

昭和51年度 婦人労働旬間

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 No.74

1976・10

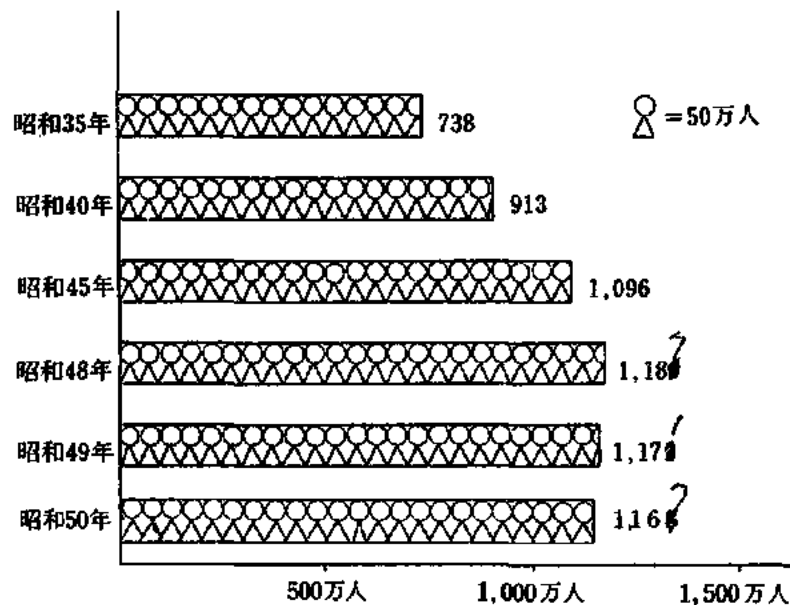
目 次

I 働く婦人の動き	1
II 婦人労働旬間	5
～職場における男女の平等をすすめる～	
1. 婦人労働旬間について.....	5
2. 同一労働における男女同一賃金について.....	5
3. 若年定年制結婚退職制等の解消について.....	7
4. 勤労婦人に関係ある労働省の施策.....	9
付録 婦人労働旬間実施要綱	

I 働く婦人の動き

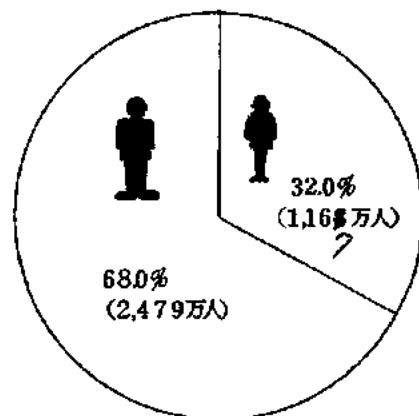
働く婦人の数は、昭和50年には
1,168万人になりました。

?



