

8-15 No. 63

勤労婦人の 母性の健康管理テキスト

労働省婦人少年局婦人労働課編

中央労働災害防止協会

東京
婦人少年室

才收婦索 号

50.11.21

室長	補佐	専門官	係	
藤田	母	井	小田	

勤労婦人の 母性の健康管理テキスト

労働省婦人少年局婦人労働課編

中央労働災害防止協会

ま え が き

近年、婦人の職場進出は著しく、質量ともに社会経済の発展に欠くことのできない存在としてその役割はいっそう大きくなりつつありますが、これらの婦人は一方で次代を担う子供を生み育てる母性としての重要な側面をあわせて持っております。

労働省では、昭和47年7月に公布施行された勤労婦人福祉法等に基づき、勤労婦人が妊娠・出産後の期間を中心とし、その職業生活を通じて、健康の維持増進を図ることができるよう事業主等に対する指導を行っております。このため、一部の婦人少年室に母性の健康管理指導医を設置し、また、昭和50年度からは事業場における母性健康管理のための自主的体制を確立するため事業主に対し、母性健康管理推進者を置くよう勧奨するなど勤労婦人の母性の健康管理についての施策の充実に努めているところです。

ところで、母性の健康管理の内容は医学的、専門的事項にわたるもので、専門家のかたがたのご検討の結果に基づいて「指導基準」を設け事業主、労働者等の関係者に対して行政指導をすすめてきたところですが、かねてからこれらの関係者のかたがたからよりくわしく、平易な内容の解説書の作成が強く要望されていたところです。

本書はこれら母性健康管理推進者をはじめとして事業場において母性健康管理を推進するかたがたの参考書として編さんしたものです。

関係者の皆様がたに広くご利用いただき、母性健康管理対策の推進の一助となれば幸いです。

最後に本書の編さんにあたっては「母性の健康管理に関する専門家

会議」の先生がたにひとかたならぬご協力をいただきました。本書の刊行に際し厚く御礼申し上げる次第です。

昭和50年11月

労働省婦人少年局婦人労働課長

高橋久子

「母性の健康管理に関する専門家会議」委員

鈴木 三郎	国立習志野病院産婦人科医長
長江寿恵子	横河電機(株)専任衛生管理者
名取 光博	東京都立荒川産院院長
古谷 博	順天堂大学医学部教授
前原 大作	労働省母性健康管理指導医
松田 静治	江東病院産婦人科医長
松本 清一	自治医科大学教授
横田 碧	日本電信電話公社東京健康管理所ケースワーカー

(五十音順 敬称略)

目 次

I	妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理指導の必要性	9
1.	勤労婦人の増加とその背景	9
2.	出産者の増加	10
3.	妊娠中及び出産後の勤労婦人の問題点と対策	10
4.	母性健康管理推進者設置の意義と職務	11
(1)	母性健康管理推進者設置の意義	11
(2)	母性健康管理推進者の職務	12
II	妊娠中及び出産後等の勤労婦人の健康管理	13
1.	妊娠中及び出産後等の勤労婦人の心身の状態	13
(1)	妊娠による母体の変化	13
(2)	妊娠中の保護	15
(3)	分娩後の保護	17
(4)	生理時の保護	18
2.	勤労婦人福祉法の規定	19
(1)	勤労婦人福祉法の制定	19
(2)	勤労婦人福祉法に基づく措置等	19
イ	保健指導を受けるための時間の配慮（第9条）	20
ロ	指導事項を守るための措置（第10条）	20
ハ	育児に関する便宜の供与（第11条）	20
3.	労働基準法の規定	22
(1)	産前産後休業（第65条）	22

(2) 軽易業務転換（第65条）	23
(3) 育児時間（第66条）	24
(4) 生理休暇（第67条）	26
4. 指導基準	27
(1) 健康診査等の受診のための時間の確保	30
(2) 妊娠中の通勤緩和	33
(3) 時間外労働及び深夜労働等の制限	34
(4) 妊娠中の休憩時間等の措置	35
(5) 妊娠中及び出産後の症状等に対応する措置	36
イ つわり	37
ロ おそ（悪阻）	37
ハ 貧血	37
ニ 流早産の徴候	38
ホ むくみ（浮腫）	38
ヘ 後期（晩期）妊娠中毒症	38
ト 静脈瘤（下肢）	40
チ ふた子（双胎妊娠）	40
リ 糖尿病	41
ヌ 復古不全	41
Ⅲ 健康管理の実施事例	42
Ⅳ 勤労婦人の健康	48
1. 勤労婦人の健康障害	48
(1) 単調労働と健康障害	48
(2) 冷房による健康障害	49
2. 勤労婦人の生活管理	50

3. 労働基準法上の女子保護規定	51
(1) 労働時間及び休日労働（第61条）	51
(2) 深夜業（第62条）	56
(3) 危険有害業務の就業制限（第63条）	56
V 関係法令，制度等	60
1. 勤労婦人のための保護規定等	60
(1) 労働基準法（抄）	60
(2) 女子年少者労働基準規則（抄）	69
(3) 勤労婦人福祉法	73
(4) 母性健康管理指導医	77
2. 母子の保健と保護規定	78
母子保健法（抄）	78
3. 母と子のための施設	80
(1) 保健所	80
(2) 母子健康センター	80
(3) 児童相談所	80
(4) 児童福祉施設	80
(5) 福祉事務所	81
(6) 働く婦人の家，勤労婦人センター	81
4. 関係通達等	81
(1) 母性健康管理推進者の設置	81
(2) 母性健康管理指導医の設置	84
VI 統計表	86
VII 参考資料	95

I 妊娠中及び出産後の勤労婦人の 健康管理指導の必要性

1. 勤労婦人の増加とその背景

近年における経済社会の発展に伴って、女子雇用者は大幅に増加し、婦人の就労する職業分野も徐々に拡大しています。

昭和49年現在（年平均）で、女子雇用者は1,171万人を数え、昭和35年に比べて1.6倍（男子は1.5倍）に伸び、雇用者全体に占める女子の割合は昭和35年の31.1%から32.4%になり、とくに中高年令者、既婚者の増加は著しく高まっています。すなわち、年令別にみた場合、女子雇用者のうちの30歳以上の者が昭和35年には37%であったのが、昭和49年には、56%と過半数を超えるまでになっています。

また、既婚婦人は昭和35年には女子雇用者の37%であったのが、昭和49年には61%に上昇し、平均勤続年数や平均年令も次第に伸びています。したがって婦人の労働の姿をみると従来は若年、未婚型が主であるといわれていたが今日では結婚まで短期的に就労する者のほか、結婚、出産後も引き続き就労する者、出産により一時職業生活を中断し、子供がある年令に達し手を離れる段階で再び職業生活に復帰する者、あるいは中高年になってはじめて職業に就く者など著しく多様化しています。

これら婦人の雇用が増加した背景には次のような要因が考えられます。

まず、雇用する側の要因としては、①高度経済成長の下で労働力需要（求人）が著しく増大したこと ②上級学校への進学率の上昇、出生率の低下等の影響により新規卒卒者など若年労働力が減少し、労働力の供給源の転換がみられたこと ③技術革新の進展等による生産方式の機械化、自

動化に伴い単純作業、不熟練の就業分野が拡大したことがあります。

また婦人の側の要因としては、①高学歴化に伴って社会参加意識が高まったこと ②出生児数の減少による育児期間の短縮、家庭用電気機械器具等の普及に伴う家事労働の軽減によって余暇が増大したこと ③生活水準の上昇とともに、また最近では物価の上昇や老後生活の不安に対して追加収入の必要性が高まったことなどがあります。

2. 出産者の増加

働きながら出産する勤労婦人の数も近年増加していますが、この状況を社会保険による分娩費や出産費の受給者数の推移によってみると、昭和35年度は14万人であったものが、昭和48年度には36万人となり、この間2.5倍に増加しています。ちなみに、女子雇用者全体は1.6倍の増加ですから働きながら出産する勤労婦人の増加がいかに大きいかわかります。

この結果、女子雇用者中に占める分娩費や出産費の受給者数の割合は、昭和35年には2.0%であったものが昭和40年には2.7%、昭和48年には3.0%と増加傾向をたどっています。

3. 妊娠中及び出産後の勤労婦人の問題点と対策

前述のような勤労婦人の動向等からみて、今後、勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図っていくうえで基本的な課題となるのは、「母性に対する配慮」と「職業生活と家庭生活の調和」であり、これらの解決が今後の大きな問題としてクローズアップされています。

ところで、勤労婦人は職業と育児・家事との二重の負担を負っており、一般的には肉体的・精神的疲労が大きいものです。また、近年、技術革新の進展による原材料、作業態様の変化、労働密度の高まり等は著しく、さらに大都市を中心とする職住の遠隔化傾向のなかで、通勤ラッシュの激化、通勤時間の増大など婦人を取りまく職場、社会環境には大きな変化が

みられます。このような変化は勤労婦人の妊娠・出産に関して職をもたない家庭婦人に比較してより大きな負担であり妊娠中や分娩時の異常などの発生率を高めるとする報告もあります。

従来から、我が国の妊産婦死亡率は他の先進諸国に比較して高いことが報告されていますが、その死亡原因としては妊娠中毒症や分娩時の異常出血が大きなウェイトを占めています。

これらの異常は妊娠中の健康管理の不徹底によるところが大きいのですが、とくに勤労婦人の場合には前に述べたように職をもたない家庭婦人に比べて職業生活に伴う負担を負っている場合が多く、健康管理についての本人の自覚もさることながら、職場や社会において個々の実情に応じた適切な措置がなされることが必要です。

このため、勤労婦人福祉法においては、事業主に対して勤労婦人の母性の健康管理に関する配慮、措置を講ずるよう努力義務として規定しています。

4. 母性健康管理推進者設置の意義と職務

(1) 母性健康管理推進者設置の意義

労働省では、勤労婦人福祉法の規定をうけて事業主、労働者等の関係者に対して母性健康管理対策推進のための行政指導を行っております。

労働衛生に関しては労働安全衛生法によって労働者の健康等を確保する立場から事業者が行わなければならない事項がいろいろと定められており、一定規模以上の事業場においては、衛生管理を日常行う者として衛生管理者の選任を義務づけております。しかるに前述のように、勤労婦人は次代を担う者の生育について重要な役割を有するという特殊性もあって、勤労婦人福祉法に妊産婦の健康管理に関する措置等について定め、特に事業主に対してその実施を要請しているところですが、この母性の健康管理はその対象、内容等が一般的な健康管理と異なるため、女子労働者が多い

事業場等においては母性の健康管理の推進を担当する者を選任し、自主的に母性健康管理に関する活動をすすめることはたいへん意義があります。

そこで、労働省では昭和50年度から当面は女子労働者を常時50人程度以上雇用する事業場においては、その事業場に属する衛生管理者のなかから少なくとも1名を母性健康管理推進者として選任するよう勧奨しております。

(2) 母性健康管理推進者の職務

母性健康管理推進者の職務はおおむね次のとおりです。

① 事業場において勤労婦人の母性健康管理に関する関心と理解を喚起すること。

② 次のことに関し、事業主等の指示に基づき必要な措置を検討しそれを実施するとともに事業主等に対する進言、助言及び勤労婦人からの相談に応ずること。

(a) 妊娠中及び出産後の健康診査等の受診のための時間の確保に関する問題

(b) 妊娠中の通勤緩和に関する問題

(c) 妊娠中及び出産後の時間外労働、又は深夜労働の制限に関する問題

(d) 妊娠中の休憩時間等の措置に関する問題

(e) 妊娠中及び出産後の特殊な作業環境、作業態様に対応する措置に関する問題

(f) 妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置に関する問題

(g) 妊娠中の軽易業務転換、産前産後休業に関する問題

(h) その他、勤労婦人の母性の健康管理に関する問題

③ 母性健康管理業務について婦人少年室との連絡に関すること。

以下、これら勤労婦人の母性の健康管理に関して事業主及び勤労婦人自身が、配慮すべき事項等について述べるものとします。

Ⅱ 妊娠中及び出産後等の勤労婦人の健康管理

1. 妊娠中及び出産後等の勤労婦人の心身の状態

(1) 妊娠による母体の変化

イ 妊娠持続期間

妊娠の持続期間とは受精卵が子宮に着床して胎児が発育し、母体外へ排出されるまでの期間をいいます。

そして、便宜上最終月経の開始日を妊娠の始まりとしており、成熟した胎児が生まれるまでの妊娠期間は、この最終月経の最初の日から平均280日とされています。一般にこの280日を40週にわけ、4週を妊娠の1月として「妊娠第何月」という表現がとられます。(したがって妊娠月数の1カ月とは28日で、妊娠第10月の終りが280日目に相当します。)

妊娠したとして認識されるのは第2月以降ですからこれを、①第2～4月を妊娠前期 ②第5～7月を中期 ③第8～10月を後期とよびます。また場合によっては、①第5月までを前半期 ②第6月以降を後半期ということもあります。

正期産とは分娩予定日を中心とした前後4週間(第38週1日から第42週0日まで)の出産をいい、妊娠第7月末(妊娠第28週)までで出産するものを流産とし、第8月から第10月半ば(妊娠第29週から第38週)までの出産を早産とし、予定日より2週間以上を過ぎての出産を過期産としています。

ロ 妊娠中の母体の変化

母体の性周期すなわち月経は受精卵が子宮へ着床することによって停

止し無月経となります。また、基礎体温が高温相を続けるようになるなど全身的にも種々の変化が母体に現われてきます。

その主なものは次のようなものです。

(イ) 体重の増加

妊娠の全経過を通じて体重が次第に増加します。これは成長する胎児が存在する以上当然のことですが、胎児重量のほかに体内の水分、血液、皮下脂肪の増加によるものです。

(ロ) 体型、姿勢の変化

以上のような体重の増加は腹部に集中して起きるので、妊娠の末期には腹部の突出が著しく体の重心が前方に移動し、このため歩行に際して脚をやや開きかげんにする姿勢をとるようになります。関節や靱帯の弛緩も加わり、骨盤が前方にかたむき、姿勢が悪くなりがちで、腰痛や背痛を起こしやすくなります。また、増加した体重を支えねばならないので足が疲れやすく、したがって動作も緩慢になります。妊娠末期には子宮により横隔膜の動きが制限され胸部の上下動による呼吸法となり、いわゆる肩で息をする状態がみられます。

(ハ) 皮膚の変化

妊娠中はエネルギー代謝が亢進されるため発汗も多く皮膚が湿潤するようになるので時には掻痒、湿疹などもみられます。

(ニ) 血液と循環系の変化

血液量は妊娠するとまもなく増加しはじめ、妊娠の後期には非妊時の30%増となります。この場合、血液は赤血球も増加しますが、血漿の増加の方が著しく、したがって妊娠後半期になると血液全体は水分で薄められた状態になります。

脈拍数や呼吸数も代謝需要の増大にこたえてやや増加する傾向があります。血液は前述のように薄められますが、そのほか赤血球をつくる成分としての蛋白質や鉄分が胎児にとられるので不足しがちになり

貧血が起こりやすくなります。

また、血管全体の緊張が弱まり大きな子宮をかかえるので全身の血液の配分が変化し、立ちくらみを起こしやすくなります。

静脈のうっ血が特に下半身に強く静脈瘤や痔、手足のむくみなども起こしやすくなります。

(iv) 精神、神経系の変化

精神的不安や自律神経が不安定なために妊娠中はとかく気分がいらいらして神経質になったり、不眠に陥ったりすることも珍らしくありません。

なお、女子労働者の妊娠・分娩に関しては従来から一般家庭の主婦に比べ妊娠・分娩に関連した障害が多く発生する事例も報告されています。

(妊娠・分娩に関連した障害については後述の指導基準(27ページ)の項で詳しくふれます。)

(2) 妊娠中の保護

妊婦について各種の作業能力に関して研究された結果によると、①労働の性質が妊婦自身の意思によって調節できるような場合には妊婦の体重増加は順調であるが、作業が強制的性質をもち、かつ妊娠前半期と同様な質と量の労働を後半期にも引続いて行った場合には妊婦の体重増加は抑制され、ついに末期には減少してくる。②出産前の2～5週間に労働をやめると妊娠末期の体重増加は維持されるが、労働をやめないで継続したものでは体重は減少した。③妊婦のエネルギー(カロリー)必要量は妊娠前半期に比べて後半期には非常に増大し、ことに末期には約2倍となる。すなわち労働に必要なエネルギーは著しく大となることが明らかにされています。

