

昭和三十一年三月
婦人労働資料 第五一号
8-9

就業規則の中の女子に特殊な規定について

労働省婦人少年局

就業規則の中の女子に特殊な規定について

目次

一	調査の趣旨及び方法	1
二	調査結果の概要	1
1	男女同一賃金の原則	3
2	労働時間、休日等	4
(1)	時間外労働の制限	5
(2)	休日の就業禁止	6
(3)	深夜業の禁止	8
3	危険有害業務の就業制限	8
4	産前産後	10
(1)	軽易業務への転換	10
(2)	産前産後の休業	11
(3)	産前産後の解雇制限	13
5	育児時間	13
6	生理休暇	16
7	帰郷旅費	18
8	停年制	18

9 その他

(1) 非常時払

(2) 退職金

附表 就業規則の中の女子に特殊な規定の有無

25 21 21 17

一 調査の趣旨及び方法

多数の労働者を使用する事業場では、就業の開始、終了をはじめ、勤務規律、賃金その他労働条件について、すべての労働者に共通する画一的な規則が必要である。このような目的のため、工場、鉱山その他の事業場において労働者の就業上の条件や、その服すべき職場規律等を定めたものが就業規則である。

労働基準法は、常時一〇人以上の労働者を使用する使用者に、就業規則の作成を義務づけ、その記載事項について詳細な規定を設けている。（労働基準法第九章就業規則参照）

本調査は、このような就業規則の性質にかんがみ、事業場の就業規則に女子に特殊な規定としてどんな事項がとりあげられ、どのように定められているかを明らかにして、労働者及び使用者の参考に供しようとするものである。

調査方法は資料調査であり、次のように実施した。

日本経済新聞社発行「会社年鑑」一九五四年版（日本における代表的な企業が収録されている）に収められた会社から抽出した五〇九の事業場に対して、昭和三〇年六月に就業規則の寄贈を依頼し、その結果送付された二四〇の事業場（別表）の就業規則について、女子に特殊な規定及び一般的な規定でも女子に關してとくに定めのある条項について、集計分析を行った。

二 調査結果の概要

註1

註2

二四〇の就業規の中、女子に特殊な規定を有する就業規則を項目別に見ると（別図）、産前産後の休業について定めているものが九四・六％で最も多く、停年制（九三・七％）、生理休暇（九二・九％）の順と

別表、調査対象事業場数

産業分類	事業場数
総数	240
D 鉱業	14
E 建設業	4
F 製造業（計）	148
20 食料品製造業	14
21 煙草製造業	1
22 紡織業	18
26 紙及び類似品製造業	5
27 印刷、出版及び類似産業	2
28 化学工業	22
29 石油及び占炭製品製造業	3
30 ゴム製品製造業	2
31 皮革及び皮革製品製造業	1
32 ガラス及び土石製品製造業	5
33 第一次金属製造業	14
34 金属製品製造業	1
35 機械製造業	20
36 電気機械器具製造業	13
37 輸送用機械器具製造業	17
38 医療機械、理化学機械、写真機製造業	5
G 卸売及び小売業	12
H 金融及び保険業	28
I 不動産業	2
J 運輸通信及びその他のサービス業	33
K サービス業	4

なっている。危険有害業務の就業制限、帰郷旅費及び男女同一賃金の原則について規定のある就業規則は半数に満たなかった。

以下項目毎に説明することとする。

註1 この調査において女子とは、満十八才以上の女子をいう。十八才未満の女子については、年少男子と並んで、一般の女子より厚く保護されている。

註2 労働協約中の女子に特殊な規定については、昭和三十年一月、労働省婦人少年局発行「労働協約中女子に特殊な規定」

参照

別図 女子に特殊な規定
を有する就業規則数 (%)

	0	25	50	75	100%
1 産前産後の休業					94.6
2 停年制					93.7
3 生理休暇					92.9
4 時間外労働の制限					82.9
5 休日の就業禁止					72.9
6 深夜業の禁止					68.8
7 育児時間					68.8
8 産前産後の解雇制限					58.4
9 軽易業務への転換					55.0
10 危険有害業務の就業制限					42.5
11 帰郷旅費					35.0
12 男女同一賃金の原則					17.9

