

女性の地位



情報 No.34

主 要 内 容

- 1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案
- 2 平成8年版働く女性の実情
- 3 女性の公職参加状況
- 4 女子学生に対する均等な就職機会の確保のための取組の実施について
- 5 パートタイム労働にかかる調査研究会の開催について
- 6 パートタイム労働者等に対する年次有給休暇の付与日数の引き上げについて

1997年3月
労働省婦人局



「婦人週間」（21世紀の女性の地位向上）のシンボルマーク

ウーマン(Woman)の「W」をモチーフに女性の姿とオーバーラップさせて優しさ、温かさ、素晴らしさを表現した。

上部に伸びるシャープなラインは女性の地位向上を力強くアピールする。

左のブルーは海と空（冷静な判断力）、右の緑は大地（継続する力、歴史）、中央の赤はエネルギーを表す。

安部政秀 45歳 デザイナー 熊本県

目 次

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案	1
2 平成8年版働く女性の実情	9
3 女性の公職参加状況	20
4 女子学生に対する均等な就職機会の確保のための取組の実施について	29
5 パートタイム労働にかかる調査研究会の開催について	33
6 パートタイム労働者等に対する年次有給休暇の付与日数の引き上げについて	35

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議

婦人少年問題審議会（会長 人見康子 慶應義塾大学名誉教授）は、平成8年12月17日、労働大臣に対し、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について以下のような建議を行った。

婦 審 発 第15号

平成8年12月17日

労 働 大 臣

岡 野 裕 殿

婦人少年問題審議会

会長 人 見 康 子

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の
確保のための法的整備について（建議）

婦人少年問題審議会は、婦人部会において、平成7年10月以来、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のあり方について審議を行ってきたが、今般、別紙のとおり部会報告が取りまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備を速やかに行うよう建議する。

(別紙)

- 婦人少年問題審議会婦人部会は、昨年10月以降、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（以下「均等法」という。）と労働基準法の女子保護規定の見直しについて審議を行ってきたところであり、本年7月には、それまでの審議状況について中間的取りまとめを行った。

この中間的取りまとめにおいては、均等法施行後10年の評価を行うとともに、男女の均等取扱いを更に進めるための具体的方策についての検討における論点を整理した。その際、検討に当たっての基本的考え方として、昭和59年の婦人少年問題審議会建議に示された「原則として、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取扱いを撤廃し、労働基準法の女子保護規定は母性保護規定を除き解消すること」が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための法のあるべき姿であることを改めて確認した。

その上で、当時の社会、経済状況を踏まえた現行の均等法及び労働基準法の女子保護規定については、この10年間の状況の変化にかんがみ、法のあるべき姿の実現に向けて必要な法的整備を行うべき時期にきているとの基本的考え方を確認したところである。

- 働く女性が性別により差別されることなくその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化の一層の進展の中で、今後引き続き我が国経済社会の活力を維持していくためにも、重要かつ喫緊の課題となっている。

今般の法的整備の具体的内容の検討に当たっては、企業の雇用管理、女性の就業実態、女性の就業に関する社会的意識等我が国の社会・経済状況の変化を踏まえるとともに、女性が男性と比べて均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられる等の現状にかんがみ、前述のような長期的展望の上に立って、積極的な対応を図っていく姿勢が必要である。その際には、国際水準に照らして国内法制を考える視点も重要である。

- したがって、今般の法的整備に当たっては、まず、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確固たるものとするため、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における女性に対する差別を禁止し、その実効性を確保するための措置を強化するとともに、時間外・休日労働、深夜業にかかる労働基準法の女子保護規定を解消することが必要である。

その上に立って、男女の均等な機会及び待遇の確保を更に意義あるものとするために、新しい課題への対応をも図っていくことが必要である。すなわち、女性の能力発揮の促進について企業が積極的かつ自主的に取り組むポジティブ・アクションや職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題についても、今回の法的整備に当たって、併せて取り組むことが望まれる。

- また、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子供を産むことができるよう、女子労働者の妊娠中及び出産後における健康の保持について、一層の配慮をしていくことが必要である。
- 併せて、女性が能力を十分に発揮できるためにも、男女がともに健康でバランスのとれた職業生活と家庭生活を送ることができるような環境の整備が必要であり、こうした観点からも、労働時間短縮のための取組や対策が引き続き積極的に推進されることが重要である。なお、時間外・休日労働の在り方について関係審議会において速やかに検討が行われることが望まれる。また、固定的な性別役割分担意識の解消を図るための取組や、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する施策を充実していくことが必要である。
- 以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備の具体的内容は概ね下記の事項とすることが適当であると考える。

記

1 均等法については、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の各ステージにおける女性に対する差別を禁止し、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するためのより実効のある法制度を確立することが適当である。

2 均等法において事業主の努力義務となっている募集・採用、配置・昇進にかかる規定については、女性に対する差別を禁止する規定とすることが適当である。

また、教育訓練については、配置・昇進と密接な関係があることから、配置・昇進にかかる差別を禁止することと併せて、差別を禁止する対象の範囲を限定しない（教育訓練としての計画性を有するOJTも含む。）こととすることが適当である。

均等法にいう差別の禁止とは、女性が雇用の分野で男性と均等な機会を得て、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることをその趣旨とするものである。

3 一定の職種・職務について女性のみを募集、配置する等、女性のみを対象として又は女性を有利に取り扱うものとして実施される措置のうち、女性の職域の固定化や男女の職務分離をもたらす弊害が認められるものについては、女性に対する差別に当たることとすることが適当である。

女性に対する差別に当たる措置の範囲については、今後引き続き議論を深める。

4 均等法の実効性を確保する手段としては現行の制度では不十分であることから、法に違反している事業主がその是正を求める勧告に従わない場合について、労働大臣がその旨を公表する制度を法律の中に盛り込むことが適当である。

また、個別紛争の迅速・簡便な解決を図る手段としての調停制度が有効に機能することを促進するため、紛争の当事者の一方からの申請により調停ができるようにするとともに、婦人少年室長に紛争解決援助を求めたことや調停申請を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止することが適当である。

公表制度については、所定の手続を定めて運用すべきである。また、個別紛争の解決に当たっては、まず企業内における自主的解決の努力を行うことが望ましい。

5 企業の制度や方針における男女の均等な取扱いを確保することに加え、企業において、男女労働者の間に事実上生じている差に着目し、このような状況の分析、女性の能力発揮を促進するための計画の作成等の積極的な取組が自主的に行われることが重要であることから、これを促進するための措置を法律の中に盛り込むことが適当である。

6 女性に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性が不利益を受ける職場環境をもたらし、その能力を有効に発揮することを阻害するものであることから、企業においてこれを事前に防止するよう配慮すべきであることを法律の中に盛り込むとともに、国は、事業主が配慮すべき事項について必要な指針を示すことが適当である。

この場合、セクシュアル・ハラスメントの概念を明確にするとともに、これを防止する趣旨の普及に努めていくことがまず重要である。

7 女性が働きながら安心して出産することができる条件を整備するため、均等法において事業主の努力義務となっている妊娠中及び出産後の女子労働者の健康管理に関する措置については、義務規定とするとともに、国は、事業主がその義務を円滑に履行することができるよう必要な指針を示すことが適当である。

また、労働基準法の母性保護規定については、「母性保護に係る専門家会議」の報告を踏まえ、多胎妊娠にかかる産前休業期間を10週間から14週間に延長することが適当である。

8 時間外・休日労働、深夜業にかかる労働基準法の女子保護規定については、女性の職域の拡大を図り、均等取扱いを一層進める観点から、解消することが適当である。

9 女子保護規定の解消に伴い、育児や家族の介護の問題を抱えた一定の範囲の労働者の深夜業の免除にかかる法的措置を講ずることが適当である。

また、事業主が新たに女子労働者に深夜業をさせようとするときは、業務上又は通勤における負担の軽減、安全の確保等就業環境の整備に努めることとすることが適当である。

(2) 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案」について

標記については、婦人少年問題審議会等関係審議会に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案要綱」を諮問し、1月27日付けで答申を得たところである。

労働省においては、これを受けて、関係省庁と協議のうえ、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案」を作成し、本日、同法律案の国会提出について閣議に付議し、閣議決定がなされたところである。

なお、標記法律案の概要は別紙のとおりである。

(別紙)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案の概要

I 均等法の一部改正

1 題 名

法律の題名を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に改める。

2 目 的

この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり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図るとともに、女性労働者の就業に当たって妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

3 基本的理念

- (1) この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。
- (2) 事業主並びに国及び地方公共団体は、基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

4 男女雇用機会均等対策基本方針の策定

労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針を定める。

5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

(1) 女性労働者に対する差別の禁止

イ 募集及び採用

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

ロ 配置、昇進及び教育訓練

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

ハ 女性労働者に係る措置に関する特例

女性労働者に対する差別を禁止する規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者について行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(2) 調停制度の改善等

イ 一方申請の場合の他方当事者の同意要件を廃止する。

ロ 女性労働者が都道府県女性少年室長に紛争の解決の援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止する。

(3) 事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助

国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

イ その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

ロ イの分析に基づき必要となる措置に関する計画の作成

ハ ロの計画で定める措置の実施

ニ イからハまでの措置を実施するために必要な体制の整備

6 女性労働者の就業に当たって配慮すべき措置

(1) 職場における性的な言動に起因する問題（セクシュアル・ハラスメント）に関する雇用管理上の配慮

イ 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該労働者が労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の勤務環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

ロ 労働大臣は、イの事業主が配慮すべき事項についての指針を定める。

(2) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

- イ 事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
- ロ 事業主は、その雇用する女性労働者がイの保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- ハ 労働大臣は、ロの事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を定める。

