

女性の地位



情報 No.28

主 要 内 容

- 1 平成5年版働く女性の実情（要約）
- 2 女性の公職参加状況
- 3 「平成5年度女子雇用管理基本調査」結果概要
- 4 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指針について
- 5 育児休業取得者に対する経済的援助のあり方に関する建議について
- 6 中央職業安定審議会に対する雇用保険法の一部を改正する法律案要綱の諮問について（抜粋）
- 7 仕事と育児の両立のために
—— 職業と育児等の両立に関する懇談会報告 —— （要旨）
- 8 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会の報告について
- 9 新規学卒採用内定等調査結果報告
- 10 第48回国連総会における婦人問題関係審議について
- 11 第13回女子差別撤廃委員会における日本報告書審査について

1994年2月
労働省婦人局

目 次

1	平成5年版働く女性の実情（要約）	1
2	女性の公職参加状況	10
3	「平成5年度女子雇用管理基本調査」結果概要	18
4	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指針について	25
5	育児休業取得者に対する経済的援助のあり方に関する建議について	29
6	中央職業安定審議会に対する雇用保険法の一部を改正する法律案要綱の 諮問について（抜粋）	31
7	仕事と育児の両立のために －職業と育児等の両立に関する懇談会報告－（要旨）	32
8	女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会の報告について	34
9	新規学卒採用内定等調査結果報告	39
10	第48回国連総会における婦人問題関係審議について	43
11	第13回女子差別撤廃委員会における日本報告書審査について	46

1 平成5年版働く女性の実情（要約）

労働省婦人局では、毎年、政府関係機関の発表した各種統計資料を用いて、働く女性に関する動きを取りまとめ「婦人労働の実情」として紹介してきたが、今年から報告書名を「働く女性の実情」と改めた。今年は、「Ⅰ 平成4年の働く女性の状況」で例年のとおり働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、「Ⅱ パートタイム労働者の福祉の増進を目指して」では、今後の中長期的傾向として増加し、一層重要な就業形態になると考えられるパートタイム労働について、その就業実態、就業意識、雇用管理の状況及び生活実態について概観することによって、パートタイム労働者の能力の有効発揮、福祉増進のための課題を探ることとした。

主な特徴は次のとおりであった。

Ⅰ 平成4年の働く女性の状況

- 1 女子労働力人口（就業者＋完全失業者）は、2,679万人となり、前年に比べ28万人増加（前年比1.1%増）した。女子労働力率は50.7%で、前年と同率であった。
- 2 女子の非労働力人口は2,590万人で、前年に比べ29万人増加した。女子非労働力人口の6割を占める家事専業者は、62年以降減少を続けてきたが、7年ぶりに増加し、1,553万人となった。
- 3 女子雇用者数は1,974万人で、前年に比べ56万人増となった。雇用者総数に占める女子の割合（女子比率）は38.6%となった（第1表）。
- 4 女子雇用者の83.6%が、サービス業（618万人）、卸売・小売業・飲食店（538万人）、製造業（494万人）の3産業に集中している（第2表）。
- 5 女子雇用者のうち最も多いのは事務従事者（689万人）であるが、専門的・技術的職業従事者も271万人に達している（第3表）。
- 6 女子雇用者総数に占める35歳以上層の割合は年々上昇しており、4年には59.8%となった。
- 7 女子の週間就業時間35時間未満の短時間雇用者（非農林業）は592万人となり、女子雇用者総数に占める短時間雇用者の割合（女子のパートタイム労働者比率）は、30.7%と初めて3割を超えた（第4表）。
- 8 4年の労働市場の状況（男女計）をみると、一般の新規求人倍率は1.52倍（有効求人倍率1.01倍）、また、パートタイム労働者の新規求人倍率は2.26倍（有効求人倍率1.75倍）と、いずれも前年を下回った。
- 9 女子の入職超過率（入職率－離職率）は1.2%と前年に比べ低下した。

女子一般労働者の労働移動率（入職率＋離職率）は36.3%と前年を下回り、女子パートタ

イム労働者のそれは53.5%と前年を上回った。

- 10 4年6月の女子労働者（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20万3,600円（前年比4.0%増）、うち所定内給与額は19万2,800円（同4.6%増）となっている。

II パートタイム労働者の福祉の増進を目指して

- 1 週間就業時間35時間未満の非農林業の短時間雇用者は、35年133万人（うち女子57万人）から平成4年には868万人（同592万人）になり、全雇用者に占める短時間雇用者の割合（パートタイム労働者比率）は17.3%（女子30.7%）に達した（第4表）。

2 パートタイム労働者は質的に大きく変化

- (1) パートタイム労働者のうち主婦（有配偶女子パートタイム労働者）、55歳以上の高年齢者、学生アルバイトの占める割合は、それぞれ約65%、約16%、約12%となっている（平成2年）。
- (2) パートタイム労働者の勤続年数は、昭和51年の2.9年から平成4年には4.8年と大きく伸びている。
- (3) 女子短時間雇用者は、卸売・小売業、飲食店（205万人）、サービス業（172万人）、製造業（126万人）に多く分布しており、これら3産業に85.0%が雇用されている（平成4年）。
- (4) 従来、パートタイム労働にはなじみにくいと考えられていた専門・技術的職種に従事している者が5.0%みられるほか、販売・営業（27.3%）、サービス（19.1%）等において多くなっている（第5表）。

3 パートタイム労働者の就業実態

(1) 求められる適切な時間管理の実施

- ① 平成4年6月の女子パートタイム労働者1日当たり所定内実労働時間数は5.8時間、月間実労働日数は20.9日となっている。
- ② 過去1年間に所定労働日の8割以上働いた女子パートタイム労働者のうち「年次有給休暇がある」とする者は54.4%で、平均付与日数は10.9日となっている（第7表）。
- ③ 平成2年9月の残業時間の有無をみると、9月に就業していた者のうち「残業があった」とする者は20.8%、1か月当たりの平均残業時間は8.0時間となっている。

(2) 女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額は809円

- ① 賃金形態についてみると、時間給で賃金が支払われている者は84.4%を占め最も多いが、そのほか日給7.2%、月給6.2%、歩合給1.4%の順となっている。
- ② 平成4年6月の女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額は809円で、前年に比べ39円増加した。年間賞与その他特別給与総額は、9万8,800円で、前年に比べ

6,400円増加（前年比6.9%増）した。

- ③ 諸手当の支給状況をみると、「通勤手当」を支給している事業所の割合が63.7%と高くなっている。定期昇給がある事業所の割合は40.4%、ベースアップのある事業所の割合は35.1%となっている。賞与のある事業所の割合は、60.5%とやや高くなっている（第7表）。

パートタイム労働者に適用される「退職金制度がある」とする事業所12.2%である。

4 パートタイム労働者の就業に関する意識

- (1) パートタイム労働者として入職した女子の就業の動機をみると、「家計の補助」をあげる者が43.7%で最も多く、次いで「生活水準の向上」15.6%、「主な生活収入」14.9%、「余暇の活用」14.2%、「その他の理由」11.6%となっている（平成4年）。
- (2) フルタイム労働でなくパートタイム労働を選択している理由についてみると、時間的余裕を重視する傾向が明確になっており、「自分の都合の良い時間に働きたい」とする者は64.8%、「勤務時間、日数を短くしたい」とする者は34.3%、「家事、育児の事情」とする者は24.1%となっている（平成2年）。
- (3) 女子パートタイム労働者の就業形態の継続意志をみると、パートタイム労働を自ら選択したこともあって、「今の就業形態を続けたい」とする者が83.2%と多く、「今の就業形態を変えたい」とする者は11.0%と少ない（平成2年）。

5 パートタイム労働者に対する雇用管理等

(1) 賃金面での対策が中心となっている募集・定着対策

パートタイム労働者についてもいい人材を確保し、教育し、きちんと評価することによって基幹的戦力に育て上げ、定着を図ろうとする企業が増えている。

- ① 募集対策としては、「仕事・能力に見合った賃金を払う」とする企業が36.8%と最も多く、次いで「時間給を世間相場より高くしている」（19.9%）、「定期昇給をしている」（12.1%）とする企業が多くなっており、賃金面での対策が中心になっている（平成元年）。
- ② 定着対策としては、「仕事・能力に見合った賃金を払う」（40.1%）、「定期昇給をしている」（22.6%）とする企業が多くなっており、この二つの対策をとる企業が全体の6割を占めている（平成元年）。

(2) 書面により労働条件を明示している事業所は3割

- ① 採用時に労働条件の明示をしている事業所は98.1%であるが、そのうち「主に口答で説明している」事業所が多く66.5%を占め、「主に雇入通知書等書面を交付している」事業所は15.8%、「主に就業規則を交付し労働契約書を締結している」事業所は13.9%で

あり、何らかの形で書面により労働条件を明示している事業所の割合は29.7%にすぎない（平成2年）。

- ② 「パート用の就業規則はない」とする事業所が38.8%と約4割に達している。パートタイム労働者専用の就業規則の適用（実施事業所20.5%）、正社員の就業規則にパートタイム労働者の特別規定を追加して適用（実施事業所7.6%）、正社員の就業規則の準用（実施事業所33.1%）などする必要がある（第8表）。

- (3) パートタイム労働者は、一般に、有期雇用のイメージが強いが、雇用契約期間の定め状況についてパートタイム労働者に対する調査によりみると、「特に定められていなかった」とする者が60.8%と多い。「雇用契約期間が定められていた」とする者は31.1%である。

一方、雇用契約期間を定めている事業所（30.4%）のうち雇用契約期間満了の予告をパートタイム労働指針で定められた「30日前に行っている」事業所は、半分にすぎない（第9表）。

- (4) パートタイム労働者の教育訓練実施状況をみると、「教育訓練を必要としない仕事である」ため実施していないとする企業が最も多く37.3%を占めている。一方、教育訓練を「入社時・入社後ともに実施している」企業の割合は21.3%であり、「入社時だけ実施している」は14.2%、「入社後だけ実施している」は6.3%、「OJTでやっている」は15.4%となっている。

- (5) 社内定期健康診断をパートタイム労働者に対し実施している事業所の割合は、60.5%となっている。

- (6) 今後望まれるパートタイム労働者の特性に沿った活用

パートタイム労働は、労使双方のニーズに合致した就業形態であり、さらに今後予想される労働力不足も踏まえると、一層重要な就業形態になると考えられるところから、今後は、その活用を積極的に図る必要がある。そのため、職域の拡大、正社員への登用を始めとするパートタイム労働者に対する積極的な評価、取組が望まれるところである。

- ① 企業における女子パートタイム労働者の活用方針（M.A.）をみると、「教育訓練して積極的に活用する」とする企業が42.5%と最も多く、次いで「女子に向けた仕事で活用を図る」（37.1%）、「技能・知識を持つ人を採用して即戦力とする」（35.2%）とする企業が多くなっている。また、「仕事上で男女の区別をしない」とする企業は18.7%である。

- ② 事業所がパートタイム労働者を活用するために取り入れている各種制度の実施状況についてみると、最も実施率の高い「正社員登用制度」でも10.7%の事業所が実施してい

るにすぎない。「職能資格制度」(3.3%)、「役職への登用」(1.7%)などのある事業所の割合は更に低いものとなっている。

まとめ

サービス経済化の進展等によりパートタイム労働者は著しく増加し、我が国の産業社会において重要な役割を果たしてきている。そして、今後の中長期的な労働力不足の傾向を考えると、今後も引き続き増加傾向は続くものとみられる。

しかしながら、パートタイム労働者の就業をめぐるのは、多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な雇用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、パートタイム労働者も職業生活上の不安を抱えているところである。このような中で、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図り、その能力を有効に発揮することができるようにすることが重要な課題となっている。

