

働く婦人の母性保護について

才 6 回婦人労働問題研究会議から

婦人労働資料 第 58 号

1957 年 8 月

労働省婦人少年局

働く婦人の母性保護について

—— 第六回婦人労働問題研究会議から ——



働く母の一日

(岩手県・煙草工場にて)

育児時間も忙しい



小さい子はお乳を...



大きい子はお菓子を...



愛児を背負って帰路につく母親たち



(岩手日報社提供)



今日もまた
機械と取組んで

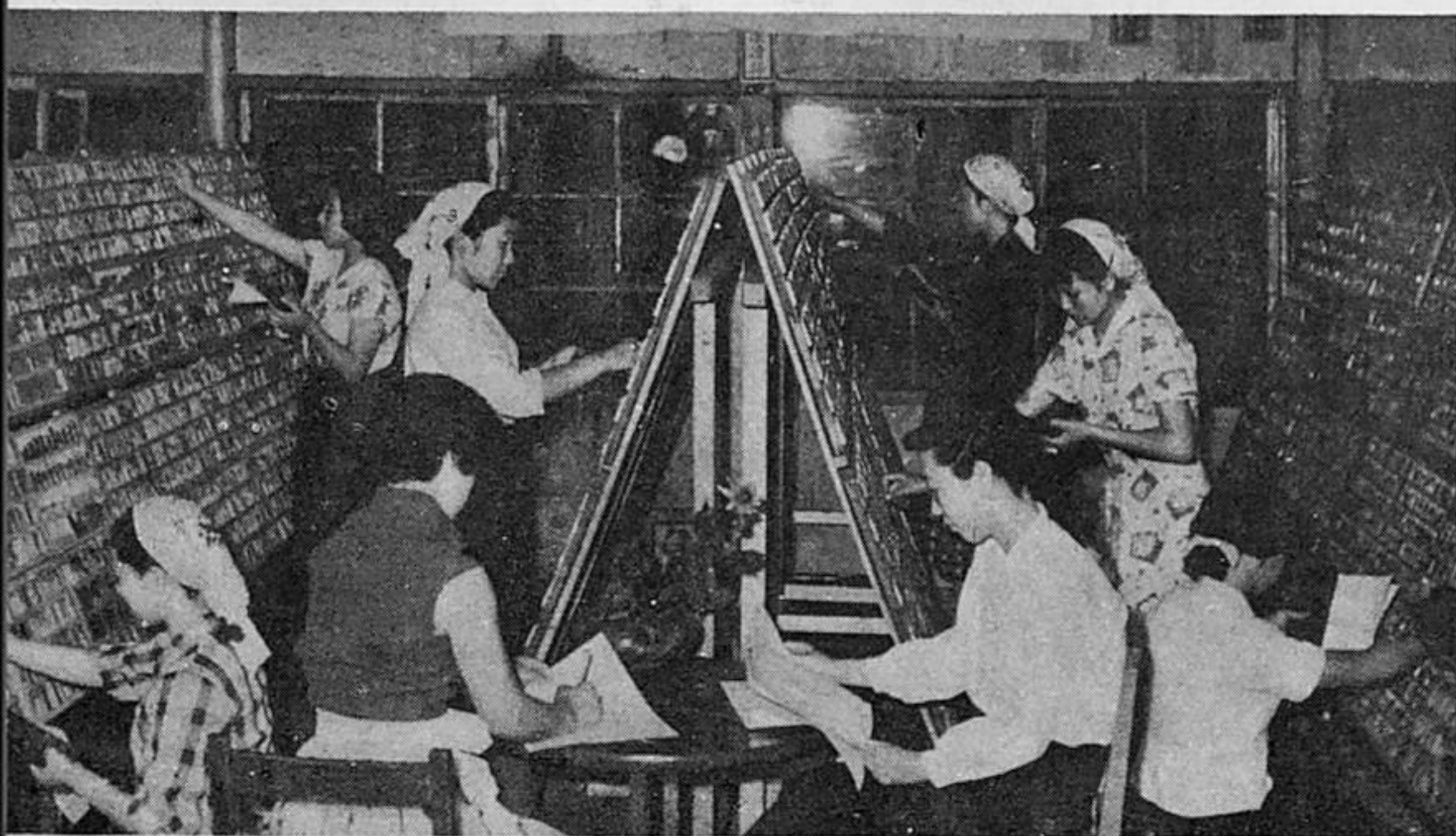


ひるやすみの母と子



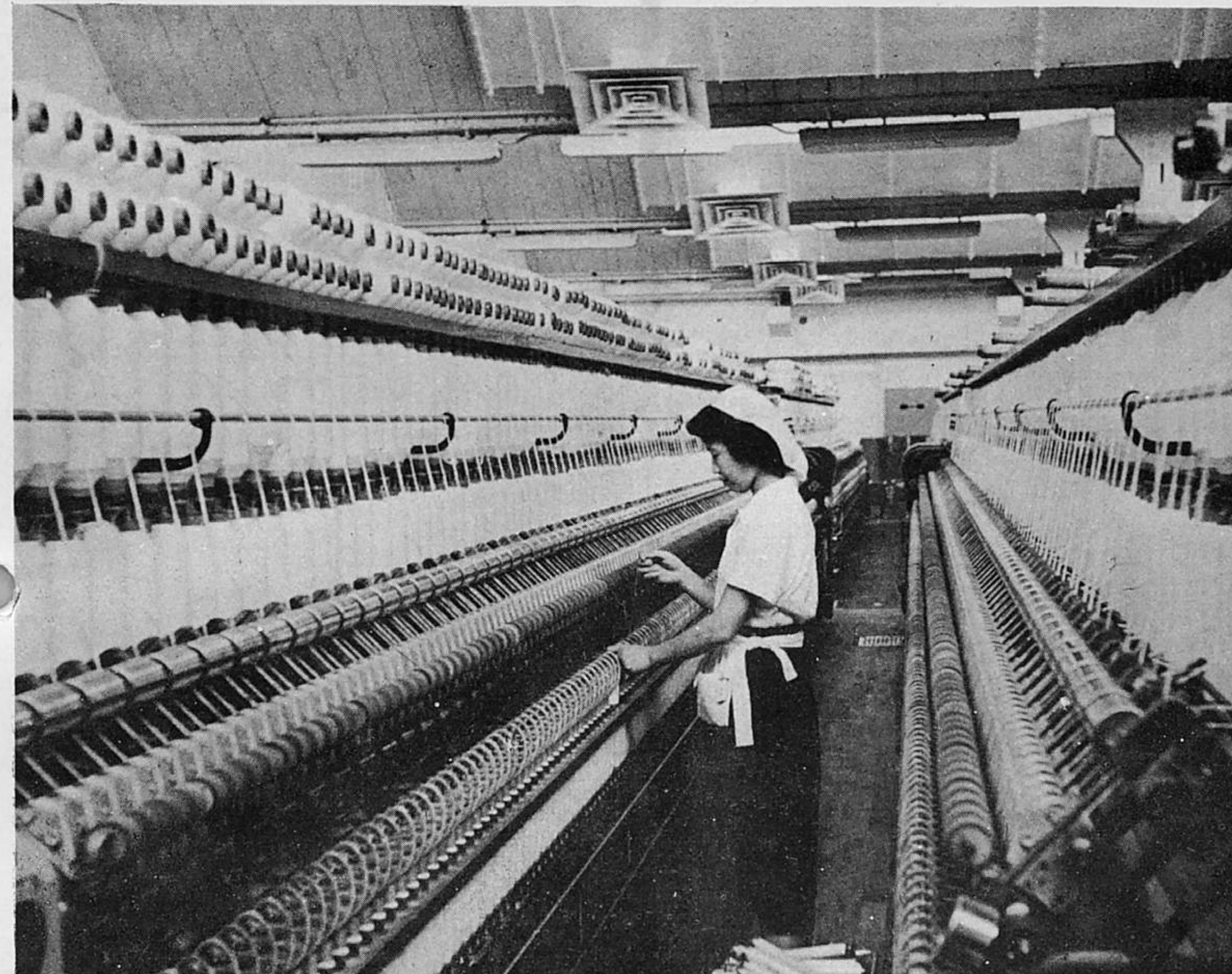


いわし 罐詰工場・原料切断 (千葉)



印刷工場・文選 (青森)

紡績工場・精紡 (愛知)



時計製造工場・文字板印刷 (東京)

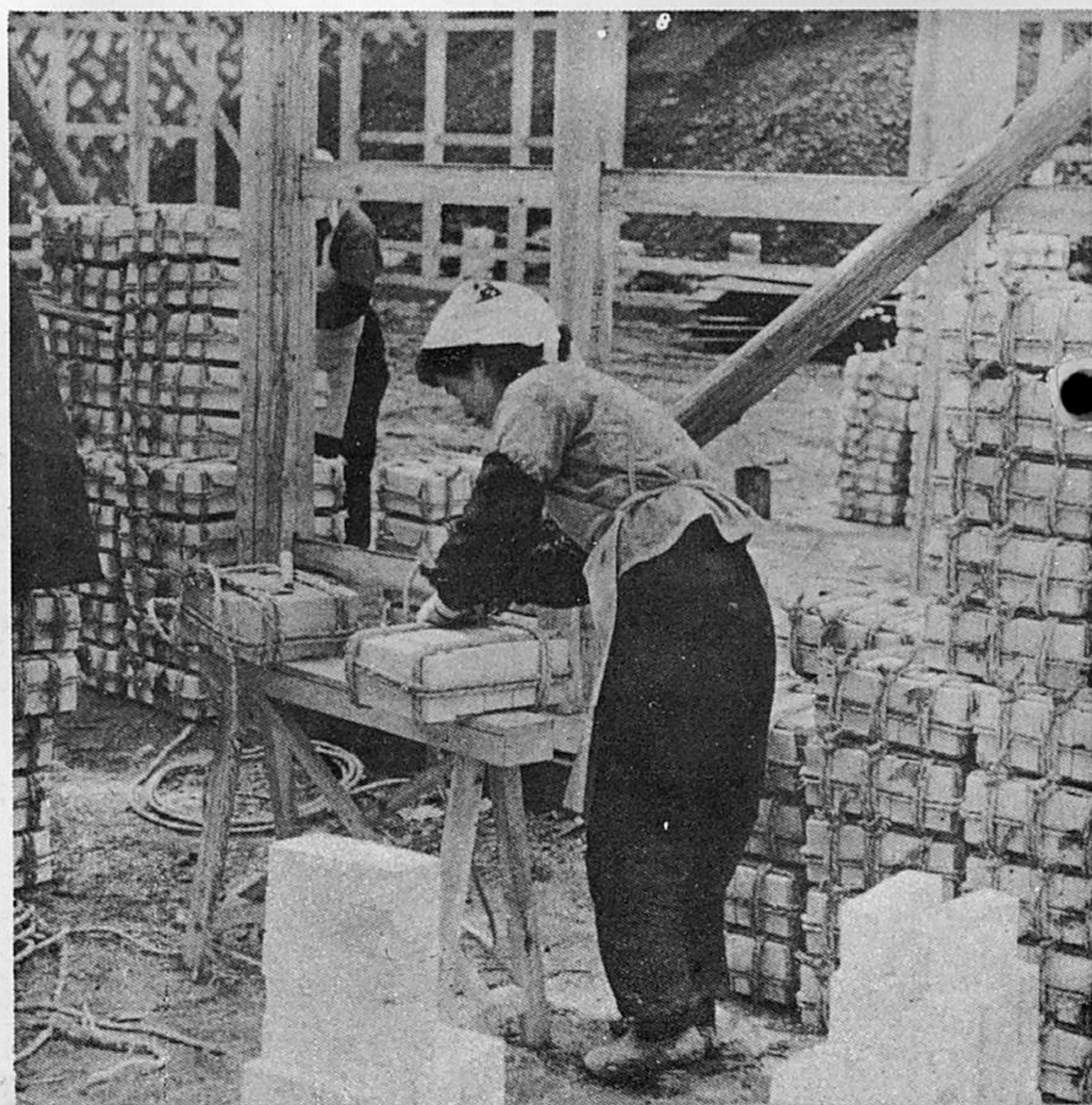
職
場
で
働
く
婦
人
た
ち



煉瓦工場（岡山）

上・原料投入

下・包装

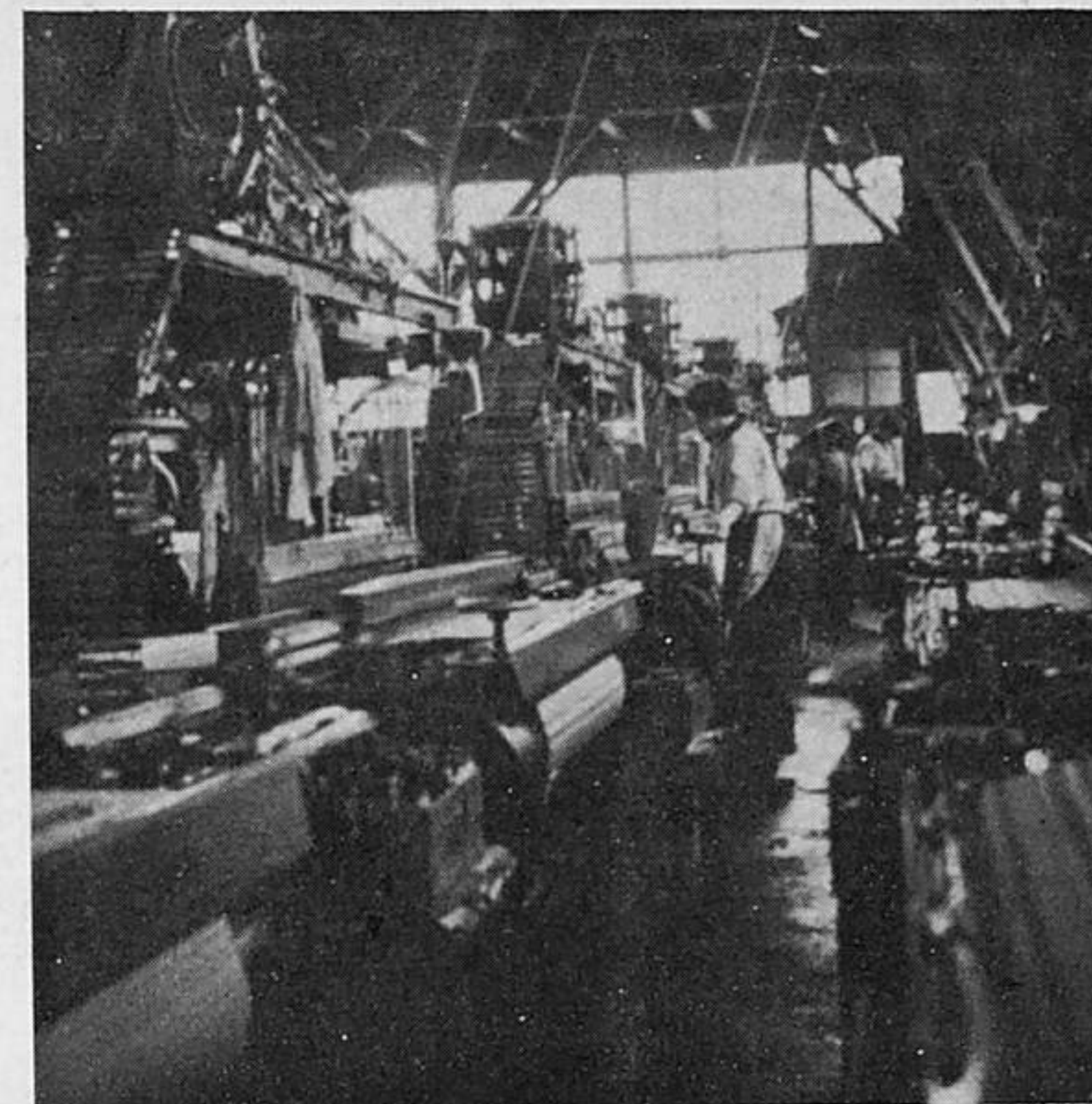


電話局・交換（宮崎）

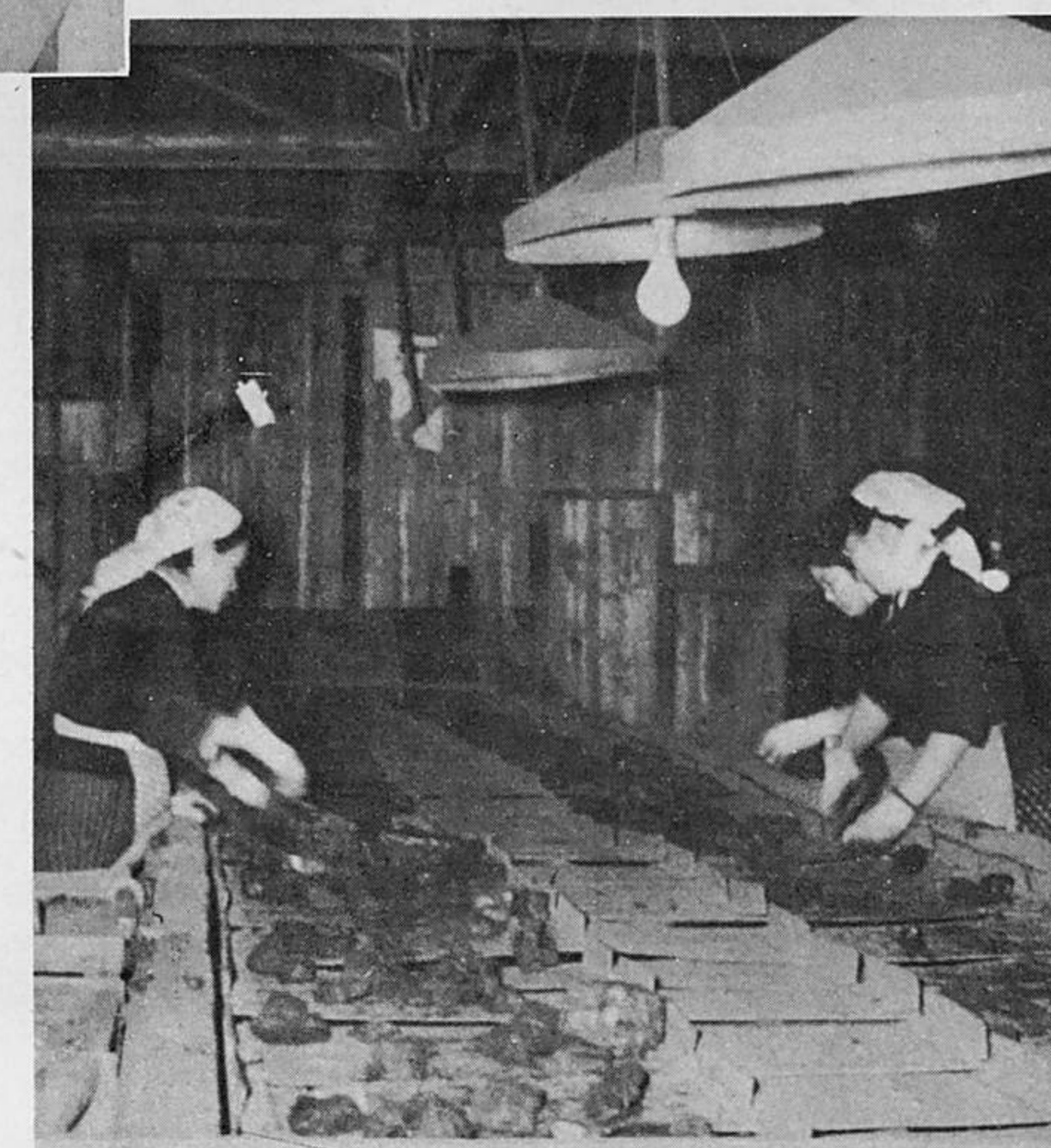


バス車掌（神奈川）

織物工場・織布（新潟）



炭鉱・選炭（福島）



子供連れで働く婦人

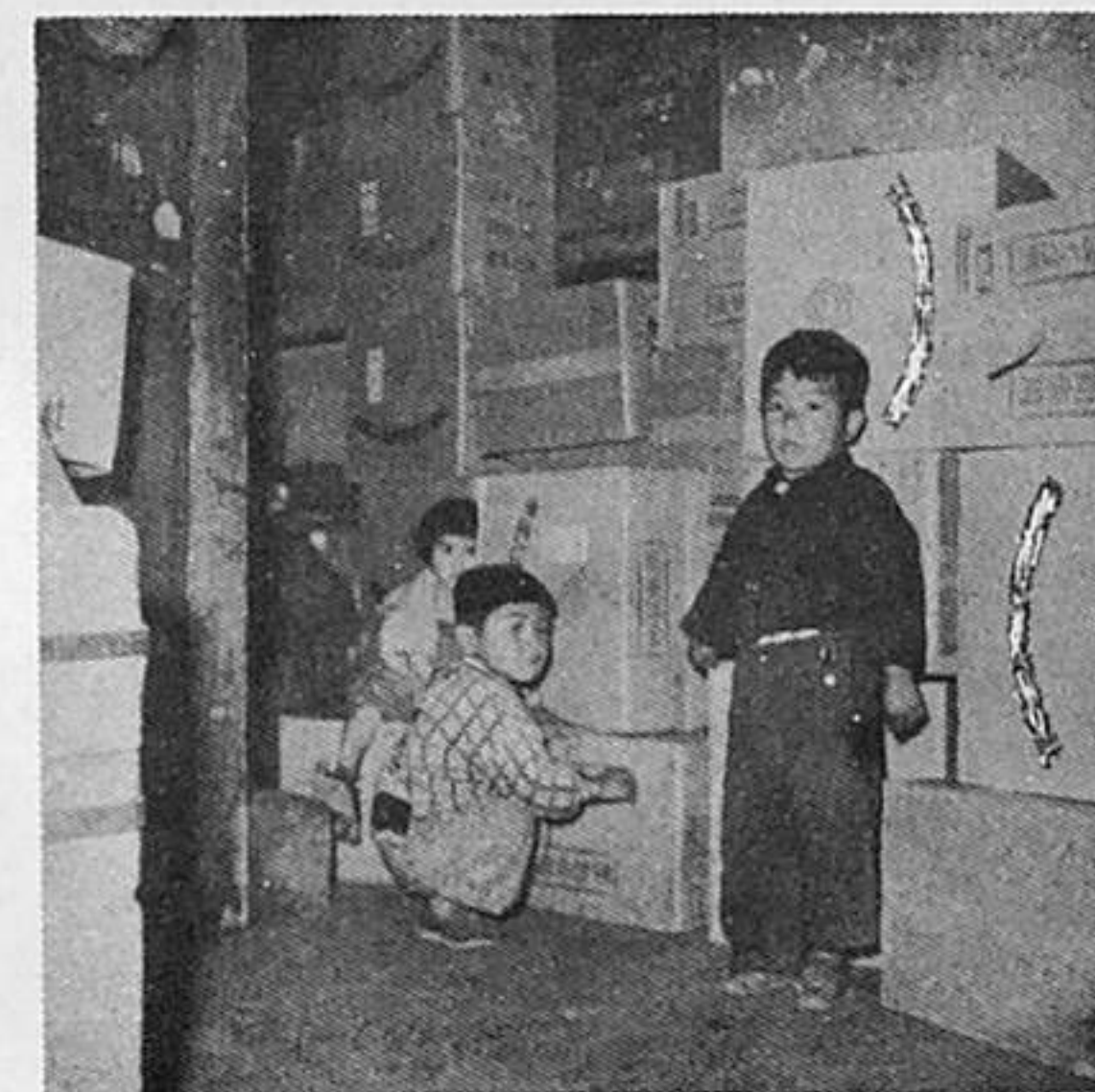
— 織物工場 —



機械のそばで育つ子供



背中の子をあやしながら



工場のなかで遊ぶ子供たち



は
し
が
き

戦後働く婦人は数の上でも、質の上でも大きな成長をとげました。今日、雇用労働者中にしめる婦人の比重は約三割におよび、その労働力は、わが国の産業にとつて、欠くことのできない要素となつています。婦人の労働力が産業の大きな支柱であつたことは、わが国においては、戦前からの事実でありましたが、時代が進み、産業が複雑化するにつれて、婦人の労働力もまた、きわめて多様の産業に要求されるようになる一方、短期の雇用、不熟練労働によつて特徴づけられる働く婦人も、最近では年令、勤続年数ともに少しずつ高まる傾向にあります。

働く婦人の母性を護ることは、古くから婦人労働のもつとも基本的な問題であつて、働く婦人自身はもとより、その子供達の福祉をまもり、ひいては国の産業の恒久的な発展をめざす上に忘れることのできない問題とされております。とくに最近はこのような情勢のもとに、ますます職場における母性保護の重要性がたかまつてきておりますので、労働省婦人少年局としまして、本年二月、第六回婦人労働問題研究会議を開催するにあつては、「働く婦人の母性保護」を研究課題としてとりあげ、労、使、有識者、その他この問題に関係ある方々をお招きして、職場における母性保護の現状をあきらかにしていただくとともに、母性保護の今後のありかたについて検討していただきました。

この資料は中央および全国各地における研究会議の結果をとりまとめたもので、働く婦人の母性保護をはかろうと願われる労、使、関係者の方々のために、いくらかでも御参考になれば幸いです。

労働科学研究所副所長 勝木博士をはじめ、この会議に御協力下さいました皆様に厚く御礼申し上げます。

昭和三十三年七月

労働省婦人少年局長

谷 野 せ っ

目次

はしがき	
Ⅰ 働く婦人の母性保護の実情	
— 第六回婦人労働問題研究会議から —	
婦人労働問題研究会議について	三
会議に提出された問題	四
母性保護のための施設	一
Ⅱ 働く婦人の母性保護のありかた	
— 専門家の立場から —	
働く婦人の母性保護をめぐる問題点	勝木新次……………一七
働く婦人の母性保護に関する医学的考察	古沢嘉夫……………二二
働く婦人の母性保護と社会の責任	久保まち子……………三〇
国際的な視点からみた働く婦人の母性保護	高橋武……………三三
職場における母性保護の諸問題	石川吉右衛門……………三八
母性保護関係規定の実施状況について	辻英雄……………四三
Ⅲ 母性保護関係参考資料	
労働婦人の産前産後の休養状態が母体と産児に及ぼす影響に関する調査報告	斎藤一……………四九
女子労働者のための児童保育施設	国際労働局……………五八
家庭を持つ婦人労働者用の施設	国際労働局……………六六
母性保護関係法規と国際労働条約	……………七五
母性保護関係統計	……………七七
母性保護関係参考資料目録	……………七八
グ ラ ビ ヤ	
働く母の一日	
職場で働く婦人たち	

I 働く婦人の母性保護の実情

—— 第六回婦人労働問題研究会議から ——

婦人労働問題研究会議について

婦人労働問題研究会議は、労働省婦人少年局及び全国都道府県の婦人少年室が、婦人労働の基本的な問題、あるいは、現在の社会経済情勢などに起因する当面の婦人労働問題について、労使、有識者による研究を行い、問題の所在を明らかにして社会一般の関心をたかめるとともに、施策の方向づけをすることを目的として、年一回開催しているものです。今までに回を重ねること五回、それぞれ働く婦人の賃金、衛生、安全、福祉、中小企業に働く婦人の福祉について活発な討議、研究が行われ、その結果は、全国啓蒙運動の基礎資料として重要な役割を果たして来ました。

今年の第六回研究会議においては、最近職場における母性保護の重要性がたかまわっている折から、とくに「働く婦人の母性保護」を研究課題としてとりあげ、(1)職場における母性保護の実情、(2)母性保護のための具体的方策について、婦人の心身の特性、婦人の雇用、母性保護に関する規定、制度、社会保障、福祉施設、地域社会の生活慣行等の角度からひろく研究をすすめるよう努めました。

会議のもちがたは、地方によつてさまざまですが、まず、事業所(産業)又は地域を一つないし数ヶ所選定し、婦人労働者、使用者、労働組合、衛生管理者、それに地域の婦人団体、保健所、労働基準局、公共職業安定所、労働政務所、教育委員等関係機関の代表を交え、更に専門的な立場から、労働科学研究所、女子短大学長、大学教授(医学部、経済学部、社会事業科等)、病院長、医師会等の参加を得て、研究発表、討議を行うという形式が一般的でした。

研究会議に参加する事業所(産業)の選定については

○ 婦人が多く働いている事業所(産業)

○ 働く婦人の割合は少くとも、事業内容が特に母性保護を必要とする事

業所(産業)

○ 中小企業地域

○ 地方に特殊な産業

等を一応の基準として、この中から婦人少年室が適宜選びましたが、参考までに各県の選んだ業種をあげてみますと次の通りです。

繊維産業……栃木(織物)、埼玉(メリヤス)、東京(紡績・メリヤス)、

新潟(織物)、石川(絹人絹織物)、福井(同上)、山梨(座繰製糸)、三

重(紡績)、奈良(メリヤス)、広島(織物・紡績)、鹿児島(大島紬)

水産物加工……北海道(もみじ子製造)、千葉(罐詰製造)、静岡(罐詰製

造)、富山(かまぼこ製造)

電気器具部品製造……茨城

製菓……大阪

製紙……和歌山

窯業……岡山

飲業……福島、福岡

病院看護婦……宮城、島根、長崎

バス車掌……秋田、神奈川

教員……佐賀

その他、業種を限定せず適当な地域又は事業所を選んだもの……青森、岩

手、山形、長野、岐阜、愛知、滋賀、京都、兵庫、鳥取、山口、徳島、

香川、愛媛、高知、熊本、宮崎

なお、会議の前に、実情調査を行ったり、(栃木、千葉、福井、山梨、兵

庫、和歌山、島根)、予備会議をもつて、働く婦人のなまの声をきいたとこ

ろ(秋田、埼玉、千葉、東京、神奈川、富山、福井)もあります。

全業に提出された問題

立ち作業 立ち作業は、産業の種類を問わず、いろいろな職場で行われています。そして、一日中立つて働いている足がはれる（東京・金属、製菓）、立作業をしていると、足がむくみ、足先が冷くなってしまう（埼玉・メリヤス製造）、腰かけてやりたいけれど、能率がわるいとおもわれるのでだましている（東京・ゴム製品）というように立ち作業はつらいという声が多かったようです。

ところで、職場によつては、可能なところを立作業から坐業に切替えた、はじめのうちは、能率が下るような気がしたが、しばらくするとなれて働きやすくなり、能率も立業とかわらなくなつた（福岡・製菓）、お客様の方からは坐つていように見えない特別の椅子を用いている（兵庫・百貨店）等の改善が見られます。なかには、椅子が設備されたがえつて作業がやりにくいので使用していない（千葉・罐詰製造、静岡・罐詰製造）というところもありますが、こんなところでは椅子の形状、高さ、おき場所、作業の仕方等に工夫の余地がある（山口・百貨店）といつています。また、職種によつて、どうしても立ち作業でなくては仕事にならない場合には、せめて休憩時間には、タタミの上で思いきり足をのばして横になりたい（秋田・バス車掌、静岡・罐詰製造）と立ち作業をしている婦人からの希望がでています。

一方、最長の休養室を二部屋つくつたが、殆んど利用していない（神奈川県・バス会社）という実情が使用者からのべられていますが、婦人労働者としては、休憩時間が十分なかったり、場所が遠かつたりして利用しにくい（神奈川県・バス車掌）、休憩室に監督者の机が並べてあつて、気分的にゆつくりできない（秋田・バス車掌）、休憩室は男子が占領して休めない（東京・木材木製品）、など利用しにくいさまざまな理由があるよう

です。

冷えこみ 床がコンクリートで暖房がなく一日中立つているので冷えこみがひどい（山口・百貨店）、水はけがよくないので年々年中ゴム長をはいて作業しているがとて冷え（和歌山・製紙）、足が冷たくて足ぶみをしたが仕事が続くこともある（北海道・水産物加工）等、冷えるという訴えがさまざまな職場からのべられています。対策としては、婦人労働者は、自分たちでバケツにお湯をくんで来て長くつを温める（千葉・缶詰製造）、床はコンクリートで絶えず水を流しているの、木製の足台をおいて立つ様にして（北海道・水産物加工）、「冬はズボンを着ける」ことを提唱して成功した（宮崎・化学工業）、使用者は腰部に布をまく機指導している（秋田・バス会社）等があげられました。

妊娠中の業務転換 労働基準法第六十五条は「使用者は妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならぬ」と規定していますが、妊娠中の婦人が転換を希望しない場合もあり（福島・炭鉱、千葉・カンズメ製造）、また他に適当な仕事がないため、やむをえず、十三台の機械を一人でもつて、立業をつづけていた（東京・電線）場合もあります。そのような時には、周囲の人が気をつけていたわつてあげていようです（福岡・炭鉱、福岡・炭鉱、千葉・缶詰製造）。しかし、五ヶ月位になると、班長が工場長に話してくれたので、もとの給料のまま、坐つて手先でやれる加工の仕事にかえてくれた（東京・電線）列車乗務を駅前食堂に配置換えし、更に事務所の伝票整理にした（青森・食糧）、職場によつては冷暖房が施行してあるが、出産予定五ヶ月前から常温の職場に転換され、その上苦痛を感じた時はいつでも休憩できる様に椅子を設置してある（福岡・製菓）等々、軽易業務転換の事例も数多く見ることができました。

産前産後の休業 産前産後の休業は規定のとおりにとつていられる職場（兵庫・百貨店）もある反面、産前は出産日ギリギリまで労働をしている人が案外多くみられます。その理由としては、昇給や期末手当に影響する（岩手・銀行、滋賀・市役所）とか、もともと賃金が低いのに健康保険の給付

過去5年間に分娩した女子従業員の配置転換状況（兵庫県・アルミニウム製造業）

労働者	職 名	配 置 転 換 の 状 況
A	プレス工	極めて安全なプレス仕事又はアルミ湯沸の部品の紙止めの仕事を与えた。
B	鉸 鋳 工	もともと簡単な仕事であるので特に手を打っていない。
C	洗 滌 工	特に考えず。
D	電 解 工	水洗後のアルミニウム器物をアルマイト用の木枠に固定する作業であるが通常は大きいものを取扱つていたが妊娠中は水で濡れていない小物の枠付作業に振向けた。この事によつて労働者の工場内の歩行は著しく少くなると共に湿潤作業を行う必要がなくなった。
E	鉸 鋳 工	坐業であるので配置転換せず。
F	包 装 工	本来が簡単な作業で且つ坐業であるがその中でも最も楽な部署で仕事をさすように仕向けた。
G	鉸 鋳 工	Bの場合と同じ。
H	旋 盤 工	Aの場合と同じ。
I	検 査 工	湯沸の筐押後の検査から湯沸の研磨後の検査に変更した。これにより労働者は立業、前屈みの仕事から解放され且つ製品の運搬が楽になった。
J	包 装 工	Fの場合と同じ。
K	鉸 鋳 工	Bの場合と同じ。
L	〃	自己の意志で従前通り動力プレス機によるスナツプ作業を続行した。
M	電 解 工	Dの場合と同じ。
N	(苛性ソーダー後)洗 滌 工	特に考えず。
O	(硫酸洗滌)洗 滌 工	硫酸洗滌後水洗作業をしていたがDの場合と同じようにした。
P	検 査 工	Iの場合と大体同じで、立業、前屈作業から解放した。
Q	鉸 鋳 工	鍋の手の鉸着作業を実施していたがこれは左右で同じ作業をする者と競争するといけないのでケツトルのダルマの鉸着作業に変更した。この作業は全く同じ作業をしている者が他にない。
R	包 装 工	妊娠早期から病欠欠勤した為特に考えず。

は六割しか出ないので少しでも働いて収入を得る方がいい（新潟・織物）とか、休暇中の人員補充ができない（秋田・病院、佐賀・教員）会社も休むようにすすめるし、姑も休めというが、自分は元来丈夫だから、生れるまで働く（東京・木材木製品）などの理由があげられています。身体を動かさないで難産をするという昔からのい伝え（福岡・滋賀、鳥取、埼玉、佐賀、福岡、新潟）と、家にいる方がかえつて重労働になるという考え方（大阪、高知、広島、福岡、新潟）にとらわれて、むりな労働をしているところもみられます。つまり、周囲の農村婦人や、家庭婦人が、出産直前まで働いているという地域の慣習のなかでは、職場で働く婦人が、六週間もの産前休暇をとるのはぜいたくな事であり、世間体も悪いということになり、また、たとえ休んだとしても、家族（特に姑）の理解がない限り、家事労働や、農業労働に追いまわされて、休養にならず、収入の点から考えても工場に出る方がよいという結果になつてしまつています。そこで、産前休暇をできるだけ有給にするとか、パート・タイマーによる産休補充（岩手・病院、島根・病院）とかを考えているところもありますが、その前に職場の労働と妊娠、出産の関係についてどのような配慮が必要かということに関して、働く婦人の家族や、地域社会の認識を改めること、職場ばかりでなく、農村の婦人労働についても、従来の考え方が是正されることが必要だ（岩手、新潟、佐賀）といつています。

その他、妊娠二、三ヶ月頃の母体の保護も問題となりました（長野、愛知）。

産後五週間は労働基準法によつて絶対に就業してはならないことになつていられることもあつて、産前休業に比べて問題は少いようです。それでもやはり地方の習慣で一週間も床につけばよいとされているところもあり（滋賀、鳥取）、科学的根拠に乏しい禁忌がまだ広く行われていることが母体の回復や母乳の分泌に好ましくない影響を与えているようです。

次に、新潟県の研究会議から産前産後に関する婦人労働者の発言をのりまき抜いてその実情をうかがつてみましょう。

A 産後子供を五人生みましたが、生れるまで働きました。この町では、大ていそんなふうです。
B 家でプンプンしていても、働かないのは同じことですし……
C 時間をもつたない。少しでも働いて収入を得る方がいいと思います。
D 昔からそんな風に習慣づけられてるので、妊娠したからといって家でプンプンして休んでいられないことは、世間体がわるくてできません。
E 老人たちは働かないと難産をするといっているの、たとえ産み月でも、姑の手前、休むわけにはいかないのです。
F 産後は、身体がよごれているから太陽に当つてはいけないといつて、三週間は部屋から出られません。
G 不浄だといつて、神棚に白い紙をはります。
H 三日位は白がゆに梅干だけです。
I つるものは乳が出なくなるからいけないといつて食べさせないし、老人のいる家では、いろいろと食糧が多い。
J お産をしたら餅つばい物を食べてはいけないとか、何を食べても肥立ちがわるいとかという迷信はあまりいなくなりましたが、年寄りのいる家では、やはりあれは悪い、これは悪いといふので、お嫁さん万一のことを考えて、姑さんが食べてはいけないというものは絶つていっています。
K この辺では、産後工場を休む期間は長いけれども、その割に家で家事をやり始めるのは早いように思います。
L 産後で身体が正常の状態にないにもかかわらず、栄養もとらないで、子供に乳をのませ、家事をしているのでは、母体は弱まるばかりです。
M 変つた制度としては、会社との協力で夫の方に分娩看護休暇を三日与えているところ（福岡・炭鉱）がありました。
N 授乳 労働基準法は、乳児をもつ母親の請求があれば育児時間を与えなければならぬと規定していますが、出来高払制の小企業では授乳の時間も惜しんで働くとか（岩手・化学工業）、特に流れ作業についている婦人など上役や同僚に対して相当気兼ねをするとか（兵庫・紡績、新潟・織物）むずかしい問題がありますし、とりわけ授乳をする場所には、多くの働く婦人が苦勞しています。
O 昼食時、自転車で帰宅して御飯をたべ、授乳して、三〇分位で自転車をとばして帰るが辛い（滋賀・教員）。
P 授乳時間には、本人の機械は止めるが、やかましい作業場内での授乳なので、乳児にも母親にもよくないと思う。（広島・織物）。
Q 面会室でのまかせているが、周囲のガラスが透明なので、ゆつくりのまさせることもできない。（愛媛・紡績）。
R 乳をあたる場所は一定しておらず、天気の良い日は日当りのよい戸外で腰かけて与えたり、倉庫、休憩室を適宜利用するといった具合である。（千葉・缶詰製造）。
S 学校におそくまでいなければならぬようなときなど、乳は張るし、家からは子供が泣いて困っていると姑が電話してくるし、非常に苦勞している。（佐賀・教員）。
T こんなことから母乳が出なくなつたという訴えもありました。（滋賀・教員、佐賀・教員、新潟・織物）。
U 従つて一日も早く気兼ねなく授乳のできる施設がほしいという働く婦人

の声は切実ですが、利用者が大勢いるところでない、折角施設をつくつても、遊ばせておかなくてはならない時が多く、（京都・繊維、三重・毛織）また折角施設があつても授乳時間に乳児を連れてくることのできるのは結局人手のある者に限られてしまうので（京都・電信）現在の状態では、やむをえず、離乳を早くしたり、人工栄養にしたりすることによつて、授乳問題を解決している人が多いという実情が、次のように明らかにされました。

