

8-18-53

業 務 参 考 資 料

昭 和 61 年 1 月

労働省婦人局

目 次

第1 現 状 編	1
I 概 況	3
1. 年齢階級別15歳以上人口の推移	3
2. 配偶関係別15歳以上人口の推移	4
3. 人口動態の推移	4
(1) 出生・死亡・平均寿命・平均初婚年齢	4
(2) 婚姻・離婚等	5
4. 世帯総数、世帯の類型別構成比及び平均世帯人員の推移	5
5. 経済構成別普通世帯数の推移	6
6. 家庭婦人の生活時間の動向	6
7. 婦人のライフ・サイクルの変化	7
II 就業状況	8
1. 男女別15歳以上人口、労働力人口、非労働力人口、労働力率等の 推移	8
2. 男女、年齢階級別労働力人口、労働力率の推移	9
3. 男女、従業上の地位別就業者数及び構成比の推移	10
4. 女子全体の就業状況の推移	11
5. 有配偶女子の就業状況の推移	11
6. 各国における労働力人口の男女比率	12
7. 各国における従業上の地位別女子就業者の構成	12
III 雇用状況	13
1. 雇用者の状況	13
(1) 男女、産業別雇用者数の推移	13
(2) 男女、職業別雇用者数の推移	14

(3) 男女、雇用形態、企業規模別雇用者数及び構成比の推移 (非農林業)	15
(4) 年齢階級別女子雇用者の構成比、15歳以上女子人口及び就業者 に占める雇用者比率	16
(5) 配偶関係別女子雇用者数及び構成比の推移 (非農林業)	17
(6) 世帯主の配偶者(女子)の有業者数等	18
(7) 男女、学歴別、新規学卒就職者の構成比	19
(8) 男女、学歴別雇用者の構成比	20
(9) 男女別雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移	20
(10) 女子労働者の勤続年数階級別構成比の推移	21
(11) 男女、学歴別女子労働者平均勤続年数	21
(12) 産業、学歴別女子労働者平均勤続年数	22
2. 職業紹介状況	22
(1) 一般職業紹介状況(新規学卒及びパートタイムを除く)	22
(2) 新規学卒者の職業紹介状況	23
3. 労働移動	24
(1) 男女別入職、離職状況の推移	24
(2) 女子の離職理由の推移	26
4. 失業状況	26
(1) 男女別失業者数及び失業率の推移	26
(2) 男女、年齢階級別失業者数	27
5. 労働条件	27
(1) 1人平均月間給与総額及び男女間格差の推移	27
イ 男女別月間給与総額、きまって支給する給与及び特別に支払 われた給与	27
ロ 産業別1人平均月間現金給与総額及び男女間格差	28
ハ きまって支給する給与額、所定内給与総額及び男女間格差の 推移	29

ニ	標準的労働者の年齢階級別所定内給与額、年齢間格差及び男女間格差	29
ホ	標準的労働者の年齢階級別所定内給与額の男女間格差の推移	30
ヘ	新規学卒者の初任給額	31
ト	各国における男女賃金格差（非農林業部門）	32
(2)	男女別1人平均月間実労働時間数及び出勤日数の推移	33
(3)	女子関係労働基準法違反状況	33
6.	MEの進展と女子労働者	34
(1)	事業所規模及び工場全体の採用数の増減別事業所割合（ME導入事業所）	34
(2)	事業所規模及び採用者数の増減別事業所割合（ME機器生産事業所）	34
(3)	OA機器等の導入に伴う労働者の採用面での変化状況別企業の割合	35
(4)	OA機器等の使用状況別労働者の割合	37
(5)	OA機器等の使用に伴う仕事の変化状況別労働者の割合	38
(6)	今後のOA化の対応状況別労働者の割合	39
IV	男女平等に関する意識	40
1.	男女の役割分担意識	40
2.	男女平等意識	41
(1)	地位は平等か	41
(2)	平等になっていない分野	42
(3)	何によって平等になるか	43
3.	女性の就業環境についての意識	44
(1)	女性が職業をもつのに必要な条件は整っているか	44
(2)	女性が職業をもつのに必要な条件が整っていない具体例	45

