



マタニティハラスメントと 母性健康管理

マタニティハラスメントとは…

「マタニティハラスメント（マタハラ）」とは、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることが、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントです。働く女性にとって悩みとなる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つです。

マタハラの認知度はたった6%

連合では、2013年5月にインターネットによる「マタニティハラスメントに関する意識調査」を実施しました。それによると、「マタニティハラスメント」という言葉も意味も知らない」と答えた人は79.5%、「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」人は14.4%、「言葉も意味も知っている」人はわずか6.1%でした。

しかし一方で、4人に1人が「マタハラに該当する被害を受けたことがある」と答えており、「妊娠したら解雇された」「会社に育児休暇の規定はないと言われた」「妊娠中に残業や重労働をさせられた」といった被害にあっている女性労働者自身でさえも、「マタハラを受けている」という認識が低いことがわかりました。

マタハラ対策に必要な制度整備と周知啓発

職場でマタハラが起こる原因として上位にあがったのが「男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足」や「会社の支援制度設計や運用の徹底不足」です。妊娠・出産・育児に関する社内規定や制度をつかりと整備し、同時に社員への周知や啓発を行い、意識を高めていくことが大切です。

母性健康管理

女性が働きながら妊娠・出産するには、心身ともに大きな負荷がかかります。そのため事業主には、勤務時間の変更や妊産婦健診を受診するための時間の確保、休憩時間の導入や時間の拡大など、母子の健康を守るためのさまざまな措置を講ずる義務があります。これらは男女雇用機会均等法、労働基準法などの法律で規定されています。

職場に制度がなかったり、就業規則に書かれていない場合でも法律が優先されますので、受けるべき権利として会社に申し出ることができます。

働く妊産婦を支えるのは周囲の理解と協力

働く妊産婦の健康は法律や規則だけで守られるものではありません。周囲の理解や協力がなければ、どんなに立派な規則をつくっても「絵に描いた餅」で終わってしまいます。

労働者はもちろん、事業主、人事管理部門、管理職、労働組合が1つになって、妊娠・出産、子育てをしながらも生き生きと安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んでいくことが大切なのです。

Column

6割が妊娠・出産をきっかけに離職、退職

第1子出産後、就業を継続した女性の割合は4割弱で※、6割前後が妊娠・出産を機に退職しています。この割合は1980年代からほぼ変わらず、職場環境の改善や意識改革が進んでいないことがわかります。また、仕事を続けたいと考えながらも退職をした人の中には、「解雇された」「退職を勧められた」「職場が両立を支援してくれる環境ではなかった」といった理由が多く、法律や制度に関する認知の低さが表れていると言えます。



※国立社会保障・人口問題研究所 第14回出生動向基本調査
(2010年6月)

1 妊娠編

216-2

妊娠婦健診を受けたいのですが、勤務時間内に病院に行くことはできるのでしょうか。それとも有給休暇を取得して行かなければならないのでしょうか。



勤務時間内でも健診に行けます

事業主には、妊婦が保健指導や妊娠婦健診などを受診するために必要な時間（通院休暇）を確保することが義務づけられています。妊婦は会社に申請すれば、勤務時間内であっても受診ができます（男女雇用機会均等法第12条）。

- ・妊娠23週まで 4週間に1回
- ・妊娠24週～35週まで 2週間に1回
- ・妊娠36週～出産まで 1週間に1回

通院のために女性労働者が自ら希望して有給休暇を取得することはできませんが、事業主が有給休暇を通院のための休暇として消化することを指示してはいけません。

勤務時間の短縮や軽易業務への転換が可能です

妊婦は妊娠婦健診により医師などから指導を受けた場合、

- ・時差通勤や勤務時間の短縮、フレックスタイムの活用
- ・休憩時間の延長や休憩回数数の増加、休憩時間の変更

といった対応を求めることができ、事業主はそれに対し措置を講じなければなりません（男女雇用機会均等法第13条）。

こうした母性健康管理措置は正社員だけでなく、パートタイム労働者や派遣社員など就業形態を問わず、受けることができるのよ



妊娠中は軽易な業務への転換を請求することもできます（労働基準法第65条）。たとえば、

- ・販売や営業による連続歩行、長時間の立ち仕事
- ・階段の頻繁な昇降を伴う作業
- ・腹部を圧迫する作業や重量物を扱う作業

など、身体に大きな負荷を与える業務は、より負担の少ないデスクワークや軽作業などへ転換してもらうことが可能です。



残業や夜勤、休日出勤は拒否できます

妊婦が請求した場合、事業主は時間外労働や休日労働、深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制の場合でも、妊婦は1日（8時間）および1週間（40時間）の法定労働時間を超えて働く必要はありません（労働基準法第66条）。

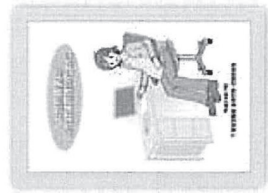
危険有害業務への就業は禁止されています

さらに、重量物を扱う業務や、有害物質を発散するような危険有害業務への就業も禁止されています（女性の妊娠・出産機能に害をおよぼす業務については、妊娠婦以外の女性についても就業を禁止しています）（労働基準法第64条の3）。

