

昭和52年度 婦人労働旬間

職場における男女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. 75

1977・9

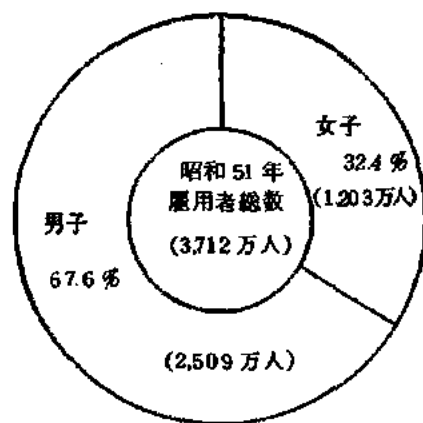
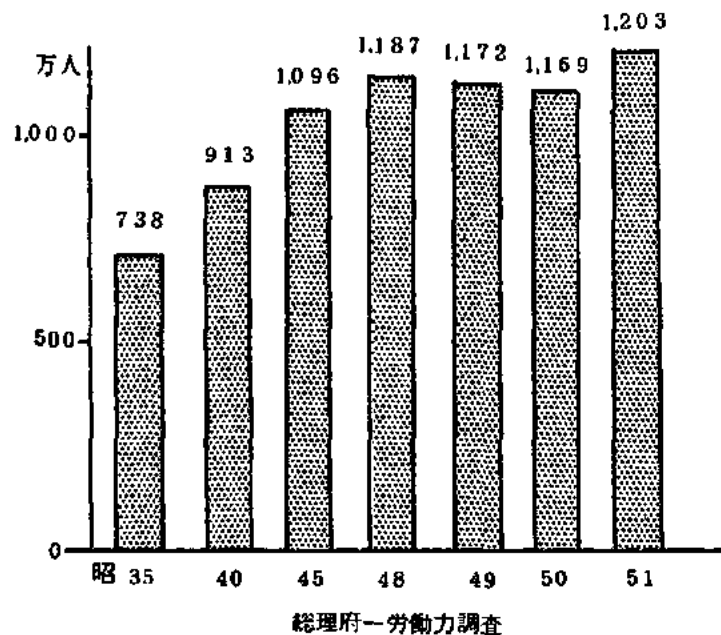
目 次

I 働く婦人の動き	1
II 職場における男女平等をすすめるために	7
— 婦人労働旬間 —	
1 運動のねらい	7
2 若年定年制、結婚退職制等差別的制度の改善について	8
3 同一労働における男女同一賃金について	9
4 婦人の就業分野の拡大について	10
5 勤労婦人に関係ある労働省の施策	12
関係法令条文	16
昭和 52 年度婦人労働旬間実施要綱	18

I 働く婦人の動き

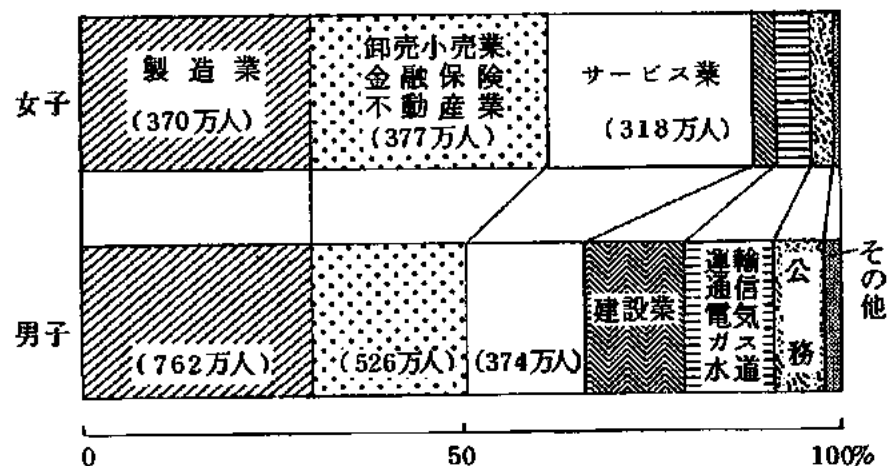
働く婦人は、年々増加し昭和51年には女子
雇用者は1,203万人となりました。

働く婦人は、雇用者全体の
3分の1をしめています。



総理府一労働力調査(昭和51年)

