

昭和55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.79

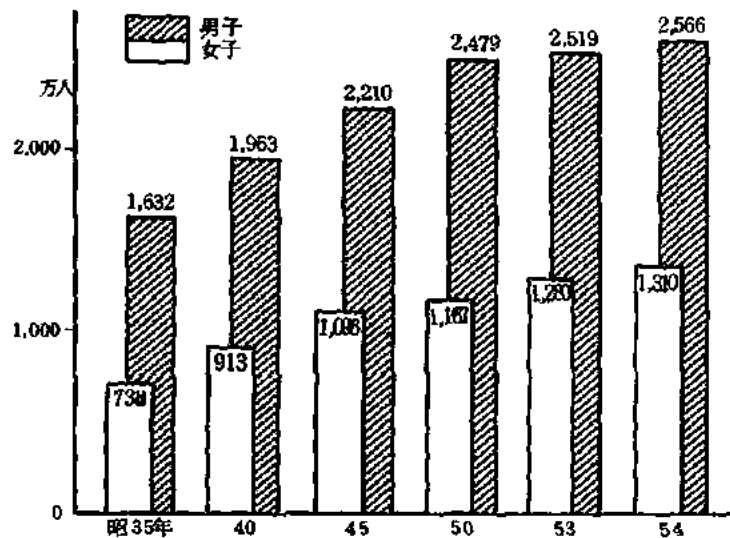
1980-10

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. 男女別定年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	10
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55年度婦人労働旬間実施要綱	20

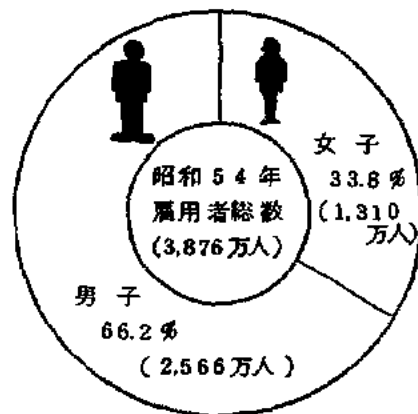
I 働く婦人の動き

働く婦人は、年々増加し昭和54年には1,310万人となりました。



総理府一労働力調査

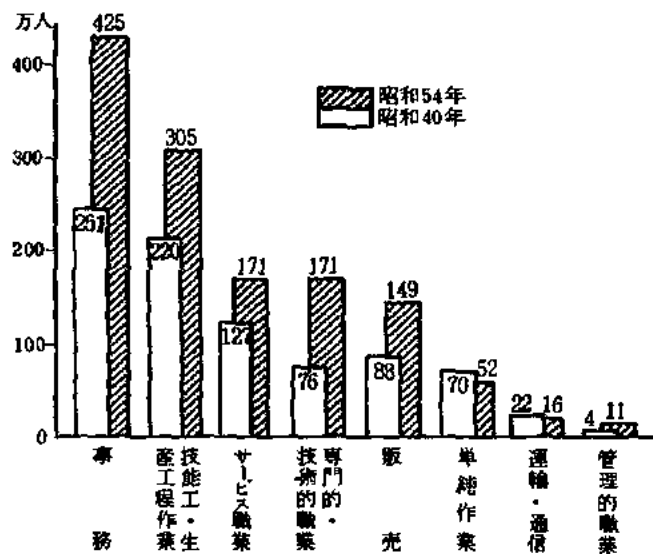
働く婦人は、雇用者全体の3分の1を占めています。



総理府一労働力調査(昭和54年)

