



8-3-18

女子年少者
労働保護関係法令解釈例規

労働省婦人少年局監修
婦人少年協会編

序

女子および年少者は、今日、産業の多くの分野に亘って働いております。然し、これらの女子又は年少者は、成人男子にくらべて、いろいろの点で、その体位に相違があるので、労働に際して保護がはかられる必要があります。この見地から、労働基準法では、女子と年少者のために、特別な保護規定が設けられている訳です。

ところで、それはどのように規定されているか。また、その規定についてどのような解釈例規が出ているか。特に、事業場にあつて労務面の仕事にたずさわっている方々は、その根拠条文なり、例規なりをよく知っておくことが大切です。

従来、労働基準法の全般に関するものや、他の部分に関するものは見られますが、女子及び年少者に関してまとめたものは見られませんでした。

本書は、女子年少者労働関係の法令例規をまとめたものであり、実務関係者の必携として、また、その他の関係者の参考書として好適なものであると信ずるものであります。

昭和三十一年十二月

労働省婦人少年局長 谷 野 せ っ

凡 例

一、女子及び年少者の労働保護のため、労働基準法は第六章においてこれを規定している。

本書は、同法第六章の条文を主に掲げて要旨を附し、条文毎にそれぞれ、同法令中の参照条文、参考法令、例規並びに措置通牒を集録したものである。

なお、参照条文及び参考法令は必要最小限度にとどめ、例規並びに措置通牒は一般的且つ重要と思われるものをこれに収めた。

二、参照条文における「則」は労働基準法施行規則を、「女」は女子年少者労働基準規則をさす。

又、参考法令における「憲」は憲法を、「民」は民法を、「商」は商法を、「児」は児童福祉法を示す。

なお、例規又は措置通牒の末尾の括弧書は当該通牒の施行年月日と文書番号である。

目次

一	最低年令	条文	一頁
	要旨	条文	一
	参照条文	条文	二
	参考法令	条文	四
	例規通牒	条文	五
	措置通牒	条文	一五
二	年少者の証明書	条文	一六
	要旨	条文	一六
	参照条文	条文	一七
	例規通牒	条文	一七
	措置通牒	条文	一九
三	未成年者の労働契約	条文	二二
	条文	条文	二二

要旨	二
参照条文	三
参考法令	三
四 年少者の労働時間及び休日	三
条文	三
要旨	三
参照条文	三
例規通牒	三
五 女子の労働時間及び休日	三
条文	三
要旨	三
参照条文	三
参考法令	三
例規通牒	三
六 深夜業	三
条文	三
要旨	三
参照条文	三
参考法令	三
例規通牒	三
参照条文	三
要旨	三
参照条文	三

例 規 通 牒..... 四

七 危険有害業務の就業制限..... 三

条 文..... 三

要 旨..... 三

参 照 条 文..... 三

例 規 通 牒..... 四

八 坑内労働の禁止..... 三

条 文..... 三

要 旨..... 三

参 照 条 文..... 三

例 規 通 牒..... 三

九 産前産後..... 三

条 文..... 三

要 旨..... 三

参 照 条 文..... 三

参 考 法 令..... 三

例 規 通 牒..... 三

一〇 育児時間..... 六

目次

六

条	文	八
要	旨	八
例規通牒		九
一生理休暇		〇
条	文	〇
要	旨	〇
参照条	文	一
例規通牒		二
一二 帰郷旅費		三
条	文	三
要	旨	三
参照条	文	三
例規通牒		六
一三 男女同一賃金の原則		七
条	文	七
要	旨	七
参照条	文	七
参考法令		八

例規通牒	八
一四 婦人少年局長の権限	九三
条	九三
文	九三
要旨	九三
参照条文	九三
附録 人身売買の防止排除	九三
いわゆる人身売買事件対策要綱	九三
一 趣旨	九三
二 いわゆる人身売買の意味	九六
三 人身売買の關係法規	九七
四 対策	一〇〇
措置通牒	一〇一



一、最低年令

法第五十六条 満十五歳に満たない児童は、労働者として使用してはならない。

2 前項の規定にかかわらず、第八条第六号乃至第十七号の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十二歳以上の児童をその修学時間外に使用することができる。但し、映画の製作又は演劇の事業については、満十二歳に満たない児童についても同様である。

〔罰則〕 一年以下の懲役又は一万円以下の罰金（法第一百八条）

【要旨】

心身未発達の段階にある児童の労働を禁止することは、労働保護立法として当然のことであり、就労が許容される最低年令は、満十五才と定められている。そして、それは義務教育修了年令とほぼ一致する。

しかしながら、満十二才以上であれば、非工業的事業にかかる職業で、その健康及び福祉に有害でなく、その労働が軽易なものについては、修学時間外に使用することができる。次に、満十二才未

でも、映画又は演劇の子役については、事業上の必要性が考慮され、これを使用することができる。但し、これらの場合は、行政官庁の許可が必要とされる。

なお、児童の使用が禁じられる業務としては、危険有害業務のほか各種業務が法定されているが、児童福祉法の考え方と相通ずるものがある。

【参照条文】

(適用事業の範囲)

法第八条 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。

一―五 (工業的部門につき省略)

- 六 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
- 七 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
- 八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 十一 郵便、電信又は電話の事業
- 十二 教育、研究又は調査の事業
- 十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業

十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娛樂場の事業

十五 焼却、清掃又はと殺の事業

十六 前各号に該当しない官公署

十七 その他命令で定める事業又は事務所

(児童の使用許可申請)

女第一条 使用者は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第五十六条第二項の規定による許可を受けようとする場合においては、使用しようとする児童の年令を証明する戸籍証明書、その者の修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を様式第一号の使用許可申請書に添えて、これをその事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）に提出しなければならない。

女第二条 所轄労働基準監督署長は、前条の規定によつてされた使用許可の申請について許可の決定をしたときは、申請をした使用者にその旨を通知するとともに、前条に規定する添付書類を返還し、許可しないときは、当該申請にかかる児童にその旨を通知しなければならない。

2 所轄労働基準監督署長は、前項の許可の決定をしようとする場合においては、当該申請にかかる児童の居住地を管轄する労働基準監督署長の意見を聴かなければならない。

(児童の就業禁止の業務の範囲)

女第十条 労働基準監督署長は、第八条各号に掲げる業務の外、左の各号に掲げる業務については、法第五十六条第二項の規定による許可をしてはならない。

一 公衆の娯樂を目的として曲馬又は軽わざを行う業務
二 戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務

三 旅館、料理店、飲食店又は娯樂場における業務

四 エレベータの運転の業務

五 前各号に掲げるものの外、労働大臣が別に定める業務

【参考法令】

(児童保護のための禁止行為)

児第三十四条 何人も、左の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 不具奇形の児童を公衆の観覧に供する行為

二 児童にこじきをさせ、又は児童を利用してこじきをする行為

三 公衆の娯樂を目的として、満十五歳に満たない児童にかかるわざ又は曲馬をさせる行為

四 満十五歳に満たない児童に戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所で歌謡、遊芸その他の演技を業務としてさせる行為

四の二 児童に午後十時から午前三時までの間、戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所物品の販売、配布、展示若しくは拾集又は役務の提供を業務としてさせる行為

四の三 戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所で物品の販売、配布、展示若しくは拾

集又は役務の提供を業務として行ふ満十五歳に満たない児童を、当該業務を行うために、風俗営業取締法第一条第一号又は第二号に掲げる営業を営む場所に立ち入らせる行為

五 満十五歳に満たない児童に酒席に待する行為を業務としてさせる行為

六 児童に淫行をさせる行為

七 前各号に掲げる行為をする虞のある者その他児童に対し、刑法法令に触れる行為をなす虞のある者に、情を知って、児童を引き渡す行為及び当該引渡し行為のなされる虞があるの情を知って、他人に児童を引き渡す行為

八 成人及び児童のための正当な職業紹介の機関以外の者が、営利を目的として、児童の養育をあつ旋する行為

九 児童が四親等内の児童である場合及び児童に対する支配が正当な雇用関係に基くものであるか又は家庭裁判所、都道府県知事又は児童相談所長の承認を得たものである場合を除き、児童の心身に有害な影響を与える行為をさせる目的をもって、これを自己の支配下に置く行為

2 (省略)

【例規通牒】

1 工場事務所の給仕

問 業務が法第八条第六号乃至第十七号に係るものであって、例えば事務所における給仕の如く児童の健康、福祉に有害でなく且つ軽易なものである場合には法第八条第一号乃至第五号の事業で

あつても、行政官庁の許可を受けて満十二才以上の児童をその者の修学時間外に使用することは許可されるか。

答 法第八条第一号乃至第五号の事業の中、同条第六号乃至第十七号の事業類似の業務に児童を就業させることは、その環境を考えあわせ、又従来の事例に徴するとき、児童保護の実を期し難く、又法第五十六条第二項の本文からも許可し難い。(昭和二三・一一・二九基収第三三六二号)

2 就学していない年少者

問 年令が満十二才以上満十五才未満であつて、義務教育過程にありながら就学していない者の使用は許可されるか。また就学していない者が許可をうけた場合、その者の労働時間は何時間か。

答 義務教育の過程にありながら、就学していないために、使用許可申請書にその校長が就学に差支えない旨の証明ができない場合は許可すべき限りでない。(昭和二四・二・五基収第四一四二号)

3 サーカス団の使用許可申請書

問 五月一日附基発第六七八号通牒(本書六五頁参照)中(三)及び(四)については一定の条件を具備した場合に限り、満十五才未満のものについて認めるとあるが、現行サーカスの業態は各地に転々と巡回興業するものであつて、一定の学校に定着修学するものではなく、中途退学、或いは全く無就学のものもあり、従つて学校長の修学に差支えない証明を求めることは事実上不可能のことであるが、かかる場合にも他の諸条件を具備するものについては法第五十六条第二項により許可

を与えてもよろしいか。もし与えたとすれば修学に差支えることは明かなことであり、又女子年少者労働基準規則第一条による学校長の証明がないため、同条の使用許可申請書を受け付けなるとすれば巡回興行を常態とし一定の学校に通学することの事実上不可能なサーカスに対し一定の範囲において演技種目を認めるという御意見にいささか疑義があるので何分の御指示をお願いする。

答 本年五月一日附基発第六七八号通牒により満十五才未満の者に就業を認めた種目についても、使用許可申請書に親権者又は後見人の同意及び学校長の修学に差支えない旨の証明がなければ第五十六条第二項の許可は与えられない。(昭和二三・八・二基収第二七一七号)

4 中学校における校外実習

中学校生徒の夏季、冬季および農繁期などの休暇時を利用して行われる校外実習と、この場合の証明書制度の適用については、左記により取り扱われるようお取り計らい願いたい。

記

(一) 従来学校と事業主との話合の上、学校外で生徒に実習を行わせることがあるが、たまたま生徒が災害に遭遇した場合などに十分の保護を受けなかった事例がある。このような実習は、労働保護の裏付と相俟ってなされるべきであり、生徒をあずかる学校当局としてはこのような不慮の事態に備えるため充分の配慮をしなくてはならないこと。

(二) 休暇時を利用し、実習のみを継続して行う場合は、労働基準法が適用される。従って、学校側の計画に基づき集団的に働くときも生徒個々(満十五才未満)について使用許可の申請を必

要とし、且つ就業できる事業は、労働基準法第八条第一号から第五号までの規定を除く非工業部門に限られること。

(三) 実習の場所は、生徒の通勤距離圏内に限るものとし、宿泊を伴う場合はこれを避けること。

(昭和二五・四・五婦発第六七号、文初職第一三八号)

5 中学校生徒の就業

中学校在学中の生徒の就業は原則として禁止されているところであるが、最近、在学中の職業指導の一環として行われる職場実習の取扱いに分明を欠き、また就職決定の卒業予定者が在学中から見習講習等の名目で就業する等、右の規制が軽視されているうらみがあるので、各室において、災害、その他児童生徒の保護に關して、左記により啓発指導の徹底を期せられたい。

記

(一) 職場実習について

(1) 中学校で職業指導のために行う職場実習は、学習指導要領に基く正規の学習計画内で授業として行われるものと教育課程外の行事として行われる場合とがある。

前者については原則として労働基準法の適用対象外であるが、教育課程内の授業として行う場合であっても事業場の一部を借用して実施するものについては、実施方法、危害防止等に十分な考慮が払われるよう指導すること。

(2) また主として、夏期又は冬期等の休暇時を利用して行う教育課程外の職場実習については、昭和二五年四月五日付「中学校における校外実習と証明書制度の適用について」によつ

て、労働基準法の適用関係が通達されているが、教育課程外の職場実習にあっては、実習を希望する生徒の自主的な就業を学校が指導援助するに止まり、使用者と生徒との間に主体的な労働関係が存続すべき性格のものであるから、実習の名目にかかわらず法の適用について適切な指導を行うこと。

(二) (省略)

(昭和三一・一〇・二六 婦発第二三三号)

6 教育課程外の学徒生産事業の運営における労働の基準

現下の経済事情にかんがみ、学徒の奨学に資するとともに職業教育の補充として教育課程外に学徒を生産事業に従事させ、又させることを希望する学校が多いが、右に当っては左記に注意されたい。

記

(一) 目的

本基準の目的とするところは、教育課程外の学徒の生産事業の運営にあたって、学徒の不当な使用及びこの事業による利益の不当な取得をさけるための基準を設けることにある。

(二) 定義

この通達において、「教育課程外の学徒の生産事業」とは、学校内または学校外において、学校の管理下にある場所で教育課程の時間外に希望の学徒が従事するところの販売用の商品を生産する事業をいう。前項の中「教育課程の時間外」とは、学習指導要領に基いて定められた教育活動

