

# 裁判所職員のための 両立支援制度ハンドブック

～ 妊 娠 ・ 出 産 編 ～

平成29年7月  
最高裁判所事務総局人事局能率課

## 目次

【母性保護制度】 .....	4
1. 母性保護のための制度としては、どのような制度がありますか。 .....	4
【生理休暇】 .....	5
2. 生理休暇とはどのようなものですか。 .....	5
3. 生理により就業が著しく困難な症状を「疾病」として位置付け、病気休暇とされたと のことですが、医師の診断書の提出を求められることはありますか。 .....	5
4. 生理休暇は何日間認められるのですか。 .....	5
5. 生理休暇を請求するには休暇簿の理由欄はどのように記載すればよいのですか。 ...	5
6. 職場の繁忙等で、不承認とされることがありますか。 .....	6
7. 生理のための病気休暇中の職員が買物等に出かけたという場合、「就業が著しく困 難」とは認められないとして取り消されることはありますか。 .....	6
【通勤緩和】 .....	7
8. 通勤緩和とはどのようなものですか。 .....	7
9. 通勤緩和は、出勤時及び退勤時にどのように認められるのですか。 .....	7
10. 通勤緩和の請求はどのようにすればよいのですか。 .....	7
11. 徒歩による通勤や自家用車による通勤でも通勤緩和は認められるのですか。 ....	7
12. 通勤緩和と早出遅出勤務の併用は認められますか。 .....	8
13. 通勤緩和と育児時間の併用は認められますか。 .....	8
14. 育児介護型フレックスタイム制を利用する職員が、通勤緩和を併用することはできま すか。 .....	9
【妊娠婦の健康診査及び保健指導】 .....	10
15. 妊娠中及び出産後に健康診査又は保健指導を受けたいのですが、休暇は認められます か。 .....	10

16. 健康診査又は保健指導を受けるために勤務をしないことが認められるのはどのくらいの期間ですか。 .....	10
17. 健康診査又は保健指導を受けるため、勤務しないことを認めてもらうにはどのようにすればよいのですか。 .....	10
18. 健康診査と保健指導が別の日に実施される場合、それぞれ職務専念義務の免除が認められますか。 .....	11
<b>【妊産婦の業務軽減及び休息等に関する措置】.....</b>	<b>12</b>
19. 妊娠中は、出張などは免除してもらえないでしょうか。 .....	12
20. 妊娠しているため、疲れやすく、また、一度に多くの食事をとることができないのでですが、勤務時間中に食事をとったり、休息をとることはできないでしょうか。 ....	12
21. 休息等に関する措置が認められるのはどのくらいの期間ですか。 .....	12
22. 休息等に関する措置の請求は、どのようにすればよいのですか。 .....	13
<b>【妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限】.....</b>	<b>14</b>
23. 妊娠中は、日直勤務を免除されないのでしょうか。 .....	14
24. 妊娠中は、超過勤務は命ぜられるのでしょうか。 .....	14
<b>【産前休暇】.....</b>	<b>15</b>
25. 妊娠したのですが、産前休暇はいつから取得できるのですか。 .....	15
26. 出産予定日よりも出産が遅れた場合、産前休暇の期間はどうなるのですか。 ....	15
27. 産前休暇の請求はどのようにすればよいのですか。 .....	15
<b>【産後休暇】.....</b>	<b>16</b>
28. 出産した場合、いつまで産後休暇が認められるのですか。 .....	16
29. 出産後はなるべく早く仕事に復帰したいのですが、8週間経過しないと復帰できないのでしょうか。 .....	16
30. 流産した場合でも産後休暇は取得できますか。 .....	16
31. 出産した場合は、産後休暇の届出はどのようにすればよいのですか。 .....	16

【妊娠中の女性職員の休憩時間短縮の特例措置】 .....	17
32. 妊娠中の女性職員の休憩時間短縮の特例措置とはどのようなものですか。 .....	17
33. 休憩時間短縮の特例措置の申出はどのようにすればよいのですか。 .....	17
34. 通勤緩和が認められている間、併せて休憩時間短縮の特例措置は認められますか。 17	
35. 妊娠中のため休憩時間短縮の特例措置が認められた場合、短縮された休憩時間以外の時間中に、休息したり、栄養補給を行ったりすることはできますか。 .....	17
【★配偶者出産休暇】 .....	19
36. 妻が出産するので病院へ行きたいのですが、配偶者出産休暇は認められますか。 ..	19
37. 配偶者出産休暇は、何日間認められるのですか。 .....	19
38. 妻が出産のために入院し、その際に配偶者出産休暇を4時間取得しましたが、結局出産に至らず一旦退院し、また入院することになりました。再び、配偶者出産休暇は認められますか。 .....	20
39. 妻が流産のおそれがあつて入院することになりましたが、配偶者出産休暇は認められますか。 .....	20

