

婦人労働 調査資料 No. 65

保存資料

女子労働者の雇用管理に関する調査

— 結 果 報 告 書 —

1971年10月

婦人少年局婦人労働課

労働省 婦人少年局

は し が き

婦人少年局では、46年10月に「女子労働者の雇用管理に関する調査」を実施し、既婚女子の雇用状況、結婚、出産等に関わる女子特有の雇用管理の諸制度の有無などについて調査した。

この報告書はその調査結果をとりまとめたものである。調査自体が通信自計の小規模なものであったので、結果報告も女子雇用管理の概略を伝えるにとどまったが、これが婦人労働問題に関心をもたれる方々の参考になれば幸いである。

調査実施にあたり格段のご協力をいただいた事業主各位に末筆ながら厚くお礼申上げる次第である。

昭和47年3月

労働省 婦人少年局

婦人少年局婦人労働課

保存資料

目 次

I 調査について	3
1 調査の目的	3
2 調査の範囲	3
3 調査事項	3
4 調査の対象期日(期間)	3
5 調査の実施期間	3
6 調査期間	3
7 調査の方法	3
8 用語の定義	3
9 回収率	4
II 調査結果	5
1 女子労働者の就労状況	5
(1) 女子労働者数	5
(2) 既婚女子労働者の雇用状況	6
既婚女子労働者の有無別事業所の構成	6
女子労働者中に占める既婚者の割合	7
未婚当時から継続勤務している既婚者の割合	7
乳幼児のいる既婚者の割合	8
夫と死別、離別している既婚者の割合	9
採用および退職者中に占める既婚者の割合	9
(3) 10年以上勤続している女子労働者の割合	10
(4) 短大以上卒業の女子労働者の割合	11
2 女子労働者の退職に関する制度、慣行	12
(1) 結婚退職制	12
(2) 妊娠、出産退職制	12
(3) 若年定年制	13
(4) 職場結婚による妻の退職制	13
(5) 結婚、出産等による退職金の優遇	14

3 女子労働者に特有の雇用管理制度	15
(1) 結婚による身分の変更	15
(2) 再雇用制度	16
(3) パートタイム雇用制度	17
(4) 育児休業制度および企業内保育施設	18
4 女子労働者の教育訓練	18
(1) 教育訓練実施の有無	18
(2) 教育訓練の内容	18
5 女子労働者の昇進、昇格	20
(1) 役付への昇進	20
(2) 資格昇進	21

I 調査について

1. 調査の目的

既婚女子の雇用状況、女子労働者の教育訓練、昇進、昇格、結婚、出産にかかわる雇用慣行などについて概況を把握することを目的とする。

2. 調査の範囲

- (1) 地域、日本国全域
- (2) 産業、卸売業、小売業、金融保険業、不動産業、運輸通信業、電気・ガス・水道業の5産業
- (3) 事業所、上記産業に属し、常用労働者30人以上を雇用している民営事業所のうち一定の方法で抽出した約2500事業所

3. 調査事項 巻末調査票のとおり。

4. 調査の対象期日（期間）

昭和46年9月末日（さかのぼる1年間）

5. 調査の実施期間

昭和46年10月15日～11月10日

6. 調査機関

労働省婦人少年局

7. 調査の方法

通信自計

8. 用語の定義

常用労働者 期間を決めずに、または1カ月をこえる期間をきめて雇われている者。それ以外の者でも前2カ月にそれぞれ18日以上雇われている者は常用労働者とする。また、役員でも常時勤務して一般労働者と同じく毎月給与を支払われている者は常用労働者とする。

職種事務 庶務、文書、人事、会計などの事務員、集金人、秘書、受付、タイピスト、キーパンチャー、電算機オペレーターなど

販売 店員、セールスマン、保険外交員など。ウエイトレスは含まれません。

その他 事務、販売以外のすべての職種

役付への昇進 役付、または役職とはなんらかの役付手当、管理職手当などの支給されているものをいう。したがって、主任、班長などでもそれぞれ主任手当、班長手当などが支給されているものは役付とする。

資格昇進 役付でない社員になんらかの格付がある場合、上位のランクに昇進することで、例えば準社員→正社員、雇員→職員、4級→3級など

ただし、臨時から常用への変更、パートタイマーからフルタイマーへの変更を意味するものは資格昇進には含めません。

結婚、出産による身分の変更 女子労働者が結婚出産した場合、本人の意志にかかわらず、社員→嘱託、フルタイマー→パートタイマー、事務→販売、本社勤務→支社勤務、などなんらかの変更が定められていることをいう。変更の内容は厳密な意味の身分でなくとも、職種の変更、勤務形態の変更、勤務場所の変更などなんでもかまわない。

パートタイム雇用制度 一般社員よりも短い所定労働時間で勤務させる制度。ただし、この調査票では男子のみを対象としたパートタイム雇用制度は含めません。

育児休業制度 出産した女子労働者に産後休暇にひきつづき、育児のために一定期間の休業を認める制度

企業内保育施設 事業所に働く女子の子どもを保育する施設で、企業、労働組合、共済組合などが所有しているもの、または委託して運営させているものをいう。百貨店などで顧客の子どもを預っている保育室があるが、この種のものは含まない。

9. 回収率 平均60.4%。巻末付表のとおり。

II 調査結果

1. 女子労働者の就労状況

(1) 女子労働者数

調査対象となった卸売業、小売業、金融保険業、不動産業、運輸通信業、電気、ガス、水道業の5産業の規模30人以上事業所における女子労働者数を、規模別、産業別、職種別構成でみると表1のとおりである。

表1 規模別、産業別、職種別、常用女子労働者の構成

		%				
規模別 産業別	職種別	計	事 務	販 売	そ の 他	職 種 不 明
計		100.0	53.4	27.6	18.1	0.9
500人以上		21.7	13.0	5.7	2.1	0.9
300~499人		13.9	5.3	5.1	3.4	0.0
100~299人		19.6	9.7	5.1	4.7	0.0
30~99人		44.9	25.5	11.6	7.8	—
卸売・小売業		53.1	22.6	20.5	9.1	0.9
金融保険業		29.4	22.8	5.6	1.0	0.0
不動産業		1.0	0.5	0.3	0.2	—
運輸通信業		15.0	6.2	1.2	7.6	0.0
電気・ガス・水道業		1.5	1.3	0.0	0.2	—

規模別では30~99人の事業所に44.9%と半数近い女子労働者が集中しており、産業では卸売業、小売業に属する女子労働者が最も多く53.1%を占め、ついで金融保険業が29.4%、運輸通信業が15.0%を占めている。したがって不動産業、電気、ガス、水道業に属する女子労働者は1.0%、1.5%とごく少数である。

表2 規模別、産業別、常用女子労働者数別事業所の構成

		%							
規模別、産業別	女子労働者数別	計	1~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~499人	500人以上
計		100.0	28.9	43.2	14.2	9.0	3.7	0.5	0.5
500人以上		100.0	8.2	8.8	12.2	17.0	36.6	9.0	8.1
100~299人		100.0	23.9	23.9	18.2	25.3	8.7	—	—
30~99人		100.0	31.4	49.5	13.6	5.2	0.3	—	—
卸売・小売業		100.0	23.0	48.8	13.5	8.5	4.7	0.8	0.7
金融保険業		100.0	4.5	53.8	24.8	13.3	2.7	0.4	0.5
不動産業		100.0	19.5	56.8	13.1	6.4	3.4	0.8	—
運輸通信業		100.0	59.2	24.1	6.9	6.6	3.0	0.1	0.1
電気・ガス・水道業		100.0	54.5	33.5	4.5	4.4	2.7	0.4	—

職種別構成は全産業平均では事務が53.4%，販売が27.6%，その他が18.1%となっている。卸売業、小売業では事務と販売がおおむね同数ずつあるが、金融保険業では7割以上が事務で販売は3割を下まわっている。他の産業では販売に従事している女子労働者は例外的な存在で、非常に少数である。

