

(部内限)

昭和56年度婦人労働旬間実施状況

労働省婦人少年局婦人労働課

目 次

第 1. 実施状況一覧	1
第 2. 各種会合における出席者の意見	4
第 3. 室長所見	8
第 4. 行事实施事例	11

第 1 実施状況一覧

1. 労使に対する指導

(1) 実施回数等

区 分	実施室	延回数	参加人員	一回平均 参加人員
男女別定年制等改善集団指導	12 室	23回	366人	16 人
そ の 他 の 集 団 指 導	26	30	2,213	74
男女別定年制等改善個別指導	16	231	889	4

(2) 共催状況

区 分	延回数
室 単 独 で 実 施	220
労働基準局・監督署と共催	50
他 機 関 ・ 団 体 と 共 催	14

(3) 実施事例

勤労婦人の雇用管理改善説明会（男女別定年制等改善関係等）、婦人労働問題研究会議、男女別定年制等改善に関する個別懇談、婦人労働問題指導者セミナー、女子従業員の労務管理セミナー

2. 婦人労働者対象の講座・研修会・懇談会等

(1) 実施回数等

区 分	実施室	延回数	参加人員	一回平均 参加人員
講 座 ・ 研 修 会 ・ 講 演 会	26 室	35 回	4,399 人	126 人
懇 談 会 ・ 討 論 会	10	11	363	33

(2) 共催機関・団体

労働基準局、地方公共団体、働く婦人の家、日本労働協会、その他

(3) 実施事例

婦人労働問題懇談会、職場婦人指導者研修講座、勤労婦人のつどい、
パートタイマーのための婦人労働問題座談会、勤労婦人セミナー

3. 四年制大卒女子労働者等対象の会合

(1) 実施回数

区 分	実施室	延回数	参加人員	一回平均 参加人員
懇談会等	8 室	8 回	118 人	15 人

(2) 実施事例

大卒女子の就業に関する懇談会、婦人労働問題懇談会

4. その他の会合

母性健康管理推進研究会議、婦人労働旬間紙上座談会

5. 相談業務

(1) 相談件数

期間中に特定の相談日を設けるなど集中的に相談業務を実施した室

16 室

上記相談業務において受理した件数

250 件

(2) 共催機関

行政監察局、労働基準局、社会福祉協議会、婦人センター

(3) 相談場所

婦人少年室、働く婦人の家、百貨店、福祉センター、婦人センター

(4) 相談員

婦人少年室職員、婦人雇用コンサルタント、特別協助力、協助力、母

性健康管理指導医、労働基準局職員

6. その他

各種アンケート（大卒女子の就職状況・パートタイマー・市町村女子職員の実情・働く婦人の実態・育児休業）の実施

7. 他機関・団体等の実施したもの（室の関与したもの）

(1) 実施回数 103回

(2) 室の参加状況

区 分	回 数
講 師 ・ 助 言 者 等	49
資 料 提 供	48
企画参加・説明・後援等	6

第 2 各種会合における出席者の意見

1. 使用者の意見（男女別定年制等改善関係を除く。）

(1) 職場における男女平等について

イ. 技術職に女子を配置した。従来男子の職種となっていたが工業高校卒の女子が増えてくれば採用していく。

ロ. 採用段階で男女同じ教育をする。一年経過後の実力テストでは女子が男子を上回る。二年目は男女同じ、三年目になると男子がずば抜けてくる。適令期を迎えた女子と一家を持とうとする男子の意識の差が出てくる。

ハ. 個人の能力発揮、評価を図っていかなければ、男女別というような大ざっぱな経営ではやっていけない。

(2) 女子の能力開発、四年制大卒女子の活用について

イ. 女子の戦力が店を左右するので、優秀な女子を得るのが重要なポイントとなる。大卒女子を採用した結果、とても優秀であったので今後も続けて採用していきたい。

ロ. 女子が本当に仕事をしようと思うと女性の転勤問題も起こり、大変だと思う。働く婦人が増えると即その夫の職業生活にも影響を及ぼし、労務管理も複雑になるのではないか。

ハ. 少人数の配置転換を例年行っているが応じてもらうのに苦勞する。女性の一つのものに愛着心が強く、仕事を替えられることを嫌う。

ニ. 従来から短大卒を中心に事務職として採用してきたが、今年 8 月に長期に勤めたいという大卒女子 2 名を営業に配置した。成果のほどはまだわからないが、本人たちは意欲的に働いている。

