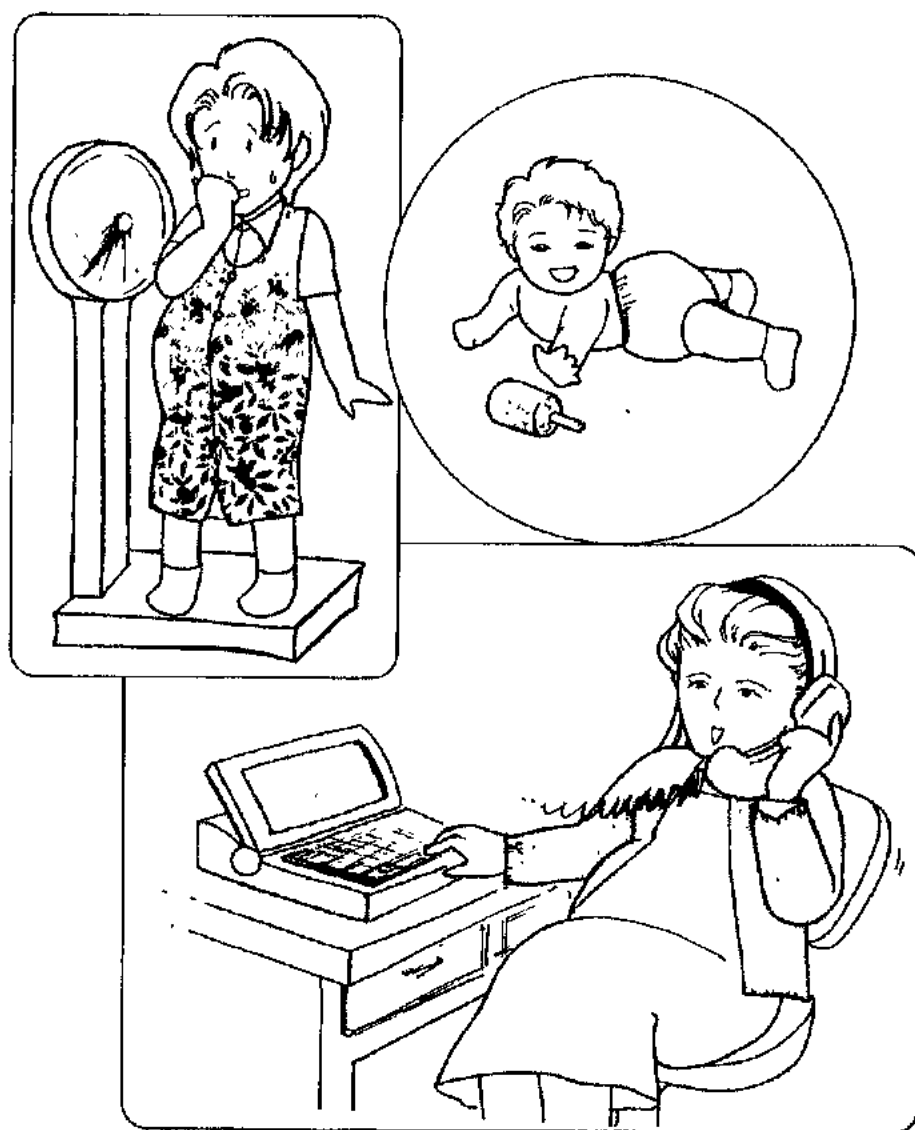


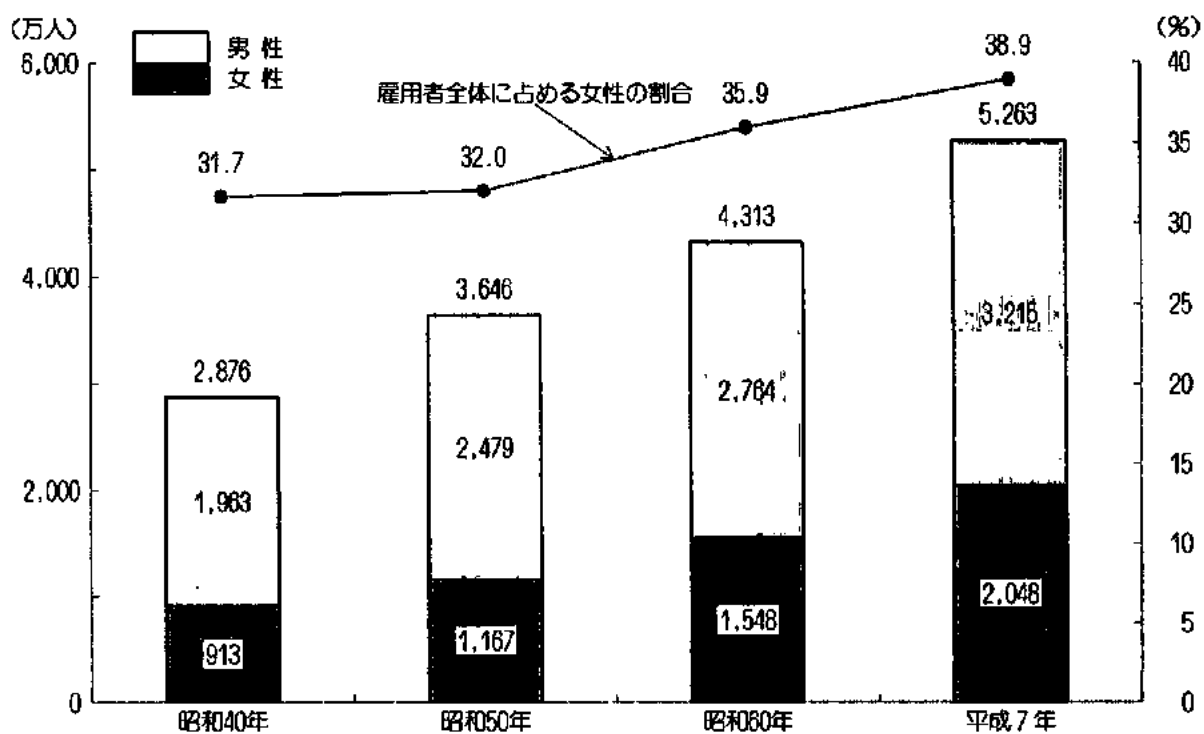
女性労働者の 母性健康管理を進めるために



労働省婦人局

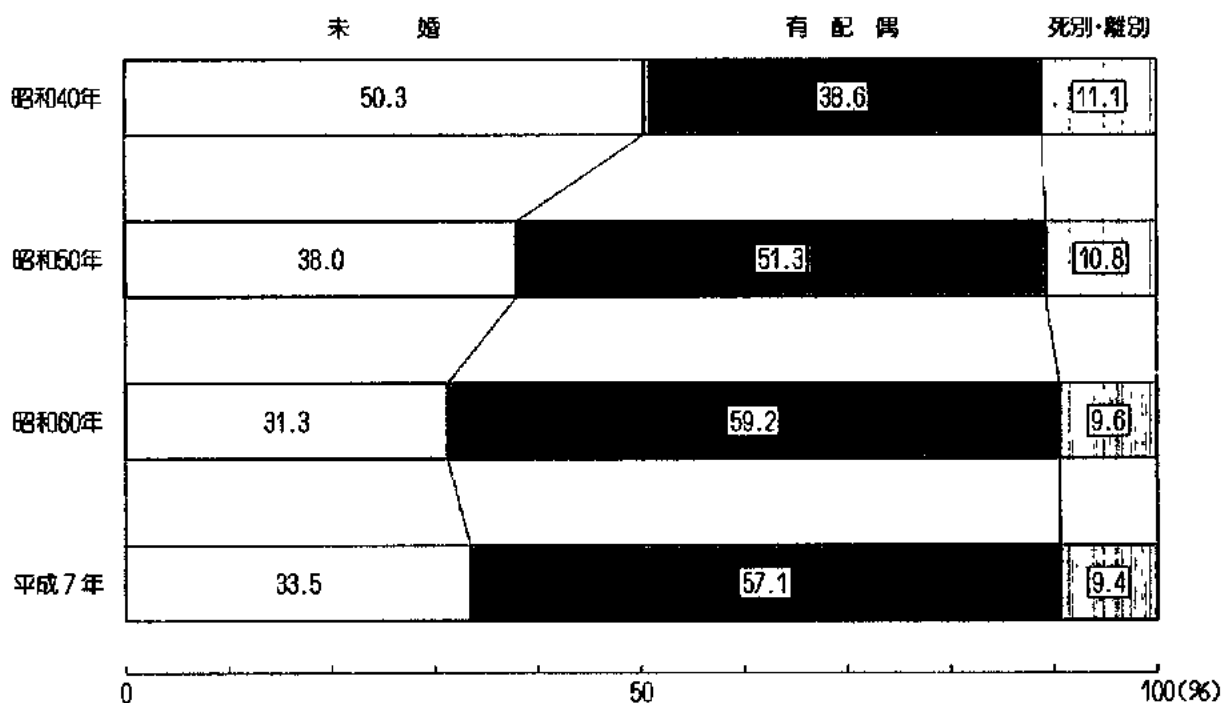
1 女性労働者の状況

