

第23回働く婦人の福祉運動

職場における男女の平等をすすめましょう



労働省婦人少年局

パンフレット No73

1975・9

目 次

は じ め に.....	1
I 働く婦人の動き.....	2
II 第23回働く婦人の福祉運動 一婦人労働旬間一.....	6
～職場における男女の平等をすすめる～	
1. 運動のねらい.....	6
2. わが国の現状.....	7
3. 男女平等をめざす世界の動き.....	9

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23回を迎えます。

本年は、国際婦人年にあたりますので、その目標である「平等」「発展」「平和」のうち、働く婦人にとって最も身近な「平等」をテーマにとりあげ、「職場における男女の平等をすすめる」を目標としました。

婦人の生涯において、職業の占める割合が大きくなり、また、婦人労働に対する社会の評価も変化してきている現在、憲法にうたわれている法の下での平等が、法制上ばかりでなく実質上も実現されるよう、活動をすすめる時期を迎えています。

6月にメキシコで開催された国連主催の国際婦人年世界会議でも、政治、経済、文化等あらゆる分野における男女平等を推進するための「世界行動計画」が採択されましたし、ILO（国際労働機関）でもことしの総会では、国際婦人年に際して「婦人労働者の機会と待遇の均等」を議題にとりあげました。

今後、これらの線に沿って婦人労働対策がすすめられることになると思われますが、それぞれが、情報を集め、実情を知り、討議を重ねて、将来に向って働く婦人のために活動を起す必要もあると思われます。

