

婦 人 の 地 位



情 報 No.27

主 要 内 容

- 1 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」について
- 2 男女がいいきき暮らせる社会作りのために
— 男女がいいきき暮らせる社会作り懇話会提言 —
- 3 女性の職業能力発揮のための社会制度等の見直しに関する建議について
- 4 「平成4年度女子雇用管理基本調査」結果概要
- 5 「育児休業制度等実態調査」結果概要
- 6 「男女平等に関する世論調査」 — 総理府 — （抜粋）
- 7 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ — 総理府 —
- 8 第37回国連婦人の地位委員会
- 9 第80回ILO総会 — 「パートタイム労働」（第1次討議） —
- 10 OECD／経済における婦人の役割作業部会第18回会合

1993年9月
労働省婦人局

目 次

1	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」について	1
2	男女がいきいき暮らせる社会作りのために	
	—— 男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会提言 ——	6
3	女性の職業能力発揮のための社会制度等の見直しに関する建議について	13
4	「平成4年度女子雇用管理基本調査」結果概要	14
5	「育児休業制度等実態調査」結果概要	20
6	「男女平等に関する世論調査」 —— 総理府 —— （抜粋）	24
7	国の審議会等における女性委員の参画状況調べ —— 総理府 ——	29
8	第37回国連婦人の地位委員会	33
9	第80回ILO総会 —— 「パートタイム労働」（第1次討議） ——	36
10	OECD／経済における婦人の役割作業部会第18回会合	38

1 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」について

1 背景及び経緯

サービス経済化の進展等により短時間労働者に対する需要が高まるとともに、就業意識の多様化等により短時間労働者としての就業希望が増加するといった需給双方の要因により、短時間労働者数は著しく増加し、週間就業時間35時間未満の非農林業短時間雇用者数でみると平成4年には868万人（全雇用者中に占める短時間雇用者の比率17.3%）に達している。また、勤続年数が伸び、基幹的、恒常的な労働力として就業する者も増えてきており、短時間労働は我が国の経済社会において重要な役割を果たしている。

さらに、今後の中長期的な労働力不足の傾向等を考えると、女性や高年齢者が働きやすい就業形態である短時間労働は、ますます重要になるものと考えられる。

しかしながら、短時間労働者の就業をめぐるでは、多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な管理が行われていない等種々の問題点も指摘されており、また、短時間労働者も様々な職業生活上の不安を抱えているところである。

このような状況にかんがみ、短時間労働者について、その特性に沿った雇用管理の改善等に関する措置を講ずることにより、その能力を有効に発揮できるようにし、短時間労働者の福祉の増進を図ることが重要な課題となっている。

また、第123回通常国会において4野党から「短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案」が提出されるなど、国会においてもパートタイム労働問題が議論されたところである。

このような中で、労働省では、昨年7月に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」を開催し、今後のパートタイム労働対策の在り方について検討を行ったところである。同研究会からは昨年12月に、多様なパートタイム労働の実態を十分踏まえつつ、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必要がある、そのための法的整備を行うべきである旨の報告が取りまとめられた。

労働省では、この報告に基づき、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律案」をとりまとめ、要綱を関係審議会に諮問し、答申を得た上で、国会に提出し、同法律案は衆議院において一部修正の上、6月11日に成立し、6月18日に公布された。

2 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律要綱

第1 目 的

この法律は、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図ることを目的とするものとする。

第2 定義等

1 定 義

この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比し短い者をいうものとする。

2 関係者の責務

- (1) 事業主は短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生 of 充実その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとし、事業主の団体はその構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し必要な援助に努めるものとする。
- (2) 国は短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策の総合的かつ効果的な推進に努めるものとし、地方公共団体は国の施策と相まって短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策の推進に努めるものとする。

第3 短時間労働者対策基本方針

1 策定等

労働大臣は、政令で定める審議会の意見を聴いて、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下「短時間労働者対策基本方針」という。）を定め、これを公表するものとする。

2 短時間労働者対策基本方針に定める事項

短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- (1) 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
- (2) 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- (3) (1)及び(2)のほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

第4 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

1 労働条件に関する文書の交付

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するように努めるものとする。

2 就業規則の作成の手続

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

3 指針の策定

労働大臣は、政令で定める審議会の意見を聴いて、1及び2のほか、第2の2の(1)の事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下「指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

4 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

5 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

労働大臣は、事業主に対し、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとする。

6 職業訓練の実施等

国、都道府県、雇用促進事業団は、短時間労働者等の職業能力の開発及び向上を促進するため、啓もう宣伝を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。

7 職業紹介の充実等

国は、短時間労働者になろうとする者の職業の選択、職業への適応を容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第5 短時間労働援助センター

1 指 定

労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法第34条の法人であって2の(1)の業務を適正

かつ確実に行うことができると認められるものをその申請により、全国に一を限って、当該業務を行う短時間労働援助センターとして指定することができるものとする。

2 業務等

(1) 短時間労働援助センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

イ 短時間労働者の職業生活に関する調査研究を行うこと。

ロ 事業主その他の関係者に対して、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する講習等を行うこと。

ハ 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに短時間労働者、事業主その他の関係者に対して提供すること。

ニ (2)の業務を行うこと。

ホ イからニまでの業務のほか、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うための業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(2) 労働大臣は、短時間労働援助センターを指定したときは、短時間労働援助センターに労働者災害補償保険法第23条の労働福祉事業又は雇用保険法第64条の雇用福祉事業のうち次のいずれかに該当するものに係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

イ 短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であって、労働省令で定めるものを支給すること。

ロ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うこと。

ハ 短時間労働者に対して、その職業生活に関する事項について相談その他の援助を行うこと。

ニ 短時間雇用管理者等に対する研修を行うこと。

ホ イからニまでの業務のほか、短時間労働者の雇用管理の改善等を促進するために必要な事業その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な事業を行うこと。

(3) (1)及び(2)のほか、短時間労働援助センターに関し、業務規程の認可、給付金業務に係る認可、給付金業務の報告、事業計画、区分経理、交付金、役員の選任及び解任、監督命令その他所要の規定を設けるものとする。

第6 適用除外

この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員については適用しないものとする。

第7 施行期日等

1 この法律は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。ただし、第5に関する規定は、平成6年4月1日から施行するもの

とすること。

- 2 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 3 関係法律について所要の規定の整備を行うものとする。

(参照) 「短時間労働者の雇用の改善等に関する法律案要綱」の成立までの経緯

平成4年2月6日	4野党が「短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案」を第123回通常国会（衆議院）に共同提出（4野党提出法案は第126回通常国会において審議未了、廃案）
7月21日	労働省に「パートタイム労働問題に関する研究会」を設置
12月7日	「パートタイム労働問題に関する研究会」から、①パートタイム労働指針の周知徹底、実効性の確保及び②パートセンターを通じての労使に対する情報提供、相談援助等について法的整備を行うことが必要である旨労働大臣あて報告
平成5年2月15日	婦人少年問題審議会に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律案要綱」を諮問
16日	中央職業安定審議会に同法律案要綱を諮問
3月1日	婦人少年問題審議会から同法律案要綱について答申
3日	中央職業安定審議会から同法律案要綱について答申
9日	同法律案を閣議決定
11日	同法律案を第126回通常国会（衆議院）に提出
5月11日	衆議院・労働委員会付託
14日	衆議院・労働委員会提案理由説明
6月2日	衆議院・労働委員会質疑
3日	衆議院・労働委員会4野党提出法律案の質疑
4日	衆議院・労働委員会質疑
7日	衆議院・労働委員会質疑、一部修正の上可決
8日	衆議院・本会議可決
8日	参議院・労働委員会付託、提案理由説明
10日	参議院・労働委員会質疑、可決
11日	参議院・本会議可決、成立
18日	公布

2 男女がいきいき暮らせる社会作りのために

—— 男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会提言 ——

真に豊かな社会を実現するためには、男性、女性という性別の枠にとらわれなくて、各人がその個性を発揮しながらいきいきと暮らすことのできる環境を作ることが重要になっている。そのためには、固定的な男性観や女性観、仕事中心の人生観等の旧来の価値観を見直し、自らの生き方を主体的に選択できるような自律的な能力とともに、自分とは異なる考え方を受け入れるような柔軟性が必要であると指摘されている。

このため労働省では、そのような固定的意識の解消をはじめ、男女がともにいきいきと暮らすことのできる環境を整備するため、生活のあらゆる場面についての多様な視点からの意見交換を行うことを目的として、各界で幅広く活躍する有識者の参集により、平成4年10月「男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会」（座長高原須美子氏 経済評論家）を開催した。

同懇話会においては、男女がいきいき暮らせる社会作りのための解決策等について意見交換を重ね、平成5年8月その内容を5項目からなる提言にまとめた。

男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会提言

はじめに

現在、我が国は、歴史的にみても、国際的にみても、経済的には非常に豊かな状況に到達しているが、経済的な豊かさだけでなく、国民一人一人が生涯にわたる自己実現を通じ精神的にも豊かさを実感できる社会を実現することが求められている。

そのような社会を実現するためには、個人については、男性、女性という枠にとらわれることなく、また、仕事中心の人生観等の旧来の価値観を見直し、多様な価値観、多様な生き方の中から、自らの生き方を主体的に選択できるような自律的な能力を身に付けるとともに、自分とは異なる考え方や生き方を受け入れる柔軟性を持つことが必要である。同時に、公的制度、企業内制度などの社会システムについても、個人の多様な生き方の障害にならないよう構造的変革が求められている。

本懇話会においては、上記のような観点から、男女がいきいき暮らせる社会作りのために必要なことがらについて幅広く議論を重ね、今般5つの提言をとりまとめたものである。

この提言が、関係省庁、地方自治体はもとより、企業、各種団体をはじめとして国民各層に幅広く理解され、男女双方がいきいき暮らせる社会の形成に向けて何らかの貢献ができることを期待するものである。

1 個性をいかした多様な生き方が実現できる社会作り

対等なパートナーとしての人格の尊重

男女がいきいき暮らせる社会作りには、男女双方が、対等なパートナーとして互いの人格を十分に尊重することが前提となる。

個性的な生き方の主体的選択

男女を問わず、生涯を通じて、勤労、勉学、社会貢献活動その他余暇活動等を個性的に組み合わせ、トータルでみてバランスのとれた豊かな生き方をすることや、職業生活のみならず、家庭生活や地域社会へも参加するマルチ型人間として生きることが望まれる。このような生き方を可能にするためには、企業等の集团的行動や既存の価値観にとらわれることなく、自らの価値観に基づく生き方への自信を持つことが求められる。

