

婦 労
調 査

分類 C
I
7

GAa1/1

8-15-44-2

最近の職場における婦人の問題

はじめに

一、婦人の定年及び退職一時金

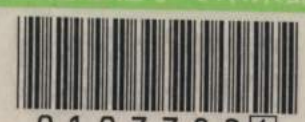
二、婦人の職務内容と賃金

三、婦人の職業進出

1. 9 6 0 年 1. 月

労働省婦人少年局

女性と仕事の未来館



01077824

(1)



はじめに

近年、婦人の職業進出には目覚ましいものがあり、昭和三十三年には女子の雇用労働者は六〇〇万をこえ、雇用者の中で女子の占める割合は年々高まってきましたが、三十四年五月現在においては六三三万人、総雇用者中の三〇、八％という数を示し、日本経済の中でも大きな役割を果たしています。また、女子労働者の勤続年数、年令、学歴の高度化という要因が加わつて、量のみでなくその質も変わりつつあります。

しかし、一方では、一般の女子労働者は従来と同様、男子にくらべると、年令も若く（男二三・二女二五・四才）、勤続も短く（男七・二女三・六年）、大部分が未婚であり結婚までの短期間、不熟練労働に従事しています。最近問題になっている結婚退職、女子の定年の引き下げ、女子の大学卒業生の就職難などは、この女子労働者の一般的特質が変化してきていることに對する反応のあらわれとみられます。労働省婦人少年局は、これまで指摘されながらも全国的な実情は明らかにされていなかったこれらの諸問題について、次の三調査を実施しました。

○ 「女子の定年及び退職一時金に関する調査」

昭和三十四年三月及び七月実施

○ 「婦人の職務内容と賃金の実情」

昭和三十三年八月実施

（男女同一賃金制度促進のための基礎資料）

○ 「婦人の職業進出」

昭和三十四年二月実施

(管理、監督的職業、専門的技術的職業につく婦人の事例調査)以下は、これらの調査の結果の概要と問題点です。

一 婦人の定年及び退職一時金制度

婦人の勤続年数は次第に長期化しています。これにともない、年長婦人及び既婚婦人にまつわる特別の取り扱いが問題化していますが、「女子の定年及び退職一時金に関する調査」の結果によると、その状況は次のとおりです。

（一）定年制度

調査対象事業場のうち定年制度のある事業場は全体の六〇・三%で、その内容をみると一律定年制の事業場が約四分の三の七四・五%、男女別定年制のものが一六・六%となっています。然し、職能別定年制、階層別定年制は、現状では、事実上、男女の定年に差を設ける結果になることが多いので、これを男女別定年制に含めると二四・九%と約四分の一となります。男女別定年制のうち男女の定年年令のひらきをみると、五才のものが六〇・三%で最も多く、一〇才をこえる差のあるものは一〇・〇%で、これは定年制度のある事業場全体に対しては一・七%にすぎません。

次に、定年制度の戦後における改正（定年年令に関係のあるもの）回数は四一回で三〇年以前の一回に対し、三一年以降は二四回と最近の改正が多く、改正内容は、男子の場合は定年の引下げは僅か五回で定年引上げが一五回も行われたのに対し、女子の場合は定年の引上げは二一回行われているが引下げも一三回とかなり多くなっています。

改正の理由について使用者側は次のようにいっています。

○ 定年を上げたもの

労働組合の要求・社会情勢の変化（男女同権の風潮）

○ 定年を引下げたもの

生産合理化の一環として。女子の職場は結婚までの短期的なものと考えから。人員整理基準として採用。

□ 退職一時金制度

退職一時金制度のある事業場は全体の七三・七%で、そのうち婦人の退職について特別扱いをしないものが約四分の三の七六・六%、婦人の結婚、妊娠、出産等による退職に特別附加金を加算するものは約四分の一の二六・六%となつています。自己都合退職と結婚退職の場合の退職金支給率の差をみると、勤続年数の短いほどその差は大きくなっています。女子の結婚退職等の場合の退職一時金割増制度は、三〇年以前の五四に対し三一年以降二六と最近になつて定められたものがかなり多くなつています。

