

婦人労働
00 9
3

婦人労働
13

GAa1/1

8-9-8-1

資料

和二十六年五月

労働協約中婦人に特殊な規定例集

労働省婦人少年局



女性と仕事の未来館



01077833



目次

一 概 要

二 労働協約中婦人に特殊な規定例

1. 男女同一賃金の原則

2. 女子の労働時間及び休日

3. 深夜業

4. 危険有害業務の就業制限

5. 産前産後

6. 育児時間

7. 生理休暇

8. 帰郷旅費

9. 停年制

10. 先任権

一

六

七

一三

一三

一五

二九

三二

四二

四二

四八

一 概要

労使協約の締結は戦後急速な進歩をとげた。一九四七年には既に労使組合二八、〇一四のうち二二、〇九二組合（締結率四六、〇六％）が労使協約の締結をみている。そして一九四八年には更に労使組合三三、九二六のうち、労使協約締結数は二一、三〇一組合、締結率七九、三％と莫大な上昇率を示している。しかし一九四九年に入ると労使組合数は三四、六八八と前年度より増大しているにもかゝらず協約締結している組合は一四、〇九二、締結率四〇、六％と、三八％激減している。更に一九五〇年に入ると労使組合数は二九、一四四のうち労使協約が締結されているのは九、七四六組合、締結率三三、四％と矢張り七、二％の減少を示している。（以上の数字は労使統計調査局の二二年度労使組合調査報告書及び二三年度、二四年度労使統計調査年報による）これは終戦直後異常な返に昂揚した労使運動の結果としておなじしい労使協約が締結せられたのであるが、圧倒的な労使攻勢のもとに組合側の権利宣言的協約も数少くなかった。これが日本経済の安定化と共に労資双方の権利義務観念を明確化し、ギブ・アンド・テイクの精神に基づいた真の意味の協約の締結が要請せられアメリカの労使協約の紹介等と相まって労使協約改訂の潮がみえ始めたのであるが、過去の労使攻勢に対する反動ともいうべき一部使用看側の行きすぎ尋もあり、新協約の締結は苦難な途を辿っていた。一方既得権を守る組合側は自動延長約款を盾に使用看側と協約の有効無効を争ったのであるが、労使組合法の改正により自動延長條項は打切られ、過渡的な現象として無効状態が現れしにためである。しかしその後次第に労資両側の権利義務観念を明かにして新協約が締結せられるに到っている。

新協約の特徴はその内容が詳細且つ具体化してきていることであらう。終戦直後の初期の協約は寛善的な簡単なものであつたが其の後労使組合法の施行、総同盟其の他の協約基準案の発表等により、二一

年中頃より次第に契約としての形をと、のえたものが締結されるようになってきた。しかしまだ契約の内容は抽象的で契約の根本ともいふべき労務条件に関する具体的なとりきめをしてあるところは数少ない状態であつた。しかし組合改正を契機として新契約締結をみるようになってから今迄のような抽象性は次第に排除され規定のしかたが具体的にになり、しかも今迄就業規則にまかされてあつた労務条件に関する事項を契約中にもりこんだ大きなものへと変化しきだ。

このような労務条件の一般的な変遷の中で特に婦人に関する規定はどのような変化をうけてきているであらうか。また今迄にどのような規定が契約に結ばれていたのであらうか。これらのことを知ることは今後新しく契約を締結する場合、特に婦人に関する規定を挿入する上に資料としての意味が深い。そこで既結の労務契約中から婦人に関する規定だけを抜萃しを参考にすることとした。しかしこゝに集録されたものは労務省労政局編労務契約集の一輯より大專に集録されている四七労務組合の契約中から婦人に関する規定を抜萃したものであり二三年前の契約が含まれていない。しかがつてこゝにのせた規約だけを取上げて婦人に関する契約云々を問題とすることは出来ない。またこれを模範條文とすることも出来ないであらう。然し大体の傾向を知り將來の参考として何らかの意義を有するであらう。項目の順序は労務基準法の順位にならう。

一 男女同一賃金 二 女子の労務時間及び休日 三 深夜業 四 危険有害業務の就業制限 五 産前産後の休暇 六 育児時間 七 生理休暇 八 娯樂旅費 九 停年制 十 他任権

とし各項目内部は協約締結年月日の順序に配列した。

次に協約にとり入れられた婦人に関する規定を簡単に説明しつゝ、少しく紹介したいと思う。

先づ婦人に関する規定の範囲とその数はどの様な変化をみせているであらうか。婦人少年局は二四年五月に二四年四月末現在東京都に於ける有効契約一三九六、及び二五年八月に二五年一月末迄に東京都府に提出された都内の有効契約一三一について婦人に関する特殊な規定の調査を行つたがその結

果についてみると、二四年一三九六の協約中生理休暇の規定のあるもの三七五(二七%)、産前産後の規定のあるもの二七六(二一%)、男女の権利平等の規定のあるもの七八(六%)、時間外労働及休日労働の規定のあるもの六五(五%)、深夜業の規定のあるもの二六(二%)、育児時間の規定のあるもの二三(二%)、その他五二(四%)となつてゐる。これが二五年度の調査によると、同協約一三一の中、生理休暇の規定のあるもの九〇(六九%)、産前産後の休暇の規定のあるもの六九(五三%)、男女の権利平等の規定のあるもの一一(五%)、時間外労働の規定のあるもの三〇(二三%)、休日労働の規定のあるもの二二(一七%)、その他三六(二七%)と変化している。このように有効協約の数よりみれば、僅かではあるが二四年度と二五年度を比較した結果は、何れの規定もその比率が増大してゐると云ふことが出来る。ではこれらの諸規定の条文はどの様な形をとり入れられてゐるのであらうか。条文の中で最も特徴的なことは基準法の条文をそのまゝ、或は少し表現をかえて、協約にのせてあるものが大部分を占めてゐることである。女子労働時間及休日、深夜業の禁止、危険有害業務の就業制限、育児時間、通勤旅費等々がそれである。

これらの規定についても二三年前は就業規則にまかされてゐたものが、その後協約条文として取り入れられるようになつてきたことがみられる。特に女子の労働時間や休日労働については他の一般的労働条件とりきめの条文と一諾に協約中にもりこむようになった労働組合が多数を占めてゐる。

しかし基準法に關する規定ではあるが、さきに述べた労働時間と休日に関する規定の中には二三年六月締結の東京会館とその労働組合の協約の條に「婦人及び一入才未満の者に対しては一日一〇時間以上の労働をさせない」、二五年七月締結の日本重工業株式会社神戸造船所とその労働組合の協約「満一八才に満たない者は一日一時間又は満一八才以上の女子は一日三時間、一週一二時間、一年を通じて四五〇時間を超えて就業させることはない」と同じく二五年七月に締結された宇都宮車輛株式会社とその労働組合

の協約「女子については一日について二時間、一週について十時間、一月について三〇時間を超えない範囲で労働時間を延長すること」ニ五年九月に締結され、日支造船株式会社とその労働組合連合会との協約「満一八才以上の女子に対しては一日については二時間四五分、一週について一〇時間三〇分、一ヶ月について三七五時間を超えて時間外労働をさせない」と時間制限が基準法の規定以下になつてゐるものが四協約もあるのを見出すことが出来る。労働条件について基準法に定めてゐる規定を下まわつてゐる條項は無効であるにもかゝらず労働時間の規定をとり入れている協約一九のうち四協約までが基準法に違反して規定をなしている。

次に男女同一賃金の規定についてみるに、この規定を協約中にとり入れている数はごく少いが、その殆んどが抽象的な規定でとどまつてゐる。併し、合資会社金屬中山工場とその労働組合との協約は比較的に具体的な規定をしている。このほか特約的なことは産前産後の休暇、生理休暇の規定は基準法よりも上まわつた有利な規定をしているところが多く見られることである。

