

第21回働く婦人の福祉運動資料

働く婦人の福祉対策をすすめましょう

労働省婦人少年局

パンフレット No71

1973・9

目 次

はじめに.....	1
I 働く婦人のうごき	2
II 第21回働く婦人の福祉運動の目標について	7
—働く婦人の福祉対策をすすめる—	
1. 運動のねらい.....	7
2. 勤労婦人の福祉対策をすすめるために.....	7
3. 勤労婦人福祉法.....	14

は　じ　め　に

労働省婦人少年局では、昭和28年以来「働く婦人の福祉運動」を実施しており、今年は第21回にあたります。

この運動は、経済社会における婦人の果たす役わりをひろく労、使、社会一般にしらせるとともに、働く婦人の母性を守り、その地位を高めることについて、理解と協力を促すことを目的として、毎年目標をかかげて全国的に実施しています。

本年は、**勤労婦人福祉法**が公布、施行されて1年が経過しましたので、「働く婦人の福祉対策をすすめる」を目標としました。

働く婦人が職業生活と家庭生活とを調和させながら、その能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むことは、働く婦人の福祉増進の見地からはもとより、経済社会の発展にとって重要なことと考えられるところから、法による措置、福祉対策をすすめる必要があると思われます。

このパンフレットは、働く婦人のうごきと、今年の運動目標を広く知っていただくために作りました。皆様にご活用いただければ幸いです。

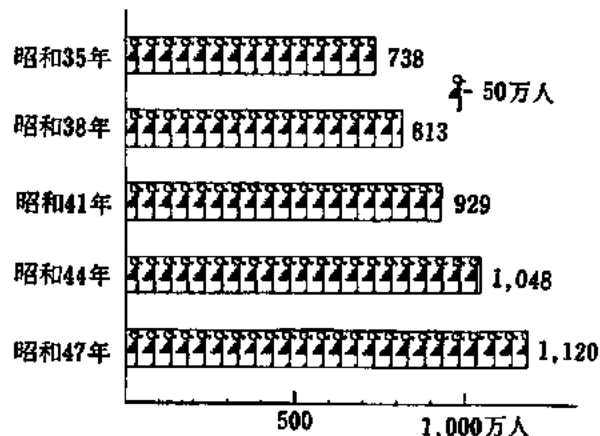
1973年9月

労働省婦人少年局

I 働く婦人の動き

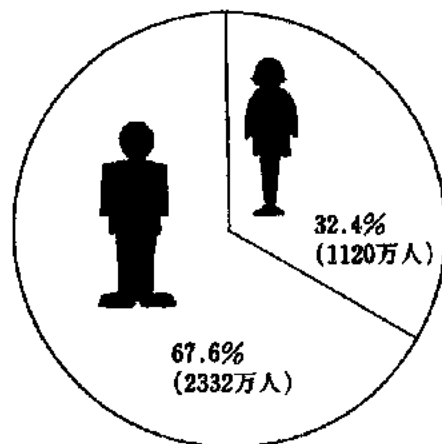
働く婦人の数は年々ふえています

昭和47年には 1,120万人になりました



総理府「労働力調査」

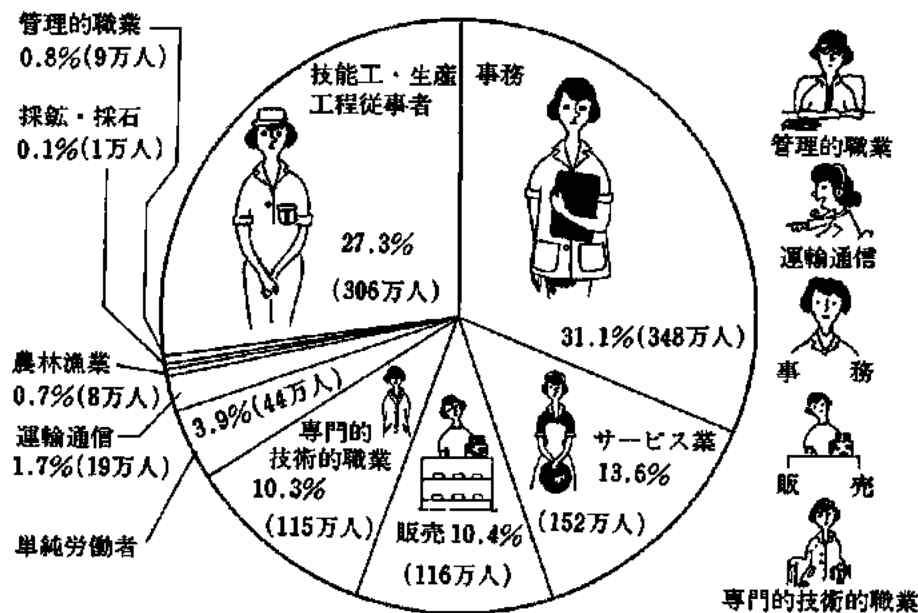
働く婦人は雇用者全体の
3分の1をしめています



総理府「労働力調査」 (昭和47年)