以外の時間を指す。

但し、大学においては、大学で定めた単位を修得するために必要な学習（授業、予習及び復習を含む）の時間以外の時間をいう。

（三）責任

（1）学校当局

教育課程外の生徒の生産事業を運営するにあたっては、学校の長は労働基準法の事業主または使用者と同一の地位に立ち、労働基準法及び労働者災害補償保険法に準拠する責任を有する。

学校に關係のある団体が、生徒の生産事業を運営する場合においては、学校の長がその団体の責任者となるものとし、右の責任を有するものとする。学校の長は、労働基準法及び労働者災害補償保険法を充分心得ていなくてはならない。

（2）労働基準關係当局

労働基準關係当局は、それぞれの学校の所轄庁と緊密な連絡の下に教育課程外の生徒の生産事業の運営が、労働基準法及び労働者災害補償保険法に準拠して行われているかどうかを監督するとともに、一般工場と同様な記録の保存と報告の提出を学校の長に求めることができる。

労働基準關係当局は、この事業の運営に当って労働基準法及び労働者災害補償保険法に準拠させるために、一般の賃金率、その他の労働基準についての資料をそれぞれの学校の所轄庁及び学校に提供する責任がある。

（四）労働基準

(1) 労働時間

(イ) 原則

生徒が教育課程外の生徒の生産事業に従事する時間は、労働基準法に従わなくてはならない。

但し、生徒には適当なレクリエーションを考慮することが必要である。特にこの事業における生徒の労働時間を定めるにあたっては、正規の授業時間数とにらみあわせ上、生徒の健康と福祉とに害を与えたり生徒本来の教育活動を妨げたりすることのないよう注意しなければならない。

(ロ) 基準

(労働時間)

学校の長は、生徒に休憩時間を除き、左に掲げる時間を超えて労働させてはならない。

夏季、冬期及び学年末の休業日においても、一日八時間以内とする。但し、この場合には少くとも、一週間に一日の休日を与えること。

(休憩)

学校の長は、労働時間が六時間を超える場合においては少くともおおむね一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。

(2) 報酬

(イ) 生徒

一、最低年令

(報酬の決定)

教育課程外の学徒の生産事業において、学徒に支払われる報酬は、その地域における同種の仕事に対する一般の率を基準として、学徒の労働時間及び作業量などを斟酌の上決定しなくてはならない。

(報酬支出の期日)

報酬は毎月一回以上一定の期日を定めて支払わなければならない。

(四) 学校教職員

正規の勤務時間(授業時間及びその他の執務時間)外に学校教職員が教育課程外の学徒の生産事業に従事した場合においては、報酬を受けることができる。

但し、国家公務員については、国家公務員法第百四条が適用される。

(利益の配分)

教育課程外の学徒の生産事業による利益(金銭又は物品)の配分にあたっては、学徒以外の関係者が余分の分前を受取ることにないよう、その取扱いについて公正を期さなければならない。

(三) その他の労働条件など

健康、安全及び衛生状態についても労働基準法に準拠するように努めなければならない。

(四) 学校の長は機械、器具その他の設備、原料、若しくは材料またはガス、蒸気、粉じんなどによる危害を防止するために必要な措置を講じなければならない。

(ロ) 学校の長は、学徒を就業させる建設物及びその附属建設物について換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置、その他学徒の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

(ハ) 学徒は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

(4) 女子および年少者の労働

(イ) (最低年令)

満十五才に満たない学徒は、この事業に参加させてはならない。

(ロ) (深夜業)

学校の長は、満十八才に満たない者、または女子に深夜業をさせてはならない。

(5) 災害補償

(イ) (療養補償)

学徒が業務上負傷し、または疾病にかかった場合においては、学校の長は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

(ロ) (遺族補償)

学徒が、業務上死亡した場合においては、労働基準法又は労働者災害補償保険法の何れか適用される法規により適当な遺族補償を行わなければならない。

(ハ) (注意事項)

前二項については、労働基準法及び労働者災害補償保険法の適用があることに注意しなければ

一、最低年令

一四

ばならない。

(6) 就業規則

学校の長は、就業規則を作成し、それぞれの学校の所轄庁及び労働基準関係当局に報告しなければならぬ。

(7) 学徒名簿

学校の長は、この事業に従事する学徒の名簿を各学徒について調製し、学徒の氏名、生年月日、学年、部科、履歴その他の事項を記入しなければならない。

(8) 報酬台帳

学校の長は、報酬台帳を調製し、報酬計算の基礎となる事項及び報酬の額、その他の事項を報酬支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

(9) その他の注意事項

各種学校については、教育課程内の時間においても、この種の事業が行われていると認められる場合にはこの基準に準拠して取扱うものとする。(昭和二四・八・二二基発第九三五号)

最低年令に満たない労働者の解雇

7 未就学児童が禁止されている労働に従事しているのを発見した場合、これに配置転換その他の

措置を講ずるがその事業場をやめさせねばならない時は解雇の予告が必要であるか。

予告に必要な日数の猶予はできないと解するから、法第二十条第一項本文後段の規定により三十日分以上の平均賃金を支払わせ即時解雇させてよいか。

答 見解の通り。(昭和二三・一〇・一八基収第三一〇二号)

【措置通牒】

1 児童の使用許可

使用許可にあたって

- (一) 児童の心身の状況を直接調査した上で決定すること。
- (二) 児童福祉法の規定に違反することのないよう充分注意すること。
- (三) 児童の教育上の要求について充分考慮すること。殊に、就業した後、学校長よりの要求があった場合速かに実情を調査した上で適当な措置を講ぜられたいこと。
- (四) 修学児童の就業については、都道府県労働基準局長又は最寄の労働基準監督署長と連絡を取り、この制度運用について充分認識及び協力を与えられるよう学校当局に徹底すること。
- (五) 許可の可否の決定は迅速に行うこと。(昭和二三・一一・一一発婦第二号)

2 女子年少者規則第二条の運用

許可の処分を行うに当って、「当該申請にかかる児童の居住地を管轄する労働基準監督署長の意見を聴く」ことにしたのは、児童の意思に反した申請がなされ、或はその意思に反して就業せしめられることを防止する趣旨によるものであるから、この趣旨に従って、児童の居住地の労働基準監督署長は、調査その他適当の措置を講じ、速かにこれを所轄労働基準監督署長に通報すること。(昭和二九・六・二九基発第三五五号)

二、年少者の証明書

法第五十七条 使用者は、満十八歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

2 使用者は、前条第二項の規定によつて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

〔罰則〕 五千円以下の罰金（法第二百十条）

【要旨】

満十八才未満の労働者―年少労働者の保護のため特別な規定が設けられている。この保護規定の実効を確保するため、その年少労働者の年令を証明する戸籍証明書を事業場に備付ける義務が使用者に課せられているのである。

更に、最低年令未満児童の場合は、右のほか、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書と親権者又は後見人の同意書（何れも、使用許可申請の際、必要な書類である。）を備付けなければならない。

なお、戸籍証明書については、本籍地の市区町村が無料で証明することになっている。

【参照条文】

(無料証明)

法第百十一条 労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、無料で証明を請求することができる。使用者が、労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して証明を請求する場合においても同様である。

【例規通牒】

1 年令証明書の意義

年令証明書は戸籍謄本又は抄本である必要はないが、年少者の姓名、生年月日、出生地及び両親の姓名を記載して役場の証明を受けること。(昭和二二・一一・一一発婦第二号)

2 戸籍証明の意義

戸籍に関する証明とは、戸籍謄本、抄本等を含まないことは勿論、戸籍記載事項の証明でも本法に關し必要な事項に限る趣旨であること。(昭和二二・九・一三発基第一七号)

3 証明発行者

問 法第百十一条による戸籍証明につき法文上からいえば本籍以外の市町村では如何なる簡単な証明書でも無料発行できないものと解するが、取扱上何らかの措置が講ぜられるか。

答 法第百十一条による戸籍に関する無料証明の発行は、労働者の本籍地市町村に限られる。（昭和二三・二・二五基発第三六四号）

4 十八才未満の者の年令確認義務

問 満十八才に満たない者の使用に関し、その年令を証明する戸籍証明書を備え付けることと、年少者の雇入に際し、その年令を確認することは、別個の問題にて、法第五十七条の規定から、年少者の雇入にあたり、使用者はその者が十八才未満であるか否かを必ず公文書によって確認する義務はないと諒解して差支えないか。

即ち土建業の工事現場における労働者の雇入にあたりその年令について確証を得るため、戸籍謄抄本等の公文書の提出を求めることは實際上全く困難な事柄であつて、一般にはその労働者の口頭又は自筆或いは代筆により作成提出せる身分書類による申告等を基準としてその真偽を認定するのが通常である。而も容貌、体格、能力等を何人が観察しても年少者ならずやの疑念をはさむ余地の全く存しない者については、前述の如き申告を信用して、その者の年令を申告通りに認知することは極めて自然な状態である。

斯る場合に於て仮に或る年少労働者が自己の年令について虚偽の申告をなし、それ故に使用者がその年令証明書を事業場に備え付ける必要を認めず、且つ就業禁止業務に従事させたとすれば、その過失の責は、当然労働者本人が負うべきであると考えるが如何。若し使用者にも何等かの責任があるとすれば、それは重大な過失となるか。

答 使用者は満十八才未満の者を使用するについては、その年令を証明する戸籍証明書を事業場に

備付けなければならないのであるから、労働基準法上労働者の年令を確認する義務は使用者にあるものと解される。従つて使用者は労働者の雇入に際してその年令を確認しなければならず、使用者が満十八才未満であるか否か疑わしい者について、單純に労働者の申告を信用して、満十八才未満の者の戸籍証明書を備付けなかった場合は、労働基準法第五十七条違反の責を免れず又就業禁止業務に従事せしめた場合には各条違反の責を免れない。しかし使用者が労働者の年令を確認するにあたっては一般に必要とされる程度の注意義務を尽せば足り、その年令を必ずしも公文書によつて確認する義務はないものと解されるので、その容貌、体格、能力、知能その他より判断して何人が觀察しても年少者ではないかという疑念をはさむ余地の全くない者については、その労働者の口頭又は自筆或いは代筆により作成提出した身分書類による申告を基準として判断して使用していても、使用者は労働者の年令を確認すべき義務を故意に怠つたものとはいえない。

(昭和二七・二・一四基収第五二号)

【措置通牒】

1 引続き勤続する年少者に関する証明書の取扱

(一) 年令証明書を備え付けている十八才未満の年少者が、引続き同一事業場に勤続中、満十八才に達した場合は、その年令証明書は監督業務の便に供するため、そのまま備付事業場に保管せしめるものとし、その保存期間は一年とする。

(二) 使用許可証明書を備付けている十五才未満の年少者が、引続き同一事業場に勤続中、満十五才

に達した場合は、その使用許可証明書は年令証明書の代りに備付けておくものとし、更に当該年少者が満十八才に達したときの当該使用許可証明書は一項に倣って取扱われるものとする。

(昭和二四・五・一一婦発第一四一号)

三、未成年者の労働契約

法第五十八条 親権者又は後見人は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない。

2 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向つてこれを解除することができる。

〔罰則〕 五千円以下の罰金（法第二百十条）

法第五十九条 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。

〔罰則〕 五千円以下の罰金（法第二百十条）

【要 旨】

親権者又は後見人は未成年者たる子に代つて労働契約をしてはならない。これは、従来、親が子の知らぬ間に使用者と契約を結び、ために子が、人身売買その他により不当な労働条件のもとに労働を余儀なくされる弊害のみられたことに鑑み、かかる親権の濫用による弊害を防止するための規定である。従つて、未成年者本人が労働契約の当事者となり、親権を行う者は、単にこれに同意を与えるに

すぎなくなる。

なお、これだけでは未成年労働者の労働契約時の保護は十分とはいえないので、その労働契約が、親権者若しくは後見人又は行政官庁において、未成年者に不利であると認められた場合には、これを解除しうるものとしている。

なお又、賃金について、未成年者の独立請求権を規定し、親権者又は後見人が未成年者に代って賃金を受領してはならないとされる。

【参照条文】

(賃金の支払)

法第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。(但書省略)

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金については、この限りでない。

(未成年者の労働契約の解除)

女第三条 法第五十八条第二項の規定による労働契約の解除は、様式第二号の労働契約解除書により、所轄労働基準監督署長が行う。

【参考法令】

(成年期)

民第三条 満二十年ヲ以テ成年トス

(未成年者の能力)

民第四条 未成年者カ法律行為ヲ為スニハ其法定代理人ノ同意ヲ得ルコトヲ要ス但單ニ權利ヲ得又ハ義務ヲ免ルヘキ行為ハ此限ニ在ラス

2 (省略)

四、年少者の労働時間及び休日

法第六十条 第三十二条第二項、第三十六条及び第四十条の規定は、満十八歳に満たない者については、これを適用しない。

2 第五十六条第二項の規定によって使用する児童については、第三十二条第一項の労働時間は、修学時間を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間とする。

3 使用者は、第三十二条第一項の規定にかかわらず、満十五歳以上で満十八歳に満たない者については、一週間の労働時間が四十八時間を超えない限り、一週間のうち一日の労働時間を四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十時間まで延長することができる。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要旨】

