

昭和58年度 婦人労働旬間

雇用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.84

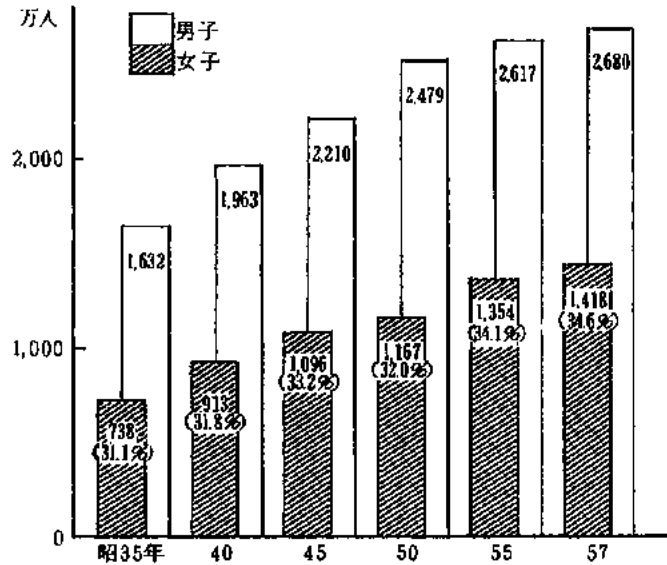
1983 - 10

# 目 次

I 働く婦人の動き .....	1
II 雇用における男女の機会の均等と待遇の平等をすすめるために .....	10
1. 「婦人労働旬間」運動のねらい .....	10
(1) 同一労働における男女同一賃金について .....	11
(2) 男女別定年・退職制の解消について .....	13
(3) 就業分野の拡大 — 四年制大卒女子の活用など — について .....	14
2. 雇用における男女平等の判断基準の考え方について .....	15
3. 勤労婦人に関係のある労働省の施策 .....	18
関係法令条文 .....	21
昭和58年度婦人労働旬間実施要綱 .....	23

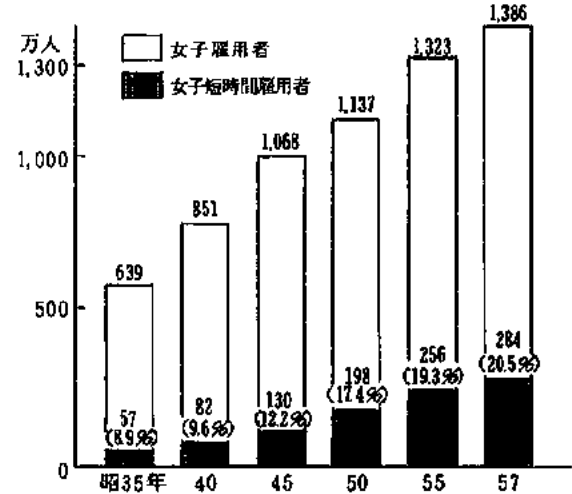
# 働く婦人の動き

働く婦人は、年々増加し、昭和57年には1,418万人で、  
雇用者全体の3分の1を超えています。



注) ( )内は雇用者全体に占める女子雇用者の割合  
総理府 — 労働力調査

短時間雇用者として働く婦人は著しく増加しています。

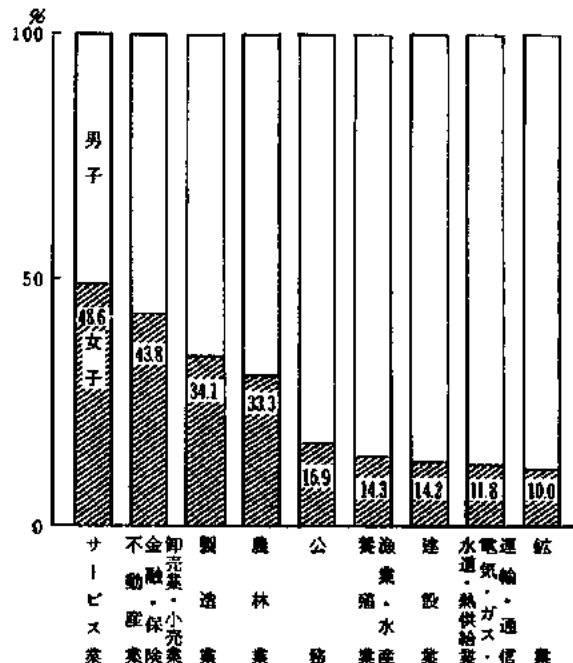
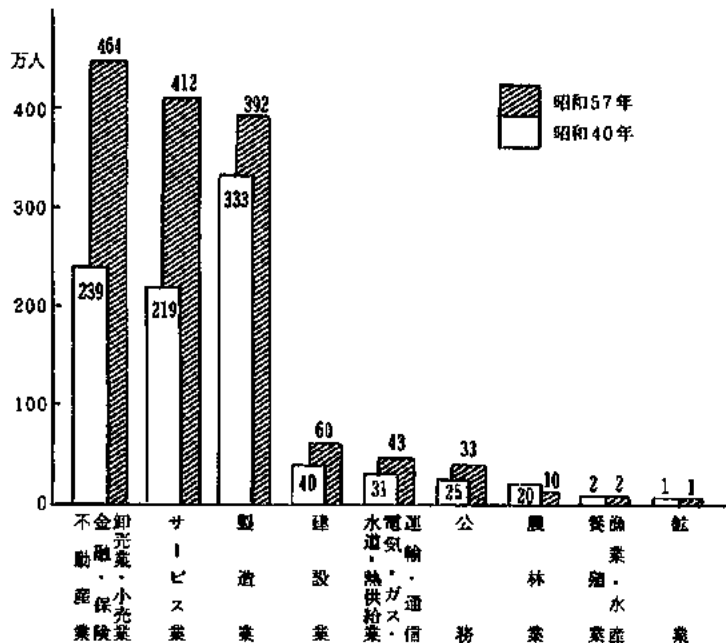


