

部 内 限

資 料
No 3

8-14
婦人労働業務参考資料 No. 95

昭和54年度

婦人労働問題特別実態調査

—男女別定年制等のある企業における
女子雇用管理の方針とその実態—

(結 果 報 告 書)

労働省婦人少年局

は し が き

婦人少年局では、昭和54年4月から12月に「昭和54年度婦人労働問題特別実態調査―男女別定年制等のある企業における女子雇用管理の方針とその実態―」を実施した。昭和52年6月に「若年定年制、結婚退職制等改善年次計画」を策定し行政指導をおこなっていることにかんがみ、それら制度を有する企業について、その実態と背景等をは握するため募集、採用、配置、配置転換、昇進、昇格、教育訓練、賃金・退職金制度、女子の活用等の状況を調査した。

この報告書は、今後の行政運営の参考とするため、その調査結果をとりまとめたものである。

昭和56年1月

労働省婦人少年局長

目 次

	頁
I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	3
1. 調査企業について	3
2. 調査企業の労働者について	9
3. 定年・退職制等について	11
(1) 男女別定年制・女子のみに適用される退職制の過去の経緯	11
(2) 定年年令をこえて、或いは女子のみに適用される退職制に該当しても引続き 勤務している女子の有無とその状況	15
(3) 男女別定年制・女子のみに適用される退職制についての企業の考え方	20
4. 募集、採用について	22
(1) 企業の採用方針における男女差	22
(2) 企業における労働力需給の状況	29
5. 配置、配置転換について	32
(1) 配置における男女差	32
(2) 配置転換における男女差	35
6. 昇進、昇格について	41
(1) 昇進における男女差	41
(2) 役付手当の支給される女子役職者の有無	43
(3) 昇格における男女差	44
7. 教育訓練について	45
(1) 教育訓練における男女差の内容	45
(2) 教育訓練において男女差を設ける理由	47
8. 賃金・退職金制度について	49
企業の賃金・退職金制度と男女平等雇用管理確保との関連	49
9. 女子の活用等について	51
(1) 女子に対する期待（活用方針）	51
(2) 女子を活用する際の隘路	52
10. 組合及び女子労働者の対応等	54
(1) 男女別定年制・結婚退職制等に関する対応	54
(2) その他女子の雇用管理に関する対応	54
III 調査者所見抜粋	55
（参考）調査票様式	57

I 調査の概要

1. 調査の目的

雇用における男女平等を確保するための方策の樹立に資するため、男女別定年制等のある企業における女子の雇用管理の方針とその実態をは握することを目的に調査を実施した。

2. 調査の範囲

(1) 地域 全国

(2) 調査対象 一定の基準によって選定した男女別定年制等のある企業 約800社

3. 調査事項

- (1) 企業について
- (2) 労働者数について
- (3) 定年・退職制等について
- (4) 募集、採用について
- (5) 配置、配置転換について
- (6) 昇進、昇格について
- (7) 教育訓練について
- (8) 賃金・退職金制度について
- (9) 女子の活用等について
- (10) 組合及び女子労働者の対応等

4. 調査の対象期日

原則として調査日現在

5. 調査の実施期間

昭和54年4月から12月まで

6. 調査機関

労働省婦人少年局一都道府県婦人少年室

7. 調査の方法

婦人少年室職員による実地他計

8. 主な用語の定義

- 常用労働者……………パートタイマーを含め常用名義（期間の定めのない雇用契約によって雇い入れられる者）の労働者をいう。
- 配置転換……………企業が事務能率の向上のために、労働者を他の職務又は他の組織に異動させる人事異動をいう。同一職場内でも職務を替える場合、又は職務は同一であるが、他の組織に異動させる場合も含む。
- 昇 進……………上位の職位に進むことをいう。（例：一般職員→係長）
- 昇 格……………上位の資格を取得することをいう。（例：準社員→社員、一般職→主事、上位等級への昇格）
- 教育訓練……………労働者の能力の開発、向上に必要な知識、技能を付与するため組織的、計画的に行う企業活動をいい、企業内で行う集合訓練の外、企業外の場所又は機関で行われる教育訓練に労働者を派遣する場合も含む。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 調査企業について

本調査は、労働省婦人少年局が昭和52年6月に策定した「若年定年制、結婚退職制等改善年次計画」に基づく改善指導の重点対象企業のうちから、女子の定年年令が40才未満である男女別定年制又は結婚退職制等女子のみに適用される退職制のある企業を中心に選定した789企業について実施した。

調査企業を産業別にみると卸売業、小売業が43.3%を占め、次いで製造業が27.7%、サービス業が13.7%の順となっている。規模別では「30-299人」規模が68.4%を占め、「1-29人」規模が16%、「300-999人」規模が12.3%、「1000人以上」規模が3.3%となっている。(表1)

労働組合のある企業は37.1%である。(表2)

表1 産業別、規模別、調査企業の構成

(%)

区 分	構 成 比
総 数	100.0
C 漁業、水産養殖業	0.1
E 建設業	4.3
F 製造業	27.7
18-19 食料品・たばこ製造業	3.3
20 繊維工業	2.0
21 衣服・その他の繊維製品製造業	2.7
22 木材・木製品製造業	0.5
23 家具・装備品製造業	0.1
24 パルプ・紙・紙加工品製造業	1.8
25 出版・印刷・同関連産業	1.5
26 化学工業	1.0
28 ゴム製品製造業	0.4
29 なめしがわ・同製品・毛皮製造業	0.2
30 窯業・土石製品製造業	1.1
31 鉄鋼業	0.6
32 非鉄金属製造業	0.4
33 金属製品製造業	1.4
34 一般機械器具製造業	2.3
35 電気機械器具製造業	4.7
36 輸送用機械器具製造業	0.9
37 精密機械器具製造業	1.4
38-39 武器・その他の製造業	1.4
G 卸売業、小売業	43.3

40～41	卸 売 業	20.0
43	各種商品小売業	4.8
46	飲 食 店	1.5
47	自動車・自転車小売業	7.7
	そ の 他	9.3
H	金融・保険業	4.2
I	不 動 産 業	1.1
J	運輸・通信業	5.3
K	電気・ガス・水道・熱供給業	0.3
L	サ ー ビ ス 業	13.7
75	旅館、その他の宿泊所	2.8
80	娯楽業（映画を除く）	0.8
81	放 送 業	0.4
82	自動車整備および駐車場業	1.0
84	協 同 組 合	3.4
85	情報サービス・調査・広告業	1.0
88	医 療 業	0.2
	そ の 他	4.1
1000 人 以 上		3.3
300 - 999 人		12.3
30 - 299 人		68.4
1 - 29 人		16.0

表2 産業別、規模別、労働組合の有無別、企業の構成

(%)

区 分	計	労働組合あり	労働組合なし
総 数	100.0	37.1	62.9
建 設 業	100.0	18.8	81.2
製 造 業	100.0	48.6	51.4
卸 売 業、小 売 業	100.0	26.0	74.0
金 融・保 險 業	100.0	51.5	48.5
運 輸・通 信 業	100.0	65.9	34.1
サ ー ビ ス 業	100.0	37.4	62.6
1000 人 以 上	100.0	86.4	13.6
300 ～ 999 人	100.0	63.5	36.5
30 ～ 299 人	100.0	37.1	62.9
1 ～ 29 人	100.0	8.7	91.3

注 産業別においては、調査企業数の少ない産業の記載を省略した。以下各表とも同じ。

調査企業の76.8%が「男女別定年制のみのある企業」であり、「女子のみに適用される退職制のみある企業」が12.4%、「男女別定年制及び女子のみに適用される退職制のある企業」が10.8%となっている。（表3）

表3 産業別、規模別、労働組合の有無別、男女別定年制・女子のみに適用される退職制別、企業の構成 (%)

区 分	計	男女別定年制 のみある企業	女子のみに適用 される退職制の みある企業	男女別定年制及 び女子のみに適 用される退職制 のある企業
総 数	100.0	76.8	12.4	10.8
建 設 業	100.0	79.1	11.6	9.3
製 造 業	100.0	91.3	3.6	5.1
卸 売 業、小 売 業	100.0	71.1	13.4	15.5
金 融 ・ 保 険 業	100.0	73.8	16.7	9.5
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	73.6	17.0	9.4
サ ー ビ ス 業	100.0	67.9	21.9	10.2
1000 人 以 上	100.0	72.7	18.2	9.1
300 ～ 999 人	100.0	82.1	8.1	9.8
30 ～ 299 人	100.0	77.5	12.9	9.6
1 ～ 29 人	100.0	70.6	12.5	16.9
労 働 組 合 あ り	100.0	82.5	10.8	6.7
労 働 組 合 な し	100.0	73.4	13.4	13.2

男女別定年制の規定方法は就業規則が84.4%と最も多く、次いで労働協約が13.5%となっている。（表4）

女子のみに適用される退職制の規定方法は就業規則が71.8%であり、男女別定年制の規定方法に比べて「内規・念書」「その他」の率が高くなっている。（表5）

表4 産業別、規模別、男女別定年制の規定方法の構成 (%)

区 分	計	就 業 規 則	労 働 協 約	内 規 ・ 念 書	そ の 他
総 数	(87.6) 100.0	84.4	13.5	1.6	0.5
建 設 業	(88.4) 100.0	95.0	2.5	2.5	—
製 造 業	(96.4) 100.0	81.6	18.1	—	0.3
卸 売 業、小 売 業	(86.6) 100.0	87.1	9.7	2.2	1.0
金 融 ・ 保 険 業	(83.3) 100.0	92.5	7.5	—	—
運 輸 ・ 通 信 業	(83.0) 100.0	51.9	38.5	9.6	—
サ ー ビ ス 業	(78.1) 100.0	89.6	9.6	0.8	—
1000 人 以 上	(81.8) 100.0	64.4	35.6	—	—
300 ～ 999 人	(91.9) 100.0	77.1	22.9	—	—
30 ～ 299 人	(87.1) 100.0	85.7	12.5	1.2	0.6
1 ～ 29 人	(87.5) 100.0	90.9	2.8	5.6	0.7

注1. 1企業で2つ以上の規定方法による場合は各々に計上し、その総数を100.0とした。

注2. ()の数字は男女別定年制のある企業の割合である。

表5 産業別、規模別、女子のみに適用される退職制の規定方法の構成

(%)

区 分	計	就業規則	労働協約	内規・念書	そ の 他
総 数	(23.2) 100.0	7 1. 8	5. 1	4. 1	1 9. 0
建 設 業	(20.9) 100.0	1 0 0	—	—	—
製 造 業	(8.7) 100.0	6 4. 4	5. 7	—	2 9. 9
卸 売 業、小 売 業	(28.9) 100.0	8 0. 0	1. 9	1. 0	1 7. 1
金 融 ・ 保 険 業	(26.2) 100.0	7 3. 3	8. 9	8. 9	8. 9
運 輸 ・ 通 信 業	(26.4) 100.0	7 5. 4	8. 2	—	1 6. 4
サ ー ビ ス 業	(32.1) 100.0	5 0. 0	9. 7	1 4. 4	2 5. 9
1 0 0 0 人 以 上	(27.3) 100.0	4 2. 8	2 8. 6	1 4. 3	1 4. 3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	(17.9) 100.0	1 0 0. 0	—	—	—
3 0 ～ 2 9 9 人	(22.5) 100.0	6 8. 4	6. 1	4. 6	2 0. 9
1 ～ 2 9 人	(29.4) 100.0	7 4. 4	—	2. 6	2 3. 0

注1. 1企業で2つ以上の規定方法による場合は各々に計上し、その総数を100とした。

注2. ()の数字は女子のみに適用される退職制のある企業の割合である。

調査企業の87.6%の企業に男女別定年制があるが、これら男女別定年制の内容(女子の定年年令、男子との定年年令差)は「表6」のとおりである。又、調査企業の23.2%の企業に女子のみに適用される退職制があるが、その内容別構成は「表7」のとおりである。

表6 産業別、規模別、女子の定年年令別、男子との定年年令差別、男女別定年制の構成

(%)

区 分	計	女 子 の 定 年 年 令					男 子 と の 定 年 年 令 差					
		30才 以下	31～ 35才	36～ 39才	40～ 54才	55才 以上	5才以下	6～ 10才	11～ 15才	16～ 20才	21～ 25才	26才 以上
総 数	(87.6) 100.0	21.4	28.2	2.8	45.7	1.9	8.1	18.7	15.7	28.9	21.0	7.6
建 設 業	(88.4) 100.0	29.6	40.8	—	29.6	—	—	9.1	4.5	36.4	34.1	15.9
製 造 業	(96.4) 100.0	15.5	23.2	2.4	56.2	2.7	13.8	26.3	14.5	22.6	17.8	5.0
卸売業、小売業	(86.6) 100.0	23.3	31.6	3.0	40.5	1.6	6.2	17.1	16.5	29.5	24.3	6.4
金融・保険業	(83.3) 100.0	14.6	17.1	4.9	63.4	—	4.9	9.7	36.6	24.4	17.1	7.3
運輸・通信業	(83.0) 100.0	34.7	36.7	4.1	24.5	—	4.1	6.1	8.2	42.8	18.4	20.4
サ ー ビ ス 業	(78.1) 100.0	22.1	22.1	3.3	49.2	3.3	7.4	18.9	17.2	35.2	13.1	8.2
1000人以上	(81.8) 100.0	18.7	9.4	—	59.4	12.5	25.0	31.2	9.4	9.4	18.8	6.2
300～999人	(91.9) 100.0	12.4	14.7	4.7	68.2	—	10.1	31.8	20.9	18.6	15.5	3.1
30～299人	(87.1) 100.0	21.7	29.8	2.8	43.8	1.9	7.3	16.7	16.4	29.6	21.5	8.5
1～29人	(87.5) 100.0	28.2	35.9	1.9	32.7	1.3	6.4	14.1	9.6	38.5	23.7	7.7

注 () の数字は男女別定年制のある企業の割合である。

表6-付表 産業(中分類)別、女子の定年年令別、男子との定年年令差別、

男女別定年制の構成

(%)

区 分	計	女 子 の 定 年 年 令					男 子 と の 定 年 年 令 差					
		30才 以下	31～ 35才	36～ 39才	40～ 54才	55才 以上	5才以下	6～ 10才	11～ 15才	16～ 20才	21～ 25才	26才 以上
F 食料品・ たばこ製造業	(100.0) 100.0	5.4	40.5	—	48.7	5.4	10.8	37.8	8.1	35.2	—	8.1
繊維工業	(100.0) 100.0	15.8	—	—	73.7	10.5	31.6	—	36.8	15.8	15.8	—
衣服・繊維 製品製造業	(100.0) 100.0	12.9	12.9	—	74.2	—	12.9	35.5	22.6	12.9	9.7	6.4
一般機械器具 製造業	(94.4) 100.0	20.8	16.7	8.3	54.2	—	12.5	25.0	16.7	12.5	25.0	8.3
電気機械器具 製造業	(100.0) 100.0	7.7	19.2	3.9	69.2	—	5.8	40.4	13.5	26.9	13.4	—
G 卸売業	(82.9) 100.0	20.9	34.0	2.1	40.9	2.1	7.3	14.7	16.2	34.0	23.1	4.7
各種商品 小売業	(94.7) 100.0	28.6	16.1	3.6	46.4	5.3	16.1	25.0	16.1	10.7	28.6	3.5
自動車・ 自転車小売業	(86.9) 100.0	32.9	29.0	3.9	34.2	—	2.6	25.0	23.7	7.9	29.0	11.8
L 旅館その他 の宿泊所	(100.0) 100.0	21.9	37.5	—	40.6	—	6.3	12.5	15.6	46.8	12.5	6.3
協 同 組 合	(55.6) 100.0	—	—	—	100.0	—	—	61.9	19.1	19.0	—	—

注 表6と同じ

表7 産業別、規模別、内容別、女子のみに適用される退職制の構成

(%)

区 分	計	結婚退職制	妊娠退職制	出産退職制	その他の退職制
総 数	(23.2) 100.0	7 3.0	6.7	1 5.6	4.7
建 設 業	(20.9) 100.0	8 6.1	—	1 3.9	—
製 造 業	(8.7) 100.0	8 3.3	—	1 6.7	—
卸 売 業、小 売 業	(28.9) 100.0	8 0.2	4.9	1 4.0	0.9
金 融・保 険 業	(26.2) 100.0	6 6.0	—	3 4.0	—
運 輸・通 信 業	(26.4) 100.0	5 9.6	—	9.6	3 0.8
サ ー ビ ス 業	(32.1) 100.0	5 4.0	1 6.9	1 9.2	9.9
1 0 0 0 人 以 上	(27.3) 100.0	6 7.7	—	—	3 2.3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	(17.9) 100.0	8 0.5	4.9	4.9	9.7
3 0 ～ 2 9 9 人	(22.5) 100.0	6 8.7	9.3	1 8.0	4.0
1 ～ 2 9 人	(29.4) 100.0	8 4.3	—	1 5.7	—

注 ()の数字は女子のみに適用される退職制のある企業の割合である。

表7-付表 産業(中分類)別、女子のみに適用される退職制の構成

(%)

区 分	計	結婚退職制	妊娠退職制	出産退職制	その他の退職制
G 卸 売 業	(33.5) 100.0	8 2.9	1.7	1 3.7	1.7
各 種 商 品 小 売 業	(28.9) 100.0	6 3.8	2 7.6	8.6	—
自動車・自転車小売業	(23.0) 100.0	100.0	—	—	—
L 協同組合	(63.0) 100.0	6 8.7	5.0	2 6.3	—

