

第20回働く婦人の福祉運動資料

働く婦人の福祉をたかめよう

労働省婦人少年局

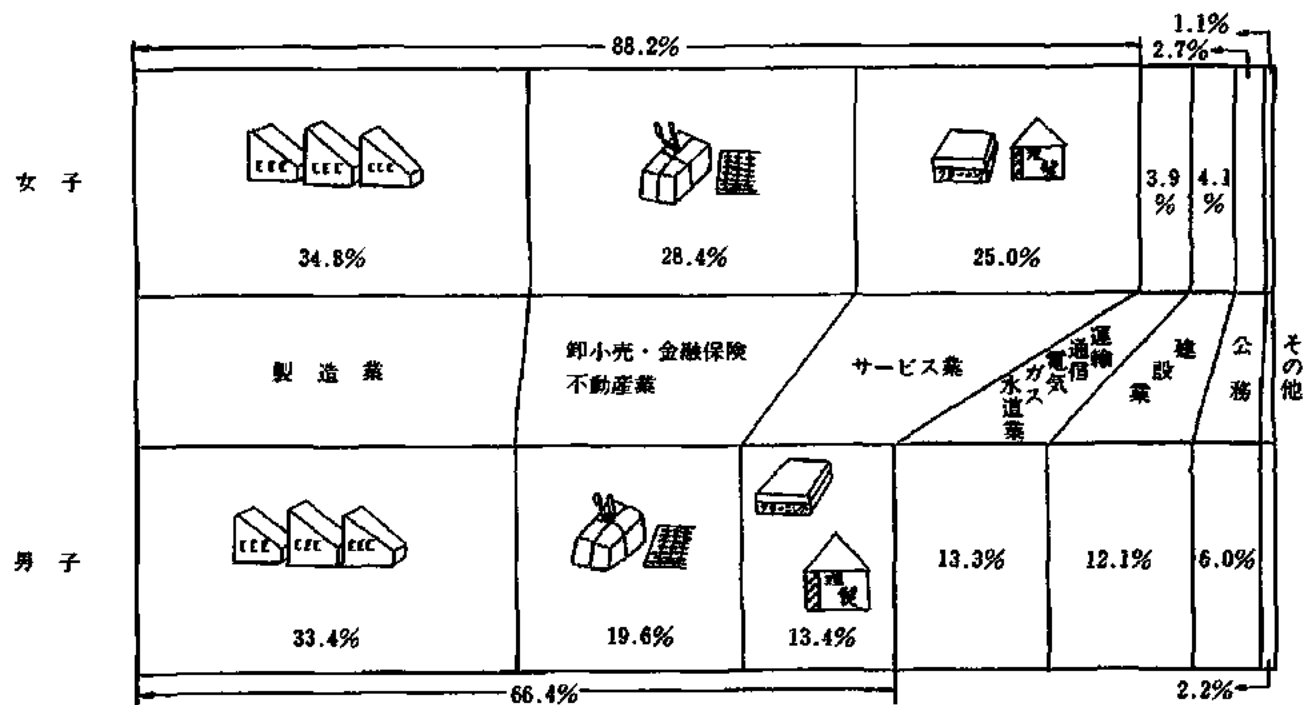
ハローワーク No.70

1972・9

目 次

はじめに	1
I 働く婦人のうごき	2
II 第20回働く婦人の福祉運動の目標について	8
—働く婦人の福祉をたかめよう—	
1. 働く婦人の能力の有効発揮について	8
2. 働く婦人の職業生活と家庭生活との調和について	10
3. 勤労婦人福祉法	13

