

婦人の地位



情報 No.26

主 要 内 容

1. 平成4年版婦人労働の実情（要約）
2. 婦人の公職参加状況
3. 「平成3年度女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」
結果速報
4. 「女性の働きやすさ診断指標」の開発について
5. パートタイム労働問題に関する研究会報告の概要
6. 男女の賃金格差に関する裁判例
7. 第47回国連総会における婦人問題関係審議について

1993年2月

労働省婦人局

目

次

1	平成4年版婦人労働の実情（要約）	1
2	婦人の公職参加状況	12
3	「平成3年度女子雇用管理基本調査－母性保護等実施状況調査－」 結果速報	21
4	「女性の働きやすさ診断指標」の開発について	29
5	パートタイム労働問題に関する研究会報告の概要	45
6	男女の賃金格差に関する裁判例	48
7	第47回国連総会における婦人問題関係審議について	51

1 平成4年版婦人労働の実情（要約）

労働省婦人局では、政府関係機関の発表した各種統計資料を用いて、婦人労働に関する動きを取りまとめ、「婦人労働の実情」として毎年紹介している。本年は、Ⅰ「平成3年の婦人労働の状況」で例年の通り婦人労働の実態とその特徴を明らかにするとともに、Ⅱでは「高齢化社会と女性」をテーマに取り上げた。

〈要 約〉

Ⅰ 平成3年の婦人労働の状況

1. 女子の労働力率は引き続き上昇

女子労働力人口（就業者＋完全失業者）は、2,651万人（58万人、2.2%増）となり、増加率で昭和61年以来5年ぶりに男子を下回ったものの増加率では上回り、労働力人口に占める女子の割合は40.8%と高まった。

労働力率は50.7%となり、平成元年、2年に引き続き大幅に上昇した。年齢階級別には、25～29歳層、55～59歳層、30～34歳層で前年より上昇が目立つ。配偶関係別には、未婚は56.4%、有配偶は53.2%と、ともに上昇した。

2. 雇用者の女子比率は4割に近づく

女子雇用者は1,918万人（84万人、4.6%増）で、平成2年（85万人、4.9%増）に引き続き大幅な増加となった。増加数、増加率とも男子を上回ったため、雇用者総数に占める女子の割合は、前年に比べ0.4ポイント高まって38.3%となり、4割に近づいている（第1－1表）。

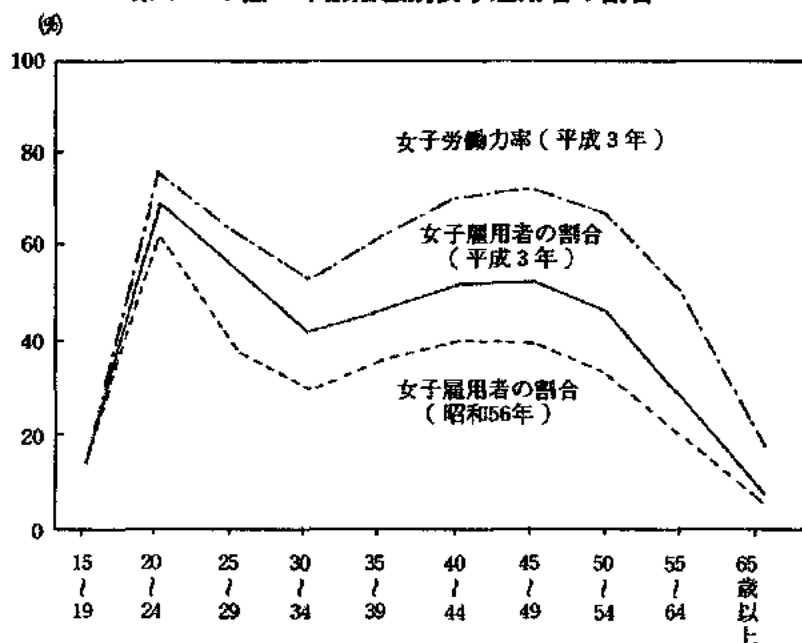
年齢階級別には、55～64歳層が11.9%増、40～44歳層が9.1%増、第2次ベビーブーム期の出生者が参入してきている20～24歳層が6.0%増となった。35歳以上層は女子雇用者の約6割を占め、前年からはほぼ横ばいが続いている（第1－1図）。

第1-1表 雇用者数の推移

年	女 子		男 子		雇用者総数 に占める女 子の割合 (%)
	雇用者数 (万人)	対前年(同 期)比(%)	雇用者数 (万人)	対前年(同 期)比(%)	
昭和50年	1,167	-0.4	2,479	0.5	32.0
55	1,354	3.4	2,617	2.0	34.1
60	1,548	2.0	2,764	0.6	35.9
平成元	1,749	4.7	2,929	2.1	37.4
2	1,834	4.9	3,001	2.5	37.9
3	1,918	4.6	3,084	2.8	38.3

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第1-1図 年齢階級別女子雇用者の割合



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

注) 雇用者の割合 = $\frac{\text{当該年齢の雇用者}}{\text{当該年齢人口}} \times 100$

3. 女子の就業分野の拡大進む

女子雇用者の83.4%が、サービス業、卸売・小売業、飲食店及び製造業の3産業に集中している。

女子従業者の増加率はソフトウェア業で155.5%増、警備業で94.2%増、普通倉庫業で84.2%増と伸び率が高く、女子比率が低い業種での大幅な伸びがみられる(第1-2表)。

職種別には、事務従事者が最も多く、次いで技能工、生産工程作業、専門的・技術的職業従事者、販売従事者と続いている。

第1-2表 女子従業者の増加率が高い主な産業(%)

順位	女子従業者の増加率が高い産業	増 加 率	女子比率
	(小分類)		
1	ソフトウェア業	155.5	24.8
2	警 備 業	94.2	10.8
3	普 通 倉 庫 業	84.2	32.1
4	学習塾（各種学校でないもの）	75.3	42.6
5	広 告 業	72.1	34.3
6	そ の 他 の 物 品 賃 貸 業	71.9	39.8
7	旅 行 業	67.8	40.1
8	不 動 産 代 理 業 ・ 仲 介 業	62.7	37.6
9	そ の 他 の 専 門 サービス 業	58.3	33.1
10	証 券 業	56.7	47.6

資料出所 総務庁統計局「事業所統計調査」

注) 平成3年の従業者数が100,000人以上の産業を対象とした。

4. 共働き世帯が増加

有配偶雇用者は女子雇用者の57.8%を占め、その割合は58年以降低下を続けている。

典型的な一般世帯中の夫婦共働き世帯(妻も夫も共に非農林業雇用者)が増加して非共働き世帯(夫のみ非農林業雇用者)を上回った。また、子供がいる共働き世帯は、夫婦共働き世帯の76.3%、子供のいる世帯の37.2%となっている(第1-3表)。

第1-3表 妻と夫の就業状態別世帯数及び割合—典型的な一般世帯—

妻と夫の就業状態	実数（万世帯）		割合（％）	
	3年	4年	3年	4年
総 数	2,670	2,718	100.0	100.0
妻も夫も共に就業者	1,333	1,367	49.9	50.3
うち妻も夫も共に非農林業雇用者	877	914	32.8	33.6
夫就業者、妻非就業者	1,019	1,037	38.2	38.2
うち夫非農林業雇用者	888	903	33.3	33.2
妻就業者、夫非就業者	61	60	2.3	2.2
うち妻非農林業雇用者	47	46	1.8	1.7
妻も夫も共に非就業者	241	242	9.0	8.9
子供のいる世帯総数	1,881	1,873	100.0	100.0
妻も夫も共に就業者	1,025	1,028	54.5	54.9
うち妻も夫も共に非農林業雇用者	679	697	36.1	37.2
夫就業者、妻非就業者	758	751	40.3	40.1
うち夫非農林業雇用者	673	672	35.8	35.9
妻就業者、夫非就業者	29	29	1.5	1.5
うち妻非農林業雇用者	22	23	1.2	1.2
妻も夫も共に非就業者	59	58	3.1	3.1

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」（各年2月）

注）典型的な一般世帯とは、一般世帯のうち次のものをいう。

- ・夫婦のみ世帯
- ・夫婦と親から成る世帯
- ・夫婦と子供から成る世帯
- ・夫婦、子供と親から成る世帯

5. 一般労働者の新規求人数は減少

一般労働者（男女計）の新規求人数は5年ぶりに減少、新規求職者は引き続き減少し、新規求人倍率は1.91倍（有効求人倍率1.28倍）と前年をわずかに上回った。

パートタイム労働者は新規求職者が増加、新規求人倍率は3.27倍（有効求人倍率2.60倍）と前年に比べ低下したが、パートタイム労働市場は引き続き引き締まり状態が続いた。

6. パートタイム労働者は高い労働移動率

女子の入職率、離職率とも前年に比べ低下し、入職超過が続いている。また、パートタイム労働者の入職・離職率は一般労働者より高く、パートタイム労働者の

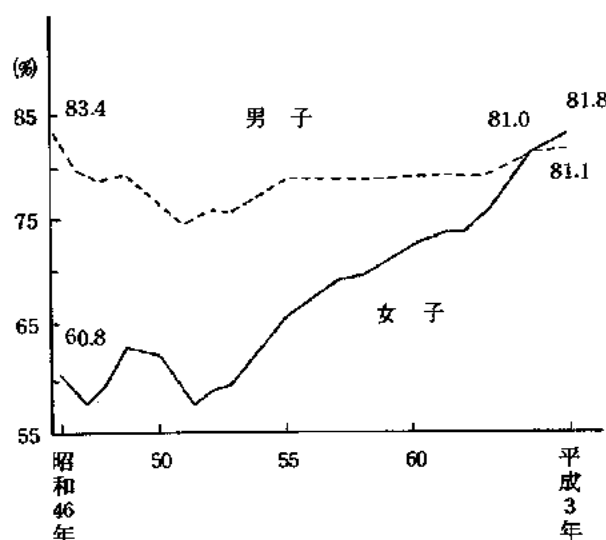
労働移動は引き続き活発であった。

7. 女子の大学卒業者の就職率は男子を上回る

女子新規学卒就職者に占める大学卒と短大卒の割合は年々高まり、大学卒は16.3%に上昇した。

大学卒業者の就職率は81.8%で、はじめて男子(81.1%)を上回った(第1-2図)。

第1-2図 大学(4年制)卒業者の男女別就職率の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」

8. 女子雇用者の所定内給与額は18万4,400円

3年6月の女子雇用者(パートタイム労働者を除く)のきまって支給する現金給与額は19万5,700円、うち所定内給与額は18万4,400円となっている。所定内給与の伸び率は前年を上回ったが、きまって支給する現金給与の伸び率は前年と同程度となった。

9. 女子短時間雇用者は大幅に増加

週間就業時間35時間未満の女子短時間雇用者(非農林業)は550万人(49万人, 9.8%増)となり、女子雇用者に占める割合は29.3%に上昇した。

産業別にみると、卸売・小売業、飲食店、サービス業、製造業の3産業で85%が雇用されている。

Ⅱ 高齢化社会と女性

1. 高齢化の状況

進む女性の高齢化

急速な高齢化が進んでいるが、65歳以上の高齢者の約6割を女性が占め、高齢化の進行も男性を上回る。今後西暦2000年までの老年人口増加の6割を女性が占めると予測されている。

高齢者のいる世帯及び高齢者だけで構成される世帯がともに増加しており、それぞれ世帯数の3割弱及び1割強を占める。高齢者世帯のうち5割が単独世帯、その8割以上は女性の世帯である。また、子供との同居率は徐々に低下し6割を切っている。

要介護者に女性が多く、介護者は女性がほとんどを占める

在宅の要介護者数及びねたきり者数とも女性の割合が高い。入院中の者や社会施設入所者の割合も男性を上回る。

介護に当たっている者は「子の配偶者」「配偶者」等が多くそのほとんどを女性が占めている。また高齢女性が介護をしているケースも多い。

介護に参加する男性への期待

介護を頼む相手方としては、高齢女性では嫁が最も多いが配偶者の比率も高くなっている。日常生活の分担をみると「親の世話」は、育児等と比べて妻の役割とする比率は比較的少ない。「介護に参加する男性」を期待する者も多い。

2. 介護と職業の両立

介護が職業生活に及ぼす影響は大きい

老親等の介護問題は労働者の職業生活、特に女子労働者の職業継続を考える上で大きな問題となっている。このため介護が必要になった場合の中心介護予定者（内女子が8割）の約半数が仕事を続けられないと思っており、実際に介護に携わった者の4割が、介護のために仕事をやめたり勤務時間を短縮・変更したりしている。

介護のために必要な企業内の制度は介護休業制度

実際に介護を要する家族がいた労働者についてみると、女性では「自分が主に介護を行った」が4割を超え最も多く、また、要介護者は自分の父母が約5割、年齢は70代が3分の1、80歳以上が4分の1となっている。平均介護期間は約2年8月

である。

介護時の問題点は、女性の場合は「自分の時間が持てない」「精神的負担が重い」が多く、男性は「精神的負担が重い」が多い。企業内福祉制度への要望は、「介護休業制度」が最も多く、次いで「勤務時間帯を選べる制度」が続く。