注) ・短時間雇用者とは、平均週就業時間35時間未満の雇用者  
・非農林業で、休業者を除く  
・( )内は女子雇用者に占める女子短時間雇用者の割合

総理府 — 労働力調査

第3次産業雇用者が増加しており、昭和57年には女子雇用者総数の67.1%を占めています。

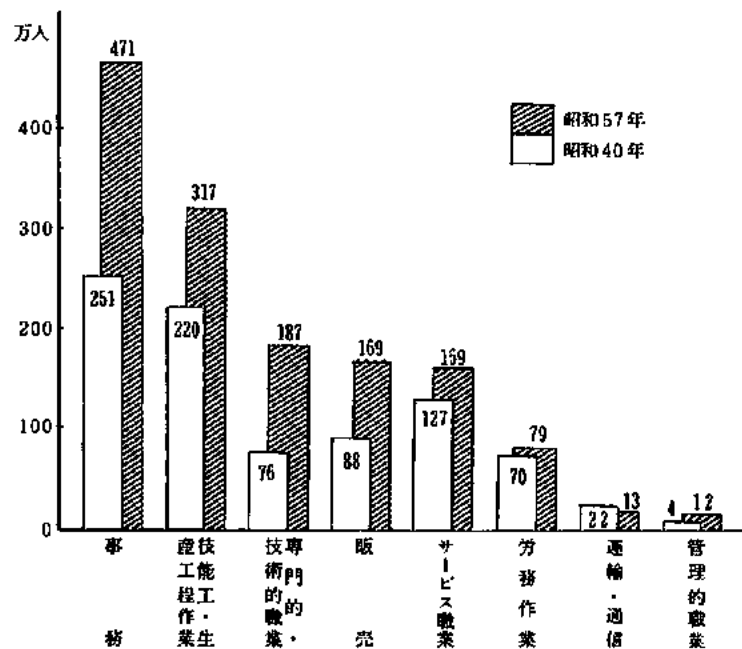
サービス業に占める女子の割合が一番高くなっています。



総理府 — 労働力調査

総理府 — 労働力調査(昭和57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。

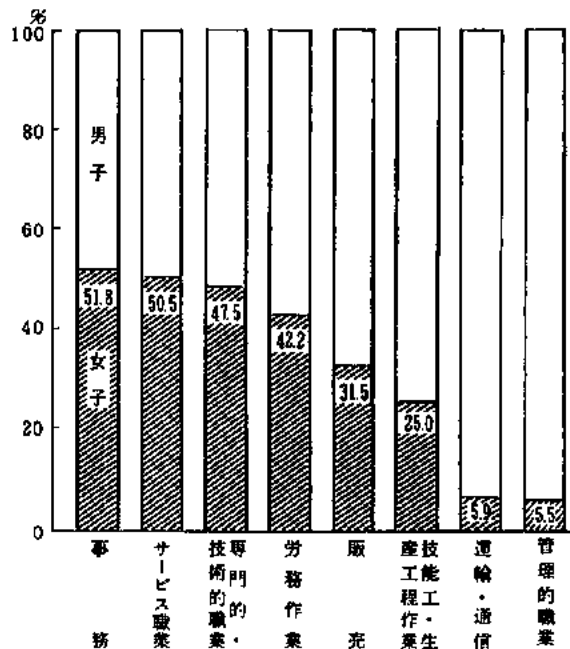


注) サービス職業には保安職業を含む。

55年以前において、「サービス職業」に属していた「清掃員」は  
57年においては「労務作業」に含まれている。(以下同じ)

