女子労働者の
母性健康管理を進めるために

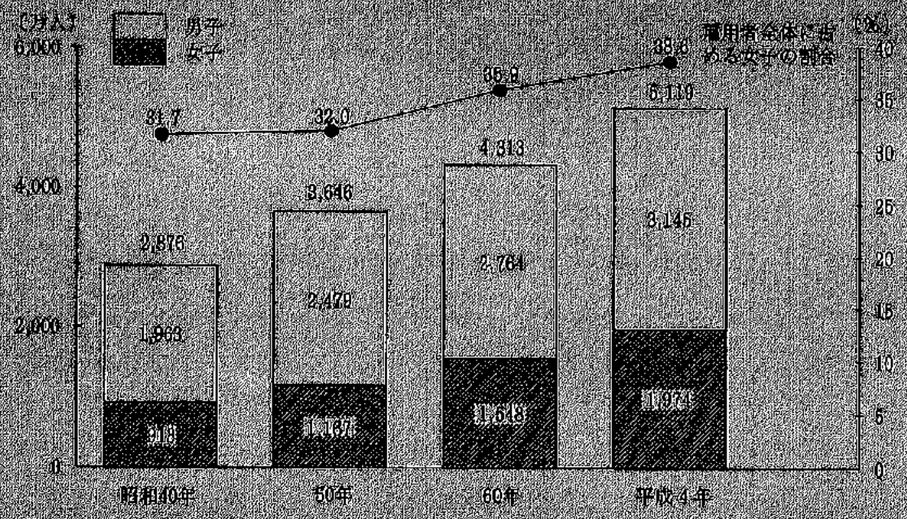
労働省婦人局

パンフレット No.59

1. 女子労働者の状況

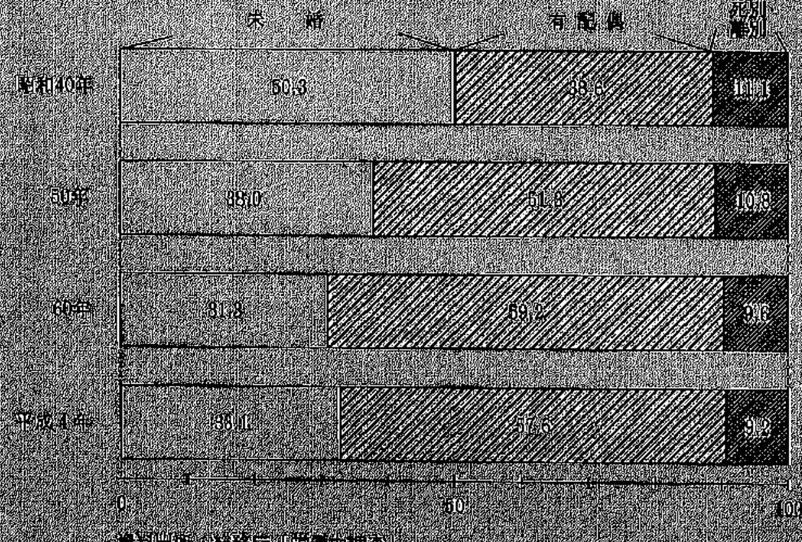
女性の職場進出が進む中で、有配偶者の割合は女子労働者の約6割を占めるようになっています。