八時間労働制は一般労働者にとって、文化的生活確保のための制度であるが、年少労働者にとっては、健康保護のために必要な最長労働時間とされなければならない。又、週休制は年少労働者に確保

される必要がある。従って、四週間を通ずる平均八時間制、協定による時間外並びに休日の労働、及び非工業的企業について認められる八時間制の例外的規定は、保護年令（満十八才未満）の該当者には適用されない。但し、絶対の八時間制を墨守することは現実の必要に即応しない場合もあるので、満十五才以上のものについては、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮するときは、一週間四十八時間の枠内で他の日の労働時間を十時間まで延長することができることになっている。

なお、最低年令未満の児童については、修学時間外に使用できるわけであるが、たとえ、修学時間外であっても、それが長時間にわたるときは年少者にとって過重な負担になるので、修学時間を通算して一日七時間一週四十二時間とされる。

【参照条文】

（労働時間）

法第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定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、特定の日において八時間又は特定の週において四十八時間を超えて、労働させることができる。

（休日）

法第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

四、年少者の労働時間及び休日

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休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)

法第三十六条 使用者は、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をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条若しくは第四十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、一日について二時間を超えてはならない。

(労働時間及び休憩の特例)

法第四十条 第八条第四号、第五号及び第八号乃至第十七号の事業で、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度で、第三十二条の労働時間及び第三十四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。

2 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)

法第四十一条 この章及び第六章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 第八條第六号又は第七号の事業に従事する者

二 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

三 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

(最低年令)

法第五十六條 (一頁参照)

【例規通牒】

1 年少者の休日変更

問 法第三十五條第二項によれば年少者でも四週間を通じ四日以上上の休日を与えれば同条同項の範圍内で休日を変更できることとなるが、法第六十條第一項の規定により法第三十二條第二項が適用されないこととなり、特定の週において四十八時間を超えることができないとすれば法第三十五條第二項のもつ意義は如何に解すべきか。

次の例の場合において

(一) 日曜日の休日とその前週(前日)の土曜日に変更した場合

この場合前週の労働時間は四十時間、今週の労働時間は五十六時間となる。(継続労働日

数七日、労働時間五十六時間)

(二) 日曜日の休日とその週の土曜日に変更した場合

この場合各週共四十八時間労働となる。(継続労働日数十二日、労働時間九十六時間)

四、年少者の労働時間及び休日

同一週間（日曜より土曜まで）における休日変更は認められるが、他の週に休日を変更することができない。(二)は合法的であり、(一)は違反を構成すると解すれば同一週においては休日を六日間迄繰下げることができるが、その前日へは一日たりとも動かすことができないとする法第三十五条第一項と何等異ならないこととなり同条第二項による四週を通じ四日以上以上の休日云々の規定は年少者にとり全く無意味となると考えるが如何。

答 年少者については労働基準法第六十条第一項の規定により法第三十二条第二項は適用されないので一週間につき四十八時間をこえて労働させることはできない。従って一日八時間一週四十八時間制をとる事業にあっては同一週（日曜から土曜まで）における休日の変更はできるが、他の週に休日を変更することはできない。但し一日七時間制の如く一週を通算して四十八時間に満たない事業にあっては四十八時間に達するまでの時間につき法第三十五条第二項の適用による週休制の例外がみとめられる。（昭和二五・五・二六基収第一四三九号）

2 年少労働者の休日の変更

問 年少労働者は法第六十条により一週四十八時間を超えて労働させることはできないが、この場合の一週間は(一)社会通念上の一週間であるか、(二)任意の一週間であるか、特定の一週間であるか。

又(一)においては土曜日の休日を日曜日に変更できないことになり、(二)によれば年少者の休日の変更は不可能であるが如何。

答 質問の趣旨が不明であるが、法第三十二条第一項の一週間とは日曜日から土曜日に至る一週間

をいう。

満十八才に満たない者についても一週間四十八時間を超えない限り法第三十五条第二項の規定によって休日を与えることができ、また就業規則その他の定により同条同項の規定の範囲内で休日を変更することができる。(昭和二四・二・五基収第四一六〇号)

3 新聞配達児童の休日労働

問 就学児童の新聞配達に従事するものの休日労働は法第六十条第一項により禁止されているが、之が実施は左記事由により困難と認められるが如何に措置すべきや。

記

- (一) 配達区域に習熟する必要上休日のみ臨時に他の区域を受持つことはできない。
- (二) 現在の受持区域二区域を合して一区域として之に二名配属せしめ交替制にして配達すれば一回の労働時間は二時間以上に及び修学時間と合すれば七時間を超える。
- (三) 受持区域を現在の範囲とし定員を倍にすることは経理上不可能である。
- (四) 休日休配は社会性より目下不能である。
- (五) 管内における新聞配達の現状は、郡部に於ては受持区域広く成年労働者をして午前午後に亘って従事せしめているが、〇〇市においては学童登校前の労働によって取扱われている。

答 新聞配達従業員の労働は断続的労働とは認められないから就学児童の新聞配達に従事するものは休日に労働させることはできない。従って労務管理の改善又は受持区域の改善又は受持区域の合併等適宜の処置をとらしめられたい。(昭和二三・五・五基収第一五四一号)

4 修学時間の意義

問 法第六十条の修学時間については次の三つの中いずれの解釈によるべきか。

- (一) その日の授業開始時刻から同日の最終授業終了時刻までの時間
- (二) 前号の時間から休憩時間（昼食時間を含む）を除いた時間
- (三) (一)の時間から昼食時間を除いた時間

答 当該日の授業開始時刻から同日の最終授業終了時刻までの時間から休憩時間（昼食時間を含む）を除いた時間と解されたい。（昭和二五・四・一四基収第二八号）

5 修学時間と労働時間

問 法第五十六条第二項の規定により使用する児童の週休と、法第六十条第二項の規定による労働時間と修学時間との通算の解釈について左のいずれによるべきや。

- (一) 一日七時間の制限内における修学時間の通算の問題は労働のない日はおこらなと解されるが、一週四十二時間の制限範囲内には、当然通算されると解せられるが、通常の日曜日（就学時間皆無の日）を労働日とし他の修学時間のある日に週休としての休日を与えて差支えないか。

(二) 修学時間のない日（通常日曜日）に七時間労働させ他の修学時間の伴う日に休日を与えることは本条の時間通算の趣旨からすると、実質的に休日の意義がなくなるおそれがあり、通常修学時間の皆無の日に休日を与えることが法第三十五条の精神並に本条の時間通算の趣旨に合致するとも解されるが如何。

答 法第五十六条第二項の規定により満十二才以上満十五才未満の児童を使用する者が法第六十条

第二項の範囲内でその児童を修学時間のない日（通常日曜日）に労働させることは、別に修学日に法第三十五条の休日を与えていれば差支えない。（昭和二三・七・一五基収第一七九九号）

6 他の日の意義

問 法第六十条第三項に、「他の日の労働時間を十時間まで延長することが出来る」とあるが、この「他の日」とは、他の一日に限るものと解して差支えないか。

答 法第六十条第三項の規定中の「他の日」は他の一日に限る趣旨ではない。（昭和二三・二・三基収第一六一号）

問 昭和二十三年二月三日附基収第一六一号通牒に「他の一日に限る趣旨ではない」とあるが、この意は一週間の内一日の労働時間を仮に三時間に短縮した場合は、他の五日間は毎日九時間の労働を為し得るものと解され、なお右取扱いは一応就業規則に明記しておく必要があると思われるが如何。

答 見解の通り。

なお、この場合法律上は必ずしも就業規則に定をすることは要しないが、年少者の保護上なるべく定をさせることが望ましい。（昭和二四・一・一〇基収第八〇号）

7 週五日労働の場合の他の日の労働時間

問 電力事情により週五日しか操業のできない場合に、休日以外の一日は操業しないから就業時間は零で短縮したものではないが、一週間の総労働時間が四十八時間を超えない限り、満十五才以上満十八才未満の労働者についても、他の日に十時間まで労働させ（即ち週四日間十時間労働と

なる)てもよいか。

答 見解の通り。(昭和二四・四・一二基収第九一四号)

8 休電による労働時間の運用

法第六十条第三項の範囲内で一日の労働時間を四時間以内に短縮した場合には他の日に十時間まで労働させることができることはいうまでもない。この場合にも就業規則にかかる定をさせることが望ましい。

なお、四時間以内に短縮するとは全一日操業しないことをも含むものであるから休電日が週に二回以上ある場合には休電日の一日を週休日とし、他の五日について右の範囲内で労働時間を定めることは差支えない。(昭和二六・一〇・一一基発第六九六号)

9 第三項違反と第三十二条違反との関係

問 年少者を法第六十条第三項の運営の範囲を超えて、時間外労働をさせた場合は、法第六十条第三項の違反であると解し、法第六十条第三項の運営によらず、時間外労働をさせた場合は、法第三十二条の違反と解して差し支えないか。

答 見解の通り。(昭和二三・一二・二五基収第四二八一号)

10 年少者の日直

問 断続的な業務について日直勤務の許可を受けた場合の満十八才未満の者の日直は差支えないか。

答 見解の通りであるが、規則第二十三条による許可は満十八才未満の者については原則として行

うべきではない。(昭和二三・六・一六収監第七三三号)

四、年少者の労働時間及び休日

五、女子の労働時間及び休日

法第六十一条 使用者は、満十八歳以上の女子については、第三十六条の協定による場合においても、一日について二時間、一週間について六時間、一年について百五十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、一週間について六時間の制限にかかわらず、二週間について十二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。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要 旨】

本条は女子の時間外労働の制限及び休日労働の禁止について定めたものである。女子の労働者についても八時間労働制や週休制が適用されるが、時間外労働や休日労働が何の制限もなく行われてはその特質から労働保護に欠けるところがあるので、本条において女子の労働保護の見地からこれに制限を加え、休日労働は禁止し、時間外労働については全面的に禁止することなく一日二時間、一週六時

間―決算のための業務の場合には二週十二時間―一年百五十時間の範囲内に之を制限したのである。しかしこのような制限は災害その他避けることのできない事由のある場合や、公務の為に臨時の必要がある場合等には適用されない。又女子には労働時間の特例が適用される結果、例えば三十人未満の物品販売業、興行の事業、病院、旅館料理店においては、一日について九時間、一週間について五十四時間まで労働することが認められる。

【参照条文】

(労働時間)

法第三十二条 (二五頁参照)

(休日)

法第三十五条 (二五頁参照)

(時間外及び休日の労働)

法第三十六条 (二六頁参照)

(労働時間及び休憩の特例)

法第四十条 (二六頁参照)

(適用の除外)

法第四十一条 (二六頁参照)

(時間外及び休日の労働)

五、女子の労働時間及び休日

則第十六条 使用者は、法第三十六条の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに延長すべき時間又は労働させるべき休日について、協定しなければならない。

2 前項の協定（労働協約による場合を除く。）には有効期間の定をするものとする。

（同前）

則第十七条 法第三十六条の規定による届出は、様式第九号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

2 法第三十六条の規定による協定を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、前項の届出にかえることができる。

（決算のために必要な業務）

女第四条 法第六十一条但書に規定する決算のために必要な計算、書類の作成等の業務とは、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。

【参考法令】

（財産目録及び貸借対照表）

商第三三条 商人ハ開業ノ時及毎年一回一定ノ時期ニ於テ動産、不動産、債権、債務其ノ他ノ財産ノ総目録及貸方借方ノ対照表ヲ作ルコトヲ要ス

2-4 (省略)

(計算書類の作成)

商第二八一条 取締役ハ定時總會ノ会日ヨリ二週間前ニ左ノ書類ヲ監査役ニ提出スルコトヲ要ス

一 財産目録

二 貸借対照表

三 營業報告書

四 損益計算書

五 準備金及利益又ハ利息ノ配当ニ関スル議案

【例規通牒】

1 休日労働禁止の意義

問 法第六十一条については次の二つの解釈の中何れをとるべきか。

(一) 満十八才以上の女子は法第三十六条による協定による場合、一日について二時間、一週間に
ついて六時間、一年について一五〇時間以内の時間外労働が許されるが休日の労働は禁止され
る。

(二) 満十八才以上の女子は法第三十六条による協定による場合、一日について二時間、一週間に
ついて六時間、一年について一五〇時間以内の時間外労働及び休日労働を許される。

答 見解(一)の通り。(昭和二三・一・一三基発第三四号)

五、女子の労働時間及び休日

2 公務員たる女子の休日労働

問 法八条第十六号に該当する官公署に勤務する女子をして臨時必要のある場合、法第三十五条の休日に労働させ又は一日二時間以上時間外に労働させることについては支障ないものと解するが如何。

答 法第八条第十六号に該当する公務員たる女子については見解の通り。(昭和二三・二・二七基発第三七四号)

3 法第三十二条第二項との関係

問 法第三十六条の協定により坑内労働時間の延長は一日について二時間とあるが、法第三十二条第二項により就業規則で一週四十八時間の枠内で特定日において八時間を超えて労働時間を定めた場合に、これに関連して法第六十一条により満十八才以上の女子についても同様手続により特定日に就業規則で八時間を超えた労働時間を定め、それに二時間を加算して労働時間とすることも認められるか。

答 満十八才以上の女子についても法第三十二条第二項は適用されるから差支えない。(昭和二三・四・二一基発第六三五号)