V 労働者家族の現状	46
1. 世帯業態別世帯構成比の推移	46
2. 家族類型別世帯構成比の推移	46
3. 同居の親のいる親族世帯数及び割合の推移	47
4. 高齢者の子との同居率の推移（65歳以上）	47
5. 年齢階級別人口構成の推移と将来推計	47
6. 共働き世帯数及び割合の推移	48
7. 勤労者世帯の家計収入の推移	48
8. 勤労者世帯の家計支出の推移	49
第2 対 策 編	51
I 婦人の地位向上対策	53
1. 婦人の公職への進出状況	53
(1) 婦人議員数	53
(2) 国家公務員等級別在職者数（行政職(一)）	53
(3) 政府の各種審議会等の委員数	54
(4) 都道府県段階における各種審議会等の委員数に占める婦人の 割合	55
(5) 法律に基づいて配置されている委員、相談員等に占める婦人 の割合	55
2. 婦人問題企画推進本部事業	56
(1) 婦人問題企画推進本部の設置について	56
(2) 婦人問題企画推進本部活動状況	57
(3) 婦人問題企画推進有識者会議について	58
(4) 婦人問題企画推進会議活動状況	59
(5) 2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略概要	60
(6) 都道府県、指定都市における婦人関係行政推進状況一覧	72

II 雇用における男女の機会均等対策	75
1. 女子に対する雇用管理	75
(1) 女子に対する公募状況別企業構成比	75
(2) 女子の採用状況別企業構成比	75
(3) 女子に対する採用条件の相違別企業構成比	76
(4) 産業・規模、女子の占める割合別、女子を配置していない仕事 の有無及び女子を全く配置していない仕事の特徴別企業構成比	77
(5) 配置転換の実施状況別企業構成比	78
(6) 女子の昇進の機会の有無及び女子には昇進の機会のない場合の 理由別企業構成比	78
(7) 女子に昇進機会がある場合の昇進可能な役職別企業構成比及び 実際に女子がついた役職別企業構成比	79
(8) 女子に対する教育訓練の実施状況別企業構成比	80
(9) 女子に対する福利厚生の有無別企業構成比	80
(10) 女子の職域拡大、能力開発のためにとられた措置の有無及び措 置の内容別企業構成比	81
(11) 女子の活用方針別企業構成比	81
2. 定年制及び女子に特有な退職制の状況	82
(1) 産業・規模、定年制の有無及び決め方別企業構成比	82
(2) 男女別定年制を定めている企業の割合	83
(3) 男女別定年制における定年年齢別企業構成比	83
(4) 女子のみに適用される退職制度の有無及び有の場合の退職制度 の内容別企業構成比	84
(5) 男女別定年制等の改善状況	84
3. 四年制大卒女子の就職状況	85
(1) 学校種別進学率の推移	85
(2) 大学在学生の関係学科別構成比の推移	85
(3) 61年3月大学等卒業者に対する採用計画状況	86

(4) 四年制大卒女子の就職希望率、就職率、採用ゼロ企業の割合の推移	86
(5) 学生職業センターについて	87
4. 男女雇用機会均等法の制定に伴う雇用管理の改善状況	88
(1) 人事労務管理上の対応策の検討状況	88
(2) 項目別にみた男女差への対応状況	88
(3) 男女雇用機会均等法の成立に伴い、講じた対策(予定を含む)	89
(4) 大卒女子の採用方針について	90
(5) 男女同一条件での募集、採用選考が義務付けられた場合の大卒女子の採用増加の見通し	90
(6) 大卒女子の公募について	91
(7) 大卒女子の配置、昇進・昇格について	91
5. 公務員関係（採用関係）.....	92
(1) 国家公務員採用者状況（試験実施年度別）.....	92
(2) 国家公務員採用試験区分中女子の受験を制限している職種（一般職・特別職）.....	93
(3) 女子に対する受験制限の解除状況	93
6. 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策	94
(1) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法施行までの経緯	94
(2) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約.....	97
(3) 労働基準法研究会報告（女子関係）の概要	100
(4) 婦人少年問題審議会の今後の審議についての申合わせ及び男女平等問題専門家会議要綱・名簿.....	105
(5) 雇用における男女平等の判断基準の考え方について（概要）.....	107
(6) 雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について（建議）	113
(7) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法に基づく省令案要綱、指針案	118
(8) 省令案要綱、指針案に対する関係審議会の答申	131

