

昭和59年度 婦人労働旬間

雇用の分野における 男女の均等な機会と待遇をめざして



労働省婦人局

パンフレット No.86

1984-10

目次

I 統計からみた女子労働者

1 女子労働者は変わってきています	1
2 雇用管理において男女の差が見られます	8
3 不平等をなくすには、女子自身の努力や社会通念などを改めることが必要 と考えられています	11

II 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を

促進するために—— 婦人労働旬間——	12
--------------------------	----

1 運動のねらい	12
(1) 男女の均等な機会及び待遇の確保の促進—— 募集、採用から定年・退職 に至るまでの雇用管理のあらゆるステージにおいて——	13
(2) 同一労働における男女同一賃金について	15
2 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための 労働省関係法律の整備等に関する法律案」について—— いわゆる「男女雇 用機会均等法案」について——	17
3 女子労働者に関係のある労働省の施策	23

関係法令条文	26
--------------	----

婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（仮訳文）（抄）	27
--	----

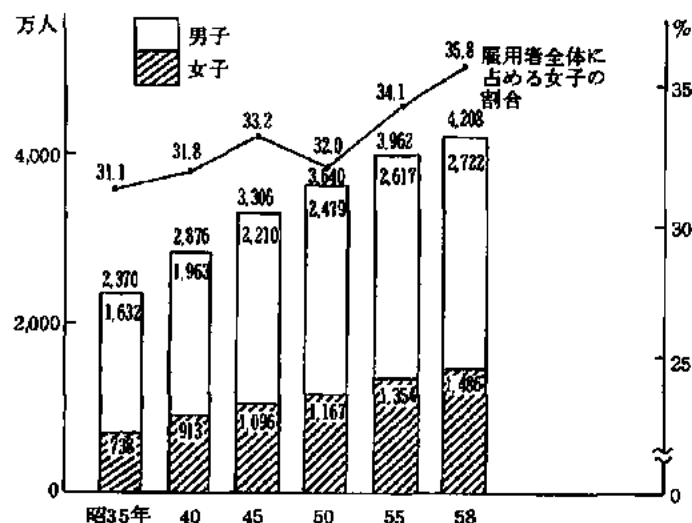
昭和59年度婦人労働旬間実施要綱	29
------------------------	----

I 統計からみた女子労働者

1. 女子労働者は変わってきています

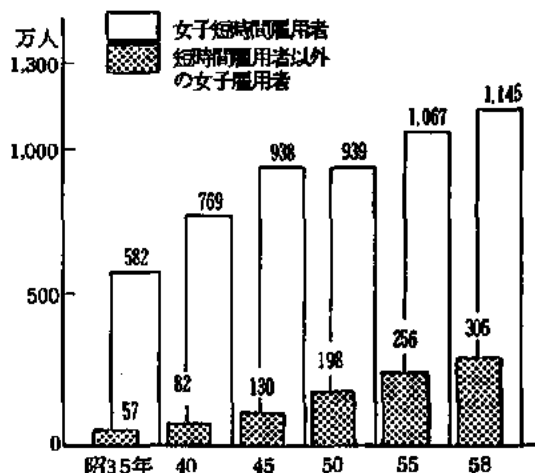
(増加する女子雇用者)

女子雇用者は年々増加し、昭和58年には1,486万人で、雇用者全体の3.6%に達しました。



総務庁 — 労働力調査

女子雇用者の中では、短時間雇用者が大幅に増えていますが、同時に短時間でない者も堅調に増加しています。

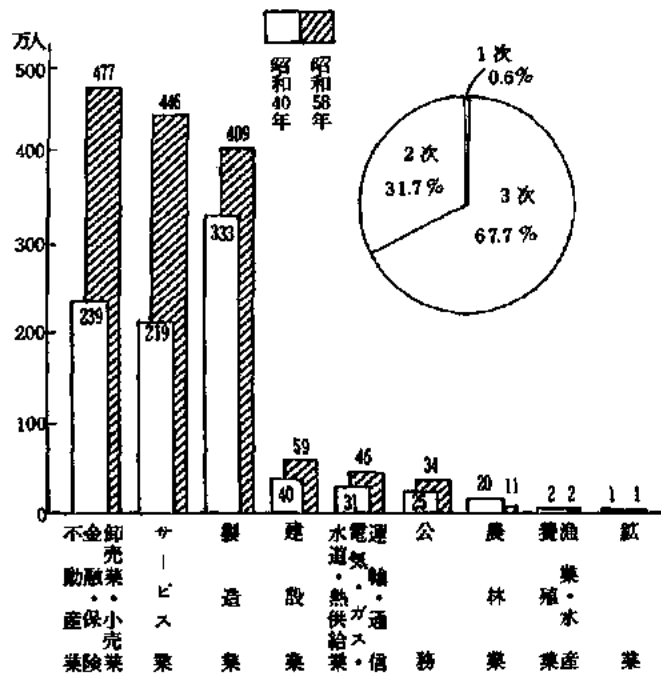


注) ・短時間雇用者とは、平均週就業時間35時間未満の雇用者
・非農林業で、休業者を除く

総務庁 — 労働力調査

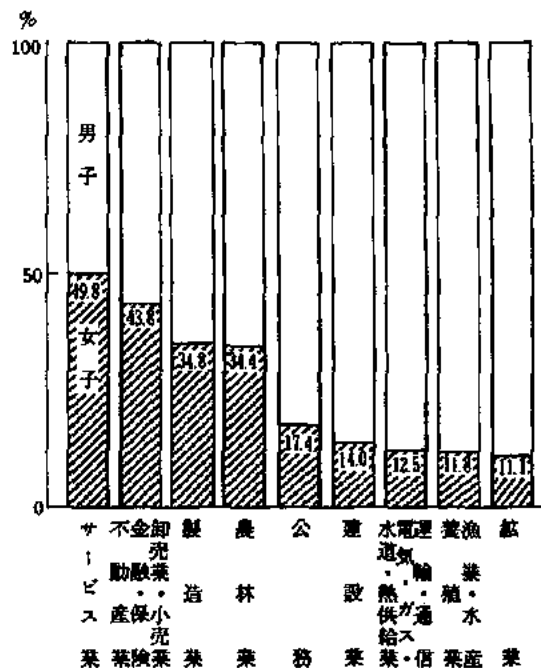
(産業別には第3次産業で増加)