4 祝祭日の労働

問 女子を労働させてはならない休日の範囲には所謂祝祭日も含むか、或いは法第三十五条の休日のみか。

答 女子を労働させてはならないのは法律上は法第三十五条の休日の場合に限られる。(昭和二三・

七・五基収第一六八号)

5 休日の振替

問 労働協約及び就業規則で日曜日を休日と定めている場合、女子をこの日曜日に労働させることは法第六十一条の違反であり、休日に労働させる必要がある場合には予め振替休日を指定して労働させねばならず、休日の振替をせず休日労働させて爾後に代休を与える場合には法第六十一条違反となると解するがどうか。

なお、ここにいる休日とは法第三十五条の休日の意味である。

答 見解のとおり。(昭和二四・九・二一基収第三〇〇〇号)

6 決算

「決算」とは、毎事業年度における商法第三十三条に規定する年一回又は年二回の決算をいうものであるが、商法第八条により商業帳簿作成の義務のない小商人についても、毎事業年度営業損益及び期末の財産状態を確めるために行う決算に準ずる業務については、本条但書によって女子を労働させても違法ではなく、又官公庁等についても財政法第三十七条、地方自治法第二四二条、日本国有鉄道法第四〇条、地方公営企業法第三〇条等の規定による決算のための業務は本条に含まれるものであること。(昭和二七・九・二〇基発第六七五号)

7 決算に必要な業務

決算に必要な業務には、株主総会事務、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ないが、工場現場における決算のために行うたな卸及び資産表作成の業務、銀行等

五、女子の労働時間及び休日

における決算のための利息決算事務又は決算のために必要な計算書類の作成等の業務に附随する雑務等も含まれるものであること。(同前)

8 決算業務における女子の時間外労働制限の例外

決算業務においてみとめられる女子の時間外労働制限の例外は、一週間六時間の制限が二週間十二時間とされた点のみであって、一日二時間、一年百五十時間の制限は、従前の通りであること。(同前)

9 銀行における中間決算

問 (一) 銀行に於ては、銀行法第九条によってその営業年度は四月より九月迄及び十月より翌年三月迄とされている。

各銀行に於ては、これによって、毎年九月末及び三月末に本決算を行っているが、当局管内の多くの銀行においては、現在各営業年度の中間において、すなわち六月末及び十二月末において、いわゆる中間決算を行っている。

(二) 此の中間決算は主として事務量の調節を目的としており、あらゆる勘定科目について行うものではなく、特に出入のはげしい預金科目(多くは当座預金)について行う。

中間決算は、一面本決算と異なり、「毎事業年度における営業損益及び財産状態」そのものを確定するものではないが、反面この中間決算によってそれまでの債権債務は計算上確定され(したがってその利息については、年四回の重利計算になる)、計算はこの時を以て新しく出発するものであって本決算の単なる準備又は見込ではなく、この意味で中間決算は本決算が時期的に分割

されたものともみられる。したがって又中間決算の事務量はその科目については、本決算の場合とほとんど異ならない。

(三) 右のような銀行における中間決算は、昨年九月二十日付基発第六七五号（本書三九頁参照）にいう「銀行等に於ける決算のための利息決算事務」に該当するか。

答 質疑の如き銀行の中間決算は、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ものではないから、法第六十一条但書には該当しない。（昭和二八・三・四基収第六四〇号）

10 女子の日直

問 日直の勤務について昭和二十二年九月十三日附労発基第一七号によれば「常態として殆んど労働する必要のない勤務」についてのみ認められる趣旨であるから、法第三十二条その他に謂う労働とは觀念並に実体を異にすると思考される。従って法第六十一条により女子の休日労働は禁止されるも日直の勤務（例えば女教員等における）はこれに該当しないものとして認め得られるのではないか。

答 規則第二十三条の許可を受けた場合は見解の通り。（昭和二三・四・一五基収第一三七四号）

11 看護婦養成所の生徒

保健婦助産婦看護婦法に基く看護婦養成所の生徒は、将来看護婦となるべき素養を取得するために教育を受けているものであり、その教習課程中の実習も教育の目的でのみなされるべきものであるから、その生徒は原則として労働者とみなすべきではないが、従来の慣習により生徒を一般看護婦と同様に勤務せしめている場合があり、たとえ形式的にいわゆる生徒と称して実習に従事

していても、その実態においては、労働基準法第九条にいう労働者とみなされる場合が少くない。

従って、今後次の各号のすべてに該当する場合を除き、当該事業経営者と生徒との間には実質的な使用従属関係が存在するものと認められ労働基準法を適用すべきものであるから、その労働の実態を調査し、法の適用について充分留意されたい。本件は、養成中の男子たる看護人についても、同様に取扱われたい。

(一) 一日の授業時間が学科（専門学科以外の体育その他教養科目を含む）及び臨床実習（外来及び病室等の見習勤務を含む）を通算して九時間を超えないこと。但し、当該養成所において、四週間を平均して一日について九時間、一週間について五十四時間を超えない定をしている場合には、その定によることができる。

(二) 実習時間外はもとより、実習時間中といえども、教習及び教習の場所に関係のない作業、事務、その他雑用に使用されないこと。

(三) 卒業後の服務不履行について違約金を定め、又損害賠償額を予定する契約がないこと。

(四) 生徒の管理については、責任者が定められ、生徒の教習と一般看護婦の労働が明確に区別されていること。（昭和二四・六・二四基発第六四八号）

12 派出看護婦の労働時間

問 派出看護婦は病人のある家庭に於てその看護の業務に就くのであるが、従来の慣習から病人の看護のほか、食事その他の雑務を兼ねて使用せられる実状である。又軽症患者に看護婦を雇入れ

るようなことは現下の経済状態からして賃金、食事の負担の点よりみて皆無であり、重症患者のみに需要があるため昼間、夜間の交替もなく連続看護の責任を負い、一たび病勢好転すれば直に解雇となり、次の患家も又同様重症患者の看護に就かなければならず、そのため看護婦の疲労はますます／＼加重する。労働条件について何等かの打開の道はないものであるか。

答 一般に派出看護婦は臨時、日雇又は常用の形で患者の許に雇用され、その期間中看護その他の業務に従事するものであるが、派出看護婦の患家に対する被用関係は家事使用人としての関係であって、労働基準法の適用の対象となる労働関係ではない。又患家から派出看護婦に対して支払われる報酬も双方の自由な取り極めによるものであって、その他の労働条件についても、患家と派出看護婦自身相互の理解により、適正な労働条件の確保に努めるようにするほかない。(昭和二四・一〇・一一婦労発第四七号)

六、深 夜 業

法第六十二条 使用者は、満十八歳に満たない者又は女子を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない。但し、交替制によつて使用する満十六歳以上の男子については、この限りでない。

2 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、地域又は期間を限つて、午後十一時及び午前六時とすることができる。

3 交替制によつて労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三十分から労働させることができる。

4 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し若しくは休日労働させる場合又は第八条第六号、第七号、第十三号、第十四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、第十四号の事業に使用される満十八歳に満たない者については、この限りでない。

5. 第一項及び第二項の時刻は、第五十六条第二項本文の規定によつて使用する児童については、第一項の時刻は、午後八時及び午前五時とし、第二項の時刻は、午後九時及び午前六時とする。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要 旨】

深夜作業が年少者及び女子の健康に特に有害であることは論を俟たない。従つて、年少者及び女子の午後十時から午前五時までの間における使用は禁止されているのである。なお、労働大臣が必要と認める場合、地域又は期間を限つて、右の時刻を午後十一時から午前六時となしうることになっている。このような原則に対して例外が設けられている。その一は、交替制で使用する満十六才以上の男子については、身体的抵抗力が強く、夜勤による体力の減耗を昼勤によつて恢復できるので、深夜業が認められる。その二は、交替制によつて労働させる事業については、深夜三十分の延長により、実働八時間、休憩四十五分として二交替制が成り立つので、許可を受けて三十分間の例外が認められる。その三は、災害その他避けることのできない事由で時間外又は休日労働をさせる場合である。その四は、農林、水産、病院、旅館料理店、電話業務、中央労働基準審議会の議を経て命令で定められる女子の健康及び福祉に有害でない業務（スチュアーデス、女子寄宿舎管理人、映画関係演技者・スクリプター・結髪従事者、放送関係ブロッジョーサー・アナウンサー、かに・いわしの第一次的缶詰加工

業従事者）である。以上の例外と並んで、最低年令未満の児童については、前述の労働禁止時間は、午後八時から午前五時となり、一般の場合より厳格になっている。

【参照条文】

（適用事業の範囲）

法第八条 （二頁参照）

（労働時間）

法第三十三条 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四十条の労働時間を延長し、又は第三十五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。

2 （省略）

3 （省略）

（最低年令）

法第五十六条 （一頁参照）

（交替制による深夜業の許可申請）

女第五条 法第六十二条第三項の規定による許可は、様式第三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)

女第六条 法第六十二条第四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。

- 一 航空機に乗り組むスチュアーデスの業務
- 二 女子を収容する寄宿舎の管理人の業務
- 三 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の業務（セットによる撮影の場合における業務を除く。）
- 四 放送法（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条に規定する放送の事業におけるプロジェクター及びアウンサーの業務
- 五 かに又はいわしの缶詰の事業における第一次加工の業務

【例規通牒】

1 交替の意義

問 左記の如き乗務員の勤務態様は本条第一項の交替制とみられるか。

記

(一) 乗務員は数組に分れ、各々所属の組は昼間勤務と深夜勤務とが重複しないよう、なおまたその間に休日に訓練日（実乗務のない日）を挿入して、勤務が夜間に片寄らないよう調整している。

(一) 乗務員には一勤務終了後はこの勤務時間にはゞ等しい休養時間をとらせるのを原則としているが、なお各々の組の構成員は数カ月を以て勤務の条件が片寄らないよう他の組に入る。

(二) 乗務員は大体十日乃至十五日の乗務交替制を実施している。

答 労働基準法にいう交替制とは同一労働者が一定期日ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様をいうものであるから、質疑の如き乗務割制は交替制に該当する。(昭和二三・七・五基発第九七一号)

2 労働基準法第六十二条にいう交替制

法第六十二条第一項但書にいう交替制とは、同一労働者が一定期間を周期とした始業終業時刻を異にする勤務割に基き、日々の所定勤務に就業し、その一定期間勤務後は再び当初の所定勤務に復し、これを定期的に反復する就業形態をいうものであり、しかし、右の一定期間を周期とした勤務割の日々の勤務の中には深夜に亘らないものを含むものでなければならぬものと解される。(昭和三〇・七・八婦収第六七四号)

3 駅勤務年少者の交替制

問 駅勤務の雑役手で満十六才以上満十八才未満の男子について、十二時より二十二時までの勤務の間に、二時間の休憩を与え、更に深夜に睡眠時間四時間を与え、翌日十二時まで労働させ、その間二時間の休憩時間を与えて非番となる勤務であって、前後通算休憩時間四時間、睡眠時間四時間、計八時間を与え両日を折半して深夜就業を含め一日実働八時間一週四十八時間の勤務方法を採用しているが、法第六十二条第一項但書に該当する交替制として認めてよいか。

答 照会の件は法第六十二条第一項但書にいう交替制とは認められない。

なお、昭和二十三年七月五日附基発第九七一号通牒（本書四七頁）を参照されたい。（昭和二四・四・一二基収第四二〇三号）

4 満十六才以上の男子の三交替制

問 労働基準法第六十二条第一項但書の規定により満十六才以上の男子を三交替勤務させる場合、これを正規により一回八時間づつ交替勤務させるときは、唯に通勤回数（鉄道職員は列車通勤の場合多し）を増すばかりでなく深夜又は早朝時の交替を必要とし、殊に深夜交替の場合は列車の密度粗となる関係上無用に早く出勤して交替時刻を待期し交替明けの者亦自宅休養時間の減縮を余儀なくされることとなり、関係職員をして徒に疲労を増大させる結果となるので、運輸省として法の精神に則りこれを保護し緩和するため、第一日昼勤、第二日夜勤、第三日勤務明け非番の順序を繰り返し、一週の勤務時間四十八時間、一勤務内に於ける労働時間は法定の限度内に於て、所謂三交替制を実施したいと思うので、何分の措置を煩わしたい。

答 労働基準法第六十条第一項及び第三項の規定に抵触しない限り差支えない。（昭和二三・三・二基発第三八九号）

5 年少者の深夜業が認められる場合の交替制の意義

問 当局管内株式会社クローバーの製パン部門では、満十八才未満の男子十名に対し別表要領で深夜のパン製造と昼間のパン配達又は菓子製造の交替業務に服させていたが、法第六十二条第一項但書の趣旨は作業自体が継続的に昼夜を通じて又は長時間に亘って行われる場合の除外規定であ

とは要しないものと解される。(昭和三一・四・一二基発第一五八五号)

6 特殊交替勤務制

問 従来、一昼夜交替勤務に服していた満十八才以上の女子職員の法第六十二条実施後の取扱い方については、勤務替え、転職等の対策を講じ、又、その勤務を維持する必要がある者に対しては、一昼夜交替勤務の変型として、暫定的に左に例示するような一昼夜交替と特殊日勤の中間に位する特殊交替勤務制を特設し、これを実施したいと思うが差し支えないか。

(特殊交替)

