

保育所における保母の労働実態調査 報 告 書

1973年10月

労働省婦人少年局

は し が き

昭和48年度の婦人労働実態調査として、48年10月に実施した「保育所における保母の労働実態調査」の結果がまとまりましたので報告します。

本報告書が婦人労働問題に関心をもたれる方々のご参考になれば幸いです。

調査実施にあたり、格別のご協力をいただいた各位に、末筆ながら厚くお礼申しあげます。

昭和49年12月

労働省婦人少年局

保育所における保母の労働実態調査 報 告 書

目 次

I	調査の概要	4
II	調査結果の概要	6
III	調査結果	9
	— 事業所調査より —	
1.	調査対象事業所の概況	9
2.	専任職員の概況	10
3.	保育時間	11
4.	保母の雇用状況	13
	(1) 保母の採用について	13
	(2) 保母の退職について	15
	(3) 保母の教育訓練	16
5.	保母の労働条件	17
	(1) 民営施設における就業規則	17
	(2) 所定労働時間	17
	(3) 休憩時間	19
	(4) 週休日	20
	(5) 超過勤務手当	20
	(6) 年次有給休暇制度	21
	(7) 病欠休暇制度	24
	(8) 健康管理	25
	イ 健康診断	25
	ロ 健康管理に関する配慮	26
	ハ 生理休暇	26

6. 保母の疾病と傷害	27
(1) 最近の定期健康診断結果	27
7. 母性保護規定	28
(1) 産前産後休業に関する規定	28
(2) 育児時間に関する規定	29
(3) その他妊娠中の健康管理等について	30
○ 施設長の意見等	31

— 個人調査より —

1. 保母の個人的特性	34
(1) 年 令	34
(2) 配偶関係	34
(3) 子供の有無	35
(4) 学 歴	35
(5) 勤続年数	36
2. 保母の労働に関すること	37
(1) 担任の状況	37
(2) 交替時差勤務	38
(3) 労働時間	39
(4) 休憩時間	41
(参考) 保母の勤務時間等に関する規則等の例	42
3. 保母の賃金に関すること	45
4. 保母の休日、休暇等に関すること	49
(1) 休業状況	49
(2) 年次有給休暇の状況	50
5. 保母の健康に関すること	52
(1) 生理休暇	52
(2) 疾病、傷害	53
6. 勤続意志	55
○ 保母の意見・要望等	58

付 表

付表 1. 経営主体別 年令階級別 勤続年数別 定期給与額	62
付表 2. 経営主体別 所定労働時間別 原則としての保育時間別 休憩 時間別 施設数一平日一	64

I 調 査 の 概 要

1 調査の趣旨

近年、女子雇用者に占める既婚者の割合は増加の一途をたどり、48年には女子雇用者中59.0%を占めるに至った(「労働力調査」48年総理府)。また、既婚女子雇用者のうち乳幼児を有する者も多く、「婦人に関する意識調査」結果(47年10月総理府)によると、回答を寄せた既婚女子雇用者の約2割が乳幼児をもつと答えている。

このような育児期にある女子雇用者の増加は、核家族化の傾向と相まって、必然的に保育所の需要の増大をもたらし、昭和43年3月から48年3月までの間に施設数で約4千所、比率で25%の増加をみている(「社会福祉行政業務報告」48年厚生省)。また、そこで働く保母の数も約92,000人を数えている(「社会福祉施設調査報告」47年厚生省)。

保母は、児童福祉法施行令第13条によって、女子に特有の職業とされているが、現在までその一般的な労働実態は明らかにされていないので、婦人少年局の行っている婦人労働実態調査の一環として、保育所における保母の総合的な労働実態を把握することとした。

2 調査の範囲

(1) 地 域

全 国

(2) 産 業

日本標準産業分類によるサービス業のうち児童福祉事業

(3) 事業所

(2)に掲げる産業に属する認可保育所のうち、一定の方法により無作為抽出された約500事業所

(4) 労働者

(3)に掲げる事業所に雇用される保母のうちパートタイマーを除く約3,000人

3 調査事項

巻末調査票のとおり

4. 調査の対象期日

原則として昭和48年9月1日から9月30日まで。但し、調査事項によっては昭和47年10月から昭和48年9月までの1年間

5. 調査実施期間

昭和48年10月15日から11月15日まで

6. 調査機関

労働省婦人少年局一婦人少年室

7. 調査方法

事業所票及び個人連記票については実地他計、個人票については実地自計

8. 用語の定義

- 在所児とは

調査対象事業所に収容される乳幼児をいう。

- 専任職員とは

雇用契約期間に関わりなく、調査対象事業所専属に雇用されるフルタイム勤務者をいう。

この場合、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている施設長等も含める。

- 予備保母とは

保母の定員以外に、主任、複数担任等の形で予備に雇用されている専任保母をいう。

- 臨時雇上保母とは

長期休暇等で一時的に保母の欠員が生じたような場合、その補充として休暇の期間中のみフルタイムで臨時的に雇用される保母をいう。

- 一部科目合格者とは

都道府県知事の行う保母資格試験8科目のうち一部科目のみ合格しており、今後残り科目の受験が予定される者をいう。

- 勤続年数は

公営施設の場合、人事異動により施設を移動した場合は、前施設から通算した勤続年数である。

Ⅱ 調査結果の概要

調査対象となった事業所は、経営主体が都道府県、市町村等公営のものが243、社会福祉法人、社団・財団・日赤等民営のものが172であわせて415の認可保育所である。また、個人調査は、調査対象事業所に雇用されるフルタイムの専任保母全数を対象とした結果、公営1,833人、民営1,376人に調査を行った。

一事業所調査結果から一

保育所は、他産業とは異なり、全体的に従事者数が最低2人から多いところで30人前後までの小規模事業所であるが、今回調査対象となった事業所の約半数は従事者数9人までの規模のものである。経営主体別にも同様の傾向であるが、公営には9人までの規模の事業所が、民営には10～14人規模や15人以上規模の事業所がより多くみられる。

事業所の平均在所児数は、公営106.2人、民営121.1人である。

在所児の年令別構成は、公営が3才未満児14.2%、3才児17.6%、4才以上児68.3%であり、民営はそれぞれ18.6%、17.6%、63.8%であるが、このうち、3才未満児については、全国認可保育所における割合の公営9.2%、民営15.8%に比べて、今回調査対象となった事業所の方が収容率が高い。

保育所に、用務員等が専任に配置されている事業所は、公営が47.7%、民営が34.9%であり、事務員については、それぞれ9.5%、16.9%である。

平日の原則的保育時間は、公営は7～8時間台に、民営は8～9時間の保育時間にはば集中している。

公営、民営とも、8割強の事業所が延長保育を行っており、いずれも時差勤務制によって延長保育に対処している場合がもっとも多い。

保母の所定労働時間は、すべての事業所が6時間と定めているが、公営では、7時間台や8時間とする事業所があわせて7割強を占めており、民営では、8時間、8時間台並びに9時間と定めている事業所が計8割強で、民営の方に所定労働時間の長い事業所がより多くみられる。

休憩時間を、60分に定める事業所は42.9%、45分は28.7%である。

保育所の週休日は、公営の半数の事業所が1.5日制になっているが、民営では1日制の事業所が6割強を占める。

年次有給休暇制度のない事業所が、民営に16.9%みられる。

年次有給休暇以外に有給の病気休暇制度のある事業所は、公営では84.8%、民営では44.2%である。

年次有給休暇者や病気休暇者がある場合に、その補充をする事業所は、年休の場合は63.9%、病休の場合は86.0%である。

公営、民営ともに、全数に近い事業所が採用時及び定期的、或いは定期的に健康診断を行っている。

一 個人調査結果から一

保母の半数は25才未満の者で、また、6割は未婚者である。

子供のいる保母は33.7%であるが、そのうち6割弱は学令前の子供ありと答えている。

平均勤続年数は、公営5.3年、民営4.4年である。また、公営、民営で勤続年数別の構成比に大きな差異はみられないが、公営には10年以上の長期勤続者の割合が、民営には勤続1年に満たない者の割合が若干高くなっている。

保母は、調査対象月の1カ月間に、平均実労働日数で22.1日、総実労働時間数で176.1時間の労働を行っている。経営主体別には、公営は同じく21.6日、169.8時間であるのに対し、民営は22.7日、184.6時間で、民営は公営より、実労働日数で1.1日、総実労働時間数で14.8時間長く労働している。

同じ1カ月間に、公営では81.2%、民営では68.6%の保母が所定時間外に労働をしたと答えている。所定外労働時間数は、それぞれ1人平均9.7時間、6.9時間となっていて、公営の方に超過勤務のある保母が多い。

なお、所定時間外労働をした場合には、公営の75.7%の事業所は、各人の超過勤務時間に対して労働基準法どおりの割増率で算定した手当を支払うが、民営では47.1%である。

保母の1人平均定期給与額は、公営が65,907円、民営が52,363円で、両者の間には1万3千円余のひらきがある。この差は、年令階級の上昇に伴ってさらに大きくなっている。

保母の4分の3は45分以上の休憩時間を取得できる制度のもとにあるにもかかわらず、6割強の保母は、休憩がほとんどとれないと答えている。

年次有給休暇について、自由にとれると答えた保母は、公営、民営とも3割弱である。

調査対象月の1カ月間に、公営の57.3%、民営の26.5%の保母がきまった休日以外に休暇をとっている。

その休暇は、公営では生理のため、民営では自分の病気のためにとられている場合が最も多い。

保母の約6割は、現在の職場にできるだけ長く勤めていたいと答えている。また、保母の仕事については7割の者が続けたいと答えている。

長期勤務の意志は、公営の保母により高く、現在の職場については61.5%、保母の仕事については71.8%の保母が続けたいと答えている。民営では、現在の職場に勤め続けたいという者は47.1%、保母の仕事を続けたいと答えた保母は68.5%である。

Ⅲ 調 査 結 果

一事業所調査より一

1 調査対象事業所の概況

今回調査対象となった事業所は、総数415、経営主体別には、公営が243、民営が172で、これは全国認可保育所の総数に対してそれぞれ37分の1、33分の1となっている。なお、公営には、経営主体が都道府県、指定都市、その他の市町村であるもの、民営には社会福祉法人、社団・財団・日赤、その他であるものを含めている。従事者数規模別には、公営では9人までの規模の事業所が半数を占めるが、民営では10～14人規模が4割強、15人以上規模の事業所が2割を占める。

(表1)

表1 経営主体別 従事者数規模別 施設の構成

(%)

従事者規模 経営主体	計		9人まで		10～14人		15人以上	
	実 数	構成比	実 数	構成比	実 数	構成比	実 数	構成比
計	415 ^所	100.0	185 ^所	44.6	155 ^所	37.3	75 ^所	18.1
公 営	243	100.0	121	49.8	81	33.3	41	16.9
民 営	172	100.0	64	37.2	74	43.0	34	19.8

在所児の現員総数は46,626人で1施設平均112.4人であるが、公営は106.2人、民営は121.1人である。(表2)

在所児の年齢別構成は、0才児、1、2才児があわせて16.1%、3才児が17.6%、4才以上児が66.3%となっている。

経営主体別には、公営が3、4才以上児の占める割合があわせて85.9%で民営の81.4%に比べて高く、民営は0才児、1、2才児あわせて18.6%を占めて、公営の14.2%に比べて高い割合となっている。(表2)

なお、「社会福祉施設調査」結果(47年10月厚生省)によると全国の認可保育所の在所児総数の年齢別構成は、3、4才以上児が9割近くを占めており、0、1、2才児は11.7%で同調査結果の経営主体別と比べても、今回調査対象となった事業所の方が3才未満児の収容率が高い。(表3)

表2 経営主体別 在所児の年齢別現員の構成

(%)

区分	施設数	在所者現員計		0才児		1～2才児		3才児		4才以上児	
		実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
計	415	46626 (施設平均 1124)	100.0	606	1.3	6900	14.8	8206	17.5	30914	66.3
公 営	243	25797 (1062)	100.0	281	1.1	3367	13.1	4532	17.6	17617	68.3
民 営	172	20829 (121.1)	100.0	325	1.6	3533	17.0	3674	17.6	13297	63.8

表3 経営主体別 在所児の年齢別人数の構成

(%)

区 分	計	0才	1才	2才	3才	4才	5才	6才
計	100.0	0.6	2.9	8.2	15.4	29.2	32.6	11.0
公 営	100.0	0.4	2.2	6.6	15.0	30.4	34.3	11.1
民 営	100.0	1.0	4.1	10.7	16.1	27.4	29.9	10.8

厚生省—社会福祉施設調査報告(47年10月)

2. 専任職員の概況

認可保育所においては、児童福祉施設最低基準(保育所)(以下「最低基準」という。)に、保母、嘱託医及び調理員の設置が義務づけられており、さらに、乳児保育の特別対策適用事業所(昭和44年4月1日付児発第204号各都道府県知事、各指定都市の市長あて厚生省児童家庭局長通達)では、保健婦又は看護婦1人を置き、保母等これらの職員の定数は、保母及び保健婦又は看護婦1人を含めて、乳児3人につき1人以上であることとされているが、調査対象となった事業所において保母以外に、以上のべた職員を専任にしている施設は、調理員は87.5%であるが、医師は1.4%、看護婦・保健婦は5.3%である。施設長や保母から事務員、用務員等の配置について要望が強いが、専任の事務員を配置している事業所は、公営では9.5%、民営では16.9%、また、専任の用務員等は、公営は47.7%、民営は34.9%の事業所が採用しているにすぎない。施設長が専任配置されているのは、公営は76.5%、民営は89.5%で、公営の方に専任施設長のいない事業所が多いが、それらにおいては、児童福祉施設を担当する部署の長が施設長を兼務している場合が多い。民営の専任施設長のいない事業所では、主任保母や、勤続年数の長い保母が施設長の役割を果たしている場合が多い。(表4)

表4 経営主体別 専任職員の配置状況別 施設の構成

		(%)		
区 分	計	公	営	民 営
総 数	1 0 0.0	1 0 0.0		1 0 0.0
看護婦・保健婦	5.3	7.8		1.7
医 師	1.4	1.6		1.2
調 理 員	8 7.5	8 4.0		9 2.4
栄養士	8.4	9.1		7.6
用 務 員	4 2.4	4 7.7		3 4.9
事 務 員	1 2.5	9.5		1 6.9
施 設 長	8 1.9	7 6.5		8 9.5
そ の 他	6.3	4.9		8.1

3. 保 育 時 間

保育時間は、母の労働時間と密接な関わり合いがあるので、平日の原則的保育時間、土曜日の保育時間、延長保育の有無についての状況を調査した。

平日の原則的保育時間については、公営、民営とも8時間である事業所がもっとも多い。次いで公営では8時間をこえて9時間未満、7～8時間未満、民営では9時間、7～8時間未満と続く。民営では28.5%の事業所で9時間以上の原則的保育時間を設けているのに対し、公営では9時間以上の保育時間は18.1%であり民営を下回っている。(表5)

以上でみるとおり、平日の原則的保育時間は「最低基準」に定める8時間を中心としてその前後にはば集中しているが、土曜日の保育時間については、平日と差のある事業所が66.5%を占めており、この場合のほとんどは土曜日の方が平日より短い保育時間である。「最低基準」における保育時間は、1日について8時間が原則とされ、曜日を問わないのであるが、このように土曜日の原則的保育時間の短い事業所が3分の2を占めるのは、ここ数年の労働時間の短縮傾向が、保育所の保育時間、ひいては母の労働時間にも影響を与えていることがうかがえる。(表5)

平日、土曜日の保育時間差の有無別に平日の保育時間をみると、差がないと答えた事業所は、9時間以上の長時間保育体制をとる事業所が35.3%を占める一方、7時間未満の保育時間である事業所も16.5%を示している。平日、土曜日で原則的保育時間に差があるという事業所では、平日の保育時間は8時間をはさんでその前後に集中している。(表5)

表5 経営主体別 原則としての保育時間別 施設の構成

(※)

(2)

区 分		計	平 日 の 保 育 時 間						
			6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間	8:01～9時間未満	9時間	9:01～10時間未満
計	計	1000 100.0	7.0	3.6	15.7	33.7	17.6	17.8	4.6
	平日、土曜日で原則としての保育時間に差がない	1000 335	15.1	1.4	2.2	30.2	15.8	28.1	7.2
	平日、土曜日で原則としての保育時間に差がある	1000 665	2.9	4.7	22.5	35.5	18.5	12.7	3.3
公 営	小 計	1000 100.0	6.6	3.3	18.1	30.5	23.5	12.8	5.3
	平日、土曜日で原則としての保育時間に差がない	1000 333	13.6	2.5	1.2	28.4	21.0	23.4	9.9
	平日、土曜日で原則としての保育時間に差がある	1000 667	3.1	3.7	26.5	31.5	24.7	7.4	3.1
民 営	小 計	1000 100.0	7.6	4.1	12.2	38.4	9.3	25.0	3.5
	平日、土曜日で原則としての保育時間に差がない	1000 337	17.2		3.4	32.8	8.6	34.5	3.4
	平日、土曜日で原則としての保育時間に差がある	1000 663	2.6	6.1	16.7	41.2	9.6	20.2	3.5