7 公表制度の創設

労働大臣は、女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

Ⅱ 労働基準法の一部改正

1 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の廃止

満18歳以上の女性について、時間外及び休日労働並びに深夜業の規制を廃止する。

2 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長

多胎妊娠の場合の産前休業の期間を、10週間から14週間に延長する。

Ⅲ 育児・介護休業法の一部改正

育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限

- (1) 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次のいずれにも該当しないものがその子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において労働させてはならない。

イ 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

ロ 深夜において、その子を常態として保育することができる同居の家族その他の労働省令で定める者がいる労働者

ハ イ及びロのほか、請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

- (2) (1)による1回の請求は、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければならない。

- (3) (1)及び(2)は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が当該対象家族を介護するために請求した場合について準用する。

Ⅳ 労働省設置法の一部改正

「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更する。

Ⅴ 施行期日

- ・Ⅳ（名称変更関係）…………… 公布の日から6月以内の政令で定める日
- ・Ⅰの6の(2)及びⅡの2（母性関係）…………… 平成10年4月1日
- ・上記以外の部分…………… 平成11年4月1日

2 平成8年版働く女性の実情

労働省婦人局では、政府関係機関等の発表した各種統計資料等を用いて、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として毎年紹介してきた。

今年は、「Ⅰ 平成7年の働く女性の状況」で平成7年における働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、「Ⅱ パートタイム労働等非正規雇用の実態と今後の課題」では、近年著しく増加し、就業形態が多様化している非正規雇用について、特に女性の占める割合の高い「パートタイム労働者」を中心として「派遣労働者」及び「契約社員」について、その就業の実態と課題を明らかにしながら、今後の非正規雇用の雇用管理のあり方を探ることとした。

<概 要>

Ⅰ 平成7年の働く女性の状況

平成7年の労働経済面では、完全失業率の上昇、雇用者数の伸びの鈍化等の動きが依然としてみられた。

働く女性の状況については、家事専業者を中心とする非労働力人口の増加、若年層を中心とした完全失業率の上昇、賃金上昇率の鈍化等、厳しい雇用情勢が続くなか、新規求人数の増加、8年3月学校卒業者の就職率に下げ止まりの傾向がみられる等、明るい材料もみられた。

Ⅰ 就業、雇用の状況

(1) 労働力人口

平成7年の女性の労働力人口（就業者＋完全失業者）は2,701万人で、前年に比べ7万人増加（前年比0.3%増）した。労働力率は50.0%と、前年より0.2%ポイント低下し、3年連続の低下となった。

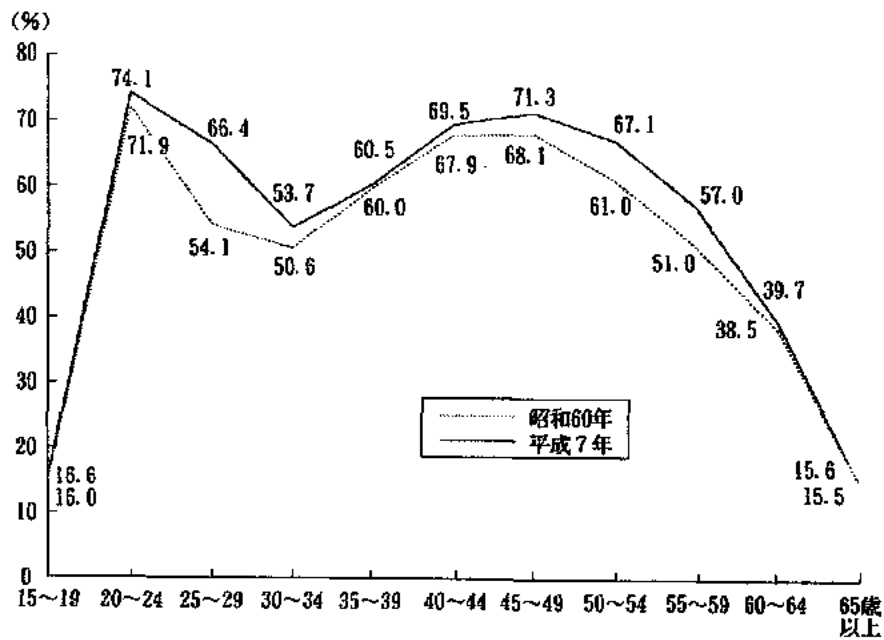
(2) 非労働力人口

女性の非労働力人口は2,698万人となり、家事専業者を中心に前年に比べ29万人増加（前年比1.1%増）した。

(3) 就 業 者

就業者数は全体としては増加したが、女性は2,614万人と、前年から横ばいであった。自営業者及び家族従業者は引き続き減少する一方、雇用者は増加幅は縮小しているものの増加が続き、就業者に占める割合（78.3%）は年々高まっている。

第1-1図 年齢階級別女性の労働力率

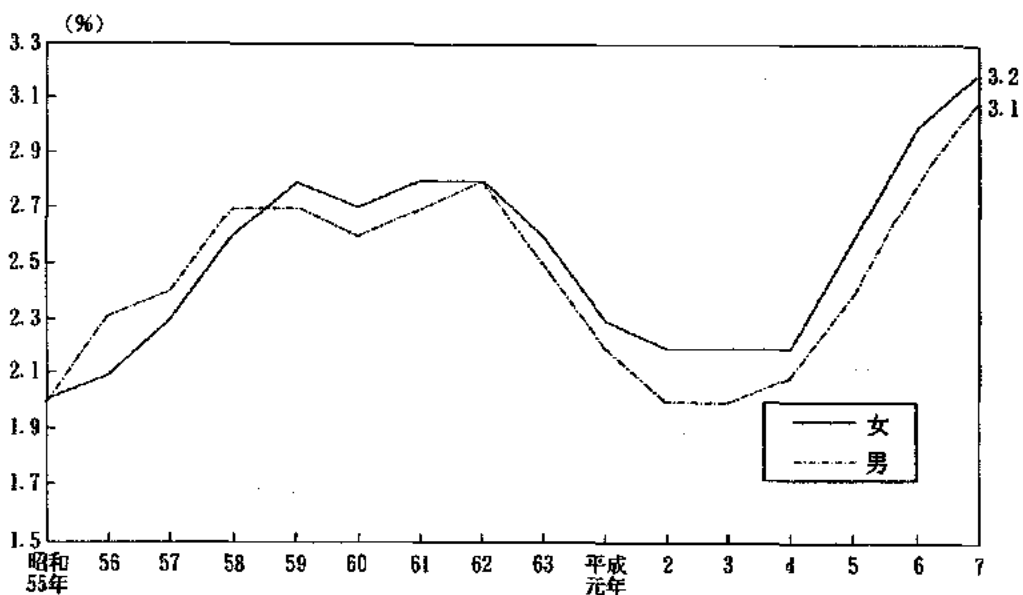


資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(4) 完全失業率

女性の完全失業者は87万人で前年比7万人増となった。完全失業率は15～24歳の若年層や30～34歳層を中心に上昇し、全体では3.2%と前年より0.2%ポイント上昇し、比較可能な28年以降、最も高い水準となった。

第1-2図 完全失業率の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(5) 雇 用 者

雇用者数は5,263万人、うち女性は2,048万人で前年より14万人増加（前年比0.7%増）したが、その増加幅は5年連続で縮小している。雇用者総数に占める女性の割合は近年上昇幅が縮小しているものの上昇を続けており、38.9%（前年差0.1%ポイント上昇）となった。

産業別には、製造業で減少、サービス業、卸売・小売業、飲食店で増加しており、雇用者全体の動きを反映したものとなっている。

勤続年数は7.9年となり0.3年伸長した。男性は12.9年で0.1年伸長している。

2 労働市場の状況

(1) 求人・求職の状況

新規学卒者及びパートタイム労働者を除く一般労働市場の動きをみると、新規求人数は前年比1.7%と5年ぶりに増加に転じたが、新規求職者数の増加もあり、新規求人倍率は0.97倍と前年より0.03ポイント低下し、4年連続の低下となった。

パートタイム労働市場では、新規求人数は前年比14.2%と大幅に増加し、新規求人倍率1.65倍、有効求人倍率1.14倍で双方とも上昇した。

(2) 新規学卒者の就職状況

平成8年3月の新規学卒者に占める大学卒の割合は25.3%と前年より2.6%ポイント上昇した。

女子高等学校卒業者の就職率は、進学率の上昇に伴い年々低下し、平成8年3月卒業者の就職率は21.9%であった。女性の短期大学卒業者の就職率は66.5%で前年比0.5%ポイントの上昇に転じており、厳しさが続いていた就職状況に改善の兆しがみられる。

また、女性の大学卒業者の就職率は63.5%で前年より0.2%ポイント低下したが低下幅は前年（4.0%低下）に比べ大きく縮小している。一方、男性の大学卒業者の就職率も同様に低下幅が縮小しているが、改善の度合いは女性より顕著にみられる。

3 労働条件の状況

女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は21万7,500円で前年比1.8%の伸びに止まったが、対前年上昇率は女性の方が上回っている。新規学卒者の初任給も高卒、大卒技術系でマイナスに転じるなど、低い伸びに止まった。

