

働く婦人の保護

労働省婦人少年局婦人労働課

労働省婦人少年局編

働く婦人の保護

—労働基準法と女子労働者—

労働省婦人少年局編

序

婦人が工場で働くようになってから約半世紀を経た大正五年、始めて、工場法が実施されるまでの間、日本の婦人労働者は無制限搾取のもとになかば奴隸的な生活をつづけていました。「女工」といえば賣られるもの、買われるもの、無智なもの、じだらくなものとしていちがいにはけすまれ、工場にいつていたというと嫁にも貰おうとしない、女中に雇うにも考えるというほど信用のないものに考えられがちでした。それほど奴隸的な生活には、奴隸的な習性がつきまとうものであることを社会はみとめながら、あえてその奴隸的な生活の根をうちきり、婦人労働者を人間として扱おうとはしませんでした。「職工事情」や「女工哀史」はよくその間の事情を語っています。

敗戦の結果、日本の民主的たてなおしの基本的な条件として、婦人及び労働者の地位改善が求められ、新憲法の公布、民法の改正と共に労働基準法その他労働関係法規が制定されて、こゝに男女同権と共に労働者の権利がみとめられるようになりました。その中で労働基準法第六章及びその附属法規である女子年少者労働基準規則は、特に女子及び年少者を保護するために規定されたものであります。現在、四百四十方に達する職業婦人中、約百五十万が組合に組織されており、戦前には見ることのできなかつた活潑な、自主的な活動によつて解放を求める動きが見られています。

しかしながらこの改革はきわめて急で、新しく、かつ規模が大きいので、僅かの日数では経営者にも労働者にも十分のみこめず、せつかくの保護法規が十分活用されなかつたり、こまかい点で疑義を生んだりしている場合もあります。本書は、働く婦人の保護並びに社会的地位の向上という、子供にも男子にも重大な関係のある法規が、どう理解され、どう運用されなければならないかについて、きわめて具体的に事実即して説明したもので、労資いづれにとつても、また國民一般にとつても常識として知つておきたいものであります。この意味で私はこの本が廣くよまれ、それによつて女子労働者の地位の改善が力強くすすめられることを望まずにはいられません。

なお本書の執筆と編集には、労働省婦人少年局婦人労働課員八木高生、蔭山哲夫兩氏が当りました。

一九四八年十二月

山 川 菊 榮

凡 例

一、本書は、労働基準法関係法令の中の女子労働者に関連する規定の趣旨及び運用を廣く一般に理解して頂くために公刊したものです。本書の中の「質疑應答」は、主として本法令施行以來、即ち、昭和二十二年九月以降昭和二十三年八月末までの通牒を集録し、これを主として、適当に問題を追加した上、整理、編集し、内容をやさしくしたものです。

二、本書で用いた略称は次の通りです。

法……労働基準法、 施規……労働基準法施行規則、 寄規……事業附属寄宿舎規程
女少規……女子年少者労働基準規則、

三、「附録」として、労働基準法関係法規一覽、労働基準法、同施行規則、事業附属寄宿舎規程、女子年少者労働基準規則の各條文、及び、諸外國との対比のために、各國婦人労働者保護規定一覽と國際労働總會において採擇された婦人労働に関する條約案及び勸告を載せておきました。

目次

一、まえがき

——わが國に於ける女子労働者の保護——

〔一〕女子労働者保護の重要性

〔二〕戦前における女子労働者の保護——工場法を中心として——

〔三〕戦後における女子労働者の保護——労働基準法の制定——

1、労働基準法制定の経緯

2、労働基準法の特徴

3、女子労働者に対する労働基準法の意義

二、女子労働者に關連する規定の解説

〔一〕男女同一賃金の原則

〔説 明〕

〔質疑應答〕

- 1、同一賃金と同一（價值）労働同一賃金……………（一七）
- 2、「女子であることを理由として」の差別的取扱の实例……………（一八）
- 3、消費カロリーに基く男女の差別的取扱……………（一九）
- 4、男女同一賃金の原則と標準家族……………（二〇）
- 5、初任資格、地位の昇進その他の差別的取扱……………（二一）
- 6、従来からの差別的取扱……………（二二）
- 7、入社試験或は見習期間後の差別的取扱……………（二三）
- 8、生理手当、出産手当等の問題……………（二四）

〔二〕労働時間・休憩・休日・年次有給休暇……………（二五）

〔説 明〕……………（二六）

〔質疑應答〕……………（二七）

- 1、「時間外労働」の意味……………（二八）
- 2、坑内労働その他特に健康に有害な業務の時間外労働……………（二九）
- 3、非常災害の場合の時間外労働……………（三〇）
- 4、法第三十六條の協定による時間外労働の例外……………（三一）

- 5、「休日」の意味……………（三二）
- 6、「休日労働禁止」の意味……………（三三）
- 7、休日のふりかえ……………（三四）
- 8、非常災害の際の休日労働……………（三五）
- 9、女子の休日労働の例外……………（三六）
- 10、その他の公務員……………（三七）
- 11、女子教員の休日労働……………（三八）
- 12、出張中の休日労働……………（三九）
- 13、女子の日直と宿直……………（四〇）
- 14、掃除のための早出……………（四一）

〔三〕深夜業の禁止……………（四二）

〔説 明〕……………（四三）

〔質疑應答〕……………（四四）

- 1、断続労働と深夜業……………（四五）
- 2、夏時間と深夜業……………（四六）

- 3、交替制の意味……………(四二)
- 4、特殊交替勤務制……………(四三)
- 5、電話の事業の解状……………(四四)
- 6、電話の建設及び保守……………(四五)
- 7、電話の従事員がその他の事務を処理する場合……………(四六)
- 8、社会施設の保母の深夜業……………(四六)
- 9、女子看守及び舎監の深夜業……………(四六)
- 10、女子踏切警手の取扱……………(四七)
- 11、寄宿舎の炊事婦の深夜業……………(四七)
- 12、炭鉱の炊事婦……………(四八)
- 13、乾蘭の業務における女子の深夜業……………(四八)
- 14、蚕種製造業の深夜業……………(四九)
- 15、蚕糸試験場の女子……………(四九)
- 16、新聞配達従事員の夏季における深夜業……………(四九)
- 17、女子公務員の深夜業……………(五〇)

- 18、深夜の撮影……………(五〇)
- 19、女子の宿直……………(五一)
- 20、女子舎監並びに女子看守の宿直……………(五一)
- 21、女子たる医師及び看護婦の宿直……………(五二)
- 22、女子教職員の宿直……………(五二)

〔四〕坑内労働の禁止及び危険有害業務の就業制限

- 〔説 明〕……………(五三)

〔質疑應答〕……………(五七)

- 1、満十八才以上の女子の就業制限業務の具体的基準……………(五七)
- 2、操車場の概念……………(六九)
- 3、端取り作業……………(六九)
- 4、歪積みの作業……………(七〇)
- 5、丸のこ盤の範圍……………(七〇)
- 6、木工用カンナ機から送出される加工済みの木材を受取る業務……………(七一)
- 7、現行サーカス團の上演騒音又は技藝種目……………(七一)

- 8、機械、道具等を利用する重量物取扱業務……………(七)
- 9、傾斜面における運搬……………(七)
- 10、数人による重量物運搬……………(七)
- 11、継続作業と断続作業……………(七)
- 12、女仲仕の問題……………(七)
- 13、労働基準局長の定める標準……………(七)

〔五〕産前産後の休業……………

〔説 明〕……………

〔質疑 解答〕……………

- 1、出産の範囲……………(七)
- 2、産前産後の休業と賃金……………(七)
- 3、出産当日の計算……………(七)
- 4、予定日の遅れた出産と年次有給休暇……………(七)

〔六〕育児時間……………

〔説 明〕……………

〔質疑 解答〕……………

- 1、育児時間の範囲……………(七)
- 2、育児時間の性格……………(七)
- 3、託児所の問題……………(七)
- 4、養子或は貰い子……………(七)
- 5、乳母……………(七)
- 6、育児時間と賃金……………(七)

〔七〕生理休暇……………

〔説 明〕……………

〔質疑 解答〕……………

- 1、生理日の意味……………(七)
- 2、無月経の場合……………(七)
- 3、生理休暇の日数の限定……………(七)
- 4、生理休暇請求の手続……………(七)
- 5、生理休暇と賃金……………(七)

6、生理休暇と年次有給休暇……………(八)

〔八〕婦郷族費……………(八)

〔説 明〕……………(九)

〔質疑應答〕……………(九)

1、婦郷族費の意義……………(九)

2、退職の場合……………(九)

3、家族の旅費……………(九)

4、十四日以内と限定した理由……………(九)

〔九〕寄宿舍生活の自治及び秩序……………(九)

〔説 明〕……………(九)

〔質疑應答〕……………(九)

1、事業附属寄宿舍の範圍……………(九)

2、私生活の意味……………(九)

3、私生活の自由の内容……………(九)

4、舍監、世話係等の任務……………(九)

5、舍監と寄宿舍の自治に必要な役員……………(九)

6、寄宿舍の専任寮長の給料……………(九)

7、外出又は外泊の届け出……………(九)

〔十〕婦人労働に関する行政機関——労働基準局並びに婦人少年局——……………(九)

〔説 明〕……………(九)

三、あとがき……………(一〇)

——労働基準法施行後の諸問題——……………(一〇)

〔一〕労働基準法の施行と関連した女子労働の諸問題……………(一〇)

〔二〕労働基準法以外の女子労働保護の諸問題……………(一〇)

〔追記〕國家公務員について……………(一一)

【附 録】

一、労働基準法關係法規一覽……………(一一)

二、労働基準法……………(一一)

三、労働基準法施行規則……………(一二)

四、女子年少者労働基準規則……………(一二)

- 五、事業附属寄宿舎規程……………(六六)
- 六、各國婦人労働者保護規定一覽表……………(六七)
- 七、國際労働總會において採擇された婦人労働に関する條約案及び勸告……………(六八)
- 1、同盟及び連合國と独逸國との平和條約、第十三編(國際労働憲章)
- 2、工業的企業における労働時間を一日八時間かつ一週四十八時間に制限する條約案
- 3、産前産後の婦人使用に関する條約案
- 4、夜間の婦人使用に関する條約案
- 5、鉛中毒に対する婦人及び兒童の保護に関する勸告
- 6、鑄造の黄燐使用に関する一九〇六年のベルヌ國際條約の適用に関する勸告
- 7、産前産後における農業婦人賃金労働者の保護に関する勸告
- 8、農業における婦人の夜業に関する勸告
- 9、ペイント塗における白鉛の使用に関する條約案
- 10、パン焼工場の夜間作業に関する條約案
- 11、夜間の婦人使用に関する改正條約案(一九一九、第一回の改正)
- 12、鉱山の地下労働に婦人を使用することに関する條約案
- 13、労働時間短縮に関する一般條約案

働く婦人の保護

——労働基準法と女子労働者——

一、まえがき

——わが國に於ける女子労働者の保護——

わが國で、工業、商業、農業、鉱業、漁業、交通、医療衛生等のあらゆる事業に働いている女子の数は昭和二十二年の臨時國勢調査によれば約千二百八十七万人に及び、その中、他人に雇われている人は約二百九十五万人近くです。これらの女子労働者(肉体的労働に従事する者も精神的労働に従事する者もすべて含めた)の多くは、意味で労働者といふ言葉を使います(が)その保護されているかは、労働者自身にとつても、社会全体の福祉にとつても重要な問題です。

(一) 女子労働者保護の重要性

女子労働者保護の問題が特に重要であるというのは、女子労働者は男子労働者と異なる次のような特

殊な立場にあるからです。

(イ) 女子労働者は次代國民の母であり、又は、母となるべき人達であること。

いうまでもなく、女子は子を生み、かつ育てるという特殊な使命を帯びています。すなわち、女子労働者は現に母であり、主婦であるか、又はやがて、母となり主婦となる人々であります。その人達が、健康や教養を犠牲にして心身をつかいへらすことは、直接、子供達の健康や福祉に非常な害悪を及ぼし、ひいては國家の將來を危くします。これら女子労働者を保護し、過激な労働を避けるようにしその健康を保持し、教養を向上させることは、とりもなおさず、次代の國民を保護し健全に育てることになるわけです。

(ロ) 女子はその身体的特質に基づき労働より受ける影響が男子より大きいこと。

女子はその生理的、心理的特質により、作業の影響を受け、健康を害し易い。すなわち、重量物のもち運び並びにはげしい振動は子宮の弛緩や轉位をおこし、よく不妊症の原因となります。妊娠中は流産、早産をひきおこしがちです。又、毒物例えば、鉛、水銀、ニトロベンゾール等に対する感受性も一般に女子の方が敏感でありますし、立業の場合は扁平足又は靜脈瘤となり易く、高温高熱から受ける障害も男子より甚しく、職場の騒音も女子の聴い神経系統にはより多くの不健全な影響を与えます。更に、長時間労働、深夜作業等による悪影響も女子の方に殊に著しくあらわれるのが普通です。

(ハ) 女子労働者は職場労働と家事労働の二重負担をよぎなくされていること。

家事労働(育児・炊事・洗濯・掃除・裁縫等)の多くは主として女子が負担しているのが普通です。昔は、産業が家庭に属していたので、女子は生産的な仕事に従事しながらも、家事を見、子供の世話をすることが割合樂にできました。けれども、生産様式が変化すると共に、今では家庭と職場がはなればなれとなり、そのため、女子労働者は男子労働者と異り、職場労働と家事労働を同時に兼ねねばならないという非常な重荷を負っているわけであり、この二重負担のため過労に陥りがちなのが女子労働者の現状です。

(ニ) 女子労働者は一般に悪い労働環境の下に働いている者が多く、しかも、これらの労働条件をみずから改善することがむづかしいこと。

女子労働者は年少者が多く、又、家計の補助として一時的に働く人が多かつたことや、温順で、永年の因習により忍従性に富み、労働条件などは、殆ど使用者のいうがまゝになる結果、極めて不利益な條件に甘んじて働いている場合が多いといえます。これが又、逆に、男子労働者の労働条件を切り下げる役目をなしていたことも事実です。その上、女子はみずから組合を組織し、團結して使用者と交渉し、自分達の労働条件を改善することがなかく望まれないのが実情です。

(ホ) 女子が職場で、不当に差別待遇されることが多かつたこと。

四
今まで、わが國では女子労働者に対する蔑視觀念が特に強く、能力のある人も女子であるといふ理由だけで、男なみに昇進もできず、賃金も非常に安いのが普通でした。そのため、一般に女子労働者は昇進の希望もなく、不当に低い悪い労働條件のもとに働いており、仕事に対する熱意も、向上する機会も、すべて奪われていたのが事実であります。

右に述べたような、主として五つの理由により、女子労働者を國家の力により保護して、その地位の向上に努めることはどうしても必要です。從來の各國における労働保護立法の歴史は、先づ年少者、保護に始まり、次で女子の保護、最後に一般成年男子の保護にまで及ぶのが通例です、そして、労働者の主要な部分を占める女子労働者の健康を保持し、教養を向上させ、健全な次代國民を育て上げてもらうようにすることは、わが國の再建のため最も欠くべからざることといえましょう。

(一) 戦前における女子労働者の保護

——工場法を中心として——

戦前におけるわが國の労働保護に関する法令としては、工場法、鉱業法、工業労働者最低年令法、商店法、労働者災害扶助法等がありましたが、その中心となっていたのは工場法です。

わが國で近代的な女子労働者が最初に生れたのは、明治の初め、紡績、製糸業などであったといわ

れています。紡績では、慶應年間、島津齋彬公が鹿兒島市外の磯の濱という所に鹿兒島紡績所を開いたのが始まりであり、製糸の方は、明治五年、当時の政府が殖産工業の先駆として上州の富岡に富岡製糸所を建てたのが最初で、これ等の工場では、どちらも女工員を採用しました。けれども、この時代の労働は士族の娘の投産的性質を帯びたものであったので、まだ婦人の労働問題などは考えられませんでした。わが國の労働保護法規と考えられるものは、明治八年（一八七五年）の「官役人夫死傷手当規則」を一番始めとしますが、本格的に労働保護の問題が論議されてきたのは、明治二十七年、八年の日清戦争後、わが國の産業が急にさかんになり、産業革命期の現象を呈するようになり、工場労働の害が、少年及び女子に漸く著しくなつてきてからであります。殊に、國力の中心となり驚異的な発展をとげた紡績、製糸を根幹とする繊維産業は女子労働者が八割以上を占めていましたが、その労働環境の苛酷さが「職工事情」「女工哀史」等を通じて、識者をむちうち、世論を喚び起して、ついに明治四十四年に永年の懸案であつた工場法が成立しました。この法律は大正五年より施行され大正十二年の大改正を経て、戦後に労働基準法が制定されるまで、わが國の労働保護法規の中心をなしてきたのです。

工場法は常時十人以上の職工を使用する工場及び十人未満であつても事業の性質が危険なもの又は衛生上有害のおそれある工場に適用され、その保護の対象となる労働者は、主として十六才未満の者及

び女子で、成年男子労働者に対しては、就業時間、休日、休憩及び就業制限の規定はなく、労働契約に関する保護、及び労働者が業務上うけた災害に対する扶助の責任を事業主に負わせ、更に危険予防及び衛生に関する規定があつただけでした。けれども女子労働者を保護するためには、原則として、就業時間は休憩時間を含み一日十一時間以内、午後十時より午前五時迄の深夜業は禁止、休日は毎月少くとも二日、休憩時間は一日の就業時間が六時間をこえるときは少くとも三十分、二時間をこえるときは少くとも一時間と規定されていきました。その他危険又は衛生上有害な業務に対する就業禁止、妊娠婦の保護として、妊婦が休業を求めたとき、産前四週日以内の就業禁止、産後四週日を経過しないものの絶対就業禁止、並びに産後四週日を経過し六週目までの者が就業を求めた時は医師がさしつかえないと認めた業務にのみ就業を認めていましたし、哺育時間としては、生後満一年に達しない生児を哺育する女子には就業時間中に一日二回各々三十分以内が与えられました。更に、成年男子労働者に対してと同じように、危険予防及び業務上の災害扶助に関しても定められていました。

鉱業法では、女子及び十六才未満の者の坑内就業並に深夜業の禁止を規定し、商店法は、市及び主務大臣の指定する町村にある物品販賣業及び理容業を営む店舗に適用され、その閉店時刻を原則として午後十時とし、女子に対しては一日十一時間の就業時間制限及び月二回の休日を規定していましたが。

これら戦前の労働保護法規も、当時では劃期的なものでしたが、國際的水準に比べて遙かに低い上に、例外規定が多く、その上適用範囲は工場、鉱山並びに商店に限られ、わが國の女子労働者の労働條件は一般に依然として悪く、その低賃金と長時間労働はソシアルダングとして各國の批難の的となつていました。その上、戦時中は戦時特例により、これらの保護規定でさえ殆ど停止されて終戦を迎えたのです。尙、労働者が團結して自ら自分達の労働條件を改善してゆく組織である労働組合は戦前には法律上全く認められていませんでした。

(三) 戦後における女子労働者の保護

— 労働基準法の制定 —

戦後の労働保護法規としては、戦前の工場法、商店法、工業労働者最低年令法等はすべて廃止されそれらに代るものとして生れた、労働基準法があります。それは新憲法第二十七條第二項に伴う附屬法律で昭和二十二年法律第四十九號として公布せられ、同年九月一日より一部施行、十一月一日より全面的に施行されるに至つたものです。別に船員に対してだけは特に船員法が制定されました。

1、労働基準法制定の経緯

なぜ、工場法等の戦前の労働保護法規が廃止され新しく労働基準法が制定されなければならなかつ

たか、一言でいえば、戦前の諸法規は戦後の情勢に適應するには餘りにも不充分であり、不完全であつたからです。

終戦を契機として、わが國再建の課題は、ボツダム宣言の線に沿ひ、平和を愛し、民主主義を原理とする國として生れかわることですが、永年封建的傳統の下に壓迫され続けてきた労働の分野において、民主化の運動が國民の自覺と相俟つて特に急激に顯著に展開されてきたのは當然の勢いでせう。この情勢に應ずるため、昭和二十年十二月には、團結権の保障、団体交渉権の保護助成を目的とした労働組合法が制定され、労働者の基本的権利は法的に確立されましたが、それと共に翌二十一年七月には労働関係の公正な調整を計る目的で、労働関係調整法が制定されました。このように労働法規は次第に整備されてきましたが、これらの法律は労働条件の決定を公正なものにする爲にはどんな方法をとるかの手段を定めたものであつて、労働関係の内容である労働条件そのものを規律する法規ではありません。勿論、これらに関する法律としては、前述したように、戦前から工場法、商店法等の一連の労働保護法規が制定されていましたが、それらは主として特定の労働者を対象とし、特定の事柄について断片的に労働条件の内容を定めたものであつて、その目的は女子及び十六才未満の者の保護或は産業災害の犠牲者に対する生活の扶助であつて、その基準も低く、成年男子労働者も含めた全面的な労働条件の基準を定めた法律ではありませんでした。その上、永年の労働運動弾圧の歴史により

労働者の自覺が欠けていたこと、監督制度が備つていなかったために、これ等の法規ですら充分に実行されず、特に、戦争の最後の段階では、労働者の保護は戦争目的遂行の犠牲となつて全く顧みられていませんでした。このような事情によつて、これら戦前の諸法規の單なる復活では到底新しい時代に應じ得ないことは明らかでありましたし、一方、戦後の思想の混沌とインフレーションの暴進に基づく労働不安に対して、労働問題に向ふべき方向を与えるためにも労働条件の基準を定める法律の制定は切実な問題でした。又、新憲法も第二十七條第二項で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律でこれを定める」と規定しており、新憲法は労働条件について契約自由の原則を修正し、法律で労働条件について一定の基準を設けることを義務づけています。更に、連合各國の深い関心は、昭和二十一年七月十日、対日理事会においてソ聯代表テレヴィヤンコ中將が「現行日本労働にかんする二十二の改正項目」の提出となり、同月十五日にはそれに対する総司令部の逐條的反駁意見書が提出され、次いで、連合軍総司令部労働諮問委員会の「日本における労働立法及び労働政策に関する勧告」となつて示されました。

この内外の情勢に促がされて、政府は鋭意研究を重ね、勞務法制審議會に諮り、又、勞資その他の公聽会の討議にかけて修正した後、昭和二十二年三月六日第九十二議會に上程、同月二十六日無修正裡に成立したのが、新時代にふさわしい劃期的な労働保護法規である労働基準法です。

2、労働基準法の特徴

このようにして制定された労働基準法は、従来の労働保護立法とは根本理念において、適用範囲において、その定めている労働条件の内容において、その他いろいろの点で非常に異つております。その主な点は次の通りです。

第一には、その制定の理念が労働者の人格を認めるといふ根本的立場に立つてゐることです。

工場法等の従来の法規の根本精神は、事業主と労働者は上下の関係にあるべきもので、従つて無力な労働者自身の力ではどうすることもできない災害、貧困或は悲惨な労働条件等に対して國家がなんとか保護救済の手段を講じてやらうという、あくまで社会的弱者である労働者に対して國家の立場から特別の保護を与えるという恩惠的なものでありました。これに対して、労働基準法は、従来の保護規定の單なる量的拡充ではなくて、労資の上下関係を否定して、これを完全な対等関係においた上、労働者に権利として「人たるに値する生活を営むに足る労働条件」を与えようとする点に最大の特徴があります。そのため、第一章総則で、第一條労働条件の原則、第二條労働条件の決定等第七條迄、労働条件に関する基本原則を明らかにしており、又、労働契約に伴つて生じやすい身分的拘束を無くするため、長期労働契約、前借金制度、徒弟制度、寄宿舎制度等に附きもの、封建的な遺制を一掃することを期してゐます。

第二には、その適用範囲が非常に拡大され、その上、その体系が極めて廣汎であることです。

労働基準法の体系は、第一章総則、第二章労働契約、第三章賃金、第四章労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇、第五章安全及び衛生、第六章女子及び年少者、第七章技能者の養成、第八章災害補償、第九章就業規則、第十章寄宿舎、第十一章監督機関、第十二章雜則、第十三章罰則の十三章百三十條よりなる廣汎なものです。けれども、これは従来の労働保護法規を集大成して一つの法典にまとめただけではなく、その適用範囲は家族のみを使用する事業場を除いては、一人でも使用するあらゆる事業場に及ぶと共に保護の対象も職工に限らず職員にも拡大され、又従来のように、主として女子や十六才未満の者ばかりでなく、一般成年男子にまで拡げられて、家事使用人を除いた全部の労働者に及んでいます。規定の内容も單に労働時間、休日、安全及び衛生、災害の扶助等のみでなく、殆どあらゆる條項にわたつて詳しく規定しており、その上、監督組織が非常に強化され、その實際的な効果を保つに万全を期してゐます。

第三には、労働基準法は最低基準を定めたものですが、その労働条件の内容は國際的水準にまで高められていることです。

すなわち、労働基準法では、一九一九年のヴェルサイユ平和條約第十三條國際労働規約四二七條の所謂國際労働憲章といわれる九原則は勿論、國際労働総会で採擇された多數の國際労働條約及び勸告

の趣旨と内容が殆ど採り入れられ、諸外國と匹敵するまでに水準が高められています。

第四には、その制定が民主的になされ、その運営についても民主的になされるように特に配慮されていることです。

労働基準法並びにそれに基づく命令の制定に際しては、質問書を各労働団体、事業団体に発送し、或は懇談会を開催して民間の意見を徹底的に採り入れるように努めると共に、労働学識経験者並びに専門官吏より成る勞務法制審議会に諮問し、又、所謂公聴会を開く等の配慮がなされましたが、その運営に際しても労働基準委員会、賃金委員会、技能者養成委員会、労働者災害補償委員会など、労、資、公益代表者により構成された民主的な機関が、重要な役割を与えられています。

8. 女子労働者に対する労働基準法の意義

今まで述べてきたように、労働基準法は、實ての工場法のように主として所謂保護職工（女子及び十六才未満の者）のみを保護しようとしていたのではなく、全体としては成年男子労働者も含めた、すべての労働者に関する労働条件の最低基準を定めたものです。けれどもとりわけ女子及び年少者（十八才未満の者）にはその中特に一章を設けて手厚い配慮が拂われており、その他にも、女子労働者に対して重要な意義をもつものが多くあります。その主要な事項を列举すれば次の通りです。

第一に、労働基準法は従来の工場法、鉱業法、工業労働者最低年令法、労働者災害扶助法のように

に、單に所謂工業的企業に適用があるだけでなく、同居の親族のみを使用する場合と家事使用人（女中・子守の如き）を除いたすべての非工業的企業にも適用され、更に、適用事業の規模も従来の工場法が常時十人以上の労働者を使用するもののみを原則としていたのと異り、人数の制限を全く撤廃し唯一人使用している事業場にも適用があります。このことは、保護の対象が格段に拡げられ、家族のみを使っている場合と女中・子守のような家事使用人というほんの一部の人々を除いて、工業、商業、交通業、保健衛生の事業等のあらゆる所に働いている精神的労働に従事する人も、肉体的労働に従事する人も含めた全部の女子労働者が保護されることとなつてきたわけです。