原則的保育時間に加えて、82.9%の事業所が延長保育を行っている。このうち平日、土曜日ともに延長保育を行っている事業所が多い。

経営主体別にも、延長保育の実施状況は同じような傾向を示しているが、公営の方に平日、土曜日ともに延長保育を行っている事業所の割合が高い。

平日、土曜日の保育時間差の有無別にみた保育時間延長の実施状況は、いずれの場合も延長保育を行っているという割合が高い。(表6)

表6 経営主体別 平日、土曜日の保育時間の差別 延長保育の有無別 施設の構成

(%)

区 分		延長保育の有無	計	延長なし	延 長 あ り			
					小 計	平日のみ	平日 土曜日とも	土曜日のみ
経営 主 体	計		100.0	17.1	82.9 100.0	7.6	91.8	0.6
	公 営		100.0	17.3	82.7 100.0	5.0	94.0	1.0
	民 営		100.0	16.9	83.1 100.0	11.2	88.8	
保育 時 間 差	平日、土曜日で保 育時間に差がない		100.0	22.3	77.7 100.0	3.7	96.3	
	平日、土曜日で保 育時間に差がある		100.0	14.5	85.5 100.0	9.3	89.8	0.9

延長保育の体制としては、保母の時差勤務制をとっている事業所が66.9%でもっとも多く、次いで超過勤務で処理している(42.7%)、パートタイマーを雇っている(10.5%)となっている。(なお、これは多答式のため、保母の時差勤務制或いは超過勤務とパートタイマー導入を併用する等の例があるので、計は100%以上になる。)(表7)

表7 保育時間延長ありの施設について 経営主体別 延長保育の方法別 施設の構成

(%)

延長保育の方法 (MA)	計	時差勤務制 をとっている	超過勤務 で処理し ている	パートタイ マーを雇っ ている	予備保母 をあててる	そ の 他
経営主体						
計	100.0	66.9	42.7	10.5	2.0	2.0
公 営	100.0	67.2	40.8	13.4	1.0	1.0
民 営	100.0	66.4	45.5	6.3	3.5	3.5

4. 保母の雇用状況

(1) 保母の採用について

保母の採用条件のうち、採用年令の制限、無資格者の採用については、経営主体による差異が顕著である。

年令については、公営の80.2%の事業所が採用時の年令に制限ありと答えているが、民営では逆に年令不問とする事業所が67.4%を占める。また、年令に制限をもうけている事業所の制限年令は、公営では、20・21才あるいは25才までとする事業所が過半数を占めているのに

対して、民営では、これら若年の年齢制限を行っている事業所は3分の1であり、半数の事業所が35才以上も可としており、年齢に制限ありとしながらも、許容範囲がかなりひろい。

保母の定数に関しては、児童福祉施設最低基準に定める保育所の保母の特例に関する省令によって、正規の資格を有する保母を得ることができないため、「最低基準」に規定する数の保母を置くことができないときは、その保育所の運営に重大な支障がない場合に限って、都道府県知事の認可を受け、2年間に限って、「最低基準」に規定する数の3分の1の範囲内で保母に代わる、次のいずれかに該当する女子をおくことができるとされている。すなわち、

- ・ 児童福祉法施行令第13条第1項第1号の保母を養成する学校その他の施設に1年以上在学した者
- ・ 学校教育法に基く高等学校若しくは旧中等学校令に基く中等学校を卒業したもの又は文部大臣においてこれと同等以上の資格を有すると認定したものであって、児童福祉施設において1年以上児童の保護に従事した者又は厚生大臣の指定する講習会の課程を修了した者
- ・ 児童福祉施設において4年以上児童の保護に従事した者
- ・ 児童福祉法施行規則第41条に規定する保母試験の科目のうち4科目以上に合格したもの以上のような無資格者について、公営の84.8%の事業所は採用不可と答えているが、民営の事業所では61.0%が採用可能と答えている。

既婚者と学令前児を有する者の採用については、いずれの条件においても9割の事業所が採用可能と答えた割合が高く、経営主体別によるちがいもみられないが、公営では特に採用時年齢においてすでに前項でみたような若年制限がかなり行われるので、既婚者や学令前児を有する者の採用は、実際には、極めて少くなるといえよう。(表8)

表8 経営主体別 採用条件の内容別 施設の構成

(%)

採用条件の内容		経営主体		計	公 営		民 営
計				100.0	100.0	100.0	
年 令	不 問			39.5	19.8	67.4	
	小 計			60.5	80.2	32.6	100.0
	20・21才まで			14.3	13.8	16.1	
	25才まで			37.1	42.6	17.9	
	29才まで			4.4	5.6		
	34才まで			13.9	12.3	19.6	
	35才以上も可			30.3	25.7	46.4	
	制限最高年齢			60才	58才	60才	
無 資 格 者		可		34.2	15.2	61.0	
		不 可		65.8	84.8	39.0	
既 婚 者		可		89.4	90.1	88.4	
		不 可		10.6	9.9	11.6	
学令前児を有する者		可		87.5	88.9	85.5	
		不 可		12.5	11.1	14.5	

(2) 保母の退職について

調査対象となった事業所の退職に関する制度又は慣行については、結婚により退職しなければならない制度又は慣行がある事業所は1.9%、また、出産退職の制度又は慣行がある事業所は1.4%といずれも僅少である。しかし、民営の事業所においては、結婚や出産に際して退職させる制度又は慣行があるという事業所がそれぞれ3.5%、2.3%を占めており、これは公営のそれぞれの割合の0.8%と比べるとわずかながら高い。

定年退職の制度又は慣行については、あると答えた事業所が59.5%を占めているが、そのうちの93.9%は退職年齢を55才以上と定めている。定年退職の制度又は慣行については経営主体別にかなりのちがいを示しており、公営では78.2%の事業所が定年退職の制度又は慣行があると答えているのに対して、民営で同じ回答をした事業所は33.1%である。ただし、民営にはわずかであるが、いわゆる若年定年制を設けるものがみられる。(表9)

表9 経営主体別 退職に関する制度、慣行の有無別 施設の構成

(%)

区 分	計	結婚退職の 制度又は慣行		出産退職の 制度又は慣行		定 年 退 職 の 制 度 又 は 慣 行						
						な い	あ る					
		な い	あ る	な い	あ る		小 計	35才 未満	45才 未満	55才 未満	55才 以上	
計	100.0	98.1	1.9	98.6	1.4	40.5	59.5	100.0	0.4		5.7	93.9
公 営	100.0	99.2	0.8	99.2	0.8	21.8	78.2	100.0			5.3	94.7
民 営	100.0	96.5	3.5	97.7	2.3	66.9	33.1	100.0	1.8		7.0	91.2

退職制度や慣行と直接結びつけてはいないが、調査対象日からの過去1年間について実際に退職した保母の状況をみると、退職した保母がいる事業所は、公営では39.9%、民営では81.4%となっている。

退職理由としては、結婚、妊娠・出産があわせて半数を占める。

経営主体別にも、上記の理由が多くを占めるが、公営はとくにこの割合が高く、結婚(34.5%)、妊娠・出産(25.0%)による退職者があわせて6割を占めている。一方、民営は具体的事項をあげていないその他の理由が多く49.4%を占めている。(表10)

表10 経営主体別 保母の退職有無別 施設の構成 うち退職理由別 保母の構成 (%)

区 分	施 設		退職者計	う ち 退 職 理 由 別 構 成			
	計	退職該当者 ありの施設		結 婚	妊娠・出産	病 気	その他
計	100.0	57.1	100.0	32.8	18.6	3.5	45.1
公 営	100.0	39.9	100.0	34.5	25.0	5.4	35.1
民 営	100.0	81.4	100.0	32.1	15.9	2.6	49.4

(3) 保母の教育訓練

勤務時間内に行われる事業所外での保育に関する各種講習会研修会等への保母の参加について、公営では調査対象となった全事業所が、民営ではほとんど(99.4%)の事業所が参加を認めると答えている。しかし、その内容にはちがいがみられ、公営では内容によって参加させる事業所が半数を占め、出席日の扱いや参加費の負担もケースにより扱いが異なると答えた事業所の割合が民営に比べて高い比率となっている。民営では、参加を認めるとい事業所の半数以上が積極的に参加させると答え、また参加を認めた場合、出席日はすべて出勤扱い、参加費は施設負担という事業所が公営より高い割合を示している。(表11)

表11 経営主体別 各種講習会研修会等への参加の取り扱い別 施設の構成 (%)

区 分	計	参 加 を 認 め る				出 席 日 の 扱 い			参 加 費 の 負 担		
		小 計	積極的 に参加 させる	内容に よって 参加さ せる	希望が あれば 考慮す る	すべて 出勤扱 い	ケース により 出勤扱 い	すべて 欠勤扱 い	施設 負担	個人 負担	ケース により 異なる
計	100.0	99.8 (100.0)	46.4	45.9	7.7	(85.5)	(13.3)	(1.2)	(73.2)	(3.1)	(23.7)
公 営	100.0	100.0 (100.0)	42.8	51.0	6.2	(81.9)	(16.9)	(1.2)	(64.6)	(4.5)	(30.9)
民 営	100.0	99.4 (100.0)	51.2	38.4	9.9	(90.6)	(8.2)	(1.2)	(85.4)	(1.2)	(13.5)

つきに、保母試験一部合格等の無資格者を採用した場合に、無資格者に対して資格取得のため通学又は受験する際の配慮の状況を見ると、

公営は、無資格者の採用そのものを15.2%の事業所が可能としているにすぎないのに加えて、それらの事業所においても特別の配慮を行わないものが半数以上を占めている。一方民営は、無資格者の採用可能

という事業所が6割を占めているが、無資格者の通学又は受験に際して勤務時間を配慮（57.2%）したり、費用を負担する（11.4%）事業所も公営に比べると多くみられる。（表12）

表12 無資格者の採用可の施設について 経営主体別 通学又は受験者に対する配慮の内容別 施設の構成

		(%)			
配慮の内容 経営主体	計	特別のことはしない	勤務時間を配慮する	費用を負担する	
計	1 0 0 . 0	3 6 . 6	5 2 . 1	1 1 . 3	
公 営	1 0 0 . 0	5 1 . 4	3 7 . 8	1 0 . 8	
民 営	1 0 0 . 0	3 1 . 4	5 7 . 2	1 1 . 4	

注) 計は無資格者の採用を可とした施設を100としたものである

5. 保母の労働条件

(1) 民営施設における就業規則

公営の事業所に働く保母には条例、規則等によって、地方公務員あるいは地方公務員に準じた扱いがなされるが、民営では保母の労働条件は個々の事業所単位に定められることは言うまでもない。

民営施設において、就業規則を作成している事業所は84.3%である。労働基準法第89条によって、作成が義務づけられている10人以上規模の事業所においては、10～14人規模で83.8%、15人以上規模では88.2%と、規模の大きい事業所ほど作成している事業所の割合は高くなるが、未作成の事業所がいずれの規模も1割以上占めている。（表13）

表13 民営施設について 従事者数規模別 就業規則の有無別 施設の構成

		(%)		
就業規則の有無 従事者規模	計	あ	る	な
計	100.0	84.3		15.7
9人まで	100.0	82.8		17.2
10～14人	100.0	83.8		16.2
15人以上	100.0	88.2		11.8

(2) 所定労働時間

保母の所定労働時間は、8時間と定めている事業所が40.7%を占めてもっとも多く、ついで

7～8時間未満が29.6％、8時間をこえて9時間未満が15.7％となっている。

経営主体別には、公営では7～8時間未満(37.4％)、8時間(37.0％)に7割以上集中しているのに対し、民営では7～9時間までの範囲に分散している。なかでも8時間と定めている事業所が約半数を占めて多いが、ついで所定労働時間9時間という事業所が民営は18.6％を占め、公営の5.8％に対し高い割合を示している。

保育所については、労働基準法施行規則第27条に労働時間の特例が認められ、1日について9時間、1週間について54時間まで労働させることができるが、1日の所定労働時間が9時間をこえている保育所が、公営で0.8％、民営で0.6％みられる。(表14)

平日の原則的保育時間とのかかわりでは、保育時間が保育所の所定労働時間よりも長い事業所がかなりみられる。所定労働時間が9時間の事業所においても、保育時間9時間以上の事業所が半数を占めているが、これら事業所に雇用される保育士は、長時間労働に加えて、勤務時間中はいつも乳幼児が身近ににいるという緊張のもとにおかれているといえる。(表15)

表14 経営主体別 保育所の所定労働時間別 施設の構成

所定労働時間 経営主体		計	6～7時 間 未 満	7～8 時間未満	8 時 間	8:01～9 時間未満	9 時 間	9 時 間 をこえる
計		100.0	2.7	29.6	40.7	15.7	10.6	0.7
公 営		100.0	2.1	37.4	37.0	17.7	4.9	0.8
民 営		100.0	3.5	18.6	45.9	12.8	18.6	0.6

表15 所定労働時間別 平日の原則としての保育時間別 施設の構成

保育時間 所定労働時間		計	6時間 未 満	6～7 時間未満	7～8 時間未満	8時間	8:01～9 時間未満	9時間	9 時 間 をこえる
計		100.0	7.0	3.6	15.7	33.7	17.6	17.8	4.6
7 時 間 未 満		100.0	9.1		27.3	18.2	9.1	18.2	18.2
7～8 時 間 未 満		100.0	4.9	7.3	20.3	30.9	23.6	8.1	4.9
8 時 間		100.0	7.1	3.0	14.2	43.2	8.3	21.3	3.0
8:01～9時間未満		100.0	6.2	1.5	15.4	26.2	38.5	7.7	4.6
9 時 間		100.0	13.6		6.8	22.7	6.8	45.5	4.5
9 時 間 を こ え る		※100.0							

注) ※印はサンプル数が少ないので他との直接の比較はできない。

(3) 休憩時間

前項でみるように、所定労働時間はすべての事業所が6時間をこえており、労働基準法第34条に定めるところの休憩が与えられるべき労働時間であるが、休憩時間60分の事業所は42.9%、ついで45分というのは28.7%となっている。しかし休憩時間30分という事業所が3.6%、休憩時間なしという事業所が14.5%を占めており、基準を満たしていない事業所が2割ちかくを占めている。

保母の所定労働時間別の休憩時間は、いずれも60分、45分という事業所が大半を占めているが、休憩時間なしという事業所が所定労働時間8時間、8時間をこえて9時間未満、9時間の比較的長い労働時間である事業所の中でかなりの割合を占めているのは、休憩時間不定の割合が1割前後みられることとあわせて問題である。(表16)

表16 経営主体別 所定労働時間別 休憩時間別 施設の構成

(%)

経営主体	休憩時間	計	0分	30分	45分	60分	75分以上	不 定
	所定労働時間							
計	計	100.0	14.5	3.6	28.7	42.9	1.9	8.4
	6～7時間未満	100.0	36.4		18.2	36.4	9.1	
	7～8時間未満	100.0	1.6	1.6	48.8	41.5	2.4	4.1
	8 時 間	100.0	12.4	5.3	26.6	44.4	1.2	10.1
	8:01～9時間未満	100.0	29.2	4.6	13.8	40.0	3.1	9.2
	9 時 間	100.0	29.5	2.3	6.8	47.7		13.6
	9時間をこえる	※100.0						
公 営	小 計	100.0	13.1	2.9	39.5	35.0	3.3	6.2
	6～7時間未満	100.0	40.0		40.0		20.0	
	7～8時間未満	100.0	1.1	1.1	54.9	38.5	3.3	1.1
	8 時 間	100.0	12.2	6.7	40.0	30.0	2.2	8.9
	8:01～9時間未満	100.0	32.5		16.3	37.2	4.7	9.3
	9 時 間	100.0	25.0		8.3	50.0		16.7
	9時間をこえる	※100.0						
民 営	小 計	100.0	16.3	4.7	13.4	54.1		11.6
	6～7時間未満	100.0	33.3			66.7		
	7～8時間未満	100.0	3.1	3.1	31.3	50.0		12.5
	8 時 間	100.0	12.7	3.8	11.4	60.7		11.4
	8:01～9時間未満	100.0	22.7	13.6	9.1	45.5		9.1
	9 時 間	100.0	31.3	3.1	6.2	46.9		12.5
	9時間をこえる	※100.0						