□ 男女差に対する労使の意見

このような男女差を設けたことについて使用者は、定年については女子は体力的、能力的に男子に劣るか、あるいは女子は一般的に勤続年数が短いからなどの理由をあげ、退職一時金については、慶祝の意味だ、新陳代謝を促進するためだ、女子が結婚して家庭の主婦となるのは当然のことで自己都合とは異なる、などといっています。この問題について婦人労働者の意見をきくと、定年制度については男女差をなくしたいと答えた婦人は一三〇人中の三人、関心がない、差があつても支障がないという意見もかなりあり、また、退職一時金制度については、男女差に反対と答えた婦人は一三〇人中二一人で、なかには貰えるものなら多い方がいいという態度もみられました。

二 婦人の職務内容と賃金

「婦人の職務内容と賃金の実情―事例調査―」（以下「実情」という）によると、職種名同一の男女混合職種は多かったのですが、実際に男女同一の職務内容とみられるものは、八四職種のうち一六職種で比較的少なく、残り六八職種は、職種名は同一ですが程度の差はあれ、職務内容が異なっていました。

(一) 男女の職務内容が同一である場合

1. 配置 男子と同一職務に従事している場合、女子が配置されている事情を現場責任者から聴取したところによると、多くは女子中心ないしは男子とはと同様に配置されています。

2. 職務内容と賃金 一六職種のうち、男女同一賃金が支払われていると思われるのは、預金係（銀行業）と販売係（小売業）の一部及び文選工（印刷業）で、それ以外は多かれ少かれ女子が低賃金となっていました。男女の賃金格差は初任給から行われ、年数がたつにつれて一層大きくなるという事例がみられました。

(二) 男女の職務内容が異つている場合

1. 配置 職種名同一でありながら男女の職務内容が異なる六八職種について、男女配置の方針という面から職務内容を見ると重労働、危険作業―男子、軽作業―女子、技術的、重要、主体的作業―男子、単純、補助的作業―女子、女子が主体の職場に男子が役付で、雑用、職場間連絡をかねて女子を一人おくなどというものでした。

2. 職務内容と賃金 以上の男女の職務内容差は、銀行業と小売業の一部を除き一般に女子の低賃金となつてあらわれています。この大部分を占める職務内容の差に基く賃金の差は、一見合理的と

思われます。しかし、事業場の伝統的な女子の取扱や職場配置方針によつて、女子の職務内容が形式的なものから実質的なものになつて程度差はあるが固定され、女子には低い賃金が与えられると思われる場合もありました。

問題点

以上「実情」で明らかにされたことは、婦人の低賃金の二つの根本問題にふれるもので、(一)については、同一労働を具体的に確定することは困難であるが、労働基準法第四条の規定から男女同一労働には同一賃金を払うよう是正すべきものと考えられ、(二)については、女子特有の職種の賃金決定に当つてはその職務内容を科学的に分析し、それに相当する合理的な職務評価が行なわれなければならないこと、更に、これまで女子の雇用分野が、単純、不熟練労働及びそれに対する低賃金の分野に限定されていましたが、これを能力ある女子については、その能力をいかし高度の雇用分野にまでひろげてゆくことが必要であると考えられます。

三 婦人の職業進出

現在婦人の就業は、種々な困難をともなつていますが、その中にあつてすぐれた知識や技能をいかして働く婦人が次第に増加しています。

「婦人の職業進出」(以下「進出」という)は、これら管理監督的職業、専門的技術的職業、長い経験

や熟練を要する職業についている婦人五八二人についての事例調査ですが、それによると次のような婦人の職業進出の状況が把握されています。

(一) 職場における地位と職種

1. 管理的、監督的職業

○ 地方銀行の預金課長、光学機製造会社の総務部長、化纖工場の労務課長代理

○ 生産工場の製造課長、職長

○ 地方新聞の文化部長、学芸部次長、経理部次長、英字新聞編集課長、月刊雑誌編集長

○ 県庁民生部の福祉課長、婦人児童課長、厚生部の看護課長、市役所の児童課長、市教育委員会の社会教育課長

○ 市立病院長、国立結核療養所長

○ 公立の中学校長、小学校長、医大学部長、保母養成所長

2. 専門的技術的職業

○ 地方裁判所の判事、判事補、地方検察庁検事

○ 教育学教授、法律、経済学、金属学、小兒科学担当の助教授（以上共学の大学）

○ 国立、県、市立病院の医師、歯科医、X線技師、県衛生試験所の防疫技師、事業場の衛生管理

者

○ 各種研究所、試験所の研究員

○ 建築事業所の一、二級建築士

○ 新聞記者、写真技術者。ラジオ、テレビのプロデューサー、ディレクター

婦人の職業進出は、婦人自身の努力によるところ大ですが、また、職業訓練の機会が与えられるかどうかによつて影響をうけることが少なくありません。この点に関し、これら婦人の六割が、事業内職業訓練をうけたことが報告されています。

