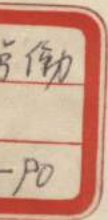


第 1 6 回

働く婦人の福祉運動実施概要

昭和 4 4 年 3 月



労働省婦人少年局婦人労働課

第16回働く婦人の福祉運動実施概要

男女同一労働同一賃金を促進する

(1)ILO条約第100号についての理解を深める

(2)職場の制度、慣行についての検討を促す

(3)婦人労働者の職業意識、職業能力をたかめる

1 行事について

第16回働く婦人の福祉運動の行事は、各婦人少年室が、運動の目標、重点にそい地方実情に応じて、開催することとしたが、行事の内容等は次のとおりであった。

(1) 行事の種類別名称

○ 婦人労働者を対象とした行事(56件)

(行事名)	(件数)
働く婦人の研修会	27
(働く婦人の1日研修会、1夜研修会等の 名称で実施し、そのうち2室が他機関と共 催している)	
婦人労働者の懇談会	10
婦人労働講座	5
(全部、県との共催で実施している。)	

婦人労働問題懇談会 4

働く婦人のつどい 4

(全部、県との共催で実施している。)

労組婦人懇談会 2

婦人職場指導者 1 日研修会 2

パートタイマー座談会 1

寮母との懇談会 1

○ 使用者を対象とした行事 (2 2 件)

(行事名) (件数)

使用者との懇談会 1 6

(このうち 1 室が働く婦人の家と共催している。)

婦人労働問題懇談会 3

ILO 第 100 号条約に関する研究会 1

働く婦人の福祉についての懇談会 1

婦人の能力をいかすための懇談会 1

賃金問題研究会 1

○ その他 (10 件)

(行事名) (件数)

婦人労働問題懇談会 3

ILO条約第100号の説明会 1

働く婦人の福祉についての懇談会 1

(以上は婦人労働者、使用者、婦人団体等広く

呼びかけて実施したものである。)

事業主主婦との懇談会 1

紙上座談会 1

事業所を訪問し賃金事情聴取 1

(2) 行事にとりあげられた主なテーマ

(労、使の会合で、ほとんど共通のテーマが、それぞれ、

とりあげられている。)

働く婦人の賃金問題

婦人労働の現状と問題点

婦人の職業能力の向上

職場の制度、慣行

働く婦人と労働基準法

職場の人間関係

働く婦人の職業意識

県内の労働事情

国際経済と日本経済

婦人の労務管理

共稼ぎ問題

組合活動の問題

その他

(3) 講 師

大学教授、助教授

労働基準局賃金課長、監督課長、労災課長

県労働部職員

報道機関関係者

弁護士

会社役員

団体役員

その他

(4) 参加者数

のべ3,036人以上

(5) 懇談会、討論会、研究会等で話し合われた主な問題点、意見、事例等

(業種名は報告に記載されているものについてのみ掲げる。)

〔婦人労働者から出された問題点、意見、事例等〕

イ. 賃金制度について

昨年のお話しあいと同様に、初任給及び昇給に男女差がある例が多かった(事例は昨年と類似のため省略)が、本年は、女子が結婚後、あるいはある一定の年令に達すると賃金がダウンするという例が出されている。又男子の場合はある年令になると生活給的な要素が加えられ、賃金に女子と差が出てくる例が出されている。又、職務給の問題やパートタイマーの賃金問題など新たな問題が出されている。

○ 女子は結婚すると、定期昇給額が、未婚者より200円低くなる。同職種なので、同僚間の人間関係や労働意欲にまで影響する(和歌山)

○ 女子は30才以上になると1カ月300円賃金がダウンするなどの年令給システムがとられている。中高年令婦人の待遇改善を組合で交渉中である。(石川-繊維工業)

○ 初任給は男女同一であるが、24才から男女差がある。

24才という年令は男子の結婚適令期ということで、生活

費がかかるという考え方から男子の賃金が高くなる。(高知)

- 事務職の場合、男子は高卒後3年で自動的に月給制となるが、女子の場合は優秀と認められない限り月給制にならず日給月給のままである。現場は全員日給月給制である。

(山形—医薬品製造業)

- 会社から組合に対し職務給移行の話が持ち出されているが、現状では高度な作業に男子が多く就業し、女子の大部分は単純作業であり、職務給移行は、女子にとって不利である。又、女子に能力があってもそれを認めさせるのが難しく、高度な作業に従事できるかどうか疑問なので現在検討中である。(三重)

- パートタイマーの初任給は高いが、パートタイマーは労組に未加入のため、賃上げ等の要求も行なわないので会社側にとって便利な存在となっている。(三重)