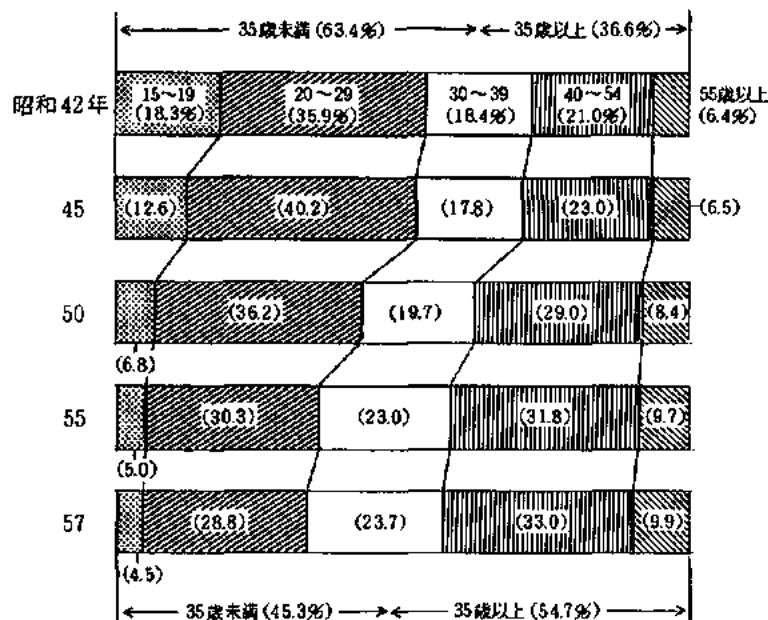
総理府 — 労働力調査

専門的・技術的職業にも女子が半数近くを  
占めるようになりました



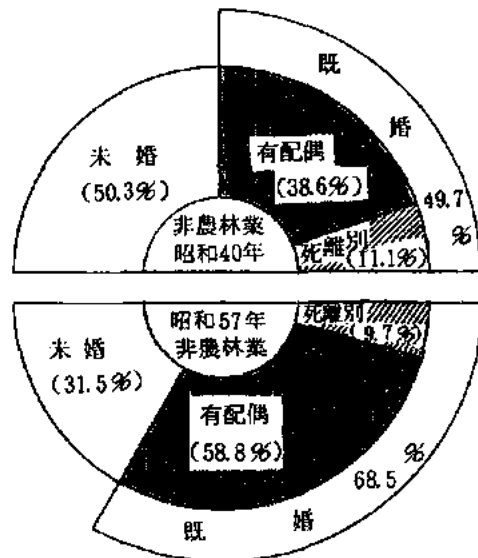
総理府 — 労働力調査(昭和57年)

