

昭和三十三年八月
婦人労働資料 第六十七号

労働基準法中女子に関連の深い
規定の違反事件並びに送致事件

— 昭和三十三年 —

労働省婦人少年局

違反事件……この調査で「違反事件」とは労働基準法第四条及び第六十五

条乃至第六十七条の規定に違反して労働基準監督機関の監督を受けたもので、事件を檢察庁に送致されなかったものをいう。

送致事件……この調査で「送致事件」とは、労働基準法第四条及び第六十

一条乃至第六十八条の規定に違反して労働基準監督機関から事件を檢察庁に送致されたものをいう。但し、年少者のみが被害労働者である事件は除く。

目 次

一 は し が き	一	頁
二 違反、送致事件の概況	一	
(一) 違反事件の概況	一	
(二) 送致事件の概況	四	
三 違反、送致事例	九	
(一) 違反事例	九	
(二) 送致事例	三	
付、女子に関連の深い規定	三	

一 は し が き

女子は、その身心の特異性から労働生活につき特別の保護を加える必要があり、労働基準法でも年少者とともに一章を設けて一般男子と異なる特別の基準を定め、その保護をはかる一方、この女子及び年少者に特殊の規定の実施状況を調査するため婦人少年局に婦人少年局調査員において労働基準監督官に準ずる調査権を与えている。

婦人少年局では、この法の趣旨に基いて昭和二十九年以降、労働基準法中女子に関連の深い規定の違反事件並びに送致事件について都道府県婦人少年室から報告を求め、これを分析し関係方面の参考資料として提供してきたのであるが、昭和三十三年の状況についても同様の方法で法第四十条及び法第六十五条乃至第六十七条について違反事件を、法第四条及び法第六十一条乃至第六十八条について送致事件を調査分析し、その結果を公表することにした。

この資料が、女子労働者の保護のため、参考となれば幸いである。

二 違反、送致事件の概況

(一) 違反事件の概況

(1) 違反件数の推移

本法施行以来の違反事件数の推移を歴年別にみると第一表のとおりで、ここ数年来、違反件数は減少の傾向を示している。

(3)

となつており、第六十五條違反は、産後六週間を超過せず、本人の請求もないのに就業させたものであり、また、第六十七條違反は、生理休暇を一事に二日と就業規則で規定し、その日数を制限していたものである。

違反発見の端緒及び違反の是正

第2表 業種別規模別違反件数 (婦人少年局調べ)

業種(法第8条)	労働者数	1-29人	30-99人	100人以上	計
1号(製造業関係)		15	10	1	26
2号(鉱業関係)				1	1
3号(建設業関係)			1		1
4号(運輸業関係)		1			1
5号(貨物取扱業関係)				1	1
8号(販売業関係)		1			1
計		17	11	3	31

(1) 違反の内容をみると、第四條関係では

給与の基本的部分についていたもの 二四

各種手当について差別していたもの

精勤手当 八

物価手当 四

臨時手当 三

計 一五

となつてゐる。

製材及び木製品製造業 二六

紡織工業 一

機械器具工業 三

化学工業 四

窯業及び土石工業 七

食料品工業 一〇

このうち、法第八條第一号(製造業関係)を更に細分すると

第1表

年次別違反件数

昭和23年~30年 労働基準局調べ
昭和31年~32年 婦人少年局調べ

年 月	法 条	第4条	第55条	第56条	第67条	計
昭和23年2月~2月		427	47	3	477	141
" 24年1月~12月		453	54	39	546	1516
" 25年 "		389	85	26	500	1300
" 26年 "		130	31	11	161	333
" 27年 "		95	29	13	81	218
" 28年 "		110	28	10	91	239
" 29年 "		53	19	2	64	138
" 30年 "		51	15	5	52	103
" 31年 "		25	6	2	4	37
" 32年 "		27	1	-	1	31