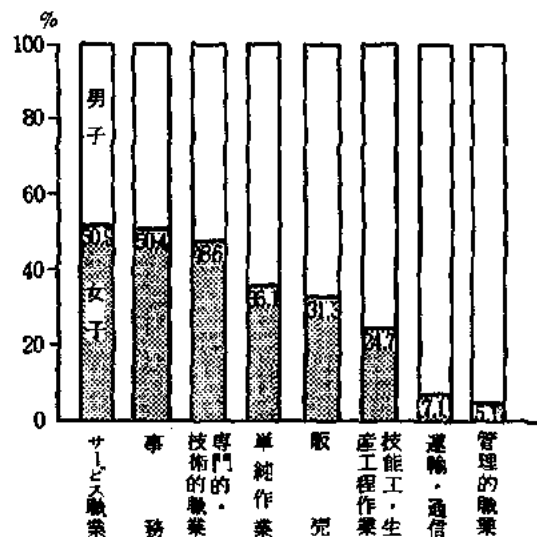
事務・専門的技術的職業への進出が目立っています。
数はわずかですが、管理的職業の増加率が最大です。

専門的・技術的職業にも女子が
半数を占めるようになりました。



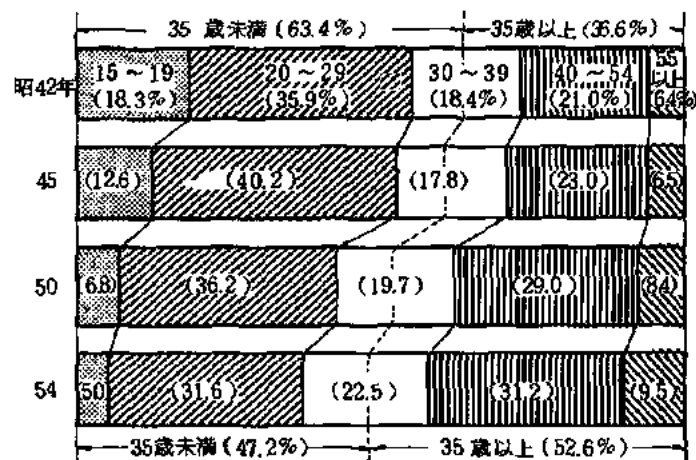
総理府一労働力調査

注) サービス職業には保安職業を含む。(以下同じ)



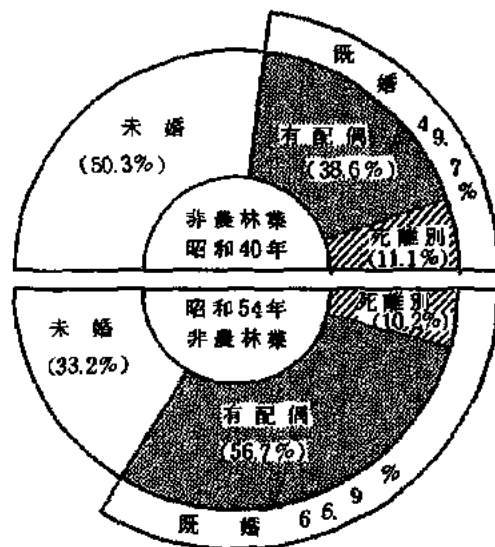
総理府一労働力調査(昭和54年)