女子雇用者数の推移



資料出所　総務庁「労働力調査」

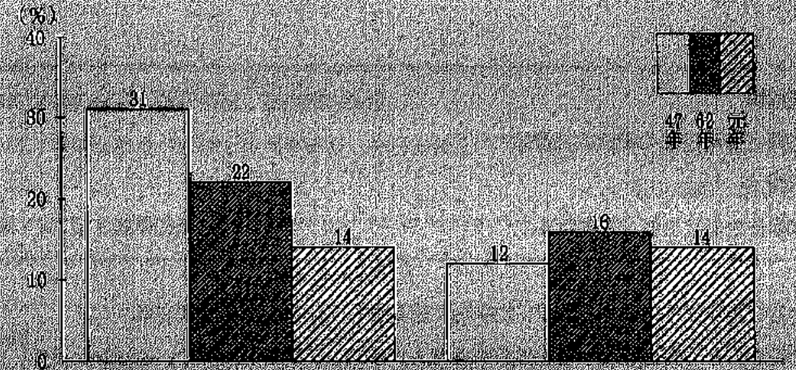
配偶関係別女子雇用者構成比の推移（非農林業）



資料出所　総務庁「労働力調査」

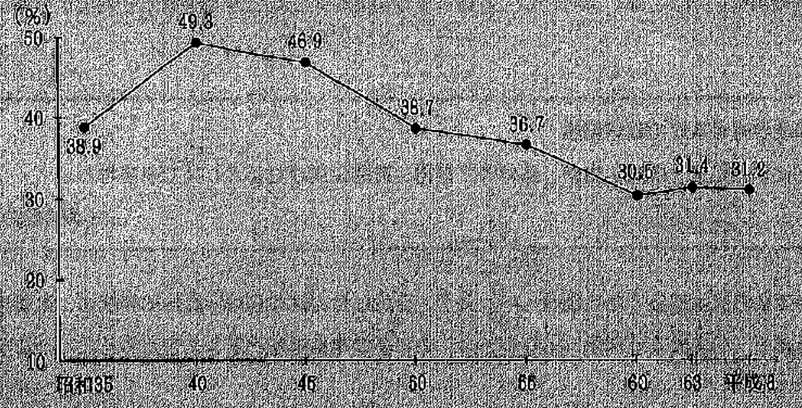
有配偶女子労働者の増加に伴って、妊娠中・出産後も就業を継続する者が増えています。

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
「女性の就業に関する世論調査」平成元年

妊産婦に占める妊娠又は出産による退職者の割合の推移



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3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な問題です。そのため、労働基準法では最低労働条件として女子労働者の妊娠、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14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、8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3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1条で定められています（別表1参照）。

なお、そのうち、女子の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女子についても就業が禁止されています。

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

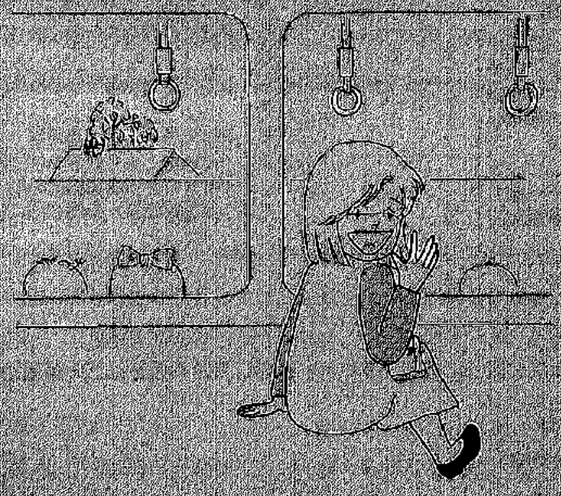
妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。
（第66条第2項、第3項関係）

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委ねられています。

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		
	産婦	妊婦	その他の女子
1号　重量物を取り扱う業務（別表2参照）	×	×	×
2号　ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号　ボイラーの溶接の業務	×	△	○
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	×	△	○
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	×	△	○
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。）	×	△	○
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	×	△	○
8号　直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横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。）又はのこ車の直径が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。）に木材を送給する業務	×	△	○
9号　坑重機の坑内における運搬、充てん、発破の作業	×	△	○
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	×	△	○
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	×	△	○

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容		
	産婦	妊婦	その他の女子
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	×	△	○
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	×	○	○
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	×	○	○
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。）	×	△	○
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	×	△	○
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	×	△	○
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	×	×	×
19号　多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号　著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号　多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号　著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号　異常気圧下における業務	×	△	○
24号　さく岩機、鋲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、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、特に女子労働者の妊娠中、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年未満の婦人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、女子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、妊産婦である女子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婦人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条は女子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子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母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、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てい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888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か月以内に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、流早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

