

勤労婦人の役割と地位

—— 日米共同研究報告書 ——

1975 年

日 本	労 働 省
米 国	労 働 省

「勤労婦人の役割と地位に関する日米共同研究」は、1973年7月の第9回日米貿易経済合同委員会における日米間の合意によって発足した。この合意に基づいてアメリカ合衆国の労働省と日本の労働省がこの研究に着手した。この研究は、両国における勤労婦人の状況を検討し、勤労婦人の地位の向上に必要な施策を強化し、勤労婦人問題の解決に寄与し、かつ日米間の相互理解と協力を促進することを目的とする。

両国政府は情報および意見の交換（統計その他の資料交換及び合同専門家会議の開催を含む）に基づいてこの報告書を作成した。この報告書は「米国における勤労婦人の役割と地位」、「日本における勤労婦人の役割と地位」、「むすび—未来への展望」の3部から成っている。基礎統計資料及びその出所に関する説明、関係法規、用語説明は、いずれも付録とした。

日本及び米国における勤労婦人の役割と地位に関する部分は、勤労婦人の概況、勤労婦人対策、勤労婦人問題を述べており、各々の政府が執筆し、その内容を両国側が検討し承認したものである。「むすび—未来への展望」の部分は、共通に関心のある分野として相互に合意した8項目について、両国の意見が並記してある。

日米両国は歴史的背景や社会経済事情がかなり相違するため、勤労婦人に関して両国間の直接的比較を試みることは誤った結論に導きやすい場合が少なくないことを、この研究の過程でわれわれは知った。また、両国の経済統計資料の相違も、勤労婦人の地位に関し種々の面で有意義な比較を不可能にしている。しかしそれにも拘らず、二国は多くの共通の問題をかかえており、また多くの共通な時代の動向の影響をこうむっている。こういう理由からわれわれは文化的風土の異なる二国における問題と対策についての情報を交換することは極めて有意義と考える。とくにこれは、国の経済・立法・社会活動における平等の機会を婦人に与えるための対策を改善強化しようとする二国の共同の努力にとってとりわけ重要といえる。

勤労婦人の現状、勤労婦人に特殊な諸問題、勤労婦人のために進められてきた施策、機構等についての説明と分析が、婦人の地位の向上を進めるべき分野とその方法についての示唆にとくに役立つことが期待される。このような目的のためにこの報告書が役立つのはたとえば政府ならびに民間の労働政策立案担当者、教育関係者、使用者、労働組合、婦人団体などであろう。勤労婦人の要求に合致した雇用政策、慣行、諸施策の推進を通じて勤労婦人のために平等を促進する上で今後とくに留意を要する分野は何かを、婦人の現状を総合的に見ることによって明らかに

しようというのがわれわれの意図である。

最後に、今年は、男女平等の促進、経済・社会・文化の発展への婦人の完全参加及び国際友好と協力への婦人の寄与の増進を目的とする国際婦人年となっている。この研究の成果が国際婦人年の目的・目標の実現を進め、1975-1985年の10年間に大きな進歩が達成されるに至ることを、われわれは願ってやまない。

アメリカ合衆国
労働省
婦人局長

日 本
労働省
婦人少年局長

目 次

序 文

I. 日本における勤労婦人の役割と地位

第1章 勤労婦人の概況	1
A 婦人の就業状況	1
1 経済活動への婦人の参加	1
2 婦人の就業分野の拡大	2
a 従業上の地位別女子就業者の変化	2
b 産業別女子雇用者の変化	3
c 職業別女子雇用者の変化	3
d 製造業における男子の就業分野への婦人の進出	4
3 最近の勤労婦人の特徴	5
a 中高年婦人、既婚婦人の雇用増大	5
b 高等教育終了者の雇用増大	5
c 短時間就労者の増大	5
d 就労形態の多様化	6
e 勤続年数の長期化	6
B 勤労婦人の賃金	7
1 わが国の賃金制度と婦人の賃金	7
2 女子の賃金水準と男女賃金格差	7
3 賃金格差の分析	8
第2章 勤労婦人対策	9
A 国・地方公共団体の対策	9
1 国の行政機構	9
a 労働省	9
b 厚生省	10
c その他の政府機関	11
2 法 制	11

a	就業における男女平等に関する法規	11
b	勤労婦人の労働条件の保護に関する法規	12
c	勤労婦人福祉法	13
(a)	国・地方公共団体の措置	13
(b)	事業主の措置	13
3	勤労婦人対策の基本的方向	14
a	勤労婦人の就業に関する基本的考え方	14
b	勤労婦人福祉対策基本方針の策定	15
4	就職援助のための措置	15
a	職業指導	15
b	職業訓練	15
c	職業講習	15
d	パートタイム雇用制度の整備	15
5	就業保障のための措置	16
a	保育所	16
b	育児休業	17
6	母性給付その他の社会保険制度	18
a	健康保険	18
b	雇用保険	18
c	労働者災害補償保険	19
d	厚生年金保険	19
7	調査研究活動	19
8	啓発活動	20
B	民間における活動	20
1	使用者団体	20
a	日経連（日本経営者団体連盟）	20
b	商工会議所	21
c	中央会（全国中小企業団体中央会）	21
2	労働組合	21
3	婦人団体	22

第3章 当面の勤労婦人問題	24
A 職業能力の有効発揮	24
1 女子に対する進路指導	24
2 女子に対する職業教育・訓練	25
a 学校教育の現況	25
b 公共職業訓練	26
c 認定職業訓練	27
3 職業教育・訓練に対する婦人の意識	27
4 婦人の能力活用に関する企業の意識	28
a 女子の職業訓練に対する企業の態度	28
b 女子労働者の昇進・昇格の状況	28
c 女子労働者の退職に関する制度・慣行	28
B 職業生活と家庭生活の調和	29
1 家庭責任を有する婦人の状況	29
2 家族の協力	30
3 保育所の状況	30
II 米国における勤労婦人の役割と地位	
第1章 勤労婦人の現状	35
A 勤労婦人の特徴	35
1 婚姻上の地位	35
2 年 令	36
0才における職業生活期待年数	
3 フルタイム就労とパートタイム就労	38
4 失業、勤続年数	39
5 女子の就業する産業と職業	40
6 収入と妻の寄与分	41
B 社会的趨勢等に起因する婦人の経済活動の最近の変化	43
1 農村婦人	44
2 年令、働く母親	44
3 女子世帯主	45

4 学 歴	45
5 人 種	46
6 職業間・産業間異動	46
7 賃 金	47
C 新しい就業分野への婦人の進出	47
第2章 勤労婦人対策	48
A 政府の対策	48
1 基本政策	49
2 現行の保護法、差別禁止の法律ならびに大統領命令	50
a 全労働者を対象とする労働保護立法	50
b 雇用上の差別を禁止する法律	51
c 州の保護法	59
d 婦人の雇用及び経済的地位に影響するその他の法律	60
3 提案された法律	62
4 男女平等の権利に関する憲法修正案	63
5 就職援助	65
a 女子の就職促進のための措置	66
b 主な労働力訓練及び就職援助計画	68
6 所得保障	70
a 失業保険	70
b 退職・障害保険	71
7 母性給付その他の援助	73
8 実施中の研究	74
9 行政機構	75
B 民間における施策	78
1 使 用 者	78
2 労働組合	79
3 民間団体	79
a 婦人の地位委員会	80
b 婦人団体	80

c 継続教育センター	81
d 情報・紹介センター	82
第3章 当面の勤労婦人問題	83
A 職業能力の有効発揮	83
1 女子に対する職業相談	84
2 教育と職業訓練	86
a 教 育	86
b 職業訓練	87
B 職業生活と家庭生活の調和	89
1 保 育	89
2 家族の協力度	91
3 非労働力人口女子の求職阻害要因	93
Ⅲ むすび ー未来への展望ー	
1 就業分野の拡大	97
2 婦人の進路相談・教育・訓練の改善	97
3 勤労婦人に対する態度の変化	98
4 再就職の問題	99
5 職業生活と家庭生活の調和	100
6 性差別を禁止する法律の実施	101
7 男女賃金格差の是正	101
8 政策決定の場への婦人の進出	102
N 付録(主な統計表)	
1 日 本	107
2 米 国	129

I 日本における勤労婦人の役割と地位

第1章 勤労婦人の概況

産業の発達、社会の進展にともなって婦人の社会的活動は増大してきたが、とくに第二次大戦後の経済の復興、経済成長とともに経済活動に従事する婦人の増加が著しい。とくに、昭和30年代以降、産業構造の変化にともなって、農林業就業者の他産業流出が続くなかで、非農林業における女子雇用者の大幅な増加がみられ、女子雇用者数は雇用者全体の3分の1を占めるに至っている。

女子雇用者の量的増大とともに、技術革新の進行、高等教育の普及等を背景に、その就労分野も次第に拡大している。また、近年中高年婦人の雇用化、とくに家庭の主婦の就労がめざましく、勤労婦人の構成も多様化してきている。

婦人の雇用は、昭和30年代以降の高度経済成長の中で増大してきたが、婦人の雇用は景気変動の影響を受けやすく、経済成長率が戦後初めてマイナスを記録した昭和49年には雇用の減少がみられた。長期的にみると婦人雇用の増大した背景には次のような要因が考えられる。

まず、需要側の要因としては高度経済成長のもとで労働力需要が著しく増大したこと、上級学校への進学率の上昇、出生率低下の影響等により42年以降新規学卒の若年労働力が減少し、労働力の給源転換がすすめられたこと、技術革新の進展等による生産方式の機械化・自動化にともない単純作業、不熟練の就業分野が拡大したことなどである。

他方、供給側の要因としては、高学歴化にともなって社会参加意識が高まったこと、出生児数の減少による育児期間の短縮・家庭用電気機械器具の普及にともなう家事労働の軽減によって余暇が増大したこと、生活水準の上昇とともにまた最近では物価の上昇や老後生活の不安に対して追加収入の必要性が高まったことなどが挙げられる。

A 婦人の就業状況

1 経済活動への婦人の参加

昭和49年(1974年)現在、日本における女子労働力人口は1,996万人で、労働力人口全体の38%を占め、労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は47%である。

女子労働力人口の配偶関係別構成をみると、有配偶者が63%を占め、次いで未婚者26%、離別・死別者11%となっている。労働力率でみると、未婚者の56%が最も高く、次いで有配偶者46%、離・死別者37%である。

また、年齢階級別では、35歳以上の中高年齢者が女子労働力人口の過半数(58%)を

占めるに至っている。なお、離・死別者の労働力率が相対的に低いのは高齢者が多いためと考えられる。

女子労働力人口を世帯主の続き柄別にみると、一般世帯の女子世帯主7%、世帯主の配偶者52%、その他の家族31%、単身世帯の者が10%である。労働力率でみると、世帯主の配偶者(44%)、その他の家族(43%)に比べ、女子世帯主の労働力化が65%と最も高く次いで単身世帯の者が63%となっている。

さらに、世帯の種類別構成をみると、農家世帯(耕地10アール以上の一般世帯)の女子が17%、非農家世帯(耕地10アール未満または耕地なしの一般世帯)で、世帯主が自営業主である世帯の女子19%、世帯主が雇用者である世帯の女子43%と雇用者世帯の女子が女子労働力人口の半数近くを占めている。また、労働力率についてみると、農家世帯の女子が59%と単身世帯の女子(63%)に次いで高く、非農家の自営業世帯の女子(59%)、雇用者世帯の女子(38%)の順で、雇用者世帯に比べ農家世帯での女子の労働力化が大きい。

一方、女子の非労働力人口は2,276万人で、うち家事従事者1,556万人(68%)、通学者335万人(15%)、その他385万人(17%)となっている。また、男子の非労働力人口は723万人で、通学者57%、家事従事者1%、その他42%である。

女子労働力人口のうち、就業者数は1,970万人、完全失業者数は26万人で、失業率(労働力人口に占める完全失業者数の割合)は1.3%である。なお、男子の完全失業者数は46万人、失業率は1.4%で、女子の失業率の方がわずかに低い。女子の失業率が比較的小さいのは、女子離職者のうちに失業者として労働市場にとどまらず、非労働力化する者があることが影響していると考えられる。

2 婦人の就業分野の拡大

a 従業上の地位別にみた女子就業者の変化

従来、わが国における婦人の就業分野は農林業家族従業者が中心であったが、昭和30年代以降の高度経済成長の進行にともなって、就業者数は急速な増加を示し、その過程で非農林業雇用者が著しく増加し、女子就業者の過半数を占めるようになった。

戦後の昭和25年頃までは女子就業者の約6割が農林業に従事していたが、その後農林業就業者の比率が低下し、49年には非農林業就業者が83%を占めるに至っている。他方、男子は非農林業就業者の比率がさらに高く、91%を占めている。

また、25年当時女子就業者のうち61%が家族従業者で、雇用者は26%(雇用者総

数の26%)にすぎなかったが、その後雇用者が大幅に増加して49年には1,171万人を数え、女子就業者の59%(雇用者総数の32%)を占めるようになった。他方、家族従業者の割合は25%に低下し、自営業主はほぼ横ばいの15%となっている。なお、男子就業者は3,232万人で、雇用者の比率が75%とさらに高く、自営業主は20%、家族従業者は4%を占めるにすぎなくなった。

b 産業別女子雇用者の変化

前述のように、女子雇用者は非農林業で大幅に増加したが、なかでも近年卸売・小売業、サービス業での増加が著しい。また、製造業には女子雇用者の最も多くが就労しているが、従来女子の代表的就労分野であった繊維業では減少傾向が続き、代って金属・機械等の重工業での伸びが大きい。

昭和35年から45年までの10年間に女子雇用者の増加数の著しかった産業は卸売・小売業、製造業、サービス業である。また、増加率でみると、金融・保険・不動産業、卸売・小売業で女子の雇用増加が著しかった。

一方、雇用者が減少した産業は農業、林業・狩猟業、漁業・水産養殖業と鉱業である。

さらに、製造業についてみると、家具・装備品製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業、金属製品製造業、一般機械器具・武器製造業などは、いずれもこの10年間に100%をこえる高い伸び率を示しているのに対し、繊維工業では女子雇用者の減少がみられた。

49年現在の産業別雇用状況を見ると、女子が最も多く就労している産業は製造業(390万人)で、サービス業(299万人)、卸売・小売業(284万人)がこれに次いでおり、これら3業種に女子雇用者の8割以上が集中している。雇用者中に占める女子の比率でみると、サービス業では女子が半数近く(48%)を占めており、その他金融保険業(44%)、卸売・小売業(41%)で比較的女子が多い。

c 職業別女子雇用者の変化

製造業、卸売・小売業における女子雇用者の増大に伴って、事務従事者のほか、技能工・生産工程従事者や販売従事者での増加が著しい。なお、最近管理的職業従事者の伸びが目立っているが、実数はわずかである。

35年から45年にいたる女子雇用者数の変化を職業別にみると、農林・漁業作業者と採鉱・採石作業者を除く他の職業でいずれも増加しているが、とくに事務従事者、技能工・生産工程作業および単純労働者・販売従事者の増加が著しい。

増加率では管理的職業従事者での伸びが最も大きく、事務従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者などがこれに次いでいる。

このうち、女子に対する高等教育の普及などを反映して増加の続いている専門的・技術的職業では従来から医療保健技術者（４５年現在約５０万人）と教員（同３７万人）が圧倒的多数を占めているが、近年美術家・デザイナー・写真師、音楽家・舞台芸術家・職業スポーツ家、技術者などでの伸びがみられる。

４９年現在の職業別雇用状況をみると、事務従事者（３７１万人）が最も多く、次いで技能工・生産工程従事者（３１２万人）、サービス職業従事者（１５５万人）、販売従事者（１２４万人）、専門的・技術的職業従事者（１２５万人）などとなっている。

また、雇用者中に占める女子の比率でみると、サービス職業で女子が過半数（５２％）を占めているほか、事務従事者（４７％）、専門的・技術的職業従事者（４４％）に女子が多い。

なお、女子の管理的職業従事者は４７年５０％、４８年２２％と高い伸び率を示したが、女子雇用者の１．０％を占めるにとどまり、また管理的職業従事者に占める女子の比率は５．８％にすぎない。他方、男子の管理的職業従事者は男子雇用者の７．３％を占めている。

d 製造業における男子の就業分野への婦人の進出

生産技術の進展による作業の機械化・自動化に伴って、製造業における技能工・生産工程作業員および単純労働者の増加が著しいが、これとともにこれらの就業分野にも徐々に変化が現われている。

従来、女子の最も多い分野は製糸・紡績作業員で、３５年に２７％を占めていたが、４５年には１５％に縮小し、代って電気機械器具組立・修理作業員、金属加工および一般機械組立・修理作業員などの増加がみられた。

婦人少年局が４４年に行った調査（女子労働者の就労状況の変化に関する調査）によると、過去３年間に従来男子が就いていた仕事に女子を就けるようになったところは製造業事業所の２２％で、このうち１８％までが生産現場の仕事に女子を新たに就業させている。

男子から女子に切り替えた理由としては「男子の仕事の一部を分けて女子がやれるようにしたから」が最も多いが、その他「機械化等により女子でもできるようになったから」「最近女子が能力的に向いていることがわかったため」「男子が採用できないからその代替として」等が大きな理由として挙げられている。

「最近女子が能力的に向いていることがわかったため」女子にかえたという事例はプロ

グラマーを主とする専門的・技術的職業、事務的職業、製図工、写図工などの職種に多く、技能工・生産工程作業では「機械化等により女子でもできるようになった」「男子が採用できないからその代替として」「女子の方が賃金がやすい」などの理由が目立っている。

3 最近の勤労婦人の特徴

a 中高年婦人・既婚婦人の雇用増大

従来わが国の女子雇用者は未婚の若年層が中心であったが、経済の高度成長に伴い女子雇用の拡大の過程で、若年・未婚者の割合は縮小し、中高年・既婚者の割合が増大している。

昭和30年には女子雇用者のうち30歳未満の者が69%を占めていたが、近年中高年齢婦人の職場進出が著しく、49年には30歳以上の者が過半数(56%)を占めるに至っている。

また、これとともに既婚女子雇用者が大幅に増加し、30年当時未婚者が女子雇用者の65%を占め、有配偶者の比率は20%にすぎなかったが、49年には未婚者の比率が39%に低下する一方、有配偶者は50%に増大して、離別・死別者(11%)を含めると既婚婦人が女子雇用者の6割を占めるに至っている。

b 高等教育終了者の雇用増大

上級学校進学率の上昇に伴って、女子雇用者中に占める高等教育終了者の割合も増大傾向を示している。49年の就業構造基本調査により女子雇用者の教育程度別構成をみると、初等教育終了者(旧制小学校・新制中学校卒業生)41%、中等教育終了者(旧制中学校・新制高等学校卒業生)45%、高等教育終了者(短期大学・高等専門学校・大学卒業生)13%、在学者0.9%である。近年、初等教育終了者の比率が低下し、中等教育終了者の比率はほぼ横ばいで、高等教育終了者の比率は43年(8%)、46年(10%)に比べわずかながら上昇している。

また、15歳以上人口に占める女子雇用者の比率をみると、初等教育終了者23%、中等教育終了者34%に対して、高等教育終了者の場合は42%と、高学歴者ほど雇用者として働いている者の比率が高くなっている。

c 短時間就業者の増大

家庭婦人の職場進出の増大に伴って、近年、パートタイム就労の女子雇用者の増加が著しい。

非農林業女子雇用者数を週間就業時間別にみると、週35時間未満の短時間就業者数は

49年現在184万人で、40年当時(42万人)の4倍以上に増加しており、この間の女子雇用者の増加率を上まわる伸びを示している。その結果、雇用者中に占める比率をみると、40年当時の5.3%から16%に上昇している。

ちなみに、就業構造基本調査(49年)によって、女子無業者の就業希望状況をみると、就業希望者(776万人)のうち305万人(39%)が短時間で雇われたいと望んでおり、43年(197万人、30%)、46年(257万人、36%)に比べ、かなり増加している。短時間勤務を希望する者のうち、25～34歳層が40%を占め、次いで35～44歳28%、15～24歳15%と家事・育児の負担の大きい年齢層の者が多い。

d 就労形態の多様化

既婚婦人、中高年婦人の雇用拡大とともに、最近では結婚まで就労する者のほか、結婚・出産後も引き続き就労する者、結婚・出産により一時職業生活を中断し育児の負担が少なくなった段階で再び職業生活に復帰する者、中高年になってはじめて職場に出る者など、女子雇用者の就労形態は多様化してきた。

就業構造基本調査(46年)によると、女子離職者のうち結婚を理由とした者が30%、育児を理由とした者が22%で結婚又は出産を機会に職場を退く者が多いが、婦人少年局が行った調査(女子労働者の雇用管理に関する調査、46年)によれば、未婚者のみを雇用する事業所は14%にすぎず、86%の事業所に既婚女子労働者が就業しており、このうちの半数の事業所には未婚当時の継続勤務者が雇用されている。

また、女子雇用者の10%が再就職者であり、再就職時の平均年齢は32.4歳となっている。さらに、再就職者の7割が既婚者でさらにその8割が子供をもち、末子の平均年齢は8.6歳である。

なお、雇用動向調査(48年)によると、1年間に入職した女子のうち31%が過去1年間に就業経験のない新規学卒者以外の一般未就業者である。

e 勤続年数の長期化

賃金構造基本統計調査によると、36年当時女子労働者の平均勤続年数(同一企業に勤続した年数)は3.6年であったが、49年は5.0年(サービス業を含めると5.5年)とわずかながら長期化傾向がみられる。

また、前述の婦人少年局調査(46年)によれば、55%の事業所に10年以上勤続の女子労働者が雇用されており、これらの長期勤続者が女子労働者の8.6%を占めている。

なお、勤続年数の推移を年齢階級別にみると、40歳以上の年齢層では平均勤続年数が

かなり伸びているのに対し、その他の年齢層ではほとんど変化がないか、若干低下している。なかでも25～29歳層、30～34歳層での平均勤続年数の低下が目立っている。

B 婦人の賃金

1 わが国の賃金制度と婦人の賃金

わが国では、歴史的社会的背景の中で賃金は職種別に決められるのではなく、賃金の決め方は企業毎に異なる傾向が強い。そして企業が賃金を決定する要素として、一般に学歴、年齢、勤続年数など個人的な属性が重視されてきた。さらに属人的要素のうちでも、労働者が同一企業に定着する傾向が強い雇用慣行を背景として、勤続年数の比重が高い。このような事情と関連して、定期昇給制度がほとんどの企業に普及して、労働者の勤務成績などを加味しながら、勤続年数の増加に応じて賃金が上げられるのが一般的である。

また、扶養家族数、住宅費など生活費に直接対応する諸手当や職務に対応した勤務手当などがかなり採用されていることも賃金決定上の特徴として挙げられる。

そのため、従来から職業経験が浅くまた家計の主たる担い手ではない若年層や女子労働者の賃金は相対的に低くなっていた。近年若年労働力不足の深刻化にともなって、若年層の賃金水準はかなり改善され、また若年層での男女賃金格差は小さいが、中高年齢層についてみると女子労働者の賃金水準は依然として相対的に低い。

なお、女子労働者を短期・補助的労働力として固定化し、能力開発や昇進・昇格の機会を限定するなど、女子労働力を男子労働力に比して一般的に低く評価するというような風潮がまだ残っており、このことが女子労働者の賃金水準を低くしている面をもっているものと考えられる。

2 女子の賃金水準と男女賃金格差

わが国には賃金率という概念が明確には存在しないので賃金を1人平均月間現金給与総額でみると、女子労働者の賃金は、高度経済成長のもとで昭和35年当時の12,414円から49年には97,392円と8倍近い伸びを示している。この間、女子の賃金の対前年増加率はほぼ毎年男子の賃金の伸びを上まわってきた。

昭和35年から49年の間に男子の賃金（平均月間現金給与総額）を100とした女子の賃金の比率は43から54に上昇し男女の賃金格差は徐々に縮小してきている。また、賞与など特別に支払われた給与や超過勤務手当を除いた所定内給与額でみると、49年現在の男女賃金格差は60とさらに小さいことがうかがえる。

このように、男女の賃金格差が徐々にではあるが縮小してきた背景には、既に指摘したよ

うに、労働力不足の進展にともなって女子労働力に対する需要が急増したことおよび女子労働者の学歴構成が高まり、平均年齢・平均勤続年数が伸びてきたこととあいまって、管理的職業や専門的・技術的職業従事者が増えるなど婦人の就労分野もわずかながら拡大してきた事実があることが認められる。しかしながら、なお男女の賃金格差が統計上みられるのは、女子労働者の多くが相対的に生産性の低い軽工業や単純・軽作業の労働分野に集中していること、および勤続年数（女子5.5年、男子9.8年）が相対的に短いことなどに基づく結果であると考えられる。

3 男女賃金格差の分析

- a 賃金の男女間格差を生じさせている基本的な要因としては、女子の就業分野が男子と異なること、女子の勤続年数が男子よりも短いことが考えられる。

(a) 就業分野の相違

一般的に女子の勤続期間が短いことが予想されることから、企業は女子労働力を短期補助的労働力として固定化する傾向があり、女子高学歴者の採用を手控えたり、能力開発や昇進・昇格の機会を限定する場合がみられる。また、長い間職業生活を中断した後に入職する場合には技能・技術を身につけておらず、単純軽作業に就業せざるを得ないという事情がある。このように女子労働者の多くが単純軽作業に就業していることが男女の賃金格差の要因の一つになっていると思われる。

(b) 勤続年数の違い

前述したように、わが国ではいわゆる年功序列賃金制度が一般的に採用され、そこでは個人的な属性なかでも勤続年数が重要な賃金決定要素の一つとなっている。このような賃金制度の下では女子の勤続年数が男子と比べて相対的に短いことが男女の賃金格差の要因となっている。

女子の勤続年数が短いのは、女子の仕事が結婚・出産・育児等により中断されることが多いことによる影響が大きい。また、企業の方も、前述のように、女子労働力を短期補助的労働力として位置づける傾向が強く、いわゆる結婚退職・若年定年等の事例も時には見られることもある。

なお、近年労働力需給関係の変化や労働態様の変化にともなって、労働力の流動性の促進、労働者の能力の有効発揮などの観点から、賃金決定要素として、勤続年数等の個人的属性以外に職務・職能を考慮した賃金制度を導入する傾向がみられる。しかし、女子労働者の多くが、昇進・昇格の機会の乏しい補助的職種・不熟練労働分野に集中して

いる現状では、職務・職能給の導入が直ちに男女賃金格差の縮小に大きな影響を与えるとは考えられない。

b 男女の賃金格差を月間現金給与総額でみる場合は、a で述べたこと以外に男女の労働時間の差が賃金の格差として現われてくる。月間総実労働時間数をみると、昭和49年現在男子の180.6時間に比べ女子は163.9時間と相対的に少なくなっている。このうち、所定外労働時間についてみると、男子は16.6時間、女子は4.5時間で割増賃金の支給される時間外労働に従事した時間数での差が大きいことがうかがえる。この点については、既に指摘したように、超過勤務手当等を除いた所定内給与額でみると、統計上に現れる男女の賃金格差は小さくなっている。

c わが国の賃金は、仕事の内容、労働時間数等とはかかわりなく、扶養家族数、住宅費など生活費に対応する諸手当が含まれることが多い。女子は家計の主たる担い手ではないことが多いので、これらの生活手当は主として世帯主の男子に支給され、女子は支給されることが少ない。この生活手当の差も月間現金給与総額の男女格差の一要因となっているものと思われる。

なお、当該支給要件を備えているのに、女子なるがゆえに手当が支給されない等、賃金についての男女差別のケースも時にはみられることもある。(これについては監督機関によって是正措置を講じている。)

第2章 勤 労 婦 人 対 策

A 国・地方自治体の対策

1 国の行政機構

わが国政府機関の13省府のうち勤労婦人に関する事項は主に労働省と厚生省で所管している。

a 労働省

労働省では婦人少年局が勤労婦人に関する事項および婦人一般の地位の向上に対する任務を負っている。婦人少年局は本省に64名の職員をおくほか、各都道府県に本省の指揮監督を受ける47の地方婦人少年室をもち、全国で約180名の婦人職員が配置されている。婦人少年局には4課が置かれ、そのうち婦人労働課が婦人労働問題を担当している。

婦人少年局は、調査研究および啓発活動を実施し、地方自治体・労使双方に対する助言・指導を行う。婦人少年局は勤労婦人福祉法を施行し、また労働基準法中女子に特殊の規定

の制定、改廃および解釈に関する事項を所掌している。

婦人少年局には、労働大臣の諮問に応じ婦人少年問題に関する事項を調査審議するため労・使代表および学識経験者の三者構成による婦人少年問題審議会が置かれている。

また、地方婦人少年室の事務に協力するため、労働大臣の委嘱に基づき約3,000名の有識者による婦人少年室協働員および婦人少年室特別協働員が置かれている。

婦人少年局の主な業務は次のとおりである。

- (a) 調査、専門家会議等による実態の把握および情報の収集
- (b) 集会・運動を組織し、資料の刊行および報道機関による国民一般の啓発
- (c) 労働基準法の女子に特殊の規定の制定、改廃および解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項について労働基準局長に勧告を行うこと
- (d) 勤労婦人福祉対策基本方針の策定その他勤労婦人福祉法に基づく福祉の措置の実施
- (e) 地方自治体に対し必要に応じ福祉施設の設置その他適宜の事業を推進するために必要な助言・指導その他の援助を行うこと。なお、50年3月現在、全国で働く婦人の家・勤労婦人センター63所、内職相談センター48所が設置されている。
- (f) 国連婦人の地位委員会の業務に対する協力、アジア地域各国の婦人行政官に対するセミナーの実施

労働省における婦人少年局以外の局はそれぞれの業務を通して婦人少年局の業務と密接に関連している。

労働基準局は女子および年少労働者の保護に関する規定を含む労働基準法および家内労働者の保護に関する家内労働法を施行している。労働基準局は全国に47の都道府県労働基準局および348の労働基準監督署を置き、労働基準監督官3000名(うち女子は約60名)を含む約9,000名の職員を配置している。

職業の紹介指導に関する事項は職業安定局が所掌し、全国に約500の公共職業安定所を置き、約16,000名の職員を配置している。公共職業安定所には優能婦人センター等の名称で女子の専門的職業に関する特別の紹介窓口が置かれているところもある。

職業訓練に関する事項は、職業訓練局が所掌し、全国に約440の公共職業訓練施設が設置されている。

D 厚生省

厚生省の児童家庭局母子福祉課は乳児・幼児等の保育および寡婦・母子の福祉の向上に関する事務を所掌し、また働く母親の子供のための保育所その他福祉施設の設備および運

営に関する指導監督および助成を行っている。母子福祉課は、また、福祉施設の保母その他の職員の指導および養成訓練に関する事務を所掌している。

○ その他の政府機関

農業に従事する婦人に関しては、農林省が農産物の生産および農山漁家の生活の向上に関する知識の普及を図るため各種の措置を実施している。

文部省は、勤労婦人を含む婦人一般の教育に関する事項を所管している。9年間の義務教育における女子の就学率は殆んど100%であり、高等学校への進学率は92%に達している。文部省社会教育局の婦人教育課は学校教育以外の婦人に対する社会教育に関する事項を担当している。

総理府は、関係省庁の連絡会議を年に数回開催している。

2 法 制

第2次世界大戦後の民主的改革のなかで、昭和21年11月に公布された日本国憲法によって、日本の婦人は、他の近代国家におけると同様の基本的人権を賦与され、同時に政治・経済・社会のすべての面において男子と同等の権利を有することが宣言された。

a 就業における男女平等に関する法規

(a) 憲法によって保障された法の下での平等の原則(14条)、職業選択の自由(22条)を具体化するものとして、職業安定法(3条)では職業紹介および職業指導における男女の差別的取扱を禁止している。

(b) 憲法は、また勤労者の団結権・団体交渉その他の団体行動権(28条)を認めているが、さらに労働組合法(5条)は組合員資格に関する男女の差別的取扱いの禁止を労働組合同規約に規定するよう義務づけている。

(c) また、従来男子より低位にあった女子労働者の社会的・経済的地位の向上を図るため、労働基準法(4条)では賃金についての男女の差別的取扱を禁止している。なお、賃金以外の労働条件については、同法(3条)で国籍・信条又は社会的身分による差別を禁止しているのみで、性別を理由とする差別については取締規定を設けていない。

(d) 一般労働者に対する労働基準法の規定に対応して、公務員については、国家公務員法(27条)、地方公務員法(13条)により男女の差別的取扱を禁止している。

(e) なお、民法は、私人の権利・義務について規定している基本法であり、私的行為の全領域にわたる通則として作用しているが、その冒頭(1条の2)で、両性の本質的平等を本法の解釈基準とすべきことを規定している。また、90条では、公の秩序善良の風

俗に反する事項を目的とする法律行為を無効とし、その法的効力を否定しており、男女の平等取扱の原則はここにいう公の秩序をなすものと解されている。

- (f) さらに、47年に施行された勤労婦人福祉法は「勤労婦人が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮される」べきことを基本的理念として掲げている。

② 勤労婦人の労働条件の保護に関する法規

憲法(27条)の規定を受けて昭和22年に施行された労働基準法により、就業時間・休息その他の労働条件について最低基準が確立された。同法および女子年少者労働基準規則には、労働時間等に関する制限、危険有害業務への就労禁止、母性保護等勤労婦人の労働条件に関する特別規定が設けられている。

- (a) 労働時間については1日8時間1週48時間を原則とし、労働者代表と使用者との協定により時間外労働が認められる場合にも、女子の場合は1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限される。(法32条、36条、61条)

休日毎週最低1日与えることを原則とし、女子の休日労働は原則として禁止されている。(法35条、36条、61条)

特定の職種(保健衛生の事業・接客娯楽の事業・電話の事業等に従事する者、航空機のスチュアーデス・ラジオテレビのプロジェクターおよびアナウンサー等の業務に従事する者)以外は、原則として午後10時から翌朝5時までの夜間の就業が禁止されている。(法62条、8条、女年則6条)

- (b) 一定の範囲の危険有害業務(動力によるクレーンの運転、重量物の取扱い、鉛・水銀等を発散する場所における業務、坑内労働等)については女子の就労が禁止されている。(法63条、64条、女年則7～9条)

- (c) 女子労働者が妊娠した場合には、産前は申出により6週間以内、産後は使用者の義務として原則として6週間の休業が認められる。また、妊娠中他の軽易業務への転換を請求することができる(法65条)。産前産後休業をとる女子労働者については、その休業期間およびその後30日間の解雇を禁止することによってさらに保護している。(法19条)

生後1年未満の生児を育てる女子労働者は、休憩時間とは別に1日2回各30分の育児時間をとることができる。(法66条)

生理日の就業が著しく困難な女子および生理に有害とされている業務(著しく精神的

又は神経的緊張を必要とする業務、相当に筋肉的労働を必要とする業務等）に従事する女子労働者は申出により生理休暇をとることができる（法 67 条、女年則 11 条）

c 勤労婦人福祉法

勤労婦人の福祉に関する基本的理念を明らかにし、国および地方公共団体の勤労婦人福祉対策を充実強化させるとともに、事業主に対し勤労婦人の福祉に関する措置についての自主的努力を促すことを目的として 47 年に勤労婦人福祉法が制定・施行された。同法の規定による勤労婦人の福祉に関する国・地方公共団体、事業主の措置の主な内容は次のとおり。

(a) 国・地方公共団体の措置

i) 職業指導の充実（7 条）

職業安定機関は勤労婦人が適職を選択し職業に円滑に適応できるようにするため、雇用情報等の提供および勤労婦人の特性に応じたきめの細かい職業相談・職業指導を行う。

ii) 職業訓練の受講促進等（8 条）

国、都道府県等は勤労婦人が職業に必要な技能を習得し、その能力の向上を図ることを促進するため、職業訓練に関する啓蒙・宣伝を行うとともに勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするため、訓練職種・訓練期間の多様化等の措置を講ずる。

iii) 啓発活動の実施（5 条）

国、地方公共団体は、勤労婦人の福祉についての国民の関心と理解を深めるとともに、勤労婦人の勤労者としての自覚を高めるために必要な啓発活動を行う。

iv) 指導・相談・講習の実施（12 条）

国、地方公共団体は、勤労婦人が職業生活と家庭生活を調和させつつ充実した職業生活をおくることができるようにするため、生活技術・家庭管理、健康管理等に関する各種の指導・相談・講習・実習等の充実を図る。

v) 「働く婦人の家」等の整備

地方公共団体は勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とした働く婦人の家を設置し、その運営の充実を図る。国は地方公共団体に対し施設の設置助成を行うとともに運営についての指導・助言を行う。

(b) 事業主の措置

勤労婦人福祉法は、事業主に対し勤労婦人の妊娠中および出産後の健康管理に関する

配慮、育児に関する便宜の供与について努力義務を課している。前述のように、労働基準法では勤労婦人の妊娠・出産および育児に関し、最低労働条件として妊娠中の軽易業務への転換、産前産後の休業、育児時間について規定しているが、本法では労働基準法に規定されている措置以外に事業主が適宜実施すべき事項について規定したものである。

i) 妊娠中・出産後の健康管理に関する配慮等（９条、１０条）

事業主に対し、妊娠中および出産後１年以内の勤労婦人の健康保持のため、保健指導・健康診査を受けるに必要な時間の確保、通勤ラッシュを避けるための時差出勤・勤務場所の変更、超過勤務・深夜業の制限、休養室の整備等の措置を適宜講ずるよう要請している。

ii) 育児に関する便宜の供与（１１条）

事業主に対し、育児休業（乳幼児をもつ勤労婦人が雇用関係上の地位を失わずに一定期間職業生活を中断し育児に専念した後、再び職場に復帰することを可能とする制度）その他乳幼児を保育所に預ける場合又は乳幼児の保健指導を受ける場合の勤務時間に関する配慮、授乳のための設備の設置等の育児に関する便宜の供与を行うよう要請している。