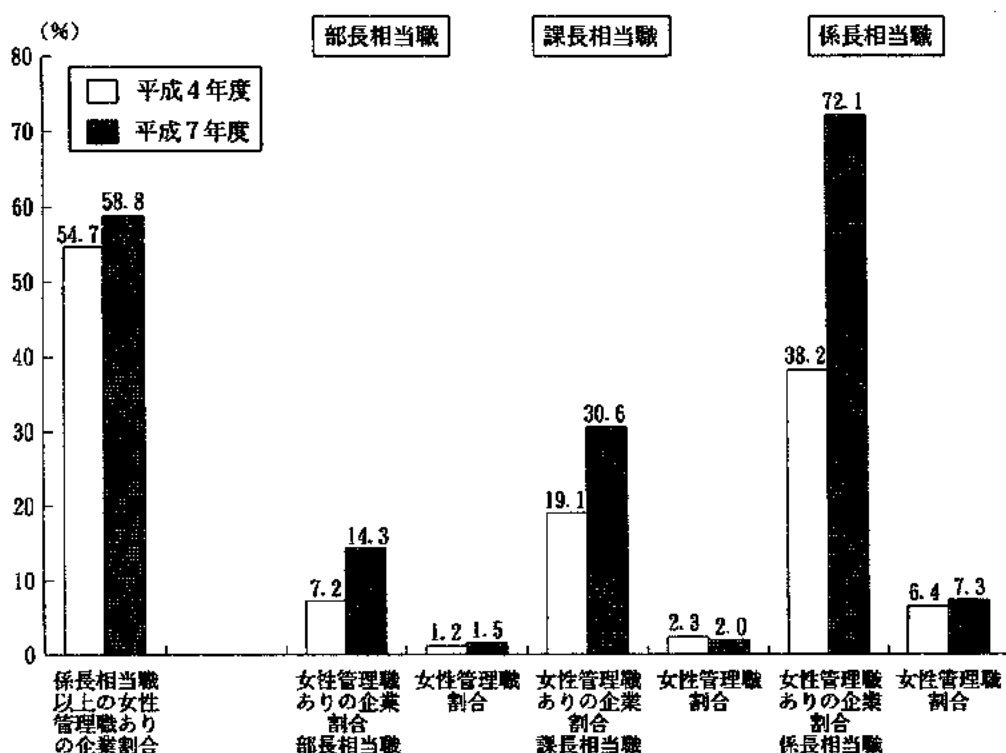
また、労働時間は短縮傾向にあり、女性の常用労働者1人平均月間総実労働時間は143.0時間で、前年に比べ0.3時間短縮した。

4 雇用管理の状況

新規卒者及び中途採用者の募集・採用においては、依然として「男性のみ」「女性のみ」とする企業がみられた。女性の管理職がいる企業は58.8%で平成4年より増加した。

女性の活用に当たっての問題点としては「法制上の制約」を挙げる企業が増加している。また、66.4%の企業が「女性の能力活用のための一層の取組が必要」としており、意欲と能力のある女性の積極的な採用、配置・昇進、訓練機会の拡充等が半数近くの企業で取り組まれている。

第1-3図 役職別女性管理職の状況



資料出所：労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」

注) 女性管理職ありの企業割合 = $\frac{\text{当該役職の女性管理職ありの企業数}}{\text{当該役職ありの企業数}} \times 100$

女性管理職割合 = $\frac{\text{当該女性管理職者数}}{\text{当該管理職者総数}} \times 100$

Ⅱ パートタイム労働者等非正規雇用者の実態と今後の課題

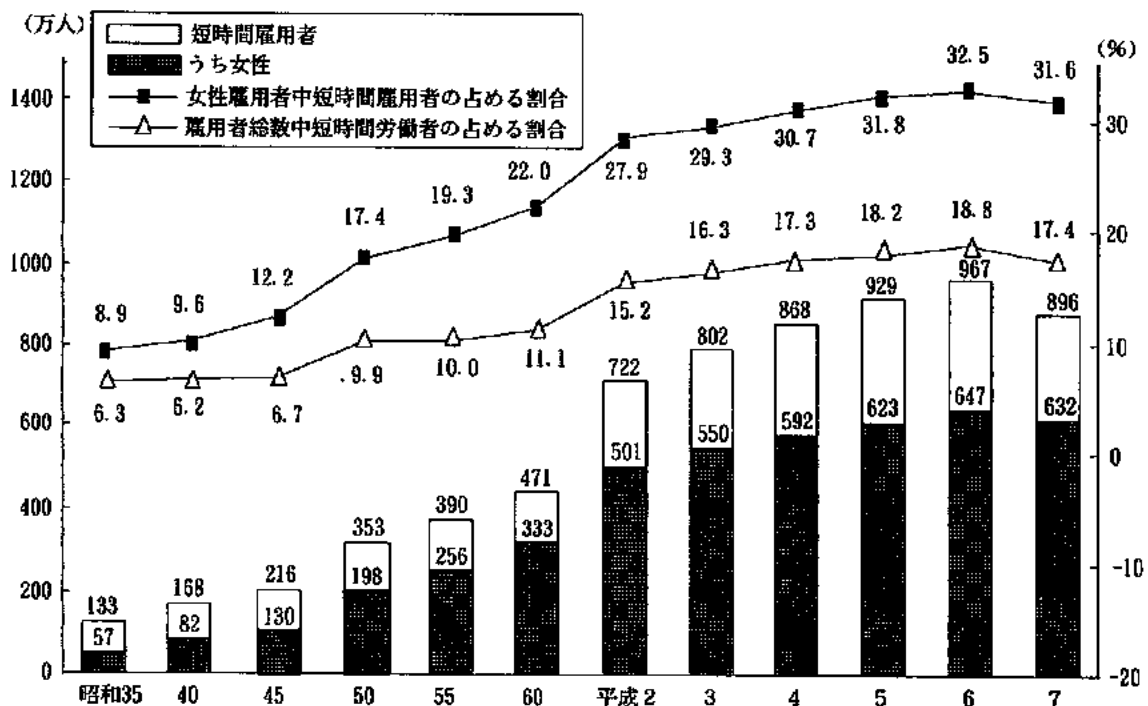
1 非正規雇用者の現状

(1) 非正規雇用者の増加

非正規雇用者数は平成8年2月には1,043万人、このうち女性は770万人となり、この10年間に6割増加し、女性雇用者全体の4割を占めるに至っている。短時間雇用者は896万人（うち女性70.5%）、労働者派遣事業の登録は44万人（同83.8%）であった。

就業形態別には多様化が進展し、非正規雇用者中の契約社員、派遣労働者等の割合が高まっている。

第2-1図 短時間雇用者数の推移（非農林業）



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

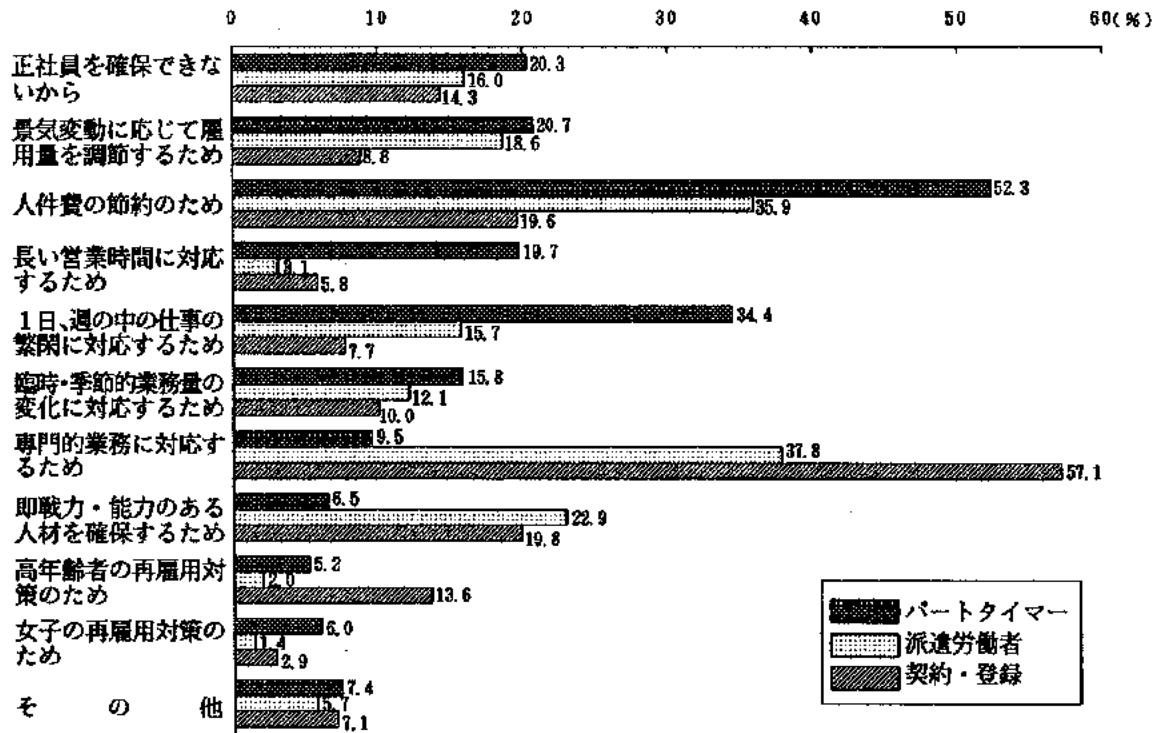
注）「短時間雇用者」：調査対象週において就業時間が35時間未満であった者

(2) 非正規雇用の増加の背景

需要側としては低成長期における人件費の抑制、業務量の変動に応じた雇用量の調整と急速な技術革新に対応した専門能力の導入を図る意向の強まりから非正規雇用者の導入が進んでいる。

