

貸出資料

就業における男女平等について

—就業における男女平等問題研究会議報告書—

昭和51年10月

就業における男女平等問題研究会議

総務部 人 少 年 局
課 人 勞 働 課

昭和51年10月2日

労働大臣 浦野幸雄 殿

就業における男女平等問題研究会議

座長 大河内一男

就業における男女平等問題研究会議は、昭和49年12月以来、就業における男女平等問題についての実情及び問題点並びに必要な対策の基本的方向について調査研究を行ってきましたが、このたびその結果をとりまとめましたので報告します。

〔参考〕

就業における男女平等問題研究会議研究委員名簿

有	泉	亨	上智大学教授
○ 大	河	内	東京大学名誉教授
大	羽	綾	北里大学講師
加	藤	富	地方自治研究資料センター所長
久	保	田	成蹊大学教授
武	沢	信	立教大学教授
塚	本	重	中央大学教授
人	見	康	慶応大学教授

(50音順)

(注)

(1) ○印は座長

(2) 武沢委員及び人見委員は、海外出張中のため、調査研究には参加したが、報告のとりまとめには参加していない。

9

次

I	まえがき	1
II	実情	2
	1. 採用	
	2. 職場配置	
	3. 教育訓練	
	4. 昇進・昇格	
	5. 賃金	
	6. 定年・退職	
	7. その他	
III	背景と問題点	3
	1. 社会通念	
	2. 教育訓練	
	3. 終身雇用・年功賃金制	
	4. 女子に対する保護法制	
	5. 家計における妻の地位	
	6. 家事、育児の負担	
	7. 労働力需給	
	8. 労働組合における女子の地位	
IV	就業上の男女平等促進の基本的方向	7
附	属資料	11

I まえがき

1. 人間がすべて個人として尊重され、政治、社会、経済、文化等あらゆる分野でその能力を自由に発揮して社会の進歩・発展に貢献できることは、個人にとつても、社会にとつても重要なことである。

日本国憲法も個人の尊厳と法の下での平等について規定しており、国民は性により「政治的、経済的、社会的関係において差別されない」（憲法第14条）と定めている。したがって職業選択の自由、教育を受ける権利、勤労の権利等憲法に定められた国民の基本的権利は、両性に対して共に保障されなければならないものである。

2. 日本経済の急速な成長や科学技術の進展による産業経済の変化に伴つて、婦人に対する労働需要が急激に増加するとともに、他面教育水準の上昇、余暇の増大等により婦人の社会参加意識は急速に高まつている。このような状況を反映して、勤労婦人の増加は著しく、就業分野は次第に拡大し、その経済社会に果たす役割は増大してきている。また、婦人労働者も結婚前の就業のみでなく、結婚後の就業継続、再就職も増加する等就業形態も多様化し、婦人の生活に占める職業の比重は高まりつつある。
3. しかし、現実には、婦人の能力・特性に対するかたよつた評価や男女の役割分担に関する固定的な観念が人々の意識に根強く残つており、特に職場においては、男女の平等が十分確保されているとはいえない実情にある。また、このような状況は、婦人の就労意欲、職業能力の向上並びに職業意識の変革の大きな阻害要因となつている。
4. 職場における男女平等を確保するためには、男女の実質的平等の概念についての国民的合意が必要である。これまで婦人については、就業制限その他の各種の特別な取扱いが行われているが、これらが現状に即した合理的なものであるか否かは問題であろう。
5. 現在、わが国においては、国民生活の安定と向上、生きがいの充足、能力の

開発と発揮等が国の重要な政策目標となっており、職場においても男女が平等の基盤にたつて職業生活を通してその能力と資質とを継続的に伸ばし、人間として発展・向上できるようにすることが婦人の基本的人権を保障する見地から必要と考えられる。

6. 以上のような観点に立つて、職業に関する機会の均等と待遇の平等を確保することが、婦人にとつても社会全体にとつても重要な課題であるとする。

Ⅱ 実 情

1. 採 用

採用条件を男子に限定し、あるいは女子を採用する場合、学歴、年令、職種等で男子と区別し、その結果女子は主として単純、補助的作業要員として採用されているところが多く、女子を将来の中堅職員として採用する企業は少い。

2. 職場配置

女子の職種を特定のものに限定し、例えば、企画、営業等に女子を配置している企業は少く、配置している場合も女子を補助者としている企業が多い。

3. 教育訓練

企業が行う各種教育訓練の機会を女子には与えなかつたり、与える場合も、受講の資格、訓練内容、期間等で男子と区別している場合が多い。

4. 昇進・昇格

技能、経験年数、学歴等のいかににかかわらず、女子には昇進昇格の機会を与えない企業がかなりみられ、与える場合も一定のポスト以上には昇進させない、或は昇進・昇格に必要な基準を女子に厳しくする等、後述するように男子とは異なる取扱いが行われている場合がある。

5. 賃 金

労働基準法では「男女同一賃金の原則」（労働基準法第4条）が規定されて

いるが、現実には、賃金表を男女別に作成している場合や昇給率、昇給額、手当・退職金の支給条件等に男女差を設ける等の例がみられる。これらの規定は就業規則によるほか、労働協約で定められている場合もある。

なお、女子は男子に比べて、一般に単純業務、補助的業務に就労することが多く、勤続年数、労働時間数が少く、また家族手当等世帯主としての手当を受けることが少い等のためもあつて、賃金の平均額でみた場合、女子の賃金は男子に比べてかなり低い。

6. 定年・退職

定年制を実施している企業の中には男女別に定めているところが少なく、特に、女子の若年定年制を定めているものがある。

また、結婚退職、妊娠、出産退職等、女子に特有な退職制度を設けているところがある。これらの規定は、就業規則によるほか、労働協約で定めている例も少くない。

また、企業合理化に伴う整理解雇、あるいは希望退職の基準として「既婚女子」をあげる例もある。

このほか、経済の高度成長期に急激に増加した女子のパートタイマーが昭和49年にはじまつた不況期に大量に整理される等、実質的に女子が景気調整弁としての役割を担っている例もみられる。

7. その他

給与住宅への入居資格や住宅融資の貸付制度の利用資格を男子に限定したり、女子に厳しく定める企業がある等、福利厚生面での差別もみられる。

■ 背景と問題点

1. 社会通念

女子の能力に対する偏見や「男は主で、女は従」、あるいは「男は外で働き、

女は家庭をまもる』という固定的な役割分担の意識が多くの人々に深く根をおろしており、このことが男女の生き方、考え方、さらには使用者の女子労働者に対する意識、女子自身の職業意識等にも強く反映する等、直接、間接に就業における男女の異つた取扱いに影響している。

2 教育訓練

家庭のあり方は、子どもの人間形成に大きな影響を与えるが、幼児期から意識的あるいは無意識に男女の役割を固定するようなしつけ、教育を行つている家庭は少くない。

国公立の教育・訓練機関の行う教育訓練は、一般的には男女平等の原則に立つて運営されているが、高校における女子の家庭科必修等男女で異なる取扱いがみられる。

なお、女子の大学等への進学率が年々高まつているが、その中で4年制大学への進学率が低く、かつ、専攻は文学、教育、家政に集中しており、また、公共職業訓練においても従来女子が多くついている一般事務、洋裁、美容等の訓練科を選択する者が多い傾向がみられる。

現在、就業分野が拡大しつつあるなかでこれらのこともまた職業の選択の範囲を狭くしている。

3 終身雇用・年功賃金制

わが国では大企業を中心に、いわゆる終身雇用制が広く行われており、これに応じて賃金その他の労働条件も勤続年数が長くなるほど高まり、同時に管理職への登用も年功による場合が多い。このような中で、労働者と企業との結びつきは極めて強く、労働者はその全生活を企業との結びつきにおいて考える傾向がある。しかし、女子の場合は現実に家事、育児等の家庭責任を負担していることが多いため、労働者としてそのような生活をするとはむずかしく、男子との間に差が生ずる原因となつている。

こうした雇用制度のもとでは、結婚、出産、育児等のため短期間で退職することの多い女子は、訓練、昇進、昇格等について男子とは別の雇用管理のもと

におかれることが多く、不利な取扱いを受けている。また、一たん退職した後は、単純、補助的作業以外への再就職の機会はきわめて少い。

4. 女子に対する保護法制

女子は母性機能を有すること等から、法制上も種々の男子と異なる取扱いが行われている。これらのうち、就業に関するものとしては、労働基準法上の時間外労働の制限、休日労働・深夜業の禁止、危険又は有害な業務の就業制限、産前・産後の休業等の規定がある。

これらの規定の中には、労働科学・科学技術の進歩、女子の職業能力の向上等に伴つて、現在では、必ずしも合理的な理由があるとはいひ難いものもでてきている。例えば

- イ 一定の技術を習得して免許をとれば就業できる業務、法規制が強化されて危険が減少した業務等についてまで女子であることを理由に就業を禁止しており、このことは女子の就業分野を狭める結果となつている。
- ロ 一部の例外を除き、女子は深夜業が禁止されているが、例えば、管理職につく能力と意欲のある女子の場合、深夜業の禁止を理由に管理職につく機会を逸したり、管理職となつても男子と同様に働くことができない等、女子が男子と同等に能力を発揮していくうえで妨げとなつている。