婦人はあらゆる分野で働いています

ここ10年間で、増加の著るしかった職業は、管理的職業・運輸通信・事務・販売・専門的技術的職業などです



総理府「労働力調査」(昭和47年)

増加の著るしい職業
昭和35年 昭和47年



2万人→ 9万人 4.5倍



5万人→ 19万人 3.8倍



170万人→ 348万人 2.0倍



58万人→ 116万人 2.0倍

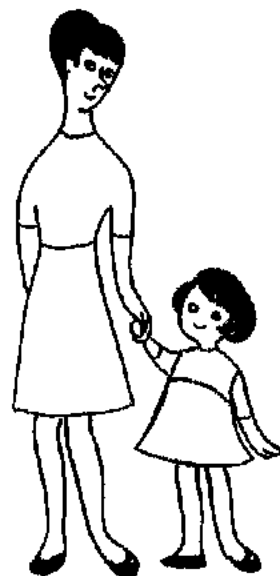
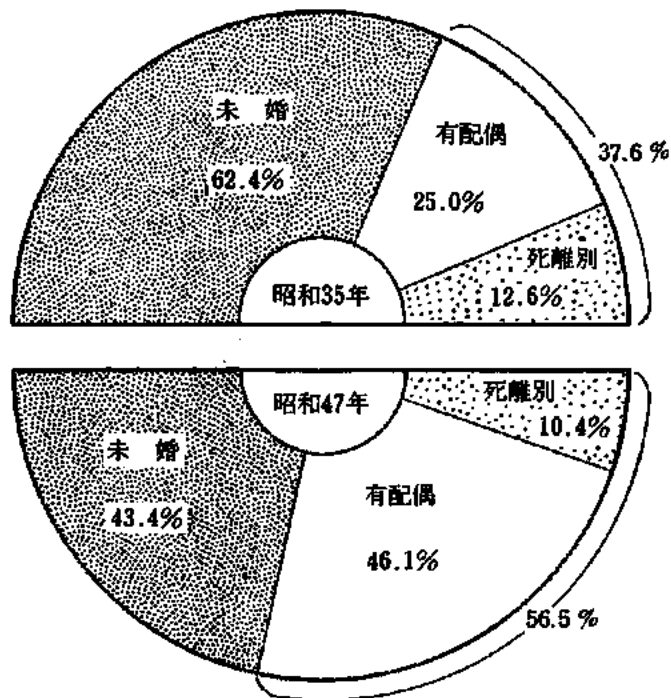