注 表7と同じ

2. 調査企業の労働者について

調査企業の労働者の平均勤続年数は男子が8.5年、女子が4.2年であり、平均年令は男子が34.1才、女子が27.9才となっている。（表8）

常用労働者に占める女子の割合は32.4%であり、事務・管理部門では37.7%、生産（現業）部門では30.8%となっている。（表9）

表8 産業別、規模別、男女別、平均勤続年数及び平均年令

区 分	平均勤続年数(年)		平均年令(才)	
	男	女	男	女
総 数	8.5	4.2	34.1	27.9
建設業	8.9	3.5	34.3	26.1
製造業	8.8	5.2	36.1	31.5
卸売業、小売業	8.1	3.5	32.5	25.2
金融・保険業	10.3	4.4	33.7	25.1
運輸・通信業	7.8	4.3	36.8	32.2
サービス業	8.2	4.1	35.1	28.0
1000人以上	10.0	4.6	35.6	28.3
300～999人	8.1	3.9	33.6	26.2
30～299人	8.4	4.1	34.1	27.8
1～29人	9.3	4.7	35.9	31.1

表8－付表 産業（中分類）別、男女別、平均勤続年数及び平均年令

区 分	平均勤続年数(年)		平均年令(才)	
	男	女	男	女
F 食料品・たばこ製造業	9.2	4.9	36.1	29.9
繊維工業	8.7	4.6	39.0	34.3
衣服・繊維製品製造業	9.2	5.5	32.9	32.5
一般機械器具製造業	11.3	4.5	41.5	33.8
電気機械器具製造業	7.3	5.8	31.8	31.0
G 卸 売 業	8.8	2.2	33.3	25.4
各種商品小売業	8.2	4.2	34.4	26.7
自動車・自転車小売業	7.2	3.0	29.5	23.5
L 旅館・その他の宿泊所	5.3	2.6	31.2	25.8
協 同 組 合	11.8	5.8	34.3	26.6

表 9 産業別、規模別、部門別、常用労働者に占める女子の割合

(%)

区 分	計	事務・管理部門	生産（現業）部門
総 数	3 2.4	3 7.7	3 0.8
建 設 業	1 1.8	2 6.9	8.1
製 造 業	3 4.2	3 1.2	3 5.7
卸 売 業、小 売 業	3 5.9	4 7.4	3 2.5
金 融・保 険 業	3 6.7	4 1.2	3 2.2
運 輸・通 信 業	1 8.6	2 7.0	1 7.8
サ ー ビ ス 業	3 4.4	3 6.3	3 4.2
1 0 0 0 人 以 上	2 8.5	3 0.6	2 7.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	3 3.7	3 7.3	3 2.9
3 0 ～ 2 9 9 人	3 4.2	4 1.4	3 2.0
1 ～ 2 9 人	3 2.2	6 1.1	1 9.7

表 9－付表 産業（中分類）別、部門別、常用労働者に占める女子の割合

(%)

区 分	計	事務・管理部門	生産（現業）部門
F 食 料 品・たばこ製造業	2 9.3	3 7.7	2 7.5
織 維 工 業	5 4.9	4 3.4	5 6.6
衣服・繊維製品製造業	6 4.3	4 4.3	7 2.1
一般機械器具製造業	1 7.7	2 2.6	1 5.7
電気機械器具製造業	5 1.8	3 9.9	5 6.5
G 卸 売 業	3 2.6	5 1.0	2 1.0
各 種 商 品 小 売 業	6 0.1	3 9.3	6 3.7
自動車・自転車小売業	1 5.6	4 5.7	9.9
L 旅館・その他の宿泊所	3 0.6	3 2.0	3 0.4
協 同 組 合	3 2.3	3 6.4	3 2.2

3. 定年・退職制等について

(1) 男女別定年制・女子のみに適用される退職制の過去の経緯

男女別定年制を設けた理由としては「社会通念による」が最も多く（25.6％）、次いで「女子は勤続年数が短い」（18.8％）、「職務内容、作業環境が中高年令女子に適していない」（11.0％）の順となっている。（表10）

女子のみに適用される退職制を設けた理由としては、「社会通念による」が最も多く（26.4％）、次いで「既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難」（16.9％）、「女子は勤続年数が短い」（13.3％）の順となっている。（表11）

男女別定年制のある企業において、過去に女子の定年年令の変更をおこなった企業が20.4％あり、このうち87.2％の企業では定年年令を上げているが、12.8％の企業は定年年令の引下げをおこなっている。引上げ年数は5年が最も多く（36.6％）、次いで10年（13.0％）であるが、5年引上げの場合は「30才→35才」「35才→40才」「40才→45才」が多く、10年引上げの場合は「40才→50才」が多い。定年年令の引上げは、労働組合・従業員からの要求でおこなわれたものが多く（46.7％）、理由としては「社会通念・社会情勢の変化」が大半（52.9％）を占めている。（表12）（定年年令の引下げの理由としては、中高年令女子の視力の衰え—精密機械器具製造業—欠勤率の上昇・人間関係不調・賃金と能力の不均衡、同業他社とのバランス、勤続年数の短さ等があげられている。）

男女別定年制のある企業が過去において男女別定年制を解消しなかった理由としては、「女子は勤続年数が短い」（13.0％）及び「社会通念による」（12.5％）が多くなっている。（表13）

女子のみに適用される退職制のある企業が過去において、この退職制を解消しなかった理由としては、「既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難」（18.4％）が最も多く、次いで「社会通念による」（16.5％）となっている。（表14）

表 1 0. 産業別、規模別、男女別定年制を設けた理由の構成

(%)

区 分	計	職務内容、作業環境が中高年令女子に適していない。	人事が停滞する。役職処遇が困難。	中高年令女子の配置転換が円滑にいかない。	女子は勤続年数が短い。	既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難。	年功賃金体系のため中高年令女子の能力と賃金に不均衡が生ずる。	退職金の負担が増大する。	労働組合又は女子労働者自身が優遇退職金制度のある現在の制度を望んでいる。	年金支給開始年令に男女差がある。	顧客が若い女性を好む傾向にあり、中高年令女子が増えると企業競争力が低下する。	人間関係に円滑さを欠く。	社会通念による。	その他
総 数	(87.6) 100.0	11.0	2.8	5.0	18.8	7.8	6.2	2.0	0.8	0.6	7.1	2.1	25.6	10.2
建 設 業	(88.4) 100.0	6.1	3.0	—	27.3	12.1	6.1	—	—	—	3.0	—	30.3	12.1
製 造 業	(96.4) 100.0	14.5	1.1	4.9	16.3	7.4	7.4	3.5	1.1	0.4	0.7	1.4	29.3	12.0
卸売業、小売業	(86.6) 100.0	8.9	4.5	4.2	21.7	7.2	5.6	1.3	0.2	0.9	9.8	2.8	24.5	8.4
金融・保険業	(83.3) 100.0	8.7	—	8.7	8.7	26.1	13.1	—	—	—	21.7	8.7	4.3	—
運輸・通信業	(83.0) 100.0	10.6	—	6.4	21.2	4.3	6.4	4.3	4.3	—	—	—	31.9	10.6
サ ー ビ ス 業	(78.1) 100.0	12.6	1.6	7.9	13.4	7.1	5.5	1.6	—	0.8	11.8	1.6	22.8	13.3
1000人以上	(81.8) 100.0	16.7	3.3	6.7	23.4	3.3	—	3.3	3.3	3.3	3.3	—	23.4	10.0
300～999人	(91.9) 100.0	14.8	5.2	5.2	21.5	7.4	4.4	3.7	1.5	—	4.4	2.2	23.0	6.7
30～299人	(87.1) 100.0	10.9	2.3	5.8	18.3	8.0	6.7	1.6	0.7	0.6	8.0	2.3	24.8	10.0
1～29人	(87.5) 100.0	6.6	2.9	0.7	17.5	8.0	6.6	2.2	—	0.7	5.8	1.5	32.9	14.6

注 1. 理由は 1 企業につき 3 つを限度とする多答式であり、その総数を 100.0 とした。

注 2. () の数字は男女別定年制のある企業の割合である。

表 1 1. 産業別、規模別、女子のみに適用される退職制を設けた理由の構成

(%)

区 分	計	職務内容、作業環境が中高年令女子に適していない。	人事が停滞する。役職処遇が困難。	中高年令女子の配置転換が円滑にいかない。	女子は勤続年数が短い。	既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難。	年功賃金体系のため中高年令女子の能力と賃金に不均衡が生ずる。	退職金の負担が増大する。	労働組合又は女子労働者自身が優遇退職金制度のある現在の制度を望んでいる。	年金支給開始年令に男女差がある。	競争力が低下する。顧客が若い女性を好む傾向にあり、中高年令女子が増えると企業	人間関係に円滑さを欠く。	社会通念による。	その他
総 数	(23.2) 100.0	6.2	1.9	5.1	13.3	16.9	4.7	1.4	1.1	0.3	6.3	3.0	26.4	13.4
建 設 業	(20.9) 100.0	15.2	—	—	24.2	42.4	—	—	—	—	—	9.1	9.1	—
製 造 業	(8.7) 100.0	9.0	—	5.6	14.6	15.7	3.4	—	3.4	3.4	—	—	32.6	12.3
卸売業、小売業	(28.9) 100.0	2.7	1.6	5.6	15.9	14.4	4.3	0.6	1.6	—	6.8	2.5	31.4	12.6
金融・保険業	(26.2) 100.0	10.6	—	10.6	6.4	10.7	—	—	—	—	—	17.0	27.7	17.0
運輸・通信業	(26.4) 100.0	14.5	—	5.5	14.5	14.5	5.5	—	—	—	5.5	5.5	14.5	20.0
サ ー ビ ス 業	(32.1) 100.0	8.1	4.7	3.4	6.8	19.6	8.1	4.7	—	—	10.6	1.3	17.4	15.3
1000人以上	(27.3) 100.0	9.4	—	—	—	18.8	9.4	—	—	9.4	—	12.5	28.0	12.5
300～999人	(17.9) 100.0	13.7	4.9	7.9	7.9	10.8	2.9	5.9	7.8	—	9.8	—	19.6	8.8
30～299人	(22.5) 100.0	6.1	1.3	6.3	15.0	18.3	5.6	1.2	0.4	—	7.0	3.5	22.5	12.8
1～29人	(29.4) 100.0	1.7	2.8	—	12.1	14.9	1.7	—	—	—	2.8	1.1	44.7	18.2

注 1. 理由は1企業につき3つを限度とする多答式であり、その総数を100.0とした。

注 2. () の数字は女子のみに適用される退職制のある企業の割合である。

表 12. 男女別定年年制のある企業（調査企業の 87.6%）における
女子定年年令の過去における変更

(%)

区 分		計 100.0
女子定年年令の変更の有無	変 更 あ り	20.4
	変 更 な し	79.6
女子定年年令の変更の内容	年 令 を 引 上 げ た	87.2
	年 令 を 引 下 げ た	12.8
女子の定年年令を上げた 企業の産業別、規模別	建 設 業	2.4
	製 造 業	37.4
	卸 売 業、小 売 業	39.1
	金 融・保 険 業	2.4
	不 動 産 業	1.6
	運 輸・通 信 業	4.9
	サ ー ビ ス 業	12.2
	1000 人 以 上	29.7
女子定年年令の引上げ年数	300 ～ 999 人	18.0
	30 ～ 299 人	42.9
	1 ～ 29 人	9.4
	1 (年)	8.1
	2	11.4
	3	11.4
	4	1.6
	5	36.6
	6～ 9	4.1
	10	13.0
	11～ 14	2.5
女子定年年令引上げの いきさつ	15	8.1
	16～ 19	1.6
	20	1.6
	労働組合・従業員の要求	46.7
	定年に達した女子の出現	18.7
女子定年年令引上げ 理由	行 政 指 導	14.7
	男子の定年・親会社の定年・同業他社の定年の延長等	13.3
	その他上部団体の指導等	6.6
女子定年年令引上げ 理由	社会通念・社会情勢の変化	52.9
	女子の勤続年数や能力の延び	27.1
	労働力の確保	20.0

- (2) 定年年令をこえて或いは女子のみに適用される退職制に該当しても引続き勤務している女子の有無とその状況

男女別定年制のみある企業において、「定年年令をこえて引続き勤務している女子がいる企業」は 57.2%であり、女子のみに適用される退職制のみある企業において「退職制に該当しても引続き勤務している女子がいる企業」は 48.9%である。又、男女別定年制及び女子のみに適用される退職制のある企業において「定年年令をこえ或いは退職制に該当しても引続き勤務している女子がいる企業」は 50.6%である。(表 15)

継続勤務している女子のいる企業のうち 60%は「企業の制度として継続勤務が可能」であり、残る 40%は「個別事情によって処理」されている。継続勤務した場合、「仕事内容の変更」は 10%に満たないが「労働条件(身分等)の変更」はかなり多く、特に「企業の制度として継続勤務可能」の場合 68%と高い。継続勤務している女子の割合は、「継続勤務している女子のいる企業の女子労働者総数」の 8.7%を占めている。(表 16)

表 1 3. 産業別、規模別、男女別定年制のある企業が過去において男女別定年制を
解消しなかった理由の構成

(%)

区 分	計	職務内容、作業環境が中高年令女子に適していない。	人事が停滞する。役職処遇が困難。	中高年令女子の配置転換が円滑にいかない。	女子は勤続年数が短い。	既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難。	年功賃金体系のため中高年令女子の能力と賃金に不均衡が生ずる。	退職金の負担が増大する。	労働組合又は女子労働者自身が優遇退職金制度のある現在の制度を望んでいる。	年金支給開始年令に男女差がある。	競争力が低下する。 顧客が若い女性を好む傾向にあり、中高年令女子が増えたと企業	人間関係に円滑さを欠く。	社会通念による。	その他
総 数	(87.6) 100.0	9.9	3.3	7.4	13.0	8.7	8.6	5.5	1.5	0.9	6.0	3.0	12.5	19.7
建 設 業	(88.4) 100.0	5.7	5.7	—	20.0	14.3	17.1	5.7	—	—	—	2.9	8.6	20.0
製 造 業	(96.4) 100.0	15.0	1.3	7.2	11.0	9.4	10.0	8.2	1.9	1.3	0.3	1.9	12.8	19.7
卸売業、小売業	(86.6) 100.0	7.2	4.6	7.0	15.1	8.1	7.0	3.7	1.4	0.7	9.3	4.0	14.7	17.2
金融・保険業	(83.3) 100.0	4.3	4.3	8.7	13.1	21.7	13.1	13.1	—	—	13.1	4.3	—	4.3
運輸・通信業	(83.0) 100.0	5.6	1.9	9.4	13.2	5.6	5.7	5.7	1.9	1.9	1.9	1.9	15.1	30.2
サ ー ビ ス 業	(78.1) 100.0	9.9	3.8	9.9	9.9	6.9	9.2	3.8	—	0.8	9.9	3.1	7.6	25.2
1000人以上	(81.8) 100.0	6.5	3.2	12.9	19.3	3.2	9.7	9.7	—	6.5	3.2	—	9.7	16.1
300～999人	(91.9) 100.0	10.6	4.2	8.5	17.6	8.5	5.6	9.2	3.5	2.1	2.8	3.5	9.8	14.1
30～299人	(87.1) 100.0	10.5	3.0	7.9	12.4	8.8	9.0	5.1	1.2	0.6	7.1	3.2	12.4	18.8
1～29人	(87.5) 100.0	6.7	3.7	2.2	9.6	9.6	9.6	3.0	1.5	—	4.5	2.2	16.3	31.1

注 1. 理由は 1 企業につき 3 つを限度とする多答式であり、その総数を 100.0 とした。

注 2. () の数字は男女別定年制のある企業の割合である。

表1 4. 産業別、規模別、女子のみに適用される退職制のある企業が過去において
女子のみに適用される退職制を解消しなかった理由の構成

(%)

区 分	計	職務内容、作業環境が中高年令女子に適していない。	人事が停滞する。役職処遇が困難。	中高年令女子の配置転換が円滑にいかない。	女子は勤続年数が短い。	既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難。	年功賃金体系のため中高年令女子の能力と賃金に不均衡が生ずる。	退職金の負担が増大する。	労働組合又は女子労働者自身が優遇退職金制度のある現在の制度を望んでいる。	年金支給開始年令に男女差がある。	競争力が低下する。 顧客が若い女性を好む傾向にあり、中高年令女子が増えると企業	人間関係に円滑さを欠く。	社会通念による。	その他
総 数	(23.2) 100.0	6.0	3.5	6.3	9.5	18.4	6.6	2.8	1.9	0.3	8.5	2.8	16.5	16.9
建 設 業	(20.9) 100.0	—	—	—	—	18.8	31.2	—	—	—	—	18.8	—	31.2
製 造 業	(8.7) 100.0	11.8	3.5	7.1	7.1	15.3	3.5	—	3.5	3.5	—	3.5	22.4	18.8
卸売業、小売業	(28.9) 100.0	3.8	2.0	6.9	13.1	18.6	3.7	3.1	2.0	—	11.2	1.2	18.1	16.3
金融・保険業	(26.2) 100.0	19.6	13.0	6.5	—	6.5	13.1	—	6.5	—	13.1	—	15.2	6.5
運輸・通信業	(26.4) 100.0	6.0	6.0	6.0	6.0	20.0	6.0	6.0	—	—	—	6.0	12.0	26.0
サ ー ビ ス 業	(32.1) 100.0	7.4	5.1	6.2	6.2	19.8	9.7	3.5	1.2	—	7.4	3.9	16.0	13.6
1000人以上	(27.3) 100.0	—	13.4	—	—	23.3	—	10.0	—	10.0	—	—	33.3	10.0
300~999人	(17.9) 100.0	12.3	5.7	15.1	2.8	9.4	7.5	3.8	6.6	—	11.3	—	8.5	17.0
30~299人	(22.5) 100.0	6.8	2.5	6.8	11.1	18.0	8.4	3.1	1.8	—	9.2	2.9	13.1	16.3
1~29人	(29.4) 100.0	—	4.5	—	9.1	24.3	—	—	—	—	5.7	4.5	31.6	20.3