産前産後の休暇について見るに、協約中に産前産後の規定がある組合で二三年に締結され、協約中、有給の規定のあるものは二、三年度のものでは一〇の中、二、三年度のものでは二〇のうち、八を占める。併し二五年度のものは有給規定のある八協約の中「健康保険法による給付をさく除した金額を支給」と明記してあるもの二、出産資金として結婚資金を支給する様な形で支給する契約をしてゐるところ二つと電気自動車株式会社とその労働組合の協約、豊田自動車株式会社とその労働組合の協約が含まれる。しかしその日数については、協約に規定のある三五の協約中、基準法の規定を超えて休養期間を規定してあるものは僅かに五協約のみである。二三年四月締結せる東京会館とその労働組合の協約で「通算四ヶ月」三一年一月に締結せる日本放送協会とその労働組合の協約「出産日の前後を通して一〇〇日」一年昭興産株式

会社とその労働の協約「産前産後各四五日」と天々基準法における規定産前産後六週間」をわづかではあるが起えている。

次に生理休暇についてみるに生理休暇を有給と規定しているところは生理休暇の規定あるもの、二三年度五協約中一、二四年度一、二の中五、二五年度二一のうち九、を数えることが出来る。生理休暇の規定は労働時間及休日等の規定と異なり、初期の頃より協約中に規定したものが多く、しかも有給休暇として協約に締結しているところが多い。ところがこの有給の規定は次第にその数を減じている。二四年度月に締結された王子製紙株式会社とその労働組合の協約をみると有給の規定のあとに涼解事項として二五年度に於て「組合は自主的に女子生理休暇の適用を取締る」とゆう項目をとくにもうけている。また二五年度三月に締結をみた別子鉦業所とその労働組合の協約では生理休暇に關して次の様な具体的な規定をもうけている。

第一一五条、組合員にして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者は生理休暇を受けることが出来る。

有給生理休暇は一生理時期につき三日以内とする。

第一項において生理日の就業が著しく困難な女子とは特異体質者で所属課長が休養を認めたるものをいい、生理に有害な業務に従事する女子とは左に掲げる者をいう。

1. 選鉱夫、2. 運搬夫、3. 牧飼夫、4. 電鍍課の種板作業、又は電解カソード吊作業に従事する者、5. 分折作業に従事する分折夫、

これは労働協約の一般的傾向について前に述べたこと、同様に生理休暇の規定においても今迄の様に抽象的に「生理時に就業困難なものは」とせず「特異体質者」或いは「」の脈種につくもの」と具体的に規定し始めたことが見受けられる。生理休暇の日数に關しては必要日数と規定しているもの

は全部で五しかなく、その他は何れも二日或いは三日と限定しているのが特徴である。

その他基準法に規定されている以外の規定としては、停年制に關するものがある。停年制は就業規則が協約中に挿入されるようになつた二四年いこうに多くとりあげられるようになつた。しかしこの停年制には男女別の年令制限をしてあるもの、⁵、取替工員別の年令制限をしてあるもの二と男女間における差別、その他の差別がつけられたまゝ、規定されているものが少くない。

以上限られた協約の中から婦人に關する規定について一般労務協約に於けると同じ変遷の跡を見出すことは困難である。併し婦人に關する特殊な規定は現在相当数の有効協約があるにもかゝらずその中で婦人に關する規定を取り入れてある協約が非常に少数であるという事実そのものに問題が存する。

二 労務協約中婦人に特殊な規定例

男女同一賃金の原則

① 合資会社金属中山工場と中山工場労組

第二一条 給与額は各人の職務に依じて合理的に査定されるが軍令、男女、其の他による差別を付けず一ヶ月精勤し各自の責任を果した場合各取場の最低保障額（税込）は次の通りとする……。

第四〇条 従業員の入、異動、任免は取場の内容と本人の能力及就業に対する熟意等を検討し其の判定にもしずいて行はれる。その他一切の情実特に性別、年令、私的感情、私的関係、個人的信託によつて行わない。

第三條 会社は組合員に対し其の人種、性別、信條、社会的身分又は門地等の理由により差別的取扱を行わない。
(二四、六、二ワ)

王子製糸株式会社と王子製糸労組連合会

第七條 会社は組合員に対して組合員であること或いは組合活動を行つたこと、若しくは組合員の性別、人種、信仰、信條又は身分を理由として賃金、労働時間、その他労働条件について差別的取扱はしない。
(二四、七、二三)

北陸鉄道と北陸鉄道労組

第六條 会社は従業員に対し人種、信條、性別、門地、身分などを理由として差別的取扱をしない。
(二五、九、二七)

女子の労働時間及び休日

株式会社東京会館と東京会館従組

第三四條 婦人及び一八才未満の者に対しては一日一〇時間以上の労働をさせない。
(二三、六、一)

敦島紡績株式会社と敦島紡績労組協議会

第二八條 会社は業務上労働時間を延長し、又は休日に出勤を求める必要があるときは事前に組合と協定する。

前項の協定は満一八才以上の女子については一日に付き二時間以内、一週間に付き六時間以内、一年に付き一五〇時間以内とし休日出勤の協定は行わない。
(二三、七、二ロ)

日本放送協会と日本放送労組

第一〇條 日本放送協会は業務上止むを得ない時は、従業員に第八条による基準勤務時間を超え、又は第九条による休日勤務をさせることが出来る。但し時間外勤務は原則として一八才未満の者にはとれない。又女子には一日に二時間、一週通算六時間、一年通算一五〇時間以上させない。

(二三、一、二五)

⑦ 郡是製菓株式会社と郡是製菓株式会社従組

第五八条 満一八才以上の女子には第五七條の規定による場合に於ては、一日について二時間、一週について六時間、一年について一五〇時間を超えて時間外労働を求めない。

第五九条 女子及び満一八才未満の者には次の労働を求めない。

一項 普通休日労働

(二四、四、二一)

富士紡績株式会社と富士紡績組

第六〇条 会社は満一八才未満の者には一日について二時間、一週間を通じて四時間を超えて時間外勤務をさせることはない。

第六一条 会社は満一八才以上の女子には一日について二時間、一週間を通じて六時間、一年について一五〇時間を超えて時間外勤務をさせることはない。

(二四、六、九)

大日本ビール株式会社と大日本ビール労働組合

第四五条 会社は満一八才に満たない者に対して一週間の労働時間が四八時間を超えない限り一週のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮して他の日の労働時間を一〇時間の範囲内で延長することが出来る。

第四六条 会社は満一八才以上の女子に対して組合支部との協定により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をさせることがある。

第六七条 満十八才未満の者が第四五条に定める労働をしたときは短縮又は延長した日の賃金は減額又は増額せず所定労働時間を労働したものとみなして本給日額 年功手当を支払う。(二四七、一)

王子製糸株式会社と王子製糸労働組合

第四九条 年少者及び女子従業員の時給外労働及び休日出勤は法令の定める範囲内に於て行うものとする。(二四七、二三)

新潟鉄工所と新潟鉄工所労働組合

第四五条 業務上の都合やむを得ない場合、会社は予め組合と協議し所定就業時間外に早出残業、又は休日出勤させることがある。

休日に勤務した場合一週回以内に代休を請求することが出来る。

第二項の場合女子又は一八才未満の者に付いては労基法に定める範囲で別段の取扱をする。

別子鉱業株式会社と別子労組

(二四、九、一)

第一一条 満一八才未満の者及び女子は休日勤務をさせない。

但し週一回の割合で休日を与えるときはその余の休日についてはこの限りでない。

女子及び満一八才未満(交替制によつて勤務する男子は満一六才未満)の者は深夜勤務をさせない。

(二五、三、一)

館林繊維工業株式会社と館林繊維工業株式会社従組

第六八条 業務の都合によつて必要ある場合は組合と予め協定し、第六三条の定めを拘らず法令の定め

る範囲内に於て時間外労働をさせることがある。

(二五、五、三一)