ホ. 4～5 年前より大卒者を採用しているが、高卒者より大卒者の方が多少定着率がよいようだ。しかし、こしかけ型が未だに多い。

ヘ. 仕入部門に女子を配置した。社会の変化、客のニーズの多様化が女子のセンスを必要としてきた。

ト、今までも積極的に大卒女子の採用をしてきたが結婚退職者が多く戦力にならない。短大卒の方がメリットが多い。

チ、高額商品を扱うセールスは女性では客がきらう。有能な女性でも社会通念の壁に阻まれて能力を発揮できない。

(3) パート・タイマーについて

イ、小売業は多忙な時期に休めず、終業時刻も遅くなるときがあるので、結婚すると働き続けることが難しくなる。そこで一旦退社し、あとパートで勤める人が多い。

ロ、減量経営の方針を充足するためパートの採用は積極的である。

ハ、パートの就業規則整備等経営者も努力している。

ニ、パートの人達は以前ほど所得税、扶養控除等を気にかける者は少なくなっている。

2. 労働組合の意見

(1) 女子が多い職場での未組織女子が多く、その中で特にパート・タイマーの組織化が大きな問題である。このことは、正社員女子の労働条件を守るため、また適正配置をも含めて考えてゆかねばならない。

(2) パート・タイマーの組織化は流通産業を中心に進めているが、企業側には抵抗がある。

(3) 女子の役職への登用に主力を注いでいるが、女子に家庭責任が大きくなっていることが影響してか女子自身役職につきたがらないことが登用を阻んでいる要因である。

3. 婦人労働者の意見

(1) 職場における男女平等について

イ、採用の段階では賃金格差はなかったが、男子には25歳から特別加給があり、差ができた。同一職種なのに年齢が高くなると差が出てくるのに不満を感じ会社に申入れをした。その結果、現在は男女に差がない。

- ロ. 年齢の若い男性が女性を追いこして、役付になっていく。女性は段々ひっこみじあんになり、そのうちやる気を失っていく。
- ハ. 昇格試験が形式的になり、男性に有利な試験になってしまっている。
- ニ. 上司の推薦で上位職階につくことができるものの、主任どまりである。企業では女性がいつまでも働くことを喜んでいないようであり、登用など考えていないのではないか。
- ホ. 市役所では、賃金は男女同一俸給表により昇給するが、女子はいままで補助的な事務しかしてきていないので、意見もあまり述べないし、起案もできない人がある。従って、管理職への登用なども無理で年をとるに従って勤めづらいふん囲気となる。

(2) 職業と家庭生活の調和について

- イ. 子供の病気、学校の行事等で勤めを休むのは女子が多い。男性も休むべきだということを会社にも知らせるべきだと思う。
- ロ. 再雇用制度がもっと普及すれば、子育てを自分の手でできる。
- ハ. 結婚したら退職するという慣行があり、結婚後勤続している中堅の者がいないため、生涯勤め続けることのイメージが伴わない。
- ニ. 婦人が長く働き続けるためには、家族の協力が大切であるが、寝たきり老人をかかえた場合は、仕事をやめるか、施設に入れるかの二者択一をせまられる。
- ホ. 女子に家事、育児の負担がおおいかぶさっている状態ではどうしても女子が休まねばならなくなる。女子の意識向上だけでなく、制度条件の整備も必要と思う。
- ヘ. 育児のためやむをえず退職していく人が多い。
- ト. 1時間でも自分の家事をやってくれる人があれば役付になってもやっていける、やはり家事負担は女にとって大きい。
- チ. 看護婦として仕事に対する意欲は男性に劣らない。しかし家庭責任からくる制約があるため、思うようにならず仕事に専念できる環境整備が望まれる。

(8) 四年制大卒女子の就職問題について

イ．就職の際、親元通勤の条件の壁に阻まれ、地元に戻らざるを得なかった。

ロ．職務内容は男性に重要な仕事、女子に補助的な仕事しか与えられない。同時に入社した男性は役職につき肩書きで仕事をしているが、女子は肩書きで仕事をできない悩みがある。

ハ．就職内定した企業は、例年男子のみ求人していたが、応募者はなく、昨年はじめて女子が挑戦、その熱意に負けて試験的に四年制大卒女子を採用した。今年も男子のみの求人であったが、先輩をたずねる形で企業訪問をし売り込んだ。はじめは「女子を配置する職種がない」と断われたが、会社側が新分野を開拓、内定してくれた。

ニ．女子でもこつこつ真面目にやれば認めてくれる企業に就職したい。

ホ．就職の窓口である大学の学務課へ行ったところ、女子の求人はほとんどないので、なるべく自分で探してくれといわれた。数ある求人の中から自分に合った企業を選択している男子と比べ、つくづくその差を感じた。

