

(部内限)

婦人労働業務参考資料第36号

昭和42年6月

秘

年 月 日まで

民間放送事業の若年定年、 結婚退職の事例

—事業場訪問特別調査結果から—

婦人少年局婦人労働課

婦人労働課

資料 No. 148

は し が き

近時、民間放送事業の一部の企業において企業の合理化等に伴ない労使間に紛争があり、その争点の一つに女子の若年定年、結婚退職を規定する動きがあるところから、全国の民間放送企業59社のうち40事業場を対象として事業場訪問特別調査を実施しました。調査の重点は女子に特殊な問題(若年定年、結婚退職等)、女子雇用に対する使用者の意見、態度等におきましたが、ここにその調査結果の概要を事例中心にまとめましたので業務の参考に供します。

昭和42年6月

婦人少年局婦人労働課

I 調査の概要

- 1 調査の目的 婦人労働者の保護施策の参考に資する。
- 2 調査の時期 昭和42年5月8日～10日
- 3 調査対象 民間放送事業40事業場、うち調査不能(争議中のため)1事業
- 4 調査方法 面接調査
- 5 調査員 婦人少年室長

II 調査結果の概要

1 労働者

(1) 労働者数及び女子の身分

調査対象事業場の総労働者数は8,484人で、そのうち約20%が女子である。また、女子の身分は殆んどが常用で臨時は7.5%である。
(第1表)

第1表 労働者数及び女子の身分

総数	男	女	全労働者 中女子の 占める割合	女子の身分(注)	
				常用	臨時
8,484人	6,809人	1,675人	19.7%	92.5%	7.5%

〔注〕 常用とは雇用期間の定めのないもの、臨時とは雇用期間の定めがあり、期間を経過することに契約の更新のある者を含む。

(2) 女子の年令別、学歴別構成比

女子の年令別分布をみると、25才未満が約64%で圧倒的に多く、ついで30才以上が18.6%になっている。また、女子の学歴は高卒が過半数(58.1%)を占め、短大卒、大卒も36%と多いが、これらは、アナウンサー、プロデューサーなど専門職に従事しているものと思われる。(第2表・第3表)

第2表 女子の年令別構成比

18才未満	18~25才 未満	25~30才 未満	30才以上
% 0.2	% 63.7	% 17.5	% 18.6

第3表 女子の学歴別構成比

中 卒	高 卒	短大卒	大 卒	不 明
% 5.4	% 58.1	% 20.3	% 15.8	% 0.4

(3) 女子の配偶関係別構成比

女子の配偶関係別をみると未婚者が約8割を占め、既婚者は少ない。(第4表)

なお、参考までに「労働力調査」によつて昭和41年の全女子雇
用者の配偶関係別をみると、未婚53.2%、有夫35.9%、死離別
10.9%となつている。

第4表 女子の配偶関係別構成比

未 婚	有 夫	死 離 別
% 79.2	% 17.6	% 3.2

(4) 女子の平均年令別及び平均勤続年数別事業場の分布

各事業場における女子の平均年令をみると、25~29才が21事業場で最も多く、ついで25才未満が14事業場、30以上4事業場となつている。(第5表)

第5表 女子の平均年令別事業場の分布

総 数	20才未満	20～24才	25～29才	30才以上
39	0	14	21	4

女子の平均勤続年数別事業場の分布は、5年未満が29事業場で約75%を占め、ついで5～7年未満が7事業場になつている。(第6表)

第6表 女子の平均勤続年数別事業場の分布

総 数	3年未満	3～4	5～6	7～8	9年以上
39	6	23	7	2	1

(5) 女子の就労している主な職種

ここでは、それぞれの事業場において、女子の就労している職種のうち、女子が比較的多数就労しているものを調査したが、これを職種別に事業場分布でみると、調査対象の全事業場において事務部門に女子が就労している。

ついでアナウンサー、プロデューサーの各37・25事業場となつている。(第7表)

この他オペレーター・プログラマー・美術・フィルム編集等の専門職に女子が就労しているところもある。

第7表 女子が就労している主な職種

総 数	事 務	アナウンサー	プロデューサー	電 話 交 換 手	タイピスト	編成業務
39	39	37	25	19	9	8

2 母性保護実施状況

(1) 生理休暇

生理休暇について就業規則、労働協約等に規定を設けているのは

36事業場で、これらは全部有給である。(一部有給も含む)

