

資料
No 3

8-14-110

(部内資料)

業務参考資料

昭和 59 年 1 月

労働省婦人少年局

目 次

第 1. 婦 人 関 係	3
I 婦人及び勤労婦人の現状	3
一 婦人の現状	3
1. 年齢階級別 15 歳以上人口の推移	3
2. 配偶関係別 15 歳以上人口の推移	4
3. 人口動態の推移	4
4. 学校種別進学率の推移	5
5. 大学在学生の関係学科別構成比の推移	6
6. 世帯総数、世帯の類型別構成比及び平均世帯人員の推移	6
7. 経済構成別普通世帯数の推移	6
8. 勤労者世帯の家計収入	7
9. 家庭婦人の生活時間の動向	7
10. 婦人のライフ・サイクルの変化	8
11. 国会議員の選挙における有権者数及び投票率の推移	9
12. 婦人の公職への進出状況	9
(1) 婦人議員数	9
(2) 国家公務員等級別在職者数（行政職(一)）	10
(3) 政府の各種審議会等の委員数	10
(4) 都道府県段階における各種審議会等の委員数に占める婦人の 割合	11
(5) 法律に基づいて配置されている委員、相談員等に占める婦人 の割合	12
13. 婦人の社会参加等に関する意識	12
(1) 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する意識	12
(2) 「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方に対する意 識	13

(3) 婦人の職業活動についての考え方	13
(4) 婦人の意見が政治や行政に充分反映されるようになるための 条件	14
(5) 男女平等に関する意識	15
(6) 男女の地位を平等にするためにどうしたらよいか	15
二 勤労婦人の現状	16
1. 就 業 状 況	16
(1) 男女別 15 歳以上人口、労働力人口、非労働力人口、労働力 率等の推移	16
(2) 男女別、年齢階級別労働力人口、労働力率の推移	17
(3) 男女別、従業上の地位別就業者数及び構成比の推移	18
(4) 女子全体の就業状況の推移	19
(5) 有配偶女子の就業状況の推移	19
(6) 各国における労働力人口の男女比率	20
(7) 各国における従業上の地位別女子就業者の構成	20
2. 雇 用 状 況	21
(1) 雇用者の状況	21
イ 男女別、産業別雇用者数の推移	21
ロ 男女別、職業別雇用者数の推移	22
ハ 男女別、雇用形態別、企業規模別雇用者数及び構成比の推移 (非農林業)	23
ニ 年齢階級別女子雇用者の構成比、就業率及び雇用者比率	24
ホ 配偶関係別女子雇用者の構成比の推移(非農林業)	25
ヘ 男女別、学歴別、新規学卒就職者の構成比	25
ト 男女別、学歴別雇用者の構成比	26
チ 男女別雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移	26
リ 女子労働者の勤続年数階級別構成比の推移	26
ヌ 男女別、学歴別、年齢階級別平均勤続年数	27
ル 産業別、学歴別女子労働者平均勤続年数	27

(2) 職業紹介状況	28
イ 一般職業紹介状況（新規学卒及びパートタイムを除く）	28
ロ パートタイム職業紹介状況（月平均）	28
ハ 新規学卒者の職業紹介状況	29
(3) 労働移動	30
イ 男女別入職、離職状況の推移	30
ロ 男女別、年齢階級別入職状況	32
ハ 男女別、年齢階級別離職状況	32
ニ 女子の離職理由の推移	32
(4) 失業状況	33
イ 男女別失業者数及び失業率の推移	33
ロ 男女別、年齢階級別失業者数	33
3. 労働条件	34
(1) 1人平均月間給与額及び男女賃金格差の推移	34
イ 男女別月間給与総額、定期給与及び特別給与	34
ロ 産業別1人平均月間現金給与総額及び男女間格差	34
ハ 男女別きまって支給する給与及び所定内給与	35
ニ 各国における男女賃金格差	36
(2) 男女別1人平均月間実労働時間数及び出勤日数の推移	37
(3) 女子関係労働基準法違反状況	37
4. 女子パートタイム雇用	38
(1) 就労状況	38
イ 短時間雇用者数の推移（非農林業）	38
ロ 就業希望者のうち、短時間勤務で雇われたい女子の年齢階級別人数及び構成比	38
ハ 女子の産業別・規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の割合の推移	39
ニ 産業別・規模別、パートタイム労働者等の雇用の有無別企業構成比	40

ホ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の就労割合別企業構成比	41
ヘ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の採用理由別企業構成比（常用、臨時、日雇）	42
ト	年齢階級別・産業別女子パートタイム労働者の入職、離職状況	44
チ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の採用経路別企業構成比	45
リ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の在職期間別企業構成比	46
(2)	労働条件	47
イ	産業別・規模別、パートタイム労働者等に適用される就業規則の有無別企業構成比	47
ロ	規模別パートタイム労働者等に対する労働条件の明示状況	48
ハ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の労働条件別企業構成比	49
ニ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の雇用契約期間の定め有無別企業構成比	50
ホ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の所定勤務日数及び所定労働時間別企業構成比	51
ヘ	産業別・規模別、パートタイム労働者等の年次有給休暇制度の有無別企業構成比	53
ト	産業別・規模別、パートタイム労働者等の賃金の決め方別企業構成比	54
チ	女子パートタイム労働者と女子一般労働者との労働条件の比較	55
(3)	パートタイマーの年収と税金の関係	56
5.	四年制大卒女子の就職状況	57
(1)	59年3月大学等卒業者に対する採用計画状況	57
(2)	四年制大卒女子の就職希望率、就職率、採用ゼロ企業の割合の推移	57

(3) 四年制大卒者の募集・採用状況	58
イ 産業別・規模別、大卒(四年制)公募状況別企業構成比	58
ロ 産業別・規模別、大卒(四年制)採用状況別企業構成比	59
ハ 産業別・規模別、四年制大卒者公募において男子のみ公募 した理由別企業構成比	60
ニ 規模別、大卒(四年制)男女とも採用した企業について採用 条件の相違別企業構成比	61
(4) 産業別・規模別大卒女子の活用状況	62
(5) 学生職業センターについて	63
6. MEの進展と女子労働者	64
(1) 産業、性別大企業本社事務管理部門における昭和50年当時と 比べた従業員の増減率	64
(2) MEの導入・生産が労働者の採用に与える影響	64
イ 事業所規模及び工場全体の採用数の増減別事業所割合(M E導入事業所)	64
ロ 事業所規模及び採用者数の増減別事業所割合(ME機器生 産事業所)	65
II 婦人の地位向上対策	66
1. 国内行動計画関係	66
(1) 婦人問題企画推進本部の設置について	66
(2) 婦人問題企画推進本部幹事	67
(3) 婦人問題企画推進本部参与について	67
(4) 婦人問題企画推進本部活動状況	67
(5) 婦人問題企画推進会議について	69
(6) 婦人問題企画推進会議委員名簿	69
(7) 婦人問題企画推進会議活動状況	70
(8) 都道府県、指定都市における婦人関係行制推進状況一覧	72
III 雇用における男女平等関係	75
1. 定年制及び女子に特有な退職制の状況	75

(1) 産業別・規模別、定年制の有無及び決め方別企業構成比	75
(2) 男女別定年制を定めている企業の比率	76
(3) 男女別定年制における定年年齢別企業構成比	76
(4) 産業別・規模別、男女別定年制理由別企業構成比	77
(5) 女子のみに適用される退職制度の有無及び有の場合の退職制 度の内容別企業構成比	77
(6) 男女別定年制等改善状況	78
イ 男女別定年制等の改善状況	78
ロ 改善状況の年度別推移	78
ハ 若年定年制、結婚退職制等改善年次計画	79
2. 女子に対する雇用管理	80
(1) 女子に対する公募状況別企業構成比	80
(2) 女子の採用状況別企業構成比	80
(3) 女子に対する採用条件の相違別企業構成比	81
(4) 産業別・規模別・女子の占める割合別、女子を配置していない 仕事の有無及び女子を全く配置していない仕事の特徴別企業構 成比	82
(5) 定期的な配置転換の実施の有無別企業構成比	83
(6) 女子の昇進の機会の有無及び女子には昇進の機会のない場合 の理由別企業構成比	83
(7) 女子に対する教育訓練の有無別企業構成比	83
(8) 女子の職域拡大、能力開発のためにとられた措置の有無別企 業構成比	84
(9) 女子の活用方針別企業構成比	84
(10) 役職名別、勤続年数階級別婦人の方針決定参加者の割合	85
(11) 学歴別、勤続年数階級別婦人の方針決定参加者の割合	86
3. 雇用における男女平等に関する意識	87
(1) 職場において男女は平等に扱われているか	87
(2) 職場における女子の処遇に関する意識	87

(3) 女子保護関係措置と女子の職場との関係	87
(4) 女子の就業制限に関する意識	88
(5) 女子に対する労働条件の規制に関する意識	88
4. 公務員関係（採用関係）	89
(1) 国家公務員採用状況（試験実施年度別）	89
(2) 国家公務員採用試験区分中女子の受験を制限している職種 （一般職・特別職）	90
5. 雇用における男女平等の基本的方向	91
(1) 雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する 建議	91
(2) 就業における男女平等問題研究会議報告（概要）	93
(3) 労働基準法研究会報告（女子関係）の概要	96
(4) 婦人少年問題審議会の今後の審議についての申合わせ及び男 女平等問題専門家会議要綱・名簿	100
(5) 雇用における男女平等の判断基準の考え方について（概要）	103
(6) 婦人少年問題審議会婦人労働部会における雇用における男女 平等実現のための諸方策に関する審議状況について	109
6. 雇用における男女平等関係法制	118
(1) 諸外国の男女平等法等一覧	118
(2) 諸外国の男女平等関係規定と苦情処理手続の概要等	119
(3) 政府の諸計画における男女平等についての考え方	123
(4) 各政党等における男女雇用平等法案一覧	124
IV 勤労婦人の母性保護及び母性健康管理関係	126
1. 産業別・規模別女子常用労働者及び有夫者に占める出産者の割 合	126
2. 産業別・規模別1人平均産前産後休業日数	126
3. 産業別・規模別妊娠中の軽易業務転換者の割合	126
4. 産業別・規模別育児時間請求者の割合	127
5. 産業別・規模別生理休暇の請求状況	127

6. 産業別・規模別産前産後休業制度の内容別事業所構成比	128
7. 社会保険による分娩費等受給者数の推移	129
8. 産業別・規模別、その他の母性健康管理措置等を実施している 事業所の割合	130
9. 勤労婦人と家庭婦人との妊娠・分娩等の経過の比較	131
10. 妊産婦死亡率（出生1万対）及び死産率（出産千対）の推移	131
11. 妊産婦死亡率の国際比較	132
12. 妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理に関する指導基準	132
13. ILO及び主要国の女子（保護）関係規定の概要	136
(1) 女子保護関係	136
(2) 母性保護関係	142
14. 労働基準法等女子特別規定に対する政党等の対応	148
15. 労働基準法と人事院規則の女子保護規定	158
V 職業生活と家庭生活の調和関係	162
1. 職業継続に関する意識	162
(1) 年齢階級別職業の継続意志	162
(2) 年齢階級別、男女別、就業希望意識別雇用者数	162
(3) 職業継続上の障害	163
2. 職業をやめた理由	163
3. 産業別・規模別妊娠又は出産による退職者の割合の推移	164
4. 産業別・規模別、子供や親などの家族を扶養・看護する責任を有 する者に対する特別措置の有無別、その適用範囲別事業所数の割合	165
5. 産業別子供のいる有職婦人	166
6. 就労中の保育状況	166
7. 保育施設の状況	167
(1) 認可保育所数及び在籍児童数の推移	167
(2) 事業所内保育施設設置事業所の割合	168
(3) 雇用促進融資による企業内託児施設設置状況	168
8. 無認可の民間保育施設利用者の状況	169

(1) 従業上の地位及び仕事の種類別有職者数構成比	169
(2)① 民間保育所に始めて預けた時の子供の年齢、母親の就業、 不就業状況及び従業上の地位別子供数の割合	170
② 民間保育所に預けている子供の現在の年齢、母親の就業・ 不就業状況及び従業上の地位別子供数の割合	170
(3) 就業・不就業状況、従業上の地位、職業及び通常の保育時間 帯別母親数構成比	171
9. 育児休業制度の状況	172
(1) 育児休業制度実施事業所の割合の推移	172
(2) 産業別・規模別、育児休業制度導入理由別企業構成比	173
(3) 産業別・規模別、育児休業制度導入上の問題点別企業構成比	174
(4) 産業別・規模別、育児休業制度の内容別企業構成比	175
(5) 産業別・規模別育児休業制度利用者の割合	177
(6) 国家、地方公務員育児休業利用状況	178
(7) 諸外国の育児休業に関する規定	180
(8) 各政党等における育児休業法案等一覧	182
(9) 育児休業の望ましいあり方	184
(10) 育児休業奨励金支給要領	184
(11) 特定職種育児休業利用助成給付金支給要領	185
VI 婦人の就業援助対策等	188
1. 就業希望状況	188
(1) 年齢階級別就業希望者数及び同希望率の推移	188
(2) 希望する仕事の形態別就業希望者数及び構成比の推移	189
(3) 年齢、配偶関係、希望する仕事の主・従の別、就業希望理由 別就業希望者構成比(女)	190
2. 就業援助対策	191
(1) 婦人就業援助促進事業実施要綱	191
(2) 婦人就業援助施設における項目別業務実績	192
(3) 家内労働者数の推移	193

(4) 男女別、業種別1時間及び1カ月当りの工賃額	194
(5) 家内労働者と雇用労働者の労働条件の比較	194
3. 婦人労働能力活用事業	195
(1) 婦人労働能力活用事業実施要綱	195
(2) ファミリー・サービス・クラブ設置一覧	196
4. 母子家庭の母等対策	197
(1) 母子家庭の母等になった理由別母子家庭の母等構成	197
(2) 年齢階級別母子家庭の母等構成	200
(3) 家族数、子供の数及び扶養家族数別母子家庭の母等構成	200
(4) 就業状況別家計費及び主な家計維持手段	201
(5) 年齢階級、就業の有無別母子家庭の母等構成	201
(6) 従業上の地位、職種別母子家庭の母等構成	201
(7) 従業上の地位別平均就業時間（仕事を始めてから終えるまで の時間）・就業日数・勤労収入（手取り）	202
(8) 産業、規模別母子家庭の母等構成（雇用労働者）	202
(9) 現在にいたるまでの転職状況別母子家庭の母等構成	203
(10) 年齢階級、転職希望の有無別母子家庭の母等構成（就業者）	203
(11) 年齢階級、就業希望の有無別母子家庭の母等構成（非就業者）	203
(12) 年齢階級、技能・資格等の取得・取得中・取得希望の有無別 母子家庭の母等構成	204
(13) 従業上の地位、技能、資格等の取得・活用状況別平均勤労収 入（手取、就業者）	204
(14) 昭和59年度母子家庭の母等就業援助対策費(案)概要	206
5. 労働者家族の福祉対策	207
(1) 方式別事業内ホームヘルプ制度実施事業所数	207
(2) 単一方式事業内ホームヘルプ制度実施事業所の産業別構成比	207
VII 婦人労働関係判例一覧	208
1. 賃金、退職、定年制	208
2. 解雇	210
3. 配置転換	214

4. その他	214
VII ILOの条約等	218
1. ILO婦人関係条約の批准状況	218
2. ILO未批准条約の批准上の問題点	218
(1) 第89号(工業に使用される婦人の夜業に関する条約)	218
(2) 第103号(母性保護に関する条約)	219
(3) 第111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)	219
(4) 第102号(社会保障の最低基準に関する条約)	220
(5) 第149号(看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する 条約)	220
(6) 第156号(男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会 均等及び均等待遇に関する条約)	220
3. 婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	221
(1) 抜粋(仮訳)	221
(2) 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つい て(昭和55年6月27日婦人問題企画推進本部申合せ)	223
(3) 批准状況等	223
IX 国際協力	225
1. 国際会議への参加	225
(1) 第69回ILO総会	225
(2) 国連婦人の地位委員会	225
(3) OECD「経済における婦人の役割に関する作業部会」	226
2. 婦人関係行政セミナーの実施	227
3. 「国連婦人の10年」1985年世界会議のためのESCAP地域準 備会議	228
4. ワーキング・ホリデー制度について	228
5. 国際青年年の概要	233
第2. 勤労青少年関係	237
I 勤労青少年の現状	237

1. 青少年の就業状況	237
(1) 青少年人口、青少年労働力人口及び青少年就業者数の推移	237
(2) 年少労働者数の推移	238
2. 産業別青少年就業者数の推移	239
3. 規模別青少年雇用者数(非農林業)の推移	240
4. 新規学卒者に対する職業紹介状況	241
5. 新規学卒者の就職状況の推移	242
6. 新規学卒者の県外就職状況の推移	243
7. 親元を離れて働く青少年雇用者数(非農林業)	243
8. 定時制・通信制高等学校関係	244
(1) 定時制・通信制高等学校数及び生徒数の推移	244
(2) 夜間の高等学校に通学している勤労青少年に対する事業所の 配慮の状況	245
9. 新規学校卒業就職者の就職離職状況	246
(1) 中学卒業生	246
(2) 高校卒業生	246
10. 青少年雇用者(非農林業)の転職理由	247
11. 年少労働者関係監督状況	247
12. 新規学卒者の初任給の推移	248
13. 勤労青少年の平均賃金の推移	248
14. 週休2日制の形態別企業数の割合の推移	249
15. 勤労青少年の職業意識	250
(1) 職場への満足度	250
(2) 職場への不満の内容	250
16. 勤労青少年の生活態度	251
(1) 人のくらし方	251
(2) 生きがいを感じる時	251
17. 勤労青少年の平日・休日別余暇の過ごし方	252
18. 中学生・高校生のアルバイト就業状況	253
(1) 在校生徒に占める6カ月間のアルバイト就業生徒の割合	253

(2) 夏休み中のアルバイト就業の産業別割合	253
II 勤労青少年福祉対策	254
1. 勤労青少年ホーム	254
(1) 勤労青少年ホームの利用形態別利用状況	254
(2) 年齢別、性別登録状況	254
2. 昭和58年「勤労青少年の日」の事業実施状況一覧	255
3. 勤労青少年福祉推進者活動	256
(1) 産業別、規模別勤労青少年福祉推進者選任事業場数及び推進者数	256
(2) 勤労青少年福祉推進者連絡協議会の設置状況	256
(3) 勤労青少年福祉推進者の活動の種類	257
4. 勤労青少年福祉員活動	258
(1) 勤労青少年福祉員数の推移	258
(2) 勤労青少年福祉員連絡協議会の設置状況	258
(3) 勤労青少年福祉員活動の内容	259
第3. 庶務一般関係	263
I 婦人少年行政組織	263
1. 婦人少年行政組織図	263
2. 婦人少年行政定員の推移	264
3. 非常勤職員の推移	265
II 昭和59年度婦人少年行政予算(案)の概要	266
III 婦人少年局関係施設予算額と設置状況	268
1. 昭和58年度及び59年度予算額	268
2. 婦人少年局関係施設年度別設置数	268
3. 婦人少年局関係施設一覧	268
(1) 働く婦人の家	268
(2) 勤労青少年ホーム	270
4. 勤労婦人青年福祉施設（働く婦人の家・勤労青少年ホーム） の設置運営に関する指導の強化について	273
5. 働く婦人の家・勤労青少年ホームの運営について	276

第1 婦 人 関 係

1 婦人及び勤労婦人の現状

一、婦人の現状

1. 年齢階級別15歳以上人口の推移

区 分	15歳以上人口の推移 (万人)						
	昭和25年	第1	婦	人	関	係	50年
総 数	5,377	5,945	6,531	7,341	7,826	8,467	8,348
15～19歳	857	883	931	1,085	904	795	837
20～24	774	845	931	997	1,066	937	761
25～29	619	766	921	976	938	913	808
30～34	629	612	772	629	667	722	1,037
35～39	605	612	664	700	652	663	620
40～44	498	435	503	598	702	662	554
45～49	400	437	481	497	598	736	629
50～54	359	385	429	466	481	578	579
55～59	275	321	364	400	442	467	561
60～64	256	256	293	334	373	425	447
65歳以上	411	475	535	618	733	687	1,165

区 分	女子15歳以上人口 (万人)						
	昭和25年	30年	35年	40年	45年	50年	55年
総 数	5,290	5,680	6,391	7,368	8,097	8,494	8,694
15～19歳	925	928	966	937	948	801	875
20～24	802	921	919	987	936	951	838
25～29	636	883	941	921	957	881	860
30～34	604	655	777	713	719	792	905
35～39	267	380	527	536	599	621	601
40～44	238	377	574	622	663	616	616
45～49	198	326	571	576	526	575	606
50～54	167	282	365	419	468	416	364
55～59	137	196	241	297	338	366	312
60～64	135	167	145	179	197	235	232
65歳以上	238	272	303	345	411	501	615

資料出所：総務府「国勢調査」

第1 婦 人 関 係

I 婦人及び勤労婦人の現状

一、 婦人の現状

1. 年齢階級別15歳以上人口の推移

区 分	15 歳 以 上 人 口 総 数 (万人)						
	昭和 25 年	30 年	35 年	40 年	45 年	50 年	55 年
総 数	5,377	5,948	6,535	7,311	7,890	8,467	8,948
15～19歳	857	863	931	1,085	906	795	827
20～24	773	840	832	907	1,066	907	784
25～29	619	760	821	836	909	1,079	904
30～34	520	612	752	826	837	925	1,077
35～39	505	512	604	750	821	842	920
40～44	448	495	502	596	734	822	834
45～49	400	437	482	492	588	736	809
50～54	339	385	420	466	481	578	720
55～59	275	321	364	400	442	467	561
60～64	230	250	293	334	373	428	447
65歳以上	411	475	535	618	733	887	1,065

区 分	女 子 15 歳 以 上 人 口 (万人)						
	昭和 25 年	30 年	35 年	40 年	45 年	50 年	55 年
総 数	2,790	3,080	3,381	3,768	4,067	4,356	4,604
15～19歳	425	428	463	537	449	391	405
20～24	389	421	419	457	535	451	388
25～29	336	383	411	421	457	537	450
30～34	284	332	377	411	419	462	535
35～39	267	280	327	375	409	421	461
40～44	228	262	274	323	367	410	418
45～49	199	223	256	270	320	370	406
50～54	167	192	216	249	265	316	365
55～59	137	160	184	207	238	260	310
60～64	119	127	149	172	197	235	252
65歳以上	238	272	303	346	411	501	615

資料出所：総理府「国勢調査」

2. 配偶関係別15歳以上人口の推移

区 分	総 数		未 婚		有 配 偶		離 別		死 別	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
実 数 (万人)										
昭和30年	3,079	2,868	834	1,013	1,717	1,712	61	27	467	116
35	3,381	3,154	910	1,096	1,920	1,918	72	28	478	111
40	3,768	3,543	1,021	1,222	2,182	2,186	70	27	493	105
45	4,067	3,823	1,011	1,236	2,453	2,452	84	32	519	102
50	4,356	4,111	938	1,195	2,775	2,771	90	39	552	105
55	4,604	4,344	962	1,238	2,947	2,939	113	53	572	106
構 成 比 (%)										
昭和30年	100.0	100.0	27.1	35.3	55.8	59.7	2.0	0.9	15.2	4.1
35	100.0	100.0	26.9	34.8	56.8	60.8	2.1	0.9	14.2	3.5
40	100.0	100.0	27.1	34.5	57.9	61.7	1.9	0.8	13.1	3.0
45	100.0	100.0	24.9	32.3	60.3	64.1	2.1	0.8	12.8	2.7
50	100.0	100.0	21.5	29.1	63.7	67.4	2.1	0.9	12.7	2.6
55	100.0	100.0	20.9	28.5	64.0	67.7	2.5	1.2	12.4	2.4

資料出所：総理府「国勢調査」

3. 人口動態の推移一(1)

区 分	出 生		死 亡		平 均 寿 命		平均初婚年齢	
	件 数	率 (人口千対)	件 数	率 (人口千対)	女	男	女	男
昭和15年	万件 211.6	29.4	万件 118.7	16.5	歳 49.6	歳 46.9	歳 20.8	歳 24.8
30	173.1	19.4	69.4	7.8	67.75	63.60	23.8	26.6
35	160.6	17.2	70.7	7.6	70.19	65.32	24.4	27.2
40	182.4	18.6	70.0	7.1	72.92	67.74	24.5	27.2
45	193.4	18.8	71.3	6.9	74.66	69.31	24.2	26.9
50	190.1	17.1	70.2	6.3	76.89	71.73	24.7	27.0
51	183.3	16.3	70.3	6.3	77.35	72.15	24.9	27.2
52	175.5	15.5	69.0	6.1	77.95	72.69	25.0	27.4
53	170.9	14.9	69.6	6.1	78.33	72.97	25.1	27.6
54	164.3	14.2	69.0	6.0	78.89	73.46	25.2	27.7
55	157.7	13.6	72.3	6.2	78.83	73.32	25.2	27.8
56	152.9	13.0	72.0	6.1	79.13	73.79	25.3	27.9
57	151.5	12.8	71.2	6.0	79.66	74.22	25.3	28.0

人口動態の推移―(2)

区 分	婚 姻		離 婚		出生順位別母の平均年齢			合計特殊 出 生 率
	件 数	率 (人口千対)	件 数	率 (人口千対)	第 1 児	第 2 児	第 3 児	
昭和15年	万件 66.7	9.3	万件 4.9	0.68	歳 23.2	歳 —	歳 —	4.11
30	71.5	8.0	7.5	0.84	24.8	27.2	29.5	2.37
35	86.6	9.3	6.9	0.74	25.4	27.8	29.9	2.00
40	95.5	9.7	7.7	0.79	25.7	28.3	30.3	2.14
45	102.9	10.0	9.6	0.93	25.6	28.3	30.6	2.13
50	94.2	8.5	11.9	1.07	25.7	28.0	30.3	1.91
51	87.2	7.8	12.5	1.11	25.9	28.1	30.2	1.85
52	82.1	7.2	12.9	1.14	26.1	28.2	30.2	1.80
53	79.3	6.9	13.2	1.15	26.2	28.4	30.3	1.79
54	78.9	6.8	13.5	1.17	26.3	28.6	30.4	1.77
55	77.5	6.7	14.2	1.22	26.4	28.7	30.6	1.75
56	77.7	6.6	15.4	1.32	26.5	28.9	30.8	1.74
57	78.1	6.6	16.4	1.39	26.5	28.9	31.0	1.77

資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」

昭和15年—経済企画庁「昭和49年度国民生活白書」

注) 合計特殊出生率＝1人の女子が再生産年齢（15～49歳）を経過する間に生むと考えられる子供の数

4. 学校種別進学率の推移

(%)

区 分	高等学校への進学率			短期大学への進学率			大学への進学率		
	計	女	男	計	女	男	計	女	男
昭和25年	42.5	36.7	48.0	—	—	—	—	—	—
30	51.5	47.4	55.5	2.2	2.6	1.9	7.9	2.4	13.1
35	57.7	55.9	59.6	2.1	3.0	1.2	8.2	2.5	13.7
40	70.7	69.6	71.7	4.1	6.7	1.7	12.8	4.6	20.7
45	82.1	82.7	81.6	6.5	11.2	2.0	17.1	6.5	27.3
50	91.9	93.0	91.0	11.0	19.9	2.6	26.7	12.5	40.4
51	92.6	93.5	91.7	11.3	20.6	2.4	27.3	13.0	40.9
52	93.1	94.0	92.2	11.3	20.7	2.3	26.4	12.6	39.6
53	93.5	94.4	92.7	11.5	21.0	2.3	26.9	12.5	40.8
54	94.0	95.0	93.0	11.3	20.9	2.1	26.1	12.2	39.3
55	94.2	95.4	93.1	11.3	21.0	2.0	26.1	12.3	39.3
56	94.3	95.4	93.2	11.1	20.8	1.9	25.7	12.2	38.6
57	94.3	95.5	93.2	11.0	20.5	1.9	25.3	12.2	37.9
58	94.0	95.2	92.8	10.7	19.9	1.8	24.4	12.2	36.1

資料出所：文部省「学校基本調査」

注) 高等学校への進学率＝ $\frac{\text{進学者数} + \text{就職進学者数}}{\text{中学校卒業人数}} \times 100$

大学・短期大学への進学率＝ $\frac{\text{大学(学部)・短期大学(本科)の入学者数}}{\text{3年前の中学校卒業人数}} \times 100$

5. 大学在学生の関係学科別構成比の推移

区 分		昭和35年		45 年		55 年		58 年	
		女	男	女	男	女	男	女	男
在学生数(人)		82,651	518,813	244,006	1,100,352	389,881	1,351,615	396,886	1,332,748
構 成 比 (%)	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	人文学	33.1	9.7	36.6	7.4	35.9	7.4	34.7	7.6
	社会科学	7.4	48.5	11.9	48.4	14.7	47.9	14.5	46.7
	理学	2.3	2.8	2.3	3.3	2.2	3.4	2.5	3.5
	工学	0.5	17.8	0.7	25.6	1.3	24.6	2.0	24.9
	農学	0.5	5.3	1.2	4.3	1.8	3.9	2.1	3.9
	保健	10.4	5.2	8.2	4.0	8.9	5.7	9.3	5.9
	商船	—	0.3	—	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1
	家政	9.9	0.0	9.5	0.0	8.1	0.0	8.0	0.0
	教育	28.3	7.7	19.3	4.1	18.2	4.9	17.3	4.9
	芸術	6.4	0.8	7.1	1.1	7.1	1.2	7.1	1.2
	その他	1.1	2.0	3.1	1.6	1.7	0.9	1.6	1.2

資料出所：文部省「学校基本調査」

6. 世帯総数、世帯の類型別構成比及び平均世帯人員の推移

区 分	普通世帯総数	世 帯 類 型 別 構 成 比			平均世帯人員
		単 独 世 帯	核家族世帯	そ の 他	
	万世帯	%	%	%	人
昭和30年	1,738	3.5	—	—	4.97
35	1,957	4.7	60.2	35.1	4.54
40	2,309	7.8	62.6	29.6	4.05
45	2,686	10.8	63.5	25.7	3.69
50	3,127	13.6	63.9	22.5	3.44
55	3,411	15.8	63.3	20.9	3.33

資料出所：総理府「国勢調査」

7. 経済構成別普通世帯数の推移

(万世帯, %)

区 分	普通世帯 総 数	非 農 林 漁 業 就 業 者 世 帯			農 林 漁 業 就 業 者 世 帯	農 林 漁 業 非 農 林 漁 業 混 合 世 帯	非 就 業 者 世 帯
		雇 用 者 世 帯	業 主 世 帯	業 主 ・ 雇 用 者 世 帯			
昭和35年	1,957 100.0	894 45.7	253 12.9	129 6.6	357 18.2	248 12.7	74 3.8
40	2,309 100.0	1,228 53.2	265 11.5	162 7.0	299 12.9	246 10.7	106 4.6
45	2,686 100.0	1,513 56.3	323 12.0	215 8.0	231 8.6	262 9.8	139 5.2
50	3,127 100.0	1,902 60.8	364 11.6	212 6.8	173 5.5	230 7.4	229 7.3
55	3,411 100.0	2,104 61.7	392 11.5	250 7.3	135 4.0	213 6.2	311 9.1

資料出所：総理府「国勢調査」

(注) 35年は1%抽出集計結果、40年は20%抽出集計結果、45、50、55年は全数集計結果。
なお、総数は分類不能を含む。

8. 勤労者世帯の家計収入

(円)

区 分	実 収 入		
		う ち 妻 の 収 入	消 費 支 出
昭和 40 年	65,141	2,823	49,335
45	112,949	5,049	82,582
50	236,152	15,294	166,032
51	258,237	15,951	180,663
52	286,029	19,304	197,937
53	304,562	21,443	208,232
54	326,013	21,531	222,438
55	349,686	24,397	238,126
56	367,111	26,207	251,275
57	393,014	29,747	266,063

資料出所：総理府「家計調査」

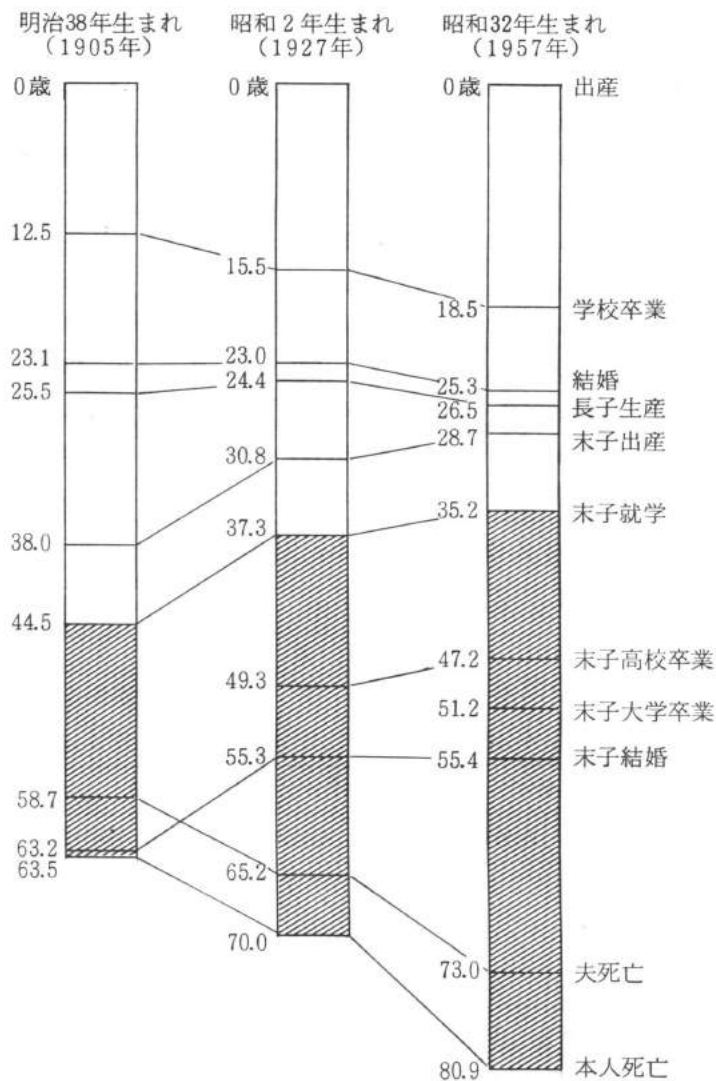
9. 家庭婦人の生活時間の動向

(時間・分)

区 分	平 日				日 曜			
	昭和35年	昭和45年	昭和50年	昭和55年	昭和35年	昭和45年	昭和50年	昭和55年
睡 眠	7.43	7.39	7.30	7.33	7.57	8.16	8.23	8.27
食 事	1.18	1.44	1.45	1.44	1.20	1.47	1.50	1.49
身のまわりの用事	0.23	1.01	1.13	1.00	0.24	0.59	1.03	0.59
仕 事	2.28	1.12	1.10	1.06	2.18	0.51	0.44	0.34
家 事	7.12	7.57	7.46	7.36	6.43	6.26	6.40	6.23
休 養	1.04	0.40	0.40	0.41	1.08	0.40	0.39	0.40
交 際	0.42	0.46	0.50	0.51	1.18	1.09	1.11	1.11
レジャー活動	0.21	0.24	0.29	0.39	0.24	0.56	0.43	0.50
新聞・雑誌・本	0.22	0.27	0.27	0.37	0.20	0.19	0.22	0.30
ラ ジ オ	1.58	0.26	0.33	0.45	1.47	0.14	0.18	0.22
テ レ ビ	1.19	4.30	4.57	4.44	1.31	4.27	4.38	4.25

資料出所：NHK「生活時間調査」

10. 婦人のライフ・サイクルの変化



資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」
文部省「学校基本調査」

(注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、57年の平均初婚年齢から逆算して設定した。各ライフ・ステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。

11. 国会議員の選挙における有権者数及び投票率の推移

選挙別	有権者数（百万人）		投票率（%）	
	男	女	男	女
衆議院				
第22回総選挙（昭和21年4月10日）	16	21	78.5	67.0
24（24.1.23）	20	22	80.7	67.9
27（30.2.27）	24	26	78.0	72.1
29（35.11.20）	26	28	76.0	71.2
31（42.1.29）	30	33	74.8	73.3
32（44.12.27）	33	36	67.9	69.1
33（47.12.10）	36	38	71.0	72.5
34（51.12.5）	38	40	72.8	74.1
35（54.10.7）	39	41	67.4	68.6
36（55.6.22）	39	42	73.7	75.4
37（58.12.18）	41	43	67.6	68.3
参議院				
第1回通常選挙（昭和22年4月20日）	20	21	68.4	54.0
3（28.4.24）	22	25	67.8	58.9
5（34.6.2）	26	28	62.6	55.2
7（40.7.4）	28	31	68.0	66.1
9（46.6.27）	34	37	59.1	59.3
10（49.7.7）	36	39	72.7	73.6
11（52.7.10）	38	40	67.7	69.3
12（55.6.22）	39	42	73.7	75.3
13（58.6.26）	41	43	56.9	57.1

資料出所：自治省選挙部調べ

12. 婦人の公職への進出状況

(1) 婦人議員数

区分	議員総数	婦人議員数	総数に対する婦人の割合
	人	人	%
国会議員			
衆議院	511	8	1.6
参議院	249	18	7.2
地方議会議員			
都道府県議会	2,898	36	1.2
市議会	19,881	560	2.8
町村議会	46,157	340	0.7
特別区議会	1,073	80	7.5

資料出所：衆院・参院各事務局，労働省婦人少年局調べ

- (注) 1. 衆・参議員は，昭和59年1月26日現在の現員数である。
2. 地方議会議員は，昭和58年6月1日現在の現員数である。

(2) 国家公務員等級別在職者数（行政職（一））

区 分	男	女	総数に対する女子の割合
1 等 級	1,412 人	6 人	0.4 %
2	5,008	33	0.7
3	15,792	167	1.0
4	44,216	1,240	2.7
5	67,693	10,857	13.8
6	38,134	13,671	26.4
7	22,160	4,973	18.3
8	17,900	3,878	17.8

資料出所：人事院「国家公務員任用状況調査報告」（昭和56年3月31日現在）

(3) 政府の各種審議会等の委員数

区 分	審議会総数	婦人を含む 審議会数	総数に占める 婦人を含む 審議会の割合	委員総数	婦人委員数	総数に占める 婦人の割合
			%	人	人	%
昭和50年 1月1日現在	237	73	30.8	5,436	133	2.4
昭和51年 6月30日現在	236	73	30.9	5,555	146	2.6
昭和52年 4月1日現在	231	77	33.3	5,468	151	2.8
昭和53年 6月1日現在	208	87	41.8	4,826	171	3.5
昭和54年 6月20日現在	199	91	45.7	4,537	183	4.0
昭和55年 6月1日現在	199	92	46.2	4,504	186	4.1
昭和56年 6月1日現在	201	100	49.8	4,608	197	4.3
昭和 57年6月1日 現在	201 438 中央 201 地方支 237 分佈局	108 184 100 84	53.7 42.0 49.8 35.4	4575 8,408 4,632 3,776	222 360 200 160	4.9 4.3 4.3 4.2
58年6月1日 現在	204 487 中央 201 地方支 286 分佈局等	112 250 108 142	54.9 51.3 53.7 49.7	4642 9,064 4,575 4,489	242 444 222 222	5.2 4.9 4.9 4.9

資料出所：中央は総理府，地方支分佈局等は労働省調べ

(注) 56年以前は中央に設置されているものの数である。

59年6月1日 206 114 55.3 4664 255 5.5

59年6月
60.9.4 } 比較
昭和58年3月 } 昭和57年

(参考) 労働省における審議会等委員への婦人の任命状況

審 議 会 名	委員定数	委員総数	婦人委員数	任期满了日	備 考
労働保険審査会	6人	6人	1人	58.10.28 61.2.15	職務執行中
中小企業退職金共済審議会	15人以内	15	0	60.2.20	
中央労働基準審議会	21人	21	1	60.9.18	
中央家内労働審議会	18人以内	18	1	59.12.15	
労働者災害補償保険審議会	18人	18	1	59.1.31	
じん肺審議会	20人以内	20	0	58.10.30	
中央最低賃金審議会	21人	21	1	59.4.26	
勤労者財産形成審議会	20人以内	20	1	60.2.20	
婦人少年問題審議会	24人以内	23	10	60.7.5	
中央職業安定審議会	21人以内	21	1(注)	57.4.30	
身体障害者雇用審議会	20人以内	19	1	59.7.7	
失業対策事業賃金審議会	5人以内	5	0	59.5.17	
中央職業訓練審議会	20人以内	20	1	60.9.18	

(昭和58年12月1日現在)

(注) 職業安定法により委員のうち1名以上は女子でなければならないと定められている。

(4) 都道府県段階における各種審議会等の委員数に占める婦人の割合

審 議 会 名	総数に占める割合
保健所運営協議会	12.2%
都道府県優生保護審査会	12.8
都道府県環境衛生適正化審議会	17.8
准看護婦試験委員	37.1
民生委員審査会	20.8
地方社会福祉審議会	11.6
児童福祉審議会	23.9
保母試験委員	31.7

資料出所：労働省婦人少年局調べ（58年6月1日現在）

(注) 労働省婦人少年局調べたもののうち婦人が委員総数の10%以上を占めているものである。

(5) 法律に基づいて配置されている委員，相談員等に占める婦人の割合

省 庁 名	No	委 員 名	総数に占める割合	調 査 時 点
最 高 裁 判 所	1	民 事 調 停 委 員	13.3 %	57. 10. 1
	2	家 事 調 停 委 員	38.8	"
	3	参 与 員	36.6	58. 2. 1
法 務 省	4	人 権 擁 護 委 員	13.5	58. 9. 1
	5	保 護 司	19.6	58. 1. 1
文 部 省	6	社 会 教 育 委 員	16.5	58. 6. 1
厚 生 省	7	民生委員・児童委員	39.4	"
	8	婦 人 相 談 員	92.7	"
	9	母 子 相 談 員	97.7	"

資料出所：1～5は所管省庁調べ，6以下は婦人少年局調べ

(注) 婦人が委員総数の10%以上を占めているもの。

13. 婦人の社会参加等に関する意識

(1) 「男は仕事，女は家庭」という考え方に対する意識

① 「婦人に関する世論調査」から

(%)

区 分	合 計	同 感 す る	同 感 し な い	どちらともいえない
54 年	100	36	34	30
51 年	100	49	40	11

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和54年10月，20歳以上の女性 8,103人対象）

「婦人に関する世論調査」（昭和51年 8 月，20歳以上の女性 4,134人対象）

② 「婦人問題に関する有識者調査」から

(%)

区 分	合 計	同 感 す る	同 感 し な い	どちらともいえない
女	100	6	83	12
男	100	34	45	21

資料出所：総理府「婦人問題に関する有識者調査」（昭和52年11月，各界の有識者女 1,168人，

男 1,198人対象）

(注) 一般男女の比較のために参考となる調査

(2) 「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方に対する意識

(%)

区 分	合 計	賛成・どちらかといえば賛成	反対・どちらかといえば反対	わからない
57 年	100	71	24	5
54 年	100	70	23	7
47 年	100	83	10	7

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」（昭和57年1月，20～59歳の女性
1,294人対象）

「婦人に関する世論調査」（昭和54年5月，20歳以上の女性4,590人対象）

「婦人に関する意識調査」（昭和47年10月，18歳以上の女性16,645人対象）

(3) 婦人の職業活動についての考え方

(%)

区 分	57 年	54 年	47 年
女性は職業をもたない方がよい	7	7	8
結婚するまでは職業をもつほうがよい	14	11	19
子どもができるまでは職業をもつほうがよい	12	11	12
子どもができてずっと職業を続けるほうがよい	18	20	12
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい	44	39	39
わからない	6	12	10
計	100	100	100

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」（昭和57年）

「婦人に関する世論調査」（昭和54年10月）

「婦人に関する意識調査」（昭和47年）

(参考) 女性と職業に対する考え方

(%)

区 分	日 本	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	西ドイツ	イギリス
女性は職業を持たない方が良い	7	4	1	0	1	1
結婚するまでは職業を持つ方が 良い	14	23	3	1	6	1
子供ができるまでは職業を持つ 方が良い	12	10	7	5	14	10
子供ができてずっと職業を続 ける方が良い	18	38	43	55	23	20
子供ができたなら職業を辞め大き くなったら再び職業を持つ方が 良い	44	21	39	35	53	62
わからない	6	4	7	5	4	7

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」（昭和57年）

(4) 婦人の意見が政治や行政に充分反映されるようになるための条件

① 「婦人に関する世論調査」から

(%)

合 計	100
国会、県議会、市町村議会に婦人議員が多くなる。	37
官公庁で女性管理職が多くなる。	6
審議会委員などのような公職につく婦人が多くなる。	8
団体役員につく婦人が多くなる。	10
そ の 他	1
不 明	38

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和51年）

② 「婦人問題に関する有識者調査」から

(%)

区 分	女	男
合 計	100	100
婦人議員が多くなること。	10	7
官庁での管理職や審議会委員などの公職につく婦人が多くなること。	32	17
一般の婦人の自主的な活動をもうり上げること。	32	48
行政側でもっと婦人の意見を吸収するように努力すること。	16	19
そ の 他	2	3
わ か ら ない	2	3
不 明	7	3

資料出所：総理府「婦人問題に関する有識者調査」（昭和52年）

(5) 男女平等に関する意識

(%)

区 分	計	平等である	平等でない	一概にいけない	わからない
家庭では男女平等か	57年 100	27	71	—	2
	50年 100	30	49	16	6
職場においては男女平等に扱われているか	57年 100	13	72	—	14
	50年 100	13	59	10	8
社会通念やしきたりの面で男女は平等か	57年 100	10	84	—	6
	50年 100	10	70	11	9

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」（昭和57年）

「男女平等に関する世論調査」（昭和50年7月、20歳以上の女性2,380人対象）

(6) 男女の地位を平等にするためにはどうしたらよいか

区 分		法の女性差別を改めること。見直しを行なう。	経済、技術、芸術、習得の力、知識、向上心を高める。	女性差別を撤廃し、偏見を改め、社会各層に女性差別をなくす。	その他	わからない	不明
57年	100	6	52	29	11	—	—
54年	100	7	42	25	1	25	—
52年	女 100	19	52	21	3	1	5
	男 100	14	59	20	4	2	2

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」（昭和57年）

「婦人に関する世論調査」（昭和54年10月）

「婦人問題に関する有識者調査」（昭和52年）

二．勤労婦人の現状

1. 就 業 状 況

(1) 男女別15歳以上人口，労働力人口，非労働力人口の労働力率等推移

区 分		15歳以上人口 (A)	労 働 力 人 口 (B)	非労働力人口	労 働 力 率 (B) / (A)	労働力人口の 男女別構成比
総 数	昭和 35 年	6,520 万人	4,511 万人	1,998 万人	69.2 %	100.0 %
	40	7,287	4,787	2,497	65.7	100.0
	45	7,885	5,153	2,723	65.4	100.0
	50	8,443	5,323	3,095	63.0	100.0
	55	8,932	5,650	3,249	63.3	100.0
	56	9,017	5,707	3,279	63.3	100.0
	57	9,116	5,774	3,309	63.3	100.0
	58	9232	5889	3305	63.8	100.0
女	昭和 35 年	3,370	1,838	1,526	54.5	40.7
	40	3,758	1,903	1,853	50.6	39.8
	45	4,060	2,024	2,032	49.9	39.3
	50	4,344	1,987	2,342	45.7	37.3
	55	4,591	2,185	2,391	47.6	38.7
	56	4,634	2,209	2,411	47.7	38.7
	57	4,687	2,252	2,420	48.0	39.0
	58	4746	2324	2404	490	39.5
男	昭和 35 年	3,151	2,673	472	84.8	59.3
	40	3,529	2,884	644	81.7	60.2
	45	3,825	3,129	691	81.8	60.7
	50	4,099	3,336	754	81.4	62.7
	55	4,341	3,465	859	79.8	61.3
	56	4,384	3,498	868	79.8	61.3
	57	4,430	3,522	889	79.5	61.0
	58	4486	3564	901	79.4	60.5

資料出所：総理府「労働力調査」

(2) 男女別年齢階級別労働力人口、労働力率の推移

区 分			総 数	15 ～ 19 歳	20 ～ 24	25 ～ 29	30 ～ 34	35 ～ 39	40 ～ 54	55 ～ 64	65 歳 以 上
労働力人口 (万人)	女	昭和35年	1,838	219	277	217	216	200	457	162	80
		40	1,903	191	325	204	205	226	506	172	75
		45	2,024	153	374	208	201	234	587	193	73
		50	1,987	85	301	226	204	227	654	215	76
		55	2,185	74	273	223	255	268	745	254	95
		56	2,209	72	272	215	274	258	760	258	99
		57	2,252	70	275	210	272	268	784	269	105
		58	2,324	78	281	210	261	287	814	285	109
	男	昭和35年	2,673	234	325	360	368	275	678	304	144
		40	2,884	201	400	395	386	363	681	306	153
		45	3,129	148	434	435	403	400	820	331	158
		50	3,336	83	351	521	454	412	1,002	344	169
		55	3,465	73	279	440	521	450	1,138	379	184
		56	3,498	73	281	419	551	429	1,159	397	189
		57	3,522	77	280	402	541	441	1,181	417	183
		58	3,564	84	286	390	570	469	1,198	439	188
労働力率 (%)	女	昭和35年	54.5	49.0	70.8	54.5	56.5	59.0	59.0	46.7	25.6
		40	50.6	35.8	70.2	49.0	51.1	59.6	60.2	45.3	21.6
		45	49.9	33.6	70.6	45.5	48.2	57.5	61.8	44.4	17.9
		50	45.7	21.9	66.2	42.5	43.9	54.0	60.0	43.6	15.2
		55	47.6	18.5	70.0	49.2	48.2	58.0	62.8	45.4	15.5
		56	47.7	18.0	70.3	50.0	48.9	58.8	63.0	44.7	15.6
		57	48.0	17.2	71.1	51.0	49.5	59.7	63.7	45.1	16.0
		58	49.0	18.7	72.1	52.8	50.4	60.3	65.2	46.1	16.1
	男	昭和35年	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	95.9	85.6	56.9
		40	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	96.3	86.7	56.3
		45	81.8	31.4	80.7	97.1	97.8	97.8	96.9	86.7	49.4
		50	81.4	20.5	76.3	96.1	98.1	98.1	96.9	86.2	44.4
		55	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	96.8	85.4	41.0
		56	79.8	17.4	70.3	96.3	97.7	97.7	96.7	85.0	41.0
		57	79.5	18.1	70.2	96.4	97.5	98.0	96.7	84.9	38.8
		58	79.4	19.1	71.0	96.5	97.5	97.9	96.8	84.7	38.7

資料出所：総理府「労働力調査」

(3) 男女別従業上の地位別就業者数及び構成比の推移

区 分		女					男				
		就業者数		構 成 比			就業者数		構 成 比		
			対前年 増減率	自 営 主	家 族 従業者	雇 用 者		対前年 増減率	自 営 主	家 族 従業者	雇 用 者
全 産 業	昭和35年	万人	%	%	%	%	万人	%	%	%	%
		1,807	—	15.8	43.4	40.8	2,629	—	27.4	10.5	62.1
	40	1,878	0.8	14.5	36.8	48.6	2,852	1.6	23.4	7.8	68.8
	45	2,003	1.3	14.2	30.9	54.7	3,091	0.2	22.4	6.0	71.5
	50	1,953	△1.0	14.3	25.7	59.8	3,270	0.2	20.1	3.9	75.8
	55	2,142	1.2	13.7	22.9	63.2	3,394	0.9	19.4	3.3	77.1
	56	2,162	0.9	13.2	22.3	64.3	3,419	0.7	19.2	3.2	77.4
	57	2,200	1.8	13.5	22.0	64.5	3,438	0.6	18.8	3.0	78.0
	58	2,263	2.9	13.3	20.8	65.7	3,469	0.9	18.3	3.0	78.5
農 林 業	昭和35年	661	—	12.9	81.5	5.6	612	—	60.6	30.1	9.3
	40	553	△3.5	14.1	82.3	3.6	493	△4.2	64.1	28.0	7.9
	45	442	△4.4	17.4	80.3	2.3	401	△4.0	71.1	23.9	5.0
	50	323	△1.8	24.5	72.8	2.5	295	△2.6	75.6	17.3	7.1
	55	272	△6.8	21.0	75.7	3.3	260	△5.8	75.4	16.5	8.1
	56	258	△5.1	20.9	75.6	3.5	252	△3.1	75.8	16.3	7.9
	57	256	△0.8	20.7	75.4	3.9	247	△2.0	76.1	15.8	8.1
	58	244	△4.7	20.1	75.4	4.5	241	△2.4	75.1	15.8	9.1
非 農 林 業	昭和35年	1,146	—	17.5	21.4	61.1	2,018	—	17.3	4.6	77.8
	40	1,325	2.9	14.7	17.9	67.4	2,359	3.2	14.8	3.6	81.6
	45	1,561	3.3	13.3	16.9	69.6	2,690	2.7	15.1	3.4	81.5
	50	1,630	△0.9	12.3	16.4	71.1	2,975	0.4	14.6	2.5	82.6
	55	1,870	2.5	12.6	15.3	71.9	3,134	1.5	14.7	2.2	82.9
	56	1,904	1.8	12.2	15.1	72.6	3,167	1.1	14.7	2.1	82.9
	57	1,945	2.2	12.5	14.9	72.4	3,191	0.8	14.4	2.0	83.4
	58	2,019	3.8	12.5	14.2	73.1	3,229	1.2	14.1	2.0	83.6

資料出所：総理府「労働力調査」

(注) 40, 45, 50年の対前年増減率は、各々、30～45年、40～45年、45～50年の増減率の年率である。

(4) 女子全体の就業状況の推移

(万人)

区 分	昭和45年	50	55	56	57	58
女子15歳以上人口	4,060 (100.0)	4,344 (100.0)	4,591 (100.0)	4,634 (100.0)	4,687 (100.0)	4,746 (100.0)
労働力人口	2,024 (49.9)	1,987 (45.7)	2,185 (47.5)	2,209 (47.7)	2,252 (48.0)	2,324 (49.0)
就業者	1,096 (27.0)	1,167 (26.9)	1,354 (29.5)	1,391 (30.0)	1,418 (30.3)	1,486 (31.3)
自営業主	285 (7.0)	280 (6.4)	293 (6.4)	285 (6.2)	296 (6.3)	302 (6.4)
家族従業者	619 (15.2)	501 (11.5)	491 (10.7)	482 (10.4)	483 (10.3)	471 (9.9)
失業者	21 (0.5)	34 (0.8)	43 (0.9)	47 (1.0)	52 (1.1)	61 (1.3)
非労働力人口	2,032 (50.0)	2,342 (53.9)	2,391 (52.0)	2,411 (52.0)	2,420 (51.6)	2,404 (50.7)
家事通学その他	1,373 (33.8)	1,603 (36.9)	1,560 (33.9)	1,565 (33.8)	1,547 (33.0)	1,517 (32.0)
	323 (8.0)	336 (7.7)	370 (8.0)	368 (7.9)	379 (8.1)	379 (8.0)
	335 (8.3)	403 (9.3)	461 (10.0)	478 (10.3)	495 (10.6)	509 (10.7)

資料出所：総理府「労働力調査」

(5) 有配偶女子の就業状況の推移

(%)

区 分	昭和35年	40	45	50	55	56	57	58
15歳以上女子人口	(3,377)	(3,773)	(4,060)	(4,344)	(4,591)	(4,634)	(4,687)	(4,746)
有配偶者	100.0 (1,921)	100.0 (2,189)	100.0 (2,456)	100.0 (2,787)	100.0 (2,959)	100.0 (2,984)	100.0 (3,017)	100.0 (3,042)
労働力人口	—	—	48.3	45.2	49.2	49.4	50.0	51.3
就業者	46.6	48.0	48.0	44.7	48.5 [100.0]	48.7 [100.0]	49.3 [100.0]	50.3 [100.0]
農林業	28.2	22.2	14.9	9.9	7.9 [16.2]	7.4 [11.9]	7.3 [14.7]	6.9 [13.7]
雇用者	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2 [0.4]	0.2 [0.4]	0.3 [0.5]	0.3 [0.6]
非農林業	18.4	25.9	33.1	34.8	40.6 [83.7]	41.3 [88.1]	42.0 [85.2]	43.4 [86.3]
自営業主、家族従業者	9.6	11.8	14.7	13.4	14.5 [29.9]	14.3 [24.0]	14.6 [29.5]	14.6 [28.9]
雇用者	8.8	14.1	18.3	21.3	26.1 [53.8]	26.9 [55.2]	27.4 [55.6]	28.8 [57.3]
完全失業者	—	—	0.3	0.5	0.6	0.7	0.7	1.0
非労働力人口	—	—	51.6	54.5	50.5	50.4	49.7	48.4

資料出所：35, 40年 … 総理府「国勢調査報告」

45年以降 … 総理府「労働力調査」

(注) ()内は実数 万人

45年以前の数字には沖縄県分が含まれない。

(6) 各国における労働力人口の男女比率

(%)

国名	年	計	男	女
カナダ	1980	100.0	59.9	40.1
アメリカ	1981	100.0	57.7	42.3
フランス	1981	100.0	61.1	38.9
西ドイツ	1981	100.0	61.8	38.2
イタリア	1980	100.0	66.7	33.3
イギリス	1980	100.0	60.9	39.1
スウェーデン	1980	100.0	54.8	45.2
オーストラリア	1980	100.0	63.3	36.7
日本	1980	100.0	61.3	38.7
"	1981	100.0	61.3	38.7
"	1982	100.0	61.0	39.0
平均	1983	100.0	60.5	39.5

資料出所：諸外国…ILO「国際労働経済統計年鑑」

日本…総理府「労働力調査」

(注) カナダ、イタリアは14歳以上、アメリカ、スウェーデンは16歳以上、その他の国は15歳以上総労働力人口である。

(7) 各国における従業上の地位別女子就業者の構成

(%)

国名	年	総数	雇用者	自営業主	家族従業者
カナダ	1982	100.0 (4,317千人)	91.7	6.1	2.2
アメリカ	1981	100.0 (46,363)	93.6	5.2	1.1
フランス	1975	100.0 (7,676)	83.2	9.3	7.5
西ドイツ	1981	100.0 (10,303)	86.0	4.8	9.2
イタリア	1980	100.0 (6,606)	73.0	16.0	11.1
イギリス	1979	100.0 (9,888)	96.1	3.8	-
スウェーデン	1981	100.0 (1,939)	95.0	4.1	0.8
日本	1980	100.0 (21,420)	63.2	13.7	23.0
"	1981	100.0 (21,620)	64.3	13.2	22.3
"	1982	100.0 (22,000)	64.5	13.5	22.0
平均	1983	100.0 (22,630)	65.7	13.3	20.8

資料出所：諸外国…ILO「国際労働経済統計年鑑」

日本…総理府「労働力調査」

(注) ()内は実数

2. 雇 用 状 況

(1) 雇 用 者 の 状 況

イ 男 女 別 産 業 別 雇 用 者 数 の 推 移

(万人, %)

区 分		全産業	農林業	漁業・ 水産・ 養殖業	鉱 業	建設業	製造業	卸売業 小売業 金融保 険・不 動産業	運通 電ガ 水熱 供給 業	輸信 気ス 道給 業	サービ ス 業	公 務
男女計	昭和 58 年	4208	32	17	9	422	1175	1090	268	896	195	
女	雇 用 者 数	昭和 45 年	1,096	10	2	2	45	390	314	43	265	25
		50	1,167	8	1	1	49	361	361	42	312	31
		55	1,354	9	2	1	58	386	433	43	388	33
		56	1,391	9	2	1	58	397	446	43	402	32
		57	1,418	10	2	1	60	392	464	43	412	33
		58	1486	11	2	1	59	409	477	46	446	34
	構 成 比	昭和 45 年	100.0	0.9	0.2	0.2	4.1	35.6	28.7	3.9	24.2	2.3
		50	100.0	0.7	0.1	0.1	4.2	30.9	30.9	3.6	26.7	2.7
		55	100.0	0.7	0.1	0.1	4.3	28.5	31.9	3.1	28.7	2.4
		56	100.0	0.6	0.1	0.1	4.2	28.5	32.1	3.1	28.9	2.3
		57	100.0	0.7	0.1	0.1	4.2	27.6	32.7	3.0	29.1	2.3
		58	100.0	0.7	0.1	0.1	4.0	27.5	32.1	3.1	30.0	2.3
男	雇 用 者 数	昭和 45 年	2,210	20	16	16	260	754	418	296	294	136
		50	2,479	21	16	14	327	776	507	304	346	165
		55	2,617	21	13	9	369	749	569	319	400	166
		56	2,646	20	14	8	366	755	586	315	419	162
		57	2,680	20	13	9	363	759	596	321	435	162
		58	2722	22	15	8	363	766	613	322	451	160
	構 成 比	昭和 45 年	100.0	0.9	0.7	0.7	11.8	34.1	18.9	13.4	13.3	6.2
		50	100.0	0.9	0.7	0.6	13.2	31.3	20.5	12.3	14.0	6.7
		55	100.0	0.8	0.5	0.3	14.1	28.6	21.7	12.1	15.3	6.3
		56	100.0	0.8	0.5	0.3	13.8	28.5	22.1	11.9	15.8	6.1
		57	100.0	0.7	0.5	0.3	13.5	28.3	22.2	12.0	16.2	6.0
		58	100.0	0.8	0.6	0.3	13.3	28.1	22.5	11.8	16.6	5.9
雇 用 者 総 数 に 占 め る 女 子 の 割 合	昭和 45 年	33.2	34.5	11.1	11.1	14.8	34.1	43.0	12.7	47.5	15.5	
	50	32.0	27.6	5.9	6.7	13.0	31.7	41.6	12.1	47.3	15.8	
	55	34.1	30.0	13.3	10.0	13.6	34.0	43.2	11.8	49.2	16.6	
	56	34.5	30.0	12.5	11.1	13.7	34.5	43.2	12.0	49.0	16.5	
	57	34.6	33.3	14.3	10.0	14.2	34.1	43.8	11.8	48.6	16.9	
	58	35.3	34.4	11.8	11.1	14.0	34.8	43.8	12.5	49.2	17.4	

資料出所：総理府「労働力調査」

ロ 男女別職業別雇用者数の推移

(万人, %)