(2) 違反事件の内容

(1) 違反事件を法条別にみると、第四條違反が一九件、第六十五條、第六十七條の違反が各々一件計三一件で、第六十六條違反はなかった。

(2) 違反した事業場の所在地を地域別にみると次のとおりである。なお、千葉の一件は第六十七條違反、福岡の一件は第六十五條違反である。

北海道 二 宮城 一 千葉 一
神奈川 一 富山 三 長野 三
岐阜 四 三重 三 京都 一
岡山 一 福岡 二 鹿児島 九

計 三一

(3) 違反のあつた事業場を、法第八條の各号及び労働者数によつて分類すると第二表のとおりで、

第3表 年次別送致件数

(昭和24年~27年 労働基準局調べ)
(昭和30年~32年 婦人少年局調べ)

年	法 案	第4条	第61条	第62条	第63条	第64条	第65条	第67条	計
昭和24年		3	180	178	53	20		2	456
" 25年			141	132	37	14	1	1	328
" 26年			87	117	30	8			244
" 27年			47	65	30	18			162
" 28年			80	100	28	17			225
" 29年			76	100	27	18			224
" 30年			64	56	3	6			129
" 31年			17	27	3	7			56
" 32年			27	25	5	7			64

(1) 送致事件の概況

(i) 送致件数の推移

送致件数の推移を歴年別にみると、第三表のとおりで違反件数と同様の傾向を示しているが、前年より八件増加した。

(ii) これらの違反事件の発見の端緒をみると、定期監督によるもの二十六件、口頭申告によるもの三件、投書（匿名）によるもの二件で、口頭申告者の内訳は、労働組合、警察官、不明各一となっている。

(iii) 違反は、監督機関の指導により、法第四十条違反については過去に遡及して差額を支払い、将来に向つて給与改訂の措置を講じ、あるいは就業規則を改正する等の方法で、いずれも是正された。

(2) 送致事件の内容

(i) 送致事件を法条別にみると、第六十一条違反が二七件、第六十二条違反二五件、第六十三条違反五件、第六十四条違反七件、あわせて六四件（二以上の法条に違反するものがあるため、実際に送致された件数は四四件）で、第四条及び第六十五条乃至第六十八条違反による送致事件は、昭和二十四年以降、全く見られない。

(ii) 違反のあつた事業場の所在地を地域別にみると次のとおりである。

青森	一	宮城	二	福島	一
茨城	一	栃木	二	東京	二
富山	三	石川	一	福井	一
山梨	一	長野	三	岐阜	一
静岡	五	愛知	三	三重	一
兵庫	七	広島	一	福岡	四

第5表 業種別、違反法条別送致件数

(婦人少年局調べ)

業種(法第8条)	送致件数	送致人員	違反法条別送致件数				
			第61条	第62条	第63条	第64条	計
1号(製造業関係)	27	55 法人12	24	22			36
2号(鉱業関係)	11	20 法人2	2	2	2	7	13
3号(建設業関係)	3	8			3		3
7号(金融業関係)	1	10	1	1			2
計	44	103 法人14	27	25	5	7	64

(註) 1. 1事件で2以上の法条に違反するものがあるため、送致件数と違反法条別送致件数の異計とは一致しない。

2. 送致人員の法人は、外数である。

第4表 業種別、規模別送致件数

(婦人少年局調べ)

業種(法第8条)	1~9人	10~29人	30~99人	100人以上	不明	計
1号(製造業関係)		10	12	7		29
2号(鉱業関係)	4	4	1	2		11
3号(建設業関係)		1		1	1	3
7号(金融業関係)				1		1
計	4	15	13	11	1	44

(イ) 佐賀一 長崎一 大分一 鹿児島一 計 四四
送致された事業場は、業種別、規模別にみると第四表のとおりで、このうち、法第八条第一号(製造業関係)を更に細分すると

