

女性の地位



情報 No.29

主 要 内 容

- 1 男女雇用機会均等法に基づく指針の一部改正及び女子労働基準規則の一部改正
- 2 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体への要請について
- 3 「女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口」の設置について
- 4 「女子学生の就職問題に関する閣僚の会合」について
- 5 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金及び事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金について
- 6 「介護休業制度に関する専門家会合」の報告について
- 7 「総合職女性の就業実態調査」結果概要
- 8 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ — 総理府 —
- 9 「男性のライフスタイルに関する世論調査」—総理府— (抜粋)
- 10 第38回国連婦人の地位委員会
- 11 第2回アジア太平洋「開発と女性」に関する閣僚会議概要
- 12 第81回ILO（国際労働機関）総会
— 「パートタイム労働」（第2次討議）について —

1994年9月
労働省婦人局

目 次

1 男女雇用機会均等法に基づく指針の一部改正及び女子労働基準規則の一部改正	1
2 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体への要請 について	8
3 「女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口」の設置について	10
4 「女子学生の就職問題に関する閣僚の会合」について	12
5 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金及び事業主団体短時間労働者雇用 管理改善等助成金について	14
6 「介護休業制度に関する専門家会合」の報告について	17
7 「総合職女性の就業実態調査」結果概要	21
8 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ ―総理府―	26
9 「男性のライフスタイルに関する世論調査」 ―総理府―（抜粋）	30
10 第38回国連婦人の地位委員会	33
11 第2回アジア太平洋「開発と女性」に関する閣僚会議概要	37
12 第81回ILO（国際労働機関）総会 ―「パートタイム労働」（第2次討議）について―	40

1 男女雇用機会均等法に基づく指針の一部改正及び女子労働基準規則の一部改正

男女の均等な機会及び待遇の確保並びに労働基準法の女子保護規定について、平成5年4月より、婦人少年問題審議会において審議してきたが、労働省では、女子学生の就職問題について早急に対策を講じる必要があるとの観点から、男女雇用機会均等法に基づく指針の一部改正を、また女子の就業分野の拡大という観点から、女子労働基準規則の一部改正を行った。

平成6年3月11日に告示及び公布し、平成6年4月1日（女子労働基準規則の一部については平成7年4月1日）から適用及び施行された。

1. 事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針の一部を改正する告示の概要

（参考1参照）

次の措置を「事業主が講ずるよう努めるべき措置」に追加する。なお、改正された指針は、平成6年4月1日から適用された。

(1) 募集・採用

- ① 男女別の採用予定人数を明示して募集する等、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。
- ② 求人内容の説明等募集又は採用に係る情報提供について、女子に不利な取扱いをしないこと。
- ③ 採用試験の実施について、女子に不利な取扱いをしないこと。

(2) 配 置

女子労働者についてのみ、婚姻したこと等を理由として一定の職務への配置の対象から排除しないこと。

(3) 昇 進

女子労働者についてのみ、婚姻したこと等を理由として昇進の対象から排除しないこと。

2. 女子労働基準規則の一部を改正する省令（参考2参照）

- (1) 非工業的事業（保健衛生業及び接客娯楽業を除く。）における時間外労働時間の上限は平成6年4月1日から平成7年3月31日までは4週32時間、平成7年4月1日以降は4週36時間とする。
- (2) 時間外労働、深夜業等についての女子保護規定が適用除外される「専門業務従事者」に、次のものを追加する。

- ① 弁理士
- ② 社会保険労務士
- (3) 女子の深夜業が認められる業務に、次の業務を追加する。
 - ① 飛行場における旅客の取扱いの業務
 - ② 航空機の運航管理・運航・整備の業務
 - ③ 新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務
 - ④ 消防の業務
- (4) 女子の臨時の坑内労働が認められる業務に、次の業務を追加する。

高度な科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務

なお、(2)～(4)の改正については、平成6年4月1日から施行された。

(参考1)

改正後の事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するために、企業の雇用管理の実態、労働基準法（昭和22年法律第49号）における女子労働者の労働条件に関する特別の規定の現状、女子労働者の平均的な勤続年数等の女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して、事業主が講ずるよう努めるべき措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

2 事業主が講ずるよう努めるべき措置

(1) 募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。以下(1)において同じ。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
- ② 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとす

ること。

⑤ 募集又は採用に当たって、男子を表す職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）。

⑥ 女子を募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男子のみとすること。

ロ 募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。

（限度を設けていると認められる例）

① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。

② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること。

ハ 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしな

こと。
（不利なものとして認められる例）

① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。

② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。

③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。

④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女子についてのみ、大学等の入学時の年齢が一定の年齢以下であること又は大学等に在学した年数が一定の年数以下であることを条件とすること。

⑤ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。

ニ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。

② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

ホ 採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

① 女子についてのみ採用試験を実施すること。

② 男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること。

(2) 配置に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 営業の職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、研究の職務への配置の対象から排除すること。

② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、本社勤務から排除すること。

ハ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。

② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。

(3) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。

② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととすること。

ロ 昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、昇格できないこととすること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、一定の水準までしか昇格できないこととすること。

ハ 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしなないこと。

- ① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととすること。
- ② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととすること。
- ③ 男子労働者については婚姻の有無にかかわらず一定の年齢に達している場合に昇格させるが、女子労働者については既婚者である場合には当該一定の年齢に達した後一定の年数を経なければ昇格できないこととすること。

ニ 昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないこと。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。
- ② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。
- ③ 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には婚姻の有無にかかわらず一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には既婚者である場合には当該一定の勤続年数を経たことに加えて上司の推薦がなければ与えないこと。

3 適用除外

次のいずれかに該当する場合については、この指針を適用しない。

(1) 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業

- (2) 労働基準法第64条の2から第64条の4まで又は第64条の5第2項の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- (3) 風俗、風習等の相違により女子が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ㈱ 下線部分は今回追加された規定である。

改正後の労働基準法上の女子保護規定の概要

(参考2)

	労働基準法		女子労働基準規則
時間外労働	工業的事業	1週6時間、年間150時間を超える時間外労働を禁止 - ただし、決算のために必要な業務に従事させる場合には、2週間に12時間を超えない範囲で労働に従事させることができる	
	非工業的事業	4週以内の期間について1週当たり6～12時間、1年当たり150～300時間の範囲内で命令で定める時間を超える時間外労働を禁止	4週32時間以内（平成7年4月1日以降は4週36時間）、年間150時間以内 - ただし、保健衛生業及び接客娯楽業については、2週12時間以内、年間150時間以内
	指揮命令者及び専門業務従事者	上記規制の適用除外を命令で定めることができる	- 指揮命令者の範囲 業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で労働者の業務の遂行を指揮命令する者 - 専門業務従事者の範囲 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、弁理士、社会保険労務士、一定の研究者、システムエンジニア、新聞記者、編集者、放送記者、デザイナー、プロデューサー、ディレクター
休日労働	工業的事業	禁止	
	非工業的事業	4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止	4週間について1日以内（保健衛生業、接客娯楽業においては禁止）
	指揮命令者及び専門業務従事者	上記規則の適用除外を命令で定めることができる	
深夜業	深夜業の禁止 - 保健衛生業、接客娯楽業、電話の事業は適用除外 - 指揮命令者及び専門業務従事者、女子の健康及び福祉に有害でない業務、業務の性質上深夜業が必要な業務、労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者について命令で定める一定の範囲について適用除外		- 女子の健康及び福祉に有害でない業務 飛行場における旅客の取扱い及びスチュワーデスの業務、女子寄宿舎の管理人の業務、映画の撮影の業務、放送番組の制作の業務、警察の業務、旅行者に同行して行う旅程管理業務、郵政事務Bで採用された者が行う郵便物の区分・運搬等の業務、航空機の運航管理・運航・整備の業務、新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務、消防の業務 - 業務の性質上深夜業が必要な業務（1日の労働時間が6時間以内のものに限る） そう菜等品質が急速に変化しやすい料理品の製造の業務、生めん類の製造の業務、水産練製品の製造の業務、水産卸売市場における水産物の仕分け等の業務、新聞配達業務 - 労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者 一般乗用旅客自動車運送業に従事する者
坑内労働	坑内労働の禁止 臨時の必要のため坑内で行われる業務で命令で定めるものに従事する者について適用除外		臨時の必要のため坑内で行われる業務 医師の業務、看護婦の業務、新聞又は出版の事業における取材の業務、放送番組の制作のための取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務

2 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体への要請について

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて8年余りが経過したが、昨今の雇用情勢を背景として、今春卒業した女子学生については、男子学生に比べより厳しい状況がみられ、均等法上問題のある事例が指摘されたところである。

このため、今年の就職活動において、こうした均等法上問題のある募集・採用等が再び繰り返されることのないよう均等法に基づく指針を改正し、新規学卒者の募集・採用に当たって、女子が不利に取り扱われることのないよう対策を講じたところである。

これらを踏まえ、労働省は、5月10日、婦人局長名で下記の使用者団体に対し、新規学卒者の募集・採用に当たっては、均等法及び改正された指針に沿って女子学生及び生徒に対して男子学生及び生徒と均等な就職機会を与えるよう傘下団体に周知を図るよう要請を行った。

使用者団体 日本経営者団体連盟
 日本商工会議所
 全国中小企業団体中央会
 日本経営者団体連盟加盟業種別経営者団体55団体

女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保について

日頃から、働く女性に関する施策の推進につきまして御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、男女雇用機会均等法が施行されて8年余りが経過し、この間に事業主の男女雇用機会均等法に対する御理解によって、女性の採用が進むとともに、就業分野は拡大し、また、管理職や専門職として活躍する女性が増加するなど、男女雇用機会均等法は概ね着実に定着してまいりました。

しかしながら、引き続き景気の停滞の中であって、今春卒業した新規学卒者については、男子学生・生徒と比較し、女子学生・生徒に対し、募集・採用人数をより抑制したり、募集・採用手続において不利に取扱うなど、男女雇用機会均等法に照らし問題のある企業がみられたところ です。

このため労働省では、女子学生・生徒の就職に関する不利益な取扱いが本年の就職活動において再び繰り返されることのないよう、平成6年3月11日、男女雇用機会均等法に基づく指針を改

正し、平成6年4月1日より施行したところです。

改正された指針では、事業主が講ずるべき措置として、新たに、男女を対象とする募集・採用区分で、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと、募集・採用に係る情報提供について女子に不利な取扱いをしないこと、採用試験の実施について女子に不利な取扱いをしないこと等を追加しております。

この改正された指針のもとで、各企業の募集・採用行動がどのようなものとなるかは、労働省のみならず世間一般も注目しているところであります。

労働省におきましては、あらゆる機会を通じて男女雇用機会均等法の一層の定着及び改正された指針の周知に努めるとともに、特に6月～10月には全国の婦人少年室に女子学生のための特別相談窓口を設置し、集中的に相談を受け付ける等、この問題に対応していくこととしています。

貴団体におかれましても、新規学卒者の募集・採用に当たっては、男女雇用機会均等法及び改正された指針に沿って、女子学生・生徒に対して男子学生・生徒と均等な機会を与えるよう、傘下の団体を通じ、会員企業に対して改めて周知徹底していただきますようよろしく御協力をお願いする次第です。