片倉工業株式会社と片倉労働組合

第六八条 甲（片倉工業）は業務上必要あるときは予め乙（片倉工業労働組）と協定した上、従業員に対し六四系の労働時間を超えて労働させることが出来る。

但し左の基準を越えることはない。

一 満一八才未満の若及び女子については原則として時間外労働をさせない

二 満一八才以上の女子については一日について二時間以内、一週間に於いて六時間以内、一年について一五〇時間以内。

第七一条 甲は業務上必要あるときは予め乙と協定した上従業員に対し休日に労働させることが出来る。

但し満一八才未満の男子及び女子に対しては休日労働をさせない。

(二五、六、二六)

中日本重工業株式会社と神戸造船所と中日本重工業神戸造船所労働組

第四九条 満一八才に満たない若は一日に一時間、又は満一八才以上の女子は一日三時間、一週一二時間を通じて四五〇時間を超えて就業させることはない。

第五七条、四項、満十八才に満たない若及び女子については四週間を通じて少くとも四日の休日を与える。

(二五、七、一〇)

宇都製産株式会社と宇都窒素工場と宇都窒素労働組

第五五条、満一八才に満たない若及び女子には深夜業（二時より翌日五時まで）、休日出勤、時間外労働をさせない。

前項第二号の規定にかかわらず診療所業務に従事する者については深夜業を、満一八才以上の女子については一日に二時間、一週六時間、一年一五〇時間を超えない範囲に於て時間外勤務をさせることが出来る。

(二五八、一)

たま電気自動車株式会社と全自動車産業労組とたま電気自動車分会

第二八条 四週間を通じ五日以上休日がある場合四日を超える分に付ては満一八才未満の者及満一八才以上の女子を休日勤務とさせることがある。

(二五九、一)

鋼管鋁業株式会社と鋼管鋁業株式会社群馬鋁山鋁員労組

第四六条 一八才以上の女子については前条の定めによる場合においても一日八時間以上の労働をさせる場合には、一日に付き二時間、一週間に付き六時間、一年につき一五〇時間を限度とする。一八才を満えない者は、一日につき八時間を超える勤務をさせることはない。

第四七条 女子及び一八才未満の者には休日勤務又は深夜勤務をさせない。

但し一八才以上の男子の交替制による深夜勤務及び一八才以上の女子の日直勤務を断続的な業務に於てはこの限りではない。

(二五九、一二)

新潟臨港開発株式会社、新潟海陸運送株式会社と全日本港湾労組日本海地方新潟支部

第八三条 会社は業務の都合で止むを得ない場合には組合との協定の範囲内で所定就業時間以外に時間外勤務を命ずることがある。但し満一八才未満の者はこの限りではない

第八四条 前条の場合に於ても会社は満一八才以上の女子組合員を一日について二時間、一週間に付き六時間、一年について一五〇時間を超えて所定就業時間以外に勤務させ又は深夜（午後一〇時から翌午前五時まで）に於て勤務させない。

第九四条 会社は業務の都合で止むを得ない場合には組合との協定の範囲内で休日を取り替へ又は休日
に勤務を命ずることがある。但し女子及び満一八才未満の者はこの限りでない。
(二五、九、二〇)

日立造船株式会社と日立造船労働組合

第五一条 ① 会社は満一八才未満の組合員に対して時間外労働をさせるときはその一週間のうち一日

の労働時間を四時間以内に短縮して他の日の労働時間を一〇時間まで延長する。

但し一週間を過算して四八時間を超えることはない。

② 満一八才以上の女子に対しては一日について二時間四五分、一週について一〇時間三〇分、一年
間について三七五時間を超えて時間外労働をさせない。

③ 前二項の組合員に対して週一回の定休日、に労働をさせない。

但し業務の都合により必要のあるときは本人の意向を徴し、その休日を一週間以内の外に振替えて通
常の労働をさせることがある。
(二五、九、二六)

北陸鉄道株式会社と北陸鉄道労働組

第四三条 女子及び年少者の勤務については労基法にもとづき会社、組合協議の上内容をきめる。

昭和精機工業株式会社と昭和精機労働組

第四二条 労働時間の制限を原則として左の通り定める。

三項 婦人及び一八才未満の者に対しては一日一〇時間以上の労働をさせない。

但し会社は災害その他避けることの出来ない事由により臨時の必要があるときは労基法第三三条所定
の手續を至て前項規定に不拘就業を命ずることがある
(二五、一〇、二〇)

深夜業

郡是製糸株式会社と郡是製糸株式会社従組

第五九条 女子及び満一八才未満の者には次の労働を求めない。

又項 深夜業へ午前一時より午前五時まで、但し次の者に対しては深夜業を求めることが出来る。

交替制による満一六才以上の男子

郡是病院に勤務する者

養蚕期間中の蚕種師及び蚕種製造所に勤務する者

(三四、四、二一)

○ 中日本重工業株式会社神戸造船所と中日本重工業神戸造船所労働組

第五一条 会社は満一八才に満たない組合員及び女子を深夜（午後一時から午前五時まで）において

就業させることはない。

但し満一六才以上の男子で交替勤務する者についてはこの限りではない。

(二五、七一〇)

危険有害業務の就業制限

新潟鐵工所と新潟鐵工所労働組合会

第一二八条 満十八才未満の若及女子は別に定める危険又は衛生上有害な業務並びに重量物の取扱をする業務に就かせられることはない。

(二四、九、一)

汽車製造株式会社と全日本金属労組汽車会社会連合会

第四八条 会社は満一八才に満たない者及び女子を危険又は衛生上有害な業務につかせない。

(二四、一一、一)

片倉工業株式会社と片倉労組

第一三二条 甲(片倉工業)は従業員で満一八才に満たない者又は女子は法令に定める危険な業務に就かせ、又は法令で定める重量物を取扱う業務に従事させない。

甲は従業員で満一八才に満たない者を法令の定める安全、衛生、又は福祉に有害な場所に於ける業務につかせない。

(二五、六、二六)

中日本重工業株式会社神戸造船所と中日本重工業神戸造船所労組

第一〇〇条 三項 会社は満一八才に満たない組合員及び女子を危険有害な業務並びに重量物を取扱う業務につかせてはならない

(二五、七、一〇)

宇都宮車輛と宇都宮車輛分会

第一〇七条 会社は組合員の生命身体を保護し健康の維持増進を図るため取場の安全、衛生についてつぎの一般的な事項のほか必要な措置を講じなければならない。

二項 女子組合員を重量物運搬の業務につかせないこと。

新扶桑金属工業株式会社製鋼所と扶桑製鋼労組

第一二三条 会社は未至験者及び技能に關し法定の資格のない者、満一八才未満の者及び女子を危険な業務につかしめない。

(二五、八、二〇)

たす電氣自動車株式会社と全日本自動車産業労働組合電氣自動車分会

第六五条 会社は未至驗者、女子、年少者及技能に關する一定の資格のないものを特に危険な業務若しくは有害な業務に従事させない。
(二五九、一)

新潟臨港南栄株式会社新潟海陸運送株式会社と全日本港灣労働日本海地方新潟支部

第一四五条 会社は満一八才未満の組合員及び女子組合員を労基法才大三条に定める危険な又は衛生上有害な業務並びに重量物の取扱ひをする業務に就かせない。
(二五九、二)

日立造船株式会社と日立造船労働組合

第八三条 ① 会社は満一八才未満の者、女子、未至驗者及び一定の技能資格のない者は特に危険又は有害な労働をさせない。

② 前項の危険又は有害な業務については就業規則に之を定める。

北陸鉄道株式会社と北陸鉄道労働組合

第四五条 会社は未至驗者並びに一七才未満のもの、または女子もしくは必要な技能をもたないものを危険な業務につかせてはならない。
(二五九、三)

産前産後の休暇

東宝と全映演東宝支部

第三〇条 休日休暇は基準として左の通りとする。

二項のヘニ 産前産後 通算四ヶ月以内

(二三、四、一)

株式会社東京会館と東京会館労組

第三五条 休日休暇は基準として五の通りきめる。但し取場の実状に応じて至営協ギ会で適宜に変更する。

(二) 産前産後休暇 通算四ヶ月

(二三、六、一)

