

保管

部内限

8-14 no. 96-1

婦人労働課業務参考資料第93号

小規模企業における女子保護実施状況 調査結果の概況

(昭和 53 年度事業場訪問調査結果)

婦人少年局婦人労働課

京都婦人少年室

は し が き

この報告書は、昭和53年度事業場訪問調査の結果をとりまとめたものである。本調査では30人未満の小規模企業の女子保護実施状況を明らかにすることを目的とした。

本報告書が今後の婦人労働行政を遂行していく上で参考になれば幸いである。

小規模企業という制約の中で、調査に当たられた関係各位に厚くお礼申し上げます。

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	2
1. 集計対象の概要	2
(1) 対象事業場数及び対象労働者数	2
(2) 出産者数	2
(3) 妊娠または出産による退職状況	2
(4) 対象事業場の女子の労働条件	3
イ 所定労働時間	3
ロ 休憩時間	3
ハ 週 休 制	3
ニ 国民の祝日	3
ホ 時間外労働、深夜業、交替勤務	4
ヘ 母性保護上特別な配慮を要すると思われる業務等	4
2. 労働基準法上の保護	4
(1) 産前産後休業の状況	4
(2) 妊娠中の軽易業務転換の状況	5
(3) 育児時間の状況	5
(4) 生理休暇の状況	5
3. 事業場における労働基準法関連規定	6
(1) 産前産後休業に関する規定	6
イ 産前産後休業規定の状況	6
ロ 産前産後休業規定の内容別休業状況	6
(2) 育児時間に関する規定	7
(3) 生理休暇に関する規定	7
4. 勤労婦人福祉法等に基づくその他の規定	8
(1) 妊娠中及び分娩後の通院休暇制度	8
(2) 妊娠の通勤緩和制度	8
(3) 妊娠障害休暇制度	8

(4) その他の母性の健康管理措置等	9
(5) 育児休業制度等	9
(6) 休憩施設	9
5. 調査員所見等	10
(1) 母性保護上特別な配慮を要すると思われる業務	10
(2) 調査員所見にみる小規模企業における女子保護等の大要	10
Ⅲ 統計表	13
Ⅳ 調査票	39
(付 録) 母性保護に対する使用者の関心、意見及び調査員所見 ...	42

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、小規模企業における労働基準法中の女子保護規定の実施状況等を把握することを目的とする。

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次の産業とする。

イ 鉱業、ロ 建設業、ハ 製造業、ニ 卸売業、小売業、ホ 金融・保険業、ヘ 不動産業、ト 運輸・通信業、チ 電気・ガス・水道・熱供給業、リ サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く。）

(3) 事業場

(2)に掲げる産業の企業規模30人未満の企業に属する事業場であって、40歳未満の女子労働者のいる約1,100事業場

3. 調査事項

巻末調査票のとおり

4. 調査対象期間

原則として昭和50年4月1日から昭和53年3月31日の3年間。

（ただし、生理休暇については、昭和53年1月から3月までの3カ月間、また、事業場における女子保護規定等については、昭和53年4月1日現在）

5. 調査実施期間

昭和53年4月から昭和54年3月まで。

6. 調査機関 労働省婦人少年局及び婦人少年室

7. 調査の方法 実地他計

8. 集 計 労働省婦人少年局において集計。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 集計対象の概要

(1) 対象事業場数及び対象労働者数

集計対象となった事業場（以下「対象事業場」という。）は 1,102 事業場、そのうち企業規模別では 1～9 人が 41.5%、10～29 人が 58.5%であり、産業別には製造業が 47.2%、卸売、小売業が 25.4%、サービス業が 18.7%であり、この 3 産業で 90%を超えている。なお、産業別の分析にあたっては、この 3 産業に限定して行った。

対象事業場の労働者数は 15,223 人、そのうち企業規模 1～9 人が 20.1%、10～29 人は 79.9%である。

対象事業場の女子労働者数は 7,646 人、そのうち企業規模 1～9 人が 23.5%、10～29 人は 76.5%である。女子労働者の比率は全体では 50.2%、1～9 人では 58.9%、10～29 人では 48.1%である。女子労働者のうち有夫者数は 4,882 人、そのうち企業規模 1～9 人が 22.0%、10～29 人は 78.0%である。女子の有夫者率は全体では 63.9%、1～9 人では 59.7%、10～29 人では 65.1%である。

（第 1 表）

(2) 出産者数

対象事業場で昭和 50 年 4 月 1 日から昭和 53 年 3 月 31 日までの 3 年間に事業場に在籍して出産した者は 424 人、そのうち企業規模 1～9 人が 25.9%、10～29 人が 74.1%である。

なお、出産者ありの事業場の割合は対象事業場の 25.9%であるが企業規模 1～9 人では 19.5%、10～29 人では 30.4%である。

（第 1 表）

(3) 妊娠または出産による退職状況

昭和 50 年 4 月 1 日から昭和 53 年 3 月 31 日までの 3 年間に出産予定だった者または出産した者で、妊娠または出産により退職した者は、妊婦（出産者と妊娠中に退職した者とを合わせたもの）全体の 49.7%を占めている。これを企業規模別にみると 1～9 人では 56.2%、10～29 人では 47.1%が妊娠または出産により退職している。

なお、妊娠または出産による退職者の66.9%は産前休業前に退職しており、企業規模別にみると1～9人で71.2%が、10～29人で64.8%が産前休業前退職者となっている。

(第2表)

(4) 対象事業場の女子の労働条件

イ 所定労働時間

対象事業場の1日の所定労働時間をみると8時間が49.4%、7時間以上8時間未満が36.0%、8時間を超えるものが10.8%である。

企業規模別にみると1～9人では、8時間が45.5%、7時間以上8時間未満が36.3%、8時間を超えるものが12.4%であり、10～29人では、8時間が52.1%、7時間以上8時間未満が35.8%、8時間を超えるものは9.6%である。産業別にみるとサービス業は、8時間が40.3%、7時間以上8時間未満が36.9%、8時間を超えるものが18.4%と8時間を超える事業場の割合が平均と比べて多くなっている。

(第3表-1)

ロ 休憩時間

休憩時間の1日あたり合計時間をみると、1時間が67.9%、1時間を超え2時間未満が17.2%、45分以上1時間未満が10.3%である。産業別にみると、2時間以上の事業場はサービス業で3.4%と多い。

(第3表-1)

ハ 週休制

週休の定め方をみると、週休1日制が75.4%、週休2日制が19.1%、週休1日半制が5.5%である。企業規模別にみると、1～9人では週休1日制が79.2%、週休2日制が13.8%であり、10～29人では週休1日制が72.7%、週休2日制が22.8%となっている。

(第3表-1)

ニ 国民の祝日

週休以外の休日についてみると、国民の祝日を全部休んでいるのは

67.6%、全く休んでいないのは18.7%である。企業規模別にみると10～29人規模は1～9人規模よりも国民の祝日を全部休んでいる事業場の割合が若干高い。産業別にみると全く休んでいない事業場は卸売業、小売業（28.6%）、サービス業（22.8%）に多い。卸売業、小売業では全部休んでいる事業場の割合も59.3%と他産業に比べて低い。

（第3表－2）

ホ 時間外労働、深夜業、交替勤務

女子の時間外労働の状況をみると、全くない事業場が47.5%、ときどきある事業場が46.5%、よくあるまたはほとんど毎日ある事業場が6.0%である。企業規模別にみると、全くない事業場は、1～9人が52.8%、10～29人が43.7%となっている。産業別にみると、サービス業では女子の時間外労働がまったくない事業場の割合が34.5%と他産業に比べて低い。女子の深夜業ありの事業場の割合は全体の3.8%であり、その過半数をサービス業が占めている。サービス業における女子の深夜業ありの割合は11.7%である。女子の交替勤務ありの事業場の割合は8.4%である。産業別にみると、サービス業における割合が17.0%と高い。

（第3表－2）

ヘ 母性保護上特別な配慮を要すると思われる業務等

母性保護上特別な配慮を要すると思われる業務等の有無をみると、ありの事業場が28.8%である。母性保護上、特別の配慮を要すると思われる業務等としては、立ち作業又は下肢作業、重量物取扱、振動、高温・低温、騒音、粉じん有害物質等のある業務が回答されている。

（第4表）

2 労働基準法上の保護

(1) 産前産後休業の状況

産前休業者の1人平均休業日数は32.1日であり、企業規模別にはほとんど差がみられない。産業別にみるとサービス業が41.0日と長い。

産前休業者の休業日数別構成をみると、6週間以内の者が76%を占

めており、6週間を超える者は15.7%である。産業別にみるとサービス業では6週間を超える者の割合が27.9%が多い。

産後休業者の1人平均休業日数は50.1日であり、企業規模別にはほとんど差がみられない。産業別にみるとサービス業が56.6日と長い。

産後休業者の休業日数別構成をみると6週間未満の者が5.2%、6週間の者が43.7%、6週間を超える者が38.6%となっているが、6週間を超える者のうち8週間を超える者も16.8%いる。産業別にみるとサービス業において6週間を超える者が多く、46.4%を占めている。

(第5表)

(2) 妊娠中の軽易業務転換の状況

妊婦のうち軽易業務に転換した者の割合は10.1%であり、企業規模別にみると、1～9人では5.4%、10～29人では12.0%となっている。

転換時期別にみると妊娠5カ月以上8カ月未満が50.8%と多い。

(第6表)

(3) 育児時間の状況

出産し、出産後も引き続き勤務している女子労働者のうち育児時間を請求した者の割合は15.8%である。産業別ではサービス業が23.3%と多い。

請求時間別では、時間等特定せず必要の都度とするようなその他のとり方をする者が50.0%と多い。

(第7表)

(4) 生理休暇の状況

昭和53年1月から3月までの3カ月間に女子労働者の2.3%が生理休暇を請求している。企業規模別では1～9人が0.8%、10～29人が7.2%と、10～29人が請求者の割合が高い。産業別にみるとサービス業が4.8%と多い。

なお、生理休暇請求者ありの事業場に限りみると、女子労働者の44.6%が生理休暇を請求しており、これを企業規模別にみると1～9人では57.0%、10～29人では41.5%と1～9人が請求者の割合がやや高い。

生理休暇請求者は、3カ月間に1人平均2.9回の生理休暇を請求し、3カ月間で3.2日、1回平均1.1日の休暇をとっている。

(第8表)

3. 事業場における労働基準法関連規定

(1) 産前産後休業に関する規定

イ 産前産後休業規定の状況

産前産後休業の規定の方法については、就業規則による事業場が90.2%と多く、次は内規等で6.9%である。企業規模別にみると、平均と比べて、10～29人では就業規則が92.9%と増え1～9人では就業規則が83.5%と減り、内規等が13.7%と増えている。

(第9表-1)

産前産後休業期間についてみると、産前産後各6週間の事業場の割合が95.7%を占めて高いが、産前産後通じて12週間である事業場が1.8%、法定基準の期間を上回る事業場が2.5%ある。企業規模別にみると、法定を上回る事業場の割合は1～9人の2.2%に比べ10～29人が2.8%とやや高い。産業別にみると、サービス業が法定を上回る事業場の割合が8.3%と高い。出産者ありの事業場に限定してみると、法定を上回る事業場の割合が5.3%と高い。産前産後休業中の賃金が有給の事業場の割合は対象事業場の15.7%であり、100%有給の事業場は対象事業場の11.5%である。企業規模別には、1～9人よりも10～29人に有給の事業場が多い。産業別ではサービス業が有給の事業場の割合が29.1%と高い。出産者ありの事業場でも有給の事業場の割合が22.5%と高い。

出産見舞金等の支給ありの事業場の割合は9.3%である。企業規模別には1～9人(6.1%)よりも10～29人(11.5%)に支給ありの事業場の割合が高い。出産者ありの事業場では15.1%となっている。

(第9表-2)

ロ 産前産後休業規定の内容別休業状況

産前産後休業規定の内容別に休業状況をみると、産前産後休業日数

が産前産後ごとにそれぞれ定められている事業場では、1人平均産前休業日数が32.2日、1人平均産後休業日数が50.1日であるのに対し、休業期間通算制の事業場（27所、7人）では1人平均産前休業日数25.0日、1人平均産後休業日数50.9日となっている。また産後休業について6週間を超える休業者の割合をみると、産前産後それぞれ定められている事業場では38.0%、通算制の事業場では71.5%（5人）となっている。

産前産後休業中の賃金の支給に関する規定別にみると、有給の事業場では1人平均産前休業日数35.6日、1人平均産後休業日数50.0日、無給の事業場では、1人平均産前休業日数30.9日、1人平均産後休業日数50.1日である。ここでは特に産後休業についてみると6週間を超える休業者の割合は有給の事業場では42.6%、無給の事業場では37.3%となっている。

（第10表）

(2) 育児時間に関する規定

育児時間の規定の方法別にみると、就業規則が87.1%、次が内規等で7.8%である。企業規模別では1～9人で就業規則76.9%、内規等16.9%と内規等が増加し、10～29人では内規等が減少して、就業規則が91.0%と増加している。産業別ではサービス業で就業規則が77.4%と減り、内規等が18.9%と増えている。

規定の内容別にみると時間、期間とも法定どおりの事業場が約99%を占める。

なお、出産者ありの事業場では法定を上回る規定が若干見受けられる。育児時間中の賃金を有給としている事業場は全体の10%であり、全額支給の事業場は全体の9.6%になっている。企業規模別では、有給の事業場の割合は1～9人の7.9%に対し、10～29人は11.5%となっている。出産者ありの事業場では、有給の事業場の割合は17.2%であり、そのすべてが全額を支給している。

（第11表）

(3) 生理休暇に関する規定

生理休暇の規定の方法別にみると就業規則が94.0%、内規等が2.9

%である。企業規模別にみると1～9人では就業規則が90.8%、内規等が6.3%となっているのに対し、10～29人では、就業規則が95.1%と多く、内規等が1.6%と少なくなっている。

生理休暇中の賃金については、有給と定めているのは全体の21.9%である。企業規模別では、10～29人が26.1%と、1～9人の15.9%より有給の割合が高く、産業別ではサービス業が32.7%と有給の割合が高くなっている。

(第12表)

4. 勤労婦人福祉法等に基づくその他の規定

(1) 妊娠中及び分娩後の通院休暇制度

対象事業場の13.1%が妊娠中及び分娩後の通院休暇制度を有している。企業規模別では1～9人が11.4%、10～29人が14.3%である。出産者ありの事業場についてみると34.0%が当該規定を有している。

(第13表)

制度の規定の方法をみると、制度を有する事業場の86.8%が慣行その他によって定めている。通院休暇を有給と定めている事業場は制度を有する事業場の86.8%である。

(第14表-1)