3 「女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口」の設置について

労働省では、女子新規学卒者が、就職活動に当たり、男女雇用機会均等法上問題になるような不利な取扱いを受けることなく、募集や採用において男子と均等な機会を得られ、円滑な求職活動を進められるよう「女子新規学卒者のための特別相談窓口」を開設する。

イ 開設場所

47婦人少年室（労働省婦人局の出先機関として、全国47都道府県単位に設置）

ロ 相談受付内容

女子学生の就職に関する問題のうち、下記①～⑦の事案

- ① 女子であることを理由として応募の機会が与えられていない事案
- ② 女子について募集又は採用する人数の限度が設けられている事案
- ③ 女子についてのみ自宅通勤であること、浪人・留年していないこと等女子に厳しい募集採用条件が付されている事案
- ④ 募集又は採用に係る情報提供が男子に比べ不利に取り扱われている事案
- ⑤ 採用試験で女子が不利に取り扱われている事案
- ⑥ 女子は縁故のみでしか採用しない事案
- ⑦ その他均等法及び同法の趣旨に照らして問題である募集・採用に関する事案

ハ 相談体制

婦人少年室職員が常時この問題に対応できるように、相談コーナーを設けるとともに、特別相談窓口の設置に関する広報を大学を通じ広く行う。なお、このためのポスターを作成する。

婦人少年室は、女子学生等からの相談に対し、適切なアドバイスを行うとともに、相談の結果、均等法に反する事案であると判断された場合には、関係事業主に対し必要な助言、指導又は勧告を行う。

又、相談の内容に応じ、必要な場合には関係機関と連携を取って対処する。

ニ 相談方法

電話相談又は来室による相談

ホ 窓口設置期間・時間

6月1日～10月31日（土曜日、日曜日、祝日を除く）

午前9時から午後5時

婦 人 少 年 室 連 絡 先

都道府県名	電 話 番 号	都道府県名	電 話 番 号
北 海 道	0 1 1-7 0 9-5 0 5 0	滋 賀	0 7 7 5-2 3-1 1 9 0
青 森	0 1 7 7-3 5-1 0 3 3	京 都	0 7 5-2 4 1-0 5 0 4
岩 手	0 1 9 6-2 2-4 6 4 5	大 阪	0 6 -9 4 1-8 9 4 0
宮 城	0 2 2-2 9 9-8 8 4 4	兵 庫	0 7 8-3 3 2-7 0 4 5
秋 田	0 1 8 8-6 2-6 6 8 4	奈 良	0 7 4 2-3 6-1 8 2 0
山 形	0 2 3 6-2 4-8 2 2 8	和 歌 山	0 7 3 4-2 2-4 7 4 3
福 島	0 2 4 5-3 6-4 6 0 9	鳥 取	0 8 5 7-2 2-3 2 4 9
茨 城	0 2 9 2-2 1-3 9 1 5	島 根	0 8 5 2-3 1-1 1 6 1
栃 木	0 2 8 6-3 3-2 7 9 5	岡 山	0 8 6-2 2 4-7 6 3 9
群 馬	0 2 7 2-3 1-5 1 3 6	広 島	0 8 2-2 2 3-2 8 7 8
埼 玉	0 4 8-8 2 2-4 2 7 3	山 口	0 8 3 9-2 2-8 0 1 7
千 葉	0 4 3-2 2 1-2 3 0 7	徳 島	0 8 8 6-5 2-2 7 1 8
東 京	0 3-3 8 1 4-5 3 7 2	香 川	0 8 7 8-3 1-3 7 6 2
神 奈 川	0 4 5-2 1 1-7 3 8 0	愛 媛	0 8 9 9-2 4-6 7 7 1
新 潟	0 2 5-2 6 6-0 0 4 7	高 知	0 8 8 8-7 2-2 5 9 8
富 山	0 7 6 4-3 2-2 7 4 0	福 岡	0 9 2-4 1 1-4 8 9 4
石 川	0 7 6 2-3 1-3 0 8 6	佐 賀	0 9 5 2-2 3-4 0 5 8
福 井	0 7 7 6-2 2-3 9 4 7	長 崎	0 9 5 8-4 4-4 3 8 4
山 梨	0 5 5 2-5 2-6 7 7 9	熊 本	0 9 6-3 5 2-3 8 6 5
長 野	0 2 6 2-3 4-7 8 1 7	大 分	0 9 7 5-3 2-4 0 2 5
岐 阜	0 5 8 2-4 5-3 0 4 6	宮 崎	0 9 8 5-2 5-5 5 3 1
静 岡	0 5 4-2 5 2-5 3 1 0	鹿 児 島	0 9 9 2-2 2-8 4 4 6
愛 知	0 5 2-9 5 1-4 1 9 1	沖 縄	0 9 8-8 6 8-4 3 8 0
三 重	0 5 9 2-2 8-2 7 8 2		

4 「女子学生の就職問題に関する閣僚の会合」について

「女子学生の就職問題に関する閣僚の会合」は、最近の雇用失業情勢の下で、女子学生の就職が昨年以上に厳しいものとなることが懸念されたことから、羽田内閣時に熊谷官房長官の呼びかけにより、鳩山労働大臣を含めた関係閣僚が加わり、5月20日及び6月3日の2回にわたり開催された。さらに、村山内閣の下においても引き続きこの問題について考えていく必要があるとの考えから、7月26日に第3回会合が開催された。本会合の概要は以下のとおりである。

1 第1回会合

(1) 平成6年5月20日（金） 閣議後閣僚懇談会終了後

(2) 出席メンバー

羽田内閣総理大臣、熊谷内閣官房長官、赤松文部大臣、畑通商産業大臣、鳩山労働大臣

(3) 概 要

女子学生が男子学生と比べて不利益な取扱いを受ける等のことが繰り返されてはならず、今後政府として一致協力して取り組む必要があるということで認識が一致した。

2 第2回会合

(1) 平成6年6月3日（金） 閣議前

(2) 出席メンバー

羽田内閣総理大臣、熊谷内閣官房長官、藤井大蔵大臣、赤松文部大臣、大内厚生大臣、加藤農林水産大臣、畑通商産業大臣、二見運輸大臣、日笠郵政大臣、鳩山労働大臣、森本建設大臣

(3) 概 要

鳩山労働大臣から新卒者の採用枠の拡大と男女雇用機会均等の確保について事業主団体に対し要請する予定と発言し、出席の閣僚に対し所管する事業分野の事業主団体等へ働きかけてほしいと要請したところ、各大臣から前向きな発言があり、それぞれの立場からこの問題に対し所管する団体等に対し適切な対応を行うよう働きかけることとなった。

3 第3回会合

(1) 平成6年7月26日（火） 閣議後閣僚懇談会終了後

(2) 出席メンバー

村山内閣総理大臣、五十嵐内閣官房長官、武村大蔵大臣、与謝野文部大臣、井出厚生大臣、

大河原農林水産大臣、橋本通商産業大臣、亀井運輸大臣、大出郵政大臣、浜本労働大臣、野坂建設大臣、野中自治大臣

(3) 概 要

各閣僚から女子学生の就職問題に関するこれまでの取組等について発言があり、村山内閣としても、この問題に対し引き続き一致協力して取り組んでいくことで認識が一致した。

5 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金及び事業主団体 短時間労働者雇用管理改善等助成金について

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、平成6年4月1日に短時間労働援助センター（以下「センター」という。）として（財）21世紀職業財団が指定されたところであるが、センターにおいてはパートタイム労働者の雇用改善等援助事業を実施している。企業の自主的な取組に対する指導援助の一環としてパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する助成金が新たに創設されたところであるが、その概要は次のとおりである。

1 パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する助成金制度創設の趣旨

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等について事業主、事業主団体及び国等の責務を定めており、このうち、事業主に対しては、その雇用するパートタイム労働者について、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、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより、当該パートタイム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努めるものとしている。

しかし、中小企業については、経営基盤が弱い等の理由により、パートタイム労働者の雇用管理の改善等が進みにくいという状況にあり、このため、中小企業事業主及び中小企業を主たる構成員とする事業主団体に対し、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に向けた支援をきめ細かく行っていく必要が認められるところである。特に福利厚生等については、パートタイム労働者が多様なニーズを有しているにもかかわらず、通常の労働者に比べ立ち後れがみられること、また、パートタイム労働者の管理に関しては、地域や業種における企業の横並び意識が強いこと等から、これらについて積極的な取組を行った事業主及び事業主団体に対する給付金を創設し、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に向けた自主的取組を促すことにより、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることとしたものである。

2 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金（P16流れ図参照）

(1) 支給対象事業主

助成金は、次のすべてに該当する事業主に対して支給される。

イ 労災保険及び雇用保険の適用事業主であること。

ロ 労働者災害補償保険法施行規則第27条及び雇用保険法施行規則第102条の3に規定する

中小企業事業主であること。

ハ パートタイム労働者（イ）又は（ロ）の措置については、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の2分の1以上4分の3未満のパートタイム労働者に限る。）に対する（イ）から（ヌ）のいずれかの措置を、労働協約又は就業規則に定めることにより実施した事業主であること。

（イ）雇入時健康診断、（ロ）定期健康診断、（ハ）人間ドック、（ニ）成人病検診、（ホ）結婚手当金の支給、（ヘ）出産手当金の支給、（ト）弔慰金の支給、（チ）専ら職場環境に適応させるために必要な基礎的な知識を習得させるための講習、（リ）保険契約（共済契約）（死亡又は身体の事故を保険金の支払事由とするものに限る。）の保険金（掛金）の負担、（ヌ）通勤に関する便宜供与

ニ ハの区分に応じ当該措置を通常の労働者に対しても実施していること。

ホ ハの区分に応じ当該措置を最初に実施したパートタイム労働者が生じてから3年を経過していない事業主であること。

ヘ ハの区分に応じた措置ごとにパートタイム労働者の数の2分1以上が雇用保険の被保険者であること。

(2) 助成金の支給額

事業主に対する助成金の支給額は、(1)ハの区分に応じ、当該措置を実施したパートタイム労働者1人につき、それぞれ定める額（当該措置について事業主が負担した額がそれぞれに定める額に満たない場合は、当該負担した額）である。

イ （イ）、（ロ）又は（ニ）の措置 1,300円

ロ （ハ）の措置 3,500円

ハ （ホ）の措置 8,000円

ニ （ヘ）の措置 3,000円

ホ （ト）の措置 7,000円

ヘ （チ）の措置 1,400円

ト （リ）の措置 4,000円

リ （ヌ）の措置 8,600円

* この額に1年間に当該措置が講ぜられた月数を12で除して得た数を乗じて得た額

3 事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金（P16流れ図参照）

(1) 支給対象団体

構成事業主に占める中小企業事業主の割合が3分の2以上であり、次のイからハ又はイからニの助成対象事業を行う事業主の団体を対象とする。

また、事業主の団体は、助成対象事業の実施前に、都道府県婦人少年室長の指定を受け、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する改善目標等を定めた「改善計画」の承認を受けることが必要である。

