

職場の制度や慣行について見なおしましょう

— 婦人の能力をいかすために —

は じ め に

婦人少年局では、昭和28年以来「働く婦人の福祉運動」を実施しておりますが、本年は、その第14回目に当たります。

この運動は、労働者、使用者ならびに、広く社会一般に対して、婦人の福祉の向上に関する理解と協力を促すことを目的として、例年一定の目標をかかげ、全国的に実施していますが、本年は、「職場の制度や慣行について見なおしましょう」——婦人の能力をいかすために——をとりあげました。

このパンフレットは、本年の目標について各方面の理解と協力を得るため作成したものです。御活用いただければ幸いです。

1966年9月

目 次

1. 婦人労働者も以前に比べ変わってきました……………	3
2. 職場の制度や慣行について見なおしましょう……………	8
— 婦人の能力をいかすために —	
◎ 職場の制度や慣行を見なおすことはなぜ必要でしょうか……………	8
◎ それぞれの立場から考えましょう……………	10
◎ よりよい職場の体制を育てていくよう努力しましょう……………	14
付 録 「第14回働く婦人の福祉運動」実施要綱……………	18

1. 婦人労働者も以前に比べ変わってきました

働く婦人の数は873万人にふえています

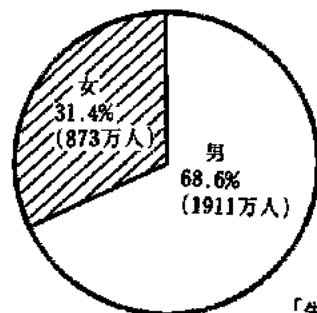
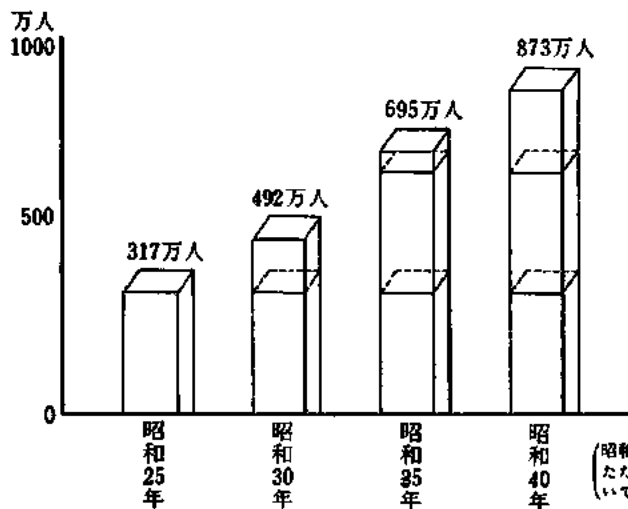
昭和25年と現在を

くらべると約3倍にふえました

働く婦人は

雇用者総数の

31.4%をしめています。



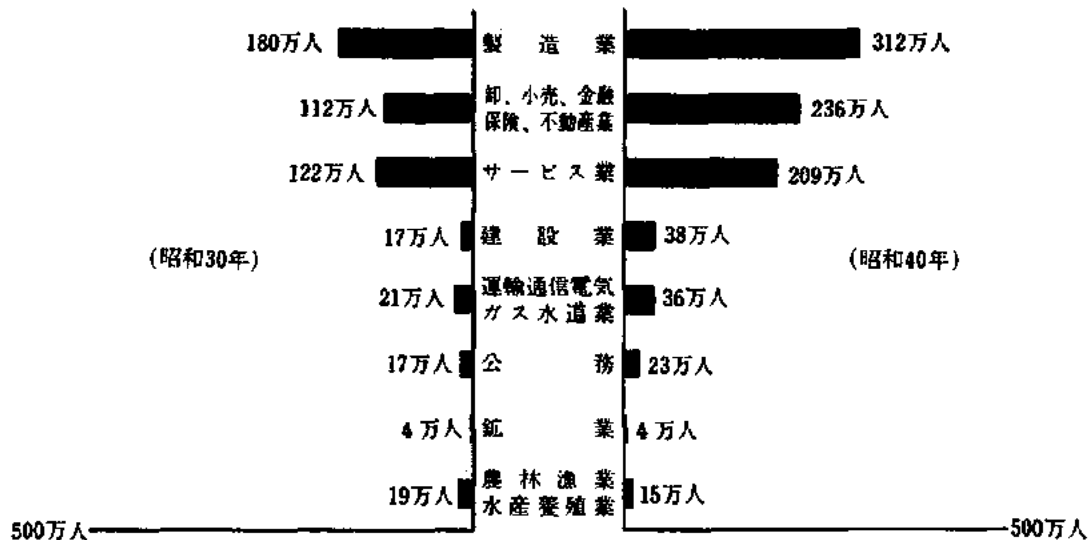
「労働力調査」
(昭和40年)