5. 家計における妻の地位

一般に家計は夫が支えるものとの考え方が根強く、現実には家計は主として夫の収入によつて支えられている場合が大部分である。したがつて妻が働いて収入を得ている場合でも、その収入は家計補助的なものとなつている。

このことは、女子の雇用の機会、賃金をはじめとする労働条件、女子自身の職業に対する取り組み方、さらには女子の職業についての家族の態度等にも大きな影響を与えている。

6. 家事、育児の負担

家庭の仕事はすべて女子の仕事という意識を反映して、共稼ぎ家庭でも家事、育児をはじめ、老人介護、その他家庭生活に伴う仕事のほとんどが妻にかかつ

ている場合が多い。また、家庭生活と職業生活との調和を図るうえで保育所をはじめとする社会施設、社会サービスの役割は大きいが、これらはこのような必要に必ずしも適切に対応していない。

このため、妊娠、出産に伴う心身の負担にあわせて既婚女子労働者の職業生活と家庭生活についての負担は重く、職業を継続し、また職場で男子と同等に能力を発揮する上で大きな障害となつている。

7. 労働力需給

高度成長に伴う労働力の需要の増大に応じ、女子の就業分野は拡大し、管理的職業、専門的・技術的職業に従事する者も増加した。

しかし、全般的には女子に対する労働力需要は単純、補助的労働に片寄り、増大する女子の大学卒業生に対する需要は男子に比べて小さく、特に企業の中堅職員としての需要は極めて限られている。一方、社会参加の意識の高まり、家事労働の軽減等による余暇の増大に伴い、就業を希望する女子が増加しているが、これらのかなりの部分は不熟練ないしは無技能者であると考えられ、女子の労働条件に影響を与える結果となつている。

8. 労働組合における女子の地位

職場における男女平等を促進するうえで、労働組合の役割は大きいと思われるが、女子の勤続年数が短いこと等もあつて、労働組合の執行機関、意思決定機関の役員に占める女子の比率は極めて小さい。

例えば、繊維、電気機器等の産業のように、女子労働者の比率が非常に大きく、女子労働者が生産の中核を担っている場合においても組合役員に占める女子の比率は小さい。

また、男女別定年制、結婚退職制をはじめ、賃金、福利厚生等、差別的な規定を労働協約で定めている例が少くない。

Ⅳ 就業上の男女平等の基本的方向

1. わが国では、男女平等の原則にたつて法令が定められているが、現実の職場においては、性による差別的取扱いが様々な形で行われている。しかし、これらの差別的取扱いを一挙に是正するには多くの困難があると思われる。その理由としては次のような点があげられよう。

- (1) 職場における女子の差別的な取扱いの背景には社会通念、各種の制度・慣行、法制上の特別扱い、家庭における妻の地位と役割、労働力需給等、多くの要因があり、特に社会通念が他のすべての要因の根源となり、しかもこれらと複雑にからみあっている。

しかし、社会通念は、歴史的・社会的背景の中で培われてきたものであり、その根は深く、短期間でこれを変えることはむずかしい。

- (2) 終身雇用制を採用している企業では、従業員を定年まで企業に貢献することを前提として採用し、雇用管理もこの前提に基づいて行われている。女子については、結婚・出産等のため退職する者の割合が高いことを理由として採用を限定し、また、採用後も男子と異なる取扱いをしている企業が多い。

終身雇用制は、わが国の風土の中で長期にわたって形成されてきたものであつて、それなりの評価もあり、経済情勢の変化の中で徐々に変貌していくことはあつても、急速に解消することはないと考えられる。

- (3) 女子の職業に対する意欲と能力は向上しつつあるが、現実には、雇用・労働条件において均等待遇が実現されておらず、社会施設、社会サービスの不備、家事、育児の負担等とあいまつて、女子の就労意欲、職業意識及び職業能力の向上の阻害要因となつている。このことは、女子は能力、意欲において男子に劣る、長期勤続が期待できない等の評価を生む原因となり、職場における均等待遇の達成を困難にするという悪循環を生んでいる。

- (4) 女子については、法制上も各種の特別扱いが行われているが、現在、これについての考え方は多様であつて、国民的台意に達しているとはい

い難い。

男女には、母性機能の有無等の違いがあり、特に妊娠、出産に係る母性の保護は女子自身の健康と福祉だけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要である。

妊娠・出産等に係る合理的な理由に基づく保護ないしは女子のみを対象とする就業制限は、労働事情、労働条件一般、労働態様、女子の能力等の諸条件とも関連するものであつて、固定的なものではない。しかし、現行の就業制限ないしは特別扱い、30年近く固定されたままのものが多く、そのまま今日の実態に即したものと必ずしもいえない。この保護の範囲が合理性をもたないまま、各種の就業制限等のいわゆる保護が固定的に存在する場合には、このことがかえつて職場における差別的取扱いをうみだすことになる。また、それ自身が差別となる性格をもつものもある。

2. 職場における男女平等を促進するには、多くの困難があるが、今後、男女差別を解消していくための方策の基本的方向として、次のような点があげられよう。

(1) 社会通念の是正

職場における差別的な取扱いの背景には、男女の役割等についての固定的な社会通念が直接、間接に働いている。このような社会通念については、これを是正し、男女が固定観念にとらわれず、その資質と能力を十分伸ばし、これを発揮して社会に貢献することができるような気運を醸成することが必要である。ことに、教育における社会通念の形成の重要性にかんがみ、教育の各段階で固定観念にとらわれない教育・進路指導が行われるべきである。

(2) 行政指導の強化

職場における女子に対する差別的な制度・慣行については、その是正のため関係労使の自発的な改善に必要な援助・協力をすすめる必要がある。法制上定められている男女同一賃金の確保に努めるとともに、若年定年制、結婚退職制等の制度・慣行の是正を強力にすすめるべきである。

(3) 職業指導・職業訓練の充実

職場における男女平等が実質的に確保されるためには、勤労婦人が職業能力を高めるとともに、これを有効に発揮できるようにすることが必要である。このため、各層の女子の実情に即して、職業相談、職業紹介に努めるとともに、職業訓練を充実し、その活用を奨励する等、女子の能力の向上を図るべきである。

(4) 社会環境の整備

家事、育児、老人介護等は、人が生活する上で欠くことができない重要な仕事であるが、女子が職業をもっている場合も、これらが主として妻の責任とされることが多いため、職場における仕事とあわせて大きな負担となり、このことが女子の職場進出、その資質と能力の発揮の障害となる。

この問題の解決には、住宅、交通、社会福祉施設、在宅福祉サービス等の公共サービスの充実を図るべきである。

なお、家庭における構成員の役割分担の見直しは当然必要である。

(5) 女子に対し今後必要とされる保護の範囲の明確化

今後、職場における機会の均等と待遇の平等を確保するためには、女子について妊娠・出産等に係る合理的理由のある保護の範囲を明確にし、労働科学及び科学技術の進歩に照して必要のないものは対象を限定し、ないしは廃止すると同時に他方で新たに必要とされる保護についてはこれを拡充し、このことを理由として、女子が不利益な取扱いを受けることがないようにすることによつて、男女が平等の基盤でその能力を発揮することができるようにすることが要請される。しかしながら、このような保護の範囲は、雇用条件一般の水準と深く関連するものであるから、今後ともその向上を図りつつ、妊娠・出産等に係る合理的理由のある保護の範囲については十分これを検討し、国民的合意が得られるよう努めなければならない。

(6) 関係者の努力

職場における不合理な制度・慣行は、関係労使の自主的な改善意欲がなけ

れば是正することが困難である。関係労使は、固定的な男女の役割分担に関する観念のふつしよくに努めるとともに就業規則・労働協約の見直し、不合理な制度・慣行の自主的な改善に努めることが必要である。ことに、女子自身も、憲法その他法制上保障された労働者としての権利を自覚するとともに、職業意識・能力の向上のために努力すべきである。

また、労働組合においても、組合活動に対する意欲と能力をもつた女子があらゆる段階を通じて組合指導者として活動でき、その政策決定への参加が促進されることが望ましい。

なお、使用者としての国・地方公共団体は、使用者としてのあるべき姿を示すことによる啓発的效果が絶大であると考えられるので、公務員の採用と待遇の均等について、男女平等の原則に沿って行うべきである。

(7) 苦情処理機能の強化

男女平等の気運が高まりつつあるところから、今後職場における差別的取扱いについての苦情が増加すると考えられるので、これらの苦情を迅速かつ効果的に処理できるよう、相談体制の充実等苦情処理の機能を強化すべきである。

