

婦 人 の 地 位

情 報 No.12

平等・発展・平和を

めざす婦人の10年

1976-1985

***** 主 要 内 容 *****

- I 2000年に向けての婦人の地位の向上の
ための将来戦略
- II 婦人のライフサイクル
- III 婦人の公職参加状況
- IV 各種政府調査、白書等にみる婦人の概況

国内ニュース

判 例

国際ニュース

資 料

1986年 1月
労働省婦人局

目 次

I	2000年に向けての婦人の地位の向上のための将来戦略	1
II	婦人のライフサイクル	8
III	婦人の公職参加状況	10
IV	各種政府調査、白書等にみる婦人の概況	23
1.	婦人一般に関して	23
(1)	婦人に関する世論調査(III) (総理府)	23
2.	婦人の就業に関して	27
(1)	昭和59年女子労働者の雇用管理に関する調査 (労働省)	27
(2)	21世紀の労働に関する有識者調査 (労働省)	28
(3)	家内労働調査 (労働省)	29
(4)	今後の我が国産業における人材開発・人材活用のあり方 (通産省)	29
(5)	女子再雇用の基本的あり方とその普及について (労働省)	30
3.	婦人をめぐる問題に関して	31
(1)	中高年齢労働者の職業生活に対する意識に関する調査 (労働省)	31
(2)	厚生行政基礎調査 (厚生省)	32
(3)	家計調査報告 (総務庁)	32
(4)	暮らしの意識に関する世論調査 (総理府)	33
(5)	国民生活白書 (経済企画庁)	33
(6)	現代の家庭教育 一乳幼児期編一 (文部省)	34
(7)	「現代の家族」調査 (NHK)	34

国内ニュース

1.	婦人問題企画推進本部の動き	36
(1)	婦人問題企画推進会議第25回総会(婦人問題と将来展望の対策)	36
(2)	「国連婦人の10年」1985年世界会議における「日本の婦人展」	36
(3)	西暦2000年に向けての全国会議 ―「国連婦人の10年」最終年―	36
2.	第102回通常国会で成立した婦人に関係する主な法律	37
(1)	国民年金法及び特別児童扶養手当等の支給に関する法律の一部を改正する法律 (昭和59年法律第84号)(昭和60年法律第68号)	37
(2)	児童手当法の一部を改正する法律	37
(3)	国民年金法の一部を改正する法律	38
(4)	児童扶養手当法の一部を改正する法律	39
(5)	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	40

(6) 船員法の一部を改正する法律	40
(7) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の締結について承認を求 めるの件	41
3. その他	41
(1) 今後の家庭科教育の在り方について(報告)	
(家庭科教育に関する検討会議)	41
(2) 健康保険及び船員保険の分娩費等現金給付額の改定(厚生省令第28号)	43
(3) 健康保険等における夫婦共同扶養の場合の被扶養者の認定(厚生省通達)	44

判 例

1. 岩手銀行賃金請求事件	44
2. エヌ・ビー・シー工業賃金請求事件	44
附 鈴鹿市女子職員賃金請求事件	45

国際ニュース

1. 第39回国連総会	45
2. 「国連婦人の10年」世界会議準備委員会としての国連婦人の地位委員会第3会期	46
3. 第71回ILO総会	46
4. 国連婦人の10年—平等・発展・平和—の成果を検討し評価するための世界会議	47

資 料

各種雑誌等における男女の雇用機会均等問題に関する記事等掲載目録	48
1. 単行本	48
2. 各種雑誌	49
(1) 特集号	49
(2) 特集記事等	49
3. 新聞	50
(1) シリーズ	50
(2) 社説	50
(3) その他の社説以外の記事	51
4. 各種民間調査	52

I 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略

婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略は、「国連婦人の10年」の目標達成のため世界行動計画の趣旨を西暦2000年まで延長させ、各国等が国内経済情勢、婦人問題の現況等の実情に応じて効果的措置を採る上でのガイドラインである。

1985年7月26日、ケニアの首都ナイロビにおいて開催された「国連婦人の10年－平等・発展・平和－の成果を見直し評価するための世界会議」において採択された。

将来戦略は、序章、I 平等、II 発展、III 平和、IV 特殊な状況の婦人、V 国際及び地域協力の6章から構成されている。それぞれの章に、A、婦人の地位向上に対し現存する障害、B、今後とるべき基本的戦略、C、今後とるべき具体的措置に関する方針、が盛り込まれている。その概要は以下のとおりである。

序章

- 国連の創立、新国家の独立、国際婦人年、国連婦人の十年が婦人の地位向上に果たした役割を評価。
- 婦人の地位向上のためには、国連婦人の十年のテーマ－平等・発展・平和－の継続とその相互関連性を踏まえた具体的、多角的戦略が必要。
- 経済情勢の悪化がもたらした社会への婦人の平等参加促進の努力の遅れにより、国連婦人の十年の目的の実現が不完全。
- 深刻な経済情勢の継続、構造的不均衡、先進国と途上国のギャップの拡大により深刻な危機状態にある途上国、特にアフリカの飢饉地域、債務国、低所得国の困難の緩和のためには新国際経済秩序の確立が必要。

- 婦人の権利の効果的向上のためには、すべての国の法的権利、人民の自決権、独立、主権、自国内での平和な生活の権利を尊重した国際平和と安全が必要。

「将来戦略」は長期的活動のための実質的ガイドラインであり、各国は各々の政治形態、行政能力等の実情にあわせて国内的優先度を定めることが必要。

I 平等

A 障害

- 帝国主義、植民地主義、アパルトヘイト、人権差別、不当な国際経済関係から生じる低開発による集団的貧困。
- 男女差別撤廃のための法制度の不完全な実施。
- 男女間の生理的差異に正当化された不平等の存在。
- 法的権利の運用に関する婦人の知識及び婦人の権利に関する情報不足。
- 差別的法制の残存、法制度全体と男女平等に関する法の間の矛盾の存在。
- 社会の保守的要素に深く根ざした男女差別撤廃への抵抗。

B 基本的戦略

- 男女平等の法的基盤の拡充強化。
- 教育及び訓練の機会均等、雇用条件の平等の確保。
- 婦人の地位に関する調査、統計及び差別撤廃実現に関する実効的制度の創設又は強化。
- 婦人に関する固定的観念及びこれに基づく平等に対する障害の完全除去。
- 婦人の地位を調査し向上させるための適

切な機構の、政府の高いレベルにおける創設。

- ・家族の全構成員による家庭の役割分担及び経済面での婦人の目に見えない貢献に関する認識の促進。

C 具体的措置

- ・女子差別撤廃条約その他の国際文書遵守のため国内法の見直しを行う適切な機関の設置。
- ・政府及び非政府機関からの男女同数のメンバーによる法改正委員会の設置。
- ・雇用分野における平等確保のための法制、その他の措置の実施。
- ・民法、特に家族法の改正。
- ・婚姻における平等のための法の整備。
- ・国内、国際会議の代表、外交官、国連幹部職員への婦人の平等な機会の確保。
- ・男女平等、婦人の役割等に関する教育プログラムの導入の促進。
- ・マスメディアにおける婦人のイメージ向上への努力。
- ・立法、行政措置による国及び地方レベルにおける政策決定過程への婦人の参加の確保。
- ・教育、組合、マスメディア等を通じた婦人の政治的権利に関する認識の促進。
- ・国及び地方の政策、活動に関し、その策定、調査、見直し、評価のすべての面への婦人の参加のための制度の創設。

II 発展

A 障害

- ・生理的、社会的、文化的根拠による婦人の固定的役割の継続。
- ・軍拡による国際情勢の悪化、帝国主義、植民地主義、新植民地主義、拡大主義、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種差

別、搾取、武力政策、外国の占領、支配、覇権、及び先進国と途上国の経済発展のギャップの拡大。

- ・特に経済的に弱い立場にある途上国に深刻な影響を与えている重大な経済危機による「十年」の目標達成努力の弱体化。
- ・途上国との交渉を有利にするため圧力をかけることを目的とした先進国の威圧的政治、経済措置による途上国の発展への妨害。
- ・権利義務憲章、新国際経済秩序確立に関する宣言及び行動計画、第3次国連開発の十年のための国際開発戦略等の実現への先進国の政治的意志の欠如。
- ・通貨の不安定、巨額な対外債務及び先進国の国際経済協力、特にODAの減少、保護主義の強化による途上国の開発問題の悪化。
- ・開発と婦人の地位向上の多面的関係に関する意識と理解の不足。
- ・開発における婦人の参加促進のための政治的意志、適切な国内機構の欠如または不十分。

B 基本的戦略

- ・すべての婦人が政策決定者、立案者、貢献者及び受益者として開発に実際に参加する上での障害の除去。
- ・婦人に悪影響を及ぼさないような、現在の経済情勢及び世界の通貨、金融システムにおける不均衡是正のプログラムの作成。
- ・途上国における社会的、経済的発展の促進。
- ・発展はそれ自体1つの望ましいゴールだけではなく、男女平等及び平和の維持を助長する重要な手段であるとの認識の確立。

- 国内、国際レベルにおけるマクロ経済活動及び開発政策が婦人に与える影響の調査及びその改善。
- 政府、国際機関等による婦人の自立性向上のための努力の強化。
- 適切な機構の設置、強化及び法的措置によるあらゆるレベル、分野での婦人問題の組み込みの制度化。
- 開発プログラムにおける婦人に対する偏見及び婦人問題の解決を妨げる先入観の除去。
- ハイレベルの管理職や専門家への婦人の登用及び婦人に対する教育訓練の平等な機会の提供。
- 発展のあらゆる部門における婦人の有償及びとりわけ無償の貢献の経済統計、G N P への反映。
- 家庭の男女及び社会が親としての子に対する責任を分担するシステム創設への共同行動。
- 婦人問題に関する調査努力の強化。
- 発展途上国間の地域、国際レベルにおける技術協力の強化、拡充。

C 具体的措置

(総括)

- 開発過程への婦人の効果的な参加のための適切な国内機構の設置。
- あらゆるレベルの開発における婦人の参加促進に適した国内資源の配分及び計画の設置。
- 政府による、性別の統計、情報の収集及び情報システムの開発。

(雇用)

- すべての職業における公正の確保及びパートタイム労働条件の改善。
- 家庭責任との調和のための労働時間の弾力化の確立。

- 雇用における差別撤廃及び婦人の労働条件の改善。
- 母性保護措置及び男女双方の育児休業の確立。
- 失業に対する対策の強化。

(健康)

- 各国における健康開発行動計画の策定。
- 健康教育の普及。
- 水の確保、衛生施設整備計画、実施における婦人の参加の確保。
- 家族計画に関する情報、サービスの確立。
- 婦人の健康に関する調査統計の活用。

(教育)

- 教育政策立案、実施への婦人の参加の確保。
- 文盲根絶のための特別措置の実施。
- すべてのレベル、分野の教育における男女の機会均等確保のための措置の実施。
- 男女の役割についての固定観念の排除、家庭における男女の共同責任の確保、女性学の振興をめざした教育プログラムの導入、教育課程の改善。

(食糧、水、農業)

- 総合的に婦人を対象とし、その必要に応じた農村開発、食糧生産計画等の実施及び婦人の効果的な参加の促進。
- 国際社会、特に援助国によるアフリカの婦人の利益、役割を考慮した食糧生産強化のための援助の推進。
- 作物の品種改良、土壌改良等の近代技術プログラムへの婦人の参加の促進。
- 農村婦人の自立促進のための、婦人団体やグループへの財政、技術、制度的援助の提供。
- 途上国の農村地域における水の供給計画、開発及び水資源保存への特別考慮。

（工業）

- ・国際機関、先進国による途上国の工業化努力への援助促進。
- ・婦人の科学技術、経営能力向上の実現。
- ・政府による、婦人の伝統的工業、小規模工業における努力に対する援助。

（貿易及び商業サービス）

- ・政府による貿易商業部門への婦人の完全な参加、雇用市場での性差別撤廃をめざした政策の実施。

（科学技術）

- ・科学技術及び宇宙の平和利用分野における政策決定への婦人の完全で効果的参加の促進。
- ・科学技術教育、訓練における婦人への門戸開放の促進。
- ・開発及び婦人の地位への科学技術の影響についての調査の実施。

（コミュニケーション）

- ・コミュニケーションに関する政策決定への婦人の参加の促進。
- ・婦人の開発、平和における役割、活動に関する情報交換のための国際協力。

（住環境、社会開発、輸送）

- ・住居や基礎施設に関する婦人の需要の調査及びこれの住宅供給、社会開発への導入。
- ・婦人の需要に応じた、特に途上国における農産物、水、薪の運搬における重労働の軽減をめざした輸送計画の実現。

（エネルギー）

- ・国のエネルギー計画への婦人の統合及び農村、都市の貧困婦人の重労働軽減を考慮したエネルギー供給の実施。

（環境）

- ・水資源開発及び砂漠化その他の環境災害のコントロールにおける国際経済協力の

ための機構の緊急な強化、及び環境改善のための国内、国際的活動への婦人の効果的参加の促進。

（社会サービス）

- ・働く婦人の二重労働軽減のため、保育所の供給等の社会基盤の整備の優先的実施。
- ・情報提供や法の制定による消費者保護。
- ・婦人や子供に対する家庭内暴力防止のための効果的措置の実施。

III 平和

A 障害

- ・国際的緊張及び国連憲章の侵害とこれをもたらす核軍拡、武力紛争、外国による占領、支配、帝国主義、植民地主義、アパルトヘイト、人権侵害、テロリズム、性差別等による平和への脅威。
- ・軍拡による、開発や人道的目的に利用されるべき資源の流用。
- ・平和に関する政策決定、平和のための努力、教育、調査への婦人の参加の制限。
- ・国際緊張緩和のための建設的協議推進に関する政治的意志の欠如。

B 基本的戦略

○国際平和、安全の強化と維持及び外交、軍縮、国際協力を促進するすべての努力への婦人の完全な参加。

- ・軍縮等の世界的問題、個別の紛争に関する諸活動における婦人相互の協力。
- ・国連憲章の基本原則の尊重及び関係国連決議の実施。
- ・南西アジア及び中央アメリカにおける紛争の停止と外国軍隊の撤退に基づく政治的解決の実現。
- ・国家解放運動に果たした婦人の役割に対する認識と政策決定への平等な参加の確保。

- 平和と安全、自決及び国家の独立が「十年」の目標達成の基本であるとの認識に基づいた戦略の策定。
- 戦争、特に核戦争の危険に対する婦人の反対運動の高まりの尊重。
- 社会のすべてのメンバー、特に若い世代に対する平和教育の確立。
- 婦人に対する暴力の防止、婦人の犠牲者救済のための法的手段及び国内機構の確立。

C 具体的措置

- 世界軍縮キャンペーンへの婦人の参加及び軍縮教育への婦人の貢献に対する支援。
- 国際平和年のプログラムへの婦人の参加の奨励。
- 国際平和及び協力の増進に関する政策決定への婦人の参加の促進。
- 婦人に対する外交への参加及び軍縮に関する会議への出席の平等な機会の提供。
- 家庭や社会における平和教育促進努力への婦人の参加の奨励。
- 現代の国際問題に関する婦人の知識増加のための条件整備。
- 平和研究における婦人の参加の奨励。

IV 特殊な状況の婦人

特殊な状況にあるために婦人に共通な問題の他に特別な困難を抱えている婦人の向上のための追加的戦略、措置は次の通り。

A 地方における貧困婦人

- 地方の開発のための公正で安定した投資と経済成長政策の実施。
- 貧困婦人の食糧生産能力増進のためのプログラムの策定。

B 都市における貧困婦人

- 経済活動、差別撤廃、援助事業に重点をおいたプログラムの策定。

C 武力紛争、外国の侵略、平和の脅威の地域における婦人

- 武力紛争の制限を目的とした国際文書、交渉等を考慮した措置の実施。

D 老婦人

- 社会保障提供のための長期的政策の実施。
- 雇用の可能性の開発及び社会的、娯乐的活動への参加の奨励。

E 若い女性

- 男女平等な教育、雇用機会の提供。
- 教育、職業訓練の確保及び再教育プログラムの開発。
- 労働における搾取的待遇の撤廃、
- 性的暴力からの保護、

F 虐待されている婦人

- 家庭内及び社会における暴力の犠牲となっている婦人への援助。
- 婦人に対する暴力排除のための政策及び措置の確立。

G 極貧の婦人

- 国連婦人の十年の目的促進のための将来戦略、第3次国連開発の十年のための国際開発戦略、新国際経済秩序を基礎とした適切な行動の実施。

H 人身売買、強制売春の犠牲となっている婦人

- 売春のための婦人の人身売買廃止のための国際措置の緊急な実施。
- 暴力、麻薬、売春に関係する犯罪防止のための規定の強化及び警察の国際的協力の強化。

I 伝統的生活基盤を奪われた婦人

- 国内及び国際レベルにおける環境破壊の制限。
- 灌漑、植林等開発計画への婦人の参加を目的とした環境保全戦略の策定。

J 単独で家庭を支えている婦人

- ・経済的独立の維持に充分な所得、社会的援助の確保。
- ・世帯主としての役割を男性のみに制限する法の撤廃。

K 心身障害の婦人

- ・障害者に関する世界行動計画の適用の奨励。
- ・共同体レベルのリハビリテーションのための措置、生活のあらゆる面への参加の機会の提供。

L 受刑中の婦人

- ・カラカス宣言の原則に基づいた国内、国際レベルにおける具体的措置の実施。

M 難民女性

- ・難民の生じる根本的原因の排除。
- ・身の安全の保障の下での出身地への自主的帰還及び出身国の経済、社会、文化への完全な統合をもたらす継続的解決法の確保。

N 移民女性

- ・受け入れ国による家族の結束の保護、雇用における平等、現存の社会保障による利益の享受の保証。

O 少数土着の婦人

- ・政府による、少数民族の人権、尊厳、宗教、文化、言語に対する尊敬、保護及び社会的変化への参加のための措置の実施。

P アパルトヘイト下の婦人と子供

- ・国連システム、政府、非政府機関による法的、人道的、医学的、物質的援助。
- ・国家解放運動団体の婦人部門への援助。
- ・隣接するアフリカの独立国の経済基盤へのアパルトヘイトの悪影響に関する認識の増大。
- ・ナミビアの独立に関する安保理決議の迅速で効果的な実施。