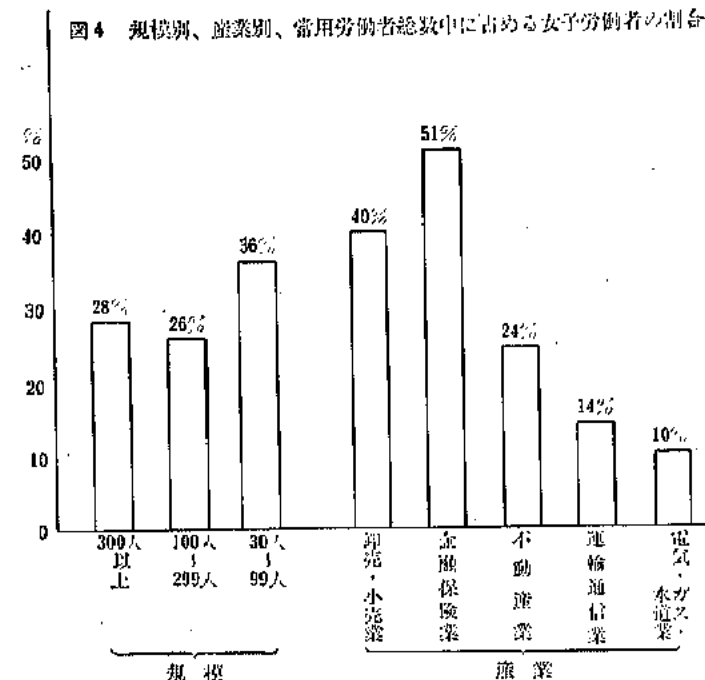
個々の事業所を単位に常用女子労働者数をみると、女子労働者が10人に満たない事業所が28.9%、10～29人の事業所が43.2%を占め、7割をこえる事業所で女子労働者数は30人未満である。

卸売業、小売業、金融保険業、不動産業では女子労働者数10～29人という事業所が5割前後を占め最も多く、運輸通信業、電気、ガス、水道業では女子労働者数10人未満の事業所が5割～6割を占め最も多くなっている。（表2）

表3 産業別、職種別常用労働者総数中に占める女子労働者の割合

産業別	職種別 女子労働者の占める割合（男女計=100%）			
	計	事務	販売	その他
計	31.5	42.7	38.8	16.4
卸売・小売業	40.2	50.2	37.1	32.2
金融保険業	50.8	51.2	60.6	27.7
不動産業	28.6	27.3	* 30.7	* 15.9
運輸通信業	13.9	23.3	21.6	10.7
電気・ガス・水道業	9.7	18.1	* 4.6	* 2.8

注）* はサンプルが少ないので注意を要す。以下各表同じ



注）この調査の結果、女子労働者が1名もない事業所の調査票は集計対象から除外してあるので、常用労働者総数中に占める女子の割合はいくぶん高目にあらわれていると考えられる。

常用労働者総数中女子の占める割合は全産業平均で31.5%であるが、産業によってかなり相違があり、金融保険業の50.8%，卸売業、小売業の40.2%が高く、不動産業（23.6%）、運輸通信業（13.9%）、電気、ガス、水道業（9.7%）では低い。

規模別にみると、300人以上では28%、100～299人で26%、30～99人で36%と、100人未満の事業所で女子の占める割合が一段高くなっている。

職種別にみて常用労働者総数中女子の占める割合が最も高いのは、事務で42.7%ついで販売38.8%その他16.4%であるが、金融保険業の販売（保険外交員）に限ってみると60.6%を女子が占めている。（表3、図4）

(2) 既婚女子労働者の雇用状況

一既婚女子労働者の有無別事業所の構成一

13.6%の事業所では女子労働者は未婚の者ばかりである。既婚者がいる86.1%の事業所のうち、女子労働者数10人未満のため分類の困難な事業所が22.5%を占めているが、30.3%の事業所では既婚女子の数は女子全体の1割にもみならず、未婚者が主体となっている。これに反し、既婚者が5割以上を占め、主力となっている事業所は15.1%である。（表5）

表5 規模別、産業別、既婚女子労働者の雇用状況別事業所の構成

規模別 産業別	計	未婚者のみ	既婚者の雇用状況別（既婚者が主体となる事業所の割合）						女子10人未満で分類できない事業所	不明
			未婚者がほとんど（既婚1割未満）	未婚者がほとんど（既婚1割以上）	既婚者がほとんど（既婚1割以上）	既婚者がほとんど（既婚1割以上）	既婚者がほとんど（既婚1割以上）	既婚者がほとんど（既婚1割以上）		
計	100.0	13.6	13.3	17.0	5.8	10.1	2.3	15.1	22.5	0.3
500人以上	100.0	1.7	26.3	16.0	16.0	14.7	5.0	12.9	1.0	7.0
300～499人	100.0	7.0	18.5	19.3	12.1	17.6	1.8	13.1	10.6	—
30～299人	100.0	14.0	12.8	16.9	5.4	9.7	2.3	15.3	23.4	0.2
卸売業・小売業	100.0	14.6	11.3	21.4	3.1	15.3	3.1	15.5	15.3	0.4
金融保険業	100.0	13.5	23.2	19.7	12.5	5.6	1.6	20.7	3.0	0.2
不動産業	100.0	14.8	11.7	15.0	1.9	19.2	2.2	21.8	13.5	0.4
運輸通信業	100.0	11.7	8.0	8.4	4.0	5.1	1.6	10.1	51.1	0.0
電気・ガス・水道業	100.0	13.3	11.1	1.8	14.7	5.1	0.2	6.9	46.5	0.4

一女子労働者中に占める既婚者の割合一

常用女子労働者中に占める既婚者の割合は25.2%であるが、職種によって大きな差があり、事務は13.0%で低く、販売34.9%，その他47.7%で高い。規模別にみると、500人以上12.1%，300～499人19.9%，100～299人27.8%，30～99人30.7%と規模が小さいほど既婚者の割合が高い。

産業別にみると、卸売業、小売業における既婚者の割合が21.4%で最も低い。金融保険業の販売（外交員）では92.1%が既婚者で占められ格段に高い。事務における既婚者の割合は全体に低いが、電気、ガス、水道業では24.8%と他産業にくらべてかなり高い。

表6 規模別、産業別、職種別、常用女子労働者中、既婚者の占める割合

規模別 産業別	職種別	既婚者の占める割合			
		計	事務	販売	その他
計		25.2	13.0	34.9	47.7
500人以上		12.1	7.6	14.2	38.3
300～499人		19.9	10.6	17.1	38.7
100～299人		27.8	13.0	34.1	51.3
30～99人		30.7	16.0	50.4	51.3
卸売業・小売業		21.4	12.3	19.8	49.1
金融保険業		28.1	10.4	92.1	73.5
不動産業		28.3	17.2	* 23.6	* 54.5
運輸通信業		32.8	21.9	28.6	42.3
電気・ガス・水道業		28.6	24.3	* 21.1	* 55.8

注）各区分ごとの常用女子労働者総数=100%

既婚女子労働者のうち、現在の事業所に継続して勤務している者の割合は25.4%であるが、職種別では事務（57.9%）、規模別には500人以上（46.2%）、産業別で

は電気、ガス、水道業（65.2%）で群を抜いて高い。

既婚者が92%と大部分を占めていた金融保険業の販売（外交員）をみると、未婚当時から継続して勤務している既婚者はわずかに0.5%を占めるのみで、この職種の既婚者の特性が明白に出ている。同じ金融保険業でも事務の場合は既婚者の74.0%が未婚当時から継続して勤務している者である。

なお、未婚当時から継続勤務している女子労働者が1人以上いる事業所は50%である。残る50%の事業所から既婚女子の全然いない事業所14%を差引くと、36%の事業所では女子既婚者は結婚後中途採用されたものばかりで構成されていることになる。（表7）

表7 規模別、産業別、職種別、女子労働者中、未婚当時から継続勤務している既婚者の占める割合 %

規模別 産業別	区分 職種別	継続勤務の既婚者の割合(注)				継続勤務者の有無別事業所の構成			
		計	事務	販売	その他	計	該当者が いる	該当者が いない	不明
計		25.4	57.9	14.0	12.1	100.0	50.1	49.7	0.2
500人以上		46.2	80.1	36.7	14.5	100.0	82.7	10.8	7.0
300~499人		28.1	65.7	27.0	13.0	100.0	80.9	19.1	—
100~299人		25.9	57.0	23.7	11.4	100.0	62.2	37.8	—
30~99人		22.5	53.5	6.7	12.2	100.0	45.4	54.4	0.2
卸売業・小売業		26.2	46.1	30.8	9.6	100.0	49.7	50.0	0.3
金融保険業		22.9	74.0	0.5	15.6	100.0	55.4	44.4	0.2
不動産業		16.1	36.1	* 9.7	* 7.2	100.0	44.7	54.9	0.4
運輸通信業		25.0	50.1	17.4	14.9	100.0	44.1	55.8	0.1
電気・ガス・水道業		65.2	81.8	*100.0	* 11.5	100.0	70.0	29.6	0.4

注) 各区分ごとの既婚女子労働者総数=100%

—乳幼児のいる既婚者の割合—

既婚女子労働者のうち、学令前の乳幼児がいる者は17.4%で、職種別にみると事務22.6%、販売18.7%、その他11.8%である。規模別にはいずれも17~8%で大きな差はない。この割合は、運輸通