これらのこととつわりその他の症状が妊婦にあらわれやすいことをあわせて考えると、妊娠中の作業能力が低下する場合もあると考えられま

す。

また、作業量だけの問題でなく作業の質的な面も無視できません。たとえば心身の緊張をしいる作業や任意に中断できない作業などは、必ずしも妊婦に適したものとはいえません。さらに通勤距離の遠隔化しつつある今日、通勤もまた妊婦にとって負担が少なくないと考えられます。このようないわば副次的な条件によって妊娠中の女子労働者の健康がそこなわれる可能性が高くなったことは、その管理についても格別な配慮をする必要があります。

以上のようなことから妊娠中の女子労働者については次のような問題点があり、これらについて個々の対策が必要です。

① 妊娠前半期

- a 勤務時間と病院、診療所等の医療施設の診療時間が一致しているため、妊婦の早期受診が困難な場合があること。
- b 通勤に利用する乗物の混雑度、通勤距離の延長に応じてつわりが強められやすいこと。
- c 通勤距離や仕事の内容によっては心身の安静を得がたく流産に移行する危険性を有すること。
- d 鉛等特定の重金属、有機溶剤、化学薬品、電離放射線、細菌などを扱う職種は、流産・胎児の発育障害等の異常の発生との関係で問題点が多いこと。

② 妊娠後半期

- a 定期受診の回数が制限されがちであることから、妊娠中毒症、その他の異常の早期発見が遅れたり、できない場合が多いこと。また勤務との関係で必要な安静をとることが困難であること。
- b 女子労働者は早産の危険性が高く、また、分娩時に早期破水を起こしやすいという事例もみられること。
- c 栄養摂取がかたよりがちであることから妊娠貧血をきたしやすい

いことが考えられ、また胎児の発育異常（低体重児出産の可能性）もありうること。

d 分娩時の子宮収縮力が不良であるとの報告もみられ、異常分娩の可能性があること。

③ 妊娠末期

a 妊娠末期は、分娩に連なる重要なしかも異常発生の危険が高まる時期であり、労働による負担を軽減するだけでなく、休養する必要があること。これは単に心身の安静のためのみでなく分娩に対する準備態勢を整える意味からも必要であると考えられること。

b 一方、妊娠末期は、胎児が急激に体重を増し、発育成長する時期でもあること。この時期に安静をとることが、早産を防止し胎児の発育を順調ならしめるとする資料もあること。妊娠後期の安静日数と低体重児出産の頻度は逆の相関関係にあり、安静日数10日以下の場合に対して安静日数60～90日の場合は、低体重児出産の頻度は約5分の1になったとする報告もあること。

(3) 分娩後の保護

胎盤が娩出された直後から妊娠及び分娩によって生じた母体の変化が妊娠前の状態にもどるまでの期間を「産褥」といいますが、一般にその期間は産後6～8週間とされています。

しかし、全身的な回復過程はその後も進行していると考えられます。さらにこの期間は授乳、育児という負担が加わるので心身ともに不安定な状態にあるといえましょう。従来健康であった婦人にも精神障害などが産後に起こることがあります。身体的、精神的にみて形態と機能が、主観的にも客観的にも満足できる状態であり、かつ社会的生活が十分営める状態を「健康」と考えると考えるならば、分娩後一定期間は特別の配慮を要するものと考えることが妥当でしょう。

なお、産後の休養については、母体の回復のみならず、乳児が心身とも

に健全な発育をするという観点からも考慮する必要があります。

(4) 生理時の保護

生理（月経）は全身の内分泌の状態が周期的に変化することの現われの一つであって、月経異常はそのリズムの失調によることが多いのですが、過労や栄養不足、精神的負担などがその原因となることもあります。もちろん、そのほかにも子宮筋腫、子宮内膜症などのように子宮、卵管、卵巣などの病気によって月経やその随伴症状に異常の起こることもあります。

月経時には多少の苦痛を伴う症状が生じる者がありますが、一方では一部の者にとって月経時の就労が月経の異常を強める可能性のあること、さらに月経時に強い苦痛のある者は、ときに作業能率を低下させることがあります。

また、就労の困難さは、職種、作業姿勢、労働の強度などにも左右されることがあります。さらに、年令的な差異、月経困難症の原因に対する考慮も必要です。

しかし、月経時の就労がその際に苦痛を伴うことがあったとしても、将来の母性機能に影響を残すかどうかということについては現在までのところ明確にはされていません。

しかし、月経時の症状が現われるのは、同一人についても、月によって異なることもあります。月経時に就労が困難である者は、産婦人科学的には月経困難症の範ちゅうに属し、疾患の一つとして考えるべきでしょう。その原因は種々ありますがその多くは治療によってなおすことができます。具体的には機能的なものに対しては鎮痛、鎮静剤等の使用やホルモン治療を行います。

これに対して、器質的な異常によるもので比較的軽症なものは、上の方法により、また、進行したものに対しては、その原因を除去する必要があります。（子宮筋腫や子宮内膜症に対しては場合によっては手術療法が行われます。）このほか過多月経により就労困難な者もありますが、やはり

ホルモン異常や子宮筋腫に起因するものが多いようです。

以上のような妊娠中及び出産後等の勤労婦人の心身の状況に関連して勤労婦人福祉法及び労働基準法において種々の規定がなされています。次にこれらの規定について述べることにします。

2. 勤労婦人福祉法の規定

(1) 勤労婦人福祉法の制定

前述したように最近における勤労婦人の動向からみて、勤労婦人が職業生活と育児・家事等の家庭生活との調和をよりよく図ることができるようにすることが今後の基本的課題となっています。

労働省としては、勤労婦人の福祉を増進していくという見地から種々の施策を行っているところですが、昭和47年7月には勤労婦人の福祉に関する基本法的な性格をもつ勤労婦人福祉法を制定し、これによって総合的かつ一体的な対策を推進しています。

この、勤労婦人福祉法では事業主に対して妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理等に関する配慮及び措置について努力義務を課しています。すなわち、既婚の勤労婦人では家庭生活に伴う負担があるが、そのうえに妊娠、出産及び育児に伴ってさらに負担が大きくなり勤労婦人が職業生活とこれらの負担との調和を図るうえで困難な問題が生じており、勤務に従事したいという希望がありながらそのために退職を余儀なくされたり、能力を有効に発揮できないという事例が少なくない実情にあります。

労働基準法では勤労婦人の妊娠、出産及び育児に関し、最低労働条件として妊娠中の軽易業務への転換、産前産後の休業、育児時間について規定していますが、勤労婦人福祉法ではすでに労働基準法に規定されているこれらの措置のほか、とくに勤労婦人の福祉にとって重要である事項について規定したものです。

(2) 勤労婦人福祉法に基づく措置等

イ 保健指導を受けるための時間の配慮（第9条）

妊娠中及び出産後1年未満の婦人は妊産婦として母子保健法に基づいて所要の保健指導や健康診査を受けることになっていますが、勤労婦人は勤務との関係で時間の都合がつかず受診できない場合も生じます。そこで、妊産婦である勤労婦人が保健指導等を受けるときは、それに必要な時間が確保できるよう事業主に要請したものです。（これに関する具体的な行政指導の内容については指導基準（27ページ）の項参照）

ロ 指導事項を守るための措置（第10条）

母子保健法では妊産婦が保健指導または健康診査を受けた場合、診断を担当した医師等はそのつど母子健康手帳の指導事項欄に婦人が健康を保持するために注意すべき事項を記載することになっていますが、勤労婦人福祉法は勤労婦人がこの指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずるよう事業主に要請したものです。「必要な措置の内容」としては「通勤ラッシュ時を避けるための時差出勤等の方法による勤務時間の変更、勤務場所の変更、超過勤務及び深夜業の制限、勤務時間の短縮等の方法による勤務の軽減、休養室の整備等が含まれる」とのと解されています。（これに関する具体的な行政指導については指導基準（27ページ）の項参照）

ハ 育児に関する便宜の供与（第11条）

育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うよう要請したものです。

育児休業については勤労婦人福祉法は「事業主が乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。」と定義していますが、勤労婦人の福祉対策の観点から①勤労婦人の自主的な選択に基づく「申出」と②雇用関係上の地位を失うことなく復職を当然の前提とする「休業」という基本的な要件を定めるにとどめ、育児休業の期間、休業中の賃金等の具体的内容

については、個々の労使による自主的決定に委ねることとしています。

育児休業とは乳幼児を有する勤労婦人が雇用関係上の他位、身分を失わずに一定期間職業生活を中断しこの間を育児に専念した後、再びもと
の職場に復帰することを可能とする制度であり、我が国においては、こ
の法律で初めて規定されたものです。

終身雇用あるいは年功序列型賃金制度が根強く存在する我が国の雇
用、賃金慣行等の下では一度退職してしまうと再就職が困難となったり
不利な労働条件となったりすることが多いので、育児休業は勤労婦人の
職場の確保と労働条件の維持向上のうえでかなり有効なものといえま
しょう。

また、育児休業の実施以外の「育児に関する便宜の供与」としては、
「勤労婦人が乳幼児を保育所等に預ける場合の勤務時間に関する配慮、
又は輸送機関の便宜の供与、勤労婦人が母子保健法に規定する乳幼児の
保健指導等を受ける場合の勤務時間に関する配慮、事業場内における授
乳のための設備の設置等が含まれる」ものと解されています。

女子保護実施状況調査によって労基法上の母性保護規定を上まわる母
性の健康管理や育児のための措置を講ずる事業場の割合をみると昭和48
年の調査では、前回調査（昭和46年）に比べてかなり増加し、措置の内
容も多様化しています。このような母性保護や育児に関する措置のいづ
れか一つを実施している事業場は40.4%となっています。

措置の内容について前回の調査と比較しながらみると、「妊娠中に定
期的な健康診査を受けるための通院に要する時間の休業を認めるもの」
が5.7%から19.8%に、また「時差通勤の実施など」も4.1%から14.5%
とそれぞれ3倍半に伸びているのが目につきます。また、「つわり休暇」
も7.8%と割合は少ないながら前回の1.9%に比べると大幅な増加を示
し、育児のための措置の一つである育児休業制度も前回の調査の2.3%
から4.3%に伸びています。

その他、「妊婦の時間外労働の制限」の措置は28.5%の事業場で実施されており、「休憩時間の増加」6.0%、「交替制勤務や深夜勤務についている女子労働者のいる事業場で、これらの勤務を免除する」こととしている事業場は、それぞれ64.5%、74.6%となっています。

3. 労働基準法の規定

婦人は次代を担うべき子供を生み、育てるという母性機能を果たす使命を負っていますが、その使命を適切に果たすことができるよう母性を保護することが重要な問題です。

労働基準法（以下労基法という）における母性保護に関する規定としては、①産前産後休業（第65条） ②妊婦の軽易業務転換（第65条） ③育児時間（第66条）があります。

以下、これらの規定について述べることにします。

(1) 産前産後休業（第65条）

労基法第65条は産前産後の休業に関する定めをしていますが、そのあらましは次のとおりです。

6週間以内に出産する予定の女子は、使用者に対して産前休業を請求できることになっています。請求は就業規則に定める手続に基づいて行うこととなりますが口頭でもよいものと解されています。使用者は、この休業の請求があった場合には、その女子を就業させてはならないことになっています。

産後休業については労働者の請求を待つまでもなく6週間は労働に従事させることはできないことになっていますが、産婦の健康状態は各人によって異なり、また、経済的事由等から就業を希望する場合もありますので、このような時には、産後5週間を経過しており、かつ当該労働者の請求を条件として医師がさしつかえないと認めた業務に限り就業させることが認められます。

イ 出産の範囲

ここでいう出産は妊娠第4カ月以上の分娩とし、生産のみならず、死産をも含みます。なお、出産した場合の妊娠月数は医師の診断によって決められることとなっています。

ロ 出産当日の取扱い

「出産当日は産前に含まれる」と解されています。

ところで、女子保護実施状況調査（昭和48年）により産前産後の休業の状況についてみると、産前休業者の日数は、7日以内の者が5.3%、8～21日の者が12.0%、22～35日の者が19.7%、36～42日の者が36.5%で6週間以内の者が7割を占めており、一方、6週間を超える者は23.3%となっています。

また、産後休業者の休業日数は6週間未満の者は11.1%、6週間の者は47.1%で昭和46年の調査に比べともに減少傾向がみられるのに対し、6週間を超える者は38.9%で昭和46年の32.1%より高まっています。ちなみに、産前産後休業について、労働協約、就業規則等で規定している事業所は84.5%となっています。このうち休業期間が労働基準法の最低基準である産前産後各6週間（通算12週間を含む）を上まわる事業所の割合は4.9%で昭和46年調査の結果（4.5%）をわずかながら上まわっています。なかでも500人以上の事業所では20.9%と昭和46年調査（12.4%）よりかなり多くなっています。また、休業中有給としている事業所は34.2%でこれも増加する傾向がみられます。

(2) 軽易業務転換（第65条）

妊娠中の女子労働者は基本的には健康人として社会生活を営むべきものですが、先に述べたように妊娠中のエネルギー負担や住宅事情、通勤事情などの条件によって健康がそこなわれる可能性も高いことからみて、妊娠中の全期間を通じて一般的な業務負担の軽減が必要です。

このようなことから労基法第65条においては妊娠中の婦人労働者が請求

した場合には「他の軽易な業務」に転換させることを使用者に義務づけています。「軽易な業務」に関する具体的基準は業務の実態や個人の側の条件も様々であることから特に定められてはいませんので、その時の具体的状況に応じて判断するものですが、原則として女子が請求した業務に転換させる趣旨と解されています。

なお、女子保護実施状況調査（昭和48年）によると、妊娠中の軽易業務転換者は11.0%となっています。軽易業務転換者について、いつ頃転換したかをみると、妊娠5カ月未満に転換した者が45.1%と約半数に近く、5カ月以上8カ月未満の転換者が43.0%、8カ月以上の転換者が10.9%となっています。また労働省婦人少年局が行った妊娠出産調査（昭和48年）によると妊娠中、軽易業務転換を含む業務軽減を受けなかった者は勤務時間の短縮、作業姿勢の変更等何らかの軽減を受けた者に比較して、後期（晩期）妊娠中毒症等の障害が多く発生し、特に妊娠中深夜勤がありながら何らの軽減を受けなかった者は流産の徴候、後期（晩期）妊娠中毒症、早産、低体重児出産などの率が高い傾向がみられました。このように業務の軽減が妊娠・分娩の経過に好ましい影響を与えることが示唆されています。

(3) 育児時間（第66条）

労基法第66条は、生後満1年に達しない生児を育てる女子が同法第34条による休憩時間（労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間）の外、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できることを規定しています。この規定は育児、授乳及びその他種々の世話のために要する時間を確保し、あわせて一般に産後の一定期間女子労働者を、作業環境から離脱できる余裕を与えるために設けられたものです。

イ 育児時間の請求権者

育児時間を請求できる者は、生後満1年に達しない生児を育てる婦人であり、生児とは実子であろうと養子であろうとかまいません。

ロ 育児時間の与え方

育児時間は労基法第34条により定められた45分あるいは1時間の休憩時間とは別に1日2回各30分以上の時間を与える必要があります。「休憩時間が法定基準を上まわる場合は、この法定基準以上の時間を育児時間に繰り入れることは認められる」ものと解されています。

育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。使用者としては当該女子が請求した時に各30分与えればよいのですが、午前と午後1回ずつ与えられているのが実情です。1回「30分」とは、哺乳その他、生児の世話のための時間であり、当該労働者の使用を禁じられている時間ですが、作業場から生児に面接するまでに要する時間、例えば哺乳のため乳児のところまで往復する時間等が相当の時間を必要とする場合でも、これを含めて30分の時間が与えられていれば法違反とはなりません。このような場合には往復時間を除いて実質的な育児時間が与えられることが望ましいといえましょう。

土曜日など1日4時間以内の労働の場合については「育児時間は1日の労働時間を8時間とする通常の勤務態様を予想して、その間に1日2回の育児時間の附与を義務づけるものである」ので「1日の労働時間が4時間以内であるような場合には、1日1回の育児時間の附与をもって足りる」ものと解されています。

女子保護実施状況調査（昭和48年）によると育児時間について労基法の最低基準を上まわる規定を有する事業所は4.4%となっています。

産業別には運輸通信業が21.7%でとくに割合が高く、規模別には大規模事業所ほど高い割合を示しています。1日60分を上まわる規定例としては1日2回各45分が多く、その他1日2回各40分、1日3回各30分、1日2回各60分、1日4回各30分、1日2回各90分、1日1回90分、1日につき150分、1日につき120分など様々の例があります。