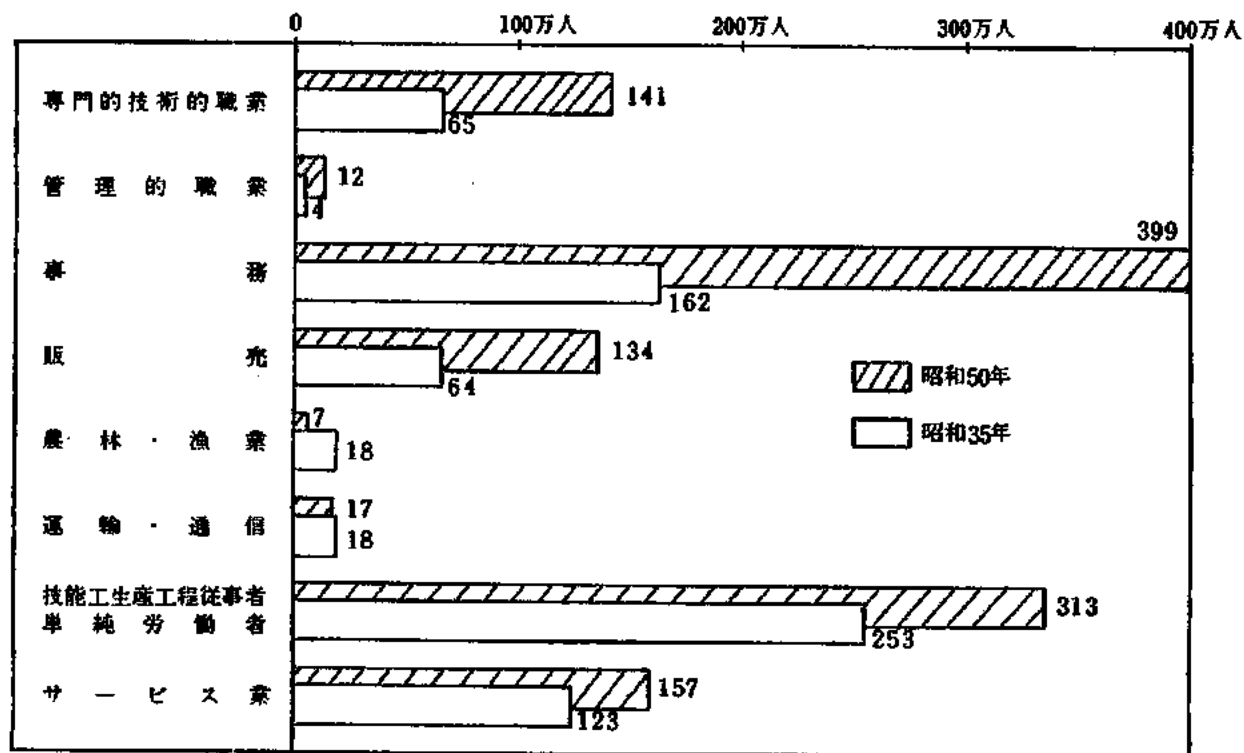
総理府「労働力調査」

働く婦人は、雇用者全体の
3分の1をしめています。



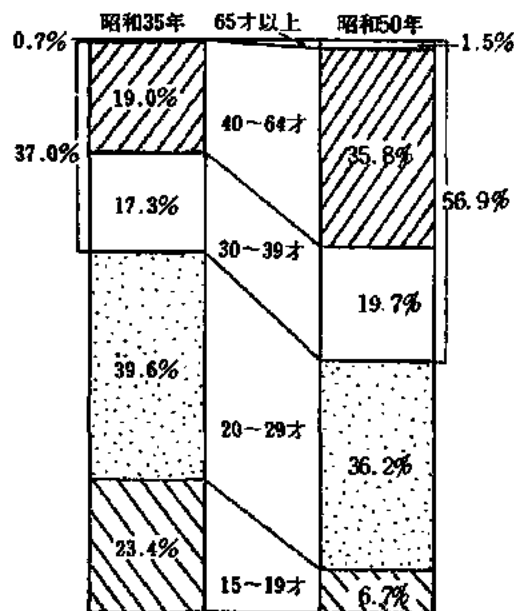
総理府「労働力調査」(昭和50年)

職業別にみると



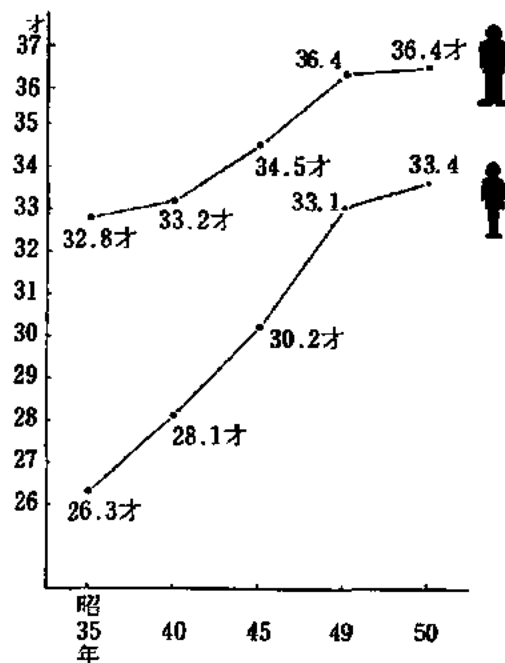
総理府「国勢調査」

中高年齢婦人がふえています
昭和50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50年には33.4才になりました。