3 勤労婦人対策の基本的方向

a 勤労婦人の就業に関する基本的考え方

勤労婦人の福祉対策を講ずる場合にまず当面する課題は、婦人の就業についてどう評価し、どのような立場をとるべきかという問題である。労働省では昭和４６年に各専門分野の学識経験者で構成する「婦人の就業に関する懇話会」を設置し、婦人とくに主婦の就業に関する考え方を国民経済、育児、教育、婦人の地位等の面から客観的かつ専門的に検討することを依頼した。同会はそれぞれの観点からの検討を重ねた後、報告書を提出したが、その結論は、乳幼児を有する婦人が就業するか否かについては、社会的に断定すべきものではなく、あくまでも婦人自身の主体的な判断に委ねられるべきものであり、また、婦人が真に自由な選択ができるようにするための条件整備を図ることが行政のとるべきあり方であるということを基調にしている。

労働省では、報告書の趣旨をふまえて勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想をまとめ、労・使、有識者で構成する婦人少年問題審議会に諮問し、意見を求めたうえで勤労婦人福祉法案を作成し、国会に提出した。

b 勤労婦人福祉対策基本方針の策定

47年に公布・施行された勤労婦人福祉法の規定に基づき、労働大臣は48年に「勤労婦人福祉対策基本方針」を策定した。本方針は、勤労婦人の職業生活および家庭生活の動向に関する展望に基づいて、職業能力の開発・発揮、母性の健康管理、職業生活と家庭生活の調和の3点を勤労婦人の福祉の増進と地位向上を図るための基本的課題としている。

さらに、向う5年間に重点的に推進すべき勤労婦人対策として、(a) 勤労婦人の福祉の増進と地位の向上に関する気運の醸成、(b) 職場環境の整備、(c) 母性の健康管理に関する指導基準の作成と事業主に対する行政指導体制の整備、(d) 育児休業の普及促進、(e) 働く婦人の家の増設等を挙げている。

4 就職援助のための措置

a 職業指導

全国約500所に設置されている公共職業安定所では職業紹介事業の一環として職業指導を行なっているが、主として家庭婦人が対象となるパートタイム職業紹介については、すべての公共職業安定所の窓口において行っている。このほか、雇用情報の提供・職業相談等のサービス活動を行うターミナル職業相談室を45年以来全国主要都市13ヶ所に設置している。

b 職業訓練

昭和50年現在、国、都道府県、市町および雇用促進事業団が設置している公共職業訓練施設は約440校で、縫製、事務、美容、機械製図、理容、建築製図その他の養成訓練および事務、縫製、写図、洋裁、タイプ、機械製図、洋服、編物、美容その他の能力再開発訓練が行なわれている。また、全国主要都市の8校ではとくに中高年婦人に対する就職促進訓練として家政科および給食科の訓練を実施している。

c 職業講習

上記職業訓練のほか、都道府県婦人少年室では中高年齢婦人の就職を容易にするため、医療事務、厚生事務、経理事務、写図、衣料販売の職種について2週間にわたる短期職業講習を実施している。

また、都道府県では看護婦・保母等の資格を有する主婦の再就職を促進するため、意識調査を行ったり、職業研修を実施しているところもある。

d パートタイム雇用対策

近年における若年労働力不足の進展に伴い、パートタイム労働力に対する需要が増大す

る一方、家庭婦人等の中には生活様式の変化等に伴って、パートタイム就労を希望する者が増加してきている。

しかしながら、我が国におけるパートタイム雇用制度の歴史は浅く、パートタイムに関する雇用制度は未だ十分に確立していない。このことから、雇い入れる側においてもパートタイマーの雇用管理について関心が薄く、また、就労する側においても労働者としての意識が低いなどパートタイマーの就労に関して種々問題が見られた。

このため、労働省においては、パートタイマーの職業紹介についての体制整備を図ることとし、次のような対策を講じている。

- (1) パートタイム求職者の多い主要公共職業安定所にパートタイマー専門コーナーを設置すること。
- (2) 大都市における一般の利用に便利なターミナル等に設置している「ターミナル職業相談室」においてパートタイマーの職業紹介を行うこと。
- (3) パートタイム就労希望者に対して、家庭責任との両立を図りつつ、能力と適性を有効に発揮できるための指導及び講習会を開催すること。
- (4) 事業主に対して、受入体制の整備及び労働条件の適正化の指導を行うこと。
- (5) 求職の「通信受付」、求人の「電話受付」を行うこと。

そのほか、子供をかかえた寡婦の就職促進対策として、公共職業安定所において家庭環境に十分配慮した職業相談、求人開拓を実施するほか、それらの者を常用雇用する事業主に対して毎月定額の雇用奨励金を1年間支給することとしている。

5 就業保障のための措置

8 保育所

勤労婦人が職業生活を継続するうえで最大の難関となっているのが育児の負担であり、この解決策の1として保育所の整備・拡充が図られている。児童福祉法の規定に基づいて設置・運営される認可保育所に対しては、入所児童の福祉を保障するために「児童福祉施設最低基準」を定め、その設備・運営等が一定の水準を保持できるように指導・監督するとともに、公立・私立とも国庫、都道府県および市町村から設備費、運営費の補助が行なわれ、施設の整備・運営の充実に図られている。保育所数は、年次計画で増設されつつあり、49年10月現在17,342所、定員150万人を数え、保育所入所該当年齢人口に対する定員数の割合でみても西欧諸国に劣るものではないが、勤労婦人の増加とともに保育所に対する需要が急激に増大しているため、需要に応じきれない現状にある。

なお、保育所への入所措置をとるべき基準としては、母親が居宅外労働又は居宅内労働をしている場合、母親がいない場合、母親が疾病等の場合、母親が疾病者等の看護をしている場合等が挙げられており、母親および同居の親族等が児童の保育に当ることができないことが要件となっている。これらの場合には、児童の属する家庭の所得状況如何にかかわらず、保育所に入所させ、一定の所得以上の家庭からは保育に要する費用の一部又は全部を徴収することになっており、児童の属する世帯の所得階層および児童の年齢区分に応じて基準額が定められている。生活保護法による被保護世帯および前年度の市町村民税非課税世帯は無料となっているほか、前年度の所得税課税額および市町村民税額により9階層に分類され、各々について児童が3歳未満の場合は保育に当る保母数が多いなどの理由により、3歳以上の場合より若干高い額が示されている。さらに、2人以上の児童が入所している場合は2子目からは半額徴収額により算定され、また一部の階層については、固定資産税による附加徴収がなされる場合もある。

④ 育児休業

勤労婦人の中には出産後も勤務する意志をもちながら、育児の負担のために心ならずも職業生活から離脱していく者も少なくない。そこで、前述のように、勤労婦人福祉法に基づいて、育児休業の普及促進を図るための指導・援助が行われている。終身雇用あるいは年功序列賃金制度が根強く存在するわが国の雇用慣行の下では、一度離職すると再就職が難しく、また不利な労働条件を余儀なくされる場合が多いので、育児休業は勤労婦人の職場の確保と労働条件の維持向上のうえで、かなり有効なものと考えられる。

育児休業中の給与については、就業規則・労働協約等による労使の自主的決定に委ねられており、育児休業の実施にあたっては他の休業に対する取扱いとの均衡や支払能力等を勘案して定められているが、実際の取扱い例をみると、休業期間中無給とする事業所が多い。休業期間が比較的長期にわたるものであり、出産・育児に伴う家計支出がかなり増大する上に、健康保険や厚生年金保険の被保険者資格が継続される場合には本人負担の保険料を納入する必要があること等から、育児休業を利用しやすくするためには、休業中の生活に対する何らかの経済的援助の措置を講ずることが必要であると指摘されている。

なお、前述のとおり勤労婦人には労働基準法によって産前産後休業が認められ、また休業期間中およびその後30日間の解雇が禁止されている。産前産後休業についても休業中の賃金の支給に関しては労働基準法上何等の規定がなく、労使の自主的決定に委ねられており、休業期間中有給とする事業所は3割余である。しかしながら、健康保険制度により

健康保険加入者に対しては後述の出産手当金が支給されている。

6 母性給付その他の社会保険制度

現行の社会保険制度では、健康保険、労働者災害補償保険、雇用保険および厚生年金保険において勤労者の所得の停止をもたらす傷病・分娩・失業および老齢等に対して所得保障の目的で、金銭給付が行われている。このうち、労働者災害補償保険、雇用保険および厚生年金はいずれも政府管掌の制度であり、健康保険は各事業所に設立されている健康保険組合を保険者とするものと健康保険組合の設立されていない事業所に使用される雇用者を被保険者として政府が健康保険事業を行う政府管掌の制度とがある。

a 健康保険

健康保険制度では、被保険者の業務外の事由による疾病、負傷、死亡又は分娩および被扶養者の疾病等に対して保険給付を行っている。このうち、勤労婦人に特有な給付として、分娩費（被保険者が分娩した場合、一時金として標準報酬月額半額の半額を支給）、出産手当金（被保険者が分娩の前後各42日間で労働に従事しないため給与の支払いを受けなかった期間、1日につき標準報酬日額の60%を支給）、育児手当金（被保険者が分娩した子供をひき続き育てる場合一時金として2,000円支給）が設けられている。

b 雇用保険

従来の失業保険の抜本的改正によって、50年度から新たに創設された雇用保険は、労働者が失業した場合に必要な給付を行うことにより労働者の生活の安定を図るとともに求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて労働者の職業の安定に資するため雇用構造の改善・労働者の能力の開発向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的としている。

失業給付には、求職者給付として基本手当のほか技能習得手当、寄宿手当、傷病手当等があり、就職促進給付として常用就職支度金、移転費および広域求職活動費がある。このうち、最も基本的な給付である基本手当はその給付率を前職賃金の8割～6割の範囲として低所得層の給付率を高くしている。また、給付日数については、年齢等による就職の難易度に応じて、30歳未満の場合の90日分から55歳以上の場合の300日分までの4段階に区分している。なお、新たに勤労婦人等の福祉の観点から、出産・育児等一定のやむを得ない事由に該当する失業者について、求職活動を行い得る時期に基本手当を受給できるよう、受給期間（原則1年）を最長4年の範囲で延長できることになっている。

さらに、事業主の負担する保険料のみを財源として雇用改善事業、能力開発事業および

雇用福祉事業を行うこととしているが、雇用改善事業の一環として育児休業奨励金、寡婦等雇用奨励金等を支給することにより、勤労婦人の失業の予防や雇用の促進を図っている。

c 労働者災害補償保険

労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、廃疾又は死亡に対して保険給付を行い、あわせて労働者の福祉に必要な保険施設をなすことを目的とする制度である。

労働者災害補償保険では被災労働者又はその遺族に対して療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償、葬祭料及び長期傷病補償の保険給付が行われている。このうち、障害補償給付の支給される身体障害の障害等級については、女子の外傷に著しい醜状を残すものは第7級（障害の存する期間1年につき給付基礎日額の131日分の年金支給）と認定されるのに対して、男子の場合は第12級（給付基礎日額の156日分の一時金支給）とされているなど女子に対する給付を厚くする措置がとられている。

d 厚生年金保険

厚生年金保険は、労働者の老齢・廃疾・死亡等に対して年金（老齢年金、障害年金、遺族年金等）や一時金（障害手当金、脱退手当金）を支給し、労働者やその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする制度である。このうち、老齢年金は、男子の場合は20年又は40歳以後15年以上被保険者であった者について60歳から支給されるのに対して、女子の場合は20年又は35歳以後15年以上被保険者であった者について55歳から支給されることになっており、男女で支給条件に若干の差が設けられている。

7 調査研究活動

労働省婦人少年局では、勤労婦人の母性保護実施状況・その他の労働条件に関する実態調査の実施、勤労婦人の福祉対策に関する労使・社会一般の意識調査の実施等によって、勤労婦人の実態を明らかにし勤労婦人問題の動向の把握に努めている。また、学識経験者による「母性の健康管理に関する専門家会議」「育児休業に関する研究会」「就業における男女平等問題研究会」等の研究会を設置し、行政指導基準の検討を行っている。さらに44年以来、労働基準局に設置されている「労働基準法研究会」を運営し、母性保護規定を含む労働基準法施行の実情と問題点について、実態的・法制的調査研究を行っている。

また、総理府では婦人の就業に関する世論調査を随時実施しているが、47年・48年の2ヶ年間「婦人に関する諸問題調査会議」を設置し、婦人少年局と共同で各種調査・意見聴取等を行い職業生活を含む婦人の全ゆる生活部面における問題点の把握を行った。

なお、都道府県の労働主管部又は民生主管部においても近年勤労婦人の就業実態・家庭状況等に関する各種の実態調査・意識調査が行われている。

8 啓発活動

労働省婦人少年局では、勤労婦人の福祉に関する使用者および社会一般の理解と認識を深め、勤労婦人自身の意識の高揚を図るため、従来から毎年「働く婦人の福祉運動」を全国的に展開してきた。とくに、近年勤労婦人の能力の発揮を妨げる1要因として批判の高まっている女子の若年定年制や結婚退職制をはじめとする不合理な雇用制度・慣行の解消を図るため、勤労婦人の訴えを認めた裁判所の判決例を印刷・配布し、また欧米の男女平等要求運動の動向を紹介する資料を作成するなど、引き続き労使に対する啓発活動を強化している。

都道府県の労働主管部においても、独自に又は婦人少年室との共催で使用者を対象とした労務管理講習会・研修会、婦人労働者を対象とした勤労婦人研修会、労組婦人セミナー等を実施し、婦人労働問題に関する啓発・指導を行っている。

B 民間における活動

1 使用者団体

わが国の使用者団体の中央組織には、経済団体連合会（経団連）、日本経営者団体連盟（日経連）、経済同友会（同友会）、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会がある。このうち、経団連は業種別団体を統合する総合経済団体であり、同友会は財界人の個人加入組織であるが、日経連は業種別経営者団体とブロック別経営者団体および都道府県別経営者団体で構成され、労働問題を主として扱っているため、婦人労働問題対策についても活発な活動を行っている。日本商工会議所は、市を単位区域とする商工業者の団体である全国の商工会議所で構成され、事業者の経営指導、政府に対する要望提言のほか、雇用問題にも取り組んでいる。他方、全国商工会連合会は町村を単位区域とする商工業者の団体である全国の商工会の連合組織である。また、中央会（全国中小企業団体中央会）は中小企業者の組合に対する教育、情報の提供等を行っている。

a 日経連（日本経営者団体連盟）

女子従業員の能力開発と活用の現状、パートタイマー管理についての研究、学卒採用調査のなかの女子学生採用動向等婦人労働問題把握のための調査・研究を行い、傘下経営者団体を通じ事業主に対して女子従業員の管理方針と人事労務管理上の問題、女子従業員の教育訓練と能力活用等について指導を行っている。また、行政機関に設置される各種審議会に使用者代表の委員を派遣し、行政に対する意見の反映を図っている。

② 商工会議所

東京商工会議所は産業および行政の中心である首都圏にあるところからとくに活発な活動を行っているが、労働基準法の一部改正の検討、婦人の教育訓練の充実、婦人に対する故なき差別意識の払拭、主婦労働力の働きやすい環境整備等の対策の必要性を指摘し、政府に対する提言を行うとともに企業・主婦に対する世論の喚起を図っている。

③ 中央会（全国中小企業団体中央会）

審議会等に委員を派遣する等の方法により、婦人労働対策について中小企業者の意見を反映させるとともに、主婦労働力の雇用安定を図るための措置として、行政機関に対し公共の保育施設の増設、中小企業団体の設置する保育施設に対する低利融資等の要望を行っている。

2 労働組合

昭和49年現在、労働組合は68,000を数え、組合員数は1,250万人で雇用者の34%を占めている。このうち、女子組合員数は345万人（組合員総数の28%）である。わが国の労働組合は、企業単位毎に従業員で組織される企業別労働組合を特徴としているが、その3分の2が総評（日本労働組合総評議会）、同盟（全日本労働総同盟）、中立労連（中立労働組合連絡会議）、新産別（全国産業別労働組合連合）の中央組織に加入している。このうち、最大の組織である総評は公務・公営企業関係の労働組合を中心に全国65の単位労働組合が加盟し、組合員数は446万人を数えうち女子組合員は110万人である。次いで、同盟は私企業の労働組合を中心に組織され組合員数は223万人を数え、うち3分の1が女子組合員である。

なお、企業別労働組合の性格から、組合員が企業を退職した場合は自動的に組合員の身分を失うことになり、一般的に在職期間の短い婦人労働者は組合内部での影響力が小さいのが現状である。そのため、組織数で男子労働者をしのいでいる場合にも、組合運営の指導権を男子労働者が握っているところが多い。

労働組合の執行機関には婦人問題を扱う婦人対策部あるいは青年婦人対策部が置かれているところがある。婦人対策部の活動は労働組合によって必ずしも一律ではないが、おおむね次のような役割を果たしている。

- ① 婦人組合員が組合活動に参加し、男子組合員と同等に発言し、活動していくことができるよう婦人組合員を教育、啓発すること
- ② 婦人であるために男子より低く定められていると思われる労働条件の改善、母性保護な

どに必要な職場環境の整備をはかることを組合全体の活動としてとりあげるよう組合大会や執行委員会に働きかけること

前述の2大中央組織にもそれぞれ婦人部または青年婦人対策部が設置され、婦人労働問題にとり組んでいる。主な活動内容は次のとおりである。

- (a) 婦人に対する差別賃金を是正させるため、大幅賃上げを要求とした春闘の中で初任給・昇給の男女格差是正を図っている。
- (b) 技術革新の進行によって労働密度の高い単純反復作業が広範化して頸肩腕障害や腰痛症にかかる者が増える一方、妊娠異常や流産等も増加しているため、労働基準法の最低条件引上げやILO条約(103号)批准を要求する陳情を活動に行っている。また、職場における母性保護獲得運動を強化し、産前産後休業の延長や妊娠障害休暇等の権利拡大を図っている。
- (c) 子供をもつ婦人労働者にとって乳児保育所、学童保育所増設の要求は一層切実なものとなっているので、国や地方自治体に対する増設要求の陳情を行っている。
- (d) 婦人労働者のうち労働組合に加入している者は3分の1程度で、女子の場合パートタイム就労者が多いことなどから未組織労働者が多く、組合活動に無関心な者も少なくない。
そこで、婦人労働者のおかれている立場についての認識を深め、未組織労働者の労働組合活動への関心を高めるとともに、労働組合員としての意識を高めるため、婦人組織の現状、活動のポイント、地域社会との関係等について、未組織労働者への教宣活動および学習会・討論集会による組合員教育、リーダー教育を実施している。
- (e) 母性保護制度の改善、男女同一賃金の実現、社会人教育の充実等について、行政機関に対する陳情を行うとともに、各種審議会に委員を派遣し、行政に要望・意見を反映させるよう努めている。

3 婦人団体

わが国の婦人団体は、職業に従事していない家庭の主婦を主体に組織されているものが多く、婦人有権者の意識の高揚、未亡人の福祉増進等の婦人一般の地位の向上や消費者問題に関する活動が中心で、勤労婦人に関する活動は、主に有職者で組織されている団体によってなされている。

職能婦人団体の全国的なものとしては、医師、看護婦、保母、教師、法曹等の専門的職業従事者によって各々組織され、資質の向上、処遇の改善等を目的として調査研究、出版、研修等の活動を行っている。また、これら同職者の団体とは別に、管理的職業従事者や長い職

歴をもつ婦人を中心に組織された団体があり、定年問題等にみられる職場の男女差別撤廃のための社会意識革新、保育所整備等の働く婦人のための社会環境づくりの運動を通して婦人の職業水準の向上を図っているものもある。

なお、全国的に組織されている主な職能婦人団体は次のとおり。

名 称	創 立 年 月	目 的、主 な 事 業 概 要	入 会 資 格	会 員 数
日本女医会	明 35. 4	会員各自の知識の進歩・相互の親睦を図り、権利を擁護するとともに、社会に貢献し人類の福祉を増進することを目的とする。	婦 人 医 師	名 4,500
日本助産婦会	昭 2. 5	助産婦の地位の向上、講習会の開催等による助産婦教育、家族保健・母体保護の改善について啓発を行う。	助産婦免許 取得者	名 30,000
日本看護協会	昭 21.11	保健婦・助産婦・看護婦の親睦と福祉を図るとともに職業倫理の向上、助産・看護に関する専門的学術の研究に努める。	保健婦・助産 婦・看護婦の免 許を有するもの	名 142,206
日本看護連盟	昭 34.10	会員の政治的教養を高め、地域的組織を通じてその基本的生活権の擁護・向上を図る。	“	名 80,000
全国婦人 歯科医会	昭 25.11	学術文化・厚生・共済の研究実施によって会員の懇親、向上を図る。	婦人歯科医師	名 1,400
全国公立小中 学校婦人校長会	昭 25. 8	会員相互に連絡提携し、全国女子教師とともにその地位・資質の向上を図る。	公立小中学校 婦人校長	名 265
全国教育 女性連盟	昭 39. 9	管理職への進出、保育休職の実施、自己研修、退職女教師の再就職を促進し、生活の安定を図る。	婦人教師、 教育経験者	名 30,000
全国社会福祉 協議会保母会	昭 31. 4	保育事業の発展を期するため、全国的連絡調整を行うとともに、保育内容・保母制度に関する調査研究、実践を行う。	保育所の保母 園長保母	
日本婦人 法律家協会	昭 25. 8	会員相互の親睦を図り、司法および婦人の地位に関する調査・研究と意見の発表を行う。	弁護士、裁判 官、検事、法 律学者	名 220
全国婦人 税理士連盟	昭 33. 8	婦人納税者の権利擁護、婦人税理士の社会的地位の向上を目的とし、働く婦人の税制等について研究し税制改正要望書を政府機関に提出している。	婦 人 税 理 士	
日本有職婦人 クラブ全国連 合会	昭 33.11	有職婦人の利益を促進し、婦人の職業水準の向上、国内外の有職婦人相互の親交と理解の促進を図る。	管理的職業・ 専門的職業従 事者、その他	

第3章 当面の勤労婦人問題

さきに見たように、従来のわが国の女子雇用者は未婚の若年層が中心であったが、婦人雇用の増大の過程で、若年層・未婚者の割合は相対的に縮小し、中高年者・既婚者の割合が増大した。とくに、最近の女子雇用者の増加はその殆どが中高年・有配偶女子の増加によるものである。

こうした女子雇用者の質的变化にともない、婦人労働の当面する問題も多様化しており、労働条件の改善、母性保護の充実ばかりでなく、就業機会の拡大、職業能力の開発・発揮、職業生活と家庭生活との調和等が当面の課題となっている。

A 職業能力の有効発揮

婦人の職場進出の増大と婦人の生涯における職業生活期間の長期化にともない、婦人の職業能力を有効に発揮できる条件の整備促進を図る必要性が高まっているが、女子労働者を依然として、短期・補助的労働力として位置づけようとする考え方が一般的である。こうした女子労働観を基盤にして、具体的には女子労働者に対して教育・訓練を行わず、昇進・昇格の機会を与えず、また結婚退職・妊娠退職や若年定年等の退職制度を実施するなど、労務管理面で差別的取扱いを行っている企業が一部に見られる。

一方、婦人自身にも教育訓練を進んで受ける意欲に乏しく、補助的労働力に甘んじる傾向が強い。

さらに、わが国では一度職業生活を中断した者に対する職業教育・訓練の機会が乏しいため、専門的知識・技能を要する職業に従事した経験はあっても職業を中断している間の社会の変化、技術の進歩のため、直ちに職場復帰しにくい場合が多い。そこで、例えば、社会福祉施設の労働力確保を目的に、看護婦・保母の資格を有する家庭の主婦を対象に研修会を実施している地方自治体もあるが、一般的には中高年婦人に対して以前の職業に再就職できるようにするための再教育・再訓練が充分に行われているとはいえない。

1 女子に対する進路指導

わが国の学校教育制度では、小学校6年、中学校3年の9年間が義務教育年限となっており、中学校教育においては社会に必要な職業についての基礎的な知識・技能や個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うことが目標の1に掲げられている。しかしながら、高等学校への進学者が9割を占めていることなどから、進学のための知的訓練に教育の重点がおかれ、将来の職業生活に対する態度形成のための進路指導は男女とも必ずしも充分ではないといわれている。

また、高等学校においても、個性に応じて将来の進路を決定させることが教育の目標とし

て挙げられているが、家庭において家事・育児を担うことが女子一般の特性であるとする風潮を反映して、個人の能力や特性よりもむしろ家庭の主婦となるべき女子の特性を強調した職業教育が行われる傾向が強い。すなわち、高等学校では普通科においても職業教育を主とする学科においても、家庭生活・家庭経営に必要とされる知識・技能の習得を中心とした「家庭一般」が女子の必修科目とされているほか、職業教育を主とする学科のうちに、家政科、被服科、食物科、保育科等の「家庭に関する学科」が置かれ、職業教育の一環としても家庭科教育が行われている。また、進路指導においても主婦としての役割を逆行するために役立つ栄養士・保育等の職業が選択される傾向が強いといわれている。

中学校・高等学校において女子を対象に家庭科教育が行われ、また進路指導において栄養士・保育等の伝統的な女子の職業が志向される背景には、女子にとって職業生活は学校卒業後結婚するまでの一時的なものにすぎず、女子は結婚後家庭において家事・育児に専念すべきものとする風潮が一般に強く、従って家庭においてもそうした考え方に基づいて女子がしつけられてきたことがある。

2 女子に対する職業訓練

わが国の職業訓練の特徴の一つは、技能労働力を養成するため公共職業訓練と事業主等の行う職業訓練とが等しく重視され、各々の推進のため種々の施策が講ぜられていることにある。公共職業訓練においては、産業の必要とする技能労働力の養成と離転職者の再就職を容易にするための基礎的技能の付与が主たるねらいであり、また事業主等の行う職業訓練に対しても各種の指導援助を行っているが、とくに中小企業が行う職業訓練に対しては財政的な援助も行っている。

α 学校教育

職業訓練と密接な関連のある学校教育の現況をみると、小学校（6年間）と中学校（3年間）は義務教育とされ、6歳で小学校へ入学し12歳で卒業するとすべて中学校に進む。その後、15歳で中学校を卒業すると高等学校に進むが、高等学校には普通教育を主とする学科および職業学科等の専門教育を主とする学科がある。高等学校の修業年限は3年（全日制の場合）ないし4年（定時制の場合）で卒業生には大学および短期大学を受験する資格が与えられる。

なお、中学校を卒業した者に対して専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成するため、高等専門学校が設けられ、工業または商船に関する教育が行われている。この修業年限は5年である。

義務教育の就学率（99.9％）は世界最高に位置しており、女子の高等学校への進学率も年々上昇し、1974年には92％に達し、また高校卒業者の大学・短期大学への進学率も32％に及んでいる。

しかし、後期中等教育の中核をなす高校生の62％が普通教育を目的とする普通科に在学していること、職業内容の変化が激しいため教育によって開発された能力が実社会の要請に必ずしも十分即応していないこと、また教育内容と生徒の適性、能力が必ずしも調和しているとはいえない面のあること等が各方面から指摘されている。

h 公共職業訓練

国、都道府県、市町村および雇用促進事業団の設置した公共職業訓練施設が行う職業訓練は、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練、再訓練および指導員訓練の5種類に大別されている。

養成訓練は、主として中学校又は高等学校卒業生に対して職業に必要な基礎的な技能・知識を習得させることによって、技能労働者としての能力を養成するために行うもので、これには6月（高卒）又は1年（中卒）の比較的短期の訓練期間で行われる専修訓練課程、1年（高卒）～2年（中卒）の比較的長期の訓練期間の高等訓練課程があるほか、昭和50年度から新たに高卒者を対象に訓練期間2年の特別高等訓練課程が設けられている。昭和49年4月に養成訓練コースに入校した女子訓練生は2,260人で、入校生全体（31,015人）に占める割合は7.3％である。専修訓練課程には55の訓練科、高等訓練課程には81の訓練科があるが、女子訓練生は縫製、事務、機械製図、美容等の訓練科に多い。

能力再開発訓練は労働者に対して従前の職業等を考慮して、新たな職業に必要な技能・知識を習得させることによって技能労働者としての新たな能力を開発するために行うものである。49年4月末の能力再開発訓練における女子在校生数は4,819人で、在校生全体（13,813名）の35％を占めている。女子訓練生は事務、縫製、家政、写図、タイプ、洋裁に多い。

向上訓練は養成訓練を受けた労働者等に対し、より高度の技能・知識を習得させることによって技能労働者としての能力を向上させるために行うものであり、再訓練は養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練を受けた労働者等に対し、その職業に必要な技能・知識を補充させることによって、技能労働者としての能力を確保させるために行うものである。また、指導員訓練は職業訓練指導員を養成し、又はその能力の向上に資するために行うものである。

これら公共職業訓練を行う施設は全国で約440校で、49年4月末現在男女あわせて48,818人が在籍している。

○ 認定職業訓練

事業主等が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備、指導員等が労働省令で定める基準に適合するものは、申請により都道府県知事はその旨を認定することができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練と呼んでいる。

認定職業訓練を実施している事業所等の数は、事業主が単独でその雇用労働者に対して行うもの397所、事業主の団体が行うもの717団体で共同の訓練団体を構成している事業所数は約12万所である。49年4月末現在の訓練生数は養成訓練、能力再開発訓練、向上訓練・再訓練をあわせて83,435人で、うち女子の訓練生は9,981人と訓練生全体の14%を占めている。女子訓練生数を訓練科別にみると、洋裁科が71%と圧倒的に多く、次いで和裁科、洋服科に多い。

3 職業教育・訓練に対する婦人の意識

わが国では、既に述べたように年功序列的な雇用慣行が支配的であり、一般に再就職の場合は不利な雇用条件に甘んじなければならないのが現状である。そこで、結婚・育児等で職業生活を放棄しなければならないことが多い婦人にとっては、中高年になってからの職業復帰に備えて学生時代から職業教育・訓練に力をそそぎ、特技を身につけることが重要であると考えられる。しかしながら、女子の場合職業を結婚までの短期間のものであると考える風潮が強いため、高等教育を受ける者にも、職業生活を考慮して学校・専門科目を選定する傾向は少なく、漠然と一般教養を身につけるためという者がかなり見受けられ、教育が必ずしも職業能力と結びつかないものが多い。

49年現在、女子の高等学校卒業者のうち上級学校に進学する者の割合は32%で、男子(32%)と同率になっているが、女子の場合文学部・家政学部を中心とした2年ないし3年制の短期大学への入学者が多い。また、4年制の大学に進学した者についても人文学科に在籍する者が36%と圧倒的に多く、次いで教育学科(20%)、社会科学(15%)、家政学科(14%)となっている。

また、学校教育に類する教育を行う各種学校が各地に設置されており、女子生徒数は78万人を数えている。しかしながら、この場合にも洋裁、編物手芸、料理、和裁といった家事修業のためまたは趣味的色彩の強い課程に集中しており、職業に必要な知識・技能の育成を目的としている者はさほど多くないと考えられる。

4 女子の能力活用に関する企業の意識

a 女子の職業訓練に対する企業の態度

労働省婦人少年局の調査（44年「女子労働者の就労状況の変化に関する調査」）によって、婦人労働者の活用に対する事業所の意識をみると、「教育訓練や昇進の機会を積極的に与えて能力を活用する」というところはまだ17%にすぎず、「単純軽作業にはほとんど女子を活用する」というところが53%を占めている。

このような女子の活用に対する態度は、企業における教育訓練の実態にも反映されており、同局の調査（46年「女子労働者の雇用管理に関する調査」）によると、新規学卒の女子入職者のいる事業所のうち、教育訓練を実施したところは70%あるが、中途採用の女子入職者に実施したところは40%、在籍女子労働者に実施したところは45%にすぎず、新規学卒以外の女子労働者には教育訓練を行わない事業所が過半数を占めている。

また、女子労働者に対する教育訓練を実施した事業所のうち、採用時の導入教育を実施したところは83%、一般的知識・技能の向上のための教育訓練を実施したところは55%とかなり多いが、リーダー等の養成、役付の再教育（24%）、配置換えのための教育訓練（12%）を行なった事業所の割合は低い。

b 女子労働者の昇進・昇格の状況

前述の調査（46年）によれば、役付（役付手当の支給される役職）への昇進の機会が制度上女子に開かれていない事業所は33%である。これに対し、女子にも機会が開かれている事業所は59%に及んでいるが、現実には女子の役付は1人もいない事業所がかなりあり、女子で主任・係長以上の役職に就いている者は役職者総数の29%にすぎない。さらに、女子役職者のうちでも課長以上の管理職者は1割程度で、男子役職者の4割以上が課長以上で占められているのに比べて、稀な事例となっている。

また、役付以外の労働者に何らかの格付がある場合、上位の格付へ昇進する機会については、過半数（55%）の事業所が女子にも機会を与えているが、女子には機会のない事業所が17%ある。このように、能力・適性如何にかかわらず制度上女子労働者に昇進・昇格の機会を認めない職場がまだかなりあって、女子労働者の能力の発揮を妨げ、また労働意欲を低下させる結果となっている。

c 女子労働者の退職に関する制度・慣行

わが国には、結婚退職制、妊娠・出産退職制、若年定年制、職場結婚の場合の妻の退職など女子労働者の退職に関する不合理な差別的雇用制度・慣行が存在しており、婦人労働

者の能力の有効な発揮を妨げる一要因となっている。前に引用した労働省婦人少年局の調査（４６年）によれば、女子労働者が結婚したら退職することになっている制度あるいは慣行がある事業所は８９％、妊娠・出産した場合に退職する制度・慣行については８８％となっている。また、男女別定年制を採用している事業所のうち女子の退職年齢を４０歳未満と定めているところが１１％である。これらの内容を有する労働協約・就業規則・労働契約の特約等に基づく解雇処分を不当として裁判所に救済を求める事例があり、４１年には「労働協約・就業規則中に女子についてのみ結婚退職制を規定することは労働法上の公序に反し、一般に無効である」とした地裁の判決が出された。この判決を契機として、以来、職場結婚を理由とする解雇や若年定年制による解雇を公序良俗違反として無効とする考えが裁判例ではほぼ固まりつつあり、裁判上の問題となった企業では制度を撤廃したところもみられるが、労働法制上の取締規定がないため、こうした制度・慣行を存続させている企業がまだ一部に残っている。

B 職業生活と家庭生活の調和

既婚婦人の雇用増大にともなって、職業生活と家事・育児等の家庭生活との調和を図ることが勤労婦人の最大の課題となってきた。家事負担は、電気機械器具の普及、既成の衣料品・食料品の普及にともない、また夫・子供等の協力によって、かなり軽減されてきているが、育児については、授乳その他の育児負担を婦人が単独で処理する場合が多く、地域保育所の整備が十分でないことも関連して、心ならずも職業生活の中断を余儀なくされている者も少なくない。また、育児期の子供をもちながら職業生活を継続している勤労婦人のなかには、育児のための肉体的・精神的緊張のため健康障害を訴える者も多い。

1 家庭責任を有する婦人の状況

労働省婦人少年局の調査（「既婚女子労働者に関する調査」４１年）によると、既婚女子労働者の７８％が家庭全体の責任をもっており、家庭全体の責任をもたない人でも家事労働を受けもっている人がかなりあって、職業と家庭生活の両立のために、共働き主婦の身心の負担が大きいことが問題となっている。また、既婚女子労働者の過半数（５０・３％）が子供をもっており、２１％が学齢前の乳幼児をもっていることもあって、既婚女子労働者の約半数が職業と家庭生活を両立していくうえで困っている問題として「子供の教育、育児」をあげており、職業と家庭生活との調和をはかる上で子供の保育問題が最大の難関となっている。さらに、女子雇用者の退職理由をみると、「結婚・育児のため」が圧倒的に多く、育児のために退職する者もかなりある。職業継続の意思を持ちながらやむなく退職した者の中には、

保育所、企業内保育施設、育児休業など子供の保育のための施設、制度が整備されていれば職業生活を継続できたとする者が多い。一方、子供の保育問題が解決されれば、働きたいという家庭婦人も多くみられる。

なお、婦人少年局の別の調査（４４年「主婦の就労に関する調査」）によれば、出産のため退職した者の３割が職業継続の意思をもっており、やめざるを得なかった理由として、その過半数が「保育上の障害」をあげ、その６割強が現在もなお就業の意思をもっているが育児のために出られないと答えている。