ロ. 昇進、昇格について

昇進、昇格の機会が与えられても、女子は積極的に試みようとしなないという意見が出されている。しかし一方では、実際に管理職につく場合、男子より長期間を要したり、女子に

は限られたポストしか与えられないという例も多く出されている。管理職についている女子からは、ポストが与えられた結果、責任をもって仕事にあたっていると報告されている。

- 職能資格制度があり、43年11月より女子も受験できるようになり、会社から10名受験を指名されたが、半数は「他の人と差がつくのはいや」ということで断ってしまった。（埼玉－機械器具製造業）
- 上位の級への昇給は、昇格試験制度があり、3年に1度機会が与えられるが、女子は消極的で受験せず男女の差は大きくなる。（大分－電気業）
- 主任制度ができ、女子も役職につけるようになったが、会社ではその資格に男女差をつけたいと考えている。男子の場合、勤続10年で無条件で主任になれるが、女子は勤続10年で勤務成績の優秀なもの、と評価されないとれない。（東京－保険業）
- 小・中学校の教師の60%は女子であるが、同勤続、同年令であっても女子は教頭、校長になる者が少なく、従って賃金にも差がある。（福井－教職員組合）
- 試験制度があっても、同点の場合は、男子が優先的に採用される。（福岡－運輸業）

○ 女子は係長、組長など末端の役付に格付され、それ以上の役付は男子のみである。(埼玉—繊維工業)

○ 銀行勤続15年で、最近ロビーウーマンという新しい仕事を与えられた。この職場は、銀行のあらゆるサービスの窓口となるところであり、また、新入社員の教育にもリーダーとして参画している。これは15年間責任をもって仕事をしたことの実績が認められた結果と考える。

(愛知—金融業)

○ 8年勤続で主任になったが、最近では自分ではなくてはならぬ人間になったような気持ちで積極的に働いている。

(兵庫—サービス業)

○ 女子も比較的重要なポストを与えられているが、女子が出産する場合、ポストが穴埋めされ、出産後は他の職場へ配置換えされる。(石川—電気機械器具製造業)

○ 男女とも中卒後3年で希望者に班長教育を行ない、女子の役職者も多いが、女子は結婚後、役付をおりなければならず問題である。(岐阜—衣服製造業)

ハ 採用、配置について

女子の採用がひかえられているという例や、女子は最初か

ら格付の低い職場に配置されるという例がいくつか出されている。また合理化によるしわよせが女子にきて、不当な配置転換が行なわれるということも問題点として指摘されている。

○ 男子は定期採用を行なうが、女子は欠員補充という形でしか採用しない。また身分も男子は社員であるが、女子は正社員でない。（愛媛—出版業）

○ 女子の採用が行なわれなくなっている。平均年令 38才～40才位である。賃金の職務評価は1群—5群まで別れているが、1群は女子が多く比較的単純な作業についており、2群は女子の事務と組長、2～4群は男子が多い。5群は部課長である。現場は男女殆んど同じ仕事でも男子は時々機械を使用する作業を行なうことで2群に格付けされる。（山形—たばこ製造業）

○ A種職（単純事務）とB職種（管理職コース）があるが、採用の際はB職種には女子を除くとなっている。

（佐賀—公務）

○ 新しい機械が入ると、年配者は向かないといわれ、機械化により年配者の職場がせばめられている。

（新潟—公務）

○ 合理化により、既婚者を遠隔地に転勤させ、事実上の退

職を強要される。(石川—運輸通信業)

ニ 定年制度、退職制度について

女子の定年は男子より低年齢に定められているという例がいくつか出されたが、実際には、定年後も何らかの形で再雇用され、続けて勤務できるが、賃金が大巾に低下することがのべられている。また女子の結婚退職についても、制度としては決められてなくても、結婚退職する場合は通常の退職より有利な取り扱い(退職金等)をする例や結婚後は事務から現場へ配置換えが行なわれる例が出ている。

- 定年は男子58才、女子38才に定められている。女子が38才になった理由は制度ができる当時、37才の女子の高給者がいたためである。退職後はパート(1年限り)として再雇用しているが退職金、昇給、賞与もなくなり、女子労働者の労働条件の切下げが行なわれている。

(長崎—サービス業)

- 35才定年で、それ以後は有期社員(1年契約の社員)となり、仕事は変わらないが中卒者と同賃金になる。

(山形—電気機械器具製造業)

- 結婚で退職する場合とその他自己の理由で退職する場合

の退職金が大巾に違う。入社4～5年で自己退職の場合
6,000円、結婚退職だと50,000円である。

(宮崎—輸送用機械器具製造業)

