

V 母性保護

1 生理休暇

85年調査と比較して、「まったくとっていない」「生理休暇は認められていない」という回答が増加し、生理休暇をとっている者が減少している〈表13〉。病院勤務者について、病院設置主体別に見ると、「都道府県」では「だいたいとっている」「あまりとっていない」をあわせ、生理休暇をとっている者が他と比較して多く、「医療法人・個人」では「生理休暇は認められていない」という回答が多い〈統計表70〉。

1986（昭和61）年4月、男女雇用機会均等法の施行と同時に、労働基準法が一部改正された。

「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子または生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときはその者を就業させてはならない」（労働基準法第67条：改正前）とされていたが、この改正により「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」（改正労働基準法第68条）となった。もちろん、実質的に生理日の就業が困難な者が必要な休暇を取得できれば問題はないといえるが、この改正にともない、

従来「生理休暇」として就業規則に定められていたものを、「病欠休暇」扱いにするなどの例が見られる。

今回調査では生理休暇をとっている者は84年調査より大きく減少しており、生理休暇がとりにくくなったことは明らかである。1986年の労働基準法改正は出産にかかわるもの以外の多くの項目で女子労働に対する法的な規制を緩和した。医療現場の労働密度が高まるなかで、この規制緩和がより一層の労働強化につながっている側面は無視できない。

2 育児休業制度

育児休業制度が「ある」と応えた者の割合は、1970年代後半に大きな伸びを示したものの、81年調査以降は70%台で大きな変化はみられない。

しかし勤務場所別にみると、「病院」以外では育児休業制度があ「ある」と答えた者は増えており、特に「保健所」で育児休業制度の拡大が目立つ〈表14〉。

病院勤務者について病院設置主体別にみると、「国（厚生省・文部省・その他）」はじめ「都道府県」「市町村」「日赤」といった公的病院勤務者

表13 生理休暇（正職員・女性）

調査年次	回答者数	だいたいとっている	あまりとっていない	まったくとっていない	該当しない（閉経後など）	生理休暇は認められていない	無回答・不明	
1985	4247	8.3	9.0	61.3	7.3	13.6	0.5	
1989	3167	5.0	4.3	65.3	7.4	17.2	0.7	
病院	1985	3501	8.8	8.2	60.4	6.9	15.2	0.5
	1989	2730	5.5	3.9	64.1	7.1	18.8	0.6

表14 育児休業制度

*勤務場所別「育児休業制度がある」と回答した者（正職員）の比率（%）

調査年次	全回答者	病 院		保 健 所	市町村役場	看護教育機関
			民間再掲			
1985	70.1%	75.6	45.5	39.9	36.0	40.0
1989	71.7	75.5	49.2	62.6	39.7	48.6

民間病院：「学校法人」「医療法人・個人」「会社・公益法人・その他の法人」の合計。

は、ほとんどが育児休業制度があ「ある」と答えている。87年病院看護基礎調査によれば、これらの設置主体病院をはじめ、済生会、全国社会保険協会連合会においても育児休業制度が設けられていることがわかっている。それ以外の病院では85年調査と比較して概して育児休業制度が「ある」と答えた者は増えている。とはいえ「医療法人・個人」42.6%、「会社・公益法人・その他の法人」53.7%、「厚生連、北海道社会事業協会・国保連合会・済生会」56.6%、「学校法人」61.7%〈統計表68〉にとどまっているのが実態である。

なお、わが国の全女子雇用労働者に占める育児休業制度が導入された企業的女子労働者の割合は23.5%（労働省「昭和63（1988）年度女子雇用管理基本調査」）である。

3 産前・産後の母性保護措置

1986年12月以降に仕事を続けながら妊娠・出産

を経験した者に、産前・産後に実際に受けた母性保護措置ならびに産後の総休暇週数について回答を求めた。以下勤務場所ごとに「病院」「保健所」「市町村役場」「看護教育機関」を取り上げ、それぞれについて述べる。

なお、わが国において、育児休業制度を導入した企業では、子供を出産した女子労働者の43.2%が育児休業制度を利用している。育児休業利用期間は6ヶ月未満が53.7%、6～12ヶ月が42.7%である（労働省「育児休業制度実態調査（昭和62（1987）年度）」）。

(1) 病 院

産前の母性保護措置については、85年調査と比較して「夜勤免除」をうけた者が増加したのが目立つ〈表15〉。夜勤・当直の平均免除期間は、妊娠6.9ヶ月からである〈統計表104〉。

