

調査結果の概要

I 母性保護制度・母性健康管理制度の状況

1 労働基準法に基づく母性保護制度の規定状況

(1) 産前産後休業

① 休業期間

産前産後に関する休業期間の規定について、単胎妊娠（以下「単胎」という。）の場合は「法定どおり」（産前6週間産後8週間）とする事業所は93.5%（平成16年度95.7%）、「法定を上回る規定あり」とする事業所は5.0%（同4.0%）となっている。

産業別にみると、「法定を上回る規定あり」とする事業所の割合は、教育、学習支援業（16.2%）、金融・保険業（14.0%）、不動産業（10.1%）で高く、事業所規模別にみると、「法定を上回る規定あり」とする事業所割合は、規模が大きくなるほど高くなっている（500人以上規模で24.9%、100～499人規模で11.8%、30～99人規模で6.9%、5～29人規模で4.2%）。

また、多胎妊娠の場合は「法定どおり」（産前14週間産後8週間）とする事業所は96.3%（平成16年度97.7%）、「法定を上回る規定あり」とする事業所は2.0%（同2.0%）となっている（表1、付属統計表第1表）。

表1 産前産後休業期間別事業所割合

	事業所計	産前産後休業期間別事業所割合 (%)					
		単胎妊娠の場合の休業期間			多胎妊娠の場合の休業期間		
		法定どおり	法定を上回る規定あり	不明	法定どおり	法定を上回る規定あり	不明
平成19年度	100.0	93.5	5.0	1.6	96.3	2.0	1.7
平成16年度	100.0	95.7	4.0	0.3	97.7	2.0	0.3

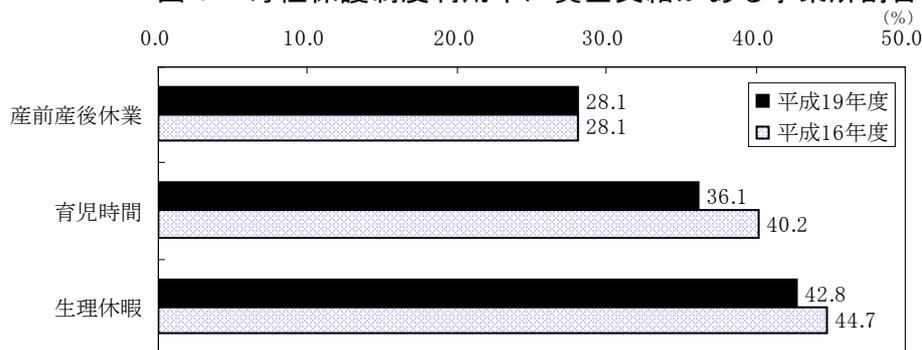
② 休業期間中の賃金

産前産後休業期間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は28.1%と前回調査（平成16年度）の28.1%と同割合であり、そのうち「全期間100%支給」する事業所は60.2%（同52.8%）と7.4ポイント上昇している。これを産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（82.3%）、金融・保険業（66.5%）で「有給」とする事業所割合が高い。また、事業所規模別にみると、500人以上規模で「有給」とする事業所が34.2%と高くなっている（表2、図1、付属統計表第2表）。

表2 産前産後休業中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	産前産後休業中の賃金の有無別事業所割合 (%)					
		有給	有給の内訳		無給	不明	
			全期間100%支給	その他			
平成19年度	100.0	28.1	(100.0)	(60.2)	(39.8)	69.9	2.0
平成16年度	100.0	28.1	(100.0)	(52.8)	(47.2)	71.4	0.5

図1 母性保護制度利用中に賃金支給がある事業所割合



(2) 育児時間

育児時間に関する規定について、「女性のみ請求できる」とする事業所の割合は54.5%（平成16年度61.1%）であるが、「男女とも請求できる」とする事業所の割合は43.7%（同38.5%）となっている。また、1日に請求することができる時間を「法定どおり」（1日2回各30分、「1日2回各30分」の規定を前提に、労働者の請求により1日1回60分とする場合も含む。）とする事業所は93.8%、「法定を上回る規定あり」とする事業所は4.5%となっている（表3、付属統計表第3表）。

また、育児時間中の賃金を「有給」とする事業所は36.1%（平成16年度40.2%）で、そのうち「全期間100%支給」とする事業所割合は67.4%（同62.8%）となっている。

「有給」とする事業所について産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（73.1%）、金融・保険業（70.2%）が高くなっている。また、事業所規模別にみると、500人以上規模で「有給」とする事業所が45.4%と高くなっている（表4、図1、付属統計表第4表）。

表3 育児時間の規定の内容別事業所割合

	事業所計	女性のみ 請求できる	男女とも 請求できる	不明
平成19年度	100.0	54.5	43.7	1.8
平成16年度	100.0	61.1	38.5	0.4

表4 育児時間中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	36.1 (100.0)	(67.4)	(32.6)	61.5	2.4
平成16年度	100.0	40.2 (100.0)	(62.8)	(37.2)	58.0	1.8

(3) 生理休暇

生理休暇中の賃金を「有給」とする事業所は42.8%（平成16年度44.7%）で、そのうち「全期間100%支給」とする事業所割合は70.0%であった。

「有給」とする事業所について産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（89.9%）、金融・保険業（81.6%）が高くなっている。また、事業所規模別にみると、500人以上規模で「有給」とする事業所が63.6%と高くなっている（表5、図1、付属統計表第5表）。

表5 生理休暇中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給			無給	不明
		全期間 100%支給	その他			
平成19年度	100.0	42.8 (100.0)	(70.0)	(30.0)	54.8	2.4
平成16年度	100.0	44.7			54.1	1.2

