

8-15
A.66-2

室長	補佐	専門官	係		
②	⑦	④	①	⑤	

部内資料

就業における男女平等問題研究会議 における労働側からの意見聴取の概要

昭和51年 5 月



労働省婦人少年局 婦人労働課

就業における男女平等問題研究会議における 労働者側からの意見聴取の概要

1. 日 時 昭和51年5月31日

2. 場 所 労働省特別会議室

3. 出席者

(委員) 有 泉 亨 大 羽 綾 子
加 藤 富 子 久保田 キ ヌ
塚 本 重 頼

(参 考 人)

日本労働組合総評議会

山 本 まき子(幹 事)

井 口 澄 雄(")

全日本労働総同盟

塩 本 順 子(青婦対策部)

井 上 甫(ゼンセン同盟副書記長)

日本有職婦人クラブ全国連合会

影 山 裕 子(前会長)

平 松 昌 子(東京クラブ会長)

(事 務 局) 森山婦人少年局長 高橋婦人労働課長

佐藤婦人労働課長補佐

〔日本労働組合総評議会〕

1. 説 明

山 本

職場における男女平等に関して、総評として問題にしているポイントを申しあげたい。

私ども労働組合の基本は男女を含めた労働条件の向上である。又、同時に男女差別の問題が課題となっている。

組合の力は充分でなく、男女平等に関する具体的方針が出て微妙な問題もあり、簡単には前進できない。

しかし、総評の中で誰がみても全く不当だから是正しなければならないという問題の一に賃金についての初任給の男女差がある。これについてはいろいろな意見はあっても合意を得られる部分が強く大きく取りあげてきた。

採用の問題もある。女子をはじめから採用しない部門が相当あるが、まず門戸を開いてほしい。また、企業では、女の仕事と、男の仕事とを分けたりしているわけで、男女平等を図るため採用時に門戸開放せよとのスローガンを掲げている。

婦人の側で好んでいるという側面はあるが、パートの問題も重要である。

若い時はフルタイマー、中高年になればパートという二本建ての雇用管理には反対である。男も女も一生働き続けるといようにしなければいつまでまっても賃金の差別もなくなるらない。

初任給から平等になるためには、雇用形態が平等でないと、労基法の4条をもってしても、力関係の仕事の内容が違ふと逃げられる。

昇進の差別の問題は、国際婦人年をきっかけに大きく取りあげるようになった。

その他、女子の若年停年制、結婚退職制等の差別が存在している。

まとめてみると、雇用の平等を基本にしながら、賃金の男女差別を徹底させることが総評として一番中心になっているし、そのためには現行の労基法の基準を引きあげ、関係ILO条約の批准までもっていきたいと思っている。

井 口

総評で青少年関係を担当している。

女子の職場進出は男子の職域を圧迫しているという考え方があるが、私はそうは思わない。

しかし、女子労働者は、補助部門に又は補助的立場におかれている。

最近21才の女性から労働組合を作る方法を教えてほしいという訴えがあり、いろいろ聞いてみると10人位の設計事務所(男9人女1人)に勤めているが、不況のため人件費の総枠をつめることになり、男子はそのままにしてその1人の女性を退めさせることにしたという。

勤務成績が悪いとか、上司に対して反抗的な態度を示すとかに一切関係なく、女性だから切るといふ、このような事件は組織(労組)のないところで相当多く出ているのではないだろうか。

組織のあるところでは、組織が代弁するが、代弁組織のないところの人たちのことを考えていきたい。

また、賃金の面で上昇カーブが勤続年数によってどんどん男女の差が開いていく。これは女子が補助的部門に位置づけられ、また職階等の違い、責任に即するペイの問題だと言われているが、能力に応じて門戸を開放するようになればこの差は縮小しないだろう。

たゞ、使用者は、女性は補助部門を担当するものであるという先入観があり、それを変え、一挙に解決することはむづかしいので、行政側からの指導を期待する。

2. 質 疑

問 組合では、生理に支障のない者に対しても生理休暇を取るよう指導しているが、女子職員の中には、それが昇進のさまたげになるという意見があり、生理休暇を必要とする者との間で対立があるが、それについてどう思うか。また、生理休暇は諸外国にはあるのか。

