

*Digest of Science of Labour*  
**労働の科学**

2023  
*December*  
Vol. 78, No. 12



下手糞なブーメラン選手／菅沼 緑

**特集**

**働く人のメンタルヘルスを考える(2)**

若手社員が長く働ける環境の作り方／刀禰真之介  
ストレスと「悩む」ことの心理学／西村春輝

**連載**

**労研アーカイブを読む** ⑨③  
椎名和仁

**軽労働化で農業の再生** ③  
宇土 博

**ILOインド南アジア産業安全保健通信** ⑫  
川上 剛

大原記念労働科学研究所

**巻頭言**

**産休・育休について考える**  
千葉百子

**自由と想像** ⑫  
菅沼 緑

**つれづれなるままに** ⑮  
千葉百子

# 労働の科学

2023  
December  
Vol. 78, No. 12

巻頭言

俯瞰 (ふかん)

産休・育休について考える

1

千葉 百子 [大原記念労働科学研究所 客員研究員]

表紙作品：菅沼 緑「下手糞なブーメラン選手」  
材料：木材  
会場：ギャラリーホワイトアート（東京・銀座）  
年度：1987年  
撮影：大輪真之



## 働く人のメンタルヘルスを考える(2)

若手社員が長く働ける環境の作り方

..... [株式会社メンタルヘルステクノロジーズ代表] 刀禰 真之介 ..... 4

ストレスと「悩む」ことの心理学

..... [大原記念労働科学研究所] 西村 春輝 ..... 9

### Series

ILOインド南アジア産業安全保健通信 (12)

スリランカのココナッツ農園 ..... 川上 剛 ..... 13

軽労働化で農業の再生 (3)

農業における肘痛 (テニス肘) の対策—掴み方の工夫とテニスバンド

各論第2回 ..... 宇土 博 ..... 16

*Series*

労研アーカイブを読む(93) 有人宇宙ステーションでの生活 .....	椎名 和仁 .....	23
--	-------------	----

*Column*

自由と想像(12) 彫刻に向かって .....	菅沼 縁 .....	31
----------------------------	------------	----

つれづれなるままに 雑学のすすめ .....	千葉 百子 .....	32
---------------------------	-------------	----

## BOOKS

『オノマトペの認知科学』 『言語の本質 ことばはどう生まれ、進化したか』 言語の誕生と進化 .....	椎名 和仁 .....	40
---	-------------	----

『ココロブルーに効く話 精神科医が出会った30のストーリー』 精神科医が誘う癒しの世界 .....	編集部 .....	41
--	-----------	----

労働科学のページ .....		44
----------------	--	----

次号予定・編集雑記 .....		54
-----------------	--	----

労働の科学：第78巻 総目次 .....		55
----------------------	--	----

# 産休・育休について考える

千葉 百子

厚生労働省によると「令和4年版働く女性の実情」によると、女性雇用者数は2,765万人、男性雇用者数は3,276万人とある。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は45・8%である。働く女性が増えたことから産休・育休について知ることの必要性を感じる。基本的なことから改めて考えてみたい。

「出産」とは、「妊娠4カ月以上経過した場合の分娩」をいい、4カ月経過後の死産、人工流産も含まれる。

「母子健康手帳」（母子手帳）は、住民登録をしてある市区町村の役所や保健所に「妊娠届（妊娠届出書）」を提出した際に交付される。その際、身元の確認ができるもの（マイナンバーカード、ない場合は運転免許証またはパスポートなど）を持参する。自治体によっては医師による「妊娠証明書」が必要な場合がある。結婚しているかどうかは問題ではない。母子手帳には「母性健康管理指導事項連絡カード」がついているので、主治医から働き方について「休憩が必要」「入院が必要」などと、指導を受けた場合は、この用紙を利用して医師に記入してもらい、会社に提出するとよい。

「妊婦健康診査」とは、妊婦の体調および胎児の成長を確認するため、原則として以下の妊娠週数に基本的な検査を受けるものである。このための時間を会社は確保しなければならない。①妊娠23週までは4週間に1回、②妊娠24週から35週までは2週間に1回、③妊娠36週から39週までは1週間に1回、④医師等がこ

このために要した時間を有給とするか、無休とするかは会社が決める。

「産時休暇」（産休）について、産前休暇は6週間、多胎の場合は14週間が認められている。出産日は産前に含まれる。出産日は予測できるもので、実際には6週間より短くなることも、長くなることもある。また、本人の希望により産前休暇を6週間より短く取得することや、産前休暇を請求せず、取得しないことも制度上は可能である。産前に対しては、法律で休ませなければならないという規定はないので、本人が産休を取得せず、有給休暇を使いたいと希望した場合は有給休暇をとることができる。「産後休暇」は出産の翌日から8週間と定められている。双子以上の多胎出産であっても8週間である。労働基準法には「使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない」とあり、雇用している側は義務として産後の女性を産後8週間は休業させなくてはならない。ただし、本人が希望し、医師が認めた場合は、産後休暇を6週間に短縮することができる。妊娠4カ月以上であれば、産後休暇を取得することができる。

妊娠・出産に関しては、法律で保護されている権利のほかに、企業が独自に設けている制度が利用できることもある。産休取得に必要な手続きや休業期間を含めて、社内の制度やルールを確認するとよい。産休を取得する場合の手続きは、勤務先により担当部署や申請書類の様式が多少異なる。①産前産後休業取得申請書のような申請書類、②母子健康手帳の出産予定日がわかるページのコピーを、人事部や総務部などの担当部署に提出する、ということが多いようである。2022年4月から、妊娠出産を申し出た従業員に対し、企業は休業の意向確認と育児休業の制度等の個別周知を行うことが義務化されている。妊娠・出産・産前産後休業を取得したことなどを理由として、労働者を解雇することは法律で禁止されている。また、産前産後休業期間及びその後30日間の解雇も禁止されている。「育児休業」は、要件があり、要件を満たしている方で育休を取得した場合、休業開始予定日の1カ月前までに、休業開始予定日、休業終了予定日を明らかにして、書面で申出しておく必要がある。



ちば ももこ  
大原記念労働科学研究所 客員研究員  
（本誌に「つれづれなるままに」を連載中）

このように改めて考えてみるとまだまだ改善されるべきことが山積している。女性たちが産休・育休を取りながら、生き生きと働き続けられる社会の構築が急がれる。

