

8-9
no 8-2

昭和三十年一月

労働協約中女子に特殊な規定

労働省婦人少年局





労働協約中女子に特殊な規定

目次

次

一	調査の趣旨と方法	三
二	調査結果のあらまし	四
三	労働協約中、女子に特殊な規定（項目別）	六
（一）	男女同一賃金の原則	六
（二）	労働時間（時間外労働の制限、休日・休業禁止、深夜業の禁止）	九
（一）	時間外労働の制限	九
（二）	休日・休業禁止	九
（三）	深夜業の禁止	一二
（三）	危険有害業務の就業制限	一三
（四）	産前産後	一五
（一）	産前産後における軽易業務への転換	一七
（二）	産前産後の休業	一七
（三）	産前産後の解雇制限	一八
（五）	育児時間	二一
（六）	生理休暇	二四
（七）	帰郷旅費	二六
（八）	その他	二九
（一）	停年制	三〇
（二）	非常時払	三一
		三三

表 目 次

表 1	産業別協約数及び女子に特殊な規定のない協約数	三
表 2	労働協約中女子に関する規定の有無	五
表 3	産業別、項目別にみた規定ある協約の協約総数に対する割合	六
表 4	男女同一賃金規定	七
表 5	時間外、休日、深夜、労働制限規定	一〇
表 6	危険有害作業、重置物取扱の就業制限	一四
表 7	妊婦の軽易業務への転換	一七
表 8	産前産後の休業	一八
表 9	産前産後の解雇制限	二二
表 10	育児時間	二四
表 11	生理休暇	二六
表 12	帰郷旅費	二九
表 13	停年制	三一

労働協約中女子に特殊な規定

一、調査の趣旨と方法

労働協約は、労働組合と使用者又はその団体との間の協定であつて、労働組合はオ十六系により労働条件その他労働者の待遇に関する基準については労働契約に優先する効力（規範的効力と呼ばれる）が与えられ、また労働基準法（以下単に法と呼ぶ）オ九十二系には就業規則は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない旨を定めている。

このように強い効力が認められている労働協約には、労使の自主的な交渉によって、事業場の実情にたじ、具体的に労働条件を定めておくことが望ましい。

本調査は、労働協約のなかで女子に特殊な規定がどのように、又どの程度規定されているか、それによって女子がどのように保護されているかを明らかにし、労使のオ々の参考と資するものが目的である。

そのため昨年十月に全国から五八大事業場を送んで労働協約の寄贈を依頼し、ところが、それらの労働組合又は事業場のなかには、返信のなかつたものも多く、返信のあつたうちでも、嘗て協約を結んだけれども失効してしまつたもの（労働協約には三年を超える有効期間の定まることができない）、締結又は改訂を交渉中のもの、及び労働協約がない場合などがあつたので、実際に集計の対象となつた労働協約は表ノのとおり一六二協約であつた。

（表ノ 参照）

表ノ 産業別協約数及び女子に特殊な規定のない協約数 昭和29年12月 婦人少年局 調

産 業 名	協約総数	規定のないもの	産 業 名	協約総数	規定のないもの
D 鉱 業	15	1	F27 印刷出版及び類似産業	10	1
F20 食料品製造業	8	0	F28 化学工業	10	1
F22 材 織 業	12	2	F30 化学製品製造業	8	2
F23 衣服及び日用品製造業	3	2	F32 カラス及び土石製品製造業	8	1
F26 皮革及び類似品製造業	8	1			

産 業 名	協約総数	規定のないもの	産 業 名	協約総数	規定のないもの
F3 オーク金類製造業	12	0	丁 運輸通信区以外の公営手続	20	2
F32 鋼鉄機械器具製造業	5	0	ト サード入業	11	3
G 卸売及び小売業	9	1	計	162	31
金融及び保険業	19	16	比	100	19.1

註 産業名は日本標準産業分類による大分類（製造業については中分類）による。その左側のアルファベット及び数字は夫々大分類、中分類を標示する記号である。以下の各表についても同じ。

二 調査結果のあらまし

この調査は前述の一大二労竹協約について、女子に特殊な規定を主として、法で定めている労竹条件との関係からみたものである。

註 この調査では女子という言葉を満十八才以上の女子に限定して考へた。満十八才未満の女子については、法では、年少男子と等しく一般の女子より保護が厚い。

先づ、労竹協約中に女子に特殊な規定の全然ないものをみると表ノのとおりで一九二％にあたる三一協約が女子に特殊な規定のないものである。産業別では金融及び保険業において一九のうち規定のないものが一六あるが目立っている。（表ノ 参照）

次に規定の有無を項目別にみると、最も多く規定されているのは生理休暇（七五三％）、産前産後の休業（六八・五％）などで続いて育児時間（四六・九％）が多い方に強している。逆に規定の少ない方からみると雇傭旅費（六・二％）、男女同一賃金（一・一・一％）、輕易業務への転換（一・二三％）の順となっている。（表又 参照）

これらについて産業別に規定があるものの百分比をみたものが表3である。

表2 労使協約中女子に関する規定の有無

昭和29年12月 婦人少年局 調

項 目	実 数		百 分 比	
	規定なし	規定あり	規定なし	規定あり
均 等 待 遇	144	18	88.9	11.1
時間外労働制限	111	51	68.5	31.5
休日の就業禁止	123	39	75.9	24.1
深夜業の禁止	125	37	77.2	22.8
危険有害業務の就業制限	130	32	80.2	19.8
産前産後の休業	51	111	31.5	68.5
産前産後の解雇制限	122	40	75.3	24.7
軽易業務への転換	142	20	87.7	12.3
育 児 時 間	86	76	53.1	46.9
生 理 休 暇	40	122	24.7	75.3
昂 卿 旅 費	152	10	93.8	6.2
停 年	55	107	34.0	66.0

註 労使協約総数は162である。

(表3 参照)