第二に、労働基準法は國際的水準に近い最低基準の労働条件を保障していますが、このことは「職工事情」「女工哀史」等に一般的にみられるような長時間労働、低賃金などのひどい労働条件に甘んじていた多くの女子労働者に対し、その労働条件を改善する上に及ぼす實質的影響は特に大であるといわねばなりません。中でも賃金については、男女同一賃金の原則という一ヶ條を設けて注意を喚起すると共に、場合によつては最低賃金を定めることができるようになっていたことは、低賃金で酷使されてきた女子労働者に対し劃期的な意義と内容をもつていたと考えられます。

第三に、労働基準法は第五條、第六條において、強制労働の禁止、中間搾取の排除を一般的に規定し、更に、具体的には、労働契約の期間（法第十四條）、労働条件の明示（法第十五條）、賠償予定の

禁止（法第十六條）、前借金相殺の禁止（法第十七條）、強制貯金（法第十八條）、娼婦旅費（法第六十八條）徒弟の弊害排除（法第六十九條）寄宿金の自治（法第九十四條）等詳細に規定し、その弊害を除くため万全の考慮を拂つてゐることです。

従来、この点について最も顯著であつたのは所謂監獄部屋のような場合でしたが、強制労働、中間搾取の弊害は製糸、紡績等の寄宿舎に生活している女子工員並びに接客婦・看護婦・派山婦等の女子労働者についてもみのがせないものがありました。これらの女子労働者がこの不合理な状態から解放される強固な支柱がここに確保されたわけです。

第四に、労働基準法は、労働時間、休日、深夜業等について女子労働者に特別の保護を加へ、坑内労働、重量物の取扱、或は危険業務に就業を制限することにより、精神的に、肉体的に男子と異なる女子の健康保全に万全を期してゐることです。

最後に女性特有の保護として、産前産後の休業、育児時間、生理休暇を認め母体と愛児の保護に慎重を期してゐることです。

以上のように、労働基準法は女子労働者の保護に万全の策を講じていますが、その規定には一般労働者に対する規定であつて、しかも事実上女子労働者の保護に重要な意義をもつてゐるものと、女子及び年少者の特別保護として規定されてゐるもの、並びに専ら女子に対するものなどを挙げることで

ありますが、以下、この解説では、主として女子に関連があると思われる諸規定を説明してゆきたいと思ひます。

尚「質疑應答」は昭和二十二年九月一日から昭和二十三年八月三十一日までに出された、正式の通牒の内容は総て含め、更に、それにつけ加えて種々疑問となると思われる点も氣が付き許される限りは解説しておきました。

二、女子労働者に関連する規定の解説

（一）男女同一賃金の原則

——（参照条文）法第四條——

【説明】

女子が男子より一般に賃金が低いといふことはどの國でも見られる事実ではありますが、わが國では、従来女子が男子より特に賃金が低かつたといふことは世界衆知の事実でありました。この理由はいろいろありましたが、その主なものとして、女子が多く家計の補助として或は結婚迄の「過渡期」とし

て働いていたこと、又、一般に能率が悪く、知能が低いと考えられていたこと、勤続年数が短く、年令も若く従つて熟練者や責任ある地位についている者が稀であつたこと、扶養家族が少かつたこと、更には、父権的家族制度による男尊女卑の思想等が挙げられましよう。

しかし、特に留意しなければならないことは、たとへ同じ仕事をし、同じ能力を持ち、同じ能率を奏けている場合でも、女子労働者は單に女子である、と云う理由のみで、男子より低い賃金に定められていたという事実が少からず存していたことです。これは所謂父権的家族制度に基づく男尊女卑の弊風によるもので、このことが又、逆に女子労働者の能率や地位の向上を阻んでいたものであり、それと同時に男子の労働條件を切り下げる作用をなしていたことが少くなかつたのです。國際労働憲章でも特にこの弊害を是正するために、男女同一價值労働同一賃金の原則を採擇しており、米國でも州法でこの趣旨を採り入れているところがあります。労働基準法第四條に規定された男女同一賃金の原則は賃金に關する男女差別という面からこの不合理を改め、女子労働者の社会的経済的地位の向上を計り女子の社会的解放を図るうとしたのです。

しかし乍ら、實際問題としては賃金決定の諸條件が極めて複雑であり、又、男子と女子が同種の業務に従事している場合は比較的少く、従つて、男女差別の問題としてこの原則を實際に効果あらしめることがきわめて困難な事情もあり、女子労働者に対する労働教育の普及、男女の職業的機會の均等

女子労働者の技術及び能力の向上等、この原則の實現を挙げるために先づ果さねばならぬ問題が少なくないと考えられます。

〔質 疑 應 答〕

1、同一賃金と同一(價值)労働同一賃金

【問】労働基準法の原案や、國際労働憲章においては男女同一價值労働同一賃金の原則と言つていますが、これと労働基準法第四條の男女同一賃金の原則とは異なるのですか。

【答】男女同一賃金の原則と男女同一(價值)労働同一賃金の原則とは多少異なります。

同一價值労働同一賃金を嚴密にいうと、その前提として同一價值労働とは何かということに關連して労働の質量及び結果についての科学的な測定を必要とし、又、價值測定の主体や客体等にも種々複雑な問題があります。その一つの手段として精密な職務分析による職務給或は職階制の研究がなされつゝありますが、未だ充分とはいえません。すなわち、現在の日本では、年令、勤務年限、學歷その他に基く必ずしも同一労働とはいえない別個の賃金形態が存在しており、男子相互間、女子相互間でさえ同一(價值)労働同一賃金は實際に行われてはいません。

そこで、男女同一労働同一賃金は賃金の一つの理想ではありますが、それへの一歩前進として、労

働基準法第四條の男女同一賃金の原則は先づ男女といふ性による差別を理由として賃金の決定或は算定方法に區別をつけるやうなことをしてはならないということだけにとどめたわけです。

2. 「女子であることを理由として」の差別的取扱の事例

【問】 男女同一賃金の原則に觸れると思はれる事例を示して頂きたい。

【答】 氣付いた数箇の例を示してみます。

(一) 基本給に関するもの

1. 初任給を男五〇〇円、女四六〇円と定めてあるような場合。
2. 基本給について左のように年令別に規定し男女差別してあるような場合。

(二例) 男 一八才以下

二〇円

女 二十一才未満

一八円

女 二十一才以上

二〇円

3. 請負賃金制の場合に保障給を男一二〇円、女八三円と定めてあるような場合。

(二) 諸手当に関するもの

基本給については差別がなくても次のように諸手当に差別のあることが多い。

1. 物價手当、男二〇〇円、女一〇〇円と定めるような場合。
2. 能率給、男五五%、女四五%と定めてあるような場合。
3. 勤務給、男一二五%、女二五%と定めるような場合。
4. 出稼奨励金算出表に男女の差別があるような場合。
5. 獨身者手当、男一〇〇円、女七〇円と定めるような場合。
6. 時間外手当の算出比率について、男三割、女二割と差別規定のあるような場合。
7. 年令給、男子は三十四才まで昇給するのに対し、女子は二十五才で打切りと定めているような場合。

8. 生活給、男子は年令により上昇するが女子は上昇する定めがないような場合。

9. 宿直手当、男五〇円、女二〇円と定めるような場合。

10. 食事手当

11. 勤勉手当

女は男の七割五分とするような場合。

12. 住宅手当

13. 昇給、男女に相異つた昇給規定を設けるような場合。

(三) 賃金の支拂條件に関するもの

1、男は月給制、女は日給制と定めるのは違反の可能性がありません。

2、男女について賃金支払日を異にするのは、具体的に差別の理由を検討する必要がありますが、場合により違反する可能性があります。

(四) その他

1、雑役人夫の賃金が男一〇〇円、女六〇円となっているような場合は男女の業務内容を具体的に慎重に調査研究して違反かどうか定まります。

2、貨車積込夫の固定給が男女について差別がある場合、力仕事ですから一般に能率に差異があることは考えられますが、この場合も女子という理由で一般的差別をつけた定めを設けることは違反です。

3、年次有給休暇を男一三日、女九日と定めるのは男女同一賃金の見地からは検討の余地があります。

3、消費カロリーに基づく男女の差別的取扱

【問】 生計費統計に基づく消費単位概念で男女の生活給に差等を設けることは違反ですか。

【答】 男女の平均必要カロリーに相違があるのは事実ですが、個人については云えませんが、そ

れに基づき性別に生活給に差異を設けることは許されません。

4、男女同一賃金の原則と標準家族

【問】 労働基準法第一條の労働条件を定める場合には標準家族を考慮すべきであると次官通牒に書いてありますが、標準家族は男女により異なるので、これを基礎とした男女別の賃金の定め方は男女同一賃金の違反となりますか。

【答】 労働基準法第一條に対する通牒の意味は、賃金で例えば年令給制度、最低賃金制度をつくる際に、必ず標準家族を基礎として算定すべしというような拘束を與えたものではなく、世間一般の家族を対象として考えた生活の保障という程度の意味であると考えます。

しかし、男女同一賃金の趣旨からいうと、たとえ、男女別に標準家族の平均が異り、従つてそれから割出した賃金が男女間に差別が出てくることがあつてもそれに基づいて一般的に男女別の賃金制度を定めることは違反です。

従つて、同一賃金の違反とならないためには、標準家族を基にして例えば年令給を定める場合にも男女別にしないで、男女総計の平均家族数の上に年令給をたて、これを男子にも女子にも一律に適用するという方法をとらなければならないわけです。

5. 初任資格、地位の昇進その他の差別的取扱

【問】 女子であることを理由として差別的取扱をしてはならないのは「賃金」についてのみですが、それとも初任資格、地位の昇進等で差別的取扱をした場合も許されませんか。

【答】 労働条件に関する男女の差別待遇は今迄賃金について特に顯著であつたので、労働基準法では賃金に関する差別的取扱の禁止として明文化されたのです。

ですから、労働基準法第四條違反は賃金に関する場合だけに成立します。しかし、地位の昇進その他についても女子であるといふ理由だけでの差別的取扱は決して好ましいことではありません。

尚、初任資格、地位の昇進等の差別的取扱についても、その結果賃金が異つてくる場合は法第四條の同一賃金違反の可能性もありますし、又、脱法行爲と見られる場合もあり得ます。

6. 従来からの差別的取扱

【問】 労働基準法施行前から従事している女子の賃金はどうかによろしいですか。

【答】 明瞭に男女の性別により生じていると考えられる賃金差は法第四條の趣旨よりみて能力に應じて是正するのが望ましいと思います。

7. 入社試験或は見習期間後の差別的取扱

【問】 入社の際、試験を課し、或は一定期間使用しその結果により男女の差別を設けることは同一賃金違反とはなりませんか。

【答】 労働基準法第四條は能率及び能力に差異ある場合の差別的取扱を禁止してはいません。

ですから、試験或は一定期間使用した結果、能力に應じ、個人別に賃金の高低を設けることは差支えありませんが、一般的に男女の差異を設けることは許されないのです。

又、能力、或は能率の判定にしても社会通念からみて客観的に当然と考えられるものであることが必要です。

8. 生理手当、出産手当等の問題

【問】 生理休暇、産前産後の休養或は育児時間に対し、これを有給にすると女子を男子より優遇することになり、同一賃金の違反とはなりませんか。

【答】 結論として違反しないと考えます。

この事に関しては賃金の本質に関連して種々な説があります。先づ、労働基準法第十一條にいう賃金に生理手当、産前産後の休業手当等が含まれるか、それとも含まれないかが問題になります。も

し、含まれないとすれば当然、同一賃金の問題は起りません。又、含まれる場合、すなわち、たとえ生理手当等が賃金であるとしても、これは女子の本性としての特殊の負担に対して與えられるものであつて、男女の本質的平等の見地より見ても同一賃金違反とはならないと考えます。

(二) 労働時間・休憩・休日・年次有給休暇

〔参照条文〕(労働時間) 法第三十二條、第三十三條、第三十六條、第四十條、第四十一條、第六十條、第六十一條、施規第二十二條、第二十三條、第二十六條乃至第三十條

(休憩) 法第三十四條、第四十條、第四十一條、施規第二十三條、第三十一條乃至第三十三條

(休日) 法第三十三條、第三十五條、第四十一條、第六十條、第六十一條、施規第三十三條

(年次有給休暇) 法第三十九條、施規第二十五條

〔説 明〕

労働者が毎日労働することができるのは労働の疲労を回復するに足る適當な休息時間があるからです。一日の労働時間を制限することにより、又、適切な休憩、休日或は休暇をとることにより休息は自然に行われます。従つて労働者にとり労働時間、休憩、休日及び休暇の問題は賃金に劣らない重要な事柄です。

もともと、労働者が雇われて一日に何時間働くかということは、賃金と同じように、永い間契約自由の原則に委ねられていました。そして、資本主義の下では、雇主は競争の必要と利潤増加のため、又一方労働者は貧困の苦しさにより賃金を少しでも多く得るため、各々労働時間延長の勢を助長し殆ど停止する所を知らませんでした。そして、この長時間労働の弊害は特に年少者及び女子労働者の健康及び風紀の上にはつきりと顯はれ、その余りにも激しい弊害に目ざめた人達による労働時間短縮運動は先づ年少者及び女子労働者に対して起り、次第に一般成年男子労働者に及んだのです。

適正な労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇の目的は二つに大別することができます。第一は主として衛生的又は道德の見地から労働者特に年少者及び女子の保護で、第二は主として社会的文化的見地より、年令及び男女の別を問はず労働者に余暇を与え、疲労を回復し、教養娯樂の機会を持ち家族として或は市民としての人間生活を享受できるようにすることです。

八時間労働制は一八九〇年五月一日、社会主義者の國際示威運動の開始により、週休制はキリスト敎國における宗教上一定の日に休息する慣習と一八九〇年にスイスの鉄道従業員の週休制採用により殆ど各國労働運動の標語となり、遂に第一次大戦後ヴェルサイユ平和條約労働篇の所謂「國際労働憲章」の中に何れも承認され、一九一九年のワシントンに開かれた第一回國際労働給金は工業労働に対

し、一日八時間、一週四十八時間の條約案を、一九二一年の第三回國際労働総会は工業的企業における週休制の條約案と商業の週休制に關する勧告とを採擇しました。

わが國では大正十二年の改正により、工場法で、保護職工（十六才未満の者と女子）に対して就業時間は休憩を含めて一日に付十二時間と制限し、又、毎月少くとも二回の休日設けねばならないことを定め、休憩については一日の就業時間が六時間をこえる場合には三十分、十時間をこえる場合には一時間と定めました。しかし、この規定は前述の國際的水準に及ばないことは勿論のこと、多くの例外がある上に、戦時中には特例により停止された状態になっていました。又、成年の男子については労働時間、休日、休憩等に關しても全然無制限に放置されていたのです。

このようなわが國の長時間労働は低賃銀と共に非常な國際的不信を招いていましたので、今回の労働基準法は敢然と八時間労働制と週休制を採用したのです。そして成年男子に対しては割合多くの例外を設けていますが、年少者（満十八才未満の者）は嚴格に八時間労働制と週休制を原則とし、女子についてもごく僅かの例外を除いて、八時間労働制と週休制を貫きその健康と福祉の保護及び文化的生活の確保に努めています。

尙、年次有給休暇の制度は工場法では全然見られませんでした。が、第二十回國際労働総会で條約案として採擇され、近時わが國の労働協約でも之を規定するものが多く、國內に普及して來た制度であ

りますが、今回の労働基準法で始めて立法化され法的に保障されたわけです。

労働基準法で定められた、労働時間、休憩、年次有給休暇を分り易くまとめれば次の通りです。

1、女子の労働時間

原則 労働一日八時間、一週四十八時間（法第三十二條一項）

例外 (1) 四週間を平均して一週四十八時間以内と就業規則で定めるときは、特定の日及び

週は原則を超えてよい。（法第三十二條三項）

(2) 災害緊急時の臨時延長許可又は事後届出（法第三十三條二項）

(3) 公務のための臨時延長。（法第三十三條三項）

(4) 協定による延長は、一日二時間、一週六時間、一年百五十時間以内。（法第六十一條）

(5) 非工業的事業の命令による特例。（法第四十條）

(イ) 鐵道事業の特殊日勤、晝夜交替勤務等は、一日十時間、一週六十時間、但し、晝夜交替勤務者は睡眠時間四時間以上。（施規第二十六條）

(ロ) 商業（十人以上の者を使用する大中商店、デパート等を除く）興行業、病院勤

務者は、一日九時間、一週五十四時間。(施規第二十七條)

(ハ) 通信事業従事者は一日十時間、一週六十時間。(施規第二十八條)

(ニ) 警察消防官吏は、一日十時間、一週六十時間。(施規第二十九條)

(ホ) 但し、(イ)(ハ)(ニ)の特別勤務の女子には協定による常時延長は認められない

(施規第三十條)

(6) 農林・畜水産業の労働者は労働時間の適用がない。(法第四十一條一號)

(7) 次の者は労働時間の適用がない。

(イ) 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者。(法第四十一條二號)

(ロ) 監視又は断続的労働として所轄労働基準監督署長の許可を得た者。(法第四十一條三號)

(ハ) 宿直又は日直で断続的労働であると所轄労働基準監督署長の許可を得た場合。

(施規第二十三條)

(8) 尙、年少者(満十八才未満)、児童(満十才五未満、但し、命令で定める義務教育の課程又はこれと同等以上と認める課程を修了した満十四才以上の者を除く)には

(1)、(4)、(5)の(イ)(ロ)(ニ)並びに(7)の(ハ)の例外はなく、更に特別の労働時間の制限があります。(法第六十條)

2. 女子の休日

原則 毎週二日以上。(法第三十五條二項)

例外 (1) 四週間を通じ四日以上の日を与える場合。(法第三十五條二項)

(2) 公務のため臨時に必要な場合。(法第三十三條三項)

(3) 農林・畜水産業労働者は休日の適用がない。(法第四十一條一號)

(4) 次の者は休日の適用がない。

(イ) 監督若しくは管理の地位にある者、又は機密の事務を取扱う者。(法第四十一條二號)

(ロ) 監視又は断続的労働として所轄労働基準監督署長の許可を得た者。(法第四十一條三號)

(ハ) 宿直又は日直で断続労働であると所轄労働基準監督署長の許可を得た場合。(施規第二十三條)

(5) 尚、年少者(満十八才未満)には(4)(5)(6)の例外はない。

8. 休憩——休憩に関しては、男子も女子も差別はありません。

原則 労働時間が六時間を超えるとき四十五分以上。八時間を超えるとき一時間以上。一せいに自由利用。(法第三十四條)

例外 (1) 運輸業、商業、金融業、興行業、通信業、病院、接客業は一せいに與えなくてよい。

(施規第三十二條)

(2) 長距離車掌、荷扱手等は休憩を与えなくてもよい。(施規第三十二條)

(3) 警察、消防、監獄官吏は休憩時間を自由に利用させなくてもよい。(施規第三十三條)

(4) 農林、畜水産労働者は休憩の適用がない。(法第四十一條一號)

(5) 次の者は休憩の適用がない。

(イ) 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者。(法第四十一條一號)

(ロ) 監視又は断続的労働として、所轄労働基準監督署長の許可を受けた者。(法第

四十一條三號)

(ハ) 宿直又は日直で断続的労働であると所轄労働基準監督署長の許可を得た場合。

(施規第二十三條)

4. 年次有給休暇——年次有給休暇に関しては男子も女子も差別ありません。

一ヶ年以上継続勤務し一年の出勤日数が八割以上の労働者は、勤続一ヶ年で六日の有給休暇をとることができます。この場合一ヶ年以上の勤続者については、一ヶ年につき一日づつの休暇日数を加えますが、二十日以上は与えなくても差支えありません。(法第三十九條)

〔質 疑 應 答〕

1. 「時間外労働」の意味

【問】就業規則で一日の労働時間が六時間となつているとき、都合により八時間に延長させた場合は時間外労働となりますか。

【答】労働基準法に云つてゐる時間外労働とは、実働八時間(法第四十條の特例によりベースの変更があるものはそれに従います)を超えた場合です。

2、坑内労働その他特に健康に有害な業務の時間外労働(法第三十二條一項と法第六十一條との関係)

【問】 法第三十六條の協定による場合でも、坑内労働その他特に健康に有害な業務の時間外労働は一日二時間以内とありますが、これらの業務で法第三十二條第二項により就業規則で一週四十八時間の枠内で特定日に八時間を超えた労働時間を定めている場合は、協定により時間外労働を取りきめると特定日に就業規則で八時間を超えた労働時間に二時間を加算した労働時間を認めることとなりますが、法第六十一條の趣旨よりみて許されないでしょうか。

【答】 満十八才以上の女子についても第三十二條第二項は適用されますからそのような場合はたとえ一日の労働時間が十時間を超えても差支えありません。

3、非常災害の場合の時間外労働

【問】 女子は非常災害の場合にも、一日について二時間、一週間について六時間を超えて時間外労働をさせることはできませんか。

【答】 法第六十一條で女子の労働時間を制限しているのは法第三十六條の協定による場合のみですから、法第三十三條一項による非常災害のような場合には時間外労働の制限はありません。

4、法第三十六條の協定による時間外労働の例外

【問】 満十八才以上の女子については法第三十六條の協定を結べば、どんな事業でも一日二時間、一週六時間までの時間外労働をさせることができますか。

【答】 施規第三十條に例外規定があります。

5、「休日」の意味

【問】 法第六十一條に女子は休日に労働させてはならないとありますが、「休日」に対する次の疑問にお答え下さい。

(イ) 休日の範囲は、法第三十五條の週休による休日をさしているのですか、又は、國祭日、その他の会社所定の休日をも含むのですか。

(ロ) 休日とは、暦日による一日ですか、又は、継続二十四時間の休息があればよいのですか。

【答】 (イ)、法第六十一條の休日労働禁止の違反となるのは、法第三十五條による週休(第二項の四週間を通じて四日の休日も含みます。)についてのみです。しかし、週休による休日以外に他の休日を労働協約又は就業規則で定めている場合にその日に労働させることは協約又は就業規則違反の問題が起ることは云うまでもありません。

(ロ) 法第三十五條の「休日」は暦日による一日として取扱うことになっています。しかし、

特に、各番方労働時間八時間以内で三交替制が行われている場合だけは、休日は継続二十四時間を与えれば差支えないということになっています。

6、「休日の労働禁止」の意味

【問】 法第六十一條について、次の二つの解釈が考えられると思いますが、何れが正解でせうか。

(イ) 満十八才以上の女子は法第三十六條の協定による場合は、一日二時間、一週六時間、一年百五十時間以内の時間外労働は許されるが、休日の労働は許されない。

(ロ) 満十八才以上の女子は法第三十六條の協定による場合は、一日二時間、一週六時間、一年百五十時間以内の時間外労働及び休日労働を許される。(即ち、二時間以内の休日労働は許される)。

【答】 見解(イ)の通りです。

7、休日のふりかえ

【問】 女子については法第三十六條の協定によつても休日労働は許されないに拘らず、就業規則に毎日照日を休日と定めてある場合に、同週間中にふりかえ休日を與えることによつて、休日たる日照日に労働させることができるといはれますが、差支えないのですか。

【答】 就業規則で毎日照日を休日とする原則を定めていても、別に、例えば電休日のように、使用者の一方的都合によらない已むを得ない客觀的事由のある場合は、就業規則にその事由を具体的に定めそれを條件として休日を変更することができる旨の規定を設けることは差支えなく、それに従つて休日をふりかえることは許されます。

8、非常災害の際の休日労働

【問】 非常の場合にも女子の休日労働はできませんか。

【答】 非常の場合(法第三十三條一項)にも女子の休日労働は許されていませんから、休日のふりかえの方法によるより外はありません。

9、女子の休日労働の例外

【問】 女子は休日に絶対に労働させることはできませんか。

【答】 法第三十三條三項による官吏、公吏、その他の公務員の場合と法第四十一條に該当する女子だけは休日労働をさせることができます。

10、「その他の公務員」

【問】 女子の休日労働禁止の例外として、法第三十三條三項に官吏、公吏、「その他の公務員」とありますが、雇員、嘱託、委員、傭人等は「その他の公務員」の中に入りますか。

【答】 單純な勞務に服する者以外はすべて「その他の公務員」の中に含まれます。

11、女子教員の休日労働

【問】 学校の女子教員の休日労働は許されませんか。

【答】 学校の女子教員は法第八條第十二号の教育の事業に該当し、法第三十三條三項にいう法第八條第十六号の事業に従事する官吏、公吏、その他の公務員に該当しませんから、女子教員の休日労働は許されません。但し、日直で断続的労働として所轄労働基準監督署長の許可を得た場合は例外です。

(施規第二十三條)

12、出張中の休日労働

【問】 次のことは女子の場合に特に考慮を要すると思ひますが、出張の期間中に介在する所定の休日は、休日労働として取扱うべきでせうか。

(イ) 出張目的地まで正当な順路において乗車乗船しなければならない場合は、使用者より別段

の指示がない場合でも休日労働として取扱うべきであると思ひますがどうでしょうか。

(ロ) 別段の指示がない場合で、施規第二十二條の「労働者が出張その他事業場外で労働する場合で労働時間を算定し難い場合」に該当すると認められる際は、休日労働として取扱うべきでしょうか。

(ハ) 別段の指示のあるないに拘らず、出張先に於て休業したことが明瞭な場合には、法第三十五條の休日を与えたものとして取扱うべきであると思ひますが如何でしょうか。

【答】 (イ)、休日労働として取扱われます。

(ロ)、休日労働の取扱をする必要はありません。

(ハ)、休日労働するように指示せられた場合の外は法第三十五條の休日を与えたものと解されます。

13、女子の日直と宿直

【問】 女子の日直並びに宿直と女子の時間外労働の制限並びに休日労働禁止との関係はどうですか、又、その場合の手当はどうなつていますか。

【答】 日直又は宿直の勤務で施規第二十三條により断続的労働として所轄労働基準監督署長の許可

を得た場合は、女子も自由に日直も宿直もでき、休日労働の禁止や時間外労働の制限の適用はないわけです。しかし、宿直は一般に法第六十二條の女子の深夜業禁止により許可されませんから、深夜業を認められている特別の場合にだけ女子の宿直はあり得ます。

尚、施規第二十三條による日直又は宿直の許可基準は、その業務が本来の業務と異り而も断続的労働であり、且、一定期間の勤務回数が頻繁にわたらず、相当の手当が與えられる場合となつています。回数の基準は日直については一月二回、宿直については一週一回以内となつており、又、相当の手当の基準は、一回の宿直手当（深夜割増賃金を含みます）或は一回の日直手当の最低額が、当該事業場で宿直又は日直につくことの予想されている労働者に対して支拂われている一人一日平均の賃金額の三分の一以上です。右の計算によることが困難或は不適當な場合には、当分の間、宿直（深夜割増賃金を含みます）又は日直一回につき四十円を最低とすると定められています。

