



厚生労働省神奈川労働局発表
平成27年2月26日

担 当	神奈川労働局雇用均等室
	室長 白髭かすみ
	地方育児・介護休業指導官 横山ちひろ
	電話 045-211-7380

妊娠中の体調不良で退職した非正規労働者がいた企業は18% （「まるっと解説セミナー」アンケート集計結果をまとめました！）

神奈川労働局（局長 水野知親）では、妊娠・出産・育児期の雇用管理に関する法令や制度の内容について広く周知徹底を図るため、神奈川県と協力し、マタハラ対策を実施しています。

『妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説セミナー』は全4回の開催を終了し、参加者アンケートの集計結果をまとめましたので公表します。

1. セミナーについて

- <第1回> 平成27年1月22日（木）（かながわ県民センター）
- <第2回> 平成27年1月27日（火）（川崎市産業振興会館）
- <第3回> 平成27年2月2日（月）（神奈川労働局）
- <第4回> 平成27年2月3日（火）（かながわ県民センター）

本セミナーは当初2回開催予定であったが、申込多数のため追加開催を決定。4回で合計377名が参加。うち、356名（94%）からアンケートの回答をいただいた。

参加理由は「法律がいろいろあって分からなくなったため確認したかった」「マタハラ判決が出たので正しい解釈を知りたかった」などが多く、妊娠・出産・育児期の雇用管理について企業の関心が高くなっている。

2. アンケート集計結果（概要）

- 妊娠・出産・育児期の雇用管理で難しい点については、「代替要員の確保」「急な休みなどへの対応」等を挙げた人が多く、企業としては、妊娠等により勤務時間に影響が出ることについて雇用管理が難しいと感じている実態がわかった。自由記載欄には「少ない人数でまわしていると1人の一時的な減員も難しいのが現実」などという企業の本音も寄せられた。
- 妊娠した正社員の中で体調不良などで退職した労働者がいたと回答したのは12%。非正規労働者については18%で、正社員に比べ6ポイント高くなっている。
- 「よくある質問」について参加者の正答率を集計したところ、出産予定日から正確に産前休業開始日を割り出せる人は49%（→資料2P8Q8）。参加者からも「わかっているつもりでわかっていなかったことが確認できた」という声があった。

※ 神奈川労働局としては、今後とも、関係法令の周知に努めてまいります。

※ オリジナルテキスト2冊、パワーポイント資料などは神奈川労働局ホームページに掲載中。

- <資料1> アンケート（裏面が「よくある質問」）
- <資料2> 参加者アンケート集計結果

1 本日まで参加いただいた方について教えてください。

企業の方（ご担当者・代表者など）・社会保険労務士・その他

《企業の方のみ》 該当するものに○をつけてください。

企業全体の労働者数 → 30人以下・31人～100人・101人～300人・301人以上

母性健康管理についての就業規則の規定 → 有・無・不明

2 何を見て説明会にお申込みいただきましたか？

神奈川県 HP ・ 神奈川県労働局 HP ・ メールマガジン ・ 郵便物 ・ その他（ ）

3 セミナーに参加しようと思った理由（どんなことを知りたかったか等について教えてください）

4 セミナーの内容はいかがでしたか？

《○をつけてください》 大変わかりやすかった ・ わかりやすかった ・ 普通 ・ わかりにくかった
感想、ご意見などをご記入ください ↓

5 妊娠・出産・育児期の雇用管理で難しいのは、どのような点でしょうか？（複数回答可）

急な遅刻や休みなどへの対応 ・ シフト管理 ・ 他の労働者との公平性 ・ 代替要員の確保 ・ 勤務の軽減（重労働・夜勤など）
母体の状況把握 ・ 同時に複数の妊娠 ・ 何かあったら会社の責任を問われないか ・ 関係する法律や制度が多い ・ 手続きが多い
その他 ↓

