



従業員には職場で母乳を搾乳する権利があります

ニューヨーク州労働法206条(c)では、職場で搾乳するための無給の休憩時間を提供することが雇用主に義務付けられています。職場における従業員の権利の詳細については、ニューヨーク州労働局(NYS DOL)のポリシー [on.ny.gov/breastmilkexpression](https://www.dol.ny.gov/breastmilkexpression) を参照してください。母乳の搾乳に関する詳細については、ニューヨーク州保健局の母乳育児の権利章典 [health.ny.gov/publications/2028/](https://www.health.ny.gov/publications/2028/) を参照してください。

この法律は私の雇用主にも適用されますか？

この法律は、事業の規模や性質に関係なく、ニューヨーク州のすべての公共および民間セクターの雇用主に適用されます。

職場で搾乳できることを雇用主から伝えられていなかった場合は？

すべての雇用主は、母乳を搾乳する目的で就業日に無給の休憩時間を取得する権利があることについて従業員に通知する必要があります。雇用主は、職場で母乳を搾乳する従業員の権利に関するニューヨーク州労働局のポリシーを提供することで、この権利について通知する必要があります。このポリシーは印刷物として、またはEメールを介して電子的に配布することが可能です。すべての従業員に対し、雇用主は採用時およびその後は年に1回、このポリシーを通知すること、また、産後仕事に復帰するすべての従業員に通知することが義務付けられています。

職場で母乳を搾乳したい場合、雇用主に事前に通知する必要がありますか？

はい。職場で母乳を搾乳したい場合は、事前（可能であれば産休から職場復帰する前）に書面にて雇用主に通知しなければなりません。リクエストは、直属の上司またはそのようなリクエストの処理を担当する雇用主が指定したスタッフに送信する必要があります。この書面でのリクエストは、Eメール、テキストメッセージ、書面による通信、またはメッセージの保持が可能で組織が通信用に定期的に使用しているチャットベースのアプリを通じて申請できます。このリクエストには、勤務中に必要と予想される休憩時間の回数に関する詳細を明記しなければなりません。母乳を搾乳する希望の時間帯がある場合は、それも明記してください。

産後どのくらいの期間、職場での搾乳が認められていますか？

産後最長3年間、職場で搾乳するための休憩を取ることができます。

母乳の搾乳のために、どのくらいの休憩時間を取ることができますか？

雇用主はそれぞれ少なくとも20分ごとの休憩時間を提供しなければなりません、必要な場合はそれより長い時間の休憩時間を取ることも許可されます。より短い休憩時間を取ることもできます。母乳を搾乳するための休憩時間は無給です。通常の有給の休憩時間や食事時間を母乳の搾乳のために利用することもできますが、必ずそうしなければならないわけではありません。定期的に予定されている有給の休憩時間または食事時間の直前または直後に搾乳のための休憩時間を取ることを選択することもできます。たとえば、30分間の昼休憩を取り、その後に続けて搾乳のために20分間の休憩時間を取ることができます。この場合、合計50分間の休憩時間を取ったことになります。

勤務時間中、搾乳のためにどれくらいの頻度で休憩を取ることができますか？

搾乳のために少なくとも3時間ごとに休憩を取ることができますが、もっと頻繁な休憩を必要とする場合、雇用主はそれを許可しなければなりません。

搾乳のために休憩を取った場合、雇用主は他の休憩時間を減らすことが許可されていますか？

いいえ。搾乳のために無給の休憩時間を取っても、雇用主は通常の有給の休憩時間や食事時間を削減することはできません。

搾乳のために休憩を取った場合、その時間を補うことはできますか？

はい。雇用主は、雇用先の通常の労働時間内である限り、搾乳のために使用した無給の休憩時間を補うために、従業員が通常シフトの前後に働くことを許可しなければなりません。ただし、搾乳のための休憩時間を補うことは義務ではなく、希望する場合のみです。