表3 産業別、項目別に於て規定ある協和の協和総数に対する割合

昭和20年12月 婦人少年局 調

産 業 名	協和数	得 得 率	体 目 内 外	深 夜 業	軽 便 業 務 への 転 換	産 前 産 後 の 休 息 時 間	評 定 限	見 聞 時 間	主 理 休 暇	帰 郷 旅 費	増 加 率
D 製 業	15	6.7%	6.7%	20.0%	13.3%	0%	26.7%	66.7%	20.0%	66.7%	23.3%
F20 食料品製造業	8	0	25.0	50.0	37.5	37.5	12.5	87.5	62.5	50.0	100.0
F22 紡 織 業	16	6.3	25.0	56.3	37.5	18.8	25.0	81.3	56.3	75.0	87.5
F23 衣服及び類似品製造業	3	0	0	0	0	0	0	66.7	0	66.7	33.3
F26 紙及び類似品製造業	8	0	62.5	62.5	12.5	0	75.0	25.0	62.5	87.5	0
F27 印刷出版及び類似産業	10	10.0	20.0	30.0	40.0	10.0	90.0	10.0	60.0	90.0	0
F28 化学工業	10	20.0	30.0	40.0	30.0	20.0	50.0	90.0	40.0	90.0	0
F30 工芸品製造業	8	12.5	50.0	50.0	12.5	0	12.5	75.0	0	50.0	75.0
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	25.0	62.5	12.5	62.5	12.5
F33 オーク金属製造業	12	16.7	33.3	25.0	41.7	0	25.0	91.7	25.0	75.0	91.7
F36 電気機械器具製造業	5	20.0	40.0	40.0	40.0	20.0	40.0	60.0	60.0	80.0	100.0
G 卸売及び小売業	9	22.2	44.4	44.4	22.2	11.1	11.1	88.9	22.2	22.2	88.9
H 金融及び保険業	19	5.3	5.3	5.3	0	0	0	5.3	5.3	0	5.3
イ 運輸通信及びその他の公益事業	20	15.0	5.0	25.0	20.0	30.0	35.0	75.0	20.0	45.0	85.0
ロ カ ー ビ 業	11	18.2	9.1	18.2	18.2	18.2	9.1	54.5	9.1	18.2	72.7
計	162	11.1	24.1	31.5	22.8	12.3	19.8	68.5	24.7	46.9	75.3
											62.0

三、協和協和中女子に特有な規定（項目別）

（一）協和同一産業の協和

法才四系は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ないとはならないと定めている。
 労働協約中に男女同一賃金の原則を規定し巨ものがあるかどうかをみると表々のとおりで、規定あるもの一八
 (一一一%)、ないもの一四四(八八九%)で約一割が規定しているに止る。(表々 参照)

セグ注目値す

表々 男女同一賃金規定

昭和27年12月 婦人少年局 調

産 業 名	総 数	規定なし	規定あり
D 鉱 業	15	14	1
F20 食料品製造業	8	8	0
F22 紡 織 業	16	15	1
F23 衣服身担品製造業	3	3	0
F26 紙及び類似品製造業	8	8	0
F27 印刷出版及び類似産業	10	9	1
F28 化学工業	10	8	2
F30 ゴム製品製造業	8	7	1
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	7	1
F33 オーク金属製造業	12	10	2
F36 電気機械器具製造業	5	4	1
G 金属及び小売業	9	7	2
H 金融及び保険業	19	18	1
J 運輸通信及びその他の公益事業	20	17	3
K サービス業	11	9	2
計	162	144	18
百 分 比	100	88.9	11.1

(例一、例二) 性別によって差別しない、女子であることと理由として不利益な取扱をしない、又は性別などを理由に労働条件に因して差別的

取扱をしない(例三)と規定しているものが一一で、後者の場合は賃金を含めて労働条件について差別しない趣旨と思われる。

例一 賃金は組合員の取務、能率、経験、勤続、勤怠等を主とし、年齢状況を考慮して定め、単に性別、組合員

非組合員の別によつて差別しない。(電気機械器具製造業)

例二 ○及び病障は組合員の給与と同一一般の物価賃金及び生活水準並びに事業の生理状況に対応する最善の方法を講じ以て組合員の最低生活と保障し得るよう定める。尚その決定については原則としては左の事項を綜合考慮するものとする。

一 雇勢の内容、責任の程度

二 能力、勤着

三 年功、勤続年数

四 同一価値の勞働に対し同一賃金

五 無勞働に対し無報酬

(サービス業)

例三 会社は従業員に対しては国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として労働条件について差別の取扱いはしない。(鉱業)

例四 会社は女子及び年少者であることのみを理由として不利益を与えない。(運輸業)

逆に賃金に關係して男女別に定めているものが二件あつたので次に例示してみよう(例五、例六)。何故どのような規定されているのか明白でないが、實際上、女子であることを理由として不利益を与えるものであれば茲に同様に違反の疑がある。

例五 (給与の締切及び支払)

一 男子及び販賣 前月二十一日より翌月二十日迄の分を毎月二十五日に支払う

二 女子 前月二十一日より翌月二十日迄の分を毎月月末に支払う

給与の支払日が休日になるときは前日に支払うことを原則とする。(紡織業)

例六 会社の責に帰すべき事由により出来高制工員の賃金著しく低下の際は保障給として左記の通り支給する

男子 一日 一六〇円

女子 一日 一〇〇円

なお直接には関係ないが退職金について結婚の旨め退職する女子を有利に扱っているものがある。次で例示する。そのなかには、例七のように入限に差を設けているものと、女子が結婚及び出産の旨め女子で六ヶ月以上の勤務者が退職する場合の額について有利に扱っているもの（鉱業）がある。

例七 退職金は勤続三年以上の者に支給する。

但し……結婚の旨め退職する女子については前項の規定にかかわらず勤続二年以上の者に支給する。

（紡織業）

(二)

労働時間（時間外労働の制限、休日就業禁止、深夜業の禁止）

女子に対する労働時間、休日の保護としては法六十一条で時間外労働の制限を設け、休日労働を禁止し、法六十二条で午後十時から午前五時までの間女子を働かせてはならないと規定している。

労働協約中、これらに相当する規定の有無をみると表のとおりで、休日の就業禁止規定があるもの三九（二四・二％）、時間外労働の制限規定があるもの五一（三一・五％）、深夜業の禁止規定があるもの三七（二二・八％）である。（表五 参照）

