

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

## 職場で 搾乳する従業員の権利に関するポリシー

### まえがきおよび目的

ニューヨーク州労働法206条 (c) は、ニューヨーク州のすべての従業員に職場で母乳を搾乳する権利を与えています。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。

ニューヨーク州労働局は、法律の要求に基づいて職場での搾乳に関する公式なポリシーを策定することで、すべての従業員が自分たちの権利を理解し、すべての雇用主が自分たちの責任を理解できるようにしました。このポリシーは必要最低限な基準であるため、雇用主は職場に合わせた追加の配慮を含めることが推奨されます。

以下に提供される情報により、従業員は、搾乳に許可される時間、雇用主が搾乳のために提供する必要があるスペースの種類、従業員が職場で搾乳する必要性について雇用主に通知する方法、およびこれらの権利が尊重されない場合に労働局に通知する方法を学ぶことができます。

雇用主は、このポリシーを雇用時およびその後毎年、すべての従業員に書面で提供することが義務付けられています。雇用主はまた、従業員が産後に仕事に復帰したらすぐに当ポリシーを提供することが義務付けられています。

### 休憩時間を搾乳に利用する

雇用主は従業員に母乳を搾乳するための合理的な無給の休憩時間を提供しなければなりません。さらに、従業員が母乳を搾乳するために有給の休憩時間や食事時間を使用することも許可しなければなりません。この搾乳時間は産後最長3年間提供しなければなりません。雇用主は、従業員の要求に応じて、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、従業員が母乳を搾乳するために必要とする無給の休憩の回数は従業員ごとに異なるため、雇用主は個人に応じて合理的な休憩時間を提供する必要があります。雇用主は、職場で母乳を搾乳することを選択した従業員に対していかなる形でも差別することを禁じられています。

雇用先の通常の労働時間内である限り、従業員が搾乳のために使用した無給の休憩時間を補うために、通常の勤務時間の前後に働くことを許可しなければなりません。ただし、従業員は無給の休憩時間を補う必要はありません。

すべての雇用主は、従業員がかかる時間を搾乳に使用するかどうかに関係なく、有給および無給の休憩時間および食事時間に関する既存の連邦法および州法、規制、およびガイダンスに引き続き従わなければなりません。州法および連邦法における食事時間または休憩時間の構成に関する追加情報については、次のリソースを参照してください。

- ・ 休息日、休憩時間、食事時間に関するニューヨーク州労働局のウェブサイト  
[dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods](https://dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods)
- ・ 食事時間と休憩時間に関するニューヨーク州労働局のよくある質問  
[dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf)
- ・ 食事時間と休憩時間に関する米国労働局FLSA（公正労働基準法）のよくある質問  
[dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked)
- ・ 母乳搾乳のための休憩時間の補償に関する米国労働局FLSA ファクトシート  
[dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers)

雇用主は従業員に母乳を搾乳中に労働することを要求することはできませんが、労働法206条 (c) は従業員が自発的にこれを選択することを妨げるものではありません。その場合、搾乳中の労働時間は報酬を伴わなければなりません。

母乳を搾乳するために提供される無給の休憩時間は少なくとも20分でなければなりません。ただし、指定の授乳室が従業員の作業場所の近くにない場合は、少なくとも30分の休憩時間を提供しなければなりません。従業員が必要に応じて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。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。

リモートで勤務する従業員は、対面で業務を行う他のすべての従業員と同様に、母乳を搾乳する目的で無給の休憩時間を取る権利を有します。

## 職場での搾乳許可の要望

従業員が職場で母乳を搾乳したい場合は、通常、従業員が育休取得中の場合は職場に復帰する前に、雇用主に合理的な事前通知を行う必要があります。この事前通知は、雇用主が適切な場所を見つけ、必要に応じてスケジュールを調整する時間を確保するために必要なものです。

職場で母乳を搾乳するための部屋またはその他の場所の確保を要望する従業員は、要望の処理のため、直属の上司または雇用主が指定した担当者による書面による要望を提出します。雇用主は、母乳を搾乳するための部屋またはその他の場所の確保を求めるこの要望に5日以内に書面で回答しなければなりません。

