

8-19-67

資 料

No 18

全国 労働基準局長 労働主管部長 合同会議資料

昭和60年 1 月

労働省婦人局

目 次

1. 昭和60年度婦人行政予算(案)の概要(別冊)	
2. 雇用における男女の機会均等法制の整備について	1
(1) 男女雇用機会均等法案の国会提出までの経緯等及び国会審議経過	1
(2) 雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための 法的整備について(建設)	2
(3) 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進 するための関係法律案(仮称)要綱」(諮問要綱のうち各審議会 の答申を踏まえて、最終法律案の作成の際、修正を行った部分 (修正前のもの))	7
(4) 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進 するための関係法律案(仮称)要綱について」(答申)	8
(5) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進す るための労働省関係法律の整備等に関する法律案の概要	16
(6) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進す るための労働省関係法律の整備等に関する法律案要綱	18
(7) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進す るための労働省関係法律の整備等に関する法律案要綱の概要と婦 人少年問題審議会における各側委員の主な意見	25
(8) 政府提出法案、野党四党共同提出法案及び共産党修正案との比較	27
(9) 「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(仮称) の署名、批准状況	29
3. 第37回婦人週間実施要綱	30
4. 婦人の政策決定参加を促進する特別活動について	32

5. パートタイム労働対策要綱	33
6. 昭和60年度母子家庭の母等就業援助対策費（案）概要	39
7. 婦人就業援助促進事業について	41
8. 育児休業奨励金等について	43
9. 母性健康管理指導医及び母性健康管理推進者設置状況について	46
10. 働く婦人の家設置状況等について	48
11. 婦人労働能力活用事業について	53
12. 家内労働対策について	55
13. 女子労働者に関する統計	59

2. 雇用における男女の機会均等法制の整備について

(注1)

(1) 男女雇用機会均等法案の国会提出までの経緯等及び国会審議経過

年 月 日	事 項	備 考
昭和50年(1975年)	国際婦人年	
53年 5月	婦人少年問題審議会での検討開始	
54年12月	第34回国連総会で「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択	
54年12月	婦人少年問題審議会の申合せにより「男女平等問題専門家会議」を設置	
55年 6月	「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准のための条件整備について婦人問題企画推進本部の申合せ	
55年 7月	国連婦人の10年1980年世界会議 「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名	
57年 5月 8日	男女平等問題専門家会議「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」を報告 これに基づき婦人少年問題審議会での検討再開	
58年12月21日	「婦人少年問題審議会婦人労働部会における審議状況について」を発表	
59年 2月20日	婦人少年問題審議会公益委員、「婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議のためのたたき台」を提示	
59年 3月26日	婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」を建議	
59年 4月19日 ～25日	関係審議会に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案要綱」を諮問	
59年 5月 9日	関係審議会から法律案要綱に対する答申	
59年 5月11日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」閣議決定	
59年 5月14日	同上法律案を国会に提出	
59年 6月26日	衆議院本会議において趣旨説明及び質疑 衆議院社会労働委員会において提案理由説明	
59年 7月 3日	衆議院社会労働委員会で法案審議 野党四党共同法案提出	
59年 7月10日	法案審議(衆・社労委)	
59年 7月16日	衆・社労委地方参考人意見聴取(札幌、福岡)	
59年 7月17日	衆・社労委中央参考人意見聴取 法案審議(衆・社労委)	
59年 7月24日	法案審議(衆・社労委) 自民党及び共産党修正案提出(注2) 採決(自民党修正案及び内閣提出法案可決、共産党修正案否決)	野党四党共同提出法案は採決せず

年 月 日	事 項	備 考
昭和59年 7月27日	本会議で採決（内閣提出法案可決）	野党四党共同提出法案は廃案
59年 8月 1日	参議院本会議において趣旨説明及び質疑	
59年 8月 2日	参議院社会労働委員会において提案理由説明	
59年 8月 7日	参議院社会労働委員会において継続審議の議決	
59年 8月 8日	参議院本会議において継続審議の議決	

（注1） 男女雇用機会均等法案は略称であり、正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」である。

（注2） 自民党修正案：附則第1条（施行期日）

労働基準法第100条の2に規定する権限の主体の名称を婦人少年主管局長から婦人主管局長に改正する部分の施行期日について、当初、昭和59年7月1日とされていたところ、同日までに法律が成立しなかったため、これを公布の日と改めるものである。

（2）雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について（建議）

（昭和59年3月26日 婦審発第2号）
（労働大臣坂本三十次あて 婦人少年問題審議会長藤田たき）

婦人少年問題審議会は、婦人労働部会において、昭和53年以来、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための諸方策について、法的整備を含め、審議を行ってきたが、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准のための条件整備として必要な法的整備を速やかに行うよう建議する。

我が国における女子労働の実態とこれを取りまく国際的諸情勢を考慮に入れると、政府が署名した婦人差別撤廃条約を批准するため、雇用の分野においても条件整備を図ることが求められている。このため、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための立法措置を講ずるとともに、労働基準法の女子保護規定については女子が妊娠出産機能をもつことに係る母性保護規定（以下「母性保護規定」という。）を除き見直すことが必要である。

これらの法的整備の検討に当たっては、現状固定的な見地ではなく、長期的な展望の上に立つて行うことが必要であり、その観点からは、原則として、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取扱いを撤廃し、労働基準法の女子保護規定は母性保護規定を除き解消することが求められるところである。

しかしながら、法律の制定、改廃を行う場合には、その内容は将来を見通しつつも現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態・職業意識、我が国の雇用慣行、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状、女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会、経済の現状を十分踏まえたものとする必要がある。

以上の点を総合的に勘案すると、法的整備は、機会の均等及び待遇の平等を確保するための法制と女子保護法制との調和を図りつつ、全体として我が国の雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を促進するという観点から行うことが望ましく、その大綱は概ね下記によることが適当であると考える。

記

1 機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲及びそれに対する措置について

- (1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律においては、基本的には、募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージを対象とすること。
- (2) 雇用管理の各事項ごとに次のような措置をとること。

イ 定年・退職・解雇については、判例の集積もあることから、事業主が合理的理由のない男女異なる取扱いをすることを禁止すること。

ロ それ以外については、募集、採用を除く配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生については強行規定によるべきであるという意見がある。

本項については、すべて強行規定によるべきであるという意見と当分の間すべて努力義務規定によるべきであるという意見がある。

全部又は一部について努力義務規定とすべきであるという意見においては、どのような取扱いが男女差別的取扱いであるかについて社会的認識が一般化しているとはいえないことから、その対象とする事項について、労働大臣は、必要に応じ、努力目標を具体的に明らかにする指針を関係審議会の意見を聴いて作成することが適当であるとしている。

(3) 法律の実効を確保するために、次のような措置を講ずること。

イ 労使間で問題が生じた場合には、労使は企業内において自主的解決に努めること。

ロ 労使間の紛争について、迅速、簡便に有効な救済措置がとられるようにするため、各都道府県ごとに労使の代表を参加させた調停機関を新設すること。

本項については、調停機関では実効性がないので、有効な救済措置（勧告、命令）をとりうる行政機関を新設すべきであるという少数意見がある。

ハ 法の施行を円滑に行うため、婦人少年室の体制を充実強化し、積極的に助言、指導、勧告を行うようにすること。

2 労働基準法の女子保護規定について

女子に対する特別の保護措置は、女子の能力発揮や職業選択の幅を狭める結果をもたらす場合があり、母性保護規定は別として、婦人差別撤廃条約の趣旨に照らせば、本来廃止すべきものであるが、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状等を考慮し、当面、次のような措置をとること。

(1) 時間外労働、休日労働

イ 管理職及び一定の専門職についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

- ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工場的業種・職種に従事する者については現行規制を若干緩和して存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(2) 深夜業

- イ 管理職、一定の専門職、腐敗しやすいものの製造加工等業務の性質上深夜業が必要な短時間の業務に従事する労働者その他女子の健康及び福祉に有害でない業務に従事する労働者についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

- ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(3) 危険有害業務の就業制限

専門家による母性保護の見地からの検討を早急に行い、そこでの検討結果を踏まえて個々具体的に見直すこと。

(4) 坑内労働

一時的に入坑する者等我国が既に批准しているILO第45号条約において入坑の認められている者については、禁止を解除すること。

(5) 産前産後休業等妊産婦の保護

女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、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ので、現行の母性保護規定をさらに充実させる必要があるという観点から、産前休業を多胎妊娠の場合10週間に、産後休業を8週間（うち強制6週間）に拡充するとともに、妊産婦の時間外・休日労働及び深夜業を原則的に禁止すること。

本項については、産前産後休業の拡充は必要ないという少数意見がある。

(6) 生理休暇

生理休暇は、医学的にも、また婦人差別撤廃条約上も母性保護措置とはいえず、廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な女子がいることは医学的にも明らかであり、それらの者については何らかの形での配慮が必要であること。

本項については、母性保護措置ではないので生理休暇制度を存続する必要はないという意見と、母性保護のため必要であるので現行通りとすべきであるという意見がある。

(7) 帰郷旅費

廃止すること。

3 育児休業普及対策等について

(1) 育児休業請求権の法制化

育児休業請求権の法制化の問題は、男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための法的整備の検討とあわせて検討を進めてきたが、我が国における普及率も1割強にすぎないこと等を考慮すると、現段階において全企業に本制度の実施を強制することは困難であり、当面、行政側の積極的な指導、援助等により本制度のなお一層の普及を図ることが先決であること。

本項については、行政指導では普及は進まないので法制化すべきであるという少数意見がある。

(2) 再就職援助

女子労働者のライフサイクルの変化に伴い、結婚・出産・育児等のため一たん家庭に入った女子も、子育てが一段落すると再び労働市場に登場する場合が増えており、再就職する女子労働者の増加は顕著であるが、現状においては、必ずしもそれらの者がその能力を向上させ、それを有効に発揮する機会を的確に得ているとはいえない実情にかんがみ、国は、これらの女子に対し労働能力の開発向上の機会を拡充するほか、事業主がこれらの女子を再雇用する制度を導入することを奨励する等により、これらの女子がその希望に応じて雇用機会を得、能力を有効に発揮することを促進するよう努めること。

4 労働環境、社会環境等の整備

- (1) 母性保護規定を除く女子保護規定をできるだけ早い機会に解消して男女が同一の基盤で働けるようにするためにも、男子を含めた全体の労働者の労働条件等労働環境の整備、特に労働時間の短縮について実効ある対策を推進すること。また、保育施設の充実、家庭責任は男女共通の問題であるという社会全体のコンセンサスの形成等女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備をさらに一層図ること。
- (2) 機会の均等及び待遇の平等が法律上、制度上確保されたとしても、実際に職場において女子労働者の地位が向上するためには、女子の労働能力の開発と職業意識の向上が不可欠であり、そのためには、学校教育、社会教育等においてその機会が女子に確保されること及び女子自身が労働に従事する者として進んでその能力を開発し、これを職業生活において発揮するよう努力することを促すこと。

- (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱

（ 諮問要綱のうち各審議会の答申を踏まえて、最終法律案の作成の際、修正を行った部分（修正前のもの） ）

第1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係

3 女子労働者の就業に関する援助措置等

(3) 再雇用制度の普及の促進

イ 事業主は、必要に応じ、再雇用制度（妊娠、出産、育児等の理由により退職した女子であつて、その就業が可能となったときに退職時に雇用されていた事業主に再び雇用されることを希望する旨退職時に申し出ていたものを、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて他の者に

優先して取り扱う制度をいう。)を実施するように努めなければならない
いとする事。

第2 労働基準法の一部改正関係

1 女子の労働時間及び休日

- (1) 満18才以上の女子のうち、労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、労働省令で定めるものについて、時間外及び休日労働の制限を廃止するものとする事。
- (2) 第8条第1号から第5号までの事業に従事する満18才以上の女子についての時間外労働の制限を、2週間について12時間、1年について150時間とするものとする事。
- (3) (2)以外の事業に従事する満18才以上の女子についての時間外及び休日労働の制限を廃止するものとする事。これに伴い、労働大臣は、時間外及び休日労働協定が適正に締結されるよう、時間外及び休日労働協定により延長することができる労働時間等に関する指針を定めることができるものとする事。

6 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が請求したときは、その者を就業させてはならないものとする事。

- (4) 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案(仮称)要綱」について(答申)

イ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案(仮称)要綱」について(答申)

(昭和59年5月9日 婦審発第8号
労働大臣坂本三十次あて 婦人少年問題審議会長 藤田たき)

昭和59年4月19日付け労働省発婦第5号をもって諮問のあった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱」については、今日の段階においては、やむを得ないという意見が多かったが、婦人差別撤廃条約の目指す方向に照らせば、なお多くの部分において不十分な点があることは否定しがたい。