個々人の選択に基づくライフスタイルの柔軟な受け入れ

個々人が生き方を主体的に選択できるようになるためには、多様な生き方が社会全体から認知され、柔軟に受け止められることが必要であり、また個々人が、旧来のものや自分とは異なった価値観や生き方を柔軟に受け入れることが必要である。

多様な就業パターンの企業への取り入れと評価

企業において様々な働き方を望む多様な人材を活用するためには、職住接近のサテライト・オフィス作りやフレックスタイム制等、多様な就業制度を用意すること、あわせて、教育や社会貢献活動等のために仕事を中断した者、女性の再就職者及びパートタイム労働者等、終身雇用型フルタイム労働者とは異なる働き方を選択した労働者も、企業内に柔軟に取り入れ、適切に評価していくことが重要である。

柔軟な雇用管理システムに向けての検討は、民間企業のみならず公務部門についても必要である。

多様な人材の活用、社外活動についての評価

社会貢献活動経験者など多様な経験を有する者を企業の中に受け入れ十分に活用していくこと、一芸社員登録制度のように、趣味やスポーツなどの社外活動を評価していくことは、多様な人材がいきいきと働ける企業作りにつながるとともに、広くは社会全体における価値評価の多様化に役立つ。

また、大学入試選抜等において社会貢献活動や特定の分野の能力を評価しようという動きも同様に歓迎されるものである。

労働時間短縮などいきいき暮らすための条件整備

個性をのばし、多様な生き方を実現するための条件整備の基本は労働時間の短縮である。

また、男女が共に職業と家庭との両立を始めバランスのとれた生活を送ることができるよう、情報提供、体験的実習機会の提供などきめ細かな支援を行う中核的な拠点作りが望まれる。

2 旧来の価値観へのチャレンジ

固定的な役割分担意識の再生産の回避

男女の固定的な役割分担意識や固定的な男性観・女性観の解消の問題は、繰り返し指摘されてきたことであり、男女の生き方の選択に影響を与える大きな問題である。

「女の子だから、家事の手伝いをするように」「女の子は短大でいい、男の子は大学まで」「女の子に理工系は向かない」といった言葉かけや考え方など、子供の意識形成に影響するような立場にある親や保育者、教育者の言動や教科書などの教材が、固定的な男性観・女性観や男女の役割の固定化を再生産することになっていないか、日常生活を見直すことが必要である。

職業に関する女性の選択の尊重

現在、学校卒業後の女性が仕事を持つことは当然と考えられるようになったものの、出産育児期において女性が職業継続を選択する場合、あるいは育児期後に再就職を希望する場合には、家事、育児は女性の仕事という意識や実態が女性の自由な選択を阻害している。人生の様々な段階において、職業を持つことを選択する女性に対して、社会的な条件整備とともに、家庭、職場、地域において、身近な男女の十分な理解が必要である。

男性の家事・育児・介護への参画

家事、育児や介護等に、男性が参画することは、単に女性と負担を分かち合うだけではなく、新しい発見や達成感を得ることにつながる。

また、育児休業や介護休業を男性が取得することは、生活感覚が身につくなど長期的に職業生活上プラスになる点もあると考えられ、男性も取得しやすいような環境作りを推進することが望まれる。

報酬のない仕事の価値の再評価

これまではともすれば報酬がある活動（職業）が評価され、主として女性が担ってきた報酬のない活動（家庭における育児・介護など）への評価は十分ではなかった。また、このことは、このような仕事は職業として行われる場合の報酬の低さに反映しているとの指摘もあり、これらの評価の変革が重要である。

年齢に対する固定観念の払拭

「女は若い方がよい」といった性別による年齢に対する評価の違いや、「年齢が高くなると労働能力が低下する」といった年齢に関する固定的な考え方も様々な場面でみられる。企業の募集年齢を超えても応募し、意欲と能力を認められるケースなど、年齢が高くても新しい分野にチャレンジできる人は多い。年齢だけの理由で適正に評価されないということがないよう、年齢についての固定観念を払拭する必要がある。

男女の役割分担を前提にした社会制度の見直し

現在、無業又は所得が一定水準以下の配偶者は保険料負担なしに給付を受けられる年金や医療保険制度、税制における配偶者控除・配偶者特別控除制度、企業における配偶者手当等、男性が生計を維持し女性は夫の被扶養者であることを前提とした諸制度が存在している。これらの制度は、例えばパートタイム労働者の中には収入が一定額を超えないように就業調整をする者が見られるように、女性が本格的に就業することを抑制する効果を有している。したがってこれらの制度については、職業に関する女性の自由な選択を促す方向での見直しが望まれる。

3 男性中心の政策・方針決定の場へ女性の参画を促進するシステム作り

身近な地域での政治への参加

男女の主体的で多様な生き方を可能にする社会作りのためには、様々な分野における政策・方針決定に男女双方が参画することが不可欠である。

特に、政治参加は重要な課題であり、国政への参加はもとより、身近な地域で多様な活動実績のある女性の地方政治への参加が望まれる。

女性公務員の育成、職域拡大

国及び地方公共団体における女性公務員については、一層の職域の拡大や長期的な育成が必要であり、例えば、国際公務員としての日本女性の活躍などからみても女性の有する可能性を更にいかす余地は十分ある。

審議会委員等への登用のため女性の経験の評価

国や地方の審議会委員等における女性の割合の上昇に向けて、目標を掲げ具体的な努力が続けられているが、この目標の達成のため、委員の推薦団体における理解の促進とともに、学識経験者として生活関連分野に経験の深い女性の登用が望まれる。

ガラスの天井の解消に向けての企業トップのリーダーシップの発揮

企業における女性管理職の登用に向け、女性の昇進の障害になっている「ガラスの天井」（女性が昇進していく場合の目に見えない天井）を解消するためには、制度の整備だけでは不

十分であり、企業トップによるリーダーシップの発揮が必要である。

政策・方針決定へ参加できるような人材育成の推進

政策・方針決定への参加を促進するためには、受け入れ側の体制の整備と合わせて人材の育成が必要であり、人材リストの作成の他、養成プログラムの開発や養成施設の整備について検討すべきである。

割当制、男女ペア推薦制の検討

政策・方針決定ポストへの女性の参加を進めるための暫定的措置としての「割当制」「候補者の男女ペア推薦制」の導入について検討されることが考えられる。当面、政党、労働組合等の自主的団体において、実験的に実施し、これらの経験を積み上げていくことも一考であろう。

4 女性の意欲と能力の育成、社会進出への支援

若い世代からの人生設計の必要性

女子高校生、女子学生等若い世代に対しては、40代、50代になった自分が何をしているか、何をしたいのかを考え、育児期後の人生も念頭にいた将来の人生設計の必要性があり、それを可能にするような情報提供が望まれる。

企業内における女性の育成

企業内における女性の育成については、長期的な視野に立った育成方針や直属の上司等の理解が必要である。また、女性自身にとっても、教育訓練を積極的に受講するなど自己啓発の努力が重要である。

また、組織内及び組織の枠を超えた女性のネットワークが有効である。

起業支援等再就職女性への援助

育児期後などに再就職にチャレンジする女性等に対しては、女子再雇用制度の普及をはじめ、再就職援助のための事業が既に国や自治体で実施されているが、人材不足職種、専門技術が必要とする職種等、就職に結びつく、将来性のある職種についての能力開発機会の提供や、自ら事業を起こすことを希望する女性への支援を含め、多様な援助を行うことが必要である。

地域相互援助活動への期待と援助

育児等のサービスを受けたい者と、サービスをしたい者を結びつける地域相互援助活動は、地域における男女の社会参加の一形態であると同時に、仕事をはじめ様々な分野で活動する女性への支援策として期待される。これらの諸活動の自主性、安定性を確保するための適切な援助が望まれる。

5 社会貢献活動への男女の参加の促進

当たり前に参加できるような環境作り

誰もが、社会貢献活動に当たり前に参加できるような環境作りが重要であり、活動への自然な参加を広範に促すため、子供に対して早い時期から活動に対する興味を与えていくことが考えられる。

また、社会貢献活動の本旨からみても、行政の発意や音頭取りによるのではない、個人の自発的、主体的行動であることが重要であり、活動しない人に対してマイナスイメージを与えることはあってはならない。

地域コミュニティ作りへの参加から

社会貢献活動は、社会福祉、教育、環境、国際貢献等広範囲にわたるが、参加の具体的な第一歩として、まず身近な地域コミュニティ作りへの参加が考えられる。

情報提供など活動への参加支援

参加する意欲はあっても方法がわからない人のために、各種情報の提供や、活動内容、時間、場所等活動をコーディネートする人材の配置などの様々な支援策も必要である。

NGOの役割の評価と人材の育成

社会貢献活動においては、行政や企業のみならず、NGOの役割が重要であり、NGOが果たしている役割を再評価する必要がある。また、今後の発展のためにNGOのリーダーの育成が重要なポイントと考えられる。

ボランティア休暇や経済的援助等企業の支援

社会貢献活動に対する企業の経済的援助は重要である。また、社員の社会貢献活動については、企業の音頭による集団的参加というよりは、ボランティア休暇制度の導入等個人の人格をいかす視点からの企業支援が望ましいと考える。

(参 考)

「男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会」 参集者

(50音順、敬称略)

有 馬 真喜子 (横浜女性フォーラム館長)

○及 川 昭 伍 (国民生活センター理事長)

大 熊 由紀子 (朝日新聞社論説委員)

鹿 嶋 敬 (日本経済新聞編集委員)

小 林 陽太郎 (富士ゼロックス会長)

佐 藤 幸 子 (随筆家、山形・旅館経営)

残 間 里江子 (メディア・プロデューサー)

汐 見 稔 幸 (東京大学教育学部助教授)

柴 田 守 (日本労働組合総連合会副会長、日本商業労働組合連合会会長)

スチュアート・W・カルコート (NHKチーフ・プロデューサー)

◎高 原 須美子 (経済評論家)

津 村 明 子 (大阪府立現代美術センター館長、大阪府立文化情報センター所長)

長谷山 律 子 (レリアン常務取締役総務・人事部長)

前 田 薫 (伊勢丹ファイナンス人事企画担当部長)

松 本 惟 子 (日本労働組合総連合会副事務局長、女性局長)

目 黒 依 子 (上智大学文学部教授)

森 口 祐 子 (プロゴルファー)

森 山 寛 (日産自動車取締役人事部長)

諸 井 虔 (秩父セメント会長)