注：平成16年度は「全期間100%支給」、「その他」は調査していない。

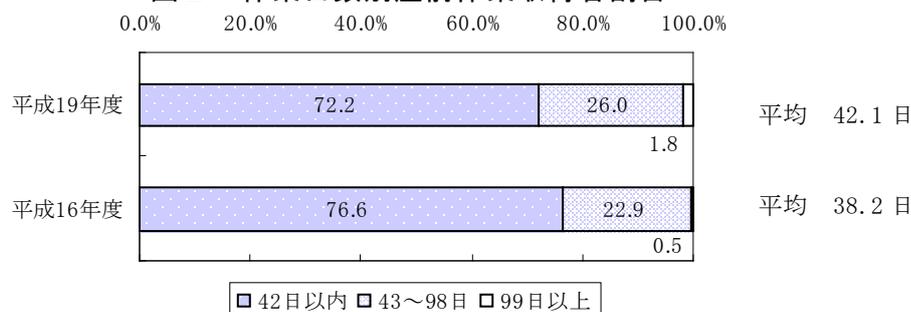
2 労働基準法に基づく母性保護制度の利用状況

(1) 産前産後休業の取得状況

① 産前休業

出産した女性が取得した産前休業の取得日数をみると、単胎の場合、「42日以内」の者が最も多く72.2%で、「43～98日」が26.0%、「99日以上」は1.8%となっており、一人当たりの平均休業日数は42.1日（平成16年度38.2日）であった（図2、付属統計表第6表）。

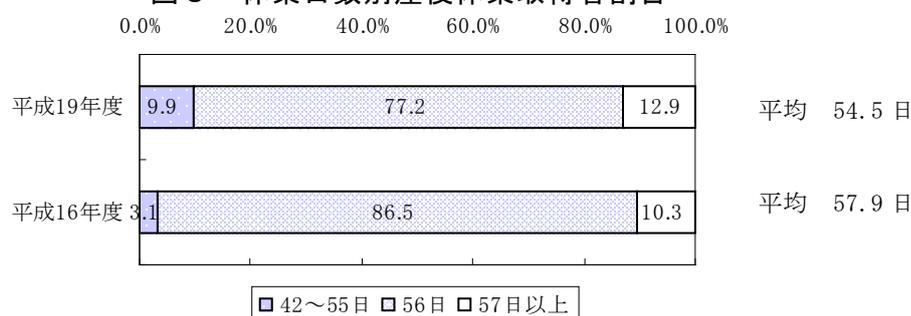
図2 休業日数別産前休業取得者割合



② 産後休業

出産後の産後休業の取得日数については、単胎の場合、「56日」の者が最も多く77.2%で、「57日以上」が12.9%、「42～55日」は9.9%となっており、一人当たりの平均休業日数は54.5日（平成16年度57.9日）であった（図3、付属統計表第7表）。

図3 休業日数別産後休業取得者割合



(2) 産後休業取得者の状況

産後休業を取得した女性労働者のうち、産後休業後育児休業を取得せずに直ちに職場復帰した者の割合は9.5%（平成16年度18.2%）であるが、そのうち、「原職」に復帰した女性は95.0%（同96.8%）、「原職相当職」に復帰した女性は4.2%（同1.8%）となっている（付属統計表第8表）。

また、「出産者あり」とした事業所のうち、産後休業後育児休業を取得せずに直ちに職場復帰した女性労働者がいた事業所は 11.8% (同 24.3%) であるが、そのうち、「原職」に配置した事業所は 93.7% (同 98.4%)、「原職相当職」に配置した事業所は 5.4% (同 0.6%) となっている。

原職以外（「原職相当職」又は「原職又は原職相当職以外」）に配置した事業所のうち、「全員、本人の希望」であった事業所は 75.8% (同 43.6%) であるが、「本人の希望でなかった者もいた」事業所は 12.0% (同 56.4%) であった（付属統計表第 9 表）。

（3）育児時間の請求

出産後も引き続き勤務している女性労働者のいた事業所のうち、育児時間の請求者のあった事業所割合は 18.5% (平成 16 年度 12.3%) であり、産業別にみると、不動産業 (29.3%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (28.5%)、飲食店、宿泊業 (28.4%) が比較的高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど、請求者のあった事業所割合が高くなっている（付属統計表第 10 表）。

（4）生理休暇の請求

女性労働者のいる事業所のうち、生理休暇の請求者のあった事業所割合は 5.4% (平成 16 年度 5.5%) であり、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (19.2%)、情報通信業 (19.2%) が、比較的高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど請求した者のあった事業所割合が高くなっている（付属統計表第 11 表）。

3 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況

（1）妊産婦の通院休暇

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇（以下「妊産婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は 30.6% (平成 16 年度 37.7%) であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (78.3%)、金融・保険業 (73.0%) でその割合が高く、事業所規模別にみると規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500 人以上規模事業所で 75.7% となっている。

規定について、その休暇の付与単位をみると、「必要に応じて」が 55.8% と最も多く、「1 日単位」18.1%、「時間単位」17.2%、「半日単位」4.6% の順となっている（表 6、図 4、付属統計表第 12 表）。

また、通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は 41.7% (平成 16 年度 35.4%) で、そのうち 56.5% (同 54.9%) が「全期間 100% 支給」としている（表 7、図 5）。

表 6 妊産婦の通院休暇の規定の有無、内容別業所割合

	事業所計	規定あり	規定の内容						規定なし	不明
			1日単位	半日単位	時間単位	必要に応じて	その他	不明		
平成19年度	100.0	30.6 (100.0)	(18.1)	(4.6)	(17.2)	(55.8)	(3.9)	(0.4)	69.0	0.4
平成16年度	100.0	37.7 (100.0)	(18.5)	(3.1)	(11.1)	(59.3)	(8.0)	—	62.3	0.0

(%)

表7 妊産婦の通院休暇中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	41.7 (100.0)	(56.5)	(43.5)	54.6	3.8
平成16年度	100.0	35.4 (100.0)	(54.9)	(45.1)	59.2	5.4