従って、本関係法律の施行後適当な期間内に、施行状況を本審議会に報告し、その審議結果に基づき、必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずべきであると考える。

なお、労働者委員及び使用者委員から別紙のような意見があったが、これらの意見については、法案作成に当たって適切な配慮をされたい。

別紙 1

労働者委員の意見

1 立法形式について

- (1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律は、新しい立法措置を前提として審議をしてきた審議会の討議経過からしても単独立法とすべきであり、働く婦人の福祉促進を目的とする勤労婦人福祉法の枠組のなかへ基本的に性格の異なる男女平等を確保する措置を持ち込むべきではない。
- (2) 法律は、婦人差別撤廃条約批准のための雇用の分野における法整備であり、機会均等法ではなく、男女雇用平等法とすべきである。

2 機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲、それに対する措置について

(1) 法規制の対象について

性による差別は、基本的人権の侵害であり、この観点から雇用管理の全ステージを対象として男女の差別的取扱いが当然のこととして禁止すべきである（罰則つき）。

(2) 法律の適用について

すべての労働者を対象とすべきである。

(3) 救済機関について

要綱に示されている調停委員会では有名無実であるので、有効な救済措置

(勧告・命令) を取りうる行政機関を設置すべきである。

3 労働基準法の一部改正について

(1) 時間外労働、休日労働について

労働時間短縮、週休 2 日制、有給休暇の拡大や保育施設の充実など、女子の家庭責任を軽減する諸方策を進めたうえで見直すべきである。

(2) 深夜業について

人間らしい労働と生活を確保するという観点から、業種、職種を問わず、現行規制を存続すべきである。特に、本人の申し出に基づいて許可をするという取扱いについては、法の精神から認めることはできない。

(3) 生理休暇について

母性保護のため必要であり、現行どおり存続をすべきである。

(4) 育児休業について

行政指導では限界があるので、すべての労働者を対象として法制化をすべきである。

別紙 2

使用者委員の意見

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係

(1) 教育訓練及び福利厚生について

これらについての男女差別的取扱い、我が国の雇用慣行、企業とりわけ中小企業の経営実態からみて、当面努力義務規定とすべきである。しかし、やむを得ずこれを強行規定により禁止する場合には、その範囲をできる限り限定すべきである。

(2) 苦情の自主的解決について

「・・・労使により構成される苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだねる等・・・」という文言が、すべての企業に苦情処理機関を設けることを義務づけるという誤解を招かないよう配慮すべきである。

(3) 雇用機会均等調停委員会について

委員会の人選に当たっては、産業、企業の実情に精通した者を中心にすべきである。

(4) 再雇用制度の普及の促進について

再雇用制度の定義は、企業の創意工夫が活かせるよう、その表現には弾力性を持たせるべきである。

2. 労働基準法の一部改正関係

雇用における男女の均等を確保するためには、男女の均等な機会及び待遇の確保の法律部分と、女子保護規定を改正する法律部分との間に論理的整合性、一貫性がなければならない。前者の部分では全産業に一律、同一の取扱いが義務づけられているのであるから、後者の部分において業種区分による異なる取扱いはすべきではない。

(1) 女子の労働時間及び休日について

工業的業種、非工業的業種を問わず、女子の時間外及び休日労働の制限は廃止し、男子労働者と同じにすべきである。

(2) 女子の深夜業について

工業的業種、非工業的業種を問わず、女子の深夜業の禁止は廃止すべきである。

(3) 産前産後休業について

産前産後休業を拡充する必要は認められない。

(4) 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

疾病による就業不能の場合と同様当然のことであり、あえて規定する必要は認められない。

ロ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱（労働基準法の一部改正関係）」について（答申）

（昭和59年5月9日

労働大臣坂本三十次あて 中央労働基準審議会長 石川吉右衛門）

昭和59年4月20日付け労働省発基第37号をもって諮問のあった標記要綱（労働基準法の一部改正関係）については、本審議会は、現段階においては大筋やむを得ないものとみとめるが、改正後適当な期間内に、関係規定の施行の状況を本審議会に報告し、その審議結果に基づき、必要がある場合には、法改正を含む所要の措置を講ずべきものとする。

なお、労働者委員及び使用者委員から出された意見については、標記要綱中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係」との均衡をも考慮の上、適切な配慮をされたい。

（参考）労働者委員及び使用者委員から出された主要な意見

（労働者委員の意見）

1 女子の労働時間及び休日について

- (1) 工業的業種の事業に従事する女子の時間外労働の制限について、現段階においては1週間についての制限を存続すべきである。
- (2) 非工業的業種の事業に従事する女子の時間外及び休日労働の制限を廃止し、法的拘束力のない指針に基づく行政指導に委ねることは、時期尚早であり、労働省令により時間外及び休日労働を認める範囲を法令上明確にすべきである。

2 女子の深夜業について

タクシー運転手について本人の申出により深夜業を認めることには問題があり、本人の申出に関係なく深夜業を認めないこととすることが適当であるとする。なお、本人の申出により認めることとする場合には、許可基準を明確にするとともに本人の意思を十分確認するようにすべきである。

3 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

生理休暇として存続すべきであり、少なくとも休暇として請求できる趣旨を明確にすべきである。

4 地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会の統合について

地方における労働基準行政及び職業安定行政の重要性から両審議会の統合には

賛成しがたいが、やむを得ず統合する場合には、部会を設ける等審議会の体制を整備するとともに、その運営を充実強化すべきである。

5 関係省令について

関係省令を制定する場合には、必要に応じ、関係労使の意見を聴き、適切に措置すべきである。

（使用者委員の意見）

1 女子の労働時間及び休日について

工業的業種、非工業的業種を問わず女子の時間外及び休日労働の制限は廃止すべきものであり、特に、工業的業種の事業のうちにも工場附属事務所（管理棟）等非工業的業種の事業と同様の業務があるので、時間外及び休日労働の制限について非工業的業種の事業と同様にすべきである。

2 女子の深夜業について

タクシー運転手について本人の申出により深夜業を認めることに問題があるならば、本人の申出に関係なく業種として深夜業を認めることとすべきである。

3 産前産後休業について

産前産後休業を拡充する必要は認められない。

4 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

疾病による就業不能の場合と同様当然のことであり、あえて規定する必要は認められない。

ハ 昭和59年4月20日付け労働省発職第90号をもって諮問のあった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱（職業安定関係）」について、本審議会は審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

（昭和59年5月9日 職審発第29号
労働大臣坂本三十次あて 中央職業安定審議会長 大内力）

記

- 1 募集及び採用については、これを強行規定にすべきだという議論もあったが、日本の雇用慣行の現状からいって、当面は原案で止むを得ないというのが大勢であった。ただし、労働省は、今後この趣旨がどのように活かされているかを十分監視し、その結果に基づいて、適宜、制度・運用の見直しをするように努めること、及び公共職業安定所においては、求人の受理、職業紹介に際し、男女の機会均等が確保されるよう努めることが必要である。
- 2 女子労働者の就業に関する援助措置については、原案はおおむね妥当と認める。ただし、再雇用制度の定義については、もう少し弾力性のあるものとするよう工夫することが必要であるとの意見が強く出されたので検討されたい。
- 3 地方の審議会の統合については、行政改革の要請もあり、原案で止むを得ないが、地方における職業安定行政の機能の低下を招くことのないよう、部会制度を活用する等地方労働審議会の運営に当たり十分配慮する必要がある。

ニ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保
を促進するための関係法律案（仮称）要綱」中職業訓練に
関する事項について（答申）

（ 昭和 59 年 5 月 9 日 訓審発第 3 号
労働大臣坂本三十次あて 中央職業訓練審議会長 原田運治 ）

昭和 59 年 4 月 25 日付け労働省発訓第 12 号をもって諮問のあった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱」中職業訓練に関する事項について、本審議会は、現段階においてはやむを得ないものと認める。

なお、労働者側委員及び事業主側委員から、別紙のような意見があったが、これら意見のうち要綱中第一の二の（一）のハに係るものについては、今後十分な論議が必要であるので、当該労働省令を定めるに当たっては、当審議会に意見を聴かれない。

別紙

1 労働者側委員

- (1) 本来、全ての教育訓練について男子と差別的取扱いをしてはならないことはいうまでもないことであるので、「基礎的な職業能力を付与するために必要な教育訓練」の範囲を労働省令で定めるに当たっては、この趣旨を十分踏まえるべきであること。
- (2) 公共職業訓練施設、雇用促進事業団では、婦人労働者の職務開発、職域拡大を積極的に推進する手だてを講ずるとともに、職業訓練科目、施設等を抜本的に見直し、有効な訓練を受けることのできる体制を早急に整備すべきであること。

また、技能検定についても職種の見直し等を行い、婦人労働者が積極的にこの制度を活用できる条件を整備すべきであること。

2 事業主側委員

現在の女子労働者の就業実態からみて、一挙に強行規定とすることは問題が多い。

しかし、現実妥当的な解決策として、教育訓練全体を任意規定とすることは困難であるとすれば、企業の教育訓練の実情が多様多様であることに鑑み、労働省令で定める範囲は、必要最小限に止められたいこと。

(5) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案の概要

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係

(イ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置

規制の強さ	募集、採用	努力義務規定
	配置、昇進	
	一定の教育訓練	罰則なしの禁止規定
	一定の福利厚生	
	定年、退職、解雇	
実効担保	●努力義務規定については、事業主に対する指針を作成 ●企業内における労使による自主的解決 ●都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告 ●各都道府県婦人少年室に設置する機会均等調停委員会による調停	

ロ 女子労働者の就業に関する援助措置等

再雇用特別措置等	事業主による再雇用特別措置の実施（努力義務規定）及びその普及のための国の援助
育児休業	現行の事業主による制度実施の努力義務規定に加え、普及のための国の援助

ロ 労働基準法の一部改正関係

	現 行	改 正 案	
時間外・休日労働	1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限 休日労働の禁止	一定の管理職・専門職	現行規制を廃止
		工業的業種	時間外労働については、現行規制のうち1日2時間の制限を廃止
		その他の者 非工業的業種	- 時間外労働については、4週以内の期間について、1週当たり6～12時間（例えば期間を4週とする場合には24～48時間）、1年当たり150～300時間の範囲内で命令で定める時間以内に制限 - 休日労働については、4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止
深夜業	禁 止 ただし一部例外あり ・保健衛生の事業 ・接客娯楽の事業 ・電話の事業 ・スケジュールズ ・プロデューサー、アナウンサー ・その他	一定の管理職・専門職、業務の性質上深夜業が必要な業務に従事する労働時間の短い者、労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者（当面タクシー事業に限る。）等	現行規制を廃止
		その他の者	現行規制を存続
坑内労働	禁 止	臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者（妊産婦を除く。）	現行規制を廃止
		その他の者	現行規制を存続
危険有害業務	一定の危険業務及び有害業務について就業を禁止	妊 産 婦	母性保護の観点から現行規制を見直し、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務について就業禁止
		妊産婦以外の女子	現行規制を廃止。ただし、妊娠又は出産に係る機能に有害である一定の業務について就業禁止
休産前産後等	産前・産後それぞれ6週間の休業等	- 多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間 - 産後休業の期間は8週間 妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業は禁止	
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子の請求により就業禁止	生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置として、そのような女子が休暇を請求した時は生理日の就業禁止	
帰郷旅費	解雇の日から14日以内に帰郷する場合において必要な旅費	廃 止	

(6) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案要綱

第1 勤労婦人福祉法の一部改正

1 題名の改正

法律の題名を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改正するものとする。

2 総則の改正

男女の均等な機会及び待遇の確保に関する規定等が新たに加えられることに伴い、目的、基本的理念等総則の規定について所要の改正を行うものとする。(新法第1章関係)

3 男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置の新設

(1) 事業主の講ずる措置等

イ 募集及び採用

事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならないものとする。(新法第7条関係)

ロ 配置及び昇進

事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならないものとする。(新法第8条関係)

ハ 教育訓練

事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。(新法第9条関係)

ニ 福利厚生

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であって労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。(新法10

条関係)

ホ 定年、退職及び解雇

イ 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。

ロ 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として定めてはならないものとする。

ハ 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならないものとする。(新法第11条関係)

ヘ 指 針

労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため必要があると認めるときは、関係審議会の意見を聴いて、イ及びロに関し、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針を定めることができるものとする。(新法第12条関係)

ト 苦情の自主的解決

事業主は、ロからホまでの事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。(新法第13条関係)

チ 紛争の解決の援助

都道府県婦人少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置であって労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主(以下「関係当事者」という。)との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする。(新法第14条関係)

リ 調停の委任

都道府県婦人少年室長は、チの紛争(イの事項に関するものを除く。)

について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合で当該紛争の解決のために必要があると認めるとき（関係当事者の一方から申請があった場合には、他の関係当事者の同意を得たときに限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。こと。（新法第15条関係）