(ハ) 時間外労働の制限

法六十一条によれば、労働時間の書面協定による場合でも満十八才以上の女子については一日二時間、一週六時間、一年百五十時間を超えて時間外労働をさせてはならない。例外として決算の場合だけは一週六時間ではなく、二週間にわたって十二時間を超えなければ許される。

労働協約で規定しているものの殆んどは法と同じ趣旨の、同じ範囲の規定を持っている。

表5 時間外、休日、深夜労働制限規定

昭29年12月 輸入労働局 調

産 業 名	総 数	休日労働禁止		時間外労働制限		深夜業禁止	
		規定なし	規定あり	規定なし	規定あり	規定なし	規定あり
D 鉱 業	15	14	1	12	3	13	2
F20 食料品製造業	8	6	2	4	4	5	3
F22 紡 織 業	16	10	6	7	9	10	6
F23 衣服及び身の廻り品製造業	3	3	0	3	0	3	0
F24 紙及び類似品製造業	8	3	5	3	5	7	1
F27 印刷出版及び類似産業	10	8	2	7	3	6	4
F28 化 学 工 業	10	7	3	6	4	7	3
F30 エム製品製造業	8	4	4	4	4	7	1
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	5	3	7	1	6	2
F33 オーク金属製造業	12	8	4	9	3	7	5
F36 電気機械器具製造業	5	3	2	2	3	3	2
G 卸売及び小売業	9	5	4	5	4	7	2
H 金融及び保険業	19	18	1	18	1	19	0
J 運輸通信及びその他の公益事業	20	19	1	15	5	16	4
K サ ー ビ ス 業	11	10	1	9	2	9	2
計	162	123	39	111	51	125	37
百 分 比	100	75.9	24.1	68.5	31.5	77.2	22.8

例一 年少者及び女子の時間外勤務及び休日出勤は法令の定める範囲内において行う (製紙業)

この場合のように時間外勤務と休日出勤に關して、一括に規定しているものも多い。是が年少者も女子も休日勤務は法によって禁止されているので、休日出勤について法令の範囲内という表現には問題がある。

例二 会社は満十八才以上の女子について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勤務をさせることはない。但し決算の爲に必要を業務に競争させる場合は、一週間について六時間の規定にかゝわらず、二週間について十二時間を超えない範囲で時間外勤務をさせることがある。

(卸売及び小売業)

例二は法才六十一條とほぼ同じ規定をおいているものである。

なお一日七時間勤務の事業場で例三のような規定をおいている場合があつたが実質的には法と同じ内容となるものである。

例三 会社は満十八才以上の女子組合員に対し、才七十一條の規定 (註 協定により早退、夜業、呼出又は休日勤務をさせることがある旨の規定) による場合でも労務基準法の制限以上に一日について一時間、一週間について六時間、一年について三百時間を超えて時間外勤務をさせ、又は深夜 (午後十時より午前五時まで) 及び毎週一回の休日に勤務をさせることはない。但し、財産目録、貸借対照表…… (以下法と同じ)

(化学工業)

例四 十八才以上の女子組合員に対しては、深夜並みに労務基準法に定められた範囲を超えて休日及び一日について二時間三十分、一週間について六時間、一年について二百五十時間を超えて時間外就業をさせるない。

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爲に必要な計算書類の作成等の業務に競争させる場合には前項一箇句について六時間の制限にかゝわらず二週間について十八時間を超えない範

組内で時間外就業をさせることがある。（電気機械器具製造業）

この事業場は実労働時間七時間三十分なので、このような規定になっているが、実質上の最高限はほゞ法と等しく、五ノ一半について二百五十時間という点は法よりも嚴格に制限している。

例五 女子組合員の時間外勤務は前項但書に規定する者を除き一日につき二時間、一週につき六時間（繁忙期に於ては二週間につき一二時間）一季につき百五十時間とする。

この規定のうち括弧内のように繁忙期に於ては二週間につき一二時間という点は、法の認めるものでなく、法は「決算」の場合のみに限っている事に注意する必要がある。

(2) 休日就業禁止

労働協約で規定するものの内容は、休日労働させないという点のもの（例一）が多いが、なかには法の定める範囲内という規定もみられる。（例二）又、例外規定を設けているもの（例三、例四）も少数あった。

例一 会社は業務上必要あるときは、予の組合と協定し、従業員に対し休日労働をさせることができる。但し、満十八才未満の男子及び女子に対しては休日労働をさせない。（紡織業）

例二 年少者及び女子従業員は時間外労働及び休日出勤については法令の定める範囲内に於いてこれを行う。

（ゴム製品製造業）

なお、(1)時間外労働制限の例一を参照されたい。

例三 前条の規定による場合でも、会社は満十八才に満たない者又は女子に対して週一回の休日に勤務をさせることはない。但し、業務上、必要ある時は、その休日を一週間以内の他の日に振替えて通常の勤務をさせる。

ることがある。(ガラス及び土石製品製造業)

例四 会社は、女子及び十八才未満のものを休日及び定休日に勤務させることはできない。但しやむを得ない理由によって当日勤務の必要がある場合には、これをその日の他の日と繰り替へることができる。(運輸業)

(3) 深夜業の禁止

深夜業をさせないというだけの規定が最も多い。(例一) 主は法令の認められたもの、看護婦、電話交換手などの除外規定を設けているものもある。(例二及び例三) 例四は法よりも保護が厚い規定をおいているものであるが他には例がない。

例一 会社は十八才に満たない組合員又は女子組合員を午後十時から午前五時までの間において使用しない。

但し、交替によって使用する十六才以上の男子組合員についてはこの限りでない。(オーストラリア製糖業)

例二 会社は組合員にして満十八才に満たない者及び女子は午後十時から午前五時に至る間において勤務させない。

但し、……および交換手はこの限りでない。(印刷出版及び類似業)

これと類似の規定では看護婦、喫茶その他飲食の事業に従事する満十八才以上の女子を除外するものがある。

例三 満十八才以上の女子で法令によって認められた職種以外のものは二十二時から五時に至る間は就業させない。(印刷出版及び類似業)