2 家族の協力

近年、核家族世帯（夫婦のみの世帯と夫婦又は片親と未婚の子のみの世帯）が増加し、全世帯の過半数を占めているが、その結果共働き世帯において夫又は妻の母親の協力が得られる事例は少なく、夫以外に家事・育児の負担を負う者がいない世帯が多くなっている。ところが、総理府の「婦人に関する意識調査」（４７年）によると、女子有職者のうち「ふだん夫が家事を全然手伝わない」者が過半数を占めている。また、夫婦と子供だけの家族で、子供が熱を出し夫婦のどちらかが仕事を休んだ場合、「常に主として妻が休む」という者が９３％で、残りの大半が「夫と妻が半々くらい」と答えている。役所や税務所などへの用件では「妻が仕事を休んでいく」が半数近く、夫が行くのは約３割である。子供の学校関係の用事も「妻が仕事を休んでいく」という者が６２％で、「夫がいく」のはわずか２％である。これらのことは、夫を対象にした調査結果からも裏づけられており、共働き世帯の場合家事、育児の負担は殆んど妻に負わされているのが現状である。

㍷ 保育所の状況

総理府の調査（婦人に関する意識調査、昭和４７年）によると、有配偶勤労婦人のうち約半数が、女性が職業をもつために整備されていないものとして、保育施設の不備・不足を挙げている。

全国の保育所数（児童福祉法の規定に基づいて設置・運営されている認可保育所）は年々増加し、厚生省の社会福祉行政業務報告によれば、４９年１０月現在１７,３２４所を数え、入所児童数は１５０万人に及んでいる。しかしながら、核家族化の進行を背景に、また既婚婦人の雇用増大にもなって、保育所への入所を必要とする児童数が増加し、自治省の調査によると４９年３月現在２６６万人を数えている。厚生省では年次計画で保育所の増設に努めているが、まだ充分ではなく、無認可保育所や企業の設置する企業内保育施設も存在している。

さらに、最近では保育所増設という数の要請のほかに働く母親の労働条件や地域の実情に見合った運営内容とする要求（長時間保育、夜間保育、乳児保育、病児保育、学童保育などに対する要請）が高まり、保育所に関する問題は多様化してきている。このうち、保育時間については、通勤圏の拡大傾向にともなって母親の労働・通勤に要する時間と1日8時間を原則とする保育時間とのずれが大きくなり、保育時間の延長についての要請が強い。しかしながら、利用者側の保育時間延長の要望については、長時間の保育を受ける幼児に与える影響や保母の労働時間の適正化などを十分考慮して適切に対処する必要があると思われる。

また、出産後も職業生活を続けようとする母親にとっては、産後休業直後から乳児を保育してくれる施設が必要であるが、乳児の事故・疾病に対する無力性、保育者との濃密な人間関係が望ましいなどの諸特性のために、設備の面でも保母の員数に関しても満3歳以上の幼児を入所させる場合に比べ特別な条件が必要であるので、実施できる保育所が少ない。厚生省の社会福祉統計（49年8月）により、全国の認可保育所における入所児童の年齢構成をみると、1歳未満1.1％、1歳～3歳未満15.7％となっている。こうした事情を背景に、設備や保育内容の必らずしも充分ではない無認可保育所や個人で行う家庭保育に一部頼らざるを得ない実情もある。

さらに、看護婦等深夜業に従事する婦人にとっては夜間保育も必要とされるので、病院等に設置されている企業内保育施設では一部実施しているところもある。

なお、保育所が原則として学齢前の乳幼児を対象にしているため、学齢期に達した児童の下校後の保育は乳幼児に対する保育のように組織的に行われていない。婦人少年局の調査（41年）により既婚女子労働者の子供（小学生）の保育状況をみると、「世話をする者がいない」という者が41％にのぼっている。これについては、厚生省が設置を促進している「児童館」をはじめ労働省の設置補助により地方自治体が設置運営を行っている「働く婦人の家」で学童の保育を行っているところもある。また、地方自治体が独自で学童保育のための施設の設置・運営を行うところも増加しているが、なお勤労婦人の需要に追いつかないといわれている。

また、労働力不足の深刻化にともなって幼児をもつ家庭の主婦の雇用を促進するため、職場内に企業内保育施設を設ける企業が増加している。これら企業内保育施設の設置・整備に対しては雇用促進事業団を通じて特別の資金融資が行われ、厚生省が児童福祉の立場から保育内容の指導等を行ない、また、設置費・運営費の補助を行っている地方自治体も

ある。

既に指摘したように、わが国では終身雇用を前提とした雇用慣行が一般的であるので、中高年齢者の再就職は困難であり、また再就職の機会があっても労働条件の不利な場合が殆んどである。そこで、勤労婦人が職業生活を中断せずに育児と職業とを両立させることができるようにするために、児童福祉の観点からとともに勤労婦人の福祉の見地からも育児休業の普及とともに保育施設をより一層充実させてほしいという要望が強い。

Ⅱ 米国における勤労婦人の役割と地位

第 1 章 勤労婦人の現状

A、勤労婦人の特徴

今日のアメリカ経済における婦人の役割について、その最も顕著な側面は、家庭外の雇用労働に従事する婦人の数と割合が大きいこと、及び婦人がますます強く労働力の中に根をおろしている点にみられる。近年、幾百万もの婦人が、追加労働力を求める経済の要請にこたえて、続々と働きに出てきた。1965年以降における米国の労働力の純増加分の殆ど60%は、婦人の増加に負っている。1975年初頭、婦人労働者数は3,650万に達し、全労働力の5分の2を婦人が占めるに至った。16才以上女子人口の約46%が労働力化しており、18才—54才層の女子についてみれば、この比率は50%を超える。

過去10年間のこのような女子労働力の増加は、人口、社会、技術、経済等、多くの分野における変化の結果である。その変化とは、たとえば、第2次大戦直後の相対的に高い出生率のために成人人口が大幅に増加したこと、物やサービスの発達とその利用の普及で家事が容易になったこと、家族計画や妊娠調節がさらに普及したこと、主婦が働くことに対する社会の偏見が緩和したこと、ホワイトカラーやサービス関係の仕事に労働需要が増えたこと、雇用上の男女差別を禁じる画期的な法律や判決が出たこと、などがあげられる。

1. 婚姻上の地位

労働力化の最も著しい層は有配偶婦人である。女子労働者全体の殆ど3分の2を有配偶婦人が占めている。未婚は5分の1、死・離別および別居中の婦人も5分の1である。

このように既婚婦人労働者が圧倒的に多いことは二つのことを反映している。1)未婚、離婚、別居中の者とくらべて有配偶婦人の働く割合は少ないとはいえ、成人女子人口の大多数が有配偶者である。2)現在では既婚婦人の労働力率も比較的高い。有配偶(18才未満の子供をもつ者も含む)のうち10人中4人以上が仕事をもっている。18才未満の子供をもつ働く婦人約1,350万のうち約1,100万は有配偶者である。

未婚者は既婚者より働く率は高いが、未婚女子には通学中のものや初めての就職に求職中の者が多いという事情が、未婚者の労働力率を全体として引下げている。別居中の婦人の働く率は未婚者とほぼ同じであるが、離別者の場合は比率が高い。離別者は有配偶者より学令前の子供をもつ者が少ないばかりでなく、子供のある者についてみても有配偶婦人よりは働く率が高い。死別者の働く割合はずっと低い。この層には高令者が多いからである。

小さい子供があるということが依然として母親の働く機会にマイナス要因となっている。

しかし、このような母親の労働力率も最近では着実に高まっている。1974年現在、子供の
ある有配偶婦人の労働力率は、たとえば3才未満の子をもつ者では31%、学令前の子供は
なく学令児（6-17才）だけをもつ者では51%である。18才未満の子供のない主婦の
労働力率はその中間の43%である。この層の婦人の約半数は55才以上で、この年令にな
ると、働いているか求職中の者の割合はずっと低くなるからである。もし18才未満の子供
のない婦人の年令階層を55才未満に限ってみるならば、労働力率は62%に達すると思わ
れる。

子供のある有配偶婦人の労働力率は、1960年から1974年までの間に次のように上
昇した。

5才以下の子をもつ婦人	16ポイント
学令児をもつ婦人	12ポイント
18才未満の子のない婦人	8ポイント

2 年 令

1950年代から1960年代初期にかけて、45才から64才層の高年令婦人の労働力
率が著しく高まった。この期間には、農村から都市への人口移動によって多くの既婚婦人
が就職の機会をより身近にもつようになり、無報酬の農業家族労働に従事するものの数が減
少した。その上一方で、教育、医療看護、その他伝統的に婦人が圧倒的に多い対人サービ
ス部門の仕事が急激に増えた。これらの部門の成長は、ひとつには戦後のベビーブームがも
たらしたものであるが、またひとつには、家族の可処分収入の増加が原因でもある。つま
り基本的必需品以外にサービスや物品に支出しうる余裕が増えたことによる。

1960年代の半ば以後、労働力増加の最も大きい年令層は若い層に移った。20-34
才層の労働力率は10年間に14ポイント上昇し、35-44才層は9ポイント上昇した。
この期間における45-64才層の上昇率はごく僅かである。

若年令層婦人の労働力率が高まったのは、近年の出生率低下によって育児責任が軽減した
からばかりでなく、他の種々な変化の反映でもある。たとえば、大学の学歴をもつ婦人の割
合がふえ、このような婦人は労働力化しやすいこと、専門的技術的職業、事務的職業分野の
働き口が一般に増えたこと、住居費、家具、衣服費をはじめ消費物資やサービスの一切にわ
たる物価上昇のため、若い家族が補助収入を望むに至ったこと、などがあげられる。

比較的若い婦人の労働力率が最近高まった結果として重要なことのひとつは、年令階層の上
昇にともなう労働力率のパターンに変化が生じたことである。現在でも女子は男子より

り労働市場への出入りがはげしいが、継続して労働市場に止まる者の割合はだんだん多くなっている。今もやはり婦人の労働力率は20才代の後半で下降し、子供が学令に達する30才代の中頃ふたたび上昇に転じる。しかし20才代における下降の程度は以前よりは小幅になっている。1950年代には、25-29才層の婦人の労働力率は20-24才層と比べて11ポイント低かったが、今日ではその差は約4ポイントである。

婦人、とくに若年令婦人の労働力率の上昇は、婦人の職業生活期待年数(Work life expectancy)のめざましい延長となって現われている。次の表が示すように、女子の0才における職業生活期待年数はかなり以前から延びてきているが、最も目ざましい延長がみられるのは1950年以降である。もちろん、男女とも平均寿命の延長の結果、0才における職業生活期待年数にも多少の延長はあった。しかし、1900年から1960年までの間に、男子の職業生活期待年数は3分の1しか延びないのに、女子のそれは3倍にも延びている。

出生の年	女		男	
	平均余命	職業生活期待年数	平均余命	職業生活期待年数
1900	50.7	6.3	48.2	32.1
1940	65.9	12.1	61.2	38.2
1950	71.0	15.2	65.5	41.9
1960	73.1	20.1	66.6	41.4
1970	74.6 ¹⁾	2) ²⁾	67.1	41.3 ³⁾ (暫定)

1) 保健・教育・福祉省国立保健統計センターの暫定生命表より推定

2) 現時点では不明

3) ハワード・N・フラトンによる「男子職業生活期待年数表」より。

注：1970年の推定年数は未発表。

出所：月刊労働時報（1971年6月、労働統計局）、・変りゆく職業生活のパターン・

（セイモア・ウオルフペイン）、労働力行政（1963年 労働省）。

職業生活に関する1960年のデータに基づく研究によれば、平均的にみて、既に子供

を生み終え労働市場に復帰した35才の有配偶婦人は、その後まだ25年間働ける可能性がある。ということは、国の生産力と家族の福祉に大きな寄与をしようということである。既婚婦人の多くは結婚前に3, 4年働いており、さらに第1子が生れるまで働きつづけている。この研究の推定によれば、子供が1人の場合は、既婚婦人が仕事をもつことを期待する平均年数は、約10年減少する。その後子供1人を加えるごとに職業生活期待年数は2年ないし3年減少すると思われる。20才で結婚し子供を1人ももたない婦人は35年の職業生活を期待することができる。1人だけ子供をもつ婦人の職業生活期待年数は25年、4人以上子供をもつものでは17年である。現在行われているもっと新しい調査の結果ができれば、子供をもつことによる婦人の職業生活年数のマイナスはおそらくもっと小さくなるものと思われる。

3. フルタイム就労とパートタイム就労

アメリカの女性がいかにがっちりとして真剣に労働力として定着しているかは次のデータによって示されよう。すなわち、就労する婦人はその大部分がフルタイム（週35時間以上）で働いており、求職中の婦人は大部分パートタイムよりはフルタイムの仕事を求めている。平均して、女子雇用者10人中7人まではフルタイムの仕事に就いている。さらに、次の表が示すとおり、働いている有配偶既婚婦人5人中2人、離別、死別、別居中の婦人の半数以上が、年間を通じてフルタイムの仕事に就いている。

	16才以上 総 数	未 婚	配 偶 既 婚	その他
1973年中に就労した ことのあるもの(%)	53.6	67.4	52.0	46.1
就労の形態別(%)				
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0
フルタイム	68.1	59.2	68.9	76.6
50-52週	41.9	33.1	42.6	52.1
27-49週	12.2	9.1	12.9	13.4
1-26週	14.0	17.0	13.4	11.1
パートタイム	31.9	40.8	31.1	23.4

既婚者の中でも子供のある者はない者よりパートタイムで働く場合が多く、また年間を通してでなくある期間だけ働くものも多い。子供の年齢は、パートタイムで働くものの割合に

影響する大きな要因とはなっていないようであるが、年間を通して働く者の割合には影響している。

幼児をもつ婦人の場合労働市場への出入りがいかにばげしいかは、このような婦人の約半数が1973年中に1週間以上の期間就労しているのに、ある時点(1974年3月)で見ると、働く婦人の数は3分の1に満たない、ということからもうかがえる。

人口に対する比率(%)

	人 口 (千)	労 働 力 1974年3月	1973年中に 1週間以上就労 した者
16才以上総数	47,324	43.0	52.0
18才未満の子なし	21,804	43.0	50.4
18才未満の子あり	25,520	43.1	53.4
6-17才あり	13,268	51.2	58.9
6才未満あり、3才未満なし	5,027	39.1	49.0
3才未満あり	7,225	31.0	46.3

10人中3人という相当数の婦人がパートタイム(週35時間未満)で働いている。

なお、男子の場合、パートタイム就労者は10人中1人である。また、婦人の26%はフルタイムで働いてはいるが、通年でなく一定期間だけしか働いていない。パートタイム就労の割合の最も高いのは、25才未満と65才以上の年齢層である。パートタイムで、あるいは年間の一定期間だけ働く未婚者のうちには、学生と教師が多い。

4. 失業、勤続年数

平均的なアメリカの婦人は今日では比較的長い職業生活を送るようになってきているが、そのようななかでも断続的に職業につく婦人が多いことが、婦人の失業率を高め、平均勤続年数を短くしている。そして、このことがひいては婦人のうける時間当たり賃金をはじめ、年金、休暇等、その他の各種給付にマイナスの影響を及ぼしている。

失業率は一般に男子より女子に高いが、全体の失業率が高まるにつれてその差は縮小する傾向がある。(ふつう失業率が上る時期には求職する婦人の割合は低下する)1974年の失業率は、男子の4.8%に対し、女子は6.7%であった。婦人の失業率が一般に高いのは、一つには婦人は家庭責任のために労働市場へ出たり入ったりする者の割合が多い

ためである。1974年中の求職者のうち再就職者の割合は、女子の場合は男子の2倍であった。また、前職を失ったという理由で求職活動を行なった者は、女子は失業者のうちの39%であったが、男子は65%であった。

アメリカでは男女ともかなり頻繁に勤め口を変えるので、退職年令に達した労働者がその同一企業で働いていた期間は、平均15年に満たない。婦人は労働市場への出回りが多いため、同一企業に継続して勤める期間は男子の場合をかなり下回る。勤続年数の差が最も少ない60-64才層をとってみても、同一企業に働いていた期間は女子は男子より平均5.5年短い。育児期間を過ぎた婦人の場合は男子と同様な勤続も可能であろう。しかしそれ以前の働きに出ていなかった間の年月は埋め合せようがない。

勤続年数はフルタイム就労者よりパートタイム就労者の方が明らかに短い。パートタイム就労者の中には、子供の学校の休暇中は仕事を一時やめるとか、別の仕事に変わるというものが少なくない。あるいは子供の授業時間が変わると転職する者もある。また、子供の教育費とか家の購入といった一時的目的のための家計補助にパートタイムの仕事を求めるものもある。

5. 女子の就業する産業と職業

1974年現在、非農林業に従事する3,000万の婦人中約2,100万がサービス産業(740万)、商業(700万)、公務(630万)の3業種に働いている。男子の主な就業分野である製造業は4位で、580万の女子が従事する。民間及び公共部門の保健および教育事業の分野に700万以上の女子が働いている。小売業では、デパート、衣服、服飾店、薬屋に働く従業員の3人中2人までが女子であり、飲食店の従業員はその半数が女子である。金融、保険、不動産業では女子が従業員全体の半数を僅かに超える。

女子雇用者はホワイトカラーの職業に圧倒的に多い。すなわち、男子の40%に対して女子の殆ど60%がホワイトカラーの仕事に従事している。1970年現在では、非農林業に働く女子10人中5人は4人が事務的職業に従事し、女子雇用者の6人に1人がサービス職業(個人家庭の使用人を除く)に、それとほぼ同数が専門的職業に従事している。

1974年現在では、女子労働者全体の約半数が次の12の職種に分布している。秘書、タイピスト、経理事務、小売販売、簿記、個人家庭使用人、学校教師、正看護婦、看護婦助手、ウェイトレス、縫製、清掃。

ブルーカラーの仕事に就いている者の割合は女子より男子に多いが、この違いは男子雇用者の22%は技能職に就いているのに対し、女子の技能職従事者は2%しかないという点に大きな理由がある。ホワイトカラーの職業では、管理的職業に就いている者の割合は女子より

り男子に多い。つまり、女子は男子の多い職業に進出してきているとはいえ、未だに伝統的な女子の職業に集中しているのである。サービス産業の多くの仕事は家事の延長といえる。その上、サービス業と小売業には他の産業よりパートタイムの雇用機会が多い。また、サービス産業は多くの産業では標準的な就業時間になっている9時から5時までという時間帯外の時間でもフルタイムの従業員を雇用するので、夫や年上の子供が家にいて幼児の世話ができるような時間に婦人が働くことができる。

家庭外で仕事をもっている大学卒の女子は殆どすべてホワイトカラーで、70%は専門的・技術的職業についている。一方、高校を出ていない女子労働者の半数はサービス労働者と半熟練労働者である。高校卒で大学には行っていない女子のほぼ半数は事務職に、1割は専門職と管理職についているが、30%はサービス労働者か半熟練労働者である。

現在、医者は11人中1人が、医学生は6人中1人以上が、女子である。弁護士は20人中約1人が、法学生は5人中1人が、女子である。ブルーカラーの熟練職についている女子はまだ極く少い。1974年現在、バス運転手の約37%は女子であるが、その多くはパートタイムでスクールバスの運転をしている。

自営業主の割合は男子より女子に少ないが、女子の非農林業自営業主の数は現在約150万にのぼる。その大部分はサービス業と小売業に従事しており、美容院、洗濯屋、洋服店、保育施設、乳児院、あるいは何らかの教育事業を営んでいる。

6. 収入と妻の寄与分

男子と同様女子もその収入の大部分を雇用労働によって得ている。1973年現在における婦人の収入総額の内訳をみると、75%は賃金と給料、約10%は社会保険等の給付、3%が公的扶助による支給金、その他は投資、自営、その他による収入である。

女子の収入は学歴、職業等の諸条件の変化に従って差が生じる。1973年現在、25才以上の女子のうち、5年以上大学在学の学歴ある者の収入中位数は8,935ドルであるのに対し、大学4年の学歴ある者は6,215ドル、高校卒だけのものは3,970ドルである。職業別にみると、フルタイムの通年勤務で事務職に働く婦人の収入中位数は約6,500ドル、不熟練労働者は5,420ドル、専門職・技術職従事者は9,100ドル、管理職は8,000ドルである。以上の4職種のいずれについても、婦人の収入はフルタイム、通年勤務の男子の収入よりは平均的にかなり低い。すなわち、事務職では男子の61%、不熟練労働では56%、専門・技術職では64%、管理職では53%である。フルタイム通年勤務収入の男女比のもっとも低いのは、販売従事者の38%である。雇用者全体での比率は57%である。

学令前の子供をもつ母親をも含めて働く既婚婦人の割合が急激に高まった結果、複数の稼ぎ手をもつ家庭が多くなった。夫と妻のいる家庭の殆ど半数が、共働きで収入を得ている(1973年)。妻の収入の家族収入に対する寄与分は一樣でないが、収入のある妻全体の中位数は26%、フルタイム通年勤務の妻の場合は38%である。

1974年5月における男女の週当り賃金に関する調査の概要が最近発表されたが、それによると、1967年から1974年にかけての全体的傾向としては、通常の週当り賃金の中位数でみて、フルタイムで働く女子の賃金は男子の約5分の3止りで停滞している。この7年間に男女の賃金はいずれも約60%上昇した。しかしインフレ分を差引くとその上昇分は10%にすぎない。最も新しい1974年5月の賃金調査では、女子のフルタイム就労による収入は週124ドルである。最低は個人家庭使用人の49ドル、最高は専門職、技術職従事者の188ドルである。次の表は1974年5月における各職種のフルタイム女子就労者の週当り賃金中位数と、男子賃金に対する女子賃金の比率を示す。

職 種 別	女子の週賃金 中 位 数 1974年5月	男子賃金に対する 女子賃金の比率(%)
専門職・技術職	188ドル	72
管 理 職	161	59
事 務 職	129	67
販売従事者	95	43
技 能 職	127	59
半熟練労働者(運輸を除く)	107	63
サービス	92	61
個人家庭	49	—
フルタイム就労者計	124ドル	61

男女の賃金格差はその背景にある種々の要因の反映である。たとえば、男女それぞれが多数就業する業種や職種の相違や、一生を通じての男女の職業経験の相違が、賃金格差を生む。就労期間が長い程女子の賃金は高くなる傾向がある。たとえば、労働年令階層の中心になる25-54才層では、既婚婦人は未婚者より賃金が低い。これは主として、主婦は職業生活

を中断することが多く、そのため企業で先任権が得られないからである（多くの企業では先任権が賃金上昇の要件となっている）。その上、中年になって労働市場に復帰する主婦は、多くの場合初歩レベルの仕事につかねばならない。

技能職その他のブルーカラーの熟練職や管理職につく者の割合が男子の方に高いことはすでにふれた通りである。また、女子労働者の集中する商業とサービス産業では、平均賃金が他の分野より低い。

フルタイム就労者の賃金格差が最も少いのは郵便事業で、ここでは女子の週賃金中位数は男子の96%に達している。郵便事業の従業員はすべて同一の準公共企業体に雇用され、同一の賃金率が適用されており、同じ熟練度等級への集中度が高い。

女子労働者のうち、労働組合に加入している者、あるいは一般に賃金水準の高い組織化された企業に働いている者の割合は、男子労働者にくらべて低い。女子は労働力の10分の4を占めているのに、労働組合員5人中1人強（組合および職業団体のメンバー4人中約1人）が女子であるにすぎない。労働力の40%以上が女子である産業 — サービス、金融、繊維製造、連邦および地方政府 — では、女子労働者の25%以下しか組織化されていない。また、女子の多いホワイトカラーの職域では、ブルーカラーの職域ほど組織化が進んでいない。

また一般に、産業内における男女賃金格差は未組織企業より組合のある企業の方が小さい。男女とも、組織労働者は未組織労働者よりかなり賃金が高い。組織労働者と未組織労働者との賃金格差は、ひとつには、これら労働者がそれぞれ集中している業種の相違および企業規模の相違を反映している。また、パートタイム労働者はフルタイム労働者より未組織企業で働く者が多い。

B、社会的趨勢等に起因する婦人の経済活動の最近の変化

以上に述べた今日のアメリカ経済における婦人の役割は、過去20年ないし30年間、あるいはことによれば過去5年間における大きな変化の結果である。多くの変化はなお進行中であり、今から10年後における婦人の労働力率や職業分野について予見することはむずかしい。

婦人雇用の増大は、国民生活水準の不断の上昇をもたらした大きな要因であった。一方、家庭外で職業をもつ婦人の数の増大は、その原因を多くの要因に求めることができる。すなわち、家事を容易にする物資やサービスが発達し、その利用が普及したこと、家族計画の受容が広まり、新しい妊娠調節の技術が開発されたこと、主婦や母親の就労に対する社会の態度が変化したこと（これは教育水準の向上の結果でもある）、ホワイトカラーやサービス職種に労働力の

需要が高まったこと、農村からの人口移動が続いたこと、離婚率の上昇その他の要因が婦人を世帯主とする世帯の割合を増加させたこと、雇用上の男女差別を禁じ、男女平等賃金を促進する法律や判決が出されたこと、などである。これらの要因は相互に関連している。たとえば、婦人の教育水準が高まり、家事の負担が少なくなるにともなう、雇用機会の増大への要求があらわれ、そのことが法律の制定や判決に影響していると考えられる。

1. 農村婦人

1950年代から1960年代前半にかけての農村から都市への人口移動によって、多くの婦人が就職の機会をより身近にもつようになり、無報酬の農業家族労働に従事する者が減少した。現在では農村婦人が国の人口中に占める割合はかなり小さくなっており、また現在でも農村に住む婦人はその他の婦人に比較して家庭の外で働くことが少ない（農村婦人40%、その他の婦人45%）。両者の就労率にこのような差があるのは、ひとつには農村婦人は概してその他の婦人よりかなり年令が上だからである。1973年現在、農村に住む成人女子の半数は45才以上であるのに対し、その他の地域の婦人の平均年令は29.5才である。それでもなお農村女子居住者の10人中4人は雇用労働についており、農村の女子雇用者の3分の2は非農林業に働いている。

2. 年令、働く母親

過去10年間の労働力率の増加は、35才未満階層の婦人の増加が中心となっている。アメリカの働く婦人の約半数が35才未満であるという実態は、ひとつには第2次大戦直後の高い出生率の結果として全人口の中でこの年令階層が急激に膨張したことの反映である。またひとつには、前に述べた諸要因の結果でもある。これらの要因は高年令の婦人以上にこの年令層の婦人の就労を促進するからである。最も顕著な現象としては、若い既婚婦人の出産率が最近急激に低下したことがみられる。このほか、若い婦人の就労を容易にした要因としては、婦人と共に母親の役割に対する態度の変化（このことはまた出産年令の婦人の家庭外就労を容易にした）、学歴の上昇、とくに大学卒女子の増加、専門的・技術的・事務的職業機会の拡大、などがあげられる。また、物価の急上昇に直面した若い家族の収入増への欲求も一つの要因となっている。

18才未満の子供をもつ働く母親の数は、1970-1974年の期間に12%増加した。1974年現在、約2,700万の子供が働く母親をもっている。両親のある家庭の子供220万、女子を世帯主とする家庭の子供460万である。1970-1974年の期間に、働く母親をもつ子供の総数は120万の純増加をみたが、この増加分は殆どが女子を世帯主

とする家庭での増加である。

3. 女子世帯主

世帯主となっている婦人の割合が大きくなったことと、これらの婦人を就労の場に押出す力が増大したことも、女子の労働力率を全体として引上げた。1950年4月には、女子が世帯主となっている家族の割合は9.4%にすぎなかったが、1974年3月には12.4%に達した。総人口中離婚または別居中の婦人の割合が大きくなり、また未婚婦人でも世帯主になる者が増えたからである。

米国の離婚率は1970年には人口千当り3.5まで上昇したが、1974年にはさらに4.5となった(1950-1967年の期間は2.1から2.6への上昇に止まった)。20-54才層の離婚婦人の労働力率は80%と高い。このことは何よりもこれらの婦人に収入増の要求が強いことを物語っているが、またひとつには学令前の子供をもつ離婚者の割合が有夫の婦人や別居中の者のそれよりかなり低いことも影響している。しかし、6才未満の子供をもつ離婚婦人についてみても、幼児をもつその他の母親とくらべて労働力率は高い(66%)。

1974年現在、女子世帯主人口は680万、そのうち働いている者は370万である。これら死離別者、別居中の者、未婚婦人の大多数が18才未満の子供をもっている。世帯主となっている婦人労働者の数は多いが、一方女子の世帯主人口全体のうち働いている者はその半数をやや上回る程度にすぎない(男子の世帯主では84%が働いているのに対し)。女子世帯主は平均的にみて有夫の婦人より年齢階層が高い。そして、高年齢婦人の多くは働いて満足な生活費を稼ぎ出す能力を十分備えていない。彼らは今日の職業に就けるだけの十分な教育訓練をうけていないし、職歴も不規則で持続性がないからである。

4. 学歴

女子労働力人口のほぼ4分の3は高校を卒業している(在学期間12年以上)。女子は学歴が高いほど働く者の割合が多く、失業者は少ない傾向がある。高校卒業の女子2人中1人(51%)が働いているか求職中である(既婚婦人はやや少く46%)。しかし大学卒になると働く者の割合はさらに高く、既婚婦人(死離別を含む)の10人中ほぼ6人、未婚者の10人中8人までが労働力に参加している。

アメリカでは男女ともに教育水準は著しく向上したが、男子労働者の平均的教育水準は現在ほぼ女子と同程度である。高校卒業者の割合は女子労働者の方が男子より高いが、大学卒の割合は男子の方が高い。20年前には女子労働者は平均して男子よりかなり学歴が高か

った。この差がなくなったのは、ひとつには、第二次大戦後幾百万の帰還兵に対して教育面での援助が与えられたことによる。1952年には、女子労働者の在学年数中位数は12.0年、男子は10.4年であった。現在では男女労働者とも、在学年数の中位数は12.5年である。1940年以降における女子労働者の教育水準の向上が緩慢なのは、労働力に参入する婦人の数の急上昇と関係があると思われる。1940年当時の労働市場はどちらかといえば比較的学歴の高い婦人層向けであった。しかし戦後は、物を作る産業からサービスを提供する産業へと雇用の中心が移動したこともあって、比較的学歴の低い婦人向けの勤め口が潤沢になってきた。

5. 人 種

アメリカの女子労働者の大部分(87%)は白人である。歴史的にみて白人女子の労働力率は黒人その他の人種より低い。しかし現在では、この差は縮まってきているように思われる。その第一の原因は若い年齢層女子の労働力率にある。すなわち、20才未満では白人女子の労働力率は黒人より高く、20才-24才層ではどの人種も殆ど変わらなくなっている。

人種別、子供の有無・子供の年齢別によって既婚婦人の就労状況に差があることは1973年の調査結果にも明らかにみられ、有配偶の黒人の母親はやはり白人の母親よりよく働いており、子供をもつ者の割合も多い。しかしそれにも拘らず、これら働く母親の収入は黒人家族と白人家族の収入の差を全体として縮めるだけで、完全に埋めるには至っていない。たとえば、夫が働いている家庭では、黒人の子供の40%が働く母親をもっているが、複数の働き手をもつこれら子供のある黒人家庭の家族収入中位数は13,010ドルで、これは、母親の就労状況の如何にかかわらず働く父親をもつ白人家庭の家族収入中位数(15,000ドル強)よりかなり少ない。

6. 職業間、産業間異動

婦人の職業別分布や婦人の多い産業の種類に変化を生じたことは、物質生産中心の経済からサービス中心の経済への移行が主な原因で、従来男子の分野であった職種に女子が目ざましく進出してきたということではない。実際は、女子は従来から経済の成長部門に、他の部門より多く雇用されていたのであるから、女子の産業間移動はむしろ少なかった。1964年から1974年にかけての期間に労働力に参入あるいは復帰した女子1,040万の大部分は、急成長部門に就職した。サービスへ300万、公務へ260万、卸売・小売へ240万、製造業へ130万となっている。1940年から1970年までの30年間にわたって、サービス産業の全雇用者の60%は女子であった。製造業は女子雇用者数では第4位におちた。

女子の多い非耐久財産業の一部 - 繊維、食品及び類似品 - では、労働力をあまり増やさずに生産を拡張することのできる新しい工程や設備を導入した。

伝統的に“男子の職業”であつたいくつかの専門職その他の職業に女子の進出がみられる。しかし、こうした変化はまだ始まったばかりで今後が注目される（後出C節参照）。

ホワイトカラー職種の重要性が高まるに伴って、女子の職業パターンはブルーカラーとホワイトカラーが半々のパターンから、農業以外の分野に就業する婦人の60%以上がホワイトカラーの仕事につくというパターンに変わった。女子雇用の増加分はほとんどすべて事務と販売従事者であつて、これらの分野で働く婦人は女子雇用人全体の30%から45%に増加した。専門職、技術職及び関連職種に従事する男子は1940年には15%であつたのが、4人に1人の割合となつた。しかし、このような職種につく女子の割合は殆どふえていない。

1964-1974年の期間における公務部門の女子雇用の増加は、その半分以上が州と地方レベルの教育関係の仕事であつた。教育分野でのこのような雇用機会の伸びは今後も続くとは思われないが、保健や福祉の分野では今後も仕事は増えるだろう。

卸売小売部門での伸び率は1970年代後半には鈍化することが予想される。コンピューター、オートメーション、店舗のセルフサービス、自動販売機等の普及が進むためである。

自営業を営む婦人の数と割合はかなり増えている。これはひとつには、婦人は成長部門であるサービス産業の企業経営者である者が伝統的に多いからである。自営業主全体に占める婦人の割合は、1940年には17%であつたのに対し、1974年には4分の1（26%）となつた。自営業における婦人の増加率は、女子労働力率の増加の割合よりやや高い。

7. 賃 金

過去7年間（1967年5月-1974年5月）に、女子労働者の週当たり賃金総額は平均78ドルから124ドルに上昇した。一方男子の賃金は125ドルから204ドルに上昇した（増加率はそれぞれ59%、63%）。

今後は、婦人の職業生活の期間が延長するとともに賃金のより高い職種に就く婦人が多くなるに伴って、男女の賃金格差は縮小するものと予想される。賃金の高い男子の職業に既に僅かながら婦人の進出がみられるが、その状況については次節で述べる。

C、新しい就業分野への婦人の進出

アメリカの少女たちはほとんど生れおちた時から、多かれ少なかれ画一的な一定の役割に順応することを教えられてきた。一般的にみて、こうしたしつけが女子の教育や職業の選択に影

層を及ぼしている。最近まで大抵のアメリカ婦人は女子の仕事とみなされている職業を選んできた。そうした職業の多くは昇進の見込みのない低賃金職種である。女子の集中する職種はすでに述べた通りである。

今日では、このような画一化をなくそうとする努力がはじまっており、従来男子の職業であった分野に入っていく女子の割合はふえている。しかし、最も新しいセンサス（1970年）のデータによれば、伝統的に男子の領域であった熟練職種における女子の雇用はかなり増加してはいるが、このような仕事に就いている女子の割合は、次の表が示すように、まだ極めて小さい。

職 種	女子就業者数			就業者総数に対する女子の比率(%)	
	1960	1970	増加率(%)	1960	1970
技能職及び関連職種	277,000	495,000	79	3.0	5.0
大 工	3,000	11,000	267	0.4	1.3
機械工、修理工	18,000	49,000	172	0.9	2.0
バス運転手	18,000	66,000	267	10.0	28.0
管理的職業	780,000	1,100,000	41	14.0	17.0
技 師	8,000	20,000	150	0.9	1.7
弁護士、裁判官	7,000	13,000	86	3.0	4.6

熟練職や専門職への婦人の進出は1970年以降むしろ急速に進んだようである。

1974年の人口調査の結果では、管理的職業についている婦人の数は、1970年以降60万の増加（増加率約50%）をみたと推定される。女子の法科学生士の割合が1969年の7%から1974年の20%へ上昇したことや、医学生中の女子の割合が9%から18%以上に伸びたことなど、いずれも今後の進出を予想させる材料である。職業学校に関する資料によると、技術課程の在籍女子学生数は過去5年間に44%増加し、商工業課程の在籍者数の増加率は80%に達している。AT&Tとアメリカ銀行の平等機会に関する調停に画期的な協定が成立したという先例は、さらに多くの管理職その他の高賃金職種を婦人に解放する結果となるであろう。

第 2 章 勤労婦人対策

A、政府の対策

1. 基本対策

長年連邦政府は、男女勤労者の労働条件の改善、有利な雇用機会の促進、その他諸般に互に福祉向上のために、その定められた任務の遂行に当たってきた。すでに連邦法制定以前から勤労者保護対策を行ってきた州もある。

職場に関する初期の州法は、主として搾取からの婦人の保護、及び婦人に対する特別の健康管理と業務上の安全にかかわるものであった。特別に危険な業務については、州は男子に対しても安全、衛生上の保護対策を行なった。連邦政府の対策は、最近までは、男女に対する労働基準の改善および就業機会の確保に中心がおかれていた。過去10年間に連邦政府の関心はさらに幅を広げ、男女同一賃金、男女の機会均等の確保、及び安全・衛生規則の充実に向けられるようになった。州の対策も男女を対象とするように幅を広げた。

連邦及び州政府は、就業の場で婦人が搾取を受け易いことを早くから認めており、このように搾取を防止するための措置をとってきた。これら政府の対策が、最近婦人に対する特別の保護から、雇用機会の平等（すべての職業への機会均等、同一賃金、あらゆる雇用条件及び経済的地位の平等）へと重点を移した背景には、多くの婦人の関心の変化があると同時に、この転換は、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、あるいは場合によっては婚姻上の地位、年齢、精神的・肉体的障害による差別の掃清を目指す広汎な人権運動の一端としての動きに根ざしている。