イ事業計画策定及び調査の事業、ロ労働条件の適正化に関する情報提供、講習の実施等の事業、ハ雇用管理の改善に関する情報提供、講習の実施等の事業、ニ健康診断の実施等団体による共同事業

(2) 助成金の支給額

一の助成金の支給期間は継続する3事業年度内である。

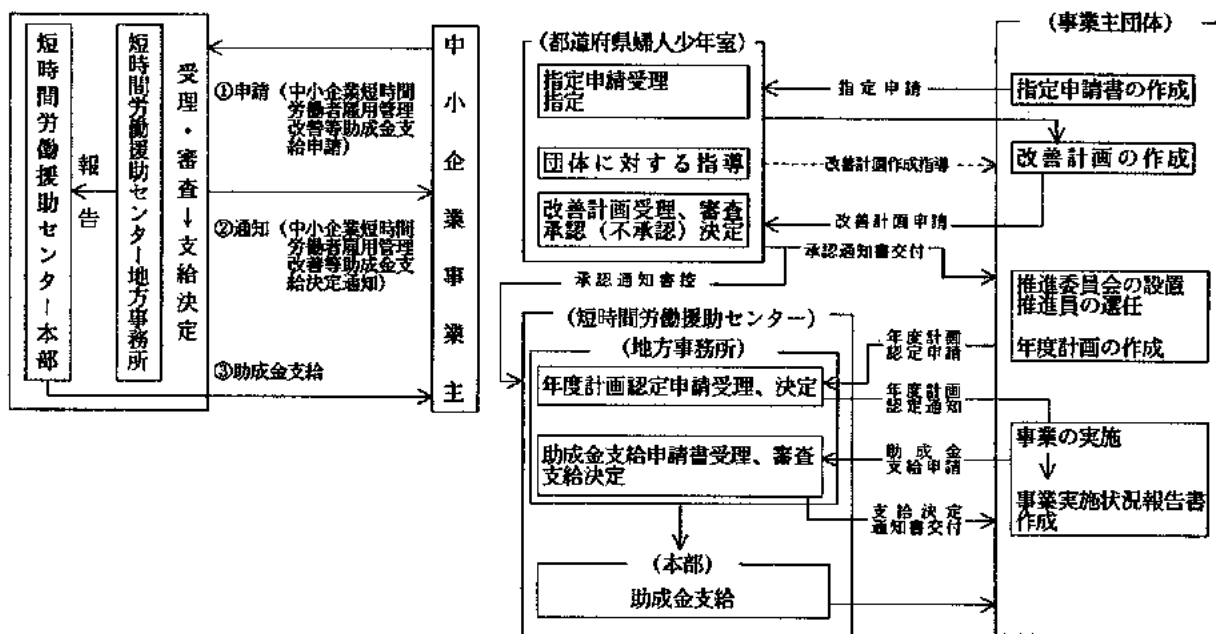
1事業年度当たりの助成金の額は、当該事業の実施に要した費用及び推進員の設置に要した額の合計額の3分の2を基本とするが、パートタイム労働者を雇用する事業主の数に応じ次の表のとおり支給限度額が設けられている。

区 分 (パートタイム労働者を雇用する構成事業主の数)	支給限度額
100未満	600万円
100以上500未満	800万円
500以上	1,000万円

(参照)

中小企業事業主団体短時間労働者
雇用管理改善等助成金

事業主団体短時間労働者雇用管理
改善等助成金



6 「介護休業制度に関する専門家会合」の報告について

近年の高齢化、核家族化等の進展に伴い、労働者がその仕事を継続する上で、家族の介護は大きな問題となっており、仕事と家族の介護との両立を図るため、介護休業制度等の普及が強く求められている。

労働省では、平成4年に策定した「介護休業制度等に関するガイドライン」に基づいた制度の普及促進を図っているところであるが、制度の一層の普及のため、法的措置のあり方の検討が必要な時期にきている。

その検討に先立ち、要介護の状態をどうとらえるか等専門的、技術的な問題を専門家に検討していただくため、平成5年11月から、「介護休業制度に関する専門家会合」（座長 保原喜志夫北海道大学教授）を開催し、検討を行ってきたところであるが、このたび、その結果が取りまとめられた。その概要は以下のとおりである。

労働省としては、7月8日に開催された婦人少年問題審議会に検討結果を報告、今後、同報告を参考としながら、介護休業制度等の有効な普及対策について具体的な審議を進めていただく考えである。

介護休業制度に関する専門家会合報告書概要

I 検討の趣旨

高齢化、核家族化等の進展に伴い介護休業制度の普及促進は益々重要な課題となっており、制度の一層の普及のため、法的措置のあり方の検討が必要な時期にきている。

この法的検討に先立ち、専門的、技術的見地からの検討が必要な問題があるため、介護休業制度について、医学的、法学的見地から「介護休業取得のための要件」、「介護休業取得のための手続－要介護状態の証明」に重点を置いて議論を行った。

制度の具体化に際しては、さらに現実の社会状況や人事労務管理を行う立場からの視点も入れて検討を深めることが必要である。

II 検討の内容

1 介護休業の位置付け

急速に進展する少子・高齢化社会の中で、介護については、特別養護老人ホームなどの施設ケアやホームヘルプサービス事業などの在宅介護サービスの充実が急がれるが、現状においては、家族が相当の範囲で介護等の世話を行わざるを得ない状況にある。

このような状況を踏まえると、介護休業制度は、要介護者を抱えた労働者の雇用の継続と家族の介護の必要性を調和させるために必要な措置である。

この場合、介護休業制度の内容は、家族による介護の必要性和労働者の雇用の継続を念頭に置きつつ、企業の要員管理等の負担との調和が図られているものであることが必要であろう。

さらに、国や地方自治体が、家族の介護に当たる労働者やその労働者の仕事と介護の両立を支援する企業に対して積極的な援助を行うことが必要であると考えられる。

2 介護休業取得のための要件

労働者が介護休業を取得することができる場合を明確にする必要があり、次の3つの要件を満たすことが必要であると考えられる。

(1) 要介護者がいること

労働者の家族に要介護状態が存在し、かつ、それが一定期間継続すると見込まれること。

「要介護状態」とは、「身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障があり、常態的かつ継続的に日常生活を営むのに必要な便宜の供与を必要とする状態」をいうものとし、具体的には、「歩行等の移動、排せつ、衣服の着脱、入浴、食事等に関し（補助具を用いても部分的にでも）介助を必要とする状態にあること又は痴呆等によりもたらされる危険防止等のための監視を必要とする状態にあること」をいうものとするのが適当であると考えられる。

要介護状態にあるかどうかの判断は、家族の介護能力や住宅の状況など要介護者の個別の周辺事情まで斟酌して行うこととするのは困難と思われ、どの程度自分で身の回りのことができるかというADL（日常生活活動）の評価を重視して判断されるべきであると考えられる。

(2) 要介護者が労働者の一定範囲の家族であること

後述「4 要介護者の範囲」部分に譲る。

(3) 要介護者の介護をすること

「要介護者の介護をする」とは、労働者本人が、「通常勤務に服せない程度に、自ら現実かつ常態的に介護を行うこと」をいう。

特定の1人の者が24時間介護を行うことは不可能であり、また、特定の者のみに介護の負担を負わせることは適当でもない。このため、ホームヘルパーの派遣を受けている場合や、家族の中に専業主婦等他に介護を期待できる者がいるような場合であっても、当該労働者が要介護者の介護を現実かつ常態的に行うものであれば、これに含めてよいと考えら

れる。

ただし、特別養護老人ホーム又は老人保健施設に入所している場合のように、家族の介護を必要としないことが明らかな場合については、「要介護者の介護をする」に該当するものとする必要はないと考えられる。

3 介護休業取得のための手続—要介護状態の証明

介護休業は、企業の要員管理等の負担において労働者の仕事と介護の両立を図るものであることから、その手続は、企業の雇用管理に混乱が生じることのないよう当該要介護状態について、介護休業の取得が認められるべきかどうかの判断がある程度労使でできるようなものでなければならないと考えられる。

要介護状態の主たる証明方法としては、医師による証明書の添付が考えられるが、それ以外にも、保健婦等公的な資格を有する者、機関等による証明及び労使間で取り決めた方法など、いずれの方法によっても証明できることとするのが適当ではないかと考えられる。

4 要介護者の範囲

要介護者の範囲は、労働者の仕事と介護の両立という制度の目的から介護の実態等も踏まえて考える必要がある。

介護休業制度を導入している企業の制度の内容をみると、配偶者、本人の父母及び子供を範囲に加える割合が非常に高く、次いで配偶者の父母を範囲に加える割合もかなり高くなっているため、これらを要介護者の範囲に加えることが適当であると考えられる。この場合、同居や扶養の要件を付すことは適切ではないと考えられる。

また、祖父母や兄弟姉妹については、同居又は扶養の要件を付すことも考慮することとした上で範囲に含めるかどうか、企業の介護問題に関する社会的な役割とのバランスも考慮しつつ検討することが期待される。

5 介護休業の期間等

介護が必要となる高齢者の典型的な症例である脳血管性疾患等をみると、要介護家族が急性期を脱して、その後の介護に関する恒常的方針を定めることができるようになるには、最低、回復期を経過し、状態が安定してくる慢性期の初期に至る約3か月程度の期間が必要とされる。このため、最低限としては、この約3か月程度の期間につき介護休業が認められることが必要であると考えられる。

また、平成5年度女子雇用管理基本調査によると、実際に労働者によって取得された介護

休業の期間としては「3か月未満」が77.7%と高率になっている。

以上のことから、介護休業の期間としては、最低3か月程度を確保することが適当であろう。この場合において、その期間は、企業における要員管理等への影響を考えると、連続した期間とすることが適当であると考えられる。

介護休業の取得回数については、様々な考えがあるが、介護休業の制度化を前提に考えると、要介護者1人につき最低1回は確保することとする 것도 止むを得ない面がある。

6 勤務時間の短縮等の措置

症状の経過や社会サービスの利用などにより必ずしも家族の介護が全日の休業を必要としない場合もあることから、介護休業のように全面的に休業せず、仕事と介護を両立させるための措置として、育児休業等に関する法律にみられるような勤務時間の短縮等の措置が有効な場合もあると考えられる。

7 介護休業になじみにくいと考えられる場合の取扱い

特に、急性期（発病直後）で要介護状態の継続が不明確な場合や子供の一時的な病気やけがなど要介護状態が短期の場合は、一定期間の介護休業による雇用の継続とは問題の側面が異なること等から、介護休業にはなじみにくいと考えられる。

このため、介護休業とは別に年間数日の休暇が必要な場合もあると考えられ、これについても、企業の要員管理等の負担との均衡を考慮しつつ関係者間で議論が深められることが期待される。

介護休業制度に関する専門家会合メンバー

天 本 宏	天本病院院長
岩 村 正 彦	東京大学法学部助教授
大 友 英 一	浴風会病院院長
鎌 田 ケイ子	東京都老人総合研究所主任研究員
袖 井 孝 子	お茶の水女子大学生生活科学部教授
（座長） 保 原 喜志夫	北海道大学法学部教授