表8 規模別、産業別、職種別、既婚女子労働者中、学令前の乳幼児のいる既婚者の占める割合 %

規模別 産業別	区分 職種別	乳幼児のいる既婚者の割合(注)				乳幼児のいる既婚者の有無別事業所の構成			
		計	事務	販売	その他	計	該当者が いる	該当者が いない	不明
計		17.4	22.6	18.7	11.8	100.0	39.2	60.6	0.2
500人以上		18.6	16.6	21.8	17.6	100.0	64.7	27.3	8.0
300~499人		16.6	23.5	14.3	15.2	100.0	55.6	44.4	—
100~299人		18.7	20.6	31.8	8.3	100.0	41.9	57.9	0.2
30~99人		17.3	24.5	16.2	11.7	100.0	37.3	62.7	—
卸売業・小売業		15.0	16.5	17.7	11.6	100.0	37.0	62.8	0.2
金融保険業		20.5	26.0	20.1	5.5	100.0	44.2	55.6	0.2
不動産業		7.1	11.5	* 9.7	* 3.2	100.0	25.2	74.4	0.4
運輸通信業		17.9	28.8	9.7	14.1	100.0	39.3	60.7	0.0
電気・ガス・水道業		20.9	25.9	* 66.7	* 4.1	100.0	40.0	59.5	0.5

注) 各区分ごとの既婚女子労働者総数=100%

信業の事務の28.8%、金融保険業の事務の26.0%、などが他より高い。金融保険業の販売（外交員）では20.1%である。（表8）

—夫と死別、離別している既婚者の割合—

既婚女子労働者のうち夫と死別、離別している者の割合は19.2%であるが、職種別に差があり、事務13.7%、販売16.3%で低く、その他で26.8%と高くなっている。事務、販売以外の職種で死離別者が多い傾向はおおむねすべての規模、産業に共通している。

死離別者の割合は規模では500人以上（12.0%）、産業では金融保険業（14.0%）で他に比べて若干低い。（表9）

表9 規模別、産業別、職種別、既婚女子労働者中、夫と死別、離別している既婚者の占める割合 %

規模別 産業別	区分 職種別	夫と死別、離別している既婚者の割合(注)				夫と死別、離別している既婚者の有無別事業所の構成			
		計	事務	販売	その他	計	該当者が いる	該当者が いない	不明
計		19.2	13.7	16.3	26.8	100.0	49.5	50.2	0.3
500人以上		12.0	9.3	11.2	16.3	100.0	77.0	15.0	8.0
300~499人		21.8	17.0	20.2	25.0	100.0	72.3	27.7	—
100~299人		20.9	14.2	20.8	24.9	100.0	64.4	35.4	0.2
30~99人		18.4	13.2	14.2	29.4	100.0	44.9	55.0	0.1
卸売業・小売業		22.6	14.8	18.0	31.8	100.0	53.0	46.6	0.4
金融保険業		14.0	10.7	14.5	21.7	100.0	43.7	56.1	0.2
不動産業		30.4	23.4	* 40.9	* 29.6	100.0	55.2	44.4	0.4
運輸通信業		19.1	16.4	18.2	20.3	100.0	48.5	51.5	0.0
電気・ガス・水道業		19.8	13.2	* 0	* 41.2	100.0	46.4	53.1	0.5

注) 各区分ごとの既婚女子労働者総数=100%

—採用および退職者中に占める既婚者の割合—

1年間に女子労働者を採用した事業所は85%で、大規模事業所ほど採用事業所が多く300人以上では94%とはほとんどすべての事業所で女子が採用されている。産業別にみると、運輸通信業では67%、電気、ガス、水道業では61%の事務所しか女子を採用しておらず、1年間女子の採用が全然なかった事業所が3割から4割と相当多くなっている。他の三産業では9割以上の事業所が女子を採用している。

一方1年間に退職した女子労働者がいた事業所は84%で、この割合も大規模事業所ほど高くなっており、産業ではやはり卸売業、小売業、金融保険業、不動産業で高く、運輸通信業、電気、ガス、水道業で低い。

年間の女子採用者総数は在籍常用女子労働者数の約8%にあたる数であり、年間女子退職者数は年間採用者数とほぼ見合う数である。

女子採用者のうち既婚者の割合をみると、25.5%であるが、この率は職種では事務が非常に低く6.6%であるが、販売は44.7%、その他は37%と高率である。金融保険業は事務では1.7%と既婚者の採用がほとんどないが、販売では96.9%とはほとんどすべてが既婚者である。規模別にみると小規模事業

所はと既婚者が多い。(表10)

表10 産業別、規模別、職種別年間採用女子労働者中、既婚者の占める割合

規模別 産業別	区分 職種別	既 婚 者 の 割 合 (注)				女子労働者採用の有無別事業所の構成			
		計	事 務	販 売	その他	計	採用あり	採用なし	不 明
計		25.5	6.6	44.7	37.0	100.0	85.3	14.0	0.7
300人以上		9.0	2.2	12.4	25.0	100.0	93.5	5.5	1.0
100~299人		23.0	6.6	35.9	35.1	100.0	86.4	13.5	0.1
30~99人		36.5	9.8	65.0	46.4	100.0	84.5	14.7	0.7
卸売・小売業		16.2	8.2	69.5	15.4	100.0	92.2	7.2	0.6
金融保険業		43.3	1.7	96.9	77.4	100.0	93.9	5.4	0.7
不動産業		16.5	8.7	* 10.1	* 47.2	100.0	94.0	6.0	—
運輸通信業		24.1	16.5	26.4	30.5	100.0	67.4	31.7	0.9
電気・ガス・水道業		10.9	6.0	* 0.0	* 37.1	100.0	60.9	39.1	—

注) 各区分ごとの年間女子採用者総数=100%

一方、女子退職者中に占める既婚者の割合は、全体で28.9%、事務13.7%、販売45%、その他37.4%となっており、採用者中に占める既婚者の割合にくらべ事務以外では大きな隔りはみられない。事務では退職者中の既婚率が採用者中の既婚率より高く、未婚で採用され、結婚して退めるという動きがいくらかあることがうかがえる。(表11)

表11 規模別、産業別、職種別、年間退職女子労働者中、既婚者の占める割合

規模別 産業別	区分 職種別	既 婚 の 割 合 (注)				女子労働者退職の有無別事業所の構成			
		計	事 務	販 売	その他	計	退職者あり	退職者なし	不 明
計		28.9	13.7	45.0	37.4	100.0	84.3	15.1	0.6
500人以上		15.1	10.1	22.4	29.6	100.0	96.7	2.0	1.3
300~499人		20.3	12.5	14.2	49.3	100.0	92.1	7.0	0.9
100~299人		13.2	14.2	38.8	32.2	100.0	26.1	13.8	0.1
30~99人		37.9	15.4	62.8	38.8	100.0	83.3	16.0	0.6
卸売業・小売業		20.0	13.4	19.8	39.7	100.0	90.6	8.8	0.6
金融保険業		49.1	10.2	96.7	83.4	100.0	89.7	9.6	0.7
不動産業		21.5	16.4	* 11.4	* 51.9	100.0	93.2	5.3	1.5
運輸通信業		26.1	20.6	18.7	31.7	100.0	70.1	29.5	0.4
電気・ガス・水道業		33.9	32.9	* 100.0	* 32.9	100.0	61.6	38.4	—

注) 各区分ごとの年間女子退職者総数=100%

(8) 10年以上勤続している女子労働者の割合

常用女子労働者のうち、10年以上勤続している者は8.6%で、職種別には事務9%、販売7%、その他9.2%で大差なく、規模別には500人以上で10.3%と他よりやや高いが、やはり大きな相違はない。

産業別にみると、電気、ガス、水道業では10年以上勤続者が30.4%と非常に多い。この割合が最も低いのは卸売業・小売業の6.7%である。

なお、10年以上勤続している女子労働者がいる事業所は55.1%で、44.9%の事業所では皆無である。(表12)

表12 規模別、産業別、職種別、常用女子労働者中、10年以上勤続の女子労働者の占める割合

規模別 産業別	区分 職種別	10年以上勤続の女子労働者の割合(注)				10年以上勤続の女子労働者の有無別事業所の構成			
		計	事 務	販 売	その他	計	該当者がいる	該当者がいない	不 明
計		8.6	9.0	7.0	9.2	100.0	55.1	44.9	0.0
500人以上		10.3	10.8	9.1	9.5	100.0	90.7	6.7	2.6
300~499人		8.0	7.7	6.5	10.3	100.0	83.6	16.4	—
100~299人		8.3	7.8	7.8	9.7	100.0	65.6	34.4	—
30~99人		7.9	8.8	5.2	8.3	100.0	50.8	49.2	—
卸売業・小売業		6.7	6.1	6.4	8.5	100.0	47.8	52.2	0.0
金融保険業		10.3	10.3	10.7	12.2	100.0	72.5	27.4	0.1
不動産業		8.0	7.8	* 4.6	* 9.6	100.0	43.6	56.4	—
運輸通信業		9.1	10.5	2.1	9.1	100.0	50.9	49.1	0.0
電気・ガス・水道業		30.4	30.1	* 14.0	* 32.9	100.0	75.8	24.0	0.2