女子雇用者のうちでは、第3次産業に働く人が増加しており、昭和58年には女子雇用者全体の3分の2を占めています。



総務庁 — 労働力調査

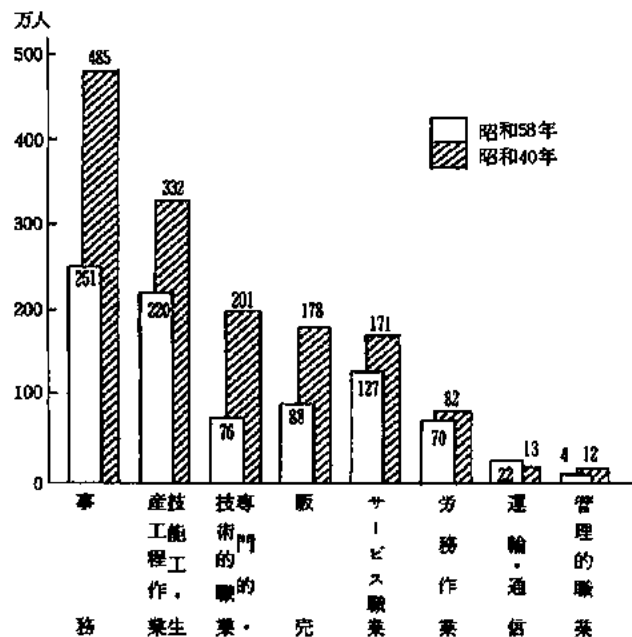
第3次産業の中でも、とくにサービス業においては、女子の占める割合が高く、約半数を占めています。



総務庁 — 労働力調査 (昭和58年)

（職業別には事務、専門的・技術的職業で増加）

事務、専門的・技術的職業に進出する人が増えています。
数はわずかですが、増加率では管理的職業が最大です。

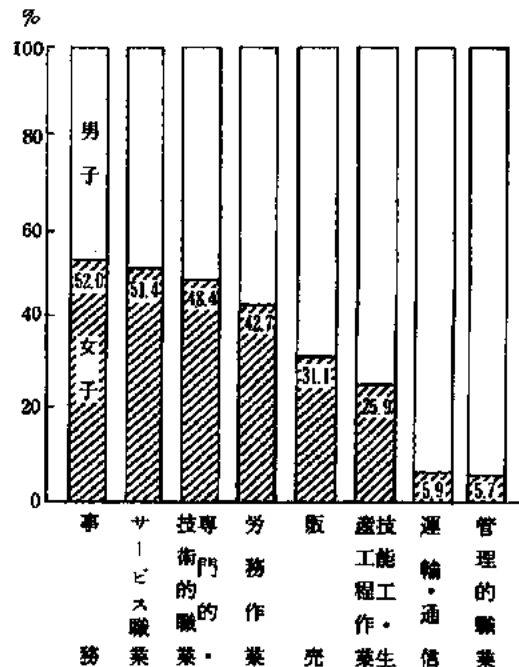


注) サービス職業には保安職業を含む。

55年以前において、「サービス職業」に属していた「清掃員」は
58年においては「労務作業」に含まれている。（以下同じ）

総務庁 — 労働力調査

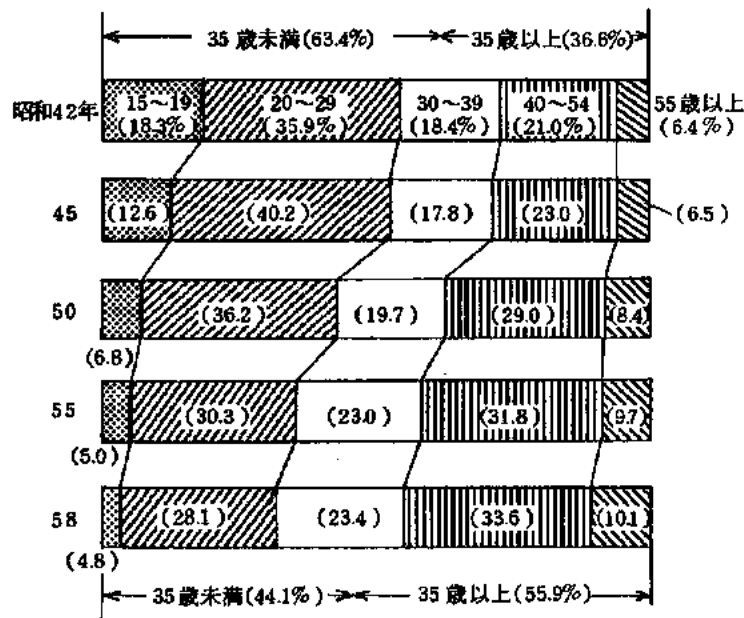
事務、サービス職業での女子の割合は過半数を占め、専門的・技術的職業でも女子が半数近くになりました。