中高年齢婦人がふえ、35歳以上の婦人が女子雇用者の過半数を占めています。



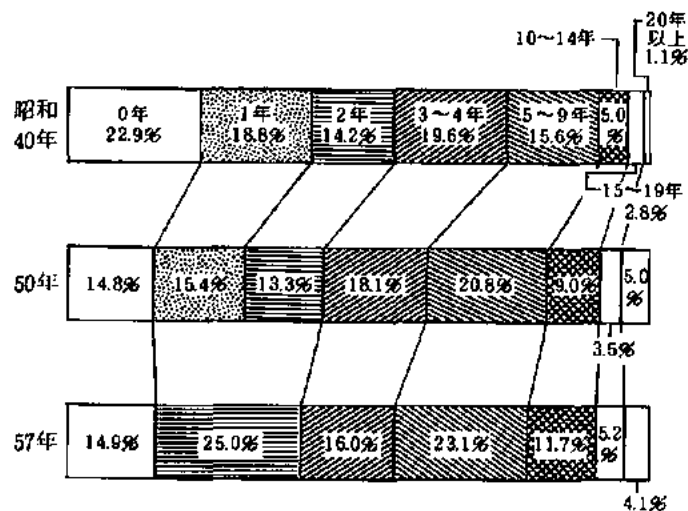
総理府 — 労働力調査

既婚婦人が増え、働く婦人の3分の2を占めています。



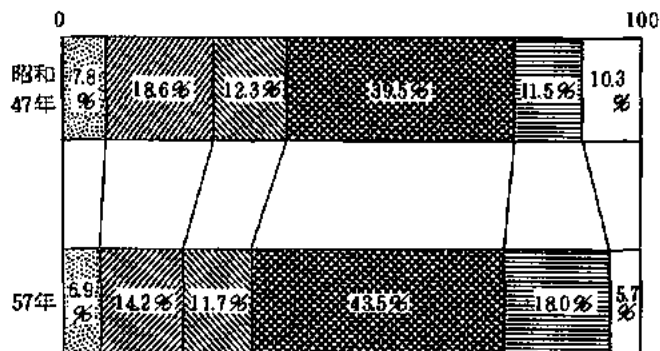
総理府 — 労働力調査

女子の平均勤続年数は昭和57年は6.3年（男子は11.1年）ですが、年々勤続年数の長い人が増え、勤続10年以上の人が2割を超えています。



労働省 — 賃金構造基本統計調査

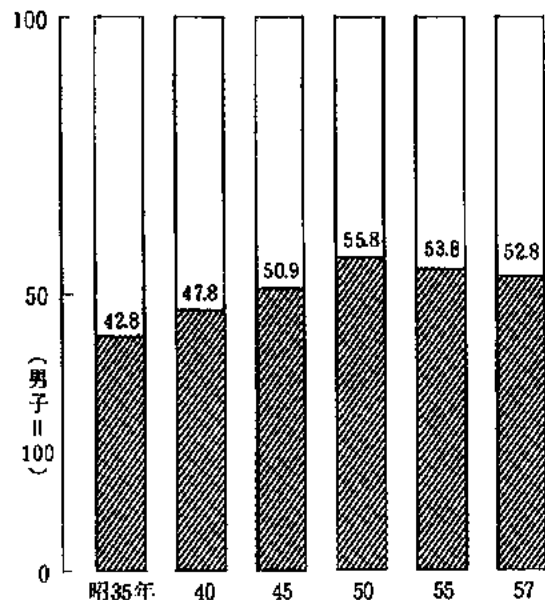
女性の職業観も変化してきています。育児の時期も職業を継続しようとする人が増えています。



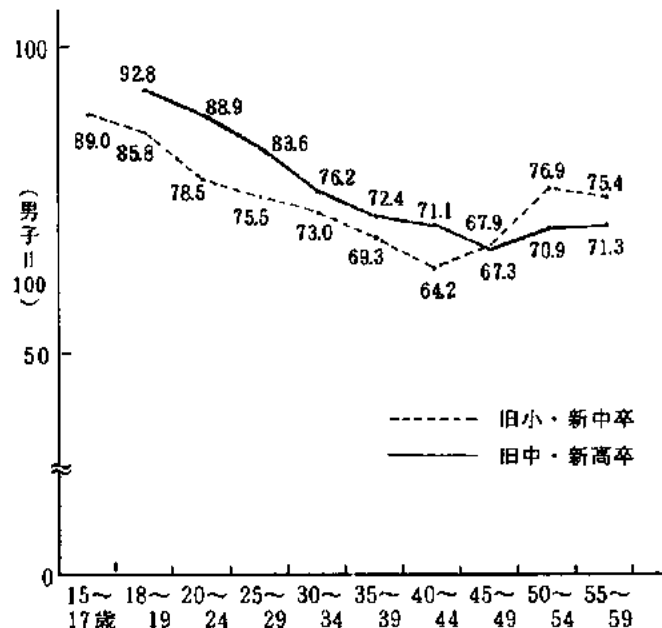
総理府 — 婦人に関する意識調査（昭和47年）  
婦人問題に関する国際比較調査（昭和57年）

男女の賃金格差は、昭和57年の月間現金給与総額を平均すると女子（180,080円）は男子（341,246円）を100として52.8にあたります。

賞与や超過勤務手当を除いた所定内給与では58.6です。学歴、年齢、勤務年数を一定にしてみると、男女の賃金格差はさらに縮まります。



注) 昭35、40年はサービス業は含まない。  
労働省 — 毎月勤労統計調査

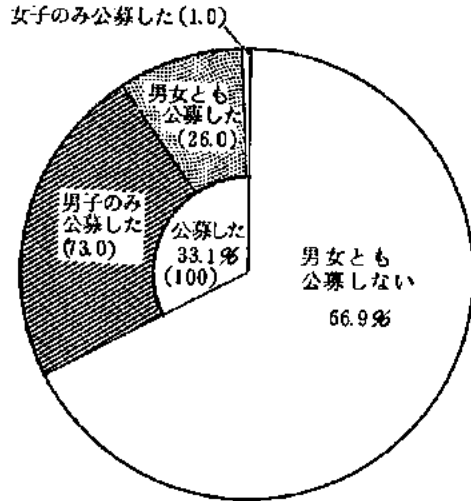


注) 民営のみ  
労働省 — 賃金構造基本統計調査(昭和57年)