(9) 諮問案要綱と施行規則の主要な相違点	140
(10) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法に基づく省令及び指針 一覽	142
(11) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法に基づく省令	146
(12) 妊産婦の就業制限の業務の範囲等	158
(13) 諸外国の雇用における男女機会均等関係法制	161
III パートタイム労働対策	166
1. 就労状況	166
(1) 短時間雇用者数の推移（非農林業）	166
(2) 女子の産業・規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短 時間雇用者の割合の推移	167
(3) 男女、年齢階級別正規・非正規従業員数及び構成比	168
(4) 配偶関係別女子正規・非正規従業員数及び構成比	169
(5) 産業・規模、パートタイム労働者等の雇用の有無別企業構成比	169
(6) 産業・規模、パートタイム労働者等の就労割合別企業構成比	170
(7) 産業・規模、パートタイム労働者等の採用理由別企業構成比	170
(8) パートタイム労働者の職業紹介状況の推移（月平均）	172
(9) 年齢階級・産業別、女子パートタイム労働者の入職・離職状況	174
(10) 産業・規模、パートタイム労働者等の採用経路別企業構成比	176
(11) 産業・規模、パートタイム労働者等の在職期間別企業構成比	177
2. 労働条件	178
(1) 女子パートタイム労働者の賃金の推移	178
(2) 産業・規模、パートタイム労働者等に適用される就業規則の有 無別企業構成比	179
(3) 規模、パートタイム労働者等に対する労働条件の明示状況別企 業構成比	180
(4) 産業・規模、パートタイム労働者等の労働条件別企業構成比	181

(5) 産業・規模、パートタイム労働者等の雇用契約期間の定めの有 無別企業構成比	182
(6) 産業・規模、パートタイム労働者等の所定労働時間及び所定勤 務日数別企業構成比	183
(7) 産業・規模、パートタイム労働者等の年次有給休暇制度の有無 別企業構成比	185
(8) 産業・規模、パートタイム労働者等の賃金の決定方法別企業構 成比	186
(9) 産業・規模別女子パートタイム労働者の1日当たり所定内実労 働時間数及び実労働日数の推移	187
(10) 女子パートタイム労働者と女子一般労働者との労働条件の比較	188
3. 女子パートタイム労働者の意識等	189
(1) 女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況	189
(2) パートタイム労働者の就業意識	190
(3) 男女別パートタイム労働者の一般社員・正社員への変更の有無 及びその理由別構成比	191
(4) 女子無業者の希望する仕事の形態別就業者数及び構成比の推移	192
(5) 就業希望者のうち「短時間で雇われたい」女子の年齢階級別人 数及び構成比	193
4. パートタイム労働者の年収と税金の関係	194
(1) 所得税	194
(2) 地方税一住民税	194
5. パートタイム労働者に対する退職金制度	195
(1) 摂津市パートタイマー等退職金共済制度について	195
(2) パートタイム労働者に対する退職金をめぐる動きについて	199
6. 諸外国におけるパートタイム労働について	200
(1) O E C D諸国のパートタイム労働者（雇用者に占める割合）の 推移	200

(2) パートタイム労働者の時間給の一般労働者の時間当たり賃金に 対する比率	201
(3) 欧米諸国におけるパート労働法の法制化の状況	202
7. パートタイム労働対策要綱	203
8. パートタイム労働者の保護等に関する各党の提案内容	209
IV 育児休業制度普及対策	212
1. 職業と家庭生活との両立に関する意識	212
(1) 年齢階級別職業の継続意志	212
(2) 長く働き続ける場合の困難や障害	212
(3) 乳幼児をかかえた女性の被傭者のための労働条件等	213
(4) 女性の就業のあり方で望ましい形態	214
(5) 仕事をやめた理由	216
2. 保育施設等の現状	216
(1) 産業・規模別妊娠又は出産による退職者の割合の推移	216
(2) 末子の年齢別妻の就業状態	217
(3) 就労中の保育状況	218
(4) 認可保育所数及び在籍児童数の推移	219
(5) 事業所内保育施設設置事業所の割合	220
(6) 雇用促進融資による企業内託児施設設置状況	220
3. 育児休業制度の状況	220
(1) 育児休業制度実施事業所の割合の推移	220
(2) 産業・規模、育児休業制度導入理由別企業数の割合	221
(3) 産業・規模、育児休業制度導入上の問題点別企業数の割合	222
(4) 産業・規模、育児休業を利用できる期間別企業数の割合	222
(5) 産業・規模、休業中の賃金の支給の有無別企業数の割合	223
(6) 産業・規模、育児休業制度利用者の割合	223
(7) 国家、地方公務員育児休業利用状況	224
4. 育児休業制度普及措置等	225