附 属 资 料

附 属 資 料 目 次

I 統 計

表 1	男女別15才以上人口、労働力人口、非労働力人口の推移	15
表 2	男女、産業別雇用者数及び構成比	16
表 3	年令階級別雇用者の構成比及び雇用率	17
表 4	配偶関係別非農林業女子雇用者数・構成比の推移	18
表 5	女子雇用者の教育程度別構成比	18
表 6	平均年令及び平均勤続年数(企業規模10人以上)の推移	18
表 7	短時間就労雇用者数の推移(非農林業)	19
表 8	1人平均月間給与額及び男女賃金格差	19
イ	定期給与及び所定内給与の推移(企業規模10人以上)	19
ロ	月間給与総額の推移(事業所規模30人以上)	20
ハ	年令階級、勤続年数別所定内給与の男女格差(企業規模60人以上)	20
表 9	女子無業者の就業希望	21
イ	年令階級別女子無業者の就業希望の推移	21
ロ	希望する仕事の種類、年令階級別女子就業希望者数	21
表 10	女子労働者及び有夫者に占める出産者の割合	22
表 11	妊娠・出産による退職者の推移	22
表 12	認可保育所数及び入所児童数の推移(各年4月)	23
表 13	上級学校進学率の推移	23
表 14	関係学科別短大・大学在学生数	24
表 15	訓練科別の女子の占める割合	24
表 16	労働組合員数及び推定組率の推移	25
表 17	定 年 制	II
イ	定年制の有無及び決め方別企業数の割合	26
ロ	男女別定年制における定年年令別企業数の割合	26
ハ	定年制規定方法別企業数の割合	27
ニ	男女別定年制の有無及びその実施理由	
	別事業所数の割合	28
表 18	女子に特有な退職制	28
イ	女子のみに適用される退職制の有無、種類別	
	事業所数の割合	28
ロ	女子に特有な退職制の規定状況	29

表19 女子の採用の有無及び採用条件の相違の有無別事業所数の割合	29
表20 女子を配置しない職種、部門の有無別事業所数の割合	30
表21 女子に対する教育訓練実施の有無別事業所数の割合	30
表22 女子に対する配置転換の有無及び配置転換の内容別事業所数の割合	30
表23 女子に対する昇進、昇格の有無及び昇進、昇格をさせない理由別事業所数及び性別役職者数の割合	31
表24 離職理由別女子離職者数(雇用者)	31
表25 男女平等に関する意識	32
イ 職場においては男女は平等に扱われているか	32
ロ 職場によつて女性が男性と同じ扱いを受けていないところが、あるのと思うか	32
ハ 女子の雇用管理制度、慣行に対する意識	33
ニ 結婚や出産を機会に勤めを退めることをどう思うか	33
ホ 結婚や出産を機会に勤めを退めるのはよくない理由	34
ヘ 条件が整えば勤めを退めなくなると思うか	34
ト 社会通念やしきたりの面で男女は平等か	34
チ 家庭では男女は平等か	35
リ 男の子、女の子といつた教育やしつけは、将来女性が男性より不利に取扱われることにつながるか	35
ヌ 「仕事と家庭の両立」のためにほしい公共施設等	36
ル 既婚婦人の就労のための制度施設の希望	36
II 雇用、職業上の男女平等に関する裁判例	37
III 海外の動き	
1 国際連合・国際労働機関	39
2 アメリカ	40
3 イギリス	42

I 統 計

表1 男女別15才以上人口、労働力人口、非労働力人口の推移

(万人・%)

		15才以上 人 口	労働力人口	非労働力 人 口	労働力率	労働力人口の 男女別構成比
		万人	万人	万人	%	%
総 数	昭35	6,520	4,511	1,998	69.2	100.0
	40	7,287	4,787	2,497	65.7	100.0
	45	7,886	5,154	2,723	65.4	100.0
	46	7,980	5,186	2,781	65.0	100.0
	47	8,071	5,200	2,854	64.4	100.0
	48	8,241	5,326	2,893	64.6	100.0
	49	8,344	5,310	3,007	63.6	100.0
	50	8,447	5,323	3,095	63.0	100.0
女	昭35	3,370	1,838	1,526	54.5	40.7
	40	3,758	1,903	1,853	50.6	39.8
	45	4,060	2,024	2,032	49.9	39.3
	46	4,108	2,005	2,098	48.8	38.7
	47	4,152	1,983	2,161	47.8	38.1
	48	4,245	2,048	2,188	48.2	38.5
	49	4,294	2,000	2,282	46.6	37.7
	50	4,342	1,987	2,342	45.8	37.3
男	昭35	3,151	2,673	472	84.8	59.3
	40	3,529	2,884	644	81.7	60.2
	45	3,826	3,129	691	81.8	60.7
	46	3,871	3,182	683	82.2	61.3
	47	3,920	3,216	694	82.0	61.9
	48	3,996	3,278	705	82.0	61.5
	49	4,051	3,311	726	81.7	62.3
	50	4,105	3,336	754	81.3	62.7

総理府 一労働力調査一

表2 男女、産業別雇用者数及び構成比

(万人・%)

	総 数	女		男		総数中に 占める女子の割合
		実 数	構成比	実 数	構成比	
	万人	万人	%	万人	%	%
全 産 業	3,647	1,167	100.0	2,479	100.0	32.0
農 林 業	29	8	0.7	21	0.8	27.6
非 農 林 業	3,618	1,159	93.3	2,458	99.2	32.1
漁業・水産養殖業	17	1	0.1	16	0.6	5.9
鉱 業	15	1	0.1	14	0.6	6.7
建 設 業	377	49	4.2	328	13.2	13.0
製 造 業	1,138	361	31.0	776	31.3	31.8
卸売・小売・金融 保険・不動産業	868	361	30.9	507	20.5	41.6
運輸・通信・電気 ガス・水道業	346	42	3.6	304	12.3	12.1
サ ー ビ ス 業	658	313	26.7	346	14.0	47.4
公 務	196	31	2.7	165	6.7	15.8

総理府 一労働力調査一(昭和50年)

表3 年齢階級別雇用者の構成比及び雇用率

(万人・%)

		総数	比率	15~ 19	20~ 24	25~ 29	30~ 34	35~ 39	40~ 44	45~ 49	50~ 54
総 数	雇用者数	万人	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		昭35	2,273	100.0	14.3	33.9	23.7		26.8		1.3
		40	2,783	100.0	11.1	21.0	14.7	24.8	21.0	5.9	1.5
		45	3,306	100.0	7.8	20.6	14.5	12.1	11.9	24.2	2.0
		46	3,411	100.0	7.0	21.2	13.7	12.1	11.8	25.0	2.1
		47	3,465	100.0	5.9	20.0	14.1	12.5	12.1	26.0	2.2
		48	3,615	100.0	5.3	18.2	14.7	12.7	12.1	27.1	2.4
		49	3,637	100.0	4.7	16.7	15.6	13.2	11.9	28.0	2.4
		50	3,647	100.0	4.1	15.6	16.5	13.1	12.0	28.9	2.4
	雇用率	35	34.9		35.2	48.4	37.4		26.9		5.1
		40	38.2		28.5	62.9	49.5	44.4	37.8	22.5	7.0
		45	41.9		27.8	73.5	53.1	48.1	48.4	44.6	9.1
		46	42.7		27.2	64.0	54.0	49.0	48.7	46.0	9.5
		47	42.9		24.5	63.2	54.6	49.0	50.0	47.1	9.6
		48	43.9		23.6	63.3	55.3	51.3	51.5	48.9	10.5
		49	43.6		21.3	62.6	56.2	51.4	51.7	49.2	10.3
		50	43.2		18.6	62.0	55.9	51.5	51.8	49.5	10.1
女	雇用者数	35	692	100.0	23.4	39.6	17.3		19.0		0.7
		40	873	100.0	18.0	28.8	11.3	15.8	19.1	3.9	0.8
		45	1,096	100.0	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	1.1
		46	1,117	100.0	11.2	29.6	10.2	8.1	9.8	24.1	1.2
		47	1,120	100.0	9.6	27.9	10.8	8.7	10.0	25.6	1.0
		48	1,187	100.0	8.7	25.4	11.7	9.1	10.3	26.8	1.4
		49	1,172	100.0	7.6	23.8	12.7	9.4	10.2	28.1	1.5
		50	1,168	100.0	6.7	22.7	13.5	9.5	10.2	28.9	1.6
	雇用率	35	20.5		35.1	53.6	16.1		15.1		1.6
		40	23.2		29.5	54.2	23.8	20.3	19.9	8.9	2.0
		45	27.0		30.3	59.8	27.1	21.3	26.0	26.5	2.9
		46	27.2		28.9	59.0	26.3	21.5	26.4	27.6	3.1
		47	27.0		26.2	57.5	27.2	22.2	26.9	28.6	3.0
		48	28.0		25.9	58.1	29.1	24.1	28.8	30.6	3.7
		49	27.3		22.5	57.5	29.7	23.5	28.4	30.8	3.5
		50	26.9		20.1	57.9	29.5	23.9	28.3	30.9	3.8
男	雇用者数	35	1,578	100.0	10.3	31.4	26.5		30.2		1.6
		40	1,911	100.0	8.0	17.4	16.2	27.8	21.8	6.9	1.9
		45	2,211	100.0	5.4	16.5	16.2	14.0	13.0	24.8	2.4
		46	2,295	100.0	4.9	17.1	15.3	14.0	12.9	25.4	2.5
		47	2,344	100.0	4.1	16.1	15.6	14.4	13.1	26.3	2.6
		48	2,428	100.0	3.6	14.6	16.1	14.5	13.0	27.2	2.8
		49	2,465	100.0	3.3	13.3	16.9	15.0	12.8	27.9	2.8
		50	2,479	100.0	2.8	12.2	17.9	14.9	12.8	28.8	2.8
	雇用率	35	50.1		35.4	64.0	60.6		43.3		9.5
		40	54.2		27.5	71.5	76.0	68.8	59.0	37.1	13.6
		45	57.8		25.5	67.8	80.0	75.2	70.4	64.8	16.9
		46	58.5		25.3	68.7	71.3	74.9	71.3	66.4	17.7
		47	59.8		22.7	68.9	81.7	77.9	72.6	67.1	17.8
		48	60.8		21.1	68.5	81.5	79.0	74.4	68.7	19.1
		49	60.8		20.0	67.3	82.2	79.4	75.2	68.9	18.8
		50	60.4		17.3	65.9	82.1	79.3	75.1	68.9	18.4