今後は、パートタイム労働を、労使双方にとって重要な就業形態として位置付け、明確な職業意識に裏打ちされた魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、職業生活を送る上で家族的責任等の制約を負っている女性、多様な就業ニーズを有する高年齢者等がその能力を発揮することができる体制を整備することによって、パートタイム労働者の福祉の増進を図る必要がある。このような考え方に立って、パートタイム労働市場を適切かつ健全に育成するという観点から、パートタイム労働法が平成5年6月に制定されたところである。

事業主は、この法律及びこれに基づいて定められる指針に沿って、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善を行い、パートタイム労働者がその能力を十分に発揮できるように努める必要がある。また、パートタイム労働者の多様な就業ニーズに対応した雇用管理を進めている企業など先進的な事例を参考に改善を進めることも必要になるであろう。その際、既存の行政機関やパートタイム労働法に基づいて指定される短時間労働援助センターの各種サービスを利用することも有効であろう。

第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)	対前年比 (%)	雇用者数 (万人)	対前年比 (%)	
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
61	1,584	2.3	2,795	1.1	36.2
62	1,615	2.0	2,813	0.6	36.5
63	1,670	3.4	2,868	2.0	36.8
平成元年	1,749	4.7	2,929	2.0	37.4
2	1,834	4.9	3,001	2.5	37.9
3	1,918	4.6	3,084	2.8	38.3
4	1,974	2.9	3,145	2.0	38.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第2表 女子の産業別雇用者数、構成比及び女子比率

産 業	女子雇用者数 (万人)		女子雇用者数の構成比 (%)		雇用者総数に占める女子の割合 (%)	
	平成3年	4 年	3 年	4 年	3 年	4 年
全 産 業	1,918	1,974	100.0	100.0	38.3	38.6
農 林 業	12	12	0.6	0.6	40.0	36.4
漁 業	2	2	0.1	0.1	15.4	15.4
鉱 業	1	1	0.1	0.1	16.7	16.7
建 設 業	79	81	4.1	4.1	16.5	16.3
製 造 業	489	494	25.5	25.0	36.0	35.7
電気・ガス・熱供給・水道業	4	5	0.2	0.3	12.1	15.2
運 輸 ・ 通 信 業	54	59	2.8	3.0	15.2	16.3
卸売・小売業、飲食店	516	538	26.9	27.3	47.8	48.8
金融・保険業、不動産業	124	123	6.5	6.2	50.8	50.4
サ ー ビ ス 業	595	618	31.0	31.3	49.8	50.2
公 務	37	38	1.9	1.9	18.6	18.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第3表 女子の職業別雇用者数、構成比及び女子比率

職 業	女 子 雇 用 者 数 (万人)		女子雇用者数の 構 成 比 (%)		雇用者総数に占める 女子の割合 (%)	
	平成3年	4 年	3 年	4 年	3 年	4 年
総 数	1,918	1,974	100.0	100.0	38.3	38.6
専門的・技術的職業従事者	267	271	13.9	13.7	42.2	41.6
管理的職業従事者	20	20	1.0	1.0	8.2	7.9
事務従事者	669	689	34.9	34.9	58.6	59.3
販売従事者	242	251	12.6	12.7	34.7	35.1
農林漁業従事者	12	12	0.6	0.6	29.3	28.6
採掘作業	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸・通信従事者	10	10	0.5	0.5	4.7	4.7
技能工、製造・建設作業	385	385	20.1	19.5	28.2	27.8
労務作業	104	110	5.4	5.6	41.3	41.5
保安職業、サービス職業従事者	207	222	10.8	11.2	51.5	52.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第4表 短時間雇用者数及び雇用者数の推移（非農林業）

	総 数			女 子			短時間雇用者 中に占める 女子の割合 (%)
	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時間 雇用者の割合 (%)	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時間 雇用者の割合 (%)	
昭和35年	2,106	133	6.3	639	57	8.9	42.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6	48.8
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2	60.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4	56.1
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3	65.6
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5	68.3
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0	70.7
平成元年	4,592	602	13.1	1,713	432	25.2	71.8
2	4,748	722	15.2	1,795	501	27.9	69.4
3	4,906	802	16.3	1,875	550	29.3	68.6
4	5,018	868	17.3	1,930	592	30.7	68.2

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第5表 女子の所定労働時間が短い非正社員の職種別割合

(%)

職 種	構成比	総数に占める割合
計	100.0	34.2
事 務	14.3	19.7
専 門 ・ 技 術	5.0	13.3
販 売 ・ 営 業	27.3	53.9
サ ー ビ ス	19.1	49.2
技能工・生産工	23.2	33.2
運 搬 ・ 労 務	7.3	61.6
そ の 他	3.8	34.3

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

第6表 年次有給休暇の有無別所定労働時間が短い非正社員の割合並びに付与日数

(%)

年次有給休暇の状況	計	男 子	女 子
所定労働日の8割以上を働いた	100.0	100.0	100.0
	58.0	42.9	61.2
	(100.0)	(100.0)	(100.0)
年次有給休暇がある	(51.9)	(37.3)	(54.4)
平均付与日数(日)	10.8	9.7	10.9
平均取得日数(日)	4.8	3.8	4.9
年次有給休暇がない	(48.0)	(62.6)	(45.6)
所定労働日の8割以上を働かない	12.8	17.0	11.8
勤めてから1年に満たない	29.2	40.0	26.6

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

第7表 所定労働時間が短い非正社員の処遇方法別事業所の割合(M.A.)

(%)

計		100.0
手 当 の 支 給	通 勤 手 当	63.7
	精 勤 手 当	19.6
	役 職 手 当	3.6
	家 族 手 当	2.4
	住 宅 手 当	1.5
	そ の 他	13.8
定 期 昇 給		40.4
ベ ー ス ア ッ プ		35.1
賞 与		60.5
昇 進 ・ 昇 格		5.6
配 置 転 換		9.3

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

第8表 所定労働時間が短い非正社員に対する就業規則の適用状況別事業所の割合

(%)

計	正社員の就業規則とは別に独立したパート専用の就業規則を適用している	正社員の就業規則にパートの特別規定を追加して適用している	正社員の就業規則を準用し適用している	パート用の就業規則はない
100.0	20.5	7.6	33.1	38.8

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成2年）

第9表 所定労働時間が短い非正社員についての雇用契約期間の定めの有無及び雇用計画期間満了の予告の状況別事業所の割合

(%)

合 計	雇 用 契 約 期 間 を 定 め て い る				雇用契約期間を 定めていない
	計	雇用契約期間満了の予告の状況			
		30日前に行って いる	30日前に行って いない	個々の場合によ り異なる	
100.0	30.4	15.8	4.5	10.2	69.6

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成2年）

2 女性の公職参加状況

1 国の段階における女性の状況

平成5年6月1日現在における女性の公職参加状況は、次のとおりである。

(1) 国会における女性議員数

区 分	国会議員数			衆議院議員			参議院議員		
	総 数	女 性 議員数	女性議員 の比率	総 数	女 性 議員数	女性議員 の比率	総 数	女 性 議員数	女性議員 の比率
平成5年11月	762人	52人	6.8%	511人	14人	2.7%	251人	38人	15.1%

(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	うち女性を 含む審議会数	女性を含む 審議会の比率	委員総数	うち女性	女性の 比率
	計 536	391	72.9%	8,981人	798人	8.9%
平成5年9月30日	中 央 201	162	80.6	4,509	481	10.7
平成5年6月1日	地方支分部局等 335	229	68.4	4,472	317	7.1

(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

省庁名	名 称	審議会数	うち女性を 含む審議会数	委員総数	うち女性	女性の比率
防衛施設庁	防衛施設地方審議会	8	4	95	5	5.3
沖縄開発庁	国有財産沖縄地方審議会	1	1	20	2	10.0
"	沖縄地方鉱業協議会	1	0	11	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	7	0	0.0
法務省	保護司選考会	47	22	512	27	5.3
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	12	12	161	17	10.6
"	土地評価審議会	12	5	221	5	2.3
農林水産省	国有林野管理審議会	15	9	172	9	5.2
通商産業省	地方鉱業協議会	6	0	89	0	0.0
"	地方ガス事業調整協議会	8	8	58	14	24.1
"	地方鉱山保安協議会	9	0	146	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	693	45	6.5
"	地方労働基準審議会家内労働部会	41	36	386	64	16.6
"	地方最低賃金審議会	47	15	720	16	2.2
"	地方家内労働審議会	7	7	102	14	13.7
"	地方職業安定審議会	45	44	655	59	9.0
"	地区職業安定審議会	7	7	105	7	6.7
	合 計	335	229	4,472	317	7.1

(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4年度			
		総数	男	女	女性の比率
Ⅰ 種	申込者	30,789人	25,372人	5,417人	17.6%
	合格者 (A)	2,075	1,864	211	10.2
	採用者 (B)	939	854	85	9.1
	B/A (%)	45.3	45.8	40.3	
Ⅱ 種	申込者	47,567	33,228	14,339	30.1
	合格者 (A)	7,555	5,574	1,981	26.2
	採用者 (B)	3,285	2,538	747	22.7
	B/A (%)	43.5	45.5	37.7	
Ⅲ 種	申込者	113,210	62,736	50,474	44.6
	合格者 (A)	19,746	11,564	8,182	41.4
	採用者 (B)	11,755	7,312	4,443	37.8
	B/A (%)	59.5	63.2	54.3	

(注) 採用者については平成5年10月31日現在の状況

(人事院任用局調べ)

② 平成5年度司法試験申込者・合格者数

区 分	総 数	男 性	女 性	女性の比率
申込者 (A)	20,848人	17,729人	3,119人	15.0%
合格者 (B)	712	568	144	20.2
(B)/(A) (%)	3.4	3.2	4.6	

(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 231,693	人 19,978	人 25,420	人 45,407	人 41,136	人 23,727	人 33,567	人 17,348	人 17,936	人 3,832	人 1,919	人 1,423
男 性	196,245	14,692	20,207	35,634	33,980	20,496	29,894	16,550	17,677	3,801	1,906	1,408
女 性	35,448	5,286	5,213	9,773	7,156	3,231	3,673	798	259	31	13	15
女性の比率	% 15.3	% 26.5	% 20.5	% 21.5	% 17.4	% 13.6	% 10.9	% 4.6	% 1.4	% 0.8	% 0.7	% 1.1

平成4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	女 性	女性の比率
2,842人	190人	6.7%

平成5年8月1日現在（最高裁判所調べ）

（参 考）1 女性が所長である裁判所（平成6年1月1日現在）

那覇地方裁判所長 大 城 光 代

2 最高裁判所（平成6年2月9日現在）

判 事 高 橋 久 子

③ 検察官数（検事・副検事）

総 数	女 性	女性の比率
2,092人	69人	3.3%

平成5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性の登用状況

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	学 校 数	24,505	10,656	4,181
	総 数	434,998人	267,447人	217,126人
	女 性	263,091	103,148	46,272
教 員 数	女性の比率	60.5%	38.6%	21.3%
	総 数	23,534人	10,210人	4,014人
	女 性	1,680	118	24
校 長	女性の比率	7.1%	1.2%	0.6%
	総 数	23,930人	11,017人	5,659人
	女 性	3,965	436	59
教 頭	女性の比率	16.6%	4.0%	1.0%

平成5年5月現在、文部省「学校基本調査」

② 大学、短期大学、高等専門学校教員及び学長、副学長の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数	学 校 数	144	93	59
	総 数	63,430人	3,316人	4,007人
	女 性	4,501	1,295	96
教 員 数	女性の比率	7.1%	39.1%	2.4%
	総 数	144人	45人	58人
	女 性	2	0	0
学 長	女性の比率	1.4%	0.0%	0.0%
	総 数	50人	4人	
	女 性	0	1	
副 学 長	女性の比率	0.0%	25.0%	