生理休暇の請求状況は過去3ヵ月間に1人でも請求しているのは、18事業場であつた。

(2) 産前産後休暇

産前産後休暇について規定を設けているのは37事業場であるが、賃金の一部支給も含めて有給の規定があるのはそのうち27事業場で、無給は8事業場、その他賃金の規定がないものが、2事業場となつている。但しそのうち1事業場は現在有給無給の規定を設けるべく審議中である。

また、過去1年間の請求状況をみると18事業場延42人が請求している。なお、21事業場は1人の請求者もない。

(3) 育児時間

育児時間は約半数の事業場で規定を設けており、殆んど有給であるが、請求者は非常に少ない。

(4) 産前の軽易業務転換

軽易業務転換について就業規則に規定を設けているのは5事業場にすぎず、大部分の事業場は規定していない。また過去1年間に軽易業務に転換した者は1人もみられない。

3 女子に特殊な問題 (若年定年、結婚退職等)

均等待遇の観点から職場における女子に特殊な問題として、若年定年制及び結婚退職制、結婚に伴う問題(配転、身分の変更等)等の実情をみると、調査対象事業場(39)のうち、「若年定年制」のあるものは4事業場で、就業規則にこれを定めている。

規定の有無にかかわらず「結婚退職制」のあるものは5事業場あり、このうち、規定のあるもの1、慣行によつて行なわれているもの4事業場で、規定のある事業場では、若年定年、結婚退職の両者を定めている。したがつて、調査対象事業場のうち、若年定年、結婚退職の制度・慣行のあるものは8事業場となる。

このほか女子に特殊な退職慣行として、「妊娠にともなう退職」のあるもの2、「出産にともなう退職」のあるものは1事業場ある。

つぎに「結婚にともなう問題」のうち、配転については特に問題としてみられるものはなかつたが、「身分の変更」については、規定の有無は不明確であるが、一般職員から嘱託に変更するものが3事業場あり、このうち、結婚退職制を慣行で設け、それに応じない場合等には身分を変更するものが2事業場である。

その他、「女子の就業を制限している職種」に関してとくに問題があると考えられるものはないが、従来、女子の就業を認めておりながら女子は欠勤が多い、早く退職する等の理由から、ある時期から就業制限をしているものに、テロップ関係、ディレクターに各々1事業場ある。

また、「女子職員のみ嘱託」として採用しているもの、あるいは女子のアナウンサーのみ嘱託として採用しているものが各々1事業場あつた。

以上のことを各問題別に事例をみるとつぎのとおりである。

若年定年制の事例

(1) Y放送

就業規則第34条、左記の一に該当する時は退職又は解雇しその資格を失う。

1～8項略

9項、女子職員が満30才に達した時又は結婚の場合

但し結婚の場合はその職場により嘱託として勤務を認める事がある。

参考—男子の定年 55才

本規定を設けた理由—女子には、責任感はあるがファイトがなく、とくに30才以上になると仕事に対する気迫が薄らぐ。また、アナウンサーは結婚によつて声が悪くなる。放送事業は勤務時間がまちま

ちなので、家庭をもちながら働くことは無理である。

(2) F テレビ

(停年)

社員就業規則第31条、社員の停年は左の各号に該当する場合を除き満55才とする。

1. 補助職及び受付、エレベーター係、給仕、満25才

2. タイピスト、電話交換手、満35才

参考—本規定には性別を設けていないので、規定上は女子に特殊な若年定年とはいえないが、補助職にある男子は能力、将来性ともにあるものとして、25才までの間に一般職に昇格している。一方女子は過去において一人の昇格者もないため、実質的にこの規定は女子のみに適用されている。

本規定を設けた理由—本規定は創立(32年)当初に設定されているが、単純な補助的業務に長期間就労していると、能率が低下する。

(3) T ラジオ放送

(定年)

従業員就業規則第50条、従業員の定年は、男子については満55才、女子については満30才とする。ただし、会社がとくに必要と認める者に限り、社員として定年を延長することができる。

参考—Tラジオ放送は、昭和34年11月、二社合併で新発足したもので、現在の就業規則は36年4月から施行している。従つて、合併以前から勤務している者には適用されず、男女とも定年は55才である。上記規定の適用は、合併後に入社した者に行なわれる。本規定を設けた理由—女子は時間外勤務に制限があり宿日直ができない、転勤ができない等の理由により仕事の上にそれがハンディキャップとしてあらわれること、また一般的に結婚して子供が生まれると勤められなくなることなどから当時の幹部が本項を規定し

