

昭和三十年十月
婦人労働資料 第四十二号

労働基準法中女子に特殊な規定の違反について

— 昭和二十九年における —

労働省婦人少年局

目次

一、序	一
二、男女同一賃金の原則の違反について	一
三、産前産後の休業に関する規定（法第六十五条）の違反について	八
四、生理休暇に関する規定（法第六十七条）の違反について	十二

一、序

労働基準法は、年少労働者とならんで、女子労働者に特殊の基準を設けてその保護を図っている。女子は、その体質から、労働生活において、とくに健康、安全を守り、且つ母性の保護について考慮する必要があるからである。又第四条においては、労働基準法の基本原則ともいふべき男女同一賃金の原則をうたつてゐる。これら女子労働者に特殊な規定の中、男女同一賃金の原則（第四条）、産前産後の休業に関する規定（第六十五条）及び生理休暇に関する規定（第六十七条）の違反事例について、都道府県婦人少年室よりの報告を基として、その概要を紹介することとする。

二、男女同一賃金の原則の違反について

労働基準法第四条は、憲法第十四条の男女平等の精神をうけて、真に両性の本質的平等を実現するため、労働条件の中、特に重要な賃金について、男女の差別待遇を禁止している。報告のあつた違反の内容及びこれに対する措置について、以下その概要を述べることにする。

(一) 違反件数

1. 違反のあつた事業場を都道府県別に見ると、

長野	六	広島	六	茨城	三
神奈川	三	大阪	三	兵庫	三
北海道	二	山形	二	千葉	二
富山	二	岐阜	二	愛知	二
鳥取	二	埼玉	一	東京	一

新潟	—	石川	—	静岡	—
和歌山	—	岡山	—	香川	—
愛媛	—	福岡	—	長崎	—
大分	—	—	—	—	—
計	—	—	—	—	—

となつており、二五都道府県に及んでいる。

計 五〇件

2. 業種別並びに規模別違反件数
違反のあつた事業場を、法第十八条の各号及び労働者数によつて分類すると次表のとおりである。

業種別	規模別	労働者数	一〇人未満	一〇人、九人	一〇人、九人以上	五〇人以上	計
一号(製造業関係)	—	—	—	一八	七	四	三〇
三号(建設業関係)	—	—	—	—	—	—	—
五号(貨物取扱関係)	—	—	—	—	—	—	—
八号(販売関係)	—	—	—	—	—	—	—
九号(金融・保険関係)	—	—	—	—	—	—	—
十七号(その他)	—	—	—	—	—	—	—
計	—	—	—	—	—	—	—

(2)

右の法第八条第一号を更に細分して見ると、

製材及び木製品工業	八	件
紡織工業	六	件
化学工業	六	件
機械器具工業	四	件
食料品工業	二	件
金属工業	二	件
印刷及び製本業	一	件
その他の工業	一	件
計	三〇	件

(9)

となつてゐる。

右の表からわかるように業種別では、通用事業場が相対的に他より多い第一号関係が最も多いのは当然として、規模別では一〇人から九九人までの事業場が全体の六二%を占めている。なお五〇人以上の事業場の中には、一、〇〇〇人を超える二つの機械製造事業場があつた。

(二) 違反発見の端緒
違反の発見は、定期監督により四〇件、口頭申告によるもの五件、投書によるもの四件及びきゝ込み監督により発見したもの一件となつてゐる。

(三) 違反の内容
日本の企業における給与体系が複雑であるため、違反の内容も多岐にわたつてゐる。

か、これを分類すると左記のとおりである。すなわち、初任給において差別しているものは全体の四〇%を占めて最も多く、これはその殆んどが、中学卒又は高校卒の採用にあたり単に女子であるとの理由で差別待遇をしていたものであつて一、〇〇人を超える労働者を有する事業場においても、このような違反が報告されている。又法の不知によつて漠然と旧来の慣習を踏襲していた小規模事業場、一率の賃金値上げに際し女子のみ不利益に取扱つたもの、その事業場の労働組合までも女子の差別待遇に疑念をもたず看過していたもの、給与の総額は、男子と同一であるが退職金の関係で女子の基本給を故意に低くしていた事例等があつた。