法律もこれを実施する機関も、個々の苦情よりはむしろ“組織的な”差別を重視するようになってきた。差別が意図的であると否とを問わず、婦人や少数人種の閉め出しにつながるような雇用のあり方を裁判所が指摘した場合は、政府はたとえば募集、入選、配置、訓練、配置転換、昇進、先任権、昇給制度等に関して、新しい政策を打出してきた。さらにまた、現在連邦政府は政府事業の請負業者に“実行措置”を誓約させる政策をとっている。実行措置の内容としては、婦人と少数人種の人々が企業内の各段階の職種に公平な配分を受けていない分野はどこかを明らかにするため使用者が調査を行うことと、それに次いで欠陥を改めるための目標と実施予定を定めることが含まれている。州及び地方政府、または連邦政府の資金補助によって教育、訓練事業を行う民間の団体は、性、人種、皮膚の色、出身国の如何にかかわらず、誰にでも参加の権利や思想を完全に保証しなければならない。

機会均等を確保する特別の施策と並行して、すべての勤労者の賃金、労働基準、健康と安全の向上のための政府の施策が引続き進められてきた。

アメリカ合衆国の連邦政治機構の中では、労働条件及び労働と収入の機会に関する規制に

については、合衆国政府と州・地方政庁の双方が大きな役割を果たしている。連邦政府、州・地方政庁間の責任の配分についての解釈は時と共に変化し、連邦政府の責任はだんだん大きくなってきている。基本的には、連邦政府は州間通商に関係のある雇用について基準を設定する権限をもっている。この権限は現在では零細企業を除くすべての企業に適用すると解されている。州及び地方はそれぞれの管轄内のすべての経済活動を規制することができるが、州法と連邦法が相互に抵触するときは、州の基準もしくは最高の基準が優先するという規定がない限り、連邦法が優先する。

連邦の法律や規則が制定されると、これを完全に実施するための手続きが定められる。連邦労働法のあるものは州の機関によって実施することが定められており、そのために連邦政府から補助金が出る。但しこの場合は、州の法律や実施手続きが連邦の基準を満たすものでなければならない。婚姻、財産等の問題については州政府に全権がある。

2 現行の保護法、差別禁止の法律ならびに大統領命令

連邦政府の行なう規制の大部分は、議会を通過し大統領の承認を得た法律によって定められる。これに加えて、憲法の定める大統領職権の一つとして、大統領特権としての権限を行うため大統領命令を公布することができる。

州の規制は法律によって定められる。しかし、州は最低賃金率その他の実施基準の決定を行政機関に委任することも多い。

a、全労働者を対象とする労働保護立法

連邦政府の行う労働基準の規制は、すべての労働者に対する最低賃金率の設定と、安全衛生面の労働保護とにほとんど限られている。多くの州法でも最低賃金率を定めており、また州によっては労働者の得た収入の搾取を防止する法律や、賃金支払いの頻度を規制する法律のあるところもある。しかし、歴史的にみて、州の法律は主として女子の賃金及び労働条件に特別の保護を加えることを目的としている。（差別禁止政策の結果これは変りつつあるので、この新しい政策について述べた後にこの点をみることにする。）

一定の政府請負事業に対して最も一般的な賃金率が適用されたと、同一労働には同一賃金を、超過勤務には割増手当を支払わねばならないと定めた点を除けば、連邦法も、最低を超える賃金率については何ら規制していない。また、これらの法律は、私企業の使用人が休日、休暇等の付加的給付を与えることについては、要求も規制もしていない。しかし多くの企業では、使用者の一方的措置により、あるいは労働組合との協定によって、多種多様な付加的給付を行っている。（経済事情のため、もしくは業務上の負傷や疾病の

ために休業中の労働者、あるいは老令や労働不能のために退職する労働者に対する所得保障、及び職業訓練、就職あっせん、その他労働機会の改善のための各種サービスに関する施策については、本章後段と第3章で述べる。）

連邦公正労働基準法（FLSA，1938年通過）は、州間通商に関係ある産業に従事する男女労働者について最低賃金を定め、一定の週労働時間を超える労働に対して割増手当を支払うことを要求している。

同法の施行以来、最低賃金は度々引上げられ、適用範囲も拡大した。最近では1974年に改正が行われた。現在では、アメリカ合衆国の賃金労働人口8300万のうち5800万人がこの法律の適用を受けている。

労働省賃金時間局が、連邦政府従業員を除く他のすべての労働者について公正労働基準法を実施している。連邦政府従業員に対しては、一般に連邦公務員人事委員会（Civil Service Commission）がこれを実施している。法の施行は1974年の改正によってさらに強化された。

1970年の連邦労働安全衛生法は、“可能な限り国内の男女勤労者各人に安全かつ健康的な労働条件を確保し、わが国人的資源を保護する”ことを目的としている。1971年4月28日に施行されたこの法律は、他の連邦法による労働安全・衛生基準の適用をうける者を除くすべての私企業使用者に適用される。

労働省労働安全衛生局がこの法律のもとに基準の公布と施行に関して労働長官の責任を遂行する。保健・教育・福祉省が基準に関する研究ならびに勧告を行なう責任をもつ。

b、雇用上の差別を禁止する法律

過去10年間に於ける最も重要な立法上の進展は、差別を禁止する法律が相次いで制定されたことである。これらの法律は、女子の労働基準を定めた他の各種の法律、とくに州法に影響を及ぼした。

差別を禁止する法律の構想は、総合的にまとめた形で一度にでき上がったものではない。制定当初のこれらの法律は適用除外が多く、強制力に相違があり、公共部門と私企業の労働者に対する取扱いが異り、担当の行政機関が異った。幾度かの改正を経て、法律の範囲は広まり、強制力は強化された。また、特定の問題に対処するため、多くの法律や規則が追加された。法律の制定や改正が相次いで行なわれた結果、法律にも行政責任にもかなりの重複が生じた。その結果現代では、新しい法律の制定よりは、法の施行について政府諸

機関の活動を調整することと、連邦・州間の協力態勢を強化することと、重点が移ってきている。

連邦政府の行なり雇用上の性差別禁止は、改正同一賃金法（１９６３）、改正公民権法（１９６４）及び連邦政府事業請負業者に対する大統領命令（Ｅ．Ｏ．１１２４６、１９６７年Ｅ．Ｏ．１１３７５により改正）に、その大部分が表現されている。多くの州及び地方政庁も同様な措置を行ってきている。

同一賃金法

雇用上の差別を禁止した最初の連邦法は、１９６３年の同一賃金法であった。ただし、州ではもっと早くから同一賃金法を設けたところもあり、また、戦時中に連邦政府の出した規則にはすでにはっきりと同一賃金原則を示したものがあつた。

同一賃金法は、企業に対し、同一の熟練度、努力、責任を必要とし、同様な労働条件のもとに行われる仕事に就いた場合の同等の労働について、一方の性の労働者に対し他方の性の者より少い賃金を支払うことを禁じているものである。その労働は全く同一である必要はないが、大体等しくなければならない。

同一賃金法は、先任権制度、実績制度、賃金を生産の量または質に関連づける制度、その他性以外の何らかの要因に基づく賃金格差については、これを認めている。同法は男女の賃金を等しくするために労働者の賃金率を下げることがを禁じ、また、労働団体に対し、使用者に法違反をさせ、もしくはこれを企てることを禁じている。

同法の条項の大部分は１９６４年６月１１日に発効した。この法律は、公正労働基準法の一部改正として、同法の最低賃金条項が適用するすべての労働者に適用されることとなった。１９７２年７月１日から、適用範囲は管理職、専門職および外勤販売員にも広げられた（以上の職種は公正労働基準法の最低賃金及び超過勤務手当の適用対象から除外されている）。公正労働基準法の最低賃金条項の適用範囲が政府機関の従業員にまで拡張されたに伴って、自動的に同一賃金もこれらの労働者に適用されることとなった。

労働省賃金時間局が同一賃金法の管理ならびに施行にあたっている。最高裁をはじめ連邦裁判所で勝訴となった一連の訴訟事件で、労働省は法の強力な解釈を勝ちとるとともに、多額の遡及払い賃金を主に婦人のために獲得した。この実績によって、政府は裁判に持ちこまずに法を遵守させることが容易になった。１９７２年７月から１９７５年４月までの間に、労働大臣の指揮のもとに、あるいは労働長官の提起した裁判の結果、１７、６５２、２７６ドルの所得が４８、８９５人の手に戻った。これに加えて、平等機会の調停によって結ばれた

二つの主要な協定の同一賃金に関する定めによって、それぞれ700万ドルの賃金がとり戻された。労働者たちはまた個人の訴訟によってもかなりの額を獲得している。しかし、遅及払賃金（back wages）よりもっと重要なのは現在及び将来の賃金率の上昇である。

連邦政府職員は、1923年の戦略法によって仕事の種類・等級ごとに男女別のない統一的な俸給が定められて以来、同一賃金の保護をうけている。

現在では50州中5州を除くすべての州が、同一賃金法か、それより範囲の広い公正雇用法をもっており、性別による賃金差別を禁じている。一般に、州の同一賃金法は州の労働省が、公正雇用法は人権委員会が、それぞれ施行に当たっている。少なくとも1州では、雇用関係の法律と人間関係に関する法律の双方を所管する単一の機関を設けている。

1964年の公民権法第7編

1964年の公民権法の成立は、婦人の雇用機会の平等に与つての一里塚であった。1965年7月2日に発効した同法第7編は、範囲も適用対象も広く、性のみならず人種、皮膚の色、宗教、出身国による差別をあらゆる雇用条件について禁じるものである。

議会は同法の管理運営にあたる機関として2党の代表からなる平等雇用機会委員会（EEOC）を設立した。その5人の委員は大統領によって任命される。アメリカ合衆国は過去の経験からして、法律施行の手段としては、裁判所だけに頼るより、専門的な行政機関または委員会を設ける方が有効であると考えている。こうした委員会は速かに専門技術を開発し、担当分野のどんな困難な問題にも対処しうようになる。

当初、平等雇用機会委員会の権限は主に調査と調停に限られていたが、1972年に第7編が改正され、その結果、法の施行が強化され、適用対象の範囲が拡大した。

現在、適用範囲は、従業員数15人以上の私企業、公設・私設の職業紹介所、15人以上の会員をもつ労働団体、教育機関、及び州・地方政庁に及ぶ。私的な会員組織のクラブ及びインディアン部族は対象外である。同法の別の部分によって連邦政府職員の保護と連邦公務員人事委員会の権限強化がはかられている。

性、人種、皮膚の色、宗教、出身国にもとづく違法な慣行には次のようなものがある。

使用者の行うもの

雇入れまたは解雇、賃金と俸給、昇進、もしくは何らかの雇用条件または特典について差別すること。

労働組合の行うもの

組合員資格について差別すること、雇用機会を制限するかそれのある方法で類

別もしくは紹介すること、もしくは使用者に差別行為をさせ、またはこれを企てること。

職業紹介所の行うもの

雇用のための類別または紹介について差別すること。

使用者、労働組合または合同労使委員会の行うもの

訓練、再訓練、もしくは技能者養成訓練について差別することまたは差別的な優先もしくは制限を示唆する広告を印刷もしくは公刊すること。

違法な慣行について提訴したことまたは調査に参加したことを理由に、個人を差別待遇することも禁じられている。

法の規定は、これまでになく新しい形の差別待遇も法の対象となるように範囲の広いものになっている。

俳優や乳母の場合のように、性とその事業の運営に当然必要な特別職業資格 (bona fide occupational qualification) である場合は、例外が認められる。宗教機関はその活動を進めるために特定の宗教の人を雇用することができる。報酬の格差が先任権制度、実績制度、奨励給制度にもとづくことは認められる。

性差別は人種差別とは異った形態をとることがあるため、平等雇用機会委員会は性差別に関する指針を作っている。この指針は、特別職業資格については極めて狭義に解釈すべきであるとしており、類別にもとづく雇入れ、男子の仕事、女子の仕事と表示すること、または男子・女子と見出しをつけて広告をすることを、いずれも禁じている。顧客または現在働いている従業員の好みをもって個人の雇入れを拒否する機嫌とすることはできない。

委員会の指針によれば、女子の就労を禁止または制限する州法(特定職種への就労、一定重量物の持ち運びを必要とする仕事、一定時間以上の就労、一定の夜間時間帯の就労、出産直前・直後の就労等についての禁止または制限)は、個人の能力や好みを考慮に入れない故に、性にもとづく差別である。したがってこれら州法は第7編によって排除される。一連の訴訟はこの指針を支持しており、州法・連邦法間のこの点での抗争は、1970年代初期にほとんど解決している。

一方、女子にのみ最低賃金または超過勤務割増手当を支給することを要求する法律をもつ州では、第7編の適用をうける使用者が最低賃金または超過勤務割増手当の支払を回避するために女子を雇うことを拒否した場合、または同一の利益を男子にも与えない場合は、その使用者は違法行為を行うものとみなされる。女子に特別の休憩や食事時間または

設備を設けるべしとするたぐいのその他の州の雇用法にも同様な規定条件があてはまる。もし使用者が事業遂行上の必要から男女の双方にこのような利益を与え得ないことを証明することができるならば、使用者は男女のいずれに対してもこれを与えてはならない。第7編の制定以来、多くの州議会は女子に対する法律上の利益を一般従業員に拡げる措置をとった。

委員会の指針は、妊娠を理由として雇用を拒否することを禁じており、また、妊娠、流産、妊娠中絶、出産、及びそれらの予後療養を主原因または副次的原因とする労働不能は、仕事との関係においては一時的労働不能であり、したがって、雇用との関係で利用しうる健康保険、一時的労働不能保険、または病気休暇制度により、一時的労働不能のケースとして扱われるべきである、としている。先任権の上昇、職場復帰、保険または休暇制度による給付等に関する雇用方針は、他の一時的労働不能に対すると同様、妊娠や出産による労働不能にも適用されることとされている。この指針は法廷で異論が唱えられ、最終決定は最高裁判所の判決待ちである。

委員会は会合、調停、説得等の方法によって苦情の解決につとめるが、訴訟を提起することもできる。委員会はまた、個人で訴えを起す人々を援助することもできる。迅速な司法措置が必要との結論が出されれば、委員会または司法長官は申立の最終的処理までの間の救済を与える命令を裁判所に求めることができる。

第7編には、州に対し平等雇用機会法の制定・施行を勧奨する特別の条項があり、平等雇用機会委員会はそのため州に対し技術的・財政的援助を与えることができる。40州、コロンビア行政区及びプエルトリコには、性差別の禁止を含む公正雇用慣行法がある。委員会が有効な法律をもつ州または地方行政区域内の個人から苦情を受取った場合は、その法律を管理する機関は、委員会が措置する前にその苦情を解決する機会を与えられなければならない。

連邦政府事業請負業者の従業員に対する平等雇用機会

合衆国政府は政府事業請負の条件として差別撤廃を要求しており、この政策は大統領命令によって効力を与えられている。大統領命令は法律と同じ効力をもっており、政府行政部門の憲法上の義務を遂行する大統領に固有の権限を根拠とするものである。

1968年10月14日に発効した大統領命令11246（大統領命令11375により改正）は、政府事業の請負業者または下請業者、または連邦政府の補助金による請負建設工事に従事する請負業者が、性、人種、皮膚の色、宗教、出身国により差別をする

ことを禁じている。

労働長官が規則等を公布する権限を含む全般的な施行の責任をもち、規則を守らせる責任は主として事業を発注した主な政府機関が負う。

大統領命令の所管機関として、労働省の内部に連邦契約承認局が設けられている。同局の発表した性差別に関する指針は、平等雇用機会委員会の指針と似た点が多い。現在審議中の母性給付と年金に関する指針が成立すれば、これらの基準はいっそう大統領命令にそったものになるであろう。

請負業者が契約時の差別撤廃誓約を守らないか、もしくは労働長官の公布した規則に違反した場合は、契約の全部もしくは一部が取消、終了または停止となることがあり、その業者は以後政府事業請負の資格を失うことが公表される。

10,000ドル以上のすべての請負契約には、請負業者がすべての就職志願者および従業員に平等の機会を保障するため・実行措置・を行うことが条件になる。大多数の請負業者はまた文書にした実行措置計画を採用することを要求される(1971年12月公布の改正命令第4号により)。これは請負業者が誠意あるあらゆる努力を払って遂行することを約束する、特別の、最終結果を目標とした一連の手続きである。

このような計画のもとに、請負業者は企業内労働力の各部分を分析して、どの部分で少数人種や婦人の労働力供給に比して活用が不十分であるかを明らかにするよう、要求される。使用者はこのような労働力の不完全活用を招いた雇用方針をやめ、これまで仕事の機会を拒否されていたグループの人々に対して雇用機会を拡げるために、目標数と実施のスケジュールを定めなければならない。

実行措置の拡大

請負業者に課せられた実行措置の義務は、雇用制度全体の再検討への広範な動きの一端である。差別が個々の苦情に対処するだけでは克服しえないことは、平等雇用機会法の実施経験から明らかである。最近裁判所は、差別は本来個々の個人に対して向けられるものでなく、むしろ大抵は、一定階層の完全雇用の障害となる根深い慣行の網の目のような仕組であることを認めている。実行措置はこうした障害が何かを見出し取除く総合的な計画と関連づけられるようになってきている。

雇用制度全体の検討という考え方は1960年代には比較的新しいものであった。しかし1971年12月には、連邦契約承認局は、少数人種のための実行措置計画を監督してきたそれまでの経験のもとに、少数人種と婦人の双方についての特別な規定を盛り込んだ、

改正命令第4号を公布した。

平等雇用機会委員会も実行措置を要求することがあるが、多少方式が違っている。大統領命令では実行措置を契約者に義務づけているが、第7編では何らかの差別がみとめられるまでは、そのような積極的な措置を要求していない。差別がみとめられたときは、委員会は調停により定められた協定に特別の目標を設けることができる。また、連邦裁判所は、苦情の原因を除き、さらに過去の差別的慣行の影響と相殺するために、さらにきびしい計画を命令することができる。平等雇用機会委員会は、公正な雇用慣行を保証し、費用のかかる訴訟を避けるために、自発的な実行措置計画を勧奨している。

少数の州や市では、これら州・市の行う事業を請負業者に対して実行措置を要求しはじめている。

連邦公務員の平等雇用機会

1969年8月8日に公布された大統領命令11478は連邦公務員の差別待遇に関するものである。1883年の連邦公務員法によって婦人は実績制度のもとで競争に加わることを許され、1923年の職階法によって俸給体系の一体化が確立したけれども、司法長官が1870年の法律を無効と決定したのは1962年になってからであった。この法律は、上級官職の要員として男子または女子と特定する自由を連邦政府機関に与えるとそれまで解釈されていたものである。1967年には大統領命令によって公務における差別撤廃政策の中に性に加えられ、連邦公務員人事委員会の指導のもとに女子公務員対策が発足した。大統領命令11478は連邦政府職員に対する平等雇用機会促進措置を強化し、各省庁の長に対して、すべての政府職員及び就職志願者の平等雇用機会促進のために実行計画を立てるよう命じた。

1972年に公民権法第7編が改正され、差別禁止について連邦公務員人事委員会の権限が強化されたことは、この大統領命令の規定が議会の支持を得たものである。差別待遇に対しては復職、雇入れ等の適切な救済が行われることが承認されている。これには給料の遡及払いを伴うこともあり、伴わないこともある。

連邦政府職員または就職志願者で、苦情の最終処理を不満とする者、もしくは苦情に対して最終決定が行われないことを不満とする者に、訴訟を提起する権利がはじめて与えられた。

特定の状況に関する法律または命令

多くの産業部門に広く適用する法律や命令のほか、特別の職種や業種における雇用差別を禁止する最近の法律、命令、規則等がいくつかある。たとえば、1972年の教育改

正法第9編は特に教育における性差別を禁止しており、他の法律や規則では、政府間人事交流計画、国庫補助による州の各種の事業、従来女子に閉ざされていた軍隊のいくつかの職種等における男女差別を禁止している。配偶者に対する給付についてのいくつかの不正も取除かれた。ほちんどどの連邦政府機関も、担当分野の事業計画に雇用機会の平等に関する何らかの規定を新たに加えた。

法施行の調整

従来の法律の欠陥がほとんど是正された後は、法施行の強化と調整が近年の課題となってきた。第7編の改正によって平等雇用機会調整委員会が設立され、協定締結を促進し、種々の平等雇用機会法及び同一賃金法等の管理運営にあたる機関の間の政策の統一をはかることとなった。

そうした調整の結果として、法施行のための努力の大部分が全産業的な大規模な調停による協定の成立に注がれるようになった。たとえば、いくつかの鉄鋼大会社と労働組合が、平等雇用機会委員会、労働省、司法省との、少数人種と女子に雇用機会を拡大するための協定に調印した。同意命令は雇入れ及び任命方針の変更を要求しており、また、先任権制度を修正し、黒人やスペイン語を用いる人々のみならず女子に対して訓練・昇進の機会を拡げた。会社は従来の慣行によって不利益を蒙った従業員に対する遡及払い賃金 3,100 万ドルの支払にも同意した。

1974年末、平等雇用機会委員会と連邦契約承認局は、調査ファイルを共有にすること、産業規模、会社規模、地域規模の法の遵守についての目標の選択と調査計画について協議すること及び救済の最低基準を含め相互にかみ合った政策を打ち出すことに同意した。

雇用上の年令差別

1967年の雇用上の年令差別禁止法(Age Discrimination in Employment Act.)は、使用者、職業紹介所、労働組合が40才から65才までの年令の者に対して雇用上の差別をすることを禁止している。これは長期間家庭責任に専念した後再就職する婦人にとって特に重要な意味がある。この法律は労働省賃金時間局が管理運営する。

1974年からこの法律は州、地方政庁および州際機関の公務員にも適用されることとなった。

33州、コロンビア行政区及びプエルトリコでは雇用上の年令差別を禁止している。これらの法律はおおむね人権委員会が施行している。

政府職員に対しては、連邦公務員人事委員会が年令差別を禁止する1974年の改正条

項を施行する全体的責任を負っている。以前は公共政策の一般的記述があっただけで、ここでは連邦政府における実績制度の原則を再確認し、連邦政府での雇用または昇進について高年齢者に対する差別防止が必要であることを強調していただいている。

c、州の保護法

10年前に女子労働者に関する法律について書いたとすれば、主にそれは多くの州が制定した婦人のための「保護法」について書くこととなったであろう。これらの法律の多くは、婦人は苛酷な労働条件や低賃金から身を守るための組織も経験ももっていないという事実認識から、今世期の初めに発達したものである。多くの州の法律は、女子の最低賃金を定め、時間その他の労働条件を規制し、同一労働には同一賃金を支払うべしとしていた。これらの法律の多くは連邦法より早い時期に成立している（連邦法は成立時から男女に適用した）。州法の労働時間制限や重量物取扱制限は多くの婦人グループに支持されたが、一方では、このような制限のために残業や深夜業や給料のよい職種から閉め出されることを望まない婦人たちからは問題視された。オートメーションで職場環境が変わり、また戦時中婦人が熟練度の高い仕事を経験したことから、多くの人は女子の低賃金の主な原因は伝統的に賃金の低い職種に追いやられていることにあるとみるようになった。

連邦政府が平等権立法の制定に着手するまでは、州法にはほとんど変化がみられなかった。1964年の公民権法の制定後でさえ、保護から平等雇用機会への移行の時期におけるその影響のあり方はさまざまであった。平等雇用機会委員会の指針は制限的な法律を無効としたが、法の利益を男子にも及ぼす場合は無効とはならないとしており、多くの州はこれに従った一方、若干の州は抵抗した。

州の最低賃金法はこれまでにほとんどすべて男子にまで拡張されている。1964年までにそのうちの約半数が男女に適用されるものとして新しく制定されるか改正されるかしており、現在では3州を除くすべての州が男女に適用する法律をもっている。1州だけが女子の最低賃金を廃止した。この州の最低賃金は国の最低賃金より低いものであった。一方、連邦法の適用範囲は以前とくらべてはるかに広がっている。

超過勤務手当にはまだ問題が残っている。というのは、若干の州の法律は、週労働時間が連邦の基準である40時間を超えても超えなくても、1日8時間または9時間を超える時間に対して割増手当を要求しているからである。1日単位の割増手当の規定を無効とすべきか、あるいは使用者に対しこれを男女の双方に支給するよう求めるべきかについて、州政府と連邦裁判所の意見が異なっている。

一般に、女子に対する特別な時間制限は姿を消した。第7編の制定前まで1日または1週の労働時間に制限を設けていた40州のすべてで、この制限は撤回されるか、第7編適用外の小企業に限られるようになった。男女の双方に絶対的な時間制限を定めている州法は、一般に非常に危険な業務か、輸送など公衆の安全にかかわる職種だけに適用される。

数州では、長時間の残業には労働者の承諾を必要とするという、一部の労働組合が獲得している協約条項に類似の提案を検討している。

1州では高年令労働者と身体障害者だけに労働時間についての保護を与えている。個人の好みや能力とは無関係に女子に特別の重量物取扱制限を定めている州が若干あるが、実際にはどの州もこのような基準を強制してはいない、ほとんどすべての州が特殊な職種で働く婦人に対する禁止事項を廃止した。一部の州は休憩、食事時間、腰かけ等に関する規定を廃止し、一部の州はその規定を男子にも広げた。

d、婦人の雇用及び経済的地位に影響するその他の法律

婦人が雇用上の権利に直接影響する法的目標を達成しはじめると、やがてこれと密接な関係をもつ多くの分野が婦人の雇用及び経済的地位に影響を及ぼしていることが明らかになった。第一に、あらゆる形の訓練及び教育の機会の問題があった。また、保育の便宜と費用、社会保障給付、民間年金、消費者信用、家屋の購入と賃貸、抵当信用等も重要な分野であった。

このような国民の利益に関係の深い多くの事業に政府の資金が用いられていた。しかし、すべての政府援助事業における男女差別に対する包括的な禁止規定はなかった。1964年の公民権法の第7編（平等雇用機会）では性を差別の理由とすることは禁じられていたが、第6編（政府補助事業における差別撤廃）では、性は禁止の対象になっていなかった。そこで、連邦政府の資金援助による事業の種類ごとに別々の法律が必要となった。

1972年の教育改正法第9編（1972年6月23日公法92-318）は、“合衆国国民は何人も、連邦政府の財政的援助をうけるいかなる教育計画または活動についても、性の理由によりこれに参加することから除外され、その利益を拒否され、その中で差別をうけることがあってはならない”と述べている。

この法律の意図するところは、カレッジや大学入学に関する割当て制限や不平等な入学要件を廃止すること、及びフェロシッパスカラシップを受ける機会の平等ならびにすべての学科の提供するサービスについての機会の平等を要求することであった。この法律はまた、さきに定めた雇用上の差別禁止を再確認した。

第9編の効果の及ぶ範囲は、公立私立の幼稚園、初等・中等学校、及び職業教育・専門教育・高等教育の機関である。宗教団体の管理する一定の機関及び合衆国陸軍または商船のために個人を訓練する学校は除外される。

入学に関する差別禁止規定は、職業教育、専門教育、大学院教育の機関及び大部分の大学に適用される。私立の大学は入学規定からは除外されるが、そこでの教育活動および計画の中では入学した学生に対する差別を行ってはならない。

以前の法律は、医療、看護その他の保健事業従事者の訓練を行う連邦政府援助の学校にのみ差別を禁止していた。最近では、労働省労働力局の行なう法律に基づく訓練計画には、性ならびに人種、皮膚の色、出身国にもとづく差別禁止が必ずもりこまれている。

1974年下期には、女子教育平等法(Women's Educational Equity Act)により、男女別のないカリキュラム、教育従事者訓練の新しい方法、進路相談・指導・職業教育の新技術、地域教育・継続教育計画及び婦人の学習センターについての開発推進が認められた。まだ議会の予算措置はすんでいないが、一部の州や市では公私のグループが、婦人の役割についてのきまり文句が学校で用いられていることやカリキュラムの問題点を公表しはじめている。

すでに主要な教科書出版社は法の影響を予想して、婦人にとって屈辱的な文句や挿絵を避け、婦人がもっと多様な役割をもっていることを教えるように、これについての指針を発表した。

1974年に制定され、1975年10月28日に施行された平等信用機会法は、信用取引業者が性または婚姻上の地位を理由に、申込人に対して差別を行なうことを禁止している。この法律は、婦人、とくに離死別または別居中の者に対して信用取引業者が行なう差別について苦情が広がり、その事実が実証された結果の所産である。

この法律は、結婚当事者の各々が自由意志で同一の信用取引業者からの信用販売に別々の申込をした場合、この二人に別々の消費者信用を与えてはならないと、州が定めることを禁じている。この法案について議会は、このような場合個人に与えられる信用は、夫または妻の単独責任であることを明らかにした。

1975年4月1日現在、少なくとも38州とコロンビア行政区で、信用取引における何らかの形態の男女差別を禁止する法律が設けられている。これらの法律はその内容も強制力も非常にまちまちである。

1974年の住宅・地域開発法は、連邦政府の関係する事業における男女差別を除くための特別な条項をもりこんでいる。この法律は、政府の関係する抵当信用の供与について、

またある新しい地域開発補助金計画について、婦人に対する差別をはっきりと禁止している。

とくにこの法律は、1949年の国民住宅法を改正して、抵当信用、国の保険保証等の援助の供与について、男女差別を禁止している。貸方側は政府の関係する抵当信用の供与については、夫婦の合算収入を考慮に入れねばならなくなった。これまでは普通夫の収入だけが考慮された。

またこの法律によって1968年の公民権法が改正され、住宅金融・販売・賃貸について、また仲介業務の施行について、性を差別の理由とすることを禁ずる規定がもりこまれた。人種、皮膚の色、出身国による差別はすでに禁止されていた。

1973年、合衆国の婦人は、一つの社会内での婦人の地位はその国の発展水準を示す一指標であり、従って他国に対するアメリカの援助はこれらの国々の経済への婦人の参加を促進するものでなければならない、ということを議会で認めさせるよう圧力をかけた。

1973年の対外援助法の改正によって、合衆国の援助計画は、“諸外国の国民経済への婦人の参加を進め、その地位を向上し、開発能力に寄与するような計画、事業、活動に特に留意して”行われなければならないこととなった。

3. 提案された法律

雇用及び教育における婦人の差別禁止という大きな立法目標が近年達成されたにも拘らず、第93議会上程された法案のうちのいくつかは、残された雇用問題、その他年金、保育、保険、信用、税制等の関連問題に向けられた。1973年の中項合同経済委員会が婦人の経済問題についての聴聞会を開いたことが、これらの法律の作成を促進する契機となった。証言者たちは、現在の差別禁止法のもとで婦人にもたらされた進歩について評価を行い、信用と保険に対する婦人の権利、婦人に対して決定的影響をもつ所得税法、不動産税法、贈与税法の問題点、社会保障及び民間年金制度における婦人の待遇、雇用保険、帰還兵対策及び公的扶助における男女差別等について検討した。

その時以来議会は信用取引における差別について措置し、年金改革にはじめて手をつけた。連邦政府機関におけるパートタイム雇用機会の促進の問題は議会で取上げられたが、最終措置には至らなかった。その他の法案は、次の事項をはじめ種々の分野での討議や今後の改善のためにアイディアを提供するのに役立った。

保育に関する議案

働く母親の数の増加にともなう、保育施設や保育計画に対する関心も高まった。上程さ

れた議案には、保育に国の基準を設ける法案、児童育成計画の確立に関する法案、保育計画の調整に関する法案、保育計画のための設備・施設・職員の整備に関する法案、保育施設に統一的な規則を設ける法案、保育費のための所得税控除を上げる法案等がある。

税制に関する議案

提案された法律は、労働力の中でますます大きくなっている婦人と女子世帯主の重要性を反映するように、税法の規定を変えようとするものであった。なかには目的が相互に矛盾する議案もあった。法案には次のようなものがあった。現在有配偶者に適用されている二分二乗方式の利益を、すべての独身者にも完全に及ぼそうとするもの。既婚者と未婚者の税法上の取扱いを平等にして、夫婦が別々に申告することとするもの。世帯主に対する優遇措置を再婚していない寡婦と寡夫、及び未婚の者、あるいは1年以上前に別居または離婚した35才以上の者にも適用しようとするもの。合算申告の資格を、夫婦の所得、財産及び負債について所有、管理、運用を平等に行なう夫婦に限るものとするもの。保育控除を上げるもの。婦人の権利に関する総合的議案は、保健・教育・福祉省長官が社会保障法及び税法における婦人の取扱いに関して研究し勧告を行なうことを必要とするものであった。

保 険

廃疾保険、健康保険、生命保険、自動車保険における男女差別の問題も議案の対象となった。

未決議案の取扱い

すべての未決法案は議会の終了とともに消滅する。しかし類似の議案が1975年の新議会(94回)に提出されている。さらに、新しい法案には、1964年の公民権法第7編を改正して、婚姻上の地位にもとづく差別を禁止しようとするものがあり、また、連邦政府機関に勤務時間自由制の採用を促進して、職員が私生活と職場における二重の責任をよりよく果しうるようにする法案もある。すでに承認され1975年に施行されることとなっているある議案は、国税の保育控除をみとめる収入限度額をほとんど2倍に上げている。

4. 男女平等の権利に関する憲法修正案

以上に述べた画期的な法律や大統領命令は、連邦または州の現行憲法を根拠として制定公布されたものである。しかし多くの法学者たちは、連邦憲法に男女の平等原則を明確にもりとむように憲法を修正することが望ましいと考えている。そこで、労働者としての婦人の権利(以上の論考の中心であった)よりもっと広い種々の問題に関連した平等権修正案が1972年の第92議会会で可決され、現在州の批准が進められている。(憲法修正は両院の3分

の2の賛成と、議会の承認後州の4分の3の批准を必要とする)。修正案文は次の通りである。

法の下における諸権利の平等は、合衆国またはいかなる州によっても性に基づいて拒絶または制限されてはならない。

連邦議会は適当な法律の制定により本条の規定を施行する権限を有する。

この修正は、批准の日から2年後に効力を生ずる。

1975年6月1日現在、必要数の38州中34州が批准を終えている。

13の州は、全国的趨勢にしたがって、自州の憲法に対する平等権修正案を採択した。そのほか、ユタ(1896)とワイオミング(1890)の憲法には、もともと平等権の規定があった。

合衆国では一連の憲法修正が市民の平等を促進してきた。たとえば、第5修正(1791)は連邦政府の恣意的行為から市民を守っている。第14修正(1868)は州政府の恣意的行為から市民を守り、すべての人に法律による保護の平等を保証している。第15修正(1870)は、投票権が人種、皮膚の色、または愚役の前歴によって制限されないことを保障している。第19修正(1920)は婦人に投票権を保障し、第26修正(1971)は投票年齢を21才から18才に下げた。

理論的には、第5修正と第14修正の文言は法の前の男女の平等を保証すると広く解される。しかし最高裁判所は、まれな例外を除き、婦人は「人」の定義に含まれず、したがって第14修正によって保護されない、と判断してきた。憲法の下での婦人の地位に関するこのようなあいまいさが、平等権修正による明確化を必要としているのである。平等権修正案の批准は、差別に関する連邦法、州法、その他の法規の強化をもたらすであろう。

平等権修正の影響

平等権修正は、男女の不平等待遇を一掃するために、連邦政府のみならず各州、地方政府がすべての法律、規則ならびに政府の慣行について総点検することを要求するであろう。

この修正は、たとえば、陪審の参加についての平等を保証し、女子を差別する州の失業保険法、及び妻の収入もしくは妻が買入れた財産の管理権を夫に与えるすべての法律を無効とするであろう。また、連邦社会保障制度の中の男子または女子に対する不平等を除去するであろう。男女の一方にだけ利益を与える若干の連邦法または州法は、おそらく男女の双方に及ぶこととなるであろう。

州の平等権修正により、あるいは連邦の修正案により、あるいはその双方に基づいて、すでに数州では差別的な文言のある法律や男女を差別的に取扱う条項のある法律を追放しはじめている。他の数州ではこの方向にそって予備的措置を行っている。

連邦の段階では、すでにはじめられたいくつかの措置が、ひとたび修正案の批准が終れば、修正条項の実施を早めるであろう。

5. 就職援助

合衆国では男女とも仕事を探すには、大体同時にいくつかの方法を用いるのが特徴的である。平均して、労働者は仕事をみつけるまでにおよそ4つの方法を用いるといっている。女子の3人中2人までが用いる最も普通の方法は、使用者に直接申し込む方法である。友達が働いている会社に口がないかをたずねるのは、2番目に多い方法である。

使用者への直接申し込みは仕事探しの最も普通の方法であるばかりでなく、実際に女子が仕事をみつけ出す最も有力な方法でもある。女子が仕事を探し出す方法として次に効果的なのは、新聞広告への応募である。

女子の10人中約3人が連邦・州による公営職業紹介所の制度を利用して求職活動を行っている。この制度は失業中の人またはこれから働こうとしている人々に対して、とくに特定層に重点をおいて、種々の就職援助を与えている。たとえば、相談、テスト、職業情報提供、職場開発、経済的援助等である。