図4 母性健康管理制度の規定の有無別事業所割合

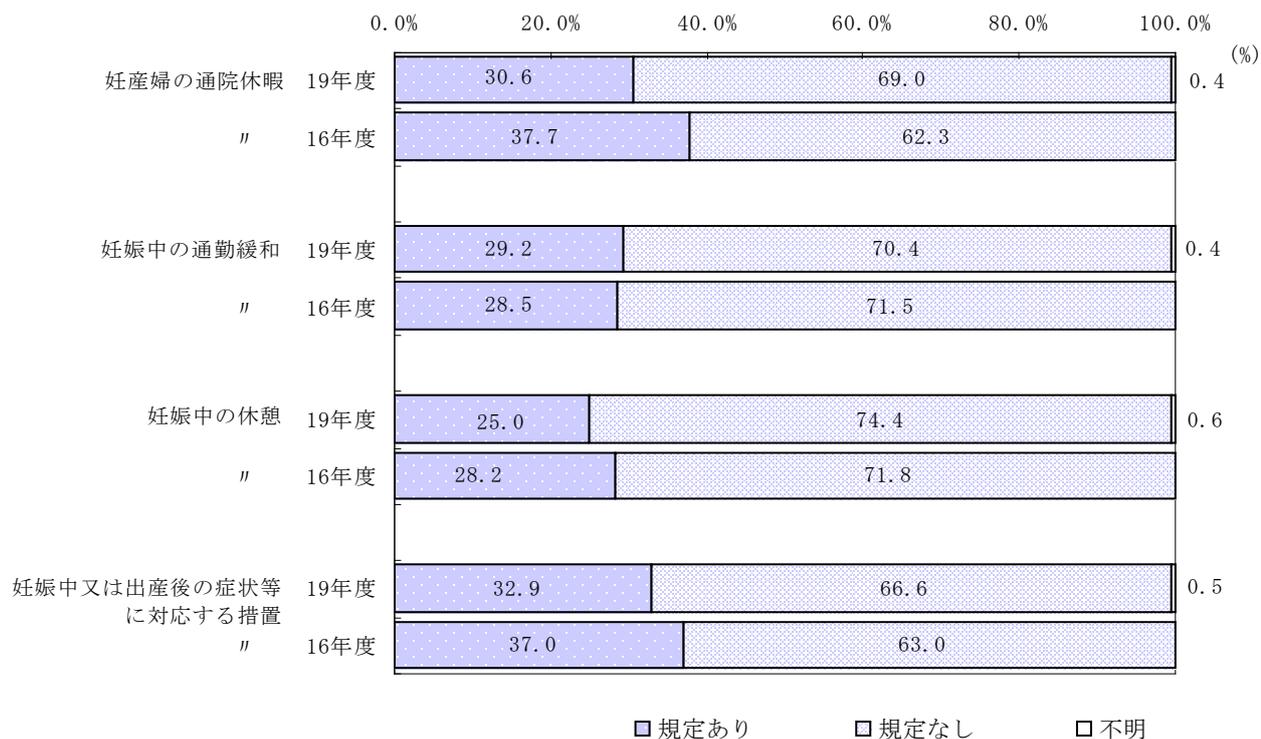
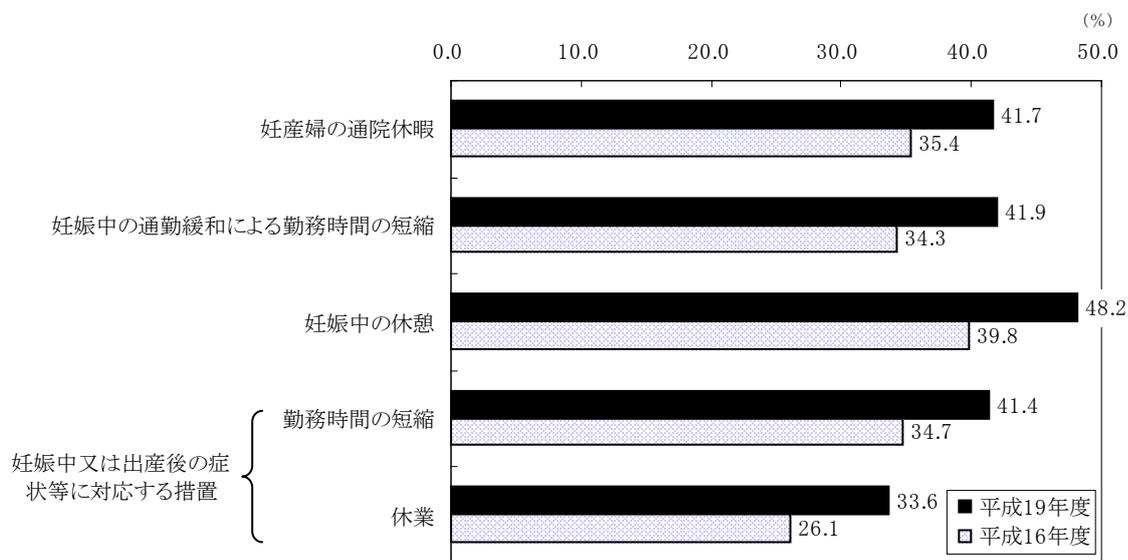


図5 母性健康管理制度利用中に賃金支給がある事業所割合



(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

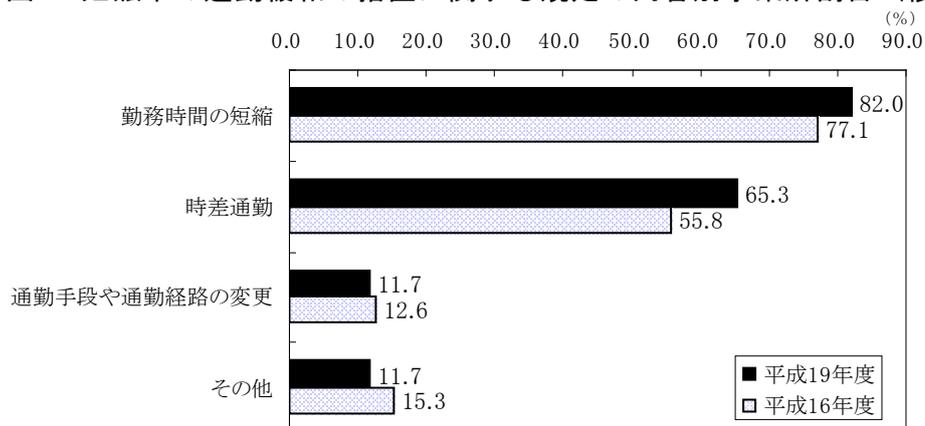
妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は 29.2% (平成 16 年度 28.5%) であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (84.2%)、金融・保険業 (73.9%) で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500 人以上規模事業所では 69.3% となっている。

規定の内容 (複数回答) をみると、「勤務時間の短縮」が 82.0% (平成 16 年度 77.1%) と最も多く、次いで、「時差通勤」65.3% (同 55.8%) となっている (表 8、図 4、6、付属統計表第 13 表)。

表 8 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定の内容 (複数回答)						規定なし	不明
		規定あり	時差通勤	勤務時間の短縮	通勤手段や通勤経路の変更	その他	不明		
平成19年度	100.0	29.2 (100.0)	(65.3)	(82.0)	(11.7)	(11.7)	(0.0)	70.4	0.4
平成16年度	100.0	28.5 (100.0)	(55.8)	(77.1)	(12.6)	(15.3)	—	71.5	—