注) 各区分ごとの常用女子労働者総数=100%

(4) 短大以上卒業の女子労働者の割合

常用女子労働者のうち短期大学以上卒業の学歴の女子労働者の占める割合は5.6%であるが、職種では事務に、規模では500人以上に集中している。

500人以上では10.5%が短大以上卒業の者で占められているがそれ以下の規模では4~6%にとどまっている。

事務における短大以上卒業者の占める割合は9.8%、販売、その他は3%前後である。

事務に短大以上卒業者の割合が高いのはいずれの産業、規模にも共通している。

なお、短大以上卒業の女子労働者がいる事業所は38%で、この割合は大規模事業所ほど高い。(表13)

表13 規模別、産業別、職種別、常用女子労働者中、短大卒以上学歴者の占める割合

規模別 産業別	区分 職種別	短大以上学歴の女子労働者の割合(注)				短大以上学歴者の有無別事業所の構成			
		計	事 務	販 売	その他	計	該当者がいる	該当者がいない	不 明
計		6.6	9.8	2.6	3.1	100.0	38.0	61.8	0.2
500人以上		10.5	14.4	4.6	6.0	100.0	80.0	17.7	2.3
300~499人		4.2	8.2	1.7	1.9	100.0	63.3	36.7	—
100~299人		6.4	10.5	2.4	2.2	100.0	43.3	56.7	—
30~99人		5.6	7.6	2.1	3.5	100.0	34.8	65.1	0.1
卸売業・小売業		6.3	10.6	2.7	4.1	100.0	40.6	59.1	0.3
金融保険業		7.7	9.4	1.8	1.1	100.0	52.9	47.0	0.1
不動産業		7.5	11.0	* 6.7	* 1.8	100.0	56.4	43.6	—
運輸通信業		5.2	9.3	2.8	2.2	100.0	20.3	79.7	0.0
電気・ガス・水道業		6.3	5.9	* 57.9	* 6.8	100.0	28.1	71.9	—

注) 各区分ごとの常用女子労働者総数=100%

13)

2. 女子労働者の退職に関する制度、慣行

(1) 結婚退職制

女子は結婚したら退職する制度あるいは慣行が「あり」と答えた事業所は8.9%である。

規模別に結婚退職制度・慣行「あり」の事業所をみると、100～299人規模の事業所がわずかに多く11.4%である。産業別にその割合をみると、電気・ガス・水道業では11.8%、金融保険業では10.2%で他の産業より若干多い。これら「あり」と答えた事業所の結婚退職の規定の方法をみると、「就業規則」10.9%、「内規念書等」2.9%、「労働協約」1%となっており、80.9%の事業所では文書による規定はなく慣行となっている。（表14）

表14 産業別、規模別、結婚退職制の有無別事業所の構成

区 分 規 模 別 産 業 別	制 度 の 有 無				「あり」の場合の規定の方法 (ありの事業所=100%) M. A.				
	計	な し	あ り	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	規定はない が慣行とな っている	無記入
計	100.0	91.0	8.9	0.1	10.9	1.0	2.9	80.9	5.3
300人以上	100.0	91.2	8.8	—	1.9	—	1.0	97.1	—
100～299人	100.0	88.6	11.4	—	14.4	5.0	1.1	84.5	—
30～99人	100.0	91.6	8.3	0.1	10.6	—	3.5	78.8	7.1
卸売・小売業	100.0	90.4	9.3	0.3	17.9	—	5.5	68.5	8.1
金融保険業	100.0	89.8	10.2	—	—	—	—	95.1	4.9
不動産業	100.0	94.4	5.6	—	—	—	—	100.0	—
運輸通信業	100.0	93.4	6.6	—	10.7	5.1	—	89.0	0.3
電気・ガス・水道業	100.0	88.2	11.8	—	—	—	6.2	93.8	—

(2) 妊娠、出産退職制

妊娠あるいは出産したら退職する制度・慣行について「あり」と答えた事業所は8.8%である。この割合を規模別にみると、100～299人規模の事業所にわずかに多く11%である。産業別には、卸売業

表15 産業別、規模別、妊娠出産退職制の有無別事業所の構成

区 分 規 模 別 産 業 別	制 度 の 有 無				「あり」の場合の規定の方法 (ありの事業所=100%) M. A.				
	計	な し	あ り	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	規定はない が慣行とな っている	無記入
計	100.0	90.2	8.8	1.0	4.6	1.0	1.8	86.2	9.3
300人以上	100.0	94.3	5.6	0.1	12.1	—	—	72.7	1.5
100～299人	100.0	87.4	11.0	1.6	14.9	5.2	2.3	80.5	12.6
30～99人	100.0	90.5	8.6	0.9	1.8	—	1.8	92.3	9.4
卸売・小売業	100.0	87.5	11.3	1.2	2.2	—	—	90.4	7.4
金融保険業	100.0	92.4	6.6	1.0	7.6	—	1.3	83.6	7.6
不動産業	100.0	91.0	9.0	—	—	—	—	83.8	16.7
運輸通信業	100.0	92.5	6.8	0.7	9.9	4.9	6.6	76.7	16.0
電気・ガス・水道業	100.0	96.4	3.6	—	—	—	20.0	80.0	—

・小売業に一番多く11.3%、ついで不動産業の9%、運輸通信業の6.8%、金融保険業の6.6%、電気・ガス・水道業の3.6%の順になっている。結婚退職制のある事業所が多かった電気・ガス・水道業と金融保険業では妊娠、生産による退職制度・慣行のある割合は逆に低くなっている。妊娠、出産による退職制度・慣行「あり」と答えた事業所の規定の方法をみると、「規定はないが慣行となっている」と答えた事業所がほとんどで86.2%を占めている。（表15）

(3) 若年定年制

女子の定年を男子より若く、かつ45才以下に定めている制度・慣行が「あり」と答えた事業所は7.4%である。

規模別にみると、300人以上の大規模に他より多く12.2%が「あり」となっている。産業別には、不動産業の11.3%と電気・ガス・水道業の11.1%が高く、金融保険業は4.4%で最も低い。女子の若年定年制「あり」と答えた事業所における規定の方法をみると、「就業規則」と答えた事業所が68.1%で一番多く、ついで「労働協約」4.4%、「内規念書等」10.5%で、「規定はないが慣行となっている」は8.3%と少ない。（表16）

表16 産業別、規模別、若年定年制の有無別事業所の構成

区 分 規 模 別 産 業 別	制 度 の 有 無				「あり」の場合の規定の方法 (ありの事業所=100%) M. A.				
	計	な し	あ り	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	規定はない が慣行とな っている	無記入
計	100.0	91.4	7.4	1.2	68.1	14.4	10.5	8.3	9.8
300人以上	100.0	87.8	12.2	—	55.1	14.5	12.2	—	18.4
100～299人	100.0	90.1	7.6	2.3	84.2	23.3	—	3.3	30.0
30～99人	100.0	91.9	7.1	1.0	62.4	11.8	11.8	9.8	4.2
卸売・小売業	100.0	88.9	9.6	1.5	68.5	1.0	10.5	18.9	6.1
金融保険業	100.0	95.1	4.4	0.5	77.4	28.1	—	—	—
不動産業	100.0	88.7	11.3	—	86.7	—	—	—	13.3
運輸通信業	100.0	92.8	5.9	1.3	54.1	47.8	20.9	—	28.8
電気・ガス・水道業	100.0	88.9	11.1	—	93.4	19.7	—	—	—

表17 産業別、規模別、戦後結婚の場合の妻の退職制の有無別事業所の構成

区 分 規 模 別 産 業 別	制 度 の 有 無				「あり」の場合の規定の方法 (ありの事業所=100%) M. A.				
	計	な し	あ り	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	規定はない が慣行とな っている	無記入
計	100.0	88.0	11.2	0.7	3.8	—	1.4	87.0	8.5
300人以上	100.0	87.6	11.7	0.7	—	—	—	99.8	0.7
100～299人	100.0	86.7	12.6	0.8	4.5	—	2.0	91.4	6.6
30～99人	100.0	88.3	11.1	0.6	4.0	—	1.3	85.1	9.5
卸売・小売業	100.0	87.8	11.8	0.4	4.3	—	2.1	84.4	9.2
金融保険業	100.0	80.9	17.6	1.5	2.8	—	0.5	88.2	8.5
不動産業	100.0	83.7	12.8	1.5	—	—	—	88.2	11.8
運輸通信業	100.0	94.3	5.4	0.3	6.2	—	—	93.4	6.6
電気・ガス・水道業	100.0	93.5	6.5	—	—	—	11.1	88.9	—

