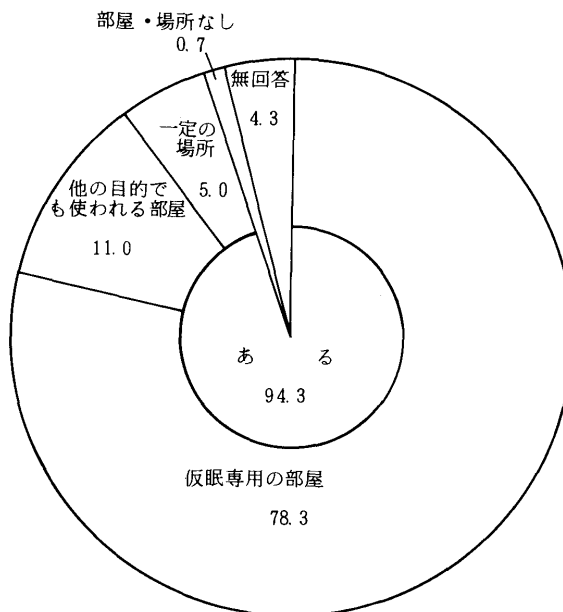


の目的でも使われる部屋」で4時間48分、「一定の場所」で3時間36分としだいに短くなっている。このことから仮眠できる専用の部屋が確保されているかどうかの方が、仮眠時間の規定の有無より実際の仮眠時間に影響するようだ。

図 37 仮眠室の確保状況 (単位%)



V 母性保護

1 育児休業

育児休業制の制度面をみると、勤労婦人福祉法で、事業主への育児休業実施努力規定がうたわれている。

昭和50年4月からは、国公立の義務教育諸学校、医療施設、社会福祉施設等で働く教員、看護婦、保母等について育児休業法が適用されている。

また、昭和50年度から「育児休業奨励金制度」ができ、育児休業制度を実施する事業主の中で一定の要件を備えたものには、一定額の奨励金が支給されている。昭和53年からは、民間医療施設勤務の看護職に事業主が、育児期間中、社会保険負担分以上の額を支払った場合には、事業主に対して助成給付金を支給する制度が発足している。

このように制度の面では、50年調査の時点より

も整備されつつあるといえよう。

1) 実施状況

会員の73.1%は、育児休業制のある病院に勤務している。これは、育児休業法が適用されている「国立」「自治体立」に勤務する会員が5割以上であることに関係している。とはいえ、50年調査では「育児休業制あり」が、21.5%にすぎなかったことから比べると、大きな進歩といえよう(図38)。

設置主体別にみると「その他の私的病院」では、育児休業制が認められている会員は5割に満たず(図39)、また基準看護別にみると基準看護をとっている施設の約75%が認められているとしているが、普通看護病院では60.6%と低くなっている。