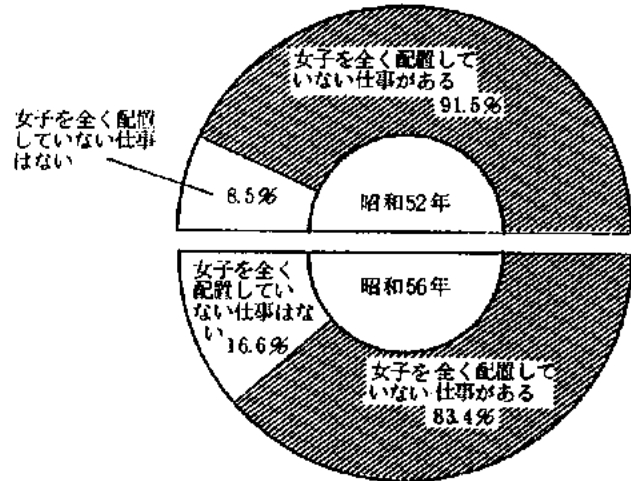
## 雇用管理において男女の差が見られます。

四年制大学卒業者を公募した企業は全体の3分の1です。そのうち女子を公募した企業は30%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56年)

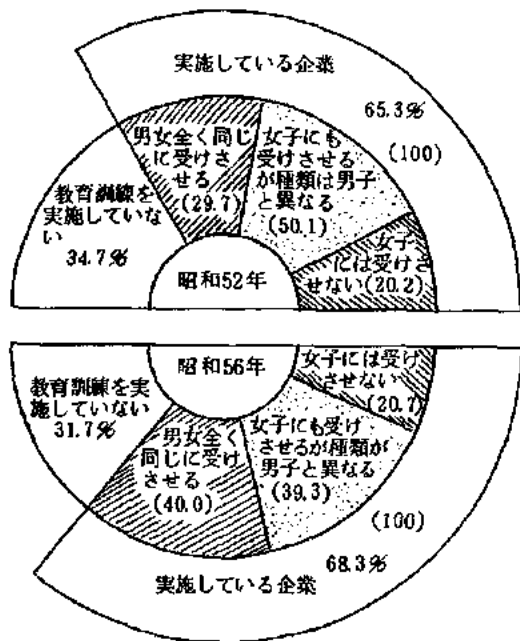
職場において女子を全く配置していない仕事がある企業はまだ8割以上あります。



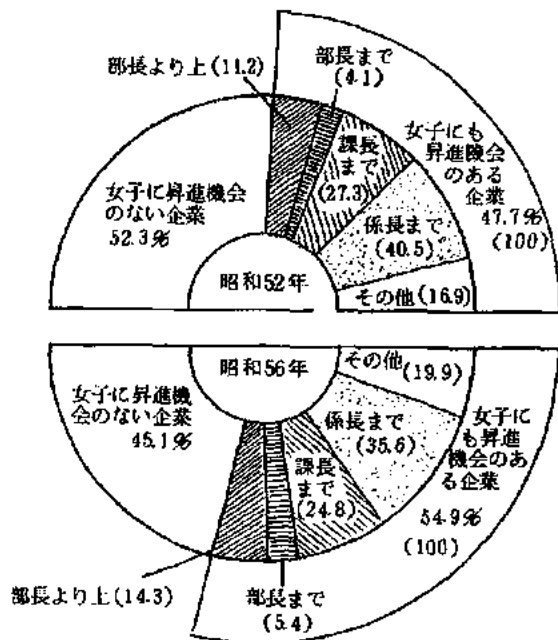
注) 女子を全く配置していない仕事は、役職及び労働基準法の就業制限業務を除いたものである。