ヘ．女子には公募がなく、知人の紹介、社員推薦、縁故、口こみ等により採用時の試験を受け入社したが、女子に対する採用前の門戸開放に問題がある。

第3 室長所見

1. 男女別定年制等改善について

- (1) 当地区では、縫製業などの農村地帯への進出企業が多いが、こうした企業の特徴として、農家の主婦が主な労働力であり、そのため人材の新陳代謝を欠くことになる。従って、定年を引き上げれば、平均年齢もあがり、能率ダウンひいては業績ダウンにつながるので単純に定年を引き上げられない事情があるようである。
- (2) 今年度の旬間行事は年次計画の最終年度でもあり、定年制の解消にむけて広報をはじめ個々の事業場を直接指導するなど集中的に実施した。その結果、年度内に改善計画が立てられるなどの動きが顕著となった。
- (3) 今までに男女別定年制等の改善をした企業の具体的事例集を作成し、配布、改善指導の一資料としたところ、県内同業他社が既に改善を図ったという心理的影響を与えた向きもあり、中には再検討に本腰を入れようとする具体的姿勢もみられた。
- (4) 男女別定年制改善については合理性のない反対理由が多く、婦人労働者の意識、男女の体力差、女子保護など労基法改正の問題、また退職金規定とからむ経済的な面、社会通念等現実にかかえている問題点が出され、改善できにくい言い訳が多かったようである。コンサルタント、労基署長の協力を得て指導し、五ヶ年計画の最終年であるところから本年度内の改善を強く要請した。
- (5) 従来、男女別定年制等改善指導対象企業を中心として、県下2ヶ所で事業場労務担当責任者を対象に実施してきたが、指導対象企業の出席率が悪く、問題の少ない事業場が多く出てくるなど、効果的でない面がみられた。

そのため、本年は使用者団体及び下部機関へ影響力を持つ大きな企業を対象に実施し、婦人の雇用管理について下部への浸透を図るよう指導を行った。

- (6) 男女別定年制等の改善個別指導については旬間と前後して実施、労基局長並びに各監督署長、雇用コンサルタントの協力により各署毎の指導に精力を傾注した。事業主も婦人差別撤廃条約署名後の動き等の理解と是正の必要性をいたく受けとめた感がある。

特に定年延長奨励金の適用条件である女子の 55 歳未満の男女差の有無が指導に当たっては効を奏したものと考えられる。

- (7) 本県においては漸く地元一流企業で改善のきざしが見られるようになった段階であり、今後婦人問題一般の啓発活動の強化とともに改善指導を根強く、しかも企業側の感情等を勘案しつつ適当な時間をおいて継続していく必要がある。基本的には企業の経営基盤が弱体であること、労働力過剰であること等が解消を困難にしている。

2. 婦人労働問題懇談会等

- (1) 職場における男女平等問題については趣旨等理解を得たが四年制大卒女子の雇用問題については予想した手応えがなく、活発な意見の交換は行われなかった。企業、四年制大学女子学生ともに数が少ない地元ではやむを得ないという風潮が強く、切実感が感じられなかった。

(2) (四年制大学女子との懇談会)

同席した若い女性講師が「働き続けることは当然ではないのか」と疑問を投げかけるほど、出席した女子学生の大多数が妊娠出産を機に退職、育児に専念したい希望を持っていることにはびっくりした。企業に対する働きかけとあわせて女性自身も固定観念にとらわれることなく学んだ知識や能力・意欲を十分に発揮するために職業意識の向上を図る必要性を痛感させられた。

- (3) 四年制大卒女子の採用について理解を求めたが、当県は中小企業が多く、大卒者の受入れ企業が少なく、男子大卒者の採用も難しい現状でとても女子の採用は困難だとする声が多い。
- (4) 四年制大卒女子の採用についてはまだ一般的とはいえないが、第三次

産業等徐々に採用が試みられており、今後の活躍に関心が高まっていることを痛感した。

- (5) 旬間の重点の一つである四年制大卒女子の就業問題については、行事を中心にマスコミの関心が強く、ニュース報道、TV番組の取上げなどにより旬間自体の広報もできて効果的であったと思う。
- (6) 使用者の意見の中には、依然として女性の甘さ、意識の低さを指摘する声があったが、しかし、適切な対策を試みることによって、女性も意欲をもって仕事に打ち込むようになるとの事例も出され、使用者が思い切って女性を登用してみることから女性の能力の開発の道が開けるとの指摘は注目される。
- (7) 本年の婦人労働旬間のテーマにそって活動をすすめる中で、本県においては学生とパートタイマーに重点を置いた。前者は婦人労働講座に学生を150人ほど参加させ、来年就職する人たちに働く心がまえを啓発した。後者についてはパートタイマーを集めるということで夜7時半から10時頃までの会合を2回行った。