- 育児時間を午前、午後とすることは職場によつては実施できないので、自然人工栄養に傾くようである。（岩手・郵便局）
- 勤務時間中は人工栄養、帰宅後は母乳を与えている人が多い。（京都・紡績）
- 最近では職場女性の育児方法として、離乳は早い傾向である。（岡山・窯業）
- 授乳時間をとるのは上役にも気がねだし、その間機械を人にたのんでいるので同僚にも気がねする。人工栄養がふえる傾向にあるし、お乳の出ない人も多くなっている。（新潟・織物）
- 授乳時間は午前・午後三十分ずつ与えられているが、大体一・二ヶ月で離乳してしまい、人工栄養に切りかえている。（愛知・製菓）

しかし人工栄養の費用も軽減できないのです。（佐賀・役員）

育児 子供をみてくれる家族がいる場合以外は、子供を育てながら外へ出て働こうとすれば、人を雇うか、保育所に預けるか、職場へ連れてきて手許に置くか、家に放置しておくかのいずれかしか方法がありません。ところが安い賃金で働いている婦人が人を雇えば給料の大部分がなくなつてしまふし、保育料もかなりの負担となる、それに保育所が自宅又は事業場の近くか通勤の途中になければ結局利用できないし、二歳未満の子供を預かつてくれないことも利用価値を減じている、そこで、仕方なしに騒音と危険性にみちた工場へ連れて来て箱の中で寝かせておいたり、勝手に遊ばせておいたり或程度大きくなれば家に放置しておいたりすることになつてしまひます。

各地方に働く婦人の生の声をひろつてみると、次のようになります。

- 人に預けることについて
- 人にたのむと一日百円、一ヶ月二五〇〇円位かかる。自分たちの給料はよくて手取五千円、たいていは四千円位なので、給料はすつかりなくなつてしまふ。（茨城・電気器具部品製造）
 - ばあやを雇つて子供を託して出勤していたが、経済的に長く続かぬので、近所の主婦に預け、大体月千一三千円位（おやつ代を含む）のお札を出している。通勤の子守でも、大体月三千円位がこの辺の相場である。（福岡・炭鉱）
- 保育所について
- 保育所があるが、保育料が高い。（石川）
 - 最近自由労働者専用の保育所が出来たし、また、最寄りの保育園にも入所ができることになり、以前に比してとてもよくなつてはいるが、それでも、入園料五〇円・一五〇円の出費が、日給二〇〇円あまりの日雇労働者にはなかなか辛い。（熊本・自由労働者）
 - 保育所は相当高額の保育料をとるので、近所のおばさんにたのんでいる人があつた。（茨城・電気器具部品製造）
 - 働いている婦人の子供の八割位を入れられる施設はあるが、預り料が高い。また、朝七時前から預つてくれるところではなくては預けられない。工場へ行く途中に施設があるならいいが、遠いところとなると面倒で、結局工場へ連れて行くことになる。（新潟・織物）
 - 保育を申し込んでもことわられる場合があるので、もつと保育所をふやしてほしい。（茨城・電気器具部品製造）
 - 二才未満の子供を預つてくれるところがあれば、本当によいのだが（同右）
- 工場へ子供を連れて来ることについて
- 朝六時半、二人の子供をつれ、朝昼二食分の弁当をもつてくるが、朝が早いので、子供が睡眠不足になりがちである。（福井・織物）
 - 子供は騒音になれ、工場内でもよく眠るが、箱に入れられたり、おんぶされたりして育つため、発育がおくれる。（福井・織物）
 - 二〇人近い子供が集つて工場の中はまるで幼稚園のようである。（山梨・製糸）
 - 四才と二才の女児をつれ、糸繰りをしている。（岐阜・織物）

バス車掌の就職後月経初変化到来時期及び種類

(調査人員 253 名)

変 化 時 期	周 期		持 続		量		随伴症状		変化実数
	78		84		79		90		159
	正順化	不順化	延 長	短 縮	増 加	減 少	増 悪	軽 減	
	14	64	51	33	59	20	87	3	
3ヶ月以内	—	22	17	8	26	3	32	2	58
6ヶ月 "	5	24	16	10	20	7	29	1	53
12ヶ月 "	2	13	13	7	11	5	18	—	30
24ヶ月 "	4	4	5	6	5	3	9	—	14
36ヶ月 "	3	1	—	2	—	1	—	—	3
48ヶ月 "	—	1	—	1	—	1	—	—	1

これに関連して、森山博士は「バス女子従業員労働の月経に及ぼす影響」調査を発表されたので、そのごく一部分を参考までに付記しておきます。

バス車掌の就職後の月経異常

(バス車掌、二七一名について調査したもの)

○ バス車掌の月経の変化は、就職後三ヶ月以内にあらわれたもの三六・四％、次の三ヶ月以内が三三・四％、結局就職後、半年以内に正常化したものは、六九・八％となり、六ヶ月以後に変化が来たものは三〇・二％である。即ち変化する者は、その過半数が就職半年以内で占められている。また若年就職者及び前職の

○ 乳児をおく部屋がないので、あや通しの部屋で箱に入れておかれる。赤ん坊が泣き出すと、気が散って間違え易く、何度も教える直すので、仕事の能率が下る。周囲のものは迷惑するし、親はだき上げたりあやしたりして仕事ができない。工場主がまわってきたりすると、いつも赤ん坊のそばにばかり居て、仕事をしないように見られるので辛い。工場主の茶の間の、隅にでもおいてもらえないだろうかと思う。女中部屋でもいい。(新潟・織物)

○ 終業が遅いので、学校へ行っている子供も工場へ来て遊ぶが、待ちくたびれて工場の片隅や、火の気のない家で寝てしまうこともある。(福井・織物)

○ 子供は日中放りばなしで、眠もできず、可哀そうだ。(福井・織物)

○ 学校から帰っても、家に誰もいないので、工場へ来たり近所の家へ遊びに行ったりするが、他人に迷惑をかけないかと案ずる。(福井・織物)

職場の近くや、家の近所に、手軽に利用できる託児施設がほしい—これが各地方に共通した婦人の声でした。

中には、皆で費用を出し合つて小母さんを頼み、局員の慰安室で子供をみてもらっている例(青森・電話局)、附近の主婦や看護協会の協力で、安く子供を預つてもらっている例(滋賀)、また、市営の保育所が、働く母親のために、特別に保育時間を延長している例(静岡)などもあり、設備のよかつた託児施設を利用できる恵まれた職場の例もいくつか紹介されています。

生理休暇 研究会議ではいろいろな職場における生理休暇の請求手続が紹介されました。たとえば、氏名ではなく、出勤簿の番号を黒板に書き出すだけでよいところ(栃木・製袋)、年間の計画表を作り、曆の上に○をつけるだけでよいところ(大阪・製薬)、届が上役にまわるのが翌日になるようになっているところ(宮崎・繊維)などです。また、打ちとけて話のできる人に、女子個人々々について、生理時の困難さや、一回に何日休まねばならないかを常に把握させ、個人的に配慮するようにしたらどうか(大阪)という提案もありました。また、職場の施設が良くなつたので

無給になつたという例(宮崎・化学工業)もあげられました。

月経困難症には専門家から治療の対象となるものが多いという助言がなされています。

たとえば、ある紡績工場では、かねてから女子従業員の保健について関心がはられ、月経についての調査等が行われていました。調査に当たった渡辺博士は兵庫の研究会議の席上、次のような意見と対策を述べておられます。

○ 生理休暇は女子保護規定の一として重要なものであるが、従来これについての科学的調査資料が不備で、単に生理休暇をやりさえすればよいという安易な考え方が経営者及び労務管理者の間で一般的であつた。これに対して衛生管理の一環として、生理休暇制度の正しい運営を期するとともに、更に月経困難のものに対しては医療を加えて、健康な労働を営ませようとする見地から女子全従業員五〇三名に対し月経調査を実施した。

その結果、月経多量のものに月経困難なものが多いことが判明したので、処置を研究の上、治療を加え、一応の解決をみている。月経困難なものに対する処置として、「アドレノクロム・モノセミカルバゾン」を投与し、出血量を少なくすることにより、月経困難を軽減させることを考え、月経過多を合併する月経困難者二十九名を選んで錠剤を服用させた結果、出血量及び月経困難の軽減したものは二十九名中一六名(五五・二％)に及び副作用と考えられるものは一例もみられなかつた。これと共に同じ症状を有するもの二〇名を選び、同じ様にしてビタミン剤を投与したが、軽減を示したものは僅か三名、一五％にすぎない。

当面の問題としては月経痛(月経困難)の解消が重要なもので、現在月経困難を訴える月経過多者に対しては「アドレノクロム・モノセミカルバゾン」を服用させることにより一応の解決を見ているが月経過多を伴う月経困難その他については今後問題が多く残っている。

また、神奈川の研究会議(バス車掌)では、横浜市立大病院長森山博士から次のような発言がありました。

○ 婦人の特徴は、卵胞ホルモンと黄体ホルモンの二種のホルモンの作用が定期的

ない者の方が変化が多い。

○ バス車掌の月経変化の内容を、周期、持続日数、量、随伴症状等に分けてみると、附表の通りで、変化の内容を概略すれば、次のことがいえるのであろう。

- 一、周期が乱れる。
- 二、日数が変化する。
- 三、量が多くなる。(充血してくる)
- 四、月経痛が強くなる。
- 五、月経前緊張症が強くなる。

計画出産 最近結婚しても続けて働く婦人がふえて来ましたが、今までに見たところからでも明らかのように、子供を生み、育てながら働くことは、まだまだ困難を伴っています。そこで施設に恵まれない多くの働く婦人は、妊娠、分娩を契機として退職を余儀なくされておりますが、退職することが経済的に不可能な場合は、最近、人工妊娠中絶をする傾向が強

い(長野・営林局、埼玉・病院長)といわれています。一方、使用者側が真剣に計画産児を考え、指導しているところもあります(山口・電話局、同・化学工業、福岡・炭鉱)が、事業主の方にそれだけの余裕のない中小企業地域では、相談日をきめて、専門医が出張指導をしてくれるようなやり方がいいのではないか(新潟・婦人会)、微妙な問題だけに、誰でも気軽に来られるような雰囲気をつくる必要だ(新潟・病院長)等、専門家の意見も寄せられました。

家庭生活 働く婦人の母性保護は、就業時間の間だけでよいというものではなく、また生理時や、妊娠時の保護だけが母性保護でないことは勿論で働く婦人の日常生活の仕方が関係をもっている、まず何よりも必要なのは、働く婦人自身が、常に自分のからだを大切に、健康を保つ様に心がけることだという意見があらちこちにみられました。(埼玉、山形、福島、宮城、神奈川)

第二には、家庭生活の合理化と、家庭の協力があげられます。

○ 農繁期には起床四時、就寝は十二時すぎになり、家事、工場労働、農作業と非

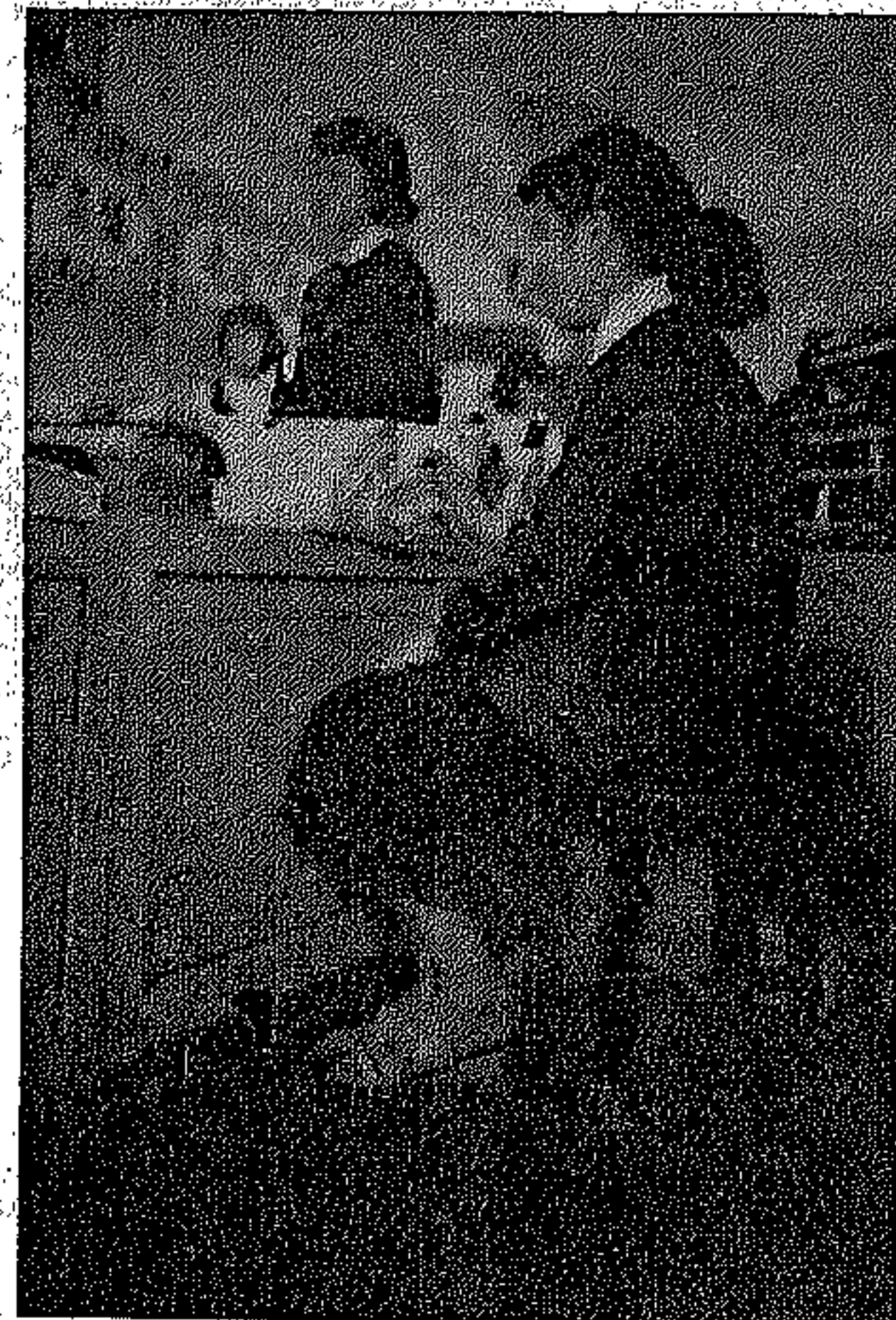
- 常に疲れる。(福井・織物)
- 姑が、家庭婦人と同じような家事労働を望んでいるが、二重負担の点を理解してほしい。(福井・織物)
 - 夕食の仕度は姑がしてくれるが、おむつの洗濯、食後の片づけ、朝食の準備、育児と雑事に追われ、ラジオもきけない。(福井・織物)
 - 二部制の場合、早番が午後一時頃に終ると、それからまた畑に出されて、明るいうちは働きづくめである。(石川・織物)
 - この地方の農村では、昔から嫁にいけば紡績に働きに行くものとされていゐる。姑の時もそうであつたが、朝早く起きて御飯の仕度をして工場に働きに行き、帰ればまた家事をやるのが嫁の役目である。(広島)
 - 洗濯ものをもつて来て昼休みにやつている人もかなりいる。別に干場はないが、あちこちから見つけて干す。(茨城・電気器具部品製造)
 - 既婚者は休憩時間に家庭の仕事をもちこみやすい。(長野・貯金局、同・電機工業)
- このように働く婦人は、男子と違つて、職場の労働のほかに、大きな負担を負わされていますが、負担を少しでも軽減するためには、働く婦人自身の工夫と努力によつて家庭生活を一步一步改善するとともに、姑や夫も家庭生活の合理化に、一緒になつて、力をあわせることがのぞまれています。(鳥取・婦人会)

母性保護のための施設

地方の研究会議には、母性保護のための具体的方策の一つとして、各種の職場施設の例が寄せられています。最も身近な改善から、整備された託児施設まで、多種多様ですが、その中から、対策のヒントとなりそうなものをいくつか拾ってみました。

売場の椅子

百貨店 (山口県)

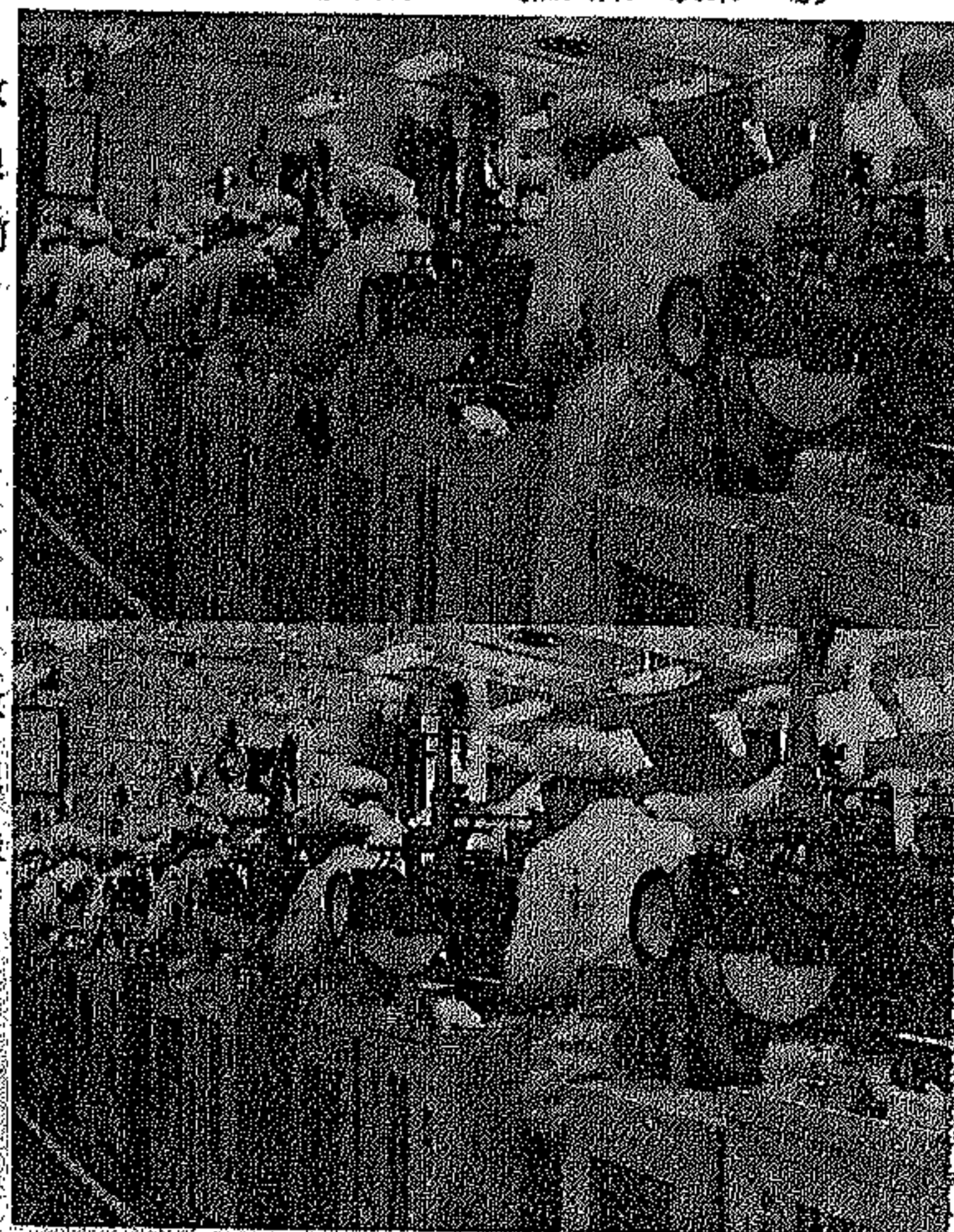


百貨店の売場にそなえた椅子 (山口県)

この百貨店には女子が約一三〇名働いているが、立作業従業者は疲労が激

しいため、労働基準法施行直後、労働基準監督署から椅子を備え付けるようすすめられた。最初は、当百貨店の木工部で作製した木の丸椅子(原価百円位)とビロード張丸椅子(原価三百円位)を合わせて七〇脚程、各売場に備えたが、破損したりして現在では三五脚になつてゐる。利用状況を見ると、お客の比較的少い売場ではよく利用しているが、お客の多い売場では、お客と応待してゐない時でも、陳列物の整理整頓をしなければならぬので、雨の日とか、閉店前などにちよつと腰を下ろす程度である。今使用している椅子が低すぎて、坐ると陳列ケースのかげになつてしまうことも、あまり利用されていない原因の一つである。この点、監督署から、椅子を高くして、外側から見た場合、坐つてゐるのか立つてゐるのかわからないようにするよう勧告があつたが、まだ実現してゐない。しかし、現在のままでも、疲れた時とか、立つてゐるのが苦痛な時など、替りあつて腰を下すことができ

立作業から腰掛作業へ (福岡県・製菓工場)



改良前

改良後

るので、椅子があつた方がいいと従業員はいつている。(写真参照)

立作業から腰掛作業へ

製菓工場(福岡県)

この工場では全工程について仕事を直線に流し、しかも労力の消耗を少なくすることを目指した計画の一環として、まずビスケット製造過程の女子従業員の約半数(一五名)、キャラメル製造過程の約三分の二(八〇名)を立業から坐業にかえた。なれないうちは椅子をのけて立ち上ったり時々坐つたりしている者もあつて、しばらくの間能率が下つたが、しばらくして馴れて来ると、能率は前とかわらなくなつた。坐業にあらためにくい部門もあるが、使用者としては、労働者の疲労を少なくするために、将来はできる限り広い範囲に転換を実施したい意向である。(写真参照)

足温器を利用しているところ(宮崎県・電話局)



足台と足温器 電話局(宮崎県)

この電話局には女子が一〇八名働いていて殆んどが二〇才代、主に交換作業に従事している。女子のための施設としては女子休憩室、

女子教養室(和室・育児室と兼用)、衛生管理室等が設けられており、特に交換作業従業者に対しては作業中疲労を少なくするため、約七センチ位の足台がおかれ、冬期は足温器を用いて、冷えないように工夫されている。(写真参照)

授乳室

イ 電話局(茨城県)

従来は、女子食堂で授乳していたが、未婚の婦人と一緒だし、男の人から見えるので、三一年夏、組合から、管理者に授乳室設置を申入れた。丁度、保健室として使用していた五坪ばかりの室が明き、そこにガス、水道の設備もあるので、更にベッド一台、長椅子、寒暖計等の設備をして、申入れから二週間後に授乳室として開設した。現在は一年未満の乳児をもつ母親六人のうち、二人が利用しているにすぎないが、家から子供を連れてくる人がいないなどのためということである。

ロ 化学工業(山口県)

ずっと休憩所で授乳していたが、二九年、畳二四畳と板の間の専用授乳室ができた。朝自分で乳児を連れて来て、授乳室で子守りに預ける人と、出勤の途中で子守に預け、授乳時間(午前十時、正午、午後三時)に子守に連れてこさせる人と、まちまちである。月二回保健婦が乳児の健康診断をしに来ているので、ついでに、母親や子守に対して、育児についての諸注意を与えてもらっている。現在はスチーム暖房と洗濯の設備しかないもので、組合では、会社に対しベットの、布団、枕、便器、タライ等の設備と、専任の保母がおかれることを要望している。

使用者設立の保育園

織物工場(新潟県)

沿革

この織物工場は、戦時中、軍需用の防具、ガーゼ、木綿を織っていたが、附近の若い娘達は鉄工関係の軍需工場に動員されてしまい、子持ちの母親しか、集められなかつた時期があつた。そこで、母親が安心して働けるよう、

昭和十五年二月、防具倉庫を改造して託児所を開設し女子従業員の子供三〇人を収容した。その後、女子従業員の子供だけでなく、工場関係者の子供、更には町の子供も預かるようになつて、建物も増築し現在は一五〇人の幼児(内、この工場に働く母親の子供は十六人)を五人の保母が保育している。

経費

外部の幼児を預かるまでは、経費の全額を会社が負担していたが、昭和二十一年四月、外部の幼児収容の後、外部の幼児からだけ、給食費一日十円、一月

二六〇円を徴収した。この工場の労働者の子供の給食費及び人件費維持費は会社負担(昭和三〇年には年間五三万円)であつた。
昭和三十一年四月以降は、県の勧告もあり、町の同業者もうるさくなつたので、外部の幼児の保育料を五五〇円とし、この工場の労働者の子供からは、給食費二六〇円を徴収して、残りを会社が負担するという形になつてゐる。(写真参照)

労働組合がつくつた託児所と幼稚園

煙草製造業(宮城県)

開設に至るまで

この工場には、以前から託児所が設置されており、常時七〇名前後の幼児を収容してきたが、年々子供の数が多くなり女子従業員の子供全部を収容することは、到底不可能となつた。(女子総数六八〇名中子供をもつ者約一八〇名、更に今年中に出産予定の者が六〇名いる。)個人的に子供を預かつてくれる人もいることはいるが、中には育児知識の乏しい人も居り、その上費用もかさむので、労働組合は、数年前から、施設の拡張充実を公社に要求してきた。しかし、なかなか要求は実現せず、遂に保育児の年令制限が問題にされるようになったため、組合は二年半にわたる努力をつづけてきたが、ついにこれが実を結んで、今年の四月半ば、収容能力約六〇名の託児施設が誕生した。

施設の概要

施設は、満二才までを収容する託児所と、満二才以上学令までの幼稚園とからなつており、敷地二〇〇坪、建坪一〇二坪、職員は、所長一名、保母四名(託児所二名、幼稚園二名)、保健婦、事務員、雑役婦各一名という構成

である。施設運営費は、園児一人当り、月六〇〇円の保育料でまかなわれている。

地域婦人会が運営する 「働く母親の託児所」

某婦人会（福島県）

設置の経緯

現園長である婦人会長の話によれば、この託児所は、①幼稚園や保育所では四才以上の子供しか収容しないので、三才程度の幼児を預かる施設を設け、母親が安心して働けるようにすること、②生活保護者又は生活保護者に転落しそうな母親達に働く職場を与えようとする場合、幼児の存在が大きな障害となつていたので、それらの家庭の幼児の世話を引受けること、③幼児によい環境を与えること、を目的としているが、婦人会の幹部の話し合いの中からこの計画が生まれたのは、数年前のことである。

建物、某氏より三年間の期限つきで無償貸与された休業中の製油工場の一部を市福祉事務所から補助金（五万円）をうけて改造したもの。その他の準備費用は、婦人会が一万八千円を支出、会員が、絵本、おもちゃ、文房具類を提供して昨年五月開設した。

設備状況

オルガン一、整理戸棚一（寄贈）、食卓兼工作台一〇、屋内スベリ台一（寄贈）、園児用机椅子二五（寄贈）、砂場一、フランク一、スベリ台一、紙芝居教具一、おやつ用菓子皿、給食ミソ汁容器五〇

運営状況

運営婦人会員中、民生委員の職にあるものを主とする七名の運営委員によつて行つてゐる。

保母数 二名（有資格者一、助手一）
在籍児童数 六〇名

保育時間 午前八時～午後四時

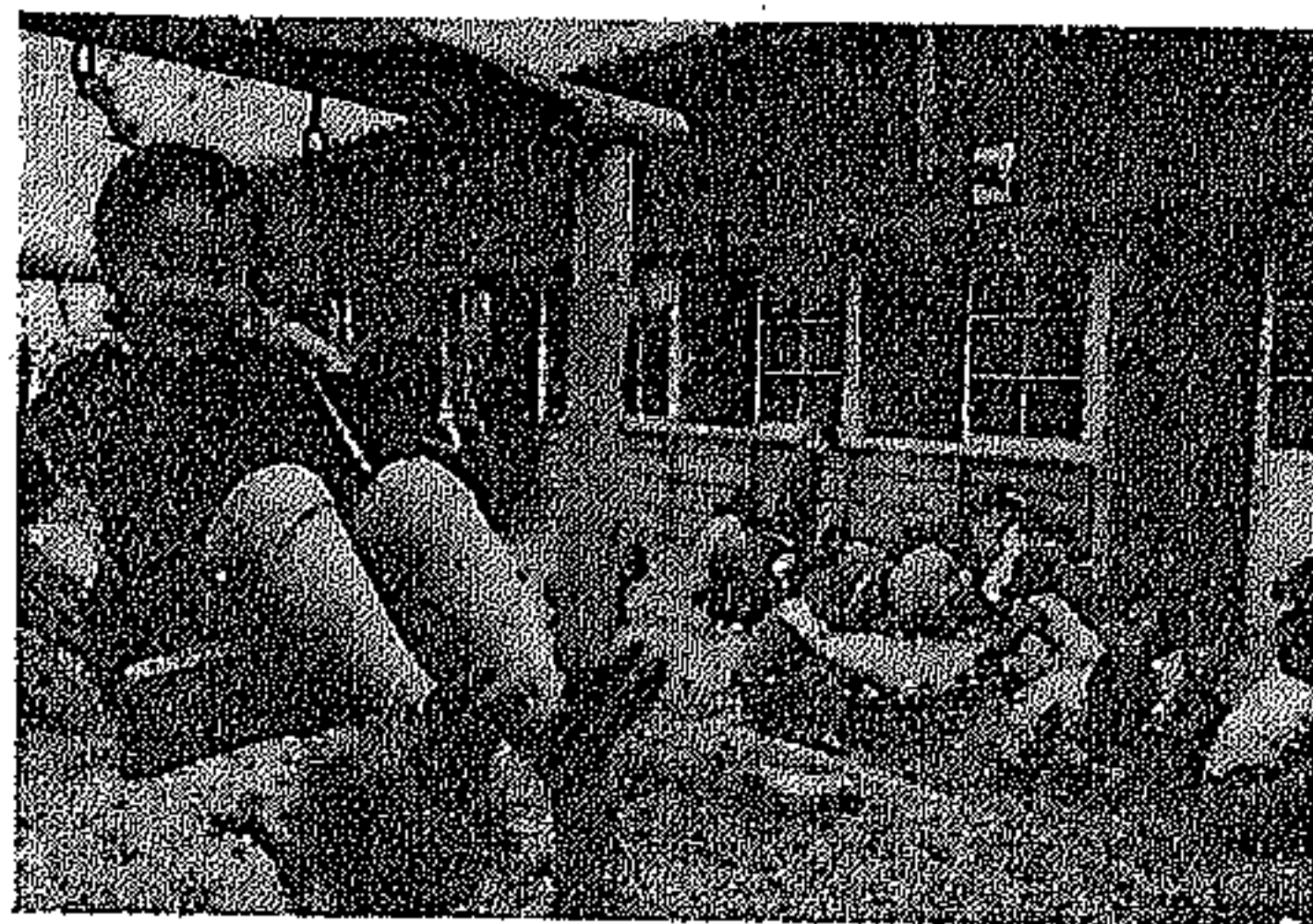
利用状況

働く母親数 四二名（商業一二、加工場勤め一二、農業五、製造業三、内職三、美容師二、行商二、住立屋二、保母一）

保育料月額三〇〇円（昨年度は六〇〇円であつたが、働く母親には負担が重すぎるので、減額した）

昨年度は、すぐ近くにできた私立の幼稚園に幼児がかなり吸収され、また保育料が高額だったためもあつて、利用状況は一日平均一六・六名にとどまつたが、今年度に入り、前述の通り保育料も半額となつたので、四月は、一日平均三七名、五月は四六名と上昇を示し現在は新たな入所申込みを断つてゐる。

婦人会経営の保育園（福島県）



Ⅱ 働く婦人の母性保護のありかた

—— 専門家の立場から ——

この部は、労働省婦人少年局が、中央における婦人労働問題研究会議として、医学、社会保障、国際労働問題等の分野の専門家に、一月三十日から、三月二十五日までの間に、前後四回にわたつてお集りねがい、各専門の立場からみた、職場の母性保護の問題とその対策を発表していただいたものです。

働く婦人の母性保護をめぐる問題点

労働科学研究所副所長 勝 木 新 次

一、問題をめぐる諸事情の変化	15
二、法規は最低限度の要求	16
三、法規にもとづく権利ということの意味について	16
四、婦人の生理的週期をめぐつて	17
五、経済的保護の問題	18
六、厚生福利施設について	19
七、家族計画について	19

一、問題をめぐる諸事情の変化

もともと労働保護の問題は、年少者および婦人の労働を対象として出発したといつてもよいのであつて、働く母性の保護の問題はその歴史も長いのである。しかし我国の場合は、近代産業が繊維工業を中軸として発展し、そこでは大部分の労働者が婦人であつたので、労働保護といえはこれら婦人労働者の保護が中心であつたのであるが、彼女等はおおむね若年であり、しかも結婚前の短い期間の就業の後に工場を去つてゆくという特殊事情があつたので、母性保護の問題がそれほど大きくクローズアップされない傾向があつた。

今から三、四十年前、労働衛生学が新しい学問分野として開拓され始めた頃、少くとも欧州では婦人の労働が彼女等の妊娠出産に及ぼす影響の研究が重要な一分野であつて、労働が母子に深刻な影響を与えていることが多くの

研究者によつて解明された。しかし我国の場合には、婦人労働者の労働条件は決して良好とはいへなかつたのであるが、恐らく就業が短期間であつたためであらうと思われるが、妊娠出産に対する労働の影響を欧州の場合のような形で立証することは困難であるように思われた。これは当時問題がなかつたという意味ではない。労働によつて婦人の健康がそこなわれ、発育が抑制され、また既婚婦人の場合には、労働が保育に対する制約となり、乳児死亡もかかる婦人の場合に高率であることなどが指摘されはした。しかしとにかく問題の深刻さと、その広がりとは、母性保護に関する限りでは欧州などに比べてやや事情を異にしていたといつてよい。

しかしこうした事情の上に、最近大きな変化が起りつつある。戦争は多くの場合婦人の職業分野を拡大する上に大きな役割を果たすが著しく進んだ。今次の大戦の後に、我国では民主化の徹底と婦人の解放とが著しく進んだ。また戦前にくらべ、生活の厳しさが一段と加わつたことも見逃がせない。こうした諸事情の複合した結果であらうが、戦後だけをとりても婦人労働者の数は急テンポで増加して来ている。試みに総理府統計局の労働力調査の結果について雇用者数の変遷をみると、一九四八年を一〇〇として、一九五五年には女子雇用者数は一四三となり、男子の指数が一一九であるのにくらべて相当の懸隔がある。そしてそれよりも注目すべきは、婦人の勤続年限の延長して来たことであつて、例えば一九四九年に勤続五年以上の婦人は総数の一四・九%であつたのが、一九五四年には二五・八%となつていて、

(労働省個人別賃金調査)、長期勤続者の増加はまぎれもない。そして当然の結果として、次表のように婦人労働者の年齢は全般的に高まつて来ている。

第1表 婦人労働者の年齢別百分率 (全産業)

	1949年	1954年
	%	%
18才未満	22.3	14.1
18~20才	22.4	18.7
20~25	30.9	34.5
25~30	8.4	11.3
30~35	4.6	5.7
35~40	4.1	5.0
40~50	5.3	7.7
50~60	1.8	2.5
60才以上	0.4	0.5

(労働省個人別賃金調査)

る。またこの事実と表裏していることであるが、婦人労働者中の有夫者の比率は年々増加して来ているのであつて、労働省婦人少年局の調査によると、一九四八年に九・〇%であつたのが、一九五六年には一六・二%に達している。即ち一般的に戦前は結婚までの就業であつたのが、今日では少くとも結婚しても子供をもつに到るまでは離職しないという傾向が強くなつて来た。このように婦人労働者の勤続が長くなり、年齢も高まり、有夫者の比率が高まつて来たという事実を鑑みると、母性保護の問題は過去に比して著しくその重要性を加えて来たといわねばならぬ。即ち我々は過去の事実を何時までも先入観念として見るようなことなく、この新しい実態の上で、問題をもう一度改めて見直す必要に迫られているのである。

二、法規は最低限度の要求

母性保護の問題というと、先ず第一に産前産後の休暇や育児時間(授乳休憩)のことが念頭に浮んで来る。これらについての規定は基準法制定に際して在来のもより幾分改められた点もあるが、大体において工場法等の規定をうけついでいるのであつて、その歴史も長く認識もゆきわたり、かなりの程度に遵守されているようである。しかし現状をもつて満足すべきであるかといへば、断じてそうではないのである。

この休暇をとる権利がある。従つて労働者はこの権利を自由に行使し得るよう協約を結ぶことを要求する」という議論である。

そこで現実とは少しかけ離れるかもしれないが、極端な場合を考えてみる。即ち産前は僅か一週間の休暇をとり、産後に十一週の休暇をとるといふ例があるとしたら、これが合理的であるかどうか。恐らく誰しもこれを合理的と主張することはないのであらう。

業務の性質その他にもよることではあるが、一般に産前にも休暇は必要なのである。たとへば軽作業であつても、通勤の乗物ということもある。特別な場合を除き産前少くとも六週間程度の休暇は必要なのである。次に産後についていえば、特別に病的な事故がない通常の場合であれば、産後六週間を経過すれば母性は概ね快復している。現在産後の休暇が六週間以上にわたる事例の少ないのは、多く育児その他家事の都合によるのであつて、医学的な事情によるのではない。乳児保育の面から人工栄養の実施などについて考えてみても、精々七、八週間もあれば用は足りるのであつて、十週以上の休暇を必要とする医学的理由は特別な場合以外には見出し難いのである。このように考えると、産前産後の休暇が著しく法規の指示するところを歪めた形でとられることは、母性保護の見地からみて正しいとはいえないのであつて、多少の融通性の認められることに可成り必要はないのである。そこには自ら一定の限度があるべきだと考えられる。権利といつてもこれは母性保護に関連する権利なのである。母性保護の目的に沿つて正しく行使されるときに初めて権利たり得るのであつて、これを如何ように利用してもよいという休暇の権利ではない筈である。

このことは生理休暇についても全く同様である。婦人には生理休暇をとり得る権利があるといつても、毎月全く任意に休暇をとつたり、あるいはこの休暇をどのようにでも用いたりする権利があると考えられてはならぬのである。権利は常に正しく行使されねばならぬのであつて、生理休暇は真実必要なきときにとり、その休暇は健康をまもるために正しく利用することだけが許されるのである。若しこの点の認識に欠けるところがあつて、生理休暇の制度の活用をあまりような事例があると、それは権利の行使ではなく冒瀆で

最近における色々な調査の結果が明らかに示しているように、労働婦人に異常産が甚だ高率であるように思われる。そしてこのことは産前における休養不足と関係がある。即ち一般に、産後の休暇は例外なくとられ、その長さも法の規定を上廻ることが少くないのであるが、産前の休暇は全くとらぬ人もあり、また一般に甚しく短かい。もちろん産前休暇の必要は、業務の種類や労働条件にもよることであるが、一律に論ずることは出来ないものであるが、この必要性を過少評価することはすこぶる危険で、現状において異常産の多いことや、また産前休暇の短い人に母乳不足の事例の多いことなどをよくよく考えてみる必要がある。法は産前六週間の期間において請求のあつた場合に休暇を与えるべきことを規定している、しかしここで強調したいと思うことは、法の規定は最少限度の要求を示しているものであつて、これをまもれば母性保護が完全に行われるという意味では決してないものである。別に古沢氏が詳述されるように、妊娠期には更にいろいろ注意が必要である。例えば妊娠第二十三ヶ月の頃には悪阻(つわり)の現象があつて、一部の人は労働に耐えないほどの状態になる期間もある。またこの時期の小さい事故が屢々流産の原因にもなる。また妊娠末期に多い妊娠中毒症を避ける意味では第九一〇ヶ月の八週間が重要な時期と考えられている。こうした事情を考えると、妊娠期における職場転換その他の負担軽減の措置をとるべきことを定めている労基法第六十五条第三項の規定がもつと実際に活かされることが望ましいし、更に一般的に妊娠中の婦人に対して医学的管理が必要なのである。

三、法規にもとづく権利ということの意味について

ところで最近一部の事業場で、法規の要求している産前産後の休暇(産前六週間産後六週間)を過算し、各人がこれを産前産後にわたりどのような時期にとるかについて融通性をもたせた労働協約が結ばれている例がある。

こうした融通性が要求せられる事情は、一般に産前産後の休暇がどのようにとられているかというところを考えると納得出来ないことではない。しかしその間に次のような主張がなされていることが我々の注意を惹く。即ち、「産前六週間産後六週間の休暇は法律もこれを認めているところで、労働者にはあつて、世論もこの婦人の権利に対して冷たい眼をむけるようになるおそれがある。」

四、婦人の生理的週期をめぐって

婦人の生理的週期といへば何よりも先ず生理休暇が念頭に浮ぶ。そしてこの生理休暇の制度は他国に例が乏しいという理由で今日でもしばしば議論に上るのであるが、この制度そのものに特別奇異な点はない。戦前の実情をみても月経期に休業せざるを得ないような人はどんな職場の婦人にも数%はあつた。また現実には我が国には、月経期の就業が好ましくないとされる職業に婦人が就いている実例が若干ある。このこと自身一つの問題ではあるが、かかる職業に婦人の就業することを要望する社会的経済的事情が存在するために極めて近い将来にかかる職場から婦人が姿を消すとも思われない。以上のような現実の上に生理休暇の制度が存するのであつて、不必要な保護と考えるのは当たらない。ただ今日の問題は、この生理休暇の意味についての労使双方の認識が正しく且十分であるかどうかという点であらう。何時までも同じ議論のくりかえされる原因もそこに帰着する。また実際に生理休暇が必要と思われる職場で、労使ともにそのことに無関心で、従つてまた不十分な程度にしかとられて居らず、反面それほど重要とも思われない職場で、全員一率に休暇を要求する動きのみられる場合もある。前節に述べたところとも関連し、生理休暇についてもその必要とされる基本的な理由に立ちかえつて、明確な認識を堅持する必要があると思われる。そして生理休暇については果して月経中のみが問題なのかどうか、月経前緊張の時期に必要とする人がないかどうかをも考えてみる必要がある。

