

昭和53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.76

1978・9

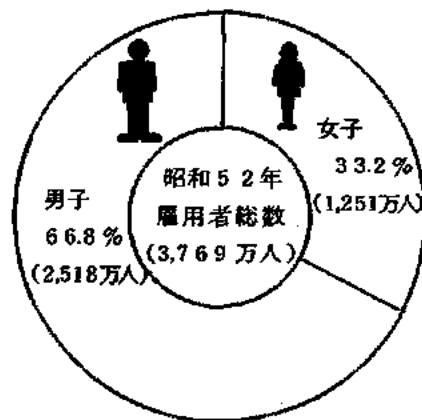
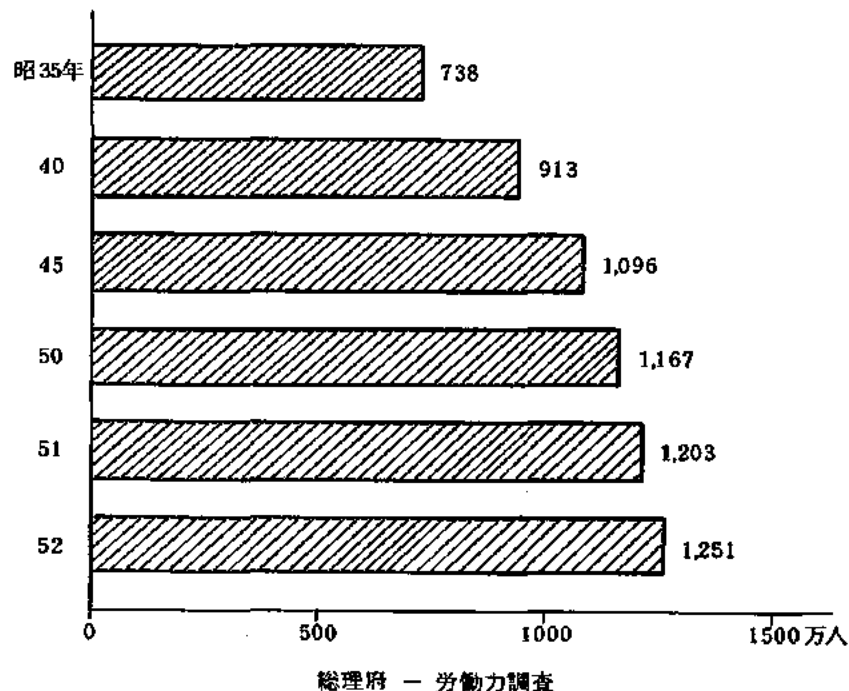
目 次

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
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	11
5 勤労婦人に関係ある労働省の施策	14
関係法令条文	18
昭和53年度婦人労働旬間実施要綱	21

I 働く婦人の動き

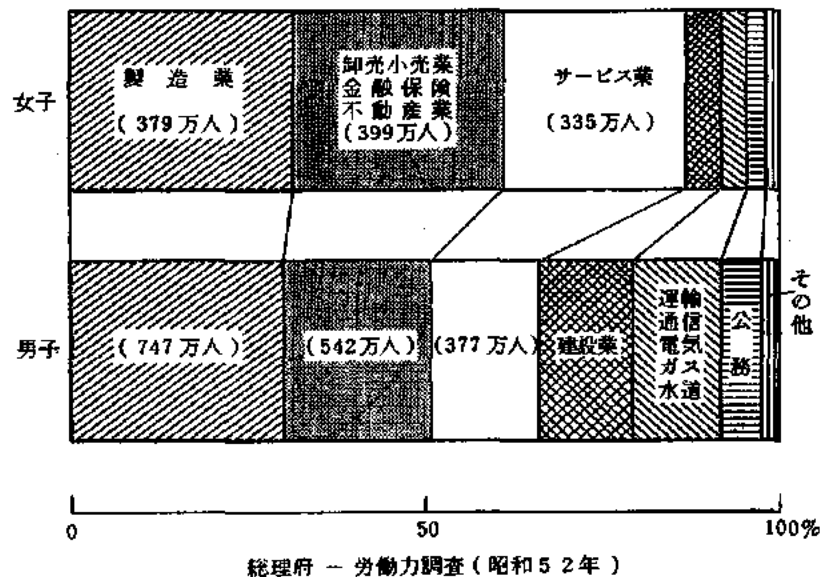
働く婦人は、年々増加し昭和52年には女子
雇用者は1,251万人となりました。

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 - 労働力調査 (昭和52年)