(2) 妊婦の通勤緩和制度

対象事業場の3.2%が妊婦の通勤緩和措置を有している。出産者ありの事業場についてみると7.7%が当該措置を有している。

(第13表)

制度の規定の方法をみると、慣行その他によるものが、制度を有する事業場の88.4%を占めている。このうち労働時間短縮をする事業場について賃金の支給状況をみると、有給の事業場が88.9%である。

(第14表-1)

(3) 妊娠障害休暇制度

対象事業場の4.4%が妊娠障害休暇制度を有している。出産者ありの事業場についてみると11.6%が当該制度を有している。(第13表)

制度の規定の方法をみると、制度を有する事業場の71.6%が慣行その他によって定めている。妊娠障害休暇を有給と定めている事業場は、制度を有する事業場の63.3%である。

(第14表-2)

(4) その他の母性の健康管理措置等

上記に掲げた制度、措置等のほか、妊婦に時間外労働を免除する措置を実施している事業場の割合は、8.4%である。出産者ありの事業場についてみると17.5%である。

深夜業に従事する女子のいる事業場において、妊婦に深夜業を免除する措置を実施している事業場の割合は23.8%である。なお、深夜業に従事する女子のいる事業場のうち出産者ありの事業場に限ってみると、深夜業免除措置ありの事業場は46.2%である。

また、交替勤務に従事する女子のいる事業場において、妊婦に交替勤務を免除する措置を実施している事業場の割合は10.8%である。なお、交替勤務に従事する女子のいる事業場のうち出産者ありの事業場に限ってみると、交替勤務免除措置ありの事業場は28.0%である。

(第13表)

(5) 育児休業制度等

育児休業制度を実施している事業場は、対象事業場の1.5%である。出産者ありの事業場についてみると4.6%である。

(第13表)

制度の規定の方法をみると就業規則によるものが62.5%、内規が18.7%、慣行その他が12.5%となっている。育児休業を有給としている事業場は、制度を有する事業場の12.5%である。

(第14表-2)

なお、事業場内保育施設を有する事業場は、対象事業場の0.4%となっている。

(第13表)

(5) 休憩施設

休憩施設を有する事業場は、対象事業場の61.3%である。企業規模別では、1～9人が52.3%、10～29人が67.6%である。出産者

ありの事業場についてみると71.2%である。

休憩施設を有する事業場のうち女子専用の施設を有する事業場は、46.1%、横臥できる施設を有する事業場は、68.3%である。出産者ありの事業場についてみると女子専用の施設を有する事業場は、休憩施設を有する事業場の48.3%を占め、横臥できる施設を有する事業場は同じく75.4%を占めている。

(第15表)

5. 調査員所見等

(1) 母性保護上特別な配慮を要すると思われる業務

母性保護上特別な配慮を要する業務の内容をみると、「立ち作業」をあげたものが大部分である。「立ち作業」と「冷え」、「重量物」等他の要素を組合わせてあげたものも多い。多くの事例があげられていたがその主な業務をとりまとめると次のとおりである。

・立ち作業……………店頭販売、運搬、包装 等

(飲食店、卸・小売、製造業、病院等)

・重量物取扱……………製品、商品の運搬

患者や乳児のだきかかえ、移動

(製造業、卸・小売、病院、保育所等)

・振動……………ミシン掛け(電動ミシン)

車両の振動

(縫製、国鉄の社内販売等)

・冷え……………床がコンクリートの作業場で水を使う。

食品を扱うため暖房がない。

(生花販売、製パン、鮮魚小売等)

・高温……………温度が高い (クリーニング等)

・姿勢……………中腰姿勢

前屈姿勢

(保育所、病院等)

・有害物質……………農薬の包装 (農薬製造等)

(2) 調査員所見にみる小規模企業における女子保護等の大要

調査員所見の大要をまとめると次のとおりである。

イ 女子保護（又は母性保護）をできるだけ手厚く行っているもの

(イ) 小規模企業の特色に由来するもの

小規模なので従業員とも家族同様にやっており、女子保護規定についても、本人の都合のいいように、できるだけ考えてやっている。

(ロ) 求人難又は作業に熟練を要することに由来するもの

求人困難あるいは作業に熟練を要するという理由で、女子にも長く勤めてもらいたいと母性保護にも配慮している。

ロ 女子保護（又は母性保護）は不要と考えているもの

(イ) 小規模企業の特色に由来するもの

① 小企業は労働条件が悪くて当たり前又は小企業なので労働条件まで手がまわらないと考えて、女子保護に全く無関心。

② 人数が少ないので産休等で休まれたら人手不足で困る。パートタイマーも経済的理由や業務が熟練を要する等の理由により雇えないので、女子保護規定はなかなか守れない。

③ 中途採用で子育てを終えた者が多いので不要。

(ロ) 該当年齢の女子がいないから規定不要というもの

① 女子労働者は結婚してまで働くべきではない」あるいは「出産すると能率がおちるので来てほしくない」といった事業主の考えから妊娠・出産する女子がいないので母性保護規定は不要。

② 若年者を得るのが困難あるいは若年者は回転が早すぎて困るという理由で子育ての済んだ世代ばかりを雇用しているので母性保護規定は不要。

ハ 女子保護の遵守上の問題点があるとするもの

(イ) 女子労働者側の問題点

- ・妊娠、出産まで勤める者がほとんどいない。
- ・パートタイマーは欠勤が多く、年収調節（70万円）を行うための欠勤も多く企業側でも労働力として期待せず母性保護を最後まで働いてもらおうと思わない。また、女子も妊娠したらやめるのが当然と思っている。

(ロ) 企業側の問題点

- ・業務の種類が少なく、妊娠中の軽易業務転換ができない。

- ・女子労働者の回転を早くするため、結婚、妊娠、出産退職について口頭により強制を行う。

Ⅲ 統 計 表

第 1 表 産業，企業規模別事業場数及び女子労働者数等

区 分	事 業 場 数		女子労働者数		出 産 者 数		全事業場 に對する 出産者の 割合 (%)	出 産 者 に對する 死産者の 割合 (%)
	(所)	うち 出産者の ありの 事業場数	(人)	うち 有夫者数	(人)	うち 死産者数		
産 業	計	1,102	285	7,646	4,882	424	25.9	0.9
	鉱 業	2	1	7	5	1	50.0	0
	建設業	32	8	101	67	8	25.0	0
	製造業	520	119	4,135	3,205	167	22.9	0.6
	卸売業，小売業	280	65	1,608	803	97	23.2	1.0
	金融，保険業	18	8	106	55	13	44.5	0
	不動産業	18	5	64	25	5	27.8	2.0
	運輸，通信業	25	8	112	66	10	32.0	1.0
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	1	1	3	2	1	100.0	0
	サービス業	206	70	1,510	654	122	34.0	0
	1 ～ 9 人	457	89	1,800	1,075	110	19.5	0
	10 ～ 29 人	645	196	5,846	3,807	314	30.4	1.3
	30 ～ 99 人							1.8
	100 ～ 499 人							2.6
	500 人以上							2.8
企業規模								
参 考								

(注) 参考欄は労働省婦人少年局「女子保護の概況」(昭和53年)による。

第2表 産業、企業規模別、妊娠または出産による退職者の割合及びその退職時期別の構成

(%)

区 分		妊娠・出産 による退職 者の割合 (注)	退 職 時 期				
			計	産 前 休業者	産 前 休業中	産 後 休業中	産 後 休業後
計		(320) 49.7	100.0	(214) 66.9	(6) 1.9	(14) 4.4	(86) 26.9
産 業	鉱 業	—					
	建 設 業	(5) 50.0	100.0	(2) 40.0			(3) 60.0
	製 造 業	(137) 51.3	100.0	(98) 71.5	(2) 1.5	(6) 4.4	(31) 22.6
	卸売業, 小売業	(89) 54.6	100.0	(63) 70.8	(3) 3.4	(6) 6.7	(17) 19.1
	金 融, 保 険 業	(8) 44.4	100.0	(5) 62.5			(3) 37.5
	不 動 産 業	(4) 57.1	100.0	(2) 50.0			(2) 50.0
	運 輸, 通 信 業	(7) 50.0	100.0	(4) 57.1			(3) 42.9
	電 気・ガ ス・ 水道・熱供給業	(1) 100.0	100.0				(1) 100.0
	サ ー ビ ス 業	(69) 42.3	100.0	(40) 58.0	(1) 1.4	(2) 2.9	(26) 37.7
企業 規模	1 ～ 9 人	(104) 56.2	100.0	(74) 71.2	(1) 1.0	(5) 4.8	(24) 23.1
	10 ～ 29 人	(216) 47.1	100.0	(140) 64.8	(5) 2.3	(9) 4.2	(62) 28.7
参 考	30 ～ 99 人	39.8	100.0	57.6	3.4	5.7	33.3
	100 ～ 499 人	33.5	100.0				
	500 人以上	40.9	100.0				

(注) 1. 出産者+妊娠による退職者=100.0

2. ()内は実数(単位 人)

3. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

第3表-1 産業、企業規模別、

区 分		計	所 定 労 働 時 間						休 45分 未満
			9時間	8時間 を超え 9時間 未満	8時間	7時間 以上 8時間 未満	6時間 以上 7時間 未満	6時間 未満	
計		(1,102) 100.0	(47) 4.3	(72) 6.5	(544) 49.4	(397) 36.0	(24) 2.2	(18) 1.6	(41) 3.7
産 業	鉱 業	(2) 100.0		(1) 50.0	(1) 50.0				
	建 設 業	(3) 100.0		(3) 9.4	(19) 59.4	(8) 25.0	(1) 3.1	(1) 3.1	(1) 3.1
	製 造 業	(520) 100.0	(13) 2.5	(25) 4.8	(272) 52.3	(193) 37.1	(9) 1.7	(8) 1.5	(14) 2.7
	卸売業、小売業	(280) 100.0	(14) 5.0	(23) 8.2	(143) 51.1	(89) 31.8	(8) 2.9	(3) 1.1	(10) 3.5
	金融、保険業	(18) 100.0			(6) 33.3	(12) 66.7			
	不 動 産 業	(18) 100.0			(8) 44.4	(10) 55.6			(1) 5.6
	運 輸 , 通 信 業	(25) 100.0		(2) 8.0	(11) 44.0	(9) 36.0	(2) 8.0	(1) 4.0	(1) 4.0
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	(1) 100.0			(1) 100.0				
	サ ー ビ ス 業	(206) 100.0	(20) 9.7	(18) 8.7	(83) 40.3	(76) 36.9	(4) 1.9	(5) 2.4	(14) 6.8
企業 規模	1 ~ 9人	(457) 100.0	(29) 6.3	(28) 6.1	(208) 45.5	(166) 36.3	(15) 3.3	(11) 2.4	(22) 4.8
	10 ~ 29人	(645) 100.0	(18) 2.8	(44) 6.3	(336) 52.1	(231) 35.8	(9) 1.4	(7) 1.1	(19) 2.9

(注) ()内は実数(単位 所)

女子の労働時間・休日別事業場の構成

(%)

働 時 間 (1 日 合 計)					週 休 制					
45分 以上 1時間 未満	1時間	1時間 を超え 2時間 未満	2時間 以上 3時間 未満	3時間 以上	週休 1日制	週休 1日半 制	週 休 2 日 制			
							小 計	完全週 休 2 日	月 2～3回	月 1 回
(114) 10.3	(748) 67.9	(190) 17.2	(5) 0.5	(4) 0.4	(831) 75.4	(61) 5.5	(210) 19.1	(17) 1.5	(97) 8.8	(96) 8.8
	(1) 50.0	(1) 50.0			(2) 100.0					
	(28) 87.5	(3) 9.4			(26) 81.3	(3) 9.4	(3) 9.4		(3) 9.4	
(76) 14.6	(311) 59.8	(117) 22.5	(2) 0.4		(404) 97.7	(8) 1.5	(108) 20.8	(6) 1.2	(55) 10.6	(47) 9.0
(19) 6.8	(218) 77.9	(33) 11.8			(222) 79.3	(12) 4.3	(46) 16.4	(1) 0.4	(21) 7.5	(24) 8.6
(5) 27.8	(12) 66.7	(1) 5.6			(13) 72.2	(2) 11.1	(3) 16.7	(1) 5.6	(1) 5.6	(1) 5.6
	(16) 88.9	(1) 5.6			(11) 61.1	(2) 11.1	(5) 27.8	(1) 5.6	(2) 11.1	(2) 11.1
(1) 4.0	(18) 72.0	(5) 20.0			(13) 52.0	(3) 12.0	(9) 36.0	(4) 16.0	(3) 12.0	(2) 8.0
	(1) 100.0				(1) 100.0					
(13) 6.3	(143) 69.4	(29) 14.1	(3) 1.5	(4) 1.9	(139) 67.5	(31) 15.0	(36) 17.5	(4) 1.9	(12) 5.8	(20) 9.8
(41) 9.0	(317) 69.4	(73) 16.0	(2) 0.4	(2) 0.4	(362) 79.2	(32) 7.0	(63) 13.8	(6) 1.3	(23) 5.0	(34) 7.5
(73) 11.3	(431) 66.8	(117) 18.1	(3) 0.5	(2) 0.3	(469) 72.7	(29) 4.5	(147) 22.8	(11) 1.7	(74) 11.5	(62) 9.6

第3表-2 産業、企業規模別、女子の労働時間・休日別事業場の構成

区 分	国 民 の 祝 日			時 間 外 労 働			深夜業 あり	交替勤務 あり
	休んで いる	一部分 休んで いる	休んで いない	全く ない	ときどき ある	よく ある	ほとんど 毎日ある	
計	(745) 67.6	(151) 13.7	(206) 18.7	(523) 47.5	(512) 46.5	(49) 4.4	(18) 1.6	(93) 8.4
産 業	鉱 業	(1) 50.0	(1) 50.0	(2) 100.0				
	建 設 業	(24) 75.0	(8) 25.0	(19) 59.4	(11) 34.4	(2) 6.3		
	製 造 業	(363) 69.8	(83) 16.0	(74) 14.2	(256) 49.2	(24) 4.6	(14) 2.7	(24) 4.6
	卸売業、小売業	(166) 59.3	(34) 12.1	(80) 28.6	(141) 50.4	(9) 3.2	(2) 0.7	(30) 10.7
	金融、保険業	(17) 94.4		(1) 5.6	(8) 44.4	(1) 5.6		
	不 動 産 業	(16) 88.9	(1) 5.6	(1) 5.6	(10) 55.6			(1) 5.6
	運輸、通信業	(19) 76.0	(3) 12.0	(3) 12.0	(15) 60.0	(1) 4.0		(3) 12.0
	電気・ガス・水道・熱供給業	(1) 100.0		(1) 100.0				
	サ ー ビ ス 業	(138) 67.0	(21) 10.2	(47) 22.8	(71) 34.5	(12) 5.8	(2) 1.0	(2) 8.0
					(121) 58.7		(24) 11.7	(35) 17.0
企業規模	1 ～ 9 人	(300) 65.0	(65) 14.2	(92) 20.1	(241) 52.8	(18) 3.9	(6) 1.3	(35) 7.7
	1 0 ～ 2 9 人	(445) 69.0	(86) 13.3	(114) 17.7	(282) 43.7	(31) 4.8	(12) 1.9	(58) 9.0