注) ※印はサンプル数が少いので他との直接の比較はできない。

(4) 週 休 日

調査対象となった事業所の週休制は、週休1日制の事業所が52.3%と過半数を占めており、ついで1.5日制が43.1%、その他が4.6%である。

週休1.5日制の割合は公営事業所に高く約半数を占め、民営においては、週休1日制の事業所が過半数を占めている。(表17)

労働省が毎年行っている「賃金労働時間制度総合調査」結果(48年)によると、調査対象となっている鉱業以下8大産業に属し、常用労働者30人以上を雇用する民営企業においては、週休1日制が65.6%でもっとも多いが、他方週休2日制の企業が30.0%を占める。同調査で30~99人の小規模企業では、週休1日制が71.2%、週休1.5日制3.6%、週休2日制が24.2%となっている。

保育所は、公共福祉施設としての性格上他産業と同一に論じることができない面を持つとはいえ、以上のような傾向からみると、今回調査を行った保育所においては、週休1日制という事業所の割合は、全産業の小規模企業におけるより少ないものの、週休2日制の事業所は1所もなく、ようやく週休1.5日制になったにとどまっている。

表17 経営主体別 週休日の日数別 施設の構成

(%)

経営主体	週休日の日数	計	1 日	1.5 日	そ の 他			
					小 計	隔週に 1.5 日	月に1 回 1.5 日	その他
計		100.0	52.3	43.1	4.6	4.1	0.2	0.2
公 営		100.0	44.9	51.4	3.7	3.3		0.4
民 営		100.0	62.8	31.4	5.8	5.2	0.6	

(5) 超過勤務手当

時間外労働に対して、労働基準法に定められたとおり、各人の時間単価に2割5分の割増をつけて超過勤務手当を算出する事業所は63.9%である。同じく各人の時間単価で算定するが割増なしとする事業所が4.1%みられる。超過勤務時間にかかわらず全員一律に定額を支払う事業所(13.0%)や給与単価別に定額支払い(6.5%)の事業所はあわせて2割を占める。また、全く支払わないという事業所が6.5%みられる。

公営では各人の時間単価の2割5分増で算出した超過勤務手当を支払う事業所がほぼ8割を占める。

民営は、割増をつけて超過勤務手当を支払う事業所は47.1%であり、全員一律に定額(23.3

多)や給与単価別に定額(7.0%)という一定額支払いの事業所がかなり高い割合を示している。

また、全く支払わない(11.6%)事業所の割合が公営に比べて高い。(表18)

表18 経営主体別 超過勤務手当の支払い方法別 施設の構成

(%)

経営主体	超過勤務手当の 支払方法	計	各人の時間 単価に 125%を 乗じて 算出	各人の時間 単価に 100%を 乗じて 算出	給与単価 別に定額	全員一律 に定額	その他	全く支払 わない
計		100.0	63.9	4.1	6.5	13.0	6.0	6.5
公 営		100.0	75.7	4.5	6.2	5.8	4.9	2.9
民 営		100.0	47.1	3.5	7.0	23.3	7.5	11.6

付；超過勤務手当の支払い方法「その他」の主な内容

(公営)。1人につき毎月5時間×5日の予算範囲で、各人の実績から算出する

- ・超過時間に関係なく3カ月に1回本俸の18%を支給
- ・超過手当は出さないが保育手当として毎月本俸の10%支給

(民営)。早番、遅番1回につき200円×回数

- ・園長の認めた行事分についての超過手当のみ年度末にまとめて支給
- ・基本給によって割増率にちがいをもちたせ低い方を高率にして実績で算出する
- ・年間1人につき96時間分を3月、6月、12月に支給
- ・毎月支払わず、年度末に勤勉手当として1年間の超過手当の意で支払っている。額の算定は本俸の0.3%以上を目標に、実績に関係なく予算の範囲で配分
- ・予算を組んでいるが現在まで実績がない

(6) 年次有給休暇制度

年次有給休暇制度のある事業所の割合は、公営は全数であるが、民営では83.1%である。

(表19)

表19 経営主体別 年次有給休暇制度の有無別 施設の構成

(%)

経営主体	年次有給休暇制度の有無	計	制 度 あ り	制 度 な し
計		100.0	91.8	8.2
公 営		100.0	100.0	
民 営		100.0	83.1	16.9

表20 年次有給休暇制度ありの施設について経営主体別 勤続年数別 付与日数別 施設の構成

⑤

区分	勤続年数 1 年									勤続年数 3 年									最高 付 与 日 数									
	0 日	6	7	8	9	10	15	20	21 日 以上	0 日	6	7	8	9	10	15	20	21 日 以上	10 日 未満	12	13	14	15	17	20	30 日	40 日	不 明
計 1000	0.5	181	44	10	16	57	674	13	0.5	0.5	26	148	39	10	39	671	57	1.0	0.3	0.3	0.5	0.8	0.3	544	26	394	0.5	
公営 1000	0.8					42	934	16				0.4			914	82							387	29	576	0.8		
民営 1000	1.3	475	119	28	42	84	231	0.7	1.3	1.4	70	39.2	10.5	28	105	259	14	2.8	0.7	0.7	1.4	21	0.7	811	21	84		

(注) 計は年次有給休暇制度ありの施設を100としたものである。

年次有給休暇制度のある事業所での、勤続年数による付与日数の状況は次のとおりである。

勤続年数1年では、公営は付与日数20日及び21日以上である事業所が95.5%を占めているのに対し、民営では、労働基準法どおり付与日数6日の事業所がほぼ半数（47.6%）を占めて多い。民営においても20日以上の有給休暇を勤続年数1年の保母に与える事業所が23.8%を占めるが、他方1日も与えない事業所が、民営に1.3%みられる。

つぎに勤続年数3年の場合は、公営、民営ともに、有給休暇日数の多い方に割合が移行しているのは当然のことであるが、民営において、法定の有給休暇付与日数8日に満たない事業所が1割強みられる。

最高付与日数については、公営はいずれの事業所も20日以上であり、とくに40日という事業所が57.6%を占めて多い。40日という付与日数は、公務員の場合年次有給休暇日数が歴年20日間である地方公共団体が多く、それが未消化であれば10～20日間まで繰り越しを認めるといものである。民営は、20日間である事業所が81.1%を占めているが、20日に満たない事業所も8.4%みられる。（表20）

年次有給休暇取得者がある場合の保育従事者の補充方法をみると、公営、民営とも予備保母が何らかの方法で補充する事業所が6割強を占めている。全く補充しない事業所の割合は、民営の方がわずかながら高い。（表21）

表21 経営主体別 年次有給休暇者の補充方法別 施設の構成

(%)

経営主体	年次有給休暇者の補充方法 (M.A.)	計	予備保母	パート タイマー	園長	その他	補充なし
計		100.0	28.4	8.9	12.3	14.2	36.1
公	営	100.0	28.0	3.7	16.0	17.3	35.0
民	営	100.0	29.1	16.3	7.0	9.9	37.8

付；年次有給休暇者の補充方法「その他」の内訳

（公営）。合同保育を原則とする。

- ・複数担任制であるから他の保母がカバーする。
- ・2日以上の場合、代替保母が市から派遣される。
- ・原則的には補充なし。場合によって予備保母、園長があたる。
- ・ “ ” 。年休者が複数の場合、代替保母が市から派遣される。
- ・日々雇用により補充

(民 営) ・ 日 々 雇 用 に よ り 補 充

- ・ 合 同 保 育 を 行 う。
- ・ 複 数 担 任 制 で あ る。
- ・ 3 日 以 上 は 代 替 保 母 が 市 か ら 派 遣 さ れ る。
- ・ 1 週 間 未 満 は 園 長、そ れ 以 上 に な る と パ ー ト タ イ マ ー を 雇 上 げ る。
- ・ 事 務 員、調 理 員、用 務 員 等 が 保 育 に あ た る。

(7) 病 気 休 暇 制 度

保 母 が 病 気 で 休 業 を し た 場 合、年 次 有 給 休 暇 以 外 の 有 給 の 病 気 休 暇 と し て 扱 う 事 業 所 が 6 8.0 % を 占 め る。

公 営 で は 8 4.8 % の 事 業 所 が こ の 扱 い で あ る が、民 営 で は 4 4.2 % で あ り、年 次 有 給 休 暇 と し て 扱 う 事 業 所 が 3 0.8 %、ケ ー ス に よ り 扱 い が 異 な る 事 業 所 が 1 8.0 % と な っ て い る。(表 22)

表 2 2 経 営 主 体 別 病 気 休 業 の 扱 い 別 施 設 の 構 成

病 気 休 業 の 扱 い 経 営 主 体		計	年 次 有 給 休 暇 以 外 の 有 給 の 病 気 休 暇 制 度	無 給 の 病 気 休 暇 制 度	年 次 有 給 休 暇 と し て 扱 う	ケ ー ス に よ り 扱 い が 異 な る
計		1 0 0.0	6 8.0	3.1	1 7.3	1 1.6
公 営		1 0 0.0	8 4.8	0.4	7.8	7.0
民 営		1 0 0.0	4 4.2	7.0	3 0.8	1 8.0

病 気 休 業 者 が い る 場 合、臨 時 雇 上 保 母 (2 8.9 %) や 予 備 保 母 (1 5.7 %)、そ の 他 (2 8.0 %) に よ っ て 補 充 す る 事 業 所 は 多 く、補 充 な し と す る 事 業 所 は、年 次 有 給 休 暇 の 場 合 と 比 べ る と か な り 少 く な っ て い る。

病 気 休 業 者 の 補 充 は、公 営 に お い て 良 好 で あ り、9 割 以 上 の 事 業 所 が 何 ら か の 方 法 で 補 充 し て い る。民 営 で は、補 充 な し と い う 事 業 所 の 割 合 は 2 0.3 % を 占 め て、公 営 に 比 べ る と か な り 高 い 割 合 で あ る。(表 2 3)

表 2 3 経 営 主 体 別 病 気 休 業 者 の 補 充 方 法 別 施 設 の 構 成

病 気 休 業 者 の 補 充 方 法 経 営 主 体		計	予 備 保 母	パ ー ト タ イ マ ー	園 長	臨 時 雇 上 保 母	そ の 他	補 充 な し
計		1 0 0.0	1 5.7	8.2	5.3	2 8.9	2 8.0	1 4.0
公 営		1 0 0.0	1 1.9	3.7	5.8	3 1.3	3 7.9	9.5
民 営		1 0 0.0	2 0.9	1 4.5	4.7	2 5.6	1 4.0	2 0.3

付：病氣休業者の補充方法「その他」の内訳

（公営）○ 1 カ月未満は主任保母。それ以上になると臨時雇上げ保母

- 短期（1 週間、4 週間）の場合は補充なし。長期に亘る場合臨時雇上げ保母
- 1 週間以上になると市から代替保母が派遣される
- 短期間（7 日、15 日、3 カ月）のうちは予備保母やパートタイマー。それ以上になると臨時雇上げ保母
- 主任保母を充てるか又は複数を単数担任にきりかえる
- 合同保育にして臨時雇上げ保母を補充する
- 5 日以上休む場合市から代替保母がくる。2 人の保母が1 度に3 日以上休んだ場合も、市から1 名代替保母が派遣される
- 登録保母による代替
- 園長が保育を担当する

（民営）○ 短期の場合予備保母や園長又はパートタイマー。長期に亘る場合臨時雇上げ保母

- 事務員、調理員等が保育にあたる
- 日々雇用により補充する

（8）健康管理

イ 健康診断

健康診断は、ほぼ全数の事業所が採用時及び定期的に（72.5%）、或いは定期的に（23.6%）実施している。

経営主体別には、採用時及び定期的にの双方実施する事業所が公営では84.0%を占めており、民営の56.4%に比べると特にその割合が高い。民営には、健康診断を実施していない事業所が6.4%みられる。（表24）

表24 経営主体別 健康診断の実施状況別 施設の構成

(%)

健康診断の実施状況 経営主体	計	採用時及び定期的に			定期的に			採用時のみ実施	実施していない
		小計	年1回	年2回以上	小計	年1回	年2回以上		
計	100.0	72.5 100.0	63.5	36.5	23.6 100.0	62.2	37.8	0.7	31
公 営	100.0	84.0 100.0	59.3	40.7	15.2 100.0	56.8	43.2		0.8
民 営	100.0	56.4 100.0	72.2	27.8	35.5 100.0	65.6	34.4	1.7	6.4

なお、健康診断は、労働安全衛生法第66条によって実施が義務づけられ、さらに労働安全衛生規則第43条には雇入れ時の健康診断が、同規則第44条には1年以内ごとに1回の定期健康診断が義務づけられている。

ロ 健康管理に関する配慮

保母は乳幼児相手の特殊な職業であることから、一部の事業所においては、日常の健康管理のために健康診断以外に種々の措置並びに配慮が行われている。

その内容は次のようなものが多い。

健康管理の為に日常行っている事業所の配慮

- 毎年度当初に、各人の健康状態や希望担任年令を聴取して定期的配置換を行っている。
(年1回。3年に1回)
- 職場体操の励行。毎朝子供と一緒に体操する。
- 腰痛防止体操の研修会に参加させる。
- 健康相談を行う。(週1回。月1回。年1回)
- 市役所職員を対象として健康管理室が常設されている。
- 子供の午睡時、保母も一緒に横になる。午睡を奨励している。
- 疲労を訴えた時は早めに休養室で休むとか早退させる。
- カリキュラム編成に留意して変化をもたせて疲労をやわらげ、また休憩をとらせるよう配慮
- 交替で所外への散策等を実施
- 年次有給休暇、生理休暇の有効活用を促す。
- 腰痛を訴える者には休憩時にマッサージに通院することを許可している。
- 歯科、耳鼻科、内科治療者に昼休みを通院にあてておくことを許可している。
- 毎月1回体重測定。
- 胃検診、成人病検診、婦人病検診等の実施。
- 年1回循環器検査。保母にのみ頸肩腕症候群の検査。
- 福祉事務所長を囲んでの懇談会。終業時に健康面も含めて話し合いを行う。
- 時間外労働の規制
- 病欠後の保母は複数担任にかえる。

ハ 生理休暇

生理休暇は、調査対象事業所の8割強が制度化しているが、この割合は公営の方がより高く、

制度化していない事業所の割合は2.5%にすぎない。民営では、生理休暇制度をもうけていない事業所が36.6%と多いのに加えて、制度がもうけられている事業所でも、無給の割合が11.0%を占めている。(表25)

表25 経営主体別 生理休暇制度の有無別 ありについて内容別 施設の構成

(例)

区 分	計	も う け て い る						も う け てい ない
		小 計	無 給	有 給				
				小 計	日数に制 限あるが 有給	必要日数 有給	年間の日 数に制限 あるが有 給	
計	100.0	83.4 100.0	4.0	96.0	66.2	28.3	1.4	16.6
公 営	100.0	97.5 100.0	0.8	99.2	77.6	19.4	2.1	2.5
民 営	100.0	63.4 100.0	11.0	89.0	41.3	47.7		36.6

6. 保母の疾病と傷害

(1) 最近の定期健康診断結果

すでにみたように、ほとんどの事業所は定期健康診断を実施しているが、最近に行われた健康診断の結果、受診した保母のうち有所見者の割合は1.9%を占めている。(表26)

表26 定期健診実施の施設について 経営主体別 最近の受診対象者数
受診者数 有所見者数

区 分	定期健診実施施設数	受診対象者数 a	受診者数 b	受 診 率 b/a	有所見者数 c	有所見率 c/b
計	399人	3,206人	3,144人	98.1%	60人	1.9%
公 営	241	1,901	1,845	97.1	37	2.0
民 営	158	1,305	1,299	99.5	23	1.8

全産業女子の平均罹病率は3.7%〔「定期健康診断結果報告」47年労働省〕であるから、本調査対象となった事業所の方が低い割合である。

なお、有所見者の傷病名としては、頸肩腕症候群、胸部疾患、低血圧、高血圧、貧血、胃炎、肝障害などがあげられている。又、それらに対する事業所の措置の内容としては、精密検査、通

院時間の配慮、仕事量の軽減などをあげている。

	傷病名	事業所 での措置の内容例
公 営	頸 腕 症 候 群	◦ 精密検査、その後定期的検査を実施 ◦ 事務に配置換え
	胃 炎	◦ 精密検査、その後定期的検査を実施
	尿 た ん ぱ く	◦ 精密検査 ◦ 仕事量軽減
	低 血 圧	◦ 日常生活について医師から注意を受ける ◦ 通院治療させる
	貧 血	◦ 精密検査
	腎 臓	◦ 時間外労働をさせない、通院時間の配慮
	肝 障 害	◦ 通院治療させる
	心 肥 大	◦ 精密検査
民 営	頸 肩 腕 症 候 群	◦ 診断書提出により休業。その後通院時間の配慮
	胸 部 疾 患	◦ 退職 ◦ 勤務は差支えないので毎日通院のうえ薬事療法を受けさせる ◦ 結核治療後のかけ
	胸部レントゲン要注意	◦ 精密検査
	低 血 圧	◦ 通院時間の配慮
	高 血 圧	◦ 通院時間の配慮