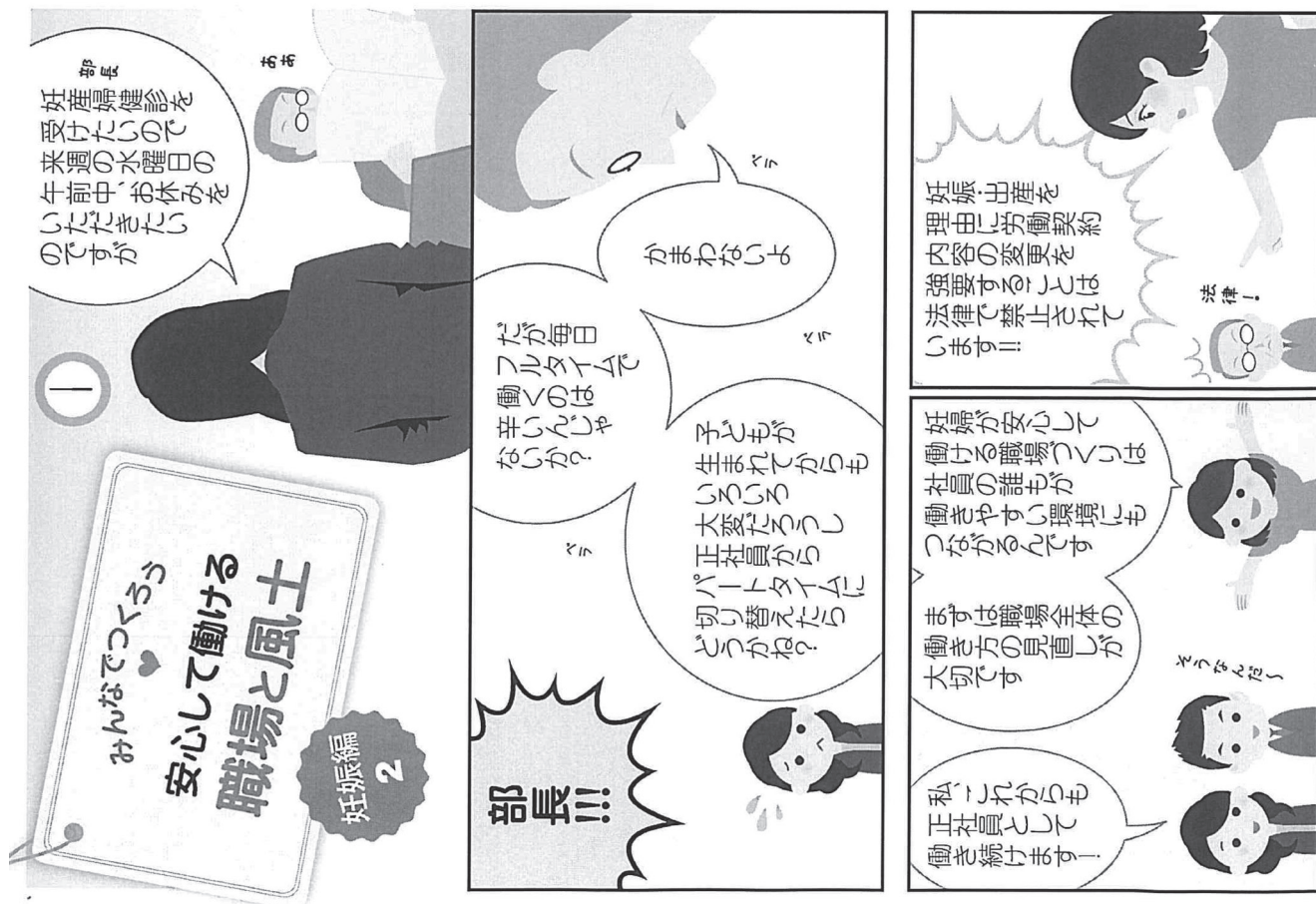


Point

妊娠・出産保護や不利益取扱いの禁止など制度全般については、厚生労働省作成のパンフレット「女性労働者の母性健康管理のために」を参照ください。医師の指導事項等を守ることができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」も上手に使いましょう。また、のちのトラブルや認識の違いを避けるために、措置内容やそれに伴う給与の取り扱いについては書面などで明示し、事業主、妊婦である女性労働者、上司・管理職もきちんと確認・把握しておきましょう。



「女性労働者の母性健康管理のために」： http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/pdf/seisaku05t.pdf



妊娠・出産、産休の取得を理由とした解雇や契約の打ち切りは違法です。また、時差通勤や残業・夜勤制限などの措置を受けたことを理由とする解雇も違法です。

産休中+30日間の解雇は禁止

会社は、産前産後休業中とその後30日間は女性労働者を解雇することはできません。この期間は経営上の都合などを含め、どのような理由があっても解雇は許されません（労働基準法第19条）。