雇用者数の推移



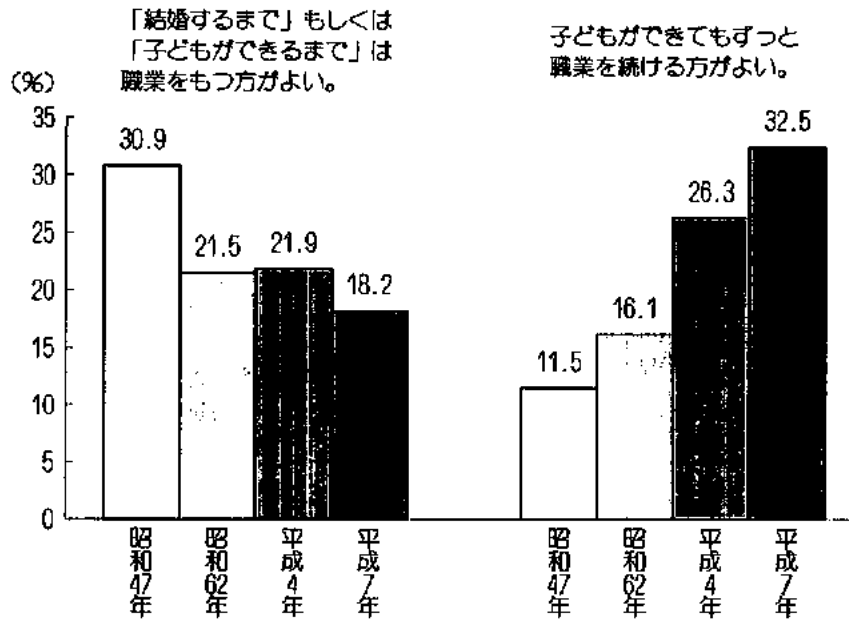
資料出所：総務庁「労働力調査」

配偶関係別女性雇用者構成比の推移（非農林業）

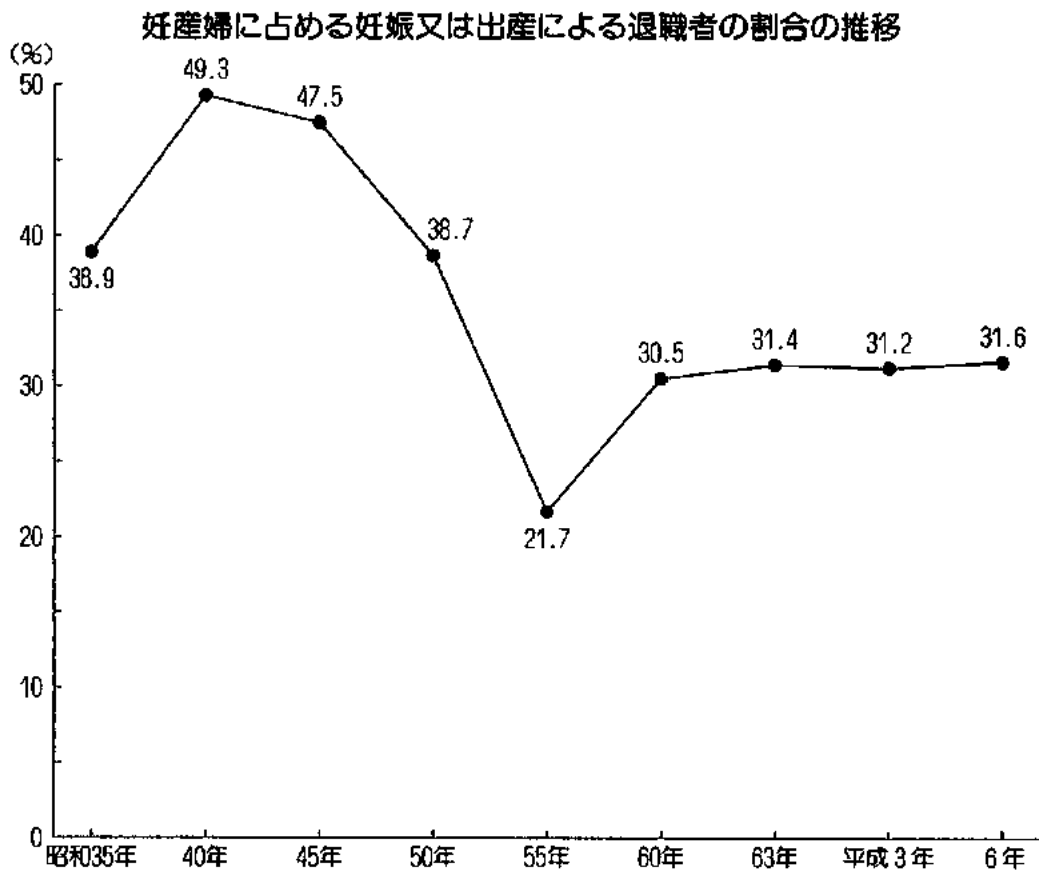


資料出所：総務庁「労働力調査」

職業観の変化



資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」(昭和47年)
「女性に関する世論調査」(昭和62年)
「男女平等に関する世論調査」(平成4年)
「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年)