(2) 機会均等調停委員会

イ 機会均等調停委員会の設置

都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置くものとし、委員会は、(1)のりの調停を行うものとする。こと。（新法第16条関係）

ロ 委員会の組織

委員会は、委員3人をもって組織するものとし、委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命するものとする。こと。（新法第17条関係）

ハ 調 停

イ) 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、労働者団体又は事業主団体が指名した者から当該事件につき意見を聴くものとする。こと。

ロ) 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができるものとする。こと。

ハ) 委員会は、調停が行われている事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるものとする。こと。（新法第18条から第21条まで関係）

4 女子労働者の就業に関する援助の措置等

(1) 再就職の援助

国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施される

ように配慮するものとする。こと。（新法第 24 条関係）

(2) 再雇用特別措置の普及の促進

イ 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置（当該女子であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮をする措置をいう。）その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならないものとする。こと。

ロ 国は、再雇用特別措置の普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。こと。（新法第 25 条関係）

(3) 育児休業の普及の促進

国は、育児休業の普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。こと。（新法第 28 条第 2 項関係）

5 そ の 他

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

労働大臣又は都道府県婦人少年室長は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告することができるものとする。こと。（新法第 33 条関係）

(2) 適用除外

3、4 の(2)及び(3)並びに 5 の(1)は、国家公務員及び地方公務員には適用しないものとする。こと。（新法第 35 条関係）

(3) そ の 他

その他所要の整備を行うものとする。こと。

第 2 労働基準法の一部改正

1 女子の労働時間及び休日

(1) 第 8 条第 1 号から第 5 号までの事業に従事する満 18 才以上の女子につ

いての時間外労働の制限を、一週間について6時間、1年について150時間とするものとする。ただし、決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、1週間について6時間の制限にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができるものとする。

(2) (1)以外の事業に従事する満18歳以上の女子についての時間外労働の制限を、4週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について1週間当たり6時間以上12時間以下の範囲内で命令で定める時間、1年について150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定める時間とするものとし、休日労働の制限を4週間について命令で定める日数とするものとする。

(3) (2)の命令は、(2)の事業における労働による身体への負担の程度、(2)の事業の事業活動の状況等を考慮し、かつ、女子の健康及び福祉に支障のない範囲内において定めるものとする。

(4) 満18才以上の女子のうち、労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者については、時間外及び休日労働の制限を廃止するものとする。(労働基準法第64条の2関係)

2 女子の深夜業

現在深夜業が認められている満18才以上の女子のほか、次の各号に該当する満18才以上の女子について、深夜業を認めるものとする。

(1) 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者

(2) 品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等その性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者(1日の労働時間が、常時、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める時間以内である者に限る。)

(3) 深夜業に従事することを使用者に申し出た者(命令で定める事業に従事

する者に限る。)であって、当該申出に基づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたもの(労働基準法第64条の3関係)

3 坑内労働の禁止

臨時の必要のため坑内で行われる業務で命令で定めるものに従事する満18才以上の女子(命令で定める妊産婦を除く。)について、坑内労働を認めるものとする。こと。(労働基準法第64条の4関係)

4 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限

- (1) 使用者は、妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子(以下「妊産婦」という。)を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないものとする。こと。
- (2) (1)の業務のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務については、妊産婦以外の女子についても就業を制限するものとする。こと。
- (3) (1)及び(2)の業務の範囲並びに当該業務に就かせてはならない者の範囲は、命令で定めるものとする。こと。(労働基準法第64条の5関係)

5 産前産後休業等

- (1) 多胎妊娠の場合の産前休業の期間を10週間とするものとする。こと。
- (2) 産後休業の期間を8週間(うち強制6週間)とするものとする。こと。
- (3) 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならないものとする。こと。(労働基準法第65条及び第66条関係)

6 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないものとする。こと。(労働基準法第68条関係)

7 帰郷旅費

満18才以上の女子については、廃止するものとする。こと。(労働基準法第64条関係)

8 そ の 他

第6章（女子及び年少者）の規定中女子に関する規定を第6章の2（女子）として独立させることその他所要の整備を行うものとする。

第3 附 則

1 施行期日

この法律は、昭和61年4月1日から施行するものとする。（附則第1条関係）

2 地方に置かれる審議会の統合

委員会の設置に伴い、都道府県労働局が設置される際に、地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会を統合して地方労働審議会とするものとする。

3 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、健康保険法、労働省設置法その他の法律について所要の改正を行うものとする。

(7) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案要綱の概要と婦人少年問題審議会における各側委員の主な意見

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置

事 項	法 律 案 要 綱	公 益 委 員 意 見	使 用 者 委 員 意 見	労 働 者 委 員 意 見
規 制 の 対 象	雇用管理の全ステージを対象			
規 制 の 強 化	- 募集、採用、配置、昇進、降進、教育訓練、福利厚生は努力義務規定 - 一定の教育訓練、一定の福利厚生は禁止規定	- 募集、採用は努力義務規定 - 配置、昇進、教育訓練、福利厚生は強行規定	すべて努力義務規定	すべて強行規定
定年・退職・解雇	禁止規定			
数 済 措 置 等	努力義務規定については、事業主に対する指針を作成			
	各都道府県婦人少年室に機会均等調停委員会を設置			
				勧告、命令を出せる行政機関を設置

(10) 女子労働者の就業に関する援助措置

事 項	法 律 案 要 綱	公 益 委 員 意 見	使 用 者 委 員 意 見	労 働 者 委 員 意 見
再 就 職 援 助	- 国による再就職の援助 - 事業主による再雇用特別措置の実施（努力義務規定）及び普及のための国の援助			
育 児 休 業	普及のための国の援助			育児休業請求権を法制化

ロ 労働基準法の一部改正関係

事項（現行規定）	管理職及び専門職	法律案要綱	公益委員意見	労働者委員意見	使用者委員意見
時間外労働（1日2時間、1週6時間、1年150時間以内）に制限し休日労働（禁止）	工業的業種	現行規制を廃止 - 時間外労働について、現行規制のうち1日2時間の制限を廃止 - 時間外労働については、4週以内の期間について、1週当たり6～12時間（例えば期間を4週とする場合には24～48時間）、1年当たり150～300時間の範囲内で命令で定める時間以内に制限 - 休日労働については、4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止	- 工業的業種・職種は現行規制を若干緩和して存続 - 非工業的業種・職種は現行規制を廃止	現行規制を存続	現行規制を廃止
	その他の者				
	管理職・専門職及び業務の性質上深夜業務が必要な業務に従事する労働者の短い者等				
深夜業務（禁止。但し一部例外あり）	その他の者	現行規制を存続	- 工業的業種・職種は現行規制を存続 - 非工業的業種・職種は現行規制を廃止	現行規制を存続	現行規制を廃止
		- 多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間 - 産後休業の期間は8週間（うち強制6週間）			産前産後休業の拡充は不必要
産前産後休業等（産前・産後それぞれ6週間の休業等）		妊娠中の請求により時間外労働、休日労働、深夜業務を禁止			
生理休暇（生理日の就業が著しく困難な女子が生理日を請求する女子の請求により付与）		生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した時は生理日の就業禁止	廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な者については何らかの配慮が必要	現行通り	廃止

(8) 政府提出法案、野党四党共同提出法案及び共産党修正案との比較

事項	政府提出法案	野党四党共同提出法案	共産党修正案
名称	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」	「男女雇用平等法」	「雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保等女子労働者の権利の保障に関する法律」
目的	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、女子労働者の職業能力の開発、向上、再就職援助等を推進することにより、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図る。	労働条件、職業紹介、職業訓練等について性別を理由とする差別を禁止するとともに、差別を是正するために必要な措置を講ずることにより、雇用における男女の平等取扱いの確保を図る。	同 左
基本理念	女子労働者が母性を尊重されつつ、性別により差別されることがなく、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、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする。	性別を理由とする差別は、人間の尊厳と基本的人権を侵すもの、経済、社会の発展を阻害するものであることにかんがみ、すべての女子は雇用における差別を受けることがあってはならない。	同 左
規制内容	- 募集、採用、配置、昇進—努力義務規定 - 一定の教育訓練・福利厚生—禁止規定 - 定年、退職、解雇	- 募集、採用、賃金、配置、昇進、定年、退職、解雇、その他の労働条件—禁止規定 - 職業紹介、職業訓練 - 申告等を理由とする不利益取扱い—禁止規定	同 左
施行機関	- 都道府県婦人少年室（室長の助言、指導、勧告、紛争解決の援助） - 各都道府県婦人少年室に設置する機会均等調停委員会（公益3人、調停）	- 都道府県婦人少年室（雇用平等監督官の立入検査、報告徴収、出頭命令） （室長の是正勧告、是正命令、報告徴収、出頭命令）	同 左 （ただし、雇用平等監督官は、司法警察員の職務を行う）

事 項	政 府 提 出 法 案	野 党 四 党 共 同 提 出 法 案	共 産 党 修 正 案
不服審査機関		雇用平等審査会（中央・地方） （公労使の三者構成、男女同数、採決は公益の合議体）	雇用平等委員会（中央・地方） （公労使の三者構成、男女同数、採決は公益の合議体）
指針等の作成	努力義務規定について事業主に対する指針を作成	差別の禁止につき基準すべき基準を作成	同 左
制 裁		是正命令違反、立入調査等の拒否、不利益取扱い禁止違反等に罰則	- 募集、採用についての是正勧告違反については、公表等 - 定年、退職、解雇についての性差別禁止違反、その他の事項についての是正命令違反、立入調査等の拒否、不利益取扱い禁止違反等に罰則
適 用	国家公務員、地方公務員は適用除外	全労働者に適用	同 左
そ の 他	女子労働者の就業に関する援助措置		

労働基準法 女子保護規定	- 産前産後休業期間の延長、妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業の禁止 - 時間外労働、深夜業などの女子保護規定の緩和	現行法通り	産前産後休業期間の延長、妊産婦の請求により時間外労働、休日労働の禁止
-----------------	---	---	--

(9) 婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（仮称）の署名、批准
状況

昭和59年10月23日現在

1. 署名・批准を行った国 53カ国

2. 加入した国 9カ国

（1 + 2 = 締約国） 62カ国

3. 署名のみ行っている国 38カ国

4. 本条約の発行日 1981年9月3日

5. 締約国となった西側主要国名

スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、フランス、オーストリア、

スペイン、ポルトガル、ギリシヤ、カナダ、オーストラリア

3. 第37回婦人週間実施要綱

1. 趣 旨

我が国の婦人が初めて参政権を行使した4月10日を記念して、この日に始まる1週間を昭和24年以来「婦人週間」として婦人の地位向上のための活動を全国的に実施している。

1975年（昭和50年）の国際婦人年とこれに続く「国連婦人の10年」においては、国の発展と世界の福祉、平和の推進のために、あらゆる分野に婦人が男子と等しく参加すること及び男女の役割と責任に対する固定的な考え方を変える必要性が強調され、世界の国々で、「平等・発展・平和」を目標とした婦人のための諸活動が展開されている。

婦人週間においては、1975年（第27回）以来、「国際婦人年」及び「国連婦人の10年」の趣旨に沿い、男女の平等とあらゆる分野への男女双方の参加を進めるための活動が行われてきたが、本年はとくに「国連婦人の10年」の最終年にあたることから、「国内行動計画」に基づく啓発活動の一層の推進を図ることを目標として、第37回婦人週間を実施する。

2. テーマ

あらゆる分野への男女の共同参加

——「国連婦人の10年」最終年にあたって——

3. 活動の重点

これまでの成果を踏まえ、残された課題の達成と今後の発展をめざす

男女双方がより豊かな人生を歩むためにも、また人間性豊かな社会を築いていくためにも、家庭、地域、職場など様々な分野、レベルにおける男女双方の協調に基づく参加が不可欠である。しかし、様々な分野、レベルへの婦人の参加は着実に進んではいるものの、今なお活動の範囲が狭く偏ったものとなっているとともに、男子の家庭、地域などへの参加もまだ十分とはいえず、男女双方の協調に基づく参加が達成されているとはいえない。

このようなことから、男女双方の自覚と社会全体の世論の醸成を促すため、「国連婦人の10年」最終年にあたって、国民1人1人があらゆる分野において、これまでの成果を踏まえ、残された課題の達成と今後の発展をめざして、さらに積極的な活動を展開することを期待するものである。

