

◆母性健康管理推進者

労働省では、女子労働者を常時50人程度以上雇用する事業場において、その事業場に属する衛生管理者のなかから少なくとも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 事業場で母性の健康管理に対する関心と理解を促す。
- 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子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。

◆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子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

女子労働者の 母性健康管理を進めるために

妊娠中及び出産後の女子労働者の健康管理に十分配慮しましょう

女性の職場進出は、年々盛んになり、妊娠中・出産後も働く女性が増えており、女性の生涯と仕事の結びつきが強まってきています。

女子労働者は、働く者であるとともに、次代を担う子供を産み、育てる母性としての役割も持っています。その働く機会と母性が尊重され、心身共に健康な職業生活をおくることができるよう、配慮が必要です。

女子労働者は、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く、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において、「妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置」を行うよう、事業主に要請しています。

労働省婦人局

労働基準法における母性保護措置

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

は女子を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、当該女子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。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女子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）

転換させる業務については原則として当該女子が請求したものとする趣旨とされています。

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（妊娠中又は産後1年を経過しない女子）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。

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）

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女子は、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、養子も含みます。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。

労働省では、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母性の健康管理対策として、次のような指導基準を設け、行政指導を行っています。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ので、実態に応じて、適切な制度や配慮が講じられることが望まれます。

妊娠中及び出産後の女子労働者の 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子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「母性、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、医師等がとく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

(二) 産後1か月頃に1回

女子労働者は、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まれます。

(2) 妊娠中の通勤緩和について

妊娠中の女子労働者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体また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ているといわれていますので、ラッシュアワーを避けて通勤できるよう時差通勤などの方法が望まれます。

(3) 妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の女子労働者については、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、妊娠中の女子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。

妊娠前期では、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（できるだけ臥床することができるもの）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、妊娠中毒症等各種の症状を示した女子労働者には、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、指示が具体的でない場合には、別表の基準に準じた措置を講ずることが望まれます。

▶ 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。

(別 表)

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		妊娠初期に現われる食欲不振、悪心、嘔吐等消化器系統の症状。一般に妊娠12週(第4月)頃になると減退消失する。	悪臭が著しい等悪い環境における作業の制限 体重が2 kg以上減少する場合 勤務時間の短縮又は休業
悪 阻		つわりの強度のもので、胃液、血液等を混じた嘔吐が激しく、食物摂取が不能になり、全身の栄養状態がおかされる。	休 業
貧 血		血液中の赤血球又は血色素(ヘモグロビン)が減少するもので、顔面蒼白、心悸亢進、疲れやすい等の症状を現わす。	血色素量10g/dl未満 重労働の制限 勤務時間の短縮又は休業
流早産の徴候		出血と下腹部の疼痛を現わす。	休 業
浮 腫 (むくみ)		妊娠後半期ことに末期に下肢にむくみを生ずるが、高血圧、蛋白尿を伴わない場合。	勤務時間の短縮及び立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限
妊 娠 中 毒 症	高血圧	頭痛、耳鳴り、不眠、心悸亢進等を現わす。	軽症(収縮期圧〔最高〕140mmHg～159mmHg)の場合 重労働の制限 勤務時間の短縮又は休業 重症(収縮期圧〔最高〕160mmHg以上又は拡張期圧〔最低〕100mmHg以上)の場合 休 業
	蛋白尿	尿中に蛋白が現われる。	軽症(200mg/dl未満)の場合 勤務時間の短縮又は休業 重症(200mg/dl以上)の場合 休 業
	浮 腫	浮腫を生じかつ体重が著しく増加し(1週間500g以上)、高血圧又は蛋白尿を伴う場合。	休 業
(下肢)静脈瘤		妊娠後半期に下肢の静脈が著しく怒張し、疼痛、歩行困難等を現わす。	立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限又は横臥による休憩
その他の合併症		妊娠により症状の増悪がみられるもの。	勤務時間の短縮又は休業

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		産後長期間にわたって全身状態の回復が不良なもの。	勤務時間の短縮又は休業