(4) 職場結婚による妻の退職

職場結婚の場合、妻が退職する制度、慣行が「あり」と答えた事業所は11%である。

規模別にみると、差はほとんどない。産業別には、金融保険業が一番高く17.6%で、ついで不動産

表18 産業別規模別、結婚・出産等による退職金の優遇 %

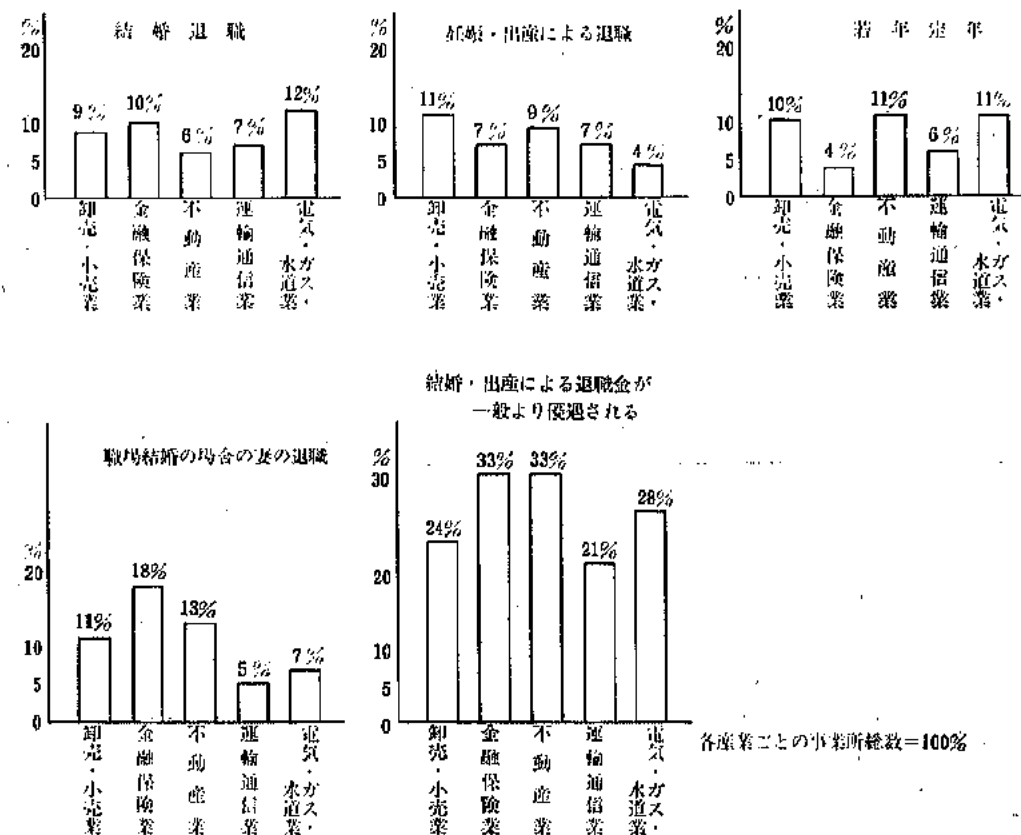
規模別 産業別	計	一般退職 より優遇 される	一般退職 と同じ	退職金制 度なし	無記入
計	100.0	25.7	70.1	2.3	1.9
300人以上	100.0	36.4	59.8	—	3.7
100~299人	100.0	24.6	73.9	0.8	0.7
30~99人	100.0	25.1	70.1	2.8	2.0
卸売・小売業	100.0	23.9	71.3	2.7	2.1
金融保険業	100.0	33.4	64.5	—	2.1
不動産業	100.0	32.7	62.0	2.8	3.0
運輸通信業	100.0	21.3	73.2	4.0	1.5
電気・ガス・水道業	100.0	27.5	72.5	—	—

業の12.8%、卸売業、小売業の11.8%、電気・ガス・水道業の6.5%、運輸通信業の5.4%の順になっている。職場結婚による妻の退職「あり」と答えた事業所の規定の方法をみると、「規定はないが慣行となっている」が一番多く87%で、大部分を占めている。

(表17)

(5) 結婚・出産等による退職金

図19 女子労働者の退職に関する制度、慣行がある事業所の割合



の優遇

女子が結婚・出産等で退職する場合の退職金については、「一般退職より優遇されている」と答えた事業所は25.7%で、「一般退職と同じ」と答えた事業所が70.1%である。なお、「退職金制度なし」と答えた事業所は2.3%である。

「一般退職より優遇されている」と答えた事業所は規模別にみると、300人以上の事業所に多く36.4%を占め、産業別では、金融保険業、不動産業に若干多い。(表18) (図19)

3. 女子労働者に特有の雇用管理制度

(1) 結婚出産による身分の変更

結婚・出産によるなんらかの身分の変更が行なわれている事業所はきわめて少なく、「あり」と答えた事業所は1.8%である。

規模別では、300人以上の規模の2.3%、産業別では、卸売業・小売業の2.9%がわずかに高い。身分の変更「あり」と答えた事業所の規定の方法をみると、「内規念書等」によるものがわずかにみられる程度で、多くは「規定はないが慣行となっている」ものである。(表20)

注) 厳密な意味での身分に限らず、職種、勤務場所、待遇などあらゆる変更を含めている。

表20 産業別、規模別、結婚出産による身分の変更の有無別事業所の構成 %

規模別 産業別	制度の有無				「あり」の場合の規定の方法 (「あり」の事業所=100%) M.A				
	計	なし	あり	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	規定はないが慣行となっている	無記入
計	100.0	97.8	1.8	0.9	—	1.3	6.7	76.8	15.2
300人以上	100.0	97.1	2.3	0.7	—	3.7	3.7	88.9	3.7
100~299人	100.0	98.7	1.0	0.3	—	—	—	75.0	25.0
30~99人	100.0	97.0	1.9	1.0	—	1.3	7.6	75.9	15.2
卸売・小売業	100.0	95.7	2.9	1.4	—	0.4	—	96.4	3.3
金融保険業	100.0	98.0	1.0	1.0	—	—	50.0	—	50.0
不動産業	100.0	98.1	1.9	—	—	80.0	20.0	—	—
運輸通信業	100.0	99.1	0.9	—	—	—	—	50.0	50.0
電気・ガス・水道業	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—

身分変更の内容を事例的にあげると次のようなものである。

結婚出産による身分変更の事例

卸売業・小売業

事務から嘱託または正社員から嘱託 (同内容 5例)

事務から販売

販売から事務 (// 2例)

後方勤務は変更せず、販売は、後方勤務に変更 (百貨店)
 休日の変更 (/)
 月給から日給 (同内容2例)
 転勤 (同系会社へ)

一般社員として扱う事がむずかしいのでパートタイムとする場合がある。(自動車の販売会社)

金融保険業

事務の場合 産休による短期欠勤の場合 昇格が一階級遅れる (銀行)
 職場結婚の場合どちらかが転勤する (/)

不動産業

正社員から嘱託
 事務から販売
 販売から事務 (本人の希望)

運輸通信業

乗務から事務 (バス)
 (2) 再雇用制度

結婚・出産等で退職した女子を再雇用する制度について「あり」と答えた事業所は18.1%である。
 規模別にみると、300人以上の規模の事業所では20.4%、30~99人の規模の事業所では18.6%、100~299人の規模の事業所では14.5%となっている。産業別では、卸売業・小売業の21.4%が一番高く、ついで金融保険業の18.6%、運輸通信業の14%、不動産業の13.2%となっている。再雇用制度「あり」と答えた事業所の規定の方法をみると、「内規念書等」と答えた事業所が31.7%、「就業規則」と答えた事業所が20.3%、「労働協約」と答えた事業所が6.3%となっている。(表21)

表21 産業別、規模別、再雇用制度の有無別事業所の構成

区 分 規 模 別 産 業 別	制 度 の 有 無				「あり」の場合の規定の方法 (ありの事業所=100%)			
	計	な し	あ り	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	無記入
計	100.0	81.7	18.1	0.2	20.3	6.3	31.7	43.0
300人以上	100.0	79.5	20.4	0.1	17.6	10.7	27.3	44.3
100~299人	100.0	85.0	14.5	0.5	29.1	8.7	30.0	35.7
30~99人	100.0	81.2	18.6	0.1	19.0	5.5	32.0	43.5
卸 売 ・ 小 売 業	100.0	78.2	21.4	0.4	22.9	4.3	27.9	47.4
金 融 保 険 業	100.0	81.4	18.6	0.0	20.3	13.4	35.4	31.0
不 動 産 業	100.0	86.8	13.2	—	14.3	—	51.4	34.3
運 輸 通 信 業	100.0	86.0	14.0	—	13.8	3.5	36.8	45.9
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—