7. 母性保護規定

(1) 産前産後休業に関する規定

産前産後の休業について、規定を有する事業所は公営の全数、民営でも9割を占めている。

産前産後の休業期間が労働基準法の最低基準である産前産後各42日間（通算84日を含む）を上回る事業所は、公営で64.6%を占め、民営では32.6%となっている。

休業中の賃金は、公営は全事業所が有給でしかも100%支給という事業所がほとんどであるが、民営は有給が82.0%、うち100%支給の事業所は74.4%である。（表27）

48年の「女子保護実施状況調査」結果（労働省）によると、鉱業以下9産業の30人以上規模事業所における産前産後休業の規定及びその内容は、規定を設けている事業所は84.5%を占め、そのうち休業期間が労働基準法を上回る事業所の割合は4.9%、また、休業中有給としてい

る事業所は34.2%である。

これらの結果と比較してみると、保育所は全面的に女子労働力依存型であることから、産前産後休業に関する規定上の扱いは、他産業の平均を大きく上まわっていることがわかる。

表27 経営主体別 産前産後休業規定の内容別 施設の構成

(%)

区 分	計	規定の有無		休 業 期 間			休 業 中 の 賃 金			出産見舞金等の支給 ありの施設
		あり	ない	産前産後各42日間	通算84日	左を上回る期間	無給	有給	うち100%支給	
計	100.0	95.7	4.3	34.7	14.0	51.3	7.7	92.5	88.4	16.6
公 営	100.0	100.0		23.9	11.5	64.6		100.0	98.4	20.6
民 営	100.0	89.5	10.5	50.0	17.4	32.6	18.0	82.0	74.4	11.0

注) 規定なしの施設については、休業期間は産前産後各42日間の項目、休業中の賃金は無給の項目にそれぞれ加える。

(2) 育児時間に関する規定

育児時間について規定を設けている事業所は、公営では93.0%みられるのに対し、民営では50.0%である。民営においては、産前産後の休業規定ありの事業所においても、育児時間に関しては規定を設けていない事業所があることがわかる。

育児時間制度の内容は、民営に、労働基準法の最低基準を上まわっている事業所の割合が高い。規定なしの事業所は労働基準法の最低基準を示した項目に加えてあることから考えあわせて、民営の育児時間に関する規定ありの事業所のほとんどは、労働基準法を上まわる内容であるといえる。

育児時間中の賃金は、公営の場合100%支給する事業所が多い。(表28)

表28 経営主体別 育児時間規定の内容別 施設の構成

(%)

区 分	計	規定の有無		期 間 並 び に 時 間		育 児 時 間 中 の 賃 金		
		あり	ない	生後1年間1日2回各30分又は1回60分	左を上回る期間	無給	有給	うち100%支給
計	100.0	75.2	24.8	68.0	32.0	23.9	76.1	73.7
公 営	100.0	93.0	7.0	79.8	20.2	7.4	92.6	91.4
民 営	100.0	50.0	50.0	51.2	48.8	50.0	50.0	48.8

注) 規定なしの施設については、休業期間は生後1年間1日2回各30分の項目、休業中の賃金は無給の項目にそれぞれ加える。

(3) その他妊娠中の健康管理等について

勤労婦人福祉法で事業主の努力義務として規定されている妊娠中の婦人労働者の健康管理のための措置については、通院休暇制度（定期検診を受けるための休暇を認める措置）は、公営の 56.8%、民営の 22.1% が実施している。

つわり休暇制度（つわりの時期に一定期間休暇を認める措置）は、公営、民営ともに実施している事業所の割合は低い。

また、時差通勤制度（通勤時の混雑を避けるために妊娠に時差出退勤を認める措置）をとりいれている事業所は 33.2% で、公営においてその割合は高く、さらに実施している事業所の 9割近くは労働時間の短縮を伴うものである。

産前産後休業、育児時間とは別に婦人労働者の育児を容易にし長期勤続を可能とするための育児休業制度を実施している事業所は、公営で 1.6%、民営では 0.6% といずれも微々たるものである。（表 29）

なお、「女子保護実施状況調査」結果によるこれら制度の実施状況は表 30 のとおりである。

表 29 経営主体別 その他母性保護制度を実施している施設の構成

(例)

区 分	計	通院休 暇制度	時 差 通 勤 制 度			つわり休 暇制度	育児休 業制度	その他
			小 計	労働時間 は短縮し ない	労働時間 短縮を伴 う			
計	100.0	42.4	33.2			10.6	1.2	1.0
			100.0	15.9	84.1			
公 営	100.0	56.8	49.4			13.6	1.6	0.4
			100.0	11.7	88.3			
民 営	100.0	22.1	10.5			6.4	0.6	1.7
			100.0	44.4	55.6			

注) 各母性保護制度の割合は、調査対象事業所の全数を 100 として算出したものである。

表30 その他の母性保護制度等のある事業所の割合

(%)

	計	妊 娠 中 の 制 度				育 児 の た め の 制 度 ・ 施 設	
		つわり 休暇	通 院 休 暇	時 差 出 勤	休憩時間 の増加	育 児 休 業	企業内保 育施設
計	100.0	7.8	19.8	14.5	6.0	4.3	3.2
鉱 業	100.0	5.1	13.0	9.6	7.3	0.3	0.6
建 設 業	100.0	7.8	16.3	10.6	6.2	1.6	2.4
製 造 業	100.0	7.9	17.0	9.0	4.9	4.1	3.4
卸 小 売 業	100.0	10.3	21.8	11.6	8.3	2.2	1.5
金 融 保 険 業	100.0	3.7	17.9	20.8	3.8	3.2	0.9
不 動 産 業	100.0	9.0	18.1	14.9	6.6	1.7	—
運 輸 通 信 業	100.0	7.2	25.2	25.1	4.3	9.8	2.9
電 気 ガ ス 水 道 業	100.0	11.5	29.7	28.3	4.8	1.2	—
サ ー ビ ス 業	100.0	7.4	24.1	20.7	12.9	4.5	11.2
30～99人	100.0	7.1	19.3	14.7	6.2	3.2	2.4
100～499人	100.0	9.5	20.8	13.6	5.9	6.6	4.9
500人以上	100.0	9.7	22.8	14.2	3.4	11.4	9.8

労働省一女子保護実施状況調査(48年)

○ 施設長の意見

調査に際して施設長から多くの意見が述べられた。その内容は「最低基準」に関するもの、措置費に関するもの、保母の雇用、労働条件に関するもの、さらには保護者に対する意見・要望まで、多岐にわたるが、その主なものを次にかかげる。

	公 営	民 営
計	243(100.0)	172(100.0)
「最低基準」の改正、引上げについて	31(12.8)	18(10.5)
措置費の改善について	12(4.9)	21(12.2)
保母数について	34(14.0)	18(10.5)
・保母数定員と保育児数との調整で年間絶えず不安定であるのは困る ・主任保母のフリー化を望む		

	公 営	公 営
◦ 予備保母の制度化を望む ◦ 産休、病休、短期休暇者の代替保母の制度化を望む ◦ 複数担任制とすべきだ ◦ 複数担任制は人間関係が難しい ◦ 延長保育・二交替制勤務が可能な保母の増員を望む		
保母の雇用等について ◦ 女子の施設長を ◦ 保育所新設に伴い、ベテラン保母が引き抜かれて未経験者がまわされてくる ◦ 求人難である。パートタイムの勤務希望者がいない ◦ 勤続期間が短い ◦ 保母の異動が激しい ◦ 採用年齢制限の廃止 ◦ 保母の身分を専門化せよ ◦ 40才後半からは仕事の性質上体力的に無理	23(95)	7(41)
保母の労働条件 ◦ 休憩時間の確保と超勤の縮小に努力したい ◦ 保母の休憩は業務の性格上無理。労基法上の取扱いを緩和してほしい。 ◦ 保育時間＝勤務時間では超勤にならざるを得ない ◦ 週休2日制を実施したい ◦ 週休2日制よりも1日の労働時間の短縮を ◦ 職員会議、研修、事務処理の時間が少ない ◦ 延長保育は問題が多い ◦ 保母の労働過重を考え、土曜日の延長保育を拒否している ◦ 1才児保育の担当者に腰痛症の訴えが多い ◦ 退職後の年金制度を導入してほしい	12(49)	7(41)
保護者について ◦ 保育単価のアップが年度途中に行われると父母は納得しない ◦ 保育所まかせて保護者の関心がうすい。保育時間終了まで迎えに来ない	17(70)	23(134)

	公 営	民 営
◦ 父母との話し合いの機会を多くしたい ◦ 有子勤労婦人の労働時間を短縮すべきだ ◦ 勤労婦人の育児休暇を義務化すべきだ ◦ 保母に対する社会的関心と理解がうすい。婦人の労働力化を重視する風潮は問題だ ◦ 長時間保育はのぞましくない		
そ の 他 ◦ 経費捻出のため定員以上の園児を収容している ◦ 施設の改善をのぞむ、改造資金の融資を望む ◦ 保母の労働者意識に問題がある (奉仕精神が足りない、自己主張が強い) ◦ 組合の要求はもっともと思うが、応ずるのに苦勞する ◦ 経営難のため、公立の保育所が出来たらやめたい(民営) ◦ 保育所のマンモス化は問題である ◦ 保夫制度を導入すべきだ ◦ 税制上の不合理が保育料の算定根拠にも不合理をもたらしている(給与所得者は重く自営業者は安い)	16(66)	21(122)

一 個人調査より一

1 保母の個人的特性

(1) 年 令

今回調査対象となった事業所に働く専任保母は、公管が1,833人、民管が1,376人であった。この数字は、全国の認可保育所の専任保母に対して、公管は約29分の1、民管は約27分の1である。（母集団の数字は「社会福祉施設調査」47年10月厚生省）

調査対象となった保母の半数（47.5%）は25才未満の若年層である。

年令階級別構成は、経営主体による大きな差異はみられないが、40～49才、50才以上の高年令層の保母は民管の方に多い。

従って平均年令についても、公管は27.7才、民管は28.7才で、1才のひらきがある。（表31）

表31 経営主体別 年令階級別 保母の構成

		(%)						
年令階級 経営主体	計	25才 未 満	25～ 29才	30～ 34才	35～ 39才	40～ 49才	50才 以 上	平均 年 令
計	実 数	3209	1523	690	299	313	270	28.1才
	構成比	100.0	47.5	21.5	9.3	9.8	8.4	
公 管	実 数	1833	868	428	181	178	128	27.7
	構成比	100.0	47.4	23.3	9.9	9.7	7.0	
民 管	実 数	1376	655	262	118	135	142	28.7
	構成比	100.0	47.6	19.0	8.5	9.8	10.3	

(2) 配偶関係

保母の約6割は未婚者である。この割合は民管の方に高く、公管は55.4%であるのに対し、民管は57.4%を占めている。（表32）

表32 経営主体別 配偶関係別 保母の構成

		(%)			
配偶関係 経営主体	計	未 婚	夫 あ り	離別・死別	
計	100.0	56.3	39.9	3.8	
公 管	100.0	55.4	40.8	3.8	
民 管	100.0	57.4	38.7	3.9	

これを女子雇用者全体の動向と比べると、企業規模10人以上の8大産業に雇用される女子の平均年齢は32.3才、なかでも10～99人規模企業では36.6才（「賃金構造基本統計調査」48年労働省）となっており、また、配偶関係においても、非農林業の女子雇用者のうち既婚者が6割を占めている（「労働力調査」48年総理府）ところから、保育所に働く保母は、若年、未婚の様相が顕著である。

(3) 子供の有無

子供を有する保母は33.7%であり、このうち学令前の子供がいると答えた者は58.5%である。

経営主体別には、子供を有する保母の割合はほぼ同数であるが、そのうちの学令前の子供を有する保母は、民営は約5割であるのに対し公営は7割近くを占めて大きな違いがみられる。

学令前の子供の保育状況は、公営では祖父母に預けているという者が49.5%、これにその他の家族にという者を加えると半数をこえる保母は、身内の者に子供の保育を委ねている。保育所に預けているという者は38.6%である。一方民営では、約6割は学令前の子供を保育所に預けている。これには自分の勤務する保育所であるという者がかなりを占める。祖父母やその他の家族等身内の者に預けている保母も3割以上を占めて多いが、公営と比べるとその割合は低い。

(表33)

表33 経営主体別 子供の有無及び保育状況別 保母の構成

(%)

子供の有無 保育状況 経営主体	計	子供 あり	うち学令前 の子供あり	保 育 状 況 (M.A)					
				祖父母	その他 の家族	他 人 (個人)	保育所	幼稚園	その他
計	100.0	33.7 100.0	58.5(100.0)	(42.9)	(4.3)	(7.8)	(45.6)	(3.3)	(6.3)
公 営	100.0	34.0 100.0	66.1(100.0)	(49.5)	(5.3)	(9.5)	(38.6)	(2.7)	(6.1)
民 営	100.0	33.3 100.0	48.0(100.0)	(30.5)	(2.3)	(4.5)	(58.6)	(4.5)	(6.8)

(4) 学 歴

正規の保母は、児童福祉法施行令第13条第1項により、厚生大臣の指定する保母を養成する学校その他の施設を卒業した者或いは保母試験に合格した者をいい、保母試験の受験資格は高等学校を卒業又はそれと同等以上の学歴を有する者でなければならないから、当然のことながら、現在保育所に勤務している保母の学歴は、専門学校・短大以上卒、旧高女・新高卒の者が多い。

公営では専門学校・短大以上卒の保母が7割を占めているが、民営では、同学歴を有する保母

は5割強であり、旧高女・新高卒の保母が41.1%を占めて、公営の27.5%に比べて多い。また、現在在学中の者の割合もわずかながら公営より高い。(表34)

表34 経営主体別 学歴別 保母の構成

		(%)				
学 歴 経営主体	計	旧小学・高 小・新中卒	旧高女・ 新高卒	専門学校・ 短大以上卒	在 学 中	
計	100.0	2.4	33.3	62.9	1.4	
公 営	100.0	1.2	27.5	70.3	1.0	
民 営	100.0	3.9	41.1	53.0	2.0	

(5) 勤続年数

現在の事業所における勤続年数は、1年未満の保母が20.8%を占めている反面、5年以上の保母が33.3%を占める。

公営には5年以上の長期勤続である保母が多く、民営には勤続が1年に満たない保母が公営に比べてわずかながら多い。

従って平均勤続年数も、公営は5.3年、民営は4.4年と公営の方が長い。(表35)

なお、「賃金構造基本統計調査」結果(48年労働省)による全女子雇用者の平均勤続年数は

表35 経営主体別 年令階級別 勤続年数別 保母の構成

		(%)								
勤続年数 区分	計	勤続1 年未満	1~2 年未満	2~3 年未満	3~4 年未満	4~5 年未満	5~10 年未満	10年 以上	平均勤 続年数	
計	100.0	20.8	16.2	12.8	10.3	6.6	18.1	15.2	4.9	
経営主体 公 営	100.0	19.5	15.0	12.4	9.8	6.6	19.3	17.4	5.3	
民 営	100.0	22.5	17.6	13.4	11.1	6.6	16.6	12.2	4.4	
年 令 階 級 25才未満	100.0	33.9	27.0	18.3	13.2	4.9	2.6	0.1	1.8	
25~29才	100.0	10.0	7.6	11.2	10.6	14.8	44.9	0.9	4.5	
30~34 "	100.0	11.6	7.3	7.3	6.3	4.0	29.9	33.6	7.0	
35~39 "	100.0	7.3	6.0	6.0	5.1	4.4	18.7	52.5	10.0	
40~49 "	100.0	5.8	3.3	4.4	5.8	2.6	25.2	52.9	11.5	
50才以上	100.0	1.2			4.6		16.3	77.9	16.6	

注) 勤続年数は、人事異動で施設を移動している場合は、前施設の勤続年数を通算している。

4.7年で、このうち10～99人規模企業では4.6年となっている。

年令階級別の勤続年数は、25才未満の層で1年未満(33.9%)、1～2年未満(27.0%)の短期勤続の保母が多くみられる他は、25才以上のいずれの年令階級においても5年以上の勤続年数である保母の割合がほぼ半数から6割以上を占める。

平均勤続年数も年令階級が高くなるに従って長くなっている。(表35)