第一日 八時、勤務開始

二二時、勤務中間解放

第二日 五時、勤務再開

八時、勤務終了(事務引継ぎのある者は一時間以内に終ること)第三日は八時まで非番。
勤務時間は一日平均九時間以内(含休憩時間)、週五十四時間以内。

答 午前十時より翌日の午前五時までの間を勤務場所に拘束することなく、自由に利用させる限り、満十八才以上の女子について設例の如き特殊交替勤務制を実施しても差し支えない。但し、一勤務につき少くとも一時間の休憩時間を与えなければ一日平均実働時間八時間を超えることになるから併せて留意されたい。(昭和二三・七・五基発第九七〇号)

7 法第四十一条該当女子の深夜業

問 法第四十一条による者についても深夜業に関する規定の適用はこれを排除しないから女子及び

年少者は法第六十二条第四項の規定該当者を除き深夜業はできないものと解してよいか。右の場合、次の事項が考えられるが如何。

(一) 監督管理の地位にある女子については深夜業を禁止することはその責任の使命遂行の義務を果し得ない結果を生じ不合理が予見される。

(二) 規則第二十三条の許可は法第四十一条第三号に謂うところの許可の一つと解するが、継続的業務としての女子職員の宿直は午後十時以降は睡眠をとることを原則としない限り深夜業禁止の規定に抵触するから規則第二十三条による許可はこれを与え得ない。

答 見解本文の通り。(昭和二三・四・五基発第五三六号)

8 深夜業時刻の変更

問 法第六十二条第二項に労働に関する主務大臣は必要であると認める場合には地域又は期間を限って午後十一時及び午前六時とすることができるとあるが、これが適用につき左記の場合疑義があるので指示願いたい。

記

当地の機械工場においては輸出向指定生産に拍車を加え納入期日の厳守に大童になっている折から近時頻繁に行われる停電ストの為、生産能率の低下を来しおる現状にて、特に当地方は降雪期を迎え結氷等の理由により早朝の操業は困難な実状である。

二交替の場合において来春三月迄の間特に同法の規定を適用するに当り局長の権限にて許可を与えてもよいか。もし局長の権限にて許可を与え得ない場合には如何なる手続によるべきか。

答 法第六十二条第二項の適用は労働大臣の権限であり、労働省告示によるべきであるが、目下の処未だ他の都道府県よりの要請なく、貴県のみの特殊事情とは認められないが、貴地方において特に必要な事情があればその理由並びに実施した場合の影響、関係者の意見等実情を詳細調査の上それに基く具体的な資料を提出されたい。(昭和二三・一二・二七基収第四二五九号)

9 乗合自動車に乗務する女子車掌の勤務

乗合自動車に乗務する女子車掌で、一定期間所定の運行表に基き毎日異なった勤務時間に就業し、一定期間(運行表による一週期)勤務の後は再び初めの勤務形態に復するような勤務に就く場合は、法第六十二条第三項にいう交替制に該当するものとして、取扱うことにしたから、爾今これによられたい。

なお、許可に当っては、法第三十五条第一項による週休制が採られ、且つ、深夜にわたる勤務日は平均一週一回以下である場合に限るものとし、その他の労働条件及び該当労働者の通勤事情等をも十分考慮して行われたい。(昭和二八・七・六基発第四九八号)

10 交替制労働と割増賃金

問 法第六十二条第三項の交替制労働により女子の三十分の深夜業は当然深夜業割増を要すると解するが如何。

答 見解の通り。(昭和二三・二・二〇基発第二九七号)

11 按摩業に従事する女子の深夜業

問 盲啞学校卒業者で技術習得のためではなく世間に知れた按摩業の看板を借りて働かせて貰って

いるのであるが、本人の自由意思であり雇用関係はないといっている。稼ぎ高は本人が三―四分、主人に六―七分納め（食費含む）食費が決定していない。

しかしやはり強制的と思われる点もあり、女子でも午後十時過ぎまでも勤めるものがあるので、実質的には使用従属の関係があるように思われるが、法の適用はいかゞか。少い所で二人、多い所で十二、三人入っている。

答 按摩業は労働基準法第八条第十三号の保健衛生の事業に該当する。従って女子の深夜業も差し支えない。

尚、労働関係の有無については、慎重に調査、検討せられたい。（昭和二三・七・五婦発第一五四号）

12 炭鉱の炊事婦

問 炭鉱における炊事婦については労働基準法第六十二条により深夜業は禁止されているがその労働は三交替制の実施に伴い必然的に深夜に及び事業の運営に支障を来しているが、炊事のみを法第八条第十四号の事業とは見做し難く主たる事業によって決定すべく、従って深夜業は禁止し、その対策としては、女子と男子の職場配置転換によるべきであるとの見解を有しているが如何。

答 見解の通り。（昭和二三・四・二三基発第六四二号）

13 連合国軍関係クラブホテル等の女子労働者の深夜業

問 連合国軍関係クラブ、ホテル等にあつては、女子労働者（ウエイトレス等）を監督将校又はU・S・マネージャー等の命によって深夜作業に従事させる場合があるが、クラブ・ホテル等の

業務は法第八條第十四号の事業に該当し、法第六十二条第四項により同条の適用から除外されるものと思われるが如何。

答 設問の連合国軍関係クラブ、ホテル等は法第八條第十四号の事業として取扱つて差支えないことと見解の通り。なお、法第六十二条第四項但書の規定によつて満十八才未満の者を同条に規定する時間に使用する場合は違反となる。(昭和二四・八・二二基収第三三二三号)

14 電話事業の意義

労働基準法上女子及び年少者の深夜業が認められるのは法第六十二条第四項の場合に限られるのであるが、同項中「電話の事業」とは立法の趣旨から電話交換の業務と解釈されるから、一面において公衆通信の用に供する電話の事業に使用される者であっても、電話交換の業務以外の業務に従事する者については深夜業は認められないと同時に、他面において、鉄道、警察、鉱山、新聞その他の事業における電話交換業務に従事する者についても、深夜業は認められるから了知されたい。(昭和二三・五・七基収第六九七号)

15 電話の建設保守

問 法第六十二条第四項における「電話の事業」中には電話の建設、保守は含まれないか。

答 見解の通り。(昭和二三・七・一二基発第一〇一一号)

16 電話業務の範囲

問 法第六十二条第四項の規定に基き深夜業に服する電話従業員が交換業務に従事しつつその他の業務を処理しても差し支えないか。

答 深夜電話交換の業務に従事する女子又は年少者に交換業務に関係のない他の業務を処理させることは違法である。(同前)

17 女子年少者規則第六条

(一) 第三号の「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の業務」のうち「セツトによる撮影の場合における業務を除く。」とは、撮影所内において深夜の撮影を行う場合には、これらの業務に従事する女子の深夜業を認めない趣旨であること。

(二) 第四号の「放送の事業」とは、公衆によって直接受信されることを目的とする無線通信の送信を主とする事業であり、ラジオ及びテレビジョンによる国内放送及び国際放送を含むものであること。

(三) 放送の事業における「プロデューサー」とは、広義の者をいい、いわゆるディレクターも含むものであること。

(四) 第五号の「かに又はいわしの缶詰の事業における第一次加工の業務」とは、かに又はいわしの原材料から缶詰の封缶するまでの加工工程をいうのであって、封缶後の包装の業務等は含まれない。すなわち、かにの缶詰においては、原料煮沸後の細割及び肉出作業、洗滌、選別作業、計量作業、肉詰作業、硫酸紙巻作業、仮締作業、密封捲締作業、封缶作業までの工程をいい、いわしの缶詰においては水揚げ後の頭及び内臓の除去作業、洗滌、肉詰作業、調味料添加、封缶作業までの工程をいうものであること。(昭和二九・六・二九基発第三五五号)

航空機に乗り組むスチュアードスの業務とはスチュアードスが昇機前又は降機後当然しなければならぬ業務をも含むものであること。(昭和二七・九・二〇基発第六七五号)

19 女子寄宿舎の女子管理人

女子を収容する寄宿舎の女子管理人の業務とは、紡績工場の女子寄宿舎の女子管理人、女子学生の新宿舎の女舎監等をいうものであること。なお、紡績工場の女子寄宿舎において自治会による管理を会社側の舎監におきかえる趣旨を含むものではなく現実に会社側の舎監の居る場合のため規定であつて、寄宿舎自治の問題は労使間で決定すべき問題であること。(昭和二七・九・二〇基発第六七五号)

20 法第五十六條第二項但書の規定による児童の深夜業

問 法第六十二條第五項の規定は年少者の深夜労働時間につき制限をうける児童の範圍を「法第五十六條第二項本文の規定により使用する児童」に限るが、この場合、条理上、法第五十六條第二項但書の規定により使用する児童についても適用があると解するが如何。

答 法第五十六條第二項但書の規定により使用する児童については事業の性質上法第六十二條第五項の規定の適用はない。(昭和二三・七・一基収第一二〇二号)

七、危険有害業務の就業制限

法第六十三条 使用者は、満十八歳に満たない者又は女子を第四十九条の規定による危険な業務に就かせ、又は命令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

2 使用者は、満十八歳に満たない者を、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、若しくは有害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つかせてはならない。

3 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、命令で満十八歳以上の女子に、これを準用することができる。

4 第二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。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要 旨】

成年男子と比較して生理学的に相異をもつ女子と、衛生的に抵抗力が弱く又危害を十分に自覚しない発育過程の年少者に対して、安全衛生及び福祉の見地から危険有害と認められる業務の就業を禁止する必要がある。この就業禁止業務を大別すると、重量物の取扱の業務、一般男子でも一定の技能或いは経験を有するものでなければ就業できない業務、動力による機械の運転において特に物理的な危険を伴う業務、爆発又は発火による危険を伴う業務、生理衛生上有害な業務及び職場の環境が年少者の福祉に有害と認められる業務に分けることができる。

なお、技能者養成の場合には特例が認められる。

【参照条文】

(危険業務の就業制限)

法第四十九条 使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力伝導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な業務に就かせてはならない。

- 2 使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。
- 3 前二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。

(技能者の養成)

法第七十条 長期の教習を必要とする特定の技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合においては、その教習方法、使用者の資格、契約期間、労働時間及び賃金に関する規定は、命令で定める。

2 前項の規定に基いて発する命令においては、その必要の限度で、第十四条の契約期間、第二十条の賃金の支払、第三十一条の最低賃金並びに第四十九条及び第六十三条の危険有害業務の就業制限に関する規定並びに第六十四条の坑内労働の禁止に関する規定（満十六歳以上の男子に係るものに限る。）について、別段の定をすることができる。

（重量物取扱の業務の範囲）

女第七条 法第六十三条第一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、満十八才以上の女子については、断続作業においては四十キログラム、継続作業においては三十キログラムを超えない範囲において、使用者が様式第四号の重量物取扱除外許可申請書により、所轄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)	
満十六才未満	男	十二		八	
	女	十五		十	
満十六才以上 満十八才未満	男	二十五		十五	
	女	三十		二十	
満十八才以上		三十		二十	

(年少者の就業制限の業務の範囲)

女第八條 法第六十三條第一項及び第二項の規定により満十八才に満たない者を就かせてはならない業務は、前條に規定するものの外、左の各号に掲げるものとする。但し、第四十一号に掲げる業務は、保健婦助産婦看護婦法（昭和二十三年法律第二百三十三号）により免許を受けた者及び同法による保健婦、助産婦、看護婦又は準看護婦の養成中の者については、この限りでない。

一 汽缶のふん火の業務その他汽缶の取扱の業務

二 溶接による汽缶の製造、改造又は修繕の業務

三 起重機の運転の業務

四 映写機による上映操作の業務

五 積載能力二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十五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

六 動力による軌条運輸機関、乗合自動車又は積載能力二トン以上の貨物自動車の運転の業務

七 動力による巻上機（電気ホイス及びエヤーホイスを除く）、運搬機又は索道の運転の業務

八 高圧電線路（特別高圧電線路を含む。）又はその附属の電気機械若しくは器具の取扱の業務

九 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、注油、検査、修繕又は調節の掛換えの業務

十 天井走行起重機の玉掛け又は合図の業務

七、危険有害業務の就業制限

- 十一 消費量毎時百ガロン以上の液体燃焼器の点火の業務
- 十二 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
- 十三 ゴム、エポナイトその他の粘性物質のロール練りの業務
- 十四 直径二十五センチメートル以上の丸のこ盤（横びき用のものを除く。）又は動輪の直径七十五センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務
- 十五 動力による圧機の金型又は切断機の刃部の調整又は掃除の業務
- 十六 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
- 十七 軌道内であつて、ずい道内の場所、見透し距離四百メートル以内の場所又は車両の通行ひん繁な場所において単独で行う業務
- 十八 蒸気又は圧縮空気による圧機又は鍛造機械を用いる金属加工の業務
- 十九 動力による打抜機、切断機等を用いる厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務
- 二十 バイレン機を用いる鑄物の破壊の業務
- 二十一 木工用かんな機又は単軸面取機の取扱の業務
- 二十二 岩石又は鉱物の破碎機に材料を送給する業務
- 二十三 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ五メートル以上の地穴における業務
- 二十四 高さ五メートル以上の吊足場又は棒はりの上における業務その他これに準ずる業務
- 二十五 丸太足場の組立又は解体の業務（地上における補助作業の業務を除く。）
- 二十六 直径三十五センチメートル以上の立木の伐採の業務

二十七 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務

二十八 火薬、爆薬、火工品、セルロイド、塩素酸塩類、過塩素酸塩類、硝酸カリ、硝酸アンモニア、芳香族ニトロ化合物、硝化綿その他これらに準ずる爆発性のものを取り扱う業務で爆発のおそれのあるもの