- ・政治、軍事、外交、経済の分野における南アの人種差別体制との協力終結のための効果的措置の実施。

- ・南アに対する制裁を要請する国連決議の国際社会による効果的実施。

- ・アパルトヘイト撲滅のための婦人のコミットメントの強化と、このために戦っている婦人への支援。

Q パレスチナの婦人と子供

- ・関連国連決議の実施。
- ・国連決議に基づくパレスチナ人の自決権及び独立国家創設の権利の回復。
- ・国連によるパレスチナ人の生活条件に関する適切な研究の実施。

V 国際及び地域協力

A 障害

- ・国際的緊張、軍拡、国連憲章の原則の侵害及び経済不況による途上国の発展のペースの遅れ。
- ・国際機関における婦人職員の地位向上、雇用増大に関する不十分な成果。
- ・婦人活動のフォーカルポイントに指定された国際機関の資源不足。
- ・開発のための資源としての婦人の地位に対する認識不足。

B 基本的戦略

- ・「将来戦略」の実施に関する情報収集のための効果的な協議報告システムの確立。
- ・途上国間技術協力の推進と技術協力政策立案への婦人の参加の確保。
- ・婦人の地位向上に関する情報交換における国際、地域間の調整の強化。
- ・平和、安全保障に関する国際、地域レベルの活動及び政策決定への婦人の参加の増大。
- ・国連、地域委、専門機関における男女職

員の均等なバランス達成のための措置の実施。

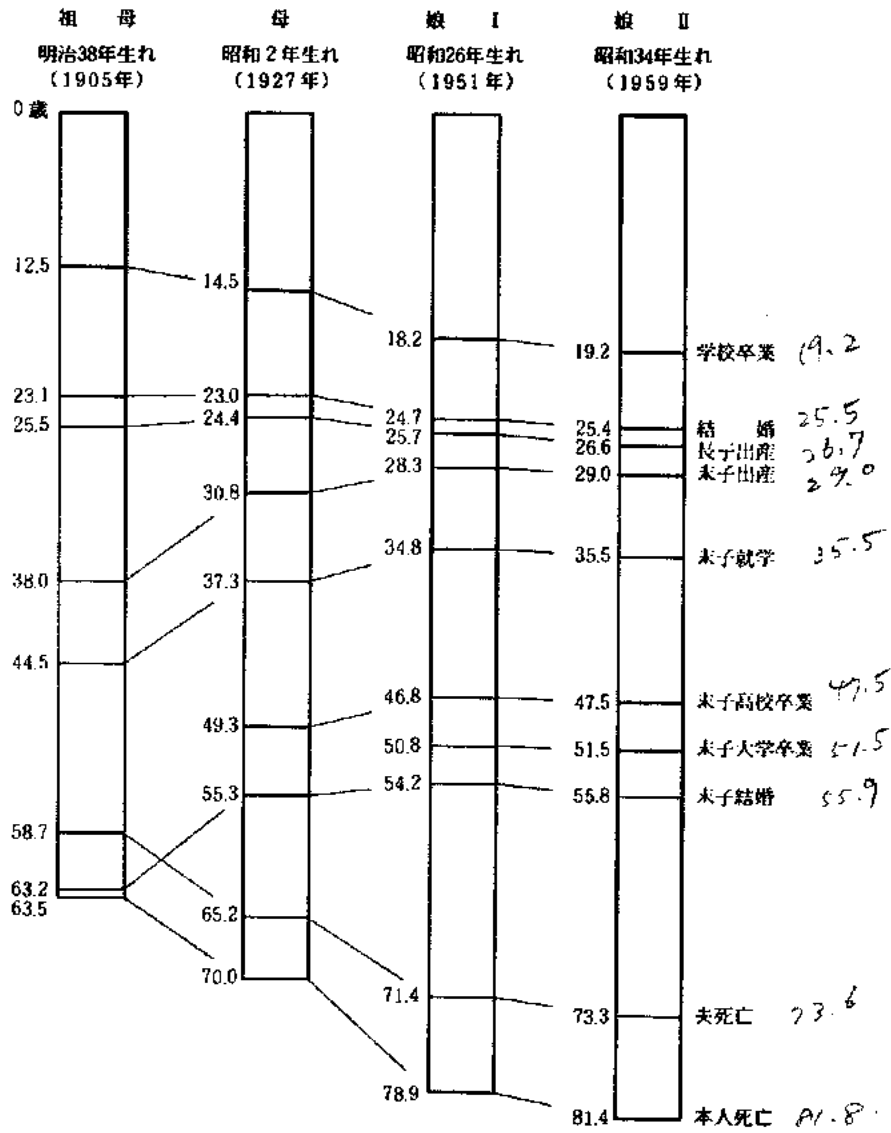
C 具体的措置

- 婦人の地位委における、各国、地域、国際レベルの「将来戦略」の目標に向けての具体的措置とその実施状況に関する定期的報告の検討。
- 婦人の地位委で検討されるガイドラインに基づいた各国、地域委、NGOからの情報収集手続きの合理化。
- 各機関による開発における婦人に関する特定のガイドラインの作成。
- 開発における婦人の中心的役割に対する認識の増大のための各機関のスタッフの訓練の実施。
- 技術協力活動へのNGOの参加の奨励。
- 国連システム及び援助機関による婦人の自立強化プログラムへの援助。
- 国連システムによる婦人のための訓練計画の強化の継続及び国連婦人の開発基金の重要性に対する認識の確立。
- 婦人問題分野での国連機関の活動の見直し、調整に関する経社理の役割の充実。
- 国連の将来の中期計画への婦人問題関係プログラムの編入。
- 国連婦人の地位向上部による国連システム内の婦人活動のフォーカルポイントとしての任務の継続。
- 婦人に関する国連世界会議の1985～2000年における最低1回の、必要な場合には例えば5年毎の開催の奨励（但し、その開催についてはその度毎に国連総会が決定し、既存の財源によるものとする）。
- 地域レベルにおける婦人問題を取扱う機構の強化。
- 国連による、政治における男女の平等参

加及び国際貿易、技術移転等に関する国際的な決定、軍拡等の婦人への影響等に関する調査、分析の実施。

- 国際婦人調査訓練研修所の強化。
- 各国際機関における婦人職員の地位向上、増員の実現。
- 男女平等の必要性と差別的慣行の除去に関する国レベルのキャンペーンを支援するための国際的プログラムの策定。
- 国連システムによる、広告及びマスメディアにおける男女別の固定観念に関する研究の実施。
- マスメディアによる国際平和促進における婦人の役割に関する情報の普及。
- 国連合同情報委の経済社会情報に関するプログラムへの婦人問題の編入。
- 政府及び国連システムによる「将来戦略」に関する広報の実施。

Ⅱ 婦人のライフサイクル



資料出所 厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」
文部省「学校基本調査」

(注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、40年、⁶⁰59年の平均初婚年齢から逆算して設定した。

学校卒業時は、初婚年齢の人が実際進学する年の進学率をもちい、他のライフ・ステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。

祖母の世代、母の世代、娘の世代と三世代のライフサイクルを比較してみると、いくつかの特徴的な変化があげられる。

①「人生50年時代」から「人生80年時代」へと人の生涯の長さが伸長したこと（祖母60年→母70年→娘80年）、②就学年数の伸長に伴い、独身時代における就業可能年数が短縮したこと（祖母、母10年前後→娘5年余）、③祖母、母の世代における出生児数4～5人から娘の世代には2人出生パターンが定着化し、出生間隔が短縮したことにより末子就学後の人生が伸長したこと（祖母20年→母30年→娘45年）、④末子独立・結婚後の夫婦だけの人生、さらには夫死亡後の1人暮らしの人生が出現し、その期間が伸長したこと（夫婦だけの人生 祖母0年、母10年→娘15年余。1人暮らしの人生 祖母0年→母5年→娘10年弱）等があげられる。また、これら三世代モデルをとりまく社会経済環境の変化についても核家族化の進展、老後の同居率の低下、生活水準の向上、雇用需要の増大等著しいものがみられる。女性の意識においても、学歴水準が高まったことや育児期以降の人生が伸長したことは社会参加意欲を高めることになった。（労働省「女子再雇用の基本的あり方とその普及について」より）

Ⅲ 婦人の公職参加状況

1. 国レベルにおける婦人の状況

(1) 大臣、政務次官（60.11.1現在）

① 大臣

環境庁長官 石本 茂

② 政務次官

外務政務次官 森山 真弓

(2) 国会における婦人議員数

区 分	国会議員数			衆議院議員			参議院議員		
	総数	婦人議員数	婦人割合	総数	婦人議員数	婦人割合	総数	婦人議員数	婦人割合
昭和50年10月	726人	25人	3.4%	475人	7人	1.5%	251人	18人	7.2%
55年7月	762	26	3.4	511	9	1.8	251	17	6.8
60年10月	752	27	3.6	504	8	1.6	248	19	7.7

衆議院・参議院各事務局調べ

(3) 国会における役職（60.11.1現在）

参議院文教委員会委員長 林 寛子

(4) 審議会等における婦人の選任状況

① 概 況

区 分	審 議 会 総 数	うち女子を含む審議会数	女子を含む審議会の比率	委 員 数	うち女子	女 子 の 比 率	
50年1月1日	237	73	30.8%	5,436 人	133 人	2.4%	
55年6月1日	199	92	46.2	4,504	186	4.1	
60年6月1日	計	488	285	58.4	9,172	509	5.5
	中 央	206	114	55.3	4,664	255	5.5
	地方支分部局等	282	171	60.6	4,508	254	5.6

- 注1. 国家行政組織法第8条に基づく審議会等を対象に、中央は総理府が、地方支分部局等は労働省が調査した。
2. 調査時点において、活動を停止したり、又は任命手続中の審議会等は、この統計表には含まれていない。
3. 50年、55年は、中央のみの数字である。
4. 地方支分部局等の「等」とは、「地方職業安定審議会」及び「地区職業安定審議会」をいう。

② 地方支分部局等に設置されている審議会等

省 庁 名	審 議 会 名	審議会数	うち女子 を含む 審議会数	委 員 数	うち女子
				人	人
防 衛 施 設 庁	防衛施設地方審議会	9	0	114	0
沖 縄 開 発 庁	国有財産地方審議会	1	1	12	1
“	地方鉱業協議会	1	0	12	0
“	地方ガス事業調整協議会	1	1	7	2
“	地方陸上交通審議会	1	1	29	1
“	沖縄位置境界明確化審議会	1	0	8	0
法 務 省	保護司選考会	47	20	544	24
大 蔵 省	国有財産地方審議会	9	9	222	10
“	旧軍港国有財産処理審議会	1	0	16	0
国 税 庁	地方酒類審議会	10	9	143	13
“	土地評価審議会	11	3	213	3
林 野 庁	国有林野管理審議会	10	6	194	6
通 商 産 業 省	地方鉱業協議会	6	0	94	0
“	地方ガス事業調整協議会	8	8	55	14
“	地方鉱山保安協議会	7	0	177	0
運 輸 省	地方交通審議会	9	8	55	8
労 働 省	地方労働基準審議会	47	46	1,074	106
“	地方最低賃金審議会	47	4	717	4
“	地方家内労働審議会	6	5	90	12
“	地方職業安定審議会	44	44	642	44
“	地区職業安定審議会	6	6	90	6
合 計		282	171	4,508	254

注 60年6月1日現在（労働省調べ）

(5) 国家公務員の採用状況

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

区 分		昭 和 50 年 度			昭 和 55 年 度			昭 和 59 年 度		
		総 数	男 子	女 子	総 数	男 子	女 子	総 数	男 子	女 子
上級 (甲)	申 込 者	37,825	36,000	1,825	45,131	42,395	2,736	34,089	31,131	2,958
	合 格 者 (A)	1,206	1,172	34	1,254	1,214	40	1,562	1,476	86
	採 用 者 (B)	678	663	15	701	673	28	688	644	44
	(B) / (A) %	56.2	56.6	44.1	55.9	55.4	70.0	44.0	43.6	51.2
上級 (乙)	申 込 者	4,392	3,997	395	4,169	3,791	378	3,875	3,424	451
	合 格 者 (A)	99	88	11	90	79	11	96	88	8
	採 用 者 (B)	57	54	3	46	40	6	42	37	5
	(B) / (A) %	57.6	61.4	27.3	51.1	50.6	54.5	43.8	42.0	62.5
中 級	申 込 者	47,016	37,538	9,478	80,831	66,417	14,414	65,858	51,190	14,668
	合 格 者 (A)	1,622	1,410	212	3,267	2,950	317	4,573	3,946	627
	採 用 者 (B)	869	776	93	1,613	1,461	152	2,155	1,893	262
	(B) / (A) %	53.6	55.0	43.9	49.4	49.5	47.9	47.1	48.0	41.8
初 級	申 込 者	147,493	83,798	63,695	151,564	95,287	56,277	136,057	79,641	56,416
	合 格 者 (A)	17,872	12,310	5,562	19,035	13,500	5,535	20,584	14,095	6,489
	採 用 者 (B)	6,811	5,054	1,757	10,648	8,095	2,553	9,768	7,399	2,369
	(B) / (A) %	38.1	41.1	31.6	55.9	60.0	46.1	47.5	52.5	36.5

注 採用者については次のとおりとする。

(人事院任用局調べ)

上級
(甲) ... { 50年度・55年度は採用候補者
名簿の失効時の状況
59年度は 60.4.1 現在の状況

中級 ... { 50年度・55年度は採用候補者
名簿の失効時の状況
59年度は 60.4.30 現在の状況

上級
(乙) ... { 50年度・55年度は採用候補者
名簿の失効時の状況
59年度は 60.4.1 現在の状況

初級 ... { 50年度・55年度は採用候補者
名簿の失効時の状況
59年度は 60.4.30 現在の状況

② 司法試験申込者・合格者数

区 分	53 年 度			55 年 度			59 年 度		
	総 数	男 子	女 子	総 数	男 子	女 子	総 数	男 子	女 子
申 込 者 (A)	29,390	27,673	1,717 (5.8)	28,656	26,904	1,752 (6.1)	23,956	22,037	1,919 (8.0)
合 格 者 (B)	485	453	32 (6.6)	486	437	47 (10.1)	453	401	52 (11.5)
(B) / (A) %	1.7	1.6	1.9	1.7	1.6	2.7	1.9	1.8	2.7

注 1. 第二次試験の申込者・合格者数である。

(法務省調べ)

2. () の数字は総数に対する女子の比率である。

(6) 国家公務員の在職状況

① 国家公務員等級別在職者数(行政職(一))

(人)

