

婦勞
00.8
7

婦勞
一般

GAa1/1 63

8-9-58-2

和三十一年十二月
議資料

般資料
53
1
54
年終長殿

働く婦人の母性保護の概況

労働省婦人少年局



女性と仕事の未来館



01078456



目

次

一、	労働基準法における母性保護関係規定について	一頁
二、	母性保護に関する国際労働条約及び勧告について	四頁
三、	女子保護に関する調査のあらまし	六頁
四、	社会保障と母性保護関係規定について	一一頁

一、労働基準法における母性保護関係規定について

労働基準法では母性保護の観点から、産前産後の休業、妊婦の軽易業務転換、産前産後の解雇制限、育児時間、生理休暇、重量物の取扱制限、有害な業務の就業制限などについて定めています。

右の定めについて簡単に述べます。

1. 産前産後

産前産後については法才六十五条で産前産後六週間宛の就業制限を定めています。就業制限を行うについて、産前は妊婦が休業を請求することを条件としており、産後は五週間までを絶対的就业制限とし、その後の一週間は本人の請求と、医師の証明を条件とした選択的就业制限となっています。

同条では又、妊婦は請求を条件として、他の軽易な業務に転換できると定めています。

産前産後については右の外、法才十九条で産前産後の休業中の期間及びその後三十日間の解雇制限を定め、法才三十九条で、年次有給休暇を与える場合に産前産後の休業期間について特別の考慮を払い、法才十二条で、産前産後の休業のために平均賃金が低くならないように考慮を払うなど種々の保護規定を設けています。

2. 育児時間

育児時間については法才六十六条で生後一年未満の生児を育てる女子を保護する爲、法才三十四条の休憩時間の外に、一日二回三十分以上の育児時間を請求によって与えられる旨が定められています。

3. 生理休暇

生理休暇については法才六十七条で、就業が著しく困難な女子及び生理に有害な業務に従事している女子に対し、請求によって生理休暇が与えられる旨を定めています。

生理に有害な業務の範囲は女子年少者労働基準規則才十一条で

一、大部分の労働時間が立業又は下肢作業で占められる業務

二、著しく精神的又は神経の緊張を必要とする業務

三、任意に中断できない業務

四、運搬、索引、持上げその他相当の筋肉的労働を必要とする業務

五、身体の動揺、振動及び衝撃を伴う業務

六、右の業務の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務

などと定められています。これらの業務でも、生理日の女子に対し特別の休憩時間や休憩室等を与えた場合、又はその作業が、時間的に断続であり、或いは肉体的に影響が部分的である場合にその作業につかせない措置を講じたり、或いは業務転換を行ったりすれば、生理休暇を与えなくても差支えないとされています。しかし生理日の

就業が著しく困難な女子が請求した場合にはこの限りではありません。

4. 有害な業務の就業制限

重量物の取扱制限については法才六十三条の規定を受けて女子年少者労働基準規則才七条で断続作業の場合には三〇キログラム、継続作業の場合には二〇キログラム以上の重量物の取扱を制限しています。

法才六十三条の規定を受けて女子年少者労働基準規則才九条で女子に有害な業務が定められています。その中で女子の生理衛生上有害な業務としては

- 一、鉛、水銀、クロム、砒素、黄燐、弗素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもの、ガス、蒸気又は粉塵を発散する場所における業務
 - 二、さく岩機、鉄打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務
 - 三、多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
 - 四、多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
 - 五、異常気圧下における業務
- などの業務を定めて、就業禁止を行っています。右の業務のうち鉛、水銀、アニリンなどのガス、蒸気、粉塵を吸入するおそれのある業務は母性保護上特に有害とされています。

なお、労働基準法では女子労働者に対し、法才六十一条で時間外労働、法才六十二条で深夜業の制限をしています。長時間労働特に深夜業は働く婦人の母性に有害であ

り、妊産婦には特別の考慮を払っている例が諸外国の立法例に見受けられます。

二、母性保護に関する国際労働条約及び勧告について

1. 条約

ILO（国際労働機関）では幾多の条約又は勧告を採択していますが、母性保護についても、一九一九年に「産前産後に於ける婦人使用に関する条約」が採択され、同条約は一九五二年に改正されて、その名称も「母性保護に関する条約」と改められました。その内容は簡単に述べますと次のとおりです。

この条約は工業的企業並びに非工業的及び農業的業務に使用される女子を対象としていますが、産后休暇六週間を含んで出産休暇は十二週間とし、更に妊娠又は分娩に起因する疾病について保護をはかっています。