（五十音順、敬称略）

7 「総合職女性の就業実態調査」結果概要

調査の概要

1. この調査は、総合職女性の意識・実態を把握することを目的として、(財)21世紀職業財団が労働省からの委託を受け、通信調査の方法により、平成5年9月～10月にかけて実施したものである。
2. 調査対象は、コース別雇用管理を行っている事業所360社の総合職の女性（基幹的業務を担う者）1,800名で、そのうち744名から有効回答（回答率41.3%）を得、集計した。

調査結果の概要

【骨 子】

1. 属性等

年齢は、25～29歳までの者が46.9%で最も多く、24歳以下の者21.8%と合わせると、29歳以下が約7割を占めている。また、勤続年数は、1～2年の者が31.0%で最も多く、次いで、3～4年の者が23.8%、5～9年の者が23.5%を占めている。全体的には、5年未満の者と5年以上の者が約半数ずつになっている。

総合職として働く経緯については、採用時から総合職として勤務する者は67.3%、一般職から総合職に転換した者は28.4%である。

職務内容は、「営業」が21.9%と最も多く、次いで、「人事・教育訓練」（11.3%）、「企画」（10.9%）、「研究開発」（10.2%）が、各々1割台、その他の職務が1割未満となっているが、職務内容については広がりが見られる。

2. 総合職を選択した理由

総合職を選択した理由については、「自分の能力を十分に発揮するため」が56.9%と半数を超え、「一般職の業務は、自分の希望するものではなかったから」が31.7%、「男性と同一の業務を遂行したかったから」が22.6%とそれに続いている。

3. 能力発揮の状況と能力発揮に必要な改善策

能力発揮の状況については、「十分発揮できている」と「おおよそ発揮できている」を合わせ、8割近くの総合職女性が能力を発揮できていると感じている（第1図）。

一方、能力を発揮できないと感じる者は2割強となっているが、これらの者については、より能力を発揮するための改善策として、「女性の活用に対する上司・同僚等の意識をよ

り深める」とする者が7割を超え最も多く(70.9%)、「育児休業制度、介護休業制度の整備や託児施設の充実など、家庭責任との両立を支援する制度を充実させる」(37.0%)、「会社の人事制度において男女の均等な取扱いを一層進める」(26.7%)が続いている。

(第2図)

これを勤続年数別にみると、勤続年数が長くなるほど能力を発揮できていると感じている者が多くなり、勤続5年以上の者で8割を超えている。一方、勤続5年未満の者では、能力を発揮できないと感じている者が相対的に多くなっている。

4. 女性が不利に扱われている事項

会社で女性が不利に扱われていると感じることがある者は全体の6割(60.1%)で、その内容については、「募集・採用」が45.2%で最も多く、「昇進・昇格」、「配置」もそれぞれ35.8%、30.4%と3割を超えている。

5. 仕事の満足度

現在の仕事について、「満足している」(52.8%)と「かなり満足している」(9.7%)を合わせ6割以上の者が満足していると感じており(62.5%)、勤続年数が長くなるほど、仕事に満足している者の割合が高くなっている。満足している内容は、「責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じている」(66.5%)が最も多く、続いて「職務内容が自分に合っている」(58.9%)、「職場の人間関係が良好である」(54.2%)も5割を超えている(第3図)。

一方、「やや不満がある」(31.5%)と「かなり不満がある」(5.4%)を合わせ、仕事に不満を感じている者は36.8%となっている。その内容は、「職務内容が自分に合わない」(28.1%)、「責任ある仕事を与えられず、やりがいを感じられない」(24.1%)、「将来の昇進・昇格の展望が持てない」(23.4%)がそれぞれ2割台となっている(第4図)。

6. 配置転換の状況

「仕事の内容が異なる配置転換」を経験した者は約4割(39.5%)であり、また、「仕事の内容が同一の配置転換」を経験した者が2割弱(18.1%)ある。

「転居を伴う事業所間の配置転換」を経験した者は1割(9.9%)であるが、「転居を伴わない事業所間の配置転換」を経験した者は2割強(22.0%)となっている。

7. 転勤についての考え方

転勤(転居を伴う事業所間配置転換)について、「いつでも積極的に応じたい」(8.3%)、「独身の間は転勤も可能だが、結婚すると無理だと思う」(32.5%)、「結婚していても子どもが生まれるまでは転勤も可能だが、出産後は無理だと思う」(10.2%)、「子どもがある程度大きくなれば、その後は可能だと思う」(4.8%)を合わせ、転勤は可能であると考えている者は6割近くなっている。一方、「できれば転勤したくない」は16.3%、「会社は

女性の転勤を考えていないので、おそらく転勤はないと思う」は14.4%となっている。

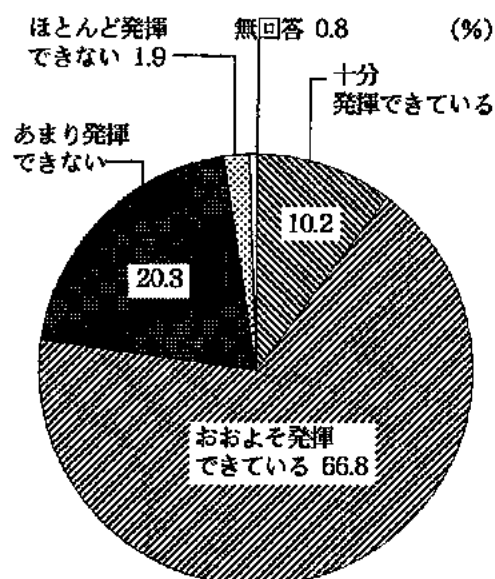
8. 就業継続希望の状況

就業継続希望の状況については、「仕事にやりがいを感じており、また職場の人間関係も良好であるため、できる限りこのまま勤め続けたい」(37.0%)、「仕事が結婚あるいは出産と両立できるような制度が現在より充実すれば、結婚・出産後も勤め続けるつもりだ」(37.5%)が約4割と多く、一方、「仕事がきついため、長く勤め続けることに不安を感じている」、「期待していたような仕事ではないため、転職する」はそれぞれ10.6%、7.5%となっている(第5図)。

9. 労働基準法の女性の時間外労働、休日労働、深夜業に関する制限について

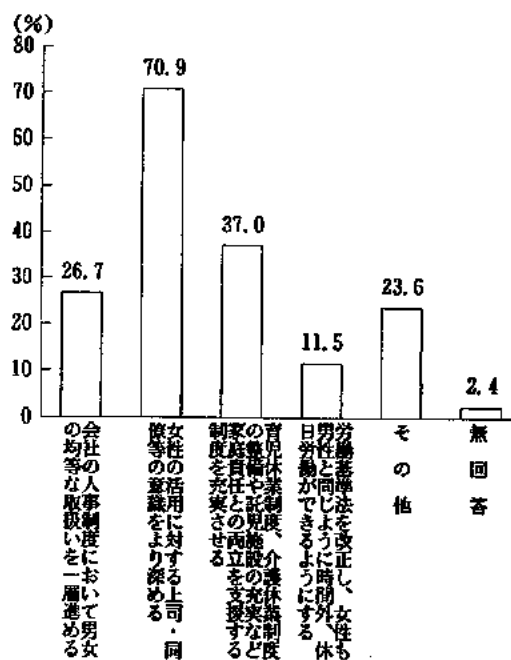
労働基準法の女性の時間外労働、休日労働、深夜業に関する制限については、「労働基準法の規制は緩和又は廃止すべきである」と考えている者は4割(40.5%)で最も多く、次いで、「女性の負っている家庭責任、女性の体力を考えると、規制は存続すべきである」が23.7%、「現行労働基準法の範囲内でも男性と同じように働くことができ、特段規制の緩和や廃止は必要ない」が19.6%となっている(第6図)。

第1図 能力発揮の状況

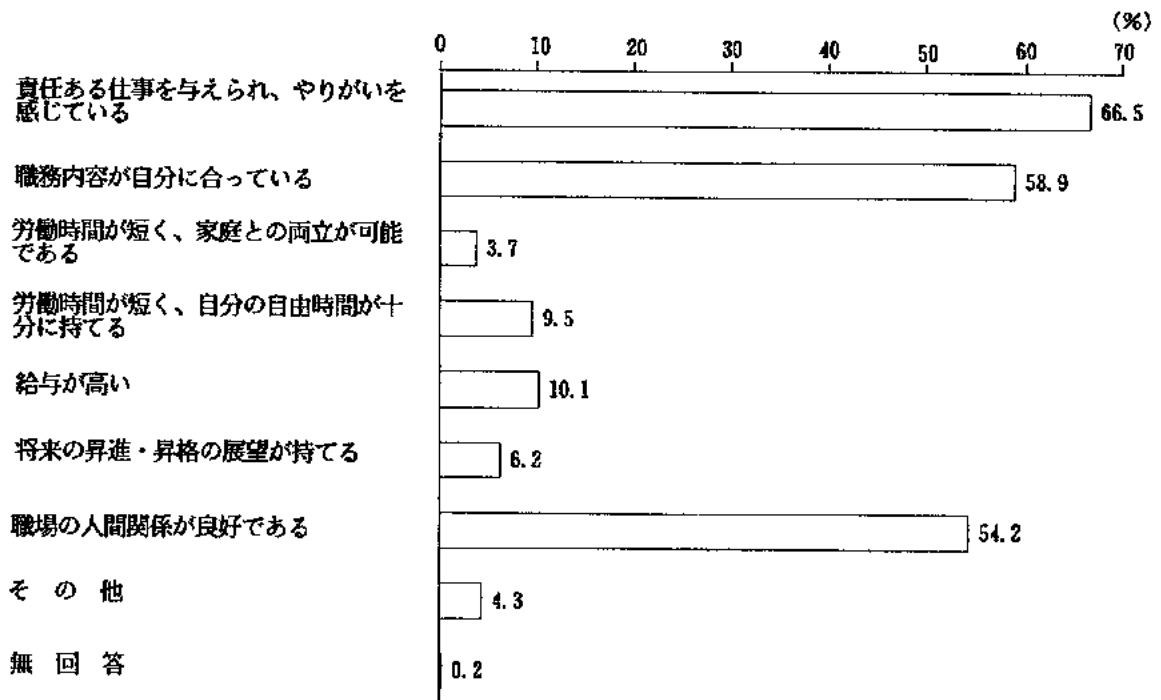


第2図 能力発揮に必要な改善策 (M.A.)