育児時間中の賃金を有給としている事業所は34.4%であり、事業所規

模が大きいほど有給の割合が高くなっています。また、昭和48年中に出産し、出産後も引き続き勤務している女子労働者のうち、育児時間請求者は27.1%です。請求者の割合を産業別にみると、運輸通信業が61.0%で特に高くなっています。規模別には規模間の差が大きく、30～99人が18.4%、100～499人が27.3%、500人以上が36.0%となっています。

育児時間請求者について請求時間別の割合をみると、1日2回各30分の者が36.4%、1日1回60分の者が27.4%であって63.8%の者が1日60分までとなっており、一方、1日60分を上まわる者は36.2%です。1日60分を上まわる者の割合は事業所規模が大きいほど高く500人以上では46.2%となっています。

(4) 生理休暇（第67条）

以上のほか、労基法第67条は生理休暇について規定しています。この規定は「生理日の就業が著しく困難な女子」及び「生理に有害な業務に従事している女子」のために設けられたもので、女子労働者が請求した場合に使用者は、その女子を就業させてはならないことを定めています。

生理休暇を使用者に請求できるのは、女子労働者が前述のそれぞれの条件に該当する場合です。ただし、請求にあたっては医師の診断書の提出を求めるなど請求の手続を厳格にすることはこの規定の趣旨からみて好ましくなく、一応事実を推断することができるならば十分であると解されています。

また、女子年少者労働基準規則（以下女年則という）第11条に定める生理に有害な業務（73ページ参照）に従事する女子労働者が生理休暇を請求した場合であっても休憩施設を設けて請求した女子労働者に特別の休憩時間を与えたり、あるいは業務転換を行ったりしてその有害な業務につかせない措置を講ずれば生理休暇を与えなくてもよいこととなっています。ただし「就業が著しく困難な女子の場合はこの限りでない」とされています。

生理休暇の日数は「生理日の長短及びその難易は各人によって異なるも

のであるので女子労働者すべてに妥当する客観的な一般基準は定められない。なお就業規則その他により生理休暇の日数を限定することは許されない。ただし有給の生理休暇の日数を定めておくことはそれ以上休暇を与えることが明らかにされていれば差支えない」とされています。

女子保護実施状況調査によると、昭和48年に生理休暇を請求した者の割合は21.2%です。これを産業別にみると、運輸通信業が39.0%で全産業平均を大きく上まわっているほかは、各産業とも1～2割程度となっています。

つぎに生理休暇の請求状況をみると、1年間に1人平均6.5回請求し、1回平均1.4日休んでいます。なお、生理休暇について就業規則等の規定を設けている事業所の割合は80.2%です。

4. 指導基準

前述の勤労婦人福祉法の規定を受けて労働省としては妊娠中及び出産後の母性の健康管理対策について次のようなことを指導基準として行政指導を行っています。もちろん、妊娠中及び出産後の健康状態は個人差が大きく、また仕事の内容、妊娠中及び出産後の休業、時間短縮等の状況も様々であるので、各種の症状等に対応する措置は原則として医師等の指示に対応して講ずることとなります。指導基準に掲げられた各種の症状等は妊娠中及び出産後に現われやすいものであり、医師等により、これに対応する職業生活上の指示が具体的でない場合等は別表に掲げる措置の内容を基準として措置することとなります。

また、勤労婦人は医師等による指導が勤労婦人の職業生活の内容に即した適切かつ妥当なものとなるようにするために健康診査等を受ける場合にはそのつど進んで自からの勤務態様、職場環境等の状況を明らかにして指導を求め、その指導事項を母子健康手帳に具体的に記載してもらうことが必要ですので、その旨を勤労婦人に対しても十分指導することが必要で

す。

(別 表)

妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理上必要な措置

(1) 健康診査等の受診のための時間の確保について

妊娠中及び出産後の勤労婦人が母子保健法の規定による健康診査または保健指導の受診のために要する時間について、必要な措置を講ずること。その回数については、原則として同法に基づく「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領（昭和41年10月21日付け児童第688号）」において定められている次の基準によること。ただし、医師等がとくに必要と認める場合には、その指示された回数によること。

- (イ) 妊娠7カ月までは4週間に1回
- (ロ) 妊娠8カ月から9カ月までは2週間に1回
- (ハ) 妊娠10カ月以後分娩（出産）までは1週間に1回
- (ニ) 産褥後期に1回

(2) 妊娠中の通勤緩和について

妊娠中の勤労婦人が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、そのために必要とされる限度で勤務時間の変更等を行うこと。

(3) 時間外労働または深夜労働の制限について

妊娠中及び出産後1年以内の期間における時間外労働または深夜労働が、母体または胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、時間外労働または深夜労働に従事させないこと。

(4) 妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の勤労婦人については、必要に応じ、補食時間を設ける等休憩時間の長さ、休憩の回数等休憩に関し適宜の措置を講ずること。

また、妊娠中の勤労婦人が有効に利用することができる休憩のための設備（できるだけ臥床することができるもの）を設けること。

(5) 妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置について

妊娠、出産に伴って生ずる各種の症状等については医師等の具体的な指導に基

ついて所要の措置を講ずること。

なお、各種の症状等に対応する一応の措置内容は次表のとおりであること。

1. 妊娠中の症状等に対応する措置

		症 状 等	措 置 内 容
後 期 (晩 期) 妊 娠 中 毒 症	つわり (妊娠嘔吐)	妊娠第2～3月に現われる食欲不振、悪心、嘔吐等消化器系統の症状。一般に妊娠4カ月頃になると減退消失する。	悪臭が著しい等悪い環境における作業の制限 体重が2 kg以上減少する場合…勤務時間の短縮または休業
	悪 阻	つわりの強度のもので、胃液、血液等を混じた嘔吐が激しく、食物摂取が不能になり、全身の栄養状態がおかされる。	休 業
	貧 血	血液中の赤血球または血色素(ヘモグロビン)が減少するもので、顔面蒼白、心悸亢進、疲れやすい等の症状を現わす。	強度の場合(血色素量9 g/dl未満)…重労働の制限 勤務時間の短縮または休業
	流早産の徴候	出血と下腹部の疼痛を現わす。	休 業
浮 腫 (むくみ)		妊娠後半期ことに末期に下肢にむくみを生ずるが、高血圧、蛋白尿を伴わない場合。	勤務時間の短縮および立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限
	高 血 圧	頭痛、耳鳴り、不眠、心悸亢進等を現わす。	軽症(収縮期圧(最高)140mmHg～169mmHg)の場合…重労働の制限、勤務時間の短縮または休業 重症(収縮期圧(最高)170mmHg以上又は拡張期圧(最低)110mmHg以上)の場合…休業
	蛋 白 尿	尿中に蛋白が現われる。	軽症(2.9%以下)の場合…勤務時間の短縮または休業 重症(3.0%以上)の場合…休業
	浮 腫	主に下肢または下腹部に浮腫を生じ体重が著しく増加する。	休 業

(下肢)静脈瘤	妊娠後半期に下肢の静脈が著しく怒張し、疼痛、歩行困難等が現わす。	立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限 横臥による休憩
双胎妊娠	(ふた子)	妊娠30週(8ヵ月後半)以降休業
糖尿病	(糖尿病と診断されたもの)	妊娠32週(9ヵ月)以降休業

2. 産後の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
復古不全	産後長期間にわたって全身状態の回復不全または出血が続けるものをいう。	勤務時間の短縮

4) 健康診査等の受診のための時間の確保

勤労婦人は一般家庭婦人に比べ流産、後期(晩期)妊娠中毒症、前期(早期)破水等の異常が発生しやすい条件下にあるにもかかわらず、勤務時間が病院、診療所等の医療施設の診療時間と一致しているため妊娠中の定期受診が困難で疾病の早期発見、早期治療が阻害されやすいことから少なくとも母子保健法に基づく健康診査及び保健指導が受診できるよう時間の確保の配慮が望まれます。

なお、厚生省では「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領(昭和41年10月21日付け児童第688号)」のなかで指導の回数を定めています。それによれば

- ① 妊娠第7ヵ月までは4週間に1回
- ② 妊娠第8ヵ月から9ヵ月までは2週間に1回
- ③ 妊娠第10ヵ月以後分娩までは1週間に1回
- ④ 産褥後期に1回

となっています。ただし、この回数は原則として正常な妊産婦の場合の一応の基準ですので、妊娠・分娩による疾病がある場合、その他、医師が必

要と認めた場合はその指示によることとなります。

なお、女子保護実施状況調査（昭和48年）によると、通院休暇制度を設けている事業所は19.8%と前回調査（昭和46年）の5.7%と比べ大幅に増加しています。以下、受診回数について述べてみましょう。

イ 妊娠第7カ月までは4週間に1回

月経が閉止したらなるべく早く診察を受けることが必要です。診察の項目は、おおむね次の様なものですが、各診療施設により多少の差があります。すなわち、子宮の大きさ、胎児の位置、発育の具合、子宮底、腹囲、尿糖、血圧、体重等の測定、浮腫の有無などですが、その他毎回ではありませんが、血液型、貧血の有無などが検査されます。

妊娠の初期はつわり、流産の徴候の出現が多く、また実際に妊娠第3カ月、第2カ月、第4カ月の順に流産してしまう者が多いので、安静が必要ですが、正常の場合でも1カ月に1回は診察を受けて、子宮の位置、状態その他を診察してもらい、医師の指示を受けなければなりません。しかし、あまり頻ばんな受診はかえって流産を導くことがあるので、1カ月に1回程度が適当でしょう。ただし、異常所見がある場合はその都度受診することが望めます。

妊娠初期に異常所見として考えられる症状は悪心、嘔吐を伴うつわり症状が強くなった場合の妊娠悪阻、出血、下腹痛を伴う流産、子宮外妊娠、胞状奇胎などです。

妊娠第5、6、7カ月はつわりもおさまり、流産等の心配も比較的少なくなり安定した時期ですが、診察方法も一般的には外診といって腹壁からの診察が主となります。したがって、この時期は月1回程度で子宮の大きさ、その他の月別変化を追っていきけるし、また、安定した時期なので、その間特別の異常も少ないので月1回の受診が適当といえます。しかし、安定した時期といっても過労や無理な作業は流産などの誘因になるので避けなければなりません。

ロ 妊娠第8カ月から9カ月までは2週間に1回

妊娠後期になると、いろいろの合併症が多くなってきます。また、妊娠第7カ月まで胎児の体重は平均約1,000gだったものが、妊娠第8カ月から最後の3カ月間で3倍の3,000gになるので、急速に腹部も大きくなっていくのがわかります。したがって、母体の変化も著明で2週間単位の観察が必要となってきます。ことに、この頃から後期(晩期)妊娠中毒症(後述)の発生が多くなっていくので注意しなければなりません。また、破水、早産等の心配も起こるし、腹部が異常に膨大したときは双胎(ふた子)、羊水過多などにも気をつけなければなりません。そのため①医師の指示があった場合 ②羊水が流出してくる場合 ③出血があった場合 ④腹痛があった場合 ⑤むくみを認めた場合は、さらに頻ばんな健康診査が必要です。

ハ 妊娠第10カ月以後分娩までは1週間に1回

妊娠第10カ月になると、むくみ、血圧上昇、蛋白尿等妊娠中毒症の発生がさらに増加するので注意しなければなりません。それには、むくみの程度、1週間の体重増加等、1週間単位でチェックしないと異常の発見が遅れることがしばしばあります。また、胎児が大きくなり下降してくるので尿が近くなったり、その他いろいろと母体の変化がさらに著明になってきます。たとえば昨日まで出ていなかった症状が今日出るということもあるので、1週間に1回は診察が是非必要です。また妊婦自身としては腹痛(陣痛開始、早産、常位胎盤早期剥離等)、出血(早産、前置胎盤、常位胎盤早期剥離等)、破水、むくみ、体重増加(1週間に500g以上の増加は異常)、どうき、めまい(後期(晩期)妊娠中毒症等)に気をつけ、異常の場合はすぐ受診しなければなりません。

ニ 産褥後期に1回

分娩がすんでから、妊娠・分娩によってひき起こされた母体の変化が元の妊娠前の状態に戻るまでの期間を産褥期と呼び、一般に6～8週間

とされていますが、産褥期には分娩に伴う産道の損傷や種々の異常の回復経過、妊娠中毒症後遺症及び妊娠中には気づかなかつた後遺症の出現及び分娩時出血による貧血、細菌感染にも注意しなければならないので、分娩後1ヵ月頃（産褥後期）の受診は必ず受けるようにしなければなりません。万一この受診が不可能な場合でも分娩後1年以内に1度は必ず定期検診を受けなければなりません。

(2) 妊娠中の通勤緩和

最近、いわゆる都市のドーナツ化現象により勤労者の通勤時間は延長する傾向を示しています。また、企業の都市集中や交通機関の混雑も著しくなっています。労働省の妊娠・出産調査（昭和48年）によれば、妊娠中の勤労婦人が通勤に要した時間は30分以下が最も多く41.1%、ついで31～60分の37.4%となっており61分以上の遠距離通勤者も17%を占めています。これらの者は通勤時間の短い者に比較して、流産の徴候を示す者や、死産の者の率が高い傾向がみられます。もちろん、通勤時間だけが問題ではなく通勤時の苦痛、すなわち混雑度、階段の昇降の有無等に関係があり通勤も全く苦痛がなければ立ったり、座ったり、歩いたりする労働時間の延長と考えてよいのです。したがって、通勤時の混雑を避けることが望ましく時差通勤も一つの方法です。実際には4割以上の者が通勤による苦痛を訴えています。これらの者のなかでも階段の昇降が多い者に分娩時の異常、低体重児出生、死産の割合が高くなっています。さらに、ひどく混雑するバスや電車の中で常に立って通勤していた者は低体重児出生が多い傾向がみられます。このように通勤事情が妊娠分娩に何らかの影響を与える可能性のあることを先の調査結果が示唆しているので妊娠中の勤労婦人の通勤緩和のための措置が個々の実情に応じて適切に行われることが必要です。

次に以上のことを妊娠時期別に考察してみます。

- ① 妊娠前半期には、つわりが乗物の混雑度、通勤距離の延長に応じて増強します。通勤距離や混雑度、階段の昇降の程度によっては心身

の安定が得がたく、流産に移行する危険性を有しています。

② 妊娠後半期では混雑度、階段昇降等により前・早期破水、早産をきたしやすい等の危険があります。

③ また、通勤方法では、自転車通勤はつわり症状が強くなりやすいこと、低体重児出生が多いことなどにより注意すべきです。また、バス通勤も早産頻度が高いことなどから路面の良くないバス通勤は避けた方がよいようです。

したがって妊娠中の勤労婦人は自分自身で通勤の方法についてたとえば次のような注意をはらうことが望ましいといえましょう。

① なるべくゆっくり、のんびり行くよう常に心がける。

② なるべくすいている交通機関、すいている場所を選んで乗ること。1台待って乗るようなゆとりを持つこと。走って電車やバスに飛び乗るようなことは絶対につしむこと。

③ 路面の良くない道路のバスはなるべく避けること。

④ 自転車での通勤は好ましくないこと。

⑤ 階段は廻り道でもなるべく避けるか、ゆっくり昇降すること。

以上のことを勤労婦人が実施できるよう、使用者としては、勤務時間の変更や勤務時間の短縮など、通勤緩和の措置をとることが望ましいでしょう。

なお、女子保護実施状況調査（昭和48年）によると妊娠中の婦人の時差通勤制度を設けている事業所は14.5%で前回調査（46年）の4.1%を大幅に上まわっています。

(3) 時間外労働及び深夜労働等の制限

妊娠中及び出産後の労働は一般に過重な負担を避けるべきですが、作業の質的な面ばかりでなく、作業時間の長さや、その時間帯も問題となります。妊娠・出産調査や医療業における深夜労働従事者に関する調査（昭和49年）によると労働時間が長くなるほど後期（晩期）妊娠中毒症、貧血、

流産、低体重児出産の者の割合が増加する傾向がみられます。

また、所定の労働時間以外に残業を行っている者は低体重児出産が多く、また残業時間が多くなるにつれ、その率が高まる傾向がみられます。

さらに、勤務態様別にみると、深夜勤務、交替勤務など特殊な勤務態様の者では、後期（晩期）妊娠中毒症、流早産の徴候、流早産、分娩時の異常、低体重児出産など、妊娠・分娩を通して異常が多くみられます。

また、妊娠とわかった時点で深夜勤務についていた者について業務軽減の有無別に妊娠経過をみると、業務軽減を受けなかった者は深夜勤務の免除その他何らかの軽減を受けた者に比べ、流早産の徴候を示した者の比率が高く、実際に早産した者も多くみられました。

