

勤 労 婦 人 福 祉 法（抄）

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する配置及び措置）

第9条 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法（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に努めなければならない。

第10条 事業主は、その雇用する勤労婦人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努めなければならない。

（育児に関する便宜の供与）

第11条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

◎ 詳細については、下記へお問合せください

□ 労働省婦人少年局婦人労働課

東京都千代田区大手町1-3-1

TEL (211) 7451

働く婦人の福祉対策をすすめましょう

重 点 目 標

☆妊娠中や出産後の勤労婦人の
健康管理について十分配慮しましょう。

☆勤労婦人の職業生活と家庭生活の
調和のために
育児休業制度を導入しましょう。

勤労婦人福祉法の誕生した背景と課題

近年、婦人の職場進出は目ざましく勤労婦人の数は雇用者総数の約3分の1、約1,120万人に達し、その半数以上は既婚婦人です。

このような情勢のなかで昭和47年7月勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図るための施策を総合的に推進することをめざして「勤労婦人福祉法」が制定されました。

この法律によって勤労婦人を雇用する事業主は勤労婦人の福祉の向上のための努力をすることを義務づけられています。そのなかで「妊娠中および出産後の勤労婦人の健康管理」と「育児休業を中心とする育児に関する便宜の供与」が重要な課題となっています。

労働省婦人少年局

1974. 1.20

リーフレット№131

☆ 妊娠中や出産後の勤労婦人の

健康管理について十分配慮しましょう。

勤労婦人は勤労者であるとともに次代を担う子供を生み育てる母性を持っています。勤労婦人は家庭婦人に比べて妊娠中や出産時の異常が多く発生しています。

これは、勤労婦人が、職業生活に伴う負担を負っていることが一つの理由と考えられます。このようなことから勤労婦人福祉法は事業主に対して妊娠中や出産後の勤労婦人の健康管理について「保健指導等を受けるための時間を与えること」「保健指導等による指導事項が守れるような措置をとること」を要請しています。

事業主（使用者としての国、地方公共団体も含みます。）の方々はこれらについて自からの責務として職場で具体化に努めてください。

◎ 妊娠中や出産後の勤労婦人の健康管理上必要な措置

1. 健康診査等の受診のための時間の確保

母子保健法により妊娠中や出産後1年以内の婦人は保健指導や健康診査を受けることになっているが勤労婦人は勤務のため、受診できない場合もあるので、そのための時間を確保できるよう使用者の配慮がのぞまれる。

＊ 回数は原則として次の基準によるが、医師などがとくに必要と認めるときはその指示による。

- 妊娠7カ月までは4週間に1回
- 妊娠8月から9カ月までは2週間に1回
- 妊娠10カ月以降分娩（出産）までは1週間に1回
- 産褥後期（出産後1年以内）に1回

2. 保健指導等による指導事項を守るための措置

(1) 妊娠中の通勤緩和

妊娠中の勤労婦人が利用する交通機関の混雑度が母体や胎児にとって支障があるときは勤務時間の変更や、勤務時間の短縮などを行なうこと。

(2) 時間外労働や深夜労働の制限

妊娠中や出産後1年以内に、時間外労働や深夜労働が母体や胎児にとって支障があるときは、時間外労働や深夜労働をさせないようにしたりその回数等を制限すること。

(3) 妊娠中の休憩時間等の措置

妊娠中の勤労婦人については、補食時間を設ける等、休憩時間の長さ、回数等適宜の措置を講ずる。また、有効に利用できる休憩設備（できるだけ臥床できるもの）を設けること。

(4) 妊娠中や出産後の各種の症状等に対応する措置

各種の症状等については原則として医師などの具体的な指示に基づいて措置を講ずることとするが、一応の措置の内容は次の表によること。

		措 置 内 容
つ わ り (妊 娠 嘔 吐)		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……勤務時間の短縮または休業
お そ (悪 阻)		休 業
貧 血		強度の場合（血色素量9g/dl未満）……重労働の制限 勤務時間の短縮または休業
流 早 産 の 徴 候		休 業
む く み (浮 腫)		勤務時間の短縮および立作業、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
晩 期 妊 娠 中 毒 症	高 血 圧	軽症（収縮期圧（最高）140mmHg～169mmHg）の場合……重労働の制限、勤務時間の短縮または休業 重症（収縮期圧（最高）170mmHg以上又は拡張期圧（最低110mmHg以上）の場合……休業
	蛋 白 尿	軽症（2.9%以下）の場合……勤務時間の短縮または休業 重症（3.0%以上）の場合……休業
	む く み (浮 腫)	休 業
(下肢) 静 脈 瘤		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 横臥による休憩
ふ た 子 (双 胎 妊 娠)		妊娠30週（8カ月後半）以降休業
糖 尿 病		妊娠32週（9カ月）以降休業
復 古 不 全		勤務時間の短縮

☆ 勤労婦人の職業生活と家庭生活の

調和のために

育児休業制度を導入しましょう。

勤労婦人の過半数が既婚者ですが、これらの婦人が職業生活と家庭生活の調和を図るうえで、育児が大きな問題となっています。その調和のために勤労婦人福祉法は事業主に対し「育児に関する便宜」を図るよう要請していますが、そのうちの代表的なものとして育児休業が考えられます。

