

昭和三十二年十二月
婦人労働資料第五四号

労働基準法中女子に特殊な規定の違反について

— 昭和三十二年における —

労働省婦人少年局

労働省婦人少年局婦人労働課

目次

一 序	3
二 男女同一賃金の原則の違反について	3
三 産前産後の休業に関する規定の違反について	10
四 育児時間に関する規定の違反について	12
五 生理休暇に関する規定の違反について	13

労働基準法中女子に特殊な規定の違反について

一、序

男女同一賃金の原則の違反事例の分析の結果については昭和二十四年以来公表し、その他の労働基準法中女子に特殊な規定の違反事例については昨年始めて分析して発刊したが、今年も昨年と同様、男女同一賃金の原則（才四条）、産前産後の休業に関する規定（才六十五条）、育児時間に関する規定（才六十六条）、及び生理休暇に関する規定（才六十七条）の違反事例について、都道府県婦人少年室からの報告を基として分析した。

以下昭和三〇年中における違反の概要を紹介することとする。
なお、労働基準法中女子に関連の深い条文違反により、司法事件として処理されたものについては、昭和三十一年一〇月発行「労働基準法中女子に関連の深い条文違反による送致事件について」（婦人労働資料才五三号）を参照されたい。

(3)

二、男女同一賃金の原則の違反について

労働基準法才四条は、わが国における従来の封建的観念から、賃金について男女間の差別的取扱をすることを禁止したもので、一し〇意章の、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則」とその趣旨を同じくするものである。

報告のあつた違反の内容及びこれに対する措置についてその概要を述べることにする。

（一）違反件数

1 違反のあつた事業場を都道府県別にみると

岐阜	七	大阪	六	北海道	五
兵庫	五	秋田	三	神奈川	二
長野	二	愛知	二	和歌山	二
岡山	二	香川	二	宮城	一
群馬	一	埼玉	一	新潟	一
滋賀	一	京都	一	島根	一
広島	一	熊本	一	宮崎	一
計					四八

となつてあり、三五道府県に及んでいる。

2 業種別並びに規模別違反件数
違反のあつた事業場を、法才八条の各号及び労働者数によつて分類すると次表のとおりである。

業種別	労働者	一〇〇人未満	一〇〇人～四九九人	五〇〇人以上	計
一 号（製造業関係）	三〇人未満	三〇人～九九人	一〇〇人～四九九人	五〇〇人以上	計
二 号（鉱業関係）	一〇	一六	一六	一	三三
三 号（運輸関係）	一	二	一	一	五
四 号（貨物取扱関係）			一		一
五 号（販売関係）				一	一
六 号（金融保険関係）	三	三			六
七 号（保険衛生関係）		一			一
八 号（その他）	一四	二二	一〇	二	四八
計					

右の法第八条第一号（製造業関係）を更に細分して見ると、

製材及び木製品工業	九件
窯業及び土石工業	七
紡織工業	五
機械器具工業	四
化学工業	四
食料品工業	四
計	三三

となつてゐる。
以上の如く業種別では、製造業における違反が最も多く、規模別では、一〇〇人未満の事業場が七五%を占めている。

(2) 違反発見の端緒

違反件数四八件のうち、定期監督により四三件、投書により発見したものが五件となつてゐる。

(3) 違反の内容

女子であることを理由として、賃金について男子と差別待遇をしているかどうかといふことは、能力給あるいは職階給等の合理的な賃金体系が必ずしも確立していないのが現状から、その判定は困難な場合が多い。

違反として報告されたもののうち、雇入れの際、業務が同一であるにも拘わらず初任給を差別していたものが最も多く、各種手当（例、精勤手当、物価手当等）を男子のみに支給し、又はその金額に差を設けていたものがこれに多い。差別的取扱の理由としては、一般的、平均的に女子が男子に比し労働能率が低い、労働時間が短い、扶養家族が少い、あるいは女子は男子と違って危険な仕事をしていない等があげられている。

違反の内容を分類すると左記のとおりである。

1 基本給等、給与の基本的部分について差別していたもの
基本給 一

初任給 一四

2 各種手当について差別していたもの

精勤又は皆勤手当

物価手当 八

出勤手当

家族手当 三

通勤手当

特別作業手当 二

3 その他

日直手当

昇給 一

基本給、手当等の区別なく単に賃金について差別していたもの

能率給 一

計

五二

なお各種給与、手当のうち二種類のものについて差別していたものが四件あった。
違反事例の主要なものを次に掲げる。

1 初任給について

M 製菓（株） 大阪

労働者数

男 六五名
女 一一六名

男女別、年令別の初任給を次のように差別していた。

年令	男女別	一五才	一六	一七	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五
男子	二五七円	二七七	二九六	三一六	三三〇	三三三	三三七	三三一	三三四	三三九	三四三	
女子	二二七円	二三二	二三六	二四七	二五〇	二五二	二五六	二六〇	二六三	二六八	二七二	