介護休業制度は男女を対象

介護休業制度の状況をみると、ほとんどが男女を対象としており、対象となる家族としては、父母、子、配偶者などであり、休業期間は1年までが多い。利用者の約9割が女性であり、利用期間は8割近くが3か月未満となっている。そして休業後は8割以上が復職している。

過半数の企業が介護休業以外の制度を実施

介護休業制度以外に介護に関する措置を実施している企業の割合は半数を超え、「転居を伴う配置転換の配慮」「臨時支出に係る金銭貸付」「転居を伴わない配置転換の配慮」が比較的多い。

介護休業制度等に関するガイドラインの策定

労働省は、4年7月「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定、その趣旨に沿って介護休業制度等の普及に向けて労使等に対する啓発指導を行っている。

要介護者を抱える労働者のニーズは多様であり、企業内福祉制度と公的な福祉サービス、民間サービス等を組み合わせて選択できるよう選択肢を増やしていくことが望まれる。

3. 高齢女性の就業と生活

子との同居、一人暮らしの多い高齢女性

高齢女性のライフサイクルは母親の世代及び娘の世代と比べ違いが大きい。有配偶率が低いこともあり、65歳以上の女性の家族形態は男性と比較して子と同居している者、一人暮らしの者が多い。

就業分野の変化

50代後半の女性の労働力率が上昇し、55歳以上の女子就業者中自営業主及び家族従業者の割合が低下し、最近では雇用者の割合が最も高い。

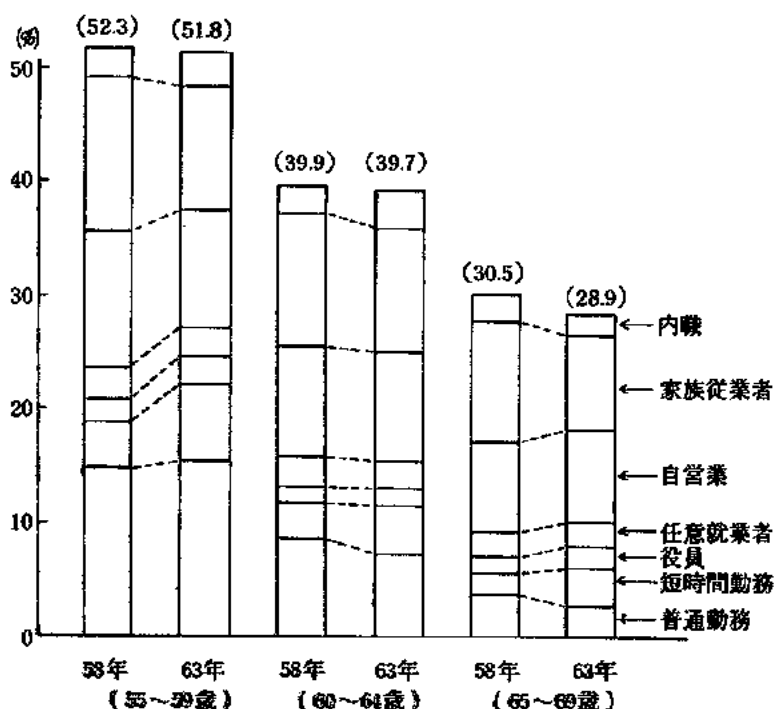
産業別の就業分野をみると、卸売・小売業、飲食店、農林業、サービス業が多く、職業別では、農林漁業作業者が多いが、技能工、生産工程作業員、事務従事者の割

合が上昇している。

短時間勤務者の増加

55歳以上の女子雇用者の増加は女子全体の増加を上回っている。また、短時間勤務者の割合が上昇するとともに、就業希望者のうち、短時間勤務を希望する者の割合が上昇している（第2-1図、第2-2図）。

第2-1図 高齢女性の就業状況

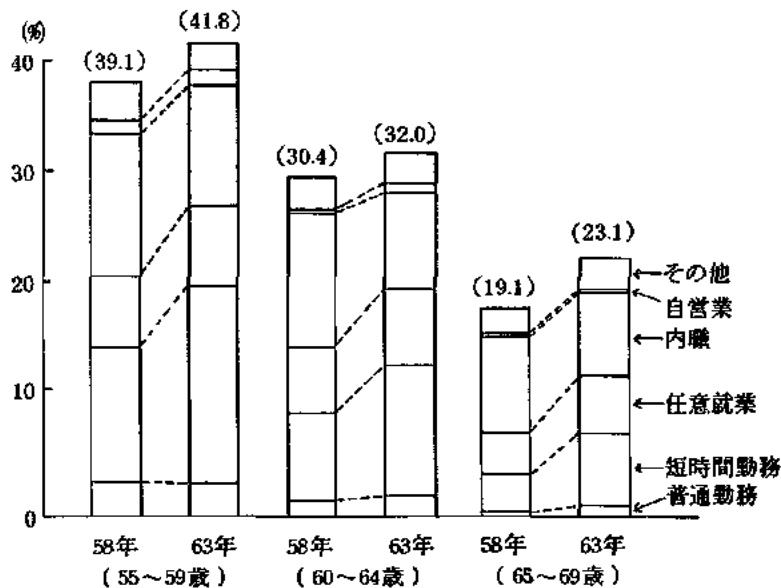


資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」

注) 1 任意就業者とは「近所の人や会社などに頼まれたりして随意に行う仕事をした者」をいう。

2 () 内は調査対象者に占める就業者の割合

第2-2図 高齢女子不就業者の就業希望状況



資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」

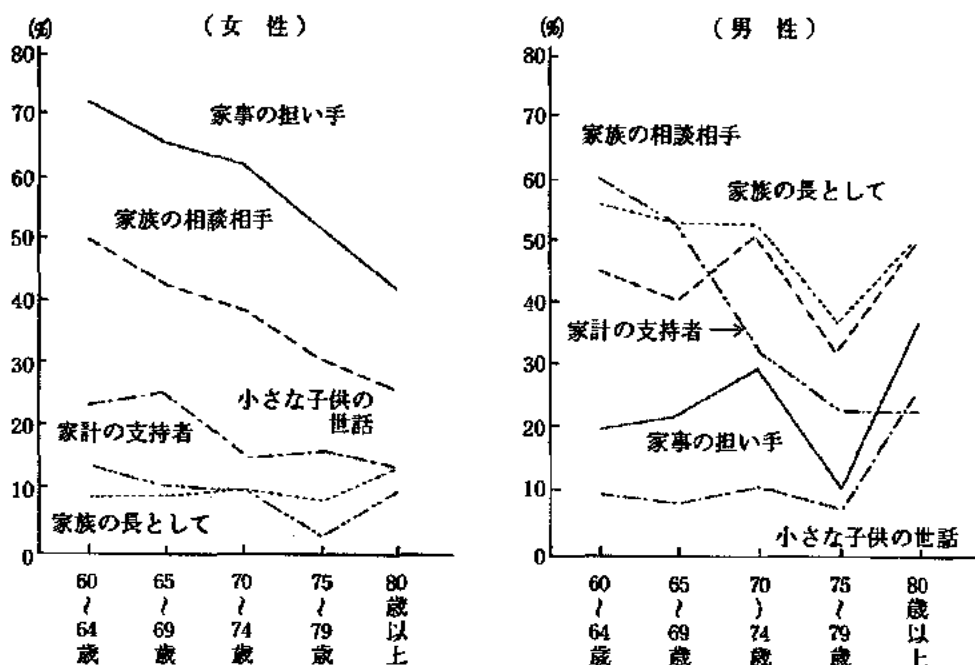
注) 1 任意就業とは「近所の人や会社などに頼まれたりして
随意に仕事を行うこと」をいう。

2 () 内は不就業者に占める就業希望者の割合

活発なグループ参加等

高齢女性（60歳以上）の家庭内の役割については「家事の担い手」「家族の相談相手」が多い。女性の各種グループへの参加状況をみると、「老人のグループ活動」、「ボランティア活動」への参加率が高い（第2-3図、第2-1表）。

第2-3図 男女別、年齢別家族の生活への貢献度 (M.A.)



資料出所 総務庁「老人の生活と意識に関する国際比較調査」(平成2年)

注) 1 ひとり暮らしの者を除く。

2 問いは「あなたは、ご家族の方々の生活に何か役立っていると思いますか」である。

第2-1表 性別、グループ活動への参加(「いつも参加」「ときどき参加」の小計)

(%)

	日 本		アメリカ		イギリス		韓 国		ド イ ツ	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
宗 教 活 動	14.6	21.6	68.7	78.2	32.4	43.0	28.0	48.7	29.0	44.3
社交的なつどい	10.2	19.3	55.7	62.9	53.3	52.8	43.7	19.8	65.0	62.4
ボランティア活動	38.0	24.2	36.0	41.1	18.3	20.0	36.2	22.4	20.8	22.0
老人のグループ活動	21.4	27.2	27.6	40.8	15.4	19.5	47.4	20.4	19.7	21.1

資料出所 総務庁「老人の生活と意識に関する国際比較調査」(平成2年)

配偶者の収入で暮らしている者が多い

高齢女性（65歳以上）は「自分の収入で暮らしている」が2割であり、「主に配偶者の収入で暮らしている」が半数を超え多い。何らかの年金を受給している者は多いが、平均受給額は5万円台となっている。

男性より多い健康上の問題

健康状況をみると、自覚症状のある者、通院者、健康上の問題で日常生活に影響のある者の割合はそれぞれ男性を上回っており、健康上の問題のない者の割合は、65歳以上の女性の4分の1、男性の3割となっている。

ま と め

- ・ 要介護者中の女性の割合は高く、高齢化が進む中で介護施設・サービスへのニーズは一層大きい。また介護のほとんどを女性が担っている。
- ・ 老親等家族の介護は労働者の職業設計上大きな問題となっており、介護休業制度へのニーズが高まっている。「ガイドライン」の趣旨に沿った介護休業制度等の導入が強く求められる。

また、「介護は女性」との意識の見直しや介護への参加を男女共に可能とするような環境の整備が望まれる。

- ・ 高齢女性層についても、経済生活基盤を確保するために良好な雇用機会や適切な短時間雇用の場が提供されることが望まれる。また、活力のある高齢者層の意欲、能力を生かすための条件整備が一層必要である。

2 婦人の公職参加状況

1. 国の段階における婦人の状況

平成4年6月1日現在における婦人の公職参加状況は、次のとおりである。

(1) 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 議員の 比 率	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率
平成4年11月	749人	49人	6.5%	497人	12人	2.4%	252人	37人	14.7%

(衆議院・参議院各事務局調べ)

(2) 審議会等における選任状況

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	委員総数	うち女子	女 子 の 比 率
計	529	371	70.1%	8,850人	685人	7.7%
平成4年11月1日 中	央 200	157	78.5	4,465	446	10.0
平成4年6月1日 地方支分部局等	325	220	67.7	4,399	297	6.8

(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。

② 地方支分局等に設置されている審議会等

		審議会数	うち女子 を含む 審議会数	委員総数	うち女子	女子の 比 率
防衛施設庁	防衛施設地方審議会	8	3	97	4	4.1
沖縄開発庁	国有財産沖縄地方審議会	1	1	20	1	5.0
"	沖縄地方鉱業協議会	1	0	12	0	0.0
"	沖縄地方ガス事業調整協議会	1	1	7	2	28.6
"	沖縄地方交通審議会	1	1	22	1	4.5
"	沖縄位置境界明確化審議会	1	0	8	0	0.0
法務省	保護司選考会	47	23	506	25	4.9
大蔵省	国有財産地方審議会	9	9	224	22	9.8
"	旧軍港市国有財産処理地方審議会	1	0	16	0	0.0
"	地方酒類審議会	11	8	126	9	7.1
"	土地評価審議会	11	5	206	5	2.4
農林水産省	国有林野管理審議会	9	8	173	10	5.8
通商産業省	地方鉱業協議会	6	0	91	0	0.0
"	地方ガス事業調整協議会	8	8	56	14	25.0
"	地方鉱山保安協議会	9	0	147	0	0.0
運輸省	地方交通審議会	9	8	50	8	16.0
労働省	地方労働基準審議会	47	40	704	45	6.4
"	地方労働基準審議会家内労働部会	41	36	372	63	16.9
"	地方最低賃金審議会	47	13	719	13	1.8
"	地方家内労働審議会	6	6	94	11	11.7
"	地方職業安定審議会	45	44	659	58	8.8
"	地区職業安定審議会	6	6	90	6	6.7
合 計		325	220	4,399	297	6.8

(3) 公務員関係

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

		平成 3 年 度			
		総 数	男	女	女子の比率
Ⅰ 種	申 込 者	30,102人	25,420人	4,682人	15.6%
	合格者 (A)	2,200	1,977	223	10.1
	採用者 (B)	952	851	101	10.6
	B/A (%)	43.3	43.0	45.3	
Ⅱ 種	申 込 者	40,447	29,915	10,532	26.0
	合格者 (A)	8,140	6,089	2,051	25.2
	採用者 (B)	3,540	2,771	769	21.7
	B/A (%)	43.5	45.5	37.5	
Ⅲ 種	申 込 者	93,231	52,610	40,621	43.6
	合格者 (A)	22,395	13,373	9,022	40.3
	採用者 (B)	13,281	8,482	4,799	36.1
	B/A (%)	59.3	63.4	53.2	