(3) パートタイム雇用制度

パートタイム雇用制度について「あり」と答えた事業所は32.2%である。

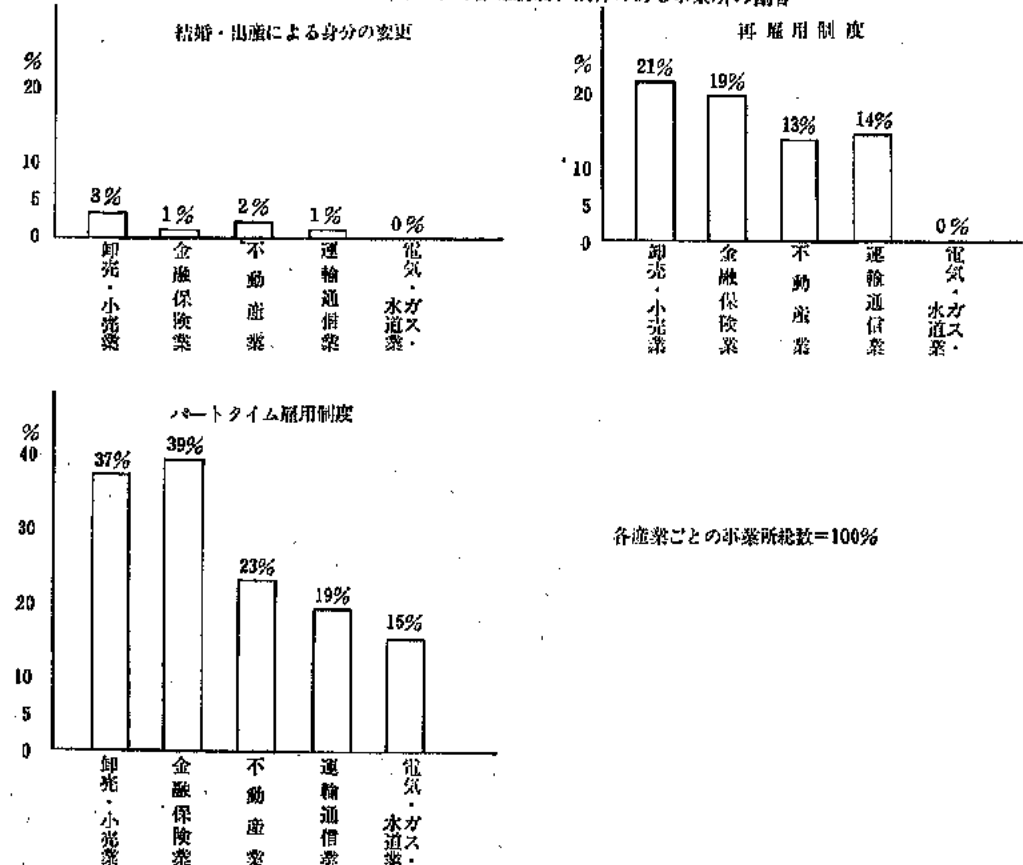
規模別にみると、300人以上の規模の事業所では39.1%、30~99人の事業所では31.8%、100~299

人の事業所では31.6%であり差はみられない。産業別では、金融保険業の39.4%が一番高く、ついで卸売業・小売業の37.1%、不動産業の22.9%、運輸通信業の19.4%、電気・ガス・水道業の14.5%の順になっている。パートタイム雇用制度「あり」の事業所等の規定の方法をみると「内規念書等」

表22 産業別、規模別、パートタイム雇用制度の有無別事業所の構成

区 分 規 模 別 産 業 別	制 度 の 有 無				「あり」の場合の規定の方法 (ありの事業所=100%)			
	計	な し	あ り	無記入	就業規則	労働協約	内規念書等	無記入
計	100.0	67.7	32.2	0.1	29.1	4.5	34.3	34.8
300人以上	100.0	60.9	39.1	—	32.1	10.6	30.4	26.9
100~299人	100.0	67.8	31.6	0.6	33.4	5.6	33.0	33.8
30~99人	100.0	68.2	31.8	—	27.3	3.6	34.1	35.0
卸 売 ・ 小 売 業	100.0	62.9	37.1	—	33.9	5.7	24.3	39.1
金 融 保 険 業	100.0	60.6	39.4	—	21.7	3.8	46.9	27.7
不 動 産 業	100.0	77.1	22.9	—	21.3	—	62.3	23.0
運 輸 通 信 業	100.0	80.3	19.4	0.3	24.7	2.5	43.6	35.8
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	100.0	85.5	14.5	—	52.5	—	32.5	15.0

図23 女子労働者に特有な雇用管理制度、慣行のある事業所の割合



と答えた事業所が一番多く34.3%、ついで「就業規則」と答えた事業所が29.1%、「労働協約」と答えた事業所が4.5%となっている。(表22、図23)

(4) 育児休業制度および企業内保育施設

育児休業制度を実施している事業所は、集計対象事業所1512ヶ所のうち、わずかに9事業所^{注)}であり、産業別内訳は、卸売業・小売業に5事業所、不動産業に1事業所、運輸通信業に3事業所となっている。

企業内保育施設のある事業所は、集計対象事業所1512のうち、8事業所のみであり、産業別内訳は、卸売業・小売業に1事業所、金融保険業に3事業所、運輸通信業に3事業所、電気・ガス・水道業に1事業所となっている。

注) 復元していない実数である。

4. 女子労働者の教育訓練

(1) 教育訓練実施の有無

新規学卒採用の女子に教育訓練を実施した事業所は47.6%、中途採用の女子に実施した事業所は27.4%、在籍女子労働者に実施した事業所は42.6%である。教育訓練実施事業所の割合は大規模事業所ほど高く、産業では金融保険業が最も高い。(表24)

表24 産業別、規模別、労働者の種類別女子労働者への教育訓練実施の有無別事業所の構成 %

規 模 別 産 業 別	区 分	計	新規学卒入職者					中途採用入職者					在 籍 労 働 者					
			受けた せた	受けさせない	該当 ない	当 し	不 明	受けた せた	受けさせない	該当 ない	当 し	不 明	受けた 女 子 に あ る	受けさせない 女 子 に あ る	該当 ない	当 し	不 明	
計		100.0	47.6	18.9	32.4	1.1	27.4	39.6	31.6	1.4	42.6	51.2	5.2	1.0				
300人以上		100.0	76.2	12.4	11.4	—	50.2	36.7	12.8	0.8	57.0	38.7	2.5	1.8				
100～299人		100.0	57.3	11.1	31.0	0.6	34.4	34.7	29.8	1.1	43.3	49.4	6.4	0.9				
30～99人		100.0	43.6	20.9	34.3	1.2	24.4	40.7	33.3	1.6	41.5	52.4	5.2	0.9				
卸 売 業・小 売 業		100.0	46.6	23.7	29.0	0.7	28.2	48.3	22.7	0.8	38.6	55.1	6.0	0.3				
金 融 保 険 業		100.0	73.5	12.1	13.9	0.5	36.5	24.7	37.1	1.7	70.2	26.3	1.3	2.2				
不 動 産 業		100.0	37.6	24.8	36.1	1.5	32.3	46.3	19.9	1.5	39.1	53.4	6.8	0.7				
運 輸 通 信 業		100.0	26.7	17.4	53.8	2.1	19.3	39.0	39.5	2.2	24.5	66.7	7.6	1.2				
電 気・ガ ス・水 道 業		100.0	45.8	6.5	46.2	1.5	11.3	19.4	66.9	2.4	50.1	46.9	1.5	1.5				

(2) 教育訓練の内容

新規学卒、中途採用入職者への教育訓練、在籍労働者の教育訓練のうち、いずれかの教育訓練を実施したと答えた1085の事業所について、教育訓練の目的別にみると、「採用時の導入教育」を実施した事業所が83.0%、「一般的な知識技能の向上」のための教育を実施した事業所が55.4%と多いが、「リーダー等の養成、役付の再教育」(24.0%)、「配置換のための教育」(12.1%)をおこなった事業所の割合は低い。

規模別にも、同じ傾向がみられる。

産業別にみると、女子労働者に教育訓練を実施している事業所の割合が高かった金融保険業において「リーダー等の養成、役付の再教育」のために教育をおこなった事業所が34.5%、「配置換のための教育」をおこなった事業所が14.5%を占めており、他に比べて多い。

卸売業・小売業も、「リーダー等の養成、役付の再教育」(26.5%)、「配置換のための教育」(13.0%)等が金融保険業と同様に比較的多い。(表25)