就業規則数 = 240

1 男女同一賃金の原則
基準法第四条は、女子であることとを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならないと規定している。

就業規則二四〇の中で男女同一賃金の原則を定めているのは四二二(七七)であるが、その規定内容をみると、

(1) 賃金について差別しないとするもの(例4.2)

るもの(例4.2)

(2) 労働条件又は職場生活において差別しないとするもの(例3.4)

(3) 単に差別的取扱をしないとするもの(例5.6)

となつてゐる。

例1 社員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待遇を受けることはない。

(N油脂)

例2 賃金は、従業員の国籍、信条及び社会的身分又は男女の性別によつて差別を設けてはならない。

(S電気)

例2は賃金について差別しないことを、性別以外の事項についても併せ謳っている。

例3 従業員は、その信条又は社会的身分、門地又は性別を理由として職場生活において差別的待遇をうけることはない。(M電気)

例4 従業員は、その国籍、人種、信条、性別又は社会的身分等の如何によつて労働条件について差別的な取扱をうけることはない。

(T製薬)

例4は基準法第三条(均等待遇)の規定を性別による差別禁止にまでおしひろげて示したものと解される。労働条件には賃金、労働時間を始め企業整理の場合の解雇基準、停年制などが含まれる。

例5 従業員は、その人種、宗教、信条、性別、門地または身分等を理由とした差別的取扱をうけることはない。

(N銀行)

例6 従業員は、性別、人種、宗教、政治的信条その他の理由で差別的取扱を受けることはない。

(S化学)

右の例は差別的取扱の禁止を定めているが何について差別しないのかを明らかにしていない。賃金とか或いは賃金よりも広く労働条件について差別しない趣旨であろう。

2 労働時間、休日等

基準法第六十一条は、女子の時間外労働に制限を設け、休日労働を禁止している。又第六十二条では、女子の深夜業(午後十時から午前五時まで)を原則として禁止している。

就業規則の中で、女子の労働時間について規定しているものは、

時間外労働の制限

一九九(八二・九%)

休日労働の禁止

一七五（七二・九％）

深夜業の禁止

一六五（六八・八％）

であつた。

(1) 時間外労働の制限

基準法は、労使の協定による場合でも、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る時間外労働を禁止し、例外として、決算の場合には、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と規定し、法的に許される時間外労働の範囲を定めている。

例1 満十八才未満の者及び女子については、休日に出勤させ、或は実働八時間を超えて時間外労働をさせない。但し、満十八才以上の女子については一日につき二時間、一週間について六時間、一年について百五十時間の範囲内で時間外労働をさせることがある。又決算のために必要な計算書類の作成等の業務には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ある。

(T 鉱業)

例2 満十八才以上の女子は会社と組合支部との協定により法定労働時間を超えて、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以内の時間外労働をさせられることがある。

(N 食品)

例3 満十八才以上の女子は一日に二時間（一週間に六時間）以上の時間外勤務をさせることはない。

(D 電線)

右の例は何れも、基準法と同一の趣旨を定めたものと思われるが、例3は、一年について百五十時間の制限規定を欠いている。

例4 満十八才以上の女子には、・・・一日について三時間、一週間について一二時間一年を通じ四五〇時間を超えて時間

外勤務をさせることはない。

(M 鉱業)

一日の労働時間が、七時間である事業場の就業規則であるが、一年間の労働日数が三百日を超える女子についてはともかく、労働日数が三百日以下のものについては、基準法で許される一年につき百五十時間の制限を超える場合も考えられる。

なお次の例に見られる様に、何ら具体的には時間の制限を定めないので、実質は法と同一のものもある。

例5 女子従業員及び年少者の勤務（勤務時間）に関しては、労働基準法の定めるところによる

（〇化学）

(2) 休日の就業禁止

女子の休日就業は、協定（法第三十六条）による場合も禁止されているので、就業規則で日曜日を休日と定めている場合、日曜日に出勤させるには予め振替休日を指定して労働させなければならない（昭和一二四・九・三十一基収第三〇〇〇号）

