

8-15
No. 66-3

部内資料

室長	補佐	専門官	係		
②	⑤	④	④	⑥	

就業における男女平等問題研究会議に おける使用者側からの意見聴取の概要

昭和51年 6 月

東京
婦人少年室
東京婦才 号
52.11.28

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
おける使用者側からの意見聴取の概要

1. 日 時 昭和51年6月14日
2. 場 所 労働省会議室
3. 出 席 者
(委 員) 大河内一男(座長) 有泉 亨 加藤富子 久保田キヌ
塚本重頼
(参 考 人) 日本経営者団体連盟
館 脇 国 雄 (労務管理室長)
日本商工会議所
伊 沢 実 (東商労働部長)
全国中小企業団体中央会
池 田 彰 (労働部長)
(事 務 局) 森山婦人少年局長、高橋婦人労働課長、佐々木婦人労働
課長補佐

1. 説 明

館 脇

就業における男女平等問題について、日経連の基本的取り組み方について説明したい。

職場における差別が、制度・慣行として存在していることを一方的に企業の女性差別に起因しているという見方は必ずしも適当でない。

平等を実現するためには、一般的には、女性自身の努力と自覚と労使の納得・協力が必要である。

使用者のみならず、組合もかなり保守的である。

このほか社会環境の整備等があげられる。

具体的に経営側が問題とみている点をあげると

- 肉体的、体力的、生理的に男女差があること、及び母性の保護法規については、

妊娠・出産の保護法規は否定しないが、保護の範囲を拡大し、水準を引き上げ、一方で平等を要求するのには無理がある。

残業、危険有害業務、休日労働等についての制限は、労働力としてみた場合ハンディとなる。

保護規定の再検討が必要である。

- 女性自身の意識については、

若い人は腰かけ意識、再就職者は家計補助、小使いかせぎの考え方の女性が多く、プロ意識と責任をもって仕事をしようとする意欲に欠け、従って女性への期待がうすくなる。

- 終身雇用、年功序列制度については

新規学卒者は職業より会社をえらび、企業も長期見通しのもとに採用し、将来まで面倒をみる。しかし企業は、将来の会社への貢献を期待しており、出産等で短期間に退める女性に対する期待度はうすく、従って、補助作業→職種限定→昇進の機会が少いという結果になる。

- 異動の問題については

男子に比べ女子は生活圏への結びつきが強く、異動、特に転居の伴う異

動はスムーズに行えない。

○その他

女性には、感情的、自己本意、仕事より個人の生活を大切にする。など
次に平等をすすめるためにどうしたらよいか整理すると、

○保護と平等のあり方＝保護規制のあり方の検討

○年功序列の賃金その他の制度等の改革

○社会一般の意識の改革

労使というより男女の差→固定的役割分担意識の是正

○婦人自身の職業人としての自覚と努力

○その他

両立、調和をはかるための施策（保育所・福祉施設の充実）

M型就労パターンに対応した女子の職業指導の充実

となる。

伊 沢

先生方の御判断の材料を提供する意味で、東商で実施した二つの調査を紹介したい。

◎労働基準法の再検討に関する意見調査（45年10月）より（回答508社）

○女子の役付者への抜擢の有無とその理由（ ）内会社数

現在女子を役付者に抜擢している (175)

現在はしていないが今後はそうしたい (132)

現在も今後とも抜擢しない (170)

○抜擢している会社を業種別にみると

製造業(106)、運輸通信・不動産・倉庫業(72)、鉄鋼・金属・
非鉄金属機械製造業(52)

食品・繊維・木材・紙製造業(21)、内鉱業、建設業、ガス・電気業
(10)等

○女子を役付に抜擢している理由

・本人の能力が優れ、または職務に対する適性があるから(29)、女

子が主体の職場で、女子の職場管理の必要から（１２）、実力主義をとっており、女子だからといって差別しない建前だから（１１）など。

○女子を役付に抜擢していないが今後はそうしたい理由

実力のある女子がいれば、反対の理由はないから（１３）

女子の有効活用のため（７）

女子の比重の増加（５）

能力主義管理実現のため（４） など

○女子を役付に抜擢しない理由

女子は短期間雇用を前提にしているから（２３）

業務自体が男子中心だから（８）

女子を管理職・専門職としてつける場がないから（７） などのほか
管理能力がないから（１１）

女子は責任感がないから（４）

意欲がなく、腰かけ気分が抜けないから（２） など

女子自身に問題ありとする会社が１７もあることは注目される。

◎労働政策に関する意見調査から

対象８００社中５３社から回答あり

貴社において婦人の能力活用や地位向上をはかったり、職場において男女を平等に取り扱おうとした場合、障害となるものがありますか。

あればそれはどのような点でしょうか。

この問に対し、５３社中４５社から回答されたことはその関心の高さを示したものと注目している。

その概要は

- ・職業意識の希薄（とくに若年者、未婚者）
- ・男子の側の先入観
- ・労基法上の制約
- ・職業上の問題
- ・生理的差異ないしはそれによる能力の劣性

・その他

以上のことをふまえ、私は

女性の職業意識の向上は女性だけで出来るものではない。家庭における問題とも大きく関連していることを痛感している。

池 田

零細独立企業も就業とみるなら、そこについている男女に差別はない。全くの能力主義である。

小さな企業においても管理のあり方については問題があっても、やはり能力主義が通っている企業が多い。

零細小企業の信用力は、金融上の責任者は誰かによっている。

金融上の責任者は社長或はその代行者である女性であり、能力が充分に発揮されている。

一般に日本の企業は、永くいる者が広く経験上の知識を身につけ、それが貢献度につながるというあり方が多いが、これは悪平等だと思う。

今後益々女性の平均年齢が高まり、独身の女性が増えると思うが、この女性の生活をどう確立させるか大切な問題である。

かつて、中学校の教員をしたが、その時の経験から女性の自覚＝職業人としての自覚を高める教育を義務教育課程において打ち出すべきではないかと思っている。

2. 質 疑

問 体力的に男女間に差があることは実地調査でもはっきりしている。しかし、この点についての科学的な資料はなく、急にはどうにもならないだろうが、意識の面では、近づけることができるのではないか。そのポイントはどこと考えたらよいか。長くて5年位で退め家庭に入り夫の同意を得て働きはじめると永続きする。