14、掃除のための早出

【問】 私達女子は掃除のため自発的に交替で毎日（三十分乃至一時間）早く出勤していますが、この時間はやはり労働時間とみなされるのですか。

【答】 女子が「掃除のため自発的に」とありますが、この場合もやはり労働者として事業場のため

に働いて居るのですから、その時間も当然労働時間に入ります。

（三）深夜業の禁止

—「参照條文」 法第六十二條—

【説明】

年少者及び女子の保護は一定時間以上の就業を禁止し、就業時間中一定の休憩時間を與え、又は、一定の休日と與えることのみでは充分ではありません。たとえ、八時間を超えない労働であつても、深夜業は衛生風紀に害があり、且、いろいろの災害誘発の原因となり、又、能率の低下を來し、不利益な点が多いことは云うまでもありません。

健康に及ぼす深夜業の害は睡眠及び日光の不足の二点から來ます。深夜業を継続すると貧血症狀を呈し、顔面蒼白となり、神経は鋭敏となり、栄養障害を起し、疾病の素因となり易く、又、深夜作業は著しい体重の減少をもたらし、母の場合には乳量の減少をも來します。

深夜業が心身發育の過程にある年少者及び男子にくらべて體質の弱い女子に特に弊害が多いことはいうまでもありません。女子の夜業のため、子供の保育が妨げられ、早産、早死となることもあり、

「夜業は小兒を喰う」とまでいわれています。

欧米諸國では早くより年少者及び女子の深夜業を禁止し、又、國際條約でも年少者、女子の深夜業禁止を規定しているのは当然のことです。

わが國では明治十七年頃より紡績業において深夜業が開始されましたが、その害悪は極めて顯著で女工の健康を害し、結核に冒され婦村する者が頻々として相つぎ、紡績工場は深夜業に対する輿論の攻撃は激しく起りました。この聲こそわが國に工場法を制定させた最も有力な一つの原動力でしたが、当時のわが國最大の輸出産業である紡績業者の強力な反対は、工場法で深夜業禁止の規定を設けたものの、十五年という極めて長期の猶予期間を附し、ついに工場法をして骨抜き立法とさえ呼ばれるようにしました。しかし、大正十二年の改正工場法は施行後三年と限つたので、女子及び年少者の工場での深夜業禁止は昭和四年七月一日より漸く實現されることになりました。

今度の労働基準法の深夜業禁止は、適用事業の拡大と共に工場法にあつた例外を更に嚴重にし、完全に國際的水準に達し、女子及び年少者の保護に万全を期しています。

労働基準法で定められた女子の深夜業禁止の規定は次の通りです。

●原則 深夜業禁止。(法第六十二條一項)。尚、深夜時間は午後十時より午前五時(又は午後十一時より午前六時)まで、但し、兒童(満十五才未満、但し満十四才以上で義務教育の課程を終つたも

のは含みません)については深夜時間は午後八時から午前五時(又は午後九時から午前六時)まで。

(法第六十二條五項)

●例外 (1)、交替制により所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は午後十時三十分まで、又は午前五時三十分から労働させることができます。すなわち、三十分の深夜業が許されます。(法第六十二條三項)

(2)、農林、畜水産業、保健衛生の事業、接客業、電話の事業(法第六十二條四項)においては深夜業が認められます。

但し、旅館、料理店のような接客業では満十八才未満の者の深夜業は許されません。

(3)、災害その他避けることのできない事由により臨時に必要がある場合は許可を受け又は事後に届け出ることにより深夜業が許されます。(法第三十三條一項、法第六十二條四項)

〔質 疑 應 答〕

1、断続労働と深夜業

【問】 法第四十一條第二号の監督若しくは管理の地位にある女子又は機密の事務を取扱う女子、或は第三号の監視又は断続労働として許可を受けた女子も深夜業は許されませんか。

【答】 法第四十一條の規定は深夜業を排除していませんから、すべて、深夜業は許されません。

2、夏時間と深夜業

【問】 (イ)夏時間施行後でも法規の制限時間は現行通りですか、すなわち、そうすると深夜の実質時間は午後九時より午前四時となります。

(ロ) 法第六十二條二項を運用して深夜時刻を午後十二時及び午前六時とする意向がありますか。

【答】 (イ) 現行通りです。

(ロ) 夏時刻法施行に関連して法第六十二條二項を運用する予定は現在ありません。

3、交替制の意味

【問】 乗務割の制によつて勤務する列車、機関車、電車、自動車の乗務員に対して、次のような勤務体制を定めようと思いますが、これは法第六十二條の交替制に該当しますか。

記

一、乗務員は数組に分れ、各々所属の組は晝間勤務と深夜勤務とが重複しないよう、又、その間に休日並びに訓練日(実乗務のない日)を挿入して、勤務が夜間に片寄らないよう調整する。

二、乗務員には、一勤務終了後はこの勤務時間にほぼ等しい休養時間をとらせるのを原則とする。尚、各々の組の成員は数ヶ月を以て勤務の條件が片寄らないよう他の組に入るようにする。

【答】 労働基準法にいう交替制とは、同一労働者が一定期日毎に晝間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様を言いますから、質疑のような乗務制は交替制に該当します。

4、特殊交替勤務制

【問】 従来、一晝夜交替勤務に服していた満十八才以上の女子職員に対し、労働基準法の深夜業禁止實施後の取扱として、労働組合と協議し、勤務替え、轉換等の対策を講じ、又、その勤務を維持する必要がある者には、一晝夜交替勤務の変型として、暫定的に左に例示するような一晝夜交替と特殊日勤の中間に位する特殊の交替勤務制を新設することに協定し、これを実施したいと思います。が差支えありませんか。

特殊交替

第一日 八時 勤務開始

一二時 勤務中間解放

第二日 五時 勤務再開

八時 勤務終了（事務引継のある者は一時間以内にこれを終ること）

第三日 八時まで非番

勤務時間 一日平均九時間以内（含休憩時間）、一週五十四時間以内。

【答】 午後十時より翌日の午前五時迄の間を勤務場所に拘束することなく自由に利用せしめる限り満十八才以上の女子について、設例のような特殊交替勤務制を実施することは差支えありません。但し、一勤務につき少くとも一時間の休憩時間を與えなければ、一日平均実動時間八時間を超えることとなりますから、この点も特に留意して下さい。

5、電話の事業の解釈

【問】 國鉄や警察等の女子交換手は深夜業を許されませんか。

【答】 労働基準法上女子及び年少者の深夜業が認められるのは法第六十二條四項の場合に限られますが、同項中にある「電話の事業」とは立法の趣旨から見て電話交換の業務と解釈されますから、一面において公衆通信の用に供する電話の事業に使用される者であつても電話交換の業務以外の業務に従事する者については深夜業は認められないと同時に、他面において鉄道、警察、鉱山、新聞、その他の事業における電話交換の業務に従事する者についても深夜業は認められます。

6、電話の建設及び保守

【問】 法第六十二條四項の「電話の事業」の中には電話の建設及び保守は含まれませんか。

【答】 含まれません。

7、電話の従事員がその他の事業を処理する場合

【問】 法第六十二條四項の規定に基き深夜業に服する電話従業員が交換業務に従事しつつ手空き時間に他の業務を処理する事は差支えありませんか。

【答】 深夜電話交換の業務に従事している女子又は年少者が交換業務に関係のない他の業務を処理することは許されません。

8、社會施設の保母の深夜業

【問】 育兒院、託兒所等の保母の深夜業は認められますか。

【答】 兒童福祉法による助産施設、看護施設、その他これに類する施設は、法第八條第十三号の保健衛生の事業として取扱われますから、これらの事業に使用される保母（保母助手、代用保母等名称の如何を問はず所謂保母として職務を行う者を含みます）については法第六十二條四項によつて深夜業が認められます。

9、女子看守及び女子舎監の深夜業

【問】 女子刑務所の看守及び女子寄宿舎の舎監はその性質上女子でなければならず、且、深夜の業務を必要としますが、彼女等の深夜業は許されませんか。

【答】 労働基準法上女子の深夜業が認められるのは法第六十二條四項の場合に限られますが、女囚の取締りに当る女子看守及び女子労働者を收容する事業附属寄宿舎又は女子学生を收容する寄宿舎等の女子舎監（寮母、世話係等名称の如何を問はず所謂舎監として職務を行う者を含みます）については、特にその職務の特異性より、深夜業をなしても違反として取扱われません。

10、女子踏切警手の取扱

【問】 現在番舎に居住して深夜業務に従事している女子の踏切警手は五二八人で、概して薄給な職員（家族（線路工手の妻で三十才以上の場合が多い）で踏切道に接近した番舎を自宅とし、その看守している踏切道は交代員の通勤が極めて困難な驛間の僻地で、しかも深夜の列車回数は二十回以下程度の踏切道です。けれども、彼女等は労働基準法により深夜就業禁止となりますので、勤務方法の変更又は配置轉換を必要としますが、この種踏切道は概してローカル線にあつて交代員の通勤する列車回数は極めて少く、又、驛より踏切道までの徒歩困難も相当長く、交代時間を徒らに要し、事實上勤務方法の変更による措置は不可能であり、又、配置轉換も性及び年令よりみて他に適當な業務がないばかりでなく、更に現在居住する番舎を退去させることは現下の住宅事情よりして到底不可能なことです。現に就業中の者に限り特別な取扱をしたいと思いますが如何ですか。

【答】 昭和二十二年一月一日現在において番舎に居住し踏切警手の業務に従事していた女子が引続きその業務に従事する場合に限り、法第六十二條の違反として取扱われません。

11、寄宿舎の炊事婦の深夜業

【問】 寄宿舎の炊事婦は早朝四時頃から仕事をせねばならず、深夜業に亘りますがこれは許されませんか。

【答】 寄宿舎の炊事婦の深夜業は認められませんから、深夜業に亘る時間は男子と交替するようにしなければなりません。

12、炭鉱の炊事婦

【問】 炭鉱の炊事婦は炭鉱の作業が三交替制を実施されるに伴い必然的に深夜に及びますが、その対策としては女子と男子の職場轉換によらなければなりませんか。

【答】 炭鉱の炊事婦も深夜業は許されませんから、深夜の時間は男子と交替するようにしなければなりません。

13、乾繭の業務における女子の深夜業

【問】 製糸工場における繭の乾燥は製糸業の一部と見られますが、繭乾燥の業務は季節的に臨時雇の男女労働者を以て、操業している上に作業の性質上深夜業に亘ることが多く、技能の点からも直ちに男子のみを使用することが甚だ困難な実情にありまして企業に相当の支障を來す現状ですが、女子

の深夜作業は許されませんか。

【問】 機械を使用している場合の乾繭の業務は法第八條第一号、物の加工に該当しますから女子の深夜業は認められませんが、機械を使用していない場合は法第八條第七号に該当しますから深夜業も差支えありません。

14、蚕種製造業の深夜業

【問】 蚕種製造業は女子労働者が九割を占め、而も発蛾の時期の関係上深夜業が必要であると考えられますが、深夜作業は許されませんか。

【答】 蚕種製造業は法第八條第七号の「養蚕事業」として取扱はれます。そして、第七号の事業の深夜業は認められていますから差支えありません。

15、蚕糸試験場の女子

【問】 蚕糸試験場で蚕を飼育している女子の深夜業は認められませんか。

【答】 蚕糸試験場は法第八條第七号の動物の飼育に該当しますから深夜業は許されます。

16、新聞配達従事員の夏季における深夜業

【問】十八才に満たない者又は女子を深夜業に使用することは禁じられていますが、夏季の場合例えば通学中の従業員が午前中の通学の関係上盛夏中午前四時より就業させてくれと申し出ても許されませんか。

【答】法第六十二條四項の場合を除く外、満十八才未満の者又は女子の深夜業は夏季と雖も許されません。

17、女子公務員の深夜業

【問】公務のため臨時の必要ある場合でも女子の公務員の深夜業は許されませんか。

【答】法第三十三條三項により公務のため臨時の必要があるとして所屬の長の命令による場合には女子公務員も時間外労働と休日労働をすることが許されますが、法第六十二條の規定は排除されていませんから深夜業は許されません。但し、法第三十三條一項の災害その他さけることのできない事由の場合には、勿論深夜業もさせることができます。

18、深夜の撮影

【問】映画製作においては止むを得ず深夜の撮影を必要とする場合があり、この際に、女優、スク

リニフター、結髪、衣裳係等にはどうしても女子を必要としますが、これらの人達の深夜業は許されませんか。

【答】原則として許されません。なるべくセットを利用するとか、企画を合理化するとかの方法により深夜の撮影を避けるようにすべきだと思います。

19、女子の宿直

【問】施規第二十三條の規定により許可を受けた宿直に女子は従事できますか。

【答】施規第二十三條の宿直は本来の業務と異なる断続的業務に従事し且、その回数が頻繁でなく相当の手当が支給される場合所轄労働基準監督署長が許可を與えます。その場合女子は一般的に法第六十二條一項により深夜業を禁止されていますから、女子に対しては原則として宿直の許可は與えられません。しかし同條四項により深夜業の例外を認められている事業については、施規第二十三條の宿直の許可が與えられる場合もあり得るわけです。

20、女子舎監並びに女子看守の宿直

【問】女子のみを收容する寄宿舎の女子舎監並びに女子看守の宿直は法第六十二條の趣旨よりみて

施規第二十三條による許可は許されないと解釈できますが如何ですか。

【答】 施規第二十三條による宿直の許可は許されません。

21、女子たる医師及び看護婦の宿直

【問】 法第八條第十三号の保健衛生の事業で医師並びに看護婦が宿直勤務をする場合。

(イ) 医師は就寝前十九時頃(一回)廻診し、以後は自由であり突発事故の場合就業する。

(ロ) 看護婦は数名宿直し、一名は不寝番、他は事故ある時に就業する。

右のように、一部本来の業務に従事し、他は一般宿直と同様な業務に従事する場合、一般事業場(又は事務所)の断続的な宿直とはその労働の態様が異なりますが、施規第二十三條による許可は得られませんか。

【答】 女子たる医師並びに看護婦は法第六十二條四項によつて深夜業は許されていますが事故ある場合本来の業務に従事するための宿直については許可されません。

22、女子教職員の宿直

【問】 現在の小学校、新制中学校では女子教職員が相当多数を占めている關係上、男子教職員のみ

に宿直の勤務を課することは事実上頗る困難でありますので、女子教職員が自発的に申し出る場合に限り宿直の勤務を許すことは差支えないと思ひますが如何ですか。

【答】 法第六十二條により、女子教職員の深夜業は許されていませんから、従て宿直も許されません。

(四) 坑内労働の禁止及び危険有害業務の就業制限

〔参照條文〕 (坑内労働の禁止) 法第六十四條、(危険有害業務の就業制限) 法第六十三條、女少規第十二條乃至第十四條

〔説 明〕

或種の危険有害な業務については、抵抗力が弱く、又、注意力も欠けている者に対してはその心身を保護する見地から就業を制限することを必要とします。又、坑内労働が女子及び年少者にとつて特に有害業務であることは廣く認められているところで、労働基準法は女子及び年少者に対し、法第六十三條と第六十四條において一定の危険有害な業務と坑内労働に就業することを禁じました。成年の女子に対して特に定めたのは女子の生理的、心理的特殊性を考慮したためです。

國際労働総会は一九一九年の第一回総会で、「鉛中毒に対する婦人及び兒童保護に関する勧告」と一九三九年の第一九回総会で、「鉱山における地下労働に婦人を使用することに関する條約案」を決定

しているに過ぎません、しかし、先進諸國ではこれらに関して種々規定しており、從來わが國でも工場法並びに飲夫就業扶助規則で比較的用意周到に規定されていましたが、労働基準法では更にこれを徹底したわけです。

労働基準法の規定が工場法と異なる主な点としては、保護年令を引上げたこと、重量物取扱の制限を設けて危険業務に準ずるものとしたこと、福祉すなわち、風紀上、道德上の見地からみた就業禁止業務を設けたこと、有害放射線、高温、高压等を有害場所として追加したこと等が挙げられます。

労働基準法で女子について就業を禁止している業務は次の通りです。

- 一、坑内労働は女子の就業が禁止されている。(法第六十四條)
- 二、重量物を取扱う業務で左の限度を超えるものは女子の就業が禁止されている。(女少規第十二條)

區 分	断続作業	継続作業
満十六才未満	十二キログラム	八キログラム
満十六才以上 満十八才未満	二十五 "	十五 "
満十八才以上	三十 "	二十 "

但し、満十八才以上の女子は断続作業については四十キログラム、継続作業については三十キログラム

ラムを超えない範囲で所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は就業することができます。

三、次の業務は満十八才以上の女子に対し就業を制限しています。(女少規第十四條)

- 1、汽缶のふん火その他取扱の業務。
- 2、溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務。
- 3、起重機運轉の業務。但し、卷上能力五トン未満のものを除く。
- 4、卷上能力二トン以上のガイデリック又は高さ十五メートル以上のコンクリート用エレベーターの組立、移動若しくは解体の作業主任者の業務。
- 5、溶鉱炉、金属溶解炉、又は電気炉の作業主任者の業務。
- 6、金属の熱間圧延の作業主任者の業務。
- 7、三十馬力以上の原動機による制限圧力二キログラム毎平方センチメートル以上の空気圧縮機
- の作業主任者の業務。
- 8、積載能力二トン以上の人荷共用若しくは荷物用エレベーター又は高さ十五メートル以上のコンクリート用エレベーター運轉の業務。
- 9、高压(特別高压を含む)電線路及びこれに属する電気機械及び器具の取扱の業務。
- 10、運轉中の原動機及び原動機から中間軸迄の電力電導装置の掃除、注油、検査、修繕又は調帯

の掛換の業務。

- 11、天井走行起重機の玉掛け又は合図の業務。
- 12、動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運轉の業務。
- 13、直径二十五センチメートル以上の丸のこ盤（横びき用のものを除く）又は動輪が直径七十五センチメートル以上の帯のこ盤における木材の送給の業務。
- 14、操車場構内における軌道車輛の入換、連結又は解放の業務。
- 15、蒸氣又は圧縮空氣による圧縮機又は鍛造機械を用いる金屬加工の業務。
- 16、動力による打抜機、切断機等を用いて厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務。
- 17、パイレン機を用いる鑛物の破損の業務。
- 18、土木用カンナ機、單側面取機を用いる業務。
- 19、岩石、飲物の破碎機に材料を送給する業務。
- 20、鉛、水銀、クロム、砒素、黄リン、弗素、塩素、青酸、アクリン、その他これに準ずる有害のものゝガス、蒸氣若しくは粉じんを發散する場所における業務。
- 21、土砂の崩壊の危険がある場所又は深さ五メートル以上の地穴における業務。
- 22、高さ五メートル以上の吊足場若しくは橋はりの上又はこれに準ずる高所における業務。

- 23、丸太足場の組立又は解体の業務。但し、地上における補助作業を除く。
 - 24、直径三十五センチメートル以上の伐木の業務。
 - 25、木馬道、修ら又は管流等による木材搬出の業務。
 - 26、多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務。
 - 27、多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務。
 - 28、異常氣圧下における業務。
 - 29、さく岩機、鋸打機等の使用によつて身体に著しい振動を與える業務。
- 四、年少者（満十八才未満の者）に対してはこの上に更にいろいろの就業制限が加えられています。
（法第六十三條、女少規第十三條、法第五十六條、女少規第十五條参照）

〔質 疑 應 答〕

1、満十八才以上の女子の就業制限業務の具体的基準。

【問】 女少規第十三條には満十八才未満の者は男女共に禁止される業務を五十六号に亘つて掲げてあり、更にこの中で満十八才以上の女子に就かせてはならない業務を第十四條で指定していますが、

満十八才以上の女子の就業が禁止されている業務についてもつと具体的に適用基準をお示し下さい。

【答】 満十八才以上の女子の就業を禁止している業務の各号の具体的適用範囲は次の通りです。

(1) 汽罐のふん火その他取扱の業務。

(説明)

(イ) この汽罐とは労働安全衛生規則第二百二十六條第一号及び第二号に該当するものを云います。但し同第二百二十七條第一号乃至第三号の一に該当するものは除かれます。

(ロ) ふん火その他取扱の業務とは、汽罐の燃焼及び汽罐操作に附随する一さいの作業を指します。但し、例えば汽罐室の石炭運搬に専従するような者は、汽罐室に所属する労働者であつても含まれません。

(2) 溶接による汽罐の製造若しくは改造又は修繕の業務。

(説明)

溶接には、電弧溶接、ガス溶接、及び 断を含みます。

(3) 起重機運轉の業務。但し、巻上能力五トン未満のものを除く。

(説明)

起重機とは荷重を垂直及び水平に懸垂運搬する機能をもつた機械をいふ、單に垂直面を吊り上

げ吊り下す装置又は水平面、傾斜面に沿うて運搬する機能のものは含まれません。

(4) 巻上能力二トン以上のガイデリック又は高さ十五米以上のコンクリート用エレベーターの組立、移動若しくは解体の作業主任者の業務。

(説明)

(イ) ガイデリックは巻上能力により適用し、マストの高さには無関係です。

(ロ) コンクリート用エレベーターは塔の高さにより適用があり、バケットの能力には関係ありません。

(ハ) 作業主任者とはその作業の指揮権を與えられた者を云います。

(5) 鋳爐、金属鋳爐、又は電氣爐の作業主任者の業務。

(説明)

金属 解爐とは溶解金属を造る爐の意であつて、金属加熱爐等はこれに含まれません。

(6) 金属の熱間圧延の作業主任者の業務。

(説明)

金属の熱間圧延の作業とは金属を加熱してロール機械によつて圧延をなす作業を云い、コールドローを含みません。なお本作業にはロール機械の操作の外加熱爐の操作は含みます。

- (7) 三十馬力以上の原動力による制限圧力二キログラム毎平方センチメートル以上の空気圧縮機の作業主任者の業務。

〔説明〕

- (イ) 馬力数は設計上の馬力数又はネームプレート上の馬力数によつて差支えありません。
- (ロ) 制限圧力は空気溜の制限圧力を云います。
- (8) 積さい能力二トン以上の人荷共用若しくは荷物用エレベーター又は高さ十五メートル以上のコンクリート用エレベーター運轉の業務。

〔説明〕

- (イ) 本号の適用を受けるエレベーターはその用途が人荷共用又は荷物用として使用され、且、積さい能力が構造上から常用二トン以上のものです。
- (ロ) 百貨店の客用エレベーターは含まれません。
- (ハ) (イ)に該当するものは押ボタンで操作する自動式エレベーターを含みません。
- (9) 高圧(特別高圧を含む)電線路及びこれに属する電気機械及び器具の取扱の業務。

〔説明〕

- (イ) 高圧とは直流にあつては六〇〇ボルト、交流にあつては三〇〇ボルト以上であつて、三、

五〇〇ボルトを超えないものをいい、特別高圧とは三、五〇〇ボルト以上の電圧をいいます。

- (ロ) 電線路とは常態が活線路の状態であるものをいい、建設工事中の高圧送配予定線路等は含みません。

- (ハ) これに属する電気機械及び器具とは、前項の回線に結線されたものを意味し、變圧器にあつては變圧器自体を含みます。

- (ニ) 取扱の業務とは、電線の點検、開閉、修繕、取換等を意味し、修繕工場における分解作業等は含まれません。

- (10) 運轉中の原動機及び原動機から中間軸までの電力傳導装置の掃除、注油、検査、修繕又は調帶の掛換の業務。

〔説明〕

- (イ) 動力傳動装置とはプーリ、ベルト、ロープ、車軸、クラッチ、軸承、キイ、カップリング等を總稱します。

- (ロ) 調帶の掛換の業務とは、掛け外し及び遷帶を含みます。

- (11) 天井走行起重機の玉掛け又は合図の業務。

〔説明〕

(イ) 天井走行起重機とは、梁上に設備する軌條上を走行する起重機の意であつて、製鐵用起重機は含みません。

(ロ) 天井走行機であつて、地上より操縦する起重機もこれに含まれます。

(12) 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運轉の業務。

(説明)

(イ) 土木建築用機械とはガイデリック、コンクリート用エレベーター、コンクリート混合機、杭打機、空氣壓縮機、碎石機、道路ローラー機等これらの機械の主目的が土木又は建築施行用機械として造られたものを総稱し、規模の大小に拘りません。

但し、その他の丸のこ盤、ボール盤、ポンプ等の一般製造加工用機械を土木建築場で使用する場合は、本條各号の基準によります。

(ロ) 船舶荷役用機械とは陸揚用機械、積込機械及びコンベヤー等荷役用機械として必要な機械の範囲とし、その規模に拘らず適用されます。

(13) 直徑二十五センチメートル以上の丸のこ盤(横びき用のものを除く)又は動輪が直徑七十五センチメートル以上の帶のこ盤における木材の送給の業務。

(説明)

(イ) 本号の機械は木工用のものに限ります。

(ロ) 製函用丸のこ等は含まれません。

(ハ) 先手の作業は差支えありません。

(14) 操車場構内における軌道車輛の入換、連結又は解放の業務。

(説明)

本号は操車場構内における場合のみに限定され、指定驛その他における類似の業務は含まれません。

(15) 蒸氣又は圧縮空氣による圧縮機又は鍛造機械を用いる金屬加工の業務。

(説明)

本号は圧機又は鍛造用機械を蒸氣又は圧縮空氣によつて運轉し、金屬の鍛圧、切斷、成型、その他の加工を行う業務をいい、これらの機械を運轉する作業及び加工品の取扱の作業をも含みます。

(16) 動力による打拔機、切斷機等を用いて厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務。

(説明)

(イ) 本号の「等」は、打拔機(ハンチングマシン)、切斷機(シヤリングマシン)と同程度に

危険性のある機械と解します。

(ロ) 鋼板の厚さ八ミリメートル以上は、それらの規模を判定する基準と解します。

(17) バイレン機を用いる鋳物の破壊の業務。

〔説明〕

本号は作業の性質上危険を伴うものですから、機械の能力に拘らず適用されます。

(18) 木工用カンナ機、單軸面取機を用いる業務。

〔説明〕

本号は木工用プレーナー、單軸面取機（スピンデルモノチンクマシン）で材料を機械送り又は手送りにより送給する業務と解します。

(19) 岩石、鑛物の破砕機に材料を送給する業務。

〔説明〕

本号の破砕機には、クラッシュヤー型（回転軸により叩碎するもの）、ローラーシッター型（ローラーにより圧碎するもの）及び槌機によるものを含みます。

(20) 鉛、水銀、クローム、砒素、黄りん、弗素、塩素、青酸、アモリシ、その他これに類する有害なもの、蒸氣若しくは粉じんを放散する場所における業務。

〔説明〕

(イ) 本号の場所とは作業場の空氣がこれらの物質のガス、蒸氣又は粉じんを左の限度以上に含有する場所を云います。

鉛（一立方メートル中〇、三ミリグラム）、水銀（一立方メートル中〇、三ミリグラム）、クローム（一立方メートル中〇、五ミリグラム）、砒素（一）、黄燐（二）、弗素（三）、塩素（一）、塩酸（一〇）、硝酸（四〇）、亜硫酸（一〇）、硫酸（一立方メートル中五グラム）、一酸化炭素（一〇〇）、二硫化炭素（二〇）、青酸（二〇）、ベンゼン（一〇〇）、アモリシ（七）。