資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和35年～昭和60年)
「女子雇用管理基本調査」(昭和63年～平成6年)

2 労働基準法における母性保護措置

次代を担う子供を生み、育てるという母性を保護することは重要です。そのため、労働基準法では最低労働条件として女性労働者の妊娠、出産等に関する措置について規定しています。

産前・産後休業

産前6週間（多胎妊娠の場合は10週間）

産後8週間

は女性労働者が休業を請求した場合、就業させることはできません。

（第65条第1項、第2項関係）

産前については当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間です。

産後については、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることはさしつかえありません。

なお、産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、「生産」だけでなく、「死産」や「流産」も含まれています。出産日は産前休業に含まれます。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

（第65条第3項関係）

妊産婦の危険有害業務の就業制限

妊産婦については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

（第64条の5関係）

妊産婦を就かせてはならない具体的業務は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務をはじめ女子労働基準規則第9条で定められています。

このうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています（別表1、別表2参照）。

ここでいう妊産婦とは妊娠中及び産後1年を経過しない女性をいいます。

なお、妊娠と診断された女性の放射線業務従事者については、「電離放射線障害防止規則」において、被ばく量の限度が定められています。

----- 妊産婦に対する変形労働時間制の適用についての制限 -----

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

(第66条第1項関係)

----- 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限 -----

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。

(第66条第2項、第3項関係)

職務上、指揮命令する立場にある人や、専門的業務に従事する人など、時間外労働・休日労働・深夜業に関する制限が適用されない人でも、妊産婦であるかぎり、請求されれば、これらを行わせることはできません。

なお、深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

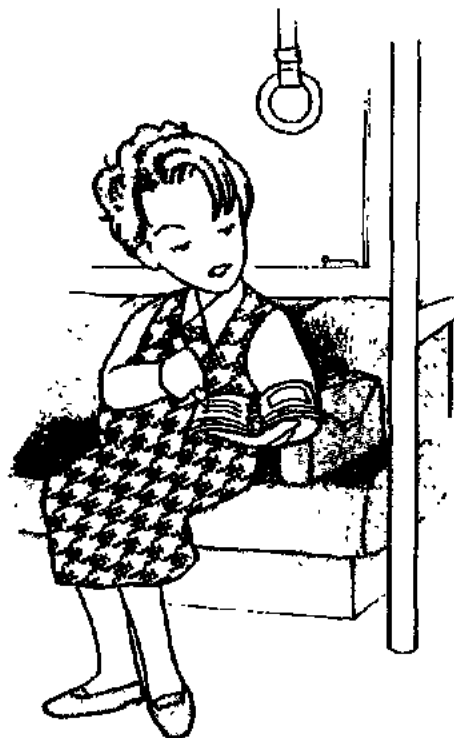
----- 育児時間 -----

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

(第67条関係)

生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。

なお、変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。



(別表1)

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女子を就かせてはならない業務
 △…女子が申し出た場合就かせてはならない業務
 ○…女子を就かせてもさしつかえない業務

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容			女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女子		妊婦	産婦	その他の女子
1号 重量物を取り扱う業務 (別表2参照)	×	×	×	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
4号 つり上荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
7号 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤(模切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)				20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
に木材を送給する業務				21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○	24号 さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

(別表2)

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重量(単位: kg)	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

③ 男女雇用機会均等法における母性健康管理

(1) 男女雇用機会均等法の規定

女性労働者は、一般に仕事や家庭生活に伴う負担が重く、特に妊娠中・出産後は身体の変化も大きいことから、母体の保護と労働環境の整備が望まれます。

このため、男女雇用機会均等法では、「妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置」について規定しています。

これは、労働基準法に基づく母性保護の最低基準の確保とあわせ、特に女性労働者の妊娠中、出産後の健康管理に必要な措置をとるよう、事業主に要請したものです。

男女雇用機会均等法

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第26条 事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第27条 事業主は、その雇用する女子労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

イ 保健指導を受けるための時間の配慮（第26条）

妊娠中及び出産後1年未満の女性は妊産婦として母子保健法に基づいて所要の保健指導や健康診査を受けることになっていますが、女性労働者は勤務との関係で時間の都合がつかず受診できない場合も生じます。そこで、妊産婦である女性労働者が保健指導等を受けるときは、必要な時間が確保できるよう事業主に要請したものです。