(注) 採用者については平成4年10月31日現在の状況

(人事院任用局調べ)

② 平成4年度司法試験申込者・合格者数

区 分	総 数	男 子	女 子	女子の比率
申 込 者 (A)	23,435人	19,945人	3,490人	14.9%
合 格 者 (B)	630	505	125	19.8
(B)/(A)(%)	2.7	2.5	3.6	

(注) 第2次試験の申込者・合格者数である。

(司法試験管理委員会調べ)

(4) 国家公務員の在職状況

① 国家公務員級別在職者数(行政職(一))

区 分	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
総 数	人 232,207	人 19,845	人 26,256	人 45,182	人 41,361	人 24,060	人 33,267	人 17,191	人 17,883	人 3,650	人 1,874	人 1,438
男 子	197,308	14,853	21,377	35,201	34,193	20,823	29,558	16,560	17,639	3,820	1,862	1,422
女 子	34,899	4,992	4,879	9,981	7,168	3,237	3,709	631	244	30	12	16
女子の比率	% 15.0	% 25.2	% 18.6	% 22.1	% 17.3	% 13.5	% 11.1	% 3.7	% 1.4	% 0.8	% 0.6	% 1.1

平成3年3月31日現在、人事院「国家公務員任用状況調査報告」

② 裁判官数

総 数			判事・簡易裁判所判事			判 事 補		
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 2,835	人 170	% 6.0	人 2,214	人 71	% 3.2	人 621	人 99	% 15.9

平成4年8月1日現在(最高裁判所調べ)

(参 考) 女子が所長である裁判所(平成5年2月1日現在)は次のとおりである。

山口家庭裁判所長 千葉 庸 子

那覇地方裁判所長 大 城 光 代

③ 検察官数(検事・副検事)

総 数	女 子	女子の比率
2,092 人	59 人	2.8 %

平成4年12月31日現在(法務省調べ)

(5) 国立・公立学校の教員数及び女子の登用状況

① 小学校、中学校、高等学校の教員及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
学 校 数		24,560	10,674	4,183
教 員 数	総 数	437,761人	272,415人	218,873人
	女 子	262,138	103,668	45,431
	女子の比率	59.3%	38.1%	20.8%
校 長	総 数	23,565人	10,205人	4,011人
	女 子	1,385	110	18
	女子の比率	5.9%	1.1%	0.4%
教 頭	総 数	23,962人	11,063人	5,615人
	女 子	3,571	362	56
	女子の比率	14.9%	3.3%	1.0%

平成4年5月現在、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及び学長、副学長の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数		139	92	59
教 員 数	総 数	61,997人	3,314人	3,954人
	女 子	4,156	1,276	80
	女子の比率	6.7%	38.5%	2.0%
学 長	総 数	138人	45人	59人
	女 子	1	0	0
	女子の比率	0.7%	0.0%	0.0%
副 学 長	総 数	46人	5人	
	女 子	0	0	
	女子の比率	0.0%	0.0%	

平成4年5月現在、文部省「学校基本調査速報」

2. 都道府県、指定都市等の段階における婦人の状況

(1) 地方議会における婦人議員

区 分	合 計	都道府県議会	市 議 会	町村議会	特別区議会
総 数	65,789人	2,921人	19,313人	42,528人	1,027人
う ち 女 子	2,102	82	1,082	817	121
女子の比率	3.2%	2.8%	5.6%	1.9%	11.8%

平成3年12月31日現在（自治省選挙部調べ）

(2) 地方公共団体の婦人の長（平成4年12月現在）

兵庫県芦屋市長 北村春江

神奈川県逗子市長 沢光代

福島県東白川郡棚倉町長 藤田満寿恵

(3) 法律により設置されている審議会等における選任状況（地方自治法第202条の3
別表第7参照）

名 称		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	委員総数	うち女子	女子の 比 率
都	都道府県防災会議	47	9	19.1%	2,698人	10人	0.3%
	国土利用計画地方審議会	47	42	89.4	1,084	97	8.9
	土地利用審査会	47	17	36.2	328	18	5.5
	都道府県交通安全対策会議	47	5	10.6	1,047	7	0.7
	都道府県自然環境保全審議会	47	45	95.7	1,512	141	9.3
	都道府県公害対策審議会	47	46	97.9	1,381	116	8.4
	保健所運営協議会	47	47	100.0	11,514	1,634	14.2
	都道府県優生保護審査会	40	34	85.0	368	65	17.7
	地方精神保健審議会	47	29	61.7	624	48	7.7
	精神医療審査会	47	29	61.7	636	49	7.7
道	結核診査協議会	47	36	76.6	2,588	105	4.1
	都道府県環境衛生適正化審議会	32	32	100.0	445	92	20.7
	都道府県医療審議会	47	47	100.0	1,096	114	10.4
	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	24	4	16.7	245	4	1.6
	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師試験委員	38	14	36.8	493	24	4.9
	准看護婦試験委員	47	47	100.0	662	259	39.1
府	麻薬中毒審査会	23	6	26.1	115	6	5.2
	地方社会福祉審議会	47	47	100.0	1,668	339	20.3
	地方心身障害者対策協議会	37	17	45.9	582	29	5.0
	保母試験委員	47	46	97.9	457	170	37.2
	地方社会保険医療協議会	47	22	46.8	937	29	3.1
	国民健康保険審査会	47	23	48.9	422	35	8.3
	都道府県職業能力開発審議会	45	41	91.1	684	74	11.1
	都道府県農業共済保険審査会	41	7	17.1	385	7	1.8
	都道府県森林審議会	47	33	70.2	677	47	6.9

名 称		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	委員総数	うち女子	女子の 比 率
都 道 府 県	都道府県建設工事紛争審査会	47	17	36.2%	620人	39人	6.3%
	都道府県水防協議会	46	7	15.2	692	9	1.3
	建築審査会	47	19	40.4	315	21	6.7
	都道府県建築士審査会	47	23	48.9	338	26	7.7
	都市計画地方審議会	47	19	40.4	1,176	25	2.1
	開発審査会	47	16	34.0	329	17	5.2
	私立学校審議会	47	40	85.1	627	72	11.5
	石油コンビナート等防災本部	33	2	6.1	1,210	2	0.2
	公害健康被害認定審査会	10	2	20.0	126	4	3.2
	新産業都市建設協議会	16	7	43.8	754	11	1.5
	都道府県児童福祉審議会	19	19	100.0	348	112	32.2
	漁港管理会	33	8	24.2	1,424	37	2.6
	地方港湾審議会	38	13	34.2	1,231	15	1.2
	土地区画整理審議会	7	1	14.3	221	1	0.5
	教科用図書選定審議会	47	45	95.7	893	141	15.8
	スポーツ振興審議会	47	45	95.7	827	112	13.5
	小 計	1,657	1,008	60.8	43,778	4,167	9.5
指 定 都 市	市防災会議	12	4	33.3	680	7	1.0
	民生委員推薦会	12	12	100.0	166	34	20.5
	国民健康保険運営協議会	12	12	100.0	265	34	12.8
	土地利用審査会	12	6	50.0	84	6	7.1
	地方社会福祉審議会	12	12	100.0	445	96	21.6
	地方心身障害者対策協議会	11	8	72.7	211	19	9.0
	公害健康被害認定審査会	7	3	42.9	107	6	5.6
	保健所運営協議会	12	12	100.0	2,471	363	14.7
	結核診査協議会	12	7	58.3	455	34	7.5
	損害評価会	7	0	0.0	214	0	0.0
	漁港管理会	2	0	0.0	32	0	0.0
	地方港湾審議会	6	6	100.0	213	12	5.6
	水防協議会	6	0	0.0	136	0	0.0
	土地区画整理審議会	12	7	58.3	586	12	2.0
	建築審査会	12	7	58.3	82	8	9.8
	小 計	147	96	65.3	6,147	631	10.3
合 計		1,804	1,104	61.2	49,925	4,798	9.6

(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) 法律により設置されている委員会及び委員の選任状況（地方自治法第180条の5参照）

	都 道 府 県			指 定 都 市		
	委員総数	うち女子	女子の比率	委員総数	うち女子	女子の比率
教 育 委 員 会	234人	42人	17.9%	60人	12人	20.4%
選 挙 管 理 委 員 会	191	17	8.9	96	3	3.1
人 事 委 員 会	141	8	5.7	36	2	5.6
監 査 委 員	188	1	0.5	46	1	2.2
公 安 委 員 会	162	6	3.7	—		
地 方 勞 働 委 員 会	787	14	1.7	—		
取 用 委 員 会	341	11	3.2	—		
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	949	2	0.2	—		
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	473	8	1.7	—		
農 業 委 員 会	—			961	5	0.5
固定資産評価審査委員会	—			108	5	4.6
計	3,486	108	3.1	1,331	32	2.4

(5) 法律に基づいて配置される委員、相談員の選任状況

省 庁 名	委 員 名	総 数	うち女子	女子の比率	調査時点
最高裁判所	民 事 調 停 委 員	12,057	1,917	15.9	平成4.6.1
	家 事 調 停 委 員	12,554	4,998	39.8	4.6.1
	司 法 委 員	5,540	589	10.6	4.2.1
	参 与 員	6,171	2,329	37.7	4.2.1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,764	1,200	25.2	4.6.1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	12,881	2,620	20.3	4.5.31
	保 護 司	48,836	10,363	21.2	4.1.1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	827	172	20.8	4.6.1
厚 生 省	民生委員・児童委員	163,591	70,287	43.0	4.6.1
	婦 人 相 談 員	558	520	93.2	3.4.1
	身体障害者相談員	10,369	1,182	11.4	4.6.1
	戦傷病者相談員	945	7	0.7	4.6.1
	母 子 相 談 員	921	908	98.6	4.6.1
	精神薄弱者相談員	4,870	2,422	49.7	4.6.1

（注）社会教育委員については、都道府県及び指定都市教育委員会が委嘱した委員数である。

(6) 地方公務員採用状況（平成3年度採用試験一般行政職）

区 分	都 道 府 県			指 定 都 市		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
上 級 合格者	7,253人	1,654人	22.8%	1,937人	467人	24.1%
(大学卒)採用者	5,593	1,300	23.2	1,591	398	25.0
中 級 合格者	2,603	1,163	44.7	469	358	76.3
(短大卒)採用者	1,647	816	49.5	358	271	75.7
初 級 合格者	6,231	3,328	53.4	1,289	460	35.7
(高校卒)採用者	4,200	2,311	55.0	977	329	33.7

- (注) 1. 都道府県の中級は該当30都道府県分を集計したものである。
2. 指定都市の中級については、該当10市を集計したものである。

(7) 地方公務員の管理職への登用状況

① 都道府県における管理職（本庁の課長相当職以上）の数

	本 庁			支 庁 及 び 地 方 事 務 所		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
計	17,533人	261人	1.5%	20,350人	904人	4.4%
知 事 部 局	10,657	227	2.1	15,957	814	5.1
教 育 委 員 会	1,286	31	2.4	1,482	29	2.0
そ の 他	5,590	13	0.2	2,911	61	2.1

- (注) 1. 本庁の「その他」は、議会事務局、各種行政委員会、警視庁、道府県警察本部、企業庁等を含む。
2. 支庁及び地方事務所の「その他」には、警察署、企業庁の地方事務所等を含む。

② 指定都市における女子管理職（本庁の課長相当職以上）の数

	本 庁			支 庁 及 び 出 張 所		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
計	5,576人	108人	1.9%	6,620人	313人	4.7%
市 長 部 局	3,995	88	2.2	5,099	285	5.6
教 育 委 員 会	382	7	1.8	511	15	2.9
そ の 他	1,199	13	1.1	1,010	13	1.3

- (注) 本庁の「その他」は、議会事務局、各種行政委員会、市警察本部、消防本部等を含む。

【参 考】

(1) 日本における歴代女性大臣

昭和35年	中 山 マ サ	厚 生 大 臣
昭和37年	近 藤 鶴 代	科学技術庁長官
昭和59年	石 本 茂	環 境 庁 長 官
平成元年	森 山 真 弓	環 境 庁 長 官
	高 原 須美子	経 済 企 画 庁 長 官
	森 山 真 弓	内 閣 官 房 長 官
平成2年	山 東 昭 子	科学技術庁長官
平成4年	森 山 真 弓	文 部 大 臣

(2) 諸外国における女性の首相、大統領

○アイルランド（大統領）	メアリー・ロビンソン
○アイスランド（大統領）	ヴィグディス・フィンボガドッティル
○ノールウェー（首相）	グロー・ハーレム・ブルントラント
○ニカラグァ（大統領）	ビオレタ・チャモロ
○パングラディシュ（首相）	カレダ・ジア
○ドミニカ（首相）	ユージニア・チャールズ
○フランス（首相）	エディット・クレソン