このパンフレットは、働く婦人の動きと、この運動の今年の目標をひろく知って頂くために作りました。皆様に御活用頂ければ幸いです。

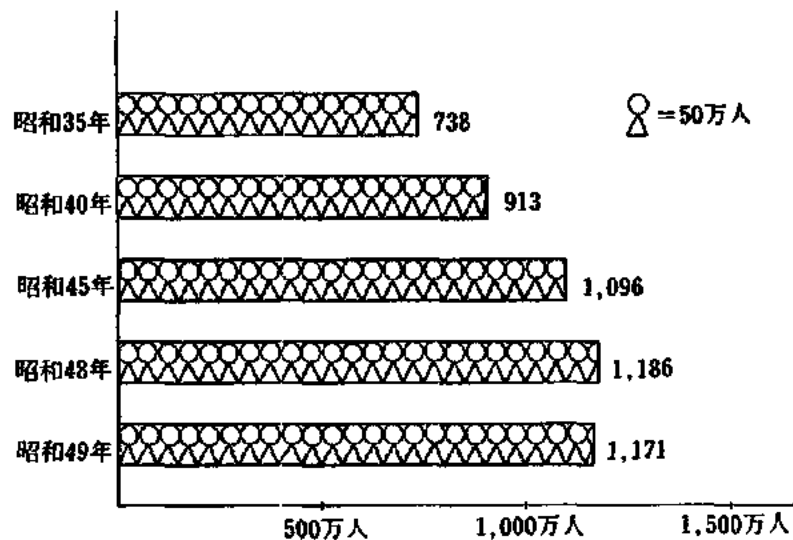
1975年

労働省婦人少年局

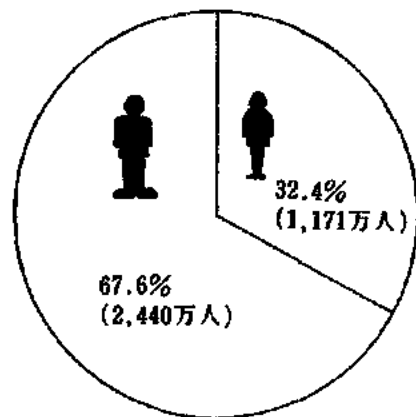
I 働く婦人の動き

働く婦人の数は、昭和49年には
1,171万人になりました。

働く婦人は、雇用者全体の
3分の1をしめています。

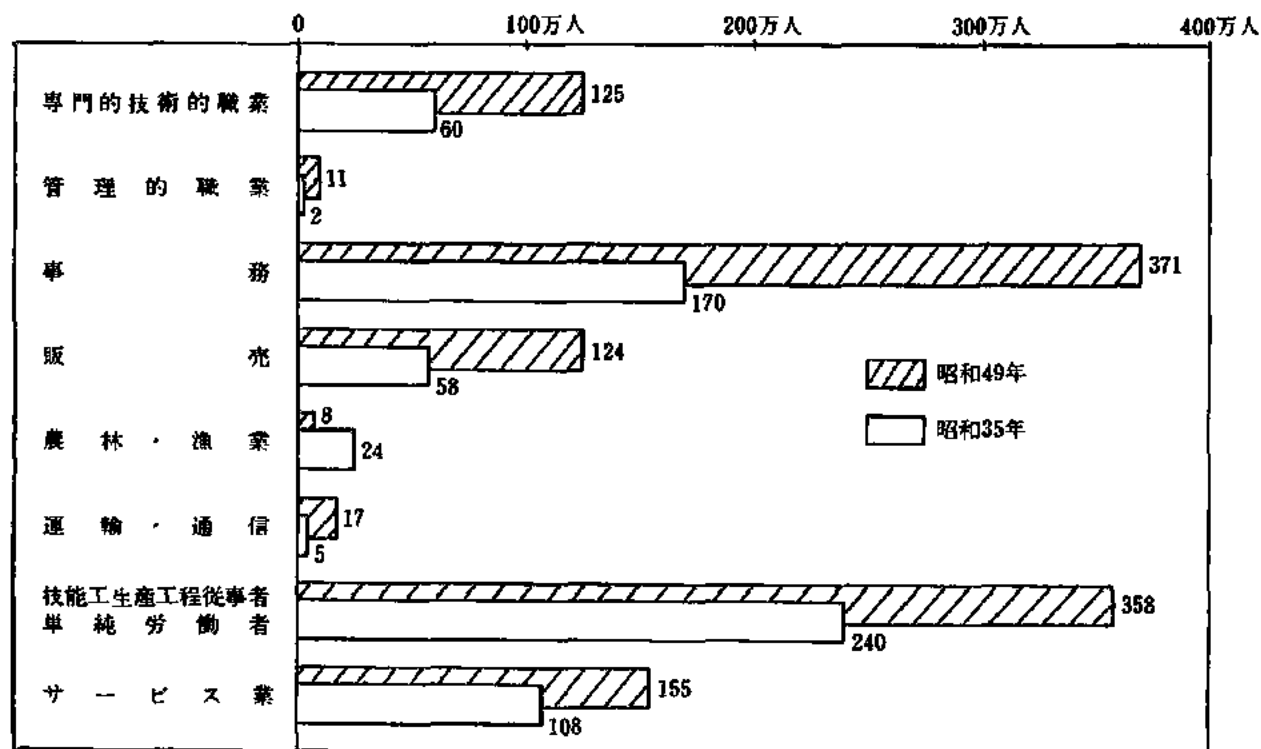


総理府「労働力調査」



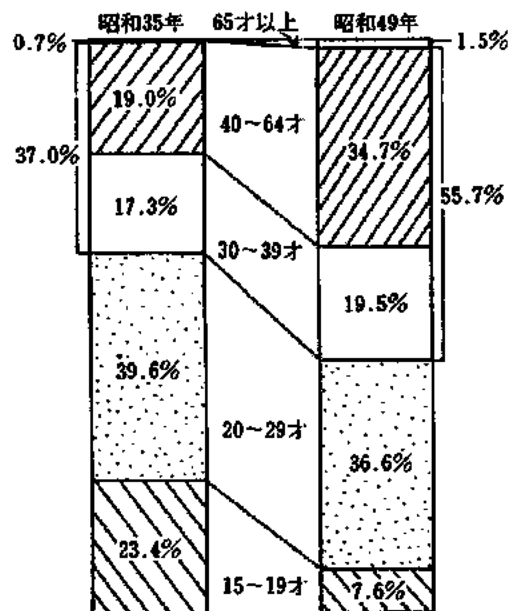
総理府「労働力調査」(昭和49年)