山 本

労基法は相当遅れていることは先生方も御承知の通りです。

・諸外国では、男女一緒に1日9時間とか10時間という形でおさえられている。つまり、時間外労働を1日2時間とした場合、男子も含めて2時間にすらしい。

ところが、日本の場合は、女子は2時間で男子は労使で話しあえば6時間でも何時間でも出来る。

私は36条を撤廃して、男子の時間外労働を女子と同じようなところにもっていくことが労働条件の平等ということになると考えている。

しかし、そうではなく男子は時間外労働を何時間もやれるのに、女子には出来ないから、女子の昇進を差別する。勿論それだけの理由ではないことはわかるが、このような考え方が基本にあることは問題である。

生理休暇は、国際的にはほとんどない。インドネシアと韓国の一部にあるらしい。

しかし、日本のような形で、運動としてとっているところはないわけで、あまり問題にされていない。

日本の場合生理休暇に明け暮れたという反省はあるが、しかし、労働者の調査でも20%程度の人たちが取っており、しかも平均1回1日位しか取っていないという状態で、取得率は低いが、このことが御指摘のように、口実にされていることも否定できない事実である。

だからといって、これがいらないという考え方は取らない。私たちは母性を守り、健康を守り、労働条件の向上を図るうえで必要と考えている。たゞ生理休暇についてはとらなくともすぐ病気になるという性質のものではなく、医学的にもその影響等について結論が出ていないし、国からも出ていないと思う。

このようなことから、それぞれの労働組合の運動のやり方の中に「取るべき論」もある。訴えやすい単純な形で婦人部の活動の大きな柱としてとらえるような指導の仕方をしているところもあるのは事実である。

私は労基法は最低の条件であり、生理休暇は取ることがよいと思う。これが差別の口実にされていることは否定しない。

しかし、例えば生理休暇はとらず、時間外労働も男子と同じようにやれば全く男女平等に昇進も昇格も、その他の労働条件等の差別も撤廃できるかと考えてみても、そのようなことは絶対あり得ないと思う。

問 男子の労働条件の引きあげはそのままにして、女子の基準関係その他の労働条件の向上をやると結局ますます男女の差が開くことになると思うが、未組織労働者の救済についてもうかがいたい。

山 本

そうではない。男女とも例えば時間外労働でいうと36条を撤廃し、61条のように規制する。男女とも同じように2時間の規制にしていけばよいと思う。

つまり労働条件からいったら時間外労働がいくらかでもできるような法律というのはおかしいのではないか。

問 門戸開放とは危険有害業務として労基法で女子の就業が禁止されている業務まで含めて門戸を解放せよということか、また、短期雇用を全部否定するのか。

山 本

門戸開放についての基本的な態度を申しあげたわけで、例えば溶鉱炉等の危険な職場にも女子が進出すべきであるとか、母性にとって危険有害業務の職場にも門戸を解放せよという趣旨ではない。

危険でない職場において、能力のある婦人に対して門戸を解放していない部分がある。例えばマスコミ関係をみても、形の上では門戸開放されているとはいえ、実際はなかなか採用しないし、採用しても特定の部門にしか配置しない。また、公務員の場合も、婦人少年局長の御助力である程度の前進はあったが、まだ問題が多い。

このような危険業務でない分野で開放しなければならない部分がたくさんあるので基本的に門戸解放の問題を申しあげた次第である。

次に、現実の社会の中で、働く婦人自身がそれを望んでいるのであれば、パートタイマーを否定するものではない。

ただ、女はパート、再就職の道はパートのみというところを問題にしている。

1人の労働者として働き続けるという基本線があつて、自ら臨時とかパートの方がいいという考え方を否定はしない。

しかし、使用者の方から、女はパートだよというようなきめつけ方は反対といっている。

パートの場合問題なのは、同じ労働でも身分保障もないし、極端に言えばいつでも景気の動向で左右されて首を切られる。

そして又必要なときは採用されるという雇用形態から基本的にはやっぱりパートでなくフルタイマーとして働く事を望むわけである。

井 口

男子の労働力を100とした場合、生理休暇、つわり休暇、出産休暇などを取る女子は当然100ではないのであるから、その分締め出されて然るべきだという意見が男女平等論の変形として存在することは事実である。

しかし、母性保護の観点から言えば、力は70ないし50になっているが、権利部分を入れれば100となる。

労働者の3分の2程度の未組織労働者をどう救済するか焦点となっている。未組織労働者から賃金未払や退職金未払等についての相談があつた場合はまず労働基準監督署への相談をすすめている。