例1 （女子及び満十八才未満の者は・・・休日勤務をきせることはない。但し代休を与えた場合はこの限りでない。）

（T鉱業）

例2 満十八才未満の者及び女子には休日就業させない。但し満十八才以下の者は一週間、女子は四週間を超えない範囲で予め

振替休日を指定した場合はこの限りでない。

（M商事）

但書の「代休」（例1）の意味が、予め休日を定めて与えるという趣旨であれば基準法の趣旨と合致するわけであるが、漠然といつか代休を与えるというのであれば必ずしも適切でない。その点、例2の場合は明白に予め振替休日を定めることになっている。

週休制の例外（法第三十五条第二項）を適用することを認め（例3）、あるいは、週休制に基く休日以

外の休日（祝祭日等）には労働させる（例4）というのもある。

例3 業務上必要であるときは労働組合と協定の上、前条の休日を変更又は廃止若くは休日出勤とすることがある。但し女子及び

十八才未満の男子は、四週間の休日が四日を下ることではない。

（T 繊維機）

例4 満十八才未満の者及び女子は休日には就業させない。但し四週間を通じ四日を超える休日毀滅は此の限りでない。

（M 食品）

(3) 深夜業の禁止

深夜勤務をさせないと規定（例1）しているものが最も多い。基準法に基いて、許される女子の深夜業の範囲（看護婦、電話交換手等）を定めたもの（例2、3）あるいは、交替制によつて労働させる場合の例外規定を定めているものもある。（例4）

例1 女子及び満十八才未満の者には休日勤務及び深夜勤務をさせない。（（F 鉄道））

例2 女子は午後十時から午前十時までの間において就業させない。但し次の各号の一に該当する者はこの限りでない。

1 医療関係に従事するもの

2 電話交換手

（D 鉱業）

例3 満十八才未満の者及び女子は、午後十時から午前五時までの間において就業させない。但し前条によつて就業時間を延長（法

第三十三条）する場合……病院勤務その他特殊勤務の女子についてはこの限りでない。

（M 製鉄）

例4 次の各号に該当する場合を除く他、女子及び十八才に満たない者を深夜は労働させることはない。但し交替制によつて勤務する十六才以上の男子についてはこの限りでない。

1 交替制をとっている工場においては行政官庁の許可を受けて午後十時三十分まで労働させる。

災害その他避けることのできない事由によつて臨時の必要がある場合に、行政官庁の許可を受けて深夜に労働させることがある。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受けるとまかない場合においては、事後遅滞なく届出る。

（F 紡績）

危険有害業務並びに重量物取扱の制限について規定のある就業規則は、

危険業務に関する規定のあるもの

一〇二（四二、五％）

有害業務

九五（三九、六％）

重量物取扱

八三（三四、六％）

である。又職業関係の就業規則十四の中、四の就業規則が坑内労働の禁止を定めている。

規定の内容は、例1、2の如くいかなる業務が具体的に危険有害業務に該当するか、これを定めていないが、趣旨は基準法（第六十三条）と同様と思われる。

例1 満十八才未満のもの及び女子は、危険又は衛生上有害な業務並びに重量物を取扱をする業務には就業させない。

（S石油）

例2 会社は、満十八才未満の者及び女子を法令に規定する危険、有害な業務に就かせ又は法令に規定する重量物を扱う業務に就かせない。

（D製糖）

坑内労働の禁止を危険有害業務の就業制限と併せて定めているものとして、

例3 女子及び満十八才に満たない者については深夜、坑内勤務または危険有害業務に従事させない。但し、交替勤務に就業する満十六才以上の男子従業者及び病院勤務の女子従業者については、深夜勤務を命ずることがある。

（M鉱業）

この種規定の有無は、産業によりかなり相違しており、卸売及び小売業、金融及び保険業の就業規則には殆んど定がなかった。（附表参照）これらの産業においては、業務の性質上、その必要を認めないからであると思う。