※ 次の6～8については、直近の5年くらい、おわかりになる範囲で情報提供をお願いします ↓

6 妊娠中の体調不良などが理由で退職した労働者がいましたか？

<正社員> いた ・ いない
<非正規> いた ・ いない

<状況> 差支えない範囲でご記入ください

7 しばらくは育児に専念したいなど、自分の判断で出産を機に退職した労働者がいましたか？

<正社員> いた ・ いない
<非正規> いた ・ いない

<状況> 差支えない範囲でご記入ください

8 妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがありましたか？

<正社員> あった ・ ない
<非正規> あった ・ ない

<状況> 差支えない範囲でご記入ください

9 出産・育児と仕事の両立について

お考え、ご意見、提案など、自由にお書き下さい ↓

よくある質問（回答用紙）

Q1 妊婦として働く期間は？ 『十月十日』？

だいたい10か月くらい・10か月より短い・10か月より長い

Q2 つわりが酷いと時短希望あり → 何時間短縮すればよい？

1時間・2時間・就業規則の規定による・その他

Q3 短縮した時間分の賃金は控除してもよい？

満額支払う義務あり・働かなかった分は控除可・通常の遅刻早退の場合と同じ・その他

Q4 アルバイトは産休が取れない？

取れる・取れない・勤続年数などの条件による

Q5 アルバイトは育休が取れない？

取れる・取れない・勤続年数などの条件による

Q6 産休中の社会保険料は誰が負担？

事業主が負担・労働者が負担・折半・就業規則の規定による・免除・その他

Q7 育児休業給付の手続きはどこ？

雇用均等室・労働基準監督署・ハローワーク・健康保険組合・その他

Q8 8月6日出産予定
→ 産前休業はいつから？

月 日 から

6月							7月							8月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4							1	
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29

Q9 平成26年8月6日に子が誕生
→ 育休は原則、いつまで？ 保育所に入れない場合等は？

原則は、平成 年 月 日まで

保育所に入れない場合等は、平成 年 月 日まで延長可

Q10 妻が専業主婦の男性労働者は育休が取れない？

取れる・取れない・会社の規定による・その他

Q11 子どもが5歳、3歳、1歳。子の看護休暇は1年に何日？

5日・10日・15日・その他

Q12 妊娠中の女性労働者は解雇できない？

解雇できる・30日分の手当を払えば解雇できる・解雇はできない・理由による・その他

妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説セミナー

参加者アンケート集計結果

《第 1 部》 まるっと解説



- Q1 妊婦として働く期間は？
 Q4 アルバイトは産休が取れない？
 Q6 産休中の社会保険料は誰が負担？
 Q7 育児休業給付の手続きはどこ？
 Q12 妊娠中の女性労働者は解雇できない？

《第 2 部》 事例と解説

あなたの会社では安心して子どもを産んで育てられますか？

【妊娠→産休→育休→復職】紛争解決事例集

1. あなたの会社では、こんなことはありませんか？

- 切迫流産で1か月休んだら解雇になった。仕事を続けたいのに…。
- 夜勤ができないならパートになれと言われた。10年も頑張ってきたのに…。
- 介護は重労働。妊娠したら退職するしかない？産休・育休は取れない？
- 経営が厳しいから契約更新しないとされた。期間雇用者は育休が取れない？
- 派遣労働者は、結局、産休も育休も取得できないんですか？
- 産休まであと1か月なのに配置転換命令。辞めてほしいのでしょうか…。
- 育児のための短時間勤務は就業規則にないと取れない？保育園の送迎が…。

上の7つは、全て、実際に都道府県労働局に相談があり、紛争解決援助を実施した事例です。援助を実施してみると、トラブル要因は次のようなものが多く、労働局から正しい情報を提供し、諸条件について調整することで解決できるものがほとんどでした。

- (ケース1) 妊娠を理由に解雇するのは禁止！
 (ケース2) 妊娠を理由にパートにするのも禁止！
 (ケース3) 「出産後また戻ってきて」ではダメ！
 (ケース4) 期間雇用者にも産休・育休を！
 (ケース5) 派遣労働者にも産休・育休を！

1. セミナーの参加者

<参加者数>

	申込み	参加者	アンケート提出	アンケート回収率
第1回	136	111	104	94%
第2回	90	64	62	97%
第3回	115	89	86	97%
第4回	140	113	104	92%
合計	481	377	356	94%