妊娠中・産後1年以内の解雇は無効

残念なことに、妊娠を理由に解雇を言い渡したり、退職強要や自主退職へと誘導したりする事例も少なくありません。しかし、このような行為は違法です。妊娠中や産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠、出産、産休を取ったことなど以外の正当な理由があることを証明できない限り、無効となります（男女雇用機会均等法第9条第4項）。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

解雇以外にも労働条件上の不利益取扱いは全面的に禁止されています（男女雇用機会均等法第9条）。労働基準法で規定している権利を行使したことによる不利益取扱い、母性健康管理措置を理由とする不利益取扱いなどが該当します。産後1年経過後でも、妊娠・出産、産休の取得を理由とする解雇は違法です。

「通常の勤務ができない」を理由とする解雇も無効

時差通勤や勤務時間の短縮、残業・夜勤・休日出勤の制限などの措置を実際に受けている、受けていないに関わらず、会社が「妊娠をしている状態で通常の勤務ができない」として解雇したり、退職を迫ることも違法です。同様の理由による契約社員などの契約打ち切りはもちろん、雇止めも違法です（男女雇用機会均等法第9条第3項）。

上司に妊娠したことを伝えると、

「つわりや体調不良で休みがちになるだろうから、責任ある仕事は任せられない」と言われ、配置を変えられて仕事を与えられなくなりました。それに伴い、お給料も減らされてしまいました。



減給や不合理な業務変更はできません

解雇や退職の勧奨だけでなく、妊娠前と同様に業務を行う能力があるにもかかわらず、妊娠・出産等を理由に賃金や労働条件が劣る配置への変更を一方的に行うことは違法です。減給や降格、正社員からパートタイムなどへの労働契約の変更を強要することも、「妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い」として禁止されています（男女雇用機会均等法第9条第3項）。

●不利益な取扱いと考えられる主な例

- ・解雇、契約の打ち切り・雇止め
- ・労働契約内容の変更の強要
（正社員をパートタイム労働者などの非正規社員にする等）
- ・降格
- ・就業環境を害する行為
（業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる等）
- ・不利益な自等待機命令
- ・減給、または賞与等における不利益な算定
- ・昇進・昇格の人事考課における不利益な評価
- ・不利益な配置の変更

解雇やその他の
不利益な取扱いをすることは
違法なんだね！



妊娠して体が疲れやすくなったため、勤務時間を毎日1時間短縮し、休憩時間の回数を増やしてもらいました。

ところが、「勤務状態が不規則であるため降格する」と言われました。受け入れなければいけないのでしょうか？



不就労期間の勤務評定・人事考課においても 不利益取扱いは許されません

妊娠中は、妊娠婦健診や勤務時間の短縮のために働けなかった期間（不就労期間）が発生したり、体調の変化から仕事の進み具合が一時的に低下することもあるでしょう。このような不就労期間や労働能力の低下が、勤務評定や人事考課において不利益に取扱われることは許されません。疾病等による休業の場合と比較してそれより不利益に取扱うことは、均等法で禁止された不利益取扱いです。また、休業といっても、復帰の予定は明らかであり、年間を通じて勤務実態を評価する人事考課や勤務評定制度の趣旨からみても、出産休暇取得による欠務だけを理由に、将来の賃金にも影響する昇給等において不利益に扱うことは許されません。

勤務時間の短縮の場合でも、時間内に効率よく仕事を処理しているケースはたくさんあり、復帰後の将来の昇給に影響させることは問題です。同じことは一時金の査定についてもいえます。査定期間中の欠勤を比例的に計算して減額するのはともかく、それを超えることは不利益取扱いとして違法・無効といえます。

これらの例以外の行為にも、事業者による不当な対応や処分は不利益取扱いに該当する場合があります。

Point

妊娠・出産を理由とする解雇や不利益な取扱いを受けたときは、1人で悩まずに、連合の「なんでも労働相談ダイヤル」や各都道府県の労働局雇用均等室に気軽に相談しましょう。

▶ P.34 を参照してください。



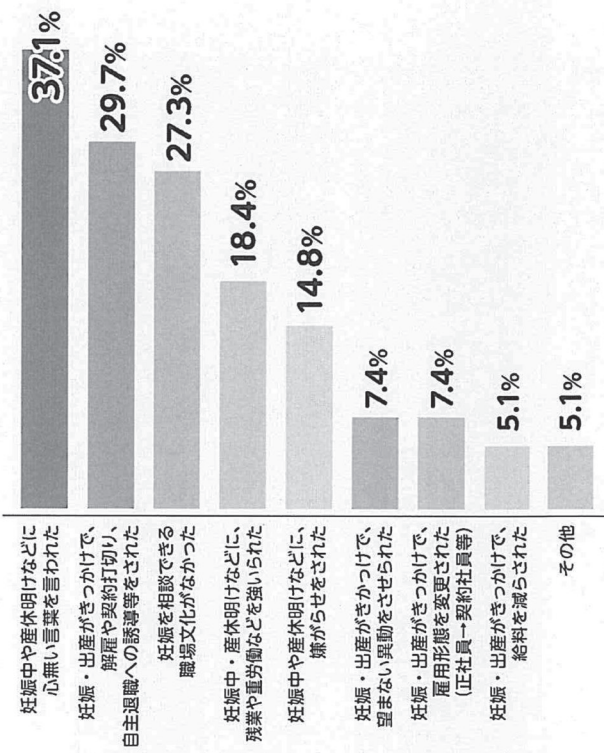
妊娠中の女性労働者には、職場における周囲からの心無い発言や配慮に欠けた行動などの“マタニティハラスメント”も働く上でのストレスとなっています。