紡織工業	一一一
機械器具工業	三
食料品工業	二
金属工業	一
窯業及び土石工業	一
計	二九

(ロ) 送致事件を違反法条別にみると第五表のとおりで、第六十一条及び第六十二条の違反が大部分をしめている。

(3) 送致事件発見の端緒及び送致結果

- (イ) 送致事件発見の端緒をみると、定期監督によるものが一六件、投書によるものが六件、口頭申告その他によるものが二二件となっており、口頭申告その他の内訳は、労働者の所属する労働組合幹部の告発又は申告 六件
災害発生による事業主の届出 七件
職業安定所からの連絡 二件
新聞の報道 二件
第六条(中間搾取の排除)違反容疑事件捜査中に発見 一件
その他 四件
となっており、被害労働者が申告した事件は僅か一件(匿名)に過ぎなかった。
- (ロ) 送致事件の処理状況は、第六表のとおりである。無罪となつた一件は、法第五条(強制労働の禁止)、法第六十一条及び第六十二条違反容疑で送致起訴され、第五条については暴

行傷害罪で懲役六ヶ月、執行猶予二年、第六十一条及び第六十二条については無罪の判決をうけたものである。

なお、不起訴処分となった法人一、個人二〇は、大部分が前状を酌量されて起訴猶予になったものであるが、犯罪容疑の無いことが立証されたものもあつた。

罰金刑をうけた者について罰金額をみると、第七表のとおりである。

第6表 送致事件処理状況 (婦人少年局調べ)

処 理 区 分	件 数	人 数	
		法 人	個 人
罰 金	35	11	50
公 判 中	2		5
不 起 訴	2	1	20
起訴、不起訴の処分未定	4	1	24
無 罪	1		1
不 明		1	3
計	44	13	103

(註) 1事件で1人以上有罪(罰金刑)となつた場合は、罰金の件数欄に計上し、その人員は罰金、不起訴等の別によりそれぞれ分けて計上してある。

第7表 罰金額別人員表 (婦人少年局調べ)

対 象 罰金額	法 人	個 人
2000		1
3000		2
4000		2
5000	4	12
7000		1
8000		1
10000	5	17
15000		2
20000		9
30000	1	3
50000	1	

三、違反、送致事例

(一) 違反事例

(1) 第四条の違反事例

(イ) S組 北海道 労働者数 男 五人
女 三人

臨時就労対策事業として施行の道路新設工事に、昭和三十二年八月二十九日より同年九月三日までの間に、女子労働者四一名を路面解体の作業に男子と同様就労させたにも拘らず、その賃金日額を男子四五〇円、女子四〇〇円と定めて支払つた。

(措置) 賃金差額四、五〇〇円の支払いを勧告、支払わせると共に、今后女子であることを理由にして差別待遇しないよう指示した。

(ロ) F製陶所 三重 労働者数 男 二八人
女 一五人

中卒者の初任給日額を同一職種について男子一九〇円、女子一八〇円と差別をつけていた。

(措置) 口頭では是正方を指示、是正せしめた。

(ハ) K商店 鹿児島 労働者数 男 七人
女 一人

Y 縫製製造職工組合と事業主とは、昭和三十一年度の縫製製造協約協定賃金として次のように取り決めていた。この業界では、慣行的に男女の賃金格差がみられたが、他の町村ではその格差を能力に基いて定めているのに反し、本事例では単に性別を理由として定めている点が注目される。

協定賃金（関係分のみ）

二、生切工賃及生利工賃

男工 一時間 三六円～三四円～三二円
削女工 一時間 二九円

生切縫役女工 一時間 二七円～二五円～二三円

授産所卒業生

卒業後 六ヶ月 一年 二年 三年

男子 二〇円 二二円 二四円 二八円

女子 一八円 二〇円 二二円 二四円

四、雑魚及貝類製造工賃

男工 一時間 二八円～二六円～二四円

女工 一時間 二五円～二三円～二二円

（措置）性別のみを理由とする賃金についての差別待遇は違法であることを指摘し、是正せしめた。なお、この協定賃金を取り決めた事業場は他に八ヶ所あり、いずれも是正された。