考えてみると例えば、企業への立入権は持っていないがある程度労働災害のために地域活動をしている労災防止指導等のような体制は考えられないものか。

下請け中小企業を中心に、雇用保障指導員を任命し、指導させることにしてはどうか。

また、雇用審議会の方に、政労使三者構成で雇用保障委員会を設け、10名以上解雇する場合には、その認可を得なければならないというように組合

の有無に関係なく雇用保障を要求していきたいと考えている。

ヨーロッパにおける労働裁判所方式について先生方にご研究いただきたい。日本の場合、特に地方都市では労働専門の裁判官、判・検事が少く、ほとんど兼務している。いろいろな分野にわたっている労働問題を短時日に解決するためには、労働裁判所というような形のものを作る必要があるのではないか。

労基法の解雇予告を3カ月前或は3カ月分の予告手当を支払うよう改正してはどうか。

雇用平等の立場から考えると、特に女子は補助部門に位置づけされ、調整弁的扱いをされていることがこれを防止する意味で重要である。

問 総評の中でもやはり男性が中心で、男性の利益が優先しているのではないか。

井 口

総評457万人中婦人労働者は120万人。30才以下の青少年労働者115万人で、圧倒的に男子労働者が多い。

繊維部門には女子が多いが、組合の役員の大部分は男性で、確かに問題の取りあげ方、解決の仕方にはおさなりになりがちな面はある。偏見をもって女性の問題を一切やらないということではない。

問 先程山本さんは全体の労働条件を上げるといわれたが、総評全体としての意見か、婦人部長としての意見なのか。

山 本

総評では概して政策的な討議が多く、婦人問題で論議するような雰囲気ではない。

例えば、労働時間で言うなら、男子の36条を撤廃し、少なくとも女子のところ位まではよい、という方針までで、それ以上は各単産でやることになる。

井 口

ナショナルセンターは、調整機能である。超勤時間の問題についても週55～60時間の業務もあり指導していく。

全体的なものを上げていく中で母性保護は生かしていきたい。

問 ナショナルセンターに婦人幹事は山本さん1人ときいているが、もう少し努力すべきではないか。

井 口

総評は51の連合体もしくは単一組織からなり、そこから代表幹事を選ぶことになり平等に選出しているが、現実には男子が選ばれるのは不文律になっている。

山 本

もっと大事なものは、婦人自身が単組の中執に出る力を持たなければならぬ。

総評は私1人でいいとは言えないが、婦人部長でなく単産の中央執行委員に、婦人が出る道を開きたい。

問 中央執行委員になれば長時間の運動が必要で、女子の保護はどうなのか。

山 本

むづかしい問題である。が、労働と組合運動とでは質がちがう。

〔全日本労働総同盟〕

1. 説 明

井 上

ゼンセン同盟が昨年6月婦人活動家の実態調査を行ったが、その結果を紹介しながら問題点を抽出したい。

調査対象は、婦人活動家110名で回収率は60%位である。

対象者は、未婚者80%で、既婚者は20%、勤続年数は3年未満が45%位で、比較的若い。

結果の概況

- 職場において男女間に差別があるか。

ある 88%

○ 最も大きな差別の項目は何か。

賃金、特に初任給、昇進、昇給をあげた者が多い。

組合としては以前から初任給の男女差の問題については指摘しており、現在未だ是正されていないのは残念だ。

昨年の初任給は中卒 女子 53,000円 男子 55,000円～55,700円
この格差は、勤続年数が伸びる程開いて来る。そして高卒20年勤続女子と高卒7年位の男子の手取賃金はほぼ同じ。これが基本給のみでみると

高卒男子 2年で73,500円位

“ 女子 7年 74,000円～75,000円

ゼンセンは、女子それも未婚者が多いこともあり、賃上げやボーナスの配分をめぐって女子中でも既婚女子や世帯主である女子には不利になっている。

昇進、昇格についてみても、そのための事前教育や試験制度について男女の扱いが同じでなかったり、或は試験についてのインフォメーションさえ女子には徹底していないという不満が少なくない。

一つのランクに到達するのに、男子では2年位、女子の場合は4～5年かかる。

男性であれば24～5才でつける職級についても同じ学歴の女子の場合40才位にならなければ到達できないなどの差がある。

しかし、女子についても当然昇進、昇格させる必要があるし、そうしなければ仕事に対する意欲も持てなくなる。

ただ、女子の側からも男子に比べて単純労働的な内容のものが多く、差があるのはやむを得ないとか、腰かけ的になるのが昇進を遅らせる原因となっているのではないかという自己批判めいた意見も出されている。