職業別にみると



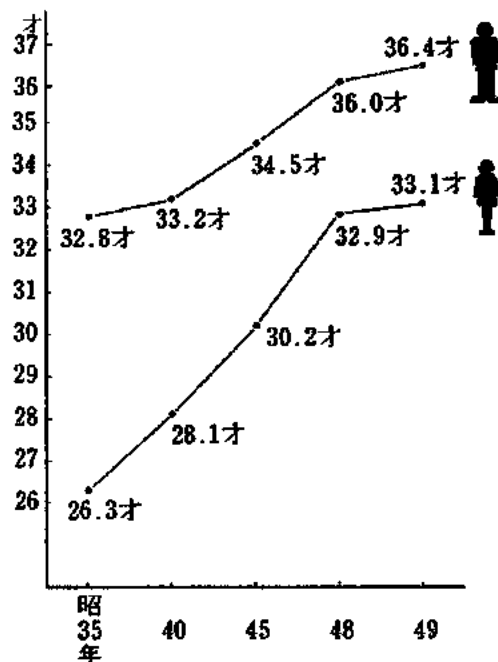
総理府「労働力調査」

中高年労働者がふえています
昭和49年には30才以上の婦人が
半数を上まわっています。



総理府「労働力調査」

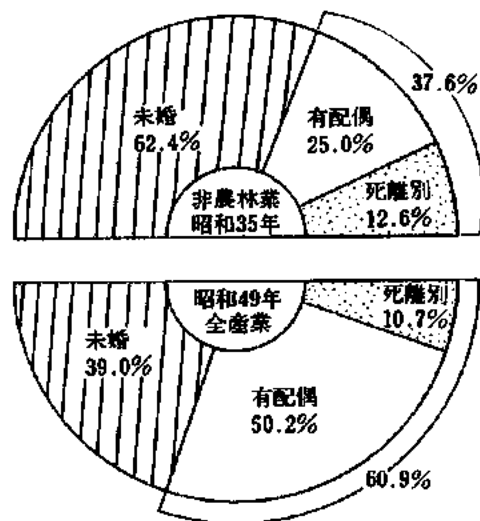
働く婦人の平均年齢が高まっています
昭和49年には33.1才になりました。



労働省「賃金構造基本統計調査」

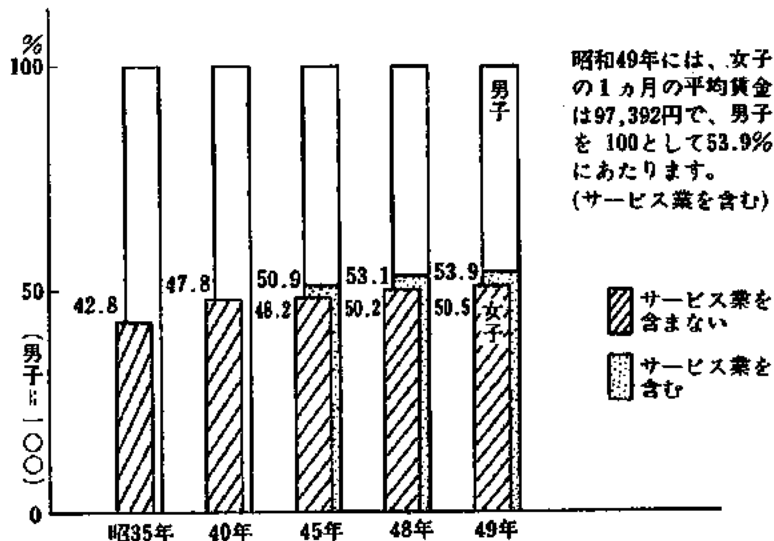
(注)48年以後はサービス業を含む

既婚婦人が、
働く婦人の約60%をしめています。



総理府「労働力調査」

男女の賃金格差は縮まっています



労働省「毎月勤労統計調査」

II 働く婦人の福祉運動 — 婦人労働旬間 —

～職場における男女の平等をすすめる～

1. 運動のねらい

働く婦人は、昭和49年には1171万人で、雇用者総数の約3分の1を占めていますが、その約6割は既婚者です。このことは、婦人が結婚までの短期間だけ就業するばかりでなく、結婚、出産、育児の時期を通じて就業したり、一時期就業を中断した後で再就職したり、中高年になってはじめて就職したりすることが、多くなったことを示しています。又、婦人の生涯の中で、職業と関わりをもつ期間が長くなったことを示しているともいえます。従って、婦人が仕事をもつことに伴って起る問題も変わってきました。特に、職業生活の期間が長くなったこと等により、婦人の賃金、昇進、昇格、定年制等職場における処遇の問題についての関心が高まり、職場における男女の平等の問題がクローズ・アップされてきています。男女の平等については法律上種々の規定がありますが、一方では、実質面での男女格差がまだみられます。又、出産という女性の特性に基づく性質—母性とよばれる性質について、これを職場でどのように位置づけるかも、今後の課題といえます。

折から、本年は国際婦人年にあたり、6月末にメキシコで開催された世界会議で世界行動計画が採択され、ILO（国際労働機関）の総会でも、「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する」宣言と行動計画が採択されたことでもあり、わが国においても、働く婦人ばかりでなく、事業主も、社会一般の方も、国際的な動き、日本の現状を知った上で、男女の平等、特に職場における男女の平等の実現に向って活動をはじめめる機会としたいものです。

2. わが国の現状