育児休業を導入するときには次の事項を参考としてください。

＊「育児休業」とは乳幼児をもつ勤労婦人がその申し出により雇用者としての地位を失なわないで一定期間職業生活を中断して育児に専念した後再び職場に復帰できる制度です。

1. 育児休業を実施した場合、次のような利点があります。

○ 勤労婦人にとっては

退職しないで、

労働の条件はそのまま、

しかも乳幼児を自分で育てることができます。

○ 企業にとっては

熟練した労働力の確保に

企業のイメージアップに

勤労婦人全体のモラルや定着性を高めることに役立ちます。

○ 社会一般にとっては、

母子保健の向上や、次代の国民の健全育成に役立ちます。

2. 育児休業の望ましいあり方

育児休業中や復職後の処遇などの具体的内容は、労使で自主的に決定されることとなりますが、労働省としては次のようなことがらを望ましいあり方と考えています。

○ 対象……乳幼児を有する勤労婦人とする。

○ 期間……原則として1年程度とする。

(期間をいくつか定めて選択の余地を持たせることが望ましい。)

○ 休業中の取扱い

○ 給与……病気休業など他の事由による休業との均衡を勘案して決める。

○ 福利厚生施設の利用……利用することができる。

○ 各種保険の保険料……被保険者資格を継続することが望ましく、その場合は労働者負担の保険料の取扱いを明確に定める必要がある。

○ 復職後の取扱い

○ 職種……原則として原職に復帰する。

○ 給与等の格付け……休業前の格付けによる。

(休業中のベースアップは加算することが望ましい。)

○ 退職金の期間計算……休業前と休業後の勤続年数を通算する。

○ 就業規則への記載……育児休業を実施する場合は労働条件のひとつとして就業規則等にその条件、内容等を明記する。

(つぎの育児休業規程(モデル例)を参考にしてください。)

3. 育児休業規程(モデル例)

育児休業〔職・暇〕規程(モデル例)

第1条(目的)

本規程は労働協約第 条に基づき、女子従業員が従業員としての地位を失うことなく育児のため一定期間休業することを認める育児休業〔職・暇〕制度の取扱いを定める。

第2条(対象者)

育児休業〔職・暇〕の対象者は、育児休業〔職・暇〕を希望する女子従業員で、下記の各号に該当する者とする。

1. 生後満1年に達しない生児(実子又は養子)を育てる者

2. 勤続1年以上の者（臨時従業員を除く）
3. 育児休業〔職、暇〕後引き続き勤務する意志のある者

第3条（手続）

育児休業〔職、暇〕を希望する者は、原則として休業が開始する日の1カ月前までに、期間を定め別紙様式により所属長を経て申し出るものとする。

第4条（期間等）

1. 育児休業〔職、暇〕の期間は、原則として^{1年間}〔生児が満1歳に達するまで〕を限度とし、本人の申し出た期間とする。但し、1カ月を単位とし、最短期間を3カ月とする。
2. 育児休業〔職、暇〕は、原則として出産休業〔職、暇〕期間満了の日の翌日から開始する。但し、出産休業〔職、暇〕後復職した者又は養子縁組により生児を育てるに至った者が育児休業〔職、暇〕を希望する場合は、その希望する日をもって育児休業〔職、暇〕開始の日とする。
3. 育児休業〔職、暇〕は、原則として本人の申し出た期間が満了する日の属する月の日をもって終了する。但し、育児休業〔職、暇〕中に出産休業〔職、暇〕が開始する場合又は生児の死亡等により生児を育てなくなった場合には、育児休業〔職、暇〕は終了する。
4. やむを得ない理由がある場合には、原則として予め申し出た育児休業期間が終了する日、又は復職を希望する日の1カ月前までに申し出ることにより期間を延長又は短縮することができる。
5. 育児休業〔職、暇〕を利用できる回数は、在職中^回を限度とする。
年数は、在職中^年

第5条（賃金）

1. 育児休業〔職、暇〕期間中の賃金は^{基本給の %を支給する。}〔支給しない。〕
2. 賞与については、算定の全期間休業した者は基本給の^{カ月分を支給する。}カ月分を支給する。
期間の途中で育児休業〔職、暇〕を開始した者又は復職した者の賞与は、出勤日数について日割で支給する。但し、最低額を基本給の^{カ月分とする。}カ月分とする。
育児休業〔職、暇〕中は賞与は支給しない。
3. 昇給は行なわない。
休業中も通常通り行なう。

第6条（社会保険）

1. 社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
2. 保険料の従業員負担分は、^{賞与〔毎月の給与〕から控除する。}
会社が負担する。
会社が立て替え、復職後徴収する。

第7条（福利厚生）

福利厚生の取扱いについては、出勤しないために受けることのできないものを除き、休業期間中も同様とする。

第8条（復職）

1. 復職時の職場および職務は、原則として休業直前の職場および職務とする。
2. 復職時の処遇は、休業前の格付を下まわらない。
3. 復職後の定期昇給については、休業前の勤務実績を加算する。
4. 復職後必要により教育訓練を行なう。

第9条（年次有給休暇）

年次有給休暇の取扱いについて、育児休業〔職、暇〕期間は出勤したものとみなす。

第10条（勤続年数の算定）

1. 勤続年数の算定に当っては、育児休業〔職、暇〕前の勤務年数と復職後の勤務年数とを通算する。
2. 休業期間が通算1年以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。休業期間が通算1年をこえる場合には、その期間の $\frac{1}{2}$ を算入する。
休業期間は勤続年数に算入しない。
3. 休業期間中又は復職後1年未満で退職する場合は、原則として休業期間を勤続年数に算入しない。

付 則 本規程は、昭和 年 月 日より施行する。