3人に1人は心無い言葉を言われた経験がある

連合の「マタハラに関する意識調査」によると、マタハラ被害者のうち約37%が「妊娠中や産休明けなどに心無い言葉を言われた」経験を持っています。さらに、「残業や重労働を強いられた」「嫌がらせをされた」といった被害も多く、心身にストレスを受けている妊婦が多いことがわかります。

どのようなマタハラを受けましたか？

(マタハラをされたことがあると答えた妊娠経験者が回答／複数回答可)



出典：連合「マタニティハラスメントに関する意識調査」2013.5

勤務時間を短縮してもらっていますが、「妊婦は早く帰れていいなあ」「そのぶん、俺たちが残業だよ」などと嫌みを言われるため、勤務中、つわりで気分が悪くなっても、とても周囲に言える雰囲気ではありません…。



職場全体で“妊婦”について理解と認識を高める

連合の「マタハラに関する意識調査」によると、マタハラが起こる原因のトップは「男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足」です。妊娠に伴う諸症状は妊婦によって個人差があり、同じ女性であっても配慮は難しいもの。まして、男性はより言動に配慮する必要があるでしょう。

「理解不足・協力不足」の背景には、制度や法律の存在自体が認知されていないことや、「妊婦は“命を育てている”」という意識の欠如もあります。妊婦が抱える症状を知り、体調が優れないとき、周囲がどのように気遣い、対応すべきかを男女ともに学ぶ機会をつくることが重要です。

Point

妊娠中や産休・育休中、職場への復帰過程において、職場で自分がされて「残念だったこと」「つらかったこと」。

(連合「マタニティハラスメントに関する意識調査」より/自由回答)



特に独身男性社員は妊婦への配慮がなく、重いものを持たされたり、目の前でタバコを吸われたり、シヨックな出来事が多かったです。
(34歳 会社員)



出産経験のある方や、その配偶者などは、とても温かく対応してくださりましたが、やはり、そういった経験のない方は特に配慮がありませんでした。相手に期待するだけではなく、妊婦側も、当たり前とは思わずにフォローしてくださる方への感謝のコミュニケーションを忘れてはいけないと思います。
(33歳 会社員)

妊娠を上司に報告する際、どんな反応をされるか不安でしたが、困った表情もせず、

「おめでとう。みんなでサポートするよ」と笑顔で答えてもらい、本当にうれしかったです。



「おめでとう」「待っているよ」が妊婦の不安を和らげる

妊娠の報告を受ければ、上司は業務の調整や人員の確保などの対応を迫られ、同僚たちも仕事量が増えるかもしれません。しかし、妊婦自身も仕事を継続できるかという心配や、周囲への影響・迷惑を考え、不安を感じています。

「おめでとう」という言葉や、産休前の「待っているよ」という温かい言葉に救われる妊婦は少なくありません。自分の病気や家族の介護など、誰でも周囲の助けを必要とするときはあるものです。お互いに助け合う気持ちをもち、妊婦をサポートしましょう。