図 6 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の内容別事業所割合 (複数回答)



「勤務時間の短縮」の規定がある事業所について、1 日の短縮時間をみると、「必要とされる時間」が 44.1% と最も多く、次いで「30 分を超え 60 分以内」42.8%、「60 分を超える」8.3%、「30 分以内」4.3% の順となっている (表 9)。

表 9 妊娠中の通勤緩和措置による勤務時間の短縮時間別事業所割合

	勤務時間の短縮規定あり事業所計	30分以内	30分を超え60分以内	60分を超える	必要とされる時間	不明
平成19年度	[82.0] 100.0	4.3	42.8	8.3	44.1	0.5
平成16年度	[77.1] 100.0	3.2	34.3	11.7	50.8	0.0

注: [] は、全事業所のうち、妊娠中の通勤緩和措置の勤務時間短縮の「規定あり」事業所の割合である。

また、勤務時間の短縮中の賃金については、「有給」とする事業所は 41.9% (平成 16 年度 34.3%) で、そのうち 53.2% (同 51.0%) が「全期間 100% 支給」としている (表 10、図 5)。

表10 妊娠中の通勤緩和措置による勤務時間の短縮中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	41.9 (100.0)	(53.2)	(46.8)	54.2	3.9
平成16年度	100.0	34.3 (100.0)	(51.0)	(49.0)	59.7	6.0

(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や補食をとるための休憩に関する措置（以下「妊娠中の休憩に関する措置」という。）の規定がある事業所は25.0%（平成16年度28.2%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（73.9%）、金融・保険業（63.7%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど制度を有している事業所の割合が高く、500人以上規模事業所で58.3%となっている（表11、図4、付属統計表第14表）。

表11 妊娠中の休憩に関する措置の規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定あり	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明
			休憩時間の延長	休憩回数の増加	休憩時間帯の変更	必要に応じた休憩	不明		
平成19年度	100.0	25.0 (100.0)	(41.9)	(40.6)	(13.6)	(65.9)	(0.0)	74.4	0.6
平成16年度	100.0	28.2 (100.0)	(30.9)	(32.2)	(10.8)	(72.9)	—	71.8	0.0

休憩中の賃金については、「有給」とする事業所は48.2%（平成16年度39.8%）で、そのうち59.0%（同57.2%）が「全期間100%支給」としている（表12、図5）。

表12 休憩中の賃金の有無別事業所割合

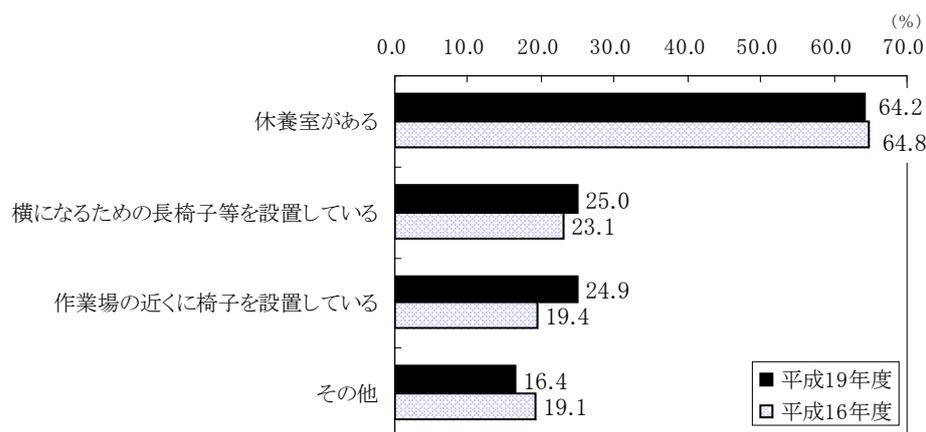
	事業所計	有給		無給	不明	
		全期間 100%支給	その他			
平成19年度	100.0	48.2 (100.0)	(59.0)	(41.0)	47.9	4.0
平成16年度	100.0	39.8 (100.0)	(57.2)	(42.8)	53.9	6.2

また、妊婦が休憩することができる環境整備のための設備がある事業所は53.3%（平成16年度44.9%）で、設備の内容（複数回答）としては、「休養室がある」が64.2%（同64.8%）と最も多く、次いで、「横になるための長椅子等を設置している」25.0%（同23.1%）、「作業場の近くに椅子を設置している」24.9%（同19.4%）の順となっている（表13、図7）。

表13 妊婦が休憩することができる設備の有無、内容別事業所割合

	事業所計	設備の内容 (複数回答)					設備なし	不明
		設備あり	休養室がある	作業場の近くに椅子を設置している	横になるための長椅子等を設置している	その他		
平成19年度	100.0	53.3 (100.0)	(64.2)	(24.9)	(25.0)	(16.4)	45.6	1.1
平成16年度	100.0	44.9 (100.0)	(64.8)	(19.4)	(23.1)	(19.1)	55.1	0.0

図7 妊婦が休憩することができる設備の内容別事業所割合 (複数回答)



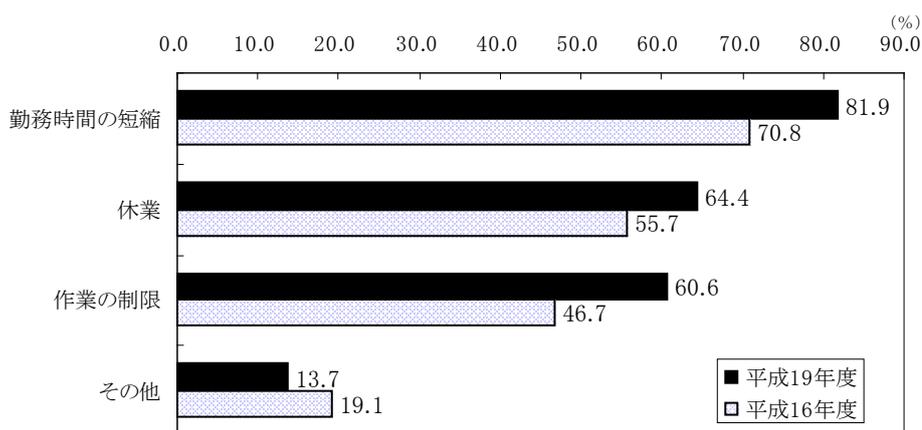
(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は 32.9% (平成 16 年度 37.0%) で、規定の内容 (複数回答) としては、「勤務時間の短縮」が 81.9% (同 70.8%)、「休業」が 64.4% (同 55.7%)、「作業の制限」が 60.6% (同 46.7%) となっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (86.9%)、金融・保険業 (72.1%) で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500 人以上規模事業所では 78.0% となっている (表 14、図 4、8、付属統計表第 15 表)。