婦人はあらゆる分野で

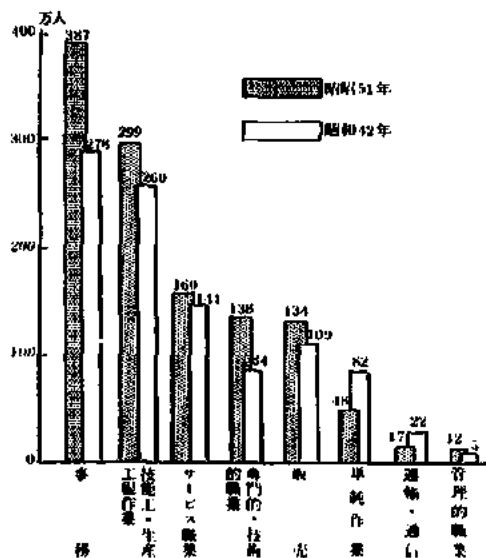


総理府一労働力調査（昭和51年）

婦人の9割近くは、（製造業、
卸売小売・金融保険・不動産業、
サービス業で働いています。）

働いています

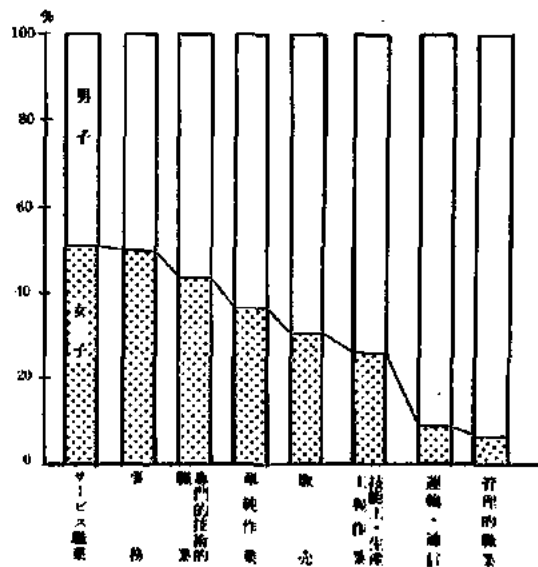
ここ 10 年間では、事務、専門的技術的職業への進出が目立っています。



(注) サービス職業には保安職業を含む。(以下同じ)