平成5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女性の状況

(1) 地方議会における女性議員

区 分	合 計	都道府県議会	市 議 会	町 村 議 会	特別区議会
総 数	65,360人	2,896人	19,252人	42,188人	1,024人
う ち 女 性	2,158	82	1,111	844	121
女性の比率	3.3%	2.8%	5.8%	2.0%	11.8%

平成4年12月31日現在（自治省選挙部調べ）

(2) 地方公共団体の女性の長（平成6年2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
 高知県高岡郡葉山村長 吉 良 史 子

(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）

① 選任状況の推移（都道府県＋指定都市）

	審 議 会 等 数	女性委員を含む審議会等数	女性を含む審議会等の割合	委 員 総 数	女性委員数	女性委員の割合
年			%	人	人	%
昭55				41,524	3,018	7.3
60	2,075	953	45.9	52,614	3,851	7.3
平 2	1,846	1,011	54.8	49,732	4,395	8.8
3	1,840	1,053	57.2	49,566	4,538	9.2
4	1,804	1,104	61.2	49,925	4,798	9.6
5	1,740	1,130	64.9	49,167	4,998	10.2

(注) 調査時点において、活動を停止したり、又は任命手続き中の審議会等はこの統計表には含まれていない。

② 各審議会における選任状況

名 称		審議会数	うち女性を含む審議会数	女性を含む審議会の比率	委員総数	うち女性	女性の比率
都道府県	都道府県防災会議	47	9	19.1%	2,703人	10人	0.4%
	国土利用計画地方審議会	47	44	93.6	1,094	116	10.6
	土地利用審査会	47	20	42.6	327	25	7.6
	都道府県交通安全対策会議	47	6	12.8	1,075	6	0.6
	都道府県自然環境保全審議会	47	46	97.9	1,586	149	9.4
	都道府県公害対策審議会	47	46	97.9	1,381	130	9.4
	保健所運営協議会	46	46	100.0	11,520	1,642	14.3
	都道府県優生保護審査会	40	37	92.5	369	72	19.5
	地方精神保健審議会	47	30	63.8	624	49	7.9
	精神医療審議会	47	33	70.2	639	55	8.6
	結核診査協議会	47	37	78.7	2,598	114	4.4
	都道府県環境衛生適正化審議会	31	31	100.0	432	90	20.8
	都道府県医療審議会	47	47	100.0	1,096	123	11.2
	準看護婦試験委員	47	47	100.0	656	270	41.2
	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	1,692	357	21.1
	地方心身障害者対策協議会	36	17	47.2	568	30	5.3
	保母試験委員	47	46	97.9	457	172	37.6
	地方社会保険医療協議会	47	24	51.1	940	36	3.8
	国民健康保険審査会	47	27	57.4	418	37	8.9
	都道府県職業能力開発審議会	45	42	93.3	658	78	11.9
	都道府県農業共済保険審査会	41	10	24.4	381	13	3.4
	都道府県森林審議会	47	36	76.6	679	57	8.4
	都道府県建設工事紛争審査会	47	18	38.3	632	44	7.0
	都道府県水防協議会	47	7	14.9	718	9	1.3
	建築審査会	47	20	42.6	315	23	7.3
	都道府県建築士審査会	47	25	53.2	336	28	8.3
	都市計画地方審議会	47	18	38.3	1,180	27	2.3
	開発審査会	47	21	44.7	329	23	7.0
	私立学校審議会	47	43	91.5	622	82	13.2
	石油コンビナート等防災本部会	33	4	12.1	1,206	4	0.3
	公害健康被害認定審査会	8	1	12.5	104	3	2.9
	新産業都市建設協議会	16	8	50.0	661	12	1.8
	都道府県児童福祉審議会	19	19	100.0	344	114	33.1
	漁業管理会	33	10	30.3	1,438	51	3.5
	地方港湾審議会	38	15	39.5	1,239	17	1.4
	土地区画整理審議会	10	3	30.0	217	3	1.4
	教科用図書選定審議会	46	41	89.1	831	140	15.9
	スポーツ振興審議会	47	46	97.9	829	118	14.2
	小計	1,593	1,033	64.8	43,059	4,335	10.1
指定都市	市防災会議	12	4	33.3	680	8	1.2
	民生委員推薦会	12	12	100.0	167	37	22.2
	国民健康保険運営協議会	12	12	100.0	267	39	14.6
	土地利用審査会	12	8	66.7	83	9	10.8
	地方社会福祉審議会	12	12	100.0	452	105	23.2
	地方心身障害者対策協議会	11	7	63.6	207	20	9.7
	公害健康被害認定審査会	7	4	57.1	107	8	7.5
	保健所運営協議会	12	12	100.0	2,471	368	14.9
	結核診査協議会	12	7	58.3	454	34	7.5
	損害評価会	7	0	0.0	209	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	13	6.1
	水防協議会	6	1	16.7	134	2	1.5
	土地区画整理審議会	12	5	41.7	550	12	2.2
	建築審査会	12	7	58.3	82	8	9.8
	小計	147	97	66.0	6,108	663	10.9
合 計		1,740	1,130	64.9	49,167	4,998	10.2

(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	うち女性	女性の比率	委員総数	うち女性	女性の比率
教 育 委 員 会	237人	44人	18.6%	59人	12人	20.3%
選 挙 管 理 委 員 会	191	22	11.5	180	18	10.0
人 事 委 員 会	140	8	5.7	36	2	5.6
監 査 委 員	188	1	0.5	48	1	2.1
公 安 委 員 会	163	5	3.1	—		
地 方 労 働 委 員 会	792	14	1.8	—		
収 用 委 員 会	342	14	4.1	—		
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	941	7	0.7	—		
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	477	13	2.7	—		
農 業 委 員 会	—			896	3	0.3
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会	—			108	7	6.5
計	3,471	128	3.7	1,327	43	3.2

(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	うち女性	女性の比率	調査時点
最 高 裁 判 所	民 事 調 停 委 員	12,260人	1,959人	16.0%	平成5.6.1
	家 事 調 停 委 員	12,733	5,079	39.9	5.6.1
	司 法 委 員	5,642	620	11.0	5.2.1
	参 与 員	6,217	2,357	37.9	5.2.1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,754	1,237	26.0	5.6.1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	12,926	2,781	21.5	5.5.31
	保 護 司	48,718	10,436	21.4	5.1.1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	834	181	21.7	5.6.1
厚 生 省	民生委員・児童委員	164,696	73,677	44.7	5.6.1
	婦 人 相 談 員	556	523	94.1	4.4.1
	身体障害者相談員	10,464	1,226	11.7	5.6.1
	戦 傷 病 者 相 談 員	940	9	1.0	5.6.1
	母 子 相 談 員	903	886	98.1	5.6.1
	精 神 薄 弱 者 相 談 員	4,515	2,200	48.7	5.6.1

(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4年度採用試験一般行政職）

① 都道府県

② 指定都市

	年	合 格 者			採用者（予定者を含む）		
		総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
		人	人	%	人	人	%
上級	昭55	2,593	123	4.7	1,880	78	4.1
	60	4,011	370	9.2	3,222	306	9.5
	平5	6,932	1,708	24.6	5,495	1,395	25.4
中級	昭55	1,033	180	15.5	589	86	14.6
	60	1,114	261	23.4	645	172	26.7
	平5	2,434	1,118	45.9	1,565	751	48.0
初級	昭55	4,108	1,452	35.3	2,102	708	33.7
	60	3,781	1,483	39.2	2,422	957	39.5
	平5	5,353	2,888	54.0	3,673	2,029	55.2

	年	合 格 者			採用者（予定者を含む）		
		総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
		人	人	%	人	人	%
	昭55	919	62	6.7	771	63	8.2
	60	846	109	12.9	790	104	13.2
	平5	1,736	508	29.3	1,427	430	30.1
	昭55	477	214	44.9	373	174	46.8
	60	252	173	68.7	226	168	74.3
	平5	438	326	74.4	334	250	74.9
	昭55	737	309	41.9	740	274	37.0
	60	630	321	47.2	721	275	38.1
	平5	1,207	530	43.9	990	419	42.3

(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

イ. 知事部局（本庁）

ロ. 教育委員会（本庁）

ハ. その他（本庁）

年	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
	人	人	%	人	人	%	人	人	%
昭60	9,099	103	1.1	1,143	3	0.3	2,963	3	0.1
平2	9,812	167	1.7	1,165	11	0.9	4,552	7	0.2
3	10,100	187	1.9	1,291	22	1.7	4,608	10	0.2
4	10,657	227	2.1	1,286	31	2.4	5,590	13	0.2
5	11,139	250	2.2	1,336	31	2.3	4,978	14	0.3

(注) 「その他」には、議会事務局、各種行政委員会事務局、警視庁又は都道府県警察本部、企業庁等を含む。

② 指定都市における管理職（本庁の課長相当職以上）の数

イ. 市長部局（本庁）

ロ. 教育委員会（本庁）

ハ. その他（本庁）

年	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
	人	人	%	人	人	%	人	人	%
昭60	3,379	76	2.2	352	2	0.6	1,025	1	0.1
平2	3,757	72	1.9	398	4	1.0	931	14	1.5
3	3,421	66	1.9	381	2	0.5	1,004	13	1.3
4	3,995	86	2.2	382	7	1.8	1,199	13	1.1
5	4,074	98	2.4	457	9	2.0	1,134	7	0.6

(注) 「その他」には、議会事務局、各種行政委員会事務局及び消防本部等を含む。

【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
平成5年	赤 松 良 子	文 部 大 臣
	久保田 真 苗	経 済 企 画 庁 長 官
	広 中 和歌子	環 境 庁 長 官

(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)	ヴィグデイス・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 ャ (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
○ブ ル ン デ ィ (首 相)	シルヴィ・キニギ
○パキスタン・イスラム (首 相)	ベナジール・ブット
○ル ワ ン ダ (首 相)	アガト・ウィリンギイマナ
○ト ル コ (首 相)	タンス・チルレル

平成5年11月現在 (外務省調べ)

3 「平成5年度女子雇用管理基本調査」結果概要

<調査の概要>

この調査は、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毎年実施しているものであるが、平成5年度は、育児休業制度、介護休業制度及び女子再雇用制度の実施状況等を把握することを目的として、都道府県婦人少年室を通じて通信調査の方法により、平成5年5月1日現在で実施したものである。

調査対象は、30人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、一定の方法で抽出した約8,000事業所であり、そのうち6,219事業所から有効回答（回収率77.7%）を得、集計した。

<調査結果の概要>

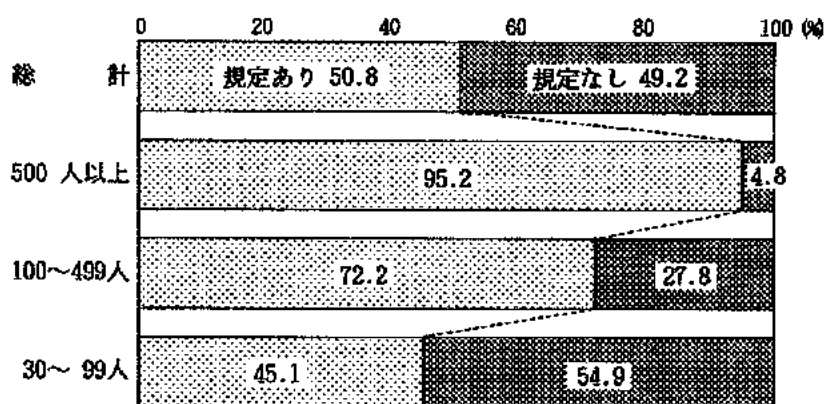
1 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(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、根拠を有する事業所は50.8%であり、事業所規模が大きくなるほどその割合が高く、500人以上では95.2%、100～499人では72.2%、30～99人では45.1%となっている（第1図）。