また従来生理休暇についての論議が盛んであるために、婦人の生理的週期をめぐると重要な問題が忘れられる傾向がなかつたかどうか、ここで反省してみる必要があるように思われる。もともと婦人の性機能の根源は卵胞ホルモン及び黄体ホルモンという二種の性ホルモンにあるわけで、その二種のホルモンが定期的に交替することが特徴的で、かかる現象は脳下垂体前葉ホルモンによつて調整されている。そして婦人における生理的週期は全身の

現象など、月経は単に部分現象に過ぎないのである。しかし反面からいうと、月経の不順は婦人の性機能の順調であるか不調であるかを知る大切な手がかりでもある。そして若し月経が長期にわたって不順であるならば、それは婦人の全身にいろいろな影響のあるような内分泌異常などが起つていて、これを意味するのである。かかる事情に注意し、労働する婦人に適切な保護を加えることは、母性保護の見地からも極めて重要なことなのである。

ところで戦前戦後を通じての多くの研究によつてみると、労働生活が月経異常を多くする事例が頗る多い。そして我国ではもとより月経異常の起り易い若年の婦人の労働者が多いのであるし、最近その動向が目立つて延長して来たということをも考えると、我々はもつとこの事実の注意をむける必要があると思われる。そして月経異常は生活の変化、例えば寄宿舎に入ることなどによつても起ることがあるが、労働条件が最も大きく関係する。

このような意味では母性保護の問題は、一般的には労働条件の改善につながるというよい。最近における各種作業の機械化の進展は、一面で作業強度を低下せしめはするが、他面労働密度を高め、また作業から自由休息を奪う傾向もあるために、休憩について新たな考慮が必要となりつつある。また作業者が定位置に固定せしめられる場合も多いので、立業を坐業にかえるか、あるいは休憩用の椅子の設置を考慮する必要も大となつて来ている。細目にわたつてここに論ずることは出来ないが、些末のことのようであつて、しかも作業者の疲労、ひいては母性保護に實際上大きな意味をもつ問題が、いろいろの職場に存外に多いのである。労組もしばしばかかる労働条件の改善に積極的な関心を示さない場合があり、使用者側の工夫研究も不足している。設備はいつでも経費の問題とばかり考えられがちであるが、疲労や能率の問題をも考慮するときは、また別の考え方も出て来ると思われる。

また婦人労働者にあつては、一般に有害業務に従事することについて法規上の制限がある。このことはある程度一般に認識されてはいるが、婦人、ことに年長の婦人は雑役的な仕事に従事せしめられることが多く、その間有害物を取扱つたり、時にはげしい重労働があつたり、また有害環境条件にさらされたりする。妊婦や乳児保育中の婦人にあつては、その害は胎児や乳児に

も及び得るのであつて、母性保護に関連してこれらの点も更に注意深く検討して見る必要がある。

五、経済的保護の問題

ここで今一度労働婦人の年齢構成を示す第一表をふりかえつてみよう。現在労働婦人の過半数は二五才以下で、二五才を超えるとその数は激減してくる。これは前述のとおり結婚前か、あるいは結婚してもまだ子供のない婦人が多く働いていることを意味しているのであるが、注意すべきは二五才以上の婦人も全体の三分の一を占めていることである。一般の常識からすれば、既婚婦人では子供がないか、あるいは子供がある程度大きくなつてしまつた場合に就業が容易なのであつて、現実にもこのような人が多く就職している傾向は見られる。この表に二五—三〇才の婦人が比較的多いのは、戦争未亡人や戦争によつて結婚の機会を逸した人が少なくないということが影響しているかもしれない。

いずれにしても、既婚者で雇用されつつ妊娠出産を経験し、また乳児を保育している婦人の多くは恵まれない境遇の故に普通の人の耐え難いとする労働生活にたえることを余儀なくされていると考へねばならぬ。かかる婦人は大企業よりも中小企業に多いと思われるが、彼女等がその労働生活の重荷に如何なる身体的犠牲をもつてたえているかは、斎藤氏等の研究によつてつまびらかにされている。即ち彼女等はいろいろな意味で最も注目され保護されねばならぬ人々なのである。

そしてこの保護は当然に経済的な面からも考へねばならぬのであるが、後章で高橋、久保両氏が詳述されるように、小企業の労働者は健康保険にも加入していない場合が多いのである。従つてその場合は産前産後の休暇に休業手当金を受けることも出来ず、また分娩費の給付もうけることが出来ないものである。

のみならず現在の健康保険はもとより疾病保険の建前をとつていて、分娩費は本人の月収の半額と定められていて低額所得者に不利であり、また妊娠期その他の必要な産婦人科学的保護も病気の場合同外には保険給付として

考へられていないという問題もある。わが国の社会保障一般の不備とも関連のあることではあるが、早急に改善の要望せられる事項たるを失わない。

六、厚生福利施設について

健康保険の問題に及べば当然に他の厚生福利施設一般の問題も考慮に浮んで来る。そして母として幼児をかかえている労働婦人の場合に最も要望のつよいのは保育所の施設であらう。一部の大企業には現在事業場内に保育所をもっているものがあり、中には歴史も古く、施設運営ともに見るべきものがある例もある。可能な限り企業がかかる施設に熱意をもつことはもとより望ましいことではあるが、しかし中小企業をも含めて考へれば、かかる施設を企業にのみ求めることには無理があると思われる。しかももとより母性保護の問題は、当然国あるいは地域社会もその片棒をになう義務があるといつてよい。このような見地からしても地域社会の保育所が問題となるのであるが、現状は甚しく不満足な状態で、この点は何時もくりかえし関係者によつて論議されているところである。

周知のように現在わが国の保育所は公営のものが全部ではなく、民間団体あるいは個人の経営するものも非常に多いのである。ところで戦前はとにかく、現在のわが国では、この種の民間の社会事業機関の経済的基礎は誠に貧弱である。しかも政府からの補助の対象となる所謂「措置児」はなるべく公営保育所に収容する建前をとつていたので、民営保育所は経営上の必要もあつて負担能力のある家庭児童、所謂「自由保育児」を多く収容する結果となつてゐる。保育所をめぐる問題は多いのであるが、国あるいは地域社会の補助が不徹底であるために、労働婦人がその子供を託する機会を十分に与えられていないことは確かである。問題解決の前途に重畳する困難のあることは認めねばならぬが、現実は何としても不満足な状態であつて、真に必要な母子に、そして真に援助すべき母子に、保育所が利用される方法をもつと真剣に考へる必要がある。

七、家族計画について

母性保護にも関連のある最近のトピックの一つに家族計画の問題がある。近時人口動態統計の上にわが国の出生率の急速な低下が見られている。そして労働婦人が結婚後も引続き就業する傾向が強くなつて来たことも、産児調節と無関係とはいえないであらう。しかし多くの人々の指摘しているように、最近の出生率低下は妊娠中絶によるのであつて、年間の件数は二〇〇万を超えているであらうと推定している人もある。そして妊娠中絶の無害でないこと、現実には年々少ながらぬ犠牲者の出ていることもつとに指摘されているところである。従つて家族計画は必ず妊娠調節の形で行われるようならねばならぬのであつて、この問題について一般の啓蒙が急務である。

しかし問題はそれだけではない。一般に母性保護の重要性とその問題点についての医学的認識がさくさく不足している。婦人の生理的週期の意義や、その不調についての認識も不足している。生理休暇の問題についての正しい理解の普及しない原因の一部もそこにあるといつてよい。月経困難の一部が治療を要する症例であり、また治療によつてよくなることを知る人も存外に少ない。そればかりではなく、もとより婦人はその性機能の特性につながら、生理的週期にともなつて全身的にいろいろな現象が起つてくるので、その健康管理に特別な考慮を要する点が少くない。若年で入社した当初の数年間の婦人は月経障害が起り易い。妊娠出産期の婦人にいろいろ問題のあることはいうまでもない。また中年を過ぎれば更年期障害という問題もある。これらすべて母性の根源である婦人の性機能につながることで、労働婦人にあつては一般的健康管理のほかに、婦人科専門医の指導助言を必要とする場合が頗る多いのである。そしてかかる指導助言の効果をおげるためには、労働者の身近かに有能な婦人の衛生管理者がいて、日常相談をうけるようになつていくことが最も望ましいのである。かかる衛生管理者があれば、啓蒙も極めて具体的に効果的に行われるであらう。

この一文では働らく母性の保護に関連する問題をただ鳥瞰(かん)図的に描くことを心がけた。個々の問題の細目については、後段にそれぞれ専門の立場から詳述されている。

働く婦人の母性保護に関する医学的考察

都立墨田病院婦人科医長 古 沢 嘉 夫

緒 言

女子労働者に対する母性保護は二つの目的をもっている。一つは、現在の母性活動に対する直接保護であつて、現在の妊娠、分娩、授乳などが労働によつて障害を受けないように保護措置を講ずることであり、問題は具体的である。第二は、将来の妊娠、分娩、授乳が現在の労働によつて障害をうけることがないように保護することである。将来おこるかも知れない母性活動の障害を未然に予防することであるために見解が一致しない点が多い。

母性保護の具体的問題として、第一の現在の保護に属するものは、産前産後の休暇、妊娠中の業務転換、授乳休憩時間、授乳室の設備などであり、第二の将来の母性保護に属するものは生理休暇がおもなものであるが、若年の女子が主として対象になるから、生理日の休暇の問題だけでなく、総合的な労働保護、労働条件の適正化、作業内容の改善、環境の整備ということの方がむしろ重要なのである。

母性保護の医学的基礎

女子に対する労働保護は男子と比較して体力が劣つていという理由のほか、女子は男子にまつたくみられない母性機能がいとまれているという点に注目しなければならない。

母性機能は女子だけにある。男子と比較することのできない機能であつて、この母性機能を保護することが医学的には母性保護の大部分の目的であつて、母性保護を理解するためにも、母性機能についての医学的問題を明らかにしておく必要がある。

母性機能は、妊娠、分娩、授乳というせまい範囲のものだけでなく、生殖年令にある女性とみられる月経は、常に妊娠に対する準備としての生理的現象であるから、母性機能として考えなければならぬ。

労働の母性機能におよぼす影響についての今までの報告は、労働が母性機能を抑圧し障害することを証明するものが多い。従来女子労働者は大部分が年少であつたために、労働が女子の身体発育を抑制することを認めたものが多いが、身体的発育のみならず、母性機能、性成熟が遅滞することも認められている。

著者が行つた母性機能と関係の深い骨盤と乳房その他の発育を目標にしてみて、都市学生と農村出身の工場労働者では工場労働者の方が一年以上遅れる。「表1」

ただ成熟が遅れるということだけで、遅れても成熟すればよいけれども、発育過程の途中で遅滞し、成熟年令に達しても、発育不全の状態にとどまることがある。

年少時代の工場労働が結婚後、妊娠、分娩、授乳という母性活動にどうい

う影響を与えるかはあまりよくわかっていない。

新潟県T村は積雪地帯の農山村であつて、村の女子の六〇％は大正年間より県外の工場（製糸、紡績）に出稼し、そのほとんどすべては二、三年あるいは三、四年後に帰村して結婚し、村外に嫁してゆくものはいくつかある。

第1表 乳房の發育

農村出身女子労働者

	14才	15才	16才	17才	18才	19才
	実数 %					
僅かに隆起	36 20.4	38 16.5	9 3.9	4 1.8	0 0	1 2.7
すり鉢状隆起	105 59.6	120 53.5	82 36.4	54 24.0	19 18.9	10 27.1
枕状膨隆	35 20.0	66 29.4	135 59.7	167 74.2	82 81.1	26 70.2
計	176 100.0	226 100.0	226 100.0	225 100.0	101 100.0	37 100.0

第1表 つづき

女子学生および卒業生

	15才	16才	17才
	実数 %		
僅かに隆起	1 1.2	1 0.9	0 0
すり鉢状隆起	24 30.8	23 22.8	14 14.9
枕状膨隆	53 68.0	77 76.6	80 85.1
計	78 100.0	101 100.0	94 100.0

ついで調査した結果では、産児数も、流産死産も、難産の頻度も、泌乳状態も両群について著差は認められなかつた。ただ不妊が工場労働者一

職者では多いことが注目された。（農村者七・六％、工場労働経験者一

三・九％）（表省略）

もちろん、工場労働経験者と農業従事者との間に母性活動の差がなかつたからといって工場労働が母性を障害しなかつたとはいえない。その当時の農山村の労働や生活は厳しかったことを考えなければならない。

T村の例で工場労働経験者に不妊が多いが、その原因は子宮發育不全、位置異常などが工場労働でおこつたのか、工場生活中に結核に感染し、性器結核となつて不妊の原因となつてゐるのかは調査されていない。

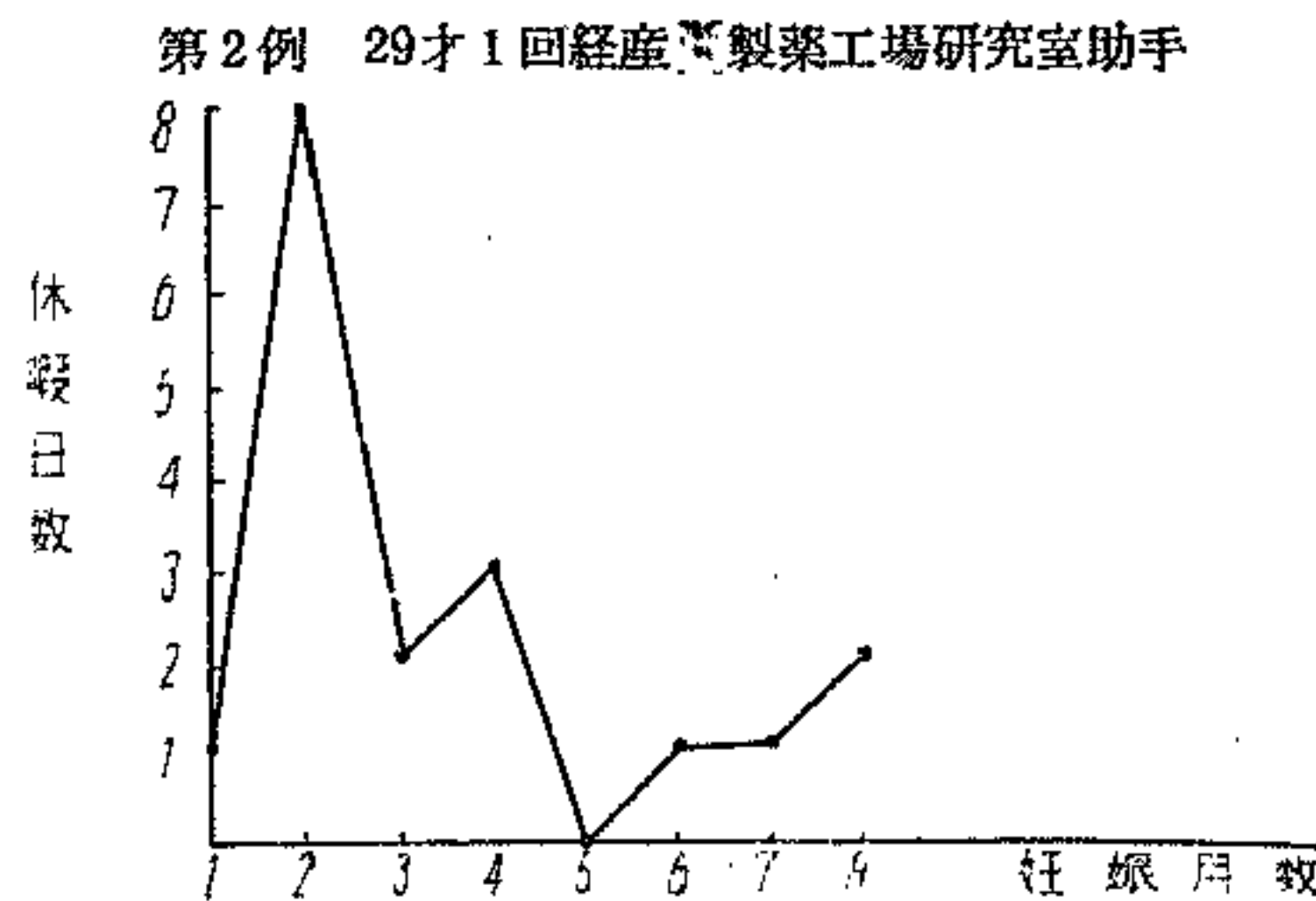
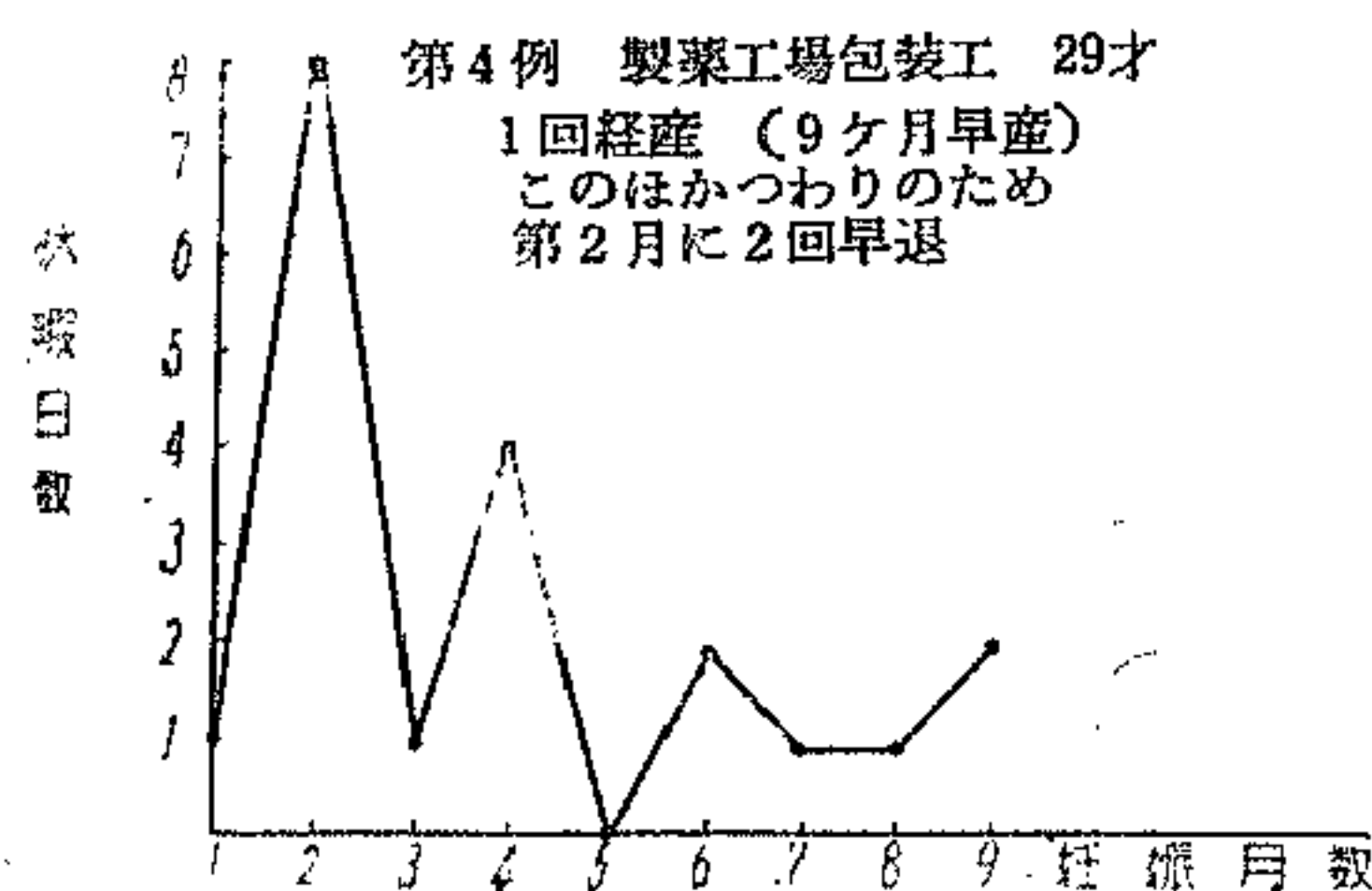
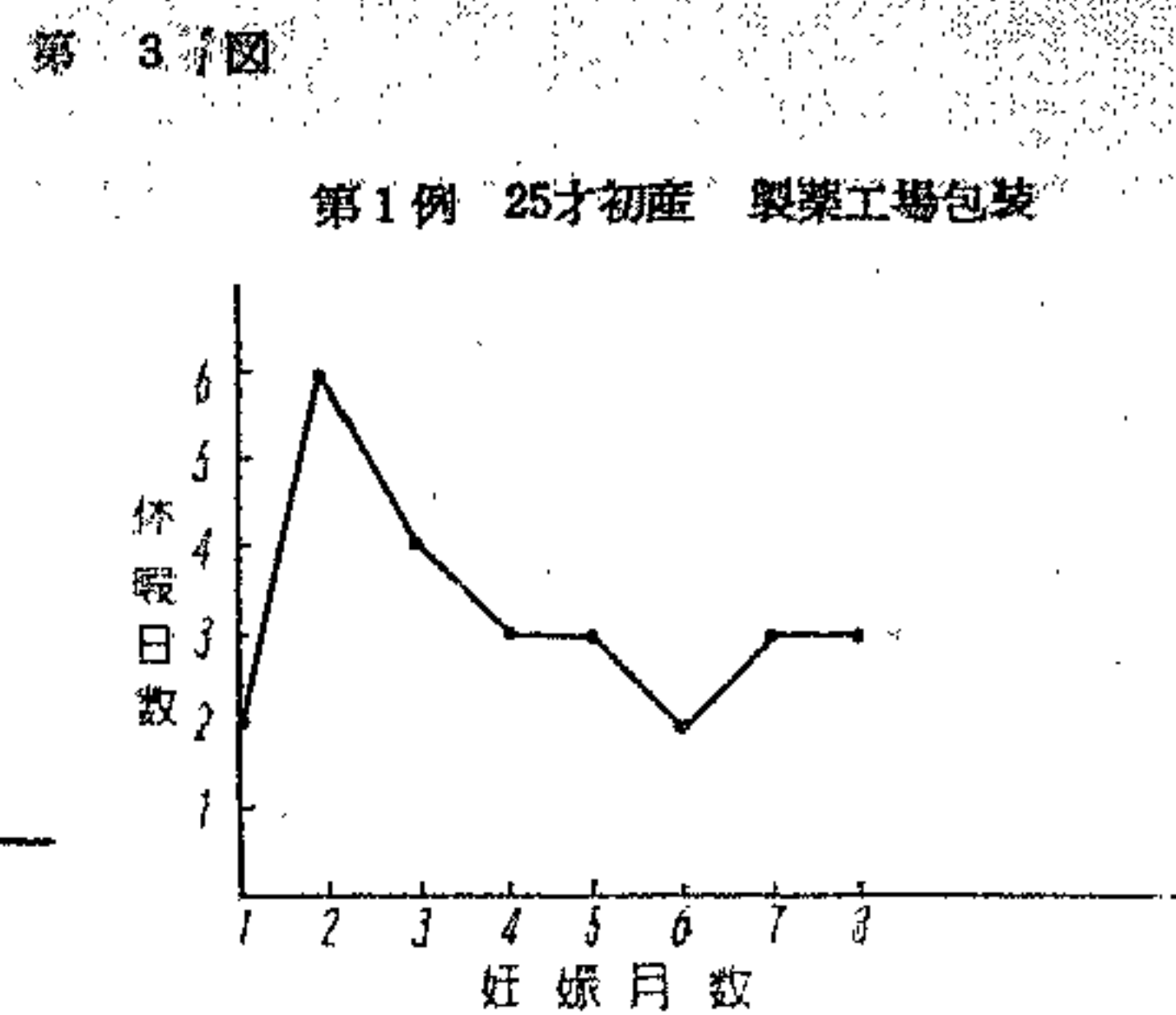
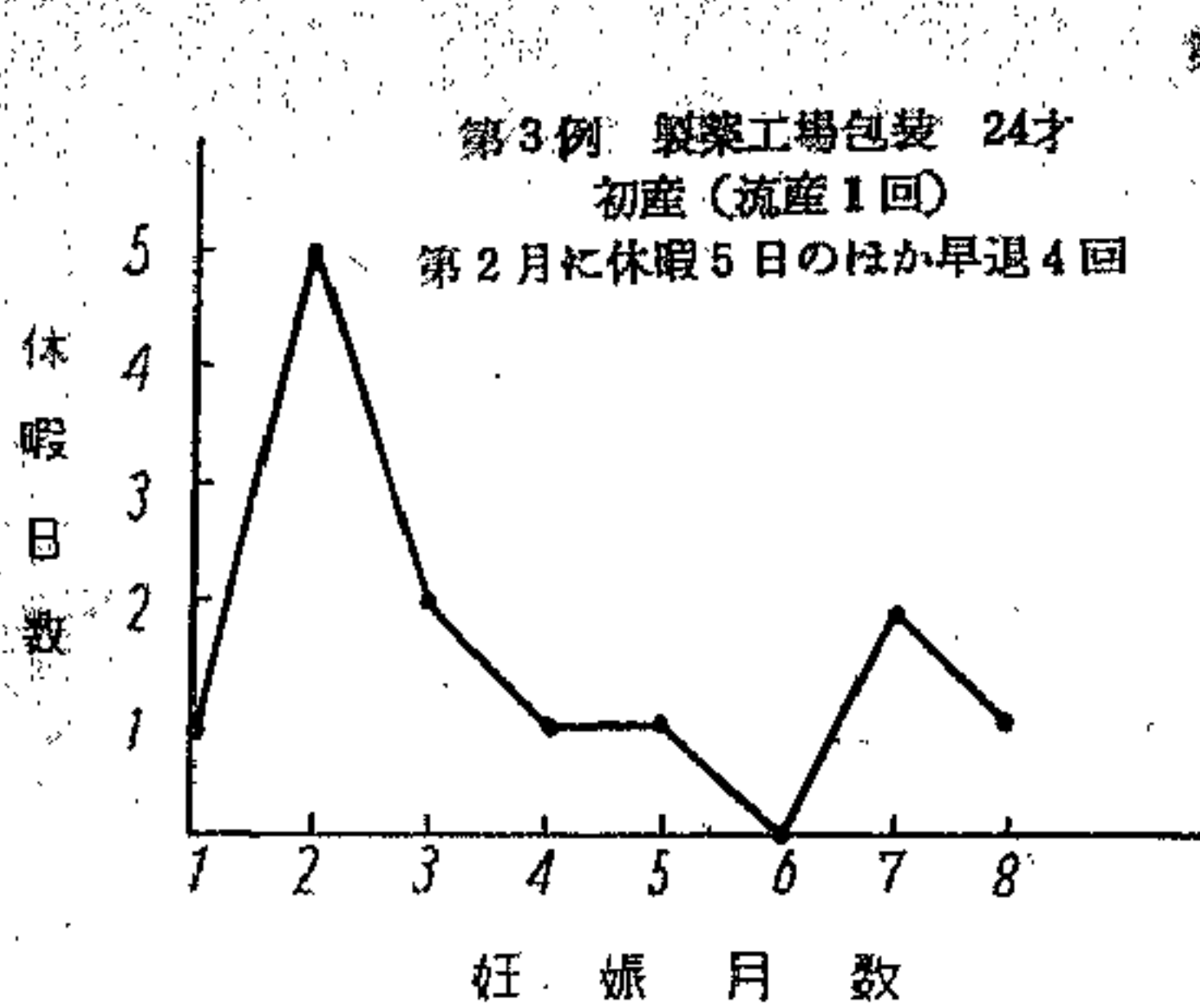
そのどちらであつても過去の年少女子工場労働が農村における労働以上に母性を障害したことは認めなければならないであらう。

つぎに母性機能の生理について簡単に説明しなければならない。まず月経の生理についてのべると、卵巣の卵巣が成熟して卵巣から卵胞ホルモンの分泌が始まると、子宮内膜は増殖をはじめ、月経と月経のはば中間期に卵胞が破裂して、排卵があり、排卵したあとに黄体ができ、黄体ホルモンの分泌がはじまる。黄体ホルモンはさらに子宮内膜を肥厚させ分泌期の状態にする。この時排卵した卵胞が受精すると卵は子宮内膜に着床して、妊娠が成立するが、もし、受精しないと、排卵後、十二十六日後には子宮内膜は剝離して出血がおこる。これが月経である。その後再び卵胞が成熟して同じ変化を繰返す。この同じ時間同じ変化を繰返す周期的変化を支配しているのは脳下垂体前葉であつて、脳下垂体から分泌される卵胞刺激ホルモンによつて卵胞が成熟する。排卵がおこるのも、脳下垂体からの支配であり、黄体ができるのも脳下垂体からの黄体化ホルモンによつて支配されているためである。

月経は卵巣と子宮との間でおこる局所的な変化ではない。脳下垂体前葉の支配を受けているということは全身的变化であることを物語っている。月経周期の影響をうけるホルモンは、前記の卵胞ホルモン、黄体ホルモンのほかに、甲状腺ホルモン、副腎皮質ホルモンもある程度の影響をうける。

全身現象として一番よく知られているのは基礎体温の変化であつて、月経開始とともに体温は急激に下り、そのまゝ月経後数日は低温がつづき、月経と月経のはば中間で、排卵とほとんど同時に体温は上昇して華氏九八度以上に達する。上昇した体温はそのまま高温を継続し、次の月経開始と同時に急に下る。また月経前には水分の蓄積がおこり体重は二キログラムくらい増加する。

また月経前期には一般に代謝も増加し、自律神経の緊張も亢進する。その



妊娠第四月から第七月までは一般に妊娠合併症のすくない時であつて、妊婦も苦痛を訴えることがすくない時期である。妊娠第八月以上は子宮が大きくなるために前屈姿勢は困難になり、長時間立業は苦痛となり、静脈瘤、下肢浮腫をおこしやすくなり、第九月以後は晩期妊娠中毒症がおこりやすくなる。ここで問題になるのはつわり期間中の母性保護である。妊娠期間中の欠勤日を妊娠月別にみると、一般に妊娠第二、三カ月に欠勤日が多く、第四月以後の方がすくないことは現実に妊娠初期のつわりに対する保護を必要としていることを示すものである。(第3図)

また妊娠第二、三月は流産しやすい時期であつて、流産の初発兆候があれば直ちに安静をとることによつて、流産は予防できることが多い。このように、妊娠初期の母性保護措置を要する医学的根拠は十分にあることは明らかである。

労働条件も同じである場合は、通勤者に影響がすくなく、寄宿舎収容者によつてあらわれることは、労働以外に環境的要素もつよく働いているようである。(第2図)

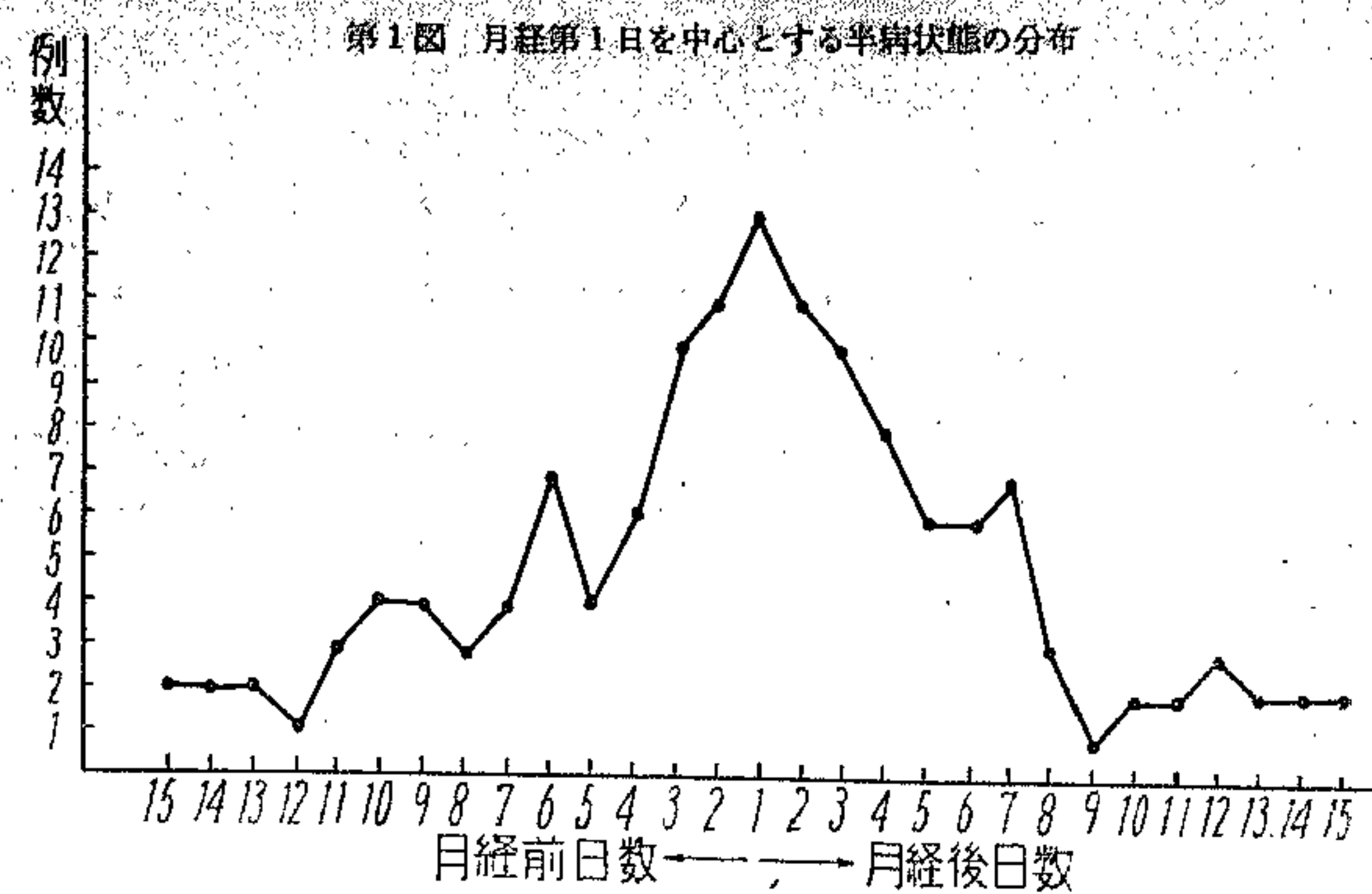
多くの場合は無月経、稀発月経となり、離職すると、再び正順になることが多い。しかし労働条件の劣悪な小企業の織布工場では、出血がとまらないで貧血をおこすメトロパチーも見られる。(大西虎雄)

つぎに妊娠について。妊娠時は月数が進むに従つて労働が困難になることは当然であるが、産婦人科の立場からいうと、妊娠時の苦痛や危険は月数と平行して進むものではない。妊娠第二、三月におこるつわりは大部分の妊婦の経験することであつて、食欲不振、嘔気、嘔吐のほか頻尿、さむけ、胸部圧迫感、心悸亢進、腰痛、下腹痛、乳房痛、頭痛、偏頭痛など、月経前緊張に見られるのと同じような症状がおこり、たまたま一般的に妊婦の大部分におこり、もつと症状がつよい。

つわりは重症から軽症までいろいろな程度がある。重ければ妊娠悪阻であつてあきらかに病状である。しかし、大部分のつわりは、病状とまでゆかない。半健康、半病的状態であり、月経前緊張にくらべるとはるかに問題が大きいのである。

妊娠第四月から第七月までは一般に妊娠合併症のすくない時であつて、妊婦も苦痛を訴えることがすくない時期である。妊娠第八月以上は子宮が大きくなるために前屈姿勢は困難になり、長時間立業は苦痛となり、静脈瘤、下肢浮腫をおこしやすくなり、第九月以後は晩期妊娠中毒症がおこりやすくなる。ここで問題になるのはつわり期間中の母性保護である。妊娠期間中の欠勤日を妊娠月別にみると、一般に妊娠第二、三カ月に欠勤日が多く、第四月以後の方がすくないことは現実に妊娠初期のつわりに対する保護を必要としていることを示すものである。(第3図)

また妊娠第二、三月は流産しやすい時期であつて、流産の初発兆候があれば直ちに安静をとることによつて、流産は予防できることが多い。このように、妊娠初期の母性保護措置を要する医学的根拠は十分にあることは明らかである。

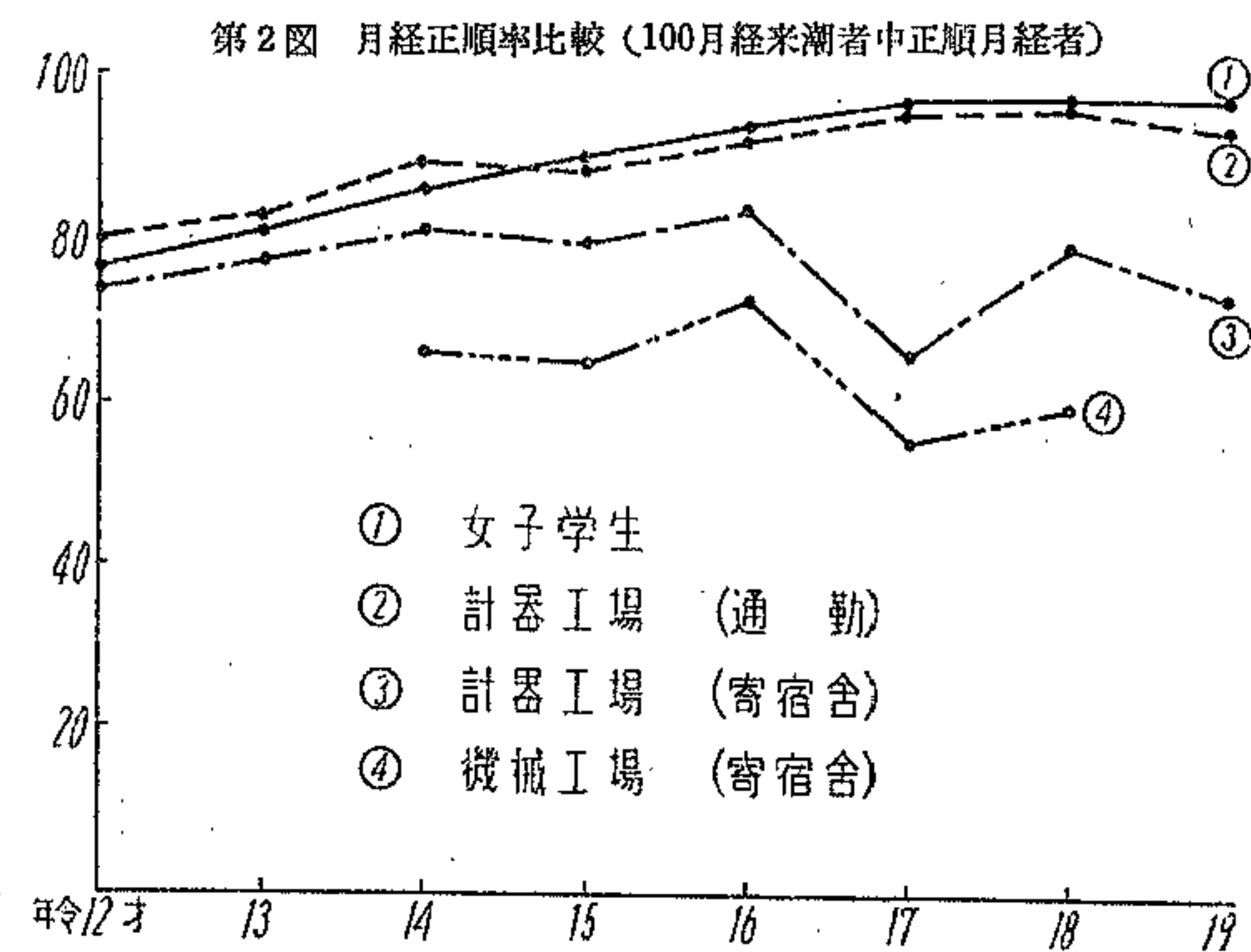


その原因は月経前期のホルモン支配に関係があるものであつて、卵胞ホルモン、黄体ホルモンの産生増加にもとづくものである。その他副腎ホルモンの分泌も関係しており、妊娠初期のホルモン分泌の変化にまつく同じである。