(F) H 産業 官城 労働者数 男 二七人 女 一〇人

煉炭包装作業に従事する労働者に対し、従来の慣習から機械的に男女の性別により賃金に格差を設け、一日平均三〇箇を包装する男子二名の賃金日額を二一〇円、全く同じ量の作業をする女子三名の賃金日額を一五〇円としていた。

（措置）是正指示の結果、将来に向つて是正の措置がとられた。

(G) F 屋 神奈川 労働者数 男 三人 女 六人

女子は男子に比べて一般に出勤率が悪いという考えに基いて、物価手当として一律に男子三〇〇円、女子二八〇円を払っていた。

（措置）本事例の場合、物価手当は出勤手当と解されるので、性格をはつきりさせて出勤日数に応じて支払うか、物価手当として支払うならば同一額を支払うべきことを指示し、是正させるとともに過去に遡及して差額を支払わせた。

(I) S 紡績 長野 労働者数 男 一八名 女 二六名

会社の経営状態が良好なときを支給条件として定められている臨時生活補給金支給規定の中に

一、均等割 一、〇〇〇円

二、父母を扶養する者 二、〇〇〇円

但し、扶養の責任が直接ない者でも、部分的に家計を援助することにより扶養している者については男子一、〇〇〇円、女子五〇〇円を支給する。

三、家族数割 一人当り 五〇〇円

但し、妻子に限る。

旨の規定があるが、右の二及び三の但書の部分は、女子であることを理由にして差別待遇しているものである。

(措置) 昭和三十三年一月に遡及して差額を支払い支給規定を改正し、就業規則の中に明記させた。

(h) 日港運 京都 労働者数 {男 二一七人
女 三二人}

船内荷役人夫に毎日支給されている荷役手当は、同一条件によるものは同一賃金であるべきにも拘らず、一律に男子五〇円、女子三〇円と格差がつけられていた。

(措置) この違反は法令の不知によるもので、是正勧告の結果、船内荷役作業を重労働と軽労働に分割して、性別でなく、労働の質によつて賃金に格差をつけるよう改められた。

(イ) Y産業 福岡 労働者数 {男 一二二人
女 一八人}

一ヶ月の所定労働日全部を出勤した場合、精動手等として、男子三〇〇円、女子二〇〇円を支給していた。金額に差をつけたのは、精動手当を概ね各人の賃金日額とすることとし、その場合平均的に男子は三〇〇円、女子は二〇〇円になるので、その額をもつて精動手当額としたものである。

(措置) 所定労働日を皆勤した者に対して各人の賃金日額(但し、最低を二〇〇円とする。)を支給することに改められた。

(2) 第六十五条の違反事例

昭和三十一年一月二十日に出産した女子労働者長に対し、本人の請求もなく、医師の承認もないのに、出産後四十二日を経過しない三月一日から労働させた。

(措置) 法令の不知による違反で悪質とは認められないので、今后を戒しめて格別の措置はとっていない。

(三) 送致事例

(1) 第六十一条違反による送致事例

(a) N光学 長野 労働者数 {男 八人
女 一八人}

被疑者Nは、N光学代表取締役として会社経営の全般にわたり直接その指導監督の地位にあるものであるが、経営が比較的煩瑣で、従業員の増員も充分可能であつたにも拘らず増員の措置を講ぜず現従業員をもつては絶対定時間内に消化しきれない大量の受注を行い、納期の切迫せるところを理由に

(1) 昭和三十一年十二月十日から昭和三十二年二月二十八日まで間に女子労働者一四名に法定の制限をこえて延一四五回計二二七時間余の時間外労働に従事させ

(2) 同期間に女子労働者一六名に延五八回計五三一時間の休日労働に従事させ

然も、数次にわたる監督により他の同業者が法を遵守しているにも拘らず違法の精神を欠き、女子の時間外労働について虚偽の帳簿を作成し、監督官を欺むこととしたものである。