総務庁 — 労働力調査（昭和58年）

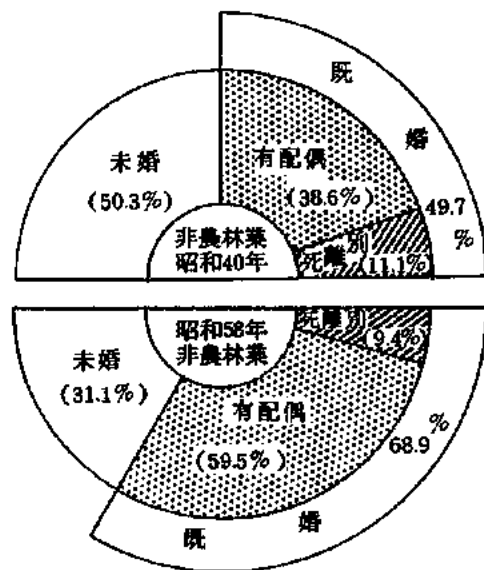
（高まる中高年既婚者の割合）

中高年女子が増え、35歳以上の女子が女子雇用者の過半数を占めています。



総務庁 — 労働力調査

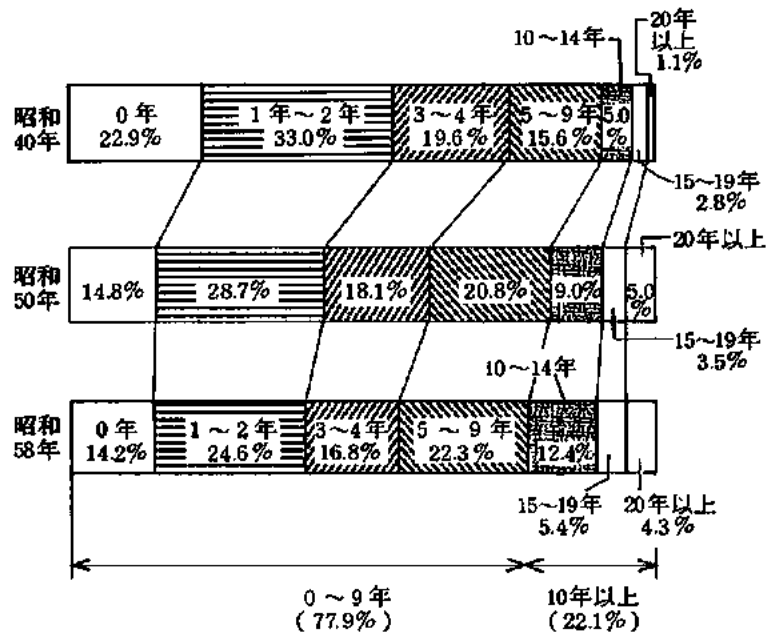
既婚女子が増え、女子雇用者の3分の2以上を占めています。



総務庁 — 労働力調査

(伸びる勤続年数)

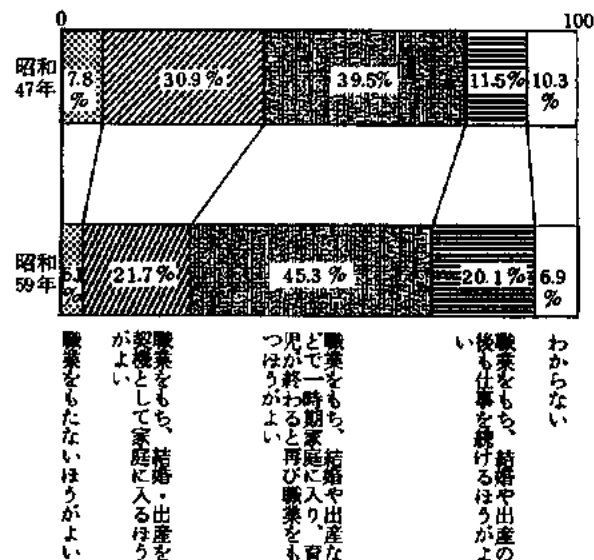
女子の平均勤続年数は、昭和58年では6.3年(男子は11.3年)ですが、年々勤続年数の長い人が増え、勤続10年以上の人が2割を超えています。



労働省 — 賃金構造基本統計調査

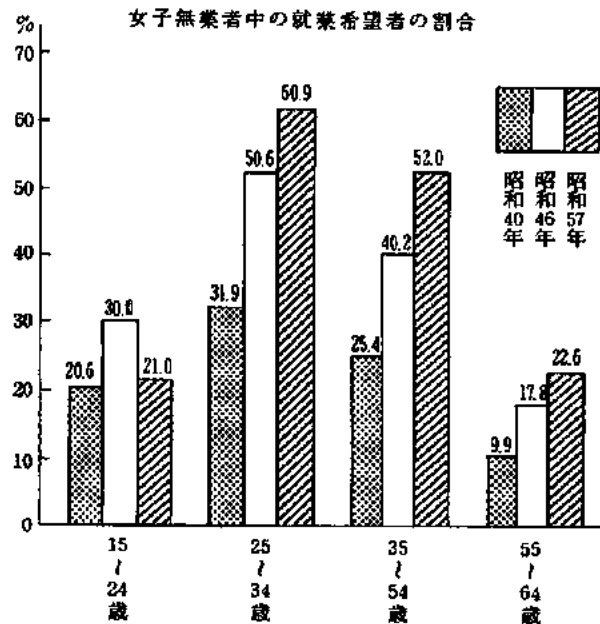
(高まる就労意欲)

女子の職業に対する考え方も変化しています。
育児の時期も職業を続け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、18歳以上の女子)
婦人に関する世論調査 (昭和59年、20歳以上の女子)