60万人→ 115万人 1.9倍

専門的技術的職業

総理府「労働力調査」

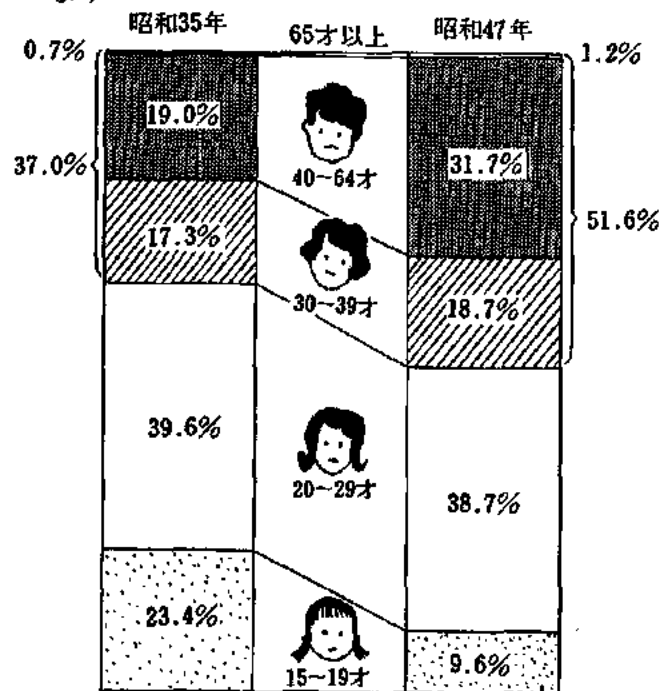
既婚婦人が働く婦人の過半数をしめています



総理府「労働力調査」

中高年齢婦人がふえています

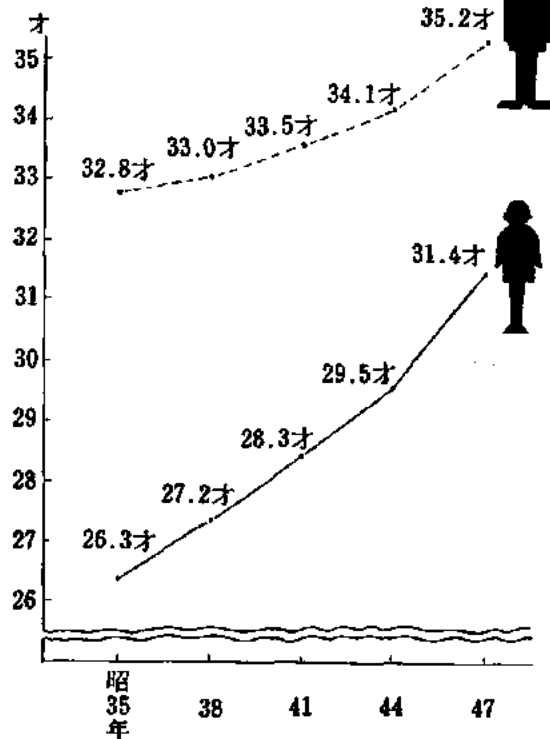
昭和47年には30才以上の婦人が半数を上廻っています



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

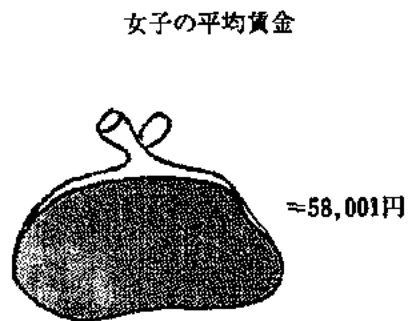
昭和47年には31.4才になりました



労働省「賃金構造基本統計調査」

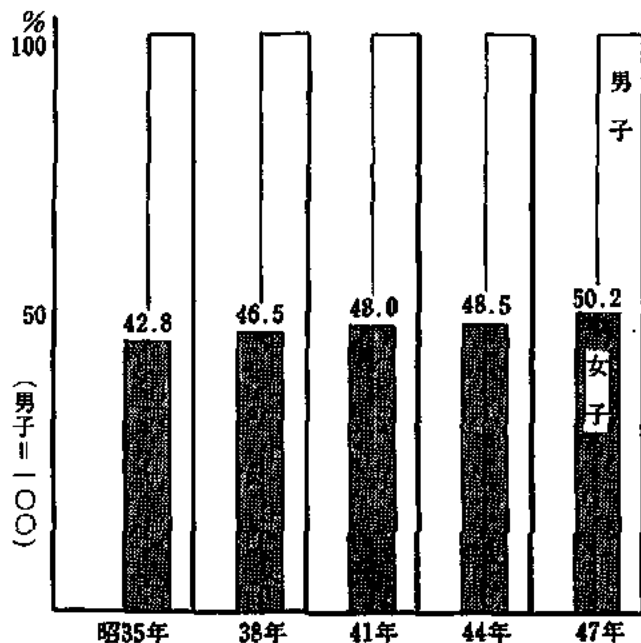
男女の賃金格差は縮まっています

昭和47年には女子の1カ月の平均賃金は58,001円で、男子を100として50.2%にあたります



(男子=115,592円)

労働省「毎月勤労統計調査」



II 第21回働く婦人の福祉運動の目標について

～働く婦人の福祉対策をすすめる～

1. 運動のねらい

近年、婦人の職場進出は目ざましく、勤労婦人の数は、雇用者全体の約3分の1、1120万人に達しています。なかでも勤労婦人の半数以上を既婚婦人が占め、平均年令や平均勤続年数も高まっています。このような情勢の中で、昨年「勤労婦人福祉法」が制定されました。勤労婦人福祉法は、勤労婦人の福祉の増進と地位の向上をめざしておりますが、本年は、法律が施行されてから1年が経過しましたので、勤労婦人はもちろん、事業主や社会一般に対して、法の趣旨の理解をよりいっそう深めるとともに、法律にもりこまれている福祉の措置が推進されるよう促すことを運動のねらいとします。