(1) 育児休業の望ましいあり方	225
(2) 育児休業奨励金支給要領（抜粋）	226
(3) 特定職種育児休業利用助成給付金支給要領（抜粋）	227
(4) 各政党等における育児休業法案等一覧	230
(5) 諸外国の育児休業に関する規定	232
V 女子労働者の母性保護及び母性健康管理対策	234
1. 産業・規模別女子常用労働者及び有夫者に占める出産者の割合	234
2. 産業・規模別1人平均産前産後休業日数	234
3. 産業・規模別妊娠中の軽易業務転換者の割合	235
4. 産業・規模別育児時間請求者の割合	235
5. 産業・規模別生理休暇の請求状況	235
6. 産業・規模、産前産後休業制度の内容別事業所構成比	236
7. 社会保険による分娩費等受給者数の推移	236
8. 産業・規模別母性健康管理措置等を実施している事業所の割合	237
9. 勤労婦人と家庭婦人との妊娠・分娩等の経過の比較	237
10. 妊産婦死亡率（出生1万対）及び死産率（出産千対）の推移	238
11. 妊産婦死亡率の国際比較	238
12. 妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理に関する指導基準	238
13. 母性健康管理推進者数の推移	241
14. ILO及び主要国の女子（保護）関係規定の概要	242
(1) 女子保護関係	242
(2) 母性保護関係	248
15. 労働基準法と人事院規則の女子保護規定	254
16. 女子職員の健康安全基準研究会報告について	259
VI 婦人就業援助対策	261
1. 婦人の就業希望状況	261
(1) 女性と職業に対する考え方	261

(2) 再就職する場合何歳くらいからがよいか	262
(3) 再就職のための援助や対策	263
(4) 年齢階級別就業希望者数及び就業希望率の推移	264
(5) 年齢、就業希望理由別就業希望者構成比	265
2. 再雇用制度実施状況等	266
(1) 産業・規模、女子のみに適用される再雇用制度の有無別事業所 数の割合	266
(2) 産業・規模、導入時期及び女子再雇用制度導入理由別企業数の 割合	267
(3) 産業・規模、女子再雇用制度適用対象者の退職理由別企業数の 割合	268
(4) 再雇用の最高離職期間の限定の有無別企業数の割合	268
(5) 再雇用者の最高離職期間別企業数の割合	268
(6) 再雇用の義務の有無別企業数の割合	269
(7) 義務はないが優先して再雇用する企業における状況別企業数の 割合	269
(8) 再雇用の手続方法及びポストのない場合の措置の内容別企業数 の割合	269
(9) 退職時と再雇用時の賃金格付の変化別企業数の割合	270
(10) 中途採用者と比較した再雇用者の賃金格付の優遇の状況別企業 数の割合	270
(11) 産業・規模、制度導入の効果の有無別企業数の割合	271
(12) 女子再雇用制度の基本的あり方とその普及について（概要）	272
3. 婦人就業援助促進事業	273
(1) 婦人就業援助促進事業実施要綱	273
(2) 婦人就業援助施設における項目別業務実績	275
4. 母子家庭の母等対策	275
(1) 母子家庭になった理由別母子世帯数及び構成割合の推移	275
(2) 年齢階級別母子家庭の母等構成	276