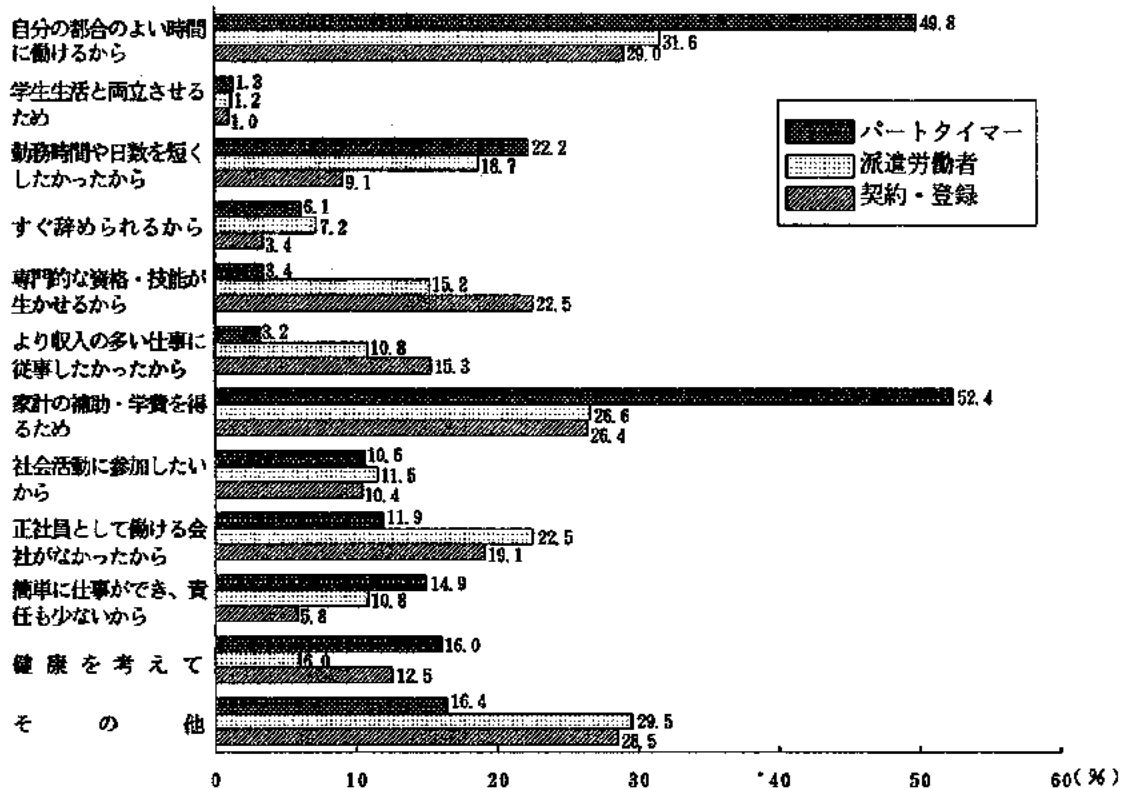
他方、供給側には家庭と仕事との両立を図る既婚女性層、就業形態にとらわれず専門能力の発揮を希望する層の進出等がみられる。また、厳しい雇用情勢の中でやむを得ず非正規雇用を選択している者も若年層を中心にみられる。

第2-2図 非正社員を雇用する理由 (M. A.)



資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

第2-3図 女性の非正社員の現在の就業形態に就いた理由 (M. A.)



資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(3) 非正規雇用者の属性

女性労働者の各就業形態の特性をまとめてみると、下表のとおりである。パートタイム労働者は中高年既婚型、派遣労働者は若年未婚型で事務従事者が多く、契約社員は若年層と中高年層に二分化している。

妊娠、出産によって退職せずに勤続する女性も増えている一方で、新規学卒者が結婚、出産まで正規雇用者として就業、いったん退職し、子育てが一段落した後パートタイム労働者や契約社員等非正規雇用者として再就職する女性も多い。一方、派遣労働者は若年未婚層に多い。

	正 規 雇 用 者	非 正 規 雇 用 者	パートタイム労働者	派 遣 労 働 者	契 約 社 員
多い年齢層	①25～34歳層 27.6% ②15～24歳層 21.6%	①45～54歳層 30.4% ②35～44歳層 24.8%	①40～49歳層 41.4% ②50～59歳層 22.5%	①20～29歳層 40.0% ②30～39歳層 27.7%	①40～49歳層 32.5% ②20～29歳層 26.6%
有配偶率	46.3%	71.0%	77.7%	49.5%	54.2%
主たる家計の維持者	23.5%	16.2%	14.1%	19.2%	26.8%
多い職種	①事務従事者 60.0% ②技能工・生産 工程作業者 14.7% ③専門的・技術 的職業従事者14.5%	①事務従事者 32.3% ②技能工・生産 工程作業者 21.4% ③販売従事者 13.8% ④サービス職業 従事者 13.0%	①事務従事者 27.2% ②技能工・生産 工程作業者 24.3% ③販売従事者 15.5% ④サービス職業 従事者 14.2%	①事務従事者 85.8% ②専門的・技術 的職業従事者10.2% ③サービス職業 従事者 3.2%	①事務従事者 42.3% ②専門的・技術 的職業従事者23.5% ③販売従事者 11.9% ④サービス職業 従事者 10.6%
学 歴 構 成	高専・短大卒 27.0% 大学大学院卒 10.5%	高専・短大卒 15.1% 大学大学院卒 4.7%	高専・短大卒 11.6% 大学大学院卒 2.5%	高専・短大卒 34.1% 大学大学院卒 8.7%	高専・短大卒 28.3% 大学大学院卒 11.8%

資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成8年2月）（正規雇用者・非正規雇用者の年齢、有配偶率、学歴部分）

(4) 労働条件等

週当たり平均労働時間はパートタイム労働者30.9時間、派遣労働者37.8時間、契約・登録社員38.8時間であった。

(5) 非正規雇用者の意識

非正規雇用者は生活を重視して就業している者が多く、評価・処遇、雇用の安定性等の労働条件に対する満足度はそれほど低くなく、約8割が現在の就業形態の継続を希望している。ただし、現状の就業形態に不満を持ち、正社員への転換を希望する非正規雇用者は14.2%であり、就業形態別には派遣労働者に3割弱と比較的多くみられる。

2 非正規雇用に関する企業の動向

(1) 非正規雇用をめぐる企業の現状

非正規雇用者を導入している事業所は2/3を占めており、今後とも増加が見込まれている。

女性が多く就業しているサービス業、卸売・小売業、飲食店、製造業等の産業で、今後非正規雇用を雇用する意向が強い。

(2) 非正規雇用活用に関する企業の意識

企業には、専門的知識・技術を要する業務には、契約社員・派遣労働者を活用し、定型的業務にはパートタイム労働者を活用してコストダウン、業務量に応じた調整を行う意向が窺える。また、従来正規雇用者が行っていた業務を外部労働力の利用に置き換える意向が大企業を中心にみられる。

3 非正規雇用の雇用管理等

雇入時の労働条件の明示については、企業規模が小さいほど書面による明示が徹底していない。また、派遣労働者で派遣前に知らされた業務内容と違っていたとする者が25.3%みられる。

諸手当の支給についても、賞与を支給する事業所割合はパートで5割、派遣労働者で3割程度であり、退職金の支給割合はいずれも1割以下と低くなっている。

また、非正規雇用者に対する教育訓練の実施状況は正社員に比べ低い。

4 パートタイム等労働者の現状

(1) 労働条件

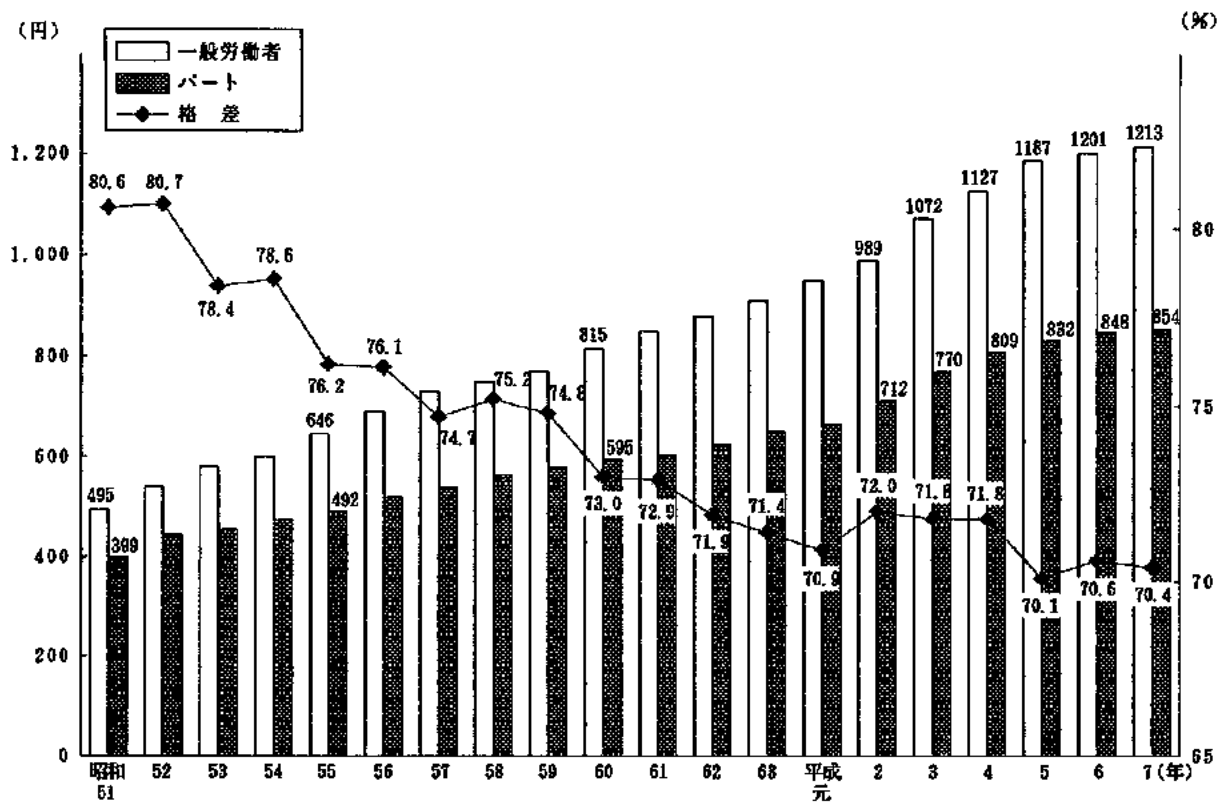
女性パートタイム労働者の平成7年の1時間当たり所定内給与額は854円で年々上昇しているが、一般労働者との格差はやや拡大する傾向にある。賃金の決定要素として地域の相場を挙げる事業所は6割、正社員と労働時間がほぼ同じであるフルタイムパートの場合は4割を占めている。