1. 基本給等、給与の基本的部分について差別していたもの
初任給 二〇 基本給 三

2. 各種手当について差別していたもの

家族手当 七 精勤又は皆勤手当 七 物価手当 四
通勤手当 二 出勤手当 一 無事故手当 一

3. その他

昇給 二 能率給 二 日直手当 二 賞与 一
基本給、手当等の区別なく単に賃金について差別していたもの 三
計 五五

各種給与、手当の中二種以上のものについて差別していたものが四事業場あつた。

(四)

違反事例の主要なものを次に掲げる。

イ、初任給並びに能率給について

Ⅰ製作所(株) 石川 労働者数 男一、七二一名
女 一四一名

高校卒業生採用にめたり次のように差別していた。

基本給 能率給
男子 三、一五〇円 二、〇〇〇円
女子 三、〇五〇円 一、九〇〇円

ロ、基本給について

Ⅱ工業(株) 長野 労働者数 男 一五一名
女 五九名

中学卒業の学歴で仕事が同じ仕上工に対し次のように差別していた。

男子 一、六〇〇円 女子 一、五〇〇円

ハ、家族手当について

Ⅲ銀行〇〇支店(株) 山形 労働者数 男 一八名
女 七名

家族手当を妻のみに限定して、月一、〇〇〇円を支給していた。

ニ、精勤手当について

M 織物工業		新潟	労働者数	男	一名
			女	一七名	

精勤手当の支給を一ヶ月につき次のように差別していた。

		皆勤	一日欠勤	二日欠勤
男子	五〇〇円	四〇〇円	三〇〇円	
女子	三〇〇円	二〇〇円	一〇〇円	

ホ、物価手当について

T ガラス（株）		岐阜	労働者数	男	一六名
			女	一三名	

出勤一日につき男子三〇〇円、女子二〇〇円と性別によつて機械的に差別していた。

ヘ、通勤手当について

I 自動車協会		茨城	労働者数	男	三名
			女	一名	

通勤区域により男子には、それぞれ二〇〇円又は三〇〇円を支給し、女子には支給していなかった。

ト、日直手当について

Y 産業社（有限）		広島	労働者数	男	一二名
			女	一二名	

断続的日直勤務の手当を支給するについて次のように差別していた。

男子	一五〇円	女子	一三〇円
----	------	----	------

チ、出勤手当について

A 工業〇〇工場（株）		長崎	労働者数	男	七名
			女	一〇名	

男子には一日あて二〇〇円、女子には一〇〇円と差別して支給していた。

(五)

違反に対する措置

違反に対しては、請書二八、注意書七、口頭戒告四、その他法の趣旨を説明して指導、勧告したもの一〇となつてあり、何れも是正されている。又送検されて起訴猶予となつたものが一件あつた。是正の方法としては、男子に比べて低かつた給与の差額は、大部分遡つて支払われたが、過去の差額に対する権利を放棄した労働者もあつた。男子と差別されていた低い賃金は、殆んどがこれと同等にまで引上げられていた。就業規則の改正又は、その不備を補うことによつて是正されたもの、賃金支給について支店にその権限がなく、本店に対する是正方を本省に依頼して改めさせた某銀行。法の不知のため監督官の説明により納得し是正されたもの等があつた。又男子を女子より不利益な待遇をしていた事業場が一件あつた。

三、産前産後の休業に関する規定（法第六十五条）の違反について

労働基準法第六十五条は、母性保護のため、女子労働者の出産前後、それぞれ六週間の休業を認め、産前については、請求によつて休業するか否か女子労働者自身の選択にかかせ、産後は原則として就業を禁止し、最後の一週間は、医師の証明を条件として就業が許されると規定し、又妊婦より他の軽易な業務に転換したい旨の請求があつた場合、使用者はこれに應じなければならないとしている。