中小企業の労務部長クラスの方々と、男女差について話しあったがその時男子は生涯この会社で将来の幹部になって仕事をする人なので、当然長期的な見方に立って優遇すべきである。それに対し女子は結婚する（退職する）ので、重要なポストやラインに登用することはできない。とはっきり言って

いた。

この辺は、我々自身の問題としなければならない内容と思っている。

女子に対しては学習の機会が非常に少い。せいぜい入社した時点で簡単な新入社員教育位で終わっている。

能力の評価の問題にしても、管理職の人たちは女の仕事それ自体男子の補助だという認識だし、それ以上は期待しないし、女子に対する能力の評価基準というのは要するにまじめに大人しくやっていたらよいというところにウエイトがかかっている。

女性間での問題もある。

例えば妊娠・出産に関連して男子の上司は理解してくれるが、同僚の女子に偏見がある。

女性には過保護ではないかという意見もある。それに対し、女子リーダーの答えは、次の通りである。

過保護である 40%

過保護でない 20%

過保護の内容は、女性であるからということで女性には補助的な仕事しかさせない。ミスをしていてもあまり叱らない等。

塩 本

同盟の立場から話したい。

組織の90%が民間企業である。

同盟の組合員250万人中70万人位が婦人である。

日本の労働組合は企業組合であり組合毎に企業と労働協約を結ぶわけで、70万人の婦人個々の差別について同盟本部が指導するという権限はない。それぞれの労働組合が労働条件に関する決定権を持っている。

企業は女性の扱い方について全く違う扱い方をし、それがまた働いている女の人達の意識に反映し、その人達の意識を形づくっている。

このような中で、婦人に対する差別をなくす運動をすることは非常にむづかしい。

例えば、井上さんのところのゼンセンの60%は婦人が占めているが、それ以外の同盟加盟組合は組合としては大きい、婦人の占める割合は10～15%程度で、勤続年数も短い、組合役員に婦人が出ることは殆どない。

同盟としては、差別問題についての考え方や目標を行動計画として作成した。これが各組織がこの問題について自主的に取り組むための指針になればと考えており、そのための資料を作るなど教宣活動を行っている。

具体的な差別の問題でいえば、就職の時とか定年の問題など中央では考えられないような実態の問題が出て来ている。しかし、決めているのが労働協約なり労組の話しあいで行われる部分もあるわけだから、その問題については、法律的な面で内部でもっとつめることが大切である。

労基法等については、学校教育の課程でキチンと教えるべきだ。ナショナルセンターの教育だけでは不十分だ。

初任給の男女差の問題については、同盟傘下組合の大きな方針として取りあげるよう努力したい。

しかし、現実問題として男女の賃金差が意識されている企業（産業）と意識されない企業とがあり、むづかしい。

同盟傘下の組合にも婦人役員は殆どいない。

2. 質 疑

問 ゼンセン同盟の女子は60～70%というわけには、ナショナルセンターの役員に女子が少いことをどう考えるか。

井 上

単組レベルで女子を選ぶことはむづかしい。女子の意見を吸いあげるための大会などでは、特別代議員制度をつくり、各種委員会などに出席してもらう方法を講じている。決議権はないが、参加代議員はその発言をふまえ行動するので、婦人の意見はかなり取り入れられていると考えている。

特別代議員から多く指摘されるのは、賃金差別の問題である。

問 ゼンセン傘下の女子の平均就労年限はどの位か。

井 上

3年位のため、若いリーダーは育たない。中小企業には自宅通勤の長い人もいる。

組合で発言している人は10年勤続の既婚者とか夫と死別した人などが中心である。

問 3年位で退めた人とは組合でも縁が切れてしまうのか。

井 上

その通りである。OB友の会等もあるが女子の参加は少ない。出来るだけ働きかけたい。

問 一度組合員となった経験のある人が結婚退職して、パートとして再就職する人が多いが、この人達に働きかければパートの組織化も安易なのではないか。

井 上

季節労働者やパートを組合員にすることはむづかしい。

問 初任給に格差があると言うが、仕事が違うのか。

井 上

中卒の場合、最初是一緒に精紡等をやっているが、女子はずっと同じ仕事なのに男子は保全関係の仕事に変わっていく。女子からの苦情で調べてみると、募集要綱では初任給は同一になっているが、実際には差がある。会社側は手当の差と言っているのだが。