※★は男性職員だけが利用できる制度

※付録

別紙1 母性保護制度等の概要

別紙2 母性保護制度等一覧

別紙3 妊娠中及び産後の症状

## 【母性保護制度】

### 1. 母性保護のための制度としては、どのような制度がありますか。

母性保護のための制度として、次の制度が設けられています。

- 1 生理休暇
- 2 通勤緩和
- 3 妊産婦の健康診査及び保健指導
- 4 妊産婦の業務軽減及び休息等に関する措置
- 5 妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限
- 6 産前休暇
- 7 産後休暇
- 8 妊娠中の女性職員の休憩時間短縮の特例措置

そもそも母性とは、女性が持つ、子どもを産み、育てるという性質をいい、母性を保護し、その健康を維持管理することは、次代を担う世代を産み、育てるという意味で大変重要です。そこで、国家公務員法や勤務時間法あるいは人事院規則等の法令で、勤務条件として女性職員の妊娠出産等に関する措置を規定しています。具体的には、健全な母体であることに対して、障害となるような一切の悪い労働条件から女性を保護すること、労働によって、妊娠・分娩・育児等の機能を害されないようにこれを保護することです。

また、妊娠婦とは、妊娠中の女子職員及び産後1年を経過しない女性職員をいいます。

## 【生理休暇】

### 2. 生理休暇とはどのようなものですか。

生理期間中は、腹痛、腰痛、頭痛等の随伴症状が現れるとされ、就業が困難な場合は、医学的にも月経困難症の範ちゆうに属し、疾病の一つと考えられています。いわゆる生理休暇については、昭和61年3月までは、特別休暇として、一生理期間中2日以内という制限があり、3日を超える場合は病気休暇として取り扱われていましたが、同年4月からは、すべて病気休暇として取り扱うこととされました。

### 3. 生理により就業が著しく困難な症状を「疾病」として位置付け、病気休暇とされたとのことです が、医師の診断書の提出を求められることはありますか。

生理日において就業が著しく困難な程度に至るものは、医学的に「月経困難症」と定義されています。承認権者が、この病気休暇の事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができますが、この疾病の性質等からみて、一般的には、医師の診断書等の提出といった厳格な証明によることがないのが実務の取扱いです。

### 4. 生理休暇は何日間認められるのですか。

具体的な日数の制限は設けられていません。ただし、特別休暇として一生理期間中2日以内という制限があった従来の経緯を踏まえて、承認した病気休暇の期間のうち、連続する最初の2暦日の期間については、昇給等の給与上の取扱いにおいて不利とならないよう特別の措置が講ぜられています。また、出勤簿上もこれを明示することとされています。

### 5. 生理休暇を請求するには休暇簿の理由欄はどのように記載すればよいのですか。

休暇簿(病気休暇用)の理由欄の記載方法については、本来的には、「生理による腹痛のため」等と生理日に就業が著しく困難な症状を明示すべきですが、実務の取扱いでは、「人規10-7-2」との記載で足りるとしています。

**6. 職場の繁忙等で、不承認とされることがありますか。**

人事院規則10-7第2条によれば、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求した場合には、その者を生理日に勤務させてはならないとされていますので、不承認とされることがあります。

**7. 生理のための病気休暇中の職員が買物等に出かけたという場合、「就業が著しく困難」とは認められないとして取り消されることがありますか。**

女性の生理の態様は一様ではありません。腹痛、腰痛、不快等の苦痛が継続的なものもあれば、断続的なものもあり、個人差があります。したがって、必ず家の中で静養していなければならぬということではありませんし、休暇中に気分転換を図るために何かを行うということは、十分あり得ることです。そこで、単に買物等に出かけたということのみをもって、病気休暇の意義に反していると即断することは、必ずしも適当ではないと考えられます。

もっとも、休暇中に、例えば、旅行をしていたとか、自動車教習所に通っていたという場合には、生理日の就業が著しく困難な場合とは考えがたく、病気休暇の事由があったと認められませんから、当該休暇は取り消されると考えられます。

## 【通勤緩和】

### 8. 通勤緩和とはどのようなものですか。

妊娠中の女性は、心身に多大な負担を負っており、特に通勤ラッシュが母体又は胎児に種々の悪影響を与えることは明らかです。そこで、通勤時の混雑を避けるために、産前休暇に入るまでの間、通勤に利用する交通機関の混雑の程度に応じて認められるもので、職務専念義務を免除する制度です。