<参加者の内訳> ※ アンケート提出があったものについて集計

	参加者数	割合
企業（担当者等）	274	75%
社会保険労務士	35	10%
その他・不明	47	13%
合計	356	97%

<企業規模> 企業全体の労働者数

回答あり291枚 有効回答率(291/356)=82%

← アンケート提出356枚 →

※ 本設問について何らかの回答があった291枚について集計しました。

	参加者数	割合
301人以上	167	57%
101~300人	77	26%
31~100人	40	14%
30人以下	7	2%
合計	291	100%

- 本セミナーは、当初2回開催の予定であったが、申込み多数により、2回の追加開催を決定。全4回で、377名が参加。
- アンケート提出者356名のうち、企業担当者等は、274名（全体の75%）。
- 企業規模でみると、企業全体の労働者101人以上の企業が83%を占めた。

2. 参加理由と満足度

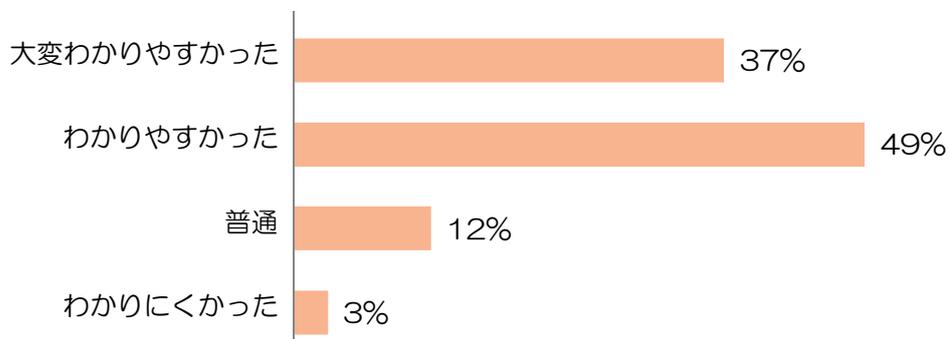
<参加した理由> 自由記入欄より抜粋

- 法令・制度を網羅的に知りたかった。
- 法律がいろいろあって分からなくなったため確認したかった。
- 変化が激しい法なので確認しておきたかった。
- 妊娠を理由に正社員からパートに切り替えてよいのか知りたかった。
- マタハラ判決が出たので正しい解釈を知りたかった。
- 1人1人ケースが違うため、いろいろな事例を知りたかった。

<満足度>



※ 本設問について何らかの回答があった308枚について集計しました。



<感想>

- 法律や制度が時間軸で整理されており、わかりやすかった。
- 資料「まるっと解説」がわかりやすい！ 増刷してほしい。
- 事例に沿った説明で、実際のケースをどのように考えればよいか理解できた。
- わかっているつもりでわかっていなかったことがパンフレットで確認できた。
- この時期の雇用管理に関してまとめて説明してくれるセミナーは今までなかったので、このようなセミナーを全国で開催してほしい（他県からの参加者）。
- もう少し時間があるとよかった。何回かに分けて開催してほしい。