2 保母の労働に関すること

(1) 担任の状況

事業所調査でみるとおり、保育所に在在する乳幼児は4才以上児の占める割合が高いので、当然のことながら保母においても4才以上児を担当している者の割合が高く34.3%を占める。また、3才未満児は、最低基準により乳幼児数に対する保母数の比率が高いので、この年令児を受持つ保母の割合も32.8%を占めて高い。

表36 経営主体別 担任保母数別 受持児の年令別 保母の構成

受持児の年令 担任保母数							(%)
		計		3才未満 児のみ	3才児のみ	4才以上児のみ	年令混合
計	計	100.0	100.0	32.8	14.8	34.3	18.1
	1人	42.0	100.0	8.3	16.3	64.5	10.9
	2人	27.1	100.0	39.3	21.6	21.7	17.4
	3人	15.7	100.0	70.8	9.9	3.2	16.1
	4人	5.5	100.0	71.8	6.2	2.8	19.2
	5人以上	4.7	100.0	73.5	3.3	11.3	11.9
	担任なし	5.0					
公 営	小計	100.0	100.0	32.7	15.1	34.5	17.7
	1人	43.3	100.0	8.1	18.6	61.7	11.5
	2人	26.9	100.0	42.8	18.5	23.9	14.8
	3人	15.3	100.0	73.2	11.1	3.9	11.8
	4人	4.8	100.0	73.0	4.5	3.4	19.1
	5人以上	3.8	100.0	73.9	2.9	14.5	8.7
	担任なし	5.9					
民 営	小計	100.0	100.0	32.8	14.5	34.1	18.6
	1人	40.3	100.0	8.5	12.8	68.6	10.1
	2人	27.3	100.0	34.6	25.8	18.9	20.7
	3人	16.3	100.0	67.9	8.5	2.2	21.4
	4人	6.4	100.0	70.5	7.9	2.3	19.3
	5人以上	5.9	100.0	73.2	3.7	8.5	14.6
	担任なし	3.8					

担任保母数については、1人担任である保母が42.0%、2人以上の複数担任の保母は53.0%、担任をもたない保母は5.0%である。1人担任の保母は4才以上児のみを受持っている割合が64.5%を占めて多い。複数担任になると3才未満児のみを受持つ保母の割合が高くなるが、特に担任保母数が3人以上になるとその割合が7割以上になる。受持児が0～6才児までを含めて年令混合である保母が1人担任においても10.9%を占めている。(表36)

(2) 交替時差勤務

事業所調査結果(表15)では、平日の原則としての保育時間が保母の所定労働時間より長い事業所、或いは両時間が一致している事業所が多く、また、8割強の事業所が保育時間の延長を行っている。このため保母の勤務に交替制をとるところが多く、保母の86.8%は交替時差勤務制についている。

交替時差勤務の状況は、毎日勤務時間帯が変化する毎日交替という者が交替勤務ありの者のうち36.4%を占めて最も多い。

事業所の従事者数規模別では、規模が小さい事業所に働く保母ほど、交替時差勤務制についていると答えた者の割合は高い。また、交替制のある者の中でも、毎日交替という割合は規模の小さいほど多くなっている。(表37)

(交替時差勤務制の具体的内容については、本項末尾に記載の「勤務時間等に関する規則等の例」参照。)

表37 経営主体別 従事者数規模別 交替時差勤務制の有無別
ありについて形態別 保母の構成

(%)

交 替 勤 務 制 の 有 無		計	な い	あ る				
				小 計	1 週 間 と の 交 替	2 ～ 3 日 と の 交 替	毎 日 交 替	そ の 他
区 分								
計		100.0	13.2	86.8(100.0)	(21.9)	(15.5)	(36.4)	(26.2)
経 営 主 体	公 営	100.0	11.3	88.7(100.0)	(21.4)	(16.0)	(36.2)	(26.4)
	民 営	100.0	15.7	84.3(100.0)	(22.6)	(14.7)	(36.6)	(26.1)
従 事 者 規 模	9 人 まで	100.0	10.3	89.7(100.0)	(22.0)	(16.1)	(43.0)	(18.9)
	10 ～ 14 人	100.0	12.5	87.5(100.0)	(22.0)	(14.5)	(33.8)	(29.7)
	15 人 以上	100.0	17.0	83.0(100.0)	(21.5)	(16.1)	(32.9)	(29.5)

付：交替勤務の形態について「その他」の主な内容

- ・保母数にみあう日数毎に1回
- ・早出月2回。居残り週1回
- ・1カ月毎に当番表を作成する
- ・不定不規則。特に決っていない
- ・月平均10回。2、3日続けての日があったり、1週間に1回だったりして不定

(3) 労働時間

調査対象月における保育の1人平均実労働日数は22.1日で、総実労働時間数は176.1時間、このうち所定外労働時間数は8.5時間である。

公営の実労働時間は、日数が21.6日、総実労働時間数が169.8時間、うち所定外時間数が9.7時間である。実労働日数、総実労働時間数とも事業所の規模が大きいくほど減少する。このうち特に所定内労働時間については、9人までの規模の事業所と15人以上規模の事業所に働く保育士とでは実に11.6時間の開きがある。しかし、公営では15人以上規模事業所の保育士の所定外時間数は9人までの規模より3.4時間多いので、総実労働時間については、その開きが8.2時間に縮まる。

民営は、事業所調査結果で得られたように、所定労働時間の長い事業所の割合が公営より高いところから実労働日数は22.7日、総実労働時間数は184.6時間と、公営を日数で1.1日、時間数で14.8時間上まわっている。特に所定内労働時間の差は大きく、公営を平均17.6時間上まわっている。民営では規模別に所定内労働時間について差はみられず、加えて、規模の大きい事業所ほど所定外時間数が多くなるために、総実労働時間数は15人以上規模の事業所の方が、9人までの規模の事業所より3.4時間多い。(表38)

表38 経営主体別 従事者数規模別 1人平均月間実労働時間数 実労働日数

経営 主体	従事 者規模	実労働時間			実労働日数
		総実労働時間数			
			所 定 内	所 定 外	
計	計	176.1時間	167.6時間	8.5時間	22.1日
	9人まで	176.7	168.9	7.8	22.3
	10～14人	177.1	169.8	7.3	22.3
	15人以上	174.4	163.6	10.8	21.7
公 営	小 計	169.8	160.1	9.7	21.6
	9人まで	173.3	164.2	9.1	22.1
	10～14人	170.5	162.5	8.0	21.8
	15人以上	165.1	152.6	12.5	20.9
民 営	小 計	184.6	177.7	6.9	22.7
	9人まで	183.0	177.6	5.4	22.7
	10～14人	184.2	177.6	6.6	22.8
	15人以上	186.4	177.7	8.7	22.7

表39 産業別にみた女子の1人平均月間実労働時間数

(規模30人以上)

区 分	4 8 年		
	総実労働時間数	所 定 内	所 定 外
全 産 業	1 6 9.2時間	1 6 2.9時間	6.3時間
鉱 業	1 7 6.7	1 7 0.0	6.7
建 設 業	1 7 5.4	1 6 9.4	6.0
製 造 業	1 6 9.4	1 6 3.7	5.7
卸売業、小売業	1 7 3.3	1 6 8.0	5.3
金融、保険業	1 5 1.7	1 4 3.6	8.1
不動産業	1 6 6.5	1 6 0.4	6.1
運輸通信業	1 6 7.2	1 5 9.5	7.8
電気、ガス、水道業	1 6 5.2	1 6 4.1	5.7
サービス業	1 7 7.7	1 6 8.7	9.0

，労働省一毎月動労統計調査

表40 経営主体別 従事者数規模別 超過勤務の有無別 保母の構成

(%)

経営主体	超過勤務の有無 従事者規模	計	しない	し た			
				小 計	ときどき	1カ月の 半分以上	ほとんど毎日
計	計	100.0	24.2	75.8(100.0)	(87.2)	(8.8)	(4.0)
	9人まで	100.0	22.0	78.0(100.0)	(89.0)	(7.3)	(3.7)
	10～14人	100.0	27.4	72.6(100.0)	(87.7)	(8.1)	(4.2)
	15人以上	100.0	22.3	77.7(100.0)	(84.7)	(11.3)	(4.0)
公 営	小 計	100.0	18.8	81.2(100.0)	(88.1)	(8.6)	(3.3)
	9人まで	100.0	19.2	80.8(100.0)	(88.7)	(7.9)	(3.4)
	10～14人	100.0	23.3	76.7(100.0)	(90.7)	(5.7)	(3.6)
	15人以上	100.0	13.1	86.9(100.0)	(84.8)	(12.3)	(2.9)
民 営	小 計	100.0	31.4	68.6(100.0)	(85.7)	(9.2)	(5.1)
	9人まで	100.0	27.1	72.9(100.0)	(89.5)	(6.1)	(4.5)
	10～14人	100.0	31.8	68.2(100.0)	(84.1)	(10.8)	(5.1)
	15人以上	100.0	34.2	65.8(100.0)	(84.7)	(9.6)	(5.7)

参考のために他産業における女子雇用者の実労働時間等を表39にあげておく。（「毎月勤労統計調査」48年労働省）

調査対象月において、所定外労働をしたと答えた保母は75.8%である。

うち、1カ月の半分以上（8.8%）やほとんど毎日（4.0%）という超勤頻度の高い保母は1割強であり、ほとんどはときどき超勤をしたという者である。（表40）

(4) 休憩時間

事業所調査結果にみるように、7割強の事業所は休憩時間60分ないしは45分の規定をもうけており、また、個人調査結果においても、規定が60分である保母が44.5%、45分の保母が29.4%と、保母の4分の3は45分以上の休憩時間を取得できる条件にあるが、実際には、保母の62.3%がほとんどとれないと答えている。（表41）

保母の休憩時間は、保育との関係で乳幼児の午睡時に組まれている場合がもっとも多い。食事指導を加えながらの乳幼児との昼食、そして昼食直後の午睡準備、午睡というのが保育所の多くのパターンであるが、全員の子供が眠りにつくまでは乳幼児から離れることはできず、また、職務上午睡時も乳幼児に絶えず気を配っていなければならない。そのうえ、1人担任制の事業所や、保母の独立した休憩設備のない事業所では、午睡中の乳幼児とともに保育室で休憩をとることになる。従って本当の意味での休憩はとりにくい状況にあるといえよう。

表41 休憩時間別 休憩取得状況別 保母の構成

		(%)			
休憩時間	休憩取得状況	計	規定時間どおり毎日とれる	規定どおりではないがどうかとれる	ほとんどとれない
計		(100.0)100.0	7.4	30.3	62.3
0分		(16.2)100.0			
30分		(3.3)100.0	1.9	46.2	51.9
45分		(29.4)100.0	7.3	32.0	60.7
60分		(44.5)100.0	9.7	34.6	55.7
75分以上		(2.1)100.0	21.2	36.4	42.4
不定		(4.6)100.0	2.7	14.3	83.0

経営主体別には、休憩がほとんどとれないという保母の割合は、民営より公営の方が高く、民営の59.9%に対して公営では64.2%の保母がほとんどとれないと答えている。（表42）

従事者数規模別には、規模の大きくなるのに従って、規定どおり毎日とれる、規定どおりではないがどうかとれると答えた保母の割合は高くなっているが、いずれにしてもほとんどとれな

い保母が半数以上を占めている。(表42)

表42 経営主体別 従事者数規模別 休養取得状況別 保母の構成

区 分		(%)			
		計	規定時間どおり毎日とれる	規定どおりではないがどうかとれる	ほとんどとれない
計		100.0	7.4	30.3	62.3
経営主体	公 管	100.0	6.7	29.1	64.2
	民 管	100.0	8.4	31.7	59.9
従事者規模	9人まで	100.0	6.2	26.8	67.0
	10～14人	100.0	6.4	31.4	62.2
	15人以上	100.0	9.8	32.2	58.0

(参 考)

保母の勤務時間等に関する規則等の例

◎社会福祉法人W福祉協会

第4章 勤務時間・休暇等

(就業時間)

第23条 就業時間は1時間の休憩時間を除き実働を時間とし、始業及び終業の時刻は次の通りとする。ただし季節又は業務の都合によって1日の実働8時間を越えない範囲で始業、終業時刻を変更することができる。

	平 常 勤 務	早 番 勤 務	遅 番 勤 務
始 業 時 刻	8 時	7 時	9 時
休 憩	12:30～13:30	11:30～12:30	13:30～14:30
終 業 時 刻	17時	16時	18時

- 2 前項における平常勤務、早番勤務等の割り振りは1カ月単位で行い実施日の前日中に指示するものとする。

注) 前後段略

◎社会福祉法人G学園就業規則

第2節 労働時間、休憩および休日

(勤務時間)

第18条 職員の勤務時間は平均して1日8時間、週48時間を越えない範囲においてそれぞれの事情に応じて定める。

（始業時刻および終業時刻）

第19条 始業時刻は8時45分、終業時刻は15時45分ただし早出当番者の出勤時刻は7時30分、又居残り当番者は平日4時及5時30分、土曜日12時30分から15時及12時30分から17時30分（11月～3月の期間は午後17時迄）とする。

2. 施設長及施設長代理は上記時間を若干変更することがある。
3. 特別の勤務に従事する職員の始業及び終業時刻は別表によるものとし、職員は2組に分けて就業させる場合における勤務時間の割振は業務の状況に応じ施設長又は施設長代理がこれを行う。

（変則勤務の時間制）

第20条 業務の都合によって必要があるときは4週間を通じ1週間の平均が第19条に定める実労働時を超えない範囲において前19条に定める実労働時間と始業および終業時刻について異なる取扱をすることができる。ただし、満18才に満たない者はこの規定は適用しない。

（休憩時間）

第21条 休憩時間は実労働時間が6時間を超える場合において45分、8時間を超える場合は1時間を労働時間の途中において与えるものとする。

2. 園の運営上支障を生ずる恐れがある場合また児童の不便を避けるために必要であると認めた場合は施設長又は施設長代理は前項の規定にかかわらず休憩時間を変更することができる。

（休憩時間の利用）

第22条 職員は休憩時間を自由に利用することができる。ただし特に外出する場合には上司にその旨を告げ承認を得なければならない。

注）前後段略

◎K市

要 綱

保育所職員の勤務時間について

- 保育所職員の勤務時間は下表のとおりとする。
- ただし、この時間帯によりがたい時は保育所の実情にあわせて、2週間で実働79

時間の範囲内で各保育所において弾力的運用を定める。

- 2 週間で実働 7 9 時間の範囲内では原則的として超過勤務手当の対象とならないよう運用する。
- 原則として午前 8 時から午後 5 時 3 0 分までは最低必要な保母を配置する。
- 土曜日半どん者の勤務は原則として 1 3 時を限度とする。

注) 後段略

保 育 所 職 員 勤 務 時 間 表

平日標準勤務時間帯	平日時差出勤表	土曜日半どん者標準勤務時間帯	土曜日時差出勤表
7:45～ 8:00 出 勤 簿 整理時間	7:30～15:00	7:45～ 8:00 出 勤 簿 整理時間	7:30～12:30
8:00～12:00 勤 務	7:45～15:15	8:00～13:00 勤 務	7:45～12:45
12:00～12:45 休 憩	8:00～15:30	13:00～13:15 残 務 整理時間	8:00～13:00
12:45～15:30 勤 務	8:15～15:45	13:15～13:30 休 息	8:15～15:30
15:30～15:45 休 憩	8:30～16:00	土曜日標準勤務時間帯	8:30～15:45
15:45～16:00 休 憩	8:45～16:15	8:00～ 8:15 出 勤 簿 整理時間	8:45～16:00
	9:00～16:30	8:15～12:00 勤 務	9:00～16:15
	9:15～16:45	12:00～12:45 休 憩	9:15～16:30
	9:30～17:00	12:45～15:30 勤 務	9:30～16:45
	9:45～17:15	15:30～15:45 休 憩	9:45～17:00
	10:00～17:30	15:45～16:00 休 憩	10:00～17:15

内が実拘束時間

◎社会福祉法人M市社会福祉会就業規則

第 3 章 勤務時間休憩、休日及び休暇

(勤務定時間)

第 1 4 条 勤務定時間は休憩時間を含み、1 日につき 8 時間 3 0 分、うち労働時間を 7 時間 3 0 分とし始業及び終業時刻は別表とする。

2. 前項の休憩時間は業務の必要ある場合においては一斉に与えないことがある。

(勤務時間の増減)

第16条 業種により、4週間を平均して1週間の労働時間が41時間30分をこえない限度において、1日の勤務時間を増減することがある。

(休憩時間)

第17条 勤務時間の途中、1時間与えるものとする。但し業務のため一斉に与えないものとする。

別表

保 育 所

勤務始業、休憩、終業時刻等詳細区分表

区 分		始業時刻	休 憩 時 間	終業時刻	実働時間
定時間勤務者		08:30	自13:00 至14:00 (60分)	17:00	7:30
早出者	30分	08:00	同 上	16:30	〃
	1時間	07:30	同 上	16:00	〃
居残者	30分	09:00	同 上	17:30	〃