日本では一度退め再就職すると、また初めからやり直しになるが、実績のあった人がカムバックした時に前の状態で受け入れるのは難しいのか。

池 田

デパート等ではやっている。

例えば、子供用品などは未婚者より子育ての経験のある既婚者の方が客にとってよい。

また、食品売場でも既婚者・年輩者の方が適任と思うし、増えている。

一般に女性は生活の場に近いところで職業を選ばず、収入のみ考えて就職する傾向があるが、これでは道がせまいのは当然だ。

館 脇

再就職者の受けざら作りについて、使用者は考えたいが、必ずしも同意が得られない。

専門性を生かすことは出来るが、専門性のない人が多いのが問題だ。

池 田

役所が行う職業講習、内職斡旋、授産所等必ずしも成功しないのは何故か考えて欲しい。

専門性のない人でもやれるという現実があれば推進力になると思う。

問 平均2.5人の子供を生み、そのためには5年位職場を離れることになるが、職場復帰した場合、技術面では追いつけても、年功序列の賃金ではその差はちぢまらない。

再就職を考えた場合、最初の採用時に男子のように方々の職場を経験するのと、つまらない仕事でも一カ所にいて、そこでのエキスパートになるのとではどちらがよいか。

伊 沢

育児休職の1年は必ずしも十分ではない。

再就職にそなえ休職中に再訓練することは不可能である。

年功序列の賃金体形から職務給の考え方に移行することが必要である。

10年前に聞いた話であるが、アメリカでは、結婚、妊娠したら退めることを勧奨し、数年後再雇用する時は退めた時の賃金が確保され、このことが労働協約にもうたわれており定着している。

しかし、これを日本で実施することは難しい。

館 脇

○年功序列の賃金制度をかえないとむづかしいが労組のコンセンサスがなかなかえられない。

伊 沢

独身で一生この仕事をやろうとし、能力もやる気もある女性もけっこういるわけで、この女性については何とかしなければいけない。

このことは年功序列賃金をどうするという問題以前の問題と思う。

問 独身でなければ能力があっても登用されないということでは困る。

伊 沢

既婚者でも夫の協力を得て、相当やっている。かなり男性の意識も変わってきた。

問 伊沢さんの御意見は、制度的に別扱いされ、女性が不利になっている点については改めていくというお考えと受けとってよいか。

伊 沢

私はそう思う。

問 日経連、中央会ではこの点どう考えられるか。

館 脇

それはそうだ。

いろいろな問題はさておき、これについてどうかと言われても困る。

差別していないところが沢山あるが、チャレンジする女性がいらない。

やはり、女性自身の意識の高揚が第一である。

伊 沢

意識の高揚を今更言っても仕方がない。

制度的に道を開くことが先決と思う。

若年定年制、結婚退職制など、女なるが故の差別は法律で禁止してもよい位だ。

池 田

○生活圏と結びついた職場は多い。

○もっと気楽に職場に入ることが大事だ。そのことが能力を開発し、地位向上させることにむすびつくと思う。

問 新卒者は3～5年で退め、又、企業もそれを予定して採用計画を考えていると思うが、そのようなシステムでは、長く働こうとする人は出にくいのではないか。どう考えたらよいか。

館 脇

能力ある人は男女を問わず活用していると思う。但し、女はあてにならない。たまたま能力のある女子がいても結婚相手が出来ればすぐ退めてしまう。

たまたま長期間勤めた女子がいても、最初からそうしようという意思でやったのではない。

そのしょうこにチャンスが与えられてもチャレンジする人がいない。

問 “たまたま”とみるかどうか。

訓練しても投下資本を回収しない中に退められては困るという考えはわかる。

しかし、女子が職場に出るのが“たまたま”ではなくなって来ているし、訓練を受けたい希望者は増えている。

そこで、育児を女だけに負担させてよいか問題になろう。労働力として、女を採用する企業はリスクを負担してもよいのではないか。

館 脇

たてまえとしてはそうだと思う。企業は慈善事業ではないし、リスクが大きければさけるのはやむをえない。

個別企業にとって女子は必ずしもあてになる労働力ではない。

問 女子の側の意識も問題だが、意欲のある女子を受け入れることが大事。

館 脇

経験上させているだけだ。

池 田

役所でも上級職で入った人はかなり意欲的にやっているが、一般の女子は必しもそうでない。

組合でも、女子は役員になりたがらない。

問 女子は生涯雇用にはのれない。

女子の職業サイクルとしては、学卒後一定期間（３～５年）働く。

結婚、妊娠、出産のため（２～３年）退職する。再就職する。

再度妊娠出産育児のため退職する。

再び就職する（４０代後半～５０代前半）。

以上のように第１回、第２回、第３回と職業生活のかたまりが数回できる。

これに対する給与体形をどう考えるか、検討の時期に来ているのではないか。

伊 沢

結婚前の前期職業生活と再就職の後期職業生活の位置づけを考えてはどうか。

(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たところである。

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)