月経前緊張は、月経

ために昔から生活波といわれる生活力の波状変動がおこる。感情も月経周期とともに規則的に変化することが多い。

医学的に最も問題になるのは月経前緊張である。月経前一週間くらいの間、一連の神経性症状、即ち働く意欲の喪失、頭痛、偏頭痛、乳房痛、下腹痛、腰痛がおこる。その他慢性疾患の再発することが多く、胃障害、喘息等も月経前に集中することが多い。喀血、吐血、その他の出血も月経前に多い。皮膚病も悪化することが多い。こういう症状、状態は妊娠初期に見られるものと非常によく似ている。



が近づいたということに対する緊迫した感情の変化にも関係がある。月経痛に対する恐怖、職業に対する危惧、計画を中絶変更しなければならないのではないかと不安、妊娠のために月経を見ないのではないかと恐怖が心理的な原因として重大である。

月経周期を通じて、欠勤には至らないけれども欠勤したいという、病状とまでゆかない健康状態の低下、半病状態を調査すると、月経第1日を中心として最高で、その前後に次第に低く分布していることがわかる。(第1図)

男子にも病状とまでゆかない半病状態はあるが、生理的に周期的に見られることはない。女子でも、すべての女子にこういう半病状態がみられるわけではないが、女子のあつては、女子に特有なことは、女子に特有なことである。現在では生理休暇は月経のある日に限られているが、広い意味の女子の生理の保護には月経前緊張に対しても考慮されていかねない。

月経について問題となるのはこれだけではない。工場労働によつて月経周期異常がおこり、無月経になることは今までたびたび報告されたことである。同じ種類程度の作業で、

生理 休暇

労働基準法に定められた生理休暇の目的は、一つは生理に有害な業務から除外して、母性機能を保護することである。月経時は子宮を支持する靱帯や結締組織に充血弛緩がおこりやすいことから、いわゆる生理に有害な作業につくことは、子宮下垂その他の子宮位置異常をおこしやすく、それが、不妊症や流産の原因をつくることもある。また、古い炎症があると再発悪化することもある。そういうことが原因になって、月経障害、ことに経閉性月経困難症をおこすこともある。未婚の若い女子にも、既婚女子にも月経のある年の女子には当然必要な保護措置である。

女子年少者労働基準規則第十一条に示された生理に有害な業務の範囲は現在でも産婦人科の立場からみて当然である。職種で示されていないで業務内容が示されていることは、同じ職種であっても、業務内容が改善されれば、該当しなくなることもありうるわけである。生理に有害な作業は月経時以外にも多少とも健康上有害であり好ましくないことであるから、業務内容の改善に対して努力し、生理休暇を必要としないようにすることが本筋である。

もう一つは生理日の就業が著しく困難な女子に対する保護であつて、具体的には生理日の苦痛を訴える女子が対象になる。生理日と限定してある以上月経困難症、月経痛を対象とするものであつて、月経前緊張は対象にならない。月経困難症および月経痛の頻度は二十才以後は減少して、結婚、分娩によつて、さらに減少する。しかし、若い時に痛みがなくて、その後になつてあらわれることもある。これを続発性月経困難症とよんで、初経当初からある原発性月経困難症と区別している。原発性月経困難症

第2表 月経時の苦痛

就寝を要する程度	1.1 — 3.0 %
かなりひどい苦痛(鎮痛薬がほし程)	8.3 — 17.2 %
軽い苦痛がある(我慢できる程度)	36.2 — 53.5 %

該当しなくなることもありうるわけである。生理に有害な作業は月経時以外にも多少とも健康上有害であり好ましくないことであるから、業務内容の改善に対して努力し、生理休暇を必要としないようにすることが本筋である。

養から混合栄養に移るのも八週ないし一〇週が適当である。育児の上からいえば産後八週間の休暇が合理的である。

妊娠に関係した休暇として、妊娠初期のつわり期間に休暇が必要であることは医学的に見て十分な根拠があることは前にのべた通りである。その期間については、欠勤調査からいえば最低一週間がのぞましいところである。この期間の休暇はつわりのほか流産防止にも役立つことである。

産前産後のおの六週間の休暇は母体の健康をまもるための最低の線であつて、危険な合併症の予防、積極的な母体保護、育児という立場から見ると、産前産後の休暇はおの八週間にしなければ十分といえない。

最近一般的に普及してきた家族計画の思想は十分な母性保護のもとに、流産、死産を予防し、完全な育児計画のもとに、乳児死亡を防止して、無駄な妊娠、出産を極力防ぐことに目がむけられている。家族計画によつて母体を消耗する多産は防がれ、産児は減少してくる。その結果は母性保護を充実した方がかえつて、一つの出産に対しては休暇が増加しても、出産が減少するから、全体としては事業主の負担は増加しないですむことになる。

このように母性保護は家族計画思想を離れては考えられなくなつていく。また一方、計画的に産児の時点を調節することによつて家族計画は既婚婦人の職場進出を容易にし、結婚による退職が減少している。結婚後一定期間受胎調節によつて妊娠をさせ、職場における安定した地位を確保してから、適当な時期に出産するという道がとられ、職業と母性活動の両立を可能にしている。また一部には職業のために育児を犠牲にすることを避けるために、妊娠分娩育児の母性活動時代と職業的経済的活動時代とをあらかじめ計画的に配分して、母性活動時代には育児に専心し、育児が終了してから再び職業的活動に復帰しようとする傾向も見逃せない。女性の年齢制限その他現在の労働市場の事情ではまだ多くの障害があるので、特定の職業に限られることになるが、将来こういう傾向も拡がってくることは必至である。

母性保護施設

既婚女子の多数が就労する大規模工場ではすでに完備した授乳室、託児所

は性器そのものには故障のない場合が多いが、続発性月経困難症の多くは、子宮、卵管、卵巣等の性器に腫瘍や炎症(たとえば子宮筋腫や付属器炎)が原因である。この続発性月経困難症は原因である性器疾患の治療が必要であることは勿論である。生理時の苦痛は二十才以前では学生でも、女子労働者のいろいろなる群を比較しても、大きい差はない。[第2表]

ややひどい苦痛を訴える女子が二〇%を越すことはないであつて、実際休暇を要する場合は二〇%以下であると考えてよく、それ以上ではない。

生理休暇についてはいろいろな問題があるが、有害業務以外の場合、医学的な母性保護の立場からいえば生理休暇が必要以上に与えられているのは無用なことである。また原発性月経困難症でも、治療によつて軽快する場合は非常に多いことも、もうすこし注意されてよいことである。

産前産後の休暇

労働基準法では産前、産後のおの六週間の休暇が示されているが、六週間に上回る日数が就業規則や労働協約の中に見出される。現在の基準法の六週間は、もちろん最低の基準を示したものであるが、医学的に見て適切妥当な最低基準線であるかどうかは疑問がある。

産前六週間まで健康な妊婦では無理な姿勢を伴わない軽作業であれば許容されることは問題はない。しかし、妊娠末期の晩期妊娠中毒症(蛋白尿、高血圧、浮腫を伴い重症になると子癇をおこす。)の予防という立場からは、妊娠末期の労働軽減、休業時間の延長は絶対に必要であり、妊娠中毒症の初発時期のことを考慮すると、妊娠第九月中頃からはややおそく、妊娠第九月の初めから休暇が与えられることがのぞましい。産前休暇を八週間とすると、僅か二週間の差であるが、妊娠中毒症の予防には、はるかに有効である。産科学の立場からいえば二週間ふやす理由は充分にある。

正常分娩で、産褥経過が順調である限り、性器は完全に復故するから、母体側からいえば、産後六週間の休暇は十分である。しかし、一般には産前休暇よりも産後の休暇の延長を望む声がつよい。それは主として育児の理由からであつて、育児の上からいえば、六週間は中途半端な日数である。母乳栄

ができていくが、中小企業の工場では施設があつても一般に不完全であるし、完備したものも設置は望めない事情にある。

母性保護施設という点、まず第一に問題になるのがこの授乳施設、託児所であるために、申し訳の不完全な施設を多くみるのが実情である。授乳室にしても、託児所にしても作る以上、ある程度の設備をもつたものでなければ母性保護、乳児保護の目的は達せられない。形ばかりの不完全な施設はむしろ有害であることを医学的には指摘しなければならない。

授乳室の暖房、手指、乳房の洗滌、清拭の設備さえ不完全なことが多くい。混合栄養の場合の調乳のための施設などは望めないものが大部分である。

冬期あるいは伝染病流行時に乳児を遠く離れた自宅から授乳室まで連れてくることもあまり好ましくなく、そういう感冒や、伝染病感染の危険を冒しても母乳にたよるべきかどうかは疑問のあるところである。小児科学の最近の傾向として従来批判を許されなかつた母乳万能に対する絶対的信仰が薄らいできているのであつて、むしろ、注意して行われた人工栄養は母乳栄養に劣らないことが次第に認められてきている。

もちろん母乳に対する深い執着は拭い切れないものがあるが、授乳室における授乳は自宅における人工栄養にくらべて、考えられているほど育児上有利ではない。ただ問題になるのは、母乳栄養に比べて、人工栄養は高価であつて人工栄養の負担にたえるだけの給与が得られていないときには実行が困難である。

もちろん、完備した授乳室があつて、自宅と授乳室の距離が短い場合は母乳を与えることが理想であるが、その条件が満たされない場合には人工栄養を考慮する必要がある。これは将来の研究課題である。

妊娠中絶

妊娠中絶は戦後急激に増加し、現在でもまだ減少の傾向は見えず、推定一年間二百万をこえている。妊娠中絶が直接間接に母体に与える障害は大きい。母性保護の問題としては現在最も注目しなければならないことである。

人工妊娠中絶は女性一般に共通の問題であるが女子労働者においてとくに問題となる点を著者の観察した五二名の中絶患者についてみることにしたい。
五二例の中絶患者は主として、中小工場に働いている女子であつて、月収入は最低三千円から、最高三万円まで六千円から八千円までの月収者が半数となつてゐる。

第3表

(1) 中絶の理由	例
1. 経済的に困るから	21
2. まだ正式に結婚していないから	16
3. 子供がすでに多すぎるから	7
4. まだ子供を生みたくないから	4
5. 健康上の理由で	3
6. 現在の仕事をつづけたいから	1
	52

中絶理由の第一位は経済的理由であつて、子供が一人増えることが家計の負担にたえないということである。第二は「結婚前だから」という理由で、この中には婚約も含まれているし、婚約以外の結婚前の性関係も含まれている。第三は「すでに子供が多すぎる」という理由で、絶対に産児をのぞまない場合、第四が「まだ子供を生みたくない」という、結婚当初の家族計画をおこした人たちである。第五が健康上の理由であつて、妊娠を続けることが失職を招くことを恐れたものは一例もなかった。(工場労働者の

第3表 つづき

(2) 中絶後の休養	例
1 日 (当日)	10
2	14
3	13
4	2
5	2
6	1
7	9
10	1
	52

みであるから。)(第3表)
一般に受胎調節には無関心であつて、知識のあるもの一二例、ないもの四〇例、実行していたもの八例、実行したことのないもの四四例であつて、一般主婦にくらべてはるかに低いようである。(中小工場の場合)事実、受胎調節方法の修得の機会がないことを訴えているものが

多い。
受胎調節普及運動も大企業場では活発に行われているところが多いが、中小企業で働く女子はとり残されているから、今後、そういう女子を対象にして普及することが必要である。

なお、中絶手術を理由として休暇をとつたものは一例もなく、感冒等の口実、あるいは休日を利用して中絶手術をうけている。

中絶後の休養も不十分のものが多く、手術当日のみ休んだものが一〇例、二日一四例、三日一三例で、それ以上は一五例である。中絶後の休養が十分でないことも中絶後の障害の一つの原因となつて注視しなければならない。(第4表)

妊娠中絶の危害を予防し、母性を保護するためには、いうまでもなく、中絶を防止すべきであつて、そのためには希望しない妊娠を避けるために受胎調節を普及実行すべきである。

家族計画、受胎調節の普及は母性保護運動として、もつと積極的に行われたいことである。

むすび

働く婦人に対する母性保護はひじょうに問題が多いが、医学的、ことに、産婦人科の立場からいえば、現在の傾向が、必ずしも適切な保護を与える方向に向いてゐるとはいえない。ある部分では保護が過剰とまでいえないまでも医学的根拠に乏しいものに対しても与えられ、ある場合は十分根拠があるのにほとんど与えられていない。

たとえば、生理休暇については、医学的根拠の示す必要以上に実行されてゐるところもあるが、医学的には、ぜひ必要であると思われる妊娠初期の保護についてはまだ具体的な実施を見ていない。

産前産後の休暇についても問題がある。現在普及しつつある家族計画、計画産児の思想が母性保護、育児と結びついて、出産の回数を減らして、安全な分娩、完全な育児の道をとる方向に進んでいる現在では、労働基準法に示された産前、産後、おの六週間ずつは、すくなくとも八週間ずつに増加

することは、医学的にも根拠があり、事業主側にも不利はないのである。
また、既婚女子のすくない場合、不完全な授乳室で無理に母乳を与えるよりも、混合栄養、人工栄養に向うことも将来の研究課題としてよいことである。

人工妊娠中絶も増加しており、一般家庭婦人にくらべて、不十分の休養しかとられていないことは、後障害の原因となつてゐるようである。人工妊娠中絶をうける女性は受胎調節の知識が乏しいのであるから、受胎調節の知識を普及する運動はもつと活発に職場で行われてよいであらう。

母性保護の具体的な方向をきめるのは、医学的立場がらのみ決定すべきものではないが現在の方向はややかたよつてゐることは事実であり、それに対する反省はあつてもよいわけである。そういうことから、以上にあげた問題について保護の必要以上に十分すぎるところと不十分なところとをある程度地ならしすることを期待したいのである。

働く婦人の母性保護と社会の責任

日本フェビアン研究所 久保 まち子

戦後婦人労働者の数は急速に増加し、婦人少年局の調査によれば、昭和二三年に三二万九千であったものが昭和三年には五〇〇万、全雇用者数の三〇パーセントに達している。これと同時に、有夫婦人労働者数も漸増し、女子労働者の平均年齢も高くなっている。こうした傾向が社会にとつて望ましいものであるとかないとか、必要なことであるとかないとかというものの議論を別に置いて、ここで考えなければならぬことは、このような傾向が現に存在している、それが婦人労働者の母性保護という問題を提示しているということである。婦人労働者数の増大、平均年齢の上昇は戦後における先進工業国に共通した現象であるが、母性保護が特に日本においてとりあげられねばならないのは、保護立法である労働基準法の制定が戦後に行われたものであるため、未だ十分広く知られ、理解されていないので、作業条件が一般に低いこと、貧困な中小企業の多い我が国では、たとえまた理解されたとしても、その遵守が困難であること、及び女性一般の母性機能に対する社会保障の考慮が不十分であること等によるのである。

「母性保護」という場合、ここでは婦人労働者の潜在的及び潜在的母性——即ち妊娠して出産し、育児の責任をもつ女性の機能——を保護することと解している。それ故、単にある仕事に直接的に母性機能に害を与えるから、之から保護をしなければならぬということのほかに、婦人がある条件の下に労働する場合、その影響が将来において有害となる可能性の大きいとき、そ

の作業条件から婦人を保護すること及び、母性機能を発揮することを妨げている条件をとり除くということも母性保護のうちに含まれるわけである。一般に婦人の従事している労働は軽労働単純作業であるが、過度に細かい仕事、極度に身体的動きの少ない仕事、あるいは流れ作業の一環として何時間も連続して休息なしに立作業をつづけなければならぬ仕事といった場合が多い。それ故一見男子労働者よりも容易な仕事にみえながら、実は婦人労働者の従事している仕事は案外身体的、精神的な苦痛を伴うものである。ある工場では婦人労働者の仕事に対して男子労働者の応募がない理由として、単純作業、非活動的であることのために男子労働者はその苦痛に耐え得ないからであるという説明を与えている。

こうした種類の労働に従事する婦人の母性保護的措置としてどんなものが行われているかという点、危険有害業務の就業制限、労働時間外労働の制限、休日労働の禁止、深夜業の原則的禁止、産前産後の規定、生理休暇等が、労働基準法によつて定められている。そして、労働基準法が完全によらぬれ、労働組合の力が単に賃金引き上げ闘争のみならず、職場の労働条件改善のためにもつと向けられて、男女労働者の労働条件が一般的に引き上げられるようになるならば、母性保護の問題は産前産後及び育児の問題にしばらくは限られると思う。しかし、はじめにふれたように、現状においては、婦人労働者数

の増大に伴つて母性保護の問題の対策が要請されているのである。

保護のための必要措置は、婦人労働者の従事する仕事の種類によりまちまちであるので、母性保護がたとえ社会的に必要なものではあつても、夫々の職場に適した保護措置を国家が行うことは困難である。そこで、必然的に、労働組合の要求と企業側の理解にもとづいて、企業の負担において行われざるを得ない。企業負担の増加はコストに影響し、競争市場で不利となるから、企業家は婦人労働者を雇用することを嫌うようになり、婦人の雇用機会をせざるを得ないことになる、と考える人々もあるが、実際にはこれは大した影響はないであろう。というのは労働条件の改善が、婦人労働者の能率を高めることは明かであるし、設備の費用も一時的なもので、一度設備されれば何年もの耐久力があり、企業家の経常支出に大した影響はないからである。それ故、婦人労働者のためのどのような保護施設が、どのように生産力向上に役立つものであるかを、婦人少年局が研究調査して発表し、企業側に納得させるのも一つの方法であろう。それに、また、コストが結果において少々上つたとしても、男子労働者を代りに雇うほどには上らないから、婦人の雇用機会をせまくすることにほならないだろう。

問題は生理休暇であつて、すべての婦人労働者が一律に毎月一日乃至二日の生理休暇をとることを考える向も一部にあるが、母性保護の見地からそのことが切実に必要であるか否かについては考慮の余地があり、またそれは企業側にとつても直接間接に大きな負担となる。生理期に身体的苦痛を伴う場合は別として、一般的には作業条件が改善されたならば、必ずしも休暇をとる必要はなくなる面もあるのではないか。作業条件の改善の要求の方が、生理休暇の要求よりも合理的だし、婦人の雇用機会への影響も少ないのではあるまいかと思われる。

産前産後の問題及び育児の問題は、社会全体の問題であると共に職種の如何にかかわらず、すべての母性に共通したものであるし、また個別企業に負わせるには余りにも負担が大きく、婦人の雇用機会に重大な影響を与えることにもなる。そこで、このような、社会の必要に対しては、社会保障によつて保護されるのが妥当であると思われる。

雇用者五人以上をもつて事業所に働く婦人は一応健康保険にカバーされて、分娩費として被保険者の標準報酬月額額の半額及び出産手当金として産前六週間、産後六週間標準報酬月額額の六〇パーセントを受けとることが出来るようになっていく。しかし、もし被保険者が病院又は産院に入院した場合、分娩費として支給される額は標準報酬月額額の四分の一、出産手当金は標準報酬月額額の四〇パーセントとなる。このような規定は健康保険の掛金が標準報酬月額額を基準にして決められているのであるから、一見正しいようにみえるが、病気の都合と異なり、出産は生理現象であると同時に社会的現象でもあること、生れ出て来る子供たちが親の収入の多少により不公平な立場におかれることは、これを出来るだけ避けるべきである、という観点から、入院、自宅分娩をとわず、少くともすべての出産に対して分娩費の全額給付を行うべきであつて、不十分な分娩費の場合とあり余る分娩費の場合とが並存することは合理的とはいえない。

雇用者五人以下の事業所に働く婦人は賃金が安い上に健康保険にも加入していないため、産前産後の負担は非常に大きい。国民皆保険の建前から、未被保険者に対して国民健康保険を拡大適用する案があるが、国民健康保険は元来雇用者を対象としたものではないから、産前産後の休業時の生活費の補助となる出産手当金の支給は行われないので、法律に母性保護の規定がもうけられていても、経済的理由から妊産婦である婦人労働者は十分な休養をとることが出来にくい。しかも、雇用者五人以下の事業所は零細企業で、賃金も安く、作業条件も劣悪な場合が多いから、婦人労働者の保護は特に必要なのである。また助産の給付も（健康保険の分娩費に相当するものとみられる）保険財政に余裕のない場合など特別の事由のある保険者は給付をしなくてもよいことになっている。それ故、国民皆保険の計画にあつて、零細企業の雇用者を国民健康保険にではなく、一般雇用者を対象としている健康保険に含めしめるようにすることが必要である。

次に保育施設の問題がある。婦人労働者数の増加と平均年齢の上昇は当然に子供をもちながら働く婦人の数の増加を意味することになることは、産前産後の問題の重要性の増大と同様である。保育施設は児童の福祉という点か

おもに非常に重要であるが、同時に、母親たる婦人労働者の育児のための負担軽減という点からも重要である。作業場に乳児を連れ込んで傍においたり、授乳の時間に家へかけつけたり、家族のものが工場へ乳児を連れて来たりすることは決して好ましいことではない。といって、個々の企業が乳児室、託児室を設けることは余程の大企業でもない限り、非常に困難なことである。昭和二十八年十二月現在の保育所数は公私立合計で六、八五六所で六四三、七〇〇名の幼児が収容されているが、同年六月の厚生省の調査によれば親が労働(世)又は病気のために保育に欠ける児童数は男女合計二六万人、そのうち保育所に入所させる必要のある児童数は一八三、〇〇〇人(既に入所している児童は含まない)である。このような事情に対して、公立保育所の増設が望ましいことはいうまでもないが、その他の緊急な社会保障的支出とも絡み合つて、早急に満足な結果を求めることは困難である。そこで、英国の保険事業において試験的に行われている例をとつて、一つの参考としたいと思う。英国では国民保健事業によつて全国民に対して一般的な医療給付が無差別に行われているわけであるが、産業に働く雇用者の保健に関する産業関係医療については奨励されているが個々の企業の負担にまかせられている。この場合、大会社の場合には財政的に産業関係医療施設をもうけることは可能であるが、小企業の場合には財政的に困難である。そこで、ある中小企業の沢山集つている地域で、各企業が基金を出し合つて共同医療施設をもうけ、地方庁や地域の病院がこれを援助している。これは目下実験的段階にあるが、現在までのところ、運営がうまくゆき、効果をあげているといわれる。日本の保育施設なども、地域毎の中小企業が合同で設置するというような試みをしてみたらどんなものであろうか。勿論、地方庁なり、婦人少年局が組織の世話をすることは必要であらう。

結局、母性保護の問題は、一般的作業条件の引き上げと産前産後及び保育の問題に要約されるのではないかと思う。そして一般的作業条件の引き上げは労働基準法と、労働組合と使用者側との交渉にかかり、産前産後及び保育の問題は社会政策的問題として解決してゆくのが妥当のように思われる。

国際的な視点からみた働く婦人の母性保護

ILO東京支局調査課長 高 橋 武

(一) 働く婦人の母性保護という問題を取扱う場合には、どうしても基本的な問題にふれざるを得ない。というのはほかでもない。婦人に対する不当な差別待遇という基本的な問題があるからである。婦人労働の保護という問題には、この差別待遇の問題があるから、この点を明確にして論じなければならぬ。要するに基本的には差別待遇をなくすことと、同時に、婦人労働には特別の保護が必要だという点である。

そこでこの基本的な問題として、婦人の「働く権利」に言及しなければならない。いうまでもなく、どんな立派な母性保護法制があつても、「働く権利」がおびやかされるのであれば、意味がないからである。

多くの国の憲法や法律は明示的に「働く権利」を男女双方に認めている。しかし現実には、この権利が何時でも婦人に対し十分に認められているかという点、そうとはいえない。かつて前世紀の終り近くに児童労働の禁止とともに、既婚婦人の就業禁止のために国際的な保護条約の制定が主張されたことがあつた。もとより善意から出たものではあるが、これでは婦人の「働く権利」は否定されてしまう。

婦人が外に働き出すようになったのは、男子よりもだいぶ後になつてからであつた。またどの国でも婦人の職場進出は兩次大戦を契機として急激に伸

(注) 参考までに、東京都内山手地区の某都営保育所について行われた調査(一九五六年五月、労働科学研究所、藤本武氏、岡安茂子氏、森岡静江氏)から、とくに母親の就業状態を引用してみると、次のようになっている。

右保育園在籍園児の家庭、八一世帯中、母または姉が母代りになっているものは七九世帯に見出されるが(祖母または姉が母代りになっているものは二二世帯)、これらの母の多くは収入をとまらぬ仕事をもち、七九人中有業者が六八人(八六%)という高い割合をしめている。仕事の内容を大別すると、家内労働一六人、和洋裁の内職七人、自営業主一五人(うち主たる従事者八人、片手間に従事するもの七人)、勤務者(給料生活者)二人、常用労働者七人、臨時工九人、失対日雇一人)一九人となつてゐる。

就業時間についてみると、家内労働又は内職の場合は、月間二〇日前後、一日五時間くらいのが就業者が多く、仕事を自宅で行うことと、自主的な作業が可能であるという意味において、保育上相対的に有利な条件にあるが、もし保育園がなかつたとしたら、おそらくその就業時間が短縮されることは疑いない。

自営業で店舗のある場合には、その就業時間は朝七時半から、夜二時半まで、月一日の休日と唯一の休息日である。自宅に在るという点では勤務をもつ婦人に比べ有利だが、お客がくるという外的な条件によつて作業が強制されるという面をもつている点では家内労働に比べ保育上不利である。

勤務者の場合をみると、ここでは中小企業の勤務者が大部分で、収入が少いだけでなく、就業時間も長いという特質をもっている。たとえば、常用労働者の多くは八時から一七時、あるいは一八時まで、就業時間は九時一〇時、時には一九時まで一時間となり、就業日数は大体二五日までである。臨時工の就業日数は一〇日、一五日、二〇日と少ないものがある反面、二八日というものも三人いる。また園児以外にも乳幼児をもつ母親は一九人いたが、その職業をみると、自営業、家内労働が夫々七人、六人で大半をしめ、常用労働者、臨時工は全くない。このことは、勤務者の就業は、特殊の場合を除いて、保育園の存在なしには、殆ど成立しえないことを物語っているといえよう。

びている。こうして今日では、婦人労働は全労働人口の半分近くを占めるに至つたのである。それにもかかわらず、社会の意識はこうした現実の動向に対して甚だ鈍感であつて、依然として古い考え方が相当に残つてゐる。かつて支配的であつた「婦人の天職は家庭にある」との考え方がそれである。男子の場合には相当に以前から、学校を出ると働きに出るのが当たり前とされ、大人が何もしないでブラブラ遊んでいると、世間が悪いという。婦人の場合には、最近はそのなりつつあるが、必ずしもそこまでいつたとはいえない。

また不況期に首切りが始まると、一番最初に対象になるのは婦人や老令労働者であつて、彼等は経済学では限界労働者だと規定される。企業の人員整理は元来経済的必要から起るものであるから、一般に賃金の低い婦人労働者を解雇することは矛盾した話である。ここには婦人の解雇を当然視する一種の社会体制的な考えや、婦人労働者の抵抗力が弱い事実などが作用しているであろう。

わが国では婦人労働は家計補助的だとか、口べらしいだとかいう議論が往々にして聴かれる。こうした見解は、わが国の低賃金を説明する上に役立つし、その点で一面の真理を捉えてはいるが、悪くすると、男子の賃金を高くせんがために、婦人は働くべきでないとか解されるおそれがある。これでは、根本の雇用の拡張を主張しないで、所与の雇用量や賃金を絶対視する結果に

なつてしまふ。

近代の市民社会では、個人の社会生活(勤労関係を含めて)における社会体制的な強制の排除、という方向に向つてゐるのが、一つの趨勢である。そのよい例に強制労働の廃止がある。「婦人の天職は家庭にあるから働くべきでない」という考え方は、丁度この逆を行くものであつて、一種の社会体制的な強制ともいえるであらう。

いうまでもなく自由社会では、自らの運命を決めるものは本人でなければならぬし、職業選択の自由もその一例である。婦人が職業を選ぶか、家庭を選ぶかは、婦人自らが決める問題である。そうでなければ、婦人の「働く権利」(それは同時に働きたくない場合には「働かない権利」)は有名無実になつてしまふ(注1)。

(注1) 働く権利は男子の場合にも十分認識されてはいない。例えば定年制がそうである。働く意思と能力をもちながら、例えば五五才という不当に低い年令で自動的に退職させられるのも「働く権利」を否定したものである。

(二)

冒頭に、少々くどくどしく、婦人の「働く権利」を採上げたのであるが、それは、あるフランスの組合の婦人指導者が警告しているように、「オートメーションによつて男子の失職と婦人の就業が増えてくると、男子達は、母親の福祉享有権を改善して、婦人よ家庭に帰れ、と叫ぶようになるおそれがある」からである。特にわが国のように失業や潜在失業が深刻に感ぜられるところでは、こうした可能性はもつと大きいであらう。

婦人の職業進出は、「働く権利」への障害を克服しながら、今日非常な勢いで伸びつつある。それは丁度、今日産業界に技術革新の波がおしよせているのと同じように、一國の雇用状況の上に大きな変革をまきおこしつつある。

米国の最近の調査では、婦人労働者の平均年令は、一八九〇年には二五才であつたものが、一九五〇年には三七才になり、専門家の予想では一九七五

年には婦人労働者のうち大部分は三五～五四才の層で占めることになるという。英国の一九五四年のサンプル調査では、働く婦人のうち既婚婦人の占める割合は一九五一年の四〇%から一九五四年には四六%にふえている。綿業では婦人労働者の六〇%が既婚婦人だという。わが国でも労働力化率を年令階級別にみると(一九五五年四月)、二〇～二四才層のいわば未婚層が最も高く、その七二・五%が働いており、次いで四〇～四四才層では六〇%となつてゐる。婦人労働はこの二つの層に山のある形をなしている。

このように婦人の職業進出が急速であるだけに、そこには旧事態に立脚したものの方や体制との間にズレがでてくるし、それだけ新事態に應ずるための処置が不可欠となつてくる。例えば母性保護や育児施設、勤労生活と家庭生活の調和、老令婦人の雇用問題などがそうである。

婦人労働には本来、本稿のテーマである母性保護を含めて、特別の保護といふことが不可避的に伴つてくる。婦人に対するこうした特別の保護は、婦人を雇つてゐる企業にとつて経済的な負担を意味し、それが彼女達の「働く権利」の実現であるところの、雇用の機会に或る程度悪く影響する。この点から少なくとも理論的には、保護の限界が画されてくるし、保護に伴う費用の負担はできるだけ分散した形で、社会全体が負担することが必要となつてくる。

(三)

さてそこで本論の母性保護の問題にはいるわけであるが、この問題は狭義には婦人労働者の妊娠・分娩・産後に関連して与えられる保護、要するに出産保護や育児施設の問題であり、わが国ではこれに生理休暇が含まれるし、またもつと広義に解すれば、精神的な面も含まれることであらう。

そこでわが国の現行の母性保護法規がどのようなものであるかを、私の専門である国際労働法と比較することにしたい。いうまでもなく、労働者の組織力の弱いわが国の現状では、労働法規によつて規制すべき役割が極めて大きいのであるから、肝心の現行法規が国際水準に照してどうなつてゐるかを知らることが、大切となつてくる。

ILOの母性保護に関する条約と勧告(一九五二年)は、母性保護の面として次の五つの点に分けて規定してある。(1)出産休暇、(2)母性給付、(3)哺育施設、(4)雇用の保護、(5)産前産後の健康保護。要するに国際労働法にいう母性保護は、現在のところこの五つの面に限られ、生理休暇については規定がない。ここでは紙面の関係でこれらすべての点について国内法と比較することはできないから、わが国にとつて特に参考になる事項だけを取上げることしよう。

まず第一に取上げる問題は、出産に伴う医療保障についてである。一九五二年の社会保障(最低基準)条約では、出産に対して無料の医療を給付すべきことになつてゐる。この条約は、一般の病氣に対する医療の場合には患者に費用の一部の負担を許しているが、出産給付にはこれを許していない。要するにお産の医療は無料とされているわけである(注2)。

わが国の健康保険では、出産医療に関する規定はいまいであつて、分娩費の支給(本人の報酬月額半額)という形をとつてゐる。この分娩費は性質上、分娩に伴う諸出費を支弁するたしのものであらう。要するにお産の場合には、健康保険証では産婦人科の医者が助産婦は扱つてくれないのである。というのは、健康保険は病氣の治療が目的であつて、お産は病氣ではないからである。婦人の職業進出が甚だ急なためかも知れないが、ここでも、今日の健康保険は依然、古いままの形で、新しい雇用事情に対応できていないといふはかばかしい。

そればかりではない。健康保険は従業員五人未満の零細企業には適用されない。母性保護条約は、婦人労働者は家内労働者を含めて、すべて出産医療と出産休暇に対する所得補償をうける権利をもつものとされる。もつとも当然の権利として社会保険の給付をうけられない者については、社会扶助の形で支給してもよい。わが国の生活保護法の扶助は事実上、就業している者には扶助を与えていないから、健康保険を適用されないこうした婦人労働者の場合には、何等の社会的恩恵が与えられていないといわねばならない。また周知のように失業中の労働者の場合にも健康保険は適用されない。こうみえてくると、わが国の社会保障の中心をなす健康保険は、もつとも保護を必要と

する恵まれざる労働者層に対しては事実上、門戸を閉じてゐることになる。いうまでもなく、社会保障とは、大衆の社会的連帯性という原則に立脚した新しい形の相互扶助制度である。従つて経済的な機能としては、現時点をとらえて、働いてゐる者から病氣の者に、就業者から不就業者(児童や老人)に、比較的恵まれた層から恵まれざる層に、所得が転移するのが普通である。それは一人一人の個人が保険会社に保険契約して、自らの保険料を、納めて保険金を受取る形のものでないことはいうまでもない。従つて今日の社会保障では、働く者はすべて適用されるのが根本原則である。社会保障の中には国庫から、換言すれば、税金で支弁されるものもあるが、それは普通ミーンズ・テスト(失業救済を受ける者の家計調査)を条件とする社会扶助といふことになるから、一般には社会保障または国民保険の方が好ましいものとされてゐる。

最近わが国ではボーダーライン階層への社会保障の拡張が主張され、国民皆保険の計画が立案されてゐることは喜ばしい。しかし五人未満の事業場への医療保険の適用が第二種健保や国民健康保険の形で行われるとなると、果してILO条約の規定に合致した形で、出産に対する無料医療と休業補償が与えられるかどうか、至つて疑問である。とにかく働く婦人の母性保護としては、まず第一に出産に対する無料医療の支給ということと、産前産後の出産休暇に対する所得補償がすべての婦人労働者に与えられねばならない。これが今日の国際基準の最低線である。

(注2) 社会保障(最低基準)条約は、病氣に対する医療の場合には明文をもつて患者の一部負担を許しているが、出産に対する医療の場合にはこの明文規定がない。ILOの意見では出産に対する無料医療を規定したものと解されてゐる。この無料の出産給付は被保険者の配偶者に対しても同様に適用される。

わが国ではお産は病氣でないから健保で取扱われない、条約ではそうだから無料とする。考え方の差ともいえる。社会保障ではできるだけすべての人に給付が行くようにすることが公平の立場から望ましい(保険技術としては確率の低いものはと採上げやすい)。この意味では、条約が病氣の場合よりもお産の方を重視するのは正しい。

(四)

次に母性保護に直接関連する問題として、育児の問題や、託児施設の問題がある。前記の母性保護条約は、国内の法令で定める場合には、子をもつ婦人労働者のために就業時間中に育児時間を定めることと、それは有給でなければならぬと謳っている。わが国の労働基準法には育児時間の規定はあつたが、育児時間中の給与については、労使のとりきめに委ねられている。さらに問題は単に育児時間の規定だけにとどまらない。生児への授乳には当然、施設が必要となつてくるし、また幼児をもつ勤労婦人として託児施設や保育施設の設定も当然である。

少し資料は古いが、ILOが一九五〇年に調べたところによると、勤労婦人のために託児所や保育所の設置を法律で命じている国は二一カ国を数え、こうした傾向は今日の社会政策の一つの特色であると述べている。例えばインドの工場法やボリビアの労働法典は、五〇人以上の婦人を使用する事業場には託児所(室)の設置を強制し、デンマークの工場法は、二五人以上の婦人を雇う事業場には特別室(冬季暖房付き)を設けて授乳ができるようにすることを要求している。ソ連では一九四九年の閣議で、五〇人以上の婦人労働者を使用する事業場に対し、婦人一〇〇人につき一二の割合で託児用ベツトを設置させることにした。

託児所や保育所の設置は多くの国で戦時中、急速にふえた。また戦後は一般的には社会保障への関心から、また国によつては労働力不足による婦人労働力の誘致という必要性から、こうした施設が増えたようにみえる。とはいつても、何処でも需要は供給を上廻っているのが現状であると、前記のILOの報告は述べている。この点は、婦人の職業進出のテンポに比べ世論や社会施設が追いついていない一つの好例ともいえよう。例えば、国際社会進歩協会の大会資料(一九五六年三月ミラノ)によると、オランダでは一般に子供をもつ婦人は外に働きに出るべきでないとの考えから、託児所に子供をあずけて働くことは恥とされ、やむなく働かねばならない婦人は、子供を家族や知人にあずけている。また企業側としても託児施設を設けずに、婦人のため

に就業時間の方をあんばいすることにしているという。

こうした施設まですべて企業の責任とすることは、実際にはむづかしいことであらう。一つには既述のように、婦人の雇用機会にひびいてくるからである。この点に關し母性保護勧告では、託児施設や保育施設は女子が働いている企業の外に設けること、またできれば社会保険から資金や補助金を出すこと、同時に、所定の設備と衛生要件、職員の数や資格についても規定する必要があると謳われている。

事実、西ヨーロッパの多くの国では、国や地方公共団体、社会保障機関が託児所や保育所に財政的援助を与え、また定率手当制度の発達している国では、こうした福祉サービスは給付の一つの形態になつていく。

また子供の世話についても、いろいろの方法や制度が設けられてきた。例えばスウェーデン社会局の主旨による家族ホーム制度(普通の家庭が保育所の代りに子供をあずかる制度)、イギリスの保育所・子供世話人取締法(一九四八年。地方保健機関が、保育所と子供世話人を登録し、保健上の監督を行う)、ノルウェーやスウェーデンの「公園おばさん」の制度(低料金で預つてくれる監督者に世話をたのんで、子供達を公園に残してゆく方法)なども興味深い。

このように、子供をもつ勤労婦人のためには、まず託児施設や保育施設が公私機関の手によつて、またところによつては企業自らの手によつて、進められていく一方、家庭をもつ婦人労働者のために、食堂その他食事の設備、家事手伝いの制度、学童用の学校給食や課外時間用の施設、洗濯や繕いの施設、買物上の便宜などが、平行的に考えられていること、また特に婦人労働者には年次休暇やレクリエーション施設のもつ役割の大きいことを指摘しておかねばならない。また最近の労働時間短縮問題も、働く家庭婦人の立場から一つの要請となつていることも忘れてはならない点であらう。

(五)

以上、働く婦人の母性保護の問題について、国際的な観点から二、三の問題点を指摘したのであるが、婦人の職業進出が急速であるだけに、主な問題

は旧来の考え方や既存の社会施設との間にズレが生じている点にある。

先きにも指摘したように、婦人労働の保護は二つに区別できる。一つは、婦人が男子に比べ経済的搾取の対象になりやすいことから、これに対する法的保護が必要だ、という消極的な面である。他の一つは、男子との機会均等や平等待遇を確保するためにあらゆる保護が必要だ、という積極的な面である。

保護のこうした二つの面は、一般に多くの国で、時間的には、前者の方が後者よりも先に法律の制定となつて表われている。いうまでもなく、経済的搾取に対する保護が人道的立場から強く主張されたからである。例えば今日多くの国で採用されている最低賃金制はもと、主に婦女子の苦汗労働に対する対策として制定されたものであつた。母性保護の問題も、同じような意味で、ILOでは創設早々の一九一九年に立法化されたものである。

今日、欧米諸国では母性保護の問題よりもむしろ婦人の雇用問題や男女同一労働同一賃金の問題の方が多く取上げられているようである。これは婦人労働の保護の問題が前述の消極的な面から、差別待遇廃止への積極的な面に変わったことを示すものであらう。

わが国で今日、母性保護の問題が取上げられているのは、その意味で奇異の感じをうける。また母性保護の問題が主に生理休暇の問題として取上げられているようであるが、これも、少しかたより過ぎていゝといつてよいであらう。とはいつても、根本的には、わが国の社会進歩のテンポが相当遅い事実起因するものといつてよいであらう。

社会保障の必要がこれだけ論ぜられながら、いまだに医療保障や生活保護法のほかに見るべきものがなく、年金部門や福祉サービスが著しく遅れているのが、今日のわが国の社会保障の姿である。その上、先にも指摘したように、健康保険は出産給付や零細企業の労働者への適用の点に大きな欠陥がある。この点とともに婦人労働者に最も関係が深い。

根本的には、社会保障そのものに対する一般の考え方に、少し問題があるように思われる。近代国家の使命が基本的には国民福祉の増進と生活水準の向上にあることが戦後になつてようやく認識されただけに、すべてを国家財