労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査

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、昭和56年では40%です。

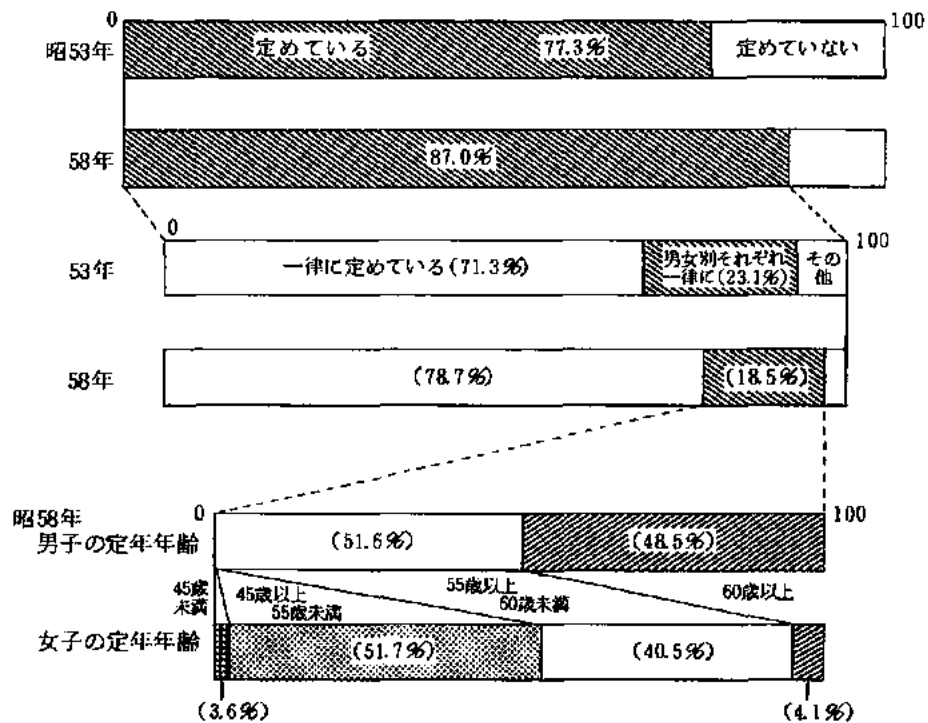


女子が役職へ昇進する機会は限られています。



労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査

男女別定年制は減少していますが、まだ2割近くの企業で定年年齢に男女の差があります。



労働省 — 雇用管理調査

## Ⅱ 雇用における男女の機会の均等と待遇の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57年には、1,418万人が雇用されて働いています。これは雇用者全体の3分の1に当たり、わが国の経済社会に大きな役割を果たしています。また、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、婦人の生涯における職業生活の意義はますます大きくなっています。しかし、現実には婦人が能力を発揮する機会を男子と等しく得て、意欲と能力に応じた処遇を十分に受けているとはいえないのが実情です。婦人の就労意欲の高まりとともに、雇用における男女平等を求める動きが強まっています。

本年は国連婦人の10年最終年を2年後に控え、国内行動計画後期重点目標の達成のためさまざまな活動が行われていますが、雇用の分野では、募集、採用から定年・退職に至るまでの企業の雇用管理における男女異なる取扱いを見直し、女性がその能力を有効に発揮できる環境をつくることが重要な課題となっています。

昨年5月に男女平等問題専門家会議から報告された「雇用における男女平等の判断基準の考え方」（15頁参照）においては、雇用における男女平等を確保するためには、使用者がその雇用管理の在り方を見直し、再検討すること、及び男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置を含めた検討を早急に進めることが必要であると提言されています。婦人少年問題審議会では、この報告を踏まえ、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための諸方策について審議が進められています。労働省としては、その結論を踏まえて関係法律を整備することとしています。

そこで、本年の婦人労働旬間の目標を「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を促進する — 婦人労働者の能力発揮のための環境づくりを — 」とし、使用者、婦人労働者、労働組合はもとより社会一般が働く婦人の現状を認識し、それぞれの立場で目標に沿った努力をすることを運動のねらいとしました。

運動の重点は、企業の募集、採用から定年・退職に至るまでの雇用管理における男女異なる取扱いを見直す — 特に、①同一労働における男女同一賃金の徹底、②男女別定年・退職制の解消、③婦人の就業分野の拡大 — 四年制大卒女子の活用など — です。

#### (1) 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ますが、個々の事例については具体的に判断することが必要となります。

女子であることを理由とする差別的取扱いとは、労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として、若しくは、事業場で女子労働者が一般的平均的に能率が悪い、能力が低い、勤続年数が短い、扶養家族が少ないことなどを理由として初任給や入社後の賃金で差別することをいいます。ただし、職務の内容、能率、技能などによって賃金に差があることは差別的取扱いとはなりません。

次のような取扱いがある場合には、それについて合理的な理由があるかどうかもう一度見直してみましょう。

##### \* 初任給について

職務内容や学歴などに差がないのに、男子10万円、女子9万5千円など、初任給に男女別の差を設けること。

\* 賃金表について

本俸を年齢と勤続年数によって決定するとした上で、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の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

男子は定年まで昇給するのに、女子は30歳までで頭打ちとしたり、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、昇給に関し年齢、金額などについて男女別に差を設けること。

\* 手当について

住宅手当、家族手当、生計手当、本俸特別加算等の諸手当を、労働者が主たる生計の担い手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、女子には低く支給するなど、手当の支給内容、条件に男女別の差を設けること。

\* 退職金について

就業規則等に支給要件などが明記されている退職金の算定基礎額、支給率などについて男女別の差を設けること。

ILO 100号同一賃金条約

加盟国は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則を全労働者に適用するようすすめるなければならない。

## (2) 男女別定年・退職制の解消について

婦人が職場に進出し、長期にわたって働くことが一般的に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・出産した場合は退職することによって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については、最高裁判決を始め多数の裁判例において、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を進めてきました。その結果、57年度末までに重点指導対象企業の7割において差別的制度が廃止されるなどかなりの進展をみました。

### 男女別定年制等改善状況

(昭和57年度末)