(注) ()内は実数

第4表 産業別，企業規模別，母性保護上特別な配慮を
要すると思われる業務等ありの事業場の場合

(%)

区 分		母性保護上特別な 配慮を要すると 思われる業務等 ありの事業場
計		(317) 28.8
産 業	鉱 業	(1) 50.0
	建 設 業	(2) 6.3
	製 造 業	(179) 34.4
	卸売業，小売業	(68) 24.3
	金融，保険業	—
	不 動 産 業	—
	運輸，通信業	(4) 16.0
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	—
	サ ー ビ ス 業	(63) 30.6
企業 規模	1 ～ 9 人	(139) 30.4
	10 ～ 29 人	(178) 27.6
出 産 者 あ り の 事 業 場 計		(87) 30.5

(注) ()内は実数(単位 所)

第5表 産業、企業規模別、1人平均産前・

区 分		1人平均 産前休業 日数 (日)	休 業 期 間 別 産 前 休 業 者 の 割 合						
			計	6 週 間 以 内					6 週間 を超え る
				小 計	7 日 以 内	8～ 2 1 日	2 2～ 3 5 日	3 6～ 4 2 日	
計		32.1	(421) 100.0	(320) 76.0	(50) 11.9	(62) 14.7	(87) 20.7	(121) 28.7	(66) 15.7
産 業	鉱 業	42.0	(1) 100.0	(1) 100.0				(1) 100.0	
	建 設 業	35.9	(8) 100.0	(7) 87.5	(1) 12.5		(1) 12.5	(5) 62.5	(1) 12.5
	製 造 業	28.4	(165) 100.0	(131) 79.4	(27) 16.4	(24) 14.5	(41) 24.8	(39) 23.6	(16) 9.7
	卸売業，小売業	26.3	(96) 100.0	(73) 76.0	(14) 14.6	(24) 25.0	(19) 19.8	(16) 16.7	(11) 11.5
	金融，保険業	24.1	(13) 100.0	(13) 100.0	(3) 23.1	(4) 30.8	(2) 15.4	(4) 30.8	
	不 動 産 業	38.8	(5) 100.0	(4) 80.0		(1) 20.0		(3) 60.0	(1) 20.0
	運 輸，通 信 業	31.7	(10) 100.0	(8) 80.0	(1) 10.0	(2) 20.0	(3) 30.0	(2) 20.0	(2) 20.0
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	48.0	(1) 100.0						(1) 100.0
	サ ー ビ ス 業	41.0	(122) 100.0	(83) 68.0	(4) 3.3	(7) 5.7	(21) 17.2	(51) 41.8	(34) 27.9
企業 規模	1 ～ 9 人	32.5	(109) 100.0	(86) 78.9	(17) 15.6	(12) 11.0	(28) 25.7	(29) 26.6	(20) 18.3
	1 0 ～ 2 9 人	31.9	(312) 100.0	(234) 75.0	(33) 10.6	(50) 16.0	(59) 18.9	(92) 29.5	(46) 14.7
参 考	3 0 ～ 9 9 人	33.7	100.0	75.5	7.9	17.6	19.7	30.3	21.1
	1 0 0 ～ 4 9 9 人	37.3	100.0	68.5	4.8	9.2	21.2	33.3	29.2
	5 0 0 人 以 上	39.2	100.0	59.5	3.1	7.3	18.7	30.4	36.4

(注) 1. ()内数は実数(単位 人)

2. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

産後休業日数及び休業期間別休業者の構成

(%)

休業 日数 不明	1人平均	休業期間別産後休業者の割合								
	産後休業 日数 (日)	計	5週間	5週間 を超え 6週間 未満	6週間	6週間 を超え 7週間 以内	7週間 を超え 8週間 以内	8週間 を超え る	現在 産後 休業中	休業 日数 不明
(35) 8.3	50.1	(423) 100.0	(6) 1.4	(16) 3.8	(185) 43.7	(46) 10.9	(46) 10.9	(71) 16.8	(4) 0.9	(49) 11.6
(18) 10.9 (12) 12.5	65.0	(1) 100.0						(1) 100.0		
	46.6	(8) 100.0		(1) 12.5	(4) 50.0		(2) 25.0	(1) 12.5		
	47.5	(168) 100.0	(2) 1.2	(5) 3.0	(66) 39.3	(21) 12.5	(16) 9.5	(27) 16.1	(3) 1.8	(28) 16.6
	48.2	(94) 100.0		(8) 8.5	(42) 44.7	(11) 11.7	(6) 6.4	(17) 18.1		(10) 10.6
	41.1	(13) 100.0	(2) 15.4	(2) 15.4	(8) 61.5		(1) 7.7			
	50.0	(5) 100.0			(3) 60.0			(2) 40.0		
	45.4	(10) 100.0	(1) 10.0		(8) 80.0			(1) 10.0		
		(1) 100.0								(1) 100.0
(5) 4.1	56.6	(123) 100.0	(1) 0.8		(54) 43.9	(14) 11.4	(21) 17.1	(22) 17.9	(1) 0.8	(10) 8.1
(3) 2.8	49.0	(109) 100.0	(2) 1.8	(2) 1.8	(41) 37.6	(14) 12.8	(13) 11.9	(22) 20.2	(1) 0.9	(14) 12.9
(32) 10.3	50.5	(314) 100.0	(4) 1.3	(14) 4.5	(144) 45.9	(32) 10.2	(33) 10.5	(49) 15.6	(3) 1.0	(35) 11.1
3.4	47.4	100.0	5.2	5.1	45.1	17.3	14.2	10.3		2.8
2.3	48.7	100.0	1.6	4.8	38.4	17.8	25.8	8.5		3.1
4.1	48.7	100.0	1.2	3.0	36.0	20.9	27.2	7.4		4.3

第6表 産業、企業規模別、妊娠中の軽易業務転換者の割合及びその転換時期別の構成

(%)

区 分		軽易業務 転換者数 の割合 (注)	転 換 時 期				
			計	妊 娠 5 カ月 未 満	5 カ月 以 上 8 カ月 未 満	8 カ月 以 後	不 明
計		(65) 10.1	100.0	(18) 27.7	(33) 50.8	(6) 9.2	(8) 12.3
産 業	鉱 業	—	100.0				
	建 設 業	—					
	製 造 業	(26) 9.7	100.0	(6) 23.1	(13) 50.0	(4) 15.4	(3) 11.5
	卸売業、小売業	(18) 11.0	100.0	(8) 44.4	(5) 27.8		(5) 27.8
	金融、保険業	(4) 22.2	100.0		(3) 75.0	(1) 25.0	
	不 動 産 業	—					
	運 輸、通 信 業	—					
	電 気・ガ ス・ 水 道・熱 供 給 業	—					
	サ ー ビ ス 業	(17) 10.4	100.0	(4) 23.5	(12) 70.6	(1) 5.9	
企 業 規 模	1 ～ 9 人	(10) 5.4	100.0	(4) 40.0	(6) 60.0		
	10 ～ 29 人	(55) 12.0	100.0	(14) 25.5	(27) 49.1	(6) 10.9	(8) 14.5
参 考	30 ～ 99 人	9.7	100.0	49.0	42.5	8.5	
	100 ～ 499 人	7.7	100.0	36.7	48.3	15.0	
	500 人 以 上	8.4	100.0	39.9	47.4	12.7	

(注) 1. 出産者+妊娠による退職者=100.0

2. ()内は実数(単位 人)

3. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

第7表 産業、企業規模別、育児時間請求者の割合、その請求
時間別構成及び育児休業制度利用者の割合

(%)

区 分		育児者に対する 育児時間 請求者の 割合 (注)	育 児 請 求 時 間						育児者に対する 育児休業 者の割合 (注)
			計	1日2回 各30分	1日2回 各45分	1日1回 60分	1日1回 90分	その他	
計		(64)15.8	100.0	(14)21.9		(15)23.4	(3) 4.7	(32) 50.0	(11) 2.7
産 業	鉱 業	—							
	建 設 業	(2)25.0	100.0				(1)50.0	(1) 50.0	
	製 造 業	(24)15.0	100.0	(5)20.8		(5)20.8	(1) 4.2	(13) 44.2	(1) 0.6
	卸売業、小売業	(9)10.0	100.0	(4)44.4		(3)33.3	(1)11.1	(1) 11.1	(2) 2.2
	金融、保険業	(1) 7.7	100.0					(1)100.0	
	不 動 産 業	—							
	運輸、通信業	—							
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	—							
	サ ー ビ ス 業	(28)23.3	100.0	(5)17.9		(7)25.0		(16) 57.1	(8) 6.7
企業 規模	1 ～ 9人	(14)13.3	100.0	(3)21.4		(1) 7.1	(1) 7.1	(9) 64.3	(6) 5.7
	10～ 29人	(50)16.6	100.0	(11)22.0		(14)28.0	(2) 4.0	(23) 46.0	(5) 1.7
参 考	30～ 99人	20.0	100.0	38.4	13.4	26.8	1.1	20.3	
	100～499人	25.4	100.0	38.2	24.3	24.9	3.4	9.2	
	500人以上	26.6	100.0	21.3	33.6	30.5	5.1	9.0	

(注) 1. 育児者(生産者-産後休業中退職者) = 100.0

2. 育児者に対する育児休業者の割合は、育児休業制度のない事業場の育児者も分母に含んだ数字である。

3. ()内は実数(単位 人)

4. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

第 8 表 産業，企業規模別，生理休暇請求者の割合及びその請求状況

区 分	全女子労働者に対する請求者の割合 (%)	生理休暇請求者の事業場の割合 (%)	請求者 1 人当り 3 カ月間 休暇請求 回数	請求者 1 人当り 3 カ月間 休暇請求 日数 (日)	請求者 1 人当り 3 カ月間 休暇請求 日数 (日)	全女子労働者 1 人当り 3 カ月間 休暇請求 日数 (日)	請求者ありの事業場の女子労働者に対する請求者の割合 (%)	請求者ありの事業場の女子労働者 1 人当り 3 カ月間 休暇請求 日数 (日)
計	(175) 2.3	(51) 4.6	2.9	32	1.1	0.1	44.6	1.4
産 業								
鉱 業	(4) 4.0	(2) 6.3	9.3	9.3	1.0	0.4	50.0	4.6
建 設 業	(72) 1.7	(21) 4.0	2.7	3.1	1.1	0.1	41.1	1.3
製 造 業	(25) 1.6	(7) 2.5	2.5	3.1	1.2	0.0	78.1	2.4
卸売業、小売業								
金融、保険業								
不動産業	(1) 0.9	(1) 4.0	3.0	5.0	1.7	0.0	25.0	1.3
運輸、通信業	(73) 4.8	(20) 9.7	2.8	2.9	1.1	0.1	42.2	1.2
電気・ガス・水道・熱供給業								
サービス業								
企業規模								
1 ～ 9 人	(45) 0.8	(14) 3.1	2.7	3.1	1.1	0.0	57.0	1.7
10 ～ 29 人	(130) 7.2	(37) 5.7	2.9	3.2	1.1	0.2	41.5	1.3
30 ～ 99 人	10.3	24.8	※ 6.3	※ 7.4	1.2	※ 0.8		
100 ～ 499 人	18.0	53.6	※ 6.5	※ 8.4	1.3	※ 1.5		
500 人以上	24.4	80.3	※ 7.2	※ 9.7	1.4	※ 2.4		

(注) 1. 全事業場 = 100

2. () 内は実数 (単位 人, 所)

3. 参考欄は、「女子保護の概況」(昭和 58 年)による。

4. 参考欄※印は 1 年間あたりの数字である。

第9表-1 産業、企業規模別、出産者の有無別産前産後
休業制度の根拠及び内容別事業場の構成

(%)

区 分		規定あり	規 定 の 方 法			
			労働協約	就業規則	労働協約 と 就業規則	内 規 等
計		(621)100.0	(9) 1.4	(560) 90.2	(9) 1.4	(43) 6.9
産 業	鉱 業	(1)100.0		(1)100.0		
	建 設 業	(20)100.0		(19) 95.0		(1) 5.0
	製 造 業	(288)100.0	(4) 1.4	(266) 92.4	(3) 1.0	(15) 5.2
	卸売業、小売業	(147)100.0	(1) 0.7	(136) 92.5	(1) 0.7	(9) 6.1
	金融、保険業	(14)100.0		(13) 92.9	(1) 7.1	
	不 動 産 業	(12)100.0		(11) 91.7		(1) 8.3
	運 輸 , 通 信 業	(18)100.0	(1) 5.6	(14) 77.8	(2)11.1	(1) 5.6
	電 気 ・ ガ ス ・ 水道・熱供給業					
	サ ー ビ ス 業	(121)100.0	(3) 2.5	(100) 82.6	(2) 1.7	(16)13.2
企業 規模	1 ～ 9 人	(182)100.0	(3) 1.6	(152) 83.5	(2) 1.1	(25)13.7
	10～ 29 人	(439)100.0	(6) 1.4	(408) 92.9	(7) 1.6	(18) 4.1
出産者ありの事業場		(194)100.0	(2) 1.0	(167) 86.1	(3) 1.5	(22)11.3
参 考	30～ 99 人	100.0	3.7	63.1	16.6	1.6
	100～499 人	100.0	4.1	50.6	38.8	1.1
	500 人 以 上	100.0	6.0	28.4	63.7	0.6

(注) 1. ()内は実数(単位 所)

2. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

3. 参考欄はこのほかに規定の方法が「その他」によるものがあるので計が100%にならない。

第9表-2 産業、企業規模別、出産者の有無別、産前

区 分		計	休 業 期				
			産前産後 各 6 週間	産前産後 を通過して 1 2 週間	法 定 基 準 の 期		
					小 計	産前産後と も 6 週間を 上回る	産前のみ 6 週間を 上回る
計		(1,102) 100.0	(1,055) 95.7	(19) 1.8	(28) 2.5	(10) 0.9	
産 業	鉱 業	(2) 100.0	(2) 100.0				
	建 設 業	(32) 100.0	(31) 96.9	(1) 3.1			
	製 造 業	(520) 100.0	(507) 97.4	(7) 1.4	(6) 1.2		
	卸売業、小売業	(280) 100.0	(269) 96.1	(7) 2.5	(4) 1.4	(4) 1.4	
	金融、保険業	(18) 100.0	(16) 88.8	(2) 11.1			
	不 動 産 業	(18) 100.0	(17) 94.4		(1) 5.6		
	運輸、通信業	(25) 100.0	(25) 100.0				
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	(1) 100.0	(1) 100.0				
	サ ー ビ ス 業	(206) 100.0	(187) 90.7	(2) 1.0	(17) 8.3	(6) 2.9	
企 業 規 模	1 ～ 9 人	(457) 100.0	(439) 96.1	(8) 1.7	(10) 2.2	(3) 0.7	
	10 ～ 29 人	(645) 100.0	(616) 95.4	(11) 1.8	(18) 2.8	(7) 1.1	
出産者ありの事業場計		(285) 100.0	(264) 93.6	(6) 2.2	(15) 5.3	(6) 2.1	
参 考	30 ～ 99 人	100.0	83.2	6.0	10.8	3.4	0.2
	100 ～ 499 人	100.0	68.2	8.6	23.2	8.9	0.6
	500 人 以 上	100.0	53.2	9.2	37.6	16.6	0.7

(注) 1. () 内は実数(単位 所)

2. 規定なしの事業場は、労基法どおりとして扱った。

3. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

産後休業制度の根拠及び内容別事業場の構成

(%)

間 間 を 上 回 る		休 業 中 の 賃 金				賃金以外の 名目で 出産見舞金等 の支給あり		
産後のみ 6週間を 上回る	産前・産後を 通算して12週 間を上回る	有 給			無 給			
		小 計	100% 有 給	そ の 他				
(10) 0.9	(8) 0.7	(173) 15.7	(127) 11.5	(46) 4.2	(929) 84.3	(102) 9.3		
	(6) 1.2	(1) 50.0		(1) 50.0	(1) 50.0			
		(6) 18.8	(3) 9.4	(3) 9.4	(26) 81.2	(7) 21.9		
		(48) 9.2	(31) 5.9	(17) 3.3	(472) 90.8	(40) 7.7		
		(39) 13.9	(32) 11.4	(7) 2.5	(241) 86.1	(22) 7.9		
		(9) 50.0	(9) 50.0		(9) 50.0	(2) 11.1		
		(4) 22.2	(3) 16.6	(1) 5.6	(14) 77.8	(3) 16.7		
		(6) 24.0	(5) 20.0	(1) 4.0	(19) 76.0	(2) 8.0		
					(1) 100.0			
		(10) 4.9	(1) 0.5	(60) 29.1	(44) 21.3	(16) 7.8	(146) 70.9	(26) 12.6
		(7) 1.5		(58) 12.7	(42) 9.2	(16) 3.5	(399) 87.3	(28) 6.1
		(3) 0.5	(8) 1.2	(115) 17.8	(85) 13.2	(30) 4.6	(530) 81.2	(74) 11.5
		(6) 2.1	(3) 1.1	(64) 22.5	(43) 15.1	(21) 7.4	(221) 77.5	(43) 15.1
		4.4	2.8	36.4	29.9		63.6	
		9.2	4.5	43.2	35.9		56.8	
14.2	6.1	53.0	37.1	47.0				

第 10 表 産前産後休業規

区 分		1人平均 産後休業 日数 (日)	休 業 期 間 別 産 前 休 業 者 の 割 合						
			計	6 週 間 以 内					6 週間 を超え る
				小 計	7 日 以 内	8～ 21日	22～ 35日	36～ 42日	
計		32.1	(421) 100.0	(320) 76.0	(50) 11.9	(62) 14.7	(87) 20.7	(121) 28.7	(66) 15.7
休業期間	産前産後 各々の日数	32.2	(414) 100.0	(314) 75.9	(49) 11.9	(61) 14.7	(85) 20.5	(119) 28.8	(66) 15.9
	通 算 制	25.0	(7) 100.0	(6) 85.7	(1) 14.3	(1) 14.3	(2) 28.6	(2) 28.6	
賃金の支給	有 給 (計)	35.6	(102) 100.0	(80) 78.4	(9) 8.8	(8) 7.8	(19) 18.6	(44) 43.1	(20) 19.6
	100%	33.2	(68) 100.0	(57) 83.8	(8) 11.8	(7) 10.3	(12) 17.6	(30) 44.1	(9) 13.2
	そ の 他	40.2	(34) 100.0	(23) 67.6	(1) 2.9	(1) 2.9	(7) 20.6	(14) 41.2	(11) 32.4
	無 給	30.9	(319) 100.0	(240) 75.2	(41) 12.9	(54) 16.9	(68) 21.3	(77) 24.1	(46) 14.4

(注) 1. 「産前産後各々の日数」「無給」には、規定なしの事業場を含む。

2. () 内は実数(単位 人)

〔参考〕

区 分		1 人平均 産前 休業日 数	産 前 休 業 者 数					
			計	7 日 以 内	8～ 21 日	22～ 35 日	36～ 42 日	6 週間 を超え る
計		36.6 日	100.0	5.4	11.3	20.3	31.9	28.2
休業期間	産前産後各々の 日数の事業所	36.7	100.0	5.5	11.4	19.6	32.3	28.3
	通算制の事業所	35.6	100.0	4.1	10.1	26.3	28.8	27.4
休業中の 賃金	無 給	35.0	100.0	5.7	14.4	22.5	30.9	23.1
	有 給	38.5	100.0	5.0	7.5	17.8	33.1	34.3
	全期間 100% 支給	39.0	100.0	4.4	5.9	17.6	36.0	33.8

(注) 1. 事業所規模 30 人以上

2. 「女子保護の概況」(昭和 53 年)による。

定の内容別産前産後休業状況

(%)

休業日数不明	1人平均 産後休業 日数 (日)	休業期間別産後休業者の割合								休業 日数 不明
		計	5週間	5週間 を超え 6週間 未満	6週間	6週間 を超え 7週間 以内	7週間 を超え 8週間 以内	8週間 を超え る	現在 産後 休業中	
(35) 8.3	50.1	(423) 100.0	(6) 1.4	(16) 3.8	(185) 43.7	(46) 10.9	(46) 10.9	(71) 16.8	(4) 0.9	(49) 11.6
(34) 8.2	50.1	(416) 100.0	(6) 1.4	(16) 3.9	(183) 44.0	(44) 10.6	(45) 10.8	(69) 16.6	(4) 1.0	(49) 11.7
(1) 14.3	50.9	(7) 100.0			(2) 28.6	(2) 28.6	(1) 14.3	(2) 28.6		
(2) 2.0	50.0	(94) 100.0	(2) 2.1	(2) 2.1	(40) 42.6	(9) 9.6	(20) 21.3	(11) 11.7	(2) 2.1	(8) 8.5
(2) 2.9	50.0	(62) 100.0	(2) 3.2		(23) 37.1	(9) 14.5	(16) 25.8	(6) 9.7	(1) 1.6	(5) 8.1
	50.0	(32) 100.0		(2) 6.3	(17) 53.1		(4) 12.5	(5) 15.6	(1) 3.1	(3) 9.4
(33) 10.3	50.1	(329) 100.0	(4) 1.2	(14) 4.3	(145) 44.1	(37) 11.2	(26) 7.9	(60) 18.2	(2) 0.6	(41) 12.5

(%)	1人平均 産後 休業日 数	産後休業者の数 (%)							休業日 数不明
休業日 数不明		計	35日	36～ 41日	42日	43～ 49日	50～ 56日	56日を 超える	
2.9	48.3日	100.0	2.5	4.6	39.9	18.2	22.8	8.8	3.2
2.9	47.8	100.0	2.5	4.8	42.5	16.9	22.3	7.8	3.2
3.3	52.6	100.0	2.3	3.0	18.0	29.4	27.1	17.1	3.1
3.4	47.5	100.0	2.6	6.1	42.3	18.4	17.0	9.4	4.2
2.3	49.3	100.0	2.4	2.8	37.0	18.0	29.7	8.0	2.1
2.3	48.8	100.0	2.3	2.7	42.1	15.2	28.1	7.5	2.1

第 11 表 産業、企業規模別、出産者の有無

区 分		計	規 定 あ り	規 定 の 方 法 別			
				労働協約	就業規則	労働協約 と 就業規則	内 規 等
計		(1,102) 100.0	(232) 100.0	(8) 3.4	(202) 87.1	(4) 1.7	(18) 7.8
産 業	鉱 業	(2) 100.0	(1) 100.0		(1) 100.0		
	建 設 業	(32) 100.0	(4) 100.0		(4) 100.0		
	製 造 業	(520) 100.0	(117) 100.0	(4) 3.4	(106) 90.6	(2) 1.7	(5) 4.3
	卸売業、小売業	(280) 100.0	(38) 100.0	(1) 2.6	(34) 89.5		(3) 7.9
	金融、保険業	(18) 100.0	(7) 100.0		(6) 85.7	(1) 14.3	
	不 動 産 業	(18) 100.0	(2) 100.0		(2) 100.0		
	運輸、通信業	(25) 100.0	(10) 100.0	(1) 10.0	(8) 80.0	(1) 10.0	
	電気・ガス・ 水道・熱供給業	(1) 100.0					
	サ ー ビ ス 業	(206) 100.0	(53) 100.0	(2) 3.8	(41) 77.4		(10) 18.9
企業	1 ～ 9 人	(457) 100.0	(65) 100.0	(3) 4.6	(50) 76.9	(1) 1.5	(11) 16.9
規模	10 ～ 29 人	(645) 100.0	(167) 100.0	(5) 3.0	(152) 91.0	(3) 1.8	(7) 4.2
出産者ありの事業場 計		(285) 100.0	(75) 100.0	(3) 4.0	(58) 77.3	(3) 4.0	(11) 14.7
参 考	30 ～ 99 人	100.0		4.3	29.9	9.4	4.5
	100 ～ 499 人	100.0		4.2	30.8	28.7	3.7
	500 人 以 上	100.0		6.7	26.7	48.7	3.9

(注) 1. ()内は実数(単位 所)

2. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

3. 参考欄「規定の方法」は、このほかに規定の方法が「その他」によるも

別、育児時間制度の根拠及び内容別事業場の構成

(%)

1 日 の 時 間			期 間		育 児 時 間 中 の 賃 金			
1 日 2 回 各 3 0 分	1 日 1 回 6 0 分	そ の 他	生 後 1 年 間	そ の 他	有 給	100% 有 給	そ の 他	無 給
(1,091) 98.9	(5) 0.5	(6) 0.6	(1,099) 99.7	(3) 0.3	(110) 10.0	(106) 9.6	(4) 0.4	(992) 90.0
(2) 100.0			(2) 100.0		(1) 50.0	(1) 50.0		(1) 50.0
(31) 96.9	(1) 3.1		(32) 100.0		(2) 6.3	(2) 6.3		(30) 93.7
(514) 97.8	(3) 0.6	(3) 0.6	(518) 99.6	(2) 0.4	(43) 8.3	(42) 8.1	(1) 0.2	(477) 91.7
(280) 100.0			(280) 100.0		(15) 5.4	(15) 5.4		(265) 94.6
(17) 94.4		(1) 5.6	(18) 100.0		(6) 33.3	(6) 33.3		(12) 66.9
(18) 100.0			(18) 100.0		(1) 5.6		(1) 5.6	(17) 94.4
(25) 100.0			(25) 100.0		(5) 20.0		(5) 20.0	(20) 80.0
(1) 100.0			(1) 100.0					(1) 100.0
(203) 98.5	(1) 0.5	(2) 1.0	(205) 99.5	(1) 0.5	(37) 18.0	(35) 17.0	(2) 1.0	(169) 92.0
(456) 99.8	(1) 0.2		(457) 100.0		(36) 7.9	(34) 7.5	(2) 0.4	(421) 72.1
(635) 98.5	(4) 0.6	(6) 0.9	(642) 99.5	(3) 0.5	(74) 11.5	(72) 11.2	(2) 0.3	(571) 88.5
(274) 96.1	(5) 1.8	(6) 2.1	(282) 98.9	(3) 1.1	(49) 17.2	(49) 17.2		(236) 82.8
94.6		5.4	99.7	0.3	36.9	33.9		63.1
85.8		14.2	98.6	1.4	53.7	50.8		46.3
82.2		17.8	98.6	1.4	67.4	62.7		32.6

があるので計が100%にならない。

第 1 2 表 産業、企業規模別、生理休暇制度の

区 分		計	規 定 あ り	規 定 の 方 法			
				労働協約	就業規則	労働協約 と 就業規則	内 規 等
計		(1,102) 100.0	(513) 100.0	(9) 1.8	(482) 94.0	(7) 1.4	(15) 2.9
産 業	鉱 業	(2) 100.0	(2) 100.0		(2) 100.0		
	建 設 業	(32) 100.0	(13) 100.0		(13) 100.0		
	製 造 業	(520) 100.0	(233) 100.0	(4) 1.7	(220) 94.4	(2) 0.9	(7) 3.0
	卸売業、小売業	(280) 100.0	(125) 100.0	(2) 1.6	(122) 97.6	(1) 0.8	
	金融、保険業	(18) 100.0	(14) 100.0		(13) 92.9	(1) 7.1	
	不 動 産 業	(18) 100.0	(9) 100.0		(9) 100.0		
	運 輸、通 信 業	(25) 100.0	(18) 100.0	(1) 5.6	(15) 83.3	(1) 5.6	(1) 5.6
	電 気・ガ ス・ 水道・熱供給業	(1) 100.0					
	サ ー ビ ス 業	(206) 100.0	(99) 100.0	(2) 2.0	(88) 88.9	(2) 2.0	(7) 7.1
企 業 規 模	1 ～ 9 人	(457) 100.0	(142) 100.0	(2) 1.4	(129) 90.8	(2) 1.4	(9) 6.3
	10 ～ 29 人	(645) 100.0	(371) 100.0	(7) 1.9	(353) 95.1	(5) 1.3	(6) 1.6
参 考	30 ～ 99 人	100.0		3.9	58.5	15.8	2.0
	100 ～ 499 人	100.0		4.0	50.3	37.8	1.4
	500 人以上	100.0		5.3	29.0	64.2	0.6

(注) 1. ()内は実数(単位 所)

2 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

3 参考欄「規定の方法」は、このほかに規定の方法が「その他」によ

4 参考欄の休暇中の賃金(〔 〕内の数字)欄は、有給の事業場

根拠及び内容別事業場の構成

(%)