以上のようなことから妊娠中は時間外労働や深夜勤務、宿直勤務に従事することは好ましくないことが指摘されます。また、分娩後の深夜勤務は生まれた子供の哺育、その他家庭生活との調和の点で困難を生じやすいことからこの面についてもあわせて配慮されることが望まれます。

なお、妊娠中の健康あるいは胎児の発育に悪影響を及ぼすおそれのある次のような作業は避けることが望ましいといわれていますので、これらの作業についている者が妊娠した場合には他の業務に転換させることが望まれます。

- ① 重量物の持上げ、運搬等下腹部に力を入れたり下腹部を圧迫する作業（中腰、かがみこみ等の姿勢で行うもの）
- ② 振動や衝撃が直接腹部にひびく作業
- ③ ひんばんに階段を昇降する作業
- ④ コンクリート床や冷房などで著しく体の冷える作業、著しい高温下での作業
- ⑤ 健康に有害な物質（鉛、水銀、ベンゼンなど）、電離放射線等を取扱う作業

（4）妊娠中の休憩時間等の措置

妊娠中の栄養状態は胎児の発育、母体の健康、さらに分娩後の回復や授乳に大きな影響を与えるので妊婦や授乳婦は十分な栄養摂取が基本的に必要とされます。特に勤労婦人の場合は、一般の婦人以上にエネルギーと必要な栄養素を消費するので、それだけ充実したバランスのとれた食生活をしなければなりません。妊娠・出産調査によっても栄養が十分とれなかった者では妊娠中の異常や早産、低体重児出産の者の割合が高くみられます。したがって勤務時間中も適宜補食等が可能なように休憩時間については適切な配慮が望まれます。

妊娠時期別の休憩については、妊娠前期ではつわりや流産の発生を避けるため適宜の休憩が望まれます。妊娠後期にはことに異常発生の危険性が高まる時期なので労働の負担軽減だけでなく、一定の時間休憩する必要があります。これは単に心身の安定のみでなく、分娩に対する準備態勢を整える意味からも必要です。また、胎児の発育も末期には急速に体重増加等をきたすので、この時期に安静をとり早産防止に努めることは低体重児発生の予防の面からも重要です。

休憩時間の長さや回数等は適宜の措置を講ずるようにし、また、有効に利用できる休憩設備（できるだけ臥床できるもの）を設けることが望ましいのです。

女子保護実施状況調査（昭和48年）によると、妊娠中の婦人について休憩時間の追加付与を行っている事業所は60%になっています。

(5) 妊娠中及び出産後の症状等に対応する措置

妊娠中につわり、悪阻、貧血、後期（晩期）妊娠中毒症等各種の症状を示した婦人には勤務時間の短縮や休業その他の措置が必要となります。それぞれの症状に対してどのような措置が必要であるかの具体策は、前にも述べたとおり当該勤労婦人を担当する医師等の指示により決定されることになりますが、指示が具体的でない場合等には別表（28, 29ページ）の指導基準に準じた措置を講ずることが望まれます。

次に各症状及び措置の内容について説明を加えると以下のとおりです。

イ つわり

程度の差はありますが、妊婦の60～80%にみられます。主な症状は、吐き気でいろいろの食物に対する嫌悪感で嘔吐することも稀ではありません。また、唾液分泌が増加する妊婦もあります。つわりが始まる時期は早い者では、妊娠のごく初期から始まり、通常2カ月間位続きます。精神的、家庭的、社会的環境により程度が非常に左右されます。ことに、悪臭などの環境は症状を強くするので、悪臭が著しい等の悪い環境における作業を制限したり他の業務に配置換えする等の配慮が望まれます。また、食欲がなくなり、嘔吐したりするため体重減少もしばしば認められるが、体重が2 kg以上減少する場合は、一般状態が良好そうに見えても、栄養障害その他によるエネルギー不足等も考えられるので、勤務時間の短縮又は休養の措置をとることが望まれます。

ロ おそ（悪阻）

つわり症状が強くなり、頑固な嘔吐、栄養障害が非常に強く、体重の減少も著しい場合は悪阻と呼ばれ、もはや生理的なものではないので治療の必要があります。この悪阻は程度がさらに進むと頭痛、めまい、耳鳴り、さらに重くなると幻覚、幻視、昏睡等の脳症状が出現することがあります。悪阻の場合は、もちろん医師の指示に基づいて休業させることが必要です。

ハ 貧血

妊娠すると血液量が増加しはじめ、妊娠後期には非妊時の30%増となります。このときは赤血球も増加はしますが、それよりも血漿の増加の方が著しく、水増しされた形となります。さらに蛋白質や鉄分が不足がちとなり赤血球の生成が間に合わず、貧血になりがちです。貧血になると顔面蒼白、心悸亢進、疲れやすい等の症状をあらわします。

貧血が強い場合は治療の対象となり業務制限が必要となってきます。

このような場合は、医師は何らかの指示と治療を行うと考えられますので重労働は制限し、勤務時間の短縮または休業等の措置が各々の症状に応じてなされることが必要です。

検査成績は正常なのに、めまい、耳鳴り等の貧血様症状を訴えるものが存在する反面、貧血が強くても一見平気で労働している妊婦もいますが、このようなものは、いつかはその均衡が破れて障害を起こすことが考えられ、また分娩に備えて治療しておかないと分娩時の出血に耐えられないこともあるので、是非治療が必要です。そうすることが妊産婦死亡の3大原因の一つである分娩時の出血に対する予防となります。昭和47年の厚生省「人口動態統計」によると出血による妊婦の死亡数は213名で、出生10,000に対する妊産婦死亡率は1.0であり、1位は妊娠中毒症の死亡数274名、死亡率1.3ですがこれに次いで2位となっています。

ニ 流早産の徴候

勤労婦人は家庭婦人に比較して流早産の発生が高くなっています。主な症状は性器出血、下腹痛で、治療は安静第一なのはいうまでもありません。当然医師の指示があるので休業させることが必要です。

ホ むくみ（浮腫）

妊娠中ことに後期には大きくなった子宮が下半身の血管、リンパ管を圧迫したり、体重増加のため心臓に負担がかかり、長い立作業や下肢作業をしていると下肢にむくみを生ずることがあり、ことに夕方に気づくことが多くあります。初めのうち、著しく強いむくみでない場合には一時的なもので足を高くしたまま横になるなどの措置で多少回復することもあります。むくみを生じた場合は勤務時間の短縮、むくみをきたしやすい立作業、下肢作業、その他長時間継続して同一姿勢を強制させる作業等は制限することが望まれます。

ヘ 後期（晩期）妊娠中毒症

後期（晩期）妊娠中毒症は特に妊娠後期の3ヵ月間に発生しやすく、

主な症状は浮腫、高血圧（最高血圧が 140mmHg 以上）、蛋白尿です。この三つの症状のうち一つでもあれば妊娠中毒症です。

これは全身の細かい血管系統が変化していろいろな部分に障害を起こす病気なので体のどの部分に早く障害が起こるかによって症状も異なります。一番多いのは足の甲や下腿(すね)、腹部、顔に浮腫が現われ、そのまま放置しておくと血圧が高くなったり、尿に蛋白が出たりします。さらにひどくなると、脳や神経に障害が及ぶと子癇という発作(けいれんや失神)を起こしたり、眼が見えなくなったり、肺にまで浮腫が起こって呼吸困難を招いたりして母体が危険になります。また子宮や胎盤に障害が起こると胎盤早期剥離を起こし、まだ胎児が胎内にいるのに胎盤が剥がれて胎児は死亡してしまい、子宮からは大出血を起こし、妊婦が死亡することもあります。この妊娠中毒症は妊産婦死亡の第1位となっています。

もちろん、妊娠中毒症の場合は担当医の指示が必ずあるはずですが、その治療は安静が第1であり、食事療法(減塩、高蛋白食)を要する場合もあります。

したがって、むくみ(浮腫)が出た場合には休業をさせて安静を守らせる必要があります。また、高血圧と蛋白尿は本人は気づきませんが定期検診の際の検査でわかります。この場合にはかなり悪くなくても症状が出にくいので無理をしがちですから気をつけなければなりません。

次に各症状別に考察してみます。

① 血圧の場合：最高血圧が140mmHgを超えた場合は重労働の制限、勤務時間の短縮又は休業させることが望まれます。さらに最高血圧(収縮期血圧)が170mmHg以上、又は最低血圧(拡張期血圧)が110mmHg以上になった場合は妊娠中毒症重症と呼ばれ、医師の指示に基づき休業させる必要があります。

② 蛋白尿の場合：正常では尿の中に蛋白が出ることはありません

が、尿を検査して蛋白が検出され、その量が2.9%以下の時は妊娠中毒症軽症と呼ばれています。この場合は勤務時間の短縮または休業が望まれます。蛋白量が3.0%以上の場合は重症ですので、もちろん医師の指示が出るはずですが、休業させる必要があります。

ト 静脈瘤（下肢）

妊娠末期になると、下半身の静脈が多少ともふくらんできます。そのふくらみが特に著明な場合には瘤状になった静脈が皮膚の表面に青いすじのようなものとなって浮き上がってきます。これを静脈瘤といいます。が、下半身から上方へ向かう静脈が大きくなった子宮により圧迫され血行が停滞し、脚のつけ根や膝あたりの静脈が拡張したものです。症状は通常多少はればたいたい感じがするだけで格別の障害はないのですが、時には下肢の痛みを訴えます。腰や脚をしめつけないようにし、また立作業や下肢作業その他長時間継続して同一姿勢を強制させる作業は制限しなければなりません。休息の時は足先を高くするよう横臥による休憩が必要ですし、下半身が冷えないよう保温にも留意しなければなりません。

チ ふた子（双胎妊娠）

ふた子は大体80～100人に1人の割合で生まれますが、このふた子の場合にはことに妊娠第8カ月ともなると、目立って腹部が大きくなり、単胎の場合の予定日近いお腹のようになってきます。それだけ栄養も必要となるし、心臓その他の器管にも負担が多くなります。また貧血も強くなるし、後期（晩期）妊娠中毒症の発生率も単胎に比較して非常に高いのです。分娩も単胎妊娠に比較して異常が起こりやすく、低体重児等の生まれることもかなり多く、そのうえ早産率も高いのです。

このように、ふた子など多胎妊娠の場合は単胎妊娠に比較して異常の発生及び妊婦の負担が高いので、早くからの安静が必要となってきます。そのため当該勤労婦人が請求した場合は妊娠第30週（8カ月後半）

以降は休業させる方がよいでしょう。

リ 糖尿病

糖尿病は妊娠によって起こりやすく、また悪化もしやすくなります。児に及ぼす影響としては子宮内胎児死亡、巨大児の出生と出産直後の児の死亡の多いことがあげられています。治療は医師の指示によりますが、糖尿病とまぎらわしいものに単なる妊娠中だけに出る糖尿病がありますが、この場合は無害ですから放置してさしつかえありません。

また、糖尿病の場合は妊娠後半期になると、しばしば妊娠中毒症や羊水過多症を合併することがあるので注意しなければなりません。分娩も予定日を過ぎると児の死亡率が高まるので、予定日を超過してはいけなとされています。妊娠第35～37週に分娩誘発を行う方が良いという意見の専門家も多いのです。したがって妊娠第32週（妊娠9カ月）に入ったら休業させる方がよいでしょう。

ヌ 復古不全

産後長期間にわたって全身状態の回復不全又は出血を続けるものは異常ですので当然医師の指示もあるでしょうが、勤務時間の短縮等の措置を考える必要があります。

産褥の復古には子宮に起こる変化、腔及び外陰部の復古、腹壁の復古、月経、排卵の再現などがありますが、主として問題となるのは子宮復古不全で、これは血液が混じった悪露（おりもの）が10日以上持続します。あるいは晩期出血といって7～14日頃出血することがあり、時にはそれ以後に起こることもあります。卵膜、胎盤等が遺残している場合が多いので、医師の処置が必要です。子宮復古不全の原因は感染、産道の損傷、卵膜遺残、疲労、回復力の欠如などですので、疲労を回復させるために産後休業はもちろん必要ですが、それを越えた場合でも勤務時間の短縮等の措置を講じて母体の疲労を回復させ、復古力の増強を図ることが必要です。

Ⅲ 健康管理の実施事例

労基法上の最低基準を上まわる母性の健康管理に関する何らかの措置を実施している事業所は、前で述べたように女子保護実施状況調査（昭和48年）によると40.4%になっています。昭和46年には12.6%でしたから、かなり増加しているといえましょう。また、事業所規模が大きいほど実施している割合が高くなっています。

具体的な実施事例をみると、既に国家公務員については、人事院規則により妊娠中又は出産後の女子職員の健康診査及び保健指導、業務軽減、通勤緩和及び多胎妊娠（いわゆる双子以上の妊娠）における10週間の産前休業の措置が実施されており、地方公務員にも同様の措置が行われています。

一方民間の事業所における実施事例は次のようなものがあります。

1 S株式会社

母性保護に関する協定

（妊娠中の特別取扱い）

第1条 妊娠中の女子従業員から申出があった場合、会社は業務の軽減を図る。

② 会社は、妊娠中の女子従業員に対し、時間外労働を命じない。

③ 妊娠中の定期検診のための通院により出社できない場合、あるいは勤務時間中に離席せざるを得ない場合、会社はその日又はその時間通常の勤務を行ったものとみなす。

④ 会社は妊娠中の女子従業員が就業規則による産前産後欠勤以外に妊娠に伴う身体障害のため欠勤した場合、合計20日間を限度として出勤したものとみなす。

- ⑤ 会社は妊娠中の女子従業員が勤務開始時刻後30分以内に出社、又は勤務終了時刻前30分以内に退社しても、遅参又は早退としない。

(第2条以下略)

2 T株式会社

母性保護に関する協定

第1条～第2条 略

(妊娠中の通院)

第3条 妊娠中の女子が定期検診のため、又は本人が受診を希望するために通院することにより出社できない場合又は勤務中に離席せざるを得ない場合、会社は本人の請求によりこれを認めるものとする。

第4条 略

(時間外労働の禁止)

第5条 妊娠中の女子及び産後休暇終了後6カ月を経過しない女子に対して会社は時間外勤務及び休日勤務を命じない。

(業務の軽減)

第6条 妊娠中の女子及び産後休暇終了後2カ月を経過しない女子が業務の軽減を請求した場合、会社はこれを認め適切な措置を図る。

(妊娠障害休暇)

第7条 妊娠中の女子から、つわり、妊娠中毒症、妊娠貧血等、妊娠障害による請求があった場合、会社は妊娠障害休暇を与える。但し、つわりを除く妊娠障害については休養を必要とする旨の医師の診断書を添えて請求するものとする。

第8条～第9条 略

(遅出、早退)

第10条 妊娠中の女子及び産後休暇後2カ月を経過しない女子に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。但し、この遅出、早退は出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめ計60分として取得す

る場合は予め届出るものとする。

(本協定適用者の取扱い)

第11条 本協定に定める事項の適用を受けることにより会社は本人に対し一切の差別を行わない。

(本協定適用者の職場)

第12条 女子が本協定に定める事項の適用を受ける場合、会社は当該部課員に労働強化とならないよう配慮し、欠員補充等の処置をとるものとする。

3 K株式会社

母性保護制度に関する協定書

(2) つわり休暇

会社は、妊娠の女子が「つわり」により勤務につくことが困難な場合、請求により通算14日のつわり休暇を与える。

但し、この休暇は無給とする。

(3) 通院休暇(時間)

会社は、妊娠の女子が定期検診のため通院する場合、通院休暇を与える。

妊娠7カ月までは4週間に1回、8カ月から産前休暇に入るまでは2週間に1回通院所要時間を与え、賃金は保障するものとする。

4 S電線株式会社

就業規則

女子従業員は1カ月2日以内の通院休暇を受けることができる。通院休暇はこれを翌月に繰入れることは出来ない。

5 A精工株式会社

就業規則

女子従業員が妊娠により通院休暇を請求した場合、月間1日を与えるものとする。この場合通常勤務したときの賃金を支給する。

6 N合板株式会社

労働協約

妊娠婦に対して次の休暇を認める。

- (1) 妊娠婦にて定期検診を受ける者について、当日を公認休暇扱いとし、賃金の60%を支給する。
- (2) 妊娠婦にて定期検診を受ける者についてその必要時間が半日以内の場合は通院扱いとし、有給とする。
- (3) 但し、月間1日限りとし、事前に口頭又は文書による届出を行い、原則として翌日に通院証明書を提出した者についても認められる。