<女子労働者>の場合育児休業制度実施事業所の割合は、昭和53年で6.6%である。事業所割合と単純に比較できないにしても、会員の場合<女子労働者>

図 38 育児休業制

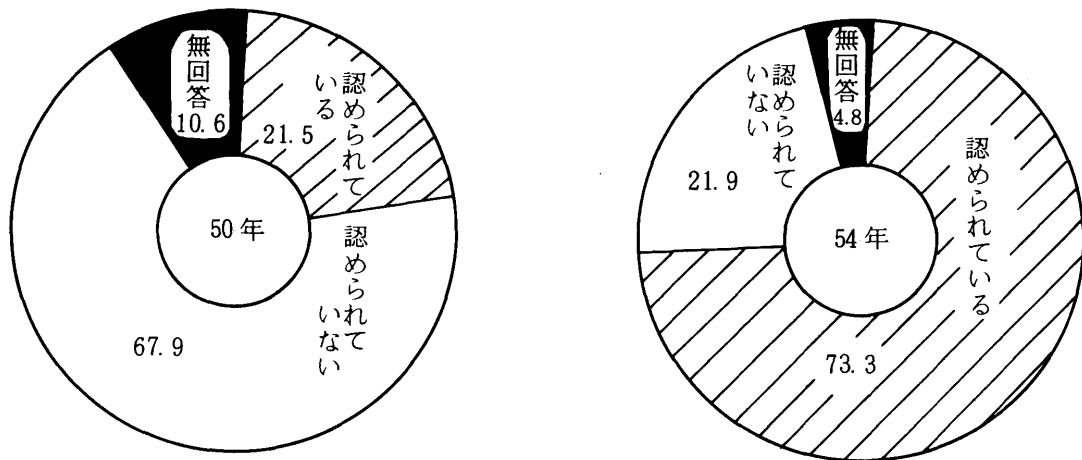
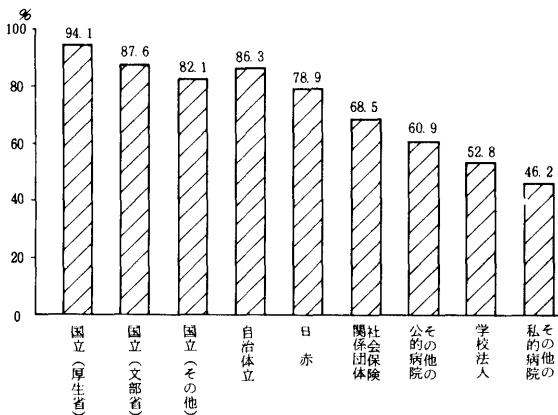


図 39 設置主体別の育児休業制が認められている割合



働者>よりは、育児休業制の普及率が高いことが推測される。

次からは育児休業制が「認められている」と答えた会員に、その内容をたずねた。

2) 利用状況

育児休業制が認められている会員のうち、制度を「利用したことがある、または現在利用している」割合は、既婚者（離死別含む）の10.8%、また育児休業制度実施後出産したことのある人の中では、19.7%である。

このように利用率が低いという陰には、「育児休業法が制定されているのに、実際には全くとれる状態ではない。財政困難という言葉で産休の交替要員さえ考えられていないあります。」(看護婦・自治体立・末子の年齢0～2歳)の記述にみられるように、制度が活用されるための条件が整えられていない現状があるといえそうだ。

3) 休業期間

「出産後1年未満」とれることになっている割合が最も高く69.0%を占めている。50年調査より、「3ヶ月未満」、「6ヶ月未満」といった短期間は減り、「1年未満」が大幅にふえてはいるが、「1年以上」の比率は8.0%から4.9%へと逆に少なくなっている。

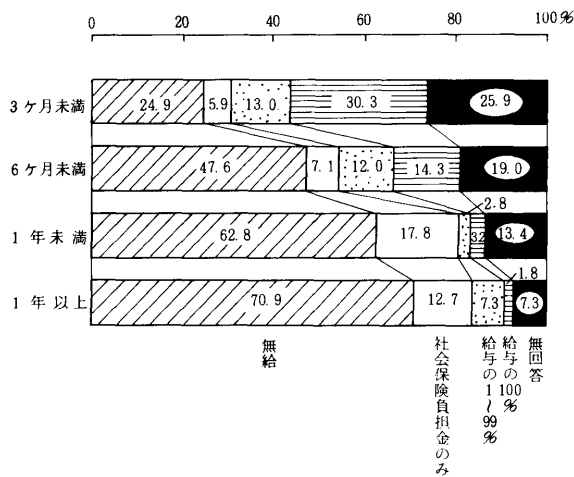
設置主体別には「国立」「自治体立」の場合は、「1年未満」が約8割である。この中でも「国立(その他)」は「1年以上」という割合が18.8%と高い。また「その他の私的病院」は育児休業制が認められている割合も低かったが、認められている場合でも、その期間は短い。「3ヶ月未満」が半数以上であり、「1年未満」という国立病院勤務者並みの割合は30.9%にすぎない。

4) 休業中の給与

育児休業の期間中の給与については、「無給」が最も多く、53.7%である。次いで「社会保険負担金のみ支給」が14.5%となっている。一方、給与の「100%」支給は8.1%である。

休業期間との関係を見ると、休業期間が短いほど給与の保障状況はよいことがわかる。休業期間が「3ヶ月未満」の場合には「無給」が約25%、給与の「100%」支給が3割以上であるが、1年未満になると、「無給」は6割で、支給されるにしても「社会保険負担金のみ」が大部分を占めるようになる(図40)。