等級別 男女別		計	1	2	3	4	5	6	7	8
50 年 度	計	245,577 (100.0) (100.0)	1,146 (100.0) (0.5)	4,521 (100.0) (1.8)	11,468 (100.0) (4.7)	33,560 (100.0) (13.7)	80,631 (100.0) (32.8)	54,972 (100.0) (22.4)	35,122 (100.0) (14.3)	24,157 (100.0) (9.8)
	女 子	34,517 (14.1) (100.0)	1 (0.1) (0.0)	18 (0.4) (0.1)	78 (0.7) (0.2)	457 (1.4) (1.3)	6,932 (8.6) (20.1)	15,038 (27.4) (43.6)	6,979 (19.9) (20.2)	5,014 (20.8) (14.5)
	男 子	211,060 (85.9) (100.0)	1,145 (99.9) (0.5)	4,503 (99.6) (2.1)	11,390 (99.3) (5.4)	33,103 (98.6) (15.7)	73,699 (91.4) (34.9)	39,934 (72.6) (18.9)	28,143 (80.1) (13.3)	19,143 (79.2) (9.1)
55 年 度	計	247,100 (100.0) (100.0)	1,418 (100.0) (0.6)	5,041 (100.0) (2.0)	15,959 (100.0) (6.5)	45,456 (100.0) (18.4)	78,550 (100.0) (31.8)	51,806 (100.0) (21.0)	27,133 (100.0) (11.0)	21,738 (100.0) (8.8)
	女 子	34,825 (14.1) (100.0)	6 (0.4) (0.0)	33 (0.7) (0.1)	167 (1.0) (0.5)	1,240 (2.7) (3.6)	10,857 (13.8) (31.2)	13,671 (26.4) (39.3)	4,973 (18.3) (14.3)	3,878 (17.8) (11.1)
	男 子	212,275 (85.9) (100.0)	1,412 (99.6) (0.7)	5,008 (99.3) (2.4)	15,792 (99.0) (7.4)	44,216 (97.3) (20.8)	67,693 (86.2) (31.9)	38,134 (73.6) (18.0)	23,160 (81.7) (10.4)	17,900 (82.3) (8.4)
58 年 度	計	244,882 (100.0) (100.0)	1,458 (100.0) (0.6)	5,258 (100.0) (2.1)	17,480 (100.0) (7.1)	49,894 (100.0) (20.4)	75,126 (100.0) (30.7)	47,847 (100.0) (19.5)	25,511 (100.0) (10.4)	22,308 (100.0) (9.1)
	女 子	34,623 (14.1) (100.0)	8 (0.5) (0.0)	38 (0.7) (0.1)	204 (1.2) (0.6)	1,952 (3.9) (5.6)	11,806 (15.7) (34.1)	12,286 (25.7) (35.5)	4,389 (17.2) (12.7)	3,940 (17.7) (11.4)
	男 子	210,259 (85.9) (100.0)	1,450 (99.5) (0.7)	5,220 (99.3) (2.5)	17,276 (98.8) (8.2)	47,942 (96.1) (22.8)	63,320 (84.3) (30.1)	35,561 (74.3) (16.9)	21,122 (82.8) (10.0)	18,368 (82.3) (8.7)

(人事院「国家公務員任用状況調査報告」)

注 1. () は構成比(上段は男女別、下段は等級別)である。

2. 各年度末現在の数字である。

② 裁判官数

区 分	総 数			判 事			判 事 事		
	計	女 子	女子の比率	計	女 子	女子の比率	計	女 子	女子の比率
	人	人	%	人	人	%	人	人	%
52年4月	2,703	58	2.1	2,102	31	1.5	601	27	4.5
55年6月	2,747	76	2.8	2,134	43	2.0	613	33	5.4
60年6月	2,792	93	3.3	2,183	49	2.2	609	44	7.2

(最高裁判所調べ)

(参考) 1. 女性が所長である裁判所(昭和60年11月1日現在)は、次のとおりである。

東京家庭裁判所長 野田 愛子
浦和家庭裁判所長 寺澤 光子

③ 検察官数

区 分	総 数			一 級			二 級					
				検 事			検 事			副 検 事		
	総数	女子	女子の比率	総数	女子	女子の比率	総数	女子	女子の比率	総数	女子	女子の比率
	人	人	%	人	人	%	人	人	%	人	人	%
52年3月31日	2,103	22	1.0	521	2	0.4	693	19	2.7	889	1	0.1
55年3月31日	2,129	25	1.2	537	5	0.9	701	19	2.7	891	1	0.1
60年3月31日	2,104	27	1.3	565	3	0.5	665	23	3.5	874	1	0.1

(法務省調べ)

(7) 国・公立学校の教員数及び雇用状況

① 小学校、中学校、高等学校の教員数及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
教員総数	計	458,464 人	277,081 人	207,353 人
	男 子	201,644	183,120	171,182
	女 子	256,820	93,961	36,171
	女子の比率	56.0 %	33.9 %	17.4 %
	55年の比率	56.6	31.9	15.9
	50年の比率	54.7	29.1	14.6
校 長	計	23,648	10,042	3,948
	男 子	23,138	10,017	3,940
	女 子	510	25	8
	女子の比率	2.2	0.2	0.2
	55年の比率	1.9	0.1	0.2
	50年の比率	1.4	0.1	0.2
教 頭	計	24,326	10,967	5,466
	男 子	23,320	10,860	5,440
	女 子	1,006	107	26
	女子の比率	4.1	1.0	0.5
	55年の比率	3.3	0.4	0.2
	50年の比率	3.0	0.3	0.2

60.5.1 現在 文部省「学校基本調査」

② 大学、短期大学、高等専門学校の教員数及び学長、副学長、教授、助教授の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数		129	88	58
教 員 総 数	計	57,528 人	3,019 人	3,583 人
	男 子	54,217	2,004	3,551
	女 子	3,311	1,015	32
	女子の比率	5.8 %	33.6 %	0.9 %
	55年の比率	5.6	28.8	0.9
	50年の比率	5.7	25.5	1.0
学 長	計	129	48	58
	男 子	129	47	58
	女 子	0	1	0
	女子の比率	0	2.1	0
	55年の比率	0	0	0
	50年の比率	0	0	0
副 学 長	計	41	4	
	男 子	41	4	
	女 子	0	0	
	女子の比率	0	0	
	55年の比率	0	0	
	50年の比率	0	0	
教 授	計	16,739	975	1,232
	男 子	16,378	829	1,228
	女 子	361	146	4
	女子の比率	2.2	15.1	0.3
	55年の比率	1.8	12.1	0.4
	50年の比率	1.7	11.9	0.2
助 教 授	計	15,157	955	1,407
	男 子	14,482	671	1,403
	女 子	675	284	4
	女子の比率	4.5	29.7	0.3
	55年の比率	3.8	27.6	0.1
	50年の比率	3.4	20.1	0.2

60.5.1 現在 文部省「学校基本調査」

2. 都道府県、指定都市等における婦人の状況

婦人局では、例年、「婦人の政策決定参加を促進する特別活動」の一環として、「婦人の公職参加状況調べ」を実施しているが、次のとおり60年6月1日現在における婦人の公職参加状況を取りまとめたものである。

(1) 地方議会における婦人議員

区 分	59 年			55 年 の 女子の比率	50 年 の 女子の比率
	総 数	う ち 女 子	女子の比率		
	人	人	%	%	%
地方議会議員	69,578	1,078	1.5	1.1	0.9
都道府県議会	2,871	35	1.2	1.2	1.1
市・区議会	20,947	666	3.2	2.4	2.0
町村議会	45,760	377	0.8	0.6	0.5

注 50年の比率については50年12月31日現在、55年については、55年6月1日現在、59年については、59年12月31日現在である。

(2) 地方公共団体の婦人の長

福島県東白川郡棚倉町長 藤 田 満寿恵
岐阜県木曽郡穂積町長 松 野 友

(3) 審議会等における婦人の選任状況（法律により設置されているもの — 地方自治法第202条の3別表第7参照）

名 称		60 年						55年の 女子の 比率 (55.6.1)
		審 議 会 数	う ち 女 子 を 含 む 審 議 会 数	女子を 含む審 議会の 比率	委員数	う ち 女 子	女子の 比 率	
				%	人	人	%	%
都 道 府 県	都道府県防災会議	47	1	2.1	2,505	1	0.0	—
	都道府県交通安全対策会議	47	5	10.6	1,051	5	0.5	—
	都道府県自然環境保全審議会	47	35	74.5	1,316	71	5.4	3.3
	都道府県公害対策審議会	47	41	87.2	1,297	66	5.1	3.2
	都道府県水質審議会	46	25	54.3	876	34	3.9	2.2
	温泉審議会	47	11	23.4	608	13	2.1	1.1
	保健所運営協議会	45	45	100.0	11,783	1,477	12.5	11.5
	都道府県優生保護審議会	45	37	82.2	394	56	14.2	10.0
	地方精神衛生審査会	44	19	43.2	373	29	7.8	3.4
	精神衛生診査協議会	47	5	10.6	233	5	2.1	2.1

名 称		60 年						55年の 女子の 比率 (55.6.1)
		審 議 会 数	うち女 子を含 む審議 会数	女子を 含む審 議会の 比率	委員数	う ち 女 子	女子の 比 率	
都	結 核 診 査 協 議 会	47	42	89.4	3,078	137	4.5	3.6
	都道府県環境衛生適正化審議会	37	37	100.0	518	98	18.9	17.1
	医 療 機 関 整 備 審 議 会	47	31	66.0	851	45	5.3	4.4
	公的医療機関運営審議会	15	9	60.0	271	14	5.2	4.4
	あん摩、マッサージ、指圧、 はり、きゅう、柔道整復等地方 審議会	29	1	3.4	299	1	0.3	0.3
	あん摩、マッサージ、指圧師、 はり師、きゅう師及び柔道整 復試験委員	44	12	27.3	550	19	3.5	—
	准 看 護 婦 試 験 委 員	47	47	100.0	662	239	36.1	—
	麻 薬 中 毒 審 査 会	45	6	13.3	224	6	2.7	—
	民 生 委 員 審 査 会	47	46	97.9	438	92	21.0	17.7
	地 方 社 会 福 祉 審 議 会	46	45	97.8	1,093	137	12.5	10.0
道	児 童 福 祉 審 議 会	47	47	100.0	910	226	24.8	21.7
	地方心身障害者対策協議会	42	14	33.3	691	23	3.3	2.1
	保 母 試 験 委 員	46	44	95.7	446	144	32.3	—
	地方社会保険医療協議会	47	5	10.6	926	5	0.5	0.4
	国民健康保険審査会	47	9	19.1	422	9	2.1	—
	都道府県職業訓練審議会	47	34	72.3	678	48	7.1	2.4
	都道府県農業共済保険審査会	43	1	2.3	396	1	0.3	0
	都道府県開拓審議会	34	0	0	426	0	0	—
	都道府県森林審議会	47	9	19.1	669	12	1.8	0.6
	都道府県地代家賃審査会	1	0	0	3	0	0	0
府	都道府県建設工事紛争審査会	47	7	14.9	586	15	2.6	—
	都道府県水防協議会	46	0	0	697	0	0	0
	都道府県建築審査会	47	3	6.4	318	3	0.9	0.3
	都道府県建築士審査会	47	4	8.5	397	5	1.3	—
	都市計画地方審議会	47	8	17.0	1,190	8	0.7	0.3
県	開 発 審 査 会	46	4	8.7	323	4	1.2	—
	私 立 学 校 審 議 会	47	36	78.3	627	53	8.5	7.0
	公害被害者認定審査会	9	1	11.1	114	3	2.6	—
	新産業都市建設協議会	13	5	38.5	522	6	1.1	—
	漁 港 管 理 会	32	2	6.3	1,415	4	0.3	—

名 称		60 年						55年の 女子の 比率 (55.61)
		審 議 会 数	うち女 子を含 む審議 会数	女子を 含む審 議会の 比率	委員会	う ち 女 子	女子の 比 率	
都 道 府 県	地 方 港 湾 審 議 会	37	2	5.4	1,222	3	0.2	-
	土 地 区 画 整 理 審 議 会	8	1	12.5	483	1	0.2	-
	教 科 用 図 書 選 定 審 議 会	47	40	85.1	904	83	9.2	5.9
	地 方 産 業 教 育 審 議 会	46	32	69.6	679	43	6.3	3.9
	ス ポ ー ツ 振 興 審 議 会	47	43	91.5	823	81	9.8	8.1
	国 土 利 用 計 画 地 方 審 議 会	47	32	68.1	1,126	50	4.4	1.6
	土 地 利 用 審 査 会	47	6	10.6	328	5	1.5	-
	石 油 コ ン ビ ナ ー ト 等 防 災 本 部	33	0	0	1,182	0	0	-
	小 計	1,960	888	45.3	46,923	3,380	7.2	7.0
指 定 都 市	市 防 災 会 議	10	3	30.0	558	0	1.1	-
	民 生 委 員 推 薦 会	10	10	100.0	135	24	17.8	-
	公 害 健 康 被 害 認 定 審 査 会	6	2	33.3	99	4	4.0	-
	地 方 社 会 福 祉 審 議 会	10	10	100.0	259	31	12.0	7.5
	地 方 心 身 障 害 者 対 策 協 議 会	9	3	33.3	182	8	4.4	4.9
	保 健 所 運 営 協 議 会	10	10	100.0	2,508	317	12.6	11.0
	結 核 診 査 協 議 会	10	8	80.0	570	40	7.0	5.0
	国 民 健 康 保 健 運 営 協 議 会	10	9	90.0	207	24	11.6	11.3
	損 害 評 価 会	7	0	0	231	0	0	-
	漁 港 管 理 会	3	1	33.3	57	2	3.5	-
	地 方 港 湾 審 議 会	6	3	50.0	205	6	2.9	-
	水 防 協 議 会	5	1	20.0	152	4	2.6	-
	土 地 区 画 整 理 審 議 会	9	1	11.1	460	1	0.2	-
	建 築 審 査 会	10	4	40.0	68	4	5.9	-
	小 計	115	65	56.5	5,691	471	8.3	9.8
合 計		2,075	953	45.9	52,614	3,851	7.3	7.3

注 審議会の数については、各都道府県、各指定都市を単位とする。

(4) 委員会及び委員における婦人の選任状況（法律により設置されているもの — 地方自治法第180条の5参照）

区分	名 称	60 年			55年の比率 (55.6.1)
		委員数	うち女子	女子の比率	
都 道 府 県	教 育 委 員 会	人 233	人 34	% 14.6	% ※9.6
	選 挙 管 理 委 員 会	187	16	8.6	※6.4
	人 事 委 員 会	141	3	2.1	※1.1
	監 査 委 員	188	0	0	※0.4
	公 安 委 員 会	171	2	1.2	0
	地 方 労 働 委 員 会	790	2	0.3	0.1
	収 用 委 員 会	346	4	1.2	0
	海区漁業調整委員会	929	0	0	0
	内水面漁場管理委員会	472	5	1.1	0
	小 計	3,457	66	1.9	1.4
指 定 都 市	教 育 委 員 会	50	7	14.0	
	選 挙 管 理 委 員 会	40	1	2.5	
	人 事 委 員 会	30	0	0	
	監 査 委 員	40	1	2.5	
	農 業 委 員 会	1,029	1	0.1	
	固定資産評価審査委員会	114	4	3.5	
	小 計	1,303	14	1.1	
合 計		4,760	80	1.7	

注 ※印については指定都市を含む

(5) 法律に基づいて配置されている委員、相談員における婦人の選任状況

省庁名	委員名	調査時点	総数	うち女子	女子の比率	55年の比率	50年の比率
最高裁判所	民事調停委員	59.10.1	9,056人	1,295人	14.3%	—	13.1
	家事調停委員	59.10.1	9,616	3,731	38.8	39.4	40.3
	司法委員	60.2.1	5,204	447	8.6	—	7.2
	参 与 員	60.2.1	6,182	2,290	37.0	31.1	34.9
行政管理庁	行政相談委員	60.6.1	4,582	440	9.6	7.6	7.7
法務省	人権擁護委員	60.8.31	11,447	1,598	14.0	11.1	11.7
	保 護 司	60.1.1	48,073	9,537	19.8	20.9	18.8
文部省	社会教育委員	60.6.1	860	133	15.5	12.0	※13.9
厚生省	民生委員・児童委員	60.6.1	155,166	61,477	39.6	34.5	36.7
	婦人相談員	59.4.1	518	469	90.5	86.3	※89.8
	身体障害者相談員	60.6.1	8,894	646	7.3	—	※4.2
	戦傷病者相談員	60.6.1	940	2	0.2	0.3	※1.7
	母子相談員	60.6.1	924	907	98.2	99.7	※98.0

注1. 最高裁判所、行政管理庁及び法務省の所管のもの及び厚生省の婦人相談員、戦傷病者相談員については、当該省庁調べによる。

2. ※印については指定都市を含む。

(6) 女子公務員の採用状況

① 都道府県（一般行政職）における採用試験の合格者、採用者

区 分		60 年				55年の比率 (55.6.1)
		計	男 子	女 子	女子の比率	
上(大学 級卒)	合格者	4,011人	3,641人	370人	9.2%	4.7%
	採用者	3,256 (3,222)	(2,916)	(306)	(9.5)	4.1
中(短大 級卒)	合格者	1,114	853	261	23.4	15.5
	採用者	645	473	172	26.7	14.6
初(高校 級卒)	合格者	3,781	2,298	1,483	39.2	35.3
	採用者	2,460 (2,422)	(1,465)	(957)	(39.5)	33.7

注1. ()内は男女の区分不明の県を除いたものである。

2. 中級については、該当22都道府県を集計したものである。

3. 55年の採用者比率については、東京の数を除く。

② 指定都市（一般行政職）における採用試験の合格者、採用者

区 分		60 年				55年の比率 (55.6.1)
		計	男 子	女 子	女子の比率	
上(大学 級卒)	合 格 者	906 (846)	(737)	(109)	(12.9)	6.7
	採 用 者	790	686	104	13.2	8.1
中(短大 級卒)	合 格 者	260 (252)	(79)	(173)	(68.7)	44.9
	採 用 者	226	58	168	74.3	46.2
初(高校 級卒)	合 格 者	949 (680)	(359)	(321)	(47.2)	41.9
	採 用 者	721	446	275	38.1	41.0