安 枝 英 紳 (同志社大学法学部教授)

山 口 みつ子 (市川房枝記念会事務局長)

山 野 和 子 (フォーラム・「女性と労働21」代表)

鷺 尾 悦 也 (日本労働組合総連合会副会長、日本鉄鋼産業労働組合連合会委員長)

注) ◎は座長、○は副座長

3 女性の職業能力発揮のための社会制度等の見直しに関する建議について

婦人少年問題審議会（会長 赤松良子）は、7月22日、大蔵大臣、厚生大臣、労働大臣及び自治大臣に対し、「女性の職業能力発揮のための社会制度等の見直し」について建議した。

婦 審 発 第 7 号

平成5年7月22日

大蔵大臣 林 義 郎 殿
厚生大臣 丹 羽 雄 哉 殿
労働大臣 村 上 正 邦 殿
自治大臣 村 田 敬次郎 殿

婦人少年問題審議会会長

赤 松 良 子

女性の職業能力発揮のための社会制度等の見直しに関する建議

近年、女性労働者数は著しく増加し、そのうち有配偶女性労働者数は約6割を占めている。

昨年は、夫婦だけ又は夫婦とその他の家族からなる世帯のうち、共働き世帯（夫も妻も雇用者）の数が非共働き世帯（夫のみが雇用者）の数を初めて上回り、今や夫婦のいずれもが雇用者として就労することが当たり前の姿となりつつある。

しかし、パートタイム労働者の中に収入が一定額を超えないよう就業調整を行う者が見られるなど、有配偶女性労働者が、その能力を十分に発揮していない状況も生じている。これは、妻の就労を取り巻く税制、社会保障といった社会制度の枠組みや企業の賃金制度が、妻は家庭内にとどまり、夫に扶養されるのが通常であった制定当時の社会状況を背景として作られていることにより生じている面があると考えられる。

先般、本審議会は、労働大臣の諮問を受け、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（仮称）案要綱」について調査審議を行ったが、その過程でパートタイム労働者の就業調整問題についても話し合われ、一定額の引上げでは根本的解決にはならず、社会制度等の枠組みの見直しの検討が必要であるとの認識に達した。

また、この検討は、女性の生涯において職業生活の比重が高まり、家庭だけでなく、職場においても能力を発揮することを希望する女性が増加し、また、今後労働力供給制約が予想される中において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付けるといった観点にも立って、行うべきであるとする。

関係行政機関においては、問題の重要性にかんがみ、この観点に立って速やかに検討を進めるよう要望し、建議する。

4 「平成4年度女子雇用管理基本調査」結果概要

—— 女子の就業分野は拡大、依然残る男子のみ募集・採用 ——

<調査の概要>

労働省では、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総合的に把握することを目的として「女子雇用管理基本調査」を毎年実施している。平成4年度は、男女雇用機会均等法施行後6年余り経過後の企業の女子の活用状況等を把握することを目的として、平成4年10月現在で実施した。

調査対象は、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で抽出した約7,000企業であり、そのうち5,429企業から有効回答（回答率77.5%）を得、集計した。

<調査結果の概要>

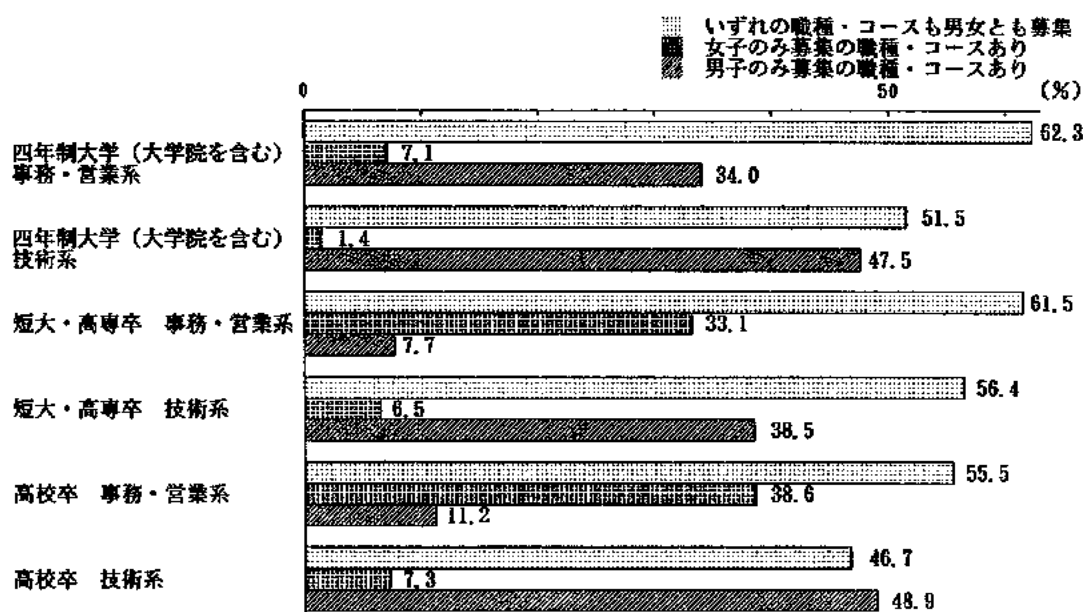
1 募集について

(1) 新規学卒者の学歴別募集状況

新規学卒者（平成4年3月卒業予定の四年制大学卒、短大・高専卒、高校卒のそれぞれの事務・営業系及び技術系）を募集した企業についてみると、高校卒の技術系を除き、「いずれの職種・コースも男女とも募集」した企業が最も多く、5～6割を占めているが、高校卒の技術系は、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が48.9%で最も多い。

なお、技術系については、他の学歴区分においても事務・営業系と比較すると、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業の割合が高くなっている（第1図）。

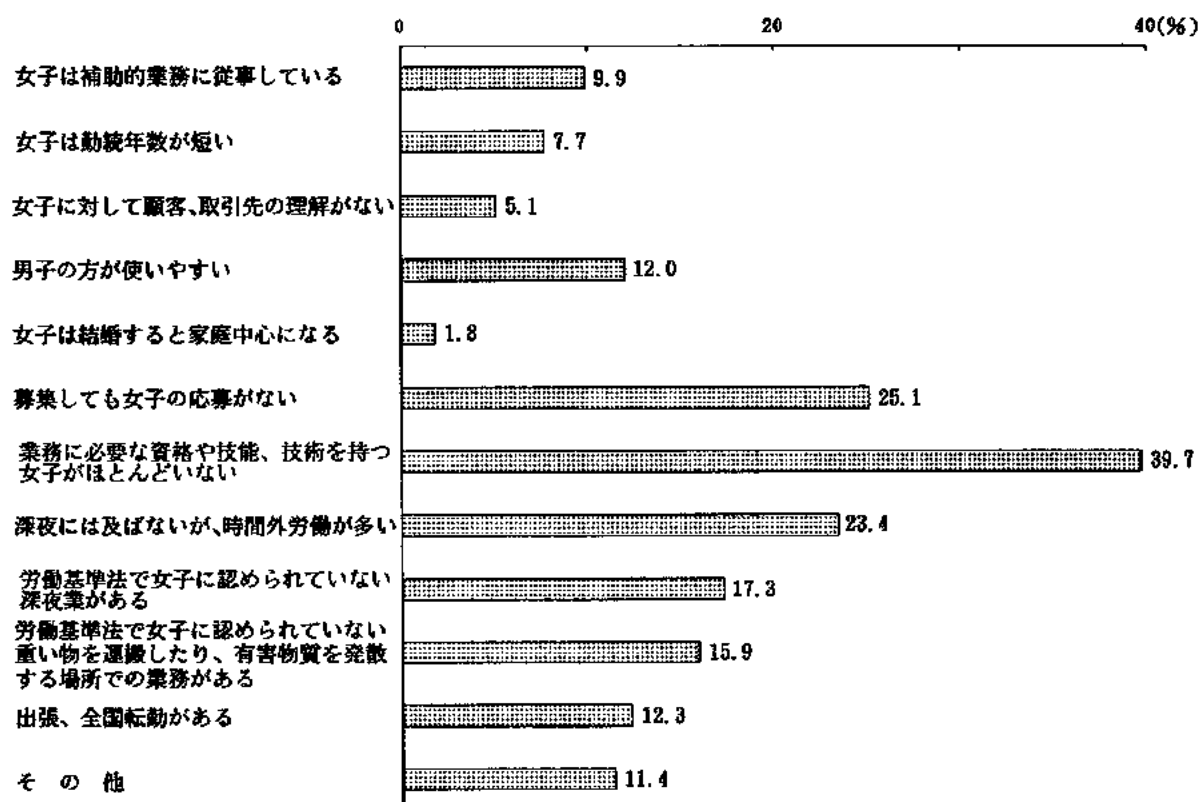
第1図 新規学卒者の募集状況



(2) 男子のみ募集の理由

「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業について、その理由をみると「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女子がほとんどいない」を挙げる企業が39.7%と最も多く、次いで、「募集しても女子の応募がない」(25.1%)が続いているが、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」(23.4%)、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」(17.3%)、「労働基準法で女子に認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所での業務がある」(15.9%)を挙げる企業もみられる(第2図)。

第2図 男子のみ募集の理由 (M.A.)