### 9. 通勤緩和は、出勤時及び退勤時にどのように認められるのですか。

通勤緩和は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間の範囲内において認められるもので、保育時間等と異なり、30分単位でなくてもよいこととなっています。したがって、出勤時45分、退勤時15分という取り方も、出勤時にまとめて1時間という取り方も、いずれも認められます。

### 10. 通勤緩和の請求はどのようにすればよいのですか。

承認手続は、休暇と同様で、職員本人からの申出に基づき、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合には、承認しなければならないとされています。

承認に当たっては、母子健康手帳のほか診断書、母子健康管理指導事項カードなど適宜の方法により判断することになりますが、実務の取扱いとしては、妊娠の事実が判明していれば承認して差し支えないこととしています。

なお、母子健康手帳による場合には、職員のプライバシー保護に留意する必要があります。

### 11. 徒歩による通勤や自家用車による通勤でも通勤緩和は認められるのですか。

通勤緩和の制度趣旨にかんがみ、自家用車による通勤の場合はもちろん、実務の取扱いとしては、徒歩による通勤の場合であっても、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合は、認めて差し支えないこととしています。

12. 通勤緩和と早出遅出勤務の併用は認められますか。

通勤緩和と早出遅出勤務の併用は認められます。

例えば、育児のための早出遅出勤務をしている職員が次子を妊娠し、早出遅出勤務における通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるような場合があります。

(例・早出5班+通勤緩和)

通勤緩和	勤務時間
8:00	9:00
	16:30

13. 通勤緩和と育児時間の併用は認められますか。

いずれも正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて認められる制度であり、育児時間と通勤緩和を引き続いて取得することはできません。

なお、例えば、出勤時に通勤緩和を取得し、退勤時に育児時間取得するというような場合には両制度を併用することは可能です。

(例)



通勤緩和	勤務時間	育児時間



通勤緩和	育児時間	勤務時間
------	------	------

→ 通勤緩和が勤務時間に接続していない

14. 育児介護型フレックスタイム制を利用する職員が、通勤緩和を併用することはできますか。

併用することができます。

ただし、通勤緩和が認められている制度趣旨に鑑み、母体又は胎児の健康保持に影響がないような勤務時間とすることが望ましいと考えられます。

## 【妊産婦の健康診査及び保健指導】

### 15. 妊娠中及び出産後に健康診査又は保健指導を受けたいのですが、休暇は認められますか。

妊娠婦である女性職員(妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員)が母子保健法第10条に定める保健指導又は同法第13条に定める健康診査を受けるために必要と認められる時間について職務専念義務を免除する制度が認められています。これは、妊娠婦である女性職員が請求した場合に承認しなければならないとされています。

これらの健康診査及び保健指導は、母体の保護又は異常の早期発見等、母性保護上大きな意義を有するものです。

### 16. 健康診査又は保健指導を受けるために勤務をしないことが認められるのはどのくらいの期間ですか。

1日の正規の勤務時間内で必要と認められる範囲であり、往復に要する時間も認められます。ただし、次のような回数制限がありますが、医師等による特別の指示があった場合は、いずれの期間についても指示された回数が認められることとなっています。

- 1 妊娠満23週までは…………… 4週間に1回
- 2 妊娠満24週から満35週まで… 2週間に1回
- 3 妊娠満36週から出産まで…… 1週間に1回
- 4 産後1年まで………………… その間に1回

### 17. 健康診査又は保健指導を受けるため、勤務しないことを認めてもらうにはどのようにすればよいのですか。

各裁判所が定めた妊娠婦健康診査等承認簿により、請求してください。

承認手続は、休暇と同様、職員本人が健康診査又は保健指導を請求した場合には、承認しなければならないとされています。

なお、初診日(妊娠と診断された日)についても、一般的に初診の段階で保健指導を受けているものと考えられることから、実務の取扱いとして、妊娠の事実が疎明されれば、これに該当するものとし

て取り扱って差し支えないこととしています。

また、実務の取扱いとして、いわゆる母親学級については、保健指導に該当するものとしてこれに準じて取り扱って差し支えないこととしています。

18. 健康診査と保健指導が別の日に実施される場合、それぞれ職務専念義務の免除が認められますか。

原則、いずれか1回しか認められません。

ただし、健康診査とその結果に基づく保健指導が別の日に実施される場合については、それぞれ必要な時間について職務専念義務の免除が認められます。

## 【妊娠婦の業務軽減及び休息等に関する措置】

### 19. 妊娠中は、出張などは免除してもらえないでしょうか。

妊娠婦である女性職員から請求があった場合は、勤務時間の割振りの変更、出張の制限など、当該職員の業務を軽減したり、又は相当の肉体労働を必要とする業務で母体若しくは胎児に悪影響を及ぼすものに就いている者については、他の軽易な業務に従事させるなどの措置をとらなければならないこととなっています。この措置は、母子保健法に規定する健康診査又は保健指導の結果、医師の診断又は意見を参考に行うこととなります。