(昭和25年を1とする。
ただし14才以上人口につ
いて調査した数字である)

「労働力調査」

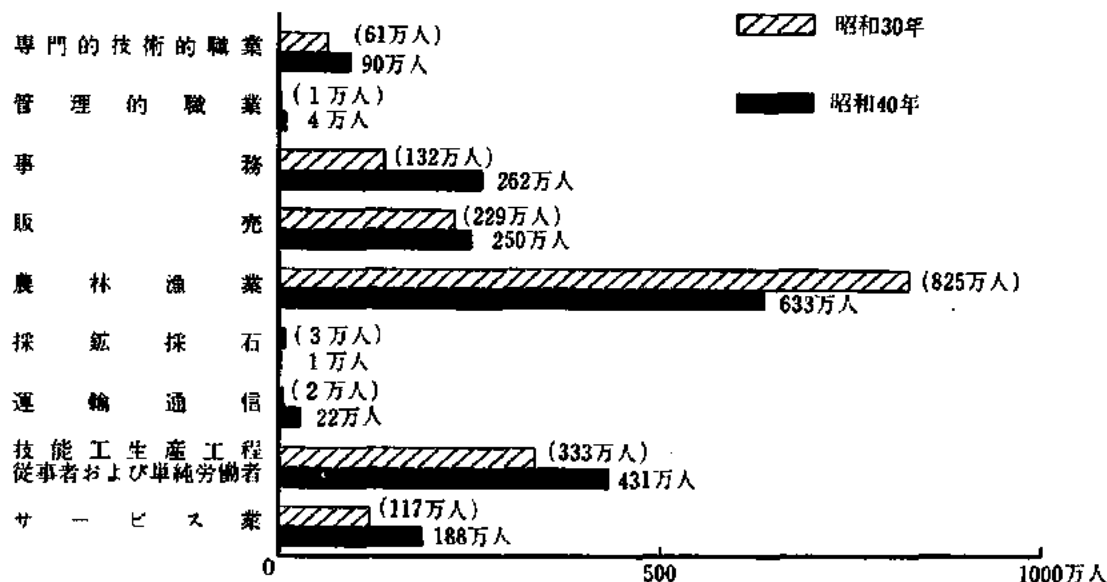
婦人はあらゆる職場で働いています

ことに製造業、卸小売、金融、保険、不動産業、サービス業についている婦人が多くをしめています。



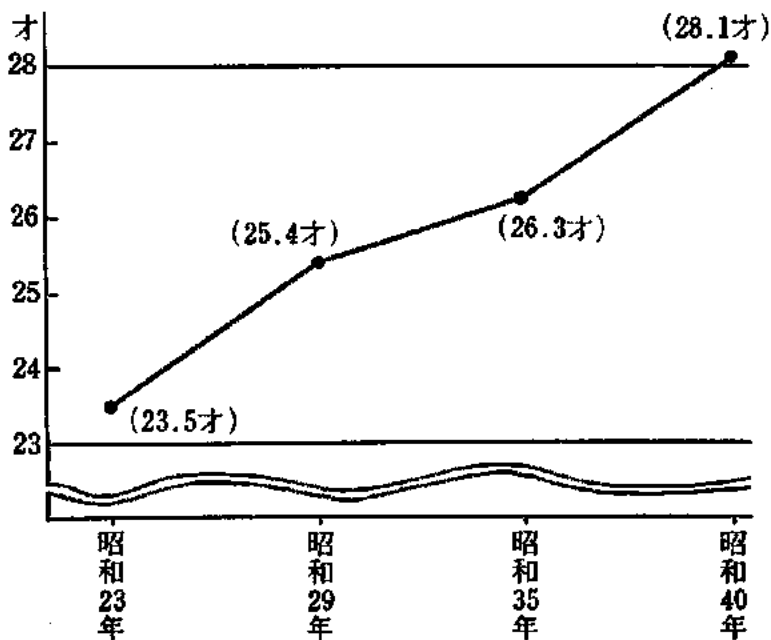
婦人の職業の分野が変化しています

とくに、事務従事者やサービス業等で働く婦人が多くなり、専門的な知識や技術をいかして働く婦人もふえてきました。

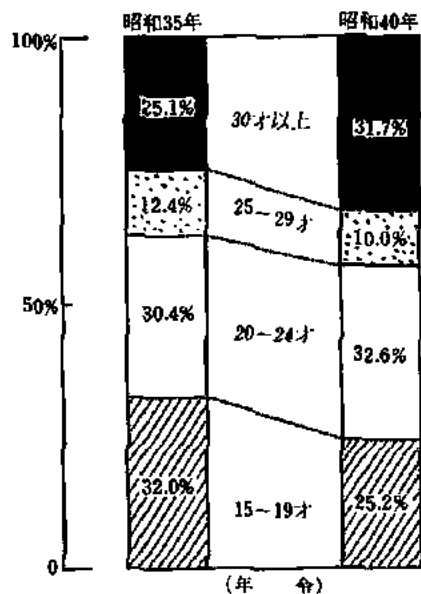


働く婦人の年齢も高くなっています

働く婦人の平均年齢は28.1才で、10年前より約3才高くなっています。



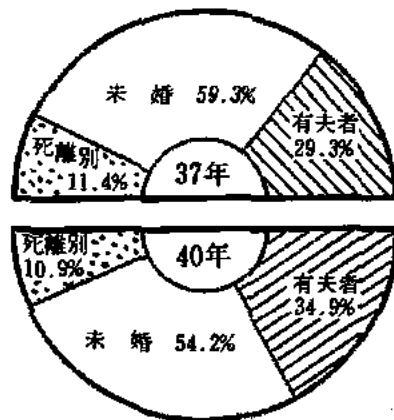
中高年齢婦人の職場進出がめだつてふえています



「賃金構造基本調査」

働く婦人の8人に1人は有業者です

家庭と職場の責任をもつ婦人がふえてきました。



「労働力調査」

2. 職場の制度や慣行について見なおしましょう

— 婦人の能力をいかすために —

◎ 職場の制度や慣行を見なおすことは、なぜ必要でしょうか。

● 婦人労働力は、量的にも、質的にも変化してきて、社会の要請にこたえながら産業を支える力として大きな役割を果たしています。