2. 勤労婦人の福祉対策をすすめるために

勤労婦人福祉法によって定められた勤労婦人の福祉の基本的方向を明らかにするために、48年7月「勤労婦人福祉対策基本方針」が策定され、52年度までの5年間、この方針にもとづいて施策をすすめることになりました。この基本方針にもりこまれた項目のうち、本年の運動では、とくに、勤労婦人の母性の健康管理・育児に関する措置についての対策を、すすめることに重点をおいています。

事業主は

◎ 勤労婦人の母性の健康管理に十分な配慮を！

勤労婦人は、勤労者であるとともに、次代を担う子供を生み育てる母性を持っています。

勤労婦人は家庭婦人に比べ、自然流産、晩期妊娠中毒症、産児の死亡、未熟児の出生が多いといわれていますが勤労婦人福祉法では、妊娠中および出産後の勤労婦人の健康管理について、次の努力を要請しています。

(イ) 保健指導や健康診査をうけるための時間を与えること

妊娠中および出産後1年以内の婦人は、妊娠婦として、母子保健法にもとづいて所定の保健指導や健康診査をうけることになっていますが、勤労婦人は、勤務との関係で受診できない場合も生じがちです。そこで、これらの保健指導・健康診査を受けるのに必要な時間を確保できるよう使用者の配慮がのぞまれます。一応の回数の基準として厚生省が示した「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領」による健康診査・保健指導の回数をあげると次のとおりです。

妊娠7カ月までは4週間に1回

妊娠8月から9カ月までは2週間に1回

妊娠10カ月以降分娩までは1週間に1回

産褥初期の1～2週までは毎日

産褥後期 分娩1年程度 1回

(ロ) 保健指導等による指導事項が守れるよう勤務時間の変更や勤務の軽減の措置をとること

勤労婦人が(イ)にのべた保健指導や健康診査による医師の指導事項が守れるよう、たとえば次

のような措置をとることがのぞまれます。

通勤ラッシュ時をさけるための時差出勤等の方法による勤務時間の変更

勤務場所の変更

超過勤務や深夜業の制限

勤務時間を短縮するなど勤務の軽減

休養室の整備など

＜事業所における実施例＞

○ある事業所では、妊娠中の女子従業員に通院休暇を与えています。

女子従業員が妊娠により通院休暇を請求した場合、月間1日。（この場合、通常勤務したときの賃金を支給）

○ある事業所では妊娠中の女子職員に通勤緩和措置及びつわり休暇を実施しています。

通勤緩和措置

対象範囲：交通機関を利用している妊娠中の婦人全員

適用時間：勤務の始めまたは終りにおいて1日につき原則として1時間をこえない範囲

つわり休暇

適用範囲：つわりのため勤務することが困難な女子職員

日 数：産前休暇にはいるまでの間において10日をこえない範囲内で必要とされる期間とし、1日、半日または1時間を単位とし、継続または断続してもよい。

○ある事業所では妊娠中の女子従業員に間食時間を与えています。

妊娠証明のある場合午前、午後各15分

◎ 勤労婦人の家庭生活と職業生活の調和のために一とくに育児に関する措置をノ

前述のとおり、勤労婦人の半数以上が既婚婦人ですが、これらの婦人が家庭生活と職業生活の調和を図るうえで育児が大きな問題になっています。勤労婦人が育児についての役割を十分に果たしながら職業生活を営むことができるようにするために、勤労婦人福祉法では事業主に対し、育児休業の実施など育児に関し、次のような便宜を図るよう要請しています。

(イ) 育児休業制度を設けること

育児休業制度は、乳幼児をもつ勤労婦人が職場での地位、身分を失わないで、一定期間職業生活を中断して、育児に専念した後、再び職場に復帰することができるようにする制度です。勤労婦人にとっては、一度退職すると再就職が困難な場合も多く、就職の条件も必ずしも満足のゆくものではないので、職場を失わないで休むことのできるこの制度は、好ましい制度といえましょう。又、事業主にとっても、習熟した労働力を確保するうえから有効な制度といえます。しかし、この制度を利用するかどうかは、あくまでも勤労婦人の自由な撰択にまかせるべきであることはいうまでもありません。

〈育児休業のあり方〉

労働省に設置された育児休業に関する研究会議の第一次報告が48年8月に発表されましたが、その中で示された育児休業のあり方は次のようなものです。労働省としては、今後、このあり方を基準として育児休業の実施について指導を行なってゆく考えです。