平成5年2月現在（外務省調べ）

3 「平成3年度女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」結果速報

I 調査の概況

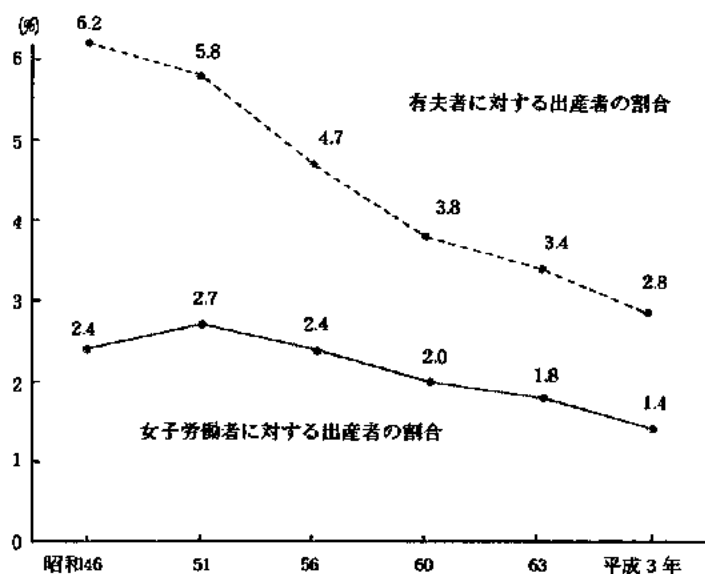
労働省婦人局では、毎年、主要産業における女子労働者の雇用管理の実態等を把握するため女子雇用管理基本調査を実施している。平成3年度は、労働基準法中の母性保護規定の実施状況等を把握することを目的として標記調査を実施した。調査対象は、全国の9大産業に属する30人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、一定の方法により抽出した約8,000事業所であり、有効回収率は73.3%であった。調査対象期間は、平成3年1月1日から12月31日までの1年間（ただし、常用労働者数については、平成3年12月31日現在、措置等の内容については平成4年2月1日現在の状況）とした。

II 調査結果の概要

1. 事業所における出産者の状況等

- (1) 平成3年中に出産した女子常用労働者は、女子常用労働者全体の1.4%、有夫の女子常用労働者の2.8%であり、過去の調査結果からみると、年々低下する傾向にある（第1図）。女子常用労働者に占める出産者の割合を産業別にみると、サービス業、電気・ガス・熱供給・水道業で高くなっている。

第1図 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合



- (2) 妊娠又は出産により退職した者は、妊産婦（出産者と妊娠中に退職した者とを合わせたもの）全体の31.2%（63年31.4%）である（第1表）。

第1表 産業、規模別女子常用労働者に占める出産者の割合、有夫者に占める
出産者の割合及び妊産婦に占める妊娠又は出産による退職者の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	女子常用労働者に 占める出産者の割合	有夫者に占める 出産者の割合	妊産婦に占める妊娠又は 出産による退職者の割合
計	1.4	2.8	31.2
鉱 業	*	*	*
建 設 業	0.6	1.4	72.8
製 造 業	1.3	2.3	37.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7	4.5	24.9
運 輸 ・ 通 信 業	1.0	1.7	39.7
卸 売 ・ 小 売 業 , 飲 食 店	0.8	1.9	39.8
金 融 ・ 保 険 業	1.1	3.5	35.5
不 動 産 業	0.2	0.7	92.7
サ ー ビ ス 業	2.0	3.9	19.4
5 0 0 人 以 上	1.6	5.3	34.1
1 0 0 ～ 4 9 9 人	1.4	2.9	19.3
3 0 ～ 9 9 人	1.2	2.2	29.4

注) 妊産婦は、出産者と妊娠中に退職した者とを合わせたものである。

2. 事業所における母性保護制度等

労働基準法に基づく制度

- (1) 産前産後休業期間については、単胎妊婦の場合、産前6週間、産後8週間とする事業所が83.1%（63年83.0%）を占め、労働基準法を上回る休業期間を定める事業所が10.9%（同10.2%）となっている。産業別、規模別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（33.7%）、サービス業（25.9%）及び500人以上規模（23.7%）の事業所で労働基準法を上回る期間を定めている割合が高い（第2表）。

多胎妊娠の場合は、産前10週間、産後8週間とする事業所が88.9%、労働基準法を上回る休業期間を定める事業所が2.6%となっている（第3表）。

産前産後休業中の賃金については、有給（社会保険給付は除く）とする事業所の割合は36.7%である。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（93.2%）、金融・保険業（93.0%）で高くなっている。

第2表 産業、規模、産前産後休業の休業期間別事業所数の割合（単胎）

(%)

産 業 ・ 規 模	計	産前 6週間 産後 8週間	産 前 産後を 通じて 14週間	法 定 基 準 の 期 間 を 上 回 る					その他	不 明
				小計	産前が 6週間 を上回 る	産後が 8週間 を上回 る	産前6週間 産後8週間 を上回る	通算14 週間を 上回る		
計	100.0	83.1	3.3	10.9	7.8	0.2	0.5	2.4	1.8	0.9
製造業	100.0	95.2	1.6	2.0	2.0	-	-	-	-	-
建設業	100.0	87.0	3.0	2.8	1.6	-	1.0	0.2	4.4	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	87.1	3.7	5.4	4.2	0.1	0.2	0.8	2.7	1.1
運輸・通信業	100.0	65.9	-	33.7	27.6	1.8	0.4	3.8	0.4	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	86.3	6.4	6.0	3.0	0.3	0.0	2.7	1.3	-
金融・保険業	100.0	88.4	3.1	5.2	3.5	-	0.9	0.8	2.1	1.2
不動産業	100.0	95.5	0.4	4.0	4.0	-	-	-	-	0.1
サービス業	100.0	94.3	2.1	2.8	2.8	-	-	-	0.8	-
	100.0	70.2	2.8	25.9	18.6	0.3	0.6	6.3	0.7	0.3
500人以上	100.0	74.1	1.3	23.7	19.6	0.5	0.7	2.8	0.7	0.1
100～499人	100.0	86.5	2.1	10.0	7.3	0.2	0.5	2.1	0.9	0.5
30～99人	100.0	82.6	3.6	10.8	7.7	0.2	0.5	2.5	2.1	1.0

第3表 産業、規模、産前産後休業の休業期間別事業所数の割合（多胎）

(%)

産 業 ・ 規 模	計	産前 10週間 産後 8週間	産 前 産後を 通じて 18週間	法 定 基 準 の 期 間 を 上 回 る					その他	不 明
				小計	産前が	産後が	産前10週間	通算18		
					10週間 を上回 る	8週間 を上回 る	産後8週間 を上回る	週間を 上回る		
計	100.0	88.9	3.1	2.6	0.2	1.0	0.3	1.2	1.1	4.2
鉱 産 業	100.0	90.2	1.6	0.3	-	0.3	-	-	3.0	4.9
建 設 業	100.0	88.7	3.0	1.0	-	1.0	-	0.0	2.1	5.2
製 造 業	100.0	89.0	2.6	1.6	0.0	0.7	0.3	0.7	1.3	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	89.8	2.9	6.9	0.8	5.4	-	0.7	0.4	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	88.7	5.6	0.6	-	0.0	-	0.6	0.5	4.5
卸 売 ・ 小 売 業 , 飲 食 店	100.0	91.5	1.2	1.5	0.0	0.7	0.7	0.1	1.6	4.2
金 融 , 保 険 業	100.0	93.0	0.3	0.9	-	0.9	-	-	0.9	4.8
不 動 産 業	100.0	91.7	1.9	0.1	-	0.1	-	-	2.5	3.7
サ ー ビ ス 業	100.0	88.0	4.7	5.9	0.7	1.7	0.3	3.3	0.6	2.8
5 0 0 人 以 上	100.0	89.5	2.0	6.4	0.6	3.6	0.0	2.2	0.6	1.4
1 0 0 ~ 4 9 9 人	100.0	90.5	2.4	2.3	0.0	1.2	0.0	1.0	1.2	3.7
3 0 ~ 9 9 人	100.0	89.6	3.2	2.6	0.2	0.9	0.4	1.2	1.1	4.4

- (2) 育児時間を請求できる期間及び1日の育児時間数については、生後1年間とする事業所が95.3%（63年97.3%）、1日2回各30分とする事業所が87.5%（同88.7%）と最も多くなっている。

育児時間中の賃金については、有給とする事業所の割合は40.0%である。産業別、規模別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（93.0%）、サービス業（60.1%）、金融・保険業（58.3%）及び500人以上規模（60.6%）の事業所で有給とする割合が高い（第4表）。

第4表 産業、規模、育児時間の内容別事業所数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	計	制 度 の 適 用 範 囲		1 日 の 時 間							期 間			育児時間中の 賃金有給	
		女子 のみ	男女 とも	1日2 回各 30分	1日 1回 60分	1日2 回各 45分	1日 1回 90分	そ の 他	不明	生後 1年 間	そ の 他	不明	給	100% 有給	
計	100.0	96.5	3.5	87.5	4.3	1.2	0.4	5.2	1.3	95.3	3.5	1.1	40.0	37.9	
鉱 業	100.0	99.5	0.5	90.7	-	4.9	-	3.9	0.5	97.9	1.6	0.5	38.4	37.9	
建 設 業	100.0	97.0	2.9	89.6	1.1	1.0	-	4.4	3.9	92.6	5.5	1.9	25.1	23.7	
製 造 業	100.0	97.2	2.8	92.6	1.0	1.0	0.3	3.3	1.9	96.0	2.1	1.8	25.8	24.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	91.0	9.0	74.7	11.8	1.7	1.2	10.8	-	89.3	10.7	-	93.0	90.0	
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	97.4	2.6	82.8	13.2	0.3	0.5	3.0	0.3	98.2	1.6	0.3	45.5	42.5	
卸 売 ・ 小 売 業、飲食店	100.0	97.4	2.5	96.7	0.2	0.2	-	1.6	1.2	96.4	2.3	1.2	27.0	24.2	
金 融 ・ 保 険 業	100.0	97.1	2.9	91.4	0.5	2.3	-	5.9	-	99.1	0.9	-	58.3	47.5	
不 動 産 業	100.0	96.2	3.8	95.6	2.3	0.1	-	1.0	1.0	97.1	1.9	1.0	39.4	38.1	
サ ー ビ ス 業	100.0	94.6	5.3	76.0	9.2	2.5	1.0	10.5	0.8	92.8	6.4	0.7	80.1	59.8	
5 0 0 人 以 上	100.0	95.9	4.1	85.5	6.8	1.0	0.1	6.4	0.2	96.4	3.4	0.2	60.6	55.3	
1 0 0 ～ 4 9 9 人	100.0	98.2	3.8	88.7	5.1	2.1	0.3	4.8	0.9	95.0	4.1	0.9	45.8	44.1	
3 0 ～ 9 9 人	100.0	98.5	3.4	87.8	4.1	1.1	0.4	5.2	1.4	95.4	3.4	1.2	38.4	36.3	

- (3) 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置について、休暇中の賃金を有給とする事業所の割合は55.6%である。産業別、規模別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（97.6%）、金融・保険業（94.0%）及び500人以上規模（76.1%）の事業所で有給とする割合が高い。

その他の制度等

妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置については、妊娠中及び出産後の通院休暇制度のある事業所は27.5%（63年27.4%）、妊婦の通勤緩和措置のある事業所は20.0%（同24.3%）、妊娠障害休暇（つわり等のための休暇等）のある事業所は18.9%（同19.1%）となっている（第5表）。

第5表 産業、規模別妊娠中及び出産後の健康管理に関する
措置ありの事業所数の割合

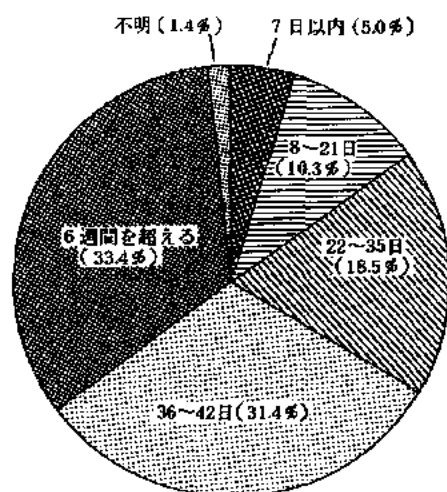
(%)

産 業 ・ 規 模	妊娠中及び出産後の 通院休暇制度ありの 事 業 所	妊娠障害休暇制度 ありの事業所	妊婦の通勤緩和措置 ありの事業所
計	27.5	18.9	20.0
鉱 業	9.1	7.1	5.2
建 設 業	11.9	8.0	7.5
製 造 業	17.1	10.2	7.2
電気・ガス・熱供給・水道業	48.2	30.8	41.1
運 輸 ・ 通 信 業	33.1	11.7	21.0
卸 売 ・ 小 売 業 , 飲 食 店	21.7	17.5	12.5
金 融 ・ 保 険 業	19.8	4.5	23.5
不 動 産 業	18.0	13.8	18.2
サ ー ビ ス 業	46.1	38.1	40.7
5 0 0 人 以 上	33.1	18.9	22.1
1 0 0 ~ 4 9 9 人	25.6	17.4	19.5
3 0 ~ 9 9 人	27.7	19.3	20.1