4 産前産後

基準法は、第六十五条において妊娠時に軽易な業務への転換をみとめ、出産の前後それぞれ六週間の休業を認め、更に第十九条によつて産前産後の休業期間及びその後の三十日間の解雇を制限している。これらの母性保護について定のある就業規則は、

軽易業務への転換

一三二（五五％）

産前産後の休業

二二七（九四、六％）

産前産後の解雇制限

一四〇（五八、四％）

であつた。

(1) 軽易業務への転換

基準法とは同一趣旨のものもあるが（例1、2）妊婦を要保護者として、業務転換の外、就業制限やその他保健衛生上必要な措置を講ずるうと規定している（例3）ものが多い。即ち軽易業務への転換の定ある就業規則のうち

他の健康要保護者と併せて妊娠の軽易業務転換を謳っているもの九七、基準法と同一趣旨のもの三五であつた。

例1 部長又は支店長は、妊娠中の女子が請求したときは、他の軽易な職務に転換させなければならない。

（N銀行）

例2 妊娠中の女子は他の軽易な作業に転換することを求めることが出来る。

（T肥料）

例3 左の各号の一に該当する者は、健康要保護者として就業制限、作業転換、治療その他保健衛生上必要な措置をとること

がある。

一、 ツベルクリン反応陽性転位後一年以内の者

二、 病気はかゝり又は身体弱く一定の保護を必要とする者

三、 妊婦

四、 その他前条の健康診断の結果医師が必要と認める者

従業員は、前項の処置に従わなくてはならない。

(G食品)

(2) 産前産後の休業

基準法と同一内容の産前産後各六週間を与えると定めているものが最も多い。(例1、2)例3以下は、それぞれ法の規定を上廻る休暇日数を定めているが、帰郷して出産する場合等、その往復日数を出産休暇と定めているものがある。(例5)

例1 六週間以内に出産豫定の女子が休業を申出たとき及び産後六週間を経過しない女子は就業させない。但し、産後五週間を経過して本人が就業を申出て医師又は衛生管理者が支障なしと認めたときは就業させることがある。(T食品)

例2 従業員の休暇は左の通りとし有給とする。但し出産休暇は無給とする。

一 年次有給休暇

二 出産休暇 産前産後各六週間

三 以上略

(C電気)

例3 従業員は左の場合に特別有給休暇を受けることができる。

出産する女子 産前六週間、産後七週間

(S 石油)

例4 従業員は、年次有給休暇の外左の休暇を受けることができる。

女子従業員の産前産後 各四十二日及び出産当日

(F 食品)

例5 従業員は左の場合、それぞれ定められた日数の範囲内で休暇を請求することが出来る。

本人の産前産後

前後各六週間に出産日及び出産地への往復日数を加えた日数

(K 製糸)

産前産後の休業について定めのある二二七の就業規則を休暇日数によつて見ると次のとおりである。

休暇日数十二週以内のもの

一七二

〃 〃 を超えるもの

五五

内 訳

1 休暇日数八五日

二三

2 産前産後通産九〇日

一〇

3 産前六週間産後七週間

一一

4 産前産後各七週間

一

5 産前産後通算一〇〇日

二

6 産前六週間産後九週間

二

7	産前九週間産後六週間	一
8	産前産後通算各八週間	一
9	" " 四ヶ月	二
10	" " 一八週間	一
11	その他	一

(3) 産前産後の解雇制限

基準法は、産前産後の休業期間及びその後三十日間の解雇を制限している（第十九条）が、これと同趣旨の内容を定めた就業規則が多い（例1）。又基準法で定める解雇制限期間より長い期間の解雇を制限しているものもある。（例2）

例1 会社は、第五十四条（天災、地変により会社の事業継続が不可能になったとき）のときを除き左のものを解雇しない。

女子従業員の産前、産後の各六週間及びその後の三十日間

(I 機械)