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

表4 配偶関係別非農林業女子雇用者数・構成比の推移

〔万人・％〕

年		総 数	未 婚	有 配 偶	死 離 別
実 数	昭40	860	466	300	94
	45	1,086	524	450	112
	46	1,109	514	479	116
	47	1,113	483	514	116
	48	1,179	481	571	127
	49	1,164	455	583	125
	50	1,159	439	595	126
構 成 比	40	1,000	54.2	34.9	10.9
	45	1,000	48.3	41.4	10.3
	46	1,000	46.3	43.2	10.5
	47	1,000	43.4	46.2	10.4
	48	1,000	40.8	48.4	10.8
	49	1,000	39.1	50.1	10.7
	50	1,000	37.9	51.3	10.9

総理府一労働力調査

表5 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
昭43	100.0	46.7	44.5	7.8	1.1
46	100.0	43.5	45.5	10.0	1.1
49	100.0	41.0	45.2	12.9	0.9

総理府一就業構造基本調査

表6 平均年齢及び平均勤続年数（企業規模10人以上）の推移

	平 均 年 齢（％）			平均勤続年数（歳）		
	総 数	女	男	総 数	女	男
昭35	30.9	26.3	32.8	6.7	4.0	7.8
40	31.7	28.1	33.2	6.6	3.9	7.8
45	33.2	30.2	34.5	7.4	4.4	8.2
46	33.6	30.8	34.8	7.6	4.5	8.9
47	34.0	31.4	35.2	7.8	4.7	9.2
48	34.7	32.3	35.6	8.0	4.7	9.4
49	35.0	32.5	36.0	8.3	5.0	9.6
	(35.3)	(33.1)	(36.4)	(8.4)	(5.5)	(9.8)
50	35.2	32.9	36.1	8.7	5.4	10.0
	(35.5)	(33.4)	(36.4)	(8.8)	(5.8)	(10.1)

労働省一賃金構造基本統計調査

表7 短時間就労雇用者数の推移（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
	万人	万人	％	万人	万人	％
昭 4 4	3,114	200	6.4	1,020	119	11.7
4 5	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
4 6	3,326	238	7.2	1,089	143	13.1
4 7	3,371	240	7.1	1,093	146	13.4
4 8	3,509	278	7.9	1,158	170	14.7
4 9	3,524	302	8.6	1,142	184	16.1
5 0	3,523	351	10.0	1,136	198	17.4

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 労働力調査の主要な数値は50年国勢調査結果公表に伴う時系列接続用数値を発表しているが、この系列については当該数値は発表されていないため、それ以前に発表された数値を使用した。

3 雇用者Aは休業者を除く。

総理府—労働力調査

表8 1人平均月間給与額及び男女賃金格差

イ 定期給与及び所定内給与の推移（企業規模10人以上）

	きまつて支給する給与			所 定 内 給 与		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差
	千円	千円	(男子 =100)	千円	千円	(男子 =100)
昭 3 5	9.9	22.0	45.0	—	—	—
4 0	18.2	35.5	51.3	17.5	31.6	55.4
4 5	34.7	68.4	50.7	33.3	60.0	55.5
4 6	40.1	76.9	52.1	38.6	68.6	56.3
4 7	46.2	88.2	52.4	44.5	79.0	56.3
4 8	57.4	107.2	54.7	55.1	94.8	59.4
4 9	75.2	133.4	56.4	72.6	121.4	59.8
5 0	88.5	150.2	58.9	85.7	139.6	61.4

（注） 47年以前はサービス業を含まない。

労働省—賃金構造基本統計調査

ロ 月間給与総額の推移（事業所規模30人以上）

（円）

	現金給与総額			定期給与			特別給与		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差	女	男	男女格差
昭35	12414	29,029	42.6	10,129	23,303	43.5	2,285	5,726	39.9
40	22275	46,571	47.8	17,760	36,496	48.7	4,515	10,075	44.8
45	45801	89,934	50.9	34,482	66,710	51.7	11,319	23,224	48.7
46	53577	102,486	52.3	40,151	76,022	52.8	13,426	26,464	50.7
47	62882	117,816	53.4	46,810	87,278	53.6	16,072	30,538	52.6
48	76324	143,614	53.1	55,543	103,654	53.6	20,781	39,960	52.0
49	97397	180,686	53.7	70,032	128,513	54.5	27,360	52,173	52.4
50	114,067	204,295	55.8	84,431	149,549	56.5	29,636	54,746	54.1

注）昭和40年以前はサービス業を含まない。

労働省—毎月勤労統計調査

ハ 年令階級、勤続年数別所定内給与の男女格差（企業規模60人以上）

（男子=100）

	年	0年	1	2	3~4	5~9	10~14	15~19	20~29	30~
計	61.4	86.6	76.7	69.7	68.3	67.0	68.1	69.4	73.5	89.5
~17才	92.7	92.6	91.9	91.7						
18~19	91.1	92.7	92.5	89.7	85.7					
20~24	85.3	84.1	85.8	86.5	87.4	83.6				
25~29	75.5	68.2	73.9	75.4	76.7	79.5	77.0			
30~34	63.9	55.1	58.2	60.0	62.9	67.1	76.5	72.1		
35~39	55.9	51.1	53.6	54.0	54.3	58.0	68.8	76.5	71.1	
40~44	54.1	50.3	52.3	53.9	53.1	55.6	62.6	69.3	81.9	85.2
45~49	56.1	52.4	54.2	55.0	55.2	57.7	62.9	66.4	82.1	96.2
50~54	53.5	50.8	62.8	55.8	53.9	57.6	63.7	64.3	73.5	90.4
55~59	58.2	60.1	58.1	56.2	57.3	59.2	66.9	67.9	71.4	85.4
60~	66.4	62.6	66.4	63.9	63.9	63.6	71.1	72.7	68.9	74.5

労働省—賃金構造基本統計調査（昭和50年）

表9 表 女子無業者の就業希望

イ 年令階級別女子無業者の就業希望の推移

(千人,%)

年	計	15～ 19才	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 54	55～ 64	65～
昭40	4,351	517	539	778	746	565	895	233	78
43	6,464	646	742	1,252	1,175	854	1,257	384	153
46	7,063	519	936	1,306	1,272	986	1,405	451	187
49	7,757	381	837	1,506	1,492	1,074	1,703	534	232

指 数 (昭和40年=100)

年	計	15～ 19才	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 54	55～ 64	65～
昭40	100	100	100	100	100	100	100	100	100
43	149	125	138	161	158	151	140	165	196
46	162	100	174	168	171	175	157	194	240
49	178	74	155	194	200	190	190	229	297

総理府一就業構造基本調査

ロ 希望する仕事の種類、年令階級別女子就業希望者数

(千人)

区 分	総 数	雇われてする仕事			内 職	自営業(手 伝も含む) その他
		小 計	普通勤務	短時間勤務		
総 数	7,757千人	3,935	880	3,055	2,636	1,186
	(100.0%)	(50.7)	(11.3)	(39.4)	(34.0)	(15.3)
15～24才	1,218	793	349	444	227	198
	(100.0)	(65.1)	(28.7)	(36.5)	(18.6)	(16.3)
25～39	4,072	2,054	355	1,699	1,479	539
	(100.0)	(50.4)	(8.7)	(41.7)	(36.3)	(13.2)
40～54	1,703	854	136	718	588	261
	(100.0)	(50.1)	(8.0)	(42.2)	(34.5)	(15.3)
55～	766	233	39	194	342	191
	(100.0)	(30.4)	(5.1)	(25.3)	(44.6)	(24.9)

総理府一就業構造基本調査 (昭和49年)

表10 女子労働者及び有夫者に占める出産者の割合

(%)

区 分	女子労働者に対する出産者の割合	有夫者に対する出産者の割合
計	2.7	6.4
鉱 業	1.4	2.5
建設業	1.1	2.0
製造業	3.4	7.1
卸売業・小売業	1.3	5.6
金融・保険業	1.4	4.2
不動産業	0.8	3.1
運輸・通信業	3.1	8.5
電気・ガス・水道・熱供給業	2.3	7.9
サービス業	2.6	6.1
30～99人	2.3	4.2
100～499人	2.9	7.6
500人以上	2.9	10.7