3. 事業所における母性保護等の実施状況

- (I) 産前休業取得者（単胎妊娠）の1人平均産前休業日数は38.5日（63年37.0日）である。休業日数別に産前休業者の割合をみると、6週間以内の者が65.2%、6週間を超える者が33.4%となっている。6週間を超える者の割合は、運輸・通信業（51.5%）、不動産業（43.9%）、サービス業（43.4%）で高い（第2図、第6表）。

第2図 休業日数別産前休業者数の割合（単胎）



第6表 産業、規模、休業日数別産前休業者数の割合（単胎）

(%)

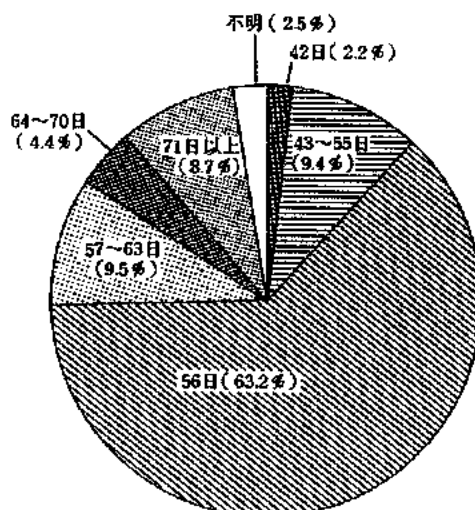
産 業 ・ 規 模	計	6 週 間 以 内					6週間を 超える	休業日 数不明	1人平均 産前休業 日数(日)
		小計	7日 以内	8～ 21日	22～ 35日	36～ 42日			
計	100.0	65.2	5.0	10.3	18.5	31.4	33.4	1.4	38.5
鉱 業	*	*	-	-	*	*	-	-	32.6
建設業	100.0	97.2	2.4	7.9	35.0	51.9	2.5	0.3	35.7
製造業	100.0	75.9	6.3	12.4	24.2	32.9	23.4	0.7	35.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	73.8	0.4	2.4	22.8	48.2	23.4	2.8	39.4
運輸・通信業	100.0	48.5	9.8	1.6	21.2	15.9	51.5	-	43.1
卸売・小売業，飲食店	100.0	61.4	1.1	20.2	10.7	29.5	28.6	10.0	35.8
金融・保険業	100.0	85.7	12.6	24.8	28.0	20.3	14.0	0.3	28.4
不動産業	100.0	56.1	-	7.0	22.9	26.3	43.9	-	41.3
サービス業	100.0	56.2	3.7	5.6	14.3	32.6	43.4	0.4	42.2
500人以上	100.0	63.6	2.8	7.0	21.4	32.4	36.1	0.3	39.6
100～499人	100.0	73.1	4.0	9.1	22.5	37.4	26.4	0.5	37.7
30～99人	100.0	59.2	6.8	12.7	13.8	25.9	38.1	2.7	38.6

なお、3年中に出産した女子常用労働者のうち、多胎（双児以上）出産した者の割合は0.3%であるが、多胎妊娠者の1人平均産前休業日数は52.4日となっている。

(2) 産後休業取得者（単胎出産）の1人平均産後休業日数は58.1日（63年56.0日）である。休業日数別に産後休業者の割合をみると、8週間以内の者が74.9%、8週間を超える者が22.6%となっている（第3図、第7表）。

なお、多胎出産者の1人平均産後休業日数は58.8日である。

第3図 休業日数別産後休業者数の割合（単胎）



第7表 産業、規模、休業日数別産後休業者数の割合（単胎）

（％）

産 業 ・ 規 模	計	42日	43～ 55日	56日	56日を超える				休業 日数 不明	1人平均 産後休業 日数(日)
					小計	57～ 63日	64～ 70日	71日 以上		
計	100.0	2.2	9.4	63.2	22.6	9.5	4.4	8.7	2.5	58.1
鉱 業	*	-	*	*	*	*	-	-	-	55.9
製 造 業	100.0	-	4.9	68.7	25.1	7.5	17.7	-	1.2	58.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.5	11.8	59.7	24.7	12.8	4.0	7.9	1.4	54.3
運輸・通信業	100.0	0.3	2.7	80.2	12.5	5.0	6.4	1.1	4.3	58.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	0.1	2.0	46.6	41.5	15.7	8.2	17.6	9.8	68.8
金融・保険業	100.0	5.1	13.7	42.2	28.0	7.8	6.4	13.8	11.0	63.0
不動産業	100.0	2.8	18.4	54.4	24.1	17.7	1.1	5.3	0.3	57.2
サービス業	100.0	-	14.2	67.8	18.0	1.8	3.6	12.6	-	62.0
500人以上	100.0	1.7	6.3	71.7	18.8	6.1	4.2	8.6	1.5	59.7
100～499人	100.0	1.0	8.5	68.8	21.2	9.7	5.4	6.2	0.5	59.0
30～99人	100.0	1.6	8.8	67.9	20.8	8.8	3.5	8.5	1.0	61.7
	100.0	3.3	10.3	57.5	24.6	10.1	4.7	9.8	4.3	54.9

(3) 妊娠中の女子（妊娠中に退職した者を含む）のうち、軽易な業務に転換した者は6.0％（63年4.5％）である（第8表）。

(4) 産後休業後も引き続き勤務している女子常用労働者のうち育児時間を請求した者は19.7％（同27.6％）である。育児時間請求者の割合を産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（40.5％）、運輸・通信業（26.4％）、サービス業（24.1％）で高くなっている（第9表）。

(5) 生理日の就業が著しく困難な女子常用労働者で休暇を請求した者は、女子常用労働者全体の7.0％（63年6.0％）となっている。請求者1人当たりの平均年間請求回数は4.1回（同4.8回）、請求者1人1回当たりの平均休業日数は1.2日（同1.2日）である（第10表）。

第8表 産業、規模別軽易業務転換者数の割合

（％）

産 業 ・ 規 模	軽易業務転換者
計	6.0
製 造 業	6.6
運 輸 ・ 通 信 業	6.2
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	10.2
サ ー ビ ス 業	4.5
500人以上	3.5
100～499人	5.0
30～99人	10.3

注) 1. 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。
2. 妊娠中の女子（妊娠中に退職した者を含む）に占める軽易業務転換者の割合。

第9表 産業、規模、請求時間別育児時間請求者数の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	育児時間請求者	1日2回	1日2回	1日1回	1日1回	その他
		各 30 分	各 45 分	まとめて 60 分	まとめて 90 分	
計	19.7 (100.0)	(48.2)	(7.5)	(29.9)	(4.1)	(12.2)
鉱 業	* (*)	(*)	(*)	(*)	(-)	(-)
建 設 業	2.3 (100.0)	(22.7)	(-)	(77.3)	(-)	(-)
製 造 業	17.4 (100.0)	(54.6)	(8.7)	(25.3)	(1.5)	(9.9)
電気・ガス・熱供給・水道業	40.5 (100.0)	(65.7)	(2.6)	(26.0)	(2.6)	(3.0)
運 輸 ・ 通 信 業	26.4 (100.0)	(9.1)	(85.0)	(14.0)	(9.1)	(2.8)
卸売・小売業、飲食店	9.2 (100.0)	(41.9)	(-)	(53.4)	(-)	(4.6)
金 融 ・ 保 険 業	13.9 (100.0)	(45.0)	(32.7)	(15.8)	(-)	(6.6)
不 動 産 業	14.6 (100.0)	(39.9)	(-)	(20.2)	(-)	(39.9)
サ ー ビ ス 業	24.1 (100.0)	(44.6)	(2.8)	(31.8)	(5.7)	(15.1)
5 0 0 人 以 上	26.9 (100.0)	(39.5)	(13.1)	(32.5)	(3.2)	(11.7)
1 0 0 ～ 4 9 9 人	23.9 (100.0)	(47.7)	(9.4)	(27.6)	(3.3)	(12.0)
3 0 ～ 9 9 人	13.6 (100.0)	(49.6)	(0.6)	(31.0)	(5.8)	(13.0)

注) 産後休業後引き続き勤務している女子常用労働者に占める育児時間請求者の割合である。

第10表 産業、規模別生理日の就業が著しく困難な女子の休暇請求状況

産 業 ・ 規 模	請求者の 割 合	請 求 者 1人当たり 平均年間 請求回数	請 求 者 1人当たり 平均年間 休暇日数	請求者1人 1回当たり 平均休暇 日 数	女子常用 労働者1人 当たり年間 休暇日数
計	7.0%	4.1回	5.1日	1.2日	0.4日
鉱 業	*	*	*	*	*
建 設 業	7.3	5.3	5.5	1.1	0.4
製 造 業	6.3	4.2	4.7	1.1	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	8.6	4.9	5.5	1.1	0.5
運 輸 ・ 通 信 業	8.8	9.1	16.6	1.8	1.5
卸売・小売業、飲食店	4.9	4.8	5.7	1.2	0.3
金 融 ・ 保 険 業	2.2	3.5	8.0	2.3	0.2
不 動 産 業	8.1	5.4	5.7	1.1	0.5
サ ー ビ ス 業	9.8	3.1	3.6	1.2	0.4
5 0 0 人 以 上	7.0	4.4	5.7	1.3	0.4
1 0 0 ～ 4 9 9 人	6.3	4.5	5.1	1.1	0.3
3 0 ～ 9 9 人	7.4	3.7	4.9	1.3	0.4

4 「女性の働きやすさ診断指標」の開発について ～企業における「女性の働きやすさ」を診断～

労働省では、平成2年度より女性の働きやすい環境が企業内諸制度、女性の就業実態等の面からみてどの程度実現しているかを個別企業ごとに明らかにする「女性の働きやすさ診断指標」の開発を(財)女性職業財団に委託して進めていた。

(財)「女性職業財団」は平成2年度から、「女子活用診断指標等開発研究会」を設置し、下記の労働問題に造詣の深い学識者5名の委員により指標開発についての調査・研究を行ってきたところである。以下、同指標の概要である。

「女子活用診断指標等開発研究会」委員

梶 原 豊	(高千穂商科大学商学部教授)
篠 塚 英 子	(お茶の水女子大学家政学部助教授)
畠 田 安 信	(大阪府立大学経済学部助教授)
花 田 光 世	(慶応義塾大学総合政策学部教授)
八 代 充 史	(日本労働研究機構研究所研究員)

1. 「女性の働きやすさ診断指標」開発の目的

- (1) 女性が能力を十分に生かして有意義な職業生活を送るためには、女性の能力発揮を妨げている要因を取り除くこととともに、職業生活と家庭生活の両立を図りつつ就業し得る企業環境の整備や、労働時間短縮等により人間らしいゆとりある生活ができる条件作りが必要となっている。
- (2) そこで、現行の均等法、労働基準法等の要請項目に沿いつつ、より広範な視点から女性の働きやすい環境が企業内諸制度、女性の就業実態等の面から見てどの程度実現しているかを個別企業ごとに明らかにすることにより、今後の企業の雇用管理の改善に資することを目的として、診断指標の開発を行うこととしたものである。

2. 「女性の働きやすさ診断指標」の内容

「女性の働きやすさ診断指標」(企業用チェックリスト)

企業の雇用管理における女性の働きやすさの実情が、制度面、実態面からの的確に把

握できるよう企業用チェックリストを開発し、以下の10分野についての女性の働きやすさの程度を示す指標を作成する。

（チェックリストの概要は別掲のとおり）

イ．募集・採用

ロ．配置・昇進

ハ．教育訓練

ニ．福利厚生

ホ．定年・退職

ヘ．賃 金

ト．活用全般

チ．母性保護

リ．仕事と家庭の両立支援

ヌ．ゆとり

以上のチェック項目に対する回答を数値化し、各分野についてそれぞれ10点満点評価、10分野の合計が100点になるよう配点し診断する。

（ただし、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職、母性保護、仕事と家庭の両立支援について、均等法その他の法律又はこれらに基づく指針の要請項目に達しないものは減点とする）

3. 「女性の働きやすさ診断指標」のフォーマット

診断図——募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職、賃金、活用全般、母性保護、仕事と家庭の両立支援、ゆとりの10分野を同じダイアグラム上に表示したもの——を作成し、企業全体の女性の働きやすさの程度を診断する。