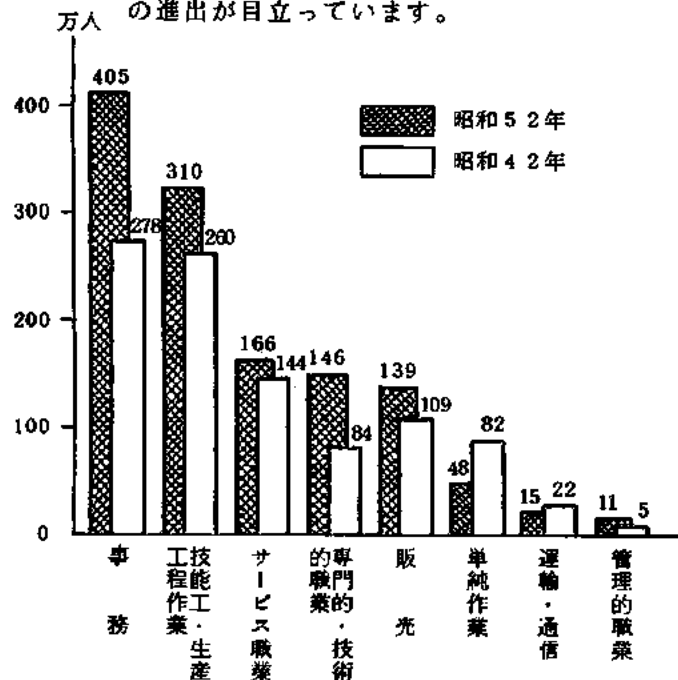
婦人はあらゆる分野で



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

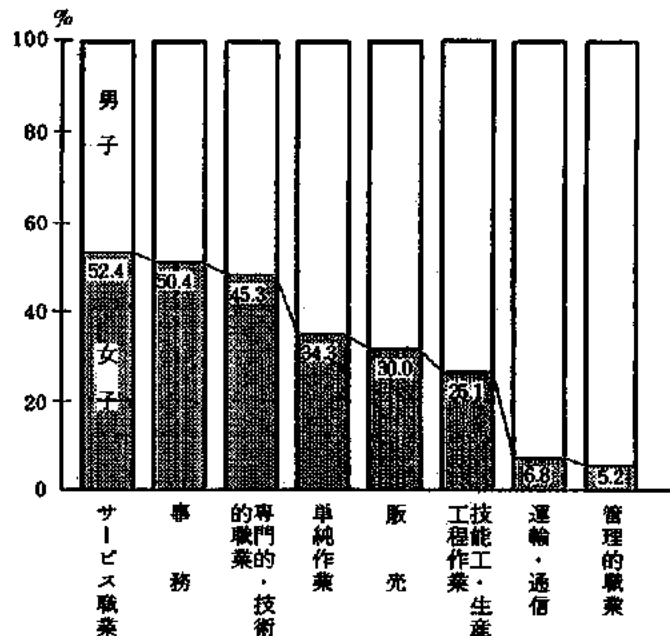
ここ10年間では、事務、専門的技術的職業への進出が目立っています。



(注) サービス職業には保安職業を含む(以下同じ)

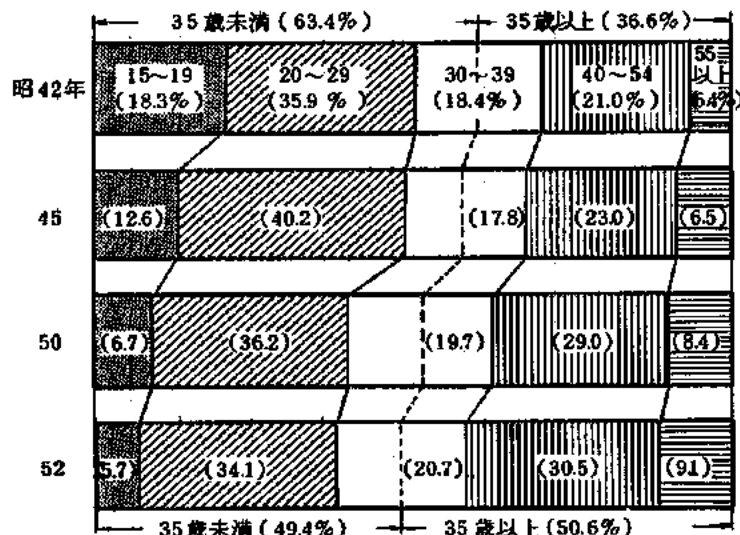
総理府 - 労働力調査

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。



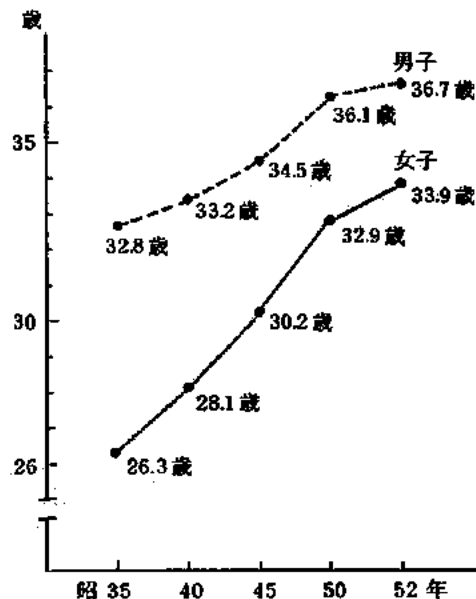
総理府 - 労働力調査 (昭和52年)