ロ 指導事項を守るための措置（第27条）

母子保健法では妊産婦が保健指導又は健康診査を受けた場合、診断を担当した医師等はそのつど母子健康手帳の指導事項欄に女性が健康を保持するために注意すべき事項を記載することになっていますが、第27条は女性労働者がこの指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずるよう事業主に要請したものです。

「必要な措置」の内容としては、

- ・通勤ラッシュを避けるための時差通勤等の方法による勤務時間の変更
- ・勤務場所の変更
- ・勤務時間の短縮等の方法による勤務の軽減
- ・休養室の整備

などが含まれると解されています。

(2) 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理上必要な措置（指導基準）

男女雇用機会均等法の規定を受けて、妊娠中及び出産後の女性の健康管理対策として、次のような指導基準が設けられていますが、このうち別表3「妊娠中の症状等に対応する措置」部分の改正が行われ、平成8年4月から適用されることとなりました。これは最近の医学的知見の進展と、女性労働者について、治療の必要な妊娠中毒症、切迫流産等が高く発生している等の実態を踏まえ、見直しが行われたものです。

妊娠中及び出産後の健康状況は個人差も大きく、また、仕事の内容や労働時間、家庭生活の状況も様々ですが、この指導基準に基づいた適切な制度や配慮が講じられていることが望めます。

妊娠中及び出産後の女性労働者の 健康管理上必要な措置（指導基準）

（1）健康診査等の受診のための時間の確保について

妊娠中及び出産後の女性労働者が母子保健法の規定による健康診査又は保健指導の受診のために要する時間について、必要な措置を講ずること。その回数については、原則として同法に基づく「妊産婦、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領（昭和41年10月21日付け児発第688号）」に沿い次の基準によること。ただし、医師等が特に必要と認める場合には、その指示された回数によること。

- （イ）妊娠27週（第7月）までは4週間に1回
- （ロ）妊娠28週（第8月）から35週（第9月）までは2週間に1回
- （ハ）妊娠36週（第10月）以後分娩（出産）までは1週間に1回
- （ニ）産後1か月頃に1回

女性労働者は、医療施設の診療時間が勤務時間と一致しているため、妊娠中の定期検診を受けることが困難です。このため、異常の早期発見、早期治療が阻害されることのないよう、少なくとも、上記の厚生省の定めた回数については、通院のための時間の確保が望めます。

（2）妊娠中の通勤緩和について

妊娠中の女性労働者が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支障を及ぼすと認められる場合には、そのために必要とされる限度で勤務時間の変更等を行うこと。

労働者の通勤時間が長くなる一方で、交通機関の混雑も著しくなっています。通勤時の苦痛が、つわり、流産等に悪影響を与えることも考えられますので、ラッシュアワーを避けて通勤できるよう時差通勤、勤務時間の短縮などが望まれます。

（3）妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の女性労働者については、必要に応じ、補食時間を設ける等休憩時間の長さ、休憩の回数等休憩に関し適宜の措置を講ずること。

また、妊娠中の女性労働者が有効に利用することができる休憩のための設備（できるだけ臥床することができるもの）を設けること。

妊娠初期では、つわりや流産の発生を避けるため、適宜の休憩が望まれます。妊娠後期には、異常発生の危険性が高まる時期なので、労働の負担軽減が必要です。また、妊娠中は、バランスのとれた適切な食生活が必要です。このため、休憩時間の長さや回数等適宜の措置を講ずるようにし、また、有効に利用できる休憩設備（できるだけ横になって休むことができるもの）を設けることが望まれます。

（4）妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置について

妊娠、出産に伴って生ずる各種の症状等については医師等の具体的な指導に基づいて所要の措置を講ずること。

なお、各種の症状等に対応する一応の措置内容は別表3のとおりであること。

妊娠中につわり、悪阻、貧血、妊娠中毒症等の症状を示した女性労働者には、勤務時間の短縮や休業その他の措置が必要となります。具体的には、診察を行った医師等の指示によりますが、指示が具体的にない場合には、別表3の基準に準じた措置を講ずることが望まれます。

(別表3)