(送致結果) 略式命令により罰金二〇、〇〇〇円

(四) M陶器(有) 三重 労働者数 男 一七人
女 四人

被疑者Oは、M陶器(有)の工場責任者として代表取締役の委任を受けて労働者に関する業務を行う者であるが、女子の時間外労働が労働基準法で制限されているのを知りながら

(1) 昭和三十三年六月二十六日から十月二十五日までの間に女子労働者一八名に対し法定の制限をこえて延二三三時間の時間外労働をさせ

(2) 同じ期間に女子労働者一六名に対し、延七四日の休日労働をさせ、更に、右の法違反の事実を隠蔽するため、二重帳簿を作成し、監督官の監督に際し部下職員をして虚偽の帳簿を提示させてその場を免れようとした。

また、被疑者M陶器(有)は、右の事実を知悉しながら、違反の防止について必要な措置をとらなかつたものである。

(送致結果) M陶器(有)及びOに対し、略式命令によりそれぞれ罰金五、〇〇〇円

(五) S織布工場 兵庫 労働者数 男 二人
女 二〇人

被疑者Sは、輸出用広巾織布工場の事業主であり、過去数回にわたる監督でその都度本条違反を指摘され訓告を提出しており法に対する認識を充分有するにも拘らず、違法精進の欠除から利潤追求にのみ汲々として何ら改善の措置をとることなく

女子労働者を含む全員に対し、常態として始業午前六時三〇分、終業午後六時三〇分、休けい一時間の奨励一一時間の労働に服させ、更に一一時間をこえて午後七時より午後九時三〇分ま

での二時間三〇分の時間外労働を各月一人平均一〇回二五時間、最高一九四五〇時間行わせ、

この方法で、昭和三十三年四月十日から同年九月三十日までの間に女子労働者二〇名に対し、

二、〇七一回にわたり、七、四八八時間余の時間外労働をさせていたものである。

犯罪の情状をみるに、被疑者Sの経営するS織布工場の経営状況は良好で従業員を増員することができないにも拘らずその措置をとらず、商社から受託の際常態として一一時間労働の上に、更に時間外労働をした場合の生産能力を基礎にして契約を行っており、全く計画的、常習的な法違反者とみざるを得ない。

(送致結果) 略式命令により罰金一五、〇〇〇円

(2) 第六十一条及び第六十二条違反による送致事例

(六) H食品工業(株) 富山 労働者数 男 四二人
女 一〇六人

被疑者A、B及びCは、H食品工業(株)の取締役社長、常務取締役及び工場長としてそれぞれ事業経営及び労働者の労務管理について責任を有するものであるが、過去数回に亘つて法違反について請書を提出しておきながら反省の色なく

(1) 昭和三十三年四月二十六日から同年六月十三日までの間に女子労働者六一名に対し、一日二時間、一週六時間の制限をこえて延五、二八二時間の時間外労働を行わせ

(2) 同期間に、女子労働者四二名に対し、延一九二日計一、五三六時間の休日労働を行わせ

(3) 同期間に女子労働者三一名に対し、延二、七七八時間に及ぶ深夜労働をさせたものであり、被疑者H食品工業(株)は、右の犯罪事実を知悉しながら、これを防止するために必要な措置を講じ

なかつたものである。

(送致結果) 被疑者全員に対し略式命令により各罰金五、〇〇〇円

(イ) O産業(株) 静岡 労働者数 男 九人
女 二十八人

被疑者Oは、O産業(株)(紡織業)の代表取締役として労働者の労務管理につき一切の責任を有するものであるが、女子の労働時間に対する法の規制を充分知りながら

(1) 昭和三十一年二月二十四日から同年三月十六日までの間に、女子労働者一六名に延四六日の休日労働を行わせ

(15) 昭和三十一年一月六日から同年三月二十八日までの間に女子労働者一〇名に延八五〇時間に及ぶ深夜業を行わせたものである。

なお、本件は労働組合の組合長から告発されたものである。

(送致結果) 略式命令により罰金五、〇〇〇円

(ロ) M織布工場 兵庫 労働者数 男 五九人
女 一〇六人

被疑者AはM織布工場の事業主、被疑者Bは同工場の工場長、被疑者Cは同工場の事務員で現場の労務、作業の一切を総指揮するものであるが、過去において、第六十一条及び第六十二条の違反により司法事件として検察庁に送致され、あるいは嚴重戒告を受けているにも拘らず