2 採用について

平成4年4月に新規学卒者を採用した企業についてみると、四年制大学卒(事務・営業系)では、「いずれの職種・コースも男女とも採用」とする企業が51.5%、「男子のみ採用の職種・コースあり」とする企業が42.8%とほぼ2分されている。また、技術系についても、すべての学歴区分において同様に2分されており、このうち、四年制大学卒及び高校卒の技術系については、「男子のみ採用の職種・コースあり」の方が49.0%、53.5%と多くなっている。

また、短大・高専卒及び高校卒の事務・営業系については、「女子のみ採用の職種・コースあり」と「いずれの職種・コースも男女とも採用」とする企業がほぼ同程度である。

3 配置について

(1) 職務別の配置状況

職務別の配置状況をみると、各職務とも「いずれの職場にも男女とも配置」している企業が最も多く、その割合が高い職務は「人事・総務・経理」、「情報処理」、「企画・調査・広報」となっており、一方、「男子のみ配置の職場がある」とする割合が相対的に高いのは「営業」（42.4%）、「研究・開発」（33.6%）、「生産」（24.7%）である（第1表）。

第1表 職務別男女の配置状況

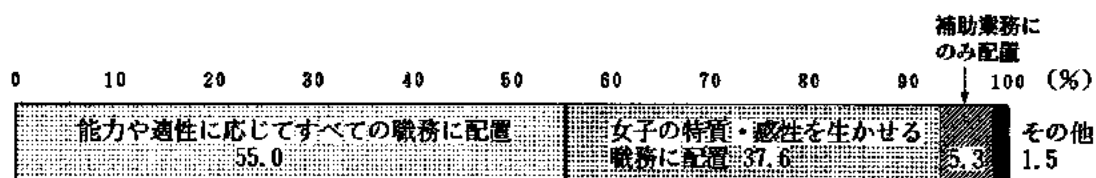
(%)

職 務	計	該当する職務あり	いずれの職場にも男女とも配置	女子のみ配置の職場がある	男子のみ配置の職場がある	該当する職務なし	回答なし
人事・総務・経理	100.0	96.8 (100.0)	(90.5)	(7.7)	(2.0)	2.8	0.4
企画・調査・広報	100.0	33.7 (100.0)	(81.5)	(1.8)	(16.7)	65.8	0.5
研究・開発	100.0	32.2 (100.0)	(64.9)	(1.5)	(33.6)	67.4	0.4
情報処理	100.0	40.0 (100.0)	(84.4)	(6.3)	(9.3)	59.5	0.5
営 業	100.0	77.2 (100.0)	(57.1)	(0.6)	(42.4)	22.6	0.3
販売・サービス	100.0	44.5 (100.0)	(73.9)	(6.0)	(21.4)	55.0	0.6
生 産	100.0	62.7 (100.0)	(73.2)	(3.6)	(24.7)	36.8	0.5

(2) 女子の配置の基本的考え方

女子の配置の基本的考え方をみると、「能力や適性に応じてすべての職務に配置」するとする企業が55.0%で最も多く、次いで「女子の特質・感性を生かせる職務に配置」（37.6%）が続いており、「補助業務にのみ配置」は5.3%となっている（第3図）。

第3図 女子の配置の基本的考え方



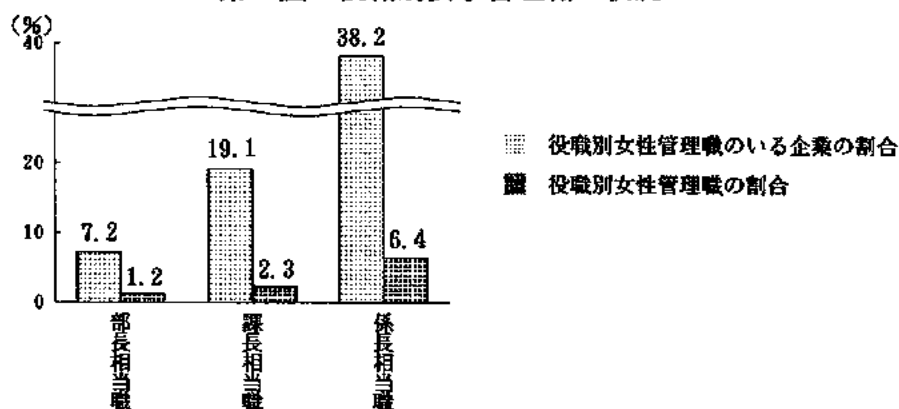
4 昇進について

(1) 役職別女子管理職の状況

係長以上の女子の管理職を有する企業の割合は54.7%である。役職別にみると、部長相当職の女子を有する企業は7.2%、課長相当職の女子を有する企業は19.1%、係長相当職の女子を有する企業は38.2%である。

また、役職別の管理職全体に占める女子の割合は、部長相当職全体の1.2%、課長相当職では2.3%、係長相当職では6.4%である（第4図）。

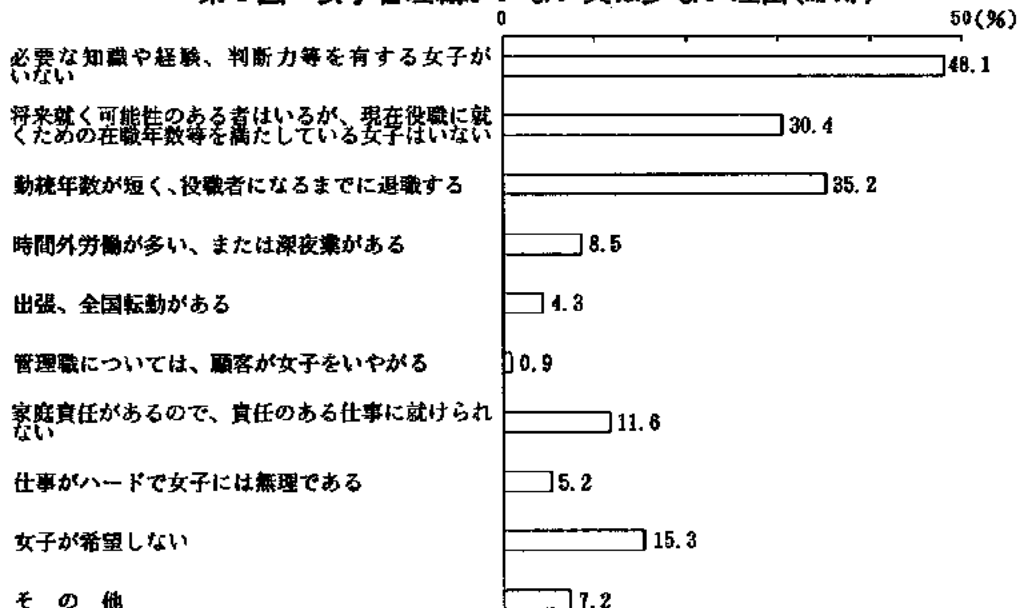
第4図 役職別女子管理職の状況



(2) 女子管理職が少ない又は全くいない理由

女子管理職が少ない（1割未満）又は全くいない役職区分が1つでもある企業について、その理由をみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女子がいない」を挙げる企業が48.1%と最も多く、次いで「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」（35.2%）、「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女子はいない」（30.4%）の順となっている（第5図）。

第5図 女子管理職が少ない又はいない理由(M.A.)



5 退職について

結婚、妊娠、出産による女子労働者の退職の状況については「結婚するとほとんどが退職する」(22.0%)及び「結婚により過半数が退職し、妊娠、出産により残りのほとんどが退職し、継続する女性は少ない」(18.1%)を合わせ、結婚により退職する女子労働者が多い企業が4割、「結婚ではあまり退職しないが、妊娠、出産によりほとんどが退職する」(12.6%)、「結婚ではあまり退職しないが、妊娠、出産により過半数は退職する」(11.2%)を合わせ、妊娠・出産により退職する女子労働者が多い企業が2割、「結婚、妊娠、出産で退職する女性はほとんどいない」(23.3%)とする企業が2割となっている。

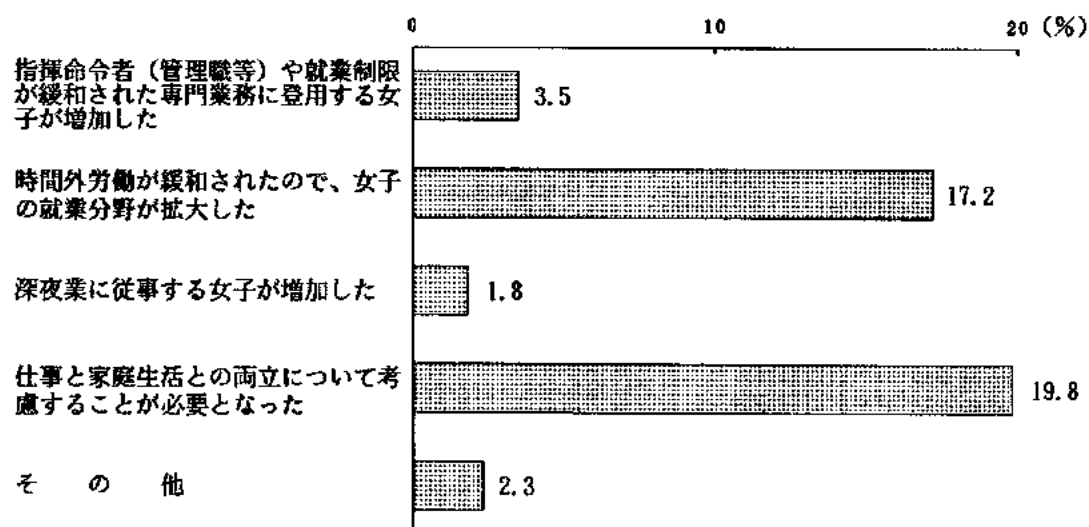
6 女子労働者の結婚・出産後の就業の継続について

女子労働者が結婚や出産後も仕事を続けることについては、「女子の就業意識や仕事を続けられる条件は多様であるので、意欲のある人については結婚や出産後も仕事を続けてほしい」とする企業が65.6%と3分の2を占め、次いで「技能や経験を持つ人を確保したいので女子は結婚、出産後も仕事を続けてほしい」(24.5%)の順となっているが、「女子は結婚や出産をすると家庭責任を考慮する必要があるので、できれば新たに新規学卒者を採用したい」とする企業は7.7%と少ない。

7 昭和61年の改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化について

昭和61年の改正労働基準法の施行により女子の時間外労働や深夜業に関する規制が緩和されたことに伴い雇用管理上どのような変化があったかをみると、「仕事と家庭生活との両立について考慮することが必要となった」(19.8%)及び「時間外労働が緩和されたので、女子の就業分野が拡大した」(17.2%)が多い(第6図)。

第6図 改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化(M.A.)