産後の母性保護措置については、85年調査と比較して「夜勤免除」を受けた者が減少し、一方

表15 産前の母性保護措置（複数回答）

勤務場所／調査年 ()内は回答者数		夜勤免除	当直免除	超過勤務 免除	夜勤日数・当直回 数の軽減	配置転換	時差通勤	つわり 休 暇	通院休暇	その他の 措 置	特に措置 は受けな かった
病 院	1985 (400)	41.5%	9.5	2.5	14.8	6.2	4.2	4.8	7.8	1.8	33.2
	1989 (313)	51.8	7.0	1.6	15.3	6.1	2.6	3.8	6.7	1.9	29.7
保健所	1985 (33)	—	—	3.0	—	—	33.3	6.1	81.8	12.1	9.1
	1989 (12)	—	—	8.3	—	—	41.7	16.7	91.7	8.3	—
市町村 役 場	1985 (53)	—	1.9	13.2	—	1.9	3.8	—	20.8	3.8	66.0
	1989 (35)	2.9	—	5.7	—	—	8.6	—	31.4	5.7	57.1
看護教 育機関	1985 (20)	—	—	—	—	—	10.0	—	40.0	—	60.0
	1985 (13)	—	7.7	—	—	—	7.7	—	23.1	15.4	46.2

「育児休業」を受けた者が増加した〈表16〉。「夜勤免除」を受けた者の平均免除期間は、産後8.1ヶ月で〈統計表106〉、85年調査の6.8ヶ月より延長している。

産後の休暇総週数は平均14.5週、うち産後休暇8.2週、育児休業5.8週で〈統計表102〉、いずれも85年調査（総週数12.4週、産後休暇7.0週、育児休業5.1週）より延長した〈図15〉。

産前では夜勤免除措置が受けやすくなり、産後については育児休業を利用しやすくなる傾向がみられた。また、産後の休暇も延長し、出産をめぐる保護措置は全般的に改善されている。しかしな

がら産前に「特に措置は受けなかった」と回答した者が3割近くある。また産後については、夜勤・当直の減免措置と育児時間の適用期間はともに出産後1年までである例が多いが、夜勤・当直の減免措置を受けた者に比べ育児時間を利用した者が少ない。これらの措置は労働基準法に定められた法定措置であり、対象者が十分にこれらを利用できるためには、代替要員確保をはじめ、病院側に一層の努力が求められる。