(3) 母子家庭の母等の就労状況	276
(4) 昭和57年の年間収入の状況	277
(5) 20歳未満の子供の数別母子世帯数	277
(6) 昭和61年度母子家庭の母等就業援助対策費(案)概要	278
5. 婦人労働能力活用事業	279
(1) 婦人労働能力活用事業実施要綱	279
(2) ファミリー・サービス・クラブ設置一覧	280
VII 労働者家族福祉対策	281
1. 単身赴任留守家族問題の状況	281
(1) 産業・企業規模別配転状況	281
(2) 配転理由別同一企業内の他事業所からの転入状況	282
(3) 年齢階級別配転状況	282
(4) 単身赴任者の状況	282
(5) 転居を必要とする人事異動の有無及び有配偶単身赴任者に対する 援助制度の種類別採用企業数の割合	283
2. その他	284
(1) 産業・規模、看護休暇制度の有無及びその内容別事業所数の割 合	284
(2) 産業・規模、子供や親などの家族を扶養・看護する責任を有す る者に対する特別措置の有無別及びその適用範囲別事業所数の 割合	285
VIII 家内労働対策	286
1. 業種別家内労働従事者数、家内労働者数、補助者数、委託者数、 代理人数及び主な家内労働業務	286
2. 家内労働従事者数、家内労働者数及び補助者数の推移	287
3. 性別及び業種別家内労働者の労働条件等一覧	288
4. 家内労働者と雇用労働者の労働条件の比較	289

5. 業種別最低工賃決定状況	289
6. 都道府県別最低工賃決定状況	290
7. 年度及び業種別最低工賃決定・改定件数	292
8. 最低工賃の新設・改正の促進に関する報告	293
9. 年度別家内労働者特殊健康診断実施状況	298
10. 家内労働の安全衛生に関する報告	299
11. 自主的家内労働災害防止協議会設置状況	304
12. 家内労働者労災保険特別加入状況	305
13. 給付基礎日額及び作業別労災保険特別加入家内労働者数	306
14. 年度別家内労働者労災保険特別加入状況	307
15. 年度別監督指導実施結果	308
16. 家内労働手帳の交付状況	309
17. 工賃不払処理状況	310
18. 年度別安全衛生関係監督指導実施結果	312
19. 家内労働者の税控除額一覧	316
20. 内職及びパート収入に関する税金	317
21. 家内労働者の税制に関する建議	318
22. 家内労働者の税制に関する要望	319
23. 家内労働者に対する税制改善に関する要望	320

第3. 婦人行政一般

323

I 婦人行政組織

325

1. 婦人行政組織図

325

2. 婦人局及び婦人少年室定員の推移

326

3. 非常勤職員の推移

327

II 昭和61年度婦人局予算（案）の概要

328

III 婦人局関係施設予算額と設置状況	330
1. 昭和60年度及び61年度予算額	330
2. 婦人局関係施設年度別設置数	330
3. 働く婦人の家一覧	331
4. 働く婦人の家設置運営基準	333

第4 その他	335
--------	-----

I 婦人労働関係判例一覧	337
1. 賃金・昇格	337
2. 退職・定年制	338
3. 解雇	340
4. 配置転換	343
5. その他	344

II ILO条約等	346
1. ILO主要婦人関係条約の批准状況	346
2. ILO主要未批准条約上の問題点	347
(1) 第89号（工業に使用される婦人の夜業に関する条約）	347
(2) 第103号（母性保護に関する条約）	347
(3) 第111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）	348
(4) 第102号（社会保障の最低基準に関する条約）	348
(5) 第149号（看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約）	349
(6) 第156号（男女労働者特に家庭責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）	349
3. ILO「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」	349

III 国際協力	365
1. 国際会議への参加	365
(1) 第72回 I L O 総会	365
(2) 国連婦人の地位委員会	365
(3) O E C D「経済における婦人の役割に関する作業部会」.....	366
2. 婦人関係行政セミナーの実施	366