多くの場合、職員が請求する前に業務軽減等が行われていると考えられますが、体調の悪化等により業務軽減等を求める場合には、上司等を通じ各庁の長に申し出てください。

なお、重度のつわり(妊娠悪阻)で休養が必要である旨の指導を受けた場合は、業務軽減等ではなく、年次休暇や病気休暇の請求をしてください。

### 20. 妊娠しているため、疲れやすく、また、一度に多くの食事をとることができないのですが、勤務時間中に食事をとったり、休息をとることはできないでしょうか。

妊娠中は、比較的疲れやすい傾向にあり、つわりや妊娠週数の経過による胃への圧迫により、決まった時間にはなかなか食事がとれず、栄養補給がままならない状況にある上、1日継続して勤務するには、昼休み時間だけでは休息が必ずしも十分ではないといわれています。このような点に配慮して、妊娠中の女性職員が請求した場合において、当該職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、適宜休息し、又は補食するために必要な時間について、職務専念義務が免除されます。

また、各庁の長としては、横になって休息できる設備を設置するなど母体又は胎児の健康保持に必要な措置を講ずるよう努める必要があるとされています。

### 21. 休息等に関する措置が認められるのはどのくらいの期間ですか。

取得できる時間や回数の制限はありませんが、休息等に関する措置は、妊娠中の女性職員の継続勤務のために休息や栄養補給をとることができるよう配慮された制度である関係上、取得できる回

数及び時間について、相応の内在的制約があると考えられています。したがって、長時間にわたり休息するようなことは、制度の趣旨からは想定されません。

なお、始業時、終業時、休暇や通勤緩和等に連続して取得することはできませんが、昼休み時間（休憩時間）に連続して取得することはできます。

**22. 休息等に関する措置の請求は、どのようにすればよいのですか。**

職員本人からの請求に基づき、業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に承認されます。

請求書の書式については、各庁で定められている補食等時間管理簿を使用することとなっています（詳しくは、各庁の人事担当者に問い合わせてください。）。

母体又は胎児への影響の判断に当たっては、健康診査又は保健指導に基づく指導事項によって判断することとされていますが、その確認方法の取扱いとしては、通勤緩和の請求の場合と同様で差し支えありません。

## 【妊娠中の深夜勤務及び時間外勤務の制限】

### 23. 妊娠中は、日直勤務を免除されないのでしょうか。

人事院規則上は、職員本人から、日直勤務をしないことについての請求があった場合には、日直勤務を命ずることはできないこととなっています。しかし、実務の取扱いとしては、原則として、職員本人からの請求を待たずに日直勤務を命じないこととされており、これが徹底されています。

### 24. 妊娠中は、超過勤務は命ぜられるのでしょうか。

人事院規則上は、職員本人から、超過勤務をしないことについての請求があった場合には、超過勤務を命ずることができないこととなっています。しかし、実務の取扱いとしては、職員本人からの請求を待たずに超過勤務を命じないこととされており、これが徹底されています。

なお、産後1年を経過しない女性職員についても同様です。

## 【産前休暇】

### 25. 妊娠したのですが、産前休暇はいつから取得できるのですか。

出産予定日を含む6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)の日から取得できます。

なお、この期間中は就業が制限されており、出産予定の女性職員から申出があれば、休暇が成立し、休暇の承認行為は必要ありません(休暇簿(特別休暇用)の承認欄のチェックを要しない。)。

### 26. 出産予定日よりも出産が遅れた場合、産前休暇の期間はどうなるのですか。

産前休暇の期間は出産予定日を含む6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から実際に出産した日までとなっています。したがって、出産が出産予定日より遅れた場合は、出産予定日の翌日から出産した日までについても職員本人から申出の更新があったものとして産前休暇として取り扱うこととなっています。

出産予定日前に出産した場合は、産前休暇が短くなります。

### 27. 産前休暇の請求はどのようにすればよいのですか。

休暇簿により職員本人からあらかじめ申出が必要となります。

なお、産前休暇の始期を明確にするため出産予定日を明らかにした証明書(母子健康手帳の写しで可)が必要になります。

**【産後休暇】**

**28. 出産した場合、いつまで産後休暇が認められるのですか。**

出産した日の翌日から8週間を経過する日までの期間認められます。

**29. 出産後はなるべく早く仕事に復帰したいのですが、8週間経過しないと復帰できないのでしょうか。**

産後8週間を経過しない女性職員については、就業が制限されていますが、そのうち、産後6週間については、絶対的就業禁止期間になっており、当該女性職員が希望しても就業させることはできません。したがって、産後6週間を経過した後で、当該女性職員が請求した場合であれば、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えないことになっています。しかし、職場のことは忘れて、産後休暇をフルに活用してほしいと思います。