注1. 理由は1企業につき3つを限度とする多答式であり、その総数を100.0とした。

注2. ()の数字は女子のみに適用される退職制のある企業の割合である。

表 1 5. 産業別、規模別、男女別定年制・女子のみに適用される退職制別、定年年令をこえて或いは退職制に該当しても引続き勤務している女子の有無別、企業の構成 (％)

区 分	男女別定年制のみある企業			女子のみに適用される退職制のみある企業			男女別定年制及び女子のみに適用される退職制のある企業		
	計	継続勤務 の女子あり	継続勤務 の女子なし	計	継続勤務 の女子あり	継続勤務 の女子なし	計	継続勤務 の女子あり	継続勤務 の女子なし
総 数	(7 6 . 8) 1 0 0 . 0	5 7 . 2	4 2 . 8	(1 2 . 4) 1 0 0 . 0	4 8 . 9	5 1 . 1	(1 0 . 8) 1 0 0 . 0	5 0 . 6	4 9 . 4
建 設 業	(7 9 . 1) 1 0 0 . 0	5 0 . 0	5 0 . 0	(1 1 . 6) 1 0 0 . 0	1 0 0 . 0	—	(9 . 3) 1 0 0 . 0	6 6 . 7	3 3 . 3
製 造 業	(9 1 . 3) 1 0 0 . 0	6 8 . 4	3 1 . 6	(3 . 6) 1 0 0 . 0	5 0 . 0	5 0 . 0	(5 . 1) 1 0 0 . 0	5 8 . 3	4 1 . 7
卸売業、小売業	(7 1 . 1) 1 0 0 . 0	5 1 . 3	4 8 . 7	(1 3 . 4) 1 0 0 . 0	5 2 . 1	4 7 . 9	(1 5 . 5) 1 0 0 . 0	4 3 . 4	5 6 . 6
金融・保険業	(7 3 . 8) 1 0 0 . 0	6 2 . 5	3 7 . 5	(1 6 . 7) 1 0 0 . 0	3 3 . 3	6 6 . 7	(9 . 5) 1 0 0 . 0	1 0 0 . 0	—
運輸・通信業	(7 3 . 6) 1 0 0 . 0	6 0 . 0	4 0 . 0	(1 7 . 0) 1 0 0 . 0	4 2 . 9	5 7 . 1	(9 . 4) 1 0 0 . 0	5 0 . 0	5 0 . 0
サ ー ビ ス 業	(6 7 . 9) 1 0 0 . 0	4 5 . 7	5 4 . 3	(2 1 . 9) 1 0 0 . 0	2 5 . 0	7 5 . 0	(1 0 . 2) 1 0 0 . 0	6 3 . 6	3 6 . 4
1 0 0 0 人 以 上	(7 2 . 7) 1 0 0 . 0	5 7 . 9	4 2 . 1	(1 8 . 2) 1 0 0 . 0	2 5 . 0	7 5 . 0	(9 . 1) 1 0 0 . 0	5 0 . 0	5 0 . 0
3 0 0 ～ 9 9 9 人	(8 2 . 1) 1 0 0 . 0	6 2 . 0	3 8 . 0	(8 . 1) 1 0 0 . 0	3 7 . 5	6 2 . 5	(9 . 8) 1 0 0 . 0	7 0 . 0	3 0 . 0
3 0 ～ 2 9 9 人	(7 7 . 5) 1 0 0 . 0	5 7 . 5	4 2 . 5	(1 2 . 9) 1 0 0 . 0	5 0 . 0	5 0 . 0	(9 . 6) 1 0 0 . 0	5 4 . 7	4 5 . 3
1 ～ 2 9 人	(7 0 . 6) 1 0 0 . 0	5 1 . 8	4 8 . 2	(1 2 . 5) 1 0 0 . 0	2 9 . 4	7 0 . 6	(1 6 . 9) 1 0 0 . 0	3 0 . 0	7 0 . 0

注 () の数字は各々の制度のある企業の割合である。

表 1 6. 産業別、規模別、定年年令をこえて或いは女子のみに適用される退職制に該当
しても引き続き勤務している女子の処遇の状況及び女子労働者に占める割合

(%)

区 分	継 続 勤 務 の 制 度 の 有 無			継 続 勤 務 し た 場 合 の 仕 事 内 容 の 変 更 の 有 無						継 続 勤 務 し た 場 合 の 労 働 条 件 の 変 更 の 有 無						継 続 勤 務 女 子 の 割 合 ⑤ 当 該 企 業 の 女 子 労 働 者 に 占 め る
	計 (女 子 の 勤 務 し て い る 企 業)	有 (企 業 の 勤 務 制 度 と し て 可 能)	無 (個 人 別 の 事 情 に 理 由 がある)	企 業 の 制 度 と し て 継 続 勤 務 可 能 の 場 合			個 別 事 情 に よ る 処 理 の 場 合			企 業 の 制 度 と し て 継 続 勤 務 可 能 の 場 合			個 別 事 情 に よ る 処 理 の 場 合			
				計	変 更 有	変 更 無	計	変 更 有	変 更 無	計	変 更 有	変 更 無	計	変 更 有	変 更 無	
総 数	(54.9) 100.0	60.0	40.0	100.0	9.5	90.5	100.0	7.1	92.9	100.0	6.80 (6.13)	32.0	100.0	36.7 (29.0)	63.3	8.7
建 設 業	(60.6) 100.0	57.9	42.1	100.0	—	100.0	100.0	—	100.0	100.0	54.6 (45.5)	45.4	100.0	37.5 (25.0)	62.5	10.7
製 造 業	(67.1) 100.0	67.8	32.2	100.0	15.5	84.5	100.0	6.5	93.5	100.0	82.5 (72.2)	17.5	100.0	58.7 (45.7)	41.3	11.8
卸 売 業・小 売 業	(50.1) 100.0	53.9	46.1	100.0	6.7	93.3	100.0	5.2	94.8	100.0	60.0 (57.8)	40.0	100.0	24.7 (18.2)	75.3	5.8
金 融・保 險 業	(59.4) 100.0	65.0	35.0	100.0	—	100.0	100.0	—	100.0	100.0	69.2 (61.5)	30.8	100.0	14.3 (14.3)	85.7	4.6
運 輸・通 信 業	(56.1) 100.0	47.8	52.2	100.0	—	100.0	100.0	16.7	83.3	100.0	54.6 (54.6)	45.4	100.0	33.3 (33.3)	66.7	8.2
サ ー ビ ス 業	(42.9) 100.0	62.2	37.8	100.0	7.1	92.9	100.0	11.8	88.2	100.0	57.1 (46.4)	42.9	100.0	47.1 (41.2)	52.9	9.3
1000 人 以 上	(52.0) 100.0	64.3	35.7	100.0	—	100.0	100.0	—	100.0	100.0	88.9 (88.9)	11.1	100.0	80.0 (60.0)	20.0	3.0
300～999人	(60.8) 100.0	71.4	28.6	100.0	7.1	92.9	100.0	6.3	93.7	100.0	83.3 (71.4)	16.7	100.0	43.8 (25.0)	56.2	5.7
30～299人	(56.2) 100.0	59.5	40.5	100.0	12.0	88.0	100.0	7.6	92.4	100.0	69.7 (62.9)	30.3	100.0	36.1 (27.7)	63.9	13.8
1～29人	(45.1) 100.0	41.8	58.2	100.0	—	—	100.0	6.3	93.7	100.0	30.4 (26.1)	69.6	100.0	31.3 (25.0)	68.7	31.8

注 1. () 内の数字は、定年年令をこえて或いは女子のみに適用される退職制に該当しても引き続き勤務している女子のいる企業の割合である。

注 2. 『 』 内の数字は労働条件のうち「自分の変更あり」を示す。

⑤ 定年年令をこえて或いは女子のみに適用される退職制に該当しても引き続き勤務している女子労働者数

定年年令をこえて或いは女子のみに適用される退職制に該当しても引き続き勤務している女子がいる企業的女子労働者総数

(3) 男女別定年制・女子のみに適用される退職制についての企業の考え方

男女別定年制及び女子のみに適用される退職制を「改善の方向で検討する」としている企業は、30.7%であり、「改善の予定はない」が45.8%、「今後検討する」が23.5%となっている。男女別定年制のみある企業においては「改善の方向で検討する」が30.6%であり、退職制のみある企業においては「改善の方向で検討する」が58.2%と多く、男女別定年制及び退職制を有する企業においては25.0%と少くなっている。（表17）

表17 男女別定年制・女子のみに適用される退職制についての企業の考え方 (％)

区 分		計	改善の方向 で検討する	改善の予定 は ない	今後検討する
総 数		100.0	30.7	45.8	23.5
男女別定年制のみある企業		100.0	30.6	43.6	25.8
女子のみに適用される 退職制のみある企業		100.0	58.2	27.5	14.3
男女別定年制及び女子のみに 適用される退職制のある企業		100.0	25.0	61.1	13.9
主 要 産 業	製 造 業	100.0	30.3	45.5	24.2
	卸売業、小売業	100.0	35.1	41.4	23.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	28.6	46.2	25.2
規 模	1000人以上	100.0	44.8	41.4	13.8
	300～999人	100.0	42.0	33.0	25.0
	30～299人	100.0	26.8	48.5	24.7
	1～29人	100.0	36.0	44.9	19.1

◎ 男女別定年制・女子のみに適用される退職制についての企業の考え方の回答の主なものは次のとおりである。

イ 「改善の方向で検討する」

- 制度が有名無実となっている（定年年令をこえて働いている者、退職制に該当しても在職している者がいる）ので規則を改正する。
- 時代の要請であるので改善する。
- 改善の意思はあり、改善に向け努力する。
- 労働組合の要求、該当者の状況等を勘案しながら段階的に改善していく。
- 男子の定年延長にあわせて、女子の定年についても考慮する。
- 親会社・系列会社・同業他者とのかねあいをみながら改善する。

- 女子の能力が延びてきたので改善の必要を感じている。
- 再雇用制度を設けているので問題はないが、社会常識から改善の必要を感じている。
- 本音としては現制度を続けたいが、企業責任として改善する必要があると感じている。

ロ 「改善の予定はない」

- 女子は若い方がよい、若い女子が多いと職場に活気が出るので現状を維持したい。
- 女子は勤続年数が短い、結婚準備又は結婚で退職する。問題が生じたことがないので現制度をつづけたい。
- 結婚すると能率が低下する。既婚者は家庭責任があり労務管理がむづかしい。特に職場結婚の場合が問題である。
- 妊娠すると流産の心配等気をつかわなければならない、休みが多くなる、産休代替労働力の確保がむづかしく人件費の増大にもなる、育児優先で能率が低下する等困ることが多い。
- 女子は年令とともに能力の個人差が大きくなるので、優秀で勤勉なものだけを残したい。ふるいわけ、整理をするために若年定年をのこしておきたい。
- 景気変動があるので長期雇用を避けたい。中小企業は自衛上改善は出来ない。
- 後進女子に道をあけるために退職してほしい。
- 年金支給開始年令に男女差があるので改善しない。
- 職務内容上若年女子が適している。（接客業務、キーパンチ）（卸売業、小売業、金融・保険業、サービス業）
- 職務内容上高年令女子には無理である。（視力、手先の器用さを必要とする業務）（食料品製造業、衣服その他の繊維製品製造業、電気機械器具製造業、精密機械器具製造業）
- 他の職種への配置転換が困難である。（スチュワーデス）
- 在職が長くなると能力と賃金が不均衡になり企業として採算がとれなくなる。
- 企業合理化をすすめているので改善は困難である。
- 関連企業の男子定年退職者を受け入れなければならないので女子は若年で退職してほしい。
- 親会社、関連企業等のかねあいで早期には改善出来ない。
- 労働組合や女子労働者からの要求がないので改善の必要を感じない。
- 再雇用制度、継続勤務の余地を設けているので改善する必要を感じない。
- 退職金優遇措置があり、女子も現行制度を希望しているので改善の必要を感じない。
- 女子の能力からみて現行制度（40～45才定年）が適当であるので改善の必要を感じない。
- 女子は職業意識が低くあまり期待していないので改善の必要を感じない。

ハ 「今後検討する」

- 検討してみるが、かなり長期の年月が必要である。
- 該当者がた時点で検討する。女子から希望がでてくれば検討する。
- 関連企業と協議する。同業企業と検討していきたい。
- 職種別定年制、45才選択定年制の導入を検討していきたい。

4. 募集、採用について

(1) 企業の採用方針における男女差

採用方針として「男女とも採用する」としている企業は、新規学卒採用については高卒 73.3%、高専・短大卒 35.6%、4年制大卒 27.9%となっており、中途採用については 64.4%となっている。新規学卒採用の高卒及び中途採用では「男女とも採用」が多いが、新規学卒採用の高専・短大卒では「女子のみ採用」が比較的多く、4年制大卒の場合は「男子のみ採用」(46%)が非常に多くなっている。(表18)

男女とも採用する企業において「採用条件が男女で異なる」企業の割合は、新規学卒採用においては高卒 42.4%、高専・短大卒 39.4%、4年制大卒 40.2%となっており、中途採用においては、48.4%と若干多くなっている。(表19)

◎ 男女とも採用するが採用条件は男女で異なるとする場合の内容の主なものは次のとおりである。

イ 学卒採用の場合

(1) 高 卒（男女とも採用する企業 578 社）

- 職種が男女で異なるとする企業が 67 社あり、建設業、製造業、卸売業、小売業が多い。

男 子	女 子	産 業
技 術	生産（単純労働）	製造業（食料品、電気機械器具）
機 械 保 全	生 産	製造業（繊維工業）
技 術	事 務	製造業（化学工業）、建 設 業
生 産	事 務	製造業（パルプ、鉄鋼、非鉄金属、一般機械、電気機械）
営業・販売	事 務	製造業（出版、なめしがわ） 金融・保険業、卸売業、 小売業（卸売業、飲食店、自動車小売）サービス等（その他）
販売・整備	事 務	卸売業、小売業（自動車小売）
（多職種）	事 務 の み	製造業（パルプ）、卸売業、小売業（その他の小売業） 電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業（教育）

- 初任給に男女差ありとする企業が 103 社、内 63 社が卸売業、小売業、29 社が製造業である。差額（月）の最低 2,000 円、最高 10,000 円で、5,000 円差の企業が最も多い。
- 女子は自宅通勤の条件をつけている企業 32 社、通勤時間の制限をしているもの 2 社で、卸売業、小売業が最も多く、建設業、製造業、金融・保険業、サービス業等もみられる。
- 女子は縁故者のみ採用する。（建設業、食料品製造業、電気・ガス・水道・熱供給業）
- 男子は社員、女子は雇員である。（各種商品小売業）
- 男子は本社採用、女子は現地採用である。（各種商品小売業）
- 男子は 1 年間嘱託の後、本採用となるが、女子は 1 年契約嘱託の更新制で本採用とならない。（協同組合）
- 男子には採用試験をおこなうが、女子は縁故採用で試験はおこなわない。（協同組合）
- 男子は普通高校卒業業者、女子は商業高校卒業業者を採用する。（卸売業）
- 男子は運転免許が必要である。（卸売業、自動車小売業）

(ロ) 高専・短大卒（男女とも採用する企業 281 社）

- 女子は事務のみとする企業が 20 社あり、製造業、卸売業、小売業が多い。
- 初任給に男女差ありとする企業が 34 社あり、製造業、卸売業、小売業が多い。差額（月）の最低 800 円、最高 8,000 円で、2,000 円から 5,000 円差の企業が多い。
- 女子は自宅通勤の条件をつけている企業が 9 社あり卸売業、小売業が多い。

表 18. 産業別、規模別、新規学卒（学歴）・中途採用別、採用方針別、企業の構成

(%)