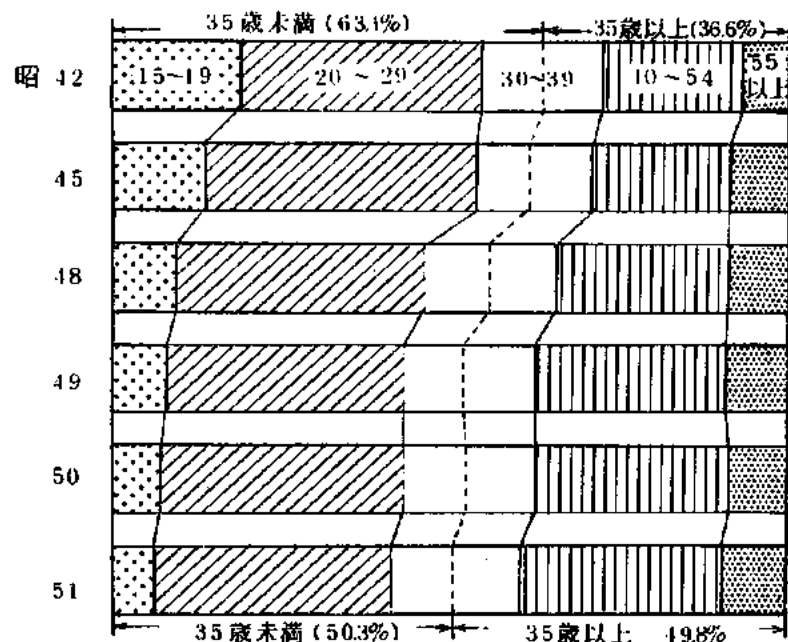
(以下同じ) 総理府—労働力調査

管理的職業に占める女子の割合は、大幅に増加していますが、まだ僅かです。



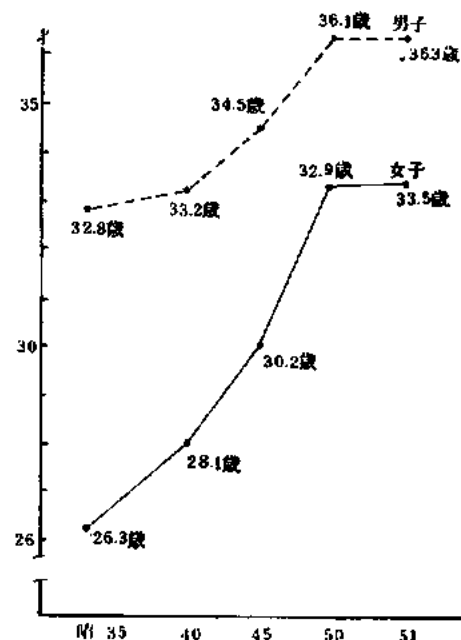
総理府—労働力調査 (昭和51年)