また、諸手当の支給率、退職金等の賃金制度の適用率はパートタイム労働者、フルタイムパートとも極めて低く、正社員との格差が大きい。

(2) 組合への加入状況

パートタイム労働者の労働組合への加入率は女性4.3%、男性2.6%と極めて低く、加入していない者の大多数が事業所に組合がないからとしている。フルタイムパートについても、同様に加入率は低い（女性4.7%、男性4.1%）。

第2-4図 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移（女性労働者）



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

注）一般労働者の賃金は「所定内給与額」を「所定内実労働時間数」で除して算出した。

(3) 勤続年数

女子パートタイム労働者の平均勤続年数は4.8年、パートタイム労働者としての通算就労年数は7.2年で、いずれも平成2年より伸長しており、基幹的、恒常的な労働力として就業する者が増えている。フルタイムパートの通算就労年数は平均で7.9年である。

(4) 就業調整

パートタイム労働者の中には、本人の収入が一定額を超えると社会保険料の納付義務が生じたり、企業からの配偶者手当が打ち切られる場合がある等の理由により、収入が一定額を超えないように就業調整を行う者がみられる。女性パートタイム労働者の37.6%が所得税に関し就業調整を考慮している。また、36.7%が配偶者控除、社会保険、企業の配偶者手当等そのほかの理由で就業調整をしている。

(5) パートタイム等労働者の意識

女性パートタイム労働者が現在働いている理由は6割の者が「家計の足しにするため」を挙げており最も多く、勤務時間の都合等を考慮して現在の就業形態を選択している。一方、就業時間が正社員と変わらないフルタイムパートの女性では約5割の者が「生活を維持するため」を挙げており、「正社員として働ける会社がないため」現在の就業形態を選択

している者が約3割と多くなっている。

女性のパートタイム労働者は7割が現在の就業形態の継続を希望しているが、フルタイムパートでは継続希望は約5割で、正社員への転換を希望する者が1/3にも達する。

5 パートタイム等労働者の雇用管理

(1) 労働条件の明示

パートタイム労働者に対し雇入時に労働条件を明示している事業所（98.2%）のうち、書面で労働条件を明示している事業所は39.0%であり、平成2年（30.2%）から着実に増加している。

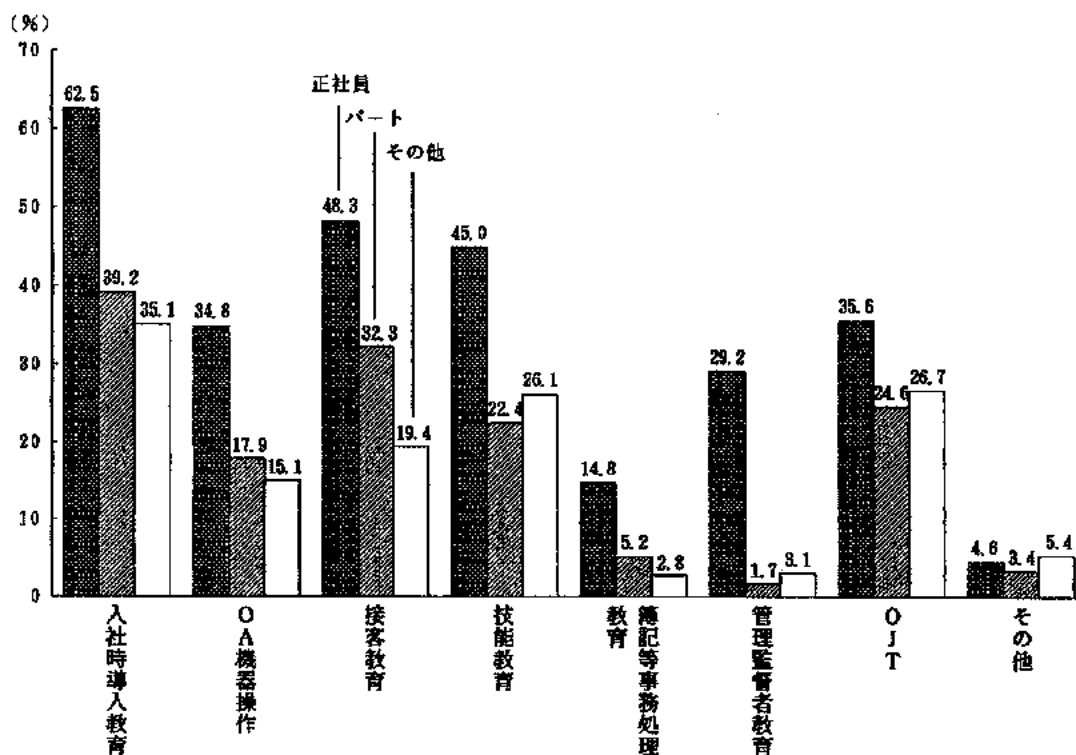
(2) 契約期間

雇用契約期間を定められているパートタイム労働者は約1/3で、契約期間は女性の場合平均8.4ヶ月であり、平成2年より1.2ヶ月伸長している。フルタイムパートは約6割が雇用契約期間を定められており、女性の平均契約月数は9.2ヶ月と長期の者が多い。

(3) 教育訓練

パートタイム等労働者に対する教育訓練は実施率、実施する内容とも正社員と大きな差がみられ、特に基礎的な内容に偏重している。

第2-5図 教育訓練の実施状況



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

(4) 就業形態転換制度

パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けている事業所は42.2%であるが、正社員希望の強いフルタイムパートに関しては12.7%となっている。

6 ま と め

非正規雇用という就業形態は、供給側・需要側双方のニーズのもとに量的な増加、質的な多様化が進んできた。サービス経済化、情報化等産業構造の変化、技術革新は今後とも急速に進展する中、特に、女性の比率の高いサービス業等において非正規雇用者の労働市場はさらに拡大していくと思われる。

女性のパートタイム労働者を中心とした非正規雇用者は量的に増加するとともに、非正規雇用の就業形態の多様化がさらに進むものと思われる。

非正規雇用者の多くが生活と仕事との両立を図ることなどを目的としてこうした就業形態を主体的に選択しているが、中には正規雇用を望みつつも非正規雇用を選択せざるをえない層もみられる。この「望まない非正規雇用」は若年派遣労働者、若年契約社員、フルタイムパートに比較的多い。

企業は、個々の雇用者の状況に応じた雇用管理を行い、意欲と能力のある労働者に対しては、正規雇用者との均衡を考慮しつつ処遇を行い、教育訓練の充実や役職への登用などの意欲向上策、正社員への転換ができるような措置を講ずることが望まれる。

また、非正規雇用の場合、業務内容が限定的であることが多いため、あらかじめ業務内容を明示しておくことが重要であり、パートタイム労働法、労働者派遣法等法の趣旨を踏まえた対応を図っていくことが望まれる。

他方、厳しい雇用情勢が続く中、非正規の労働市場は正規の労働市場に比べ労働移動が多いこと、また、最近、企業においては、一般職の労働者が担っていた業務を社外に委託したりする動きがみられるなど事務職に対する過剰感も強く、事務職を希望する女性にとってますます厳しい雇用環境となっていることなどから、労働者自らも労働市場の動きに対応し得るような専門性、技術を身につけるなど自らの資質を高めていく必要がある。

そして、非正規雇用が多様な就業形態の一つとして労働者が個々のライフスタイルに合わせて主体的に選択できるような環境を整備していくことが重要である。そして、こうした働き方が、低い労働条件を強いられる労働者の増大につながらないよう就業条件の整備を進めることが必要である。

3 女性の公職参加状況

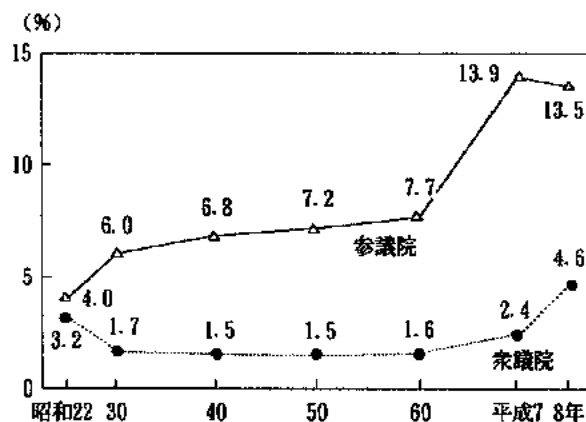
1 国の段階における女性の公職参加状況

(1) 国会における女性議員数

区 分	総員総数	女 性 議 員 数	女性議員 の 割 合
国会議員	752人	57人	7.6%
衆議院議員	500	23	4.6
参議院議員	252	34	13.5

平成8年11月現在（衆議院、参議院各事務局調べ）

国会における女性議員の割合の推移



(2) 審議会等における選任状況

① 概 況

区 分	審議会総数	女性委員を 含む審議会 数	総数に占める 女性を含む審 議会の割合	委員総数	うち女性委 員数	委員総数に 占める女性 の割合
			%	人	人	%
昭和50年 1月 1日現在	237	73	30.8	5,436	133	2.4
昭和55年 6月 1日現在	199	92	46.2	4,504	186	4.1
昭和60年 6月 1日現在	中 央 206	114	55.3	4,664	255	5.5
	地方支分部局 282	171	60.6	4,508	254	5.6
平成 2年 3月31日現在	中 央 204	141	69.1	4,559	359	7.9
平成 2年 6月 1日現在	地方支分部局 326	219	67.2	4,508	286	6.3
平成 7年 9月30日現在	中 央 207	175	84.5	4,484	631	14.1
平成 7年 6月 1日現在	地方支分部局 328	236	72.0	4,454	339	7.6
平成 8年 9月30日現在	中 央 207	185	89.4	4,472	721	16.1
平成 8年 6月 1日現在	地方支分部局 326	230	70.6	4,390	344	7.8