重点指導対象企業数 (内 女子の定年年齢が40歳未満の男女別定年制又は結婚退職制等)	18,900 (2,800)
差別的制度を廃止した企業数 (内 女子の定年年齢が40歳未満の男女別定年制又は結婚退職制等)	13,200 (2,600)
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	1,100

### (3) 婦人の就業分野の拡大 — 四年制大卒女子の活用など — 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が能力を有効に発揮するための環境が整っているとはいえません。

また、近年、教育水準の向上を背景に大学を卒業する女子が増加し、就業意欲も高まっていますが、特に四年制大卒女子については雇用機会が男子と同等に与えられているとはいえない状況にあります。

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。最近、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) ・業務に精通させる意味で、男女を問わず平等に配置又は異動を行っている。

・男女の賃金格差を是正するため、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。

・海外支店勤務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。

・大卒女子の能力を活用するため専門的な研修を実施して、従来男子のみが従事していた融資業務や外国為替の仕事につけ効果を挙げている。

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

・部長クラスまで男女共に、筆記、面接、業績評価を柱とした登用試験制度があり、公正な登用ルールを敷いている。



## 2. 雇用における男女平等の判断基準の考え方について — 男女平等問題専門家会議報告 —

雇用における男女平等実現が大きな課題となっている状況を背景に、昭和53年以来、そのための方策について検討を行ってきた婦人少年問題審議会婦人労働部会は、昭和54年12月、今後の審議に資するため、確保されるべき男女平等の具体的な姿を明らかにするため専門家による会議を設けることが適当であるとの申合せを行いました。この申合せをうけて、男女平等問題専門家会議が発足し、昭和57年5月、2年余にわたる調査研究の結果を「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」としてとりまとめ、労働大臣に報告しました。

本報告の概要は、次のとおりです。

### (1) 雇用における男女平等について

この報告は、雇用における男女平等の基本的考え方を次のように示しています。

- イ 雇用における男女平等の実現を求める内外の情勢を考慮に入れると、我が国においても男女の機会均等と待遇の平等をできるだけ早く実現することが必要であること。
- ロ 雇用における男女平等の実現とは、機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、結果の平等を志向するものではないこと。
- ハ 機会の均等と待遇の平等を目指す際にも、女子が妊娠・出産機能を有しているという男女の本来の差異を踏まえた実質的平等を目指すことが必要であること。
- ニ 女子労働をとりまく諸条件等を考慮した男女異なる取扱いも経過的にはやむを得ない場合があること。

## (2) 男女平等の判断基準の考え方について

### イ 企業の雇用管理に関して

(イ) 社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として男女異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえないとしましたが、「勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことを理由とする男女異なる取扱いについては、意見の一致をみなかったため、その判断を今後の審議に委ねています。

(ロ) 法律制度における男女異なる規定と雇用管理の関係については、次のように判断しています。

a 法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いをすることは妥当性がないと考えられること。

b 女子に対し一定の就業制限が課せられるために企業において男女異なる取扱いをする場合には、個々の実態に応じて具体的に判断されるべきであるが、原則としてその取扱いは妥当なものと考えられること。

なお、男女異なる規定による不就労等のため、他の者と昇進昇格等で差が生ずる場合については、法律制度が整備される際に、男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当であるとしています。

### ロ 法律制度に関して

法律制度についての判断基準としては、女子固有の妊娠・出産機能をもつことに係る母性の保護のための措置は必要であるとしています。・体力、筋力等妊娠・出産機能以外の生理的諸機

能における男女差や、•一般的に家事育児負担等のいわゆる家庭責任を女子が負っていることなど、男女の平均的な差異、社会通念等を理由にして男女異なる規定を設けることは本来妥当であるとはいえないとしています。

しかしながら、女子労働をとりまく現状を考慮に入れると、男女平等を促進することを目的として女子に対して暫定的措置をとることを認め、また家庭責任が女子により重くかかっている現状を踏まえた措置をとることも、経過的にはやむを得ないとしています。

(3) 雇用における男女平等を確保するために

最後に本報告は、雇用における男女平等を確保するために必要な事項として、次の3点を指摘しています。

- イ 判断基準の考え方を指針として、使用者がその雇用管理の在り方を見直し、再検討されることが期待されること。
- ロ 男女平等の実効を確保するための諸方策について、法的措置を含めた検討を早急に進めるとともに、現行の男女異なる取扱いを定める法律制度についても、実質的平等の確保という観点から、上記判断基準に沿って整備することが必要であること。
- ハ •時間外労働を含む労働時間の短縮等、男子を含めた全体の労働者の労働条件、労働環境の整備、•女子の就業と家庭責任との両立を可能にするための条件の整備、•女子の労働能力の開発、職業意識の向上のための措置等女子労働者をとりまく労働環境等の整備が望まれること。