休 暇 中 の 賃 金							
有 給						有給計	無 給
必要日数	1 日のみ	2 日のみ	3 日以上	年 間 通 して			
有 給	有 給	有 給	有 給	13日まで 有 給	14日以上 有 給		
(155) 14.1	(44) 4.0	(32) 2.9	(7) 0.6	(3) 0.3		(241) 21.9	(861) 78.1
(1) 50.0						(1) 50.0	(1) 50.0
(6) 18.8	(1) 3.1	(1) 3.1				(8) 25.0	(24) 75.0
(41) 7.9	(20) 3.9	(10) 1.9	(4) 0.8	(1) 0.2		(76) 14.7	(444) 85.3
(44) 15.7	(10) 3.6	(7) 2.5	(1) 0.4	(2) 0.7		(64) 22.9	(216) 77.1
(11) 61.1	(1) 5.6					(12) 66.7	(6) 33.3
(1) 5.6		(1) 5.6				(2) 11.2	(16) 88.8
(8) 32.0	(2) 8.0	(1) 4.0				(11) 44.0	(14) 56.0
							(1) 100.0
(43) 20.9	(10) 4.9	(12) 5.9	(2) 1.0			(67) 32.7	(139) 67.3
(47) 10.3	(12) 2.6	(12) 2.6	(1) 0.2	(1) 0.2		(73) 15.9	(384) 84.1
(108) 16.8	(32) 5.0	(20) 3.1	(6) 0.9	(2) 0.3		(168) 26.1	(477) 73.9
[40.9]	[23.2]	[26.2]	[7.2]	[1.8]	[0.7]	[有給を100.0] 50.8	49.2
[32.2]	[18.3]	[38.4]	[9.0]	[1.7]	[0.4]	[100.0] 70.1	29.9
[28.4]	[17.9]	[41.0]	[9.4]	[2.5]	[0.8]	[100.0] 86.8	13.2

るものがあるので、計が100%にならない。

= 100.0

第 1 3 表 産業、企業規模別、出産者の有無別、そ

区 分		妊娠中及び 分娩後の 通院休暇 制度あり	妊 婦 の 通勤緩和 措置あり	妊娠障害 休暇制度 あり	妊 婦 の 休憩時間 増加措置 あり
計		(144) 13.1	(35) 3.2	(49) 4.4	(39) 3.5
産 業	鉱 業	(1) 50.0	(1) 50.0	(1) 50.0	
	建 設 業	(7) 21.9	(1) 3.1	(1) 3.1	(3) 9.4
	製 造 業	(47) 9.0	(8) 1.5	(14) 2.7	(13) 2.5
	卸売業、小売業	(45) 16.1	(10) 3.6	(10) 3.6	(9) 3.2
	金融、保険業	(2) 11.1			
	不 動 産 業	(3) 16.7	(1) 5.6	(2) 11.1	(1) 5.6
	運輸、通信業			(1) 4.0	(1) 4.0
	電気・ガス・ 水道・熱供給業				
	サ ー ビ ス 業	(39) 18.9	(14) 6.8	(20) 9.7	(12) 5.8
企業	1 ～ 9 人	(52) 11.4	(15) 3.3	(20) 4.4	(15) 3.3
規模	10 ～ 29 人	(92) 14.3	(20) 3.1	(29) 4.5	(24) 3.7
出産者ありの事業場計		(97) 34.0	(22) 7.7	(33) 11.6	(20) 7.0
参 考	30 ～ 99 人	18.7	13.0	9.9	4.3
	100 ～ 499 人	30.9	17.5	15.4	3.6
	500 人以上	37.7	17.0	16.2	4.8

(注) 1. ()内は実数(単位 所)

2. 産業別、規模別の数字は全事業場=100.0%とした割合である。
ただし※₁欄は深夜業に従事する女子のいる事業場=100.0, ※₂

3. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

その他の母性健康管理措置等を実施している事業場の割合

(%)

妊婦の 時間外 労働免除 措置あり	妊婦の 深夜業 免除措置 あり ※ ₁	妊婦の 交替勤務 免除措置 あり ※ ₂	育児休業 制度あり	事業所内 保育施設 あり
(93) 8.4	(8) 23.8	(10) 10.8	(16) 1.5	(4) 0.4
(4) 12.5				
(35) 6.7		(1) 4.2	(1) 0.2	
(22) 7.9		(3) 10.0	(3) 1.1	
(1) 5.6				
(1) 5.6				
(3) 12.0				
(27) 13.1	(8) 33.3	(6) 17.1	(12) 5.8	(4) 1.9
(28) 6.1	(5) 20.8	(6) 17.1	(8) 1.8	(2) 0.4
(65) 10.1	(3) 16.7	(4) 6.9	(8) 1.2	(2) 0.3
(50) 17.5	(6) 46.2	(7) 28.0	(13) 4.6	(3) 1.1
8.3	41.3	36.7	4.0	1.1
13.2	55.9	42.0	13.2	5.2
12.9	54.2	46.1	17.8	7.1

欄は交替勤務に従事する女子のいる事業場=100.0とした割合である。

第14表-1 その他の母性健康管理措置等の内容別事業場の構成

(%)

区分	妊娠中及び分娩後の通院休暇制度				妊婦の通勤緩和制度				[参考] 事業所規模30人以上	
	計	企業規模		出産者あり	計	企業規模		出産者あり	通院休暇 制度	通勤緩和 制度
		1～9人	10～29人			1～9人	10～29人			
計	(144) 100.0	(52) 100.0	(92) 100.0	(97) 100.0	(35) 100.0	(15) 100.0	(20) 100.0	(22) 100.0	100.0	100.0
労働協約					(1) 2.9	(1) 6.7			14.4	17.2
就業規則	(10) 6.9	(4) 7.7	(6) 6.5	(6) 6.2	(1) 2.9	(1) 6.7			32.9	38.0
労働協約・就業規則					(1) 2.9		(1) 5.0		24.7	14.5
内規	(9) 6.3	(4) 7.7	(5) 5.4	(7) 7.2	(1) 2.9	(1) 6.7		(1) 4.6	7.9	11.2
慣行その他	(125) 86.8	(44) 84.6	(81) 88.1	(84) 86.6	(31) 88.4	(12) 80.0	(19) 95.0	(21) 95.5	20.1	19.1
有給	(125) 86.8	(48) 92.3	(77) 83.7	(85) 87.6	(24) 88.9	(10) 83.8	(14) 93.3	(18) 100.0	82.8	93.3
うち100%有給	(109) 75.7	(42) 80.8	(67) 72.8	(74) 76.3	(24) 88.9	(10) 83.3	(14) 93.3	(18) 100.0	77.2	89.9
無給	(19) 13.2	(4) 7.7	(15) 16.3	(12) 12.4	(3) 11.1	(2) 16.7	(1) 6.7		17.2	6.7

(注) 1. ()内は実数(単位 所)

2. 数字は、各制度(又は措置)あり事業場における制度の内容別の割合である。
3. 通勤緩和措置の賃金の支給状況は時間短縮をする事業場についてのみ記入した。
4. 参考欄は「女子保護の概況」(昭和58年)による。

第14表-2 その他の母性健康管理措置等の内容別事業場の構成

(%)

区分	妊娠障害休暇制度			育児休業制度			〔参考〕 事業所規模30人以上	
	計	企業規模		計	企業規模		妊娠障害 休暇制度	育児休業 制度
		1～9人	10～29人		1～9人	10～29人		
計	(49) 100.0	(20) 100.0	(29) 100.0	(16) 100.0	(8) 100.0	(8) 100.0	100.0	100.0
労働協約	(1) 2.0	(1) 5.0		(1) 6.3	(1) 12.5		11.9	12.7
就業規則	(6) 12.2	(2) 10.0	(4) 13.8	(10) 62.5	(5) 62.5	(5) 62.5	30.5	32.3
労働協約・就業規則	(1) 2.0		(1) 3.5				21.1	38.0
内規	(6) 12.2	(4) 20.0	(2) 6.9	(8) 18.7	(2) 25.0	(1) 12.5	8.3	7.7
慣行その他	(35) 71.6	(13) 65.0	(22) 75.8	(2) 12.5	(2) 25.0	(2) 25.0	28.2	9.3
賃金の支給								
有給	(31) 63.3	(15) 75.0	(16) 55.2	(2) 12.5	(2) 25.0		55.9	39.0
うち100%有給	(24) 49.0	(14) 70.0	(10) 34.5				48.4	
無給	(18) 36.7	(5) 25.0	(18) 44.8	(14) 87.5	(6) 75.0	(8) 100.0	44.1	61.0

(注) 参考欄は「女子保護の概況」(昭和53年)による。

第 15 表 産業，企業規模別，出産者の有無別

休憩施設の有無別事業場の構成

(%)

区 分		休 憩 施 設 ありの事業場 の割合	計	女子専用	横臥できる もの
計		(675) 61.3	100.0	(311) 46.1	(461) 68.3
産 業	鉱 業	(1) 50.0	100.0		(1) 100.0
	建 設 業	(11) 34.4	100.0	(3) 27.3	(9) 81.8
	製 造 業	(337) 64.8	100.0	(134) 39.8	(223) 66.1
	卸売業，小売業	(165) 58.9	100.0	(68) 41.2	(100) 60.6
	金融，保険業	(11) 61.1	100.0	(7) 63.7	(9) 81.8
	不 動 産 業	(9) 50.0	100.0	(7) 77.8	(5) 55.6
	運 輸 ， 通 信 業	(16) 64.0	100.0	(6) 37.5	(13) 81.3
	電気・ガス・ 水道・熱供給業				
	サ ー ビ ス 業	(125) 60.7	100.0	(86) 68.8	(101) 80.8
企業	1 ～ 9 人	(239) 52.3	100.0	(118) 49.4	(171) 71.6
規模	10 ～ 29 人	(436) 67.6	100.0	(193) 44.3	(290) 66.5
出 産 者 あ り		(203) 71.2	100.0	(98) 48.3	(153) 75.4

(注) ()内は実数(単位 所)

Ⅳ 調 査 票

小規模企業における女子保護実施状況調査票

(昭和53年度事業場訪問調査)

Ⅰ 事業場

(1) 名称, 所在地等

婦人少年室名	
調査年月日	

名 称	(TEL)	産 業	イ 鉱業 ロ 建設業 ハ 製造業 ニ 卸売業小売業 ホ 金融 保険業 ヘ 不動産業 ト 運輸通信業 チ 電気・ガス・水道・ 熱供給業 リ サービス業(家事サービス業, 教育, 外国公務を除く)
所 在 地		事 業	
面接者職氏名		内 容	

(2) 常用労働者数(昭和53年3月31日現在)

常用労働者数	男	子	女	子	女子のうち有夫者数
人(人)	()		()		

但 1) 該当者がいない場合は必ず「0」と記入すること。

2) ()内には, 企業の常用労働者数を記入すること。

(3) 女子の労働時間・休日(職種, 就業形態等により異なる場合は, 女子の大部分に適用される制度を記入すること。)

所 定 労 働 時 間	ア 1日9時間 イ 1日8時間をこえ9時間未満 ウ 1日8時間 エ 1日7時間以上8時間未満 オ 1日6時間以上7時間未満 カ 1日6時間	休 休 制	ア 週休1日制 イ 週休1日半制 ウ 週休2日制 → { (7) 完全週休2日制 (4) 月2～3回 (2) 月1回
休 憩 時 間 (日合計)	ア 45分未満 イ 45分以上1時間未満 ウ 1時間 エ 1時間をこえ2時間未満 オ 2時間以上3時間未満 カ 3時間以上	日 国 祝 民 日 の 等	ア 休んでいる イ 一部分休んでいる ウ 休んでいない
		時 間 外 労 働	ア 全くない イ とときどきある ウ よくある エ ほとんど毎日ある

Ⅱ 女子保護実施状況

[(1)～(6)は, 昭和50年4月1日から昭和53年3月31日の3年間に, 事業場に在籍して出産した女子について]

(1) 出 産 者

ア あり →	出産者数計	人
イ なし	生 産	
	死 産	

但 双生児の一方が死亡した
場合は死産に含める。

(2) 妊娠中の軽易業務転換者

ア あり →	軽易業務転換者数計	人
イ なし	転 換 時 期	
	妊娠5か月未満	
	妊娠5か月以上8か月未満	
	妊娠8か月以後	
	不 明	

(3) 産前休業者数・休業日数

産前休業をとった者計		人
休 業 日 数	6週間以内小計	
	7日以内	
	8日～21日	
	22日～35日	
	36日～42日	
	6週間をこえる	
	休業日数不明	
延休業日数(不明の者を除く 各人の休業日数の総和)		日

但 1) 休業中に死亡又は退職した者は除く。

2) 休業日数は, 日曜日を含め暦日で計算する。

(4) 産後休業者数・休業日数

産後休業をとった者 計		人
休 業 日 数	5週間未満	
	5 週 間	
	5週間をこえ6週間未満	
	6 週 間	
	6週間をこえ7週間以内	
	7週間をこえ8週間以内	
	8週間をこえる	
現在産後休業中		
休業日数 不明		
延休業日数(現在休業中の者及び 不明の者を除く各人の休業日数の 総和)		日

(5) 育児時間請求者（出産後も引き続き勤務し、育児時間を請求した者。）
昭和58年4月1日以降に請求した者を含む。

(6) 育児休業制度利用者

育児時間請求者	1日2回各80分	1日2回各45分	1日1回60分	1日1回90分	その他

ア あり → 計 人
イ なし

(7) 妊娠・出産による退職者

ア あり →
イ なし

計	出産前に退職した者	人	出産後に退職した者	人
	退職時期	産前休業に入る前	退職時期	産後休業中
		産前休業中		産後休業後
人	昭和50年4月1日から53年3月31日の間の出産予定だった女子について		昭和50年4月1日から53年3月31日の間に出産した女子について	

(8) 生理休暇請求者（昭和58年1月1日から3月31日の3カ月間にすべての女子について）

ア あり →
イ なし

生理休暇請求実人員 (期間中に同一人が何回請求しても1人と計算する)	生理休暇請求延回数 (実人員が期間中請求した延回数)	生理休暇請求延日数 (実人員が期間中請求した休暇日数の総和)
人	回	日

Ⅱ 事業場における母性保護規定等（昭和53年4月1日現在）

規定の種類	規定の根拠	規定の内容	
(1) 産前産後休業	ア 労働協約	休業期間	休業中の賃金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内規等 オ 規定なし	ア 産前産後各6週間 イ 産前産後通じて12週間 ウ その他 { (ア) 産前 日、産後 日 (イ) 産前産後通じて 日	ア 有給 { (ア) 全期間について100%支給 (イ) その他 イ 無給（社会保険給付のみ） ウ 賃金以外の名目で出産見舞金等の支給 { (ア) あり（名称 円） (イ) なし
(2) 育児時間	ア 労働協約	1日の時間	休業中の賃金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内規等 オ 規定なし	ア 1日2回各80分 イ その他 1日 回 分 期 間 ア 産後1年 イ その他 産後 年 カ月まで	ア 有給 { (ア) 全期間について100%支給 (イ) その他 () イ 無給
(3) 生理休暇	ア 労働協約		休暇中の賃金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内規等 オ 規定なし		ア 必要日数有給 イ 1日のみ有給 ウ 2日のみ有給 エ 3日以上有給 (日) オ 年間通じて (日) まで有給 カ 無給
(4) 妊娠中及び分娩後の通院休暇	ア 労働協約	休暇回数	休暇中の賃金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内規等 オ 慣行	ア 厚生省の示した基準 （妊娠7カ月まで4週間に1回、 8～9カ月2週間に1回、10カ月 1週間に1回、分娩後1年程度1回） イ その他 ()	ア 支給する { (ア) 全回数について100%支給 (イ) その他 () イ 支給しない
(5) 妊婦の通勤緩和措置	ア 労働協約	勤務時間の短縮	短縮した時間の賃金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内規等 オ 慣行	ア 勤務時間を短縮する → 1日の { (ア) 30分以内 (イ) 31分～60分 (ウ) 61分以上 イ 勤務時間の短縮はしない （時差出勤だけ）	ア 支給する { (ア) 短縮時間について100%支給 (イ) その他 () イ 支給しない