ロ 皆勤手当について

T 木材（株） 北海道

労働者数

男 二七名
女 四名

雑役として木材の結束、運搬等の業務に従事しているものに対し次の様に差別していた。

皆勤手当（月額）

扶養家族ある男子 四〇〇円
单身男子 三〇〇円
女子及び年少者 二〇〇円

ハ 物価手当について

T 木工（株） 岡山

労働者数

男 一九名
女 八名

出勤率によつて支給する物価手当（月額）という名目で次のように差別して支給していた。

皆勤者（欠勤二日まで）

男子 七〇〇円

三三〇円

女子 五〇〇円

二五〇円

ニ 出勤手当について

T 木材（株） 京都労働者数

男 七九名
女 一七名

女子は男子に比し、一般的に職務能率、技能が劣っているという理由で出勤手当二日につき次の様に差別していた。

男子 一八〇円

女子 九〇円

ハ 出勤手当について

Y 機械 (株) 滋賀 労働者数 男 七十一名
出勤手当の支給に当り、女子は生理的、家庭的に欠勤が多いので、出勤奨励の意味で次のように男子より女子を有利に取扱っていた。

		支給額	
		基本給の	
一ヶ月一日以内の欠勤		男子	三分
		女子	四分
一ヶ月二日以内の欠勤		男子	二分
		女子	三分

ニ 家族手当について

M 商店(合資)	和歌山	労働者数	男 一二名 女 四名
----------	-----	------	---------------

女子は扶養家族がないことを前提とし配偶者の有無を問わず、男子は一ヶ月六五〇円、女子は五〇〇円と差別していた。

ト 通勤手当について

F 紡織(株)	兵庫	労働者数	男 三一名 女 二八名
---------	----	------	----------------

通勤費支給に際し次の様に支給していた。

男子	月額	一〇〇円
女子		五〇円

チ 勤続手当並びに物価手当について

K ゴム(株)	神奈川	労働者数	男 四四人 女 四四人
---------	-----	------	----------------

二内 渡

勤続手当及び物価手当を一ヶ月につきそれぞれ次の様に差別していた。

勤続五年		男子	八〇円
一年増す毎に		女子	二〇円
物価手当		世帯持男子	一、五〇〇円
		独身男子	一、三三〇円
		女子	九七五円

リ 日直手当について

T コルク(株)	広島	労働者数	男 二四名 女 一〇名
----------	----	------	----------------

日直手当を男子三〇〇円、女子二〇〇円としていた。

マ 初任給並びに昇給について

S 銀行(株)	兵庫	労働者数	男 三三名 女 一八名
---------	----	------	----------------

高校卒の初任給及び昇給を次のよう差別していた。

初任給		一回の昇給額	
男子		五、五〇〇円	七〇〇円
女子		五、〇〇〇円	五〇〇円

ル 能率給について

K 工業(株)	熊本	労働者数	男 一一名 女 一三名
---------	----	------	----------------

能率給という名目で日額、男子八〇円、女子四〇円と差別してそれぞれ一筆に支給していた。

四 違反に対する措置

違反によつて送検されたものはなく、請書二二、注意書一二、口頭戒告四、その他指導勧告したものの一〇となつてゐり、何れも是正された。是正の方法としては、過去に遡及してその差額を支払い、あるいは就業規則の改正によつて将来に向つて給与改訂の措置を講じ、男子と同等にまで引上げられた。なお違反のあつた事業場に対しては再監督の実施、あるいは是正の報告によりこれを確認している。

三、産前産後の休業に関する規定の違反について、

労働基準法第六十五條は、女子労働者の出産につき、出産前後それぞれ六週間の休業を認め、産前については、請求によつて、産後は、原則として就業を禁止し（最後の一週間は、女子の請求があつた場合医師が支障がないと認める業務に就業させることができる）、かつ妊娠時には、請求により他の軽易な作業への転換を許す母性保護の規定である。

報告のあつた違反件数は一〇件で、何れも産後、法定の休業日数を与えないで就業させたものであるが、その理由は、仕事が軽労働であるため、あるいは、緊急の業務に間に合わせるため等で、本人が任意に就業したものが多く悪質なものではなかつた。

（一）違反件数

違反のあつた事業場を都道府県別に見ると京都三件、香川二件、秋田、富山、福井、兵庫、長崎の各一件となつてゐる。

規模別では、労働者数一〇人未満三件、一〇人～二九人二件、三〇人～四九人三件、五〇人～九九

三 外 渡

人三件である。又労働基準法第八條各号の分類による業種別では、一号（製造業）が七件（紡織工業四件、機械器具工業、食料品工業及びその他の工業の各一件）、八号（販売）、九号（金融）一一号（通信）の各一件である。

（二）違反発見の端緒

定期監督の結果発見したもの七件、口頭申告、投書、及び不祥のものが各一件である。

（三）違反の内容

違反の内容は、産後五週間（絶対的休業期間）を経過しないうちに労働させたもの九件、六週間以内で労働させたもの一件で、被害労働者は一〇名であつた。違反事例の主なものをあげると次のとおりである。