区 分		総 数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事 務従事者	販 売従事者	農林・漁業作業者	採鉱・採石作業者	運輸・通信従事者	技能工生産工程作業者	労 務作業者	保安職業サービス職業従事者	
男女計		昭和 58 年	4208	415	212	933	572	42	4	221	1281	192	338
女	雇用者数	昭和 45 年	1,096	100	5	339	112	10	1	22	291	66	150
		50	1,167	135	11	376	129	9	0	17	287	43	160
		55	1,354	176	11	443	157	10	0	14	314	54	174
		56	1,391	182	12	457	161	9	0	13	324	74	158
		57	1,418	187	12	471	169	10	0	13	317	79	159
		58	1486	201	12	485	178	10	0	13	332	82	171
	構成比	昭和 45 年	100.0	9.1	0.5	30.9	10.2	0.9	0.1	2.0	26.6	6.0	13.7
		50	100.0	11.6	0.9	32.2	11.1	0.8	—	1.5	24.6	3.7	13.7
		55	100.0	13.0	0.8	32.7	11.6	0.7	—	1.0	23.2	4.0	12.9
		56	100.0	13.1	0.9	32.9	11.6	0.6	—	0.9	23.3	5.3	11.4
		57	100.0	13.2	0.8	33.2	11.9	0.7	—	0.9	22.4	5.6	11.2
		58	100.0	13.5	0.8	32.6	12.0	0.7	—	0.9	22.3	5.5	11.5
男	雇用者数	昭和 45 年	2,210	146	127	384	231	32	9	197	831	133	117
		50	2,479	169	193	400	299	32	9	203	929	88	155
		55	2,617	188	206	424	340	30	4	215	946	94	168
		56	2,646	195	214	429	345	34	4	207	948	110	159
		57	2,680	207	205	439	368	31	4	207	953	108	156
		58	2722	214	200	448	394	31	4	208	947	110	161
	構成比	昭和 45 年	100.0	6.6	5.7	17.4	10.5	1.4	0.4	8.9	37.6	6.0	5.3
		50	100.0	6.8	7.8	16.1	12.1	1.3	0.4	8.2	37.5	3.5	6.3
		55	100.0	7.2	7.9	16.2	13.0	1.1	0.2	8.2	36.1	3.6	6.4
		56	100.0	7.4	8.1	16.2	13.0	1.3	0.2	7.8	35.8	4.2	6.0
		57	100.0	7.7	7.6	16.4	13.7	1.2	0.1	7.7	35.6	4.0	5.8
		58	100.0	7.9	7.3	16.5	14.5	1.1	0.1	7.6	34.9	4.0	5.9
雇用者総数に占める女子の割合	昭和 45 年	33.2	40.7	3.8	46.9	32.6	23.8	10.0	20.1	25.9	33.2	56.2	
	50	32.0	44.4	5.4	48.5	30.2	22.0	—	7.7	23.6	32.6	50.8	
	55	34.1	48.4	5.1	51.1	31.6	25.0	—	6.1	24.9	36.5	50.9	
	56	34.5	48.3	5.3	51.6	31.8	20.9	—	5.9	25.5	40.2	49.8	
	57	34.6	47.5	5.5	51.8	31.5	24.4	—	5.9	25.0	42.2	50.5	
	58	36.3	48.4	6.7	52.0	31.1	23.8	—	5.9	25.9	42.7	51.4	

資料出所：総理府「労働力調査」

(注) 昭和55年国勢調査に用いる職業分類改訂に伴い、労働力調査においても、これまで「保安職業、サービス職業従事者」に属していた「清掃業」が56年以降新たに「労務作業」に含まれている。

ハ 男女別、雇用形態別、企業規模別雇用者数及び構成比の推移(非農林業)
(万人、%)

区 分			計	雇 用 形 態			企 業 規 模				
				常 雇	臨 時	日 雇	1 29 人	30 99 人	100～ 499人	500人 以 上	官 公
女	雇 用 者 数	昭和45年	1,086	937	102	47	403	166	155	247	112
		50	1,159	992	116	51	440	182	158	242	134
		55	1,345	1,105	180	60	521	222	187	253	160
		56	1,382	1,134	188	60	536	226	197	260	161
		57	1,408	1,147	201	61	552	232	201	262	159
		58	1475	1190	222	63	569	242	216	278	168
	構 成 比	昭和45年	100.0	86.3	9.4	4.3	37.1	15.3	14.3	22.7	10.3
		50	100.0	85.6	10.0	4.4	38.0	15.7	13.6	20.9	11.6
		55	100.0	82.2	13.4	4.5	38.7	16.5	13.9	18.8	11.9
		56	100.0	82.1	13.6	4.3	38.8	16.4	14.3	18.8	11.6
		57	100.0	81.5	14.3	4.3	39.2	16.5	14.3	18.6	11.3
		58	100.0	80.7	15.1	4.3	38.6	16.4	14.6	18.8	11.4
男	雇 用 者 数	昭和45年	2,191	2,069	60	62	659	316	309	619	282
		50	2,458	2,336	58	65	759	360	347	669	318
		55	2,597	2,461	72	63	828	394	378	663	327
		56	2,626	2,492	73	61	840	394	386	672	330
		57	2,660	2,526	74	68	838	396	388	699	333
		58	2701	2560	80	60	847	404	394	724	327
	構 成 比	昭和45年	100.0	94.4	2.7	2.8	30.1	14.4	14.1	28.3	12.9
		50	100.0	95.0	2.4	2.6	30.9	14.7	14.1	27.2	12.9
		55	100.0	94.8	2.8	2.4	31.9	15.2	14.6	25.5	12.6
		56	100.0	94.9	2.8	2.3	32.0	15.0	14.7	25.6	12.6
		57	100.0	95.0	2.8	2.6	31.5	14.9	14.6	26.3	12.5
		58	100.0	94.8	3.0	2.2	31.4	15.0	14.6	26.8	12.1

資料出所：総理府「労働力調査」

- (注) 1. 常雇とは、雇用期間について別段の定めなく雇われている者
2. 臨時とは、1カ月以上1年以内の期間を定めて、雇われている者
3. 日雇とは、日々又は1カ月未満の契約で雇われている者

ニ 年齢階級別女子雇用者の構成比、就業率及び雇用者比率

(%)

区 分		総 数	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65～
雇 用 者 数	昭和45年	100.0 (1,096)	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1
	50	100.0 (1,167)	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)	8.0 (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 (1,426)	4.8 (71)	17.1 (254)	11.0 (163)	11.2 (167)	12.1 (180)	33.6 (500)	8.3 (123)	1.8 (27)
15 占 歳め 以る 上就 女業 子者 人の 口割 に合	昭和45年	27.0	30.3	59.8	27.1	21.3	26.0	26.5	13.6	3.0
	50	26.9	20.4	58.5	29.3	23.9	28.3	31.0	16.3	3.6
	55 (就業率)	29.5 (46.6)	17.0 (18.0)	63.7 (68.0)	36.4 (47.7)	28.5 (46.5)	34.3 (57.1)	36.2 (61.9)	19.0 (44.4)	4.1 (15.4)
	56 (就業率)	30.0 (46.7)	16.8 (17.5)	63.8 (67.7)	37.9 (48.4)	30.2 (47.7)	36.2 (57.6)	37.4 (62.1)	18.9 (44.0)	4.1 (15.5)
	57 (就業率)	30.3 (48.0)	15.7 (17.2)	63.6 (71.1)	39.6 (51.0)	30.8 (49.5)	37.2 (59.7)	38.0 (63.7)	19.3 (45.1)	4.0 (16.0)
	58 (就業率)	31.3 (47.7)	17.0 (17.9)	65.1 (69.0)	41.0 (50.8)	32.2 (48.8)	37.8 (58.6)	40.0 (64.0)	19.9 (45.3)	4.0 (15.9)
雇 用 者 比 率	昭和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：総理府「労働力調査」

(注) 1. 雇用者数欄の()内は実数 単位万人

2. 雇用者比率 = $\frac{\text{雇用者数}}{\text{就業者数}} \times 100$

ホ 配偶関係別女子雇用者の構成比の推移（非農林業）

区 分		総 数	未 婚	有 配 偶	死 ・ 離 別
実 数 (万人)	昭和 40 年	893	449	345	99
	45	1,086	524	450	112
	50	1,159	440	595	125
	55	1,354	437	772	135
	56	1,382	443	802	136
	57	1,408	443	828	136
	58	1,475	459	877	139
構 成 比 (%)	昭和 40 年	100.0	50.3	38.6	11.1
	45	100.0	48.3	41.4	10.3
	50	100.0	38.0	51.3	10.8
	55	100.0	32.5	57.4	10.0
	56	100.0	32.1	58.0	9.8
	57	100.0	31.5	58.8	9.7
	58	100.0	31.1	59.5	9.4

資料出所：総理府「労働力調査」

ヘ 男女別学歴別新規学卒者の新規学卒就職者の構成比

(%)

区 分		計	中 学 校	高 等 学 校	短 期 大 学	大 学
女	昭和 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	5.0	62.6	22.6	11.5
男	昭和 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

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直である。

ト 男女別、学歴別雇用者の構成比

(%)

区 分		計	初等教育 終了者	中等教育 終了者	高等教育 終了者	在 学 者
女	昭和 43 年	100.0	46.7	44.5	7.8	1.1
	46	100.0	43.5	45.5	10.0	1.1
	49	100.0	41.0	45.2	12.9	0.9
	52	100.0	37.9	48.0	13.0	1.2
	54	100.0	34.2	48.0	16.7	1.1
	57	100.0	30.4	50.5	17.9	1.2
男	昭和 43 年	100.0	43.6	38.2	17.3	0.9
	46	100.0	41.0	39.7	18.5	0.8
	49	100.0	38.1	40.9	20.3	0.7
	52	100.0	35.7	42.6	21.1	0.6
	54	100.0	31.1	43.9	24.3	0.7
	57	100.0	27.6	45.6	25.6	1.1

資料出所：総理府「就業構造基本調査」

(注) 初等教育とは小学校、中学校及び未就学者、中等教育とは高等学校、高等教育とは短期大学、大学をいう。

チ 男女別雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移

区 分	平 均 年 齢 (歳)			平 均 勤 続 年 数 (年)		
	総 数	女	男	総 数	女	男
昭和 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						

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年からは民営の数直である。

リ 女子労働者の勤続年数階級別構成比の推移

(%)

区 分	勤 続 年 数								
	計	0 年	1	2	3～4	5～9	10～14	15～19	20年以上
昭和 40 年	100.0	22.9	18.8	14.2	19.6	15.6	5.0	2.8	1.1
45	100.0	20.5	17.1	14.1	17.9	19.9	5.3	2.6	2.6
50	100.0	14.8	15.4	13.3	18.1	20.9	9.0	3.5	5.0
55	100.0	15.2	12.5	11.1	16.9	25.1	10.7	5.0	3.5
56	100.0	15.0		24.2	16.3	24.0	11.5	5.2	3.8
57	100.0	14.9		25.0	16.0	23.1	11.7	5.2	4.1
58	100.0								

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 昭和45年以降はパートタイム労働者を含まない。

ヌ 男女別，学歴別，年齢階級別平均勤続年数

(年)

区 分	計		中 卒		高 卒		短 大 卒		大 卒	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	6.3	11.1	8.3	12.9	5.7	10.7	4.2	9.2	4.6	9.5
～ 17 歳	1.3	1.0	1.3	1.0	1.5	—	—	—	—	—
18 ～ 19	1.0	1.0	2.6	2.0	0.9	0.9	—	—	—	—
22 ～ 24	2.8	2.7	4.3	3.9	3.1	3.1	1.9	2.0	1.2	1.2
25 ～ 29	5.4	5.6	6.5	7.0	5.8	6.6	4.8	5.1	3.4	3.8
30 ～ 34	6.9	9.2	6.9	9.4	7.0	9.8	6.9	8.6	6.6	8.1
35 ～ 39	7.3	12.7	7.0	12.2	7.4	13.3	7.9	11.7	8.8	11.9
40 ～ 44	7.7	15.4	7.3	14.0	7.7	16.1	9.9	15.2	11.6	16.3
45 ～ 49	9.1	17.0	8.6	15.5	9.4	17.6	11.5	17.5	14.0	19.6
50 ～ 54	10.9	18.5	10.1	17.5	11.8	18.8	13.7	21.1	16.5	21.9
55 ～ 59	11.2	14.8	10.3	14.6	12.8	14.4	15.6	16.2	17.5	17.4
60 ～ 64	11.2	10.2	10.4	10.3	12.9	9.7	15.4	10.2	13.7	10.8
65 歳 ～	14.3	11.7	12.9	11.5	17.6	12.1	20.7	13.4	15.2	11.2

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和57年）

ル 産業別，学歴別女子労働者平均勤続年数

(年)

産 業	計	中 卒	高 卒	短大卒	大 卒
産 業 計	6.3	8.3	5.7	4.2	4.6
鉱 業	8.1	9.7	7.0	3.7	3.7
建 設 業	6.5	7.8	6.3	3.4	3.6
製 造 業	6.9	8.4	5.7	3.9	3.9
卸 売 業、小 売 業	5.2	8.0	5.1	3.4	2.9
金 融・保 険 業	6.0	9.0	6.1	3.7	3.6
不 動 産 業	5.1	7.3	5.5	3.1	2.8
運 輸・通 信 業	10.8	17.7	9.7	4.2	4.6
電気・ガス・水道・熱供給業	9.9	16.9	9.9	4.4	4.2
サ ー ビ ス 業	6.1	7.6	5.9	4.9	5.9

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和57年）

(注) 運輸・通信，電気・ガス・水道・熱供給業は民・公営，その他は民営のみ

(2) 職業紹介状況

イ. 一般職業紹介状況（新規学卒及びパートタイムを除く）

区 分		月間有効 求職者数 (月平均)A	月間有効 求 人 数 (月平均)B	就職件数 (月平均) C	求人倍率 B / A	充 足 率 C / B	新規求職 申込件数 (月平均)D	新 規 求 人 数 (月平均)E	新 規 求人倍率 E / D
女		千人	千人	千件	倍	%	千件	千人	倍
	昭和35年	454	274	96	0.60	35.0	174	173	0.99
	40	574	341	63	0.59	18.5	150	134	0.89
	45	472	523	62	1.11	11.8	134	187	1.39
	50	675	352	46	0.52	13.0	141	131	0.93
	55	674	334	41	0.50	12.3	152	121	0.80
	56	727	347	41	0.48	11.9	161	121	0.75
	57	767	334	40	0.44	11.9	166	115	0.69
男	昭和35年	655	375	133	0.57	35.5	251	226	0.90
	40	675	453	35	0.67	18.8	203	175	0.86
	45	569	949	92	1.67	9.7	181	323	1.78
	50	828	556	71	0.67	12.8	197	192	0.98
	55	787	731	72	0.93	9.8	197	244	1.24
	56	857	698	72	0.81	10.3	211	226	1.07
	57	910	655	68	0.72	10.4	218	209	0.96
	58								

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

(注) 35年は学卒、パートタイムを、40年はパートタイムを含む。

ロ. パートタイム職業紹介状況（月平均）

区 分	新 規 求職者数	新規求人数	新 規 求人倍率	有 効 求人倍率	就 職 率	充 足 率
	人	人	倍	倍	%	%
昭和45年	12,727	13,303	1.05	0.86	20.0	20.8
50	13,074	15,669	1.20	1.04	16.9	16.3
55	15,501	24,447	1.58	1.23	20.6	16.7
56	17,138	24,883	1.45	1.20	12.7	10.6
57	19,804	26,872	1.36	1.23	13.9	11.3
58						

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

(注) パートタイムは常用及び臨時の計である。

ハ. 新規学卒者の職業紹介状況

区 分			求職申込 件数 A	求人数 B	就職者数 C	求人倍率 B / A	充足率 C / B
女	中 学 校	昭和40年3月末	千件 230	千人 889	千人 218	倍 3.9	% 24.6
		45 "	108	586	108	5.4	18.4
		50 "	40	227	40	5.7	17.4
		55 "	23	73	23	3.2	31.7
		56 "	22	69	22	3.2	31.4
		57 "	20	60	20	3.0	33.3
		58 "	21	52	21	2.5	40.4
		59 "					
	高 等 学 校	昭和40年3月末	340	869	292	2.6	33.6
		45 "	363	1,746	358	4.8	20.5
		50 "	278	750	277	2.7	37.0
		55 "	285	445	283	1.6	63.6
		56 "	293	473	292	1.6	61.9
		57 "	297	454	295	1.5	65.0
		58 "	301	409	298	1.4	72.9
		59 "					
男	中 学 校	昭和40年3月末	218	779	195	3.6	25.0
		45 "	91	557	89	6.2	16.0
		50 "	31	191	31	6.2	16.0
		55 "	23	57	23	2.5	40.1
		56 "	24	57	23	2.4	41.3
		57 "	23	49	23	2.1	46.9
		58 "	26	45	26	1.7	57.8
		59 "					
	高 等 学 校	昭和40年3月末	292	1,343	259	4.6	19.3
		45 "	306	2,955	299	9.7	10.1
		50 "	203	878	203	4.3	23.1
		55 "	210	480	209	2.3	43.5
		56 "	218	537	217	2.5	40.5
		57 "	235	503	223	2.2	44.3
		58 "	234	440	222	2.0	50.5
		59 "					

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

注) 40、45年については、高卒者の求人数、求人倍率及び充足率は、求人数把握の方法変更により50年以降の数と接続しない。

(3) 労働移動

イ. 男女別入職、離職状況の推移

① 総 数

区 分		人 職 者 数	離 職 者 数	入 職 率	離 職 率	入職超過率
		千人	千人	%	%	%
計	昭和 45 年	4,917	4,623	22.9	21.5	1.4
	50	3,362	3,756	14.2	15.8	△ 1.6
	55	3,810	3,590	15.3	14.4	0.9
	56	3,782	3,595	15.0	14.2	0.8
	57	3,746	3,604	14.4	13.8	0.6
	58					
女	昭和 45 年	2,341	2,310	31.3	30.9	0.4
	50	1,681	1,928	20.2	23.2	△ 3.0
	55	1,955	1,862	21.7	20.7	1.0
	56	1,904	1,849	21.2	20.6	0.6
	57	1,946	1,924	20.4	20.2	0.2
	58					
男	昭和 45 年	2,576	2,313	18.4	16.5	1.9
	50	1,681	1,828	10.9	11.9	△ 1.0
	55	1,858	1,732	11.6	10.8	0.8
	56	1,878	1,746	11.5	10.7	0.8
	57	1,800	1,681	10.9	10.2	0.7
	58					

② 常 用

区 分		入職者数	離職者数	入 職 率	離 職 率	入職超過率
計	昭和 45 年	千人 4,085	千人 3,899	% 20.0	% 19.1	% 0.9
	50	2,842	3,245	12.5	14.3	△ 1.8
	55	3,145	3,033	13.1	12.7	0.4
	56	3,161	3,055	13.1	12.6	0.5
	57	3,174	3,047	12.8	12.3	0.5
	58					
女	昭和 45 年	1,888	1,911	27.5	27.8	△ 0.3
	50	1,361	1,634	17.9	21.4	△ 3.5
	55	1,558	1,550	18.7	18.6	0.1
	56	1,544	1,547	18.6	18.6	0
	57	1,602	1,606	18.5	18.5	0
	58					
男	昭和 45 年	2,198	1,989	16.2	14.6	1.6
	50	1,481	1,611	9.8	10.7	△ 0.9
	55	1,588	1,483	10.2	9.5	0.7
	56	1,617	1,508	10.2	9.5	1.7
	57	1,572	1,441	9.7	8.9	0.8
	58					

資料出所：①、②とも労働省「雇用動向調査」

(注) 1. 常用とは常用名義の常用労働者（期間を定めず又は1カ月を超える期間を定めて雇われている者）である。

$$2. \text{入職率} = \frac{\text{入職者数（当該年の1月～12月）}}{\text{常用労働者数（当該年の1月1日現在）}} \times 100$$

$$3. \text{離職率} = \frac{\text{離職者数（当該年の1月～12月）}}{\text{常用労働者数（当該年の1月1日現在）}} \times 100$$

$$4. \text{入職超過率} = \text{入職率} - \text{離職率}$$

ロ. 男女別、年齢階級別入職状況

区 分		合 計	19歳以下	20～24	25～29	30～34	35～44	45～54	55～64	65歳以上
入職者数 (千人)	合計	3,745.8	793.7	1,006.6	436.2	427.8	545.7	335.2	181.2	19.4
	女子	1,946.1	432.3	510.2	186.5	223.3	349.5	183.5	55.5	5.3
	男子	1,799.7	361.3	496.4	249.7	204.6	196.2	151.7	125.7	14.1
対前年増減率(%)	合計	△ 1.0	5.4	△ 3.3	△ 10.7	△ 5.1	1.0	3.5	8.1	11.5
	女子	2.2	6.3	△ 0.4	△ 9.0	△ 2.1	6.0	12.1	3.4	6.0
	男子	△ 4.2	4.3	△ 6.0	△ 11.9	△ 8.3	△ 6.8	△ 5.2	10.3	13.7
構成比(%)	合計	100.0	21.2	26.9	11.6	11.4	14.6	8.9	4.8	0.5
	女子	100.0	22.2	26.2	9.6	11.5	18.0	9.4	2.9	0.3
	男子	100.0	20.1	27.6	13.9	11.4	10.9	8.4	7.0	0.8

資料出所：労働省「雇用動向調査」（昭和57年）

ハ. 男女別、年齢階級別離職状況

区 分		合 計	19 歳以下	20 ～ 29	30 ～ 44	45 ～ 54	55 歳以上
離 職 者 数 (千人)	合 計	3,604.4	247.4	1,445.1	1,013.7	406.3	491.9
	男子	1,680.7	137.9	570.7	464.2	186.4	321.3
	女子	1,923.8	109.5	874.3	549.5	219.8	170.6
対前年増減率 (%)	合 計	0.3	△ 0.4	△ 2.0	0.7	△ 0.3	7.5
	男子	△ 3.7	2.8	△ 8.7	△ 4.3	△ 4.9	5.4
	女子	4.0	△ 4.0	2.9	5.3	4.0	11.9
構 成 比 (%)	合 計	100.0	6.9	40.1	28.1	11.3	13.6
	男子	100.0	8.2	34.0	27.6	11.1	19.1
	女子	100.0	5.7	45.4	28.6	11.4	8.9

資料出所：労働省「雇用動向調査」（昭和57年）

ニ. 女子の離職理由の推移

区 分	計	契約期間満了	経営上の都合	定 年	本人の責	個人的理由	うち結婚	うち出産・育児	死亡・傷病その他
実数 (千人)	昭和45年	2,309.7	118.4	89.8	8.2	39.2	2,008.5	504.5	45.5
	50	1,927.5	104.7	164.5	19.7	47.8	1,550.3	485.7	40.5
	55	1,861.7	125.4	76.1	28.9	70.7	1,523.8	358.9	37.0
	56	1,849.4	102.8	83.4	36.4	55.8	1,534.5	346.7	36.5
	57	1,923.8	119.9	94.6	33.3	75.0	1,560.2	360.0	40.9
構成比 (%)	昭和45年	100.0	5.1	3.9	0.4	1.7	87.0	21.8	2.0
	50	100.0	5.4	8.5	1.0	2.5	80.4	25.2	2.1
	55	100.0	6.7	4.1	1.6	3.8	81.8	19.3	2.0
	56	100.0	5.6	4.5	2.0	3.0	83.0	18.8	2.0
	57	100.0	6.2	4.9	1.7	3.9	81.1	18.7	2.1

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(4) 失業状況

イ. 男女別失業者数及び失業率の推移

区 分	合 計		女		男	
	実 数	失 業 率	実 数	失 業 率	実 数	失 業 率
	万人	%	万人	%	万人	%
昭和 35 年	75	1.7	31	1.7	44	1.7
40	57	1.2	25	1.3	32	1.1
45	59	1.1	21	1.0	39	1.2
50	100	1.9	34	1.7	66	2.0
55	114	2.0	43	2.0	71	2.0
56	126	2.2	47	2.1	79	2.3
57	136	2.4	52	2.3	84	2.4
58	156	2.6	61	2.6	95	2.7

ロ. 男女別、年齢階級別失業者数

(万人)

区 分		計	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65歳以上
女	昭和37年	31	3	4	3	3	3	5	1	0
	40	25	4	4	3	6		5	1	0
	45	21	2	8	3	2	2	3	1	0
	50	34	2	8	6	4	4	8	3	0
	55	43	2	9	8	6	5	10	3	0
	56	47	3	10	8	7	5	10	4	1
	57	52	3	12	7	7	5	12	4	1
	58	54	3	8	6	8	7	15	6	1
男	昭和37	44	4	3	2	2	1	3	3	1
	40	32	3	3	3	4		3	2	0
	45	38	4	8	5	4	3	7	6	1
	50	66	4	11	11	6	6	15	11	3
	55	71	4	10	9	9	6	15	15	4
	56	79	5	10	10	9	7	18	17	5
	57	84	5	10	10	11	6	19	19	4
	58	89	5	9	9	10	9	21	22	4

資料出所：総理府「労働力調査」

注) 昭和 37、40 年の年齢階級別の数字は、時系列接続用に補正していないので、その合計は「計」とは合わない。

3. 労働条件

(1) 1人平均月間給与額及び男女賃金格差の推移

イ. 男女別月間給与総額、定期給与及び特別給与（事業所規模30人以上）

区 分	現金給与総額			定期給与			特別給与		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差	女	男	男女格差
	円	円		円	円		円	円	
昭和35年	12,414	29,029	(42.8)	10,129	23,303	(43.5)	2,285	5,726	(39.9)
40	22,275	46,571	(47.8)	17,760	36,496	(48.7)	4,515	10,075	(44.8)
45	45,801	89,934	(50.9)	34,482	66,710	(51.7)	11,319	23,224	(48.7)
50	114,067	204,295	(55.8)	84,431	149,549	(56.5)	29,636	54,746	(54.1)
55	166,397	309,218	(53.8)	123,880	227,022	(54.6)	42,517	82,196	(51.7)
56	174,895	328,001	(53.3)	130,581	240,350	(54.3)	44,314	87,651	(50.6)
57	180,080	341,246	(52.8)	135,399	251,659	(53.8)	44,681	89,587	(49.9)
58	182,287	352,527	(52.2)	137,384	261,345	(53.3)	44,605	91,192	(48.9)

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. ()内は男女格差(男子=100)である。

2. 昭和35、40年はサービス業を含まない。

734

ロ. 産業別1人平均月間現金給与総額及び男女間格差（昭和58年）

(事業所規模30人以上)

産 業	現金給与総額		男女格差 (男子=100)
	女	男	
製造業計	183,989	352,527	52.2
建設業計	174,424	334,428	52.2
電気・ガス・水道・熱供給業	149,005	315,062	47.3
化学工業	146,903	340,047	43.2
金属製品製造業	130,263	318,648	40.9
機械器具製造業	127,770	296,394	43.1
その他の製造業	116,476	276,144	42.2
木材・木製品製造業	127,092	247,435	51.4
出版・印刷関連産業	211,456	405,723	52.1
窯業・土石製品製造業	146,753	310,981	47.2
金属製品製造業	152,913	307,592	49.7
一般機械器具製造業	166,137	341,009	42.7
電気機械器具製造業	147,373	347,495	42.4
輸送用機械器具製造業	172,168	340,912	57.5
精密機械器具製造業	159,227	336,713	47.3
卸売業・小売業	178,116	331,014	44.7
金融・保険業	249,004	522,813	45.7
運輸・通信業	171,095	374,700	45.7
電気・ガス・水道・熱供給業	228,163	336,776	67.7
サービス業	230,251	415,241	55.4
その他	233,814	382,103	61.2

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

ハ. 男女別きまって支給する給与及び所定内給与（企業規模 10 人以上）

年	きまって支給する給与			所 定 内 給 与		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差
	千円	千円	(男子 = 100)	千円	千円	(男子 = 100)
昭和 35 年	9.9	22.0	45.0	—	—	—
40	18.2	35.5	51.3	17.5	31.6	55.4
45	35.2	68.4	51.5	33.7	60.1	56.1
50	88.5	150.2	58.9	85.7	139.6	61.4
55	122.5	221.7	55.3	116.9	198.6	58.9
56	130.5	235.3	55.5	124.6	211.4	58.9
57	136.2	246.1	55.3	130.1	222.0	58.6

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年 6 月）

- 注) 1. 45 年以前はサービス業を含まない。
 2. 50 年までは民・公営計、55 年以降は民営の数値である。

ニ. 各国における男女賃金格差（非農業部門）

年	アメリカ (1964年) 59.6	ベルギー	デンマーク	フランス	西ドイツ	ルクセンブルグ	オランダ	スイス	イギリス	オーストラリア
1965年		61.2	71.3	83.1	68.1	—	—	61.9	59.5	71.9
1970	62.3	66.7	72.4	86.9	69.2	57.0	73.7	62.8	60.1	73.9
1971	61.7	67.5	73.8	87.3	69.7	59.5	73.4	63.8	60.5	75.4
1972	63.1	68.5	75.5	87.8	70.1	62.9	74.3	63.3	60.7	78.0
1973	62.2	68.8	79.2	85.5	70.3	58.1	76.1	66.5	62.5	80.1
1974	60.8	69.5	81.8	86.2	71.3	60.5	79.1	66.8	67.0	86.0
1975	62.0	71.2	83.2	86.7	72.3	63.3	79.5	66.7	67.6	91.8
1976	62.2	70.0	84.2	86.4	72.4	66.7	81.4	66.9	71.4	93.7
1977	61.9	70.0	85.2	86.2	72.7	65.0	79.4	65.6	71.9	94.2
1978	61.3	69.9	84.8	86.9	72.9	63.7	78.2	66.1	70.8	94.0
1979	62.4	69.7	84.7	87.4	72.6	61.7	77.4	66.6	70.7	92.9
1980	63.4	69.4	84.5	87.3	72.4	64.7	77.9	67.3	69.7	92.6
1981	64.6	71.6	84.5	87.7	72.5	63.5	77.0	68.2	69.5	93.7

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

(男子=100)

アメリカについては「1975 Handbook on Women Workers」、「Statistical Abstract of the United States」

②) アメリカ：①1964年は一般労働者の年稼得賃金、1970年以降はフルタイムの週稼得賃金の中央値

ベルギー：①1965年は日当たり、1970年以降は時間当たり稼得賃金、②商業、運輸・金融・サービス業を除く、1976年以降は電気・ガス・水道業を除く。

デンマーク：①時間当たり稼得賃金、②鉱業、採石業、商業、運輸・金融・サービス業を除く、③成年者のみ。

フランス：①時間当たり賃金率、②鉱業、採石業、電気・ガス・水道業、国営運輸・通信・公務・対個人サービスを除く。

西ドイツ：①時間当たり稼得賃金、②商業、運輸・金融・サービス業を除く、③家族手当を含む。

ルクセンブルグ：①時間当たり稼得賃金、②電気・ガス・水道業、商業、運輸・金融・サービス業を除く。

オランダ：①時間当たり稼得賃金、②1977年まではサービス業を除く、③成年者のみ。

スイス：①時間当たり稼得賃金、②鉱業、採石業、金融・サービス業を除く、③1975年以前は家族手当を含む。

イギリス：①時間当たり稼得賃金、②炭鉱、商業、鉄道、金融業を除く、③フルタイムの成年者のみ。

オーストラリア：①時間当たりの賃金率、②女子のみ鉱業、採石業、建設業を除く、③成年者のみ。

(2) 男女別 1 人平均月間実労働時間数及び出勤日数の推移

(事業所規模30人以上)

区 分	月 間 実 労 働 時 間						出 勤 日 数	
	総実労働時間数		所 定 内		所 定 外			
	女	男	女	男	女	男	女	男
昭和35年	時間 192.1	時間 206.8	時間 181.6	時間 180.5	時間 10.5	時間 26.3	日 23.9	日 24.3
40	181.4	197.8	174.7	177.1	6.7	20.7	23.2	23.8
45	174.1	192.7	167.1	171.2	7.0	21.5	22.4	23.2
50	163.0	175.8	158.2	162.8	4.8	13.0	21.5	21.8
55	164.1	181.2	158.1	164.1	6.0	17.1	21.8	22.0
56	163.5	180.5	157.5	163.7	6.0	16.8	21.7	21.9
57	162.9	180.3	156.9	163.8	6.0	16.5	21.7	21.9
58	162.9	180.5	156.6	162.7	6.3	16.8	21.7	21.9

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 35、40年はサービス業を含まない。

(3) 女子関係労働基準法違反状況

区 分	監督実 施事業 場数 A	違 反 事 業 場 数	女子関係条項		4 条 同一 賃金	32、40、 61条労 働時間 (女)	61条 休日	62条 深夜 業	63条 就業 制限	64条 坑内 労働	65条 産前 産後 休業	66条 育児 時間	67条 生理 休暇
			違反件 数 B	違反率 B / A									
昭和35年	135,909	77,795	34,035	25.0	-	19,086	11,272	3,039	612	26	-	-	-
40	191,053	103,912	30,044	15.7	33	19,160	8,389	1,698	722	30	3	2	7
45	233,946	164,589	22,369	9.6	15	15,445	5,414	644	835	11	2	0	3
50	165,483	108,646	9,811	5.9	30	7,136	2,048	237	327	6	4	13	10
55	167,850	107,784	14,753	8.8	57	11,585	2,401	369	335	2	1	1	2
56	174,238	106,207	13,536	7.8	58	10,585	2,164	392	331	1	1	3	1
57	172,939	105,995	12,023	7.0	37	9,572	1,854	364	188	3	1	2	2

資料出所：労働省「監督業務実施状況」

(注) (1) 各年定期監督実施事業場である。

(2) 40年のみ年度、その他は暦年である。

(3) 63条（就業制限）は年少者の違反も含む。

(4) 昭和35年の第4条、第65条～67条の違反状況は不明。

4. 女子パートタイム雇用

(1) 就労状況

イ. 短時間雇用者数の推移（非農林業）

区 分	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
	万人	万人	%	万人	万人	%
昭和 45 年	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：総理府「労働力調査」

- (注) 1. 短時間雇用者は平均週就業時間が35時間未満の雇用者である。（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。

ロ. 就業希望者のうち「短時間勤務で雇われたい」女子の年齢階級別人数及び構成比

区 分		総 数	15～24 歳	25～34 歳	35～54 歳	55～64 歳	65 歳以上
実数 (千人)	昭 43	1,967	448	737	695	75	12
	46	2,569	545	930	957	118	20
	49	3,055	444	1,210	1,207	159	35
	52	3,751	548	1,490	1,464	202	46
	54	3,841	393	1,528	1,630	234	56
	57	4,068	469	1,520	1,713	302	66
構成比 (%)	昭 43	100.0	22.8	37.5	35.3	3.8	0.6
	46	100.0	21.2	36.2	37.3	4.6	0.8
	49	100.0	14.5	39.6	39.5	5.2	1.1
	52	100.0	14.6	39.7	39.0	5.4	1.2
	54	100.0	10.2	39.8	42.4	6.1	1.5
	57	100.0	11.5	37.4	42.1	7.4	1.6
就中割合 に占める 希望者 (%)	昭 54	45.1	42.4	47.6	47.8	33.3	19.9
	昭 57	50.4	49.3	52.1	53.6	41.3	24.2

資料出所：総理府統計局「就業構造基本調査」

- (注) 57年は「パート・アルバイトの仕事をしたい」女子の数値である。

ハ. 女子の産業別・規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の割合の推移

区 分	非 農 林 業	漁 業	業 産 養殖業	鉱 業	建設業	製造業	卸売業 小売業	金融・ 保険業 不動産	運 輸 通信業	電気・ ガス・ 水道・ 熱供給 業	サ-ビ ス 業	公 務	1 ～ 29 人	30 ～ 99 人	100 ～ 499 人	500 人 以上	官 公
	実 数 (万人)																
昭 50	198	0	0	0	10	56	55	11	7	1	53	4	98	25	19	37	19
55	256	0	0	0	13	65	84	13	7	1	69	5	134	33	25	42	24
56	266	0	0	0	13	66	89	13	8	1	73	5	139	34	26	42	23
57	284	0	0	0	14	67	98	15	8	1	78	5	149	38	29	45	22
58	306	0	0	0	14	68	109	14	8	1	85	5	162	41	31	48	24
昭 50	100.0	-	-	-	5.1	28.3	27.8	5.6	3.5	0.5	26.8	2.0	49.5	12.6	9.6	18.7	9.6
55	100.0	-	-	-	5.1	25.4	32.8	5.1	2.7	0.4	27.0	2.0	52.3	12.9	9.8	16.4	9.4
56	100.0	-	-	-	4.9	24.8	33.5	4.9	3.0	0.4	27.4	1.9	52.3	12.8	9.8	15.8	8.6
57	100.0	-	-	-	4.9	23.6	34.5	5.3	2.8	0.4	27.5	1.8	52.5	13.4	10.2	15.8	7.7
58	100.0	-	-	-	4.6	22.2	35.6	4.6	2.6	0.3	27.8	1.6	52.9	13.4	10.1	15.7	7.8
昭 50	17.4	-	-	-	20.8	15.8	19.2	15.7	18.9	25.0	17.4	13.3	22.7	14.0	12.3	15.5	14.5
55	19.3	-	-	-	22.8	17.1	24.2	16.0	18.4	25.0	18.2	15.2	26.1	15.1	13.6	16.8	15.4
56	19.6	-	-	-	22.8	16.9	25.0	15.5	21.1	25.0	18.5	15.6	26.3	15.2	13.4	16.4	14.6
57	20.5	-	-	-	23.7	17.3	26.5	17.0	21.1	25.0	19.3	15.2	27.4	16.6	14.6	17.4	14.2
58	21.1	-	-	-	24.1	16.9	28.5	15.7	20.0	20.0	19.5	14.7	28.9	17.2	14.6	17.5	14.7
雇用者 総数に 占める 割合(%)																	

資料出所：総理府「労働力調査」

ニ. 産業別・規模別、パートタイム労働者等の雇用の有無別企業構成比

(%)

産業、規模	全企業	パートタイム労働者等を雇用した企業	パートの種類			パートタイム労働者等を雇用しない企業
			常用のみ	臨時・日雇のみ	併用	
調査産業計	100.0	58.1 (100.0)	(73.5)	(11.5)	(14.9)	41.9
5,000人以上	100.0	72.0 (100.0)	(60.0)	(7.0)	(33.0)	28.0
1,000～4,999人	100.0	71.1 (100.0)	(67.7)	(4.2)	(28.1)	28.9
300～999人	100.0	71.3 (100.0)	(74.2)	(3.9)	(21.9)	28.7
100～299人	100.0	63.2 (100.0)	(76.1)	(8.7)	(15.3)	36.8
30～99人	100.0	55.0 (100.0)	(72.8)	(13.7)	(13.5)	45.0
D 鉱業	100.0	26.1 (100.0)	(41.2)	(44.7)	(14.1)	73.9
E 建設業	100.0	33.2 (100.0)	(53.4)	(32.2)	(14.3)	66.8
F 製造業	100.0	61.9 (100.0)	(81.7)	(7.9)	(10.5)	38.1
G 卸売業、小売業	100.0	64.3 (100.0)	(76.7)	(7.8)	(15.5)	35.7
H 金融・保険業	100.0	53.9 (100.0)	(67.3)	(14.6)	(18.1)	46.1
I 不動産業	100.0	61.7 (100.0)	(66.6)	(13.7)	(19.7)	38.3
J 運輸・通信業	100.0	44.7 (100.0)	(69.0)	(18.0)	(13.0)	55.3
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	28.7 (100.0)	(66.7)	(14.8)	(18.5)	71.3
L サービス業	100.0	78.8 (100.0)	(53.3)	(14.7)	(32.0)	21.2
54年調査産業計	100.0	58.3 —	—	—	—	41.7

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

- (注) 1. 「パートタイム労働者等」とは、当該企業において、パートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている労働者。
2. 常用パートとは、パートタイム労働者等のうち、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者及び②日々又は1か月以内の期限を限って雇用している者のうち1か月の勤務日数が18日以上で、かつ、在職期間が2か月以上の者をいう。
3. 臨時・日雇パートとは、パートタイム労働者等であって、日々又は1か月以内の期限を限って雇用している者のうち、①在職期間を問わず、1か月の勤務日数が18日未満の者、又は②1か月の勤務日数を問わず在職期間が2か月未満の者をいう。

ホ、産業別・規模別、パートタイム労働者等の就労割合別企業構成比

		回答のい企業 (%)									
調査産業	規模	パートタイム労働者等を雇用した企業	3%未満	3～5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50%以上	回答のない企業
調査産業計		100.0	35.2	12.1	18.4	16.1	7.8	4.6	2.6	2.7	0.5
5,000人以上		100.0	58.4	14.1	10.8	6.5	3.2	1.1	2.7	3.2	—
1,000～4,999人		100.0	46.6	13.1	15.1	10.6	5.3	3.0	2.9	3.0	0.5
300～999人		100.0	39.6	12.3	16.7	13.0	6.7	6.4	2.8	2.2	0.2
100～299人		100.0	35.5	11.8	15.7	15.5	10.4	4.2	3.3	2.8	0.7
30～99人		100.0	34.1	12.1	19.7	16.8	7.1	4.6	2.3	2.7	0.5
D 鉱業		100.0	45.9	17.6	5.9	11.8	11.8	—	7.1	—	—
E 建設業		100.0	56.5	14.7	16.3	4.3	0.9	—	3.5	0.2	3.5
F 製造業		100.0	32.0	13.1	18.7	18.2	8.3	3.4	2.1	3.9	0.3
G 卸売業、小売業		100.0	32.3	11.5	22.1	16.4	6.2	7.2	2.6	1.1	0.4
H 金融・保険業		100.0	71.6	16.2	8.4	2.2	1.1	—	—	0.5	—
I 不動産業		100.0	39.5	8.2	16.8	19.5	10.3	2.9	0.8	2.1	—
J 運輸・通信業		100.0	59.0	10.8	16.0	8.2	2.4	0.4	—	2.4	0.8
K 電気・ガス・水道・熱供給業		100.0	77.8	11.1	11.1	—	—	—	—	—	—
L サービス業		100.0	22.9	8.5	13.9	19.7	16.7	10.0	5.5	2.8	—
54年調査産業計		100.0	45.4	—	19.6	15.0	8.1	4.7	2.7	2.9	1.6

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) 「就労者割合」とは、企業の労働者のうちパートタイム労働者等の占める割合をいう。

へ、産業別・規模別、パートタイム労働者等の採用理由別企業構成比

① 常用

M.A.(%)

産業、規模	常雇用 パート企業を業	生産に容易であるため雇用調整が	季節的繁忙のため	一日の忙しい時間帯に	一般労働者の就業時間の	作業を補うため	人件費が割安となるため	仕事の内容がパートに適合	自動化が進み、人による作業	一般労働者の採用困難	・再雇用として 定年到達者の勤務延長	その他	回答のない企業
調査産業計	(88.5)100.0	19.5	17.5	13.4	4.3	29.2	63.1	4.2	14.1	5.8	3.6	1.7	
5,000人以上	(93.0)100.0	27.3	37.2	25.0	5.8	40.7	70.9	11.0	7.6	3.5	6.4	1.7	
1,000～4,999人	(95.8)100.0	25.5	24.7	25.2	6.9	47.9	71.8	8.6	9.3	5.7	6.8	1.5	
300～999人	(96.1)100.0	20.5	16.4	21.3	5.8	45.1	73.6	6.0	11.6	5.1	5.1	1.2	
100～299人	(91.3)100.0	21.2	20.5	16.9	3.6	32.2	63.3	4.3	15.2	8.4	2.7	2.2	
30～99人	(86.3)100.0	18.4	16.1	10.5	4.2	25.2	61.3	3.8	14.3	4.9	3.7	1.6	
D 鉱業	(55.3)100.0	21.3	31.9	17.0	-	27.7	36.2	4.3	-	-	2.1	-	
E 建設業	(67.8)100.0	17.8	30.3	3.5	0.0	6.5	55.1	-	12.1	6.9	5.6	0.0	
F 製造業	(92.1)100.0	28.1	13.5	7.6	2.5	30.8	60.9	7.1	17.4	5.6	3.4	1.1	
G 卸売業、小売業	(92.2)100.0	10.1	20.5	21.8	5.9	33.3	67.7	1.7	11.2	5.4	3.7	2.7	
H 金融・保険業	(85.4)100.0	7.6	25.6	20.9	5.1	33.2	64.2	5.7	4.1	2.5	10.8	1.6	
I 不動産業	(86.3)100.0	11.6	19.2	20.1	14.6	19.2	54.9	-	11.3	1.8	6.4	-	
J 運輸・通信業	(82.0)100.0	7.3	15.0	14.6	7.3	26.9	60.1	0.1	10.1	6.3	3.3	0.0	
K 電気・ガス・水道・熱供給業	(85.2)100.0	-	43.5	8.7	4.3	4.3	65.2	-	-	-	17.4	-	
L サービス業	(85.3)100.0	11.9	21.6	23.2	7.9	27.6	68.7	2.0	11.0	6.8	3.3	3.7	

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) () 内の数字は、パートタイム労働者等を雇用した企業のうち、常用パートを雇用した企業の割合である。

② 臨時・日雇

M.A.(%)

産業、規模	臨時・日雇 パート企業 を	生に容易 でである (販売用た 量の調 増減が	季節的繁忙のため	一日の忙しい時間帯に 対処するため	作業の 前後や補 休の時間 中の	人件費が割安となるため	仕事の 内容が等 パートに 合	自業 動化が 可能とな るにつ て、た た	一般労働者の採用困難のため	・再雇用 定年 到達者の 勤務延長	その他	回答のない企業
調査産業計	(26.5)100.0	20.1	55.1	13.6	5.1	17.1	37.5	0.6	7.3	2.2	4.6	2.5
5,000人以上	(40.0)100.0	20.3	75.7	25.7	6.8	18.9	56.8	5.4	5.4	1.4	12.2	-
1,000～4,999人	(32.3)100.0	29.9	74.5	25.8	7.3	32.2	49.7	5.1	5.7	2.9	5.4	1.0
300～999人	(25.8)100.0	25.1	70.2	14.8	3.0	18.0	43.8	2.1	5.7	0.8	2.6	2.4
100～299人	(23.9)100.0	17.7	41.3	21.5	3.0	14.9	48.1	0.7	10.3	1.2	4.5	4.2
30～99人	(27.2)100.0	19.9	56.9	10.4	5.9	17.1	32.8	0.2	6.6	2.6	4.8	2.1
D 鉱業	(58.8)100.0	-	88.0	-	-	10.0	46.0	10.0	-	-	2.0	-
E 建設業	(46.6)100.0	19.3	43.4	1.7	-	9.7	42.9	-	9.2	1.6	9.6	-
F 製造業	(18.3)100.0	26.7	51.6	4.2	0.6	18.5	34.7	1.3	7.6	1.1	2.1	5.7
G 卸売業、小売業	(23.3)100.0	15.9	59.3	27.0	16.9	12.7	26.3	0.2	12.2	0.2	5.2	0.5
H 金融・保険業	(32.7)100.0	2.5	61.2	21.5	1.7	18.2	55.4	5.8	0.8	0.8	12.4	-
I 不動産業	(33.4)100.0	3.9	42.5	7.9	3.9	8.7	59.8	-	2.4	2.4	10.2	6.3
J 運輸・通信業	(31.0)100.0	17.8	56.8	22.6	15.9	27.6	30.8	0.1	8.3	0.1	3.4	0.1
K 電気・ガス・水道・熱供給業	(33.3)100.0	11.1	66.7	-	-	22.2	88.9	-	-	-	11.1	-
L サービス業	(46.7)100.0	17.3	62.9	19.5	0.1	20.2	49.1	0.2	1.4	6.9	4.4	2.3

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) () 内の数字は、パートタイム労働者等を雇用した企業のうち、臨時・日雇パートを雇用した企業の割合である。

ト. 年齢階級別・産業別、女子パートタイム労働者の入職離職状況

① 入 職

区 分		合 計	年 齢				産 業				
			19歳 以下	20歳～ 34歳	35歳～ 44歳	45歳 以上	製造業	卸売業 小売業	金融保 険不動 産 業	サービ ス 業	その他
入 職 者 数 (千 人)	昭45年	192.7	9.9	91.0	91.8		109.8	52.7	8.1	15.6	6.5
	50	238.7	15.2	111.4	77.4	34.6	91.8	97.1	7.2	37.6	5.1
	55	455.9	49.8	192.3	147.0	66.8	168.8	207.4	8.3	64.1	7.2
	56	434.0	33.5	196.3	132.1	71.8	156.3	185.3	9.4	76.6	6.3
	57	452.3	24.1	195.1	145.9	87.2	171.3	183.1	10.6	80.6	6.7
構 成 比 (%)	昭45年	100.0	5.1	47.2	47.6		57.0	27.4	4.2	8.1	3.4
	50	100.0	6.4	46.7	32.4	14.5	38.5	40.7	3.0	15.8	2.1
	55	100.0	10.9	42.2	32.2	14.7	37.0	45.5	1.8	14.1	1.6
	56	100.0	7.7	45.2	30.4	16.5	36.0	42.7	2.2	17.6	1.5
	57	100.0	5.3	43.1	32.2	19.2	37.9	40.5	2.3	17.8	1.5

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(注) 45年の数字は官公営を含まない。

② 離 職

区 分		合 計	年 齢				産 業				
			19歳 以下	20歳～ 29歳	30歳～ 44歳	45歳 以上	製造業	卸売業 小売業	金融保 険不動 産 業	サービ ス 業	その他
離 職 者 数 (千 人)	昭50年	206.8	10.3	60.8	95.7	40.0	95.3	67.6	8.3	32.5	3.1
	55	366.7	39.8	84.0	165.5	77.4	127.3	172.5	5.6	56.7	4.7
	56	357.9	23.5	86.1	167.0	81.3	126.3	162.8	8.3	52.7	7.8
	57	416.1	16.6	93.5	202.1	103.9	160.1	173.0	7.8	68.8	6.3
構 成 比 (%)	昭50年	100.0	5.0	29.4	46.3	19.3	46.1	32.7	4.0	15.7	1.5
	55	100.0	10.9	22.9	45.1	21.1	34.7	47.0	1.5	15.5	1.3
	56	100.0	6.6	24.1	46.7	22.7	35.3	45.5	2.3	14.7	2.2
	57	100.0	4.0	22.5	48.6	25.0	38.5	41.6	1.9	16.5	1.5

資料出所：労働省「雇用動向調査」

チ、産業別・規模別、パートタイム労働者等の採用経路別企業構成比

M.A.(%)

産業、規模	パートタイム 労働者等を 雇用した企業	公共職業安定 所、パートバ シク等への求 人申込み	新聞、雑誌等 への広告	チラシ、はり 紙の利用	緑	故	そ の 他	回答のない 企 業
調査産業計	100.0	26.7	22.2	29.3	52.7	8.8	1.5	
5,000人以上	100.0	46.5	40.0	35.1	55.7	11.4	1.1	
1,000～4,999人	100.0	46.1	37.7	38.6	52.7	8.8	2.1	
300～999人	100.0	44.8	34.1	35.1	47.2	7.8	0.2	
100～299人	100.0	34.6	26.7	30.7	47.5	7.7	1.7	
30～99人	100.0	21.1	18.6	27.7	55.2	9.3	1.6	
D 鉱業	100.0	3.5	—	2.4	83.5	16.5	—	
E 建設業	100.0	23.6	1.2	4.3	73.6	16.5	0.0	
F 製造業	100.0	27.7	17.7	34.8	49.8	7.4	1.7	
G 卸売業、小売業	100.0	27.2	32.0	36.7	40.8	10.4	2.6	
H 金融・保険業	100.0	28.1	21.1	8.6	57.6	21.4	1.4	
I 不動産業	100.0	23.4	30.8	27.1	50.8	4.5	0.8	
J 運輸・通信業	100.0	20.2	15.6	13.2	65.7	12.8	0.0	
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	37.0	11.1	7.4	66.7	3.7	—	
L サービス業	100.0	28.2	37.8	20.9	65.1	3.6	0.5	

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

り、産業別・規模別、パートタイム労働者等の在職期間別企業構成比

		(%)							
産業、規模	雇用した企業	1か月以下	1か月を超え3か月以下	3か月を超え6か月以下	6か月を超え1年以下	1年を超え3年以下	3年を超え5年以下	5年を超える期間	回答のない企業
調査産業計	100.0	1.1	3.5	7.7	14.0	24.8	16.0	30.7	2.2
5,000人以上	100.0	—	4.1	7.0	10.5	15.1	7.0	51.2	5.2
1,000～4,999人	100.0	0.3	2.1	2.1	10.1	17.0	13.7	53.5	1.1
300～999人	100.0	0.3	2.5	3.2	11.8	19.3	13.0	48.4	1.4
100～299人	100.0	0.4	3.4	5.4	14.4	22.2	12.3	39.6	2.4
30～99人	100.0	1.5	3.8	9.4	14.4	26.8	17.9	24.1	2.3
D 鉱業	100.0	—	4.3	14.9	29.8	12.8	6.4	31.9	—
E 建設業	100.0	5.2	12.9	29.5	24.6	8.1	7.2	12.4	0.0
F 製造業	100.0	0.3	2.5	7.6	11.4	30.2	15.4	30.4	2.3
G 卸売業、小売業	100.0	1.4	3.0	4.0	19.4	18.5	16.4	37.2	0.1
H 金融・保険業	100.0	—	9.5	13.3	20.9	20.6	9.8	24.4	1.6
I 不動産業	100.0	—	9.1	4.3	21.3	33.5	10.4	18.3	3.0
J 運輸・通信業	100.0	2.9	7.4	6.2	10.7	32.7	18.2	11.9	10.0
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	—	8.7	8.7	21.7	4.3	—	52.2	4.3
L サービス業	100.0	0.6	1.4	5.2	9.3	19.6	21.4	39.2	3.2

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(2) 労働条件

イ. 産業別・規模別、パートタイム労働者等に適用される就業規則の有無別企業構成比

(%)

産業、規模	パートタイム労働者等を雇用した企業	就業規則がある企業	就業規則の種類				就業規則がない企業
			労働者 ・パート ・タイム 労働者 の就業 規則を 適用 する 割合	労働者 ・パート ・タイム 労働者 の就業 規則を 適用 する 割合	労働者 ・パート ・タイム 労働者 の就業 規則を 適用 する 割合	労働者 ・パート ・タイム 労働者 の就業 規則を 適用 する 割合	
調査産業計	100.0	51.7 (100.0)	(33.4)	(10.0)	(14.8)	(39.8)	48.3
5,000人以上	100.0	79.5 (100.0)	(73.5)	(15.0)	(2.0)	(8.8)	20.5
1,000～4,999人	100.0	77.0 (100.0)	(62.9)	(16.0)	(7.7)	(12.1)	23.0
300～999人	100.0	68.3 (100.0)	(53.8)	(11.9)	(13.0)	(20.2)	31.7
100～299人	100.0	57.7 (100.0)	(40.3)	(10.8)	(15.9)	(30.9)	42.3
30～99人	100.0	46.7 (100.0)	(24.9)	(8.9)	(15.0)	(48.8)	53.3
D 鉱業	100.0	49.4 (100.0)	(19.0)	(14.3)	(-)	(66.7)	50.6
E 建設業	100.0	40.5 (100.0)	(7.3)	(21.1)	(0.2)	(62.7)	59.5
F 製造業	100.0	55.6 (100.0)	(34.9)	(7.6)	(16.5)	(39.3)	44.4
G 卸売業、小売業	100.0	49.0 (100.0)	(47.2)	(14.3)	(13.0)	(24.5)	51.0
H 金融・保険業	100.0	45.7 (100.0)	(70.4)	(6.5)	(0.6)	(18.3)	54.3
I 不動産業	100.0	41.1 (100.0)	(45.5)	(3.8)	(28.8)	(21.8)	58.9
J 運輸・通信業	100.0	35.9 (100.0)	(16.7)	(15.1)	(26.0)	(42.1)	64.1
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	51.9 (100.0)	(71.4)	(14.3)	(7.1)	(7.1)	48.1
L サービス業	100.0	59.3 (100.0)	(20.9)	(5.2)	(14.0)	(56.2)	40.7

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

ロ. 規模別パートタイム労働者等に対する労働条件の明示状況

(%)

区 分	計	始業、 終業時刻及び 休憩時間	休 日	休 暇 (年次給 有給休暇等)	賃金額	賃 金 支払日	昇 給 制 度	退職金 制 度	賞 与 制 度	雇用契 約期間
調 査 産 業 計										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	90.8	89.4	82.6	37.8	87.5	86.0	41.0	17.6	43.1	55.5
口頭で説明	72.8	61.1	55.0	25.7	54.4	59.2	32.2	13.6	34.6	28.3
書面を交付	38.2	27.9	27.0	11.6	32.9	26.5	8.6	3.8	8.2	26.8
そ の 他	1.3	0.3	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.4
明示していない企業	9.2	10.6	17.4	62.2	12.5	14.0	59.0	82.4	56.9	44.5
5,000人以上										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	98.9	97.8	93.0	69.7	95.7	95.1	46.5	34.1	56.2	89.7
口頭で説明	51.9	18.9	24.9	25.4	13.0	28.1	24.9	17.3	29.2	10.8
書面を交付	84.9	76.2	64.3	38.9	81.1	62.7	18.4	15.1	23.2	77.8
そ の 他	5.9	2.7	3.8	5.4	1.6	4.3	3.2	1.6	3.8	1.1
明示していない企業	1.1	2.2	7.0	30.3	4.3	4.9	53.5	65.9	43.8	10.3
1,000～4,999人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	99.7	98.8	94.3	70.5	98.3	97.6	52.6	33.9	60.2	91.8
口頭で説明	58.9	26.3	31.6	28.5	21.8	33.7	32.6	19.0	37.3	15.1
書面を交付	82.7	71.5	60.7	39.7	75.8	63.1	18.5	13.3	21.3	76.1
そ の 他	3.8	0.9	2.1	2.4	0.6	0.8	1.5	1.6	1.6	0.6
明示していない企業	0.3	1.2	5.7	29.5	1.7	2.4	42.4	66.1	39.8	8.2
300～999人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	99.0	97.9	93.5	58.2	97.9	97.5	49.1	26.9	54.2	82.6
口頭で説明	64.6	43.9	41.5	29.9	39.4	47.9	33.4	18.4	37.1	27.2
書面を交付	64.7	53.5	50.8	27.5	58.1	18.7	14.8	8.0	16.3	54.6
そ の 他	2.4	0.4	1.2	0.7	0.5	0.8	0.9	0.5	0.7	0.8
明示していない企業	1.0	2.1	6.5	41.8	2.1	2.5	50.9	73.1	45.8	17.4
100～299人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	94.6	92.7	87.0	42.7	91.2	91.6	46.0	17.7	49.8	63.4
口頭で説明	72.3	56.8	52.3	24.5	47.8	54.0	34.9	13.2	37.3	27.9
書面を交付	49.1	35.4	34.2	17.7	42.9	37.2	10.5	4.3	12.1	35.1
そ の 他	1.1	0.5	0.6	0.5	0.5	0.4	0.5	0.2	0.4	0.5
明示していない企業	5.4	7.3	13.0	57.3	8.8	8.4	54.0	82.3	50.2	36.6
30～99人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	88.2	86.9	79.3	32.4	84.6	82.2	37.9	15.8	38.8	48.2
口頭で説明	74.4	66.0	58.4	25.6	59.7	63.4	31.1	13.0	33.3	29.0
書面を交付	29.5	20.6	20.4	6.6	24.8	18.7	6.8	2.8	5.4	18.8
そ の 他	1.1	0.3	0.5	0.3	0.1	0.1	-	-	0.1	0.3
明示していない企業	11.8	13.1	20.7	67.6	15.4	17.8	62.1	84.2	61.2	51.8

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

注 「計」の「明示している企業」は、事項によって明示する方法が異なる企業があるので「口頭で説明」「書面を交付」「その他」の合計と一致しない。

ハ、産業別・規模別、パートタイム労働者等の労働条件別企業構成比

M.A.(%)

産業、規模	常用 パート 企業 を業	雇 用保 険の 適 用	健 康 保 険の 適 用	厚 生 年 金 保 険の 適 用	賃 金 他 の 一 般 給 付 の 適 用	諸 般 手 当 は 他 の 一 般 給 付 に 比 し	ス ・ ア ッ プ が あ る 一 般 給 付 に 比 し	賞 与 が あ る	退 職 金 が あ る	回 答 の な い 企 業
調 査 産 業 計	100.0	45.2	43.5	41.1	69.6	46.0	54.7	62.7	9.6	3.9
5,000 人 以 上	100.0	75.0	74.4	72.1	94.2	72.1	48.3	67.4	19.8	0.6
1,000 ～ 4,999 人	100.0	65.3	64.1	61.5	88.7	67.1	54.1	70.7	10.5	2.8
300 ～ 999 人	100.0	65.9	63.1	61.5	84.5	62.4	54.6	66.6	6.8	2.0
100 ～ 299 人	100.0	50.7	48.4	47.1	70.5	49.7	53.4	63.5	5.5	5.4
30 ～ 99 人	100.0	39.5	38.2	35.3	66.5	41.6	55.2	61.6	11.5	3.6
D 鉱 業	100.0	55.3	40.4	40.4	78.7	44.7	38.3	44.7	10.6	2.1
E 建 設 業	100.0	38.3	26.7	13.5	43.7	30.7	25.7	33.5	16.8	11.6
F 製 造 業	100.0	49.3	47.5	45.5	69.5	48.6	62.9	71.0	9.5	2.9
G 卸売業、小売業	100.0	42.1	43.5	41.6	76.9	50.1	49.5	57.8	11.1	3.8
H 金融・保険業	100.0	42.1	43.7	42.4	77.8	45.6	20.3	41.1	6.3	13.0
I 不 動 産 業	100.0	31.7	32.9	32.9	78.4	51.5	27.7	50.6	6.4	6.7
J 運 輸 ・ 通 信 業	100.0	35.6	31.6	31.3	66.9	30.3	40.2	60.0	1.3	3.0
K 電気・ガス・ 水道・熱供給業	100.0	56.5	65.2	65.2	82.6	65.2	43.5	56.5	17.4	8.7
L サ ー ビ ス 業	100.0	44.2	42.6	41.9	68.3	43.0	58.0	57.2	8.4	4.0

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

二. 産業別・規模別、パートタイム労働者等の雇用契約期間の定めの有無別企業構成比

M.A. (%)