敦島紡績株式会社と敦島紡績組

第二七条 左の各号の一に該当するときは特別休暇とする

第七項 女子従業員 産前、産後 各大週間

(二三、七、二)

東洋紡績株式会社と東洋紡績組

時効協約別冊第一(本別冊は労協才一五条に基き従業員の給与に關する事項をきめるものである)

第一八条 第一項 社員の場合

産前、産後の休業期間は各々六週間で基本給(本人給、能力給、加給、家族給、地域給)を支給す

産給)を支給す

第一八條 第二項 準社員の場合

産前産後の休業期間は各々六週間で基本給を支給す、

準社員の場合

産前産後の休業期間は各々六週間で本人給、家族給、地域給及び加給一日に付き二六分の一を減額支給する。

(二三、八、二六)

日本放送協会と日本放送労組

第九條 休日休暇は次のとおりとし、休暇はすべて有給とする。但し業務の種類、又は業務の都合によつては休日を変更することが出来る。

二項 休暇の(4) 産前産後の休暇 出産日の前後を通して一〇日

(二三、一一、二五)

郡是製糸株式会社と郡是從組

第四五條 次の場合は前条(精神又は身体の傷病により業務に堪えられないとき、事業の都合上真にやむを得ないとき、休暇期間の満了するとき、停年に関連するとき、は三〇日前に予告する外又は三〇日分の平均賃金を支給して解雇する)の規定に拘らず解雇しない

二項 女子組合員の産前産後各大週間及びその後三〇日間

第六七條 次の場合には休暇を請求することが出来る

二項 女子の産前産後各大週間及び出産地への往復日数

(三四、四、二一)

川崎重工業株式会社製鉄所と川崎重工業株式会社製鉄所組合

第四九條 会社は組合員が左の各号の一つに該当するときは、その者の請求により左の日数を限度として特別休暇を与える。但し第三項のヘニの場合においては請求の有無に拘らず之を与える。

第三項の(1) 女子組合員が出産するとき産前六週間以内に出産する予定のとき 産前六週間

(2) 産後六週間

第五〇條 年次有給休暇及び特別休暇の日数は欠勤日数に算入しない。但し休暇請求に当り所定の手続きを怠り、又は雇用の届出をしたときはこの限りでない

第五二條 特別休暇期間中の中途に休日が存在するときは、その休日は特別休暇の日数に通算する。

第七四條 第四九條の規定により、特別休暇を与えらるべきの賃金は左の通りとする。

三項 第四九條三項については賃金は之れを支払わない。

(二四、六七)

富士紡績株式会社と富士紡組

第六八條 会社は出産休暇として産前は請求により、産後は請求をまたず各大週間の休暇を与える。但し産後五週間を超過した女子が請求する場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に限り就業させることがある。

妊娠中の女子が請求した場合に他の輕易な業務に転換させる

(二四、六、九)

明治製菓株式会社と明治製菓株式会社従組連合会

第八五條 左の各号に該当するときは前条の支払期日前でも給与を支拂う

三項 出産、疾病、災害、結婚、葬儀のため出費を要するとき

(二四、六、二〇)

大日本ビール株式会社と大日本ビール労組連合会

第二六條 女子が出産のため休養する期間及びその後三〇日間は解雇しない。

第五二條二項の(2) 出産休暇 所付基準法才六五條に定める如くなる。

(二四、七、一)

王子製紙株式会社と王子製紙労組連合会

第四八條 五項 出産休暇は本人は労基法六五條に規定する期間を通じて二週間、

第五五條 出産、結婚、疾病、災害その他会社が特に必要と認められる場合にはその費用に当てる為当該従業員の出産によりその都度原則として既往の労務に対する賃金を支払う。

(二四、七、二三)

日本パツキン製衣所と日本パツキン製衣所労組

第二八条 左の場合には有給休暇を受けることが出来る。

大項 産前産後の女子、前後大週間

(二四、八、三)

新潟鉄工所と新潟鉄工所労組連合会

第二四条 次の各号の一つに該当するときは第二〇条第四号乃至第八号の規定に拘らず解雇することはない。

又項 産前産後の女子が第二四条第一項第六号による休暇期間及びその後の三〇日間、

前項に拘らず労基法八一条によつて打切補償をする場合、又は天災その他を憚らない事由で事業の継続が不可能となつた場合はこの限りではない。

第五四条六号 出産休暇 労基法に定めるところによる。

前項の休暇期間中に介在する休日は特別休暇に通算する。

第一二九条 大週間以内に出産予定の女子が休業を申請するとき及び産後大週間を全週しない女子は就業させることはない、但し産後五週間を全週し本人が就業を申出て工場医又は会社の指定医師が支障ないといふとめるときは此の限りではない。

(二四、九、一)

株式会社大泉上山工場と大泉上山労組

第五八条 組合員が左の一つにより所定の手続きを至て遅刻、早退、外出又は欠勤するときは必要なる

日数又は時間数に限り之を無事故扱いとする。

大項 産前産後の女子組合員が労基法六五条により就業しないとき

第六〇条 大項 労働者が業務上の眞傷又は疾病にかゝり、療養のために休業した期間及び産前産後の

女子が労基法六五条の規定により休業した期間は前第一項の規定へ会社は三月三十一日現在で「休業年

慶應四月一日至翌年三月三十一日に勤続年数一ヶ月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤者に対して継続又は分割した大労働日の年次有給休暇を与えなければならぬの適用については之を出勤したものとみなす。

第六大条 産前産後の休暇 労基法オ又五条を適用する。

(二四、九、二〇)

武田薬品工業株式会社と武田薬工労働連合会

第四一系 特別の事情ある場合の休暇を互の通りとする

一二項 女子社員の出産前後 連続通算一〇〇日

(二四、一三、二八)

豊田自動織機製作所と豊田自動織機大阪府労組

第一八系 会社は組合員が互に掲げる事項に該当した場合に夫々別に定める附則規定により雑給与を支

給する。

一 結婚

二 出産

三 死亡

(二五、三、三一)

大平鉱業株式会社と大平鉱業株式会社取組連合会
第三五系 女子は互の休暇を受けることが出来る

一項 出産休暇 産前大週間以内 出産当日 産後大週間

前項の休暇を受けようとするときは事前に書面をもつて互の事項を所屬長に届出なければならぬ。

出産予定日、出産予定場所、その他参考事項

(二五、四、一)

高知通運株式会社と高知通運労組

第六大条 休暇を左の通り定める

三項 女子従業員産前産後各四二日及び出産当日

(二五、五、一五)



東洋鋼板株式会社と東洋鋼板労組

第四一系 組合員は左の場合には有給休暇を受けることが出来る

二項 出産休暇 産前産後夫々六週間

有給休暇については一日に付き日給一日分を支拂はれる、但し前項才二項の場合はその期間の賃金は健康保険法による給付をサケ除した金額とする。

(二五、六、一三)

日本パルプ工業株式会社と日本パルプ労組

第四六条 休暇は左の通りとして全て有給とする、但し法定給付金のある場合はその差額を支給する。

四項 女子従業員産前産後各四二日及び出産当日

(二五、六、一九)

片倉工業株式会社と片倉労組

第四八条 甲へ片倉工業は次の各条の一つに該当する期間及びその後三〇日間従業員を解雇しない

但し天災地変その他止むを得ない事由の由め事業の継続が不可能となり行政官庁の許可を受けた場合及び業務上の傷病にかゝつた者に打切補償を行つた場合はこの限りではない。

五号 産前産後の女子がこの契約により休養する期間

第七五系 甲は一軍間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した従業員に対し継続又は分割した大労働

日の半次有給休暇を与える、

従業員が業務上負傷し、又は疾病にかゝり療養のため休暇を受けた期間及び女子が産前産後のためオ
 三三系の規定によつて休業した期間はオ一項の規定の適用については出勤したもののみならず。