すなわち、婦人労働者の数は増大し、就業分野は拡大し、同時に、中高年令婦人、家庭責任をもつ婦人、学歴の高い婦人の増勢が目立っています。

今後も、日本経済が成長を続けていくなかで、婦人労働力に対する需要は—そう強まるものと思われます。一方、職業に対する婦人自身の考え方も変わってきており、また、出生率の低下や家事の合理化等によって、婦人の職場進出が容易になり、あるいは、消費水準の上昇等に伴う経済的理由などから、婦人が職場に出て働く傾向は、今後ますます強まるものと一般に予想されております。

こうして、わが国婦人労働の姿も、いわば次第に欧米の工業国にみられる型に近づきつつあるといえます。

●このような展望にたつとき、婦人労働力の有効活用をすすめていくことは、今日の重要な課題であると考えられます。

●しかし、現状においては、婦人労働者をとりまく変化が、あまりにも急速に進行したこと、および、婦人労働に対する認識の欠如などもあって、新しい事態に即応した体制が職場に十分にととのっておらず、婦人の能力を生かす上で問題になるような制度や慣行が見られるようです。

婦人労働者の昇進、昇格、賃金等の制度運用上の不合理、結婚退職勧奨や女子の大学卒業者の不採用など、婦人が不満をもつような問題が生じているのも、そのためのように考えられます。

●そこで、現在の婦人をとりまく職場の制度や慣行について、新しい視点になつて再検討し、改めるべき点の是正ならびに、よい制度等の一層の充実をはかり、婦人の能力を生かす体制の確立をはかる努力が求められます。