1 妊娠中の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
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が多い。	悪臭がする、換気が悪い、高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限 体重が1週間に2kg前後減少する場合、尿中ケトン体が陽性の場合、妊娠12週を過ぎても症状が軽快せずに残る場合 勤務時間の短縮
に ん し ん お そ 妊 娠 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。	1週間に3～4kgの体重減少のある場合、尿中ケトン体が(2+)以上を示す場合、脳症状や肝機能障害(GOT、GPTが100IU/dl以上)を示す場合 休業(入院加療)
妊 婦 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。	血色素量が9g/dl以上11g/dl未満の場合 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 血色素量が9g/dl未満の場合 休業(自宅療養)
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。	胎児の推定体重が正常の発育曲線の正常限界より小さい場合 負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業(自宅療養又は入院加療)
切 迫 流 産 (妊娠22週未満)	赤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。	休業(自宅療養又は入院加療) ……注) 1
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。	休業(自宅療養又は入院加療) ……注) 1
浮 腫 (む く み) ……注) 2	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500g以上の体重増加がある場合。妊娠後半期(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。	軽症(浮腫が全身に及ばない)の場合 負担の大きい作業、長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 重症(浮腫が全身に及ぶ)の場合 休業(入院加療)
蛋 白 尿 ……注) 2	尿中に蛋白が現れるもので、ペーパート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、30mg/dl以上を、蛋白尿陽性という。	軽症(30mg/dl以上200mg/dl未満)の場合 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 重症(200mg/dl以上)の場合 休業(入院加療)
高 血 圧 ……注) 2	自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ぼ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、定期健診時、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。	軽症(最高血圧140mmHg以上160mmHg未満又は最低血圧90mmHg以上110mmHg未満)の場合 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 重症(最高血圧160mmHg以上又は最低血圧110mmHg以上)の場合 休業(入院加療)

	症 状 等	措 置 内 容
妊 娠 前 から 持っている病気	妊娠により症状の悪化が見られるもの ……注) 3	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
妊娠中にかかり やすい病気		
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。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
痔	外痔核の腫れによる痛みや排便痛、排便時出血。	
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。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、腰に負担のかかる作業又は同一姿勢を強制される作業の制限
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。	症状が著しい場合 負担の大きい作業、長時間拘束される作業又は寒い場所での作業の制限 高熱を伴った胃腸・膀胱炎の場合 休業（入院加療）
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。	双胎の場合 妊娠26週以降、必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 三胎以上の場合 特に慎重な管理を必要とする ……注) 4

2 産後の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
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。	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養）

注) 1 前回流早産したことがある場合はより慎重な管理が必要である。

注) 2 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」といい、母体および胎児・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。

注) 3 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恐れがある。

注) 4 双胎の平均分娩週数は妊娠36週であり、三胎以上はより早い。その10週前からの慎重な管理は、切迫流早産や子宮内胎児発育遅延の予防にとって重要である。

4 指導基準の実施状況

(1) 妊娠中及び出産後の通院休暇制度

妊娠中及び出産後の通院休暇制度を有する事業所は、全体の22.7%となっています。休暇の回数については、「指導基準で要請している回数どおり」、「指導基準で要請している回数より多い」とする事業所が86.0%を占めています。

また、通院休暇制度を有している事業所のうち、通院休暇中の賃金を有給とする事業所は78.1%を占めています。

妊娠中及び出産後の通院休暇制度の内容別事業所数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	制度ありの事業所	休 暇 の 回 数		
		指導基準で要請 している回数 よ り 多 い	指導基準で要請 している回数 ど お り	指導基準で要請 している回数 よ り 少 な い
産 業 計	(22.7) 100.0	12.6	73.4	12.9
製 造 業	(16.6) 100.0	18.2	63.7	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(37.6) 100.0	7.9	78.2	13.9
運 輸 ・ 通 信 業	(24.2) 100.0	6.8	92.8	0.4
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	(18.3) 100.0	11.7	75.8	12.1
金 融 ・ 保 険 業	(23.3) 100.0	9.1	53.0	37.8
サ ー ビ ス 業	(34.0) 100.0	13.2	74.7	11.1
500 人 以 上	(31.0) 100.0	17.5	50.9	30.8
100 ～ 499 人	(22.7) 100.0	8.4	70.1	19.8
30 ～ 99 人	(22.5) 100.0	13.3	74.7	10.9

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成6年）

(2) 妊婦の通勤緩和措置

妊婦の通勤緩和措置を実施している事業所は、全体の18.1%となっています。その内容についてみると、「勤務時間の短縮を伴う措置」を実施している事業所が85.2%、「時差出勤のみ」は14.2%です。