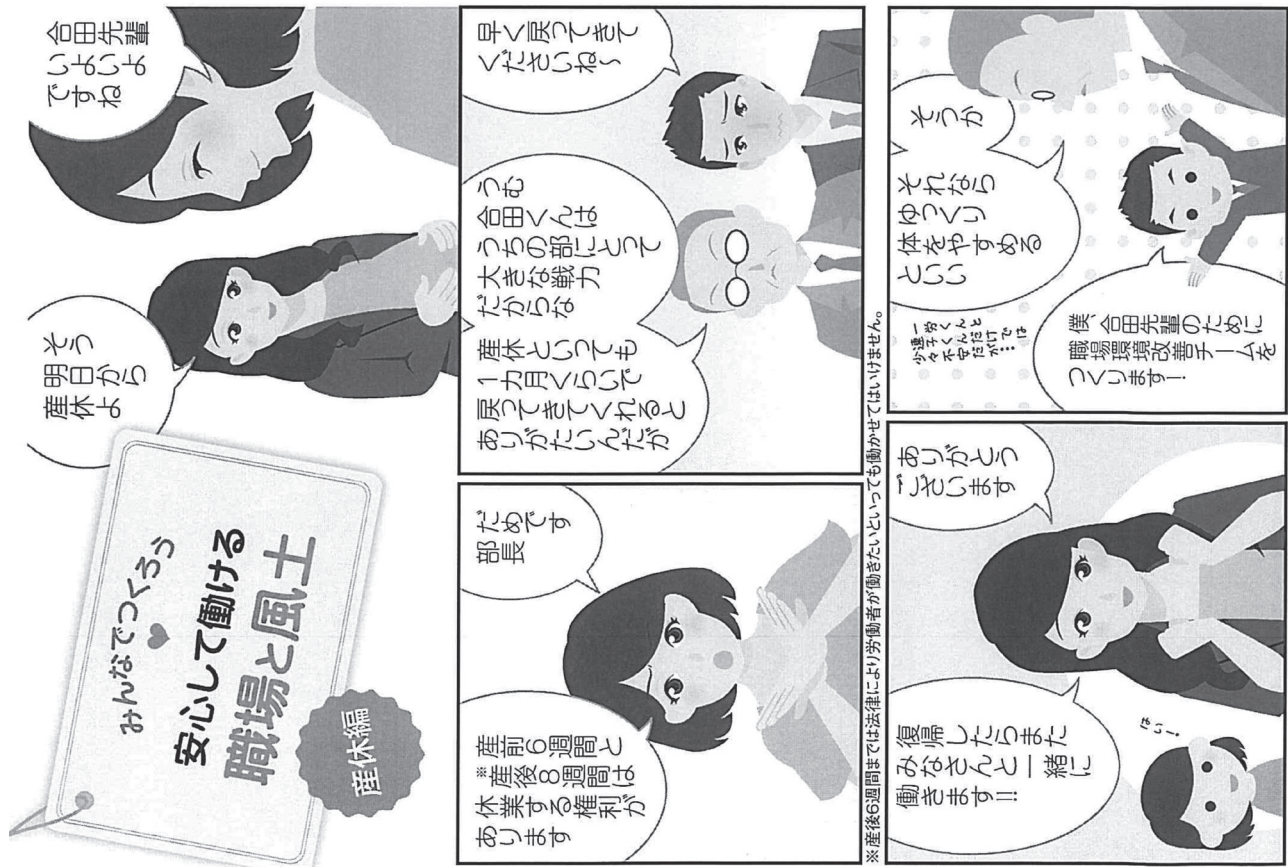
周囲への感謝の気持ちを忘れない

上司や同僚の協力に対し、妊産婦である女性労働者も感謝の気持ちを示すことが大切です。周囲のサポートを「当然のこと」「権利だから」と思わず、誠心誠意仕事に取り組む姿勢を忘れてはいけません。

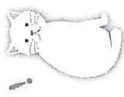
Point

周囲の支援は不可欠ですが、過度な気遣いや特別扱いにかえてストレスを感じる妊婦もいます。見守りながら、「大丈夫？」と必要に応じて声をかけることを心がけましょう。

労働者がお互いにフォローし合う体制が整い、妊産婦がいつでも安心して働くことができる職場。それは、妊産婦以外の労働者にとっても働きやすい環境といえます。妊産婦に優しい職場環境づくりをきっかけに、同僚や上司を含めた職場全体の働き方を見直してみよう。



産前産後休業は、労働基準法で規定されています。さらに、育児・介護休業法では、1歳に満たない子どもを養育する男女労働者が育児休業を取得できることや勤務時間の短縮などの措置が幅広く盛り込まれています。



労働基準法の産前産後休業

労働基準法では、産前休業は請求により出産予定日の6週間前から取得できます（双子以上の場合14週間前）。また、事業主は、出産の翌日から8週間、女性労働者を働かせることはできません。ただし、産後6週間を経過し、本人の希望と医師の許可があれば就業させても構いません（労働基準法第65条）。

企業規模が小さくても産休・育休は取得できます

従業員500人以上の大規模企業では産休や育休を制度として規則に明記し、実際に活用されている割合が高い一方で、30人未満の小規模企業では制度として明文化されていないケースが多いことがわかっています（JILPT「出産・育児期の就業継続と育児休業」2009.5）。しかし、産前産後休業、育児休業は法律で守られた権利です。「うちの会社は小さいから育休の制度はない」など、会社が企業規模を理由に、産休・育休の請求を拒むことはできません。

産休・育休の期間と年次有給休暇

産休期間や育休期間は、年次有給休暇の発生要件とされる出勤率（所定労働日数の8割以上の出勤）の算出にあたって、出勤日として計算されます（労働基準法第39条）。



Point
出産日は産前休業に含まれます。

なお、出産日が出産予定日より遅れた場合、産前休業の6週間を超えて休んでも産前休業として扱われ、産後休業の8週間が短縮されることはありません。逆に出産が予定日より早まった場合、6週間休業していなくても、産後に繰り越すことはできません。

3カ月更新の契約社員として働いています。
産休を取得したいと申し出たところ「次の契約期間中、
まったく出勤できないなら契約の更新はできない」と
言われました。有期雇用なので仕方ないのでしょうか？



妊娠・出産以外の理由がなければ雇止めは違法です
産休は正社員だけでなく、契約社員や派遣社員、アルバイトやパート社員
でも取得できます。均等法で禁止されている妊娠・出産・出産休暇取得を
理由とする不利益取扱いのなかには、有期労働契約の更新拒否も含まれて
います。指針では、均等法第9条第3項により禁止される解雇、その他の不
利益取扱いとして、

- ・期間を定めて雇用される者について次の契約の更新をしないこと
- ・あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること

をあげています。妊娠・出産・出産休暇取得を理由にあらから始め更新しな
いことを合意などで予定したとしても、違法・無効です。妊娠・出産や出
産休暇の取得のみを理由として契約の更新を拒絶することは許されません。

社会保険に加入していれば、産休の取得に際し、健康保険から手当
金や一時金の支給があります。手続きや支給額など詳しくは加入し
ている保険団体にお問い合わせください。

出産手当金	出産日より42日以前から出産日より56日までの間、 1日あたり賃金の2/3相当額が支給されます。
出産育児一時金	出産1児につき、原則42万円支給されます。また、 2014年4月1日からは産休中の社会保険料(健康保険料・ 介護保険料・厚生年金保険料)が免除されます(育児休 業中も従来どおり免除の対象です)。

育児休業給付金
(雇用保険)

育児休業を開始した日より前2年間に雇用保険の保険料
を支払っているなどの一定の条件を満たしていれば、雇
用保険から育児休業給付金の支給が受けられます。支給
額や条件など、詳しくはハローワークにお問い合わせく
ださい。

父親も育児休業を取れるって聞いたけど、ホント？
取れるとしたら期間はどれくらい？



母親だけでなく父親も育児休業が取れます

1歳未満の子を育てる男女労働者は育児休業を取得できます。また、子
が1歳になっても保育所に入所できなかった場合や、配偶者が死亡、ケガ、
病気などで育児ができなくなった場合は、1歳6カ月まで育児休業を延長
できます^{※1}。さらに、有期雇用者であっても1年以上、同一の事業者に継
続して雇用され、子が1歳の誕生日の前日を超えて引き続き雇用されること
が見込まれれば^{※2}育児休業を取得できます。

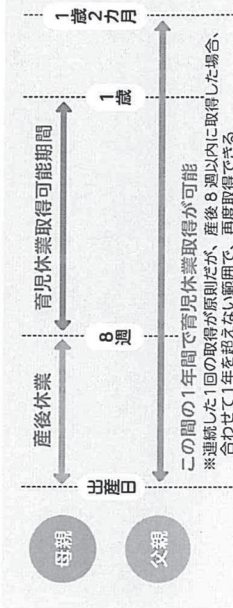
※1 1歳6カ月まで延長する場合は、1歳になった後の休暇はもう一方の配偶者でも取得できます。
※2 子が1歳の誕生日前日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らか
である雇用者は該当しません。

育児休業を取得する場合は休業開始1カ月前までに、1歳から1歳6カ
月までの育児休業は2週間前までに申し出る必要があります。

父親の取得期間が延びる「パパ・ママ育休プラス」

父母ともに育児休業を取得する場合、父親の育児休業取得可能期間が延
長され、子が1歳2カ月に達するまでの間の1年間、取得することができま
す。ただし、母親は誕生日、産後休業、育児休業合わせて1歳になるまで
の1年間です。

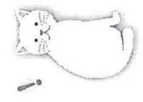
●「パパ・ママ育休プラス」を活用した場合



※詳細は、厚生労働省ホームページ「改正育児・介護休業法のお知らせ」
(http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/t07011-2o_0002.pdf) を参照してください。



休業明けの労働条件は、「原職」または「原職相当職」への復帰が原則とされています。事業主側からの一方的な減給や配置転換などは「不利益取扱い」にあたります（育児・介護休業法第10条）。



休業明けの労働条件

産前産後休業や育児休業を取得したからといって労働契約の内容が変わるわけではありません。一方的に労働条件を不利益に変更することは、男女雇用機会均等法（産前産後休業）や育児・介護休業法（育児休業）で禁止されています。

育児・介護休業法では、休業期間中及び休業後の労働条件（賃金、配置その他の労働条件）について、労働者に周知することが事業主の努力義務となっています。明示の方法は、原則として取得の申し出があったときから2週間以内に書面で行います。内容に不利益があつてはなりませんし、特段の定めや明示がなければ復帰後は復帰前と同じ労働条件となります。

「原職」または「原職相当職」への復帰が原則

職場復帰後の就業が円滑に行われるよう、必要な措置を講じることが事業主に義務づけられています（育児・介護休業法第22条）。指針では、

- ①原則として原職または原職相当職に復帰されるものであることに配慮すること
- ②育児休業取得者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、①の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること

が求められています。職場復帰を円滑にするため、職業能力の開発及び向上等について必要な措置が求められています。



Point

産休中に、会社が代替要員を雇用したために、原職への復帰が難しい場合もあります。女性労働者は産休前に「産休中の人員不足にどう対応するか」「復帰後、原職に復帰できるのか。できない場合はどのような業務に就くのか」など確認しましょう。また、会社側は、産休復帰を前に女性労働者と面談を行うなど、お互いの意思や状況を話し合しましょう。

産休後、育休を取らずに職場に復帰しましたが、
残業は控えたいと考えています。

また、平日の昼間に妊産婦健診に行かなければならぬの
ですが、妊娠中と同じような措置は受けられますか。



1歳未満の子どもを育てる女性労働者や、産後1年未満の
女性労働者のために法律上、次のような規定があります。

育児時間

1歳に満たない子を育てる女性は1日2回、
それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求
できます。(労働基準法第67条)