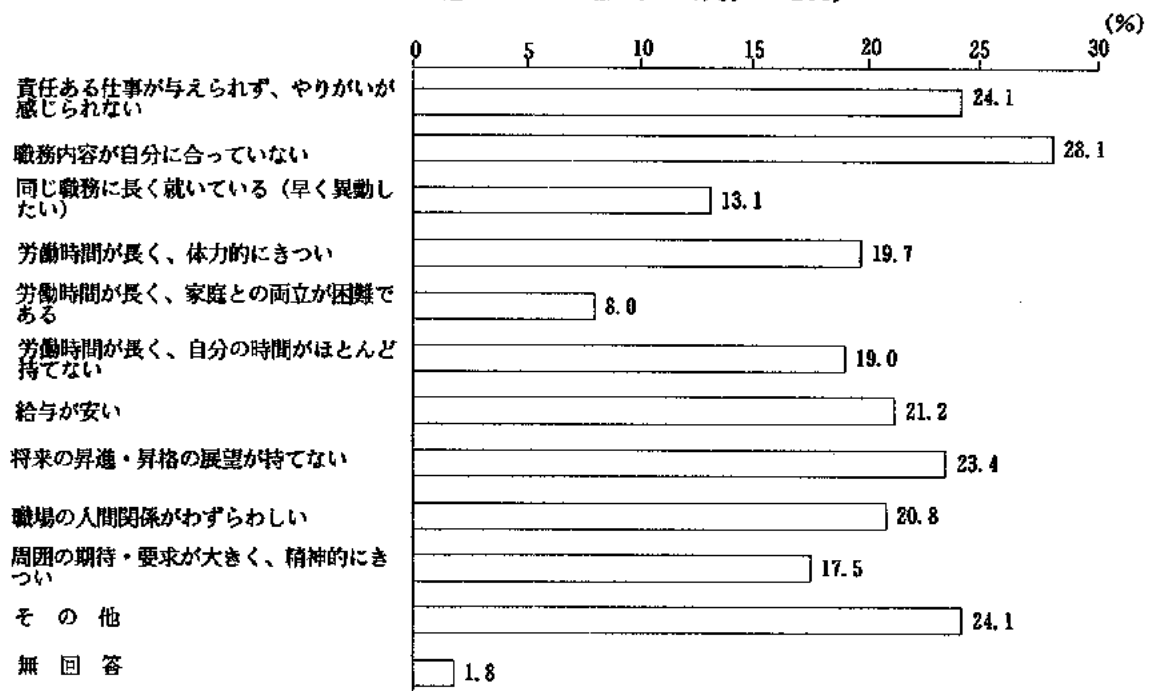
(能力発揮ができないと感じている者 (22.2%) = 100)



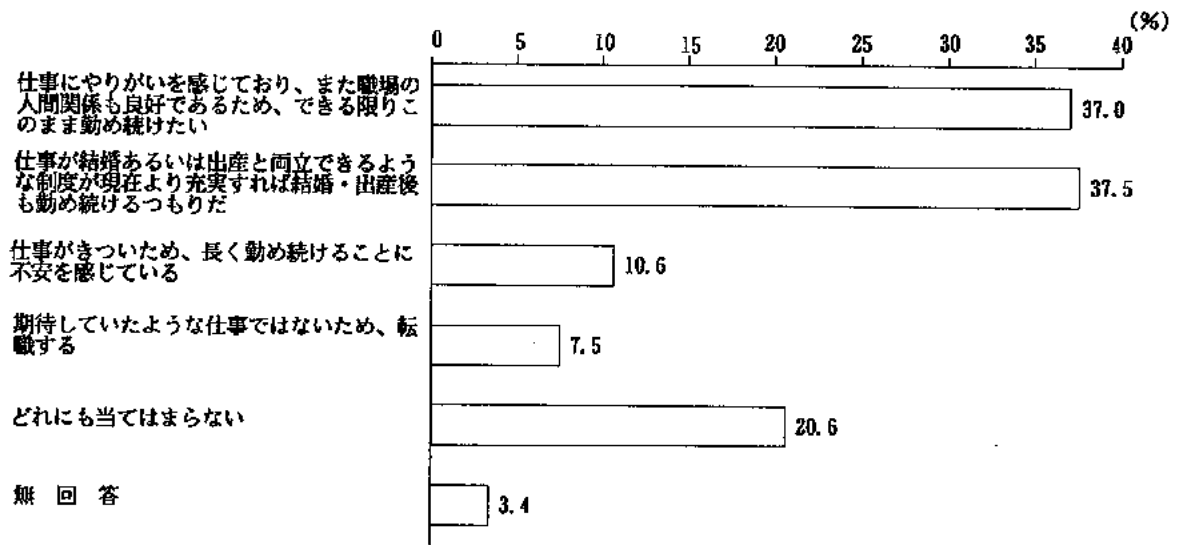
第3図 満 足 面 (M.A.)
(仕事に満足している者 (62.5%) =100)



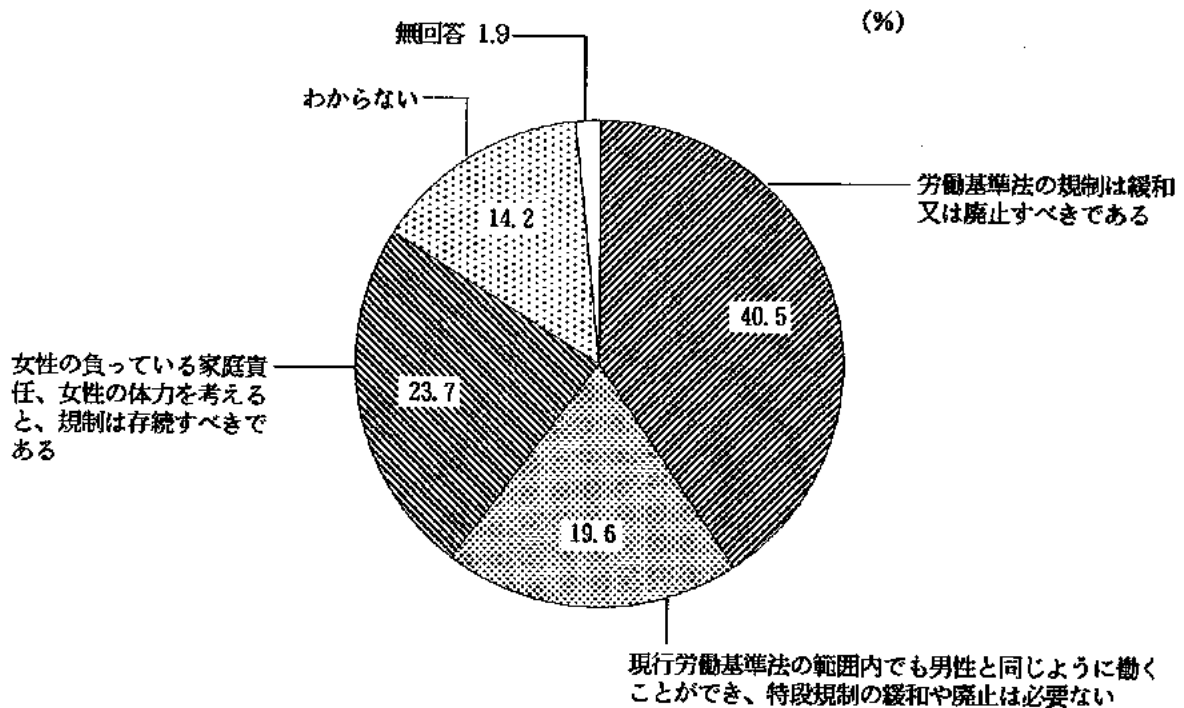
第4図 不 満 面 (M.A.)
(仕事に不満を感じている者 (36.8%) =100)



第5図 就業継続希望の状況 (M.A.)



第6図 労働基準法の制限について



8 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6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6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4,478人のうち、女性は507人で、女性委員の占める比率は11.3%(平成5年9月30日現在10.7%)であった(表1)。
- (2) 審議会等のうち、女性委員を含む審議会等の比率は81.5%(平成5年9月30日現在80.6%)である。
- (3) 女性委員の比率が15%以上の審議会は、以下の45である。今回初めて15%以上となった審議会等は、6であった(○印を付した審議会)。

売 春 対 策 審 議 会
科 学 技 術 会 議
動 物 保 護 審 議 会
青 少 年 問 題 審 議 会
自 衛 隊 離 職 者 就 職 審 査 会
防 衛 施 設 中 央 審 議 会
○ 国 民 生 活 安 定 審 議 会
航 空 ・ 電 子 等 技 術 審 議 会
資 源 調 査 会
○ 中 央 環 境 審 議 会
○ 自 然 環 境 保 全 審 議 会
土 地 政 策 審 議 会
小 笠 原 諸 島 振 興 開 発 審 議 会
中 央 更 正 保 護 審 査 会

保 健 体 育 審 議 会
文 化 功 労 者 選 考 審 査 会
大 学 審 議 会
○ 国 語 審 議 会
著 作 権 審 議 会
医 療 関 係 者 審 議 会
公 衆 衛 生 審 議 会
生 活 環 境 審 議 会
中 央 社 会 福 祉 審 議 会
身 体 障 害 者 福 祉 審 議 会
中 央 児 童 福 祉 審 議 会
畜 産 振 興 審 議 会
農 林 物 資 規 格 調 査 会
大 規 模 小 売 店 舗 審 議 会

矯正保護審議会
外務人事審議会
海外移住審議会
関税等不服審査会
保険審議会
中央酒類審議会
○教育職員養成審議会
○学術審議会
生涯学習審議会

観光政策審議会
郵政審議会
雇用審議会
中小企業退職金共済審議会
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

(4) 省庁別に見ると、経済企画庁が平成5年9月30日現在の11.8%から15.9%へと4.1ポイント伸びた(表2)。

(5) 委員の種別別女性の参画状況をみると、職務指定4.5%、団体推薦4.8%、その他14.0%となっており(表3)、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。

表1 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%	5,436人	133人	2.4%
55年6月1日	199	92	46.2%	4,504人	186人	4.1%
60年3月31日	206	114	55.3%	4,664人	255人	5.5%
63年3月31日	203	123	60.6%	4,509人	297人	6.6%
元年3月31日	203	121	59.6%	4,511人	304人	6.7%
2年3月31日	204	141	69.1%	4,559人	359人	7.9%
3年3月31日	203	154	75.9%	4,434人	398人	9.0%
4年3月31日	200	156	78.0%	4,497人	432人	9.6%
5年3月31日	203	164	80.8%	4,560人	472人	10.4%
5年9月30日	201	162	80.6%	4,509人	481人	10.7%
6年3月31日	200	163	81.5%	4,478人	507人	11.3%

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2 各省庁別審議会等委員の数

(平成6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	18	13	334	34(10.2)	126	8	28	2
総理府で庶務を担当	5	4	92	16(17.4)	14	2	16	2
他省庁で庶務を担当	13	9	242	18(7.4)	112	6	12	0
総 務 庁	4	3	68	6(8.8)	20	0		
北海道開発庁	1	1	20	1(5.0)	10	0		
防 衛 庁	3	2	34	4(11.8)	14	0		
経済企画庁	3	3	69	11(15.9)				
科学技術庁	4	4	85	12(14.1)	11	0		
環 境 庁	5	3	170	25(14.7)				
沖縄開発庁	1	1	30	1(3.3)	19	0	0	0
国 土 庁	6	5	121	12(9.9)	21	0	7	1
法 務 省	7	4	113	12(10.6)	20	0	9	0
外 務 省	2	2	25	4(16.0)	2	0		
大 蔵 省	18	14	293	34(11.6)	26	0	30	0
文 部 省	14	12	445	66(14.8)	12	0	68	4
厚 生 省	22	20	660	87(13.2)	37	9	118	9
農林水産省	20	20	500	57(11.4)	9	0	57	1
通商産業省	30	23	706	57(8.1)	155	6	180	12
運 輸 省	10	8	251	25(10.0)	17	0	66	0
郵 政 省	5	4	81	11(13.6)	4	0		
労 働 省	14	11	247	26(10.5)	2	0	146	5
建 設 省	9	8	185	20(10.8)	15	0	23	1
自 治 省	4	2	41	2(4.9)	12	1	3	0
合 計	200	163	4,478	507(11.3)	532	24	735	35

