

表26 夜勤人数

		1人	2	3	4人以上	無回答	平均
準夜勤	昭和56年	6.6%	62.0	24.0	6.9	0.5	2.3人
	昭和60年	3.7	58.2	30.8	6.5	0.7	2.4
深夜勤	昭和56年	5.4	67.9	20.9	5.2	0.5	2.3
	昭和60年	3.9	64.1	26.3	5.0	0.7	2.4

## IV. 母性保護

### (1) 育児休業制度と施設内保育所

育児休業制度の導入は昭和50年代前半に大きな伸びを示したが、56年調査以降は7割台でめだつた進展はみられない。勤務場所によって制度の有無にはかなりの格差が見られる<統計表95>。「病・産院」については、国立の施設で育児休業法により1年間の育児休業が認められているのをはじめ、その他の公的施設・日赤等でも制度化されている（ただし会員個人は必ずしもそのことを知らない場合もあり、回答にばらつきが出ている <統計表96>）。

「保健所」「市町村」勤務者については、保健婦業務に就く者がほとんどであるが、育児休業制度が認められていると答えている者は4割に満たない<前掲統計表95>。ちなみに、昭和58年度に本会調査研究室が実施した「保健婦関係市町村状況調査」によれば、保健婦に適用される育児休業制条例が「ある」市町村が17.5%、「ない」市町村が82.5%であった（『日本看護協会調査研究報告No. 19』1983年）。また、わが国の女子雇用労働者について、育児休業制度を実施している事業所は14.6%（労働省「女子保護実施状況調査」昭和60年）である。

施設内保育所が「ある」と答えた者の比率は56年調査で52.0%となっていたが、以後58年病院調査を経て今回調査まで48%台で大きな変化はない<統計表101>。地域の一般保育施設が充実すれば必ずしも施設内保育所は必要ないともいえるが、特に「病・産院」勤務者にとっては、夜勤等の勤務に対応した保育の確保のために施設内保育所に期待する機能は現状ではなお大きいと考えられる。

### (2) 産前・産後の措置の実態

今回調査では、昭和57年12月以降調査時点までの間に仕事を続けながら妊娠・出産を経験した者について、産前・産後の休暇および実際に受けた母性保護措置について調べている。

勤務形態の相違や育児休業制度の有無などの影響で、勤務場所によって実態にかなりの幅が見られる。代表例として「病・産院」勤務者と「保健所」および「市町村」勤務者とを、以下でそれぞれとりあげる。

なお、会員実態調査においてこの項目をとりあげるのは今回調査が最初であるが『病院勤務の看護職の労働実態調査』では継続的にこの項目について調べており、「病・産院」勤務者については経年比較が可能である。

a) 「病・産院」勤務者

産後の休暇は数字の上では延長しており、「産後休暇」が平均7.0週、「育児休暇（業）」が平均5.1週（「育児休暇（業）」を取らなかった者も含む。「育児休暇（業）」取得者92名の平均は20週）、これらを含めた「産後の休暇総週数」は平均12.4週で、58年病院調査の平均10.6週を上回った（図7）。

「産後の休暇総週数」の分布を見ると「8週」が30.6%（56年調査28.6%）、「6週」29.8%（同31.4%）であった。今回調査の時点では労働基準法に定められた産後休暇は6週（うち強制期間は4週）であったが、「産後の休暇総週数」が6週以下であった者は3割を越えていた（統計表110）（なお、労働基準法上昭和61年4月1日以降は産後休暇8週、うち強制期間は6週となった）。

前述のように「病・産院」勤務者では育児休業制度については会員の75.6%が「認められている」と答えているが、実際に産後の措置として「育児休業（業）」を受けた者は出産経験者の21.9%（56年調査では16.2%）で、やや増えてはいるものの、依然として低い割合にとどまっており、制度はあっても実際はこれを利用できない例が多いと考えられる（表27）。

「育児休業（業）」以外の母性保護措置については58年病院調査と比較して、産後に「夜勤免除」措置を受けた者が61.1%と増加がめだつ。産前については「夜勤・当直免除」や「夜勤・当直の回数減少」といった措置を受けた者がやや増えているものの、「措置はうけなかった」者が33.2%にのぼるなど、母性保護措置については一層の充実が望まれる。

図7 産後の休業(単位・週)(勤務場所別)