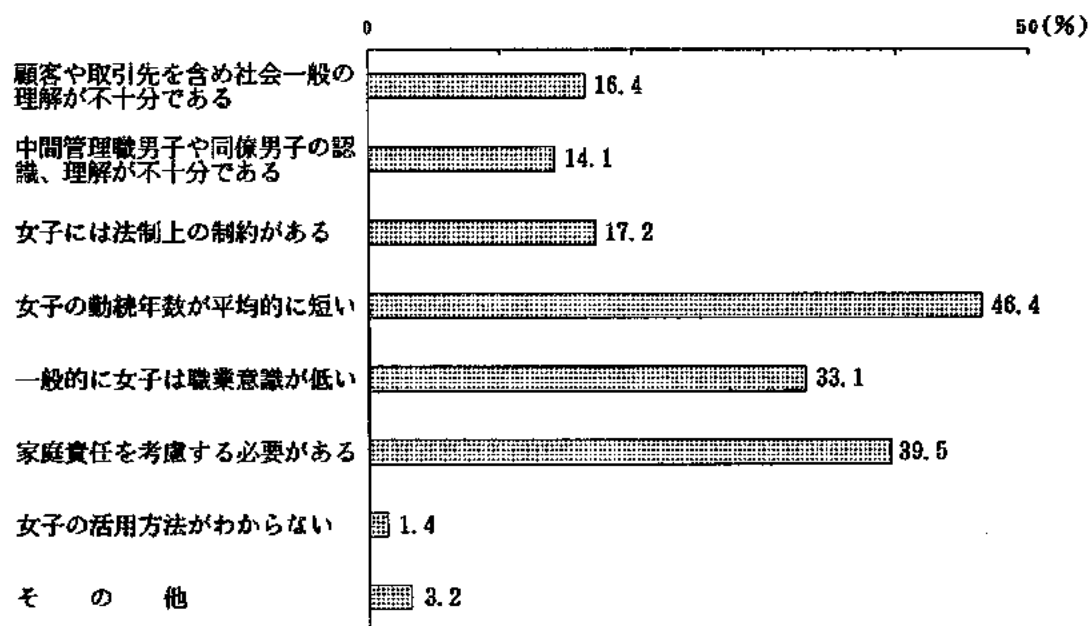


8 女子の活用に当たっての問題点について

女子の活用に当たっての問題点をみると、「女子の勤続年数が平均的に短い」を挙げる企業が46.4%と最も多く、次いで「家庭責任を考慮する必要がある」(39.5%)、「一般的に女子は職業意識が低い」(33.1%)の順となっている。

また「女子には法制上の制約がある」「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」「中間管理職男子や同僚男子の認識、理解が不十分である」を挙げる企業も1割台みられる(第7図)。

第7図 女子の活用に当たっての問題点について(M.A.)



5 「育児休業制度等実態調査」結果概要

育児休業規定を有する企業は9割

—— 上場企業における育児休業制度等の導入状況 ——

労働省では、「育児休業等に関する法律」施行半年後の状況を把握するため、平成4年10月に勤婦人少年協会に委託して、「育児休業制度等実態調査」を実施した。

1 調査対象

本調査は、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所一部、二部上場等の約2,600企業を対象に実施したもので、有効回収数は、1,205企業、有効回収率は46.3%であった。

Ⅱ 調査結果の概要

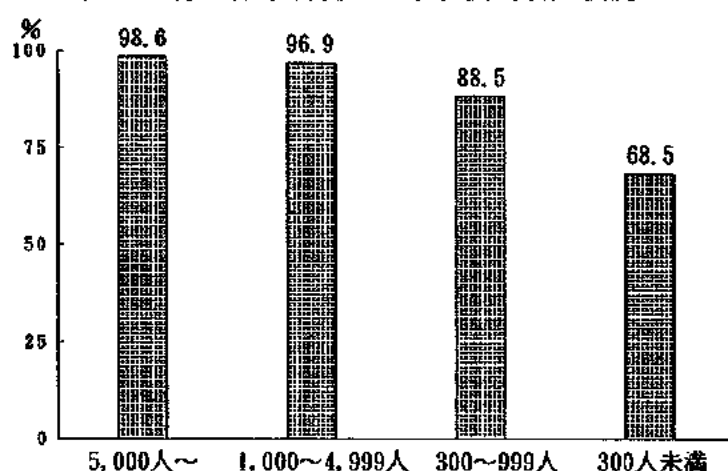
1 育児休業制度の実施状況

(1) 規定状況

育児休業制度について、就業規則、労働協約等何らかの規定、根拠を有する企業は90.4%に達している。

企業規模別には、5,000人以上で98.6%、1,000～4,999人で96.9%、300～999人で88.5%、300人未満で68.5%と大規模企業になるほど規定している割合が高くなっている（図1）。

図1 育児休業制度の企業規模別規定状況



以下、育児休業規定を有する企業の育児休業制度の内容についてみることにする。

(2) 期 間

育児休業期間についてみると、「子が1歳に達するまで」としている企業が92.0%で最も多く、「1歳を超え2歳に達するまで」が5.1%、「2歳を超える」が2.8%となって

いる。企業規模別には、5,000人以上の大規模企業で、子が1歳を超えるとする割合が高くなっている。

(3) 休業中の金銭の支給

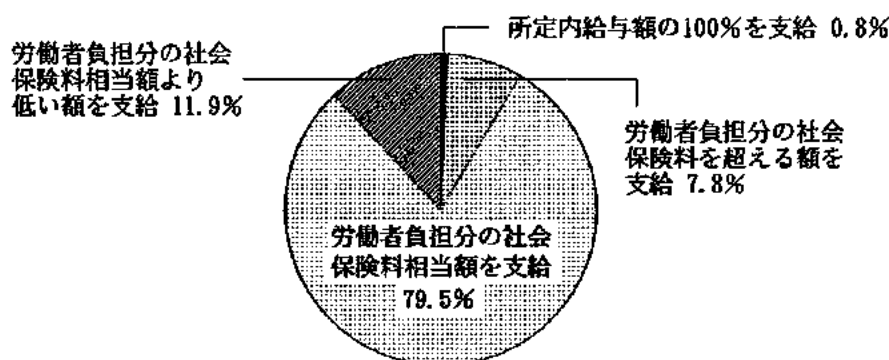
休業中に、企業、共済会等が資金等金銭の支給を行っている企業は32.7%、このうち毎月一定額（率）を企業が支給しているものが68.5%、同じように、毎月一定額（率）を共済会等が支給しているものが14.9%、その他が17.4%である。

企業規模別には、大規模企業になるほど資金等の支給を行っている割合が高くなっている。

次に、毎月金銭を支給する企業の支給の内容をみると、79.5%の企業が「労働者負担分の社会保険料相当額」としている（図2）。

図2 休業中の金銭の支給内容

（休業中に企業が毎月金銭の支給を行っている＝100%）



また、金銭支給を全く行っていない企業及び金銭支給を行っていても労働者負担分の社会保険料相当額より低い額の企業のうち、労働者負担分の社会保険料について、企業の「立替払い制度がある」とするのは55.0%である。さらに、休業後復職した場合に返済を免除するとする企業は、立替払い制度のある企業の23.9%となっている。

(4) 定期昇給、賞与

休業期間中に定期昇給の時期がある場合の取扱いは、「定期昇給する」とする企業が80.4%を占め、このうち「定期昇給時期に昇給する」、「復職時に昇給する」が合わせて95.5%と多数を占めている。

また、賞与についても91.6%の企業が支給するとしており、このうち「出勤日数に応じて支給する」が92.3%と最も多くなっている。

(5) 退職金の勤続年数の算定にかかる育児休業期間の取扱い

退職金の勤続年数の算定にかかる育児休業期間の取扱いについては、勤続年数として

「全期間を算入する」企業が27.2%、「一定期間又は一定割合を算入する」が7.7%で、63.6%の企業は「算入しない」としている。

(6) 復職後の職場、職種

育児休業を終了した者の復職後の職場、職種については、「原則して原職復帰」として、いるところが88.1%と最も多くなっている。

(7) 円滑な職場復帰を図るための能力開発等の措置

育児休業取得者が円滑な職場復帰を図るための能力の維持・開発等を図るための措置の状況をみると、48.6%の企業が何らかの措置を講じており、その内容は（複数回答）、「社内報等の情報の提供」が86.4%、また、「育児休業中の講習」、「育児休業後の講習」等講習を実施している企業も約4分の1みられる。

2 育児休業制度の利用状況

(1) 制度の利用者等の状況

育児休業規定を有する企業のうち、平成4年4月1日から9月30日までの6か月間に制度を利用した又は利用中の労働者（以下「休業者」という。）のいる企業の割合は41.1%である。

企業規模別にみると、規模が大きいほど休業者のいる企業の割合が高くなり、5,000人以上では80.9%を占めるが、1,000～4,999人では52.9%、300～999人では21.6%、300人未満では9.0%となっている。

また、この期間における育児休業取得者は3,131人で、うち、男性は5人で育児休業取得者全体に占める男子の割合は0.2%である。

(2) 代替要員の採用状況

育児休業取得者のいる企業のうち、「代替要員を採用した」ところは21.0%、「採用したいができなかった」が5.1%で、72.3%の企業は、「採用する必要がなかった」として、いる。

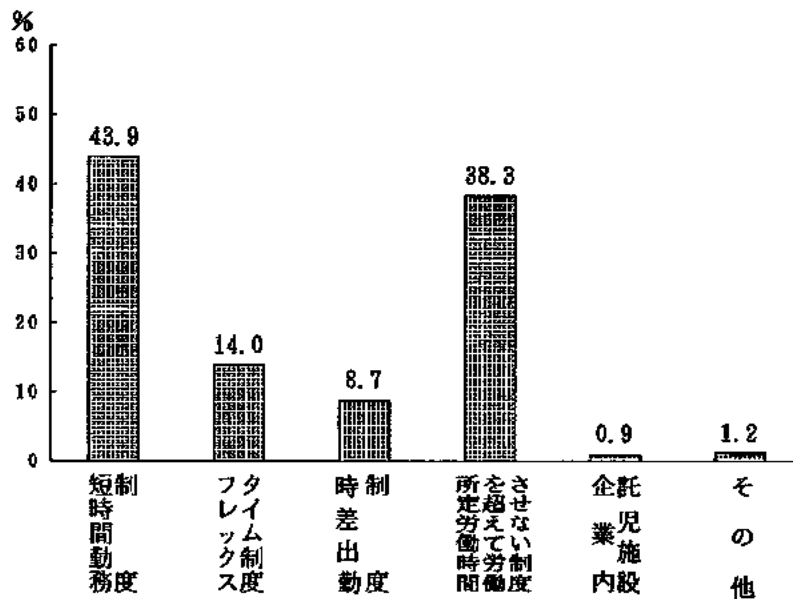
代替要員を採用した企業の採用期間（複数回答）をみると、「休業期間のみ採用」が55.3%、「休業期間を超えて採用」が20.2%、「雇用契約期間の定めのない社員を新たに採用」が28.7%となっている。

3 勤務時間の短縮等の措置

短時間勤務制度等働きながら子育てをする労働者を援助するための措置の実施状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」を設けている企業が最も多く43.9%、次いで「所定労

働時間を超えて労働させない制度」が38.3%、「フレックスタイム制度」が14.0%、「時差出勤制度」が8.7%、また、企業内託児施設を設置している企業が0.9%となっている（図3）。

図3 勤務時間の短縮等の措置の方法別措置実施企業の割合(M.A.)