母性健康管理措置

産後1年未満の女性は、医師などから指示
があった場合、妊産婦健診を受診するため
の時間の確保を申請することができます。
(男女雇用機会均等法第12条、第13条)

時間外労働・休日労働・ 深夜業の制限、 変形労働時間制の 適用制限および 危険有害業務の就業制限

産後1年未満の女性は、妊娠中と同
じく時間外労働などの免除の請求が
できます(第66条)。(労働基準法第64条、
第66条)

Column

男性社員の育休取得を妨げる「パタニティハラスメント(バタハラ)」

2012年度の男性の育児休業取得率は
わずか1.89%。さらに、20日以上取得し
た人はたった0.38%です。この低い取得
率の原因の1つが、「パタニティ(=父性)
ハラスメント」です。パタニティハラスメ
ントとは、厚生労働省イクメンプロジェクト
の推進メンバー・堀美由喜氏が提唱し
ているもので、男性社員の育休取得や育
児のための短時間勤務などを妨げる行為
をいいます。たとえば、育休の取得を申
し出た男性社員に男性上司が、「育休を取
ればキャリアに傷がつく」「育児は母親の
役割だ」と発言するのがその典型です。
職場では働く妊婦への理解とともに、男
性社員の育児支援に対する意識改革も必
要といえるでしょう。

子どもを保育園にあずけていたら、夕方には迎えに行くだろうし、
小さい子どもなら突然熱を出すこともあるよね？
勤務時間を短くしたり、看病のための休暇を取することは
できないのかな。



3歳未満の子どもを育てる労働者や、小学校入学前の子どもを
育てる労働者は、次のような措置を受けることができます

短時間勤務制度

事業主には、3歳に満たない子を育てる男
女労働者が利用できる短時間勤務制度(1
日6時間)の措置が義務づけられています。
(育児・介護休業法第23条)

所定外労働の制限

3歳に満たない子を育てる男女労働者は、
残業の免除を請求できます。
(育児・介護休業法第16条の8)

時間外労働、 深夜業の制限

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、1
カ月24時間、1年150時間を超える残業を制
限する請求ができます。また、深夜(午後10
時～午前5時)の労働を制限する請求もでき
ます。それぞれ制限開始日と終了日を明らか
にし、開始日の1カ月前までに申し出ます。
(育児・介護休業法第17条、第18条、第19条、第20条)

子の看護休暇

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、会
社に申し出れば、年次有給休暇とは別に1年に
つき5日まで、病气やけがをした子の看護や予
防接種、健康診断のために休暇を取得できま
す。子が2人以上の場合は年10日になります。
(育児・介護休業法第16条)

※休暇の有給・無給は会社の規定により異なります。

みんながでつくろっ
**安心して働ける
 職場と風土**
 職場環境編

えっ？

妊娠して
 会社を
 辞めたの

昨日
 友人と
 久しぶりに
 会ったら

たとい会社に
 制度があつても
 周知されて
 いない職場も
 多いですからね

でもさう
 したらいいの？

つわりがひどくても
 言えなかつたみたい

ずっと
 立ちっぱなし

高いところの
 在庫整理も...

ショッピングの店員
 なんだけど
 人手不足でみんなが
 残業している中
 定時には帰らじつらじ

女性の活躍は
 会社の財産！

働きながらの
 妊娠・出産が
 あたりますの
 職場をみんなぞ
 つくろっ！

まずは制度を知る
 ことからはじめよう

日頃の研修や
 教育を通じて
 制度への理解を深め
 社員みんなの意識を
 変えることが大切なんだ

マタハラをなくし、女性が安心して仕事と妊娠・出産を両立でき、さらに、男女が仕事と育児を両立できる環境をつくるには、就業規則や社内制度の整備が重要です。



法律はあくまで“最低限の権利・義務”にすぎません

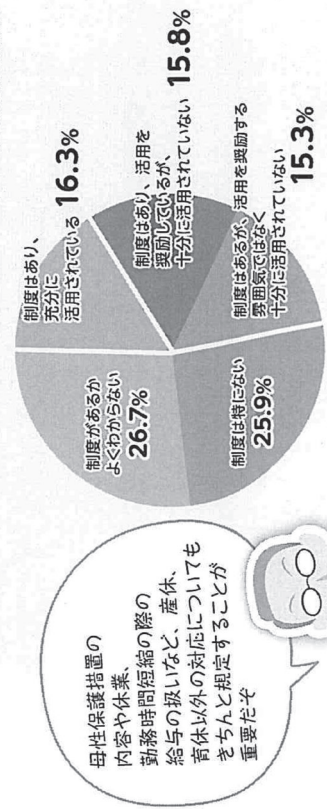
法律では、母子健康管理や母性保護に関するさまざまな規定がありますが、これらは、仕事を続けながら女性労働者が自身とその子どもの健康を守るために最低限必要とされる措置です。

そのため、職場の状況に応じた制度の追加や拡充に加え、分煙対策やベッドを完備した休憩室、洋式トイレなどの設備の整備も必要です。さらに健康状態や症状には個人差があるため、妊婦である女性労働者とよく相談し、柔軟な対応を図りましょう。