□ 職場における婦人の問題

しかしこの調査及び先の職務内容の調査からみると、婦人の職業進出に対して次のような問題点のあることが提示されています。

1. 雇用

(1) 採用 採用について次のような男女間の差別がみられました。

○ 補助職（高校、短大卒）は入社させるが、一般職（大学卒）は女子を入社させない。プロデューサー、ディレクターなど一つの番組を預る部門には女子を使わぬ傾向が強く、三四年には一人も採用していない、などという声が出されました。

○ 採用時の身分その他の条件の差、事務系女子は工員として、男子は雇員として採用。男子は職業別に適性検査をして後に採用、女子は検査しないで採用後適宜配置。男子は計画採用、女子は一般採用。

(2) 勤続年数 「実情」によると、事業場では女子に対してある程度の熟練を望むが、新陳代謝が必要であるとしているものが多く、女子に対する勤続年数を記入のあったものから拾うと、五、六年から最高新制中学卒業後十年までとなっており大きい事業場ほど女子の新陳代謝を望む声があります。

2. 教育、訓練

「進出」において調査の対象となつた管理監督的職業、及び専門的技術的職業についている婦人は、そこでも明らかなように非常に多くの管理・監督者のための指導者訓練、及び専門的技術的訓練を受けています。さまざまな問題がありながらも、これらの婦人が今日の地位に進出できたのは、職業訓練のたまものといえます。「実情」によると、職業訓練について事業場の回答を大別すると、男女同じように行なう。男女とも行なわない、男女差はつけないが仕事の内容が違うので目ら異なる。男女差別して行なう、となり、男女の職業訓練に明確に差別のある事例が相当ありました。職業訓練の男女差別は「進出」において或る銀行の課長代理の婦人もいつているように「幹部候補養成の夏期講習は男子のみを対象として行なわれるので、女子の昇格、昇給は考課上甲書で男子に比して不利に取り扱われる。」という結果となります。

3. 昇進

「進出」において婦人たちののべている職業上の問題では、昇進上男子よりも不利だった、としているものが五八二中一八五と最大数を占めており、「実情」の方で調べたところによると、

○ 調査事業場の態度——昇進に対して制限的、消極的なもの半数以上、積極的なもの八分の一程度となつています。（現場責任者程度を予想したものが多いのです）

○ 昇進制限の段階——女子は補助職のみで、役職につけない、雇員どまりで社員にしない、教員のみ、組長、班長、係長どまりなどがありました。

○ 事業場の制限理由——慣行である、職種をかえず習得技術をそのままいかすのが生産上プラス

になる、勤続年数が短い、女子は独創性、意欲、責任感、指導統率力、判断力、職場の横の連携、仕事の見通しなどの面での難点があげられています。

○ これに対する婦人の考え——「進出」によると、一方では婦人の能力の向上が望まれながら、他方ではこのように昇進を阻むのは婦人の労働意欲を失わせるもとであり今後検討する必要があるとし、又一方では婦人自らも反省すべきであるとして婦人の職業意識の向上が強調されています。

③ 婦人の地位をたかめるために——働く婦人の意見

以上のべた職場の婦人の問題を解決し、婦人の職業的地位をたかめ、婦人の活動分野をひろめるためには何が必要か、働く婦人達の経験から出た意見を要約しますと、

○ 個々の婦人がなすべきこと——人生設計（就職に対する婦人の計画性及び専門的技術をもつこと）の必要性、職業意識（仕事に対する責任感、企画性、創意工夫、研究心）の必要性

○ 婦人同志の協力——横の協力（労働組合組織、職能団体、働く婦人と家庭婦人との協力）、縦の協力（管理、監督的地位にある婦人が後継者を指導、養成してゆくこと、又先輩を押し上げてゆくこと）

○ 男性及び社会一般の理解と協力——職場の上司、同僚の婦人に対する評価（婦人の能力及び立場を公正に理解し、又は評価しその発揮のために協力すること）、家庭における婦人の地位の向上が必要（子供の教育の男女の平等、青少年の教育において女性を対等に扱い、その才能を公正に評価することを確立する。）

○ 福祉施設

家事労働軽減のためのショッピングセンタ、育児問題の解決のための保育所、放課後のグループ指導所、老後の保障をする福祉施設等の必要。