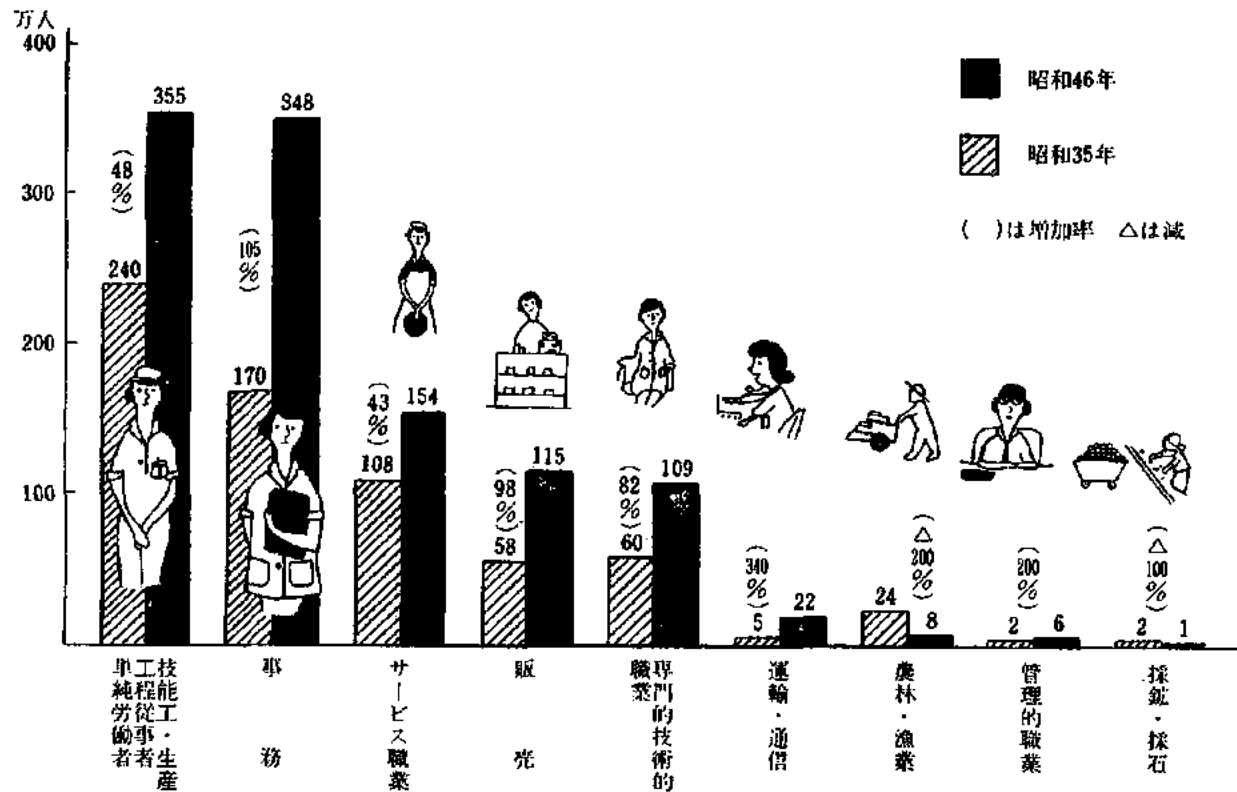
婦人の約9割は製造業、卸小売・金融保険・不動産業、サービス業の3産業で働いています