塩 本

ゼンセン同盟関係の大企業に就職している人達は、寮に入り、定時制高校や短大に通うことを目的にしているので卒業すれば会社を退める人が多い。

大企業以外で、2交替労働にも自宅から通勤しているような地域の工場には女子にも長期勤続者がいる。

問 高校卒の資格をとれるというような形態は、今後どこまで続くと考えるか。

井 上

国際環境とか諸般の状況により大きく変わることもあろう。

紡績の主体労働者が中卒女子中心ということは成立しなくなろう。

現在募集費に1人20万円かかるというが、20万円もかけてペイするのが疑問である。長く続くとは思えない。

問 中卒就職者は少くなり、今後変わるのではないか。

井 上 日本の産業も先進国型の労働にならざるをえないだろう。

テストケースとして、東北のある地域——労務供給県——に中高年者を対象とした中規模工場を作る計画が進行している。

〔有職婦人クラブ〕

1. 説 明

影 山

有職婦人クラブには現在、世界で90カ国位参加している。

専門的、管理的な職業をめざす女性の集まりで会員は全世界で約40万、日本は20数クラブ約1,000人である。

昨年の統一テーマと「保護に泣く者、笑う者」とし保護と平等の接点等について研究した。

平 松

会員の職業はさまざまで、経営者、管理者、専門職と言われる者、一般会社の事務員などである。

昔は考えられなかった分野で活躍している人が多く、その中でいろいろな壁にぶつかっている。

このようなことから、我々は法律に保護されているか足を引っぱられているのか、その辺を話しあってみようということになった。

今年2月「保護に泣く者、笑う者」というテーマで全国集会を開いた。

その結果、法律上の問題にはかなり大きな障害がある。改正されてよい間

題がある、という結論になった。

そのため労基法問題を検討するための小委員会を設けた。

労基法上の壁、障害のいくつかを例示すると

- 最近一級建築士の資格を採る女性がふえているが、一級建築士の資格をもっているが大企業では雇ってもらえない。

その理由として考えられることは、

「女性なんかには……………」と軽視される他、法律上5 m以上の建築現場に上れないとかいろいろな制約があり女性は現場には出せない、などがある。現場に出せない一級建築士の女子を採用すれば、臨時採用で、図面引きという以外にない。

また、中小企業の建築事務所で働いている人の方は建築現場にも行くし、足場にもものぼる。法律を守っていたら仕事は出来ないということで、労基法違反も平気でやっている。

- 放射線関係の仕事は、年少者は就業禁止されているが、女性は外されている。つまり女性に有害な職種ではないことになっているが果してそうなのか。有害が無害かの決め方が、現実にはその仕事に従事している者からみると矛盾を感じる点がある。

続行せざるを得ない研究途中で時間だからといって帰るわけにもいかず、超過勤務、深夜作業の禁止の問題にもひっかかってくる。現実にはそのままやっているが、この辺のハンディがあるから、当然昇進昇格、管理職手当の査定等にも影響してくる。

研修問題に関連し例えば

国鉄本社採用の場合、学卒でひととおりの研修をさせられる。ところが女性は機関車の切り離しの作業などは禁止されている。従って十分な研修が受けられない。その結果として女性には門戸が閉ざされるという。

女性の保護のはずの禁止条項が、いろいろな意味で足を引っばっている。

時間外、深夜業に関する制限のプラス面は今更いう迄もないが、逆な、デ

メリットとなっている。例えば

- 電話交換手は深夜業禁止の対象から外されているが、婦人警官は外されていない。

警視庁に夜電話をかけると、女性の交換手が出るが、婦人警官が出てこないというのは、やはりおかしいのではないか。

- スチュワーデスがよくて、パイロットやナビゲイターがいないというのはおかしい。

国際線のパイロットは別として、ナビゲイターなどには、これからどんどん進出する可能性があると思われるし、スチュワーデスだけがいいという発想は非常に困る。

- テレビ・ラジオのディレクター、アナウンサーが深夜労働ができて、新聞記者ができないのもおかしい。

現実には今仕事をしている人たちは、その超勤、深夜勤務をやらざるを得ない場合は労基法で禁止されていてもやっている。

やった場合も正規に認められないので、深夜タクシーに乗ってもタクシーの伝票が切れないし、超勤手当も出ない。

母性保護については、妊娠初期の非常に不安定な時期についての保護規定は不十分である。

労働人口がこのように増加している今日、女ということで同一扱いにするのではなく、もっとヴァリエティがあるということを考え、発想の転換をすべきではないか。

影 山

2月の総会において労基法の改正について具体的に提言をしようということで多くの意見が出された。

その後5月15日、16日、全国のクラブ代表会議に第一次草案を提示し、現在各クラブ毎に持ち帰り検討している。

8月末までに各クラブからの意見が提示され、9月にはまとめられる予定である。

女の職種が非常にヴァリエティにとんで来ている。従って女ということで

一まとめにするのではなく、保護されるべき人については十二分の配慮がなされ、前に伸びたい人については、それが足かせにならないよう法体形を考えていただきたい。というのが会議での希望である。