出産休暇による休業中は従前の所得の三分の二以上の金銭給付と医療給付などの社会保障規定を設けています。

育児時間については生児を哺育する女子に対して保障し、その時間は労働時間として計算し、報酬を与えることを定めています。

又出産休暇によって休業する期間中は解雇することを制限しています。

右の条約は現在までにユーゴスラヴィヤなど三国が批准しています。

2. 勸告

勸告としては一九五二年に「母性保護に關する勸告」が採択されています。

右の勸告は前述の条約を補足し、更により高い母性保護を各国に要請するもので、その内容は簡単に述べますと、次のとおりです。

出産休暇は合計十四週間とし、母性給付はより完全になされることが望ましいが、金銭給付は従前の所得の百分に等しい率に定めるべきとし、産衣、牛乳又は哺育手当などの支給が追加されることが望ましいとしています。

育児時間は一時間半とすべきであるとし、育児施設又は託児施設についての考慮を求めています。

解雇制限については使用者が妊娠の知らせを受けてから出産休暇后一カ月間制限されるべきとしています。

更に妊娠中及び哺育中の女子に対しては深夜業及び時間外労働を禁止すべきとし、重量物の取扱、振動する機械を用いる業務、長時間の立業などの有害業務には妊娠中及び産后必要な期間禁止するべきことを定めています。

又妊娠婦に対する業務転換についての考慮を求め、それによって減給されることのないようにと述べています。

なお右の勸告の外に、「産前産后における農業婦人賃金労働者の保護に關する勸告」があります。

三、女子保護に關する調査のあらまし

労働省婦人少年局が行った女子保護実施状況調査の結果を簡単に取りまとめますと次のとおりです。

1. 産前休暇

〔表1〕女子労働者数に対する有夫者数の割合

年次	%
昭和 23 年	9.0
〃 24 〃	10.7
〃 25 〃	9.0
〃 26 〃	11.7
〃 27 〃	9.3
〃 28 〃	12.6
〃 29 〃	14.2
〃 30 〃	15.0

註 労働省婦人少年局の女子保護実施状況調査に拠る。
30人以上の事業場。

〔表2〕産前休業1人平均請求日数

年次	日数
昭和 23 年	28.5
〃 24 〃	30.0
〃 25 〃	26.6
〃 26 〃	27.7
〃 28 〃	32.2
〃 29 〃	34.0
〃 30 〃	33.4

註 労働省婦人少年局の女子保護実施状況調査に拠る。

総理府の労働力調査によれば、昭和三十年中の女子の雇用労働者の平均は四七一万人ですが、女子労働者の中有夫者の割合は逐年、漸増表この傾向にあり、昭和三十年末には一五%を占めています。又一カ年間の産前休暇者は女子労働者の二%に当たっています。

産前休暇日数について見ると、〔表二〕のとおりで平均は四週間、五週間です。

産前休暇日数を一週毎に区切って該当者数を見ると、〔表三〕のとおりで、一週間以内のものが最も多い。

〔表四〕のとおりで、産前休暇者を休暇日数が六週間以内のものと、六週間を超えるものが二割前後います。

週別の該当者数を見ると〔表六〕のとおりで、産後二カ月以上の休業をとるものが約二割います。

〔表5〕産後休業/人
平均請求日数

年次	日数
昭和23年	40.1 ^日
“ 24 “	37.5
“ 25 “	39.1
“ 26 “	38.3
“ 28 “	44.6
“ 29 “	45.3
“ 30 “	44.0

註 労働省婦人少年局の女子
保護実施状況調査に拠る。

産後休業
産後休業日数について見ると、〔表五〕のとおりで、産前休業日数より多く、

見るのと、初産別に
者の産前休業
日数が三日
六日経産者の
日数より多い。

〔表4〕産前休業者数の休業日数別の割合

	産前休業者数	休業日数が6週間以内のもの	休業日数が6週間を超え7週のもの	休業日数が不明のもの
昭和28年	100	78.1	18.6	3.3
“ 29 “	100	75	22.7	2.3
“ 30 “	100	74.6	22.0	3.4