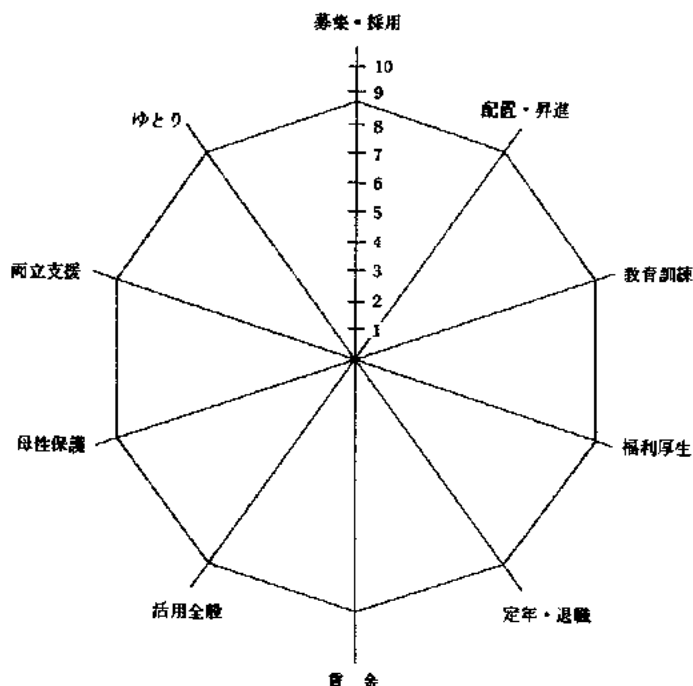
4. 診断方法

- (1) 人事労務事情について知識・経験を有する専門家等が上記の診断図を作成するとともに、女子労働者用チェックリスト、中間管理職用チェックリストの活用や企業ヒヤリングの結果をもとに総合的に女性の働きやすさの程度を診断する。
- (2) その他場合によっては、企業内の人事労務管理担当者が利用することも可能である。

5. 診断結果の活用

診断結果により、個別企業ごとに女性の働きやすい職場環境の整備を妨げている要因や問題点等を明確にし、平成4年度作成予定の改善マニュアルに基づき、前記専門家が企業に対し、具体的な助言、改善援助を行うこととしている。

女性の働きやすさ診断指標フォーマット



診断指標チェックリスト

1. 女性の働きやすさ診断指標（企業用チェックリスト）

男女雇用機会均等法施行後、企業の雇用管理は形式的な改善に加え、更に均等法の趣旨に沿った運用が今後の課題となっています。

女性の能力発揮を妨げる要因としては、女性活用のノウハウの不足、実際に女性を管理する立場にある中間管理職の女子労働者の意欲や能力に対する認識の低さ、女性自身の意識の問題等様々な要因が考えられます。

この企業用チェックリストは、企業の実態面での女性の能力発揮を妨げている要因を個別企業ごとに把握するための指標として開発されたものです。

これにより、企業の雇用管理の問題点を明らかにし、女性の雇用管理の改善に活用していただきたいと思います。

なお、このチェックリストの項目は、人事、労務、教育部門等多部門との関連が深いと思いますので、できるだけ関連部門の方々の御協力をお願いいたします。

1 職種ごとの募集をするときに女性を募集していない職種がありますか。

- ②すべての職種で女性を採用したことがある

⑥女性を採用したことがない職種がある（具体的に

- 2 幹部要員等将来の処遇に応じた区分ごとに募集するときに女性を募集していない区分がありますか。

- ①ない ②ある ③将来の処遇に応じた区分での募集をしていない

- 「②すべての区分で女性を採用したことがある

⑥女性を採用したことがない区分がある（具体的に

- 3 大卒者等一定の応募資格によって区分して募集するときに女性を募集していない区分がありますか。

- ①ない ②ある ③応募資格によって区分した募集を行っていない

- ⑧すべての区分で女性を採用したことがある

⑥女性を採用したことがない区分がある

- 4 女性についてのみ「自宅通勤に限る」という条件をつける募集区分がありますか。

- ①ない、 ②ある

- ④自宅通勤以外の女性を採用したことがある

- ⑥ 自宅通勤以外の女性を採用したことがない

⑥自宅通勤以外の女性が応募したことがない

- 5 「男性は35歳まで、女性は25歳まで」など応募可能年齢を男性よりも女性に不利にしているか。

- ①していない ②している

- 「⑧35歳以上の女性を正社員として採用したことがある

- ⑥35歳以上の女性を正社員として採用したことがない

◎35歳以上の女性の正社員についての応募がない

- 6 採用のための選考面接における質問項目は全て男女同一にしていますか。

- ①している ②していないものもある ③質問項目は特に定めていない

- 7 各採用区分ごとの選考基準は全て男女同一にしていますか。

- ①している ②していないものもある ③具体的な選考基準は設けていない

- 8 採用のための選考方法・時期を男女同一にしていますか。

- ①同一である ②同一でないものもある

- 9 選考を担当する者はすべて男女雇用機会均等法の趣旨・内容を知っていますか。

- ①知っている ②一部知らない者がいる ③知っている者はいない

10 過去1年間に採用した正社員全体に占める女子の正社員の割合はどのくらいですか。

- ①50%以上 ②20～50%未満 ③20%未満

2 配置・昇進

1 女子の配置に関して基本的にどのような方針がありますか。

①すべての職務に配置する

④すべての職務に女子を配置したことがある

⑥女子を配置したことの無い職務がある

②一部の職務には男性のみ配置するが、大半の職務で女性を配置する

④男性のみを配置するのは企画・営業など基幹的職務

⑥男性のみを配置するのは肉体的負担が多い職務

⑥男性のみを配置するのは女性がつきたがらない職務

③女性は限定的な職務のみに配置する

2 昨年1年間で新たに女性を配置した職種・職場がありますか。

- ①ある ②ない ③すでにすべての職種・職場に女性を配置している

3 女性の職域拡大のための計画や具体的対策を持っていますか。

- ①いる ②いない

4 社員の育成を目的として一定期間ごとに異なる業務や職務を経験させていく人事ローテーション制度を女性についても男性と同様に適用していますか。

①女性全員に男性と同様に適用している

④制度によって複数の業務や職務を経験した女性がいる

⑥実際に制度によって業務や職務を変えた女性はいない

②女性全員に適用しているが、適用の仕方（ローテーションの間隔、転居を伴う転勤の有無など）が男性と異なる

③女性の一部に適用している

④女性には全く適用していない

⑤制度がない

5 転勤（住居の変更を伴う配置転換）について、女性をどのように取り扱っていますか。

①女性について男性と全く同様に扱っている（個人の事情の配慮も男女全く同じ）

②一部の区分の女性についてのみ男性と同様に扱っている

③女性も対象としているが、女性についてのみ特別の配慮（希望者に限る、家庭の事情を考慮する）をしている

④女性には転勤させない

⑤男女とも転勤はない

6 女性を昇進・昇格の対象から除外していませんか。

①女性も能力次第でどこまでも昇進可能

→ ⑤課長相当職以上の全役職者に占める女子の役職者の割合は5%以上

→ ⑥課長相当職以上の全役職者に占める女子の役職者の割合は2%以上～5%未満

→ ⑦課長相当職以上の全役職者に占める女子の役職者の割合は2%未満

②女性はある一定のレベルまで昇進可能

③女性を昇進・昇格の対象から全く除外している

7 女性を昇進・昇格試験の対象から除外していませんか。

①していない

→ ④すべての種類の昇進・昇格試験をそれぞれ受けた女性がいる

→ ⑤一部の昇進・昇格試験は受けた女性がいる

→ ⑥昇進・昇格試験を受けた女性はいない

②一部除外している試験がある ③すべての試験で除外している

④試験を実施していない

8 女性の役職登用のための計画や具体的な対策を持っていますか。

①いる ②いない

9 人事考課制度を女性にも適用していますか。

①すべての女性に適用している

→ ④男女ともに同じ考課要素を選定している

→ ⑤男女で異なる考課要素がある

②女性には適用していない分野がある

③制度を導入していない

10 配置転換の希望、将来のキャリアパス等についての自己申告制度を女性についても男性と同様に設けていますか。

①男女同様に設けている ②男性についてのみ設けている ③男女とも設けていない

3 教育訓練

1 全ての採用区分（正社員）に関し、新入社員研修をどのように実施していますか。

①男女とも実施している

②女子のみ新入社員研修を実施しない採用区分がある

③男女とも実施していない

2 全ての採用区分（正社員）に関し、新入社員研修の内容や期間を男女で異なるものとしているものがありますか。

①ない ②ある ③男女とも実施していない

3 管理職研修、監督者研修はすべて該当する男女が等しく受講できるような仕組みになっていますか。

①なっている

- ②該当する女性のうち受講する者の率は男性と同じ率以上である
- ③該当する女性のうち受講する者の率は男性より低い
- ④該当する女性のうち受講した者はいない
- ⑤該当する女性はいない

②女子が受講する仕組みになっていない研修がある

③男女とも実施していない

4 会計実務研修や中堅販売員研修などの業務別訓練はすべて男女等しく受講できるような仕組みになっていますか。

①なっている

- ②該当する女性のうち受講する者の率は男性と同じ率以上である
- ③該当する女性のうち受講する者の率は男性より低い
- ④該当する女性のうち受講した者はいない
- ⑤該当する女性はいない

②女子が受講する仕組みになっていない研修がある

③男女とも実施していない

5 女子のみを対象とする研修を実施していますか。

①接遇研修を女子のみに実施している

②これまで教育訓練の機会が十分でなかった女子（リーダー、管理職以外）について、研修を実施している

③女子のリーダー、管理職を養成するための研修を実施している

④コース転換をした（する）女子を対象に研修を実施している

⑤採用・配置が女子のみであるので、結果として研修生が女子のみの新入社員研修・業務別研修がある

⑥実施していない

6 日常業務の遂行を通じて行われているいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニングを意識した制度（例えば、O.J.T.の指導者を指名して計画的に目標を定めて行う等）を男女同様に適用していますか。

①すべて男女同様にしている ②女性には適用しない部門がある

③制度がない

7 選抜による国内・海外留学などの機会から女性を除いていませんか。

- ①除いていない ②除いている ③それらの制度を導入していない
- ④国内・海外留学した女性がいる
⑤国内・海外留学した女性はいない

8 社員の自己啓発努力に対する助成・援助制度を女性にも男性と同様に適用していますか。

- ①行っている
- ②女性には助成・援助を行わない部門がある
③男女ともに行っていない
- ④助成・援助を受けた女性がいる
⑤助成・援助を受けた女性はいない

9 公的資格の取得奨励制度を女性にも男性と同様に適用していますか。

- ①している ②女性には適用しない分野がある ③制度がない
- ④取得奨励制度を実際に利用した女性がいる
⑤取得奨励制度を実際に利用した女性はいない

10 勤続10年以上の女性の仕事を、勤続2～3年の女性に代替させられますか。

- ①概ね代替可能である
②勤続10年以上の女性により、代替可能な仕事をしている人とそうでない人がいる
③勤続10年以上の女性が行っている仕事の一部は代替できるが、一部は不可能である
④概ね代替不可能である

4 福利厚生

1 住宅資金、生活資金、教育資金などの金銭の貸付けは女性も受けられるようになっていますか。

- ①すべてになっている
- ②女性の受けられない貸付制度がある
③それらの制度を導入していない
- ④すべての貸付制度において貸付を受けた女性がいる
⑤条件に該当する女性はいないが、貸付を受けた女性がいらない
⑥条件に該当する女性がいらない

2 財形貯蓄の奨励金、住宅ローンの利子補給などの給付は男女同じ取扱いとなっていますか。

- ①なっている ②女性に不利となっている制度がある
③それらの制度を導入していない

3 世帯用社宅への入居基準は男女同一ですか。

- ①同一である ②女性に不利になっている ③制度を導入していない
- ④世帯用社宅に入居している女性がいる（夫が社員である場合を除く）
- ⑤入居を希望している女性はいるが、世帯用社宅に入居している女性は夫が社員である場合以外はいない
- ⑥入居を希望している女性はいない

4 独身寮への入居基準は男女同一ですか。

- ①同一である ②女性に不利になっている ③独身寮がない
- ④独身寮に入居している女性がいる
- ⑤入居を希望する者はいるが、独身寮に入居している女性はいない
- ⑥入居を希望する女性はいない

5 厚生施設、保養所等の利用基準は男女同一ですか（提携、借り上げ等も含む）。

- ①同一である ②施設により異なる ③厚生施設等がない

6 社内持株制度は男女同一に適用されていますか。

- ①同一である ②男性のみに適用している ③制度がない

7 女性が使用するトイレ、ロッカー、更衣室、休養室を改良しましたか（過去3年間）。

- ①改良した ②改良しなかった ③以前から整備されており、改良する必要はない

8 女性の制服の貸与・着用の義務はどうなっていますか。

- ①女性（全部又は一部）に制服を貸与するが、着用の義務はない
- ②女性（全部又は一部）に制服を貸与し、着物を義務づけている
 - ④女性が制服を着用している職場では男性にも義務づけている
 - ⑤女性が制服を着用している職場は女子のみの職場である
 - ⑥女性のみ制服の着用を義務づけている職場がある
- ③男女とも全ての職場で制服の着用を義務づけていない

9 福利厚生措置の適用の基準としての世帯主要件についてその内容が男女同一になっていますか。

- ①世帯主要件は女性の方が厳しい
- ②世帯主要件は男女同一であるが、女性についてのみ証明資料を提出させる
- ③世帯主要件の内容及び取扱いは全く男女同一である
- ④世帯主要件を付しているものはない