3. 母性健康管理に関する規定の有無

回答あり239枚

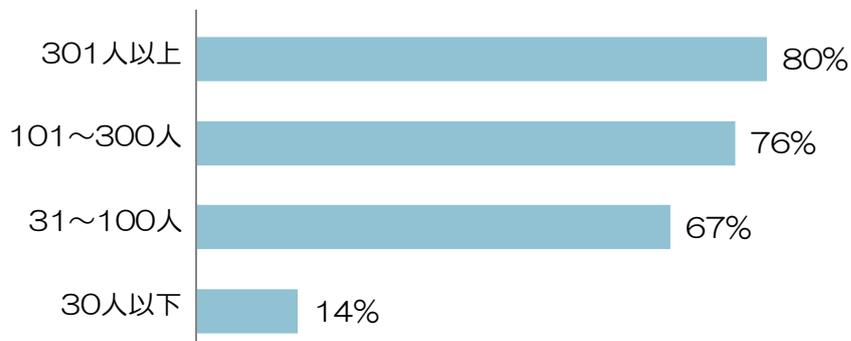
有効回答率(239/356)=67%

← アンケート提出356枚 →

※ 本設問について何らかの回答があった239枚について集計しました。

「規定あり」と回答した割合（企業規模別）

企業全体の労働者数

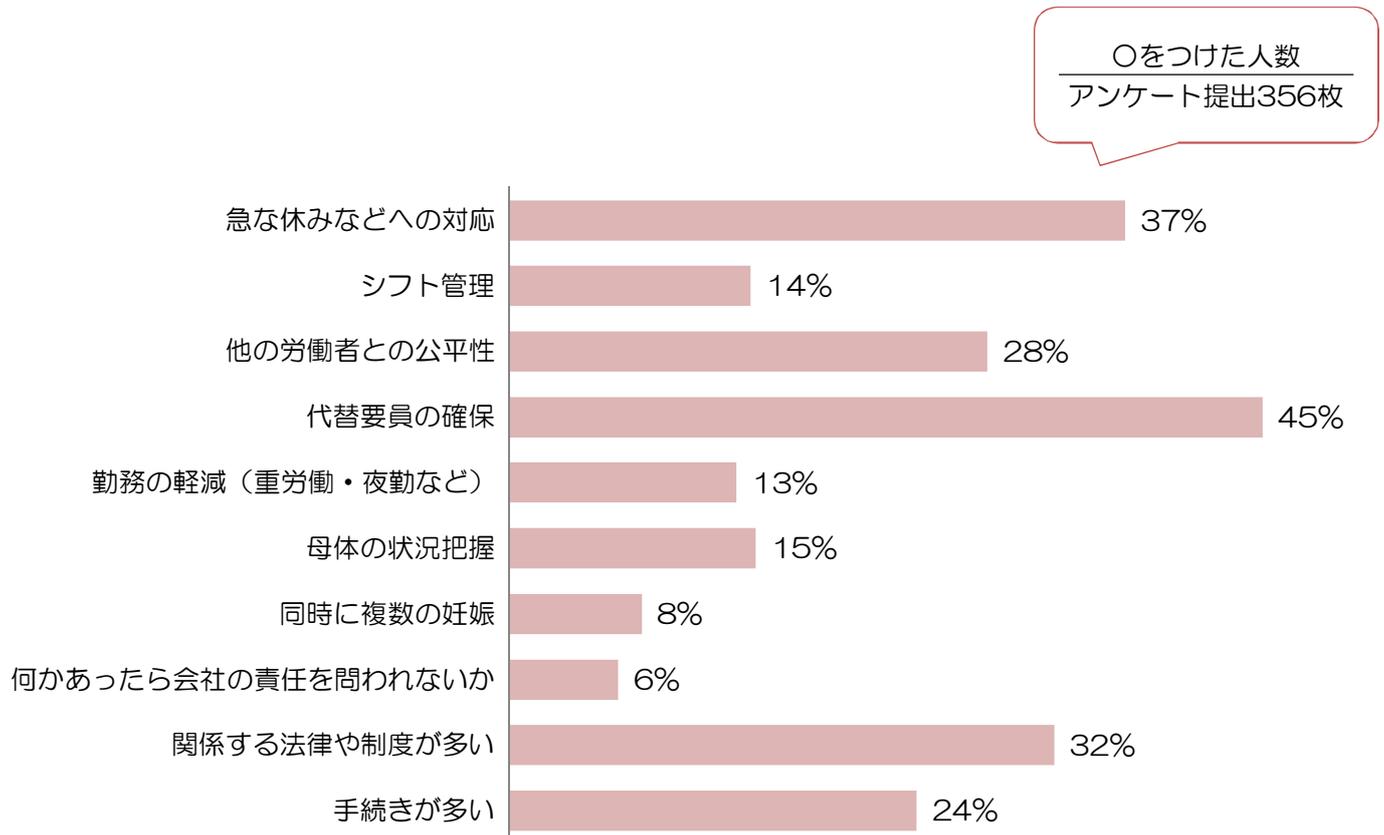


	規定有り	規定無し	不明	合計	規定有りの割合
301人以上	110	12	15	137	80%
101~300人	47	5	10	62	76%
31~100人	22	3	8	33	67%
30人以下	1	4	2	7	14%
合計	180	24	35	239	75%