注 1. ()内は、男女の区別不明の市を除いたものである。

2. 中級については、該当 8 市を、初級については該当 9 市を集計したものである。

3. 55年の比率については、大阪を除く。

(7) 女子公務員の在職、登用状況

① 58年度公務員の職員別、男女別職員数

区 分	計	男 子	女 子
全 職 員	3,228,484 人	2,139,187 人	1,089,297 人 (33.7) %
一般職員	2,004,116	1,343,683	660,433 (33.0)
一般行政職	1,052,815	729,711	323,104 (30.7)
税 務 職	85,054	70,514	14,540 (17.1)
研 究 職	17,110	16,080	1,030 (6.0)
医師・歯科医師職	16,315	14,895	1,420 (8.7)
薬剤師・医療技術職	47,228	23,961	23,267 (49.3)
看護・保健職	112,613	2,034	110,579 (98.2)
教育公務員	998,781	580,589	418,192 (41.9)
警 察 官	215,138	211,320	3,818 (1.8)

(58.4.1 現在 自治省「昭和58年地方公務員給与の実態」)

注 1. 職種の内訳は抜粋である。

2. ()の数字は総数に対する女子の比率である。

② 女子公務員の登用状況

ア 都道府県における管理職（本庁の課長相当職以上）の数

区 分		60 年				55年の比率 (55.6.1)
		総 数	男 子	女 子	女子の比率	
本 庁	計	13,205人	13,096人	109人	0.8%	— %
	知 事 部 局	9,099	8,996	103	1.1	0.7
	教 育 委 員 会	1,143	1,140	3	0.3	—
	そ の 他	2,963	2,960	3	0.1	—
支地方 庁事 及務 び所	計	15,240	14,700	540	3.5	—
	知 事 部 局	13,664	13,133	531	3.9	3.2
	教 育 委 員 会	1,576	1,567	9	0.6	—

注 1. 本庁の「その他」については、議会事務局、各種行政委員会並びに警視庁又は道府県警察本部等であり、知事部局及び教育委員会を除くすべてを含む。

2. 支庁及び地方事務所の「教育委員会」については、学校長、教頭は含まない。

イ 指定都市における管理職（本庁の課長相当職以上）の数

区 分		60 年				55年の比率 (55.6.1)
		総 数	男 子	女 子	女子の比率	
本 庁	計	4,756人	4,677人	79	1.7%	— %
	市 長 部 局	3,379	3,303	76	2.2	0.9
	教 育 委 員 会	352	350	2	0.6	—
	そ の 他	1,025	1,024	1	0.1	—
支出 庁張 及 び所	計	3,709	3,559	150	4.0	—
	市 長 部 局	3,450	3,318	142	4.1	4.0
	教 育 委 員 会	249	241	8	3.2	—

注 1. 本庁の「その他」については、議会事務局、各種行政委員会、市警察本部及び消防本部等で、市長部局及び教育委員会を除くすべてを含む。

2. 支庁及び出張所の「教育委員会」については、学校長、教頭は含まない。

IV 各種政府調査、白書等にみる婦人の概況

以下は、昭和60年1月以降に発表となった各種調査、白書等のうちから、婦人に関するものについて、婦人局においてそのあらましをまとめたものである。詳細については、それぞれ直接本報告によらるたい。

1. 婦人一般に関して

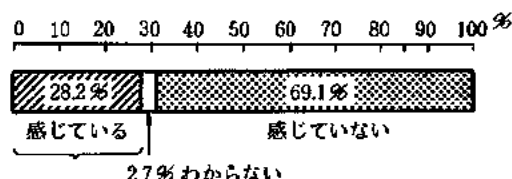
(1) 婦人に関する世論調査(Ⅲ)(総理府広報室 昭和60年2月)

本調査は、婦人に関する意識の現状と「国連婦人の10年」の間にどのように変化したかを把握するために昭和59年9月に全国20歳以上の女性3000人を対象に実施したものである。(有効回収2,397人)

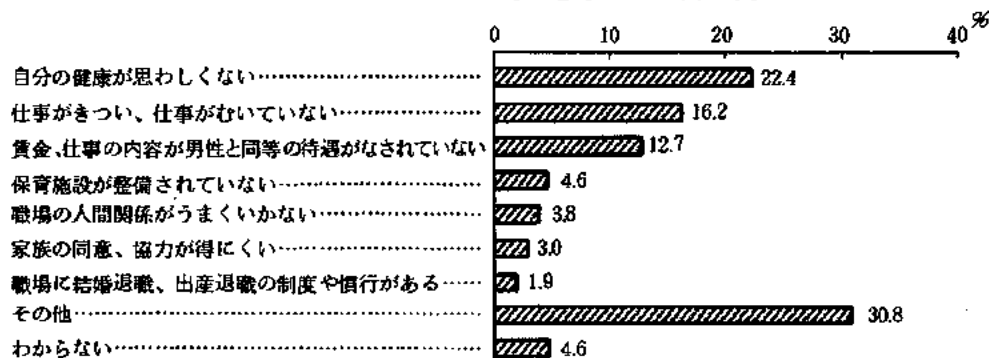
① 職業

イ) 職業を「もっている」と答えた者1,312人に対して

○ 仕事を続けていく上での障害

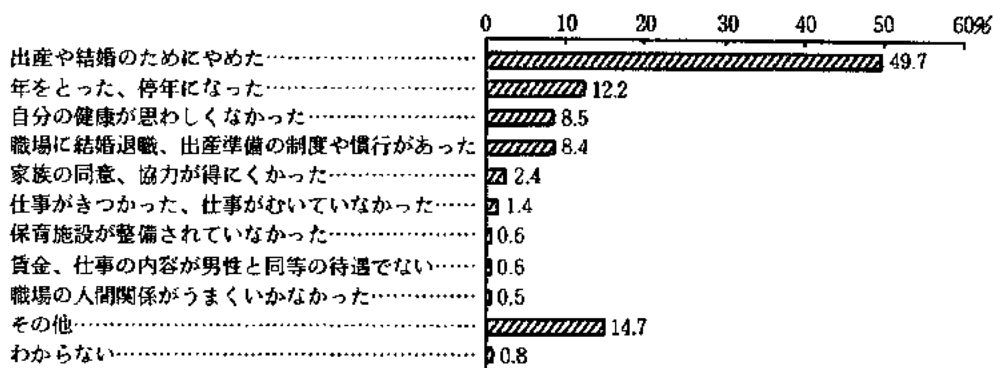


障害の内容(仕事を続けていく上での障害を「感じている」と答えた者370人に対して)

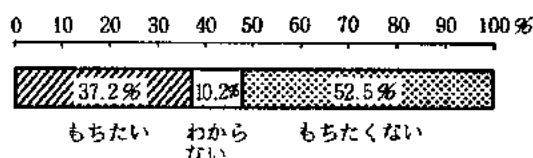


ロ) 職業を「もっていない」と答えた者1,085人に対して

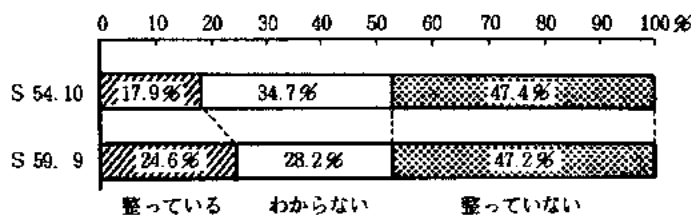
○ 職業をやめた理由(現在、職業をもっていないが、職業経験は「ある」と答えた者776人に対して)



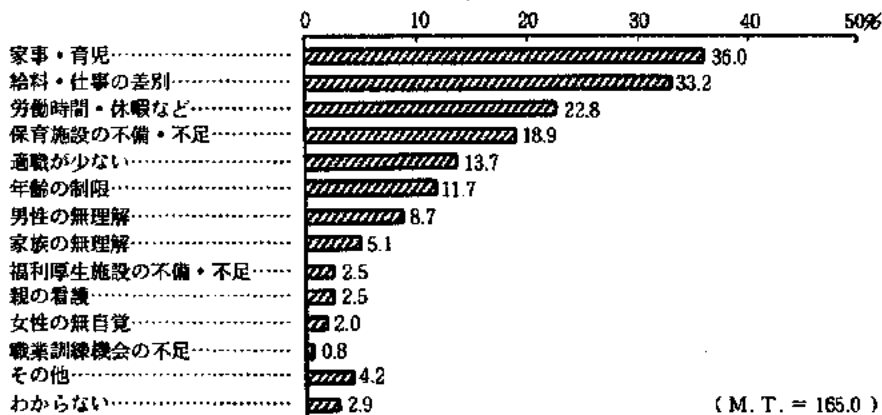
○ 今後職業をもちたいか（現在、職業を「もっていない」と答えた者 1,085 人に対して）



い) 女性が職業をもつのに必要な条件の整備



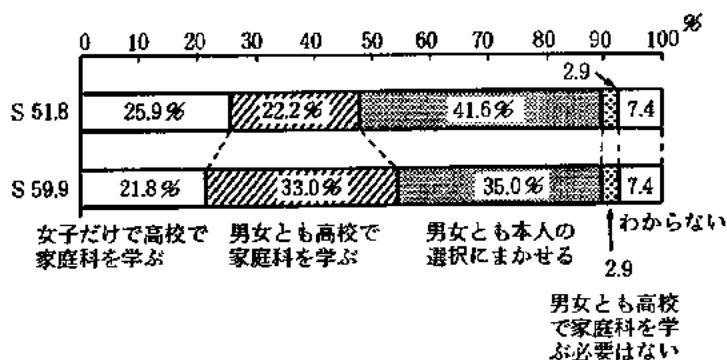
整っていない具体例
 （女性の就業に必要な条件は「整っていない」と答えた者 1,132 人に対して、複数回答）



(M. T. = 165.0)

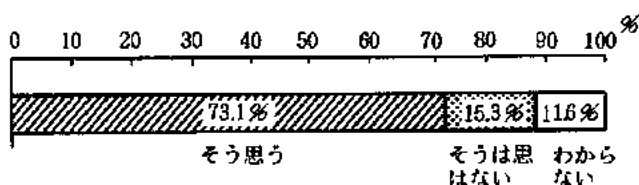
② 教育

(イ) 高校の家庭科教育のあり方

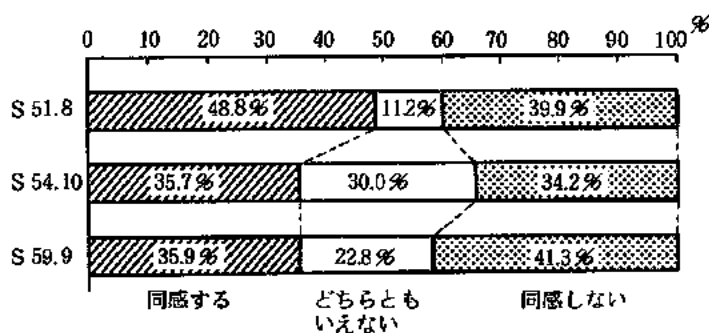


③ 女性の地位

(イ) この10年で日本の女性の地位は向上したか

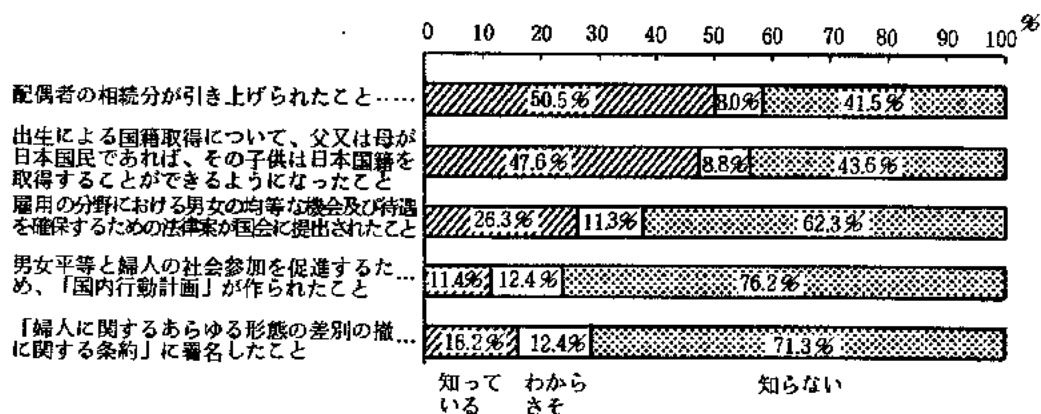


(ロ) 「男は仕事、女は家庭」か



④ 「国連婦人の10年」

(イ) 「国連婦人の10年」の間の政策の周知度



2. 婦人の就業に関して

わが国の女子労働者の現状をみると、その数は年々増加し、昭和59年には1,500万人を超え、専業主婦の数を上回るまでになった。

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る。

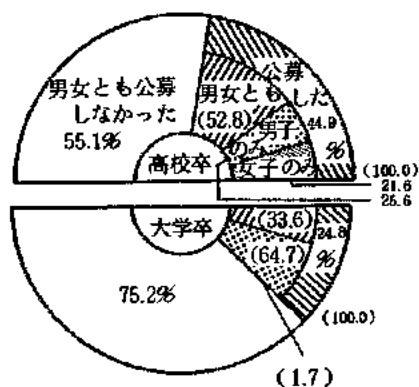
(1) 昭和59年女子労働者の雇用管理に関する調査(労働省 昭和60年6月)

この調査は企業における女子の募集、採用、配置、昇進、教育訓練等の雇用管理の状況を把握することを目的として昭和59年8月に行ったものである。

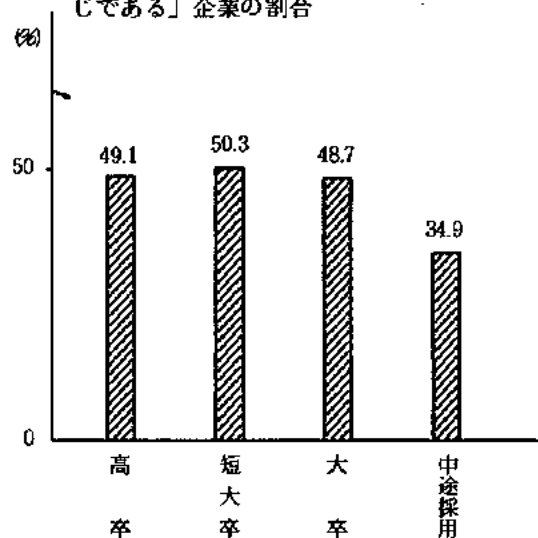
調査対象は、建設業、製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業及びサービス業(家事サービス業、教育、外国公務を除く)に属し、本社において常用労働者30人以上を雇用している民間企業のうちから一定の方法により抽出した4,800企業である。

① 募集、採用

男女の公募状況



新規採用・中途採用別「採用条件は男女同じである」企業の割合



註 男女とも採用した企業を100%とする。

採用条件が男女で異なっている企業についてその内容をみると、高卒、大卒、中途採用ともに「職種が男女異なる」がそれぞれ5〜7割で最も多い。

② 配置、配置転換

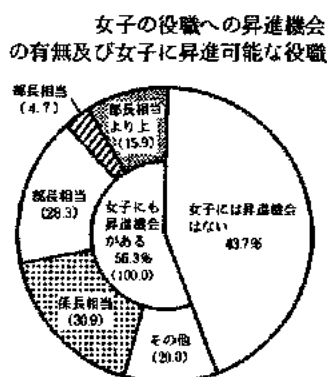
企業において、役職及び労働基準法上の就業制限業務を除いて、「女子を全く配置していない仕事はない」企業は37.0%、「女子を全く配置しない仕事がある」企業は63.0%であり、女子を配置していない仕事の特徴をみると、「筋力・体力を必要とする」が55.5%と最も多く、次いで「高度な技能や資格を必要とする」(41.8%)、「外勤・出張等が多い」(33.0%)となっている。

また、配置転換の実施状況をみると事業所内配置転換を「行っている」企業は全企業の46.1%、転居を伴う事業所間配置転換を「行っている」企業は同19.0%である。事業所内配置転換を「行っている」企業の場合、「男女とも同じ」企業は57.5%、「女

子は特定の職種等に限られる」企業は20.3%、「男子のみに行っている」企業は19.2%となっており、転居を伴う事業所間配置転換を「行っている」企業の場合は、「男女とも同じに行っている」企業は7.2%と低く、「男子のみに行っている」企業は86.6%と大半を占める。

③ 昇進

女子にも役付手当、管理職手当等が支給される役職への昇進の機会が「ある」企業の割合は56.3%であり、「ない」企業の割合は43.7%である。



④ 教育訓練

教育訓練の実施状況をみると、新人社員を対象とした教育訓練を行っている企業のうち、「内容や機会が男女同じ」とする企業の割合は7～8割（例えば「オリエンテーション等一般的、基礎的な知識、技能の付与」は83.3%）と高い。

しかし、中堅社員を対象とした教育訓練についてみると「現在の業務に必要な知識、技能の向上」を行っている企業のうち「内容や機会が男女同じ」企業の割合が57.7%を占めているものの、教育訓練の内容が高度になる程その割合は低くなっている。