例四 女子及び十八才未満の者は休日及び午後九時より翌午前六時迄の間において労働させることは出来ない。(紡織業)

表6 危険有害作業重量物取扱の就業制限

昭和29年12月

婦人少年局 調

産 業 名	協約数	規定なし	規定あり	危険業務	有害業務	重量物 取 扱	坑内労働
D 鉱 業	15	11	4	3	2	2	1
F20 食料品製造業	8	7	1	1	1	1	
F22 紡 織 業	16	12	4	4	3	1	
F23 衣服及び身の廻り品製造業	3	3	0				
F26 紙及び類似品製造業	8	8	0				
F27 印刷出版及び類似産業	10	9	1	1	1		
F28 化学工業	10	5	5	5	5	1	
F30 ゴム製品製造業	8	7	1	1	1		
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	6	2	2	2		
F33 非一次金属製造業	12	9	3	3	3	2	
F36 電気機械器具製造業	5	3	2	2	1		
G 卸売及び小売業	9	8	1	1		1	
H 金融及び保険業	19	19	0				
J 運輸通信及びその他の公益事業	20	13	7	7	6	1	
K サービス業	11	10	1	1	1	1	
計	162	130	32	31	26	10	1
百 分 比	100	80.2	19.8	—	—	—	—

(三) 危険有害業務の就業制限

女子を就業させてならない危険、有害、重量物運搬業務は法才六十三条をうけて女子年少者労働基準規則才七条及び九条で具体的に列挙してあり、又、法才六十四条で坑内労働につかしてはならないことになっているが、これらについて規定がある労働協約は三二・(一九八%)で、他のものは規定率が少い。

基準別では化学工業が規定率五割で最もよく、又逆に金融保険業では十九のうち規定あるもの皆無であるといふ目立っている。

尤も、その事業場には危険有害業務がないため、女子の就業制限規定の必要がない場合もあると思われる。

(表六 参照)

規定の内容を危険業務の就業制限、有害業務の就業制限、重量物取扱の制限とわけてみると(重複している場合も大々について一と計算する)危険業務についてが最も多く三一、有害業務について二六、重量物取扱については一〇で比較的少い。

坑内労働の禁止規定があるのは一で勿論鉱業に属するものである。規定の仕方は具体的に制限業務を列挙するものは殆んどなく法の定める危険有害作業につかせない趣旨のものが多い。(例一)

又、危険有害業務を一括してつかせないとするものが多い。(例二)

例一 会社は十八才未満の若及女子には女子年少者労働基準規則才十二条及び十三条と定める重量物並に危険又は有害物を取扱う業務に就かせない。(食料品製造業)

(註 昭和二十九年七月に女子年少者労働基準規則が改正され、旧規則の十二条、十三条は現規則では八条大系となっている)

なお同じ趣旨であるが

「女子を法令に定める危険な業務につ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」というよう

は、法令の定めによつてゐるものもある。

例二 女子組合員を危険な業務、重量を取り扱う業務又は有害な業務に就兼させない。(サービス業)

こゝでは如何なる業務が具体的に該当するか定めていないが、法の規定を内容とするものと思う。巨つなるべく具体的に規定することが望まれる。

(四) 産前産後

出産に関する規定では、産前における軽易業務への転換、産前産後休業及び産前産後の解雇制限がある。

(1) 産前における軽易業務への転換

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。(法六十五條三項)のであるが、これに対応する規定を持つものは二〇協約(一・二・三%)で、法の規定そのまゝのものもあるが、(例一)業務転換のみならず、妊娠は要保護者として業務転換、労務時間の短縮、療養の補導等必要な措置をとるなどと規定したものも若干みられる。(例二)その場合は大体他の要保護者と同じの条項で規定されている(例三)(表ヲ参照)

表 7

妊娠中の軽易業務への転換

昭和29年公月 婦人少年局 調

産 業 名	協 約 数	規 定 な し	規 定 あ り
D 紡 織 業 製造業	15	15	0
F 20 食 料 品 製造業	8	5	3
F 22 紡 織 業	16	13	3
F 23 衣服及び身体廻り製造業	3	3	0
F 24 紙及び類似品製造業	8	8	0
F 27 印刷出版及び類似産業	10	9	1
F 28 化 学 工 業	10	8	2
F 30 プラスチック製造業	8	8	0
F 32 ガラス及び土石製品製造業	8	7	1
F 33 非一次金属製造業	17	12	0
F 34 電気機械器具製造業	5	4	1

姓 名	業 種	所 在 地	規 定 有 無	規 定 有 無
伊 藤 氏	卸 売 業	9	8	1
金 田 氏	金 融 業	19	19	0
伊 藤 氏	運輸 運輸 及び 其 他 の 公 益 事 業	20	14	6
ス ー	ワ ー	11	9	2
計		162	142	20
西 介 氏		100	827	123

例一 社 員 中 の 女 子 が 求 め る 場 合 に 於 て は 他 の 雇 員 を 採 用 し 転 換 さ せ る

(材 織 業)

例二 会 社 は 社 員 を 健 康 上 保 護 を 要 す る 者 と し て 販 場 転 換、治 療 そ の 他 保 健 衛 生 上 必 要 な 措 置 を と る こ と が あ る。

(卸 売 及 び 小 売 業)

例三 会 社 は 左 の 各 号 の 一 に 該 当 す る 組 合 員 に 対 し て は、実 情 に 応 じ て 配 置 転 換、就 業 時 間 の 変 更 ま た は 短 縮、時 間 外 勞 働、休 日 勞 働 若 し く は 早 朝、夜 間、深 夜 勞 働 の 禁 止、出 張 の 禁 止 等 の 保 護 の 措 置 を と る も の と す る。

- 一、滿 廿 才 未 滿 で 就 業 六 ヶ 月 以 内 の 者
- 二、ツ ベ ル ク リ ン 反 亦 陽 性 転 化 後 一 年 以 内 の 者
- 三、妊 産 婦
- 四、疾 病 に かゝ り 又 は 身 体 虚 弱 で 保 護 を 要 す る 者 お よ び そ の 他 必 要 と 認 め ら れ る 者