労基法三条に性別を入れることがよいのか或は雇用平等法みたいなものを作ったらよいのか、法律体系の整理の問題がある。

2. 質 疑

問 男の人も働きすぎではないか。

影 山

男子は働きすぎということで、男女とも時間制限をすることも考えたい。

単純・定型・現場労働については男女とも制限するという考えと、特定の女性がやりたいと申告した場合、婦人少年室とか、労基監督署に届けた場合には、男子と同じに出来るようにするという二つの案を出したところ、この間の会議では全部制限を取りはらえという意見が強かった。

私としては、男女とも制限する方向で考えたい。

問 女子の労働時間をゆるめて、男子の方を制限するという感じはあるが、現実には大変だ。

影 山

何時間がよいかについては、非常にむづかしい問題と思う。男子の労働時間に女子を合せる。そして男女とも制限するという案に対しては男性の50%が賛成している（婦人に関する諸問題調査会議）

- 「男性にも女性なみの残業制限をするよう労基法を改正するのがいいという考えがありますがどうお考えですか」という問いに対し

企業の人事部長

労組書記長

全く反対

26.2%

6.7%

賛成

20%位

50%以上

- 男女の役割分業をなくすことが、世界行動計画、国内行動計画に取りあげられているが、具体的な戦略となると家庭科共修位しか思いつかない。

○ こんなところから、通るかどうかわからないが具体的に論じあわないと役割分業も破れないということで男子の労働時間を制限するということを言いだした。

○ このことを具体的に論じることにより、役割分業を破る努力をしたい。

問 時間外労働のみを問題にしているようだが、日本の労働時間そのものが長すぎると思うがどうか。

影 山

労働協約で労働時間の協約ができるので、労働基準法だけの問題ではない。

平 松

現実に壁にぶつかっている人たちがいる。労働時間を規定する場合、週48時間にすべきとか40時間にすべきという話しあいには当然やるべきであるが、ただ、男・女と画一的に論じられては困る。

影 山 48時間が世界の水準からみて長いか短いかはともかく、私たちが言いたいのは1日の或はある期間における波である。女は2時間以上はいけないと抑えられているところに問題がある。1年中働きつづけることは、問題と思うが、男も女も同じに考えるべきである。

問 時間外労働を規制するための方策はあるか。

影 山

現在25%の割増を300%にさせることを考えている。

問 割増を多くすると結局奨励することになるのではないか。

影 山

経営者は割合シビアだから25%位だからやらせるが、300%にもなれば疲れている人を引き続き使うのではなく、新しく人を入れるなどと思う。

問 近視眼的すぎないか。

影 山

むしろ近視眼的効果を狙っている。50%位では意味はない。

世界で男女共に就業時間の制限をしているところは、有職婦人クラブの調べではソ連しかなかった。男と女は全く同じに残業の制限をやっている。それを超えて働くことになる場合は届出をする必要があるとのことである。

(参 考)

就業における男女平等問題研究会議開催要綱

1. 趣 旨

近年、勤労婦人は著しく増加し、産業社会に果たす役割は逐年増大しているが、一方、職場においては、なお男女の平等が十分確保されているとはいえず、また、このことが勤労婦人の能力の開発及び有効発揮を阻害する一要因ともなっている。さらに、この問題に対する関心が内外ともに高まってきているところである。

このような情勢にかんがみ、この問題に対処すべき方策について客観的、専門的立場から調査及び研究を行うため、学識経験者を研究委員に委嘱して、就業における男女平等問題研究会議を開催することとする。

2. 研究委員

研究委員は、労働問題、婦人問題等に関する学識経験者のうちから労働大臣が委嘱するものとする。

3. そ の 他

- (1) 研究会議は必要に応じ、関係者の意見を聴き、及び実地に調査を行うことができる。
- (2) 研究会議の庶務は、労働省婦人少年局において処理する。

就業における男女平等問題研究会議研究委員名簿

有 泉 享 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

(5 0 音 順)

GAa1/1

8-15-66-2



女性と仕事の未来館



00962085