4. 期 間

昭和60年4月10日～16日

5. 主 唱

労働省

6. 協力を依頼する機関・団体

関係官公庁、地方公共団体、婦人団体、青年団体、労働団体、経営者団体、社会福祉団体、職能団体、文化団体、報道機関、その他

7. 主唱機関の行うこと

- 講演会・討論会・講座等本活動の趣旨に沿った行事の実施
- 活動事例の収集
- 特別相談期間の設定等相談活動の強化
- 資料の作成と広報活動

8. 関係機関・団体等への協力依頼事項

- 本活動の趣旨に沿った各種活動の実施
- 主唱機関の実施する諸活動への協力、参加

4. 婦人の政策決定参加を促進する特別活動について

各種審議会等における婦人の参加状況

イ 国の段階における審議会等の委員

調査時点	審議会総数	うち女子のいる審議会数	女子のいる審議会の比率	委員総数	うち女子委員数	女子委員の比率
50年1月1日	237	73	30.8%	5,436人	133人	2.4%
55年6月1日	199	92	46.2	4,504	186	4.1
57年6月1日	438	184	42.0	8,408	360	4.3
	中央 201	100	49.8	4,632	200	4.3
	地方支分部局 237	84	35.4	3,776	160	4.2
59年6月1日	495	278	56.2	9,197	492	5.3
	中央 204	112	54.9	4,642	242	5.2
	地方支分部局 291	166	57.0	4,555	250	5.5

注1) 国家行政組織法第8条に基づく審議会等を対象とするが、その活動を停止しているものを除く。また、中央は総理府が、地方支分部局は労働省が調査した。

2) 委員数は、調査時点における現員数である。

3) 55年までは、地方支分部局における審議会等を除く。

ロ 都道府県段階における審議会等の委員

区分	名称	総数	うち女子	女子の比率	前回の比率
都道府県	保健所運営協議会	11,994人	1,485人	12.4%	12.2%
	都道府県優生保護審査会	420	57	13.6	12.8
	都道府県環境衛生化審議会	509	93	18.3	17.8
	准看護婦試験委員	638	241	37.8	37.1
	民生委員審査会	444	93	20.9	20.8
	地方社会福祉審議会	1,074	134	12.5	11.6
	児童福祉審議会	909	225	24.8	23.9
	保母試験委員	449	142	31.6	31.7
	50審議会等の計	48,094	3,327	6.9	6.7

(昭和59年6月1日現在、労働省婦人局調べ)

注1) 審議会等については、活動を停止したり、又は任命手続中のものは除く。

2) 表は、女子の比率が10%以上を占めているものを列記してある。

5. パートタイム労働対策要綱

第1 趣 旨

パートタイム労働者は、最近、家庭主婦層を中心に著しく増加しているが、これはパートタイム労働が労働力の需要側、供給側双方のニーズに合った就業形態であることによるものと考えられ、今後とも増加傾向をたどるものとみられる。

しかし、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等については、雇入れに際して労働条件が不明確であること、パートタイム労働者の職業に従事する者としての自覚が必ずしも十分でないこと等種々の問題点が指摘されており、更にはパートタイム労働者と通常の労働者との区別が明確でないという問題も指摘されている。

このため、この要綱においては、パートタイム労働者の定義を明確にしつつ、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を指針として示すとともに、これに関連して労働省の講ずる施策を総合的に定めるものとする。

第2 パートタイム労働者の定義

パートタイム労働者の定義としては、我が国におけるパートタイム労働の需要及び供給の実態、ILOをはじめ欧米諸国における定義等を考慮して、「その者の1日、1週又は1箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」をいうものとするのが適当である。

なお、繁忙期に一時的に雇入れられる補助的労働者や季節的事業その他短期の有期事業のために雇入れられる臨時労働者については、パートタイム労働者はこれらの労働者とは異なり恒常的に存在する業務のために雇入れられる者であり、また、これらの労働者に関する問題点や対策はパートタイム労働者に関するものとはかなり異質であると考えられるので、これらの労働者はこの要綱におけるパートタイム労働者の定義から除くものとする。

第3 パートタイム労働に関する指針

1 パートタイム労働者の労働条件の明確化

パートタイム労働者に対する労働条件の明示の状況をみると、その大部分が口頭によるものであり、内容的にも不十分なものが多い。パートタイム労働者の処遇や労働条件等は通常の労働者のそれとは別に取り扱われることが多いことを考えると、パートタイム労働者についてその労働条件の明確化を図ることは、パートタイム労働者の労働条件の確保、労使関係の安定等の見地から極めて重要であり、特に次の措置が講じられるべきである。

(1) 雇入通知書の交付

使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（以下「雇入通知書」という。）を交付するように努めるものとする。

ただし、労働契約の締結を書面で行い、又は就業規則を交付することにより当該労働条件が明らかにされている場合には、雇入通知書の交付を要しない。

(2) 就業規則の整備

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

なお、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くようにすることが望ましい。

2 パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化

使用者は、パートタイム労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の適用があることに留意し、パートタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常の労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じられるべきである。

(1) 労働時間

使用者は、パートタイム労働者の労働時間を定めるに当たっては、当該パートタイム労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

特に、所定労働時間外の労働については、雇入れの際、所定労働時間外に労働させることがあるか否かをあらかじめ明確にするように努めるとともに、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間を超えてパートタイム労働者を所定労働時間外に労働させないようにすることが望ましい。

(2) 年次有給休暇

使用者は、1年間継続勤務し、かつ、所定労働日数が週5日以上であるパートタイム労働者については労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。また、所定労働日数が週4日のパートタイム労働者についても、同様に取扱われることが望ましい。

(3) 反復更新された期間の定めのある労働契約の終了

使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至った場合には、当該労働契約を更新することなく期間の満了により終了させるときであっても、少なくとも30日前にその予告をするように努めるものとする。

(4) 健康診断

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

3 パートタイム労働者の雇用管理の適正化

(1) 雇用管理の適正化

使用者は、募集・採用から退職・解雇までの雇用管理に関し、パートタイム労働者の特性に配慮しつつ適正な雇用管理を行うように努めるものとする。また、使用者は、雇用保険の被保険者となる者については、必要な適用手続をとるものとする。

(2) 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、健康、体力等の状況によって就業ニーズが多様化し、短時間勤務を希望する者が増大するので、使用者は、高年齢

者の雇用機会の拡大に資するという観点から、短時間勤務を希望する高年齢者の適切な雇用機会を提供するように努めるものとする。

(3) 優先的な応募機会の付与

使用者は、通常の労働者を雇い入れようとするときは、現に使用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。

第4 パートタイム労働に関する施策

1 パートタイム労働者の労働条件の明確化のための施策

(1) 雇入通知書の普及の促進

パートタイム労働者に対する労働条件の明示を徹底するため、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした雇入通知書のモデル様式を作成し、その普及を図る。

(2) 就業規則の整備の促進

パートタイム労働者に適用される就業規則の整備を促進するため、パートタイム労働者に適用される就業規則のモデル様式を作成し、その普及を図る。

2 パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化のための施策

(1) パートタイム労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の適用があることについて周知徹底に努めるとともに、法定労働条件の履行確保を図る。

(2) 特に、パートタイム労働者の特性を考慮した労働時間管理等の適正化については、上記の「指針」に沿った適切な措置が講じられるよう、「指針」の周知徹底を図るとともに、集団指導、自主点検等を通じて啓発指導に努める。

このため、パートタイム労働者を多数雇用する事業主を対象として、パートタイム労働者に関する労務管理講習を実施するとともに、パートバンクで実施している雇用労務相談の充実を図る。

(3) なお、パートタイム労働者の労働条件は、上記の「指針」の趣旨及び内容を十分考慮して適正に設定されることが望ましいが、個々の労働条件の決定は、法定の基準に違反する場合は別として、本来、労使の自主的な話し合いに

委ねられているものであることに留意し、適切な指導に努めるものとする。

3 パートタイム労働者の職業紹介及び雇用相談の充実強化のための施策

(1) パートタイム労働者の職業紹介体制の強化

パートタイム就労希望者の職業紹介等を専門に取り扱うパートバンクを充実するとともに、公共職業安定所におけるパートタイム就労希望者の紹介機能の強化を図る。

(2) 雇用相談の充実

パートタイム労働者を雇用する事業主に対する雇入れ、配置、雇用保険の適用等についての相談、助言及びパートタイム就労希望者に対する職業相談の充実を図る。

(3) 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、短時間勤務を希望する者が増大するので、高年齢者短時間雇用助成金制度等を活用し、その雇用機会の確保に努める。

(4) 雇用管理改善ガイドブックの作成

パートタイム労働者の職場定着の促進とその能力の有効発揮を図るため、雇用管理改善ガイドブック等を作成する。

4 パートタイム労働者の資質の向上を図るための施策

(1) パートタイマー職業教室の開催

パートタイム就労希望者等に対して、その入職の円滑化と職場適応度の向上を図るため、全国の主要公共職業安定所において、パートタイム労働者の労働市場の概況、労働関係法令の知識、職業の選択方法等に関するパートタイマー職業教室を開催する。

(2) 婦人就業援助施設等における講習等の実施

パートタイム就労希望者等に対して、全国の婦人就業援助施設において、就業に関する広範な相談、指導、技術講習を行うとともに、働く婦人の家において職業に関する情報、知識を付与するための講習を実施する。

5 パートタイム労働旬間の実施

パートタイム労働旬間を設定し、関係行政機関において、上記の「指針」の

内容の周知を図るとともに、「施策」のうち適当なものについては、旬間中に集中的に実施する。

第5 その他

いわゆるパートタイマーの中に処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われているにもかかわらず所定労働時間は通常の労働者とほとんど同じである者が相当数みられる実態にかんがみ、このような労働者についてもこの要綱を適用するものとするが、第2の定義に即してパートタイム労働者と通常の労働者との区別が実態的に明確になるよう労使をはじめ関係者の努力が払われるべきである。

6. 昭和60年度母子家庭の母等就業援助対策費(案)概要

労 働 省

総額 5,347 百万円(前年度 6,399 百万円)

(1) 就業に関する相談機能等の強化

① 婦人就業援助施設における相談機能等の充実 544 百万円(542 百万円)

就業を希望する婦人に対し、就業に関する広範な相談、指導を行うとともに、就業に必要な技術講習等を実施する。また、技術講習を受講する母子家庭の母等及び寡婦に対し、受講を促進するため受講旅費を支給する。

② 寡婦等職業相談員の増置 137 百万円(124 百万円)

180 人 → 195 人

母子家庭の母等及び寡婦に対する職業相談、指導体制を充実させるため、公共職業安定所に寡婦等職業相談員を増置する。

③ 母子家庭の母等就業援助促進活動等の実施

13 百万円(14 百万円)

母子家庭の母等及び寡婦の雇用について社会一般の気運の醸成を図るため、啓発活動等を実施する。

(2) 職業訓練制度等の実施

① 母子家庭の母等に対する訓練手当の支給

イ 公共職業訓練受講者 176 百万円(191 百万円)

公共職業訓練を受講する母子家庭の母等に対し、訓練期間中、訓練手当を支給する。

(月額平均 106,570 円→108,950 円)

ロ 職場適応訓練受講者 83 百万円(90 百万円)

職場適応訓練を受講する母子家庭の母等に対し、訓練期間中、訓練手当を支給する。

(月額平均 106,570 円→108,950 円)

(3) 就業援護措置の実施

① 特定求職者雇用開発助成金の支給等

4,382百万円(5,427百万円)

母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により、常用労働者として雇い入れる事業主に対して支給する。

② 職場適応訓練費の支給

12百万円(11百万円)

母子家庭の母等に対し、委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対して、職場適応訓練費を支給する。

(月額17,000円→17,800円)

7. 婦人就業援助促進事業について

(1) 婦人就業援助促進事業実施要綱

1. 目 的

婦人失業者等の求職者に対し就業に関する広範な相談を行うとともに、就業に必要な技術等の講習を実施することにより、その就業援助を図ることを目的とする。

2. 事業実施主体

当該事業の実施主体は、地方公共団体とする。

3. 事業実施に伴う施設設備等

(1) 施 設

技術講習室、相談室、会議室、事務室、託児室等を設けるものとする。

(2) 備 品 等

技術講習等のための備品及び託児に必要な備品等を設けるものとする。

(3) そ の 他

就業援助に必要な適正検査等備品を設けるものとする。

4. 事業内容

婦人就業援助施設の行う業務は、下記に掲げるものとする。

(1) 就業に必要な技術講習の実施

(2) 就業援助に関する相談及び指導

(3) 就業に関する調査及び情報の提供

(4) 寡婦等就業に関する相談・指導及び技術講習受講旅費の支給

(5) 就業に関する行政関係機関等との連絡等業務

(6) その他就業援助促進に関する事業の実施

5. 技術講習

婦人就業援助施設の行う技術講習の講習体系及び講習基準は別に定めるものとする。

6. 職員の配置

(1) 婦人就業援助施設には、施設の長、技術講習担当職員・相談担当職員等そ

の他必要な職員を置く。

- (2) (1)のほか、本施設の行う業務の円滑化と広域化を図るため就業等相談員を置くことができる。

7. 国庫補助

国は本施設の事業に要する経費を補助する。

(2) 婦人就業援助施設設置状況

(昭和60年1月現在)