政に期待する傾向が強い。そのため常に財源の問題で行詰つてきた(注3)。

出産給付や保育施設の問題も同様であらう。

この点でフランスの例はわれわれに参考になるように思われる。フランスの社会保障は、社会保険の形ですべての労働者に適用される(適用にあつて事業場は基準にならない)。財源は専ら労働のきよ出金(保険料)に依存して、(炭鉱等の特定産業を別にすれば)国の財政参加はない。もちろん、そのため労使の保険料は極めて高額になる。この保険料収入は医療、休業補償、年金、福祉サービスなどの部門に一定の割合で事前に配分される。こうして社会保険機関の福祉サービスには、家族手当金庫が同じ方法で割当てた福祉サービスとともに、一定の財源が確保され、母性保護や保育施設に用立てられているのである。

とにかく社会保障の発達には、財源を一般の税金によるか労使のきよ出金によるかによつて、直接の負担は変つてくるが、いずれにしても結果的には社会全体の負担で進められるものである。その意味で母性保護や社会保障一般は社会の負担である。母子福祉のために一定の財源を確保するには、前述の母性保護勧告が規定しているように、社会保険や公共財政からの確定財源が必要である。すべてを国庫や地方当局の財源に期待することだけでは、事展の進展には仲間間に合わないであらう。このことは富める国の場合にも同じである。

いうまでもなく、婦人の保護には何よりも世論の喚起が必要である。同時に婦人自ら労働組合運動に結集しなければならぬ。技術革新と婦人の著しい職業進出が見られる今日、世界の三大労組である世界労連、国際自由労連、国際キリスト教労連がいずれも、婦人の組合活動の強化に力をいれたこととは偶然ではないであらう。

(注3) この点に關連して、後進諸国における生活水準引上げ策について、国連とILOの合同専門家会議は極めて示唆に富む結論を出している。これについては拙稿「生活水準引上げの問題点」(世界の労働第七巻第一号昭和三十一年一月号)を参考にされたい。

職場における母性保護の諸問題

東京大学法学部助教授 石川 吉右衛門

は し が き

母性保護—正確に言えば、母たる婦人労働者の保護—ということとは、単に、現在母である婦人労働者に限らず、将来母たるべき婦人労働者の保護一般を意味すると解するならば、この問題は正に婦人労働者の保護そのものであるといつても過言ではなからう。事実、婦人労働者の中から母性たる者だけを取り出してその保護を論じようとしても、婦人労働全体に対する関連を無視しては、無意味でもあるし、第一、不可能である。

ということになると、労働法を専攻するとはいへ、一介の法律家にすぎない私には母性保護について論ずる資格はない様であるが、私の担当は、いわば、ノン・セクションに在るといふことなので、敢えて筆を執る次第である。

はじめに述べておきたいことは、母性保護従つて婦人労働の問題は、実に困難なものではあるが、いや、困難なるが故に、その解決に努める事は、正にやり甲斐のある仕事であるという感じが、私には強いという事である。後に述べる様に、いかなる具体的問題でも、対使用者、対男子労働者さては対夫等との関係において、越え難い障害にぶち当たる様に思われる。しかし、それらもよくみれば、全く越えられないものではなかつたり、或いは、廻り道をして、その障害を回避することが可能だつたりする場合があり得る様

に思われる。勿論、只今、私自身に何も名案があるわけではないが、衆知を集めれば、何とかなる。少くとも現状を改善して行く道の発見は不可能ではない様な気がする。従つて私は悲観論には与しない。そして、その方法は、具体的な問題について、苦心する以外にないと考える。頭の中で観念論を何百べんやつた所で、それは全く無益であり、ある場合には有害ですらあり得よう。一つの既成観念によつて事実をみて行く事は最も安易な方法であると同時に最も誤り易いものであるからである。

以下、私の感じている所を、若干の項目に分けて述べよう。

職域の確保と新職域の開拓

母性保護が厚ければ厚い程、使用者は母たる婦人さては婦人一般の使用を差し控える様になる。という事は、概念的には正しいし、また、事実の上でも、その証拠を見出すに困難は感じない。この点が婦人労働についての最大の問題であることは、いうまでもない。しかし、事実問題としては、次の様にいえるのではなからうか。

第一に、一面において右に述べた様な事情は存在するにしても、その反面、すでに、婦人の職域(職場)として確立されたものが、婦人の保護が男子の保護より厚いという理由で、男子によつて、とつて換られるという現象は、極めて少いではなからうか。この事は、主として婦人に対して相当の

厚遇を与えても然る男子を雇うよりは安あがりであるという事情に基づくのではある(注一)。しかし、何れにしても、実際問題としては、既に婦人の職場と考えられている様なものを男子によつて代替するのは容易ならざる事である。勿論、前言したように、例えば、三交替制で女子が働いていた電話交換手の職場から既婚女子を閉め出そうという様な動きを無視しようとするものではない。ただ婦人の保護と、その雇用機会とは反比例とするものだという命題を絶対的なものと考える事に反対したのである。従つて、私の根本的な態度は、右の命題を過大評価する事なく、婦人労働従つて母性労働者の保護も、もつともつと強力に推し進められるべきものである、という事である。

第二には、右に加えて、婦人の新職域の開拓も、勿論容易ではないが、そんなに悲観したものではないと思う。この点、坂西志保氏が「婦人と年少者」誌(一九五七年四月号)上で、示唆深い論稿をのせられているが、私も婦人の、即ち、婦人の特性を生かしうる職域が相当広範囲に残されている様に思う。例えば、少しく乱暴かも知れないが、小学校の先生などは原則として婦人とした方がよいのではないか。勿論これは小学校の先生にはあまり高度の能力は期待されていないからというが如き理由からではない。児童を取扱うのは婦人の方がいざば情操的に適していると考えるからである。また、秘書という仕事は、日本ではあまり重視もされていないし、喜んでなるといふ人も多くない。しかし、この職種などは更に開拓に値するものであろう。

変な例だが、日本の大学の先生のすべてが秘書を有ち得たならば、日本の学問が飛躍的に発展する事は全く疑いない。尤も、会社の課長クラス位の人の中には秘書がつくと却つて自由が束縛されて煙つたいと感ずる人もあるかも知れないが、また坂西氏の挙げてある若干の職種やその他で、皆が新職域の開拓に努めるならば、それが全く徒勞に終るといふ事はなからう。

大企業と中小企業との差異

母性保護についても、他の労働問題広くは経済上の問題と同じく、大企業と中小企業との格差に眼を塞いで論ずることは全く無意味である。この点について、西清子氏が一九五五年度の中央研究会議における論文で詳細に取

扱つておられる(注二)。

ごくおおざっぱに言えば、大企業においては、母性保護の点を外部からヤイヤイする必要はない。何とならば、企業自体、少くとも労働基準法所定の母性保護に関する規定をあんまり無理しないで、遵守しうる実力、或いは、それに近い実力を有つているだらうし、又、労働組合の力も比較的強いのが常であるからである。

問題は中小企業或いはそれにも至らない零細企業である。しかし、この問題は深入りするに余りに大きなものである。ここでは、およそわが国の婦人労働、母性保護、さては、男子のそれをも含めて労働条件を考える場合には、中小企業と大企業との差異を充分に認識している事が必須の要件であるといふことを指摘するに止めたい。

母性である婦人労働者に対する風当り

母性である婦人労働者といつても、二種ある。即ち第一には有夫の者であり第二には未亡人である。何れにしても、家事労働の外に子供を養育しなければならぬが、これらと、労働者としての生活との間には、多くの困難な問題が存在している事はいうまでもない。本項では、職場における母性たる婦人労働者の困難な地位、状態について考えてみよう。

(1) 母性労働者に欠勤、遅刻、夜勤の拒絶等が多いのは蓋し自然の現象である。使用者がこの様な事を望まないのはいうまでもないが、これは問題がハッキリしているのに、解決の方法を考える上には、比較的容易である。所が、右に挙げたような欠勤その他が同僚に与える影響は、問題がハッキリしないだけに、陰にこもつて、これがあまりはげしくなると、職場に一種の違和の空気を生ずる事になる。勿論、本来、同僚は相手をかばいあつて行くべきではある。しかし、それも程度問題であつて、遺憾ながらわが国の現状においては、他人の負担が多くなるといふ所から、母性労働者(一般には既婚労働者)を白眼視し、「日曜夫人」などという言葉がデパートなどに生れるという事になる。組合の強い所では、職場の増員を使用者に要求するという事も可能であるが、それも、簡単には受け入れら

れないだらうし、いわんや、組合の弱い所、ない所などでは、どうしても、同僚がよい顔をしなくなるという傾向が発生してくる。卒直にいつて、私には、この問題の解決の方法は、母性たる労働者の自衛にまつよりないと思われ。勿論、後述するように、夫の協力、託児所の増設などということは考えられ、それらはそれとして、大いにやらなければならぬのであるが、現実問題として、早急の間には合わない。非常に辛い事ではあるが、母性（既婚婦人）労働者が一奮発して、同僚に迷惑をかけない様に努めるならば、その努力が同僚を感じさせない事は稀であらう。そうすれば、同僚の間にも母性労働者をかばつてやろうという気が積極的におき上るだらう。更にもしこの様な空気を背景として、使用者に、増員その他の要求をしたならば、使用者としても、真面目に問題を取り上げざるを得なくなる。右の推測は甘きに過ぎるかも知れない。いかにも修身的に聞えるかも知れない。しかし、われわれの問題は、觀念とか、イデオロギ―とかではなくて、現実のものなのである。もしも、同僚は母性労働者を冷視し、母性労働者は、託児所の不足、夫の無理解等にその責を帰せしめるのみであるならば、この問題の解決は、現実問題としては、遙かに遠い所に在るといわざるを得ない。

(2) 次にいわゆる「共稼ぎ」の場合を取り上げてみたい。共稼ぎにも、夫婦が職場会社を同じくする場合もあるし、全然異つた職場を持つ場合もある。しかし、いずれにしても、夫婦の夫々が賃金を得て、それで一つの家庭を形成するのであるから、金銭的には一般の労働者より恵まれていといえる。勿論、私は、結婚するため或いは、それを続けて行くために共稼ぎする、という様な現象を無視しようとするものではない。全く、男女共に親の膝を噛りながら働いていたという様な場合には、両者の賃金を合せても、生活は仲々苦しいに違いない。いわんや子供が生れたとなつたら大変で、婦人の方が職から退くという様な事は、彼等の間では考えられないであらう。又、厳密には共稼ぎの範ちゆうには入らないかとも思うが、ある地方でみられる様に、妻が、魚のかんずめ工場に働きに行くのは普通であつて、これで家計を補助しているという例もある。

しかし、実は、右の様な型の共稼ぎについては、すでに多く論ぜられて来ており、その多くは、そもそも、およそ労働者の賃金というものは、家庭生活を可能ならしめる程度のものでなければならぬのに、二人分を合せてやつと生活できる様なのはけしからん、という点においては一致している。私も勿論同意である。しかし、私がここで特に取り上げたいのは、右の様な型のものではなく、男女共相当の賃金を取っている場合、例えば、夫の賃金だけで、十分といつていいか、一応といつていいか分らないが、何れにしても、生活できるのに、妻が、これ又相当の賃金を得ている場合である。勿論、数としては、この様な場合は少いであらう。しかし、その例は漸増の傾向に在ると思われるので、一応考えておくのは強ち無益ではなからう。

一口にいって、右の様な場合には、妻の方は、特にその同僚が女性であつたときには尙更、嫉視の対象となり易いから、余程自重しないと、職場から浮き上つてしまふ、という事である。勿論、職種、業種によつて大きな違いはあらうが、卒直にいつて、若い女性の余つて今日、結婚しているという事だけで、同僚の未婚女性からは、羨望というよりは嫉視され易いという事実を否定し得ないであらう。子供でも生れるならば、その程度は益々甚しくなる。敬して遠ざけられるというのはよい方かも知れない。かくして、この様な場合の、当の婦人労働者の立場は、非常に苦しいものとなる。又もや修身的になつて恐縮だが、ここでも、この様な婦人は、自分の比較的恵れた位置を忘れないで、同僚との折合いに十分気をつける必要がある。さもないと、職場全体を不安にし、さては自分自身が居たたまれなくなつたりするばかりでなく、婦人の職域そのものを狭める結果をも生じ兼ねない。

労働組合の態度

大組合においてさえ、既婚の或いは母性たる婦人組合員に対しては、男子組合員は驚く程冷淡であるといわれている(註三)。また、婦人は二つの敵対者、即ち雇主と男子組合員とりわけ男子の組合役員を有つていともいわれ

ている(註四)。その原因理由としては、現実男子の職場が侵されているとかいうものの外に、やはり、男と女は違ふのだ、という觀念が潜んでいるといえよう。この様な考え方が間違つたものであることは当然である。これも、男子の自覚にまたねばならぬ事はいうまでもないが、婦人自身の方にも、その職を、いわば「腰かけ」的なもの、或いは、家計補助的なもの、さては、「小遣かせぎ」という様に考えるものがあるとするれば、それは改められなければならない。そんな事では、男子が婦人を見下すのもけだし当然の事である。そもそも、わが国の婦人労働者の間には、ある職に精通しようという気があまりないのではないか。婦人自身の間に、結婚まで働くという意識が、相当強いのではないか。この点は項を改めて考えることにする。そこで、組合として、第一になすべき事は、女子に対して、右の様な考えは間違つてゐる事を知らせる事である。所詮は家庭夫人となる人々に対して、職に精通するという事、換言すれば、一つの技術を身につける事が、彼女の人生にとつて、いかに大切なものであるを教える事である。私は、かくする事が、女子組合員の、組合に対する関心を増す一番の近道であると信ずる。そうなつてくると、例えば、産前産後の休暇とか育児時間とかに対する見方にも大きな変化が生じてくるのではなからうか。これらは、單なる画餅ではなく、正に女性の問題なのである。

夫の協力

母性たる婦人労働者の多くは夫をもつてゐるであらう。夫の協力なくしては婦人の労働が不可能である事は当り前だが、問題は其の程度がある。敢えて、米国の夫の様な様とはいわれないが、例えば、朝飯位は夫の仕事と決める程度の協力はしなければならぬと考える。夫が、ある程度家事に通ずる事は、一般的には、家庭生活そのもののためにも好影響がある。尤も、夫が細かい家事に口出しする程妻を困らせるものはないが、私のいいたいのは、口だしではなく、実際に何かをやる事である。夜中におむつをかえる事など、夫の仕事の範ちゆうに入れてよいのではなからうか。また、夫が、妻のその職場における通常困難な立場を諒解して、欠勤、遅刻などのない

様に配慮すべきことはいうまでもない。

「婦人は結婚したら家庭に帰れ」という考えについて

婦人は結婚したら家庭に帰り、それを守るのが、正に婦人の天性であるという考えは、幾多の人々によつて攻撃され乍らも、未だに根強く残つてゐると思われ。この点に関する私の考えは、前掲の論稿における坂西氏の意見と全く同じである。簡単にいえば、婦人は結婚したら家庭にかえり、計画的に子供を二人乃至三人生み、最後の子供が中学に入る頃、職場にかえる、というのである。勿論、職場にかえる点については、一般化はできないのであるが、実は私は三五才以上の、円熟した婦人がもつと社会で働く事は、単に、当該婦人の人間を大きくするのみではなく、社会全体にとつても、大きなプラスになるのではないかと思つてゐる。少しく横道にそれだが、問題の、子供の養育、教育中は家庭を守つた方がいゝという事は、卒直にいつて、私は、それが理想型だと思つてゐる。極言すれば、それが可能な社会を作り出すことは、婦人からみた社会改革の諸要諦の中の最重要なものだと思つてゐる。

但し、現在の日本で、母たる婦人労働者は家庭にかえるべきである、といふと、私の考える所とは、全く反対の意味に理解され易いであらう。即ち、いわば前近代的な家庭の倫理の復活、唱導ととられてしまふことをおそれざるを得ない。前記したように、この考えが未だに根強いという事実は、却つて逆に、未だに、前近代的な家庭倫理が強く残つてゐる事の証拠ともいえる。かかる意味で、現在、子供を養育中の婦人は家庭に帰るべきだという主張は、しない方がいいのではないかと考える。いわんや、子供の養育に専心したくても、経済上、働かなければならない婦人の多い今日においておやである。

その他

以下、二、三の点を思いつくままに述べてみよう。
(1) 託児所の拡充、増設 児童福祉法は乳児院とか保育所等の設置を約束

している。しかし、現状においては、二階から目録程の役割もしていないといつても過言ではなからう。母性保護を説く者で託児所に言及しない者は皆無である。所が、その成果たるや全く惨めなものである。不思議なことである。政府が五〇億位の予算を組んで一千ヶ所の託児所を新設し、職員に婦人を採用でもしたら、どうだろうと思うのだが。

(2) 内職の問題 いわゆる内職は一般的にいって甚だ条件が悪いのであるが、これを救うために、生活保護法は、授産施設を設けることにしている。しかし、これも託児所と同様の状態に在る。ただ、これは託児所と異つて、その増設は、単に予算があればいいというわけには行かない。技術的な困難がある。現状においては、授産施設が、業者から仕事を出して貰つて、皆に分けるといふ形が普通であるが、これでは普通の内職と、あまり変らない。

私は、内職者が団結して組合を作るのが最もよいと思うのだが、外からの助力なくしては、仲々困難であらう。全国的な大組合（総評、全労）が、内職者の団結に乗り出すのは何時の日の事であらうか。

(3) 産児調節の知識の普及 こんな問題を改めて出すのは馬鹿馬鹿しいと思われ方があつても知れない。しかし私には、現在日本が直面している困難の殆んどすべては、人口の多い事に起因していると思われ、ここでも、それに言及しないではおれない。産児調節の知識は、都会地等では相当普及しており、それに伴う弊害も現れてはいるが、全国的には、まだまだ十分ではない。一年間に百万近くも増え、しかも一方、平均年齢が上昇しているというのでは、完全雇用も母性保護も甚だ見込のないものといわざるを得まい。

(4) 最後に法律家として一言。「結婚すればやめる」という約束をして雇われる場合、或いは、就業規則の中に「女子が結婚したら退職する」といふ様な規定のある場合がかなり多いといわれている。しかし、私は、この様な約束は、公の秩序善良の風俗に反するものとして一般的には無効であると考へている（民法九〇条）。やや詳しくは、「婦人と年少者」誌（一九五七年四月号）上で取扱つておいた。又、場合によつては、「社内結婚は

許さない。社内結婚が行われた場合には、婦人は解雇する。」といふ様な事も行われているといふ。これが、不当である事はいうまでもなからう。ただ、法律上それを争う道となると、一寸面倒になる。詳論するスペースもないので、問題を指摘するに止めるが、これなどは、正に、組合が取り上げるべきものだと思へる。

(注一) 更にその他の理由としては、いわば前近代的とも言える我國の労使関係の当事者の意識を挙げらうであらう。即ち、使用者としては、今迄のしきたりを變更する事は何となくおつかうであると感じるだらうし、又、今まで女子が働いていた場所に、喜んで飛び込んで行く男子は数少いであらう。従つて、わが国で、婦人の保護の厚きが故に、その職場が却つて脅かされるという現象は、近代的な大企業に多いといふも、右の観点から理解され得るであらう。

(注二) 婦人少年局「中小企業に働く婦人のための福祉について」第五回婦人労働問題研究会から「パンフレット三四号。一〇四頁。

(注三) 大河内、磯田編「婦人労働」弘文堂二七二頁以下。

(注四) 同書二九七頁以下。

母性保護関係規定の実施状況について

労働省労働基準局監督課長 辻 英雄

辻氏は現在労働省労働基準局監督課長の職責にありますが、本稿は監督課長在任時発表されたものです。

母性保護に関する規定の範囲については、法律理論的にも医学的にもとり方がいろいろあるが、この研究会の趣旨に従つて一応産前産後休暇（労働基準法第六十五条）、育児時間（労働基準法第六十六条）、生理休暇（第六十七条）に限定したい。その他にも、女子年少者の危険有害業務の就業制限（労働基準法第六十三条）、女子年少者労働基準規則に具体化されている例え重量物取扱制限等は母性機能に直結する。現在規定されているのは年少者のみに関するものであるが、有害放射線にさらされる業務に就くことの禁止等も実は母性機能に関係する方が大きい。しかし、とりあえずここでは産前産後休暇、育児時間、生理休暇の三点に限ることとする。

労働基準法が、昭和二十二年九月に施行されて以来約二、三〇〇人の監督官を全国に配置して、九五万事業場の監督を行つてゐるが、監督の結果発見された産前産後休暇（法第六十五条）、育児時間（法第六十六条）、生理休暇（法第六十七条）の違反件数は次の通り推移している。

(1) 産前産後休暇					
二三年	二四年	二五年	二六年	二七年	二八年
四九	八四	八五	三一	二九	二八
				一九	三〇年
				一五	

(2) 育児時間

二三年	二四年	二五年	二六年	二七年	二八年	二九年	三〇年
二六	四九	二六	一一	一三	一〇	二	五

(3) 生理休暇

二三年	二四年	二五年	二六年	二七年	二八年	二九年	三〇年
四三九	九三〇	四二五	一六一	八一	九一	六四	三三

年間の基準法違反総数件数は形式違反を除き約三五万件であり、又適用事業場の女子労働者数三百三十万人を前提にして考へるならば、之らの違反件数は、それ自体として形式的には少いといふことができる。

違反があつた場合は原則として一旦は行政的は正勧告をするが、なお聞かないような場合乃至悪質な場合は司法事件として送致する建前となつてゐるが、前述三条文について現在迄に司法事件として送致したのは、生理休暇に係るもの二件のみである。之も、そのものとしてではなく、他の条文の違反と併せ措置されている。一は、昭和二十三年九月、興業会社で時間その他と併せて送致されているが、結果は時間関係として罰金二千円に処せられてゐる。一は昭和二十四年三月被服工場において賃金関係と併せて送致してゐるが不起訴となつてゐる。このように、全体としてみて、違反件数、送致数と

も比較的に少いという事が言えるし、又違反件数は逐年減少しているが、その事情は次のような理由によるものと考えられる。

一は、今日迄の社会の認識の進歩である。換言すれば、母性保護規定についての社会の認識が徹底して来たことによるものと考えられる。一つには技術的な観点であるが、法施行当初は、啓蒙的な意味から労働者の請求の有無にかかわらず与えていたという事のみで違反一件というような数え方がされたのが遂次改められて来たことによるものといえる。しかし我々も実際の違反件数がこの統計数字に出てくる程度に少いかという事必ずしもそうは思えない面がある。というのは、之らの規定は請求を俟つて論ぜられるものであるという意味において行政技術的に違反の把握が困難であるという理由によるものであるからである。

しこうして次に、違反という観点でなく、実際の休暇のとられている実情について検討してみる。

婦人少年局の調査によつて母性保護に関する規定の実施状況をみると、先ず産前産後の休暇については、産前の休暇は、産前六週間になつたら請求できるといふ建前であるが、四十二日間に、実際どれだけとっているかという事と実際とつた者の平均日数は、昭和三年が二八・五日、二四年三〇日、二五年二六・六日、二六年二七・七日、二七年三二日、二八年三二・二日、二九年三四日、三〇年三三・四日となつており、四十二日の総枠に対して、賃金等の関係もあるし、必ずしも全部が全部請求することが法の趣旨でもない。この調査は、三〇人以上の企業だから比較的大きい企業に関するものだが、それ以下の企業についても、産前については凡ね同様だと一応考えている。

産後の休暇は、五週間はいかなる理由があつても本人の意思を離れて休業させなければならず、最後の六週間は本人が特に希望した場合において医師が差支えないと認めた業務にしか就業させ得ないことになつてゐる。産後六週間即ち四十二日の枠の中で実際の位休暇をとつたかについてみると、同じ調査によれば、昭和三年が四〇・一日、二四年三七・五日、二五年三九・一日、二六年三八・三日、二八年四四・六日、二九年四五・三日、三〇

年四四日であり、二八年以降は法律の最低限以上にとられていることが窺い得る。

産前、産後の休暇については、前に述べた基準監督官の把握した違反件数だけが全部の違反だと思つてはいないが、工場法以来の伝統があり、社会的にも納得し得られる性質の規定なので、法施行上それ程問題は表面に現れていない。

それに対して生理休暇については、生理日は、何日か法は別に規定せず、少い人で三日、多い人で七日位とうかがつてゐるが、生理休暇のとられた平均日数をみると、昭和三年が二・二日、二四年二・三日、二五年一・七、二六年一・七、二七年一・九日、二八年一・五日、二九年一・五日、三〇年一・六日となつてゐる。生理休暇は、本人の請求を前提としてゐるので、果してどの位請求されるべきか、どの位請求するべきでないか、よく分らないが、現実には、全体の枠からみると、産前産後の休暇に比して、非常に少い日数しかとられてゐない。果してこれがあるべき姿より少いのか、あるべき姿そのものが少いのか分らないのが法施行上やりにくい規定であるといふことが云える。

そこで今迄のことをとりまとめて我々の問題点を振り返つてみると、産前産後の休暇は社会の慣習に根を下ろしてゐるといえるし現実にも社会の中の制度として、一つのまとまつた体系を持つてゐると考えられる。具体的には、工場法は産前四週間、産後六週間の休暇を規定してゐて、そういう社会的沿革も古い制度だし、同時に現実にも休む場合には、各会社の処遇は色々であるが、国家的制度として、健康保険法で出産手当金が認められ、産前産後の六週間に、そのために勤務に服しなかつた場合は、標準報酬の百分の六十が保障されている。労働者側にも生活の脅威が少くして休暇をとり得るし、更に労働基準法でも第十九条により、産前産後の休暇中及びその後三十日間間は解雇が禁止されるという裏打ちをしてゐる。特に産後の休暇は本人の請求を前提としない絶対的休暇で、法律的に明確な概念となつており、法律の概念を構成する事実関係も社会的に認識される状態を前提として法律ができてゐる。産前休暇についても、産前の六週間がいつから始まるのか不明だ

といふことはあるが、産前が予定日を明確に述べることは社会慣習で、その予定日を前提としてその前六週間となり、予定日は母子手帳に書いてある。従つて、法律としての実定性からみて、法律のベースにのり得るようになつてゐる。これは、産前産後の休暇の趣旨がよくて、生理休暇が悪いという趣旨論でなく、行政として実施する技術面として、産前産後の休暇はまとまつた形で強行され易いといふこと、今日の社会における通念として確固たるものになつてゐるといふことなのである。

法施行上、一番やりにくいのは、生理休暇である。結論を先に申し上げればそういうことになる。生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女子が請求した場合に生理に有害な業務に従事する女子が請求した場合に与えられることになつており、生理に有害な業務の範囲は女子年少者労働基準法規則第十条に六項目に亘つて具体的に示されている。この中でも、この解釈そのものが、「身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務」はわかるが、「著しく精神的又は神経緊張を必要とする業務」となると、概念の確定がむづかしい。然し、こちらの方は一応規則の中に定義が書いてあるから一応、事業場の中で明確に取扱ひ得る。生理日の就業が著しく困難な女子という場合になると、実際問題として、その概念が非常に難しい。ここに大きな問題点がある。これが罰則を以て強制されているのであるから、請求したのに与えないと処罰されるのだが、「生理日の就業が困難なもの」の具体的範囲については正直なところ種々議論がある。

法律である以上、一応客観的な概念と考えざるを得ないが、これは、個別的、主観的要因が強いとされている。生理日かどうかの判断は医学技術的には簡単であるが、心理的に、女性自身の口から判断を求めることはむづかしい。況んや、就業が困難かどうかは技術的に判定が困難である。仮に容易であるとしても、これを本人が拳証するための診断を必ずうけることは現実には不可能な状態だと思ふ。更に、これに対する給与の問題は、実際問題として、大工場では有給にしたり、或いは日数を限つて有給にすることもあつて、無給のところが多い。法律は有給を要求してゐない。労働者側からも、やりにくい面が現実存在してゐるのである。

又、生理休暇は、労働基準法が悪口をいわれるときの一つのシンボルのような取扱をうけおり、労働基準法悪法論の矢面に我々がたつとき、生理休暇は悪法だ、国際社会にない、特に男女同一賃金と理屈が合わない等と攻撃をうけて来た。生理休暇の趣旨は大いに結構だが、権力の名において強行するには、つまり、法律として強行するには、むづかしいといふことである。

この規定の性格から来る難しさにもたれて、本人の申出だけで与えてゐる場合、しかも有給な場合には、戦後の道義の頹廢といふか、終戦直後の混乱期に、特にその濫用が甚しかつた。

これは主観的なことではなく、手許に資料を持ち合わせてゐないが、確かに郵政電通関係で、相当な人数をとつて統計誤差を消してみても、週の曜日毎に分類すると、カーヴが土曜日と月曜日に大きく集中する結果がでた。さりとて、非常に厳格に証明を必要とするとか、無給とするとか、この規定の意図する母性保護が、現実の女性の心理状態、拳証の技術的困難性から法本来の意図した形では実現されないといふことにならざるを得ない。

この二つに挟まれて、現実には動いてゐるといふことができる。この生理休暇の立法趣旨は何かといふと、当時の事情としては、日本の労働管理は、母性の機能、女子の心理状態に全く考慮を払つてゐない、こういう労働管理のやり方は、新しい労働基準法が施行される社会の中では誤まつたものであることを明示する必要があつた。更に、生理休暇そのものについての具体的事情として工場法時代に製糸工場で検査にたずさわつてゐる女子が生理日に検査のミスが多いといふような報告が工場監督官からなされてゐた。現実には具体的に便所の配置、休憩時間の配置とかで或程度配慮されるかどうか、殊に作業条件、作業環境、作業設備が生理日の女子の就業を困難にする場合が多い当時の事実（今日もあると思ふ）、そういう配慮の上で、諸外国は別として、現実の日本には必要だといふことで、この法律を作つたのである。

そこで、そういうことであるから、現在の段階では、労働者は、良心的に請求し、使用者も温い配慮をもつて与えるべき者には与え、与えない場合も附帯設備その他労働管理上の配慮をするといふことが望ましいのであつて、

という道義的要素に施行の重点を求めざるを得ない。
特に、最近では、一部の事業主が結婚を停年の条件にしたり、女子の保護が厚すぎることを理由にして雇用機会において逆選択をするという事実があり、前述の技術的事情、それとからみ合つた社会に確立されない制度的な弱さ等、生理休暇は問題点が多い。

Ⅲ 母性保護関係参考資料

ここには、中央の婦人労働問題研究会に専門家の立場から御協力をいただいた勝木氏のお
すめによる「労働婦人の産前産後の休養状態が母体と産児に及ぼす影響に関する調査報告」、
高橋氏のおすめによる海外資料「女子労働者のための児童保育施設」「家庭を持つ婦人労働
者の施設」をはじめ、母性保護関係法規、条約の解説、母性保護関係統計などを集録しまし
た。

労働婦人の産前産後の休養状態が母体と 産児に及ぼす影響に関する調査

一九五六年三月調査

労働科学研究所 齊藤 一

目次	
はじめに	四九
一、調査の目的	四九
二、調査対象	四九
三、調査方法	四九
四、調査の時期	五〇
調査結果	五〇
一、子女ある婦人労働者の 年令階級別労働年数	五〇
二、工場労働婦人と家庭婦人の 初めて妊娠した時期の比較	五〇
三、産前休養	五〇
四、産後休養	五五
むすび	五七

はじめに

一、調査の目的

婦人労働者の出産に関しては、とくに法規をも
つて、産前産後の休養日数、育児時間等を規定し
母性の保護と出生子の成長を図っているが、現段
階における婦人労働者の労働条件には、出産した
母と子の健康を阻害する諸々の因子が包蔵されて
いる。

とりわけ婦人労働者の多い中小企業工場に働ら
く婦人は、自らの健康さえ犠牲にして労働を遂行
している場合も決して少なくないことは、数多の報
告が示すとおりで、かかる実情の下での婦人の妊
娠、出産という母性活動と体組織の損耗は、母体
の負担において一層大きく、かつ産後の回復にも
影響あるところで、問題は決して少なくない。

すなわち働らく婦人の出産による健康状態の如
何、産後の母体の回復、出生子の発育状況如何、

それらに悪影響を与えるものがあるとすれば、そ
れらはどのような状態でひそんでいるのであろう
か。

本稿は、それらを探しあてる為に、主として医
学的立場から産前、産後の休養日数の長短が母体
の健康と出生子の発育の上に及ぼす影響について
調査した結果の報告である。

二、調査対象

表日本、裏日本の各々一県を選び、既婚婦人勞
働者が多数を占めている中小工場の密集している
四町について、各種労働に従事する婦人七七二
名、農業労働婦人七八二名、一般家庭婦人一、五
八六名の母とその子を調査対象とした。

三、調査方法

現地におもむき、工場密集地四校の小学校児童
を通じ、くわしい説明のもとに、その学童の出生
時について、質問紙書込方式により、妊娠状態、

分娩状況、初生児発育状態等を三〇項目にわたって、母親の回答を求める方法をとった。

四、調査時期

一九五六年三月より同年八月にわたる期間中に調査した。

(注) 調査方法にあるように、小学校在学児一年生一六年生に調査用紙を配布し、その学童の出生時について調査したので、出生時は、一九五六年より六年一二年以前にさかのぼることになる。

調査結果

一、子女のある婦人労働者の年齢階級別労働年数

本調査の対象となった婦人労働者の労働経験年数は相当長い。一般に婦人労働者の労働年数は男子に比較して短いとされ、それが婦人労働者の低労働条件を招来する一つの原因であるといわれているが、小規模の工場に働らく婦人では断続的ではあるが、その労働年数を通算すると決して短くないことが本調査の結果から知られる。たとえば第一表の示すごとく二六才一三〇才の婦人で、労働経験年数十年前後、四〇才以上では約二〇年の労働経験年数を有している。従つて労働年数の長さよりも、むしろ、婦人が結婚や出産等によつて、労働年数が断続的になり、しかも漸次低労働条件の職場に移動していかざるを得ないということに問題がある。

第1表 織物業労働婦人の年齢別労働経験年数

(子女ある婦人について)

1956. 3. 調査

年令	26～30才	31～35才	36～40才	41～45才	46～50才	51～55才
地域						
裏日本	10.3 ± 2.2 (29人)	13.7 ± 4.3 (107人)	16.7 ± 3.3 (80人)	21.3 ± 3.4 (53人)	18.3 ± 3.7 (23人)	23.0 ± 6.0 (2人)
表日本	9.7 ± 2.1 (6人)	11.5 ± 2.6 (21人)	11.2 ± 3.4 (21人)	17.8 ± 4.0 (15人)	16.6 ± 3.3 (5人)	13.5 ± 3.8 (4人)

計 366名

なお表日本の婦人労働者は、裏日本に比較して、その労働経験年数が何れの年齢階級別にみても、短いことが注目される。

二、工場労働婦人と家庭婦人の初めて妊娠した時期について

結婚してから初妊娠までの時期がどれ位であるかを正確につかむには、今回の調査方法をもつてしては困難であるが、凡その傾向は知られるものとみて、世間に公表された結婚の日から、避妊調節の有無を無視して、参考までに四六三名の工場労働婦人、四七七名の一般家庭婦人の調査結果を述べると、第二表の如く家庭婦人よりも工場労働婦人の方が妊娠は早い傾向にあり、また地域的には表日本側の方が裏日本にくらべ早期に妊娠しているようである。

また第一図にみる如く結婚年齢別に初妊娠の時期を比較すると、その差異は認められるようである。

三、産前休養

婦人労働者の（とくに労働条件の劣悪な企業体に労働している場合）産前休養日数の極めて少ない事実については、多くの資料があり、また婦人少年局発行婦人労働調査資料第二号に既婚婦人が過半数を占める中小企業労働婦人中、お産の当日まで働らいた者が略々半数にも及ぶ調査結果を報告したが、本調査の結果でも、出産当日まで働らいたもの乃至一日の産前休養者は三五・四％、

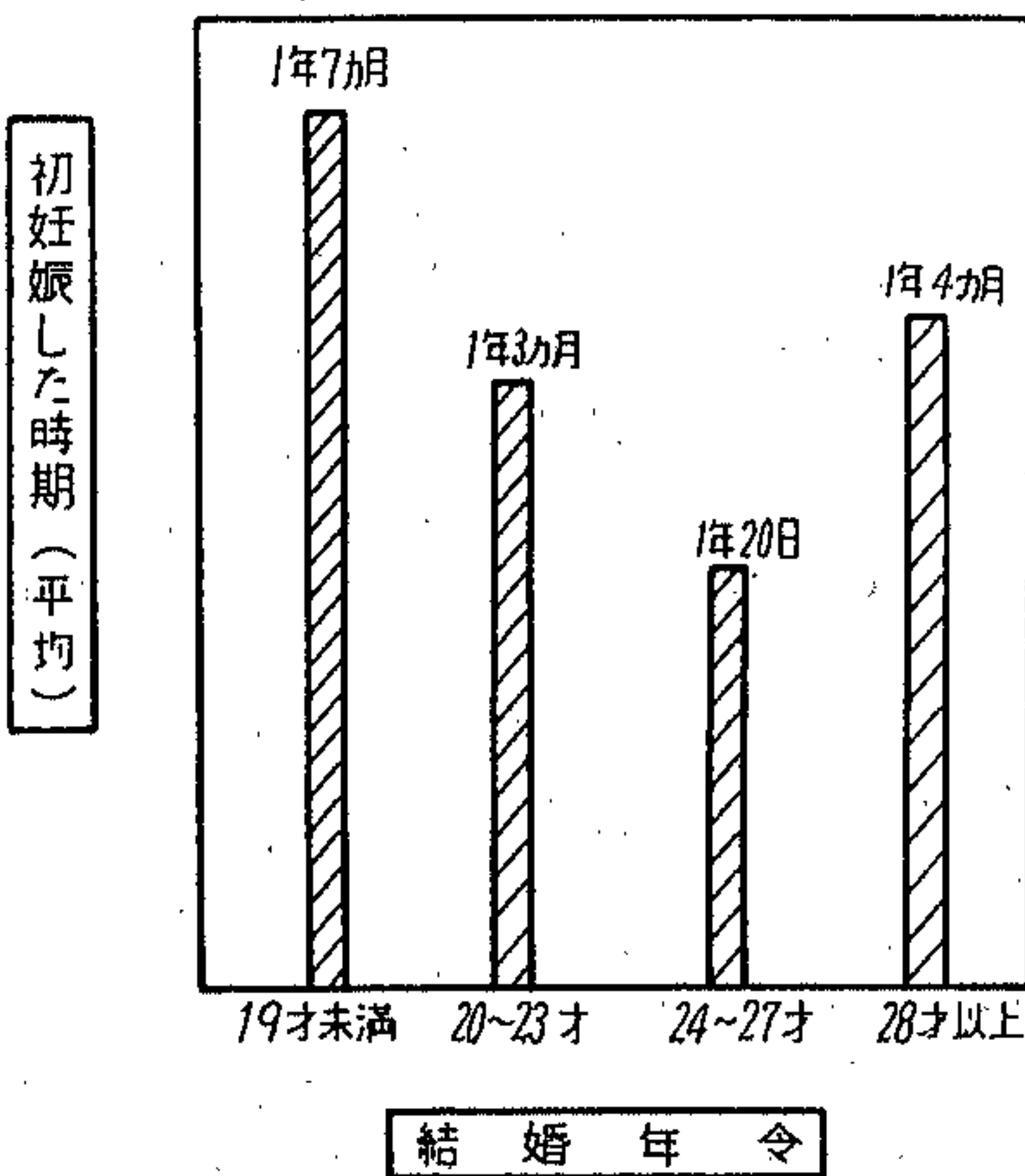
第2表

工場労働婦人と家庭婦人の結婚より初妊娠までの年月比較

地域	裏日本		表日本	
	工場労働婦人	家庭婦人	工場労働婦人	家庭婦人
結婚してから初妊娠までの年月				
0～6ヵ月	31.7 (124人)	23.0 (67人)	48.6 (35人)	24.2 (45人)
6ヵ月～1年	21.2 (83人)	18.6 (54人)	15.3 (11人)	30.1 (56人)
1年～1年半	16.9 (66人)	22.3 (65人)	15.3 (11人)	16.7 (31人)
1年半～2年	6.2 (24人)	5.8 (17人)	8.3 (6人)	8.1 (15人)
2年～2年半	7.4 (29人)	12.4 (36人)	1.4 (1人)	10.7 (20人)
2年半～3年	2.3 (9人)	1.1 (3人)	1.4 (1人)	1.6 (3人)
3年以上	14.3 (56人)	16.8 (49人)	9.7 (7人)	8.6 (16人)
合計	391人	291人	72人	186人

第1図 結婚年齢別初妊娠の時期の比較

1956年3月調査



初妊娠した時期（平均）

ける負担は重く且つ胎児の完全な発育を阻害し、完全な分娩に支障を来たすおそれが多分にある。

(1) 産前休養日数と分娩経過との関係をみると、休養日数の短い者すなわち労働が妊娠の終りまで続けられる場合ほど、陣痛時間は短いようであり、陣痛なく分娩しているものもかなりある。且つ労働婦人は非労働婦人よりも陣痛時間が短い傾向をみる。(第三表、第四表)