表14 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定の内容 (複数回答)						規定なし	不明
		規定あり	作業の制限	勤務時間の短縮	休業	その他	不明		
平成19年度	100.0	32.9 (100.0)	(60.6)	(81.9)	(64.4)	(13.7)	(0.0)	66.6	0.5
平成16年度	100.0	37.0 (100.0)	(46.7)	(70.8)	(55.7)	(19.1)	(0.0)	63.0	0.0

図8 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の内容別事業所割合（複数回答）



「勤務時間の短縮」の規定がある事業所について、1日の短縮時間をみると、「必要とされる時間」が63.1%と最も多く、次いで「30分を超え60分以内」22.4%、「60分を超える」11.5%、「30分以内」2.5%の順となっている。

また、「休業」の規定がある事業所について、休業できる日数をみると、「必要とされる日数」が87.8%と最も多く、「22日以上」が5.7%で続いている。

「勤務時間の短縮」中の賃金を「有給」とする事業所は41.4%（平成16年度34.7%）で、そのうち49.1%（同47.2%）が「全期間100%支給」としている。また、「休業」中の賃金は「有給」とする事業所は33.6%（同26.1%）で、そのうち42.9%（同42.4%）が「全期間100%支給」としている（表15、図5）。

表15 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による賃金の有無別事業所割合

事業所計	勤務時間の短縮					休業						
	有給	全期間100%支給		無給	不明	有給	全期間100%支給		無給	不明		
		その他	その他				その他					
平成19年度	41.4	(100.0)	(49.1)	(50.9)	54.5	4.1	33.6	(100.0)	(42.9)	(57.1)	62.4	4.0
平成16年度	34.7	(100.0)	(47.2)	(52.8)	59.2	6.1	26.1	(100.0)	(42.4)	(57.6)	67.9	6.0

(5) 母性健康管理制度の利用申請時に必要な書類

母性健康管理制度の利用にあたり書類による申請を必要とする制度をみると、「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」の「休業」とする事業所の割合が69.9%と最も多く、次いで「妊産婦の通院休暇」が65.5%、「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」の「勤務時間の短縮」が64.9%となっている。

「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」の「休業」の利用申請にあたり必要な書類の内容（複数回答）としては、「母性健康管理指導事項連絡カード」が30.3%と最も多く、次いで「医師の診断書」が28.6%、「事業所所定の申請書」27.1%となっている。

一方、「妊娠中の休憩に関する措置」については、書類による申請が必要とする事業所は56.2%で、不要とする事業所は40.8%と比較的書類による申請が不要とする事業所割合が高くなっている（表16、付属統計表第16、17、18表）。

第16表 母性健康管理制度の利用申請に必要な書類別事業所割合

(%)

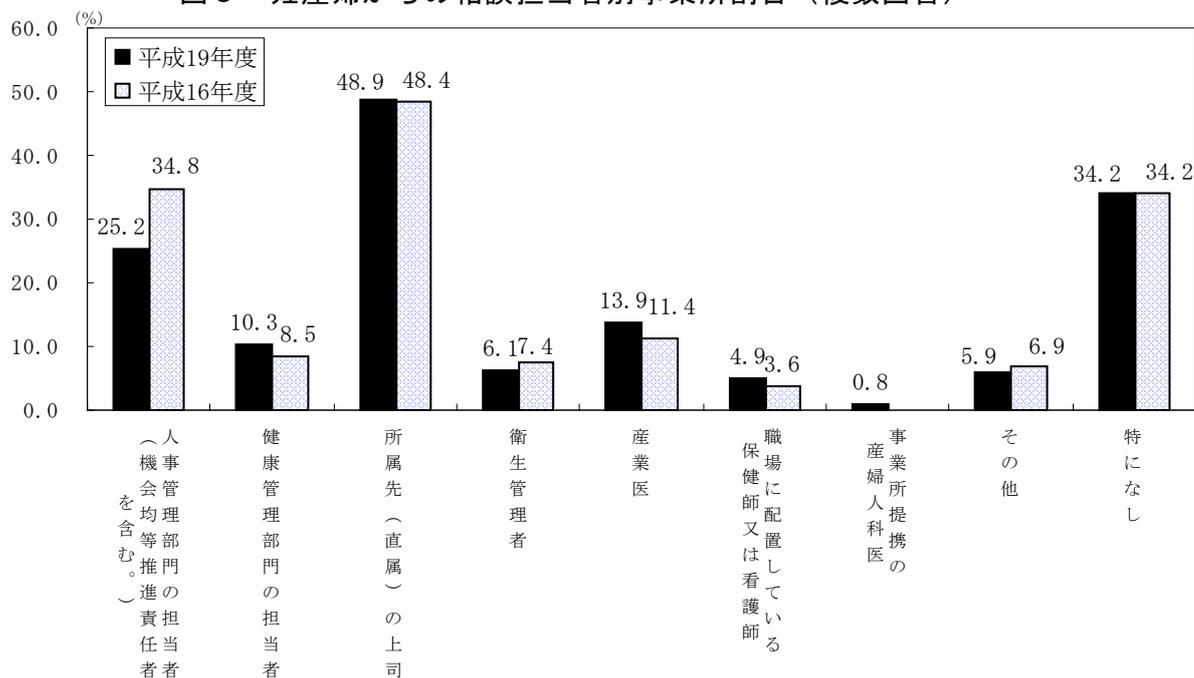
	事業所計	書類必要	利用申請に必要な書類（複数回答）					書類不要（口頭）	不明	
			母性健康管理指導事項連絡カード	事業所所定の申請書	医師の診断書	母子健康手帳の写し	その他			
妊産婦の通院休暇	100.0	65.5	27.4	26.6	20.0	15.9	6.1	31.3	3.1	
妊娠中の通勤緩和による勤務時間の短縮	100.0	61.1	28.2	22.3	17.5	12.5	6.3	35.9	3.1	
妊娠中の休憩	100.0	56.2	27.2	18.7	15.3	10.9	5.9	40.8	3.0	
妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置	作業の制限	100.0	62.0	30.0	19.7	21.0	10.4	6.6	34.8	3.1
	勤務時間の短縮	100.0	64.9	29.5	23.8	20.8	10.7	6.5	31.9	3.2
	休業	100.0	69.9	30.3	27.1	28.6	11.1	6.2	27.1	3.0