都道府県名	所在地	主管課
北海道	札幌市	労働課
	旭川市	労働課
青森県	青森市	労働課
	八戸市	労働課
岩手県	盛岡市	労働課
	奥州市	労働課
宮城県	仙台市	労働課
	石巻市	労働課
福島県	福島市	労働課
	郡山市	労働課
茨城県	水戸市	労働課
	宇都宮市	労働課
栃木県	宇都宮市	労働課
	前橋市	労働課
群馬県	前橋市	労働課
	高崎市	労働課
埼玉県	さいたま市	労働課
	熊谷市	労働課
千葉県	千葉市	労働課
	市川市	労働課
東京都	東京都	労働課
	練馬区	労働課
神奈川県	横浜市中区	労働課
	藤沢市	労働課
新潟県	新潟市	労働課
	長岡市	労働課
富山県	富山市	労働課
	高岡市	労働課
石川県	金沢市	労働課
	小松市	労働課
福井県	福井市	労働課
	敦賀市	労働課
山梨県	山梨市	労働課
	甲府市	労働課
長野県	長野市	労働課
	上田市	労働課
岐阜県	岐阜市	労働課
	多治馬市	労働課
静岡県	静岡市	労働課
	浜松市	労働課
愛知県	名古屋市中区	労働課
	豊田市中区	労働課
滋賀県	彦根市	労働課
	大津市	労働課
京都府	京都市	労働課
	宇治市	労働課
大阪府	大阪市	労働課
	堺市	労働課
兵庫県	神戸市	労働課
	姫路市	労働課
奈良県	奈良市	労働課
	橿原市	労働課
和歌山県	和歌山市	労働課
	新宮市	労働課
徳島県	徳島市	労働課
	高松市	労働課
香川県	高松市	労働課
	丸亀市	労働課
愛媛県	松山市	労働課
	新居市	労働課
高知県	高知市	労働課
	土佐市	労働課
福岡県	福岡市	労働課
	北九州市	労働課
佐賀県	佐賀市	労働課
	大牟田市	労働課
熊本県	熊本市	労働課
	大分市	労働課
鹿児島県	鹿児島市	労働課
	鹿儿岛市	労働課
沖縄県	那覇市	労働課
	浦添市	労働課

8. 育児休業奨励金等について

(1) 雇用保険法（昭和49年12月28日法律第116号）及び同施行規則—抄— 雇用保険法

（雇用改善事業）

第62条 政府は、被保険者等に関し、雇用状態の是正、失業の予防その他雇用構造の改善を図るため、雇用改善事業として、次の事業を行うことができる。

1 } 略
2 }

3 前2号に掲げるもののほか、産業間の雇用構造の改善その他雇用構造の改善を図るために必要な事業であつて、労働省令で定めるものを行うこと。

雇用保険法施行規則

（法第62条第1項第3号の労働省令で定める事業）

第114条 法第62条第1項第3号の労働省令で定める事業は、次のとおりとする。

- 1 事業主に対して、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金を支給すること。
- 2 法第62条第1項第1号及び第2号並びに前号に掲げる事業に附帯する事業を行うこと。

（育児休業奨励金）

第115条 育児休業奨励金は、その雇用する被保険者である勤労婦人について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）第11条に規定する育児休業（生児が1歳に達するまでの期間継続して休業することが認められるものに限る。次条において「育児休業」という。）を実施することとなった事業主に対して、支給するものとする。

（特定職種育児休業利用助成給付金）

第116条 特定職種育児休業利用助成給付金は、次の各号に該当する事業主に対して、第2号に規定する賃金が支払われた勤労婦人の数に応じて、支給す

るものとする。

1 病院、診療所、助産所又は保健施設（国民健康保険法（昭和33年法律第192号）第82条第1項の健康の保持増進のための施設をいう。）を運営する事業主であること。

2 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する被保険者である勤労婦人（看護婦、准看護婦、助産婦又は保健婦であつてその業務に従事するものに限る。）について育児休業を実施し、当該勤労婦人に対し当該育児休業の期間中次に掲げる額の合計額に相当する額以上の額の賃金を支払った事業主であること。

イ 徴収法の規定による被保険者の負担すべき労働保険料の額

ロ 健康保険法（大正11年法律第70号）の規定による被保険者の負担すべき保険料の額

ハ 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の規定による被保険者の負担すべき保険料の額

（国等に対する不支給）

第120条 第104条、第105条、第107条第2項及び第3項、第109条、第110条、第115条並びに第116条の規定にかかわらず、定年延長奨励金、継続雇用奨励金、地域雇用奨励金、地域雇用移転給付金、通年雇用奨励金、同和対策対象地域雇用促進給付金、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金は、国、地方公共団体並びに日本専売公社、日本国有鉄道及び日本電信電話公社に対しては、支給しないものとする。

(2) 育児休業奨励金等の単価の推移

(円)

区 分	50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度	56年度	57年度	58年度	59年度	60年度 (予定)
育児休業 奨励金	80,000	88,000	95,000	103,000	中小企業 160,000 大企業 120,000	中小企業 300,000 大企業 250,000	中小企業 300,000 大企業 250,000	中小企業 350,000 大企業 300,000	中小企業 380,000 大企業 330,000	中小企業 380,000 大企業 330,000	中小企業 初年次 600,000 2年次 400,000 大企業 初年次 450,000 2年次 350,000
特定職種 育児休業 利用助成 給付金			2,500	2,720	2,880	3,060	3,270	3,520	5,320	5,600	5,610

9. 母性健康管理指導医及び母性健康管理推進者設置状況について

勤労婦人は一般に職業生活に伴う負担を負っていることから家庭婦人に比べ妊娠中及び出産後の異常の高いことが指摘されており、そのため、勤労福祉法では、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置を行うよう事業主に要請している。その内容は事業主がその雇用する勤労婦人が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるように配慮すること、また、その保健指導等により指導された事項を守ることができるように必要な措置を講ずることになっている。

労働省では、勤労婦人福祉法の規定する措置について具体的な指導基準を定め事業主や勤労婦人に対し指導を行っている。また、各婦人少年室に母性健康管理指導医を配置し、専門的立場から事業主や勤労婦人からの相談に応じ必要な指導、助言を行っている。さらに、事業場における自主的な母性健康管理体制の整備を図るため、女子労働者を50人程度以上使用している事業場に対し、その事業場に属する衛生管理者のなかから少なくとも1名の母性健康管理推進者の設置を勧奨しており、58年度末現在9,364人の母性健康管理推進者が選任されている（別表1）。

別表 1

母性健康管理推進者選任状況

(昭和58年度末)

都道府県名	母性健康管理推進者		都道府県名	母性健康管理推進者	
	選任 事業場数	選任 推進者数		選任 事業場数	選任 推進者数
北海道	184所	188人	京都	119所	120人
青森	118	132	大阪	380	439
岩手	127	145	兵庫	288	339
宮城	165	168	奈良	79	85
秋田	95	110	和歌山	142	144
山形	88	97	鳥取	144	168
福島	138	139	島根	138	154
茨城	209	216	岡山	339	367
栃木	146	147	広島	352	360
群馬	169	209	山口	231	232
埼玉	190	194	徳島	117	118
千葉	161	216	香川	177	200
東京	484	517	愛媛	145	177
神奈川	236	270	高知	75	81
新潟	206	206	福岡	330	337
富山	203	259	佐賀	89	95
石川	131	136	長崎	150	176
福井	195	212	熊本	196	199
山梨	98	98	大分	146	193
長野	184	197	宮崎	118	118
岐阜	237	278	鹿児島	150	153
静岡	292	338	沖縄	63	64
愛知	196	205			
三重	205	231			
滋賀	134	137	合 計	8,559	9,364

10. 働く婦人の家設置状況等について

(1) 施設設置一覧

県 名	働く婦人の家・勤労婦人センター			設置数
北海道	苫小牧市婦人ホーム 函館市働く婦人の家 留萌市働く婦人の家 芦別市働く婦人の家 幕別町働く婦人の家 稚内市働く婦人の家	帯広市婦人センター 名寄市働く婦人の家 小樽市勤労婦人センター 岩内町働く婦人の家 岩見沢市働く婦人の家	室蘭市勤労婦人センター 北見市働く婦人の家 登別市婦人センター 滝川市働く婦人の家 深川市働く婦人の家	16
青 森	青森市働く婦人の家	三沢市働く婦人の家	五所川原市働く婦人の家	3
岩 手	盛岡市働く婦人の家 釜石市働く婦人の家	一関市働く婦人の家	宮古市働く婦人の家	4
宮 城	石巻市働く婦人の家 七ヶ浜町働く婦人の家 名取市働く婦人の家	泉市婦人会館 志田広域働く婦人の家	白石市働く婦人の家 亘理町働く婦人の家	7
秋 田	大曲市働く婦人の家 本荘市働く婦人の家 横手市働く婦人の家	仁賀保町働く婦人の家 大館市働く婦人の家	秋田市働く婦人の家 能代市働く婦人の家	7
山 形	山形市働く婦人の家	上山市働く婦人の家	鶴岡市働く婦人の家	3
福 島	郡山市働く婦人の家	福島市働く婦人の家		2
茨 城	日立市婦人の家 取手市働く婦人の家	水戸市勤労婦人センター	総和町働く婦人の家	4
栃 木	栃木市働く婦人の家	足利市働く婦人の家	日光市働く婦人の家	3
群 馬				0
埼 玉	川越市婦人会館 大宮市勤労婦人センター ※埼玉県春日部勤労婦人ホーム	埼玉県坂戸勤労婦人ホーム ※埼玉県羽生勤労婦人ホーム ※埼玉県加須勤労婦人ホーム	埼玉県与野勤労婦人ホーム ※埼玉県大宮勤労婦人ホーム ※埼玉県戸田勤労婦人ホーム	9
千 葉	旭市働く婦人の家			1
東 京	八王子市婦人センター			1
神奈川	神奈川県立(川崎)勤労婦人会館			1
新 潟	見附市働く婦人の家	上越市働く婦人の家	大和町広域働く婦人の家	3
富 山	高岡市働く婦人の家 上市町働く婦人の家 大沢野町働く婦人の家	氷見市働く婦人の家 黒部市働く婦人の家 滑川市働く婦人の家	砺波市働く婦人の家 砺波広域圏(庄川峡)働く婦人の家 小杉町広域働く婦人の家	9
石 川	宇ノ気町働く婦人の家 鹿島町働く婦人の家 野々市町働く婦人の家	七尾市婦人センター 内灘町働く婦人の家 根上町広域働く婦人の家	松任市働く婦人の家 辰口町働く婦人の家	8
福 井	敦賀市働く婦人の家 武生市働く婦人の家 鯖江市働く婦人の家	春江町働く婦人の家 福井市勤労婦人センター 勝山市勤労婦人センター	芦原町働く婦人の家 三方町働く婦人の家	8

県 名	働く婦人の家・勤労婦人センター			設置数
山 梨	山梨市働く婦人の家			1
長 野	岡谷市働く婦人の家 上田市働く婦人の家 塩尻市働く婦人の家	松本市働く婦人の家 長野市働く婦人の家 伊那市働く婦人の家	須坂市働く婦人の家 諏訪市働く婦人の家 大町市働く婦人の家	9
岐 阜	南濃町働く婦人の家 北方町広域働く婦人の家	関ヶ原町働く婦人の家	土岐市働く婦人の家	4
静 岡	三島市立働く婦人の家			1
愛 知	尾西市勤労婦人センター 名古屋市勤労婦人センター	岡崎市働く婦人の家 稲沢市働く婦人の家	西尾市働く婦人の家	5
三 重				0
滋 賀	草津市働く婦人の家	彦根市働く婦人の家	甲西町広域働く婦人の家	3
京 都	城陽市働く婦人の家	亀岡市働く婦人の家		2
大 阪	大阪府立勤労婦人ホーム 池田市働く婦人の家	大阪市立勤労婦人センター	豊中市立働く婦人の家	4
兵 庫	西脇市働く婦人の家 尼崎市立勤労婦人センター	神戸市立働く婦人の家	伊丹市立働く婦人の家	4
奈 良	橿原市働く婦人の家			1
和歌山	和歌山県（高野口）働く婦人の家			1
鳥 取	鳥取市働く婦人の家			1
島 根	平田市働く婦人の家			1
岡 山	倉敷市立児島働く婦人の家 備前市働く婦人の家	総社市働く婦人の家 高梁市働く婦人の家	井原市働く婦人の家	5
広 島	福山市福山勤労婦人センター	福山市松永勤労婦人センター	呉市働く婦人の家	3
山 口	下関市勤労婦人センター	宇部市働く婦人の家	岩国市働く婦人の家	3
徳 島	藍住町勤労婦人センター	羽ノ浦町働く婦人の家		2
香 川	白鳥町働く婦人の家 志度町働く婦人の家	坂出市働く婦人の家 内海町働く婦人の家	観音寺市働く婦人の家 津田町広域働く婦人の家	6
愛 媛	今治市働く婦人の家			1
高 知	中村市働く婦人の家			1
福 岡	久留米市勤労婦人センター 豊前市働く婦人の家 立花町働く婦人の家 宗像市働く婦人の家	北九州市立勤労婦人センター 志免町働く婦人の家 筑後市働く婦人の家 三輪町広域働く婦人の家	太宰府市立働く婦人の家 中間市働く婦人の家 北野町働く婦人の家 直方市働く婦人の家	12
佐 賀	唐津市働く婦人の家			1
長 崎	波佐見町働く婦人の家	長与町（広域）働く婦人の家	福江市働く婦人の家	3
熊 本	熊本市勤労婦人センター	八代市働く婦人の家	荒尾市働く婦人の家	3