(1) 昭和三十一年一月五日から同年四月二十三日までの間に女子労働者八五名及び年少労働者六名に対し、最高一六時間、最低三十分、総計一〇、三〇八時間余の時間外労働を行わせ

(11) 同期間に、女子労働者六五名及び年少労働者四三名に対し、交替制の許可なく、前番午前四

時三〇分～午後一時(休けい二〇分)、後番午後一時～午後一時三〇分(休けい三〇分)の

二交替制作業に従事させ、延五、五二九四計三、二七二時間余の深夜労働に従事させ

更に、監督官の臨検に際しては違反事実の発覚を怖れて出勤簿、賃金台帳に事実の記入をせず虚偽の陳述を行つて事実を隠蔽し、犯罪の証拠が不充分であつて行政的措置にとどまつたのを幸いとして違反を繰り返していたものである。

(送致結果) 被疑者Aについては起訴猶予、被疑者B、Cに対しては略式命令によりそれぞれ罰金二〇、〇〇〇円及び一〇、〇〇〇円

(三) S織布工場 兵庫 労働者数 男 五人
女 四七人

被疑者Aは、事業主の次男で工場労務管理の責任者であるが、昭和三十年十一月以降三回に亘り労働時間、休日労働及び深夜業の違反について警告を受けながら反省の色なく

(1) 昭和三十一年十二月一日から昭和三十一年二月二十八日までの間に女子労働者三七名に対し常態として一日一時間の労働に従事させ、総計七、六九〇時間余の時間外労働をさせ

(11) 同じ期間に、女子労働者一九名に対し六八四計第一〇八時間の深夜労働に従事させていた。

犯罪の情状をみるに被疑者Aは、違反事実の発覚を怖れて監督官の臨検に対し、虚偽の出勤簿、賃金台帳を提示して事実を隠蔽しようとし、労働者に対しては暴行をもつて労働を強制した疑いもあり、退職及び行動の自由を拘束する事例もみられ、法を遵守しようとする意欲はうかがい得なかつた。

なお、本件は、労働者を送出している県の中学校、労基監督署、職業安定所より賃金不払い、労務管理不良として申告があり、深夜臨検の結果、違反事実が発見され送致されるに至つたもの

である。

(送致結果) 被疑者Aに対し略式命令により罰金二〇、〇〇〇円

(附) 〇銀行 大分 労働者数 {男 一五八人
女 九九人}

犯罪事実

(i) 昭和三十一年一月一日から昭和三十二年五月七日までの間に、女子労働者五八名に対し一日

二時間、一週六時間の制限をこえて延九七三回計一、四四五時間余の時間外労働をさせ

同じ期間に、女子労働者二二名に対し、延七五四回、計一二五時間余の深夜労働に従事させた。

本件は、〇銀行労組書記長の申告によるもので、被疑者は、取締役会長、頭取、関係部課長等全部で二〇名である。

(送致結果) 未定

(3) 第六十二条違反による送致事例

T紡織(株) 東京 労働者数 {男 七五人
女 一九三人}

被疑者T紡織(株)は手袋、ソックス、セーター等の製造及び販売の業務を行うもの、被疑者Aは同社の代表取締役として業務の一切を統轄主宰するもの、被疑者Bは製造全般を統轄するものであるが、法定の除外理由がないのに