(食 料 品 製 造 業)

(2) 産 前 産 後 の 休 業

産前産後の休業については、「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ず、又「産後六週間を超過しない女子を就業させてはならない。但し産後五週間を超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れば業務に就かせることは差し支えない」と定めている。（法第六十五条）

この産前産後の休業について、規定あるものは比較的多く、一六二協約のうち一一（六八、五％）が規定あるものである。（表八参照）

表八 産前産後の休業

昭和29年12月 婦人少年局 調

産 業 名	協約数	規定なし	規定あり	12週以内	12週を超える	不 明
D 鉱 業	15	5	10	7	3	
F20 食 料 品 製 造 業	8	1	7	5	2	
F22 紡 織 業	16	3	13	11	2	
F23 衣服及び身用品製造業	3	1	2	2	0	
F26 靴及び類似品製造業	8	2	6	6	0	
F27 印刷出版及び類似産業	10	1	9	5	4	
F28 化 学 工 業	10	1	9	9	0	
F30 ゴム製品製造業	8	2	6	5	1	
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	3	5	3	1	1
F33 オーク金風 製 造 業	12	1	11	10	1	
F36 電気機械器具製造業	5	2	3	3	0	
G 卸売及び小売業	9	1	8	7	1	
H 金融及び保険業	19	18	1		1	

産 業 名	協 約 数	規定なし	規定あり	12週及びそれ以内	12週を超えたる	不 明
丁 運輸通信及びその他の公営事業	20	5	15	11	4	
キ 化学工業	11	5	6	5	1	
キ 針	162	51	111	89	21	1
面 全 比	100	31.5	68.5			

規定している協約のうち八九は十二週及びそれ以内（表現上におけるニュアンスの相違はあるが大体法と同じ）で十二週を超える休業を認めている協約も二一ある。明面不明が一あるが、これは細部を就業規則にゆづっているものである。

十二週を超える休業を認めている例としては、各四五日、通算九〇日、通算一〇〇日、前大週以内後九週以内、前大週後七週、妊娠七ヶ月目以後産後三ヶ月まで専ら産後があるが、産前産後八五日と定めているもの及びそれと類似の規定（つまり産前産後各大週間及び出産当日）が九件あるのが目立っている。

十二週又はそれ以内と分類した中には、前後各大週、前大週以内後六週、前後各六週以内と定めるもの等がある。そのうち最後にあげた産前産後各大週以内と定めている場合は、産前については問題ないが、産後については大週間を超過しない女子の就業は法で原則的に禁止されているのだから問題がある。又通算十二週間という規定は、産前に四週間しか休業しない場合には産後八週間休業してよいという事ならば、国鉄労働条約や百三号「母性保護に関する条約」には通算で少くとも十二週間としている趣旨にも合致し、母性保護の点からよりよい保護といえよう。

法の規定と同じ、又はそれに近いものの例には次のようなものがある。

例一 休暇を次の通り定める

三 出産休暇

イ 産前 大週間以内で休暇を請求することができる。

口 産後 六週間の休暇を与える。但し五週間に至過し左者が

(以下法と同じ)

(食料品製造業)

例二 出産休暇

1 本人出産の場合 産前産後通算十二週間

(紡織業)

例三 会社は組合員が左の事由に該当した場合に本人の請求により夫々特別休暇を与える

一 略
二 出産休暇

女子組合員が分娩する場合

産前 六週間以内

産後 六週間以内 但し五週間に以内は就業させない

(重機械器具製造業)

例四 産前産後の分娩休暇は産後六週間に含み十五週間とし 賃金に相当する手当を支払う

前項の休暇は医師が延長を必要とする事を証明し且時は所定期間を超えて休業する事ができる

但しこの場合出勤扱いとするが手当を支給しない (運輸業)

例五 会社は組合員が七ヶ月目以後において会社に休業を申し出た場合、又は産後三ヶ月に至過しない場合は就業させない

但し産後五週間に至過して本人が就業を希望し、医師が支障のないものと認め左場合はこの限りでない

(卸売及び小売業)

例六 出産休暇

本人及び配偶者が出産する場合に次の日数有給休暇を与える

1 本人出産の場合 産前産後各四二日及び出産当日 (食料品製造業)

産前産後の解雇制限

法で認められた産前産後の休業中の期間及びその後三十日間は解雇できないことになっている。(法オ十九条)

これに見合つ規定のある労働協約は四〇（二四・七％）を、そのうち三五協約は法と同じ範囲の規定をしてい
る（例一） 法を上廻る協約期間を定めているものが四協約、法を下廻るとみられる協約が一あった。（表
の添）

表 9 産前産後の解雇制限

産 業 名	協 約 数	規定なし	規定あり	昭和 29 年 12 月 婦人少年局 請		
				法と同じ	法を上廻る	法の下の 法違反
D 食 料 品 製 造 業	15	12	3	3	0	
F20 食 料 品 製 造 業	8	3	5	5		
F22 紡 織 業	16	7	9	7	2	
F23 衣服及び日用品製造業	3	3	0			
F26 紙及び類似品製造業	8	6	2	1	1	
F27 印刷出版及び類似産業	10	9	1	1		
F28 化 学 工 業	10	5	5	5		
F30 プラスチック製品製造業	8	8	0			
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	7	1	1		
F33 木一次金属製造業	12	9	3	3		
F36 電気機械器具製造業	5	2	3	3		
G 卸売及び小売業	9	7	2	1	1	
H 金融及び保険業	19	18	1	1		
J 運輸通信及び郵便公達手業	20	16	4	4		
K サ ー ビ ス 業	11	10	1			1
計	162	122	40	35	4	1

法を上廻るものは十八週及びその後三十日間は解雇しない。前六週後七週及びその後三十日間のもの、産前産後休業期間及びその後六十日間（例三）、引続き一ヶ月以上勤務しない場合と定めるものなどである。このうち前の二つは産前産後休業の日数が法を上廻っており、その後三十日間と規定したため法を上廻ることになつてゐるものである。