(6) 妊産婦からの健康管理に関する相談体制

① 妊産婦からの相談担当者

妊産婦からの相談担当者（複数回答）については、「所属先（直属）の上司」とする事業所が最も多く 48.9%（平成16年度 48.4%）となっており、次いで「人事管理部門の担当者（機会均等推進責任者を含む。）」が 25.2%（同 34.8%）、「特になし」は 34.2%（同 34.2%）となっている（図9）。

図9 妊産婦からの相談担当者別事業所割合（複数回答）

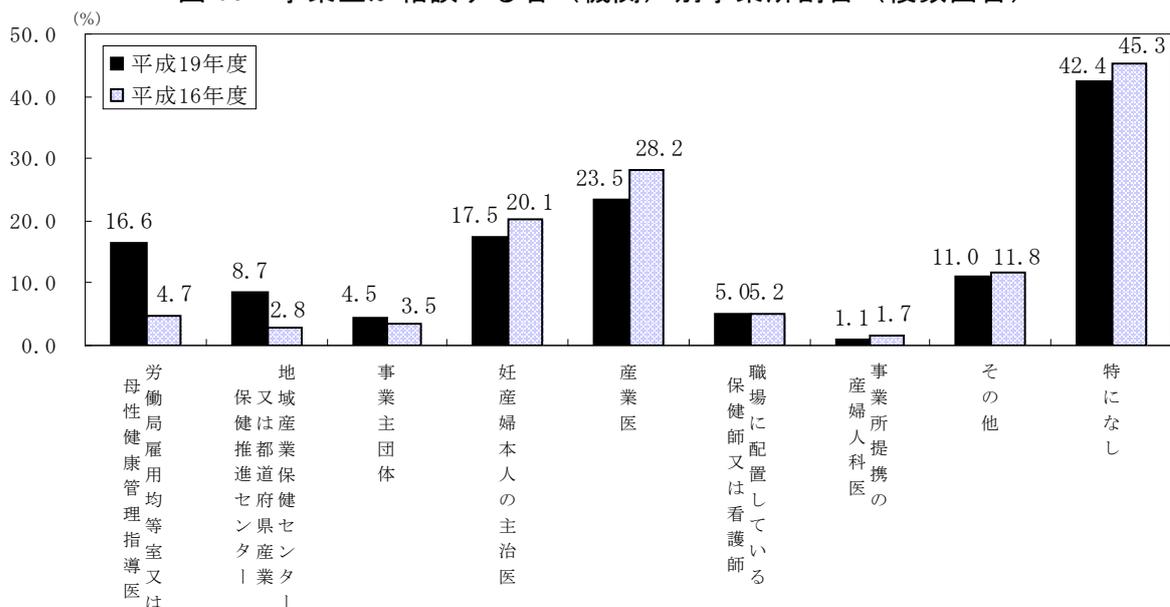


注：平成16年度は「事業所提携の産婦人科医」は調査していない。

② 事業主が相談する者又は機関

事業主が相談する者又は機関（複数回答）は、「特になし」とする事業所が 42.4%（平成16年度 45.3%）と最も多いが、「産業医」（23.5%、平成16年度は 28.2%）、「妊産婦本人の主治医」（17.5%、同 20.1%）に相談する事業所が比較的多い。また、「労働局雇用均等室又は母性健康管理指導医」については前回調査（4.7%）に比べ 16.6%と大幅に上昇している（図10）。

図10 事業主が相談する者（機関）別事業所割合（複数回答）



4 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の利用状況

(1) 妊産婦の通院休暇の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から通院休暇の請求があった事業所割合は15.0%であり、産業別にみると、運輸業（67.5%）、教育、学習支援業（27.2%）で割合が高い。事業所規模別にみると、500人以上規模の事業所（24.8%）において割合が高くなっている。

妊産婦のうち、通院休暇を請求した者の割合は1.2%であった。

また、請求した者1人あたりの平均請求回数は、4.1回となっている（付属統計表第19表）。

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から通勤緩和の措置の請求があった事業所割合は7.7%であり、産業別にみると、運輸業（38.4%）、情報通信業（20.1%）、不動産業（19.3%）で割合が高くなっている。事業所規模別にみると500人以上規模事業所（14.9%）において、割合が高くなっている。

妊産婦のうち、通勤緩和の措置を請求した者の割合は「時差通勤」0.2%、「勤務時間の短縮」0.2%であった（付属統計表第20表）。

(3) 妊娠中の休憩に関する措置の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から妊娠中の休憩に関する措置の請求があった事業所割合は7.7%であり、産業別にみると、建設業（15.1%）、教育、学習支援業（13.5%）で割合が高くなっている。

また、妊産婦のうち、休憩を請求した者の割合は0.2%であった（付属統計表第21表）。

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の請求があった事業所割合は14.9%であり、産業別にみると、教育、学習支援業（50.6%）、

医療、福祉（20.2%）で割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500人以上規模事業所（22.2%）において割合が高くなっている。

また、妊産婦のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置を請求した者の割合は、「作業の制限」が0.8%、「休業」が0.7%、「勤務時間の短縮」が0.4%であった（付属統計表第22表）。

（5）母性健康管理指導事項連絡カードの利用状況

妊産婦がいた事業所のうち、母性健康管理指導事項連絡カードによる母性健康管理制度の利用申請者がいた事業所割合は2.8%で、事業所規模別にみると500人以上規模事業所（20.6%）において割合が高くなっている。

また、妊産婦のうち、母性健康管理制度を母性健康管理指導事項カードによって利用申請した者の割合は0.7%であった（付属統計表第23表）。

5 不就業期間の取扱い

（1）産前産後休業

昇進・昇格の決定にあたり、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、産前産後休業期間を「就業したものとみなす」事業所は33.4%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は5.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は20.4%であり、「特に決めていない」事業所は30.9%となっている。