図40 育児休業期間別休業中の給与



設置主体別にみると、「国立(文部省)」「国立(厚生省)」「自治体立」は、「無給」が5~6割あるが、これは休業期間「1年未満」が8割あることと関係している。逆に「学校法人」は、給与の「100%」支給が28.9%、「その他の私的病院」は17.3%だがこれは、休業期間「3ヶ月未満」がそれぞれ42.1%、50.9%と高いためと思われる。

5) 休業中の代替要員

育児休業のために人員が減った場合、その人手不足状態をどのようにして乗り切っているかであるが、「かわりの人はいっさい入らず人手不足の

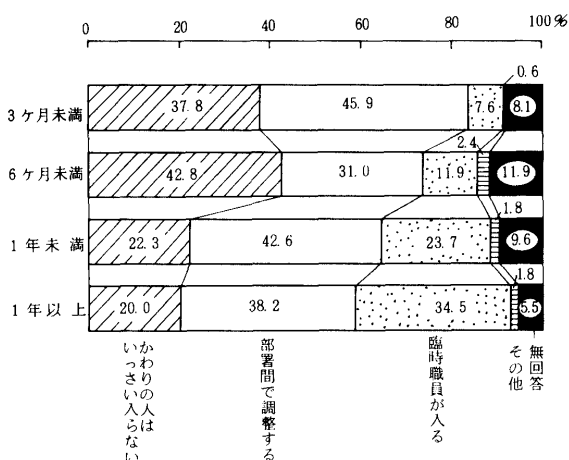
まま」が25.2%ある。「部署間で人を回すなどの調整がある」「その期間だけ臨時職員が入る」「部署間調整と臨時職員の併用」のように、何らかの形で人が入るのは約6割である。ただし、人が入るにしても、その人数が休業中の職員数に足りなかったり、またパートタイマーであったりする場合などは、人手不足状態が続いていると考えられる。単に人が入っているということだけから休業中の人手不足が全面的に解決されていると判断できないことに注意する必要がある。

設置主体別には差が大きく、「国立(厚生省)」では約50%が臨時職員が入るとしており、「人が入らない」率は6.3%にすぎない。「国立(文部省)」も臨時職員が入る率が「国立(厚生省)」に次いで多く約3割ある。逆に「学校法人」では「人が入らない」が4割以上である。また、人が入るにしても、「国立(厚生省)」「国立(文部省)」の他の設置主体では、「部署間調整」にほとんど依存しているようだ。

許可病床数でみると、99床以下では約3割が「人が入らない」であるが、病床数が大きくなるに従い、その割合は減る。また人が入る場合は、病床数が大きいほど「部署間調整」が多くなり、病床数が小さいほど「臨時職員」の割合が高い。これは大規模病院は小規模病院に比べて人員も多いので部署間での融通がききやすいためだろう。

休業期間との関係については、期間が長くなるほど、「臨時職員」の割合が高くなり、「人が入らない」割合は低くなる(図41)。休業が短期間の場合は、臨時職員を入れず現在の人数で、仕事をこなしているようだ。一方、期間が1年以上の長期にわたっても、「人が入らない」が2割もあることは人手不足の状態が慢性化していることを推測させる。

図 41 育児休業期間別休業中の代替要員



2 施設内保育所

総理府の「婦人に関する世論調査」(昭和54年実施)によると、女性が職業をもつ上で整っていない条件として第1位にあげられているのが、「保育施設の不備・不足」(35%)である。また、「仕事をもちたいがすぐにはできない理由」の中で圧倒的なのは「子どもから手がはなせない」(57%)である。

このように、女子が仕事を続けていく場合、育児をどうするかが大きな問題になっている。

施設内保育所は、その問題解決のための1つの方法と考えられよう。

1) 施設内保育所の有無と種類

施設内保育所がある病院に勤務する会員は、50年調査で42.2%、今回は50.5%である。<女子労働者>の場合、事業所内保育施設を有する事業所は、昭和53年で2.2%である。事業所数との比較のみではいいきれないが、会員の勤務施設は<女子労働者>よりも、施設内保育所のある割合が高いと推察される。