例一 女子が出産のため休業する期間及びその後三十日間は解雇しない。（運輸業）

例二 会社は次の各号の一に該当する期間及びその後三十日間は休業を解雇しない。

但し天災地変その他止むを得ない事由のた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
 一 産前産後の女子がこの協約により休業する期間

注 協約では「女子組合員が出産する場合出産休暇として産前産後を通じて一八週間の休暇を与える」

（紡織業）

例三 業務上負傷し又は疾病にかゝり療養のため休業する期間及びその後六十日間並びに妊産婦が出産休暇

をとる期間及びその後六十日間は解雇しない

（紡織業）

逆に法に抵触するおそれがあるものとして「産前産後の休業の期間中組合員を罷免してはならない」と定められたものがある（例四）。この協約には産前産後の休業期間が規定されていないので詳細不明であるが、産前産後の休業期間のきめ方によつては法違反のおそれがある。

例四 産前産後の休業の期間中組合員を罷免してはならない

（サービス業）

また別に「産後六週を至過しても出勤出来ないときは休職にする」「休職一ヶ月を至過したとき退職とする」という非常にきびしい事例（食料品製造業）があつたが、この労協協約には産前産後の解雇制限規定（法と同じ）があるので、奇異な気がする。

(五) 育児時間

生後滿一年未満の生児を哺育する女子は（法才三十四条で規定している）休憩時間の母か一日に二回 それ
それ少くとも三十分の生児を育てる時間を請求出来、その時間中使用者はその人を切かせてはならない。（法才
六十六条）

これに相当する規定は比較的多くの協約にみられ七六（四六・九%）ある（表10参照）

表 10 育児時間

昭和29年12月 婦人少年局 編

産 業 名	協 約 数	規定なし	規定あり	各30分以内	各30分	各30分以上	時間規定のないもの
D 紡 織	15	5	10	2	5	3	
F20 食 料 品 製 造	8	4	4	2	2	0	
F22 衣 服 及 び 身 題 品 製 造	16	4	12	0	9	3	
F23 靴 履 及 び 靴 類 製 造	3	3	0				
F26 紙 及 び 紙 類 製 造	8	3	5	0	4	1	
F27 印刷出版及び類似産業	10	4	6	1	4	0	1
F28 化 学 工 業	10	6	4	0	4	0	
F30 プラスチック製品製造	8	4	4	0	1	3	
F32 ガラス及び土石製品製造	8	3	5	0	5	0	
F33 非一次金属製造	12	3	9	0	7	2	
F36 電機機械器具製造	5	1	4	0	4	0	
金 融 及 び 小 売 業	9	7	2	0	2	0	
金 融 及 び 採 炭 業	19	19	0				
運輸通信及びその他の公益事業	20	11	9	0	7	2	

件 数	比	11	9	2	0	2	0
162	86	76	5	56	14		
100	53.1	46.9					

規定あるものの内訳をみると、七六協約のうち一日二回各三〇分づつと定めるものが五六で最も多く（例一）、それを上廻ると考えられるものが一四協約、下廻るもの五協約であり、適宜与えらるというものがあつた。上廻るとみられるうちには一日三回各三〇分、一件、一日二回各四〇分とするもの三件（例二）、各三〇分以上一時間以内一件、少くとも三〇分づつ五件（例三）、各三〇分以上二件、少くとも二回一回につき三〇分と定めるもの一件、一日二回各三〇分であるが特別の事情があるときは一年以上の生児を育てる女子が申し出た場合にも与える一件がある。

下廻るものには二回各三〇分以内四件、一日二回二〇分づつ一件（例四）がある。各三〇分以内と定めるものについては、違反とも去へないが法では少くとも三〇分と定めているのに対し、ニュアンスが異っている。その他、適宜与えるときめている一件についてはむしろ具体的に定めるべきである。

また育児時間中の賃金について法は規定していないが、労働協約には規定することが好ましい。

例一、生後満一ケ年に達しない生児を哺育する女子の請求があつた場合は所定の場所にて休憩時間の外に一日二回各々三十分間の育児時間を与え、その時間は労働したものとして取扱う。（紙及び類似製品製造業）

例二、生後満一ケ年に達しない乳児を育てる女子には予め申し出て、就業時間中に休憩時間の外一日二回、一回につき四十分の育児時間を与えることができる。（オー次金属製造業）

例三、生後満一ケ年に達しない生児を育てる女子従業員は六十一条の休憩時間の外に一日に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。

会社は前項の育児時間中はその従業員を使用しない（紡織業）

例四、生後満一ケ年に達しない生児を育てる女子には休憩時間のほか一日二回各二十分の育児時間を与える

(印刷出版及び類似業)

(六) 生理休暇

生理休暇に關し法では、生理日の就業が著しく困難な女子が請求したとき又は、女子年少者労働基準規則の定めのように労働時間の大部分を立業又は下取作業する業務、精神的紧张的緊張を著しく必要とする業務その他の生理に有害な業務に従事する女子が請求した場合、使用者は就業させてはならないと定め、使用者が特定の措置を講じた場合は就業させることが出来るとしている。

これについての規定は労働協約のなかでは最も規定状況がよく一ニ二七五・三%がさめている。その規定の仕方は4差万別といつてよい程であるが、一応日数を定めているものと、定めのないものに分けると表11のとおりである。(表11参照)

表11 生理休暇

昭和29年12月 婦人少年局 編

産 業 名	施設数	規定なし	規定あり	請求日数 又は 必要日数	1 日	2 日	3 日	4 日	その他
D 食 料 昭 製 造 業	15	4	11	2	1	2	5	1	1
F20 食 料 製 造 業	8	0	8	6	0	2	0		
F22 衣 服 及 び 製 造 業	16	2	14	5	1	6	2		
F23 衣 服 及 び 製 造 業	3	1	2	1	0	1	0		
F26 紙 及 び 製 造 業	8	1	7	1	1	1	3		1
F27 印 刷 出 版 及 び 製 造 業	10	1	9	2	0	1	0		
F28 化 学 工 業	10	1	9	4	1	3	1		
F30 ゴ ム 製 品 製 造 業	8	2	6	3	2	0	1		
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	2	6	1	0	3	1		