(2) 一方産前休養と産児体重との関係を見ると、分娩に至るまで工場労働に従事した場合には、妊娠末期に休養のとれた婦人の産児よりも小さい

いようである。またこれを労働種別に比較してみると、工場労働婦人の産児体重が一番少なく、次いで農業労働婦人、家庭婦人の順に大きい。工場労働婦人の分娩が陣痛時間少なく経過し、一方産児体重が少い傾向にあるということとは、労働による体力、筋力の優位が子宮筋の活動を容易にしている結果であろうか。もしそうであれば医学的には望ましい出産状態であり、労働婦人にとつては何ら問題としないのでよい状態であるが、しかし現在の婦人労働者の労働環境、妊婦や保育の施設、賃金等が劣悪であるという条件下においては、工場労働婦人の、とくに産前産後ま

で労働した母の子ほど陣痛少く産児体重の少いという調査結果は労働婦人が非労働婦人より体位の優位にもとづくものであるうかという予想は、調査を進めるにしたがい遺憾ながらくつがえされて、これは労働の過重に因るものといわざるを得ない事実が次にあらわれている。

(3) まず異常差についてみると、第七表に示すよ

第7表 各種婦人労働者の分娩状況比較

	工場労働者	縫製工場労働者	各種職業内職	真珠工場労働者	海女労働者	農業婦人	家庭婦人	
正 常 産	87.3% (386人)	88.8% (8 人)	80.7% (93人)	84.1% (58人)	72.0% (18人)	89.25% (108人)	91.2% (713人)	91.0% (1443人)
早 産	6.7% (29人)	0 0	13.3% (15人)	13.04% (9 人)	24.0% (6 人)	9.1% (11人)	6.5% (51人)	4.4% (70人)
医者の助力を必要とした者	5.54% (25人)	11.2% (1 人)	6.1% (7 人)	5.8% (4 人)	4.0% (1 人)	1.7% (2 人)	2.6% (20人)	4.4% (49人)
機械分娩	1.84% (8 人)	0 0	1.74% (2 人)	0 0	0 0	0.8% (1 人)	0.3% (2 人)	1.5% (24人)
計	100.0% (433人)	100.0% (9 人)	100.0% (115人)	100.0% (69人)	100.0% (25人)	100.0% (121人)	100.0% (782人)	100.0% (1586人)

注) 各種職業…教員、看護婦、産婆、その他、
内 職…めがね、はなお、織物経通し

第8表 工場労働婦人産前休養日数と分娩状況

	当日分娩1日	2日～27日	28日～41日	42日以上	全 体
正 常 産	82.4% (122人)	89.6% (155人)	92.5% (49人)	82.8% (24人)	86.8% (350人)
早 産	14.2% (21人)	1.7% (3人)	3.8% (2人)	10.3% (3人)	7.2% (29人)
医者の助力を必要とした者	2.7% (4人)	6.9% (12人)	3.8% (2人)	10.3% (1人)	5.2% (21人)
機械を使用して分娩した者	0.7% (1人)	1.8% (3人)	3.8% (2人)	3.5% (1人)	1.7% (7人)
計	100.0% (148人)	100.0% (173人)	100.0% (53人)	100.0% (29人)	100.0% (403人)

第9表 産前休養日数と母乳分泌状態

(工場労働婦人と一般家庭婦人比較)

	当日分娩 ～1日	2日～10日	11日～30日	32日以上	全 員
多量・普通					
工場婦人	63.5% (92人)	72.9% (102人)	73.3% (74人)	75 % (21人)	69.8% (289人)
家庭婦人	69.7% (145人)	72.0% (41人)	69.2% (18人)	100.0% (1人)	71.3% (261人)
不足・絶無					
工場婦人	36.5% (53人)	27.1% (38人)	26.7% (27人)	25.0% (7人)	30.2% (125人)
家庭婦人	30.3% (63人)	28.0% (16人)	30.8% (8人)	—	28.7% (105人)
計					
工場婦人	100.0% (145人)	100.0% (140人)	100.0% (101人)	100.0% (28人)	100.0% (414人)
家庭婦人	100.0% (208人)	100.0% (57人)	100.0% (26人)	100.0% (1人)	100.0% (366人)

(4) つぎに産前休養日数と母性分泌状態との関係
をみると、休養日数の多いものは母乳分泌状態
が良好であり、分娩まぎわまで労働に従事した
婦人に、母乳不足または母乳が全然でないもの
が多い。(第九表)

また労働婦人を非労働婦人と比較してみると、
母乳分泌不良は労働婦人に多い傾向にある
と、母乳分泌不良は労働婦人に多い傾向にある

(5) 過重な労働に従事し、産前休養日数も極めて
短い婦人労働者の妊娠中の健康状態はどうであ
る。これは産前の労働が限界をこえた体力消費
である場合、分娩後の母乳分泌の良否に関係し
てくるとみなされるものである。

うに、工場労働者や各種職業に従事する婦人に
高率にみられる。早産、医師の助力を必要とし
て分娩したもの、機械(鉗子)を使用して分娩

第3表 工場労働婦人の産前休養日数と陣痛持続時間

産前休養日数	陣 痛 時 間			
	陣痛なし～30分	30分～5時間	5時間以上	計
当日～1日	34.3% (35人)	48.1% (49人)	17.6% (18人)	100.0% (102人)
2日～10日	21.0 (17人)	60.5 (49人)	18.5 (15人)	100.0 (81人)
11日以上	20.9 (22人)	51.5 (54人)	27.6 (29人)	100.0 (105人)

第4表 各種労働婦人の陣痛持続時間

労働種別	陣 痛 時 間			
	陣痛なし～30分	30分～5時間	5時間以上	計
工場労働婦人	25.7% (74人)	52.8% (152人)	21.5% (62人)	100.0% (288人)
農業労働婦人	21.4 (47人)	69.4 (152人)	9.2 (20人)	100.0 (219人)
家庭婦人	15.1 (92人)	58.2 (355人)	26.7 (163人)	100.0 (610人)

もたらすところの胎児発育や健全
な分娩を予期したが、現状の日本
婦人労働者の労働実態では、かえ

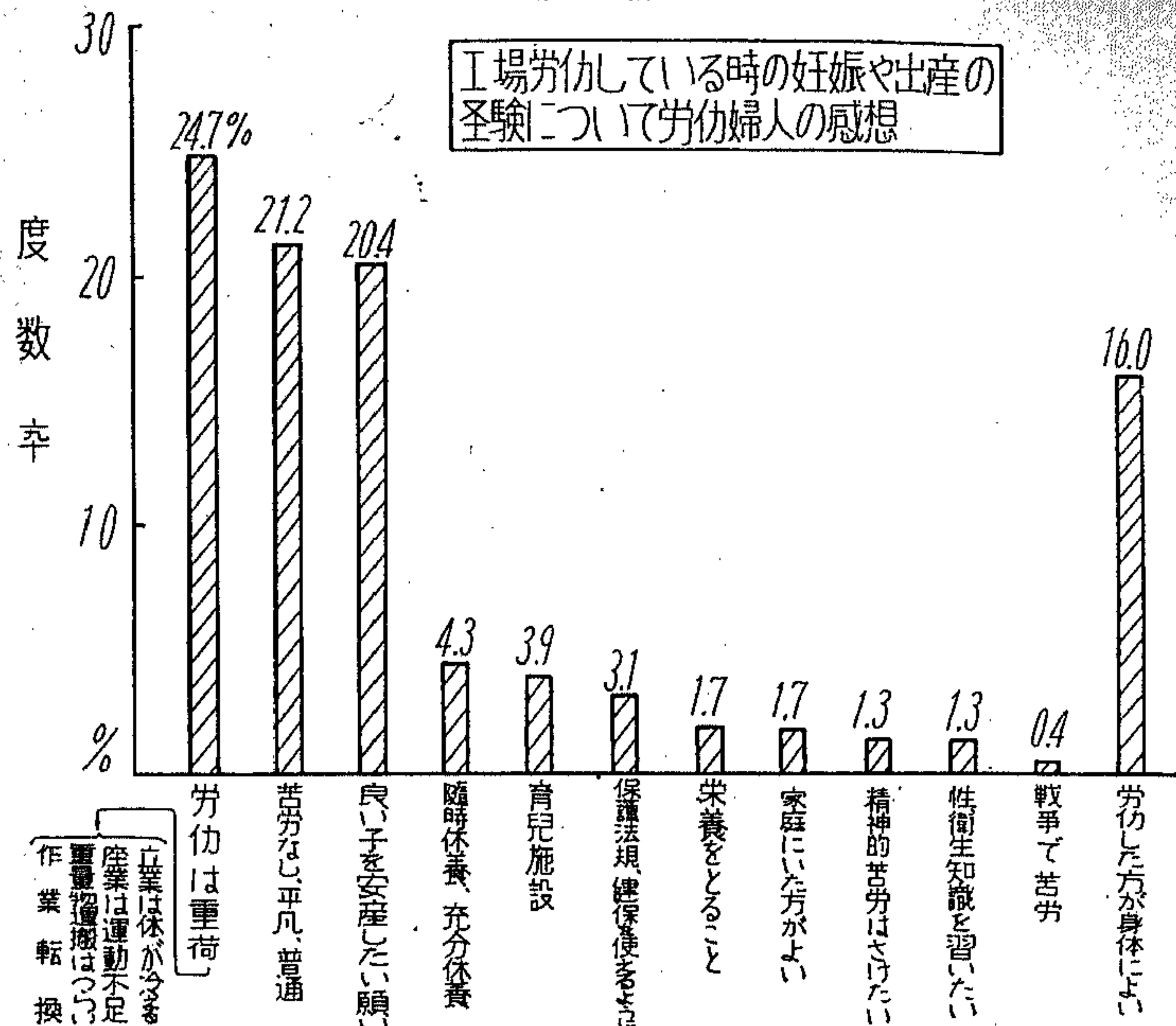
したものは、一般家庭婦人
よりも農業労働婦人に多
く、それらよりも更に工場
労働婦人に多く、正常産の
率が労働婦人に低い。
これを工場労働婦人につ
いて産前休養日数別にみる
と、休養日数の少ないもの、
とくに出産の一日前まで工
場に出ておつたもの、ある
いは出産当日まで働らいて
いた者では、正常産は最も
低率で、早産の率が高い。
(第八表)

第5表 工場労働婦人の産前休養日数と産児体重

産前休養日数	600匁以下	600～700匁	700～800匁	800～1貫匁	1貫匁以上	計
0～1日	% 人 6.0 (7)	% 人 9.5 (11)	% 人 33.6 (39)	% 人 44.0 (51)	% 人 6.9 (8)	% 人 100.0 (116)
2日～3週	2.4 (4)	7.9 (13)	26.7 (44)	54.5 (90)	8.5 (14)	100.0 (165)
3週～6週	1.5 (1)	10.6 (7)	24.2 (16)	46.9 (31)	10.6 (7)	100.0 (62)

第6表 各種労働婦人の産児体重比較

労働別	600匁以下	600～700匁	700～800匁	800～1貫匁	1貫匁以上	計
工場労働婦人	% 人 4.1 (15)	% 人 9.6 (35)	% 人 29.6 (108)	% 人 48.8 (178)	% 人 7.9 (29)	% 人 100.0 (365)
農業労働婦人	2.0 (8)	8.5 (34)	29.8 (119)	55.9 (223)	3.8 (15)	100.0 (399)
家庭婦人	1.6 (10)	8.2 (51)	21.9 (136)	61.0 (378)	7.3 (45)	100.0 (620)



		当日分娩 ～1日	2日～31日	32日以上	全 員
普 通	工場労働 婦 人	76.1% (99人)	82.3% (167人)	71.4% (20人)	79.2% (286人)
	家庭婦人	81.6% (164人)	80.7% (71人)	100.0% (1人)	82.7% (296人)
弱 い	工場労働 婦 人	23.9% (31人)	17.7% (36人)	28.6% (8人)	20.8% (75人)
	家庭婦人	18.4% (37人)	19.3% (17人)	0 (0)	17.3% (62人)
計	工場労働 婦 人	100.0% (130人)	100.0% (203人)	100.0% (28人)	100.0% (361人)
	家庭婦人	100.0% (201人)	100.0% (88人)	100.0% (1人)	100.0% (358人)

復や母乳分泌の良否に明らかに影響し、更にこれを通して乳児の發育、健康状態を少からず左右することが認められるのである。以下この事実について、調査資料に基づき説明を加えたい。

(1) 産後休養日数の少いものは、母乳分泌状態が悪く、休養日数の多くとれている者ほど、良好である。(第一三表)

また労働婦人と非労働婦人とを比較すると労働婦人の方に母乳不足を訴える者が高率である。これは母体が分娩によつて、消費された体

十分な母の子どもほど、その發育狀態はおくれている。(第一二表)

四、産後休養

産前とともに婦人労働者の産後休養も甚だ不十分なのが現状である。出産によつて多くの体組織と体力を消耗した母体にとつて、その恢復の上に、産褥の休養如何が特に大きな影響をもつことはいふまでもない。調査の結果は、この休養の狀態如何が、母体の健康恢

産前休業 妊娠中の健康状態	工場労働婦人				工場労働	家庭婦人
	当日 ～1日	2日 ～27日	28日 ～41日	42日以上	婦人全体	
とても丈夫	24.1% (27人)	16.3% (23人)	16.3% (7人)	10.0% (2人)	18.1% (61人)	22.3% (209人)
普通	59.8% (67人)	66.7% (94人)	69.8% (30人)	80.0% (16人)	65.2% (219人)	62.4% (584人)
なんとなく弱い	8.0% (9人)	9.2% (13人)	9.3% (4人)	5.0% (1人)	8.6% (29人)	6.9% (65人)
病気	8.1% (9人)	7.8% (11人)	4.6% (2人)	5.0% (1人)	8.1% (27人)	8.4% (78人)
計	100.0% (112人)	100.0% (141人)	100.0% (43人)	100.0% (20人)	100.0% (336人)	100.0% (936人)
	35.4%	44.6%	13.6%	6.4%		

いるようである。

妊婦労働者に対して、労働のあり方を
もつとよく考慮すれば、この問題は多分
に解消される性質のものであると考えら
れるのは、「安全衛生、保健に対して、
また育児施設、保護法規の利用」等現状
の不備に對してかなり要求しており、一
方では、「妊娠中労働は苦勞なし」「普
通」「楽だ」と答えたものが二一・二二
％、「労働した方が身体によい」「出産

娠中の「労働は重荷である」と述べているは二四・七％ある。その内容を見ると「立業なので体や腰が冷える」「坐業は運動不足になるのでいけない」「重量物運搬はつらい」「軽い作業に替えてほしい」等が最も多く、労働そのものを否定しているのではなく、労働密度が高く実働率の高い作業時間構成や不自然な作業姿勢の長時間持続、肉体重労働に対してそれが、母体の苦痛をもたらし、また腹内圧を高め胎児の位置異常や早産にみちびくという意味で、「労働は重荷」と訴えているようである。

(7) 産前母体に対して種々影響したことがら、

(7) 産前母体に対して種々影響したことがらが、出生後乳児の健康状態、発育成長の上にも影響してゐることは否定しえないところで、母親の目でみた乳児の健康状態をみると、工場労働婦人において、産前休養日数の少い母の子ほど「虚弱」もしくは「弱い方」に属する乳児が多く、非労働婦人と比較した場合には、工場労働婦人の方が高率の傾向にある。(第一一表)

この影響は、その後の保育状態如何にもよるが乳児期を過ぎた幼年期の発育の上にもであらわれているようにも考えられる。即ち労働者の母の産前休養日数と、子どもの小学校入学時の身長発育との関係をうかがうと、産前休養の不

第15表 各種労働婦人の子どもの歩き始めた
生後月(平均)

	人 員	歩き始め(平均)
工場婦人(織物)	401	1年5カ月18日
農業婦人	716	1年3カ月11日
海女	101	1年3カ月9日
裁縫仕立, その他内職	206	1年3カ月7日
家庭婦人	1499	1年3カ月5日
商店婦人	103	1年2カ月23日
各種職業婦人 (教員, 産婆, その他)	112	1年2カ月17日

第16表 工場労働婦人の産後休養日数とその
子どもの歩きはじめた時期との関係

歩きはじめ	産 後 休 養 日 数					工場労働 婦人, 不明	総 計
	4週未満	4週~ 6週未満	6週~ 7週未満	7週以上			
1年以内	6.4% (2人)	14.7% (29人)	10.4% (3人)	13.1% (14人)	(9人)		14.0% (57人)
1年~1年3 カ月以内	51.6% (16人)	48.2% (95人)	55.2% (16人)	46.7% (50人)	(22人)		48.8% (199人)
1年3カ月~ 1年6カ月以内	22.6% (7人)	24.9% (49人)	24.1% (7人)	29.9% (32人)	(10人)		25.7% (105人)
1年6カ月以上	19.4% (6人)	12.2% (24人)	10.3% (3人)	10.3% (11人)	(3人)		11.5% (47人)
計	100.0% (31人)	100.0% (197人)	100.0% (29人)	100.0% (107人)	100.0% (44人)		100.0% (408人)

子の比率は産後休養日数四週未満のものに九・四％あるに比し、産後休養六週未満では一・二・二％に減じ、六週以上七週未満、及びそれ以上の休養をとつたものでは各々一・〇・三％と次第に低率となる。

以上は不十分な産後の休養が、産褥経過を困難にし母体の完全な回復をさまたげ、疾病の誘発、授乳能力の低下、ひいては乳児の発育をおくらせるところ大きく、かくて一般家庭婦人と

脱させ、更に劣悪な労働条件の職場へと移行せざるをえなくし、母子両者に甚だ深刻な影響を与えていることも他の調査報告に公けにされている。

婦人労働者に対する社会の目が、卒直に女子の労働を評価し、労働婦人の健康がそこなわれないよう、更に法的にも社会的にも健全な成長を図るための積極的な考慮が払われなければ、現状の低い婦人労働者の体位の改善や優秀な次代の労働力は望むことができないのである。

は四〇一人の平均で一年五カ月一八日であり、更に工場労働婦人の産後休養日数別にこれらを比較してみると、歩きはじめの順調なものは、休養の多くとれたものの方に高率の傾向があり、おくれたもの即ち一年半以上を経過した後初めて歩きはじめたものは産後休養の少ないものの方に多く、この中には、生後四年、七年という特例も少数ながらあつた。

第一六表に示すように、歩きはじめのおくれた、即ち生後一年六カ月以後に歩行しはじめた

比較して、労働婦人の子どもの発育、成長のおくれは、出生後の保育の良否とも相俟つて一そう顕著なものがあるといえる。

むすび

胎児期、乳児期を通じて人間の成育過程には、数多の条件が関与しており、とくに婦人労働者の場合には、母子の健全な発育をおびやかす諸条件が排除され、その保健に万全を期してはじめて、婦人労働者の体位は向上し、より優れた次代の子によつて時代はうつがれるわけであるが、残念ながら本調査の結果からすれば、婦人労働者の出産並に保育に関する保護法規の完全な利用がなされておらず、保護法規の目的とするところが十分に効果をあげていないという状態である。

とくに婦人労働者の乳児、幼児保育に関する施設の貧困が婦人を社会的活動から離るをえなくし、母子両者に甚だ深刻な影響を与えていることも他の調査報告に公けにされている。

物質の恢復が、十分なされない早期に、労働を開始するために、起る体内のエネルギー消費が、母乳という同じ体内の栄養物を材料として作られる物質の生成を妨げている現象にほかならない。産前休養でも、その長短が母乳分泌の良否に關係あつたことは先に述べたが、産後休養日数如何の母乳分泌量に与える影響は更に大きい。

(2) したがつて重要なことは、乳児発育への影響が無視できないことである。即ち産後休養と乳歯発生の遅速との關係を調べると、第一四表が示すように、母の産後休養日数の多い場合に、比較的早く乳歯の発生をみている。これは、産後休養日数の多いものが母乳分泌状態が良好であることと関連しているもので、乳歯発生を通じてみられる乳児の発育状態も産後休養の多い

(3) 程良好なのである。(第一四表)

乳児の這いはじめた時期、歩きだした時期の遅速についてみると、産後休養を長くつたものの程這いはじめた時期及び歩きはじめた時期が早い傾向をみることが出来る。

第一五表が示すように一般家庭婦人の子女では、一、四九九人の平均で一年三カ月五日で歩行が開始されるのに対し、工場労働婦人の場合

第12表 織物工場労働婦人の産前休養日数と
子供の小学校入学時身長

産前休養日数	当日 ~1日	2日~ 1週間	8日~ 2週間	15日~1 カ月未満	1カ月上 以	(全 国 平 均)
人 員	68人	23人	12人	22人	19人	
身 長	106.4cm	107.0cm	107.8cm	108.3cm	109.5cm	(109.0cm)
標準 偏差	± 4.1	± 3.7	± 4.9	± 4.6	± 6.0	

第13表 産後休養日数と母乳分泌状態

分泌状態	2週未満	2週~ 4週未満	4週~ 6週未満	6週~ 7週未満	7週以上	合 計
普通	50.0% (1人)	67.7% (21人)	65.3% (130人)	71.4% (20人)	82.7% (86人)	70.9% (258人)
多量	69.5% (128人)	66.7% (224人)	76.8% (162人)	83.4% (10人)	80.1% (44人)	71.2% (568人)
全然出 ない足 足りない	50.0% (1人)	32.3% (10人)	34.7% (69人)	28.6% (8人)	17.3% (18人)	29.1% (106人)
	30.5% (56人)	33.3% (112人)	23.2% (49人)	16.6% (2人)	19.9% (11人)	28.8% (230人)
計	100.0% (2人)	100.0% (31人)	100.0% (199人)	100.0% (28人)	100.0% (104人)	100.0% (364人)
	100.0% (184人)	100.0% (336人)	100.0% (211人)	100.0% (12人)	100.0% (55人)	100.0% (798人)
全員数 に対する 比率	0.5%	8.5%	54.7%	7.7%	28.6%	100.0%
	23.1%	42.1%	26.4%	1.5%	6.9%	100.0%

第14表 工場労働婦人の産後休養日数と
乳歯発生の遅速との関係
(工場労働婦人316名について)

歯が生えた月	産 後 休 養				家庭婦人
	4週未満	6週未満	7週未満	7週以上	
6カ月~9カ月 までに生えたもの	72.0% (18人)	71.7% (19人)	74.1% (20人)	77.6% (76人)	77.5% (975人)
10カ月~1年半 を経て生えたもの	28.0% (7人)	28.3% (47人)	25.9% (7人)	22.4% (22人)	22.5% (283人)
計	100.0% (25人)	100.0% (166人)	100.0% (27人)	100.0% (98人)	100.0% (1258人)

女子労働者のための

児童保育施設

第三〇回国際労働総会（ジュネーヴ、一九四七年）採択の決議に従い、理事会は国際労働局に対して、家事と毎日の外の仕事と両方をもっている女子の保護について研究をするよう要請した。勿論、これは重要な問題であつて、特に、女子の雇用に広く頼らなくてはならない、明らかに人力不足の時代には一般の認めるところである。次の一文は、母親が働きに出ている場合の幼い子供達の世話という問題を解決しようと、いろいろな国々が行っている方策を概観したものであつて、国際労働局の第一回目の調査を要約したものである。

児童保育施設の種類の

労働時間中、小さな子供達の面倒を見て貰うよう適当に準備をととのえることは、家庭外で雇われて働く女子が、屢々非常に解決に悩む問題である。彼女らが頼っている手段も必ずしも満足なものではなく、多くは他に適当な手段がないので已むを得ず選んだものである。様々な手筈をととのえている有様は、年齢以下の子供を持つ、スエーデン繊維業女子労働者のグループに一九四八年に行つた調査の結果をみればわかる。それによると約三分の一は子供達を保育所に入れ、二分の一を超えざる者が家事手伝人又は親の代りになる者の手に残して行くか若しくは祖父母の下にやつており、残余の者は親戚、友人、近所の者、児童園又

は養育院にやつていた。

託児所・保育所設立の重要性は多くの国々で認められ、様々な国際会議でも——特にILOの地域会議では——認識されている。託児所や保育所の組織・運営は様々な機関が行っている。地方当局、商工業その他の企業、或いは婦人会・工場委員会・労働組合・家族手当金・宗教的団体その他の団体等の任意機関が行っている。フランスで国立人口学研究所が一九四八年四月に、母親への援助の状態を託児所の発展と共に、五千人を越える人口の所に住み、且つ四才未満の子供を少くとも一人持つ働く母親一、七八六名について、質問書により調査した。これによると、約半数が市立の託児所に、二六％は教会又は宗教的団体の運営する託児所に、一九％は企業内に設立された託児所

に子供を入れていた。時には幾つかの企業が一緒に一つの児童保育施設を設立したり、赤十字・教会等の他の機関と協力していることもある。デンマークはこの例である。インドでは地方政府設立の福利厚生センターで託児所・保育所を設けていることが多い。

他の家族の家庭での保育もある場合中々よい補助手段であつて、いろいろなやり方で組織化されている。例えばカナダのバンクーバーでは、働く母親の子供達のためにフォスター・デー保育会（Foster Day Care Association）が一つのサービスを提供しているが、子供達は四人か五人の小さなグループ毎に普通の家庭で世話され、母親達は子供達を連れて行つたり帰つたりするのである。スエーデン社会局の主張による家族ホーム制度では、普通の家庭が保育所として登録され一定数の子供を引受ける。子供世話人というイギリスの制度については後述するが、地方保健機関に登録された者は五歳未満の子供を自分の家庭で引受け、一日又は六日以下の期間面倒をみるのである。

保育学校・保育教室も亦、雇われている女子が働いている間、子供達を世話する一手段と考えることが出来る。しかし、その目的は教育的で、訓練ある監督下に子供が他の子供と遊ぶ機会を作ることであつて、始りや終りの時間も全日制の仕事に働く母親達の手助けとなるようになっていいるとは限らない。尤もそういう女子に都合がよいように時間をととのえている国もある。時には保育

学校が企業内に設立されていることもあるが、ノルウエー、ポーランド、ソヴィエトはこの例である。

学齢前の子供達を世話する今一つの手段は、ノルウエーとスエーデンの「公園おばさん」制度である。これは低料金で預つて呉れる監督者に世話をまかせて子供達を公園に残して行くのであるが、この人達はこの仕事に対しての特別な訓練も普通受けておらず、国家や市の主唱があるわけでもない。

施設の必要と発展

児童保育施設を設ける動きは多くの国々で戦時中急速に進んだ。国家的に重要な雇用にもつたやすく女子がつけるようにするために、この種施設を新しく設け、又現存する施設を拡げることが必要なのがわかつたのである。例えばオーストラリアでは、児童保育施設に対する連邦政府戦時制度は、一日十二時間一週六日計画の要求に合せるため、現存機関のサービスの拡張を規定した。

又、カナダでも一九四二年に、連邦政府はアルベータ、オンタリオ、ケベック地方と協約を結んで、仕事についている母親——戦時産業に働く者に優先権がある——の子供達のために保育所を設立したり維持したりする費用の半分を支払つた。連邦政府の補助金は衛生の基準とか職員資格とか与えられる保護や食物の質に関して一定の条件を充すことになつてゐる。

戦時中設立された保育所その他の施設全部が存

続された許りでなく、この問題への関心が積極的

となり、官界でも民間でも共に広く一般的となつてきている。この関心に一層拍車をかけているのは、今日全世界で広く払われるようになった母性保護・児童福祉への考慮、或る国々での高い出生率、他の国々では雇用される女子の増加、人力不足の国々ではげしくなつた女子の募集である。しかし、児童保育施設の数が増加したと報じている国は若干あるものの何処でも需要が供給をしのいでいるようである。そして大抵の国では必要を充すには余りに数が少な過ぎ、時には入所許可を待つ長いリストがある程である。この原因はいろいろあるが、主なもの資金不足、適当な土地・家屋を見つけないことや新しい建物のための建築資材を手に入れることの難しさ、訓練を受けた人材の少ないこと等である。

学齢前の子供達保育のための施設は各国でどの位発展しているか、並びに充されていない需要はどの位かについての情報を次に要約してみる。

ベルギー——一九四八年の報告では補助金を受けている保育所の数六六、うち四二は昼間のみで二四は住居保育所であつた。二、九一〇名の子供が利用していたが、入りたい者は昼間が二八四、四六九名、住居保育所二七七、六五五名であつた。一九四七年十二月に保育学校で文部大臣の監督を受けるものの数は四、一七〇、カトリック教会が運営し補助金も監督もなしのもの一五〇である。なお七歳未満の子供一、五〇〇名が料金をとる子

供世話人に預けられていた。

ブルガリア——保育所の数は一九四四年には四六二、二九二名であつたが一九四八年九月には一四、八五二名三四四に増加した。

チエコスロヴァキア——戦前の託児所総数は二〇〇、一九四八年末までは三〇〇に増すことになつており、五カ年計画下で更に六〇〇が設けられることになつてゐる。保育学校数は一九三六年の一、六〇七から一九四四—五五年に二、四四七、一九四八年一月には四、三二九に上つた。五カ年計画の下で大体二〇〇を更に増やす。女子の募集をすすめるため、なお子供一五、〇〇〇名分施設を増やす計画がある。

デンマーク——一九四八年で二歳未満の子供二〇〇〇名——該当児童の一％——分の施設が六〇〇の託児所に、保育所と保育学校三五〇で、一七、〇〇〇名の施設——二歳から七歳の児童総数の五％——があつた。

フランス——一九四七年に託児所六〇〇（パリに四四、その郊外に二六）でベットの数三〇〇〇と他に企業内にわずかに許りあつた。一九四八年の国立人口学研究所の調査で、託児所の拡充について質問を受けた母親の六二％は数を増すべきだといっている。託児所・保育所は、工場委員会、家族手当基金、市当局、児童福祉協会の活動の結果、相当数が増えてきている。労働・社会保障省が一九

四六年に行つた、パリ地区女子労働者生活状態調査によると、二、四九四名の女子労働者中、給料被働者の七七名と賃金労働者の九〇名が託児所は職場附近より寧ろ家の近くがよいといつてゐることも附言するべきであらう。

イスラエル 一九四九年に働く母親の会が七八の新しい幼稚園を開き、一一、〇〇〇名の子供が入つてゐる。

メキシコ 一九四五—四六年に繊維業、被服業、製帽業に働く女子三、一五三名に送つた質問書によると、二四％は働いてゐる間、子供を世話して貰う適当な手段がない母親であつた。

ノルウェイ 一九四八年一月一日現在、託児所一四、保育所二八、保育学校六〇である。戦後の期間、児童福祉に対する公共補助金を増したが、一九四八年春には社会省は児童福祉施設に五〇〇万ク라운を四カ年にわたつて使用する権限を与えられた。施設の恩恵は女子労働者不足を克服する一助となると考えられるので保育所と保育学校のために補助金が最初に使用されよう。

ポーランド 戦前には企業内の保育所三二のみであつたが一九四五年には企業内に五六、人口の多い地域に二一であり、一九四九年には総数四七三である。一九四九—五五年の五カ年計画は、更に拡充して一九五五年までに新保育所一、四三八

ソヴィエト 一九四八年には児童保育所の常設ベッド数は八七八、〇〇〇であつて、この中には年三〇〇万か四〇〇万の子供を世話する季節的保育所は入つてゐない。又、一、五〇〇、〇〇〇名が出席する保育学校が網の目のようになつてゐる。一九四九年に大臣会議は各種国家事業の責任を負う大臣に女子五〇〇名以上を雇う新企業では、すべて女子一〇〇名につき一五の割合で保育所を、女子一〇〇名につき一五の割合で保育学校を建設するよう要求した。

ヴェネズエラ 働く母親の子供は平均六〇〇—七〇〇名毎月保育所で面倒をみて貰つてゐる。

児童保育施設に関する法律と慣行

託児所と保育所の設置

女子が赤坊に授乳出来、就業時間中幼い子供を残して行ける託児所や保育所を設けることを命ずる立法は、今や、多くの国々の社会政策の一特色である。そしてこの目的のための法律が施行されているが、例をあげるとアルゼンチン、ボリヴィア、ブラジル、ブルガリア、チリ、コロンビア、キューバ、デンマーク、エクアドル、ガテマラ、インド、イラン、イタリア、メキシコ、パナマ、ポーランド、ペルー、ポルトガル、ウルガイ、ソヴィエト、ヴェネズエラ等の国々である。これらの施設の保健面には相当重要性が附され、又、普通、公共機関が満足の行く方針で運営されるよう

を作り、収穫期に農業労働者の子供を世話する田園保育所を發展させることを定めてゐる。

スエーデン 一九四八年の報告では、全日出席する者八、二五三名分と半日出席する者一九四名分の施設ある二七一の全日制保育所があつて、保育学校は一三、六五九名分三三六あつた。同じく一九四八年には農村託児所では六二、〇〇〇名の一日だけの出席者があり、一九四九年には国内各地方で運営されている農村託児所は約一一〇であつた。ストックホルムでは一歳未満の子供のたつた二・二％分の施設が託児所にあるだけであり、全国ではわずかに〇・六％分である。一一二歳、二—三歳の年齢のグループではストックホルムでそれぞれ二％と三・八％、全国で〇・六％と一％である。議会での質問に答えて主務大臣は一九四九年三月卅日に次のようにいつてゐる。即ち、七歳未満の子供を持つ賃金労働者の母親六〇、〇〇〇—六五、〇〇〇のうち、子供達を託児所にやつてゐるのは一〇、〇〇〇名だけであつて、残余の者は祖父母、友人又は近所の者に頼つてゐる。

イギリス 一九四九年三月卅一日現在、地方当局運営の保育所八八二、任意機関によるもの一八である。企業設立の保育所は、労働省の一九四八年三月までの統計によると、繊維維業では工業によつて運営される保育所七〇（一、四七六名分施設あり）があつた、なお附属保育所二四も認可されてゐた。羊毛繊維維業では二四〇名分八つの工

責任を取つてゐるが、建築・設備・職員等の事柄について守るべき基準を定め、政府補助金はこれら基準を守れば与えるようにしてゐる。補助金や監督は政府当局又は地方当局に委ねられ、時には私設機関に委ねられることもある。

次に幾つか例をあげてこの法律の規程や、数カ国で現行行つてゐる慣行をあとづけてみよう。

アルゼンチン 首府並びに直轄地域の法律は、十八歳を超える女子五〇名以上を雇う、商・工業企業に都市農村を問わず、私企業公企業の別なく、二歳未満の子供のための託児所を設けるよう要求してゐる。サルタ州の法は既婚の女子を雇う工場・商店に対し保育所を義務と定め、テウキユマ州は連邦法律と同じだが女子の数を三〇名としサンタフェ州は二五名としてゐる。

オーストラリア 州政府が託児所や保育所維持に對しお金を支出している州の一つにヴィクトリア州がある。一九四八—四九年度予算でこれが一一、〇〇〇ポンドから一六、〇〇〇ポンドに引上げられた。なお、四〇、〇〇〇ポンドが小資本補助金として、胎児福祉センター・託児所・保育学校建設のために出された。政府は又、保育学校にも補助金を出しているが、その額は最近一年一人につき六ポンドを九ポンドに引上げた。

ベルギー 児童法（一九一九）により設立された全国児童福祉協会が、土地・家屋・児童教・医

場保育所があり、なお二〇八名分で七つ届出であつた。繊維業外では企業設立の保育所は二二で六五七名分の施設であつた。文部大臣は議会で一九四九年十月廿七日に、公認保育学校に登録されてゐる児童数は一九四九年一月で二二、〇〇〇名と見積られ、その後、二八八名分がつけ加えられ、更に一九四九年末までには一二〇名分の建物が完成する筈である。と述べた。一九四八年十二月卅一日現在地方保健機関の設けた子供世話人が、一、五四九名あつて、世話された子供の数は一、七四九名であつた。

産婦人科医学会と人口調査会との合同委員会が一九四八年に行つた、イギリスにおける出産の社会的経済的側面についての追究調査の結果によれば、インタヴューをした母親全部の約十分の一は一九四八年三月に報酬を支払われる仕事についてゐた。このうち、子供を保育所にやるのが出来た者は六・三％、定時制の労働者の七・九％に過ぎない。多くの母親がもし利用出来さえすれば保育所を使用すると答えた。友人・親戚を手助けに頼むものは全日制の五四・二％、定時制労働者六四・一％であつた。大部分全日制の職業の者であるが七・五％は、お金を支払つて手伝いを雇つてゐた（専門的並びに給料被働者グループから二・三・六％で筋肉労働者から五・六％）。働く母親—特に余り裕福でない階級の—の間には、保育所に対する要求を充たし得ない者が相当数あると考えられる。

師等の一定条件を充たす保育所に補助金を出す。なお、保育所や、お金を貰つて子供を見る普通の家庭をも監督するが、どの家庭も地方当局の認可なくして子供を預めることは許されない。保育学校は文部省の監督を受ける。

ポルヴィア 労働法典（一九三九・五・廿六）によると農業以外の企業は公私を問わず五〇名以上の女子を雇う場合託児所が強制的である。

ブラジル 法令第五四五二号によると、救済施設は一〇〇家族以上の労働者セトルメント及び被保険者が主として住んでゐる人口稠密地域には託児所を設けなくてはならない。この施設又、被働者若しくは私立機関の設けた託児所で労働商工省の指示に従うものには補助金を出す。女子労働者が授乳するための建物には少くとも保育室・授乳室・台所及び衛生設備を設けなくてはならない。

ブルガリア 一九三四年の規則は七歳未満の子供を持つ女子二〇名を超えて雇つてゐる企業はすべて保育所を設けなくてはならないと定めてゐる。

カナダ オンタリオ州では法律は許可制である。保育所に関する法律（一九四六・四・五）は、市会、市立保育所又は当該大臣の認可をうけた機関による保育所の設立を要する附則を設

けてよいと規定している。規則に従つて設置された保育所の維持・運営には市当局の支払う費用の半分を州政府が出す。

チリ 労働法典（一九三二・五・十三）は女子労働者を二〇名以上雇う企業は公私立を問わず一歳未満の子供に授乳出来る託児所を設けなくてはならないと規定している。託児所建設計画は労働監督の認可を要する。部屋は換気がよくなくてはならず、日光・空気が充分入ること、温水冷水お風呂、適当な床、寝台は金属製で蒲団シーツのをそなえること、一部屋二五名以下のこと、と定められている。保健証明書提出で託児所となる。保育託児所を設け得ない企業は当該労働裁判所の命令で閉鎖されることがある。

コロンビア 児童福祉法（一九二九・十一・卅）は五〇名を超える女子を雇う工場事業所に保育所を設けることを要求している。命令第九七二号は一九四三年十二月十四日にこれら規程の違反を防ぐため出されたが、労働監督官は直ちに、母性保護規程が守られているかどうかきびしく調査するよう明記している。五〇名以下の工場事業所は他の事業所と結んで保育所一つ以上設けなくてはならない。保健、労働当局がこの命令施行に対し共に責任を持つ。

キューバ 法令第七八一号（一九三四・十二・廿八）は、公私の商工業企業で十八―四〇歳の女

子労働者少くとも五〇名を雇うところは三歳未満の子供を労働時間中安全に残して行かれる室を設けなくてはならないと規定している。室は労働大臣の定めた衛生条件に従うものでなくてはならず、労働省医官の定期的な検査を受けなくてはならない。

デンマーク 工場法（一九一三・四・廿九）によると、女子を二五名以上雇う企業は特別な室を設けて、冬期には暖房を行い、働く母親が授乳出来るようにしなくてはならない。現在の慣行に従い、国又は地方当局は保育所・保育学校の建設・維持費の七〇%まで補助金を出してよい。施設は社会省の認可を要し、児童福祉機関の監督を受け、建物は地方保健機関医官の検査を受ける。

エクアドル 一九三九年四月九日の規則では、託児所は公共基金からお金を出して設置する。

フランス 法令（一九二六・三・十一）によると、雇っている女子が一〇〇名を超える企業には一歳未満の子供を持つ女子のため保育設備を設けるよう要求することが出来る。

ガテマラ 労働法典（一九四七・二・八）は、如何なる企業も、女子三〇名を超え雇う時には、母親が三歳未満の子供を保育し、労働時間中残して置くことが出来る特別室を設けなくてはならないと規定している。

インド 一九四八年の工場法は女子五〇名以上を雇う企業は六歳未満の子供のために適当な室を設けなくてはならないと明記している。これら託児所は適当な設備を持ち採光・換気よく清潔で衛生的でなくてはならない。州政府は場所や建物・設備等の基準を定め、附加的施設を要求する規則を作つてよい。

イラン 労働法典（一九四九・六・七）は、労働大臣の挙げる事業所は女子を雇っている場合、託児所の設置を要求されることがあると規定している。

イタリア 勅令（一九三〇・八・廿八）によると、保育設備の設置は一五―五〇歳の女子五〇名以上を雇う商工業事業所では強制である。室は採光換気がよく、冬期は暖房があり、清潔で適当な設備がなくてはならないと法律で要求している。

メキシコ 産業衛生規則（一九三四・十・九）は女子を五〇名を超えて雇う企業に託児所の設置を要求している。室は採光・換気よく清潔でなくてはならない。

ノルウェイ 暫定法（一九四七・八・廿二）によると、児童福祉団体はすべて事前に検査を受けて社会省から認可されなくてはならない。なお、社会省の監督の下に置かれるが、児童福祉監督官