中高年齢婦人がふえ、昭和51年には35歳以上の婦人が約半数を占めています。



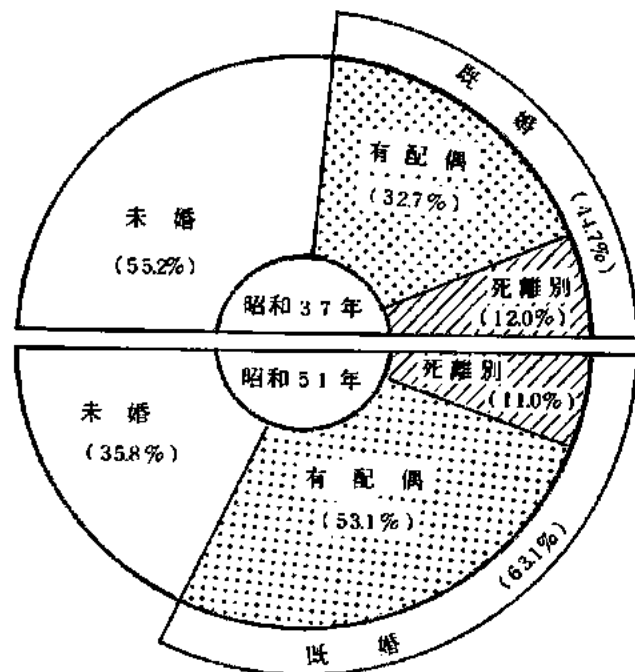
総理府—労働力調査

働く婦人の平均年齢が高まり、男子との差が縮まっています。



労働省—賃金構造基本統計調査

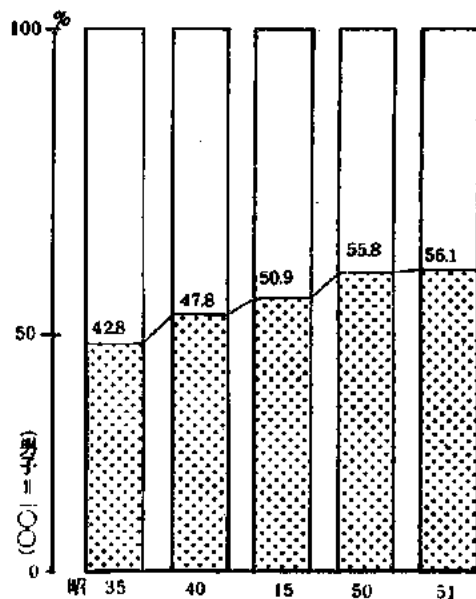
既婚婦人が増え、昭和51年には6割を超えています。



総理府—労働力調査

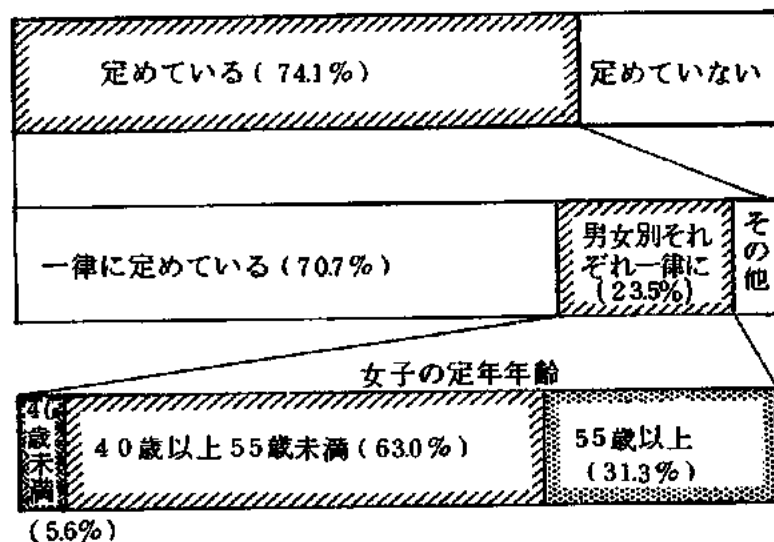
男女の賃金格差は縮まっています。

昭和51年の月平均賃金は女子129,675円で男子(230,999円)を100として56.1%にあたります。



労働省—毎月勤労統計調査(昭和51年)

定年制の実施状況を見ると



定年制を定めている企業の
中の約2割は、男女別に定
年を定めています。

労働省一雇用管理調査(昭和51年)

Ⅱ 職場における男女平等をすすめるために

— 婦 人 労 働 旬 間 —

1. 運動のねらい

婦人の職場への進出がすすんで、昭和51年には、1,203万人が雇用されて働いており、これは雇用者全体の3分の1にあたります。数の上だけではなく、就業分野も広くなり、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、63%を占めるに至り、婦人の生涯に占める職業生活の意義も高まっています。

しかし、婦人が職場でその能力を発揮する機会を得て、能力に対応した処遇を十分に受けているとはいえない状況にあります。このような状況にかんがみ、婦人少年問題審議会の「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議」及び「国内行動計画」において、職場における男女平等を確保するための条件整備の必要と、その基本的方向が示されました。

そこで、本年の婦人労働旬間の目標を「職場における男女平等をすすめる」とし、その重点として「若年定年制、結婚退職制等差別的制度の改善」「同一労働における男女同一賃金の徹底」「婦人の就業分野の拡大」の三つを掲げました。

婦人労働者、使用者、労働組合はもとより社会一般が、働く婦人の現状を認識するとともに、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することを運動のねらいとします。

2. 若年定年制、結婚退職制等差別的制度の改善について

婦人が職場に進出し、長期にわたって働くことが多くなっているにもかかわらず、企業の制度や慣行として、女子の定年が30歳とか35歳等若年にきまっていたり、結婚・妊娠した時は退職することにきまっていたりする例がみうけられます。

この若年定年制、結婚退職制等については、合理的理由がないとする判例も多く、国際的にもほとんど例をみない制度です。

このようなことから、本年6月に、合理的理由なく、定年年齢に男女差を設ける制度及び結婚・妊娠・出産退職制等女子のみに適用される退職制等の差別的制度の解消のため、広く労使をはじめ一般国民に指針を示すとともに、行政推進の目途として、改善年次計画を策定しました。

この計画の内容は、次のとおりです。

- (1) 昭和52年度においては、行政指導対象の実態把握を行う。
- (2) 昭和53、54年度においては、男女別定年制のうち、女子の定年年齢が40歳未満のもの及び結婚・妊娠・出産退職制等の解消を図る。
- (3) 昭和55、56年度においては、男女別定年制のうち、女子の定年年齢が55歳未満のもの

消を図る。

この計画期間を通して、広く労使にこれらの差別的制度の解消について行政指導を行うこととしている。

3. 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。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規定の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

年齢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、年齢、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。

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。

4. 婦人の就業分野の拡大について

働く婦人は、著しく増加し、就業分野も次第に拡大しています。しかし、現実には、婦人の能力、特性に対するかよった評価や、男女の役割分担に関する固定的な観念が人々の意識に強く残っており、特に職場においては未だ婦人の能力を開発し、有効に発揮するための環境が整っているとは言え