表25 産業別、規模別、目的別、教育訓練を実施した事業所の構成 %

規模別 産業別	区分	教育訓練を実施した事業所	目的別(M.A)					教育内容不明
			採用時の導入教育	リーダー等の養成役付の再教育	配置換のための教育	一般的な知識技能の向上	その他	
計		100.0(1,085)	83.0	24.0	12.1	55.4	28.2	1.0
300人以上		100.0(354)	95.5	35.0	15.0	60.5	38.1	0.6
100~299人		100.0(291)	81.4	19.6	8.9	54.0	25.1	1.0
30~99人		100.0(440)	74.1	17.9	11.8	52.8	22.3	1.6
卸売業・小売業		100.0(468)	84.0	26.5	13.0	54.9	27.8	1.1
金融保険業		100.0(296)	90.2	34.5	14.5	63.9	25.3	1.0
不動産業		100.0(54)	77.8	13.0	5.6	51.9	25.9	1.9
運輸通信業		100.0(174)	75.9	10.3	11.5	39.1	29.3	1.7
電気・ガス・水道業		100.0(93)	72.0	9.7	4.3	63.4	38.7	—

注) () 内は実数

教育訓練の実施を職種別にみると事務に対するものが他に比べて非常に多いが、「リーダー養成役付の再教育」は、販売に対しても実施している事業所がかなり多い。

教育訓練の期間をみると大半(6~7割)は7日以内である。8日~30日程度のは採用時導入教育では28%を占め比較的多いが、他の目的的教育では1割前後と少ない。1カ月以上の教育訓練は3~9%と少ない。(表26)

表26 教育訓練の目的別、職種別、期間別教育訓練を実施した事業所の構成 %

目的	区分	計	職種 M.A.				期間 M.A.			
			事務	販売	その他	無記入	7日まで	8日~1ヶ月未満	1ヶ月以上	無記入
採用時		100.0(901)	82.8	27.3	16.9	5.1	59.9	28.8	6.7	7.4
リーダー養成		100.0(260)	64.2	44.2	16.2	7.3	78.5	6.2	2.7	13.1
配置換		100.0(131)	59.5	22.1	19.1	13.0	64.9	13.0	5.3	19.1
一般的な		100.0(601)	71.5	29.6	12.8	9.3	72.5	5.8	4.3	17.6
その他		100.0(306)	72.5	27.8	19.9	14.4	73.5	13.7	9.2	19.3

注) () 内は実数

一年間になんらかの教育訓練を受けた女子労働者数は、常用女子労働者の約半数にあたる。しかし教育訓練を受けた女子労働者の41.7%が採用時の導入教育を受けた者で占められている。採用時の導入教育を受けた女子労働者数は年間的女子採用者総数の75.6%にあたる。(表27)

表27 産業別、規模別、目的別教育訓練を受けた女子労働者の構成

区 分 規模別 産業別	一年間に教育訓練を受けた女子労働者総数	教育の目的別					常用女子労働者総数に対する教育訓練を受けた者の割合	年間女子採用者総数に対する採用時導入教育を受けた者の割合
		採用時の導入教育	リーダー養成・役付再教育	配置転換のための教育	一般的な知識・技能の向上	その他の教育訓練		
計	100.0 (93774人)	41.7	7.3	2.9	29.1	19.0	47.9	75.6
300人以上	100.0 (80489)	41.3	7.7	2.9	27.7	20.3	49.4	107.1
100～299人	100.0 (8086)	43.9	5.2	2.1	37.7	11.1	42.9	59.1
30～99人	100.0 (5199)	44.1	5.3	3.7	36.7	10.1	37.4	49.4
卸売業・小売業	100.0 (55479)	42.0	8.0	2.0	30.0	18.1	52.3	78.7
金融保険業	100.0 (29031)	40.8	7.3	5.2	27.2	19.4	47.1	75.3
不動産業	100.0 (1764)	51.6	5.8	0.4	37.2	9.1	56.1	69.9
運輸通信業	100.0 (5564)	43.5	8.6	1.8	21.8	29.3	28.6	56.5
電気・ガス・水道業	100.0 (1931)	33.1	2.5	0.4	45.8	18.2	36.5	83.7

注) () 内は実数

5. 女子労働者の昇進、昇格

(1) 役付への昇進

役付(役付手当の支給される役職)への昇進の機会が女子にも開かれている事業所は59.2%であるが、300人以上の大規模事業所、および金融保険業では平均よりも多く7～8割近くにおよんでいる。

これに対し、女子には昇進の機会が開かれていない事業所は32.9%で、この割合は不動産業、運輸通信業において他に比べて高い。(表28)

表28 産業別、規模別、昇進・昇格の有無別事業所の構成

区 分 規模別 産業別	計	役付への昇進の機会			資格昇進の機会			
		女子にもある	女子にはない	不明	女子にもある	女子にはない	昇格制度なし	不明
計	100.0	59.2	32.9	7.9	54.5	16.8	20.3	8.4
300人以上	100.0	73.4	24.0	2.6	67.0	9.3	17.4	6.3
100～299人	100.0	55.0	36.7	8.3	51.5	18.8	22.6	7.1
30～99人	100.0	59.0	32.8	8.2	54.1	17.0	20.1	8.8
卸売業・小売業	100.0	59.2	32.6	8.2	48.2	17.7	22.5	11.6
金融保険業	100.0	79.3	18.2	2.5	81.8	8.3	7.1	2.8
不動産業	100.0	57.5	41.0	1.5	52.2	15.8	26.7	5.3
運輸通信業	100.0	40.7	46.2	13.1	37.6	24.6	29.3	8.5
電気・ガス・水道業	100.0	54.0	33.8	2.2	90.3	1.5	6.7	1.5

昇進の機会が開かれているとはいうものの女子の役付はひとりもない事業所がかなりあり、実数では握した主任、係長以上の女子役職者総数は男子をふくめた役職者総数の2.9%にあたる1897人で、常用女子労働者中に占める割合はわずか0.4%である。女子役職者のうち課長以上の管理職者は

1割程度である。(男子役職者の場合は4割以上が課長以上で占められている。)

現在役職に付いている労働者数を男女で比較してみる。まず、課長以上の管理職については、調査産業計で、女子1人に対して男子131人となっている。規模別には、女子1人に対し男子が、300人以上規模で270人、100～299人規模で81人、30～99人規模で25人となっており、また産業別では、卸売業・小売業が71人、金融保険業1193人、不動産業42人、運輸通信業237人となっている。電気・ガス・水道業は、女子の管理職は皆無である。

つぎに、係長などから課長代理までの役職者の場合は、同じく女子1人に対して男子、調査産業計で21人であり、規模別には300人以上規模で25人、100～299人規模で12人、30～99人規模で9人となっている。

産業別には、女子1人に対して男子が、卸売業・小売業で16人、金融保険業18人、不動産業27人、運輸通信業58人、電気・ガス・水道業537人である。

以上でみるように、事業所規模が大きい程管理職、役職者に占める女子の比率が低く、また、女子にも昇進の機会があると答えた事業所の割合が比較的高かった金融保険業、電気・ガス・水道業においても、女子の管理職役職者は微少である。(表29)

表29 産業別、規模別、男女別役職者数

区 分 規模別 産業別	役付への昇進が女子にもある事業所数(実数)	左事業所における課長以上の管理職者		同、主任、係長から課長代理までの役職者	
		男	女	男	女
計	952	25,462人	194人	35,698人	1,703人
300人以上	276	20,538	76	30,073	1,192
100～299人	242	2,821	35	3,469	284
30～99人	434	2,103	83	2,156	227
卸売業・小売業	405	10,683	151	14,809	907
金融保険業	259	9,548	8	12,162	678
不動産業	54	1,013	24	1,281	48
運輸通信業	155	2,612	11	3,685	63
電気・ガス・水道業	79	1,606	—	3,761	7

(2) 資格昇進

役付でない労働者になんらかの格付がある場合、上位の資格へ昇進する機会(たとえば一級事務職から二級事務職へ昇格など)については、調査産業全体で54.5%の事業所が「女子にも機会がある」と答えている。「女子には機会がない」という事業所は16.8%にとどまる。

資格昇進の機会についても、役付への昇進の機会がより多く女子に開かれていた300人以上の大規模事業所、および金融保険業に「女子にもある」と答えた事業所の割合が高い。電気、ガス、水道業では昇格の機会が「女子にはない」と答えた事業所はわずか1.5%で、ほとんど男女平等に機会が開かれている模様である。

資格昇進制度の具体例は巻末に付録としてまとめてあるので参照されたい。(表28)