県 名	働く婦人の家・勤労婦人センター	設置数
大 分	別府市婦人会館	1
宮 崎	宮崎市働く婦人の家	1
鹿児島	鹿児島市勤労婦人センター 串木野市働く婦人の家 鹿屋市勤労婦人センター 阿久根市働く婦人の家	4
沖 縄	沖縄市働く婦人の家	1
合 計		173
備 考	※は県単独設置のものである	

(58年度末現在)

(2) 働く婦人の家利用状況(昭和58年度)

(人)

区 分	総 数			利 用 内 訳		
	計	1か月当たり 利用人員	1日当たり 利用人員	個別利用	グループ活動等 による団体利用	その他
総 数	4,153,315	346,110 (1館当たり 2,163人)	13,844 (1館当たり 87人)	1,555,418	1,562,370	1,035,527

注) 57年度末までに設置された施設(160)の集計結果である。

(3) 働く婦人の家設置運営基準一抄一

労働省婦人局

昭和40年7月1日

昭和56年6月一部改正

5 施設の規格

(2) 設 備

働く婦人の家には、①講習室、②相談室、③談話室又は談話コーナー、④料理実習室、⑤図書室又は図書コーナー、⑥託児室、⑦軽運動室、⑧その他6に掲げる事業に必要な設備を設けるものとする。

ただし、働く婦人の家と公共の労働福祉施設、社会教育施設等が併設される場合であって、働く婦人の家の事業が効果的に行われると考えられるときは、②相談室、③談話室又は談話コーナー、⑤図書室又は図書コーナ

一は専用のものとしなくても差し支えないものとする。

6 事業

次の各号に掲げる事業を行うものとする。

- (1) 職業に関する相談、指導、講習等に関すること。
- (2) 家庭生活及び一般教養に関する相談、指導、講習等に関すること。
- (3) 勤労婦人の家事援助に関すること。
- (4) 託児の実施に関すること。
- (5) グループ、クラブ活動等の指導及び援助に関すること。
- (6) スポーツ、レクリエーション等の指導及び援助並びに余暇の活用のための便宜供与に関すること。
- (7) その他勤労婦人の子女（学令児）の下校後の安全な生活の場所の提供等勤労婦人及び勤労者家庭の主婦の福祉を増進するために必要と認められる事業

7 施設の運営

(2) 職員

働く婦人の家には、館長、専門職員（働く婦人の家指導員及び保母）、事務職員その他必要な職員を置くものとする。

(3) 運営委員会

働く婦人の家の運営を円滑に行うために運営委員会を設置するものとする。

運営委員会の構成は次のとおりとする。

イ 働く婦人の家を設置又は運営する地方公共団体の職員

ロ 関係都道府県（働く婦人の家を運営する地方公共団体が都道府県以外の場合に限る。）の職員

ハ 関係都道府県の労働基準行政機関の職員、婦人少年室の職員又は婦人少年室協助力員

ニ 働く婦人の家を利用する者の代表及び学識経験者

8 その他

この基準に定むるもののほか、必要な事項は労働省婦人局長が別に定める。

(4) 指導者研修

働く婦人の家の効果的な運営を図るため、働く婦人の家館長及び地方公共団体職員等を対象とする勤労婦人福祉施設行政連絡会議並びに働く婦人の家指導員資格講習会を開催するとともに、委託事業として働く婦人の家館長・指導員相談事例研修会をブロック別に開催している。

11 婦人労働能力活用事業について

(1) 婦人労働能力活用事業実施要綱

① 目的

婦人労働能力活用事業（以下「本事業」という。）は、自らの生きがいの充実や社会参加を希望する婦人に対して、近隣地域において相互扶助の仕組みの下に老人・子供の世話、家事等の家庭内における援助を行うこと（以下「相互援助活動」という。）を推進することにより、婦人が雇用関係でない就業を通じて、自己の労働能力を活用し、それによって追加的な収入を得るとともに、婦人及び家族の福祉の増進を図ることを目的とする。

② 本事業の実施地域

本事業は、次のいずれかに該当する市（特別区を含む。以下同じ）の区域であって、相互援助活動を希望する婦人が相当数存在することが見込まれるもののうちから、労働省婦人局長が全国地域婦人団体連絡協議会（以下「全地婦連」という。）の会長と協議して選定したもの（以下「地域」という。）において実施するものとする。

(1) おおむね人口20万人以上の市であること。

(2) (1)の市以外の市であって、地理的・経済的状况、婦人の就業希望の状況等にかんがみ、(1)の市におけるものと同規模程度の本事業の実施が見込まれる市であること。

③ 本事業の実施主体

本事業の実施主体は、全地婦連とするものとする。

④ 本事業の対象者

本事業の対象者は、相互援助活動を行うことを希望する勤労者家庭の婦人等であって、全地婦連が地域ごとに組織する地域ファミリー・サービス・クラブ（以下「地域クラブ」という。）の会員であるものとする。

⑤ 本事業の内容

本事業は、原則として、地域クラブが当該地域の一定区域を基盤として設けるファミリー・サービス・クラブ（以下「地区クラブ」という。）内で当該地区

クラブのリーダーの仲介の下に、相互援助活動を行い、援助を受けた会員は、一定の報酬を支払うことを内容とするものとする。

⑥ 地域婦人団体及び行政機関の協力等

イ 全地婦連は、地域クラブ及び地区クラブの運営について、地域婦人団体の協力を受けるものとする。

ロ 地域クラブ及び地区クラブは、その運営に当たり、婦人少年室、都道府県、市等関係行政機関と相互に緊密な連携を図るものとする。

⑦ 国の助成

国は、本事業の実施主体に対して、予算の範囲内において、本事業の実施に必要な経費の一部について補助を行うものとする。

⑧ その他

その他本事業に関し、必要な事項は、労働省婦人局長が別に定めるものとする。

(2) ファミリー・サービス・クラブ設置一覧

旭 川 市	旭川ファミリー・サービス・クラブ
高 崎 市	高崎地域ファミリー・サービス・クラブ
千 葉 市	千葉地域ファミリー・サービス・クラブ
東 京 都	東京ファミリー・サービス・クラブ
横 浜 市	横浜ファミリー・サービス・クラブ
川 崎 市	川崎ファミリー・サービス・クラブ
富 山 市	富山地域ファミリー・サービス・クラブ
豊 中 市	豊中ファミリー・サービス・クラブ
堺 市	堺地域ファミリー・サービス・クラブ
神 戸 市	神戸ファミリー・サービス・クラブ
姫 路 市	姫路ファミリー・サービス・クラブ
和 歌 山 市	和歌山地域ファミリー・サービス・クラブ
久 留 米 市	久留米地域ファミリー・サービス・クラブ
長 崎 市	長崎地域ファミリー・サービス・クラブ
宮 崎 市	宮崎地域ファミリー・サービス・クラブ

(昭和59年度)

12. 家内労働対策について

(1) 都道府県、性及び類型別家内労働者数

都道府県	計	性 別		類 型 別		
		男	女	専 業	内 職	副 業
	人	人	人	人	人	人
北海道	9,400	300	9,100	200	9,200	0
青森	8,100	200	7,900	100	8,000	0
岩手	8,200	100	8,100	100	8,000	100
宮城	10,600	100	10,500	0	10,600	0
秋田	10,100	500	9,600	300	9,600	200
山形	17,700	600	17,100	200	17,400	100
福島	27,700	800	26,900	500	27,100	100
茨城	19,300	600	18,700	0	19,300	0
栃木	39,300	5,400	33,900	4,700	33,900	700
群馬	28,400	1,400	27,000	1,900	26,400	100
埼玉県	39,400	4,500	34,900	3,400	35,400	600
千葉県	26,900	700	26,200	700	26,700	100
東京都	143,700	12,300	131,400	16,500	127,200	0
神奈川県	100,100	1,600	98,500	1,200	98,800	100
新潟	29,800	4,000	25,800	2,900	26,200	700
富山	14,700	600	14,100	600	14,000	100
石川	6,200	1,400	4,800	1,500	4,600	100
福井	9,700	1,000	8,700	1,000	8,600	100
山梨	11,600	1,900	9,700	2,100	7,600	1,900
長野	28,900	1,000	27,900	200	28,700	0
岐阜	49,200	7,500	41,700	6,700	41,600	900
静岡県	22,500	2,700	19,800	2,400	20,000	100
愛知県	64,000	5,200	58,800	8,700	55,200	100
三重	30,400	900	29,500	10,000	29,300	100
滋賀	13,800	1,300	12,500	400	13,100	300
京都府	29,300	7,400	21,900	6,000	18,400	4,900
大阪府	135,400	6,200	129,200	10,100	125,200	100
兵庫県	40,400	4,500	35,900	4,900	34,900	600
奈良	12,500	1,700	10,800	1,700	10,500	300
和歌山	10,800	500	10,300	400	10,200	200
鳥取	7,700	100	7,600	0	7,700	0
島根	7,600	200	7,400	100	7,500	0
岡山	31,000	1,300	29,700	300	29,800	900
広島	18,000	1,000	17,000	300	17,200	500
山口	12,300	100	12,200	100	12,200	0
徳島	7,500	300	7,200	0	7,500	0
香川県	17,500	300	17,200	300	17,200	0
愛媛	20,500	200	20,300	200	20,000	300
高知県	3,900	100	3,800	0	3,900	0
福岡	20,100	500	19,600	100	20,000	0
佐賀	5,300	200	5,100	100	5,100	100
長崎	10,500	600	9,900	600	9,900	0
熊本	9,100	200	8,900	200	8,800	100
大宮	3,700	100	3,600	0	3,600	100
宮崎	4,800	100	4,700	300	4,400	100
鹿児島	23,100	1,700	21,400	2,600	17,300	3,200
沖縄	10,000	0	10,000	0	900	100
合 計	1,201,700	83,900	1,117,800	85,600	1,098,100	18,000

(2) 最低工賃決定状況

(業種別)

昭和59年11月末現在

業 種		決定件数	適用委託者数	適用家内労働者数
織 維 産 業	メリヤス製造業	22件	3,928	50,705人
	織 物 業	15	3,903	34,734
	縫製業	既 製 服	12,887	150,702
		注 文 服	624	3,377
		和服その他	3,782	39,381
	そ の 他		738	1,838
	小 計		25,862	280,737
木材・木製品製造業		2	40	968
紙・紙加工品製造業		10	736	12,979
金属製品製造業		6	1,139	5,831
電気機械器具製造業		22	2,274	79,069
そ の 他		29	2,088	20,685
合 計		189	32,139	400,269

備 考

決定されている最低工賃の適用を受ける委託者及び家内労働者は、それぞれ委託者総数の38.6%、家内労働者総数の33.2%である。

昭和58年10月1日現在 家内労働者数 1,201,700人

委 託 者 数 83,200

現行最低工賃決定公示年度別件数

昭和59年11月末現在

公 示 年 度								計
47	53	54	55	56	57	58	59	
1	4	3	9	35	41	53	43	189件

(都道府県別)