短時間勤務制度の実施期間をみると、子の年齢が、「1歳に達するまで」とする企業が61.2%、「1歳を超え2歳に達するまで」4.7%、「2歳を超え3歳に達するまで」10.4%、「3歳を超える」が11.7%となっており、育児休業制度と比べると、対象とする子の年齢層の幅が広い。

6 「男女平等に関する世論調査」—— 総理府 —— (抜粋)

内閣総理大臣官房広報室は、平成5年3月20日、「男女平等に関する世論調査」の結果を公表した。

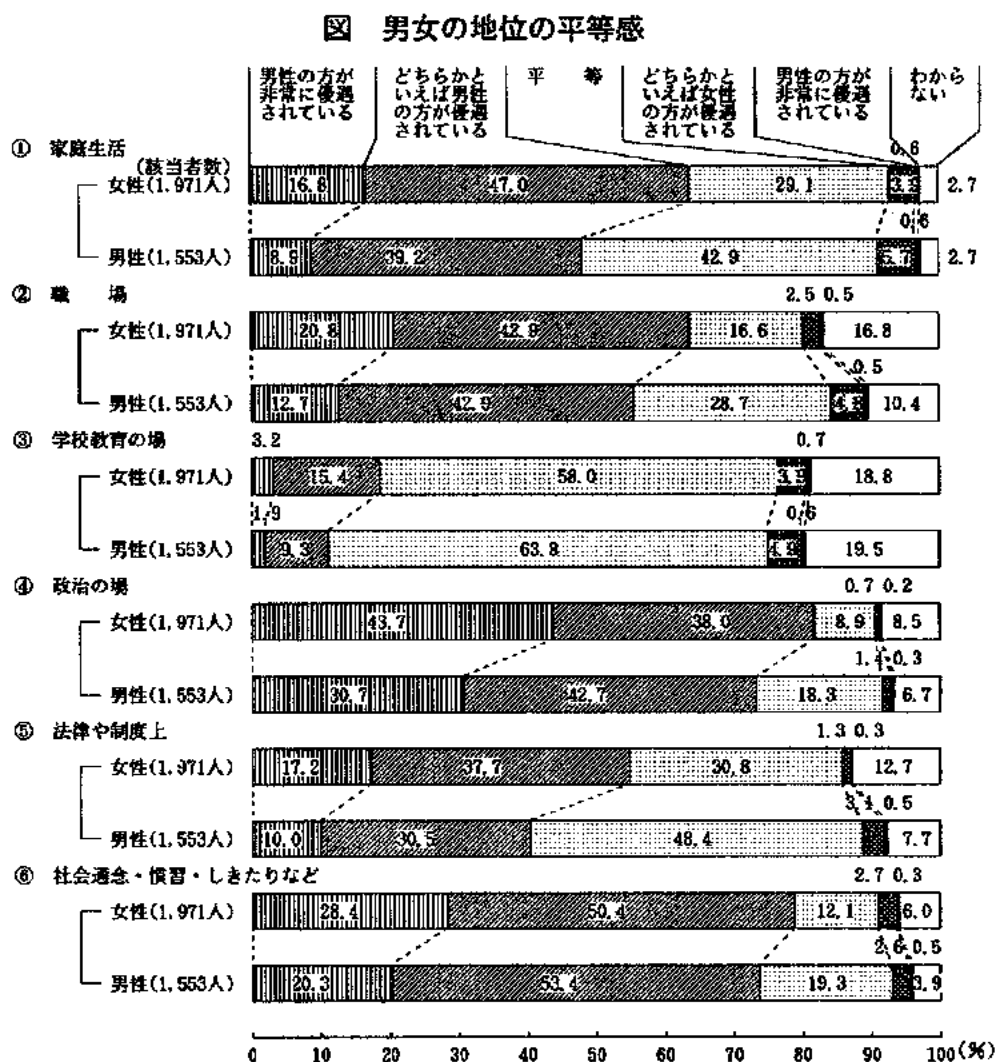
調査は、昨年11月に全国の20歳以上の者5,000人を対象に調査員の面接聴取により行い、有効回収数(率)は3,524人(70.5%)であった。

調査項目は、(1)男女の地位の平等について、(2)家庭生活について、(3)結婚、家庭や離婚についての考え方、(4)職業について、及び(5)社会参加活動についてである。主な結果の概要は次のとおりである。

1 男女の地位の平等について

(1) 男女の地位の平等感

各分野で男女の地位は平等になっていると思うか聞いた結果は、以下のとおりである(図)。



① 家庭生活

家庭生活では、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で63.8%（「男性の方が非常に優遇されている」16.8%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」47.0%）、男性で48.1%（「男性の方が非常に優遇されている」8.9%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」39.2%）、「平等」と答えた者の割合は女性で29.1%、男性で42.9%、女性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で4.5%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」3.9%+「女性の方が非常に優遇されている」0.6%）、男性で6.2%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」5.7%+「女性の方が非常に優遇されている」0.6%）となっている。

男女・年齢別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性の30歳代（66.4%）、40歳代（67.7%）で高くなっている。

② 職場

職場では、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で63.6%（「男性の方が非常に優遇されている」20.8%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」42.9%）、男性で55.6%（「男性の方が非常に優遇されている」12.7%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」42.9%）、「平等」と答えた者の割合は女性で16.6%、男性で28.7%、女性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で3.0%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」2.5%+「女性の方が非常に優遇されている」0.5%）、男性で5.3%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」4.8%+「女性の方が非常に優遇されている」0.5%）となっている。

男女・年齢別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性の20歳代（69.7%）、30歳代（74.2%）、40歳代（71.6%）で高くなっている。

女性について、都市規模別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は都市規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、特に東京都区部（75.6%）で高くなっている。

女性について、職業別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は被傭者（73.4%）で高くなっている。

③ 学校教育の場

学校教育の場では、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で18.6%（「男性の方が非常に優遇されている」3.2%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」15.4%）、男性で11.2%（「男性の方が非常に優遇されている」1.9%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」9.3%）、「平等」と答えた者の割合は女性で58.0

%、男性で63.8%、女性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で4.6%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」3.9%+「女性の方が非常に優遇されている」0.7%）、男性で5.5%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」4.9%+「女性の方が非常に優遇されている」0.6%）となっており、男女とも「平等」と答えた者の割合が6割前後と最も高くなっている。

男女・年齢別に見ると、「平等」と答えた者の割合は男女とも若年齢層になるほど高くなる傾向にある。

④ 政治の場

政治の場では、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で81.7%（「男性の方が非常に優遇されている」43.7%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」38.0%）と8割を超え、男性で73.3%（「男性の方が非常に優遇されている」30.7%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」42.7%）と7割を超え、「平等」と答えた者の割合は女性で8.9%、男性で18.3%、女性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で0.9%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」0.7%+「女性の方が非常に優遇されている」0.2%）、男性で1.7%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」1.4%+「女性の方が非常に優遇されている」0.3%）となっており、「男性の方が非常に優遇されている」と答えた者の割合（女性43.7%、男性30.7%）は男女とも他の分野に比べ高くなっている。

男女・年齢別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性の20歳代（86.9%）、30歳代（89.7%）、40歳代（87.5%）で高く、9割近くとなっている。

男女・都市規模別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は男女とも都市規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、特に東京都区部の女性（88.2%）、政令指定都市の女性（88.0%）で高く、9割近くとなっている。

⑤ 法律や制度上

法律や制度の上では、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で54.9%（「男性の方が非常に優遇されている」17.2%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」37.7%）と5割を超え、男性で40.4%（「男性の方が非常に優遇されている」10.0%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」30.5%）、「平等」と答えた者の割合は女性で30.8%、男性で48.4%、女性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で1.5%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」1.3%+「女性の方が非常に優遇されている」0.3%）、男性で3.5%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」3.1%+「女性の方が非常に優遇されている」0.5%）となっている。

男女・年齢別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性の30歳代(62.5%)、40歳代(61.2%)で高くなっている。

女性について、職業別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は被傭者(58.2%)で高くなっている。

⑥ 社会通念・慣習・しきたりなど

社会通念・慣習・しきたりなどでは、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で78.8%（「男性の方が非常に優遇されている」28.4%＋「どちらかといえば男性の方が優遇されている」50.4%）と8割に近く、男性で73.7%（「男性の方が非常に優遇されている」20.3%＋「どちらかといえば男性の方が優遇されている」53.4%）と7割を超え、「平等」と答えた者の割合は女性で12.1%、男性で19.3%、女性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性で3.0%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」2.7%＋「女性の方が非常に優遇されている」0.3%）、男性で3.2%（「どちらかといえば女性の方が優遇されている」2.6%＋「女性の方が非常に優遇されている」0.5%）となっている。

男女・年齢別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は女性の30歳代(85.0%)、40歳代(84.9%)で高くなっている。

女性について、都市規模別に見ると、男性の方が優遇されていると答えた者の割合は都市規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、特に東京都区部(84.9%)、政令指定都市(84.2%)で高くなっている。

(2) 男女が平等になるために最も重要なこと

今後男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思われるものとして、男女とも「女性自身が経済力をつけたり、知識、技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること」（男性の40歳代で37.5%）、「女性をとりまく様々な偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改めること」（20歳代で女性30.3%、男性31.8%、30歳代で女性31.0%、男性33.1%）を挙げた者の割合が高い。

2 家庭生活について

掃除、買物、乳幼児の世話等のすべての家事で、いまだ妻が分担していると答えた者の割合が5割を超え（洗濯、食事のしたくは90%前後）、わずかに子どもの勉強の指導のみ夫又は家族全員が分担すると答えた者の合計が20%をやや上回っている程度である。いずれの場合も、また、特に親の世話については20パーセント・ポイント以上、夫の分担の有無に関して、女性と男性の認識が異なっている。

3 結婚観・家庭観について

結婚観、家庭観について、「女性の幸せは結婚にある」という考え方に賛成と答えた者の割合は、男女とも80%前後となっているが、男女とも年齢が低くなるほど反対と答えた者の割合が高い（20歳代で20%台）。一方、「夫は外で働き妻は家庭を守る」という考え方に賛成と答えた者の割合は、女性については55.6%、男性については65.7%と依然として高い割合になっているが、反対と答えた者の割合は、女性38.3%、男性28.6%と、昭和54年5月の「婦人に関する世論調査」に比較して、それぞれ16.5ポイント及び12.2ポイント高くなっている。

4 職業について

女性が職業をもつことについての考え方としては、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた者の割合が、女性で45.4%、男性で39.2%と最も高く、また、「ずっと職業を続ける方がよい」と答えた者の割合は、女性で26.3%（30歳代、40歳代で30%台）、男性で19.3%となっている。