例2 第四十八条第一項第七号（業務上負傷し又は疾病にかゝり休業した期間）又は第八号（産前産後の休業期間）の規定に

定める特別休暇の期間、及びその後五十日間は、解雇は行わない。

(T 化学)

右の例2の外産前産後九十日及びその後三十日間、又は産前産後通算十三週及びその後三十日間は解雇しないと定めているもの等、解雇制限について定のある一四〇の就業規則の中、八の就業規則が法を上廻る定をしている。

女子労働者が、生後満一年未満の生児を哺育している場合、育児に要する時間を、一般の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分を与えなければならないという基準法第六十六条の規定に対応するものとして、その内容を見ると「午前及び午後」と与える時間を明記し、(例1)あるいは育児のための場所を指定したものもある。(例2)何れも法の規定をより具体化したものである。これに対して育児時間の回数、時間何れも定めていないもの(例3)もある。

例1 生後満一ケ年に達しない生児を育てる女子従業員がその生児の育児時間を請求した場合は午前午後各三十分間の育児休憩時間を与える。
(Mホテル)

例2 生後満一年に達しない生児を育てる女子は豫め申出て就業時間中休憩時間の外一日二回、一回について三十分の育児時間を所定の場所において受けることが出来る。
(T製鋼)

例3 生後一年未満の嬰子を哺育する女子従業員には、願出により第二十七条の休憩時間(一般の休憩時間)の外に哺育時間を与える
(O機械)

必要と認める場合、一年六ヶ月まで延長して育児時間を与えるというのが一件あつた(例4)

例4 生後満一年に達しない生児を育てる女子職員は、本人の申出によつて第二十三条の休憩時間(一般の休憩時間)の外に一日二回各三十分間の育児時間を受けることができる。但し、保母の届出により医師が必要と認めたときは、生後満一年六ヶ月まで延長することができる。

前項により勤務しなかつた時間に対しては給与を減額せず、勤務成績審査に影響させない。

育児時間について規定のある一六五の就業規則を与えられる時間によつて見ると、

(煙草製造)

一日二回各三十分と規定しているもの	一五七
一日二回各三十分以上と規定	三
一日三回各三十分と規定	一
回教及び時間の定のないもの	一
一日二回各四十分と規定しているもの	一
一日二回各三十分以内と	二
である。	

右の一日二回各三十分以内と定めているものについては、基準法で少くとも三十分と規定しているもので、就業規則の規定としを不適当であると思われる。最低限三十分の育児時間が確保されるよう定めることが望ましい。

6 生理休暇

生理日に就業することが著しく困難な女子及び生理に有害と認められる業務に従事する女子には、その請求があつたとき生理休暇を与えなければならない（第六十七条）

就職規則の規定としては、基準法が、生理休暇に対する給与の有無を定めていないので、この点を明らかにしたものが多い。（例1、2）。又「立作業をしない雇員以上のものにはこの生隆休暇を与えない」という例がみられ、意味はやゝ不明確であるが、生理休暇を与えない趣旨であれば、基準法に違反する疑がある（例3）

例1 従業者には特別休暇の外に次の休暇を与える。

生理休暇 必要日数（休日を含む）

但し、軽労二日、重労三日を限り有給

（M鉱業）

例2 女子社員は、生理休暇を受けることが出来る。

前項の休暇は、自動車々掌にあつては月二日を限つて有給とする。

（K交通）

例3 生理休暇

連続且つ過期的な場合一ヶ月三日以内（引続き三日を超えるときは会社医の証明書を要する）但し立作業をしない雇員以上の者はこの生理休暇を与えない。

（N紡織）

例4 左の場合には有給休暇とする

女子生理日

二日

（K印刷）

例5 女子社員は、その申出によつて一生理月に二日以内、年間二四日以内の有給生理休暇を受けることが出来る。(M製鉄)

基準法は、生理休暇に対する給与について有給とも無給とも無給とも定めていないので、就業規則で明らかにすることが望ましい。

例6 女子には基準法第六十七条に該当する場合に限り、三日以内の生理休暇を与える。

(O製紙)