	件数	適用委託者数	適用家内労働者数	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度
01 北海道	3	647	4,869	彫刻物	55	男子婦人服仕立	55	和服裁縫	59						
02 青森	5	278	3,656	和服裁縫	56	横編メリヤス	57	電気機械器具	58	津軽塗漆器	59	男子婦人服仕立	59		
03 岩手	2	103	2,939	横編メリヤス	58	電気機械器具	59								
04 宮城	2	102	2,432	男子・婦人服	59	横編メリヤス	58								
05 秋田	2	100	3,785	男子婦人子供服	57	通信機器用部品	58								
06 山形	2	215	4,820	スリッパ	57	横編メリヤス	58								
07 福島	3	752	1,886	外衣・中衣	56	横編メリヤス	57	印刷回路基盤	59						
08 茨城	4	584	7,527	婦人子供既製服	57	男子既製洋服	58	洋傘	58	電気機械器具	59				
09 栃木	4	442	7,390	男子既製洋服	56	農産物・食料品	57	婦人・子供服	57	横編メリヤス	59				
10 群馬	5	511	12,712	伊勢崎織物	53	スカーフ	56	横編メリヤス	56	男子用ズボン	57	電気機械器具	59		
11 埼玉	6	1,214	13,148	紙加工品	59	縫製	56	革靴	56	横編メリヤス	58	足袋	59	電気機械器具	59
12 千葉	4	177	2,525	くつ下	56	男子既製洋服	57	婦人既製洋服	58	紙加工品	59				
13 東京	4	2,535	17,995	ワイシャツ	56	革靴	56	男子既製洋服	58	婦人既製洋服	59				
14 神奈川	6	1,338	4,908	スカーフ	56	電気機械器具	57	紙加工品	57	婦人子供学校服	58	エプロン	59		
15 新潟	5	1,523	14,063	十日町等織物	55	横編メリヤス	56	男子洋服婦人服	57	洋食器器物	59	作業工具	59		
16 富山	4	211	7,355	ファスナー加工	57	玉軸受	58	電気機械器具	59	横編メリヤス	59				
17 石川	4	227	1,873	打はく	47	山中漆器	53	男子既製洋服	55	横編メリヤス	56				
18 福井	5	804	2,939	眼鏡	56	若狭塗箸	57	そうこう通し	58	中衣下着補整着	59	男子婦人服等	59		
19 山梨	6	1,047	7,704	横編メリヤス	56	絹人絹織物	56	ねん糸	57	貴金属製品	57	電気機械器具等	59	男子既製洋服	59
20 長野	5	490	13,894	メリヤス	56	電気機械器具	56	外衣・中衣	57	木引・祝儀用紙	59	印刷物等	59		
21 岐阜	7	2,172	2,958	洋食器	55	毛織物	56	洋傘	56	婦人服	57	男子既製洋服	57	軽便カミソリ	58
22 静岡	5	1,004	7,366	別珍等織布	57	広巾綿スフ織布	57	紙袋	58	広巾綿スフ織物	58	婦人服	59		
23 愛知	5	1,286	2,560	横編メリヤス	56	婦人子供服	56	がん具花火	57	毛織物	58	男子既製洋服	59		
24 三重	2	169	2,988	タオル	69	車両系電気配線	59								
25 滋賀	6	358	4,288	とう製品	55	印刷	57	車両系電気配線	57	寝具	58	下着・補整着	58	高島郡綿はん糸	59

	件数	適用委託者数	適用家内労働者数	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度
26 京都	3	2282	17344	丹後地区婦人組	55	紙加工品印刷等	58	既製洋服	59								
27 大阪	7	5705	34900	紙製手提袋	63	横編メリヤス	63	既製ワイシャツ	57	婦人既製洋服	58	洋傘	63	タオル	59	男子既製洋服	59
28 兵庫	7	1208	9772	電気機械器具	53	そろばん	54	くつ下	55	婦人既製洋服	56	但馬地区婦人組	56	綿スフ織物	57	かばん	58
29 奈良	3	624	11812	衛生バンド	57	下着・作業服	58	くつ下	59								
30 和歌山	5	533	7501	作業手袋	56	たわし	57	漆器	58	パジャマ等	59	外衣・中衣	63				
31 鳥取	4	158	4147	電気機械器具	57	男子既製洋服	58	和服裁縫	58	婦人既製洋服	63						
32 島根	4	246	3458	そろばん	57	電気機械器具	58	和服裁縫	58	外衣・中衣	58						
33 岡山	4	267	2195	ねん糸	56	作業服	57	男子学校服	58	織込花むしろ	59						
34 広島	6	414	4994	既製服	56	筒袖がすり	56	和服縫製	57	ねん糸	58	電気機械器具	63	毛筆・画筆	58		
35 山口	5	493	4391	男子洋服仕立	57	電気機械器具	57	男子・学校服等	58	和服裁縫	58	婦人服仕立	59				
36 徳島	2	85	3367	縫製	57	更かん詰	58										
37 香川	2	396	8542	衣服	58	手袋等	59										
38 愛媛	2	234	6054	水引・金封	57	外衣・中衣	58										
39 高知	2	140	1780	繊維産業	63	衛生用紙	59										
40 福岡	5	207	3686	タオル	63	婦人服	57	久留米がすり	57	電気機械器具	58	作業服	59				
41 佐賀	3	55	1224	男子既製洋服	56	陶磁器	57	和装製品	59								
42 長崎	4	431	3084	婦人服仕立	56	男子既製洋服	63	陶磁器	58	和服裁縫	59						
43 熊本	4	247	3600	和服裁縫	56	紙加工品・印刷	57	電気機械器具	58	縫製	59						
44 大分	3	34	2000	電気機械器具	53	更かん詰	63	衣服	58								
45 宮崎	3	29	1193	男子既製洋服	63	横編メリヤス	59	手編衣料品	59								
46 鹿児島	2	19	3509	横編メリヤス	54	電気機械器具	63										
47 沖縄	3	43	492	琉球がすり	56	琉球人形	58	縫製	59								
合 計	189	32139	400269														

(備考)

○印のあるものは、当該年度に新設したものである。

13. 女子労働者に関する統計

(1) 男女別雇用者数の推移

(万人、%)

年	総 数	女	男	指 数			総数中に 占める女子の割合
				総 数	女	男	
昭35年	2,370	738	1,632	100.0	100.0	100.0	31.1
40	2,876	913	1,963	121.4	123.7	120.3	31.8
45	3,306	1,096	2,210	139.5	148.5	135.4	33.2
50	3,646	1,167	2,479	153.8	158.1	151.9	32.0
55	3,971	1,354	2,617	167.6	183.5	160.4	34.1
56	4,037	1,391	2,646	170.3	188.5	162.1	34.5
57	4,098	1,418	2,680	172.9	192.1	164.2	34.6
58	4,208	1,486	2,722	177.6	201.4	166.8	35.3

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(2) 男女別、産業別雇用者数

(万人、%)

区 分	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	
全 産 業	4,208	1,486	100.0	2,722	100.0	35.3
農 林 業	33	11	0.7	22	0.8	34.4
漁業・水産・養殖業	17	2	0.1	15	0.6	11.8
鉱 業	9	1	0.1	8	0.3	11.1
建 設 業	422	59	4.0	363	13.3	14.0
製 造 業	1,175	409	27.5	766	28.1	34.8
卸売小売・金融 保険・不動産業	1,090	477	32.1	613	22.5	43.8
運輸・通信・電気・ ガス・水道・熱供給業	369	46	3.1	323	11.9	12.5
サ ー ビ ス 業	897	446	30.0	451	16.6	49.8
公 務	194	34	2.3	160	5.9	17.4

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(58年)

別、職業別雇用者数

(万人、%)

分	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	
数	4,208	1,486	100.0	2,722	100.0	35.3
り・技術的 従 事 者	415	201	13.5	214	7.9	48.4
職業従事者	212	12	0.8	200	7.3	5.7
従 事 者	933	485	32.6	448	16.5	52.0
従 事 者	572	178	12.0	394	14.5	31.1
漁業作業者	41	10	0.7	31	1.1	23.8
作 業 者	4	0	0.0	4	0.1	—
通信従事者	221	13	0.9	208	7.6	5.9
生産工程作業 作 業 者	1,281	332	22.3	949	34.9	25.9
業・サービス 従 事 者	192	82	5.5	110	4.0	42.7
	332	171	11.5	161	5.9	51.4

総務庁統計局「労働力調査」(58年)

関係別女子雇用者(非農林業)の構成比の推移

(%)

	総 数	未 婚	有 配 偶	死 離 別
0 年	100.0	50.3	38.6	11.1
5	100.0	48.3	41.4	10.3
0	100.0	38.0	51.3	10.8
5	100.0	32.5	57.4	10.0
	(1,345)	(437)	(772)	(135)
6	100.0	32.1	58.0	9.8
	(1,382)	(443)	(802)	(136)
7	100.0	31.5	58.8	9.7
	(1,408)	(443)	(828)	(136)
8	100.0	31.1	59.5	9.4
	(1,475)	(459)	(877)	(139)

総務庁統計局「労働力調査」

()内は実数(万人)

(5) 年齢階級別女子雇用者構成比及び雇用者比率の推移

(%)

年	総数	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65歳以上
昭45年	100.0	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1
50	100.0	6.8	22.8	13.4	9.5	10.2	29.0	6.9	1.5
55	100.0 (1,354)	5.0 (68)	18.2 (247)	12.1 (164)	11.3 (153)	11.7 (158)	31.8 (430)	7.9 (107)	1.8 (25)
56	100.0 (1,391)	4.8 (67)	17.8 (247)	11.7 (163)	12.1 (169)	11.4 (159)	32.4 (451)	7.8 (109)	1.9 (26)
57	100.0 (1,418)	4.5 (64)	17.3 (246)	11.5 (163)	11.9 (169)	11.8 (167)	33.0 (468)	8.1 (115)	1.8 (26)
58	100.0 (1,486)	4.8 (71)	17.1 (254)	11.0 (163)	11.2 (167)	12.1 (180)	33.6 (500)	8.3 (123)	1.8 (27)
昭45年	54.7	91.4	86.6	60.5	44.7	45.7	43.2	30.6	16.4
50	59.8	95.2	90.8	70.9	55.5	53.4	52.2	37.9	23.7
55	63.2	94.4	93.6	76.3	61.4	60.1	58.5	42.8	26.6
56	64.3	95.7	94.3	78.4	63.3	62.8	60.1	42.9	26.5
57	64.5	95.5	93.5	80.7	64.0	63.5	60.7	43.4	24.8
58	65.7	94.7	94.4	80.7	66.0	64.5	62.6	43.9	25.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1. 雇用者比率 = $\frac{\text{雇用者数}}{\text{就業者数}} \times 100$ 2. ()内は実数(万人)

(6) 男女別雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移

年	平均年齢 (歳)			平均勤続年数 (年)		
	総数	女	男	総数	女	男
昭35年	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	33.1	29.8	34.5	7.5	4.5	8.8
50	35.5	33.4	36.4	8.8	5.8	10.1
55	36.8	34.8	37.8	9.3	6.1	10.8
56	36.9	34.8	37.9	9.5	6.2	11.0
57	37.1	35.0	38.0	9.6	6.3	11.1
58	37.3	35.2	38.2	9.7	6.3	11.3

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月)

(注) 50年までは民・公営計、55年からは民営の数値である。

(7) 男女別新規学卒者の学歴別就職者構成比

(%)

	年	計	中学校	高等学校	短期大学	大学
女	昭35年	100.0	54.4	42.1	1.7	1.8
	40	100.0	43.2	50.8	3.5	2.5
	45	100.0	20.2	64.8	10.5	4.5
	50	100.0	9.2	64.0	18.3	8.5
	55	100.0	5.2	60.6	22.5	11.7
	56	100.0	4.9	60.8	22.3	12.0
	57	100.0	4.5	61.3	22.3	11.9
	58	100.0	4.9	61.5	22.2	11.3
	59	100.0	5.1	60.0	23.0	11.9
男	昭35年	100.0	46.2	41.0	0.9	11.8
	40	100.0	40.6	43.4	1.3	14.8
	45	100.0	19.8	56.0	1.7	22.5
	50	100.0	9.2	52.1	2.3	36.4
	55	100.0	7.2	50.6	1.9	40.3
	56	100.0	7.1	50.6	1.8	40.5
	57	100.0	6.6	51.2	1.7	40.5
	58	100.0	8.0	51.5	1.6	38.9
	59	100.0	8.0	50.6	1.6	39.8

資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 高等専門学校・大学院卒業者を含まない数値である。

(8) 短時間雇用者数の推移（非農林業）

年	総 数			女		
	雇用者数	短時間雇用者数	雇用者中に占める短時間雇用者の割合	雇用者数	短時間雇用者数	雇用者中に占める短時間雇用者の割合
昭35年	2,106万人	133万人	6.3%	639万人	57万人	8.9%
40	2,713	168	6.2	351	82	9.6
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1. 短時間雇用者とは調査対象週において就業時間が3.5時間未満であった者をいう。
 (季節的、不規則的雇用者を含む。)
2. 雇用者数は休業者を除く。
3. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

(9) パートタイム労働者の年齢構成

区分	計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
パートタイム 男女計	100.0% (255万人)	3.1 (8)	21.2 (54)	41.2 (105)	22.7 (58)	11.4 (29)
	100.0% (14万人)	14.3 (2)	7.1 (1)	14.3 (2)	14.3 (2)	50.0 (7)
	100.0% (241万人)	2.9 (7)	21.6 (52)	43.2 (104)	23.2 (56)	9.1 (22)
女子 正規 従業員	100.0% (990万人)	27.3 (270)	25.0 (248)	19.4 (192)	19.3 (191)	9.0 (89)