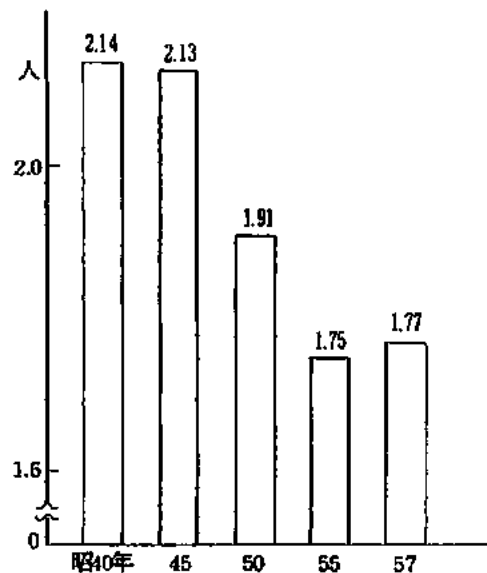
働いていない女子のうちでも、就業を希望する者の割合は高まっています。



総務庁 — 就業構造基本統計調査

（軽減する育児や家事の負担）

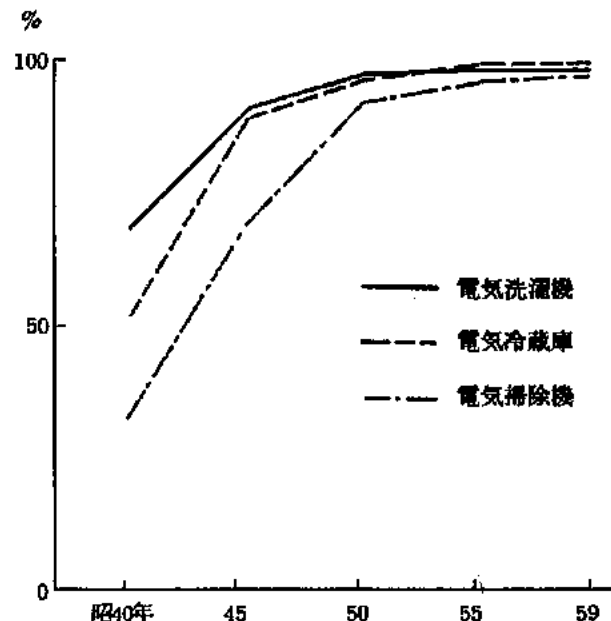
出生率は低下し、女子が生涯のうちで育児にかかわる期間は短くなりました。



注）女子が一生の間に生むと考えられる平均子供数（合計特殊出生率）である。

厚生省 — 人口問題研究所調べ

家庭用電気製品が普及し、女子の家事負担もかなり軽くなりました。



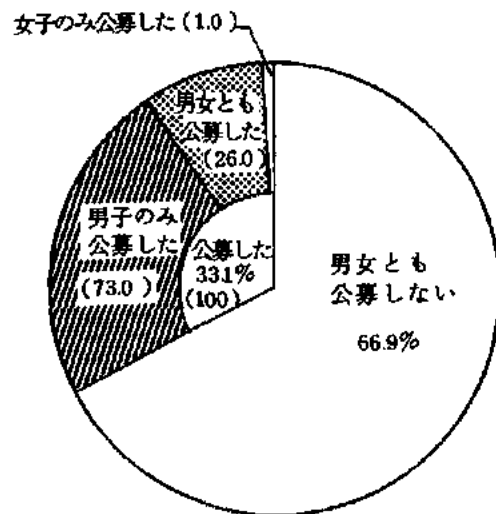
注）全世帯における普及率である。

経済企画庁 — 消費動向調査

2 雇用管理において男女の差が見られます

（公募状況）

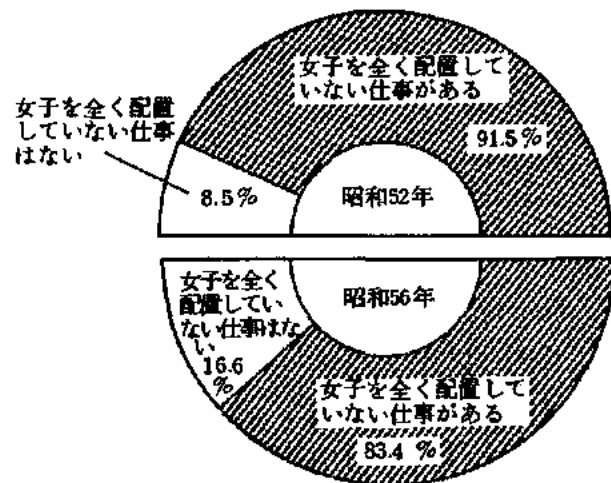
四年制大学卒業者を公募した企業は全体の3分の1です。そのうち女子を公募した企業は30%たらずです。



労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査（昭和56年）

（配 置）

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。

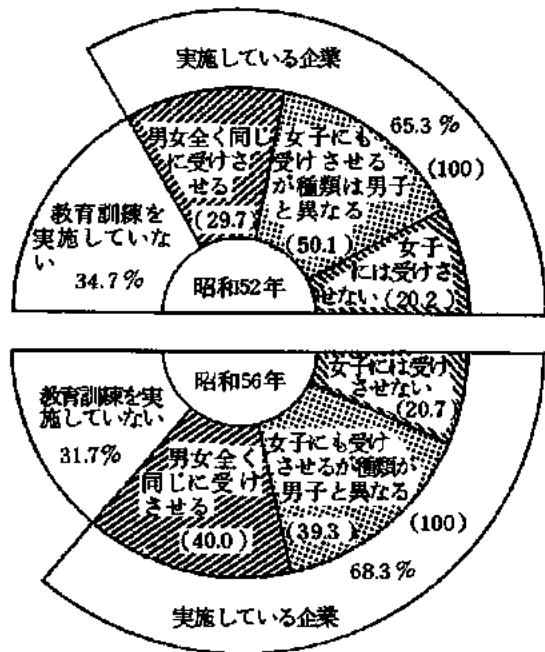


注）女子を全く配置していない仕事は、役職及び労働基準法の就業制限業務を除いたものである。

労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査

（教育訓練）

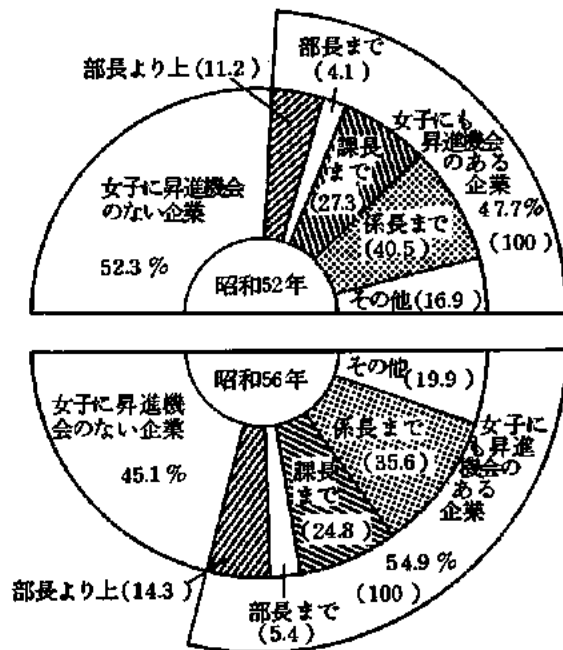
女子に対する教育訓練を男子と同じに受けさせる企業は、教育訓練を実施している企業の40%です。