職場におけるセクシャル・ハラスメントについては、有識者の女性で、「自分が直接経験したことがある」を挙げた者の割合は5.5%、「同じ職場の女性で経験した人がある」を挙げた者の割合は6.7%となっているが、20歳代ではそれぞれ13.9%、14.6%と高い。

7 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ ― 総理府 ―

総理府は平成4年度末（平成5年3月31日）現在における国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行った。調査結果及び今後の取組の概要は以下のとおりである。

- 1 平成3年5月に行われた（西暦2000年に向けての新国内行動計画）（第一次改定）においては、国の審議会等における女性委員の割合についておよそ平成7年度までに15%とすることを目指している。

さらに、平成12年度には、1995年までに指導的地位に就く女性の割合を少なくとも30%までに増やすという「ナイロビ将来戦略勧告」（1990年国連経済社会理事会採択）をも踏まえて更なる努力を傾注し、女性委員の割合の飛躍的な上昇を目指している。

- 2 国の審議会等（地方支分部局に置かれている審議会等を除く。）における女性の参画状況について、平成4年度末（平成5年3月31日）現在で調査を行ったが、結果は次のとおりであった（表1）。

- (1) 国の審議会等委員4,560人のうち、女性は472人で、女性委員の占める比率は10.4%（平成4年3月31日現在9.6%）であった（表2）。
- (2) 審議会等のうち、女性委員を含む審議会等の比率は80.8%（平成4年3月31日現在78.0%）である。
- (3) 平成4年3月31日現在に比べ女性委員の比率が上昇した審議会等は52と、2割強の審議会等において女性委員の割合が上昇した。
- (4) 女性委員の比率が15%以上の審議会等は、以下の40である。今回初めて15%以上となった審議会等は、7であった（○印を付した審議会）。

売 春 対 策 審 議 会	医 療 関 係 者 審 議 会
動 物 保 護 審 議 会	○公 衆 衛 生 審 議 会
○国 会 等 移 転 調 査 会	中 央 社 会 福 祉 審 議 会
青 少 年 問 題 審 議 会	身 体 障 害 者 福 祉 審 議 会
自 衛 隊 離 職 者 就 職 審 査 会	中 央 児 童 福 祉 審 議 会
防 衛 施 設 中 央 審 議 会	○畜 産 振 興 審 議 会
○土 地 政 策 審 議 会	農 林 物 資 規 格 調 査 会
小 笠 原 諸 島 振 興 開 発 審 議 会	製 品 安 全 及 び 家 庭 用 品 品 質 表 示 審 議 会
中 央 更 生 保 護 審 査 会	大 規 模 小 売 店 舗 審 議 会
矯 正 保 護 審 議 会	○高 圧 ガ ス 及 び 火 薬 類 保 安 審 議 会

外務人事審議会
海外移住審議会
関税等不服審査会
金融制度調査会
保険審議会
中央酒類審議会
生涯学習審議会
保健体育審議会
著作権審議会
人口問題審議会

○情報処理振興審議会
○計量行政審議会
伝統的工芸品産業審議会
観光政策審議会
郵政審議会
雇用審議会
婦人少年問題審議会
中央家内労働審議会
都市計画中央審議会
中央建築士審査会

(5) 委員の種別別女性の参画状況をみると、職務指定2.7%、団体推薦4.8%、その他12.8%となっている(表3)。平成4年3月31日現在(職務指定1.5%、団体推薦4.3%、その他11.8%)よりそれぞれ上昇しているものの、職務指定及び団体推薦による委員の中での女性の割合が依然低い。

3 今後とも、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第一次改定)における目標値15%を達成するため、引き続き女性委員の登用を図る。

なお、最近の婦人問題企画推進本部(総理府)における女性委員登用のための主な取組み経過は次の通りである。

- 1 西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定) 平成3年5月30日
- 2 官房長官名による関係団体への協力要請 平成5年1月12日

表1 各省庁別審議会等委員の数

(平成5年3月31日現在)

省 庁 名	審 議 会 数		委 員 数		職 務 指 定		団 体 推 薦	
	総 数	女 性 有	総 数	女 性	総 数	女 性	総 数	女 性
総理府	20	14	379	35 (9.2)	125	5	25	2
総理府で庶務を担当	6	5	125	18 (14.4)	14	2	16	2
他省庁で庶務を担当	14	9	254	17 (6.7)	111	3	9	0
総務庁	4	2	67	5 (7.5)	20	0		
北海道開発庁	1	1	15	2 (13.3)	5	1		
防衛庁	3	2	34	4 (11.8)	14	0		
経済企画庁	3	3	68	8 (11.8)				
科学技術庁	4	4	83	9 (10.8)	11	0		
環境庁	5	3	170	18 (10.6)				
沖縄開発庁	1	1	30	1 (3.3)	2	0	4	0
国土庁	6	5	120	11 (9.2)	21	0	4	1
法務省	6	3	86	10 (11.6)	20	0	9	0
外務省	2	2	25	4 (16.0)	2	0		
大蔵省	18	14	294	32 (10.9)	26	0	31	0
文部省	14	12	435	45 (10.3)	11	0	62	2
厚生省	22	19	662	86 (12.9)	32	2	100	10
農林水産省	20	20	497	57 (11.5)	9	0	57	1
通商産業省	32	27	788	69 (8.8)	160	6	191	13
運輸省	10	8	251	23 (9.2)	18	0	73	0
郵政省	5	4	83	10 (12.0)	4	0		
労働省	14	11	247	24 (9.7)	2	0	146	6
建設省	19	8	185	18 (9.7)	16	0	24	0
自治省	4	1	41	1 (2.4)	20	0	3	0
合 計	203	164	4560	472 (10.4)	518	14	729	35

表 2 審議会等における女性委員の参画状況の推移

	審議会等数 (A)	女性委員を含む 審議会等数 (B)	女性委員を含む 審議会等の比率 (B/A)	委員数 (C)	女性 委員数 (D)	女性委員 の比率 (D/C)
50年1月1日	237	73	30.8%	5436人	133人	2.4%
55年6月1日	199	92	46.2	4504	186	4.1
60年3月31日	206	114	55.3	4664	255	5.5
63年3月31日	203	123	60.6	4509	297	6.6
元年3月31日	203	121	59.6	4511	304	6.7
2年3月31日	204	141	69.1	4559	359	7.9
3年3月31日	203	154	75.9	4434	398	9.0
4年3月31日	200	156	78.0	4497	432	9.6
5年3月31日	203	164	80.8	4560	472	10.4

(参考)

4年11月1日	200	157	78.5	4465	446	10.0
---------	-----	-----	------	------	-----	------

国家行政組織法第8条に基づく国の審議会等を対象に、総理府が調査した。

(ただし、地方支分部局に置かれている審議会等を除く。)

表 3 委員の種類別女性委員の参画状況

(平成5年3月31日現在)

	計	職務指定	団体推薦	その他
委員総数 (A)	4560人	518人	729人	3313人
女性委員 (B)	472人	14人	35人	423人
女性比率 (B/A)	10.4%	2.7%	4.8%	12.8%

8 第37回国連婦人の地位委員会

1 概 略

1993年3月17日から26日まで、ウィーン国際センターにおいて、第37回国連婦人の地位委員会が開催された。今回は、40か国のメンバー国（5か国欠席）、46か国のオブザーバー国、国際機関、専門機関、NGOからの代表者等が参加した。我が国は同委員会のメンバー国となっており、有馬真喜子代表他が出席した。

今回の委員会においては、(1)国連及び国連システムに関するプログラム作成と調整、(2)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関するモニタリング、(3)プライオリティ・テーマ①平等：女性の権利に関する啓発（法的識字能力を含む）、②開発：極貧女性（国家開発計画への女性の関心の統合）、③平和：女性と平和への過程、(4)第4回世界婦人会議の準備：平等、開発、平和のための行動、などの議題について討議が行われ、合計17本の決議案が採択された。

2 主要な論点

(1) 第4回世界婦人会議

「第4回世界婦人会議：平等、開発、平和のための行動」の準備のための決議案の概要は別紙1のとおりである。

(2) 世界会議以外の主要問題

① 女性に対する暴力に関する宣言案

女性に対する暴力に関する宣言案が、コンセンサスにて採択された。ここで言う「暴力」とは、肉体的及び精神的暴力等、あらゆる形態の暴力を含み、セクシュアル・ハラスメントもこの範疇に含まれている。

② 人権問題の視点から捉える女性問題

女性と人権の問題について、今年は「世界人権会議」の開催が間近であったことから、人権問題の視点から女性問題を捉えることの重要性が認識され、その関連として旧ユーゴスラヴィアにおける女性に対する組織的な、戦争の武器としてのレイプ問題に対し、各国から激しい非難があった。

③ アパルトヘイト下の女性と子供

政治的な問題としてこれまで投票に付されていたアパルトヘイト下の女性と子供の決議案が、今回初めてコンセンサスで採択された。

3 決 議 案

今年は17本の決議案が採択され、そのほとんどが、コンセンサスによる採択であった（別紙2）。

別紙 1

「第4回世界婦人会議：平等、開発、平和のための行動」の準備について

—— 第37回婦人の地位委員会における審議等から ——

1 「第4回世界婦人会議：平等、開発、平和のための行動」の準備のための決議案の概要

- (1) 国内、地域及び国際レベルでの準備
- (2) 世界婦人会議及び準備過程へのNGOの参加
- (3) 行動綱領

21世紀までに平等が現実のものとなるよう重要課題領域で具体的かつ集中的な行動を進めて、女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施を加速するためのものである。この内容については今後検討する。

- (4) 女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略実施に関する第2回見直しと評価
- (5) 広報・情報キャンペーン
- (6) 行動綱領実施のための制度的整備

2 その他

- (1) 1995年世界婦人会議のためのE S C A P地域準備会合等予定

ア E S C A P地域準備会合

94年6月7日～14日（うち5日は上級担当官会合、2日は開発と女性関係会議）、インドネシアで開催

イ 地域準備に関するNGOワークショップ（93年12月予定、マニラ）

ウ E S C A P地域NGOフォーラム（未定）

- (2) E S C A P地域NGO連絡先

Ms. Thanpuying Sumalee Chartikavanij

Asia-Pacific (ESCAP) Region Coordinator

（臨時事務所は以下のとおり。近くE S C A P事務所に移動）

2234 New Petchburi Road, Bangkok, Thailand

TEL.: (662) 314-4316 FAX: (662) 319-1440

(Specialist Assistant: Dr. Karnitha Karnchanachari)

