

女性労働者の母性保護とその対策

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

女性労働者を取り巻く就労環境は、特に男女雇用機会均等法が施行されて以降、この30年ほどで大きく変化しました。労働衛生の領域でも、以前は女性労働者の保護の観点から設けられていた深夜労働や残業、休日労働の制限は、妊産婦を除きすでに撤廃されています。近年は女性労働者のさらなる社会進出が進み、女性管理職の増加、育児や介護、そして不妊治療との両立支援、働く世代の健康課題としての生理周期やがんの問題等、女性労働者の健康課題へ焦点があたるようになりました。女性労働者の健康課題は、男女共同参画社会の実現に向けて、男性や職場にとっても変革に取り組む課題となっています。本稿では、幅広い課題のうち、母性保護の関連から法令上の事業者の責務や、有害作業の留意点等について振り返ります。

1. 女性労働者を取り巻く現状

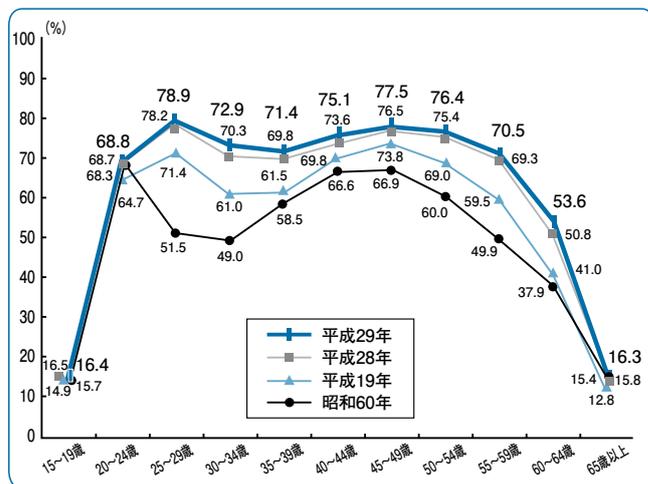
厚生労働省がまとめた「働く女性の実情」(令和2年版)では、全国の雇用者総数は5,973万人、うち女性雇用者数は2,703万人、男性雇用者数は3,270万人で、女性の雇用者数の割合は45.3%となっています。短期的には、雇用者数は前年とくらべて女性で17万人、男性で14万人減少しており、コロナ禍の緊急事態宣言等の影響により、不安定な非正規雇用における雇用状況が悪化したことや、社会の高齢化が進み、労働力人口が減少していること等が影響しています。一方、長期的には、女性の社会進出に伴い、総雇用者数のうちの女性雇用者数の割合は、緩やかに増加傾向にあります。

このようななか、わが国では高齢化が進むなかで社会の活力の維持や経済成長による安定を目指すためには、男女共同参画社会の実現が重要とされており、そのための多くの課題が指摘されています。図1はわが国における女性の年代別の就業率(15歳以上の人口に占める就業者の割合)を示しています。10年前からの変化を見ると、各年代とも就業率は上昇していますが、婚姻・出産の時期にあたる30代の女性の就業率が今なお低く、底を示して

いることが社会的な課題であり、グラフの形状がM字に見えることから「M字カーブ」と呼ばれています。女性の社会進出が進んだ先進諸国ではこの「M字カーブ」が解消されて「台形型」になっており、女性のキャリアの連続性、チャレンジできる風土や女性労働者を支える諸制度の確立、女性管理職の増加、男女の役割分担の変化等が影響しています。

女性労働者を支える関連法規には、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、

図1. 女性労働者の年齢階級別の就業率とその変化



出典: 総務省 労働力調査

男女共同参画社会基本法等があります。女性労働者の健康管理の観点からは、生物学的な性差として筋骨格等の身体的特性の違い、月経・妊娠・出産・更年期への配慮、女性特有の疾病等の健康課題があります。また、心理社会的な性差として固定的な性別役割分担の意識、家事・育児・介護等の家庭における役割や時間の負担と仕事の両立問題、ガラスの天井といわれるキャリア上の制約やロールモデルの不足、非正規雇用が多いことによる雇用の不安定さ、長時間勤務が多いことによる負担等が指摘されています。昨今は労働環境についても、女性労働者にとって働きやすい職場づくりは、男性労働者や高齢労働者等の多様な労働者にとっても働きやすい職場になり、職場にとっても安定的な人材確保につながるとされています。