7 N株式会社

労働協約

妊婦の労働時間の変更

会社は、妊娠中の女子が請求した場合は、電車、バス等公共の交通機関の利用に限り、1日当たり1時間を限度として、出勤時間の繰り下げによる労働時間の変更を認める。但し無給とする。この場合医師の診断書を会社に提出しなければならない。

8 S光機株式会社

社内通達

妊娠6カ月以降出産までの女子に対し、午前午後各15分以内に必要な間食時間を与える。

9 Cバス株式会社

労働協約

組合員に次の特別休暇を与える。

- (16) 女子組合員が妊娠し、つわりのため就業が困難なとき……必要日数

10 C製薬株式会社

就業規則

従業員には次の各号により休暇を与える。

- (7) つわり休暇、妊娠期間について妊娠時から産前休暇前までの期間に20日間以内。なお、この適用に際しては無給扱いとするが、一般の欠勤控除などの扱いはしない。また医師の診断書の提出を必要とする。

11 人事院規則10—7

人事院規則10—7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）

（妊娠中又は出産後の女子職員の健康診査及び保健指導）

第8条 各省各庁の長は、妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が請求した場合には、人事院の定めるところにより、その者が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるため勤務しないことを承認することができる。

（運用）勤務しないことを承認できる時間……1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間

（妊娠中又は出産後の女子職員の業務軽減等）

第9条 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

（運用）業務の軽減の措置には、勤務時間の割振りの変更、時間外勤務又は深夜勤務の制限、出張の制限等が含まれる。

（運用）他の軽易な業務に就かせる措置とは、第7条第2項第1号から第5号までに掲げる業務、悪臭が著しい環境における業務等で母体に悪影響を及ぼすと認められるものに就いている者を他の業務に従事させること等の措置をいう。

（第7条2）

- 1 勤務時間の大部分にわたって立ち作業又は下肢作業を必要とする業務
- 2 著しい精神的又は神経的緊張を必要とする業務
- 3 任意に作業を中断することができない業務
- 4 運搬、けん引、持ち上げ等相当の筋肉労働を必要とする業務
- 5 身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務

（運用）この条に定める措置は、第8条の保健指導又は健康診査の結果、医師の診断又は意見等を参考にして行うものとする。

（運用）この条に定める措置のほか、妊娠中又は出産後1年以内の女子職員につ

いては、必要に応じて補食することができるように配慮すること、臥床して休息することができる設備を設置すること等、母体の健康維持に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（妊娠中の女子職員の通勤緩和）

第10条 各省各庁の長は、妊娠中の女子職員が請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認めるときは、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、人事院の定める時間、勤務しないことを承認することができる。

（運用）交通機関の混雑の程度とは、職員が通常の勤務をする合（時差通勤による場合を含む。）の登庁又は退庁の時間帯における当該職員が常例として利用する交通機関の混雑の程度をいう。

（運用）母体の健康維持に重大な支障を与える程度は、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。この場合、当該指導事項については、母子健康手帳に記載された事項によってそれを確認するものとし、当該記載事項のみによっては判断が困難なときは、医師の診断書の提出を求め、それによって判断するものとする。

（運用）人事院の定める時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、一日を通じて一時間をこえない範囲内でそれぞれ必要とされる時間とする。

（産前の就業制限）

第11条 各省各庁の長は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては10週間）以内に出産する予定の女子職員が請求した場合には、その者を勤務させてはならない。

Ⅳ 勤労婦人の健康

これまでは勤労婦人の妊娠、出産に関して述べてきましたが、以下勤労婦人の一般的な健康管理について述べることにします。

1. 勤労婦人の健康障害

勤労婦人が健康障害を起しやすいものには次のようなものがあります。

(1) 単調労働と健康障害

キーパンチャー等のいわゆる「頸肩腕症候群」といわれる健康障害は、女子の職業病のなかで代表的なものであることはすでに知られていますが、それは一局所に過重な負担がかかるための手指の障害が動機となって、作業そのものが精神と身体に及ぼす影響の総合されたものをいいます。

その症状としては手指や上肢伸筋群、上肢関節部等の痛みや神経系の訴えです。これを防止するためには作業環境を良好にするとともに一日作業時間、一連続作業時間、休憩時間、平均タッチ数、作業姿勢等について適切な作業管理を行う必要があります。労働省では昭和39年に「キーパンチャーの作業管理基準」を定めてその予防を指導していますが、そのあらましは次のとおりです。

① 穿孔作業時間

穿孔作業時間は1日5時間以内とし、一連続穿孔時間は60分をこえないようにする。

② 休憩時間

作業時間に10～15分の休憩時間を与えるようにする。

③ 平均生産タッチ数

実穿孔作業従事者の1人1日当りの平均生産タッチ数（月間平均完成カードより逆算した穿孔作業に従事した者の延人員で除したもの）は40,000をこえないよう作業を調整することが望ましい。なお、各人の作業量及び毎日の作業量はできるだけ平均化することが望ましい。

（イ）作業姿勢

適正な姿勢の保持に留意し、椅子、作業台及び原票の読取りの難易等について、人間工学的な見地より十分に考慮しなければならない。

また、スーパー店等のチェッカー（レジ作業員）のうちにも同じような症状を訴えるものが多いことがわかり48年には「金銭登録作業指導要領」が定められています。

（2）冷房による健康障害

最近では都市で働く者の大部分はビルの中で勤務し、自然の空気や日光、風、温度とは別の環境の中で生活しています。1日の大部分をコンクリートで遮断された人工環境の中で過ごすことは種々の面から心身に与える影響は少なくありません。

とくに、夏の冷房はかなり問題があります。冷房のよくきく近代的なビルで働いている者に「寒気がする」「神経痛がでた」「足がだるい」「腰が痛い」「のどがかわく」「頭が痛い」「食欲がなくなった」などの症状を訴える者があり、なかでも婦人に多いようです。冷房病という病名はありませんが、このような症状は温度、湿度ともに外気より非常に低い冷房に原因があると考えて差しつかえないようです。

冷房による障害が婦人に多いといわれているのは主として服装からくるものと作業の特殊性によるものと考えられます。夏季でもビルの中の気候は春の始めか秋の終り頃であるのに、外は夏だというので、袖なし、短いスカートという服装では障害が起りやすくなります。長袖、ソックス、膝掛けをするなどの注意が大切です。ビルの中でも冷気の出口に近いところは特に低温となりやすいので、場所を変えるとかつい立てを置くなど風の

流れの状態を考慮した配置が必要です。

以上の他に勤労婦人には職場内での人間関係等からくるストレスなど、家庭婦人に比べて健康障害を起す原因が多くありますので健康管理には特に注意をしなければなりません。

2. 勤労婦人の生活管理

勤労婦人が職業生活を続けていくうえで最低限必要な生活管理としては次のような事項が考えられます。

① バランスのとれた食生活を続けること

婦人、とくに若い婦人には貧血が多くみられますが、これは不規則な食生活や偏った食生活によるものと思われます。貧血では子供を生育するのに好ましくないばかりか、十分な労働をすることもできなくなり、これでは勤労者としては失格といえます。貧血を治すには鉄分をとることが必要ですが、なによりも普段からバランスのとれた食生活をするのが第一です。

② ぐっすりよく眠ること

勤労婦人のなかでも既婚婦人は労働の外に家事や育児の負担があり、それらのしわよせがどうしても睡眠時間の短縮となってあらわれてきます。

しかし、疲労を回復するためには睡眠を十分にとることが必要ですので、家事の合理化等により睡眠時間をとるように心がけることが望まれます。

また、若い婦人にとっても、睡眠不足は同様に良いことではありませんので、睡眠時間を十分とることが必要です。

③ 休憩、休日などの余暇時間を有効に使うこと

働くことは、それ自体で精神的負担も多く、その他、いろいろの要因がからんでストレスを生じ、中にはノイローゼになる人もいます。

また職務の細分化が進み、一日中同じ仕事の繰り返しということも珍らしくありません。このような状況では、精神的、肉体的疲労が大きく、その回復にはなんらかの対策を講ずることが必要になってきます。その一つとして余暇時間を有効に使うことが考えられます。レクリエーションには集団で行うもの、個人で行うもの、スポーツ、読書等多くのものが考えられますが、要は個々人の実情に応じ、勤労による疲労を回復することです。

④ 定期的に健康診断を受けること

勤労婦人は、勤労と家事、育児の負担から過労になりがちですが、忙しいために多少のことでは医師の診断を受けないことがあり、発見されたときには重症ということも稀ではありません。このようなことを防ぐためには定期的に健康診断を受けることが、病気の早期発見、早期予防に役立ちます。労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）ではすべての労働者を対象とする一般健康診断と有害な業務に従事する労働者を対象とする特殊健康診断を定期的に事業者が行わなければならないとしています。

一般健康診断では既往歴の調査、自覚症状等の検査、体位の測定、胸部エックス線検査、血圧等の検査をすることとなっており、特殊健康診断は業務により必要な検査を行うこととなっています。これらの他に成人病や婦人では特に子宮ガン等の早期発見のための健康診断を受けることが望まれます。

3. 労働基準法上の女子保護規定

(1) 労働時間及び休日労働（第61条）

労基法第61条は満18歳以上の女子労働者の労働時間及び休日に関する保護基準を規定しています。

まず労基法上の労働時間及び休日に関する一般原則及び例外規定等につ

いてみると次のとおりです。(これらのあらましをまとめたのが、次表です。)

労働基準法における成年労働者と年少労働者の労働時間、休日等の差異

		18 歳 以 上	18 歳 未 満
労働時間	原則	1 日 8 時間 1 週 48 時間	左に同じ ただし、15歳未満で使用許可をうけたものは修学時間を通算して、1 日 7 時間、週 42 時間
	例	(1) 変形 8 時間制、一定の条件の下に認められる (2) 時間外労働は労使間で協定を結び届出た場合認められる (但し女子については 1 日 2 時間、週 6 時間、年間 150 時間まで) (3) 商店 (小規模のもの)、理美容、病院、旅館、飲食店等は 1 日 9 時間、1 週 54 時間 (4) 運送業等で例外的な場合に 1 日 10 時間、1 週 60 時間	原則が厳守され、例外は認められない ただし、非常災害等の場合は時間外労働が可能 15 歳以上については、1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮することによって他の日の労働時間を 10 時間まで延長できる
	外		
休日	原則	(1) 労働時間が① 6 時間をこえ 8 時間まで 45 分 ② 8 時間をこえる場合 1 時間 (2) 休憩時間は① 一せいに与えること ② 自由に利用させること	左に同じ
	例	(1) 列車等の長距離乗務員等は休憩を与えないこともできる (2) ① 業種により休憩を一せいに与えなくてもよいものがある ② 監督署長の許可をうければ一せいに与えなくてもよい (3) ① 警察官、消防職員等 ② 乳児院、養護施設等の職員で監督署長の許可をうけたものは、自由利用させなくてよい	原則が厳守され、例外は認められない。ただし、監督署長の許可をうけたときは、休憩を一せいに与えないことができる
	外		
深夜	原則	男子はとくに制限はない 女子は原則として禁止される	原則として禁止される
	例	女子については次の場合は認められる	次の場合は、認められる (1) 交替制により勤務する、満

夜 業	外	(1) 非常災害等の場合 (2) 病院、保健所等、旅館、飲食店等 (3) 電話交換の業務 (4) スチュワーデス、女子寄宿舎の管理人	16歳以上の男子 (2) 非常災害等の場合 (3) 病院、保健所等、電話交換の業務
休	原則	週1日以上又は4週4日以上	左に同じ ただし、変型時間制が認められないため、特殊な場合を除き、4週4日制は不可能で、週休制が必要となる
日	例外	次の場合は休日労働が認められる (1) 労使間の協定による場合（ただし、女子は除く） (2) 非常災害等の場合	非常災害等の場合にのみ認められる

イ 労働時間の原則

労働時間の原則は労基法第32条によって「休憩時間を除き1日について8時間、1週間について48時間を超えて労働させてはならない」とされています。（同条第1項）（なお、休憩時間の原則は労基法第34条によって「労働時間が6時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」とされています。）

業務の必要に適応させるため変型労働時間制，すなわち「就業規則その他により4週間を平均し，1週間の労働時間が48時間を超えない定めをした場合においてはその定めにより」，「特定の日において8時間又は特定の週において48時間を超えて労働させることができる」とこととなっています。（同条第2項）

ロ 労働時間の特例（労基法第40条，施行規則第26～29条）

「公衆の不便を避けるために必要なもの，その他特殊の必要あるものについて」労基法「第32条の労働時間」に関する規定について「命令で別段の定めをすることができる」とこととなっています。（労基法第40条）

これをうけて同法施行規則第26～29条によって商業（労働者の数が30人未満のものに限る），理美容，旅館，遊技場等の接客娯楽業，病院，診療

所等について1日9時間、1週54時間労働が認められています。さらに例外的に1日10時間、1週60時間労働の認められているものもあります。

ハ 時間外労働（労基法第36条）

労働時間の原則及び特例は前述のとおりですが、一定の手続きをした場合は、その労働時間を超えて時間外労働をさせることができることとなっています。即ち、労使間で協定を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届出ることが必要です。

なお、この「協定」とは労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、このような労働組合がない場合にはその事業場の労働者の過半数を代表する者と使用者の間で締結される書面による協定をいいます。

(イ) 災害その他避けることのできない事由による臨時の必要がある場合の時間外労働（労基法第33条）

前述のとおり時間外労働等については原則として労使の協定が必要ですが、通常予想し得ないような突発事故のため労使の協定がない場合でも急に時間外労働、休日労働を必要とする場合が生じます。例えば、火災で工場等が焼失したとか、ボイラーが破裂したとかのために急に法定労働時間をこえて労働させる必要のある場合など、いわゆる非常災害の場合がありますが、このようなときは事前に労基署長の許可を受け又はその暇のないときは事後に届出ることによってその必要の限度において時間外労働を行わせることができます。（18歳未満の年少者についても同様です。）

具体的にはどんな場合が該当するかといいますと、

- ① 急病人の発生、ボイラーの爆発のように人命又は公益を保護するために必要な場合は該当しますが、単なる業務の繁忙であるというような経営上の必要性によるものは該当しません。
- ② 突発的な機械設備の故障などを修理することは、非常災害にあた

りますが、普通予想されるような修理や定期的な手入れは該当しません。

非常災害にあたるかどうかの最終的な判断は労基署長が行いますが、届出た事案が非常災害にあたらないと判断されたものについてはその時間に相当する休憩又は休日を与えるよう命令する場合があります。

(ロ) 女子労働者の時間外労働の制限（労基法第61条）

先に述べた労基法第32条、第36条に関連して（第40条、41条による特例規定を含む）女子労働者についてはさらに一定の制限が設けられています。すなわち、「第36条の協定による場合においても1日について2時間、1週について6時間、1年について150時間を超えて時間外労働させてはならない」ことになっています。

「財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合」の特例として、1週について6時間の制限にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができます。

この場合の「決算」は厳格に解釈されていて「毎事業年度における商法第33条に規定する年1回又は2回の決算を言う」ものとされています。

株式総会事務、株式配当事務、毎月又は随時行われるたな卸又は仮決算等は含まれませんが、現場においての決算のために行うたな卸及び資産表作成の業務は含まれます。

ニ 休日（労基法第35条）

休日の原則は労基法第35条によって「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」とされていますが、労働時間と同様、「4週間を通じ4日以上 of 休日を与える」変型休日制が認められています。

前述のとおり、休日の原則は労基法第35条に規定されています。さき

に述べた時間外労働と同じように労使間で協定を結んで届出れば法定の休日に労働させることができますが、女子と18歳未満の年少者については労使協定を結んでも法定の休日に労働させることはできません。

しかし、就業規則等によって休日の振替についての手続を定めておき、その手続に従って休日の振替をすることは差しつかえありません。

(2) 深夜業（第62条）

満18歳以上の男子については、深夜（午後10時～午前5時）の使用について制限がありませんが、女子と満18歳未満の者については原則として深夜に使用することが禁止されています。