種別	日数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
乗一次金屋限連乗	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
乗二次金屋限連乗	5	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
乗三次金屋限連乗	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
乗四次金屋限連乗	19	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
乗五次金屋限連乗	20	3	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
乗六次金屋限連乗	11	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
乗七次金屋限連乗	162	40	122	41	10	12	23	6	2	2	2	2	2	2
計	100	24.7	25.3											

日数と定めているものうちでは一生涯時数日と定めているものと一月幾日ときめているものとがあるが、前者が一般的で後者は少い。

請求により与える、又は、所要日数と定めているものは四一である。(例一、例二) 生涯休暇の日数を一日と定めるもの一〇件(例三)、二日が最も多く四二件(例四)、三日が二三件(例五)、その他六件がある。

その他六件のなかには、重労働三日、軽労働二日と定めているもの、事務と作業員とに日数に差があるもの、乗務員三日、他は二日、車掌三日、その他一日というように業務によって日数に差のあるものが五件(例六)で他の一件は就業規則によるため、協約上では不明のものである。

例一 休日ならびに有給休暇は次の通りとする。

二 有給休暇

(一) 生涯休暇 本人より請求あり。左期間

(二) 印刷出版及び類似業

例二 右のほか女子に対しては左の休務が認められる

一 生涯休暇 生涯日の就業が著しく困難で本人の申出があるとき所要日数

例三 次の各号の一に該当するときは休暇を与える

二 事故休暇

3 女子従業員が生理時、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理日に有害な業務に従事する女子に限り毎朝一日、但し特に必要なものは医師の診断書を添付して毎朝必要期間

(ゴム製品製造業)

これに関連して、労務基準法解釈例規の見解を摘記すると

「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つた場合には、これを与えることとし、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つてしめるよう指導されたい」(昭和二三、五、五基発オ六八二号)

例四 休日、休暇を次の通りとする

忌引休暇

女子生理休暇一ヶ月に付

二日

前項の場合会社は実収賃金の全額を支給する

(衣服及び身体用品製造業)

例五 普通休暇

生理休暇

生理日の就業が著しく困難な女子が生理休暇を請求した時は生理休暇を与えるものとす
る、但し此の場合は三日間止とする「有給」

(紡織業)

なお再び解釈例規によると

「生理日の長短及びその難易は各人によつ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なされていれば差支えない」

「昭和二三・五・五 基発六八二号」

例六 会社は、生理日の就業が著しく困難な女子が生理休暇を請求した場合には、これを認める。

前項の場合、左の各号に掲げるものについてそれぞれ下記の通り有給とする

- 一 自動車等 毎朝 三日
- 二 その他の者 毎朝 一日

(運輸系)

(七) 婦科救済

法六十八条により女子が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合、使用者は旅費を負担しなければならない。但し、その解雇の理由となった重過失について労務基準監督署長が認定しるときは例外である。

協約のうち、これに対応する規定があるものは非前条に少く一〇・六二%にとどまり、紡織業に四あるのが目立っている。(表に参照)

表六 婦科救済

昭和29年12月 婦人少年局 編

産 業 名	場 所	約 数	規 定	規 定
D 弦 索 製 造 業		15	13	2
F20 食 料 品 製 造 業		8	7	1
F22 初 級 製 造 業		16	12	4
F23 衣服及び身廻用品製造業		3	2	1
F26 紙及び類似品製造業		8	8	0
F27 印刷出版及び類似産業		10	10	0

産 業 名	協 約 数	規 定 な し	規 定 あ り
F228 比 呂 製 工 業 製 造 業	10	10	0
F30 J'Δ 製 品 製 造 業	8	8	0
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	7	1
F33 木一材金枝風興製造業	12	12	0
F36 電 産 及 び 小 売 業	5	5	0
G 卸 販 及 び 小 売 業	9	9	0
H 金 融 及 び 保 険 業	19	19	0
J 運輸通信及びその他の公益事業	20	19	1
ス ナ ー ビ 入 業	11	11	0
計	162	152	10
面 分 比	100	93.8	6.2

規定の仕方は殆んどが法の規定そのまゝで（例一）を以て茲に属するある会社で、法では解雇の日から十四日以内となっている期間を「止むを得ない認めを時は更に二ヶ月以内延長出来る」とするものがあつた。

例一 女子又は満十八才未満の者が解雇された日から十四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。（紡 織 業）

例二 会社は組合員が次の各号の一に該当し、その日から十四日以内に帰郷する場合には旅費を与える

一 満十八才に満たない者又は女子を才廿二条各号の定めにより解雇した場合及び女子停年退職の場合

（紡 織 業）

（一）その他

（二）停年制

停年については法に規定がないのであるが、労働条件に関するものであるので調べてみると規定のある協約は

百七で、六六%に当る。
 そのうち同年に男女差のあるものが二〇（一二・三%）で規定あるもののうち一九%弱を占めている。（表13参
 照）それ以外の八七協約は同年に男女差がない（協一）

表13 同年制

昭和29年12月 婦人少年局 調

産 業 品	協約数	規定なし	規定あり	男女差なし	男女差あり
D 織 造 業	15	4	11	11	0
F20 食 料 製 造 業	8	2	6	2	4
F22 紡 織 業	16	6	10	8	2
F23 衣 服 及 び 縫 造 品 製 造 業	3	3	0	0	0
F26 紙 及 び 類 似 品 製 造 業	8	0	8	5	3
F27 切 削 品 及 び 類 似 品 製 造 業	10	4	6	6	0
F28 化 学 工 業 製 造 業	10	4	6	5	1
F30 ゴ ム 製 品 製 造 業	8	2	6	3	3
F32 ガラス及び土石製品製造業	8	2	6	5	1
F33 ギ ャ ン 金 属 製 造 業	12	4	8	7	1
F36 電 気 機 械 器 具 製 造 業	5	0	5	4	1
G 卸 売 及 び 小 売 業	9	1	8	4	4
H 金 融 及 び 保 険 業	19	11	8	8	0
J 運 輸 通 信 及 び そ の 他 の 公 益 事 業	20	4	16	16	0
K サ ー ビ ス 業	11	8	3	3	0
計	162	55	107	87	20