2. 母性健康管理と事業者の責務

まず、表1のように、女性労働者の健康管理の基本となる母性保護については、男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置、および労働基準法における母性保護規定があります。母性保護の関連規定は女性労働者の申告から始まるものも多く、申告しやすい職場の雰囲気づくりや、母性保護の制度の周知がとても大切です。職場の制度については、就業規則等のどこを見ればわかるのか、人事担当等の誰に確認すればわかるのかを事前に具体的に周知しておきましょう。従業員が利用できる制度について、社内のイントラネットに掲載することや、事前に資料を配布しておくことも有用です。

母性健康管理に関する職場の義務については、妊娠初期、妊娠中、産前・産後、育児の4つの時期に合わせて整理しておきましょう。妊娠初期は女性にとって心身ともにデリケートな時期といえます。早めに申し出てもらい、利用できる制度や待遇等の労働条件等を明示することが望まれます。また、妊娠した場合には妊産婦のための保健指導、または健康診査を受診することが大切ですが、通常の勤務では受診のための時間の確保が困難な場合もあり、事業者には妊娠の時期に応じて必要な時間の確保を義務づけています。必要な時間の確保には、健康診査や保健指導を受けるための時間のほか、医療機関への往復時間も含まれることに留意を要します。妊娠中または出産後1年以内に医師等の指導を受けた場合には、女性労働者が

表1. 母性健康管理の関連法規

1. 男女雇用機会均等法による母性健康管理の措置
(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法第12条)
(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置(法第13条)
(3) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条)
(4) 紛争の解決(法第15条～第27条)
2. 労働基準法による母性保護規定
(1) 産前・産後休業(法第65条第1項および第2項)
(2) 妊婦の軽易業務転換(法第65条第3項)
(3) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限(法第64条の3)
(4) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(法第66条第1項)
(5) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(法第66条第2項および第3項)
(6) 育児時間(法第67条)
(7) 罰則(法第119条)

出典：筆者作成

その指導内容を適切に守ることができるように、事業者は通勤緩和として時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段や通勤経路の変更、休憩については時間や回数、時間帯の変更、また症状に応じて作業の制限、勤務時間の短縮、休業、作業場所の変更等を行います。これらの医師からの指導事項は、具体的にわかりやすく事業者に伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」に記載されます(表2・16頁)。産科の主治医は妊婦の通勤時の混雑や作業の内容等をよく知らない場合もあり、必要な場合は主治医にあらためて具体的に確認するか、産業医等にアドバイスをもらうことも大切でしょう。

厚生労働省が運営・管理する「妊娠・出産をサポートする女性に優しい職場づくりナビ(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)」では、企業担当者向け、女性労働者向けそれぞれに、妊娠・出産に関してやるべきこと・注意すべきこと、メール相談等がまとめてありますので参照してください。また、事業者は簡便に自社の「母性健康管理取り組み診断」ができるツールが用意されていますので、ぜひ活用しましょう。

3. 危険有害作業と母性保護

女性労働基準規則第2条、第3条では、妊産婦等に就かせてはならない危険有害業務を表3(16頁)のように定めています。一般的に女性と男性では体格差があり、女性の方が筋肉量が少なく、重量物の取り扱いには制限があります。職場における腰痛予防対策指針においても、女

表2. 母性健康管理指導事項連絡カードの妊娠による症状等と対応する措置の記載例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・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、通勤緩和、休憩の配慮など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮)など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など
多胎妊娠	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置など

出典：厚生労働省 資料を一部改変

表3. 妊産婦等の就業制限の業務の範囲 ×…女性を就かせてはならない業務 △…女性が申し出た場合就かせてはならない業務 ○…女性を就かせてもさしつかえない業務

女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他女性
1号 重量物を取り扱う業務	×	×	×
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 つり上げ荷重が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 動力により駆動させ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ご盤(横切用丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。)	×	△	○
9号 径の直径が75センチメートル以上の帯のご盤(自動送り装置を有する帯のご盤を除く。)	×	△	○
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	×	△	○
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8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
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 表4に掲げる有害物を発散する場所において行われる表4に掲げる業務	×	×	×
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、鋸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	×	×	○