この連邦と州による職業紹介事業は、“男子、女子及び年少者”の就職を促進する目的で1933年に創設された。これはすべての州とコロンビア地区で行なわれており、2200の地方職業紹介所がある。職業紹介その他労働力訓練計画について定めた法律は、労働省労働力局が所管している。職業紹介はじめその他の労働力に関する政府事業は、常に無差別主義に基づいて行われてきた。職業紹介事業によって政府は次の政策を行なう。

- (a) 男女の求職者に対して、伝統的・非伝統的雇用への職業資格にもとづいて、雇用機会を拡大する。
- (b) 職務能力要因のみに基づいて作成された求人用職務明細書を使用者が受入れ活用することを奨励する。
- (c) 使用者が婦人労働者をその資格に基づき受入れることを奨励し、国内人的資源の利用促進を図る。

婦人に職業紹介を行なうにさいして、紹介所職員は次のことに法律上、職業上の責任をもつ。

- (a) 性に関する特別職業資格によって除外される仕事がほとんどないようにこれを狭く解釈して、利用できる雇用機会の範囲全般にわたって助言を与える。
- (b) 偏見なく本人の関心や適性を十分に考慮する。
- (c) 紹介に当り賃金の低い仕事または伝統的な“女子の仕事”に限ることを避ける。

しかし実際は、長い間の伝統として婦人の労働力参加が限られており、また職業の中断が多かったことや、女子の職業・男子の職業と分けて考えられてきたことが、これまで職業紹介所の現実の機能にかなりの影響を及ぼしてきた。最近新しい分野での雇用機会の拡大に努力が払われているが、それでもやはり職業紹介所に来る女子求職者は、次の表が示すように、事務とサービス職種に大きく集中している。

事務、販売	40%
サービス職業（ウエイトレス、付添看護婦を含む）	26%
卓上作業（ミシン工、組立工業）	12%
専門的、技術的、管理的職業	8%

専門職関係の職業に対する求職者の割合がこの種の職業従事者の割合より少ないのは、このような職業の婦人は他の者ほど労働市場への出入が頻繁でないからであろうし、またひとつには、職業紹介所を通して求職活動をする者が少ないからであろう。

1974年6月までの一年間における求職者のうち職業紹介所が就職させたものの割合は、男子の17.3%に対し、女子は16.1%であった。

a、女子の就職促進のための措置

数年前から労働力局は女子の就職促進のために種々の措置を講じてきた。全国の労働力計画の作成と実施の責任をもつ労働力担当労働次官は、その業務の中で婦人の立場を代表する者として最近特別補佐官を任命した。婦人であるこの補佐官は、労働力政策及び計画のあらゆる面に関与して、婦人の関心が有効に反映されるように努める。

職業紹介事業は紹介所を通じて婦人の雇用を強化促進するための措置を計画し進めてきた。その計画書は婦人に対する差別一掃のためのきめ細かな措置について述べており、また、求人に性に関する差別的な指定が含まれていてはならないこと及び性が特別職業資格となっている極めて少数の場合のほかは、求職者の性にもとづく職業紹介は禁じられていることについて、改めて州の機関に警告している。

州の職業紹介機関が紹介業務を行なう中で性差別の撤廃が確実に行われるように、いくつかの手段が考え出された（自己評価制度、モニター活動など）。各州は紹介業務計画の

提出を要求されている。

州の職業紹介機関に提出される女子求職者向けの指導資料には、婦人に特に関係のある資料が含まれており、経済社会における婦人の地位及び婦人の雇用機会の問題が扱われている。

地方機関は適切な保育を求めている母親のための地方情報を出すよう奨励と援助をうけてきた。職業紹介当局は他の地域団体と力を合せて、保育施設の増設と改善を支援してきた。地方の紹介所はまた、老人や病気の家族を抱えた働く婦人たちのために、安価な、あるいは公共の補助をうけた家政婦供給事業について情報を提供している。

男女に平等に職業の門戸を開く努力の一端として、職業の名称と定義を示した職業名辞典が改訂され、職業名から性または年令を暗に示す部分が削除された。辞典にある大部分の職業名にはそのような難点はなかったが、約3,500の職業名に変更がほどこされた。ただ、職業名が耳なれないものになったり混乱を招くおそれのあるような複雑な変更や無理な変更だけは例外とした。例外とされた職業名に次のようなものがある。(1)性または年令が特別職業資格となっているもの、たとえば「主役女優」・「主役男優」など。(2)法律または国際条約で定められた職業名、たとえば「上級水夫 (Able seaman)」。(3)適切な、意味のある中性の名称がみつからないもの。この場合は男性と女性の名称を重ねてはとの提案もある。

連邦政府の請負事業をする使用者は、すべての欠員を職業紹介所に登録することが要求される。これらの使用者をはじめ他の使用者に対して業務を行うにあたって、職業紹介所は婦人の平等雇用機会に関する要件を知らせることに努める。必要な条件を強調することによって、使用者たちの考える男子の仕事や女子の仕事についての態度を変えさせる場合もある。職業紹介所はまた求職者の性を特定する求人を受付けない。

帰還兵待遇をうける人々（そのうち50万以上が婦人）には特別の職業紹介サービスが提供される。州の機関を通して就職した婦人たちは男子帰還兵にくらべてやや高い初任給を得ており、勤続期間はほとんど同じである。多くの婦人は事務技術をもっていることが就職を容易にしている。しかし、女子帰還者の職業紹介と就職については、いくつかの特殊な問題がある。一つは、軍人の妻の場合必然的に雇用に永続性がないことである。夫が転勤になりやすいという理由で、使用者はその妻を雇いたがらない。また、これらの婦人が地方の職業紹介所を訪れたさい、帰還者かどうかを確認できないことがある。これらの欠陥を是正するために、現在いろいろな処置が講じられている。帰還兵対策局と協力して、

女子帰還者が与えられた教育訓練の特典を完全にご利用しうるようにする一方、婦人に帰還者対策の特典についての情報を提供しようとしているのもその一つである。

1974年から職業紹介における帰還兵待遇は、帰還兵の寡婦、傷い軍人の妻、または軍事行動中行方不明となった男子の妻にも拡大されることとなった。

b、主な労働力訓練及び就職援助計画

不利な条件をもった労働市場参加者に対して特別の教育訓練及び就職あっせんを行うすべての計画には婦人も含まれている。そしてそれらの管理運営はすでに差別撤廃を強調しているか、もしくは差別の排除へと移りつつある。

総合雇用訓練法 (Comprehensive Employment and Training Act)

現在では、連邦政府の労働力対策費の大きな部分が、1972年の総合雇用訓練法の実施に当てられている。この法律は、特定の計画のために連邦資金を与えていたこれまでの法律の規定を廃止し、その代り地域の必要に適合した労働力計画のために、州及び地方政庁に対する一括補助金をみとめている。

この新しい訓練法は、婦人を差別するすべての計画に対して、連邦資金の支出をとくべつに禁じている。

労働力局は総合労働力計画のための補助金申請を検討しこれを承認する責任をもつが、一方同局は、地域の要求及び計画の内容と構想を決定する上の最高協力者である地方の地域行政官の判断に頼らねばならない。したがって、総合雇用訓練法の下で婦人その他措置を求める人々に対して提供されるサービスは、多分にこれら行政官の認識にかかっている。

この計画に関する法規には、婦人及び少数人種の人々がすべて平等にサービスを受けうるようにするために、次のような種々の条項が含まれている。(1) 最高協力者と州の諮問委員会が置かれなければならない。そしてこの委員会には、できるだけ婦人をはじめ措置を必要とする階層を代表する委員が含まれねばならない。州知事の州労働力対策委員会にも婦人代表を含むという同様な要件が付けられている。(2) 最高協力者は計画の概要を新聞に発表して一般大衆の意見を求め、どのような意見にも答える義務がある。(3) 最高協力者は援助の優先順位を決めなければならない。なおその際は、優先順位についての労働長官及び管轄地域内に居住する経済的に不利な立場の人々、失業者、半失業者を代表とする重要なグループの意見を考慮に入れなければならない。

(4) いかなる者も、人種、信条、皮膚の色、障害……出身国、性もしくは信仰の故に、同法によって資金援助を受けるいかなる計画または活動について、その利益にあずかる

ことから除外されまたはその利益を拒否されない。

この法律はまた、その第 6 編で、同法のもとではいかなる種類の差別も行なってはならないことを特に定めており、差別行為の取扱いについての手続きを明示している。

職業訓練隊 (Job Corps)

総合雇用訓練法によって継続的に行なわれている全国的計画の一つに職業訓練隊があり、この計画の中に婦人をさらに強力に組みこむための措置が現在進行中である。職業訓練隊は、失業中の、もしくは低収入の青年たちを責任ある職業人として育成する目的で、1965年に創設された。住込み訓練がこの隊の特徴的な点である。訓練隊は次の二つの基本理念に基づいている。(1) 多くの貧困層青年にとって訓練の効果を最大限に上げるには、環境を変えて家族の問題や地域の問題、もしくはその両方から本人を引離すことが必要である。(2) これらの青年は職業訓練のみならず、教育、保健、リクリエーション等のサービスを含んだ総合的な計画を必要とする。

法律は訓練隊参加者の半数が女子となるよう直ちに措置することを要求している。現在は10人中3人が女子であるが、この割合を拡げる措置が目下行われている。

すべての訓練隊センターは共学制になるはずである。センターの職業訓練計画は、普通女子の職業と考えられていない職種を多数入れるように拡大された。その中には建設関係等多数の熟練職がある。

勤労奨励計画 (Work Incentive Program)

もう一つの重要な労働力計画は勤労奨励計画で、これは主として、扶養児童をもつ家族に与えられる扶養料を受けている婦人たちが生産労働につきうようにすることを目的としている。扶養料を受けている者で労働能力のあるものは、職業紹介所に登録して就職あつせんと訓練の申請をしなければならない。18才未満の者、全日制の学校に通っている21才未満の者、学令前児の母親、病人、身体障害者及び高年令者は登録する必要はないが、任意に登録することはできる。

勤労奨励計画は、扶養児童をもつ家族に与えられる扶助料(扶養児童家族扶助)を受けてる者で働く用意のある者に、職探しの援助をするほか、必要に応じ、職業訓練、相談、医療、及び保育についての援助を与える。

扶養児童家族扶助の対象者にはまた、勤労奨励計画への参加奨励のために積極的な恩典が与えられる。「非収入扱い」といわれるもので、働く方が扶助料だけより得になるという措置である。たとえば、賃金のうちの30ドルに残りの3分の1を加算したものが扶助

料から差引かれない。また労働の必要経費も差引かれない。訓練中の者、または勤労奨励計画による特定の他の活動を行っている者も、月々の扶助料のほか1ヵ月30ドルの奨励金を受取る。

州の職業紹介所職員が勤労奨励計画への登録者を伝統的に女子の少ない熟練職種に向けて工夫をしやすいように、モデル訓練計画が開発されようとしている。

6. 所得保障

経済事情のため、または職業に起因する労働不能のために職を失った労働者に対しては、政府の行なういくつかの計画によって所得が保障される。このほか、社会保障制度により、労働不能の者、老令者及び労働者遺族に所得が保障される。

a. 失業保険

失業保険は、労働経験ある労働者に対して、経済失業のために失われた賃金の一時的部分的代償を与える。賃金の代償は、個人の必要とは無関係に、法律上の要件を満たすすべての者に支払われる。この制度の目的は、経済失業による損失をすべて失業者個人に負わせるのではなく、その一部を企業経営者に分担させることにある。この制度は、失業者の購買力を少なくとも部分的に支えることによって、失業の蔓延に歯どめをかけるのに役立っている。婦人は労働者として、もしくは労働者の妻として、この制度の持続に基本的な関心をもっている。合衆国の全労働者の85%が失業保険制度の対象となっている。

失業保険はその大部分が、1935年の社会保障法の定める連邦・州計画を通して行なわれる。連邦・州計画の財源は、使用者が連邦政府と州に納める税金によってまかなわれる。連邦政府は大多数の使用者に課税するが、もしこれらの使用者が連邦の要求を満たす州法の規定にしたがって州に税金を支払うならば、国税の大部分がそれとの相殺で差引かれる。

連邦政府による一定の制限はあるが、各州議会は対象使用者の範囲、各使用者の支払う税額及び労働者が給付を受けるに必要な条件について、大幅な決定権をもっている。州は定期的に支払われる給付の額を決定する完全な自由をもっているが、通常給付額には請求者の従前の週賃金に関係する。失業が一定水準に達すると、給付期間の最高限度が延長される。

基礎給付についてはどの州でも、男子と女子の間、もしくは主たる働き手と従たる働き手の間に、差別を設けていない。実際の給付額や給付を受ける資格についての男女差は、一般に経済実態の反映であり、また、制度上の制限や行政の決定が雇用パターンの異なる労働

者に及ぼす影響が異なるからでもある。

正当な理由なく自発的に離職した者、職務上の不行跡のために解雇された者または正当な理由もなく適当な就職口を断った者は、いずれも給付の資格を失う。

失業保険の給付を受ける労働者は最近の基準期間内の一定期間雇用されていた者でなければならないという資格要件は、この制度が再就職しようとしている者は保護しないことを意味している。パートタイム就労者の賃金には税金がかかるにも拘らず、個人的理由からパートタイムで働いている者は、フルタイムの仕事には使えないという理由で、一般に給付を受ける資格がない。

b、退職、障害保険

1935年、議会は退職労働者（及び後にはその配偶者）の所得保障の必要を訴えて社会保障法を制定した。民間年金制度の適用をうけるほど同一企業に長く止まることがむずかしく、また男子と比べてこのような制度のある企業で働く可能性の少ない女子労働者にとって、この法律はとりわけ重要である。また自分の家で働くだけの婦人にとっても、被保険者の扶養家族や遺族としての資格を得たことは、やはり重大なことである。

社会保障立法は、永年の間に次第に複雑化しつつ発達をとげてきたものであり、さまざまな社会的必要にとたえている。第2編（一般に「社会保障」と考えられている部分）は、かつては65才以上の一定種類の雇用者にのみ与えられる給付の最低を定めたものであった。その後第2編の度重なる改正によって、給付の対象に身体障害労働者、被保険労働者の遺族と扶養家族、大部分の自営業主、大部分の州及び地方政庁職員、家事及び農業雇用者、軍人及び牧師が加えられたほか、65才以前で歳額給付がみとめられ、保険非加入者の一部に72才から年金支給がみとめられ、消費者物価指数と平均賃金の変化によって給付額と保険料を自動的に増額することが定められ、また保険料の率と基礎が引上げられた。さらに、老令者と身体障害者に対する健康保険制度（通称 Medicare）が設けられたとき、入院に対する保険給付の資格規定が第2編にくみこまれた。最近の社会保障法の改正によって、老令者、盲人、障害者に対し「追加保障」を連邦政府が直接に支給する、資産審査制による制度が設けられた。

低所得の人々に対しては、特別の最低退職給付の定めがある。障害給付は一定の勤務経歴のある者に支給される。遺族に対する給付もある。自分自身の勤務経歴によって給付資格をもつものは、この雇用実績にもとづく給付を受けることができるが、また配偶者とし

て、あるいは被扶養遺族として給付を受けることもでき、その何れか高い方を選ぶ。

退職年金は 65 才であるが、62 才で退職することもでき、その場合の給付は永久的に減額する。

婦人は男子より労働期間が短く、雇用の中断が多いため、給付の資格が得にくく、また給付の額も男子より少くなりがちである。とりわけ障害給付の資格取得の点に大きな問題があると思われる。

追加保障

65 才以上の低所得者及び盲人または身体障害者に対する従来の連邦・州計画は、1974 年はじめ、これらの人々に対する連邦直接の制度にきりかえられた。他の社会保障が原則として最低期間社会保障税を納入した人々に限られているのに対して、追加保障は本人の稼働・非稼働収入が制度の定める収入額以下の者にも支給される。州の行なう追加支給は、収入に関する資格決定のさいの計算から除外される。給付の対象となる身体障害者または盲人が、正当な理由なく職場復帰訓練を拒否したときは、給付の資格を失う。

1974 年 7 月現在における 1 か月の給付額は、単身者 146 ドル、夫婦 219 ドルである。この給付も社会保障給付と同様消費者物価にしがって上昇する。

高令労働者に対する医療保険給付

1965 年、健康保険制度が社会保障法に加えられた。第 2 編 A 部は 65 才以上の者に対する入院給付について定め、B 部は A 部の対象者のうち適用を望む者に対する追加医療保険給付を定めている。

1973 年 7 月 1 日現在で入院給付の適用範囲が拡大され、引続き 24 か月以上社会保障制度または鉄道退職制度による障害給付の対象となっていた人々にも及ぶこととなった。また、社会保障の被保険者、その配偶者または子供で、慢性肝臓障害のため肝臓移植または透析を必要とする人々もこの給付を受けることができる。

入院給付の財源は、社会保障の保険料とともに徴収される賃金の一部でまかなわれる。任意医療保険制度は、加入者からの月々の保険料(1974 年 7 月、6.70 ドル)と連邦政府からの支出金でまかなわれる。65 才以上で社会保障の適用外の人、月々一定の保険料(1974 年 7 月、36 ドル)を納めれば、医療保障制度の A 部と B 部双方について適用をうけることができる。

民間年金制度

民間企業は社会保障制度の補足として民間年金制度を設けることを義務づけられてはいない。しかし連邦政府は、企業の設ける民間年金制度はすべてこれを報告するよう、報告基準を定めている（B節参照）。1974年に採択された法律によって、この規則は強化され、年金既得権及び信託に関する義務づけが加えられた。新しい法律によれば、年金制度のある会社のすべての従業員は、年令が25才以上で、その企業に1年以上勤続していれば、制度に加入することができる。また1974年の法律は、積立ての途中で制度を離脱する労働者の既得利益を保護するために保証法人を創設した。

労働災害補償

どの州も、業務上の負傷をした労働者及び職業に起因する一定の病気にかかった労働者に対して給付を与えることを使用者に義務づけている。労働災害補償は男子と女子に平等に適用され、過誤の有無に拘らず支給される。労災補償法の規定は州によって大きく相違する。給付水準をはじめ労災補償制度全般にわたる徹底的な検討が最近進められている。

一時的障害保険

6行政区（5州とプエルトリコ）以外では、職業に起因する労働不能以外については、健康保険または障害給付を法律で使用者に義務づけていない。しかしこの6行政区では、使用者は一時的障害保険のために税金を納めなければならない。

7. 母性給付その他の援助

合衆国には出産休暇や出産手当の全国的制度はない。しかし最近では、妊娠した女子労働者に対する収入保障の問題に関心が高まった結果、医者が禁じるまで職場に止まることをみとめられ、出産と産後の療養のための欠勤期間中通常の障害給付を受けることのできる者の数が増加している。このような変化は、雇用上の性差別撤廃を目的とする法律、及び妊娠中の女子労働者に対する恣意的処遇は女子の法的権利を犯すものであるという判決によってもたらされた。

これまででは多くの場合、女子労働者は何らかの従業員保険または給付制度の適用を受け、そのような制度によって出産のための入院費及び分娩費の少くとも一部分の支給を保障されていた。（このような制度の費用は労使の共同負担か、使用者の負担となっていた。）また、女子労働者に出産と産後療養のための欠勤期間中病気休暇手当が支給される例もあった。

一時的障害保険を義務づけている6州中1州では、法律が最近改正され、出産に対する給付についての特別の制限が廃止された。他の1州では、妊娠の異常な、もしくは故意によらない合併症のために労働不能となった労働者にも給付をみとめるように、法律が改正された。

2 州では、妊娠のための給付額及び給付期間に今なお制限を設けている。他の 2 州では、妊娠終了後少なくとも継続して 2 週間、保険の対象企業に働いた後に起った労働不能に対してのみ給付が支払われる。

平等雇用機会委員会は、妊娠、流産、出産または産後療養に起因する労働不能は、いかなる健康保険、一時的障害保険、または病気休暇制度のもとにおいても、一時的労働不能として取扱われるべきであると決定している。休暇、先任権、職場復帰その他の利益に関する雇用方針及び慣行は、他の労働不能と同じ条件で妊娠・出産による労働不能にも適用されねばならない。さらにまた、一時的労働不能となった労働者が十分な休暇を与えない雇用方針が原因で離職した場合は、もしこれが男女労働者の一方に他方とは全く異なる影響を及ぼし、しかもそれが事業遂行上必要と認められないならば、このような離職は市民権法違反である。すでにいくつかの州機関が、同様な指針と政策を採用している。何人かの使用者が、妊娠に関する指針に従うことを拒否したために裁判にかけられようとしている。一方、この指針に従ってすでに雇用方針を変更した使用者もある。

1974 年の初めに最高裁判所は、教師は妊娠 4 ヶ月または 5 ヶ月の終りに退職すべしとする一部学校委員会の規則は、合衆国憲法の下における「適当な処置」の否定である、との決定を下した。

裁判所は、妊娠中の従業員を今なお差別している会社に対して提訴した連邦及び州の機関を、これまで一般に支持してきた。最近最高裁判所は、平等雇用機会委員会の男女差別に関する指針の要求する収入保障について、これを支持した上告裁判所の判決を再審することに同意した。

1974 年 10 月、連邦公務員の出産休暇に関する指針が改正され、妊娠中の職員と長期欠勤を要する一時的労働不能の職員との間に処遇上の差別をするとみられる条項がすべて取除かれた。その結果、連邦諸機関は妊娠中の婦人に対して一方的に退職期限をきめることはできないことになり、また、もし他の一時労働不能に対して病気休暇の先取りがみとめられるのであれば、妊娠による労働不能に対してもそのような休暇を拒否することができないこととなった。改正された指針は、年少の子供や出産のために働けない妻の世話のために男子職員から休暇の請求が出されたときは、類似の場合に休暇をみとめるさいと同じ方針でその請求を処理するよう、連邦諸機関に指示している。

8 実施中の研究

婦人の雇用と進歩に対する障害は何かを見出しこれを是正する目的の種々な研究が現在行

われている。労働省は次の分野の研究を進めることにもつばら意を注いでいる。すなわち、婦人の雇用と昇進への障害にもっともなり易い職業要件は何か、家庭責任のために一時的に職を離れなければならない婦人たちのために職業能力の連続性を確保する方法、非伝統的職種に働く婦人の数を増やす方法、黒人・スペイン姓をもつ婦人・その他少数人種の婦人に特殊な雇用問題の分析、パートタイム雇用及び勤務時間自由制に関する研究等である。

いくつかの特別な研究計画についてはすでに述べたが、そのほか国家予算による計画には次のようなものがある。

- 2つの年齢層における婦人の職業生活期間に関する全国調査（はじめて労働力に参加する年齢と再就職の年齢）。教育、訓練、健康、家族収入、保育の方法、労働力動向への機動性等の個人的特質との相関をみる。

- 少数人種婦人雇用計画。これは2市ではじめられ、現在他の5市に広がっている。大学教育を受けた少数人種の婦人の失業者・半失業者を管理的・専門的・技術的職業につける方法を開発するのが目的である。この計画は企業から優秀な人材の給源とみられるようになっている。

- モデル青年計画の影響と有効性のテスト。この実験では、深刻な社会的・経済的問題をもつ十代の黒人少女を、同様な社会的・経済的背景をもつ同年輩者が役割モデルとして中心となる集りに参加させる。

- 児童育成、作業療法、教授などの分野における半専門職的職業従事者の信用証明及び資格に関する要件を改善する計画

- 訓練計画の少数人種及び婦人に及ぼす効果の測定

- 勤務時間自由制の福祉給付受給者に及ぼす効果の測定

- 健康問題の福祉給付受給者の雇用に及ぼす影響の研究

9. 行政機構

政府の婦人関係諸事業の管理運営における労働省各部局及び州諸機関の役割については、以上の各節と第3章に述べてある。労働省婦人局は婦人労働者にとくに関係の深い諸問題を集中的に取扱い常設機関である。これは合衆国労働省の一部として1920年に議会によって設置されたものであり、連邦政府の中で働く婦人の福祉増進についての法的使命を担った唯一の機関である。婦人局の任務は“女子雇用者の福祉を増進し、労働条件を改善し、能率を高め、有利な雇用の機会を拡大するための基準と政策を作成すること”である。

婦人局は局長を長とし、局長はまた労働長官婦人問題特別顧問を兼ねる。本省と全国10カ所の地域事務所に約75-80人の職員がいる。

局の業務は3つの基本目標を中心とする。

- 婦人の労働可能性の向上
- 婦人の雇用機会の拡大
- 性にもとづく雇用上の差別の大幅な廃止

その任務遂行にあたって婦人局は、指導者、首唱者、助言者、激励者としての役割を果たす。また、婦人に関する経済・法律情報の中央交換所としての役割を果たし、連邦、州、地方の公共機関をはじめ、全米・全世界の民間団体やグループに対して、婦人の雇用、法的権利、教育等の現状と動向に関する参考資料や最近の統計を提供する。

婦人局の業務計画の一つに、婦人に対して婦人の法的権利の周知を図ること、及び婦人の雇い入れ、訓練、昇進について性差別を撤廃する実行措置計画の推進に当たっている使用者への助言指導がある。婦人局はまた、技能者養成訓練を必要とする職業を含め、伝統的に婦人に解放されていない分野への婦人の進出を促進するほか、個人家庭の家事従事者など、現在不熟練低賃金職種についている婦人の地位の向上に深い関心をもっている。会議、出版物、助言活動を通じて、婦人局は婦人受刑者のためのより効果的な社会復帰計画を促進し、また働く母親の子供のための保育施設の拡大や継続教育計画を促進する。婦人局は若年婦人や少数人種の青年女子等の特殊な要求にこたえるため、これらの人々との交流の道を拡げつつある。婦人局はまた、労働組合の婦人グループ、婦人団体、その他各種の公私機関、団体と密接に連携している。

婦人局は法律の施行は行わないが、法施行機関と密接に協力して、規則や指針の作成を援助するほか、性差別を禁止する法律について労働者、使用者及び社会一般を教育する活動を助ける。また、婦人局は団体や個人に補助金を出すことはしないが、これまで訓練や調査の計画に対して他機関からの補助金を得ることに手をかしてきた。

1972年以来、婦人局は婦人に関係ある労働省内諸活動の調整に主要な役割を果たしてきた。労働長官の指示によって、国の経済的・社会的発展への婦人の参加に関係する労働省のすべての活動は、婦人局の活動によって調整されねばならない。このことは、婦人の利益にかかわる政策決定及び局の活動に影響があるとみられる資料の収集整理に、婦人局がかかわりをもたねばならないことを意味する。婦人局長を議長とし、政策作成レベルの省職員によって構成する省内婦人関係調整委員会が設置され、婦人のために省内資源の完全活用と効果的な調整を確保する役割を果たすこととなった。

議会は議案審議の際婦人局の技術的専門知識を活用することができる。局長その他の職

員は聴聞会で証言し、印刷物や特別の報告書を記録のために提出することができ、婦人局は議案に関する勧告を作成することができる。

行政の分野では、婦人に関係のある数多くの問題について、政府の最高幹部から婦人局の勧告と局長の非公式な助言が求められる。また婦人局職員は、種々の政策決定のための会議や政府機関連絡会議に参加する。

ほかに、法律は施行しないが働く婦人の福祉に関係のある問題を取り扱う政府機関や特別グループがいくつかある。婦人局職員はその一つ、婦人の地位に関する市民諮問協議会のスタッフとしても働いている。この協議会は1963年の大統領命令によって設置され、委員は大統領から任命される。その主な機能は次の通りである。

- 婦人に関係の深い状況の改善のために活動する民間機関、団体及び個人に対して、行動を示唆し激励する主要機関の役割を果たす。
- アメリカ社会における婦人の完全参加を促進する上で諸団体の果たした進歩を検討評価する。
- 婦人の地位を高める新しい手段の開発について、その効果を審議し、適切な措置を勧告する。

協議会は、大統領、連邦政府諸機関、州議会、州・市の婦人の地位委員会及び民間団体に対して、勧告を行ってきた。協議会の勧告は、どの政府部局の審査も経ることなく発表される。

協議会の勧告とその参考資料と年次報告は、婦人団体、州婦人の地位委員会、マスコミ及び個人に配布される。また、協議会の出版物は婦人の地位に関連した問題を扱う多くの会議に配布される。

合衆国公民権委員会は、性、人種、皮膚の色、宗教または出身国による公民権侵害全般にわたる調査と勧告をつづけている。また、過去数年間に、少くとも2つの政府機関、労働省と保健・教育・福祉省に、婦人に関する特別の諮問委員会が設置された。

1967年、政府部内における婦人の地位を高めるために、連邦公務員人事委員会の中に連邦婦人計画(FWP)が設けられた。各省庁は連邦婦人計画調整官または同計画委員会の議長となる人を置くことが要求され、その者は他機関との連絡に当たるとともに、婦人の雇用に関する事項についての情報源となり、また機関の長に対する助言者の役割をつとめる。

またホワイトハウス内にも婦人計画室がある。

州の労働省及び人間関係委員会も婦人労働者のための基準改善にとりくんでおり、地方政

庁の労働部や委員会でもそのような傾向が強まっている。連邦機関と州機関とは従来から密接な協力関係にあり、業務の重複をさけることに努めてきている。

B、民間における施策

1. 使用者

アメリカ合衆国では、賃金及び諸給付に関する政府の規制は、法定最低賃金率、超過勤務割増手当、同一賃金及び同一雇用機会に関する義務規定及び年金に関する若干の規制を定めると並びにそれらを施行することに限られている。それ以外のことについては、私企業の人事慣行と労使間の協約が、男女に実際に支給される賃金及び諸給付を決定する。これらの慣行は同一の仕事をする男女の間に差別を設けることはできない。しかし、女子は労働市場への出入りや転職がはげしいだけに、女子が実際にうける賃金と諸給付は、前任権の高い労働者の方が通常賃金が高く諸給付も多いという事実に影響される。同じ仕事でも勤続年数によって賃金を上げる使用者もあり、労働経験が長いほど賃金の高い仕事に昇進する機会が多くなる。その上、女子が雇入れられる仕事や女子の昇進の機会には、伝統の影響が強い。

最近では、法律や大統領命令の形をとった連邦及び州の同一賃金同一雇用対策は、企業の慣行にかなりの変化をもたらしてきている。すでに多くの大企業が、婦人の訓練及び昇進の機会拡大と同一賃金確保に関する同意命令を受入れている。また、同一待遇同一機会の必要についての使用者の意識の変化も広がっている。たとえば、最近では多くの企業が出産欠勤に関する方針をゆるやかにしている。1974年初めに出来たある調査報告によれば、回答した企業の半数以上が平等雇用機会委員会の指針を受入れて出産休暇に関する方針を改め、約4分の1はさらに改革を進めることを予想している。妊娠に関する指針発表のやや後に行われた同様な調査の結果からとくに目立った変化としてみられることは、妊娠中の労働者に対して退職期限を定める企業の割合が35%から18%へと半減したことである。

多くの企業は社会保障に加えて退職年金を支給している。このような制度の適用をうける婦人の割合は、私企業にフルタイムで働く女子3人中1人強である。民間年金制度の適用をうける女子の割合が男子より低いのは、一つには女子の方が若年令層にかたよっていることと勤続年数の相違に原因がある。(勤続年数が要件となっているため、現在の仕事に比較的長く勤続する労働者は、勤続の短い者より年金制度の適用をうける可能性が高い。男子より女子の方が最低年令層に集中しており、この年令層では転職率が高い。)しかし、この違いは主として、商業、サービス業等の業種に婦人が集中していることに原因がある。これらの

業種では男子の多い業種より、民間年金のある企業が少いからである。

勤続年数の等しい労働者の間でも、婦人の方が年金既得権（転職しても年金を受けうる権利）を得るものがやや少ない傾向がある。年金既得権をもつ者の割合は、男子の34%に対し女子の26%と報告されている。既得権に関する要件は最近の年金法公布によって緩めらるであろう。

2. 労働組合

すでに指摘したように、婦人が労働組合員の中で占める割合は、労働力人口の中で占める割合より小さいが、それでもなお女子の労働組合員数は450万を超える。いくつかの大組合では、組合員の半数以上が婦人である。たとえば、アメリカ縫製工合同組合、アメリカ通信労働組合、国際婦人服工組合、小売店員国際組合、アメリカ教員同盟等である。このほか職業団体では、アメリカ看護婦協会は主として女子が構成している。明らかに、これらの団体をはじめ婦人の数が比較的少ない組合のとり政策が、婦人の福祉と労働条件を守る上に重要な役割を果たしている。しかしこれほどの婦人組合員数の割には、労働運動の中で任命または選任による責任あるポストについている婦人は極めて少ない。1972年現在では、組合または連合体の執行部のポスト4,800のうち婦人が占めているのは7%に満たない。女子組合員の比率の高い組合でさえ、全国段階の執行部で働く婦人はごく僅かである。

過去3、4年の間に、婦人はそれぞれの組合の中での婦人の地位の問題や、組合が女子組合員の福祉にどの程度役立っているかについて、関心を深めてきている。女子組合員の要求や問題について組合の会議が頻繁に開かれるようになったことが大きな要因となって、1974年3月、58を超える組合を代表して3,200人の婦人が会合し、労働組合婦人全国連合（CLUW）を設立して、この新しい組織に次の4つの主要目標を設定した。(1) 3,000万の未組織婦人労働者に組合加入を勧める。(2) 使用者の差別的慣行に反対する行動に組合内部で婦人の参加を拡大する。(3) 保育援助、平等権に関する憲法修正の採択等、婦人の福祉を増進する法律の制定を要求する。CLUWの地方組織が全国に数多く結成されている。

3. 民間団体

雇用に関する相談、情報提供、その他の援助活動が、多年市民団体、宗教団体、社会団体、有職婦人団体等種々の民間団体によって婦人のために行なわれてきた。たとえば、キリスト教女子青年会、女子労働組合同盟及び主に大学構内に設けられる婦人労働者のための夏季学校が婦人労働者と潜在労働者のために開催する講習会・講演会・その他のサービス、ユダヤ婦人のサービス団体であるブナイ・ブリス婦人の教育・職業指導の出版物、アルトルサ・

インタナショナル、パイロット・クラブ・インタナショナル、ソロプチイスト国際連合、
ゾンタ・インタナショナル等の婦人奉仕団体の行なり職業訓練と指導者訓練、黒人婦人全国
協議会、ユダヤ婦人全国協議会、カトリック婦人全国協議会、教会婦人同盟等の諸団体が行
なり働く婦人のための幅広い支援などがその例である。

・婦人運動・の歴史は、少くとも今世紀初期の婦人参政権獲得のための婦選運動にさかの
ぼるが、婦人運動はここ10年ないし15年の間に非常な前進をとげた。

1960年代の最も重要な進歩は、婦人の地位に関する大統領委員会報告書(1963)
の中の勧告にもとづいて、婦人の地位委員会と市民諮問協議会が設立されたことである。

a、婦人の地位委員会

州及び地方婦人の地位委員会の委員には、民間人と州・地方議会議員が含まれている。
州の立法措置を通して常設機関として認められる委員会が多くなるとともに、委員会の運
営効果を高めるために予算の増額も図られている。委員会は政府と地域とのかけ橋とし
て、婦人の要求や意見を吸上げる役割を果たしている。

1974年末現在、州知事または地方公務員の措置により、あるいは州法または地方条例
によって創設された婦人の地位委員会が、2州を除くすべての州及び43の市、郡に機能
している。委員会は経済・政治・法律の分野における男女差別と活発に関わり、婦人
関係の多種多様な問題について調査の実施、聴聞会の開催、報告書の発表及び立法促進の
運動を行ってきた。

1970年、婦人局設置50周年記念会議の後、州委員会は婦人委員会全国連合を結成
した。全国連合の目的は、加盟委員会相互の関係をさらに密にし、意見の交換をさかんに
すること、及びすべての男女の法律・社会・政治・経済・教育上の機会の平等と進歩を促
進することにある。

もう一つの前進は、一定地域の委員会が連携を進める最近の動きである。これは大都市
圏の地方委員会の連携であることもあれば、州委員会と州内の地方委員会との連携の場合
もある。

b、婦人団体

州婦人の地位委員会の設置がさかに行われるのと時期を同じくして、新しい型の各種
婦人団体が「婦人運動」の一環として全国に続々と誕生した。これらの団体には、婦人た
ちが「意識の向上のため」に集る組織とはいえない程の小グループから、1966年設立
の全国婦人団体(NOW)や1968年設立の婦人平等促進連盟(WEAL)のような州

や地方に支部をもつ全国組織まである。

これらの団体の雇用の分野における事業は、就業目標を高めさせるために婦人に働きかける地域の男女同権論者グループの活動から、婦人の職業能力や技術の完全活用をさまたげる特定の障害、たとえば学校や職場における性の画一化を排除するための、大規模な全国キャンペーンまである。大規模婦人団体のあるものはその重要な活動の一つとして、雇用上の性差別を禁止する法律や命令を厳格に実施させる運動を組織し、また、これらの法律のもとに提訴中の婦人に対し、経済的援助や法律面での援助活動を行なっている。

有職婦人団体

婦人実業家や専門職で働く婦人の各種民間団体が、会員に対する情報提供、教育、またある場合には訓練、就職あっせん、紹介等の特別サービスを長年にわたって行なってきた。全国有職婦人クラブ同盟等のこれら専門職婦人の組織の多くは、第1次大戦前かその直後に設立された。1900年前から活発な活動に入っていたものもある。たとえば、1882年創立のアメリカ大学婦人協会、1896年に別の名称で設立されたアメリカ看護婦協会、1899年創設の全国婦人法律家協会などがそれである。これらの歴史の古い団体は、その伝統的な役割を続ける一方、最近では任務を拡大し、現在はそれぞれの職域における婦人の地位の向上にとりこんでいる。