付録 1

昇格制度の具体例

書記補→書記→主事補→主事

副書記→書記→執務員→主事補

見習準→書記1～3→主事1～3→参事1～2

初期→一期→二期→中堅

見習職員→職員→主任→係長

見習行員→書記補→初級書記→中級書記

事務見習→書記補→書記

初級→中級

1類→7類まで

2級→3級→社員補→社員

雇員→準社員→社員

乗客係→事務員

ガイド見習→ガイド→指導ガイド（観光バスガイドのみ）

事務手→事務補→書記補→書記

一般社員→女子リーダー

事務掛→主任待遇→主任→係長

無級→2級→3級

仮採用→準社員→5級～1級

女子社員→社員

試備員→執務職→企画職→主任

執務1級～2級→事務1級～2級

1級～3級→主事補

1級職～3級職→主事補

1級～3級→主任

1級～3級→係長（4級以上役付行員）

10級～7級

10級→7級→4級（主任）

書記補→書記3級～1級

事務3級～事務1級→事務主任→副主事2級

1級1号～11号→2級1号～23号

1級書記～4級書記

書記3級～書記1級→主事補→主事

事務職D～事務職A

書記1級～3級→主事補

3級2号→3級1号→2級→1級→主任役付

3級～1級→特級

5級～1級→特B→特A

4級～1級→副主事

支部長→職長1級～2級→主任

普通職員 }
新職員 } → 3級～1級

普通1級→普通2級～4級→主事

見習→2級～1級

試補→新職員→2級職員→1級職員

新職員→2級～1級職員→事務所長→支部長

一般職1級1号～3号→一般職2級1号

事務職2級～1級→指導職2～1級

一般2級～1級→参事補2級～1級

付録 2 女子労働力確保のための改善事項

○女子の昇給率を男子と同じにした。

○昇給、賞与を男子と同じにした。

○女子の初任給を上げた

○賞与支給率を男子と同率にした。

○女子の新規採用に当って男子との賃金格差を少なくした。

○日給制を月給制にした。

○日給制から月給制への移行を従来は満5年勤務であったが3年に切替えた。

○諸手当の額を男女同額にした。（家族手当、業績給等の手当）

○既婚女子の給与訂正（日給→日給月給）

○ // の身分を社員とする。

○生理休暇取得の保護

○生理休暇を有給にした。

○ // 1カ月3日間を有給にした。

○ //（有給）を年間6日を12日に改訂した。

○生理休暇に対する賞与減額の廃止。

- 産前、産後の休暇を年間臨時給与支給の場合のカットを廃止
- 出産休暇制度
- 副社員の廃止
- 臨時、準社員、嘱託採用の廃止
- 男子と同様に勤続5年以上のものを企業年金保険に加入させた。(同内容2件)
- 既婚の女子社員で配偶者に所得がある場合(共働き)にも、男子社員と同様に配偶者手当を出す。
(月3,000円)
- 女子退職金の大幅引上げ。(同内容2件)
- // 改定
- 指定退職日に退職した場合の優遇制度(新入社員が1人立になれる5月25日の退職)
- 勤務時間の短縮(同内容2件)
- 始業時間を30分遅くした。
- 残業が多いので時差をつけて出勤させている。
- 時間外勤務の解消、縮減
- 女子の超過勤務の廃止
- 月1回週休二日制
- 現業女子社員に限り、5日制(4日働き、5日目が休み)とした。
- 月一回指定休日制度(同内容3件)
- 連続休暇実施
- 女子のみ土曜日半日制実施
- 有給休暇(15日)取得資格を勤続年数5年末満から3年末満とした。
- 夏季特別休暇の実施。
- 年次有給休暇を採用と同時にあたえる。
- パートタイマーにも有給休暇を与える。
- 女子の短大卒大卒の採用(同内容5件)
- // を準次増して行く。
- 未婚、既婚を不問としたこと。
- 中途採用者にも教育を実施
- 女子の職務拡大(男子職務への女子の活用)
- 従来男子が行っていた職務の女子化
- 女子の定年を延長した。(47→50才)
- 既婚者を採用している。
- パートタイム制の導入
- 職場結婚の場合、妻が退職する慣行があったが廃止した。

- 女子が結婚した場合退職することが慣行となっていたが、現在はなくしている。
- 結婚退職制度を廃止した。(同内容2件)
- 女子の再教育の実施(同内容6件)
- 社員教育を女子にも広げた(女子リーダー育成)
- 短期海外研修制度の実施
- 男子職務の女子代替をはかるため、女子社員の潜在能力開発のための教育強化
- 女子寮新設(同内容3件)
- 女子事務服の貸与及び洗濯代補助金支給
- 厚生施設の充実
- 女子教養教室の開催
- 日直、半直制度の廃止
- 食事当番の廃止

付 表

規模別、産業別調査対象事業所数

	調査対象事業所数	有効回収事業所数	集計対象事業所の 常用女子労働者数
調 査 産 業 計	2,488	1,512	195,657(人)
300人以上	602	395	162,895
100~299人	601	376	18,866
30~99人	1,285	741	13,896
卸 売 業 ・ 小 売 業	1,066	643	106,048
300人以上	246	167	90,371
100~299人	237	145	9,254
30~99人	583	331	6,423
金 融 保 険 業 ・ 不 動 産 業	744	410	64,827
300人以上	153	77	51,795
100~299人	180	98	6,949
30~99人	411	235	6,083
運 輸 通 信 業 ・ 電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	678	459	24,782
300人以上	203	151	20,729
100~299人	184	133	2,663
30~99人	291	175	1,390

行政管理局 8240
昭和44年11月15日まで

女子労働者の雇用管理に関する調査票

電

空欄に答を記入するか、あてはまる番号の数字を○で囲んでください。○のところが記入しないでください。
この調査は事業所単位におたずねしていますので、お社は本社のみ、支社は支社のみの数字を記入してください。

I 事業所の名称等

事業所名	事業内容・取扱品目	記入者の役職または所属、氏名
所在地	電話()	

労働者局

産業分類	業
規模番号	業
	業
	業
事業所番号	業

II 常用女子労働者の就労状況(9月末現在)

次に該当する労働者数を記入してください。

該当者がひとりもない場合は必ず「0」と記入して下さい。

	計	事務	販売	その他
常用女子労働者の総数				
既婚の女子労働者数				
未婚の女子労働者数				
未婚の女子労働者数(うち、学令前までの乳幼児のいる既婚女子数)				
未婚の女子労働者数(うち、未婚の女子労働者数)				
10年以上専任に勤めている女子労働者数				
短大、大学卒以上の女子労働者数				
過去1年間に貴事業所で採用した女子労働者数				
うち既婚者数				
過去1年間に貴事業所を退職した女子労働者数				
うち既婚者数				
常用男子労働者の総数				

III 女子労働者の昇進、昇格

女子に昇進、昇格の機会がありますか。

	女子にもある	女子にはないが男性にはある
役付への昇進(例、平社員→係長など)の機会	1	2
役付でない労働者になんらかの格付がある場合(例、年社員→正社員、3級→2級など)	1	2

現在役職についている労働者数を記入してください。ひとりもない場合は必ず「0」と記入してください。

課長以上の管理職者	男	人	女	人
係長などから課長代理までの役職者	男	人	女	人

格付がある場合、資格の名称を下記から記入してください。学歴、職種により異なる場合は、高校卒業資格員について記入してください。

□ → □ → □ → □

IV 女子労働者の教育訓練

過去1年間に教育訓練を受けた女子労働者がいますか。社外の教育訓練を受けた場合も含まれます。

	受けた女子	受けていない女子
	いる	いない
新採用卒採用の入職者で	1	2
中途採用の入職者で	1	2
在職労働者で	1	2

注) 44年3月に学校を卒業した中で、高卒、大卒等すべてを含む

女子が1年間に受けた教育訓練について、下欄の目的ごとに受けた人数、職種、期間などを答えてください。職種、期間についてはあてはまる番号の全部に「0印」をつけてください。

教育を受ける女子労働者数	職種	期間	教育訓練の名称
	事務	販売	その他
採用時の導入教育	人	1	2
在職労働者の教育	人	1	2
リーダー、係長などの養成、役付の再教育	人	1	2
配属機のための教育	人	1	2
一般的知識技能の向上	人	1	2
その他()	人	1	2
その他()	人	1	2

V 女子労働者に関する雇用制度、慣行等

次のような制度、慣行などがありますか。

制度・慣行の有無	「ある」場合規定の方法
結婚したら退職する	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
妊娠、出産したら退職する	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
若年定年前(女子の定年前より若く、45才以下の場合)退職する場合、賞与退職する	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
結婚、出産によるなんらかの身分の変更	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
パートタイム雇用制度	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
育児休業制度	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
結婚、出産等で退職した女子を再雇用する制度	1.なし 2.あり 3.就業規則 4.労働協約 5.内規等 6.規定がないが慣行となっている
企業内保育施設	1.なし 2.あり
結婚、出産等で退職する場合の退職金の優遇	1.一般退職より優遇される 2.一般退職と同じ 3.退職金制度がない

→ 身分変更がある場合、内容を具体的に説明してください

VI 女子労働力確保のための措置

貴事業所の雇用管理対策、労働条件等女子労働力確保のために最近改善された事項がありましたら、内容を具体的に記入してください。

11月10日までに労働者局少年局婦人労働課へご返送ください