注) 前後段略

3 保母の賃金に関すること

女子雇用者の賃金は年々上昇の一途をたどっているが、昭和48年の1人平均月間給与総額は76,324円、このうち、定期給与額は55,543円となっている。〔「毎月勤労統計調査」48年労働省〕

また、「賃金構造基本統計調査」結果(48年労働省)によると、旧中・新高卒の女子雇用者の平均定期給与額は60,300円、高専・短大卒73,500円である。

今回調査対象となった保母の平均定期給与額は60,097円であった。

公営が民営より高く、両者間には、平均定期給与額に1万3千円余の差がみられる。(表43)

この両者の差は、年令階級が高くなるに従ってさらに広がり、25才未満は1万円未満の差であるが、25～29才では1万2千円の差になり、30才から上の年令階級では、差は2万円をこえる。

経営主体別の年令階級による平均定期給与額は、公営では、年令の高くなるに従ってほぼ1万円ずつ増えている。民営では、40～49才層と50才以上の層との間に1万2千円の差がある以外は、各階層間2～6千円の小差である。(表43)

また、公営では、勤続年数が1年増す毎に3～4千円の上昇をみているが、民営ではそれが1、2千円の少額である。

この昇給額の差によって、公営と民営の間では、勤続年数が増すに従って同じ勤続年数の保母の賃

金格差が広がっていくが、年令階級別においてみられたような大差ではなく、勤続年数いづれについても1万円前後の差である。(表43)

表43 経営主体別 年令階級別 勤続年数別 定期給与額

経営主体 区 分		計	公 営	民 営
計		6 0 0 9 7 円	6 5, 9 0 7 円	5 2, 3 6 3 円
年 令 階 級	2 5 才 未 満	5 1. 6 1 5	5 5, 4 3 3	4 6, 5 3 5
	2 5 ～ 2 9 才	5 9. 8 2 8	6 4, 2 4 0	5 2, 7 4 2
	3 0 ～ 3 4	6 6. 1 3 6	7 4, 1 5 6	5 4, 5 3 0
	3 5 ～ 3 9	7 3. 8 4 7	8 4, 5 8 0	5 9, 4 5 6
	4 0 ～ 4 9	7 7. 0 0 8	9 3, 0 3 9	6 2, 5 3 7
	5 0 才 以 上	8 8. 4 0 8	1 0 5, 1 2 4	7 4, 3 8 3
勤 続 年 数	勤続1年未満	4 9. 3 5 7	5 2, 1 4 7	4 6, 1 3 4
	1 ～ 2 年 未 満	5 1. 3 5 3	5 5, 1 7 6	4 7, 0 0 8
	2 ～ 3 年 未 満	5 4. 3 5 7	5 9, 1 4 5	4 8, 4 5 0
	3 ～ 4 年 未 満	5 6. 5 0 1	6 1, 7 4 5	5 0, 3 2 5
	4 ～ 5 年 未 満	5 9. 5 3 1	6 5, 2 0 7	5 2, 0 4 6
	5 ～ 1 0 年 未 満	6 5. 8 1 4	7 0, 6 5 3	5 8, 3 2 1
	1 0 年 以 上	8 4. 8 3 2	9 2, 8 0 2	6 9, 7 4 6

○ 定期給与額とは

労働契約、団体協約、或いは事業所の給与規則によって定められている支給条件、算定方法によって毎月きまって支給される税込の総額のこと、超過勤務手当も含む。

資格の有無による給与額の差は、公営の方がより大きく、公営は1万8千円のひらき、民営は8千円余の差である。(表44)

表44 経営主体別 資格の有無別 定期給与額

資格の有無 経営主体		計	あ り	な し
計		6 0, 0 9 7 円	6 1, 3 5 9 円	4 5, 9 8 5 円
公 営		6 5, 9 0 7	6 6, 4 0 7	4 8, 4 9 7
民 営		5 2, 3 6 3	5 3, 6 3 6	4 5, 3 8 0

なお、他産業、他職種的女子雇用者の賃金は表45、46のとおりである。

表45 産業別女子労働者の現金給与総額

(48年、規模30人以上)

	現金給与総額	定期給与	特別給与
全 産 業	7 6,3 2 4 円	5 5,5 4 3 円	2 0,7 8 1 円
鉱 業	6 2,3 2 1	4 7,2 5 4	1 5,0 6 7
建 設 業	5 5,6 2 6	4 5,5 0 7	1 0,1 1 9
製 造 業	6 5,4 5 5	4 8,3 1 7	1 7,1 3 8
卸売業、小売業	7 5,5 1 5	5 6,5 2 4	1 8,9 9 1
金融、保険業	8 6,6 1 3	6 0,6 8 6	2 5,9 2 7
不動産業	7 3,6 4 2	5 7,3 2 9	1 6,3 1 3
運輸通信業	9 3,0 5 6	6 4,7 4 2	2 8,3 1 4
電気、ガス、水道業	9 9,3 8 3	6 9,2 3 6	3 0,1 4 7
サービス業	9 7,8 8 7	6 8,7 9 1	2 9,0 9 6

労働省—毎月勤労統計調査

- 注) 1 「定期給与」とは労働契約、団体協約、あるいは事業所の給与規則によって定められている支給条件、算定方法によって毎月きまって支給される給与のことであって、超過勤務手当も含む。
- 2 「特別給与」とは「定期給与」以外の給与で賞与、結婚手当、年末手当等を含む。

表 4 6 職種別、女子労働者の平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働時間数
および現金給与額（昭和48年6月）

職 種	年 齢	勤続 年数	実労働 時間数	所 定 内 労働時間数	きまって 支給する	
					現 金 給与額	所定内 給与額
和 文 タ イ プ ス ト(女)	26.6	5.5	184	179	63.8	61.5
英 文 タ イ プ ス ト(女)	26.6	4.0	168	165	74.1	72.8
内 線 電 話 交 換 手(女)	29.7	4.9	179	175	63.7	61.6
キ イ ・ パ ン チ ャ ー(女)	22.6	3.3	183	176	61.0	57.9
用 務 員(女)	45.7	6.3	192	187	51.4	49.8
パ ン ・ 洋 生 菓 子 製 造 工(女)	34.9	4.4	203	194	46.5	44.0
精 紡 工(女)	21.7	3.3	194	189	50.4	48.7
織 布 工(女)	32.0	6.4	197	193	54.8	53.3
ミ シ ン 縫 製 工(女)	30.7	3.7	195	192	42.7	41.9
横 編 メ リ ャ ス 工(女)	32.7	4.4	195	191	41.6	40.8
洋 裁 工(女)	25.8	3.5	202	200	41.0	40.6
皮 製 品 工(女)	37.8	5.1	199	192	47.2	45.4
陶 磁 器 工(女)	40.4	6.6	194	189	47.7	45.9
ラ ジ オ ・ テ レ ビ 総 組 立 工(女)	26.8	3.6	188	184	56.1	54.5
通 信 機 総 組 立 工(女)	30.2	4.1	187	178	53.1	49.4
通 信 機 部 品 組 立 工(女)	29.7	4.0	191	183	50.4	47.6
プ リ ン ト 配 線 工(女)	30.4	3.9	189	181	49.0	46.4
ト ラ ン ジ ス タ ー 組 立 工(女)	25.1	3.6	185	175	61.5	56.4
百 貨 店 店 員(女)	23.5	3.4	188	182	58.2	55.7
販 売 店 員(百貨店店員を除く)(女)	28.1	3.4	199	195	53.7	52.4
保 険 外 交 員(女)	45.9	5.4	158	158	71.7	71.7

注 パートタイム労働者を含まない。

労働省一賃金構造基本統計調査

4. 保母の休日、休暇等に関すること

(1) 休業状況

9月中にきまった休日以外に休暇をとった保母は平均44.1%で、公営に働く保母(57.3%)の方が、民営(26.5%)より休みをとった保母の割合が格段に高く、また、未婚者や離別、死別者より有夫者には休みをとった保母が多い。

休業理由は、公営では、約6割が生理のため、自分の病気のためという健康上の理由で休んだ者であるが、民営においても、自分の病気のために休んだ者が33.4%を占めて多い。公営では休養、レジャー等のために休みをとった者が17.5%みられるが、民営では7.7%でもっとも割合が低い。

配偶関係別にみた場合も、休暇をとった保母の5～6割は生理または自分の病気のために休んでいるが、未婚者では休養、レジャー等のため(24.3%)、有夫者ではこどものことで(26.2%)、離別、死別者では家事のため(30.4%)に休んだ者の割合が高い。(表47)

休暇をとった者の平均休業日数は、表48のとおりであり、自分の病気のために休んだ場合が、最も長い休業となっている。

表47 経営主体別 9月中にきまった休日以外に休暇取得の有無別 保母の構成 (%)

区 分		休暇の有無	計	休まない	休 ん だ (M.A.)						不 明	
					小計	生理の ため	自分の 病気の ため	休養、レ ジャー等 のため	家事の ため	こども のこ とで		その他
計			100.0	54.6	44.1 100.0	31.3	23.4	15.0	15.5	12.7	19.4	1.3
経 営 主 体	公 営		100.0	41.2	57.3 100.0	37.4	19.9	17.5	17.2	12.0	17.2	1.5
	民 営		100.0	72.3	26.5 100.0	13.7	33.4	7.7	10.7	14.8	25.8	1.2
配 偶 関 係	未 婚		100.0	60.0	39.0 100.0	38.7	24.4	24.3	10.4		21.4	1.0
	夫 あ り		100.0	46.4	51.9 100.0	23.9	22.0	6.0	20.0	26.2	17.5	1.7
	離別・死別		100.0	60.2	37.4 100.0	23.9	28.3	2.2	30.4	13.0	17.4	2.4

表 4 8 経営主体別 休暇の理由別 1人平均休業日数

経営主体	休暇の理由					
	生理のため	自分の病気のため	休養、レジャーのため	家事のため	こどものことで	その他
計	1.2 日	3.2 日	1.7 日	1.4 日	1.6 日	3.9 日
公 営	1.2	3.3	1.7	1.3	1.6	3.8
民 営	1.0	3.0	1.6	1.7	1.6	4.0

付：休暇の理由 「その他」の主な内容

（公営）・産休、妊婦健診

・夏期特別休暇

・結婚休暇

・忌引、法事、葬儀の手伝い

・研究会

・臨時の為6ヵ月毎の契約更新時に10日間の空白がある。

（民営）・産休 妊婦健診

・結婚休暇、友人の結婚式

・忌引

・夏期休暇

・研修会、海外研修

(2) 年次有給休暇の状況

半数をこえる保母が20日以上年次有給休暇を持つが、年休が自由に取れると答えた者は27.9%であり、多くの保母がとりにくい、とれないと答えている。

公営は、年休20日以上の方が4分の3を占めている反面、年休がとりにくいという保母が6割を占める。

民営は、本人の年休日数がわからない者の割合が15.6%を占めているので、取得状況においても「その他」に答えた保母が公営に比べて多い。また、とれないと回答した保母が16.8%で、やはり公営より高い割合である。（表49）

表49 経営主体別 勤続年数別 年次有給休暇日数別 年次有給休暇取得状況別 保母数 (%)

区 分	計	年 次 有 給 休 暇 日 数												取 得 状 況			
		0	6	7	8	9	10	10 日	10 日	15 日	20 日	25 日	30 日	不明	とり く	とれない	その他
		日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	以上				
計	100.0	8.4	1.7	3.8	2.7	2.2	1.3	8.0	9.6	30.6	5.1	17.0	9.6	9.6	53.3	9.1	9.7
勤続1年未満	100.0	21.2	3.5	3.9	0.8	0.8	0.8	1.24	3.30	9.1			1.9	12.6	46.8	10.7	13.0
1～2年	100.0	7.3	1.4	10.5	5.5	2.3	0.2	4.1	5.2	35.7	7.5	9.5	10.8	10.8	55.2	10.5	7.5
2～3年	100.0	7.3	1.5	4.8	6.8	4.3	0.3	4.3	6.5	30.9	8.0	15.1	10.2	10.2	53.8	10.8	10.0
3～4年	100.0	6.6	2.0	4.0	3.7	6.9	2.6	8.4	3.7	32.3	7.5	15.9	6.4	6.4	60.8	7.2	7.5
4～5年	100.0	5.9	1.6	4.3	1.6	1.6	6.3	7.1	5.1	31.1	6.7	18.9	9.8	9.8	54.3	11.8	6.3
5～10年	100.0	5.6	1.8	1.8	1.0	1.3	1.1	1.34	4.3	33.9	5.7	22.3	7.8	7.8	55.4	7.7	10.1
10年以上	100.0	4.3	0.5	0.2	1.6	0.8	0.6	4.3	5.6	39.9	3.4	30.0	8.8	8.8	51.0	7.0	10.2
公 営	100.0	1.9	0.9	0.3	0.2	0.2	0.1	3.4	11.9	39.8	8.3	28.0	5.0	5.0	60.1	3.3	7.1
民 営	100.0	17.1	2.8	8.5	6.0	5.0	2.8	14.1	6.5	18.4	0.9	2.3	15.6	15.6	44.4	16.8	13.1

付；年休取得状況 「その他」の主な内容

(公営)。前もって予定し、話し合いで全体支障のないように休暇を組むので、急にはとりにくい。

。やむを得ない休暇はとれるが、休養等では休みにくい。

。子供相手に責任を感じる為、やむを得ない時しかとらない。

(民営)。年休制度がない。

。毎月年休を生理休暇にあてるので、本来の休暇はあまりとれない。

。事前に話し合いをして調整するので、とりたい時自由にとれない。

。夏休み、年末年始等によつて休み方法がとられている。他はやむを得ない病氣などの時のみ。

。子供のことが心配なので、やむを得ない時のみしかとらない。

5. 保母の健康に関すること

(1) 生理休暇

事業所調査結果でみたように、公営のうち97.5%、民営のうち63.4%の事業所が生理休暇制度をもっているが、生理休暇取得率は、調査対象月において、公営が25.8%、民営が6.6%であった。(表50)

生理休暇は、公営の保母に多く取得されており、民営には、辛くないので出勤していると答えた保母が6割弱を占めて多い。(表51)

表50 経営主体別 生理休暇取得者の構成

区 分	48年9月中に生理休暇 を取得した実人員の割合 (9月末日現在の 保母総数=100%)	1人平均取得休暇日数
計	17.5	1.4日
公 営	25.8	1.5
民 営	6.6	1.0

表51 経営主体別 年齢階級別 生理休暇の取得状況別 保母の構成

生理休暇の 取得状況		計	生理休暇をとる		年次有給休暇か 病気休暇をとる		欠 勤 す る		休みたいが休 めない	辛くないので 出勤している
			ほとんど 毎潮 時	ほとんど 毎潮 時	ほとんど 毎潮 時	ほとんど 毎潮 時				
区 分										
計		100.0	22.8	11.4	1.1	0.0	0.3	0.0	31.6	44.2
経営 主体	公 営	100.0	35.5	17.8	1.4		0.2		29.5	53.4
	民 営	100.0	5.8	2.8	0.7	0.1	0.5	0.1	34.4	58.6
年 令 階 級	25才未満	100.0	23.4	11.1	1.0		0.2		32.7	42.7
	25～29才	100.0	26.5	13.5	1.3		0.6	0.1	34.9	36.7
	30～34 "	100.0	26.8	14.4	1.3	0.3	0.3		30.8	40.8
	35～39 "	100.0	22.4	13.1	0.6		0.3		30.4	46.3
	40～49 "	100.0	11.8	5.9	1.5				26.7	60.0
	50才以上	100.0	7.0	2.6	1.8		0.9		14.0	76.3

(2) 疾病、傷害

過去1年間に、1週間以上の休業を要するけがや病気をしたことがあると答えた保母は全体の11.7%である。

この割合は、経営主体別には公営の方に、年齢階級別には25～29才層において高い。(表52)

主な症例を次にあげておく。

区 分	計	公 営						民 営					
		25才未満	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才	50才以上	25才未満	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才	50才以上
風邪、インフルエンザ	32	8	6	2	1		2	6	2	1		4	
ウイルス性肺炎、急性肺炎	13	4		1				5			1	2	
急性気管支炎	11	5	5		1								
腎 孟 炎	8	2		3				1	2				
腎 臓 病	4		1		1						1		1
腎 炎	5	2			1			1	1				
膀胱炎	6	2	1	2			1						
流行性結膜炎、急性結膜炎	19	5	5			2		3	1	2		1	
耳 下 腺 炎	10	3	1					6					
声 帯 ポ リ ー プ	5	1	2		1	1							
切 迫 流 産	51	7	21	6	5			2	8	2			
切 迫 早 産	3	1	2										
流 産	15	6	4						1	2	2		
妊 娠 悪 阻	3		2						1				
頸 腕 症 候 群	6		3	1						2			
頸 肩 腕 症 候 群	4	2	2										
腰 痛 症	9	1	3					2			1	1	1
関 節 炎	8	3	1			1		1			1		1