- 注) 1. 国家行政組織法第8条に基づく審議会等を対象に、中央は総理所が、地方支分部局は労働省が調査。
 2. 50年、55年は中央に設置されているものの数である。
 3. 調査時点において、活動を中止したり、または任命手続き中の審議会は含まれていない。

② 地方支分部局に設置されている審議会等

(平成8年6月1日現在)

省 庁 名	名 称	審 議 会 数	女性を含む 審 議 会 数	委 員 総 数	女性委員数	女 性 委 員 の 割 合
防衛施設庁 沖縄開発庁	防衛施設地方審議会	8	5	93人	6人	6.5%
	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	8	1	12.5
	沖縄位置境界明確化審議会	1	0	8	0	0.0
法 務 省 大 蔵 省	保護司選考会	47	24	518	28	5.4
	国有財産地方審議会	9	9	224	31	13.8
	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	154	22	14.3
	土地評価審議会	12	6	223	6	2.7
農林水産省	国有林野管理審議会	9	7	172	9	5.2
通商産業省	地方鉱業協議会	5	0	71	0	0.0
	地方ガス事業調整協議会	8	7	57	14	24.6
	地方鉱山保安協議会	9	0	135	0	0.0
	地方交通審議会	9	7	50	7	14.0
運 輸 省 労 働 省	地方労働基準審議会	47	41	704	58	8.2
	地方最低賃金審議会	47	15	717	16	2.2
	地方家内労働審議会	6	6	90	13	14.4
	地方労働基準審議会家内労働部会	41	38	369	60	16.3
	地方職業安定審議会	44	43	638	71	11.1
	地区職業安定審議会	7	7	105	9	8.6
合 計		328	230	4,390	344	7.8

(3) 公務員関係

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

		平 成 7 年 度			平成2年度	昭和60年度
		総 数	女 性	女性の割合	女性の割合	女性の割合
Ⅰ 種	申込者 (人)	43,431	10,102	23.3%	14.4%	9.4%
	合格者 (A)	1,636	216	13.2	9.7	6.3
	採用者 (B)	775	107	13.8	8.7	6.4
	B/A (%)	47.4	49.5			
Ⅱ 種	申込者 (人)	80,211	26,593	33.2%	23.4%	19.8%
	合格者 (A)	5,847	1,637	28.0	20.1	11.7
	採用者 (B)	2,881	751	26.1	17.8	10.6
	B/A (%)	49.3	45.9			
Ⅲ 種	申込者 (人)	149,737	67,270	44.9%	42.8%	40.5%
	合格者 (A)	12,540	5,221	41.6	37.5	34.2
	採用者 (B)	9,030	3,612	40.0	33.6	28.7
	B/A (%)	72.0	69.2			

(注) 採用者については平成8年9月11日現在

(人事院任用局調べ)

② 平成8年度司法試験申込者・合格者数

区 分	総 数	女 性	女性の割合	女性の割合 (平成2年度)	女性の割合 (昭和60年度)
申 込 者 (A) (人)	25,454	4,847	19.0%	12.5%	8.8%
合 格 者 (B)	734	172	23.4	14.8	9.3
(B) / (A) (%)	2.9	3.5			

注) 二次試験の申込者・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))

(平成7年3月31日現在)

区 分	総 数	女 性	男 性	女性の割合
計	人 232,389	人 37,314	人 195,075	% 16.1
1級	19,860	5,506	14,354	27.7
2級	22,838	5,945	16,893	26.0
3級	44,731	9,778	34,953	21.9
4級	44,053	7,694	36,359	17.5
5級	22,681	3,218	19,463	14.2
6級	33,685	3,573	30,112	10.6
7級	18,447	1,204	17,243	6.5
8級	18,516	322	18,194	1.7
9級	4,017	44	3,973	1.1
10級	2,052	16	2,036	0.8
11級	1,509	14	1,495	0.9

資料出所：人事院「平成6年度における一般職の国家公務員の任用状況調査報告」

② 裁判官数

総 数	女 性	女性の割合	女性の割合 (平成2年)	女性の割合 (昭和60年)
2,879人	257人	8.9%	5.0%	3.3%

平成8年3月31日現在

(最高裁判所調べ)

(参考) 1. 最 高 裁 判 所 判 事 高 橋 久 子

2. 女性が所長である裁判所

・横浜家庭裁判所所長 大 城 光 代

・宇都宮家庭裁判所所長 伊 藤 すみ子

③ 検察官数（検事・副検事）

総 数	女 性	女性の割合	女性の割合 (平成2年)	女性の割合 (昭和60年)
2,127人	99人	4.7%	2.1%	1.3%

平成8年7月31日現在

(法務省調べ)

(5) 国立、公立学校の教員数等

① 小学校、中学校、高等学校の教員及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
学 校 数		24,308	10,615	4,181
教員数	総 数 (人)	422,549	259,163	213,884
	女 性 (人)	260,653	103,629	50,436
	女性の割合 (%)	61.7	40.0	23.6
校長	総 数 (人)	23,407	10,198	4,019
	女 性 (人)	2,533	223	36
	女性の割合 (%)	10.8	2.2	0.9
教頭	総 数 (人)	23,762	10,988	5,728
	女 性 (人)	4,944	666	117
	女性の割合 (%)	20.8	6.1	2.0

平成8年5月現在

資料出所：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		151	96	59
教員数	総 数 (人)	66,767	3,258	4,177
	女 性 (人)	5,567	1,472	136
	女性の割合 (%)	8.3	45.2	3.3
学長・校長	総 数 (人)	151	51	59
	女 性 (人)	4	2	0
	女性の割合 (%)	2.6	3.9	0.0
副学長	総 数 (人)	57	6	
	女 性 (人)	0	2	
	女性の割合 (%)	0.0	33.3	

平成8年5月現在

資料出所：文部省「学校基本調査速報」

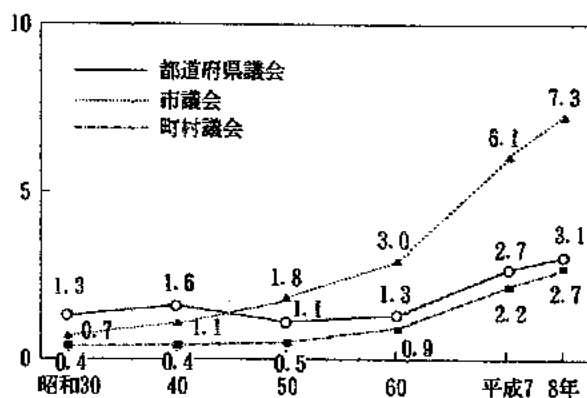
2 都道府県、指定都市等の段階における女性の状況

(1) 地方議会における女性議員数

地方議会における女性議員数の推移

区 分	総 数	女 性	女性の割合
地方議会計	66,642人	2,757人	4.3%
都道府県議会	2,927	92	3.1
市 議 会	19,050	1,392	7.3
町 村 議 会	41,653	1,128	2.7
特別区議会	1,012	145	14.3

平成7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8年3月末現在）

兵庫県芦屋市長 北村春江
 福島県白川郡棚倉町長 藤田満寿恵
 京都府与謝野郡野田川町長 太田貴美
 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地方公共団体の審議会等における委員の選任状況

（地方自治法第202条の3 別表第7参照）

① 選任状況の推移

年	審議会等数	女性を含む 審議会等数	女性を含む 審議会の割合	委員総数	女性委員数	女性委員の 割合
昭和60年	2,075	953	45.9%	52,614人	3,851人	7.3%
平成2年	1,846	1,011	54.8%	49,732	4,395	8.8
7	1,742	1,253	71.9%	49,122	5,757	11.7
8	1,863	1,411	75.7%	52,030	6,540	12.6