(6) 妊娠障害休暇	ア 労働協約	休 暇 日 数	休 暇 中 の 賃 金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内 規 等 オ 慣 行		
{ ア あり イ なし	ア 7日以内	ア 支給する { (ウ) 全日数について100%支給 (イ) そ の 他 ()	
	イ 8日以上14日以内		
{ イ なし	ウ 15日以上21日以内	イ 支給しない	
	エ 22日以上		
{ (イ) なし	オ 必要日数		
(7) 妊婦の休憩時間を増加する措置	ア あり	イ なし	
(8) 妊婦に時間外労働をさせない措置	ア あり	イ なし	
(9) 妊婦に深夜業をさせない措置	ア あり ウ 男女とも深夜業従事者なし	イ なし エ 女子の深夜業従事者なし	
00 妊婦に交替勤務をさせない措置	ア あり ウ 男女とも交替勤務従事者なし	イ なし エ 女子の交替勤務者なし	
01 育児休業制度	ア 労働協約	休 業 期 間	休 業 中 の 賃 金
	イ 就業規則 ウ 労働協約と就業規則 エ 内 規 等 オ 慣 行		
{ ア あり イ なし	ア いく通りか決めて選択させる (最高 月)(月) () (最低 月) イ 最長期間だけ決めている(月) ウ その他()	ア 支給する 期間及び支給割合 () イ 支給しない	
	ウ その他()		
{ 今後育児休業の実施 予定 (ウ) あり (イ) なし	休業中の健康保険、厚生年金保険の被保険者資格の継続	ア 継続する イ 継続しない ウ その他()	保険料の取扱い(労働者負担分) (ウ) 事業主負担 (イ) 本人負担
02 事業所内保育施設	現在施設で保育している児童実人員	人	保 育 担 当 者
	施設の収容定員	人	
{ (ウ) あり (イ) なし	施設の延面積	m ²	ア 専任 → (ウ) フルタイム (イ) パートタイム イ 専任の担当者をあかず社員が兼務 ウ その他()
03 休憩施設	{ (ウ) あり (イ) なし	{ ア 女子専用 イ 男女共用	{ ア 横臥できる イ 横臥できない

Ⅳ そ の 他

(1) 母性保護上特別の配慮を要すると思われる業務等の有無

(例)立ち作業又は下肢作業、重量物取扱、振動、高温・低温、騒音、粉じん、有害物質等)

{
ア あり → 具体的に
イ なし

(2) (1)の業務等に対する使用者の配慮、使用者の母性保護に対する関心、意見等

調査員所見等

(付 録)

母性保護に対する使用者の関心・意見及び調査員所見

たくさんの事例のうち、その一部をとりまとめた。

1. 鉱業・建設業

2. 製造業

10 人未満

10 人以上 30 人未満

3. 卸・小売業

卸売業 10 人未満

10 人以上 30 人未満

小売業

飲食店

4. 金融・保険・不動産業

5. サービス業等

1 鉱業・建設業

- 。 女子は平均年令 32.3 才、平均勤続年数 9 年、事務所で仕事をしており、仕事の内容は事務と、現場で機械の調子をみてまわる作業である。職務内容、年令等から特別の配慮の必要性はあまり感じない。

女子労働者は、近所の主婦という感じで、休養、休日の必要ある時はお互い補いあいかばいあって適当にやっているようである。妊娠・出産に関する諸配慮も、「慣行あり」という回答であるが、はっきりしたものではなく、必要性が生じた場合には、“よいように、適当に”措置をするのだという印象を受けた。

(珪石採掘、販売、12 人(女子 3))

- 。 女子全員が中高年なので、特に母性保護について配慮しなくてもよいと考えている。

(建築業 9 人(女子 2))

- 。 女子事務員 1 名であり、勤続年数も長いし、今後も続けてほしいので、配慮してほしい事項があれば、遠慮なく言ってほしいと、日頃から、本人に伝えている。

勤続 10 年のベテランで、妊娠中の通院、休憩を社長の夫人に交替してもらったり、家族同様の扱いを受け働きやすいとのことであった。

(電気工事 9 人(女子 1))

- 。 女子は、20 代 1 名が事務、40 代 3 名、50 代 1 名が現場作業である。昭和 50 年に組を創立して日もまだ浅く、就業規則の作成についても目下検討中で、業界及び役所の意見を聞いてすすめたい意向である。道路舗装工事が主で、女子は、道路のジャリならしや舗装の補助等比較的軽作業に従事する。夏季の屋外作業は元来気温が高いアスファルト舗装の高熱作業を伴うものであるが、女子は直接的な高熱作業には従事しない。作業は断続的で、待時間がかなりあり、その間適宜休憩を取って

いるのが実情である。

賃金は日給制で、生理日や農繁期等、休暇は自由に認めている。

（道路舗装工事 8人（女子5））

- 。 男は外仕事、女は内仕事に配置している。母性保護上必要のある場合は適宜配慮する。

就業規則は戦後の古いものを備付けているが母性保護規定は明記していない。在職女子のうち、15年前に出産者があるが産前産後を通じて40日取得しているのみである。経営者の母性保護の認識は皆無に等しい。

（建設業 28人（女子4））

- 。 4年前にできた新しい会社なので、自由な雰囲気があり、全ての面で融通をきかせている。各種母性保護については、明確に規定していないが、女性は事務の3人のみで協力しあって仕事をしており、通院休暇でも通勤緩和措置でも、本人から請求があれば、特別休暇の扱いをする。

（杭打ち工事 30人（女子3））

2 製造業 （10人未満）

- 。 女性は中高年の事務員1名のみ。4年前には女子職工が30人いたが、人件費の節約のため現在はすべて近辺の主婦内職にだしている。内職に出した方が工賃が安く、能率もよい。今後も母性保護の必要な女子は雇わない方針である。

（綿布製造 6人（女子1））

- 。 綿の再生なので立作業で、ほこりが多いが、休養室（和室）と風呂がある。年休20日をすべて消化している。給料は平均9万円で婦人としてはよいほうである。母性保護で配慮すべきような年令の婦人はいない。（30代、40代）

工場内はほこりがいっぱい除じん設備はあるが、管は細くほとん

ど効果がない。マスクをしている者もみられたが、体はどうもないとのことであった女性が主幹労働者である。

(製綿 8人(女子5))

- 。 談当者がなく母性保護には関心なし、最賃で雇っている状況であり、その日に必要な労働力として女子労働者がおればよいという考え方である。作業環境、賃金ともに最低クラスであるが、改善意志なし。定着する女子労働力を必要としているが中高年層では動力ミシンの作業を覚えるのに時間がかかって能率が悪いというところから若年(中卒)を採用し、1年程度で逃げられている。

(縫製 9人(女子3))

- 。 製品検査作業は座ってもできる部分があるが、座ったり立ったりするのが面倒なので皆立っている。イスがところどころにおいてあり、座りたいとき座れるようになっている。女性は、結婚や妊娠によりやめる人が多い。妊娠中は立作業は困難であるが、替わる作業もないので、作業交替も考えていない。それでだいたいやめる。また産前産後休業中パートを雇うのは大変なので、妊娠には一旦やめてもらって、育児が終わってからまた働いてもらうようにしている。

(靴下の製造 9人(女子6))

- 。 女子は組立作業がほとんどである。女子は平均年令42.3才、最年少者で31才で子供もだいたい手が離れた人ばかりである。若い人が入社して必要となったら育児休業制度なども取り入れ検討したいと思うが、現状ではその必要がない。

(機械製造 9人(女子6))

- 。 母性保護への配慮・関心は皆無に近い。パートタイマーだから、妊娠すれば退職するし、働けるようになったら、また来てもらえばよいという考え方である。パートの中に5～10年の勤続者もいるが、あくまで臨時雇用という形式を主張している。パートも労基法が適用に

なること、就業規則の作成、社会労働保険、母性健康管理等説明したが、社会保険など払っていると商売が成りたないし、また労働者自身が夫の被夫養者であることを望み、給与も年収70万円以上にならないよう自分で調整して働くのが常法となっていること、女子労働者から文句もないこと、をのべた。

(電気部品組立 8人(女子4)他に臨時パート 37人)

- 女子は全員タイピストである。現在、妊娠中の者が1名あり、通院休暇等、本人の申出により許可している。産前、産後は、2ヵ月有給としており、今までの例では産前10日、産後1～1.5ヶ月位休んでいる。妊娠・出産による退職者はないが、結婚による退職者が2名いる。

(印刷業 8人(女子5))

- 母性保護規定等はないが、労働基準法にあわせ休業させている。通院休暇は、厚生省基準に合わせ賃金も支給している。妊娠障害なども認めている。

(印刷 9人(女子2))

- 主人1人で仕事をはじめているうち少しずつ多忙となり、近所のおばさんを1人、2人と増やしていった様子で、注文を主人がとってきて、皆で手分けして仕上げており、企業というより、むしろ家内工業的な印象を受けた。女子の年令は、最高66才、最低23才、そのうち未婚者1人。日給制で休めば賃金カットされるが、少々私用での遅刻・早退は連絡するだけでよいということで、気楽に雇用し、雇用されている感じをうけた。母性保護については、全然関心がない。

(タイプライ印刷 8人(女子8))

- ①女性の立場から(使用者は女性)、内勤のみである女子に特別の配慮はしていないが、法は守っている。 ②母性保護には特に関心を持っている。妊娠・出産に対しては使用者の責任は勿論であるが、婦人労働

者に母性としての自覚に欠けている者がいる。㊦出産は将来の社会人、産業移の育成につながるものなので、国としての責任、補償を拡大してもらいたい。㊧安価な、保育施設を国の責任で増設してもらいたい。

使用者は婦人少年行政に対しても、勤労婦人福祉法についても深い関心を持ち意見を述べ、熱意に満ちていた。妊娠者には書籍等少しでも重い物は持たせないよう細い心遣いもしている。

(図書印刷出版 8人(女子5))

- 。電動ミシンの作業は、母性に影響があると思われる場合は、販売・包装関係に配置転換させている。

製造部門は女子だけの職場であり、責任者も女子ということであり問題はないと思われた。妊娠・出産後も引き続き勤務を続けている者も多く、就業規則はないが、労基法の最低の線は守られていた。

(ビニール製品製造 9人(女子6))

- 。男子は立作業で、ゴムの溶解の工程は高温で、機械の音も騒音までとはいかないがある。しかし、女子は座作業で、特に母性保護上配慮を必要とする部門はないように思われた。

(ゴムキャップ製造 9人(女子2))

- 。ほとんど立作業であるため、体調の悪いときは休めるよう椅子を常備してある。妊娠したときは座作業である検品に転換する。健康・母性管理にはできるだけ配慮している。

女子は近所の主婦で、今後も出産の可能性ある年令の者が多い。使用者の母性保護への関心は強く、業務転換・通院休暇、産前産後休業中の見舞金の支給(賃金の40%)等、零細企業としてはよく配慮されている。

(メガネレンズ製造 9人(女子7))

- 。製造工場なので、一日中彫刻機の音がしている。男女同一作業に従事し、軽作業である。男子は、平均に若く、女子は既婚の再就職者で、母

性保護上問題点もない。

(装身具製造(イヤリング、ペンダント))

7人(女子3))

製造業 (10人以上30人未満)

- 妊娠・出産する女子は事務職(正社員)でほとんど出産と同時にやめている。現場作業の女子は、パートで子供に手がかからなくなった人たちで勤続年数も5~10年となっている。母性保護については基準法どおりという姿勢であるが、実際に産休後退職といった例だけで、育児時間、生理休暇の例はない。

(豆菓子製造 29人(女子17))

- 女子全員が中高年令婦人である。17人のうち2人は離死別、15人は有夫者である。会社側は、子供に手がかからない中高年令婦人しか採用できない現状であるため、母性保護を必要としないといっており、母性保護への関心は低い。

(菓子製造販売 28人(女子17))

- 母性保護は必要とは思いが、現在ほとんど中高年の女子であり、あまり考えたことはない。

母性保護をやりたくとも、人手がなく、ひまがないということで、保護については後まわしにされているようである。

(惣糸加工 14人(女子12))

- 子育てを終了した者、就学児童をもつ者のみが就業しているので、母性保護については特に考えていない。未婚者、乳幼児を持つ者は採用するつもりがない。

(縫製 32人(女子30))

- 。 女子は中卒者を採用しているので、7～8年勤めて結婚、または出産により、退職する人が殆んどであり、出産後子供を預けて働く人はいないとのこと。昨年から今年の始めにかけて結婚した人が3人おり、子供ができたはやめられてしまうので後の補充の事で困っているとの話なので、育児休業制度ならびに奨励金について説明したが、関心は薄いように思われた。

(シャツ製造 19人(女子10))

- 。 手捺染は技術を要する作業なので、妊娠しても働き続けてほしい。しかし、今までに在職中の出産者はいない。昔より、労働環境もよくなったので働き続けられると思う。労働者の厚生福利、労働条件の向上に努めたいが、中小企業では事業主負担では困難である。

妊娠7カ月まで手捺染作業で勤めた婦人が1人いたという。水びたしの床の上でゴム長をはいて、捺染台の間にしつらえた30cm位の台の上を、手捺染の枠(1m正方)を持って三列(一列25mぐらい)捺染をするのは出産近い婦人には困難だと思う。業務転換の配慮もしていないし、婦人労働者も業務転換請求もしないまま、出来るだけ続けて退職している。なお、子育てが終った退職者を時間給で再雇用している。

昨年12月、一率に賃金を引下げていることなどから、中小企業主の責任で、母性保護の配慮を望むことは事業主の意識からも困難であろう。

(スカーフ手捺染 26人(女子12))