表3 委員の種類別女性委員の参画状況

(平成6年3月31日現在)

	計	職務指定	団体推薦	その他
委員総数(A)	4,478人	532人	735人	3,211人
女性委員(B)	507人	24人	35人	448人
女性比率(B/A)	11.3%	4.5%	4.8%	14.0%

9 「男性のライフスタイルに関する世論調査」－総理府－（抜粋）

内閣総理大臣官房広報室では、平成6年2月27日付けで「男性のライフスタイルに関する世論調査」の結果を公表した。

この調査は、男性についての国民の意識を調査し今後の施策の参考とするために実施したものである。

この調査は、昨年の10月に全国20歳以上の者3,000人を対象として、調査員が面接聴取する方法で実施し、有効回収数（率）は2,108人（70.8%）であった。

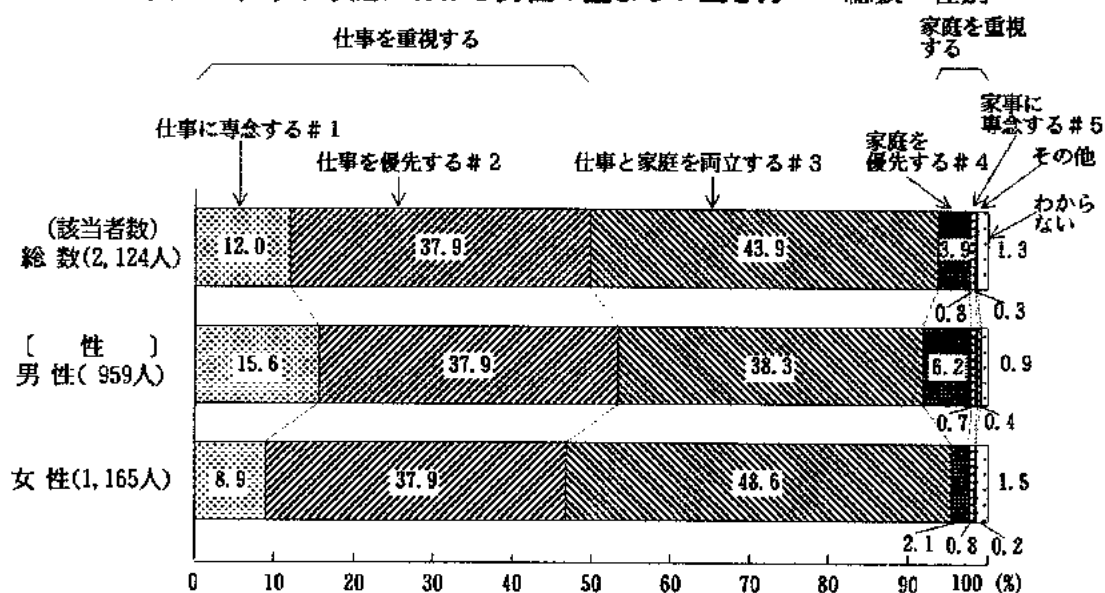
調査結果の概要は次のとおりである。

1 仕事、家庭、結婚における望ましい男性像、女性像

(1) 仕事や家庭における男性の望ましい生き方

仕事と家庭についての男性の生き方として、どのような生き方が望ましいと思うか聞いたところ、家庭よりも仕事を重視すると答えた者の割合が49.9%（「家庭や地域活動は妻に任せ、仕事に専念する」12.0%＋「家庭や地域活動を尊重するが、あくまでも仕事を優先させる」37.9%）、「家事や地域活動を妻と分かち合い、仕事と家庭を両立させる」と答えた者の割合が43.9%、仕事よりも家庭を重視すると答えた者の割合が4.7%（「どちらかといえば、仕事よりも、家庭や地域活動などを優先させる」3.9%＋「仕事は妻に任せ、家事や地域活動に専念する」0.8%）となっている。（図1）

図1 仕事や家庭における男性の望ましい生き方 ―総数・性別―

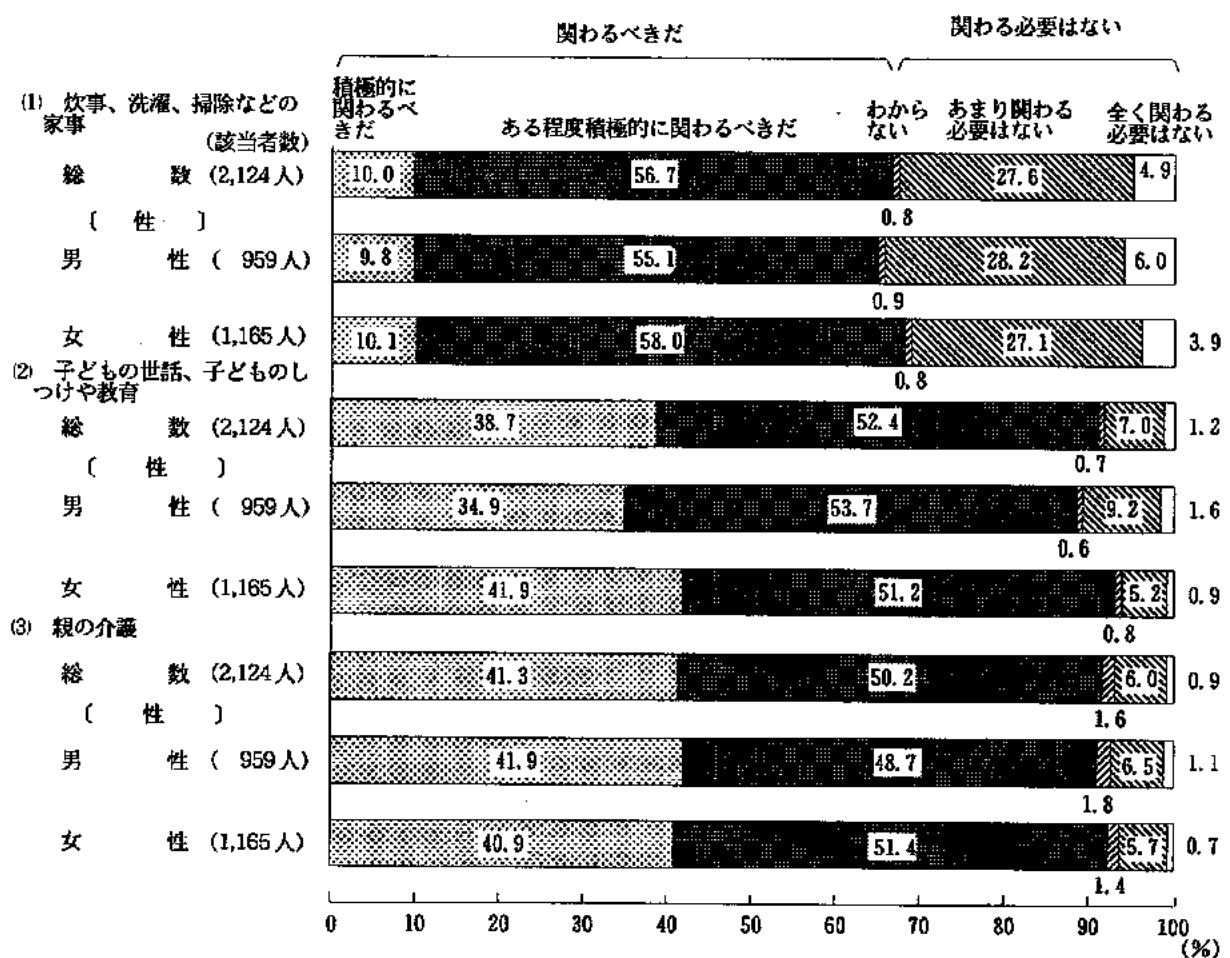


- #1 家事や地域活動は妻に任せ、仕事に専念する。
- #2 家庭や地域活動を尊重するが、あくまでも仕事を優先させる。
- #3 家事や地域活動を妻と分かち合い、仕事と家庭を両立させる。
- #4 どちらかといえば、仕事よりも、家庭や地域活動などを優先させる。
- #5 仕事は妻に任せ、家事や地域活動に専念する。

(2) 男性の家庭への関わり方

家庭における「炊事、洗濯、掃除などの家事」、「子どもの世話、子どものしつけや教育」、「親の介護」の3つの役割について男性がどの程度関わるべきだと思うか聞いたところ、関わるべきだ（「積極的に関わるべきだ」＋「ある程度積極的に関わるべきだ」）と答えた者の割合は「炊事、洗濯、掃除などの家事」については66.7%、「子どもの世話、子どものしつけや教育」については91.1%、「親の介護」については91.5%となっている。（図2）