が指導のために任命されている。保育所は市当局若しくは市当局の支持する私立機関が運営する。

パナマ 母性保護法（一九三〇・十・廿九）は、パナマ、コロン両市及び必要あれば他の都市の貧民地区に託児所を設けてよいと定めている。このような保育所には適当な設備がなくてはならない。政府は政令によつて各都市に設けるべき保育所の数を定め運営の規則を定めている。福祉局が管理し、必要あれば国民保健局が検査する。

ペルー 児童女子雇傭法（一九一八・十一・廿五）は一八歳より上の女子を少くとも二五名雇う企業は農業を除き、生後一年間の子供を労働時間中世話する特別な室を設けなくてはならないと規定している。使用者が保育室と定めた室は特に目的によく合うようにし、企業内又は直ぐ近くに設けなくてはならない。一九二五年四月十七日の命令によれば、農業企業でも農繁期には一七歳を超える女子二五名以上雇う場合には託児所を設けなくてはならない。

ポーランド 命令（一九二七・三・十一）によれば、女子を百名を超えて雇う事業所は、一五カ月未満の赤坊のための託児所を設けなくてはならない。土地、家屋、設備、職員は医学衛生上当局の要求条件に合致しなくてはならず常に医学的検査を受ける。子供室は少くとも子供一人につき三メートル平方の広さが必要で、室の高さは二八メ

ートル以上でなくてはならない。

スエーデン 児童福祉施設は全部、地方児童福祉当局と地方行政の監督下にある。当局に事前に届出をしなくてはこのような施設を運営することは出来ないし、当局は不満足な状態であるとわかれば閉鎖することが出来る。一九四四年以後、国家の補助金が小さな施設に与えられているが、その場合は国家の監督を受ける。

スイス 多くの市町村自治体、少数の州当局が託児所に補助金を出している。

南アフリカ連邦 社会福祉局が託児所に補助金を出している。このための一九五〇年度要求額は五六、〇〇〇ポンドに上る。

イギリス 地方当局が設けた保育所・保育学校は保健・教育機関からの補助金を受ける。保育所・子供世話人取締法（一九四八）では保育所と子供世話人の登録が地方保健機関の義務となつた。同機関は次のことを監督する権限がある。

（a）私的住居以外の屋敷で一日又は六日以下の期間子供を預つて世話する所。

（b）五歳未満の子供を預り一日又は六日以下の期間世話する人。この機関は又、預る子供の数は何人までと定めたり、伝染病に対する予防策を定め、託児所の場合にはその建物、設備、食物、医学的設備、記録等についても定め職員に一定の資

格を課す。これら要求条件に合わないことが登録を取消される原因となる。保育学校は政府の検査を要す。

ウルグアイ 児童法典（一九三四・四・六）は保育所を設けなくてはならないと規定している。

ソヴェエト 一九四四年七月八日の法令は保育所を更に拡充することを規定している。一九四九年五月には、五〇人以上の女子を雇う企業はどこも、女子百人につき十二の割合で、寝台を備えた託児所を建てなくてはならないと定められた。

ヴェネズエラ 労働法（一九三六・七・十六）は、女子を三〇人を超え雇う事業所に一歳未満の子供に授乳することが出来、労働時間中置いて行けるような託児所を設けることを要求している。使用者が託児所を建て又は変更する時には、主務労働監督官の認可を得るために計画書を提出しなくてはならない。

児童保育施設の職員

児童保育施設を適当な人物の手に委ねることが大切だと官公当局が認めていることは、法律に職員に関する条項が含まれることがしばしばある事実からも理解されよう。或る国々では任命には主務大臣の認可が必要である。例えば、一九三四年のキューバの法令は、企業内保育所は労働省が任命し母性基金から支払を受ける、証明書ある保母

の手に乗ねるべきことと規定している。インドの工場法は、保育所は児童保育の訓練を受けた婦人の責任にまかせなくてはならないと規定し、ノルウェイでは、児童福祉施設の長たる者の任命には、社会省若しくは同省に認められた機関の承認を要す。保母は同省の認可がなくては仕事を始めなくてはならない。ポーランドの託児所は、専門的に訓練を受けた保母を長として運営されなくてはならないが、少くとも幼児三〇人に一人はそういう保母がいてその人に適当な助手をつけることが必要である。イギリスの保育所・子供世話人取締法は地方当局に保育所の責任者の資格・数、職員員の資格や経験に關し条件を定める権限を与えてゐる。一九四八年十二月卅一日現在、全日制七、三四五名、定時制二二〇名の職員がおり、三、七八八名訓練中の者がある。

保育員の養成には様々の方法が採られてゐる。イスラエルでは保母養成学校は児童院に附屬してゐる。ノルウェイにはオスロー児童福祉専門學校があつて、政府や数市から財政的援助を受けてゐる。児童福祉員や幼稚園の先生のため最近新しい學校が三つ建てられたが三つとも訓練期間は二カ年である。ポーランドでも保育學校職員員の訓練のために特別課程が設けられてゐる。イギリス保健省は保母訓練の新制度確立は非常に進歩したと報じてゐるが、生徒達は保育所で二カ年の実地課程を経てから職業上の課目、一般課目の教育を受けて後、全国保母試験局の証明書を得るための試験を受けることが出来る。保健、文部兩省の役人は

保育所を訪れこの証明書のための訓練所として適当かどうか定める。一九四八年十二月現在八五〇の保育所があり、一二の保母専門學校がある。保健省は再訓練課程や助手のための特別課程も設ける。

保育所の運営

いろいろな種類の保育所のやつて行き方は細かい点で様々に異つてゐる。例えば工場保育所でも、女子労働者の子供しか預らないものもあるし、男子労働者の子供を預るものもある。

又、預る子供の年齢についてもいろいろである。法律で年齢を定めてゐる場合でも前述のように五六週から七歳までの間いろいろある。チリ、パナマ、ペルー、ヴェネズエラの企業内に設けられてゐる保育所は、年令一歳未満の子供を持つ母親のためのものであり、アルゼンチン、キューバは二歳まで、ガテマラは三歳まで、インドは六歳までペルギーは七歳までとなつてゐる。オーストラリアでは保育學校は二一五歳、託児所は保育所は赤坊から五歳までの子供を預り、オランダでは託児所は二歳未満の子供の世話し保育所と保育學校は二一七歳の子供を世話するといった具合である。

保育所、保育學校の開いてゐる時間も又いろいろで、数時間から九一日間まである。オーストラリアでは保育學校は午前九時—午後二時三〇分、保育所・託児所は午前七時一〇分—午後四時七分である。ペルギーの託児所は午前七時三〇分—午

む す び

以上で、働く女子の子供達のために託児所・保育所が認められるようになってゐることはお分りであらう。即ち、多くの国が法律を作つてその設立を強制してゐるし、このような施設は政府地方当局から財政援助の形で奨励されてゐる。それと共に可成り充されてゐない需要のあることを統計は示してゐる。

託児所・保育所に反対の議論は主に二歳未満の子供の場合のことで、心理的、保健的見地からいわれる。母親のためにも子供達のためにもこれらの幼児達は家庭で世話されるべきで集団は適当でないと考えられてゐる国もある。幼い子供達—特に二歳未満のグループ—は伝染性の病氣にかかりやすく、保育所に入つてゐる子供達はこういう危険に曝されてゐるわけである。

子供を保育所に入れたらと思う女子が当面する困難の一つに保育所の始業終業時間にうまく合せることがある。映画や劇場に働く母親は全く保育所を利用出来ないことが多い。

時間の問題とからまつて、働き場所の近くか、住民の近くかという保育所の位置の問題がある。前の場合では、授乳する母親に施設を提供し、昼の仕事の切れ目に子供を見る事が出来るという利点があるが、同時に朝夕混雑した乗物で、長い、疲れる行つたり帰つたりを子供にさせなくてはならないのである。

保育所・託児所の代りになる二つの主なるものは、家事手伝人を契約することと、親戚、近所の人、友人若しくは子供を預る家庭に子供を預けて行くことである。しかし、家事手伝人はどこでも非常に供給が少く、現在では就業して収入を得てゐる女子の潜在的な需要を充すには全く不適當である。

それに彼等への支払いの問題もある。第二の方法も同様實際的でないことが多い。女子労働者の募集が激しい国々では、親戚も近所の人も友人も亦外に雇われるかもしれないからである。たとえ雇われてはいないにしても、各国での戦後の住宅不足や一家をやつて行く困難さは、自分の子供以外の子供の責任まで負うのを思い止らせるであらう。

現在のところ、託児所と保育所こそ働く母親にとつて労働時間中子供の面倒を見て貰う問題を最も實際的に解決する策であると思われ。母親達の労働能率は相当程度まで自分達の子供が安全によい人に委ねられてゐると知ることにかかつてゐる。そして一般にいつて、託児所と保育所は、清潔で健康的な環境の中で、適当な栄養物と共に訓練ある世話を受ける可能性の一番ある所である。

しかしながら、必ず必要なのは、保育所・託児所は適当に統御し、注意深く定期的に監督して、土地、建物・設備が目的によくあつてゐるかどうかに確かめ、何時も清潔で親切な状態で、正しいきちんとしたやりかたであるようにしなくてはならないことである。更に又、保育所の責任者たる人は、訓練を受け子供の世話の経験ある、資格ある人でなくてはならず、始業終業時間は必要に合せ

後六時、保育學校午前八時—午後四時であるが時には母親が呼びに来るまで居てよいこともある。チエコスロヴァキアの託児所は一日中サーブをし夜間ずつとの託児所も建てられてゐる。保育學校も又全一日のサーブを行つてゐる。ブルガリアのソフィアでは子供達は午前七時から午後七時まで保育學校にゐることが出来るし、夜出番の母親達は子供達を月曜に託児所に連れて来て、土曜にうちに連れて帰つてもよいのである。デンマークでも働く母親に便利になつて、保育所や保育學校が二四時間制で運営されてゐる。

保育所に母親達の支払う料金は高いことはめつたになく、無料であつたり、母親の収入に關連させてあることも多い。イギリスでは、一九四六—四七年度の数字によると、保育所における一人分の一週間の総経費はロンドンで二七シリング、その他で二三シリングであり、母親の出す分は平均週五シリング六ペンスであつた。母親が少額料金を支払う国々にはオーストラリア、ペルギー、デンマーク、スエーデン等がある。ソヴィエトでは父親がなく母親の収入が一月六百ルーブルにみたない子供の場合、保育所の料金は半分にされる。

本来の栄養と共に幼い子供達の健康を守る方法に注意を払ふことは、運営の重要な面である。保健上の注意は時には法律に述べてあるし、又、補助金の条件であることもある。これら法律には建物、設備等の最低基準や保育所責任者の資格を定める規定とか、食物や保健機關の定期検査の規定等がある。食事や栄養物が供せられることもしばしば

るべきである。伝染病の危険を少くするために適當な予防策も講じなくてはならないし、この問題については更に研究が必要であると思われ。なお、保育所は、運輸施設の有無やこれを利用するとか、考えられる女子の利便にも考慮を払つて何処に設けるかを定めるべきである。

託児所や保育所が企業内に設立される場合には、その設立の費用も維持の費用も共に使用者が負担することが多い。相当数の女子を雇う使用者にその費用でこういう設備を設けるよう要求する法律はだんだんと普通になつてきてゐるが、これは、しばしば指摘されるようなところであるが、女子の雇用の可能性に非常に重大な影響を与えてゐる。使用者は特別の設備を設けなくてはならないような者を雇ひ入れたくないかもしれないし、妊娠した女子を解雇するような慣習になるかもしれないし、又、保育所の費用が事実上被雇者の肩にかかるとするようになると女子労働者の賃金をずつと低くするかもしれない。この対策としては、託児所は一般福祉資金又は、同様な手段により賄つて行くべきであると提案されてゐる。

働く母親の子供達を世話する他の手段、例えば子供世話人や家族ホーム等は個々の場合には問題の有益な解決策であることもあるが、そういうものもやはり、厳しく統御し、弊害を防ぎ、子供の健康と福祉を守るために、監督しなくてはならない。(ILO時報一九五一年三月号より転載)

家庭を持つ

婦人労働者用の施設

はしがき

国際労働局は、日常の職場仕事と家庭の仕事とを二重に負う婦人労働者の保護に関する調査を行っていたが、その最初の成果として、インターナショナル・レーバ・リヴエー誌、一九五〇年一月号に、婦人労働者の子供の保護施設に関し、数ヶ国の調査を掲載した(注一)。以下の論文は、福祉事業に関するその他の資料で、家庭の仕事を負担している婦人労働者に役立つものと思う。なお、母性保護と社会保障に関しては、国際労働局が種々の研究を出版する予定なので、割愛することにした(注二)。

(注一) International Labour Review, Vol. LVII, No. 5, November 1950, pp. 389-406.

(注二) 本記事は、婦人労働通信委員会のベルギー、ニュー・ジブラント、ノルウェー、ポーランド、スウェーデン、スイス及び英国の委員が提供した資料と、オーストラリア及びオランダに関しては、世界Y W C Aの資料に基いたものである。

本誌に引用した法律で、ILOのレジスレーティヴ・シリーズに掲載されるものは、L・Sなる記号を以て示した。

各国の社会政策の一般的傾向として、婦人が結婚し家庭の責任を持つ場合にも、婦人の就職並びに雇用継続のため、直接間接に援助することがある。食堂・職場近くの賄所及び食事施設の設置、緊急時の家事手伝いの便宜、学校給食、児童の放

課後及び休日の監督、団体所属の洗濯所、各種修理所、特設売店の設備等は、婦人労働者の役に立っているものではあるが、元来、こうした目的を以て創られたものではない。

さる。一〇〇人以下の従業員を持つ会社で食堂を持つているものもある。英国では一九四三年の工場(食堂)法によつて、二五〇人以上の労働者を使用する工場に対して適当な設備の設置を規定する権限を、工場監督官に与えている。一九四八年末には、二五〇人以上の労働者を使用し温い食事を出す食堂を持つ事業場が四、八三五カ所あり、二五〇人以下の場合一指令外のものでも食堂のあるものは、九、八八二カ所に上つてゐる(注三)。工場労働者の食堂施設を、工場法によるものと、よらぬものを合せて計算すると、一九四八年二月の食糧省の発表では三万以上に達している。

他の国々で食堂の数なりこれを利用する労働者数なりに関し利用できる統計は殆どない。しかし、強制的ではなくとも、各国の大きい工場には食堂が設置されている。例えばフランスでは工業・商業・行政部門等において、その従業員用の食堂を有するものが多く、時として一つの食堂を同地域の数個の企業体で利用しており、必要に応じてきれないと思われれる場合には、当局が食堂を増加させるよう努力している。ベルギーでは、衛生及び職場美化の委員会が現在この施設なき事業場の名簿を作成して、この制度の普及を促進している。またチエコスロヴァキアでは、五カ年計画の実施に当つてこの施設の利用に特別の関心を払つてゐる。政府の一九四九年の計画では、食堂で一日一回食事する労働者数は、五カ年計画の末期には六三万から二〇〇万人に上る見込みである。食堂の施設は、国により事業体により、ま

I 食堂その他の食事に関する設備

共同炊事の設備は、近來、社会慣習の上に異常な変化をもたらしてきたが、著しいことは、工業その他の労働者の食堂利用度が高められてきたことである。この動きは、各国ともに戦時に拡大されたものであり、長時間労働、夜業、交替制、婦人労働者の増加、或いは特に政府が工業労働者の栄養状態改善のための一般的食糧政策の一つとして採用したこと等の理由により、益々発展したのである。労働者の食堂に対する見方は非常に変わつてきている。彼等は職場の周囲に快適さを求めるのみでなく、一般に栄養価の高い十分な食事が、健康・規律や仕事の能率または労使の関係等の向上に価値あることを、認めるようになったのである。

一定規模の事業場が労働者のため食堂を設けるように、法令で要求されている国もある。例えばインドの一九四八年の工場法(注四)は、二五〇人以上の労働者を使用する工場に対し、該設備を規定する権限を地方庁に与え、付設の日時・建設の基準・設備・用具・供給すべき糧食・料金・管理委員会及びその委員会への労働者代表の参加等を指示している。多くの地方庁は、この権限を行使し、食堂設置を強制している。ニュー・ジブラントでは、一九四六年の工場法(注五)によつて、一〇〇人以上の従業員が食事提供を工場に希望した場合、監督官は食堂設置を指令し、且つ必要により、婦人に対する食堂の特設を指令することがで

ちである。あるものは、カナダ、英国、米国の如く温い中に調理・販売・配膳がなされるし、冷い飲料・軽食の類(お茶、コーヒー、ミルク、フルーツジュース、サンドイッチ、ケーキ等)や、その場所から持ち運びの出来るように包装された食品等も含んでいる。最近、英国の食糧省が述べた事であるが、家庭婦人は子供の世話や家事のため、昼間に帰宅しなくてはならないので、食堂を利用しないだろうとの事である。そこで、当局は、家庭に食事を持ち帰り得るように、制度を変更したのである。

食堂の運営法と食事の質については、各国とも注意している。食事の計画と賄いに経験があり飲食物と栄養の面に知識を有する栄養士及び有資格の助言者を利用して食堂を訪問せしめ、献立・調理法・設備・台所の構造及び配膳法に至るまで助言を与えている。

食堂の利用範囲は、普通その従業員たる労働者に厳密に限られてはいるが、ある場合、例えばノルウェーやスウェーデンでは労働者の家族にも利用させている。料金は一般に低額であり、或いはポーランドの国営事業のように無料の場合もある。

食堂制度の普及していない国々では、労働者の持参する食事を温めたり、お湯を沸かししたり、その他の設備のある食堂を設置するものが多い。例えば、ベルギーの場合では、この種の食堂の方が一層普及している。一九四九年のスウェーデンの労働者保護法では、必要のある場合に、食堂を設置

することを規定しており、また同時に、使用主が食事を出さないことが、その他の場合でも、従業員達が持参した食事・飲物を容れ、または温める為に、設備するように指令している(注六)。集団の給食施設が、国家や地方当局や協同組合等により、或いは一つの商業的企業体として一般大衆に対する普通のレストランの形式で、低額の食事を提供している国もかなりある。例えばデンマークの市当局が、コペンハーゲンのレストランを経営しているが如きである。エジプトの社会省は、多くの大衆食堂で極く低廉な食糧を提供している。こうしたレストランが戦時中に発達した英国においては、一九四七年の市民レストラン法によつて、レストランの設置及び経営、並びに一般大衆に対する食糧やその他の飲食物の配給に関する権限を、地方行政庁に与えている。政府や地方行政庁は、食糧を握りに家へ帰れない労働者や、各自の勤務先で食事を摂り得ない者のため、出来る限り市民用のレストランを設置するようにしている。

共同炊事が、集団アパートや集団住宅地に住む家族の間で行われている。この必要は、例えば一九四九年の英国の住宅法で認められているが、地方行政庁が、公務員用公共住宅設備の改善との関連において、借家人のために食事その他の飲食料品の入手の便宜を計り、適当な料金を取る事が出来るようになってゐる。

上述の共同食事施設は、若し清潔で経営が旨い場合、食事が適当なもので可なり調理してある

場合、且つ料金を婦人労働者の手のとどく範囲にある場合には、家庭婦人たる賃金労働者にとつて、利用の可能性があると云えよう。職場乃至はその附近で食事が摂れることは、婦人労働者及びその家族にとつて、栄養価の高い低廉な食事を確保できることである。若しその婦人の学令児童・幼児などに学校給食または託児所の食事が提供されるならば、彼女達は余計な労力を省くことが出来るし、また食堂で食事することによつて、社交と慰安との機会が与えられることにもなる。食堂やレストランなどで包装食品が買えることは、婦人労働者、就中、夜間帰宅の遅い人にとつては便利である。また朝や午後の休憩時間に軽い食事を摂ることが出来れば、遠方から通う者、また健康上からみて、余分の栄養が補給される利益がある。しかしながら、食堂や一般のレストランの発達は、建物や設備や運営上の人手不足のため、殆ど、どの国でも阻止されている状態である。

注一=L. S., 1948-Ind. 4.

注二=L. S., 1946-N. Z. 4.

注三=MINISTRY OF LABOUR AND NATIONAL SERVICE: Annual Report of the Chief Inspector of Factories for 1948 Cmd. 7839 (London. H. M. Stationery Office, 1949), p. 118.

注四=L. S., 1949-Swe. 1 and 4.

II 家事手伝いの制度

であつた。米国においては、一九四七年に、五〇乃至六〇の厚生事務所が、通常の家庭仕事のサーヴィス (family case work service) の一部として家政婦 (homemaker) サーヴィスを提供していたものと推定されている。

家庭を持つ婦人労働者でこの種の手伝いを望む者は、最近次の二つの理由から増えてきた。すなわち、非常の場合、親類の者を家事手伝いに頼むことは色々の理由であり期待できないこと、また、どの国でも、有料家庭使用人(女中の如し)の数は、共通して減少していることである。派出家政婦の真価を発揮できるのは、十分な人数と、十分な資格をもつ家政婦を頼み得る時である。しかし、現在はこの国でも必要に感じられなくなつてゐる。資金の不足に加えて、この仕事に向く能力と意志をもつ適当な人が不足していることにより、この運動の発展は阻げられ、配置上の優先権を認めることが、必要となつてきている。公共の資金が広く社会事業全般に使用されねばならなくなつてきたし、また、国民経済の工業及びその他の部門に雇用が増えて来たので、新たに家政婦を募集することも困難になつてゐる。派出婦の雇用基準に対し公共当局が努力を払い、且つ組織的な職業訓練と免許状を具えた職業として世間が認めるならば、新しい人々を募集することも出来るし、確實な資格を保障することにもなる。無資格にして訓練を受けておらず且つまた子供の世話に経験のない家政婦では、家庭にあつて子供を監督することの出来ない職を持つ母親にとつて、

緊急時や特別な事態が発生した場合、主婦を助ける派出婦制度を設ける事は、各国とも政府の支持を受けて増加しつつある。これは一つの社会対策であり、職業をもつ母親に直接の利益を与えるものである。各国の派出婦制度に関する記事は、色々と書かれてきたので、此処では特定のものを例に引くことにする(注一)。

派出婦制度は、大なり小なり、オーストラリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、ニュー・ジブラルドル、ノルウェー、ポーランド、スウェーデン、スイス、英国、米国の等々の国々で行われている、新しい動向として、限られた家族のみが利益を受けている個人的な慈善事業から、漸次、社会事業として公共当局が経費の補助をし、特に必要な状況下にある人々に対し利用を許す制度へと発達が見られる。例えば、タスマニアの政府は、一九四七年の家事援助法によつて、緊急時の家政その他の仕事を援助し、且つかかる目的で創られた公認団体に、一定条件下に、貸出しを与える権限を持つことになつた。チエコスロヴァキアやフランスのように、色々の国々で、派出婦制度は社会保障の中に織り込まれてゐる(注二)。

派出婦に対する行政管理には、フランスにおける如く、家政婦の訓練及び雇用条件に関する基準制定が含まれ、且つまた、ノルウェーの場合のように、この点に関する特定条件の順守が補助金交付の条件となつてゐることがある。

家事手伝いの必要が認められる緊急な事態、或

心配を増すばかりであるといえる。

派出家政婦の教育の面も、また心に留めておかななくてはならない。家庭のきりもりは、技術のいる仕事である。近代的な家政及び子供の世話につき仕込まれた人は、就職しているため教育を受ける機会が殆ど無く且つ技術を得ることもなかつた主婦よりも、むしろ知識において優るものである。

注一=International Labour Review, Vol. LVI, No. 1, July 1947, pp. 39-46.

注二=L. S., 1948-Cz. 1.

注三=L. S., 1946-U. K. 5.

注四=DEPARTMENT OF LABOUR AND EMPLOYMENT: Report for the Year Ended 31 March 1949 (Wellington, 1949), p. 45.

III 学童用の施設

学令児童の福祉を促進するための社会的措置は、広く採り上げられてきている。これは職業をもつ婦人を直接間接に助けるものである。学校給食の制度、放課後の運動の監督、学童に対する休日の施設などがそれである。この種の措置については、国際連合の児童及び少年福祉年次報告、及び国際教育局発行の国際教育年鑑に、くわしく載つてゐる。それで、ここには、この運動の概略だけを述べておく。

学校給食

いは困難な状態などというのは、普通、妊娠・出産及び病気の場合とか、その他子供を持つ母親が一時的に働けない場合や、子供や家人の病気の場合を指し、一、二の国では、英国のように健康保険法によつて規定されている(注三)。

一般に派出婦の義務は、家事・買物・子供の世話及び場合によつては看護を含むが、デンマークの場合では看護は含まない。

一般に行われている賃金支払方法としては、関係の派出所に対して支払いをなし、派出所の財政が許す限りその家庭へ払戻しを行う方法である。例えば、ニュー・ジブラルドルのように、労働雇用課は、直接、その家庭の収入との関連において、また仕事の難易に応じて料金を引下げるのである。家庭からの派出婦派遣の申込みは、当該課の地区責任官の個々の判断によつて決定されている(注四)。

派出婦制度は、最近の事業で、未だ初期の段階にある。各国の状況を調べるため利用し得る統計は殆んどない。しかし、ニュー・ジブラルドルの派出婦制度は、一九四八年三月三十一日までの一年間に、二、六四九件、利用されたことが明らかにされている。スウェーデンにおいては、一九四七年一月、都会においては、全日制勤務の場合が四四三件、時間制勤務が八三件であつたが、地方の場合には、前者が一、四七九件、時間制は四六件あり、他方、一九四七年の国の補助金は二、五〇〇件分に対して支払われたことになつてゐる。英国で一九四八年に補助を求めた者は、一、五七八件

学校給食の制度は別に新しい発達ではない。すでに、各国において、栄養不足の者・収入の少ない家庭の子供・遠い学校へ通学する子供等を特別の対象として、これらのグループを助ける機構があつた。この組織が、戦時中及び戦後の食糧不足の緩和策として発展し、英国やフランスの如く、軍需産業を支える上に、また栄養不足と戦うために、この方法が拡張されたのである。現在、この組織拡張の傾向には二通りある。一つは、新たにこの制度を採用する国のあること(例えばエル・サルヴァドル、一九四五年)。その二は、親の収入その他を斟酌することなく、一般学童に給食を拡大することである(デンマーク、一九四五年)。しかし、この制度は、主として資金不足と用具設備の不足等の理由で、特定の人々や欠食児童に限られてゐる国々もある。

この運動の成長と、公共当局がこれに対して置いている重要性は、英国及び米国における状況で実証することができよう。英国においては、地方の教育当局は、一九〇六年の教育法(食事規定)及び一九〇八年の教育法(スコットランド)によつて、官立小学校の児童に対し食事を与える権利が賦与されている。また、この制度は、一九二一年の教育法と一九三四年の学校ミルク制度によつて拡大され、戦時中及び戦後に更に拡張されたのである。全ての学校及び大学の学生に対する食事・間食・ミルク等の提供は、地方教育当局によつて行われていたが、現在では、一九四四年の教育法によつて強制的となつてゐる。学校給食に関し、

地方当局に対する政府の補助金は、一九四七年四月一日以降、引上げられ、食事の原価と引合うことになつてゐる(註二)。政府の補助金を得ている学校給食制度の下に給食を受ける生徒数は、一九三八—三九年の一五万人が、一九四八年一月には、二七四万二千人となり(註三)、一九四九年一月には二八五万を越えている(註四)。しかし、給食を受けられる児童の数は、設備や建物の関係で限られてゐる。この便宜が十分行き渡らない時は、母親の働いてゐる子供に、優先権が与えられるし、またある。政府の意図するところは、結局、官立学校の生徒には、すべて無料で温い昼食を与えることにある(註五)。米国では、戦時中に学校給食が急速に発達し、一九四六年三月には、官立学校給食法によつて、無料乃至は低廉な学童給食が認められた。この法令の定める制度においては、公認の最低栄養基準に合致せしめること、無収益の運営、金額を支払い得ない学童に対する無料乃至は割引価格による提供等が、規定されてゐる。米国の議会は、一九四八—四九年に七、五〇〇万を学校給食のため各州に補助することになつた(註六)。これは、州の資金及び別に地方が予定している資金を補充するものである。

学校給食の提供や財務に対して責任をもつ機関は、国によつて異つてゐる。それには、政府の部局、地方当局、PTA、及び民間の社会機関等がある。二、三の機関が協力して実施してゐるもの、例えばオーストラリアの州及びカナダの郡の如き場合も屢々ある。

米国の如く、監督を附けた遊び場や団体遊戯場があり、ベルギーやオランダの如く田園遊歩の場合もあり、米国の如くに昼間キャンプや宿泊キャンプがある。また多くの国の青年活動として、ボーイスカウト、ガールスカウト、YMCA、YWCA、教会の青年部がある。

休暇中の学童用の特別の施設には、主として休日キャンプや、山や海辺や田舎にある休暇保養地がある。こうしたものは、多くの国で各種多様の制度がとられ、屢々、国家の補助を受けており、時には無銭旅行という方法が行われてゐる。ある場合には、正しい管理と衛生状態を確保するため、法律によつて特別の規定がなされ、例えば、フランスでは、一九三八年六月一七日付法令に基づき、一九四九年四月一日の規則は、両親の許を離れる子供の保護に関し、規定してゐる(註七)。ポーランドでは、労働者の子女のため、労働組合及びその他の団体、殊に国有事業にキャンプが組織されてゐる。チェコスロヴァキアやソビエトでも同様である。

子供用の休日キャンプの発展は、ある国の統計によつて実証できる。チェコスロヴァキアでは、一九四九年の四週間の夏季レクリエーションに一六万人の児童が参加し、同年の冬季レクリエーションには、九万の児童が一週間を山に過してゐる。フランスでは、一九四八年、休暇キャンプに一一五万四千人の児童達が有益な時を過してゐる。ギリシャでは、総計四〇万八千の学童が、一九四八年に政府主催のキャンプで一カ月を過し、

学校給食には二つの種類がある。すなわち、一つは、完全な一食分で、大抵の場合に温いものである。他は、補助的な食料でミルクやスープ・ココア・果物等である。国によつては、完全な一食分とミルクを同時に輸出していることもある。最近、給食の食料としての価値に、特別の注意が向けられ、各国共通して認められるところである。一般の栄養状態のよくない国においては、特に、学童給食は、保健と医療の改善を意図したものである。これによつて、児童は清潔の習慣と社交上の態度等の基礎的な訓練を受ける機会が与えられ、かくして、職業を持つ母親を間接に助けているのである。学童に栄養価の高い低廉な食事を毎日与えることは、婦人労働者の生計を助け、種々の仕度を省かせ、雇間の職場と家との往復による疲労を防ぎ、また母親自身が職場その他で昼食を摂る間に休息することを可能にするものである。

(註一)MINISTRY OF EDUCATION: The Health of the School Child. Report of the Chief Medical Officer of the Ministry of Education for the Years 1946 and 1947(London, H. M. Stationery Office, 1949), p. 19.

(註二)House of Commons Parliamentary Debates, 17 February 1949, col. 199.

(註三)Education in 1949, Cmd. 7957 (London, H. M. Stationery Office, 1950), p. 65.

(註四)Labour (London), October 1945, p. 61.

ニュー・ジブラルドルではYMCAが毎年二五〇〇の少年用キャンプを催し、女子のためには二週間のキャンプが、三つ四つ行われてゐる。ポーランドでは、一一二万六千人の児童が、一九五〇年の夏休みを休暇の家とキャンプに過し、スイスでは、約七〇〇の休日キャンプに、三万の子供達が毎年数週間を過し、ソビエトでは、一九五〇年の夏の休日キャンプ六〇〇〇に、二五五万の学童が生活したのである(註八)。

其の他の学童用の休暇施設としては、学期中と同様な休暇中の学校給食もやや拡まつてゐる。しかして、例えば、最近英国で発表されたところによれば、地方の教育当局が行う学校給食は、都會におけるよりも他の郡部地域の方が多いとのことであり、これは、部分的には、職場で働く母親をもつ家庭の必要に応えたものである。繊維産業地帯における調査によれば、地方当局の中、二五が食事を供給し、一二が供給せず、二七が考慮中のことである。

放課後及び休暇中に子供の保護のあり方は、職業をもつ母親の最大関心事である。これによつて、よい運動と勉強ができた休暇中に子供の健康を保ち、教養を高めることを保障するのみか、児童の社会的保護もできるのである。それというのは、子供達が特に街路で危険に曝される事が多く、また不良化の誘因もこうした時に在るからである。子供達に余暇を建設的な態度で過させ、且つ監督を置いて有益に過させるため、適当な施設を確保する方法は、地方当局及び民間機関をしてかかる

(註五)Social Work Year Book, 1945 (Russell Sage Foundation, New York, 1949), pp. 455 and 456.

学童の課外時間及び休日用の施設

放課後や休日における学童の監督方法には、国・地方当局・半官の団体・労働組合・学校・教会・民間の種々の機関等によつて、屋内屋外の厚生運動や教養活動がなされてゐる。この種々の動きは、非常に多くの国で広汎に組織されてゐる。現在、各国の屋内の施設としては、児童図書館がある。この図書館では物語とかその他の余暇に出来る活動がなされ、オーストラリア、ベルギー、デンマーク、ポーランド、スイス、アメリカ等に組織されてゐる。体育施設として、体操・水泳・拳闘その他が、オーストラリア、カナダ、英国にあり、男女の手芸の工場がノルウェーにあり、インドや南阿連邦には厚生と交際のセンターがあり、またポーランドやスウェーデンにおける如く、教育文化のセンターがあり、オーストラリア、ベルギー、チェコスロヴァキア、エグアドル、フランス、ポーランド、スウェーデン、南阿連邦、米、ソビエト等の如く少年のクラブ・遊戯場等がある。放課後、子供達が監督を受けて一定の時間だけ校内に残れるような方法を採用してゐる国もある。

課外時間のための屋外施設としては、学校の校庭を利用してのノルウェーや英国の如きがあり、また、オーストラリア、南阿連邦、英国及び

施設を設けさせることである。これは、恐らく、政府の補助金によつて行われるところであろう。

(註一)Journal officiel de la République française, No. 103, 6 May 1948, p. 443.

(註二)Trud (Moscow), 19 May 1950.

IV 洗濯及び修理用施設

洗濯と修理とは、絶えず繰返される家庭の仕事である。毎週の洗濯と繕ひとは疲れ易い長時間の仕事であるが、これは家庭に入つた婦人として、職業に就くべきか乃至は継続すべきか、または止めるべきかを、判断する場合に、まず考えなくてはならぬ問題となつてゐる。

家庭の繕物では主婦を助ける便宜は殆んど無い。修理センターが公共の支持で行われてゐる国は二ヶ国に過ぎない。チェコスロヴァキアでは協同組合組織で行われ、政府が婦人労働者募集政策の一部として援助を行つてゐる。デンマークでは、最初、失業中の婦人に仕事を与えるため始められ、政府が援助し、婦人修理業者に賃金を支払ひ、且つ家賃・貸ミシン代・糸代・管理費等の二〇パーセントを支払つてゐる。現在、デンマークには全部で五六ヶ所の修理センターがあり、五百人の婦人を雇つてゐる。修理センターは、政府の管理下に、地方当局か婦人団体によつて管理され、独身者や収入の少い子供持ちの人には、低額乃至は無料で利用できるやうになつてゐる(註三)。その他、例えばフランスやベルギーにおけるが如

く、修理センターは非常に小規模で民間機関が経営に当たっているものもある。

家庭で洗濯をすることは、骨が折れるし、就業に差障りがあり、従って仕事に影響するものである。また、これは公衆衛生の点からも不利益であるが、この困難を克服する一助として、各国で利用されているものには、次のようなものが含まれている。すなわち、集配を行い一個単位または重量によつて料金を支払う洗濯商または協同組合の洗濯屋、地方当局が設立した共同洗濯所（屢々、機械装置が施されている）、協同組合及び婦人協会等にあるもので主婦が低額料金を支払つて設備を利用して各自が洗濯する方法、或るいはこれよりやや高額を支払つて従業員に洗濯させる方法、借家人の使用に供するため集団建物や住宅等に附属して設置した洗濯施設で料金が家賃に屢々含まれているもの、事業場に設立された洗濯設備、各家庭内の機械洗濯装置等である。

洗濯屋の商売は殆んどどの国にも存在するが、一、二の調査によつても、洗濯屋を利用してゐる家庭の少いことが明らかである。パリー地区の婦人労働者の生活状態について、労働社会保障省が一九四六年に調査したところによると、一、八九八人の婦人労働者の内で、六〇パーセントは各自がすべての衣類を洗濯し、三四パーセントは一部を洗濯屋に出し、残りの僅六パーセントが、全部を洗濯屋に出している状況である。自身で洗濯をする主な理由としては、洗濯屋の料金が高く、且つ消耗破損が自分で洗うよりも甚しいこ

と等にある（註三）。英国については事業省の一九四七年三月に行つた調査に基き、中央情報部の社会調査の数字によれば、全家族の九五パーセントが婦人の物を家庭で洗い、八一パーセントが男子のものを家庭で洗つてゐる（註四）。オランダでは、全婦人の七五パーセントが家庭で洗つてゐるものとみられ、スエーデンでは、全国の洗濯物の約六パーセントが共同洗濯場で洗われている。

共同の洗濯設備は、公共洗濯所とか住宅地区に附属する洗濯所のどちらにも、主として大きな都市に限られている。しかし、例えばチェコスロヴァキア、デンマーク、ノルウェー、スエーデンでは、田舎に特別の関心が払われている。各国における共同洗濯設備に関する実例には次のようなものがある。

オーストラリアでは、共同洗濯はあまり普及してはいないが、ある程度まで各住宅建築物のサーヴィス部でなされている。オランダでも、ほぼ同様である。ベルギーでは、共同洗濯所が地方当局によつて或いは商企業として設置されており、そこで、夕方、婦人労働者が低廉な石鹼とお湯で洗濯をし、チェコスロヴァキアでは、一九四七年五月九日、人的資源の国内動員に関する法律で、政府は、労働者、殊に婦人労働者募集を容易にする一助として、洗濯所の設置に援助を与え、且つ洗濯物及びアイロン掛けの仕事場が協同組合の方式によつて公共の援助を得て設置されるに至つた。一九四八年には、四〇〇の協同組合による洗濯所が農村地帯にあり、農業省が洗濯機械及びアイロ

輪の困難及び貧困がある（註五）。一九四九年の住宅法の通過以後、地方当局は、住宅計画との関連において、適当な料金を徴する洗濯装置や洗濯場の設備を、提供する権限が与えられた。米国では商人の経営する多くの洗濯屋において、婦人が自動洗濯機・乾燥機で洗濯することが出来るものがあり、大都會では非常に増えている。農村、殊に中西部では、自動式料金挿入装置の洗濯機械があり、一〇ポンドの洗濯物を白銅貨を入れて自動的に洗濯出来るようにしている酪農協同組合もある（註六）。

工場が提供する洗濯施設には、種々の形のものがある。すなわち、工場附属の洗濯設備で専門の従業員が洗濯を行うもの、または婦人労働者自身が執務時間外に行うものがある。労力節約の装置を持たないが、お湯の出る特別の室を備えている工場もある。また随時に労働者の洗濯物を集配する洗濯屋の便宜もある。これらの便宜が、どの国にも普及しているというわけではない。フランスでは、ある種の工場委員会が或る程度設置してゐるものがある。英国では、戦時中に婦人労働者が洗濯に困つたため、この制度の上にながりの進歩がみられた。ポーランドでは、国有企業及び個人企業の労働組合が、組合員のため洗濯業者と契約して、組合の洗濯所で市価の三分の一の料金で行つてゐる。

家庭に洗濯機を備付けることは、衣類の洗濯・乾燥場所・お湯の供給が一般に切実な問題であるとはいへ、概して行われていない。

現在、家庭を持つ婦人労働者が利用している主たる洗濯施設の便利と不便は、要約すると左の如くである。

洗濯屋は、殆んどどの主婦にとつても経済上、実用的ではない。もし、近代的な労力節約装置が設けられるようになれば、公共洗濯場は、婦人労働者が安く比較的短時間でエネルギーの消耗も少く、洗濯をすることが可能となる。これを常用することになれば、家族の者に不快感を抱かせ苛立ちの原因ともなる夕刻や日曜日の干物の湯気を、家の中に立ちこめなくて済むようになる。

不便な点としては、洗濯物を持つて洗濯場と家とを往復する必要があること、殊に天気の良い日や、仕事の終了後往來の雑踏している場合には、非常に重荷となることである。就業時間の外に、更に家庭を数時間も空けるには、その間の幼い子供達の世話の仕方についても考えておかななくてはならない。そしてまた、本人の限られた自由な時間の中で、順番を待つたりすることも、恐らく困難に感じられることであろう。建物や住宅地区に附属する洗濯場は、運搬の困難を排除するものであるが、現在では、一部の婦人労働者の要求を充し得るに過ぎない。これらは、いづれも主婦の長い骨の折れる仕事の助けにはならない。専門の洗濯人が洗つて呉れるのでなければ、主婦の手助けにはならないが、このような制度は一般に行われてはいない。現在、企業で備え付けている洗濯設備は極く限られており、その実用化は、用具及び場所の不足のため阻まれている。家庭での労力節

ン機械等の設備上の援助を与えてゐる（註四）。デンマークでは、協同組合による共同の洗濯所の数が殖えている。例えば、酪農組合には余分のお湯や蒸気があるため、燃料費を低廉にしている。また、コペンハーゲンの多くの住宅建物には、労力節約装置を施した共同洗濯場が、大家族のために設けられている。ノルウェーにも、いくらかこれに似た状態がみられる。ポーランドでは、婦人同盟が職業紹介所と協力して、国の各地に洗濯所を設立している。この仕事は、他に特技を持たない婦人の一団によつて行われている。住宅協同組合もまた、洗濯・乾燥・アイロン用装置を住宅地に設置している。スエーデンでは、一九四七年に機械装置のあるもの、ないものを含めて、公共洗濯所が、約三百ヶ所に見られ、ある場合には浴場施設がこれに附属している。建物や設備の貸与は国または市当局が行つてゐる。機械装置附の洗濯場は、集団住宅地区またはアパート計画に取入れられている。英国では、一九三六年の公衆衛生法、並びに一九三六年のロンドン公衆衛生法によつて、地方当局が公共洗濯所の建設と設備を行い、但し洗濯屋の仕事は行わないが、適当な料金を定める権限を与えられている。洗濯所は、多くの場合に補助事業として、人口一万を超える大きな都市に置かれ、屢々、公衆浴場や水泳プールも併置されている。この施設を利用する主婦達の割合は低いが、利用者数は漸次ふえてゐる。公共洗濯所が低収入の人々に普及されていない理由を調べたものによれば、一般に設備の不良・管理不良・運

約施設もまた同様の困難乃至は余りに高価のために、阻止されている。低額で集配も行う効果的な洗濯事業が、公共事業の一つとして地方当局によつて経営されれば、婦人労働者の洗濯という日常の重荷は除かれるであろう。先づ最初の且つ即刻の手段としては、住宅に所属する近代的な共同洗濯機械の備付けを普及することが手助けとなる。但しこの場合には、婦人労働者が都合のよい時に利用できること、洗濯所の設計には空気が健康上悪く無く、操作が容易な装置であるなどの条件を必要とする。更に、各家庭の設計については、可及的に疲れないで済むように、また幼い子供のある家では当然常に洗濯を必要とするものであるから、家庭の邪魔にならない場所を選ぶべきである。結局、科学的調査が、洗濯法の技術変化及びアイロン仕事の排除を来すべく、斯くして仕事の過程を簡単にすることであろう。

注一＝UNION INTERNATIONALE DES ORGANISMES FAMILIAUX: Familles dans le monde, No. 2, April-June 1950 pp. 24-25.
注二＝Revue française du travail (Paris), Decem-ber 1946, p. 799.