(i) 被疑者Bは、昭和三十一年八月十六日から同年九月三日までの間に女子労働者一一五名を計一、二六六時間余、食品、梱包等の業務に従事せしめ

(ii) 被疑者T紡織(株)及びAは、右の違反行為を知悉しながらその是正に必要な措置を講ぜず、

逆にこれを認容していたものである。

本犯罪の情状をみるに、被疑者等は過去数回に亘り本条等の違反により監督を受け、その都度罰金、確認書等を提出して法の遵守を誓約しているにも拘らず、製品の納期に間に合わせなければならぬと、対外信用を失墜するのみでなく、製品が内需に不向きのため莫大な損失を蒙り、事業経営が不可能になるということを理由に、逆に女子労働者に対して法定時間内労働はタイムカードに打刻せしめ、法定時間外労働はメモに記録して違反事実を隠蔽し、その事実が監督官に探知されると、メモを焼却して証拠の隠滅を策する等、悪質な違反を重ねていたものである。

(送致結果) 略式命令により被疑者T紡織(株)は罰金五〇、〇〇〇円、被疑者Aは罰金二〇、〇〇〇円、被疑者Bは罰金三〇、〇〇〇円

(4) 第六十三条違反による送致事例

(i) A石綿工業(株) 宮城 労働者数 {男 三七人
女 一七人}

被疑者A石綿工業(株)は、珪藻土の採掘及び珪藻土製品製造業を営む法人であり、被疑者Bは工場長、被疑者Cは現場監督として労働者の労務管理及び安全管理について責任を有するものであるが、監督官の屢次に亘る指導により女子労働者を土砂崩壊のおそれのある場所における業務に従事させてはならないことを熟知しておりながら

昭和三十一年九月二十五日、女子労働者二名を土砂崩壊のおそれのある場所で珪藻土原土取込の作業に従事せしめたもので、この結果、同日土砂崩壊により女子労働者二名は埋没窒息死した。

(送致結果) 未定

(四) A 遺設 長崎 労働者数 男 一〇人 女 一〇人

被疑者 A は、A 建設の代表者で労働者の労務、安全管理につき一切の責任を有するものであるが、某中学校校庭整理工事として労働者約二〇名を使用して土取工事を実施していたものであるが、昭和三十二年十一月十日、単に採土効率を高め、工事の進捗を図る目的で

同工事場において安全な勾配を保持せず、適当な土留を設けず、監視人において作業を監視させることもなく、土砂崩壊の危険のある地盤の下で、女子労働者五名を搬送作業に従事せしめたため、同日、土砂崩れにより女子労働者五名を死傷せしめたものである。

(送致結果) 未定

(五) 第六十四条違反による送致事例

(イ) T 炭鉱 宮城 労働者数 男 七人 女 二人

被疑者 A は、T 炭鉱事業主として労働者の労務、安全管理につき一切の責任を有するものであるが、従来、男子運搬夫が行っていた坑内の積(ずり)処理を、男子が低賃金を理由に拒否したので、積が坑内に堆積し、採炭に支障を来たしていたところ、偶々女子労働者一名が昭和三十三年九月七日求職してきたのを幸いとし、女子を坑内労働に従事させてはならないことを知りながら

同日から同月十一日までの間、一日平均四時間、坑内における積運搬、充填の作業に従事せしめたものである。

(送致結果) 略式命令により罰金二、〇〇〇円

(ロ) T 炭鉱 福島 労働者数 男 一七人 女 一二人

被疑者 A は、T 炭鉱事業主として石炭採掘、販売並びにこれに附随する一切の業務を掌握するものであり、被疑者 B は、同炭鉱の鉱長として直接石炭の採掘に伴う坑内外における一切の業務について責任を有するものであるが、

(1) 被疑者 B は、女子労働者を、坑内労働に従事させてはならないことを知りながら昭和三十三年二月二十一日から同年三月十八日までの間に女子労働者四名を延三一日に亘り、後山として石炭背負い出しの作業に従事せしめ