また、「勤務時間の短縮あり」としている事業所のうち、短縮時間中の賃金を有給とする事業所は80.4%を占めています。

妊婦の通勤緩和措置の内容別事業所数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	措置ありの 事 業 所	勤務時間の短縮あり						時 差 出 勤 の み
		計	1日の短縮時間					
			30分以内	31分～60分	61分以上	不 明		
産 業 計	(18.1) 100.0	85.2	12.2	55.0	16.9	1.0	14.2	
製 造 業	(7.6) 100.0	81.8	11.7	37.4	32.5	0.2	18.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	(32.7) 100.0	84.4	1.0	77.6	3.3	2.5	12.8	
運 輸 ・ 通 信 業	(13.4) 100.0	96.1	—	85.5	10.6	—	3.5	
卸 売 ・ 小 売 業、飲食店	(16.4) 100.0	79.6	12.6	44.7	21.6	0.7	20.4	
金 融 ・ 保 険 業	(41.5) 100.0	78.5	39.7	17.0	21.6	0.3	19.0	
サ ー ビ ス 業	(27.5) 100.0	88.9	4.9	73.3	8.9	1.8	10.8	
500 人 以 上	(23.8) 100.0	77.6	6.2	50.3	19.9	1.3	20.8	
100 ～ 499 人	(17.7) 100.0	79.3	4.1	57.7	15.8	1.6	19.5	
30 ～ 99 人	(18.1) 100.0	86.6	14.0	54.6	17.1	0.9	12.9	

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成6年)

(3) 妊娠障害休暇制度

妊娠中の障害に対して休暇を認める妊娠障害休暇制度を有する事業所は、全体の7.0%となっています。また、妊娠障害休暇制度を有している事業所のうち、妊娠障害休暇中の賃金を有給とする事業所は80.8%を占めています。

妊娠障害休暇制度の内容別事業所数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	制度ありの 事 業 所	休 暇 日 数						
		1～7日	8～14日	15～21日	22日以上	必要日数	その他	不 明
産 業 計	(7.0) 100.0	29.1	27.0	4.1	8.1	18.4	3.7	9.7
製 造 業	(3.4) 100.0	32.4	11.7	5.1	5.1	34.8	3.8	7.2
電気・ガス・熱供給・水道業	(14.6) 100.0	63.1	13.6	—	15.5	5.5	2.3	—
運 輸 ・ 通 信 業	(4.1) 100.0	37.7	32.5	—	11.6	6.7	5.6	5.8
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	(4.3) 100.0	21.5	17.7	1.0	0.3	26.1	4.8	28.7
金 融 ・ 保 険 業	(7.6) 100.0	13.3	6.3	13.3	—	13.3	—	53.8
サ ー ビ ス 業	(14.2) 100.0	31.3	33.6	4.2	9.0	15.9	3.8	2.2
500 人 以 上	(12.4) 100.0	24.4	24.4	11.0	9.0	18.6	8.6	4.0
100 ～ 499 人	(7.6) 100.0	30.7	21.9	1.1	8.8	27.0	6.0	4.5
30 ～ 99 人	(6.7) 100.0	28.9	28.3	4.5	7.9	16.3	2.9	11.1

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成6年）

(4) つわり休暇制度

つわり休暇制度を有する事業所は、全体の7.3%となっています。また、つわり休暇を有している事業所のうち、つわり休暇中の賃金を有給とする事業所は70.7%を占めています。

つわり休暇制度の内容別事業所数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	制度ありの 事 業 所	休 暇 日 数						
		1～7日	8～14日	15～21日	22日以上	必要日数	その他	不 明
産 業 計	(7.3) 100.0	30.1	34.8	2.4	1.1	23.9	3.8	3.9
製 造 業	(5.3) 100.0	21.8	39.6	6.8	1.7	22.0	2.8	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	(13.5) 100.0	45.8	49.3	—	—	2.4	2.4	—
運 輸 ・ 通 信 業	(3.2) 100.0	8.0	63.5	—	6.7	7.7	7.2	6.7
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	(8.1) 100.0	25.0	33.6	0.4	1.4	29.1	2.7	7.9
金 融 ・ 保 険 業	(8.7) 100.0	11.7	11.7	—	—	76.6	—	—
サ ー ビ ス 業	(11.2) 100.0	41.9	31.7	2.3	0.3	16.6	5.2	2.0
500 人 以 上	(12.7) 100.0	21.2	36.3	5.8	2.5	17.5	9.7	6.8
100 ～ 499 人	(8.9) 100.0	20.7	48.2	1.9	3.3	17.2	6.1	3.6
30 ～ 99 人	(6.8) 100.0	33.1	31.1	2.7	0.4	26.0	2.9	3.9

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成6年）

(5) 休憩設備

妊婦が臥床することができる休憩設備を有する事業所は、全体の40.8%を占めています。

休憩設備ありの事業所数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	休憩設備ありの事業所	休憩設備なしの事業所
産 業 計	40.8	59.2
製 造 業	42.0	58.0
電気・ガス・熱供給・水道業	62.9	37.1
運 輸 ・ 通 信 業	36.9	63.1
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	37.5	62.5
金 融 ・ 保 険 業	48.2	51.8
サ ー ビ ス 業	43.7	56.3
500 人 以 上	58.6	41.4
100 ～ 499 人	49.6	50.4
30 ～ 99 人	38.6	61.4