- 母性健康管理に関する規定が「有る」と答えた人の数は180名で、全体の4分の3。
- 企業規模が大きいほど規定が「有る」割合が高く、301人以上の企業が80%であるのに対し、30人以下の企業では14%となっている。

4. 妊娠・出産・育児期の雇用管理で難しい点

- 妊娠・出産・育児期の雇用管理で難しいと思う点（複数回答）についての集計結果は次のとおり。数字は、アンケート提出者数（356枚）のうち、その項目に〇をつけた人の割合。
- 「代替要員の確保」が45%、「急な休みなどへの対応」が37%など、妊娠等に伴い勤務時間などに影響が出ることについて、雇用管理が難しいと感じている企業が多い。

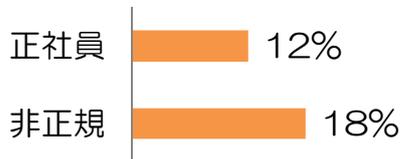


具体的な状況（自由記載欄より）

- 少ない人数で仕事をまわしていると1人の一時的な減員も難しいのが現実。
- 時短勤務などによる他の労働者への勤務の割り振りが難しい場合がある。
- 他の女性社員との公平性を考えると、言いだせる雰囲気ではない。
- 立ち仕事への負担に対して本人の主張と会社で対応可能な範囲の調整。
- 妊娠していない同性従業員への理解を求めること。
- 実質的に制度を利用してもらうため他の従業員への教育の徹底。
- 本人がぎりぎりまで妊娠を黙っていることが多い。

5. 妊娠中の体調不良などが理由で退職した労働者がいたか？

「いた」と回答した人の割合（退職した労働者区分）



- 「妊娠した正社員」がいたと回答した244名のうち、「妊娠中の体調不良などが理由で退職した正社員」がいたと回答したのは29名（12%）。
- 「妊娠した非正規労働者」がいたと回答した136名のうち、「妊娠中の体調不良などが理由で退職した非正規労働者」がいたと回答したのは24名（18%）。
- 「妊娠中の体調不良などが理由で退職した労働者がいた」割合は、正社員に比べ非正規労働者の方が6ポイント高くなっている。

	正社員	非正規
A 妊娠した人が「いた」と回答した人の数	244	136
B うち、妊娠中の体調不良などが理由で退職した労働者が「いた」と回答した人の数	29	24
割合（B/A）	12%	18%

具体的な状況（自由記載欄より）

- 切迫流産で連続して休業したが回復しなかった。
- 妊娠悪阻のため本人の希望で退職。
- つわりの症状が酷く、通勤時間も長かったため、業務に耐えられなかった。
- 2人目の妊娠で体調を崩し、休みがちとなり、仕事と家庭の両立を断念した。
- 皆に迷惑がかかるという理由で辞める人が多い。
- 健康保険に加入していないパートさんは流産・早産の疑いがあれば辞める人が多い（傷病手当金が受給できないので）。
- 立ち仕事が多く、業務を続けることができなくなった。

6. しばらくは育児に専念したいなど、自分の判断で出産を機に退職した労働者がいたか？

「いた」と回答した人の割合



- 「妊娠した正社員」がいたと回答した244名のうち、「自分の判断で出産を機に退職した正社員」がいたと回答したのは106名（43%）。
- 「妊娠した非正規労働者」がいたと回答した136名のうち、「自分の判断で出産を機に退職した非正規労働者」がいたと回答したのは66名（49%）。
- 「自分の判断で退職した労働者がいた」割合は、正社員に比べ非正規労働者の方が6ポイント高くなっている。

	正社員	非正規
A 妊娠した人が「いた」と回答した人の数	244	136
B うち、自分の判断で出産を機に退職した労働者が「いた」と回答した人の数	106	66
割合（B/A）	43%	49%