單位は特記しないものについては、一〇〇万分の一單位です。

(ロ) その他これに準ずる有害物とは次のものをいいます。

鉛の化合物、水銀の化合物（朱のような無害のものを除く）、燐化水素、砒素化合物（シア化合物）、クローム化合物、臭素、弗化水素、硫化水素、硝氣（酸化窒素類）、アンモニア、フォルムアルデヒド、エーテル、塩酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガス。

但し、分量が輕少で衛生上有害でない場合は含みません。

(21) 土砂の崩壊の危険のある場所又は深さ五メートル以上の地穴における業務。

(説明)

(イ) 本号の前段は露天掘、山道の開発、大規模の切り取り作業等におけるような、土石の崩壊又は礫石の転倒の危険がある範囲をいいます。

(ロ) 後段はビルディングの根切り作業、井戸の平掘り作業等で、作業面と四囲の地表との差が五メートル以上あり崩壊の危険がある場所と解します。

(22) 高さ五メートル以上の吊足場若しくは棒はりの上又はこれに準ずる高所における業務。

(説明)

本号の基準は高さ及び足下の安全度合の二條件から危険の基準を定めたもので、高さ五メートル以上あつても吊足場上の作業又は棒はりの作業に比較して安全な業務は必ずしもこれに含まれません。

(23) 丸太足場の組立又は解体の業務。但し、地上における補助作業を除く。

(説明)

本号の丸太足場の組立又は解体の作業は足場が不安定な状態にあつて、且、重量物の取扱を伴うので、その高さに拘らず地上の補助作業以外はすべてこれを禁止する趣旨であります。

(24) 直径三十五センチメートル以上の伐木の業務。

(説明)

本号は原木の寸法が目通三十五センチメートル以上の伐木作業を指します。

(25) 木馬道、修ら又は管流等による木材搬出の業務。

(説明)

(イ) 木馬道による木材搬出はそのこう配、木馬(又はそり)の大きさ等に拘らず禁止されません。

(ロ) 修ら、土場における畚積み、索道による運搬、又は管流及び所謂鐵砲流し等の作業は禁止されます。

(ハ) 筏流しは差支ありません。

(26) 多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務。

(説明)

(イ) 高熱物体を取扱う業務とは、溶融又は灼熱せる礦物、煮沸されている液体等、攝氏百度以上のものを取扱う業務をいいます。

(ロ) 著しく暑熱な場所とは労働者の作業する場所が、乾球温度攝氏四十度、溫球温度攝氏三

二・五度、黒球寒暖計示度攝氏五十度又は感覺溫度攝氏三二・五度以上の場所をいいます。

(27) 多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務。

(説明)

(イ) 低温物体を取扱う業務とは、液体空気、ドライアイス等が皮膚にふれ、又はふれるおそれのある業務をいいます。

(ロ) 著しく寒冷な場所とは乾球溫度攝氏零下十度以下の場所をいいます。空氣の流動ある作業場では氣流一秒当り一米を加える毎に乾球溫度攝氏三度の低下あるものとして計算します。

(28) 異常氣圧下における業務。

(説明)

(イ) 異常氣圧下における業務とは高氣圧下又は低氣圧下における業務をいいます。

(ロ) 高氣圧下における業務とは、高圧室内の業務、潜水服を着用してなす水中作業等をいいます。海女の業務は含みません。

(ハ) 低氣圧における業務とは海拔三、〇〇〇米以上の高山等における業務をいいます。

(29) さく岩機、鋳打機等の使用によつて身体に著しい振動を與える業務。

(説明)

(イ) 衡程七〇ミリメートル以下及び重量二キログラム以下の鋳打機は含まれません。

(ロ) 前号以外のさく岩機、鋳打機等を使用する業務はすべて本号に該当します。

2、操車場の概念

【問】 女少規第十三條第二十六号の操車場とは如何なるものを指しますか。

尙、〇〇管理部の意見としては、運輸省と労働省との間で協議し、三十人以上の連結手のいる驛を指定した由ですが、現状をみますと、三十人未満の中間の小さな驛では、連結手がなく、驛手(女子を含む)がこれを實施していますし、危険率も極めて多いと思いますが如何ですか。

【答】 操車場とは専ら列車の組成、車輛の入替をする場所に限られ、普通の停車場で列車の入替、連結、解放の作業を行う場所は操車場の概念には含まれません。

尙、運輸省と労働省の間の協議云々については左様なことはありません。

3、端取り作業

【問】 女少規第十三條第二十四号の木材送給の業務は天押し(後押し)作業のみならず、端取り作業も含まれますか。

【答】端取り（先手）は含まない趣旨です。

4、歪積みの作業

【問】女少規第十三條第四十三号では、土場における「歪積みの作業」も禁止する趣旨であるときいていますが、「歪積みの作業」とは如何なる作業を指すのですか。

【答】「歪積み」の作業とは特殊な集積方法を指すのではなく、集積方法の種類に拘らず土場に材木を積みかさねる作業をいいます。

5、丸のこ盤の範囲

【問】女少規第十三條第二十四号に関して左記の點について御教示下さい。

（イ）「本号の機械は木工用のものに限る」ときいていますが、木工用の中には製材用も含むと解して差支えありませんか。

（ロ）「製函用丸のこ等は本号に含まない」ときいていますが、製函用は木工用の中に含まれますから木工用中製函用丸のこ盤は含まないと解して差支えありませんか。

又、「製函用丸のこ盤等」とは、製函用丸のこの如く丸のこ盤の直径が製材木工用丸のこ盤に比較

して小さく一定の小型木材を送給して製函用品を製作する業務と解して差支えありませんか。

【答】（イ）御見解の通りです。

（ロ）前段は御見解の通りです。後段は製函用丸のこの如く、反ばつ及び接觸の危険の少ないものを云います。

6、木工用のカンナ機から送出される加工済みの木材を受取る業務

【問】女少規第十三條第三十一号は、「材料を機械送り又は手送りにより連絡する業務」であつて、「木工用カンナ機から送出される加工済みの木材を受取る業務」は含まないと解してよろしいですか。

【答】貴見の通りです。

7、現行サーカス團の上演輕業又は技藝種目

【問】サーカス團で上演されている輕業又は技藝の各種目で女子の就業が制限されるものを明示して下さい。

【答】現在、サーカス團で上演されている輕業又は技藝の中で、女子の就業が制限されるものは次の通りです。

一、撞木上での曲藝

女子については、五メートル以上の高所におけるこの種の演技は禁止されます。但し、安全ネットの整備がある場合は、ネット上五メートル未満の高所におけるこの種の演技は認められます。

二、演技者の肩を利用する曲藝

(イ) 上乗りを演ずる女子については、五メートル以上の高所で演ずる場合はこれを禁止されます。

(ロ) 肩の上で曲藝をさせる女子については、女少規第十二條の重量物取扱に関する規定に觸れない限り認められます。

三、綱渡り

女子については、高さ五メートル以上の綱渡りは禁止されます。尚、「逆綱」のような藝もこれに準じて禁止されます。

四、兩脚を利用する曲藝

女子については、女少規第十二條の重量物取扱に関する規定に違反しないように、又、危険物を取扱わないように注意する必要があります。

五、集團を以て表現するピラミッド曲藝

女子については、五メートル未満の高さで、且、女少規第十二條の重量物取扱に関する規定に違反

しない限り認められます。

〔備考〕

(イ) 以上に掲げるもの以外についても、女子年少者労働基準規則に基く危険有害業務に該当するものは禁止されます。

(ロ) 満十八才未満の年少者については、更に特別の制限が加わることはありません。

8、機械、道具等を利用する重量物取扱業務

【問】 女少規第十二條の重量物を取扱う業務では、押したり、引張ったりする場合、或は、ハンド、挺子等の機械や道具を利用する場合についてはどう考えられていますか。

【答】 女少規第十二條の重量物取扱業務の基準は、平面上での人力による持上げ、運搬の場合の基準を示したのですが、その他の人力による作業並びに機械や道具等を利用する場合でも重量物の與える労働負荷がその基準と同程度の場合には趣旨としては適用されるのが望ましいと考えられます。しかし、これについては未だ検討中です。

9、傾斜面における運搬

【問】 傾斜面における運搬は、平面上における運搬よりも労働負荷の比重がより多くなりますが、女少規第十二條の適用に関してはどのように取扱われますか。

【答】 女少規第十二條の重量物取扱の基準は、前述したように人力による持上げ運搬の場合の平面上における労働負荷の基準を示したものです。しかし、傾斜面における運搬の際、労働負荷が増大する場合は、平面上の労働負荷に換算して適用されるのが趣旨としては望ましいと考えますが、この問題についても考究中です。

10、数人による重量物運搬

【問】 数人で重量物を取扱う時は重量は平均にかゝると思われませんが、一人平均の重量が女少規第十二條掲記の重量を超えない場合には支障ありませんか。

【答】 数人で重量物を取扱う時は一人平均の重量が女少規第十二條掲記の基準を超えない限り差支えありません。

11、継続作業と断続作業

【問】 女少規第十二條の継続作業と断続作業の判定基準をお示し下さい。

【答】 労働時間中の三〇%以上の時間、重量物取扱作業に従事している場合は継続作業とみなされる見込ですが、なお検討中です。

12、女仲仕の問題

【問】 港【等】で働く女仲仕は重量物の取扱の業務に入ると思いますが如何ですか。

【答】 規定以上の重量物を取扱う場合は許されません。

13、労働基準局長の定める標準

【問】 女少規第十二條一項但書に、満十八才以上の女子については、断続作業については四十キログラム、継続作業については三十キログラムまでは、労働基準局長の定める標準に基いて、所轄労働基準監督署長の許可を受ければ差し支えないとありますが、この標準はどんなになつてゐるのでしょうか。

【答】 未だ検討中で定められていません。近く決定の見込です。

（五）産前産後の休業

〔参照條文〕法第六十五條

〔説明〕

女子労働者の中には勿論有夫者もあり、当然、妊娠、分娩、生児保育の問題が生じます。その保護は妊婦並びに胎児の保護、産婦の保護及び生児の保護に分けることが出来ます。その保護対策として労働基準法では産前産後の休業、妊婦の輕易業務轉換請求權並びに育児時間の三つを規定しています。妊娠中の過激な労働又は長時間の作業は、往々流産、早産を誘発し、又は胎児の生長を遅れさせ、或はその位置異常を來し分娩困難の原因となります。殊に妊娠末期には子宮増大による機能的障害があり、或は胎児のため血管が圧迫され浮腫を來し、轉倒し易く災害をひき起し易いとされています。又産婦は分娩に際し、多量の血液を失い、産道に創傷を蒙り、身心共に大へんな疲勞を感じるのですから、恢復のため特に充分な攝生を必要とします。且、産後の労働は子宮の位置変常、弛緩等を引き起し、將來の生産力の障害となり、或は産褥熱に罹る虞れがありますので、産後適當の期間休養すべきこと

はいうまでもありません。

一九一九年のワシントンの第一回國際労働総会で採擇された「産前産後における婦人使用に関する條約案」は、女子が六週間以内に出産する旨を記載した診断書を提出したときはその業を休む權利を認め、又、産後六週間は労働に従事させることを禁止しています。工場法、鑛夫就業扶助規則では、産前四週間については選擇的休業を認め、産後四週間については絶対的に就業を禁止し、産後四週後六週までにについては選擇的制限労働を規定しています。外國では、ソ連のように前後八週間の休業を規定している國もありますが、労働基準法では國際的水準に基き、産前六週間は本人の請求により禁止することとし、産後五週間は絶対に就業を禁止し、更に一週間は医師の證明により支障のない労働をなし得るものとした。此の外、妊婦のために輕作業轉換の權利を認めております。なお、産前産後の休業の場合には平均賃金の算定（法第十二條）、解雇の制限（法第十九條）、年次有給休暇（法第三十九條）の際に特別の考慮が拂われています。

〔質疑 應 答〕

1、出産の範囲

【問】 出産には早産も流産も含まれますか。

【答】 工場法、健康保険法の場合と同様に、労働基準法でも出産の範囲は妊娠四ヶ月以上（即ち八十五日以上）として取扱われ、生産、死産を問いません。

2、産前産後の休業と賃金

【問】 産前産後の休業に対しては賃金を支拂わねばなりませんか。

【答】 賃金に関しては労働基準法は全然觸れていないで、労資当事者間の自由な取極めに任せています。しかし、健康保険法により分娩費並びに休業している期間は標準報酬日額の六割の出産手当金が支給されます。

3、出産当日の計算

【問】 出産当日は産前と産後のどちらに含まれますか。

【答】 民法によりますと期間の計算は当日を含まないで曆に従つて計算されます。（民法第四百三三條）ので、出産当日は産前産後のどちらにも含まれないこととなります（民法第四百三三條参照）が、法第六十五條の規定の趣旨からみても、当然、出産当日は権利として休業できねばならないと考えら

れますので、その取扱については近く指示される見込です。

4、予定日の遅れた出産と年次有給休暇

【問】 産前の休業を診断の結果により請求し、たまた七週間を要した場合、法第六十五條一項の「出産する予定の女子」との文面解釋から法第三十九條一項（年次有給休暇の計算）の適用については出勤として取扱うのが妥當と思われませんが如何ですか。

【答】 六週間以内に出産する予定の女子が、法第六十五條の規定により休業したところ、予定の出産日より遅れて分娩し、結果的には産前六週間を超えて休業した場合にも、その六週間を超える休業は、御見解の通り、法第三十九條一項の適用については出勤として取扱わなければなりません。

（六）育 児 時 間

〔参照條文〕法第六十六條

〔説 明〕

嬰兒を育てるには生母の乳の出ない場合又は病氣の場合の外は、自然のまゝに、母乳で哺育するの

が最良の方法です。人工栄養児は母乳栄養児に比べて罹病率及び死亡率の高いことは統計の示す所です。生母が工場で就業するため哺乳が出来なくなることは甚だ遺憾なことです。この嬰兒保護のため、わが國でも從來工場法並びに敏夫就業扶助規則で、ワシントン條約案の趣旨に則り、生後満一年に達しない生児を哺育する女子は就業時間中に、一日二回各三十分以内を限りその生児を哺育する時間を請求する権利を認めると共に、工場主に対し哺育時間中は女子を就業させることを禁止してゐました。

労働基準法の育児時間の規定もその趣旨を引いています。唯從來、通常の休憩時間を哺育時間とすることができるとなつていたので、休憩時間の外に育児時間の請求権を認めたことが異つてゐる点です。

〔質疑應答〕

1、育児時間の範囲

【問】 育児時間中には就業場所から生児を哺育する場所までの往復時間を含みますか。

【答】 生児の場所までの往復時間も含まれると考えます。

2、育児時間の性格

【問】 生児を育てる時間は休憩時間ですか、労働時間ですか。

【答】 育児時間です。労働時間でないことは勿論であり、又、法第三十四條の休憩時間の外に與えなければならぬのですから法第三十四條の休憩時間でもありません。

唯、八時間の時間計算でその枠に入るかどうかの問題となりますと枠に入れる方が法の趣旨として望ましいと思ひます。

3 託児所の問題

【問】 託児所とか、育児場とか特別のものを作らなければなりませんか。

【答】 育児場所については法は何も規定していませんが、できれば、そのような設備があることが望ましいと思ひます。

4、養子或は貰ひ兒

【問】 生児は実子でなくとも差支えありません。

【答】実子である必要はありません。

5、乳母

【問】乳母のように他人の子を預っている場合は如何ですか。

【答】乳母のように自分の子として育てない場合は法第六十六條には該当しません。

6、育児時間と賃金

【問】育児時間の賃金を使用者は支拂わなければなりませんか。

【答】労資当事者間の自由な取極めに委ねられています。

(七) 生理休暇

〔参照條文〕法第六十七條、女少規第十六條

〔説明〕

女子の肉体と精神は一般に月経期を中心として常に変動しています。そして、これに伴う苦痛の程度及び種類は人々により或は職業により非常に差異がありますが、全然異常を感じない人は極めて少数です。

女子の生理時の休暇については、國際労働條約その他各國の立法例に先例はありませんが、職場での諸條件に特に恵まれないわが國では、工場監督の任に當つていた人々、或は學者達の間に早くからその必要が認められていたところでしたが、これが實際に理解され労働協約等に規定されるようになったのは終戦後であります。労働基準法は特に生理休暇という一條文を設けて、これを法制化しました。すなわち、生理休暇は生理日の就業が著しく困難な者の請求により、その就業を禁止することとし、又、特別に困難な事情のない者でも、従事する業務が女子の生理に有害な場合には、その者の請求により與えられるものと規定されています。しかし、これら生理休暇の場合の休養日数や賃金に關しては法律は全然觸れず、当事者の協定又はその他の取極めに委せています。

労働基準法で定めている生理に有害な業務は女少規第十六條に規定してありますがそれは次の通りです。

- 一、大部分の労働時間が立業又は下肢作業で占められている業務。
- 二、著しく精神的、神経的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、身体の動搖、振動及び衝撃を伴う業務。

六、その他、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定する業務。

しかし、以上の業務であつても次のいずれかの措置を講じた場合は生理に有害な業務とはみなされません。

すなわち、

(1) 一乃至三の業務については、使用者が生理日の労働者に対し、特別の休憩時間及び休憩のための施設、その他必要な施設をなした場合。

(2) 四及び五の業務については、その作業が断続的であるか、又は、極めて部分的である業務であり、しかも生理日の労働者をその作業に就かせないように必要な措置を講じた場合。

(3) 各号の業務を通じ、使用者が労働者の生理日において各号以外の業務に就かせる措置を講じた場合。

尙、女性の地位の高いアメリカやソ連にも生理休暇がないのに、なぜ現在の日本に生理休暇が必要であるかがよく論ぜられます。この点については現在アメリカやソ連には生理休暇という制度はあり

ません。そしてその原因についてはいろいろ考えられますが、職場の女性保護施設が完備していること、女性に適しない職業は法律で禁止されていること、賃金水準が高く生活が割合に安定していること、家庭が近代的に合理化されて女性の負担が比較的少いこと、母性保護の社会施設が行き届いていること等が挙げられましょう。すなわち、高度の母性保護施設が実施されているため、生理休暇のよるな制度は意味がなく、不必要であると思われる。そして、月経時にひどい障害のある特別の人だけが病氣として休むことになるわけです。

これに反して日本の現状は、女性に対するこれらの保護施設はアメリカや諸外国とは比較になりませんし、むしろ、皆無といった方が近い位です。職場での諸条件の劣悪なことはいうまでもない上に、家事、育児などの負担はすべて女子にかゝり、食糧事情からくる心身の不安状態、通勤地獄による過労等、働く女性の負担は二重にも三重にも重なり合っています。従つて、これらの働く婦人達の母性を保護することは特に重要であると云わねばなりません。

そこで家庭及び職場における環境条件の改善、向上について、努力しなければならないことは勿論ですが、わが國の現実の問題としては、生理休暇制度は母性保護の上に重要な意味を持つております。しかし、將來の方針としては、職場の保護施設を完備し、生理休暇を請求せずに愉快に働くことができるように努力すべきであり、その意味から、女少規第十六條二項の規定は特に注目すべき事項

であると思います。

〔質疑 應答〕

1、生理日の意味

【問】 生理日とはどういうことをさしているのですか。

【答】 月経日を意味しています。但し、女子の生理現象に伴う異常態のすべて、すなわち、出血時前後或は中間痛をも包含すると解します。

2、無月経の場合

【問】 無月経の人の生理休暇は如何ですか。

【答】 法令上では生理休暇を與える必要はありません。しかし、無月経の種類や原因はいろいろありますが、まづ第一に生理年令に該当しない人、第二に生理年令の終つた人、第三には当然ある筈の月経がない人の三つの場合が考えられます。前の二つの場合は一應問題はないとしても、最後の場合の無月経ということは卵巣の働きがそこなわれ「母性」が障害されている重大な徴候でありますからたとえ、苦痛がなくとも、当然、過勞に陥らないための身体の適切な休養が必要な人達です。その意

味で、それらの人々に対しては、法律上は生理休暇は認められませんが特別に配慮が拂われることが望ましいと考えます。

3、生理休暇の日数の限定

【問】 生理休暇を一日或は三日と労働協約又は就業規則で限定することは如何ですか。

【答】 生理日の長短及び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ませんから、労働協約或は就業規則等での定め方が生理休暇の日数を限定し、それ以上は絶対に請求できないという意味ならば違法であります。従つて有給休暇の日数を何日というふうに定め、且、個人々々の請求のあつた場合にはそれ以上の休暇を自由に與えることが明かにされておれば差支えありません。

4、生理休暇請求の手続

【問】 生理休暇を請求する場合に、医師の診断書を添附すると定めることは差支えありませんか。

又、「生理日の就業が著しく困難な」という就業困難の举证責任は女子労働者にあると思いますが如何ですか。

【答】生理の問題は非常に微妙であり、「著しく困難」であるかを判定することは現在の医学でも仲々困難です。その上医師の診断を必要とすると定めた場合は、そのことが女子に及ぼす精神的影響も大であり事実上生理休暇をとることを阻むようになると考えますので、生理休暇請求の際医師の診断書を添附するを要するという定め方をすることは許されません。そして、生理休暇の趣旨から考えて、その請求手続は出来るだけ簡略にするのが望ましいと思います。

又、特に疑わしい場合に、使用者が労働者に対してその挙証を求めた際にも、健康診断のような厳格な証明を必要としないで、同僚の証言等のような簡単なものでも一應事実を推断するに足るものであれば充分と考えます。尚、この同僚の証言なども一般的に請求の手続に包含することは許されません。

5、生理休暇と賃金

【問】法第六十七條の生理休暇中の賃金は、労働契約、労働協約又は就業規則の定めるところにより、有給であつても無給であつても差支えないと解してもよろしいですか。

【答】御見解の通りです。

6、生理休暇と年次有給休暇

【問】女子が生理日に休業を請求した場合、年次有給休暇の算定に当つては、法第三十九條四項の規定により産前産後の休業と異つて欠勤扱いとなりますが、月二回の生理休暇を必要とする女子は年二十四日となつて、これを欠勤とすると労働基準法で特に定めた保護の効果を半減するばかりか年次有給休暇に関して極めて不利となります。これに対する御見解をお示し下さい。

【答】法第三十九條一項の規定の適用について、生理休暇として休業した期間は労働基準法上で、出勤したものとみなされません。従つて、労働協約等で生理休暇の取りきめをする際に「生理休暇は出勤日とみなす」という規定を入れておくことが賢明です。

(八) 帰郷旅費

〔参照条文〕法第六十八條

〔説 明〕

帰郷旅費に関する制度は諸外國にもその例がなくわが國工場法の一特色でしたが、労働基準法もこれを引きつぎ、法第十五條では、労働条件の相違により労働者が即時労働契約を解除し十四日以内に

帰郷する場合に旅費を支給すべきことを規定していますが、更に、法第六十八條では、年少者及び女子が解雇された場合も同様使用者が旅費を負担すべきことを定めています。

この法第六十八條の規定は、年少者や女子が解雇された場合、帰郷したいがその旅費がないために帰郷できずその結果いろいろの弊害が生れる危険が多いので、それらの者を安全に帰郷させる目的で特に規定されたものです。

〔質疑 應答〕

1、帰郷旅費の意義

【問】 帰郷の意義及び旅費の範囲をお尋ね致します。

【答】 帰郷とは應募地の如何を問わず本人の到着地です。父母、後見人、その他の親族等の保護を受けている場合はその居住地です。

旅費とは汽車、汽船賃、食費、宿泊料、その他の旅費を云いますが、必ずしも金銭で支給する必要はなく、乗車切符、辨当などの物品を支給しても構いません、しかし、日当は含まれません。

2、退職の場合

【問】 契約期間満了し円満退社した場合でも帰郷旅費を支給せねばなりませんか。

【答】 法第六十八條にいう解雇は使用者の一方的意思によりやめさせた場合のみを指しますから円満退社の場合は帰郷旅費を支給する義務はありません。

3、家族の旅費

【問】 帰郷旅費には家族の旅費も含まれますか。

【答】 就業のため家族も住居を変更している場合はその家族の旅費も支給する必要があります。

4、十四日以内と限定した事由

【問】 なぜ、十四日以内に帰郷する場合だけその旅費について使用者負担としたのですか。

【答】 当事者間の労働関係をあまり長く不安定、未決定のまま放置することは弊害が多いので二週間以内と限定したのです。

（九） 寄宿舍生活の自治及び秩序

〔参照条文〕法第九十四條、第九十五條、寄規第二條乃至第四條

〔説 明〕

住居の問題は衣食と共に人間にとつて最も重要であることはいうまでもありません。そして、労働者にとつては自己の住居から通勤できることが最もよいことでしよう。しかし、資本主義の発展につれて原料、資材、設備等の立地条件によつて事業場が設置されるとともに、その規模が段々大きくなつてきたために、事業場の所在地だけで所要の労働力を充たすことが困難となつてきました。その結果事業主が事業経営のため自己の負担で労働者のための集居的住居である寄宿舎を設け遠隔地の労働力を利用する必要が生じたのが寄宿舎制度の発生した根本理由であります。しかし、この寄宿舎が單に労働力の需給調整の役割を果しているだけでは問題はないのですが、その設備が悪く災害防止、風紀、衛生等の見地からも放置し難いいろいろの弊害が生じ、ひいては、寄宿労働者の私生活の自由まで極度に制限する結果になり、長時間労働或は深夜業を強制し、且、賃金を低位に維持させる作用をなしていたのが通例でした。この弊害は製糸、紡績、土建等に特に甚しかつたのです。

この事業附属寄宿舎を労働立法の問題として取扱つてゐる事例は外國には全くありませんが、わが國では、昭和二年四月に、工場法に附属して「工場附属寄宿舎規則」が制定され、これによつて物的設備に対しては相当細かに取締が加えられていましたが、寄宿舎生活自体に関してはなんら觸れると

ころがありませんでした。労働基準法では特に第十章寄宿舎という一章を設け、その細則である事業附属寄宿舎規程と相俟つて、寄宿舎の設備及び安全衛生については工場法より更に完全にすると共に、新に寄宿舎生活の自治と秩序に関して規定し、寄宿労働者の私生活の自由を確保するため特別の考慮を拂つています。