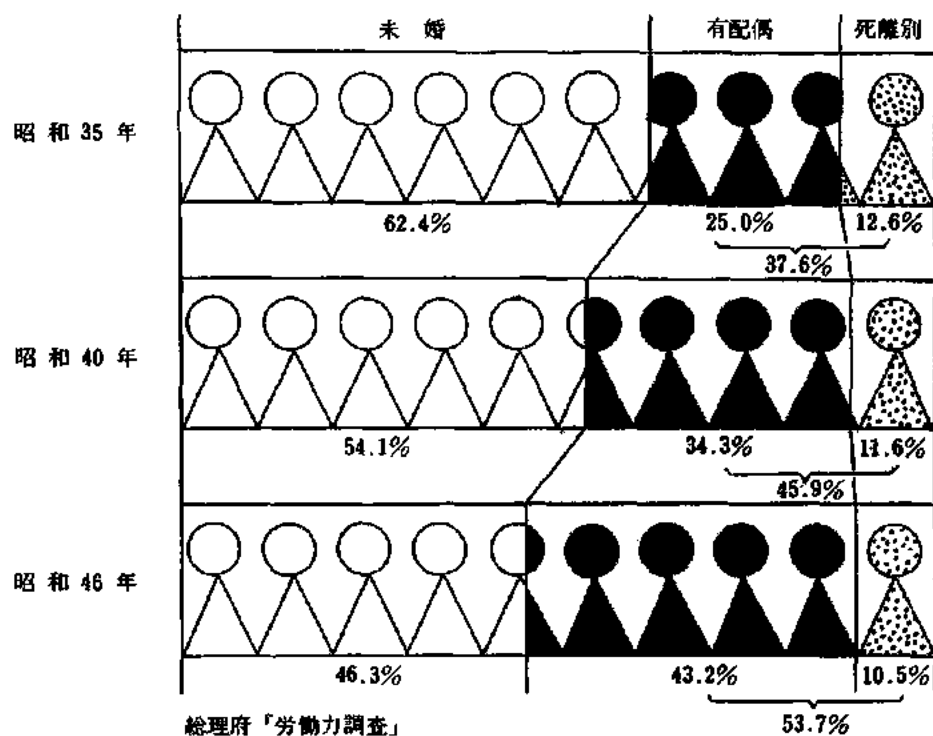
総理府「労働力調査」〈昭和46年〉

婦人はあらゆる分野で働いています

とくに事務・販売 専門的技術的職業への進出が目立っています

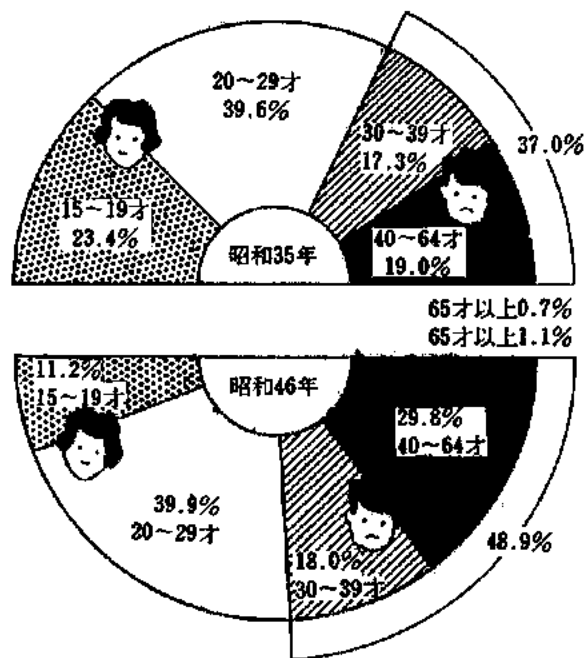


既婚婦人がふえ、働く婦人の過半数をしめています



中高年令の働く婦人がふえています

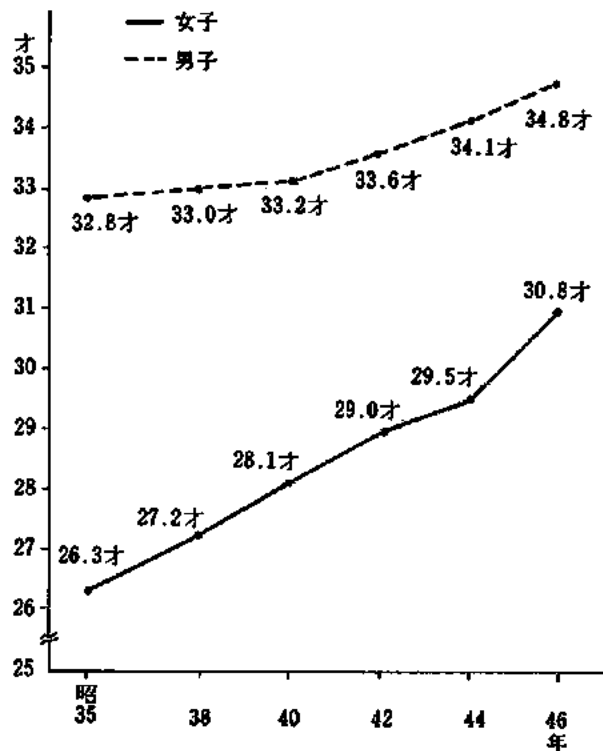
昭和46年には30才以上の婦人が約50%になりました



総理府「労働力調査」

働く婦人の平均年齢が高まっています

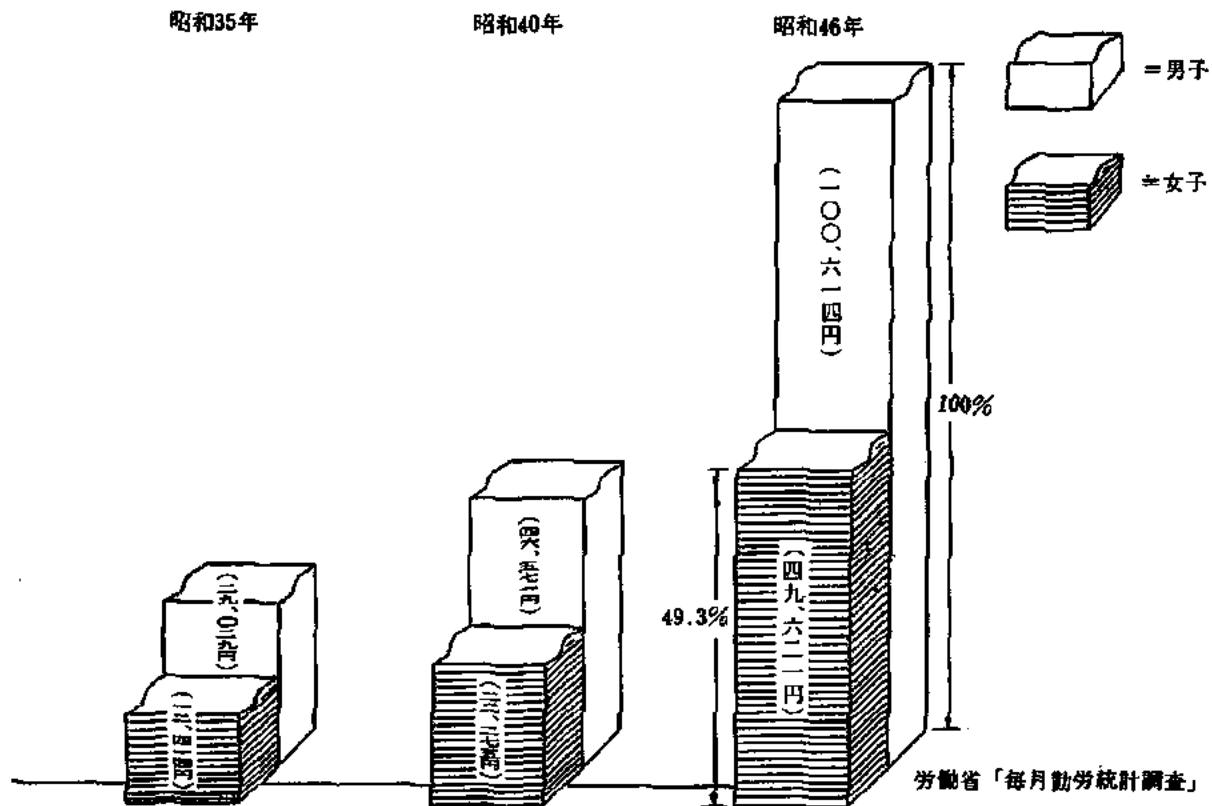
昭和46年には30.8才になりました



労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金額は男女とも年々大きくのびています

昭和46年の場合女子の月当たり平均賃金は男子の賃金を100とした場合49.3%にあたります



II 第20回働く婦人の福祉運動の目標について

—働く婦人の福祉をたかめよう—

近年、婦人の職場進出は著しく、働く婦人の数は雇用者総数の約3分の1、約1,100万人に達し、既婚婦人がその過半数を占めるにいたりました。今後、働く婦人の経済及び社会に果たす役割はますます増大するとともに、婦人の生涯における職業生活の意義もさらに高まるものと思われます。