労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査

（役職への昇進）

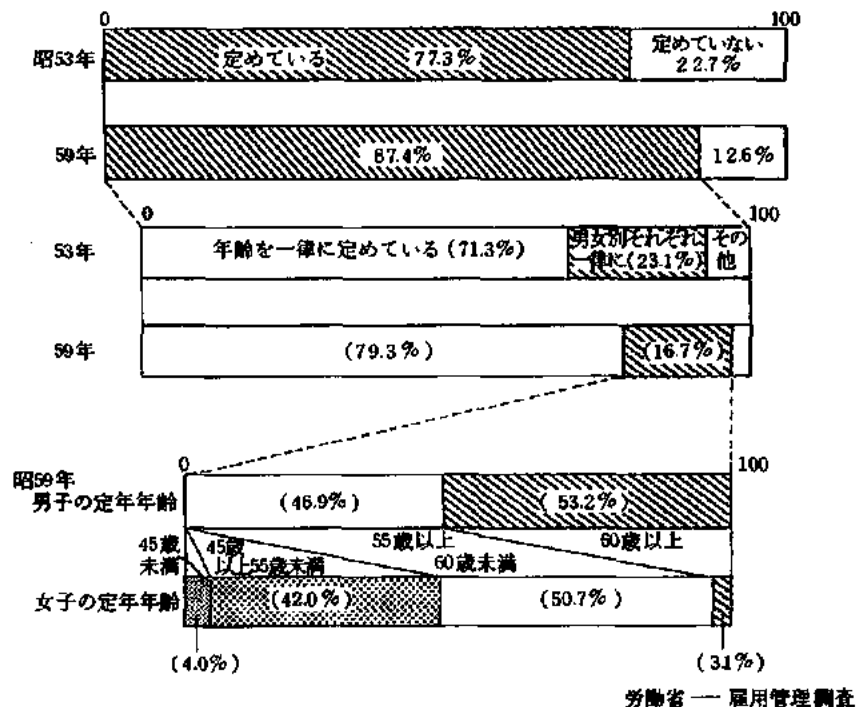
女子にも役職へ昇進する機会のある企業は、全企業の54.9%で、それらの企業においても上位の役職への昇進機会は限られています。



労働省 — 女子労働者の雇用管理に関する調査

(定年年齢)

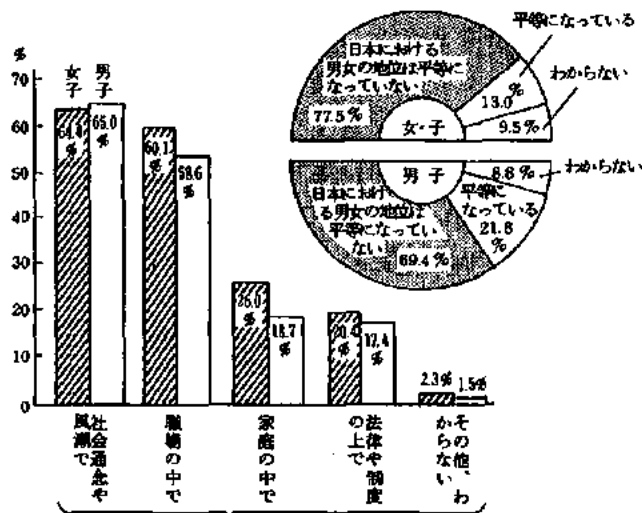
男女別定年制の解消についてはかなり改善をみていますが、定年年齢を定めている企業のうちの17%の企業でまだ定年年齢に男女の差があります。



3 不平等をなくすには、女子自身の努力や社会通念等を改める ことが必要と考えられています

(職場での不平等)

日本における男女の地位は平等になっていない
と考える人の6割は、平等になっていない分野
として職場をあげています。



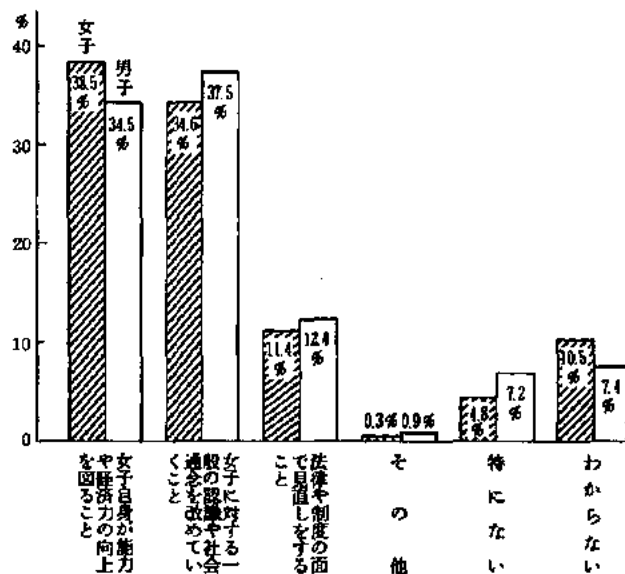
男女が平等になっていない分野 (M.A.)

(男女の地位は平等になっていないとする人=100%)

総理府 — 婦人に関する世論調査 (昭和59年)

(男女がより平等になるためには)

男女がより平等になるために最も重要なものとして、男女とも女子自身の努力や社会通念等の改革をあげる人が多くを占めています。



総理府 — 婦人に関する世論調査 (昭和59年)

Ⅱ 雇用の分野における男女の均等な機会

及び待遇の確保を促進するために

— 婦 人 労 働 旬 間 —

1. 運動のねらい

職場へ進出する女子は年々増加し、昭和58年には、1,486万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強に当たり、我が国の経済社会に大きな役割を果たしています。女子労働者は量的に増加したばかりでなく、質的にも、既婚女子の割合が上昇して女子労働者の3分の2強となり、勤続年数も長期化し、女子の就労意欲も高まっているなど大きく変化してきています。このように女子の生涯における職業生活の意義が大きくなるとともに、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を求める声も強くなってきていますが、企業の雇用管理は、これらの変化に十分対応しているとはいえず、女子の能力、特性に対する社会通念や男女の役割分担についての固定的な観念に基づいて行われている場合がまだ多く見受けられます。