ないのが実情です。

例えば

企業の側では、婦人を単純、補助的労働者としてしか期待しておらず、その結果、

◎大学卒業の女子は採用しない。

◎採用する場合にも、学歴、年齢、職種を男子と区別する。

◎教育訓練の機会を与えなかったり、与えても訓練内容や期間等で男子と区別する。

◎技能、経験年数、学歴等に関係なく女子には昇進、昇格の機会を与えない。

◎政策や方針の決定に婦人は参加させない。

……………など。

また、婦人は、危険有害業務や、一部業務を除き深夜業には就労できない、さらには、時間外労働の規制など法による制約があることなどから、

◎限られた分野にしか配置できない。

◎管理職に登用することが困難である。

などの問題もみられます。

婦人の側にも、

◎職業を腰かけ的なものと考え、職業に対するきびしさに欠ける。

◎職業能力向上の努力に欠ける。

◎新しい仕事や責任ある仕事につくことをためらう。

◎職場のなかに家庭の問題をもちこむなど職業と私生活とのけじめに乏しい。

◎進学や就職、職業訓練の受講に際して選択にかたよりがみられる。

などの問題もみられます。

このようなことをふまえ、婦人の就業分野を拡大するための諸方策の検討がすすめられていますが、労使それぞれの立場からも、職場の制度、慣行について見直し、改善を促進するとともに、それぞれの団体等における政策や方針の決定についても、婦人が積極的な役割を果たすことができるような基盤をつくってほしいものです。

5. 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約500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ています。

***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（全国で約350）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、全国で約430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齢の人で、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（45所）及び婦人就業援助センター（3所）で、内職技術の講習、内職の紹介、相談を行っています。

***男女平等を促進するために**

職場における男女平等をすすめるために、婦人労働旬間を中心に啓発活動、行政指導を実施していますが、特に、雇用管理の改善について専門的立場から、労使の相談、指導を行うため、各婦人少年室（各県に1つずつ）に、婦人雇用コンサルタントを配置しています。

***育児休業制度をすすめるために**

婦人少年室では、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。

51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25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51年度末現在5,300人）の設置を勧奨しています。

***婦人の就業に関する相談は**

上記に掲げたもののほか、各婦人少年室では、日常の業務として相談を受け、それぞれに措置しています。また、管内の地域毎に、婦人少年室協助員（全国で約3,000名）が配置されており、相談を受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。児童はこれを濫用してはならない。

(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

第五条第2項第4号 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52年度 婦人労働旬間実施要綱

1 趣 旨

経済社会の発展に伴って婦人労働者は著しく増加し、広く各分野で大きな役割を果たしており、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、職場で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もなっている。

このようなことから、労働省では、職場における男女平等の実現をめざし、特別活動として婦人労働旬間を実施する。

2 目 標 職場における男女平等をすすめる

男女平等と婦人の社会参加を促進することを基盤として策定された「国内行動計画」の具体的実現のために、職場における男女平等について、社会一般の認識を深め、関係労使の理解と協力を促す。

3 運動の重点

- ・若年定年制、結婚退職制等差別的制度の改善
- ・同一労働における男女同一賃金の徹底
- ・婦人の就業分野の拡大

4 期 間

昭和52年10月21日(金)～31日(月)

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、報道機関、関係行政機関

7 実施事項

(1) 労働省

- ・報道機関等を通じての広報活動
- ・使用者に対する集団指導の実施
- ・婦人労働者の職業意識の向上及び能力開発のための講習会の実施
- ・相談業務の重点的な実施
- ・会議の開催等による実情の把握と改善の促進

(2) 使用者

- ・婦人労働者の雇用管理についての自主点検の実施と改善
- ・婦人労働者の能力の開発

(3) 労働者

- ・婦人労働の現状の認識と改善の促進
- ・婦人労働者の職業意識の高揚及び能力の開発

昭和52年9月10日印刷

昭和52年9月15日発行

職場における男女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 城北高速印刷協業組合