わが国では憲法によって基本的な人権として、生活権、勤労権、職業選択の自由が保障されていますし、男女の平等についても14条で「すべて国民は法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。（以下略）」と定めています。これを受けて、労働基準法、勤労婦人福祉法は勿論、労働組合法、職業安定法等、労働関係の法律において、男女の平等の原則が示されています。

つまり、労働基準法によると、4条で男女同一賃金の原則を「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱ひをしてはならない」と規定しています。しかし、具体的にどんなことが女子であることを理由にした差別なのか、判断し難い場合もありますし、賃金以外のことについても、女子の特性に基いて配慮されていることによって差別が生じる場合に、これは合理的な理由のある差別であると言えるかどうかはもっと難しい問題になってきます。

そこで、女子が職場でぶつかる様々の場合を、具体的に挙げて考えてみましょう。

まず、就職しようとした時、女子は準社員としてしか採用せず、しかも、入社時からその身分によって、社員より初任給が低いということがあります。このような場合、やはりはじめから社員として雇ってくれるところに就職したいと思うのは当然です。又、職場で、これは男の仕事、これは女の仕事と、何となくきめてしまっている場合がありますが、もっとひろく女子にもいろいろな仕事を与え、就業分野を拡げることは、女子の能力の有効な活用になり、意欲を持たせることにもなります。さらに、教育の場で男女の機会が均等になって、大学を卒業する女子も多くなっているの

に、就職の門は狭く、入社試験の段階から、除外されていることさえ少くありません。これら、高学歴の女子についても、その能力の活用に意を用いた雇用管理が望まれるところです。このように、準社員としてしか採用されず、社員への道もほとんど開かれていない、いつもきまった仕事にしか女子を採用しないで他の仕事をさせない、大学卒の女子は最初から採用しないなどは、就職意欲をそぎ、ひいては女子の職業意識を低くする原因ともなっていると思われます。

入社時の教育が、男女別々の内容であったり、職業で必要な知識、技能を与えるための教育訓練が、男子だけに機会があることも、よくみられる例ですが、男子と同じように仕事をしたいと思い、或いは現にやっている女子は、どうしてこういう扱いを受けるのか疑問に思うに違いありません。このことが、勤めに本格的に取り組み、役立ちたいという意欲をそぐ原因になることも多いのです。