- 3年前まで、職場結婚をする場合は、女子が退職するという「結婚定年」だったが、組合交渉の結果、「結婚定年」はなくなったが職場結婚ができない雰囲気になった。

(山形—公務)

- 結婚退職の規程はないが、慣習として結婚すると退職する。勤務を続ける場合は、事務から現場に廻される。

(和歌山—運輸業)

- 現在の定年々令(男56才、女55才)を60才まで延長が検討されているが、女子から反対意見が出ている。理由は女子は体力的にみて60才まで働けるかどうか疑問で、もし働けなかった場合、定年退職の場合より退職金が低くなるためである。(京都)

- 定年は女子30才、男子55才と決まっていたが、最近の人手不足から、会社では、継続して勤務できるかどうか聞き、対策をたてている。(埼玉)

ホ 母性保護関係

生理休暇、産前産後の休暇をとると賞与、昇給など賃金面で不利に扱われるという例がいくつかみられた。しかし、一方労働基準法の保護規定を上廻る例もみられる。また女子も男子と互して仕事をしていく上には、時間外労働等の保護規定はハンデキャップになるという意見も出されている。

○ 生理休暇について

- ・ 生休をとると賞与にひびくので苦痛の人は年休で休む。

（大分—医薬品製造業）

- ・ 生休は2日間有給だが手続きが面倒でとる人は少ない。

（新潟—なめしかわ同製品毛皮製造業）

○ 産前産後休暇について

- ・ 産前休暇を30日以上とると、定期昇給を3カ月間ストップされる。経済的理由も含めてとれないのが現状である。（奈良—サービス業）

- ・ 産前休暇は殆んどとらず、生まれた翌日から休むという例が多い。産後休暇後、出勤すると支所へ配転される。

出産手当金もなかったが、組合交渉により7,000円支給されることになった。（石川—金融業）

- ・ 産後休暇を本人の請求により7週間まで延長できるようになった。（島根—公務）

- ・ 産前産後休暇が医師の診断書により 7 週間まで延長でき
るようになった。(石川—運輸業)
- 昨年 1 年間に出産した女教師を対象に、産休、育児等
に関する調査を実施した結果 25 % が異常出産している。ま
た産前産後の余病併発者は 96 % という結果が出た。育児
休暇制度の確立を望む(富山—教職員組合)
- 女子には時間外労働に制限があり、所定時間で仕事を処
理するためには相当の努力がいる。また、2 時間以上残業
した場合、帳簿にはつけられないのでサービスとなってし
まう。男性と互して働くためのハンデになっている。

(埼玉—電気機械器具製造業)

へ その他

婦人が職業と家庭の両立をはかる上で、また、仕事を長く
続ける上で、託児所の設置や育児休職制度の確立など、施設
や制度の拡充整備を望む声が多数あがっている。

- 家庭と職業の両立をはかる上から託児所の設置を望む。

(多数県)

- 現在の保育所は乳幼児を預かるところが少ない。子供が
保育年令になるまでの育児休職制度がほしい。また一旦家

庭に入ると技術面でおくれが出るので、一定期間職種別の再訓練を行なってくれる施設がほしい。(奈良-保健所)

- 育児休職制度もよいが、休暇中は無給であり、また技術革新の著るしい今日、休暇後の職場復帰に問題がある。むしろ産後休暇の延長を国の施策として考えるべきと思う。

(京都)

- 看護婦なので勤務時間の関係で子供を保育所に預けるのがむりになった。同じ悩みをもつものが話しあったのが契機となり、職場内保育所設置運動が起り、43年4月から保育所が開かれた。市からは病院内に場所を保障してもらい、その他は全部自己負担である。入会金2,000円、保育料月5,000円で、おもちゃ等は自己負担である。現在子供は20人で保母が3人いる。(兵庫-サービス業)

- 組合活動は男子に依存しているため、婦人問題はあともわしになる。賃金等の配分も女子は低くきめられる。

(広島)

- 県内の繊維産業はほとんど2交替制をとっているが、パートは2交替制もなく、1時間当りの賃金が高いこと、自分の都合のよい時間働ける、いつでも休める、との考え方から常用労働者から臨時工やパートに転向するものがでて

きている。パートは組合員でもないので、組合を破壊する
原因にもなっている。（石川一労働組合）

〔使用者から出された問題点、意見、事例等〕

イ 賃金制度について

「男女同一労働同一賃金」の推進のためには、女子自身の仕事に対する意欲が問題で、これがともなう初めて実現できるとする意見が多く、女子に対する期待度の弱さ等が男女の賃金差になっているとしている。