産業、規模	常用パートを雇用した企業	契約期間の定めがある企業	契約期間						契約期間の定めがない企業	回答のいない企業
			1日	1日を7日以下	7日を1か月以下	1かを超え2か月以下	2かを超え4か月以下	4かを超え6か月以下	6かを超え1年以下	
調査産業計	100.0	39.4 (100.0)	(0.6)	(0.1)	(7.7)	(20.4)	(21.7)	(16.2)	(44.6)	0.7
5,000人以上	100.0	86.6 (100.0)	(2.0)	(2.7)	(8.1)	(40.3)	(28.2)	(27.5)	(42.3)	1.2
1,000～4,999人	100.0	82.4 (100.0)	(0.3)	(0.4)	(5.7)	(32.0)	(25.3)	(26.3)	(44.4)	0.4
300～999人	100.0	66.2 (100.0)	(-)	(-)	(4.6)	(23.3)	(20.8)	(20.0)	(48.7)	0.9
100～299人	100.0	50.7 (100.0)	(0.5)	(0.1)	(8.3)	(22.7)	(24.0)	(13.2)	(44.2)	0.1
30～99人	100.0	29.9 (100.0)	(0.8)	(-)	(8.3)	(16.7)	(20.0)	(15.9)	(43.7)	0.9
D 鉱業	100.0	51.1 (100.0)	(-)	(-)	(8.3)	(8.3)	(29.2)	(4.2)	(50.0)	-
E 建設業	100.0	28.4 (100.0)	(-)	(-)	(8.8)	(30.4)	(5.5)	(26.3)	(48.2)	5.2
F 製造業	100.0	40.5 (100.0)	(1.1)	(-)	(7.4)	(20.1)	(25.4)	(18.4)	(40.5)	0.3
G 卸売業、小売業	100.0	38.8 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(9.0)	(19.2)	(17.0)	(12.7)	(47.1)	0.0
H 金融・保険業	100.0	72.8 (100.0)	(0.4)	(1.3)	(11.3)	(42.6)	(26.1)	(23.5)	(38.3)	0.9
I 不動産業	100.0	43.0 (100.0)	(-)	(2.1)	(15.6)	(26.2)	(34.0)	(13.5)	(24.8)	0.9
J 運輸・通信業	100.0	35.8 (100.0)	(-)	(-)	(1.1)	(18.9)	(19.4)	(12.0)	(52.7)	-
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	87.0 (100.0)	(-)	(-)	(5.0)	(40.0)	(30.0)	(35.0)	(40.0)	-
L サービス業	100.0	41.2 (100.0)	(-)	(0.1)	(7.8)	(18.6)	(20.8)	(12.0)	(53.0)	1.9

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) 常用パートのみ

ホ. 産業別・規模別、パートタイム労働者等の所定勤務日数及び所定労働時間別企業構成比

① 所定勤務日数

M.A. (%)

産業、規模	雇用した 企業	週の特定日			月の 特定日	年のうち 特定日	その他	回答の いな 企業
		3日以内	4日	5日	6日			
調査産業計	100.0	4.3	2.9	22.2	50.3	3.5	17.7	3.9
5,000人以上	100.0	9.3	12.8	64.5	30.2	2.3	11.6	2.3
1,000～4,999人	100.0	6.3	6.5	48.4	43.8	1.9	18.3	1.3
300～999人	100.0	3.6	3.9	37.9	47.6	1.9	16.4	1.7
100～299人	100.0	2.6	3.3	26.1	52.6	3.8	15.0	2.8
30～99人	100.0	5.0	2.4	17.5	50.2	3.7	18.9	4.8
D 鉱業	100.0	—	10.6	4.3	68.1	—	19.1	—
E 建設業	100.0	0.1	1.4	12.4	48.8	5.2	28.0	0.0
F 製造業	100.0	2.4	1.2	26.3	50.7	4.0	17.0	3.3
G 卸売業、小売業	100.0	4.7	5.6	20.1	53.3	2.6	15.3	6.6
H 金融・保険業	100.0	9.5	7.9	38.6	53.2	2.5	15.2	2.8
I 不動産業	100.0	9.5	14.3	18.3	56.1	2.7	15.5	4.9
J 運輸・通信業	100.0	3.5	0.4	19.8	39.8	6.5	26.5	3.9
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	—	—	56.5	47.8	—	13.0	—
L サービス業	100.0	13.3	5.3	15.1	48.7	1.2	15.6	3.4

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(注) 常用パートのみ

② 1日の所定労働時間

M.A.(%)

産業、規模	雇用した企業	3時間未満	3時間満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上	その他の	回答のいない企業
調査産業	計	100.0	3.9	5.9	12.0	27.9	37.2	33.2	4.8	0.8	0.7
5,000人以上	以上	100.0	4.7	15.1	22.7	39.0	44.8	47.1	7.0	0.6	1.2
1,000～4,999人	4,999人	100.0	5.2	11.5	19.2	36.7	45.7	39.6	4.2	1.0	0.9
300～999人	999人	100.0	3.3	9.1	15.0	36.5	41.8	40.9	5.7	0.4	—
100～299人	299人	100.0	4.3	5.7	11.3	29.9	40.4	36.1	4.4	0.9	0.5
30～99人	99人	100.0	3.8	5.3	11.5	25.6	35.1	30.7	4.9	0.8	0.8
D 鉱業	業	100.0	—	—	19.1	21.3	—	38.3	21.3	—	—
E 建設業	業	100.0	2.3	1.3	2.8	11.1	12.9	59.4	18.4	0.0	0.0
F 製造業	業	100.0	2.4	6.2	9.1	28.9	46.9	31.3	3.9	0.7	0.6
G 卸売業、小売業	業	100.0	3.8	6.7	19.5	26.7	31.9	35.1	1.4	0.0	0.4
H 金融・保険業	業	100.0	3.2	5.7	16.1	35.4	36.1	28.5	—	0.3	5.1
I 不動産業	業	100.0	9.8	9.1	25.6	20.1	29.6	37.2	2.4	—	—
J 運輸・通信業	業	100.0	3.9	6.4	5.7	31.9	30.5	22.2	12.3	3.2	—
K 電気・ガス・水道・熱供給業	業	100.0	4.3	8.7	17.4	26.1	34.8	47.8	4.3	—	—
L サービス業	業	100.0	10.7	5.1	15.5	32.3	25.2	29.4	4.8	1.9	1.9

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) 常用パートのみ

へ、産業別・規模別、パートタイム労働者等の年次有給休暇制度の有無別企業構成比

(%)

産業、規模	パートタイム労働者等を雇用した企業	休暇制度がある企業	最低在職期間				休暇制度がない企業
			3か月未満	3～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	
調査産業計	100.0	31.2 (100.0)	(4.7)	(3.8)	(9.3)	(81.0)	68.8 (1.2)
5,000人以上	100.0	65.9 (100.0)	(4.1)	(4.9)	(9.8)	(79.5)	34.1 (1.6)
1,000～4,999人	100.0	67.6 (100.0)	(7.1)	(4.4)	(9.4)	(78.6)	32.4 (0.5)
300～999人	100.0	53.7 (100.0)	(5.6)	(5.8)	(6.3)	(82.0)	46.3 (0.3)
100～299人	100.0	34.1 (100.0)	(5.8)	(3.4)	(8.7)	(80.9)	65.9 (0.3)
30～99人	100.0	26.2 (100.0)	(3.3)	(3.4)	(10.3)	(81.1)	73.8 (2.0)
D 鉱業	100.0	8.2 (100.0)	(ー)	(ー)	(71.4)	(28.6)	91.8 (ー)
E 建設業	100.0	9.3 (100.0)	(0.6)	(0.3)	(ー)	(99.2)	90.7 (ー)
F 製造業	100.0	35.9 (100.0)	(4.0)	(4.3)	(8.6)	(81.0)	64.1 (2.1)
G 卸売業、小売業	100.0	29.2 (100.0)	(3.7)	(5.0)	(8.8)	(82.5)	70.8 (ー)
H 金融・保険業	100.0	30.8 (100.0)	(15.8)	(0.9)	(7.0)	(71.1)	69.2 (5.3)
I 不動産業	100.0	23.4 (100.0)	(10.1)	(7.9)	(6.7)	(75.3)	76.6 (ー)
J 運輸・通信業	100.0	25.0 (100.0)	(9.6)	(0.9)	(11.8)	(77.7)	75.0 (ー)
K 電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	44.4 (100.0)	(8.3)	(8.3)	(ー)	(75.0)	55.6 (8.3)
L サービス業	100.0	35.5 (100.0)	(6.7)	(1.3)	(13.6)	(78.0)	64.5 (0.3)

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(注) 常用パートのみ

ト. 産業別・規模別、パートタイム労働者等の賃金の決め方別企業構成比

産業、規模		雇用した企業	時間給	日給	週給	日給月給	月給	出来高給	その他	M.A.(%) 回答のない企業
調査産業	計	100.0	77.4	20.9	0.2	7.7	2.1	2.7	0.2	0.4
5,000人以上	上	100.0	76.7	25.0	—	9.3	8.1	—	—	1.7
1,000～4,999人	人	100.0	81.5	24.4	0.2	7.4	4.9	1.1	—	0.5
300～999人	人	100.0	79.9	23.1	—	9.4	3.0	0.9	0.4	0.1
100～299人	人	100.0	77.7	21.7	0.4	7.7	2.4	3.1	0.5	0.6
30～99人	人	100.0	76.8	20.2	0.2	7.5	1.7	2.8	0.1	0.3
D 鉱業	業	100.0	51.1	38.3	—	4.3	10.6	—	—	—
E 建設業	業	100.0	31.8	63.0	—	14.9	1.2	0.3	—	0.0
F 製造業	業	100.0	85.2	14.6	0.2	5.9	1.9	0.6	0.3	0.6
G 卸売業、小売業	業	100.0	79.4	19.4	0.4	7.9	1.3	2.1	0.1	0.4
H 金融・保険業	業	100.0	69.6	20.9	—	15.2	10.4	0.3	—	0.3
I 不動産業	業	100.0	76.2	27.4	—	5.8	7.0	—	0.6	—
J 運輸・通信業	業	100.0	67.9	16.9	—	12.0	1.0	13.1	—	—
K 電気・ガス・水道・熱供給業	業	100.0	52.2	43.5	—	4.3	8.7	4.3	—	—
L サービス業	業	100.0	70.2	30.1	—	8.4	4.6	8.6	0.6	—

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

チ、女子パートタイム労働者と女子一般労働者との労働条件の比較

区 分	平均年齢	平均勤続 年 数	実 労 働 日 数	所 定 内 実 労 働 時 間	1 時間当たり 所定内給与額	年間賞与その他 特別 給 与 額 (56 年分)	月 間 所 定 内 給 与 額
産 業 計	歳 (35.0)	年 (6.3)	1 月 当 た り の 時 間 (180)		円 (723)	千円 (405.3)	千円 (130.1)
一 般	製 造 業 計	6.9	182		626	331.3	114.0
	生 産 労 働 者	7.2	183		578	283.2	105.8
	管理事務・技術労働者	6.3	178		753	449.5	134.1
	卸売業、小売業	5.2	184		706	367.9	129.9
	サ ー ビ ス 業	6.1	184		776	472.0	142.8
産 業 計	歳 (41.2)	年 (3.4)	1 日 当 た り の 時 間 6		円 (540 (74.7))	千円 (76.9 (20.0))	
パ ー ト タ イ ム	製 造 業 計	3.6	22	7	513 (81.9)	91.7 (27.7)	
	生 産 労 働 者	3.6	22	7	507 (87.7)	89.2 (31.5)	
	管理事務・技術労働者	3.6	22	6	576 (76.5)	116.9 (26.0)	
	卸売業、小売業	3.1	23	6	543 (76.9)	64.6 (17.6)	
	サ ー ビ ス 業	3.4	23	6	600 (77.3)	68.1 (14.4)	

資料出所：「賃金構造基本統計調査」（昭和 57 年）

（注）民営のみ、（ ） は一般女子を 100 とした比率である。

59.7 12/25/2

(3) パートタイマーの年収と税金の関係

1) 所 得 税

① 課税最低限

⁵⁷ (給与所得控除) 55 万円 + (基礎控除) 33 万円 = 88 万円 ⁹⁰

② 配偶者控除の適用限度額

⁵⁷ (給与所得控除) 55 万円 + (控除対象配偶者の所得限度) 33 万円 = 88 万円 ⁹⁰

2) 地 方 税 (59年度分——58年の所得にかかるもの)

① 課税最低限

(給与所得控除) 50 万円 + (所得割非課税基準) 29 万円 = 79 万円

② 配偶者控除の適用限度額

(給与所得控除) 50 万円 + (控除対象配偶者の所得限度) 30 万円 = 80 万円

(注) ① 地方税の給与所得控除引上げの効果は60年度分より (最低保障額は50万円 → 55万円)

② 地方税の所得割非課税基準の60年度以降については未定

③ 地方税の控除対象配偶者の所得限度の59年度分の額は「個人の地方税に係る地方税法の臨時特例に関する法律」で29万円から30万円に引き上げられた。60年度以降については未定

59 年度分の所得税及び 59 年度分の住民税

パートによる (年間)収入金額	パート本人の所得に対して		夫の所得から配偶者控除が	
	所 得 税	住 民 税	所 得 税	住 民 税
79 万 円 以 下	か か ら ない	か か ら ない	受 け ら れ る	受 け ら れ る
79万円～80万円		か か る		受 け ら れ ない
80万円～88万円				
88 万 円 以 上	か か る			

5. 四年制大卒女子の就職状況

(1) 59年3月大学等卒業者に対する採用計画状況

(58年8月末現在)

区 分	来春採用計画数	今春採用計画比	今春採用実績比
大 学 卒 男 子	115,943 人	4.7 %	44.9 %
事 務 系	64,148	2.1	37.2
技 術 系	51,795	8.2	55.7
大 学 卒 女 子	11,153	△ 5.3	△ 7.6
短 大 卒	34,992	△ 10.0	4.6
高 専 卒	10,884	6.2	34.7

資料出所：労働省「昭和59年3月大学等卒業予定者の採用計画状況及び就職希望状況について」

- (注) 1. 来春採用計画数とは、59年3月卒採用計画数、今春採用計画比とは、59年3月卒採用計画数の58年3月卒採用計画数に対する増減率、今春採用実績比とは、59年3月卒採用計画数の58年3月卒採用実績数に対する増減率である。
2. 30人以上の事業所約19,000所を対象。

(2) 四年制大卒女子の就職希望率、就職率、採用ゼロ企業の割合の推移

区 分	(注1) 就 職 希望率	(注2) 就 職 率	採 用 ゼ ロ 企 業 の 割 合 (注3)				
			99人以下	100～ 500人 未 満	500～ 1,000人 未 満	1,000～ 5,000人 未 満	5,000人 以 上
52 年	78.2 %	59.4 % (男子75.8 %)	85.8 %	74.8 %	70.1 %	65.4 %	59.1 %
53 年	83.5	60.2 (男子75.7 %)	83.4	74.1	69.5	62.5	54.3
54 年	85.2	62.9 (男子77.0 %)	83.3	72.7	65.8	60.4	54.8
55 年	86.2	65.7 (男子78.5 %)	86.9	70.8	62.5	58.0	58.3
56 年	88.4	67.6 (男子79.0 %)	90.1	81.4	75.4	70.5	67.5
57 年	90.7	69.2 (男子79.1 %)	76.4	62.7	55.9	46.8	44.9
58 年	92.3	69.4 (男子78.7 %)	79.4	66.8	56.1	48.7	40.9
59 年	92.8	()					

資料出所 (注1) 日本リクルートセンター「女子大生の就職動機調査」

(注2) 文 部 省 「学校基本調査」

(注3) 日本リクルートセンター「企業別採用状況調査」

(3) 四年制大卒者の募集・採用状況

イ. 産業別・規模別大卒（４年制）公募状況別企業構成比

(%)

区 分	計	大 卒 （４年制）				
		公 募 し た	男 公 女 募 と し も た	男 公 子 募 の し み た	女 公 子 募 の し み た	男 公 女 募 し な い も い
調 査 産 業 計	100.0	33.1 (100.0)	(26.0)	(73.0)	(1.0)	66.9
建 設 業	100.0	28.4 (100.0)	(10.1)	(89.6)	(0.3)	71.6
製 造 業	100.0	31.5 (100.0)	(24.4)	(74.6)	(1.0)	68.5
卸 売 業、小 売 業	100.0	45.7 (100.0)	(26.0)	(73.1)	(0.9)	54.3
金 融 ・ 保 険 業	100.0	74.3 (100.0)	(35.9)	(61.5)	(2.6)	25.7
不 動 産 業	100.0	33.7 (100.0)	(45.3)	(43.8)	(10.9)	66.3
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	15.6 (100.0)	(36.6)	(63.4)	(0.0)	84.4
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	48.8 (100.0)	(9.8)	(90.2)	(0.0)	51.2
サ ー ビ ス 業	100.0	31.1 (100.0)	(47.9)	(50.2)	(1.9)	68.9
1,000 人 以 上	100.0	92.8 (100.0)	(39.3)	(60.3)	(0.4)	7.2
300 ～ 999 人	100.0	78.5 (100.0)	(30.9)	(68.4)	(0.7)	21.5
100 ～ 299 人	100.0	50.5 (100.0)	(27.4)	(71.9)	(0.7)	49.5
30 ～ 99 人	100.0	21.8 (100.0)	(21.7)	(76.9)	(1.4)	78.2

資料出所：労働省「昭和56年女子労働者の雇用管理に関する調査」

(注) 1. () 内は男女いずれかを公募した企業を100とした内訳である。

2. 56年4月の新規学卒採用による。(以下同じ)

ロ. 産業別・規模別大卒（４年制）採用状況別企業構成比

(%)

区 分	計	大 卒 （４年制）				
		採用 した	男採用 した	男採用 のし みた	女採用 のし みた	男採用 しない 女
調 査 産 業 計	100.0	30.9 (100.0)	(24.1)	(70.9)	(5.0)	69.1
建 設 業	100.0	33.3 (100.0)	(13.8)	(77.0)	(9.2)	66.7
製 造 業	100.0	25.7 (100.0)	(23.5)	(72.8)	(3.7)	74.3
卸 売 業、小 売 業	100.0	44.9 (100.0)	(26.0)	(69.9)	(4.1)	55.1
金 融 ・ 保 険 業	100.0	71.5 (100.0)	(41.8)	(54.9)	(3.3)	28.5
不 動 産 業	100.0	31.2 (100.0)	(45.5)	(41.8)	(12.7)	68.8
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	17.3 (100.0)	(8.8)	(79.7)	(11.5)	82.7
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	56.0 (100.0)	(21.3)	(76.6)	(2.1)	44.0
サ ー ビ ス 業	100.0	29.8 (100.0)	(40.7)	(56.9)	(2.4)	70.2
1,000 人 以 上	100.0	94.4 (100.0)	(58.5)	(40.9)	(0.6)	5.6
300 ～ 999 人	100.0	80.0 (100.0)	(37.5)	(60.1)	(2.4)	20.0
100 ～ 299 人	100.0	48.0 (100.0)	(26.4)	(69.1)	(4.5)	52.0
30 ～ 99 人	100.0	19.3 (100.0)	(12.2)	(80.8)	(7.0)	80.7

資料出所：労働省「昭和56年女子労働者の雇用管理に関する調査」

(注) 1. () 内は男女いずれかを採用した企業を100とした内訳である。

ハ、産業別・規模別4年制大卒者公募において男子のみ公募した理由別企業構成比

M.A. (%)

区 分	調 査 産 業 計	た 企 業 男 子 の み 公 募 し	男 子 の み 公 募 し た 理 由				そ の 他
			大 要 の つ め 卒 員 採 用 は と 用 い 幹 事 部 限 定	高 卒 で た 卒 等 間 ぬ の に 短 女 大 子 子	大 卒 男 子 を 職 種 配 置 限 定	女 子 が 勤 短 年 続 の 続 い 大 年 た 卒 数 め	
調 査 産 業 計		100.0	8.1	54.7	25.2	15.6	9.3
建 設 業		100.0	2.7	41.8	21.1	18.5	15.9
製 造 業		100.0	10.6	50.5	29.6	12.0	7.5
卸 売 業、小 売 業		100.0	8.4	64.4	18.7	19.1	9.9
金 融 ・ 保 険 業		100.0	4.6	79.2	13.1	29.9	3.4
不 動 産 業		100.0	23.9	65.9	20.5	10.2	0.0
運 輸 ・ 通 信 業		100.0	5.5	75.3	24.2	23.4	10.1
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業		100.0	13.5	73.0	29.7	8.1	2.7
サ ー ビ ス 業		100.0	3.1	48.7	39.8	8.9	4.9
1,000 人 以 上		100.0	13.4	78.7	11.3	18.8	5.3
300 ～ 999 人		100.0	7.1	71.1	22.2	20.9	5.9
100 ～ 299 人		100.0	11.1	56.4	24.5	14.5	8.6
30 ～ 99 人		100.0	5.9	46.5	27.9	14.5	11.2
52 年 調 査 産 業 計		100.0	15.8	54.8	33.4	14.0	6.8

資料出所：労働省「昭和56年女子労働者の雇用管理に関する調査」

(注) 52年の数値は大卒者を募集した企業のうち男子のみ募集した企業についての数値である。

二、規模別大卒（４年制）男女とも採用した企業について採用条件の相違別企業構成比

(%)

区 分	男 企 業 女 子 と も (計) 採 用 し た	採 用 条 件 は 男 女 同 じ	採 用 条 件 が 男 女 異 な る	採 用 条 件 の 相 違 (M . A .)									そ の 他		
				雇 用 形 態 が 男 女 異 な る	身 分 が 男 女 異 な る	就 業 形 態 が 男 女 異 な る	資 格 、 条 件 、 専 攻 、 技 能 が 男 女 異 な る	年 齢 制 限 が 男 女 異 な る	女 子 に つ い て は 既 婚 者 を 採 用 し な い	男 女 子 は 本 社 採 用	男 子 は 全 国 異 動	女 子 は 地 域 内 移 動		要 と す る 女 子 は 紹 介 者 を 必 要 と す る	女 子 の と す る 1 人 以 上 の 住 宅 を 不 可 避 く と す る
計	100.0	62.2	37.8 (100.0)	(1.4)	(2.5)	(9.1)	(38.2)	(4.3)	(7.8)	(17.7)	(40.4)	(3.4)	(8.5)	(16.5)	(11.0)
1,000 人 以 上	100.0	53.1	46.9 (100.0)	(1.7)	(6.8)	(2.4)	(25.7)	(7.3)	(13.2)	(35.1)	(55.0)	(7.1)	(20.3)	(16.5)	(5.7)
300 ~ 999 人	100.0	59.5	40.5 (100.0)	(1.2)	(1.3)	(8.9)	(41.3)	(7.2)	(10.2)	(29.0)	(45.5)	(0.3)	(13.9)	(7.7)	(7.7)
100 ~ 299 人	100.0	65.1	34.9 (100.0)	(2.0)	(2.0)	(10.8)	(46.5)	(2.0)	(0.9)	(2.4)	(26.5)	(5.3)	(1.1)	(10.3)	(21.5)
30 ~ 99 人	100.0	78.3	21.7 (100.0)	(-)	(-)	(14.2)	(30.0)	(-)	(11.8)	(9.1)	(43.3)	(-)	(-)	(46.1)	(-)
52 年 調 査 産 業 計	100.0	65.2	34.8 (100.0)	(16.0)	(13.5)	(15.2)	(74.2)	(15.7)	(7.3)						(7.4)

資料出所：労働省「昭和56年女子労働者の雇用管理に関する調査」

(4) 産業別・規模別大卒女子の活用状況

(%)

区 分	計	事 務 系						技 術 系							
		在 籍 者 あ り	男 に 子 扱 と 全 て い る 同 様	専 タ 用 ッ シ ン グ 的 分 野 の て ス 活	特 種 配 置 し て 職 い	補 置 助 的 分 野 に 配	そ の 他	在 籍 者 な し	在 籍 者 あ り	男 に 子 扱 と 全 て い る 同 様	専 タ 用 ッ シ ン グ 的 分 野 の て ス 活	特 種 配 置 し て 職 い	補 置 助 的 分 野 に 配	そ の 他	在 籍 者 な し
調 査 産 業 計	100.0	22.1 (100.0)	(19.0)	(9.7)	(28.4)	(41.0)	(1.9)	77.9	6.2 (100.0)	(26.4)	(24.9)	(31.4)	(12.6)	(4.7)	93.8
建 設 業	100.0	24.1 (100.0)	(24.8)	(13.2)	(7.0)	(54.0)	(1.0)	75.9	3.2 (100.0)	(65.7)	(1.1)	(15.7)	(13.0)	(4.5)	96.3
製 造 業	100.0	16.1 (100.0)	(14.5)	(12.4)	(29.5)	(40.5)	(3.1)	83.9	7.5 (100.0)	(17.2)	(36.2)	(24.0)	(15.9)	(6.7)	92.5
卸 売 業、小 売 業	100.0	30.6 (100.0)	(16.2)	(10.5)	(35.5)	(36.9)	(0.9)	69.4	6.1 (100.0)	(26.4)	(22.9)	(47.6)	(0.6)	(2.5)	93.9
金 融 ・ 保 険 業	100.0	48.7 (100.0)	(35.2)	(7.5)	(23.4)	(31.9)	(2.0)	51.3	7.6 (100.0)	(86.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(13.3)	92.4
不 動 産 業	100.0	46.9 (100.0)	(17.9)	(1.4)	(32.9)	(45.9)	(1.9)	53.1	12.8 (100.0)	(59.6)	(5.8)	(23.1)	(5.8)	(5.7)	87.2
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	19.1 (100.0)	(25.8)	(3.8)	(15.7)	(54.7)	(0.0)	80.9	0.4 (100.0)	(0.0)	(13.6)	(27.3)	(45.5)	(13.6)	99.6
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	100.0	30.9 (100.0)	(11.8)	(0.0)	(11.8)	(58.8)	(17.6)	69.1	2.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	98.0
サ ー ビ ス 業	100.0	26.4 (100.0)	(23.0)	(0.2)	(48.6)	(24.4)	(3.8)	73.6	10.3 (100.0)	(29.2)	(8.0)	(45.7)	(17.1)	(0.0)	89.7
1,000 人 以 上	100.0	69.5 (100.0)	(16.5)	(12.6)	(24.3)	(43.7)	(2.9)	30.5	26.4 (100.0)	(16.4)	(32.6)	(38.0)	(7.3)	(5.7)	73.6
300 ～ 999 人	100.0	55.4 (100.0)	(15.7)	(11.9)	(22.6)	(45.1)	(4.7)	44.6	17.8 (100.0)	(19.6)	(25.3)	(42.0)	(7.6)	(5.5)	82.2
100 ～ 299 人	100.0	31.9 (100.0)	(17.1)	(11.9)	(25.2)	(43.7)	(2.1)	68.1	7.8 (100.0)	(19.6)	(41.7)	(19.5)	(15.4)	(3.8)	92.2
30 ～ 99 人	100.0	14.2 (100.0)	(22.2)	(6.7)	(33.7)	(36.9)	(0.5)	85.8	4.0 (100.0)	(35.4)	(13.3)	(32.4)	(14.1)	(4.8)	96.0

資料出所：労働省「昭和56年女子労働者の雇用管理に関する調査」

(注) 採用区分を事務系・技術系としている企業（全企業の約70%）についての数値である。

(5) 学生職業センターについて

大学及び高等専門学校卒業予定者は毎年増加しており、また、地方出身学生は出身地の企業等に就職を希望する傾向が強まっている。このため、労働省としては、広域的な求人に関する情報を収集し、大学及び学生にその情報を提供するとともに、職員、相談員による職業相談、職業指導を行う「学生職業センター」を設置し、大学の行う職業紹介を側面から援助、協力している。

(学生職業センターにおける主な業務)

- ① 各都道府県の労働市場の状況、特に大学卒業予定者の採用動向、求人に関する情報を収集、センター内に展示し、Ｕターン就職希望者等に対し提供する。
- ② 来所学生に対して職員、相談員による職業相談、職業指導を行う。
- ③ 来所学生が紹介を希望する場合は、職業紹介を行う。
- ④ 大学の行う職業指導、職業紹介について大学の要請に基づき援助、助言を行う。
- ⑤ 関係行政機関、経済団体、大学団体との連絡調整及び情報交換を行う。

(学生職業センター設置状況)

札幌学生職業センター<☎ 011 (721) 5631 ~ 2 ☎ 060 >
札幌市北区北 7 条西 4 丁目東カン札幌駅前ビル 4 階

仙台学生職業センター<☎ 0222 (25) 6211 ~ 2 ☎ 980 >
仙台市上杉 1 丁目 4-1 中野プラザビル 4 階

東京学生職業センター<☎ 03 (295) 7654 (代) ☎ 101 >
千代田区三崎町 1-3-12 水道橋ビル 4 階

愛知学生職業センター<☎ 052 (263) 1881 (代) ☎ 460 >
名古屋市中区大須 4-10-40 カジウラテックスビル 2 階

大阪学生職業センター<☎ 06 (941) 3502 ~ 3 ☎ 540 >
大阪市東区京橋 3-15 府立労働センター 4 階

福岡学生職業センター<☎ 092 (714) 1556 ~ 7 ☎ 810 >
福岡市中央区渡辺通 4-10-10 松下渡辺ビル 6 階

6 MEの進展と女子労働者

(1) 産業、性別大企業本社事務管理部門における昭和50年当時と比べた従業員の増減率

(%)

区 分	計	建設業	製造業	卸売業, 小売業	金融・ 保険, 不動産業	運輸・通信, 電気・ガス・ 水道・ 熱供給業	その他
計	3.1	7.2	3.6	△4.9	8.8	3.2	△2.6
男	6.1	7.4	6.4	△2.7	15.4	4.7	0.1
女	△4.3	6.6	△4.8	△8.8	△0.9	△4.6	△10.7

資料出所：労働省「大企業本社におけるオフィスオートメーションと雇用の実態」（昭和56年9月）
（調査対象は、東京、大阪、名古屋の様式市場上場企業のうち、企業規模1,000人以上）

(注) △印は減少

(2) MEの導入・生産が労働者の採用に与える影響

イ 事業所規模及び工場全体の採用数の増減別事業所割合(ME導入事業所)

— 採用面において「かなり変化した」事業所を100とした割合 —

(単位：%)

事業所規模	計	採用数		採用労働者の種類									
				大卒 (理工系)		大卒(理 工系以外)		高卒男子		高卒女子		パート タイマー	
		増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した
計	(11.2) 100.0	40.2	45.3	42.6	6.2	8.7	14.5	39.5	29.4	21.1	23.9	22.2	20.9
1,000人以上	(15.9) 100.0	31.3	59.4	44.8	9.4	8.3	19.8	22.9	53.1	12.5	40.6	12.5	21.9
300～999人	(11.4) 100.0	34.5	52.5	47.9	10.5	8.4	22.3	36.1	35.7	23.1	30.7	23.9	24.8
100～299人	(10.5) 100.0	45.0	38.9	39.5	3.4	8.9	9.6	44.6	21.4	21.9	17.0	23.4	18.7

資料出所：労働省「技術革新と労働に関する調査」（昭和57年11月）

（調査対象は、常用労働者を100人以上雇用し、生産部門を有する民営事業所）

(注) ()内の数字は、導入事業所に対する採用面において「かなり変化した」事業所の割合である。

ロ 事業所規模及び採用者数の増減別事業所割合(ME機器生産事業所)

— 採用面において「かなり変化した」事業所を100とした割合 —

(単位：%)

事業所規模	計	採用数		採用労働者の種類									
				大卒 (理工系)		大卒(理 工系以外)		高卒男子		高卒女子		パート タイマー	
		増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した	増加 した	減少 した
計	(33.9) 100.0	66.6	11.1	78.1	1.5	11.5	10.8	42.1	16.1	24.3	13.7	28.4	10.2
1,000人以上	(32.1) 100.0	57.7	20.5	79.5	1.3	15.4	15.4	37.2	25.6	20.5	24.4	26.9	15.4
300～999人	(35.4) 100.0	61.3	13.9	83.2	1.2	10.4	12.1	30.1	21.4	24.3	19.7	30.1	11.6
100～299人	(33.3) 100.0	72.2	6.9	74.7	1.7	11.1	8.7	50.7	10.4	25.3	7.3	27.8	8.0

資料出所：イ)に同じ。

(注) ()内の数字は、機器生産事業所に対する採用面において「かなり変化した」事業所の割合を示す。

Ⅱ 婦人の地位向上対策

1. 国内行動計画関係

(1) 婦人問題企画推進本部の設置について

昭和50年9月23日

閣 議 決 定

- 1 国際婦人年世界会議における決定事項の国内施策への取入れその他婦人に関する施策について、関係行政機関相互間の事務の緊密な連絡を図るとともに、総合的かつ効果的な対策を推進するため、総理府に婦人問題企画推進本部（以下「本部」という。）を置く。
- 2 本部の構成は、次のとおりとする。ただし、本部長は、必要があると認めるときは、構成員を追加することができる。

本 部 長 内 閣 総 理 大 臣

副本部長 総 理 府 総 務 長 官

本 部 員 内 閣 官 房 副 長 官

総理府総務副長官

経済企画事務次官

法 務 事 務 次 官

外 務 事 務 次 官

大 蔵 事 務 次 官

文 部 事 務 次 官

厚 生 事 務 次 官

農 林 水 産 事 務 次 官

労 働 事 務 次 官

自 治 事 務 次 官

- 3 本部の会議について本部員を補佐させるため、本部に幹事を置く。
幹事は、関係行政機関の職員で本部長の指名した官職にある者とする。
- 4 本部長は、必要があると認めるときは、婦人に関する施策について学識経験のある者に対し本部の会議に出席を求め、その意見を聴くことができる。
- 5 本部の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣総理大臣官房において処理する。
- 6 前5項目に定めるもののほか、本部の運営に関する事項その他必要な事項は本部長が定める。

(2) 婦人問題企画推進本部幹事

内閣官房内閣審議室長兼 内閣総理大臣官房審議室長	外務省国際連合局長 大蔵大臣官房長
内閣官房広報室長兼 内閣総理大臣官房広報室長	文部省社会教育局長 厚生大臣官房長
内閣審議官兼 内閣総理大臣官房参事官	農林水産省農蚕園芸局長 労働省婦人少年局長
経済企画庁国民生活局長 法務大臣官房長	自治大臣官房長

(3) 婦人問題企画推進本部参与について

昭和 50 年 9 月 23 日

1. 婦人問題企画推進本部に参与若干名を置く。
2. 参与は、非常勤とし、有識者の中から本部長が委嘱する。
3. 参与は、必要に応じ、本部の推進する対策の企画に参画する。
4. 参与の任期は、1 年とし、再委嘱されることを妨げない。

(参 考)

婦人問題企画推進本部参与

石 原 一 子 (株式会社高島屋常務取締役)
影 山 裕 子 (日本電信電話公社東京通信局経営調査室調査役)
縫 田 曄 子 (日本放送協会解説委員)
矢 口 光 子 (社団法人農村生活総合研究センター専務理事)

(4) 婦人問題企画推進本部活動状況

婦人問題企画推進本部は、婦人問題企画推進会議意見（昭和 51 年 11 月 6 日）の趣旨をふまえ、昭和 52 年 1 月 27 日、「国内行動計画」を本部決定するとともに、同年 2 月 1 日同計画について閣議報告を行った。

52 年度には、「国内行動計画前期重点目標」の策定、婦人の政策決定参加を促進するための特別活動の実施、第 1 回目の国内行動計画に関する報告書の作成、国及び地方公共団体の有機的連携を図るための全国婦人問題担当部（局）長連絡会議の開催等を行った。

53 年度には、婦人問題企画推進本部ニュース「えがりて」を創刊した。

54 年度には、第 2 回目の国内行動計画に関する報告書の作成等を行った。
また、同前年度より婦人問題推進地域会議を全国 3 地区で開催することとした。

55 年度には、国連婦人の十年 1980 年世界会議が開催され、同会議中に行われた「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の署名式において我が国も本条約の署名をするにあたり、国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めることの本部申し合わせを行った。秋には、「国連婦人の十年中間年全国会議」を開催した。

56 年度においては、当年より国連婦人の十年後半期を迎えるにあたり、「国連婦人の十年後半期に向けて一婦人問題企画推進会議意見」の趣旨を踏まえて、「婦人に関する施策の推進のための『国内行動計画』後期重点目標」を策定した。

57 年度には、第 3 回目の国内行動計画に関する報告書の作成を行った。
また、審議会等委員への婦人の登用促進について、婦人問題企画推進本部幹事会議において 60 年度末までの取組方針に関する申合せを行った。

会議開催状況

(本部会議)

回	開催年月日	主 要 議 題
第 1 回	50. 10. 9	婦人問題の企画推進について
第 2 回	51. 2. 6	行政機関における婦人の登用等について
第 3 回	51. 4. 30	国内行動計画概案について
第 4 回	52. 1. 27	国内行動計画の決定について
第 5 回	52. 6. 14	婦人の政策決定参加を促進する特別活動について
第 6 回	55. 6. 27	国連婦人の十年・1980 年世界会議について、婦人差別撤廃条約の署名について
第 7 回	56. 5. 15	婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標について

(注) 本部会議のほか、幹事会、参与会が随時開催された。

(5) 婦人問題企画推進会議について

昭和 50 年 9 月 23 日

閣 議 口 頭 了 解

1. 国際婦人年世界会議における決定事項の国内施策への取入れその他婦人に関する施策の企画及び推進に資するため、婦人問題企画推進会議（以下「会議」という。）を開催する。
2. 会議は、内閣総理大臣が有識者おおむね 30 名を委員として依頼し、その参集と意見の開陳を求める。
3. 会議には、必要があると認めるときは、専門委員を依頼し、又は参考人を招いて意見を聴くことができる。
4. 会議の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣総理大臣官房において処理する。

(6) 婦人問題企画推進会議委員名簿（59. 1. 18 現在）

大 友 よ ふ	全国地域婦人団体連絡協議会会長
大 羽 綾 子	北里大学講師
大 森 文 子	（社）日本看護協会会長
緒 方 貞 子	上智大学教授
上 坂 冬 子	評 論 家
川 瀬 和 子	日本放送協会番組制作局教養科学部チーフディレクター
久保田 きぬ子	東北学院大学教授
小 林 ツ 子	前全国農協婦人組織協議会会長
笹 本 六 朗	㈱ ソニープラザ取締役社長
塩 ハマ子	（財）日本女子社会教育会常務理事
千 登三子	国際茶道文化協会理事
相 馬 雪 香	評 論 家 尾崎行雄記念財団理事長
高 田 ユ リ	主婦連合会副会長
高 橋 展 子	前デンマーク国駐箚、特命全権大使
滝 沢 正	（財）復光会理事

武 田 喜代子	矯正保護審議会委員
多 田 とよ子	ゼンセン同盟常任執行委員
露 口 達	日清紡績株式会社相談役
都 留 重 人	一橋大学名誉教授
中 込 富美子	国際検査株式会社社長 東京商工会議所婦人会理事
中 根 千 枝	東京大学教授
西 清 子	評論家
人 見 康 子	慶応義塾大学教授
深 尾 凱 子	読売新聞社編集局編集委員
○福 武 直	社会保障研究所所長 東京大学名誉教授
◎藤 田 た き	元津田塾大学学長
藤 原 房 子	ジャーナリスト
松 本 惟 子	電気労連婦人対策部長
三 淵 嘉 子	弁護士 日本婦人法律家協会会長
村 上 清	日本団体生命保険株式会社取締役
山 野 和 子	日本労働組合総評議会婦人局長
山 本 和 代	日本女子大学女子教育研究所主任研究員
山 本 松 代	総合生活研究開発センター所長
湯 沢 雍 彦	お茶の水女子大学教授
(専門委員)	(◎印座長 ○印座長代理)
手 島 地枝子	民事調停委員

(7) 婦人問題企画推進会議活動状況

婦人問題企画推進会議は、座長藤田たきはか、有識者 33 名の委員をもって構成されている。

昭和 51 年 11 月 6 日、国連婦人の十年の趣旨に沿い、我が国の婦人問題について初めて総合的な観点から、教育・労働・家庭・社会福祉・政策決定参

加等広範な領域にわたる問題提起と婦人に関する施策の企画と推進について、十年の展望に立った意見をとりまとめ、内閣総理大臣に提出した。

昭和52年9月27日、専門委員会（情報委員会、状況改善委員会、高齢化社会委員会）を設置し、各方面における婦人問題の状況について、情報を収集し、専門家をまじえた懇談・討議を重ねた。昭和55年6月、状況改善委員会は「民間婦人の活動」、高齢化社会委員会は「高齢化社会における婦人をめぐる諸問題について」を、それぞれ報告書として作成した。

昭和55年6月19日、国連婦人の十年1980年世界会議（同年7月、於デンマーク）の際に行われた「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の署名式において、我が国も署名をするよう、内閣総理大臣に要望書を提出した。

昭和56年2月17日、婦人の十年後半期において我が国が重点的に取り組むべき諸課題を明らかにし、婦人差別撤廃条約批准のための条件整備を始めとする具体的方策について意見のとりまとめを行い、「国連婦人の十年後半期に向けて」として内閣総理大臣に提出した。

昭和57年6月28日、情報委員会、状況改善委員会、将来展望委員会を設置し、国連婦人の十年最終年に向けて、国内行動計画が当初の目標を十全に達成しうるようその推進に関する諸課題について研究・討議を行っている。

(8) 都道府県、指定都市における婦人関係行政推進状況一覧

県名	部(局)課(室)名	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	年月
北海道	総務部青少年婦人事務局	青少年婦人総合対策本部	婦人問題研究懇話会	婦人行動計画	S53.3
青森県	生活福祉部青少年婦人室	婦人問題行政連絡会議	婦人問題対策推進委員会	〃	55.3
岩手県	企画調整部青少年婦人課	婦人対策関係課長会議	婦人対策懇談会	岩手の婦人対策の方向 (58年度中に行動計画指針策定予定)	53.8
宮城県	生活環境部婦人青少年課	婦人関係行政推進庁内連絡会議	婦人問題懇談会	秋田の未来をひらく婦人のための県内行動計画	56.9
秋田県	生活環境部青少年婦人課	婦人行政推進連絡会議	婦人問題懇談会	県内行動計画	54.3
山形県	企画調整部青少年婦人課	婦人問題推進本部	婦人問題推進懇話会	婦人の地位と福祉の向上のための福島県行動計画	58.8
福島県	生活福祉部青少年婦人課	婦人関係行政連絡会議	婦人問題推進会議	〃	55.3
茨城県	生活福祉部婦人児童課	婦人問題連絡会議	婦人問題懇話会	婦人のための栃木県計画	55.4
栃木県	企画部婦人青少年課	婦人行政連絡会議	〃	新ぐんま婦人計画	54.11
群馬県	県民生活部婦人児童課	婦人関係行政推進専門部会	婦人問題懇談会	婦人の地位向上に関する埼玉県計画	56.11
埼玉県	県民部婦人対策課	婦人関係行政推進会議	婦人問題協議会	婦人施策推進総合計画	53.11
千葉県	社会部青少年婦人課	婦人問題行政連絡協議会	〃	婦人問題解決のための、東京都行動計画(新東京都行動計画)	57.4
東京都	婦人青少年部婦人計画課	婦人関係行政推進協議会	婦人問題協議会	かながわ女性プラン	56.5
神奈川県	県民部婦人企画室	婦人関係行政連絡推進会議	〃	〃	56.3
新潟県	民生部青少年福祉課	婦人問題連絡会議	婦人問題推進協議会	婦人の明日を拓く富山県行動計画	56.3
富山県	生活環境部婦人青少年課	婦人関係行政連絡会議	婦人問題懇話会	婦人行動計画	56.3
石川県	県民生活局県民課	婦人問題懇話会幹事会	〃	県内行動計画	56.3
福井県	企画開発部青少年婦人課	婦人問題行政連絡協議会	〃	婦人行動計画	55.12
山梨県	県民生活局青少年婦人対策課	婦人関係行政推進会議	婦人問題県民会議	〃	56.4
長野県	社会部青少年家庭課婦人室	婦人問題協議会	婦人問題懇話会	県第三次総合計画	
岐阜県	総務部青少年婦人課	婦人問題連絡会議	婦人問題懇話会		

県名	部(局)課(室)名	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	年月
静岡県	生活環境部婦人青少年課	婦人行政推進連絡会議	—	—	
愛知県	総務部青少年婦人室	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	第5次地方計画	57.3
三重県	生活環境部青少年婦人課	婦人関係行政推進連絡会議	婦人問題推進協議会	婦人行動計画	54.6
滋賀県	商工労働部労政課	婦人問題連絡協議会	婦人問題懇話会	滋賀の婦人対策の方向	58.3
京都府	福祉部青少年婦人課	婦人関係行政連絡会	婦人対策推進会議	行動計画	56.12
大阪府	企画部婦人政策室	婦人問題企画推進本部	婦人問題推進会議	女性の自立と参加を進める大阪府行動計画	56.4
兵庫県	生活文化部婦人室	婦人施策推進連絡会議	婦人問題研究会議	(58年度中に策定予定)	
奈良県	総務部婦人対策課	婦人問題施策推進連絡会議	奈良県婦人会議	—	
和歌山県	民生部青少年育成課	婦人問題連絡会議	婦人問題企画推進会議	和歌山婦人施策の指標	54.7
鳥取県	総務部婦人青少年室	婦人活動連絡担当者会議	—	第4次県総合開発計画	56.3
島根県	商工労働部労政訓練課	婦人問題庁内連絡会議	婦人問題懇話会	婦人行動計画	56.5
岡山県	地域振興部県民生活課	婦人問題行政連絡協議会	婦人問題協議会	新総合福祉計画	56.3
広島県	民生部青少年婦人課	婦人問題行政連絡協議会	婦人対策推進会議	新長期総合計画	57.3
山口県	企画部婦人青少年課	婦人関係行政推進連絡協議会	女性問題対策審議会	よりよい社会をめざす山口県婦人行動計画	54.2
徳島県	企画調整部青少年婦人室	婦人行政連絡会議	婦人問題協議会	総合福祉計画	58.3
香川県	民生部婦人児童課	婦人活動推進本部	婦人懇談会	婦人行動計画	57.4
愛媛県	生活福祉部家庭福祉課婦人対策室	婦人対策室	婦人対策推進会議	婦人対策基本計画	58.3
高知県	福祉生活部生活婦人課	婦人問題推進本部	—	婦人行動計画	55.4
福岡県	民生部婦人対策室	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	行動計画	55.11
佐賀県	福祉生活部青少年婦人課	婦人問題対策審議会幹事会	婦人問題対策審議会	長期総合計画	55.1
長崎県	企画理事付	婦人関係行政推進会議	第3次婦人問題懇話会	生きがいを育てる長崎県の婦人対策	55.3
熊本県	福祉生活部県民生活総室	婦人問題行政推進会議	婦人問題懇話会	婦人問題基本計画	58.2

県名	部(局)課(室)名	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	年月
大分県	福祉生活部青少年婦人課	婦人行政企画推進会議	婦人問題懇話会	県内行動計画	S55.3
宮崎県	企画調整部青少年婦人課	婦人関係行政連絡会議	"	婦人行動計画	57.3
鹿児島県	総務部県民局青少年婦人課	婦人関係行政推進連絡会議	"	婦人対策基本計画	56.6
沖縄県	生活福祉部青少年婦人課	婦人関係行政推進会議	"	(58年度中に策定予定)	
指定都市	札幌市	女性のための計画原案作成委員会	"	(")	
	川崎市	婦人問題行政連絡推進会議	—	(59年度中に策定予定)	
	横浜市	婦人行政連絡調整会議	—	(58年度中に策定予定)	
	名古屋市	婦人問題推進協議会	婦人問題懇話会	基本計画	55.1
	京都市	婦人行政企画推進会議	—	行動計画	57.10
	大阪市	婦人問題対策推進協議会	婦人問題懇話会	婦人施策に関する基本計画	58.5
	神戸市	婦人問題担当室	婦人問題推進懇話会	婦人計画の指針	57.4
	広島市	民生局福祉部青少年婦人対策課	—	市基本計画	53.9
	福岡市	市民局スポーツ青少年婦人対策部青少年婦人対策課	婦人問題懇話会	福岡市総合計画	56.10
	北九州市	民生局福祉部婦人対策室	—	—	
		設置数	47県 9市	策定数	40県 6市

資料出所：総理府婦人問題担当室調べ（58.10.1）

Ⅲ 雇用における男女平等関係

1. 定年制及び女子に特有な退職制の状況

(1) 産業別・規模別、定年制の有無及び決め方別企業構成比

(%)

51 年	区 分	調 査 対 象 企 業	定 め て い る					定 め て い ない
			計	一 め 律 て に 定 る	男 定 る 女 め 別 て に い	職 類 め 業 別 て の に い 種 定 る	そ の 他	
51	調 査 産 業 計	100.0	74.1 (100.0)	(70.7)	(23.5)	(3.9)	(1.9)	25.4
53	”	100.0	77.3 (100.0)	(71.3)	(23.1)	(3.9)	(1.7)	22.7
55	”	100.0	82.2 (100.0)	(73.0)	(22.4)	(3.6)	(1.0)	17.8
57	”	100.0	85.6 (100.0)	(76.4)	(19.4)	(3.0)	(1.2)	14.4
58	”	100.0	87.0 (100.0)	(78.7)	(18.5)	(2.0)	(0.8)	13.0
	鉱 業	100.0	84.0 (100.0)	(88.7)	(7.3)	(3.6)	(0.4)	16.0
	建 設 業	100.0	69.1 (100.0)	(84.6)	(11.7)	(1.7)	(2.0)	30.9
	製 造 業	100.0	90.4 (100.0)	(74.6)	(24.5)	(0.6)	(0.4)	9.6
	卸 売 業、小 売 業	100.0	91.5 (100.0)	(82.0)	(16.2)	(1.7)	(0.1)	8.5
	金 融・保 険 業	100.0	98.0 (100.0)	(87.1)	(8.3)	(1.5)	(3.1)	2.0
	不 動 産 業	100.0	94.3 (100.0)	(81.9)	(15.7)	(0.5)	(1.9)	5.7
	運 輸・通 信 業	100.0	90.6 (100.0)	(81.1)	(6.9)	(9.2)	(2.8)	9.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	97.9 (100.0)	(92.4)	(6.5)	(1.1)	(ー)	2.1
	サ ー ビ ス 業	100.0	82.0 (100.0)	(80.2)	(15.9)	(3.0)	(0.9)	18.0
	5,000 人 以 上	100.0	99.6 (100.0)	(84.8)	(8.2)	(2.7)	(4.3)	0.4
	1,000 ～ 4,999 人	100.0	98.8 (100.0)	(77.7)	(18.7)	(2.1)	(1.4)	1.2
	300 ～ 999 人	100.0	98.6 (100.0)	(76.0)	(19.5)	(3.8)	(0.7)	1.4
	100 ～ 299 人	100.0	96.7 (100.0)	(74.2)	(22.5)	(2.5)	(0.8)	3.3
	30 ～ 99 人	100.0	82.6 (100.0)	(80.6)	(17.0)	(1.6)	(0.8)	17.4

資料出所：労働省「雇用管理調査」

(注) () 内の数字は、定年制を定めている企業を 100 とした割合である。

(2) 男女別定年制を定めている企業の比率

(%)

企業規模 30 人以上の企業	100.0		
うち定年制を定めている企業	87.0	100.0	
うち男女別それぞれ一律に定めている企業	16.1	18.5	100.0
うち女子の定年年齢	0.6	0.7	3.6
45 歳未満	8.4	9.6	51.7
45 ～ 55 歳	7.2	8.3	44.6
55 歳以上			

(4) 産業別・規模別、男女別定年制理由別企業構成比

(%)

区 分	計	男女別に定めている理由 (M.A.)				
		一般的に行われていることだから	男女の体力の差による	男女の能力差による	女子の就いている業務の特殊性による	その他
総 数	100.0	46.1	33.8	17.7	20.5	4.5
建 設 業	100.0	60.9	30.0	10.4	18.9	8.2
製 造 業	100.0	40.6	41.0	16.1	18.1	3.4
卸 売 業、小 売 業	100.0	50.2	24.4	24.3	21.4	7.2
金 融・保 険 業	100.0	62.3	29.5	29.5	8.2	—
不 動 産 業	100.0	36.8	38.2	14.5	31.6	6.6
運 輸・通 信 業	100.0	66.3	31.9	15.8	18.7	—
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	40.0	40.0	—	20.0	20.0
サ ー ビ ス 業	100.0	35.1	17.1	13.4	43.9	2.1
1,000 人 以 上	100.0	40.2	44.8	29.5	21.0	10.7
300 ～ 999 人	100.0	40.4	42.3	25.2	18.4	7.2
100 ～ 299 人	100.0	44.1	34.9	20.1	23.3	2.0
30 ～ 99 人	100.0	48.0	31.8	15.1	19.4	5.2

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和52年）

(注) 男女別定年制ありの企業数を100とした割合である。

(5) 女子のみに適用される退職制度の有無及び有の場合の退職制度の内容別企業構成比

(%)

区 分	計	女子のみに適用される退職制度はない	女子のみに適用される退職制度がある	退職制度の内容		
				結 婚 退 職 制	妊 娠・出 産 退 職 制	職場結婚の場合の妻の 退 職 制
調 査 産 業 計 (56 年)	100.0	98.0	2.0 (100.0)	1.5 (75.3)	0.4 (18.4)	0.1 (6.3)
調 査 産 業 計 (52 年)	100.0	92.6	7.4 (100.0)	6.5 (88.1)	2.6 (35.3)	0.7 (10.0)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(6) 男女別定年制等改善状況

イ. 男女別定年制等の改善状況

57 年度末までにおける重点指導対象企業数	18,900 (2,900)
53 年度当初指導対象企業数	14,600 (2,400)
53 ～ 57 年度末までの新規把握企業数	4,300 (500)
57 年度末までにおける改善企業数	
差別的制度を廃止した企業数	13,200 (2,600)
男女差別は残っているが、女子の定年年齢を	
55 歳以上に改善した企業数	1,100 (-)
58 年度における重点指導対象企業数	4,600

注) () は、女子の定年年齢が40歳未満の男女別定年制又は結婚・妊娠・出産退職制等のある企業数であり、内数である。

ロ. 改善状況の年度別推移

	53年度	54年度	55年度	56年度	57年度
(1) 当該年度における重点指導					
対象企業数	17,100	11,700	10,200	8,400	5,700
イ 年度当初	14,600	10,700	9,700	8,200	5,600
ロ 新規把握企業数	2,400	1,000	500	200	100
(2) 改善企業数					
イ 差別的制度を廃止した企業数	6,300	1,900	1,700	2,400	900
ロ 男女差別は残っているが、女子の定年年齢を 55 歳以上に改善した企業数	100	100	300	400	200
ハ 女子の定年年齢は 55 歳未満であるが、何らかの引上げを行った企業数	200	200	300	300	200
ニ 改善計画を作成した企業数	300	600	1,800	2,000	500

ハ．若年定年制、結婚退職制等改善年次計画

労働省婦人少年局
昭和 52 年 6 月

1. 年次計画のねらい

わが国においては、法の下での男女平等が憲法の定める基本的原理として保障されており、また、今日、多くの婦人が職場に進出し、経済社会に大きな役割を果たしている。

しかし、職場には、依然として男女の不平等が存在しており、雇用における条件整備の必要とその基本的方向は、婦人少年問題審議会の「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議」及び婦人問題企画推進本部の策定した国内行動計画に示されたところである。

この年次計画は、これらを受けて、合理的理由なく定年年齢に男女の差を設ける制度及び結婚・妊娠・出産退職制等女子のみに適用される退職制度等の差別的制度の解消のために策定するものである。これは、昭和52年度を初年度とする5カ年の年次計画であり、広く労使をはじめ一般国民に指針を示すとともに、行政推進の目途となるものである。

2. 内 容

計画期間を通して、広く労使にこれらの差別的制度の解消について行政指導を行うこととするが、特に年次別に以下を重点的に行う。

- (1) 昭和52年度においては、行政指導対象の実態把握を行う。
- (2) 昭和53、54年度においては、男女別定年制のうち、女子の定年年齢が40歳未満のもの及び結婚・妊娠・出産退職制等の解消を図る。
- (3) 昭和55、56年度においては、男女別定年制のうち、女子の定年年齢が55歳未満のものの解消を図る。

2. 女子に対する雇用管理

(1) 女子に対する公募状況別企業構成比

(%)

区 分	企業計	公募した	男女とも 公募した	男子のみ 公募した	女子のみ 公募した	男女とも 公募しな かった
高 卒	100.0	51.9 (100.0)	(61.8)	(22.4)	(15.8)	48.1
大卒 (4 年制)	100.0	33.1 (100.0)	(26.0)	(73.0)	(1.0)	66.9
中 途 採 用	100.0	48.9 (100.0)	(67.5)	(16.0)	(16.5)	51.1

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和 56 年）

② 1. () 内は男女いずれかを公募した企業を 100 とした内訳である。

2. 高卒、大卒については、56 年 4 月の新規学卒採用、中途採用は過去 1 年間についての回答である。

(2) 女子の採用状況別企業構成比

(%)

区 分	企業計	採用した	男女とも 採用した	男子のみ 採用した	女子のみ 採用した	男女とも 採用しな かった
高 卒	100.0	50.9 (100.0)	(54.0)	(24.5)	(21.5)	49.1
大卒 (4 年制)	100.0	30.9 (100.0)	(24.1)	(70.9)	(5.0)	69.1
中 途 採 用	100.0	56.8 (100.0)	(63.4)	(19.0)	(17.6)	43.2

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和 56 年）

(3) 女子に対する採用条件の相違別企業構成比

(%)

区 分	男企 女業 とも採用した	採用し 条件等は男女	採用 条件が男女異	採用条件の相違 (M.A.)									そ の 他			
				雇 用 形 態 が 異 な る	身 分 が 異 な る	就 業 形 態 が 異 な る	資 格 異 な る 技 能 条 件 が	年 齢 制 限 が 異 な る	女採 用 既 婚 者 は 不	男女 子 は 本 地 採 用	男女 子 は 全 国 異 動	女必 要 は 紹 介 者 が		女又 一 人 住 み 不 可 能 の	大卒 と し て 扱 う 短 大	
昭和 52年	高 卒	100.0	70.6	29.4 (100.0)	(23.3)	(8.6)	(15.0)	(77.7)	(1.0)	(1.4)					(7.1)	
	大 卒 (4年制)	100.0	65.2	34.8 (100.0)	(16.0)	(13.5)	(15.2)	(74.2)	(15.7)	(7.3)					(7.4)	
	中途採用	100.0	49.8	50.2 (100.0)	(27.9)	(12.6)	(27.2)	(53.0)	(30.9)	(7.0)					(4.2)	
56年	高 卒	100.0 [54.0]	75.7	24.3 (100.0)	(10.6)	(0.6)	(15.2)	(56.2)	(5.0)	(9.8)	(4.7)	(22.2)	(0.1)	(10.0)	(-)	(7.0)
	大 卒 (4年制)	100.0 [24.1]	62.2	37.8 (100.0)	(1.4)	(2.5)	(9.1)	(38.2)	(4.3)	(7.8)	(17.7)	(40.4)	(3.4)	(8.5)	(16.5)	(11.0)
	中途採用	100.0 [63.4]	64.3	35.7 (100.0)	(22.7)	(5.9)	(19.9)	(46.2)	(25.8)	(8.8)	(4.5)	(7.4)	(0.1)	(6.4)	(1.0)	(7.1)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(注) 1. [] 内の数字は各学歴の労働者を採用した企業のうち男女ともに採用した企業の割合である。

2. 52年調査の数字は、「男女とも採用する」方針のある企業についての数値であり斜線部分の項目については該当項目がない。

(5) 定期的な配置転換の実施の有無別企業構成比

(%)

区 分	企 業 計	配置転換あり	女子にも行 っている	女子には行 っていない	配置転換は、 男女とも行 っていない
昭和 52 年	100.0	58.1 (100.0)	(49.2)	(50.8)	41.9
56	100.0	65.7 (100.0)	(49.6)	(50.4)	34.3

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(6) 女子の昇進の機会の有無及び女子には昇進の機会のない場合の理由別
企業構成比

(%)

区 分	企 業 計	女子の 機会も ある 役職へ の昇進	女子に昇進可能な役職					女子に は昇進 の機会 がない	昇進の機会がない理由 (M.A.)				
			部の 長 相当 より 上位	部 長 相 当 ま で	課 長 相 当 ま で	係 長 相 当 ま で	そ の 他		女 短 子 は 勤 続 年 数 が	女 統 率 力 が 劣 る ・ 子 は 管 理 能 力	女 の 性 格 の 補 助 的 無 業 務	女 制 約 が あ る の で 法 制 上 の 無 理	そ の 他
昭和 52 年	100.0	47.7 (100.0)	(11.2)	(4.1)	(27.3)	(40.5)	(16.9)	52.3 (100.0)	(47.3)	(12.7)	(60.1)	(7.5)	(4.5)
56	100.0	54.9 (100.0)	(14.3)	(5.4)	(24.8)	(35.6)	(19.9)	45.1 (100.0)	(34.7)	(11.8)	(59.8)	(7.5)	(2.7)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(7) 女子に対する教育訓練の有無別企業構成比

(%)

区 分	企 業 計	教育訓練を 実施している	男女全く同 じに受け させる	女子にも受け させるが 教育訓練の 種類は男子 と異なる	女子には受 けさせない	教育訓練を 実施していない
昭和 52 年	100.0	66.3 (100.0)	(29.7)	(50.1)	(20.2)	34.7
56	100.0	68.3 (100.0)	(40.0)	(39.3)	(20.7)	31.7

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(8) 女子の職域拡大、能力開発のためにとられた措置の有無別企業構成比

(%)

区分	計	措置ない	措置ある	措置の内容 (M.A.)						その他
				従来男子の就業に女性	管理職への登用	昇格の資格要件	教育訓練の受講も	勤と業務体制を男子に	女子の体力機械等に劣化を	
昭和52年	100.0	77.0	23.0 (100.0)	(34.8)	(24.6)	(14.7)	(23.4)	(2.4)	(25.2)	(1.7)
56	100.0	81.0	19.0 (100.0)	(44.4)	(34.5)	(27.9)	(21.7)	(7.1)	(19.7)	(9.9)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(注) 52年調査は過去5年間、56年調査は過去3年間に対象としている。

(9) 女子の活用方針別企業構成比

M.A.(%)