区 分	計	公 営						民 営					
		25才未満	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才	50才以上	25才未満	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才	50才以上
神 経 痛	件 2		1			1							
椎 間 板 ヘルニア	9	2	3			1		2		1			
急 性 肝 炎	8	2	1	1	2						2		
胃潰瘍、胃炎、胃腸カタル	6	1	1		1	1		2					
心 臓 病	4					2		1			1		
高 血 圧	3		1				1					1	
貧 血 症	7		3		1	1			1		1		
自律神経失調症	6	1	2	1	1					1			
裂 傷	13	5	2	1		1		1	3				
骨 折	3	1	1						1				
打 撲 症	5		2	1	2								
ね ん ざ	4	3						1					
アキレス腱炎症	2		2										
腫 し ょ う 炎	2				1						1		

表5 2 経営主体別 年齢階級別 けが、病気の有無別 保母の構成

(%)

けが、病気の有無		計	な い	あ る
区 分				
計		1 0 0.0	8 8.3	1 1.7
経営主体	公 営	1 0 0.0	8 7.0	1 3.0
	民 営	1 0 0.0	9 0.2	9.8
年齢階級	2 5 才 未 満	1 0 0.0	9 0.7	9.3
	2 5 ～ 2 9 才	1 0 0.0	8 3.9	1 6.1
	3 0 ～ 3 4 "	1 0 0.0	8 7.6	1 2.4
	3 5 ～ 3 9 "	1 0 0.0	8 6.9	1 3.1
	4 0 ～ 4 9 "	1 0 0.0	8 9.3	1 0.7
	5 0 才 以 上	1 0 0.0	8 7.7	1 2.3

6. 勤続意志

保母の6割近くは、現在の職場にできるだけ勤め続けたいと答えている。(表53)

労働省が48年に行った「企業における婦人の地位に関するアンケート調査」結果によると、製造業以下6産業の常用労働者を30人以上雇用する事業所に働く女子では、事務職は60.0%、販売職は57.0%、技能工・生産工は59.7%が、現在の会社に引き続き勤務したいと答えているので、保母の場合も現在の職場に対する勤続意志は他職種の女子労働者と異なるところはみられないが、保母という職業については、7割の者が続けたい意志をもっており、やめて別の仕事につきたいと答えた者は3.7%にすぎない。

公営に働く保母は、現在の職場にできるだけ勤め続けたいという者が61.5%を占めて多い。民営でこの回答をした保母は47.1%であり、退職の時期を定めていたり、すぐにやめたいという者があわせて27.4%を占めて、公営の17.1%と比べるとかなり高い割合となっている。

保母の仕事については、公営、民営ともに続けたいと答えた保母が7割前後を占めている。

年齢階級別には、現在の職場について、勤続意志を持つ保母の割合が高いのは、35～39才層、40～49才層で、いずれも7割強を占める。サンプル数の多い25才未満では、できるだけ続けたいと答えた保母は半数に満たず、結婚或いは出産まで、あと何年かしたらやめるという退職の時期を定めている者や、何ともいえない、わからないという不確定な意志をもつ保母が多い。

保母の仕事については、25才未満層を除いていずれの年齢層も、7割以上の保母が続けたいと答えているが、40～49才層には特にその割合が高い。25才未満層では、やはり何ともいえない、わからないと答えた保母が4分の1を占めて多いが、保母の仕事を続けたいと考える保母は、現在の職場に長く勤めたいと答えた保母より2割程度増えて、65.8%となっている。(表53)

配偶関係別には、未婚者は、現在の職場、保母の仕事に対して続けたいと答えた保母の割合はいずれも他に比べて低く、結婚或いは出産の時にやめるという者(13.0%)や、何ともいえない、わからないという者の割合が、現在の職場については27.4%、保母の仕事については25.0%を占めて高い。

離別・死別者は、年限をつけたうえで続けたいと答えた保母が、未婚者や有夫者より多く、現在の職場や保母の仕事を続けることに對して何ともいえない、わからないという不確定な意志をもつ保母の割合は低い。(表54)

表53 経営主体別 年令階級別 勤続意志別 保母の構成

勤続意志 区 分		現在の職場について							保母の仕事について				(%)
		計	できる だけ続 けたい	あと() 年位続 けたい	結婚或 いは出 産まで	できれ ばやめ たい	すぐに やめたい	何ともい えない、 わからない	その他	続け たい	やめて 別の仕 事に きたい	やめて 家庭に 入りた い	
経営主体	計	100.0	55.3	5.3	9.0	6.3	0.9	20.5	2.7	70.4	3.7	6.5	19.4
	公 営	100.0	61.5	4.0	6.8	5.6	0.7	19.2	2.2	71.8	3.8	6.7	17.7
	民 営	100.0	47.1	7.1	11.8	7.3	1.2	22.2	3.3	68.5	3.6	6.2	21.7
年 令	25才未満	100.0	46.2	5.1	13.9	4.7	1.0	26.3	2.6	65.8	3.5	5.6	25.1
	25~29才	100.0	55.9	1.9	8.7	7.8	1.3	21.7	2.6	70.4	4.5	6.1	19.0
	30~34 年	100.0	56.9	5.7	3.0	8.4	0.3	13.0	2.7	74.9	5.0	7.4	12.7
	35~39 年	100.0	71.2	5.1	0.3	9.3	0.3	10.9	2.9	75.7	3.2	10.2	10.9
階 級	40~49 年	100.0	71.1	9.3		6.3	1.1	10.0	2.2	81.9	2.9	6.7	8.5
	50才以上	100.0	58.8	19.3		5.2		7.9	8.8	78.1		9.6	12.3

表 5 4 勤続年数別 配偶関係別 勤続意志別 保母数

(%)

勤続意志 区分	計	現在 の 職 場 に つ い て							保母の仕事について				
		でき る だけ 続 け た い	あと() 年位続 けた い	結婚或 いは出 産まで	でき る や め た い	すぐ や め た い	何とも ない、 わから ない	その他	続 け た い	やめて 別の仕 事につ きたい	やめて 家庭に 入りた い	何とも ない、 わから ない	
勤続年数	計	100.0	55.3	5.3	9.0	6.3	0.9	20.5	2.7	70.4	3.7	6.5	19.4
	勤続1年未満	100.0	48.6	5.4	10.1	4.1	0.4	28.9	2.5	70.5	3.5	4.5	21.5
	1～2年 "	100.0	47.7	5.4	13.2	5.9	2.3	22.3	3.2	64.3	4.8	5.2	25.7
	2～3年 "	100.0	50.2	5.3	15.3	3.5	0.5	22.9	2.3	68.3	2.8	5.3	23.6
	3～4年 "	100.0	47.6	4.0	14.7	6.9	1.7	23.1	2.0	68.0	4.6	6.6	20.8
	4～5年 "	100.0	58.3	2.4	7.9	9.0	0.4	20.1	1.9	68.6	2.7	6.3	22.4
	5～10年 "	100.0	60.6	3.4	6.7	6.5	1.0	19.3	2.5	72.2	3.6	6.9	17.3
	10年以上	100.0	67.1	8.9	0.6	8.5	0.3	11.2	3.4	76.1	3.6	9.6	10.7
配偶関係	未婚	100.0	45.7	4.3	13.0	5.8	1.3	27.4	2.5	65.8	4.1	5.1	25.0
	夫あり	100.0	67.8	5.9	4.1	7.1	0.5	12.0	2.6	76.2	3.2	8.4	12.2
	離別・死別	100.0	65.9	13.8	0.8	5.7		9.7	4.1	77.2	2.4	9.0	11.4

○ 保母の意見、要望等

個人調査に際して、保母から多くの意見、要望等が寄せられたので、その主要なものを参考のため次に記載する。

	公 営	民 営
保母計	人 1,833 (100.0%)	人 1,376 (100.0%)

◎ 賃金や労働時間など労働条件について

註 各項目はM. A

	回答者	回答者
仕事に比して低賃金である。特に基本給の引き上げを望む。 休憩もとれず、責任重く、肉体的精神的に重労働であるうえ、長時間労働である。	501人 (273)	496人 (360)
保母を専門職として処遇してほしい。教員に準じた処遇を。	285 (155)	44 (32)
手当を支給してほしい。 住宅手当、交替勤務手当等	127 (69)	17 (12)
定期昇給制度の確立を望む。昇格制度の確立	7 (04)	48 (35)
休憩をとりたい 1日中通しての労働は、疲労の最大の原因である。 子供から心身ともに離れて、昼食後すぐの休憩を。	639 (349)	258 (188)
勤務時間に事務処理や研修のための時間を組み入れてほしい。 保育事務や保育教材の準備等、仕事を家に持ち帰らなければ処理しきれない。	379 (207)	144 (105)
時間外労働が多い。 事務処理、保育時間超過の居残り児とのつきあい、会議、打合せ、研修	64 (35)	64 (47)
労働時間の短縮を望む。	226 (123)	201 (146)
交替勤務（早番、遅番等）を廃止してほしい。 毎日のように異なる出退勤時間は、体と時間の調整をとるのがむずかしい。	169 (92)	32 (23)
週休2日制を望む。 週末、週半ばに	47 (26)	27 (20)
土曜日は半休制に。	115 (63)	64 (47)

	回答者	回答者
有給休暇（年休、生休等）を消化できる体制の確立を。 人的保障、職員間の雰囲気	273 (149)	174 (126)
育児休業制度の導入を望む	55 (30)	6 (0.4)
母性保護上の諸権利の確実な保障がほしい。 代替制の確立、代替母の確保	48 (26)	8 (0.6)

◎ 仕事の内容について

保育に雑用が多い、保育以外の仕事が多い。 事務、給食事務（献立表作成、カロリー計算）、各種集金、清掃、洗たく	335 (183)	206 (150)
保育事務の簡素化、軽減化 保育関係書類の様式を毎年変えないでほしい。	31 (17)	
主任保育士はフリー制に。立場をはっきりさせてほしい。 格付けを明確に、専門に保育の指導にあたりたい。	26 (14)	7 (0.5)
複数担任制にしてほしい。	16 (0.9)	7 (0.5)
研修会、講習会に時間内の参加を認めてほしい。 長期の研修時間（夏、冬に）がほしい。 出張、出勤扱いに。研修会等の数多い企画や参加の機会の増加、参加費の事業所負担。	78 (43)	19 (1.4)
仕事はやりがいがある。意義のある仕事で働きがいがある。 女性の一生の仕事として誇りがもてる。責任が重い。	24 (1.3)	20 (1.5)

◎ 施設の設備内容について

休憩室（保育室、休養室）、更衣室（ロッカー・シャワー設置）がほしい。	118 (64)	50 (36)
独立した遊戯室、午睡室、食事室が是非とも必要である。	141 (77)	70 (51)
年齢別の保育室を望む。（1クラス1保育室） 少人数収容の落ち着いた、ゆったりした広さの保育室を。	139 (76)	127 (92)
広い園庭がほしい。	256 (140)	127 (92)
職員用施設、設備（手洗い、トイレ、机、椅子等）を整えてほしい。	29 (1.6)	6 (0.4)

	回答者	回答者
◦ その他諸施設、設備の整備、改善を。特に3才未満児、乳児用施設、設備について十分な配慮がほしい。	402 (21.9)	195 (14.2)
◦ 施設、設備の建設、改築、備品の購入、行事の実施にあたっては、現場保母の意見をとりいれ効率的なものにしてほしい。	100 (5.5)	3 (0.2)
◦ 遊具、教材等が子供の数に比して不足である。	124 (6.8)	77 (5.6)

◎ 健康上のことについて

◦ 腰痛、肩こり、ひざ痛、腕・手・足のたるさ、しびれ、頭痛、立ちくらみ、目の痛みがある。	330 (18.0)	169 (12.3)
◦ 消化器系に故障がある。	116 (6.2)	72 (5.2)
◦ 呼吸器が弱い。故障がある。 声がれ、声が出にくい、声帯ポリープ、扁桃腺肥大	77 (4.2)	50 (3.6)
◦ 風邪をひきやすい。一度ひくと治りにくい。	52 (2.8)	31 (2.3)
◦ 排泄を我慢する為、下腹部痛がある。膀胱炎にかかる恐れがある。	11 (0.6)	4 (0.3)
◦ 神経痛、関節炎にかかる。	14 (0.8)	5 (0.4)
◦ 保母として勤めてから生理痛が激しくなった。生理不順。	28 (1.5)	7 (0.5)
◦ 過労状態にある。 不眠、微熱がある、体がだるい、イライラする。物忘れ、頭痛、立ちくらみ、常態的疲労感	74 (4.0)	95 (6.9)
◦ 病気の時、即座に休める体制の確立を望む。病休代替保母の確保 病気の時は病休にしてほしい。賃金の保障、休養の為、大病予防の為に。軽症では無理して出勤する。入院しない限り代替保母が入らないが、1日の病休でも代替がほしい。	265 (14.5)	284 (20.6)
◦ 生理休暇をとりたい。	80 (4.4)	11 (0.8)
◦ 毎日の通院加療が困難。時間内の通院を認めてほしい。 休憩がとりにくいので休憩時間を利用して通院する等時間内に通うのが困難。気がねである。診療時間に間に合わない。	75 (4.1)	35 (2.5)
◦ 度々の定期健診を行ってほしい。 年2回以上、3カ月に1回位の実施。毎月でも受けたい。 通りいっぺんのものでなく、内科、婦人科、X線検査、職業病的症状などについて、総合的検査を望む。	62 (3.4)	22 (1.6)

	回答者	回答者
頸腕症候群、腰痛症等に、早急な抜本的対策を。 予防対策を講じてほしい。度々の検診を。 治療の為に通院は戦いに。治療費、休業中の賃金の保障。 職業病に認定してほしい。	36 (20)	
保母を続けることについて、健康に関して将来への不安がある。 疲労の蓄積、生理痛が激しくても休めないで、妊娠、出産時の障害が心配等。	71 (39)	21 (15)
日常から健康管理に気を配っている。健康維持に努力している。保母の福利厚生面に配慮してほしい。 家事や余暇の時間をさいて睡眠にあてる。日常生活をセーブしている。 休養、スポーツで疲労回復をはかっている。	53 (29)	52 (38)

◎ その他

保育所に必ず1所1～2人の予備保母の配置を望む。	122 (66)	59 (43)
最低基準の引き上げを望む。保母の増員を。 受け持ち人数が多すぎて、全部の子供に目が届かない。	317 (173)	167 (121)
事務員、用務員、調理員、給食婦、栄養士、保健婦、看護婦、医師の配置、男子職員の配置を望む。	117 (64)	25 (18)
所長を保育関係者から任命してもらいたい。所長を専任制に。	10 (05)	
保育園に対する理解がほしい。(行政的に、世間一般に。)	40 (22)	
婦人労働者、特に既婚婦人の労働時間短縮を。既婚婦人労働者全てに育児休業制度を導入してほしい。	21 (11)	7 (05)
保母の勤続の保障がほしい。奉仕的精神では無理が生じる。 子看休暇、参観日休暇、保母の子供の保育についての確実な保障、保母の住宅の確保。 現状では、経験者が減っていき、若年者のみになって、専門性のうすい職場になってしまう。	40 (22)	5 (04)
保育所はすべて公立公営にして、保母の労働条件、施設、設備の内容について、施設間の格差を撤廃してほしい。	45 (25)	348 (253)