**30. 流産した場合でも産後休暇は取得できますか。**

出産とは、妊娠満12週以後の分娩をいうものとされています。したがって、満12週以後であれば、流産、早産等その事情は一切問わず産後休暇が取得できます。

**31. 出産した場合は、産後休暇の届出はどのようにすればよいのですか。**

出産した女性職員は、休暇簿によることなく、出産した旨を電話等適当な方法で届け出ればよいこととなっています(家族の電話等による届出でも差し支えありません。)。この場合、勤務時間管理員は、この届出に基づき、必要事項を休暇簿(特別休暇用)に記入することになります(届出月日は、「請求(申出)月日」欄に記入する。)。

なお、出産という事由が存すれば、休暇が成立しますから、承認自体不要です。したがって、休暇簿の承認欄のチェックも必要ありません。

## 【妊娠中の女性職員の休憩時間短縮の特例措置】

### 32. 妊娠中の女性職員の休憩時間短縮の特例措置とはどのようなものですか。

当該職員の申出により、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合であり、かつ公務の運営に支障がないと認められるときは、休憩時間を45分から30分に短縮し、終業時刻を15分繰り上げができるとする特例措置です。

通勤緩和と併用することも可能ですが、休憩時間を30分に短縮するという特例措置はあくまで例外的手段であることから、できる限り休憩時間を45分確保し、通勤緩和に加えて特例措置が必要かどうかは慎重に検討するようしてください。

なお、終業時刻が午後4時45分となる休憩時間の短縮も認められます。

### 33. 休憩時間短縮の特例措置の申出はどのようにすればよいのですか。

休憩時間短縮申出書により、あらかじめ申出してください。申出が承認された場合には、その旨付記された申出書の写しが交付されます。

### 34. 通勤緩和が認められている間、併せて休憩時間短縮の特例措置は認められますか。

通勤緩和と休憩時間短縮の特例措置の併用は可能であり、通勤緩和が認められている女性職員が、休憩時間短縮の特例措置の申出をした場合には、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合がほとんどであると思われますので、休憩時間短縮の特例措置も認められることになります。

また、終業時刻が午後4時45分となる休憩時間の短縮も認められます。

### 35. 妊娠中のため休憩時間短縮の特例措置が認められた場合、短縮された休憩時間以外の時間中に、休息したり、栄養補給を行ったりすることはできますか。

業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときは、請求により、適宜休息し、又は補食するために必要な時間について、職務専念義務が免除されますが(20参照)、これは休憩時間短縮の特例措置が認められた場合であっても同様です。始業時、終業時、休暇や通勤緩和等に連

続して取得することはできませんが、短縮された休憩時間に連続して取得することは可能です。請求に当たっては、各庁で定められている補食等時間管理簿を使用することとなっています(詳しくは、各庁の人事担当者に問い合わせてください。)。

## 【★配偶者出産休暇】

### 36. 妻が出産するので病院へ行きたいのですが、配偶者出産休暇は認められますか。

配偶者出産休暇は、職員の妻(婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合で、職員の妻の出産に係る入退院の付添いのほか、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出など妻の出産に伴う事由により勤務しないことが相当な場合に認められます。

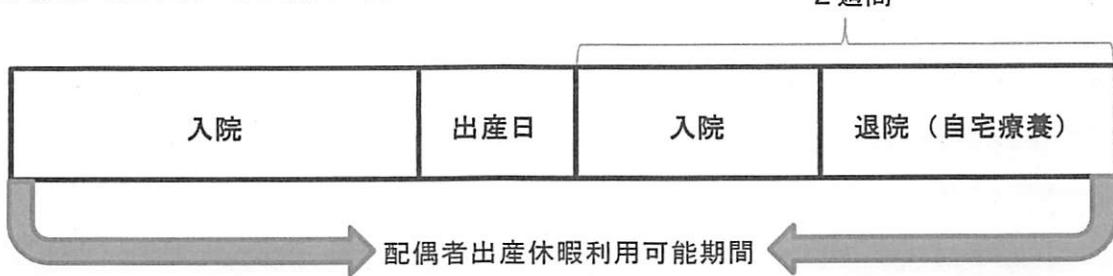
したがって、妻が入院している病院へ行く場合には、通常妻の世話をすることが考えられるため、配偶者出産休暇が認められます。