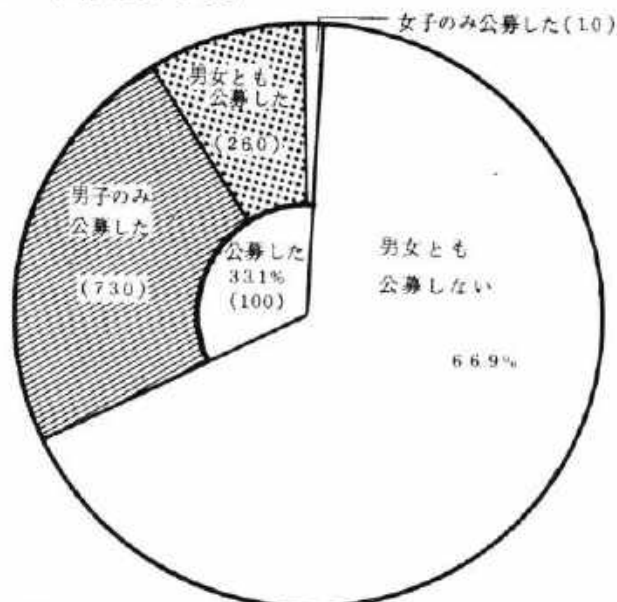
資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

- (注) パートタイマーとは、企業でパートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者をいう。

00 女子の雇用管理の状況

イ 募集

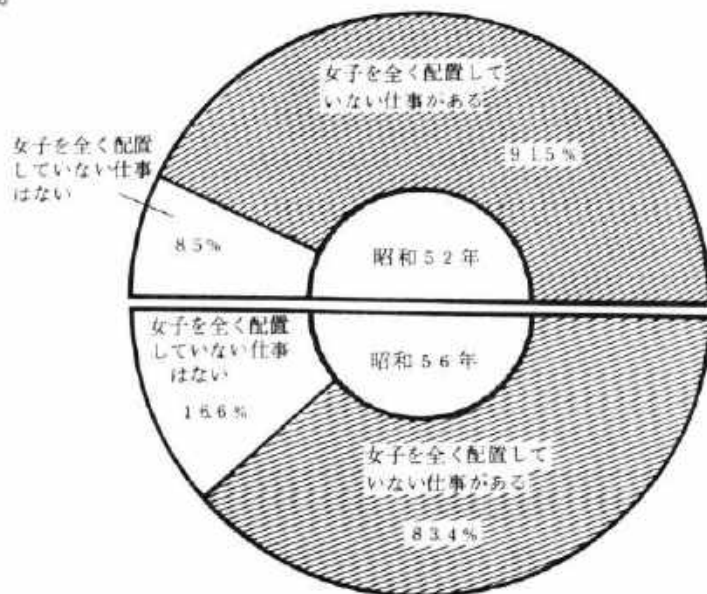
四年制大学卒業者を公募した企業は全体の3分の1です。そのうち女子を公募した企業は30%たらずです。



労働省：女子労働者の雇用管理に関する調査（昭和56年）

ロ 配置

職場において女子を全く配置していない仕事がある企業はまだ8割以上あります。

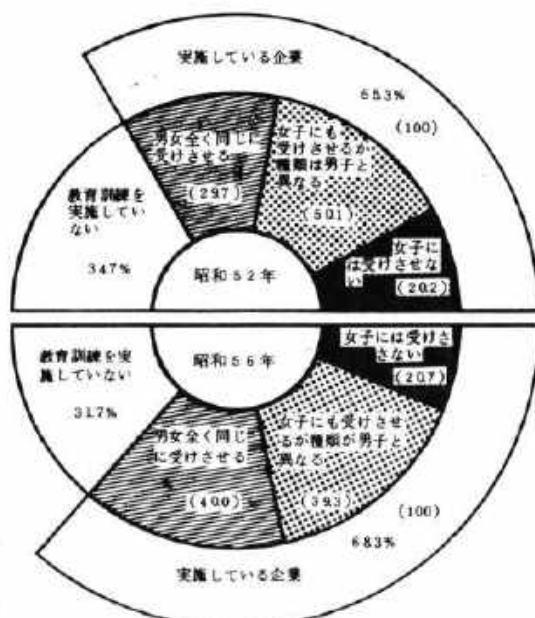


注) 女子を全く配置していない仕事は、役職及び労働基準法の就業制限業務を除いたものである。

労働省：女子労働者の雇用管理に関する調査

ハ 教育訓練

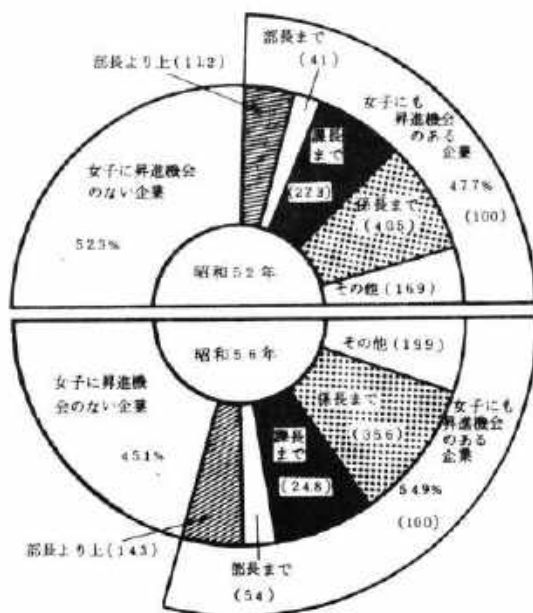
女子に対する教育訓練を男子と同じに受けさせる企業は、教育訓練を実施している企業の40%です。



労働省：女子労働者の雇用管理に関する調査

ニ 昇進

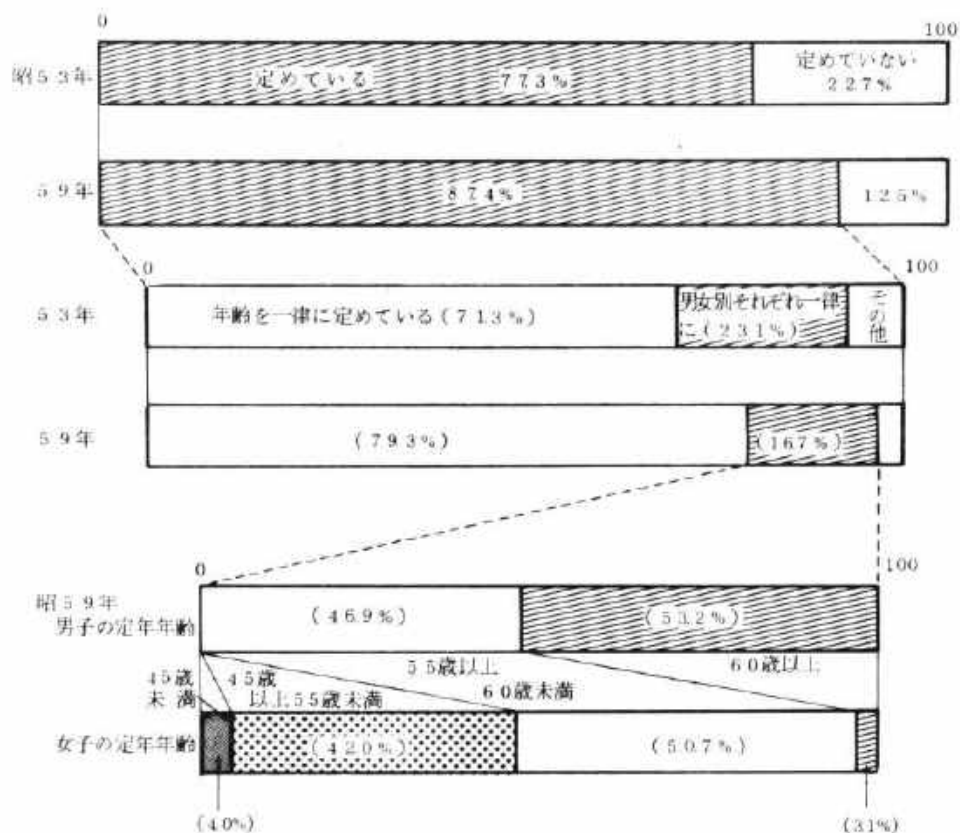
女子にも役職へ昇進する機会のある企業は、全企業の54.9%で、それらの企業においても上位の役職への昇進機会は限られています。



労働省：女子労働者の雇用管理に関する調査

ホ 定年年齢

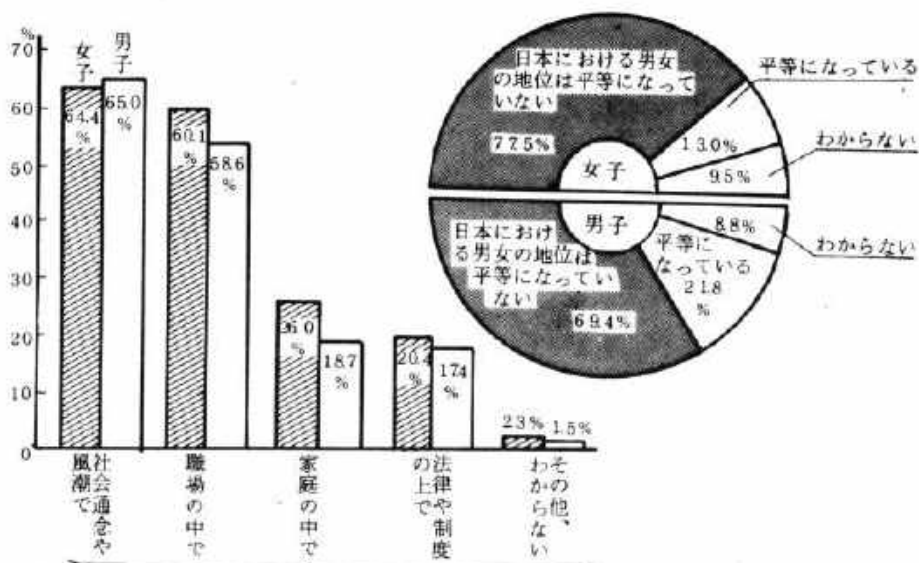
男女別定年制の解消についてはかなり改善をみていますが、定年年齢を定めている企業のうち17%の企業でまだ定年年齢に男女の差があります。



労働省：雇用管理調査

(1) 平等についての意識

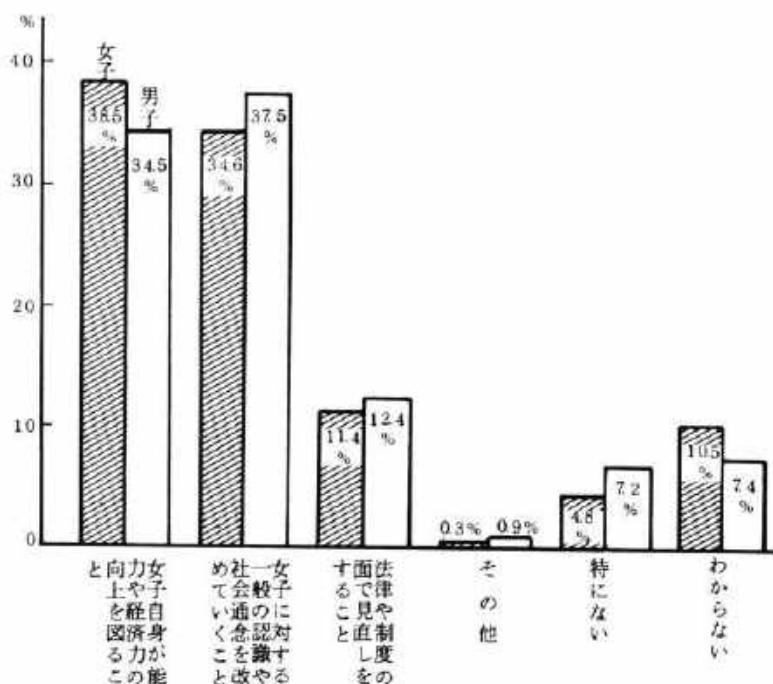
日本における男女の地位は平等になっていないと考える人の6割は、平等になっていない分野として職場をあげています。



男女が平等になっていない分野 (M.A.)
(男女の地位は平等になっていないとする人=100%)

総理府一婦人に関する世論調査 (昭和59年)

男女がより平等になるために最も重要なものとして、男女とも女子自身の努力や社会通念等の改革をあげる人が多くを占めています。



総理府一婦人に関する世論調査 (昭和59年)