二十九 カリウム、ナトリウム、マグネシウム粉、カーバイド、生石灰、黄りん、赤りん、硫化りんその他これらに準ずる発火性のものの製造又はこれらを取り扱う業務で発火のおそれのあるもの

三十 エチルアルコール、メチルアルコール、エーテル、さく酸エチル、さく酸アミル、ベンゼン、トルエン、ガソリン、二硫化炭素その他これらに準ずる引火性のものを取り扱う業務で引火のおそれのあるもの

三十一 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

三十二 水銀、ひ素、黄りん、ふっ化水素酸、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

三十三 鉛、水銀、クロム、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

三十四 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

三十五 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

三十六 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

三十七 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

三十八 異常気圧下における業務

三十九 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

四十 汽缶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

四十一 病原体によって著しく汚染のおそれのある業務

四十二 焼却、清掃又はと殺の業務

四十三 監獄又は精神病院における業務

四十四 酒席に侍する業務

四十五 特殊の遊興的接客業における業務

四十六 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)

女第九条 法第六十三条第三項の規定により、満十八才以上の女子を就かせてはならない業務は、前条第一号、第二号、第三号（巻上能力五トン未満の起重機の運転の業務を除く。）、第五号、第八号から第十号まで、第十二号、第十四号、第十六号、第十八号から第二十七号まで、第三十三号及び第三十六号から第三十九号までに掲げるものとする。

【例規通牒】

1 特殊の遊興的接客業務

「特殊の遊興的接客業における業務」とはカフェー、バー、ダンスホール及びこれに準ずる場所において客に接する業務をいう。(昭和二二・一一・一一発婦第二号)

2 特殊の遊興的接客業の範囲

問 昭和二十二年十一月十一日発婦第二号に「特殊の遊興的接客業における業務」とは「カフェー、バー、ダンスホール及びこれに準ずる場所において客に接する業務」としてゐるが、「これに準ずる場所」とは風俗営業全般を対象とするものでなく、従つて風俗営業取締法第一条第三号にいうものまで含まないと解してよいか。

(参考) 風俗営業取締法

第一条 この法律で、風俗営業とは、左の各号の一に該当する営業をいう。

一 待合、料理店、カフェーその他客席で客の接待をして客に遊興又は飲食をさせる営業

二 キャバレー、ダンスホールその他設備を設けて客にダンスをさせる営業

三 まあじやん屋、ばちんこ屋その他設備を設けて客に射幸心をそそる虞のある遊技をさせる

営業

(第二条以下省略)

答 見解の通り。(昭和二四・六・七基収第一五九四号)

3 サークラス団上演軽業又は技芸種目の取扱

サーカス団において上演される軽業又は技芸の種目に関する女子年少者労働基準規則第八条第二四号及び第十条第一号の適用に関しては次の通りである。尚この件については厚生省児童局と

七、危険有害業務の就業制限

も打ち合せ済みであるから念のため。

(一) 撞木上における曲芸

(1) 満十五才未満の者については禁止する。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、五メートル以上の高所におけるこの種の演技は禁止されるが、安全ネットの整備がある場合においてのみネット上五メートル未満の高所におけるこの種の演技を認める。

(二) 演技者の肩を利用する芸

(1) 満十五才未満の者については禁止する。

(2) 上乗りを演ずる満十五才以上満十八才未満の者及び女子は、五メートル以上の高所において演ずる者についてはこれを禁止する。

(3) 肩にて物を差す満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、女子年少者労働基準規則第七条の重量物取扱いに関する規定に触れない限りこれを認める。

(三) 綱渡り

(1) 満十五才未満の者については、綱の高さ二メートル未満であれば、特殊の器具を使用せず且つ普通の姿勢で綱渡りすることを認める。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、高さ五メートル以上の綱渡りは禁止する。

「逆綱」の如き芸もこれに準じて禁止する。

四 両脚を利用する曲芸

(1) 満十五才未満の者は禁止する。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、女子年少者労働基準規則第七条の重量物取扱いに関する規定に違反せぬよう、又危険物を取扱わないように注意せられたい。

五 自転車曲乗り

満十五才未満の者については禁止する。

六 曲馬に関する技芸

満十五才未満の者については禁止する。

七 集団を以て表現するピラミット曲芸

(1) 満十五才未満の者は高さ二メートル未満であれば他人を自分の肩に乗せない限り他人の肩の上に立つことを認める。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、五メートル未満の高所で且つ女子年少者労働基準規則第七条の重量物取扱いに関する規定に違反せぬ限りこれを認める。

八 技芸者単独に行う独立した技芸

満十五才未満の者については禁止する。但し、アクロバット以外の舞踊は差支えない。

九 オートバイ又は自転車の特種なる曲乗り

満十五才未満の者については禁止する。

(備考)

以上に掲げるもの以外の技芸についても、女子年少者労働基準規則に基く危険有害業務に該当するものは禁止されるから注意されたい。(昭和二三・五・一基発第六七八号)

4 焼却の業務

「焼却の業務」とは塵芥焼却、死体火葬等の業務である。(昭和二二・一一・一一発婦第二号)

5 清掃の業務

「清掃の業務」とは糞尿汲取、塵芥蒐集などいわゆる汚物処理の業務をいう。(同前)

6 精神病院で養成中の年少者

女子年少者労働基準規則第八条第四十三号中「精神病院における業務」とは精神病院内において、精神病者に接するおそれのある業務を総称するが、保健婦助産婦看護婦令に基いて厚生大臣が、保健婦又は看護婦の養成所として指定した施設内において、養成中のものは、それが精神病院に附設されたものであっても、その特殊性に鑑み同号違反として取扱わないように処理されたい。(昭和二三・三・二基発第三九〇号)

7 重量物運搬

問 坑外労働において通称「ボタ返し」と云い、坑内から上って来た石炭を約五十疋トロッコに入れ、レールの上を運搬三〇〇メートル行き、一定の場所に捨てる業務は、女子がする場合、法第六十三条に違反しないか。

答 法第六十三条第一項に規定する重量物を取扱う業務は人力によるもののみに限られ、トロッコ、挺子其他の機械又は道具類を使用する場合は全然含まれない。(昭和二三・七・五婦発第一

七、危険有害業務の就業制限

八、坑内労働の禁止

法第六十四条 使用者は、満十八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。

〔罰則〕 一年以下の懲役又は一万円以下の罰金（法第一百八条）

【要 旨】

地下労働が年少者又は女子の健康にとって特別の有害業務であることは広く認められているところである。労働基準法は、年少者又は女子の坑内労働を禁止している。

なお、技能者養成の場合においては、一定の防護措置のもとに満十六才以上の男子を所定範囲の坑内業務に就かせることが認められる。

【参照条文】

（技能者の養成）

法第七十条 （五九頁参照）

【例規通牒】

1 鉱山における坑の範圍

問 鉱山における坑の範圍如何。

答 労働基準法における坑の範圍については従来疑義があったが、今般鉱山について左の如く決定した。

(一) 労働基準法における坑とは鉱山についていえば一般に地下にある鉱物を試掘又は採掘する場所及び地表に出ることなしにこの場所に達するためにつくられる地下の通路をいう。

(二) 当初から地表に貫通するためにつくられ且つ公道と同様程度の安全衛生が保障されており且つ坑内夫以外の者の通行が可能である地下の通路は労働基準法上の坑ではない。

(三) 本来地下にある鉱物を試掘又は採掘する場所に達するためにつくられた地下の通路がたまたま地表に貫通しても、或は地勢の關係上部分的に地表にあらわれても、これが公道と同様な程度の安全衛生を保障されるに至り、且つ坑内夫以外の者の通行が可能である通路に変化しない限り労働基準法上の坑である性質は変化しない。(昭和二五・八・一一基発第七三二号)

九、産前産後

法第六十五条 使用者は、六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。

2 使用者は、産後六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
五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、差支えない。

3 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
せなければならぬ。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要旨】

本条は、母性保護上最も重要な産前産後の女子労働者の就業制限を定めたものである。産前産後の
休業期間については、産前を六週間とし、本人の請求による選択的就业制限となっている。又産後に
ついては母体の回復に必要な期間を五週間として、絶対的に就業を制限し、その後の一週間は医師の証
明を条件として選択的就业制限とされている。戦前の工場法の定めよりも産前産後の休業期間を長く

し、就業中の妊婦より他の軽易な業務に転換したい旨の請求があつた場合には、使用者はこれに応じなければならぬことを新たに定め、出産に関する母性保護の基準を高めている。

【参照条文】

(定義)

法第十二条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。但し、その金額は、左の各号の一によって計算した金額を下つてはならない。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

2 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

3 前二項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一 (省略)

二 産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間

三一四 (省略)

4—8 (省略)

(解雇制限)

法第十九条 使用者は、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する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女子が第六十五条の規定によって休業する期間及びその後三十日間、解雇してはならない。但し、使用者が、第八十一条の規定によって打切補償を支払う場合は、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りではない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。
(年次有給休暇)

法第三十九条 使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない。

2—4 (省略)

5 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六十五条の規定によって休業した期間は、第一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。

【参考法令】

(期間の起算点)

民第百四十条 期間ヲ定ムルニ日、週、月又ハ年ヲ以テシタルトキハ期間ノ初日ハ之ヲ算入セス但其期間カ午前零時ヨリ始マルトキハ此限ニ在ラス

【例規通牒】

1 業務轉換の趣旨

第六十五条第三項は原則として女子が請求した業務に轉換させる趣旨であること。(昭和二

三・九・一三発基第一七号)

2 出産の範囲

問 第六十五条に謂う「出産」の範囲如何。正常分娩以外の所謂早産、流産、死産等の場合につき、如何に取扱うべきか。

答 法第六十五条の「出産」の範囲については左記により取扱われない。

記

出産は妊娠四カ月以上(一カ月は二十八日として計算する。従って、四カ月以上というは、八十五日以上のことである。)の分娩とし、生産のみならず死産をも含むものとする。(昭和二三・一二・二三基発第一八八五号)

3 出産当日の取扱

問 出産当日は産前六週間に含まれると解してよいか。

九、産前産後

答 見解の通り。(昭和二五・三・三一基収第四〇五七号)

4 法第六十五条と法第十九条との関係

問 (一) 六週間以内に出産する予定の女子労働者が休業を請求せず引続き就労している場合は、法第十九条の解雇制限の期間となるか。

(二) 女子労働者が私病にて所定の手続きの上長期欠勤中解雇しようとしたところ、産前の解雇制限期間に入っていたが、法第六十五条による休業請求の意思表示が全くなされていなかった場合、解雇できるか。

なお、法第六十五条第一項の休業の請求をなすためには就労していることが前提要件とはならない法意と解してよい。

答 (一) 六週間以内に出産する予定の女子労働者が休業を請求せず引続き就業している場合は、法第十九条の解雇制限期間にはならないが、その期間中は女子労働者を解雇することのないよう指導されたい。

(二) 見解の通りであるが、(一)と同様に指導されたい。(昭和二五・六・一六基収第一五二六号)

5 妊娠中絶と産前産後の休業

問 婦人労働者が妊娠中絶をした場合基準法による休養を請求できるか。できる場合日数は何日が必要であり適当であるか。

答 (一) 労働基準法第六十五条の「出産」の範囲は、昭和二十三年十二月二十三日基発第一八八五

号通牒（本書七五頁参照）の通り、妊娠四カ月以上（一カ月二十八日として計算する。従って四カ月以上というは八十五日以上のことである。）の分娩である。従って妊娠中絶であっても妊娠四カ月以後行った場合には、同条に規定する休業を請求することができる。

(二) 妊娠中絶とは、胎児が母体外において生存を続けることのできない時期に胎児及びその附属物を人工的に母体外に排出させることであり、産前六週間の休業の問題は発生しない。なお、産前六週間の期間計算は自然の分娩予定日を基準として計算するものであり、産後六週間は現実の出産日を基準として計算するものである。（昭和二六・四・二婦発第一一三号）

6 スト期間中に請求した産前産後休暇

間 スト期間中はスト行為の限度において産前の休暇を請求する事態は生じない。産後の場合は使用者はその就業を制限する事態は生じないと解するが如何。

答 産前産後の休暇は出産に伴う就業困難という個人的条件によって与えられるものであるから、その休暇期間中に偶々その労働者の属する労働組合によって争議行為が行われたとしても、その期間が当該労働者については産前産後の休暇として取扱われるべきことには別段の影響はない。

（昭和二七・七・二五基収第三八二一号）

一〇、育児時間

法第六十六条 生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四条の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

2 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。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要旨】

本条は生児哺育中の女子労働者の保護を定めたものである。母乳で育てられる乳児の死亡率と人口栄養で育てられる乳児の死亡率の比較又は一般の乳児の死亡率と女子労働者の乳児の死亡率の比較に関する研究の結果として、乳児を持つ女子労働者の為に特別の育児時間が必要であることがいわれている。

育児時間は、女子労働者が生後一年未満の生児を哺育している場合、これに授乳及びその他種々の世話のために要する時間を一般の休憩時間とは別に確保し、併せてこの際、一般に産後と考えられるこの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。本条による育児時間は休

憩時間の外に少くとも午前午後三十分づつ二回与えられなければならないものであり、特にこの休憩時間の外に育児時間を請求し得ることは、若し工場法当時の如く普通の休憩時間を哺育時間に充当し得るとすると、実際上は乳児を持つ女子労働者にとっては、休憩時間に哺乳し、更に食事等を行わねばならず、到底育児時間としての意味をなさない結果となるわけで、この点が特に重要なのである。