中高年齢婦人がふえ、昭和54年には35歳以上の婦人が女子雇用者の過半数を占めています。



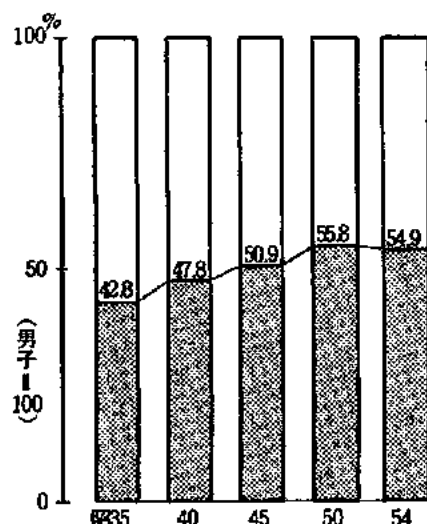
総理府一労働力調査

既婚婦人が増え、働く婦人の3分の2を占めています。



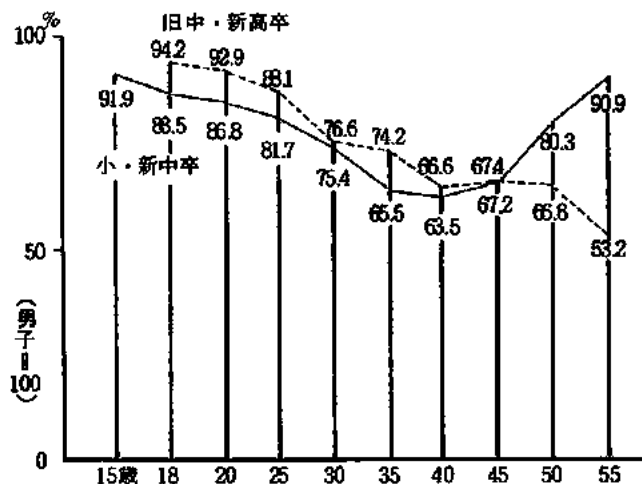
総理府一労働力調査

男女の賃金格差は、昭和54年の月間現金給与総額を平均すると女子（158,825円）は男子（289,052円）を100として54.9%にあたります。



労働省—毎月勤労統計調査
注) 昭35、40年はサービス業を含まない。

賞与や超過勤務手当を除いた所定内給与では59.5%です。学歴、勤続年数を一定にしてみると、男女の賃金格差はさらに縮まっています。



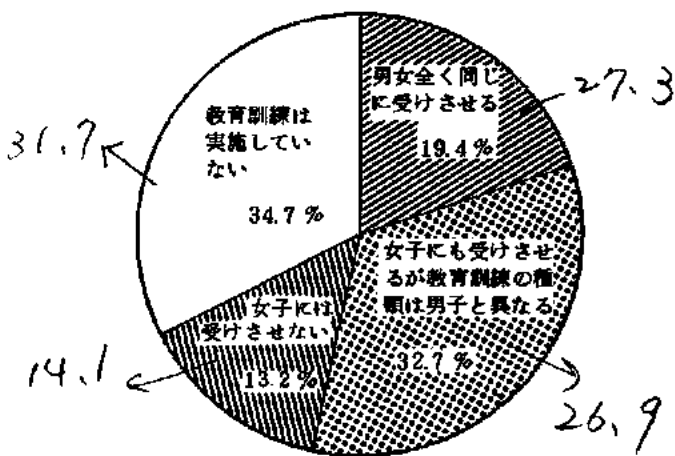
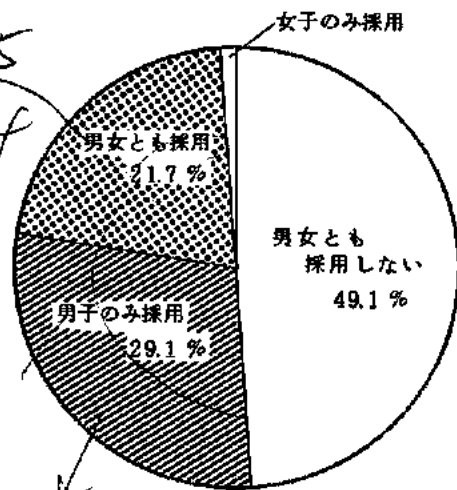
労働省—賃金構造基本統計調査（昭和54年）