区 分	計	女や与用く 子昇えをは に進ては 教の積か 育機極つ 会的的 訓会的 練を活い	以別で後で 前なきとい からくとも おのりの方 男うり、方 女方、方 区針今針	女分野か 子はでて は補助活 的の用く なをは	女子の業 務活動 用範囲 は開特 の	女に大に 子無部考 に理分え はなない 体仕のい 力事でな 的が特い	女上いばえ 子困の男て は難で子い 雇な、にき 用面できり 管ができり 理多れか	女制活あ 子約用る はがには 法ある限 制上の界 上のだが	そ の 他
昭和52年	100.0	16.0	26.0	40.0	35.7	13.3	0.9	13.3	1.9
56	100.0	18.5	28.8	38.5	31.6	15.3	0.9	16.2	2.9

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(10) 役職名別、勤続年数階級別婦人の方針決定参加者の割合

(%)

区 分	計	14 年 以下	15 ～ 19 年	20 ～ 24 年	25 ～ 29 年	30 ～ 34 年	35 ～ 39 年	40 年 以上
合 計	100.0 (100.0)	7.3 (100.0)	7.9 (100.0)	15.7 (100.0)	16.8 (100.0)	20.7 (100.0)	24.8 (100.0)	6.8 (100.0)
役 員	100.0 (1.6)	12.5 (2.7)	6.3 (1.3)	12.5 (1.3)	18.8 (1.8)	31.3 (2.4)	6.3 (0.4)	12.5 (2.9)
部 長 職 相 当	100.0 (7.2)	19.4 (19.2)	18.1 (16.5)	40.3 (18.6)	15.3 (6.6)	4.2 (1.5)	1.4 (0.4)	1.4 (1.5)
課 長 職 相 当	100.0 (66.5)	5.7 (52.1)	7.4 (62.0)	13.6 (57.7)	17.4 (68.9)	19.6 (63.1)	29.5 (78.9)	6.8 (66.2)
そ の 他	100.0 (24.7)	7.7 (26.0)	6.5 (20.3)	14.2 (22.4)	15.4 (22.8)	27.6 (33.0)	20.3 (20.2)	8.1 (29.4)

資料出所：総理府「婦人の方針決定参加状況調査」（昭和 54 年）

(注) 調査対象：東京、大阪、名古屋の各証券取引所に上場する資本金 5 億円以上の会社
(1,653)及び特殊法人(111)

(11) 学歴別、勤続年数階級別婦人の方針決定参加者の割合

(%)

区 分	計	14年 以下	15～ 19年	20～ 24年	25～ 29年	30～ 34年	35～ 39年	40年 以上
合 計	100.0 (100.0)	7.3 (100.0)	7.9 (100.0)	15.9 (100.0)	16.8 (100.0)	20.7 (100.0)	24.8 (100.0)	6.8 (100.0)
中 学 卒 (旧小学含)	100.0 (35.2)	0.9 (4.1)	1.1 (5.1)	1.7 (3.8)	4.8 (10.2)	20.2 (34.5)	55.3 (78.5)	16.0 (82.4)
高 校 卒 (旧中学含)	100.0 (33.7)	4.2 (19.2)	7.4 (31.6)	14.3 (30.8)	27.7 (55.7)	31.8 (51.9)	12.2 (16.6)	2.4 (11.8)
高 専・短大卒	100.0 (8.9)	5.6 (6.8)	4.5 (5.1)	31.5 (17.9)	25.8 (13.8)	21.3 (9.2)	11.2 (4.0)	—
大 学 卒 (旧高専含)	100.0 (16.6)	19.4 (43.8)	21.8 (45.6)	30.9 (32.7)	19.4 (19.2)	5.5 (4.4)	1.2 (0.8)	1.8 (4.4)
大 学 院 卒	100.0 (0.9)	66.7 (8.2)	22.2 (2.5)	—	—	—	—	11.1 (1.5)
そ の 他	100.0 (4.5)	28.9 (17.8)	17.8 (10.1)	48.9 (14.1)	4.4 (1.2)	—	—	—
不 明	100.0 (0.1)	—	—	100.0 (0.6)	—	—	—	—

資料出所：総理府「婦人の方針決定参加状況調査」（昭和54年）

注）調査対象：(10)に同じ

3. 雇用における男女平等に関する意識

(1) 職場において男女は平等に扱われているか

(%)

区 分	平等である	平等でない	一概にいけない	わからない
〔総数〕	16	58	12	14
〔性〕男	21	57	13	9
女	13	59	10	18
うち有職の者	16	61	9	14
無職の者	11	58	11	20

資料出所：総理府「男女平等に関する世論調査」（昭和50年）

(2) 職場における女子の処遇に関する意識

（職場によっては女性が男性と同じ扱いを受けていないことがあるのをどう思うか）

(%)

区 分	当 然 だ	やむを得ない	よくない	わからない
（ 総 数 ）	14	49	26	11
男				
（小 計）	17	52	23	8
20 ～ 29 歳	17	49	26	8
30 ～ 39	19	51	24	7
40 ～ 49	16	55	22	7
50 ～ 59	15	53	26	6
60 歳 以 上	18	48	18	16
女				
（小 計）	12	48	28	12
20 ～ 29 歳	7	42	45	6
30 ～ 39	8	52	31	9
40 ～ 49	14	50	26	10
50 ～ 59	14	52	21	13
60 歳 以 上	16	42	13	29

資料出所：総理府「男女平等に関する世論調査」（昭和50年）

(3) 女子保護関係措置と女子の職場との関係

（女性の保護等に関する措置が女性の職場を限られたものにするか）

(%)

区 分	そ う 思 う	そう思わない	わからない
総 数	58	23	19
男	61	26	13
女	56	22	22

資料出所：総理府「男女平等に関する世論調査」（昭和50年）

(4) 女子の就業制限に関する意識

雇用されている女性については、女性を保護する目的で1日2時間をこえる残業や、午後10時以降の労働の禁止、クレーン、ボイラーの取扱いの禁止などの制限があることについての意見

(%)

区 分	制限をはずす	職種によっては制限をはずす	制限を続けることを第一とする	不 明
総 数 (女)	8	29	36	27
職業あり				
被 傭 者	8	36	44	12
管理・専門技術 職・事務職	8	44	40	8
労 務 職	8	29	47	16

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和51年)

(5) 女子に対する労働条件の規制に関する意識

(%)

区 分		就業等に制限を撤廃する ための全面的男女平	母性を除き制限を 有害な場合をはずす	科学的制限をはずす 根拠の失われ	女子仕事程を得ない にもあり、禁止もやむ 向かなるむ	女子が制限はなした 一般に広くよい	そ の 他	わ か ら な い	不 明
計	100.0	4.6	23.0	37.0	25.9	0.5	1.3	6.6	1.1
女	100.0	5.6	29.6	34.1	20.3	0.2	2.1	6.8	1.3
男	100.0	3.8	16.5	39.8	31.3	0.8	0.5	6.3	1.0

資料出所：総理府「婦人問題に関する有識者調査」(昭和52年)

4. 公務員関係（採用関係）

(1) 国家公務員採用状況（試験実施年度別）

区 分	合 格 者			採 用 者			
	総 数	女 子	総数に対 する女子 の 割 合	総 数	女 子	総数に対 する女子 の 割 合	
上 級 職 (甲種)	昭和 50年度	(人) 1,206	(人) 34	(%) 2.8	(人) 678	(人) 15	(%) 2.2
	51	1,136	45	4.0	658	22	3.3
	52	1,206	40	3.3	677	21	3.1
	53	1,311	43	3.3	725	26	3.6
	54	1,265	41	3.2	670	27	4.0
	55	1,254	40	3.2	614	25	4.1
	56	1,361	56	4.1	648	32	4.9
	57	1,383	49	3.5	618	23	3.7
	58	1,478	73	4.9			
上 級 職 (乙種)	50年度	99	11	11.1	57	3	5.3
	51	100	16	16.0	56	5	8.9
	52	78	2	12.6	45	1	2.2
	53	90	11	12.2	51	7	13.7
	54	90	9	10.0	55	7	12.7
	55	90	11	12.2	45	6	13.3
	56	90	15	16.7	54	7	13.0
	57	95	11	11.6	52	7	13.5
	58	90	19	21.1			
中 級 職	50年度	1,622	211	13.0	869	93	10.7
	51	1,615	249	15.4	740	99	13.4
	52	1,939	266	13.7	976	132	13.5
	53	2,783	349	12.5	1,441	167	11.6
	54	2,976	327	11.0	1,412	142	10.1
	55	3,267	317	9.7	1,546	145	9.4
	56	3,428	435	12.7	1,485	141	9.5
	57	3,665	437	11.9	1,595	146	9.2
	58						
初 級 職	50年度	17,872	5,572	31.2	6,675	1,719	25.8
	51	14,472	4,514	31.2	6,862	1,713	25.0
	52	16,583	4,498	27.1	8,799	1,819	20.9
	53	17,267	4,961	28.7	9,119	2,081	22.8
	54	18,312	5,209	28.4	9,557	2,085	21.8
	55	19,035	5,535	29.1	10,647	2,553	24.0
	56	19,783	5,611	28.4	7,876	1,502	19.1
	57	19,873	6,339	31.9	7,577	1,521	20.1
	58						

資料出所：人事院任用局調べ

(注) 採用者について

- 上級(甲)…… 50. 51. 52. 53. 54年度は採用者名簿失効時の状況
55. 56. 57年度は 58. 4. 1現在の状況
58年度は 58. 11. 15現在の内定状況
- 上級(乙)…… 50. 51. 52. 53. 54. 55年度は採用者名簿失効時の状況
56. 57年度は 58. 4. 1現在の状況
58年度は 58. 11. 15現在の内定状況
- 中級……… 50. 51. 52. 53. 54. 55年度は採用者名簿失効時の状況
56. 57年度は 58. 4. 30現在の状況
- 初級……… 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56年度は採用者名簿失効時の状況
57年度は 58. 4. 30現在の状況

(2) 国家公務員採用試験区分中女子の受験を制限している職種

(一 般 職)

職 種	程 度	省 庁
国家公務員初級（郵政事務Ｂ）	初 級	郵 政 省

(特 別 職)

職 種	省 庁	備 考
防 衛 大 学 校 学 生	防 衛 庁	4 年
防 衛 医 科 大 学 校 学 生	”	6 年

(参考) 女子に対する受験制限が解除された職種

受験制限 解除年度	職 種	程 度	省 庁	備 考
51	国家公務員初級 （行政事務Ｂ）	初 級	人 事 院	
54	航 空 管 制 官	中 級	運 輸 省	
”	航空保安大学校学生	初 級	”	2 年
”	海上保安大学校学生	”	”（海上保安庁）	4 年
”	海上保安学校学生	”	”（ ” ）	1 年
”	気 象 大 学 校 学 生	”	”（気 象 庁）	4 年
55	国 税 専 門 官	上 級（乙）	国 税 庁	
”	皇 宮 護 衛 官	初 級	警 察 庁（皇宮警察本部）	
56	国家公務員初級（税務）	”	国 税 庁	
”	入 国 警 備 官	”	法 務 省	
”	刑 務 官	”	”	

5. 雇用における男女平等の基本的方向

(1) 雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議

婦 審 発 第 8 号

昭和51年10月5日

労働大臣 浦 野 幸 男 殿

婦人少年問題審議会

会長 藤 田 た き

婦人少年問題審議会は、昭和51年10月5日の総会の決議に基づき雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関し、別紙のとおり建議いたします。

(別紙) 雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議

近年、わが国経済社会の発展に伴い、勤労婦人の数は著しく増加してきた。また、教育水準の上昇、平均寿命の伸長等により、婦人の能力とその活用の可能性は著しく増大し、婦人労働者の就労分野は徐々に拡大しつつあるとともに、婦人の生涯における職業生活の意義がさらに高まってきている。このような状況にかんがみ、婦人が職場でその能力を充分に発揮する機会を得、能力に対応した処遇を受けるようにすることが婦人自身の向上はもとより、わが国の今後の発展のためにも必要である。

去年は、国際婦人年を期して、第60回ILO総会において婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言、行動計画等が採択されたが、今年も国際連合が宣言した「婦人の10年」の第1年目であり、国連主催の世界会議で採択された世界行動計画とともに、これらの計画等を国内施策にどのようにとり入れるか検討すべき時期に当たっている。

これら内外の実情にかんがみ、本審議会は、ILO行動計画の趣旨に沿って今後の「婦人の10年」の間にわが国においてどのような対策を講ずるべきかについて検討を行ってきたが、その結果に基づき下記のとおり要望し、建議する。

1. 長期的展望

(1) 憲法の保障する男女平等の原則に基づき、職業生活のあらゆる領域

に男女が等しく参加の機会をもち、平等の処遇を得られるよう、雇用における婦人の機会の均等及び賃金・昇進昇格、教育・訓練等待遇の平等を婦人労働対策の最重点として積極的に推進していくことが必要である。

- (2) 雇用における男女平等を徹底するためには、男女が同じ基盤で就労できることが前提要件となるが、これまでの歴史的・社会的要因との関連もあり、婦人労働者については法制上も各種の特別措置が行われている。

現在婦人労働者について行われている特別措置をみると、科学技術の進歩等に伴い、その必要性が再検討されなければならないものがある。また、それらは、一部の婦人にとっては就業上の制約となっているといわれる場合がある。

- (3) 従って科学的根拠が認められず、男女平等の支障となるような特別措置は終局的には解消すべきであるが、現行のこれらの措置はそれなりの歴史的背景をもっており、必要性が認められない場合もこれを直ちになくすることは、様々な問題を提起することが考えられる。このような問題提起からくる摩擦を避けつつ、男女平等の実効を着実にあげるため実情に応じた方法で漸進的に解消していくよう努めるべきである。

- (4) 妊娠・出産に係る母性保護は、婦人自身の健康のみならず、次代を担う国民の健全な育成の観点からも必要不可欠なものとする。従って、このような母性保護については、きめ細かな対策を講ずるべきであり、このことを理由として婦人労働者を差別すべきでないことはいうまでもない。

なお、また男女差別解消の観点からは、ILO 111 号条約批准についても検討を行っていくことが必要である。

2. 優先的に行うべき事項

上記のような長期的展望に立って、昨年 9 月の建議に基づいて男女平等を確保するための対策を実施すべきであるが、当面特に次の事項を重

点としてその積極的推進を図るべきである。

- (1) 同一労働における男女同一賃金（特に初任給）をさらに徹底させるよう監督指導を強化すべきである。
- (2) 現在婦人に対して行われている特別措置のうち、今後検討の結果科学的根拠を失い特に婦人の就業の制約 になっていることが明らかになったものについては、逐次改善を図るべきである。
- (3) 若年定年制、結婚・妊娠・出産退職制等については、年次計画を樹立する等早急な改善を図るための行政指導を強化すべきである。
- (4) 雇用における男女の平等が実質的に実現されるよう職業生活と家庭生活との調和を図るための環境整備に努めることが必要である。
- (5) 雇用における男女平等の促進を図るよう、婦人の雇用管理の改善について労使の相談に応じ、助言、指導を行うため関係行政機関の機能の強化が必要である。
- (6) 以上の施策を進めるに当っては、関係労使の自主的な改善努力が極めて重要であり、特に婦人労働者自身の職業意識・職業能力の向上が必要であるので、これらの促進を図るよう関係労使に対し啓発指導を行うべきである。

(2) 就業における男女平等問題研究会議報告（概要）

昭和 51 年 10 月

① 実 情

職場においては、採用、職場配置、教育訓練、昇進、昇格、賃金、定年退職等について、男女の平等が十分確保されているとはいえない状況にある。

② 背景と問題点

このような実情の背景及び問題点として次の諸点をあげることができる。

- (i) 女子の能力に対する偏見や男女の固定的な役割分担の意識が人々の心に深く根をおろしており、このことが就業における男子と異なる取扱いに影響している。

- (ii) 幼児期から男女の役割を固定するしつけを行っている家庭は少なくない。また学校教育においても高等学校における女子の家庭科必修等一部に男女の異なる取扱いがみられる。なお、大学の専攻科目や公共職業訓練の訓練科の選択の際いわゆる女子向きの科目を選ぶ者が多い。

これらのこともまた女子の職業の選択の幅を狭める結果となっている。

- (iii) わが国では、大企業中心にいわゆる終身雇用制が広く行われており、労働条件も勤続年数に応じて向上し、昇進も年功による場合が多い。結婚、出産、育児等のため短期間で退職する比率が高い女子は、このような制度の下で、男子とは別の雇用管理の下におかれることが多い。

- (iv) 女子に対する保護法制

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

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

イ 一定の技術を習得して免許をとれば就業できる業務、法規制が強化されて危険が減少した業務等についてまで女子であることを理由に就業を禁止しており、このことは女子の就業分野を狭める結果となっている。

ロ 一部の例外を除き、女子は深夜業が禁止されているが、例えば、管理職につく能力と意欲のある女子の場合、深夜業の禁止を理由に管理職につく機会を逸したり、管理職となっても男子と同様に働くことができない等、女子が男子と同等に能力を発揮していくうえで妨げとなっている。

(注) ivについては本文である。

- (v) 一般に家計は夫が支えるものとの考え方が強く、現実には家計は主として夫の収入によって支えられている場合が大部分である。

このことは、女子の雇用の機会、労働条件、女子の職業意識、女子の職業についての家族の態度等に影響している。

- (vi) 共稼ぎ家庭でも、家庭生活に伴う仕事のほとんどが妻にかかっている場合が多い。また、保育所をはじめとする社会施設・サービスは、家庭生活と職業生活の調和を図る必要に必ずしも適切に対応していない。このため、既婚女子労働者の負担は重く、職業生活を継続し、職場で男子と同等に能力を発揮する上で大きな障害となっている。
- (vii) 全般的にみて、女子に対する労働力需要は単純・補助的労働に片寄り、増大する女子の大学卒業生に対する需要は男子に比べて小さく、特に中堅職員の需要は極めて限られている。また、就労を希望する女子は増加しているが、それらのかなりの部分は不熟練ないし無技能者であると考えられ、これが女子の労働条件に影響を与える結果となっている。
- (viii) 職場における男女平等を促進するうえで、労働組合の役割は大きいと思われるが、労働組合の執行機関、意志決定機関の役員に占める女子の比率は極めて小さい。また、男女別定年制、結婚退職制をはじめ、賃金、福利厚生等、差別的な規定を労働協約で定めている例が少なくない。

〔参考〕

就業における男女平等問題研究会議研究委員名簿

有 泉	亨	上智大学教授
○大河内 一	男	東京大学名誉教授
大 羽 綾	子	北里大学講師
加 藤 富	子	地方自治研究資料センター所長
久保田 キ	ヌ	成蹊大学教授
武 沢 信	一	立教大学教授
塚 本 重	頼	中央大学教授
人 見 康	子	慶応大学教授

(50音順)

○印は座長

(3) 労働基準法研究会報告（女子関係）の概要

昭和年 53 年 11 月

I 経 緯

労働基準法研究会は、労働基準法の施行の実情と問題点について実態的、法制的に調査研究を行うことを目的として、昭和44年9月30日に労働大臣の私的諮問機関として設置された。

同研究会は、3つの小委員会を設け、労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題については第2小委員会、安全衛生の問題については第3小委員会、これらの問題を除く一般問題については第1小委員会でそれぞれ専門的な検討を行ってきた。

この研究会からは、すでに、労働安全衛生に関する報告（昭和46年7月13日）、労働時間・休日・休暇に関する報告（同年12月14日）、労働債権の履行確保に関する報告（昭和50年7月31日）が労働大臣あてに提出されており、このたび女子関係の報告がなされたところである。

II 報告の概要

労働基準法制定後約30年が経過した。この間、産業構造の近代化、労働条件の向上、生活様式の変化等女子労働をとりまく諸条件は大きく変化し、今や女子労働者は全雇用者の3分の1（その6割は既婚者）を占めるに至り、就業分野も次第に拡大しつつある。

しかしながら、職場においては未だに男女平等が確保されているとはいえず、男女平等の実現はわが国はもちろん国際的にも重要課題となってきた。

これらの状況を踏まえつつ、現行労働基準法の女子に関する規定の問題点とその方向を検討し、以下のような結論を得た。

1. 基本的考え方

男女平等と職業選択の自由は憲法によって保障された基本的人権であり就業の分野においても男女の機会均等と待遇の平等が確保されなければならない。このためには、新しい立法その他各種の方策が必要である。

現在、法制上には各種の特別措置がある。これらの特別措置が設けら

れた理由としては、①母性機能等男女間には生理的諸機能において相違のあること。②現実の問題として、女子は家事、育児を初めとする家庭における仕事の負担が大きい点などを考慮したことが考えられる。労働基準法制定当初は、当事の社会の諸条件を勘案して合理的理由があると考えられていた特別措置も、その後の労働時間の短縮等労働条件の向上、労働安全衛生法の制定等法規制の強化、科学技術の進歩による作業態様の変化、女子の能力の向上、生活様式の変化等により現在では合理的理由がなくなったと考えられるものもあり、その改善が求められている。特に、女子が従来のいわゆる女子向き職種に限らず、能力、個性に応じて幅広い職業分野に進出してきている今日、合理的理由のなくなった特別措置を存続することは、女子の保護というよりは、かえって女子の職業選択の幅を狭め、それ自体差別となる可能性もある。

男女平等を徹底させるためには、できるだけ男女が同じ基盤にたって就業しうるようにすることが必要である。したがって、女子に対する特別措置は、母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が最小限必要とされるものに限ることとし、それ以外の特別措置については基本的には解消を図るべきである。女子本来の特質である妊娠・出産に係る母性保護については、女子自身の健康と福祉だけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であり、特に最近既婚女子労働者の増加等によりその充実が必要となっている。

なお、現行の特別措置を解消するに当たっては、これらの措置はそれなりの歴史的背景をもっているので、その方法については慎重に検討する必要がある。

2. 男女平等

労働基準法に規定のある賃金以外の事項に関する性別による差別的取扱い、裁判による民事上の救済あるいは一般的な行政指導による是正によるほかなく、これらの差別時取扱いを解消していくには、明文をもって男女差別を禁止し、迅速かつ妥当な解決を図りうる行政上の救済が必要である。

男女平等規定を設けるためには、男女の実質的平等について国民的合意を得る必要があるとともに、保護規定については合理的理由のないものは解消し、母性機能等男女の生理的諸機能の差等から規制が最小限必要とされるものに限るべきである。

男女平等を確保する具体的制度としては、次の条件を備えることが望ましい。

- 募集、採用から定年、解雇に至るまでの雇用の機会と待遇の全般にわたって規制しうるものであること。
- 労使の自主的解決を促すなど弾力的方法により、救済が図られるものであること。
- 行政機関の是正命令などの措置が設けられているものであること。
- 男女平等についての啓発指導が積極的にすすめられるものであること。

上記の諸点を考慮すれば、男女平等を確保するためには、男女平等のガイドラインを策定するとともに新たな立法を行い、雇用の機会と待遇の全般にわたる性差別を禁止することが必要である。あわせて、指導、あっせん、勧告、是正命令等の根拠規定を設け、行政機関がこれらの措置を積極的に活用して、労使の自主的解決を促しつつ、最終的には命令によって是正を確保しうるようにすべきである。

ガイドラインについては、男女平等問題は複雑であり、広範な分野にわたるため、専門家から成る機関の意見に基づいて策定されなければならない。

なお、これらの具体的制度を労働基準法の改正により行うことは、その趣旨に鑑み適切でない。

3. 一般女子の保護

- (1) 長時間労働は男女にかかわらず好ましいものではなく、時間外労働は必要最小限にとどめるべきであり、時間外労働の規制については男子を含めての総合的検討が必要であろう。

女子の時間外労働については、一般的な労働時間の短縮、家事、育

児の負担の軽減により、特別の配慮を行う必要性は少なくなってきた
いる。

深夜業も男女双方に影響が大きい、科学技術的理由から連続操業
をせざるを得ない場合や人びとの健康及び安全の確保等のために必要
な場合には、男女とも社会を支える一員として深夜業に従事せざるを
得ないというべきである。

現実の問題としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制が女子の
就業機会を制限するということがある。

したがって、女子が職場において能力を有効に発揮するとともに男
子と同じ基盤にたって就業し、平等の雇用機会を得るためには、基本
的な方向としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制は男子と同様
とすべきである。

しかし、軽減されたとはいえまだ女子の方に家事、育事の負担がか
かる場合が多いことなど女子が現在社会的に置かれている状況をも考
慮すれば、当面女子について必要最小限の規制の特例を設けることは
やむを得ないものとする。

- (2) 危険有害業務に関する規制は原則的に男女同一にすべきであり、女
子の就業制限は母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が必要と
されるものに限るべきである。

現行の危険有害業務の就業制限は、労働態様の変化、安全衛生に関
する法規制の強化、女子の能力向上と就業分野の拡大などに伴って現
実に合致しない面がでてきており、早急に具体的業務について検討を
行うべきである。

- (3) 生理休暇制度には医学的根拠がなく、雇用機会と待遇を男女平等に
確保するという観点からも本来廃止すべきものであるが、この問題は
30年間の実情に鑑み、生理と就業の関係について関係者の十分な理解
を得つつ解決すべきものとする。

- (4) 育児休業については、労働基準法に規定するのが妥当であるか否か
は別にして、育児休業請求権のあり方を検討すべきである。

4. 母性保護

- (1) 産前休業については、現行の期間を変更すべき積極的根拠は見当たらないが、多胎妊娠については10週間をめやすに産前休業期間を別に規定する必要がある。
- (2) 産後休業については、母体の客観的回復過程及び現実の産後休業取得状況からみると、現行の期間は必ずしも十分ではないと考えられるので、産褥期間が6～8週間とされていることを考慮し、産後の休業期間は原則として8週間とする方向で検討すべきである。
- (3) 母性の健康管理のためには、定期検診により医師の指導を受けることが重要であり、母子保健法に定める定期検診のための時間は最低基準として労働基準法において確保すべきものとする。
- (4) 妊娠中の時間外労働、深夜業及び危険有害業務の規制については、現行法のように一般女子と同じに取り扱うのは妥当ではなく、妊娠中及び産後の一定期間は時間外労働及び深夜業の禁止を図るとともに、妊娠中の危険有害業務についても規定の整備を図っていくべきである。

(4) 婦人少年問題審議会の今後の審議についての申合わせ及び男女平等問題専門家会議要綱・名簿

① 今後の審議についての申し合わせ

昭和54年12月19日

婦人少年問題審議会婦人労働部会

わが国の婦人労働者は今や1,280万人、全雇用労働者の3分の1を占めるに至り、わが国の経済社会に果たす役割はきわめて大きなものとなってきている。また、婦人の教育水準の向上、就業分野の拡大、勤続年数の長期化、既婚者や中高年婦人の増加などにより婦人自身の生涯における職業生活の重要性も高まっている。

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、第2次勤労婦人福祉対策基本方針の検討に当たってこのような状況を踏まえ、雇用における男女平等実現のための方策のあり方について審議をしてきたところである。男女平等という基本

的原則及びその確保の必要は一般的に認められているが、男女平等の具体的な姿及びその実現の方策については様々な考え方があり、コンセンサスが形成されているとはいいがたい。男女平等をさらに進めるには、まず、その具体的な姿についてコンセンサスの形成を図る必要があると考える。

したがって、当部会は、今後の審議について下記のとおり申し合わせを行い、労働省に対し、それに基づいて適切な措置をとることを要望する。

なお、中央労働基準審議会においては、婦人労働法制の今後のあり方については婦人少年問題審議会の審議をまって対処するとのことであるので、その点を十分勘案するよう要請する。

記

1. 雇用における男女平等を確保するための諸方策について、あるべき法制度を含め、当部会において引き続き審議を進めること。
2. 当部会の審議に資するため、確保されるべき男女平等の具体的な姿について検討を行う専門家から成る会議を設けることが適当であること。
3. 当該専門家から成る会議の構成については、当部会との連携について配慮するとともに、当部会の意見を尊重すること。

② 男女平等問題専門家会議要綱

1. 趣 旨

婦人労働者の増大、その教育水準の向上、就業分野の拡大、勤続年数の長期化等が進む状況の中で、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保することがますます要請されているところであるので、労使はもとより社会全体のコンセンサスを得つつさらにその促進を図るため、専門家会議を設けて確保されるべき男女平等の具体的な姿について調査研究を行い、雇用における男女平等を確保するための諸方策の検討に資することとする。

2. 構 成

専門家会議は、婦人労働問題について学識経験を有する者により構成する。

3. 運 営

- (1) 会議の座長及び座長代理は委員の中から互選により選出する。
- (2) 座長は会議を招集し、会議の運営を掌理する。
- (3) 会議は必要に応じ、関係者の出席を求め、又は実態調査を行うことができる。
- (4) 議事は非公開とする。
- (5) 会議の事務は、労働省婦人少年局で処理する。

③ 男女平等問題専門家会議委員名簿

(五十音順、敬称略)

氏 名	現 職
石 原 一 子	(株) 高 島 屋 常務取締役
入 江 稔	(株) 富 士 紡 績 大阪営業所長
小 野 功	東京商工会議所 労働部長
鍛 冶 千鶴子	弁 護 士
金 森 トシエ	神奈川県婦人総合センター開設準備担当参事
笹 本 六 朗	(株) ソニープラザ社長
塩 本 順 子	全日本労働総同盟組織局青年婦人対策部副部長
多 田 とよ子	ゼンセン同盟 常任執行委員
館 脇 匡 雄	日本経営者団体連盟 労務管理部長
田 辺 照 子	明治大学教授
松 田 保 彦	横浜国立大学教授
松 本 惟 子	全日本電機機器労働組合連合会 婦人対策部長
三 淵 嘉 子	弁 護 士
山 野 和 子	日本労働組合総評議会 常任幹事
和 田 勝 美	全国勤労青少年会館々長

(5) 雇用における男女平等の判断基準の考え方について（概要）

－ 男女平等問題専門家会議報告 －

57, 5

I 会議の趣旨と経緯

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、昭和53年以来、雇用における男女平等を確保するための方策の検討を行ってきたが、確保されるべき男女平等の具体的な姿が明らかになっていないことから、昭和54年12月、今後の審議に資するため、この問題について専門家による会議を設けて検討することが必要であるとの申合せを行った。

この申合せに基づいて、昭和54年12月から、男女平等問題専門家会議においては、労使からの意見聴取、民間企業の実地調査等を行うとともに、婦人労働問題の現状、諸外国の平等法制等についての調査研究を行い、それらを踏まえ、雇用における男女平等とは何かを判断する基準の考え方について検討してきたところであり、このたびその結果がとりまとめられたものである。

II 報告の概要

1. 雇用における男女平等について

(1) 雇用における男女平等の実現を求める内外の情勢を考慮に入れると、我が国においても男女の機会均等と待遇の平等をできるだけ早く実現することが必要である。

(2) 我が国では憲法で男女平等の原則がうたわれており、女子に対する性別を理由とする差別待遇は、民法第90条の公序良俗に反する法律行為に当たるとしてこれを無効とする判決が出されている。特に賃金については、労働基準法において同一労働同一賃金の原則が定められている。しかし、賃金以外については、男女平等を定める明文の規定がなく、雇用の場における男女平等とはどのような姿かについて社会一般のコンセンサスが形成されているとはいえない状況にある。したがって、その判断基準を明らかにすることは、男女平等を実現するために極めて重要なことである。

(3) 雇用における男女平等の実現とは、機会の均等を確保し、個々人の

意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、結果の平等を志向するものではない。

- (4) 機会均等及び待遇の平等を目指す際にも、形式的平等を志向することは適当ではなく、女子が妊娠出産機能を有しているという男女の本来の差異を踏まえた実質的平等を目指すことが必要である。
- (5) また、女子労働者の就業の実態、社会の意識、慣行、労働環境、社会環境等を考慮した男女異なる取扱いも、経過的にはやむを得ない場合があると考えられる。

2. 雇用における男女異なる取扱いの現状

(1) 企業の雇用管理において

我が国の企業においては、募集、採用から定年・退職に至るまで男女別に雇用管理が行われている事例がみられる。

その理由としては、大別すると次の点が指摘されている。

- ① 「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」、「女子は職業意識が低い」、「女子は一般に統卒力、企画力等が十分でない」など、女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の平均的な就業実態
- ② 女子労働者に対し男子と異なる法規制があること
- ③ 業務の性質上必要であること（看守、俳優、モデル等）

(2) 法律制度において

労働関係法では、労働基準法、労働安全衛生関係法令、雇用対策法、雇用保険法、労働者災害補償保険法等において男女異なる規定があるが、それぞれが設けられた立法当時の理由として、次の点が主に指摘されている。

- ① 女子固有の機能としての妊娠出産機能をもつことに係る母性を保護すること。
- ② 平均的にみると、体力、筋力等生理的諸機能において男女差があること。
- ③ 女子は一般的に家事育児負担を負っていること。

④ 風紀の維持等を図ること

⑤ 女子の場合は、能力開発の機会が十分には活用されておらず、一般的に男子に比べ職業能力を備えている者が少ないこと

⑥ 女子の就労に対する社会一般の理解が十分でないため、就労機会がなお均等に与えられていないこと

3. 雇用における男女平等の判断基準について

(1) 企業の雇用管理に関して

① 女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の一般的、平均的就業実態は、女子労働者を大数観察した場合に男子労働者と異なる点であり、そのことが企業の雇用管理に大きな影響を及ぼしている場合があることは否定できない。しかしながら、目指すべき男女平等とは、個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、したがって、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえない。

ただ、「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことについては、終身雇用慣行の下に雇用管理を行っている企業においては勤続年数が大きな意味をもつことから、男女の平均勤続年数の差を考慮して長期的、計画的な雇用管理を行うために必要な範囲内で男女異なる取扱いを行うことも妥当な場合があるという意見があったが、他方、機会均等という観点に立てば、終身雇用慣行の下における勤続年数のもつ意味を考慮しても、その平均的男女差を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当であるとは認められないという意見も出されたところである。この点については、機会均等という観点を尊重しつつ、今後、男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置も含めた検討が行われる際に、併せて更に審議が深められることが望まれる。

② 法律制度における男女異なる規定と雇用管理との関係については、

(a) 法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いをすることは、妥当性

がないと考えられる。

- (b) 法律により女子に一定の就業制限が課せられているために企業において男女異なる取扱いをする場合には、個々の実態に応じて具体的に判断されるべきであるが、原則としてその取扱いは妥当なものと考えられる。

例えば、

- (i) 法律で女子が一定の労働等に就くことが禁止される場合に当該労働等に女子に従事させない場合などは、当該規定を設けたことの当然の結果であり、妥当であるかどうかという議論を要しない。
- (ii) 法律で女子が一定の労働等に就くことが禁止される場合に、当該労働等を含む職場に女子を配置すると男子の労働等の大部分が当該労働等になって、男子との均衡を著しく欠く結果になる場合などに、それを避けるために当該職場に女子を配置しないことは、女子に対する法規制があるためであり、したがって、その取扱いは妥当性を有すると考えられる。
- (c) 男女異なる規定により女子が一定の労働等に従事せず、又は一定期間就労しなかったため、他の者と昇進昇格等で差が生ずる場合については、法律制度が整備される際に、男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当である。
- ③ 刑務所の看守、俳優、モデルなど、業務の正常な遂行や真実性の観点から、男女いずれか一方の性の者によってその業務が行われることが必要な場合には、男女異なる取扱いも当然認められるものである。

(2) 法律制度に関して

- ① 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り、そのための措置は必要である。この措置の範

囲については、今後十分検討し、明確にすることが必要である。

- ② その他の理由（「風紀の維持等を図ること」を除く。）は、男女の平均的な差異、社会通念等に基づくものであり、これらを理由として男女異なる規定を設けることは、本来妥当であるとはいえない。例えば、体力、筋力等妊娠出産機能以外の生理的諸機能の男女差を理由とする規定や女子が一般的にいわゆる家庭責任を負っていることを前提とする男女異なる規定を設けることは、本来妥当とはいえない。

- ③ しかしながら、我が国の女子労働をとりまく現状を考慮すると、①以外の男女異なる規定を直ちに廃止することが必ずしも適当でない場合がある。

第1に、男女平等を促進することを目的として、女子に対して暫定的措置 — 例えば、寡婦等に対する能力開発機会、就労機会について実情を踏まえた措置 — をとることは、認められるべきものと考られる。

第2に、いわゆる家庭責任が現状では女子により重くかかっており、そのことが家庭責任を有する女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることは否定しがたい。したがって、このような状況を改善するための条件整備を図りつつ、当面、この状況を踏まえた措置をとることは、経過的にはやむを得ない。

- ④ なお、風紀の維持等を図るという観点からの規定については、企業内の一定の設備、施設等に関して男女を区別して取り扱う規定を設けることは認められるべきであるが、それ以外については、もはや妥当性を有しないと考えられる。

4. 雇用における男女平等を確保するために

(1) 雇用管理の改善

雇用管理における妥当性が認められない男女異なる取扱いを改善するため、ここに示した男女平等の判断基準についての考え方を指針として、使用者がその雇用管理の在り方を見直し、再検討することが期

待されるところである。

(2) 法律制度の整備

雇用管理においてこの判断基準に即した男女平等の実現を図るための諸方策について、法的措置を含めた早急な検討を進めることが望まれるとともに、現行の男女異なる取扱いを定める法律制度についても、実質的平等という観点から整備される必要がある。女子に対し経過的に設けられる措置については、女子労働者をとりまく環境条件の整備状況を勘案しつつ、見直すことが必要である。

(3) 労働環境、社会環境等の整備

法律において女子に対し設けられる経過的、暫定的措置をできるだけ早い機会に解消し得るよう、女子労働者をとりまく環境条件の整備が図られることが望ましい。

第1は、全体の労働者の労働条件、労働環境の整備であり、特に時間外労働等を含む労働時間の短縮については、実効ある対策が推進されることが望まれる。

第2は、女子の就業と家庭責任との両立を可能とするための条件を整備することである。このためには、保育施設の充実、育児休業等家族に対する責任の遂行を可能にするための措置の推進とともに、家庭責任は本来女子のみのものとする固定的役割分担意識が改められ、男女共通の問題であるという社会全体の意識、コンセンサスの形成が図られることが必要である。

第3には、学校教育、家庭教育等における女子の労働能力と職業意識の開発向上の十分な機会、女子の就労についての社会全体の理解、女子自身の努力等による女子の労働能力の開発と職業意識の向上が必要である。

(6) 婦人少年問題審議会婦人労働部会における雇用における男女平等実現のための諸方策に関する審議状況について

(労働省発表)
(昭和58年12月21日)

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、雇用における男女の機会均等及び待遇の平等を確保するための法的整備を含めた諸方策について意見を取りまとめるため、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（婦人差別撤廃条約）及び昭和57年5月の男女平等問題専門家会議報告を踏まえて別添の「問題点」に沿って審議を行ってきた。

これまでの審議では、我が国においても、雇用における男女の機会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、機会均等及び待遇の平等を推進するという観点から労働基準法的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を除き見直すことが必要であり、またこれは条約批准のための条件整備となるものであるという点について、労使それぞれ意見はあったが、双方の努力により一応の合意をみたところである。

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、労働基準法的女子保護規定は、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。

本部会においては、その点を十分考慮し、機会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均等及び待遇の平等が促進されるような法的整備の内容を具体的に検討してきたところであるが、「問題点」の各事項についての今日までの労使各側の考え方は下記のとおりであり、今後さらに本部会において審議を深め、できるだけ速やかに結論をとりまとめることとしている。

記

I 機会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

労働者委員からは、基本的な考え方として、現行労働基準法第3条に「性」を規定し、かつ、ガイドラインを明示した罰則付きの強行規定ですべての差別を禁止するとともに、差別を救済する機関として中央・地方に独立の行政委員会を設けることが必要であるとの意見が出された。

使用者委員からは、企業の雇用管理においては勤続年数が重要な要素となっているのでその平均的男女差を無視することはできないことから、基本的には、法的措置の内容は、不合理な男女異なる取扱いとは何かを明らかにしつつ、漸進的に機会均等及び待遇の平等を達成するようなものとするべきで、罰則はもとより直ちに一律に法律をもって強制するのは反対であり、とくに昇進・昇格は評価にかかる問題であり、法律の規制になじまないとの意見が出された。

議論の過程で、使用者委員からは、定年・退職・解雇についての合理性のない男女異なる取扱いについては、判例もあり、罰則なしの強行規定による規制としてもやむをえないとの意見が出され、罰則なしの強行規定や努力義務規定では我が国の労使関係の現状では実効性がないとの労働者委員の意見に対しては、努力義務規定であっても、実効を担保するための勧告、指導等の方法があるとの意見が出された。これに対し、労働者委員の一部から、仮にいずれかの項目が努力義務規定となった場合にも、使用者委員のいう方法のほか企業に平等の達成目標を掲げた計画を出させるなど単に努力義務にとどめず努力することの枠組みを規定するなど実効担保の労法をとるべきであるとの発言があったが、使用者委員からは、計画の提出を法律で義務づけることになれば経営の硬直化をもたらし、対応が困

難となるので、法律で定めるべきではないとの意見が出された。

これらの議論に対し、公益委員の一部から、①機会均等及び待遇の平等を確保するための法律は、昇進・昇格も含め、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定年・退職・解雇についての差別的取扱いは罰則なしの強行規定により禁止することとすること、③機会均等及び待遇の平等を確保するための法制の実効担保のひとつの方法として何らかの形での救済方法を考えることとすることについて労使が合意できないかどうかとの発言があったが、それらの点も含め今後引き続き審議していくこととなった。

II 労働基準法の女子保護規定について

使用者委員の基本的考え方として、労働基準法の立法当時に比べ、女子労働者をとりまく環境、作業態様等が大きく変化していること、女子保護規定が意欲と能力のある女子の就業領域を狭め、女子労働力の活用を阻害し、女子労働者自身の中からも撤廃の声が上がっていることに鑑み、雇用における男女平等を推進するのであれば、男女が同じ基盤に立って働くことが前提であり、妊娠出産に係る母性保護を除いては保護規定を廃止すべきであるとの意見が出され、労働者委員からは、基本的考え方として、①平等を推進するために、母性保護規定を除く女子保護規定は、労働時間の短縮、週休2日制の実施、有給休暇の拡大等労働環境の基盤整備や保育施設の充実等女子の家庭責任を軽減する諸方策を進めた上で、解消すべきである、②深夜業は、人間らしい労働・人間らしい生活という観点から男女とも規制すべきであり、女子の規制をこれ以上緩和することには反対であるとの意見が出された。労働者委員の②の意見に対し、使用者委員からは、男子の深夜業を法律で規制することについては、先進国においても、極く一部にみられるにすぎず、我が国産業界の実態、公益事業等国民生活上の必要性を無視するものであり、問題にならないとの意見が出された。

「問題点」の個別事項については、次のような議論があった。

(1) 時間外労働、休日労働及び深夜業

使用者委員から、時間外労働、休日労働及び深夜業の規制は原則とし

てすべて撤廃すべきであるとの意見が出され、また、使用者委員の一部からは、①最小限、管理職、専門職、事務職、労働時間の短い労働者等については、女子の働く場を広げるという観点からも廃止すべきであるとする、②特に廃止が難しいものについては、労働者の意思による選択ができるようにしてはどうかとの意見が出され、これに対し、労働者委員からは、①現状のような労働条件の下で撤廃することは反対である、②管理職及び専門職についての規制を緩和するかどうかは、その範囲を含めて検討する、③個々の女子の請求によって労働条件を決めることは基本的に問題であり、また、個々の女子の請求によって規制をはずすこととすれば、現在の労使関係の下では、ほとんどの女子が規制の解除を請求させられる結果となり、問題であるとの意見が出された。

これらの意見に対し、公益委員の一部から、管理職及び一定の専門職についての規制は緩和する方向でその具体的範囲を検討することで労使が合意できないかどうかとの発言があり、また工業的業種・職種は別としてその他については保護を緩和することが男女の機会均等及び待遇の平等を進める上で必要ではないかとの発言があり、今後引き続き審議していくこととなった。

(2) 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踏まえて見直すことで合意された。

(3) 産前産後休業、育児時間等

労働者委員から、①産前産後休業は各8週間に拡充する必要がある、②妊産婦の時間外労働、休日労働及び深夜業は禁止すべきであるとの意見が出されたが、使用者委員からは、母性保護の重要性は十分理解できるが、企業経営の実態からみれば、産前産後休業及び育児時間等は現行どおりであるべきだとの意見が出され、今後引き続き審議していくこととなった。

(4) 生理休暇

労働者委員からは、母性保護のために必要であり、実際に必要とする

者もいることから廃止には反対であるとの意見が出され、一方、使用者委員からは、母性保護規定ではなく、廃止すべきであるとの意見が出され、今後引き続き審議していくこととなった。

(5) 坑内労働、帰郷旅費

①坑内労働については、看護婦、新聞記者等一時的に入坑する者については一律に入坑を禁止する必要はないこと、②帰郷旅費については、現実に存在意義を失っているので廃止することに問題はないことで合意された。

(6) 女子保護規定の適用と待遇面での取扱い

女子保護規定の適用を受けた者と受けなかった者との間で昇進・昇格等に当たって取扱いに差が生ずる問題については、当面法律による一律規制の対象とはしないことで合意された。

Ⅲ 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

労働者委員からは、①次代を担う子の育成は社会全体の責任であるので、企業はその社会的責任の一環として育児休業制度を受け入れるべきである、②我が国の雇用慣行では長く働き続けることで能力が高められるが、実際は妊娠、出産、育児のためにやむなく退職せざるをえない女子が多い実態にあり、使用者が問題にしている勤続年数を伸ばすためにも必要である、③労使の自主交渉では普及は進まないことから、法律により制度化する必要があるとの意見が出され、一方、使用者委員からは、①代替要員の確保、要員計画上の困難性、能力低下、コスト増、女子の雇用回避等の問題があり、特に中小企業ではそれらに対する対応が困難であるので、一律法制化には反対である、②我が国の女子労働者の多くが結婚、出産により退職し、子供が学齢期に達してから再就職するという実態からみて、法制化によって女子の勤続年数が伸びると思われえない、③現行の勤労婦人福祉法に基づく行政指導により、育児休業制度の普及を図ることや公的保育施設の充実等社会的な環境整備を促進することが先決であり、法制化は時期尚早であるとの意見が出された。

議論の過程で、労働者委員の一部から、休業期間を短くすることや、規模別業種別に段階的に実施することでも法制化には反対かとの質問が出されたが、使用者委員から、そのような形でも法制化は行うべきではないとの意見が出された。

(2) 再雇用制度

労働者委員は、育児休業の代わりに再雇用制度を検討するのではなく、女子の選択の幅を広げるという観点から検討すべきであるとの意見であり、また、使用者委員は、法律による実施ではなく、企業の自主性にゆだねるべきであるとの意見であった。

別 添

5p. 10

雇用における男女平等実現のための諸方策の検討に当たっての問題点

I 機会均等及び待遇の平等を確保するための措置

(1) 機会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

—— 募集、採用、配置、配置転換、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇等について

- ① 募集、採用、配置は要員計画上一体的な関係にあり、勤続年数の男女差を考慮せざるをえないという意見があるが、これと男女の機会均等・待遇の平等との調和をいかに図るか。
- ② 転勤を含む配置転換については、日本の社会実態から家庭を有する女子には困難であること、配置転換は長期の要員計画に基づいて行われることから勤続年数の男女差も考慮する必要があること等の意見があるが、これらの実態と男女の機会均等・待遇の平等との調和をいかに図るか。
- ③ 昇進・昇格が、勤続年数や多技能の修得及び人事ローテーションのための配置転換、転勤等を考慮して行われている日本的雇用慣行と男女の機会均等・待遇の平等との調和をいかに図るか。
- ④ 教育訓練については、男女平等の実現のためには、女子労働者の意識向上・能力開発が重要であるとの意見と、他方勤続年数に男女差があることから教育投資が回収できないこともあるとの意見の調和をいかに図るか。

- ⑤ 福利厚生については、ヒアリング、実地調査からは男女異なる取扱いを行っている例はほとんどなかったが勤続年数の男女差を考慮する必要があるか。
- ⑥ 定年・退職・解雇における男女別取扱いについては既に判例により公序良俗に反するという社会的認識がかなり定着していることをどのように考慮するか。
- ⑦ ヒアリング、実地調査では、企業イメージ、防犯等の観点から男女それぞれにふさわしい仕事はあるが、いずれか一方の性のみが従事しなければならない仕事は女子寮の舎監等であり、あまりないとの意見であったが、一方の性のみの仕事として認められる範囲をどうするか。

—— 上記の事情等を考慮した上、各事項についてどのような措置をとるか。

(2) 施行機関等

- ① ヒアリング、実地調査では職場における差別についての苦情は、労働組合を通じる方法、苦情処理委員会によって処理されている等の意見があったが、施行機関等の検討に当たってこれをどのように考えるか。
- ② 民事的な救済のための行政機関を検討するか。どのような機関が適当か。

Ⅱ 労働基準法の女子保護規定

(1) 時間外・休日労働及び深夜業

- ① 女子のみの規制は廃止し、男女同一の新たな規制を考えるか。
- ② 女子のみの規制として女子の家事育児負担を考慮した経過的な措置を検討するか。その場合どのような規制を考えるか。
 - 管理職、専門職等一定の職種的女子について。
 - 家庭責任の遂行上問題が生ずると思われる肉体的負荷の多い労働について。
 - 一定の家庭責任を有する女子について。
 - 女子の保護は不要であるという女子について。
 - 年間の一定の規制の下に日、週の現行規制を弾力化するか。

—— その他どのような配慮の仕方があるか。

(2) 危険有害業務の就業制限

危険有害業務について、母性保護の見地から就業を制限しなければならない範囲はどの範囲か。

(3) 産前産後休業、育児時間等

① 最低基準としては現行のままでよいとする意見と、さらに改善を必要とするという意見とがあるが、どうするか。

② 育児時間については、現行制度が労働実態にそぐわないとの意見があるが整備の必要があるか。

③ 妊産婦の時間外・休日労働、深夜業、危険有害業務等をどうするか。

(4) 生理休暇

生理休暇は廃止すべきでないとの意見、廃止すべきであるとの意見、週休2日制、年次有給休暇の増加によって解消すべきとの意見、一部濫用のため問題が生じているが、本来の趣旨で使用されるのであれば問題ないとの意見、更には生理については個人差があるので生理休暇制度は必要でなく病休又は年次有給休暇により解決すべきであるとの意見等があったが、どうするか。

(5) 坑内労働、帰郷旅費

(6) 女子保護規定の適用と待遇面での取扱い

女子に対する就業制限規定があるための男女異なる取扱いについては、男女平等問題専門家会議から一定の結論が出されているが、女子保護規定の適用を受けたことの昇進・昇格等に当たっての評価についてどう考えるか。

① 男女異なる規定が設けられている趣旨をどう考えるか。

—— 全ての規制について同様に考えるか。

—— 母性保護規定と家庭責任を考慮した経過的措置とに分けて考えるか。

② 労働者相互間の均衡をどう考慮するか。

Ⅲ 育児休業普及対策等

(1) 育児休業請求権の法制化の要望が強いが、一方法律で義務付ければコスト増、代替要員の確保、能力低下、女子の雇用減等の問題が生じるので一律法制化に

は問題があるとの意見もあり、どうするか。

(2) 再雇用制度普及対策のあり方

再就業を希望する女子の就業援助として何らかの形の再雇用制度が行われている企業が多いこと、育児負担の軽減に伴い再就職を希望する女子が増えていることなどを考慮し、何らかの再就業援助のための措置を考えることとするか。

IV 労働環境、社会環境等の整備

6. 雇用における男女平等関係法制

(1) 諸外国の男女平等法等一覧

国名等	男女同一賃金関係	雇用関係	平等確保のための委員会
アメリカ合衆国	公正労働基準法 (1963年同一賃金法)	1964年公民権法第7編 (1972年雇用機会平等法)	雇用機会平等委員会
イギリス	1970年同一賃金法	1975年性差別禁止法	機会均等委員会
西ドイツ	経営組織法(1972年改正) 民法(1980年職場における男女均等待遇法)○	経営組織法(1972年改正) 民法(1980年職場における男女均等待遇法)○	事業場内の経営協議会
フランス	労働法典 (1972年男女同一賃金法)○	労働法典(1983年改正) 刑法(1975年改正、性別を理由とする差別の禁止 1983年改正)○	
オーストラリア	1969年調停仲裁委員会の賃金裁定に男女同一労働同一賃金の原則を導入	性差別禁止のNational Policy 各州法の中に性差別禁止規定○	全国雇用及び職業差別禁止委員会
カナダ	1977年カナダ人権法	1977年カナダ人権法	カナダ人権委員会
イタリヤ	1977年労働に関する男女同一待遇法	1977年労働に関する男女同一待遇法○	
アイルランド	1974年賃金差別禁止法	1977年雇用平等法	雇用平等機関
デンマーク	1975年同一報酬法	1978年雇用等に関する男女平等待遇法○	男女平等委員会
ベルギー	(1975年同一賃金協定(勅令により強制)力有する)○	1978年経済改革法第5編(雇用等に関する男女の平等待遇)○	
オランダ	1975年男女同一賃金法	1980年男女均等待遇法○	雇用男女平等待遇委員会
スウェーデン	(1960年L O(スウェーデン全国労働組合)とSAF(スウェーデン経営者同盟)との間に同一労働同一賃金に関する協約を締結)○	1980年労働生活における男女間の平等に関する法律○	機会均等委員会
ILO (150カ国)	1951年第100号条約(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)	1958年第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)	
EC(9カ国) (欧州共同体)	1957年ローマ条約 1975年同一賃金に関するEC指令	1976年平等待遇に関するEC指令	

(注) ○印は、ILO条約を批准していることをあらわす(1983年12月現在)

(2) 諸外国の男女平等関係規定と苦情処理手続の概要等

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、 苦 情 処 理 手 続
アメリカ	公民権法 第 7 編	人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする次の差別（定型又は慣行を含む） ○使用者の雇入れ、解雇、賃金、期間、労働条件又は特典等に関する差別 ○職業紹介所の行う職業紹介等に関する差別 ○労働組合の組合資格等に関する差別 ○使用者、労働組合等による職業訓練に関する差別 ○使用者、労働組合、職業紹介所等による雇用の優先、制限、特定又は差別を示唆する告示又は広告の印刷、公刊	雇用機会平等委員会 ○法の施行 ○苦情処理 ○差別についての民事訴訟の提起 ○差別除去のための手段についての報告、立法についての勧告 ○教育・促進活動のための他機関との協力 ○法の目的達成のための調査の実施及び結果の公表 ○他の平等関係組織機関の調整	○雇用機会平等委員会に対し苦情を申立てる。 ①委員会が調査し、その結果理由ありと認めた場合 ①非公式の会合、調整、説得等を行い、合意に達した場合は協定を作成。 ②調整不成立の場合は委員会が民事訴訟を提起。 ③委員会が申立てを棄却した場合又は①②の訴訟提起をしなかった場合、申立人は訴訟を提起。 ④裁判所は、差別が故意によるものと認定した場合に違法な雇用慣行の禁止、復職、雇入れ等の救済命令を発する。 ○差別の定型又は慣行がある場合には委員会自ら、差止命令、抑止命令等を求める民事訴訟を提起できる。
イギリス	性差別禁止法	(1) 性、婚姻上の地位を理由とする次の差別的行為 - イ使用者による募集・採用、昇進・配転・訓練の機会、その他の特典・便宜・サービスの供与又は解雇等に関する差別 - ロ元請人の請負労働者	機会均等委員会 ○男女の機会均等の一般啓発活動 ○法の施行及び改正案の作成、提出 ○公式調査の実施、それに基づく勧告 ○差別停止通告の発令 ○労働審判所に対する差別確認申請	<個人> 「禁止されている差別」の(1)について ④労働審判所へ救済を申立てる。審判所は決定を行う前に事案を調整官へ送付し、当事者間の調停を図る。 ⑤調整官へ調停を申し

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、 苦 情 処 理 手 続
		に対する請負条件等 に関する差別 ハ労働組合、使用者団体等の構成員資格取得に関する差別 ニ資格付与団体の特別の職業、職務に係る認可及び資格付与に関する差別 ホ職業訓練機関の訓練コースその他施設利用の条件等に関する差別 (2)上記(1)イ～ヘに係る差別的慣行 (3)上記(1)イ～ヘを意図し又は示唆する差別的広告 (4)上記(1)イ～ヘの指示又はイ～ヘを誘引する圧力	○訴訟援助	てる。 ＜機会均等委員会＞ (1)～(4)について ○公式調査を実施、必要に応じ措置勧告を行いまた違反が認められたときは、差別停止通告を行う。 (1)及び(2)について ○永続的な差別については地方裁判所へ差止命令等の申請 (3)及び(4)について ○労働審判所へ差別確認申請 ○地方裁判所へ差止命令等の申請
西ドイツ	経営組織法	事業場に雇用される者の取扱いにおける人種、信条、性、労働組合活動等を理由とする差別	経営協議会（事業場の労働者代表により構成） ○労働者のための法律、労働協約等の遵守状況の監視 ○労働条件、人事、採用、配転等について、使用者と協議、共同決定を行う。 ○苦情処理	○使用者又は経営協議会に苦情を申立てる。 ①使用者は苦情を正当とする場合は救済措置をとり、処理結果を申立人に通知する。経営協議会が苦情に理由ありと認めるときは使用者に対し改善を申し入れる。 ②経営協議会と使用者間で意見不一致の場合は労使それぞれによって任命された同数の陪審員よりなる調整委員会が決定を下す。

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、 苦 情 処 理 手 続
	民 法	性を理由とする次の差別 ○雇用契約の締結、昇進、職務上の命令、解雇における差別 ○同一価値労働に対する賃金差別 (○募集については努力義務規定)		○労働裁判所に提訴
フランス	労働法典	性を理由とする募集広告、採用、昇進、資格、格付、配置転換、訓練、解雇等に関する差別	労働監督官	本法に違反した者に対し拘禁又は罰金等
	刑法	出身、性、家族の状況、言語、民族、人種又は宗教を理由とする次の差別 ①使用者等の採用、解雇、雇用の提供に関する差別 ②公権力を寄託された者又は公的仕事に従事する者の特定の者に対して当然賦与されるべき権利の故意の拒否	労働監督官	本法に違反し差別行為を行った者に対し拘禁又は罰金
スウェーデン	労働生活における男女間の平等に関する法律	性を理由とする雇入れ、昇進、研修・訓練、職務の割当て、雇用契約の終了、配転、レイオフ、解雇等に関する差別 (なお、使用者に対し上記の差別を禁止するほか、男女平等を促進するための積極的措置をとる義務を課している。)	平等オムブスマン ○使用者に対する監督、指導 ○苦情処理 ○禁止される差別行為に関する訴訟提起 ○使用者が男女平等促進のための積極的措置をとらなかった場合の機会均等委員会に対する行政命令申請 機会均等委員会	○平等オムブスマンへ申立てる。 ④調査及び使用者に対する指導 ⑤使用者が指導に応じなかった場合で重要事案につき、労働組合が提訴しない場合に限り、労働裁判所に提訴 ○平等オムブスマン及び労働組合が訴訟を提起しない場合、個人は、

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、苦情処理手続
			○ 平等オムブスマンの申請に基づく審査及び行政命令の決定	普通裁判所に提訴
カナダ	カナダ人権法 なお、各州にも差別禁止規定がある。	国籍、人種、宗教、年齢、性別、婚姻上の地位等を理由とする次の差別 ○ 採用、雇用継続の拒否、雇用上の不利益取扱い ○ 制限、指定、優先を明示又は暗示する募集広告 ○ 差別的政策、行為の確立又は差別的協約の締結 ○ 同一価値労働に対する賃金差別 ○ 従業員組織の加入等の差別	カナダ人権委員会 ○ 法の施行 ○ 苦情処理 ○ 各州平等委員会の調整 ○ 啓発活動 ○ 活動状況報告書の提出 ○ ガイドラインの策定等	○ 被害者は、カナダ人権委員会に苦情を申立てる。 ○ 調査官が調査し、調停官が和解を試みる。 ○ 委員会は、申立て後いつでも、人権審判所を設置し、審理させる。差別については、原状回復、損害賠償等を含む命令をだしうる。
イタリア	労働に関する男女同一待遇法	性、婚姻上の地位、家族の状況又は妊娠を理由とする次の差別 ○ 雇入れ、職業指導、職業訓練、職務の割当て、昇進等における差別 ○ 同一労働同一価値労働に対する賃金差別 ○ 募集広告		雇入れ、職業指導、職業訓練における差別について簡易裁判所労働部に提訴 本法に違反して差別行為を行った者に対し罰金
I L O	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (第111号) 雇用及び職業についての差別待遇	○ 人種・皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。 ○ 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を	次の目的のための適当な機関（労使及び関連団体の代表者からなる諮問委員会により援助をうける。） ○ 非差別待遇の原則について一般の理解と承認を育成するための措置の実施 ○ 苦情処理	○ 苦情を受理し、審査し、調査し、必要のある場合は調停により差別待遇の慣行を矯正する。 ○ 調停により解決できない苦情について、さらに検討し、かつ明らかにされた差別待遇の慣行を矯正する方法について意見をのべ又は決定を行う。

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、 苦 情 処 理 手 続
	に関する勸告 (第111号)	破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、労使それぞれの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上決定するもの。		
E C	男女の均等 待遇に関する指令	○直接又は特に婚姻上若しくは家族上の地位に関連して間接的になされる性に基づく差別		○苦情は、権限ある機関による可能な手段を経て、司法手続により処理される。

(3) 政府の諸計画における男女平等についての考え方

イ 1980年代経済社会の展望と指針（58年8月）

○ 女性の就業志向の高まり等への対応

女性の就業志向の高まりと就業ニーズの多様化の中で、婦人差別撤廃条約批准のための条件整備を図り、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための法的整備を推進するとともに、女性の雇用管理の改善についての啓発指導を充実することにより、女性の能力の積極的活用を進める。また、女性のライフサイクルを踏まえ、多様な就業ニーズに応じた職業情報の提供・職業紹介・就業相談を実施しつつ、能力開発機会の確保、労働条件の整備、再雇用の普及等を図る。同時に、育児休業制度の普及と併せ育児休業に関する法的整備を推進する。

ロ 今後の雇用の展望と雇用対策の方向

—— 第5次雇用対策基本計画 ——（58年10月）

○ 女子労働者の増加への対応

今後、女子労働者の就業意欲が高まるとともに平等志向も強まると見込まれるので、これに対し女子のニーズの実態を十分把握して幅広い就業機会の開発や能力開発を図るとともに、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等についても促進していく必要がある。