設置主体別にみると、「国立(厚生省)」で65.7%、「国立(文部省)」で71.1%に保育所がある

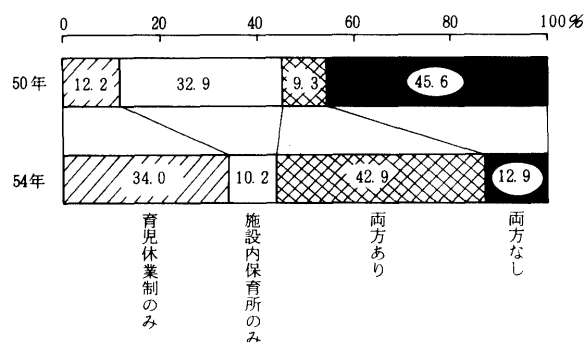
が、一方「国立(その他)」では76.2%、「社会保険関係団体」では66.3%に保育所がない。

大規模病院は、働く看護職数も多く、それだけ出産する人も多いためか、許可病床数「1,000床以上」で90.4%、「500~999床」で71.0%に保育所がある。「99床以下」の小規模病院では約34%にとどまっている。

保育所がある場合の運営主体は「病院が経営する認可保育所」が多く、32.5%を占めており、次いで「病院が経営する無認可保育所」が27.5%となっている。

育児休業制との関係を見ると、育児休業制と施設内保育所のどちらもない率は12.9%で、一方どちらも整っている割合は、50年調査の9.3%から大幅にふえた(図42)。これは育児休業制を実施する施設が50年調査よりも増加したことによる。

図 42 育児休業制と施設内保育所



保育所がない施設に働く会員もまだ約半数いる。その声をきいてみよう。まず出産をひかえた会員からは、

・保育所がないため、これから出産後のことが心配。
(准看護婦・社会保険関係団体)
といった、出産後の職業継続にかかわる不安が出されている。

出産し、現実に保育施設のことで頭を悩ませている会員は、

。子供が生まれても保育所がないので、子供が生まれる、又は結婚してやめる人が多い。安心してずっと働くためにも保育所を完備してほしい。(看護婦・その他の私的病院・末子の年齢0～2歳)といている。

夜勤を伴うという看護職の特殊の勤務形態にあった公立保育所がない現状では、施設内保育所増設がやはり望まれているといえそうだ。

2) 利用状況

施設内保育所があると答えた人にたずねた。既婚者(離死別含む)で子どものある人の37.0%は「利用したことがある、または現在利用している」と答えている。そして、この割合は、子どもの年齢によって違っており、末子が「13歳以上」では1割にも満たないが、「0～2歳」の場合は60.7%になっている。これは、最近になって施設内保育所が増加してきたこと、そして子育て時期の看護職がふえて実際に利用しているということを表わしているといえよう。

3) 夜間保育

年齢的に子育ての時期にあっている会員が夜勤の担い手であることから、夜間保育を必要とする会員も多いと思われる。

しかし、「夜間保育をしている」という会員は「保育所のある」うちの16.3%にすぎない。

夜間保育が実施されていない病院で働く、乳幼児をかかえた会員からは、

。夜間も乳幼児をあずけられる施設がほしい。(准看護婦・自治体立・末子の年齢0～2歳)との声があがっている。

4) 保育年齢

施設内保育所での保育期間をたずねた。一般に、0歳児からあずかる公立の保育所は非常に少ない

ので、施設内保育所の場合は8割が「産休あけから」に集中している。運営主体別にみると、病院経営にしても、組合経営にしても「無認可保育所」の方が「産休あけから」あずかる率が高く8割を越えている。一方、「公立の保育所」では「産休あけから」は約5割である。

次に、何歳まであずかるかをみると、33.1%は「～3歳まで」で、次いで学齢前の「～6歳まで」が27.3%を占め、この2つの年齢が大きな山となっている。

5) 設 備

施設内保育所はあればよいというのではなく、実際に子どもをあずけている会員からはその設備充実を望む声があがっている。自由回答欄からいくつか拾ってみた。

。病院経営といっても実質的には保育を委託している母親が、一般消耗品・維持費・各設備等、購入している現状。有資格者が少ない・室内が狭い・外遊びができない等、不満がある。(看護婦・その他の公的病院・末子の年齢0～2歳)。
。保母さんの増員、又資格のある人を入れてほしい。(准看護婦・その他の公的病院・末子の年齢0～2歳)