生理日の就業が困難である日数は女子労働者について一定していないから、必要日数を与えるべきである。

註 生理休暇に関する解釈例規として「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されていれば差支えない。(昭和二三・五・五・基

発第六八二号)

生理休暇に関する規定のある二二三の就業規則を、日数によつてわけると

必要日数与える、又は日数の定めのないもの 一五三

休暇日数一日と定めているもの 三

" 二日 " 三一

" 三日 " 二七

" 三日以上 " 二

その他 七

であつた。その他の中には、職種により、又重労働と軽労働により異なる日数を定めているもの、特定の職種に限つて有給日数を定めているもの等がある。

7 帰郷旅費

女子労働者が、解雇の日から十四日以内に帰郷する場合において使、用、費、用、は、原、則、と、し、て、必、要、な、旅費を負担しなければならない。(法第六十八条)

帰郷旅費に關する定めは、ほど法と同一趣旨の事項が謳われている(例1、2)が、一五日以内に帰省する場合に旅費を支給すると規定しているものもある。(例3)

例1 女子又は、十八才未満の従業員が解職の日から十四日以内に帰郷する場合には第五十条の平均賃金(予告手当)の外に帰郷に要する旅費を支給する。但し懲戒解職の場合はこの限りでない。

(食品)

例2 女子又は、十八才未満の者が本人の責によらない事由で解雇され解雇の日から十四日以内に帰郷する場合は、前条の平均賃金(予告手当)の外、別に定めるところにより旅費を支給する。

(U化学)

例3 満十八才未満の者又は女子が解雇の日から十五日以内に帰郷する場合には前項の平均賃金の外に必要な旅費を支給する。

但し満十八才未満の者又は女子がその責に帰すべき事由に基いて解雇され会社がその事由について監督署の認定を受けた

時はこの限りでない。

(S機械)

なお、法と同一趣旨の十四日以内の帰郷に旅費を支給すると定め
七八、十翌日以内は六であつた。

別 表

就 業 規 則 数	比 率	実 数
停年の定ある 就業規則数	100 %	225
停年を男女差なく55才とするもの	72.4	163
停年に男女差のあるもの	17.3	39
職種又は作業内容により 停年に差のあるもの	5.8	13
停年を60才とするもの	2.7	6
" 57才 "	0.9	2
" 54才 "	0.9	2

女子に特殊な規定ではないが、停年制は就業規則の中でどのように定められているか、停年について男女差を設けているものがあるかどうかについてとりまとめた。停年の定めのある二二五の就業規則を、その規定内容により分けると別表のとおりで、停年を男女差なく五十五才とするものが最も多く、男女差を設けているものは少く、三九であつた。

この男女差について規定内容を見ると、

- 1 男子五十五才、 女子五十才 二二
2 男子五十五才、 " 四十五才 一一

- 3 男子六十才 女子五十五才 二
4 男子五十才 女子四十八才 二
5 男子五十才 女子三十五才 一
6 男子五十才 女子三十才又は結婚した場合退職する 一

註 例3のように職種別男女別に停年差を設けているものは、「停年に男女差のあるもの」に計上した。

停年到達者の取扱は、必要と認めるときは延長すると定めているものが多い（例1、2、3）なお、結婚した場合退職すると定めているものはわづか一件であつた（例4）

例 1 職員及び準職員が次の各号に該当するときは、退職とする。

一 年令が満五十五才に達したとき、鉦員の停年は、坑内勤務者にありては満五十才、坑外勤務者にありては満五十五才とする。

(N 鉦業)

例 2 停年退職は、男子満五十才、女子満四十五才とする。

但し特に会社が必要と認めた場合は再採用することがある。

(N 紡績)

例 3 従業員であつて左の各号の一に該当する場合は、解雇する。

一 左の停年に達した者。但し会社が必要と認める者はこの限りでない。

(イ) 職員 満五十五才

(ロ) 事務補助員、技術補助員 男子満五十五才

女子満四十五才

(ハ) 直接作業員 男子満五十五才

女子満四十五才

(ニ) 間接作業員 満五十五才

(N 製紡)