- 。 立ち作業ではあるが、ボタン操作だけの簡単な仕事であり、母性保護に特に有害であるとは思わない。母性保護関係の諸制度の取得希望もなく規定を定める必要性も感じない。女子は、全員パートタイマーで時間給のため適当に自分の都合で帰ったり、子供の夏休みには一斉に休んだりするためあまり重要視していない。

女子従業員は、全員、中高年のパートタイマーで、1年間の収入が配偶者控除を受けられる額を超えそうになると自分で計算して仕事を

休んでしまうとのことであり、使用者も女子はそんなものだと考えており、母性保護については全く無関心である。

(機械部品の切削加工 22人(女子12))

- 母性保護について特別な配慮なし。平均年齢40才と、子供を保育所に預けられるようになってから就職した人がほとんどである。「農作業や土方仕事よりきれいで楽なので長く勤める人が多い」とのことである。事業主自ら作業に精をだし、なごやかな雰囲気、力仕事に慣れている農村地域の婦人にとっては働きやすい職場のように思われた。就業規則では生休を除く女子保護規定があるが、産後休業以外は、完全には取得されていないのが実情のようだ。(事務職に1名妊婦がいたので休暇の予定を尋ねたところ9月上旬出産の予定だが、8月末の決算が済まなければ休めないと答えていた。)

- 電子計算機の組立て作業で、特に配慮を要すると思われるものはない。座作業である。細かい部品組立のため目は疲れるそうである。僻地にできた事業場で、農業、山林業の婦人を集めてやっている。

(電算機組立 30人(女子24))

- 母性保護については、今までそういった状態で勤める人がいなかったもので考えたこともない。最低の基準は守るが、それを上回る勤務時間の配慮が必要となると、パートに切りかえる。皆、勤続年数が長くなり、(5~10年くらい、25年という人もいる)生産能率も落ちるので定年制を設けるべきではないかと頭を痛めている。

妊娠すると、退職もしくは一定期間休職して、再雇用という形をとっている。家族的雰囲気が強く、トラブルはおこっていない。作業は、昼に座ってする手作業である。

(電気照明器具製造 32人(女子15))

- 女子の作業は、立ち作業が主で、活字ケース(1.6~2.0Kg)を5~6箱持ち上げ所定の場所へ収納したり、注文により活字を選出する。妊

娠中の女子を、立ち作業が主でときにはしゃがみ込んで活字を探す業務に従事させるのはあぶないが、店の受付、レジが座ってできる業務で、ほかに転換させる業務がないので困っている。

活字の製造部門には女子は従事していない。妊娠した女子はほとんどが退職しており妊娠しても勤続するということが考えられていない。

12月をのぞいて、休暇は取りやすく配慮されている。(年次休暇、生理休暇→◎カードと称し、毎月1枚女子に配付、そのカードを出して休めばよい。カードによりタイムカードを打つ)

(活字製造 12人(女子6))

- 。 使用者の母性保護に対する関心は薄く、特に現場作業者は、育児に手のかからなくなった中年以上の者であるため、“もう関係ない人達”という感覚である。

調査時、事務職1名が妊婦であったので、本人からも事情を聴取した。産前産後休業は就業規則にも明記されており、とりづらくはない。妊娠中の通院は時間外または年次有給休暇を活用しているとのこと。農村地域にある市街地で、通勤ラッシュもなく職場の雰囲気もなごやかで比較的恵まれた職場といえよう。

(農業製造 21人(女子7))

- 。 女子が半数近くいるし、作業もある程度の熟練を要するので、出産、育児を経ながら長期に勤務してもらうよう母性保護(特に産休)の面は割合融通をきかせているつもりである。

(ゴム靴のスポンジ加工と胼皮裁断

26人(女子12))

3 卸・小売業

卸売業 (10人未満)

- 。 従来より、個人的・家族的経営をしてきており、肉体的に男子より劣る女子に対し、重労働をさせるということもなく、女子自身からも苦情がなかった。現在まで母性保護については関心はもっていなかった。

(紙類卸売業 7人(女子2))

- 母性保護対策としての配慮より、慣れた人に出来るだけ長く勤めてほしいとの願いが強く、そのために希望する条件を整えていこうとの姿勢がみられる。育児休業制度も、出産後育児のために休みたいという申し出に応じて実施したものである。

(呉服卸売業 6 人(女子 2))

- 女子のほとんどが有夫であるが、子どもが大きくなった人ばかりである。若い人を採用したいが、来てくれる人はいない。

(紳士服裏地、ボタンの卸小売
9 人 (女子 6))

- 使用者は、従業員への配慮など全く考えていないが、次々と事務員は充足されている。事務責任者は、新しい事務員がやっと仕事に慣れてくると結婚で退職して困ること、たまたま結婚してもやめずに期待していた女子がいたが、つわりがひどく、2 カ月欠勤後退職しておしかったことを述べた。

(紳士用品卸売 6 人(女子 6))

- 小規模企業では、事業の方に重点がおかれ、母性保護までは余裕がない。

(ハンドバック卸売 9 人(女子 3))

- 本年 6 月下旬出産した女子があり、本人に勤務を続ける意思があったため、使用している。母性保護は使用者として当然考えねばならないことなので、様子をみながら、また本人と話し合いながら考慮している。

面接した専務は 30 代で、「自分にもまだ小さな子供があり、母性保護には関心がある」と述べ、規則はないが、考慮している様子であった。女子の残る 1 名は 50 才台の経理責任者で役職手当を支給され、永年勤続している。

(包装資材販売 5 人(女子 2))

- 女子は短期間就労者のみで内勤事務補助業務である。月給制で適宜休んでも減額なしとのこと。女子の平均年齢は25才程度、全部有夫者であるので妊娠・出産の可能性があると思われるが就業規則の制定もなく女子の労務管理については使用者は全く無関心である。

(各種金鋼卸 商 9 人 (女子 3))

- 中高年労働者は、若年者より定着し、仕事に熱心である。母性保護については女子労働者数の1割位までが該当者の限界数ではないかと思う。保育等の施設については、例えば必要事業所が加入する形で区等で設けるのでなければ小規模事業所では無理である。

特に母性保護についての配慮はないようであったが、就業規則は整っており、事業主としての見解を具体的に述べた珍しいケースである。

(歯科機器材料卸売 8 人 (女子 3))

卸・小売業 (10 人以上 30 人未満)

- 女子は家庭が主体という考え方をしているので、妊娠、出産についても使用者はとやかく言わず本人が休みたいだけ休ませている。女子については妊娠・出産のために常に2～3人余分に雇っているという感じで効率は悪いがしかたがない。女子は、事務・倉庫の商品管理が仕事で、母性保護上問題になる業務はない。

(菓子類卸売 29 人 (女子 13))

- 結婚するとほとんどが退職してしまい、子供を生んで働いているという人は、今までのところ一人もいない。もし、そういう人がでたら、当然に配慮したい。販売は立ち仕事だが、適当に休憩しているし、重い物を持つということもほとんどないので特別の措置はしていない。

(紳士服卸・小売 29 人 (女子 14))

- 当社は女子の定着がよい。特に工場部門（オーダー服、既製服直し）では、各々技術を身につけているので永く勤務してほしい。現場では勤務の長い女性がいて、その人が中心となって、妊娠した場合は配置を変える等して配慮している。育児休業制度は早速考えてみたい。

（衣料品卸・小売 28人（女子14））

- 産休規定があっても、現在まで対象者はなく、皆その前にやめてしまう。年配の有夫者は再就職した婦人である。母性保護より、中高年対策に関心がある。

（婦人洋服卸売 27人（女子12））

- 結婚後も仕事を継続してほしいので、母性保護の面では、積極的に配慮したい。妊娠中の配慮については、本人からの申し出が遅く、一番配慮を必要とする時期に配慮ができないという問題がある。

（事務機器販売 28人（女子16））

- 女子のほとんどが既婚者であり、働きやすいように配慮しているつもりだ。既婚者は責任感があり、安定した労働力である。対人関係に重点を置く職場であり、経験者を大切にしたい。

（文具卸・小売 27人（女子10））

- 女子は事務に従事し、平均年齢21才、勤続4年弱という実態である。女子は、出産すると休みが多く労働力としてあてにならないのでやめてほしい。学校を選ばなければ、学卒労働力は得られているし能力的にもことたりている。

（文具卸 30人（女子10））

- 企業の生存競争が激しく、保護を必要とする女子（妊娠・出産をさす。）は不要。仕事は一般事務で経験を必要とする内容のものでなく、人が替

っても容易にできるため、仕事に責任を期待する上で本採用が望ましく、長期間休む者は退職させる方針をとっている。

(電機卸 26人(女子7))

- 女子は全員事務職で、結婚するとやめてしまう。特に女子だというので配慮を考えたことはない。

(船舶用品卸売 14人(女子3))

- 会社としては妊娠すれば本人の申出により、店頭販売の仕事から事務の仕事に転換させている。

実際にお客の注文品をとり揃えるため倉庫に行ったりする立作業のため、今まで妊娠すれば全部の女子が産前休業に入る前までに退職している状態である。

(工事用配管、陶器等の販売 30人(女子5))

小 売 業

- 乗車勤務は、さほど長時間でなく(片道、最長2時間50分)、全区間販売を続けている訳ではなく他業者の販売区間では休んでいるので、そんなにきつい勤務ではないと思う。妊娠した者は構内売店等に配置換えしている。産前休業も本人の希望により6週間より長くしている。産後、また働き始めても、親と同居している等条件が整わなければ、育児との両立は難しいようだ。子供が大きくなってから再就職する人はいる。

(仕出弁当・国鉄構内販売 25人(女子20))

- 過去に結婚・妊娠のケースがあったが、どうしても動作が鈍る事と、作業中気を配って仕事をしてもらわなければならない事で非常に苦勞した経験がある。業種・規模にもよると思うが、当店としては、母性保護については大きな壁があると思っている。

(大福・タイ焼・おでん等の製造販売 3人(女子2))

- 女子の業務は事務とドーナツの販売のみ。出産者は、事務員（経産婦）なので特別な配慮はしなかったが、本人から育児時間を請求してきたので与えた。販売員はフレッシュガールとして採用しているので結婚時又は妊娠初期の段階で自発的にやめていく。

出産者はたった一人の事務員で勤続年数も長く一切をきりまわしており、特別扱いの感がある。販売員で妊娠者がいたが、彼女に対しては転換業務がないということもあって何ら配慮はなされておらず、自発的にやめていくのを待っていたようである。母性保護に対する関心はまったくない。

（ドーナツ製造販売 9人（女子3））

- 哲学的思考をもって、人間、企業、菓子屋の存在意識、価値等を追求し経営に生かしている。男女平等についても当然としているが、女性の役割、体質上、特段の配慮はまた当然であり、女性が働きやすい職場づくりをも考えている。特に、結婚退職制に伴う退職金優遇措置はそのあらわれとして自認しているように思われるが、平等の観点から就業規則を改正し、改正後の採用者から廃止するよう指導を行なった。

（菓子製造販売 6人（女子3））

- 女子は事務（2名）と清掃（賄兼務）（3名）である。労務管理については契約している労務管理事務所に一切、相談しているが、使用者自身就業規則の内容についてもよく理解していない状態である。5年前まで若年婦人を事務に雇用していたが回転が早すぎて困ることから、現在では子育ての済んだ世代を雇用している。

（雑穀販売 8人（女子5））

- 労基法の母性保護規定は知っているが、小企業では、実際に運用するのは無理である。

（海産物卸・小売 9人（女子5））

- 作業場は冷えるし、ぬれているためにゴム長、防寒靴下をはくように

すすめている。母性保護については、若い人は得にくく、従業員の年齢が高いので、あまり必要を感じていない。

（鮮魚小売 6人（女子3））

- 若年層に対する技術取得指導を行なっているが、若年層に受け入れ態勢ができていないため、当事業所でも、県被服縫製組合としても後継者育成に力を入れているようである。母性保護については該当者も少ないため、もっかのところ後継者作りが最大の関心事である。

（帽子製造販売業 6人（女子4））

- 勤労婦人の母性保護規定など福祉推進について話すと、それは大企業を対象としてのことであって、個人事業を営む小売店には関係がないと思い込んでおり、女子労働者の中には、つわりがひどくて休暇をとった者もいるが、その期間は無給であり、通院は定休日を利用していたということであった。また、出産前の12月10日まで働き12月11日付で退職、翌年1月15日出産という事例もある。くりかえし、勤労婦人並びに企業主を対象に理解を深めることが、今後の重要な課題だと感じた。

（ベビー・子供服小売 7人（女子5））

- 現在有夫者はいないが、時代の流れでいずれは結婚後も働く者が出てくると思う。その人達が働けるように条件を合わせたいと思っている。そのときになれば法律を守ってやってゆきたい。

既婚者にあわせた労働条件としては、夕方早く帰るパートタイマーなどを考えている程度である。実際問題として10人未満の小売店の店員が産前休業直前まで勤務するのには無理がある。休憩室も粗末な机に学生の座るような椅子が2脚あるのみの食堂程度のものであった。

（靴小売 8人（女子4））

- 事業主側としては若さが店のイメージであり、中高年は採用したくない方針であり、母性保護に対する配慮はない。平均して高卒で2～

3年で退職してしまう。

(手芸品小売 8人(女子3))

- 小企業では、ぎりぎりの労働力で経営しているので、特別な母性保護を配慮する余裕はない。月5回の休日は本人の申請により自由に休ませているので、生理時に就業困難な者はこの休日をあてていると思う。

母性保護については、小企業の従業員には関係のない事として全く関心がみられなかった。週休制も確立されていない(1月5回の休日) 零細企業での母性保護の実施は、非常にきびしいと感じた。

(手芸用品・雑貨小売 8人(女子7))

- 「開店の10時、閉店21時の間を、男女6人の店員で交替制を組んでいて、時間外労働も多く、労働も非常に厳しい。結婚後の婦人には勤まらないし、全員結婚と同時に退職する。熟練するまで4～5年かかるので高卒女子だと一人前になるころやめることになるから残念である」といいながら、配慮する前向きの姿勢はない。母性保護以前の労務管理についても無関心である。

(書籍小売 6人(女子3))

- 妊娠中の作業については、負担が多くならないよう商品の運搬等配慮している。

規定等については不備であるが、小規模事業場の特色を活かし、家族的で、母性保護についても理解している様子がうかがえる。

(塗料販売 6人(女子2))

- 女子は事務職で既婚者であるが、産休などで長期に休まれたら経営がなりたたない。

(建具販売 2人(女子1))

- 男子は営業、女子は事務および店頭販売と業務がはっきりしており、いままで母性保護の請求なり、事例に遭遇したことがない。面接者(取

締役女子)も家庭を持ちながら仕事を続けているが、子供の手が離れてからでないと、産休・生休など休まれると小企業ではやっていけないという姿勢がうかがえた。

(自動車用品販売 8人(女子3))