注三＝MINISTRY OF WORKS: National Building Studies Special Report No. 9: An Inquiry into Communal Laundry Facilities H.M. Stationery Office, (London, 1950), p. 8.
注四＝Sylvia THELENOVA-HAVLICKOVA: Czechoslovak Women Today (Prague, 1948),

註六 The Economic Independence of the Housewife. Paper presented to the International Cooperative Women's Guild Conference (Prague, September 1948) by the Belgian Guilds Representative on the Committee of the I. C. G., p. 22.

V 買物上の便宜

買物をする上の便宜としては、各々の企業が行う特別の閉店時間や特別な買物の方法がある。以上の事に関して利用し得る資料は非常に少い。

特殊の閉店規定は、ポーランド、スエーデンで定められている。ポーランドでは、内国商業大臣が国営企業及びワルソーの協同組合の閉店時間に関し規則を作り、民衆が一般就業時間外に必需物資を購入し、日曜日にもある程度まで買えるようにしている。この規則が充分な働きをしたため、政府は、州知事に対し、同じ方法で他の大きな都市や工場地帯で小売業は同じ規則を定める権限を与えたのである。但し、個人業者は今の閉店時間を厳守しなくてはならない。スエーデンでは、職業をもつ主婦の家事処理を助けるようにとの希望が、一九四七年に行つた閉店時間に関する調査によつて明らかにされ、一九四八年に実施された閉店時間法の変更にわたつたのである。この法律は、就中、地方当局の権限を制限し、店主が一週の中、一日だけ自由に午後七時まで閉店して

なければ、営業時間を短縮できないことにしたのである。

個々の企業が提供している買物上の便宜には次のものがある。(1)既婚婦人に対し特別の自由時間を与えているもの、(2)「注文サービス」によつて、労働者に品物を注文させ、工場・会社売店又は移動商店で品物を受取るもの、特に後者の移動商店は、品物を選んで持参し遠隔の地にある事業場を巡回して営業を行うものである。以上の外、(3)週五日労働制による事務職員に対する便宜の提供、(4)或いは隔週土曜日を休日にする事によつて便宜を与えるものがある。以上は、大なり小なり各国で利用されているところである。これに関して、一九四六年八月、フランスの計画委員会の大資源委員会が、婦人の雇用促進策として、協同組合による購買施設の設定を勧告したことは興味深いところである。

家庭に入つた婦人労働者は、家事及び買物の時間が無いことに困難を味つてきたのであるが、これは、或る国において商店でも工場と同じく短時間労働の実施によつて、一層助長されているのである。もし、商店が、工場や事務所の労働時間に準じて閉店し、或るいは土曜日の午後閉るとすると、それは次のようなことになる。特別の方法が講じられない限り、婦人労働者が家庭用の物を購入できる時間は、ただの屋の時間だけである。しかもこの時間は最も混雑する時であり、また家族のため料理をしなくてはならない時間でもあることを意味する。

VI 結 論

以上は各国で行われている社会的施設のいくつかを記述したのであり、家庭と職場の仕事兼ね行つてゐる婦人が、今日まで負つてきた重荷は、こうした施設により、ぐつと軽くなつてきたことであらう。これらの仕事は、上に示したように、色々な方法でまた財政方法で運用されている。ある時には、事業主・労働組合・婦人協会・博愛事業又は社会事業により、限られた人々のグループのためになされてきたのである。これらの事業の指導が個人乃至は非職業的財源によつて設立されているところでは、保健と福祉の監督は、漸次、公共当局から進められてきている。

これらの問題の十分な解決は、被扶養者を有する婦人が、全日制の職業に就く上に好影響を及ぼすばかりでなく、健康上並びに仕事上に、且つまた家族の幸福の上にも影響するものである。これらの事業は、単独では、特に現在の規模においては、非常に限られた効果しか持つていない。しかし全体として大規模にこれを取り上げるならば、母であると同時に主婦である婦人労働者の福祉に、有用な貢献をするものということができる。(ILO時報 一九五一年九月号より転載)

★ ★ ★ ★ ★
★ ★ ★ ★ ★
★ ★ ★ ★ ★

母性保護関係法規と国際労働条約

一、労働基準法における母性保護関係規定について

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

1 産前産後

産前産後については法第六十五条で産前産後の六週間間の就業制限を定めています。

就業制限を行うについて、産前は妊婦が休業を請求することを条件としており、産後は五週間までを絶対的の就業制限とし、その後の一週間は本人の請求と、医師の証明を条件とした選択的の就業制限となっています。

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

産前産後については右の外、法第十九条で産前産後の休業中の期間及びその後三十日間の解雇制限を定め、法第三十九条で、年次有給休暇を与える場合に産前産後の休業期間について特別の考慮を払い、法第十二条で、産前産後の休業のために平均賃金が低くならないように考慮

を払うなど種々の保護規定を設けています。

2 育児時間

育児時間については法第六十六条で生後一年未満の生児を育てる女子を保護する為、法第三十四条の休憩時間の外に、一日二回三十分以上の育児時間を請求によつて与えられる旨が定められています。

3 生理休暇

生理休暇については法第六十七条で、就業が著しく困難な女子及び生理に有害な業務に従事している女子に対し、請求によつて生理休暇が与えられる旨を定めています。

生理に有害な業務の範囲は女子年少者労働基準規則第十一条で

一、大部分の労働時間が立業又は下肢作業で占められる業務
二、著しく精神的又は神経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、けん引、持上げその他相当の筋肉的労働を必要とする業務

五、身体の動揺、振動及び衝撃を伴う業務

六、右の業務の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務

4 有害な業務の就業制限

重量物の取扱制限については法第六十三条の規定を受けて女子年少者労働基準規則第七條で断続作業の場合には三〇キログラム、継続作業の場合には二〇キログラム以上の重量物の取扱を制限しています。

法第六十三条の規定を受けて女子年少者労働基準規則第九條で女子に有害な業務が定められています。その中で女子の生理衛生上有害な業務としては

一、鉛、水銀、クロム、砒素、黄磷、弗素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもの、ガス、蒸気又は粉塵を発生する場所における業務
二、さく岩機、鋸打機等の使用によつて身体に著しい振動を受ける業務

三、多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

四、多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

母性保護関係統計

- 第 1 表 産業別（大分類）および配偶関係別15才以上婦人雇用労働者数（全国）
- 第 2 表 職業別（大分類）配偶関係別15才以上婦人就業者数
- 第 3 表 女子労働者数および有夫者数（%）
- 第 4 表 女子労働者中にしめる有夫者数の推移
- 第 5 表 産前休暇者数および産前休暇日数
- 第 6 表 産後休暇者数および産後休暇日数
- 第 7 表 女子労働者の生死産別件数（%）
- 第 8 表 妊娠又は分娩を理由とする退職者数（%）
- 第 9 表 産前における軽易業務転換者数（%）
- 第 10 表 育児時間請求者数（%）
- 第 11 表 授乳施設・託児施設を有する事業場
- 第 12 表 生理休暇

五、異常気圧下における業務などの業務を定めて、就業禁止を行つていす。右の業務のうち、鉛、水銀、フエリンなどのガス、蒸気、粉塵を吸入するおそれのある業務は母性保護上特に有害とされていす。

なお、労働基準法では女子労働者に対し、法第六十一条で時間外労働、法第六十二条で深夜業の制限をしていますが、長時間労働、特に深夜業は働く婦人の母性に有害であり、妊娠婦には特別の考慮を払つてゐる例が諸外国の立法例に見受けられます。

二、母性保護に関する国際労働条約及び勧告について

1 条 約

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

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

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

育児時間については生児を哺育する女子に対して保障し、その時間は労働時間として計算

し、報酬を与えることを定めていす。又出産休暇によつて休業する期間中は解雇することを制限していす。

右の条約は現在までにユーゴスラヴィヤなど三国が批准していす。

2 勧 告

勧告としては一九五二年に「母性保護に関する勧告」が採択されていす。

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

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

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

解雇制限については使用者が妊娠の知らせを受けてから出産休暇後一か月間制限されるべきとしていす。

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

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

なお右の勧告の外に、「産前産後における農業婦人賃金労働者の保護に関する勧告」があり

ます。

三、社会保障と母性保護の関係規定について

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

簡単にその内容を見ますと、健康保険法の被保険者の範囲は、常時五人以上の従業員を使用する工場、鉱山、商店等の事業所で働いてゐるものに、強制加入、五人未満の従業員の事業所で働いてゐるものには任意加入の制度がとられていす。が、先づ分娩費については被保険者の標準報酬月額の半額が支給され、出産手当金については被保険者が分娩の日前四十二日、分娩の日以後四十二日間までは、休業した場合一日について標準報酬日額の六割を支給すると定められていす。又哺育手当金については出産児を哺育したとき分娩の日から起算して引き続き六か月間、一か月に付き二百円支給すると定められていす。

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

国家公務員には国家公務員共済組合法が適用され、俸給の一か月分の分娩費、分娩の日の前後四十二日間の出産手当金、一か月に付き四百円宛六か月に亘つて支給する哺育手当について定めていす。

（婦人少年局婦人労働課）

第2表 職業別(大分類)配偶関係別15才以上婦人就業者数

— 実 数 —

(単位 100人)

職 業 (大分類)	総 数	未 婚	有 配 偶	死 別	離 別	不 詳
総 数	153,067	50,363	79,890	18,817	3,996	1
専門的・技術的 職業従事者	5,977	2,892	2,187	669	229	0
管理的職業従事者	223	23	99	86	15	0
事務従事者	11,531	8,807	1,848	621	255	0
販売従事者	16,461	4,125	9,064	2,728	544	0
農林・漁業従事者及び類似職業従事者	79,236	13,609	54,989	9,628	1,009	1
採鉱・採石従事者	225	45	124	45	11	0
運輸従事者	329	295	29	3	2	0
技能工生産工程従事者 および他に分類されない 単純労働者	24,730	12,024	8,613	3,162	931	0
サービス職業従事者	14,354	8,542	2,937	1,875	1,000	0
分類不能の職業	1	1	0	0	0	0

— % —

総 数	100	32.8	52.0	12.6	2.6	—
専門的・技術的 職業従事者	100	48.4	36.6	11.2	3.8	—
管理的職業従事者	100	10.3	44.4	38.6	6.7	—
事務従事者	100	76.4	16.0	5.4	2.2	—
販売従事者	100	25.0	55.1	16.6	3.3	—
農林・漁業従事者及び類似職業従事者	100	17.4	69.4	12.1	1.4	—
採鉱・採石従事者	100	20.0	55.1	20.0	4.9	—
運輸従事者	100	89.7	8.8	0.9	0.6	—
技能工生産工程従事者 および他に分類されない 単純労働者	100	48.6	34.8	12.8	3.8	—
サービス職業従事者	100	59.5	20.5	13.0	7.0	—
分類不能の職業	—	—	—	—	—	—

注) 総理府統計局調一昭和30年国勢調査1%抽出集計結果による。

第1表 産業別(大分類)および配偶関係別15才以上婦人雇用労働者数(全国)

— 実 数 —

(単位 100人)

産 業 別	総 数	未 婚	有 配 偶	死 別	離 別	不 詳
総 数	50,751	32,815	10,626	5,259	2,051	0
農 業	1,600	843	512	187	58	0
林 業・狩 猟 業	261	91	129	33	8	0
漁 業・水産養殖業	1,363	327	944	74	18	0
鉱 業	464	182	179	83	20	0
建 設 業	1,232	450	433	268	81	0
製 造 業	16,976	11,517	3,571	1,400	488	0
卸売および小売業	8,820	6,148	1,542	693	437	0
金融・保険・不動産業	1,890	1,343	320	172	55	0
運輸通信およびその他の 公益事業	2,410	1,646	476	231	57	0
サ ー ビ ス 業	14,717	9,447	2,816	1,726	728	0
公 務	2,179	1,056	567	442	114	0
分類不能の産業	1	0	1	0	0	0

— % —

総 数	100	64.6	20.9	10.4	4.1	—
農 業	100	52.7	32.0	11.7	3.6	—
林 業・狩 猟 業	100	34.9	49.4	12.6	3.1	—
漁 業・水産養殖業	100	24.0	69.3	5.4	1.3	—
鉱 業	100	39.2	38.6	17.9	4.3	—
建 設 業	100	36.5	35.2	21.7	6.6	—
製 造 業	100	67.9	21.0	8.2	2.9	—
卸売および小売業	100	69.6	17.5	7.9	5.0	—
金融・保険・不動産業	100	71.0	17.0	9.1	2.9	—
運輸通信およびその他の 公益事業	100	68.3	19.7	9.6	2.4	—
サ ー ビ ス 業	100	64.2	19.1	11.7	5.0	—
公 務	100	48.5	26.0	20.3	5.2	—
分類不能の産業	—	—	—	—	—	—

第5表 産前休暇者数および産前休暇日数

31.1.1~31.12.31

	有夫者に対する産前休暇者の割合	休暇日数別に見た産前休暇者数				1人平均産前休暇日数
		計	6週間以内のもの	6週間を超えるもの	休暇日数不明の者	
計	14.1	100	73.5	22.1	4.4	33.0
総数		100	72.4	23.0	4.6	34.0
産前産後		100	76.7	19.1	4.2	29.8
鉱業	10.4	100	79.4	12.9	7.7	31.0
建設業	4.7	100	64.5	15.3	20.2	34.3
製造業	13.7	100	74.9	20.8	4.3	32.6
武器製造業	8.0	100	50.0	50.0	—	59.6
食料品製造業	9.7	100	77.1	18.5	4.4	35.1
煙草製造業	27.1	100	59.3	40.7	—	36.1
紡織業	15.5	100	76.9	19.2	3.9	31.7
衣服及び身廻品製造業	14.8	100	64.1	30.8	5.1	38.3
木材及び木製品製造業	7.2	100	61.1	36.1	2.8	34.6
家具及び装備品製造業	—	—	—	—	—	—
紙及び類似品製造業	12.9	100	82.0	8.4	9.6	31.4
印刷出版及び類似産業	14.9	100	67.1	27.0	5.9	36.3
化学工業	16.4	100	78.4	18.2	3.4	30.3
石油及び石炭製品製造業	1.9	100	100.0	—	—	26.3
ゴム製品製造業	22.2	100	72.0	25.2	2.8	28.9
皮革及び皮革製品製造業	4.8	100	50.0	—	50.0	42.0
ガラス及び土石製品製造業	10.7	100	81.4	16.7	1.9	28.9
第一次金属製造業	10.4	100	85.4	14.6	—	32.5
金属製品製造業	5.1	100	79.7	10.9	9.4	25.2
機械製造業	12.1	100	76.2	18.0	5.8	30.9
電気機械器具製造業	20.3	100	78.4	16.7	4.9	35.8
輸送用機械器具製造業	11.2	100	85.5	12.4	2.1	33.3
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業	13.0	100	71.1	26.3	2.6	33.8
その他の製造業	8.1	100	67.6	12.7	19.7	31.4
卸売及び小売業	7.3	100	70.1	24.4	5.5	37.5
金融及び保険業	17.5	100	62.4	35.7	1.9	35.7
不動産業	—	—	—	—	—	—
運輸通信及びその他の公益事業	20.1	100	72.9	23.5	3.6	33.2
サービス業	9.9	100	72.0	18.5	9.5	31.6

労働省婦人少年局—女子保護実施状況調査

第3表 女子労働者数および有夫者数(%)

31.12.31.現在

産 業 名	労働者総数に対する女子労働者数の割合	女子労働者数に対する有夫者数の割合
総数	26.3	16.2
鉱業	7.9	33.0
建設業	9.4	31.7
製造業	33.1	13.7
武器製造業	23.1	24.6
食料品製造業	31.3	30.0
煙草製造業	50.8	42.1
紡織業	68.3	7.9
衣服及び身廻品製造業	73.6	9.0
木材及び木製品製造業	22.3	28.7
家具及び装備品製造業	23.4	15.2
紙及び類似品製造業	25.3	26.8
印刷出版及び類似産業	16.8	17.7
化学工業	20.9	16.5
石油及び石炭製品製造業	18.4	28.1
ゴム製品製造業	51.0	18.6
皮革及び皮革製品製造業	30.9	14.4
ガラス及び土石製品製造業	28.7	29.0
第一次金属製造業	79.5	25.8
金属製品製造業	21.3	17.9
機械製造業	12.4	18.7
電気機械器具製造業	26.9	11.3
輸送用機械器具製造業	8.8	18.5
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業	29.8	11.0
その他の製造業	51.0	24.4
卸売及び小売業	36.8	9.6
金融及び保険業	35.1	18.1
不動産業	33.0	11.3
運輸通信及びその他の公益事業	12.7	22.9
サービス業	47.1	21.1

労働省婦人少年局—女子保護実施状況調査

注) 女子保護実施状況調査は、労働基準法中の母性保護関係規定の事業場における実施状況を調べるため、労働省婦人少年局が常時30人以上の労働者を使用する全国の労働基準法適用事業場(抽出)を対象として、例年実施している調査である。

第4表 女子労働者中にしめる有夫者数の推移

	昭和28年	昭和29年	昭和30年	昭和31年
女子労働者総数に対する有夫者数の割合	12.6	14.2	15.0	16.2

労働省婦人少年局—女子保護実施状況調査

第7表 女子労働者の生死産別件数(%)

31. 1. 1. ~ 31. 12. 31.

	計	出	生	死	産	不	明
	%	%	%	%	%	%	%
総計	100.0	83.3	6.7	0.0	0.0	—	—
初産	100.0	94.0	6.0	0.0	0.0	—	—
経産	100.0	91.0	9.0	—	—	—	—
鉱業	100.0	94.2	5.8	—	—	—	—
建設業	100.0	100.0	0.0	—	—	—	—
製造業	100.0	93.8	6.2	0.0	0.0	—	—
武器製造業	100.0	100.0	0.0	—	—	—	—
食料品製造業	100.0	92.0	8.0	—	—	—	—
煙草製造業	100.0	91.2	8.8	—	—	—	—
紡織業	100.0	93.4	6.6	—	—	—	—
衣服及び身廻品製造業	100.0	90.2	9.8	—	—	—	—
木材及び木製品製造業	100.0	93.6	6.4	—	—	—	—
家具及び装備品製造業	—	—	—	—	—	—	—
紙及び類似品製造業	100.0	96.0	4.0	—	—	—	—
印刷出版及び類似産業	100.0	95.7	4.3	—	—	—	—
化学工業	100.0	95.4	4.6	—	—	—	—
石油及び石炭製品製造業	100.0	93.3	6.7	—	—	—	—
ゴム製品製造業	100.0	99.7	0.3	—	—	—	—
皮革及び皮革製品製造業	100.0	100.0	0.0	—	—	—	—
ガラス及び土石製品製造業	100.0	97.3	2.7	—	—	—	—
第一次金属製造業	100.0	92.6	7.4	—	—	—	—
金属製品製造業	100.0	87.2	12.8	—	—	—	—
機械製造業	100.0	86.8	13.2	—	—	—	—
電気機械器具製造業	100.0	96.7	3.3	—	—	—	—
輸送用機械器具製造業	100.0	94.1	5.3	0.6	—	—	—
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業	100.0	98.6	1.4	—	—	—	—
その他の製造業	100.0	95.8	4.2	—	—	—	—
卸売及び小売業	100.0	90.8	9.2	—	—	—	—
金融及び保険業	100.0	93.6	6.4	—	—	—	—
不動産業	—	—	—	—	—	—	—
運輸通信及びその他の公益事業	100.0	92.0	8.0	—	—	—	—
サービス業	100.0	93.0	7.0	—	—	—	—

労働省婦人少年局一女子保護実施状況調査

第6表 産後休暇者数および産後休暇日数

31. 1. 1 ~ 31. 12. 31

	休暇日数別に見た産後休暇者数				1人平均産後
	計	5週～6週	6週を超える者	休暇日数不明の者	休暇日数
	%	%	%	%	日
総計	100	62.5	29.0	8.5	44.6
初産	100	62.4	29.1	8.5	44.7
経産	100	62.7	28.8	8.5	44.4
鉱業	100	71.4	19.4	9.2	45.2
建設業	100	72.3	9.2	18.5	38.3
製造業	100	62.0	28.8	9.2	44.0
武器製造業	100	64.3	35.7	—	46.5
食料品製造業	100	60.7	30.2	9.1	54.8
煙草製造業	100	40.8	59.2	—	44.7
紡織業	100	73.3	20.0	6.7	39.1
衣服及び身廻品製造業	100	19.5	58.5	22.0	37.4
木材及び木製品製造業	100	36.1	58.3	5.6	54.0
家具及び装備品製造業	—	—	—	—	—
紙及び類似品製造業	100	57.6	24.4	18.0	48.2
印刷出版及び類似産業	100	90.4	9.6	—	33.0
化学工業	100	69.5	21.8	8.7	44.3
石油及び石炭製品製造業	100	60.0	40.0	—	55.6
ゴム製品製造業	100	50.5	43.2	6.3	43.8
皮革及び皮革製品製造業	100	100.0	—	—	42.0
ガラス及び土石製品製造業	100	58.0	26.7	15.3	50.9
第一次金属製造業	100	75.5	17.5	7.0	49.1
金属製品製造業	100	45.4	27.3	27.3	45.8
機械製造業	100	50.2	28.5	21.3	44.7
電気機械器具製造業	100	54.4	35.5	10.1	45.8
輸送用機械器具製造業	100	81.2	16.9	1.9	40.9
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業	100	70.7	12.0	17.3	43.4
その他の製造業	100	51.9	19.2	28.9	41.1
卸売及び小売業	100	59.3	21.4	19.3	49.7
金融及び保険業	100	81.6	13.9	4.5	43.1
不動産業	—	—	—	—	—
運輸通信及びその他の公益事業	100	56.8	37.1	6.1	46.6
サービス業	100	64.7	23.9	11.4	42.0

労働省婦人少年局一女子保護実施状況調査

第9表 産前における軽易業務転換者数 (%)

31.1.1. ~ 31.12.31.

		妊婦総数に対する 軽易業務転換者数	軽易業務に転換した時期別に見た転換者数			
			計	産前6週間より前 に転換したもの	産前6週間以後に 転換したもの	
計		%	%	%	%	
総 数		10.6	100.0	84.8	15.2	
初 産		10.3	100.0	83.0	17.0	
経 産		11.9	100.0	90.1	9.9	
鉱 業		5.5	100.0	55.6	44.4	
建設業		1.2	100.0	100.0	—	
製造業		12.1	100.0	84.4	15.6	
武器製造業		—	—	—	—	
食料品製造業		22.5	100.0	92.7	7.3	
煙草製造業		5.5	100.0	100.0	—	
紡 織 業		11.9	100.0	64.8	35.2	
衣服及び身廻品製造業		24.5	100.0	100.0	—	
木材及び木製品製造業		—	—	—	—	
家具及び装備品製造業		—	—	—	—	
紙及び類似品製造業		0.2	100.0	86.3	13.7	
印刷出版及び類似産業		—	—	—	—	
化学工業		18.6	100.0	92.3	7.7	
石油及び石炭製品製造業		50.0	100.0	100.0	—	
ゴム製品製造業		34.6	100.0	93.7	6.3	
皮革及び皮革製品製造業		—	—	—	—	
ガラス及び土石製品製造業		7.1	100.0	100.0	—	
第一次金属製造業		6.2	100.0	100.0	—	
金属製品製造業		18.3	100.0	60.0	40.0	
機械製造業		6.3	100.0	100.0	—	
電気機械器具製造業		6.1	100.0	100.0	—	
輸送用機械器具製造業		4.3	100.0	100.0	—	
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業		—	—	—	—	
その他の製造業		3.6	100.0	33.3	66.7	
卸売及び小売業		2.9	100.0	54.5	45.5	
金融及び保険業		2.1	100.0	66.7	33.3	
不動産業		—	—	—	—	
運輸通信及びその他の公益事業		11.8	100.0	87.2	12.8	
サービス業		13.2	100.0	92.1	7.9	

労働者婦人少年局一女子保護実施状況調査

第8表 妊娠又は分娩を理由とする退職者数 (%)

31.1.1. ~ 31.12.31.

		妊産婦総数に 対する退職者 数	退職の時期別に見た妊産婦の退職者数			
			計	産前休業前の 退職者数	産前産後休業 中の退職者数	産後休業後の 退職者数
計		%	%	%	%	%
総 数		34.0	100.0	35.4	11.7	52.9
初 産		39.1	100.0	37.0	11.4	51.6
経 産		15.6	100.0	20.8	13.8	65.4
鉱 業		33.7	100.0	15.6	14.8	69.6
建設業		61.7	100.0	44.8	15.5	39.7
製造業		38.6	100.0	28.4	13.2	58.4
武器製造業		96.2	100.0	48.0	12.0	40.0
食料品製造業		34.8	100.0	22.8	13.4	63.8
煙草製造業		1.9	100.0	8.3	16.7	75.0
紡 織 業		40.3	100.0	23.9	13.4	62.7
衣服及び身廻品製造業		58.2	100.0	43.7	21.9	34.4
木材及び木製品製造業		55.9	100.0	13.6	27.3	59.1
家具及び装備品製造業		100.0	100.0	100.0	—	—
紙及び類似品製造業		44.8	100.0	10.2	46.7	43.1
印刷出版及び類似産業		40.0	100.0	44.1	—	55.9
化学工業		37.5	100.0	31.6	5.8	62.6
石油及び石炭製品製造業		21.1	100.0	100.0	—	—
ゴム製品製造業		44.1	100.0	10.0	2.0	88.0
皮革及び皮革製品製造業		100.0	100.0	100.0	—	—
ガラス及び土石製品製造業		39.1	100.0	20.5	11.8	67.7
第一次金属製造業		39.1	100.0	50.5	6.1	43.4
金属製品製造業		61.6	100.0	40.0	13.3	46.7
機械製造業		44.7	100.0	53.7	15.4	30.9
電気機械器具製造業		49.2	100.0	28.2	7.5	64.3
輸送用機械器具製造業		34.9	100.0	28.8	5.1	66.1
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業		58.7	100.0	11.4	36.3	52.3
その他の製造業		47.4	100.0	32.4	5.6	62.0
卸売及び小売業		60.3	100.0	64.6	1.3	34.1
金融及び保険業		32.3	100.0	68.2	11.4	20.4
不動産業		100.0	100.0	100.0	—	—
運輸通信及びその他の公益事業		17.2	100.0	25.7	9.6	64.7
サービス業		36.6	100.0	58.7	8.7	32.6

労働者婦人少年局一女子保護実施状況調査

第12表 生 理 休 暇

31.1.1.～31.12.31

	生理休暇を 請求した 人(数) (女子労働者 数=100)	生理休暇を 与えた 事業場数 (調査事業 場数=100)	1回の請求 の平均休暇 日数	請求した女 子労働者 1人平均 年間休日 数	請求した女 子労働者 1人平均 年間請求 回数	女子労働者 1人当りに みた場合の 平均休暇日 数
総 数	23.5	30.7	1.5	7.4	5.0	1.7
鉱 業	12.1	30.0	1.9	7.5	4.0	0.9
建 設 業	1.3	9.4	1.9	14.5	7.8	1.8
製 造 業	22.8	31.8	1.5	6.6	4.5	1.5
武器製造業	11.4	76.9	1.1	1.9	1.7	0.2
食料品製造業	12.8	16.6	1.3	5.8	4.6	0.8
煙草製造業	57.7	85.0	1.3	7.9	6.1	4.6
紡 織 業	23.8	48.0	1.4	4.7	3.2	1.1
衣服及び身廻品製造業	9.4	35.8	1.1	7.9	6.9	0.7
木材及び木製品製造業	12.9	8.3	1.5	7.0	4.7	0.9
家具及び装備品製造業	17.7	9.5	1.7	1.7	1.0	0.3
紙及び類似品製造業	27.5	38.4	1.5	5.3	3.5	1.5
印刷出版及び類似産業	24.6	17.5	1.8	10.5	6.0	2.6
化 学 工 業	24.1	46.8	1.4	10.6	7.4	2.6
石油及び石炭製品製造業	18.5	25.4	2.1	22.7	10.8	4.2
ゴム製品製造業	9.9	60.7	1.6	8.9	5.6	0.9
皮革及び皮革製品製造業	19.0	41.7	1.1	6.7	6.0	1.3
ガラス及び土石製品製造業	12.3	22.7	1.8	7.9	4.4	1.0
第一次金属製造業	42.2	29.5	1.9	16.1	8.5	6.8
金属製品製造業	13.8	30.9	1.5	7.4	5.0	1.0
機 械 製 造 業	20.9	23.3	1.5	7.0	4.5	1.5
電気機械器具製造業	31.4	37.7	1.3	5.6	4.3	1.8
輸送用機械器具製造業	17.8	25.9	1.9	7.1	3.7	1.3
医療機械、理化学機械、 写真機、光学機械器具及 時計製造業	26.5	29.7	1.2	3.7	3.0	1.0
その他の製造業	13.5	25.7	1.2	11.8	9.4	1.6
卸売及び小売業	19.4	21.2	1.2	7.2	5.7	1.4
金 融 及 び 保 険 業	9.8	16.7	1.5	6.1	4.1	0.6
不 動 産 業	16.6	50.0	2.1	9.1	4.3	1.5
運輸通信及びその他の公益 事業	46.7	41.9	1.5	9.2	6.3	4.3
サ ー ビ ス 業	5.3	21.4	1.7	10.2	5.9	0.5

労働省婦人少年局一女子保護実施状況調査

第10表 育 児 時 間 請 求 者 数 (%)

31.1.1.～31.12.31

	産婦のうち育児 時間を請求した 者の割合	与えられた時間より見た育児時間請求実人員		
		計	1日2回各30分を 与えられた者	1日2回各30分を 超えて与えられた者
総 数	44.7	100	76.3	23.7
初 産 婦	42.7			
経 産 婦	50.9			
鉱 業	34.0	100	82.4	17.6
建 設 業	18.1	100	0	100.0
製 造 業	45.4	100	93.8	6.2
武器製造業	0	100	0	0
食料品製造業	53.7	100	74.7	25.3
煙草製造業	83.5	100	99.6	0.4
紡 織 業	40.5	100	96.0	4.0
衣服及び身廻品製造業	44.1	100	100.0	0
木材及び木製品製造業	13.3	100	75.0	25.0
家具及び装備品製造業	0	100	0	0
紙及び類似品製造業	47.8	100	100.0	0
印刷出版及び類似産業	43.7	100	100.0	0
化 学 工 業	44.5	100	99.0	1.0
石油及び石炭製品製造業	36.7	100	100.0	0
ゴム製品製造業	64.9	100	84.7	15.3
皮革及び皮革製品製造業	0	100	0	0
ガラス及び土石製品製造業	46.4	100	95.5	4.5
第一次金属製造業	29.6	100	91.8	8.2
金属製品製造業	12.2	100	100.0	0
機 械 製 造 業	24.9	100	100.0	0
電気機械器具製造業	35.9	100	89.9	10.1
輸送用機械器具製造業	43.4	100	100.0	0
医療機械、理化学機械、写真機、 光学機械器具及び時計製造業	20.3	100	75.0	25.0
その他の製造業	17.6	100	14.2	85.8
卸売及び小売業	23.9	100	69.0	31.0
金 融 及 び 保 険 業	40.8	100	95.6	4.4
不 動 産 業	0	100	0	0
運輸通信及びその他の公益事業	54.1	100	41.5	58.5
サ ー ビ ス 業	19.2	100	73.7	26.3

労働省婦人少年局一女子保護実施状況調査

第11表 授乳施設・託児施設を有する事業場

31.12.31現在

	事業場計	専 用 1)	兼 用 2)	な し	不 明
授 乳 施 設	100%	0.8%	18.9%	55.9%	24.4%
託 児 施 設	100	0.3	2.7	70.0	27.0

労働省婦人少年局一女子保護実施状況調査

注 1) 授乳又は託児の目的のための専用の施設をもつ事業場

2) 休憩室、更衣室、宿直室等と兼用されている施設をもつ事業場

母性保護関係参考資料目録

○「婦人と年少者」(婦人少年協会発行) 所載

婦人労働が女子の身体におよぼす影響	森 山 豊	4号	昭28年 7月
「働く婦人と結婚」 問題特集		6号	28. 9.
バス乗務員の月経に関する一考察	久 保 良 知	8号	28. 12.
結婚しても働ける病院 (訪問記)		9号	29. 1.
米国における婦人の職業と結婚について		13号	29. 5.
ノールウェイの婦人 (国際資料)		17号	29. 9.
西ドイツの「母性保護法」について (国際資料)		〃	29. 9.
フランスの女子労働保護規定		18号	29. 10.
中小企業に働く婦人の健康問題について	山形婦人少年室	19号	29. 11.
英国における女子の労働保護規定		〃	29. 11.
繊維産業の福利厚生施設について	末 吉 ユキエ	20号	30. 1.
中国における女子労働保護法規		21号	30. 2.
アメリカにおける女子の労働保護規定		22号	30. 3.
働く婦人のための福祉施設 特集		25号	30. 6.
アメリカの昼間託児所について		26号	30. 7.
ソ連における女子労働保護規定		〃	30. 7.
働く母と子の問題	岩手婦人少年室	27号	30. 8.
産休補助員の法制化について	千 葉 千代世	28号	30. 9.
家族計画運動と婦人	加 藤 シヅエ	31号	31. 1.
女子労働者の保護規定について (労働時間)		〃	31. 1.
女子労働者の保護規定について (休日)		32号	31. 2.
女子労働者の保護規定について (深夜業)		33号	31. 3.
女子労働者の保護規定について (危険有害業務)		35号	31. 5.
中小企業における婦人労働者の実態	斎藤一・加藤達子	38号	31. 8.
繊維工場に働く女子の福祉対策	岩手婦人少年室	〃	31. 8.
青梅の織物業に働く女子の福祉対策 (1)	東京婦人少年室	〃	31. 8.
女子労働者の保護規定について (産前産後休暇)		〃	31. 8.
世界婦人労働者会議に参加して	山 本 あ や	39号	31. 9.
青梅の織物業に働く女子の福祉対策 (2)	東京婦人少年室	40号	31. 11.
女子労働者の保護規定について (産前産後の保護)		〃	31. 11.
女子労働者の保護規定について (育児時間)		〃	31. 12.
女子労働者の保護規定について (生理休暇)		第5巻2号	32. 2.

○そ の 他

妊産婦の保健指針 厚生省監修	南 山 堂	昭28
婦人労働者並に労働者家庭婦人の工場外生活時間調査報告	労働省婦人少年局 労働科学研究所	
	労研 586. 164b	昭25. 8.
女子従業員の生理休暇に関する調査	労研 586. 215.	昭24. 2.
東北一農村における女子の農業労働および母性的活動との関連よりみた地位 (中村喜美子)	「労働科学」第32巻 第8号	昭31. 8.
アジアにおける婦人労働者の雇用条件	ILO時報第7巻第1号	昭30.
Maternity Protection in Italy, by Augusto Paroli		
(International Labour Review Vol. LXVII No. 2, Feb. 1953)		

○婦人少年局刊行資料

製糸工場の女子労働者	婦人労働調査資料第5号	昭25年10月
病院診療所の看護婦	〃 第6号	26. 6.
女子の職場施設	〃 第8号	26. 8.
派出看護婦の実情 —— 派出看護婦の労働実態調査報告 ——	〃 第9号	27. 2.
女子重量物取扱作業に関する調査 —— 実態調査報告 ——	〃 第10号	27. 3.
家内労働の実情	〃 第11号	27. 3.
紡績女子労働実態調査	〃 第12号	27. 6.
産前産後休業調査	〃 第13号	
組入絹織物工場の女子労働者 —— 実態調査報告 ——	〃 第14号	28. 2.
紡績婦人労働者の深夜業に関する調査	〃 第15号	28. 3.
メリヤス工場女子労働者の労働条件		
—— メリヤス工場女子労働実態調査速報 ——		
百貨店女子職員労働実態調査速報		28. 11.
電話交換作業に於ける婦人労働の実情	〃 第16号	28. 12.
銀行の女子職員	〃 第17号	29. 6.
産前産後の休業状況調査	〃 第18号	29. 10.
女子重量物取扱作業に関する実験	〃 第20号	30. 5.
昭和28年における女子保護の概況	〃 第21号	30. 5.
婦人労働者の生産労働と家事並びに母性活動に関する調査研究	〃 第22号	30. 8.
昭和29年における女子保護の概況	〃 第23号	31. 2.
未亡人等の雇用に関する調査 (飲食店旅館等の部)	〃 第24号	31. 7.
乗合バスの女子従業員実態調査報告	〃 第25号	31. 9.
昭和30年における女子保護の概況	〃 第26号	31. 11.
未亡人等の雇用の実情 —— 未亡人等の雇用に関する調査 (製造業及び非製造業) 結果報告 ——	〃 第27号	32. 3.
婦人の保護に関する条約及び勧告集	一般婦人労働問題資料第24号	28. 4.
働く婦人の衛生管理について		
—— 婦人労働問題中央研究会議記録 ——	〃 第25号	28. 6.
働く婦人の衛生管理について		
—— 婦人労働問題研究会議地方資料集 ——	〃 第26号	28. 7.
労働協約中女子に特殊な規定	〃	30. 2.
婦人保護に関する条約及び勧告集	〃 第40号	30. 6.
「すべての種類の鉱山の坑内作業における婦人の使用に関する条約」に関する参考資料	〃 第47号	31. 5.
就業規則中の女子に特殊な規定について	〃 第51号	31. 8.
婦人労働の実情 1955年	〃 第52号	31. 9.
労働基準法中女子に関連の深い条文違反による送致事件について —— 昭和30年における ——	〃 第53号	31. 10.
働く婦人の母性保護の概況		32. 1.
婦人労働の概況 —— 昭和31年分 ——	〃 第55号	32. 4.
労働組合の中の婦人 —— 1956年 ——	〃 第56号	32. 5.
既婚婦人と家庭をもつ母親の雇用	海外婦人労働資料第33号	26. 11.
海外における母性保護規定	〃 第48号	32. 8.
働く婦人のための福祉について	パンフレット No. 31	30. 7.
中小企業に働く婦人のための福祉について	〃 No. 34	31. 7.
繊維産業にはたらく婦人のための福祉施設	〃 No. 36	31. 11.

昭和三十三年九月一日印刷
昭和三十三年九月一日発行

働く婦人の母性保護について

東京都千代田区大手町一ノ七
編集兼 労働省婦人少年局
発行人

東京都北区滝野川三ノ一七
印刷所 五宝堂印刷株式会社
電話王子 (91) 〇九六七番
六一〇五番