すなわち、労働基準法では法第九十四條で、使用者が寄宿労働者の私生活の自由を侵すことを嚴禁し、寄宿舎生活の自治的運営を強調すると共に、法第九十五條で、寄宿舎生活の秩序を保ち建物及び設備を管理するための寄宿舎規則に関して、使用者にその作成義務を課していますが、起床、就寝、外出、外泊、行事、食事、安全及び衛生等の私生活の自由に関連がある事項については寄宿労働者の過半数の同意を得ることが必要であると規定して、寄宿舎生活の秩序と私生活の自由との調和を図つています。他方、寄宿舎規則の中に外出又は外泊について使用者の承認を受けさせること、教育、娯樂その他の行事に参加を強制すること並びに共同の利益を害する場所及び時間を除いて面会の自由を制限することを寄宿舎規則の中に規定することを絶対に禁止し、私生活の自由の確保に万全を期しています。次に、法第九十六條では、寄宿舎の設備及び安全衛生に関し、第一種寄宿舎（労働者を六ヶ月以上寄宿させるもの）と第二種寄宿舎（労働者を六ヶ月未満寄宿させるもの）とに分ち、夫々、位置、一般的構造、廊下、寢室、寢具、食堂、浴場、便所、病室、その他について詳細な規定をしています。

〔質 疑 應 答〕

1. 事業附属寄宿舎の範圍

【問】 事業附属寄宿舎とはどんなものをいうかを具体的にお示し下さい。独身寮や社宅も含まれますか。

【答】 労働基準法の適用ある事業附属寄宿舎とは大体次のようなものを指します。

(1) 寄宿舎とは、常態として相当数の労働者が宿泊し共同生活の実態を備えているものをいい、事業に附属するとは、事業経営上の必要からその一部として設置され、それを廃止することによつて事業の経営が不可能又は著しく困難となるような、事業との必然的関連をもっていることをいいます。従つて、この二つの條件を充すものが、事業附属寄宿舎として法第十章の適用を受けるわけです。

(2) 事業に附属するかどうかについては、概ね次の基準によつて総合的に判定されます。

(イ) その事業が通常通勤距離内から労務を充足出来るかどうか。

(ロ) 通勤距離外から雇入れられた労働者について労務管理上共同生活が要請されるかどうか。

(ハ) 事業場内又はその附近にあるかどうか。

従つて、單に現在の住宅難緩和の爲の福利施設として設置された所謂アパート式寄宿舎はこれに含まれません。

(3) 寄宿舎であるか否かについては、概ね次の基準によつて総合的に判定されます。

(イ) 相当人数の労働者が宿泊しているかどうか。

(ロ) 共同生活の場所が独立又は區別された施設であるかどうか。

(ハ) 労働者が通常、起居、寢食等の生活態様を共にする共同生活を営んでいるかどうか。

従つて、社宅、坑夫長屋の如く居住する労働者が夫々獨立の生活を営むもの、又は、小人数の労働者が事業主の家族と生活を共にする所謂住込のようなものは含まれません。

(4) 明かに事業附属寄宿舎と認められるものを例示すれば次のようなものです。

(イ) 鉱山、土建、林業、水産業等の現場の寄宿舎。

(ロ) 紡績、製糸工場の寄宿舎。

(ハ) 中小工場で事業場の一部を利用する寄宿舎。

(ニ) 大病院の看護婦の寄宿舎。

(ホ) 大規模な商店、問屋、旅館、料理店等の寄宿舎施設。

(ヘ) 一般住宅地域と離れた場所に設置された事業場の寄宿舎。

2、私生活の意味

【問】 法第九十四條に私生活の自由を侵してはならないとありますが、その私生活とはどういう意味ですか。

【答】 私生活とは労働関係外の生活、すなわち始業時間以前と終業時間以後の生活を云います。

3、私生活の自由の内容

【問】 私生活の自由とは具体的にどんなものが考えられますか。

【答】 通信の自由、居室或は寢室内の生活の自由、外出、外泊、面会の自由、帰省の自由等いろいろ考えられましよう。しかし、これらの自由も全く無制限ではなく集團生活たる寄宿舎生活により、又労働契約関係により、或る程度の制限を受けることは当然のことです。

4、舎監、世話係等の任務

【問】 舎監、世話係等は絶対に許されませんか。

【答】 使用者の職員は舎監その他の名称の如何を問はず、労働者の監督機関として今後存続すること

とは絶対に許されませんが、その任務を改めて、寄宿舎の設備を管理し、寄宿舎規則で定められた使用者の業務を担当し、又、労働者の委託する事業を処理する者として存置することは許されます。

すなわち、その存置形体は、従來の工場人事係↓舎監↓世話係↓寮長↓室長↓一般寄宿労働者となつていた組織は許されず、

工場人事係↓舎監↓世話係

寮長↑室長↑一般寄宿労働者

という形になれば、あつても差支えないわけです。

5、舎監と寄宿舎の自治に必要な役員

【問】 女子労働者約八〇〇名を收容する事業の附属寄宿舎で、寄宿する女子労働者の中から自治会の会長及び役員になるべき適当な人物が見当たらないので、使用者は従來の寄宿舎制度を自治的に切替える措置として、会社の寄宿舎世話係職員（二十三、四才）三名を寄宿舎に入舎させ、自治会の役員選挙を行つたところ、その内二名が当選しましたが、当選した自治会の会長及び役員は工場の労働に

は従事せず、専ら自治会事務に従事しています。

右は事実上、法第九十四條二項に抵觸していると思いますが如何ですか。

【答】 寄宿舎に寄宿する労働者に関する事項について使用者のために事務を処理する者（舍監、世話係、その他名称の如何を問いません）はたとえ寄宿舎に入舎していても、法第九十四條に規定する自治の主体としての労働者ではありませんから、寮長、室長、其の他の寄宿舎の自治に必要な役員となることはできません。

6、寄宿舎の専任寮長の給料

【問】 寄宿舎の自治のみに専任する寮長に対しては、会社は給料を支拂うべきではないとの論もありますが、寄宿舎は会社の経営管理に属するもので、そのため労力を使うものといえますから、たとえ自治のみのことに従事するとしても、会社は給料を支拂うべきものと思いますが如何ですか。

【答】 事業附属寄宿舎における自治活動は寄宿労働者の私生活の自由の一部面であり、直接事業とは関係のないことですが、事業附属寄宿舎の自治のみに専任する寮長に對して賃金を支拂うか否かは当事者の自由であります。

7、外出又は外泊の届け出

【問】 寄規第三條第一号に外出又は外泊について使用者の承認を受けさせることを禁止してありますが、外出又は外泊について前もつて届け出るように定めることも許されませんか。

【答】 寄規第三條第一号については、外出又は外泊の日時、行先等を、外出又は外泊の当日もしくは前日に届けさせることは差支えありません。しかし、それ以上の期間を置いてあらかじめ届け出させる場合には、許可を受けさせる場合と同じ効果を持ちますから、これは認められません。

(十) 婦人労働に関する行政機関

——労働基準局並びに婦人少年局——

〔参照条文〕法第十一章監督機関、労働基準監督機関官制、労働省設置法

〔説 明〕

労働基準法は所謂労働保護法規として女子及び年少労働者に対してだけでなく、一般成年男子労働者に対しても手厚い保護を加えて居り、そのため主として使用者に対していろいろの義務を課してい

ます。従つて、労働基準法の実施には、使用者に対する監督が最も重要ですが、使用者は多くの場合資本家であり、権力者であるので、その監督組織は金や権力によつて支配されない権威あるものでなければならず、又、一さいの機関から獨立した強い権限が與えられていなければなりません。その上、監督の任に当る者は金や権力によつて支配されず、人格高潔、見識高邁な人であると共に、法規の表面にこうでいして四角定規に法規の適用に汲々としたり、又、逆に権限を濫用したりするおそれのある者であつてはなりません。そのため、監督の任に当る者は公正嚴格で、しかも資格ある優秀な人は性の如何を問はずとしどし採用すると共に、外力に禍されないように、身分上の保護が與えられなければなりません。

右の趣旨に従い、最初に監督組織を設けたのは労働者保護法の發祥の地であるイギリスですが、ベルサイユ平和條約中の國際労働憲章の中にも、第九原則に「各國は被用者の保護を目的とする法令を勵行する爲監督の制度を設け婦人をして之に参加せしむべきこと」が掲げられ、一九三三年第五回國際労働總會においては「労働者保護を目的とする法令及び規則の実施を確保する爲の監督組織についての一般原則に関する勧告」を採擇しています。そしてアメリカやソ連を初めとする諸外國にもこれと同様な監督組織が設けられています。

従来わが國では工場法施行に対する監督組織は一般行政組織の下に従属して獨立性も、強い権限も

與えられておらず、又、その職に当る人も時には一般警察が当てられてその権能が充分に果されていなかつたのが実情でした。

労働基準法では、この工場法の監督制度の弊害を打破して、特に「第十一章監督機關」という一章を設け、労働省労働基準局——〔地方労働局〕〔未設置〕——各都道府縣労働基準局——労働基準監督署——という一貫した規模雄大な全國的監督組織を規定し、且、公正な競争試験に合格した優秀な労働基準監督官がこれらの官署に配置されて、労働基準法の実施監督に當るように定められています。更に、この監督制度に関連して重要なことは、今後は以前と違つて、労働組合が事實上監督機能を發揮して、國家的監督の足りない所を十分補うであろうことが考えられます。労働基準法も、この点を考慮して、労働者に違反事実を申告する權利を認め、その申告権を保護するため、使用者がその申告を理由として労働者に対し解雇その他の不利な取扱を與えることを禁止しています。

尙、これらの監督系統の他に、昭和二十二年九月一日労働省新設を契機として、同省内に婦人少年局が設けられました。この局は、婦人労働課、年少労働課、婦人課の三課に分れ、婦人年少労働並びに婦人問題の調査、啓蒙、企画等を行うという特殊な使命を帯びています。そして各都道府縣に婦人少年局地方職員室が設けられ、夫々の調査員が駐在して、調査啓蒙の仕事に従事しています。この婦人少年局が円滑に運営されるかどうかは、婦人労働者にとつて非常に大切な問題ですが、次にその中

の婦人労働課はどんな仕事をする所かについて摘記しておきましょう。

婦人労働課の主な所掌事項

- 一、労働基準法中女子に特殊の規定の制定、改廃及び解釋に関する事項
- 二、労働基準法中女子に特殊の規定の施行に関し、労働基準局長及びその下級の官廳の長に対する勸告並びに労働基準局長がその下級の官廳に対して行う指揮監督についての援助に関する事項
- 三、家族労働問題及び家事使用人に関する事項
- 四、婦人労働者に関する調査に関する事項
- 五、婦人労働者に関するラヂオ、映画、その他の方法による刊行発表の資料整備に関する事項
- 六、その他、婦人労働者に特殊の問題に関する事項

三、あとがき

——労働基準法施行後の諸問題——

今まで、労働基準法で特に女子労働者がどのように保護されているかについて解説してきました。

しかし、婦人労働問題は元來、一般の労働問題すなわち労働者の賃金、労働時間、その他いろいろの労働條件や地位を高めてゆくという労働者階級全体としての解放の問題の上に、更に一面には、労働面における対男子との関係で職業的な機会を廣く與えて欲しいとか、賃金や昇進等の待遇についても差別的取扱を撤廃して欲しいとか或は又女子労働に対する社会觀念の是正とかいうような、所謂婦人解放の見地からの問題と、他面には、女性はその性の特質により男子とは全然異つた使命や営みを持つていますが、この性の特質に基く営みを社会全体の共通の福祉のために労働関係からどう保護してゆくか、すなわち、性の特質と労働関係から出てくる矛盾をどういうふうに解決してゆくかの問題、この女性解放と、母性保護の二問題が加わつた、実に複雑で特殊な様相を帯びている労働問題です。

ですから、労働基準法が制定され、施行されたら、それで女子労働に関するすべての問題が解決されたわけではありません。まだ——労働基準法の施行と関連して、或は、労働基準法とは全然別個に、多くの大切な問題が残されています。それらの三、四の点を述べて締めくくりと致します。

〔一〕労働基準法の施行と関連した女子労働の諸問題

第一に、労働基準法の規定は特に女子及び年少者についてあまりに理想的に過ぎ現実の社会経済情勢と開きがあるため、中小企業（こゝでは大企業に比べ、女子年少者の比重がより高い）ではその規

定に従う程の負担能力がないのではないかという問題であります。

これは非常に難しい問題ですが、この点に関しては

(イ) 労働基準法の規定は決して現実とそれ程遊離した立法ではなく、現実を考慮した弾力性のある規定が相当設けられていること。

(ロ) 日本では中小企業の比重が非常に大きく、中小企業を除外しては、労働者特に女子及び年少労働者の保護は考えられないこと。

(ハ) 中小企業の方が一般に労働条件がより劣悪であること。

(ニ) 中小企業の労働者の大部分は未組織労働者であり、そのため、自分の力で労働条件を改善してゆくことは望めないこと。

(ホ) 女子及び年少労働者の劣悪な労働条件は従来日本経済の特徴として世界的に悪評があつたところで、この不名誉を拭い去ることなくしては、わが國が平和民主國家として國際社会への加入及び國際貿易への参加は不可能であること。

(ヘ) 國際的のみばかりでなく、國內的に考えても、日本経済の再建ということは目下の緊急要務ですが、その経済の再建はゆがめられたものであつてはならないこと。すなわち、女子及び年少労働者の劣悪な労働条件と搾取の上に行われたソシアルダンピングが今日の悲惨な結果を招いたこ

とに思いを致すとき、日本経済再建の途は、過去の不健全な方法を今一度くり返すことでなく、むしろ、技術の向上、企業の合理化と民主化という方向に活路を見出し、且、自覺した労働者の生産復興への協力に期待すべきであるということ。

以上の諸点より、多少の困難があるにしても、中小企業にも労働基準法が実施されなければならず、労資の協力と熱意によつて法を守るよう努力することが大切だと考えます。そして、中小企業において労働基準法が適切に守られるかどうかは労働基準法の死命を制する一つの大きな問題が残されています。

第二に、労働基準法が特に女子労働者に対し手厚い保護を加えていることが、逆に、女子の就業制限となり、或は、女子の労務管理を複雑にして男子への切換えを促し、その結果、女子は就職機会が縮少し、責任者となり或は熟練者となる可能性を奪うことにならないか、又、相対的に女子の収入を減少させる結果を招かないかという問題です。この点に関しては個々に分けて考えてみます。

(イ) 危険有害業務への就業制限、重量物の取扱禁止、並びに深夜業禁止等のため、相当多数の女子が職場轉換を余儀なくされ、又、これらの業務への就業制限を受けることは事実であります。

しかし、これらの業務は女子の精神的、肉体的特質と母性の保護を考慮した社会的、人類的立場に立つて、安全、衛生及び福祉上好ましくない業務に対する最低限度の制限であります。これに対して

は先づ女子労働者の就業を禁止したり、職業轉換を考える前に、取扱う機械や工具の改善、安全施設の整備、補助的手段や装置の整備、作業工程並びに作業時間そのものの改善等の職場と作業の合理化の方法が厳正に考慮され工夫されなければなりませんし、又、使用者をはじめ一般の人々の深い理解と女性に適した新しい業務の開拓がなされなければならないと思います。更には、規定の不備により女子看守や女子寄宿舎の女子舎監のように行政的措置をよぎなくされたものもあり、危険有害業務や重量物取扱禁止の規定にしても、諸施設の進歩と今後のためみない調査研究により、或はより緩和し、或はより嚴重にする努力が常に続けられることが必要であると思います。

(ロ) 女子の時間外労働の制限や休日労働並びに深夜業の禁止に伴い、女子労働者にとって、その収入が減少するということがよく云われています。

時間外労働をしないと収入が減少し、かえつて女子労働者に不利であるという聲に対しては、一つには労働基準法は人たるに値する生活をなすためには、八時間労働だけで充分な賃金を受けるべきであるという原則に基いており、その意味で現在の賃金制度が検討され、反省されなければならないと思います。二つには、八時間労働をなした後の余暇を労働者各自の教養の獲得、身体の練磨、或は家事に活用することにより、はじめて労働者の人格の完成も、健康の増進も、社会的、政治的地位の向上も期待することができるのであり、往年の紡績業にあつたように、わずかな奨励金につられて女工が競争

心に煽られて労働強化をなすようなことは決して喜ばしいことではありません。

こうした考えから抜けきれない女子労働者、使用者がまだ多数あるのが今もなお実状であることは否定できませんが、これは今後の労働教育或は使用者の自覚にまつべき所が甚だ多いと考えます。

(ハ) 女子特有の保護である、生理休暇、産前産後の休業、育児時間について、最も問題となるのはその経済的裏付けが備わっていないことと生理休暇を濫用する傾向があることです。

生理休暇、産前産後の休業等については、労働基準法は有給、無給のどちらとも規定しないで、当事者の自由にまかせています。このため、経済上の生活保障がないので、これらの規定の趣旨が実質的に有名無実となるという批難があります。これに対しては、労働基準法の趣旨を労働関係の各当事者に徹底理解させ、各職場の諸施設の改善、作業環境の合理化、休養室、託児所等の設置がなされるよう啓蒙すること、更には、生活保護、社会保険等の各種の対策を総合的に運営させ、社会保障の方面を發展させてゆくことが必要であると考えます。

生理休暇の濫用の傾向に対しては、一に女子労働者各自の理解と自覚の問題であり、濫用の結果は、逆に自分達の不利益を招くことに思いを致し、正直に、必要な日、必要な日数だけ生理休暇をとるようにつきまできであると思います。尚、生理休暇の規定は職場の諸施設の完備、作業条件の合理化等により不必要となる時代がくるのが、女子労働者にとつての理想であることは前に述べた通りです。

第三に、男女同一賃金の原則については、前に述べた通り、日本の現状では、賃金額の諸要素や賃金形態が著しく複雑であり、その上、男女の労働分野が割合はつきりと分れていることからして、この原則を効果あるように適用してゆくことは極めて困難であり、労働教育の向上等による男女の職業的機会の均等化、賃金決定方法の合理化、責任と義務に基く精密な職務分拆と評價並びに使用者と男子労働者に対する啓蒙等、まづなされなければならない多くの問題が残されています。

第四に、寄宿舎生活の自治及び秩序にしても、寄宿女子労働者の大半が年少者であるためもありますが、寄宿労働者の自治意識、自治能力の不足が、この規定の趣旨をある程度歪めてしまい、その実現を不完全にしている実情の中にはあるようです。まづ、寄宿労働者の自治意識の目覚めと、それらに對する自治運営の指導育成に力が注がなければ折角の規定も効果のない、たゞの規定に終つてしまう心配もあると思います。

以上、労働基準法の施行に関連した女子労働の問題について三、四取り上げ簡略に考察してきましたが、要は、使用者並びに男子労働者の女子労働に對する理解と女子労働者の自覺と向上、及び労働基準法の施行を円滑にしてゆくだけの社会的經濟的の裏付けがどうなっているかということが今後に残された根本的な課題であるといえましょう。

〔二〕 労働基準法以外の女子労働者保護の諸問題

女子労働問題は前に述べたように、一般労働問題の上に、女性解放と母性保護の問題が加えられているために、労働基準法以外にも、女子の職業上の機会均等、女子労働者の家庭労働との二重負担の軽減、女子労働に對する社会觀念の是正等多くの問題がありますが、女子労働者の保護の面からみた二、三の点を挙げておきます。

第一、家族労働者と家事使用人の保護

労働基準法は適用事業の範囲として、法第八條一項に「この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。」と規定しています。従つて、同居の親族ばかりで営まれている事業場で働いている家族労働者及び一般家庭の家事使用人（例えば、女中、子守）は勿論、個人経営の小工場、商店等に雇われて、専ら、下女、下男の仕事のみをしている人達は労働基準法の保護が受けられないわけです。

家族労働者や家事使用人が労働基準法の適用がないものとされた理由は、これらの人達と使用主と

の關係は一般の場合とその労働のありさまが相當異つており、又、監督が事實上非常に困難であることの二つの理由に基いているもので、各國でも立法例が殆どみられません。

しかし、これらの人達の使用關係は最も封建的色彩が濃く、労働條件の内容が不明確なものが多く労働時間は無制限に近く、賃金も小使錢の外に盆、暮の仕着せといったような形態が相當残つていられると思われまゝ。しかも、その中で占める女子労働者の比率は割合高い点よりみても、女子労働者保護上、今後に残された課題として、実情調査の上なんらかの対策がたてられる必要があると思ひます。

第二、家内労働者の保護

事業場から材料を持ち帰り家庭で作業する内職者、すなわち、家内労働者は一般の労働契約と異り労働關係としての使用從属關係が原則として認められないため、労働基準法の適用がなく従つてその保護は受けられません。しかし、これらの内職従事者は女子が大部分であり、その数においては一般事業場に働く女子に勝るとも劣らず、しかもこの人達は自分達の労働條件を有利にしてゆく團體組織を作ることとは非常に困難であり、夫を失ひ子供を抱えて家計の中心となつて働く未亡人はいうまでもなく、一般に、家計の不足を補ふ必要に迫られて無理と知りながら長時間に亘つて寢食のひまも削る労働をよぎなくされる上に、事業主の云うがまゝの低賃金に甘んじなければならない実情にあります。

労働基準法の保護も及ばないこれらの人達に、実情に即した適切な保護を考えてゆくことは女子労働における今後の最大課題の一つです。

第三、職場施設の改善、その他

その他女子労働者の保護としては職場の作業環境を改善すること、すなわち女子の体格に合せて作業台の高さを加減するとか、機械工具を改善するとか、適当に労働時間を配分し規則正しい休養をとることができるようになるとか、椅子を用意するとか、冷え込みを防ぐとか、又、作業場外の施設にしても、女子のための厚生福利施設、例えば、更衣室、浴場、専用洗面所、洗髪所、休養室、託児所等に特に配慮して、女子労働者が健康及び母性をそこない、或は品性を傷つけられることなく、常にさわやかな氣分で仕事に専念できる職場にすることが必要であり、そしてそれと共に、又、一方では女子に適應した職務への切換えと職場の開拓に努めなければならぬと思ひます。

〔追記〕……國家公務員について

第三臨時國會を通過し、昭和二十三年十二月三日公布即日施行された「國家公務員法の一部を改正する法律」により、一般職に属する公務員には労働基準法並びにそれに基いて発せられる命令は適用せら

れないこととなり、一般職に属する公務員の労働条件は國家公務員法とそれに基づく人事院規則及び指令によることとなりました。

〔参照条文〕 國家公務員法第二條、第三條、第十六條、第二十八條附則第十六條。

附 録

附 録

労働基準法関係法規一覽

労働基準法	(昭和二十二年四月七日 法律第四十九号)
労働基準法一部施行の件	(政令第七十号)
労働基準監督機関官制	(政令第七十四号)
賃金委員会官制	(政令第七十五号)
労働者災害補償審査委員会官制	(政令第七十六号)
労働基準法施行規則	(厚生省令第二十三号)
労働基準法の一部の施行期日を定める政令	(政令第二百二十七号)
技能者養成委員会官制	(政令第二百三十号)
技能者養成規程	(労働省令第六号)
事業附属寄宿舎規程	(労働省令第七号)
女子年少者労働基準規則	(労働省令第八号)
労働安全衛生規則	(労働省令第九号)

労働基準法（昭和二十二年四月七日 法律第四十九號）

第一章 総 則

（労働条件の原則）

第一條 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者はこの基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

（労働条件の決定）

第二條 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

（均等待遇）

第三條 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第四條 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。

（強制労働の禁止）

第五條 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

（中間搾取の排除）

第六條 何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

（公民権行使の保障）

第七條 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合には、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げない限り、請求された時刻を変更することができる。

（適用事業の範囲）

第八條 この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。

一 物の製造、改造、加工、修理、淨洗、選別、包装、裝飾、仕上、販賣のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電氣、ガス又は各種動力の發生、変更若しくは傳導の事業及び水道の事業を含む。）

二 鉱業、砂鉱業、石切業その他石又は鉱物採取の事業

三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

四 道路、道鉄、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業

五 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業

六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

八 物品の販賣、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は廣告の事業

十 映画の製作又は映写、演劇その他興業の事業

十一 郵便、電信又は電話の事業

十二 教育、研究又は調査の事業

十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業

十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

十五 焼却、清掃又は、と殺の事業

十六 前各号に該当しない官公署

十七 その他命令で定める事業又は事務所

（定義）

第九條 この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、前條の事業又は事務所（以下事業という。）に使用される者で、賃金を支拂われる者をいう。

第十條 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項につ

いて、事業主のために行爲をするすべての者をいう。

第十一條 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞與その他名称の如何を問はず、労働の対償として使用者が労働者に支拂うすべてのものをいう。

第十二條 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支拂われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。但し、その金額は、左の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高拂制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十
- 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

前二項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかゝり療養のために休業した期間
- 二 産前産後の女子が第六十五條の規定によつて休業した期間
- 三 使用者の責に帰すべき事由によつて休業した期間

四 試の使用期間

第一項の賃金の総額には、臨時に支拂われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支拂われる賃金並び

に通貨以外のもので支拂われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

賃金が通貨以外のもので支拂われた場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評價に關し必要な事項は、命令で定める。

雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。

日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、労働に關する主務大臣の定める金額を平均賃金とする。

第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、労働に關する主務大臣の定めるところによる。

第二章 労働契約

(この法律違反の契約)

第十三條 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

(契約期間)

第十四條 労働契約は、期間の定めないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、一年を超える期間について締結してはならない。

(労働条件の明示)

第十五條 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除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。

（賠償予定の禁止）

第十六條 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又、損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

（前借金相殺の禁止）

第十七條 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

（強制貯金）

第十八條 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、保管及び返還の方法を定めて行政官廳の認可を受けなければならない。

（解雇制限）

第十九條 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかゝり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女子が第六十五條の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。但し、使用者が、第八十一條の規定によつて打切補償を支拂う場合又は天災事変その他

やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

前項但書後段の場合においては、その事由について行政官廳の認定を受けなければならない。

（解雇の予告）

第二十條 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支拂わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支拂つた場合においては、その日数を短縮することができる。

前條第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

第二十一條 前條の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号は該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。

一 日日雇い入れられる者

二 二箇月以内の期間を定めて使用される者

三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者

四 試の使用期間中の者

(使用証明)

第二十二條 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位及び賃金について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

前項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

使用者は、予め第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信條、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(金品の返還)

第二十三條 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた場合においては、七日以内に賃金を支拂い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問はず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支拂い、又返還しなければならない。

第三章 賃 金

(賃金の支拂)

第二十四條 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支拂わなければならない。但し、法令又は労働協約に別段の定がある場合においては、賃金の一部を控除し、又通貨以外のもので支拂うことができる。

賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支拂わなければならない。但し、臨時に支拂われる賃

金、賞與その他これに準ずるもので命令で定める賃金についてはこの限りでない。

(非帶時拂)

第二十五條 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他命令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支拂期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支拂わなければならない。

(休業手当)

第二十六條 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支拂わなければならない。

(出来高拂制の保障給)

第二十七條 出来高拂制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に應じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

(最低賃金)

第二十八條 行政官廳は、必要であると認める場合においては、一定の事業又は職業に従事する労働者について最低賃金を定めることができる。

第二十九條 最低賃金に関する事項を審議させるために、中央賃金委員会及び地方賃金委員会を置くことができる。

賃金委員会には、必要に應じ、一定の事業又は職業について専門委員会を置くことができる。賃金委員会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者について、行政官廳が各々同数を委嘱する。但し、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、関係者の推薦に基づいて委嘱する。