これに際して、女子のライフサイクルを踏まえることが重要であり、職業経験を生かすことにも配慮しつつ、広範な就業機会の確保や就業相談の実施、職業に必要な知識・技能の習得の促進等の就業援助を進めるとともに、継続就業を援助する施策として育児休業制度の普及及びこれに関する法的整備を進める。特に主婦層に希望の強いパートタイムの就業について総合的な労働対策を推進する。

また、地域社会での相互扶助といった性格の強い社会サービス分野においては、就業条件等に問題が生じないように配慮しつつ、家庭婦人等の能力の活用を図る。

更に、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するため、法的整備を進めるとともに、女子の雇用管理改善指導等に努める。

(4) 各政党等における男女雇用平等法案一覧

区 分	社 会 党	公 明 党	共 産 党	民 社 党	日 弁 連
名 称 及 び 発表時期	雇用における男女の平等取扱いの促進に関する法律案 昭和58年10月28日発議、廃案	男女雇用平等法案 昭和58年10月11日発議、廃案	「雇用における男女平等の機会、権利の保障に関する法律」(仮称) 昭和54年	男女雇用平等法(仮称)要綱 昭和54年	男女雇用平等法要綱試案 昭和55年11月22日
差別禁止事項	○女子であることを理由として募集、採用、賃金、昇進、定年、退職その他の労働条件についての差別禁止 ○職業紹介又は職業指導についての差別的禁止 ○職業訓練についての差別的禁止	○募集・採用、賃金、昇進、配置、定年・退職など労働条件で性別による差別的取り扱いの禁止 ○職業紹介又は職業指導についての差別的禁止 ○職業訓練についての差別的禁止	○採用、賃金、仕事の配置・研修、昇進・昇格、定年・退職、福利厚生制度について男子と同一に扱う責務 ○職業紹介、職業指導、職業訓練を受ける機会の平等保障	○募集、採用、配置、賃金、昇進、定年、退職その他の労働条件、職業訓練及び福利厚生についての差別的取り扱いの禁止 ○職業紹介又は職業指導についての差別的取り扱いの禁止 ○職業訓練についての差別的取り扱いの禁止	○募集、採用、賃金、各種手当、職種、職務内容、職場配置、研修・訓練、昇進・昇格、雇用形態、定年、解雇、福利厚生等について女性に対し差別的取り扱いをすることの禁止 ○職業紹介又は職業指導についての差別的取り扱い禁止 ○職業訓練においての差別的取り扱いの禁止

区 分	社 会 党	公 明 党	共 産 党	民 社 党	日 弁 連
施行機関 (権 限)	○中央雇用平等委員会 ○地方雇用平等委員会 (審問、調査、勧告、命令、啓発、宣伝、審議、建議)	○婦人少年局室 (雇用平等監督官) (立入り検査、勧告、命令)	○婦人少年局室 (雇用平等監督官) (臨検、尋問、命令、司法警察官の職権行使)	○婦人少年局 (雇用平等審査官) (調査、勧告、命令)	○中央男女雇用平等委員会 ○地方男女雇用平等委員会 (調査、審問、勧告、命令、行政指導、啓発、建議)
ガイドラインの作成	○中央雇用平等委員会が行う。	規定なし	規定なし	○雇用平等審査会が行う。	○中央男女雇用平等委員会が行う。
不服審査機関	○東京高裁	○雇用平等審査会 (中央・地方)	○男女平等委員会 (中央・地方)	○雇用平等審査会	○東京高裁
制 裁	○確定した命令違反等に刑罰	○直罰 ○命令違反等に罰則	○直罰 ○悪質な企業名の公表、国等に対する公共融資の制限の勧告、公共職業安定所に対する求人不理、紹介停止の勧告	○命令違反等に罰則	○直罰 ○確定した救済命令違反等に罰則 ○確定した救済命令違反には次の措置もとれる。 氏名公表、国等に対する融資制限等の勧告、公共職業安定所に対する求人不受理紹介停止の勧告
適 用	○国及び地方公共団体の公務員並びに船員にも適用する。 (船員には救済手続等の適用はない)	○国家公務員及び地方公務員並びに船員には適用しない。	○すべての労働者に適用する。 ○	○国、地方公共団体及び船員には適用しない。	○国、地方公共団体及び公共企業体等にも適用する。
そ の 他	○中央雇用平等委員会は国会に対する年次報告義務あり。		○中央男女平等委員会は年次報告を作成、公表	○使用者は事業場ごとに女子労働担当責任者を選任しなければならない。	○委員会の命令の取消訴訟において、中央平等委員会の認定した事実、これを立証する実質的な証拠があるときは裁判所を拘束する。

(注) 1. 自由民主党は、「『雇用における男女平等法』(仮称)の法制化を促進する」(昭和58年党運動方針)としている。

2. 社会党については、上記のほか労働基準法第3条に「性別」を挿入することとしている。

Ⅳ 勤労婦人の母性保護及び母性健康管理関係

1. 産業別・規模別女子常用労働者及び有夫者に占める出産者の割合

(%)

区 分	女子労働者に占める出産者の割合	有夫者に占める出産者の割合
計	2.4	4.7
製 造 業	2.2	3.6
卸 売 業、小 売 業	1.1	2.9
金 融 ・ 保 険 業	1.8	6.0
運 輸 ・ 通 信 業	2.9	5.6
サ ー ビ ス 業	3.9	7.4
5 0 0 人 以 上	2.8	8.1
1 0 0 ～ 4 9 9 人	2.6	5.1
3 0 ～ 9 9 人	2.2	3.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。以下同じ。

2. 産業別・規模別 1 人平均産前産後休業日数

(日)

区 分	産 前	産 後
計	38.5	48.8
製 造 業	35.4	48.5
卸 売 業、小 売 業	37.0	45.1
金 融 ・ 保 険 業	35.4	49.4
運 輸 ・ 通 信 業	42.0	53.7
サ ー ビ ス 業	41.5	49.2
5 0 0 人 以 上	41.9	51.1
1 0 0 ～ 4 9 9 人	37.6	46.8
3 0 ～ 9 9 人	37.9	49.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」

(昭和56年)

3. 産業別・規模別妊娠中の軽易業務転換者の割合

(%)

計	5.7
製 造 業	9.3
卸 売 業、小 売 業	7.5
金 融 ・ 保 険 業	1.8
運 輸 ・ 通 信 業	5.4
サ ー ビ ス 業	3.2
5 0 0 人 以 上	4.1
1 0 0 ～ 4 9 9 人	6.0
3 0 ～ 9 9 人	6.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） 出産者+妊娠による退職者 = 100.0

4. 産業別・規模別育児時間請求者の割合

(%)

計	27.5
製 造 業	12.6
卸 売 業、小 売 業	16.7
金 融 ・ 保 険 業	27.5
運 輸 ・ 通 信 業	65.0
サ ー ビ ス 業	36.2
5 0 0 人 以 上	27.3
1 0 0 ～ 4 9 9 人	31.8
3 0 ～ 9 9 人	23.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） 出産者－産後休業中の退職者＝100.0

5. 産業別・規模別生理休暇の請求状況

区 分	生理休暇請求者のあった事業所の割合	生理休暇請求者の割合 (注)	請求者1人 当り年間休 暇請求回数	請求者1人 当り平均年 間休暇日数	請求者1人 当り1回平 均請求休暇 日数	女子労働者 1人当り年 間休暇日数
計	28.1%	13.4%	5.8回	7.7日	1.3日	1.0日
製 造 業	28.3	11.8	5.3	6.4	1.2	0.7
卸売業、小売業	25.3	11.1	4.9	5.3	1.1	0.6
金融・保険業	24.8	8.7	5.5	6.5	1.2	0.6
運輸・通信業	32.6	48.2	7.6	12.2	1.6	5.9
サ ー ビ ス 業	34.3	13.3	6.0	8.1	1.4	1.1
500 人 以 上	74.9	18.5	6.6	9.1	1.4	1.7
100 ～ 499 人	47.3	17.7	5.5	7.3	1.3	1.3
30 ～ 99 人	23.2	8.6	5.8	7.2	1.2	0.6

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） 女子労働者数＝100.0

6. 産業別・規模別産前産後休業制度の内容別事業所構成比

(%)

区 分	計	産前産後 各6週間 (注)	産前産後 を通じて 12週間 (注)	法 定 基 準 の 期 間 を 上 回 る			休業中の賃金有給 の事業所 (注)	100 % 有 給
				小 計	産前が 6週間に 上回る	産後が 6週間に 上回る		
計	100.0	66.3	4.5	29.2	0.3	0.7	42.7	35.1
鉱業	100.0	88.8	4.1	7.1	—	0.2	10.5	6.5
建設業	100.0	91.5	4.4	4.1	—	—	26.4	22.0
製造業	100.0	83.6	4.7	11.7	0.1	0.1	13.7	9.0
卸売業、小売業	100.0	79.2	3.9	17.0	0.3	—	28.9	20.5
金融・保険業	100.0	40.3	1.3	58.4	2.1	—	89.2	53.4
不動産業	100.0	53.2	8.2	38.6	—	—	44.0	35.4
運輸・通信業	100.0	56.1	10.7	33.2	0.2	4.3	57.2	49.3
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	41.0	3.6	55.5	—	0.0	92.2	87.8
サービス業	100.0	40.6	3.1	56.2	—	0.8	70.7	67.2
500人以上	100.0	40.1	6.2	6.2	—	0.1	54.0	36.6
100～499人	100.0	63.2	5.1	5.1	1.0	3.8	45.5	37.0
30～99人	100.0	67.4	4.4	4.4	0.1	0.0	41.9	34.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

(注) 全調査事業所＝100

7. 社会保険による分娩費等受給者数の推移

(人)

区 分	計	政 府 管掌健 康保険	組 合 管掌健 康保険	日雇労 働者健 康保険	船 員 保 険	国家公 務員共 済組合	地方公 務員共 済組合	公共企 業体職 員等共 済組合	私立学 校教職 員共済 組 合
昭和35年度	142,150	60,763	28,285	2,164	48	11,967	27,340	10,217	1,366
40	248,934	137,494	48,044	1,350	51	12,287	37,796	9,346	2,566
45	295,434	160,974	69,142	1,149	47	10,496	41,495	8,621	3,510
50	354,010	173,554	102,662	603	29	8,614	56,334	6,916	5,298
55	331,315	147,385	95,001	342	22	8,127	68,236	5,980	6,222
56	335,682	149,056	96,412	267	23	7,872	70,172	5,524	6,356
57									

資料出所：総理府「社会保障統計年報」

8. 産業別、規模別、その他の母性健康管理措置等を実施している事業所の割合

(%)

区分	妊娠中及び分娩後の通院休暇制度	妊婦の通勤緩和措置	妊娠障害休暇制度	妊婦の休憩時間増加措置	妊産婦の時間外労働の制限又は免除		妊産婦の深夜業の制限又は免除		妊産婦の交替勤務の制限又は免除	
					妊婦への措置	産婦への措置	妊婦への措置	産婦への措置	妊婦への措置	産婦への措置
計	25.8	20.0	18.1	3.4	8.1	7.0	52.1	50.4	44.3	42.4
製造業	13.5	4.7	10.8	3.2	9.1	7.6	*	*	20.0	16.1
卸売業、小売業	14.5	7.9	10.4	3.5	8.2	6.2	7.3	—	21.4	15.4
金融・保険業	13.8	27.5	3.7	*	*	*	*	*	*	*
運輸・通信業	31.7	20.9	16.1	1.8	3.8	3.0	66.0	66.0	63.8	65.0
サービス業	54.6	49.3	40.8	4.5	12.7	11.8	60.2	59.8	52.4	51.3
500人以上	35.1	18.8	22.7	4.1	12.2	10.8	58.5	62.9	43.4	42.8
100～499人	28.6	18.4	18.6	4.3	12.0	10.2	60.3	62.8	43.2	44.8
30～99人	25.1	20.3	17.9	3.2	7.3	6.3	48.3	44.6	45.0	41.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注）「妊産婦の深夜業の制限又は免除」、「妊産婦の交替勤務の制限又は免除」は、深夜業あるいは交替勤務に従事する女子のいる事業所を100とした割合。その他の制度、措置は、全調査事業所＝100

9. 勤労婦人と家庭婦人との妊娠・分娩等の経過の比較

(%)

区 分		勤 労 婦 人	家 庭 婦 人
総 数		100.0 (983 人)	100.0 (180 人)
妊 娠 中	つわり強	8.0	10.0
	後期妊娠中毒症	31.2	25.0
	流産・早産の徴候	29.4	19.4
	貧血	44.3	41.6
分 娩	流産	0.6	1.1
	早期産	10.5	9.4
	前・早期破水	15.1	5.6
	微弱陣痛	9.8	1.7
	分娩遅延	14.4	8.9
	異常出血	9.4	3.3
	仮死産（蘇生）	3.4	2.8
児	低体重児	7.8	5.0
産 褥	母乳分泌不良	12.0	10.0
	復古不全	4.7	5.0

(注) 勤労婦人については労働省「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」(昭和48年)
家庭婦人については習志野病院産婦人科鈴木医長の実施した調査(昭和48年)による。

10. 妊産婦死亡率（出生 1 万対）及び死産率（出産千対）の推移

区 分	妊 産 婦 死 亡 率	死 産 率
昭 和 3 5 年	13.1	100.4
4 0	8.8	81.4
4 5	5.2	65.3
5 0	2.9	50.8
5 1	2.6	52.7
5 2	2.3	51.5
5 3	2.2	48.7
5 4	2.3	47.7
5 5	2.0	46.8
5 6	1.9	49.2
5 7	1.8	49.0

資料出所：厚生省「母子衛生の主なる統計」

11. 妊産婦死亡率の国際比較

(出生10万対)

区 分	昭和 35年	40	45	50	51	52	53	54	55
日 本	130.6	87.6	52.1	28.7	25.9	23.1	22.1	22.9	20.4
イ タ リ ア	115.0	77.0	54.5	25.9	—	—	17.1	—	—
イ ン グ ラ ン ド ウ ェ ー ル ズ	39.5	18.0	18.6	12.8	13.3	13.0	11.4	11.6	10.7
ア メ リ カ	37.1	31.6	22.4	12.8	12.3	11.2	9.6	—	—
ス ウ ェ ー デ ン	37.2	13.8	10.0	1.9	4.1	11.5	6.4	1.0	8.2
カ ナ ダ	44.9	32.3	20.2	—	—	5.0	6.4	—	—
フ ラ ン ス	51.8	32.2	28.1	19.9	17.5	15.7	15.5	—	—
西 ド イ ツ	105.7	—	51.8	39.6	36.3	34.0	25.5	22.0	20.6

資料出所：厚生省「母子衛生の主なる統計」

12. 妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理に関する指導基準（昭和48年8月）

① 健康診査等の受診のための時間の確保について

妊娠中及び出産後の勤労婦人が母子保健法の規定による健康診査または保健指導の受診のために要する時間について、必要な措置を講ずること。その回数については、原則として同法に基づく「母性、乳幼児の健康診査および健康指導に関する実施要領（昭和41年10月21日付け児童第600号）」において定められている次の基準によること。ただし、医師等とくに必要と認める場合には、その指示された回数によること。

(イ) 妊娠7カ月までは4週間に1回

(ロ) 妊娠8カ月から9カ月までは2週間に1回

(ハ) 妊娠10カ月以後分娩（出産）までは1週間に1回

(ニ) 産褥後期に1回

② 妊娠中の通勤緩和について

妊娠中の勤労婦人が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、そのために必要とされる限度で勤務時間の変更等を行うこと。

③ 時間外労働または深夜労働の制限について

妊娠中および出産後１年以内の期間における時間外労働または深夜労働が、母体または胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、時間外労働または深夜労働に従事させないこと。

④ 妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の勤労婦人については、必要に応じ、補食時間を設ける等休憩時間の長さ、休憩の回数等休憩に関し適宜な措置を講ずること。

また、妊娠中の勤労婦人が有効に利用することができる休憩のための設備（できるだけ臥床することができるもの）を設けること。

⑤ 妊娠中および出産後における症状等に対応する措置について

妊娠、出産に伴って生ずる各種の症状等については、医師等の具体的な指導に基づいての措置を講ずること。

なお、各種の症状等に対応する一応の措置内容は別表のとおりであること。

別 表

1. 妊娠中の症状等に対応する措置

区 分		症 状 等	措 置 内 容
つわり (妊娠嘔吐)		妊娠第2～3月に現われる食欲不振、悪心、嘔吐等消化器系統の症状。一般に妊娠4カ月頃になると減退消失する。	悪臭が著しい等悪い環境における作業の制限 体重が2kg以上減少する場合 …… 勤務時間の短縮または休業
悪阻		つわりの強度のもので、胃液、血液等を混じた嘔吐が激しく、食物摂取が不能になり、全身の栄養状態がおかされる。	休 業
貧血		血液中の赤血球または血色素（ヘモグロビン）が減少するもので、顔面蒼白、心悸亢進、疲れやすい等の症状をあらわす。	強度の場合（血色素量9g/dl未満） …… 重労働の制限 勤務時間の短縮または休業
流早産の徴候		出血と下腹部の疼痛をあらわす。	休 業
浮腫 (むくみ)		妊娠後半期ことに末期に下肢にむくみを生ずるが、高血圧、蛋白尿を伴わない場合。	勤務時間の短縮及び立作業、下肢作業 その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限
晩期妊娠中毒症	高血圧	頭痛、耳鳴り、不眠、心悸亢進等をあらわす。	軽症（収縮期圧（最高）140mmHg～169mmHg）の場合 … 重労働の制限、勤務時間の短縮または休業 重症（収縮期圧（最高）170mmHg以上又は拡張期圧（最低）100mmHg以上）の場合 … 休業
	蛋白質	尿中に蛋白があらわれる。	軽症（2.9‰以下）の場合 … 勤務時間の短縮または休業 重症（3.0‰以上）の場合 … 休業
	浮腫	主に下肢または下腹部に浮腫を生じ体重が著しく増加する。	休 業
(下肢)静脈瘤		妊娠後半期に下肢の静脈が著しく怒張し、疼痛、歩行困難等をあらわす。	立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限、横臥による休憩
双胎妊娠		(ふた子)	妊娠30週（8カ月後半）以降休業
糖尿病		(糖尿病と診断されたもの)	妊娠32週（9カ月）以降休業

2. 産後の症状等に対応する措置

区 分	症 状 等	措 置 内 容
復 古 不 全	産後長期間にわたって全身状態の回復不全または出血を続けるものをいう。	勤務時間の短縮

13. I L O 及び主要国の女

(1) 女子保護関係

区分	事	項	I L O 条 約	I L O 勸 告	イ ギ リ ス
女 子 保 護	労働時間	男女共通	○ 1 日 8 時間 1 週 48 時間 (第 1 号・30 号) ○ 1 週 40 時間 (第 47 号)	○ 労働時間の漸進的短縮 (第 116 号)	
		女子のみ		○ 労働時間短縮政策の実施は、危険業務等の主な労働者が女子であるときは、優先順位を与えること。(第 116 号)	○ 原則として、女子の拘束時間は 1 日 11 時間、休憩時間を除く総労働時間は 1 日 9 時間又は 1 週 48 時間を超えてはならない。(工場法第 86 条) * 注
	時間外労働	男女共通	○ 労働時間の増加時間の最大限度を定める。(第 1 号)		
		女子のみ			○ 時間外労働は、原則として 1 日の総労働時間が 10 時間を超えず、拘束時間が 12 時間を超えない限りにおいて、 △ 暦年につき 100 時間又は 1 週につき 6 時間 △ 暦年につき 25 週を超えてはならない。(同法第 89 条) * 注
	休日労働	男女共通			
		女子のみ			○ 原則として、女子の日曜日の就業禁止 (同法第 93 条) * 注

子（保護）関係規定の概要

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○原則として、通常の労働時間は男女とも1日8時間を超えてはならない。（労働時間令第3条）	○男女とも原則として1週39時間を超えてはならない。（労働法典第212-1条） ○男女とも原則として1日10時間を超えてはならない。（労働法典第212-1条）	○1日8時間、1週48時間以内労働の原則は男女とも同じ。（1923年勅令692号第1条）
○時間外労働は、男女とも原則として「1年につき30日間に限り、1日10時間の範囲内で、1日2時間以内」許される。（同令第6条）	○時間外労働を含め労働時間は、男女とも12週平均46時間、同一週48時間を超えてはならない。（同第212-7条）	○原則として、時間外労働の限度は1日2時間1週12時間（1923年勅令692号）
○女子について、準備作業及び整備作業の場合に最高1時間の就業延長ができる。（同令第17条） ○原則として女子は1日10時間（日曜日及び祝日の前日は8時間）を超えてはならない。（同令第17条）		
○原則として日曜・祭日の労働は男女とも禁止（営業法第105条）	○原則として男女とも日曜日の労働禁止（同第221-2.4.5条）	○原則として男女とも日曜日の労働禁止（1934年法律370号第3条）
	○女子の休日労働は非常災害の場合を含めて禁止、また、法定祝祭日労働も原則として禁止（同第221-14条、第222-2条）	

区分	事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
女 子	深 夜 業	男女共通		○路面交通における夜業の規則 (第64条)	
		女子のみ	○工業的企業における22時から7時までの間の継続7時間を含む継続11時間の女子の使用を原則的に禁止(第89号) ○管理的又は技術的性質の責任ある地位にある婦人等の適用除外	○婦人労働者につき9時間より少なくない休息時間を確保するよう農業的企業における夜間使用を取締る措置をとること。 (第13条)	○原則として女子の20時(土曜日は13時)から7時の就業禁止(同法第86条) ただし、超過勤務の場合は、土曜日を除き21時まで延長可(同法第89条)*注 *注 平常は肉体労働に従事しない管理の責任ある地位にある女子等の適用除外
保 護	危険有害業務の就業制限	女子のみ	○白鉛等を含有するペイント塗作業の女子の使用禁止(第13号) ○鉱山における坑内の作業の使用禁止(ただし、管理の地位にあって筋肉労働をしない女子、保健及び福祉の業務に使用される女子等については、法令の定めるところにより除外することができる。)(第45号) ○軽量の荷物以外の荷物の人力による運搬に配置することの制限(第127号)	○鉛鉱の製錬における炉作業、鉛を含有する灰の取扱い、処理又は製錬及び鉛の脱銀作業、鉛等の大規模な溶解作業等の工程における女子の使用禁止等(第4号) ○女子の人力による荷物運搬作業の最大重量は、成年男子に許される最大重量(55kg)を相当に下回るべきこと。また、できる限り荷物の人力による規則的な運搬に配置されるべきでないこと。 (第128号) ○妊娠可能年令の婦人を電離放射線の作業に従事させることの制限(第114号)	女子は ○運転中の原動機又は動力伝導装置等の部分の掃除(同法第20条) ○重量物の持上げ(同法第72条等) ○鉛製造に関連した亜鉛又は鉛鉱石の還元又は処置が行われる炉での作業等(同法第74条) ○鉛複合物の使用を含む工程で、鉛複合物からの塵埃又は発煙がそこで発生する場合(同法75条) ○鉛塗料による建物の塗装(同法131条) ○労働時間の主要部分を作業場たる鉱山の地下で費やす職(鉱業採石業法第124条)

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○女子は、20時（日、祭日の前日は17時）から6時の就業を原則的に禁止（労働時間令第19条）（ブルーカラーのみ制限）	○工場、鉱山・採石場、建設現場等で働く女子は、原則として22時から5時の時間帯を含む継続11時間の夜間労働禁止 ただし、①管理職及び責任を有する技術的職に雇用される女子、②保健又は福祉サービスに雇用される女子で、通常筋肉労働に従事しないものは除外する。（同第213-1条、第213-2条、第213-4条） ○労働協約協定の定めにより22時から7時の間の継続7時間を夜間労働時間帯とみなすことができる。（同第213-2条）	○女子は、製造業及び手工場においては24時から6時まで就業禁止 ただし、監督的職務を行う女子及び医療サービスの女子従事者は除外する。 ○前項の禁止は、生産の特別な要求との関連により、労働環境及び業務の運営を考慮して、労働協約、企業内協定で、これと異なる規定を定めまたは排除することができる。（労働に関する男女同一待遇法第5条）
女子は ○鉱山、塩坑、選鉱施設、地下操業採石場における坑内作業 ○選鉱を除く採鉱、運搬及び積載においては坑外作業 ○コークス製造工場において、また、一切の建設工事における原材料の運搬 ○労働大臣の定める危険有害業務が禁止される。（同令第16条） ○45歳未満の女子について放射線取扱作業の就業制限（放射線規則政令）	女子は ○鉱山、鉱地、石切場の地下労働（同711-3条） ○重量物の運搬、圧搾空気化の業務等の施行令で定める有害な業務（同第234-2条、234-3条）が禁止される。	

区分	事	項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
女 子 保 護	危険有害業務の就業制限	女子のみ（つづき）			年少女子は ○ ランプで吹いたガラス以外のガラスの溶解又は吹きつけの工程等(工場法第73条)が禁止される。
	育児休業又はこれに類した便宜				○ 妊娠又は出産のため休職していた労働者は、出産日が含まれる週にはじまる29週間の期間内のいつでも、従来の雇用契約に基づく業務に休職していなかったならば適用されるはずの条件を下回らない条件で復職できる。 (雇用保護(統合)法45条)

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○産後休業終了前に雇用関係を解除した女子が出産後１年以内に復職するときは原則としてその雇用関係は中断されないものと認める。 (出産休暇施行法第10条) ○出産後の就業禁止期間(８週間)引続く４カ月間出産休暇を取得できる。 (同法第8条a(1))	○１年以上勤続した労働者は出産休暇終了後２年間の両親教育休暇を取得できる。 その期間労働契約は中断するが半分については勤続年数として取扱う。無給。 200人以上の企業が対象となるが、1981年以降は100人以上が対象。 (同第122-28-1～4条) ○婦人は、産後休業終了後、子を育てるために職に復帰しないことができ、また、この１年以内に再雇用を申請できる。 再雇用の場合は離職時の利益が継続される。 (同第122-28条)	○生児が生後１年以内の間は、女子労働者は６カ月間欠勤することができ、同様に３年未満の年齢の生児が病気の間は医師の証明書を提出して欠勤できる。 この間は勤務年数に算入するが、有給休暇、年末手当またはクリスマス手当については算入しない。また、この休業期間中は報酬の30%支給(母親労働者の保護に関する法律第7条、第15条) ○養子についても上記適用 ○父親についても上記適用 (労働に関する男女同一待遇法第6,7条)

(2) 母性保護関係

区分	事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母 性 保 護	産前産後 休 業	産前産後	- 産前産後計12週間（産後6週間の強制的休暇期間を含む。） - 妊娠又は分べんに起因する疾病については、休暇を追加又は延長する（その限度は権限ある機関が決定）（第103号、以下同じ。）	- 出産休暇の合計期間は14週間に延長すべきである。 - 監督機関は、母親及び生児の健康を保護するために必要であると認める場合には、産前産後の休暇の延長を診断書に基づいて個別に決定する権限をもつべきである。（第95号、以下特記のない限り、同じ）	
		産 前			
		産 後			強制休暇：産後4週間（公衆衛生法205条）
	解 雇 禁 止		出産休暇により休業中の解雇の通告又はその期間中に満期となる予告の禁止	解雇禁止期間は、妊娠中及び出産休暇期間の経過後少なくとも1カ月まで延長すべきである。	妊娠を理由とする解雇の禁止（但し、妊娠のために適切に遂行できない業務についている等の理由により解雇した場合に直ちに一定条件を満たす新たな解雇契約の提供を行った場合を除く。）（雇用保護（統合）法第60条）

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
	◦ 強制休暇：産前産後を通じ、分娩後の6週間を含む8週間（労働法典第224-1条） ◦ 任意休暇（労働契約を停止する権利を有する期間）：産前6週間、産後10週間 △多子産の場合は産後2週間延長 △症状が妊娠又は出産の結果であることが医師により証明されれば産前2週間、産後4週間の限度で延長 △第3子以降の出産については産前2週間、産後8週間延長（同第122-26条、子供の多い家族の状況改善に関する法律）	◦ 強制休暇：産前2カ月、産後3カ月（但し、産前の義務的休業期間は妊娠中の状態より一定の条件の下に延長できる。）（母親労働者の保護に関する法律第4、5条）
◦ 任意休暇：産前6週間（本人の就業希望があれば就業できる。）（母性保護法第3条） ◦ 医師の証明により就業の継続が母子の生命又は健康を害するおそれありと認められる妊婦については就業禁止（同法第3条）		
◦ 強制休暇：産後8週間（早産及び多子産の場合は12週間）（同法第6条）		
◦ 妊娠中及び産後4カ月（但し、労働保護所轄庁によって例外的に解雇告知の意志表示の許される場合あり）（同法第9条） ◦ 産後最大6カ月まで認められる出産休暇を取得した場合は、その休暇期間中及び休暇終了後2カ月（同法第9条a）	◦ 妊娠中及び産後14週間（多子産の場合は2週間延長。）但し、重大な過失を立証し、又は妊婦もしくは出産に関係のない理由により当該契約の維持が不可能であることを証明する場合には契約を破棄できる。）（同第122-25-2条）	◦ 妊娠中、出産休業中及び生児が満1歳に達するまでの間（但し、女子労働者の側に労働関係の解消の正当事由となる重大な過失がある場合等法定事由のある場合を除く。）（同法第2条）

区分	事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母 性	出産給付、休業期間中の出勤に関する取扱い	○ 出産休暇による休業中社会保険等により金銭及び医療の給付を行う。 ○ 金銭の給付は従前の所得の2/3以上	○ 金銭給付は、103号条約の最低基準よりも高い率を定めるべきであり、できれば従前の所得の100%に等しい率に定めるべきである。 ○ 医療給付は、診療、看護、療養等を含むべきである。 ○ その他、産衣、牛乳又は、ほ育手当の追加支給が望ましい。 △労働者の妊娠、出産のための業務の中断は、その労働者が再び就業し、かつ、その中断の期間が所定の期間をこえない場合には、年次有給休暇を受ける権利及びその期間に影響を及ぼしてはならない。 (本項のみ第98号勧告)	○ 出産給付：均一給付週22.50ポンド(1981年度) + 所得比例部分(1982年6月で廃止) 支給期間：産前11週間、産後7週間(社会保障法第17条) ○ 出産手当：週給の$\frac{9}{10}$から社会保障法の規定により支給される出産給付金の額を差し引いた額を使用者から支給される。 支給期間：妊娠・出産のために欠勤した6週間(雇用保護(統合)法第34・35条) ○ 出産一時金：25ポンド(社会保障法)
保 護	妊娠中及び産後一定期間中の業務軽減	○ 妊娠又は哺育中の母親のベンゼン作業の禁止(本項のみ第136号条約)	○ 妊娠中及び哺育中の女子に対しては、深夜業及び時間外労働を禁止すべきである。 ○ 時間外労働は、妊娠中及び授乳中の女子の特殊事情を十分考慮すべきである。 (本項のみ第116号勧告) ○ 権限ある機関が、女子又はその生児の健康に有害であると定める業務には妊娠中及び産後少なくとも3カ月間(生児を哺育している場合は更に長い期間(女子を就業させてはならない。 ○ 妊娠中及び産後10週	

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
◦ 出産手当金：収入の100%（日額の最低3.50マルク、最高25マルク）産前6週間、産後24週間（支給要件に該当しない場合は150マルクの一時金）（同法第13条、ライヒ保険法200条） ◦ 出産手当金に対する補助金：出産手当と法定控除を除いた平均暦日の労働報酬との差額分の補助金を産前6週間産後8週間（早産、多子産12週間）について使用者から支給される。（母性保護法第14条） ◦ 出産一時金：100マルク（ライヒ保険法198条）	◦ 出産手当金：収入の90%（限度額1日108.30フラン）産前6週間、産後10週間支給（社会保険法第298条） ◦ 休暇中の取扱い 任意休暇を含む出産休暇期間は、年次休暇の算定にあたっては、有効労働期間とみなし、また、その期間中は通常の賃金の支払いがあったものとみなす。（労働法典第223－4条第223－11条） ◦ 保育手当：5カ月間で170フラン（社会保険法第301条）	◦ 出産手当金：収入の80%強制休業の全期間中支給（一定の場合、強制休業後最高6カ月までの期間収入の30%支給）（同法第15条、国民保険サービス法） ◦ 休業中の取扱い：強制休業期間中は、年末手当、クリスマス手当および有給休暇に関する効果を含め、あらゆる点で勤続年数に算入（母親労働者の保護に関する法律第6条）
◦ 原則として時間外(注)・休日・祭日及び夜間（20：00～6：00）労働禁止(母性保護法第8条) 注18歳未満の女子にあっては「毎日8時間を超え、かつ2週間に80時間を超える労働」その他の女子にあっては「毎日8時間半を超え、かつ2週間に90時間を超える労働」をいう。 ◦ 妊婦に対する激しい肉体労働又は健康に有害な一定の労働の禁止及び妊婦又は哺育中の母親に対する連邦労働社会大臣の定めた労働の禁止（同法第4条）	◦ 医師が必要と認めた場合、妊娠中の女子を使用者又は本人の申し出により一時的に他の業務に配置転換（同第122－25－1条） ◦ 妊婦の22時以降又は気温が0°以下の場合の商店等における店頭販売業務への就業禁止（同施行令234－4条） ◦ 妊婦の一定車輛による運搬業務の就業禁止（同施行令234－6条）	◦ 妊娠中及び産後7カ月以内の女子に対する重量物の運搬その他大統領令に定める危険、有害な労働等を禁止し、配置転換（母親労働者の保護に関する法律第3条） ◦ 妊娠中及びその子が満7カ月になるまでの女子は協約、協定による深夜業制限の排除をみとめない。（労働に関する男女同一待遇法第5条）

区分	事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母 性 保 護	妊娠中及び産後一定 期間中の業務軽減 (つづき)		間以内の女子は、医 師が当該女子又はそ の子の健康を害する おそれのあると認め るときは、人力によ る荷物の運搬作業に 配置すべきでない。 (本項のみ第128号 勧告)	
	業務軽減に伴う所得 の保障		上の業務に常時使用 される女子は、減給 されることなしに他 の業務に転換する権 利をもつべきであり、 またその他の女子も 健康上の必要がある 場合、転換の権利を 与えられるべきであ る。	
	育 児 時 間	- 生児を哺育している 場合、法令で定める 育児時間中業務を中 断する権利あり。 - 育児時間は、労働時 間として計算し、報 酬を与える。	哺育のための休憩の 合計時間は、1日につ いて少なくとも1 時間半とすべきであ り、かつその回数及 び長さは診断書に基 づいて調整すること を許すべきである。	

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
◦ 就業禁止により部分的又は全面的に労働から除かれたときは、妊娠の始まった月以前の最後の13週又は3カ月の平均賃金以上を雇用主は支給（同法第11条）	◦ 賃金の低下を伴わない。（同上）	◦ 就業禁止又は配置転換により通常の職務より下級の職務にあてられた女子は、従前の職務分の報酬及び資格を保持（母親労働者の保護に関する法律第3条）
◦ 哺育中の母親には1日30分ずつ2回又は1時間1回（連続して8時間を超える労働時間の場合には45分2回、近くに保育所のない場合90分1回）（離乳によって消滅）（同法第7条） ◦ 哺育時間を与えたことを理由に報酬を減じ、又は、所定労働時間の前、又は後に労働させてはならない。（同法第7条）	◦ 出産の日から1年間授乳する母に1日30分ずつ2回（同224-2条、同施行令224-1条）	◦ 生後1年以内の乳児をもつ女子に1日1時間ずつ2回（1日の労働時間が6時間未満の場合は1回、また労働場所に付属した育児室利用の場合は30分ずつ2回）（同法第10条） ◦ 労働の長さ及びその報酬に関しては労働時間とみなす（同法第10条）

14. 労働基準法等女子特別

イ. 政党

区分	自 民 党	社 会 党
均 等 待 遇	雇用における男女平等法（仮称）の法制化の検討	(1) 労基法第３条に「性」を挿入し、母性保障は差別とみなさないことを明示。 (2) 男女雇用平等法を制定し、苦情処理機関として中央、地方に雇用平等委員会を設置する。
同賃 一金		労基法第４条の厳格な実施
労時 働間		
深 夜 業		
危業 険有 害務		

規定に対する政党等の対応

民 社 党	共 産 党	公 明 党
男女雇用平等法を制定し、雇用平等審査会雇用平等審査官を労働省に設置する。	男女雇用平等法を制定し、施行機関として婦人少年局(室)に雇用平等監督官を配置する。不服審査機関として中央、地方に男女平等委員会を置く。	男女雇用平等法を制定し、施行機関として婦人少年局(室)に雇用平等監督官を配置する。不服審査機関として中央、地方に雇用平等審査会を置く。
女子について時間外労働を1日1時間、1週3時間、1年80時間内とする。	現在の残業規制を守る。	
女子の深夜業禁止時間を午後10時から午前6時までとし夜間休養時間を、これを含む11時間とする。	女子の深夜業は公益事業等止むを得ない場合を除き禁止し、実施する場合は次の基準による。 深夜業にわたる業務は、 ① 月間所定労働は月の3分の1の日数又は月間所定総労働時間の範囲内 ② 1回8時間以内とし、これを超える場合は労働組合等の同意を得て行政官庁へ届出 ③ 8時間につき2時間の休息时间 勤務時間が8時間を超える場合は、最初の1時間につき20分、以後の1時間につき30分の休息时间を加える。このため必要な人員を配置する。 ④ 勤務と勤務との間隔は12時間以上 深夜勤務明けで休日に入る場合は、休日を含み36時間以上 ⑤ 深夜業、交替制勤務者の年休は勤続1年目から4労働週とする。	
肉肉体的、精神的に有害な影響を与える施設に対しては、予防措置を講ずること。	現行の就業制限の改廃を行う場合、労働基準審議会の審議に当たっては、専門家会議(半数は労働団体推せんによる)の意見を尊重しなければならないこと。	

区分	自 民 党	社 会 党
産 前 産 後	産後休業を8週間とする。	(1) 産前産後各8週間、多胎妊娠の場合は各10週間とする(有給)。 (2) 出産予定前6週～8週の間は本人の請求及び医師の証明により就業可とする。 (3) 産前産後各6週間は、強制休暇(健康保険法の改正により健康保険から6割分に国庫から4割分を加えて賃金の10割に相当する給付を行う)
解 禁 雇 止		妊娠中又は産後1年を経過しない女子を解雇してはならない。
育 児 時 間		1日2回各60分とする。(有給)
生 休 理 暇		(1) 請求できる女子を限定しないこととする。 (2) 最低2日有給とする。
妊 後 の 中 及 び 業 務 出 軽 産 減		(1) 妊娠中又は産後1年を経過しない女子について労使協定による時間外労働、深夜業を禁止する。 (2) 妊娠中の女子の請求があれば労働時間の短縮を認める。 (3) 妊婦の通勤緩和措置
そ の 他 の 母 性 保 護	妊娠中及び出産後の母性の健康管理のための基準を作成する。有害業務の就業制限、労働時間の規制、作業転換、その他健康管理のための事業主による便宜供与の拡大。	(1) 妊娠障害休暇、通院休暇を設置する。(有給。妊娠障害休暇は、2週間を限度として産休の場合と同様に賃金の10割に相当する給付を行う) (2) 更年期障害休暇(有給)
そ の 他		男女を対象とした看護休業の新設

1. 自民党は政調婦人対策特別委員会「婦人の地位と福祉向上のための政策大綱」(52年10月)による。
2. 社会党は「労働基準法の一部を改正する法律案」、「同法律案提案理由説明」(58年4月)。
3. 民社党は「母性保障政策大綱」(49年3月)、「1983年度重点政策大綱」による。
4. 共産党は労働大臣あて申し入れ(58年10月)による。
5. 公明党は「婦人の基本政策」(53年5月)による。

民 社 党	共 産 党	公 明 党
産前8週間、産後13週間（健保から80%の所得保障）	産前産後各8週間異常出産、多胎出産の場合は少なくとも各10週間とする（有給） 7カ月未満の流産の場合も一定期間休暇を与える（有給）	産前産後各10週間有給とする。
	妊娠中及び出産後1年間は解雇を禁止する。	
(1) 1日少なくとも1時間半とする。 (2) 1時間半以上を必要とする場合は必要に応じて回数及び時間を増加する。	1日90分とする。（1括又は2分割）	
(1) 有給とする。 (2) 休養施設を設ける。	(1) 本人の届け出のみで取得できる。 (2) 最低2日有給とする。	有給とする。
請求により妊産婦の時間外、休日労働禁止	(1) 妊娠中及び生後1年未満の子供を育てる婦人労働者の深夜業及び時間外労働は全面的に禁止する。 (2) 妊娠中の通勤緩和（1日1時間以内の時差出勤）	
(1) つわり休暇（2週間以内有給） (2) 通院休暇（妊娠7カ月まで4週間に1回、8～9カ月は2週間に1回、10カ月以降は1週間に1回、有給） (3) 乳児看護休暇（年7日以内、有給） (4) 母性保障基本法の制定	妊産婦に通勤緩和、障害（つわりも含む）休暇、通院休暇を有給で保障する。	つわり休暇、通院休暇、病児休暇を有給で与える。
家族看護休暇制度の確立	- 男女を対象とした看護休暇の新設 - 男子も原則として深夜業、交替制労働禁止 - 男女を対象とした育児時間	

る。
「婦人のための85の政策」（55年4月30日）による。

ロ. 労働組合、使用者団体、婦人団体

区分	労働組合			使
	総 評	同 盟	全日本民間労働組 合 協 議 会	東京商工会議所
均 等 待 遇	(1) 労基法第3条に「性」を挿入する。 (2) 労基法第4条に「その他の労働条件」を挿入する。 (3) 男女雇用平等法の制定 保護ぬき平等反対	(1) 労基法第3条に「性」を挿入する。 (2) 労基法第4条に「その他の労働条件」を挿入する。 (3) 男女雇用平等法の制定 保護ぬき平等反対	(1) 労基法第3条に「性」を挿入する。 (2) 男女雇用平等法の制定及び実効を確保するための監督及び救済機関の設置。	(1) 雇用平等法における男女平等の法制化については慎重に対処すること。 (2) 女子保護規定の再検討が不可欠であること。
同一賃金			労基法第4条を有効に機能させるため施行規則をもうける。	
労働時間	労基法第61条の改悪を行わない。	時間外労働を1日1時間、1週3時間、1年80時間以内とする。但書の時間数を2週6時間とする。		時間外労働の規定の緩和（早急に検討すべき）
深夜業	深夜時間を午後10時から午前7時（工業に使用する女子の深夜の時間帯はILO第89号条約なみ）	夜10時から朝6時までの8時間の継続する時間を含む11時間を使用しないこととする。労基法第62条4項の厳格な適用（女年則6条の再検討）。		深夜業については、一定の条件を前提として許可するとか、業種・職種等により適用除外の拡大をはかる等の措置を積極的に検討すること。（長期的に研究・検討すべき）
危険有害業務	労基法第63条の改悪を行わない。	専門機関による科学的な検討を行う。		女子の体力の向上、機能の進展、保護具の改良、安全設備の進歩等により危険有害とはいえなくなった制限業務があるが、これらの制限の緩和を検討すること。（早急に検討すべき）

用 者 団 体		婦 人 団 体	
関西経営者協会	その他使用者団体	日本婦人クラブ	統一労組懇 婦人連絡会
		労基法第3条に「性別」 を入れる。	男女平等法を制定す る。 保護ぬき平等反対
女子の時間外労働の 規制については、現行 の1日2時間、1週6 時間、1年150時間の 規制を撤廃し、1週6 時間又は2週12時間の 規制とする。	番組製作、放送送出 業務に従事する女子労 働者について、時間外、 休日規制の適用除外 (社)日本民間放送連盟) 等。	(1) 男子の労働時間につ いて再検討する。 (2) 1日2時間の残業 規制及び休日労働禁 止について再検討す ること。	- 時間外、休日労働、 深夜業の制限の緩和、 撤廃は絶対行わない こと。 - 深夜業、交替制労働 に従事する労働者に 対して夜勤日数は月 1人6日以内(当面 8日以内)とし、労 働時間を短縮し、有 給休暇を増加するこ と。 - 婦人の深夜業は年齢 に応じた制限・免除 規定を設けること。
現行の女子深夜業禁 止規定を緩和し、管理 監督者又は労働協約に 定めた場合には、女子 であっても深夜業を行 わせることができるこ ととする。 将来的には適用除外 職種の拡大	- 生めん、豆腐、惣菜 等の製造業に従事す る女子従業員の深夜 作業禁止の適用除外 (全国製麺協同組合 連合会、地方食品産 業協議会全国会議代 表者会議) - 新聞配達に従事する 18歳以上の女子労働 者について深夜業に 関する規制の適用除 外((社)日本新聞協 会)等。		
	- 木材加工機械作業に 関する女子の就業制 限の緩和(熊本県木 材産業政治連盟) - ボーラー取扱いの業 務への女子の就業制 限の緩和(日本ボー ラー協会)		- 危険有害業務の就業 制限の緩和と撤廃は絶 対に行わないこと。 - 労働実態にみあった 改善をすること。特 にOA業務。

区分	労働組合			使
	総 評	同 盟	全日本民間労働組合 協 議 会	東京商工会議所
産前産後	産前産後各8週間多胎妊娠の場合10週間とする(有給)。	産前産後各8週間有給とする。	産前・産後休暇を各8週間(多胎妊娠は産前10週間)とする。 (80%賃金保障)	
解雇禁止	妊娠中及び産後1年を経過しない女子を解雇してはならない。			
育児時間	1日2回各60分とする。(有給)	1日2回各々少なくとも45分(有給)		
生理休暇	(1) 請求できる女子を限定しないこと。 (2) 最低2日有給とする。	生理休暇のうち1日有給とする。		法第67条の削除ないしは施行規則による何らかの条件の設定を検討すること。 (長期的な研究、検討)
妊娠中、産後1年間の女子の時間外労働、深夜労働禁止及び軽労働に転換させる。	(1) 妊娠中、産後1年間の女子の時間外労働、深夜労働禁止する。 (2) 軽労働に転換させる。	妊娠中および産後1年間を経過しない女子の時間外労働、深夜業を禁止する。		
その他の母性保護	(1) 妊娠障害休暇(つわりを含む)最低2週間、妊婦の通院休暇を与える(有給)。 (2) 妊婦の通勤緩和措置を行う(有給)。 (3) 更年期障害休暇を新設する(有給)。	(1) つわり休暇2週間、通院休暇月1回。	○産前は母子保健法の指導要綱に基づく検診の為の時間、産後は必要に応じた検診の為の時間の確保を労基法にとり入れること(有給)。 ○通院休暇制度の確立。	

用 使 団 体		婦 人 団 体	
関西経営者協会	その他使用者団体	日本有職婦人クラブ	統一労組懇 婦人連絡会
			産前産後休暇各8週間 (多胎妊娠は各10週間)
使用者の時刻変更権 を新設			
「生理日の就業が著 しく困難な女子」を撤 廃し、「生理に有害な 業務に従事する女子」 のみとする。			有給とする。
			妊娠中及び産後1年間 の夜勤禁止
女子に対する帰郷旅 費は廃止する。			妊娠婦に対する時差出 勤、通院時間、つわり休 暇(有給)。

区分	労 働 組 合			使
	総 評	同 盟	全日本民間労働組合 協 議 会	東京商工会議所
そ の 他				

- (注) 1. 総評は、「第20回はたらく婦人の中央集会決議」(昭和 50. 5. 26)、「婦人少年局に対する要
2. 同盟は、「労基法改正運動への取組み」(昭和 47. 1)、「婦人労働行政に関する申し入れ」
3. 全日本民間労働組合協議会は、「昭和58年 — 59年度政策制度要求と提言」による。
4. 東京商工会議所は、「昭和58年度要望事項」(昭和 57. 7)、「労働基準法に関する意見」(昭
5. 関西経営者協会は、「労働基準法の改正に関する意見」による。
6. その他使用者団体については、それぞれの要望書による。
7. 日本有職婦人クラブについては、「労働基準法改訂原案」(昭 51. 5)による。
8. 統一労組懇婦人連絡会については婦少審あて「要望書」(昭 58. 9)による。

用 者 団 体		婦 人 団 体	
関西経営者協会	その他使用者団体	日本有職婦人クラブ	統一労組懇 婦人連絡会
		直接保護（妊娠、出産 と直接関係する保護）は 充実し、間接保護（危険 有害職種、労働時間の制 限、生理休暇など）は再 検討の上存続・撤廃ない し男子への適用。	

望書」（昭和 52. 12. 13）、「1980年度予算ならびに制度改善に関する要求」（昭和 54. 8）による。
（昭和53. 5. 26）

45. 10）による。

15. 労働基準法と人事院規則の女子保護規定

昭和 58. 12 現在

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則 [10 - 7]
時間外労働 の 制 限	労基法 36 条に基づく協定の上で 1 日 2 時間 1 週 6 時間 (決算時の業務を行う場合においては 2 週 12 時間) 1 年 150 時間 [61 条]	管理又は監督の地位にある職員及び機密の事務を取扱う職員を除く 18 歳以上の女子職員につき (1) 物の製作又は修理、機械の操作または運転等相当の労働を必要とする業務に従事する職員 (継続的に従事する職員除く) 1 週 10 時間 (2) 病院・療養所等患者又は虚弱者に対して診療又は介護を行う官署に勤務する職員 1 週 16 時間 (3) (1) 及び (2) 以外の職員 4 週 40 時間 [昭 48. 4. 1 職厚 241] 但し下記勤務の者を除く ① 災害その他、避けることのできない事由に基づく勤務 ② 皇宮護衛官の勤務 ③ 刑務所、少年刑務所又は拘置所における刑務官の勤務 ④ 少年院等の教官又はそれに準ずる勤務 ⑤ 入国者収容所又は地方入国管理事務所における出入国の審査、警備等の業務に係る勤務 ⑥ 地方航空局又は航空交通管制部における航空管制、航空管制通信その他の航空通信、航空管制技術航務又は通信技術の業務に係る勤務 ⑦ 海上保安庁における警備救難、水路の測量、通報等の業務又は海上保安大学校、海上保安学校の教官、学生の勤務 ⑧ 気象庁における気象、地象、水象の観測、予報等の業務又は通信設備の運用、保守の業務に係る勤務 ⑨ 労働省婦人少年局調査員の勤務 [5 条]
休日労働の 禁 止	法定休日 (法 35 条の休日) の労働禁止 [61 条]	
深夜業 の 禁 止	法 8 条 6 号 (農林)、7 号 (飼育水産)、13 号 (保健衛生)、14 号 (接客、娯楽) 及び電話の事業、スチューワデス、女子を収容する寄宿舎の管理人、映画の製作の事業における演技者、スクリプター及び結髪の業務、放送法第 2 条に規定する放送の事業におけるプロデューサー及びアナウンサー、かに又はいわしの缶詰の第一次加工に従事する者を除く女子労働者の午後 10 時から午前 5 時までの就業禁止 [62 条] [女年則 6 条]	管理又は監督の地位にある職員及び機密の事務を取扱う職員を除く 18 歳以上の女子職員につき、午後 10 時から翌日の午前 5 時までの就業禁止 但し、前掲 (時間外労働) ①～⑨ 及び下記勤務の者を除く ⑩ イ 動物の飼育、植物の栽培等の業務 ロ 電話交換の業務 ハ 治療・看護等の業務 ⑪ 税務大学校における学生の生活指導学療の管理等の業務に係る勤務 (3 条) ⑫ 医療法第 16 条に基づく医師の宿直業務

事 項	労 働 基 準 法			人 事 院 規 則〔10-7〕
就 業 制 限	ボイラーの取扱等女年則9条（女年則8条1～3、5、8～10、12、14、16、18～27、33、36～39の各号）に掲げる業務及び女年則の7条の業務につき就業制限〔63条〕 女年則7条			就業制限業務の内容につき一部違いはあるが（（例）交流300Vを超える→交流600Vを超える等） 下記の者（妊娠中又は出産後1年以内の職員を除く）を除き、労基法とはほぼ同じ範囲で就業制限 ④ 地方航空局、航空交通管制部における航空管制技術の業務に従事する職員、航空保安大学の教官、学生 ⑤ 海上保安庁における警備救難、水路の測量観測、航路標識の運用・保守の業務に従事する職員、海上保安大学校、海上保安学校の教官・学生 ④及び⑤については下表に印あるものにつき制限を解除 別表1 危険有害業務
	区 分	断続作業の場合の重量 (キログラム)	継続作業の場合の重量 (キログラム)	
	満16歳未満	女	12	8
		男	15	10
	満16歳以上	女	25	15
	満18歳未満	男	30	20
	満18歳以上	女	30	20
	女年則8条（関係分のみ） 1 ボイラのふん火の業務その他ボイラの取扱の業務 2 溶接によるボイラの製造、改造又は修繕の業務 3 起重機の運転の業務（巻上能力5トン未満除く） 5 積載能力2トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又は高さ15メートル以上のコンクリート用エレベーターの運転の業務 8 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては300ボルトをこえる電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務 9 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務 10 起重機の玉掛の業務（2人以上の者によって行う玉掛の業務における補助作業の業務を除く） 12 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務 14 直径25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤その他反はつにより労働者が危害をうけるおそれのないものを除く）又はこの車の直径（75センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務） 16 操作場構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務 18 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務 19 動力によるプレス機械、シャー等を用いる厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務			1 18歳以上の女子職員に係る危険有害業務 1. 断続作業の場合にあっては30キログラム以上（人事院の定める場合にあっては40キログラムをこえない範囲内で人事院の定める重量以上）の重量のもの、継続作業の場合にあっては20キログラム以上（人事院の定める場合にあっては30キログラムをこえない範囲内で人事院の定める重量以上）の重量のものを取り扱う業務 2. 危害のおそれのある業務 (1) ボイラーの取扱いの業務 (2) ボイラーの溶接の業務 (3) つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、移動式クレーン又はデリックの運転の業務 (4) 人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又はガイドレールの高さが10メートル以上の建設用リフトの運転の業務 ④⑤ 5 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては600ボルトをこえる電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務 ④⑤ 6 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務 (7) クレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助業務を除く） ⑤（但しつり上げ荷重1トン未満のものに限る） (8) 建設機械又は揚貨装置の運転の

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則〔10－7〕
就 業 制 限	20 パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務 21 手押しかなな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務 22 岩石又は鋳物の破砕機に材料を送給する業務 23 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5メートル以上の地穴における業務 24 高さが5メートル以上の箇所で墜落により労働者が危害を受けるおそれがあるところにおける業務 25 足場の組立、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く） 26 直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務 27 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務 33 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふっ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務 36 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務 37 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務 38 異常気圧下における業務 39 さく岩機、びょう打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務	業務 ㊦（但し、制限荷重5トン未満のものに限る） (9) 直径25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤、自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ばつにより職員が危害を受けるおそれのないものを除く）又はのこ車の直径75センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務 (10) 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務 (11) 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いる厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務 (12) パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務 (13) 手押しかなな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務 (14) 岩石又は鋳物の破砕機に材料を送給する業務 ㊦(15) 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5メートル以上の地穴における業務 ㊦(16) 高さ5メートル以上の箇所で墜落により職員が危害を受けるおそれのあるところにおける業務 ㊦(17) 足場の組立、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助業務を除く） (18) 直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務 (19) 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務 (20) 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふっ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務 ㊦(21) 多量の高熱物体を取り扱う業務又は著しく暑熱な場所における業務 ㊦(22) 多量の低温物体を取り扱う業務又は著しく寒冷な場所における業務 ㊦(23) 異常気圧下における業務 ㊦(24) チェンソー、さく岩機、高速機械等の使用により身体に著しい振動を受けるおそれのある業務

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則〔10-7〕
産前産後 休 暇	産前6週間（請求により） 産後6週間（強制、但し、労働者が請求し、 医師が支障なしと認めた業務の場合5週間 経過後は就業可） 〔65条〕	労基法に同じ（多胎妊娠の場合にあっては 産前10週間） （産前→特別休暇として俸給全額支給） （産後→勤務しないことが法令の規定によ り認められており、そのことにつ き給与減額規定がないことから全 額支給） 〔11、12条〕
軽易な業務 への転換	妊娠中の女子の請求による 〔65条〕	妊娠中又は出産後1年以内の女子の請求に よる 〔9条〕
通勤緩和	な し	妊娠中の女子の請求による（正規の勤務時 間の始め又は終りにつき1日を通じて1時 間を超えない範囲）（有給） 〔10条〕
育児時間	生後満1年に達しない生児を育てる女子の 請求により1日2回、1回につき少なくと も30分 〔66条〕	（保育時間） 1日2回、1回につき30分（有給） 〔13条〕
妊娠中又は 出産後の女子職員の健 康診査及び 保健指導	な し （勤労婦人福祉法 9条）	妊娠中又は出産後1年以内の女子の請求に よる 妊娠7月までは 4週間に1回 〃 8～9月までは 2週間に1回 〃 10月～出産までは1週間に1回 産後1年までに 1回 必要と認められる時間（有給） 〔8条〕
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子、生理に 有害な業務（女年則11条）に従事する女子 の請求による 〔67条〕	労基法に同じ （請求した期間のうち2日以内の期間有給） 有給無給の根拠 ○給与法15条・給与法運用方針 ○人規15-6・15-6の運用について 昭43.12.7 職 1036 （48.3.23 〃 227改正）

V 職業生活と家庭生活の調和関係

1. 職業継続に関する意識

(1) 年齢階級別職業の継続意志（有職婦人対象）

(%)

区 分	将来もずっと続けたい	当分の間は続けたい	やめたい・やめる	不 明
計	59	33	5	3
20～29歳	46	42	6	6
30～39	61	32	4	3
40～49	62	32	4	2
50～59	68	25	5	2
60歳以上	63	29	7	1

資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」（昭和51年）

(2) 年齢階級別、男女別、就業希望意識別雇用者数

区 分	有 業 者 総 数	継続希望者		追加就業希望者		転職希望者		休止希望者	
		実 数	割 合	実 数	割 合	実 数	割 合	実 数	割 合
計	千人	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
女	57,888	48,095	83.1	3,154	5.4	4,972	8.6	1,667	2.9
15～24歳	22,805	18,292	80.2	1,109	4.9	2,223	9.7	1,180	5.2
25～34	3,448	2,519	73.1	230	6.7	560	16.2	139	4.0
35～44	4,728	3,609	76.3	313	6.6	581	12.3	225	4.8
45～54	5,670	4,494	79.0	345	6.1	635	11.2	196	3.5
55～59	5,086	4,316	84.9	166	3.3	353	6.9	251	4.9
60～64	1,710	1,495	87.4	37	2.2	59	3.5	118	6.9
65歳以上	1,061	926	87.3	11	1.0	23	2.1	100	9.4
男	1,102	933	83.3	7	0.6	11	1.0	151	13.7
計	35,083	29,803	84.9	2,045	5.8	2,749	7.8	487	1.4
15～24歳	3,599	2,718	75.5	285	7.9	550	15.3	46	1.3
25～34	9,240	7,536	81.6	732	7.9	922	10.0	50	0.5
35～44	8,660	7,421	84.5	578	6.7	623	7.2	38	0.4
45～54	7,561	6,765	89.5	319	4.2	431	5.7	45	0.6
55～59	2,619	2,356	90.3	77	2.9	134	5.1	52	2.0
60～64	1,430	1,274	89.0	31	2.1	56	3.9	69	4.8
65歳以上	1,974	1,731	87.7	24	1.2	33	1.7	186	9.4

資料出所：総理府「就業構造基本調査」（57年）

- (注) 1. 継続希望者とは、現在持っている仕事を今後も続けたいと思っている者のうち、次の「追加就業希望者」に該当しない者
 2. 追加就業希望者とは、現在もっている仕事は続けるが、そのほかにも副業とか内職として別の仕事もしたいと思っている者
 3. 現在もっている仕事をやめて、ほかの仕事に変わりたいと思っている者
 4. 休止希望者とは、現在もっている仕事をやめたいと思っており、もう働く意思のない者

(3) 職業継続上の障害

(今の職業を続けていく上で、障害を感じているか)

(%)

区 分	総 数	将来もずっと続けたい	当分の間は続けたい	やめたい やめる
障害を感じている	30	24	37	52
・職場に結婚退職、出産退職の制度慣行がある	1	1	1	1
・家庭との両立がむずかしい	9	7	11	16
・保育施設が整備されていない	3	3	3	0
・家族の同意、協力が得にくい	1	1	1	3
・賃金、仕事の内容などの面で、男性と同等の待遇がなされていない	3	2	4	3
・仕事がきつい、仕事がむいていない	4	3	5	8
・職場の人間関係がうまくいかない	2	1	2	7
・自分の健康が思わしくない	4	3	7	11
・そ の 他	3	3	3	3
障害を感じていない	68	74	61	45
不 明	2	2	2	3

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和51年)

(注) 有職婦人対象

2. 職業をやめた理由

(退 職 者)

(%)

・ 職場に結婚退職、出産退職の制度・慣行があった	24
・ 家庭との両立がむずかしかった	30
・ 保育施設が整備されていなかった	4
・ 家族の同意、協力が得にくかった	2
・ 賃金、仕事の内容などの面で、男性と同等の待遇がなされなかった	1
・ 仕事がきつかった、仕事がむいていなかった	1
・ 職場の人間関係がうまくいかなかった	1
・ 自分の健康が思わしくいかなかった	8
・ 年をとった、停年になった	9
・ そ の 他	18
・ 不 明	2

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和51年)

3. 産業別、規模別妊娠又は出産による退職者の割合の推移

(%)

産 業 ・ 規 模	35 年	40 年	46 年	51 年	53 年	56 年
産 業 計	38.9	49.3	46.9	38.7	36.7	21.7
鉱 業	36.5	31.6	41.3	40.8	29.7	23.4
建 設 業	28.5	50.9	48.7	45.4	59.2	18.4
製 造 業	48.4	58.3	53.0	44.7	40.6	31.5
卸 売 業 ・ 小 売 業	67.5	64.2	64.4	56.2	57.8	39.9
金 融 ・ 保 険 業	38.0	41.8	39.6	44.1	41.7	28.6
不 動 産 業	82.9	82.7	69.9	72.9	45.8	*
運 輸 ・ 通 信 業	16.5	28.7	20.3	19.5	16.9	10.0
電気・ガス・水道・熱供給業	28.5	49.8	41.2	26.7	29.8	21.8
サ ー ビ ス 業	27.5	26.1	25.5	20.3	18.5	9.4
500 人 以 上	35.8	44.4	46.7	43.2	40.9	33.9
100 ～ 499 人	37.3	49.3	44.6	36.5	33.5	23.1
30 ～ 99 人	43.6	54.9	50.3	39.4	39.8	14.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） *印は、実数が小さいため計算してない箇所である（以下同じ）。