注) 標準労働者（学校卒業後から引き続き現在の企業に勤務している者のうち、学歴別に、年齢、勤続年数が同じ条件にある者）の賃金である。

職場ではまだ男女の差別が見られます。

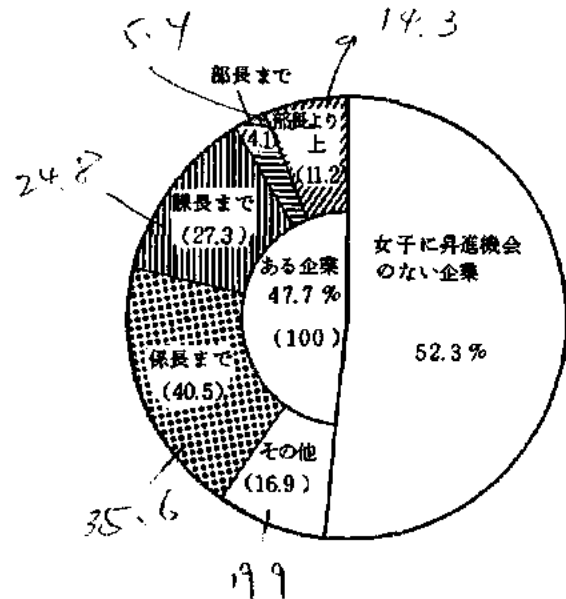
4年制大学卒業の女子に門戸を開いている企業は全体の5分の1です。

女子に対する教育訓練を男子と同じに受けさせる企業は20%たらずです。



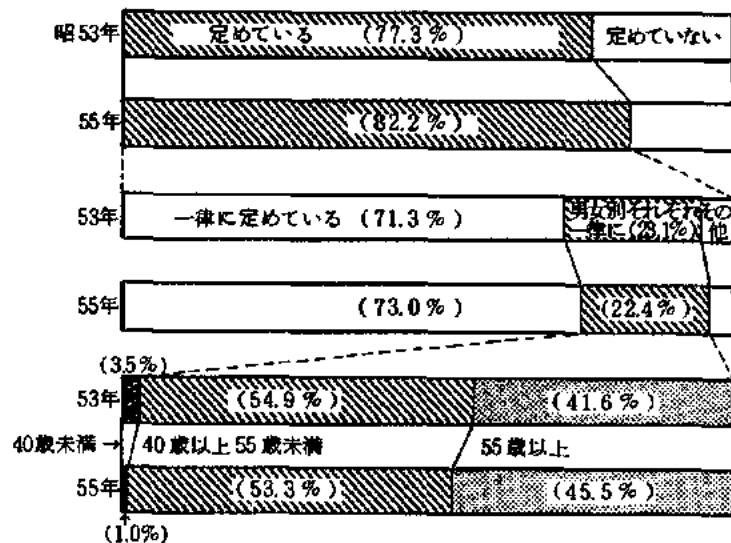
労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査（昭和52年）

女子が役職へ昇進する機会は限られています。



労働省—女子労働者の雇用管理に関する調査（昭和52年）

定年制を定めている企業の中の約2割は、定年年齢に男女の差があります。



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54年には、1,310万人が雇用されて働いています。これは雇用者全体の約3分の1にあたり、婦人はわが国の経済社会に大きな役割を果たしています。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。また、以前は若い未婚者が大多数でしたが、今は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増えるなど、既婚婦人の割合が増加して婦人労働者の3分の2を占めており、婦人の生涯における職業生活の重要性も高まっています。

しかし、職場では婦人が能力を発揮する機会を男子と等しく得て、能力に対応した処遇を十分に受けているとはいえないのが実情です。このため、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平等を目指した「国内行動計画」の着実な推進と実現が期待されているところです。

本年は特に国連婦人の10年の前期の活動の評価と後期の目標の検討を行う中間年に当たり、コペンハーゲンで開催された「国連婦人の10年・1980年世界会議」では、「国連婦人の10年」後半期のための行動計画が採択されました。今後、この趣旨に沿った活動を一層強化する必要があります。

そこで、本年の婦人労働旬間の目標を昨年に引き続き「職場における男女平等をすすめる」とし、その重点を「男女別定年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 男女別定年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、女子の定年が男子より早かったり、結婚・妊娠した場合は退職することにきまっていたりする例が見受けられます。あなたの職場ではいかがでしょうか。

このような男女別定年制等差別的制度については合理的理由がなく、憲法及び労働基準法に反し、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。