- 女子は保護過剰という見方もできる。女子は表面的には男子と「同一労働」であるが、企業としては、当然将来への期待度とか可能性も考えた上での賃金を支払ってもよいと思う。

（和歌山－電気機械器具製造業）

- 「男女同一労働同一賃金」の実現には、従来までの企業の慣行をこえた考え方も必要と思うが、女子の仕事に対する意識が男子と同一になって初めて同一賃金可以实现できるのではないか。（島根－家具製造業）

- 中卒、高卒とも初任給に差をつけないが3年位で差が出てくる。これは個々人の能力を評価した結果である。

（島根－家具製造業）

- 入社時の賃金は男女同一であるが、2年目から実績評価を行ない、会社に対する貢献度からみて女子に差をつける。女

子は意識の面で男子と同じではない。(福岡—化学工業)

ロ 昇進、昇格について

女子を昇進、昇格させない理由として、女子の職業意識の欠如と、指導性、責任感の弱さなど職業能力が低いことをあげている使用者が多い。また女子を管理職等につける場合の問題点として、人間関係が難しいことがあげられているが、一方女子を役職につけたところ責任感が生れ、好結果が出た例も報告されている。

- 女子は昇進、昇格の機会を与えてもしりごみする。女子自身の職業意識が問題である。(多数県)
- 女子はいつやめるかわからず、将来への期待度がない。女子を係長に3人昇進させたが、1人しか成功しなかった。統卒力、責任感がない。職業意識に乏しい(山形—使用者団体)
- 女子を役付者に昇格させる問題は非常に難しく、当人自身の意欲の他に、同僚女子とのハーモニーを調整していないと逆効果になりやすい。(群馬)
- 女子を役付者にする場合、技能、経験の他に指導性の有無を検討する必要がある。指導者としての適性のないものが役付者になった場合、新入社員に仕事を教える際も説得性の低

い感情的言動が多いため、トラブルがおきやすい。(群馬)

- 能力主義で男女を問わず昇進させる。過去には部長になった女子もいる。現在主任クラスには女子が多い。ただ、男子の多い職場に女子を管理職につけることは人間関係がむづかしい。(岡山ー出版業)

- 女子を14人～15人の部署の役付にしたところ、責任を自覚し指導性を発揮している。昼食時等全員で話しあい末端までコミュニケーションがゆきとどきカウンセリングの効果をあげている。男子が役付者になっている他のグループに比較して退職者も少なく、生産性が高い。(群馬)

ハ 採用、配置について

労働力不足から、家庭の主婦等、中高年令婦人の採用をすすめているという使用者が目立っている。配置については、女子は一般に配置転換を非常に嫌がる傾向があり、それが女子の昇進昇格への道をふさぐ結果になるということが多くの県から出されている。

- 労働力不足から、パートタイムの婦人を採用している。

41年には食堂部にのみ採用したが、今年から全売場に採用している。(愛知ー卸売・小売業)

- 労働力不足から中高年令層の婦人雇用が増加しているが、若年層に比べ総体的に就業態度はよく、能率もあがっている。しかし50才以上になると能力が落ちる。(三重)
- 西陣織物は一人前の技術を身につけるには相当の年月かかるが、よい人をなかなか採用できない。そこで一旦退職して家庭にいる人に呼びかけ40才～45才までの人を採用した。当初忘れていても思い出すのが早く、新しく訓練するより、能率も上がり好結果が出た。(奈良—繊維工業)
- 女子は配置転換を嫌がる傾向がある。その結果昇進昇格等の機会も少なくなる。(多数県)
- 女子は複雑な仕事がこなせないため、従来までは補助的業務を与えていたが、合理化をすすめるため、仕事の細分化、単一化、機械化することにより、女子にもこなせるようにし、女子の分野を広げるなど効果的活用を検討する気になった。
(鳥取)

二 定年制度、退職制度について

最近の人手不足の影響からか、結婚退職制を除外したり、定年後も嘱託等の身分で再雇用する例がみられる。

- 女子は結婚定年であるが、子供に手がかからなくなった時、

通勤可能な範囲で再雇用している。現在19名位いるが、身分は嘱託である。(山形—金融業)

- 定年制がないのに結婚退職する者が多いが、勤続をすすめたり、すでに退職した者の再雇用を促している。

(山梨—金属製品製造業)

- 3年前までは結婚したら退職してもらうための書類をとり交していたが、最近はやめている。(兵庫—食料品製造業)
- 男子55才女子45才定年であるが、現在は女子の事務面への就職希望者も多く、学校側からも事務と現場の抱合せの採用を希望するため、事務分野の回転を早くするため、結婚退職の場合は優遇措置(退職金の割増)をとっている。