第1 現 状 編

1. 概 説

（注）本書は、昭和十一年一月一日現在の状況を示す。

区 別	区 別	区 別	区 別	区 別	区 別	区 別	区 別
第1 区	第2 区	第3 区	第4 区	第5 区	第6 区	第7 区	第8 区
第9 区	第10 区	第11 区	第12 区	第13 区	第14 区	第15 区	第16 区
第17 区	第18 区	第19 区	第20 区	第21 区	第22 区	第23 区	第24 区
第25 区	第26 区	第27 区	第28 区	第29 区	第30 区	第31 区	第32 区
第33 区	第34 区	第35 区	第36 区	第37 区	第38 区	第39 区	第40 区
第41 区	第42 区	第43 区	第44 区	第45 区	第46 区	第47 区	第48 区
第49 区	第50 区	第51 区	第52 区	第53 区	第54 区	第55 区	第56 区
第57 区	第58 区	第59 区	第60 区	第61 区	第62 区	第63 区	第64 区
第65 区	第66 区	第67 区	第68 区	第69 区	第70 区	第71 区	第72 区
第73 区	第74 区	第75 区	第76 区	第77 区	第78 区	第79 区	第80 区

区 別	区 別	区 別	区 別	区 別	区 別	区 別	区 別
第81 区	第82 区	第83 区	第84 区	第85 区	第86 区	第87 区	第88 区
第89 区	第90 区	第91 区	第92 区	第93 区	第94 区	第95 区	第96 区
第97 区	第98 区	第99 区	第100 区	第101 区	第102 区	第103 区	第104 区
第105 区	第106 区	第107 区	第108 区	第109 区	第110 区	第111 区	第112 区
第113 区	第114 区	第115 区	第116 区	第117 区	第118 区	第119 区	第120 区
第121 区	第122 区	第123 区	第124 区	第125 区	第126 区	第127 区	第128 区
第129 区	第130 区	第131 区	第132 区	第133 区	第134 区	第135 区	第136 区
第137 区	第138 区	第139 区	第140 区	第141 区	第142 区	第143 区	第144 区
第145 区	第146 区	第147 区	第148 区	第149 区	第150 区	第151 区	第152 区
第153 区	第154 区	第155 区	第156 区	第157 区	第158 区	第159 区	第160 区
第161 区	第162 区	第163 区	第164 区	第165 区	第166 区	第167 区	第168 区
第169 区	第170 区	第171 区	第172 区	第173 区	第174 区	第175 区	第176 区
第177 区	第178 区	第179 区	第180 区	第181 区	第182 区	第183 区	第184 区

第1 現 状 編

I 概 況

1. 年齢階級別15歳以上人口の推移

区 分	15 歳 以 上 人 口 総 数 （万人）						
	昭和25年	30 年	35 年	40 年	45 年	50 年	55 年
総 数	5,377	5,948	6,535	7,311	7,890	8,467	8,948
15～19 歳	857	863	931	1,085	906	795	827
20～24	773	840	832	907	1,066	907	784
25～29	619	760	821	836	909	1,079	904
30～34	520	612	752	826	837	925	1,077
35～39	505	512	604	750	821	842	920
40～44	448	495	502	596	734	822	834
45～49	400	437	482	492	588	736	809
50～54	339	385	420	466	481	578	720
55～59	275	321	364	400	442	467	561
60～64	230	250	293	334	373	428	447
65 歳 以 上	411	475	535	618	733	887	1,065

区 分	女 子 15 歳 以 上 人 口 （万人）						
	昭和25年	30 年	35 年	40 年	45 年	50 年	55 年
総 数	2,790	3,080	3,381	3,768	4,067	4,356	4,604
15～19 歳	425	428	463	537	449	391	405
20～24	389	421	419	457	535	451	388
25～29	336	383	411	421	457	537	450
30～34	284	332	377	411	419	462	535
35～39	267	280	327	375	409	421	461
40～44	228	262	274	323	367	410	418
45～49	199	223	256	270	320	370	406
50～54	167	192	216	249	265	316	365
55～59	137	160	184	207	238	260	310
60～64	119	127	149	172	197	235	252
65 歳 以 上	238	272	303	346	411	501	615