第七七条 甲は従業員に対し前条の休暇へ年次有給休暇の外左の休暇をええる。

三項 出産休暇 産前産後通算一二週間

第八一条 甲は従業員及びその収入により生計を維持するものが左の各号の一つに該当してその費用に
 当てるため本人より請求があつたときはその請求の都度既往の労働に対する賃金を支払ふ

ハ 出産のとき

第一三三条 甲は六週間以内に出産する予定の従業員が休暇を請求したときは就業させない。

甲は産後六週間を至過しない従業員を就業させない。

但し産後五週間を至過した従業員が就業を請求した場合医師が支障ないと認めれば業務に就かせるこ
 とがある。

(二五、六、二六)

曰産皮革株式会社と曰産皮革従組

第八七条 特別休暇を分けて左の通りとする。

三項 出産休暇

(イ) 産前六週間以内に出産予定の者が請求した場合その期間

(ロ) 産後請求によらず六週間、但し産後五週間を至過したものが就業を申出た場合は医師において

支障がないと認めれば業務に限り就業させる。

(二五、七、一)

中日本重工業株式会社神戸造船所と中日本重工業神戸造船所労組

第五三条 会社は組合員が左の各号の一つの事由により己むを解す、欠勤、遅刻、早退又は外出した場合においては無事故扱にする。

但し給与に關しては別に定める。

六項 産前産後の女子が第四條の規定により就業しないとき、

第五四條 会社は六週間以内に出産する予定の女子が休業を申請したとき及び産後六週間を全過しない女子は就業させない。

但し産後五週間を全過した女子が就業を申出て医師が支障ないと認めた場合においては就業させることが出来る。

第六七條 組合員又はその収入によつて生計を維持するものが、左の各号の一つに該当する場合において、その費用に當てるために本人より請求があつたときは会社当該日までの賃金を遅滞なく支払ふ。

八 出産のとき

第六九條 三項 産前産後の女子が就業しない場合賃金は支給しない。

宇都宮車輛株式会社と全日本金屬板本支部宇都宮車輛分会

第四八條 会社は組合員に対して申出により次のとおり特別休暇を与える。

但しこの休暇中就業することがあつても他の日を代休とする取扱はしない。

七項 女子の組合員が出産するとき、出産予定日の六週間前から産後六週間まで

第一〇七條 三項 次にか、げるものを健康要保護者として就業制限、作業の転換、治療その他保健衛生に必要措置をすること。

八 妊娠婦

神鋼電機株式会社と神鋼電機連合労組

第四四系 会社は組合員が左の各号の一つに該当するときはその者の請求により左の日数を限度として特別休暇を与える。

二号の(1) 産前産後各六週間

(二五、七、二〇)

株式会社三省堂と三省堂労組

第四四系 次掲げる休暇をとつた場合には給与その他に於て就業と同等に取扱はれる。

三項 出産休暇 産前産後各六週間以内の欠勤は請求届出により休暇とする。

(二五、七、二〇)

宇部興産株式会社宇部窒素工場と宇部窒素労組

第五九系 前系(年次有給休暇)以外の休暇は左の通りとする。

四項 出産休暇 女子組合員 産前産後各四五日

(二五、八、一)

新扶桑金属工業株式会社製鋼所と扶桑製鋼労組

第六二系 特別休暇は左の通りとする。

一ロ項 女子の産前産後各六週間

(二五、八、二〇)

日本電気自動車株式会社と全自動車産業労組

第三五系 組合員は左の場合には公休を受けることが出来る。

無給の場合の(1)女子の分娩時 産前産後各四二日

第五九系 会社は左記の場合には組合員に夫々該当する資金を贈与又は支給する。

二項 本人又は配偶者が出産するとき 出産資金

第六〇条 前条の結婚資金及出産資金に關する細部事項は別に定める規定による。

別項出産資金に關する規定

第一條 夫ま電氣自動車株式会社の従業員の妻へ女子従業員に對しては本人へが出生したときはこの

規定によつて出産資金を支給する。

第二條 出産資金は出生児一人に付き金七〇〇円也とする。但し出生児が一週間以内死亡したとき

は金三五〇円也とする。

第三條 出産資金は長所又は産婆証明書を添えて届出で会社及び組合が確認した後一ヶ月後以内に支

給する。

第四條 出産資金は試用期間中の従業員には支給しない。

第五條 この規定は昭和二十三年一月一日より実施する。

(二五、九、一)

鋼管鋳業株式会社と鋼管鋳業株式会社郡馬鋳山鋳員労組

第五一條 左の場合には組合員は特別休暇を受けることが出来る。

八項 産前産後の女子が労基法第六五條の規定によつて就業しない期間(無給)

(二五、九、一三)

新潟臨港南港株式会社、新潟海陸運送株式会社と全日本港灣労組日本海地方新潟支部

第七五條 ……産前産後の女子組合員が第一〇〇条第二号前後の規定により休業する期間及びその後三

十日間は解雇しない。

第一〇〇条 組合員が左の各号の一つに該当する場合は特別休暇とする

二号 出産休暇 本人の場合産前産後各六週間

配偶者の場合 三日

第一一大条 組合員又はその収入によつて生計を維持するものが左の各号の一つに該当し、その費用に充当するため本人より請求があつたときは第一一四条の規定に拘らずその請求の額度既往の分付に對する償金を支払ふ。

一 出産

第一一四一条 ① 会社は六週間以内に出産する予定の女子組合員から休業の申出があつたときはこれを就業させない。

② 会社は産後六週間を超過しない女子組合員を就業させない。

但し産後五週間を超過した女子組合員が請求した場合はその者について医師が支障ないことを認め、業務に就かせることがある。

③ 会社は妊娠中の女子組合員から申出があつたときは他の輕易な業務に転換させる。

第一一六一条 ① 女子組合員が第一〇〇条ヤ二号前段の規定によつて休業する期間償金の支払を停止して標準報酬の百分の六の出産手当金及標準報酬手当金額の百分の二十の出産見舞金を支給する。

② 第一項及び前条の標準報酬日額とは健康保険法により届出の標準報酬日額を準用する。

日立造船株式会社と日立労連

第四五条 女子が出産のため休業する期間及びその後三〇日間は解雇しない

第六八条 会社は組合員が次の各号の一到該当し所定の手続きにより休暇を請求したときはこれに無給休暇を与える。

二項 女子組合員が分娩予定前六週間以内に休暇を請求したときその期間及び産後六週間以内。

(二五、九、三六)

北陸鉄道株式会社と北陸鉄道労組

第三九条 女子従業員の出産休暇は産前産後を通じて一五週間とする。ただし産後は一週間以内とする。

第四一条 第三八條の生理休暇は月三日を第三九条、第四〇条の休暇はその凡てを有給とする。

第四二条 会社は妊娠を理由として女子を解雇せず。且妊娠中の女子が求めるときは、他の輕易な作業に従事せしむ。

(二五、九、二七)

大崎塩業協同組合と大崎塩業労組

第六九条 甲（大崎塩業協同組合）所屬使用者は組合員が左の各号の一つに該当する場合に於て本人が請求したときは前条の規定に拘らずその都度既往の労働に対する賃金を支払う。

ノ 結婚又は本人若しくは配偶者の出産

(二五、九、三〇)

昭和精機工業株式会社と昭和精機工業労組

第五ニ条 組合員が次の各号に該当する場合はその争異を證明する文書を附し届出たる場合に限り休日に準じ取扱う。

(二五、一、二、三、四)

育兒時間

郡是製糸株式会社と郡是製糸労組

第五五條 生後満一ヶ年に達しない乳児を育てる女子は豫め申し出て労働時間中に一日について二回、一回について三・分の育兒時間を請求することが出来る、

(二四、四、二一)

富士紡績株式会社と富士紡労組

第五八條 会社は生後満一ヶ年に達しない生児を育てる女子が休憩時間の外に育兒時間を請求した場合に於ては所定の場所を一日二回各々三・分の育兒時間を与える

(二四、六、九)