例 4 男子正社員の停年は五十才とし、停年に達したときは退職とする。

停年に達したときにおいても必要と認めたる場合は五年以内を限り年限を指定して停年を延長することがある。

女子正社員の停年は三十才とし、停年に達したときは退職する。女子正社員が結婚したる場合は退職とする。但し昭和

(1) 非常時払

基準法第二十五条は、労働者の出産、婚礼等の非常時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者に対する賃金を支払わなければならないと定めている。

就業規則中右の定めに対応する規定には次の如き例がある。

例 出産、結婚、葬儀、疾病、災害その他会社が特に必要と認めた場合にその費用に充てるため

当該従業員から請求のあつた場合はその都度既往の労働に対する賃金を支払う。

(○製紙)

(2) 退職金

退職金について定めをする場合には、退職金の支給条件、額の計算方法等を明確に定めなければならない。

退職金は死亡、停年による退職、会社の都合による退職、自己の都合による退職などの場合に支給されるが、結婚による退職の場合を支給条件にかゝり、併せてその場合の退職金の額を定めている例もあるので次に例示する。

例 1 退職金の計算は已むを得ざる退職と自己都合による退職に区分し退職時の基本給と職能給の合計額の二分の一額に夫々

別表第一に定める支給率を乗じて算出する。已むを得ざる退職と自己の都合による退職の区分は左に拠る。

一 已むを得ざる退職

(1) 死亡したとき。

勤続年数	支給率	
	已むを得ざる退職	自己の都合による退職
1 年	1.0	
2	2.0	
3	3.0	左記算出額の 60 %
4	4.0	
5	5.0	
6	7.0	
7	9.0	
8	11.0	
9	13.0	
10	15.0	同上 70 %
11	18.0	
12	21.0	
13	24.0	
14	27.0	
15	30.0	同上 80 %
16	33.5	
17	37.0	
18	40.5	
19	44.5	
20	47.5	同上 90 %
21	51.5	
22	55.5	
23	59.5	
24	63.5	
25	67.5	同上 100 %
26	71.5	
27	75.5	
28	79.5	
29	83.5	
30	87.5	

別表第一

- (1) 結婚のため退職したとき。
- (2) 其の他家庭の事情一身上の都合等により任意退職したとき。
- (3) 会社の都合により解雇せられたとき。
- (4) 停年退職
- (5) 略
- 二 自己都合による退職

(Nバブル)

註 1 満30年を超える年数は1年につき1.0を加算する。

2 ……略……

例 2 普通退職金は従業員が勤続六ヶ月以上に達して自己の都合によつて退職したとき支給する。

特別退職金は従業員が勤続六ヶ月以上に達して左の各号によつて退職したとき支給する。

一 会社の都合によるとき

二 停年に達したとき

三 女子の結婚及び出産によるとき

四 公私傷病によるとき

五 死亡したとき

退職金は退職当時の基本給に左記支給率を乗じて得た金額とする。

勤続年	特別退職金支給率	普通退職金支給率
1	1	0.7
2	2	1.4
3	3	2.1
4	4	2.8
5	5	3.5
6	6.5	4.65
7	8	5.84
8	9.5	7.08
9	11	8.36
10	12.5	9.69
11	15	11.85
12	17.5	14.09
13	20	16.4
14	22.5	18.79
15	25	21.25
16	27	23.36
17	29	25.52
18	31	27.75
19	33	30.03
20	35	32.38
21	37	34.78
22	39	37.25
23	41	39.77
24	43	42.36
25	45	45
26	47	47
27	49	49
28	51	51
29	53	53
30	55	55