第1図 規模別育児休業制度の規定状況



事業所総数=100.0%

(2) 休業期間

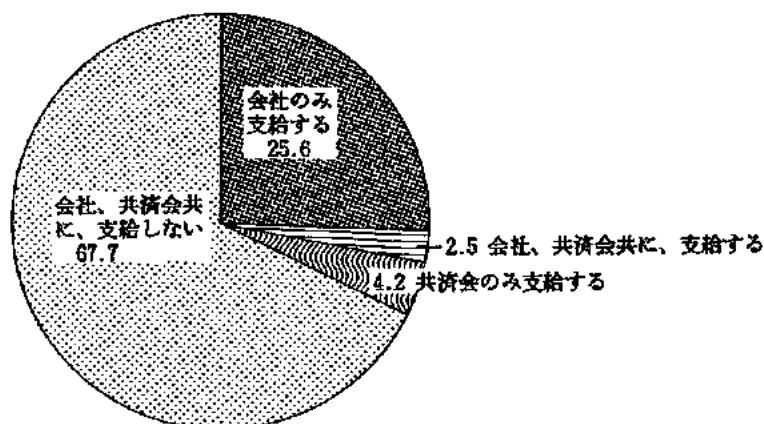
育児休業をすることができる期間を、「子が1歳に達するまで」とする事業所が91.3%と多数を占めている。

子が1歳以上の育児休業期間を設けている事業所について、産業別にみると、運輸・通信業（19.2%）、卸売・小売業、飲食店（15.4%）でその割合が高い。

(3) 休業中の金銭の支給

育児休業中の労働者に対する金銭支給の状況をみると、会社のみが金銭を支給している事業所（25.6%）、会社、共済会等共に金銭を支給している事業所（2.5%）を合わせ、28.1%の事業所が会社から金銭を支給している。これに、共済会等のみが金銭を支給している事業所（4.2%）を加えると32.3%となる（第2図）。

第2図 会社、共済会等から育児休業中に支給される金銭の有無



注) 小数点第2位を四捨五入している
ので合計は100.0%にならない。

育児休業制度の規定を有する事業所=100.0%

会社が金銭を支給している事業所（28.1%）について、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（43.9%）、運輸・通信業（42.5%）、サービス業（35.8%）でその割合が高く、規模別にみると、500人以上（46.0%）でその割合が高い。

会社が金銭を支給している事業所のうち、「毎月金銭の支給あり」とする事業所は60.6%であり、その支給額は「労働者負担分の社会保険料相当額」が76.3%で最も多い。

(4) 休業中の労働者負担分の社会保険料の支払方法

休業中の労働者負担分の社会保険料の支払方法については、「労働者が毎月支払う」事業所が50.5%、「毎月、会社、共済会等が労働者負担分の社会保険料を負担する又は支給する金銭の中から差し引く」事業所が15.9%、「会社、共済会等が、育児休業終了時まで立替える」事業所が32.1%となっている。

また、労働者負担分の社会保険料について、「会社、共済会等が、育児休業終了時まで立て替える」事業所のうち、「返済は免除されない」事業所は79.2%と割合が高いが、復職後一定期間勤務すれば、返済が「全額免除される」事業所（18.1%）、「一部免除される」事業所（2.7%）もある。

(5) 育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置

育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所は37.7

%であり、このうち、「休業期間中の情報提供」を行っているところが85.1%、「職場復帰のための講習」を行っているところが30.7%となっている（複数回答）。

(6) 復職後の職場・職種

復職後の職場・職種について、「原則として原職復帰」とする事業所が86.7%と多数を占めている。

(7) 育児休業取得者

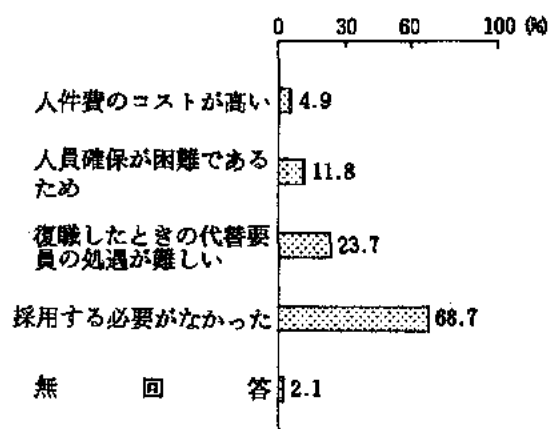
育児休業制度の規定を有する事業所において、平成4年4月1日から平成5年3月31日までの1年間に出産した女子労働者のうち、平成5年5月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）は48.1%、配偶者が出産した男子労働者のうち育児休業を開始した者は0.02%である。

なお、育児休業を開始した者に占める男子の割合は0.2%である。

(8) 代替要員の採用状況

育児休業を開始した労働者のいた事業所で、代替要員を採用したところは29.9%である。代替要員を全く採用しなかった事業所の採用しなかった理由（複数回答）は、「採用する必要がなかった」（68.7%）が最も多い（第3図）。

第3図 代替要員を採用しなかった理由



代替要員を全く採用しなかった事業所=100.0%

また、育児休業を開始した者の26.0%について代替要員が採用されている。

(9) 育児休業終了後の復職状況

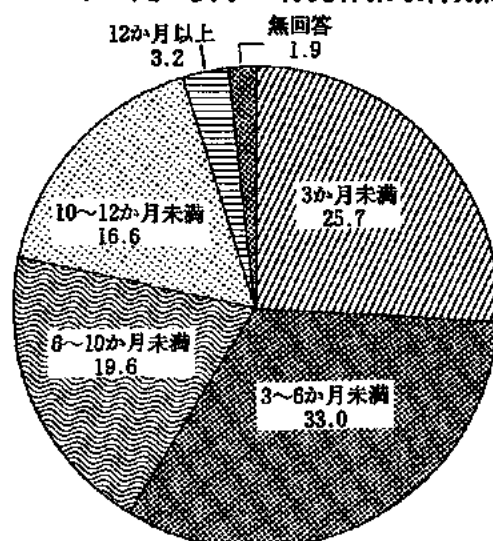
平成4年4月1日から平成5年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職予定であった女子労働者のうち、実際に復職した者は84.6%（男子100.0%）である。

(10) 取得した育児休業期間

平成4年4月1日から平成5年3月31までに育児休業を終了し、復職した女子の育児休

業取得期間は、「3～6か月未満」が33.0%、「3か月未満」は25.7%であり、全体の約6割が6か月未満となっている（第4図）。

第4図 女子の育児休業取得期間



H4.4.1～H5.3.31の間に育児休業を終了し、復職した者＝100.0%

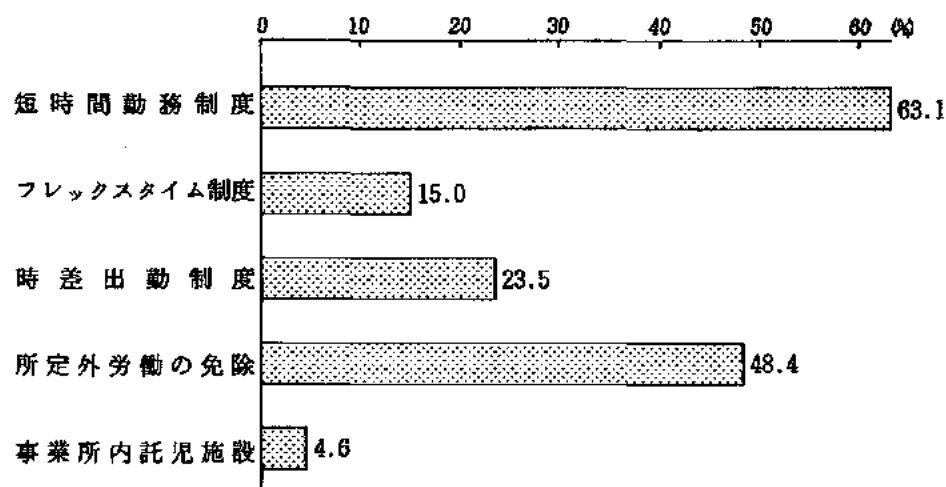
これを男子についてみると、「3か月未満」が99.1%と大多数を占め、女子に比べ取得期間が短くなっている。

2 育児のための勤務時間の短縮等の措置

(1) 規定状況

勤務時間の短縮等の措置を有する事業所は41.3%であり、このうち「短時間勤務制度」を設けている事業所が63.1%、「フレックスタイム制度」が15.0%、「時差出勤制度」が23.5%、「所定外労働の免除」が48.4%、「事業所内託児施設」の設置が4.6%となっている（第5図）。

第5図 勤務時間の短縮等の措置の導入状況



勤務時間の短縮等の措置を実施している事業所＝100.0%

(2) 措置の利用者

勤務時間の短縮等の措置（事業所内託児施設を除く。）を有する事業所において、平成4年4月1日から平成5年3月31日までの1年間に出産した女子労働者のうち、平成5年5月1日までに当該措置の利用を開始した者は21.0%、配偶者が出産した男子のうち当該措置の利用を開始した者は0.2%である。

なお、当該措置の利用を開始した者に占める男子の割合は、3.7%である。

II 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度

(1) 導入状況

介護休業制度がある事業所は16.3%であり、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（84.4%）、金融・保険業（41.0%）でその割合が高い。また、規模別にみると、500人以上では51.9%、100～499人では22.5%、30～99人では14.2%と、規模が大きくなるほどその割合が高くなっている（表1）。

表1 産業及び規模別介護休業制度の有無

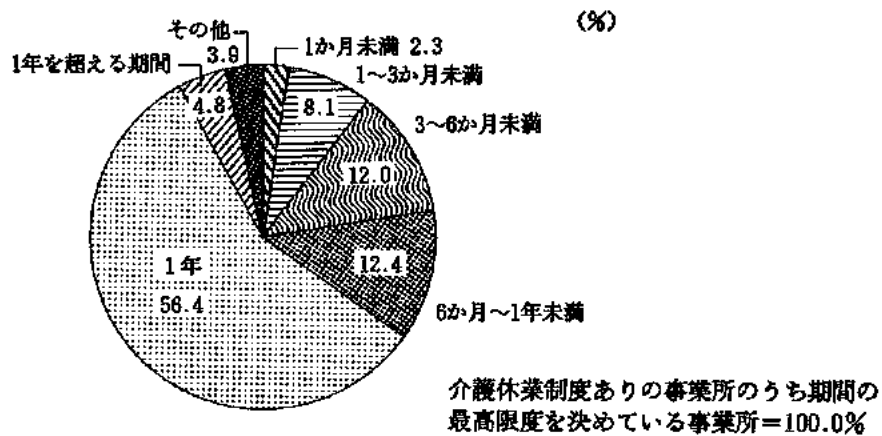
		(%)	
産 業 ・ 規 模	計	制度あり	制度なし
計	100.0	16.3	83.7
D 鉱 業	100.0	8.7	91.3
E 建 設 業	100.0	9.3	90.7
F 製 造 業	100.0	14.2	85.8
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	84.4	15.6
H 運 輸 ・ 通 信 業	100.0	15.7	84.3
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	17.4	82.6
J 金 融 ・ 保 險 業	100.0	41.0	59.0
K 不 動 産 業	100.0	13.0	87.0
L サ ー ビ ス 業	100.0	11.6	88.4
500人以上	100.0	51.9	48.1
100～499人	100.0	22.5	77.5
30～99人	100.0	14.2	85.8

事業所総数=100.0%

(2) 最長休業期間

介護休業を取得できる「期間の最高限度を決めている」事業所は80.3%であり、そのうち、1回につき「1年」とする事業所が56.4%と最も割合が高くなっている（第6図）。

第6図 最長休業期間別事業所数の割合



(3) 対象となる要介護者の範囲

対象となる要介護者の範囲について制限のある事業所は85.7%である。制限がある場合においても、配偶者 (97.1%)、本人の父母 (95.5%)、子供 (91.0%) についてはほとんどが対象となっており、配偶者の父母についても81.5%が対象としている (複数回答)。