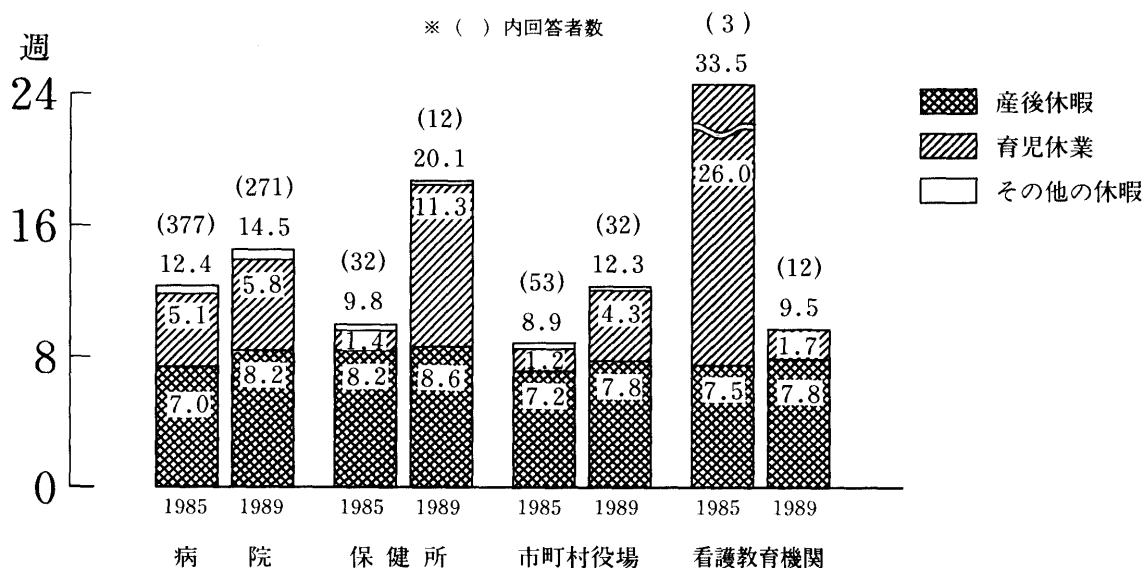
(2) 保健所

産前の母性保護措置については、ほとんどの者が「通院休暇」を利用している〈表15〉。

表16 産後の母性保護措置（複数回答）

勤務場所／調査年 ()内は回答者数	夜勤免除	当直免除	超過勤務 免除	夜勤日数 ・当直回 数の軽減	配置転換	育児時間	育児休業	その他の 措 置	特に措置 は受けな かった	
病 院	1985 (334)	61.1%	14.1	2.4	4.5	9.9	36.2	21.9	3.2	4.3
	1989 (304)	50.7	9.2	3.9	3.6	7.6	37.5	30.9	—	10.9
保健所	1985 (31)	—	—	6.5	—	—	93.5	9.7	3.2	3.2
	1989 (12)	—	—	8.3	—	—	83.3	41.7	8.3	—
市町村 役 場	1985 (45)	—	2.2	6.7	—	2.2	88.9	4.4	—	8.9
	1989 (36)	2.8	2.8	—	—	—	75.0	19.4	2.8	11.1
看護教 育機関	1985 (18)	5.6	5.6	—	—	—	72.2	11.1	16.7	—
	1989 (13)	—	7.7	15.4	—	—	53.8	15.4	—	30.8

図15 産後の休暇（週数内訳・勤務場所別）



産後の母性保護措置については、保健所勤務者で職場に育児休業制度が「ある」と答えた者が増えた（前述）ことを反映して、「育児休業」を受けた者が増えた〈表16〉。

産後の休暇総週数20.1週、うち産後休暇8.6週育児休業11.3週〈統計表102〉と、いずれも85年調査（総数週9.8週、産後休暇8.2週、育児休業1.4週）より延長した〈図15〉。

(3) 市町村役場

産前の母性保護措置については、「通院休暇」がもっとも多いが、「特に措置は受けなかった」と回答した者が半数以上である〈表15〉。

産後の母性保護措置については、保健所勤務者と同様、「育児休業」を受けたと答えた者が増えた〈表16〉。

産後の休暇総週数12.3週、うち産後休暇7.8週、育児休業4.3週である〈統計表102〉。85年調査（総

週数8.9週、産後休暇7.2週、育児休業1.2週）と比較して、産後休暇が1986年労働基準法改正により産後休暇期間が従来の6週から8週へと延長されたことを反映して延長した以外は特に改善はみられなかった〈図15〉。

(4) 看護教育機関

産前の母性保護措置については、「通院休暇」がもっとも多いが、「特に措置は受けなかった」と回答した者が多い〈表15〉。

産後の母性保護措置については、「育児時間」を受けた者がもっとも多く、「育児休業」を利用した者は少ない〈表16〉。

産後の休暇総週数9.5週、うち産後休暇7.8週、育児休業1.7週である〈統計表102〉。他の勤務場所と比較して、母性保護措置一般が立ち遅れていると言える。

V 職場移動の実態

1 勤続年数

(1) 現在の職場での勤続年数

現在の職場での平均勤続年数は10.0年である。年齢階層別勤続年数を〈表17〉に示す。一般女子労働者より長く、男子労働者より短い。勤務形態別の勤続年数は、正職員10.2年、臨時職員6.8年、パートタイマー・アルバイト5.2年である〈統計表109〉。正職員の勤務場所別の勤続年数は、病院10.1年、保健所13.7年、市町村10.1年、看護教育機関9.9年である〈統計表49〉。

病院勤務正職員について、病院設置主体別に勤

表17 平均勤続年数

	会 員*	一 般 労 働 者**	
		女	男
計	10.0	7.2	12.4
20歳未満	1.5	1.0	1.0
20～24	2.3	2.7	2.7
25～29	4.7	5.4	5.2
30～34	8.3	7.7	8.8
35～39	11.7	8.8	12.8
40～44	13.9	9.3	16.0
45～49	17.1	10.7	19.2
50～54	20.1	12.3	20.5
55～59	20.6	13.2	18.4

*：離職中の者および勤務形態無回答をのぞく3416名

**：民営企業勤務者。労働省「賃金構造基本調査」1989（平成元）年6月。