### 37. 配偶者出産休暇は、何日間認められるのですか。

職員の妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間内に、2日間取得することができます。

なお、1日又は1時間を単位として取得することができ、1時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日となります。配偶者出産休暇は仕事と家庭生活の両立支援のための特別休暇(特定休暇)の1つであることから、年次休暇と異なり、分単位の端数を含む残日数のすべてを使用する場合に限って、分単位の使用が認められます。

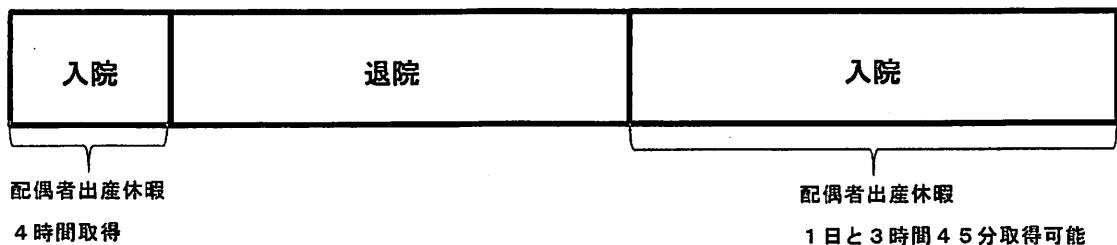
(配偶者出産休暇を取得できる期間の例)



**38. 妻が出産のために入院し、その際に配偶者出産休暇を4時間取得しましたが、結局出産に至らず一旦退院し、また入院することになりました。再び、配偶者出産休暇は認められますか。**

いずれの入院も出産のためのものであり、配偶者出産休暇が認められます。この場合、2日から4時間を差し引いた1日と3時間45分の配偶者出産休暇を取得することができます。

(例)



**39. 妻が流産のおそれがあって入院することになりましたが、配偶者出産休暇は認められますか。**

妊娠満12週以後であれば、早産又は流産等のおそれがあって入院するとき及びその結果退院するときについても、配偶者出産休暇が認められます。

**休暇を取得したい****産前休暇**

- ・日単位の有給休暇
- ・期間は出産予定日を含む6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）の日から取得可能

**産後休暇**

- ・日単位の有給休暇
- ・期間は出産した日の翌日から8週間を経過する日まで
- ・産後6週間は絶対的就業禁止期間

**★配偶者出産休暇**

- ・日又は時間単位の有給休暇（1時間未満の端数については、残日数のすべてを使用する場合に限って使用可。）
- ・期間は配偶者が入院等～出産の日後2週間までの間に2日間

**通勤の負担を軽減したい****通勤緩和**

- ・1日を通じて1時間の範囲で認められる職務専念義務免除（給与への影響なし）
- ・期間は妊娠～産前休暇に入るまでの間

**妊娠婦健診を受診したい****妊娠婦の健康診査  
及び保健指導**

- ・正規の勤務時間内で必要と認められる範囲で認められる職務専念義務免除（給与への影響なし）

**超勤・深夜勤を避けたい****深夜・超過勤務  
の制限**

- ・深夜勤務（午後10時から翌日午前5時までの勤務）や正規の勤務時間以外の時間における勤務（宿日直勤務を含む。）をしないことが可能
- ・原則、請求を待たずに命じない取扱い

**勤務中に休息をとりたい****休息補食のための  
職務専念義務免除**

- ・正規の勤務時間内で休息又は補食するために必要な時間について認められる職務専念義務免除（給与への影響なし）

※ 各制度を利用する際は、請求が必要になります。

※ ★は男性のみが取得できます。

(別紙2)