【例規通牒】

1 託児所の設置

本条の実効を確保するため、大規模の事業場にはできる限り託児所を設置するよう指導すること。（昭和二二・九・一三発基第一七号）

2 育児時間

問 法第六十六条の育児時間一回三十分は請求があつた場合就業させ得ない時間であり、従つて託児所の施設がある場合、往復時間（片道五分程度）は育児時間三十分に含まれるものと解して差支えないか。

答 見解の通り往復時間を含めて三十分の育児時間が与えられていれば違法ではないが、設例の如きは往復の所用時間を除き実質的な育児時間が与えられることが望ましい。（昭和二五・七・二二基収第二三一四号）

一一、生理休暇

法第六十七条 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。

2 前項の業務の範囲は、命令で定める。

〔罰則〕 五千円以下の罰金（法第二百十条）

【要旨】

本条は、強度の苦痛のために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など、生理休暇を必要とする女子労働者の保護をはかった規定であり、我が国の特殊な社会的経済的条件や職場環境の中で女子労働者の母性を保護するために必要な制度として定められたものである。

生理休暇は凡ての業態や職業の女子に与えなければならないという趣旨ではなく、生理休暇は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たものであり、使用者に請求できる場合は前述の如く夫々の条件に該当する場合である。女子労働者は請求に当っては良心的でなければならず、使用者は又生理休暇を与える必要があるかどうかについて、女子労働者に

医師の診断書の提出を求めるなど、請求の手續きを厳格にすることはこの規定の趣旨から見て好ましくない。

又、女子年少者労働基準規則の定める生理に有害な業務に従事している女子労働者が生理休暇を請求した場合でも、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、或いは業務転換を行ったりして、その有害業務に就かせない措置を講ずれば、生理休暇を与えなくても差し支えない。但し、就業が著しく困難な女子が請求した場合は、この限りではない。

【参照条文】

(生理に有害な業務の範囲)

女第十一条 法第六十七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。

- 一 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
 - 二 著しく精神的又は神経の緊張を必要とする業務
 - 三 任意に作業を中断することができない業務
 - 四 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
 - 五 身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務
 - 六 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、法第六十七条に規定する生理に有害な業務としない。

一 前項第一号から第三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、法第三十四条第一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。

二 前項第四号及び第五号の業務について、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。

三 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。

【例規通牒】

1 生理休暇の日数の制限

問 生理休暇を一日或は三日と就業規則で限定することは如何。法文上は日数の限定はないが、社会通念上妥当と認められる日数に制限することは差支えないと思うが、客観的に妥当と認められる日数は何日程度であるか。

答 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り、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。但し、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。(昭和二三・五・五基発第六八二号)

2 生理日の就業困難の挙証

問 「生理日の就業が著しく困難」という就業困難の挙証責任は女子労働者にあると思うが如何。

なお、この場合、その挙証について客観的な妥当性例えば医師の診断書等を欠く場合において使用者はこれを拒否し得るか。

答 生理休暇は生理日の就業が著しく困難な女子労働者が請求した場合に与えるべきものであるが、その手続を複雑にすると、この制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女子労働者の請求があった場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨に鑑み、医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば十分であるから、例えば、同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるよう指導されたい。(同前)

3 スト期間中に請求した生理休暇

問 スト期間中は、スト行為の限度において生理休暇を請求する事態は生じないと解するが如何。

答 生理休暇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のために必要であるとして請求すれば与えられるものであって、全く個人的肉体的条件によるものであるから、生理休暇の請求がなされた日に偶々その労働者の属する労働組合が争議行為を行ったとしてもその日が当該労働者については生理休暇として取扱われるべきことには、別段の影響はないものと解される。(昭和二七・七・二五基収第三八二一号)

4 生理休暇中の賃金

問 法第六十七条の生理休暇中の賃金は契約、協約又は就業規則で定めるところによって支給して

も、しなくても差支えないと解してよいか。

答 見解の通り。(昭和二三・六・一一基収第一八九八号)

5 生理日出勤者に対する特別手当

問 ○○市交通局現場女子従業員に対する生理休暇及びこれに対する手当の支給について次の通りの事情が判明した。

(一) 交通局女子乗務員には年令に拘らず一率に三日間の有給生理休暇を与える。三日を超える場合は医師の証明を必要とする。

(二) 生理休暇日に出勤する者に対しては休日出勤等と同様の取扱いをし超過勤務手当を与える。このような現場女子従業員はその業務の性質上生理時の保護を必要とするものであり、従って休暇返上を奨励するような扱いは法第六十七条の趣旨に違反するものと解してよいか。

答 生理日に出勤した女子労働者に対して特別の手当を支給することは、法第六十七条の趣旨に反する。(昭和二五・八・三〇婦発第二一五号)

一一、帰郷旅費

法第六十八条 満十八歳に満たない者又は女子が解雇の日から十四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、満十八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。

〔罰則〕 五千円以下の罰金（法第二百十条）

【要旨】

年少者又は女子が解雇された場合であつて、しかもその日から十四日以内に帰郷するときは、使用者が、その帰郷に必要な旅費を負担しなければならない。これは、解雇に伴つて帰郷したいが、その旅費がないため帰郷もかなわず、倫落の生活をたどるといふようなことであつてはならないので、年少者又は女子の保護のための必要性に基くものである。但し、本人の責に帰すべき事由に基いて解雇される場合にもこれを負担することは適当でないので、行政官庁の認定を条件としてその負担義務が免除される。

【参照条文】

(帰郷旅費支給除外認定の申請)

女第十二条 法第六十八条但書の規定による認定は、様式第五号の帰郷旅費支給除外認定申請書により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。

2 労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第七条の規定による認定を受けた場合においては、前項の規定にかかわらず、法第六十八条但書の規定による認定を受けたものとする。

【例規通牒】

1 必要な旅費

「必要な旅費」とは、労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費も含むこと。

(昭和二二・九・一三発基第一七号)

2 帰郷旅費

問 帰郷旅費とは、「本人の到着地、父母その他親族の保護を受ける場合にはその者の住所迄の実費」と解してよいか。又、右の場合の家族は、民法第七百三十二条にいう家族と解してよいか。

答 前段は見解の通り。

後段については民法改正により家族の觀念は法律上存在しない。(昭和二三・七・二〇基収第

二四八三号)

一三、男女同一賃金の原則

法第四条 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。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金（法第百十九条）

【要旨】

本条は、賃金について、女子なるが故に男子と差別待遇することを禁止しようとするものである。我が国における女子労働者の賃金水準は、男子労働者に比して一般に著しく低位である。本条は、我が国の国民経済に内在する封建的な遺制を是正し、女子労働者の経済的地位を向上させることを目的として定められている。ただし、具体的に女子の学歴が低く、能率が低く、或は勤続年数が短いことの故を以て差別待遇をすることを禁止するものではない。

【参照条文】

（定義）

法第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

【参考法令】

(法の下平等)

憲第十四条　すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において、差別されない。

2—3 (省略)

【例規通牒】

1 趣旨、

本条の趣旨は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものであること。

職務の能率技能等によって、賃金に個人的の差異のあることは、本条に規定する差別待遇ではないこと。

しかしながら、労働者が女子であることのみを理由として、或は社会的通念として、若しくは当該事業場において女子労働者が一般的、又は平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少いこと等の理由によって、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。(昭和二二・九・一三発基第一七号)

2 従来の賃金差

問 従来、男女により差異のある基準により取扱われてきた女子については、この際賃金の引上げをなさしめる趣旨か。

答 従来、男女による機械的差別的取扱の結果が、明瞭に残存している場合には改めさせなければならない。（昭和二三・三・一七基発第四六一号）

3 差別待遇を定める就業規則

問 就業規則に、「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する」規定があつて、現実に男女差別待遇の事実がない場合においても、法第四条に違反するものであると思料するが如何。

答 就業規則に法第四条違反の規定があるが現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効ではあるが、法第四条違反とはならない。（昭和二三・一二・二五基収第四二八一号）

4 男女による月給と日給の区別

問 同一職種同一労働時間同等能率の男女労働者に対する賃金の支払条件について、男子は月給制、女子は日給制と定める場合、賃金額に男女差を生ずる可能性があるが、この場合、

(一) 支払条件における差別そのものを違反と見るべきか。

(二) 結果として賃金額に男女差を生ずる場合のみ違反と見るべきか。

(例)

同等労働の男女労働者に対し、男子は月給二、五〇〇円、女子は日給一〇〇円と定める時、
 (1) 男女ともに無欠勤としても各月の労働日数により、賃金額の男女差が生ずる月と生じない月とが現われる。

賃金月額	一カ月間の労働日数					備考
	一三日	二四日	二五日	二六日	二七日	
男子	二、五〇〇	二、五〇〇	二、五〇〇	二、五〇〇	二、五〇〇	
女子	二、一〇〇	二、四〇〇	二、五〇〇	二、六〇〇	二、七〇〇	
男女差	+ 二〇〇	+ 一〇〇	—	— 一〇〇	— 二〇〇	+印は男子の賃金が女子の賃金を上廻る場合、 —はその反対の場合

(2) 女子は、欠勤の日が無給である為に、勢い欠勤を要する場合にもこれを抑制され、且つ、実態に於て男子と同等能力を発揮しながら、男子に対して劣等感を持つようになる。

この状態は同条の根拠である憲法第十四条の趣旨に反するものと思われるし、又、月々の賃金額に現われる男女差は賃金支払条件の是正によらなければ、根本的な解決は望まれないものと思われるが如何。

答 職務、能率、技能、年令、勤続年数等について同一である場合において、男子は凡て月給制、

女子は凡て日給制とし、男子たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるに對し、女子たる日給者が、その労働日数の多寡によつてその月に対する賃金が前記の男子の一定額と異なる場合は法第四条違反である。(昭和二五・一一・二三婦発第三一一号)

5 停年制の性別による差別的取扱

問 ○○工場の就業規則において、停年は女子四十五才、男子五十五才と定めているが、労働基準

法第三条又は第四条に違反すると解してよいか。

答 法第三条は性別は含まれず、第四条は特に賃金についてのみ男女の差別的取扱いを禁じているのであるから、設問においては違反しない。

然し、かゝる定めは望ましくないことであるから、これを是正するよう指導されたい。

(昭和二五・六・一六婦発第一四七号)

一四、婦人少年局長の権限

法第百条の二 労働省の婦人少年局長は、労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女子及び年少者に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項については、労働基準局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

2 婦人少年局長は、自ら又はその指定する所属官吏をして、女子及び年少者に関し労働基準局若しくはその下級の官庁又はその所属官吏の行った監督その他に関する文書を閲覧し、又は閲覧せしめることができる。

3 第百一条第一項及び第四項並びに第百五条の規定は、婦人少年局長又はその指定する所属官吏が、この法律中女子及び年少者に特殊の規定の施行に関して行う調査の場合に、これを準用する。

〔罰則〕 臨検、検診若しくは収去を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿類の提出をせず、又は虚偽の記

載をした帳簿書類の提出をした者—五千円以下の罰金（法第二百十条）

【要 旨】

婦人少年局長は、女子及び年少者に特殊な規定の制定、改廃及び解釈に関する事項をつかさどることとなっている。そして、その監督実施については、監督行政一元化の見地から、これを監督機関に一任することとして、労働基準局及びその下級官庁に対し勧告、援助を行うものとされる。

なお、婦人少年局長及び所属指定官吏は、労働基準局及び下級官庁の文書を閲覧することができ、女子、年少者に関する実施状況について調査する場合は事業場の臨検、使用者又は労働者に対する尋問等の権限を有すると同時に秘密厳守の義務を負うものである。

【参照条文】

（労働基準監督官の権限）

法第百一条 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

2 （省略）

3 （省略）

4 前三項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。
い。

(労働基準監督官の義務)

法第百五条 労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。

(婦人少年局調査員)

女第十三条 法第百条の二第三項に規定する婦人少年局長及びその指定する所属の職員を婦人少年局調査員という。

2 婦人少年局調査員の携帯すべき証票は、様式第六号による。

附 録、人身売買の防止排除

一 趣旨 いわゆる人身売買事件対策要綱（昭和二七・二・一四次官會議決定）

個人の尊厳と民主主義とを基調とする憲法のもと独立国として新発足しようとしているわが国に、いわゆる人身売買という非人道的事実がいまだに存するということは、国家の重大な問題と云わねばならぬ。

古くからこどもの「身売り」と云われ、一部において長い伝統を有し、慣習とまでなっているいわゆる人身売買は、その由って起る原因が極めて複雑且つ根深いものがあり、簡単に断定することはできないが、断じて放任されておかるべきことでなく、われわれは、次代を背負って立つ青少年を雇い入れて業をなし、売買の仲介をして利をむさぼり、青少年の人権と福祉とを全く無視した非人間的な行為を心から憎むと同時に憤りさえを覚えるのである。

国民の一部にかかることを生ぜざるを得ない社会的、経済的条件の存することに目をおおうことなく、根本的にそれらの除去に努めることは、政府および国民の責任であることを痛感する。

従来政府も国民も、これについてそれぞれの分野において努力し続けてきたことを認めるに吝さかでないが、これが絶滅を期するには、政府は云うまでもなく関係者は一段と力をあわせ、国民の理解と協力をえて長期にわたる努力を必要とするのである。現在の状況において、かかることを最