労働省 一女子保護実施状況調査 (昭和49年)

表11 妊娠・出産による退職者の推移

(%)

区 分	35年	40年	45年	46年	48年	49年
総 数	38.9	49.3	47.5	46.9	48.8	47.2
鉱 業	36.5	31.6	27.0	41.3	41.5	47.8
建設業	28.5	50.9	28.0	48.7	63.6	63.3
製造業	48.4	58.3	52.4	53.0	50.2	48.0
卸売業・小売業	67.5	64.2	64.2	64.4	69.8	63.6
金融・保険業	38.0	41.8	48.8	39.6	48.3	43.6
不動産業	82.9	82.7	74.5	69.9	87.4	83.1
運輸通信業	16.5	28.7	28.3	20.3	31.1	31.7
電気・ガス・水道・熱供給業	28.5	49.8	33.5	41.2	37.4	45.0
サービス業	27.5	26.1	26.3	25.5	32.0	38.5
30～99人	43.6	54.9	50.1	50.3	49.8	45.3
100～499人	37.3	49.3	42.3	44.6	48.4	47.3
500人以上	35.8	44.4	51.6	46.7	48.2	49.4

労働省一女子保護実施状況調査 (昭和49年)

表12 認可保育所数及び入所児童数の推移(各年4月)

(所、人、%)				
	計 (A)	公 立 (B)	私 立	$\frac{B}{A} \times 100$
施 設 数	所	所	所	%
昭30	8,321	4,232	4,089	50.9
40	11,199	6,888	4,360	61.5
45	14,101	8,817	5,284	62.5
48	16,140	10,066	6,074	62.4
49	16,534	10,354	6,180	62.6
50	18,009	11,387	6,622	63.2
入所児童数	人	人	人	%
昭30	653,727	340,936	312,791	52.2
40	829,740	498,872	326,334	60.1
45	1,131,361	690,344	441,017	61.0
48	1,375,567	843,733	531,834	61.3
49	1,422,555	873,197	549,358	61.1
50	1,676,690	1,074,506	602,184	64.1

厚生省 一社会福祉行政業務報告

表13 上級学校進学率の推移

(%)

	昭35	40	45	46	47	48	49	50
高等学校進学率								
計	57.7	70.7	82.1	85.0	87.2	89.4	90.8	91.9
女	55.9	69.6	82.7	85.9	88.2	90.6	91.9	93.0
男	59.6	71.7	81.6	84.1	86.2	88.3	89.7	91.0
短大・大学進学率								
計	17.2	25.4	24.2	26.8	29.2	31.2	32.2	33.9
女	14.2	20.4	23.5	25.9	28.4	30.8	32.2	33.5
男	19.7	30.1	25.0	27.6	30.0	31.6	32.2	34.1

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

表 1 4 関係学科別短大・大学在学生数

(%)

	大 学			短 大		
	計	女	男	計	女	男
計	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0
人文科学	1 3.1	3 6.2	6.7	2 1.1	2 3.9	3.3
社会科学	4 1.7	1 5.0	4 9.0	1 0.9	6.9	3 6.1
理 学	3.0	2.0	3.3	0.0	0.1	0.0
工 学	2 0.2	0.8	2 5.5	6.7	0.3	4 7.1
農 学	3.6	1.5	4.2	1.2	0.2	7.4
保 健	4.3	7.6	3.4	2.9	3.0	1.9
商 船	0.1	—	0.1	—	—	—
家 政	1.8	8.1	0.0	2 7.9	3 2.2	0.5
教 育	7.2	1 9.6	3.8	2 2.4	2 5.8	0.6
芸 術	2.4	6.4	1.3	5.1	5.5	2.8
そ の 他	2.7	2.8	2.7	1.8	2.1	0.2

文部省 — 学校基本調査 (昭 5 0 年)

表 1 5 訓練科別の女子の占める割合

(人・%)

専 訓				認 可 高 訓				総 訓			
訓 練 科	入校者数	うち女子	比率	訓 練 科	入校者数	うち女子	比率	訓 練 科	入校者数	うち女子	比率
洋 裁 科	297	297	100.0	縫 製 科	74	74	100.0	販 売 科	18	10	55.6
和文タイブ科	44	44	100.0	一般事務科	26	26	100.0	建築製図科	35	11	31.4
トレース科	21	21	100.0	洋 裁 科	161	158	98.1	機械製図科	143	32	22.4
美 容 科	233	231	99.1	和 裁 科	43	42	97.7	電子計算機科	42	9	21.4
縫 製 科	375	367	97.9	経理事務科	152	114	75.0	公害検査科	24	3	12.5
一般事務科	136	129	94.9	デザイン科	103	73	70.9	冷凍空気調和 機器設備科	34	3	8.8
経理事務科	196	183	93.4	洋 服 科	47	33	70.2	広告美術科	27	2	7.4
洋 服 科	91	82	90.1	工場管理科	20	13	65.0	製版・印刷科	69	5	7.2
軽 印 刷 科	21	16	76.2	造船製図科	22	11	50.0	デザイン科	16	1	6.3
販 売 科	29	22	75.9	機械製図科	444	204	45.9	フレッズ建築科	26	1	3.8

(注) 割合の高い訓練科をそれぞれ10科掲げた。

専訓 — 専修職業訓練校、認可高訓 — 都道府県立認可高等職業訓練校

総訓 — 総合高等職業訓練校

労働省 — 職業訓練局調べ (昭 和 5 0 年)

表16 労働組合員数および推定組織率の推移

	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	%	%
昭45	320	1,089	29.4	828	2,187	37.9	27.9
46	328	1,104	29.7	841	2,278	36.9	28.0
47	328	1,102	29.8	849	2,355	36.1	27.8
48	333	1,213	27.5	864	2,426	35.6	27.9
49	345	1,187	29.1	887	2,462	36.0	28.0
50	345	1,168	29.5	902	2,479	36.4	27.6

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

労働省—労働組合基本調査
総理府—労働力調査
(各年6月)

表17 定 年 制

イ 定年制の有無および決め方別企業数の割合

(%)

	調査対象 企 業	定 め て い る					定めて いない
		計	一律に 定めて い る	男女別 に定め ている	職業の 種類別 に定め ている	その他	
計	100.0 〔 67,401 〕	66.6(100.0)	(65.7)	(29.5)	(4.1)	(0.7)	33.4
鉱 業	100.0 〔 484 〕	50.6(100.0)	(89.4)	(7.3)	(2.9)	(0.4)	49.4
建 設 業	100.0 〔 8,293 〕	43.2(100.0)	(78.7)	(14.9)	(5.4)	(1.0)	56.8
製 造 業	100.0 〔 36,627 〕	68.8(100.0)	(59.8)	(37.7)	(2.4)	(0.1)	31.2
卸売業・小売業	100.0 〔 14,451 〕	64.6(100.0)	(68.4)	(26.5)	(2.7)	(2.4)	35.4
金融・保険業	100.0 〔 445 〕	95.3(100.0)	(86.3)	(7.6)	(2.6)	(3.5)	4.7
不 動 産 業	100.0 〔 384 〕	84.4(100.0)	(72.2)	(20.4)	(6.2)	(1.2)	15.6
運輸・通信業	100.0 〔 6,625 〕	82.1(100.0)	(76.1)	(9.6)	(14.3)	(-)	17.9
電気・ガス・ 水道・熱供給業	100.0 〔 92 〕	98.9(100.0)	(87.9)	(6.6)	(3.3)	(2.2)	1.1

注) 1. () 内の数字は計を100とした割合である。

2. [] 内の数字は企業数を示す。

労働省一雇用管理調査(昭和49年)

ロ 男女別定年制における定年年令別企業数の割合

(1) 男

(%)

	男女別定年 制の企業	～ 54才	55才	56才	57才	58才	59才	60才	61～ 64才	65才	66才 ～
昭45年	100.0	1.1	5.3	1.3	7.7	9.5	26.6				
48年	100.0	—	49.5	2.7	4.0	5.5	—	35.6	0.4	2.3	—

(2) 女

(%)

	男女別 定年制 の企業	～ 35才	36～ 39才	40才	41～ 44才	45才	46～ 49才	50才	51～ 54才	55才	56 59才	60才	61才 ～
昭45年	100.0	9.5	0.2	3.5	0.1	21.3	2.7	40.4	22.4				
48年	100.0	2.5	—	10.1	0.1	15.9	2.5	39.3	2.5	25.1	0.5	1.5	—

労働省一雇用管理調査(昭和49年)

ニ 男女別定年制の有無及びその実施理由別事業所数の割合

(%)

区 分	計	男女別定年制 有	男女別定年制 無	男女別定年制有の場合の理由(M・A)					
				男女別定年制 有	世慣例 一般の通念、	男女の 体力差から	男女の能力差から	業務の 特殊性から	そ の 他
計	100.0	27.1	72.9	100.0	58.4	39.4	30.7	18.2	13.9
企業 1,000人～	100.0	24.5	75.5	100.0	61.7	46.8	31.9	19.1	14.9
業 300～999人	100.0	37.7	62.3	100.0	60.0	32.5	32.5	20.0	17.5
規 100～299人	100.0	22.5	77.5	100.0	65.2	30.4	21.6	26.1	13.0
模 30～99人	100.0	25.7	74.3	100.0	44.4	44.4	33.3	7.4	7.4
労働組合 有	100.0	27.4	72.6	100.0	62.4	40.9	32.3	17.2	15.1
無	100.0	26.2	73.8	100.0	48.8	37.2	27.9	20.9	11.6
不明	100.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