## 母性保護制度等一覧

★は男性職員だけが取得できる制度

休暇等	期間等	留意事項等
生理休暇	制限なし。ただし、連続する最初の2暦日の期間については、給与上の取扱いにおいて不利とならない。	* 生理休暇は通称であり、病気休暇の一形態である。 * 休暇簿の理由欄には、「人規10-7-2」と記載すれば足りる。 * 休暇の単位は、日、時間、分である。 * 病気休暇であり、業務繁忙のため、不承認とはできない。
通勤緩和	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間の範囲内において認められる。	* 実務の取扱いでは、母子健康手帳等で妊娠の事実が証明されれば、承認して差し支えない。ただし、母子健康手帳による場合は、職員のプライバシーに留意しなければならない。 * 取得する時間は30分単位でなくてもよい。したがって、出勤時45分、退勤時15分や出勤時にまとめて1時間という取り方も認められる。 * 実務の取扱いでは、自動車通勤はもとより、徒歩による通勤の場合であっても、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合には、認めて差し支えない。
妊娠婦の健康診査及び保健指導	妊娠婦である女性職員（妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員）が保健指導又は健康診査を受けるため、妊娠の時期等に応じて、次の回数及び必要と認められる時間（往復に要する時間を含む。）について職務専念義務を免除するもの。 ・妊娠満23週まで 4週間に1回 ・妊娠満24週から満35週まで 2週間に1回 ・妊娠満36週から出産まで 1週間に1回 ・産後1年まで その間に1回	* 実務の取扱いでは、初診日（妊娠と診断された日）についても認めて差し支えない。 * 実務の取扱いでは、母親学級への参加についても認めて差し支えない。 * 医師等による特別の指示があった場合は、いずれの期間についても指示された回数が認められる。 * 健康診査とその結果に基づく保健指導が別の日に実施される場合には、いずれも必要な時間について職務専念義務が免除される（健康診査と保健指導のための職務専念義務免除の回数の運用について、健康診査とその結果に基づく保健指導とを合わせたものを「1回」と数え、これらが別の日に実施される場合には、妊娠の週数等の程度に応じてそれぞれ必要な時間について職務専念義務免除が認められる。）。

<p><b>妊娠婦の業務軽減及び休息等に関する措置</b></p>	<p>(業務軽減) 妊娠婦である女性職員が請求した場合には、業務の軽減又は他の軽易な業務に就かせなければならない。</p> <p>(休息等に関する措置) 妊娠中の女性職員から請求があり、その女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときには、勤務時間中適宜休息し、又は補食するため必要な時間について、職務専念義務が免除される。非常勤職員についても、有給の職務専念義務免除として認められる。</p> <p>(取得形態等) 取得できる時間や回数の制限はない。ただし、休息等に関する措置が妊娠中の女性職員の継続勤務のために、休息や栄養補給を摂れるよう配慮された制度である関係上、取得できる回数及び時間について、相応の内在的制約があると考えられている。したがって、長時間にわたり休息するようなことは、制度の趣旨からは想定されていない。 なお、始業時、終業時、休暇や通勤緩和等に連続して取得することはできないが、昼休み時間（休憩時間）に連続して取得することは差し支えない。</p>	<p>(業務軽減) * 業務の軽減（勤務時間の割振り変更、出張の制限等）、他の軽易な業務に就かせるなどの措置をとる場合には、健康診査又は保健指導の結果、医師の診断又は意見を参考にして行う。</p> <p>(休息等に関する措置) * 職員本人からの請求に基づき、業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に承認される。 * 請求書の書式については、各庁で定められている補食等時間管理簿を使用する。 * 母体又は胎児への影響の判断に当たっては、保健指導又は健康診査に基づく指導事項によって判断することとされているが、その確認方法の取扱いとしては、通勤緩和の請求の場合と同様で差し支えない。</p>
<p><b>妊娠婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限</b></p>	<p>妊娠婦である女性職員が請求した場合には、深夜勤務又は正規の勤務時間外の勤務をさせてはならない。</p>	<p>* 制度上は、妊娠婦である女性職員の請求に基づき超過勤務等の制限がなされるものであり、当該女性職員に超過勤務等を命ずることは可能であるが、運用としては、原則として超過勤務等は命じないこととし、やむを得ず超過勤務を命ずる場合であっても、当該女性職員から希望が出された場合において、本人の体調等を確認した上で、極めて緊急を要する事務に限り超過勤務を命ずる扱いとすべきである。</p> <p>* 妊娠婦である女性職員には、原則として日直勤務を命じないこととし、当該女性職員が希望した場合にのみ日直勤務を命ずる扱いとする。</p>
<p><b>産前休暇</b></p>	<p>分娩予定日を含む6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産した日まで。 出産が分娩予定日より遅れた場合、分娩予定日の翌日から出産した日まで申出の更新があったものとする。</p>	<p>* 休暇簿（特別休暇用）により申し出る。 * 出産予定の女性職員から申出があれば休暇が成立するものであり、休暇の承認は必要ない。</p>