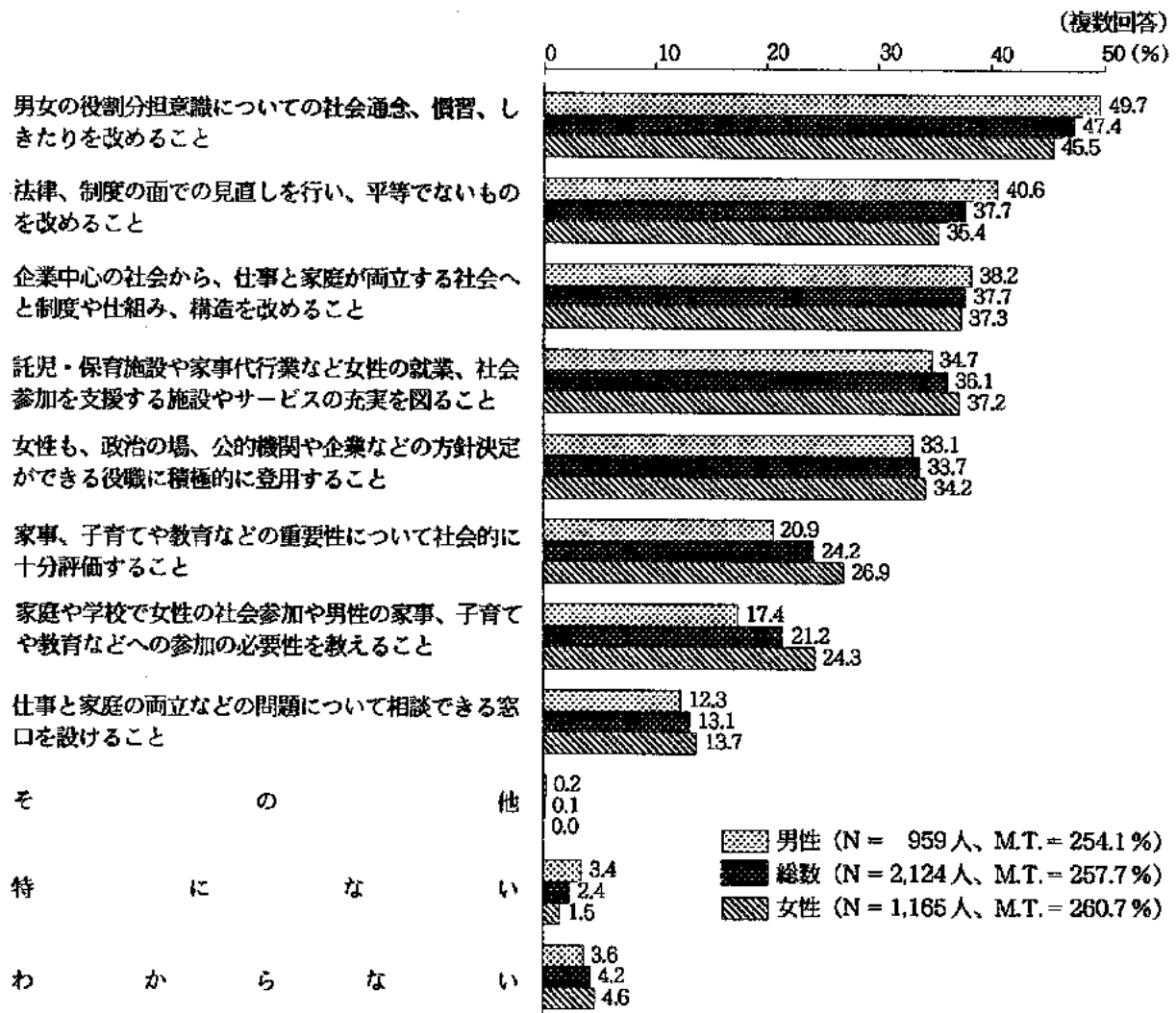
図2 男性の家庭への関わり方



2 男女共同参画型社会を実現するために社会全体をどのように変える必要があるか

男女共同参画型社会を実現するためには、社会全体をどのように変える必要があると思うか3つまで聞いたところ、「男女の役割分担意識についての社会通念、習慣、しきたりを改めること」を挙げた者の割合が47.4%と最も高く、以下、「法律、制度の面での見直しを行い、平等でないものを改めること」(37.7%)、「企業中心の社会から、仕事と家庭が両立する社会へと制度や仕組み、構造を改めること」(37.7%)、「託児・保育施設や家事代行業など女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」(36.1%)、「女性も、政治の場、公的機関や企業などの方針決定ができる役割に積極的に登用すること」(33.7%)などの順となっている。(複数回答、図3)

図3 男女共同参画型社会を実現するために社会全体をどのように変える必要があるか



10 第38回国連婦人の地位委員会

1994年3月7日から18日まで、ニューヨーク国際連合本部において、第38回婦人の地位委員会が開催され、44カ国のメンバー国（ザイールは欠席）の代表及び67カ国のオブザーバー、13の国連機関、9の専門機関が参加した。同委員会のメンバー国である我が国からは、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：同一価値労働同一賃金、②発展：都市部の女性、③平和：家庭及び社会における女子に対する暴力根絶のための措置、(4) 第4回世界婦人会議の準備、などの議題について討議が行われ、合計13本の決議案が採択された。

また、今次委員会は1995年に北京で開催予定の第4回世界婦人会議の準備会合も兼ねているため、期間中世界婦人会議のためのインフォーマル・ワーキング・グループにおける審議が本会議と同時並行的に行われており、その概要は以下のとおりである。

◎ 第4回世界婦人会議の準備のためのワーキング・グループについて

1 作業日程

3月10日から16日の間の午前及び午後計10回の会合

2 議 題

第4回世界婦人会議において採択される予定の行動綱領に関し、会議文書「第4回世界婦人会議：平等、開発、平和のための行動—行動綱領案に関する事務総長報告」(E/CN.6/1994/10)の検討

3 議 長

オルガ・ベリセール第38回婦人の地位委員会副議長（メキシコ）

4 これまでの経緯

(1) 第37回婦人の地位委員会の決議37/7（「第4回世界婦人会議：平等、開発、平和のための行動」の準備に関する決議）の付属文書に、行動綱領の骨子（枠組み及び構成）が示された。

(2) 婦人の地位委員会のインターセッショナル・ワーキング・グループ（会期間会合）

（1994年1月10日～14日、ニューヨーク）において、上記(1)の骨子等について検討、参加加盟国等から意見、提言等が出された。

(3) 上記(1)及び(2)に示された提言等に沿って、事務局（婦人の地位向上部）は、今回の第1次

行動綱領案を作成した。決議37/7の付属文書の「骨子」との相違は、前記(2)の会期間会合での意見を入れて下記を加えたことである。

① 新たな章「世界的な枠組み」

② 「重大問題領域」の8領域に次の2領域を追加。

i) 女性の社会への積極的な貢献を促進するためのマス・メディアの活用の不十分

ii) 天然資源の管理及び環境保護のための女性の寄与の十分な認識及び支援の欠如

5 討議の概要

討議は、1月の会期間会合で議論が十分なされなかった行動綱領案Ⅵの「戦略目標及び取るべき行動」に盛り込むべき内容を中心に行われたが、この章はⅢの「重大問題領域」と密接に関わっているため、これについても討議の要ありとの意見が多く、Ⅴの「財政的整備」及びⅥの「制度的整備」の検討の後、Ⅲについても時間が割かれた。

Ⅲ及びⅣの節の順序については、開発途上国から、女性の問題として最も大きいものが貧困であるので、これを第1順位とすること、同様に、教育・保健へのアクセス及び女性に対する暴力がこれに続くべきであるとの意見が出された。

Ⅴ及びⅥについては、今後の戦略目標及び取るべき行動の内容如何によるが、およそ想定できるものについて、国連、各国政府、援助機関、民間部門等からの財源の確保の方法や、国連における婦人の地位向上部、地域委員会における婦人問題担当部門、各国のナショナル・マシーナリーの強化等を通じた行動綱領の実施及びモニタリングの制度の整備等が議論された。

6 今後の手続

今後、1994年中に開催される各地域準備会合の結果、国際人口開発会議（1994年）、世界社会開発サミット（1995年）等各種の国際会議やその準備会合の結果、各国報告等を踏まえ、事務局が今回のワーキング・グループの提言に沿って第1次行動綱領案を修正した行動綱領案を作成し、明年3月に開催予定の第39回婦人の地位委員会に事務総長報告として提出したものを、同委員会において最終討議することとなる。

第1次行動綱領案目次

I 使命の声明

II 世界的枠組み

III 重大問題領域

A あらゆるレベルの権力と意思決定の分担における男女間の不平等

B あらゆるレベルにおける女性の地位向上を促進するための不十分な仕組み

- C 国際的・国内的に認められた女性の人権に関する認識及び関与の欠如
- D 女性への持続し、増大する貧困の重荷
- E 経済構造・政策の定義及び生産過程自体への女性のアクセス及び参加における不平等
- F 教育、保健、雇用及び関連のサービス並びにその他の女性の能力を最大限に行使する手段へのアクセスにおける不平等
- G 女性に対する暴力
- H 武力又はその他の紛争の女性に及ぼす影響
- I 女性の社会への積極的な貢献を促進するためのマス・メディアの活用の不十分
- J 天然資源の管理及び環境保護への女性の寄与の十分な認識及び支援の欠如
- IV 重大問題領域から引き出された戦略目標及び取るべき行動
 - A すべてのレベルにおける権力構造及び意思決定への女性の完全参加を促進する要因を強化すること
 - B 女性の人権を保護するために国際的規範及び基準を適用し、施行すること
 - C 経済的資源、即ち土地、資本及び技術へのアクセス及びそれらの管理を含む、女性の経済的独立を促進すること
 - D 女性の間に貧困を際立たせ、かれらをそうした状況に留める環境を克服させることを阻止する要因を除去すること
 - E 女性の自立への良質な教育及び訓練へのアクセスを保証すること
 - F 生涯を通じて女性の保健及び関連のサービスへの十分なアクセスを高めること
 - G 女性に対する暴力を撤廃すること
 - H 女性の紛争解決への参加を高め、国際的な武力及びその他の紛争において女性を保護すること
 - I すべてのレベルにおける政策及び計画の立案と実施の中にジェンダーの考慮を取り込むために情報を動員すること
 - J 女性と男性の平等を促進するために情報通信メディアを効果的に活用すること
 - K 平等を達成するための女性と男性の相互責任を開発するための行動を促進すること
- V 財政的整備
- VI 行動綱領の実施及び監視のための制度的整備

第38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	国連事務局における女性の地位向上	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	アパルトヘイト撤廃のプロセスにおける女性と子供	コンセンサス
	中東和平プロセスへの女性の統合	コンセンサス
	女性の人権のメインストリーミング	コンセンサス
	女性に対する暴力の撤廃	コンセンサス
	女子差別撤廃条約	コンセンサス
	パレスチナ女性	賛成38 反対 1 (米) 棄権 3
5 プライオリティ・テーマ ①平等：同一価値労働同一賃金 ②発展：都市部の女性 ③平和：家庭及び社会における女性に対する暴力根絶のための措置	女性と開発	賛成42 反対 1 (米) 棄権 0
	人口計画における男女平等	コンセンサス
	移住女性労働者に対する暴力	コンセンサス
	同一価値労働同一賃金	コンセンサス
	旧ユーゴ地域における女性に対する暴行と虐待	コンセンサス
6 第4回世界婦人会議の準備	持続的開発と環境破壊	次回会合に延期
	第4回世界婦人会議の準備	コンセンサス

11 第2回アジア太平洋「開発と女性」に関する閣僚会議概要

この会議は、1995年9月北京で開催される第4回世界婦人会議のアジア・太平洋地域準備会合として開催された。この会議はヨーロッパ地域、アフリカ地域等の世界各地域別に開かれる地域準備会合のうち最初に開催された会合として関心が高く、48のエスキャップ加盟、準加盟国10のオブザーバー国、18の国際機関及び83のNGO、計約670名が参加した。また、会議に並行して、同会場において「アジア・太平洋女性展」が開催され、わが国からも、写真パネル、資料、ポスター、ビデオ等を出品した。

1 期 日 1994年6月7日（火）～6月14日（火）

2 場 所 インドネシア、ジャカルタ（ヒルトン国際会議場）

3 日程及び議題

(1) アジア・太平洋地域におけるナイロビ将来戦略の実施の見直しと評価のための高級事務レベル会合
7日（火）～11日（土）

・ナイロビ将来戦略の実施の見直しと評価：地域の優先課題及び行動への提案

1) 経済開発と女性 2) 社会開発と女性 3) 女性と権能

・アジア太平洋会議における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言及び行動計画案の起草

(2) アジア太平洋地域における「開発と女性」に関する大臣会議

13日（月）～14日（火）

・ナイロビ将来戦略の実施の見直しと評価

・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言案（行動計画案を含む。）の検討及び採択

4 日本政府代表団の構成

久保田真苗参議院議員（前経済企画庁長官）を首席代表とし、藤原公郎代表（インドネシア駐劄特命全権大使）、代表代理4人（前田瑞枝国立婦人教育会館長等）、代表顧問2人（縫田曄子第4回世界婦人会議日本国内委員会NGO部会長及び有馬真喜子NGO部会委員）、並びに随員12人の計20人