賃金のきめ方、例えば、基本給表が男女別になっている。世帯主に支給する住宅手当を女子の世帯主には支給しない、生活手当の額を男女別にきめている、家族手当の受給対象を「妻、その他」と男子中心にきめている、さらに、基本給の年令給表が女子だけは40才で昇給しないといったことは、男女の賃金に差別がある、すなわち、「女子であることを理由として差別的取扱い」をしたと考えられますから、労働基準法4条違反として、使用者は是正するべきです。しかし、昇給率の何種類かのあげ幅の中で、低い方に女子が集中しているとか、昇給とか昇格において、事実上、女子が男子よりもおくれるという傾向がある場合とかは、判断の難かしい問題になることが多いようです。賃金のことは、大変、直接的に分ることですから、机を並べて一緒に仕事をしているのに、いつの間にか男女格差が生じて、女子の働く意欲を減退させ余り長く勤めないで退職することにもなっています。

さらに、入社した時「結婚した場合は退職します」という誓約書を書かされるとか、女子につい

でだけ25才とか30才とか、若い年令を定年とするという、いわゆる結婚退職制、女子若年定年制もまだよくみられます。しかし、このような結婚退職制や若年定年制については、その効力について裁判で争われる例が多くなっていますが、憲法の精神や労働基準法の趣旨に反し、民法90条による公序良俗に反し無効であるとする判断が一般的な傾向となっています。これらの制度は、婦人が働くのは、結婚までの短期間だけである、又は、若いうちだけでよいといった考え方が、社会にまだ残っているためで、婦人が職業生活の意義を大きく認め、能力を有効に発揮しようとするのを妨げることになり、企業にとっても、婦人の能力を十分に活用することを妨げることにもなると思われます。

又、福利厚生的一面でも、特に社宅への入居基準において、扶養家族のある世帯主とか単身者とか規定している場合など、運営上、男子に限られていることも少なくないようです。男子と同じ条件にある者は、同じに利用できるようになっていなければならないはずです。

ここに挙げられた例ばかりでなく、職場には、様々の問題があります。労務管理の上から働く婦人の意欲を引き出して、その能力を活用することが望ましいことです。また、婦人自身も労働条件についてよく知るとともに、改善の方向に向って、職業意識を強くもち、自分のできることを積極的にやってほしいものです。

3. 男女平等をめざす世界の動き

職場ばかりでなく、男女の平等な待遇をめざす動きは、基本的な人権を確保するために、存在するすべての差別（人種、性、皮膚の色、宗教、政治上その他の意見など）を撤廃しようとする動きの中で、高まりをみせてきました。それが、婦人の社会への参加が進むとともに、特に、職場、さ

らにこれに関わる教育や訓練の場で、男女の平等を実現することが、活動の中心課題となってきました。

国連は1948年に「世界人権宣言」1967年に「婦人に対する差別撤廃宣言」と相次いで宣言を発表し、その間、婦人の地位委員会を設けて、婦人の地位向上のための活動をすすめてきました。この「婦人の地位委員会」の第25回の会議が1972年に開かれた時、最も基本的な権利の一つである参政権が、殆どの国で獲得されたことでもあり、特定の年を設けて、この4半世紀をふりかえり、次の活動を起す機会としたいとする提案が出されました。それが同じ年の国連総会で採決され、1975年を国際婦人年とすることが宣言されたのです。すでに国際婦人年の中心行事として、6月に国際婦人年世界会議がメキシコで開催され、世界133カ国の婦人が、世界行動計画を採択したことは、よく知られている通りです。又、国際労働機関であるILOでも、国際婦人年に際し、婦人労働者の問題を取りあげ「婦人労働者の機会及び待遇の均等」を議題として討議を行った結果、「婦人労働者の機会及び待遇に関する」宣言と行動計画を採択しました。今後、これらに沿って、婦人労働対策がすすめられると思われますが、すでに、国際婦人年を目途として活動をすすめている国もあり、この年を期して活動をすすめようとしている国もあります。

各国の動き

○アメリカでは、男女差別撤廃のための憲法修正案を、できるだけ速やかに成立させようと、そのために必要な38州の批准のうちあと4州が批准するよう活動を続けていますし、雇用上の差別に関する苦情を処理する他、1972年の修正により雇用上の差別の禁止命令を求めて、連邦裁判所に提訴