(山梨)

ホ 教育訓練について

女子は教育訓練の機会を与えても消極的であるという意見が出されているが、一方今まで実施しなかった女子に教育訓練を行なった結果、女子の意欲が高まった例も述べられている。

- 女子に対する教育訓練は、仕事に対する知識、能力についての訓練であり、男子に対する訓練は一般教養その他管理者としての訓練も行なっている。職場外の訓練は全部男子を出

席させている。(長野)

- 労働意欲を高めるため、男子とも教育訓練を実施しているが、女子より男子の方が理解があり勉強もする。女子は創意工夫にかける。(三重)

- 男女とも教育訓練を実施し、とくに役職者のG S T研修に力を入れるが女子は殆んど発言せず消極的である。

(兵庫-公務)

- 新卒は男女とも同一の訓練を実施しているが、今年の中堅職員の再訓練に該当の女子も参加させたところ、ともすれば家庭中心になりがちな既婚者に「まだまだ自分達に期待している」という気持ちをもたせ効果的だった。(鳥取-金融業)

へ 母性保護関係

技術革新によって職場の機械化がすすんでいるが、女子は深夜業、時間外労働等の規制があるため管理がやりにくい。時代の流れにそって労働基準法の女子保護規定も緩和する方向にもってゆくべきだとの意見が多く出されている。

- 事業の最高最大の効率を図るため、機械導入により、3交替制勤務にせざるを得ないが女子の時間外労働、深夜業、休日出勤等の規制を緩和してほしい。(石川-繊維工業)

- 女子は生理休暇等があり、男子と同等に使えない。時間外労働、休日労働も制限されており、男女同一賃金は難しい。作業の種類を問わず女子の時間外労働は制限されているが、業種等によってはゆるめてもよいのではないか。

(和歌山—運輸通信業)

- 新しい電子計算機が入った場合等、使い方の講習等は作業終了後に行なうが、女子は時間外労働の規制があるため男子と同様に勉強できず責任ある仕事ができないのではないか。環境も変化しており、職種によっては労基法に巾をもたせてもよいのではないか。(兵庫—生活協同組合)
- 事務労働者は決算期に時間外労働が可能なように、製造業でも繁忙期には時間外労働を認め、翌月休むような措置がとれるよう法をゆるめてほしい。(長崎—食料品製造業)

ト 女子の職業意識について

既婚女子は、家庭中心的で、職業意識が低いという意見が多くの県で出された。

- 既婚女子は仕事より家庭を重視し、職場内での協調性に欠け、労働意欲が低調である。(多数県)
- 企業が女子を一人前に扱わないのは男子と比較し、プロ意

識に欠けることが大きい。大卒男女の能力は入社当時同じでも、その後の自己訓練と成長の度合は男子がずっと高い。

(東京)

- 金融機関に入社する女子を対象に就職の目的についてアンケートをとった結果、次のことがわかった。①結婚の資金かせぎ 31%、②社会勉強 27.5%、③男性の仕事を理解するため 12.3%、④勤められたから 6.5%、⑤良い社会人になるため 5.7%、⑥その他 17%、この結果 85%の女子が腰かけ的就職と考えられ、企業もそのように対してきた。しかし今後労働力活用の意味から、女子も意欲をもって実力を発揮してもらわねばならない時期にきており、企業としても制度・慣行を再検討しなければならないが、働く婦人も職業意識を高めてほしい。(鳥取—金融業)

チ その他

労働力不足に対処するため、施設等の設置を希望する使用者がみられた。

- 労働力不足からパートタイマーセンター設置について考慮中である。(山形—使用者団体)
- 主婦労働力確保のため、地域あるいは企業内保育所が必要

であるが、個人企業では無理なため、国の施策として考慮してほしい。(石川繊維工業)

2 広報活動

広報機関を通しての広報件数は下記のとおりであった。

新聞・雑誌等によるもの	2 2 4 件
テレビ・ラジオによるもの	7 3 件
その他(町内有線放送)	1 件
計	2 9 8 件

3 協力機関、団体等の計画実施した活動

(1) 関係機関、団体等が実施した活動

標記の実施件数は全国で118件あった。内容は婦人労働者を対象とした各種講座、講習会、講演会、研修会、研究会、討論会、座談会、アンケートの実施、レクリエーションなど、さまざまな形で行なわれた。

その他に、資料の配布や室の行事を共催および後援するなどの協力がある。

(2) 働く婦人の家において実施した活動

標記の実施件数は 5 カ所 (6 件) であった。

内容は、講演会、研究会、カウンセリングセミナー、レクリエーション等である。