- たまたま妊娠、出産した女子労働者が事業主の親戚であったので、産前産後休業も必要なだけ取得させたという実情で、他の女子労働者はこれから妊娠・出産の可能性がないので、女子保護規定を明文化する意思はみうけられなかった。

(ペット販売 7名(女子4))

飲食店

- 妊娠・出産をひかえた人は今までいない、子供が小さい人がいても、近所の人が家庭に影響のない時間パートとして就労しているだけである。若い人を雇いたくても来てくれる人もいない。

妊娠・出産等の実例がなく、母性保護規定にも関心はみられない。女子自身も繁忙時のみのパートタイマー労働者で、家事育児に支障のない範囲で就労している模様である。

(中華料理店 5人(女子3))

- 女子従業員全員が既婚者で、うち1人が25才、2人の子供をかかえており、他は全員40才代である。採用時すでに子供がいたので女子従業員で妊娠・出産したものはなく、雇用管理面では未経験である。子供は実母に預けて就労しているので育児について特に配慮はしていない。今後出産等配慮しなければならない事態が生じたときは考慮していく。

(食堂 8人(女子6))

- 立ち作業であるが、休憩時間以外は客が少なくても休憩させない。若い者だから疲れる程の事はない。ときには体の具合が悪くなったりする者もいるが、そのような時は更衣室で休ませる。

経営者も従業員とともに立ち働いている。営業時間は、8時～22時30分まで、日曜祝日も営業しており、労働時間、休日とも交替制となっている。喫茶店に働く女子は半年から1年で移り、長い人で3年位とのことであった。「来客と同棲し、妊娠したとの噂をきくときは退職したあとだ。」ということで、母性保護以前の問題である。

（喫茶店 8人（女子3））

- 妊娠したら育児に専念し、子供から手が離れたら再び就労するほうがよいと考えており、採用の際に求職者の考えを聞き、考え方の一致した者を採用しているが、多くの場合女の人は信念がなく、すぐいろいろに変ってしまう。しかし、妊娠したとわかった時点で話し合い円満に退職してもらった。再雇用している者もいる。

女性を対象とした「あんみつ屋」なので妊娠した女性でも理解がありそうに見えるが、ムードも売り物であるためかむずかしい職場とみられた。1日立作業であるが、客の少ない時は休憩できるかと尋ねたら、腰を掛けるような「みつともないこと」をしてはならぬと命じているが、自分のいない時は、隠れて腰掛けているようだとのことである。

（和風喫茶店 6人（女子5））

4 金融・保険・不動産業

- 妊娠退職制はないが、全員妊娠した段階で辞めてゆく。そして子供に手がかからなくなった時はパート（時間給で労働時間は本人の選択制）で再雇用しているので問題はないと思う。再雇用の際、常用雇とすることを検討するつもりはない。

（クレジットカード業 18人（女子8））

- 既婚者中5名は、高年令者で出産を終えてから働いており、残る1名は出産後5カ月位休職後退社し、最近再就職してきた。女子の職種は、営業と内勤で、未婚者は全員が内勤事務である。使用者の母性保護への

関心は低い。

(信用組合 11人(女子9))

- 結婚で退職していくので母性保護についてあまり考えたことはない。職場環境、労働条件ともに良い方だと思うので、女子保護に関しては現状で適当だと考える。

入社時の結婚したら退職するようにとの口頭説明が近年強化されているらしく、有夫者は33才と55才の2人で、近年の就職者は全員が結婚退職(例外的に出産退職)している(就業規則上は男女とも60才定年)。

(信用組合 17人(女子7))

- 企業は利益をあげねばならぬので、余剰人員を置いておけない。いままでは、結婚とともにやめていくので既婚者はいないが、小規模企業で出産者が出ると正直なところ困るだろうと思う。産休中のアルバイト等による代替については、親会社の銀行でさえ、産休そのものが稀で代替をおいていないような有様なので、子会社としては思いもつかない。

(不動産業 11人(女子2))

- 女子は未婚者のみ雇用し、結婚を機会に退職しており、女子に対する格別の関心はもっていない。女子は補助業務に従事している。営業部門への女子の登用については、女子の希望もなく、日曜日の出勤が受け入れられなければならないので考えていない。

(不動産業 19人(女子3))

5 サービス業等

- 既婚者を採用したい気持はあるが、産前・産後の期間休まれると、代わりの人を雇えないので、自然に独身の人を雇うようになる。今後既婚者が出てきたら考えていきたい。

労基法に関する規定をほとんどしらず、休憩時間も、園児等の昼寝

の時間にいっしょに寝ているので、休憩になっているという程度の考え方の持ち主である。この保育所は無認可で労働条件も良くないようであるが、それでも多くの求職者が職場を求めてくる。

(保育所 6人(女子6))

- 保母という仕事の性質上産前の配慮はぜひ必要で、妊娠中とくに5カ月までは流産防止のため乳児担当から外すこと、10週間の産前休業を保障することが必要と思われる。しかし担当換えは実施しているが、他の保母に負担がかかるし、産前10週は、厚生省では認められないので、当園で実施したいと思っても予算その他の理由で不可能である。

(保育所 9人(女子9))

- 保育園を開設して3年にしかならず、出産者がいないため、通院休暇等定めはないが、今後妊娠者がでた段階で前向きに検討していきたい。生理休暇は、困難であるか否かにかかわらず、月1回以上は全員が取るよう指導している、これは、ストレス解消の意味もあり、労基法が改正されても続けるつもりだ。パートを雇っての労働時間短縮(30分)、休憩時間の延長(3交替で1日2時間)など全員の話し合いで運営している。なお、労働条件の悪い現段階での労基法改正には反対である。

(保育所 9人(女子9))

- 女子全員が立ち作業であり、専門職であるため業務転換ができない。妊娠した場合、動きを少なくしたり、適宜腰掛けて休みを取るよう言っているが、余剰人員がいないため、十分な配慮ができない。

保母は全員若く毎年出産者がいるため、使用者の母性保護に対する関心は強い。しかし、財政上余剰人員がおけないため、使用者としての配慮にも限界があり、保母同士がお互いに助け合うのを待っているという消極的なものである。

(保育所 8人(女子8))

- 近くに家を借り、寮のように使用させているので遠方からの通勤者はいない。生理日については適宜同僚と都合をつけて休んでいる様子だが、生理休暇としては出てこない。新卒3年周期で退職する。小さい事業では産休・育児が即他の負担になるので勤め続けるのは不可能に近い。産休者が出るとまず替りの人を採用しなければならず、15人以上の事業場でないと、その余裕はないと思う。実情を知っているので同僚に悪いとその前に退職している。

一応就業規則など作成されていたが、専門的職種の女子労働力を主とする小規模事業の女子保護の打開策が何かないかと考えさせられる。

(保育所 8人(女子7))

- 店主を含めて5人の店で、営業時間・所定労働時間、休日の定め(内規)があるだけで、女子保護規定等はないが、時差出勤、勤務時間の短縮を行うなど、妊産婦に対しては特に家族的で、実情に応じた配慮をしているようであった。妊産婦の通院は月曜日が店休であるため、特別な場合を除きその日を利用している。休憩時間は、食事の時間を含めて客待ち時間をあてているため1時間確保されているとはいいい難い。

(美容業 4人(女子3))

- 妊娠してしまえば、美容師としての勤めは無理と思う。子供が大きくなってからまたつとめるか、自分で店舗をもつか、どちらだろう。店主自身子供を育ててきたが、それは本人の母親が子供のめんどうをみてくれたこと、自分自身の店だったことなどの理由によるものである。

婦人労働者の職種として定着している美容師も、小規模企業では、妊娠・出産等を在職のままおこなうことはほとんどないとのことであるが、専門職の技術者であるゆえに再就職が容易なこと、10人未満の個人経営の事業場では長期の休暇取得は難しいのであろうか。休憩時間は不定とのことであるが、改善するには相当の啓蒙が必要と思われる。

(美容業 3人(女子3))

- 休憩施設を用意し、常に仕事の合間は休ませるようにしている。また疲れたときいつでも交替できるよう配慮している。

20代の女性が多い特殊な職場である。勤続年数は平均3～5年と短い。これは結婚して遠隔地へ転居したり、また技術をみがくため他の店に変わったりするためで、たえず出入りが激しい。これまで産後も引続き勤務した者がいない。母性保護規定については、あまり担当者知識がなく、制度も不備である。

(美容業 14人(女子12人))

- 生理等で気分の悪い時は、随時休養室で休めるようにしている。今まで結婚するとやめるという人ばかりで、せっかく技術を身につけたのにおしいと思う。今後妊娠しても勤めたいという人があれば健康管理に気を配りたいと思うが、該当者がいないため深く考えたことはない。

妊娠・出産によりほとんどの女子がやめるのは、長時間労働、立作業等の労働条件に原因があると思われる。使用者も、やめるのが惜しいとは言いながら、妊娠中の健康管理措置等を積極的に講じて働き続けられる条件整備をしようとする気持はうすい。母性の健康管理については、業界全体に対する指導が必要ではないかと思う。

(美容業 11人(女子8))

- 若い人、特に理容関係は人が得にくく長く勤めてもらいたいので、既婚者の勤めよい条件にもっていきたい。

(理美容業 12人(女子10))

- 妊婦については、重いものを持つようなことはさせず、時間外、深夜業もできるだけしないですむよう心がけている。しかし、限られた人数で交替してやっているのも、皆無はむずかしい、また今年も8人程出産予定者がいるが業務の性質上、その期間だけの臨時はさけたいと考えているので、妊婦さんにも多少頑張ってもらわなければならないだろう。

(病院 30人(女子27))

- 男女平等の観点から採用、賃金等についても差をつけないつもりで能力に応じて取扱っている。母性保護について関心はあまりあるとはいえないが、健康管理の面から、個々の事情が生じた場合には出来るだけの配慮をしたい。

(経理事務所 10人(女子5))

- 特に配慮を要する業務はないが、全体の仕事の中で女子に向いている仕事もあり、そこで女子に能力を発揮してもらうためには母性保護も当然である。現在経理課長が女子であるが現在までに3回出産をした。育児期間中はそれなりの配慮をしたが、現在は男子に劣らぬ能力を発揮しており、投資はマイナスでなかった。

(農協 19人(女子9))

- 最も若い人で43才で中高年齢者ばかりなので、保護は余り考えなくとも良いと思っている。

(ドライクリーニング 18人(女子13))

- 作業員全員が、現場作業と事務を交替で担当しているが、現場といってもほとんど機械化され、仕事は軽いので、妊婦の業務転換等、特に配慮していることはない。

(ランドリー 29(女子19))

- 女子は中高年が多く、出産するケースがほとんどないため、母性保護についてあまり考えたことはない。プレス及び整理は立ち作業であるが、椅子がそなえてあり、休むことができるし、アイロンがけは、力があるため女子にはさせていない。

(クリーニング業 22人(女子7))

- 女子はほとんど中高年婦人を雇用し、若年女子(3人)は映画の入場券受付け業務のみで、結婚前に退職している。母性の健康管理面への関

心は充分でない。

(映画館 35人(女子19))

- 従来より中高年を中心に採用してきており、妊娠・出産の例もないことから、使用者の関心はきわめてうすい。

(旅館 18人(女子13))

- 労働条件一般、特に女子の保護規定に無関心のようなのである。水商売は、従業員の入れ替わりが激しく、特に考えていないという。

(旅館 17人(女子15))

- 女子全員事務職に従事、閉店間際になっての来客が多く時間外労働約1時間程度が、週3～4回ある。若い女子の勤続年数が割合短かくベテランになった頃やめられるのが悩みであるという。職種的に重労働でないことと、最近、妊娠・出産者が皆無である状況から、母性保護に対する関心が極めて薄い。しかし、生理休暇については、きつい人もおり、とるべき人への理解は定着しているようである。

(旅行あっせん 26人(女子7))

- 妊娠・出産という事態になれば考えるが、今のところ音楽好きの23～24才の未婚女子でやっている。

夜担当の時間もあり、結婚して続けることは難かしく、勤め続ける者がないらしく、使用者も保護には関心がうすい。

(有線音楽放送 18人(女子10))

- 妊娠中つわり等の場合は、休憩室で休ませている。妊娠した者は、殆んど、本人の意思で退職している(健保による分娩費支給可能な期間まで勤務する)

妊娠後期の女子がいったん退職するのは作業能率を要求されるのについて行けないからではないかと思料される。出産後、再就職する者が多い。

(情報処理キーパンチ 21人(女子21))

- トレースは女子向きの職種であるが、女子は男子より気分のムラがあり仕事への影響が強くなる。結婚後にも続けることを期待するが殆どやめる。退職後も請負で仕事をやる人もいるが、家庭の理解が先決である。結婚すると正規社員としての時間拘束をきらい自由出勤の形で受け取りのパートにかわる。

(トレース 20人(女子15))

- 年若い既婚者は妊娠・出産等の休暇が多いので、出来れば、既婚者でも年配の仕事に意欲ある人を採用したい。

(税務会計事務 6人(女子5))

- 立ち作業とはいっても、コピー焼きで、適当に座ったり、休憩をとりながらやっているのだから、母性保護上、特に有害だとは思っていない。生理時に立作業が辛い場合は生休を取っているようである。勤続年数は、短く、女子の4割は既婚者であるが、中高年以上がほとんどで、産休取得者はいない。

(コピーサービス 8人(女子7))

- このクッキングスクールでは、面接した総務部長以外は全て女子であるが、職種はすべて料理講師又は助手で、短大卒か調理師学校卒、平均年令24才位、平均勤続年数約3年で結婚すると全て退職するということである。就業規則で生休、産休等一応規定されているが、労働者自身にも意識がないし、実際問題として管理者には思いも及ばぬことのように見うけられた。

(クッキングスクール 9人(女子8))

- 小企業でほとんどの事務処理を労務管理事務所に一任しているため、保護規定等についても関心がなく“まかせてありますから”ということですませている。就業規則も内規も定められていない。

(自動車の点検、代書 7 人(女子 3))

- 仕事の性格上企画会議(全員参加)に入ると、夜 10 時を過ぎることもあるが、就業時間は 9 時～ 5 時半までなので強制はしない。むしろ、自分から参加している(都合の悪い人は同僚に話して帰っている)。遅くなった時は代休を与えたり、苦勞させたと思った時は食事にさそって勞をねぎらっている。母性保護については、現在まで既婚女性がいなかったの、特に考えていない。

女子労働者は、平均年令 23 才位、社長も 30～35 才位で、来社時に開いていた会議は、外から見るとサークル活動のような雰囲気であった。使用者といっても労働問題より芸術や新しいアイデア等の方に強い関心を持ち、労務管理は労務管理事務所に委ねていると、産前産後規定の内容も明確に知らない状況である。

(おもちゃの新しいアイデア・デザインの提供 9 人(女子 5))