報告のあつた違反事例は一五件で、何れも産後の休業を、法の定める日数を与えないで就業させたものである。その内容は後述のように、法の不知、又は、理解が不十分なため、本人が任意で働いたものが多い。

なお、法第六十五条の年次別違反件数（労働基準局調べ）は、次のとおりである。

期	違反件数
昭和二三年二月——一二月	四九件
二四年一月——一二月	八四
二五年	八五
二六年	三一
二七年	二九
二八年	二八
二九年	一九

(一) 違反件数

1. 違反のあつた事業場を都道府県別に見ると、総数一五件の内訳は香川五件のほか宮城、富山、石川、福井、愛知、岡山、広島、徳島、福岡、熊本の一〇県が各

一件となつている。

2. 規模別

同じものを規模別にみると、従業員九人以下二件、一〇人—九九八八件、一〇〇人以上五件である。

3. 業種別

労働基準法第八条各号の分類に従つて、産業別にみると一号（製造業）が一〇件、（内訳は紡織業六件、食料品製造業二件、印刷、ゴム製品製造業が各一件）、二号（鉱業）、三号（建設）、五号（運輸）、九号（金融）、十三号（病院）が各一件である。

4. 被害労働者数

被害労働者五名のもの一件、二名のもの一件、他の一三件はいづれも被害者一名で、被害者の合計は二〇名である。

(二) 違反発見の端緒

定期監督の結果、発見したもの一三件、口頭申告（被害者自身の）によるもの一件、不詳一件である。

(三) 違反の内容

違反の内容について、若干の例を示すと、法の不知、又は、明らかに労働者が任

意で就労したもの、流産又は早産（死産）のため、法定期間休業させなかつたものである。

産後の休業日数をみると（就労するまでの休業日数）

産後休業日数	被害者労働者数
七日以内	一名
八日～一四日	一〇
一五日～二一日	二〇
二二日～二八日	四〇
二九日～三五日	五〇
三六日～四一日	七〇
計	二〇名

このうち三六～四一日のものは、いづれも医師の証明がなく、就労させたものである。

イ、工製縫工場 宮城 労働者数 男 一名 女 一五名

女子製縫工一名に産後三三日間、他の一名に二六日間の産後休業を与えたのみである。
違反に当つて使用者の強制は認められず、全く労働者の任意就労によるものである。

ロ、N通運（株） 富山 労働者数 男 三二八名 女 二二名

妊娠四ヶ月で流産した女子に休暇二〇日しか与えていなかった。
悪意はなく法の不知に基づくものである。

ハ、E兄弟（株） 福井 労働者数 男 三二八名 女 四七九名

女子労働者五名に対し、出産後、医師の証明なく五週間後に労働させた。

ニ、Nゴム（株） 徳島 労働者数 男 一七三名 女 一二〇名

三月二四日出産した女子のゴム履物加工工に医師の証明なく、産後六週間を経過しない五月五日から労働させた。
これは休業させるべき日数が一日不足するが、会社では健康保険法による出産手当金受給の起算日が出産当日であるため、誤つたもので悪質とは認められない。

ホ、田石場 香川 労働者数 男 二三名 女 五名

九月六日出産、九月十二日より就労、五日の休養しかとつていない。

低賃金のため、本人が進んで就労したものと思われる。

へ、T病院 香川 労働者数 男 二名 女 九名

産後休暇を二九日しか与えていなかった。

(四) 違反に対する措置
違反に対して口頭戒告一、注意書を手交したもの三、請書を徴したもの一一である。

四、生理休暇に関する規定(法第六十七条)の違反について
労働基準法第六十七条は、生理日の就業が著しく困難な女子労働者及び生理に有害な業務に従事する女子労働者が生理休暇を請求した場合には、使用者は、その女子労働者を就業させてはならないことを規定している。女子労働者の衛生につき、女子特有の生理を考慮して、これに保護を与えた規定である。報告のあつた四十四件の違反事例の概要は次のとおりである。
なお、法第六十七条の年次別違反件数(労働基準局調べ)は、次のとおりである。