区 分	計	新 規 学 卒 採 用												中 途 採 用			
		高 卒				高 専 ・ 短 大 卒				4 年 制 大 卒							
		男女とも採用する	男子のみ採用する	女子のみ採用する	男女とも採用しない	男女とも採用する	男子のみ採用する	女子のみ採用する	男女とも採用しない	男女とも採用する	男子のみ採用する	女子のみ採用する	男女とも採用しない	男女とも採用する	男子のみ採用する	女子のみ採用する	男女とも採用しない
総 数	100.0	73.3	3.3	12.3	11.1	35.6	9.6	20.2	34.6	27.9	46.0	1.2	24.9	64.4	5.6	9.5	20.5
建 設 業	100.0	76.7	7.0	9.3	7.0	39.5	27.9	14.0	18.6	25.6	62.8	—	11.6	74.4	9.3	2.3	14.0
製 造 業	100.0	70.4	3.2	12.3	14.1	24.5	10.1	18.8	46.6	17.7	48.4	0.7	33.2	61.4	2.5	16.6	19.5
卸売業、小売業	100.0	77.8	4.2	9.2	8.8	40.9	10.2	17.5	31.4	32.3	47.6	1.2	18.9	68.1	7.6	7.4	16.9
金融・保険業	100.0	71.4	—	26.2	2.4	33.3	7.1	42.9	16.7	26.2	64.2	4.8	4.8	21.4	4.8	9.5	64.3
運輸・通信業	100.0	50.9	3.8	26.4	18.9	28.3	—	26.4	45.3	20.7	30.2	—	49.1	71.7	7.6	7.6	13.1
サ ー ビ ス 業	100.0	74.5	0.7	11.7	13.1	43.8	6.6	23.3	26.3	40.1	31.4	—	28.5	65.7	4.4	5.1	24.8
1000人以上	100.0	72.7	—	27.3	—	51.5	—	36.4	12.1	54.6	42.4	—	3.0	72.7	6.1	3.0	18.2
300～999人	100.0	75.6	1.6	20.3	2.5	39.8	4.9	35.8	19.5	43.1	50.4	0.8	5.7	60.2	5.7	12.2	21.9
30～299人	100.0	77.0	2.3	11.3	9.4	33.5	11.7	18.1	36.7	21.9	50.2	1.2	26.7	66.7	5.6	8.6	19.1
1～29人	100.0	55.6	9.4	7.5	27.5	38.1	6.3	13.7	41.9	36.3	25.6	1.8	36.3	56.3	5.6	12.5	25.6

表 1 9. 産業別、規模別、新規学卒（学歴）・中途採用別、男女とも採用する企業
における採用条件の男女差の有無別、企業の構成

(%)

区 分	新 規 学 卒 採 用									中 途 採 用		
	高 卒			高 専 ・ 短 大 卒			4 年 制 大 卒					
	計 (男女とも採用する企業)	採用 条件 男女とも 同じ	採用 条件 男女で異 なる	計 (男女とも採用する企業)	採用 条件 男女とも 同じ	採用 条件 男女で異 なる	計 (男女とも採用する企業)	採用 条件 男女とも 同じ	採用 条件 男女で異 なる	計 (男女とも採用する企業)	採用 条件 男女とも 同じ	採用 条件 男女で異 なる
総 数	(73.3) 100.0	57.6	42.4	(35.6) 100.0	60.6	39.4	(27.9) 100.0	59.8	40.2	(64.4) 100.0	51.6	48.4
建 設 業	(76.7) 100.0	39.1	60.9	(39.5) 100.0	45.5	54.5	(25.6) 100.0	57.1	42.9	(74.4) 100.0	45.5	54.5
製 造 業	(70.4) 100.0	51.5	48.5	(24.5) 100.0	52.5	47.5	(17.7) 100.0	48.4	51.6	(61.4) 100.0	47.0	53.0
卸売業、小売業	(77.8) 100.0	53.9	46.1	(40.9) 100.0	54.2	45.8	(32.3) 100.0	57.3	42.7	(68.1) 100.0	50.5	49.5
金融・保険業	(71.4) 100.0	72.7	27.3	(33.3) 100.0	77.8	22.2	(26.2) 100.0	87.5	12.5	(21.4) 100.0	50.0	50.0
運輸・通信業	(50.9) 100.0	75.0	25.0	(28.3) 100.0	87.5	12.5	(20.7) 100.0	83.3	16.7	(71.7) 100.0	56.5	43.5
サービス業	(74.5) 100.0	79.0	21.0	(43.8) 100.0	80.6	19.4	(40.1) 100.0	64.7	35.3	(65.7) 100.0	63.5	36.5
1000人以上	(72.7) 100.0	62.5	37.5	(51.5) 100.0	83.3	16.7	(54.6) 100.0	63.6	36.4	(72.7) 100.0	38.5	61.5
300～999人	(75.6) 100.0	51.5	48.5	(39.8) 100.0	61.8	38.2	(43.1) 100.0	48.7	51.3	(60.2) 100.0	50.9	49.1
30～299人	(77.0) 100.0	58.7	41.3	(33.5) 100.0	64.2	35.8	(21.9) 100.0	66.3	33.7	(66.7) 100.0	50.5	49.5
1～29人	(55.6) 100.0	56.4	43.6	(38.1) 100.0	45.5	54.5	(36.3) 100.0	51.5	48.5	(56.3) 100.0	62.3	37.7

注 ()内の数字は男女とも採用する企業の割合である。

ハ 4年制大卒（男女とも採用する企業220社）

- 女子は事務のみとする企業が19社あり製造業、卸売業、小売業が多い。女子は薬剤師のみとする企業（製造業、卸売業、小売業）、女子はアナウンサー職のみとする企業（放送業）がある。
- 初任給に男女差ありとする企業が20社あり、卸売業、小売業が多い。差額（月）の最低1,000円、最高6,000円で、1,000円から2,000円差のところが多い。
- 女子は自宅通勤の条件をつけている企業が8社あり、殆んどが卸売業、小売業である。
- 女子は縁故者のみ採用する。（木材・木製品製造業、自動車小売業）
- 男子は本社採用、女子は現地採用である。（卸売業、小売業）
- 女子は短大卒の格付けである。（木材・木製品製造業）

ロ 中途採用の場合（男女とも採用する企業508社）

- 採用年齢制限に男女差のある企業が24社あり、卸売業、小売業が多く、女子の年齢制限を男子より5才から10才低くしている。女子にのみ年齢制限のある企業が13社あり、建設業、製造業、卸売業、小売業、サービス業にみられ、30才を限度としているものが多い。女子は未婚のみとしている企業が卸売業、自動車小売業にみられる。
- 職種が男女で異なるとする企業が32社あり、製造業、卸売業、小売業、運輸・通信業が多い。男子は技術、自動車乗務、自動車整備、営業、販売、女子は事務、タイプライター、電話交換、軽作業である。
- 初任給に男女差ありとする企業が25社あり、製造業、卸売業、小売業が多い。差額（月）の最低1,000円、最高10,000円で、3,000円から5,000円のところが多い。
- 女子はパート、臨時、嘱託であるとする企業が13社あり、製造業、卸売業、小売業、サービス業にみられる。
- 女子は自宅通勤の条件をつけている企業が9社あり、卸売業、小売業が多い。
- 女子は縁故等例外的採用である。（製造業、卸売業、小売業）

◎ 男女とも採用するが、採用条件において男女差を設けている理由の主なものは次のとおりである。

イ 職種に関するもの

- 技術、機械保全、生産は女子に不向である。（法制上の制限がある。女子が希望しない。交替制勤務がある。夜勤がある。）
- 自動車整備は女子が希望しない。
- 営業、外交は女子では無理である。（取引相手や客が女子を相手にすることを好まない。世間一般が女子では相手にしない。専門的知識が必要であり、それを修得するための長期の訓練は女子には無理である。かなり時間外労働があり、出張も多い。体力が必要である。）
- セールスは女子には無理である。（知識、技術、体力が必要である。重量のある商品運搬は体力的、法的制約上女子に不向である。慣習上男子の仕事である。）

ロ 初任給に関するもの

- 職種が男女で異なる。仕事の内容が男女で異なる。(男子は創造的な仕事、女子は定形的な仕事である。男子は重要な仕事、女子は補助的な仕事である。)

ハ その他

- (女子は自宅通勤)、結婚前の女子であるので、私生活上何か問題が生じたとき困る。男子寮はあるが女子寮はない。(通勤時間制限)女子の体力と安全を考えての制限である。
- (女子のみ縁故採用)本来は女子を採用したくないが、縁故の場合已むを得ず採用する。
- (男子は社員、女子は雇員)男子の方が生産性が高い。
- (男子は本社採用、女子は現地採用)男子は広く人材を求めたいが女子にはそれほど期待していない。
- (女子は臨時)女子は短期間で退職するものが多い。企業が女子の長期勤務を望まない。
- (女子はパート)女子自身が希望する。既婚婦人に適している。
- (女子の採用年齢制限)若い方が客うけが良く体力的にも優れている(21~25才)。結婚まで2~3年働けることを考慮して年齢を低くしている。女子は細かい仕事、目をつかう仕事についているので若い方がよい(30才)。

◎ 採用条件における男女差を解消する場合の問題点であるとするものの主なものは次のとおりである。

- 女子は電気、機械等の知識、技術がない。専門的知識に乏しい。特殊技能をもたない。事務以外の能力に乏しい。
- 期待度が男女で異なる。(男子は、はじめから仕事に責任をもたせる。男子は技術者、幹部要員として責任が要求されている。女子は不安定労働力であり、将来の貢献は望めない。)
- 女子は体力的に男子より劣り、仕事への意欲も少ない。
- 女子は管理的な仕事にむかない。
- 女子は業務実績が少なく戦力となっていない。
- 女子は現場作業、汚れ作業、営業、セールス、外勤、車の運転等を好まない。
- 女子は責任感が少なく実行力、開拓精神、挑戦する気概に欠ける。
- 女子は勤続年数が短く腰掛け的である。
- 女子は家庭責任があるので、早朝勤務、夜間勤務、時間外労働、転勤等が出来ない。
- 女子がパート就労を希望する。女子は家計責任者ではない。
- 女子には法規制があるため職種、仕事の内容が男子と異なる。
- 賃金体系。(能率給、職務給の導入等賃金体系の見直しが必要である。)
- 企業社会における男子優先の固定観念。(経営者の頭の切りかえが必要である。)
- 女子は若い方がよいとする社会の風潮、顧客の嗜好。(社会通念の変化が必要である。)

◎ 男子のみを採用し、女子を採用しない理由の主なものは、次のとおりである。

イ 学卒採用の場合

(イ) 高 卒

- 現場は油でよごれる、重量物がある、電気技術が必要である。(建設業、鉄鋼業、一般機械器具製造業)
- 自動車修理の仕事は男子向である。(自動車小売業)
- 外商は男子向である。(卸売業、小売業)

(ロ) 高専・短大卒

- 土木技術、電気技術が必要である。(建設業、製造業)
- 営業は重量物、長時間労働、社会通念の関係上女子には不向である。(製造業、卸売業、小売業)
- 幹部要員として採用するので法規制(特に時間外労働)のある女子は不要である。(製造業、卸売業、小売業、サービス業)
- 女子は高卒者で十分であり、高卒の方が勤続年数が長いのでよい。(卸売業、小売業、金融・保険業、サービス業)

(ハ) 4年制大卒(○印の理由が非常に多い。)

- 4年制大卒は幹部要員、営業要員、技術者として採用するので概して男子向である。(技術のある女子がいない。女子には指導者、管理者に成長する期待がもてない。)(全産業)
- 女子は勤続年数が短い。(全産業)
- 女子は高卒又は短大卒で十分であり、4年制大卒女子に適した仕事がない。(全産業)
- 女子には法規制がある。(建設業、製造業、卸売業、小売業、運輸・通信業)
- 4年制大卒者の仕事は企画、対外折衝が多いので女子では大変である。(卸売業、小売業)
- 上司になる男子が、4年制大卒女子を部下にすることを敬遠する。(卸売業、小売業)

ロ 中途採用の場合

- 有資格者、技術者、守衛等の採用で女子には向かない。(建設業、製造業、卸売業、小売業、運輸・通信業)
- 幹部要員として採用するので女子には不向である。(卸売業、小売業、金融・保険業)
- 女子は学卒者が採用出来る。(卸売業、小売業)

◎ 男子のみを採用し、女子を採用しない場合、今後改善の見通しがある旨の回答の主なものは、次のとおりである。

イ 学卒採用の場合

(イ) 高 卒

- 工科系出身の女子が増加すれば女子の採用を考える。(一般機械器具製造業)

(ロ) 高専・短大卒

- 工科系出身者、電気技術者、機械設計・修理の知識・技術のある人、プログラマー、トレー

サー、経済知識のある人がいれば採用を考える。（建設業、製造業）

- ・メカニックスセールスに意欲のある人がいれば採用を考える。（自動車小売業）
- ・生活指導、営農指導関係に採用したい。（協同組合）
- ・法規制が緩和されれば採用を考える。（製造業）

（イ）4年制大卒

- ・将来的には女子の採用を考えていく。（卸売業、小売業、金融・保険業）
- ・理工科系出身者、機械設計技能者、経済知識のある人がいれば採用してもよい。（建設業、製造業）
- ・勤続年数が長くなるようならば採用してもよい。（製造業、卸売業、小売業）
- ・社内報作成、英文タイプ、カウンターセールス、ショールームガイド等に採用していきたい。（製造業、卸売業、小売業）
- ・転勤が出来れば採用を考える。（製造業）
- ・顧客や世間一般の意識が変化すれば営業に採用する。（製造業、卸売業、小売業）
- ・法規制が緩和されれば採用を考える。（製造業）

ロ 中途採用の場合

- ・営業、調理を希望する女子がいれば考える。（自動車小売業、旅館業）

(2) 企業における女子労働力需給の状況

女子労働者の供給源としては、「新規学卒採用を主とする」企業が63.4%、「中途採用を主とする」企業が25.3%、「新規学卒採用と中途採用がほぼ同数」の企業が11.3%である。（表20）

表20. 産業別、規模別、女子労働者の供給源別、企業の構成

(%)

区 分	計	新規学卒採用 を主とする	中 途 採 用 を主とする	新規学卒採用 と中途採用 がほぼ同数
総 数	100.0	63.4	25.3	11.3
建 設 業	100.0	62.8	25.6	11.6
製 造 業	100.0	47.7	38.6	13.7
卸売業、小売業	100.0	72.5	16.2	11.3
金融・保険業	100.0	95.2	2.4	2.4
運輸・通信業	100.0	37.8	52.8	9.4
サービス業	100.0	67.9	21.2	10.9
1000人以上	100.0	78.8	6.1	15.1
300～999人	100.0	86.2	9.7	4.1
30～299人	100.0	62.6	26.2	11.2
1～29人	100.0	46.2	37.5	16.3

女子労働者の必要人員の確保の状況をみると「必要人員の確保は容易である」とする企業は、新規学卒採用を主とする企業では 8 0.2 %、中途採用を主とする企業では 5 5.8 %、新規学卒採用と中途採用がほぼ同数である企業では 5 0.6 %となっている。（表 21）

表 2 1. 産業別、規模別、女子労働者の供給源別、必要人員確保別、企業の構成

(%)

区 分	新規学卒採用を主とする					中途採用を主とする					新規学卒採用と中途採用 が 同 数				
	計	必要 人員の 確保は 容易である	特 定 の 資 格 以 外 は 大 体 容 易 で あ る	必 要 人 員 の 確 保 は 困 難 で あ る	そ の 他	計	必要 人員の 確保は 容易である	特 定 の 資 格 以 外 は 大 体 容 易 で あ る	必 要 人 員 の 確 保 は 困 難 で あ る	そ の 他	計	必要 人員の 確保は 容易である	特 定 の 資 格 以 外 は 大 体 容 易 で あ る	必 要 人 員 の 確 保 は 困 難 で あ る	そ の 他
総 数	(63.4) 100.0	80.2	4.4	11.7	3.7	(25.3) 100.0	55.8	7.2	29.3	7.7	(11.3) 100.0	50.6	13.6	28.4	7.4
建 設 業	(62.8) 100.0	90.0	5.0	—	5.0	(25.6) 100.0	87.5	—	12.5	—	(11.6) 100.0	100.0	—	—	—
製 造 業	(47.7) 100.0	75.9	6.9	13.8	3.4	(38.6) 100.0	46.1	10.5	38.2	5.2	(13.7) 100.0	51.9	11.1	29.6	7.4
卸売業、小売業	(72.5) 100.0	82.0	4.7	9.0	4.3	(16.2) 100.0	57.7	3.9	28.9	9.5	(11.3) 100.0	48.7	16.2	24.3	10.8
金融・保険業	(95.2) 100.0	96.6	—	3.4	—	(2.4) 100.0	100.0	—	—	—	(2.4) 100.0	—	—	100.0	—
運輸・通信業	(37.8) 100.0	50.0	—	50.0	—	(52.8) 100.0	84.2	5.3	10.5	—	(9.4) 100.0	66.7	—	33.3	—
サービス業	(67.9) 100.0	76.9	3.1	16.9	3.1	(21.2) 100.0	45.0	5.0	30.0	20.0	(10.9) 100.0	33.3	22.2	44.5	—
1000人以上	(78.8) 100.0	63.2	21.1	15.7	—	(6.1) 100.0	100.0	—	—	—	(15.1) 100.0	33.3	—	66.7	—
300～999人	(86.2) 100.0	68.4	6.6	19.7	5.3	(9.7) 100.0	55.6	11.1	22.2	11.1	(4.1) 100.0	25.0	—	75.0	—
30～299人	(62.6) 100.0	84.1	3.3	9.4	3.2	(26.2) 100.0	50.4	6.8	34.6	8.2	(11.2) 100.0	49.1	17.5	24.6	8.8
1～29人	(46.2) 100.0	80.4	2.0	11.8	5.8	(37.5) 100.0	73.7	7.9	13.2	5.2	(16.3) 100.0	68.8	—	25.0	6.2