さらに管理職への昇進の前後の教育訓練

についてみると、「管理職への昇進のために必要な知識等の付与」を行っている企業のうち「内容や機会が男女同じ」企業の割合は24.6%と低く、「男子のみに実施」する企業の割合が高くなっている。

⑤ 女子の活用

過去3年間に、女子の職域拡大、能力開発のために何らかの措置を実施した企業の割合をそれぞれの措置の内容ごとにみると、「従来、男子のみであった仕事に女子をつけた」企業の割合は19.9%、「教育訓練の機会を広げた」企業は18.5%、「配置転換の機会を増やした」企業は11.9%、「女子の体力にあうように機械化、工具の改良等を行った」企業は10.9%、「管理職への登用の機会を広げた」企業は9.8%、「昇格要件を男子と同じにした」企業は9.5%であった。

(2) 21世紀の労働に関する有識者調査（労働省昭和60年3月）

近年労働行政をめぐるのは、高齢社会の急速な到来、女子の職場進出、サービス経済化や技術革新の進展等大きな変化が起こりつつある。こうした変化は今後中長期的に進行し、その結果、労働力需給や労働条件、あるいは就業形態や勤労者意識等へも広範な影響が及んでいくものと思われる。

こうした経済社会の変化に的確に対応するため、中長期的な政策課題に対する労働政策の今後のあり方の検討に資することを目的として、将来の労働の世界がどのような姿になるかを予測する有識者調査を実施したものである。調査対象は労働組合、経営者、学識経験者各150名、計450名である。女子労働問題については次のとおりである。

① 女子の就業状態

最近、結婚・出産にかかわらず就業を続

ける者（継続就業型）や、結婚・出産時に離職するが子育て後再就職する者（再就業型）が増加しているが、2000年（昭和75年）頃にこれらの者の女子全体に占める割合がどのようになるかをみると、何れも「増加する」ないし「かなり増加する」という予想が9割以上を占めている。継続就業型と再就業型の増加の程度の違いをみると、「かなり増加する」という予想は再就業型の方がやや多くなっている。

② 就業状態変化の要因

女子の就業状態の変化をもたらす要因として重視されているのは、継続就業型の増加要因では「就業や育児についての女子の意識」（49.0%）、再就業型の増加の要因では「パートタイム労働、在宅勤務など就業形態の多様化」（56.1%）である。減少要因は継続就業型、再就業型とも「なし」ないし「家事育児負担の状況」とする割合が高い。

③ 女子をめぐる就業環境等

女子をめぐる就業環境等が2000年（昭和75年）頃にどう変化しているかについてみると、「女子の家事・育児負担」は「やや減る」（52.9%）、「女子の老親介護の負担」は「やや増える」（40.1%）、「女子の育児休業制度」は「やや広まる」（60.9%）、「女子の再雇用制度」は「やや広まる」（65.5%）、「フルタイマー、正社員としての中年女子の中途採用機会」は「やや増える」（47.6%）、「パートタイマーとフルタイマーの労働条件格差」は「やや縮まる」（60.9%）、「雇用面における男女間の諸格差、平均等」は「やや縮まる」（72.6%）となっており、このように女子の就業をめぐる環境は総じて就業促進的に働くとみられるが、「女子の老親介護の負担」は増え

るとみられており、また、「フルタイマー、正社員としての中年女子の中途採用機会」も「やや増える」が47.6%と多いものの、「現在と変わらない」も36.8%あり、特に経営者では50.0%が「現在と変わらない」としている。

(3) 家内労働調査（労働省 昭和60年4月）

家内労働の実態を把握し、家内労働対策の基礎資料とするため毎年10月に、全国の家内労働者数等に関する概況調査と、家内労働者の就業条件等に関する概況調査と、家内労働者の就業条件等に関する実態調査を実施している。昭和59年の概要は、次のとおりである。

59年の家内労働者数は119万人であり、うち女子は111万人と93.3%を占めている。類型別には内職的・家内労働者が92.2%と大部分を占めている。

また、業種別には女子家内労働者は「衣服・その他の繊維製品」（32.0%）、「電気機械器具」（17.9%）及び「繊維工業」（16.9%）等の仕事に多数従事している。

家内労働者は48年をピークに年々減少しているが、これは繊維等の構造不況業種における需要の減少、技術革新の進展及び品質管理の徹底からくる工場内生産への切り換え等の委託者側の要因とともに、家内労働者側の要因として家内労働よりパートタイム労働への就業志向が強まっていることなどによる。

なお、女子家内労働者の一日当たり平均就業時間は6.1時間（男子10.7時間）であり、1時間当たりの平均工賃額は、324円（男子887円）となっている。

(4) 今後の我が国産業における人材開発・人材活用のあり方

——21世紀にむけての産業の活力と個人の生きがいのために——（通産省 昭和60年6月）

1 部の「21世紀に向けての我が国経済社会

の展望と新たな視点からの人材開発の必要性」において、女性労働の現状を分析するとともに、「女性就業に伴う問題点と人材開発・活用の必要性」の中で次の3点を問題としてあげている。①女性の就業ニーズに対応した就業機会の不足、②女性の就業ニーズに対応した雇用管理、教育訓練制度の不備、③女性就業のための環境の未整備

Ⅱ部の「21世紀に向けての人材開発・人材活用のための対策」において上記3点に関する対策をのべている。

①に関しては、

産業側において従来女性に閉ざされていた分野の職域、職種について門戸開放を図るとともに、各分野において、男性と同等の働く意志と能力を有している女性には男性と同等の就業機会と教育訓練が与えられるべきである。このことは、技術革新、国際化、サービス経済化の進展の中にあって広く有能な人材を求める産業側のニーズにも次第に合致するものと考えられる。

②に関しては、

女性の就業機会についての基本的な考え方は、上記①で述べたとおりであるが、実際には女性の側にも本人及び家族の状況等に応じて多様な就業意識が見られるため、これに対応するためには、コース別雇用制度を導入することも一案である。すなわち、(イ)キャリア型には男性と同じ給与、昇進体系、(ロ)スペシャリスト型には高水準の能力別給与体系、(ハ)補助職型には能力別給与体系を採用し、教育訓練体系についてもそれぞれのコースに応じたものとする、ことが考えられる。ただし、それぞれのコース間の移動は、希望と能力評価により可能でなければならない。

③に関しては、

(イ)女性就業を容易にする環境整備の一つは、

職場における拘束時間の短縮である。(ロ)保育所の保育時間の延長や0歳児保育所の増設等も考えられるべきである。家事労働を代行するサービスについては、今後は主婦就業の一層の増大により、こうしたサービスが一つの新しいビジネスとしても成立することが期待される。(ハ)家庭と職場を両立する就業の場として、住居近接地区へのサテライト・オフィスの設置が望まれる。近年の情報化の急速な進展により、自宅や住居近接地区の事務所と会社とをオンラインで結ぶことで、在宅勤務やサテライト・オフィス勤務が可能となってきたが、現在の住宅事情や共同利用の点から、サテライト・オフィスは、在宅勤務よりも現実的であろう、としている。

(5) 女子再雇用の基本的あり方とその普及について（労働省 昭和60年10月）

本報告は、近年の女子の就業パターンの多様化に対応した施策のあり方を検討するため「女子再雇用に関する研究会」において女子再雇用の望ましいあり方について調査研究を行い、報告をまとめたものである。報告のポイントは次のとおりである。

① 女子再雇用制度の望ましいあり方

女子再雇用制度の望ましいあり方については、現在企業で実施されている同制度の実態を踏まえ、女子労働者にとって望ましいと同時に企業にとっても現実的なものとなるよう以下によることが望ましい。

〔制度の実施根拠〕

労働協約又は就業規則等により明文化すること。

〔制度対象者の勤務形態〕

退職前と同様に再雇用後も、原則としてフルタイム勤務の常用労働者とする。

必要に応じて、本人の希望により多様な勤務形態を選択できるようにすること。

〔退職理由〕

「妊娠」「出産」「育児」の三理由を明示することが必要であること。

「結婚」及び「夫の転勤」「家族の看病」等の家庭事情を退職理由に含むことも、現状では適当であること。

〔退職時における申出〕

退職時において制度の適用を希望するという申出をしておくことが制度のスムーズな運営のために不可欠であること。

〔再雇用までの離職期間〕

「女子の能力維持」と「育児期間の確保」のバランスを考慮し、労使双方にとって妥当な期間を設定することが必要であること。

〔再雇用時における年齢制限〕

出産年齢等の個人差に対応し得るよう再雇用時の年齢の制限は避けるべきであること。

〔資格認定書の交付、登録〕

対象者に対して在職中のキャリアを記載した「資格認定書」を交付し、企業の人事担当部門において「登録」しておくことが必要であること。

〔再雇用に当たっての配慮〕

採用予定がある場合には、企業は、制度対象者を優先して再雇用するよう募集、採用に当たって配慮すること。

〔再雇用時の労働条件についての配慮〕

再雇用時においては、企業は、制度対象者の離職前のキャリアを合理的に評価し、賃金、格付等労働条件面に反映するよう配慮すること。

② 再雇用特別措置等の普及について

再雇用特別措置等の普及を図るため、今後、国としては以下に努めるべきである。

(イ) 好事例についての情報提供

(ロ) 普及のための当面の奨励措置

- 再雇用特別措置の普及が実効あるものとして進められるよう当面、一定の普及が進むまでの間、国としての奨励措置を講ずることが望ましい。

- 奨励措置の内容は、企業が再雇用を実施するに当たって特に離職期間中並びに再雇用時における制度対象者の能力維持、向上と適応のための教育訓練の費用等特別の経済的負担が伴うことを考慮し、再雇用特別措置を実施する事業主に対して助成を行うことが適切である。

(ハ) 能力再開発の推進等

3. 婦人をめぐる問題に関して

政府の各種白書、調査の中で婦人をめぐる問題——例えば単身赴任、教育、老人介護等の問題にふれられているものを取り上げた。

(1) 中高年齢労働者の職業生活に対する意識に関する調査

——中高年ホワイトカラーの勤労意識——
(労働省 昭和60年5月)

近年の経済社会の変化に伴い、労働者の生活も職業生活、私的生活両面にわたって大きく変わりつつある。職業生活面では高齢化による昇進の行き詰まりや賃金カーブの変化などが、また、家庭生活との接点にある問題としては転勤や単身赴任、老後の生活設計等の問題が中高年齢労働者を中心に大きな問題となりつつある。

このため、中高年齢ホワイトカラー労働者の勤労生活全般、転勤、単身赴任、老後生活等に対する意識を中心として調査した。

調査時期は昭和59年12月1日から昭和60年3月31日、調査対象は、企業調査が11大都市に所在する従業員数100人以上規模の本社事業所から抽出した1,500事業所、個人調査が、企業調査の対象となった各事業所の30歳以上

の男子ホワイトカラー従業員の中から抽出した10,000名。

本調査の結果のうち、転勤や単身赴任については、

- 住居の変更を伴う転勤は約8割の企業で実施。うち、単身赴任者がいる企業は約8割。
- 転勤に伴う不便、不安は「子女の教育問題」が最も多い。約3分の2の労働者は転勤をしたくないという考え。
- 単身赴任の理由は「転入学等子女の教育問題」が最も多く、次いで「持ち家がある」、「赴任先に適当な住居がない」。
- 単身赴任期間中の不便、不安は、赴任当初は「食事、洗濯等の日常生活」、赴任期間が長くなるにつれ「心身の健康の維持」、「家計の負担増」、「家族との人間関係の維持」が大きくなる。
- 企業の単身赴任援助施策は、「社宅、独身寮の設置」、「支度料、赴任旅費の支給」、「別居手当の支給」、「帰宅旅費の支給」など、をあげている。

(2) 厚生行政基礎調査（厚生省 昭和60年1月）

この調査は、世帯の実態を調査して行政の企画及び運営に必要な基礎資料を得ることを目的としている。

昭和55年国勢調査区から層化無作為抽出法により抽出した1,800地区の約8万8千世帯、約28万人の世帯員について調査を行い、その結果をもとに全国値を推計した。ねたきり老人問題についても調査している。

ねたきり老人（65歳以上・6カ月以上ねたきり）は36万6千人であり、前回調査時（昭和56年）より4万2千人の増加となっている。

ねたきり老人のいる世帯についてみると

54.2%と過半数が「三世代世帯」である。介護の種類についてみると、「入浴」に介護を必要とする者は65.7%、「衣服の着脱」61.0%、「排便」54.1%の順となっており、とくに、寝返りなど「体位交換」にも介護が必要な者は36.3%となっている。

介護者は「同居の子の配偶者」の34.4%が最も多く、次に「配偶者」の31.5%となっている。また、主たる介護者の性別構成割合をみると88.8%が女である。

(3) 家計調査報告

昭和59年—平均結果の概況—（総務庁 昭和60年3月）

家計調査は、国民生活の実態を家計の面から明らかにすることを目的として行っている。調査対象は、農林漁家世帯、単身者世帯などを除く全国の約2,560万世帯である。概要は次のとおりである。

昭和59年の勤労者1世帯当たり1か月の実収入は424,025円であり、前年に比べ名目で4.6%増と、58年の伸び（3.2%増）を上回った。これは、世帯主収入（351,413円）の前年比4.2%増に対して、妻の収入（34,698円）が前年比8.6%増とかなり大幅な増加となったことが寄与している。また、実収入に占める妻の収入割合は、50年の6.5%から59年の8.2%へと増加している。これは、妻の働いている世帯の割合が23.2%から24.4%へとなり、妻の就業率が上昇したことの結果とみられる。

また、夫婦共働き世帯の実収入は1世帯当たり1か月平均445,813円、うち妻の収入は91,945円で、実収入に占める妻の収入割合は20.6%となっている。夫婦共働き世帯の消費支出の特徴は、世帯主のみ働いている世帯に比べ、被服及び履物、交通・通信、教育、その他の消費支出の割合が高くなっていること

であり、主婦の就労との関連が深いとみられる費目が多い。

(4) 暮らしの意識に関する世論調査

(総理府 昭和60年5月)

本調査は、国民の個人生活における幸福感及び社会に対する評価を把握し、広く行政一般の基礎資料とするために、全国20歳以上の5,000人を対象に個人面接法で行った。主な調査結果は次のとおりである。

① 個人生活における満足感、幸福感については、満足度は家族、近隣関係、健康及び友人・知人関係の面で高い一方、芸術、老後、評価(地位)及び経済の面では低い結果となっている。

幸せの度合いを、「非常に幸福」というのを10点、「非常に不幸」というのを0点、「ふつう(幸せでも不幸せでもない)」というのを5点とし、10点満点で表すとしたら、自分の幸福度は大体何点くらいに相当すると思うかを聞いたところ、「5点(ふつう)」と評価する者が28.7%で最も多く、自分の幸福度は「ふつうよりも高い(6点以上)」と評価する者が65.1%を占めている。

② 社会に対する評価、満足感については、満足度は物の豊富さ、伝統・文化、国民の勤労性及び外国との比較の面では高いが、安全、老後及び景気の面では低い結果となっている。「職場その他の社会生活で女性の地位は男性に劣らなくなった」には「そう感じる」が34.3%、「どちらとも言えない、わからない」が31.2%、「そう感じない」が34.5%であった。社会に対する評価は「ふつうよりも良い」と評価する者が67.0%を占めている。

③ 個人生活における幸福感と社会に対する評価については、それぞれについて平均点(10点満点)を比較すると、全体の平均点

は個人生活における幸福感が6.7点、社会に対する評価が6.6点と両者はほぼ同じである。

(5) 国民生活白書(経済企画庁 昭和60年11月)

本年度の国民生活白書では、第1章で59年度の家計の所得・消費動向をみたあと、第2章で戦後40年の国民生活の回顧を通じて国民生活の現状を描き、60年代の国民生活政策の基本的方向を探っている。第3章では中流意識について、その規定要因、経済行動との関連を分析した後、その変化と背景に触れている。

「第2章 戦後40年の国民生活の歩み」は三つの節により構成されている。第1節は導入部として戦後40年の国民生活をめぐる環境の変化を人口、経済環境、国際環境についてみる。第2節では戦後40年の国民生活の歩みを、(1)健康、(2)環境・安全、(3)雇用・勤労、(4)所得・消費、(5)教育、(6)家庭、(7)余暇の諸側面、から振り返る。第3節では前節までの分析を総括して、年代別の国民生活の歩みと特徴を簡潔にとりまとめた後、国際比較を通じて国民生活の現状を評価する。そして最後に残された問題とその対応の方向を探り、60年代の国民生活政策の基本的方向に触れている。

第2節戦後40年の国民生活の歩みの(3)、雇用・勤労においては就業構造の変化の1つとして女性の雇用機会の拡大をあげている。(6)の家庭においては、家族機能の変容と新たな問題の発生として、①家事労働の外部化による主婦の家事労働等からの解放、②世帯規模の縮小と家庭内相互扶助機能の低下、③家族機能の低下と家族関係の崩壊の危機、④高齢化に伴う問題の発生、について分析している。現状把握のあと「新しい家庭像を求めて」として次のように提言している。