男女を会員とする数多くの職業人団体が、婦人の地位に関する特別の委員会や幹部会を設けている。これらの団体の多くは婦人の人材銀行を特設しており、また、それぞれの職域における婦人の地位に関する特別報告を作成し、その職域内部にある婦人の進歩の阻害要因を社会に訴えている。こうした活動はこれらの職域における婦人の雇用と昇進の機会を拡大する努力を助けている。

少数人種に属する婦人たちの直面する二重の差別 — 人種・民族による差別と性差別 — についての意識が高まるのに呼応して、少数人種婦人の団体の間にも加速的な成長がみられる。

働く婦人の有志団体のもう一つの種類としてみられるのは、労働組合に加入する婦人の団体である。これについては本章前節ですでにのべている。

c、継続教育センター

ある期間家事に専念したのち就職または再就職しようとする成人婦人にとって、正規の学校制度中で行われる教育の内容や方法は、この人々が必要とする追加教育や再訓練には不向きであることが多い。これらの婦人は労働事情の新しい情報や職業機会についての

助言を必要とすることが多い。また、パートタイム制の時間割にある教育、経済的援助、保育サービス、復習と再訓練、成人向きの教授方法と課題を必要とするものもある。

婦人の地位に関する大統領委員会は1963年の報告書の中で、成人婦人に対する継続教育の価値を強調し、個々の婦人の必要に合わせた継続教育の総合計画を実施するよう勧告した。その結果、成人婦人の必要とする特定のサービスのうちのいくつか、またはその全部を行なう継続教育計画とセンターが、多くのカレッジや大学、若干の中等学校、その他の機関によって設けられた。1971年初めには、約450の婦人のための継続教育特別計画が実施されるに至った。

これらの計画の大部分は、カレッジや大学での勉強を補充または追加しようとする専門職の婦人を対象としたものであった。1971年以来、成人婦人の学生数がふえるに伴って、カレッジや大学に設けられたこのようなセンターの数もふえつつづけている。1972年10月には、卒業証書、学位もしくは職業訓練のために学校に通う35才以上の婦人の数は748,000人に上った。そのうち420,000人は専門学校または大学の学位課程に学んでおり、55,000人は初等・中等学校の、273,000人は職業学校の生徒である。

d、情報、紹介センター

ある部類の人々は情報不足のために十分な活動ができないでいることが、最近ますます明らかになってきた。地域で利用しうる政府または民間のサービスについて地方住民に知らせるために設けられた情報センターが、とくに婦人に対する援助供与の仕組みに改善の必要があることを明らかにしている。婦人団体の会合でも同様な要求が出されている。

保健や福祉サービスについての情報提供はすでに行なわれようとしているが、そのほかに婦人は雇用に関する情報や援助を求めていることが明らかになった。婦人たちは雇用上の権利について確認するためにも、また企業の差別的な政策や慣行に対する救済をどこにどのようにして求めたらよいかを知るためにも、援助を求めている。また、雇用機会、職業生活の計画、保育施設、訓練計画、職業紹介や就職あっせん機関等についての助言も必要としている。

このような要求にこたえて、ここ10年間に婦人のための特別な情報・紹介センターが多数設置された。その中にはとくに雇用・職業関係のサービスを行なうことを目的としたものもある。これらは地域、婦人団体、少数人種グループ、婦人ボランティアの特別なグループ等によって設置されている。

一般に、情報・紹介サービスを行うこれらの地域グループは、従来の組織や機関が容易に接触しえない婦人たちのために設けられている。たとえば、地域の情報経路の主流に入って来ない人種や民族に属する人々、有職婦人団体や労働組合に所属しない低学歴・低収入の婦人たち、などである。それは自分の家やその近くで仕事の口があってもそれにつけるだけの教育を受けていない若い婦人であるかもしれないし、あるいは、家事に専念している間に労働事情にうとくなり、能力への自信をなくし、雇用に必要な技術にも欠ける中高年婦人であるかもしれない。

第 3 章 当面の勤労婦人問題

A、職業能力の有効発揮

第1章で述べたように、合衆国では過去25年の間に婦人労働のパターンが急速に変化した。1950年代及び1960年代初期に中高年婦人の労働力化が急速に高まったのに次いで、過去10年間には、子供をもつ者も含めて若年婦人の労働力化が加速度的に進んだ。出産年令婦人及び育児期間中の婦人の労働力化が進んだことは、今日の若い婦人の中には大なり小なり継続的な労働力参加を計画する者がますます増えつつあることを示していると思われる。

このように婦人の職業生活の延長が期待されるに至ったことは、教育者にとっても、労働政策立案者にとっても、また婦人自身にとっても、大きな意味をもっている。これまで婦人労働者は、技能や適性を生かす上での障害に直面してきた。これらの障害は、生涯の成人期間の大部分に亘って職業につくことを期待する人々にとっては、とりわけ大きな関心事である。主な問題としては、婦人がせまい範囲の職業分野に集中していること、同じ地域でも男子より女子の方が昇進がおそいこと、教育者や使用者が、婦人の間にも向上心の度合や適性や職業生活のパターンに相違があることを殆ど理解せず、婦人労働者ないしは潜在労働者を一まとめにして考える傾向が強いこと、などがあげられる。

合衆国では、教育上・雇用上の性差別を禁止する現行法の施行と実施が、これらの問題すべての解決に大いに役立っている。たとえば、第2章で述べたように、1964年の公民権法第7編及び性差別に関する指針は、男子の仕事と女子の仕事という分類の仕方、昇進、訓練の問題をはじめ雇用のすべての側面における差別を特別に禁止している。また、1972年の教育改正法第9編は、特定のカレッジ、大学、大学院コースへの入学について、また連邦政府から経

経済的援助をうける機会の平等について、婦人の立場を改善するための法的根拠となった。このことと法実施機関の存在の効果として、甚だしい法違反はだんだん稀になってきている。たとえば、法律や医学などの専門教育機関への婦人の入学を制限する割当制は、10年か20年前にはむしろ当たり前だったが、今ではめったにみられない。

婦人の能力や労働意欲についての古い考え方にもとづく無意識的な、もしくは意図しない差別の残りが、むしろ是正がよほど困難である。これについては、政府事業請負業者に対する命令の要求するような実行措置計画と婦人労働者や婦人団体の意識的な努力が、事態の改善に大きく役立っている。

1973年12月に行なわれた、商業、工業、サービス及び公務部門の113の大・小企業及び機関を対象とする調査によれば、対象企業の79%までが正式の実行措置計画を実施中であった。さらに回答者の62%が、平等雇用機会計画の実施のために選考基準を変更したと報告している。45%の企業が特別の計画によって婦人を上級ポストに採用しており、21%の企業が婦人従業員の格上げ訓練のために特別の訓練計画を実施している。

1. 女子に対する職業相談

女子労働者の職業分布は変りつつあるとはいえ、職業上の性の画一化の問題が今なお存在する。この問題の解決には、教育上・雇用上の伝統的な政策や慣行の是正が必要なばかりでなく、婦人や少女が職業の選択や教育に関してより現実的な選択ができるように、この人々に対する進路相談に新しい方向づけをする必要がある。

職業相談はまず学校教育の中での中等教育段階で、指導相談担当職員または学課担当の教員によって与えられる。しかし、この教育段階に達するまでに、少女たちはすでに、男子と女子の労働参加の問題や、男女が選べる職業についての一定の考え方を教え込まれている。

現在合衆国では、労働者としての婦人の役割に関する情報の変化についての認識を高める努力が行なわれている。たとえば、今日婦人の職業生活が伸びてきている事実を認識することは、腰かけ仕事でなく職業人として一職業訓練（熟練技術職などの）や高等教育にかなりの時間的投資を必要とする職業の一立つ準備をしようと多くの婦人に決意させる大きな要因となる。同様に、今は婦人が広範な分野の仕事につき成功している事実を認識することは、いわゆる“男子の仕事”、“女子の仕事”という古い考え方を打破するのに大いに役立つ。

しかし、親や教育者や社会一般が抱えている男子の役割、女子の役割という画一的な考え方を克服するには、今後まだ多くのことがなされねばならない。職業相談やその関係の出版物には、まだかなりの程度こうした態度の反映がみられる。その結果、婦人はいわゆる“男

子の職業・より一般的に報酬の少ない伝統的な女子向け職業に依然として集中している。

教育の機会均等を要求する最近の立法措置にも拘らず、若い婦人は男子より狭い範囲の職業の知識しか与えられないことが多く、選択しうる教科の範囲もせまい。事実、教育局が実施した職業教育に関する最近の調査によれば、女子が集中している職業分野では、収入を伴う職業として選択しうる課程はわずか33であるのに対し、男子が集中している職業分野では99課程が設けられている。

こうした状況を是正する一歩として大きな意味をもつのは、1974年の婦人教育平等法の成立である。これには教職員の訓練に関する条項が設けられており、とくに進路相談に重点を置いている。特筆すべき点の一つには性の画一化を排除する職業資格テストの改正がある。また、職業教育と教育行政における少女と婦人のための計画拡充が強調されている。

政府の施策のほか、多くの婦人グループが教科書や青少年向け出版物からあらゆる画一化の表現を追放する運動にとりくんでいる。また教育局の職業教育計画は、幼稚園から中等教育段階までの生徒に対して労働事情と職業の可能性についての知識を向上させ、職業の実態をより明確に理解させていくことを目指している。さらにこの計画は、性または人種にもとづく職業上の画一化を排除する目標も含んでいる。

職業名辞典が最近改正され(第2章5a参照)、職業名からその職業が男子または女子に限られるような印象を与える部分が取去られたことは、婦人がこれまで考慮に入れられなかった分野へ進出しようとする人々を勇気づける一助となるにちがいない。

学校教育における進路相談

高等学校には、生徒数により1人以上の指導相談員がおかれている。教育局当局によれば、1971-72学校年度には、高等学校生徒655人当たり1人の指導員がおかれていた。理想的な比率は生徒約300人当たり1人である。このほか、生徒に与えられねばならないその他の各種相談指導は、職業計画にあてられる時間数に応じて増減する。

婦人に対する進路相談の適正化の問題はさらにカレッジや大学における問題でもある。最近まで、婦人は教師、看護婦、社会事業、図書館の仕事などの職業につくものと一般に考えられていた。1970-71年度における婦人の学位取得状況は、こうした伝統的な考え方を反映している。大抵のカレッジでは、職業相談と就職あっせんを兼ねたサービスを行なっているが、必ずしも婦人の必要に焦点を合せたものではない。しかし、現在多くの学校では、婦人の特別な寄与についての認識を改めさせ、婦人の職業の将来性を拡げることを目的とする特別の計画を設けている。法科、医科学生の中に占める女子の割合が高まっている事

案にも、すでに大きな変化をみることができる。

婦人労働者の相談指導

学卒者に対する職業相談サービス（主として国の職業紹介機関による）は、その大きな部分が婦人のために行なわれている。婦人は2200か所以上の地方公共職業紹介所で相談サービスを受けることができる。地方の職業相談員は労働市場や職業に関する広範囲の各種情報に通じており、婦人その他の求職者の職歴や個性から生じる問題を考慮しながら職業計画について助言するにあたって、この情報を活用する。この情報の多くは労働省から出される。1974年度には約100万人が相談サービスを受け、そのうち47%は婦人であった。25万人が相談サービスを受けた後職業を紹介されて就職したが、そのうち44%は婦人であった。相談員は雇用上の性差別を排除するという連邦法上の至上命令にしたがう。

第2章で述べた扶養児童をもつ家族に対する扶助料の支給をうける婦人など特殊グループ向けの労働力計画や職業訓練の事業は、職業訓練のみならず相談指導も行なっている。これも第2章で述べた婦人の就職援助を促進するための実験計画にも、職業に関する相談業務の改善が含まれている。

若い婦人たちは、将来直面する複雑な社会における長期的目標の設計と、いくつもの役割を調和させる生活の設計について、幅広い相談サービスの援助を必要としている。少女は10人中9人までが生涯のいつかの時点で働くことになることや、婦人は学歴が高くなるほど働く可能性が多くなることにかんがみ、少女たちの全生涯に向けた準備のための相談サービスを確保する努力がなされている。多くの少女に対するこのような準備教育は、次のことの可能性に関する情報の提供を含まねばならない。(1) 家事責任と家庭外就労の両立、(2) 中断的就労パターン—出産前に数年働き、一時期家庭に入り、やがて子供が入学するかやや手が離れた時点で再び働きに出るというパターン。

子育ての後職場に復帰する既婚婦人の職業生活期待年数が25年に及ぶ現状からして、中年で就職または再就職する婦人もまた、継続教育、特別訓練計画、相談及び職業紹介サービス、経済的援助などの所在についての情報と相談サービスの援助を必要としている。

2 教育と職業訓練

a 教 育

合衆国では児童は通常6才で入学し、18才までに12年間の初等・中等教育を終える。1973年には、18才の全人口中女子の78%、男子の73%が高等学校を卒業していた。10年前の割合は、女子70%、男子66%であった。

初等教育年令ではほとんどすべての女子が就学する（1973年現在、7才—13才では99%、14才—15才では97%）。16才で義務教育年限を過ぎる（多くの州で）と、就学率は低下する。1973年現在、16才—17才の女子の就学率は87%である。

高等学校卒業以後の女子の就学率は、18才—19才38%、20才—21才26%と大幅に低下する。高卒以後の男子の就学率は18才—19才48%、20才—21才34%と、女子とくらべてやや高い。

25才以上の女子と男子の学歴は全体として殆ど同じである。すなわち、1974年3月現在の就学年齢中位数は、女子12.3年、男子12.4年である。しかし、女子は大学教育を受けた者が男子より少ないとみられる。1974年3月現在、25才以上の女子全体の21.5%が1年以上大学教育をうけ、10.1%が大学卒であるのに対し、男子は29.3%が1年以上大学教育をうけ、16.9%が大学卒である。

合衆国の公立高等学校には教科内容の異なる3種類の課程がある。すなわち、アカデミックまたは大学進学科、職業技術科及び普通科である。女子は大学進学科をとる者の割合が男子よりやや少く、職業技術科をとる者は男子より多い。1972年春における高等学校上級生徒の調査によって、これら生徒のとる教科をみると次の通りである。

科 別	女 子	男 子
普 通 科	34%	37%
大学進学科	38	43
職業技術科	28	20

b、職業訓練

アメリカの学校では伝統的に女子と男子に別々の職業教育を行なってきた。女子に対する職業教育は、女子は家庭の外で働くよりは主婦になるものという通念に強く影響されてきた。職業課程の中でさえ、家事の延長のような職業や伝統的に女子の多い職種に大きく重点がおかれてきた。現在では、これまで男子の占めていた職種に女子を訓練する例もだんだん多くはなっているが、このような訓練課程における女子の割合はまだ少ない。

1972年6月末に至る1年間に連邦政府補助による職業訓練コースに在籍した640万人の女子（これは正式の職業教育を受けていた生徒のほぼ全数である）についての調査でみると、45%は家庭生活と職業生活の質の向上を主目的とする消費及び家事関係のクラスに参加している。さらに4%は、就職を目的とした家政科（すなわち、児童の保育及び指導、家庭及び施設管理）をとっている。就職を目的とする課程に参加する女子の大部

分は、秘書、速記、その他の事務、つまり伝統的に女子の多い職種の訓練を受けている。何らかの職業課程をとる女子3人中1人にあたる約180万人が、事務職の訓練コースをとっている。

次に重要なのは、看護婦や看護助手、医学試験室助手、歯科医助手または歯科衛生士などの保健関係の職種である。これらの訓練計画は一般に病院その他の保健機関との共同で行なわれている。女子が多数雇用されている保健関係職種の一部には、昇進制を確立しようとしているところもある。従来これらの職種では昇進の機会は限られていた。これと匹敵する数の女子が種々の商工業分野の職業に雇用され、そのうちの多くは、昔から女子雇用者の多い美容、繊維製造、組立等の分野の職業に就いている。

近年、これまで女子の訓練生がほとんどみられなかったコースへの女子の参加が急速にふえてきた。たとえば、冷暖房、自動車車体及びフエンダー修理、自動車機械工、大工、金属加工、管工、木工などである。しかし、これらのコースの女子訓練生の数はまだ男子とくらべて少い。

アメリカでは正式の技能者養成訓練によって労働者を養成する職業は比較的少いが、これらの職業には最も熟練度の高い高賃金のブルーカラー職種、とくに建設業の職種が含まれる。しかし、これらの職種でも多くの労働者は今なお正式の技能者養成訓練を経ずに職業を身につけている。

技能者養成訓練は、職場訓練とそれに関連した教室での授業をうけながら同時に所得がえられるというもので、これは職業生活に入ろうとする男女にとってかなり有利な制度である。2年ないし3年の訓練期間中に、彼らのえらんだ職業のあらゆる面を網羅した訓練が行なわれるから、訓練生はこれを終えると熟練技能者ないしは1人前の職人となる。その上、訓練期間中に賃金は定期的に上昇し、訓練終了時点では1人前の職人の賃金の100%になるようになっている。

技能者養成訓練をうける女子の数が少ないのは、一つには技能者養成訓練は建設業に多く、この分野は伝統的に男子の職業と考えられてきた、という事情に因る。また、婦人は一時的な労働力に過ぎず、長期間の職場訓練に値するほどの期間働き続けるとは期待しないという考え方を、使用者や労組や技能者養成訓練委員会がもっていたために、婦人はこれまでこのような訓練の機会を拒否されてきたのである。

技術的・社会的変化が性による職業の画一化に変化をもたらしたことや、婦人の労働力参加が著しく長期化し、より継続的になったことから、労働力局は技能者養成職種にも

つと多くの婦人を入れるよう措置を講じはじめている。

技能者養成訓練に婦人や少数人種の参加を促進することを目的とする誘導計画 (Out-reach programs) は、態度の変化と成果の獲得に必要な主要手段と思われる。6市で婦人のための誘導計画が労働力局によって行なわれているほか、他の技能者養成訓練誘導計画に関する契約の範囲に関する条項に、その契約にもとづくサービスについて女子が平等に考慮されるべきことを定める文言が挿入されている。これは現在100以上の都市で行なわれている誘導計画に影響を与えることとなる。

そのほか、技能者養成訓練情報センターを婦人の要求に対応しうるものとするため、センターの設置について定める労働力命令が改正されることとなっている。また、高等学校に講演者や文書を提供する技能者養成訓練局の事業は、技能者養成訓練を通して女子に与えられる機会の問題に多くの注意を払っている。

職業訓練には使用者の行なうものもある。しかし、この種の訓練についてのデータは、連邦政府の資金または補助金による計画のデータしかない (第2章に既述)。

B、職業生活と家庭生活の調和

1. 保 育

1974年初め、女子労働力人口の38%に当る1,360万の働く婦人が、18才未満の子供の母親であった。その母親の子供2,700万人は合衆国の全児童数の約半数にあたる。これらの働く母親のうち510万人は6才未満の子供をもっており、これら学令前児の総数は610万人を数える。1970年から1974年までの期間に、18才未満の人口は210万人減少したが、働く母親をもつ児童の数は120万人増加した。これらの児童に対し母親が働いている間いかにして適切な保育を行なうかは極めて重要な問題である。またこの点に、後に述べるように、家庭責任を処理する満足な手段が得られれば仕事を求めて労働者の列に加わる可能性のある人々が多数あることも考慮に入れる必要がある。

現在働く母親が子供の保育をどのように処理しているかについての新しい詳細な資料はないが、主な保育手段の相対的な比重を的確に示すに足るだけの資料はある。働く母親の学令前児童のうち、家で父親、その他の親族または親族外の「ベビーシッター」によって保育されている者が最も多いことは明らかである。次に最も普通の保育方法はよその家 (親族または親族外の) での保育であり、集団保育施設での保育は比較的少ない。

児童自身の家での保育がもっとも普通の方法ではあるが、ここ10年の間にこの種の保育

から認可昼間保育所や認可家庭託児所へと急速に移ってきている。過去12年ないし15年の間に、認可保育所や家庭託児所の収容力は20万未満から100万に増加した。認可施設の収容力の半数は個人家庭または私営の施設（単独施設の場合もあり、支所等をもつ事業所の一部となっているものもある）がもっており、他の半数は公共団体、個人、民間団体等の援助による非営利施設がもっている。

学令児童では母親自身が保育に当たっている者が多い。母親の多くが学校のある時間だけ働いているからである。別に世話する者がなくひとりでやっている者も、とくに年長の子供にはかなり多い。

十分な保育には多額の経費を要し、また施設の不足は婦人の雇用を妨げる重大な要因となることから、保育施設に政府資金の増額を求め、使用者に対して従業員の子供の保育のために投資を求める要求が絶えない。近年、保育のための連邦政府の投資は目ざましく増えた。これは主に、現在扶養児童に対する扶助料の支給をうけている母親に仕事をもたせる努力が行なわれているからである。上院予算委員会が1974年10月に行なった保育に関する調査の推定によれば、連邦政府の保育関係支出は年間ほぼ12億ドルであり、その大部分が低所得家庭の女子世帯主の子供の保育に使われている。そのほか、共働きの親は（世帯主であると否とを問わず）所得税の計算のさい保育控除をうけることができる。

連邦政府の保育関係支出12億ドルの主な支出項目は、勤労奨励計画参加者の子供の保育のための4億ドル余と、先取り計画のための約4億ドルである。先取り計画による給付以外の保育支出は、児童の家庭に雇われる保育者、認可家庭託児所及び保育所に向けられる。先取り計画は広範囲の児童育成活動と教育・医療・歯科・栄養・社会サービス等各種のサービスを含む総合的な学令前計画である。残りの支出金はその他の各種保育計画、障害児に対する保育サービス及び研究や教育宣伝事業等の比較的小規模の計画に使われる。

保育方法に関する非常に詳しい調査が1965年に労働省と保健・教育・福祉省の共同企画で行われた。当時、働く母親の学令前児の約半数は自分の家で保育されており、3分の1足らずがよその家で、僅か5%が集団保育されていた。それから2、3年後に行なわれたある調査によると、働く母親の家庭での保育は減少傾向にあり、よその家での保育に増加傾向がみられる。

婦人局は質の高い保育の必要とそれに要する経費の必要をみとめ、ほとんど1920年の設立当初から、局の事業計画の中に新しい保育サービスの拡充促進を組みこんできた。たと

例えば、婦人局は使用者が設けている保育施設について、昼間保育の実態とデータの総合的な基礎資料を出版した。婦人局は労働省職員の子供のための保育所に対して常に背後の力となっており、同様な施設を設置しようとする他の政府機関にも援助を与えてきた。現在いくつかの機関が保育所をもっており、他の機関も資金問題が解決すれば保育所を設けたい意向である。また婦人局は、事業内保育施設の設置を促進する目的の多くの会議を開催し、またその種の会議に参加してきた。目標はまだ達成されていない。またかなり近い将来に達成できとも思えない。しかも徐々に進歩しつつあることはたしかである。

2 家族の協力度

アメリカでは家庭外で働く婦人の3人中ほぼ2人が、家庭でも夫か子供、もしくはその両方の世話をしている。その上、既婚婦人と独身婦人の中には、親、祖父母またはその他の親族の世話をしているものもかなり多い。家事または育児以外に、妻または主帯主である働く婦人の大部分は、家族の生活にあるていどの経済的責任をもっている。

これらの婦人が職業と家庭責任の調和を図ろうとすることに直面する困難の度合は、家族の人数や構成により、また経済的責任や家事の責任を分け合う夫がいるかどうかで、かなり違ってくる。終日の家事手伝いを雇える婦人は極めて少ないから、家族が家の仕事を手伝うことが必要になる。

家族は多くの場合夫と妻と子供から成立っている。したがって家庭責任は主として夫婦にかかり、祖父母、叔母、その他の親族や姻族によって分けもたれることはない。1974年3月現在、妻が働いている全家庭のうち、妻のほかに成人女子の家族員がいるのは、8世帯中1世帯だけである。

雇用労働に従事する妻は家庭外で働かない妻より家事に費やす時間が1日に約2時間少ない。週30時間以上の勤務に従事する妻は家事に1日平均5時間を費やす。これは家事専業の妻より3時間少ない。

このような違いが生じるのは、家庭で働く代りに産業ベースのサービスを使うことに大きな原因がある。洗濯屋のサービスやインスタント食品を買うなどがその例である。また、仕事をもつ主婦はより効果的に時間を使うということもあろうし、ある種の家事は全くやらないか、たまにしかやらないという者もあろう。

労働節約型器具の使用やサービスの購入は主婦の肉体的負担の軽減には役立つが、同じ程度に総労働時間を短縮するとは限らない。食物や衣服の購入に費やされる時間は、購入品目が増えるほど長くなるだろうし、家庭器具は使用や管理に時間をとる。

1376世帯を対象とした最近の調査によれば、仕事をもつ主婦が日々の家事労働に費やす時間は、子供のない若い主婦の場合の最低3時間半から、2人以上の子供をもつ主婦が赤ん坊である場合の7時間以上までと、大きな幅がある。これを週時間になおすと24時間半から49時間以上となる。

夫の家事労働時間は平均1日1時間半である。このデータは夫が家の仕事に費やす時間と妻が家庭外で働く時間との相関関係は示していない。しかし、夫の労働時間が長いほど、家で手伝う時間は少なくなる。週50時間以上職場で働く夫は家での手伝いは1日1.3時間であるのに対し、週労働時間が40時間未満の夫の家事手伝い時間は2.1時間である。アメリカでは、フルタイム就労の男子はフルタイム就労の女子より、一般に週労働時間が長い（男子44.1時間、女子40.2時間—1974年）。したがって家庭と職場での総労働時間についての男女差は、家事労働時間の数字からみると大きくはない。ずっと最近のある小規模な調査によれば、専門職で働く妻をもつ夫の方が家事に費やす時間が長いことがみられる。

母親の就労は子供の家事手伝いの時間にはほとんど影響しないようである。12才—17才の子供は平均1日1時間、6才—11才の子供は平均1日半時間、家事を手伝っている。

家族構成員それぞれの行う家事の種類にはかなり一定した型があるようである。洗濯、掃除、食事の仕度など内仕事の大部分は妻がする。夫は庭仕事、住宅管理を大部分受けもち、買出しを手伝い、とくに子供が小さいときは育児の一部を手伝う。若い夫婦についての最近の記事などをみると、若い夫、とくに大学教育を受けた人々は、家事労働についての伝統的な性別役割にあまりこだわらなくなっているようである。

どのような結婚を最も満足に思い興味を感じるかについて、男女の考え方をみる意識調査が最近行われた。40才以上の男女ともにその大多数が、夫が家族の扶養責任をとり、妻が家庭の運営に当り子育てをするという伝統的な結婚がよいといっている。しかし、18才から38才までの若い男女の大部分は、夫と妻がもっと責任を分けあう—共に働き、共に家事育児の責任を分けあうような結婚の方がよいといっている。

現在みられる家族規模の縮小傾向は、家事労働時間の短縮をもたらすであろう。したがって、家族の協力度に変わりはないとしても、仕事をもつ妻の負担はある程度軽減するかもしれない。

勤務時間自由制が普及し、また将来週労働時間がある程度短縮することになれば、夫はもっと家事を分担するようになるであろう。また、妻が二次収入の稼ぎ手になることは、夫が終日勤務のちパートタイムの副業で働く必要を少なくするであろう。

3 非労働力人口女子の求職阻害要因

労働力人口に加わっていないアメリカ婦人の大多数は、すぐにも求職する意志をもっていない。1974年における女子非労働力人口4,280万人のうち、仕事をもちたいといったものは310万人(7.2%)のみであった。この割合は従来の数字と大して変わらない。就職に関心をもたない主な理由としては、5人中4人までが家庭責任をあげている。その他の理由としては、健康がよくないこと、在学中であることなどがあげられている。

女子非労働人口のほぼ3分の1 — また就職を希望しない者の3分の1以上 — は60才以上である。その中には女子世帯主全体の30%が含まれている。

仕事をしたいといった者のうち、10人中4人が働いていない理由として家庭責任をあげている。仕事が見つかりそうもないといった者は6人中1人未満であった。教育訓練の不足や年令(若すぎたり年とりすぎたり)を就職の障害と考える者は比較的少ない。仕事をもたなくももてない理由として家庭責任をあげた者のほぼ4分の3は、働きざかりの年令である。

家庭責任の処理に別の方法を講じることができれば、非労働力人口中の女子がどの程度就職希望に転じるだろうか、という問いに正確な答を出すことはできない。しかし、1974年現在、労働力人口中の16才から59才までの女子100万人が、仕事は持ちたいが家庭責任のために求職活動はしていない、といっている。一方、働きたいが、年令、技能の不足、身体的障害、その他の理由のために就職はむづかしいと思うので求職活動はしていないという、16才から59才までの仕事を持たない婦人の数は約40万である。

Ⅲ むすび——未来への展望——

Ⅲ むすび — 未来への展望 —

勤労婦人の役割と地位に関する日米共同研究の終章は今後も関心を持ち必要のある共通の事項について両国が平行して記述している。

両国における勤労婦人の地位はそれぞれ慎重に検討され、相互に研究および討論が重ねられた。以下に記述する8項目は、両国政府が今後10年間に努力を集中すべき事項として合意に達したものである。もとより政府の努力だけではわれわれの目標を十分に達成することは不可能であると考える。教育機関、民間団体、使用者および労働組合がそれぞれ婦人の地位の向上を図るため政府と行動を共にされることを期待する。

1. 就業分野の拡大

(日本)

近年における経済社会の発展に伴って、女子雇用者は大幅に増加し、雇用者総数の3分の1を占め、女子の就労する産業および職業分野も徐々に拡大してきている。しかしながら、女子の就業機会・就業分野は男子に比べかなり限定されており、一般的には、女子の就労は単純な、補助的職種に集中している。また、専門的・技術的職業への就労も看護婦、保母、教員等いわゆる伝統的に女子に特有の職業とされているものが多い。

今後、婦人の職業能力の有効発揮と就業における男女の平等を促進するために、女子の少い技能職種への進出とともに、従来からいわゆる男子の職業とされてきた専門的・技術的職業、管理的職業の分野への婦人の進出が重要な課題である。

(米国)

合衆国では、資格のある婦人がどんな職業分野に入ることも可能であるが、全労働婦人の半分は12の限られた職種で働いている。婦人の労働力活用を推進しようとするわれわれの努力の重点は、婦人が幅広い範囲の職業の中から自分の才能に応じて仕事を選べる風潮を、家庭にも、学校にも、労働市場にも作り出していくことであろう。また、婦人を非伝統分野へ進出させるためには、就業機会の拡大に加えて、特別な訓練計画の開発拡張が必要であろう。

こうした努力は、婦人の技能や適性の充分な活用を可能にすることによって経済に寄与するとともに、婦人の職業生活、昇進の機会および賃金を改善することが期待される。

2 婦人の進路相談、教育、訓練の改善

(日本)

婦人の職業進出の増大と婦人の生涯における職業生活期間の長期化に伴い、婦人にとって職業はますます重要なものとなってきており、生涯における職業の位置づけを十分配慮する必要がある。

しかしながら、現在の学校教育、職業指導、職業訓練の制度の中では、女子の職業に関する認識が必ずしも十分であるとはいえない。

今後、女子に対する進路指導、職業教育、職業訓練を充実し、女子の職業意識の向上を図るとともに、伝統的な職種だけでなく、広く専門的知識・技術を習得する機会を拡大する必要がある。

(米国)

婦人を家庭外の職業に参加させるために必要な教育訓練に関して相談指導を充実する問題に、各方面とも留意している。賢明な進路相談のためには、これまで女子の教育上職業上の選択に大きく影響してきた職業に関する男女の画一化の考え方を排除しなければならない。また、婦人の一生を通じての就労パターンが変りつつあることについて、相談員が認識を高めることが必要である。

低学年にはじまる新しい職業教育制度を開発しようという現在政府が進めている計画は、とくに婦人にとって重要な意味をもっている。賢明な職業選択を容易にするためのその他の措置の一つに、政府と婦人団体が先頭に立って進めている、職業に関する印刷物、教科書その他教育関係資料、新聞、雑誌、ラジオ、テレビのすべてから、性の画一化を一掃しようとする努力がある。学卒後の婦人のためには、健全な職業相談サービスを含む情報センターと、特別の訓練計画が、引き続き強化されることとなる。

3. 勤労婦人に対する態度の変化

(日本)

婦人の就業分野を拡大するには、婦人の職業に関して、社会全般がどのような認識をもっているかが大きな影響を持つと考えられる。

わが国では、男は家庭の外で働き、女は家事育児に専念するという男女の役割分業意識が極めて強い。使用者は、女子労働力を短期的、補助的労働力として位置づけ、それを前提とした女子の雇用管理を行う傾向が強い。また、婦人自身も、結婚までの短期的なものと考えている場合が多い。しかしながら、婦人の生涯における職業のウェイトが高まっている状況の中で、

婦人自らの職業意識を向上させるのみならず、使用者、労働組合、教育者のほか、社会全体が婦人と職業についての十分な理解と認識を持つよう啓発指導をより一層積極的にすすめる必要がある。

（米国）

既婚婦人を含む婦人労働者の経済的寄与の重要性についての認識が近年高まってきたとはいえ、婦人の労働力参加の程度および多岐にわたる婦人の才能や技能について、使用者、労働組合、教育者および婦人自身の認識を高める努力を続ける必要がある。

性差別に関する法律、またとくに実行措置計画は、使用者は労働組合が婦人労働力の活用について徹底的な分析をすることを要求している。したがってこれらの法律は、今後とも、各種の差別についての認識を深めさせることによって態度の変化をもたらす最も重要な手段であることに変りないだろう。

非伝統的分野に新しい道を切り開いて成功している婦人についての情報をひろく広報すること、婦人に開かれた可能性について、人々の、とくに婦人自身の考え方を変えさせる今一つの極めて有効な方法であらう。

4. 再就職の問題

（日本）

近年における日本経済の高度成長の過程で、雇用は大幅に拡大し、特に、女子の雇用の拡大が顕著であった。その中で、結婚、出産により一時職業生活を中断し、育児の負担が少なくなった時期に再び職業生活に復帰する者等中高年令婦人の雇用が増大した。しかしながら、わが国では、終身雇用を前提とした雇用慣行・年功賃金制度が一般的であるので、中高年令者の再就職はむずかしく、中高年令婦人の再就職の機会は一時的補助的作業、臨時的労働力として雇用される場合が多く、労働条件の不利な場合が殆どである。そこで、中高年令婦人の再就職に際しては、再就職する婦人に有利な職種の研究開発と、情報提供を行うとともに、必要な知識技術についての職業訓練を充実していく必要があろう。

（米国）

家庭責任のために一時仕事をやめ、その後仕事を探して就職する婦人が非常に多い。しかし調査の結果によれば、学卒直後に就職したときより技能程度も責任度も低い職につくか、ほとんど昇進の機会のない職につく例が多い。これらの婦人は自信を欠き、技能も鈍っている。その上、使用者は再就職婦人の職業能力を実際の能力よりずっと下にみていると思われる。

再就職婦人の職業の水準を高めるためには、使用者が求職者の潜在能力評価のために行なうテストなどの雇用手続きに特に留意する必要がある。年齢及び性による差別を禁止する法律はこの問題へのとりくみをたすける。また、特に大学教育を受けていない人々のために実施する相談指導、継続教育及び訓練計画には、引続き意を用いることになろう。

5. 職業生活と家庭生活の調和

(日本)

既婚婦人が職業生活を継続していく場合には、家事、育児等家庭責任との調和を図ることが重要な課題である。

家庭責任のうち、家事負担については、家庭用電気機械器具の普及、既成の衣料品、食料品の普及また、夫、子供等の協力によってかなり軽減されてきているが、育児については、授乳その他母親の側の負担となるものが非常に多く、心ならずも職業生活の中断を余儀なくされる者も少ない。従って、職業生活と家庭生活の調和のための対策として、保育施設の整備、拡充とともに、育児休業制度の普及促進を図ることが重要である。また、今後の方向として、労働者全体に対する労働時間の短縮、フレックスタイム制の導入等が促進されることは、既婚婦人労働者の職業生活と家庭生活の調和にとって好ましい効果をもたらすものといえる。

(米国)

職場と家庭における二重の責任を果たすために特別の配慮をしなければならないのは、男子より婦人の場合に多い。使用者が一方的にきめる固定的な勤務時間制の場合、この問題の処理はとりわけ難しくなる。また、保育所にせよ家庭託児所にせよ、こうした施設が利用できるか否か、またそれに要する費用と保育の質の問題が、子供をもつ婦人が家庭外で職をもてるか否かを決定する大きな要因となる。

連邦政府、州・地方政府および民間からの資金援助によって、近年児童福祉サービスの拡充が図られてきたにも拘らず、適切な昼間保育の必要は依然として増大している。こうした保育施設の不足は、わが国経済の全部門 — 民間グループ、企業、労働組合、各段階の政府 — の協力によってのみ克服しうる。