注 () の数字は供給源別企業の割合である。

5. 配置、配置転換について

(1) 配置における男女差

「女子を全く配置していない職種がある」とする企業は 8 5.1 %である。(表 22)

女子を全く配置していない職種の事例をまとめてみると、技能的な職種、渉外、営業等対人折衝をおこなう外交的な職種が多い。(表 23)

表 22. 産業別、規模別、女子を全く配置していない職種の有無別、企業の構成 (%)

区 分	計	女子を全く配置 していない職種 が あ る	女子を全く配置 していない職種 は な い
総 数	1 0 0.0	8 5.1	1 4.9
建 設 業	1 0 0.0	9 7.1	2.9
製 造 業	1 0 0.0	8 7.6	1 2.4
卸 売 業 , 小 売 業	1 0 0.0	8 2.8	1 7.2
金 融 ・ 保 険 業	1 0 0.0	6 2.5	3 7.5
運 輸 ・ 通 信 業	1 0 0.0	8 9.7	1 0.3
サ ー ビ ス 業	1 0 0.0	8 8.9	1 1.1
1 0 0 0 人 以 上	1 0 0.0	8 0.8	1 9.2
3 0 0 ~ 9 9 9 人	1 0 0.0	8 9.8	1 0.2
3 0 ~ 2 9 9 人	1 0 0.0	8 5.1	1 4.9
1 ~ 2 9 人	1 0 0.0	8 2.5	1 7.5

表 22. 一付表 産業(中分類)別、女子を全く配置していない職種の有無別、企業の構成 (%)

区 分	計	女子を全く配置 していない職種 が あ る	女子を全く配置 していない職種 は な い
F 食料品・たばこ製造業	1 0 0.0	8 8.5	1 1.5
織 維 工 業	1 0 0.0	9 3.8	6.2
衣服・繊維製品製造業	1 0 0.0	8 1.0	1 9.0
一般機械器具製造業	1 0 0.0	8 3.3	1 6.7
電気機械器具製造業	1 0 0.0	8 2.9	1 7.1
G 卸 売 業	1 0 0.0	9 0.4	9.6
各種商品小売業	1 0 0.0	6 5.8	3 4.2
自動車・自転車小売業	1 0 0.0	9 8.4	1.6
L 旅館・その他宿泊所	1 0 0.0	9 0.9	9.1
協 同 組 合	1 0 0.0	8 8.9	1 1.1

表 2.3. 女子を全く配置していない職種

(%)

区 分 (計 100.0)		事 例
技術・専門的職種 (10.9)	技 術 (9.7)	機械、電気、化学、食品、土木、建築、農業、情報処理
	その他 (1.2)	パイロット、運行管理者、取材記者、経営指導員、業界指導員(経済団体、協同組合)、教員(各種学校、自動車学校)
外 交 的 職 種 (32.4)		営業、セールス、セールスエンジニア、販売、外交、渉外、外務、仕入、集金、業務推進、お客様係
技 能 的 職 種 (37.7)	運 転 (13.6)	自動車、単車
	生 産 (10.8)	金属材料、金属加工(プレス、溶接、旋盤、フライス盤、板金、メッキ、研摩)、重電気機械、機械器具、化学製品、飲食物品(原材料、酒造、製パン)、繊維(裁断)、窯業・土石製品、パルプ・紙、ゴム製品(精練)、皮製品、印刷
	整 備 (7.2)	自動車
	修 理 (4.0)	機 械
	その他 (2.1)	映写技師、照明技術、コック、バーテン
作 業 的 職 種 (10.4)	倉 庫 (7.3)	製品・商品出入荷、梱包、管理
	その他 (3.1)	養畜、山林、造園、建設工事、電気工事
保 安 的 職 種 (7.0)	保 安 (4.1)	守衛、警備
	営 繕 (2.9)	ビル・施設管理
そ の 他 (1.6)		海外駐在員

注 企業が指摘した職種の総数を100.0とした。

女子を配置しない理由としては、「女子は資格、技術、知識等がないか又は男子より劣っている」とするもの、「体力・筋力的に女子は無理である」とするものが多い。重労働を指摘している場合、重量物の取扱いを問題にしている企業が多い。技能的な仕事、営業等外交的な仕事では、技能、知識の修得にある程度の勤続年数を必要とするので、女子の勤続年数の短さが問題であるとする指摘がある。(表 2.4)

表 2.4. 女子を配置しない理由

(%)

区 分 (計100.0)		事 例
体力・筋力的に女子には無理である (23.8)	重労働である (20.8)	生産(溶接、塗装、旋盤、フライス盤)自動車整備、倉庫(梱包、出荷、仲仕)、自動車運転(配送)、調理、営業(セールス、仕入)、作業(出入荷)、保安
	危険である (2.8)	生産(機械、裁断、蒸気)、外回り(集金)、警備
	作業場所が低温である (0.2)	倉庫(商品管理)
女子は資格技術、知識等がない(又は劣っている) (34.0)	資格が必要である(9.5)	自動車運転(大型)、自動車整備、ボイラー、空調、調理
	技術が必要である(5.4)	技術(機械、電気、情報処理)、企画開発、測量、設計、営農指導
	技能が必要である(5.5) (5.5)	生産(機械、溶接、塗装)、機械修理保守、営繕、工事、調理
	知識、経験が必要である(8.4)	営業(販売、仕入)、生産、取材記者、指導員
	折衝力、判断力、開拓力等が必要である(5.2)	営業(セールス、渉外、仕入)
勤務が女子に不向である (12.3)	交替制勤務である(1.3)	生産、保安
	残業が多い (6.9)	営業、自動車運転、整備、修理、技術指導
	出張が多い (3.8)	営業、工事
	転勤がある (0.3)	営業
女子には法規制がある (12.0)	時間外労働、深夜業、休日労働がある (7.3)	生産、営業、工事、自動車運転、自動車整備、情報処理、保安、営繕
	危険有害業務がある (4.7)	生産、工事、倉庫
その他の社会通念等 (17.9)	社会通念上男子の仕事である (5.3)	生産(溶接、鍛金)、自動車整備、大型自動車運転、営業、調理、保安
	女子には不向きである(荒っぽい、汚れる)(3.3)	自動車整備、生産、倉庫、工事
	顧客が女子を相手にしない(信用しない)(4.5)	営業(セールス、仕入、外務、外交)
	女子が好まない (4.8)	生産(溶接、鍛金、塗装、プレス)、営業(渉外、出張サービス)、倉庫、配送

注 企業が指摘した理由の総数を100.0とした。

(2) 配置転換における男女差

事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換が「男女ともある」企業は48%であり、「男子のみある」企業が22.6%である。転勤（転居を伴う異動）が「男女ともある」企業は僅か1.8%であり、「男子のみある」企業が35.3%となっている。（表25）

事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換が男女ともある企業のうち、職種をこえた配置転換が「男子のみある」企業は25.1%であり、「職種以外の配置転換内容等に男女差あり」の企業が26%となっている。「転勤が男女ともにある」企業の42.9%において転勤の内容等に男女差がある。（表26）

表25. 産業別、規模別、配置転換実施の有無別、企業の構成

(%)

区 分	計	事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換				転 勤（転居を伴う異動）			
		男女ともあり	男子のみあり	男女ともなし	その他	男女ともあり	男子のみあり	男女ともなし	その他
総 数	100.0	48.0	22.6	28.1	1.3	1.8	35.3	60.2	2.7
建 設 業	100.0	21.9	40.6	37.5	—	—	51.6	48.4	—
製 造 業	100.0	44.5	23.9	28.9	2.7	—	34.4	63.3	2.3
卸売業，小売業	100.0	55.3	27.5	15.9	1.3	2.7	41.4	54.1	1.8
金融・保険業	100.0	87.4	6.3	6.3	—	3.1	34.4	56.3	6.2
運輸・通信業	100.0	32.5	12.5	55.0	—	5.3	23.7	71.0	—
サ ー ビ ス 業	100.0	52.8	14.2	33.0	—	1.9	19.1	71.4	7.6
1000人以上	100.0	80.0	20.0	—	—	4.0	68.0	28.0	—
300～999人	100.0	73.7	20.0	6.3	—	4.3	62.4	33.3	—
30～299人	100.0	49.2	23.7	25.8	1.3	1.9	34.8	59.5	3.8
1～29人	100.0	17.3	20.5	59.8	2.4	—	10.6	88.6	0.8

表 2.6. 産業別、規模別、配置転換が男女ともある企業における配置転換の内容等の男女差の有無別、企業の構成

(%)

区 分	事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換								転 動 (転居を伴う異動)		
	計 (配置転換が男女ともある企業)	職 種 を こ え た 配 置 転 換				職 種 以 外 の 配 置 転 換 内 容 等		計 (転動が男女ともある企業)	転動の内容等		
		男女ともあり	男子のみあり	男女ともなし	その他	男女差あり	男女差なし		男女差あり	男女差なし	
総 数	(48.0) 100.0	56.0	25.1	16.2	2.7	26.0	74.0	(1.8) 100.0	42.9	57.1	
建 設 業	(21.9) 100.0	57.1	14.3	28.6	—	14.3	85.7	—	—	—	
製 造 業	(44.5) 100.0	62.9	20.6	15.5	1.0	23.6	76.4	—	—	—	
卸 売 業 ・ 小 売 業	(55.3) 100.0	47.0	33.3	17.9	1.8	32.8	67.2	(2.7) 100.0	55.6	44.4	
金 融 ・ 保 險 業	(87.4) 100.0	66.7	18.5	—	14.8	36.4	63.6	(3.1) 100.0	100.0	—	
運 輸 ・ 通 信 業	(32.5) 100.0	30.8	23.1	38.4	7.7	10.0	90.0	(5.3) 100.0	—	100.0	
サ ー ビ ス 業	(52.8) 100.0	85.1	14.9	—	—	12.5	87.5	(1.9) 100.0	—	100.0	
1000 人 以 上	(80.0) 100.0	65.0	10.0	25.0	—	31.3	68.7	(4.0) 100.0	—	100.0	
300 ～ 999 人	(73.7) 100.0	50.0	32.9	11.4	5.7	34.6	65.4	(4.3) 100.0	75.0	25.0	
30 ～ 299 人	(49.2) 100.0	57.3	25.0	15.8	1.9	24.8	75.2	(1.9) 100.0	33.3	66.7	
1 ～ 29 人	(17.3) 100.0	52.4	14.3	28.6	4.7	10.5	89.5	—	—	—	

注 () の数字は、配置転換(転動)が男女ともある企業の割合である。

事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換が男女ともある企業において、職種をこえた配置転換を女子におこなわない理由の第1は「女子の職種が事務や補助的業務に限られている」ととて72.3%を占めている。職種以外の配置転換の内容等における男女差としては「女子には事業所間転居をおこなわない」ことが多く(50%)、「女子は自宅通勤、近距離通勤が適している」としている。(表27)

表 27. 事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換が男女ともある企業
(調査企業の 48.0%) における配置転換の内容等の男女差

① 職種をこえた配置転換を女子に行わない理由 (%)

区 分	計 100.0
女子の職種は限られているので(事務、補助的業務)必要ない	72.3
女子が好まない	12.1
女子は勤続年数が短い	10.8
女子に期待していない	4.8

(職種をこえた配置転換を女子におこなわない企業は、事業所内配置転換及び転居をとま
なわれない事業所間配置転換が男女ともある企業の 25.1% である。)

注。企業が指摘した理由の総数を 100.0 とした。

② 職種以外の配置転換の内容等における男女差

・男女差の内容 (%)

区 分	計 100.0
女子には事業所間配転は行わない	50.0
女子の配転は例外的(本人の希望、欠員補充)である	38.5
事業所間配転の場合、女子は近距離のところのみ	7.7
配転の間隔が女子は長い。(例: 男子 3 年、女子 5 年)	3.8

(職種以外の配置転換の内容等における男女差のある企業は、事業所内配置転換及び転居)
をとまなわれない事業所間配置転換が男女ともある企業の 26.0% である。

注。企業が指摘した内容の総数を 100.0 とした。

・男女差を設ける理由 (%)

区 分	計 100.0
女子は自宅通勤、近距離通勤が適している	34.8
女子は一箇所で熟達した方がよい	26.1
女子は勤続年数が短い	21.7
女子が好まない	17.4

注。企業が指摘した理由の総数を 100.0 とした。

(転勤が男女ともにある企業における男女差は、男子は業務本位の転勤であるが、女子の転勤は例
外的に女子が希望した場合や未婚女子の親元への転勤等個人の都合を優先した場合となっていること
である。)

配置転換を女子に行わない理由としては、事業所内及び転居を伴わない事業所間配転の場合は「女子は職務上（事務、補助的業務）必要なし」が多く（４４.３％）、次いで「女子が好まない」が２３.９％となっており、転勤の場合は「女子が好まない」が多く（３４.７％）、次いで「女子は自宅通勤がよい」（２６.０％）となっている。（表２８）

表 28. 配置転換を女子に行わない理由

① 事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換 (％)

区 分	計 100.0
女子は職務上（事務、補助的業務）必要なし	44.3
女子が好まない	23.9
女子に期待していない	13.8
女子は勤続年数が短い	11.4
女子には遠距離通勤は無理である	6.6

（事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換が男子のみにある企業は調査企業の２２.６％である。）

注．企業が指摘した理由の総数を１００.０とした。

② 転勤（転居を伴う異動） (％)

区 分	計 100.0
女子が好まない	34.7
女子は自宅通勤がよい	26.0
女子は職務上（事務、補助的業務）必要なし	19.1
女子に期待していない	10.3
女子は勤続年数が短い	4.2
女子用の住居の確保が出来ていない	3.0
社 会 通 念	2.7

（転勤が男子のみにある企業は調査企業の３５.３％である。）

注．企業が指摘した理由の総数を１００.０とした。

③ 配置転換を女子に行わない理由の回答の主なものは次のとおりである。

- 女子の職種は限られており（一般事務、受付、電話交換、キーパンチ、衣料販売）、他の職種（技術、整備、配送、営業、販売）への配転は困難である。
- 男子は将来幹部となっていくため長期的展望にたって配転が必要である（色々な仕事を覚え、全

体を理解する)が、女子は一定の仕事を熟知熟練してくればよい。

- 配置転換を考えるほど女子を重要視していない。女子はどこの事業場でも同じようなことをさせるので、転勤のような無理をさせることはない。
- 異動をさせると一時期戦力が低下するが、特に女子は勤続年数が短いので、そのリスクが大きくなって混乱する。女子は配転させるとトラブルをおこしやすい。女子は配転しても企業のメリットにならない。
- 昇進がらみの異動であるので女子には関係がない。上向異動であるので男子の抵抗がある。
- 女子は希望に合わせて配転しないと退職してしまう。
- 女子は近距離通勤に適しており、通勤条件の悪くなる配転は退職につながる。
- 女子は自宅からの通勤が望ましい。自宅を離れることは本人はもとより親や家族も反対する。
- 女子の配転はむづかしい。家庭生活の都合、夫の反対等もある。共働きの場合は、夫を主に配転を考え、夫婦同職場にせず、又離れすぎないように配慮しなければならない。
- 女子を転勤させると退職する可能性があり、労働組合問題になる危険性がある。労使ともが「事業所間配転は女子には関係ない」と思い込んでいる。

表 2-9. 産業別、規模別、部門別、女子昇進の可能性別、女子に昇進の可能性ある場合
その内容別、企業の構成

(%)