4. 産業別、規模別、子供や親などの家族を扶養・看護する責任を有する者に対する特別措置の有無別、その適用範囲別事業所数の割合

(%)

産 業 、 規 模	時間外労働の割当てに関する措置			交替制勤務の割当てに関する措置			深夜勤務の割合に関する措置			労働時間を短縮する措置		
	ありの事業所数の割合	適用の範囲		ありの事業所数の割合	適用の範囲		ありの事業所数の割合	適用の範囲		ありの事業所数の割合	適用の範囲	
		女子のみ	男女とも		女子のみ	男女とも		女子のみ	男女とも		女子のみ	男女とも
産 業 計	7.7	1.9	5.7	3.5	1.2	2.4	4.3	1.7	2.6	3.9	1.5	2.4
鉱 業	2.6	—	2.6	0.8	—	0.8	2.6	—	2.6	2.2	—	2.2
建 設 業	8.0	1.3	6.7	1.4	0.4	1.0	3.5	0.4	3.1	5.7	1.6	4.1
製 造 業	10.6	2.3	8.2	3.7	1.2	2.5	4.6	1.2	3.4	4.3	1.7	2.6
卸 売 業 、 小 売 業	8.3	2.1	6.2	4.3	0.3	3.9	3.8	1.0	2.9	7.0	2.8	4.1
金 融 ・ 保 険 業	1.4	—	1.4	0.1	—	0.1	0.1	—	0.1	0.8	—	0.8
不 動 産 業	2.9	—	2.9	0.5	—	0.5	2.5	—	2.5	—	—	—
運 輸 ・ 通 信 業	5.4	1.5	3.9	2.4	0.1	2.3	3.2	1.3	1.9	2.4	0.1	2.3
電気・ガス・水道・熱供給業	0.8	0.8	—	0.8	0.8	—	0.8	0.8	—	1.1	—	1.1
サ ー ビ ス 業	6.9	2.4	4.5	5.2	2.9	2.3	6.6	4.1	2.5	2.0	1.2	0.8
500 人 以 上	4.2	1.0	3.2	3.1	0.8	2.4	2.6	1.0	1.7	1.1	0.4	0.7
100 ～ 499 人	7.0	2.2	4.8	3.5	1.3	2.2	3.7	1.4	2.3	2.7	1.2	1.5
30 ～ 99 人	7.9	1.9	6.0	3.5	1.1	2.4	4.5	1.8	2.7	4.1	1.5	2.6

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

5. 産業別子供のいる有職婦人

(%)

区 分	子供あり	ありの場合の子供の年齢 (M. A.)				子供なし
		小 計	学齢前児	小 学 生	中学生以上	
計	84.1	100.0	28.1	30.8	61.5	15.9
製 造 業	88.2	100.0	25.2	32.9	62.6	11.8
卸売・小売業	58.9	100.0	37.4	24.9	51.5	41.1
金融・保険業	78.0	100.0	32.9	27.4	61.2	22.0
運輸・通信業	85.4	100.0	33.0	33.7	55.4	14.6
サ ー ビ ス 業	83.5	100.0	33.3	26.6	59.4	16.5

資料出所：労働省「既婚女子労働者に関する調査」（昭和50年）

6. 就労中の保育状況（小学生以下の子供）

(%)

区 分	小学生以下の子供	保育所	職 場 保育所	他 家	自 宅	幼稚園	学童 保育	誰 も なし	その他	二重 保育
計	100.0	14.5	3.2	4.7	44.9	6.0	2.3	24.7	1.6	9.4
0 ～ 6 歳	100.0	28.3	6.7	6.8	44.4	12.6	—	0.4	0.7	17.8
小1 ～ 3 年	100.0	—	—	2.4	52.7	—	3.6	37.8	1.4	2.1
小4 ～ 6 年	100.0	—	—	0.5	39.8	—	1.7	53.4	3.1	1.5

資料出所：労働省「既婚女子労働者に関する調査」（昭和50年）

（参考）子供の保育—母親が就業し、5歳以下の子供をもつ家庭—

（国際比較）(%)

	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
公立の保育所、託児施設	37.6	6.4	1.2	15.1	7.3
私立の保育所、託児施設	11.6	9.8	1.9	8.5	0.6
公立の幼稚園	5.8	8.7	7.4	17.0	26.8
私立の幼稚園	9.8	6.4	3.7	2.8	5.6
夫又は妻の父母	31.8	19.2	26.5	41.5	17.9
夫又は妻の兄弟姉妹	2.3	6.0	4.9	3.8	1.1
その他の親族	1.2	8.3	10.5	8.5	5.0
近 所 の 人	2.9	5.7	5.6	1.9	5.6
ベビーシッター	0.6	29.8	5.6	2.8	35.8
家政婦、手伝い	—	1.1	1.2	1.9	2.2
育児休業の利用	2.9	0.8	—	—	7.3
そ の 他	11.6	20.8	51.2	12.3	7.8
備 考（その他の内訳）	自営 5.2	夫 6.4 自営 5.7	夫 31.5 自営 7.4 小学校 6.2	自営 5.7	

資料出所：総理府「青少年と家庭に関する国際比較調査」（昭和57年5月）

7. 保育施設の状況

(1) 認可保育所数及び在籍児童数の推移

	計	公	営	私	営	総数に占める 公営の割合
施設数	所	所	所	所	所	%
昭和31年	8,749	4,630	4,119			52.9
40	11,199	6,907	4,292			61.7
45	14,101	8,817	5,284			62.5
50	18,238	11,545	6,693			63.3
55	22,047	13,329	8,718			60.5
56	22,487	13,466	9,021			60.0
57	22,710	13,548	9,162			59.7
在籍児童数	人	人	人	人	人	%
昭和31年	653,333	338,693	314,640			51.8
40	829,740	503,259	326,481			60.7
45	1,131,361	690,344	441,017			61.0
50	1,631,025	1,012,290	618,735			62.1
55	1,980,669	1,184,219	796,450			59.8
56	1,982,530	1,162,742	819,788			58.6
57	1,956,825	1,136,599	820,226			58.1

資料出所：厚生省「社会福祉施設調査」

(注) 昭和31～45年の内訳は公立、私立の設置主体別の数である。

(2) 事業所内保育施設設置事業所の割合

(%)

事業所規模	設置事業所の割合
計	1.6
30 ～ 99	0.7
100 ～ 499	5.1
500 人以上	7.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

(3) 雇用促進融資による企業内託児施設設置状況

(万円)

託児施設単独のもの				託児施設以外のものと併せたもの				合 計			
申 請		決 定		申 請		決 定		申 請		決 定	
件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額
109	1,049,620	99	952,500	87	1,059,980	68	814,080	196	2,109,600	167	1,766,580

資料出所：雇用促進事業団調べ（昭和58年12月現在）

8. 無認可の民間保育施設利用者の状況

(1) 従業上の地位及び仕事の種類別有職者数構成比

(単位：％)

区分	有職者	事務			管理	専門	看護婦	教育	保育	その他	不明	販売	サービス	製造	電話交換その他	不明
		公務員	その他	不明												
計	100.0	20.5 〔100.0〕			1.2	14.1 〔100.0〕	〔40.1〕	〔15.3〕	〔7.6〕	〔36.3〕	〔0.6〕	17.5	42.8	2.8	1.1	0.1
雇用者	100.0 (80.8)	23.9 〔100.0〕			0.2	15.3 〔100.0〕	〔44.9〕	〔16.7〕	〔8.7〕	〔29.0〕	〔0.7〕	11.6	45.2	2.8	1.0	—
雇用者以外	100.0 (19.1)	6.1 〔100.0〕	〔—〕	〔7.7〕	5.2	8.9 〔100.0〕	〔5.3〕	〔5.3〕	〔—〕	〔89.5〕	〔—〕	42.7	32.4	2.8	1.4	0.5

資料出所：労働省「民間保育所利用者実態調査」（昭和56年）。以下(3)表まで同じ。

(注) 1 () 内の数字は、有職者を100とした割合である。

2 () 内の数字は、事務職種及び専門職種をそれぞれ100とした割合である。

(2) ①民間保育所に初めて預けた時の子供の年齢、母親の就業、不就業状況及び従業上の地位別子供数の割合

(単位：％)

区 分	計	有 職 者			無 職 者
		計	雇 用 者	雇用者以外	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0 ～ 1 か 月	4.5	4.5	4.4	4.7	4.4
2 ～ 5 か 月	27.8	28.7	29.9	23.5	4.4
6 ～ 11 か 月	17.6	17.8	17.9	17.1	15.6
1 歳	26.0	25.3	22.8	35.9	44.4
2 歳	13.5	13.2	13.7	11.1	20.0
3 歳	6.3	6.3	6.1	6.8	6.7
4 歳	3.1	3.1	3.7	0.4	4.4
5 歳	0.9	0.9	1.0	0.4	—
6 歳	0.2	0.2	0.3	—	—
7 歳 以 上	—	—	—	—	—
平 均 年 齢	1.3 歳	1.3 歳	1.3 歳	1.2 歳	1.8 歳

②民間保育所に預けている子供の現在の年齢、母親の就業・不就業状況及び従業上の地位別子供数の割合

(単位：％)

区 分	計	有 職 者			無 職 者
		計	雇 用 者	雇用者以外	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0 ～ 1 か 月	—	—	—	—	—
2 ～ 5 か 月	3.5	3.7	4.1	1.7	—
6 ～ 11 か 月	8.5	8.7	9.7	4.7	2.2
1 歳	24.2	24.1	22.4	31.2	22.2
2 歳	26.4	26.2	26.2	26.5	31.1
3 歳	16.1	15.6	15.3	17.1	26.7
4 歳	11.6	11.7	12.0	10.7	8.9
5 歳	5.7	5.8	6.0	5.1	4.4
6 歳	3.1	3.2	3.3	2.6	—
7 歳 以 上	1.0	0.9	1.0	0.4	4.4
平 均 年 齢	2.7 歳	2.7 歳	2.7 歳	2.7 歳	2.9 歳

(3) 就業・不就業状況、従業上の地位、職業及び通常の保育時間帯別母親数
構成比

(%)

保 育 時 間 帯	計	有 職 者										無 職 者	
		計	従業上の地位		職 業								
			雇 用 者	雇 用 者 以 外	事 務	管 理	専 門	販 売	サ ー ビ ス	製 造	電 話 の 交 換 他		
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
一 日 中	0.4	0.4	0.6	—	—	—	—	—	1.0	—	—	—	
深 夜	35.1	36.1	37.0	31.9	0.9	7.7	5.7	21.0	72.5	3.2	16.7	9.5	
夜 間	7.3	7.3	5.3	15.5	3.1	23.1	6.4	14.9	6.7	—	—	7.1	
夕 方	11.0	11.5	11.6	11.3	15.4	—	17.8	16.4	5.0	16.1	33.3	—	
早 朝	1.7	1.7	1.9	0.9	3.5	—	2.5	1.0	0.6	6.5	—	2.4	
昼 間	44.1	42.9	43.7	39.9	77.2	69.2	67.5	46.7	13.8	74.2	50.0	78.6	
不 明	0.3	0.1	—	0.5	—	—	—	—	0.2	—	—	2.4	

- (注) 1. 「一日中」とは、24時間以上継続して子供を預けている場合をいう。
2. 「深夜」とは、「一日中」預けている場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間の全部又は一部を含む時間帯に子供を預けている場合をいう。
3. 「夜間」とは、上記1及び2の時間帯に預けている場合を除き、午後7時から午後10時までの間の全部又は一部を含む時間帯に子供を預けている場合をいう。
4. 「夕方」とは、上記1～3の時間帯に預けている場合を除き、午後6時から午後7時までの間の全部又は一部を含む時間帯に子供を預けている場合をいう。
5. 「早朝」とは、上記1～4の時間帯に預けている場合を除き、午前5時から午前7時30分までの間の全部又は一部を含む時間帯に子供を預けている場合をいう。
6. 「昼間」とは、午前7時30分から午後6時までの間の全部又は一部の時間帯にのみ子供を預けている場合をいう。

9 育児休業制度の状況

(1) 育児休業制度実施事業所の割合の推移

(%)

区 分	昭和46年	48年	49年	51年	53年	56年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2
卸売業、小売業	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1	4.6
金融・保険業	0.6	3.2	2.2	2.8	2.9	3.4
運輸・通信業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1
サービス業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9
500人以上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9
100～499人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8
30～99人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」

- (注) 1. 産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。以下同じ。
 2. 56年の調査事業所にはサービス業に教育を含む。

(2) 産業別、規模別及び育児休業制度導入理由別企業構成比 (M.A)

(%)

区 分	計	専門職・技能者などの特定	既婚女性労働者の定着を図るため	女性の労働意欲の向上を図るため	社会情勢等を勘案し、優秀な女性労働者を確保するため	育児時間、等乳幼児の病気をめ	できるだけの少ない時間、母親が直	子供が小さい間は母親が直	労働組合等労働者側からの要望のため	企業内保育施設に代わる制度として	育児休業法ができたので公務員にならって	その他	不明
計	100.0	26.1	26.4	58.3	22.4	18.5	23.7	31.6	6.1	1.2	4.1	0.2	
製 造 業	100.0	5.7	33.0	49.6	26.1	15.2	17.4	57.4	11.7	—	2.2	—	
織 維 工 業	100.0	1.4	17.6	58.1	23.0	5.4	10.8	97.3	—	—	2.7	—	
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	3.3	36.7	56.7	20.0	3.3	3.3	43.3	3.3	—	—	—	
電気機械器具製造業	100.0	5.9	44.1	55.9	20.6	20.6	38.2	41.2	11.8	—	2.9	—	
卸売業、小売業	100.0	10.4	60.4	64.6	39.6	12.5	20.8	41.7	8.3	—	4.2	—	
サ ー ビ ス 業	100.0	43.5	27.1	65.7	15.0	21.3	28.2	13.5	5.0	2.6	5.8	0.3	
医 療 業	100.0	74.8	40.8	62.1	14.6	15.5	13.6	12.6	14.6	1.9	2.9	—	
教 育	100.0	26.8	7.3	53.7	12.2	17.1	29.3	36.6	2.4	4.9	17.1	—	
社 会 保 険 社 会 福 祉	100.0	30.1	21.7	74.7	13.9	28.3	40.4	7.2	0.6	3.0	4.8	—	
1000 人 以 上	100.0	16.8	27.7	70.3	48.5	17.8	22.8	86.1	7.9	—	1.0	1.0	
300 ～ 999 人	100.0	23.3	25.6	77.5	29.5	11.6	17.8	69.0	6.2	0.8	3.9	—	
100 ～ 299 人	100.0	31.6	27.7	68.4	16.8	16.1	18.7	40.6	9.7	2.6	7.1	—	
30 ～ 99 人	100.0	25.9	31.9	61.2	25.9	25.9	26.7	19.8	6.0	0.9	4.3	—	
29 人 以 下	100.0	29.2	20.8	50.6	13.6	24.0	37.0	4.5	1.3	1.3	4.5	—	

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(注) 産業・業種は、主要産業・業種を掲げたが、計には全産業・業種を含む。以下同じ。

(3) 産業別、規模別及び育児休業制度導入上の問題点別企業構成比 (M.A)

(%)

区 分	計	休業中の代替要員の確保	代替要員の処遇 休業者が復職した場合の	低下 休業者の復職時の能力の	休業者の復職時の処遇	担 休業中の社会保険料の負	休業中の給与の負担	そ の 他	問 題 点 な し	不 明
計	100.0	59.5	23.2	13.3	17.6	25.6	11.9	2.3	8.2	4.6
製 造 業	100.0	53.9	20.4	16.1	27.4	20.9	10.4	2.2	11.3	4.8
織 維 工 業	100.0	50.0	21.6	23.0	37.8	13.5	13.5	1.4	6.8	4.1
衣服その他の繊維製品 製 造 業	100.0	53.3	23.3	16.7	26.7	20.0	6.7	—	13.3	—
電気機械器具製造業	100.0	44.1	17.6	20.6	29.4	23.5	8.8	—	14.7	5.9
卸 売 業、小 売 業	100.0	60.4	45.8	10.4	25.0	31.3	8.3	2.1	8.3	6.3
サ ー ビ ス 業	100.0	64.3	25.9	10.7	11.0	28.2	12.7	2.6	5.5	4.6
医 療 業	100.0	65.0	15.5	7.8	13.6	26.2	13.6	3.9	7.8	6.8
教 育	100.0	80.5	24.4	—	12.2	41.5	24.4	2.4	4.9	7.3
社会保険、社会福祉	100.0	57.8	33.7	12.7	9.0	29.5	9.6	2.4	4.8	2.4
1000 人 以 上	100.0	68.3	24.8	23.8	20.8	27.7	14.9	2.0	5.0	8.9
300 ～ 999 人	100.0	55.0	19.4	11.6	31.0	25.6	10.1	1.6	10.1	5.4
100 ～ 299 人	100.0	63.2	21.3	11.0	20.0	20.6	13.5	3.9	7.1	5.8
30 ～ 99 人	100.0	54.3	25.9	7.8	10.3	24.1	7.8	1.7	13.8	2.6
29 人 以 下	100.0	57.8	25.3	14.3	7.1	30.5	13.0	1.9	5.8	1.3

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(4) 産業別、規模別育児休業制度の内容別企業構成比

① 産業別、規模別及び育児休業を利用できる期間別企業構成比

(%)

区 分	計	生に 児達が する 一 ま 歳で	産年 休間 終了 後一	生に 児達が する 二 ま 歳で	生に 児達が する 三 ま 歳で	そ の 他
計	100.0	79.1	4.6	3.4	4.1	8.9
製 造 業	100.0	70.0	6.1	3.9	5.7	14.3
織 維 工 業	100.0	86.5	4.1	4.1	1.4	4.1
衣 服 そ の 他 の 織 維 製 品 製 造 業	100.0	86.7	13.3	—	—	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	47.1	17.6	—	14.7	20.6
卸 売 業、小 売 業	100.0	60.4	6.3	10.4	22.9	—
サ ー ビ ス 業	100.0	89.3	3.7	1.4	0.6	4.9
医 療 業	100.0	85.4	1.0	1.9	1.0	10.7
教 育	100.0	92.7	4.9	—	—	2.4
社会保険、社会福祉	100.0	92.2	3.6	1.8	0.6	1.8
1000 人 以 上	100.0	55.4	8.9	5.9	14.9	14.9
300 ～ 999 人	100.0	74.4	4.7	4.7	3.9	12.4
100 ～ 299 人	100.0	81.3	2.6	3.9	1.9	10.3
30 ～ 99 人	100.0	85.3	2.6	1.7	3.4	6.9
29 人 以 下	100.0	91.6	5.2	1.3	—	1.9

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(注)

② 産業別、規模別及び最高利用限度期間別企業構成比

(%)

区 分	育児休業期間は最高どの位認めているか							
	計	6 か 月 以 内	6 1 か 年 月 を 超 以 え 内	1 2 年 を 超 以 え 内	2 3 年 を 超 以 え 内	規 定 な し	そ の 他	不 明
計	100.0	3.1	85.5	6.4	3.7	0.8	0.3	0.3
製 造 業	100.0	4.3	80.9	6.5	5.7	1.7	0.4	0.4
織 維 工 業	100.0	1.4	91.9	5.4	—	1.4	—	—
衣 服 そ の 他 の 織 維 整 品 製 造 業	100.0	3.3	83.3	3.3	—	3.3	3.3	3.3
電気機械器具製造業	100.0	—	73.5	2.9	20.6	2.9	—	—
卸 売 業、小 売 業	100.0	4.2	70.8	12.5	10.4	—	2.1	—
サ ー ビ ス 業	100.0	2.3	92.2	4.0	0.9	0.3	—	0.3
医 療 業	100.0	2.9	88.3	6.8	1.0	1.0	—	—
教 育	100.0	4.9	90.2	2.4	—	—	—	2.4
社会保険、社会福祉	100.0	—	95.8	3.6	0.6	—	—	—
1000 人 以 上	100.0	6.9	71.3	5.9	12.9	1.0	2.0	—
300 ～ 999 人	100.0	3.1	82.2	10.1	3.9	—	—	0.9
100 ～ 299 人	100.0	3.9	86.5	5.8	1.3	1.9	—	0.6
30 ～ 99 人	100.0	1.7	87.9	6.9	2.6	0.9	—	—
29 人 以 下	100.0	0.6	94.8	3.9	0.6	—	—	—

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(注) 例えば「子が満3歳に達するまで通算して1年間育児休業できる」とした場合、育児休業できる期間は「子が満3歳に達するまで」で、最高利用限度期間は「1年間」である。

③ 休業中の賃金

(%)

区 分	計	支給あり	支給なし
計	100.0	66.4	33.6
製 造 業	100.0	29.7	70.3
卸 売 業、小 売 業	100.0	30.8	69.2
金 融・保 険 業	100.0	15.8	84.2
運 輸・通 信 業	100.0	40.9	59.1
サ ー ビ ス 業	100.0	76.9	23.1
500 人 以 上	100.0	44.4	55.6
100 ～ 499 人	100.0	42.3	57.7
30 ～ 99 人	100.0	71.9	28.1

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） 育児休業制度ありの事業所 = 100.0

(5) 産業別、規模別、育児休業制度利用者の割合

(%)

区 分	利 用 者 の 割 合
計	46.9
製 造 業	26.1
卸 売 業、小 売 業	35.7
金 融・保 険 業	50.4
運 輸・通 信 業	43.7
サ ー ビ ス 業	50.0
500 人 以 上	39.9
100 ～ 499 人	28.4
30 ～ 99 人	67.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年）

（注） 育児休業制度利用者の割合

育 児 休 業 利 用 者

当該事業所の生産者のうち制度適用者計－産後休業中の退職者

(6) 国家、地方公務員育児休業利用状況

① 特定職種国家公務員の育児休業利用状況の推移

(人、%)

区 分		昭和 51年度	52年度	53年度	54年度	55年度	56年度	57年度
義務教育諸学校	対象職種女子職員数	1,167	1,192	1,224	1,252	1,299	1,316	1,335
	育児保有者数	62	46	68	63	68	70	84
	育児休業者数	29	25 (6)	42 (5)	51 (10)	55 (11)	58 (11)	80 (13)
	育児休業率	46.8	41.3	54.4	65.1	64.7	67.1	79.8
医療施設	対象職種女子職員数	34,703	36,044	37,573	38,614	39,277	40,724	41,219
	育児保有者数	2,029	1,993	2,198	2,371	2,383	2,638	2,567
	育児休業者数	414	637 (137)	876 (150)	1,154 (257)	1,373 (288)	1,685 (458)	1,763 (434)
	育児休業率	20.4	25.1	33.0	37.8	45.5	46.5	51.8
社会福祉施設等	対象職種女子職員数	116	118	118	146	168	192	191
	育児保有者数	1	4	4	3	4	11	5
	育児休業者数	0	1	2 (1)	1 (1)	1	4 (1)	4
	育児休業率	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	27.3	80.0
計	対象職種女子職員数	35,986	37,354	38,915	40,012	40,744	42,232	42,745
	育児保有者数	2,092	2,043	2,270	2,437	2,455	2,719	2,656
	育児休業者数	443	663 (143)	920 (156)	1,206 (268)	1,429 (299)	1,747 (470)	1,847 (447)
	育児休業率	21.2	25.5	33.7	38.5	46.0	47.0	52.7

資料出所：人事院「育児休業実態調査」（昭和56年、58年）

- (注) 1. 対象職種女子職員数とは、各年度末現在において育児休業法の対象となる職種の女子職員（非常勤職員及び臨時的任用職員を除く。）数をいう。
2. 育児保有者数とは、各年度内において対象職種女子職員のうち、一歳未満の子を有するに至った者の数をいう。
3. 育児休業者数とは、各年度内において育児休業の期間のある女子職員をいう。
4. 育児休業率とは、育児保有者数に対する同一年度内に育児休業の期間が始まった女子職員数の割合をいう。
5. () 内の数は前年度から引き続き育児休業中の者を示し、内数である。

② 特作職種地方公務員の育児休業利用状況の推移

(人、%)

区 分		昭 和 52 年 度	53 年 度	54 年 度
教 育 関 係	女 子 の 総 数 (A)	372,158	387,136	400,497
	育 休 対 象 者 数 (B)	28,587	31,024	31,647
	出 産 率 (B)／(A)	7.7	8.0	7.9
	育 児 休 業 者 数 (C)	11,080	13,196	15,954
	育 児 休 業 率 (C)／(B)	38.8	42.5	50.4
医 療 関 係	女 子 の 総 数 (A)	81,584	84,211	88,341
	育 休 対 象 者 数 (B)	6,710	8,606	9,063
	出 産 率 (B)／(A)	8.2	10.2	10.3
	育 児 休 業 者 数 (C)	1,092	1,357	1,621
	育 児 休 業 率 (C)／(B)	16.3	15.8	17.9
福 祉 関 係	女 子 の 総 数 (A)	114,997	122,916	128,056
	育 休 対 象 者 数 (B)	10,615	13,328	14,354
	出 産 率 (B)／(A)	9.2	10.8	11.2
	育 児 休 業 者 数 (C)	3,068	3,965	4,956
	育 児 休 業 率 (C)／(B)	28.9	29.7	34.5
計	女 子 の 総 数 (A)	568,739	594,263	616,894
	育 休 対 象 者 数 (B)	45,912	52,958	55,064
	出 産 率 (B)／(A)	8.1	8.9	8.9
	育 児 休 業 者 数 (C)	15,240	18,518	22,531
	育 児 休 業 率 (C)／(B)	33.2	35.0	40.9

資料出所：自治省「地方公務員の育児休業利用状況調査」

(注) 育児休業者とは育児休業対象者のうち、当該年度中に育児休業の許可を受けた者をいう。

(7) 諸外国の育児休業に関する規定

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当
西 ド イ ツ	産後6カ月が経過する日までの 間休暇請求権がある (母性保護法)	出産手当として、1日当たり最 低3.5～最高25マルクが支給され る(連邦社会保険法)
フ ラ ン ス	子供を養育する両親のいずれか について2年を限度とする無給の 育児休暇請求権がある (労働法典)	無 給
イ タ リ ア	生児が満1歳に達するまでの間 義務的休業期間が終了した後でも 6カ月間休業することができる (母親労働者保護法)。この休業 は父親にも認められている (労働に関する男女同一待遇法)	休業手当として、収入の30%が 支給される(母親労働者保護法)
スウェーデン	両親の一方が、生後270日まで のうちの180日間、さらに生後8 歳までのうちの180日間休業でき る。経済的保障のないものとして 子供が1歳半まで全日の休業、8 歳まで1日の労働時間を6時間に 短縮できる(育児休業法)	収入の90%相当額が最高180日 分両親のいずれかに支給される。 追加休業の場合には90日分は収入 の90%、90日分は1日分37クロー ネが支給される(一般社会保険法) 註 上記の給付には産前産後の 出産手当も含まれている
ス ペ イ ン	男女労働者は子供の出生の日か ら3年以下の期間、休暇が認めら れる。父親、母親ともに雇用され ている場合には一方のみに認めら れる(労働者憲章)	無 給 (同左)
オーストラリア	産後1年が経過する日までの間、 無給休暇請求権がある (母性保護法)	無給休暇手当として、次の額が 支給される(失業保険法) 結婚している母親 毎月2,487シリング

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当
オーストラリア		寡婦である母親 毎月 3,716 シリンダ なお、この手当は、出産のため 離職した母親にも支給されること となっており、育児休業だけを対 象とするものではない。
ソ 連	子供が2歳になるまでの間休業 できる（労働基本法）	子供が1歳になるまでの間月額 35ルーブル（シベリア等の場合50 ルーブル）が支給される（国家社 会保険） （ 35ルーブル ） （ 50ルーブル ）
チェコスロバキア	子供が2歳になるまでの間無給 休暇請求権がある（労働法典）	無給休暇中、第2子以降の子1 人につき500コルナが、その子が 2歳になるまでの間支給される （疾病保険法）
ハンガリー	子供が3歳になるまでの間休業 できる（労働法典）	無給休暇中、3歳未満の子1人 につき、次の額が支給される （社会保険） 第1子 月額 910フォリント 第2子 月額 1,010フォリント 第3子 月額 1,100フォリント
イスラエル	最高12月（勤続年数の1/4） （婦人雇用法）	無 給（同左）

（その他の諸国の状況）

1. アメリカ、カナダには育児休業制度はない。
2. イギリスは出産後29週以内であれ 原職に復帰する権利が認められている（雇用保護法）

（注） 1. 1982年平均為替レートでは、1マルク約103円、1クローネ約40円、1シリング約15円
1フォリント約7円
資料出所：International Monetary Fund "International Financial
Statistics"（1983年）

2. 1982年末の為替レートでは、1ルーブル約350円、1コルナ約43円
資料出所：東京銀行相談室

(8) 各政党等における育児休業法案等一覧

区 分	自 民 党 有 志 議 員	社 会 党	公 明 党
法案等の名称	育児休業制度骨子	育児休業法案 昭和58年3月29日発議	育児休業法に関する政策要綱
育児休業請求権を有する者	・1歳に満たない子の母である労働者	・1歳に満たない子を養育する男女労働者のいずれか	・生後1歳までの子を有する男女労働者のいずれか
育児休業の期間	・労働基準法に基づく産後休業終了後当該子が1歳に達する日までの間において、当該労働者が請求した期間	・子が1歳に達するまでの間において、当該労働者が請求した期間	・産後休業終了後、生児が満1歳に達するまでの間において、当該労働者が請求した期間
育児休業中の賃金等	・無給。ただし、労働協約等により賃金が支払われることを妨げるものではない。 ・無給の場合、使用者は、育児休業期間中の当該労働者の負担すべき雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の保険料の合計額に相当する額の育児休業手当を支払うものとする。 ・使用者が支払った育児休業手当に相当する額は、雇用保険法に規定する雇用改善事業として支出する。	・別に法律で定めるところにより、当該育児休業の期間中、賃金の額の百分の六十に相当する額の給付を行う。	・使用者は、育児休業期間中の当該労働者の負担すべき雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の保険料の合計額に相当する額の育児休業手当を支払うものとする。 ・ただし、労働協約等によりこれを上回る賃金が支払われることを妨げるものではない。
適 用	・零細企業の利用者は、育児休業を与えないことができる。	・船員については、適用しない。 ・現行育児休業法を廃止し、公務員も本法の適用対象とする。	
罰 則 の 有 無	・所要の罰則を設ける。	・所要の罰則を設ける。	・所要の罰則を設ける
備 考		・労働基準監督署長及び労働基準監督官が施行に当たる。	

民 社 党	共 産 党	全日本民間労働組合協議会
労働者の育児休業法要綱	育児休業法案要綱	昭和58年～59年度政策要求と提言
・生後1歳までの子を有する男女労働者のいずれか	・生後満1年に達しない生児を養育する男女労働者のいずれか	・生後1歳までの子を有する男女労働者のいずれか
・労働基準法に基づく産後休暇終了後、当該子が満1歳に達する日までを限度として、労働者が請求した期間	・生児が満1歳に達するまでを限度とし、労働者が申請した期間	・産後休暇終了後、生児が満1歳に達するまでの間において、当該労働者が請求した期間
・事業主を通じ、一定額の育児休業手当を雇用保険特別会計から給付	・別に法律で定めるところにより育児給を給付する。育児給の額は公益3、労使各5（各方も女性を加えることとする）で構成する機関で定める。（民間は雇用保険法の雇用改善事業（財源は事業主負担）として給付する。） ・休業前の職場での身分や地位は継続する。原職復帰を保障する。 ・労働者は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。 ・復職後の昇給、勤続年数等の算定に当たっては、休業期間の2分の1以上を引続き勤務したものみなす。 ・使用者は、休業期間中は代替労働者を補充しなければならない。	・当該労働者の負担すべき社会保険料等を含めた育児休業手当を支払うものとする。
・業務の特殊性などの特別の事情のある事業主がその旨を公共職業安定所長に申請し、その許可を受けた場合は、育児休業を与えないことができる。	・労働基準法第8条に定めるすべての事業又は事務所に適用する。	
	・使用者が正当な理由なく育児休業を許可しない場合は罰則	・所要の罰則を設ける。

(9) 育児休業の望ましいあり方

育児休業に関する研究会議第一次報告より（48年8月）

- 育児休業中や復職後の処遇などの具体的内容は、労使で自主的に決定されることになるが、労働省としては次のようなことがらを望ましいあり方と考えている。

- ・対象……乳幼児を有する勤労婦人とする。
- ・期間……原則として一年程度とする。

（期間をいくつか定めて選択の余地を持たせることが望ましい）

◦ 休業中の取扱い

- ・給与……病気休業など他の事由による休業との均衡を勘案して決める。
- ・福利厚生施設の利用……利用することができる。
- ・各種保険の保険料……被保険者資格を継続することが望ましく、その場合は労働者負担の保険料の取扱いを明確に定める必要がある。

◦ 復職後の取扱い

- ・職種……原則として原職に復帰する。
- ・給与等の格付け……休業前の格付けによる。

（休業中のベースアップは加算することが望ましい）

- ・退職金の期間計算……休業前と休業後の勤続年数を通算する。

- 就業規則への記載……育児休業を実施する場合は労働条件のひとつとして就業規則等にその条件、内容等を明記する。

(10) 育児休業奨励金支給要領

1. 目 的

一定の要件を備えた育児休業（勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業をいう。以下同じ）を実施する事業主（以下単に「事業主」という）に対して、育児休業奨励金（以下「奨励金」という）を支給し、もって育児休業制度の普及の促進を図ることを目的とする。

2. 支給対象事業主の要件

奨励金は、次の各号のすべてに該当する事業主に対して支給するものと

する。

- (1) 次のイからハまでのすべてに該当する育児休業に関する制度を設けている事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されたものであること。

ロ 産後の休業を終了する日の翌日から生児が1歳に達するまでの間継続して休業することができるものであること。

ハ 当該育児休業制度の利用者となることができる勤労婦人の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

- (2) (1)に規定する育児休業に関する制度により、その雇用する勤労婦人につき休業を認めた事業主であること。

- (3) 育児休業によって休業した勤労婦人を当該休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していた事業主であること。

- (4) 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと。

3. 支 給 額

奨励金の支給額は、1事業主当たり中小企業事業主（その資本の額若しくは出資の総額が1億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については1千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については3千万円）を超えないもの又はその常時雇用する労働者の数が300人（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業を主たる事業とする事業主については100人）を超えないものをいう。）にあっては380,000円、中小企業事業主以外の事業主にあっては330,000円とする。

この場合の事業主とは企業単位としてとらえるものとする。

(11) 特定職種育児休業利用助成給付金支給要領

1. 目 的

医療施設等を運営し、その雇用する看護婦、助産婦等特定職種の勤労婦人について育児休業を実施し、かつ、育児休業の利用を容易にするための措置を講ずる事業主に対し、特定職種育児休業利用助成給付金（以下「給付金」という）を支給し、もって特定職種における育児休業制度の普及の

促進を図り、特定職種の勤労婦人の雇用の安定に資することを目的とする。

2. 支給対象事業主

給付金は、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、次の(1)及び(2)に該当するものに対して支給するものとする。

(1) 次のイからニまでのすべてに該当する育児休業に関する制度（以下「育児休業制度」という。）を設けているものであること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されるものであること。

ロ 当該事業主の事業所において、次に掲げる職種（以下「特定職種」という。）の業務に従事する勤労婦人（以下「対象勤労婦人」という。）について実施されるものであること。

(イ) 看護婦

(ロ) 准看護婦

(ハ) 助産婦

(ニ) 保健婦

ハ 産後の休業を終了する日の翌日から生児が1歳に達するまでの間継続して育児休業することができるものであること。

ニ 育児休業の期間中、対象勤労婦人について雇用保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働社会保険」という。）の被保険者資格を継続するものであること。

(2) 上記(1)に規定する育児休業制度により、3カ月以上継続して育児休業した対象勤労婦人に対して、当該育児休業の期間中、労働社会保険の保険料の被保険者負担分に相当する額以上の額の賃金を支払い、かつ、復職後も引き続き1カ月以上継続して特定職種の業務に従事させたものであること。

3. 支給額

給付金の支給額は、育児休業した対象勤労婦人1人1カ月当たり5,320

円とする。

4. 支給期間

(1) 給付金は、事業主が育児休業制度を設けた日から起算して1年以内に当該育児休業制度により対象勤労婦人が育児休業した場合に、当該対象勤労婦人が育児休業を開始した日の属する月から育児休業を終了した日の属する月までについて支給する。

(2) 上記(1)の規定にかかわらず、育児休業期間の中途において、当該育児休業に係る生児が1歳に達した場合における支給期間は、生児が1歳に達した日の属する月までとする。

(参 考 1)

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 (予算案)
育 児 休 業 奨 励 金	80,000	88,000	95,000	103,000	中小 160,000 大 120,000	中小 300,000 大 250,000	中小 300,000 大 250,000	中小 350,000 大 300,000	中小 380,000 大 330,000	中小 380,000 大 330,000
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

(参 考 2)

育児休業奨励金等の過去の支給実績

(支給件数)

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	計
育 児 休 業 奨 励 金	20	35	78	87	計 72 中小 56 大 11 53年度額5	計 135 中小 115 大 20	計 153 中小 136 大 17	計 197 中小 171 大 26	777
特定職種育 児休業利用 助成給付金				5	18	39	6	2	70

VI 婦人の就業援助対策等

1. 就業希望状況

(1) 年齢階級別就業希望者数及び同希望率の推移

区 分			総 数	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上
就 業 希 望 者 数 (千人)	計	昭 37	4,947	758	670	780	698	560	953	372	155
		40	5,573	1,024	784	837	796	608	994	371	159
		43	8,018	1,278	1,051	1,316	1,225	904	1,374	573	298
		46	8,639	1,020	1,325	1,373	1,327	1,036	1,542	652	364
		49	9,217	772	1,142	1,601	1,543	1,123	1,852	738	445
		52	10,698	1,003	1,139	1,968	1,575	1,295	2,227	939	552
		54	10,353	1,549		3,420		3,703		1,069	612
		57	10,103	1,623		3,137		3,518		1,181	643
	女	昭 37	3,960	427	481	714	652	526	858	231	72
		40	4,351	517	539	778	746	565	895	233	78
		43	6,464	646	742	1,252	1,175	854	1,257	384	153
		46	7,063	519	936	1,306	1,272	986	1,405	451	187
		49	7,757	381	837	1,506	1,492	1,074	1,702	534	232
		52	8,692	516	752	1,828	1,500	1,229	2,002	610	255
		54	8,524	926		3,207		3,408		702	281
		57	8,066	952		2,917		3,193		731	273
	男	昭 37	987	332	189	66	46	35	95	141	83
		40	1,221	506	246	59	50	43	99	138	81
		43	1,554	632	308	64	49	49	117	190	144
		46	1,576	501	389	66	54	50	138	201	177
		49	1,460	391	305	95	51	49	150	204	213
		52	2,006	487	387	140	75	66	225	329	296
		54	1,829	623		213		295		368	330
		57	2,037	672		221		325		450	370
就 業 希 望 率 (%)	計	昭 37	20.3	14.7	32.0	31.9	31.8	31.5	23.9	13.7	3.9
		40	20.0	14.1	32.3	32.7	32.8	32.0	24.1	13.0	3.7
		43	29.1	19.2	42.5	48.8	50.0	47.0	35.0	20.1	6.5
		46	30.0	17.2	43.1	49.9	51.9	50.2	36.5	21.3	7.1
		49	29.3	12.5	38.8	50.1	53.7	52.2	38.6	22.1	7.4
		52	32.9	15.8	44.2	58.5	60.0	60.5	45.0	26.1	8.0
		54	30.8	16.8		60.2		51.2		27.9	8.1
		57	30.3	17.7		61.1		52.6		28.5	7.8
	女	昭 37	21.0	17.0	33.6	30.8	30.9	30.7	22.6	10.3	2.6
		40	20.8	14.8	32.9	31.9	32.0	31.0	22.8	9.9	2.6
		43	31.1	20.0	46.8	48.7	49.7	46.5	34.0	16.4	4.9
		46	32.2	18.0	47.7	49.6	51.6	49.8	35.4	17.8	5.3
		49	32.3	12.7	46.3	50.0	53.6	52.1	37.8	19.1	5.7
		52	35.8	16.8	52.8	58.3	59.7	60.3	43.9	21.0	5.5
		54	34.4	20.2		60.1		50.7		22.8	5.6
		57	33.3	21.0		60.9		52.0		22.6	5.0
	男	昭 37	17.9	12.6	28.5	50.8	54.8	53.0	46.1	29.4	6.7
		40	17.8	13.5	31.0	48.4	53.8	55.8	46.7	28.6	6.1
		43	22.9	18.4	34.6	51.2	55.1	57.0	50.0	37.5	10.2
		46	23.0	16.5	34.9	55.9	60.0	61.0	53.7	38.1	11.0
		49	19.6	12.2	26.9	51.9	56.0	55.1	50.0	37.1	11.1
		52	24.4	14.9	33.5	61.9	67.6	63.5	58.1	47.5	13.0
		54	20.8	13.4		60.9		57.2		48.8	13.0
		57	22.2	14.6		63.5		59.7		50.1	13.4

資料出所：総理府「就業構造基本調査」

(注) 就業希望率 = $\frac{\text{当該区分における就業希望者}}{\text{当該区分における無業者}} \times 100$

(2) 希望する仕事の形態別就業希望者数及び構成比の推移

区 分			総 数	短時間勤務で雇われたい 1)	普通勤務で雇われたい 2)	自分で事業をしたい	家庭で内職をしたい	自家営業を手伝いたい	その他
実 数 (千人)	総 数	昭 43	8,018	2,419	1,233	379	2,856	448	683
		46	8,639	3,055	1,293	476	2,678	427	710
		49	9,217	3,439	1,441	519	2,705	435	678
		52	10,698	4,367	1,884	616	2,529	1,281	
		54	10,353	4,370	1,788	517	2,449	299	893
		57	10,103	4,698	1,993	509	1,975	201	720
	女	昭 43	6,464	1,967	731	231	2,766	325	445
		46	7,063	2,569	775	308	2,615	328	468
		49	7,757	3,055	880	341	2,636	345	500
		52	8,692	3,751	1,126	386	2,466	948	
		54	8,524	3,841	1,037	340	2,378	248	653
		57	8,066	4,068	1,134	317	1,892	161	489
	男	昭 43	1,554	452	502	148	90	122	239
		46	1,576	486	518	168	63	100	241
		49	1,459	384	561	178	69	89	177
		52	2,006	616	758	230	63	333	
		54	1,829	529	751	177	72	50	241
		57	2,037	629	859	193	83	40	230
構 成 比 (%)	総 数	昭 43	100.0	30.2	15.4	4.7	35.6	5.6	8.5
		46	100.0	35.4	15.0	5.5	31.0	4.9	8.2
		49	100.0	37.3	15.6	5.6	29.3	4.7	7.4
		52	100.0	40.8	17.6	5.8	23.6	12.0	
		54	100.0	42.2	17.3	5.0	23.7	2.9	8.6
		57	100.0	46.5	19.7	5.0	19.5	2.0	7.1
	女	昭 43	100.0	30.4	11.3	3.6	42.8	5.0	6.9
		46	100.0	36.4	11.0	4.4	37.0	4.6	6.6
		49	100.0	39.4	11.3	4.4	34.0	4.4	6.4
		52	100.0	43.2	13.0	4.4	28.4	10.9	
		54	100.0	45.1	12.2	4.0	27.9	2.9	7.7
		57	100.0	50.4	14.1	3.9	23.5	2.0	6.1
	男	昭 43	100.0	29.1	32.3	9.5	5.8	7.9	15.4
		46	100.0	30.8	32.9	10.7	4.0	6.3	15.3
		49	100.0	26.3	38.5	12.2	4.7	6.1	12.1
		52	100.0	30.7	37.8	11.5	3.1	16.6	
		54	100.0	28.9	41.1	9.7	3.9	2.7	13.2
		57	100.0	30.9	42.2	9.5	4.1	2.0	11.3

資料出所：総理府「就業構造基本調査」

(注) 1) 57年は「パート・アルバイトの仕事をしたい」

2) 57年は「正規の職員・従業員として雇われたい」

年齢、配偶関係、希望する仕事の主・従の別、就業希望理由別就業希望者構成比（女）

年 齢	希望する仕事の別 主・従の別	配 偶 関 係	昭 和 57 年						昭 和 54 年						そ の 他				
			総 数	失 業 し て い る か ら	学 校 を 卒 業 し た か ら	収 入 を 得 た い か ら	知 識 や 技 能 を 生 か し	社 会 に 出 た い か ら	余 暇 が で き た か ら	そ の 他	総 数	失 業 し て い る か ら	学 校 を 卒 業 し た か ら	収 入 を 得 た い か ら		知 識 や 技 能 を 生 か し	余 暇 が で き た か ら	そ の 他	
																			生 活 費 を 得 な い け
構 成 比 (%)			総 数	100.0	2.9	0.5	64.6	7.3	4.1	14.9	5.7	100.0	2.3	0.6	63.0 (100.0)	(18.6)	(10.5)	(70.9)	7.5
15 ～ 24 歳			100.0	5.8	3.9	65.8	9.0	6.3	3.2	5.9	100.0	6.9	5.3	56.3 (100.0)	(14.0)	(12.1)	(73.9)	10.5	
25 ～ 34			100.0	2.0	0.1	69.3	8.6	5.0	11.0	3.9	100.0	1.6	0.1	67.5 (100.0)	(14.3)	(9.0)	(76.7)	5.8	
35 ～ 54			100.0	2.3	0.0	61.8	6.4	3.2	21.3	4.9	100.0	1.5	0.0	62.1 (100.0)	(20.9)	(12.4)	(66.8)	5.7	
55 ～ 64			100.0	5.2	0.0	59.9	4.4	1.8	17.9	10.8	100.0	2.7	0.0	60.5 (100.0)	(30.1)	(8.5)	(61.4)	12.7	
65 歳 以上			100.0	2.2	0.0	55.7	4.8	1.8	15.8	19.8	100.0	1.8	0.0	50.9 (100.0)	(31.5)	(7.0)	(61.5)	26.0	
うち仕事を主に希望する者			100.0	12.2	2.5	57.6	9.1	6.6	5.4	6.5	100.0	10.7	3.3	58.4 (100.0)	(38.1)	(13.7)	(48.4)	8.1	
15 ～ 24 歳			100.0	14.4	9.3	46.1	12.0	12.0	0.9	5.4	100.0	17.1	13.2	37.1 (100.0)	(27.8)	(18.3)	(54.8)	9.4	
25 ～ 34			100.0	12.0	0.5	58.6	12.0	8.0	4.3	4.8	100.0	10.4	0.5	60.3 (100.0)	(33.3)	(12.6)	(54.1)	6.5	
35 ～ 54			100.0	11.2	0.2	65.3	6.1	3.7	7.7	5.8	100.0	7.9	0.0	70.0 (100.0)	(41.8)	(14.6)	(43.2)	5.7	
55 ～ 64			100.0	14.4	0.0	58.8	4.6	2.0	10.5	9.8	100.0	7.6	0.0	65.9 (100.0)	(48.3)	(9.2)	(42.5)	9.8	
65 歳 以上			100.0	4.7	0.0	59.4	6.3	1.6	9.4	18.8	100.0	5.1	0.0	57.6 (100.0)	(44.1)	(11.8)	(47.1)	23.7	
うち家事をしている有配偶者			100.0	1.3	0.0	66.0	7.2	3.8	17.0	4.7	100.0	0.8	0.0	65.2 (100.0)	(15.9)	(10.1)	(74.1)	5.9	
35 歳未満			100.0	0.7	0.1	71.3	8.3	4.8	11.0	3.7	100.0	0.5	0.1	69.5 (100.0)	(12.8)	(8.4)	(78.8)	5.5	
35 歳以上			100.0	1.8	0.0	61.4	6.2	2.9	22.1	5.5	100.0	1.0	0.0	61.4 (100.0)	(19.0)	(11.7)	(69.3)	6.2	

資料出所：総理府「就業構造基本調査」

2. 就業援助対策

(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) 婦人就業援助施設における項目別業務実績

区 分	件 (人) 数	内 容 等
相 談 件 数	757,185 件	就業に関する相談、技術に関する相談等
技術講習件数	644 件	縫製、和裁、病人介護、和文タイプ等の技術を習得させるための講習
技 術 講 習 受講実人員数	11,590 人	
情報提供件数	14,175 件	婦人就業援助だより、新聞、ラジオ等による就労条件、技術講習等開催状況、求人・求職状況等の広報活動
調 査 件 数	112,562 件	就業に関する実情把握

資料出所：労働省「昭和57年度婦人就業援助業務事業年報」

(3) 家内労働者数の推移

(人)

区 分	総 数	男 女 別		類 型 別		
		男	女	専 業	内 職	副 業
昭和 45	1,811,200 (100%)	139,500 (8%)	1,671,700 (92%)	171,000 (9%)	1,597,200 (87%)	43,000 (2%)
48	1,844,400 (100%)	136,600 (7%)	1,707,800 (93%)	171,000 (9%)	1,633,600 (89%)	40,000 (2%)
50	1,563,700 (100%)	125,200 (8%)	1,438,500 (92%)	134,800 (9%)	1,393,800 (89%)	35,100 (2%)
55	1,313,900 (100%)	101,900 (8%)	1,212,000 (92%)	101,400 (8%)	1,189,500 (90%)	23,000 (2%)
56	1,289,700 (100%)	99,600 (8%)	1,190,100 (92%)	97,800 (8%)	1,168,300 (90%)	23,600 (2%)
57	1,227,100 (100%)	90,000 (7%)	1,137,100 (93%)	93,100 (7%)	1,115,400 (91%)	18,600 (2%)

資料出所：労働省「家内労働のしおり(昭和49～58)」

- (注) (1) 専門的・家内労働者とは、家内労働をその世帯の本業として、世帯主自身が単独で又は家族とともに従事し、それによって生計を維持しているものをいう。
- (2) 内職的・家内労働者とは、主婦や老人など世帯主以外の家族が世帯の本業とは別に、家計補助などのため、家事のあいまに家内労働に従事するものをいう。
- (3) 副業的・家内労働者とは、他に本業を有する世帯主が本業のあいまに、単独で又はその家族とともに家内労働に従事するものをいう。

(4) 男女別・業種別 1 時間及び 1 カ月当たりの工賃額

区 分	1 時間当たりの 工 賃 額	1 カ月当たりの 工 賃 額
計	3 4 8 円	4. 7 万円
男	7 5 0	1 8. 0
女	3 1 3	3. 5
食 料 品	2 4 8	2. 4
織 維 工 業	4 0 7	7. 3
衣 服 そ の 他 の 織 維 製 品	3 3 4	4. 3
木 材 ・ 木 製 品 家 具 ・ 装 備 品	2 5 5	2. 8
紙 ・ 紙 加 工 品	3 1 9	3. 7
印 刷 ・ 同 関 連	4 7 0	4. 6
ゴ ム 製 品	4 0 2	5. 8
皮 革 製 品	4 4 8	8. 2
窯 業 ・ 土 石 製 品	4 7 9	8. 5
金 属 製 品	5 9 4	1 1. 1
電 気 機 械 器 具	3 0 3	3. 0
機 械 器 具 等	3 6 7	4. 2
そ の 他 (雑 貨)	2 9 4	3. 0

資料出所：労働省「昭和58年家内労働のしおり」

(5) 家内労働者と雇用労働者の労働条件の比較

区 分		性別	年 齢	経 験 (勤続) 年 数	1 時 間 当 た り の 工 賃 ・ 賃 金 額	1 か 月 当 た り の 工 賃 ・ 賃 金 額	1 日 当 た り の 就 業 ・ 労 働 時 間 数	1 か 月 当 た り ・ 就 業 ・ 労 働 日 数
家内労働者	家 内 労 働 実 態 調 査 (昭和57年 9 月 分)	計	歳 43.9	年 月 7.3	円 348	千 円 47.3	時 間 6.2	日 20.2
		男子	52.5	17.7	750	180.1	9.7	23.3
		女子	43.2	6.4	313	35.9	5.9	20.0
雇用労働者	毎 月 勤 労 統 計 調 査 (昭和57年 9 月 分) 製造業 規模5～29人	計	—	—	884	162.4	7.9	23.3
		男子	—	—	1,103	215.7	8.2	23.7
		女子	—	—	576	97.8	7.4	22.8
	毎 月 勤 労 統 計 特 別 調 査 (昭和57年 7 月 分) 製造業 規模1～4人	計	—	—	769	143.3	7.7	24.2
		男子	—	—	922	186.7	8.2	24.7
	女子	—	—	526	89.3	7.2	23.6	
パート ・ タ	賃金構造基本統計調査 (昭和56年 6 月 分) 製造業 (企業規模計)	女子	41.8	3.7	495	76.2	7.0	22.0

資料出所：労働省「昭和58年家内労働のしおり」

3. 婦人労働能力活用事業

(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、労働省婦人少年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・経済的状況、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地区ファミリー・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

(1) 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。

(2) 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、労働省婦人少年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

都 市 名	地 域 ク ラ ブ 名
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

4. 母子家庭の母等対策

(1) 母子家庭の母等になった理由別母子家庭の母等構成

(%)

区 分	構 成 比
計	100.0
死 別	51.6
病 死	39.0
労 災 死	3.7
交 通 事 故 死	6.1
そ の 他 の 事 故 死	2.8
離 別	40.4
遺 棄 ・ 生 死 不 明	3.5
そ の 他	4.1
不 明	0.4

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」(昭和52年)

(注1) 57年度から「母子及び寡婦福祉法」が施行されたことに伴い、従来「寡婦等」と呼称していたものを「母子家庭の母等」と改めた。

調査は現在の「母子家庭の母等」を対象としたものである。以下同じ。

(注2) 「母子家庭の母等」とは、①20歳未満の子若しくは、一定の障害がある状態にある子を扶養している配偶者のない女子、②精神若しくは、身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者を扶養している女子をいい、「寡婦」とは、配偶者のない女子であって、かつて配偶者のない女子として児童を扶養していたことのあるものをいう。

(参考 1) 雇用対策法施行規則における母子家庭の母等の定義

第 2 条第 2 項第 8 号

母子及び寡婦福祉法（昭和39年法律第129号、題名改正昭和56年法律第79号）第 5 条第 1 項に規定する配偶者のない女子であって、二十歳未満の子若しくは別表（略）に定める障害がある状態にある子又は同項第 5 号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）を扶養している者。

(参考 2) 母子及び寡婦福祉法における母子家庭の母及び寡婦の定義

第 5 条 この法律において「配偶者のない女子」とは、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）と死別した女子であって、現に婚姻（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある場合を含む。以下同じ。）をしていないもの及びこれに準ずる次に掲げる女子をいう。

- 1 離婚した女子であって現に婚姻をしていないもの
 - 2 配偶者の生死が明らかでない女子
 - 3 配偶者から遺棄されている女子
 - 4 配偶者が海外にあるためその扶養を受けることができない女子
 - 5 配偶者が精神又は身体の障害により長期にわたって労働能力を失っている女子
 - 6 前各号に掲げる者に準ずる女子であって政令で定めるもの
2. （略）
3. この法律において「寡婦」とは、配偶者のない女子であって、かつて配偶者のない女子として民法（明治29年法律89号）第877条の規定により児童を扶養していたことのあるものをいう。

(参考 3) 母子世帯になった原因別母子世帯数の年次比較

区 分	全国推計数	構 成 割 合			
	53 年	53 年	48 年	42 年	36 年
総 数	世帯 634,000	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0
			(626,200世帯)	(513,300世帯)	(1,029,000世帯)
死 別	316,000	49.9	61.9	68.1	77.1
病 死	242,000	38.2	48.1	57.3	56.2
事 故 死	74,000	11.7	13.8	9.1	6.8
交通事故	37,000	5.9	8.8	—	—
そ の 他	37,000	5.8	5.0	—	—
戦 病 死	—	—	—	1.7	14.1
離 別	240,000	37.9	26.1	23.7	16.8
遺 棄	20,000	3.2	4.2	2.7	2.4
生 死 不 明	4,000	0.7	0.7	1.0	1.3
未 婚 の 母	30,000	4.8	2.4	1.8	1.9
そ の 他	23,000	3.6	4.5	2.7	0.4

資料出所：厚生省「昭和53年度全国母子世帯等調査」

(2) 年齢階級別母子家庭の母等構成

(%)

計	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55歳 以上
100.0	1.0	6.0	12.0	21.1	28.6	18.9	9.2	3.2

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」(昭和52年)

(参考) 母の年齢階級別母子世帯数

区 分	全国推計数	構成割合
総 数	634,000	100.0%
～19歳	—	—
20歳～29	36,000	5.7
30～39	188,000	29.6
40～49	313,000	49.4
50～59	85,000	13.4
60～	12,000	1.9

資料出所：厚生省「昭和53年度全国母子世帯等調査」

(3) 家族数、子供の数及び扶養家族数別母子家庭の母等構成

(%)

区 分	家 族 数	子 供 の 数	扶 養 家 族 数
計	100.0	100.0	100.0 (不明を含む)
0 人	—	0.3	—
1	—	40.1	41.4
2	35.8	42.8	38.7
3	41.2	3人以上 16.7	3人以上 17.4
4	16.4		
5	4.4		
6人以上	2.2		
平 均	3.0人	1.7	親を扶養している者 11.7

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」(昭和52年)

(4) 就業状況別家計費及び主な家計維持手段

区 分	家 計 費	主な家計維持手段(注)	
計	11.1万円		
就 業 者	11.2	本人の勤労収入	74.3
		家族の勤労収入	6.0
	10.8	年金収入	5.1
うち雇用労働者		生活保護	4.9
非 就 業 者	10.5	児童扶養手当	0.3
		そ の 他	11.8

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(注) 母子家庭の母等の家計の維持手段のうち最も高い割合を示すもの。

(5) 年齢階級、就業の有無別母子家庭の母等構成

(%)

区 分	計	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55歳 以上
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
就 業 者	89.6	78.6	85.1	91.7	91.2	91.5	90.3	84.0	77.4
非 就 業 者	10.4	21.4	14.9	8.3	8.8	8.5	9.7	16.0	22.6

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(6) 従業上の地位、職種別母子家庭の母等構成

(%)

区 分	計	専 門 的 技 術 的 管 理 的 職 業 従 事 者	事 務 従 事 者	販 売 従 事 者	運 輸 信 信 通 従 事 者	技 能 工 生 産 工 程 作 業 者	サービ ス 職 業 従 事 者	その他
計	100.0(100.0)	8.8	17.8	20.8	1.1	20.9	28.6	2.1
雇用労働者	100.0(72.9)	8.9	23.6	16.4	1.4	18.8	29.6	1.3
自 営 業 主	100.0(17.1)	7.9	0.4	45.4	—	8.5	32.4	5.3
家族従業者	100.0(1.6)	2.4	14.6	31.7	2.4	9.8	34.1	4.9
内 職 者	100.0(6.1)	3.2	3.2	3.2	—	89.2	1.3	—

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(注) ()は従業上の地位計を100とする構成比であり、計には不明を含む。

(7) 従業上の地位別平均就業時間（仕事を始めてから終えるまでの時間）・就業日数・勤労収入（手取）

区 分	計	雇用労働者	自営業主	家族従業者	内 職 者
就 業 時 間 (時間、分)	8.17	8.02	9.26	8.39	8.12
就 業 日 数 (日)	23.6	23.2	25.6	24.3	23.3
勤 労 収 入 (万円)	9.5	8.9	13.5	9.8	5.5

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

（注） 休憩時間を含む。

(8) 産業、規模別母子家庭の母等構成（雇用労働者）

(%)

区 分	計	農 林 水 産 業	鉱 業	建 設 業	製 造 業	卸 売 ・ 小 売 業	金 不 融 動 ・ 産 保 険 業	運 輸 ・ 通 信 業	電 熱 ・ 気 ・ ガ ス ・ 給 水 道 業	サ ー ビ ス 業	公 務	そ の 他	不 明
計	100.0 100.0	0.3 100.0	0.2 100.0	2.5 100.0	23.2 100.0	28.8 100.0	4.8 100.0	3.0 100.0	1.9 100.0	27.0 100.0	7.0 100.0	1.0 100.0	0.3 100.0
民間事業所	88.2	100.0	100.0	100.0	98.9	99.1	98.9	86.0	97.2	85.9	—	94.7	40.0
30人未満	53.0	66.7	33.3	75.0	46.0	72.5	34.1	35.1	36.1	54.9	—	68.4	40.0
30～99人	18.7	16.7	33.3	18.8	27.4	15.7	36.3	19.3	33.3	15.9	—	10.5	—
100～299人	9.4	16.7	—	4.2	15.6	6.8	9.9	8.8	16.7	9.2	—	5.3	—
300人以上	7.2	—	33.3	2.1	9.8	4.0	18.7	22.8	11.1	6.4	—	10.5	—
官 公 庁	10.6	—	—	—	0.9	—	1.1	8.8	—	12.1	100.0	5.3	20.0
不 明	1.2	—	—	—	0.2	0.9	—	5.3	2.8	2.0	—	—	40.0

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(9) 現在にいたるまでの転職状況別母子家庭の母等構成

(%)

区 分	計	転職 あり	1 回	2・ 3 回	4 回 以上	不明	転職 なし	退職	不明
計	100.0	39.5	21.2	14.1	3.5	0.8	55.5	2.9	2.1
寡婦等になった当時 就 業 して いた 者	100.0	45.0	26.3	14.3	3.4	1.0	50.0	3.2	1.8
寡 婦 等 に な っ た 後 就 業 し た 者	100.0	34.2	16.2	13.9	3.6	0.6	60.9	2.5	2.3

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(10) 年齢階級、転職希望の有無別母子家庭の母等構成（就業者）

(%)

区 分	計	20～ 29 歳	30～ 39 歳	40～ 44 歳	45～ 54 歳	55 歳 以 上
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
転 職 希 望 あ り	23.0	33.9	24.1	22.2	20.6	15.3
転 職 希 望 な し	74.3	64.3	72.7	75.8	76.4	79.2
そ の 他	0.3	—	0.6	0.1	—	1.4
不 明	2.5	1.8	2.6	1.8	3.1	4.2

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(11) 年齢階級、就業希望の有無別母子家庭の母等構成（非就業者）

(%)

区 分	計	20～ 29 歳	30～ 39 歳	40～ 44 歳	45～ 54 歳	55 歳 以 上
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
就 業 希 望 あ り	57.1	75.0	68.7	60.6	45.8	23.8
就 業 希 望 な し	26.0	3.1	18.1	22.5	37.5	52.4
そ の 他	2.0	—	4.8	1.4	1.0	—
不 明	14.9	21.9	8.4	15.5	15.6	23.9