5 主な経過

(1) 高級事務レベル会合

議長：インドネシア、副議長：中国、スリランカ、トンガ

ラポルトゥール：モンゴル

・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関する見直し評価について、各加盟国代表団、国連機関、NGO等が代表演説を行った。我が国からは、前田瑞枝国立婦人

教育会館長が代表代理として演説を行った。

また、ジャカルタ宣言起草委員会が設けられ、行動計画を含むジャカルタ宣言案が採択された。

(2) 大臣会議

議長：インドネシア、副議長：我が国の久保田真苗首席代表を含む32カ国の首席代表、ラ
ポルトゥール：サモア

- ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関する見直しと評価について、各国代表、国連機関、NGO等が代表演説を行った。我が国からは、久保田真苗首席代表が演説を行った。

また、行動計画を含むジャカルタ宣言が採択された。

6 行動計画項目（総理府仮訳による）

(1) 使命の声明

(2) 世界及び地域の概観

(3) 重要関心分野

- A 増大する貧困の女性化 B 経済活動への女性のアクセス及び参加の不平等
- C 環境及び天然資源の管理における女性の役割と関心についての認識の不十分
- D 権力及び意思決定へのアクセスの不公平 E 女性の人権の侵害
- F 保健へのアクセスの不平等及び欠如 G 教育及び識字へのアクセスの不平等及び欠如
- H メディアにおける女性の否定的な描写
- I 女性の地位向上を促進するための機構の不十分
- J 平和の構築における女性の役割の認識の不十分

(4) 目的、戦略目標、及び取るべき行動

A 弱い立場のグループと貧困の女性化

- ① 農業 ② 非公式（インフォーマル）部分 ③ 女性が世帯主又は家計を支えている世帯 ④ 高齢女性 ⑤ 若い女性と少女 ⑥ 障害を持つ女性 ⑦ 構造調整過程

B 経済活動への女性のアクセス及び参加の平等の促進

- ① 性に配慮した改革、政策決定及び実施 ② 女性の経済活動の可視化と認識 ③ 経済機会に関する情報、技術及び知識へのアクセス ④ 農業及び農村開発における女性の関心事項の主流化 ⑤ 商工業における女性 ⑥ 非公式部門（インフォーマル部門における女性） ⑦ 女性移住労働者 ⑧ 訓練及び開発

C 環境及び天然資源の管理における女性の役割と関心の認識

- ① 環境及び天然資源の管理への女性の統合 ② 持続可能な開発のための政策及び立案

③ 居住及び居留地

D 権力及び意思決定への女性の平等なアクセスへの支援

- ① ・国際的基準 ・公的生活 ・法律における性別偏向 ・家族

E 女性の人権の保護の促進

- ① 女性に対する暴力

- ・国際的基準 ・法律及び施行 ・教育及び支援 ・その他の特別行動

- ② 先住民女性 ③ 戦争及びその他の紛争状況下の女性

F 保健への女性の平等なアクセスの促進

- ① 保健 ②人口

G 教育及び識字への女性のアクセス及び平等の支援

- ① 教育及び支援 ② 科学・技術

H メディアにおける女性の肯定的な描写

- ① 通信技術 ② メディアの世界化 ③ 固定的概念 ④ メディアと開発

- ⑤ メディアの所有権と意志決定

I 女性の地位向上を促進するための適切な機構の創設

- ① ナショナル・マシーナリー（国内本部機構） ② ジェンダー（性別）分析

- ③ ジェンダー（性別）への配慮の統合 ④ 統計

J 平和の構築における女性の役割の向上

- ① 平和の構築への参加 ② 平和教育 ③ 平和研究

(5) 実施のための措置

- A 参加 B 優先事項 C 調整 D 財政的措置 E 監視（モニタリング）及び評価

12 第81回 I L O（国際労働機関）総会「パートタイム労働」 （第2次討議）について

- 1 パートタイム労働については、近年急速に発達し、特に先進国においては重要な要素となっているが、労使双方にとって魅力的で実的な形態であるという性質を有することから、将来的には広く各国においても考慮に値する問題であると考えられる。このため、パートタイム労働については新たな国際労働基準を設定することの必要性が議論されてきたが、パートタイム労働の現状は工業国において増加している一方で、発展途上国においては、現時点においてはそれほど一般的ではなく、また、パートタイム労働者が増加している国においても、パートタイム労働の概念、普及の程度等の実態、法制度について各国に相違がみられる等パートタイム労働のあり方について議論が分かれていたところである。このような状況下で、1993年第80回 I L O総会においてパートタイム労働が議題として取り上げられ、今般開催された第81回 I L O総会でパートタイム労働に関しての条約及び勧告として採択された。

その内容等については以下のとおりである。

2 今までの経過について

- (1) 1991年11月 I L O事務局理事会において、パートタイム労働の問題を I L O総会の議題とすることが決定された。
- (2) I L O事務局は、加盟国政府の意見を聴取し、第1次討議のためのたたき台としての条約案及び勧告案を作成した。この条約案及び勧告案については1993年6月7日～6月22日、第80回 I L O総会の第5議題として討議（第1次討議）された。
- (3) その後、事務局が総会で採択された結論に基づき条約案及び勧告案を作成し、加盟国政府の意見を聴取し、第2次討議のためのたたき台としての条約案及び勧告案が作成された。
- (4) 1994年6月7日から開催された第81回総会の第4議題としてパートタイム労働に関する条約案及び勧告案が討議（第2次討議）され、6月24日、パートタイム労働に関する条約（175号）及び勧告（182号）が採択された。

3 採択された条約及び勧告の概要について

- (1) パートタイム労働に関する条約は前文と11条から成り立っており、勧告は前文及び22項から成り立っている（最終手続条項及び末文を除く。）。
 - ① パートタイム労働者の定義は、所定労働時間が、同一の型の雇用関係を有し、同一の又は類似の型の労働又は職業に従事し、同一の事業所（同一の事業所に比較可能なフルタイム労働者がいない場合は同一の企業、同一の企業に比較可能なフルタイム労働者がいない

場合は同一の活動分野)に雇用されている比較可能なフルタイム労働者の所定労働時間よりも短い雇用者を意味する。

なお、部分的失業にあるフルタイム労働者は、パートタイム労働者とはみなされない。

- ② 本条約は、他の国際労働条約の下でパートタイム労働者に適用されるより有利な規定に影響を及ぼさない。
- ③ 本条約は、全てのパートタイム労働者に適用される。ただし、本条約の適用に当たって重要性を有する特別の問題を生ずる場合には、加盟国は関係のある代表的な使用者団体及び労働者団体との協議の上、特定の労働者又は事業所の全部又は一部を適用範囲から除外することができる。
- ④ 団結権、団体交渉権及び労働者代表として行動する権利、職業安全衛生及び雇用・職業上の差別に関し、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者に与えられる保護と同一の保護を受けることを確保する措置を取るものとする。
- ⑤ 時間、出来高又は単価に比例して算出される基本給については、パートタイム労働者が単にパートタイムで働いているという理由から、パートタイム労働者と同一の方法により算出される比較可能なフルタイム労働者基本的賃金よりも低い基本的賃金を受け取ることのないことを確保するため、国内法令及び国内慣行に適合する措置を取るものとする。
- ⑥ パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者と同等（少なくとも比例的保護以上）の条件を享受するよう、職業活動を基礎とする法定の社会保障制度を調整するものとする。
- ⑦ 母性保護、雇用の終了、年次有給休暇・有給公休日、病気休暇の分野において、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者の条件と同等（少なくとも比例的保護以上）の条件を受けることを確保するための措置をとるものとする。
- ⑧ 労働時間又は給料が一定の基準を下回るパートタイム労働者は、次のものから適用除外することができる。
 - (a) ⑥の法定の社会保障制度（業務災害給付に係る制度を除く。）
 - (b) ⑦の適用を受ける分野においてとられる措置（法定社会保障制度に基づきとられる措置以外の母性保護に係る措置を除く。）
- ⑨ 上記④～⑦までの保護が確保されることを条件として、使用者と労働者の双方のニーズを満たす自由に選択された生産的なパートタイム労働を容易にするための措置を取るものとする。
- ⑩ 適当な場合には、国内法令及び国内慣行に従い、フルタイム労働からパートタイム労働への配置転換又はその逆の転換が自発的に行われることを確保するための措置をとるもの

とする。

- ⑪ 本条約の規定は、労働協約その他国内慣行と適合する他の方法により実施される場合を除き、法令によって実施され、最も代表的な使用者団体及び労働者団体は、これらの法令が採択される前に協議を受けるものとする。

(3) 勧告の主な内容は、次のとおりである。

- ① パートタイム労働者の定義については、条約と同じ。
- ② 本勧告は、全てのパートタイム労働者に適用される。
- ③ パートタイム労働者は、書面又は国内法令又は国内慣行に適合する他の方法により、その特有の雇用条件について通知されるものとする。
- ④ 適当な場合には、パートタイム労働者をできる限り広範に適用範囲に含むようにするため、法定社会保障制度を補足し、又は代替する私的な職業上の制度の適用のための基準は、漸進的に緩和するものとする。
- ⑤ パートタイム労働者が2以上の仕事に就いている場合には、当該パートタイム労働者が職業活動を基礎とする法定社会保障制度における要件を満たすかどうか決定するに当たり、当該パートタイム労働者の総労働時間、拠出金又は勤労所得が配慮されるものとする。
- ⑥ パートタイム労働者は、基本的賃金に加算させる金銭的報酬で比較可能なフルタイム労働者が受け取るものについて、同等に支給を受けるものとする。
- ⑦ 実行可能な限り、パートタイム労働者が事業所の福利厚生施設及び社会的サービスを同等に利用することを確保するため、すべての適切な措置をとるものとする。
- ⑧ パートタイム労働者の労働時間の長さ及び編成は、労働者の利益及び事業所のニーズを考慮の上決定するものとし、できる限り、合意された所定労働時間の変更及び所定労働時間を超える労働は、制限を受け、かつ、事前通知を要件とするものとする。
- ⑨ 使用者は、フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換を容易にするため、事業所におけるパートタイムの職務及びフルタイムの職務に就ける可能性に関する情報を労働者に適宜提供するものとする。
- ⑩ フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換に対する労働者の拒否は、それ自体では雇用の終了の妥当な理由としないものとする。
- ⑪ 国内の事情等が許す場合において、妊娠、幼児の育児、労働者の近親の家族の介護等の正当な事由のあるときは、労働者は、パートタイム労働に転換することができ、フルタイム労働に戻るができるものとする。
- ⑫ 使用者の義務が雇用している労働者の人数に依拠している場合には、パートタイム労働者はフルタイム労働者として算定されるものとする。それにもかかわらず、上記(2)④(団

結権等)に係る保護を除き、適当な場合には、パートタイム労働者は労働時間に比例して算定することができるものとする。