30年以上は1年を増すごとに
支給率も2を増す。

附 表 就業規則の中の女子に特殊な規定の有無

産 業 分 類	就業規則 規定の有無 項目別 規定の数	男女同一賃金の原則		時間外労働の制限		休日の就業禁止		深夜業の禁止		危険有害業務の就業制限		産前産後の休業		産前産後の解雇制限		軽易業務への転換		育児時間		生理休暇		帰郷旅費		停年制	
		有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
総 計	240	43	197	199	41	175	65	165	75	102	138	227	13	140	100	132	108	165	75	223	17	84	156	225	15
D 飲 業	14	2	12	13	1	12	2	12	2	6	8	14	0	11	3	9	5	13	1	14	0	6	8	13	1
E 建 設 業	4	0	4	4	0	2	2	1	3	1	3	3	1	1	3	0	4	2	2	4	0	0	4	2	2
F 製 造 業 (計)	143	30	113	120	23	107	36	114	29	77	66	141	2	101	42	95	48	116	27	136	7	65	78	139	4
20 食 料 品 製 造 業	14	5	9	13	1	11	3	11	3	7	7	13	1	8	6	8	6	11	3	13	1	7	7	14	0
21 煙 草 製 造 業	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1
22 紡 織 業	18	3	15	17	1	17	1	16	2	7	8	18	0	16	2	12	6	17	1	16	2	13	5	16	2
26 紙 及 び 類 似 品 製 造 業	5	1	4	3	2	3	2	4	1	4	1	5	0	3	2	3	2	5	0	4	1	2	3	5	0
27 印 刷 出 版 及 び 類 似 産 業	2	0	2	2	0	1	1	1	1	2	0	2	0	1	1	1	1	2	0	2	0	0	2	2	0
28 化 学 工 業	22	5	17	18	4	14	8	17	5	16	9	22	0	13	3	17	5	19	3	21	1	10	12	22	0
29 石 油 及 び 石 炭 製 品 製 造 業	3	0	3	2	1	2	1	3	0	2	1	3	0	3	0	3	0	2	1	3	0	0	3	3	0
30 コ ー ン 製 品 製 造 業	2	0	2	1	1	1	1	1	1	0	2	2	0	0	2	1	1	2	0	1	1	0	2	2	0
31 皮 革 及 び 皮 革 製 品 製 造 業	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0
32 ガ ラ ス 及 び 土 石 製 品 製 造 業	5	1	4	5	0	4	1	4	1	4	1	5	0	4	1	4	1	5	0	5	0	4	1	5	0
33 第 一 次 金 属 製 造 業	14	1	13	12	2	13	1	13	1	7	7	14	0	12	2	11	9	11	3	13	1	6	8	13	1
34 金 属 製 品 製 造 業	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
35 機 械 製 造 業	20	7	13	15	5	13	7	15	5	10	10	20	0	13	7	12	8	15	5	20	0	9	11	20	0
36 電 気 機 械 器 具 製 造 業	13	3	10	12	1	11	2	11	2	7	6	13	0	9	4	9	8	9	4	13	0	3	10	13	0
37 輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業	17	2	15	13	4	11	6	11	6	9	8	16	1	13	4	9	8	13	4	17	0	8	9	17	0
38 医 療 機 械、理 化 学 機 械 写 真 機 製 造 業	5	2	3	4	1	3	1	4	1	3	2	5	0	4	1	3	2	2	3	5	0	2	3	5	0
G 卸 売 及 び 小 売 業	12	2	10	12	0	10	2	5	7	1	11	12	0	2	10	4	8	5	7	12	0	2	10	10	2
H 金 融 及 び 保 険 業	28	4	24	20	8	18	10	6	22	1	27	20	8	7	21	9	19	7	21	22	6	2	26	28	0
I 不 動 産 業	2	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1	2	0
J 運 輸 通 信 及 び そ の 他 の 公 益 事 業	33	5	28	27	6	22	11	25	8	15	18	31	2	14	19	13	20	18	15	29	4	8	25	29	4
K サ ー ビ ス 業	4	0	4	2	2	3	1	1	3	0	4	4	0	2	2	1	3	3	1	4	0	0	4	2	2

一九五六年九月 印刷
一九五六年九月 發行

編集兼 勞働省婦人少年局
發行人

印刷人 勞働省婦人少年局

東京都港区芝三田四国町二ノ一七

印刷所 有限会社 桜井広済堂