区 分	事 務 ・ 管 理 部 門										生 産 (現 業) 部 門									
	計	女子 には昇進 可能性なし	女子 に昇進の 可能性あり	昇 進 可 能 な 役 職					役職に のみに 昇進可 能	役職に のみに 昇進可 能	計	女子 には昇進 可能性なし	女子 に昇進の 可能性あり	昇 進 可 能 な 役 職					役職に のみに 昇進可 能	役職に のみに 昇進可 能
				部長 相当 より 上位 の能	部長 相当 まで	課 長 相 当 ま で	係 長 相 当 ま で	そ の 他						部長 相当 より 上位 の能	部長 相当 まで	課 長 相 当 ま で	係 長 相 当 ま で	そ の 他		
総 数	100.0	47.0	53.0 (100.0)	(6.9)	(26.1)	(20.0)	(24.6)	(22.4)	(92.3)	(7.7)	100.0	67.3	32.7 (100.0)	(4.4)	(21.4)	(15.3)	(25.3)	(33.6)	(87.8)	(12.2)
建 設 業	100.0	55.9	44.1 (100.0)	(-)	(4.0)	(3.3)	(2.0)	(6.7)	(8.0)	(20.0)	100.0	91.2	8.8 (100.0)	(-)	(33.3)	(-)	(-)	(66.7)	(33.3)	(66.7)
製 造 業	100.0	57.1	42.9 (100.0)	(9.9)	(24.7)	(13.6)	(28.4)	(23.4)	(88.9)	(11.1)	100.0	50.3	49.7 (100.0)	(4.3)	(18.1)	(11.7)	(29.8)	(36.1)	(89.4)	(10.6)
卸売業, 小売業	100.0	43.9	56.1 (100.0)	(5.3)	(24.3)	(22.5)	(23.1)	(24.8)	(94.7)	(5.3)	100.0	70.1	29.9 (100.0)	(3.4)	(21.1)	(20.0)	(22.2)	(33.3)	(85.6)	(14.4)
金融・保険業	100.0	27.6	72.4 (100.0)	(19.1)	(19.1)	(9.5)	(28.5)	(23.8)	(85.7)	(14.3)	100.0	82.8	17.2 (100.0)	(20.0)	(60.0)	(20.0)	(-)	(-)	(100.0)	(-)
運輸・通信業	100.0	61.1	38.9 (100.0)	(14.3)	(28.6)	(35.7)	(14.3)	(7.1)	(100.0)	(-)	100.0	77.8	22.2 (100.0)	(12.5)	(25.0)	(25.0)	(12.5)	(25.0)	(87.5)	(12.5)
サービス業	100.0	36.8	63.2 (100.0)	(5.0)	(26.7)	(20.0)	(25.0)	(23.3)	(95.0)	(5.0)	100.0	69.5	30.5 (100.0)	(3.5)	(24.1)	(6.9)	(31.0)	(34.5)	(51.7)	(48.3)
1000人以上	100.0	17.4	82.6 (100.0)	(10.5)	(31.6)	(15.8)	(26.3)	(15.8)	(84.2)	(15.8)	100.0	39.1	60.9 (100.0)	(14.3)	(21.4)	(7.2)	(21.4)	(35.7)	(71.4)	(28.6)
300~999人	100.0	40.6	59.4 (100.0)	(11.7)	(21.7)	(13.3)	(23.3)	(30.0)	(88.3)	(11.7)	100.0	61.4	38.6 (100.0)	(10.3)	(15.4)	(20.5)	(17.9)	(35.9)	(89.7)	(10.3)
30~299人	100.0	48.2	51.8 (100.0)	(6.4)	(26.3)	(21.1)	(24.3)	(21.9)	(94.0)	(6.0)	100.0	65.8	34.2 (100.0)	(2.4)	(23.5)	(15.1)	(25.9)	(33.1)	(88.0)	(12.0)
1~29人	100.0	55.3	44.7 (100.0)	(2.4)	(30.9)	(19.1)	(28.6)	(19.0)	(97.6)	(2.4)	100.0	84.4	15.6 (100.0)	(-)	(10.0)	(10.0)	(50.0)	(30.0)	(100.0)	(-)

注 1. ()内の数字は女子に昇進の可能性のある企業を100.0としたものである。

注 2. 生産(現業)部門については、調査企業のうちこれらの部門ありと回答した企業数を100.0とした。

6. 昇進、昇格について

(1) 昇進における男女差

事務・管理部門では47.0%の企業において、生産（現業）部門では67.3%の企業においては「女子に昇進の可能性」がない。

事務・管理部門では「女子に昇進の可能性のある」企業は53.0%であるが、これらの企業で女子の昇進可能な役職は「部長相当まで」が26.1%、「課長相当まで」が20.0%、「係長相当まで」が24.6%であり、「役付手当の支給されない役職へのみの昇進可能」が7.7%ある。

生産（現業）部門では「女子に昇進の可能性のある」企業は32.7%であるが、これらの企業で女子の昇進可能な役職は「部長相当まで」が21.4%、「課長相当まで」が15.3%、「係長相当まで」が25.3%であり、「役付手当の支給されない役職へのみの昇進可能」が12.2%ある。（表29）

「女子には昇進の可能性がない」又は「可能性はあるが昇進ルートの途中で可能性が止まる」場合の理由としては、事務・管理部門、生産（現業）部門ともに「女子は勤続年数が短い」が第1の理由となっており、次いで「女子の職務内容が限られている」となっている。（表30）

表 3.0. 女子の昇進不可能或いは昇進ルートの中で女子の昇進の可能性が止まる理由

① 事務・管理部門 (％)		② 生産（現業）部門 (％)	
区 分	計 100.0	区 分	計 100.0
女子は勤続年数が短い	3 4.1	女子は勤続年数が短い	2 8.8
女子の職務内容が限られている （事務、補助的業務）	2 2.0	女子の職務内容が限られている （単純、補助的業務）	1 7.7
女子は管理能力に欠ける	1 3.0	女子は能力的に無理である	1 5.4
女子は能力的に無理である	9.6	女子は管理能力に欠ける	1 4.6
慣行、社会通念等	5.7	女子は期待出来ない	5.1
女子の適任者がいない	4.6	慣行、社会通念等	4.7
女子には若年定年制等があり 昇進のルートにのらない	3.7	女子が望まない	4.3
女子は期待出来ない	3.4	女子の適任者がいない	3.9
女子は時間外労働が出来ない	2.3	女子には就業制限がある	3.9
女子が望まない	1.6	女子には若年定年制等があり 昇進のルートにのらない	1.6

注 企業が指摘した理由の総数を 100.0 とした。

◎ 「女子には昇進の可能性がない」又は「可能性はあるが昇進ルートの中で可能性が止まる」場合の理由の回答の主なものは、次のとおりである。

- 女子は幹部要員として採用していないので幅広い仕事をさせていない。女子は仕事全体を握っていないので昇進は無理である。
- 女子は折衝力、決断力、指導力に欠け、業務推進度が低い。感情的で部下の掌握力がなく統率出来ない。
- 女子は、資格、技術、経験、幅広い知識、研究心、企画力がない。女子の評価は総体的に低い。
- 女子は能力、意欲、勤続年数、時間外労働等において男子のように期待出来ない。女子には家庭責任があり、欠勤も多く、責任はもたせられない。役職者になると、働く時間、出張、転勤が多くなり女子には向かない。
- 女子は登用試験をうけない。女子自身が責任あるポストは希望せず、水を向けてもしりごみする。
- 女子を昇進させると職場の人間関係がむづかしくなる。女子が役職者になるような雰囲気ではない。男子優先の慣行がある。男子は生計維持者であるので、役付手当で賃金をカバーしてやる必要がある。女子は外部からの信用がなく、女子が役職者では体面上も具合が悪い。

◎ 昇進における「その他の男女差」の主なものは、次のとおりである。

- 男子は高卒採用 2 年後に全員副主任となり、採用 4 ～ 5 年で全員主任になる。女子は高卒採用 4 ～ 5 年で優秀なものだけ例外的に主任になる。

- 男子は、勤続 2 年で班長になるが、女子は勤続 3 ～ 4 年で副班長になる。

主任への昇進要件である勤続年数に男女差がある。（男子 2 ～ 3 年、女子 4 ～ 5 年。男子 3 年、女子 6 年）

- 一定職以上（社員上級、課長、店長）の昇進試験は男子のみが受験出来る。
- 人事考課に男女差を設けている。

(2) 役付手当の支給される女子役職者の有無

「役付手当の支給される役職に女子がいる」企業は 35.0%であり、「役付手当の支給される役職者総数に占める女子の割合」は 7.6%である。（表 31）

表 31. 産業別、規模別、役付手当受給女子役職者の有無別、企業の構成
及び役付手当受給役職者総数に占める女子の割合

(%)

区 分	計	役付手当の 支給される 役職に女子 が い る	役付手当の 支給される 役職に女子 は い な い	役付手当の支 給される役職 者総数に占め る女子の割合
総 数	100.0	35.0	65.0	7.6
建 設 業	100.0	18.8	81.2	2.9
製 造 業	100.0	35.0	65.0	9.6
卸 売 業、小 売 業	100.0	37.0	63.0	9.2
金 融 ・ 保 険 業	100.0	37.9	62.1	2.4
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	22.2	77.8	2.8
サ ー ビ ス 業	100.0	37.6	62.4	5.6
1000 人 以 上	100.0	66.7	33.3	3.9
300 ～ 999 人	100.0	46.8	53.2	6.3
30 ～ 299 人	100.0	32.8	67.2	10.4
1 ～ 29 人	100.0	26.0	74.0	14.0

(3) 昇格における男女差

「資格制度のある」企業は 22.2% であり、それらの企業で「昇格に際して男女差のある」企業が 23.0% である。(表 3.2)

表 3.2. 産業別、規模別、資格制度の有無別、資格制度ありの場合の昇格に際しての男女差の有無別、企業の構成

(%)

区 分	計	資格制度 な し	資格制度 あ り	昇格に際しての男女差	
				あ り	な し
総 数	100.0	77.8	22.2 (100.0)	(23.0)	(77.0)
建 設 業	100.0	77.4	22.6 (100.0)	(14.2)	(85.8)
製 造 業	100.0	82.3	17.7 (100.0)	(14.1)	(85.9)
卸 売 業、小 売 業	100.0	78.9	21.1 (100.0)	(27.5)	(72.5)
金 融・保 険 業	100.0	51.7	48.3 (100.0)	(42.9)	(57.1)
運 輸・通 信 業	100.0	81.1	18.9 (100.0)	(14.3)	(85.7)
サ ー ビ ス 業	100.0	70.3	29.7 (100.0)	(18.5)	(81.5)
1000 人 以 上	100.0	40.0	60.0 (100.0)	(8.3)	(91.7)
300 ～ 999 人	100.0	59.5	40.5 (100.0)	(13.8)	(86.2)
30 ～ 299 人	100.0	79.4	20.6 (100.0)	(27.2)	(72.8)
1 ～ 29 人	100.0	91.5	8.5 (100.0)	(30.6)	(69.4)

注 () の数字は資格制度のある企業を 100.0 としたものである。

7. 教育訓練について

(1) 教育訓練における男女差の内容

教育訓練が78.0%の企業で実施されている。これらの企業において「訓練の種類・内容とも男女同じ」は35.9%であり、「女子には一切訓練を行っていない」が13.5%、「訓練の種類・内容ともに男女差あり」が42.9%、「訓練の種類は同一であるが内容に男女差あり」が7.7%となっている。(表33)

表33. 産業別、規模別、教育訓練実施の有無別、受講機会、訓練の種類・内容等における男女差の有無別、企業の構成

(%)

区 分	計	教育訓練 を実施し ていない	教育訓練 を実施し て いる	受講機会、訓練の種類・内容等における男女差			
				訓練の種 類・内容 とも男女 全く同じ	訓練の種 類は同一 であるが 内容に男 女差がある	訓練の種 類・内容 ともに 男女差 がある	女子には 一切訓練 を行って いない
総 数	100.0	22.0	78.0 (100.0)	(35.9)	(7.7)	(42.9)	(13.5)
建 設 業	100.0	19.4	80.6 (100.0)	(24.0)	(12.0)	(52.0)	(12.0)
製 造 業	100.0	28.2	71.8 (100.0)	(37.2)	(8.6)	(35.0)	(19.2)
卸売業、小売業	100.0	19.3	80.7 (100.0)	(35.0)	(7.4)	(44.7)	(12.9)
金融・保険業	100.0	—	100.0 (100.0)	(25.8)	(16.1)	(54.9)	(3.2)
運輸・通信業	100.0	26.5	73.5 (100.0)	(32.0)	(12.0)	(40.0)	(16.0)
サービス業	100.0	24.2	75.8 (100.0)	(43.0)	(1.5)	(50.0)	(5.5)
1000人以上	100.0	—	100.0 (100.0)	(20.8)	(12.5)	(66.7)	(—)
300～999人	100.0	1.2	98.8 (100.0)	(30.6)	(11.7)	(54.2)	(3.5)
30～299人	100.0	22.7	77.3 (100.0)	(38.7)	(6.7)	(42.8)	(11.8)
1～29人	100.0	37.7	62.3 (100.0)	(32.9)	(6.6)	(23.8)	(36.7)

注 ()内の数字は教育訓練を実施している企業を100.0としたものである。

実施されている教育訓練を実施対象別にみると「男子のみ」を対象にしているものが36.2%であり、「女子のみ」を対象にしているものは10.4%である。（表34）

表34. 実施対象別教育訓練の種類

(%)

対 象 計100.0	種 類 計100.0	事 例
男 女 と も 53.4 (100.0)	入 社 教 育 $\frac{26.0}{48.6}$	新入社員教育、入社時訓練、入社前教育、入社半年後研修
	一般社員教育 $\frac{8.1}{15.2}$	総合研修、一般セミナー、一般職員研修、社内勉強会、集合訓練、各職場集合教育、部門別教育、職種別訓練、職能別訓練、安全衛生教育、教養講座、修養研修、通信教育、宿泊討論会、合宿研修、視察
	中堅社 教育 $\frac{5.2}{9.7}$	中堅社員トレーニング、昇格者研修、職階別訓練、社会教育セミナー 商工会議所主催研修、メーカー・上部団体・元請実施訓練
	役 付 者 研 修 $\frac{1.3}{2.4}$	リーダー研修、班長研修、係長研修、チーフ研修、店舗主任教育、 役職別訓練
	幹 部 研 修 $\frac{1.1}{2.1}$	初級管理職研修、監督者訓練、管理者研修、幹部教育
	実 務 訓 練 $\frac{11.6}{21.8}$	技能訓練、現場訓練、乗務員教育、プログラマー研修、オペレイター研修、事務技能講習、語学教育、社会保険講習、賠償保険講習、販売技術研修、セールス研修、営業研修、商品知識講習、接客技術研修、応接訓練、デザイン技術講習、資格取得のための講習
	そ の 他 $\frac{0.1}{0.2}$	海 外 研 修
男 子 の み 36.2 (100.0)	入 社 教 育 $\frac{3.3}{9.1}$	入社訓練、大卒新入社員研修、中途採用者研修、自衛隊体験入隊、精神修養
	一般社員教育 $\frac{2.1}{5.9}$	男子一般社員教育、集合訓練、業務別研修
	中堅社員教育 $\frac{8.5}{23.4}$	中堅教育、社内研修、メーカー・親会社・団体・機関実施研修
	役 付 者 研 修 $\frac{1.3}{3.5}$	リーダー教育、指導員研修、職長研修、主任研修、管理補佐職研修 出店長研修
	幹部要員研修 $\frac{0.3}{1.0}$	幹部要員研修
	幹 部 研 修 $\frac{4.2}{11.7}$	管理・監督者研修、管理職研修、社内研究会
	実 務 訓 練 $\frac{16.5}{45.4}$	技能訓練、技術研修（コンピューター、オペレイター、システムエンジニア） 専門実務講座（営農、土木施行、経営、商法、系数管理）、販売実務訓練、セールス研修、商品管理講習、税務講習、経理講習、自動車整備技術訓練、自動車運転技術訓練、無線訓練、農業機械メカニク講習、パイロット訓練、運行管理者研修、資格取得のための講習（危険物取扱、毒劇物取扱、エンジニア）
女 子 の み 10.4 (100.0)	入 社 教 育 $\frac{0.8}{8.1}$	入社女子教育
	一般社員教育 $\frac{1.8}{7.1}$	女子一般社員教育、常識・マナー・エチケット講習
	中堅社員教育 $\frac{1.5}{4.6}$	リーダー研修、商工会議所・商工会主催女子研修、看護研究会主催研修
	実 務 訓 練 $\frac{6.3}{60.2}$	職場実地訓練、職種別訓練、販売訓練、セールス研修、接客研修 電話交換訓練、オペレイター訓練、キーパンチャー訓練、カナタイプ訓練 テレックス訓練、スチュワーデス訓練、コンパニオン研修、ガイド研修

注1. 企業が実施している教育訓練の総数を100.0とした。

注2. ()内の数字は対象別を各々100.0としたものである。

◎ 教育訓練の男女差の主な内容は、次のとおりである。

- 役付者研修、幹部要員研修、幹部研修は男子中心であり、中堅社員教育、実務訓練も男子に重点がおかれている。
- 男子には技術、技能、専門知識に関する教育訓練を行い、女子にはタイプ、電話交換、接遇、マナー、一般教養的訓練を行っている。
- 男子の訓練は将来指導者、管理者になることを前提として広範囲に行われるが、女子の訓練は当面の仕事に必要な範囲に限られている。
- 男子には精神力を養うための訓練、女子には人間関係をよくするための訓練を行っている。
- 訓練期間が男子は長く女子は短い。（例、入社教育男子10日、女子3日。男子6ヶ月、女子2ヶ月）。

(2) 教育訓練において男女差を設ける理由

教育訓練を男子のみに実施し、女子には一切実施しない理由の第1は「女子は定型、単純、補助的な仕事についており訓練を必要とするような重要な職種、業務、職位についていない」とするもので84.3%を占めている。（表35-①）

教育訓練の種類、内容等に男女差を設ける理由の第1は「職種、職務が男女により異なる」ことを理由とするもので75.4%を占めている。（表35-②）

表35. 教育訓練を実施している企業（調査企業の78.0%）において
訓練に男女差を設ける理由

① 男子には実施し、女子には一切教育訓練を実施しない理由 (%)

区 分	計 100.0
女子は訓練を必要とするような職種、職務についていない	84.3
女子は勤続年数が短いので訓練をしても意味がない	5.9
訓練実施機関（メーカー、上部団体等）が男子のみを対象としている	5.9
女子が訓練を好まない	3.9

（女子に一切教育訓練を実施していない企業は、教育訓練を実施している企業の13.5%）である。

注．企業が指摘した理由の総数を100.0とした。

㊦ 教育訓練の種類、内容等に男女差を設ける理由

(%)