大日本ビール株式会社と大日本ビール労組連合会

第五〇條 生後満一ヶ年に達しない生児を育てる女子は第四〇條の休憩時間の外豫め所屬長に申出て労働時間中一日について三・分宛二回育兒時間を受けることが出来る、

(二四、七、一)

王子製紙株式会社と王子製紙労組連合会

第四六條 乳児を哺育する女子の請求があつた場合は所定の場所に於て休憩時間の外に一日二回各々三・分間育兒時間を与え、その時間は就業と見做す、

(二四、七、二三)

新潟鉄工所と新潟鉄工所労組連合会

第四一條 生後満一ヶ年に達しない乳児を哺育する女子は豫め申出たとき勤務時間中一日に付き二回、一回に付き三・分の哺乳時間を受けることが出来る、

(二四、九、一)

汽車製造株式会社と全日本金属労組汽車会社分会連合会

第一九條 生後滿一ヶ年に達しない乳児を育てる女子は予め申出て就業時間中に二回、一回に三〇分を哺育時間として特別の休憩を受けることが出来る、
(二四、一一、一)

武田薬品工業株式会社と武田薬工労組連合会

第三七條 生後滿一年に達しない生児を育てる女子組合員には請求により午前午後各一回三〇分宛実効時間中に哺育時間を与える、
(二四、一二、二八)

別子鉛業株式会社と別子労組

第一〇九條 生後滿一ヶ年に達しない生児を育てる女子は予め申出て第一〇七條の休憩時間の外一日に二回各々三〇分の育児時間を受けることが出来る、
(二五、三、一)

大平鉱業株式会社と大平鉱業株式会社取組連合会

第三六條 生後滿一年に達しない生児を育てる女子は所定の休憩時間の外一日に二回各々少くとも三〇分その生児を育てるための時間を受けることが出来る、
(二五、四、一)

日本パルプ工業株式会社と日本パルプ労組

第四三條 生後滿一年に達しない乳児を育てる女子従業員は請求があつた場合一日について二回、一回について三〇分の育児時間を与える、
(二五、六、一九)

片倉工業株式会社と片倉労組

第一三四條 生後滿一ヶ年に達しない生児を育てる女子従業員は第五四條の休憩時間の外に一日に二回

各々少なくとも三〇分、その生児を育てるための時間を請求することが出る、
甲（片倉工業）は前項の育児時間中はその従業員を使用しない、

（二五、六、二六）

日産皮革株式会社と日産皮革従組

第七六條 乳児を哺育する必要があるものは午前午後各々三〇分以内の一定時間を予め申出て哺育時間をとることが出来る、

前項の哺育時間は就業時間とみなす

（二五、七、一）

中日本重工業株式会社神戸造船所と中日本工業神戸造船所労組

第五五條 生後満一年に達しない生児を育てる女子が予め申出たときは、所定の休憩時間のほか一日二回各々三〇分の育児時間とされる、

（二五、七、一〇）

たま電気自動車株式会社と全日本自動車産業労組たま自動車分会

第二三條 生後満一ヶ月に達しない乳児を育てる女子は予め申出で休憩時間の外一日に付き二回、一回に付き三〇分の育児時間を受けることが出来る、

（二五、九、一）

新潟臨港開発株式会社、新潟海陸運送株式会社と全日本港湾労組日本海地方新潟支部

第八六條 ②生後満一年に達しない乳児を哺育している女子組合員は所定 休憩時間の外予め申出て所定の場所で勤務時間中に一日について二回各々三〇分の育児時間を受けることが出来る、

②会社は前項の育児時間中はその女子組合員を使用しない

③第一項の育児時間の賃金はこれを支払う、

（二五、九、二〇）

北陸鉄道株式会社と北陸鉄道労組

第四〇條 生後滿一年に達しない生児を育てる女子には、第二九條にきめられた休憩時間のほか、一日二回、一回につき三〇分の時間を与える。

(二五、九、二七)

生理休暇

東宝と全映演東宝支部

第三〇條 休日休暇は基準として左の通りとする

2項のい生理日の就業が著しく困難な者又は生理日に有害な業務に従事する者に対しては三日以内

(二三、四、一)

株式会社東京会館と東京会館従組

第三五條 休日休暇は基準として左の通りきめる、但し職場の実状に応じて経営決裁会で適宜に変更する。

い) 女子生理休暇

体質上休暇を必要とする者に対し一日に三日以内、但しこの休暇を必要としない者に対しては一日の出勤に対して八時間の割合をもつて同日中に於ける遅刻又は早退の繰延べ時間を差引き計算すること認める外に月未までの結果成績を通算した上で出勤良好であつた者には皆勤償償定のとき有利にとりあつかう。

(二三、六、一)

数島紡績株式会社と数島紡績労組員試会

第二七條 左の各号の一に該当するときは特殊休暇とする

第六項 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 必要日数
(二三・七・二〇)

東洋紡績株式会社と東洋紡績労組

第一九條 休日、休暇は基準として左の通りとする

三項 有給休暇

(2) 生理休暇 女子従業員中生理上必要と認められるものについては一ヶ月二日以内の有給生理休暇を与える

労務協約別冊第一

第二條 基準外賃金4号の(6) 生理上休暇を必要と認める者に対しては一月二日以内は有給とし三日以上の分に対しては無給公休とする
(二三・八・二六)

日本放送協会と日本放送労組

第九條 休日と休暇は次のとおりとし、休暇はすべて有給とする、但し、業務の種類又は業務の都合によつては、休日を変更することが出来る

2項 休暇の(3)

女子生理休暇 生理日に執務困難な場合 月二日

(二三・一一・二五)

武田薬品工業株式会社と武田薬品労組連合会

第四〇條　セ子組合員の有給生理休暇は、一休暇年度に一三日とする、但し一休暇年度の中途に於て採用した者の休暇日数はその月より三月までの日数に応ずる日数とする

著しく就業困難で医師の認定のあつたときは前項の日数を増加することがある。

(二四、一二、二八)

郡是製糸株式会社と郡是製糸従組

第六七條　次の場合には休暇を請求することが出来る、

四項　労基法六七條に定めるセ子の生理日、必要日数

(二四、四、二一)

川崎重工業株式会社製鉄所と川崎重工業株式会社製鉄所組合

第四九條　(特別休暇) 会社は組合員が左の各号の一に該当するときは、その者の請求により、左の日数を限度として特別休暇を与える、

第五項　セ子組合員が生理日の就業が著しく困難なとき、所要日数

(二四、六、七)

第五〇條　年次有給休暇及び特別休暇の日数は欠勤日数に算入しない、

但し休暇請求に当り、所定の手続を怠り、又は虚疑の届出をしたときはこの限りでない、

第五二條　特別休暇期間中の中途に休暇が介在するときは、その休日は特別休暇の日数に通算する

第七四條　第四九條の規定により特別休暇を与えたときの賃金は左の通りとする、

四項　同條五項については連続三日を限り本給及び扶養親族手当を支払い連日三日を超える日数につ

いては日額制賃金はもとより日額制賃金についても日割計算により差引きこれを支払はない。

富士紡績株式会社と富士紡労組

第六六條 会社は生理日の就業が著しく困難な女子にはその請求により生理休暇を手える、
 第九五條 本段約六六條の生理休暇に対しては毎朝三日を限り出勤扱いとし一日につき基本給日額を合算した金額の半額を支給する、
 (二四、六、九)

合資会社金屈中山工場と中山工場従組

第三六條 女子従業員中生理休暇を届出てた者に月二日間の休暇(有給)を与えこの休暇日は出勤した者と同じ様に扱はれる
 (二四、六、一〇)

明治製菓株式会社と明治製菓株式会社従組連合会

第一一四條 年次有給休暇及び連続二日以内の生理休暇は出勤に準じて取扱い、(二四、六、二〇)

大日本ヒール株式会社と大日本ヒール労組連合会

第五二條二項の(3) 生理休暇 女子の生理日の就業が著しく困難な場合又は有害な場合、請求により与える
 (二四、七、二三)