現在実施中の研究が、パートタイム制による仕事の増加とその水準の上昇を促進し、またフルタイム就労者のためにはより弾力性のある勤務時間の普及を促進するであろうことが期待される。出産・育児休暇についての残された法的問題については、その解決のために現在裁判が行なわれている。

6. 性差別を禁止する法律の実施

(日本)

わが国の法令では、勤労婦人に対する特別の保護等について労働基準法、勤労婦人福祉法を中心に定めるとともに、男女の平等の原則についても憲法をはじめとする諸法令に定めているが、従来は、母性保護等勤労婦人に対する特別の保護の必要性が強調され、そのための施策が種々講ぜられてきたところである。しかしながら、最近では、男女の均等待遇が次第に問題としてとりあげられるようになり、特に本年は、国際婦人年にあたってそのテーマとして、男女の平等が掲げられているところから、就業における男女平等の促進への関心がとみに高まってきている。現在のわが国の法律制度では、就業の場において、賃金以外の男女の均等待遇および機会均等を確保するための具体的措置がなされていないが、今後この措置を検討していくに当たっては、勤労婦人の保護についての措置とどのように調和させるかが重要な課題となろう。

(米国)

雇用、教育、訓練におけるあらゆる形の性差別を禁止する法律の成立によって、広範な進歩がもたらされた。これらの法律の実施の強化が現在の中心課題であるが、これは法施行機関だけでなしうることではない。婦人労働者も、使用者や労働組合も、また女子を職業上のより大きな機会のために教育する教育者や相談員も、法律の全容を十分に理解しなければならない。各法律の施行機関や手続き間の調整がいま行なわれているが、法律制定のもたらす利益を完全の実現しようとするならば、なお引続き努力を要する。民間機関は、法施行機関の活動に理解と支援をさしよるという重要な役割を行なっている。

男女平等の権利に関する連邦憲法改正案及び同趣旨の州憲法改正に即した平等な市民としての地位を婦人に与えるためには、婦人の財産権を保護し、陪審員となる平等責任を婦人に与え、既婚婦人に自己の住所を決定する権利を保障するために、若干の州法に変更を加える必要がある。

7. 男女賃金格差の是正

(日本)

男女の賃金格差が存在する背景には、賃金制度上の諸要因のほか、男女の就業分野が異なっているという問題が重要である。わが国では多くの女子労働者が低賃金部門の補助的職種に就労していることが主たる要因となって格差が存在する。従って、男女の賃金格差を是正するには、

女子労働者が従来の固定観念にとらわれず、能力と適性に応じた職業分野へ進出するようすすめるとともに、採用および職場配置、研修訓練、昇進昇格、退職等の労務管理において女子が男子と均等の機会を享受できるようにすることが不可欠である。この点について、労働基準法は賃金に関して男女の差別的取扱いを禁止し、また、賃金以外の労働条件については、国籍、信条、又は社会的身分による差別を禁止しているが、性による差別的な雇用制度、慣行が結果として賃金の格差を生んでいる場合もあるので、性による差別的な雇用制度、慣行の是正に努める必要があろう。

なお、賃金についての男女差別の事例も時にはみられることもあるが、これについては労働基準監督機関によって是正措置を講じている。

(米国)

フルタイムで働く女子の賃金は男子の5分の3に過ぎない。この賃金格差には多くの原因がある。たとえば、男子は平均的に女子より労働経験が長い。また、同じフルタイム就労であっても、女子は男子より過当りの残業時間が少ない。さらに、女子労働者の職種別・産業別分布状況が、女子平均賃金の低水準を決定づける重要な要素となっている。

今日婦人の働く年数が伸びつつある傾向は、女子の賃金を引上げるものと期待されよう。これは通常先任権の上昇に伴う賃金上昇を女子が受けるようになるからだけでなく、職業生活期待年数の伸びによって、訓練をうけ上級職にいどもうとする気運が女子の間に高まるからである。

現在行なわれている女子の職種分布を拓げるための努力や女子の職業意識の高まりも、女子の賃金水準の上昇に大きく寄与するであろう。最後に、賃金に影響するあらゆる雇用上の差別を禁止する法の実施のために、引き続き努力が行われる予定である。

8. 政策決定の場への婦人の進出

(日本)

近年、職場のみならず、種々の社会的分野で活躍する婦人が急速に増加してきているが、その数も分野も未だ限られている。

一般に、女子は、補助的立場にある者が多く、意志決定にかかわる地位についている者は極めて少い。例えば女子が過半数を占めている小学校教員の場合でも、女子の小学校長は少く、女子教員に占める割合は0.1%（男子の場合は12%）である。女子の組合員が過半数を占める労働組合の幹部についても同様のことが言える。また、有権者の過半数は女子であるが、政治

の場における女子の進出は20数年前に比べても増加しているとは言えず、女子の議員の占める割合はわずかである。

このような状況では、女性に関係の深い事柄の決定もほとんど男性の手に委ねられていると言わざるをえない。今後は、婦人の社会的進出は、数の増加とともに、それぞれの活動の分野で、意志決定ができるポストへ進出していくことが更に望まれるところである。

(米国)

伝統的に、政府および民間機関に働く多くの婦人は補助的ポストに留まり、その学歴や能力にふさわしい政策決定を行なう重要ポストにつくことは少ない。婦人がつくべき正当な地位についての婦人の認識は、婦人が政治団体で活動するときにボタンやポスターにつける“コーヒードーナツでなく政策を作ろう”という例の標語によく表現されている。

必要な — そしてすでに実行に着手している — 手段としてはまず第1に、主要な選任職と任命職を確認すること、そのような地位につく資格のある婦人の名簿を作ること、そしてこれらの婦人を選任または任命させるのに有効な戦術と連携の方法を考え出すことである。主要な選任職には、たとえば上院下院議員、州議会議員、市議会議員、市長、裁判官の一部および政党幹部等がある。任命による裁判官、長官、諮問委員会または企画委員会の委員も、大きな影響力をもっている。政府、企業、大学の、また労働組合、同業組合、職業団体事務局の政策レベルの幹部職も、婦人にとって政策決定参加の重要な目標である。

2年半にわたる共同研究の報告書が平等、発展、平和を促進する国際婦人年に完成されるのは有意義なことである。本報告書は米国労働省婦人局および日本国労働省婦人少年局に両国政府のそれぞれの分野の男女の専門家が協力して作成されたが、双方の労働省担当職員の助力と協力に対してとくに感謝の意を表するものである。これらの人々は、はじめから両国の勤労婦人の地位向上のためのこの仕事に参加してくれたので、今後も引き続きこの問題に関心をもち支持をしてくれるであろうことが期待される。

我々は、日米両国の歴史的、文化的、社会的な相違にもかかわらず、婦人労働問題においては、極めて類似していることを知った。6月のメキシコにおける国際婦人年世界会議では目的が同じ

でもそれを達成する方法は国によって大きな相違のあることが明らかになったが、日米両国もメキシコの会議に参加してみて、婦人労働問題の解決の仕方について我々はむしろ似た考え方をもっていることが痛感された。

両国は考え方も、必要とする事も共通するものが多い。両国とも、社会の健全な発展のためには、婦人が男子と同様にあらゆる分野に参加することが必要である。婦人自身の態度を含め、婦人の役割に関する社会全体の伝統的な考え方を改める必要がある。家庭における男女の責任に関する固定的な概念は再検討されるべきであり、また、育児についての婦人の役割は正当な評価を受けるべきであるが、それが労働者としての能力と責任を制約するものであってはならないと考える。

我々は、この共同研究は両国が共同して婦人労働者の地位と福祉の向上を図るための基礎となる相互理解に多大な貢献をなすものであると確信する次第である。

Ⅳ 付 録

- 1 統 計 表 (抄)
- 2 勤労婦人に関する法規(省略)
- 3 主な統計調査の説明 (省略)
- 4 用語の説明 (省略)

統 計 表

日 本

- 1 表 上級学校進学率
- 2 表 新規学卒就職者の学歴別構成比
- 3 表 年齢階級別労働力人口および労働力率
- 4 表 配偶関係別女子労働力人口および労働力率
- 5 表 主な活動状態別非労働力人口
- 6 表 農・非農、従業上の地位別就業者数および構成比
- 7 表 完全失業者数および失業率
- 8 表 雇用者数および雇用者総数中に占める女子の比率
- 9 表 産業別女子雇用者数および雇用者総数中に占める女子の比率
- 10 表 職業別女子雇用者数および雇用者総数中に占める女子の比率
- 11 表 年齢階級別雇用者数、構成比および雇用率
- 12 表 配偶関係別女子雇用者数、構成比および雇用率
- 13 表 女子雇用者の教育程度別構成比
- 14 表 短時間就業雇用者数（非農林業）
- 15 表 平均年齢および平均勤続年数
- 16 表 1人平均月間現金給与総額および男女賃金格差
- 17 表 年齢階級別きまって支給する給与および所定内給与の男女格差
- 18 表 1人平均月間総実労働時間数および出勤日数
- 19 表 労働組合員数および推定組織率
- 20 表 就労中の保育状況

1表 上級学校進学率

(%)

	1955	1960	1965	1970	1971	1972	1973	1974
高等学校進学率								
計	54.5	57.7	70.7	82.1	85.0	87.2	89.4	90.8
女子	47.4	55.9	69.6	82.7	85.9	88.2	90.6	91.9
男子	55.5	59.6	71.7	81.6	84.1	86.2	88.3	89.7
短大・大学進学率								
計	18.4	17.2	25.4	24.2	26.8	29.2	31.2	32.2
女子	14.9	14.2	20.4	23.5	25.9	28.4	30.8	32.2
男子	20.9	19.7	30.1	25.0	27.6	30.0	31.6	32.2

注) 進学率 = $\frac{\text{進学者数} + \text{就職進学者数}}{\text{卒業者数}} \times 100$

文部省一学校基本調査

2表 新規学卒就職者の学歴別構成比

(%)

		計	中 学 校	高等学校	短期大学	大 学
1955	計	100.0	62.1	30.3	1.4	6.2
	女 子	100.0	71.8	24.8	1.4	2.0
	男 子	100.0	55.3	34.2	1.3	9.3
1960	計	100.0	49.8	41.7	1.3	7.3
	女 子	100.0	54.4	42.1	1.7	1.8
	男 子	100.0	46.2	41.0	0.9	11.8
1965	計	100.0	41.8	46.8	2.4	9.1
	女 子	100.0	43.2	50.8	3.5	2.5
	男 子	100.0	40.6	43.4	1.3	14.8
1970	計	100.0	20.0	60.2	6.0	13.9
	女 子	100.0	20.2	64.8	10.5	4.5
	男 子	100.0	19.8	56.0	1.7	22.5
1973	計	100.0	12.9	59.2	8.1	19.8
	女 子	100.0	13.0	66.0	14.7	6.3
	男 子	100.0	12.7	52.9	2.1	32.4
1974	計	100.0	11.5	58.5	9.0	21.0
	女 子	100.0	11.5	65.0	16.4	7.1
	男 子	100.0	11.4	52.4	2.1	34.1

注) 高等専門学校・大学院卒業者を含まない

文部省一学校基本調査

3表 年令階級別労働力人口および労働力率

			総数	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	55-59 歳	60-64 歳
総	労働力人口(万人)	1955	4,194	479	1,993			1,469			216		
		1960	4,511	453	601	576	584	475	1,102	466	225	225	225
		1965	4,787	392	725	598	591	589	1,187	478	229	229	229
		1970	5,153	301	807	644	604	634	1,408	525	231	231	231
		1971	5,178	274	853	604	601	635	1,446	540	227	227	227
		1972	5,182	233	813	618	620	643	1,492	535	229	229	229
		1973	5,299	218	762	667	641	652	1,566	550	242	242	242
		1974	5,274	193	697	692	657	637	1,608	547	242	242	242
数	労働力率(%)	1955	70.8	56.3	77.0			74.9			42.7		
		1960	69.2	50.8	79.0	74.3	76.4	76.0	74.4	66.4	39.8	39.8	39.8
		1965	65.7	36.1	78.0	72.6	74.1	78.2	76.8	65.3	37.1	37.1	37.1
		1970	65.4	32.5	75.6	71.2	72.9	77.6	78.4	64.2	31.8	31.8	31.8
		1971	65.0	31.2	75.3	70.2	71.9	76.8	78.1	64.5	30.4	30.4	30.4
		1972	64.4	27.9	74.3	69.8	71.7	76.8	78.0	63.2	29.4	29.4	29.4
		1973	64.6	26.5	73.3	70.5	72.3	77.2	78.5	63.8	29.9	29.9	29.9
		1974	63.5	23.8	71.7	69.7	71.3	76.3	78.1	63.0	28.8	28.8	28.8
女	労働力人口(万人)	1955	1,740	222	844			567			83		
		1960	1,838	219	277	217	216	200	457	162	80	80	80
		1965	1,903	191	325	204	205	226	506	172	75	75	75
		1970	2,024	153	374	208	201	234	587	193	73	73	73
		1971	2,004	137	388	188	195	231	594	202	70	70	70
		1972	1,981	117	367	191	199	231	609	200	68	68	68
		1973	2,045	113	350	212	209	238	637	209	77	77	77
		1974	1,996	95	319	217	209	229	644	208	75	75	75
子	労働力率(%)	1955	56.7	53.0	61.8			57.3			29.1		
		1960	54.5	49.0	70.8	54.5	56.5	59.0	59.0	46.7	25.6	25.6	25.6
		1965	50.6	35.8	70.2	49.0	51.1	59.6	60.2	45.3	21.6	21.6	21.6
		1970	49.9	33.6	70.5	45.6	48.2	57.5	61.8	44.4	18.0	18.0	18.0
		1971	48.8	31.7	69.1	43.3	46.2	55.8	60.9	44.9	16.6	16.6	16.6
		1972	47.8	28.5	67.4	43.0	45.7	55.4	60.9	43.7	15.6	15.6	15.6
		1973	48.3	27.9	67.1	44.5	46.8	56.3	61.3	44.5	16.9	16.9	16.9
		1974	46.6	24.0	65.6	43.3	44.9	54.8	60.4	43.6	15.8	15.8	15.8
男	労働力人口(万人)	1955	2,455	258	1,149			902			133		
		1960	2,673	234	325	360	368	275	678	304	144	144	144
		1965	2,884	201	400	395	386	363	681	306	153	153	153
		1970	3,129	148	434	435	403	400	820	331	158	158	158
		1971	3,175	137	465	416	406	405	852	338	157	157	157
		1972	3,201	116	446	427	421	412	884	335	160	160	160
		1973	3,254	105	413	455	432	414	929	341	165	165	165
		1974	3,278	97	378	475	449	408	964	340	167	167	167
子	労働力率(%)	1955	85.9	59.7	94.1			92.8			60.2		
		1960	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	95.9	85.6	56.9	56.9	56.9
		1965	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	96.3	86.7	56.3	56.3	56.3
		1970	81.8	31.4	80.5	97.2	98.0	97.7	97.0	86.7	49.4	49.4	49.4
		1971	82.2	30.6	81.3	97.6	98.1	97.8	97.1	87.1	48.1	48.1	48.1
		1972	82.0	27.3	81.2	97.0	98.0	98.0	97.1	86.6	47.0	47.0	47.0
		1973	82.0	25.2	79.5	96.9	98.1	98.1	97.2	86.8	46.7	46.7	46.7
		1974	81.6	23.6	77.7	96.5	98.1	98.0	97.1	86.5	45.6	45.6	45.6

総理府一労働力調査

4 表 配偶関係別女子労働力人口および労働力率

	総 数	未 婚	有 配 偶	離・死 別
労働力人口 (万人)				
1962	1,861	583	1,033	245
1965	1,903	568	1,094	240
1970	2,024	603	1,187	234
1971	2,004	585	1,188	231
1972	1,981	550	1,206	225
1973	2,045	546	1,261	238
1974	1,996	517	1,250	229
労働力率 (%)				
1962	53.4	63.6	51.1	44.5
1965	50.6	56.4	49.9	42.9
1970	49.9	59.3	48.3	39.9
1971	48.8	59.3	47.0	38.9
1972	47.8	57.6	46.6	37.4
1973	48.3	57.5	47.2	38.5
1974	46.6	55.5	45.8	36.8

総理府一労働力調査

5表 主な活動状態別非労働力人口

			総 数	家 事	通 学	そ の 他
総	非労働力人口 (万人)	1955	1,723	—	—	—
		1960	1,998	1,021	454	523
		1965	2,497	1,202	733	561
		1970	2,723	1,379	735	609
		1971	2,779	1,442	711	627
		1972	2,851	1,481	715	654
		1973	2,887	1,500	730	657
		1974	3,000	1,563	748	689
数	構 成 比 (%)	1955	100.0	—	—	—
		1960	100.0	51.1	22.7	26.2
		1965	100.0	48.1	29.4	22.5
		1970	100.0	50.6	27.0	22.4
		1971	100.0	51.9	25.6	22.6
		1972	100.0	51.9	25.1	22.9
		1973	100.0	52.0	25.3	22.8
		1974	100.0	52.1	24.9	23.0
女	非労働力人口 (万人)	1955	1,325	—	—	—
		1960	1,526	1,005	216	306
		1965	1,853	1,188	341	325
		1970	2,032	1,373	323	335
		1971	2,097	1,436	315	345
		1972	2,158	1,474	319	365
		1973	2,183	1,493	324	366
		1974	2,276	1,556	335	385
子	構 成 比 (%)	1955	100.0	—	—	—
		1960	100.0	65.9	14.2	20.0
		1965	100.0	64.1	18.4	17.4
		1970	100.0	67.6	15.9	16.5
		1971	100.0	68.5	15.0	16.5
		1972	100.0	68.3	14.8	16.9
		1973	100.0	68.4	14.8	16.8
		1974	100.0	68.4	14.7	16.9
男	非労働力人口 (万人)	1955	398	—	—	—
		1960	472	16	238	217
		1965	644	15	391	238
		1970	691	6	412	273
		1971	683	5	395	282
		1972	693	7	397	289
		1973	704	7	406	291
		1974	723	7	413	304
子	構 成 比 (%)	1955	100.0	—	—	—
		1960	100.0	3.4	50.4	46.0
		1965	100.0	2.3	60.7	37.0
		1970	100.0	0.9	59.6	39.5
		1971	100.0	0.7	57.8	41.3
		1972	100.0	1.0	57.3	41.7
		1973	100.0	1.0	57.7	41.3
		1974	100.0	1.0	57.1	42.0

総理府一労働力調査

6表 農・非農、従業上の地

			全 産 業				
			計	自営業主	家族従業者	雇 用 者	計
総 数	就 業 者 数 (万人)	1955	4,090	1,028	1,284	1,778	1,478
		1960	4,436	1,006	1,061	2,370	1,273
		1965	4,730	939	915	2,876	1,046
		1970	5,094	977	805	3,306	842
		1971	5,114	956	746	3,406	768
		1972	5,109	946	706	3,452	705
		1973	5,233	966	663	3,595	656
		1974	5,201	952	630	3,610	628
	構 成 比 (%)	1955	100.0	25.1	31.4	43.5	100.0
		1960	100.0	22.7	23.9	53.4	100.0
		1965	100.0	19.9	19.3	60.8	100.0
		1970	100.0	19.2	15.8	64.9	100.0
		1971	100.0	18.7	14.6	66.6	100.0
		1972	100.0	18.5	13.8	67.6	100.0
		1973	100.0	18.5	12.7	68.7	100.0
		1974	100.0	18.3	12.1	69.4	100.0
女 子	就 業 者 数 (万人)	1955	1,700	267	902	531	749
		1960	1,807	285	784	738	661
		1965	1,878	273	692	913	553
		1970	2,003	285	619	1,096	442
		1971	1,981	281	581	1,116	402
		1972	1,956	283	551	1,120	367
		1973	2,021	309	523	1,186	345
		1974	1,970	296	500	1,171	328
	構 成 比 (%)	1955	100.0	15.7	53.1	31.2	100.0
		1960	100.0	15.8	43.4	40.8	100.0
		1965	100.0	14.5	36.8	48.6	100.0
		1970	100.0	14.2	30.9	54.7	100.0
		1971	100.0	14.2	29.3	56.3	100.0
		1972	100.0	14.5	28.2	57.3	100.0
		1973	100.0	15.3	25.9	58.7	100.0
		1974	100.0	15.0	25.4	59.4	100.0
男 子	就 業 者 数 (万人)	1955	2,390	761	382	1,247	729
		1960	2,629	721	277	1,632	612
		1965	2,852	666	223	1,963	493
		1970	3,091	692	186	2,210	401
		1971	3,134	675	165	2,290	366
		1972	3,153	662	155	2,332	338
		1973	3,211	657	140	2,408	311
		1974	3,232	656	131	2,440	301
	構 成 比 (%)	1955	100.0	31.8	16.0	52.2	100.0
		1960	100.0	27.4	10.5	62.1	100.0
		1965	100.0	23.4	7.8	68.8	100.0
		1970	100.0	22.4	6.0	71.5	100.0
		1971	100.0	21.5	5.3	73.1	100.0
		1972	100.0	21.0	4.9	74.0	100.0
		1973	100.0	20.5	4.4	75.0	100.0
		1974	100.0	20.3	4.1	75.5	100.0

位別就業者数および構成比

農 林 業			非 農 林 業			
自営業主	家族従業者	雇 用 者	計	自営業主	家族従業者	雇 用 者
491	913	74	2612	537	371	1704
456	723	94	3164	550	338	2276
394	593	59	3684	545	322	2817
363	451	29	4251	614	354	3277
345	398	25	4347	611	348	3381
324	355	26	4404	622	351	3425
312	314	29	4577	655	349	3566
309	289	30	4573	643	341	3580
33.2	61.8	5.0	100.0	20.6	14.2	65.2
35.8	56.8	7.4	100.0	17.4	10.7	71.9
37.7	56.7	5.6	100.0	14.8	8.7	76.5
43.1	53.6	3.4	100.0	14.4	8.3	77.1
44.9	51.8	3.3	100.0	14.1	8.0	77.8
46.0	50.4	3.7	100.0	14.1	8.0	77.8
47.6	47.9	4.4	100.0	14.3	7.6	77.9
49.2	46.0	4.8	100.0	14.1	7.5	78.3
78	640	31	951	189	262	500
85	539	37	1146	200	245	701
78	455	20	1325	195	237	893
77	355	10	1561	208	264	1086
77	317	8	1579	204	264	1109
76	284	7	1589	208	267	1113
81	255	8	1677	228	268	1179
84	236	8	1642	212	264	1163
10.4	85.4	4.1	100.0	19.9	27.5	52.6
12.9	81.5	5.6	100.0	17.5	21.4	61.1
14.1	82.3	3.6	100.0	14.7	17.9	67.4
17.4	80.3	2.3	100.0	13.3	16.9	69.6
19.2	78.9	2.0	100.0	12.9	16.7	70.2
20.7	77.4	1.9	100.0	13.1	16.8	76.0
23.5	73.9	2.3	100.0	13.6	16.0	70.3
25.6	72.0	2.4	100.0	12.9	16.1	70.8
41.3	27.3	4.3	1661	348	109	1204
37.1	184	57	2018	350	93	1575
31.6	138	39	2359	350	85	1924
28.5	96	20	2690	406	90	2191
26.8	81	17	2768	407	84	2273
24.8	71	19	2815	414	84	2313
23.0	59	22	2900	427	81	2387
22.5	54	22	2931	431	77	2418
56.7	37.4	5.9	100.0	20.9	6.6	72.5
60.6	30.1	9.3	100.0	17.3	4.6	78.0
64.1	28.0	7.9	100.0	14.8	3.6	81.6
71.1	23.9	5.0	100.0	15.1	3.3	81.4
73.2	22.1	4.6	100.0	14.7	3.0	82.1
73.4	21.0	5.6	100.0	14.7	3.0	82.1
74.0	19.0	7.1	100.0	14.7	2.8	82.3
74.8	17.9	7.3	100.0	14.7	2.6	82.5

総理府一労働力調査

7 表 完全失業者数および失業率

	総 数		女 子		男 子	
	完全失業者 数 (万人)	失 業 率 (%)	完全失業者 数 (万人)	失 業 率 (%)	完全失業者 数 (万人)	失 業 率 (%)
1955	105	2.5	40	2.3	65	2.6
1960	75	1.7	31	1.7	44	1.6
1965	57	1.2	25	1.3	32	1.1
1970	59	1.2	21	1.1	38	1.2
1971	64	1.2	23	1.2	41	1.3
1972	73	1.4	25	1.3	48	1.5
1973	67	1.3	24	1.2	43	1.3
1974	72	1.4	26	1.3	46	1.4

総理府一労働力調査

8 表 雇用者数および雇用者総数中に占める女子の比率

	総 数		女 子			男 子	
	雇用者数 (万人)	指 数	雇用者数 (万人)	指 数	雇用者総数 中に占める 女子の比率 (%)	雇用者数 (万人)	指 数
1955	1,778	100.0	531	100.0	29.9	1,247	100.0
1960	2,370	133.3	738	139.0	31.1	1,632	130.9
1965	2,876	161.8	913	171.9	31.7	1,963	157.4
1970	3,306	185.9	1,096	206.4	33.2	2,210	177.2
1971	3,406	191.6	1,116	210.2	32.8	2,290	183.6
1972	3,452	194.2	1,120	210.9	32.4	2,332	187.0
1973	3,595	202.2	1,186	223.4	33.0	2,408	193.1
1974	3,610	203.0	1,171	220.5	32.4	2,440	195.7

総理府一労働力調査

9表 産業別女子雇用者数および

	女 子 雇 用 者 数 (万人)						指	
	1955	1960	1965	1970	1973	1974	1955	1960
全 産 業	531	738	913	1,096	1,186	1,171	100	139
農 林 業	31	37	20	10	8	8	100	119
漁業、水産、養殖業	3	3	2	2	2	1	100	100
鉱 業	6	4	3	2	1	1	100	67
建 設 業	20	29	40	45	52	49	100	145
製 造 業	193	269	333	390	404	390	100	139
卸 売 ・ 小 売 業	112	166	239	257	286	284	100	148
金融・保険・不動産業				57	64	66		
運輸・通信、電気・ガス 水道・熱供給業	20	26	31	43	43	40	100	130
サ ー ビ ス 業	127	182	219	265	295	299	100	143
公 務	19	23	25	25	31	31	100	121

雇用者総数中に占める女子の比率

数				雇用者総数中に占める女子の比率 (%)					
1965	1970	1973	1974	1955	1960	1965	1970	1973	1974
172	206	223	221	29.9	31.1	31.7	33.2	33.0	32.4
65	32	26	26	41.9	39.4	33.9	34.5	27.6	26.7
67	67	67	33	12.5	11.5	8.3	11.1	11.1	5.9
50	33	17	17	15.0	9.5	6.9	11.1	7.7	7.7
200	225	260	245	13.2	14.6	14.9	14.8	14.3	13.7
173	202	209	202	34.3	33.7	33.5	34.1	33.8	32.7
213	280	255	313	34.3	37.0	40.3	42.1	42.4	41.3
							47.1	44.8	44.3
155	215	216	200	11.0	11.2	10.8	12.6	12.2	11.7
172	209	232	235	44.6	46.9	47.1	47.5	47.4	47.5
132	132	163	163	14.5	16.2	15.8	15.5	17.3	16.3

総理府一労働力調査

10表 職業別女子雇用者数および雇用者総数中に占める女子の比率

		計	専門的 技術的 職業	管理的 職業	事務 従事者	販売 従事者	農林 漁業 従事者	採鉱 採石 従事者	運輸 通信 従事者	技能工 生産工 程従事 者	単 純 労働者	サービス 職 業
女 子 雇 用 者 数	雇用者数(万人)											
	1960	695	60	2	170	58	24	2	5	240		108
	1965	873	76	4	251	88	14	1	22	220	70	127
	1970	1,096	100	5	339	112	10	1	22	291	66	150
	1971	1,116	109	6	348	115	8	1	21	311	44	154
	1972	1,120	115	9	348	116	8	1	19	306	44	152
	1973	1,186	117	11	365	129	9	0	17	332	46	161
	1974	1,171	125	11	371	124	8	0	17	312	46	155
	構成比(%)											
	1960	1000	90	0.3	254	87	3.6	0.3	0.7	359		161
	1965	1000	87	0.5	288	101	1.6	0.1	2.5	252	80	145
	1970	1000	91	0.5	309	102	0.9	0.1	2.0	266	60	137
	1971	1000	98	0.5	312	103	0.7	0.1	1.9	279	39	138
	1972	1000	103	0.8	311	104	0.7	0.1	1.7	273	39	136
	1973	1000	99	0.9	308	109	0.8	0.0	1.4	280	39	136
	1974	1000	107	1.0	317	106	0.7	0.0	1.4	267	39	133
雇 用 者 女 子 の 総 数 中 に 占 め る 比 率 (%)	1960	30.6	33.3	25	35.9	34.7	32.9	57	5.3	26.9		54.8
	1965	31.4	37.6	34	39.9	37.0	23.7	50	12.0	24.9	31.5	54.7
	1970	33.2	40.7	38	46.9	32.6	23.8	10.0	10.0	25.9	33.2	56.2
	1971	32.8	41.9	42	46.7	31.5	21.1	11.1	9.2	26.0	31.7	55.0
	1972	32.4	41.8	52	46.8	31.7	20.0	12.5	8.6	25.6	31.9	53.1
	1973	33.0	42.5	60	47.3	33.0	22.0	0.0	7.8	26.2	32.6	54.2
	1974	32.4	44.0	58	47.2	30.7	20.0	0.0	7.9	25.1	32.6	52.0

総理府一労働力調査

11表 年齢階級別雇用者数、構成比及び雇用率

(%)

		計 (万人)	才 15~19	才 20~24	才 25~29	才 30~34	才 35~39	才 40~54	才 55~64	才 65~
総 数	雇用者数	1960 100.0(2273)	14.3	33.9		23.7		26.8		1.3
		1965 100.0(2783)	11.1	21.0	14.7	24.8		21.0	5.9	1.5
		1970 100.0(3306)	7.8	20.6	14.5	12.1	11.9	24.2	6.8	2.0
		1971 100.0(3406)	7.0	21.3	13.6	12.0	11.9	25.0	7.2	2.1
		1972 100.0(3452)	5.9	20.0	13.9	12.1	12.1	26.0	7.3	2.2
		1973 100.0(3595)	5.4	18.3	14.5	12.7	12.1	27.1	7.6	2.4
		1974 100.0(3610)	4.8	16.8	15.3	13.1	12.0	28.0	7.6	2.4
	雇用率	1960 34.9	35.2	48.4		37.4		26.9		5.1
		1965 38.2	28.5	62.9	49.5	44.4		37.8	22.5	7.0
		1970 41.9	27.8	73.5	53.1	48.1	48.4	44.6	27.7	9.1
		1971 42.7	27.2	63.9	53.8	49.0	48.9	46.0	29.2	9.5
		1972 44.7	24.5	63.3	54.4	49.8	49.9	47.0	29.8	9.6
		1973 43.8	23.5	63.1	55.1	51.4	51.5	48.8	31.6	10.5
		1974 43.5	21.3	62.5	55.7	51.2	51.8	49.2	31.6	10.3
女 子	雇用者数	1960 100.0(692)	23.4	39.6		17.3		19.0		0.7
		1965 100.0(873)	18.0	28.8	11.3	15.8		19.1	3.9	0.8
		1970 100.0(1096)	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1
		1971 100.0(1116)	11.2	29.6	10.2	8.1	9.8	24.1	5.8	1.2
		1972 100.0(1120)	9.6	28.0	10.7	8.7	10.0	25.5	6.2	1.2
		1973 100.0(1186)	8.9	25.5	11.7	9.0	10.3	26.7	6.5	1.4
		1974 100.0(1171)	7.6	23.9	12.7	9.3	10.2	28.0	6.7	1.5
	雇用率	1960 20.5	35.1	33.6		16.1		15.1		1.6
		1965 23.2	29.5	54.2	23.8	20.3		19.9	8.9	2.0
		1970 27.0	30.3	59.8	27.1	21.3	26.0	26.5	13.5	2.9
		1971 27.2	28.9	59.0	26.3	21.6	26.4	27.6	14.4	3.1
		1972 27.0	26.1	57.6	27.0	22.2	26.9	28.6	15.1	3.0
		1973 28.0	26.0	57.9	29.0	24.0	28.8	30.5	16.4	3.7
		1974 27.3	22.4	57.6	29.7	23.4	28.5	30.7	16.6	3.6
男 子	雇用者数	1960 100.0(1578)	10.3	31.4		26.5		30.2		1.6
		1965 100.0(1911)	8.0	17.4	16.2	27.8		21.8	6.9	1.9
		1970 100.0(2211)	5.4	16.5	16.2	14.0	13.0	24.8	7.5	2.4
		1971 100.0(2290)	4.9	17.2	15.2	13.9	12.9	25.4	7.8	2.5
		1972 100.0(2332)	4.1	16.2	15.4	14.4	13.1	26.3	7.8	2.6
		1973 100.0(2408)	3.7	14.7	15.9	14.5	13.0	27.3	8.1	2.8
		1974 100.0(2440)	3.4	13.4	16.6	14.9	12.8	28.0	8.0	2.8
	雇用率	1960 50.1	35.4	64.0		60.6		43.3		9.5
		1965 54.2	27.5	71.5	76.0	68.8		59.0	37.1	13.6
		1970 57.8	25.5	67.8	80.0	75.2	70.4	64.8	42.9	16.9
		1971 59.3	25.3	68.7	81.9	77.1	71.3	66.4	45.9	17.7
		1972 59.7	22.6	68.7	81.8	77.9	72.7	67.4	47.0	17.9
		1973 60.7	21.1	68.4	81.7	79.1	74.2	68.7	50.0	19.2
		1974 60.6	20.0	67.1	82.2	79.4	75.2	68.9	49.6	18.6

注) 雇用率 = $\frac{\text{雇用者数}}{15 \text{ 歳以上人口}} \times 100$

総理府一労働力調査

12表 配偶関係別女子雇用者数、構成比及び雇用率

		計	未 婚	有 配 偶	離・死別
実 数 (万人)	1962	769	456	225	87
	1965	860	466	300	94
	1970	1,086	524	450	112
	1971	1,109	514	479	116
	1972	1,113	483	513	116
	1973	1,179 (1,186)	482 (482)	570 (576)	126 (127)
	1974	1,163 (1,171)	456 (457)	582 (588)	124 (125)
構 成 比 (%)	1962	1000	59.4	29.3	11.3
	1965	1000	54.2	34.9	10.9
	1970	1000	48.3	41.4	10.3
	1971	1000	46.3	43.2	10.5
	1972	1000	43.4	46.1	10.4
	1973	1000 (1000)	40.9 (40.6)	48.3 (48.7)	10.7 (10.7)
	1974	1000 (1000)	39.2 (39.0)	50.0 (50.2)	10.7 (10.7)
雇 用 率 (%)	1962	220	49.8	11.1	15.8
	1965	229	46.3	13.7	16.8
	1970	267	51.6	18.3	19.1
	1971	270	52.1	19.0	19.5
	1972	268	48.3	19.8	19.3
	1973	278 (280)	50.8 (50.8)	21.4 (21.6)	20.4 (20.5)
	1974	273 (27.3)	49.0 (49.1)	21.3 (21.5)	19.9 (20.0)

注) ()内は農林業を含む数値である。

総理府一労働力調査

13表 女子雇用者の教育程度別構成比

	計	初等教育 終了者	中等教育 終了者	高等教育 終了者	在学者
1968	100.0	46.7	44.5	7.8	1.1
1971	100.0	43.5	45.5	10.0	1.1
1974	100.0	41.0	45.2	12.9	0.9
15歳以上人口に占める雇用者の比率	27.1	22.7	34.5	42.5	3.4

総理府一就業構造基本調査

14表 短時間就業雇用者数の推移（非農林業）

（万人）

	全 数			女 子		
	雇用者A	短時間 雇用者B	B/A(%)	雇用者A	短時間 雇用者B	B/A(%)
昭和35年	2,106	133	6.3	639	57	8.9
40	2,713 (2,676)	168 (77)	6.2 (2.9)	851 (823)	82 (42)	9.6 (5.1)
44	3,114	200	6.4	1,020	119	11.7
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
46	3,326	238	7.2	1,089	143	13.1
47	3,371	240	7.1	1,093	146	13.4
48	3,509	278	7.9	1,158	170	14.7
49	3,524	302	8.6	1,142	184	16.1

総理府「労働力調査」

昭和40年（ ）は総理府「労働力調査特別調査」

- 注) 1. 短時間雇用者は平均週就業時間が35時間未満の雇用者数である。
 （季節的、不規則的雇用者を含む）
2. （ ）内の短時間雇用者は、定常的雇用者であって季節的不規則的雇用者は含まない。
3. 40年以前の数値は調査改正による影響が補正されていない数値である。
4. 雇用者Aは休業者を除く。

15表 平均年齢及び平均勤続年数（企業規模10人以上）

	平均年齢(歳)			平均勤続年数(年)		
	総数	女子	男子	総数	女子	男子
1954	31.3	25.4	33.2	6.3	3.6	7.2
1960	30.9	26.3	32.8	6.7	4.0	7.8
1965	31.7	28.1	33.2	6.6	3.9	7.8
1970	33.2	30.2	34.5	7.4	4.4	8.2
1971	33.6	30.8	34.8	7.6	4.5	8.9
1972	34.0	31.4	35.2	7.8	4.7	9.2
1973	34.7 (34.9)	32.3 (32.4)	35.6 (36.0)	8.0 (8.3)	4.7 (5.3)	9.4 (9.6)
1974	35.0 (35.3)	32.5 (33.1)	36.0 (36.4)	8.3 (8.4)	5.0 (5.5)	9.6 (9.8)