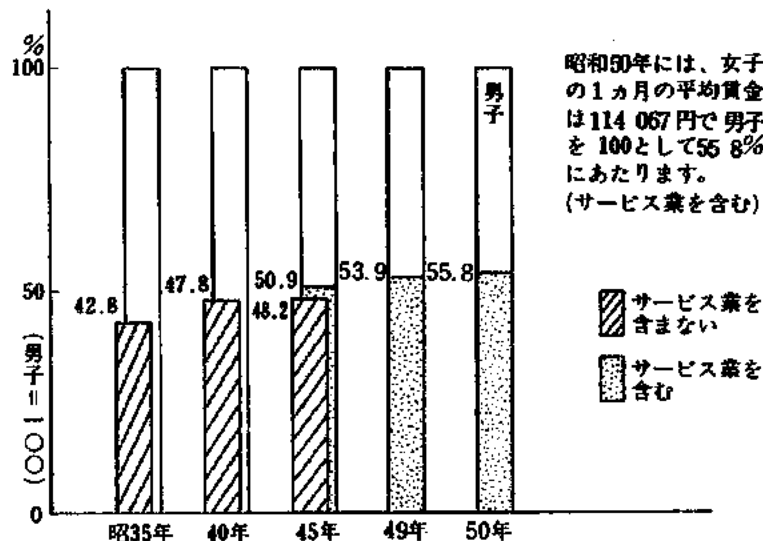
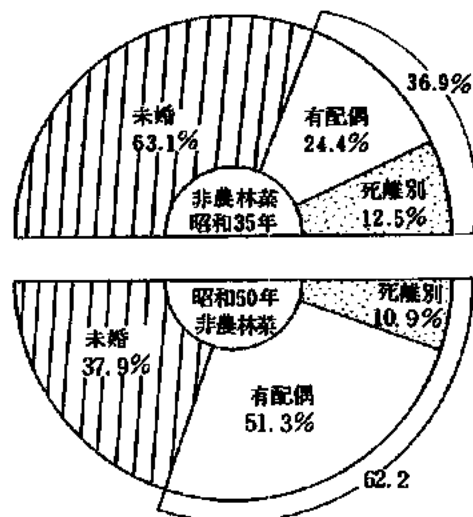


労働省「賃金構造基本統計調査」

(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。

男女の賃金格差は縮まっています



昭和50年 総理府「労働力調査」
昭和35年 国勢調査

労働省「毎月勤労統計調査」

II 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

婦人の職場への進出がすすんで、昭和50年には、1168 万人が雇用されて働いており、これは雇用者全体の約3分の1になります。数の上だけではなく、就業の分野も広くなり、管理的職業、専門的技術的職業にも進出するようになりました。さらに、結婚後も続けて働く人や、中高年になってから再就職する人がふえるなど、既婚婦人の割合が増加し、62 %を占めるに至り、婦人の生涯の中で職業をもつ期間が長くなりました。このようなことから、職場での処遇一賃金、昇進、定年制など一に対する関心が高まり、男女の平等をめざす動きが活発になっております。

折から本年は、国連の設定した「平等・発展・平和をめざす婦人の10年」の第1年にあたっていることでもあり、男女平等についての関係法令について考え直してみるとともに、職場の制度や慣行を見直し、男女の差別的扱いがあれば、それを解消するよう、それぞれの立場で努力したいものです。

2. 同一労働における男女同一賃金について

労働基準法第4条に「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をしてはならない」とあることは、よく知られているところですが、現実の問題となると、個々の事例について具体的に判断しなければなりませんので、次に「女子であることを理由とする差別的扱い」として法に抵触するおそれのある例をいくつかあげてみましょう。

＊初任給について

職務内容、学歴などに差がないのに、男子7万7千円、女子7万円とするなど、初任給に男女別の差を設けること。

＊賃金表について

年令と勤続年数を組合わせた高低二種の賃金表を作成し、男子には高い賃金表を、女子には低い賃金表を、各々一律に適用した結果、年令、勤続年数などに差がないにもかかわらず、男女で本俸の格差を生じるなどのように、一律に男女別に賃金表を設け、適用すること。

＊昇給について

職務内容、勤務実績などとは無関係に、男女で昇給額に差を設けるなど、昇給に関し、金額、要件等について、男女に差を設けること。

＊手当について

住宅手当、家族手当、生計手当、特別手当、本俸特別加算等の諸手当を、労働者が主たる生計担当者であるかどうかにかかわらず、男子のみに支給する、あるいは、女子には低い額を支給するなど、手当の支給内容、条件に男女の差を設けること。