労働省—女子の雇用管理に関する実態調査(昭和49年)

表18 女子に特有な退職制

イ 女子のみに適用される退職制の有無、種類別事業所数の割合

(%)

区 分	女子のみに適用される 退職制			退職制の種類(M・A)				
	計	有	無	女子に特有な退職制	結婚退職制	妊娠・出産退職制	職場結婚の場合の退職制	その他
計	100.0	7.9	92.1	100.0	70.0 (5.5)	25.0 (2.0)	12.5 (1.0)	12.5 (1.0)
企業 1,000人～	100.0	8.9	91.1	100.0	82.4 (7.3)	17.6 (6.6)	5.9 (0.5)	5.9 (0.5)
業 300～999人	100.0	8.5	91.5	100.0	66.7 (5.7)	33.3 (2.8)	11.1 (0.9)	22.2 (1.9)
規 100～299人	100.0	8.8	91.2	100.0	66.7 (5.9)	11.1 (1.0)	33.3 (2.9)	22.2 (2.0)
模 30～99人	100.0	4.8	95.2	100.0	40.0 (1.9)	60.0 (2.9)		
労働組合 有	100.0	8.6	91.4	100.0	75.9 (6.5)	20.7 (1.8)	6.9 (0.6)	10.3 (0.9)
無	100.0	6.7	93.3	100.0	54.5 (3.7)	36.4 (2.4)	27.3 (1.8)	18.2 (1.2)
不明	100.0		100.0					

注) ()内は全事業所を100とした場合の数字

労働省—女子の雇用管理に関する実態調査(昭和49年)

□ 女子に特有な退職制の規定状況

結婚退職制規定方法	計	100.0	職場退職制規定方法の場合の妻の	計	100.0
	就業規則	27.6		就業規則	—
	労働協約	13.8		労働協約	—
	内規・念書	3.4		内規・念書	—
	慣行・その他	55.2		慣行・その他	100.0
妊娠・出産退職制規定方法	計	100.0	その他規定方法	計	100.0
	就業規則	50.0		就業規則	60.0
	労働協約	10.0		労働協約	20.0
	内規・念書	—		内規・念書	—
	慣行・その他	40.0		慣行・その他	20.0

労働省—女子の雇用管理に関する実態調査（昭和49年）

表19 女子の採用の有無および採用条件の相違の有無別事業所数の割合

			計	同職種、同部門 への女子の採用			採用する場合の男女の採用条件の相違（M・A）							
				全 し く 採 用 い	採 用 す る	不 明	採 用 す る 計	学 歴 制 限	年 令 制 限	資 格 技 能 件	身 雇 用 形 分 類	女 は 不 採 用 者 用	そ の 他	採 男 用 女 同 条 件 は じ
企 業 規 模	計	学 卒	100.0	8.3	87.7	4.0	100.0	20.8	7.0	11.3	1.8	9.3	8.6	60.9
		中 途	100.0	9.9	82.7	7.3	100.0	10.1	24.2	13.2	7.0	9.4	12.0	52.3
	1,000人～	学 卒	100.0	5.2	93.8	1.0	100.0	29.4	10.0	10.0	1.7	14.4	9.4	48.9
		中 途	100.0	7.3	79.7	13.0	100.0	16.3	25.5	12.4	7.8	15.7	13.1	44.4
	300～ 999人	学 卒	100.0	1.9	96.2	1.9	100.0	16.7	7.8	13.7	1.0	4.9	9.8	64.7
		中 途	100.0	4.7	91.5	3.8	100.0	5.2	24.7	11.3	8.2	6.2	14.4	54.6
	100～ 299人	学 卒	100.0	8.9	87.1	4.0	100.0	20.5	3.4	11.4	3.4	5.7	10.2	67.0
		中 途	100.0	9.9	84.2	5.9	100.0	9.4	28.2	16.5	8.2	5.9	11.8	50.6
	30～ 99人	学 卒	100.0	20.0	68.8	11.4	100.0	5.6	2.8	11.1	1.4	6.9	2.8	77.8
		中 途	100.0	20.0	78.1	1.9	100.0	4.9	17.1	13.4	2.4	4.9	7.3	65.9

労働省—女子の雇用管理に関する実態調査（昭和49年）

表 2 0 女子を配置しない職種、部門の有無別事業所数の割合

(%)

		女子を配置しない職種、部門の有無			
		計	有	無	不明
計		100.0	64.6	35.2	0.2
産業	製造業	100.0	66.5	33.5	0.0
	卸売業、小売業	100.0	67.8	31.0	1.1
	金融・保険業	100.0	37.7	62.3	0.0
	不動産業	100.0	40.0	60.0	0.0
	運輸・通信業	100.0	84.8	15.2	0.0
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	76.5	23.5	0.0
	サービス業	100.0	62.8	37.2	0.0
	不明	100.0	0	100.0	0.0

注) 職種、部門とも労働基準法第63条による女子の就業制限業務を除く。

労働省 — 女子の雇用管理に関する実態調査 (昭和49年)

表 2 1 女子に対する教育訓練実施の有無別事業所数の割合

		計	男女同じよう に受けさせる	種類は異なる が女子にも受 けさせる	女子には受 けさせない	教育訓練を実 施していない
計		100.0	39.0	33.3	10.9	16.8
企業規模	1,000人～	100.0	45.3	42.7	8.3	3.6
	300～999人	100.0	45.3	31.1	11.3	12.3
	100～299人	100.0	34.3	32.4	12.7	20.6
	30～99人	100.0	25.7	19.0	13.3	41.9

労働省 — 女子の雇用管理に関する実態調査 (昭和49年)

表 2 2 女子に対する配置転換の有無及び配置転換の内容別事業所数の割合

区分		計	女子に 配置転換 がある	女子に 配置転換 はない	不明	計	配置転換ある場合の内容			
							男より 女子に 同行 する	特 定 の 職 種 に 限 る	希 少 な 職 種 に あ る	そ の 他
計		100.0	74.7	25.1	0.2	100.0	31.8	43.8	14.9	9.5
企業規模	1,000人～	100.0	82.8	16.7	0.5	100.0	28.3	40.9	18.9	11.9
	300～999人	100.0	82.1	17.9	0.0	100.0	36.8	41.4	13.8	8.0
	100～299人	100.0	77.5	22.5	0.0	100.0	35.4	45.6	11.4	7.6
	30～99人	100.0	49.5	50.5	0.0	100.0	28.8	53.8	9.6	7.7

労働省 — 女子の雇用管理に関する実態調査 (昭和49年)

表 2 3 女子に対する昇進、昇格の有無及び昇進、昇格をさせない理由別
事業所数及び性別役職者数の割合

(%)

区 分	計	役がある への昇進の機会	上位の資格へ昇進する機会がある	女子には昇進昇格の機会がない	昇進、昇格の機会がない理由(ない=100)				役 職 者 数			
					女子能力が劣る統率力管理	女子短いは勤続年数が	女子の性格から補助的業務	その他	計	男	女	
計		100.0	61.4	34.7	25.0	20.6	48.4	48.4	27.8	100.0	93.0	7.0
企業規模	1,000人～	100.0	62.5	44.8	19.3	24.3	48.6	45.9	27.0	100.0	95.0	5.0
	300 ～999人	100.0	62.3	38.7	24.5	15.4	53.8	57.7	26.9	100.0	91.7	8.3
	100 ～299人	100.0	62.7	29.4	22.5	30.4	47.8	39.1	17.4	100.0	84.2	15.8
	30 ～ 99人	100.0	57.1	17.1	38.1	15.0	45.0	50.0	35.0	100.0	82.0	18.0

注) 昇進・昇格の有無及びその理由については複数回答である。

労働省 - 女子の雇用管理に関する実態調査 (昭和49年)

表 2 4 離職理由別女子離職者数(雇用者)

(千人)

	計	人員整理、 会社解散 倒産のため	一時的、 不安定な 仕事だから	労働条件が 悪かつた から	生活が 楽になつた から	定年の ため	病気・ 老令のため	結婚の ため	育児の ため	その他
40年	710	34	21	17	17	93		542		
43	921	38	33	65	3	115		272	206	189
46	1,062	48	35	72	5	12	121	320	230	220
49	1,194	45	30	38	—	14	139	599		329

総理府—就業構造基本調査

表2 5 男女平等に関する意識

イ 職場においては男女は平等に扱われているか

(%)

	平等である	平等でない	一概にいけない	わからない
総 数	1 6	5 8	1 2	1 4
男	2 1	5 7	1 3	9
女	1 3	5 9	1 0	1 8
うち有職の者	1 6	6 1	9	1 4
無職の者	1 1	5 8	1 1	2 0

総理府—男女平等に関する世論調査(昭和50年)

ロ 職場によつて女性が男性と同じ扱いを受けていないところがあるのをどう思うか

(%)