種	類	必	別	数	規	定	の	規	定	の	男	女	差	の	規	定	の	男	女	差	の
面	分	比		100	34.0			66.0													

男女によって差のあるもののうち

男子 満五五才 女子 満五〇才と定めているもの

一七 (例二)

男子 〃五五才 女子 〃四五才

二

男子 〃六〇才 女子 〃五〇才

一

である。

男子五五才女子五〇才と定めたもののうち、一は法制により停年の異なるもので(参事・副参事 六〇才 主事以下の男子五五才 女子五〇才) がある。

男女差のある二の件のほか、給仕二〇才、その他五五才とするもの 二 (例三)

組合員五五才 但し給仕一八才とするもの一、車掌三〇才、運転者四五才、その他五五才とするもの一がある。

例一 停年は満五五才とする。

(金融業)

例二 組合員の停年を次の通りとする。

男子 満五五才 女子 満五十才

停年に達し左で会社が特に必要ある場合は事前に組合に通報し停年後一年毎に労働契約を更新するにと出来る。二の場合勤続年数は通算する。

(食料品製造業)

例三 組合員の停年を左のとおりとする

一 給仕 二十才

二 その他の組合員 五十五才

(印刷出版業)

(2) 非常時

法才二十五条により労働者及び労働者の収入によって生計を維持する者の出産、婚嫁等の非常の場合の費用に充てるために労働者が請求する場合には支払期日前でも既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

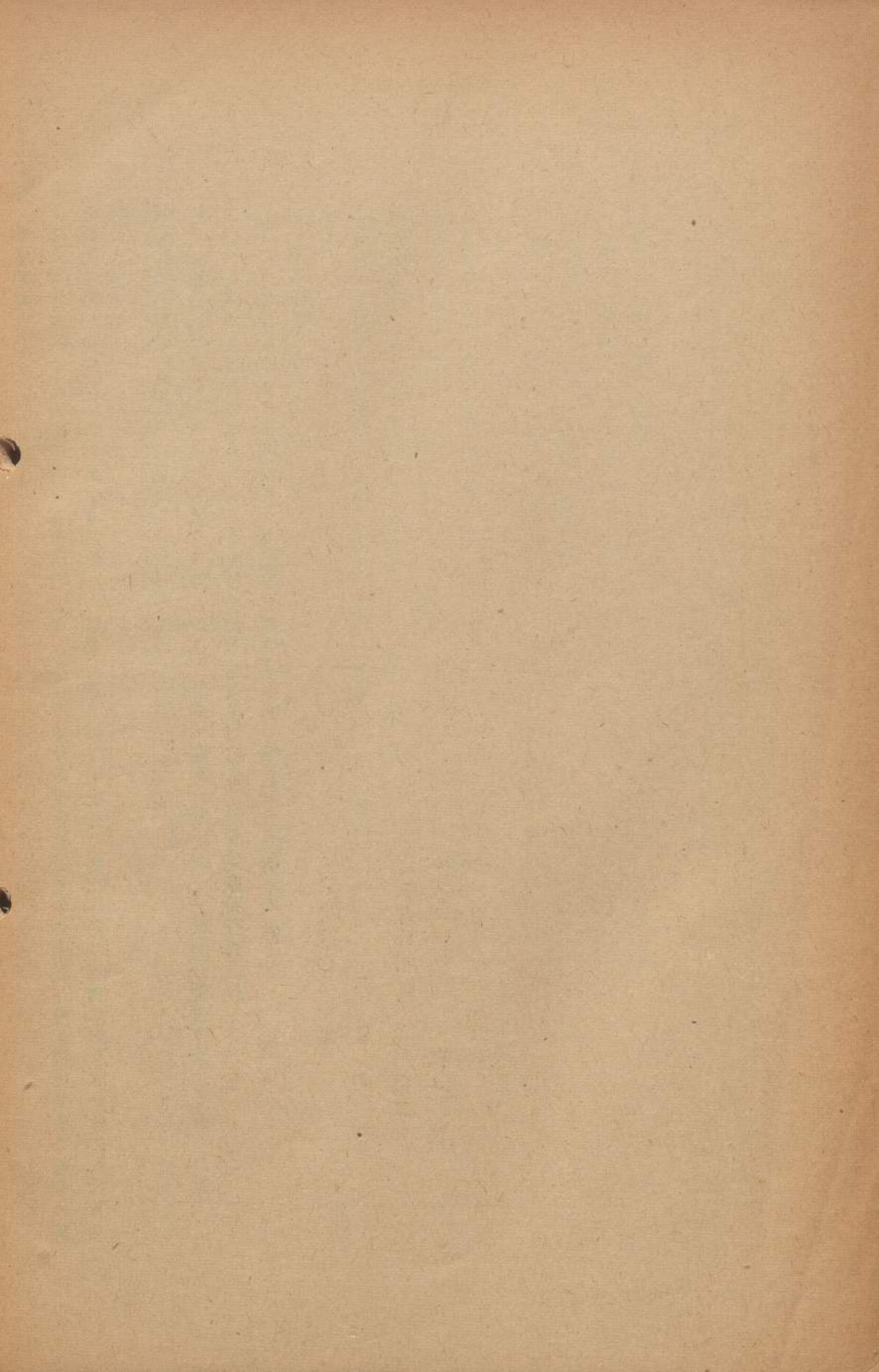
協約に右の定めに対応する規定には次の如き例がある。

例一 組合員が次の各号の一に該当するときは 既往の勤務日数に対して賃金を請求することができる。

一 本人又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病又は災害の場合

二 本人又はその収入によって生計を維持する者の婚嫁又は葬儀の場合

三 省略



一九五五年 二月 一〇日印刷

一九五五年 二月 一五日発行

編集兼 東京都千代田区大手町一の七

発行人 労働省婦人少年局

印刷人 東京都渋谷区中通一の二七

吉屋昭幸

印刷所 東京都渋谷区中通一の二七

株式会社 響文社

電話(40)六二九三