具体的な状況（自由記載欄より）

- 退職理由が「出産のため」という人は少なからずいる。
- まわりに頼れる親族がいないため両立を断念した。
- 特に重労働ではなかったが、本人の希望で妊娠判明後退職した。
- シフト勤務なので妊娠したら退職する人が多い。
- 両立が無理だとして出産前に退職した。

7. 妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがあったか？

「あった」と回答した人の割合（妊娠区分）



- 「妊娠した正社員」がいたと回答した244名のうち、「妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがあった」と回答したのは58名（24%）。
- 「妊娠した非正規労働者」がいたと回答した136名のうち、「妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがあった」と回答したのは39名（29%）。
- 「妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがあった」割合は、正社員に比べ非正規労働者の方が5ポイント高くなっている。

	正社員	非正規
A 妊娠した人が「いた」と回答した人の数	244	136
B うち、妊婦本人が無理をしてしまうケースが「あった」と回答した人の数	58	39
割合（B/A）	24%	29%

具体的な状況（自由記載欄より）

- 妊娠初期でつわりが酷かったが、期限のある仕事を完了させるため出社。
- 小売店で店の鍵を開ける代替要員がおらず出社。
- 残業しなくてはならない業務量があった。
- 無理をして精神的に不安定になり医者に通うまでになってしまった。
- 交替勤務のためにどうしても頑張ってしまう者がいる。
- 仕事の引継などで残業になるケースがある。
- 自分の仕事範囲を他の労働者に手伝ってもらうことに抵抗があるようだ。
- 横になれるスペースがなく、無理して勤務したため切迫早産で2ヶ月入院。
- 管理職なので妊娠中も仕事を持ち帰り、現場を回していた。
- 担当業務が処理できず本人がこっそり休日出勤をしていたケースがあった。

8. よくある質問の正答率

Q1 妊婦として働く期間は？ 『十月十日』？

正答率 64%

だいたい10か月くらい ・ 10か月より短い ・ 10か月より長い

Q2 つわりが酷いと時短希望あり → 何時間短縮すればよい？

正答率 43%

1時間 ・ 2時間 ・ 就業規則の規定による ・ その他

Q3 短縮した時間分の賃金は控除してもよい？

正答率 83%

満額支払う義務あり ・ 働かなかった分は控除可 ・ 通常の遅刻早退の場合と同じ ・ その他

Q4 アルバイトは産休が取れない？

正答率 54%

取れる ・ 取れない ・ 勤続年数などの条件による

Q5 アルバイトは育休が取れない？

正答率 44%

取れる ・ 取れない ・ 勤続年数などの条件による

Q6 産休中の社会保険料は誰が負担？

正答率 72%

事業主が負担 ・ 労働者が負担 ・ 折半 ・ 就業規則の規定による ・ 免除 ・ その他

Q7 育児休業給付の手続きはどこ？

正答率 78%

雇用均等室 ・ 労働基準監督署 ・ ハローワーク ・ 健康保険組合 ・ その他

Q8 8月6日出産予定
→ 産前休業はいつ

正答率 49%

月 日から

6月							7月							8月								
水	木	金	土	日	月	火	日	月	火	水	木	金	土	日	日	月	火	水	木	金	土	日
					3	4							1	2								1
					10	11	5	6	7	8	9	10	11		2	3	4	5	6	7	8	
					17	18	12	13	14	15	16	17	18		9	10	11	12	13	14	15	
					24	25	19	20	21	22	23	24	25		16	17	18	19	20	21	22	
					28	29	26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29		

Q9 平成26年8月6日に子が誕生
→ 育休は原則、いつまで？ 保育所に入れない場合等は？

正答率 53%

原則は、平成 年 月 日まで

保育所に入れない場合等は、平成 年 月 日まで延長可

Q10 妻が専業主婦の男性労働者は育休が取れない？

正答率 65%

取れる ・ 取れない ・ 会社の規定による ・ その他

Q11 子どもが5歳、3歳、1歳。子の看護休暇は1年に何日？

正答率 45%

5日 ・ 10日 ・ 15日 ・ その他

Q12 妊娠中の女性労働者は解雇できない？

正答率 26%

解雇できる ・ 30日分の手当を払えば解雇できる ・ 解雇はできない ・ 理由による ・ その他