雇用主は、搾乳用の部屋またはその他の場所を決定し次第、Eメールまたは印刷されたメモにより書面ですべての従業員に通知しなければなりません。

## 搾乳室の要件

雇用主は、勤務中に必要な時間を提供することに加えて、母乳を搾乳する目的で使用する個室または代替の部屋を提供しなければなりません。**母乳を搾乳するためのスペースとして、化粧室やトイレを提供することはできません。**

搾乳するための個室またはその他の代替部屋は次の条件を満たす必要があります。

- 従業員の作業場所の近くにあること
- 良好な自然光または人工光が当たっていること
- プライベートな空間 – 外から中が見えず、誰も入室できないこと
- 近くに蛇口があり水道水が使えること
- コンセントがあること（職場に電気が供給されている場合）
- 椅子があること
- 机、小さなテーブル、カウンター、またはその他の平らな面が提供されていること

搾乳をする従業員ごとに個別のスペースを確保する必要はありません。雇用主は、母乳の搾乳のために専用の単一の部屋または代替の部屋を提供することができます。一度に複数の従業員が搾乳室を使用する必要がある場合、雇用主はすべての従業員が共同で使用できる単一の場所を提供することができます。

母乳を搾乳するために提供されるスペースは、そのスペースを使用する従業員の作業場所の近くになければなりません。スペースは歩いて行ける距離にある必要があり、従業員が必要とする休憩時間が大幅に長くなってしまような距離であってはなりません。

オフィスビル、モール、およびそれらと同様のスペースなどの共有ワークスペースを使用する雇用主たちは、そのスペースが搾乳室を使用する従業員から適切な距離にある限り、共同で専用の搾乳室を設置し維持することができます。この共有スペースを利用する各雇用主は、その部屋が従業員のニーズを満たしているかどうかを確認する責任を個別に負っています。

搾乳に利用できる個別の部屋またはスペースがない場合、雇用主は空いているオフィスまたは他の利用可能な部屋を一時的に使用することができます。この部屋は、従業員が搾乳に使用している間、一般人または他の従業員が立ち入りできないようしなければなりません。

最後の手段として、パーティションで区切られた空間を搾乳に使用することもできます。パーティションで区切られた空間はパーティションで完全に囲まれている場合のみ使用でき、搾乳に使用している間は一般人または他の従業員が立ち入りできないようにしなければなりません。従業員のプライバシーを確保するために、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）なければなりません。

プライバシーを確保するために、搾乳室に窓がある場合は、カーテン、ブラインド、またはその他のものを取り付ける必要があります。さらに、搾乳スペースには鍵付きのドアが必要です。これが不可能な場合（パーティションで完全に囲まれたスペースの場合など）、雇用主は最後の手段として、そのスペースが使用中であり、他の従業員や一般人が立ち入り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。

職場に冷蔵庫がある場合、雇用主は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。ただし、雇用主は、職場の冷蔵庫に保管されている搾乳済み母乳の安全性を保証する責任は負いません。従業員は、搾乳した母乳をすべて密閉容器に保管し、自宅へ毎日持ち帰らなければなりません。

母乳を搾乳するために指定されたスペースは、常に清潔に保たなければなりません。

雇用主が上記の要件を満たすスペースを提供するのに過剰な負担を負う場合であっても、雇用主は、化粧室またはトイレ以外の場所で、可能な限り多くの要件を満たす、従業員の作業場所の近くにある従業員が搾乳できるプライバシーが守られた部屋または代替の場所を提供しなければなりません。法律では、過剰な負担とは、「雇用主の事業の規模、財源、性質、構造を考慮した場合に、重大な困難または出費を引き起こすこと」と定義されています。ただし、雇用主は、場所を見つけるのが難しいことを理由に、従業員が職場で母乳を搾乳する権利を否定することはできません。

## ニューヨーク州労働局

従業員が、職場で母乳を搾乳したことで報復を受けている、または雇用主がこのポリシーに違反していると感じられる場合は、ニューヨーク州労働局の労働基準監督署に連絡する必要があります。1-888-52-LABORまでお電話いただくか、LSAsk@labor.ny.govまでEメールでご連絡いただくか、当局のウェブサイト ([dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace](https://dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace)) へアクセスして、苦情申し立てを行ってください。

当オフィスの一覧は[dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards](https://dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards)でご覧いただけます。  
苦情は機密扱いとなります。

## 連邦リソース

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、米国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)。