使用者、労働者の努力はもとより、社会一般もまた、今日の社会における婦人労働の重要性を認識し、婦人が、十分に能力を発揮し、そして無理なく働ける体制を確立していくよう、理解と援助をおくる必要があると考えられます。

◎ それぞれの立場から考えましょう

職場生活は多くの制度や慣行によってとりまかれています。現在の職場の体制が婦人の能力を十分生かすことができるものであるかどうかについて、それぞれの立場から考えてみましょう。

とくに男女の均等待遇と母性保護という観点から再検討してみましょう。

◇ 使用者の立場から

生産性の向上、企業の発展、ならびに将来におけるよりよい労働力の確保という観点からも、婦人労働者の能力を十分に生かすことは重要なことですが、現在の職場の制度や慣行は、その点で十分ととのっているでしょうか。

こんなことがあります せんか

採用や登用試験に女子を受けさせない。

女子に対しては、教育訓練の機会を与えない。

女子が結婚すると退職を勧告する。

女子に著しく低い定年をもうける。

中高年令の婦人は採用しない。

女子は家計負担が軽いという理由で年を経るに従い男女差を設ける賃金体系……など

このように、婦人に対して、機会を制限したり、また、職業能力が低いと最初からきめてしまって、婦人に

期待をかけず、個人の能力に応じて用いていないのは大へん残念なことであり、企業にとっても勿体ないことです。このことが、働く婦人に疎外感や不満をもたせ、職場の人間関係にわるい影響をあたえ、労働能率を低下させることにもなります。

婦人が能力を発揮できるような条件や環境をととのえることにより、職場のモラールは高まり、婦人自身も企業の期待に充分に答える結果となりましょう。

◇婦人労働者の立場から

産業に果す働く婦人の役わりは、次第に高まっていますが、現在の婦人を取りまく職場の制度や慣行は、婦人が十分にその能力を発揮できるようになっているのでしょうか。

労働協約 就業規則等はどうなっているのでしょうか

賃金や昇給、昇格、定年制に男女差がある。

結婚したら退職するというような雇用契約がある。

速度の早い作業や神経を使う事務機械の操作に従事している婦人が、ゆっくり休息する施設が十分にととのっていない。

生理休暇の必要な婦人が思うように休めない状態である。

一旦家庭に入った婦人が再び就業しようとする場合の雇用条件は不利になっている。

有夫の婦人に対する差別的な取り扱いがある……などこのようなことが職場のなかにありませんか。

婦人がもつ能力を十分に発揮するためには、どのように職場の体制がととのえられたらよいのか、この機会に考えてみましょう。

それと同時に、婦人が職業人としての自覚をもって積極的に仕事にとりくんでいくことが、職場のよい制度や慣行をつくっていくことと結びつくということを認識しましょう。

ところで こんなことをよく聞きます

- 婦人は、職種や配置の転換を好まず、責任のあるポストにつくことに尻ごみして、新しい分野に進出する可能性があるのに、積極的にそれにつこうとする努力をしない。
- 働く婦人の意識の中には、職業は腰かけ的なものとしてしかとらえておらず、従って、職業に対する意欲、創意工夫や研究をしようとする気がまえない。
- 多くの婦人は労働組合活動に無関心で、婦人が当面している問題に対しても積極性がなく、また、みんなと協調して問題を解決しようとする努力に欠けている……など

このように、婦人自身の職業に対する姿勢についての批判もきかれます。

婦人が積極的な意欲をもって職業能力を高めることによって、実質的な働きやすい職場の体制をつくっていく力になりましょう。

◇社会一般の立場から

- 12 若い労働者はもちろんのこと、最近では、中高年令の婦人や家庭責任をもつ婦人も数多く職場に進出してきて

おり、産業社会の変化につれて、婦人労働の型も従来と異なった姿に変わりつつあります。

婦人労働者が産業界に進出していることは、今日では社会の要請によるものであり、国際的にみても、近代的な工業国では普遍的にみられる現象です。一方、婦人の生活周期も変化してきており、とくに、中年期における労働市場への参加が強まる傾向が予測され、働く婦人の問題は、一般の婦人にとっても無縁のものではありません。