この法律で定めるものの外、賃金委員会に關し必要な事項は、命令で定める。

第三十條 行政官廳が最低賃金を定めようとする場合においては、予め賃金委員会の調査及び意見を求めなければならない。

前項の場合、賃金委員会は、一定の事業又は職業に従事する労働者の最低賃金額についての意見を行政官廳に提出しなければならない。

行政官廳は、前項の意見について公聴会を開いた後に、賃金委員会及び公聴会の意見に基いて、最低賃金を定めなければならない。

地方行政官廳が最低賃金を定めようとする場合においては、前三項の規定による手続を経た後に、労働に關する主務大臣の承認を受けなければならない。

賃金委員会は、必要であると認める場合においては、賃金に關する事項について行政官廳に建議することができる。

第三十一條 最低賃金が定められた場合においては、使用者は、その金額に達しない賃金で労働者を使用してはならない。但し、左の場合においては、この限りでない。

一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低下な者について、行政官廳の認定を受けた場合

二 労働者の都合により所定労働時間に満たない時間の労働をした場合

三 試の使用期間中の者又は所定労働時間の特に短い者について、行政官廳の許可を受けた場合

第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

（労働時間）

第三十二條 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において八時間又は特定の週において四十八時間を超えて、労働させることができる。

第三十三條 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おいては、使用者は、行政官廳の許可を受けて、その必要の限度において前條又は第四十條の労働時間を延長することができる。但し、事態急迫のために行政官廳の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

前項但書の規定による届出があつた場合において、行政官廳がその労働時間の延長を不適当と認める場合においては、その後その延長時間に相当する休憩又は休日を與えるべきことを、命ずることができる。

公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、第八條第十六号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前條若しくは第四十條の労働時間を延長し、又は第三十五條の休日に労働させることができる。

（休憩）

第三十四條 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては、少くとも四十五分、八時間を超える場合においては、少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

前項の休憩時間は、一せいに與えなければならない。但し、行政官廳の許可を受けた場合においては、この限りでない。

使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第三十五條 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

前項の規定は、四週間を通じ四日以上の上の休日と興える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六條 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行行政官廳に届け出た場合においては、第三十二條若しくは第四十條の労働時間又は前條の休日に関する規定にかかわらず、その協定に定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七條 使用者が、第三十三條若しくは前條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た場合又は午後十時から午前五時(労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時)までの間において労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以

上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない。

(時間計算)

第三十八條 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

坑内労働については、労働者が坑口に入つた時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第三十四條第二項及び第三項の休憩に関する規定は適用しない。

(年次有給休暇)

第三十九條 使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を與えなければならない。

使用者は、二年以上継続勤務した労働者に対しては、一年を超える継続勤務年数一年について、前項の休暇に一労働日を加算した有給休暇を與えなければならない。但し、この場合において給日数が二十日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を與えることを要しない。

使用者は、前二項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えとともに、その期間について平均賃金を支払わなければならない。但し、請求された時季に有給休暇を與えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを與えることができる。

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が第六十五

條の規定によつて休業した期間は、第一項の規定の適用については、これを出動したものとはみなす。

（労働時間及び休憩の特例）

第四十條 第八條第四号、第五号及び第八号乃至第十七号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二條の労働時間及び第三十四條の休憩に関する規定について、命令で別段の定めをすることが出来る。

前項の規定による別段の定は、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ。

（適用の除外）

第四十一條 この章及び第六章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 第八條第六号又は第七号の事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で使用者が行政官廳の許可を受けた者

第五章 安全及び衛生

（危害の防止）

第四十二條 使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸氣、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。

第四十三條 使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換氣、採光、照明、保

温、防濕、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

第四十四條 労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

第四十五條 使用者が第四十二條及び第四十三條の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前條の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

（安全装置）

第四十六條 危険な作業を必要とする機械及び器具は、必要な規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸與し、又は設置してはならない。

特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又設置してはならない。

前二項の機械及び器具の種類、必要な規格及び具備すべき安全装置は、命令で定める。

（性能検査）

第四十七條 前條第二項の機械及び器具は、認可を受けた後、命令で定める期間を経過した場合においては、行政官廳の行う性能検査に合格したものでなければ使用してはならない。

前項の性能検査は、同項の行政官廳の外、労働に関する主務大臣が指定する他の者に行わせることができる。

（有害物の製造禁止）

第四十八條 黄りんマツチその他命令で定める有害物は、これを製造し、販賣し、輸入し、又は販賣の目

的で所持してはならない。

（危険業務の就業制限）

第四十九條 使用者は、経験のない労働者に、運轉中の機械又は動力傳導装置の危険な部分の掃除、注油、検査又は修繕をさせ、運轉中の機械又は動力傳導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運轉をさせその他危険な業務に就かせてはならない。

使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。

第二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。

（安全衛生教育）

第五十條 使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。

（病者の就業禁止）

第五十一條 使用者は、傳染性の疾病、精神病又は労働のために病勢が増悪するおそれのある疾病にかかつた者については、就業を禁止しなければならない。

前項の規定によつて就業を禁止すべき疾病の種類及び程度は、命令で定める。

（健康診断）

第五十二條 一定の事業については、使用者は、労働者の雇入の際及び定期的に、医師に労働者の健康診断をさせなければならない。

使用者の指定した医師の診断を受けることを希望しない労働者は、他の医師の健康診断を求めて、そ

の結果を証明する書面を使用者に提出しなければならない。

使用者は、前二項の健康診断の結果に基いて、就業の場所又は業務の轉換、労働時間の短縮その他労働者の健康の保持に必要な措置を講じなければならない。

第一項の事業の種類及び規模並びに定期の診断の回数は、命令で定める。

（安全管理者及び衛生管理者）

第五十三條 一定の事業については、使用者は、安全管理者及び衛生管理者を選任しなければならない。前項の事業の種類及び規模並びに安全管理者及び衛生管理者の資格及び職務に関する事項は、命令で定める。

行政官廳が必要であると認める場合においては、使用者に対して、安全管理者及び衛生管理者の増員又は解任を命ずることができる。

（監督上の行政措置）

第五十四條 使用者は、常時十人以上の労働者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の建設物、寄宿舎その他の附属建設物又は設備を設置し、移轉し、又は変更しようとする場合においては、第四十五條又は第九十六條の規定に基いて発する命令で定める危害防止等に関する基準に則り定めた計画を、工事着手十四日前までに、行政官廳に届け出なければならない。

行政官廳は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

第五十五條 労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他の附属建設物若しくは設備又は原料若しく

は材料が、安全及び衛生に關し定められた基準に反する場合においては、行政官廳は、使用者に対し、その全部又は一部の使用停止、変更その他必要な事項を命ずることができる。前項の場合において、行政官廳は、使用者に命じた事項について必要な事項を労働者に命ずることができる。

第六章 女子及び年少者

(最低年齢)

第五十六條 満十五才に満たない児童は、労働者として使用してはならない。但し、満十四才以上の児童で、命令で定める義務教育の課程又はこれと同等以上と認める課程を修了した者については、この限りでない。

前項の規定にかかわらず、第八條第六号乃至第十七号の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なものについては、行政官廳の許可を受けて、満十二才以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。但し、映画の製作又は演劇の事業については、満十二才に満たない児童についても同様である。

(年少者の証明書)

第五十七條 使用者は、満十八才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

使用者は、前條第二項の規定によつて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

(未成年者の労働契約)

第五十八條 親権者又は後見人は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない。

親権者若しくは後見人又は行政官廳は、労働契約が未成年者に不利であると認めた場合においては、將來に向つてこれを解除することができる。

第五十九條 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。

(年少者の労働時間及び休日)

第六十條 第三十二條第二項、第三十六條及び第四十條の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

第五十六條第二項の規定によつて使用する児童については、第三十二條第一項の労働時間は、修学時間を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間とする。

使用者は、第三十二條第一項の規定にかかわらず、満十五才以上(第五十六條第一項但書に規定する満十四才以上を含む。)で満十八才に満たない者については、一週間の労働時間が四十八時間を超えない限り、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合においては、他の日の労働時間を十時間まで延長することができる。

(女子の労働時間及び休日)

第六十一條 使用者は、満十八才以上の女子については、第三十六條の協定による場合においても、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て時間外労働をさせ、又は休

日に労働させてはならない。

（深夜業）

第六十二條 使用者は、満十八才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才以上の男子については、この限りでない。労働に関する主務大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後十一時及び午前六時とすることができる。

交替制によつて労働させる事業については、行政官廳の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三十分から労働させることができる。前三項の規定は、第三十三條第一項の規定によつて労働時間を延長する場合又は第八條第六号、第七号、第十三号、第十四号及び電話の事業については、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才に満たない者については、この限りでない。

第一項及び第二項の時刻は、第五十六條第二項本文の規定によつて使用する児童については、第一項の時刻は、午後八時及び午前五時とし、第二項の時刻は、午後九時及び午前六時とする。

（危険有害業務の就業制限）

第六十三條 使用者は、満十八才に満たない者又は女子を第四十九條の規定による危険な業務に就かせ、又は命令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

使用者は、満十八才に満たない者を、毒劇薬、毒藥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、著しく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压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。

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、命令で満十八才以上の女子に、これを準用することができる。

第二項に規定する業務の範囲及び前項の一定の業務の範囲は命令で定める。

（坑内労働の禁止）

第六十四條 使用者は、満十八才に満たない者又は女子を坑内で労働させてはならない。

（産前産後）

第六十五條 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。

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は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差支えない。使用者は、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に轉換させなければならない。

（育児時間）

第六十六條 生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四條の休憩時間の外一日二回各、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。

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。

（生理休暇）

第六十七條 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。

前項の業務の範囲は、命令で定める。

(帰郷旅費)

第六十八條 満十八才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、満十八才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廳の認定を受けたときは、この限りでない。

第七章 技能者の養成

(徒弟の弊害排除)

第六十九條 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問はず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。

使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に關係のない作業に従事させてはならない。

(技能者の養成)

第七十條 長期の教習を必要とする特定の技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合においては、その教習方法、使用者の資格、契約期間、労働時間及び賃金に関する規定は、命令で定める。

前項の規定に基いて発する命令においては、その必要の限度で、第十四條の契約期間、第二十四條の賃金の支拂、第三十一條の最低賃金並びに第四十九條及び第六十三條の危険有害業務の就業制限に関する

る規定について、別段の定めをすることができる。

第七十一條 使用者は、前條の規定に基いて発する命令によつて労働者を使用しようとする場合においては、予めその員数、教習方法、契約期間、労働時間並びに賃金の基準及び支拂の方法を定めて行政官廳の認可を受けなければならない。

使用者が前項の規定による認可に基いて労働者を雇入れた場合においては、行政官廳に届け出て、技能を習得する者であることの証明書の交付を受け、これを事業場に備え付けなければならない。

第七十二條 前二條の規定の適用を受ける未成年者については、第三十九條第一項の規定による年次有給休暇として、十二労働日と與えなければならない。

第七十三條 第七十條及び第七十一條の規定の適用を受ける労働者を使用する使用者がその資格を失ひ、又は認可の條件に反した場合においては、行政官廳は、第七十一條の認可を取り消すことができる。

第七十四條 第七十條の規定に基いて発する命令は、技能者養成委員会に諮問してこれを定める。技能者養成委員会の委員は、關係ある労働者を代表する者、關係ある使用者を代表する者及び公益を代表する者について、労働に関する主務大臣が各々同数を委嘱する。

前二項に定めるものの外、技能者養成委員会に關し必要な事項は、命令で定める。

第八章 災害補償

(療養補償)

第七十五條 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、命令で定める。

（休業補償）

第七十六條 労働者が前條の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

（障害補償）

第七十七條 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、なおつたとき身体に障害が存する場合においては、使用者は、その障害程度に應じて、平均賃金に別表第一に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

（休業補償及び障害補償の例外）

第七十八條 労働者が重大な過失によつて業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失によつて行政官廳の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

（遺族補償）

第七十九條 労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、遺族又は労働者の死亡当時のその収入によつて生計を維持した者に対して平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。

（葬祭料）

第八十條 労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支拂わなければならない。

（打切補償）

第八十一條 第七十五條の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

（分割補償）

第八十二條 使用者は、支拂能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第七十六條又は第七十九條の規定による補償に替え、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額を、六年にわたり毎年補償することができる。

（補償を受ける権利）

第八十三條 補償を受ける権利は、労働者の退職によつて変更されることはない。
補償を受ける権利は、これを譲渡し、又は差し押えてはならない。

（他の法律との関係）

第八十四條 補償を受けるべき者が、同一の事由について、労働者災害補償保険法によつてこの法律の災害補償に相当する保険給付を受けるべき場合においては、その價額の限度において、使用者は、補償の責を免れ、又は命令で指定する法令に基いてこの法律の災害補償に相当する給付を受けるべき場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その價額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

（審査及び仲裁）

第八十五條 業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関し

て異議のある者は、行政官廳に対して、審査又は事件の仲裁を請求することができる。

行政官廳は、必要があると認める場合においては、職権で審査又は事件の仲裁をすることができる。行政官廳は、審査又は仲裁のために必要であると認める場合においては、医師に診断又は検査をさせることができる。

第一項の規定による審査又は仲裁の請求及び第二項の規定による審査又は仲裁の開始は、時効の中断に關しては、これを裁判上の請求とみなす。

(労働者災害補償審査委員会)

第八十六條 前條の規定による審査及び仲裁の結果に不服のある者は、労働者災害補償審査委員会の審査又は仲裁を請求することができる。

この法律による災害補償に關する事項について、民事訴訟を提起するには、労働者災害補償審査委員会の審査又は仲裁を経なければならない。

労働者災害補償審査委員会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者について、行政官廳が各々同数を委嘱する。

前三項に定めるものの外、労働者災害補償審査委員会に關し必要な事項は、命令で定める。

(請負事業に關する例外)

第八十七條 事業が数次の請負によつて行われる場合においては、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす。

前項の場合、元請負人が書面による契約で下請負人に補償を引き受けさせた場合においては、その下請負人もまた使用者とする。但し、二以上の下請負人に、同一の事業について重複して補償を引き受けさせてはならない。

前項の場合、元請負人が補償の請求を受けた場合においては、補償を引き受けた下請負人に対して、まず催告すべきことを請求することができる。但し、その下請負人が破産の宣告を受け、又は行方が知れない場合においては、この限りでない。

(補償に關する細目)

第八十八條 この章に定めるものの外、補償に關する細目は、命令で定める。

第九章 就業規則

(作成及び届出の義務)

第八十九條 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、左の事項について就業規則を作成し、行政官廳に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時間轉換に關する事項

二 賃金の決定、計算及び支拂の方法、賃金の締切及び支拂の時期並びに昇給に關する事項

三 退職に關する事項

四 退職手当その他の手当、賞與及び最低賃金額の定をする場合においては、これに關する事項
五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定をする場合においては、これに關する事項

- 六 安全及び衛生に関する定をする場合においては、これに関する事項
 - 七 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定をする場合においては、これに関する事項
 - 八 表彰及び制裁の定をする場合においては、その種類及び程度に関する事項
 - 九 前各号の外、当該事業場の労働者のすべてに適用される定をする場合においては、これに関する事項
- 使用者は、必要がある場合においては、賃金、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、各々別に規則を定めることができる。

(作成の手続)

第九十條 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

使用者は、前條第一項の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添附しなければならない。

(制裁規定の制限)

第九十一條 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支拂期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令及び労働契約との関係)

第九十二條 就業規則は、法令又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。

行政官廳は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(効力)

第九十三條 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。

第十章 寄 宿 舎

(寄宿舎生活の自治)

第九十四條 使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。

使用者は、寮長、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。

(寄宿舎生活の秩序)

第九十五條 事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、左の事項について寄宿舎規則を作成し、行政官廳に届け出なければならぬ。これを変更した場合においても同様である。

一 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項

二 行事に関する事項

三 食事に関する事項

四 安全及び衛生に関する事項

五 建設物及び設備の管理に関する事項

使用者は、前項第一号乃至第四号の事項に関する規定の作成又は変更については、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならぬ。

使用者は、第一項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を添附しなければならない。

らない。

使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければならない。

（寄宿舎の設備及び安全衛生）

第九十六條 使用者は、事業の附属寄宿舎について、換氣、採光、照明、保温、防濕、清潔、避難、定員の收容、就寢に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

使用者が前項の規定によつて講ずべき措置の基準は、命令で定める。

第十一章 監督機關

（監督組織）

第九十七條 この法律を施行するために、労働に関する主務省に労働基準局を、各都道府縣に都道府縣労働基準局を、各都道府縣内に労働基準監督署を置く。

労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、数箇の都道府縣労働基準局を管轄する地方労働局を置くことができる。

地方労働局、都道府縣労働基準局及び労働基準監督署は、労働に関する主務大臣の直接の管理に属する労働基準局の職員の定員並びに地方労働局、都道府縣労働基準局及び労働基準監督署の位置、名称、管轄區域及び職員の定員は、命令で定める。

第九十八條 この法律の施行及び改正に関する事項を審議するため、労働に関する主務省及び都道府縣労働基準局に労働基準委員会を置く。

労働基準委員会は、労働に関する主務大臣及び都道府縣労働基準局長の諮問に應ずるの外、労働条件

の基準に関して関係行政官廳に建議することができる。

労働基準委員会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者について、行政官廳が各々同数を委嘱する。

前三項に定めるものの外、労働基準委員会に關し必要な事項は、命令で定める。

第九十九條 労働基準局、地方労働局、都道府縣労働基準局及び労働基準監督署に労働基準監督官を置くの外、命令で定める必要な職員を置くことができる。

労働基準局長、地方労働局長、都道府縣労働基準局長及び労働基準監督署長は、労働基準監督官を以てこれに充てる。

労働基準監督官の資格及び任免に関する事項は、命令で定める。

労働基準監督官を罷免するには、命令で定める労働基準監督官分限委員会の同意を必要とする。

第一百條 労働基準局長は、労働に関する主務大臣の指揮監督を受けて、地方労働局長及び都道府縣労働基準局長を指揮監督し、労働基準に関する法令の制定改廃、労働基準監督官の任免教養、監督方法についての規定の制定及び調整、監督年報の作成、労働基準委員会、中央賃金委員会、技能者養成委員会及び労働基準監督官分限委員会に關する事項その他この法律の施行に關する事項を掌り、所屬の官吏を指揮監督する。

地方労働局長は、労働基準局長の指揮監督を受けて、管内の都道府縣労働基準局長を指揮監督し、監督方法の調整に關する事項を掌り、所屬官吏を指揮監督する。

都道府県労働基準局長は、労働基準局長又は地方労働局長の指揮監督を受けて、管内の労働基準監督署長を指揮監督し、監督方法の調整、労働基準委員会、地方賃金委員会及び労働者災害補償審査委員会に関する事項その他この法律の施行に関する事項を掌り、所屬の官吏を指揮監督する。

労働基準監督署長は、都道府県労働基準局長の指揮監督を受けて、この法律に基く臨検、尋問、許可、認定、審査、仲裁その他この法律の実施に関する事項を掌り、所屬の官吏を指揮監督する。

労働基準局長、地方労働局長及び都道府県労働基準局長は、下級官吏の権限を自ら行い、又は所屬の労働基準監督官をして行わせることができる。

第百條の二 労働省の婦人少年局長は、労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女子及び年少者に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項については、労働基準局長及びその下級の官廳の長に勸告を行うとともに、労働基準局長が、その下級の官吏に対して行う指揮監督について援助を與える。

婦人少年局長は、自ら又はその指定する所屬官吏をして、女子及び年少者に関し労働基準局長若しくはその下級の官廳又はその所屬官吏の行つた監督その他に関する文書を開覽し、又は開覽せしめることが出来る。

第百一條第一項及び第四項並びに第百五條の規定は、婦人少年局長又はその指定する所屬官吏が、この法律中女子及び年少者に特殊の規定の施行に関し行ひ調査の場合に、これを準用する。

（労働基準監督官の権限）

第百一條 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附屬建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め

め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

医師たる労働基準監督官は、就業の禁止をなすべき疾病にかかつた疑のある労働者の検診をすることができる。

労働基準監督官は、製造を禁止された有毒物の検査に必要な分量に限つて、無償で製品の見本又は原料を収去することができる。

前三項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

第百二條 労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

第百三條 労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他の附屬建設物、設備、原料又は材料が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、第五十五條の規定による行政官廳の権限を即時に行うことができる。

（監督機関に対する申告）

第百四條 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、この事実を行政官廳又は労働基準監督官に申告することができる。

使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

（労働基準監督官の義務）

第百五條 労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後に

においても同様である。

第十二章 雑則

（法令規則の周知義務）

第百六條 使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令の要旨並びに就業規則を、常時各作業場の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、労働者に周知させなければならない。

使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

（労働者名簿）

第百七條 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他命令で定める事項を記入しなければならない。

前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

（賃金台帳）

第百八條 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他命令で定める事項を賃金支拂の都度遅滞なく記入しなければならない。

（記録の保存）

第百九條 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重

要な書類を三年間保存しなければならない。

（報告の義務）

第百十條 使用者又は労働者は、この法律の施行に関して、行政官廳又は労働基準監督官から要求のあつた場合においては、遅滞なく必要な事項について報告し、又出頭しなければならない。

（無料証明）

第百十一條 労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、無料で証明を請求することができる。使用者が、労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して証明を請求する場合においても同様である。

（國及び公共團體についての適用）

第百十二條 この法律及びこの法律に基いて発する命令は、國、都道府縣、市町村その他これに準すべきものについても適用あるものとする。

（命令の制定）

第百十三條 この法律に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。

（附加金の支拂）

第百十四條 裁判所は、第二十條、第二十六條、第三十一條若しくは第三十七條の規定に違反した使用者又は第三十九條第三項の規定による平均賃金を支拂わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支拂わなければならない金額についての未拂金の外、これと同一額の附加

金の支拂を命ずることが出来る。但し、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならぬ。

（時効）

第百十五條 この法律の規定による賃金、災害補償その他の請求権は、二年間これを行わぬ場合においては、時効によつて消滅する。

（船員についての適用特例）

第百十六條 第一條乃至第十一條、第百十七條乃至第百十九條及び第百二十一條の規定を除くの外、この法律は、船員法による船員については、これを適用しない。

第十三章 罰則

第百十七條 第五條の規定に違反した者は、これを一年以上十年以下の懲役又は二千元以上三万円以下の罰金に処する。

第百十八條 第六條、第四十八條、第五十六條又は第六十四條の規定に違反した者はこれを一年以下の懲役又は一万円以下の罰金に処する。

第百十九條 左の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金に処する。

- 一 第三條、第四條、第七條、第十六條、第十七條、第十八條第一項、第十九條、第二十條、第二十一條第三項、第三十一條、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條但書、第三十七條、第三十九條、第四十二條、第四十三條、第四十六條、第四十七條、第四十九條、第五十一條、第六十條第二項若しくは第三項、第六十一條乃至第六十三條、第六十五條、第六十六條、第七十二條、第七十五

條乃至第七十七條、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者。

- 二 第三十三條第二項、第五十四條第二項又は第五十五條第一項の規定による命令に違反した者

- 三 第四十條の規定に基いて発する命令に違反した者

- 四 第七十一條第一項の規定により認可を受けた員数、教習方法、契約期間、労働時間並びに賃金の基準及び支拂の方法に違反した者

第百二十條 左の各号の一に該当する者は、五千元以下の罰金に処する。

- 一 第十四條、第十五條第一項若しくは第三項、第二十二條第一項若しくは第二項、第二十三條乃至第二十七條、第三十三條第一項但書、第四十四條、第五十條、第五十二條第一項若しくは第二項、第五十三條第一項、第五十四條第一項、第五十七條乃至第五十九條、第六十七條、第六十八條、第七十一條第二項、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項、又は第百五條（第百條の二第三項において準用する場合を含む。）乃至第百九條の規定に違反した者

- 二 第十八條第二項の規定により認可を受けた保管及び返還の方法に違反した者

- 三 第五十三條第三項、第五十五條第二項又は第九十二條第二項の規定による命令に違反した者

- 四 第百一條（第百條の二第三項において準用する場合を含む。）の規定による労働基準監督官又は婦人少年局長若しくはその指定する所屬官吏の臨検、検診若しくは収去を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿の提出をした者

五 第一百十條の規定による行政官廳又は労働基準監督官の要求のあつた場合において、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者

第二百一十一條 この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行爲した代理人、使用人その他の従業者である場合においては事業主に対しても各本條の罰金刑を科する。但し、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に關し成年者と同一の能力を有しない未成年者又は禁治産者である場合においてはその法定代理人を事業主とする。以下本條において同様である。）が違反の防止に必要な措置をした場合においてはこの限りではない。

事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかつた場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合又は救済した場合においては、事業主も行為者として罰する。

附 則

第二百二十二條 この法律の施行期日は、勅令で、これを定める。

第二百二十三條 工場法、工業労働者最低年齢法、労働者災害扶助法、商店法、黄燐燐寸製造禁止法及び昭和十四年法律第八十七号は、これを廢止する。

第二百二十四條 鋳業法の一部を次のように改正する。

第七十一條第二号、第六章及び第七十五條乃至第八十條ノ四を削除し、第九十七條第三号及び第四号を削る。

第二百二十五條 砂鋸法の一部を次のように改正する。

第二十三條第一項中「第七十六條乃至第七十九條」を削り、同條第二項を削る。

第二百二十六條 労働組合法の一部を次のように改正する。

第三十二條 削除

第二百二十七條 第十八條第二項、第四十九條、第五十七條、第六十條乃至第六十三條、第八十九條、第九十五條及び第六六條乃至第九八條の規定は、この法律の施行日から六箇月間は、これを適用しない。

旧法によつて禁止又は制限された事項で前項の規定に係るものについては、同項の期間中は、なお従前の規定による。

第二百二十八條 この法律施行の際、満十二才以上の児童を使用する使用者が、引き続きその者を使用する場合においては、この法律施行の日から六箇月間は、その者については第五十六條の規定は、これを適用しない。

この法律施行の際、満十六才以上の男子を使用する使用者が、引き続きその者を使用する場合においては、この法律の施行の日から一年間は、その者については第六十四條の規定は、これを適用しない。

第二百二十九條 この法律施行前、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合における災害補償については、なお旧法の扶助に關する規定による。

第二百三十條 この法律施行前（第二百二十七條第二項の場合においては、同條第一項の期間を含む。）になした行為に關する罰則の適用については、なお旧法による。

労働基準法施行規則

第一條 労働基準法（以下法という。）第八條第十七号の事業又は事務所は、次に掲げるものとする。

- 一 弁護士、弁理士、計理士、税務代埋士、公証人、執行吏、司法書士、代書、代願及び獣医師の事業
- 二 派出婦会、速記士会、筆跡者会その他派出の事業
- 三 法第八條第一号乃至第十五号の事業に該当しない法人又は団体の事業又は事務所

第二條 法第十二條第五項の規定による賃金の総額に算入すべきものの範囲は法第二十四條第一項但書の規定による労働協約の別段の定に基いて支拂われる通貨以外のものとする。