(4) 介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係

介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係に「条件あり」とする事業所は75.2%であり、その条件 (複数回答) をみると、「他に介護者がいないことを条件としている」事業所が53.5%、「同居や扶養を条件としている」事業所が48.2%、「本人の介護が必要又は適当であることを条件としている」事業所が32.0%となっている。

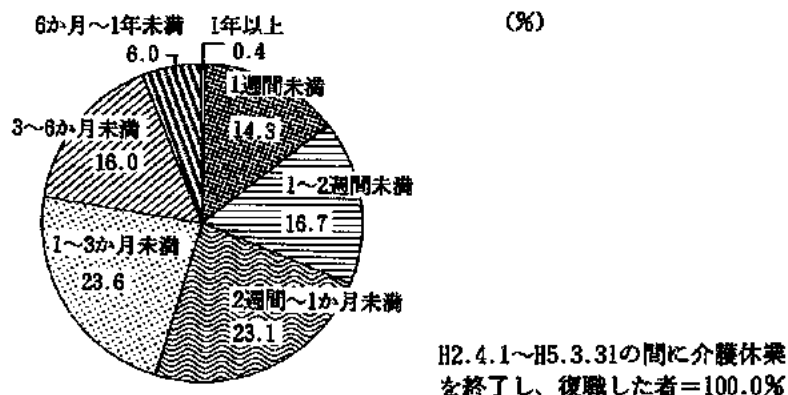
(5) 介護休業制度の利用状況

過去3年間 (平成2年4月1日から平成5年3月31日までの間) に介護休業を開始した者があった事業所は介護休業制度がある事業所の14.8%であり、介護休業を開始した者が「1人」であった事業所が60.6%、「2人」が22.7%となっている。

なお、介護休業を開始した者の性別をみると、女子76.9%、男子23.1%となっている。

利用期間については、「1～3か月未満」が23.6%、次いで「2週間～1か月未満」が23.1%となっている (第7図)。

第7図 利用期間別労働者数の割合



2 介護のための勤務時間短縮等の措置

(1) 導入状況

勤務時間短縮等の措置がある事業所は7.5%であり、そのうち「短時間勤務制度」を設けている事業所が65.6%、「出勤・退社時間の変更」が23.2%、「一定の時間単位で労働者が個々に勤務しない時間を請求することを認める制度」が21.1%、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」14.5%となっている。

(2) 勤務時間短縮等の措置の利用状況

過去3年間（平成2年4月1日から平成5年3月31日までの間）に勤務時間短縮等の措置の利用を開始した者があった事業所は、14.5%であり、勤務時間短縮等措置の利用を開始した者が「1人」であった事業所が54.2%、「2人」が13.3%、「3人以上」が32.5%となっている。

なお、勤務時間の短縮等措置の利用を開始した者の性別をみると、女子60.4%、男子39.6%となっている。

Ⅲ 女子再雇用制度に関する事項

女子再雇用制度のある事業所は19.7%であり、産業別にみると、金融・保険業（51.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（33.2%）、卸売・小売業、飲食店（23.0%）で割合が高い。規模別にみると、500人以上が29.6%と最も割合が高くなっている。

4 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指針について

1 パートタイム労働法のあらまし

短時間労働者について、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることによって、その能力の有効な発揮を促進し、福祉の増進を図ることを目的として昨年6月に成立した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が一部（後述④部分）を除き同年12月1日施行された。

この法律の主な内容は、①事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、労働条件に関する文書を交付するように努め、短時間労働者に関する就業規則の作成又は変更に当たっては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努めること、②労働大臣は、①のほか、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を定めること、③労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るために、必要と認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対し報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行うこと、④労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るための総合的援助機関として、「短時間労働援助センター」を指定し、事業主等に対する給付金の支給、事業主等に対する雇用管理の改善等に関する技術的事項についての相談援助、短時間労働者に対する職業生活に関する事項についての相談援助等の業務を行わせること等である。

2 パートタイム労働指針について

上記②の指針として「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（パートタイム労働指針）がパートタイム労働法の施行に合わせ、昨年12月1日に告示された。

今回告示された「パートタイム労働指針」は、基本的には、平成元年6月に制定された「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を踏襲しつつ、法令上の要請に基づく最小限の修正を行ったものである。

指針の構成は、大きくは2部構成になっており、第1の部分でその趣旨を定め、第2の部分で雇用管理の改善等のための措置の具体的内容を定めている。

以下、その全文掲げる。

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

(平成5年12月1日 労働省告示第118号)

第1 趣 旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）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事項を定めたものである。

第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、短時間労働者について、労働基準法（昭和22年法律第49号）、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して労働条件を定めるべきであるが、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 雇入通知書の交付

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、賃金、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（雇入通知書）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、労働契約の締結を書面で行うことにより、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りではない。

(2) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ 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) 労働時間

イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

ハ 事業主は、短時間労働者を所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に例外的に労働させることがある場合には、雇入れの際、当該短時間労働者に対して、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させることがある旨及びその程度を明示するように努めるものとする。

(4) 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(5) 期間の定めのある労働契約

イ 事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により一年を超えて引き続き使用するに至った短時間労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間を一年を超えない範囲内でできるだけ長くするように努めるものとする。

ロ 事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により一年を超えて引き続き短時間労働者を使用するに至った場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。

(6) 賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(7) 健康診断

事業主は、常時使用する短時間労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）の定めるところにより、育児休業に関する制度その他の必要な措置を講ずるものとする。

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法（昭和49

年法律第116号)の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。

3 所定労働時間が通常の労働者とはほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とはほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

5 育児休業取得者に対する経済的援助のあり方に関する建議について

婦人少年問題審議会（会長 人見康子）は、9月27日、労働大臣に対し、「育児休業取得者に対する経済的援助のあり方」について建議した。

婦 審 発 第 10 号

平成5年9月27日

労働大臣

坂 口 力 殿

婦人少年問題審議会

会長 人 見 康 子

育児休業取得者に対する経済的援助のあり方について（建議）

婦人少年問題審議会は、婦人部会において、平成5年4月28日以来、婦人行政に係る主要な課題について、審議を行ってきたが、このうち、育児休業取得者に対する経済的援助のあり方について、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、育児休業法制定の経過及び報告の内容を十分に尊重して、育児休業取得者に対する経済的援助を講じるための検討を速やかに行うよう建議する。

（別紙）

育児休業制度は子を養育する労働者の雇用の継続を促進すること等を目的とし、労働者の雇用の安定や将来のキャリア形成の促進を図ることを重視した制度であり、育児休業取得者に対し、何らかの経済的援助が行われることは、このような制度の趣旨・目的を一層活かすという観点からも望ましいことである。

しかしながら、その方法としては、経済的援助を個々の事業主の責任として法律で一律に義務づけるのは適当でなく、社会的制度の枠組みにより措置することが適当である。この場合、既存の制度的枠組みによる方法と新たな枠組みを構築する方法が考えられるが、上記のような育児休業制度の趣旨・目的、現在の行政事情等を踏まえると、本部会としては、育児休業取得者に対する経済的援助は、既存の枠組みである労働省所管の雇用保険制度において措置されることが、当

面現実的かつ適当であると考える。

その措置の具体的な検討に際しては、育児休業制度の趣旨・目的に即したものとなるようにすること、特に「育児休業等に関する法律」に基づく育児休業は男女労働者がその1歳に満たない子を養育するためにする休業であること及び育児休業の取得は任意的、選択的であることといった点について配慮がなされるべきである。

6 中央職業安定審議会に対する雇用保険法の一部を改正する法律案要綱の諮問について（抜粋）

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会（部会長 山口浩一郎上智大学教授）は、雇用保険制度のあり方について、平成4年2月から調査、検討を行ってきたが、平成5年12月1日、その検討結果を取りまとめ、中央職業安定審議会（会長 高梨昌信州大学名誉教授）に報告し、全会一致で了承を得た。この報告には、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するため、現行の失業給付に準じた枠組みによって必要な給付を行う育児休業給付（仮称）を創設することが適当である旨の報告がある。

労働省では、この報告の内容を踏まえ、12月15日開催された中央職業安定審議会に「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」を諮問したが、平成6年1月7日、労働省案は妥当と認める答申があった。雇用保険法の一部を改正する法律案要綱の育児休業給付関係部分の概要は以下のとおりである。

雇用保険法の一部を改正する法律案要綱の育児休業給付関係部分の概要

育児休業給付制度の創設等

イ 支給対象者

1歳未満の子を養育するため育児休業を取得した被保険者であって、①被保険者であった期間が1年以上あり、かつ、②休業前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者に対して支給する。

ロ 給付水準

育児休業取得前の賃金額に25%を乗じた額を支給する。

ハ 支給限度額

休業中に支払われた賃金と育児休業給付との合計額が育児休業取得前賃金の80%を超える場合には、育児休業給付の額から当該超える額を減額して支給するものとする。

ニ 支給方法

給付額のうち育児休業取得前の賃金に20%を乗じた額を育児休業期間中各月単位で支給し、育児休業後6か月間被保険者として雇用された場合に5%と育児休業の月数を乗じた額を支給する。

7 仕事と育児の両立のため

——職業と育児等の両立に関する懇談会報告——（要旨）

家庭的責任を有する労働者にとって、育児や介護の問題は労働者が働き続ける上で大きな問題となっている。

このため、男女ともに仕事と育児等を両立し、充実した人生を送ることを可能にする環境整備にあり方について意見交換を行うことを目的として、平成5年4月より有識者の参集を求め、「職業と育児等の両立に関する懇談会」（座長 助婦人少年協会会長 高橋久子氏）を開催した。

同懇談会においては、男女ともに仕事と家庭的責任を両立し、その希望に沿って能力を十分発揮し得るため、現在どのようなことが最も障害になっているのか、またこれを軽減する、あるいは取り除くにはどのような制度やサービスが必要かという観点から、広範かつ多角的に検討が進められ、この度、育児について別添のとおり報告が取りまとめられた。

職業と育児等の両立に関する懇談会報告（要旨）

平成5年9月

1. はじめに

働く女性の数は年々増加しているが、その多くが悩んでいるのが仕事と家庭的責任との両立の問題であり、なかでも「育児」は最も大きな問題となっている。働く男女労働者が仕事と家庭的責任を両立できる環境を整備することは、個人の豊かな生活を可能にするなど、生活大国の実現を目指す我が国にとって意義深いものであり、本懇談会では、その両立のためどのような制度やサービスが必要かという点について、検討を進め、当面意見の一致をみた育児についての議論を取りまとめたものである。

2. 職業と育児等の両立支援策の現状と課題

（1）職業と育児の両立に関する施策の現状及び課題

育児休業制度、勤務時間の短縮措置、保育所、児童館等近年、メニューとしてかなり充実してきているが、個々にみていくと必ずしも十分とは言えない。

このため、第1の課題として、勤務形態の多様化、通勤時間の長時間化が進む一方、延長保育や夜間保育の実施は地域によって取組みに相当な差がみられることから、保育所の開所時間と勤務時間の間にギャップが生じており、両者をつなぐものが欠けているため、これに対応する必要がある。また、第2の課題として、保育関連サービスについての一元的な情報管理とこれらサービスの利用可能性を高める必要がある。

3. 当面講ずべき仕事と育児等の両立支援対策について

(1) 育児等を地域で支え合う新たなシステムの構築について

第1の課題への対応策として、育児等の援助を行う会員と育児等の援助を受けたい会員からなるボランティア的な相互援助グループの組織化又は既存のグループに対する支援により、育児等の相互援助活動を支援する仕組みを作る必要がある。