本年は、「国連婦人の10年」最終年を来年に控え、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すが、労働省は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の要請に応えるとともに、条約批准の条件整備の一環として、婦人少年問題審議会の建議を踏まえて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」を第101国会に提出しました。（本法案は衆議院で可決され、現在参議院で継続審議となっています。）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を進めるには企業の雇用管理の改善と女子労働者自身の労働能力の開発、職業意識の向上が必要です。そこで、本年の婦人労働旬間は、その目標を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進する」とし、(1)男女の均等な機会及び待遇の確保の促進 — 募集、採用から定年・退職に至るまでの雇用管理のあらゆるステージにおいて —、(2)同一労働における男女同一賃金の徹底、に重点をおいて、使用者、女子労働者、労働組合をはじめ、社会一般が働く女子の現状を認識し、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。

(1) 男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

— 募集、採用から定年・退職に至るまでの雇用管理のあらゆるステージにおいて —

雇用の分野における男女平等の判断基準については、これを検討した男女平等問題専門家会議が昭和57年に次のような考え方を示しています。

(雇用における男女平等についての基本的な考え方)

- ① 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、男女同数の採用、管理職の半数は女性等の枠を予め設定するような結果の平等を志向するものではないこと。
- ② 機会の均等及び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的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。
- ③ また、我が国の女子労働者の就業の実態、社会の意識、慣行、労働環境、社会環境などを考慮に入れ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。

(企業の雇用管理についての男女平等の判断基準の考え方について)

- ① 「女子は職業意識が低い」、「女子は統率力、管理能力、企画力等が十分でない」、「顧客、取引先等が女子では相手にしない」、「男子は生計の主たる担い手であるが、女子は家計補助的労働力である」、「女子は男子に比べて欠勤率が高く、勤務が不安定である」などの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こと。(ただし、「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が妥当かどうかについては、意見の一致をみなかったため、結論は出していない。)
- ② 法律制度における男女異なる規定と男女別雇用管理との関係については、次のように考えるのが適当であること。
 - (イ) 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。
 - (ロ) 法律によって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。例えば、
 - (i) 法律で女子が一定の労働等に就くことが禁止される場合に当該労働等に女子に従事させない場合などは、当該規定を設けたことの当然の結果であり、妥当であるかどうかという議論を要しないこと。
 - (ii) 法律で女子が一定の労働等に就くことが禁止される場合に、当該労働等を含む職場に女子を配置すると男子の労働等の大部分が当該労働等になって、男子との均衡を著しく欠く結果になる場合などに、それを避けるために当該職場に女子を配置しないことは、女子に

対する法規制があるためであり、したがって、その取扱いには妥当性を有すると考えられること。

- ③ 男女異なって取扱うことが業務の性質上必要である場合には、その取扱いには妥当性があると考えられること（例えば、刑務所の看守、モデルなど）。

この報告は、婦人少年問題審議会における審議に資するために出されたものですが、そこに示された上記の考え方は、今後雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて企業の雇用管理の改善を図っていく上での方向ともなるものです。この考え方に照らし、募集、採用から定年・退職に至るまでの雇用管理を見直してみましょう。

(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行います。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名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。

2. 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」について

—— いわゆる「男女雇用機会均等法案」について ——

婦人差別撤廃条約を批准するためには、条約の要請を踏まえて、我が国の法律等を整えなければなりません。このため、雇用の分野においては、雇用管理における男女の差別的取扱いの解消をめざす措置を講ずることと、労働基準法の母性保護規定を除く女子保護規定について見直しをすることが必要になります。

これを行う際には、現状を固定的なものと考えのではなく、長期的な展望の上に立つて行うことが必要ですが、それと同時に、我が国の女子労働者の就業実態、雇用慣行、女子が家事・育児等の家庭責任を負っている状況等の社会、経済の現状を十分踏まえて行うことが重要です。

今回のいわゆる「男女雇用機会均等法案」は、このような考え方に基づいて作成したものです。すなわち、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の均等な機会及び待遇を確保するために事業主が行うべきこととその実効を確保する措置を定めるとともに、再就職の援助、育児休業の普及等女子労働者の就業に関する措置を定める「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律案」を作成し、あわせて「労働基準法」の女子保護規定については、母性保護規定を女子自身の健康の確保及び次代を担う国民の健全な育成という観点から拡充し、それ以外の女子保護規定は均等な機会及び待遇の確保という観点から緩和を図ることとしました。

以下は本法案の概要です。

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律案)

(1) 均等な機会及び待遇の確保のための措置の新設

① 事業主の講ずる措置等

イ 募集及び採用

事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならないものとする。

ロ 配置及び昇進

事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならないものとする。

ハ 教育訓練

事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。

ニ 福利厚生

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはなら

ないものとする。

ホ 定年、退職及び解雇

(イ) 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。

(ロ) 事業主は、婚姻、妊娠又は出産を女子労働者の退職事由として定めてはならないものとする。

(ハ) 事業主は、婚姻、妊娠、出産又は産前産後休業を理由として女子労働者を解雇してはならないものとする。

② 指 針

労働大臣は、必要があると認めるときは、関係審議会の意見を聴いて、①のイ及びロに関し、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針を定めることができるものとする。

③ 救済方法等

イ 事業主は、①のロからホまでの事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に付議する等の方法によりその自主的解決を図るよう努めなければならないものとする。

ロ 婦人少年室長は、①の事項のうち労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主との間の紛争に関して当事者から解決の援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告を行うことができるものとする。

ハ 婦人少年室ごとに機会均等調停委員会（公益委員３人によって構成し、必要に応じ労使の代表者から意見を聴くものとする。）を新設し、婦人少年室長は、上記ロの女子労働者と事業主との間の紛争（①のイに関するものを除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合で必要と認めるときは、他方の当事者の同意を得て、委員会に調停を行わせるものとする。委員会は調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができるものとする。

(2) 女子労働者の就業に関する援助の措置等

① 再就職の援助

国は、妊娠、出産又は育児のため退職した女子が希望するときに再就職の機会が得られるよう、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

② 再雇用特別措置の普及の促進

事業主は、必要に応じ、妊娠、出産又は育児のため退職した女子についての再雇用特別措置を実施するように努めなければならないものとし、国は、その普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