イ、Y冷蔵（株） 秋 田 労働者数

男 一二名
女 一名

女子労働者Yは、昭和二九年一月八日に出産したが、仕事が軽労働（事務）であるとの理由で、三四日目の一二月一二日から労働させた。なお本件は、労使双方に基準法の認識がなく、悪質のものではない。

ロ、F銀行 福 井 労働者数

男 二二名
女 一七名

女子労働者Yを産後三三日目より労働させた。

ハ、I穀物（株） 京 都 労働者数

男 七名
女 三一名

使用者は、本人の就業希望があつたとして、五月二〇日に出産した女子労働者Yを三二日目の六月二一日から労働させた。

日郵便局 長崎 労働者数 男 一四名 女 四名

電話交換手二名のうち、一名の欠員を生じ、緊急にその補充をする必要に迫られ三月三日に出産した女子労働者Iを二五日間休業した後三月二八日より就業せしめたものである。

四 違反に対する措置

違反に対して請書を徴したものは三件で、その他は、今後かゝる違反のない様注意を与えた。

四 育児時間に関する規定の違反について

労働基準法六十六條は、女子労働者が生後一年未満の生児を哺育している場合、授乳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、一日二回各々少くとも三〇分保障した規定である。

昭和三〇年中に違反として報告のあつた事例は次の二件であるが、何れも監督官の指導により是正された。

なお、法六十六條の年次別違反件数(労働基準局調)は、次のとおりである。

期 間	違反件数
昭和二十三年一月—十二月	二六件
二十四年一月—十二月	四九
二十五年	二六
二十六年	一一

二十七年	一三
二十八年	一〇
二十九年	二
三〇年	五

I 工織物 広島 労働者数 男 五名 女 一名

I 織物の女子労働者Aの申告に基き、九月二一日に監督した際、二月一二日に出産した日に対し育児時間を午前、午後各一五分だけ与えていた。

S 市失対事業 山口 労働者数 男 七四〇名 女 六五〇名

生後一年に満たない生児を育てる女子労働者は、約一〇名であり、就業時間は午前八時より午後五時まで、休憩時間は正午より六〇分と午前一〇時及び午後三時から、それぞれ一五分で実働七時間半であるが女子労働者の請求にも拘らずこの午前、午後各一五分の休憩時間が育児時間にあてられていたものである。

なお、この違反は労働基準監督官の定期監督により発見した。

一 生理休暇に関する規定の違反について

労働基準法六十七條は、女子特有の生理を考慮して、女子労働者の生理日の就業を一定の条件の下に制限することを規定したものであるが、違反のあつたのは二五件でその内容は次のとおりである。

(一) 違反件数

違反のあつた事業場を都道府県別に見ると東京七件、大阪六件、長野四件、和歌山三件、愛知三件、福島、群馬及び神奈川の各一件である。
なお、違反のあつた事業場を法才八条の各号及び労働者数によつて分類すると次表のとおりである。

業種別・規模別違反件数

業種別	規模別					労働者
	小計	一〇人未満	一〇人〜二十九人	三〇人〜四十九人	五〇人〜九十九人	一〇〇人以上
一 号	一	一	一	一	一	一
製造業	一	一	一	一	一	一
機械器具工業	一	一	一	一	一	一
化学工業	一	一	一	一	一	一
業 関	一	一	一	一	一	一
係	一	一	一	一	一	一
製材及び木製品工業	一	一	一	一	一	一
金属工業	一	一	一	一	一	一
三 号 (建設業関係)	一	一	一	一	一	一
四 号 (運輸関係)	一	一	一	一	一	一
八 号 (販売関係)	一	一	一	一	一	一
十四号 (接客関係)	一	一	一	一	一	一
計	二	八	三	五	七	二五

(14)

(一) 違反発見の端緒

違反の発見は、定期監督により一七件、被雇労働者、労働組合及び才三者等による口頭申告六件、投書により発見したもの二件であつた。

(二) 違反の内容

生理休暇に関する違反の原因は、労使双方に法の趣旨が十分理解されていないことにある様に思われる。違反としてあげられた主なものは、相当の手待時間がある（賄婦）から生理日の就業は差支えないとして労働させたもの、就業規則に月数を限定してそれ以上の休暇を与えなかつた事例等があつた。

(三) 違反に対する措置

違反に対しては、生理休暇の日数制限を除き、又は生理休暇を請求し易い様に就業規則を改訂させ、若しくは労務管理者に対し説明会を催す等の方法により何れも是正された。

監督機関がとつた措置としては、注意書一一、請書八、指導勧告したもの四、口頭戒告二となつてゐる。

(15)

一九五六年十二月 印刷

一九五六年十二月 発行

編集兼
発行人 労働省婦人少年局

印刷人 労働省婦人少年局
印刷所 住 所

東京都文京区富坂一ノ一
全 名 称

株式会社 華鉄商会
電 話 (72) 七四三九