(2) 育児支援の情報提供サービスの充実

第2の課題への対応策として、育児支援のための公的、私的の様々な施設、制度の情報が一元的に管理され、どこにいても入手できるよう、既に実施されているものの、全国的な拡がりがない等の状況にある2020テレフォンサービスの質、量両面の充実を図る必要がある。

(3) 育児をしながら働くことに対する社会としての積極的な評価

育児をしながら働くことを、社会が個人の生き方の選択肢の一つとしてもっと積極的に評価するよう、啓発、啓蒙活動を推進する必要がある。

4. その他の仕事と育児等の両立支援等について

以上のほか、職業と育児等の両立支援に関する施策として考えられるものとして意見が出されたものは次のとおりであり、更に、議論が進められる必要がある。

- ・育児サービスの便宜を図る企業に対する支援
- ・子供が病気の場合の支援
- ・乳幼児の保育園等への送迎の支援

5. 働く男女労働者の側に求められるもの

若い男女労働者に対し働きながら子育てをすることに関する情報、知識が得られるよう公的機関や企業、労働組合等において便宜を図ることを促進するとともに、男女労働者もこうした機会を積極的に活用することが重要である。

6. おわりに

職業と育児等の両立を図る施策の検討に当たっては、親、子の双方にとって安心できるものである保育サービスである必要があり、また、その条件を満たす制度やサービスが複数存在し、個人が各々のニーズに応じ選択できる体系になっていることが望ましい。

本懇談会においては、子育てをしながら働く男女労働者が直面している問題に対する解決策の一つとして、人と人のつながりを重視した温かみのある、児童の健全な育成に十分配慮した仕組みを検討・提案したものである。今後、労働者個々人の潤いのある豊かな生活の実現のため、このような仕事と育児等の両立支援策を一つずつ実現していくことが必要である。

8 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会の報告について

近年、様々な分野への女性の職場進出が進み、女性の能力発揮を図るための環境整備が重要になっている。これまで男性中心であった職場において女性の能力発揮を図るためには、職場の管理職や同僚男性等の意識及び認識の改革が重要であるが、このような面での対応は必ずしも十分ではなく、男女の意識及び認識の差やコミュニケーション・ギャップによるとみられる様々な問題が、職場で生じてきているところである。

このため、労働省では(財)21世紀職業財団に委託し、「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会」(座長 成城大学教授 奥山明良氏)を設置し、平成3年9月より調査研究を行ってきた。

このたびその報告が取りまとめられたが、その概要は以下のとおりである。

1 男女の意識及び認識の差から生じる職場の諸問題の現状

研究会の行った調査によると、女性の仕事を行うにあたっての企業に対する要望として「現場管理職や男子社員の意識啓発」が高く位置付けられている(42.2%)のに対し、企業によるその位置付けは低く(27.7%)、女性の要望と、企業の重視している項目との間の乖離が大きい。

また、仕事を行うに当たっての悩み、不満、要望のある女性は78.0%であり、その内容が男性のものと考えられる言動に関係するものは、「雑用や私用をもっぱら女子に言いつけるのはやめてほしい」(42.9%)、「容姿や年齢、未・既婚、離婚、妊娠などについて話題にしないしてほしい」(29.0%)、「『女らしくしろ』、『女は得』、『女には仕事はわからない』などと言わないでほしい」(24.8%)、「酒の席や社員旅行などで、特に女子に対し、お酌や余興などを強要しないでほしい」(24.2%)となっている。

さらに、女性の4人に1人(25.7%)が性に関する不快な経験(過去2年間)があるとしており、その内容は、「性的な冗談、からかいや質問をされた」(不快な経験があった者の76.4%)、「身体に触られた」(同72.5%)等となっている(別表参照)。また、その相手方は、会社の上司が最も多く、次に会社の先輩又は同僚が続いている。

2 セクシュアル・ハラスメントの概念

男女の意識及び認識の差から生じる女性の就業意欲の低下や、能力発揮の阻害を引き起こす言動の中には、「セクシュアル・ハラスメント」とよぶべき言動も含まれるが、こうした言動

は、多くの場合、対象となった女性の名誉や個人としての尊厳を不当に傷つける他、同人の健康や仕事に対しても重大な影響を及ぼすのみならず、職場秩序や業務の円滑な遂行が阻害されるなど、企業の効率的運営に重大な支障をもたらす結果につながることが多い。しかし、その概念については、現在我が国において確定したものはなく、場合によっては無限定に拡張されることもあり、企業における組織的対応を困難にしていることから、研究会では、諸外国の状況も勘案しつつ我が国の状況から見て、どういったことをセクシュアル・ハラスメントと認識することが適当か、以下のとおり概念の整理を行った。

セクシュアル・ハラスメントの概念

1 セクシュアル・ハラスメントの概念

雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられる。

2 行為の主体

男女を問わず行為主体となり得、顧客、取引先の従業員によっても行われることがあるが、企業における女性の雇用管理改善の観点からは、主として経営者、管理職及び同僚男性によるセクシュアル・ハラスメントに焦点を当てることが適当である。

3 動機及び意図

通常の場合、「性的に特別な関係を持ちたいため」、「職場からの排除を目的として」、「個人的ないやがらせのため」等が動機となっていると考えられるが、「冗談、からかい」、「親しさの表現」や「個人的な好意」が真の動機であったとしても、それを相手方が明確に拒否している場合や、当然相手方が拒否することを予見できる場合など相手方の意に反したものである場合には、本人の意図とは無関係にセクシュアル・ハラスメントになることもあり得る。

4 言動の態様

「性的な性質の言動」とは、性に係わる不快な発言、執拗な交際の誘い、ポルノ写真の提示、身体への不必要な接触、性的関係の強要など直接的に相手方に向けられたものが中心となるが、性的なうわさの流布など間接的に相手方に向けられたもの、あるいは多くの人の目につくところへのヌードポスターの貼付など不特定多数の者に向けられたもの等様々な態様のものが含まれる。

5 被害の発生

セクシュアル・ハラスメントというには、職業生活に関連して、看過できない程度の不利益や被害が現実には生じていること又は生じようとしていることが重要である。具体的には、権限をもつ上司からの性的な要求を拒否したため、解雇や昇進差別等の職業上の不利益が生じた場合（いわゆる「対価型」）や、一見明白には具体的経済的な不利益は伴わないものの、屈辱的、敵対的な発言や行動が繰り返されることにより、就業環境を著しく不快なものとし、個人の職業能力の発揮に深刻な悪影響を及ぼす場合（いわゆる「環境型」）があげられる。

特に後者においては、原則として相手が嫌がっている言動が反復継続して行われることが重要な要件ではあるが、著しく悪質な言動であれば、一度のものでもセクシュアル・ハラスメントに該当すると考えられる。

なお、環境型の場合、就業環境が当人にとって嫌な望まないもの（＝不快なもの）となる場合を含んでおり、不快か否かを判断するための基準をどこに求めるかが問題となるが、原則として、「通常の女性」の感じ方を基準とすることが妥当である。しかしながら、当人が平均以上に感じやすい女性である場合であって、不快であると抗議したのにもかかわらず反復継続されたというような事情があるときには、セクシュアル・ハラスメントになる場合もあると考えられる。

6 セクシュアル・ハラスメントの例

- ・ 店長から好意を示され、恋愛感情を綴った手紙をもらったが、その手紙を返還したところ、急に店長の態度が変わり、他の同僚は自動的に契約更新が行われたにもかかわらず、勤務態度不良等を理由に一人だけ契約更新が行われなかった。
- ・ 上司から性的誘いを受け断ったところ、賞与の査定で最低ランクに評価されるなど仕事の上で不利益を受けた。
- ・ 同僚から、毎日のように、性的な言葉をかけられ、また、性に関するうわさを流されて、ストレスのため職場に出られなくなってしまった。
- ・ 仕事を依頼するたびに、腰などを触る男性がいる、やめてくれといっても態度を改めようとせず、仕事が手につかなくなる。
- ・ わいせつな写真や文書を女性の机の上で広げたり、机の中にいれたりする、再三抗議してもやめず、仕事を行う上で支障が大きい。

3 女性の就業意欲の低下や能力発揮の阻害を引き起こす言動の生じる要因

セクシュアル・ハラスメントを含め、これらの言動が生じる要因としては、①男性が女性の職業に対する意識やその変化を的確に認識せず、女性を対等なパートナーとしてみていないこ

と、②男女間のコミュニケーションが不足したり、その方法が不適切であるため、相手方の意を的確に把握できないこと、③経営者自身が女性を企業を支える貴重な人材として位置付けず、又はその方針が管理職や同僚男性に十分浸透していないことなどがあげられる。

4 問題解決に向けての提言

- (1) 企業は女性を企業を支える貴重な人材として位置付け、それを管理職、男性社員に徹底する必要がある。さらに女性の悩みや意見、要望を十分に把握し、対応するための体制を整備することが望まれる。

特に、セクシュアル・ハラスメントについては、予防が何よりも重要との認識を持ち、基本方針の策定、研修の実施など、積極的な予防対策や、問題が生じた場合の相談や苦情処理システムについて検討することが望ましい。

- (2) 男性は女性を対等なパートナーとして受け入れるとともに、セクシュアル・ハラスメントについての十分な認識と理解を持つことが期待される。

女性も職業に従事するにあたっては、職業人としての自覚のもとに、その能力を十分に発揮するように努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに当たるような行為を不快と思う場合は、明確な意思表示を行い、毅然とした態度をとることが必要である。

- (3) 行政においては、固定的な役割分担意識の見直しのための啓発を行うとともに、セクシュアル・ハラスメントを含め、女性の就業意欲を低下させ、その能力発揮を阻害する言動を未然に防止するために企業の取組がなされるよう、促すことが必要である。

別表 不快と感じた経験の態様とその頻度

(%)

不快と感じた経験の態様	計	経験 なし	まれに あった	時々 あった	しばしば あった	不 明
性的な冗談、からかいや質問をされた	100.0	22.0	32.5	30.6	13.3	1.6
				74.6		
ヌード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた	100.0	66.3	19.6	9.0	3.1	2.0
				31.7		
性的含みのある手紙、電話等を受け取った	100.0	84.3	9.8	3.1	0.8	2.0
				13.7		
仕事に関係ない食事など執拗に交際を誘われた	100.0	62.0	20.0	12.5	3.5	2.0
				36.0		
性的関係の誘いを受けた	100.0	80.0	14.1	3.1	1.2	1.6
				18.4		
身体に触られた	100.0	26.3	38.0	20.4	14.1	1.2
				72.5		

注) 性に関する不快な経験があるとした者(25.7%)を100.0%としている。

資料出所: 勤21世紀職業財団「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する調査」(平成4年)

9 新規学卒採用内定等調査結果報告

労働省では、財21世紀職業財団に委託して、平成5年3月卒業者及び平成6年3月卒業予定者に関する主要企業の募集・採用（内定）状況等を明らかにし、特に女子についての企業の募集・採用行動の変化等を把握することを目的とした調査を、通信調査の方法により、平成5年10月現在で実施した。

調査対象は、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所上場企業の2,310企業であり、そのうち1,042企業から有効回答（回答率45.1%）を得、集計した。

（調査結果の概要）

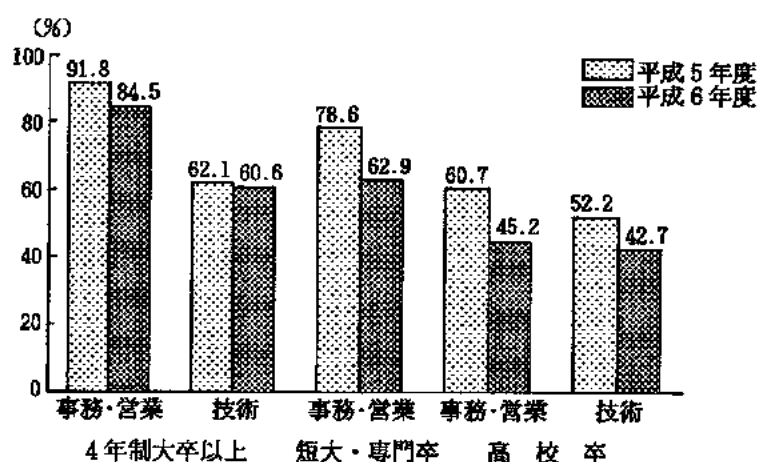
1. 新規学卒者の募集状況

（1）募集の有無別企業数の割合

平成6年度採用予定の新規学卒者を募集した企業の割合をみると、平成5年度に比べすべての募集区分において減少しており、特に短大・専門学校卒及び高校卒の事務・営業系において減少幅が大きい（第1図）。