第 4 行 事 実 施 事 例

1. 男女別定年・退職制の解消関係

(1) 「男女別定年制等改善指導懇談会」

- ① 共 催 : 婦人少年室、各労働基準監督署
- ② 参加者 : 男女別定年制等実施事業主 90 名
- ③ 内 容 (5 会場、各 14:00 - 16:00)

イ. 説 明

- (イ) 男女別定年制等の行政指導について 婦人少年室長
- (ロ) 労働基準法第 4 条について 各労働基準監督署長
- (ハ) 男女別定年制等の判例について 婦人雇用コンサルタント

ロ. 懇 談

男女別定年制等の改善を図るために

ハ. 定年制改善勧告文及び改善報告(計画)の手交

(2) 「婦人労働問題懇談会」

- ① 主 催 : 婦人少年室
- ② 参加者 : 事業主 40 名
- ③ 内 容 (13:30 - 15:30)

- イ. ○○県における婦人労働の概況説明 婦人少年室長
- ロ. 婦人雇用コンサルタントに就任して 婦人雇用コンサルタント
- ハ. 事例発表

- (イ) 男女別定年制を改善して ○○電子計算センター総務部長
- (ロ) 男女別定年制改善に社会保険労務士としてかかわって
社会保険労務士 ○ ○ ○ ○
- (ハ) 婦人の能力活用 ―女性に外商を担当させて―
○○百貨店 常務取締役

ニ. 懇 談

婦人も職場の主役に (助言者) 婦人雇用コンサルタント

2. 四年制大卒女子の活用関係

(1) 「大卒女子の就業に関する懇談会」

① 主 催 : 婦人少年室

協 力 : 労働基準局、県労働部職業安定課・労働福祉課、市市民局青少年婦人部

② 参加者 : 関係機関・団体、企業、大学、学生、大卒勤労婦人等
26 名

③ 内 容 (13:30 - 16:00)

イ. 説 明

大卒女子をはじめとする婦人労働者の雇用管理について

婦人少年室長

ロ. 懇 談

(イ) 大卒女子の求人求職状況について

(ロ) 大卒女子の雇用について

(ハ) その他

(2) 「婦人労働問題懇談会 ―大学四年女子学生を囲んで―」

① 主 催 : 婦人少年室

② 参加者 : ○○大学経済学部四年女子学生 8 名、四年制大学卒業勤労婦人 3 名、労働基準局監督課、県職業安定課

③ 内 容 : (13:00 - 16:00)

イ. 婦人労働の実情について 婦人少年室長

ロ. ○○大学女子卒業者の就職状況について ○○大学教授

ハ. 体験発表

職業生活について 四年制大卒勤労婦人(3 名)

ニ. 懇 談 (助言者) 婦人雇用コンサルタント

3. 婦人労働者の職業意識の向上・能力開発関係

(1) 「婦人労働問題講演会」

① 主 催 : 婦人少年室、県、市、県経営者協会等

協 賛 : 県商工会議所婦人部連合会

② 参加者 : 勤労婦人、事業主等 120 名

③ 内 容 (13:00 - 16:00)

イ. 事例発表と質疑応答

(イ) 女性の職域開発と能力開発 - 売場リーダーを女性にして -

〇〇㈱運営本部訓練 트레이ナー

(ロ) 仕事と私と家庭と

〇〇冷蔵㈱ 部長 (女性)

(ハ) 働くことと家庭責任

3 級自動車整備士 (女性)

ロ. 講演と質疑応答

働く婦人の現在と将来

弁護士 渥 美 雅 子

(2) 「婦人労働問題 1 日研修会」

① 主 催 : 婦人少年室、労働基準局、県

後 援 : 労働基準協会

② 参加者 : 婦人労働者、企業の人事労務担当者、労働組合、関係
機関等 120 名

③ 内 容 (10:00 - 16:00)

イ. 講 演

女性が長く働き続けること - 退職問題 -

一橋大学講師 大 羽 綾 子

ロ. 分散会討議 (3 分散会)

職場における男女平等を考える

(講師) 弁護士、大学教授、婦人雇用コンサルタント

ハ. 全体討議

婦人労働の現状と課題

(講師による分散会感想発表、意見交換)