これらの働く婦人が、職業生活と家庭生活とを調和させ、その能力を有効に発揮して充実した職業生活をおくれるようにすることは、働く婦人自身の生活を豊かな生きがいのあるものにするばかりでなく、経済社会の発展にとっても大変重要なことと考えられます。

このようなことを背景に、働く婦人の福祉の増進と地位の向上を図るための施策を総合的に推進するため、さきの国会で勤労婦人福祉法が制定され、昭和47年7月1日から施行されました。

第20回働く婦人の福祉運動は、この勤労婦人福祉法について周知をはかるとともに、働く婦人に対する福祉対策の推進を促そうとするものです。

つぎに、この法律の主なねらいとする「職業能力の有効発揮」と「職業生活と家庭生活の調和」について考えてみましょう。

1. 働く婦人の能力の有効発揮について

(1) 婦人の職域の拡大

昨今の技術革新や人手不足の深刻化などを背景に婦人の就業分野もひろがり、従来男子の分野と考えられていた職場や技術革新によって、新たに開かれた職種にも進出しています。従来、男子だ

けしかついでいなかった仕事に最近、女子を起用した主な職種としては、プログラマー、旋盤工、ボール盤工、プレス工、などがあげられます。

また、あるタンカー会社では外国航路に女性の船員を採用し、ある不動産会社では住宅相談員に始めて女性を登用し、女性の特性を生かしたきめ細かいサービスで好評を博しています。

このように、働く婦人の職業分野は拡大されつつありますが、一方では、まだ昔ながらのいわゆる「女性の適職」とよばれる分野に婦人の職域が限られる傾向もみられます。しかし、人間の能力や個性は千差万別ですから、ただ単に女性という理由のみで仕事の分野をせばめることは、不合理といわねばなりません。

婦人の潜在能力をひき出して積極的にいかすことがのぞまれます。

(2) 能力向上を図るための関係者の努力

イ 教育訓練

働く婦人に対する企業の期待は大きなものがありますが、教育訓練の実態をみると入社時教育に主力がそそがれ、その後の能力を開発、向上するための教育訓練の実施率は、それに比べるとまだかなり低い現状です。

企業においては、婦人の能力の積極的開発、向上をめざす教育訓練の充実がのぞまれます。

ロ 働く婦人の職業意識

多くの使用者は「企業は婦人に大きな期待をかけ、その能力を広くいかすことを真剣に考えはじめています。しかし、働く婦人の中には、まだまだ職業意識や意欲が低い人がみられ、せっかく、教育訓練の機会を与えてもいやがる例がみられます。」と述べています。働く婦人の側

も労働に従事する者としての自覚をもち、みずから進んで仕事の知識や技能を高め、それを職場で十分発揮することがのぞまれます。

ハ 雇用管理の改善

女子の若年定年制を定めている事業所や、結婚退職制を定めている事業所は現在でもまだみられます。

若年定年制や結婚退職制については、地方裁判所で「憲法第14条、第25条、第27条の精神にもとめることは明らかであり、差別を合理的に理由づけるに足る特段の事情がない限り、民法第90条による公序良俗違反として無効である」との判例がいくつか出されており、しだいにこれらの不合理な雇用慣行は改善されてきていますが、さらに企業においては、社会一般の働く婦人に対する固定観念を是正し、婦人の能力を積極的にいかす労務管理をすすめることがのぞまれます。

2. 働く婦人の職業生活と家庭生活の調和について

(1) 働く婦人の諸問題

働く婦人の増加にともなって、その就労パターンは多様化の傾向がみられます。従来、一般的であった結婚まで勤務する人のほかに、結婚、出産後も引きつづき勤務する人も増加し、また結婚、出産を機会に一時、職業生活を離れ、子供に手がからなくなつて再び職場に復帰する人も多くみられます。この結果、既婚婦人は女子雇用者の半数を超え、職業生活と家庭生活との調和が婦人労働の課題としてクローズアップされてきました。

また、婦人は次代になう子供の生育という重大な役割を有しております。そこで、婦人が職業

生活と家庭生活とを調和させつつ健康で充実した職業生活を営むためには「保育施設」の整備や、「育児休業制度」の普及および「妊娠中・出産後の健康管理」の充実などが必要となってきます。