10 表彰制度や褒章制度を女性にも男性と同様に適用していますか。

- ①男性と同様に適用している又は男性より優遇している
- ②女性に不利になっている場合がある
- ③制度がない

5 定年・退職

1 就業規則や内規での女性の定年年齢は男性より低くありませんか。

- ①低くない ②低い

2 女性について結婚退職の制度がありますか。

- ①ない ②ある

- ③結婚した後もほとんどの女性が働き続けている
→ ④結婚した後も働き続けている女性が一部いる
→ ⑤結婚した後も働き続けている女性はいない

3 社内結婚をしたら一方が退職する制度がありますか。

- ①ない ②ある

- ③社内結婚した後もほとんどの女性が働き続けている
→ ④社内結婚した後も働き続けている女性が一部いる
→ ⑤社内結婚した後も働き続けている女性はいない

4 妊娠・出産退職の制度がありますか。

- ①ない ②ある

- ③妊娠・出産後もほとんどの女性が働き続けている
→ ④妊娠・出産後も働き続けている女性が一部いる
→ ⑤妊娠・出産後も働き続けている女性はいない

5 女性を採用する際、結婚、妊娠又は出産の際には退職する旨の約束事を設けることがありますか。

- ①ない ②ある

6 女性に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする退職勧奨を行うことがありますか。

- ①ない ②ある

7 女性に対する退職勧奨を男性より低い年齢で行っていませんか。

- ①行っていない ②行っている

8 定年年齢は何歳ですか（男女で異なる場合は女性の定年年齢）。

- ①61歳以上 ②60歳 ③60歳未満

9 定年後の再雇用又は勤務延長制度がありますか。

- ①ある ②ない

- ③制度によって定年後も働き続けている女性がいる
→ ④制度の要件に該当する女性はいるが、定年以前に退職
→ ⑤制度の要件に該当する女性はいない

10 男女の平均勤続年数の差はどのくらいですか。

- ①男女はほぼ同じくらい ②女性の平均勤続年数は約男性の半分以上
③女性の平均勤続年数は約男性の半分以下

6 賃 金

- 1 職務内容、資格などに差がない場合、同一採用区分の新規学卒者の初任給は男女同一ですか。
①同一である ②同一ではない
- 2 職務内容、資格などに差がない場合、賃金表は男女同一ですか。
①同一である ②同一ではない
- 3 職務内容、資格などに差がない場合、昇給に要する条件は男女同一ですか。
①同一である ②同一ではない
③実際の昇給のスピードも男性と変わらない
④実際の昇給のスピードは男性よりやや遅い
⑤実際の昇給のスピードは男性よりかなり遅い
- 4 住宅手当の金額、支給条件に男女差を設けていますか。
①設けていない ②設けている ③手当制度がない
- 5 家族手当の金額、支給条件に男女差を設けていますか。
①設けていない ②設けている ③手当制度がない
- 6 高卒事務職28歳前後の男女の所定内賃金の差はどのくらいですか。
①男女で全く同じ ②女性の賃金は男性の90%以上100%未満
③女性の賃金は男性の90%未満
- 7 高卒28歳女性の賃金水準（税込み年収）はどのくらいですか。
①300万円以上 ②250～300万円未満 ③250万円未満
④該当する者がいない
- 8 大卒事務職32歳前後の男女の所定内賃金の差はどのくらいですか。
①男女で全く同じ ②女性の賃金は男性の90%以上100%未満
③女性の賃金は男性の90%未満 ④該当する者がいない
- 9 職務内容、資格などに差がない場合、退職金の計算方法は男女同じですか。
①同じである ②同じではない
- 10 結婚退職の場合の退職金を、通常の自己都合退職よりも優遇する制度はありますか。
①男女とも優遇 ②女性のみ優遇 ③ない

7 活用全般

- 1 女性を「女の子」と呼んだり、女性を私用に使うことをする管理職はいませんか。
①相当数いる ②少数いる ③いない
- 2 お茶くみ、掃除、コピーとりなど女性のみがやっている業務はありませんか。
①ない ②ある

- 3 女性も会議、打合せに積極的に参加させていますか。
- ①させている ②特定の女性にはさせている ③全くさせていない
 - ①から③へは、
 - ④会議、打合せで積極的に発言する女性がいる
 - ⑤会議、打合せで積極的に発言する女性がいらない
- 4 女性にも出張の機会を与えていますか。
- ①与えている
 - ①から③へは、
 - ⑥1人で出張した女性がいる
 - ⑦1人で出張した女性はいない
 - ②特定の女性には与えている
 - ③与えているが、女性の出張には男性社員も同行する
 - ④与えていない
- 5 社名入りの名刺を女性にも持たせていますか。
- ①持たせている ②一部の女性には持たせていない
 - ③女性にはすべて持たせていない ④男女とも持たせていない
- 6 対外的な折衝の場に女性を参加させていますか。
- ①積極的に参加させている ②特定の女性のみ参加させている
 - ③全くさせていない
- 7 管理職を対象として女性社員の活用に関する研修の実施又は啓発資料の作成・配布を行っていますか。
- ①行っている ②行っていない
- 8 女性自身の意識啓発を図るための取組をしていますか。
- ①している ②していない
 - ③以前実施していたが、目的を達成したので解消した
- 9 機会均等推進責任者を選任していますか。
- ①している ②事業所により異なる ③していない
 - ①から③へは、
 - ④機会均等推進責任者の役割や仕事の内容をすべての人が知っている
 - ⑤機会均等推進責任者の役割や仕事の内容を十分知らない人がある
- 10 女性を積極的に活用するため、男女に比べて女性を特に優遇するような措置をとっていますか。
(例：女性の採用数を意識して増やすようにする。女性の管理職を積極的に増やすようにする等)
- ①いる ②いない

8 母性保護

- 1 産前産後休業期間はどのようになっていますか。
 - ①労働基準法（産前6週間 産後8週間）を上回る制度がある
 - ②労働基準法どおりの制度がある
 - ③労働基準法に達しない又は制度がない
- 2 産前産後休業期間中の賃金はどのようになっていますか。
 - ①有給（健康保険の出産手当金を除く）
 - ②無給
- 3 育児時間制度（1日最低30分を2回、育児のための時間を認める制度）はありますか。
 - ①労働基準法を上回る制度がある
 - ②労働基準法どおりの制度がある
 - ③労働基準法に達しない又は制度がない
- 4 妊婦が申し出た場合、軽易な業務に転換する制度はありますか。
 - ①ある
 - ②ない
 - ③軽易な業務に転換した妊婦がいる
 - ④転換を申し出た妊婦はいない
- 5 妊産婦の時間外労働、休日労働または深夜業の免除の制度はありますか。
 - ①ある
 - ②ない
 - ③免除を受けた妊産婦がいる
 - ④免除を申し出た妊産婦はいない
- 6 妊婦の勤務時間の短縮制度はありますか。
 - ①ある
 - ②ない
 - ③短縮制度を利用した妊婦がいる
 - ④勤務時間の短縮を申し出た妊婦はいない
- 7 妊婦の時差通勤制度はありますか。
 - ①ある
 - ②ない
 - ③時差通勤制度を利用した妊婦がいる
 - ④時差通勤を申し出た妊婦はいない
- 8 妊娠中又は分娩後の通院休暇制度はありますか。
 - ①ある
 - ②ない
 - ③通院休暇制度を利用した妊産婦がいる
 - ④通院休暇制度の利用を申し出た妊産婦はいない
- 9 妊娠障害休暇制度はありますか。
 - ①ある
 - ②ない
 - ③妊娠障害休暇制度を利用した妊婦がいる
 - ④妊娠障害休暇制度の利用を申し出た妊婦はいない

10 妊娠中の女子労働者等が利用できる休憩室がありますか。

- ①ある ②ない ③妊娠中の女子はいない

9 仕事と家庭の両立支援

1 育児休業制度の期間はどのくらいですか。

- ①育児休業法の水準を上回る
②育児休業法どおり（子が1歳に達するまでの間の希望する期間を1回限り）
③育児休業法の水準を下回る又は制度がない

2 育児休業中の賃金はどうなっていますか。

- ①社会保険料本人負担分相当額を上回る額を支給
②社会保険料本人負担分相当額を支給
③無給
④無給であるが融資制度がある
⑤全く制度がない

3 過去3年間に育児休業を取得した女性はいいますか。

- ①いる ②いない ③出産者がいない

4 子供や老親のための看護・介護休業制度はありますか。

- ①ある ②ない

5 看護・介護のための短時間勤務制度はありますか。

- ①ある ②ない

6 配偶者出産休暇制度はありますか。

- ①ある ②ない

7 育児のための短時間勤務制度はありますか。

- ①ある ②ない

8 企業内保育施設や外部保育施設との契約、保育者の派遣など

育児のための便宜供与がありますか。

- ①ある ②ない

9 出産等のための退職した女性のための再雇用制度がありますか。

- ①ある ②ない

- ④制度によって正社員での復職者がいる
→ ⑤制度によってパートタイマーでの復職者だけがいる
→ ⑥制度によって復職した者はいない

10 配偶者の転勤の場合に休職を認める、同地域へ転勤させるなどの配慮をしていますか。

- ①いる ②いない ③該当者がいない

10 ゆとり

1 週休制はどうなっていますか。

- ①完全週休2日制 ②その他の週休2日制 ③週休1日制

- 2 所定労働時間はどうなっていますか。
- ①週40時間以下 ②週40時間を超え週44時間未満
③週44時間 ④週44時間を超える
- 3 男性の時間外労働はどうなっていますか。
- ①労働大臣の指針で示されている目安時間よりも少ない時間で36協定を締結
②目安時間どおりで36協定を締結
③目安時間を超える時間数で36協定を締結
④実態として時間外労働は多いが36協定を締結していない
⑤実態として時間外労働はないので36協定を締結していない
- 4 男性の所定外労働時間数は平均してどのくらいですか。
- ①年間360時間を超える
②150時間を超え360時間以下
③150時間未満
- 5 フレックスタイム制度はありますか。
- ①会社全体に導入されている ②一部の職場に導入されている ③ない
- 6 年次有給休暇の日数はどのくらいありますか。
- ①労働基準法の水準を上回る ②労働基準法の水準と同じ
③労働基準法の水準を下回る
- 7 年次有給休暇の平均消化率はどのくらいですか。
- ①60%以上 ②40～60%未満 ③40%未満
- 8 年末年始の特別休暇の日数はどのくらいありますか。
- ①1週間以上 ②3～6日間 ③2日以下
- 9 年末年始以外に1週間以上（土曜、日曜、祝日や定休日を含む）の連続休暇（夏期休暇等）が制度としてありますか。
- ①ある ②ない
- 10 リフレッシュのための特別休暇制度（例：勤続10年目に1か月の休暇を与える）がありますか。
- ①ある ②ない

5 パートタイム労働問題に関する研究報告の概要

近年、就業形態が多様化する中で、パートタイム労働者は女性を中心に著しく増加し、経済社会において重要な役割を果たしているが、一方でその就業に関し種々の問題点も指摘されているところである。

労働省においては、このような状況等を踏まえて、多角的な観点から、今後のパートタイム労働対策の在り方について検討していただくため、平成4年7月より、労働大臣が学識経験者及び労使の代表者の参集を求め「パートタイム労働問題に関する研究会（座長 高梨 昌 信州大学教授）」を開催し、総合的な検討を行ってきたところであるが、平成4年12月に、検討結果がとりまとめられた。その概要は以下のとおりである。

今後、労働省としては、本報告を参考としながら検討を進め、関係審議会に諮った上で、今通常国会に所要の法律案を提出する考えである。

今後のパートタイム労働対策の在り方について

（パートタイム労働問題に関する研究会報告）の概要

1. パートタイム労働の現状と課題

(1) パートタイム労働の動向及び今後の見通し

サービス経済化の進展による需要の高まりや就業意識の多様化による就業希望者の増加等需給両面の要因によりパートタイム労働者数は著しく増加しており、平成3年には802万人（週間就業時間35時間未満の短時間雇用者数）に達している。また、勤続年数の伸長、専門的・技術的分野への就業の拡大等質的な面にも変化が生じており、パートタイム労働者は我が国経済社会において重大な役割を果たしている。

今後もパートタイム労働者は長期的傾向として増加し、基幹的、恒常的労働力としてのウェイトも高まるものと思われ、中長期的な労働力需給の動向等を踏まえると、パートタイム労働は我が国経済社会にとって一層重要な就業形態になるものと考えられる。

(2) パートタイム労働者の就業についての課題

パートタイム労働者の処遇等をめぐっては、雇入れ時に書面を交付している企業

は少なく、パートタイム労働者に適用される労働条件をめぐって労使の間で問題を
生じる原因ともなっている等の状況がみられるほか、パートタイム労働者の多様な
就業ニーズを踏まえた意欲や能力を十分発揮させるための雇用管理が行われている
とはいえない。また、パートタイム労働者の意識としては、仕事と家事・育児との
両立等をめぐってさまざまな不安、不満がある。

2. パートタイム労働対策の方向

(1) 基本的考え方

パートタイム労働の実態及び意識の両面からみて、パートタイム労働を補助的労
働と同義語とみなすようなこれまでの評価は改められるべきである。今後はパート
タイム労働を魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、パートタイム労働
者が安んじて能力を発揮できるようにする必要がある。このため、国としては、多
様なパートタイム労働の実態を十分踏まえつつ、講じようとする施策の基本的方針
を明らかにするとともに、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成するという
観点に立った対策を総合的に推進することが必要である。