区 分	計 100.0
職種、職務の男女差による	75.4
女子は勤続年数が短く、将来に期待がもてないので、男子優先となる	13.2
男子は幹部要員であるから、女子より広範囲の訓練をおこなう	5.2
女子が訓練（特に技術関係）を好まない	2.9
女子は理解力が劣るので高度な訓練は男子のみにおこなう	1.1
訓練実施機関（親会社研修所、農協専門学校等）が男子のみを対象にしている場合がある	1.1
遠隔地（県外）や長期の訓練は女子には無理である	1.1

（教育訓練の種類、内容等に男女差を設けている企業は教育訓練を実施している企業の50.6%である。）

注．企業が指摘した理由の総数を100.0とした。

8. 賃金・退職金制度について

企業の賃金・退職金制度と男女平等雇用管理確保との関連

企業の賃金・退職金制度が男女別定年制・結婚退職制等の改善をはじめとする男女平等の雇用管理確保に当たって「障害となる」とする企業は、男女別定年制のみある企業では22.3%、結婚退職制等女子のみに適用される退職制のみある企業では11.7%、男女別定年制と退職制を有する企業では22.5%となっている。(表36)

表36. 産業別、規模別、男女別定年制・女子のみに適用される退職制別、企業の賃金・退職金制度が男女平等雇用管理確保の障害となる・ならない別、企業の構成 (%)

区 分	男 女 別 定 年 制 の み あ る 企 業			女子のみに適用される 退職制のみある企業			男女別定年制及び女子のみに 適用される退職制のある企業		
	計	障 害 と な る	障 害 と な ら ない	計	障 害 と な る	障 害 と な ら ない	計	障 害 と な る	障 害 と な ら ない
総 数	(76.8) 100.0	22.3	77.7	(12.4) 100.0	11.7	88.3	(10.8) 100.0	22.5	77.5
建 設 業	(79.1) 100.0	22.2	77.8	(11.6) 100.0	—	100.0	(9.3) 100.0	—	100.0
製 造 業	(91.3) 100.0	29.4	70.6	(3.6) 100.0	22.2	77.8	(5.1) 100.0	10.0	90.0
卸売業、小売業	(71.1) 100.0	18.6	81.4	(13.4) 100.0	10.6	89.4	(15.5) 100.0	22.9	77.1
金融・保険業	(73.8) 100.0	25.0	75.0	(16.7) 100.0	—	100.0	(9.5) 100.0	—	100.0
運輸・通信業	(73.6) 100.0	10.3	89.7	(17.0) 100.0	16.7	83.3	(9.4) 100.0	—	100.0
サービス業	(67.9) 100.0	17.4	82.6	(21.9) 100.0	13.6	86.4	(10.2) 100.0	50.0	50.0
1000人以上	(72.7) 100.0	44.4	55.6	(18.2) 100.0	—	100.0	(9.1) 100.0	—	100.0
300～999人	(82.1) 100.0	22.2	77.8	(8.1) 100.0	25.0	75.0	(9.8) 100.0	22.2	77.8
30～299人	(77.5) 100.0	22.8	77.2	(12.9) 100.0	13.4	86.6	(9.6) 100.0	27.7	72.3
1～29人	(70.6) 100.0	14.9	85.1	(12.5) 100.0	—	100.0	(16.9) 100.0	14.3	85.7

注 ()の数字は各々の制度のある企業の割合である。

企業の賃金・退職金制度が男女別定年制改善等の障害となる場合の具体的内容をみると「年功賃金のため賃金コストが増大する」が最も多く 5 5.7 % を占めている。ちなみに、年功賃金体系の場合、基本給において年令、勤続年数等属人的要素がどれくらいの割合を占めているかをみると、1 0 0.0 % とするものが 9.1 % あり、8 0.0 % 以上が半数をややこえている。（表 3 7）

表 3 7. 企業の賃金・退職金制度が男女別定年制改善等の障害となる場合の具体的内容 (%)

区 分	計 100.0	年功賃金体系の場合、基本給のうち、属人的要素が占める割合 (%)	
年功賃金体系のため賃金コストが増大する	5 5.7	区 分	計 100.0
能力と賃金に不均衡が生じる	1 6.8	約 50 %	1 2.1
退職金の負担が増大する (退職金共済、退職金保険等の掛金が増大する)	2 3.5	6 0	1 8.2
女子の若年定年、結婚退職に有利な退職金制度がある	4.0	7 0	1 8.2
		8 0	2 4.2
		9 0	1 8.2
		1 0 0	9.1

(企業の賃金・退職金制度が男女別定年制改善等男女平等雇用管理)
確保の障害となるとする企業は調査企業の 2 1.0 % である。

注. 企業が指摘した内容の総数を 1 0 0.0 とした。

企業の賃金・退職金制度が男女別定年制改善等の障害となるとする企業において賃金・退職金制度の改善についての今後の見通しとしては「年功賃金体系を見直し資格給、職務給、能率給等の導入を検討する」が最も多く 5 3.2 % を占めている。（表 3 8）

表 3 8. 企業の賃金・退職金制度が男女別定年制改善等の障害となるとする企業 (調査企業の 2 1.0 %) における賃金・退職金制度の改善についての今後の見通し (%)

区 分	計 100.0
年功賃金体系を見直し、資格給、職務給、能率給等の導入を検討する	5 3.2
退職金制度の検討をする	2 4.7
賃金、退職金制度の改善は困難である	2 2.1

9. 女子の活用等について

(1) 女子に対する期待（活用方針）

「女子に期待して積極的に活用していく」方針の企業は24.5%であり、75.5%の企業は「女子の活用には限界があり、あまり期待していない」となっている。

女子を活用していくうえで「女子の昇進、昇格を積極的にはかっていく」（48.1%）と「女子の職域拡大を積極的にはかっていく」（40.0%）ことが多く指摘されている。（表39）

表39. 女子の活用 (％)

区	分	計 100.0	区	分	計 100.0
女子に期待している （積極的に活用していく）		24.5	女子の採用を積極的にする。		4.8
女子にはあまり期待していない （活用に限界がある）		75.5	女子の職域拡大を積極的にはかっていく。		40.0
			女子の昇進、昇格を積極的にはかっていく。		48.1
			女子の教育訓練を充実して積極的に活用していく。		7.1

注．企業が指摘した内容の総数を100.0とした。

◎ 女子の活用についての回答の主なものは、次のとおりである。

イ 昇進、昇格関係

- 女子を役付にしたい。（リーダー、主任、課長代理、課長、店長、所長）
- 女子の役付を多くしたい。（グループリーダー、班長、係長代行、係長、課長、店長）
- 女子の勤続年数が長くなれば管理職への登用を考える。
- 女子の数が増加すれば女子の管理職をおく。
- 資格や技術の取得に挑戦する姿勢、配転や転動に前向きな姿勢をしめす等意欲のある女子がでてくれば登用を考える。

ロ 職域拡大関係

- 今まで女子がついていなかった職種への女子の配置を考えたい。
(企画、渉外、設計、研究室技術職、試験分析、プログラマー、デザイン、営業、仕入、外
人バイヤー担当、カウンターセールス、電話受注、売掛管理、機械調整、機械操作、プレ
ス、自動車整備、自動車運転手、バーテン、調理補助員)

ハ 教育訓練関係

- 女子の教育訓練を充実し、資格取得をすすめていく。
- 女子の教育訓練を充実していくが、女子が技術修得にどの程度とりくむかが問題である。

ニ 採用関係

- 大卒女子を採用していきたい。（研究室技術職、リーダー要員）

- 短大卒女子を採用していきたい。（分析部門）
- 工業高校卒女子、有資格女子（建築）、技能ある女子（パン製造）を採用したい。

(2) 女子を活用する際の隘路

女子を活用する際の隘路としては「女子には就業制限がある」（28.4%）、「女子は職業意識、勤労意欲が劣る」（27.3%）「女子には家事、育児負担がある」（21.6%）が多くなっている。就業制限では「時間外労働」が高卒で21.3%を占めている。（表40）

表 40. 女子を活用する際の隘路 (％)

区 分		計 100.0
女子には就業 制限がある 28.4	時間外労働	21.3
	深夜業	4.5
	危険有害業務	2.6
女子には母性保護がある		2.9
女子は職業能力が劣る		10.1
女子は勤続年数が短い		4.1
女子は職業意識・勤労意欲が劣る		27.3
女子には家事、育児負担がある		21.6
社会通念		5.6

注. 企業が指摘した隘路の総数を100.0とした。

◎ 女子を活用する際の隘路についての回答の主なものは、次のとおりである。

Ⅰ 就業制限関係

- 女子には時間外労働の制約があるので、職務や職種によっては活用出来ない。
(役職者、研究、設計、総務、経理、営業、現場監督、機械修理、自動車整備、電算後処理)
(輸出テレックス、乗務、添乗、バスガイド)
- 女子には時間外労働の制約があるので、緊急時や繁忙期に活用出来ない。
(緊急用務、業務打合せ・会議の延長、月始め、月末、夏場、納品前)
- 女子の時間外労働の週制限が細かすぎる。年間150時間では不足である。
- 女子の深夜業が禁止されているので職務や職種によっては活用出来ない。
(管理職、交替制のある製造部門、早朝作業のあるパン製造、保安、営繕、コンピューター)
(部門、タクシー運転、乗務、添乗、バスガイド、映写技師、フロント業務、臨床検査)
- 女子は危険有無業務の就業制限があるので、職種が制約される。
(重量物取扱、高所作業、クレーン)
- 女子には就業制限があるので専門職に育てにくい。

ロ 職業意識、勤労意欲関係

- 女子は入社 4～5 年過ぎると惰性的態度が目立つ。年齢が高くなると要領がよくなる。
- 女子は休暇のとり方が自己本位である。突然休む。出勤率が悪い。残業を嫌う。さっさと帰宅する。突然退職する。
- 女子は権利意識が強過ぎる。協調性に欠ける。人間関係がむづかしい。
- 女子は事務職以外を嫌う。責任ある仕事を嫌う。配転を嫌う。
- 女子は資格取得に挑戦しない。仕事に対する積極性がない。

ハ 家事、育児負担関係

- 女子は休みが多い。残業をしない。残業を命じにくい。
- 女子は仕事より家事、育児を優先する。

ニ その他

- 女子は出産、つわり等で長期に休む。
- 女子は職業能力が劣る。

(専門的知識、法律知識、経済知識、商品知識、機械知識、企画力、創造力、統率力、決断力、瞬間的判断力、体力、敏捷性、機械操作技術、短時間集中作業)

- 女子は勤続年数が短い。いつやめるかわからない。
- 女子を軽視する社会風潮。顧客が女子を信用しない。営業は男子とする通念。 高度の仕事は男子とする通念。職場内外における女子は若い方が良いとする傾向。男子優先の労務管理を当然とする通念。女子は結婚、家事、育児を第一にするのが良いとする社会通念。

10. 組合及び女子労働者の対応等

(1) 男女別定年制・結婚退職制等に関する対応

男女別定年制等の改善について労働組合や女子労働者から要求されていると回答した企業は39社である。

労働組合から改善要求あり	31 社	女子労働者から改善要望あり	8 社
労働組合で問題になっている	20	女子労働者が話題にしている	17

退職金優遇措置に対する反応（優遇措置のある場合）

労働組合が男女差別につながるとして問題にしている。	3 社	女子労働者が退職金優遇措置の存続を望んでいる。	16 社
---------------------------	-----	-------------------------	------

(2) その他女子の雇用管理に関する対応

男女別定年制等改善以外の労働組合や女子労働者からの要求事項の主なものは、次のとおりである。

- 大卒女子を採用すること。
- 大卒女子の賃金が短大卒と同一であるので是正すること。
- 大卒女子の管理職への登用をはかること。
- 女子を責任あるポストにつけること。
- 初任給、昇給率の男女差別を是正すること。
- 女子の結婚による身分変更（正社員→準社員、常用→臨時、フルタイマー→パートタイマー）を是正すること。

Ⅲ 調 査 者 所 見 抜 粋

- 中高年令女子を囑託で就労させながら男女の役割分担を言い、女子は適当な年令で家庭に入れと説く。労働組合も経営主脳陣のこの考えに同調している様子が伺え、企業全体の男尊女卑思想の壁の厚さを感じる。
- 面接調査中終始感じられたのは、女子に対する根強い偏見であり、男子従業員の同様の意識である。全般的に古い消極的な経営意識と姿勢であり、組合は経営者の無力がすべてに影響しているため男女差別定年の改善もおくれていると言っている。
- 女子は女らしく待遇と雑用をうまくやってもらえばよい、女子は短期間勤務で単純補助的業務に適している、男子なみの研修は必要ないとする旧来の意識である。まず企業の対女子意識をかえることが必要である。
- 高卒男子の現場作業員（メカニック部門）を採用する際、高校側から男子と女子をセットにして採用を求められる（女子も採用するという条件でなければ男子を推せんしてもらえない）ため、企業としては女子の新陳代謝が必要であるとの考えから結婚退職制を直ちに改善しようという意欲は見受けられなかった。一方女子自身、また両親、学校教師とも女子は結婚までの1～2年社会勉強することが良いとの考えがあり、結婚退職制を問題にしていない。
- 結婚退職は土地の女性の大方の傾向である。企業の少ない土地柄では新規学卒者の採用が容易であり、問題意識はきわめて低い。就業制限など面倒な面もあり、男子に切り換えてもよい等の意見も出されている。
- 農協中央会の認定試験（3級）に合格すれば男子と同じ定年である。男子はこの試験を全員受験するが女子はすすめても受験しようとせず、受験してまで勤めなくても結婚まで勤めればという意向が組合員や地域住民にもあり、女子は結婚して他市町村へ出ていってしまう。
- 会員からの推せんの採用も多く、採用を頼まれるので、ある程度の回転が必要である。男子がほぼ固定化しているため、女子の高令者向の仕事はない。必然的、慣行的に結婚による自己都合退職が行われている状況である。（経済団体）
- 農協の職員は地域と密着した縁古者が多く人員整理等は殆んど行われず、人事の停滞に若慮している。職員の高令化による退職金の負担増防止のしわよせが女子の結婚退職、40才定年になっている。
- 実際に作業を見せてもらったが、1mm以下の細かい数字や線引き作業が多い。年令が高いほど能率がおちるであろう。経営者は男女平等が法的に強制されるまでは現状を変える意思はない。（出版印刷業）
- 作業工程が眼をつかう細かい作業であるため、年令が高くなると作業は非常に困難である。他に配置換えする職種もなく、余剰人員をかかえることになり、製造業特に電子工業関係では定年延長にはいろいろむづかしい面がある。
- 家庭の主婦を主力労働力とした事業所で、男女とも中途採用、年令層が高い。トランジスター組立の仕事で細かい手作業のため視力を必要とし、視力の衰えが定年年令（45才）と結びついている。中高年令層に対する作業基準などの配慮はされているが、下請企業であるので、全面的に親企業の影響をうけ、

女子の低賃金により成立っていると思える。

- 現在女子店長が2名いるが、近々1名は結婚退職、もう1名(子供3人あり)は本人の希望でパートに切りかえる予定である。企業に女子を育てる方針があるにもかかわらず、このような事態になるところに難しさがある。販売部門の女子は回転が早く、日常的に実施している商品知識の研修も受講を好まない傾向であるとのことである。(その他の小売業)
- 資格試験である中級、上級試験とも性による差別はないが、中級でも女子の受験は少ないと言うが、男子の場合は半強制的に受験させるとのことであるから、女子のやる気のなさの問題だけでなく、会社の構え、それを生かす職務との関連もあるのではなかろうか。会社の中心業務に女子は配置されないときめられていて、高度の預金、融資、為替等の科目に女子が挑戦する気にならないのも無理ないところもあった。
- 退職企業年金を女子は35才定年でかけてある。算定しなおすのは大事業であるとともに、2年位で辞める女子の掛金率を男子と同じ55才定年の掛金率でかけたのでは、企業にとっての大きな無駄であると言う。花嫁修業のため2年位で退職する者が多く、全社では可能な限り引き止めようと結婚式前3ヶ月まで勤め退社する女子に3~5万円の祝金を贈ることにしているが、そこまで勤める者もいないと言う。35才定年を打ち出しているからこそ長く勤めようとする者は応募せず結婚競争のような明け暮れになっているのではないだろうか。
- 当社は52年から1年更新の雇用契約制度を導入した。男女とも1年契約(更新制)であり、定年、退職金制度がある。面接した労務担当者は「この制度が定着していないため、労働者が身分に不安を感じ落ちつかない。女子の若年定年よりこの雇用制度の方が問題である」と言い、ワンマン社長で誰の言うことも聞かないとのことである。

(参考) 調査票様式

昭和54年度 婦人労働問題特別実態調査
—企業における女子雇用管理の方針とその実態—

調 査 票

労働省婦人少年局

面接者 職・氏名 (連絡先)	調査者 職・氏名	調査月日 月 日	企業番号	企業通番号	産業分類番号	企業規模番号
(Tel)						1 2 3 4 5

この調査は、原則として企業の常用労働者(注1)について記入して下さい。

(注1) パートタイマーを含め常用名義(期間の定めのない雇用契約によって雇い入れられる者)の労働者をいう。

1 企業について

(1) 企業の名称	(2) 本社所在地	(3) 企業代表者
(4) 主な事業内容又は主要製品名		
(5) 就業規則の有無 1 なし 2 あり	(6) 業者団体加盟の有無及び加盟業者団体名 1 なし 2 あり → 業者団体名(複数ある場合は全部記入すること。)	
(7) 労働組合の有無 1 なし 2 あり	(8) 労働協約締結の有無 1 なし 2 あり	(9) 上部団体への加盟の有無及び加盟上部団体名 1 なし 2 あり → 上部団体名(複数ある場合は全部記入すること。)

