

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

LACTATION

## 雇用主向け情報

職場で母乳育児中の従業員が母乳を搾乳する権利

### 従業員は職場で母乳を搾乳する権利を有します

ニューヨーク州労働法206条 (c) は、従業員が職場で搾乳するための休憩時間を保証しています。

#### 対象となる事業

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。

#### 雇用主の通知義務

すべての雇用主は、母乳を搾乳する目的で無給の休憩時間を取得する権利についてすべての従業員に通知する必要があります。従業員に、採用時およびその後は年に1回、この権利について通知することが義務付けられています。雇用主はまた、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再度知らせることが義務付けられています。雇用主は、ニューヨーク州労働局 (NYSDOL) のポリシーをEメールまたは印刷物で従業員に提供することで、この権利を従業員に知らせることができます。このポリシーは、[on.ny.gov/breastmilkexpression](https://on.ny.gov/breastmilkexpression)から参照できます。雇用主は、搾乳用のスペースが決定次第、すべての従業員に通知しなければなりません。

#### 従業員の通知義務

職場で母乳を搾乳したい従業員は、事前（可能であれば産休から職場復帰する前）に雇用主に通知しなければなりません。従業員は雇用主に書面で通知しなければなりません。このリクエストは、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。雇用主は従業員に対し、書面による通知に、復帰予定日、勤務中に必要だと予想される休憩の回数、母乳を搾乳するのに望ましい時間帯に関する情報を含めるようアドバイスする必要があります。リクエストの受領後、雇用主は5日以内に書面で従業員に回答しなければなりません。

#### 母乳を搾乳する権利の期間

従業員は、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。

#### 休憩時間の長さ

雇用主は、従業員にそれぞれ20分の無給の休憩時間を提供しなければなりません。従業員は、より短い無給の休憩時間を取ることもできます。必要な場合は、従業員により長い無給の休憩時間を取ることを許可しなければなりません。

## 勤務時間中の休憩の頻度とスケジュール

雇用主は、搾乳のために少なくとも3時間ごとに無給の休憩時間を提供しなければなりません。ただし、従業員によって休憩時間のニーズは異なるため、雇用主は個人に応じてより頻繁な休憩時間を提供する必要があります。

## 搾乳のための休憩時間が他の休憩時間に及ぼす影響

従業員が搾乳のために無給の休憩時間を取ることを選択した場合、雇用主は、その時間を従業員の通常の有給の休憩時間や食事時間から差し引くことはできません。さらに、従業員が通常の有給の休憩時間を搾乳のために使用することを決めた場合、たとえそれが搾乳のためであっても、その時間は有給として処理されなければなりません。従業員は、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、従業員は30分間の昼休憩を取り、その後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となります。

## 休憩時間の埋め合わせ

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、従業員はこの休憩時間を補う必要はありません。

## 休憩時間への支払い義務はなし

雇用主は、母乳を搾乳するための休憩時間に対して従業員に賃金を支払う必要はありません。従業員は、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。雇用主は、母乳を搾乳する従業員に対して、通例の有給の休憩時間に対する支払いを引き続き行わなければなりません。雇用主は、従業員に母乳を搾乳しながら業務を完了するよう要求することはできませんが、従業員が自主的にそうすることを希望した場合は、その時間に対する報酬を与えなければなりません。

## 母乳を搾乳する場所の提供

雇用主は、母乳を搾乳するために、従業員の作業場所に近い個室またはその他の場所を従業員に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。スペース要件の詳細については、NYSDOLの搾乳に関するポリシー [on.ny.gov/breastmilkexpression](https://www.ny.gov/breastmilkexpression) を参照してください。従業員に母乳を搾乳するための場所を提供できないと思われる場合は、NYSDOLの労働基準監督署にご相談ください。

## 化粧室/トイレの使用禁止

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。

## 搾乳室の要件

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、コンセント（職場に電気が供給されている場合）、良好な自然光または人工光、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。冷蔵庫がある場合、母乳を保管するために従業員が冷蔵庫を利用することを許可しなければなりません。

## 搾乳室のプライバシー

雇用主が提供する部屋や場所は、従業員が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、他の人が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。

## 差別と報復の禁止

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NYS DOL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してはなりません。同局は報復疑惑を非常に深刻に受け止め、速やかに調査に取り掛かります。

## 苦情処理

いずれの当事者も、この法律の不遵守を主張してNYS DOL労働基準監督署に内密に苦情を申し立てることができます。

## 同様の連邦法

公正労働基準法の最近の改正でも、母乳育児中の母親が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、U.S.労働局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、[dol.gov/agencies/whd/pump-at-work](https://dol.gov/agencies/whd/pump-at-work)を参照してください。

## 追加情報

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。このポリシーは雇用主がすべての従業員に提供する必要があり、[on.ny.gov/breastmilkexpression](https://on.ny.gov/breastmilkexpression)からオンラインで参照できます。また、詳細に関しては、NYS DOLまで 1-888-52-LABOR にお電話いただくか、NYS DOL ([LSAsk@labor.ny.gov](mailto: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お問い合わせください。オフィスの一覧は [labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm](https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm) でご覧いただけます。