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成 6 年）

5 母性健康管理の措置に関する規定例

(1) A社 母性保護に関する協定

第1条、第2条 略

(妊娠中の通院)

第3条 妊娠中の女性が定期検診のため、又は本人が受診を希望するために通院することにより出社できない場合又は勤務中に離席せざるを得ない場合、会社は本人の請求によりこれを認めるものとする。

第4条、第5条 略

(業務の軽減)

第6条 妊娠中の女性及び産後休暇終了後2か月を経過しない女性が業務の軽減を請求した場合、会社はこれを認め適切な措置を図る。

(妊娠障害休暇)

第7条 妊娠中の女性から、つわり、妊娠中毒症、妊娠貧血等妊娠障害による請求があった場合、会社は妊娠障害休暇を与える。ただし、つわりを除く妊娠障害については休養を必要とする旨の医師の診断書を添えて請求するものとする。

第8条、第9条 略

(遅出、早退)

第10条 妊娠中の女性に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。ただし、この遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめて計60分として取得する場合は、あらかじめ届出るものとする。

(本協定適用者の取扱い)

第11条 本協定に定める事項の適用を受けることにより会社は本人に対し一切の差別を行わない。

(本協定適用者の職場)

第12条 女性が本協定に定める事項の適用を受ける場合、会社は当該部課員に労働強化とならないよう配慮し、欠員補充等の処置をとるものとする。

(2) B社 母性保護に関する協定

1. 出産（産前、産後）休暇 略

2. 妊娠障害休暇

妊娠中の女性がつわりにより就業不能の場合は7日を限度として特別休暇を与える。7日を超えて休暇を必要とする場合及びつわりを除く妊娠障害により休暇を必要とする場合は、医師の診断書を添えて請求をすることによりその必要日数の特別休暇を与える。

3. 妊娠中の通院

妊娠中定期検診等のため通院を必要とする場合、その必要時間の遅刻、早退、離席を認める。通院のため出社不能の場合本人の請求により、特別休暇を与えることができる。

4. 時差出勤

妊娠中の女性に対して本人の請求により就業時間を始業30分繰下げ、終業30分繰上げを認める。ただし、請求により合計1時間以内を限度として繰上げ繰下げ時間の調整を認める。

5. 育児時間 略

6. 業務の軽減 略

7. 職場保障 略

8. 妊婦用の事務服 略

9. 賃金の保障

上記各項の適用を受けることにより賃金への影響を及ぼさない。

(3) C社 就業規則

(つわり休暇)

第51条 妊娠中の女性が「つわり」により勤務につくことが困難な場合、請求により次の休暇を与える。

- (1) 請求できる期間は妊娠12週（第4月）までとする。
- (2) 請求できる日数は通産して14日間とする。
- (3) つわり休暇は無給休暇とする。

(時間内通院)

第52条 妊娠中の女性が母子保健法に定める定期健康診査のために勤務時間内に通院する必要のある場合は請求により次の時間内通院を認める。

(1) 請求できる期間及び回数

- | | |
|--------------------------|--------|
| イ 妊娠27週（第7月）まで | 4週間に1回 |
| ロ 妊娠28週（第8月）から35週（第9月）まで | 2週間に1回 |
| ハ 妊娠36週（第10月）から | 1週間に1回 |

(2) 賃金は減額しない。

(出退勤)

第53条 妊娠中の女性が交通事情等により著しく通勤が困難な場合、請求により次のことを認める。

(1) 1日30分の範囲で遅出又は繰上げ退出を認める。

ただし、通勤時間が片道1時間30分以上を要する場合は更に15分の追加を認める。

(2) 前項記載の遅出・早退ではなく、30分又は1時間の時差出勤を認める場合もある。

(3) 賃金は減額しない。



6 母性健康管理推進者

労働省では、女性労働者を常時50人程度以上雇用する事業場に対し、自主的な母性健康管理体制の整備を図るため、その事業場に属する衛生管理者の中から少なくとも1名を母性健康管理推進者として選任するよう勧奨しています。

職務はおおむね次のとおりです。

- イ 事業場において母性の健康管理に関心と理解を促す。
- ロ 母性の健康管理について事業主等の指示により必要な措置を検討実施し、また事業主等へ進言、助言を行う。
- ハ 母性の健康管理について女性労働者の相談に応ずる。
- ニ 母性の健康管理に関する業務について婦人少年室との連絡を行う。

婦人少年室では、母性健康管理推進者を対象に、その職務を行うために必要な各種の情報・資料の提供を行っています。

7 母性健康管理指導医

全国の婦人少年室には、母性健康管理の専門家である母性健康管理指導医が配置されており、健康管理の具体的な問題について事業主や女性労働者からの相談に応じ、また健康管理に関する指導を行っています。

問い合わせ先