戦後、「家」制度が廃止され、個人の尊厳と両性の平等に基づく「家庭」という家族を支える規範の大きな転換があった。その後40年が経過し、我が国の「家庭」をめぐる経済社会環境は大きく変化した。

大家族が崩れ、核家族が進み、高度成長のなかで新しい家族は生活水準の向上、女性の地位向上と社会の参加の活発化等を経験した。

しかし、今日高齢化社会を迎え、老親の扶養、自分の老後、共働きのなかでの子供の養育といった様々な面で問題が生じている。この結果、今日の家庭にすべての問題を夫婦と子供といった小さなまとまりのなかに抱え込む傾向にあった今までの家族像を超えて、老親との隣居・近居を含む新たな家族と家庭の在り方を求め、試行錯誤の時代に入ったのかかもしれない。

「第Ⅲ章 中流意識の周辺」も三つの節より構成されている。第1節では第5回国民生活選好度調査（59年）の結果をもとに、階層帰属意識の規定要因を分析し、中流意識とは何かを明らかにしている。第2節では、社会経済属性と家計行動の関係を分析し前節の分析と統合して、中流意識と家計行動の関連を探っている。第3節では、中流意識広汎化の背景をみた後、中流意識の変化に触れている。

第2節の社会経済属性と家計行動の分析においては、家計行動を規定する社会経済属性の1つとして妻の就業をあげ以下の点を指摘している。

第1に、すべての年齢について世帯主収入が少ないほど妻の就業率が高いが、このような収入補てん効果は世帯主年齢の低い層で大きいこと、第2に、職業（世帯主職業および勤め先企業規模）は20歳代では無関係であるが、年齢が高くなるにつれて効果が大きく

なり、大企業ホワイトカラーでは妻の就業率が低くなること、第3に、持家の有無と妻の就業率の間に強い関係がみられること。これは住宅を購入した結果、妻が就業している場合が多いことを示している。

(6) 現代の家庭教育 — 乳幼児期編 — (文部省 昭和60年1月)

文部省では家庭教育上の諸問題を多角的に検討し、発達段階に応じて家庭教育資料としてまとめることとし、まずはじめに人格形成の基礎となる乳幼児期の資料を作成することとした。

本書の第2章の「親の留意点・配慮事項」において、家庭の教育機能に影響を及ぼしている現象を、少子・核家族化、都市化、家庭の孤立化とともに、就労する母親の増加をあげ、次のような観点から作成されている。

- ① 都市化、核家族化の進展に伴う母親の育児不安、育児負担をやわらげる者としての父親の役割の重要性を強調している。母親に対する情緒面での支援 — エモーションナルサポートの重要性や父親の家事・育児への参加の必要性等にも言及している。
- ② 社会経済の変化の中で共働き家庭、単親家庭（父子家庭・母子家庭）、継親子家庭が増加していることを踏まえて、家族の多様性の中の一つの型であるという視点でこれらの家庭の家庭教育の問題を扱っている。
- ③ 女性のライフサイクルの変化に伴う妻・母の役割以外に社会的活動を志向する女性の増加を念頭におき、また社会経済の進展やライフサイクルの変化に伴い男女の役割も変化することを認識した子育ての必要性等を考慮した。

(7) 「現代の家族」調査（NHK世論調査部 昭和60年2月）

現代日本の家族の実態と意識の全体像をと

らえるため家族・家庭の全体的状況、家族成員の相互関係、社会とのかかわりについて調査したものである。調査対象は全国の16歳以上の男女3,600人で個人面接法で行った。

調査結果から現代の家族の状況を見ると、人びとは、基本的には家族・家庭重視、現状肯定的である。結果の要点は次のとおりである。

- ① 全体として、家族・家庭を重視する考え方が主流で、“仕事のためでも家庭をおろそかにしてはならない”とする人が61%、“家庭こそが最後のよりどころ”という人が83%を占めるほか、“何よりも家族を大事にすること”が大切という考え方が強い。また大多数の人は、家庭の雰囲気など自分たちの生活の現状を肯定的にとらえている。
- ② 子どものしつけ、高齢者の扶養・介護等の家族の機能、夫と妻・父親と母親の役割分担、家事の担い手や省力化の是非、老後の生き方などについては、伝統的な考え方が持続している。長男の役割など“家”意識もかなり残っている。また離婚反対派は50%を超え、特に男性に多い。
- ③ しかし、部分的には新しい傾向もみえる。妻の半数は仕事を持ち、収入を主な目的として働いており、本人も家族も、それを肯定している。大事なことは話し合いで決める家庭が60%以上を占め、“老親の世話は子どもみんなで”という考えの人は3人に1人である。
- ④ しかし、家庭内のきしみも多少うかがわれ、夫婦間で互いの関係の見方にややズレがあったり、家族と気持ちが通じ合わないと思っている人、親子・夫婦間の対立を経験した人、さらには家庭の崩壊の不安を感じている人なども、それぞれ10～20%程度いる。

- ⑤ また、経済的側面では、勤労収入が途絶えたら1年と暮らせない家庭が半数近く、病人を介護する場所や経済力の乏しい家庭も少なくない。家庭外とのつながりをみると、身近な血縁の範囲は狭く、近所づきあいはそれほど深くない。

1. 婦人問題企画推進本部の動き

(1) 「婦人問題の将来展望と対策」の提出

婦人問題企画推進会議の第25回総会が、昭和60年6月17日に開催され、「婦人問題の将来展望と対策」が藤田たき座長から婦人問題企画推進本部長である内閣総理大臣に提出された。

「婦人問題の将来展望と対策」は、福武直氏を委員長とした同会議将来展望委員会が中心となってまとめたものである。

本書は、我が国における婦人問題をめぐる認識は、国際婦人年を契機として画期的進展をとげたが、実質的には婦人問題の解決への歩みはようやく始まったにすぎず、国連婦人の10年が目標としてきた平等・発展・平和への努力は、国連婦人の10年が終ったあとも、さらに一層力強く続けられなければならないとし、21世紀の日本の経済社会における婦人をめぐる動向を展望し、今後の婦人問題と対策を提言している。

(2) 「国連婦人の10年」1985年世界会議における「日本の婦人展」

7月にケニアのナイロビで開催された「国連婦人の10年」世界会議において、我が国の婦人や社会について正しい理解を得るために「日本の婦人展」を開催した。

日本の婦人が「国連婦人の10年」の目標である「平等・発展・平和」に沿って活動している状況を写真パネル等により世界会議の参加者等に紹介することを目的としたものである。

写真展示は、①各界の代表的な女性(石本茂、石原一子、中根千枝、太田明子、黒柳徹子の各氏)から世界中の参加者に向けてのメッセージ、②平等・発展・平和の目標

に沿った活動(父親教室赤ちゃんのおふろの入れ方、大学に於ける女子の増加等)、③これまで女性が就業していなかった職業に進出している女性(航空管制官、ヘリコプターパイロット等)の3つのコーナーで構成された。

また、女性の手作りの民芸品、工芸品などの実物展示や、手織りのデモンストレーションも行われた。

(3) 西暦2000年に向けての全国会議—「国連婦人の10年」最終年—の開催

「西暦2000年に向けての全国会議」が10月14日、東京で開催された。「国連婦人の10年」最終年にあたる本年7月に、国連はケニアのナイロビで「国連婦人の10年—平等・発展・平和—の成果を検討し評価するための世界会議」を開催し、「国連婦人の10年」の成果の検討及び評価並びに西暦2000年に向けての婦人の向上のための戦略が討議されたが、我が国においてもこの世界会議の概要など、国連を中心とする婦人に関する動きを国内に広く周知するとともに、西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためにとるべき方向についての展望を得、これまで「国内行動計画」推進のために注いできた努力を更に継続していく出発点とするために、本会議は開催されたものである。

国連婦人の10年世界会議日本政府首席代表で外務政務次官の森山真弓氏から国連婦人の10年世界会議報告が行われた後「西暦2000年に向けての平等・発展・平和の一層の推進のために」をテーマにシンポジウムが行われた。司会は評論家の樋口恵子氏、講師は国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会世話人の大羽綾子氏、上智大学教授の緒方貞子氏、(社)ソフト化経済

センター専務理事の日下公人氏、大和証券経済研究所理事長の宮崎 勇氏の各氏であった。

また、本会議の席上「国連婦人の10年」を記念して婦人の地位向上に関し顕著な功績のあった者（女性24名、男性1名）に対する総理大臣表彰が行われた。

2. 第102回国会で成立した婦人に関する主な法律

第102回国会は昭和59年12月1日開催し、60年6月25日閉会した。

以下は第102回国会で成立した婦人に関する主な法律を婦人局でとりまとめたものである。

- (1) 国民年金法及び特別児童扶養手当等の支給に関する法律の一部を改正する法律
 （昭和59年 法律第84号 昭和59年12月25日公布、同日より施行）
 （昭和60年 法律第68号 昭和60年6月18日公布、同日より施行）
 老齢福祉年金額等が以下のとおり引き上げられた。

項 目	改 正 前	昭和59年改正	昭和60年改正
老 齢 福 祉 年 金	30万1200円 （月額2万5100円）	30万7200円 （月額2万5600円）	31万8000円 （月額2万6500円）
母子福祉年金及び準母子福祉年金	39万2400円 （月額3万2700円）	39万9600円 （月額3万3800円）	41万4000円 （月額3万4500円）
特別児童扶養手当	障害児1人につき 月額2万5100円	障害児1人につき 月額2万5600円	障害児1人につき 月額2万6500円
	重度障害児1人につき 月額3万7700円	重度障害児1人につき 月額3万8400円	重度障害児1人につき 月額3万9800円

(2) 児童手当法の一部を改正する法律（昭和60年法律第74号）

（昭和60年6月25日公布、昭和61年6月1日より施行）

児童3人以上を養育している家庭を対象として児童手当を支給している現行制度を改め、次代を担う児童の養育費を社会的に分担し、児童の健全育成の基本的な場であ

る家庭基盤の強化に資するという児童手当制度の意義に照らし、当面、児童2人以上を養育している家庭に支給対象を拡大するほか、児童手当の支給期間を義務教育終了前から義務教育就学前に短縮する等の措置を講ずるものである。

主な改正点は次のとおりである。

項 目	改 正 前	改 正 後
手当の支給要件	義務教育終了前の児童を含む3人以上の児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするその父又は母	義務教育就学前の児童を含む2人以上の児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするその父又は母

項 目	改 正 前	改 正 後
児童手当の額	①支給要件児童のすべてが義務教育終了前の児童である場合は5,000円に当該義務教育終了前の児童の数より2を減じた数を乗じた数を乗じて得た額。	①支給要件児童のすべてが義務教育就学前の児童である場合は5,000円に当該義務就学前の児童の数より1を減じた数を乗じて得た額から2,500円を控除して得た額。
	②支給要件児童のうちに義務教育終了前の児童でない児童が1人いる場合は5,000円に当該義務教育終了前の児童の数より1を減じた数を乗じて得た額。	②支給要件児童のうちに義務教育就学前の児童でない児童が1人いる場合は5,000円に当該義務教育就学前の児童の数を乗じて得た額から2,500円を控除して得た額。
	③5,000円に支給要件児童のうち義務教育終了前の児童であるものの数を乗じて得た額。	③①又は②に該当しない場合は5,000円に、支給要件児童のうち義務教育就学前の児童の数を乗じて得た額。

(3) 国民年金法等の一部を改正する法律

(昭和60年法律第34号 昭和60年5月1日公布、昭和61年4月1日施行)

今回の改正により、全年金制度に共通の「基礎年金」の導入による年金制度体系の再編成、給付の適正化、婦人の年金権の確立、障害者の年金改善などを行うものである。改正の要点は次のとおりである。

① 制度体系の再編成

現行の年金制度は、サラリーマンは厚生年金、自営業者等は国民年金に加入というように、タテ割りの制度体系となっており、また、サラリーマンの妻については国民年金に任意加入できるという仕組みになっている。

今回の改正では、国民年金の適用をサラリーマンやその妻にも拡大することにした。つまりサラリーマンは国民年金と厚生年金の両方に加入することになる。

これにより国民年金は我が国公的年金制度の土台として、いわば二階建年金の一階部分を担うことになり、厚生年金は報酬比例の年金を支給する「基礎年金の

上乘せ」の制度として位置づけられ、いわば二階建年金の二階部分を担うことになる。

② 給付の適正化

今後、年金受給者の加入期間が伸長するにつれて、現行の仕組みのままでは年金額が増大し、その結果、保険負担も増大せざるを得ない。将来にむけて、制度を支える現役勤労者の所得水準や負担と年金受給者の受給額とのバランスがとれるよう適正な水準に設定する必要がある。

今回の改正では将来においても現行の給付水準が維持されるよう20年かけて給付水準を徐々に適正化し、将来のピーク時の負担も相当程度軽減することとしている。

③ 婦人の年金権

現行の制度では厚生年金は、夫の年金で妻の分もカバーするという世帯単位の給付設計がとられている一方、国民年金は、夫・妻それぞれ1人分の給付という個人単位の給付設計がとられている。しかし、国民年金に任意加入しなかったサラ

① 制度体系の再編成

図 1

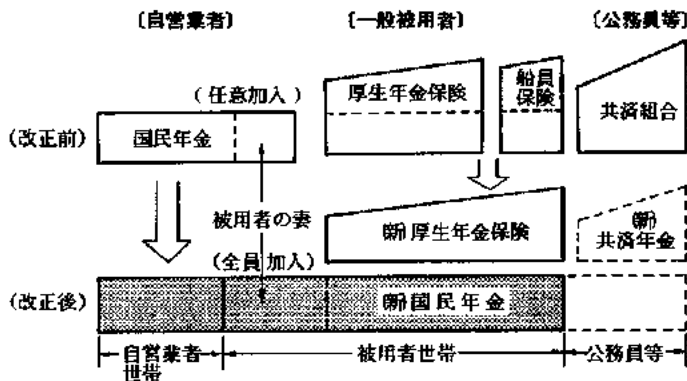
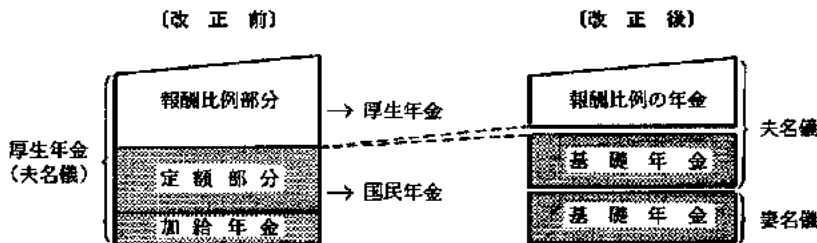


図 2



リーマンの妻については、障害者となったり離婚したときに年金保障に欠ける場合が生じる。

今回の改正では、国民年金の適用をサラリーマンやその妻にも拡大することとし、これにより、サラリーマンの妻を含め、加入者一人一人に自分の名義の基礎年金が支給されることとなる。

④ 障害年金の充実

20歳前に障害が生じた者についても障害基礎年金を支給する。

⑤ 女子の支給開始年齢等

厚生年金の女子の老齢年金の支給開始年齢を55歳から、昭和75年に60歳とするよう3年で1歳ずつ段階的に引き上げるとともに厚生年金の女子の保険料率については、従来から毎年1,000分の1ずつ

男子の保険料率との格差(現在1,000分の11)是正を図ってきているが、昭和61年度以降は1,000分の1.5ずつ格差を縮小することとしている。

また、子供(18歳未満であるもの、又は20歳未満で障害等級表に定める程度の障害の状態にあるもの)かをえた寡婦に対する遺族年金の充実を図っている。

(4) 児童扶養手当法の一部を改正する法律 (第101回国会から継続審査)

(昭和60年法律第48号 昭和60年6月7日公布、昭和60年8月1日より施行)

今回の改正では、離婚の急増等母子家庭をめぐる諸状況の変化にかんがみ、母子福祉年金の補完として発足した児童扶養手当制度を基本的に見直し、母子家庭の生活安定と自立促進を通じて児童の健全育成を図

ることを目的とする福祉制度として位置づけ、父親の所得額による支給制限等を行う

ものである。主な改正点は、次のとおりである。

区 分	改 正 前	改 正 後
制度の位置づけ	母子福祉年金の補完的制度	母子家庭の生活安定と自立促進を通じて児童の健全育成を目的とする福祉制度。
父の所得との関係		新規認定分から、離婚した父の所得が一定額（政令で定める）以上の場合には支給しない。 （婚姻を解消した父の児童に対する扶養義務の履行状況等を勘案して政令で定める日から施行する。）
手当額（月額） （母子2人世帯の場合）	年収361万円未満 32,700円 年収361万円以上 支給しない	年収171万円未満 33,000円 年収171万円以上300万円未満 22,000円 年収300万円以上 支給しない ただし、従前の受給者については、1年間に限り月額22,000円を支給。
支給主体・財源	国 10/10	都道府県知事 新規認定分から給付費の2割を都道府県負担とする。 従 来 分 国 10/10 新規認定分 国 8/10 都道府県 2/10