する権利をもった平等雇用機会委員会が、平等雇用機会法によって設置されています。この雇用上の差別については、ガイドラインも示されていますが、いわゆる母性保護も含めて、女子特有の保護については、これを撤廃してゆく方向が打出されているのが注目されます。

- イギリスでは、保守党政権の時「男女差別撤廃法」案を議会に提案しましたが、その後、政権が労働党に移っても、別の内容の「男女差別撤廃法」案が提案されています。しかも、この法が成立していないのに、この法に規定されている「平等機会委員会」が、この6月に発足し、社会生活のあらゆる面での男女差別の苦情を調査し、是正させる権限をもっているということです。又、今年の12月から、1970年に制定した「男女同一賃金法」が、全面実施されることになっています。
- フランスでは、1972年に男女同一賃金法が成立し、私企業ばかりでなく公務員への適用を明示しましたし、婦人は、賃金に差別があると思った時は、代理人を通じて労働監督官に訴えることが出来ます。
- カナダでは、1971年に労働法を改正して、男女同一労働同一賃金法が成立し、同じ年に、失業保険法を制定して、職業紹介にあたって、性及び婚姻上の地位（既婚か未婚か等）による差別を禁止しました。さらに、雇用上も、性又は婚姻上の地位、年齢による差別を禁止する法案の提出を準備しています。その上、これらについて起る問題を解決するための委員会を置く法案も準備しているところです。

○スウェーデンでは、1960年に、全国段階での中央労使団体間の協定で、同一労働の男女に同率の賃金を支払うことがとりきめられました。一方、フィンランド、ノルウェー、デンマークもあわせた、いわゆる北欧4カ国は、男女の平等を促進するには、家庭や社会での男女の役割分担を考えなおす、さらになくす必要があるとまでいっています。その例として挙げられるのが、スウェーデンの育児休業で、両親のいずれがとってもよいこととしているのです。

このように、各国がそれぞれ男女の平等をめざして活動をすすめています。職場において、男だけの仕事、女だけの仕事といった就業の分野を限定したり、男女別の昇進基準があったり、雇用の機会が均等でなかったり、という状態は現実にはまだみられますし、同一価値労働同一賃金の原則はあっても、男女の賃金格差は、多かれ少かれあるのが普通です。一方、スウェーデンをはじめとする、いわゆる北欧4カ国は、男は職場、女は家庭という役割分担を考えなおすこととし、ILOの「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」に対しても、婦人が家庭責任をもつという考え方を排除する意味から、これを改めようとして、これを内容とする決議案を提出して、採択されました。

これら西欧諸国では、保護（母性保護は除く一婦人に対する差別撤廃宣言一）よりは平等といった方向ですが、このことはそれぞれの社会的背景があつてのことであり、簡単にうのみにできるものではなく、国情に応じた方向をもとめた上で、緩やかにその方向に進めてゆく必要があるでしょう。

4. 関係法令条文

(1) 日本国憲法

第十三条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。
(以下略)

第二十二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として相互の協力により維持されなければならない。(以下略)

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。国はすべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。児童はこれを酷使してはならない。

(2) 民法

第一条の2(解釈の基準) 本法は個人の尊厳と両性の本質的平等とを旨として之を解釈すべし。

第九十条(公序良俗) 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は無効とする。

(3) 労働基準法

第三条(均等待遇) 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

第四条(男女同一賃金の原則) 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と

差別的取扱いはしてはならない。

(4) 職業安定法

第三条(均等待遇) 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

(5) 労働組合法

第五条の4 何人もいかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。

(6) 勤労婦人福祉法

第二条(基本的理念) 勤労婦人は、次代をになう者の

生育について重大な役割りを有するとともに、経済及び社会の発展に寄与するものであることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活の調和を図り、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。

昭和50年8月20日印刷

昭和50年8月25日発行

職場における男女の平等をすすめましょう

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)