(注) 平成7年度以前については都道府県及び指定都市、平成8年度より都道府県、指定都市及び中核市の合計。

② 各審議会における選任状況

名 称	審議会等数	女性委員を含む 審議会等数	女性委員を含む 審議会等の割合 %	委員総数	女性委員数	女性委員の 割合 %
都道府県防災会議	47	16	34.0	2,628	18	0.7
国土利用計画地方審議会	47	46	97.9	1,062	168	15.8
土地利用審査会	47	38	80.9	329	49	14.9
都道府県交通安全対策会議	47	13	27.7	1,043	16	1.5
都道府県自然環境保全審議会	47	47	100.0	1,576	218	13.8
都道府県環境審議会	47	47	100.0	1,512	243	16.1
保健所運営協議会	46	46	100.0	11,268	1,912	17.0
都道府県衛生保護審査会	39	37	94.9	353	76	21.5
地方精神保健福祉審議会	47	40	85.1	699	91	13.0
精神医療審査会	47	39	83.0	641	72	11.2
結核審査協議会	40	35	87.5	2,543	115	4.5
都道府県環境衛生適正化審議会	28	28	100.0	374	86	23.0
都道府県医療審議会	47	47	100.0	1,107	146	13.2
准看護婦試験委員	47	47	100.0	628	271	43.2
麻薬中毒審査会	22	12	54.5	110	14	12.7
地方社会福祉審議会	47	47	100.0	1,705	413	24.2
地方障害者施策推進協議会	46	44	95.7	902	171	19.0
保母試験委員	47	47	100.0	462	184	39.8
地方社会保険医療協議会	47	32	68.1	939	53	5.6
国民健康保険審査会	46	32	69.6	412	54	13.1
都道府県職能能力開発審議会	47	47	100.0	680	114	16.8
都道府県農業共済保険審査会	40	18	45.0	360	21	5.8
都道府県森林審議会	47	44	93.6	688	105	15.3
都道府県建設工事紛争審査会	47	26	55.3	622	57	9.2
都道府県水防協議会	47	11	23.4	720	15	2.1
建築審査会	47	33	70.2	317	40	12.6
都道府県建築士審査会	46	38	82.6	327	52	15.9
都市計画地方審議会	47	36	76.6	1,189	59	5.0
開発審査会	47	27	57.4	328	35	10.7
私立学校審議会	47	45	95.7	631	101	16.0
石油コンビナート等防災本部	34	27	79.4	1,258	7	0.6
公害健康被害認定審査会	9	2	22.2	108	4	3.7
裁量削減計画策定協議会	5	2	40.0	192	3	1.6
新産業都市建設協議会	15	6	40.0	559	17	3.0
都道府県児童福祉審議会	18	18	100.0	333	120	36.0
漁港管理委員会	31	21	67.7	1,383	97	7.0
地方港湾審議会	37	19	51.4	1,226	28	2.3
土地区画整理審議会	8	3	37.5	151	3	2.0
教科用図書選定審議会	47	46	97.9	898	167	18.6
スポーツ振興審議会	47	47	100.0	826	152	18.4
小 計	1,591	1,256	78.9	43,089	5,567	12.9
指定都市			%			%
市防災会議	12	8	66.7	753	13	1.7
民生委員推薦会	12	12	100.0	168	35	20.8
国民健康保険協議会	12	12	100.0	267	44	16.5
土地利用審査会	12	9	75.0	84	13	15.5
地方社会福祉審議会	12	12	100.0	444	102	23.0
地方障害者施策推進協議会	9	9	100.0	197	26	13.2
公害健康被害認定審査会	7	3	42.9	94	5	5.3
保健所運営協議会	12	12	100.0	2,472	401	16.2
結核審査協議会	12	9	75.0	460	37	8.0
損害評価会	7	2	28.6	182	2	1.1
港湾管理会	2	0	0.0	32	0	0.0
地方港湾審議会	6	6	100.0	210	15	7.1
水防協議会	7	1	14.3	161	1	0.6
土地区画整理審議会	12	7	58.3	609	15	2.5
建築審査会	12	9	75.0	82	13	15.9
小 計	146	111	76.0	6,215	722	11.6
中核市			%			%
市防災会議	12	5	41.7	550	5	0.9
民生委員推薦会	12	12	100.0	167	39	23.4
国民健康保険協議会	12	11	91.7	234	28	12.0
土地利用審査会	1	1	100.0	7	1	14.3
地方社会福祉審議会	11	11	100.0	390	94	24.1
地方障害者施策推進協議会	3	3	100.0	78	14	17.9
公害健康被害認定審査会	3	1	33.3	34	1	2.9
保健所運営協議会	11	11	100.0	286	59	20.6
結核審査協議会	12	4	33.3	89	4	4.5
損害評価会	6	0	0.0	246	0	0.0
港湾管理会	1	0	0.0	12	0	0.0
水防協議会	12	1	8.3	260	1	0.4
土地区画整理審議会	10	1	10.0	291	2	0.7
建築審査会	12	4	33.3	82	5	6.1
小 計	118	65	55.1	2,726	253	9.3
合 計	1,855	1,432	77.2	52,030	6,542	12.6

(4) 法律により設置されている委員会等における委員の選任状況（地方自治法第180条の5）

	都 道 府 県			政 令 指 定 都 市		
	委員総数	女性委員	女性の割合	委員総数	女性委員	女性の割合
教育委員会委員	235人	47人	20.0%	60人	13人	21.7%
選挙管理委員会委員	188	21	11.2	48	3	6.3
人事委員会委員	140	13	9.3	36	3	8.3
監査委員	188	3	1.6	48	4	8.3
公安委員会委員	162	12	7.4	—	—	—
地方労働委員会委員	788	31	3.9	—	—	—
収用委員会委員	334	22	6.6	—	—	—
海区漁業調整委員会委員	916	7	0.8	—	—	—
内水面漁場管理委員会委員	475	13	2.7	—	—	—
農業委員会委員	—	—	—	828	2	0.2
固定資産評価審査委員会委員	—	—	—	108	17	15.7
合 計	3,426	169	4.9	1,128	41	3.6

平成8年6月1日現在、労働省婦人局調べ

(5) 法律に基づいて配置されている女性の委員、相談委員の選任状況

No	委 員 名	総 数	うち女性	女性の割合	調査時点	省 庁 名
		人	人	%		
1	民 事 調 停 委 員	11,983	2,048	17.1	H 8 . 6 . 1	最高裁判所
2	家 事 調 停 委 員	12,068	4,961	41.1	"	
3	司 法 委 員	5,775	711	12.3	H 8 . 2 . 1	
4	参 与 員	6,172	2,394	38.8	"	
5	行 政 相 談 委 員	4,761	1,291	27.1	H 8 . 6 . 1	総 務 庁
6	人 権 擁 護 委 員	13,513	3,402	25.2	H 8 . 5 . 31	法 務 省
7	保 護 司	48,777	10,848	22.2	H 8 . 1 . 1	
8	社 会 教 育 委 員	839	209	24.9	H 8 . 6 . 1	文 部 省
9	民生委員・児童委員	176,296	85,924	48.7	H 8 . 6 . 1	厚 生 省
10	婦 人 相 談 員	563	537	95.4	H 8 . 4 . 1	
11	戦傷病者相談員	939	11	1.2	H 8 . 6 . 1	
12	母 子 相 談 員	937	916	97.8	"	
13	身体障害者相談員	10,884	1,682	15.5	"	
14	精神薄弱者相談員	4,270	2,214	51.9	"	

資料出所：1～7、10、11は所管省庁調べ、8、9、12～14は労働省婦人局調べ

(6) 地方公務員への採用状況

〈区分〉	受 験 者			合 格 者			採用者（予定者を含む）		
	総 数	女 性	女性の割合	総 数	女 性	女性の割合	総 数	女 性	女性の割合
〈上級〉	人	人	%	人	人	%	人	人	%
昭和60年	53,928	7,478	13.9	4,857	479	9.9	4,012	410	10.2
平成2年	46,695	10,199	21.8	8,075	1,364	16.9	6,387	1,113	17.4
平成7年	98,162	32,704	33.3	6,604	1,768	26.8	5,538	1,520	27.4
平成8年	108,864	36,167	33.2	6,325	1,708	27.0	5,375	1,431	26.6
〈中級〉									
昭和60年	24,639	9,697	39.4	1,366	434	31.8	871	340	39.0
平成2年	18,740	9,409	50.2	2,632	1,030	39.1	1,639	709	43.3
平成7年	43,642	23,131	53.0	2,080	1,023	49.2	1,438	757	52.6
平成8年	44,879	24,297	54.1	1,817	976	53.7	1,328	775	58.4
〈初級〉									
昭和60年	57,450	29,834	51.9	4,461	1,804	40.4	3,143	1,232	39.2
平成2年	54,250	26,990	49.8	6,097	3,010	49.4	4,094	2,079	50.8
平成7年	68,812	39,184	56.9	3,868	1,955	50.5	3,021	1,570	52.0
平成8年	61,008	33,863	55.5	3,530	1,787	50.6	2,719	1,408	51.8

- 但 1. 数字は当該年度の前年度採用試験による合格者等の状況である。
 2. 男女区分が不明である県については数字は除いている。
 3. 平成7年度以前については都道府県及び指定都市、平成8年度より都道府県、指定都市及び中核市の合計。

(7) 地方公務員の管理職への登用状況（本庁の課長相当職以上）

区分	年	総 数	女 性	女性の割合	局部長クラス	次長クラス	課長クラス
		人	人	%	人	人	人
知事・市長・局長・部長	昭和60年	12,478	179	1.4	14	9	156
	平成2年	13,569	239	1.8	22	21	196
	平成7年	16,012	372	2.3	24	38	310
	平成8年	18,470	471	2.6	33	50	388
教育委員会	昭和60年	1,495	5	0.3	1	1	3
	平成2年	1,563	15	1.0	0	0	15
	平成7年	1,762	33	1.9	2	1	30
	平成8年	2,036	51	2.5	3	5	42
その他	昭和60年	3,988	4	0.1	1	0	3
	平成2年	5,483	21	0.4	1	0	20
	平成7年	4,771	21	0.4	3	1	17
	平成8年	5,850	30	0.5	1	1	27

- 但 1. 「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、消防本部及び企業庁等を含む。
 2. 平成7年度以前については都道府県及び指定都市、平成8年度より都道府県、指定都市及び中核市の合計。

【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
平成 6 年	浜四津 敏 子	環 境 庁 長 官
	赤 松 良 子	文 部 大 臣
	田 中 真紀子	科学技術庁長官
平成 8 年	長 尾 立 子	法 務 大 臣
	石 井 道 子	環 境 庁 長 官

(2) 諸外国における女性の首相、大統領

○スリ・ランカ民主社会主義共和国（大統領）	チャンドリカ・バンダラケイナ・クマーラトゥンガ
○ニカラグァ共和国	（大統領） ビオレタ・バリオス・チャモロ
○アイルランド	（大統領） メアリー・ロビンソン
○スリ・ランカ民主社会主義共和国（首相）	シリマウ・R・D・バンダラナイケ
○バングラデシュ人民共和国	（首相） シェイク・ハシナ・ワジェッド
○パキスタン・イスラム共和国	（首相） ベナジール・ブットー
○ドミニカ国	（首相） M・ユーニア・チャールズ
○ノールウェー王国	（首相） グロー・ハーレム・ブルントラント

平成 8 年 8 月現在（外務省調べ）

4 女子学生に対する均等な就職機会の確保のための取組の実施について

平成9年度の大学等卒業予定者の採用・就職活動に当たっては、就職協定を締結しないことが決定されたことから、従来より活動が早期化する動きも見られるところである。このため、労働省としては、女子学生が男子学生に比べ不利に取り扱われることのないよう、女子学生に対する均等な就職機会の確保のための取組を実施する。

1 女子学生の就職問題に関する特別相談窓口の4月開設（別添1）

従来、全国の婦人少年室において6月から開設してきた「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」を4月から開設し、問題のある企業等の早期把握と指導等に努める。