昇給の決定にあたっては、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、産前産後休業期間を「就業したものとみなす」事業所は33.4%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は6.1%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は21.7%であり、「特に決めていない」事業所は29.6%となっている。

退職金の算定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、産前産後休業期間を「就業したものとみなす」事業所は44.9%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は6.2%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は22.6%であり、「特に決めていない」事業所は20.2%となっている（表17、付属統計表第24表）。

表17 産前産後休業取得による不就業期間の取扱い別事業所割合

		昇進等の決定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明
昇進・昇格の決定	[63.7]	100.0	33.4	5.5	20.4	7.4	2.1	30.9	0.3
昇給の決定	[63.2]	100.0	33.4	6.1	21.7	6.8	2.3	29.6	0.2
退職金の算定	[50.9]	100.0	44.9	6.2	22.6	3.5	2.6	20.2	0.1

注：〔 〕は、全事業所のうち、昇進・昇格の決定、昇給の決定及び退職金の算定にあたり「労働者の出勤状況を考慮している」事業所の割合である。

（2）育児時間

昇進・昇格の決定にあたり、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、育児時間を「就業したものとみなす」事業所は35.4%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は5.3%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は18.1%であり、「特に決め

ていない」事業所は 33.2%となっている。

昇給の決定にあたっては、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、育児時間を「就業したものとみなす」事業所は 36.1%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 18.6%であり、「特に決めていない」事業所は 32.7%となっている。

退職金の算定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、育児時間を「就業したものとみなす」事業所は 46.1%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.0%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 19.1%であり、「特に決めていない」事業所は 24.2%となっている（表 18、付属統計表第 25 表）。

表18 育児時間取得による不就業期間の取扱い別事業所割合

	(%)								
	昇進等の決定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明	
昇進・昇格の決定	[63.7] 100.0	35.4	5.3	18.1	5.3	2.4	33.2	0.3	
昇給の決定	[63.2] 100.0	36.1	5.5	18.6	4.5	2.4	32.7	0.2	
退職金の算定	[50.9] 100.0	46.1	5.0	19.1	2.8	2.9	24.2	0.1	

注：〔 〕は、全事業所のうち、昇進・昇格の決定、昇給の決定及び退職金の算定にあたり「労働者の出勤状況を考慮している」事業所の割合である。

(3) 生理休暇

昇進・昇格の決定にあたり、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、生理休暇を「就業したものとみなす」事業所は 38.0%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 4.6%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 16.8%であり、「特に決めていない」事業所は 32.9%となっている。

昇給の決定にあたっては、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、生理休暇を「就業したものとみなす」事業所は 39.3%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 4.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 16.8%であり、「特に決めていない」事業所は 32.6%となっている。

退職金の算定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、生理休暇を「就業したものとみなす」事業所は 51.3%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 3.6%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 14.4%であり、「特に決めていない」事業所は 25.0%となっている（表 19、付属統計表第 26 表）。

表19 生理休暇取得による不就業期間の取扱い別事業所割合

	(%)								
	昇進等の決定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明	
昇進・昇格の決定	[63.7] 100.0	38.0	4.6	16.8	4.8	2.8	32.9	0.2	
昇給の決定	[63.2] 100.0	39.3	4.5	16.8	3.8	2.8	32.6	0.2	
退職金の算定	[50.9] 100.0	51.3	3.6	14.4	2.3	3.1	25.0	0.2	

注：〔 〕は、全事業所のうち、昇進・昇格の決定、昇給の決定及び退職金の算定にあたり「労働者の出勤状況を考慮している」事業所の割合である。

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

① 勤務時間の短縮

昇進・昇格の決定にあたり、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は29.7%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は5.8%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は11.9%であり、「特に決めていない」事業所は41.9%となっている。

昇給の決定にあたっては、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は30.1%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は6.1%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は12.5%であり、「特に決めていない」事業所は41.8%となっている。

退職金の算定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は41.4%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は5.8%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は12.4%であり、「特に決めていない」事業所は33.3%となっている（表20、付属統計表第27表）。

表20 勤務時間の短縮による不就業期間の取扱い別事業所割合

	(%)								
	昇進等の決定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明	
昇進・昇格の決定	[63.7]	100.0	29.7	5.8	11.9	5.0	3.7	41.9	2.0
昇給の決定	[63.2]	100.0	30.1	6.1	12.5	4.6	3.5	41.8	1.3
退職金の算定	[50.9]	100.0	41.4	5.8	12.4	2.3	3.4	33.3	1.5

注：〔 〕は、全事業所のうち、昇進・昇格の決定、昇給の決定及び退職金の算定にあたり「労働者の出勤状況を考慮している」事業所の割合である。

② 休業

昇進・昇格の決定にあたり、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は23.2%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は4.5%である一方、「不就業期間」として取扱う事業所は20.9%であり、「特に決めていない」事業所は39.7%となっている。

昇給の決定にあたっては、労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は23.1%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は5.3%である一方、「不就業期間」として取扱う事業所は22.3%であり、「特に決めていない」事業所は38.8%となっている。

退職金の算定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は31.2%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は6.4%である一方、「不就業期間」として取扱う事業所はそれぞれ25.5%であり、「特に決めていない」事業所は29.2%となっている（表21、付属統計表第28表）。

表21 休業による不就業期間の取扱い別事業所割合

(%)

	昇進等の決定にあたり労働者の出勤状況を考慮している事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明
昇進・昇格の決定	[63.7] 100.0	23.2	4.5	20.9	5.7	3.9	39.7	2.1
昇給の決定	[63.2] 100.0	23.1	5.3	22.3	5.6	3.7	38.8	1.2
退職金の算定	[50.9] 100.0	31.2	6.4	25.5	2.8	3.7	29.2	1.2

注:[]は、全事業所のうち、昇進・昇格の決定、昇給の決定及び退職金の算定にあたり「労働者の出勤状況を考慮している」事業所の割合である。

II 育児のための勤務時間短縮制度等の措置の導入状況

育児のための勤務時間の短縮等の措置（①短時間勤務制度、②育児のためのフレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑥育児休業の制度に準ずる措置）を導入している事業所は49.5%（平成17年度41.6%）となっており、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業で94.1%、金融・保険業で86.2%と導入している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど導入している事業所の割合が高くなっている（500人以上規模で93.8%、100～499人規模で82.4%、30～99人規模で62.2%、5～29人規模で45.3%）。