昭和	二三年	二月	一二月	違反件数
二四年	一月	一二月		四三九件
二五年				九三〇
二六年				四二五
二七年				一六一
二八年				八一
二九年				六四

(一) 違反件数

違反のあつた事業場を都道府県別に見ると、
1. 東京が一五件で最も多く、埼玉三件、千葉三件、長野三件、愛知三件、秋田、長崎が各二件、北海道、新潟、岐阜、滋賀、京都、大阪、奈良、広島、愛媛、佐賀、熊本、宮崎、鹿児島がそれぞれ一件となつている。

2. 業種別並びに規模別違反件数

業種別	規模別	労働者	三〇人未満	三〇人〜九九人	一〇〇人〜四九九人	五〇〇人以上	計
一 号 (製造業関係)		二	五	三	一	二	二
二 号 (鉱業関係)		一					一
三 号 (建設業関係)		一					一
四 号 (運輸関係)		二	二	二			六
八 号 (販売関係)		三					三
九 号 (金融・保険関係)		一			一		二
十一号 (通信関係)		一					一
十三号 (保健衛生関係)		一					一
十四号 (娯楽関係)		三	一				四

十六号 (官公署関係)				
計	二	一四	七	二
				四四

違反のあつた事業場を、法第八条の各号及び労働者数によつて分類すると右のとおりで、業種別では、第一号（製造業関係）が最も多く、全体の四七・八％で半数に近く、第四号の運輸関係事業がこれに次いでいる。規模別では、一〇〇人未満の小規模事業が約八〇％を占めている。又右の法第八条第一号の製造業を細分すると次のとおりである。

紡織工業	四件	化学工業	二件
食料品工業	四件	製材業	一件
機械器具工業	三件	印刷業	一件
その他の工業	三件	電気業	一件
金属工業	二件		
計	二一件		

㉓ 違反発見の端緒

違反の発見は、定期監督により三一一件、投書によるもの一〇一件、及び口頭申告により発見したもの三件となつてゐる。投書一〇件の中、匿名のもの六件、その事業の労働者による投書三件、第三者より一件であり、口頭申告は、労働組合員より二件、第三者より一件となつてゐる。

㉔ 違反の内容

生理休暇の違反事例について見ると、労使双方に法の趣旨が理解されていないこと、及び必要な交替要員がなく（バスの車掌、電話交換手等）、又業務の多忙な時使用者が生理休暇を与え得る態勢が講じられていないこと等が違反の主要な事由となつてゐる。主要な違反事例を列記すると、就業規則に生理休暇の日数を限定して、それ以上は、生理休暇を認めなかつた電力会社、就業規則には、生理休暇の定があり乍ら業務が繁忙なため請求に応じなかつた織物工場、業務上の都合を理由に、生理休暇の請求に対し出勤を命じた郵便局、観光地のバス会社が、シーズンのバス増発に際し、これに対する人員配置の措置が講じられていないため、生理休暇も与えなかつたものや、使用者に生理休暇に対する認識がなく、生理休暇を請求した労働者に対し、解雇をほのめかした様な例もあつた。

㉕ 違反に対する措置

これら違反に対しては、就業規則を改訂し、又再監督を実施し、あるいは使用者に生理休暇を与え得るような措置を講じさせることによつて、何れも是正された。監督機関がとつた措置としては、注意書一三、請書一一、口頭戒告九、誓約書二、その他指導勧告を行つたもの九となつてゐる。

四
外
0

一九五五年十月 印刷

一九五五年十月 発行

編集兼
発行人 労働省婦人少年局

印刷人 労働省婦人少年局

印刷所 中央区日本橋本町二の一

有限会社 工文社

電話 日本橋(24) 六〇八八番