前項の場合における評價額はこれを労働協約においてあわせ定めなければならない。

前項により定められた評價額を不相当と認めた場合においては、都道府県労働基準局長は、これに代るべきものを定めることができる。

第三條 試の使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合においては、法第十二條第三項の規定にかかわらず、その期間中の日数及びその期間中の賃金は、同條第一項及び第二項の期間並びに賃金の総額に算入する。

第四條 法第十二條第三項第一号乃至第三号の期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三箇月以上にわたる場合又は雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府

県労働基準局長の定めるところによる。

第五條 使用者は、法第十五條第一項の規定に基いて、次の事項について労働条件を明示しなければならない。

一 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 法第八十九條第一項第一号乃至第九号に規定する事項

三 事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる場合においては、寄宿舎規則に定める事項

第六條 使用者は、法第十八條第二項の規定に基いて、労働者の貯蓄金を管理しようとする場合には、様式第一号によつて所轄労働基準監督署長の認可を受けなければならない。

第七條 使用者は、法第十九條第一項但書後段又は法第二十條第一項但書前段の事由に基いて労働者を解雇しようとする場合には、様式第二号、法第二十条第一項但書後段の事由に基いて労働者を解雇しようとする場合には、様式第三号によつて、所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

第八條 法第二十四條第二項但書の規定による臨時に支拂われる賃金、賞與に準ずるものは、次に掲げるものとする。

一 一箇月を超える期間の出勤成績によつて支給される精勤手当

二 一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当

三 一箇月を超える期間にわたる事由によつて算定される奨励加給又は能率手当

第九條 法第二十五條の規定による使用者が賃金を支拂うべき場合は、同條に規定する場合の外、次に掲げるものとする。

一 婚姻又は葬儀の場合

二 やむを得ない事由によつて、一週間以上にわたる帰郷をする場合

第十條 使用者の責に帰すべき事由による休業期間中に労働者が賃金の一部を受けた場合は、使用者は、法第二十六條の規定によつて当該労働者にその平均賃金とその部分との差額の百分の六十以上の手当を支拂わなければならない。

第十一條 法第三十一條第一号の認定は、様式第四号、同上第三号の許可は様式第五号によつて、所轄労働基準監督署長よりこれを受けなければならない。

第十二條 常時十人に満たない労働者を使用する使用者が法第三十二條第二項による定をした場合には、その定を所轄労働基準監督署長に届け出るとともに、法第六條の規定に準じて、これを労働者に周知させなければならない。

第十三條 使用者は、法第三十三條第一項の規定によつて労働時間を延長する場合又は延長した場合に、様式第六号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受け又はこれに届け出なければならない。

第十四條 法第三十三條第二項の規定による命令は、様式第七号による文書で所轄労働基準監督署長が行う。

第十五條 法第三十四條第二項但書の規定による許可は、様式第八号によつて所轄労働基準監督署長より、これを受けなければならない。

第十六條 使用者は、法第三十六條の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要がある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに延長すべき時間又は労働させるべき休日について、協定した

ければならない。

前項の協定は三箇月を超えてこれを定めてはならない。

第十七條 前條の規定による協定は、様式第九号によつて、これを所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

第十八條 法第三十六條但書の規定による労働時間の延長が二時間を超えてはならない業務は、次のものとする。

- 一 多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- 二 多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- 三 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線に曝される業務
- 四 土石、獸毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- 五 異常気圧下における業務
- 六 さく岩機、鉄打機等の使用によつて身体に著しい振動を與える業務
- 七 重量物の取扱等重激な業務
- 八 ボイラー製造等強烈な騒音を發する場所における業務
- 九 鉛、水銀、クロム、砒素、黄磷、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸氣又はガスを發散する場所における業務

ト 前各号の外、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定する業務

第十九條 法第三十七條第一項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第三十三條若しくは法第三十六條の規定によつて延長した労働時間数若しくは休日日の労働時間数又は午後十時から午前五時（労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

- 一 時間によつて定められた賃金については、その金額
- 二 日によつて定められた賃金については、その金額を一日の所定労働時間数で除した金額、但し、日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一週間に於ける一日平均所定労働時間数で除した金額
- 三 週によつて定められた賃金については、その金額を週に於ける所定労働時間数で除した金額、但し、週によつて所定労働時間数が異なる場合には、四週間に於ける一週平均所定労働時間数で除した金額

四月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数で除した金額、但し、月によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年における一月平均所定労働時間数で除した金額

五月、週以外の一定の時間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六 出来高拂制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間、以下同じ）において出来高拂制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額

七 労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

休日手当その他前項各号に含まれない賃金は、前項の計算においては、これを月によつて定められた賃金とみなす。

第二十條 法第三十三條若しくは法第三十六條の規定によつて延長した労働時間又は休日の労働時間が午後十時から午前五時（労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合には、使用者は、その時間の労働については、前條各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上の率で計算した割増賃金を支拂わなければならない。

第二十一條 法第三十七條第二項の規定によつて、家族手当及び通勤手当の外、次に掲げる賃金は同條第一項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 教育手当
- 三 臨時に支拂われた賃金
- 四 一箇月を超える期間ごとに支拂われる賃金

第二十二條 労働者が出張、その他事業場外で労働する場合で、労働時間を算定し難い場合には、通常の労働時間労働したものみなす。但し、使用者が予め別段の指示をした場合は、この限りでない。

第二十三條 使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第十号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二條の規定にかかわらず、使用することができる。

第二十四條 使用者が一團として入坑及び出坑する労働者に関し、その入坑開始から入坑終了までの時間

について様式第十一号によつて所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、法第三十八條第二項の規定の適用については、入坑終了から出坑終了までの時間を、その團に属する労働者の労働時間とみなす。

第二十五条 使用者は、法第三十九條の規定による年次有給休暇について、継続一年間の期間満了後、直ちに労働者が請求すべき時季を聴かなければならない。但し、使用者は、期間満了前においても、年次有給休暇を與えることができる。

法第三十九條第三項の規定による平均賃金は、有給休暇を與える前に、又は與えた直後の賃金支拂日に支拂わなければならない。

第二十六條 使用者は、法第八條、第四号の事業に従事する労働者で、特殊日勤又は一晝夜交替の勤務に就く者については、一日について十時間、一週間について六十時間まで労働させ又は四週間を平均して一日の労働時間が十時間、一週間の労働時間が六十時間を超えない定をした場合には、法第三十二條の労働時間にかかわらず、その定によつて労働させることができる。

前項の規定によつて一晝夜交替の勤務に就く者については、夜間継続四時間以上の睡眠時間を與えなければならない。

第一項の特殊日勤の勤務に就く者を使用する使用者は、その員数及び勤務の態様について、様式第十二号によつて、予め所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。

第二十七條 使用者は、法第八條第八号（常時十人以上の労働者を使用する販賣の事業を除く）、第十号（映画の製作の事業を除く）、第十三号及び第十四号の事業にあつては、法第三十二條の労働時間にか

かわらず、一日に九時間、一週間について五十四時間まで労働させることができる。

使用者は、法第八條第十三号の事業にあつては、四週間を平均して一日の労働時間が九時間、一週間の労働時間が五十四時間を超えない定をした場合には、前項の規定にかかわらず、その定によつて労働させることができる。

第二十八條 使用者は、法第八條第十一号の事業に従事する労働者で、屋内勤務者三十人未満の郵便局において、郵便、電信又は電話の業務に従事する者については、四週間を平均して一日の労働時間が十時間、一週間の労働時間が六十時間を超えない定をした場合には、法第三十二條の労働時間にかかわらず、その定によつて労働させることができる。

第二十九條 使用者は、警察官吏、消防官吏、又は常備消防職員については、一日について十時間、一週間について六十時間まで労働させ、又、四週間を平均して一日の労働時間が十時間、一週間の労働時間が六十時間を超えない定をした場合には、法第三十二條の労働時間にかかわらず、その定によつて労働させることができる。

第三十條 第二十六條、第二十八條及び第二十九條の規定の適用を受ける女子については、法第三十六條の規定は、これを適用しない。

第三十一條 法第八條第四号、第八号、第九号、第十号、第十一号、第十三号、第十四号及び第十六号の事業については、法第三十四條第二項の規定は、これを適用しない。

第三十二條 使用者は、第二十八條に掲げる者及び法第八條第四号の事業又は郵便の事業に従事する労働者で、長距離輸送の列車又は船舶に乗務する車掌、荷扱手その他これに準ずる者については、その員数

及び勤務の態様について、様式第十三号によつて所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、休憩時間を與えないことができる。

第三十三條 警察官吏、消防官吏、常備消防職員、監獄官吏及び矯正院教官については、法第三十四條第三項の規定は、これを適用しない。

第三十四條 法第四十一條第三号の規定による許可は、従事する労働の態様及び員数について、様式第十四号によつて、所轄労働基準監督署長より、これを受けなければならない。

第三十五條 法第七十五條第二項の規定による業務上の疾病は、次に掲げるものとする。

- 一 負傷に起因する疾病
- 二 重激なる業務に因る筋肉、腱、關節の疾病並びに内臓脱
- 三 高熱、刺戟性のガス若しくは蒸氣、有害光線又は異物に因る結膜炎その他の眼の疾患
- 四 ラヂウム放射線、紫外線、エックス線及びその他の有害放射線に因る疾病
- 五 暑熱な場所における業務に因る日射病及び熱射病
- 六 暑熱な場所における業務又は高熱物体を取扱う業務に因る二度以上の熱傷及び寒冷な場所における業務又は低溫物体を取扱う二度以上の凍傷
- 七 粉じんを飛散する場所における業務に因るじん肺症及びこれに伴う肺結核
- 八 地下作業に因る眼球震盪症
- 九 異常氣圧下における業務に因る潜函病その他の疾病
- 十 製糸又は紡績等の業務に因る手指の蜂窩織炎及び皮膚炎

- 十一 さく岩機、鉄打機等の使用により身体に著しい振動を與える業務に因る神経炎その他の疾病
- 十二 強烈な騒音を發する場所における業務に因る耳の疾患
- 十三 電信手、タイピスト、筆耕手等の手指の痙攣及び書癢
- 十四 鉛、その合金又は化合物に因る中毒及びその続発症
- 十五 水銀、そのアマルガム又は化合物に因る中毒及びその続発症
- 十六 マンガン又はその化合物に因る中毒及びその続発症
- 十七 クローム、ニッケル、アルミニウム又はそれらの化合物に因る潰瘍その他の疾病
- 十八 亜鉛その他の金属蒸氣に因る金属熱
- 十九 砒素又はその化合物に因る中毒及びその続発症
- 二十 磷又はその化合物に因る中毒及びその続発症
- 二十一 硝氣は又亞硫酸ガスに因る中毒及びその続発症
- 二十二 硫化水素に因る中毒及びその続発症
- 二十三 二硫化炭素に因る中毒及びその続発症
- 二十四 一酸化炭素に因る中毒及びその続発症
- 二十五 青酸その他のシアン化合物に因る中毒並びにその続発症その他の疾病
- 二十六 鉍酸、苛性アルカリ、塩素、弗素、石炭酸又はそれらの化合物、その他腐蝕性又は刺戟性の物に因る腐蝕、潰瘍及び炎症
- 二十七 ベンゼン又はその同族体並びにそのニトロ及びアミノ誘導体に因る中毒並びにその続発症

二十八 アセトン又はその他の溶剤に因る中毒並びにその続発症その他の疾病

二十九 前二号以外の脂肪族又は芳香族の炭化水素化合物に因る中毒及びその続発症その他の疾病

三十 煤煙、鉱物油、桐油、ウルシ、タール、セメント等に因る蜂窩織炎、濕疹その他皮膚疾患

三十一 煤煙、タール、ビツチ、アスファルト、鉱物油、バラフィン又はこれらの物質を含む物に因る

原発性上皮癌

三十二 第十四号乃至第三十一号に掲げるもの以外の毒性劇性その他有害物に因る中毒及びその続発症又は皮膚及び粘膜の疾患

三十三 患者の検診、治療及び看護その他病原体によつて汚染の恐れある業務に因る各種傳染性疾患

三十四 濕潤地に於ける業務に因るワイル氏病

三十五 屋外労働に起因する恙虫病

三十六 動物又はその屍体、獸毛、革その他動物性の物、及びぼろその他古物の取扱による炭疽病、丹毒、ペスト及び痘瘡

三十七 前各号の外中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定する疾病

三十八 その他業務に起因すること明かな疾病

三十六條 法第七十五條第二項の規定による療養の範囲は、次に掲げるものにして、療養上相当と認められるものとする。

一 診察

二 薬剤又は治療材料の支給

三 処置、手術その他の治療

四 病院又は診療所への收容

五 看護

六 移送

第三十七條 労働者が就業中又は事業場若しくは事業の附属建設物内で負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合には、使用者は、遅滞なく医師に診断させなければならない。

第三十八條 法第七十六條の規定によつて休業補償を受けるべき期間内にその補償を受けるべき者が、使用者より賃金の一部を支拂われる場合には、使用者は平均賃金とその部分との差額の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

第三十九條 療養補償及び休業補償は毎月一回以上、これを行わなければならない。

第四十條 障害補償を行うべき身体障害の等級は、別表第一による。

別表第一に掲げる身体障害が二以上ある場合には、重い身体障害の該当する等級による。

次に掲げる場合には、前項の規定による等級を次の通り繰上げる。但し、その障害補償の金額は、各々の身体障害の該当する等級による障害補償の金額を合算した額を超えてはならない。

一 第十三級以上に該当する身体障害が二以上ある場合 一級

二 第八級以上に該当する身体障害が二以上ある場合 二級

三 第五級以上に該当する身体障害が二以上ある場合 三級

別表第一に掲げるもの以外の身体障害がある者については、その障害程度に應じ、別表第一に掲げる

身体障害に準じて、障害補償を行わなければならない。

既に身体障害がある者が、負傷又は、疾病によつて同一部位について障害の程度を加重した場合に、その加重された障害の該当する障害補償の金額より、既にあつた障害の該当する障害補償の金額を差引いた金額の障害補償を行わなければならない。

第四十一條 使用者は、法第七十八條の規定による重大な過失の認定については、その事実を証明する書面を添え、様式第十五号によつて、所轄労働基準監督署長より、これを受けなければならない。

第四十二條 遺族補償を受けるべき者は労働者の配偶者（婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者を含む。以下同じ）とする。

配偶者のない場合には、遺族補償を受けるべき者は、労働者の子、父母、孫及び祖父母で、労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた者又は労働者の死亡当時これと生計を一にしていた者とし、その順位は前段に掲げる順序による。但し、父母については、養父母を先にして実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にして実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にして実父母を後にする。

第四十三條 前條の規定に該当する者がいない場合には、遺族補償を受けるべき者は、労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた者とする。

前項の規定に該当する者がいない場合には、労働者の子、父母、孫及び祖父母で前條の規定に該当しない者とし、その順位は前條第二項に掲げる順序による。

前二項の規定にかかわらず、労働者が遺言又は使用者に対してした予告で、これらの者の中の特定の

者を指定した場合には、これに従う。

第四十四條 遺族補償を受けるべき同順位の者が二人以上ある場合には、遺族補償は、その人数によつて等分するものとする。

第四十五條 遺族補償を受けるべきであつた者が死亡した場合には、遺族補償を受ける権利を失う。

前項の場合には、使用者は、前三号の規定による順位の者よりその死亡者を除いて、遺族補償を行わなければならない。

第四十六條 使用者は、法第八十二條の規定によつて分割補償を開始した後、補償を受けるべき者の同意を得た場合には、別表第二によつて残餘の補償金額を一時に支拂うことができる。

第四十七條 傷害補償は、労働者の負傷又は疾病があつた後遅滞なくこれを行わなければならない。遺族補償及び葬祭料は、労働者の死亡後、遅滞なくこれを行い又は支拂わなければならない。

分割補償は第一回の補償を行つた月より起算して毎年毎月に、これを行わなければならない。

第四十八條 災害補償を行う場合には、死傷の原因たる事故発生の日又は診断によつて疾病の発生が確定した日を平均賃金を算定すべき事山の発生した日とする。

第四十九條 使用者は、法第八十九條の規定に該当するに至つた場合には、就業規則を作成し、様式第十六号によつて遅滞なく、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

第五十條 法第九十二條第二項の規定による就業規則の変更命令は、様式第十七号による文書で所轄労働基準監督署長がこれを行う。

第五十一條 労働基準監督署の位置、名称及び管轄區域は、別表第三に定めるところによる。

第五十二條 法第一百一條第四項の規定によつて、労働基準監督官が携帯すべき証票は、様式第十八号に定めるところによる。

第五十三條 労働者名簿には、様式第十九号によつて、法第一百七條第一項に規定する事項の外、次の事項を記入しなければならない。

- 一 性別
 - 二 本籍及び住所
 - 三 従事する業務の種類
 - 四 雇入又は雇入更新の年月日、契約期間の定あるものは、その期間、その他雇入に関する重要な事項
 - 五 解雇又は退職の年月日、その事由、その他解雇又は退職に関する事項
 - 六 死亡の年月日及びその原因
- 第五十四條 使用者は、法第一百八條の規定によつて、次に掲げる事項を労働者各人別に賃金台帳に記入しなければならない。

- 一 氏名
- 二 性別
- 三 生年月日
- 四 雇入年月日
- 五 従事する業務
- 六 賃金計算期間

七 労働日数

八 労働時間数

九 法第二十三條若しくは法第三十六條の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日労働させた場合又は午後十時から午前五時（労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時）までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数

十 基本給、手当その他賃金の種類毎にその額

十一 法第二十四條第一項の規定によつて賃金の一部を控除した場合には、その額
前項第九号の労働時間数は、当事業場の就業規則において法の規定に異なる所定労働時間又は休日の定をした場合には、その就業規則に基いて算定する労働時間数を以てこれに代えることができる。

第一項第十号の賃金の種類中に通貨以外のもので支拂われる賃金がある場合には、その評価総額を記入しなければならない。

日雇い入れられる者（一箇月を超えて引続き使用される者を除く。）については、第一項第三号第四号及び第六号は記入することを要しない。

法第四十一條各号の一に該当する労働者については、第一項第八号及び第九号は、これを記入することを要しない。

第五十五條 法第八條の規定による賃金台帳は、常時使用される労働者、一箇月を超えて引続き使用される日雇い入れられる者を含む。）については様式第二十号、日雇い入れられる者（一箇月を超えて

引続き使用される者を除く。については様式第二十一号によつて、これを調製しなければならない。但し、使用者が様式第二十二号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には異なる様式を用いることができる。

第五十六條 法第九條の規定による記録を保存すべき期間の計算についての起算日は、次の通りとする。

- 一 労働者名簿については、労働者の死亡、退職又は解雇の日
- 二 賃金台帳については、最後の記入をした日
- 三 雇入、解雇又は退職に関する書類については、労働者の解雇、退職又は死亡の日
- 四 災害補償に関する書類については、災害補償を終つた日
- 五 賃金その他労働関係に関する重要な書類については、その完結の日

第五十七條 使用者は、次の各号の一に該当する事実があつた場合には、それぞれの定める様式によつて遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

- 一 法第八條に該当するに至つた場合（様式第二十三号）
- 二 賃金その他金品の返還に関して争がある場合（様式第二十四号）
- 三 毎週一回の休日と與える代りに四週間を通じて四日以上以上の休日と與える場合（様式第二十五号）
- 四 労働者が就業中又は事業場若しくは寄宿舍その他の附属建物内で負傷し、窒息し又は急性中毒にかつた場合で、死亡し又は療養のため三日以上の休業を要する見込の場合（事故発生当時休業三日以内の見込の者が療養のため三日以上休業した場合を含む）（様式第二十六号）

五 分割補償を行おうとする場合（様式第二十七号）

六 分割補償を開始した後に残餘の補償額を一時に支拂う場合（様式第二十八号）

七 災害補償に関して争がある場合（様式第二十九号）

八 元請負人が書面による契約で下請負人に補償の義務を引き受けさせた場合（様式第三十号）

九 労働契約を締結し又は変更した場合（様式第三十一号）

十 労働者名簿、賃金台帳その他労働関係に関して保存を要する重要な書類を滅失した場合（様式第三十二号）

第五十八條 使用者は、次の各号に掲げる事項について、毎年一回それぞれに定める様式によつて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

- 一 適用事業の現状に関する事項（様式第二十三号）
- 二 帰郷旅費に関する事項（様式第三十三号）
- 三 貯蓄金管理に関する事項（様式第三十四号）
- 四 使用証明の発給に関する事項（様式第三十五号）
- 五 法第二十六條による休業手当の支給に関する事項（様式第三十六号）
- 六 最低賃金の除外に関する事項（様式第三十七号）
- 七 年次有給休暇に関する事項（様式第三十八号）
- 八 災害補償の実施に関する事項（様式第三十九号）
- 九 罰則に関する事項（様式第四十号）

第五十九條 労働基準法及びこの省令に基く許可、認可及び認定の申請書は、各々一通これを提出しなければならない。

附 則

第六十條 この省令は昭和二十二年九月一日からこれを施行する。

第六十一條 この省令施行前に通貨以外のもので支拂われた賃金で、法第十二條第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評價については、この省令施行後定めた労働契約を準用する。但し、労働契約によつて別段の定をなした場合には、その定による。

第六十二條 第二十九條及び第三十條の規定は、この省令施行の日から一年以内に限り、監獄官吏、又は矯正院教官にこれを準用する。

第六十三條 工場法又は鉱業法に基いて調製した従前の様式による名簿を使用する使用者は新たに名簿を調製するまで、これを第五十三條の労働者名簿に代えることができる。

第六十四條 この省令施行の際、現に労働契約を締結している使用者は、この省令施行の日から六箇月以内に様式第三十一号によつて所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

労働省令第八号

女子年少者労働基準規則

第一條 法第五十六條第一項但書の規定による義務教育の課程は、学校教育法第九十六條の規定による課程とする。但し、昭和二十一年度以前の国民学校修了者にあつては、国民学校令による国民学校初等科の課程及びこれと同等以上と認められる課程とする。

第二條 満十八才に満たない者を使用する使用者は、法第五十七條第一項の規定により、その年令を証明する戸籍証明書を、その者から提供を受けて事業場に備え付けなければならない。前項の証明書は、使用者が満十八才に満たない者の使用をやめるに至つた場合は遅滞なく、これをその者に返還しなければならない。

第三條 満十五才に満たない児童で就業しようとする者（満十四才以上で義務教育の課程を終了した者を除く。）は法第五十六條第二項の規定により労働基準監督署から様式第一号の就業許可申請書用紙の交付を受け、必要事項を記載の上、学校長及び親権者又は後見人の署名を受け、使用者たるべき者と連名で、その年令を証明する戸籍証明書を添えて、親権者又は後見人の立会のもとに、これをその住所地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければならない。

前項の就業許可申請書の作成にあつては、使用者たるべき者、学校長及び親権者又は後見人は、それぞれ所要の事項を記入しなければならない。

第四條 児童の住所地を管轄する労働基準監督署長は、前條の就業許可申請書について、児童の就業を許可する場合は、様式第三号の使用許可証明書を使用者たるべき者に交付すると共に、児童にその旨を通知し、許可を与えない場合は、就業許可申請書にその事由を記入して、その年令を証明する戸籍証明書を添えて、児童に返還すると共に、その旨を使用者たるべき者に通知しなければならない。

労働基準監督署長は、前項の使用許可証明書に、法第五十六條第二項の規定による許可及び法第五十七條第二項の規定による学校長の証明書並びに親権者又は後見人の同意書の内容を記載しなければならない。

第五條 第三條及び第四條の規定にかかわらず、児童及び親権者又は後見人が自ら出頭しがたい事情があるときは、児童の住所地を管轄する労働基準監督署長は、臨時使用許可証明書を交付することができる。

前項の規定により臨時使用許可証明書を交付した場合、児童の住所地を管轄する労働基準監督署長は実情を調査した後、これを第四條第一項の規定による使用許可証明書となすことができる。

第六條 満十五才に満たない児童（満十四才以上で義務教育の課程を終了した者を除く。）を使用する使用者は、第二條の使用許可証明書を事業場に、備え付けなければならない。

児童の使用は、使用許可証明書に記載された条件においてのみ有効であり、且つ、児童が二以上の業務に就く場合は、夫々の使用者がこれを備え付けなければならない。

児童の使用許可証明書を備え付ける使用者は、これを法第五十七條第一項の規定による戸籍証明書及び法第五十七條第二項の規定による学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書に代えることができる。

使用者は、児童の使用をやめるに至つた場合においては、使用許可証明書の交付を受けた労働基準監督署長に遅滞なく返還しなければならない。

第七條 使用許可証明書が汚損又は滅失した場合は、使用者は、遅滞なく、その事由を証明する書類を添えて再交付を申請しなければならない。

第八條 使用許可証明書交付の後、就業許可申請書の記載に虚偽又は不正があることを発見した場合又は児童の就業が児童の健康、教育及び福祉に有害であると認められた場合において、労働基準監督署長は、使用者に対し、児童の使用を一時停止せしめ、事情を聴取した後、許可を取消さなければならない。

第九條 満十五才未満満十四才以上で義務教育の課程を修了した者を使用する使用者は、その者の年令を証明する戸籍証明書と共に修了を証明する学校長の証明書又は卒業証書の写を事業場に備え付けなければならない。

使用者は、児童の使用をやめるに至つた場合は、前項の証明書又は写を、遅滞なく、児童に返還しなければならない。

第十條 法第五十八條第二項の規定による行政官廳の契約の解除は、様式第三号により所轄労働基準監督署長が行う。

第十一條 法第六十二條第三項の規定により労働をさせる使用者は、様式第四号により所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。

第十二條 法第六十三條第一項に規定する重量物を取り扱う業務は次に掲げるものとする。但し、満十八才以上の女子については、様式第五号により、断続作業については四十キログラム、継続作業について

は三十キログラムを超えない範囲において労働基準局長の定める標準に基いて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、この限りでない。

區	分		断		續		續	
	男	女	男	女	男	女	男	女
満十六才未満	十	十	十	十	十	十	十	十
満十六才以上	二十	二十	二十	二十	二十	二十	二十	二十
満十八才以上	三十	三十	三十	三十	三十	三十	三十	三十

第十三條 満十八才に満たない者を就かせてはならない業務の範囲は次に掲げるものとする。

- 一 汽罐のふん火その他取扱の業務
- 二 溶接による汽罐の製造若しくは改造又は修繕の業務
- 三 汽罐の据付工事の作業主任者の業務
- 四 起重機運轉の業務
- 五 アセチレン溶接装置の作業主任者の業務
- 六 映写機による上映操作の業務
- 七 火元責任者の業務
- 八 圧縮ガス又は液化ガス製造装置の作業主任者の業務
- 九 危険物の取扱主任者の業務
- 十 卷上能力二トン以上のガイデリック又は高さ十五米以上のコンクリート用エレベーターの組立、修