3 妊娠・出産にかかわる保護

1) 産前・産後休業日数

昭和51年12月以降に仕事を続けながら、妊娠・出産した会員に、実際に受けた保護についてたずねた。

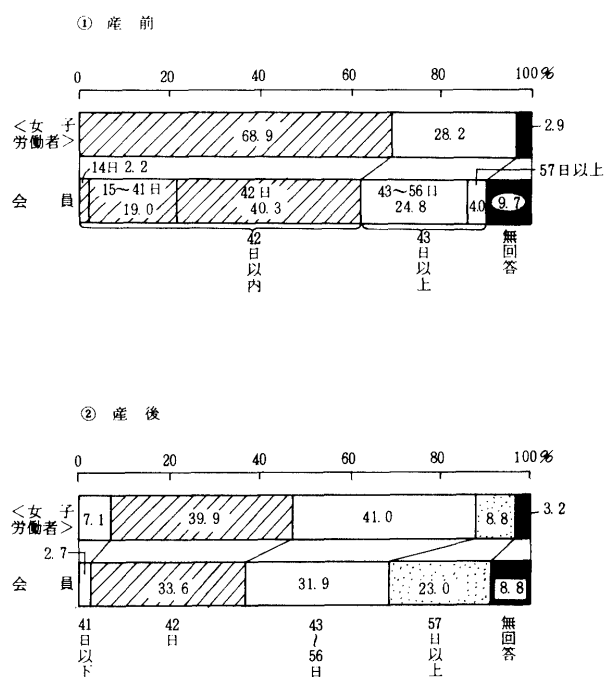
労基法65条では、産前は申し出により6週間以内、産後は使用者の義務として原則として6週間の休業が認められている。

産前休業日数をみると、「42日間」が4割を占めている。労基法の規定の6週間をこえて休業

した会員が3割近くいるが、一方で「14日以内」という会員もいる。会員の平均産前休業日数は41.6日で<女子労働者>（昭和53年）の36.6日と比べるとやや長い。

次に産後休業日数をみると、労基法の規定通りの「42日間」が3分の1以上を占めている。この規定日数以上とれた率は、<女子労働者>に比べ高い（図43）。会員の平均産後休業日数は55.8日、<女子労働者>（昭和53年）は48.3日である。

図43 産前・産後の休業日数の比較

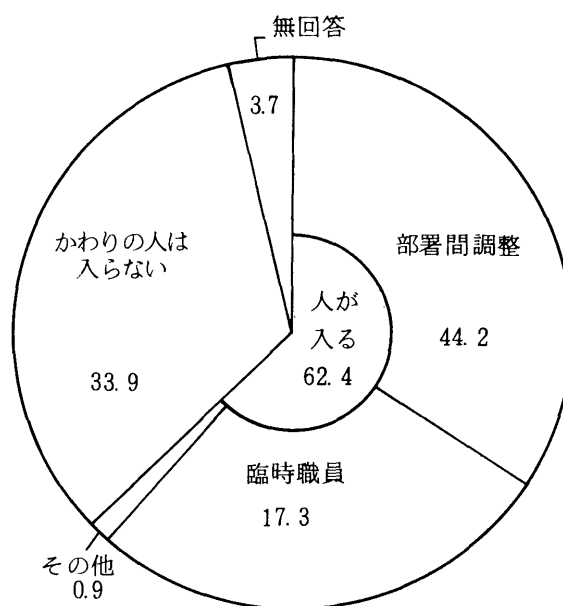


2) 産前・産後休業中の代替要員

全員に対してたずねた。何らかの形で人が入ると答えた会員は6割をこえるが、「かわりの人は入らない」とする人も3割以上ある（図44）。人が入る場合でも、「部署間での調整」が最も多く、「その期間だけ臨時職員が入る」率は17%にすぎない。しかし臨時職員が入ったとしてもそれで代替要員の確保対策は万全とはいえないようだ。