### 3. 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及び家庭生活との調和、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

公共職業安定所(各県にあって全国では481所：本所)で、職業紹介(パートタイムの紹介を含む)、職業相談などを行っています。

大都市などには、パートバンクやターミナル職業相談室が設けられています。

#### \* 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348署)で、労働基準法などに定められている賃金、労働時間などの労働条件や労働災害補償などについて、申出や相談に応じています。

#### \* 離職したときには

公共職業安定所では、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、一定の手続をとれば離職後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ます。

#### \* 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 388 施設)で、様々な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、失業給付を受けている人や、中高年齢の人・母子家庭の母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、公共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

雇用における機会の均等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 人ずつ)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、企業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企業には、「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、婦人少年室(20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、相談や指導にあっています。また、事業所に母性健康管理推進者の設置を勧奨しています。

#### \* 婦人の就業に関する相談

婦人就業援助施設(52所)で、就業に必要な技術講習及び就業についての相談、指導などを行っています。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(173所：勤労婦人のための総合労働福祉施設)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。

## 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。(引下略)

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

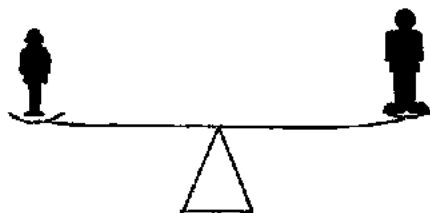
第三条（均等待遇）何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱いを受けることがない。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

#### (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、次代をにがう者の生育について重大な役割を有するとともに、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との調和を図り、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58年度 婦人労働旬間実施要綱

## 1. 趣 旨

婦人労働者は年々増加し、我が国の経済社会に果たす役割は極めて大きく、婦人の生涯における職業の重要性はますます高まっている。しかし、現状においては婦人労働者がその意欲と能力を十分に発揮し、それに応じた待遇を受ける条件が必ずしも整備されているとはいえない状況にある。

本年は、国連婦人の10年最終年を2年後に控え、政府を中心として婦人差別撤廃条約批准のための条件整備を進めているところであるが、雇用の分野においては、企業における男女異なる取扱いをする雇用管理を見直し、女性がその能力を有効に発揮できる環境をつくることが重要な課題となっている。一方、婦人労働者自身も、自ら労働能力の開発と職業意識を向上させることが要請されている。

このようなことから雇用における男女の機会の均等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

雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を促進する

—— 婦人労働者の能力発揮のための環境づくりを ——

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、雇用における男女の機会の均等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

企業の募集、採用から定年・退職に至るまでの雇用管理における男女異なる取扱いを見直す特に、

(1) 同一労働における男女同一賃金の徹底

(2) 男女別定年・退職制の解消

(3) 婦人の就業分野の拡大 —— 四年制大卒女子の活用など ——

4. 期 間

昭和58年10月21日（金）～31日（月）

5. 主 催

労 働 省

6. 協力を依頼する団体、機関

使用者団体、労働者団体、婦人関係団体、報道機関、関係行政機関

7. 実施事項

(1) 労 働 省

イ 報道機関等を通じたの広報活動

ロ 使用者に対する雇用管理の見直しについての個別・集団指導の実施

ハ 婦人労働者に対する職業意識の向上及び能力開発のための啓発活動の実施

ニ 相談業務の重点的な実施

(2) 使 用 者

イ 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

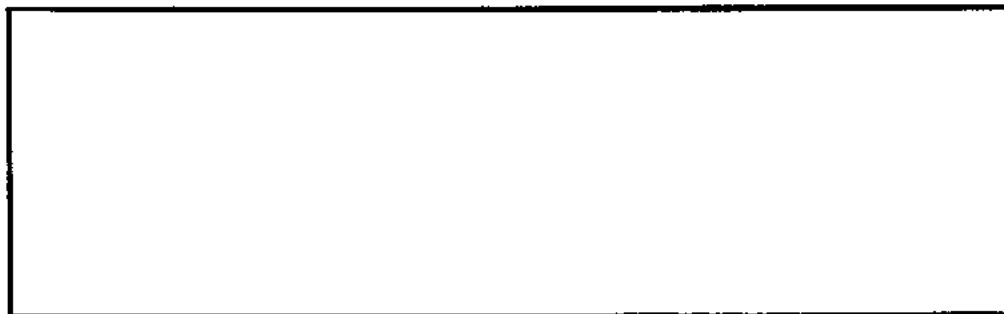
ロ 婦人労働者の能力の開発

(3) 労 働 者

イ 婦人労働の現状の認識と改善の促進

ロ 婦人労働者の職業意識の高揚及び能力の開発

お問合せ御相談は

A large, empty rectangular box with a black border, intended for providing contact information or details related to the inquiry.