付 表

付表 1. 経営主体別 年令階級別 勤続年数別 定期給与額

勤続年数 年令階級		計		1 年未満		1 ～ 2 年未満		2 ～ 3 年未満	
		保母数	平均定期 給与額 円	保母数	平均定期 給与額 円	保母数	平均定期 給与額 円	保母数	平均定期 給与額 円
計	計	100.0 100.0	60.097	20.8	49.357	16.2	51.353	12.8	54.357
	25才未満	100.0 48.0	51.615	3.39	48.803	27.0	51.000	18.3	53.348
	25～29才	100.0 21.5	59.828	1.00	53.530	7.6	53.301	11.2	58.376
	30～34才	100.0 9.4	66.136	11.6	49.204	7.3	53.661	7.3	56.109
	35～39才	100.0 9.9	73.847	7.3	47.126	6.0	51.194	6.0	52.460
	40～49才	100.0 8.5	77.008	5.8	53.524	3.3	51.049	4.4	52.006
	50才以上	100.0 2.7	88.408	1.2	40.950				
	平均年令才	28.1才		23.5才		23.5才		25.1才	
公 営	小計	100.0 100.0	65.907	19.5	52.147	15.0	55.176	12.4	59.145
	25才未満	100.0 48.0	55.433	3.43	51.791	26.3	54.840	19.0	56.931
	25～29才	100.0 23.2	64.240	6.4	57.629	7.1	57.423	9.4	65.743
	30～34才	100.0 9.7	74.156	8.4	53.352	3.9	63.568	4.5	66.886
	35～39才	100.0 9.9	84.580	4.9	48.276	2.8	44.933	4.4	61.452
	40～49才	100.0 7.1	93.039	3.1	48.906	1.5	56.563	3.1	65.536
	50才以上	100.0 2.1	106.124	2.6	40.950				
	平均年令才	27.7才		22.9才		23.0才		24.5才	
民 営	小計	100.0 100.0	52.363	22.5	46.134	17.6	47.008	13.4	48.450
	25才未満	100.0 48.0	46.535	3.35	44.732	27.9	46.180	17.3	48.099
	25～29才	100.0 19.2	52.742	15.9	50.894	8.3	47.679	14.0	50.411
	30～34才	100.0 9.0	54.530	16.3	46.092	12.2	49.038	11.4	49.951
	35～39才	100.0 9.8	59.456	10.4	46.387	10.4	53.430	8.1	45.919
	40～49才	100.0 10.5	62.537	8.3	55.063	4.9	49.474	5.6	45.241
	50才以上	100.0 3.5	74.383						
	平均年令才	28.7才		24.2才		24.1才		25.8才	

(%)

3 ~ 4 年未滿		4 ~ 5 年未滿		5 ~ 10 年未滿		10 年以上		平均勤 続年数
保母数	平均定期 給与額	保母数	平均定期 給与額	保母数	平均定期 給与額	保母数	平均定期 給与額	
10.3	56501	6.6	59531	181	65814	152	84832	4.9
132	56095	4.9	55766	2.6	50836			1.8
106	55664	14.8	59155	44.9	63868	0.9	61543	4.5
63	55098	4.0	71754	29.9	69556	33.6	75266	7.0
5.1	61985	4.4	68541	18.7	73431	52.5	84328	10.0
5.8	61328	2.6	66920	25.2	71482	52.9	88128	11.5
4.6	57788			16.3	67456	77.9	95322	16.6
2 6.5 才		2 6.7 才		3 0.9 才		4 0.2 才		
9.8	61745	6.6	65207	19.3	70653	17.4	92802	5.3
14.0	61199	5.1	60333	11	56973			1.8
9.0	60158	14.4	64259	53.5	66369	0.2	57780	4.8
3.9	64780	4.5	78610	35.4	74257	39.3	80841	7.9
2.8	63702	2.8	94238	14.4	89718	68.0	89723	11.9
4.6	77803	0.8	90072	19.2	86528	67.7	100046	13.8
				5.3	65485	92.1	110309	17.5
2 5.4 才		2 6.1 才		2 9.5 才		3 9.4 才		
11.1	50325	6.6	52046	16.6	58321	12.2	69746	4.4
12.1	48246	4.7	49137	4.5	48790			1.9
13.3	50785	15.5	51563	31.1	56943	1.9	62296	4.0
9.8	49450	3.2	58042	22.0	58587	25.2	62677	5.6
8.1	61204	6.7	54265	24.4	60599	31.9	68898	7.5
6.9	51443	4.2	63061	30.5	62933	39.6	69727	9.5
8.3	57788			25.0	67785	66.7	78931	15.8
2 7.9 才		2 7.6 才		3 3.2 才		4 1.9 才		

付 表

付表 2 経営主体別 所定労働時間別 原則としての保育時間別 休憩時

区 分		計	平日の原則としての保育時間					
1日の所定労働時間			6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間	8.01～9時間未満	
計	計	1000 100.0	7.0 100.0	3.6 100.0	15.7 100.0	33.7 100.0	17.5 100.0	
	7時間未満	1000 27	9.1 34		27.3 4.6	18.2 1.4	9.1 14	
	7～8時間未満	1000 29.6	4.9 20.7	7.3 60.0	20.3 38.5	30.9 27.1	23.6 39.7	
	8時間	1000 40.7	7.1 41.4	3.0 33.3	14.2 36.9	43.2 52.1	8.3 19.2	
	8.01～9時間未満	1000 15.7	6.2 13.8	1.5 6.7	15.4 15.4	26.2 12.1	38.5 34.2	
	9時間	1000 10.6	13.6 20.7		6.8 4.6	22.7 7.1	6.8 4.1	
	9時間をこえる	1000 0.7					33.3 1.4	
1 公 営	小 計	1000 100.0	6.6 100.0	3.3 100.0	18.1 100.0	30.5 100.0	23.5 100.0	
	7時間未満	1000 21	20.0 63		20.0 2.3	20.0 1.4	20.0 1.8	
	7～8時間未満	1000 37.4	5.4 31.3	5.5 62.5	19.8 40.9	27.5 33.8	27.5 43.9	
	8時間	1000 37.0	6.7 37.5	2.2 25.0	16.7 34.1	41.1 50.0	12.2 19.3	
	8.01～9時間未満	1000 17.7	2.3 6.3	2.3 12.5	20.9 20.5	23.3 13.5	39.5 29.8	
	9時間	1000 4.9	25.0 18.8		8.3 2.3	8.3 1.4	8.3 3.5	
	9時間をこえる	1000 0.8					50.0 1.8	
2 民 営	小 計	1000 100.0	7.6 100.0	4.1 100.0	12.2 100.0	38.4 100.0	9.3 100.0	
	7時間未満	1000 35			33.3 9.5	16.7 1.5		
	7～8時間未満	1000 18.6	3.1 7.7	12.5 57.1	21.9 33.3	40.6 19.7	12.5 25.0	
	8時間	1000 45.9	7.8 46.2	3.8 42.9	11.4 42.9	45.6 54.5	3.8 18.8	
	8.01～9時間未満	1000 12.8	13.6 23.1		4.5 4.8	31.8 10.6	36.4 50.0	
	9時間	1000 18.6	9.4 23.1		6.3 9.5	28.1 13.6	3.1 6.3	
	9時間をこえる	1000 0.6						

間別 施設数 — 平日 —

(%)

		休 憩 時 間					
9 時間	9.01~ 10時間未満	0 分	3 0 分	4 5 分	6 0 分	7 5分以上	不 定
178 100.0	4.6 100.0	145	3.6	28.7	42.9	1.9	8.4
182 27	182 10.5	36.4		18.2	36.4	9.1	
81 13.5	4.9 31.6	1.6	1.6	48.8	41.5	2.4	4.1
21.3 48.6	3.0 26.3	12.4	5.3	26.6	44.4	1.2	10.1
7.7 6.8	4.6 15.8	29.2	4.6	13.8	40.0	3.1	9.2
45.5 27.0	4.5 10.5	29.5	2.3	6.8	47.7		13.6
33.3 1.3	33.3 5.3	33.3			33.3		33.3
12.7 100.0	5.3 100.0	13.1	2.9	39.5	35.0	3.3	6.2
7.7 22.6	20.0 7.7	40.0		40.0		20.0	
17.8 51.6	6.6 46.2	1.1	1.1	54.9	38.5	3.3	1.1
7.0 9.7	3.3 23.1	12.2	6.7	40.0	30.0	2.2	8.9
16.7 16.1	4.7 15.4	32.5		16.3	37.2	4.7	9.3
	41.7	25.0		8.3	50.0		16.7
	50.0 7.7	50.0			50.0		
25.0 100.0	3.5 100.0	16.3	4.7	13.4	54.1		11.6
33.3 4.7	16.7 16.7	33.3			66.7		
9.4 7.0		3.1	3.1	31.3	50.0		12.5
25.3 46.5	2.5 33.3	12.7	3.8	11.4	60.7		11.4
9.1 4.7	4.5 16.7	22.7	13.6	9.1	45.5		9.1
46.9 34.9	6.2 33.3	31.3	3.1	6.2	46.9		12.5
10.0 2.3							

保育所における保母の労働実態調査
事業所票



昭和48年10月
労働省婦人少年局

票 号	事業所番号	従事者数規模	事業所名	経営主体	認可年月日	記入責任者
※	※	※1 9人まで 2 10~14人 3 15人以上	所在地	1 公 営 2 民 営		※

(9月末日現在について記入すること。但し、9月末日に近い賃金締切日等が記入に便利の場合は多少時点を変更して差しつかえない。)

在 所 者 定 員	人	在 所 者 現 員	計 () 人 1才未満児 () 人 満1才~2才児 () 人 満3才児 () 人 満4才以上児 () 人	専任職員数 (パートタイマー除く)		パートタイマー数		民営施設について 就業規則の有無		
				総 数	人	保 母	人		保 母	人
				保 母	人	内	人	人	人	1 ある 2 な い
				→(定員	人)	保	人	人	人	

I 保育時間について

1. 原則として1日の保育時間は 平日 () 時 () 分 ~ () 時 () 分 時間数 () 時間 () 分
土曜日 () 時 () 分 ~ () 時 () 分
2. 特別措置として延長保育は
1) 延長している 延長時間数は、平日に朝 () 分、夕 () 分、土曜日に朝 () 分、夕 () 分
延長分の保育のし方は、イ、時差通勤制をとっている ロ、通過勤務で処理している ハ、パートタイマーを雇っている (M.A.) ニ、予備保母を有する
- 2 延長していない

(1以下は全て専任保母に關しておたずねします)

II 保母の雇用について

1. 47年10月から48年9月末日までの1年間に、パートタイマーを除く保母の採用者数と、退職者数は
1) 採用した人数 () 人 2) 退職した人数 () 人 次項理由による (1) 結婚の為 () 人
退職者はいますか (2) 妊娠・出産の為 () 人
(3) 病気の為 () 人
2. 保母の採用条件について
1 年齢制限は イ、() 才まで 区、不問 3 既婚者は イ、可 ロ、不可
2 保母資格取得の為に通学する者 (一部科目合格者を含む) は イ、可 ロ、不可 4 学舎前の子供を有する者は イ、可 ロ、不可
3. 保母の退職に関する制度・慣行等について
1 結婚による退職の制度又は慣行は イ、ある ロ、ない
2 出産による退職の制度又は慣行は イ、ある ロ、ない
3 定年退職の制度又は慣行は イ、ある 何才ですか () 才 ロ、ない

III 保母の労働時間等について

- 1 所定労働時間は 1日 () 時間 () 分 区、土曜日は () 時間 () 分 区
- 2 休憩時間は 1日に () 分 区、半日休の場合 () 分 区
- 3 週休日は イ、1日 ロ、1.5日 ハ、その他 ()
4. 超過勤務手当の支払方法は
1 各人の時間単価に定率を乗じた金額で支払う 割増率は何%ですか () %
2 給与率個別に定額で支払う 金額 (月額 円 ~ 円)
3 全員一律に定額で支払う 金額 (月額 円)
4 その他 ()

IV 保母の教育訓練について

1. 勤務時間内にけなされる事業所外での保育に關する各種講習会研修会等への参加の取扱いは
1 積極的に参加させる (1) 出席日の扱いは イ、すべて出勤扱い
2 内容によって参加させる ロ、ケースにより出勤扱い
3 希望があれば考慮する (2) 参加費の負担は イ、施設負担 (部分負担を含む)
4 参加を認めない ロ、個人負担
ハ、ケースにより異なる
- 2 保母資格をとる為に通学又は受験する者に対して配慮していることは (M.A.)
1 特別のことはしない
2 勤務時間を配慮する
3 費用を負担する ー イ、交通費 ロ、学 費
ハ、その他 ()

V 保障の休暇について

1. 年次有給休暇制度は

- 1 制度あり → 付与日数は 勤続年数1年未満 () 日 夏
2 制度なし 1年 () 日 夏
3年 () 日 夏
最高付与日数 () 日 夏

2. 年次有給休暇者の補充は

- 1 予備保母 2 パートタイマー
3 園長 4 その他 ()
5 補充なし

3. 病気で休んだ場合の休暇の扱い

- 1 年次有給休暇以外に有給の病気休暇制度がある
2 無給の病気休暇制度がある
3 年次有給休暇として扱う
4 ケースにより扱いが異なる
(具体的に)

4. 病気休暇者の補充は

- 1 予備保母 2 パートタイマー
3 園長 4 臨時雇上り保母
5 その他 (具体的に)
6 補充なし

VI 保母の健康管理について

1. 健康診断の実施状況は

- 1 採用時及び定期的年 () 回実施 2 採用時のみ実施
2 定期的に年 () 回実施 3 実施していない

2. 最近に行われた定期健診の状況について

1 実施の結果は

	受診者数	受診者数	有所見者数
保母			
その他職員			

2. 有所見者の状況は

病名	事業所での対応の内容 (細)
・	
・	
・	
・	
・	
・	
・	

(細) 精密検査実施、休養、労働時間短縮、配置転換、その他(具体的に) 等事業所がとった措置について記入する

3. 健康管理の為に、日を行っている事業所の配慮は (例えば 健康相談、職場休養、定期的配置換えなど)

4. 生理休暇制度は

- 1 もうけている 2 もうけていない
→ 休暇の扱い

- (1) 有給 → 1. 毎周期 () 日まで
(2) 無給 → 2. 毎周期必要日数
3. 年間 () 日まで

5. 42年9月中の生理休暇取得の状況は

休暇取得者数 () 人 無休暇日数 () 日

6. この3年くらいの間に、仕事が原因と思われる疾病や傷害の発生状況は

注: 医師の診断による診断書が提出されたもののみ記入する

1 ある 2 ない

	病名	発症人数	発症人数	無休暇日数	業務上認定された人数
疾病					
傷害					
その他					

7. 業務上と認定された者に対する事業所の付加給付制度は

注: 労災保険給付以外に事業所が行なう補償のみ記入する

1 ある 2 ない

あてはまるもの内容を記入する

(1) 休業に対する給付
(2) 障害、既病に対する給付
(3) 死亡に対する給付
(4) その他 (具体的に) (例えば 葬料金、見舞金、奨学金、退職金増額制度など)

VII 母性保護制度について

1. 母性保護関係の制度について

	(1) 産前・産後の休業は	(2) 育児時間	(3) その他の母性保護制度は
雇用関係のある期間	1. 規定あり □ 規定なし 産前 () 日 産後 () 日 産前産後通算可能で合計 () 日	1. 規定あり □ 規定なし 1日 () 回 各 () 分 生後 () 年 () 月まで	1. 妊娠に対する産前産後休業制度 □ 妊娠時業務活動を認める制度 (1) 労働時間は短縮しない (2) 労働時間短縮を伴う ハ、つわり休暇制度 ニ、育児休業制度 ホ、その他
休業中の賃金	1. 有給 → (1) 全期間について100%支給 (2) その他 () □ 無給 ハ、賃金以外の名目での出産見舞金等の支給 (1) あり (名称) (2) なし	1. 有給 → (1) 全期間について100%支給 (2) その他 () □ 無給	()

2. 現在働いている保母のうち、貴事業所に勤めてから出産して後も引き続き勤めている方がいますか

- 1 い る → 何人ですか () 人 2 いない

行政資料作成第 9239
昭和48年11月30日まで

保育所における保育の労働実態調査 個人速記票



昭和48年10月
労働省 労働少年局

氏名	年齢	性別	職別	勤務時間	備考
1. 保育士	2. 保育士	3. 保育士	4. 保育士	5. 保育士	6. 保育士
7. 保育士	8. 保育士	9. 保育士	10. 保育士	11. 保育士	12. 保育士

1 保育の資金、労働時間に関すること

・昭和48年9月末現在、事業所に在籍している児童を基について記入すること。但し、施設である場合は除く。
・調査項目1～5までは、48年9月末日現在について記入すること。
・調査項目7～10までは、48年9月1日から9月30日までの1ヵ月間、但し、繰り越切日がある場合は、9月の繰り越切日以前に1ヵ月間について記入すること。

1 保育所 名	2 個人別	3 満年齢	4 職別	5 勤務年数	6 保育資金 の状況	7 9月分定期給与額	8 各人1ヵ月 実労働日数	9 各人1ヵ月間実労働時間数 10より超過時間数	備考 (休業中の者はその旨記載のこと)
	1				1. 現金				
	2				2. 現金				
	3				3. 現金				
	4				4. 現金				
	5				5. 現金				
	6				6. 現金				
	7				7. 現金				
	8				8. 現金				
	9				9. 現金				
	10				10. 現金				
	11				11. 現金				
	12				12. 現金				
	13				13. 現金				
	14				14. 現金				
	15				15. 現金				
	1								
	2								
	3								
	4								