(2) 被疑者 A は、右の事実を知悉しながら是正の措置を講じなかったものである。

(送致結果) 被疑者 A は不起訴、被疑者 B は略式命令により罰金三〇、〇〇〇円

(ハ) A 炭鉱 支坑 佐賀 労働者数 男 八人 女 四人

被疑者 A は、A 炭鉱の一玄坑責任者として同坑所属労働者の労務管理について一切の責任を有するものであるが、同支坑が開坑以来未だ日浅く、坑内労働者が不足していたこと。女子の方が男子より低賃金で使用できること。本件被害女子労働者二名が生活上の必要等から高賃金を希望していたこと等の理由により、労働基準法に女子の坑内労働が禁止されていることを熟知しているにも拘らず、経営上の都合によつては法違反も止むを得ないと考え

昭和三十三年九月十日から同年十月十九日までの間に女子労働者二名を、坑内における排水作業及び坑内から坑外への運搬搬出作業に従事せしめた

本件は、同支坑における災害発生により発覚したものである。

(送致結果) 略式命令により罰金五、〇〇〇円

付 女子に関連の深い規定

○ 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）

（趣旨） 本条は、単に性別のみを理由とする男女間の賃金についての差別待遇を禁止したものであるが、一般的にわが国の賃金体系が生活給的色彩を帯び、能力給、職務給等の合理的体系が未だ充分に確立されていないことなどから個々のケースについて本条に違反するか否かの判定は困難な場合が多い。

○ 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、一日において二時間、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、又は休日労働をさせてはならない。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）

（趣旨） 一般男子の労働時間は、第三十六条の規定に基く協定がなされれば、その範囲内で延長する事ができるが、女子について第三十六条の規定をそのまま適用することは、女子労働者保護の見地から適当でないので、第三十六条の協定による場合の時間延長を一定の範囲に制限し、休日労働を禁止したものである。

○ 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 3 省略

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に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職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 省略

〔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）

（趣旨） 深夜における労働は、体力の損耗が甚だしく一般に健康と福祉に有害であることにかんがみ、女子を深夜業に従事させることを原則として禁止したものである。

○ 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労働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若しくは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就かせてはならない。

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 省略

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金（法第百十九条）

（趣旨） 女子は、生理的、体質的に成年男子と相異し、危険業務に従事させた場合、事故発生のおそれが多く、また、有害物質からの影響を受ける度が高いので、危険有害業務に女子を就業させることを全面的に禁止したものである。なお、危険有害業務として本条の適用を受けるものは、第四十九条に規定するもののほか、女子年少者労働基準規則第九条に定められている。

○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以下の罰金（法第百十八条）

（趣旨） 坑内労働は、安全、衛生及び風紀上特に危険有害業務と考えられるので女子の就業を禁止したものである。

○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ない。

〔罰則〕 六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金（法第百十九条）

（趣旨） 産前産後における女子労働者の就業制限を規定した母性保護規定である。なお、産前産後の休業中は、法第十九条の規定により、一定の期間解雇が制限されている。

○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元以下の罰金（法第百十九条）

（趣旨） 女子労働者が生後一年未満の生児を哺育している場合、これに授乳その他種々の世話のために要する時間を、一日二回、各々少くとも三〇分与えなければならないものであり、一般の休憩時間とは別に確保し、併せて、一般に産後と考えられる女子労働者を作業環境より離脱できる余裕を与えるため設けられた規定で、この点特に意義のあるものといわねばならない。

○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 省略

〔罰則〕 五千元以下の罰金（法第百二十条）

（趣旨） 女子特有の生理を考慮した、母性保護規定である。なお、生理に有害な業務の範囲は、女子年少者労働基準規則第十一条に定められている。

○第六十八條 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（法第二百十條）

（趣旨） 工場法施行令第二十七條の流れを汲んだ規定で、解雇された女子が、旅費がないため帰郷できないことのないよう使用者に旅費の負担を義務づけたものである。