区 分		当 然 だ	やむを得ない	よ く ない	わ か ら な い
〔 総 数 〕		1 4 %	4 9	2 6	1 1
男	(小 計)	1 7 %	5 2	2 3	8
	2 0 ~ 2 9 歳	1 7 %	4 9	2 6	8
	3 0 ~ 3 9 歳	1 8 %	5 1	2 4	7
	4 0 ~ 4 9 歳	1 6 %	5 5	2 2	7
	5 0 ~ 5 9 歳	1 5 %	5 3	2 6	6
	6 0 歳 以上	1 8 %	4 8	1 8	1 6
女	(小 計)	1 2 %	4 8	2 8	1 2
	2 0 ~ 2 9 歳	7 %	4 2	4 5	6
	3 0 ~ 3 9 歳	8 %	5 2	3 1	9
	4 0 ~ 4 9 歳	1 4 %	5 0	2 6	1 0
	5 0 ~ 5 9 歳	1 4 %	5 2	2 1	1 3
	6 0 歳 以上	1 6 %	4 2	1 3	2 9
職場における男女の平等感	平等である	1 6 %	5 2	2 2	1 0
	平等でない	1 3 %	5 1	3 0	6
	一概にいけない	1 2 %	5 0	2 6	1 2
	わからない	1 5 %	3 9	1 6	3 0

総理府—男女平等に関する世論調査(昭和50年)

ハ、女子の雇用管理制度、慣行に対する意識

例

区 分	計	不 改 合 め る の べ き	あ や む を え な い 程 度	実 情 か ら み て 当 然	わ か ら な い	不 明
採用条件の男女の相違	100.0	27.9	54.3	6.4	9.7	1.7
初任給額の男女の相違	100.0	36.5	43.1	9.9	9.2	1.3
昇進、昇格上の男女異なる扱い	100.0	24.7	49.7	14.9	9.7	1.0
昇給上の男女異なる扱い	100.0	31.4	47.3	12.0	8.3	1.0
研修・教育訓練の実施上の男女異なる扱い	100.0	24.5	40.7	14.9	18.2	1.7
定年年令の男女の相違	100.0	32.8	30.5	9.7	24.7	2.3
結婚・妊娠・出産退職制	100.0	53.5	20.7	8.6	15.1	1.9
職場結婚の場合の妻の退職制	100.0	61.2	16.5	3.9	16.4	2.0
結婚・妊娠・出産等による身分変更制	100.0	64.5	13.4	2.9	17.0	2.2
給手当の支給、福利厚生上の男女異なる扱い	100.0	69.5	8.3	2.1	18.1	1.9

労働省—女子の雇用管理に関する実態調査—（４９年）

ニ 結婚や出産を機会に勤めをやめることをどう思うか

例

総 数		当 然 だ	やむを得ない	よ く な い	わ か ら な い
		1 9	6 0	1 3	8
男	男	2 2	5 8	1 2	8
	女	1 7	6 1	1 3	9
	女 { 子供有	1 8	6 1	1 2	9
	女 { 子供無	1 2	6 6	1 4	8

総理府—男女平等に関する世論調査（昭和５０年）

ホ 結婚や出産を機会に勤めをやめるのはよくない理由

(例)

一生を通じて職業をもつことはよいことである	44
女性は仕事というものを安易に考えすぎる	24
女性が男性と差別される原因となる	21
職業によつては職場復帰が望まれる場合がある	20
妻も家計を支えるべきである	19
その他	5
わからない	8

注) 複数回答である。 総理府一男女平等に関する世論調査一(昭和50年)

ヘ 条件がととのえば、勤めをやめなくなると思うか

(例)

勤めをやめなくなる	47
そうは思わない	18
一概にいえない	28
わからない	7

総理府一男女平等に関する世論調査一(昭和50年)

ト 社会通念やしきたりの面で男女は平等か

(例)

	平等になつている	平等にはなつていない	一概にいえない	わからない
総 数	13	68	12	7
男	16	64	14	6
女	10	70	11	9
年 齢				
20～29歳	11	71	13	5
30～39歳	10	72	12	6
40～49歳	14	68	13	5
50～59歳	13	66	13	8
60歳以上	17	58	11	14

総理府一男女平等に関する世論調査一(昭和50年)

チ 家庭では男女は平等か

(例)

		平等である	平等でない	一概にいけない	わからない
総 数		3 5	4 4	1 6	5
年 齢	男	4 2	3 7	1 7	4
	女	2 9	4 9	1 6	6
	20～29歳	3 4	4 6	1 6	4
	30～39歳	3 8	4 3	1 6	3
	40～49歳	3 2	4 5	1 9	4
	50～59歳	3 3	4 6	1 5	6
	60歳以上	3 8	4 0	1 2	1 0

総理府一男女平等に関する世論調査一（昭和50年）

リ 男の子、女の子といった教育やしつけは、将来女性が男性より不利に取扱われることにつながるか

(例)

	総 数	男	女
つながると思う	2 3	2 0	2 4
つながらないと思う	4 6	5 0	4 3
一概にいけない	1 9	2 0	1 9
わからない	1 2	1 0	1 4

総理府一男女平等に関する世論調査一（昭和50年）

× 「仕事と家庭の両立」のためにほしい公共施設等
(雇用者の回答)

	(例)
子どもの遊び場をふやす	3.9
保育所をふやす、内容を充実する	3.5
学童保育施設をふやす	2.8
お手伝いさんを派遣する施設・制度をつくる	1.5
母親の休養・レクリエーションのための施設をつくる	6
家事合理化のための施設をつくる	5
そ の 他	1.0

注) 複数回答である 労働省婦人少年局 一保育および就労に関する母親の意識調査—
総理府広報室 (昭和42年)

ル 既婚婦人の就労のための制度施設の希望

	(例)
保育施設など	6.0
育児休暇制度	2.1
再雇用制度	1.5
パートタイム雇用機会の増大	1.4
再教育、再訓練制度	7
ホームヘルパー制度	6
そ の 他	1
不 明	1.7

注) 複数回答である 労働省婦人少年局 一既婚婦人の就労に関する世論調査—
総理府広報室 (昭和46年)

Ⅱ 雇用、職業上の男女平等に関する裁判例

判決年月日	判決裁判所	事 件 名	被 告 (被申請人)	原 告 (申請人)	判 決 の 概 要
<結婚退職等> 41. 12. 20	東京地裁	雇用関係確認等請求事件	住友セメント株	鈴木節子	民法第90条公序良俗違反、原告勝訴 会社側控訴後 S43.7和解
42. 9. 26	神戸地裁	従業員の地位確認等請求事件 (結婚解雇)	豊国産業株	勝野睦生	公序に反し、権利の正当な行使の範囲 を逸脱、原告勝訴 (確定)
43. 3. 29	神戸地裁	休職処分無効確認等請求事件 (結婚休職)	学校法人神戸野 田 奨 学 会	樋口 睦	休職処分を有効とする事由が認められ ない。 (確定)
45. 8. 26	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件	山一証券株	尾関広子	民法第90条公序良俗違反、憲法第14 条、第13条、第24条の精神に反する。 申請認容 (確定)
46. 12. 10	大阪地裁	仮処分申請事件	三井造船株	末浪和美	民法第90条公序良俗違反、申請認容 (会社側控訴中であったが48.11月 和解成立、囑託として復帰)
<若年定年> 44. 7. 1 47. 2. 12	東京地裁 和解成立	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女 子30歳)	東急機関工業株	志賀穂子	民法第90条公序良俗違反、申請認容 (会社側控訴)
46. 3. 18 46. 4. 1	盛岡地裁 協議成立	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女 子31歳)	岩手県経済農業 協同組合連合会	大沢栄子	民法第90条公序良俗違反、申請認容 (確定)
47. 4. 28	名古屋地裁	地位保全仮処分申請事件	名古屋放送 株	大木捷代	憲法第14条の精神に反し、民法第90 条公序良俗に違反、申請認容
47. 6. 9	名古屋地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女 子30歳)	名古屋放送 株	清水陸子	
48. 4. 27	名古屋地裁	本訴第一審 地位確認等請 求事件(女30歳)	名古屋放送 株	大木捷代 清水陸子	原告勝訴 (会社側控訴)
48. 5. 25	名古屋地裁	解雇禁止仮処分申請事件	名古屋放送 株	橋崎 庸子	申請人勝訴 (確定)
48. 5. 26	(30歳定年制を適用しないことで労使間話し合成立)				
49. 9. 30	名古屋高裁	地位確認等請求控訴事件 (第二審)	名古屋放送 株	大木捷代 清水陸子	被控訴人勝訴 (地裁判決と同趣旨) (確定)
<男女別定年> 46. 4. 8	東京地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男55歳、女50 歳)	日産自動車 株	中本ミヨ	申請人敗訴 男女別定年制(男子55歳、女子50 歳)とする就業規則が会社の営業内容、 女子従業員の職種等からみて合理的根 拠を有する。
47. 5. 29	山形地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女 子45歳)	鶴岡市農業協同 組 合	兼子藤江	女性であることを理由として性による 差別を規定した就業規則の条項は無効。 申請認容 (確定)
48. 3. 12	東京高裁	地位保全仮処分申請事件 (第二審)	日産自動車 株	中本ミヨ	申請人敗訴 男女別定年制(男子55歳、女子50 歳)とする就業規則が会社の営業内容、 女子従業員の職種等からみて合理的根 拠を有する。
48. 3. 23	東京地裁	雇用関係存続確認請求(本 訴第一審)	"	"	原告勝訴(会社側控訴中) 男女の生理的機能に差があるとしても 直ちに定年年齢について5歳の差を認 める程労働能力に差があるとは認めら れず、合理的理由とはならない。よつ て民法第90条により無効
48. 12. 11	静岡地裁	地位保全仮処分申請事件 (男57歳、女47歳)	伊豆シヤボテン 公 園	原くに、日吉末 子ほか3人	申請人勝訴 民法第90条公序良俗違反 (会社側控訴)
50. 2. 26	東京高裁	" (第二審)	"	"	被控訴人(申請人)勝訴(会社側特別 上告)
50. 8. 29	最高裁	地位保全仮処分申請特別上 告事件	伊豆シヤボテン 公 園	原くに他 4名	上告棄却
<男女別賃金> 50. 4. 10	秋田地裁	不当利得返還請求事件	秋田相互銀行	堀田屋 圭子 ほか 6名	原告勝訴 男女別本人給表を適用すること及び扶 養家族の有無別本人給表を実施し、扶 養家族のない男子には別に調整給を支 給して扶養家族のある場合と同額の本 人給を支給することは労基法第4条に 違反