助若しくは解体の作業主任者の業務

- 十一 溶融炉、金属溶解炉又は電気炉の作業主任者の業務
- 十二 金属の熱間圧延の作業主任者の業務
- 十三 三十馬力以上の原動機による制限圧力二キログラム毎平方センチメートル以上の空圧圧縮機の作業主任者の業務
- 十四 乾燥室の作業主任者の業務
- 十五 積載能力二トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又は高さ十五メートル以上のコンクリート用のエレベーター運轉の業務
- 十六 動力による軌條運轉機関並びに乗合自動車及び積載能力二トン以上の貨物自動車の運轉の業務
- 十七 動力による卷上機（電気ホイスト及びエヤーホイストを除く）運搬機又は索道運轉の業務
- 十八 高圧（特別高圧を含む）電線路及びこれに属する電気機械及び器具の取扱の業務
- 十九 運轉中の原動機及び原動機から中間軸までの動力電導装置の排除、注油、検査、修繕又は調停の掛換の業務

- 二十 天井走行起重機の玉掛け又は合図の業務
- 二十一 消費量が毎時百ガロン以上の液体燃焼機器の点火の業務
- 二十二 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運轉の業務
- 二十三 ゴム、エポナイト等粘性質のロール練の業務
- 二十四 直径二十五センチメートル以上の丸のこ盤（横びき用のものを除く）又は動輪が直径七十五セ

- センチメートル以上の帯の巻に於ける木材の送給の業務
- 二十五 動力によつて運轉する圧機の金型若しくは切断機の刃部の調整又は掃除の業務
- 二十六 操車場構内における軌道車輛の入換、連結又は解放の業務
- 二十七 軌道内であつて、すい道の内部見透距離四百メートル以内又は車輛の通行頻繁な場所における
單獨の業務

- 二十八 蒸氣又は壓縮空氣による圧縮機又は鍛造機を用いる金属加工の業務
- 二十九 動力による打拔機、切断機等を用いて厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務
- 三十 パイレン機を用いる鑛物の破壊の業務
- 三十一 木工用かなな機、單面取機を用いる業務
- 三十二 岩石鑛物の破砕機に材料を送給する業務
- 三十三 火藥、爆藥、火工品、塩素酸塩類、過酸素酸塩類、硝酸カリ、硝酸アンモニア、芳香族ニトロ化合物、硝化綿、セルロイド若しくはこれに準ずる爆発性の物を取扱う作業で爆発の危険のある業務
- 三十四 カリウム、ナトリウム、マグネシウム粉、カーバイド、生石灰、黄りん、赤りん、硫化りん若しくはこれに準ずる発火性の物の製造又はこれ等を取扱う作業で発火の危険のある業務
- 三十五 エチルアルコール、メチルアルコール、エーテル、さく酸エチル、さく酸アミル、ベンゼン、トルエン、ガソリン、二硫化炭素若しくはこれに準ずる引火性の物を取扱う作業で発火の危険のある業務
- 三十六 壓縮ガス又は液化ガスの製造又はこれ等を用いる業務
- 三十七 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これに準

する有害なものを取扱ふ業務

- 三十八 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、青酸、アニリンその他これに準ずる有害なもの、蒸氣若しくは粉じんを發散する場所における業務

- 三十九 土砂の崩壊の危険がある場所又は深さ五メートル以上の地穴における業務

- 四十 高さ五メートル以上の吊足場若しくは棒はりの上又はこれに準ずる高所における業務

- 四十一 丸太足場の組立又は解体の業務、但し、地上における補助作業を除く。

- 四十二 直径三十五センチメートル以上の伐木の業務

- 四十三 木馬道、修ら又は管流等による木材搬出の業務

- 四十四 土石、獸毛等のじんあい又は粉じんを著しく飛散する場所における業務

- 四十五 ラヂウム放射線、エックス線その他有害放射線に曝される業務

- 四十六 多量の高温物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

- 四十七 多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

- 四十八 異常氣圧下における業務

- 四十九 さく岩機、紙打機等の使用によつて身体に著しい振動を與える業務

- 五十 ボイラー製造等強烈な騒音を發する場所における業務

- 五十一 病原体によつて汚染のおそれ著しい業務。但し、保健婦、看護婦、助産婦令により免許を受け
た者及び養成中の者を除く。

- 五十二 酒類醸造の業務

五十三 焼却、清掃又は屠殺の業務

五十四 監獄又は精神病院における業務

五十五 酒席に侍する業務

五十六 特殊の遊興的接客業における業務、但し、昭和二十四年三月末日までは満十六才以上の者を除く。

五十七 前記各号の外中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定する業務

第十四條 満十八才以上の女子を就かせてはならない業務の範囲は、前記各号の中次に掲げるものとする。

一 第一号及び第二号

二 第四号但し、巻上能力五トン未満のものを除く。

三 第十号乃至第十三号

四 第十五号

五 第十八号乃至第二十号

六 第二十二号

七 第二十四号

八 第二十六号

九 第二十八号乃至第三十二号

十 第三十八号乃至第四十三号

十一 第四十六号乃至第四十九号

第十五條 法第五十六條第二項の規定による児童の使用許可は、第十三條に掲げる業務の外、次に掲げる業務については與えないものとする。

一 公衆の娯樂を目的として曲馬又は輕わざを行う業務

二 戸々について又は道路その他これに準ずる場所で、歌謡遊藝その他の演技を行う業務

三 旅館、料理店、飲食店又は娯樂場における業務

四 エレベーター運轉の業務

五 労働基準監督署長が児童の生命、健康若しくは福祉に危険若しくは有害であると認めた業務

六 その他労働大臣が指定する業務

第十六條 法第六十七條の規定による生理に有害な業務の範囲は次に掲げるものとする。

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 著しく精神的神経的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労働を必要とする業務

五 身体の動搖、振動及び衝撃を伴う業務

六 その他中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定する業務

使用者が次に掲げる措置を講じた場合においては前項の規定はこれを適用しない。

一 第一号乃至第三号の業務について、使用者が生理目的の労働者に対し特別の休憩時間及び休憩のため

の施設その他必要な施設を興えた場合

二 第四号及び第五号の業務について、その作業が断続的であるか、又は極めて部分的である業務であるとき、使用者が生理日の労働者をその作業に就かせないように必要な措置を講じた場合

三 各号の業務を通じ、使用者が労働者の生理日において各号以外の業務に就かせる措置を講じた場合前二項の規定にかかわらず、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ときは、使用者はその者を就業させてはならない。

第十七條 使用者は法第六十八條但書の規定による事由の認定については、様式第六号によつて、所轄労働基準監督署長から、これを受けなければならない。但し、労働基準法施行規則第七條の規定による認定を受けた者についてはこの限りでない。

第十八條 法第一百條の二第三項の規定により婦人少年局長及びその指定する所屬の官吏を婦人少年局調査員という。

婦人少年局調査員の携帯すべき証票は、様式第七号による。

第十九條 使用者は、女子保護実施状況に関する事項について、毎年一回様式第八号によつて所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

附 則

第二十條 この命令は、昭和二十二年十一月一日からこれを施行する。但し、第九條の規定は、昭和二十三年四月末日まで、これを適用しない。

労働省令第七号

事業附屬寄宿舎規程

第一章 総 則

第一條 使用者は、法第九十五條の規定に該当するに至つた場合には、寄宿舎規則を作成し、同條第二項の規定による同意を得た後、様式第一号によつて遅滞なく所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

第二條 使用者は、事業の附屬寄宿舎に寄宿する労働者の過半数が未成年者である場合には、寄宿舎規則の作成又は変更について同意を求める目の少くとも七日前に、その案を寄宿舎の見易い場所に掲示し又は備え付ける等の方法によつて、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

第三條 使用者は次に掲げる事項を寄宿舎規則に定めてはならない。

- 一 外出又は外泊について使用者の承認を受けさせること
- 二 教育、娯樂その他の行事に参加を強制すること

第四條 事業の附屬寄宿舎に寄宿する労働者は、共同の利益を害する場所及び時間を除いては、面会の自由を制限されない。

第五條 使用者は、法第九十五條に該当するに至つた場合、及び毎年一回寄宿舎の状況について様式第二号によつて所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

第二章 第一種寄宿舍安全衛生基準

第六條 第一種寄宿舍とは、事業に附属し労働者を六箇月以上の期間寄宿させる寄宿舍をいう。

第七條 第一種寄宿舍を設置する場合には次の各号の一に該当する場所を避けなければならない。

一 爆発性、発火性、引火性の原料若しくは材料を取り扱う作業場又は多量の易燃性の原料若しくは材料を取り扱い若しくは貯蔵する場所の附近

二 鑛坑を使用する作業場の附近

三 ガス蒸気又は粉塵を拡散して衛生上有害な作業場の附近

四 騒音又は振動の著しい場所

五 雪崩又は土砂崩壊のおそれのある場所

六 漏洩な場所又は出水時浸水のおそれのある場所

七 傳染病患者を收容する建物及び病原体によつて汚染のおそれ著しいものを取り扱う場所の附近

第八條 男子と女子とを同一棟の寄宿舍に收容してはならない。但し、完全な區劃を設け且つ出入口を別にした場合に於ては、この限りでない。

第九條 寢室は地下又は建物の三階以上に設けてはならない。但し、建物の外壁、床、屋根、階段及び柱を（市街地建築物法施行規則第一條に規定する）耐火構造と爲した場合は三階以上に設けることができる。

第十條 寄宿舍の一棵の建築延面積は、六六〇平方メートルを超えてはならない。但し、六六〇平方メートル未満毎について一つの防火壁を設けてある場合には、この限りでない。

第十一條 常時十五人未満の労働者が二階以上の寢室に居住する建物には、各階に適當に配置され容易に

屋外の安全な場所に通ずる少くとも一以上の階段を設けなければならない。

労働者が十五人以上の場合には、前項の階段は二以上これを設けなければならない。

第十二條 階段並びにこれと連絡する通路であつて常時には使用しないものについては、これに適當な標示を爲して何時でも避難の用に供することの出来るよう有効に保持しなければならない。

第十三條 寄宿舍の廊下から室外に通ずる出入口の戸は外開戸又は引戸としなければならない。寄宿舍は、何時でも容易に外部に避難のできるようにしておかなければならない。

第十四條 寄宿舍には、適當且つ充分な消火設備を設けなければならない。

第十五條 寄宿舍には、その清潔を保つ爲に必要な掃除用具を備えなければならない。

第十六條 寄宿舍には、適當な場所に必要数のたん壺を備えなければならない。

第十七條 階段の構造は、次の各号の規定によらなければならない。

一 踏面二十センチメートル以上、蹴上二十二センチメートル以下とすること

二 勾配を平面に対し四十度以内とすること

三 高さ三・六五メートルを超える場合には、高さ三・六五メートル以内毎に踊場を設けること

四 踊場は長さ一・二五メートル以上とすること

五 蹴込板又は裏板を附けること

六 回り段を設けないこと

七 外側には、高さ八十二センチメートル以上の手すりを設けること

八 幅は内法一・二五メートル以上とすること

九 各段より高さ一・七メートル以内には障子物がないこと

建物の外壁に附せられた屋外階段については、第五号及び第八号の規定はこれを適用しない。

第十八條 廊下は、片廊下とし、その幅は一・二メートル以上としなければならない。

第十九條 寢室は、次の各号の規定によらなければならない。

一 一室の居住面積は、床の間及び押入を除き一人について二・五平方メートル以上とし、一室の居住人員は十六人以下とすること

二 床の高さは、三十五センチメートル以上とし、寝台を設けない場合には、疊敷とすること

三 天井の高さは二・一メートル以上とし、且つ天井は小屋組を露出しない構造とすること

四 各室に寝具その他の雑品を収納するため、適当な押入又は個別の戸棚を設けること

五 寢室の外窓には、少くとも雨戸及び障子又は硝子戸及び窓掛を設けること

六 寢室と廊下との間は戸障子、壁類で区劃し、廊下の外部には雨戸又は硝子戸を設けること

七 寢室には、その室面積の十分の一以上の有こう採光面積を有する窓を設け、居住面積四平方メートルにつき十燭光以上の灯火を設けること

八 防寒の爲適當な採暖の設備を設けること

第二十條 蚊帳及び寄宿する労働者の各人に専用の寝具を備え、その枕、えり部を覆うための白布及び敷布を備えこれを清潔に保たなければならない。

第二十一條 就眠時間を異にする二組以上の労働者を同一の寢室に寄宿させてはならない。但し、交替の際、睡眠を妨げないよう適當な方法を講じた場合には、この限りでない。

第二十二條 労働者が晝間睡眠を必要とする場合には、暗幕その他適當な施設をしなければならない。

第二十三條 寢室に居住する者の氏名及び定員をその入口に掲示しなければならない。

第二十四條 常時三十人以上の労働者を寄宿させる寄宿舎には、食堂を設けなければならない。

第二十五條 食堂又は炊事場を設ける場合には、次の各号の規定によらなければならない。

一 食堂と炊事場とは區別して設け、採光と換気が十分であつて掃除に便利な構造とすること

二 食堂の床面積は食事の際の一人について一平方メートル以上とすること

三 食堂には食卓、及び坐食の場合の外労働者が食事をするための椅子を設けること

四 便所及び廢物溜から適當の距離のある場所に設けること

五 食器、食品材料等の消毒の設備を設けること

六 食器、食品材料及び調味料の保存のために適當な設備を設けること

七 はえその他の昆虫、ねずみ、犬、猫等の害を防ぐための設備を設けること

八 飲用及び洗淨のために公共團體の水道より供給される清淨な水を充分に備えること。公共團體の水道より供給を受けられない場合には、公共團體等の水質検査を受け、これに合格した水源の水を備えること

九 直火式炊事の場合には、かまどの周囲二メートル以上に亘り防火構造とすること

十 炊事場の床は土のまゝとせず、洗淨及び排水に便利な構造とすること

十一 汚水及び排物は、炊事場外において露出しないよう処理し衛生上有害とならないようにすること

十二 炊事場従業員専用の便所を設けること

十三 炊事従業員には、炊事に不適当な傳染性の疾病にかかっている者を従事させないこと
 十四 炊事従業員には、炊事専用の清潔な作業衣を使用させること
 十五 炊事場には、炊事従業員以外の者をみだりに出入させないこと
 十六 炊事場には、炊事場専用の履き物を備え土足のまゝ立入らせないこと
 第二十六條 一回に三百食以上又は一日五百食以上の給食を行う場合には、栄養士をおかなければならぬ。

栄養士は、食品材料の調査、検収、献立の作成、栄養價の算定、廢棄量の調査、労働者の嗜好調査等を衛生管理者及び炊事従業員と協力して行わなければならない。

第二十七條 他に利用し得る浴場のない場合には適當な浴場を設けなければならない。

前項の規定による浴場は、次の各号の規定によらなければならない。

- 一 脱衣場及び浴室は、男女別とすること
- 二 脱衣場及び浴室には、必要な用具を備えること
- 三 十分な採光及び照明の方法を講ずること
- 四 浴室には清潔な水を使用すること

第二十八條 便所は、共同の衛生上の利益のため、次の各号の規定により、且つこれを清潔に保たなければならない。

- 一 寢室から適當な距離のある場所に設け且つ便房の多数の場合には、分散させること
- 二 男女用に區別しなるべく建物に間仕切りを設け、その出入通路は別にすること

三 便所の数は寄宿員が百人以下の場合には、十五人について一個、百人を超え五百人以下の場合には、二十人について一個、五百人を超える場合には二十五人について一個の割合とし、男子用小便所は、男子用便所数の三分の二とすること

四 男子用小便所は、一人について幅〇・六メートル以上とすること

五 床及び腰板は、なるべく不透水性の材料を以て塗裝すること

六 便池は、汚水が土中に浸透しない構造とし、汚物は適當に処理すること

七 流水式の手洗い装置を設け清潔な水を十分に供給すること

八 照明のための必要な処置を講ずること

第二十九條 寄宿人員の數に應じ、適當且つ十分な洗面所、洗滌場及び物干場を設けなければならない。

傳染性眼疾患用の洗面器は健康者のものと區別しなければならない。

第三十條 便所及び洗面所には、共同の手拭を備えてはならない。

第三十一條 寄宿舎に寄宿する労働者及び寄宿舎に使用される労働者については、毎年二回以上健康診断を行わなければならない。

法第五十二條第一項の規定による健康診断を受けた者については、その受けた回数に應じて前項の規定による健康診断は、これを行わないことができる。

第三十二條 前條の規定による健康診断の結果、寄宿舎に寄宿する労働者その他の居住者の衛生上有害であると認められた者を寄宿させ使用してはならない。

第三十三條 常時五十人以上の労働者を寄宿させる場合には病室を設けなければならない。

第三十四條 前條の場合には、寄宿舎の衛生管理のため、労働安全衛生規則第十一條の規定による衛生管理者の外に衛生管理者を選任しなければならない。

第三十五條 傳染性の疾病にかつた者の使用した寢具その他のもの及び寢室には傳染病予防法施行規則第五章の規定による消毒を行つた後でなければ他の労働者に使用させてはならない。

第三十六條 法第八條第三号、第六号及び第七号の事業の附屬寄宿舎又は常時十人に満たない労働者を六箇月を超える期間寄宿させる寄宿舎について様式第三号により所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、第八條、第十七條、第十八條、第十九條、第二十一條、第二十五條、第二十六條、第二十七條又は第二十八條の規定はこれを修正して適用する。

前條の許可をうけた事項について適用される基準は、第三章に規定する基準を下つてはならない。

第三章 第二種寄宿舎安全衛生基準

第三十七條 第二種寄宿舎とは、事業に附屬し労働者を六箇月に満たない期間寄宿させる假設の寄宿舎をいう。

第三十八條 第二種寄宿舎を設置する場合には、次の各号の一に該当する場所を避けなければならない。

- 一 騒音又は振動の著しい場所
- 二 雪崩又は土砂崩壊のおそれのある場所
- 三 濕潤な場所又は出水時浸水のおそれある場所

第三十九條 寄宿舎の建築及び設備に関しては、次の各号の規定によらなければならない。

- 一 寢室の居住面積は一人について二・五平方メートル以上とし、一室の居住人員は五十人以下とする

こと

- 二 寢室は、床高三十五メートル以上とし、なるべく疊敷とすること
- 三 寢室の天井は、梁下端の高さはなるべく二・二メートル以上とすること
- 四 寢室には採光のため十分な面積を有する窓等を設けること
- 五 寢室の外窓には、雨戸又は硝子等を設けること
- 六 寢室には、防寒の爲適當な採暖設備を設けること
- 七 出入口は、避難を要する場合を考慮して二箇所以上設けること
- 八 労働者の手廻品を整理して置くため押入若しくは棚を設け又はこれに代る設備をなすこと
- 九 他に利用することのできる浴場のない場合には、適當な浴場を設けること
- 十 飲用及び洗淨のため清淨な水を十分に備えること
- 十一 衛生上の共同の利益のため、排物、汚物及びふん便を処理するため適當な設備を設けること

附則

第四十條 この命令は、昭和二十二年十一月一日から、これを施行する。

第四十一條 使用者がこの命令施行の際、現に労働者を寄宿させる寄宿舎について避けることのできない事由によつて、この命令第二章の規定により難い場合には、様式第四号により所轄労働基準監督署長に對して、暫定的に同章規定の適用除外の申請をすることができ、この場合に、労働基準監督署長が十分な事由ありと認定するときは、一定の期間を限り、適用の除外を承認することができ、

- 一九三九年 國際勞働事務局調查

國際勞動事務局調查

一九三九年 國際勞動事務局編

註 一九三九年國際勞務局調查



椅子の供與 (五)

國名	商標	備考	國名	商標	備考	國名	商標	備考	國名	商標	備考
アメリカ合衆國	アラバマ	精製	商業	ワシントン	一人に一個	商業	ワシントン	一人に一個	商業	ワシントン	一人に一個
アリゾナ	三人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
カリフォルニア	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
コロラド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
イリノイ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
インディアナ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
カンザス	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
イリノイ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ルイジアナ	三人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
マサチューセッツ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ミシガン	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ミネソタ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ネバダ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ニューヨーク	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
オハイオ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
オクラホマ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
オレゴン	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ペンシルバニア	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業
ユタ	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業	ワイルド	一人に一個	商業

註 一九五九年 國際労働事務局調査

國際労働總會において採択された
婦人労働に関する條約案及び勧告

目次

労働總會開催年	西曆	日本曆	回	作	名	頁
一九一九	大正八年		一	(同盟及び連合國と独逸國との平和條約第十三編(労働憲章))		
〃	〃	〃	一	工業的企業に於る労働時間を一日八時間かつ一週四十八時間に制限する條約案		
〃	〃	〃	一	産前産後の婦人使用に関する條約案		
〃	〃	〃	一	夜間の婦人使用に関する條約案		
〃	〃	〃	一	鉛中毒に対する婦人及び兒童の保護に関する勧告		
一九二二	大正十年		一	燐寸製造の黄燐使用に関する一九〇六年のベルヌ國際條約の適用に関する勧告		
〃	〃	〃	三	産前産後における農業婦人賃金労働者保護に関する勧告		
〃	〃	〃	三	農業における婦人の夜業に関する勧告		
〃	〃	〃	三	ペイント職における白鉛の使用に関する條約案		
一九二五	大正十四年		七	パン焼工場の夜間作業に関する條約案		
一九三四	昭和九年		一八	夜間の婦人使用に関する改正條約案(一九一九、第一回の改正)		
一九三五	昭和十年		一九	鉱山の地下労働に婦人を使用することに関する條約案		
〃	〃	〃	一九	労働時間短縮に関する一般條約案		

同盟國及び連合國と独逸國との平和條約 (一九一九年(大正八年)於ベルサイユ)

第十三條 勞働

第二款 一般原則

(勞働憲章)

締約國は氣候及び慣習風俗及び經濟上の機會並びに産業上の因襲の相違は勞働條件の劃一を急進に實現することを困難ならしむるを認め、而れども締約國は現に勞働が單なる商品と看做さるべきものに非ずと認むるが故に勞働條件を規律する方法及び原則にして一切の産業國が各自の特殊事情の許す限り、之が適用を努むべきものの存するを認む。
(1) 勞働は單に貨物又は商品と認むべきものに非ずとなす前記の基本原則。
(2) 使用者は被用者が一切の適法なる目的の爲に權利を保護すること。
(3) 其の時及び其の國において相當と認めらるる生活程度を維持するに足る賃金を被用者に支拂うべきこと。
(4) 一日八時間又は一週四十八時間の制を實行するに至らざる諸國においては之をその到達の目標として採用すべきこと。
(5) 日曜日をなるべく包含し二十四時間を下らざる毎週一回の休息を與ふるの制を採用すべきこと。
(6) 兒童勞働を禁止すべきこと及び年少者の勞働に對しその教育を繼續することを得且身體の正當なる発達を確保すべき制限を設くべきこと。
(7) 同一價值の勞働に對しては男女同額の報酬を受くべき原則。
(8) 各國がその法令により定むる勞働條件に關する標準は適法にその國に居住する一切の勞働者に對する衡平なる經濟上の待遇を確保すべきこと。
(9) 各國は被用者の保護を目的とする法令を勵行する爲、監督の制度を設け輸入をして之に參加せしむべきこと。

國際勞働會議 年	回	條約案又は勧告	主 要 事 項	勞働基準法 關係條文
-------------	---	---------	---------	---------------

一九一九
(大正八)

工業的企業にお
ける勞働時間
一日八時間
一週四十八時間
制限する條約案

原則 一切の公私の工業的企業又は其の分科(同一の家に居る者の勞働時間は一週四十八時間を超えざることを得ず。
例(1) 監督もしくは管理の地位にあるもの、又は機密の事務を處理するもの、
ハ、事務上の代表者との協定、但し一日八時間の制限を超ゆることと一週間より多きことを得ず。
ハ、交替制三週間以下の一期内における平均一日八時間一週四十八時間を超えざる限り或る日において八時間或る週において四十八時間を超ゆることを得ず。
(2) 現在災害ありししくはその虞ある場合、機械もしくは工場設備につき緊急の措置を施すべき場合又は不可抗力の場合においては之を超ゆることを得。但し、当該企業を通常の操業に對する重大なる障害を除去するに必要なべき限度を超ゆることを得ず。
日本に對する除外例
(1) 工業的企業における十五才以上の者の実勞働時間は一週五十七時間を超ゆることを得ず。
(2) 十五才未満の者及び年令に拘らず鉱山における坑内作業に従事する一切の者の実勞働時間は如何なる場合においても一週四十八時間を超ゆることを得ず。
(3) 一週一回連続二十四時間の休暇は一切の種類の勞働者に對して與へらるべし。
(4) 日本工場法令中の適用を十五人以上の者を使用する場所と改める規定は十人以上の者を使用する場所に適用すると共に改めらるべし。
(5) (2)に定むる年令十五才は一九二五年(大正十四年)七月一日迄に十六才に改むべし。

第三十二條
第四十一條
第三十六條
第三十三條

附則 備考 年	回	主 要 事 項	附則 備考 年
一九一九 (大正八)	一	産前産後の婦人 使用に關する條 約案	第六十五條
一九一九 (大正八)	一	夜間の婦人使用 に關する條約案	第六十六條 第六十七條

附則 備考 年	回	主 要 事 項	附則 備考 年
一九一九 (大正八)	一	鉛中毒に對する 保護に關する勸告	第六十三條
一九一九 (大正八)	一	夜間の婦人使用 に關する條約案	第六十二條

年	回	主 要 事 項	労働基準法 関係条文
一九一九 (大正八)	一	使用製造の黄燐 九〇六年のベル ン条約の適用 に關する勸告 (大正十一年の九 二二)條約第五号 黄燐マツテ製造 禁止法(大正十 〇三)法律第六 号(現在廢止)	第四十八條 労働基準法 関係条文
一九二一 (大正一〇)	三	産前産後におけ る農業婦人賃金 の労働者保護に關 する勸告	第六十五條
一九二二 (大正一一)	三	農業における婦 人の夜業に關す る勸告	
一九二一 (大正一〇)	三	白鉛、鉛の硫酸塩又はその他の鉛の材料を含有する他の使用を包含す る工業、白鉛、鉛の硫酸塩又はその他の鉛の材料を含有する他の使用を包含す る女子の使用を禁止す。	

年	回	主 要 事 項	労働基準法 関係条文
一九二五 (大正一四)	七	パン、焼工場の夜 間作業に關する 條約案	労働基準法 関係条文
一九三四 (昭和九)	一八	夜間の婦人使用 に關する改正條 約案(一九一九條 第一次の改正)	
一九三五 (昭和一〇)	一九	鉱山における地 下労働に婦人を 使用することと 關する條約案	第六十四條
一九三五 (昭和一〇)	一九	生活水準が低減せざる方法をもつて一週四十時間制を採用する	

昭和二十四年三月五日印刷
昭和二十四年三月十日發行

働く婦人の保護

定價 九拾圓
送料 拾五圓

労働省婦人少年局

編者

東京都港区芝田町三ノ一三

發行者

大田定男

不許複製

東京都中野區住吉町一四

印刷所

東京製版印刷株式會社

印刷人

小澤仙太郎

東京都港区芝田町一番地

發行所 財團法人産業労働福利協會

電話三四(45)〇〇〇七番