(5) 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（第101回国会から継続審査）

（昭和60年法律第45号 昭和60年6月1日公布、昭和61年4月1日より施行）

同法は、参議院で目的及び基本的理念において法の下での平等を保障する憲法の理念を明確にするとともに、附則に婦人少年問題審議会をはじめ関係審議会から公労使の

一致した意見として出されている見直しについての規定を追加するという修正が行われた上で、5月17日可決成立した。

(6) 船員法の一部を改正する法律（第101回国会から継続審査）

（昭和60年法律第57号 昭和60年6月11日公布、昭和61年4月1日から施行）

船員の労働条件については船員法で規定されているが、女子差別撤廃条約の批准のための国内法制等諸条件の整備の一環とし

て、女子船員について就業制限を緩和するとともに、母性保護措置の充実を図る等の

改正を行うものである。
主な改正点は次のとおりである。

区 分	現 行 法	改 正 後
産 前 休 業	6 週 間	原則として船内で妊娠中の女子船員の就業禁止。
産 後 休 業	6 週 間 (うち強制5週間)	8 週 間 (うち強制6週間)
妊産婦(妊娠中又は出産後一年以内の女子)船員の労働時間	規 定 な し	原則として1日8時間以内。 1週間48時間以内。
妊産婦船員の休日	規 定 な し	原則として、1週間に少なくとも1日の休日。 休日の就業禁止。
夜 間 労 働	女子船員一般について、原則として午後8時から午前5時まで就業禁止。	妊産婦船員は原則として、午後8時から午前5時まで就業禁止。
就 業 制 限	女子船員一般について、危険な船内作業又は女子船員の安全及び衛生上有害な作業に就業禁止。	妊産婦船員については、母性保護上有害な作業について就業禁止。 妊産婦以外の女子船員については、上記の作業のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害なものは就業禁止。

(7) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の締結について承認を求めるの件

(昭和60年6月24日承認)

女子差別撤廃条約の批准については、昭和60年6月24日に国会で承認された後、批准書が6月25日來日中のデクイナル国連事務総長に寄託され、条約第27条の規定により批准書が寄託された日の30日目にあたる昭和60年7月25日から効力が生じた。

3. そ の 他

(1) 今後の家庭科教育の在り方について(報告)(家庭科教育に関する検討会議)

家庭科教育については「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准のための国内法制等諸条件の整備の一環として文部省の「家庭科教育に関する検討会議」において検討されていたが、昭和59年12月19日、今後の家庭科教育の在り方について報告書がだされた。

昭和60年9月10日に「教育課程審議会」が発足し、この報告書の内容を反映すべく

審議中であり、答申は昭和63年春にだされる予定である。

報告書の内容は次のとおりである。

I 基本的な考え方

高等学校の「家庭一般」の履修の在り方及びそれとの関連で中学校の「技術・家庭」の在り方を考えるに当たっては、次の諸点に留意して検討を進めた。

1. 学校教育において、家庭科教育がこれまで果たしてきた重要な役割にかんがみ、今後その一層の充実を図るためには、家庭科教育を小学校、中学校及び高等学校の全体を通して総合的に考えることが必要である。これまでも、教育課程の改訂に際しては、小学校、中学校及び高等学校の教育の一貫性については十分留意されてきたところであるが、家庭科教育の検討に当たって改めて学校段階別の教育内容の構成等を見直すことが必要である。その際、小学校、中学校においては家庭生活に係る基礎的・基本的な内容を充実し、高等学校においては、発展的な内容を総合的に取り扱うことなどを考える必要がある。
2. 家庭科教育は、他教科との関連が深く、これまでも他教科との整合性を踏まえて教育内容の充実が図られてきたところであるが、時代の進展に伴う家庭生活や社会生活の変化に対応して、家庭科の教育内容も見直すことが必要である。その際、家庭生活に必要な新しい知識や技術などを取り入れていくとともに、実践的な学習を重視し、家庭環境の変化を踏まえて家庭生活を営み、その充実向上を図ることのできる能力や実践的な態度などを育てること

が必要である。

3. 学校における家庭科教育と社会教育や家庭教育との関係に留意し、それぞれの場における教育の分担と連携を図る必要がある。近年、家庭における教育機能が弱体化し、基本的な生活習慣や生活技能が身に付いていない児童・生徒の増加が指摘されている。このような現状からみて、学校教育の中で家庭科教育を充実させるとともに、学校から家庭に働きかけて、家庭の教育力の活性化を図ることが必要であろう。
4. 現在、我が国では、学校教育制度の画一的な性格について見直しが要請されており、特に高等学校において、近年、社会の変化や生徒の能力・適性等の多様化に対応して、教育課程の多様化・弾力化の必要性が指摘されている。家庭科の履修の在り方を考えるに当たっても、これらのことに留意する必要がある。
5. なお、高等学校「家庭一般」が、我が国の歴史と伝統の上に立ち、多くの国民の同意を得て、女子教育や母性教育のうで大きな役割を果たしてきたことにかんがみ、今後ともこのことに十分留意すべきであるとの指摘もあった。また、男女が協力して家庭生活を築いていくという観点から家庭科教育の内容を見直し、男女共に学べる内容に改善すべきであるとの指摘もあった。

II 家庭科の履修の取扱い等

上記Iの基本的な考え方に基づいて、本検討会議では、家庭科の履修の取扱い等につき、以下のようにすることが適当であると考えた。

1. 高等学校「家庭一般」の履修形態に

については、小学校及び中学校における家庭科に関する教育の上に立ち、生徒の多様な能力・適性、興味・関心等に対応することなども考慮し、男女とも、「家庭一般」を含めた特定の科目の中から、いずれかの科目を必ず履修させること（以下「選択必修」という。）が適当と考える。この場合、以下のような方法が考えられるが、いずれの方法を採用するかは、高等学校の教育課程の全体的な在り方の中で考える必要があり、今後、教育課程審議会での審議にゆだねたい。

- (1) 現行の「家庭一般」のほかに、例えば、衣・食・住及び保育などの内容のいずれかに重点を置いたり、家庭生活に必要な知識・技術に重点を置いたりした新しいタイプの家庭に関する科目をいくつか設け、その組合せの中からいずれかの科目を選択必修させる方法。なお、この場合は、当分の間、地域や学校の実態に応じ他教科の科目での代替履修の余地を認めることも必要であろう。

- (2) 「家庭一般」と他教科の科目を組合せ、その中からいずれかの科目を選択必修させる方法。

2. 上記いずれの場合も、我が国の歴史や伝統を踏まえ、家庭科教育の重要性

にかんがみ、今後とも家庭科教育が十分に行われるような配慮が必要であり、教育課程編成に際しこのことを十分留意すべきである。

3. 中学校の技術・家庭科教育については、男女相互の理解と協力の下に成り立つ家庭や社会における生活の向上を図るために必要な能力と実践的な態度を育てることが大切であり、一層の充実を図る必要がある。

技術・家庭科の履修の取扱いについては、高等学校における家庭科の内容、履修の在り方との関連を考慮しつつ、例えば、すべての生徒に共通に履修させる領域と生徒の興味・関心等に応じて履修させる領域を設けること等について検討する必要がある。

4. なお、今後、高等学校及び中学校における家庭科教育の在り方との関連で、小学校における家庭科教育についても、改善充実の方向で検討する必要がある。

(2) 健康保険及び船員保険の分娩費等現金給付額の改定

社会保険審議会より厚生大臣あてに出された答申等を踏まえて、政令改正が行われた。昭和60年3月15日に政令第28号として公布され、4月1日より施行された。

改正点は次のとおりである。

区 分	改 正 前	改 正 後
○健康保険関係		
1. 分娩費の最低保障額及び配偶者分娩費の額	150,000円	200,000円
2. 埋葬料の最低保障額及び家族埋葬料の額	70,000円	100,000円
○船員保険関係		
1. 分娩費の最低保障額及び配偶者分娩費の額	150,000円	200,000円
2. 葬祭料及び家族葬祭料の最低保障額	70,000円	100,000円

(3) 健康保険等における夫婦共同扶養の場合 の被扶養者の認定

健康保険等における夫婦共同扶養の場合の被扶養者の認定基準は、女子差別撤廃条約の趣旨に照らし問題であるとされていたが、昭和60年6月13日付けの厚生省、社会保険庁連盟の通達により変更された。

変更の概要は次のとおりである。

- ① 夫婦共働きの場合、子をどちらの被扶養者にするかについては、従来は原則として夫の被扶養者とし、妻の所得が夫の所得を著しく上廻る場合（妻の所得が夫の所得をおおむね3割以上上廻る場合）その他特別の事情がある場合には妻の被扶養者とするとしていたが、今回は、原則として年間収入の多い方の被扶養者とし、夫婦の収入が同程度の場合には、届出により夫婦いずれの被扶養者とするかを決定することとしていること。
- ② 従来は、上記①にかかわらず、当該被扶養者に関し、扶養手当又はこれに相当する手当の支給が行われている場合にはその支給を受けている者の被扶養者としてとされていたが、今回この取扱いには、夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合員の場合にのみ適用されることとなったこと。
- ③ 本取扱基準は、新たに被扶養者認定を行う場合に限らず、過去に認定したものについて被扶養者の異動届等により変更する場合にも適用されること。

判 例

1. 岩手銀行貸金請求事件

（盛岡地裁昭60.3.28判決）

〔事件の概要〕

被告銀行は「世帯主たる行員に対しては、家族手当を支給する」としつつ、世帯主たる行員とは「その配遇者が所得税法に規定されている扶養親族対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする」と規定した給与規定に基づき、夫が市会議員となって扶養控除対象限度額以上の所得を得るようになった原告女子行員に対し、家族手当及び上記支給基準が準用されて支給されていた世帯手当の支給を打切った。そこで、当該女子行員が、同給与規定部分は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するものであるから無効であるとして、上記手当の受給請求権を主張しその未支給分の支払いを請求したものである。

〔判決の内容〕

裁判所は、①上記給与規程部分について、みなし規定（家族手当を支給する対象者とされている世帯主は、配遇者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とみなすという趣旨の規定）と解しても、また、推定規定（夫たる行員と推定する趣旨の規定）と解しても、いずれも女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に取扱う規定であるとし、②本件家族手当自体の性格が男女という性別とは無関係な手当と解されるので、その支給基準として男女の性別に着目した基準を設けることは合理性を欠くとして、本件給与規定部分は、労働基準法第4条、第92条により無効であり、また、世帯手当の受給資格についても家族手当と同様に解すべきであると判示し、原告は両手当の受給資格を有するものとしてその請求を認めたものである。（被告控訴係争中）

2. エヌ・ピー・シー工業貸金請求事件

（昭和60年7月16日最高裁判所）

〔事件の概要〕

上告人らは、いずれも被上告人エヌ・ビー・シー工業株式会社に勤務し、機械による織布作業に従事していた。同社では、精皆勤手当の支払について「出勤不足日数のない場合 5,000 円、出勤不足日数 1 日の場合 3,000 円、同 2 日の場合 1,000 円、同 3 日以上の場合なし」としていた。上告人らは、昭和46年10～11月に生理休暇を2日間取得したため、会社は同年11月期の精皆勤手当のうち 4,000 円をカットして、1,000 円のみ支給した。本件は、これに対し、上告人らが、同手当の減額分について支払いを求めた事件で、原審の東京高等裁判所は、精皆勤手当の支払について、生理休暇取得日数を欠勤日数に算入することに女子労働者と会社との間に黙示の約束があったことを認め、その約束を適法であると判断したが、これを不服として女子労働者側が上告したものである。

〔判決の内容〕

最高裁判所は、①労働基準法第67条は、生理休暇の請求により女子労働者がその間の就労義務を免れ債務不履行の責めを負わないことを定めたにとどまり、生理休暇が有給であることまでも保障したものではなく、②生理休暇取得日を出勤扱いにするか欠勤扱いにするかは原則として労使間の合意に委ねられているものと解されること、③生理休暇の取得を欠勤扱いとされることによって経済的利益を得られない結果となるような措置・制度は、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、生理休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、生理休暇の取得を著しく困難とし、労働基準法が生理休暇の規定を設けた趣旨を失わせるものと認められるものでない限り労基法第67条に違反するものではないとし、本件における約束についても、所定の要件を欠く生理休暇及び自己都合欠勤を減少させて出勤率の向上

を図ることを目的としたものである事等の理由から労働基準法第67条等に違反するものとはいえず、無効とすべき理由はないと判示し、上告を棄却した。

〔附〕 鈴鹿市女子職員賃金請求事件

（昇給に伴う男女差別賃金）

鈴鹿市に勤務する女子職員が、昇格について女子であることのみを理由として差別されたとして、同市に対して損害賠償を請求していた事件で、男女差別を認めて損害賠償の支払いを命じた原判決を取り消し、女子職員の請求を棄却した控訴審判決を不服として最高裁に上告中であった女子職員は、昭和60年3月29日定年退職することを機に上告を取り下げた。上告取り下げの理由については、一審において勝訴したことで、本人も昇格を果たし、現に女性の昇格も多くみられるようになり、また、市長が市議会でも昇格、登用など性による差別はしないと答弁する等職場に大きな影響を与えたこと等を評価したことによるものと伝えられている。

国際ニュース

1. 「第39回国連総会」における婦人問題審議
第39回国連総会は昨年の9月18日よりニューヨークの国連本部にて開催された。

婦人問題に関しては、社会人権問題を扱う第3委員会において「婦人の向上のための国際調査訓練研修所」（議題92）、「国連婦人の10年：平等・発展・平和」（議題93）、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤退に関する条約」（議題94）の各議題が、また、経済問題等を扱う第2委員会において「開発における婦人の効果的動員及び統合」（議題80(K))が審議された。

第3委員会の冒頭演説において、シャハニ社会開発人道問題センター所長が、ケニアの

ナイロビで開催される世界会議の準備は順調に進んでいること、国連婦人の10年に関する事務総長質問書に対しての各国の回答の結果を、世界会議、各国国内政策等に活用すべきであること等を述べた。

また、我が国は山崎倫子政府代表代理が、国内で婦人の10年の目標に沿った活動が推進されていること、昨年3月に東京において開催されたエスカップ地域政府間準備会議の成果、国連婦人の10年基金及び婦人の向上のための国際調査訓練研究所の活動に対する評価等を述べた。

第39回国連総会において採択された婦人関連決議は以下のとおりである。

- 「婦人のための国際調査訓練研究所」
- 「社会における婦人の役割」
- 「国際平和と協力の促進への婦人の参加」
- 「国連婦人の10年世界会議準備」
- 「国連婦人の10年基金」
- 「農村婦人の状況改善」
- 「地域経済委員会における婦人の上級計画担当官ポスト」
- 「開発への婦人の統合」
- 「女子差別撤廃条約」
- 「開発への婦人の動員と統合」

2. 「国連婦人の10年」世界会議準備委員会としての国連婦人の地位委員会第3会期

3月4日から13日まで、ウィーンの国際センターにおいて「国連婦人の10年」世界会議の第3回準備委員会としての国連婦人の地位委員会が開催された。

会議には我が国を初め婦人の地位委員会の委員国32カ国中31カ国、オブザーバー国62カ国、国連アジア太平洋経済社会委員会・ILO等の国連機関・専門機関、非政府機関等が参加した。我が国からは縫田暉子代表等が参加

した。同委員会は1983、1984年に続き開催されたものである。

第3会期の主要な任務は、ナイロビ会議に提出すべき「2000年に向けての婦人の地位の向上のための将来戦略」（以下「将来戦略」という。）及び「国連婦人の10年のテーマ『平等・発展・平和』の達成に向けての国内レベルにおける進歩及び障害の見直しと評価」に関する事務総長レポート（「見直しと評価」）の2種類の文書の内容について検討することであった。

「将来戦略」については、国連婦人の地位委員会第3会期においては事務局原案、修正案にも各国の同意が得られず、その後の公式、非公式の会合に重ねたにもかかわらず同意が得られなかったため、平和、アルバイトヘイト、パレスチナ、南北問題に関する一部のパラグラフについてはカッコ〔 〕を付したまま、世界婦人会議に提出された。

「見直しと評価」は、国連婦人の10年の間の進歩、現存する障害等について分析するために、国連事務局が各国に質問書を送付し、それに対する124ヶ国の回答についてとりまとめたものである。各国から意見がだされたが合意に至らず、原案のまま世界婦人会議に提出された。

3. 第71回ILO総会「男女雇用均等委員会」

第71回ILO総会は6月7日から27日までの会期でスイスのジュネーブにおいて開催され、その議題のひとつとして「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等」について一般討議が行われた。

本件を扱う男女均等委員会は、当初180名の代表（政府代表74名、使用者代表45名、労働者代表61名）によって構成され、我が国からは、使用者代表として須藤正實日本電信電

話株式会社職員部調査課長、岡本秀之日本電信電話株式会社ジュネーブ駐在員事務所次長が、労働者代表として松本惟子全日本電機機器労働組合連合会青年婦人対策部長、山野和子日本労働組合総評議会婦人局長、熊崎清子ゼンセン同盟婦人局長、高島順子全日本総同盟国民運動局青年婦人対策部長が参加し、政府側として松原巨子婦人政策課長が出席した。