その例外としては、次のようなものがあります。

① 労基法第33条第1項にいう災害その他避けることのできない事由による場合（第62条第3項）

② 作業が天候などの自然的条件に左右される農林・水産業、病院・診療所等の保健衛生の事業、旅館・飲食店等の事業（満18歳以上の女子に限られます。）（62条第4項）

③ 電話の事業（62条第4項）

④ 女子の健康及び福祉に有害でない業務（62条第4項、女年則第6条）

④ 航空機に乗り込むスチュアードスの業務

⑤ 女子を収容する寄宿舍の管理人の業務

⑥ 映画の製作における演技者、スクリプター及び結髪の業務（セットによる撮影の場合における業務を除く）

⑦ 放送法第2条に規定する放送の事業におけるプロデューサー及びアナウンサーの業務

⑧ かに又はいわしのかん詰の事業における第一次加工の業務

(3) 危険有害業務の就業制限（第63条）

労基法第63条は年少者及び女子労働者の危険有害業務の就業制限を規定しており、その業務の範囲については女年則第7条及び第8条に示されています。

女子の就業が禁止されている業務の主なものをみると次のとおりです。

イ 重量物取扱い

次の重量物を取扱う業務への女子の就業禁止（女年則第7条）

区分	断続作業の場合の重量	継続作業の場合の重量
満16歳未満	12kg	8kg
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

但し、満18歳以上の女子については労働基準監督署長の許可を受けた場合は、制限重量をこえて断続作業については40kg、継続作業については30kgをこえない範囲で就業させることができます。

作業方法については明確に規定されていませんが重量物を「取扱う」とは直接に重量物をになう場合をいい、押す場合は含まれないものと考えられます。

ロ 有害物質

鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふっ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務への女子の就業禁止（女年則第8条第33号）

ここでいう「その他これらに準ずる有害なもの」とは、鉛の化合物、水銀の化合物（朱のような無害なものを除く）、アンモニア、ホルムアルデヒド、エーテル、塩酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガスをいいます。ただし、分量が軽少で衛生上有害でない場合は含まないこととなっています。

また、「場所」とは、作業場の空気がこれらの物質のガス、蒸気又は

粉じんを次の限度以上に含有する場所をいいます。

鉛（1 m³中0.5mg）、水銀（1 m³中0.1mg）、クローム（1 m³中0.5mg）、
ひ素（1）、黄りん（2）、ふっ素（3）、塩素（1）、塩酸（10）、硝酸（40）、
亜硫酸（10）、硫酸（1 m³中5g）、一酸化炭素（100）、二硫化炭素（20）、青
酸（20）、ベンゼン（100）、アニリン（7）（単位を特記しないものについ
ては100万分の1単位）

ハ 高温

多量の高温物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所への女子の就業禁
止（女年則第8条第36号）

ここにいう「高温物体を取扱う業務」とは熔融又は灼熱せる鉱物、煮
沸されている液体等摂氏100度以上のものを取扱う業務をいい、「著し
く暑熱な場所」とは、労働者の作業する場所が乾球温度摂氏40度、湿球
温度摂氏32.5度、黒球寒暖計示度摂氏50度又は感覚温度摂氏32.5度以上
の場所をいいます。

また、高温物体を取扱う業務には、製鉄、製鋼における熔融、精錬、
圧延、鑄造等の作業があり、またガラス、煉瓦の製造、ゴム、カーバイ
ド、カーボンブラック、リノリウム製造、アスファルト、ピッチ等の取
扱いの業務もあります。著しく暑熱な場所における業務としては、前述
のほか、抗内作業、汽罐のふん火の業務等があります。

ニ 低温

多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務への
女子の就業禁止（女年則第8条第37号）

ここにいう「低温物体を取扱う業務」とは、液体空気、ドライアイス
などが皮膚にふれ、又はふれるおそれのある業務であり、「著しく寒冷
な場所」とは乾球温度摂氏10度以下の場所をいいます。空気の流動があ
る作業場では気流1秒当り1メートルを加えるごとに乾球温度摂氏3度
の低下があるものとして計算します。

次のような業務が該当します。冷蔵倉庫業，製氷業，冷凍食品製造業における冷蔵庫，貯氷庫，冷凍庫等の内部における業務。

ホ 振動

さく岩機，びょう打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務への女子の就業禁止（女年則第8条第39号）

身体に振動を与える機械としては，衝程70mm以下及び重量2 kg以下のびょう打機を除くすべてのさく岩機，びょう打機が該当します。

V. 関係法令，制度等

1. 勤労婦人のための保護規定等

(1) 労働基準法（抄）

（昭和22年法律第49号）

労働基準法目次

- 第1章 総則（第1条—第12条）
- 第2章 労働契約（第13条—第23条）
- 第3章 賃金（第24条—第31条）
- 第4章 労働時間，休憩，休日及び年次有給休暇（第32条—第41条）
- 第5章 安全及び衛生（第42条—第55条）
- 第6章 女子及び年少者（第56条—第68条）
- 第7章 技能者の養成（第69条—第74条）
- 第8章 災害補償（第75条—第88条）
- 第9章 就業規則（第89条—第93条）
- 第10章 寄宿舍（第94条—第96条の3）
- 第11章 監督機関（第97条—第105条）
- 第12章 雑則（第105条の2—第116条）
- 第13章 罰則（第117条—第121条）

附則

第1章 総則

（労働条件の原則）

第1条 労働条件は，労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

この法律で定める労働条件の基準は最底のものであるから，労働関係の当事者は，この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより，そ

の向上を図るように努めなければならない。

(労働条件の決定)

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

(均等待遇)

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(男女同一賃金の原則)

第4条 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

第5～7条 略

(適用事業の範囲)

第8条 この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。

- 1 物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
- 2 鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業
- 3 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 4 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 5 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業
- 6 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 7 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 8 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

- 9 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 10 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 11 郵便、電信又は電話の事業
- 12 教育、研究又は調査の事業
- 13 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 14 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 15 焼却、清掃又は、と殺の事業
- 16 前各号に該当しない官公署
- 17 その他命令で定める事業又は事務所

第9～31条 略

第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休暇時間を除き1日について8時間、1週間について48時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、就業規則その他により、4週間を平均し1週間の労働時間が48時間を超えない定めをした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において8時間又は特定の週において48時間を超えて、労働させることができる。

第33条 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において前条若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

前項但書の規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認める場合においては、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、第8条第16号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。

(休憩)

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

前項の休憩時間は、一せいに与えなければならない。但し、行政官庁の許可を受けた場合においては、この限りでない。

使用者は、第1項の休憩を自由に利用させなければならない。

(休日)

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、当該事業に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第23条若しくは前条の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後10時から午前5時（労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時）までの間において労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない。

(時間計算)

第38条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の

適用については通算する。

坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第34条第2項及び第3項の休憩に関する規定は適用しない。

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して継続し、又は分割した6労働日の有給休暇を与えなければならない。

使用者は、2年以上継続勤務した労働者に対しては、1年を超える継続勤務年数1年について、前項の休暇に1労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。但し、この場合において総日数が20日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。

使用者は、前2項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。但し、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

使用者は、第1項又は第2項の規定による有給休暇の期間については、就業規則その他で定めるところにより、平均賃金又は規定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。但し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正11年法律第70号）第3条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が第65条の規定によって休業した期間は、第1項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

(労働時間及び休憩の特例)

第40条 第8条第4号、第5号及び第8号乃至第17号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限後で、第32条の労働時間及び第34条の休憩に関する規定について、命令で別段の定をすることができる。

前項の規定による別段の定は、この法律で定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(適用の除外)

第41条 この章及び第6章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、左の各号の1に該当する労働者については適用しない。

- 1 第8条第6号又は第7号のの事業に従事する者
- 2 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 3 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者

第5章 安全及び衛生

第42条 労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)の定めるところによる。

第43条から第55条まで 削除

第6章 女子及び年少者

第56～59条 略

(年少者の労働時間及び休日)

第60条 第32条第2項、第36条及び第40条の規定は、満18歳に満たない者については、これを適用しない。

第56条第2項の規定によって使用する児童については、第32条第1項の労働時間は、修学時間を通算して、1日について7時間、1週間について42時間とする。

使用者は、第32条第1項の規定にかかわらず、満15歳以上で満18歳に満たない者については、1週間の労働時間が48時間を超えない限り、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合においては、他の日の労働時間を10時間まで延長することができる。

(女子の労働時間及び休日)

第61条 使用者は、満18歳以上の女子については、第36条の協定による場合においても、1日について2時間、1週間について6時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日に労働させてはならない。但し、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の

業務に従事させる場合には、1週間について6時間の制限にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができる。

(深夜業)

第62条 使用者は、満18歳に満たない者又は女子を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。但し、交替制によって使用する満16歳以上の男子については、この限りでない。

労働に関する主務大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を地域又は期間を限って、午後11時及び午前6時とすることができる。

交替制によって労働させる時業については、行政官庁の許可を受けて、第1項の規定にかかわらず午後10時30分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前5時30分から労働させることができる。

前3項の規定は、第33条第1項の規定によって労働時間を延長し若しくは休日に労働させる場合又は第8条第6号、第7号、第13号、第14号及び電話の事業若しくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務については、これを適用しない。但し、第14号の事業に使用される満18歳に満たない者については、この限りでない。

第1項及び第2項の時刻は、第56条第2項本文の規定によって使用する児童については、第1項の時刻は、午後8時及び午前5時とし、第2項の時刻は、午後9時及び午前6時とする。

(危険有害業務の就業制限)

第63条 使用者は、満18歳に満たない者又は女子に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その命令で定める危険な業務につかせ、又は命令で定める重量物を取り扱う業務につかせてはならない。

使用者は、満18歳に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有毒ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

前項の規定は、同項に規定する業務中一定のものについて、命令で満18歳以上の女子に、これを準用することができる。

第2項に規定する業務の範囲及び前項の一定の業務の範囲は、命令で定める。
(坑内労働の禁止)

第64条 使用者は、満18歳に満たない者又は女子を坑内で労働させてはならない。
(産前産後)

第65条 使用者は、6週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

使用者は、産後6週間を経過しない女子を就業させてはならない。但し、産後5週間を経過した女子が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

使用者は、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(育児時間)

第66条 生後満1年に達しない生児を育てる女子は、第34条の休憩時間の外、1日2回各々少くとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。

(生理休暇)

第67条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。

前項の業務の範囲は、命令で定める。

(帰郷旅費)

第68条 満18歳に満たない者又は解雇の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。但し、満18歳に満たない者又は女子がその責に帰すべき事由に基いて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

第69～88条 略

第9章 就業規則

(作成及び届出の義務)

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、左の事項について就業規則を

作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。

- 1 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 2 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 3 退職に関する事項
- 4 退職手当その他の手当、賞与及び最低賃金額の定をする場合においては、これに関する事項
- 5 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定をする場合においては、これに関する事項
- 6 安全及び衛生に関する定をする場合においては、これに関する事項
- 7 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 8 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定をする場合においては、これに関する事項
- 9 表彰及び制裁の定をする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 10 前各号の外、当該事業者の労働者のすべてに適用される定をする場合においては、これに関する事項

使用者は、必要がある場合においては、賃金、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、各々別に規則を定めることができる。

(作成の手続)

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

使用者は、前条第1項の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添附しなければならない。

第91条 略

(法令及び労働協約との関係)

第92条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(効力)

第93条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

以下 略

(2) 女子年少者労働基準規則 (抄)

(昭和29・6・19労働省令第13号)

〈昭和32・10・31労働省令第8号 女子年少者労働基準規則全文改正〉

(決算のために必要な業務)

第4条 法第61条但書に規定する決算のために必要な計算、書類の業務とは、毎事業年度における営業損益及び財産状態を確定するために行う計算、書類の作成並びに物品のたな卸及び価格の評価等の業務をいう。

(交替制による深夜業の許可申請)

第5条 法第62条第3項の規定による許可は、様式第3号の交替制による深夜業時間延長許可申請書により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。

(女子の深夜業の範囲)

第6条 法第62条第4項に規定する女子の健康及び福祉に有害でない業務は、左の各号に掲げるものとする。

- 1 航空機に乗り組むスチュアードスの実務
- 2 女子を収容する寄宿舎の管理人の業務
- 3 映画の製作の事業における演技者、スクリプター及び結髪業務(セットによる撮影の場合における業務を除く。)
- 4 放送法(昭和25年法律第132号)第2条に規定する放送の事業におけるプロデューサー及びアナウンサーの業務
- 5 かに又はいわしの罐詰の事業における第1次加工の業務

(重量物取扱の業務の範囲)

第7条 法第63条第1項に規定する重量物を取り扱う業務は、左の表に掲げるものとする。但し、満18歳以上の女子については、断続作業においては40キログラム、継続作業においては30キログラムを超えない範囲において、使用者が様式第4号の重量物取扱除外許可申請書により、所属労働基準監督署長の許可を受けた場合においては、この限りでない。

区 分		断続作業の場合の 重量(キログラム)	継続作業の場合の 重量(キログラム)
満16歳未満	女	12	8
	男	15	10
満16歳以上 満18歳未満	女	25	15
	男	30	20
満18歳以上	女	30	20

(年少者の就業制限の業務の範囲)

第8条 法第63条第1項及び第2項の規定により満18歳に満たない者を就かせてはならない業務は、前条に規定するものの外、左の各号に掲げるものとする。但し第41号に掲げる業務は、保健婦助産婦看護婦法（昭和23年法律第203号）により免許を受けた者及び同法による保健婦、助産婦、看護婦又は准看護婦の養成中の者については、この限りでない。

- 1 ボイラのふん火の業務その他ボイラの手扱の業務
- 2 溶接によるボイラの製造、改造又は修繕の業務
- 3 起重機の運転の業務
- 4 緩燃性でないフィルムの上映操作の業務
- 5 積載能力2トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベータ又は高さ15メートル以上のコンクリート用エレベータの運転の業務
- 6 動力による軌条運輸機関、乗合自動車又は積載能力2トン以上の貨物自動車の運転の業務
- 7 動力による巻上機（電気ホイスト及びエアーホイストを除く。）、運搬機又は索道の運転の業務
- 8 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては300ボルトをこえる電圧の充

電回路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務

- 9 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替えの業務
- 10 起重機の玉掛の業務（2人以上の者によって行う玉掛の業務における補助作業の業務を除く。）
- 11 消費量毎時 400 リットル以上の液体燃焼器の点火の業務
- 12 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務
- 13 ゴム、ゴム化合物は合成樹脂のロール練りの業務
- 14 直径25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ばつにより労働者が危害をうけるおそれのないものを除く。）又はこの車の直径75センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務
- 15 動力によるプレス機械の金型又はシヤーの刃部の調整又は掃除の業務
- 16 操車場構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務
- 17 軌道内であって、ずい道内の場所、見越し距離 400 メートル以内の場所又は車両の通行のひん繁な場所において単独で行う業務
- 18 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務
- 19 動力によるプレス機械、シヤー等を用いる厚さ 8 ミリメートル以上の鋼板加工の業務
- 20 パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務
- 21 手押しかんた盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務
- 22 岩石又は鉱物の破碎機に材料を送給する業務
- 23 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ 5 メートル以上の地穴における業務
- 24 高さが 5 メートル以上の個所で墜落により労働者が危害を受けるおそれがあるところにおける業務
- 25 足場の組立、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。）
- 26 直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務
- 27 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務

28 火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務で、爆発のおそれのあるもの

29 危険物（労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）別表第1に掲げる爆発性の物、発火性の物、酸化性の物、引火性の物又は可燃性のガスをいう。）を製造し、又は取り扱う業務で、爆発、引火又は引火のおそれのあるもの

30 削除

31 圧縮ガス若しくは液化ガスの製造又はこれらを用いる業務

32 水銀、ひ素、黄りん、ふつ化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害なものを取り扱う業務

33 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふつ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

34 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

35 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務

36 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

37 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

38 異常気圧下における業務

39 さく岩機、びよう打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務

40 ボイラを製造する場所等強烈な騒音を発する場所における業務

41 病原体によって著しく汚染のおそれのある業務

42 焼却、清掃又はと殺の業務

43 監獄又は精神病院における業務

44 酒席に侍する業務

45 特殊の遊興的接客業における業務

46 前各号に掲げるものの外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務

（女子の就業制限の業務の範囲）

第9条 法第63条第3項の規定により、満18歳以上の女子を就かせてはならない業務は、前条第1号、第2号、第3号（巻上能力5トン未満の起重機の運転の業務を除く。）、第5号、第8号から第10号まで、第12号、第14号、第16号、第18号から第27号まで、第33号及び第36号から第39号までに掲げるものとする。

(生理に有害な業務の範囲)