註 労働省婦人少年局発行「女子保護の概況」に拠る。

〔表3〕週別産前休業日数調

	総数	0日 ～1週	1週 ～2週	2週 ～3週	3週 ～4週	4週 ～5週	5週 ～6週	6週 ～7週	7週 ～8週	8週 ～9週	9週 以上	
昭和27年	832 ^人	192 ^人	74 ^人	103 ^人	102 ^人	87 ^人	78 ^人	128 ^人	16 ^人	10 ^人	42 ^人	
%	100	23.1	8.9	12.4	12.3	10.4	9.4	15.4	1.9	1.2	5.0	
	総数	1週 以内	2週 以内	3週 以内	4週 以内	5週 以内	6週 以内	7週 以内	8週 以内	9週 以内	9週を 超える	不明
昭和29年	1,956 ^人	537 ^人	284 ^人	211 ^人	173 ^人	192 ^人	300 ^人	86 ^人	56 ^人	28 ^人	52 ^人	79 ^人
%	100	27.5	12.7	10.8	8.8	9.8	15.3	4.4	2.6	1.4	2.6	4.1

註 労働省婦人少年局の産前産後休業状況調査に拠る。

〔表6〕週別産後休業日数調

	総数	0日 ～1週	1週 ～2週	2週 ～3週	3週 ～4週	4週 ～5週	5週 ～6週	6週 ～7週	7週 ～8週	8週 ～9週	9週 以上	不明
昭和27年	832 ^人	7 ^人	3 ^人	5 ^人	5 ^人	14 ^人	67 ^人	451 ^人	66 ^人	58 ^人	154 ^人	2 ^人
%	100	0.8	0.4	0.6	0.6	1.7	8.1	54.2	7.9	7.0	18.5	0.2
	総数	1週 以内	2週 以内	3週 以内	4週 以内	5週 以内	6週 以内	7週 以内	8週 以内	9週 以内	9週を 超える	不明
昭和29年	1,956 ^人	3 ^人	4 ^人	20 ^人	38 ^人	136 ^人	723 ^人	223 ^人	190 ^人	130 ^人	251 ^人	238 ^人
%	100	0.2	0.2	1.0	1.9	7.0	37.0	11.4	9.7	6.6	12.8	12.2

註 産前産後休業状況調査に拠る。

3. 初経産別に見ると、経産者の産後休暇日数の方が僅かに少い。産前産後の休暇中の給与

労働協約又は就業規則に、給与についてどのように定められているかを見ると、「女子保護の概況」(昭和三十年分)によれば、産前産後の休業中の給与について定めのある事業場のうち、出産の前後各六週間は有給で一〇〇%の賃金を支給する事業場が四三・三%で最も多く、休業中無給で、健康保険法による出産手当金が支払われる事業場三八・七%、出産の前後各六週間は有給で一〇〇%未満の賃金を支給する事業場が六・三%、出産の前後各六週間を超えて一〇〇%の賃金を支給する事業場四・三%、その他の事業場七・四%となっています。

(表7) 産後休業

	産後休業者数
昭和28年	100
29	100
30	100

注 労働省婦人少年

4. 輕易業務轉換

妊婦のうち何割合が軽易業務への転換を請求してゐるかを見ると、正確な割合ではないが、産前休業請求者に対する転換者の割合は(表八)のとおりで一割を超えて

(表8) 産前休業請求人員
に対する輕易業務
転換請求人員の割
合

年 次	%
昭和23年	7.8
" 24 "	9.7
" 25 "	8.0
" 26 "	6.3
" 27 "	11.9
" 28 "	16.4
" 29 "	11.9
" 30 "	12.6

註 労働省婦人少年局の女子
保護実施状況調査に拠
る。

[表7] 産後休業者数の休業日数別の割合

	産後休業者数	休業日数が5週以内のもの	休業日数が5週を超ええるもの	休業日数が不明のもの
昭和28年	100	68.7	25.6	5.7
“ 29 “	100	67.7	27.1	5.2
“ 30 “	100	68.3	25.1	6.6

註 労働省婦人少年局発行「女子保護の概況」に拠る。

5. 育児時間

育児時間を請求する女子は請求できる女子の何割位かを見ると、正確な割合にはならないが、便宜産後休暇請求者に対する育児時間請求人員の割合を(表一〇)で

[表10] 軽易業務転換の前後における賃金の比較

	総数	60%未満	60% ～100%	100%	100% をこえる	不明
昭和27年	100	13.1	21.7	52.1	13.1	—
“ 29 ”	100	13.6		76.1	2.6	2.7

註 産前産後休業状況調査に拠る。

います。軽易業務転換の時期について見ると、(表九)のとおりで、産前六週間より前に転換したものが産前六週間以内に転換したものより多くなっています。

労働基準法には軽易業務転換後の賃金の低減防止の規定はないが、実情について見ると、(表二〇)のとおりで、賃金の変わらないものが大半です。

軽易業務転換の具体例を見ると、「女子保護の概況」(昭和三十年分)によれば、筋肉労働から事務労働へ、立作業から坐作業へ、屋外作業から屋内作業へ又は夜勤から日勤にする等があるが、産業により、又転種によりさまざまな事例があります。又、軽易業務転換者を初産産別に見ると、経産者より初産者の方が多くなっています。