2 就職情報誌発行企業に対する労働省婦人局長からの協力要請

労働省婦人局長が就職情報誌等を発行する企業12社を招集し、情報提供における男女の均等取扱いの徹底について協力を要請した。

3 労働省婦人局長名による主要経済団体への協力要請及び都道府県婦人少年室長による地方経済団体への協力要請（別添2）

労働省婦人局長から主要経済団体に対し、均等法及び指針に沿った公正な募集・採用が行われるよう、傘下団体、企業に対する徹底について文書で要請した。また、都道府県婦人少年室長は、管内の地方経済団体に出向き、同様の要請を行う。

要 請 先 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
 他100団体（各種業界団体等）

4 都道府県婦人少年室長による個別企業への要請

都道府県婦人少年室長が、管内の主要企業を訪問し、均等法及び指針に沿った公正な募集・採用について、役員、人事担当者等への徹底を要請するとともに、広く管内企業に対しても文書により同様の要請を行う。

(別添1)

女子学生の就職問題に関する特別相談窓口設置要綱

1 目 的

新規学卒者の就職に関し、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）及び同法に基づく指針に照らし問題のある事案に対応するため、女子学生等からの相談を受け付け、必要な助言、指導等を事業主に対して行うことにより、女子学生の円滑な就職活動に資することを目的とする。

2 設 置 場 所

都道府県婦人少年室

3 設 置 期 間

4月～10月。ただし、左の期間以外でも相談を受け付ける。

4 実 施 内 容

(1) 婦人少年室職員が、常時女子学生の就職に関する問題に対応できるよう相談コーナーを設けるとともに、大学、関係機関等の要請に応じ、各種の会合等へ出向き、次のような事案についての相談に当たる。

- ① 女性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 女性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 女性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性に厳しい募集・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性に比べ不利に取り扱われている事案
- ⑤ 採用試験で女性が不利に取り扱われている事案
- ⑥ その他均等法に照らして問題のある募集・採用に関する事案

(2) 婦人少年室は、女子学生等からの相談に対し、適切かついねいなアドバイスや情報の提供を行うほか、相談内容が均等法に照らし問題である場合は、事業主に対し必要な助言、指導又は勧告を行う。

また、相談の内容に応じ必要な場合には、関係機関との連携のもとに問題の解決を図る。

5 相 談 方 法

電話、来室又は書面（手紙、FAX）等

(別添2)

婦 発 第 60 号

平成9年2月25日

主 要 経 済 団 体 の 長 殿

労 働 省 婦 人 局 長

女子学生等に対する均等な就職機会の確保について

働く女性に関する施策の推進につきましては、平素から種々御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、男女雇用機会均等法は施行後10年余りが経過し、この間、女性労働者の勤続年数の伸長、職域の拡大といった変化がみられつつも、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられるところです。

このため、労働省では、雇用における男女の均等な取扱いの一層の確保を図るため、募集・採用、配置・昇進にかかる努力義務規定を禁止規定とすること、勧告に従わない法違反企業の公表制度を創設すること等を盛り込んだ男女雇用機会均等法の改正法案を今国会に提出したところです。

一方、平成9年度の大学等卒業予定者の採用・就職活動に当たっては、就職協定を締結しないことが決定されたことから、従来より採用・就職活動が早まる傾向にあります。こうした状況の下で、すでに、男性のみに資料が送付されたり、男性に比べ女性への資料の送付が遅い等の男女雇用機会均等法に照らし問題のある事例の情報が労働省に寄せられております。

労働省では、全国の婦人少年室に例年6月から開設している「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」を本年は4月から開設するとともに、あらゆる機会を活用して問題企業の把握と指導を行うなど女子学生の就職活動における均等取扱いの確保に向けての取組を強力に推進することとしております。

つきましては、貴団体におかれても、こうした状況について御認識いただき、男女雇用機会均等法及び指針に沿った公正な募集・採用が行われますよう、傘下団体及び企業に対しこの趣旨の周知徹底について一層の御協力をお願い申し上げます。

(参考)

女子学生の就職問題に関する特別相談窓口の利用状況（平成8年6月～10月）

1 相談件数

(件)

計	10,116
均等法及び指針に規定する事項に係るもの	8,689
均等法及び指針とは関係のないもの	1,427

2 婦人少年室の対応状況

(件)

均等法及び指針に規定する事項に係るもの（8,689件） のうち企業名等が把握できたもの	5,208
事情聴取の結果、均等法及び指針に照らし問題の なかったもの	677
問題があり、指導の結果改善されたもの	2,708
継続指導中	1,042
事情調査中	781

3 内容別相談件数

(件)

項 目	計 8,689
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	2,706
女子について募集又は採用する人数の制限が設けられ ている事案	1,392
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	1,088
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	2,586
採用試験で女子が不利に取り扱われている事案	424
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	493

5 パートタイム労働に係る調査研究会の開催について

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律が施行されてから平成8年12月1日で3年を経過したが、同法附則第2条は、施行後3年の検討について規定している。

また、近年、サービス経済化の進展等に伴いパートタイム労働者の増大やパートタイム労働の多様化が進んでおり、種々の問題が生じている。

こうした事情を踏まえ、施行後の状況を中心として、調査を行うとともに、パートタイム労働に係る問題点を整理するために、学識経験者により構成するパートタイム労働調査研究会を発足させた。

パートタイム労働に係る調査研究会実施要綱

1 趣 旨

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律が施行されてから今年12月1日で3年を経過するが、同法附則第2条は、施行後3年の検討について規定している。(注1)。

また、近年、サービス経済化の進展等に伴いパートタイム労働者の増大やパートタイム労働の多様化が進んでおり、種々の問題が生じている。

こうした事情を踏まえ、施行後の状況を中心として、調査を行うとともに、パートタイム労働に係る問題点を整理するために、学識経験者より構成するパートタイム労働調査研究会を発足させる。

2 構 成 等

- (1) パートタイム労働に係る調査研究会（以下「研究会」という。）は婦人局長が学識経験者等の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の座長は、構成員が互選し、座長代理は座長が指名する。

3 調査研究事項

- (1) パートタイム労働に関する調査及び実態把握
- (2) パートタイム労働の現状分析及び問題点の整理
- (3) 今後必要とされる施策の基本

4 運 営

研究会の庶務は、婦人局婦人労働課で処理する。

注1：附則第2条「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。」

6 パートタイム労働者等に対する年次有給休暇の付与日数の引き上げについて

平成9年4月1日からの週40時間労働制への全面的な移行に伴い、労働基準法施行規則の改正が行われ、平成9年4月1日以後、新たに年次有給休暇が付与される日から、パートタイム労働者等に対する年次有給休暇の付与日数が引き上げられることとなった。

また、所定労働日数が通常の労働者よりも少ない労働者であっても、1日の労働時間が長く、週の所定労働時間は通常の労働者と変わらないような労働者については比例付与の対象とすることが適当でないことから、通常の労働者と同様の年次有給休暇を付与することとされてるが、この対象者の範囲について、現行は1週間の所定労働時間が「35時間以上」の労働者については通常どおりの年次有給休暇を付与することとされていますが、改正後は「30時間以上」の労働者に改められる。

なお、平成9年4月1日前に6箇月を超えて継続勤務している労働者については、平成9年4月1日以後の新たに年次有給休暇を付与する日の前日までは、従前の取り扱いとなる。

- 1 所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与日数については、次の表のとおりとなる。

週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	勤 続 年 数										
		6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月	7年 6箇月	8年 6箇月	9年 6箇月	10年 6箇月 以上
4日	169日～216日	7日	<u>8日</u>	<u>9日</u>	9日	<u>10日</u>	<u>11日</u>	<u>12日</u>	<u>12日</u>	<u>13日</u>	<u>14日</u>	<u>15日</u>
3日	121日～168日	5日	<u>6日</u>	6日	<u>7日</u>	7日	<u>8日</u>	<u>9日</u>	<u>9日</u>	<u>10日</u>	10日	<u>11日</u>
2日	73日～120日	3日	<u>4日</u>	4日	4日	<u>5日</u>	5日	<u>6日</u>	<u>6日</u>	6日	<u>7日</u>	7日
1日	48日～72日	1日	<u>2日</u>	2日	2日	2日	2日	<u>3日</u>	<u>3日</u>	3日	3日	3日

※ 下線部分の付与日数がそれぞれ1日増えて、上記の日数となる。

- 2 1週間の所定労働時間が30時間以上35時間未満の者に対しては、平成9年4月1日以後の最初に年次有給休暇を付与する日から通常の年次有給休暇（次表）を付与する必要がある。

勤続年数	6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月	7年 6箇月	8年 6箇月	9年 6箇月	10年 6箇月 以上
付与日数	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日

- 3 平成6年4月1日前に6箇月を超えて継続勤務していた労働者で、1週間の所定労働時間が30時間未満の者に対する年次有給休暇の比例付与日数は、次の表のとおりとなる。

週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	勤 続 年 数							
		4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年以上
4日	169日～216日	9日	<u>10日</u>	<u>11日</u>	<u>12日</u>	<u>12日</u>	<u>13日</u>	<u>14日</u>	<u>15日</u>
3日	121日～168日	<u>7日</u>	7日	<u>8日</u>	<u>9日</u>	<u>9日</u>	<u>10日</u>	10日	<u>11日</u>
2日	73日～120日	4日	<u>5日</u>	5日	<u>6日</u>	<u>6日</u>	6日	<u>7日</u>	7日
1日	48日～72日	2日	2日	2日	<u>3日</u>	<u>3日</u>	3日	3日	3日

（注）下線部分の付与日数がそれぞれ1日増えて、上記の日数となる。

- 4 平成6年4月1日前に6箇月を超えて継続勤務していた労働者で、1週間の所定労働時間が30時間以上35時間未満の者に対する年次有給休暇の日数は、次の表のとおりとなる。

勤続年数	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年以上
付与日数	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日