このような認識のうえになって、現在の日本の職場の体制を検討することは、重要なことと思われます。

職場の制度や慣行を社会人の立場からみてみましょう

職業経験のない婦人が、職業技術を身につけたいと思っても、その機会が少ない。

中年の婦人が就業の希望をもっていてもその職業分野が狭いので、就職しにくいことが多く、また、就職しても労働関係が適正でない。

子どものある婦人が無理なく働ける状態にはなっていない。……

というようなことがあったり、その他、職場において、女子が差別的取り扱いをされていることを、見聞きすることはありませんか。

一般社会も、社会共同体としての認識と理解をもって、働く婦人に対しての具体的な援助、協力を行なうよう心がけていくべきでしょう。婦人が人間として、男子と平等に取り扱われ、また同時に、その母性が十分に尊重されるような職場の条件が作られるよう考えていくことは、社会一般、とくに婦人の市民としての大きな役わりといえましょう。

◎ よろよい職場の体制を育てていくよう努力しましょう

職場における婦人の現状をみますと、一般に婦人の能力が正しく評価されていない場合も多くありますが、最近では、勤続の長い婦人がふえてきており、また、一方、若い労働力が不足してきていることなどから、使用者が、婦人の能力をいかすよう、積極的に努力している事業所もでてきています。そして婦人も、その期待にこたえて成果をあげている例も少なくありません。

その例をご紹介します。

採用について

- ◇「前は、若年女子を採用する際に、結婚したら退職するというような誓約書をとっていたが、将来の労働力不足という見通しにたって、これを撤廃したところ、既婚者でも意欲をもって十分その職責を果たすようになった。女子は結婚すると能率が下るという今までの考え方を反省した。」

また、「中高年令婦人を採用したところ、勤務態度も直面目で、仕事に責任感があり、気分的なものによる退職がなく、能率も一般労働者に比べて劣らないのでよろこんでいる」とある使用者はいつている。

- ◇ A県のM病院では、結婚や育児のために一旦退職した看護婦が、再び就職を希望した場合、今までの経歴を十分考慮して、格付けしているので、本人も意欲をもって働いている。

配置について

- ◇ A会社では、特に、女子を研修して、従来、男子のみがついていた職種や、最近新しくできた職種に女子を配置し、女子の職業分野の拡大につとめている。
- ◇ S工場では、新しい機械を操作する作業に、女子を試験的に配置したところ、男子に伍して、遜色なくその職責を果たしているのもので、今後はもっと増やしたいといっている。
- ◇ Kデパートでは、既婚者を、ベビー用品売物や、呉服、家庭用品売場に配置したら、お客のよい相談相手となり、大へん効果があったと使用者はいっている。

退職について

- ◇ ある使用者は、「定年制について、男子は55才、女子は25才などの男女差のいちじるしいものは、将来の労働力需給関係上、好ましくない。将来を見とおすと、こういうわがままは、許されないことであり、女子の職種の拡大という立場から再検討してみるべきである」と警告している。
- ◇ 「女子は一般に25才以下で退職する人が多いので、若年定年を設けている」といっている使用者もあるが、「婦人の中には勤続を必要とする人もいるのだから、一律に若年・結婚退職を規定することは好ましくない」と、ある使用者はいっている。

教育訓練について

- ◇ 電機関係のM会社では、入社時訓練の他に年間2回（春・秋）事業所外集合訓練を実施し、業務のすすめ方、安全、衛生規則等を中心に教育し、仕事に対する意欲をたかめているが、婦人も自分の仕事に対して誇りをもつようになった。
- ◇ ある小企業では、独自で女子を対象とする訓練が不可能なので、地域の中小企業団体等に働きかけ、合同教育訓練を実施している。

昇進・昇格について

- ◇ Iデパートでは、今までも女子の能力をいかして使うため、また、将来に対する希望をもたせるという考え方から、婦人指導者を養成するための機会をつくっていたが、今度、婦人の係長を5人登用した。その人たちは、売場、渉外、事務部門に配置され後輩の指導や、人事管理はもちろん、仕入等にも意欲をもって、その職責を果たしている。

母性保護について

- ◇ Tバス会社では、若い車掌さんたちの協力を得ながら、子どものある車掌さんは始発7時20分、終発16時40分までの運行コースだけに就労するようにし、なるべく宿泊をしないですむような時間配置をしている。また、車