労働省では、このような制度の解消を図るため、昭和52年に改善年次計画を策定して行政指導を強力に進めています。その結果これらの差別的制度の改善はかなりの進展をみました。昭和54年度までには握した差別的制度のある企業は18,100でしたが、そのうち、昭和54年度までの改善状況は次のとおりです。

イ. 差別的制度を廃止した企業数

8,200

ロ. 男女差別は残っているが、女子の定年年齢を 55 歳以上に改善した企業数	200
ハ. 女子の定年年齢は 55 歳未満であるが、何らかの引き上げを行った企業数	400
ニ. 改善計画を作成した企業数	900

改善した例としては、

- ・製造業の一事業所において精密部門では視力の低下を考慮し、また女子の 24 才は概ね家庭に入る年齢であるとの理由で、女子 24 才、男子は 55 才の定年年齢を定めていたが、男女とも定年年齢を 55 才に改善した。
- ・ある金融業の事業所では女子は適齢期で結婚し家庭に入るべきとの社会通念があるということと、特に地元では恵まれた職場であることから新陳代謝を図り、若い女子を次々と採用していくことが地元の期待にも沿うことになるとの理由から結婚退職制を設けていたが、最近、結婚退職制はもはや時世に合わないとは判断して廃止した。

などがあります。

差別的制度が解消されない理由として、使用者が挙げている主なものは、

- ・女子はほとんど結婚を機に退職してしまう。
- ・年功序列賃金であり、補助業務の女子は仕事と賃金とのギャップが拡大する。
- ・顧客が若い女性を好むから。

などがあります。これらは、いずれも合理的理由とはいえないものです。

婦人の就労に対する古い社会通念を捨て、労働協約、就業規則、職場慣行等の改善に労使が自主的に取り組む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9万円、女子8万5千円とするなど、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、職場においては婦人の能力を有効に発揮するための環境が整っていないといえます。

あなたの職場に次のような問題はありませんか。

○大学卒業の女子は採用しない。

○女子を採用する場合にも、学歴、年齢、職種を男子と区別する。

○女子には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。

○能力、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、一部業務を除いて深夜業ができない、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。

婦人労働者の側にも

○職業能力向上の努力に欠ける。

○新しい仕事や責任ある地位につくことをためらう。

○職場の中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。

などの問題がみられます。

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、最近では、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. 勤労婦人に関係のある労働省の施策

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、職業相談などを行なっています。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410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カ月から2年で、失業給付をうけている人や、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**

雇用における機会と待遇の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、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、雇用関係を継続したまま育児のために一定期間休業した後、再び職場に戻る制度です。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。

また、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の施行に伴い、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。

育児休業の普及促進のために、昭和５５年度から新しく、７婦人少年室に育児休業制度普及指導員を配置しています。

＊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るとともに、母性健康管理指導医を委嘱し、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５４年度末現在 7,600人）の設置を勧奨しています。

＊婦人の就業に関する相談は

婦人就業援助施設（２７所）で、就業に必要な技術講習及び就業の相談、指導等を行っており、内職相談施設（２３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。

また、働く婦人の家（１０７所）では、職業生活と家庭生活についての相談や講習などを行っています。

上記に掲げたもののほか、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、管内の地域ごとに、婦人少年室協助力員（全国で約 3,000名）婦人少年室特別協助力員（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。

また、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づいて成立し、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。

(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55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機会と待遇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、婦人の能力発揮を妨げることともなっている。

本年は特に国連婦人の10年の前期の活動の評価と後期の目標の検討を行う中間年に当たるので、この趣旨に沿った活動を一層強化する必要がある。

このようなことから、職場における男女の機会と待遇の平等の実現を目指し、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目指した「国内行動計画」の着実な推進と実現のために、職場における男女の機会と待遇の平等について、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

- ・男女別定年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 55 年 10 月 21 日 (火) ～ 31 日 (金)

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高揚及び能力の開発