- 一つの施設で何人産前・産後休暇をとっても2人しか補充がこないというのも改善すべき

図44 産休中の代替要員確保（単位%）



点である。産前・産後休暇に入っている人は常に2人以上はいるので臨時職員が2人入っても、病棟ごとにみれば補充されない場合も多く、残っているスタッフに仕事が回ってくる。（看護婦・国立（文部省））

という会員の声もそれを裏づけている。

設置主体による差は大きく、「学校法人」では5割以上が「人は入らない」状態である。一方、「国立（厚生省）」では、「人は入らない」率は10%程度で半数以上は「臨時職員が入る」としている。これは、他の設置主体では臨時職員が入る率が軒並み低いことに比べ特徴的である。

産休中の代替要員確保と育児休業中の代替要員確保には関係があるようで、産休中に人が入らなければ、育児休業中も同様に人が入らないままの状態である。どちらかで、代替要員が確保され、どちらかでは確保されないということは、ほとんどみられない。

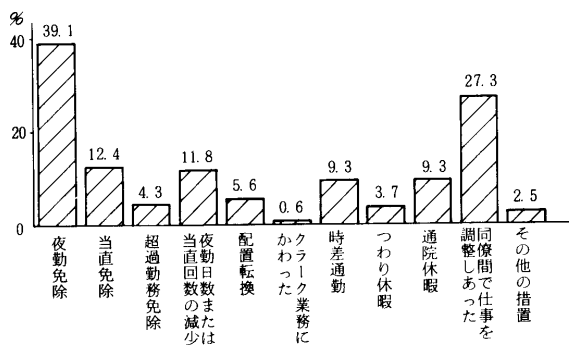
3) 産前にうけた保護措置

労基法では、妊娠中の女子は他の軽易業務への転換を請求できるとされている。

また、勤労婦人福祉法では、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置を事業主に要請している。

昭和51年12月以降に妊娠した会員のうち28.8%は、産前に「保護措置はうけなかった」としている。一方、何らかの措置をうけた人を見ると、夜勤にかかわる措置に集中しており、それ以外の措置をうけた割合は低い(図45)。また夜勤関係に次いで「同僚間で仕事を調整しあった」率が高いことは、公的な形での措置の不十分さを同僚間調整という私的な形で補っているとよみとれよう。

図 45 産前に実際にうけた措置
(措置をうけた人のみ、複数回答)



夜勤・当直免除をうけた人の免除期間をみると、まず夜勤については「6.1ヶ月～8ヶ月間」が最も多く57.1%、平均6.0ヶ月である。当直についても半数以上が「6.1ヶ月～8ヶ月」で、平均5.8ヶ月の免除である。

しかし「夜勤・当直免除」の割合が高いとはいっても、産前に何らかの措置をうけたとする会員の5割程度であるし、妊娠した会員全体のうちで

は4割にも満たない。このような現状から、次のような声があがっている。

○妊娠中の深夜勤務は非常に辛い。できれば深夜勤務だけでも免除する体制にあってほしい。

(看護婦・その他の公的病院)

のような、最低線と思われる要求があがっている。

○産前の夜勤免除は、できれば妊娠とわかった時点で免除してもらえるようになれば、流早産が少しでも防げるのではないかと思います。(看護婦・自治体立・末子の年齢0～2歳)

確かに看護職の妊娠にかかわる異常率が他職種に比べ高いことは、労働省の調査によっても明らかにされている(表13)。妊娠早期から十分な保護をうけられる体制が望まれる。

表 13 妊娠・出産の異常

項目 職業	妊娠中の異常		分娩時の異常		産褥時の異常	
	有	無	有	無	有	無
一般事務	48.9	51.1	62.0	36.5	37.2	56.2
電話交換手	72.0	28.0	64.0	36.0	45.0	55.0
保母	51.9	47.9	55.8	44.4	25.4	74.6
教員	50.5	49.5	60.6	39.4	38.1	61.9
女工	50.0	48.5	57.8	40.0	35.0	59.0
理・美容師	64.4	35.6	67.3	28.8	46.2	53.8
商家の主婦	49.0	51.0	54.0	46.0	34.0	66.0
農家の主婦	45.3	51.0	26.9	64.6	25.3	65.3
看護婦・助産婦	70.3	27.7	82.7	15.3	50.5	45.9
一般家庭主婦	46.6	44.1	54.5	40.0	23.6	64.2
総数(1,247)	53.7	46.3	57.6	42.0	34.2	65.8