(2) 対策の対象

パートタイム労働者に係る基本的な対策については、「通常の労働者より所定労
働時間が短い労働者」を対象とすることが適当である。

(3) 就業環境を整備し、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成するための施策

イ 雇用管理の改善等のための行政指導の展開

パートタイム労働指針に示されている内容は概ね妥当なものと言ってよいが、
この指針を上記(1)の基本的考え方に沿って見直すとともに、国の施策の基本方針
と併せて、広く国民に周知徹底し、その実効性の確保を図るため特段の措置を講
ずるべきである。

ロ 良好な就業形態の確立及び能力発揮のための指導・援助

パートタイム労働を魅力ある良好な就業形態として確立していくためには、多
様なパートタイム労働者の特性に沿って雇用管理の改善等が行われる必要がある。
また、パートタイム労働者が安んじて職場でその能力を発揮できるようにするに
は、家庭生活上の制約等に係わる諸問題を解消する必要がある。

このため、事業主及びパートタイム労働者等に対する情報提供、相談等を行う

公共的な性格を有する民間団体にパートセンターとしての機能を発揮させ、このパートセンターを通じて、事業主等に対して雇用管理の改善等のための指導・援助を行うとともに、パートタイム労働者等のかかえる諸問題を解消するための相談援助を行うことが必要である。

(4) 職業能力開発及び労働力需給調整機能の強化

パートタイム労働者等の職業能力の開発及び向上を図るとともに雇用情報の提供、職業紹介等労働力需給調整機能の強化が必要である。

(5) 法的整備

以上の考え方に沿って所要の法的整備を行う必要がある。ただし、法的整備については、対策の拡充の必要性は認めつつも法律の必要性は乏しいとの意見、罰則付きの法律により規制が必要であるとの意見もあった。

3. パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしている社会制度等

パートタイム労働者の中には、税金、社会保険料、配偶者手当を考慮して収入が一定額を超えないよう就業調整を行う者がみられるが、就業調整はパートタイム労働が企業内にあてにできない労働力とみられたり、社会的に補助的労働と認識させる要因の1つともなっている。また、就業調整の基準となる一定額を引き上げても、新たな額での就業調整が行われるだけでこの問題の根本的解決にはならない。

これらの制度は、夫婦の一方だけが主として就労することが通常であった制定当時の社会の前提として作られていると思われるが、職業に対する女性の意識が変化し、女性労働力への期待が高まっている現在では、女性を社会の基幹的労働力として位置づけるという観点に立って、社会制度の枠組みの見直しが検討される時期にきている。また、配偶者手当制度については、同様の観点から労使において検討が行われるよう期待したい。

6 男女の賃金格差に関する裁判例（日ソ図書事件）

東京地方裁判所 平成4年8月27日判決

昭和63年（ワ）第9505号 賃金請求事件

1. 事件の概要

被告日ソ図書株式会社は、昭和39年に設立された主としてロシア語書籍の輸入販売を業とする株式会社である。原告は、昭和41年3月16日被告神田店の正社員となり、それ以降、昭和63年1月31日に定年退職するまでの約22年にわたり被告に勤務した。

原告は入社当初はソ連関連図書販売、切手販売といった補助的・定型的な業務についていたが、昭和42年からは、本社の有力社員が相次いで退社し、神田店の社員3名中原告を除く2名が本社へ配転されたため、神田店責任者としての業務を1人で担当することになった。さらに昭和47年1月頃からはソ連図書発注業務といった、ロシア語の語学能力や各分野の知識情報、顧客ニーズの性格な把握が要求され、高度な判断能力を必要とする業務も行うようになった。その後昭和54年2月には本社に配属され課長待遇となり、昭和55年2月には神田店店長、昭和57年5月には次長待遇となった。

ところがこのような高度な業務を行うようになったにもかかわらず、補助的・定型的な業務を行う予定で決められた初任給を基に昇給が行われ、かつ、適正な是正も行われなかった。このため、昭和47年1月ごろには、労働の質及び量においてはほぼ同時期に入社した男子社員に劣らなかったにもかかわらず、賃金格差が維持・拡大され、昭和57年に次長待遇になった時から昭和63年に退職するまでの間では、前記男子社員に比べ、基本給において約2万円から6万円程度の賃金格差が生じていた。

そこで、原告は、遅くとも次長待遇となった昭和57年5月以降基本給に賃金格差があるのは労働基準法第4条違反であるとして、男子の基準に基づいて算出した賃金及び退職金との差額の支払いを求めて提訴した。

2. 判決概要

原告と入社時期に近い男子社員4名間の初任給格差については、業務内容、職歴等を勘案すると直ちに女子であることを理由とする不合理な差別扱いであったとはいえない。

しかし、年齢、勤続年数が同じである男女間の賃金格差が合理的であるのは、その

提供する労働の質及び量に差異がある場合に限られるべきであり、労働組合との交渉によって決定される昇給率は男女一律であるという事情のみでは本件賃金格差の合理的理由とはなり得ない。原告の職務は昭和47年1月頃の時点では男子社員4名の職務と比較して劣らないものであり、昭和57年5月頃の時点では、原告と男子社員との間の賃金格差は合理的な範囲に是正されていなければならなかった。

したがって、昭和57年以降の賃金格差は、原告が女子であることのみを理由としたものか又は原告が共稼ぎであって家計の主たる維持者でないことを理由としたもので、労働基準法第4条に違反する違法な賃金差別であり、しかも適切な是正措置を講じていなかったのは被告の過失である。

一般に賃金は使用者の具体的な意思表示によって支給額が決定されるものであるから、原告が労働基準法第4条に違反する賃金差別を受けていたとしても、当然に男子の基準に基づいて算出した賃金との差額について賃金請求権を有するものではない。しかし、労働基準法第4条に違反する賃金差別は違法であり、不法行為に当たるので、不法行為に基づく損害賠償請求権は有する。

よって、原告は被告に対して、賃金差別と相当因果関係に立つ損害の賠償を請求し得るものであり、被告は原告に対し466万円を支払うことを命ずる。

3. 解 説

労働基準法第4条は、賃金について女子であることを理由に男子と差別的取扱いをすることを禁止している。したがって、職務、能率、技能、年齢、勤続年数等につき同一である男女間で、賃金格差が生じている場合は違法となる。

本事件では、職務の違いにより初任給から生じていた男女間の賃金格差が、入社後に同等の職務に従事することとなったにもかかわらず是正されなかった場合、労働基準法第4条で禁止されている女子であることを理由とする賃金差別に当たるか否かが争点となった。

原告は、次長待遇となった昭和57年5月以降は、入社時期、年齢がほぼ同じ男子社員4名と、職務内容、責任等の点で同等の職務に従事しており、これらの男子社員との賃金格差は同条に違反する賃金差別であると主張。

これに対し、被告会社は、①昇給率は労使協定に基づき男女一律であること②入社年次、年齢などの対比に基づいて適宜基本給の格差是正を行っていたが、そこでは職

務、能率、責任等は考慮されない扱いであるとともに、労働組合との交渉による制約があること等を主張し、賃金における性差別はなく、初任給当時の合理的な賃金格差に基づいて昇給、格差是正が行われ、その結果として賃金格差が生じたとしても何ら不合理なものではないと反論していた。

本判決は、初任給時の格差は不合理な差別扱いとまではいえないとしながらも、昭和47年以降については原告の職務内容は本件男子社員と同等であり、上記①②については合理性が認められず、原告の主張する昭和57年以降の賃金格差は労働基準法第4条に違反するもので、違法な女子差別にあたると判示した。但し、原告が主張した労働基準法第13条の類推適用による差額賃金請求権については「当然に有するものではないと解するのが相当」であるとして、予備的請求であった不法行為に基づく損害賠償請求権を認めるものであった。

なお、本件当事者が控訴しなかったため、本判決は確定した。

本事件までの男女の賃金差別に関する主な判例としては、①男女別の給与表に基づく本人給の支給は、女子であることを理由とする差別的取扱いであり、労働基準法第4条に違反し無効であるとした秋田相互銀行事件（昭50・4・10 秋田地裁）②男女別コース制の下で、同期入社、同学歴の男子社員と賃金、処遇に格差があるのは、採用手続、採用方法、担当する業務内容等に照らし、原告採用時（昭和44年ないし49年）においては公序良俗違反とはいえないが、賃金の引上げ率や一時金の支給について男女別に定め、女子を不利益に取り扱うことは民法90条に違反するとした日本鉄鋼連盟事件（昭61・12・4 東京地裁）があるが、これらは制度上明確に男女格差を設けているものであった。この点、本件は、男女格差を示す賃金規定のない事案につき労働基準法第4条を争点にしたもので、注目すべき判例といえる。

7 第47回国連総会における婦人問題関係審議について

平成4年9月15日よりニューヨークにおいて開催された第47回国連総会の社会・人権問題を扱う第3委員会における婦人問題審議の概要は以下の通りである。

1. 一般審議

婦人問題に関する議題（議題94、婦人の地位向上）についての一般審議は、10月27日から11月2日まで行われた。

(1) 女子差別撤廃条約

国連加盟国の増加により、条約の未批准・未加盟国の割合が増加していることは残念であり、より一層多くの国が批准、加入することを希望するとともに、重要な条項に留保・宣言を付している国については、これらの留保・宣言の撤回が検討されることを希望する国が多く見られた。

(2) 国連事務局における女性の地位向上

女性職員の採用・登用促進のための事務総長の努力を一応評価する一方、進捗状況は未だ不十分であり、95年の目標に向けた一層の努力を求める国が多かった。また、事務次長、事務次長補レベルの女性職員数が減少したことを強く懸念しており、国連の機構改革の流れの中で女性の地位向上を達成するためには、事務総長の明確なコミットメントが必要であるとの強い意見が出された。

(3) 女性に対する暴力

女性に対する暴力（戦乱地・占領地等（ボスニア・ヘルツェゴビナ、パレスチナ、レバノン等）における虐待・暴力行為、家庭内暴力、職場でのセクシャル・ハラスメント等を含む）を女性の人権の重大な侵害であるとしてとらえ、93年の世界人権会議及び95年の世界婦人会議に向けて本問題の検討が続けられることを期待する旨の発言が見られた。また、国連事務局内においてもセクシャル・ハラスメントが問題となっており、事務総長は本問題に厳格に対処すべきである旨の発言があった。

(4) 第4回世界婦人会議

1985年のナイロビ世界会議のホスト国であるケニアより、前回会議の際に「ナイロビ将来戦略」の他に多数の決議が提出されたが、殆ど検討されずに終わったとの

経験を踏まえ、次回会議では主要文書の他は決議を採択しない等、重複や無駄を省くことを真剣に検討すべきであるとの発言がなされた。

(5) 開発と女性 (Women in Development)

各国より、女性が戦災、自然災害、国家経済の悪化等による影響を受けやすいこと、また女性の経済的自立の促進及び開発過程への参加が重要であることに言及し、国連婦人開発基金 (UNIFEM) 及び国際婦人調査訓練研修所 (INSTRAW) が途上国の女性の地位向上のために果たしている役割を評価する発言が見られた。

II. 決議案の採択

以下の4本の決議案がいずれもコンセンサスにて採択された。

1. 国連事務局における女性の地位向上 (主提案国：カナダ)

事務局内における女性の地位向上への障害を克服するためアクション・プログラムの実施、及び国連機構改革と持続可能な開発委員会の設置の機会を利用して女性のシニアポストへの登用を進めるよう事務総長に要請。国連加盟国に対し、女性候補者を推薦し、女性の応募を奨励するよう求める。

2. 女子差別撤廃条約 (主提案国：フィンランド)

同条約の締結国の増加に満足の意を表するとともに、条約の趣旨に反する留保に関し注意喚起する女子差別撤廃委員会の勧告を支持。事務総長に対し、女子差別撤廃委員会に十分な人的、予算的手当てを与える努力を継続するよう要請。

3. ナイロビ将来戦略の実施 (主提案国：パキスタン)

ナイロビ将来戦略実施のペース促進を求める経社理決議1990/15を再確認し、婦人の地位委員会に対し、世界人権会議 (93年)、人口開発会議 (94年) 等の主要国際会議の準備作業に貢献し得るよう要請。第4回世界婦人会議の準備に関する婦人の地位委員会決議をテークノートした経社理決定 (1992/272) を承認し、同会議のホスト国となる中国に対する謝意を表明。

4. 移住女性労働者に対する暴力 (主提案国：フィリピン)

肉体的、精神的、性的な嫌がらせ及び虐待の被害者となった移住女性労働者の状況に対する重大な懸念を表明し、すべての加盟国に対し、移住女性労働者の権利保護のための適切な措置をとるため相互に協力し、被害を受けた女性に対する支援のための

適切な措置をとるよう要請。

Ⅲ．本会議における採択

上記Ⅱ．の決議案４本は12月16日に総会本会議において無投票採択された。