雇用主は、母乳を搾乳するための休憩時間に対して賃金を支払う必要はありますか？

いいえ。雇用主は、母乳を搾乳するための休憩時間に対して賃金を支払う必要はありません。希望する場合、通常の有給の休憩時間や食事時間を母乳の搾乳のために利用することもできます。必要に応じて、無給の休憩時間を延長する権利もあります。従業員には母乳を搾乳しながら業務を完了する義務はなく、雇用主がそれを要求することもできません。ただし自主的にそうすることを希望した場合、雇用主はその時間に対する報酬を支払わなければなりません。

雇用主は母乳を搾乳する場所を提供する義務がありますか？

はい。雇用主は、母乳を搾乳するための、作業場所に近い個室またはその他の場所を提供する必要があります。専用の搾乳室を用意できない場合、雇用主は一時的に空いている部屋を提供することができます。最後の手段として、パーティションで区切られた空間を提供することもできますが、パーティションの高さは少なくとも7フィート（約2メートル）なければならず、そのスペースは完全に囲まれていなければなりません。雇用主から母乳を搾乳するための場所を提供できないと伝えられた場合は、NYS DOLの労働基準監督署にご相談ください。

搾乳室として化粧室を使うことも可能ですか？

いいえ。雇用主は、搾乳室として化粧室やトイレを提供することはできません。

搾乳室に設置するものとして雇用主に義務付けられているものは何ですか？

従業員が搾乳する場所には、椅子および小さなテーブルや平らな面が提供されていなければなりません。さらに、良好な自然光または人工光、コンセント（職場に電気が供給されている場合）、清潔な水道水へのアクセスが提供されていなければなりません。職場に冷蔵庫がある場合、母乳を保管するためにその利用が許可されていなければなりません。

部屋は個室でなければなりませんか？

はい。雇用主が提供する部屋や場所は、搾乳のために使用している間、他の従業員、顧客、一般の人々に開放されることがあってはなりません。搾乳室には鍵付きのドアが必要です。パーティションで囲まれたスペースの場合は、そのスペースが使用中であり、他の人アクセスできないことを通知するプレートを利用する必要があります。そのスペースに窓がある場合は、カーテンなどの目隠しを取り付けなければなりません。

雇用主がこの法律に従わない場合はどうすればよいですか？

NYS DOLの労働基準監督署へ苦情を申し立ててください。苦情は機密扱いとなります。当局が雇用主に苦情が申し立てられたことを伝えることは一切ありません。NYS DOLまで**1-888-52-LABOR**にお電話いただくか、**LSAsk@labor.ny.gov**にEメールをいただくか、最寄りの労働基準監督署までお越しいただき、苦情を申し立てることができます。オフィスの一覧はlabor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtmでご覧いただけます。

苦情を申し立てたことで雇用主により罰せられた場合はどうすればよいですか？

雇用主は、職場で母乳を搾乳することを選択した従業員、または当局に苦情を申し立てた従業員に対して、いかなる形でも差別したり報復したりすることはできません。このようなことが発生した場合は、ただちにNYS DOLにお知らせください。

このトピックに関する追加情報はどこで参照できますか？

NYS DOLは、職場で母乳を搾乳する従業員の権利に関するポリシーを発表しました。雇用主は、従業員の採用時、また産後、仕事に復帰するすべての従業員にこの権利について知らせることが義務付けられています。このポリシーは、on.ny.gov/breastmilkexpressionからオンラインで参照できます。

職場で母乳を搾乳する権利を保護する法律は他にもありますか？

はい。50州すべてを対象とする連邦法である公正労働基準法でも、職場で母乳を搾乳する権利が保護されています。詳細については、U.S.労働局の賃金時間課**1-866-4USWAGE**までお問い合わせください。搾乳に関する連邦法は2023年に施行され、職場で母乳を搾乳するほぼすべての従業員に対する保護が拡大されました。搾乳法に基づき、出産後最長1年間、休憩や十分なスペースが与えられなかった対象労働者は、NYS DOLに苦情を申し立てたり、雇用主に対して訴訟を起こしたりすることができます。詳細は、on.ny.gov/breastmilkexpressionを参照してください。