今回の一般討議はナイロビの世界婦人会議に向けて、ILOとしての活動の成果をとりまとめるため、1975年の第60回ILO総会において採択された女子労働者の機会均等促進のための宣言及び行動計画の実施に向けて各国が採った政策を検討するとともに、女子労働者に関するILOの活動をふりかえり、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の実現に向けて残された課題とそれに対する施策の方向を明らかにすることを目的として行われたものである。この討議の結果、今後の国内の活動及びILOの活動に指針を示す「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等に関する決議」が採択された。

この決議では、雇用及び訓練への均等は機会を実現するための施策の強化、同一価値労働、同一報酬を達成するための措置やすべての労働者の労働条件及び労働環境の改善のための措置の実行がうたわれている。この議決は、世界の国々の発展段階は種々であり、経済社会環境も異なることから、各国は、それぞれ国内の状況に応じてこの決議に盛り込まれた事項の実現のために適当な措置をとることを認めるとともに男女の均等な機会と待遇を実質的に確保するためには、女子に対する特別的教育訓練、職業指導を実施するなどの積極的な行動、政府のみならず労使自らの努力の必要性が強調されている。

4. 国連婦人の10年一平等・発展・平和一の成果を検討し評価するための世界婦人会議

7月15日から同月26日まで、ケニアの首都ナイロビにおいて、国連主催の「国連婦人の10年一平等・発展・平和一の成果を見直し評価するための世界婦人会議」が開催された。

これは、3度目の世界婦人会議であった。国連は1975年を「国際婦人年」、それに続く10年を「国連婦人の10年」と定めたが、第1回目は、国際婦人年にメキシコのメキシコ・シティにおいて開催され、婦人の地位向上のためにその後の10年間に政府及び国際機関が取り組むべき課題を「世界行動計画」としてとりまとめた。国連婦人の10年の中間年に当たった1980年には、デンマークのコペンハーゲンにおいて再び開催され、ここでは「国連婦人の10年後半期行動プログラム」が採択された。今回の3度目の世界婦人会議は、国連婦人の10年の最終年に当り、過去10年間における達成点と問題点について見直し、西暦2000年までに各国政府及び国際機関が採るべき行動について討議するために開催されたものである。

我が国の政府代表団は、外務政務次官の森山真弓氏を首席代表として、婦人問題企画推進本部参与の縫田暁子氏、労働省婦人局長の赤松良子氏、国連代表部公使の黒河内久美氏、外務省国連局参事官の瀬崎克己氏で構成された。

この会議の最大の成果は、「2000年に向けての婦人の地位の向上のための将来戦略」（「将来戦略」）がコンセンサスによって採択されたことであった。

この「将来戦略」では例えば、雇用の分野では、①男女同一労働同一賃金の確保、その他雇用におけるすべての差別を解消すること、男女の就業分野の偏りを是正すること、②い

かなる経済状況の下でも、男子と同等の条件で女子の就業の機会を確保すること、③パートタイム労働者の労働条件を改善すること、パートタイム、臨時季節労働が女子化する傾向を避けること、④育児・家事責任を男女で共有することを奨励するために、フレックス・タイム制を導入すること、⑤社会保障及び母性保護制度を強化すること、育児休業は男女ともに利用できるものでなければならないこと、等が提唱されている。

政治・経済の体制や経済の発展段階の違いを乗り越えて世界の婦人が一致して西暦2000年に向けての戦略文書を採択したのであるから、その重み、影響力は大きなものになることが期待されることである。

なお、今後の世界婦人会議の開催については、「将来戦略」にもあるように、2000年までに少なくとも1回は開催する方向で、第40回国連総会が決定することとなる見込みで

ある。

資料

各種雑誌等における男女の雇用機会均等問題に関する記事等掲載目録

第102回通常国会において、昭和60年5月17日に「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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」が可決成立したが、本法に対しては、労使のみならず各界各層で様々な意見が出された。そこでどのような意見が出されているかを把握するための手がかりとして昭和60年1月以降の男女の雇用機会均等問題や本法に関して論じた単行本及び各種雑誌や新聞における記事等について、以下のとおり婦人局で把握した限りのものを目録としてまとめた。

1. 単行本

書名	著書	発行所
・詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法	労働省婦人局長 赤松良子	日本労働協会
・男女雇用機会均等法、改正労働基準法の実務解説	労働省審議官 白井晋太郎	労務行政研究所
・男女雇用機会均等法、改正労働基準法早わかり	労働省婦人局婦人政策課	婦人少年協会
・男女雇用機会均等法ハンドブック	「労働基準広報」編著	労働基準調査会出版
・男女雇用機会均等法の労務	荻原勝	中央経済社
・男女雇用機会均等法	荻原勝	教育社
・日本労働法学会誌 65号 男女雇用平等法論	—————	総合労働研究所

書 名	著 書	発 行 所
男女雇用平等の運用基準 カナダ、アメリカと日本の均等法に 照らして	桑 原 昌 宏	総合労働研究所
解説 雇用機会均等法	坂 本 福 子	学習の友社
雇用均等法入門 女性の職場はこう変わる	大 矢 息 生	エイデル研究所
Q & A 男女雇用均等法で実務はこ う変わる	池 田 利 子	日本法令

2. 各種雑誌

(1) 特 集 号

雑誌名(出版社名)	記 事 名	著 者 名
「ジュリスト」増刊 総合特集 39 女性の現在と未来 (有斐閣)	I 婦人の十年 — その歩み 雇用機会均等法について II 女性の現在 III 女性の未来	浅 倉 むつ子

(2) 特集記事等

雑 誌 名	発 行 月 日 等	題 名	筆 者
労働法律旬法	No 1111. 2 合併号	男女雇用平等法をめぐる立 法論の視点	島 田 信 義
朝日ジャーナル	1985. 3. 15号	女の戦後史 No 100 男女雇用平等法 女性保護と男女平等をハカ リにかけて	本 多 淳 亮
日本労働協会雑誌	4月号	女子労働と差別 —イタリアの男女均等 待遇法—	M. V. バッレストレーロ (フィレンツェ大学講師)
“	7月号	<提言>男女の平等を求め て 研究討論会=男女雇用機会 均等法の法的インパクト(I)	加 藤 一 郎 安 西 愈 大 脇 雅 子

雑 誌 名	発 行 月 日 等	題 名	筆 者
• 日本労働協会雑誌	8月号	座談会＝男女雇用のゆくえ	松田保彦 菅野和夫
• 世界 ＜特集＞女が変える	8月号	研究討論会＝男女雇用機会 均等法の法的インパクト(Ⅲ)	大橋照枝 久場嬉子 高橋展子 隅谷三喜男
		＜シンポジウム＞女たちの いま、そして未来は？ —家庭・労働・平和を考え る—	安西愈 大脇子 松田雅 菅野保 彦夫
		第Ⅰ部 主婦という名の「座権」 第Ⅱ部 激動する労働市場の中で 第Ⅲ部 政治的力になりうるか	中島通子

3. 新聞（朝日、毎日、読売、サンケイ、日経の中央5大紙から）

(1) シ リ ーズ

新聞社名	月 日	タ イ ト ル
日 経(夕刊)	5. 20 ~ 5. 25	雇用均等法新時代 No 1 ~ No 6
朝 日	12. 4 ~ 12. 15	何が進んでいるか 男女雇用均等法

(2) 社 説

新聞社名	月 日	タ イ ト ル
朝 日	2. 26	男女平等へ埋めたい断層
朝 日	5. 5	男女平等への意識改革

新聞社名	月 日	タ イ ト ル
毎 日	5. 18	「均等法」成立で何が変わるか
サ ン ケ イ	5. 19	女性も変わらねばならぬ
日 経	5. 19	女性の活力生かす指針、省令づくりを
読 売	5. 20	均等法成立の意義と今後の課題
朝 日	5. 23	均等法を改革の第一歩に
朝 日	6. 28	「女の夜明け」へ道は険しい
日 経	7. 11	ME革命下で重要な雇用対策
毎 日	7. 15	なお根強い女子雇用差別
朝 日	8. 3	平等実現へ男女の努力を
日 経	8. 4	男女が信頼できる社会に
日 経	11. 1	機会均等法に備え雇用管理の確立を
朝 日	11. 2	雇用の平等を実現するために
毎 日	11. 4	納得行かぬ「均等法指針案」

(3) その他の社説以外の記事

新聞社名	月 日	タ イ ト ル	執 筆 者 名
日 経(夕刊)	4. 4	複眼 男女雇用均等法どう生かす	小井土 有 治
日 経	4. 28	競う 雇用均等法に期待と不安	本 多 淳 亮 長谷川 三千子 (対 談)
読 売	5. 11	<解説のページ>注目の省令、指針作り	山 崎 彪
読 売	5. 15	<インタビュー・ルーム>雇用均等法 上	藤 田 た き
"	5. 22	下	山 野 和 子
読 売(夕刊)	5. 17	男女平等へ"器"はできたが	—
"	"	どうなる 企業の対応	安 西 愈
"	5. 18	格差解消どう肉付け	中 野 隆 宣
サ ン ケ イ	5. 18	指針 省令づくりに着手 労働省	—
読 売	5. 18	雇用均等法定着には多くの困難	—
"	"	男女均等法 わが社の対応	—
"	"	欧米に比べ いま一步	深 尾 凱 子
日 経	5. 18	どうなる職場の男女平等	—

新聞社名	月 日	タ イ ト ル	執 筆 者 等
毎 日	5. 18	「実効性」は審議会しだい	_____
毎 日	5. 20	＜家庭＞女性の労働状況どう変わる	_____
日 経	5. 21	＜労働＞時代画す「均等」「人材」法	小井戸 有 治
日 経	6. 14	「雇用均等」来春はむり？	_____
毎 日	6. 21	雇用均等法がもたらすもの	青 山 忠 一
朝 日	7. 23	'85就職ノート 均等法の影響	_____
日 経	8. 20	「雇用均等」戸惑う企業	小井戸 有 治
日 経	9. 24	遠い？ 近い？ ユートピア 男女雇用均等 理想と現実	_____
読 売	11. 1	＜解説のページ＞やっとう一里塚 「均等法諮問案」	植 木 隆 司

4. 各種民間調査

調 査 名	実 施 機 関	実 施 月 日	概 略
・女性管理職の意識調査（4月発表） （部下をもつ女性管理職を対象）	日本リクルートセンター	昭和60年2月22日～3月22日	・職場で女性が責任ある地位をまかされるようになった理由は「女性社員が増え、女性リーダーの必要性が増した」をあげる者が4割近くいる。 ・女性であることが「仕事上プラス」であったとしている者が7割。 ・マネジメント上で自信のある能力として「責任感」、「実行力」、「思いやり」をあげる者がそれぞれ82.6%、52.6%、50.1%である。 ・女性であるために、自分の上司や部下が違う対応をしていると感じることがあるかと尋ねたところ、部下については「かなり」（11.7%）、と「時々」（33.5%）、と合わせ半数近くが対応が違うと感じているものの、「あまり感じない」（44.0%）、「全く感じない」（11.0%）の割合がわずかな

調 査 名	実 施 期 間	実 施 月 日	概 略
• 昭和61年卒業予定女子(大学・短大)採用に関する調査 (6月発表)	(財)日本生産性本部	昭和60年5月 20日～6月5 日	がら上回っている。 一方、上司については、「かなり感じる」(22.7%)者が2割を超え、「時々」(41.3%)と合わせ6割以上にのぼる。 • 男性管理職と比較して、職務上不利と感じることに「勤務時間外の非公式な同僚や部下とのつきあい」「取引先や顧客の信頼を得ること」「決裁権の幅が広いこと」をあげるものがそれぞれ52.8%、44.2%、44.0%であった。 • エネルギーの7割は仕事に費やし、男性課長並みに仕事を優先する者が多い。 • 今後の女性の職場への進出および地位については、6割が「女性の働く意欲はますます高まり、責任ある地位に就く女性も増える。」と考えている。男女雇用機会均等法案の母性保護規定は、女性の社会進出を「妨げる」と考える者が、「助ける」と考える者を上回る。 • 女性が職場で責任ある地位に就くために重要な職場の環境や制度として、最も回答が多いのは「公正な能力評価」(75.1%)、次いで「女性の活用に理解のあるトップ、上司に恵まれていること」(66.1%)、「女性の積極性を奨励する職場風土であること」(37.0%)である。 • 女性管理職の4割が転職経験がある。 均等法に対する対応をみると、 • 4割前後の企業が大卒女子の「採用方針」および「配置、昇進・昇格方針」の見直しを

調 査 名	実 施 期 間	実 施 月 日	概 略
男女雇用機会均等法 への企業の対応状況 (7月発表)	労務行政研究所	昭和60年5月 22日～6月25 日	行うとしている。 - 一方、「従来から男女均等の方針」をとってきたので「とくに変化はない」とする企業も商業・金融・保険業などの非製造業に多くみられる。すなわち、「採用方針」については商業の42.9%が「変化はない」と回答し、また「配置・昇進・昇格方針」については金融・保険業の77.3%が「従来から男女均等だった」と回答 これに対し 「採用方針」について法律の成立とは関係なく「従来通り男女別に行う」と回答した企業は水産・農林・鉱業・建設業で34.8%、製造業で31.3%である。 - 法律の成立とは関係なく「男女別」の「採用方針」を堅持すると回答した企業が全産業で26.6%あるが、「配置・昇進・昇格方針」については、11.4%にとどまっている。 - 人事労務管理面への影響は、「多少の影響が出そう」57.2%、「かなり影響が出そう」13.1%で、ほぼ7割の企業が何らかの影響が出るとみている。 - 現段階における対応策の検討状況は、「指針等細部が決まり次第、検討」が67.7%であった。 - 企業の実態と照らし合わせてみて、最も対応が難しい問題としてあがったのが「配置・昇進」で46.0%と半数近くに上っている。

調 査 名	実 施 期 間	実 施 月 日	概 略
女子パートタイマーの雇用管理に関する調査 (付帯調査) 男女雇用機会均等法の影響に関するアンケート調査 (8月発表)	産業労働調査所	昭和60年6月1日～6月30日	- 男女差の現状は、制度上の差に比べ、総じて実態面での差が大きくなっているが、とくに「募集・採用」と「配置・昇進」の面ではこの傾向が著しい。 - 時間外・休日労働の規制緩和への対応は、「しばらく静観する」45.0%、「見直し予定なし」26.4%、と7割強が消極的な対応をみせている。 - 均等法の定める「配置・昇進の均等な取り扱い」規定について、半数強の53.4%の企業が何らかの「影響がある」と回答 - この点をさらに掘り下げると、企業の多くは「昇進」よりも「配置」の均等な取り扱いを重視している。 - 均等法の成立に伴い、「具体的な対策を講じた」企業は36.8%みられるが、そのほとんどは準備作業の段階にとどまっている。 - 女子の雇用拡大や昇進・昇格賃金格差是正が進展しない原因として、人事担当者の半数強が「女子社員の就業意識に問題があるから」(54.1%)と回答しており、「法律による強制的な是正措置がなかったら」とする意見は極めて少ない(3.6%)。
男女雇用機会均等法に関する企業の意識調査 (9月発表)	日本リクルートセンター	昭和60年8月12日～8月24日	「均等法」の施行により、四年制大学女子の採用が増えるかどうかについては、「おおいに増える」(1.5%)と「やや増える」(23.5%)を合わせると、「増える」が25%にのぼった。

調 査 名	実 施 期 間	実 施 月 日	概 略
• 昭和60年3月卒 新規学卒者決定初任 給調査結果	日本経営者団体連盟 関東経営者協会事務局	昭和60年6月 10日～7月10 日	• また、ここ数年に大卒女子については一度も「採用実績なし」の企業についてみると、2割が「おおいに増える」とし、すなわち採用する見通しであることを表明している。 • これまで大卒女子を公募していなかった企業でも、全体の19.0%の企業が「公募できる」と表明している。 • 募集の表示は「男女別枠の表示が望ましい」とするのが51.1%で「男女同一枠の表示が望ましい」の46.4%をわずかながら上回っている。 • 昇進・昇格を男女同一基準にすることについては、「むずかしい」(32.4%)、「できない」(6.9%)と回答しており、制度上同一にすることに抵抗感を示している。 • 調査項目(募集、選考、昇進、待遇、配転・転勤)の中では配置転換・転勤が男女区別なく行うことを3分の2の企業が難しいとして、最も対応が困難であるとされた結果となった。 • 女性戦力化の障害に、短い勤続年数と残業規制をあげている。 • 7割の企業が残業規制の緩和を望み、深夜業の職種拡大も期待している。 • 男女別にみた初任給。 • 近年初任給の男女同額化が進んでおり、初任給の男女間格差は縮小傾向にある。 59年と比較すると、すでに同額化が進んでいる高卒、中卒はほぼ横ばいで大きな変化はみられないが、大卒は女子の

調 査 名	実 施 期 間	実 施 月 日	概 略
			初任給見直しが進み、男女同額の企業が昨年の41.8%から44.6%と2.8ポイント増加し、昨年の5.3ポイント増に次ぐ伸びを示している。