注) ()内はサービス業を含む数値である。

労働省一賃金構造基本統計調査

16表 1 入平均月間現金給与総額および男女格差

(事業所規模 30人以上)

(円)

(男子=100)

		現金給与 総額	きまって支給 する給与額	特別給与額	男女賃金格差		
					現金給与 総額	きまって支給 する給与額	特別給与額
1955	計	18,343	15,741	2,602			
	女子	9,479	8,229	1,250	44.4	45.4	40.7
	男子	21,349	18,277	3,072			
1960	計	24,375	19,617	4,758			
	女子	12,414	10,129	2,285	42.8	43.5	39.9
	男子	29,029	23,303	5,726			
1965	計	39,360	30,936	8,424			
	女子	22,275	17,760	4,515	47.8	48.7	44.8
	男子	46,571	36,496	10,075			
1970	計	75,670	56,294	19,376			
	女子	45,801	34,482	11,319	50.9	51.7	48.7
	男子	89,934	66,710	23,224			
1973	計	122,545	88,590	33,955			
	女子	76,324	55,543	20,781	53.1	53.6	52.0
	男子	143,614	103,654	39,960			
1974	計	154,968	110,456	44,512			
	女子	97,392	70,032	27,360	53.9	54.5	52.4
	男子	180,686	128,513	52,173			

注) 1955～1965年はサービス業を含まない。

労働省一毎月勤労統計調査

17表 年齢階級別きまって支給する給与および所定内給与の男女格差

(男子=1000)

	計	17歳 以上	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歳 以上
1954	きまって支 給する給与	—	1020	817	710	611	471	405	370	360	—	405	—
1960	きまって支 給する給与	—	996	791	686	614	507	—	—	—	—	—	—
1965	きまって支 給する給与	51.3	96.5	83.1	71.5	61.0	53.5	47.9	41.5	43.2	—	52.6	—
	所定内給与	55.4	97.8	88.8	78.2	67.1	58.1	52.1	44.7	46.0	—	54.2	—
1970	きまって支 給する給与	50.7	91.8	79.9	72.4	60.0	47.2	44.3	42.9	45.1	—	59.8	—
	所定内給与	55.5	92.5	87.2	79.5	66.6	52.6	48.7	46.5	48.5	—	62.7	—
1973	きまって支 給する給与	53.5	101.6	82.5	74.1	63.8	50.6	46.0	47.7	45.9	54.4	59.3	60.4
	所定内給与	58.1	102.4	90.2	81.9	70.4	56.5	50.0	51.3	49.1	56.5	61.5	62.2
1974	きまって支 給する給与	56.4	94.1	85.5	77.3	67.7	56.0	49.7	50.2	49.0	54.7	62.2	63.3
	所定内給与	59.8	94.7	91.2	82.8	72.8	60.4	53.1	53.1	51.3	56.7	64.1	64.8

注) 1973、1974年はサービスマンを含む。

労働省—賃金構造基本統計調査

18表 1人平均月間総実労働時間数および出勤日数
(規模30人以上)

	月 間 実 労 働 時 間 数						出 勤 日 数	
	総実労働時間数		所 定 内		所 定 外			
	女	男	女	男	女	男	女	男
	時間	時間	時間	時間	時間	時間	日	日
1955	187.5	197.4	179.4	178.0	8.1	19.4	235	240
1960	192.1	206.6	181.6	180.5	10.5	26.3	239	243
1965	181.4	197.8	174.7	177.1	6.7	20.7	232	238
1970	174.1	192.7	167.1	171.2	7.0	21.5	224	232
1971	173.3	190.2	160.2	171.1	6.4	19.1	224	231
1972	172.5	188.9	159.5	170.5	6.3	18.4	224	230
1973	169.2	187.8	162.9	168.2	6.3	19.6	220	227
1974	163.9	180.6	158.9	164.7	5.0	15.9	215	222

注) 1970年、1971年の出勤日数を除き1970～1974年はサービス業を含む。

労働省一毎月勤労統計調査

19表 労働組合員数および推定組織率(各年6月)

	女			男			組合員総 数中に占 める女子 の比率
	労働組 合員数	雇用者数	推 定 組織率	労働組 合員数	雇用者数	推 定 組織率	
	万人	万人	%	万人	万人	%	%
1970	320	1,089	29.4	828	2,187	37.9	27.9
1971	328	1,104	29.7	841	2,278	36.9	28.0
1972	328	1,102	29.8	849	2,355	36.1	27.8
1973	333	1,213	27.5	864	2,426	35.6	27.9
1974	345	1,187	29.1	887	2,462	36.0	28.0

注) 推定組織率 = $\frac{\text{組合員数}}{\text{雇用者数}} \times 100$

労働省一労働組合基本調査
総理府一労働力調査

20表 就労中の保育状況

(1) 乳 幼 児

(%)

	家庭内で 家族がみ ている。	本人と一 しょにい る(目ど とどく ところ)	1人で いる。	近所に あずけ ている	認可保 育所に あずけ ている	無認可 育児施 設にあ ずけて いる	幼稚園 に行っ ている	そ の 他
0 才 児	5 6	1 3	—	1 3	5	3	—	1 3
1～2才児	5 5	1 3	4	1 1	1 2	4	—	4
3～6才児	3 1	7	7	4	3 5	2	2 9	2

(2) 小 学 生

(%)

子どもが帰ってくるまでに仕事は終わる	2 1
子どもが帰ってくるまでに仕事は終わらない	7 9
1人である、友達、兄弟といる(留守番をしている)	4 6
家の者といる	2 4
学習塾へ行っている	6
近所の家にいる	9
学童保育の施設へ行っている	2
本人と一緒にいる	4
そ の 他	4

注) 複数回答である。

 労働省—保育および就労に関する母親の意識調査
 総理府
 (1967年)

米 国

- 1 表 年齢階級別労働力人口および労働力率
- 2 表 配偶関係別女子労働力人口および労働力率
- 3 表 就業希望の有無・求職活動をしない理由、年齢階級別女子非労働力人口
- 4 表 年齢階級、子供の有無・年齢別有配偶女子労働力人口および労働力率
- 5 表 年齢階級、フルタイム・パートタイム別女子就業者数
- 6 表 年齢階級、配偶関係別女子の中位勤続年数
- 7 表 主な産業別非農部門における女子雇用者数
- 8 表 産業別雇用者数および職業別構成比
- 9 表 職業、フルタイム・パートタイム別女子雇用者の1週当り賃金
- 10 表 産業、フルタイム・パートタイム、1週当り賃金別雇用者構成比および中位賃金額
- 11 表 世帯の類型・母親の就業状態別18歳未満の子供数
- 12 表 修学年数、就業状態別16歳以上人口
- 13 表 女子の学士号取得者数
- 14 表 労働組合および労働者団体の女子加入者数および総数中に占める女子の比率
- 15 表 14歳未満の子供をもつ働く母親の子供の年齢・保育状況別構成比
- 16 表 子供の数・年齢別家族の1日平均家事時間数

1表 年齢階級別労働力人口および労働力率(1955-1974)

	計	16~19歳	20~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
労働力人口(千人)								
計								
1955	65023	4092	5666	15058	15400	12992	8513	3305
1960	69629	4841	6702	14382	16269	14852	9385	3195
1965	74453	5910	8259	14233	16840	15756	10350	3108
1970	82715	7246	10584	17009	16431	16949	11277	3221
1971	84113	7453	11265	17586	16276	17026	11362	3145
1972	86542	8024	12011	18725	16346	16970	11361	3107
1973	88716	8463	12671	20035	16416	16988	11182	2963
1974	91011	8812	13084	21207	16663	17137	11187	2921
労働力率(%)								
1955	59.3	48.9	62.7	64.8	68.9	69.7	59.5	24.1
1960	59.4	47.5	65.2	65.4	69.4	72.1	60.9	20.8
1965	58.9	45.7	66.4	66.4	70.7	72.5	61.9	17.8
1970	60.4	49.9	69.2	69.7	73.1	73.5	61.8	17.0
1971	60.2	49.7	69.3	69.8	73.2	73.3	61.4	16.3
1972	60.4	52.0	70.7	70.8	73.3	72.7	60.1	15.6
1973	60.8	53.7	72.6	72.2	73.9	72.5	58.5	14.6
1974	60.8	54.9	74.0	73.4	74.6	72.7	58.0	14.1
女子								
1955	20548	1723	2445	4252	4805	4154	2391	779
1960	23239	2054	2579	4131	5302	5278	2986	908
1965	26199	2513	3365	4330	5720	5711	3587	976
1970	31520	3240	4874	5698	5967	6531	4153	1056
1971	32091	3292	5071	5933	5954	6589	4216	1057
1972	33277	3567	5316	6518	6021	6548	4223	1085
1973	34512	3798	5591	7186	6146	6557	4179	1055
1974	35825	3989	5832	7814	6351	6686	4157	996

勞 働 力 率(%)

1955	35.7	39.7	45.9	34.9	41.6	43.8	32.5	10.6
1960	37.7	39.3	46.1	36.0	43.4	49.8	37.2	10.8
1965	39.3	38.0	49.9	38.5	46.1	50.9	41.1	10.0
1970	43.3	44.0	57.7	45.0	51.1	54.4	43.0	9.7
1971	43.3	43.5	57.7	45.5	51.6	54.3	42.9	9.5
1972	43.9	45.9	59.0	47.6	52.0	53.9	42.1	9.3
1973	44.7	47.8	61.1	50.1	53.3	53.7	41.1	8.9
1974	45.6	49.2	63.0	52.4	54.7	54.6	40.7	8.2

勞 働 力 人 口 (千 人)

1955	44.475	2369	3221	10806	10595	8838	6122	2526
1960	46.390	2787	4123	10251	10967	9574	6399	2287
1965	48.254	3397	4894	9903	11120	10045	6763	2132
1970	51.195	4006	5710	11311	10464	10418	7124	2165
1971	52.022	4161	6194	11653	10322	10457	7146	2088
1972	53.265	4457	6695	12207	10325	10422	7138	2022
1973	54.204	4565	7080	12849	10270	10431	7003	1908
1974	55.186	4823	7252	13393	10312	10451	7030	1925

勞 働 力 率(%)

1955	85.3	58.9	85.8	97.6	98.1	96.5	87.9	39.6
1960	83.3	56.1	88.1	97.5	97.7	95.7	86.8	33.1
1965	80.7	53.8	85.8	97.3	97.3	95.6	84.6	27.9
1970	78.7	56.1	83.3	96.4	96.9	94.2	83.0	26.8
1971	79.1	56.1	83.0	96.0	96.5	93.9	82.2	25.5
1972	79.0	58.1	83.9	95.7	96.4	93.2	80.5	24.4
1973	78.8	59.8	85.3	95.7	96.2	93.0	78.3	22.8
1974	78.7	60.7	86.0	95.9	96.0	92.2	77.4	22.4

(資料出所): 労働省労働統計局

2 表 配偶関係別女子労働力人口および労働力率(1962—1974、各年3月現在)

	計	未婚	有配偶	離死別、別居
労働力人口(千人)				
1962	23,978	5,481	13,485	5,012
1965	25,952	5,912	14,708	5,332
1970	31,233	6,965	18,377	5,891
1971	31,681	7,187	18,530	5,964
1972	32,939	7,477	19,249	6,213
1973	33,904	7,739	19,821	6,344
1974	35,320	8,230	20,367	6,723
労働力率(%)				
1962	35.7	41.7	32.7	39.1
1965	36.7	40.5	34.7	38.9
1970	42.6	53.0	40.8	39.1
1971	42.5	52.7	40.8	38.5
1972(注1).....	43.6	54.9	41.5	40.1
1973(注1).....	44.1	55.8	42.2	39.6
1974(注1).....	45.2	57.2	43.0	40.9

(注1) 1972年以降、施設収容人口が除外されているため、労働力率は従前の比率と厳密に比較できない。

(資料出所) 労働省労働統計局

3表 就業希望の有無・求職活動をしない理由、年齢階級別女子非労働力人口(1967, 1970, 1974)

求職活動をしない理由	計				16~19歳(注)				20~24歳(注)				25~59歳(注)				60歳以上(注)					
	1967		1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974	
	1967	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	1970	1974	
実数(千人)																						
非労働力人口	40,608	41,210	42,683	41,30	41,24	41,30	3,580	3,420	20,812	20,733	12,690	14,406										
現在就業を希望していない	37,220	38,535	39,595	3,524	3,435	3,524	3,182	2,941	19,341	19,027	12,489	14,189										
現在就業を希望している	3,388	2,675	3,088	606	689	606	398	479	1,471	1,706	201	217										
在学 中	550	511	579	406	443	406	72	84	32	52	2	—										
病気、廃疾	436	281	378	9	18	9	26	33	191	258	55	70										
家庭責任	1,303	906	1,017	60	71	60	167	193	658	738	23	16										
就職できないと考える	510	417	459	55	67	55	52	68	235	251	74	74										
その他	589	560	655	76	90	76	81	101	355	407	47	57										
構 成 比 (%)																						
現在就業を希望している	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000										
在学 中	162	191	188	670	643	670	181	175	22	30	10	—										
病気、廃疾	129	105	122	15	26	15	65	69	130	151	274	323										
家庭責任	385	339	329	99	103	99	420	403	447	433	114	74										
就職できないと考える	151	156	149	91	97	91	131	142	160	147	368	341										
その他	174	209	212	125	131	125	204	211	241	239	234	263										

(注1) 1967年は年齢階級別が不明

4表 年齢階級、子供の有無・年齢別有配偶女子労働人口および労働力率（1964、1974、各年3月現在）

子供の有無・年齢	1974					1964				
	計					計				
	15歳以上	35歳未満	35~44歳	45歳以上	16歳以上	15歳以上	35歳未満	35~44歳	45歳以上	
計	430	482	501	355	344	323	394	331		
18歳未満の子供はいない	430	744	600	331	378	625	571	311		
18歳未満の子供がいる	431	395	484	440	320	262	362	395		
6~17歳の子供のみ	512	567	534	448	430	450	441	404		
6歳未満の子供がいる	344	349	322	241	227	227	223	283		
労働力人口（千人）										
計	20367	8333	4664	7370	14461	4679	4093	5789		
18歳未満の子供はいない	9365	3218	808	5339	6545	1477	924	4144		
18歳未満の子供がいる	11002	5115	3856	2031	7916	3102	3169	1645		
6~17歳の子供のみ	6792	1545	3256	1991	4866	849	2455	1562		
6歳未満の子供がいる	4210	3570	600	40	3050	2253	714	83		

（資料出所）労働省労働統計局

5表 年齢階級、フルタイム・パートタイム別女子就業者数(1974, 年平均)

(千人、%)

年齢階級	計	フルタイム		パートタイム	
		実数	構成比	実数	構成比
16歳以上計	33417	23863	71.4	9554	28.6
16～24歳	8610	5601	65.1	3009	34.9
16～19歳	3329	1462	43.9	1867	56.1
20～24歳	5281	4139	78.4	1142	21.6
25～44歳	13388	9984	74.6	3405	25.4
25～34歳	7331	5610	76.5	1721	23.5
35～44歳	6057	4374	72.2	1684	27.8
45～54歳	6438	4903	76.2	1535	23.8
55～64歳	4022	2966	73.7	1056	26.3
65歳以上	959	410	42.8	549	57.2

(資料出所) 労働省労働統計局

6表 年齢階級、配偶関係別女子の中位勤続年数(1973, 1月現在)

(年)

年齢階級	女 子				男 子
	計	未婚	有配偶	離別， 死別別居	
16歳以上計	28	1.3	3.3	4.2	4.6
16～24歳	.9	.8	1.1	.9	.8
25～34歳	2.2	3.2	2.1	1.7	3.2
35～44歳	3.6	7.2	3.5	3.3	6.7
45～54歳	5.9	10.7	5.9	5.3	11.5
55～64歳	8.8	15.0	9.0	7.6	14.5
65歳以上	10.9	13.3	11.0	10.5	13.9

(資料出所) 労働省労働統計局

7表 主な産業別非農部門における女子雇用者数(1964, 1974, 年平均)

(千人)

産 業 別	1964		1974	
	計	総数中に占める女子の比率	計	総数中に占める女子の比率
非農部門計	19,672	34	30,053	36
民 間	15,954	33	23,720	37
鉱 業	34	5	44	6
建設業	146	5	236	6
製造業	4,537	26	5,835	29
耐久財	1,756	19	2,605	22
金属製品製造業	197	17	281	19
機械器具製造業(電機器を除く)	205	13	359	16
電気機械器具製造業	577	37	848	42
輸送用機械器具製造業	162	10	213	12
精密機械器具製造業	125	34	210	40
その他の製造業	166	42	204	46
非耐久財	2,782	37	3,230	39
食料品製造業	421	24	463	27
たばこ製造業	44	49	33	42
繊維工業	388	43	472	47
衣服その他の繊維製品製造業	1,031	79	1,083	81
印刷、出版等	276	29	385	35
化学工業	165	19	224	21
なめし皮、同製品製造業	183	53	173	61
運輸、公益事業	748	19	1,000	21
通信業	423	50	552	46
電話業	392	56	498	50
ラジオ、テレビ放送業	23	22	41	27
卸売、小売業	4,618	38	6,992	41
卸売業	703	22	1,012	24
小売業	3,915	44	5,979	47
百貨店業	1,224	69	1,799	68
飲食料品小売業	458	32	737	38
衣料品、装飾品小売業	403	65	498	67
飲食店	1,063	58	1,768	56
その他の小売業	438	43	657	46
金融、保険、不動産業	1,470	50	2,226	53
サービス業	4,425	51	7,388	55
ホテル業	273	48	409	53
個人サービス業	568	60	538	63
その他の事業サービス業	345	34	695	35
医療保険業	1,522	76	3,180	80
法 務	108	62	195	63
教 育	385	43	595	48
公 務	3,718	39	6,333	44
連邦政府	530	23	798	29
州政府	708	38	1,320	43
教 育	244	40	551	43
その他	464	37	769	44
地方機関	2,480	46	4,215	49
教 育	1,818	63	2,973	62
その他	662	27	1,242	33

(註) 表に掲載されていない業種があるため、各業種の計は総数と一致しない。

(資料出所) 労働省労働統計局

8表 産業別雇用者数および職業別構成比(1970)

産業、男女別	雇用者数 (千人)	職業別構成比 (%)									
		計	専門的 技術的 職業 従事者	管理的 職業 従事者	販売 従事者	事務 従事者	技能工	生業工 程従事 者(運輸 を除く)	運輸 従事者	単純労働者 (農業を 除く)	ホーム 勤務者 (家事を 除く)
計	26373	1000	166	32	7.4	37.5	1.8	150	0.5	0.9	17.1
女子	41619	1000	146	10.5	6.9	8.6	22.2	152	6.4	7.0	8.8
男子	294	1000	5.1	3.4	1.0	7.21	8.5	37	.7	2.7	2.4
鉱業、建設業	4297	1000	5.9	7.2	.7	2.8	5.32	9.3	5.0	1.44	1.1
製造業 {耐久財	2483	1000	3.8	1.1	.5	3.37	4.8	52.6	.2	1.9	1.3
非耐久財	9113	1000	14.0	5.8	1.9	6.4	26.7	34.0	3.3	5.5	2.4
運輸、公益事業	3140	1000	3.9	1.0	1.3	2.25	4.4	6.39	.2	1.7	1.0
卸売業	4831	1000	10.0	7.8	5.9	6.8	23.8	30.8	5.9	5.7	3.3
小売業	1106	1000	4.2	3.2	1.3	7.46	2.0	1.1	7.7	.8	5.2
金融、保険、不動産業	3934	1000	8.8	8.1	1.3	11.0	23.6	3.9	25.3	10.2	2.8
サービス業	699	1000	2.7	4.1	5.3	67.0	2.3	13.7	.7	2.6	1.6
金融、保険、不動産業	2208	1000	5.0	16.9	24.6	10.0	12.5	7.3	14.2	7.9	1.5
サービス業	5171	1000	1.3	4.8	31.8	29.2	1.6	3.6	.2	1.3	26.2
金融、保険、不動産業	5732	1000	2.8	17.0	19.3	6.8	14.4	11.3	5.5	9.3	19.5
サービス業	1870	1000	2.9	6.2	7.3	79.7	.3	.3		.2	3.2
金融、保険、不動産業	1740	1000	7.9	26.1	32.4	19.6	3.4	.5	.5	2.3	7.5
サービス業	10312	1000	36.9	2.5	.7	28.0	.6	3.1	.1	4	27.7
金融、保険、不動産業	6846	1000	40.4	9.6	1.4	6.0	11.8	3.9	2.3	3.8	20.8
サービス業	3096	1000	33.1	1.5	.2	20.4	.4	1.6	(注2)	.3	4.26
医療保健	811	1000	34.5	7.2	.2	5.4	10.0	3.0	1.4	1.3	36.4
教育	3788	1000	59.0	2.6	.2	22.7	.4	.4	.2	.1	14.5
公務	2292	1000	60.0	9.2	.3	5.2	4.4	1.0	.7	1.8	17.5
公務	1297	1000	11.3	6.3	.3	72.6	.8	.8	.1	.6	7.2
公務	2919	1000	18.9	12.5	.2	25.3	9.7	2.0	2.0	4.0	25.5

(注1) 女子は家事使用人を含まない。

(注2) 0.05%未満

(資料出所) 国務省センサス局

9表 産業、フルタイム・パートタイム別1週当り賃金別雇用者構成比および中位賃金額(1974、5月現在)

	雇用者数 (千人)	構 成 比 (%)												中位値 (ドル)				
		60ドル未満						60ドル以上										
		計	未 満	60 ドル	99 ドル	100 ドル	124 ドル	125 ドル	149 ドル	150 ドル	199 ドル	200 ドル	249 ドル		250 ドル	299 ドル	300 ドル	499 ドル
女 子																		
計	22089	1000	31	255	217	160	199	82	34	19	02	124						
商品生産業	5751	1000	06	289	282	174	177	51	14	6	1	118						
農業	118	1000	118	441	284	59	69	29	-	-	-	95						
鉱業	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
製造業	5403	1000	03	292	284	177	173	52	15	5	-	118						
サービス提供業	16338	1000	40	243	194	155	207	93	41	24	3	128						
運輸、公益事業	1006	1000	10	89	180	211	327	122	41	17	2	151						
商業	3654	1000	57	422	211	134	123	34	14	4	2	102						
金融、保険、不動産業	1921	1000	09	175	312	218	209	51	19	5	2	125						
家事サービス業	387	1000	576	278	97	21	21	-	-	7	-	51						
その他のサービス業	8203	1000	24	223	174	143	223	118	54	37	4	138						
公務	1168	1000	06	54	137	202	312	166	83	37	3	163						
郵便	104	1000	-	23	23	68	206	533	136	11	-	217						
その他の連邦政府機関	516	1000	07	17	110	167	365	162	117	55	-	173						
州、地方行政機関	549	1000	07	90	189	263	279	97	39	25	2	145						
男 子																		
計	8902	1000	662	231	52	18	21	08	02	04	01	47						
商品生産業	729	1000	569	300	76	27	20	7	-	-	-	54						
農業	99	1000	860	118	22	-	-	-	-	-	-	31						
鉱業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
製造業	558	1000	506	349	86	25	25	9	-	-	-	59						
サービス提供業	8173	1000	670	224	50	18	21	8	3	4	1	46						
運輸、公益事業	222	1000	363	363	42	42	105	74	11	-	-	70						
商業	2965	1000	746	207	28	10	6	-	1	1	1	43						
金融、保険、不動産業	363	1000	527	291	98	36	40	7	-	-	-	58						
家事サービス業	885	1000	937	49	1	1	-	1	-	8	4	20						
その他のサービス業	3522	1000	576	269	78	26	29	12	4	6	-	53						
公務	216	1000	633	203	51	-	79	23	11	-	-	49						
郵便	42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						

10表 職業、フルタイム・パートタイム別16歳以上女子雇用者の1週当り賃金(1974、5月現在)

	実数 (千人)	構 成 比 (%)											中位値 (ドル)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
		フルタイム																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
		計	60未満	60	100	125	150	200	250	300	499	500																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル	ドル

医療、保健従事者	307	1000	204	409	238	74	4.5	30	-	-	-	88
教師(大学を除く)	388	1000	403	261	87	48	11.0	39	1.6	35	-	70
その他の専門的技術的職業	281	1000	473	223	133	43	6.0	34	21	1.3	-	64
管理的職業従事者	186	1000	452	321	131	22	4.4	15	1.5	-	-	64
販売従事者	1,049	1000	768	182	32	9	5	2	-	-	2	43
事務従事者	2,613	1000	612	271	59	24	24	7	1	2	-	51
ブルーカラー労働者	698	1000	572	336	49	16	23	-	-	-	3	54
技能工	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
生産工程従事者(輸送機械運転作業者を除く)	430	1000	546	360	54	17	23	-	-	-	-	56
輸送機械運転作業者	110	1000	460	480	30	-	30	-	-	-	-	62
非農業単純労働者	86	1000	843	79	-	26	26	-	-	-	26	29
サービス職業従事者	3,304	1000	781	170	23	7	9	5	1	3	1	37
家事従事者	852	1000	936	50	1	-	-	1	-	7	4	20
衛生	320	1000	641	264	68	8	11	8	-	-	-	50
飲食	1,385	1000	755	208	18	9	6	-	-	3	-	42
その他のサービス業従事者	747	1000	714	195	34	10	21	18	5	3	-	42
農業従事者	77	1000	875	97	28	-	-	-	-	-	-	29

11表 世帯の類型・母親の労働力状態、子供の年齢別18歳未満の子供数(1970, 1974, 各年3月現在) (千人)

	1970			1974		
	計	6歳未満	6～17歳	計	6歳未満	6～17歳
計(注1)	65,755	19,606	46,149	63,542	18,505	45,037
母親が働いている	25,544	5,590	19,954	26,768	6,086	20,682
夫婦世帯	58,399	17,920	40,479	54,154	16,303	37,851
母親が働いていない	21,982	4,947	17,035	22,165	5,173	16,992
母親が働いていない	36,417	12,973	23,444	31,989	11,130	20,859
女子世帯主世帯(注2)	6,695	1,593	5,102	8,648	2,106	6,542
母親が働いている	3,562	643	2,919	4,603	913	3,690
母親が働いていない	3,133	950	2,183	4,045	1,193	2,852
その他の男子世帯主世帯(注2)	661	93	568	740	96	644

(注1) 世帯主の子供で未婚の者はいない、継子、養子を含む。
(注2) 死別、離別、別居、未婚の世帯主をいう。
(資料出所) 労働省労働統計局

12表 修学年数、就業状況別16歳以上人口(1964, 1974, 各年3月現在)

(千人、%)

	労働力人口										非労働力	
	計					就業者					失業者	
	労働力率					計					15歳以上	
	実数	計	労働力率	計	農業	非農業	実数	失業率	計	失業率	実数	人口
1964												
女子												
計	61,883	24,326	39.3	22,836	541	22,295	1,490	6.1	398	26.7	37,557	
就学経験なし	828	98	11.8	90	5	85	8	-	4	-	730	
小学校	2,393	498	20.8	465	27	438	33	6.6	6	-	1,895	
5~7年	5,832	1,676	28.7	1,510	90	1,420	166	9.9	62	37.3	4,156	
8年	8,525	2,650	31.1	2,485	130	2,355	165	6.2	42	25.5	5,875	
4年制高等学校1~3年	11,907	4,565	38.3	4,177	117	4,060	388	8.5	94	24.2	7,342	
4年	22,294	9,954	44.6	9,396	121	9,275	558	5.6	147	26.3	12,340	
大学	6,095	2,573	42.2	2,438	46	2,392	135	5.2	27	20.0	3,522	
4年	30,233	16,011	53.0	15,766	5	15,761	25	1.6	8	-	1,422	
5年以上	986	711	72.1	699	-	699	12	1.7	8	-	275	
中位就学年数(年)	121	123	-	123	9.5	123	11.9	-	11.7	-	11.5	
男子												
計	55,118	45,600	82.7	43,229	3,166	40,063	2,371	5.2	814	34.3	95,18	
就学経験なし	928	328	35.3	285	86	199	43	13.1	9	-	600	
小学校	2,836	1,667	58.8	1,522	332	1,190	145	8.7	61	42.1	1,169	
5~7年	5,706	4,987	71.6	3,767	567	3,200	320	7.8	113	35.3	1,619	
8年	8,063	6,179	76.6	5,750	787	4,963	429	6.9	168	39.2	1,884	
4年制高等学校1~3年	10,166	8,351	87.1	8,268	514	7,754	583	6.6	221	37.9	1,315	
4年	15,514	14,169	91.3	13,591	653	12,938	588	4.1	197	33.6	1,345	
大学	5,956	4,312	80.8	4,630	127	4,503	182	3.8	30	1.65	1,144	
4年	33,58	3,103	92.4	3,048	56	2,992	55	1.8	12	-	255	
5年以上	2,591	2,404	92.8	2,378	44	2,334	26	1.1	3	-	187	
中位就学年数(年)	120	121	-	121	8.8	122	10.3	-	9.8	-	8.7	

女子

計

就学経験なし

小学校

1~4年

5~7年

8年

4年制高等学校

1~3年

4年

大学

1~3年

4年

5年以上

中位就学年数(年)

男子

計

就学経験なし

小学校

1~4年

5~7年

8年

4年制高等学校

1~3年

4年

大学

1~3年

4年

5年以上

中位就学年数(年)

78,112	35,321	452	33,200	532	32,668	2,121	60	376	177	42,791
691	83	120	76			7	84			608
1,864	324	174	309	69	1,430	15	47	18	167	1,540
4,783	1,200	251	1,114			86	71			3,583
6,990	1,821	261	1,688			133	73	44	331	5,169
16,204	6,392	384	5,713	87	5,626	679	106	95	140	9,812
30,415	15,605	513	14,760	222	14,538	845	54	149	176	14,810
10,053	5,381	535	5,129	48	5,081	252	47	45	179	4,672
4,977	3,030	609	2,948			82	27		250	1,947
21,355	14,855	696	14,633	31	4,380	22	15	26		650
123	125	-	125	122	125	122	-	122	-	120
69,704	54,312	779	51,678	2,765	48,913	2,634	48	624	237	15,392
629	216	344	202			14	63			413
2,098	1,009	481	960	570	3,162	49	49	53	251	1,089
4,484	2,718	606	2,570			148	54			1,766
6,614	4,026	608	3,788	461	3,327	238	59	58	244	2,588
13,902	9,791	704	8,916	529	8,387	875	89	207	237	4,111
22,226	19,527	878	18,688	813	17,875	839	43	188	224	26,999
9,954	8,112	815	7,799	230	7,569	313	38	78	249	13,442
5,490	4,943	900	4,837			106	21			547
4,307	3,970	922	3,918	162	8,593	52	13	40	253	337
123	125	-	125	110	125	120	-	119	-	103

注) 1964年は18歳以上人口
(資料出所) 労働省労働統計局

13表 女子の学士号取得者数(1970, 1971)

	総 数	女 子		総数中に 占める女 子の比率
		実 数	構成比	
計	846,110	367,687	100.0	43.5
農 学	12,710	539	.1	4.2
建築設計	5,578	667	.2	12.0
地域研究	2,497	1,322	.4	52.9
生物学	36,033	10,571	2.9	29.3
経営学	116,709	10,803	2.9	9.3
通 信	10,802	3,813	1.0	35.3
情報処理	2,388	324	.1	13.6
教育学	177,638	132,236	36.0	74.4
工 学	50,357	403	.1	.8
芸術	30,447	18,169	4.9	59.7
外国語	20,433	15,285	4.2	74.8
保健	25,484	19,680	5.4	77.2
家政	11,271	10,970	3.0	97.3
法 学	545	27	注1	5.0
文 学	73,398	44,782	12.2	61.0
図書館学	1,013	932	.3	92.0
教 学	24,918	8,494	2.6	38.1
物理学	21,549	3,014	.8	14.0
心理学	38,154	17,037	4.6	44.7
行政学	9,303	4,566	1.2	49.1
社会学	156,698	57,918	15.8	37.0
神 学	3,744	1,017	.3	27.2
その他	14,441	4,118	1.1	28.5

(注1) 0.05未満

(資料出所) 保健・教育・福祉省

14表 労働組合および労働者団体の女子加入者数および総数中に占める女子の比率

		女子加入者数(千人)	総数中に占める女子の比率(%)
労働組合その他の労働者団体			
1970		5,398	23.9
1972		5,736	24.9
労働組合			
1952		3,030	18.1
1954		2,950	16.6
1956		3,400	18.6
1958		3,274	18.2
1960		3,304	18.3
1962		3,272	18.6
1964		3,413	19.0
1966		3,689	19.3
1968		3,940	19.5
1970		4,282	20.7
1972		4,524	21.7

(資料出所) 労働省労働統計局

15表 14歳未満の子供をもつ働く母親の子供の年齢・保育状況別構成比(1965,2月現在)

	計	子 供 の 年 齢		
		6歳未満	6～11歳	12～13歳
実 数 (千人)	12287	3794	6091	2401
構成比 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0
家庭内保育	45.5	47.1	46.9	38.1
父 親	14.9	14.4	15.4	14.3
その他の家族	21.2	17.5	23.3	20.9
16歳未満	4.6	2.1	6.1	4.7
16歳以上	16.6	15.3	17.1	16.2
保育を専門に行う他人	4.7	8.4	3.8	1.2
家事も担当する他人	4.7	6.9	4.4	1.7
家庭外保育	15.7	30.7	11.0	4.8
家 族	7.8	14.9	5.2	3.3
他 人	8.0	15.8	5.8	1.5
そ の 他	38.8	22.1	42.1	57.0
保 育 所	2.2	5.6	.6	.4
子供が1人である	8.1	.5	8.0	20.7
就労中母親がみている	13.0	15.0	12.5	11.1
就学時間のみ母親が就労する	15.0	.8	20.5	24.2
そ の 他	.5	.3	.6	.7

(注) 1964年中に27週以上フルタイム又はパートタイムで働いた母親に関するものである。

(資料出所) 保健・教育・福祉省児童局、労働省婦人局

16表 子供の数・年齢別家族の1日平均家事時間数

子供の数	妻・未子の年齢	妻が就労していない世帯					妻が就労している世帯				
		調査対象世帯数	妻 (時間)	夫 (時間)	子供12-17歳 (時間)	子供6-11歳 (時間)	調査対象世帯数	妻 (時間)	夫 (時間)	子供12-17歳 (時間)	子供6-11歳 (時間)
なし	妻の年齢										
	25歳未満	16	5.1	.9	...	...	29	3.5	1.4	...	...
	25-39歳	20	5.9	1.2	...	...	25	3.6	1.4	...	...
	40-54歳	32	6.2	1.5	...	...	13	4.3	.8	...	...
	55歳以上	39	5.4	2.0	...	...	11	4.3	1.1	...	...
未子の年齢											
1	12-17	22	7.0	2.0	1.2	...	24	5.0	1.8	1.1	...
	6-11	24	6.9	1.5	...	.4	21	5.7	1.2	...	.6
	2-5	28	6.8	1.7	...	...	18	4.6	1.4	...	...
	1	39	7.5	1.7	...	...	6	6.4	.5	...	...
	1歳未満	41	8.3	1.6	...	...	(1)	(1)	(1)	...	...
2	12-17	27	7.1	1.7	.9	...	19	4.8	1.7	1.2	...
	6-11	64	7.4	1.6	.8	.5	24	5.4	1.5	1.0	.5
	2-5	96	8.2	1.6	.8	.3	29	6.2	1.7	1.2	.3
	1	53	8.8	1.7	(2)	.4	10	6.2	3.5	(2)	(2)
	1歳未満	66	9.5	1.5	(2)	.3	7	7.7	1.6	(2)	(2)
3	12-17	26	6.7	1.1	1.0	...	17	3.8	1.5	1.1	...
	6-11	73	1.6	1.2	.6	2.7	6.3	1.4	1.4	.8	
	2-5	72	8.0	1.4	1.1	.6	15	7.5	2.1	(2)	.4
	1	51	8.8	1.6	.4	.4	75	2.4	(2)	(2)	
	1歳未満	32	10.1	1.5	(2)	.7	4	6.6	2.1	(2)	(2)
4	12-17	7	6.4	1.1	.9	...	9	6.1	1.2	1.4	...
	6-11	52	8.0	1.4	1.1	.6	16	5.3	.9	.8	.4
	2-5	35	9.1	1.4	.9	.5	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
	1	23	8.7	1.9	1.0	.5	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
	1歳未満	34	10.5	2.1	(2)	1.5	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
5	6-11	16	8.6	2.0	1.4	.6	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
1	2-5	17	9.0	1.5	1.0	.5	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
6	1	6	7.5	1.1	(2)	.4	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
	1歳未満	11	10.3	2.0	1.2	.8	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
7	2-5	10	8.8	2.1	1.2	.5	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)
9	1歳未満	4	11.7	1.9	(2)	.9	...	...	...	...	...

(資料出所) ニューヨーク州立大学、コーネル大学

(注1) 4世帯未満

(注2) 4人未満