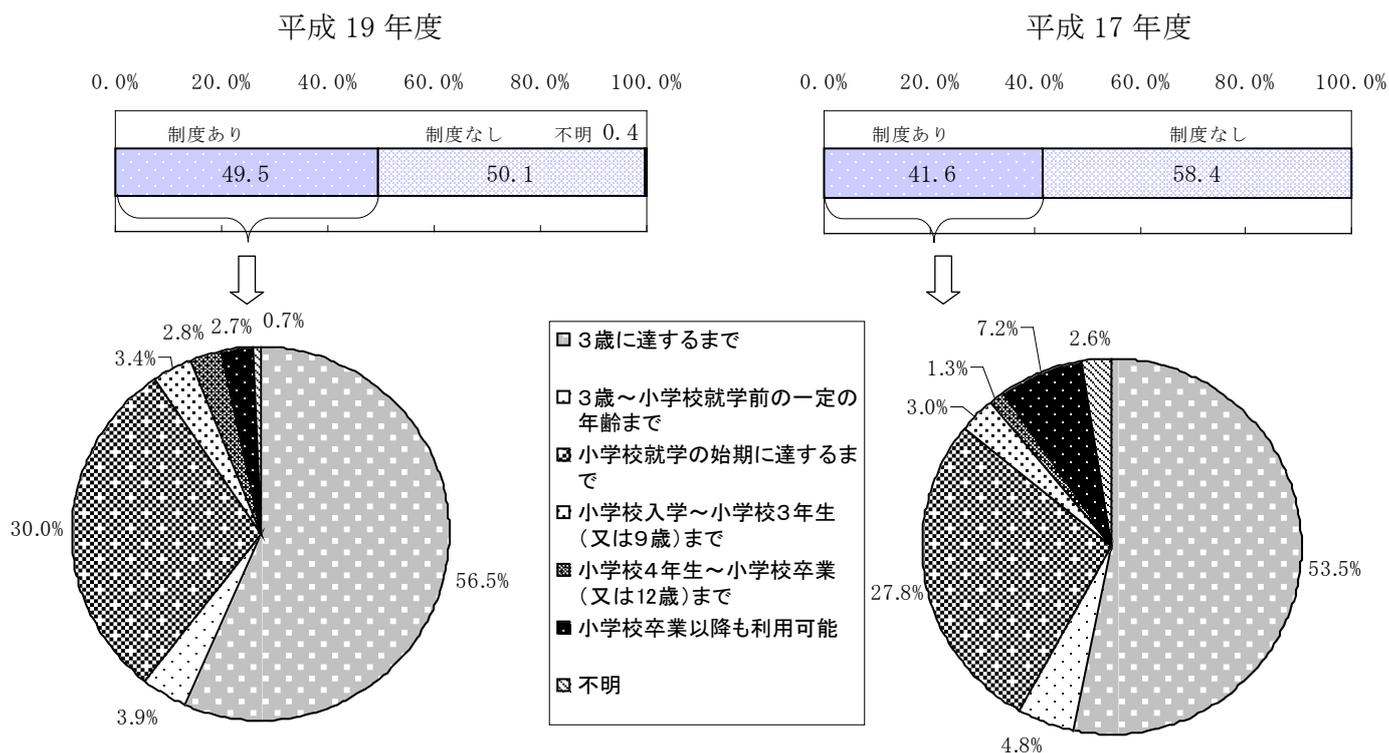
当該措置を導入している事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについてみると、「3歳に達するまで」とする事業所が最も多く56.5%（平成17年度53.5%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」30.0%（同27.8%）、「3歳から小学校就学前の一定の年齢まで」3.9%（同4.8%）の順となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は38.8%で、全事業所に対する割合では、19.2%となっている（前回調査の制度導入事業所に対する割合39.2%、全事業所に対する割合16.3%）（表22、図11、付属統計表第29表）。

表22 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無、最長利用期間別事業所割合

(%)

	事業所計	制度あり	最長利用期間								制度なし	不明
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	不明	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥		③～⑥		
平成19年度	100.0	49.5	28.0	2.0	14.8	1.7	1.4	1.3	0.3	19.2	50.1	0.4
	(100.0)	(56.5)	(3.9)	(30.0)	(3.4)	(2.8)	(2.7)	(0.7)	(38.8)			
平成17年度	100.0	41.6	22.2	2.0	11.6	1.2	0.5	3.0	1.1	16.3	58.4	0.0
	(100.0)	(53.5)	(4.8)	(27.8)	(3.0)	(1.3)	(7.2)	(2.6)	(39.2)			

図 11 育児のための勤務時間短縮制度等の措置の導入状況



Ⅲ 出産者等の状況

1 妊娠中又は出産後に退職した女性労働者の割合

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日に出産予定であった者に占める妊娠中又は出産後に退職した女性の割合は 36.1%となっている。妊娠中又は出産後に退職した女性の退職時期をみると、出産前（妊娠中）に退職した女性は 62.5%、出産後に退職した女性は 37.5%であった。

2 育児休業取得者

(1) 女性

出産した女性に占める育児休業取得者（平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの 1 年間に出産した女性のうち、平成 19 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合をみると、89.7%と前回（平成 17 年度 72.3%）より大幅に上昇した。

事業所規模別についてみると、規模が大きいほど育児休業取得率は高く（500 人以上規模で 94.0%（同 87.3%）、100～499 人規模で 93.3%（同 79.0%）、30～99 人規模で 87.6%（同 76.9%）、5～29 人規模で 65.3%（同 58.5%）であり、また、育児休業取得率は全ての規模で上昇した。

(2) 男性

男性について、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの 1 年間に配偶者が出産した者のうち、平成 19 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合をみると、1.56%と前回（平成 17 年度 0.50%）より 1.06%ポイント上昇した（表 23、図 12、付属統計表第 30 表）。

表23 育児休業取得率

	(%)	
	女性	男性
平成19年度	89.7	1.56
500人以上	94.0	0.66
100～499人	93.3	0.57
30～99人	87.6	2.43
5～29人	65.3	8.85
平成17年度	72.3	0.50
平成16年度	70.6	0.56
平成14年度	64.0	0.33
平成11年度	56.4	0.42
平成8年度	49.1	0.12

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

図12 育児休業取得率の推移