(2) 保育施設の整備拡充

家庭責任と職業生活とを両立させるために必要な保育所については、漸次その整備がすすめられておりますが、まだ、働く婦人の需要には応じきれない状態でその増設がまたれます。

一方、近頃、働く婦人のための福祉施設として託児施設を設置する事業所が増加しています。労働省の調査によれば、現在 1.6%の事業所が託児施設を持っております。

母親が働いている間、児童が安全な環境で健全に育成される企業内託児施設の整備が、保育所の増設とあいまって強くのぞまれています。

(3) 育児休業制度の普及

「育児休業」とは「乳幼児をもつ勤労婦人が申し出た場合、育児のために一定期間の休業を認める措置」をいいます。労働省の調査によりますと、現在約 4%の事業所でこの制度を実施しています。この制度は、働く婦人が職業生活と家庭生活とを調和的に営むために、有効な方法と考えられますのでその普及がのぞまれます。

現在、制度化されている数社の例を参考までにあげますと次のとおりです。

	A 社	B 社
対 象	臨時、雇人を除く全女子従業員	全女子職員
条 件	生後3年までの生児を有する者で休職を希望し、休職後ひきつづき勤務する意思のある者。ただし勤続1年以上の者	生後満3年までの生児を有する者で、1カ月前に休職を申し出、引きつづき勤務の意思のある者。
給与および社会保険	無給、賞与は最低 0.5カ月分、社会保険は継続(本人負担分は賞与から控除)	無給 社会保険は継続
復職時の任用	本人の能力、適性、意向を考慮	原則としてもとの職場に復帰、役職者であった者はなるべくすみやかに役付に任用

(4) 妊娠中、出産後の健康管理

妊娠婦の保健指導や健康診査については、母子保健法において定められていますが、事業主は、働く婦人がこれらを受けるための時間を確保できるよう配慮するとともに、働く婦人が保健指導や健康診査にもとづく指導事項を守ることができるようにするため、時差出勤等による勤務時間の変更、勤務場所の変更、勤務の軽減、休養室の整備などについての措置をとることが望まれます。

3. 勤労婦人福祉法（昭和47年7月1日法律第113号）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第二条 勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする。

第三条 勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

（関係者の責務）

第四条 事業主は、その雇用する勤労婦人の福祉を増

進するように努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

3 事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を講じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労婦人の福祉の増進のための施策を講ずるにあつては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前二条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない。

（啓発活動）

第五条 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、勤労婦人の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、とくに、勤労婦人の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行なうものとする。

第二章 勤労婦人福祉対策基本方針

第六条 労働大臣は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「勤労婦人福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

二 勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の労働条件、意識並びに年齢別及び配偶の関係別の就業状況等を考慮して定められなければならない。

4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるにあたっては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、勤労婦人福祉対策基本方針の変更により準用する。

第三章 福祉の措置

(職業指導等)

第七條 職業安定機関は、勤労婦人がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、勤労婦人その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、勤労婦人の特性に適應した職業指導を行なう等必要な措置を講ずるものとする。

(職業訓練)

第八條 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労婦人が職業に必要な技能（これに関する知識を含む。）を習得し、その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにするため、勤労婦人その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第九條 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第十條 事業主は、その雇用する勤労婦人が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(育児に関する便宜の供与)

第十一條 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を

有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。)の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

(相談、講習等)

第十二条 国及び地方公共団体は、勤労婦人に対して、勤労に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。

第四章 福祉施設

(働く婦人の家)

第十三条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。

2 働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行ない、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。

3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

(働く婦人の家指導員)

第十四条 働く婦人の家には、勤労婦人に対する相談及び指導の業務を担当する職員(以下「働く婦人の家指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

第五章 雑則

(国の助言等)

第十五条 国は、勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。

(調査等)

第十六条 労働大臣は、勤労婦人の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

1972年8月20日 印刷

1972年9月1日 発行

働く婦人の福祉をたかめよう

東京都千代田区大手町1～3～1

発行者 労働省婦人少年局

印刷所 プロ製版印刷(株)