出典：厚生労働省 資料を一部改変

表4. 表3の第18号の対象となる26物質（生殖毒性）

[特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの]	
1 塩素化ビフェニル(PCB)	11 スチレン
2 アクリルアミド	12 テトラクロロエチレン（パークロロエチレン）
3 エチルベンゼン	13 トリクロロエチレン
4 エチレンジイミン	14 砒素化合物（アルシンと砒化ガリウムを除く）※
5 エチレンオキシド	15 ベータプロピオラクトン
6 カドミウム化合物 ※	16 ペンタクロルフェノール (PCP)
7 クロム酸塩 ※	17 マンガン ※
8 五酸化バナジウム ※	
9 水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	
10 塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）※	

※カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。

[鉛中毒予防規則の適用を受けるもの]	
18 鉛およびその化合物	

[有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの]	
19 エチレングリコールモノエチルエーテル(セロソルブ)	22 キシレン
20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート(セロソルブアセテート)	23 N, N-ジメチルホルムアミド
21 エチレングリコールモノメチルエーテル(メチルセロソルブ)	24 トルエン
	25 二硫化炭素
	26 メタノール

対象業務
 ① 労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での業務
 ② タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

(注)電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

出典：厚生労働省 資料

表5. 放射線業務従事者の被ばく限度と女性労働者

○女性の放射線業務従事者（妊娠の可能性がない者、及び妊娠中の者を除く） 実効線量：3月間で5mSV未満
○妊娠と診断されてから出産までの間（妊娠中の者） 内部被ばくによる実効線量：1mSV未満 腹部表面に受ける等価線量：2mSV未満

出典：電離放射線障害防止規則第4条、第6条

性労働者の重量物取り扱いが男性の60%程度とされていることから、断続作業、継続作業とも、より注意が必要で
す。また、表3の業務は妊婦にはすべてが就かせてはならない業務ですが、出産後1年以内の産婦は、申し出た場合に就かせてはならない業務となっています。また、特化則、鉛則、有機則の適用を受ける26の物質については(表4)、生殖毒性や生殖細胞変異原性を持つ物質や、授乳に影響がある物質となっています。このため、母性保護観点から作業環境測定で第3管理区分となる場合、およびタンク内作業である場合は、その影響を考慮してすべての女性が就業不可となります。電離放射線障害防止規則では第4条、および第6条により、放射線業務従事者の被ばく限度が定められており、女性労働者、および妊婦の制限には留意を要します(表5)。

コラム 不妊治療の健康保険適用／不妊治療と仕事の両立支援

女性労働者の母性健康管理は、従来、妊産婦への母性保護の観点から、就業上の配慮や危険有害作業への就業制限が行われてきました。社会保障が高齢者に偏りがちなこともあり、今般、国の全世代型社会保障改革の基本方針において「ライフステージに応じた女性の健康推進策」として不妊の治療の支援、特に不妊治療への保険適用、不妊治療と仕事の両立支援が注目されています。

2022年4月から、国は子どもを持ちたいと考える人の希望が叶う社会、男女共同参画社会の実現を目指して、不妊治療への健康保険の適用を開始しました。日本生殖医学会が、これまでの先進的な医療としての不妊治療のエビデンスを評価して、「生殖医療ガイドライン」を取りまとめ、人工授精等の「一般不妊治療」、体外受精・顕微授精等の「生殖補助医療」が保険適用の対象となっています。保険適用には、これまでの国の助成と同等の年齢の制限や、回数の制限が設けられています。この保険適用もあり、受診者は増加傾向

となっています。一方で、不妊治療と仕事の両立が困難なため、仕事を辞めたり、治療をやめたりすることもあり、職場での支援が期待されています。企業の取組としても、不妊治療を目的とした休職・休暇制度、費用の助成、不妊治療以外でも使える柔軟な働き方としての休暇制度等の導入や、相談を受ける内外の窓口の活用等があります。いずれも従業員の気持ちに配慮したやり取りが必要であり、国は不妊治療中や予定があることを女性労働者が企業側に伝え、理解や配慮につなげるツールとして「不妊治療連絡カード」の運用を開始しています。

ライフステージに応じた女性の健康推進策では、女性のライフステージや生活環境の特性に着目して、女性に寄り添う支援を行うことや、気づかれにくい不妊リスクの低減を目指しています。職場で期待されるものとして、月経困難症の女性労働者への配慮、相談体制や情報発信、セルフチェック、子宮頸がん等のがん検診の啓発等があります。