[表11] 産後休業請求人員に対する育児時間請求人員の割合

年次	%
昭和23年	59.6
“ 24 ”	41.2
“ 25 ”	45.8
“ 26 ”	64.0
“ 27 ”	89.2
“ 28 ”	56.6
“ 29 ”	65.5

註 女子保護実施状況調査に拠る。

[表9] 軽易業務転換者の転換時期別の割合

	転換者数	転換時期が産前6週間以内のもの	転換時期が産前6週間以内のもの	転換時期が不明なもの
昭和28年	100	53.7	46.0	0.3
“ 29 ”	100	77.0	22.6	0.4
“ 30 ”	100	78.1	19.6	2.3

註 労働省婦人少年局発行「女子保護の概況」に拠る。

示します。

与えられた育児時間を見ますと、「表二」のとおりで、午前午後各三〇分を与えられているものが大半です。

育児時間の給与について見ますと、「表一三」のとおりで有給が大半です。

6. 生理休暇

女子労働者の請求した生理休暇の日数及び回数を見ると「表一四」のとおりで女子労働者一人平均にしますと、生理休暇は年間二日弱です。

生理休暇に対する給与について労働協約又は就業規則に定められている規定を見ると、有給の事業場は七割で有給日数別では「表一五」の如く、

〔表14〕 生理 休 暇

	女子労働者の1人当り年間における平均請求回数	1回の請求の平均休暇日数	女子労働者の1人当りの年間における平均休暇日数
昭和23年	1.2 ^回	1.9 ^日	2.2 ^日
“ 24 “	1.4	1.7	2.3
“ 25 “	1.0	1.7	1.7
“ 26 “	0.9	1.9	1.7
“ 27 “	—	—	1.9
“ 28 “	1.3	1.5	1.5
“ 29 “	1.0	1.5	1.5
“ 30 “	1.1	1.5	1.6

註 労働省婦人少年局の女子保護実施状況調査に拠る。

〔表12〕 育 児 時 間

	育児時間請求人員	育児時間が午前午後各30分のも	育児時間が午前午後各30分を超えるもの	不明
昭和28年	100	93.4	6.6	—
“ 29 “	100	94.4	5.6	—
“ 30 “	100	92.7	7.0	0.3

註 労働省婦人少年局発行「女子保護の概況」に拠る。

〔表13〕 育児時間中有給無給の有無

	総 数	有 給	無 給	不明
昭和27年	568 ^人	531 ^人	37 ^人	0 ^人
%	100	93.5	6.5	—
昭和29年	510 ^人	390 ^人	42 ^人	78 ^人
%	100	76.3	8.2	15.3

註 産前産後休業状況調査に拠る。

四

社会保障と母性保護の関係規定について

わが国では健康保険法などの社会保障関係法で母性保護の観点からの社会保障規定を設けています。

簡単にその内容を見ますと、健康保険法の被保険者の範囲は、常時五人以上の従業員を使用する工場、鉱山、商店等の事業所で働いているものには、強制加入、五人未満の従業員を使用する事業所或いは、強制適用事業以外の事業の事業所で働いているものには任意加入の制度がとられています。先づ分娩費については被保険者の標準報酬月額額の半額分が支給され、出産手当金については被保険者が分娩の日前四十二日、分娩の日

〔表15〕 生理休暇中の給与を有給日数別に見た事業場の割合

	昭和28年	昭和29年	昭和30年
生理休暇が有給の事業場	100	100	100
有給日数 2日	38.3	39.1	41.6
" 3日	17.7	17.4	13.5
" 1日	8.2	9.0	5.8
" 4日以上	1.0	1.0	1.5
" 不明	34.8	33.5	37.6

註 労働省婦人少年局の女子保護実施状況調査に拠る。

有給日数二日が最も多くなっています

以後四十二日間までは、休業した場合一日について標準報酬日額の六割を支給すると定められています。又哺育手当金については出産児を哺育したとき分娩の日から起算して引き続き六カ月間、一カ月に付き二百円支給すると定められています。

健康保険制度の適用から除外されている臨時に使用される者、季節的業務に使用される者等には日雇労働者健康保険法が制定されており分娩費として二千円の支給を定められています。

国家公務員には国家公務員共済組合法が適用され、俸給の一カ月分の分娩費、分娩の日の前四十二日間の出産手当金、一カ月に付き四百円宛六カ月に互つて支給する哺育手当について定めています。