症状名	症状	措置内容
つわり	妊娠初期に現れる食欲不振、悪心、嘔吐等消化器系統の症状。一般に妊娠12週（第4月）頃になると軽減消失する。	悪臭が著しい等悪い環境における作業の制限 体重が2kg以上減少する場合 　勤務時間の短縮又は休業
貧血症	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
流産の脅威	出血と下腹部の疼痛を現わす。	休　業
静脈瘤（ろう張）	妊娠後半期ご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
妊娠高血圧症候群	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
妊娠悪阻	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

症状名	症状	措置内容
産褥熱	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

4．指導基準の実施状況

(1)　妊娠中及び分娩後の通院休暇制度

妊娠中及び分娩後の通院休暇制度を有している事業所は、全体の27.5%を占めています。休暇の回数については、指導基準で要請している内容のとおり定めているところが大半です。

妊娠中及び分娩後の通院休暇制度の内容別事業所数の割合

（%）

事業規模	制度ありの事業所	休暇の回数		
		指導基準どおり	指導基準以上	その他
全産業計	(27.5)　100.0	61.0		34.8
製造業	(17.1)　100.0	44.8		50.4
電気・ガス・熱供給・水道業	(48.2)　100.0	64.4		35.6
運輸・通信業	(33.1)　100.0	70.8		28.2
卸売・小売業、飲食店	(21.7)　100.0	48.8		46.8
金融・保険業	(19.8)　100.0	25.0		64.9
サービス業	(46.1)　100.0	73.0		23.4
5～9人	(38.1)　100.0	37.3		58.4
10～29人	(25.6)　100.0	57.8		37.1
30～99人	(27.7)　100.0	62.2		33.6

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成3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の割合は20.0%となっています。

また、その内容をみると、「通勤時間の短縮を伴う措置」を実施している事業所が22.8%、「時差出勤のみ」は26.0%です。

妊娠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					時差出勤
		計	1日の短縮時間				
			2時間以内	2時間超4時間以内	4時間超	不明	
産業計	(20.0) 100.0	72.8	10.6	62.4	8.1	1.2	26.0
製造業	(7.2) 100.0	70.8	6.5	31.9	26.9	5.4	27.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(41.1) 100.0	85.5	3.0	68.6	11.9	2.0	18.7
金融・保険業	(21.0) 100.0	86.3	6.0	70.4	10.8	—	13.7
卸売・小売業、飲食店	(12.5) 100.0	68.1	22.7	16.8	16.2	2.3	36.1
運輸・通信業	(23.5) 100.0	83.1	61.5	21.0	0.6	—	16.9
サービス業	(40.7) 100.0	73.8	3.4	65.6	3.6	1.6	26.2
5000人以上	(22.1) 100.0	76.7	6.9	62.5	15.2	0.2	20.2
1000～4999人	(19.6) 100.0	68.2	4.9	50.7	10.6	1.7	29.7
300～999人	(20.1) 100.0	73.7	11.8	62.7	7.4	1.7	26.3

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成3年)

(3) 妊娠障害休暇制度

つわりのための休暇等、妊娠中の障害に対して休暇を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18.9%となっています。

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	制度なしの事業所
産業計	18.9	81.1
製造業	10.2	89.8
電気・ガス・熱供給・水道業	30.8	69.2
金融・保険業	11.7	88.3
卸売・小売業、飲食店	17.6	82.6
運輸・通信業	4.5	95.5
サービス業	38.0	37.6
5000人以上	18.9	81.1
1000～4999人	17.4	82.6
300～999人	19.8	80.2

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成3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　妊娠中の女子が定期検診のため、又は本人が受診を希望するために通院することにより当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　妊娠中の女子及び産後休暇終了後2か月を経過しない女子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　妊娠中の女子から、つわり、妊娠中毒症、妊娠高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　妊娠中の女子に対し、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計60分として取得する場合は、あらかじめ届け出るものとする。

(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　女子が本協定に定める事項の適用を受ける場合、会社は当該従業員に労働強化とならないよう配慮し、必要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

妊娠中の女子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、欠席を認める。

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

妊娠中の女子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

上記各項の適用をう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　妊娠中の女子が「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算して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　妊娠中の女子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　妊娠中の女子が交通事情等によりはなはだ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　事業場で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。

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

〒112 東京都文京区後楽1－7－22
東京婦人少年室
電話（3814）5337番
FAX（3814）5619番