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(12) 年齢階級、技能・資格等の取得・取得中・取得希望の有無別母子家庭の母等構成

(%)

区 分	計	20～ 29歳	30～ 39歳	40～ 44歳	45～ 54歳	55歳 以上
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
取得種目あり	34.5	38.4	42.4	31.9	28.8	16.1
取得種目なし	65.5	61.6	57.6	68.1	71.2	83.9
取得中種目あり	4.1	4.4	5.4	3.7	3.1	2.2
取得中種目なし	95.9	95.6	94.6	96.3	96.9	97.8
取得希望あり	19.8	36.0	24.7	18.9	12.7	4.3
取得希望なし	80.2	64.0	75.3	81.1	87.3	95.7

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(13) 従業上の地位、技能・資格等の取得・活用状況別平均勤労収入
(手取、就業者)

(万円)

区 分	計	技能・資格等を 取得しており、 活用している者	技能・資格 等未取得し ていない者
計	9.5	11.6	8.7
雇 用 労 働 者	8.9	10.6	8.3
自 営 業 主	13.5	15.0	12.6
家 族 従 業 者	9.8	12.2	9.2
内 職 者	5.5	7.2	4.9

資料出所：労働省「寡婦等就業実態調査」（昭和52年）

(注) 計は従業上の地位不明を含む。

(参考) 母子世帯の「母又は母に代わる者」の就労状況

	営業上の地位 就労している	農業		自営業主		家族 従業者	役員	常用雇用者			臨時雇用者 (注2)	日雇労働者 (注3)	その他
		(注1)		雇人あり	雇人なし			1～29人	30～999人	1,000人以上 又は官公庁			
全 母 子 世 帯	(85.2) 54.0千世帯 (100%)	31%	(5.8)	26%	60%	8%	4%	159%	114%	55%	28%	18%	37%
				(4.8)	(11.1)	(1.5)	(0.8)	(29.4)	(21.1)	(10.1)	(5.1)	(3.4)	(6.9)
(100 %)	職種	専門技術		管	理	事	務	販	売	農林漁業	単純労働	サービス	その他
	(85.2) 54.0千世帯 (100%)	48%	(8.8)	6%	(1.2)	81%	(14.9)	53%	(9.9)	36%	(22.9)	121%	71%
帯	その理由	適職がない		本人の病弱		育児のため		祖父母等の面倒をみるため		その他の理由	働く必要がない		
	(14.8) 9.4千世帯 (100%)	(12.0)		(42.6)		(10.8)		(3.2)		(21.5)	(9.9)		

資料出所：厚生省「昭和53年度全国母子世帯等調査」

(注1) 30アール以上（北海道において50アール以上）の耕地面積を持つ世帯のみを「農業」とした。

(注2) 1カ月以上1年以内の契約に基づく雇用者を「臨時雇用者」とした。

(注3) 日々又は1カ月未満の契約に基づく雇用者を「日雇労働者」とした。

(14) 昭和59年度母子家庭の母等就業援助対策費（案）概要

総額 6,406 百万円（前年度4,836百万円）

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事業の推進 542 百万円 （ 541百万円）
52 カ所

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 124 百万円 （ 112百万円）

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。 165 人 → 180 人

- (3) 母子家庭の母等就業援助促進活動等の推進 14 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. 職業訓練制度等の充実

- (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 198 百万円 （ 285 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 104,770 円 → 106,570 円)

- ロ 職場適応訓練受講者 90 百万円 （ 128 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 104,770 円 → 106,570 円)

3. 就職援護措置の拡充

- (1) 特定求職者雇用開発助成金の支給 5,427 百万円 （3,740 百万円）

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

(1 年間賃金の 4 分の 1。ただし中小企業は 3 分の 1)

(2) 職場適応訓練費の支給 11 百万円 (16 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 → 17,000 円)

5. 労働者家族の福祉対策

(1) 方式別事業内ホームヘルプ制度実施事業所数

区 分	計	単一方式	共同方式
昭和40年 4 月 1 日現在	190	190	—
45 9 1	298	284	14
50 3 31	343	323	25
55 4 1	313	295	18
57 4 1	257	245	12
58 4 1	239	227	12

(2) 単一方式事業内ホームヘルプ制度実施事業所の産業別構成比

(%)

区 分	昭和40年	45 年	50 年	55 年	57 年	58 年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
鉱 業	—	—	0.3	—	—	—
建 設 業	0.5	—	3.1	3.1	3.7	4.0
製 造 業	48.9	53.9	53.3	52.9	54.7	53.7
卸 売 業、小 売 業	7.9	7.0	8.7	9.2	7.8	7.5
金 融・保 険・不 動 産 業	27.3	21.8	21.1	21.0	19.2	19.4
運 輸・通 信 業	4.2	—	3.1	2.4	2.4	3.1
電 気・ガ ス・水 道・熱 供 給 業	6.8	5.2	4.0	3.4	2.4	2.6
サ ー ビ ス 業	1.1	—	1.2	1.4	2.0	2.2
公 務	3.1	5.9	5.3	5.4	6.1	6.2
そ の 他	—	6.2	—	1.4	1.6	1.3

Ⅶ 婦人労働関係判例一覧

1 賃金、退職、定年制

年 月 日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・上诉人
＜賃金・昇給＞ 50. 4. 10	秋 田 地 裁	不当利得返還請求事件（男女差別賃金）	縄田屋 圭 子 (他6名)
55. 2. 21	津 地 裁	賃金請求事件（昇格に伴う男女差別賃金）	山 本 和 子
58. 4. 28	名 古 屋 高 裁	賃金請求控訴事件	(鈴 鹿 市)
55. 10. 20	静 岡 地 裁 (和 解)	不当利得返還請求事件（昇格に伴う男女差別賃金）	栗 山 満 子
＜結 婚 退 職＞ 41. 12. 20	東 京 地 裁	雇用関係確認等請求事件（結婚退職制）	鈴 木 節 子
42. 9. 26	神 戸 地 裁	従業員地位確認等請求事件（結婚解雇）	勝 野 睦 生
43. 3. 29	神 戸 地 裁	休職処分無効確認等請求事件	樋 口 睦
45. 2. 8	大 阪 高 裁	従業員地位確認等請求控訴事件	神 戸 野 田 奨 学 会
43. 5. 20	千 葉 地 裁	身分確認等請求事件	河 野 栄 子
45. 8. 26	名 古 屋 地 裁	地位保全等仮処分申請事件（結婚退職）	尾 関 広 子
46. 12. 10	大 阪 地 裁	仮処分申請事件（結婚退職）	末 和 美
＜若 年 定 年＞ 44. 7. 1	東 京 地 裁	地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子55才、女子30才）	志 賀 穂 子
46. 3. 18	盛 岡 地 裁	地位保全等仮処分申請事件（定年年齢男子55才、女子31才）	大 沢 栄 子
47. 4. 28	名 古 屋 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	大 木 捷 代
47. 6. 9	”	地位保全等仮処分申請事件（定年年齢男子55才、女子30才）	清 水 睦 子
48. 4. 27	”	地位確認等請求事件（本訴第一審）	大木捷代、清水睦子
49. 9. 30	”	地位確認等請求控訴事件（本訴第二審）	名 古 屋 放 送 幇
48. 5. 25	”	解雇禁止仮処分申請事件	檜 原 庸 代

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
秋 田 相 互 銀 行 ㈱	女子であることを理由として、賃金（本人給及び臨時給与）について男子と差別的取扱をしたものであり、労働契約の賃金部分は労基法4条に違反して無効、女子は男子に支払われた金額との差額を請求できる（労働者勝訴、確定）。
鈴 鹿 市	原告に対し、昇格を実施しなかったのは女性であることにより不当に不利益取扱いをしたものであり地公法13条に違反し、違法に原告の法律上の利益を侵害したものである（労働者勝訴）。
山 本 和 子	公務員の昇給昇格は、任命権者に認められた権限であり、市の本件昇格運用を全般的に見る限り任命権者が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を濫用したとは認められない。また、任命権者の裁量権の判断に公権力の違法な行使は認められない。（労働者敗訴、上告係争中）
静 岡 銀 行 ㈱	職能群格付の見直しを行って算出した給与差額（2年分）を支払うことを主な内容とする和解成立。
住 友 セ メ ン ト ㈱	結婚退職制は労働条件につき性別による差別待遇を行うものであり、女子の結婚を制約するゆえ民法90条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後昭43.7和解成立）。
豊 国 産 業 ㈱	女子だけを結婚を理由に解雇することは、男女の差別取扱いで公序違反（労働者勝訴、確定）
学校法人神戸野田奨学会	職場結婚を理由に解雇することは結婚の自由を制限することとなり、合理的理由もなく無効（労働者勝訴）
樋 口 睦	同 旨（労働者勝訴、確定）
茂 原 市 役 所	職場結婚の場合、退職するという誓約書は無効であり、それによる依頼免職処分は無効（労働者勝訴、確定）
山 一 証 券 ㈱	結婚退職の慣行を理由に任意退職を迫られ、やむなくした合意は錯誤により無効（労働者勝訴、確定）
三 井 造 船 ㈱	結婚退職制を定めた協約は退職という労働条件について性別を理由とする差別待遇であり、民法90条に違反し無効（労働者勝訴、会社側控訴後昭48.11和解成立）
東 急 機 関 工 業 ㈱	女子を著しく不利益に差別する本件定年制は著しく不合理なもので公序良俗に反して無効（労働者勝訴、会社側控訴後昭47.12和解成立）
岩手県経済農業協同組合連合会	定年を 雇員(女子) 31歳、職員(男子) 55歳とする就業規則は実態からみて、女子若年定年制であり、民法90条に反し無効(労働者勝訴、確定)
名 古 屋 放 送 ㈱	本件定年制は合理的理由なく、公序良俗に反し無効（労働者勝訴）
”	同 旨（労働者勝訴）
”	同 旨（労働者勝訴）
大木捷代、清水睦子	女子30歳定年制は民法90条により無効（労働者勝訴、確定）
名 古 屋 放 送 ㈱	同 旨（労働者勝訴、確定）

年 月 日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・上告人
＜男女別定年＞ 46. 4. 8	東 京 地 裁	地位保全賃金支払仮処分申請事件（定 年年齢男子55才、女子50才）	中 本 ミ ヨ
48. 3. 12	東 京 高 裁	地位保全賃金支払仮処分申請控訴事件	〃
48. 3. 23	東 京 地 裁	雇用関係存続確認等請求事件（本訴第 一審）	〃
54. 3. 12	東 京 高 裁	雇用関係存続確認等請求控訴事件（本 訴第二審）	日 産 自 動 車 ㈱
56. 3. 29	最 高 裁	雇用関係存続確認等請求上告事件	〃
47. 5. 29	山 形 地 裁 鶴 岡 支 部	地位保全仮処分申請事件（定年年齢男 子55才、女子45才）	兼 子 藤 江
48. 12. 11	静 岡 地 裁 沼 津 支 部	地位保全仮処分申請事件（定年年齢男 子57才、女子47才）	原 く に 他 4 名
50. 2. 26	東 京 高 裁	地位保全仮処分申請控訴事件	伊豆シャボテン公園
50. 8. 29	最 高 裁	地位保全仮処分申請特別上告事件	〃
50. 9. 29	秋 田 地 裁	雇用関係存続確認請求事件（定年年齢 男子56才、女子46才）	杉 本 和 子

2 解 雇

年 月 日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・上告人
＜既婚女子であること等を理由とする解雇＞ 43. 4. 10	盛 岡 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	浅 野 キ ミ 子
46. 11. 22	仙 台 高 裁	地位保全等仮処分申請控訴事件	小野田セメント㈱
45. 11. 5	前 橋 地 裁	雇用関係存続確認等請求事件	渡 辺 ま つ 代
51. 8. 30	東 京 高 裁	雇用関係存続確認等請求控訴事件	〃
52. 12. 15	最 高 裁	雇用関係存続確認等請求上告事件	〃
47. 10. 18	東 京 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	石 井 喜 久 枝 （ 他 1 名 ）
50. 9. 12	東 京 地 裁	地位保全仮処分申請事件	梅 津 佳 津 美 （ 他 1 名 ）
51. 9. 24	山 形 地 裁 米 沢 支 部	仮の地位を定める等仮処分申請事件	布 川 武 代 子 鈴 木 睦

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
日 産 自 動 車 株	本件男女別定年制は合理的理由を有する（労働者敗訴）
”	同 旨（労働者敗訴）
”	本件男女別定年制は合理的理由がなく民法90条により無効（労働者勝訴）
中 本 ミ ヨ	同 旨（労働者勝訴）
”	女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法90条により無効と解するのが相当、上告棄却（労働者勝訴）
鶴 岡 市 農 業 協 同 組 合	合併に際し、従来の定年55歳を女子のみ45歳に切り下げた差別定年制は無効（労働者勝訴、確定）
伊 豆 シ ャ ボ テ ン 公 園	男女別定年性は合理的理由なく性別による差別であり、公序に違反し無効（労働者勝訴）
原 く に 他 4 名	同 旨（労働者勝訴）
”	高裁判決を支持し、上告棄却（労働者勝訴）
男 鹿 農 業 協 同 組 合	合理的理由を欠く男女の差別的取扱いを定める定年制の規定は民法90条に違反し無効（労働者勝訴、確定）

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
小 野 田 セ メ ン ト (株)	「有夫の女子」「30歳以上の女子」の一般的希望退職基準は、結婚している女子の差別待遇又は性別による差別待遇に該当するといえるから憲法14条、労基法3・4条の精神に違反し私法上無効（労働者勝訴）
浅 野 キ ミ 子	退職勧告は解約の申込たる性質を有し、退職の申し出により合意解約が成立（労働者敗訴、確定）
古 河 鉦 業 株	人員整理は、諸条件を考慮して、最適の者として選ばれたのが既婚女子であったというのであるから合理的理由がある（労働者敗訴）
”	同 旨（労働者敗訴）
”	高裁判決を支持し、上告棄却（労働者敗訴）
日 特 金 属 工 業 株	「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般的人員整理基準は、憲法労基法の精神に違反し、それによる解雇は無効（労働者勝訴、確定）
コ パ ル 株	「既婚女子社員で子供が2人いる者」という一般的人員整理基準は憲法14条、労基法3・4条の精神に違反し、民法90条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後、昭53.1.28和解）
株 米 沢 製 作 所	「既婚の女子」「25歳以上の女子」という希望退職募集基準と密接に関連した指名解雇であり、労基法3・4条による労働法の公序に違反し無効（労働者勝訴、確定）

年 月 日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・上诉人
52. 11. 8	佐賀地裁 唐津支部	雇用関係存在確認等請求事件	倉 光 アサ子 (他 1 名)
<パートタイマー等であることを理由とする解雇>			
42. 12. 29	東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	野 添 照 子
42. 12. 20	〃	地位保全仮処分申請事件	井ノ口 惇 子
54. 2. 27	東京高裁	地位保全仮処分申請控訴事件	〃
45. 9. 22	横浜地裁	労働契約関係存在確認等請求事件	幡 野 富 枝
48. 9. 27	東京高裁	労働契約関係存在確認等請求控訴事件	東京芝浦電気 ㈱
49. 1. 3	最高裁	労働契約関係存在確認等請求上告事件	〃
49. 7. 22	最高裁	労働契約存在確認等請求事件	〃
49. 9. 30	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件	玉 置 雅 子
49. 11. 20	東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	新 井 順 子
50. 3. 27	大阪地裁	地位保全仮処分申請事件	植 村 多 恵 子 (他 1 名)
<そ の 他>			
49. 8. 7	東京地裁	地位保全仮処分申請事件 (雇用契約更新拒絶)	古 木 信 子
47. 6. 8	大阪地裁	労働事件仮処分申請事件	市 川 司 郎 (他 2 名)
47. 7. 4	東京地裁	労働契約存在確認事件	矢 沢 洋 子
50. 12. 16	東京高裁	労働契約存在確認控訴事件	〃
57. 7. 19	横浜地裁 横川支部	解雇無効地位保全請求事件	松 島 智 恵 子

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
日 本 赤 十 字 社	合理化の必要にせまられて行った人員整理である。男子60歳、女子55歳を越えた者に退職を求めた本件整理基準は、病院の実情に照らし合理性がある（労働者敗訴、福岡高裁に控訴後、昭58.1.21和解金を支払うことを主な内容とする和解成立）
春 風 堂	真にパートタイマーを整理する経営上の必要はないと認められ、本件解雇は解雇権の濫用により無効（労働者勝訴、確定）
三 和 銀 行 ㈱	期間の定めのない臨時的雇用契約であり解雇は有効（労働者勝訴）
”	同旨（労働者敗訴、昭54.5.22東京地裁に本訴提起）
東 京 芝 浦 電 気 ㈱	本件臨時従業員の雇止め（解雇）には正当理由がなく無効（労働者勝訴）
幡 野 富 枝	同旨（労働者勝訴）
”	上告却下（労働者勝訴）
前 田 多 津 子 (他5名)	臨時工契約であっても、更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態にあったこと等から期間満了を理由とする更新拒絶は無効、上告棄却（労働者勝訴）
東 洋 精 機 ㈱	企業合理化のため人員整理をするに当たり、単にパートタイマーと呼ばれ、その取扱いを受けていたという理由で、これらの者を第1順位の解雇対象者とするのは合理的理由を欠く（労働者勝訴、会社側控訴後昭53.2.2和解）。
東芝レイ・オ・バック㈱	30歳以上の男子及び既婚の女子を有期雇用とする採用基準は、婚姻の自由を侵すものでなく本件雇止めは有効（労働者敗訴、労働者側控訴後和解）
朝 日 放 送 ㈱	有期労働契約であっても、その雇止めは実質上若年定年を理由とする解雇と同様の機能を有し、著しく苛酷な解約であるから権利濫用により無効（労働者勝訴、確定）
エ ー ル ・ フ ラ ン ス	解雇の理由とする容姿の事由はなく、更新拒絶の濫用により無効（労働者勝訴、確定）
大 日 本 紡 績 ㈱	職制排斥のため、集团的に有給休暇、生理休暇をとることは正当な権利行使ではなく、即時解雇もやむを得ない（労働者勝訴）。
学 校 法 人 城 右 学 園	生理休暇であると主張しても、取得した日がいずれも日曜か祭日の前後の日である等、取得の仕方から生理休暇として認められない等、教師として不適格な事由があり解雇有効（労働者敗訴）
”	同旨（労働者敗訴、確定）
日 本 鋼 管 ㈱	合理化のための労使協定の中で「女子の通常業務への転活用は女子に恒常的に適合する職場を確保することが交替勤務・有害業務等労働基準法の女子に保護の規定に抵触することの多い鉄鋼業の作業実態と事業所の整員事情等から困難と判断されるので行わない。」旨の規定は業務内容に照らし、転活用困難と判断した結果を確認したものであり、単に「女子であること」を理由とするものではない。解雇に係る協定に基づく解雇は女子であることを理由とする差別的取扱いでない（労働者敗訴、福岡高裁に控訴、係争中）。

3 配置転換

年 月 日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・上告人
<出産にかかる配置転換> 47. 8. 24	横 浜 地 裁	地位保全等仮処分申請事件 (一般事務から独身寮の事務への配転)	立 中 修 子
49. 10. 28	東 京 高 裁	地位保全等仮処分申請控訴事件	東 洋 鋼 鉄 株
54. 4. 24	東 京 地 裁	地位確認請求事件	佐 渡 裕 子
56. 12. 17	東 京 高 裁	地位確認請求控訴事件	”
<そ の 他> 51. 7. 23	東 京 地 裁	配転命令効力停止仮処分申請事件 (アナウンサーから審査室への配転)	村 上 節 子
51. 8. 20	宮 崎 地 裁	配転無効確認請求事件 (アナウンサーから編集部素材課への配転) (一般職から技術職への配転)	垣 田 憲 子 伊地知 真知子
55. 12. 25	東 京 地 裁	地位保全仮処分申請事件 (アナウンサーから編成業務部への配転)	加 勢 ナナ子
58. 5. 25	東 京 高 裁	地位保全仮処分控訴事件	ラ ジ オ 関 東 株

4 そ の 他

年 月 日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・上告人
46. 2. 24	名 古 屋 地 裁	賃金請求事件 (生理休暇、賃金カット)	吉 田 礼 子
48. 10. 15	名 古 屋 高 裁	賃金請求控訴事件	株 帝 国 興 信 所
49. 5. 27	東 京 地 裁	賃金請求事件 (生理休暇取得による精 皆勤手当のカット)	清 水 甲 江
55. 3. 19	東 京 高 裁	賃金請求控訴事件	”
51. 11. 12	東 京 地 裁	未払賃金等支払請求事件	金 田 伶 子 (他8名)
54. 12. 20	東 京 高 裁	未払賃金等支払請求控訴事件	金 田 伶 子 (他7名)

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
東 洋 鋼 鉄 株 式 有 限 公 司	出産したことを理由とする不利益処分であり人事権の濫用により無効（労働者勝訴）
立 中 修 子	出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断は、憶測の域を出ず配転有効（労働者敗訴、本訴提起後昭55.2.28和解成立）
学 校 法 人 慈 恵 大 学	産前休暇に入る看護婦を総婦長室付へ配転するという慣行は、病院の社会的使命や総長の権限等に照らし客観的合理性ある慣行であり、違法または不当とすべき理由はない（労働者敗訴）。
”	同旨（労働者敗訴、上告係争中）
日 本 テ レ ビ 放 送 株 式 有 限 公 司	労働契約はアナウンサーとして採用するとしており配転命令は無効（労働者勝訴、確定）
宮 崎 放 送 株 式 有 限 公 司	労働契約は職種を限定していないから配転有効（労働者敗訴、労働者側控訴後昭55.9.23和解成立）
ラ ジ オ 関 東 株 式 有 限 公 司	労働契約は職種を限定、本人の同意なき配転命令は無効（労働者勝訴、会社側東京高裁に控訴）
加 勢 ナ ナ 子	同旨（労働者勝訴、確定）

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
株 式 有 限 公 司 帝 国 興 信 所	本件就業規則等という「有給生理休暇1日」とは婦人労働者の生理の実態等から判断して賃金計算期を単位としているのではなく生理周期を単位としたものである（労働者敗訴）。
吉 田 礼 子	同 旨（労働者勝訴、確定）
N B C 工 業 株 式 有 限 公 司	労基法上、生休を有給とする旨の規定はなく、労働協約（又は労働契約）に定められた内容が結果として生休を取得した女子に給与の面において不利に作用することがあったとしても、直ちに協約（契約）の内容が労基法67,91条の趣旨に反し、あるいは公序良俗に反して無効であるとはいえない（労働者敗訴）。
”	同 旨（労働者敗訴、上告係争中）
タ ケ ダ シ ス テ ム 株 式 有 限 公 司	生理休暇中の賃金について、従来の年間24日は100％有給とする旨の定めを、有給は月に2日を限度とし、補償額も基本給の68％とした就業規則の改正は、生休の必要性、取得の実績からみて濫用があったと判断されること、企業負担との調整等から判断すると、合理性あり有効である（労働者敗訴）。
	本件のように実質賃金の低下を生ずるような就業規則の一方的変更を課することは許されない。かりに、生理休暇制度の濫用があるとしても別途の方策を講ずべきものである（労働者勝訴）。

年 月 日	判 決 裁 判 所	事 件 名	原告・控訴人・上告人
58. 11. 25	最 高 裁	未払賃金等請求上告事件	タケダシステム㈱
56. 3. 20	大 阪 地 裁	賃金請求事件	尾 崎 英 子 (他23名)
58. 8. 31	大 阪 高 裁	賃金請求控訴事件	日本シェーリング㈱

被告・被控訴人・被上告人	判 旨 等
金 田 伶 子 (他7名)	新たな就業規則の作成又は変更によって、労働者の既得の権利を奪い労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことは、原則として、許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由とし、その適用を拒むことは許されないとした最高裁判例（昭43.12.25秋北バス事件）は、今これを変更する必要はない。従って、本件における就業規則の変更が合理的なものであるか否かについて触れることなく判示しているのは、就業規則に関する法令の解釈運用を誤ったものといわざるを得ず、その違法は判決に影響を及ぼすことが明らかであるとの理由で原審を破棄し、破棄部分について原審に差し戻すと判示した。（会社敗訴部分破棄、審議不十分につき原審差戻し）
日 本 シ ェ ー リ ン グ 株 式 有 限 公 司	賃金引上げ対象者から稼働率80%以下の者を除く協約条項につき、その稼働率算定基礎の不就労時間に欠勤のほか年休、生休、産休、育児時間等を含めることは労基法、憲法等の規定ないしはその趣旨に反し、ひいては民法90条の公序良俗に反し無効（労働者勝訴）
尾 崎 英 子 (他23名)	同 旨（労働者勝訴、会社側上告係争中）

VIII ILO条約等

1. ILO 婦人関係条約の批准状況 (○印批准したもの)

条 約	批准国総数	日 本	アメリカ	イギリス	フランス	西 独
※3号 (母 性 保 護)	28				○	○
※4号 (婦 人 の 夜 業)	59(2)			●	●	
13号 (ペイント塗の白鉛の使用)	52				○	
※41号 (婦 人 の 夜 業)	37(1)			×	●	
45号 (女 子 の 坑 内 作 業)	87(2)	○		○	○	○
89号 (婦人の夜業(改正))	61(6)				○	
100号 (同 一 報 酬)	102	○		○	○	○
102号 (社 会 保 障)	30	△		○	○	○
103号 (母性保護(改正))	21					
111号 (差 別 待 遇)	102				○	○
149号 (看 護 職 員)	15					
156号 (家族的責任を有する労働者の 機会均等及び均等待遇)	2					

注1 1983年11月現在。

2 ※印はその後改正されたもの。

3 ●印は改正された条約の批准により、当批准を廃棄したもの。

4 ×印はその他の理由により批准を廃棄したもの。

5 △印は批准されているが、義務受諾しているものは、3(疾病給付)、4(失業給付)、5(老齢給付)、6(業務災害給付)部のみ。

6 批准国総数には、当批准を廃棄した国の数()内の数字)も含む。

2. ILO 未批准条約の批准上の問題点

(1) 第89号(工業に使用される婦人の夜業に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
夜間の長さ	午後10時から午前7時に至るまでの間における継続7時間を含む継続11時間(2条)	午後10時から午前5時まで(62条1項) ただし、交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可をうけた場合、午後10時30分まで労働させることができる(62条3項)。	労働基準法では継続7時間の深夜業は禁止されているが、この時間を含んだ継続11時間の使用禁止の規定がないことが異なる。

(2) 第 103 号 (母性保護に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
産後の就業 禁止の期間	6 週間 (3 条 3 項)	5 週間 (65 条 2 項) (産後休業 6 週間のうち)	労働基準法では産後 5 週間は強制休暇期間であるが、それ以後は一定の条件のもとに就業を認めている点が異なる。
追 加 休 暇 制度	妊娠および分べんに起因する疾病については、追加休暇を与えなければならない (3 条 5 項、6 項)	なし	労働基準法中には規定がない。
育児時間の 取扱い	労働時間として計算し、かつ報酬を与える (5 条 2 項)	なし	労働基準法中には育児時間中の賃金に関する規定がない。
休業中の給 付	出産休暇による休業中、金銭および医療の給付を受ける権利を有する。 金銭および医療の給付は強制的社会保険または公の基金で与えられる。 強制的社会保険で与えられる金銭給付が、従前の所得に基づいて決定される場合は、当該女子の従前の所得の $2/3$ を下らないこと (4 条 1 項、4 項、6 項)	労働基準法には、給付についての規定なし。 注) 健康保険法 出産手当金 被保険者が分べんの日前 42 日分べんの日以後 42 日以内において労務に服さなかった期間 1 日につき 標準報酬日額の $\frac{60}{100}$ に相当する金額を支給 (50 条 2 項)、なお報酬との調整規定あり (58 条) 分べん費 被保険者が分べんしたとき標準報酬月額半額の半額 (その金額が 15 万円に満たないとき 15 万円) (50 条 1 項、施行令 76 条)	我国の金銭給付は 60% で、所得の 3 分の 2 の要件に達しない。

(3) 第 111 号 (雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
差別の範囲	人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの (1 条 1(a))	国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働条件の差別的取扱い (3 条) 女子であることを理由とする賃金の差別的取扱い (4 条)	条約の内容とわが国の国内法の規定との間の適合性について不明確な点がある。

(4) 第102号（社会保障の最低基準に関する条約）

第76回臨時国会において批准を承認されているが、母性給付については義務を受諾していない。

事 項	条 約	健 康 保 険 法	問 題 点
母 性 給 付	妊娠、分べん及びこれらの結果についての母性医療給付の支給を確保しなければならない。 （母性医療給付（1）医師又は助産婦による分べんの介助及び産前産後の手当（2）必要がある場合の入院）	分べん費として標準報酬月額 の半額（その金額が15万円に 満たないとき15万円） （50条1項、施行令76条） 育児手当金2千円を支給（50 条2項、施行令77条）現物給 付なし	条約では妊娠、分べんに 関する自己負担を課さな いこととなっているが、 我国の規定はそれを満た していないと考えられる。

(5) 第149号（看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約）

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
労 働 時 間	看護職員は、他の労働者と 少なくとも同等な条件を享 受する（第6条）	（一般原則） 1日8時間、 1週48時間（32条1項） （看護職員） 1日9時間、 1週54時間（40条、労基則改 正省令附則3条、4条に基づ く暫定措置（注2））	病者又は虚弱者の治療、 看護その他保険衛生の事 業の一定規模のものにつ いては、労働時間が1日 9時間とされ、一般原則 8時間と異なっている。
休 憩	同 上	（一般原則） ○ いっせい休憩（34条2項） ○ 自由利用（34条3項） （看護職員） ○ いっせい休憩の適用除外 （40条、則31条） ○ 自由利用の適用除外…… 乳児院、養護施設、精神薄 弱児施設、盲ろうあ児施設、 虚弱児施設及び身体不自由 児施設に勤務する職員で、 児童と起居をとる者 （40条、則33条）	病者又は虚弱者の治療、 看護その他保険衛生の事 業については、いっせい 休憩の原則が適用されず さらに乳児院等に勤務す る職員で児童と起居をと る者については、 自由利用の原則も適用さ れない。

（注）1 第63回ILO総会（昭和52年）で採択。

2 1981年4月から常時51人以上の労働者を使用する事業場の看護職員については労働時間の特例が廃止されており、また、1983年4月からは10人以上50人以下の事業場についても特例が廃止され、一般原則が適用される。

(6) 第156号（男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）

婦人労働法制等現行法制との関連について、明確でない点があるので、詳細を検討中である。

婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(1) 抜粋（仮訳）

第1条

この条約の適用上、「婦人に対する差別」とは、性に基づく差別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、婦人（婚姻をしているか否かを問わない。）が、男女の平等を基礎として、人権及び基本的自由を認識し、享受し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、すべての適当な方法により、かつ、遅滞なく婦人に対する差別を撤廃する政策を追求することに合意し及びこのために次のことを約束する。

- (a) 男女平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合には、これを定め、かつ、男女平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 婦人の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある国内裁判所その他の公的機関を通じいかなる差別行為からも婦人を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 婦人に対するいかなる差別的行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び公的機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、組織又は企業による婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 婦人に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 婦人に対する差別となるすべての国内刑罰規定を廃止すること。

第4条

- 1 男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置

を締約国がとることは、この条約に定義する差別とみなしてはならないが、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持することとなつてはならない。これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されるものとする。

- 2 母性保護を目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）を締約国がとることは、差別とみなしてはならない。

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として、同一の権利特に次の権利を確保するため、雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する選考のための同一の基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の安定並びに役務に係るすべての手当及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（実習、高等職業訓練及び定期的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（諸手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価についての取扱いの平等
 - (e) 特に、退職、失業、傷病、廃疾、老齢その他の労働不能の場合における社会保障の権利並びに有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする婦人に対する差別を防止し、かつ、効果的な婦人の労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の職、前任又は社会的手当の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

- (c) 特に保育施設網の設置及び発達の促進を通じて、親が家庭の義務と労働の責任及び公的生活への参加とを両立させることを可能とするための必要な補助的社会的便益の提供を奨励すること。
 - (d) 妊娠中の婦人に有害であることが証明されている種類の作業においては、婦人に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に検討するものとし、また、必要に応じて修正し、廃止し又はその適用を拡大する。

第28条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。通告は、その受領の日に効力を生ずる。

(2) 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ついて

昭和 55 年 6 月 27 日
()
婦人問題企画推進本部申合せ

第34回国連総会において採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」については、国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めるものとする。

(3) 批准状況等（昭和59年1月5日現在）

- | | |
|--------------|--------|
| ① 署名・批准を行った国 | 50 カ国 |
| ② 加入した国 | 4 カ国 |
| (①+②=締約国 | 54 カ国) |
| ③ 署名のみ行っている国 | 40 カ国 |

（締約国名）

キューバ、スウェーデン、ポルトガル、ポーランド、東独、ガイアナ、ドミニカ、中国、バルバドス、ハンガリー、ソ連、白ロシア、ルワンダ、

ウクライナ、メキシコ、ノルウェー、ハイティ、モンゴル、フィリピン、
ラオス、エルサルバドル、ブータン、エチオピア、エジプト、スリ・ラ
ンカ、ウルグァイ、ニカラグァ、パナマ、エクアドル、カナダ、オース
トリア、ブルガリア、コロンビア、チェコスロバキア、ルーマニア、ヴ
ィエトナム、ユーゴスラビア、コンゴ、ギニア、グァテマラ、ドミニカ
共和国、ペルー、ガボン、ホンデュラス、デンマーク、ヴェネズエラ、
フランス・スペイン
ギリシャ、オーストラリア（以上批准国）

カーボ・ヴェルテ、セントビンセント・グレナディーン諸島、セント・
トーマス
ルシア、（以上加入国）

Ⅸ 国際協力

1 国際会議への参加

(1) 第70回 I L O 総会

第70回 I L O 総会は、1984年6月6日から6月27日にかけてジュネーブにおいて開催される予定である。同総会では、「雇用政策(第2次討議)」、「職業衛生機関(第1次討議)」、「1938年の賃金労働時間統計条約(第63号)の改正(第1次討議)」等が討議されることになっている。

(2) 国連婦人の地位委員会

婦人の地位委員会は、国際連合経済社会理事会に属する機能委員会の一つであり、男女平等の原則を国際的問題として取り上げ、世界的規模による婦人の地位に関する調査・研究の実施、資料提供及び各国における政策・啓発活動の促進等を目的としている。委員会は、1946年に15カ国の委員国をもって発足し、その後3回にわたる委員国の追加があり、現在は、32カ国の委員国をもって構成されている。委員会の構成国は毎年 $\frac{1}{3}$ が改選されるが、4年目毎の年は選挙が行われない。任期は4年で、任期中2回、隔年に会議が開催される。

我が国は、1958年以来1964年、65、71、76年を除き、委員国を務めており、現在も1981年から84年までの委員国である。

第29回委員会が、1982年2月24日から3月5日にかけてオーストリアのウィーンで開催され、1985年に開催が予定されている世界会議が中心的な議題となり、委員会がそのための準備機関としての役割を果たし、1984年の通例の会議の外、1983年及び1985年に世界会議の準備のための特別会合をウィーンで開催すること等が決議された。

世界会議準備委員会としての国連婦人の地位委員会第一会期が、1983年2月23日から3月4日にかけてウィーンで開催され、我が国からは、代表として縫田曄子氏(財団法人婦人会館理事)が出席した。同委員会では、①世界会議仮議題②世界会議のための準備会議・活動③広報④世界会議文書⑤第2会期準備委員会仮議題に関する勧告事項が採択された。

第30回国連婦人の地位委員会は1984年2月15日から24日にかけて、また世界会議準備委員会第二会期は、1984年2月27日から3月7日にかけてウィーンで開催される予定である。

(参考) 現在の委員国(32カ国)

アジア(6カ国) 中華人民共和国、インド、インドネシア、日本、フィリピン、パキスタン

アフリカ(8カ国) エジプト、イベリア、トーゴ、ケニア、ザンビア、スーダン、シェラ・レオネ、ザイール

ラテンアメリカ(6カ国) キューバ、エクアドル、メキシコ、ニカラガ、トリニダッド・トバコ、ヴェネズエラ

西欧及びその他(8カ国) カナダ、オーストラリア、デンマーク、イタリア、西ドイツ、スペイン、イギリス連合、アメリカ合衆国

東欧(4カ国) チェコスロヴァキア、ドイツ民主共和国、ソヴェト連邦、ウクライナ

(3) OECD「経済における婦人の役割に関する作業部会」

OECD労働力社会問題委員会の下に「経済における婦人の役割作業部会」が1974年以来設置されており、これまで加盟国の婦人労働に関する問題点を様々な角度から調査分析し、その結果に基づく提案を盛りこんだ報告書を作成する等の活動を行っている。

特に、1980年には、「婦人の雇用に関するハイレベル会議」が開催され、雇用における男女の機会と待遇の平等を促進するための宣言が出された。

作業部会は、その後も各国の婦人労働者の実情と問題点についての調査分析を深め、各国でとられている機会均等対策を検討し、報告書を取りまとめて、労働力社会問題委員会に提出することとなっており、1983年2月17日から18日にかけてパリで開催された第7回会合においては、この報告原案についての検討等がなされた。

2 婦人関係行政セミナーの実施

労働省婦人少年局は、開発途上諸国の婦人の地位向上に資するため、国際協力事業団が行う海外技術援助計画の一環としての研修員受入れ事業に協力して、昭和44年以降「婦人関係行政セミナー」を開催している。本セミナーは、開発途上諸国の政府機関において婦人関係行政を担当する者に対して、我が国婦人関係行政の現状並びに婦人の実情を紹介する等、婦人問題に関する研修を行うことにより、これら諸国の婦人関係行政の発展に寄与することを目的としている。

開催期間は、1.5カ月で、参加人員は約10名で各国における婦人関係行政を担当する政府機関又は関係公的機関の中堅幹部職員である。

昭和44年度から58年度までの参加国は25ヶ国、参加人員は151名となっている。

(参考1) 参加国

インドネシア(15) フィリピン(14) タイ(18) 韓国(8) 中国(台湾)(3) ネパール(10) マレーシア(8) ラオス(4) スリランカ(8) インド(10) シンガポール(12) ビルマ(3) イラン(5) ガーナ(1) ベトナム(2) スーダン(2) ブータン(2) バングラデシュ(8) エジプト(7) パキスタン(3) メキシコ(3) チリ(2) エルサルバドル(1) アフガニスタン(1) タンザニア(1)

()内は人員数である。

(参考2)

年度別参加状況	参加国	人 員
昭和44年度	7 カ国	8 名
45	10 カ国	10 名
46	8 カ国	8 名
47	10 カ国	10 名
48	9 カ国	9 名
49	11 カ国	11 名
50	11 カ国	11 名
51	13 カ国	13 名

昭和52年度	8 カ国	10 名
53	10 カ国	10 名
54	8 カ国	9 名
55	9 カ国	11 名
56	7 カ国	9 名
57	10 カ国	11 名
58	10 カ国	11 名

3 「国連婦人の10年」 1985 年世界会議のための E S C A P 地域準備会議

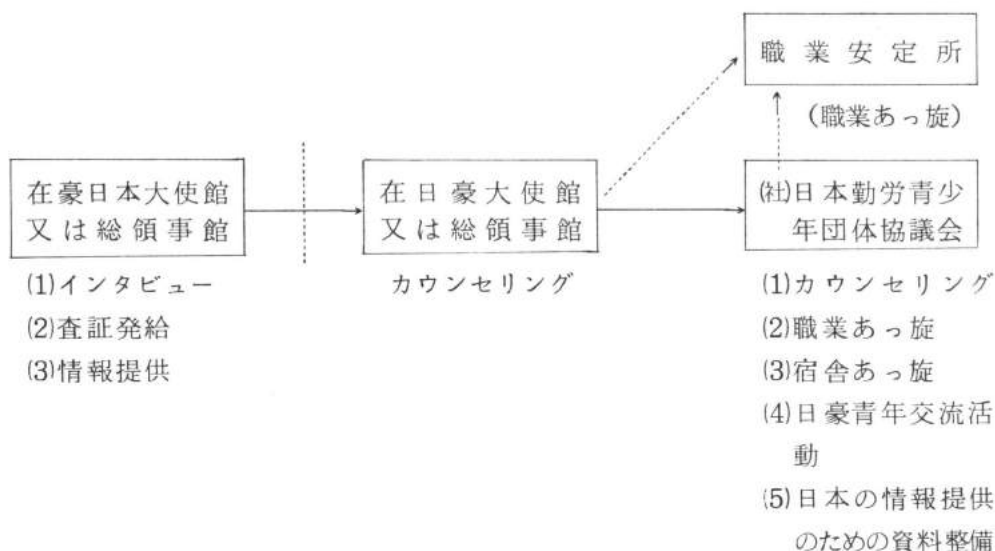
1983 年 4 月の第39回 E S C A P 総会において、「国連婦人の10年」 1985 年世界会議のための E S C A P 地域準備会議が 1984 年 3 月 26 日から 30 日にかけて東京で開催されることが決定された。

4 ワーキング・ホリデー制度について

〔ポイント〕

- 豪州青年の観光に伴う付随的労働を認める。
- （外国人労働者を受け入れないという原則に変更はない。）
- （本制度を第三国との間に拡大する予定はない。）

〔本制度による経路〕



〔経 緯〕

本制度は最初豪側より提案があったところ、昭和55年1月、故大平総理の豪州訪問の際フレーザー豪首相との間で、日豪両国間の相互理解促進努力の一環として本制度を設けることにつき意見の一致をみ、昭和55年11月26日付け口上書に基づき、12月1日より両国間にワーキング・ホリデー制度が発足したものである。

〔概 要〕

(1) 基本的な考え方

本制度は、相手国の文化と一般的な生活様式を理解する機会を拡大し、両国間の相互理解の促進、友好関係の増進と国際的視野をもった青少年の健全育成を図るため、両国民特に青少年が長期にわたり休暇のため相手国に入国し、その間の旅行資金を補うために付随的に就労することを認めようとするものである。

(2) 法的根拠

本制度による入国者は、出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第4条第1項第16号に基づく、出入国管理及び難民認定法施行規則第2条第3号により、法務大臣が特に在留を認める者に該当するものとして入国を認めることとするものである。

(参 考)

① 出入国管理及び難民認定法

第4条

- 1 項 外国人(乗務員を除く。以下この条において同じ。)は、この政令中に特別の規定がある場合を除き、次に掲げる者のいずれか一に該当する者としての在留資格(外国人が本邦に在留するについて本邦において左に掲げる者のいずれか一に該当する者として活動を行うことができる当該外国人の資格をいう。以下同じ。)を有しなければ本邦に上陸することができない。

16号 前各号に規定する者を除く外、法務省令で特に定める者

② 出入国管理及び難民認定法施行規則

第2条

主法（昭和26年政令第319号）第4条第1項第16号に規定する外務省令で特に定める者は、左の各号の一に該当する者とする。

3号 前2号に規定する者を除く外、法務大臣が特に在留を認める者

(3) 昭和55年11月26日付け口上書の内容

本件口上書（日本側口上書）は、前文、査証発給要件、滞在期間、停止終了条項等から成っており、その概要は次のとおり、

（前文）日豪間の相互理解促進のため、豪州市民、特に豪州の青少年が日本国の文化と生活一般を理解するための一層広範な機会を与えられるよう、長期休暇を目的として入国し、かつ旅行資金を補うため休暇に付随して臨時的に就業することを可能にするワーキング・ホリデー制度を設けることを希望して、日本政府は豪州市民の日本入国に関し一定の措置をとる用意があることを述べている。

（査証発給要件）

- ① 豪州に居住する豪州市民であること。
- ② 日本における一定期間の休暇を主たる目的とするもの。
- ③ 年齢は原則として18～25歳までの者。（例外として年齢制限を30歳までとすることができる。）
- ④ 子を同伴しない者。
- ⑤ 有効な旅券及び帰国のための旅行切符若しくはこれを購入するに足る資金を有すること。
- ⑥ 日本滞在当初に必要なとする十分な資金を有すること。
- ⑦ 健康であり、かつ、健全な経歴を有すること。

なお、査証申請は、在豪日本大使館又は総領事館に対し行われ、また必要な場合、公館長（又は査証担当官）による面接を受けなければならない。ただし、日本語を知らないことを理由として査証の発給を拒否されない。

(滞在期間)

日本国政府は、最初 6 カ月までの滞在許可を与え、本邦入国後適当と認める場合には更に滞在を 6 カ月まで延長する。その後の延長については、日本国政府当局の裁量による。

(停止・終了条項)

日本国政府は、公の政策上の理由により、口上書中に述べられた諸規定の全部又は一部を、一時的に停止することができる。

また、豪政府に対する 3 カ月の文書による予告をもって、口上書中に述べられた諸規定を終了させることができる。

(その他)

ワーキング・ホリデー査証で入国した者は、日本国の法令を遵守するとともに、本制度の目的に反する仕事に就いてはならない。

また、日本国政府は、日本における青少年団体、文化団体及び地域団体がワーキング・ホリデー査証で入国した豪州市民のために適切な相談の便宜を与えることを奨励する。

(4) 就労制限

口上書に、「本制度の目的に反する仕事に就いてはならない」とされているところであるが、具体的には常用雇用の形態をとっている場合など観光に付随して旅行資金を補うために就労しているものとは認められない場合や、青少年の交流により両国の友好親善関係を将来にわたって促進し、あわせて青少年の健全育成を図るという本制度の趣旨から就労の内容、態様等に一定の制限が課される。

また、収入面においても本制度が旅行期間中の資金を補うためのものであることからケースバイケースではあるが、何らかの規制が設けられる。

(5) 受入れ体制

ワーキング・ホリデー制度による入国者に係る職業紹介については、本制度による滞在目的が休暇にあり、在留期間が 6 カ月以内に限定されていることから、現在、各種の援助措置とともに（社）日本勤労青少年団体協議会（会長 小林平三。以下「協議会」という。昭和 56 年 2 月に無料職業紹

介の許可を受けている。)が行っている。

(参 考) 社団法人 日本勤労青少年団体協議会

本協議会は、勤労青少年育成団体相互間の協力を促進し、勤労青少年福祉向上のための諸事業を行うことにより、勤労青少年の健全育成を図ることを目的として、昭和47年1月に法人及び任意団体の連合組織として発足し、昭和53年11月に公益法人として労働省の設立許可を受けており、現在、23の法人及び任意団体がその会員となっている。ワーキング・ホリデー制度に伴う事務は下記の事務所で行なっている。

日豪ワーキング・ホリデー事務所

東京都中央区銀座5丁目5-6 (〒104)

三平ビル 4F TEL 03-571-2368

職業安定機関は、本制度の趣旨にかんがみ、協議会の行う職業紹介に対して、次の協力を行うこととしている。

① 求人・求職申込みの取次ぎ

公共職業安定所に求人又は求職の申込みがあった場合は、協議会に直接申込みを行うことが可能である旨の説明を行うこととするが、求人者又は求職者が希望する場合には、これを求人票写又は求職票写により協議会に取り次ぐものとしている。

② 職業紹介

当該入国者が公共職業安定所における職業紹介を希望する場合又は公共職業安定所において職業紹介を行うことが本制度の趣旨からみて適当と認められる場合には、本制度の趣旨を十分勘案した上で(具体的には当該入国者の在留期間等からみて、休暇が主で就労が休暇の付随的なものとなるよう留意すること。)、職業紹介を行うものとしている。

(6) 外国人労働者の受け入れとの関係

本制度により我が国で就労することとなるとしても、あくまでも休暇を目的として滞在が認められたもので就労を目的として滞在を認めているも

のではないという趣旨からして、本制度により外国人労働者を受け入れないという我が国の従来からの方針を変更したものではない。

〔問 題 点〕

第三国より、本件制度を設けることにつき申入れがあることも予想されるが、本制度は我が国にとって初めての試みであり、未知数の部分が多いため、第三国との間でワーキング・ホリデー制度を設けることについては本制度の今後の運用状況を十分把握した上で、検討せざるを得ないと考えられる。よって、当面、第三国と本制度を設けることは考えていない。

（参 考） ワーキング・ホリデー制度に係る豪州人の入国状況

（昭和 58 年 1 月～12 月）

{	入 国 者	260（男 130、女 130
		東京入国管理局成田支局扱い）
{	一般就職件数	80 / / /

5. 国際青年年の概要

世界の青少年人口（15～24 歳）は、特に開発途上国を中心に今後急増するとみられており、これに伴い、青少年に対する教育・訓練・雇用等の問題が世界的に指摘されている。

このため、第 34 回国連総会（1979 年）において国際青年年を 1985 年に設定し、国際レベル、国内レベルで青年問題に対する関心を高め、関連施策等の推進を図る旨の決議がなされ、第 35 回国連総会（1980 年）において日本を含む 24 箇国で構成する国際青年年諮問委員会が設置された。1981 年に開催された第 1 回国際青年年諮問委員会では、「国際青年年及びそれに先立つ期間に実施すべき措置と活動のプログラム」（以下「特別プログラム」という。）が審議され、同年第 36 回国連総会において採択されたが、1985 年までに必要な見直しを行うことになっている。1982 年 6 月に第 2 回国際青年年諮問委員会が開催され、世界会議及び地域会合の開催等について討議がなされた。

特別プログラムによると、1982 年から 85 年までは国際青年年の実施のための期間とされ、各国に対してその間特別プログラム履行のための諸活動の要請

がなされている。

1985年にそれまでの成果を評価し、世果行動計画策定の準備を行うことになっている。特別プログラムは、一応15歳から24歳までの青少年を対象とし、国の発展及び世界平和のために青年の広範な参加を奨励することを目的としている。基本テーマとして「参加、開発、平和」を掲げ、国内行動のガイドラインとして、法制上の問題（青年行政の再検討）、教育と訓練、雇用と経済活動、保険衛生、人口活動、社会サービス、環境と住宅問題等に対する具体的提言を行っており、各国は自国の実情に照らし、優先順位を決めて履行することになっている。

また、特別プログラムその他の決議において、各国政府に対し、国際青年年の目標遂行に当たる国内委員会を設置することと、国際青年年の準備及び特別プログラムの履行に当たっては、民間の青少年団体が重要な役割を果たすことから、これらとの協調、協力関係を一層強化することが要請されている。

政府においては、外務省の呼びかけにより、関係省庁の間で、我が国の対応につき協議を進めるとともに、1984年2月に総理府に「国際青年年準備室」を開設する予定にしている。

また、民間においても、青少年関係52団体の参加の下に、IYY推進^{協議会}~~会議~~を設立し対応につき協議している。

なお、1983年7月、バンコックでアジア地域レベルでの国際青年年のための施策を検討するため、エスカップにおいて準備会合が開催された。

第2 勤労青少年関係

1 勤労青少年の現状

1 青少年の就業状況

(1) 青少年人口、青少年労働力人口及び青少年就業者数の推移

区 分	青少年人口	労働力人口	労働力率	青少年労働者数	就業率	就業率割合
				万人	%	%
第2 勤 労 青 少 年 関 係						
昭和40年	1,893	1,108	58.5	1,087	980	90.1
41	1,792	1,19	47.6	121	118	98.3
42	1,687	767	45.5	752	971	98.4
43	1,528	735	48.1	708	642	90.7
44	1,608	718	44.7	692	528	80.6
45	1,603	709	44.2	681	611	89.7
46	1,612	689	42.7	675	620	91.9
47	1,605	690	42.9	677	620	91.6
48	1,620	702	43.3	671	624	91.7
49	1,648	729	44.2	698	648	92.7
50	1,685	782	46.4	759	708	93.1
51	1,627	801	49.3	828	758	91.5
52	1,597	788	49.3	763	741	97.1
53	1,491	757	50.8	742	733	98.7
54	1,394	761	54.6	744	742	99.7
55	1,290	755	58.5	746	738	98.9
56	1,244	747	60.1	740	721	97.4
57	1,221	747	61.2	741	728	98.2
58	1,119	746	66.3	738	728	98.5
59	1,075	747	69.5	738	729	98.7
60	1,058	782	73.9	746	741	99.2
61	1,058	807	76.3	798	881	96.6
62	1,015	821	80.9	832	863	98.0
63	1,011	816	80.7	808	839	98.1
64	1,014	884	87.2	864	811	93.8
65	1,029	906	88.1	841	794	94.5
66	1,001	888	88.7	834	794	94.2
67	985	852	86.5	824	784	95.0
68	986	854	86.6	824	782	94.8
69	987	855	86.6	822	782	94.8
70	982	867	88.4	814	802	97.3

資料出所：総務省「労働力調査」

(注) 昭和40年及び43年の数字は、労働力調査に基いて算出されたものである。

第2 勤労青少年関係

I 勤労青少年の現状

1 青少年の就業状況

(1) 青少年人口、青少年労働力人口及び青少年就業者数の推移

区 分		青少年人口	労働力人口	労働力率	青 少 年 就 業 者 数	雇 用 者 数	雇用者割合
		万人	万人	%	万人	万人	%
計	昭和40年	2,015	1,117	55.4	1,104	893	80.9
	45	1,995	1,108	55.5	1,087	939	86.4
	50	1,712	819	47.8	795	718	90.3
	51	1,662	767	46.1	743	672	90.4
	52	1,628	735	45.1	708	642	90.7
	53	1,609	719	44.7	692	628	90.8
	54	1,605	706	44.0	681	621	91.2
	55	1,612	669	43.4	675	620	91.9
	56	1,605	700	43.6	672	620	92.3
	57	1,620	702	43.3	671	624	93.0
	58	1,649	729	44.2	696	648	93.1
15 歳	40	1,086	392	36.1	386	309	80.1
	45	927	301	32.5	295	258	87.5
	50	797	168	21.1	163	149	91.4
	51	791	151	19.1	145	133	91.7
	52	794	151	19.0	144	131	91.0
	53	800	153	19.1	146	134	91.8
	54	804	147	18.3	140	127	90.7
	55	821	147	17.9	141	129	91.5
	56	819	146	17.8	138	128	92.8
	57	833	147	17.6	138	129	93.5
20 歳	40	929	725	78.0	718	584	81.3
	45	1,068	807	75.6	792	681	86.0
	50	915	651	71.1	632	569	90.0
	51	871	616	70.7	598	539	90.1
	52	834	584	70.0	564	511	90.6
	53	809	566	70.0	541	494	90.5
	54	801	559	69.8	534	494	91.3
	55	791	552	69.8	534	491	91.9
	56	786	554	70.5	534	492	92.1
	57	787	555	70.5	533	495	92.9
24 歳	58	793	567	71.5	544	507	93.2

資料出所：総理府「労働力調査」
(注) 昭和40年及び45年の数字には、沖縄県分は含まれていない。

(2) 年少労働者数の推移

区 分	15～17歳			就業者数		
	人 口	労働力人口	労働力率		雇用者数	雇用者割合
	万人	万人	%	万人	万人	%
昭和45年	544	87	16.0	86	72	83.7
50	486	42	8.6	40	35	87.5
51	486	35	7.2	34	29	85.3
52	484	31	6.4	30	25	83.3
53	488	33	7.2	31	27	87.1
54	493	30	6.1	28	24	85.7
55	507	28	5.5	26	23	88.5
56	509	27	5.3	25	21	84.0
57	516	28	5.4	26	23	88.5
58	516	31	6.0	28	24	85.7

資料出所：総理府「労働力調査」

(注) 昭和45年の数字には、沖縄県分は含まれていない。

2 産業別青少年就業者数の推移

区 分	実 数 (万人)				構 成 比 (%)			
	産業計	第一次	第二次	第三次	産業計	第一次	第二次	第三次
昭和40年	1,104	125	447	532	100.0	11.3	40.5	48.2
45	1,087	66	444	575	100.0	6.1	40.8	52.9
50	793	30	294	469	100.0	3.8	37.1	59.1
51	743	28	264	451	100.0	3.8	35.5	60.7
52	708	24	236	444	100.0	3.4	33.3	62.7
計 53	692	24	228	440	100.0	3.5	32.9	63.6
54	681	22	206	453	100.0	3.2	30.2	66.5
55	675	19	206	448	100.0	2.8	30.4	66.4
56	672	17	211	443	100.0	2.5	31.4	65.9
57	671	13	202	452	100.0	1.9	30.1	67.4
58	696	13	217	463	100.0	1.9	31.2	66.5
17 40	386	55	172	159	100.0	14.2	44.6	41.2
45	295	22	142	132	100.0	7.5	48.1	44.7
50	162	7	72	83	100.0	4.3	44.4	51.2
51	145	7	57	81	100.0	4.8	39.3	55.9
52	144	5	56	82	100.0	3.5	38.9	56.9
53	146	6	59	82	100.0	4.1	40.4	61.7
19 54	141	6	48	87	100.0	4.3	34.0	60.3
55	141	5	50	85	100.0	3.5	35.5	60.3
歳 56	138	4	51	83	100.0	2.9	37.0	60.1
57	138	3	48	86	100.0	2.2	34.8	62.3
58	152	3	55	92	100.0	2.0	36.2	60.5
20 40	718	70	275	373	100.0	9.7	38.3	51.9
45	792	44	300	443	100.0	5.6	37.9	55.9
50	631	23	222	386	100.0	3.6	35.2	61.2
51	598	21	207	370	100.0	3.5	34.6	61.9
52	564	19	180	362	100.0	3.4	31.9	64.2
53	546	18	169	358	100.0	3.3	31.0	65.6
24 54	540	16	158	366	100.0	3.0	29.3	67.8
55	534	14	156	363	100.0	2.6	29.2	68.0
歳 56	534	13	160	360	100.0	2.4	30.0	67.4
57	533	10	154	366	100.0	1.9	28.9	68.7
58	544	10	162	371	100.0	1.8	29.8	68.2

資料出所：総理府「労働力調査」

(注) 昭和40年及び45年の数字には、沖縄県分は含まれていない。

3 規模別青少年雇用者数(非農林業)の推移

(万人)

区 分		規 模 計	1,000 人 以 上	500 ～ 999	100 ～ 499	30 ～ 99	1 ～ 29	官 公
総 数	昭和45年	986	235	56	148	128	299	69
	50	717	201	36	111	91	200	76
	51	670	177	38	101	93	192	69
	52	640	163	33	100	88	193	63
	53	626	150	36	99	89	190	61
	54	619	141	36	101	87	191	62
	55	618	142	34	100	92	189	60
	56	619	142	35	103	92	190	57
	57	623	142	37	105	93	188	56
	58	647	146	40	110	96	196	56
15 ～ 19 歳	45	257	69	19	42	33	84	12
	50	149	48	8	24	17	41	10
	51	132	36	9	21	18	40	8
	52	131	36	7	22	19	41	7
	53	133	35	8	21	20	42	7
	54	127	28	8	22	18	43	7
	55	129	31	7	21	19	43	7
	56	128	30	8	23	19	41	7
	57	129	30	7	23	19	44	6
	58	141	28	9	25	22	50	6
20 ～ 24 歳	45	679	166	37	106	95	215	57
	50	568	153	28	87	74	159	66
	51	538	141	29	80	75	152	61
	52	509	127	26	78	69	152	56
	53	493	115	28	78	69	148	54
	54	492	113	28	79	69	148	55
	55	489	111	27	79	73	146	53
	56	491	112	27	80	73	149	50
	57	494	112	30	82	74	144	50
	58	506	118	31	85	74	146	50

資料出所：総理府「労働力調査」

(注) 昭和45年の数字には沖縄県分は含まれていない。

4 新規学卒者に対する職業紹介状況

区 分	中 卒			高 卒		
	求職申込 件数 (A)	求 人 数 (B)	求人倍率 (B) / (A)	求職申込 件数 (A)	求 人 数 (B)	求人倍率 (B) / (A)
	千件	千人	倍	千件	千人	倍
昭和40年3月卒	448	1,668	3.7	632	2,212	3.5
45 3	199	1,144	5.8	666	4,701	7.1
50 3	70	418	5.9	481	1,628	3.4
51 3	59	245	4.1	452	1,005	2.2
52 3	56	216	3.9	483	976	2.0
53 3	50	161	3.3	478	862	1.8
54 3	46	131	2.9	479	805	1.7
55 3	46	130	2.8	495	925	1.9
56 3	45	125	2.8	512	1,010	2.0
57 3	43	109	2.6	522	957	1.8
58 3	47	97	2.1	524	849	1.6

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1 中卒は職安機関取扱い分。高卒は職安機関取扱分と職業安定法33条の2の学校取扱い分の合計。
- 2 昭和50年以降の高卒の求人数、求人倍率は、求人確認制度の実施により従来の数と接続しない。

5 新規学卒者の就職状況の推移

区 分	中 学 卒					高 校 卒				
	卒業者 総数(A)	就 職 者			就職率 (B)/(A)	卒業者 総数(A)	就 職 者			就職率 (B)/(A)
		計 (B)	就職者 (C)	就職進学 者 (D) ((D)/(B))			計 (B)	就職者 (C)	就職進学 者 (D) ((D)/(B))	
	千人	千人	千人	千人(%)	%	千人	千人	千人	千人(%)	%
昭和30年3月卒	1,663	689	634	64 (9.2)	41.9	716	341	333	8 (2.4)	47.6
35 3	1,770	684	633	50 (7.3)	38.6	934	573	567	6 (1.0)	61.3
40 3	1,360	625	549	76 (12.0)	26.5	1,160	700	690	10 (1.0)	60.4
45 3	1,667	271	214	57 (21.0)	16.3	1,403	817	803	14 (1.7)	58.2
50 3	1,580	94	63	31 (33.0)	5.9	1,326	591	576	15 (2.5)	44.6
51 3	1,564	81	55	26 (32.1)	5.2	1,325	560	548	12 (2.1)	42.2
52 3	1,580	76	49	27 (35.5)	4.8	1,403	597	576	21 (2.1)	42.5
53 3	1,607	71	47	24 (33.8)	4.4	1,391	596	576	20 (3.4)	42.9
54 3	1,635	65	44	21 (32.8)	4.0	1,383	591	573	18 (3.0)	42.7
55 3	1,723	67	44	23 (34.3)	3.9	1,399	599	581	18 (3.0)	42.9
56 3	1,678	67	45	22 (32.8)	3.9	1,424	613	595	18 (2.9)	43.1
57 3	1,557	62	43	19 (30.6)	4.0	1,449	622	603	19 (3.1)	42.9
58 3	1,851	72	52	21 (29.2)	3.9	1,519	631	611	19 (3.0)	41.5