対 象：乳幼児をもつ勤労婦人

期 間：生後満1才に達するまでの1年程度が一般的です。それより短い期間をいく通りか定め、撰択に巾をもたせると、利用者に便利です。

期間の始期および終期

始 期：産後休業終了の翌日

終 期：乳幼児が一定の年令に達した日（たとえば6カ月、9カ月、満1才）

休業中の取扱い

○労働者としての地位

雇用関係が継続していますので、社宅その他の福利厚生施設の利用や共済制度の利用など便宜を受けられる反面、秘密を守る義務など服務上の規律の拘束はうけることもあります。

○給与等の取扱い

他の休業に対する取扱いとの均衡等を勘案して定めます。

○健康保険、厚生年金保険の取扱い

被保険者資格が継続する場合には、保険料を継続して納めることになるので、明確に定めておく必要があります。

（なお、労災保険、失業保険については賃金が支払われるかどうかできるので、保険料の取扱いは特に定める必要がありません）。

復職後の取扱い

原則として原職に復帰させるべきで、復職時の給与は休業前の格付けまたは金額にすることが妥当です。

就業規則への記載

労働基準法の「休暇」の一種として、就業規則の中に内容を具体的に明記することが必要です。

(ロ) その他育児に関する便宜を与えること

たとえば、次のような便宜をはかることが望めます。

保育所へ通うための時間についての配慮

乳幼児の健康診査をうけるための時間の配慮

授乳室の設置 など

なお労働基準法では、1年未満の生児を育てる女子の請求により、1日2回各30分の育児時間を与えるよう規定しています。

働 く 婦 人 は

◎ 職場における母性の健康管理や育児の問題に目を向けましょう

“婦人のうごき”でみられる通り、婦人の職場への進出は、数の上ばかりではなく、職業の分野においても、めざましいものがあり、経済や社会で果たす役わりが大きくなるにつれて、働く婦人に対する期待も大きくなっています。

勤労婦人福祉法の中でも、そうした期待に応えるために、妨げとなる環境をなくすよう、いろいろな措置を示しています。ことしの福祉運動では、「妊娠中及び出産後の健康管理」と「育児休業」の実施の促進に重点がおかれます。（労働省では、事業主に対してこれらの点について指導を行なうことになっています）。働く婦人は、このような状況を知り、職場における母性の健康管理や育児休業についての研究を行ない、さらに、又、勤労婦人福祉法についても理解を深めることが望まれます。

◎ 職業能力を高め有効に発揮しましょう

働く婦人は、勤労者としての自覚が足りないという声もまだ聞かれますし、婦人自身が自己の能力を開発し、より有効に活用することについても意欲が少いともいわれています。昭和48年2月に労働省婦人少年局の実施した「企業における婦人の地位に関するアンケート調査」によってみると、いくつかの問題があげられます。教育訓練をうけたいと思うかどうかについては、「ぜひ参加したい」という人は22%、「すすめられれば参加する」という人は49%で、「参加したくない」という人は12%です。また「世間一般では「女子労働者自身が自らの能力の開発、発揮を怠っている」という意見がありますが、あなたはどう思いますか」という質問に対しても「そのとおりで反省すべきだ」27%、「女子に対する偏見だ」21%で、「なんともいえない」51%の方が多くなっています。

他方、社会にもまだ、女子の能力の有効な発揮を妨げる慣行、不合理な雇用制度が残っています。昭和45年度に労働省の行った「雇用管理調査報告」によりますと、男女別に定年を定めている事業所は24.3%で、その場合、男子では、最低でも50才から54才であるのに対し、女子では26才から30才までというように、大きい差がみられます。しかし、近年、幾つかの判例が出て、このような若年定年制は不当であるという考え方がひろまっています。本年7月策定された「勤労婦人福祉対策基本方針」のなかでも多面的な活動を通して、これらの慣行の解消に努めることが示されています。

職業指導の充実、職業訓練の奨励、職場環境の整備もはかられていますから、それらを十分活用して、婦人自らが能力をのばし、社会の期待に応じてゆくことによって、婦人の福祉に対する関心が深まることにつながるといえます。

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ついて準用する。

第三章 福祉の措置

(職業指導等)

第七条 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)

第八条 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)

第九条 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。

第十条 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に努めなければならない。

(育児に関する便宜の供与)

第十一条 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)

第十六条 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。

(第十七条、附則は省略)

1973年8月20日 印刷

1973年9月1日 発行

働く婦人の福祉対策をすすめましょう

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)