第37回婦人の地位委員会主要採択決議案

議 題	決 議 案 略 称	表 決 結 果
3 国連及び国連システムに関する プログラム作成と調整	女性の地位向上のためのシステム ワイドな中期計画（1996-2001）	コンセンサス
	国連事務局における女性の地位向 上	コンセンサス
	国連諸機関間の調整	コンセンサス
4 「婦人の地位向上のためのナイ ロビ将来戦略」の実施に関するモ ニタリング	世界人権会議	コンセンサス
	アパルトヘイト下の女性と子供	コンセンサス
	パレスチナ女性の状況と援助	賛成 28 反対 1（米） 棄権 9
	女性に対する暴力に関する宣言案	コンセンサス
	女性の地位に関する通報	コンセンサス
	旧ユーゴスラヴィアにおける女性 に対する暴行及び虐待	賛成 38 反対 0 棄権 1（ロシア）
	女子差別撤廃条約	コンセンサス
5 プライオリティ・テーマ (1) 平等：女性の権利に関する啓 発（法的識字能力を含む） (2) 開発：極貧女性（国家開発計 画への女性の関心の統合） (3) 平和：女性と平和への過程	女性と開発	賛成 39 反対 1（米） 棄権 0
	女性、環境及び開発	コンセンサス
	法的識字能力	コンセンサス
	極貧女性	コンセンサス
6 第4回世界婦人会議の準備： 平等、開発、平和のための行動	国連機構改革	コンセンサス
	第4回世界婦人会議の準備	コンセンサス
7 第38回婦人の地位委員会仮議題	第38回婦人の地位委員会仮議題	コンセンサス

9 第80回 I L O 総会 —— 「パートタイム労働」 (第1次討議) ——

第80回 I L O 総会は、平成5年6月2日から22日まで、ジュネーブにおいて開催された。

本総会においては、理事会の決定に基づき「パートタイム労働」が議題として取り上げられ、パートタイム労働者の保護とこの種の雇用の促進を同時に取り扱うことを目的とし、委員会が設置され、第1次討議が行われた。

1 委員会の設置及び役員等

6月2日にパートタイム労働委員会が設置され、議長にロード氏（オランダ・政府代表）、副議長にノークス氏（オーストラリア・使用者代表）及びヴァン・デ・ブルク氏（オランダ・労働者代表）を選出した。また6月10日にラポトゥールとしてサミュエル氏（キプロス・政府代表）が選出され、同時に2人の副議長にキャロン氏（カナダ・政府代表）を加えて起草委員会が設置された。

2 審議の概要

審議は6月2日に事務局報告と一般討議が行われ、6月3日から16日まで（6月9日は休会）条約案及び勧告案の個別審議、17日は起草委員会、18日は委員会における報告書案、条約案、勧告案の審議、採択、22日に同文書の本会議への提出、という日程で進められた。

3 事務局報告

デュ・モン部長から次のような説明があった。

1991年11月の理事会において、本議題が総会で取り上げるべき議題として提案された。その後各方面から議題として取り上げることの適否について意見が寄せられたが、①パートタイム労働を直接に扱った条約、勧告がないこと、②特に先進国においてはパートタイム労働が重要な役割を果たしており、労働基準の確立の視点及び労働市場対策の視点からみて取り上げる良い機会であること、から今回の議題となった。

4 一般討議

労使各副議長の発言があり、労働者側より事務局結論案については修正すべき点は多々あるが、パートタイム労働については文書を採択することには賛成である旨、使用者側より先進国と途上国間では事情がまったく異なるにもかかわらず一律の基準を設けることは無理があり、文書の採択には反対である旨の発言があった。

政府側は、先進国（英、米、独、スウェーデン等）は概ね①事務局案は先進国のみに焦点をあて途上国を考慮していないこと、②先進国においても現状に差があること、③従って条約ではなく、指針となる勧告に止めるべき旨の意見が支配的であった。また、ナイジェリアは、パートタイム労働がない状況ではどう考えるべきかわからず、文書を採択する場合は原則的なものとすべき旨発言した。

5 個別審議における討議結果について

採択の結果、条約とそれを補完する勧告を作ることとなり、条約案と勧告案について逐条的に審議を進めた。その結果、事務局原案と比べ、パートタイム労働者の保護については義務を弾力化する方向で修正され、またパートタイム雇用促進についてはその色合いが薄まる方向で修正された。条約案に盛り込まれた主要事項は次のとおりである。

- パートタイム労働者とは、比較対象フルタイム労働者（同一事業場又は同一業種に同一の雇用形態で雇用され、同一又は類似の業務に従事している者）と比べて通常の労働時間が短い者をいうものであること
- パートタイム労働者は、比較対象フルタイム労働者と比べて、①団結権、労働安全衛生、雇用差別等に関連し、同じ保護を受けるべきであること、②パートタイム労働者であるという理由だけで、その時間当たり基本賃金が低いことがあってはならないこと、③社会保障制度において均等な条件を享受できるよう、制度を調整すべきであること、④母性保護、雇用終了、有給休暇に関し均等な条件を保障されるべきであること
- パートタイム雇用へのアクセスを容易にするため、障害を除去するための法令の見直し等を行うべきであること
- パートタイム労働とフルタイム労働の相互転換を可能にするような措置を講ずるべきであること

6 来総会の第2次討議について

来総会ではパートタイム労働に関する条約、勧告について、今回の第1次討議を踏まえ第2次討議が行われることになっており、そこで最終決定がなされることになる。

10 OECD／経済における婦人の役割作業部会第18回会合

OECDの労働力社会問題委員会に設置されている標記会合が、平成5年6月16日にフィンランドのヘルシンキで開催された。議長はドイツのマリタ・エストール氏が務めた。主な議題は、両親休暇の評価（議題5）、理事会へのWP（作業部会）の報告（議題6）、女性と仕事、健康（議題7）等である。各国の意見等は次のとおりである。

1. 両親休暇の評価（議題5）

コンサルタントのシーズマン女史より本議題についてのアメリカ、スウェーデン、フランス、ドイツの4か国の比較研究のレポート説明があり、同レポート中で男性が両親休暇を取得しないことに休暇の所得補償が関係していると記述していることに関し、男性が両親休暇を取得するにあたっての障害は何か検討を要するとした。また今回の分析は時間の制約がかなりある中で、4か国に限って行ったものでもあり、戦略づくりのためWPにおいてもこの問題をより綿密にフォローすべきと発言した。

各国の主なコメントとしては、①休暇取得に関しては、保育施設の状況等その他の関連施策との関係からも分析するとの視点が必要。また、休暇取得後、労働者が職場に復帰するために何が必要か、職場復帰を保障するための有効な方策についての検討が必要（ベルギー）。②臨時等、両親休暇が与えられない労働者がいるのではないか。また、企業が負担とを感じるのは賃金だけではないはずで、それ以外の労働費用はどれくらいか。また両親休暇から職場に復帰すると、その多くがパート雇用となるのは何故か（イギリス）。③経済状況が悪いと休暇を全期間取得せず、早めに切り上げる傾向がある（カナダ）、であり、これらに関し、EC及びシーズマン女史から次のようなコメントがなされた。

①両親休暇のコストの評価について、更に検討を深めるべきである。両親休暇については、その期間は長ければ長いほどよいのか、代替職員が有期雇用を創出することになる。休暇の取得によりキャリア開発の機会を失ったり、休暇を利用できない人の存在等の問題がある（EC）。②（イギリスのコメントに答えて）主たるコストは税金によりカバーされているが、情報は十分ではない。代替要員は低技能のところでは雇用される傾向にあるが、全体としてみれば、代替要員の雇用は半数程度であり、残りはお互い残った者どおしがカバーしあう形である（シーズマン女史）。

日本からは対処方針に沿って本件議題の更なる検討の必要性等について発言したが、結論として事務局及び議長より本件議題はWPにとり非常に重要であり、検討に当たりより多くの国の情報が折り込まれるのが望ましいので、各国においては事務局宛、情報を提供して欲しいと要請がなされると同時に本件についての検討の続行が決定された。

2. 理事会へのWPの報告（議題6）

アレグザンダー労社教育局長より、ワーキンググループは非定期に理事会に報告を出すことになっていること及び報告を出すことをWPとして決定する場合、将来においてどのような課題を優先課題とすべきか、について含めるのが適当である旨説明があり、同報告を行うことはOECDの活動全体の中でWPの活動に注意を喚起する良い機会であり、これを利用すべきであるとし、報告を行うことについての意義が強調された。議長からも、もし報告をすることが決定されたならば次回の会合の前までに報告案をメンバー国に配布し、その後議論をしたいと支持発言があった。

各国からの発言も、ワーキンググループとして報告をすることについては一致しており、将来優先して扱うべき活動分野としては、①固定的役割分担の解消等、文化のパターン及び両立支援施策を重視すべき（イギリス）、②働き方の柔軟化と報酬のない仕事の価値を高めることが重要（オランダ）、③平等の視点に立った議論を推進すべき（スウェーデン、ノルウェー）等の意見が出された。本件議題は、今次会合の議題中、事務局が最も重視していたものであるが、ワーキンググループとして報告を行うことについては決定したものの、優先すべき分野については定まらず、議論は次回会合まで持ち越されることになった。

議長及び事務局からは、再度メンバー国に対し、文書による報告の形式、優先課題等についての文書による回答の提出について要請がなされ、これを得て本年10月をめどに事務局として報告のガイドラインをメンバー国に送付する旨の発言があった。

3. 女性と仕事、健康（議題7）

事務局より、ルームドキュメント2種について、いずれも途中段階のものであり、議論のためのものではなく、情報提供用のものである旨の説明がされた。その後、本件議題に関して専門家パネルの技術面の事務局を務めているエリザベス女史より、同報告の意義、背景として、特に女性の仕事と健康に関する情報や分析が不足していること及び職業の棲み分け、多様な雇用形態、家族責任に起因する負荷等から、女性の職業と健康、病気の関係は捉えがたい状況にあり、職業病も認められにくいこと、及び人間的な職業上の健康と安全の確保、向上のための施策がとられる必要があり、そのためには「性に敏感なアプローチ」が労働環境に関する事項に適用される必要がある等の説明があった。

各国の反応は概ね好意的であったが、議長からは保護という問題に関し新たな角度からの検討を促すものとして注意喚起がなされ、またECよりECが取り組んできた夜業の規制緩和に関する影響を懸念する発言がみられた。