卓台に、椅子をつけるなど、細かい配慮をしている。

- ◇ E事業所では妊娠した婦人に対しての通院休暇を月1日、乳児のある婦人には育児時間を労働基準法の規定を上まわって、1日に90分与えるなど労使双方の話し合いによって、婦人の母性を守る面からの配慮をしている。

福利厚生 の 面 から

- ◇ T県の県立中央病院では、従業員の3分の2が既婚者であり、子どももつ母親が多く働いているので、元病院長公舎を改築して、24時間保育を開始した。
- ◇ T県の労働組合では、地域の青年婦人組織が主になって、働く母親のために保育所をつくっている。
- ◇ D会社では、一般事務員でも、技術をもった方がよいと、タイプ、電話交換、プログラマー、等の技術を修得させるため学校に女子を通わせている。
- ◇ A事業所では、生活相談所を設置し、ひる休みはもちろん、午前8時から午後4時まで、開設して職場生活、家庭生活に関する一切の悩みや不満に対して、専門の職員が相談にのり、指導を行ない、また解決につとめており、働く婦人は安心して働けるとよろこんでいる。

以上のように、婦人を中堅指導者として起用することや、婦人が安心して働ける環境をつくること、また、職業教育訓練の機会を積極的につくっていくこと等は、質・量ともに伸びつつある婦人労働者の能力をいかす上で大切なことであり、また、婦人が産業の発展に寄与する上でのぞましい処置といえましょう。

職場の婦人に関する諸制度や慣行について、労使の協議会、こんだん会、苦情処理機関、職場相談等を活用して、更によりよいものを作るための工夫をしてゆきましょう。

第14回 働く婦人の福祉運動実施要綱

1. 趣 旨

働く婦人の福祉運動は、産業のにない手としての婦人の母性をまもり、働く婦人の地位をたかめることを目的として、民間団体・関係機関等の自主的な活動を促すとともに、社会一般に婦人の労働が産業の発展に寄与している事実をしらせ、働く婦人の福祉の向上についての理解と協力を促すために行なうものです。

2. 目 標 職場の制度や慣行について見なおしましょう

——婦人の能力をいかすために——

近年、わが国経済の発展、技術革新の進展に伴って、働く婦人の数は増加し、その職業分野も多種多様になり、産業社会に果す婦人の役わりは、重要性を加えています。また、中高年婦人や家庭責任をもつ婦人の進出も目立ち、今後もその傾向は強まるものと推定されます。

しかし、婦人をとりまく職場の制度や慣行は、必ずしもこれらの動向にそぐわず、たちおくれている面がみられ、多くの問題が生じています。

従って、現存する職場の制度や慣行を再検討し、婦人がその能力を積極的に発揮できるとともに、無理なく働けるような職場の体制を確立してゆくことは、働く婦人の福祉の増進はもとより、わが国経済の発展のためにも、きわめて重要な課題といえましょう。

そこで本年は、労働者・使用者および社会一般が、男女均等待遇ならびに母性保護の観点にたつて、婦人を取りまく職場の制度や慣行について、再検討し、よりよい体制を育ててゆくことをねらいとします。

3. 運動の重点

(1) 職場の制度や慣行についての関心を深める。

(労働者・使用者・社会一般の立場から)

(2) よりよい職場の体制を育てるための努力を促す。

(採用・配置・退職・教育訓練・労働条件・福利厚生等の諸条件の面について)

4. 期 間 昭和41年9月15日～9月24日

5. 主 催 労働省婦人少年局

6. 協力を依頼する団体・機関

労働組合・使用者団体・職能団体・婦人団体・教育団体・報道機関・関係行政機関・その他

7. 主催機関が行なう事項

- 働く婦人の1日研修会の開催
 - 使用者との研究会の開催
 - 労働者との懇談会の開催
 - その他地方事情に応じた行事
 - 資料の作成・配布
 - 関係団体・機関の行なう自主的行事への協力
- 広報機関を通しての広報活動

8. 関係団体・機関等に協力を依頼する事項

- (1) 本運動の趣旨にそった討論会・座談会・研究会等の開催
- (2) 本運動の趣旨にそった諸行事への働く婦人の参加
- (3) そ の 他

1966年8月10日 印刷

1966年8月15日 発行

発行者 労働省婦人少年局

印刷所 信陽堂印刷株式会社