中高年齢婦人がふえ、昭和52年には35歳以上の婦人が約半数を占めています。



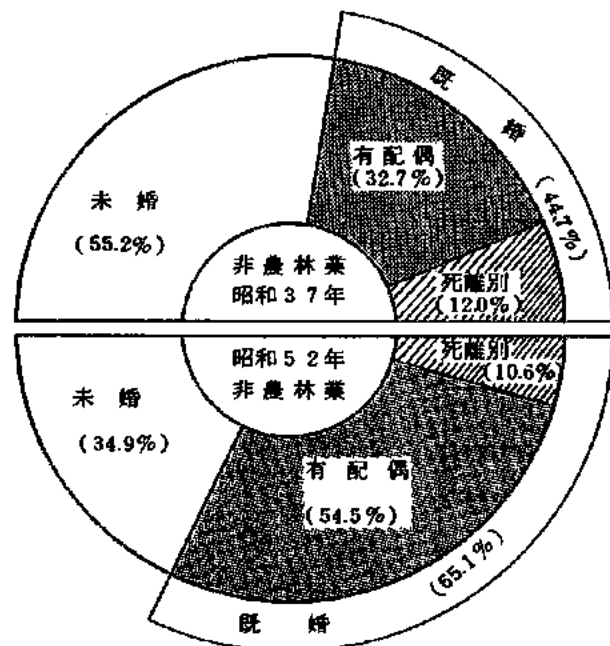
総理府 - 労働力調査

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

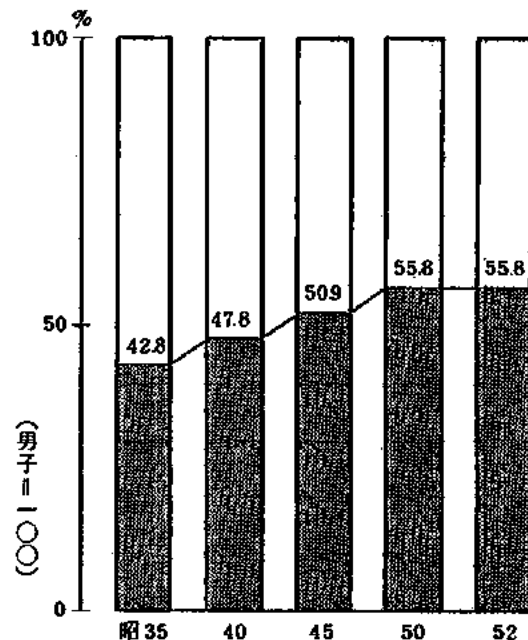
既婚婦人が増え、働く婦人の65%をしめています。



総理府 - 労働力調査

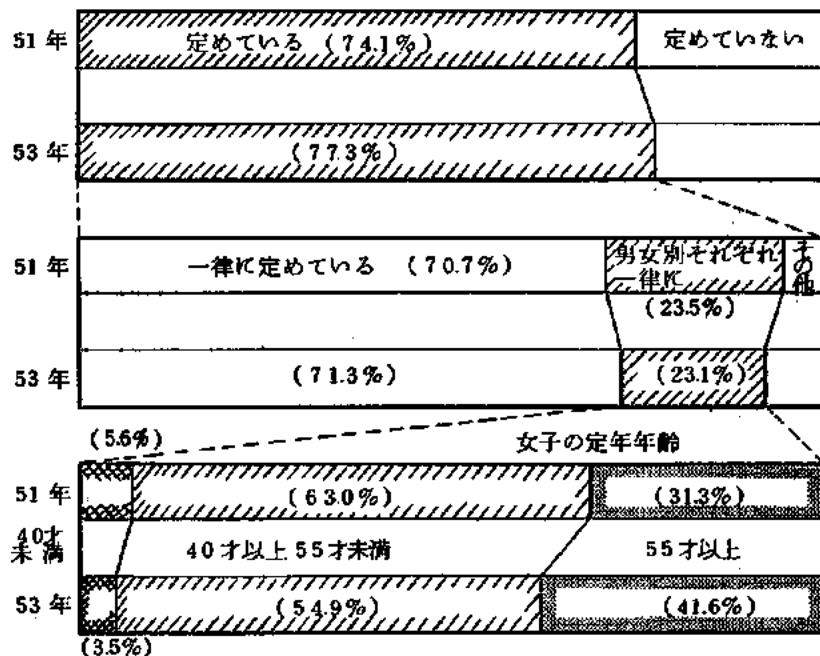
男女の賃金格差は縮まっています。

昭和52年の平均賃金は女子141,644円で男子(253,698円)を100として55.8%にあたります。



労働省 - 毎月勤労統計調査

定年制の実施状況をみると



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 — 雇用管理調査

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52年には、1251万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て65%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言い難い状況にあります。このため、「国内行動計画」及び「国内行動計画前期重点目標」において、憲法の定める男女平等の原則に基づいて、雇用における機会と待遇の男女平等を実現するため、多角的な施策を展開することとされています。