③ 育児休業の普及の促進

国は、育児休業の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

(労働基準法の改正案)

(1) 時間外労働及び休日労働

- イ 管理職又は専門職であって命令で定めるものについては、現行規制を廃止するものとする。
- ロ 工業的業種については、時間外労働の規制のうち1日2時間を廃止して、1週6時間、1年150時間に緩和し、休日労働については現行規制を存続させるものとする。ただし、決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、2週間について12時間の規制とするものとする。
- ハ 非工業的業種については、法律上の規制を廃止し、命令で、時間外労働の規制を、4週間以内の期間について1週間当たり6時間以上12時間以下（期間を4週間とする場合には、24時間以上48時間以下となる。）、1年について150時間以上300時間以下とし、休日労働については4週間について一定の日数以下とするものとする。

(2) 深夜業

現行の適用除外業種・業務のほか、新たに次の者について禁止を解除するものとする。

- イ 管理職又は専門職であって命令で定めるもの
- ロ 品質が急速に変化しやすい食料品の製造加工等業務の性質上深夜業が必要とされる命令で定める業務に従事する労働時間の短い者
- ハ 命令で定める事業（当面タクシー事業に限る。）に従事する者であって、本人の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けたもの。

(3) 坑内労働

臨時の必要のため坑内で行われる命令で定める業務に従事する者（妊産婦を除く。）について、坑内労働の禁止を解除するものとする。

(4) 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限

女子に対する危険有害業務の就業制限を廃止し、妊産婦について、妊娠、出産、哺育等に有害な命令で定める業務への就業を禁止するものとする。このうち妊娠又は出産に係る機能に有害である一定の業務は妊産婦以外の女子にも準用するものとする。

(5) 産前産後休業等妊産婦の保護

産前休業について多胎妊娠の場合は現行6週間を10週間とし、産後休業について現行6週間（強制5週間）を8週間（強制6週間）とするとともに、妊産婦が請求した場合には、時間外・休日労働及び深夜業を禁止するものとする。

(6) 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した時は、その者を生理日に就業させてはならないものとする。

(7) 帰郷旅費

廃止するものとする。

（そ の 他）

(1) 現行の勤労婦人福祉法の福祉の措置については、概ね現行通りとする。

(2) 施行日は、昭和61年4月1日とする。

3. 女子労働者に関係のある労働省の施策

女子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（各県にあり、全国で481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女子に対しては、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1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）。

なお、手当の支給はありませんが、新規学卒者に対しても概ね1年から2年の職業訓練を行っています。

*** 男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するために**

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保をすすめるために、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、婦人少年室に、婦人雇用コンサルタント（各室に1人ずつ）を配置しています。

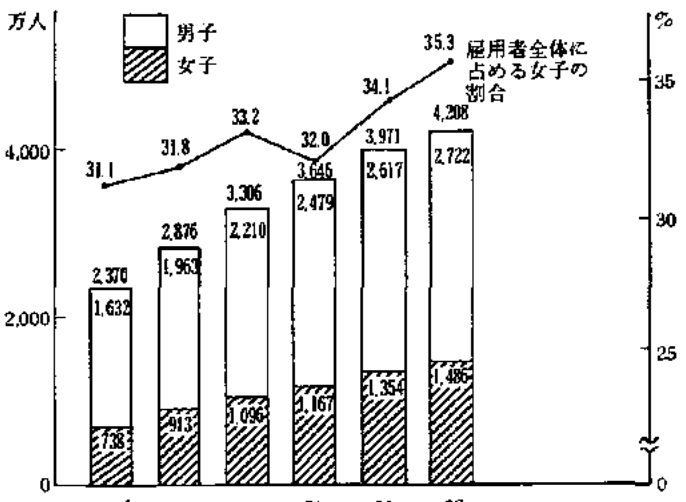
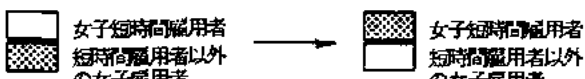
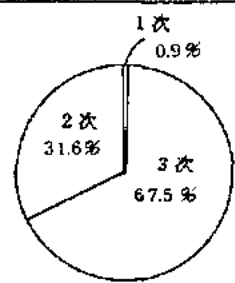
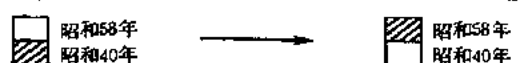
*** 育児休業制度をすすめるために**

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、女子労働者が心ならずも育児のために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。

訂 正 表

＜訂正後の図は切り取ってそのままパンフレットに貼ることもできます＞

頁、訂正内容	訂 正 後																												
(1頁左表) ① 説明文 36% → 35% ② グラフ ○雇用者全体に占める割合(58年) 35.8 → 35.3 ○雇用者数(男女計) (50年) 3,640 → 3,646 (55年) 3,962 → 3,971	女子雇用者は年々増加し、昭和58年には1,486万人で、雇用者全体の35%に達しました。  <table border="1"> <caption>雇用者数と女子雇用者割合 (単位: 万人)</caption> <thead> <tr> <th>年</th> <th>男子 (万人)</th> <th>女子 (万人)</th> <th>雇用者全体に占める女子の割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>昭和35年</td> <td>2,370</td> <td>733</td> <td>31.1</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td>2,876</td> <td>913</td> <td>31.8</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>3,306</td> <td>1,096</td> <td>33.2</td> </tr> <tr> <td>50</td> <td>3,646</td> <td>1,167</td> <td>32.0</td> </tr> <tr> <td>55</td> <td>3,971</td> <td>1,354</td> <td>34.1</td> </tr> <tr> <td>58</td> <td>4,208</td> <td>1,486</td> <td>35.3</td> </tr> </tbody> </table>	年	男子 (万人)	女子 (万人)	雇用者全体に占める女子の割合 (%)	昭和35年	2,370	733	31.1	40	2,876	913	31.8	45	3,306	1,096	33.2	50	3,646	1,167	32.0	55	3,971	1,354	34.1	58	4,208	1,486	35.3
年	男子 (万人)	女子 (万人)	雇用者全体に占める女子の割合 (%)																										
昭和35年	2,370	733	31.1																										
40	2,876	913	31.8																										
45	3,306	1,096	33.2																										
50	3,646	1,167	32.0																										
55	3,971	1,354	34.1																										
58	4,208	1,486	35.3																										
(1頁右表) 棒グラフの模様と説明の逆転	 女子短時間雇用者 (hatched pattern) → 女子短時間雇用者以外の女子雇用者 (white pattern)																												
(2頁左表) 1次 0.6% → 0.9% 2次 31.7% → 31.6% 3次 67.7% → 67.5%	 <table border="1"> <tr> <th>次</th> <th>割合 (%)</th> </tr> <tr> <td>1次</td> <td>0.9</td> </tr> <tr> <td>2次</td> <td>31.6</td> </tr> <tr> <td>3次</td> <td>67.5</td> </tr> </table>	次	割合 (%)	1次	0.9	2次	31.6	3次	67.5																				
次	割合 (%)																												
1次	0.9																												
2次	31.6																												
3次	67.5																												
(3頁左表) 棒グラフの模様と年数表示の逆転	 昭和58年 (hatched pattern) → 昭和40年 (white pattern)																												
(15頁下から9行) (26頁右欄上から11行)	差別的取扱い → 差別的取扱																												