＊退職金について

就業規則等に支給要件等が明記されている退職金の算定基礎額、支給率等について、職務内容などとは無関係に、男女の差を設けること。

3. 若年定年制、結婚退職制等の解消について

婦人が職場に進出し、長期にわたって活躍することが多くなっているにもかかわらず、未だに婦人は、若い結婚前だけ短期間就労するもので、結婚して家庭をもったら家庭を守るべきであるという考え方が残っています。

このことが、具体的に企業の制度や慣行になって、女子の定年が30才とか35才とかにきまっていたり、入社の際、女子から「結婚したら退職します」といった誓約書をとったりすることは、まだ、時々みきします。このような若年定年制や結婚退職については、合理的理由があるかどうかということで、裁判で争われる例がふえています。その結果は、次に示す例のように、憲法の精神や労働基準法の趣旨に反しており、民法90条にいう公序良俗に反するとして、若年定年制や結婚退職制は無効であるとする判例が多くなっています。

* 若年定年制

多くの企業で定年制を採用していますが、このうち約3割の企業では、定年年令を男女別に定めています。

- 男子55才女子35才、男子50才女子30才といった男女の定年年令の差の大きい、いわゆる若年定年制については、憲法第14条に反し、民法90条の公序良俗に違反するとして、無効であるとする例が一般的になっています。
- 男子55才女子50才、男子57才女子47才といった、男女の定年年令の差が、若年定年制ほど大きくない定年制についても、合理的な理由のない限り、前の例と同じ理由から無効とする判例が

出されています。

◆結婚退職制

結婚した女子は退職しなければならないという制度や慣行のある企業があります。

○女子に対して結婚したら退職することを定めているのは、結婚が女子についてだけ退職の理由になりますから、合理的な理由がなければ、これは労働条件について差別待遇をしたことになります。又、雇用期間中は結婚できないことになりますから結婚の自由を妨げることにもなります。これも、憲法や労働基準法に反するもので、民法9条の公序良俗に反するものとして、効力がないとする判例が多く出されています。

○職場結婚した場合は、いずれか一方が退職するという誓約書を、女子のみに書かせることは、不公平といえるでしょう。人事管理上問題があるとしても、環境の整備、管理者の指導監督の強化によって改善できることと考えられます。

このほか、労働基準法等の法律には違反しないことでも、特に理由がないのに、男女異った扱いをすると、それが、男女賃金格差等の原因となっていることも考えられますし、女子の勤労意欲をなくし、能力の発揮を阻害することともなります。そこで、女子の能力を有効に発揮させるよう、これらの問題をひとつずつ解決してゆくとともに、勤労婦人の側も、積極的に能力の開発向上につとめ、男女平等の基盤を固めていってほしいものです。

次に、いくつかの例を挙げてみましょう

○採用の対象を男子に限定する。

- 女子を採用する場合にも、学歴、年令、職種等で男子と区別する。
- 昇給率の何種類かのあげ幅の中で、低い方に女子は集中している。
- 昇格試験の受験資格である在職年数が女子は男子より長くなければならない。
- 教育訓練を受ける機会が女子の方が少ない。
- 女子に教育訓練の機会を与える場合にも受講の資格、訓練内容等で男子と区別する。
- 技能、経験年数、学歴等に関係なく昇進、昇格の対象を男子に限定する。

4. 勤労婦人に関係ある労働省の施策

婦人の職業生活の中には、就職、労働条件、離職、訓練等働くことについての面の他、家庭生活との調和、母性の健康管理といった面にも施策が必要であるといえます。そこで、これらについての施策のうち主なものを次に紹介しましょう。

*就職しようとするとき

職業安定所（各県にあって全国では481所）で、職業紹介、職業指導、職業相談などを行っています。パートタイムコーナーもあります。

ターミナル職業相談室が、東京、大阪のターミナル等の駅やデパートに設けられ、全国で15室あります。

*労働条件についてききたいとき

労働基準局（各県に1つずつ）労働基準監督署（全国で348署）で、労働基準法に定められて

いる賃金、労働時間、労働災害補償などの労働条件について、申出や相談に応じています。

＊ 離職したときには

職業安定所で、離職して求職している人に、雇用保険の失業給付を行っています。出産や育児のために退職しなければならなかった婦人に対しては、離職後4年間のうち、求職できる時期に、きまった日数の給付が受けられるようになりました。