2 労働者数について

(1) 企業の常用労働者数(本社、支社、工場等同一会社のすべての事業所を含めた常用名義の労働者数を記入すること。概数でも結構です。)

部 門 別	計	男	女
計	人	人	人
部門	人	人	人
部門	人	人	人
部門	人	人	人
部門	人	人	人

(注) 部門別は、企業が労働者数を生産部門、事務部門等の部門ごとには握している場合に、企業が用いている部門名を記したうえで人数を記入すること。

(2) 企業の全労働者数

男女別	全労働者数	常用名義の労働者数	うち常用名義のパートタイマー数
計	100%	約 %	約 %
男	100%	約 %	約 %
女	100%	約 %	約 %

(注) 「常用名義の労働者数」は「全労働者数」に対する比率を、また、「うち常用名義のパートタイマー数」は「常用名義の労働者数」に対する比率を記入すること。比率は概数で結構です。

3 定年・退職制等について

(1) 男女別定年制・結婚退職制等の有無

定年・退職制等の種類	イ 制度の有無	ロ 定年年齢、適用範囲等制度の概要	ハ 規定方法
① 男女別定年制	1 なし 2 あり	→ 1 男 歳 女 歳 2 その他()	1 就業規則 2 労働協約 3 内規・念書 4 その他()
② 結婚退職制	1 なし 2 あり	→ 1 全ての女子に適用 2 その他()	1 就業規則 2 労働協約 3 内規・念書 4 その他()
③ 妊娠退職制	1 なし 2 あり	→ 1 全ての女子に適用 2 その他()	1 就業規則 2 労働協約 3 内規・念書 4 その他()
④ 出産退職制	1 なし 2 あり	→ 1 全ての女子に適用 2 その他()	1 就業規則 2 労働協約 3 内規・念書 4 その他()
⑤ その他女子にのみ適用される退職制	1 なし 2 あり	具体的内容と制度の概要	1 就業規則 2 労働協約 3 内規・念書 4 その他()

(注) 1 ①～④の「ロ 定年年齢、適用範囲等制度の概要」のうち「2 その他」は、当該制度が特定の職種や特定の範囲の女子のみに適用される等の場合について、()内に具体的内容を記入すること。

2 「⑤ その他女子にのみ適用される退職制」には、職種別定年制等でその適用を受ける職種がほとんど女子で占められている場合も含めて記入すること。

(2) 男女別定年制・結婚退職制等についての企業側の対応等

① 男女別定年制・結婚退職制等について過去の経緯及び制度の解消が困難な理由

定年・退職制等の種類	
ロ 制度を設けた時期	
ハ 制度を設けた理由	(注2) 1. 2. 3. 4. 5. 6. その他() (注2) 1. 2. 3. 4. 5. 6. その他()
ニ 過去に変更の有無及びありの場合変更時期	1 なし 2 あり→変更時期
ホ 変更の内容	
ヘ 変更のいきさつ又は変更理由	
ト 制度の解消が困難な理由	(注2) 1. 2. 3. 4. 5. 6. その他() (注2) 1. 2. 3. 4. 5. 6. その他()

(注) 1 定年・退職制等の種類別にロ～トの各事項について記入すること。制度が3種類以上ある場合は、用紙をつぎ足すこと。

2 「ハ 制度を設けた理由」、「ト 制度の解消が困難な理由」については、以下のお照表により主な理由3つを選び、ハ、ト欄の該当番号を○で囲むこと。なお、お照表に掲げた理由以外のものがある場合は、「その他」として()内に具体的内容を記入すること。

「ハ 制度を設けた理由」、「ト 制度の解消が困難な理由」のためのお照表

- | | | |
|----------------------------|--|---|
| 1 職務内容、作業環境が中高年齢女子に適していない。 | 6 年功賃金体系のため中高年齢女子の能力と賃金に不均衡が生ずる。 | 9 年金支給開始年齢に男女差がある。 |
| 2 人事が停滞する。夜勤勤務が困難。 | 7 退職金の負担が増大する。 | 10 顧客が若い女性を好む傾向があり、中高年齢女子が増えると企業競争力が低下する。 |
| 3 中高年齢女子の配置転換が円滑にいかない。 | 8 労働組合又は女子労働者自身が優遇退職金制度のある現在の制度を望んでいる。 | 11 人間関係に円滑さを欠く。 |
| 4 女子は勤続年数が短い。 | | 12 社会通念による。 |
| 5 既婚者は欠勤率が高く、出張、残業が困難。 | | |

参照番号	参企業・産番号	参産業分類番号	参企業規模番号
			1 2 3 4 5

② 男女別定年制、結婚退職制等についての企業の考え方（制度を設けていて問題はないかどうか、改善の必要を感じているかどうか、今後改善の見通し等について。）

(3) 退職理由等

① 過去1年間の女子退職者数（うち、男女別定年制・結婚退職制等が適用されて退職した者）

_____人（うち _____人）

② 女子の主な退職理由

参考欄	1	在籍者の平均勤続年数	男 _____年	女 _____年
	2	在籍者の平均年齢	男 _____歳	女 _____歳
	3	在籍者のうち最長勤務者の勤続年数	男 _____年	女 _____年

(4) 定年年齢をこえて、或いは結婚退職制等に該当しても、引続き勤務している女子の有無

1 なし 2 あり

→ 該当者数 _____人

→ 継続勤務している事由

- 企業の制度として継続可能となっている → 制度の内容 _____
→ 継続可能な年数 _____
- 個別事例（事由）により処理している
→ 可能な限りその事例（事由）を記入してください。

→ 就労している仕事内容の変更状況（個々の事例について、仕事内容の変更ある場合、ない場合それぞれについて記入すること）

- 仕事内容の変更なし → 仕事の内容 _____
- 仕事内容の変更あり → 変更の具体的内容 _____

→ 労働条件の変更状況（正社員→嘱託等への変更を含む）

- 労働条件の変更なし → 具体的内容 _____
（個々の事例について、労働条件の変更ある場合、ない場合それぞれについて記入すること）
- 労働条件の変更あり → 変更の具体的内容 _____

4 募集、採用について（この項目については、常用労働者のほか、臨時・日雇労働者を含めた企業の労働者採用の方針、状況等を記入すること。）

(1) 企業の採用方針

1. 高 卒	2. 高専・短大卒	3. 4年制大卒	4. 中途採用
イ 男女とも採用する	イ	イ	イ
ロ 男子のみ採用する	ロ	ロ	ロ
ハ 女子のみ採用する	ハ	ハ	ハ
ニ 男女とも採用しない	ニ	ニ	ニ

→ (2) 男女とも採用する場合、採用条件の男女差有無

1. 高 卒	2. 高専・短大卒	3. 4年制大卒	4. 中途採用
イ 採用条件は男女とも同じ	イ	イ	イ
ロ 採用条件は男女で異なる	ロ	ロ	ロ

(3) 採用条件の男女差の内容等

	① 男女差の具体的内容（雇用形態、就業形態、年齢制限、通勤の条件） 公募の有無、採用人員の制限等について	② 男女差を設ける理由	③ 解消する場合の問題点
1. 高 卒			
2. 高専・短大卒			
3. 4年制大卒			
4. 中途採用			

→ (4) 男子のみ採用する場合、女子を採用しない理由又は女子を採用することの障害と今後改善の見通し

① 女子を採用しない理由又は女子を採用することの障害

② 今後改善の見通し

(5) 企業における労働力需給の状況等

① 女子労働者の過不足状況

- 過剰である
- 不足である
- 適切である
- その他（ _____ ）

② 女子労働者の供給源

- 新規卒採用を主とする
- 中途採用を主とする
- 新規卒採用、中途採用がほぼ同じ
- その他（ _____ ）

→ 必要人員の確保は

- 容易
- 特定の資格、技能を有する者はむづかしいがそれ以外は大体容易
- 困難
- その他（ _____ ）

業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業
業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業	業 業 業 業 業

5 配置、配置転換について

(1) 女子の配置職種について(この項目は、女子の全労働者数に対する常用名義労働者数の比率が低い(半数程度以下)企業については、常用労働者のほか、臨時・日雇労働者を含めた状況を記入すること。)

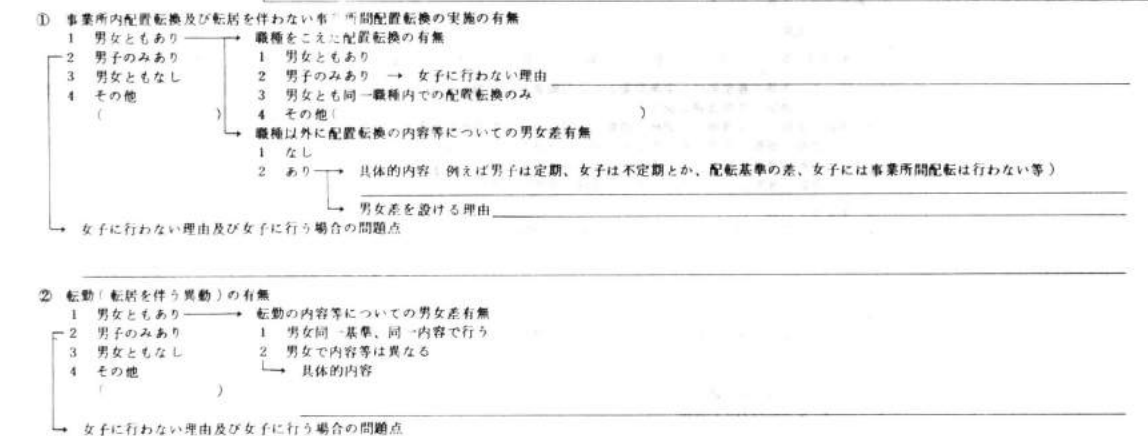
イ 女子の主な配置職種名	ロ 現在配置されている女子の年齢、配偶関係、就業形態、雇用形態等の構成	ハ 女子配置に当たっての考え方

但 1. 「イ 女子の主な配置職種名」は、企業の女子労働者が多く配置されている職種名を6種類程度記入すること。なお、7種類以上の職種に、同程度に女子が分散している場合には、用紙をつぎ足すこと。
2. 「ロ 現在配置されている女子の年齢、配偶関係、就業形態、雇用形態等の構成」は主となっている年齢層、配偶関係、就業形態、雇用形態等について、職種の特徴が把握できる程度に概略を記入すること。

現在、女子を全く配置していない職種の有無

イ 女子を配置していない職種名	ロ 女子を配置しない理由及び女子を配置する場合の問題点

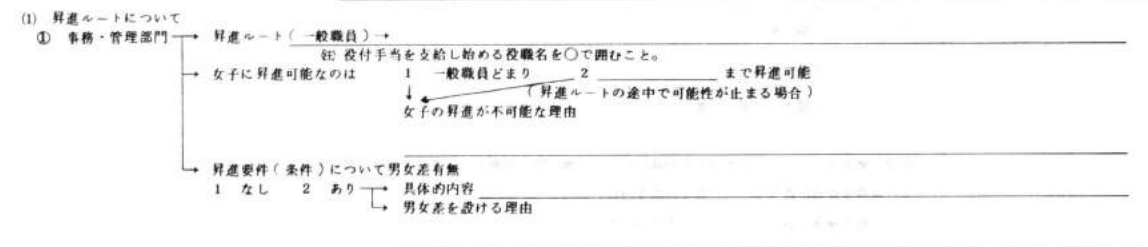
(注2) 企業が事務効率の向上等のために、労働者を他の職務又は他の組織に異動させる人事異動をいいます。なお、同一職場内でも職務を替える場合、又は職務は同一であるが他の組織に異動させる場合も含まれます。



6 昇進(注3)、昇格(注4)について

(注3) 上位の職位に進むことをいいます。例えば一般職員→係長に昇進すること等が該当します。

(注4) 上位の資格を取得することをいいます。例えば準社員→社員、一般職→主事、上位等級に昇格すること等が該当します。



卒 業 番 号	卒 業 一 覧 号	卒 業 分 類 番 号	卒 業 規 模 番 号				
			1	2	3	4	5

② 生産（現業）部門 → 昇進ルート（一般職員）→

注 役付手当を支給し始める役職名を○で囲むこと。

→ 女子に昇進可能なのは 1 一般職員どまり 2 まで昇進可能

↓ （昇進ルートの途中で可能性が止まる場合）

女子の昇進が不可能な理由

昇進要件（条件）について男女差有無

1 なし 2 あり → 具体的内容

男女差を設ける理由

② 役職者数について

① 役付手当の支給される役職者数 計 人 うち 女 人 →

役職名					
人 数	人	人	人	人	人

注 役職名は適宜記入すること。

③ 資格制度の有無

1 なし 2 あり → 昇格に際しての男女差有無

1 なし

2 あり → 具体的内容（例えば、昇格決定要素について差がある、昇格基準に差がある、資格の一定段階以上になると差が生ずる格昇格試験の受験機会に差がある、資格昇格試験合格後の扱いに差がある等。）

お 考 へ

③ 女子の資格、等級別人数
（資格制度のある企業のみ）

資格別	← 下 位 → 上 位 →									
等級別										
人 数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

- 注 1 資格別、等級別は適宜記入すること。
- 2 資格別、等級別に人数を把握することが困難な場合は、女子が企業の資格制度においてどの程度の資格に多く位置しているかがわかるような内容に適宜変更して差支えない。

7 教育訓練（注5）について

(1) 通常教育訓練実施状況

1 教育訓練を実施していない

（注5）労働者の能力の開発、向上に必要な知識、技能を付与するため組織的、計画的に行う企業活動を行い、企業内で行う集合訓練のほか、企業外の場所又は機関で行われる教育訓練に労働者を派遣する場合も含まれます。

2 教育訓練を実施している

訓練の種類	男 女		男 女		男 女		男 女	
実施対象								

注 1 訓練の種類別に、実施対象となる労働者を○で囲むこと。

2 訓練の種類は適宜記入すること。

→ 訓練（研修）の受講機会、訓練（研修）内容についての男女差有無

- 1 訓練の種類、内容とも、男女全く同じに訓練を行っている
- 2 訓練の種類は同一だが、訓練内容に差がある
- 3 訓練の種類、内容とも差がある（訓練の種類の一部に差のあるものを含む。）

→ 男女差の内容

→ 男女差を設ける理由及び男女同一にする場合の問題点

→ 男女差の内容

→ 男女差を設ける理由及び男女同一にする場合の問題点

4 女子には一切訓練を行っていない

→ 女子に行わない理由

8 賞金・退職金制度について

(1) 退職金制度の有無

1 なし 2 あり → 男女別定年制による退職の際の退職金の算定方法等内容
（①、②、③とも勤続15年の場合とする。なお、勤続15年では把握するのが困難な場合は、①、②、③の差が比較できるよう同一の想定に基づいた算定方法を記入すること。）

① 女子定年退職の場合

② 男子定年退職の場合

③ 女子定年退職者と年齢、学歴等同一の男子が会社都合退職する場合

→ 結婚退職制等女子のみに適用される退職制による退職の際の退職金の取扱いの内容と算定方法

1 退職金優遇措置なし → 算定方法等内容

2 退職金優遇措置あり → 算定方法等内容

企業番号	企業通番	企業分類番号	企業規模番号						
					1	2	3	4	5

(2) 企業の賃金・退職金制度が男女別定年制・結婚退職制等の改善、男女平等の雇用管理の確保に当たって障害となるか。

- 1 障害とはならない 2 障害となる
- どのように障害となりますか（年功賃金体系のため賃金コストが増大する、年齢、勤続等自動的昇給をもたらす要素の基本給に占める比率が高い等の回答があった場合は、基本給のうち年齢、勤続等属人的要素の占める比率を記入すること。）

賃金・退職金制度の見直しや改善について今後の見通し

9 女子の活用等について

- (1) 女子の活用についての方針。女子に対する期待度等（例えば、これまで女子が就いていなかった職種への配置、女子の管理職への登用、教育訓練の男女同一の扱い、昇進、昇格を男女同一にすること等に対する考え方や、今後の女子活用の方針について記入すること。）

女子に対する就業制限（時間外労働、深夜業、危険有害業務等）が女子を雇用する際の障壁となっている場合はそれらの実態、具体例（例えば、機械化によって女子の就業が可能となった分野があるが、就業制限によって就けられない、顧客との対応上時間外労働があるので営業（外交）に就けられない、深夜業を伴うためコンピュータ部門に就けるのが困難、深夜業があるため管理職に就けられない等の具体的内容、また、企業の時間外労働、深夜業の実情、危険有害業務の種類とそれらの企業における比重等について、できるだけ詳細に記入すること。）

- (3) 女子を雇用する際の障壁等（女子の勤労意欲、職業能力、家事・育児負担、社会通念等）

10 組合及び女子労働者の対応等

- (1) 男女別定年制・結婚退職制等に関して

① 男女別定年制・結婚退職制等についての対応、考え方等

② 退職金優遇措置に対する反応（優遇措置のある場合のみ）

③ その他

- (2) 企業における女子の雇用管理に関して

企業の就業規則、賃金規程、退職金規程、昇進、昇格基準（表）をできるだけ添付してください。なお、教育訓練体系（表）等も可能な場合は添付してください。