たものと思われる。

(4) K テレビ放送

(停年)

就業規則第72条、社員の停年は下の通りとする。

男子 55才

女子 25才

但し、会社が特に必要と認める者及び特殊技術者は別に定める。

参考一現在、上記規定の但し書の部分に該当しない者でも25才以上で勤務を継続しているものもあり、死文化している。

規定を設けた理由一女子は勤続年数が長くなると、○協調性がなくなる。○雑用をいやがる。○時間外労働を拒否するなどから昭和33年規則作定当時設けてたものであるが、現在事実上は死文化していても本項を削除するつもりはない。

結婚退職制の事例

規定のあるもの

(1) Y 放送 前記、若年定年の事例のうちY放送参照。

慣行によつて行なわれているもの

(2) H 放送

入社時に結婚したら退職することを口答契約する。このことによつて、結婚時に自主的に退職する場合が多い。また、退職しないときは、会社側から退職するよう勧奨があり、これに応じない場合は、囑託に身分を切り換えている。

参考一本事業場の従業員は男女共、縁故採用が多く、とくに女子従業員の殆どは縁故採用である。そのため、会社幹部との縁故関係のつよいものは、結婚しても身分も切換えずに継続することもある。慣行を設けている理由一年功序列の賃金体系のため、仕事ができなくても賃金は上昇するが、これによつて若い優秀な男子社員が割の悪

い立場に立ち、不満も多い。女子は特に技術を要する分野に就労していない。

(3) S放送

特に誓約をとっているわけではないが、創立以来、有夫者は雇用しない方針であり、これによつて結婚した女子は退職してゆく。

慣行を設けている理由—放送業務は、時間が不定なため、家庭をもつた人には無理、また、女子は結婚したなら家庭でその力を発揮することが大切と考えている。

(4) O放送

女子労働者間に結婚を機会に退職する人が多くこれがいつか慣例となり、現在は慣行として定着している。使用者は勧奨はしないが、当然のこととして慣行に従うことを期待している。慣行にさからうことは不可能なふんいきにあり、慣行は完全に実施されている。但し、入社時誓約書をとつたり、言質をとつたりはしていない。

慣行に対する使用者の意見—就業規則を改定して結婚退職を制度化する意志はないが、慣行として今度も育ててゆく方針である。その理由は、女子の新陳代謝をはかるため。

(5) K放送

従来から、女子は結婚と同時に退職しているので使用者も労働者も認め合い慣行となつている。但し女子アナウンサーに限り、本人から辞職願が出てスポンサーの指定アナであつたり、技術が優秀で事故が少なかつたりした場合は、家庭と職業を両立させるため囑託として継続させる場合もある。賃金は一般職員よりやや低くなる。

慣行を妥当としている理由—既婚婦人は職場と家庭を両立させることは困難であることから、結婚と同時に退職することは通常の考え方であろう。また、現場業務の男女労働者のチームワークを保つ上からみて既婚婦人は好ましくない。

結婚にともない身分の変更のある事例

(1) N 放送

女子職員（看護婦を除く）は結婚と同時に嘱託に身分を切替える。

参考一 本件の具体的内容について使用者側は確答をさけ、就業規則等も手持ちのないことを理由に入手出来ないため、給与等の待遇についての詳細は不明、ただし、身分の切替えに当つては退職手当が支給されており、嘱託になると有給休暇がなくなる等から、切り換え後、一年未満で退職する者が多い。

(2) H 放送

(3) K 放送

} 前記結婚退職制の事例参照

妊娠または出産にともなう退職慣行の事例

(1) S 放送

妊娠し、産前休暇に入る直前位に退職する慣行がつくられている。

このことに対し、使用者側は、産前産後の休暇をとれるような人員に予猶のないことを職員の方でわきまえているからといっている。

(2) G 放送

規定はないが、妊娠したら退職してもらいたい。

参考一 当事業場は、創立後日が浅く（5年）、就業規則等は親会社のG新聞社のものを準用している。そのように内部的には未だ整わない部面があり、また面接者の答弁にもあいまいさが多分にみられる。