Ⅲ 海外の動き

1. 国際連合・国際労働機関

国連は、1948年に「世界人権宣言」、1967年に「婦人に対する差別撤廃宣言」と相次いで宣言を発表し、その間婦人の地位委員会を設けて、婦人の地位向上のための活動をすすめてきた。この「婦人の地位委員会」の第25回の会議が1972年に開かれた時、最も基本的な権利の一つである参政権が、殆んどどの国で獲得されたことでもあり、特定の年を設けて、この4世紀をふりかえり、次の活動を起す機会としたいとする提案が出された。それが同じ年の国連総会で採択され、1975年を国際婦人年とすることが宣言された。また、国際婦人年のテーマは「平等、発展、平和」（男女平等の促進、経済・社会・文化の発展への婦人の参加、国際友好と協力への婦人の貢献）と定められた。

1975年、国際婦人年の中心行事として、6月に国際婦人年世界会議がメキシコで開催され、世界の133か国の婦人が参加して世界行動計画を採択した。

この計画は、国際協力、政治、教育、訓練、雇用、保健、家庭、人口、住居等あらゆる分野にわたって男女の平等を促進し、これを通じて経済・社会・文化の発展と国際協調を図るための勧告を与え、指針を示したものである。計画は、各国の政府を主たる対象とするものであるが、民間諸団体や個人もその実現に協力するよう要請されている。

また、この計画は、世界全体を対象としているので、各国は、自分の国の実情に応じて計画の中から目標を選び、優先順位を付して、国内の施策に反映させていくこととなつていく。

国際労働機関（ILO）でも、国際婦人年に当たり、第60回総会において「婦人労働者の機会及び待遇の均等」を議題として討議を行い、婦人労働者の機会及び待遇に関する宣言と行動計画を採択した。この行動計画は、婦人労働の分野で男女平等を促進するため、雇用・労働条件、職業訓練、母性保護、社会保障、社会福祉施設・サービス、家庭等に関して勧告と指針を示したもので、世界行動計画と同様計画の内容を各国の国内施策に反映していくことになつて

いる。

さらに、1975年12月に開催された国連第30回総会で1976年から1985年までの10年間を「平等・発展・平和をめざす婦人の10年」とすることが決議された。

なお、国連総会は、世界行動計画の評価を隔年に行うことを確認し、婦人の10年の中間年(1980年)にそれまでにみられた進歩を評価し、必要な場合は既存の計画を再調整するため世界会議を召集することを決定した。

2 アメリカ

アメリカでは、連邦政府の行う労働基準の規制は従来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殆んど限られ、各州の法律が主として女子の賃金および労働条件に特別の保護を加えていた。

一部の州で同一賃金法を設けていたところもあるが、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つた。この法律は、企業に対し、同等の熟練度、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ている場合の同等な労働について、男女労働者の一方に対し他方より少い賃金を支払うことを禁止している。同一賃金法は公正労働基準法の一部改正として制定され、同法の最低賃金条項が適用されるすべての労働者(政府機関の従業員を含む)に適用され、適用範囲はその後管理職、専門職および外勤販売員に拡げられた。

1964年に成立した公民権法(翌1965年に発効)の第7編は、人種、皮膚の色、宗教等とともに性により雇用条件について差別を行うことを禁止したもので、婦人の雇用機会の平等にとつて画期的な立法となつた。同法の管理運営に当たる機関として、平等雇用機会委員会(大統領の任命による5名の委員で構成)が設置されている。公民権法第7編は1972年に改正され、平等雇用機会法として、平等雇用機会委員会の権限が強化され、適用対象の範囲が拡大された。現在、同法の適用範囲は従業員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、教育機関および州・地方政

府に及んでおり、また同法は、別に連邦政府職員・求職者に対する性等にもとづく差別を禁止する規定を設け、連邦公務員人事委員会の権限強化が図られている。

平等雇用機会委員会は、性差別の判断基準となる指針を発表したが、それによると、性が事業の運営に当然必要な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、夜業・時間外労働・産前産後の一定期間について女子の就業を禁止または制限する法律や規則、男女労働者の一方に対して特別の休憩・食事時間を与えること、求人広告に男の仕事・女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求人すること、既婚女子の雇用を禁止または制限するなどはいずれも性差別に当たっている。

連邦政府における差別を禁止する法律の実施は、女子の労働基準を定めた州法に影響を及ぼしている。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、女子の最低賃金を定めていた州の最低賃金法は、現在まで13州を除くすべての州で男女に適用されるものとして改正されるか新しく制定されている。その他一般に女子に対する特別な時間制限を定めていた40州のすべてで、制限が撤回されるか、公民権法第7編適用外の小企業に限られるようになった。また、個人の能力等と無関係に女子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いない。さらに、殆んどすべての州で女子の特定の職種で働く場合の禁止事項を廃止した。一部の州は女子に対する休憩・食事時間・腰掛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ている。

平等雇用機会委員会は、会合、調停、説得等の方法によつて苦情の解決に努めるが、裁判所に訴訟を提起する権限が認められており、一連の訴訟の判決は委員会の考え方を支持するものが多い。

また、連邦政府は、大統領命令により、政府事業の請負業者に男女平等の実行措置を誓約させる方法によつて雇用における差別禁止の実効の確保を図つて

いる。実行措置の内容としては、婦人が企業内の各職種に公平な配分を受けていない分野を明らかにするための調査を行い、そうした欠陥を是正するための目標と実施予定を定めることが含まれている。

さらに、以上に述べた画期的な法律や大統領命令の制定とは別に、連邦憲法にあらゆる権利について男女の平等原則を規定する憲法修正案が1972年に議会を通過し、既に34の州が批准しており、憲法修正まであと4州の批准をまつのみとなつている。

3 イギリス

イギリスでは、女子雇用者については、工場法において、労働時間、休日及び深夜業並びに就業制限について定めている。

このほか、賃金については、第2次大戦後、公的機関の職員、医療関係者、教職員等について漸次同一賃金の実現されてきたが、全産業部門を対象とする男女同一賃金法が1970年5月に成立した。この法律は1975年までの5年間を完全実施をめざす準備期間とし1975年12月に施行された。同法は、女子が男子と同一若しくは類似の仕事又は同一の職務評価を受ける仕事従事しているときは、雇用条件について、男女同等に扱わなければならないとしている。

賃金以外の男女差別を撤廃するための法律として、1975年、性差別禁止法が制定された。この法律は、教育、雇用、各種の施設・サービス等社会生活一般に関する広い分野における男女差別を禁止したものである。雇用に関しては、職業訓練、雇用、昇進、昇格、解雇等に関する男女差別を禁止している。

なお、差別の解釈に関して、妊娠及び出産に関連し、女性に対して認められる特別の取扱いが考慮の外におかれるものとされている。

違法な差別に関する申立ては、労働審判所に対して行うこととされており、労働審判所は、この申立てに関して調停、勧告、命令等を行うことができる。

このほか、差別廃止のための活動、男女の一般的機会均等の促進、同法及び男女同一賃金法の実行の監視及び改正等のため、機会均等委員会が設置された。委員会は、教育、調査、勧告、報告書の作成、差別停止通告、裁判所への差止

命令等の申請等を行うが、このほかに、安全衛生法規の規定が男女の異つた取扱いを要求する場合、当該規定の検討を行い、必要な場合は、関連法規の改正案を立案することとされている。

これまで、女子については、坑内労働が禁止され、助産婦の仕事は女子に限られていたが、同法により女子も坑内労働（労働時間の主要部分を坑内で労働する場合を除く。）に従事することができ、男子も助産婦の仕事ができるようになった。