また、平成6年度採用予定の新規学卒者を募集した企業については、女子が応募できた企業の割合は、すべての募集区分において平成5年度とあまり変わらない。

第1図 募集ありの企業の割合



（2）募集総数の増減

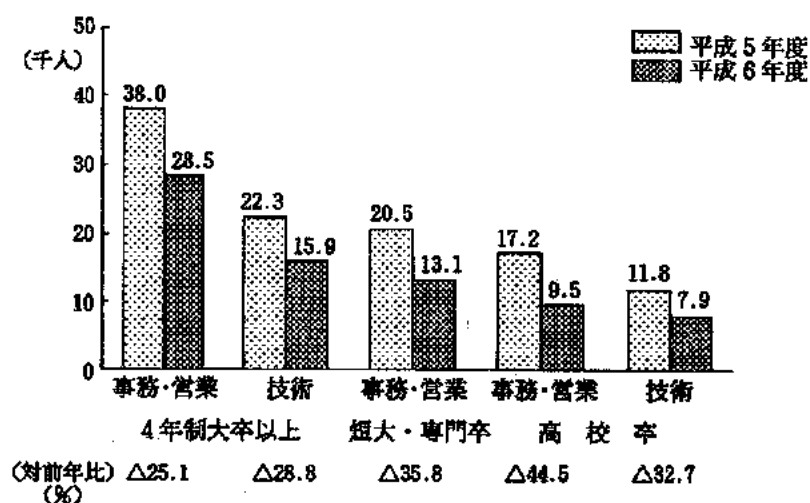
平成6年度採用予定の新規学卒者の募集総数は、平成5年度と比べるとすべての募集区分で募集人員は減少しており、募集区分別には事務・営業系及び技術系ともに短大・専門学校卒及び高校卒での減少割合が高くなっている。

女子が応募できた募集総数（男女不問求人、男女別枠求人の女子の募集及び女子の募集

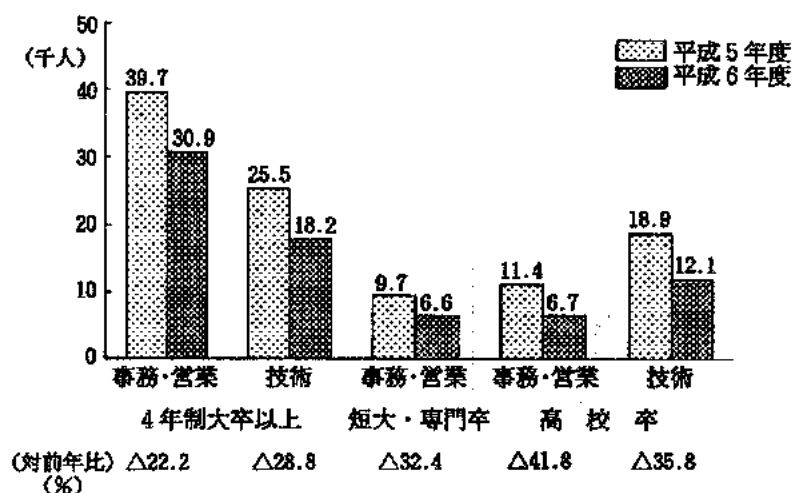
の募集人員の合計)をみると、各募集区分の合計では、平成5年度は113,101人(男子が応募できた募集総数109,544人)、平成6年度には76,801人(同76,869人)で対前年比△32.1%(同△29.8%)と、約3割の減少となっている。

応募できた各募集区分の募集総数については、男女とも、事務・営業系及び技術系ともに4年制大卒以上に比べ、短大・専門学校卒及び高校卒の減少率が大きくなっている。また、この減少率を男女で比べると、4年制大卒以上の事務・営業系のうちコース別雇用管理のある企業の一般職を除き、男女の差はほとんどみられない(第2、3図)。

第2図 女子の応募機会があった募集総数



第3図 男子の応募機会があった募集総数



2. 新規学卒者の採用(内定)状況

(1) 採用内定者数の増減等

平成5年度に男女の採用を行った企業について、平成5年度の女子採用者数に比べ平成6年度の女子採用内定者数が減少した企業の割合をみると、4年制大卒以上の事務・営業系で65.9%(男子65.3%)、技術系で70.2%(男子60.8%)、短大卒の事務・営業系では

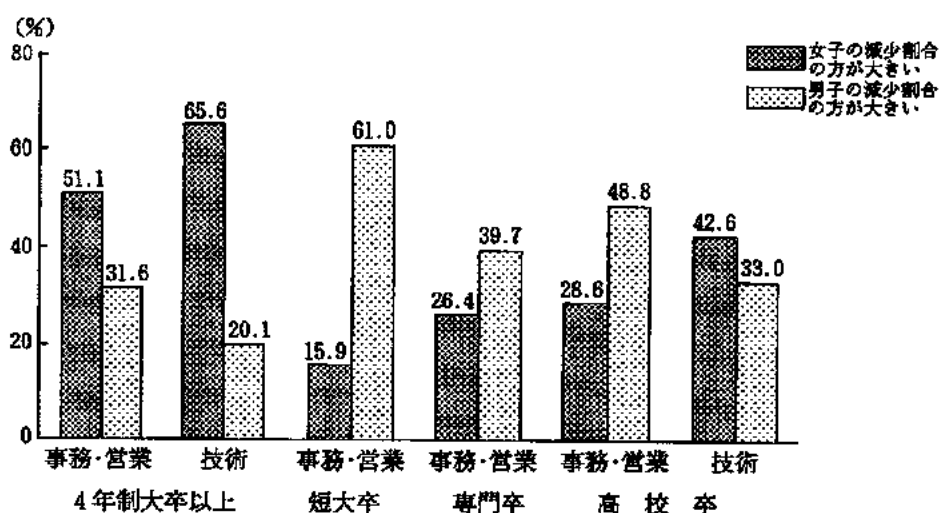
77.5%（男子83.5%）、専門学校卒の事務・営業系では81.7%（男子85.6%）、高校卒の事務・営業系で80.9%（男子85.3%）、技術系で76.3%（男子72.8%）となっている。

4年制大卒以上に比べ、短大卒、専門学校卒及び高校卒の方が女子の採用者数が減少した企業の割合が高くなっており、また、4年制大卒以上の事務・営業系の総合職及び4年制大卒以上及び高校卒の技術系については、女子の採用内定者数が減少した企業の割合が、男子が減少した企業の割合よりも高い。

(2) 男子と比較した女子の採用内定者数の増減状況等

平成5年度に男女とも採用した企業のうち、平成6年度の採用内定者数の減少割合が男子に比べ女子の方が大きい企業の割合は、4年制大卒以上の事務・営業系で51.1%（男子の減少割合の方が大きい企業31.6%）、技術系で65.6%（同20.1%）及び高校卒の技術系で42.6%（同33.0%）と高くなっている（第4図）。

第4図 男子と比較した女子の採用内定者数の減少状況別企業の割合



男子に比べ女子の採用内定者の減少割合の方が大きい理由としては、4年制大卒以上の事務・営業系では、「優秀な男子が例年より多く応募してきたので、結果として女子の採用内定者数が減少した」（25.3%）、「女子の定着率が高まったので、退職補充すべき人数が減った」（21.2%）及び「企業全体の採用内定者数を減少させる中で、男子の採用内定者数をある程度維持するため女子の採用内定者数を減らした」（13.9%）とする企業が多かった。このうち総合職では、「優秀な男子が例年より多く応募してきたので、結果として女子の採用内定者数が減少した」（52.4%）が際立って高く、「女子の定着率が高まったので、退職補充すべき人数が減った」（15.5%）が相対的に低くなっている。また、4年制大卒以上及び高校卒の技術系では「優秀な男子が例年より多く応募してきたので、結果として女子の採用内定者数が減少した」がそれぞれ37.6%、22.4%と高く、一方、短大卒、専門学

校卒及び高校卒の事務・営業系では、「女子の定着率が高まったので、退職補充すべき人数が減った」企業が3～4割と高くなっている。

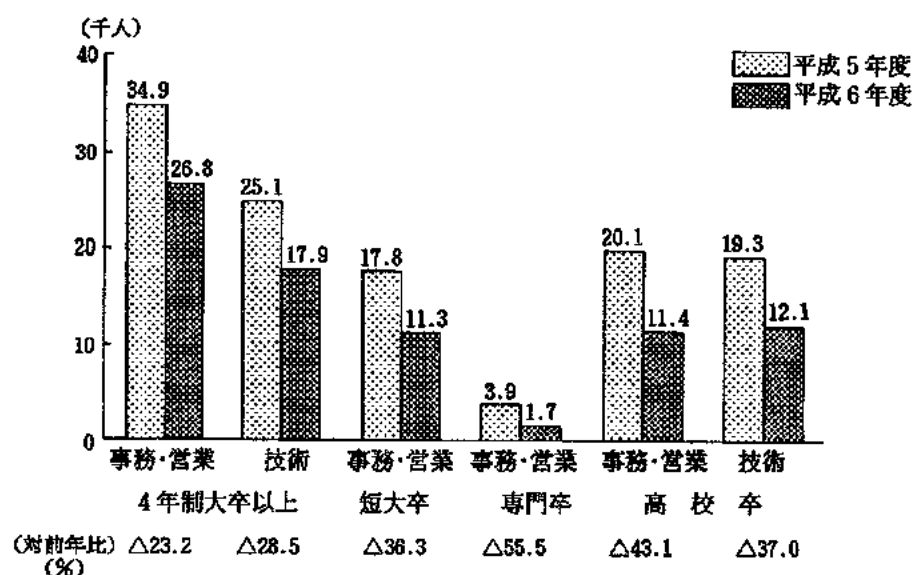
(3) 採用総数の増減

平成6年度の女子の採用内定者総数の減少率を採用区別に男子の減少率と比べると、特に4年制大卒以上の事務・営業系及び技術系において女子の減少率が大きくなっている(第5図)。

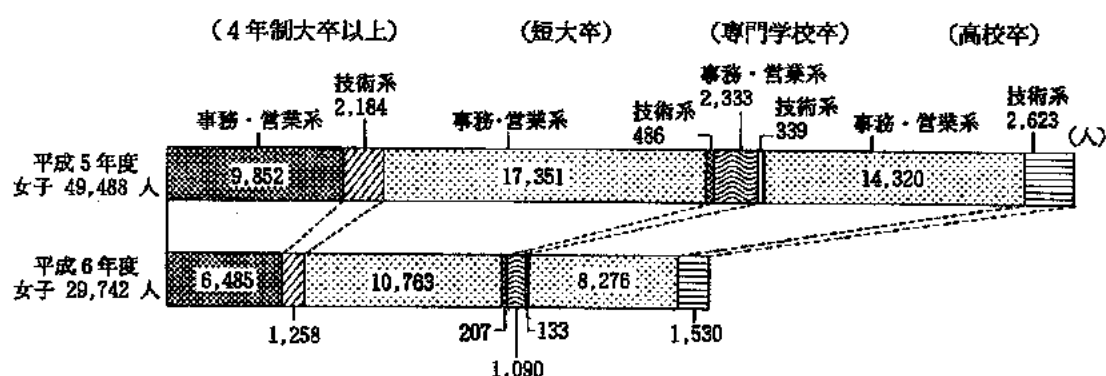
各採用区分を合計した女子の採用(内定)者総数をみると、平成5年度は49,488人(男子75,911人)、平成6年度には29,742人(男子54,044人)で対前年比△39.9%(男子△28.8%)と、約4割の減少となっている。