そこで、本年の婦人労働旬間の目標を昨年に引続き「職場における男女平等をすすめる」とし、その重点を「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」としました。

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、女子の定年が男子とは異なってきたり、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、合理的理由がなく、憲法及び労働基準法の精神に反し、民法90条により無効であるとする裁判例が相次いで出されています。

このようなことから、昨年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度の解消を図るため、改善年次計画を策定しました。

この計画の年次別の重点は次のとおりです。

(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歳未満のものの解消を図る。

この計画に基づいて、全国的な実態把握、啓発活動を行ない行政指導を強力にすすめているところですが、労使が若年定年制等をきめている労働協約や、就業規則、職場慣行等を自主的に改善することが特に望まれます。

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にもなります。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いくとともに、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、特性に対するかたよった評価や、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いるほか、婦人自身にも職業意識を高めて新しい分野へ積極的に進出しようとする意欲が必ずしも十分でないこともあって、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

- ◎採用の対象を男子に限定する。

- ◎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、与えても受講の資格や訓練内容等で男子と区別する。

◎技能、経験年数、学歴等に関係なく女子には昇進昇格の機会を与えない。

……………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。

このようなことから、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、最近は、婦人の能力を積極的にいかすよう努力している事業所もでてきています。

次にいくつかの例をあげてみましょう。

(採用) ◎男女、学歴を問わず同一条件で受験させ、適性のある者を採用している。

(配置) ◎男女を問わず業務に精通させる意味で個人の希望を尊重して、男女平等に配置または異動を行っている。

◎男女賃金格差の是正のため、従来、男子のみが従事していた溶接、プレス成型、分析試験等に女子を配置したところ、女子工員の意欲が昂揚した。

◎能力ある女子をできる限り男子と同じく配置転換して能力開発を図っているが、やる気もあり、能力もある女子は、期待通りの成果をあげている。

◎海外支店にも希望を募って男子と同様に派遣したところ、視野が広くなり自信もついたほか、他の女子職員にも職務に対して積極性がでてきた。

(教育訓練) ◎女子にも男子と同じ研修や教育を通して仕事を覚えさせ、職業意識を高めている。

(昇進、昇格) ◎男女共に大卒入社後3年、高卒入社後5年で主任への昇格試験受験資格が与えられる。

◎部長クラスまで、筆記、面接、業績評価を柱とした登用試験制度があり、

男女の別なく公正な登用ルールを敷いている。

◎登用初期にみられた女子役職者に対する感情的な反発は、女子がその職にあって十分実力を発揮することにより完全に消えた。

婦人の就業分野の拡大のために、労使それぞれの立場から、職場の制度、慣行について見直し、婦人が能力・個性に応じて幅広い職業分野に進出しよう、また、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、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・寡婦等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。）

***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、国公立の義務教育諸学校や医療施設等で働く看護婦、教員、保母等を対象とする育児休業法が施行されましたが、これに伴い53年1月より民間の医療施設を運営する事業主が育児休業を導入し、この制度の利用を容易にする措置をとった場合には、「特定職種育児休業利用助成給付金」が支給されます。

***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32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あたっています。また、事業所に母性健康管理推進者（昭和52年度末現在6,400人）の設置を勧奨しています。

＊婦人の就業に関する相談は

婦人就業援助センター（9所）では、就業の相談、指導及び就業に必要な技術講習や内職のあっせん等を行っており、内職相談センター（40所）でも内職の相談、あっせんや、内職技術の指導を行っています。なお、技術講習を受講する寡婦等で一定の条件に該当するものには、その期間受講旅費が支給されます。

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、婦人少年室協助手員（全国で約3,000名）婦人少年室特別協助手員（約140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、自由及び幸福追及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、法の下に平等であって、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、差別的取扱い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。

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。

(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

昭和53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となっている。

このようなことから職場における男女平等の実現をさし、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」の実効ある推進のために、職場における男女の平等について、社会一般の認識を深め、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53年10月21日(土)～31(火)

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
- ・労使に対する指導の実施
- ・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

(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向上及び能力の開発

昭和53年9月10日印刷

昭和53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 千代田工業株式会社