妊娠退職の慣行を設ける理由－原則的に女子は家庭にあるべきだから。また企業としては、女子の場合新陳代謝を図らないと放送に新鮮味がなくなる。

(3) K 放送

入社時口答で、出産予定日を中心として84日間の休暇取得後、依頼退職することを契約しているので、事実が発生すれば退職勧奨を行

なう。

慣行を設けている理由—母親は家庭に帰るべきであること。産後の労働者は能率が低下すること。アナウンサー、プロデューサー以外は補助的業務が多いため、若い者の方が使いやすいことなど。

女子のみ嘱託として採用している事例

- (1) K放送では、37年5月以降採用の女子は職種の如何をとわず全員嘱託として採用している。労働条件は職員と同様であるが、非組合員としている。（昭和27年創立以来、女子職員の平均勤続年数は2年3ヵ月と短期間であることを理由としている）
- (2) T放送では、女子アナウンサーのみ2年毎に契約更新をする嘱託制をとっている。その理由は、1、アナウンサーはタレントとして扱っていること。2、二、三年で結婚のため退職するものが多い。3、アナウンサーの声は年令に左右されることなど
- (3) 今回の調査でK放送の使用者例から聴職は出来なかつたが、室が42年1月に開催した懇談会で、「K放送では40年以降採用の女子職員は、一年毎に更新する嘱託となつている」との発言がK放送に勤務するアナウンサーからあつた。

4 使用者の意見

(1) 女子雇用の見通し

今後の女子の雇用については、労働者の男女構成比を現状で維持したいというのが最も多く19事業場（48.7%）、ついで女子の採用に積極的意見を述べている事業場（条件つき採用を含む）と消極的意見を述べている事業場が相半し、各々10事業場（各25.6%）となっている。

◎主要意見

(() 内の数字は事業場数)

女子の雇用を積極的に推進する

- 機械化(放送自動化、機械調整、会計機)により、機械の操作に女子を就労させる予定(3)
- 製作部門(とくに美術、音楽、コピーライター等)に、女子を増員する予定(3)
- 今後、女子を増員するが、その場合、新卒と年配者を半々に採用したい。電話交換、経理、営業は既婚者でもよい。(1)
- 毎年新規採用をし、うち2分の1は女子を採用する。この方針の目的は、男子は年令層ギャップの防止、女子は退職が多いための補充。(1)
- 結婚したら退職することを前提として今後も女子を増員する予定(1)

女子の雇用に消極的

- アナウンサー、プロデューサー以外は、電話交換手も男子に切換えたい。(1)
- 商業放送であるからアナウンサー、プロデューサーに女子は必要であるが、結婚、妊娠等により男子職員に負担がかかるため、女子の採用は手控えたい。(1)
- 女子の採用については考えていない。現在の女子労働者に量約な余裕があること、女子の仕事は軽易で繁忙時はアルバイトで間にあうこと、また、掃除はサービス会社へ委託、キーパンチは下請会社に発注していることなどを理由として、女子雇用には消極的。(1)
- 一般事務を男子に切換えてほしいという要望が管理者の間から出ている。(1)

○アナウンサーは、30才位になると、声につやがなくなつたり、生活の疲れが出たり、声に変化が起るので、せいぜい30才位までが限度である。なお、結婚しても同様の変化がある。(3)

(2) 女子労働に対する使用者の意見と態度

女子労働に対する期待度は、女子の能力(創造力、企画力、計画性、判断力)、職業意識、勤務態度等が男子に比し劣ることなどから全般的に低い。女子労働を低く評価する要素に、女子には労働保護規定(労働時間、母性保護等)による制限があることを述べているものがある。

(4 事業場)

女子の就労している職種は事務職に多いが、専門職(アナウンサー、プロデューサー)以外は補助職として就労させ、女子労働に対しては全く期待していないという意見、態度が大多数で、制度あるいは慣行として若年定年、結婚退職は設けていないが、女子は結婚と同時に退職してもらいたい意向がつよい。

しかし、一方では、8事業場において適性、能力に応じ課長、主任、係長等の役付に女子を登用しているところもあり、有能な人であれば性別にかかわらず抜てきしたいといっている。

つぎに、業務の特殊性から学歴の高い女子労働者が多いが、大学卒は採用後、2～3年で概ね結婚による退職をする者が多くて企業にとっては経営上マイナスになると、大学卒女子の短期間就労に対する苦情も少なくない。(5 事業場)

また、婦人、子供、家庭向け番組等のアナウンサーは女子にしてほしいとスポンサー側から要望されることもあり、事実女子の方がむいていることなどから、女子アナウンサーをタレントとして契約したいという意向を示しているところが数カ所ある。(4 事業場)