女子の採用内定者数の減少率を採用区別にみると、4年制大卒以上及び短大卒の事務・営業系を除きいずれも4割を超えているが、女子の採用内定者数の減少の33.4%は短大卒の事務・営業系、30.6%は高校卒の事務・営業系によるものである(第6図)。

第5図 採用及び採用内定者総数



第6図 採用区分別女子の採用(内定)者総数



10 第48回国連総会における婦人問題審議について

I 一般審議

昨年9月20日よりニュー・ヨークにおいて開催された第48回国連総会の第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。なお、今回総会についても一昨年に引き続き青木怜子大学婦人協会会長が政府代表代理として第3委員会に出席した。

婦人問題に関する議題（議題94、婦人の地位向上）について一般審議は、11月10日から16日まで行われた。また、国連婦人開発基金（UNIFEM）と国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW）の統合問題に関する審議が17日及び18日の両日行われた。

今回の審議においては、婦人の地位委員会の勧告に基づき経済社会理事会より「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言（案）」が上程されたことや、93年6月の世界人権会議でウィーン宣言が採択されたこと等を踏まえ、女性の人権問題、特に女性に対する暴力（家庭内、職場、社会一般における暴力を含む）の問題の重要性を訴える国が多かった。

また、国連における主要な2つの婦人問題関係機関であるUNIFEMとINSTRAWの統合問題に関しても大きな関心が集まったが、手続き的側面が十分検討されないまま審議に持ち込まれたため、最終的には今後更に経済社会理事会において両機関の統合に関する法的、財政的、行政的検討を行った上で1994年末までに総会において決定を行うこととなった。

II 決議案の採択

以下の8本の決議案がいずれもコンセンサスにて採択された。各決議案の概要は次の通りである。

1 女性に対する暴力の撤廃に関する宣言

女性に対する暴力を定義し、女性に対する暴力を撤廃するため適用すべき権利を明らかにし、国家の責任を公約し、女性に対する暴力の撤廃に向けた国際社会の約束が必要であることを確信し、女性に対する暴力の撤廃に関する宣言を布告。

（宣言の骨子）

第1条 「女性に対する暴力」の定義

第2条 女性に対する暴力の具体的内容

第3条 女性が平等に享受し保護されるべき権利

第4条 国家の責任

第5条 国連諸機関の役割

第6条 既存の措置との関係

2 国際婦人調査訓練研修所 (INSTRAW) (主提案国：アルゼンチン)

女性の地位向上の障害となる問題に焦点を当てるINSTRAWの努力を賞賛し、調査研究、訓練及び情報活動を引き続き強化するよう要請。同研修所に対し拠出又は支援を行っている政府・機関等に感謝を表明し、各国、国際機関及びNGOに対し同研修所のための拠出を要請。

3 国連事務局における女性の地位向上 (主提案国：カナダ)

事務総長に対し、1995年までに事務局内の女性の地位を向上させるための行動計画を実施し、家族的責任を有する職員に対する直接的・間接的差別を取り除くための柔軟性を持たせるよう職場慣行を見直し、1995年までに地域的配分によるポストの職員のうち女性を全体の35%、D1レベル以上で25%にするとの目標を達成するため女性の採用・登用を優先するよう要請。各国に対し、事務総長の努力を支援するため女性の候補者を推薦するよう要請。

4 国連婦人開発基金 (UNIFEM) (主提案国：バハマ)

女性の地位向上のためのプロジェクトを同基金が支援していることを賞賛。同基金への拠出が着実に増加していることに満足し、各国政府、民間のドナーに対し同基金への任意拠出による支援を継続するよう要請。

5 ナイロビ将来戦略の実施 (主提案国：コロンビア (G77+中国を代表))

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、人口開発会議 (94年)、第4回世界婦人会議 (95年) 及び社会開発サミット (95年) 等の主要国際会議の準備作業に貢献し得るよう要請。事務総長に対し世界婦人会議の事務局である婦人の地位向上部に十分な予算・人員を提供するよう、また世界婦人会議準備信託基金への拠出を各国に呼び掛ける上でより積極的な役割を果たすよう要請。世界婦人会議及びその準備過程へのNGOの参加方式を付属の通り決定。

(付属：第4回世界婦人会議及びその準備過程へのNGOの参加)

経済社会理事会の諮問的地位を有するNGOで世界婦人会議に出席を希望する団体は参加を認められる。それ以外のNGOについては、組織の目的、活動、国内的・国際的認知、年次報告書 (財政収支及び役員の名簿及び国籍に関する情報を含む)、会員の概要 (全体数、役員数及び国籍) 等の情報を付して世界会議事務局に申請する。事務局は暫定的な評価を行い、適格と思うNGOに対する参加承認を婦人の地位委員会に勧告する。婦人の地位委員会は、事務局の勧告を受けてNGOに対する参加資格を決定する。世界会議は政府間会合であり、NGOは同会議及びその準備過程において交渉を行う役割は持たず、会議において発言を求めることはできるが、発言希望が多い場合にはNGOの中でグループを組み、その代表が発言する。

6 農村女性の地位向上（主提案国：モンゴル）

各国に対し、自国の国内開発戦略において農村女性の状況改善をより重視するよう要請。国際社会、国連関係機関及びNGOに対し、農村女性の地位向上のためのプログラムの実現を推進するよう要請。人口開発会議、社会サミット及び世界婦人会議がそれぞれの戦略及び行動を策定する際に農村女性の状況改善の問題を考慮するよう要請。

7 女性移住労働者に対する暴力（主提案国：フィリピン）

肉体的、精神的、性的嫌がらせや虐待の被害者となった女性移住労働者の状況に重大な懸念を表明し、全ての国、特に派遣国と受け入れ国に対し、協力して女性移住労働者の権利確保のため適切な措置をとるよう要請。

8 国連婦人開発基金（UNIFEM）と国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW）の統合（主提案国：ドミニカ共和国）

UNIFEMとINSTRAWが女性の地位向上に関する活動においてそれぞれの立場を保全することを確認し、女性の地位向上のためより強力で統一されたプログラムとなることを目指してUNIFEM、INSTRAW、婦人の地位向上部、婦人の地位委員会及び女子差別撤廃委員会の相互関係を見直し、合理化することを要請。国連事務総長に対し、両機関の統合に関する報告書を行政財政問題諮問委員会を通じ1994年の経済社会理事会本会期に提出するよう求め、経社理に対し、最終的勧告を第49回国連総会に提出するよう要請。

11 第13回女子差別撤廃委員会における日本報告書審査について

1 第13回女子差別撤廃委員会

(1) 1月17日(月)～2月4日(金) ニュー・ヨーク(国連本部)にて開催。

(2) 報告書審査の対象国(12か国)

オランダ、ガイアナ、マダガスカル、リビア、ザンビア、グアテマラ、ニュー・ジージーランド、エクアドル、パルバドス、セネガル、日本、コロンビア、豪洲

2 我が国報告書の審査

(1) 1月27日午後及び28日午前(現地時間)に会合において我が国の第2次及び第3次報告書を一括審査。

(2) 同審査には、我が国より松原労働省婦人局長を団長とする代表団(総理府、外務省、文部省、農林水産省、労働省により構成、計12名)が出席。

3 審査における委員のコメント及び主な関心事項

(1) 全体的評価

多くの委員より、我が国の女性政策は前回審査(1988年)の際に比べて前進したと評価する発言があり、具体的には3人の女性閣僚の誕生、家庭科教育の男女必修、雇用機会均等法の施行、民法改正審議が行われていること等への言及があった。特に、同委員会の委員である赤松文部大臣の就任に対する祝意と、婦人問題に関する同大臣の活躍への期待が委員長を含む多くの委員より表明された。

他方、日本の経済発展に比べると女性の地位の向上は不十分であること、また、我が国の経済的・社会的発展には女性が大きく貢献しているのに対し、その貢献が十分に評価されていないとの意見が見られた。

(2) 主な関心事項

(イ) 事前に委員会より通報のあった主な関心事項

〔総論〕

女性の地位向上を阻む障害

〔各論〕

- ・女性差別の具体的事例とそれに対する政府の対応・一般的救済措置
- ・女性の地位向上のための婦人教育活動
- ・女性の再雇用制度、母子家庭の状況

- 役割分担意識の解消のための施策及び女性に対する暴力への対処振り
 - 売春問題に関する取組み及び売春による搾取の犠牲者の保護
 - 政策決定レベルへの女性の参加状況
 - 国際分野における女性の参加状況
 - 男女平等推進のための教育分野の活動
 - 雇用における男女の実質的平等の確保、農山漁村で働く女性のための対策
 - 婚姻・家族関係法に関する男女平等
- (ロ) 審査当日に出された主な関心事項
- 女性の政策決定への参加促進
 - 女性の雇用問題
 - 婚姻・家族関係法の見直し
 - 国内外における売買春問題
 - 従軍慰安婦問題
 - NGOとの協力
 - 開発と女性

(参考1)

女子差別撤廃条約

1 正式名称

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women)

2 条約の採択、発効

1979年12月18日 第34回国連総会において採択

(賛成130 (含我が国)、反対0、棄権11)

1980年3月1日 署名のため開放

1981年9月3日 発効 (20番目の批准・加入国 (セントヴィンセント及びグレナディーン)
の加入書寄託日の後30日目)

3 我が国の署名、批准

1980年7月17日 署名 (デンマークで開催された国連婦人の十年中間世界会議の際、高橋駐
デンマーク大使が署名)

1985年6月24日 第102回通常国会において本件条約締結を承認

1985年6月25日 批准 (科学万博賓客として来日中のデクエアル事務総長に対し、安倍外務
大臣より批准書を寄託)

1985年7月25日 我が国について効力発生

4 条約の批准状況

平成5年12月現在の締約国数：130カ国

5 我が国の条約実施状況報告

1988年2月18日、19日 我が国第1回報告書を審議

1994年1月27日、28日 我が国第2回・第3回報告書を審議

(参考2)

女子差別撤廃委員会

(Committee on the Elimination of Discrimination against Women : CEDAW)

1. 設 立

女子差別撤廃条約の実施に関する進捗状況を検討するため同条約第17条に基づき設置された。
1982年4月、同委員会委員の第1回選出が行われた。

2. 機 能

- (1) 毎年会合（会期は原則2週間以内、ニューヨークとウィーンで交互に開催）を開き、締約国が提出する報告（同条約の履行のためにとった立法上、司法上、行政上の措置等に関するもの）を検討すること。
- (2) 委員会の活動を経済社会理事会を通じて国連総会に報告すること。
- (3) 締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うこと。

3. 構 成

- (1) 締約国により選ばれた、徳望が高くかつ同条約の対象とされる分野において十分な能力を有する23人の個人資格の専門家により構成（我が国よりは、赤松良子文部大臣（元駐ウルグアイ大使）が1994年4月までの任期で委員として参加、後任として、佐藤ギン子駐ケニア大使）。
- (2) 委員は同条約の締約国会合で行われる選挙により選出され、任期は4年（2年毎に委員の半数を改選）。
- (3) 現在の委員の国籍（1993年1月現在）

ガーナ、日本、アルゼンチン、チュニジア、エクアドル、スペイン、イタリア、バルバドス、ユーゴスラビア、ロシア、ドイツ、フィリピン、中国、エチオピア、エジプト、トルコ、NZ、ヴェネズエラ、パングラデシュ、フィンランド、コロンビア、ブルキナ・ファソ、エチオピア