＊ 訓練を受けようとするとき

公共の職業訓練施設（各県にあり、全国で434施設）で、様々の訓練科目の訓練を行っています。期間は概ね6ヵ月から2年で、失業給付を受けている人や中高年令の人で、一定の条件に該当するものには、その期間、手当を支給することになっています。

（条件については、職業安定所か職業訓練施設できいてください。）

また、内職相談センター（41県48所）で、内職技術の講習、内職の紹介、相談を行っています。

＊ 育児休業制度について

婦人少年室（各県に1つずつ）では、職業生活と家庭生活の両立を容易にするために、育児休業制度の普及を図っています。育児休業は、出産後の休業が終ってから、その生児が満1年になるまで、雇用関係を継続したまま休業し、もとの職場にもどる制度です。この制度によって、婦人労働者が心ならずも育児のため退職することがなくなり、事業所も熟練した労働者を失わなくてすむようになります。

育児休業を導入した事業所には、育児休業奨励金が支給されます。

本年4月から、看護婦、教員、保母等を対象とする育児休業法が施行されています。

＊母性の健康を守るために

婦人少年室では、勤労婦人の妊娠中及び出産後の健康を管理するため、専門家の意見に基づいて作られている指導基準の徹底を図っています。全国で現在までに18人の母性健康管理指導医が委嘱され、各婦人少年室に配置されて相談や指導に当たっています。また、事業所に母性健康管理推進者（昭和50年度約3000人）の設置を勧奨しています。

上に掲げたもののほか、婦人の就業に関するさまざまな相談については、各都道府県にある婦人少年室で、日常の業務として相談をうけそれぞれに措置しています。

各婦人少年室には2名乃至7名の特別協助員（全国で139名）をおいて専門的に相談にあたっているほか、管内の地域毎に婦人少年室協助員（全国で約3000名）がいて相談をうける窓口としての働きをしています。

又、労働省では全国からの相談に応じられるよう「労働省ポスト1313」を設けています。

電話は03-213-1313が直通です。

手紙は 〒100千代田区大手町1-3-1 労働省内労働省ポスト1313です。

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)

第二十二條 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。

第二十四條 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)

第二十五條 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。

第二十七條 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。

第九十條(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

差別的取扱いをしてはならない。

(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51年度 婦人労働旬間実施要綱

1. 趣 旨

働く婦人は現在1,168万人と全雇用者の3分の1を占め、経済社会に果たす役割は高まってきており、一方、婦人にとっても職業生活の意義は大きくなっている。しかしながら、職場にはなお、男女の平等が十分に確保されているとはいえない状況にあり、婦人の能力の有効発揮を妨げることとなっている。

本年は、国連の宣言した「平等・発展・平和をめざす婦人の10年」の第1年目にあたり、職場における男女平等の実現をめざして一層、社会一般の認識を深め、婦人自身の自覚を高めるとともに使用者の理解と協力を促すため婦人労働旬間を実施する。

2. 目 標

職場における男女の平等をすすめる。

3. 運動の重点

職場における男女平等について

- 同一労働における男女同一賃金の徹底
- 若年定年制、結婚退職制等について改善のための自主活動の促進

4. 期 間

昭和51年10月21日(木)～31日(日)

5. 主 唱

労働省

6. 協力を依頼する機関

使用者団体、労働組合、職能団体、婦人団体、教育機関、報道機関、関係行政機関

7. 実施事項

(1) 労働省の行う事項

イ、各種資料の配布、報道機関を通じての広報活動
ロ、職場における男女平等を確保するための使用者に対する集団指導の実施

ハ、婦人職場指導者セミナーの開催等による勤労婦人の職業意識の昂揚

ニ、相談業務の重点的な実施

ホ、会議の開催等による実情の把握と改善の促進

(2) 使用者の行う事項

イ、女子の雇用管理について自主点検の実施及び改善の促進

ロ、婦人の能力の開発

(3) 労働者の行う事項

イ、婦人労働の現状と問題についての認識の向上

ロ、勤労婦人の能力の開発及び職業意識の向上

昭和 51 年 9 月 20 日印刷

昭和 51 年 9 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 正陽印刷(有)