制度があり、かつ十分活用されているのはわずか16%

連合の「マタハラに関する意識調査」によると、妊産婦への支援制度がある職場は47%と半数以下です。さらに、その制度が十分活用されている職場はわずか16%。就業規則や社内制度の整備にとどまらず、社員への周知や「使える制度」にする環境・体制づくりも欠かせないことがわかります。

あなたの職場には、つわり休暇や通院などに配慮した勤務時間の変更など、妊娠・出産をする女性社員への支援制度はありますか？



出典：連合「マタニティハラスメントに関する意識調査」2013.5

社内には妊娠や出産、育児に関する制度があるけれど、男性社員はもちろん、社員のほとんどが制度の存在さえ知らないわ。どうしたら周知できるのかしら。



社内報や労働組合の機関紙で全社員に情報発信

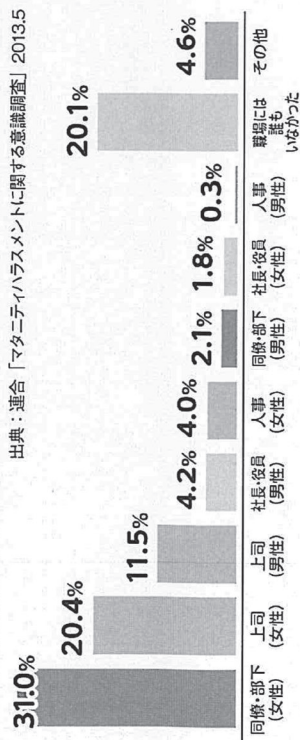
制度の周知は女性労働者だけでなく、男性、管理職を含め社員全員を対象とすることがポイントです。制度の存在を広く認知させることは単に活用を促進するだけではなく、妊娠・出産そのものや制度利用について、女性労働者と周囲の労働者、双方の抵抗感を減らす役割があります。社内報やイントラネット、労働組合の機関紙などを通じて、制度や手続きの紹介・解説をするなど、継続的な情報発信が効果的です。また、社員教育や研修の場を設け、意見交換や情報交換ができる機会をつくることも有効でしょう。

上司・管理職の理解と知識の向上が鍵

妊娠した女性労働者の多くが産休・育休の取得を考え、まず直属の上司に報告します。そして、実際に職場の業務調整を行い、サポート体制づくりを指揮する上司には、妊娠・出産や制度に関するより一層の知識と配慮が求められます。制度やマタハラ、健康管理をテーマにした管理職研修を実施するなど、理解を深めるための教育が周知・啓発の鍵となります。

あなたの職場で、女性の妊娠・出産に関して「最も理解がある」と感じる方を選んでください。

出典：連合「マタニティハラスメントに関する意識調査」2013.5



社内制度の活用を促進するために、制度の周知や社員教育のほかに、どんなことをしたらいいんだろう。



代替要員の確保で業務への影響を抑える

社内制度の利用を活発にするには、代替要員を確保することが望ましいでしょう。これは妊娠・出産や育児にとどまらず、他の労働者が病気や介護などにより休むことになっても、業務への影響を抑えることができます。また、代替要員が確保できない場合でも欠員が出た際の状況を想定し、業務をどう分担するか、どのようにフォローし合うかなどを労使で話し合い、職場の中で整理・把握しておくことよいでしょう。

妊産婦の体の変化を知ろう

妊産婦が働きやすい職場をつくるためにも、妊娠にともなう主な症状を知り、理解しておくことが大切です。表を参考に適切な対応と気配りを心がけましょう。

妊産婦数	妊産婦数	母体にあらわれる症状	周囲の対応・配慮	
			社内制度の確立と産休や育休の予定を確認する	下腹部に力が入るような動作をさせない 通勤ラッシュを避け、随時出勤をすすめる 周囲でタバコを吸わない 周囲の目を気にせず休憩ができる環境を整える
妊娠初期 4～15週	4週間に1回	流産の危険性が高い時期 ・つわりがおきる ・微熱やだるさがある ・情緒不安定になりがち	・業務配分、人員配置について調整し、サポート体制を強化する	・階段の上り下りの繰り返し、長時間の立ち仕事をさせない ・高いところの作業、重いものの運搬をさせない ・つまずく恐れのあるものを床に置かない
妊娠中期 16～27週	4週間に1回 2週間に1回	比較的安定している時期 ・貧血になりやすい ・腰や背中に痛みが出る ・足のつり、むくみなどがおこる ・お腹が目立つようになり、足元が見えにくくなる	・産後のスケジュールや復帰後の希望などを確認する ・本格的に業務の分担や引き継ぎをする	
妊娠後期 28～36週	2週間に1回 1週間に1回	妊娠高血圧症候群や早産の危険性が高まる時期 ・神経が過敏になりやすい ・不眠になりやすい ・動悸や息切れがしやすい ・腰痛が起きやすい ・トイレが近くなる		

※厚生労働省「女性労働者の母性健康管理のために」(P8で紹介)に、より詳しい記載があります。