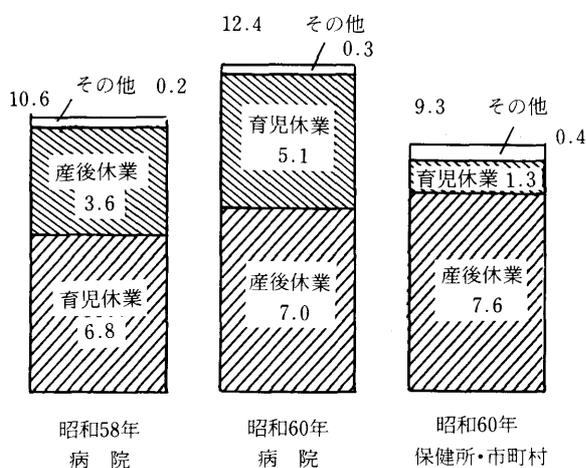


表27 産後の母性保護措置 (勤務場所別)

	夜勤免除	当直免除	超過勤務免除	夜勤日数または当直日数の減少	配置転換	育児時間	育児休業	その他の措置	措置なし
昭和60年 病院	61.1%	14.1	2.4	4.5	9.9	36.2	21.9	3.0	3.9
昭和60年 保健所	-	1.3	6.6	-	1.3	90.8	6.6	1.3	6.6
昭和58年 病院	50.0	8.3	4.2	4.2	20.8	20.8	29.2	8.3	8.3

## b) 「保健所」・「市町村」勤務者

前述のとおり、育児休業制度が認められている者が4割に満たないなかで、実際に産後の措置として「育児休暇(業)」をうけた者は出産経験者の6.6%で、「病・産院」勤務者よりなお少ない。したがって産後の休暇の取得状況もこれを反映したのになっており、「産後の休暇総週数」は平均9.3週、うち「産後休暇」は7.6週、「育児休暇(業)」は1.3週(取得者5名の平均は21.8週)である(前掲図7)。「産後の休暇総週数」の分布を見ると、

「8週」が56.5%、「6週」が14.1%である。産前の措置については「通院休暇」が44.2%と最も多いが、「措置はうけなかった」者も44.2%ある。産後にうけた措置については、出産経験者の90.8%が「育児時間」をあげている。

このように「保健所」「市町村」勤務者のほとんどは、産後8週間以内の休業ののちに育児時間を利用しながら復職していると思われる、本人や家族にとって相当に厳しい状況がうかがえる。

## V. 定年制と福利厚生

### (1) 男女雇用機会均等法をめぐる

今回調査では特に定年退職制度および職場の福利厚生についての項目を設定した。調査時点(昭和60年10月)は「男女雇用機会均等法」の施行を半年後にひかえた時期であったが、この時点での実態を把握し、今後同法施行後の改善状況を追跡するための資料とすることを意図している。福利厚生措置に関する調査項目としては、特に従来男女で異なるあつかいがなされることが多い(労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」昭和59年)ことから、住居にかかわるもの2点を設定した。

これらの措置が対象者を世帯主のみに限っている場合には、実質的に女性が対象外となることが多いと考えられるが、わが国では社会通念上女性を世帯主と認めることに消極的な傾向があるため、あらかじめ女子をこれらの措置の対象外とみなす例は従来少なくなかった。現在、給与体系や諸手当、福利厚生措置等について男女で異なる扱いが

なされている背景には、職場においては女性の労働は男性の労働に対して補助的なものとみなされ、賃金もまた、家計のなかで男性(夫)の収入に対して補助的なものと位置づけられてきたという歴史的な経緯があるといつてよいだろう。

看護職は長い歴史を持つ専門職集団であり、また伝統的に女性が大多数を占めることから、わが国の女性労働史上に確固たる足跡を残してきた。「女性の集団」としての位置づけが職業集団としての評価や労働条件等に関係してならんらかの不利益をもたらすことがあるとすれば、これは職業集団単位の性差別とみなすことができるのではないだろうか。性別を根拠とする不利益な扱いがこのような形態をとるとき、概して集団の内部からも差別を差別と認識することは難しくなりがちである。

しかしまた、この点については従来女性のみの職業集団であった看護職に近年男性の参入が進みつつある。昭和59年度において、全国の「看護婦(士)」「准看護婦(士)」就業者に占める「看護士」