第11条 法第67条に規定する生理に有害な業務は、左の各号に掲げるものとする。

- 1 大部分の労働時間が立ち作業又は下し作業を必要とする業務
 - 2 著しく精神的又は神経の緊張を必要とする業務
 - 3 任意に作業を中断することができない業務
 - 4 運搬、けん引、持上げその他相当の筋肉的労働を必要とする業務
 - 5 身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務
 - 6 前各号に掲げるものの外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務
- 2 左の各号に掲げる場合においては、前項各号に掲げる業務は、それぞれ、前項の規定にかかわらず、法第67条に規定する生理に有害な業務としない。
- 1 前項第1号から第3号までの業務について、使用者が生理日にその業務に従事する女子に対し、法第34条第1項の規定による休憩時間以外に特別の休憩時間を与え、かつ、休憩のための施設を設けたとき。
 - 2 前項第4号及び第5号の業務について、その業務における作業が断続的又は極めて部分的である場合において、使用者が生理日の女子をその作業に就かせないために必要な措置を講じたとき。
 - 3 使用者が生理日の女子を前項各号に掲げる業務以外の業務に就かせる措置を講じたとき。

以下 略

(3) 勤労婦人福祉法

(昭和47年法律第113号)

目次

- 第1章 総則(第1条—第5条)
- 第2章 勤労婦人福祉対策基本方針(第6条)
- 第3章 福祉の措置(第7条—第12条)
- 第4章 福祉施設(第13条・第14条)
- 第5章 雑則(第15条—第17条)

附則

第1章 総 則

(目的)

第1条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

(基本的理念)

第2条 勤労婦人は、次代をにやう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする。

第3条 勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、これを職業生活において發揮するように努めなければならない。

(関係者の責務)

第4条 事業主は、その雇用する勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するよう努めなければならない。

3 事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を講じ、又は国もしくは地方公共団体が勤労婦人の福祉のための施策を講ずるにあたっては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前2条に規定する基本的理念が具現されるように配置しなければならない。

(啓発活動)

第5条 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、勤労婦人の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、とくに勤労婦人の能力の有効な發揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行なうものとする。

第2章 勤労婦人福祉対策基本方針

第6条 労働大臣は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針(以下「勤労婦人福祉対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

① 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

② 勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の労働条件、意識及び年齢別及び配遇の関係別の就業状況等を考慮して定めなければならない。

4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるにあたっては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、勤労婦人福祉対策基本方針の変更について準用する。

(職業指導等)

第7条 職業安定機関は、勤労婦人がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、勤労婦人その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、勤労婦人の特性に適応した職業指導を行なう等必要な措置を講ずるものとする。

(職業訓練)

第8条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労婦人が職業に必要な技能(これに関する知識を含む。)を習得し、その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにするため、勤労婦人その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第9条 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第10条 事業主は、その雇用する勤労婦人が前条の保健指導又は健康診査に基づく

指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(育児に関する便宜の供与)

第11条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

(相談、講習等)

第12条 国及び地方公共団体は、勤労婦人に対して、勤労に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。

第4章 福祉施設

(働く婦人の家)

第13条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。

- 2 働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行ない、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。
- 3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

(働く婦人の家指導員)

第14条 働く婦人の家には、勤労婦人に対する相談及び指導の業務を担当する職員（以下「働く婦人の家指導員」という。）を置くように努めなければならない。

- 2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

第5章 雑 則

(国の助言等)

第15条 国は、勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。

(調査等)

第16条 労働大臣は、勤労婦人の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(船員に関する特例)

第17条 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第6条第1項並びに同条第4項及び第5項（同条第6項において準用する場合を含む。）並びに前条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項（同条第6項において準用する場合を含む。）中「婦人少年問題審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

附 則

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から施行する。

（第2項及び第3項略）

(4) 母性健康管理指導医

勤労婦人の母性の健康管理に関する行政を進めるにあたっては専門家の参画が不可欠であることから、学識経験のある医師を母性健康管理指導医として労働大臣が委嘱し、婦人少年室に設置することとなっています。50年6月現在で11室（北海道、埼玉、東京、神奈川、新潟、静岡、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡）に設置されています。

指導医の職務は勤労婦人福祉法における妊娠中及び出産後の健康管理及び労働基準法における母性保護その他に関する問題について事業主や勤労婦人からの相談に応じ、また会合等に出席して指導、助言を行います。

2. 母子の保健と保護規定

母子保健法（抄）

（昭和40年法律第 141 号）

第1章 総 則（抄）

（目的）

第1条 この法律は、母性並びに乳児及び幼児の健康の保持及び増進を図るため、母子保健に関する原理を明らかにするとともに、母性並びに乳児及び幼児に対する保健指導、健康診査、医療その他の措置を講じ、もって国民保健の向上に寄与することを目的とする。

（母性の尊重）

第2条 母性は、すべての児童がすこやかに生まれ、かつ育てられる基盤であることにかんがみ、尊重され、かつ保護されなければならない。

（乳幼児の健康の保持増進）

第3条 乳児及び幼児は、心身ともに健全な人として成長してゆくために、その健康が保持され、かつ増進されなければならない。

（母性及び保護者の努力）

第4条 母性は、みずからすすんで、妊娠、出産又は育児についての正しい理解を深め、その健康保持及び増進に努めなければならない。

2 乳児又は幼児の保護者は、みずからすすんで、育児についての正しい理解を深め、乳児又は幼児の健康の保持及び増進に努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第5条 国及び地方公共団体は、母性並びに乳児及び幼児の健康の保持及び増進に努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、母性並びに乳児及び幼児の健康の保持及び増進に関する施策を講ずるに当たっては、その施策を通じて、前3条に規定する母子保健の理念が具現されるように配慮しなければならない。

（用語の定義）

第6条 この法律において「妊産婦」とは、妊娠中又は出産後1年以内の女子をいう。

- 2 この法律において「乳児」とは、1歳に満たない者をいう。
- 3 この法律において「幼児」とは、満1歳から小学校就学の始期に達するまでの者をいう。

(第4項から第6項まで略)

第2章 母子健康の向上に関する措置（抄）

(保健指導)

第10条 都道府県知事は、妊娠又は乳児若しくは幼児の保護者に対して、妊娠、出産又は育児に関し、必要な保健指導を行ない、又は医師、歯科医師、助産婦若しくは保健婦について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。

(新生児の訪問指導)

第11条 都道府県知事は、前条の場合において、当該乳児が新生児であって、育児上必要があると認めるときは、医師、保健婦、助産婦又はその他の職員をして当該新生児の保護者を訪問させ、必要な指導を行なわせるものとする。ただし、当該新生児につき、第19条の規定による指導が行なわれるときは、この限りでない。

2 前項の規定による新生児に対する訪問指導は、当該新生児でなくなった後においても、継続することができる。

(健康診査)

第12条 都道府県知事は、満3歳をこえ満4歳に達しない幼児に対して、毎年、期日又は期間を指定して、厚生省令の定めるところにより、健康診査を行なわなければならない。

第13条 前条の健康診査のほか、都道府県知事は、必要に応じ、妊娠婦又は乳児若しくは幼児に対して、健康診査を行ない、又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。

(栄養の摂取に関する援助)

第14条 市町村（特別区を含む。以下次条及び第22条において同じ。）は、妊娠婦又は乳児若しくは幼児に対して、栄養の摂取につき必要な援助をするように努めるものとする。

(妊娠の届出)

第15条 妊娠した者は、厚生省令の定めるところにより、すみやかに、保健所を設置する市においては保健所長を経て市長に、その他の市町村においては市町村長

に届出をするようにしなければならない。

- 2 市町村長（保健所を設置する市の市長を除く。）は、前項の妊娠の届出を受理したときは、厚生省令の定めるところにより、すみやかに、その旨を保健所を経て都道府県知事に報告しなければならない。

（母子健康手帳）

第16条 都道府県知事（特別区の存する区域にあっては、特別区の区長）は、妊娠の届出をした者に対して、厚生省令の定めるところにより、母子健康手帳を交付しなければならない。

- 2 妊娠婦は、医師、歯科医師、助産婦又は保健婦について、健康診査又は保健指導を受けたときは、そのつど、母子健康手帳に必要な事項の記載を受けなければならない。乳児又は幼児の健康診査又は保健指導を受けた当該乳児又は幼児の保護者についても、同様とする。
- 3 前2項に定めるもののほか、母子健康手帳に関し必要な事項は、厚生省令で定める。

3. 母と子のための施設

（1）保健所

保健所法によりおおむね人口10万に1カ所の割合で全国に配置されており、保健衛生全般の業務をしています。職員には医師、保健婦、助産婦、栄養士などの技術者が配置されており、母子保健に関しては、教育、保健指導、家族計画指導、家庭訪問、健康診査などの活動を行っています。

（2）母子健康センター

母子健康法により市町村が設置し、母子保健に関する相談や保健指導及び助産を行っています。主として農山村の医療機関の比較的に少ない地域で、医師や助産婦によって運営されています。

（3）児童相談所

都道府県が設置し、児童に関する家庭からの相談に応じ、また必要な調査や判定を行い、その結果に基づいて指導を行うとともに、児童の一時保護も行います。

（4）児童福祉施設

児童福祉施設とは児童福祉法で次のものをいい、国、都道府県、及び市町村が設

置ることになっています。

助産施設、乳児院、母子寮、保育所、児童厚生施設、養護施設、精神薄弱児施設、精神薄弱児通園施設、盲ろうあ児施設、虚弱児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設、情緒障害児短期治療施設、教護院

これらの利用にあたっては児童相談所又は福祉事務所に問い合わせして下さい。

(5) 福祉事務所

社会福祉事業法に定める福祉を行う事務所のことで児童福祉法や母子福祉法等に定める援護、育成又は更生に関する事務を行います。具体的には児童及び妊産婦の福祉に関して相談に応じ、必要な調査や指導を行います。職員には婦人相談員やケースワーカーがいて活動しています。

(6) 働く婦人の家、勤労婦人センター

勤労婦人福祉法にいう働く婦人の家で、主として福祉施設に恵まれない中小企業等に働く婦人のために働く婦人からの相談に応じ、教養を高めるための講習会等の福祉に関する事業を総合的にを行います。

4. 関連通達等

(1) 母性健康管理推進者の設置

(婦 発 第 152 号)
(昭和50年 6 月 3 日)

各婦人少年室長 殿

労働省婦人少年局長

母性健康管理推進者の設置勧奨について

勤労婦人の健康管理対策については、昭和48年8月30日付け婦発第266号及び同年9月12日付け婦発第276号によって指示したところであるが、昭和50年2月14日付け婦発第37号「昭和50年度婦人少年行政の運営について」により示したとおり、本対策の推進を一層強化するために、「母性健康管理推進設置勧奨要領」(別紙)を定め、各事業場に勤労婦人の母性の健康管理を推進する(以下「母性健康管理推進者」という。なお昭和50年2月14日付け婦発第37号における「母性健康管理担当者」を「母性健康管理推進者」と改める。)を置くように勧奨し、本業務に関する

事業場の自主的管理体制の整備を図ることとしたので、その実効を期するよう特段の配慮をお願いする。

なお、設置勸奨については、労働基準行政、特に安全衛生行政と密接な関連を有することにかんがみ、都道府県労働基準局と十分連けいをとりつつ行うものとする。

母性健康管理推進者設置勸奨要領

1. 趣 旨

勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）第9条及び第10条に基づく母性の健康管理対策を適切に推進するため、事業主に対して事業場における母性健康管理推進者の設置を勸奨するとともに、その資質向上のための講習を実施し、もって事業場における母性健康管理対策の実効を期するものとする。

2. 対象とする事業場

常時50人程度以上の女子労働者を雇用する事業場とする。

3. 母性健康管理推進者の設置数

母性健康管理推進者は、その事業場に属する衛生管理者のなかから、少なくとも1名を置くよう勸奨するものとする。

4. 母性健康管理推進者の職務

母性健康管理推進者の職務はおおむね次のとおりとする。

(1) 事業場において、勤労婦人の母性健康管理に関する関心と理解を喚起すること。

(2) 次のことに関し、事業主の指示にもとづき必要な措置を検討しそれを実施するとともに事業主等に対する進言、助言及び勤労婦人の相談に応ずること。

イ 妊娠中及び出産後の健康診査等の受診のための時間の確保に関する問題

ロ 妊娠中の通勤緩和に関する問題

ハ 妊娠中及び出産後の時間外労働、又は深夜労働の制限に関する問題

ニ 妊娠中の休憩時間等の措置に関する問題

ホ 妊娠中及び出産後の特殊な作業環境、作業態様に対応する措置に関する問題

ヘ 妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置に関する問題

ト 妊娠中の軽易業務転換、産前産後休業に関する問題

チ その他、勤労婦人の母性の健康管理に関する問題

(3) 母性健康管理業務について婦人少年室との連絡に関すること。

6. 設置勧奨の方法

設置勧奨は室の実情に応じ、次のような方法により行うものとする。

(1) 事業主及び事業主団体を対象とする会合の開催

(2) 労働基準監督機関、職業安定機関、地方公共団体等関係行政機関の機関紙誌の活用、報道機関の利用等による一般的な周知

7. 母性健康管理推進者講習の実施

母性健康管理推進者に対し、職務を遂行するために必要な知識等を習得させるために、別添「母性健康管理推進者セミナー実施要領」により推進者講習を実施するものとする。

なお、細部については別途通達する。

母性健康管理推進者セミナー実施要領

1. 目 的

勤労婦人を雇用する事業場の母性健康管理推進者を対象に講習会を実施し、母性健康管理推進者としての職務を遂行するために必要な知識等を習得させるものとする。

2. 実施主体

婦人少年室が主体となって実施する。

なお、講習の実施にあたっては都道府県労働基準局、母子衛生主管課、保健所等の関係行政機関、安全衛生団体等の協力を得て行うものとする。

3. 講習の科目等

科目、内容の標準は次のとおりとする。

科 目	内 容
1. 母性健康管理推進者の職務	母性健康管理の意義と推進者の職務について
2. 関係法令等	母性保護関係法令（労働基準法、勤労婦人福祉法、母子保健法）等と母性保護に関する行政について
3. 健康管理	健康管理一般と母性の健康管理について
4. そ の 他	

(1, 2については婦人少年室長, 3については母性健康管理指導医等の専門家が講師となることが望ましい)

4. テキスト等

本省において作成する予定の「母性の健康管理指導解説書」(仮題)のほか, 婦人少年局作成の資料等適宜のテキスト及び資料を使用するものとする。

5. 講 師

婦人少年室職員, 労働基準局, 労働基準監督署の労働衛生担当職員, 母性健康管理指導医等の専門家並びに衛生管理士, 経験の深い衛生管理者, 労働衛生コンサルタント等母性の健康管理に造詣の深い実務家を講師とすること。

(2) 母性健康管理指導医の設置

母性健康管理指導医規程

(労働省訓令第7号)
(部 内 一 般)

母性健康管理指導医規程を次のように定める。

昭和49年4月11日

労働大臣 長谷川 峻

母性健康管理指導医規程

(設 置)

第1条 勤労婦人の母性の健康管理の改善に資するため, 婦人少年室に母性健康管理指導医(以下「指導医」という。)を置く。

(委 嘱)

第2条 指導医は, 母性の健康管理に関し学識経験を有する医師のうちから, 労働大臣が委嘱する。

(職 務)

第3条 指導医は, 勤労婦人の妊娠中及び出産後の健康管理その他勤労婦人の母性の保護に関する事務で専門的な事項に係すものに参画する。

(任期等)

第4条 指導医の任期は, 2年とする。

2 指導医は、非常勤とする。

(秘密を守る義務)

第5条 指導医及び指導医であった者は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）の定めるところにより、その職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

(その他の事項)

第6条 この訓令に定めるもののほか、指導医に関し必要な事項は、労働省婦人少年局長が定める。

Ⅵ 統 計 表

1 表 雇用者数の推移

年	総 数	女	男	指 数			総数中に 占める女 子の割合
				総 数	女	男	
昭35	万人 2,370	万人 738	万人 1,632	100.0	100.0	100.0	% 31.1
40	2,876	913	1,963	121.3	123.7	120.3	31.7
45	3,306	1,096	2,210	139.5	148.5	135.4	33.2
49	3,610	1,171	2,440	152.3	158.6	149.5	32.4

総理府「労働力調査」

2 表 年齢階級別女子雇用者の構成の推移

(%)

年	計	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上	平 均 年 齢
昭35	100.0	23.4	39.6		17.3		18.9		0.7	26.3歳
40	100.0	18.0	28.8	11.3	18.1		19.1	3.9	0.8	28.1
45	100.0	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1	30.2
49	100.0 (1,171)	7.6 (89)	23.9 (280)	12.7 (149)	9.3 (109)	10.2 (119)	28.0 (328)	6.7 (79)	1.5 (17)	32.5

(注) () 内は実数, 単位万人

雇用者: 総理府「労働力調査」

平均年齢: 労働省「賃金構造基本統計調査」

3 表 配偶関係別女子雇用者数の推移 (非農林業)