第一二〇條 女子は生理日に於て平常の業務につくことが困難なときは所屬長に申出てその指示に従い輕易な労務に転換し又就業時間中において休憩することが出来る、
 (二四、七、二三)

王子製紙株式会社 王子製紙労組連合会

第四八條四項 女子生理休暇は労基法六七條に該当する場合に限り三日以内とす、

諒解事項

一二項 組合は自主的に女子生理休暇の悪用を取締る、

日本パッキン製作所と日本パッキン製作所労組

第二八條 左の場合には有給休暇を受けることが出来る

五項 女子従業員は生理時三日（但し本人の申出による）

（二四、八、三一）

新潟鉄工所と新潟鉄工所労組連合会

第五四條 （特別休暇）三項 女子生理日の就業着しく困難な場合又は有害な場合その請求により与える

（二四、九、一）

株式会社大泉上山工場と大泉上山労組

第六五條 会社は女子組合員で生理日の就業が困難なものに対しては二日以内の休暇を与える、生理休暇を受ける女子組合員は事前、事後遅滞なくその旨届出る

（二四、九、二〇）

汽車製造株式会社と全日本金属労組汽車分会連合会

第二一條二項 女子生理休暇 毎朝二日

（二四、一一、一）

別子鉱業株式会社と別子労組

第一一五條 組合員にして生理日の就業が着しく困難なる女子又は生理に有害な業務に従事する女子は生理休暇を受けることが出来る

有給の生理休暇は一生理時期について三日以内とする

第一項に於て生理日の就業が着しく困難な女子とは特異体質者で所屬課長が休養を認めた者をいい、生理に有害な業務に従事する女子とは左に掲げる者をいう。

一、送鉦夫 二、運搬夫 三、牧銅夫 四、電鍍課の種板作業又は電解カード吊作業に従事する者

五、分析作業に従事する分析夫

(二五、三、一)

豊田自動織機製作所と豊田自動織機大阪府分組

第一五條 休暇は次の通りとする、

(2) 公休の(ウ) 女子組合員の生理日に就業が著しく困難で生理休暇を請求したとき、その日数

(二五、三、三一)

日通自動車興業株式会社と全日本自動車産業労働組合連合会

第一一條 左記により年次有給休暇を与える、

三項 女子に対しては生理日の著しく困難な者又は生理に有害な業務に従事する者に対しては本人の請求により一ヶ月毎に生理休暇を与える、

(二五、四、一)

大平鉦業株式会社と大平鉦業株式会社組合連合会

第三五條 女子は左の休暇を受けることが出来る、

二項 生理休暇 生理日の就業が著しく困難である女子に対し必要は日数前項の休暇を受けようとするときは事前に書面をもつて左の事項を所屬長に届出しなければならぬ、予定される生理週間、日数就業の困難な事情

(二五、四、一)

高知通運株式会社と高知通運労働組

第六六條 休暇を左の通りと定める、

五項 女子従業員(現業荷扱手)の生理時、その期間、

(二五、五、一五)

片倉工業株式会社と片倉労組

第七七條 甲（片倉工業）は従業員に対し前條の休暇（年次有給休暇）の外左の休暇を与える。

第四項 女子生理休暇 毎朝必要日数

第一三五條（安全及び衛生） 甲（片倉工業）は従業員で生理日の就業が著しく困難な女子又は法令に定める生理に有害な業務に従事する女子組合員が生理休暇を請求したときはその組合員を就業させない。

（二五・六・二六）

東洋鋼板株式会社と東洋鋼板労組

第四一條 組合員は左の場合には有給休暇を受けることが出来る。

一項 生理休暇中 二日

（二五・六・一三）

日本バルブ工業株式会社と日本バルブ労組

第四六條 休暇は左の通りとして全て有給とする。

五項 女子従業員の生理のとき 事務従業員 毎朝 二日

作業従業員 〃 三日

（二五・六・一九）

日産皮革株式会社と日産皮革従組

第八七條 特別休暇を分けて左の通りとする。

二項 女子の生理日に就業が著しく困難な場合又は有害な場合請求により与える。

（二五・七・一）

秋田港灣運送株式会社と全日本港灣労組秋田支部

第三五條 年次有給休暇の給与は平均賃金を、定時有給休暇、慶弔休暇及び赴任休暇は何れも休暇一日について日額（本人給）、能力給及び家族給の各二五分の一を支給する。生理休暇については前項に定める日数の六割を支給する。

第七七條 女子組合員で生理日の就業が著しく困難のため生理休暇の届出をしたときは一ヶ月の中で引続き一週間内に三日の有給休暇を受けることが出来る。

中日本重工業株式会社神戸造船所と中日本重工業神戸造船所労組

第六二條 ①女子が請求したときは左により生理休暇をとることが出来る

但し 生理日の就業につき適当な措置を講じた場合に於てはこの限りではない

一、筋肉労働につくもの 一回につき三日以内

二、その他の労働につくもの 二日以内

② 生理に有害な業務に就く者及び生理日の就業が著しく困難な者については本人の申出により前項の日数を増加することがある

③ 前二項の給与については第八五條に定める所による。

第八五條 生理休暇手当は第六二條により生理休暇をうけたとき一日について日給一日分を支給する。

宇都宮車輦株式会社と全日本金属板本支部宇都宮車輦分会

第四八條 会社は組合員に対して申出により次のとおり特別休暇を与える

但しこの休暇中就業することがあつても他の日を代休とする取扱はしない

六項 女子組合員が生理上必要あるとき 月二日以内

（二五、七、一六）

神鋼電機株式会社と神鋼電機連合労組

第四四條 会社は組合員が左の各号の一に該当するときはその者の請求により左の日数を限度として特

別休暇を与える

二項の(2) 女子生理日の就業困難なとき所要日数

(二五、七、二〇)

株式会社 三省堂と三省堂労組

第五五條 女子の生理日であつて就業困難な場合の欠勤は請求届出によつて生理休暇として基準賃金が減額されない

(二五、七、二〇)

宇部興産株式会社宇部窒素工場と宇部窒素労組

第五九條 前條へ年次有給休暇以外の休暇は左の通りとする、

五項 生理休暇 女子組合員が休暇を申出たとき原則として二日以内

(二五、八、一)

新扶桑金属工業株式会社製鋼所と扶桑製鋼労組

第六二條 特別休暇は左の通りとする、

九項 生理休暇 必要日数

(二五、八、二〇)

たま電気自動車株式会社と全日本自動車産業労組たま自動車分会

第三五條 組合員は左の場合には公休を受けることが出来る、

有給の場合 ③女子生理時にして就業が著しく困難なとき 二日、

(二五、九、一)

新潟臨港開発株式会社新潟海陸運送株式会社と全日本港務労組日本海地方新潟支部

第九七條　ヤ子組合員の生理日の就業が着しく困難な場合又は有害な場合には会社は本人の請求により生理休暇を与える。
(二五、九、二〇)

日立造船株式会社と日立労組

第六七條　会社はヤ子組合員中生理日の労務が着しく困難なものの、及び生理に有害な業務に従事する者が請求したときは必要な日数の生理休暇を与える、
(二五、九、二六)

但し一回の請求日数のうち二日は有給にする

北陸鐵道株式会社と北陸鐵道労組

第三八條　会社はヤ子従業員が生理休暇を求めたときはこれを与えなければならぬ、
第四一條　第三八條の生理休暇は月三日を、第三九條、第四〇條の休暇はその凡てを有給とする、
(二五、九、二七)

池貝自動車製造株式会社と特別調査要員労組連盟神奈川地連池貝自動車労組

第四九條　会社はヤ子従業員から生理休暇を請求されたときは三日間を与え、その者を就業させない、
但し賃金は支給しない。
(二五、一〇、七)



昭和精杣工業株式会社と昭和精杣工業労組

第五〇條　会社はヤ子組合員の生理休暇に対し月連続二日の有給休暇を与える、
(二五、一〇、二〇)