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、25室の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、女子労働者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の設置を勧奨しています。

*** 女子の就業に関する相談**

婦人の就業援助施設（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、婦人少年室協助員（全国で約3,000名）、婦人少年室特別協助員（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ついて成立し、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、差別的取扱ひをしてはならない。

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、男子と差別取扱ひをしてはならない。

(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、差別的取扱ひ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。

婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（仮訳文）（抄）

第1条

この条約の適用上、「婦人に対する差別」とは、性に基づく差別、排除または制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、人権及び基本的自由を、婚姻をしているか否かを問わず、また、男女の平等を基礎として、婦人が認識し、享受または行使することを害しまたは無効にする効果または目的を有するものという。

第2条

締約国は、婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、すべての適法な方法により、かつ、遅滞なく、婦人に対する差別を撤廃する政策を追求することに合意し、このため、次のことを約束する。

- (a) 男女平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合には、これを定め、かつ、男女平等の原則の実現的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 婦人の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として

確立し、かつ、権限のある国内裁判所その他の公的機関を通じていかなる差別行為からも婦人を効果的に保護することを確保すること。

- (d) 婦人に対するいかなる差別行為または慣行も差し控え、かつ、公的機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、組織または企業による婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 婦人に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し、または廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 婦人に対する差別となるすべての国内刑罰規定を廃止すること。

第4条

1. 男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置を締約国がとることは、この条約に定義する差別とみなしてはならないが、その結果としていかなる意味においても不平等なまたは別個の基準を維持することとなってはならない。これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されるものとする。

2. 母性保護を目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）を締約国がとることは、差別とみなしてはならない。

第11条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として、同一の権利特に次の権利を確保するため、雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に關する選考のための同一の基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障及び役務に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（実習、高等職業訓練及び定期的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（諸手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価についての取扱いの平等
 - (e) 特に、退職、失業、傷病、廃疾、老齢その他の労働不可能な場合における社会保障の権利並びに有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2. 締約国は、婚姻または母性を理由とする婦人に対する差別を防止し、かつ、効果的な婦人の労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠または母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料またはこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の職、先任または社会的手当の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 特に保育施設網の設置及び発展の促進を通じて、親が家庭の義務と労働の責任及び公的生活への参加とを両立させることを可能とするための必要な補助的社会的便益の提供を奨励すること。
 - (d) 妊娠中の婦人に有害であることが証明されている業務においては、婦人に対し特別の保護を与えること。
3. この条の規定する事項に関する保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に検討するものとし、必要に応じて修正し、廃止またはその適用を拡大する。

昭和59年度 婦人労働旬間実施要綱

1 趣 旨

女子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、女子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、現状においては女子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」最終年を来年に控え、政府を中心とした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、企業における男女の雇用管理を見直し、女子がその能力を有効に発揮できる環境をつくるとともに、女子労働者自身も、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。

このため政府は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」を第101国会に提出し、引き続き次国会で審議されることとなっている。

このようなことから、本年は雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保についての社会一般の認識及び労使の理解と協力を一層促すことに重点をおいて婦人労働旬間を実施する。

2 目 標

－雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進する－

男女平等と女子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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保について、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

(1) 男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

——募集、採用から定年・退職に至るまでの雇用管理のあらゆるステージにおいて——

(2) 同一労働における男女同一賃金の徹底

4 期 間 昭和59年10月21日(日)～31日(水)

5 主 唱 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 報道機関等を通じての広報活動

ロ 使用者に対する雇用管理の改善についての啓発、指導の実施

ハ 女子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 女子労働者の雇用管理についての自主点検の実施と改善

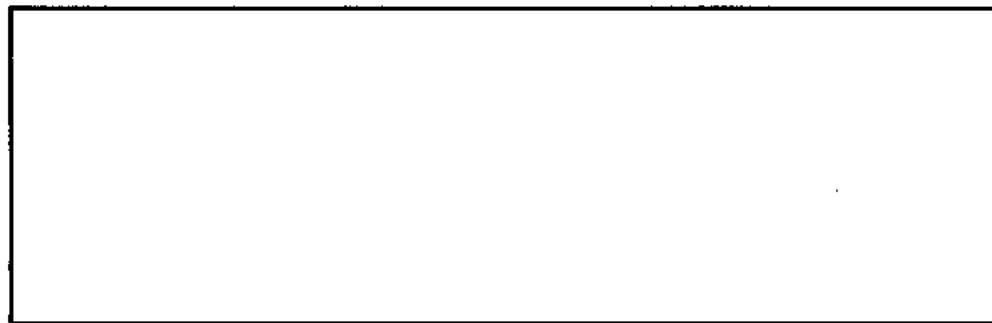
ロ 女子労働者の能力の開発

(3) 労働者

イ 女子労働の現状の認識と改善の促進

ロ 女子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 or consultation.