区分	年	総 数	未 婚	既 婚		
				計	有 配 偶	離・死別
実 数 (万 人)	昭35	693	438	256	169	87
	40	909	496	413	308	105
	45	1,086	524	562	450	112
	49	1,163	456	706	582	124
構 成 比 (%)	35	100.0	63.2	37.0	24.4	12.6
	40	100.0	54.6	45.4	33.9	11.6
	45	100.0	48.3	51.7	41.4	10.3
	49	100.0	39.2	60.7	50.0	10.7

総理府「国勢調査」(昭和35, 40年)

“ 「労働力調査」(昭和45, 49年)

4表 勤労婦人と家庭婦人との妊娠・分娩等の経過の比較

(%)

		勤 労 婦 人	家 庭 婦 人
総 数		(983) 100.0	(180) 100.0
妊 娠 中	つ わ り 強	8.0	10.0
	後期妊娠中毒症	31.2	25.0
	流 早 産 の 徴 候	29.4	19.4
	貧 血	44.3	41.6
分 娩	流 産	0.6	1.1
	早 産	10.5	9.4
	前・早期破水	15.1	5.6
	微 弱 陣 痛	9.8	1.7
	分 娩 遅 延	14.4	8.9
	異 常 出 血	9.4	3.3
	仮死産(蘇生)	3.4	2.8
児	低 体 重 児	7.8	5.0
産 褥	母乳分泌不良	12.0	10.0
	復 古 不 全	4.7	5.0

(注) () 内は実数 勤労婦人：労働省「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」
単位人 (昭和47～48年)家庭婦人：鈴木三郎「家庭婦人の妊娠・出産等の調査」
(昭和47～48年)

5表 妊娠婦死亡率の国際比較

(出生 100,000対)

国 名 \ 年	昭15年 (1940)	25年 (1950)	30年 (1955)	35年 (1960)	40年 (1965)	42年 (1967)	43年 (1968)
日 本	239.6	176.1	178.8	130.6	87.6	70.5	68.1
オーストラリア	407.6	109.1	64.0	52.5	57.0	23.2	29.7
イ ギ リ ス	277.9	88.2	65.7	39.5	18.0	20.8	24.4
ア メ リ カ	376.0	83.3	47.0	37.1	31.6	27.9	24.8
スウェーデン	216.1	61.5	49.4	37.2	13.8	13.9	8.8
カ ナ ダ	400.3	113.2	75.8	44.9	32.3	23.9	27.2
ペ ル ギ ー	376.0	148.3	80.4	40.7	23.2	17.7	21.8
フ ラ ン ス	181.2	86.1	61.1	51.8	32.2	32.1	29.0

Annual Epidemiological of Vital Statistics

6表 健康保険等による母性給付決定件数

(人)

年 度	計	政府管 掌健康 保険	組管 合掌健康 保険	日雇 労働者健 康保険	船員 保険	国家公 務員共 済組合	地方公 務員共 済組合	公共企 業職員 共済組 合	私立学 校教職 員共済 組合
昭35	142,150	60,763	28,285	2,164	48	11,967	27,340	10,217	1,366
40	248,934	137,494	48,044	1,350	51	12,287	37,796	9,346	2,566
45	295,434	160,974	69,142	1,149	47	10,496	41,495	8,621	3,510
48	359,323	186,968	97,425	574	50	9,761	52,603	7,159	4,783

総理府「社会保障統計年報」

7表 休業日数別産前・産後休業者の割合

(%)

年	産 前 休 業							産 後 休 業							
	計	6週間以内の者				6週間をこえる者	日数不明の者	計	6週間以内の者	6週間をこえる者			日数不明の者		
		小計	7日以内	8～21日	22～36日					小計	43～49日	50～56日		57日以上	
昭46	100.0	73.7	6.0	11.2	20.0	36.5	24.4	1.9	100.0	64.5	32.1				3.4
昭48	100.0	73.6	5.4	11.8	19.2	23.7	23.0	3.4	100.0	58.2	38.9	18.2	11.1	9.6	2.9

労働省「女子保護実施状況調査」

8表 職種別妊娠中の経過

(%)

	総 数	つわり強	後期妊娠 中毒症	流早産 の徴候	貧 血
計	(983) 100.0	8.0	31.2	29.4	44.3
一 般 事 務	(418) 100.0	7.4	39.0	27.8	46.4
店 員	(51) 100.0	11.8	39.2	33.3	41.2
工 員	(72) 100.0	8.3	37.5	25.0	47.2
教 員	(166) 100.0	6.0	16.9	27.1	41.6
看 護 婦 等	(61) 100.0	8.2	19.7	36.1	44.3
保 母	(24) 100.0	16.7	20.8	41.7	50.0
キーバンチャー・ タイピスト	(39) 100.0	—	30.8	20.5	43.6
電 話 交 換 手	(56) 100.0	21.4	26.8	26.8	55.4
理・美 容 師	(9) 100.0	11.1	44.4	66.7	55.6
そ の 他	(87) 100.0	4.6	24.1	36.8	28.7

労働省「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」(47～48年)(以下13表まで資料出所は同一である。)

9表 業務軽減の有無別妊娠・分娩等の経過

(%)

		総 数	軽 減 有	うち時短 あり	軽 減 無	うち深夜 勤あり
総 数		(983) 100.0	(243) 100.0	(179) 100.0	(740) 100.0	(26) 100.0
妊 娠 中	後期妊娠中毒症	31.2	25.9	22.9	33.3	65.4
	流早産の徴候	29.4	30.5	29.1	29.1	38.5
分 娩	早 産	10.5	9.9	7.8	10.7	26.9
児	低 体 重 児	7.8	8.6	7.3	7.5	14.8
産 褥	復 古 不 全	4.7	2.9	3.4	5.3	—

10表 通勤所要時間（片道）別妊娠・分娩等の経過

(%)

		総 数	30分以下	31～60分	61分以上
総 数		(983) 100.0	(404) 100.0	(368) 100.0	(167) 100.0
妊 娠 中	つ わ り 強	8.0	8.4	8.2	7.8
	後期妊娠中毒症	31.2	35.1	25.3	35.9
	流早産の徴候	29.4	29.7	26.4	35.9
	貧 血	44.3	46.8	44.3	39.5
分 娩	流 早 産	11.1	11.3	10.6	12.6
	前・早期破水	15.1	15.9	14.6	13.2
	微 弱 陣 痛	9.8	9.7	9.9	10.2
	異 常 出 血	9.4	8.4	10.7	10.8
児	死 産	0.6	0.5	0.3	1.8
	低 体 重 児	7.8	9.8	6.0	8.3
産 褥	復 古 不 全	4.7	5.5	3.3	4.8

11表 通勤時の苦痛の有無別妊娠・分娩等の経過

(%)

		総 数	苦痛あり	階段多し	苦痛なし
総 数		(983) 100.0	(441) 100.0	(233) 100.0	(498) 100.0
妊 娠 中	つ わ り 強	8.0	10.0	9.4	6.6
	後期妊娠中毒症	31.2	29.3	28.3	33.3
	流早産の徴候	29.4	30.8	31.8	28.3
	貧 血	44.3	47.6	42.1	41.8
分 娩	流 早 産	11.1	11.8	16.8	10.8
	前・早期破水	15.1	13.2	13.4	16.5
	微弱陣痛	9.8	11.4	14.3	8.5
	異常出血	9.4	10.5	13.0	9.1
児	死 産	0.6	0.9	1.7	0.4
	低 体 重 児	7.8	9.2	12.3	7.0
産 褥	復 古 不 全	4.7	4.3	5.6	4.7

12表 勤務態様別妊娠・分娩等の経過

(%)

		総 数	昼 勤 の み	深 夜 勤 } あり 交 替 勤 }
総 数		(983) 100.0	(923) 100.0	(60) 100.0
妊 娠 中	後期妊娠中毒症	31.2	31.0	35.0
	流早産の徴候	29.4	29.1	33.3
	貧 血	44.3	44.2	45.0
分 娩	流 早 産	11.1	10.8	16.7
	前・早期破水	15.1	14.7	21.7
	微弱陣痛	9.8	9.5	15.0
	分娩遅延	14.4	14.2	18.3
児	低 体 重 児	7.8	7.5	13.1

13表 妊娠中の睡眠・休養・栄養の摂取状況別妊娠・分娩等の経過 (%)

		総 数	休養・睡眠・栄養ともとれた	栄養はとれたが休養・睡眠とれず	休養・睡眠はとれたが栄養とれず	休養・睡眠・栄養ともとれず
総 数		(983) 100.0	(481) 100.0	(397) 100.0	(38) 100.0	(67) 100.0
妊 娠 中	つ わ り 強	8.0	7.9	5.5	31.6	10.4
	後期妊娠中毒症	31.2	30.6	30.7	39.5	34.3
	流早産の徴候	29.4	29.9	25.9	39.5	40.3
	貧 血	44.3	45.1	42.6	34.2	53.7
分 娩	流 早 産	11.1	9.1	11.6	15.8	19.4
児	低 体 重 児	7.8	4.8	9.8	15.4	14.1
産 褥	母乳分泌不良	12.0	9.8	12.6	34.2	11.1
	復 古 不 全	4.7	4.4	4.3	10.5	6.3

14表 産業別、規模別、その他の母性保護措置を実施している事業所の割合の推移注1)

	つ わ り 休 暇 制 度		妊 娠 中 的 通 院 休 暇 制 度		妊 婦 の 通 勤 緩 和 措 置		企 業 内 託 児 設 施		育 児 休 業 制 度	
計	48年	46年	48年	46年	48年	46年	48年	46年	48年	46年
	7.8	1.9	19.8	5.7	14.5	4.1	3.2	1.7	4.3	2.3
30 ～ 99人	7.1	0.9	19.3	4.3	14.7	4.5	2.4	0.9	3.2	1.2
100 ～ 499人	9.5	4.2	20.8	8.6	13.6	3.0	4.7	3.2	6.6	4.6
500人以上	9.7	5.0	22.8	12.6	14.2	3.2	9.8	7.3	11.4	7.1
	そ の 他		妊 婦 の 時 間 外 労 働 の 制 限	妊 娠 中 の 休 憩 時 間 の 増 加	妊 婦 の 交 替 勤 務 の 免 除 注2)	妊 婦 の 深 夜 業 の 免 除 注3)	左の措置のうちいずれか一つを実施している事業所			
計	48年	46年	48年	48年	48年	48年	48年	46年		
	0.3	1.1	28.5	6.0	64.5	74.6	40.4	12.6		
30 ～ 99人	0.0	0.9	27.4	6.2	46.3	52.9	37.9	10.2		
100 ～ 499人	0.9	1.6	31.4	5.9	65.1	77.2	45.8	17.6		
500人以上	0.1	2.1	31.6	3.4	66.6	76.4	53.1	25.0		

労働省「女子保護実施状況調査」

注1) 事業所総数=100.0

注2) 交替勤務についている女子労働者のいる事業所数=100.0

注3) 深夜業のある勤務についている女子労働者のいる事業所数=100.0

15表 妊娠中の軽易業務転換の事例

産 業	転 換 前 の 仕 事	→ 転 換 後 の 仕 事
建 設 業	土工 土工	土工補助 事務所雑夫
食料品製造業	生処理 製造（パン） 運搬 製造（パン） 運転作業（チョコレート製造） ライン包装 製品検査 アイスクリーム包装	包装 " " 計量 補助作業 手による包装 手袋補修 作業所の清掃
織 維 工 業	織布 織布見廻り 撚糸 編立 製綿 整経 レース機の監視（立作業） 二交替勤務	準備、管巻、包装、糸つなぎ等 織布台持工 包装、選別、デスクなど 検査 縫製 糸つぎ 糸の準備（座作業） 昼専勤務
衣服繊維製品 製 造 業	ミシン縫製 " " " " 流れ作業（紳士服）	手縫い作業 検品 袋入れ、糸屑整理 下張工 柄合せ、型どり 断続座作業
木材、木製品、 家 具 製 造 業	卓上ボール盤 手切り 合成樹脂加工 糊舐 ペーパー掛工 塗装室内の磨作業製 材品の結束 布の裁断（家具）	仕上り選別 選板 検査 調板 資材管理 塗装室外の磨作業 工場内の清掃 布のすみつけ
紙、紙加工品製 造 業 出版同関連産業	記録仕分 製造（粘着テープ） 紙選別 仕上包装（白板紙） 結束係（ダンボール） ハイデル打抜機 文選	小型スリッター 包装 " レッテル貼り 二次加工係 検品 製本

産 業	転換前の仕事	→ 転換後の仕事
化学工業、ゴム 製品製造業、窯 業、土石製品製 造 業	打錠 充填 検査 仕上 箱詰 ホース成型 圧延作業（立作業） 精練 コンベア工 流れ作業 成型（陶器） "（"） 窯雑工 プレス工（研削砥石） 成型鞣結 班長	工程検査 包装 包装 整理 ラベル貼り 布裁断 押出作業（座作業） 成型（ゴム） 準備工 単独作業 小物成型 絵付 細工雑工 計量係 成型ヨセ（モザイクタイル） 一般作業
金 属、機 械 製 造 業	機械工 機械操作 ライン組立 めっき補助 ネジ研磨 重組立 試作 はんだ付 巻綿 塗装 " 塗装選別 樹脂運搬 製造 資材部門 仕上作業 ラインキーパー	検査、手先作業、雑役 包装 予備加工、包装 仕上検査 検査 軽組立 配線 箱詰 はんだ付 組立（ミシン） 電気係 検査、伝票整理 検査 事務 外注事務 個数チェック（簡単な事務） 机上単純労務
卸売・小売業、 金 融 保 険 業	車内販売 販売 サービスフロント業務 セールス（保険） チェッカー係 レジ係 販売 繁忙店 正社員の仕事 外勤（集金） 支部内勤（社外） 機械操作事務	事務 " 精算事務 事務 商品係 値付係 " 閑散店 アルバイトの仕事 内勤（事務） 内勤（社内） 一般事務

産 業	転換前の仕事	→ 転換後の仕事
運 輸 通 信 業	普通預金テラー 車掌 宿直服務 交替制服務 運搬	貸付記帳 事務手伝い、雑務 日勤服務 希望する服務 雑役
サ ー ビ ス 業 ホ テ ル	ルーム係 "	売店 交換手
ゴルフ場	キャディー " " ウエイトレス	クローク キャディ控室内勤 炊事婦 レジ係
病 院	病棟勤務 病室勤務 当直、夜勤、交替勤務 外来棟（立作業） 手術場勤務	外来勤務 総婦長室勤務 日勤 中材棟、サプライ（座作業） 外来日勤
全産業事務部門	一般事務 発送事務 営業事務 売掛管理 経理事務	電話交換 経理事務 受付 庶務 記帳量を $\frac{1}{2}$ にする

労働省「女子保護実施状況調査」（昭和46年）

Ⅶ 参 考 資 料

- 1 労働省婦人少年局婦人労働課編「勤労婦人福祉法早わかり」婦人少年協会刊
- 2 労働省婦人少年局「婦人労働の実情」
- 3 労働省婦人少年局「女子保護の概況」（女子保護実施状況調査）
- 4 労働省婦人少年局「婦人労働者の妊娠・出産に関する調査」（昭和44年）
- 5 労働省婦人少年局「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」（昭和49年）
- 6 労働省婦人少年局「深夜労働に従事している勤労婦人の母性保護に関する調査」（昭和49年）
- 7 労働省労働基準局編著「労働法コンメンタール労働基準法（上・下）」労働行政研究所刊
- 8 労働省安全衛生部労働衛生課編「新版労働衛生管理員テキスト」中央労働災害防止協会刊
- 9 労働基準法研究会第2小委員会専門委員報告「医学的・専門的立場からみた女子の特質」
- 10 自治医科大学教授松本清一著「母子保健概論」文光堂刊
- 11 医博斎藤一編「労働科学叢書26『婦人労働』」（財）労働科学研究所刊
- 12 （財）日本母子衛生助成会編「働く女性の妊娠・分娩と育児」
- 13 労働省労働衛生課長 医学博士山本秀夫著「労働安全衛生法『健康管理のすすめ方』（産業医、衛生管理者のために）」日本医事新報社刊

勤労婦人の
母性の健康管理テキスト

昭和50年11月14日 第1版発行

定価 400 円

(送料 120 円)

編 者 / 労働省婦人少年局
婦 人 労 働 課

発行者 / 武 井 一 男

発行所 / 中央労働災害防止協会

東京都港区芝5丁目35番1号

電 話 (452) 6 8 4 1 (代表)

印刷所 壮光舎印刷株式会社 © 中央労働災害防止協会 1975