歸郷旅費

富士紡績株式会社と富士紡労組

第三九條 女子又は満一八才未満の従業員が会社の都合により解雇され、解雇の日から一四日以内に帰郷する場合は必要な旅費を支給する。
(二四、六、九)

新潟鉄工所と新潟鉄工所労組連合会

第三三條 満一八才未満の者又は女子が解雇の日から一四日以内に帰郷するときには必要な旅費を支給する。但し自己の責による事由で解雇された場合はこの限りでない。
(二四、九、一)

新潟臨港商船株式会社、新潟海陸運送株式会社と全日本港務労組日本海地方新潟支部

第七九條 会社は満一八才未満の組合員又は女子組合員が解雇の日から一四日以内に帰郷する場合においては必要な旅費を支給する。但し本人の責に帰するべき事由に基づいて解雇しその理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。
(二五、九、二〇)

帝国人造絹糸株式会社と帝国人労連

第三一條 女子又は満一八才未満の者が解雇された日から一四日以内に帰郷する場合には必要な旅費を支給する。但し本人の責に帰すべき事由によるときはこの限りでない。
(二五、一〇、一七)

停年制

敷島紡績株式会社と敷島紡績労組協議会

將一五條 解雇は左の基準に従つて会社がこれを行う。

四項 停年（満五五才）に達したとき

（二三、七、二〇）

郡是製糸株式会社と郡是製糸株式会社従組

第四二條一項 停年は満五五才とする。

（二四、五、二四）

川崎重工業株式会社製鉄所と川崎重工業株式会社製鉄所労組

第二一條 組合員の停年は満五五才とする、退職の期日は停年に達した日の末日とする、

（二四、六、七）

富士紡績株式会社と富士紡労組

第三七條 従業員の停年は左の通りとする、

一、参事、社員、医員（薬剤師を含む） 教務員 男子満五五才 女子満五〇才

二、雇員 男子満五〇才 女子満四五才

（二四、六、九）

前項の定めにかゝらず尚在職を必要と認める者は之を延長する、

明治製菓株式会社と明治製菓従組連合会

第五九條 停年解雇は満五五才とする、

（二四、六、二四）

大日本ヒール株式会社と大日本ヒール労組連合会

第二二條 停年退職の年令については雇員は満五五才とし、会社が必要と認めたものは五年を限度として留取させることがある、工員及び雇員の男子は満五二才、工員及び雇員の女子は満四五才とし、当

分の向引き続きその取場において従前通り、労務に従事することが可能な能力を有する場合に継続して使用する、但しその限度は三年とする、

(二四、七、一)

王子製紙株式会社と王子製紙労組連合会

第三一條 従業員の停年は満五五才とする、但し業務の都合により特に必要と認めたものに限り停年を延期する、

「覚書」 組合で停年に達したもののうち、必要な場合は組合と協議の上臨時従業員として引き続き雇用することがある、

(二四、七、二三)

新潟鉄工所と新潟鉄工所連合会

第一九條 満五五才に達したものは停年とする、但し特に必要と認める場合は単位組合と協議の上停年を延期することがある、

(二四、九、一)

支配人は前項によらず満五八才迄停年を延期することがある、

株式会社大泉上山工場と大泉上山工場従組

第四二條 停年は男子組合員は満五五才、女子組合員は満五〇才とする、

(二四、九、二〇)

但し特別の能力又は技術の優秀な者はこの限りでない

汽車製造株式会社と全日本金属労組汽車会社分会連合会

第一四條 組合員が次の各号の一に該当するときは退職させる、但し第一号の場合に於て業務上特に必要ある場合は引続いて使用することがある、

一項 停年に達したとき、但し停年は満五五才とする、

(二四、一〇、一一)

日本パツキン製作所と日本パツキン製作所労組

第二一條 停年は満六〇才とする。但し甲乙へパツキン製作所と労組の良試の上延長することが出来る。

別子鉦業株式会社と別子労組

第三五條 組合員が左の各号の一に該当するときは自然退職とする、

一 号 停年に達したとき

前項第一号の停年は満五五才とする。但し坑内常勤者については満五〇才とし本人が希望するとき、六二條乃至六八條に定める停年審査委員会で審査の上満五五才までの範囲内で延長することがある。会社は業務上特に必要があるときは前項の停年を延長することがある。

第三六條 五〇才停年延長者へ以下停年延長者という。が指定延長期間内に五五才停年の取種に転転したときはその者の停年は指定延長期間に拘らず満五五才とする。

第三七條 停年延長者が指定期間に満たないで退職又は解雇(懲戒解雇を除く)する場合の一切の取扱は停年退職と同様とする。

前項の規定は前條に該当する者にはこれを適用しない。
停年延長者の退職手当は退職するときこれを支給する。

(二五、三、一)

豊田自動織機製作所と豊田自動織機労組

第二八條 会社は組合員が左の二つに該当するときは退職とする、

二 号 停年に達したときへ工員五〇才 取員五五才

(二五、三、三一)

高知通運株式会社と高知通運労組

第四五條 停年は五五才とする

(二五、五、一五)

日本パルプ工業株式会社と日本パルプ労組

第二一條 従業員の停年返金は満五五才とする

(二五、六、一九)

東洋鋼板株式会社と東洋鋼板労組

第三三條 停年は満五五才とする、但し業務上の都合により会社が特に必要と認める場合は更に勤続させることがある。

重筋肉労付に従事するもので、一定の年令へ圧延の場合は四五才前後に達しその作業に堪え得なくなつた場合は本人の申出により作業転換をさせる。

(二五、六、一三)

片倉工業株式会社と片倉労組

第四四條 停年は三月三十一日現在満五五才とする

(二五、六、二六)

日産皮革株式会社と日産皮革従組

第五五條 停年は満五五才とする、

但し 甲の都合により一年を限り業務を委嘱することがある、
停年を超えて業務を委嘱した場合は退職金を支給しない。

(二五、七、一)

宇都宮車輛株式会社と全日本金属労組栃木支部宇都宮車輛分会

第六五條 組合員が年令満五五才に達したときは解雇する、

但し名義を変更して嘱託することがある、

(二五、七、一六)

中日本重工業株式会社神戸造船所と中日本重工業神戸造船所労組

第三八條 年令満五五才に達した組合員はその翌日をもつて定年退職とする、
但し会社は業務上特に必要がある場合においてはそのものについて退職の時期を延長することが出来る。
(二五、七、一〇)

新扶桑金屬工業株式会社鍛鋼所と扶桑製鋼労組

第七四條 組合員の停年は男子満五五才、女子満五〇才とする、
(二五、八、二〇)

日立造船株式会社と日立造船労組連合会

第四二條 停年は満五五才とする

但し停年に達した者にしてなお働く意志と能力があり、他のものをもつて代え難いものは期間の定めのある臨時社(エ)員として新に採用することがある、
(二五、九、二六)

北陸鉄道株式会社と北陸鉄道労組

第七四條 従業員の停年は六〇才とする
(二五、九、二七)

池貝自動車株式会社と池貝労組

第三二條 従業員の停年は原則として五五才とする
(二五、一〇、一)

帝国人造絹糸株式会社と帝国人造絹糸労連

第二九條 停年は職種により男子五〇才又は五五才、女子四五才又は五〇才とする、但し業務上特に必要があるときはその期間を定めて延長することがある、
(二五、一〇、一七)

帝国石油株式会社と帝国石油労組

第五一條 組合員が左の各号の一に該当するときは退任とする、

一 号 停年 に達したときへ組合員の停年は満五五才とし満五五才に達した翌日をもつて停年退任日とする
ハ二五・一一・四)

その他

昭和精杣工業株式会社と昭和精杣労組

第三四條 組合員の古参权は勤続給により優遇される他第三一條に定める登用に際して優先的取扱いを
受け又会社の都合による解雇の場合には能力に次いで年功が優先的に考慮を受ける、会社は常に雇入
順に編成した古参者名簿を整備する、
(二五・一〇・二〇)