資料出所：文部省「学校基本調査」

6 新規学卒者の県外就職状況の推移

区 分	中 学 卒		高 校 卒	
	㉑ 就 職 者	㉒うち県外就職者 (㉒ / ㉑)	㉑ 就 職 者	㉒うち県外就職者 (㉒ / ㉑)
昭和 36 年 3 月 卒	千人 501	千人 (%) 167 (33.3)	千人 612	千人 (%) 164 (26.8)
40 3	625	208 (32.9)	700	208 (30.3)
45 3	271	91 (33.6)	817	256 (31.3)
50 3	94	29 (30.9)	591	181 (30.6)
51 3	81	22 (27.2)	560	159 (28.4)
52 3	76	19 (25.0)	597	163 (27.3)
53 3	71	16 (22.5)	596	157 (26.3)
54 3	65	14 (21.5)	591	147 (24.9)
55 3	67	13 (19.4)	599	146 (24.4)
56 3	66	12 (18.2)	613	150 (24.5)
57 3	62	11 (17.7)	621	157 (25.3)
58 3	72	12 (16.7)	631	155 (24.6)

資料出所：文部省「学校基本調査」

7 親元を離れて働く青少年雇用者数(非農林業)

(単位：万人)

区 分	15 ～ 24 歳 の 雇 用 者		15 ～ 19 歳 の 雇 用 者		20 ～ 24 歳 の 雇 用 者	
	総 数	うち単身世帯	総 数	うち単身世帯	総 数	うち単身世帯
計	647	140	141	31	506	109
男	329	86	77	16	252	70
女	325	55	71	16	254	39

資料出所：総理府「労働力調査」(58年)

8 定時制・通信制高等学校関係

(1) 定時制・通信制高等学校数及び生徒数の推移

区 分	定 時 制 高 等 学 校				通 信 制 高 等 学 校			
	学校数	生 徒 数 (千人)			学校数	生 徒 数 (千人)		
	(校)	計	男	女	(校)	計	男	女
昭和 30 年	3,188	542	387	154	70	46	34	12
35	2,718	519	—	—	428	65	43	22
40	2,197	514	335	179	530	123	62	61
45	1,842	372	210	162	575	157	67	89
50	1,560	243	134	109	560	149	60	89
51	1,483	218	121	97	522	144	58	86
52	1,429	196	111	85	490	141	57	84
53	1,390	172	99	73	488	133	54	79
54	1,341	154	91	63	479	133	54	79
55	1,278	149	92	57	455	129	52	77
56	1,229	144	92	52	385	127	52	75
57	1,187	138	90	48	422	125	52	72
58	1,057	131	90	41	417	126	54	72

資料出所：文部省「学校基本調査」

(注) 定時制高等学校数は併置校を含む。

通信制高等学校数は併置校、協力校を含む。

(2) 夜間の高等学校に通学している勤労青少年に対する事業所の配慮の状況

イ 特別の配慮の有無

あ り 総事業所の88.3%

な し 2.6%

必要なし 9.1%

ロ 特別の配慮の内容

- 1) 労働時間に関する配慮あり（特別の配慮ありの事業所の97.9%、総事業所の86.4%）

内容……多い順では、①残業をさせない66.8%、②早退を認める42.0%、③労働時間を制度的に短縮する37.3%……等

- 2) 経済的配慮あり（特別の配慮ありの事業所の52.1%、総事業所の46.0%）

内容……①本人の労働時間を制度的に一般の労働者より短縮して就業時刻を早めても賃金カットしない59.7%、②早退を認めても賃金カットをしない33.1%、③通学のための交通費を支給25.1%、④入学金・授業料等対象を限定して援助する15.2%……等

- 3) その他の配慮あり（特別の配慮ありの事業所の15.7%、総事業所の13.9%）

内容……①寄宿舍、寮に学習室を設置40.1%、②業務用自動車等を通学に用いることを認める29.0%……等

資料出所：労働省「夜間の高等学校に通学している勤労青少年の職業と学業との時間的両立等に関する調査」（昭和55年）

9 新規学校卒業就職者の規模別在職期間別離職率の推移

(1) 中学卒業者

(就職1年後・3年後)

(%)

区 分		計	1,000人 以 上	500～ 999人	100～ 499人	30～ 99人	5～29人	5人未満
一 年 後	昭和50年3月卒	20.1	13.0	14.4	21.0	25.2	23.1	30.0
	51 3	22.5	12.2	15.8	23.1	27.7	27.1	32.5
	52 3	24.4	12.5	17.8	26.2	30.6	27.2	33.9
	53 3	26.3	12.6	20.0	26.4	32.1	30.0	35.3
	54 3	27.6	14.1	19.5	26.5	32.7	31.6	35.9
	55 3	30.3	15.7	23.4	29.0	36.2	34.1	37.6
	56 3	33.7	18.3	24.7	33.8	39.1	37.9	47.1
	57 3	36.3	17.5	28.3	34.9	42.1	41.8	47.6
三 年 後	50 3	46.0	32.0	37.6	48.7	54.2	50.4	54.4
	51 3	48.4	32.0	39.0	50.2	56.5	53.2	57.1
	52 3	48.8	31.6	38.0	50.8	56.7	54.5	60.4
	53 3	50.5	30.8	40.9	50.2	59.4	56.9	58.7
	54 3	52.0	30.4	40.3	50.7	60.4	59.9	65.5
	55 3	54.3	32.4	43.1	52.8	61.8	62.8	69.2

(2) 高校卒業者

(就職1年後・3年後)

(%)

区 分		計	1,000人 以 上	500～ 999人	100～ 499人	30～ 99人	5～29人	5人未満
一 年 後	昭和50年3月卒	13.8	8.6	12.5	14.3	15.1	22.6	30.9
	51 3	16.8	9.4	16.0	16.6	18.2	24.7	32.0
	52 3	15.8	9.5	15.4	15.6	17.6	23.6	31.4
	53 3	16.3	8.5	15.3	16.4	17.9	24.8	33.5
	54 3	17.8	9.6	15.8	17.5	19.9	24.7	30.2
	55 3	17.2	11.0	14.4	17.2	19.4	25.2	31.8
	56 3	15.8	10.5	12.5	15.5	18.8	24.9	33.3
	57 3	15.1	9.7	12.0	14.6	18.3	23.8	32.7
三 年 後	50 3	37.7	28.0	36.0	39.6	40.6	50.1	59.5
	51 3	41.3	29.3	39.1	42.1	43.6	52.0	58.7
	52 3	40.4	29.4	38.4	40.9	43.3	50.7	54.8
	53 3	41.1	29.0	39.2	41.9	43.7	52.5	60.2
	54 3	41.1	29.3	36.8	40.8	45.1	52.6	61.0
	55 3	38.8	28.0	34.3	38.8	43.8	52.0	59.3

資料出所：労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」

10 青少年雇用者(非農林業)の転職理由

区 分	一時的に ついた仕 事だから	収入が 少ない から	将来性 がない から	定年など にそなえ て	時間的・ 肉体的に 負担が大 きいから	知識や技 能を生か したいか ら	余暇を増 やしたい から	家事の 都 合	その他
実 数 1,110 ^{千人}	220	212	143	4	192	159	28	35	116
構成比 100.0 [%]	19.8	19.1	12.9	0	17.3	14.3	2.5	3.2	10.5

資料出所：総理府「就業構造基本調査」(昭和57年)

11 年少労働者関係監督状況

区 分	定期監督実施 事 業 場 数	年少労働者関係主要事項別違反事業場数					
		労働時間	休 日	深夜業	最低年齢	※ 就業制限	※ 坑内労働
昭 和 45 年 度	233,946	3,877	1,084	247	93	835	11
46	221,842	1,671	577	115	51	705	10
47	207,238	1,082	580	144	194	644	12
48	198,063	884	425	90	195	578	8
49	180,936	610	385	60	328	448	5
50	165,483	458	267	61	39	327	6
51	131,827	428	148	45	45	231	0
52	133,183	413	176	47	42	194	5
53	137,301	295	274	35	118	237	3
54	164,794	429	270	61	98	237	2
55	167,850	579	245	47	118	335	2
56	174,238	265	222	47	82	331	3
57	172,939	243	231	50	41	188	3

資料出所：「監督業務実施状況」

(注) ※「就業制限」及び※「坑内労働」の欄は、年少者の違反のほか、女子の違反を含む。

12 新規学卒者の初任給の推移
(企業規模10人以上)

区 分	中 卒 者						高 卒 者					
	男			女			男			女		
	初任 給額	上 昇 指 数	対前上 昇率	初任 給額	上 昇 指 数	対前上 昇率	初任 給額	上 昇 指 数	対前上 昇率	初任 給額	上 昇 指 数	対前上 昇率
昭和45年3月卒	(千円) 23.8	100	(%) 13.3	(千円) 23.1	100	(%) 12.7	(千円) 24.8	100	(%) 11.8	(千円) 26.4	100	(%) 11.9
50 3	58.0	242	27.2	55.4	240	29.4	70.4	248	27.5	66.3	251	30.8
51 3	64.7	272	11.6	58.8	255	6.1	76.9	271	9.2	73.4	278	10.7
52 3	70.4	296	8.8	63.8	276	8.5	81.9	288	6.5	78.4	297	6.8
53 3	72.8	306	3.4	67.2	291	5.3	85.9	302	4.9	82.0	311	4.6
54 3	75.4	317	3.6	69.8	302	3.9	88.6	312	3.1	84.7	321	3.3
55 3	81.1	341	7.6	73.2	317	4.9	92.8	327	4.7	88.3	334	4.3
56 3	85.0	357	4.8	77.5	335	5.9	98.4	346	6.0	93.1	353	5.4
57 3	91.0	382	7.1	81.3	352	4.9	103.4	417	5.1	97.5	369	4.7
58 3	93.0	391	2.2	86.3	374	6.2	106.2	428	2.7	100.0	379	2.6

資料出所：労働省「新規学卒者の初任給調査」(昭和45～51年)

労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和52～58年)

(注) 上昇指数は昭和45年を100としたものである。

13 勤労青少年の平均賃金の推移 (企業規模10人以上)

区 分	平均月間きまって支給する現金給与額				対 前 年 上 昇 率			
	(全労働者) 全 年 齢	18歳未満	18～19歳	20～24歳	(全労働者) 全 年 齢	18歳未満	18～19歳	20～24歳
昭和	(千円)	(千円)	(千円)	(千円)	(%)	(%)	(%)	(%)
35年	18.5	6.7	9.2	12.3	6.3	11.7	10.8	7.9
40	30.3	13.9	17.2	22.2	11.4	16.8	10.3	10.4
45	57.9	27.8	34.1	41.7	18.4	20.3	19.6	18.1
50	131.0	63.2	77.3	92.8	13.7	9.9	12.0	12.2
51	143.0	68.5	84.4	102.0	9.2	8.4	9.2	9.9
52	157.6	73.0	90.4	110.4	10.2	6.6	7.1	8.2
53	168.0	76.7	95.6	115.3	6.6	5.1	5.8	4.4
54	178.1	81.6	100.8	121.8	6.0	6.4	5.4	5.6
55	190.7	86.3	106.1	127.6	7.1	5.2	5.2	5.3
56	202.3	90.5	111.8	134.3	6.1	4.9	5.4	3.3
57	211.8	96.2	117.5	140.4	4.7	6.3	5.1	4.5

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

14 週休2日制の形態別企業数の割合の推移

区 分	計	完 全	月 3 回	隔 週	月 2 回	月 1 回
調 査 産 業 計						
昭和50年度	43.4	4.6	2.2	9.8	12.6	14.1
51	43.4	4.8	2.7	9.2	13.0	13.7
52	43.6	5.2	2.7	8.6	12.6	14.5
53	44.7	5.6	2.9	9.0	12.3	15.0
54	46.1	5.6	3.0	9.7	12.9	14.8
55	47.6	5.4	3.3	8.8	13.0	17.3
56	47.8	5.7	3.2	7.9	14.8	16.3
57	49.0	6.1	3.3	8.5	14.4	16.7
1,000人以上						
50	83.4	28.5	9.0	15.9	17.1	13.0
51	87.5	30.2	10.2	15.8	17.1	14.3
52	88.4	31.4	11.5	13.6	17.2	14.7
53	88.4	32.8	14.0	14.2	14.3	13.0
54	89.3	32.2	15.0	12.7	15.2	14.2
55	90.2	30.6	10.8	15.1	18.6	15.1
56	92.3	32.0	11.2	15.1	19.6	14.4
57	93.5	32.5	12.5	16.0	18.3	14.3
100～999人						
50	60.2	7.2	4.2	14.8	16.4	17.6
51	60.3	8.4	4.7	14.1	16.6	16.5
52	58.9	10.4	4.6	11.4	17.5	15.0
53	61.1	10.9	5.2	12.3	16.1	16.6
54	62.2	11.1	4.7	13.3	15.9	17.1
55	63.1	10.7	5.2	11.1	16.9	19.3
56	63.8	10.7	5.2	11.6	18.6	17.7
57	65.7	11.0	5.4	12.3	19.2	17.7
30～99人						
50	35.2	2.8	1.1	7.6	10.9	12.7
51	35.1	2.5	1.7	7.0	11.4	12.5
52	35.9	2.2	1.7	7.3	10.5	14.2
53	36.6	2.5	1.6	7.5	10.7	14.3
54	38.1	2.5	2.0	8.2	11.5	13.9
55	40.1	2.5	2.3	7.6	11.2	16.5
56	40.0	2.9	2.2	6.1	13.1	15.7
57	41.0	3.4	2.2	6.7	12.4	16.3

資料出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」（企業規模30人以上）。

15 勤労青少年の職業意識

(1) 職場への満足度（勤労観との関係）

(%)

区 分	満 足	ま あ 満 足	や や 不 満	不 満
お 金 を 得 る た め	19.9	45.0	26.2	8.1
社 会 人 と し て の つ と め	27.6	42.6	26.6	3.1
自 分 の 才 能 を 生 か す	21.6	40.4	28.9	9.2

資料出所：総理府「青少年の連帯感などに関する調査」昭和55年(有職者)

(2) 職場への不満の内容（M.A.）

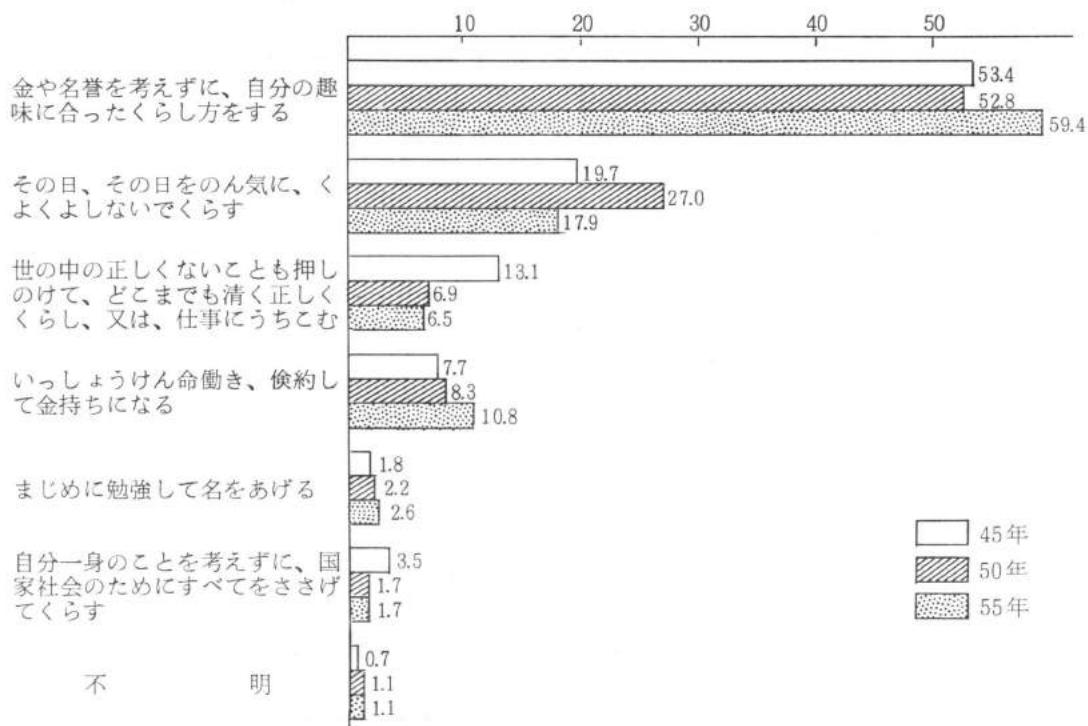
(%)

区 分	賃金待遇	労働時間 ・ 休 暇	仕事の内容	上役の理解	将 来 が 不 安 定	仕事が単純	意見の反映
男	41.9	25.6	26.4	15.5	27.9	18.6	16.3
女	29.9	38.2	25.7	27.8	9.7	16.0	9.0
15～19歳	29.4	35.3	41.2	23.5	15.7	15.7	7.8
20～24歳	36.9	31.5	22.5	21.6	18.9	17.6	13.5

資料出所：総理府「青少年の連帯感などに関する調査」昭和55年(有職者)

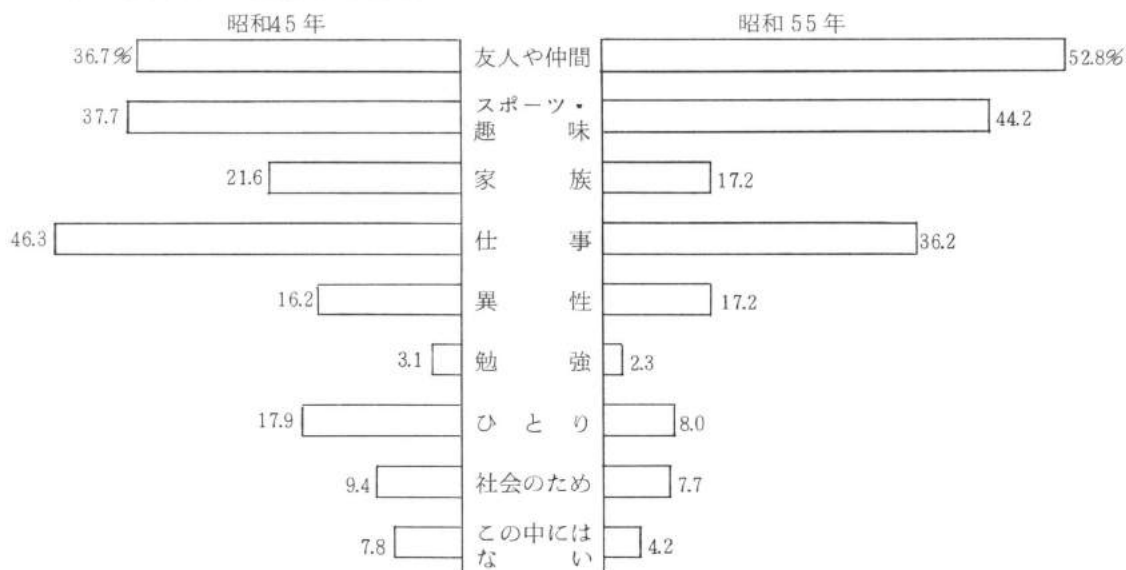
16 勤労青少年の生活態度

(1) 人のくらし方



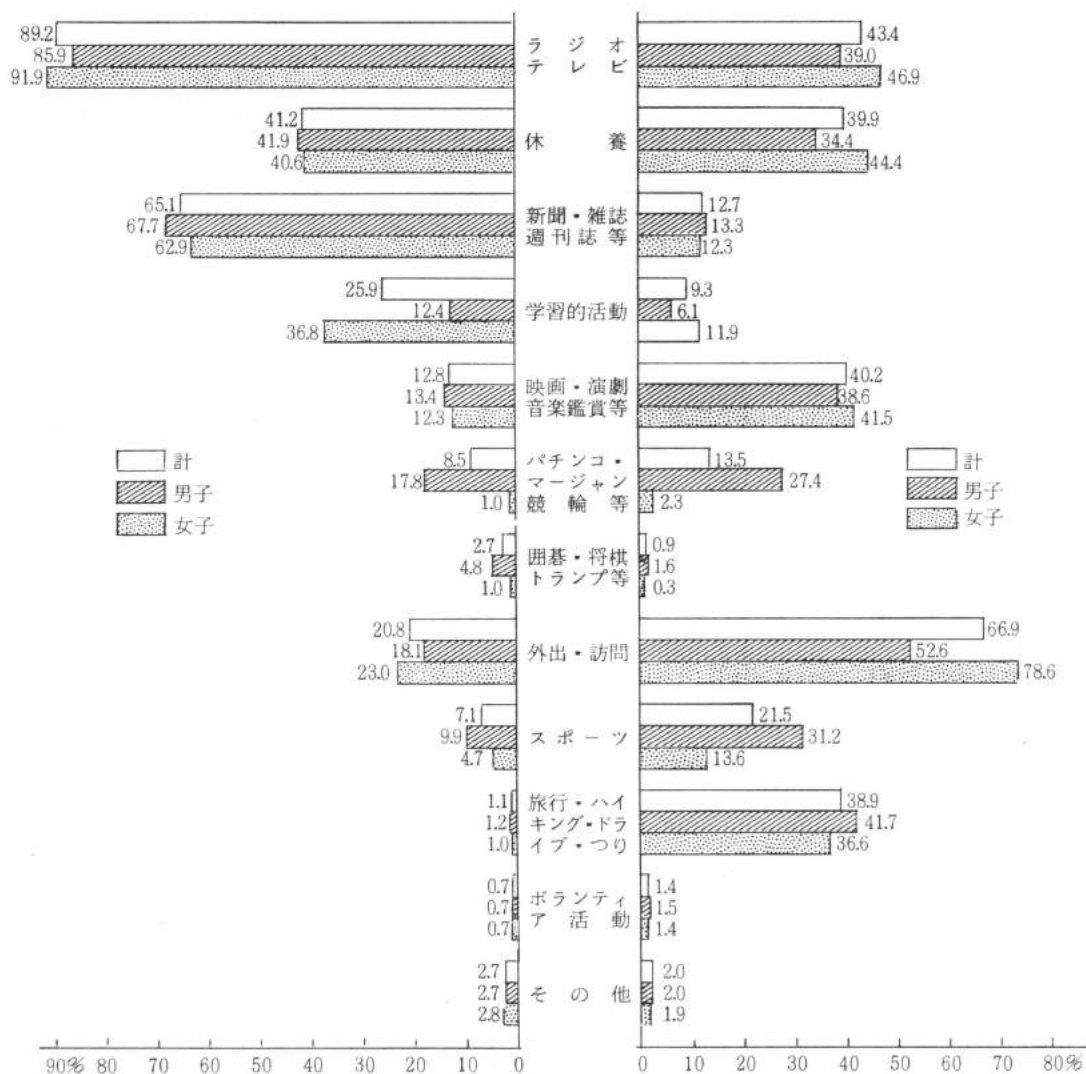
資料出所：総理府「青少年の連帯感などに関する調査」（有職者）

(2) 生きがいを感じる時



資料出所：総理府「青少年の連帯感などに関する調査」（有職者）

17 勤労青少年の平日・休日別余暇の過ごし方



資料出所：労働省「勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査」（昭和53年）

（注）多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

18 中学生・高校生のアルバイト就業状況

(1) 在校生徒に占める 6 カ月間(52年 4 ～ 9 月)のアルバイト就業生徒の割合
(M.A.)

(%)

区 分		計	9 月 末 現 在 就 労	イ 夏 休 み 中 に 就 労	ロ その他の時期に 就 労
中 学 生	計	3.8	1.9	0.9	1.0
	男	6.5	3.4	1.5	1.8
	女	0.8	0.3	0.3	0.2
高 校 生	計	15.1	2.2	9.5	3.8
	男	18.5	3.3	10.6	5.2
	女	11.8	1.0	8.4	2.4

資料出所：労働省「中学生・高校生のアルバイト実態調査」(昭和52年)

(注) 重複して就労している生徒がいるため回答の合計は計を上回る。

(2) 夏休み中のアルバイト就業の産業別割合

(%)

区 分		中 学 生			高 校 生		
		計	男	女	計	男	女
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農 業		5.8	5.9	5.6	2.8	4.7	1.6
建 設 業		12.9	16.0	1.9	7.0	16.0	1.0
製 造 業		11.6	11.8	11.1	16.5	17.8	15.7
卸売業・小売業	小 計	56.4	52.4	70.4	47.1	35.0	55.2
	新聞販売店	26.6	27.3	24.1	1.2	2.2	0.5
	飲食店	7.5	3.2	22.2	14.6	9.9	17.7
	小売店・卸売店 (上記以外)	22.4	21.9	24.1	31.4	22.9	37.0
運 輸 通 信 業		1.2	1.6	—	5.8	8.5	4.0
サ ー ビ ス 業		10.4	10.2	11.1	13.5	14.8	12.6
公 務		—	—	—	5.6	1.9	8.1
そ の 他		1.7	2.1	—	1.7	1.3	1.9

資料出所：労働省「中学生・高校生のアルバイト実態調査」(昭和52年)

Ⅱ 勤労青少年福祉対策

1 勤労青少年ホーム

(1) 勤労青少年ホームの利用形態別利用状況

区 分	総 計	ホーム主 催行事参 加 利 用	クラブ活動 等による団 体 利 用	個 別 利 用	1 ホーム 1 ヵ月平均利 用 延 人 員	1 ホーム 1 日 当り平均 利用延人員
利 用 延 人 員	人 7,351,828	人 1,981,012	人 2,734,612	人 2,636,204	人 1,323	人 53
1 ホーム年間平均利 用延人員	15,879	4,279	5,906	5,694		
利 用 率 %	100.0	26.9	37.2	35.9		

資料出所：労働省「婦人少年局」調べ

(注) 1 昭和57年度実績。調査対象ホーム数463。

2 1ヵ月＝25日として算出した。

3 個別利用の内訳は体育室、娯楽談話室、音楽室、図書室、和室その他である。

(2) 年齢別、性別登録状況

区 分	計	15 歳 以 上 20 歳 未 満	20 歳 以 上 25 歳 未 満	25 歳 以 上
計	人 272,923 (100.0%)	人 38,355 (14.1%)	人 155,414 (56.9%)	人 79,154 (29.0%)
男	107,101	14,775	50,961	41,365
女	165,822	23,580	104,453	37,789

資料出所：労働省「婦人少年局」調べ

(注) 昭和57年度実績。調査対象ホーム数463。

2 昭和58年「勤労青少年の日」の事業実施状況(都道府県)

実施主体 行事の種類	計	(1) 都道府 県 の 主 催	(2) 都道府 県とそ の他と の共催	(3) 市区町 村 の 主 催	(4) 市区町 村とそ の他と の共催 (2)に記 入した ものを 除く	(5) 勤労青 少年ホ ームの 主 催	(6) 勤労青 少年ホ ームと その他 との共 催 (2)(4)に 記入し たもの を除く	(7) 経営者 団体等 の主催	(8) 経営者 団体等 とその他 との共催 (2)(4)(6) に記入 したもの を除く	(9) その他
計	754	58	104	128	72	196	89	18	11	78
記念大会 (式典を含む)	88	21	14	11	7	19	11	1	2	2
スポーツ・レクリ エーション大会	446	20	51	67	48	128	67	12	6	47
意見発表会	8		2	4	1		1			
作品展	19		5	5	1	4			1	3
奉仕活動経験交 流会等	41		3	8	2	11	1		1	15
ホーム縦断キャ ラバン等	4	1	3							
講演会・座談会	36	3	7	7	3	8	2	3		3
講習会・研修会	30	4	2	11	2	3	5	1	1	1
そ の 他	82	9	17	15	8	23	2	1		7

3 勤労青少年福祉推進者活動

(1) 産業別・規模別勤労青少年福祉推進者選任事業場数及び推進者数

(昭和58年4月1日現在)

産業区分	事業場規模		計		従業員300人以上		従業員300人未満	
	事業場数	推進者数	事業場数	推進者数	事業場数	推進者数	事業場数	推進者数
計	※ 13,877	※ 18,604	3,103	5,288	5,479	7,019		
農林・漁業	23	27	2	1	21	26		
鉱業	15	16	8	9	7	7		
建設業	436	597	148	241	274	342		
製造業	5,447	8,063	2,006	3,589	3,325	4,356		
卸売・小売業	1,213	1,578	342	528	851	1,030		
金融・保険・不動産業	325	433	151	217	173	215		
運輸・通信業	333	471	162	262	157	195		
電気・ガス・水道業	118	166	51	77	66	88		
サービス業	701	943	198	312	493	621		
その他分類不能	147	191	35	52	112	139		

(注) 1 本表は産業別、規模別に把握されている41県を集計対象とした。

2 ※印は産業別、規模別不明の6県分を加えた全国集計。

3 その他は、中小企業団体労務改善集団等分類不能のものをまとめた。

(2) 勤労青少年福祉推進者連絡協議会の設置状況

勤労青少年福祉推進者連絡協議会の設置されている都道府県は、北海道、岩手、宮城、秋田、(山形)、(茨城)、栃木、(群馬)、埼玉、東京、(神奈川)、(新潟)、長野、(静岡)、愛知、(兵庫)、広島、山口、愛媛、福岡、(大分)、宮崎、鹿児島 of 23都道県である。(昭和58年12月1日現在)

(注) ()内は、県内の特定地域の組織のみ。

(3) 勤労青少年福祉推進者の活動の種類 (M.A.)

(%)

区 分		
計		100.0 (1,279)
職場 に 関 す る こ と	小 計	91.9
	勤労青少年の労働条件の向上に関すること	30.5
	勤労青少年の能力開発に関すること	41.4
	作業環境の改善に関すること	33.4
	勤労青少年の福利厚生に関すること	61.8
	勤労青少年の職場参加に関すること	23.1
	職場の人間関係に関すること	64.9
余閑 暇 す 活 る 動 こ に と	小 計	75.6
	勤労青少年の地域社会活動に関すること	16.0
	勤労青少年のグループ・サークル活動に関すること	40.6
	施設訪問などの奉仕活動に関すること	4.1
	上記に属さないレクリエーション活動に関すること	48.5
そ の 他	小 計	78.3
	悩みや人生上の相談に関すること	50.4
	アンケートなどによる調査、情報提供に関すること	11.9
	寮・寄宿舎に関すること	54.9
	そ の 他	3.6
	不 明	2.7

資料出所：労働省「職場における勤労青少年指導に関する実態調査 — 勤労青少年福祉推進者活動」
(昭和56年)

4 勤労青少年福祉員活動

(1) 勤労青少年福祉員数の推移

年(度)	福 祉 員 数
52	3,389 (52.12.1現在)
53	3,402 (53.12.1現在)
54	3,550 (54.12.1現在)
55	3,586 (55.12.1現在)
56	3,408 (56.12.1現在)
57	3,418 (57.12.1現在)
58	3,321 (58.12.1現在)

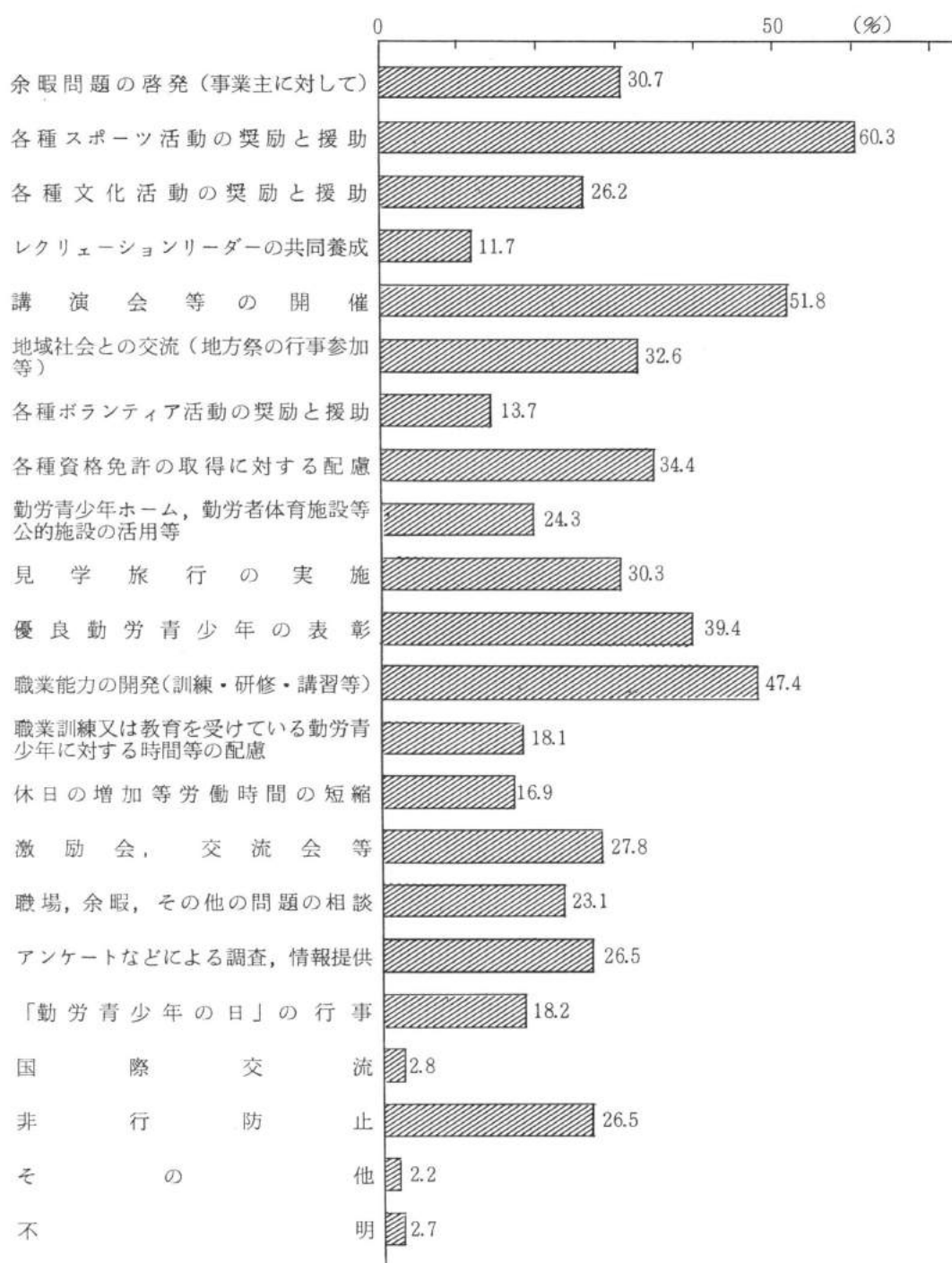
資料出所：労働省婦人少年局調べ

(2) 勤労青少年福祉員連絡協議会の設置状況

勤労青少年福祉員連絡協議会の設置されている都道府県は北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、(群馬)、東京、富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、大阪、兵庫、奈良、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の39都道府県である。(昭和58年12月1日現在)

(注) ()内は、県内の特定地域の組織のみ。

(3) 勤労青少年福祉員活動の内容 (M. A.)



資料出所：労働省「職場における勤労青少年指導に関する実態調査 — 勤労青少年福祉員活動」(昭和 57 年)

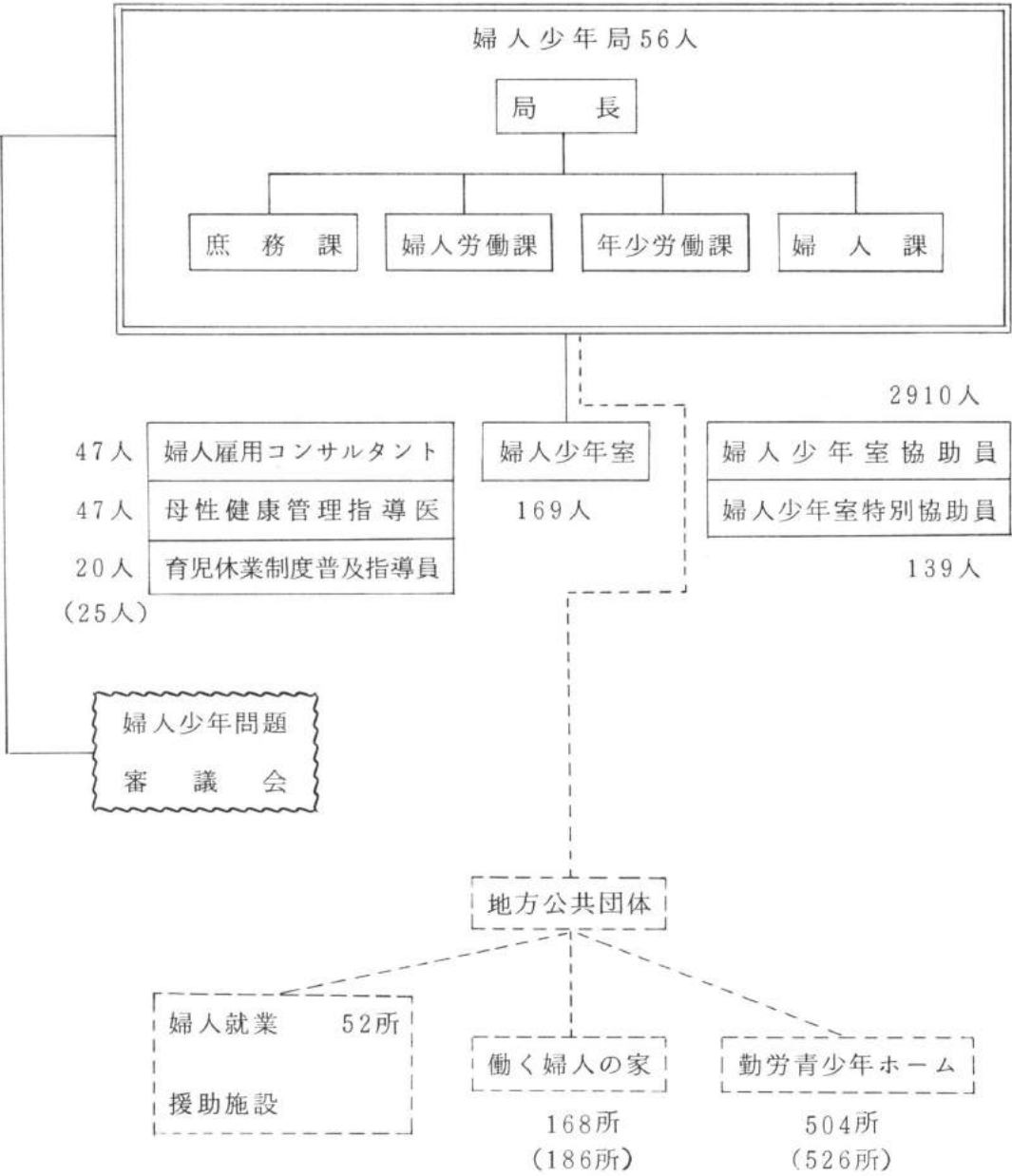
第3 庶務一般關係

第3 庶務一般関係

I 婦人少年行政組織

1. 婦人少年行政組織図

58年度
()内は59年度予定数



2. 婦人少年行政定員の推移

年 度	22.9.1	23	24～25	26	27～28	29～32	33～35	36	37	38
婦人少年局	313	248	174	170	66	60	61	62	72	73
婦人少年室	(214)	(149)	(104)	(104)	104	104	104	188 ^①	189	194

年 度	39	40	41	42	43	44	45	46	47.4.1	47.5.15
婦人少年局	73	73	73	73	73	72	70	68	66	66
婦人少年室	199	199	199	199	199	195	191	187	182	187 ^②

年 度	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
婦人少年局	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56
婦人少年室	183	179	178	176	175	175	174	173	172	171	169

(注) 1. ()内は地方に駐在する本省定員数であり、本省定員の内数である。

① 常勤的非常勤職員より振替

② 沖縄復帰に伴う特別措置

3. 非常勤職員の推移

年 度	29～30	31～36	37～39	40～44	45	46	47～48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
婦人少年室 協 助 員	1,000	1,500	2,500	3,500	3,440	3,410	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910
婦人少年室 特別協助員	—	—	—	—	60	90	92	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
母性健康 管理指導医	—	—	—	—	—	—	—	6	11	18	25	32	39	47	47	47	47	47
婦人雇用コ ンサルタント	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	47	47	47	47	47	47	47	47
育児休業 制度普及 指 導 員	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7	10	15	20	25

Ⅱ 昭和59年度婦人少年行政予算(案)の概要

(単位：千円)

項 目	前 年 度 予 算 額	59 年 度 予算(案)額	比 較 増 △ 減 額	備 考
総 額	3,064,745	3,087,745	23,000	
第1 雇用における男 女の機会の均等及 び平等の確保対策	872,443	820,941	△ 51,502	
1. 国連婦人の10年 最終年に向けての 啓発活動の推進	43,396	40,787	△ 2,609	(1) 婦人の地位向上のための各種会 議の開催 (2) その他の啓発活動
2. 雇用における男 女の機会の均等及 び待遇の平等の促 進	39,533	44,326	4,793	(1) 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 法的整備の推進 (2) 男女別定年制の解消に向けての 行政指導の強化 (3) 4年制大卒女子の就職問題に関 する啓発指導の実施 (4) 婦人雇用コンサルタントの活用 (5) 女子雇用管理ハンドブックの 作成及び雇用管理改善指導の充実 (一部新規)
3. 育児休業制度の 普及	124,711	130,406	5,695	(1) 特定職種育児休業利用助成給付 金の増額 月 額 5,320円→5,600円 (2) 育児休業制度普及指導員の増員 20人→25人
4. 女子の就業パタ ーンの多様化に応 じた施策	579,988	595,817	15,829	(1) 女子の就業パターンの多様化に 応じた施策に関する調査研究の実 施(新規) (2) 婦人就業援助施設における事業 の実施 (3) 婦人労働能力活用事業等家庭生 活援助対策の推進(一部新規) (4) パートタイム労働についての啓 発指導の推進
5. 勤労婦人の母性 健康管理対策	27,820	27,198	△ 622	(1) 母性健康管理指導医の活用 (2) 母性健康管理の自主点検の実施 の指導 (3) 母性健康管理推進者セミナー等 の開催

項 目	前 年 度 予 算 額	58 年 度 予算(案)額	比 較 増 △ 減 額	備 考
第2 勤労青少年福祉 対策	141,010	135,606	△ 5,404	
1. 国際青年年(1985 年)に向けての事 業の実施	9,269	8,039	△ 1,230	(1) 国際青年年に向けた広報啓発活 動等の推進
2. 勤労青少年の余 暇活動の活発化	24,388	22,460	△ 1,928	(1) 全国勤労青少年10マイルロード レース大会の開催 (2) 勤労青少年スポーツ交流会の開 催 (3) スポーツ教室の開催
3. 勤労青少年指導 者の養成の促進	107,353	105,107	△ 2,246	(1) 勤労青少年育成指導者に対する 講習会の開催 (2) 勤労青少年指導者大学講座の実 施
第3 勤労婦人及び勤 労青少年福祉施設 の整備	1,201,319	1,201,319	0	(1) 働く婦人の家 18所 1所 30,000千円 (2) 勤労青少年ホーム 22所 1所 30,000千円
第4 婦人少年行政機 能の整備充実	906,968	912,286	△ 5,318	

Ⅲ 婦人少年局関係施設予算額と設置状況

1. 昭和58年度及び59年度予算額

(単位：千円)

名 称	昭和58年度		昭和59年度		備 考
	箇 所 数	当初予算額	箇 所 数	予算(案)額	
働く婦人の家	18	540,000	18	540,000	設置費補助
勤労青少年ホーム	22	660,000	22	660,000	〃
婦人就業援助施設	52	540,821	52	541,965	

2. 婦人少年局関係施設年度別設置数

年度 区分	28	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
働く婦人の家	2 (1)	—	1 (1)	—	1	2 (1)	2	2	2	—	1	2	4	3	4	6	8	12	10	7
勤労青少年ホーム	—	1 (1)	—	1	2	2 (1)	4	4	8	11	18	18 (1)	17 (1)	24 (1)	32 (1)	40	47	44	38	20

年度 区分	51	52	53	54	55	56	57	58	59 設置 予定	計
働く婦人の家	6	9	12	13	15	19	17	11	18	186 (3)
勤労青少年ホーム	17	21	26	27	25	23	23	17	22	526 (6)

注 ()内の数字は設置後廃止した数で外数である。

3. 婦人少年局関係施設一覧

(1) 働く婦人の家

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
北 海 道	苫小牧市、帯広市、室蘭市、函館市、名寄市、北見市、留萌市、小樽市、登別市、芦別市、岩内町、滝川市、幕別町、岩見沢市、深川市、《稚内市》	16	16
青 森	青森市、三沢市、五所川原市	3	3

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
岩 手	盛岡市、一関市、宮古市、釜石市	4	4
宮 城	石巻市、泉市、白石市、七ヶ浜町、志田広域〔松山町〕、亘理町、《名取市》	7	7
秋 田	大曲市、仁賀保町、秋田市、本荘市、大館市、能代市、《横手市》	7	7
山 形	山形市、上山市、鶴岡市	3	3
福 島	郡山市、福島市	2	2
茨 城	日立市、水戸市、総和町、取手市	4	4
栃 木	栃木市、足利市、《日光市》	3	3
郡 馬			
埼 玉	川越市、県立坂戸、県立与野、大宮市、☆県立(大宮、羽生、加須、春日部、戸田)	9	4
千 葉	旭市	1	1
東 京	八王子市	1	1
神 奈 川	県立川崎	1	1
新 潟	見附市、上越市、《大和町広域》	3	3
富 山	高岡市、氷見市、砺波市、上市町、黒部市、砺波広域圏(庄川峡)大沢野町、滑川市、《小杉町広域》	9	9
石 川	宇ノ気町、七尾市、松任市、鹿島町、内灘町、辰口町、野々市町、根上町広域	8	8
福 井	敦賀市、春江町、芦原町、武生市、福井市、三方町、鯖江市、勝山市	8	8
山 梨	山梨市	1	1
長 野	岡谷市、松本市、須坂市、上田市、長野市、諏訪市、塩尻市、伊那市、《大町市》	9	9
岐 阜	南濃町、関ヶ原町、土岐市、北方町広域	4	4
静 岡	三島市	1	1
愛 知	尾西市、岡崎市、西尾市、名古屋市、稲沢市	5	5
三 重			
滋 賀	草津市、彦根市、《甲西町広域》	3	3
京 都	城陽市、亀岡市	2	2
大 阪	府立岸和田、豊中市、大阪市、池田市	4	4
兵 庫	西脇市、神戸市、伊丹市、尼崎市	4	4
奈 良	橿原市	1	1
和 歌 山	県立高野口	1	1
鳥 取	鳥取市	1	1
島 根	平田市	1	1
岡 山	倉敷市児島、総社市、井原市、備前市、高梁市	5	5
広 島	福山市福山、福山市松永、呉市	3	3
山 口	下関市、宇部市、岩国市	3	3
徳 島	藍住町、羽ノ浦町	2	2

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
香 川	白鳥町、坂出市、観音寺市、志度町、内海町、津田町広域、	6	6
愛 媛	今治市	1	1
高 知	中村市	1	1
福 岡	北九州市、久留米市、大宰府市、豊前市、志免町、中間市、立花町、筑後市、北野町、宗像市、《三輪町広域》《直方市》	12	12
佐 賀	唐津市	1	1
長 崎	波佐見町、長与町広域、《福江市》	3	3
熊 本	熊本市、八代市、荒尾市	3	3
大 分	別府市	1	1
宮 崎	宮崎市	1	1
鹿 児 島	鹿児島市、串木野市、鹿屋市、阿久根市	4	4
沖 縄	沖縄市	1	1
合 計		173	168

(昭和 58年度末現在)

(注) ☆印は県単独設置のものである(5ヶ所)。

() は 58年度設置予定のものである。

(2) 勤労青少年ホーム

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
北 海 道	札幌市(中央、円山、アカシア、ポプラ、豊平、発寒)、滝川市、根室市、帯広市、旭川市、小樽市、室蘭市、北見市、苫小牧市、深川市、美唄市、三笠市、岩見沢市、網走市、音更町、羽幌町、池田町、余市町、*支笏湖勤労青少年フレンドシップセンター、増毛町、芽室町、釧路市、広尾町、岩内町、浦河町、赤平市、富良野市、枝幸町、《稚内市》	34	33
青 森	八戸市、青森市、弘前市、三沢市、むつ市、十和田市、黒石市、五所川原市、三戸町、鱒ヶ沢町、大間町、野辺地町、平内町、	13	13
岩 手	盛岡市(中央通、仙北)、北上市、宮古市、一関市、花巻市、大船渡市、陸前高田市、水沢市、江刺市、久慈市、遠野市、二戸市、胆沢町、*釜石勤労福祉センター、雫石町、東山町、大東町、一戸町、紫波町、岩手町、種市町	22	21
宮 城	仙台市(一番町、卸町)、石巻市、古川市、白石市、塩釜市、名取市、多賀城市、角田市、岩沼市、*柴田町、中新田町、鹿島台町、涌谷町、桃生町、七ヶ浜町、泉市、山元町、亘理町、気仙沼市、*女川町勤労青少年センター、田尻町、迫町、《小牛田町》	24	22
秋 田	大館市、横手市、湯沢市、大曲市、本荘市、*秋田市、男鹿市、鹿角市、矢島町、仁賀保町、能代市、角館市、稲川町	13	12

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
山 形	山形市、上山市、長井市、南陽市、寒河江市、村山市、天童市、	7	7
福 島	いわき市(平、勿来)、郡山市、二本松市、喜多方市、原町市、 会津若松市、本宮町、須賀川市、安達町、鏡石町、新地町、石 川町、福島市、《小野町》	15	15
茨 城	水戸市(梅香、五軒)、古河市、勝田市、土浦市、*結城市、那 可湊市、竜ヶ崎市、水海道市、日立市、笠間市、総和町、高萩 市、石岡市、取手市、千代田	16	15
栃 木	栃木市、鹿沼市、足利市、宇都宮市(東、松原)、佐野市、小山 市、大田原市、大平町、田沼町、今市市、黒磯市、壬生町、石 橋町、矢板市	15	15
群 馬	高崎市、前橋市、太田市、藤岡市、吾妻郡、沼田市、富岡市、	7	7
埼 玉	県立(大宮、川越、秩父、*本庄、*行田、*狭山、蕨、飯能、 桶川、新座、*熊谷、草加、和光、鴻の巣、*蓮田、*幸手、 三郷)、川口市、*川口市青少年工業人センター、*吉見勤労 青少年フレンドシップセンター、白岡町、吹上町、小川町、長 瀬町、《八潮市》	25	17
千 葉	県立千葉、船橋市、茂原市、柏市、野田市、*千種勤労青少年 センター、八千代市、旭市、流山市、八日市場市、市川市、館 山市	12	11
東 京	*全国勤労青少年会館、*豊島区勤労青少年センター *北区勤 労青少年センター	3	0
神 奈 川	横浜市	1	1
新 潟	長岡市、新潟市、上越市、三条市、十日町市、新発田市、栃尾 市、燕市、柏崎市、新井市、糸魚川市、加茂市、五泉市、吉田 町、小千谷市、六日町、村上市、両津市、与板町、中条町、新 津市	21	21
山 梨	塩山市、県立(東部地方、峡南地方、峡中地方、富士北麓、東 山梨、《狭北地方》)	7	7
長 野	上田市、下諏訪町、更埴市、松本市、岡谷市、中野市、塩尻市、 大町市、伊那市、飯山市、茅野市、*富士見勤労青少年フレ ンドシップセンター、飯田市、須坂市、諏訪市、長野市(北部、 南部、《中部》)、*長野市青年の家	19	17
富 山	富山市(第1、第2)、高岡市、魚津市、氷見市、滑川市、新 湊市、福岡町、*城端町、小矢部市、新川広域圏、砺波市、立 山町、小杉町、婦中町	15	14
石 川	小松市、金沢市、輪島市、加賀市、松任市、七塚町、根上町、《七尾市》	8	8
福 井	福井市(福井市、*森田)、丸岡坂井、武生市、金津町、朝日 町、鯖江市、敦賀市、大野市、今立町、《三国町》	11	10
岐 阜	羽島市、多治見市、瑞浪市、*高山市、関市、中津川市、各務 原市、土岐市、美濃市、《高山市》	10	9

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
静 岡	浜松市、富士市、清水市、沼津市、島田市、磐田市、三島市、静岡市、浜北市、湖西市、裾野市、富士宮市、菊川町、天竜市、袋井市、藤枝市、	1 6	1 6
愛 知	豊橋市、西尾市、岡崎市、稲沢市、蒲郡市、*三好町、*一色町、*祖父江町、瀬戸市、犬山市、高浜市、新城市、尾張旭市、豊田市、*勤労センター憩の家	1 5	1 1
三 重	松阪市、桑名市、四日市市、津市、鈴鹿市、	5	5
滋 賀	大津市、草津市、八日市市、安曇川町、山東町、浅井町、甲西町、長浜市、彦根市、近江八幡市、《栗東町》	1 1	1 1
京 都	京都市（西陣、南、東山、下京、*中京青年の家、*伏見青年の家、山科）、福知山市、亀岡市	9	7
大 阪	府立（中央、豊中、東大阪、阿倍野）、大阪市（中央、福島、*平野、*城東、*東成、*港、東淀川、旭、天王寺、住之江、大正、浪速、大淀、東住吉、鶴見、*西淀川、西、西成、生野、北、南、*加美ユースセンター、*此花ユースセンター、*大畑山会館）、守口市、吹田市、岸和田市春木、寝屋川市、*高槻市、和泉市、忠岡町、熊取町、*泉佐野勤労青少年フレンドシップセンター、泉大津市、美原町	3 9	2 9
兵 庫	姫路市、伊丹市、尼崎市、高砂市、西宮市、宝塚市、三木市、*西脇市、氷上町	9	8
奈 良	桜井市、奈良市、大和高田市、大和郡山市、橿原市、	5	5
和 歌 山	和歌山市、海南市、田辺市、御坊市、新宮市、橋本市	6	6
鳥 取	鳥取市、倉吉市、米子市	3	3
島 根	出雲市、浜田市、安来市、大田市、江津市、益田市、平田市、木次町	8	8
岡 山	倉敷市（児島、水島）、井原市、岡山市、津山市、備前市、総社市、笠岡市、玉野市、新見市、高梁市	1 1	1 1
広 島	福山市（福山、松永）、府中市、広島市（中央、安佐）、三原市、尾道市、五日市町、海田町、大竹市、竹原市、呉市	1 2	1 2
山 口	徳山市、防府市、下関市、光市、新南陽市、平生町、山陽町、美弥市、*宇部市勤労青少年会館、*柳井市、小野田市、豊浦町、《小郡町》	1 3	1 1
徳 島	徳島市、阿南市、藍住町、鳴門市、市場町、小松島市	6	6
香 川	小豆島、志度町、国分寺町、《多度津町》	4	4
愛 媛	新居浜市、伊予三島市、宇和島市、今治地区、大洲市、八幡浜市、砥部町	7	7
高 知	須崎市	1	1
福 岡	北九州市（八幡、小倉、若松、門司、八幡西）、甘木市、大川市、直方市、那珂川町、久留米市、中間市、豊前市、八女市、田主丸町、久山町、筑紫野市、春日市、《星野広域》	1 8	1 8

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
佐 賀	鳥栖市、唐津市、武雄市、有田町、大町町、《 中原町 》	6	6
長 崎	大村市、佐々町、長与町、松浦市、川棚町、《 福江市 》	6	6
熊 本	熊本市、八代市、荒尾市、本渡市、山鹿市、人吉市、菊池市、宇土市、《 水俣市 》、《 牛深市 》	1 0	1 0
大 分	中津市、日田市、竹田市、佐伯市、宇佐市、豊後高田市、別府市	7	7
宮 崎	延岡市、都城市、宮崎市、日南市、日向市、串間市、小林市、えびの市、西都市	9	9
鹿 児 島	出水市、鹿屋市、国分市、鹿児島市、枕崎市、西之表市、川内市、高山町、串木野市	9	9
沖 縄	那覇市、宜野湾市、平良市	3	3
	合 計	5 4 6	5 0 4

(注) *印は県、市等単独設置のもの又は類似施設である。

(昭和 58 年度末現在)

() は、昭和 58 年度設置予定のものである。

4. 勤労婦人青少年福祉施設(働く婦人の家・勤労青少年ホーム)の設置運営に関する指導の強化について

(昭 和 5 7 年 9 月 8 日 婦 発 第 199 号)
(各都道府県労働主管部長あて 労働省婦人少年局長)

先般、行政管理庁により行われた昭和56年度定期調査において、当省所管に係る働く婦人の家及び勤労青少年ホーム(以下「両施設」という。)の設置運営の実態について下記1の(2)、(3)を主な内容とする調査結果がとりまとめられ、本補助事業の効果的实施を図るため、所要の措置について検討する必要が指摘されたところである。

当該両施設については、従来からそれぞれの「設置及び運営についての望ましい基準」等に基づき適正かつ効果的な設置運営がなされるよう努めてきたところであるが、この調査結果を踏まえつつ、両施設が所期の設置目的に沿って設置され、一層利用が促進されるよう下記2の事項を十分考慮され、設置主体等に対し、更に一層の指導の強化をお願いする。

記

1 行政管理庁昭和56年度定期調査について

(1) 調査の目的等

本調査の趣旨は、行政管理庁が各省庁の補助事業の効果を調査するもので、今回調査の対象となったものは、昭和51年度から昭和55年度までに設置された7道県内の働く婦人の家13所、勤労青少年ホーム18所である。

(2) 調査の結果

イ、設置状況

近年設置された施設において人口、勤労婦人・勤労青少年数が比較的少ない地域に設置されているものが多くなっている傾向がうかがわれる。

ロ、管理状況

(イ) 施設の管理が教育委員会に移されているところがあり、中には社会教育事業を当該施設で実施しているものが見られる。

(ロ) 施設の職員については、一部の施設において基準で示されている資格のある専門職員（指導員、保母）を配置していないところが見られる。

ハ、利用状況

(イ) 利用者数が全国平均（1日当たり働く婦人の家90.4人、勤労青少年ホーム54.9人——昭和55年度実績——）の半数に満たないものがある。

(ロ) はほとんどの調査対象施設が昼間一般に開放していることから、中には本来の利用対象者以外の利用の多いところが見られる。

(ハ) 相談室、図書室の利用が少なく、他の目的に利用、転用されているものがある。

(3) 補助事業の効果

以上の結果、調査対象施設の中には十分機能しているところもあるが、一部には利用対象者の少ないこと、市・町の運営に関する姿勢の相違等から利用実績が低く設置効果の乏しいもの、本来の利用対象者以外の利用が過半を占め、労働福祉施設として果たしている役割の乏しいもの、労働福祉施設の機能を果たすために設けられた施設設備が本来目的以外に転用されているもの等補助事業の意義が十分に生かされていない状況も見られる。

(4) 今後の検討課題とされた事項

- イ、事業の趣旨、目的にてらし、利用対象者の多い地域を主体に計画的に設置すること。
- ロ、人口、利用対象者数、他の公共施設の設置状況等を勘案して利用見込みをは握し、設置基準の明確化を図ること。
- ハ、利用実績の低調な施設については、施設主催事業の効率的な実施等により利用の高度化を図るよう都道府県等を指導する必要があること。

2 今後の措置

(1) 設置に関する事項

- イ、設置の計画及び要望に当たっては、設置主体である地方公共団体が施設の目的、趣旨を十分認識し、他の公共施設との機能、設備の相違を踏まえつつ、重複を避け、相互補完を考慮し、次の諸要件を慎重に勘案して設置を計画し、要望するよう、都道府県において勧奨、指導を行うこと。

(イ) 県内における本施設の配置数及び配置状況

(ロ) 設置の必要性、要望等設置の経緯

(ハ) 勤労婦人・勤労青少年数及び人口

(ニ) 交通の利便及び将来の地域の発展見込み、土地の確保状況等の諸事情

(ホ) 各種の公共施設（労働福祉施設、社会教育施設）の設置状況及び設置計画

(ヘ) 他の施設との合築の場合の設置目的に沿った設置・運営のあり方

(ト) 設置希望地方自治体の財政状況、運営方法等

- ロ、人口、勤労婦人・勤労青少年数の少ない地方公共団体にあつては、近隣市町村等との広域利用等設置後の効果的な活用を図るための配慮、措置を行うこと。

(2) 運営に関する事項

- イ、利用の促進を図るため、施設の設置運営主体並びに施設においては、施設の存在、目的、事業等について、あらゆる機会を通じて、一層周知徹底に努めること。

- ロ、各施設における事業内容の充実、活発化、サークル、クラブの育成・指

導、援助を更に促進すること。

特に、働く婦人の家においては、職業上の意識の啓発、知識・技能の習得等職業生活との係わりを重点に各種講座、講習等の活発化を促進すること。

また、利用対象者に準ずる者を対象とした事業についても、職業入門講座、職業と家庭生活との調和、家事援助に関する事業、職業に関する相談・指導等職業との係わりを重点とした事業を計画的、積極的に企画、実施するよう更に努力すること。

ハ、本来の利用対象者、利用対象者に準ずる者以外の者に施設を利用させる場合には、本来の利用者等の利用に支障のないよう、また、施設本来の目的を損うことのないよう留意すること。

5. 働く婦人の家・勤労青少年ホームの運営について

昭和 58 年 4 月 25 日 婦 労 発 第 15 号
年 労 発 第 17 号
各都道府県労働主管部長あて 労働省婦人少年局
婦人労働課長
年少労働課長

働く婦人の家・勤労青少年ホームの設置、運営については、両施設の「設置及び運営についての望ましい基準」、「設置運営基準」等に基づき、適切な設置、運営を図るよう、市町等に対する指導をお願いしているところです。

両施設の設置及び運営主体については、「設置運営基準」等において地方公共団体と規定されており、設置主体が直接施設の運営に当たることを原則としていますが、最近、地方公共団体の行政の見直し、あるいは複合施設が増加する傾向の中で、運営委託についての要望が出ております。

このため、設置目的に沿って運営を適切に行うという観点から、運営委託についての検討をいたしました。施設の運営を委託させる公共的団体の整備、充実が十分でない状況にあること等の問題があり、現時点では委託が必ずしも

効果的な運営に適さない場合もあると懸念されます。

ついては、各都道府県においては、このような事情を考慮され、市町等に対して「設置運営基準」の原則の周知方を願います。

しかし、なお運営委託を要望し、委託団体が地方公共団体にかわって受託事業を遂行し得る責任や能力を有すると認められるものについては、運営委託について個別に検討いたしたいと思いますので、事前に相談されるようお願いいたします。