産後休暇	<p>産後 8 週間を経過しない女性職員を勤務させではならない(就業禁止期間)。ただし、産後 6 週間を経過した後、当該職員が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 産後とは、妊娠満 12 週以後の分娩後をいい、妊娠満 12 週以後の流産・早産でも適用される。</li> <li>* 出産した女性職員は、休暇簿によることなく、出産した旨を電話等適当な方法で届け出ればよい。勤務時間管理員は、この届出に基づき、必要事項を休暇簿に記入する(届出月日は、「請求(申出)月日」欄に記入する。)。 なお、出産という事由が存すれば休暇が成立するものであるから、承認自体は不要である(休暇簿の承認欄のチェックも必要ない。)。</li> </ul>
妊娠中の女性職員の休憩時間短縮の特例措置	<p>休憩時間を 45 分から 30 分に短縮し、終業時刻を 15 分早める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 各庁で定める休憩時間短縮申出書により申出する。</li> <li>* 短縮された休憩時間を置く時間帯は、職員の職務内容や所属する部署の実情等を考慮し、① 12：15 から 12：45 まで、② 12：30 から 13：00 までのいずれかに定める。</li> <li>* 通勤緩和措置、妊娠婦の休息等に関する措置との併用も可能。</li> </ul>
★配偶者出産休暇 (特定休暇※)	<p>(期間) 職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から出産の日後 2 週間を経過するまでの期間内に、2 日の範囲内の期間。 (休暇の単位) 1 日又は 1 時間。1 時間単位で取得した場合は 7 時間 45 分をもって 1 日とする。 分単位の端数を含む残日数のすべてを使用する場合に限り、分単位の使用が認められる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合。</li> <li>* 職員の妻には、婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。</li> <li>* 出産とは、妊娠満 12 週以後の分娩をいう。</li> </ul>

※「特定休暇」とは、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、短期介護休暇の 4 種類の特別休暇のことである。

「特定休暇」は、その承認単位を一日又は 1 時間とし、残日数のすべてを使用する場合には、1 時間未満の端数も含めて使用することができるものである。

(別紙3)

## 妊娠中及び産後の症状

### 1 つわり

妊娠初期に現れる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐などの症状。一般に妊娠12週（第4月）頃に自然に消失する場合が多い。

### 2 妊娠<sup>禁</sup>悪阻

つわりの強いもので食物摂取が不能になり、胃液血液等を混じた嘔吐が激しく全身の栄養状態が悪化する。脳症状（頭痛、軽い意識障害、めまいなど）や肝機能障害が現れる場合がある。

### 3 妊娠貧血

妊娠中の血液量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が相対的に減少するもので、顔色が悪い（蒼白い）、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合がある。

### 4 子宮内胎児発育遅延

子宮内において胎児の発育が遅れている状態

### 5 切迫流産（妊娠22週未満）

流産しかかっている状態。出血、褐色のおりもの、下腹部の痛み、下腹部の張りが徴候となる。

### 6 切迫早産（妊娠22週以降）

早産しかかっている状態。出血、下腹部の痛み、下腹部の張り（周期的又は持続するもので、安静にしても治らないもの）、破水感、自覚する胎動の減少などが徴候となる。

### 7 浮腫（むくみ）

起床時などに、下肢、上肢、顔面などに次のようなむくみが認められ、かつ、1週間に500グラム以上の体重増加がある場合。妊娠20週以降に生じやすい。

下肢 すねのあたりを指で押すと陥没する。

上肢 手指のこわばり。はれぼったい。指輪がきつくなる。

顔面 額を指で押すと陥没する。まぶたがはれぼったい。

### 8 蛋白尿

尿中に蛋白が現れるもので、ペーパーテストにより検査する場合は、連続して2回以

上陽性の場合を、24時間尿で定量した場合は、30ミリグラム／デシリットル以上を、蛋白尿陽性という。

## 9 高血圧

自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ほてりなどが生ずることもあるが、自覚されないことも多いので、定期健康診断時、職場、家庭等で血圧を測定することが必要である。高血圧が認められたら、数時間安静後再検して確認する。

## 10 妊娠中毒症

妊娠20週以降に浮腫、蛋白尿、高血圧の症状のうち、いずれか1つ以上の症状が出たものを「妊娠中毒症」という。母体及び胎児・新生児にいろいろな悪影響を及ぼすので、早期発見、早期治療が大切である。

## 11 妊娠前から持っている病気

妊娠により症状が悪化する場合がある。例えば心臓病、腎臓病、高血圧、糖尿病、ぜんそく、膠原病、甲状腺疾患などは、妊娠により症状が悪化するおそれがある。

## 12 妊娠中にかかりやすい病気

### (1) 静脈瘤

下肢や陰部の静脈がふくれあがったもので、痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊娠後半期に起こりやすい。

### (2) 痤

外痔核の腫れによる痛みや排便痛、排便時出血

### (3) 腰痛症

子宮の増大、重心の前方移動、ホルモンの影響等により生ずる腰部の痛み

### (4) 膀胱炎

細菌感染等による膀胱の炎症。尿意が頻繁となり排尿痛や残尿感がある。

## 13 多胎妊娠

複数の胎児が同時に子宮内に存在する状態。切迫流早産や子宮内胎児発育遅延を起こしやすい。

## 14 回復不全

産後長期にわたって全身状態の回復が不良なもの