小限度にいとめるため、応分の尽力をすることは、青少年の不良化防止、保護指導を目的とする本協議会の使命の一つであると信ずる。

ここに差当り、現状の下において取りうべき対策の基本を定めて関係者による強力な実施を期待するとともに、民間団体の積極的な活動を望むものである。

二 ここでいわゆる人身売買の意味

ここでいわゆる人身売買とは、「児童をしてその福祉に反するような労務または不当な人身の拘束を伴う労務を提供させ、その対価として金銭、財物その他を給付することを内容とする契約またはこれをあっせんする行為」をいうものとする。

これを分析すれば、

1 児童の福祉に反するような労務を提供させることを内容とする契約（広い意味に用う。以下同様）とは、例えば、児童に淫行、酷使等を伴う業務をさせることを内容としているようなもの（いい、

2 不当な人身の拘束を伴う労務を提供させることを内容とする契約とは、例えば、児童の面会、通信、外出等を禁止するような心身の自由を不当に拘束する手段によって、労働を強制したり、または、相当の長期にわたる契約によって拘束することを現実の内容としているようなものをいう。

3 金銭、財物その他の給付とは、貸金、給金、支度料等の支払、養育、被服、寝具、宿舎等の給与であり、

4 あつせんする行為とは、職業紹介のほか、労働者の募集または供給等が代表的なものである。

そして前記1と3、2と3・1および2と3とがおのおの結びつくもの、殊にこれらに関する4の行為の加わるのが、ここでいわゆる人身売買の典型的なものと考えられる。

なお児童に淫行をさせている場合であっても、表面上は児童を女中、女給、ダンサー等として使用し、または養女したり、或は相当の長期にわたる契約によって拘束している等一応合法的な形をとっている場合が多いから形式にとられず、実態に則して判断すること。

三 「人身売買」の關係法規

關係法規としては左のようなものが挙げられるが、いわゆる人身売買は、◎印のものの違反という形であらわれてくる場合が多いであろう。

「いわゆる人身売買」の關係法規

事 項

適用条文

(一) 労働基準法關係

◎1 強制労働の禁止

第五 条

◎2 中間搾取の排除

第六 条

◎3 契約期間

第十四 条

4 労働条件の明示

第十五 条

5 賠償予定の禁止

第十六 条

附録、人身売買の防止排除

(一)

- 6 前借金相殺の禁止
- 7 未成年者の労働契約
- 8 未成年者の独立賃金の請求

職業安定法関係

◎1

有料職業紹介事業

第三十二条

2 無料職業紹介事業

第三十三条

3 直接募集

第三十六条

4 委託募集

第三十七条

5 労働者供給事業の禁止

第四十四条

◎6

不当な手段による職業及び労働者の斡旋

第六十三条第一項第一号

◎7

公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就労さす目的で職業及び労働者の斡旋

第六十三条第一項第一号

業及び労働者の斡旋

第二号

◎三

児童福祉法関係

1 不具奇形児の公衆観覧

第三十四条第一項第一号

2 児童にこじきをさせ、又は児童を利用してこじきをする

第二号

3 満十五才未満児童をして曲馬等により公衆娯楽に供す

第三号

4 満十五才未満児童をして戸外で歌、遊芸等を行わす

第四号

5 満十五才未満児童をして酒席にはべらす業務

第五号



(四)

刑法關係

- | | | | |
|------|--|---------|-----|
| 6 | 児童に淫行をさせる行為 | " | 第六号 |
| 7 | 右一の行為をなす虞ある者に対し児童の引渡し又は斡旋をする | " | 第七号 |
| 8 | 正当な職業紹介機関外の者による営利的児童養育の斡旋 | " | 第八号 |
| 9 | 正当な理由外による児童の心身を阻害さす行為をさせるを目的として自己の支配下におく行為 | " | 第九号 |
| 刑法關係 | | | |
| 1 | 淫行の常習でない婦女を営利目的で勧誘し姦淫さす | 第百八十二条 | |
| 2 | 不法逮捕と監禁 | 第二百二十条 | |
| 3 | 生命、身体、自由、名誉、財産等に害を加える目的で人を脅迫する | 第二百二十二条 | |
| 4 | 右第二百二十二条の目的で、人又は親族に対する義務なき事の強要と権利の妨害 | 第二百二十三条 | |
| 5 | 未成年者の略取又は誘拐 | 第二百二十四条 | |
| 6 | 営利、わいせつ、又は結婚の目的で人を略取又は誘拐する | 第二百二十五条 | |
| 7 | 略取、誘拐、売買等をもって人を日本国外に移送さす | 第二百二十六条 | |
| 8 | 右第二百二十四条、第二百二十五条、第二百二十六条の幫助 | 第二百二十七条 | |

9 略取及び誘拐の未遂罪は罰する

第二百二十八条

◎(四) 勅令第九号(婦女に売淫をさせた者等の処罰に関する勅令)

1 暴行、脅迫によらず、困惑させた婦女に売淫させる

第一条

2 売淫を内容とする婦女との契約

第二条

3 右二条の未遂罪は罰する

第三条

四 対策

一の趣旨に従い差当り関係各省庁は、関係者とともに左の基本方針にそい、地方青少年問題協議会を通じ、国民の理解と協力をえて有効適切かつ強力な方法により、いわゆる人身売買の撲滅に当るものとする。

1 要保護家庭について適確な実情を把握し、生活保護の徹底、就職、授産、内職のあっせん等により、その生活の安定を図ること。

2 職業安定機能の強化に努力し、職業のあっせんを積極的に行うとともに、就職については、職業安定機関を利用せしめること。

3 児童福祉思想を高揚し、いわゆる人身売買の慣習を打破するため、関係官公署、報道機関、青少年関係民間団体等あい協力し、いわゆる人身売買事件を絶滅する国民運動を起すよう啓発宣伝を図ること。

4 関係諸機関の連絡を更に強化し、厳重な監督、取締りと悪質者の処分を徹底させること。

5 発見された身売り児童の措置については、児童の福祉に即し、保護指導の徹底化に努めるこ

と。

【措置通牒】

1 いわゆる人身売買対策について

いわゆる人身売買事件については、従来も労働者保護の立場から各関係機関との協力のもとに、その防止、取締り及び保護措置に当って来たが、特に最近、関係諸機関の努力にも拘らず、依然として、その跡を絶たないのみか、この種事件の悪化及び増加が各方面の関心を呼び憂慮されているところである。

中央青少年問題協議会においても、その強力な総合対策樹立の必要を痛感し、昨年来努力してきたところであるが、今回別紙「いわゆる人身売買対策について」の通り、去る二月十四日の次官会議で、その決定をみ、各関係官庁は右協議会の基本方針に基づき、それぞれの出先機関に対し具体的方針を指示することになった。

よって、貴職におかれても左記事項に留意し、これが対策実施については、積極的な協力体制のもとに、本問題解決に万遺憾のないよう御配慮願いたい。

記

一 労働基準監督機関の実施事項

1 啓蒙宣伝

- (イ) 公共職業安定所、婦人少年室、検察庁、警察署、市町村役場、学校、社会福祉事務所、

附録、人身売買の防止排除

児童相談所、児童委員（民生委員）、地方青少年問題協議会、社会福祉協議会、婦人団体、青年団体等と緊密な連絡を保ち、あらゆる機会を通じて、本問題の啓蒙宣伝を図ると共に、これら各機関、団体等協力して本問題の解決を強力に推進するよう努めること。

(d) 新聞社、放送局、映画館、駅等に啓蒙宣伝文書の掲載又は放送を依頼すると共に、学校の協力を得て、社会科等を利用して、生徒児童を通じてこの啓蒙宣伝を推進すること。

2 監督実施

(イ) 都道府県労働基準局並びに労働基準監督署は、労働基準法第五条、第六条、第十四条—第十七条、第五十六条、第五十八条、第五十九条等の人身拘束的違反につき嚴重に監督を実施すること。

特に、悪質な仲介人については、断乎たる態度で徹底的に監督を実施すると共に、管内において、この種事犯の多発する局においては、予め考慮して監督計画を樹立すること。

(ロ) 監督実施にあたり、警察署、公共職業安定所、市町村、福祉事務所又は児童相談所と十分連絡を保ち、情報の蒐集把握につとめること。

殊に、警察署、職業安定所等については、元周旋を業としていた者、学校については、長欠者等の動向を調査して被疑事実の把握につとめること。

(ハ) 各都道府県労働基準局、労働基準監督署は、相互に緊密な連絡を保ち、被疑者、参考人等管外に捜査依頼を要するものは、速やかに、所轄労働基準局、監督署に捜査を依頼する一方、監督実施の結果いわゆる「人身売買」の被害者を発見した場合は、当該労働基準

局、監督署において、自ら仲介人を捜査する場合の外速やかに被害者の出身地、所轄労働基準局、監督署に連絡し、仲介人の捜査を依頼する。局、署間の連絡体制を更に強化し本件の取締りにあたること。

(二) 機業地、都会地等の被害者受入地においては、織物工場、特殊飲食店等における長期労働契約、前借金相殺その他人身拘束的違反の監督と是正に厳に留意すること。

3 事後の措置

監督実施の結果発見された違反については、直ちにこれを是正し、悪質違反については、所轄地方検察庁と連絡の上嚴重に司法処分を付することを要請すると共に、被害者については、児童相談所又は社会福祉事務所に連絡する等被害者の保護措置を講ずること。

二 職業安定機関の実施事項

1 公共職業安定所を利用して、就職する慣習を啓蒙するに努力すること。

(イ) いわゆる「人身売買」は、職業に就こうとする者又はその保護者が信頼してあつたを依頼することのできる機関を知らないために、悪質な仲介人に乗ぜられる場合も多いことを考慮して、職業安定機関の業務内容をより一層周知するに努め、職業に就こうとする場合は必ず公共職業安定所を利用する慣習を啓蒙するに努めること。

(ロ) 右のため職業安定機関は、都道府県青少年問題協議会その他関係あるすべての機関団体と密接な連絡を保持し、あらゆる手段、方法によって右の努力を傾注すること。

2 職業指導を徹底すること。

(イ) 公共職業安定所は、学校の卒業年次にある生徒及びその父兄を対象とし、学校の行う職業指導との関連において、正しい職業観の啓発に努めると共に、確固たる判断に基いた職業選択を為し得る職業知識を附与するに努めること。

(ロ) 右のため職業安定機関は、新規学校卒業者職業確保業務取扱計画中にこれを策定し、学校との密接な相互協力の下に組織的にこれを実施すること。

3 就職確保機能を強化すること。

(イ) 公職共業安定所は、その業務機能を強化し、就職を希望する者に対する就職確保措置に万全を期すること。

(ロ) 右のため公共職業安定所は、社会福祉事務所又は児童相談所が、いわゆる「人身売買」の慮れある家庭の構成員又は既にその陥穽におちいった者であつて、速やかに職業に就かしめなければならぬと認めた者につき、別紙様式による通報をなさしめるよう当該機関に協力を求めること。

(ハ) 公共職業安定所は、前号の取次を受けた者に対し、社会福祉事務所又は児童相談所と緊密な連絡の下に慎重な職業相談を実施し、速やかに適職に就かせ得るよう努力する外、公共職業補導所に入所することが適当であると認められる者は、その入所をあっ旋し、その就職後の補導に際しても社会福祉事務所、児童相談所等関係機関の協力を得て、これを十分に実施すること。

4 労働者の募集、供給、紹介行為は職業安定法に照し、違反者を摘発すること。(昭和二

七・二・二〇收婦第三号、労働事務次官より都道府県労働基準局長・同知事あて）
 （別紙様式）

要就職者緊急通報

氏名及び年令	昭和年 月 日生 満 歳		
現住所			
家庭の環境	（詳記を要するときは別紙を添付すること）		
就職を必要とする理由	（詳記を要するときは別紙を添付すること）		
本人に適すると思われる職業			
昭和年 月 日 ○○公共職業安定所長殿 長岡			

2、不当雇用慣行（いわゆる人身売買事件）に関する速報について

過般来、年少者の不当雇用慣行（いわゆる人身売買事件）の発生に際しては、直ちに本省あて速報するよう指示してきたのであるが、かかる事件が頻発している折でもあり、左記御留意のうえその取扱いに遺憾のないようお願いする。

記

一 本案の事件が発生したときは、直ちに、その実情を調査し、或いは警察署、労働基準監督

附録、人身売買の防止排除

署、児童相談所その他夫々の関係機関より情報の提供を受け、可及的速やかにこれを速報として本省あて報告すること。

なお、従来、新聞紙上に公表されてから相当日数を経過し本省よりの催促によって漸く報告がなされたことが少くなかったが、かくては速報の目的は達せられないのであくまで迅速を旨とすること。

二 事件の地域が広範囲に亘り、或は被害者の拘留等の事情により、詳細な調査が早急には期せられない場合は、時機を失しないよう、とりあえず、その大略の状況を速報し、追って詳細具体的な調査結果を報告するようされたい。

三 速報の内容は次によらるたい。

- 1 被疑者（住所、氏名、年令）
- 2 被害者（住所、氏名、年令）
- 3 事件発覚の端緒
- 4 事件の内容
- 5 婦人少年室の措置並びに所見
- 6 他の機関による措置

（昭和三〇・五・一四婦発第一一七号、労働省婦人少年局長より婦人少年室長あて）

昭和三十一年十二月十日 印刷
昭和三十一年十二月二十日 発行
定価 百 円

女子年少者労働保護関係法令解釈例規

編 者 婦 人 少 年 協 会

印刷者 信毎書籍印刷株式会社

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一

発行所 婦 人 少 年 協 会