労働省婦人少年局「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」(昭和47年-48年)

4) 産後にうけた保護措置

産後に「措置はうけなかった」人は10.2%で、産前よりも何らかの措置をうけた人は多くなって

図 46 何らかの保護措置を受けたか

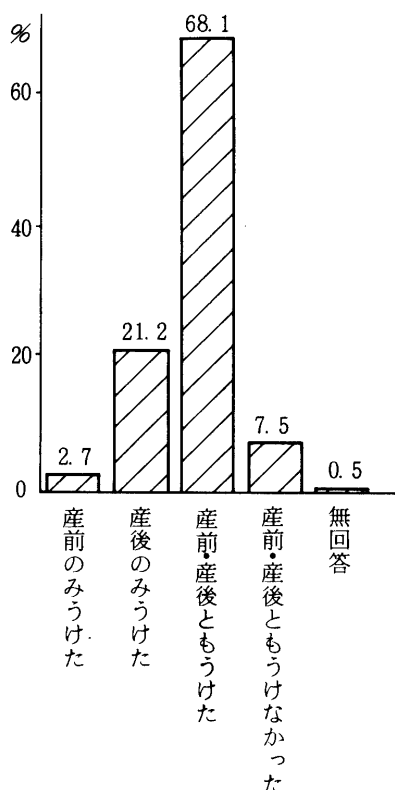
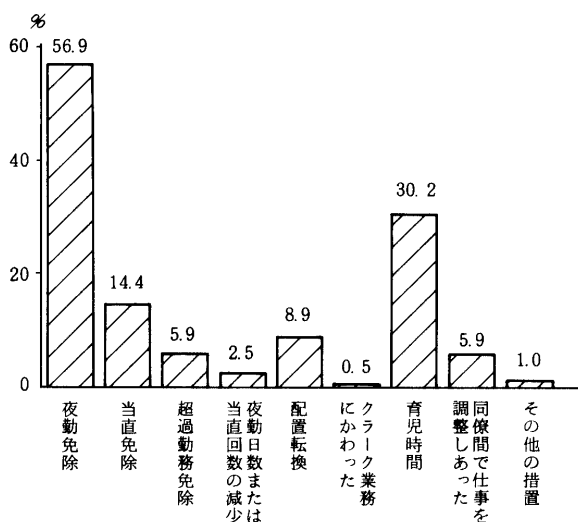


図 47 産後に実際にうけた措置
(措置を受けた人のみ、複数回答)



いる。産前・産後とも何らかの措置を受けた人が7割弱と最も多いが、その一方で産前・産後とも「措置はなかった」人が7.5%存在していることは問題である(図46)。

産後の措置の中身を見ると、「夜勤免除」・「当直免除」が多く、これは産前に比べて高い(図47)。また労基法では「育児時間」の請求権が定められているが、実際には30.2%の利用にとどまっている。

夜勤・当直の免除を受けた会員の免除期間をみると、夜勤の場合「4.1ヶ月～6ヶ月」が約26%で最も多く、次いで「1ヶ月以下」が約24%で平均は4.4ヶ月である。当直は、平均6.7ヶ月である。

4 月経時の体調

月経時の体調を、ふだんと同様の勤務をした場合どの程度つらいかでたずねた。

「非常につらく寝こんでいる」2.3%、「つらい」24.5%、「ややつらい」39.3%をあわせ、月経時に何らかの支障を感じる人は、66.1%に達している。これは50年調査での65.8%(いつも不順で苦痛がある+時々不順かまたは苦痛を感じる)とほぼ同じ結果である。

また50年調査と同様に、労働時間や夜勤体制等の条件によりつらさの程度に大きな差はなかった。

今後生理休暇のあり方を考える際に程度の差はあれ、つらさを感じる会員が66.1%(該当者のみでは72.9%)いること、また

○生休は名目上あっても、院内で誰1人とれていない。薬をのんだり注射をしながら働いている人が多い。(看護婦・国立(その他))

のような声があることを無視するわけにはいかないだろう。