資料出所：総理府「国勢調査」

2. 配偶関係別15歳以上人口の推移

区 分	総 数		未 婚		有 配 偶		離 別		死 亡	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
実 数 (万人)										
昭和30年	3,079	2,868	834	1,013	1,717	1,712	61	27	467	116
35	3,381	3,154	910	1,096	1,920	1,918	72	28	478	111
40	3,768	3,543	1,021	1,222	2,182	2,186	70	27	493	105
45	4,067	3,823	1,011	1,236	2,453	2,452	84	32	519	102
50	4,356	4,111	938	1,195	2,775	2,771	90	39	552	105
55	4,604	4,344	962	1,238	2,947	2,939	113	53	572	106
構 成 比 (%)										
昭和30年	100.0	100.0	27.1	35.3	55.8	59.7	2.0	0.9	15.2	4.1
35	100.0	100.0	26.9	34.8	56.8	60.8	2.1	0.9	14.2	3.5
40	100.0	100.0	27.1	34.5	57.9	61.7	1.9	0.8	13.1	3.0
45	100.0	100.0	24.9	32.3	60.3	64.1	2.1	0.8	12.8	2.7
50	100.0	100.0	21.5	29.1	63.7	67.4	2.1	0.9	12.7	2.6
55	100.0	100.0	20.9	28.5	64.0	67.7	2.5	1.2	12.4	2.4

資料出所：総理府「国勢調査」

3. 人口動態の推移

(1) 出生・死亡・平均寿命・平均初婚年齢

区 分	出 生		死 亡		平 均 寿 命		平均初婚年齢	
	件 数	率 (人口千対)	件 数	率 (人口千対)	女	男	女	男
昭和15年	万件 211.6	29.4	万件 118.7	16.5	歳 49.6	歳 46.9	歳 20.8	歳 24.8
30	173.1	19.4	69.4	7.8	67.75	63.60	23.8	26.6
35	160.6	17.2	70.7	7.6	70.19	65.32	24.4	27.2
40	182.4	18.6	70.0	7.1	72.92	67.74	24.5	27.2
45	193.4	18.8	71.3	6.9	74.66	69.31	24.2	26.9
50	190.1	17.1	70.2	6.3	76.89	71.73	24.7	27.0
51	183.3	16.3	70.3	6.3	77.35	72.15	24.9	27.2
52	175.5	15.5	69.0	6.1	77.95	72.69	25.0	27.4
53	170.9	14.9	69.6	6.1	78.33	72.97	25.1	27.6
54	164.3	14.2	69.0	6.0	78.89	73.46	25.2	27.7
55	157.7	13.6	72.3	6.2	78.83	73.32	25.2	27.8
56	152.9	13.0	72.0	6.1	79.13	73.79	25.3	27.9
57	151.5	12.8	71.2	6.0	79.66	74.22	25.3	28.0
58	150.9	12.7	74.0	6.2	79.78	74.20	25.4	28.0
59	149.0	12.5	74.0	6.2	80.18	74.54	25.4	28.1

(2) 婚姻・離婚等

区 分	結 婚		離 婚		出生順位別母の平均年齢			合計特殊 出生率
	件 数	率 (人口千対)	件 数	率 (人口千対)	第 1 児	第 2 児	第 3 児	
昭和15年	万件 66.7	9.3	万件 4.9	0.68	歳 23.2	歳 —	歳 —	4.11
30	71.5	8.0	7.5	0.84	24.8	27.2	29.5	2.37
35	86.6	9.3	6.9	0.74	25.4	27.8	29.9	2.00
40	95.5	9.7	7.7	0.79	25.7	28.3	30.3	2.14
45	102.9	10.0	9.6	0.93	25.6	28.3	30.6	2.13
50	94.2	8.5	11.9	1.07	25.7	28.0	30.3	1.91
51	87.2	7.8	12.5	1.11	25.9	28.1	30.2	1.85
52	82.1	7.2	12.9	1.14	26.1	28.2	30.2	1.80
53	79.3	6.9	13.2	1.15	26.2	28.4	30.3	1.79
54	78.9	6.8	13.5	1.17	26.3	28.6	30.4	1.77
55	77.5	6.7	14.2	1.22	26.4	28.7	30.6	1.75
56	77.7	6.6	15.4	1.32	26.5	28.9	30.8	1.74
57	78.1	6.6	16.4	1.39	26.5	28.9	31.0	1.77
58	76.2	6.4	17.9	1.51	26.5	29.0	31.2	1.80
59	74.0	6.2	17.9	1.50	26.6	29.1	31.3	1.81

資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」

昭和15年—経済企画庁「昭和49年度国民生活白書」

(注)：合計特殊出生率＝1人の女子が再生産年齢(15～49歳)を経過する間に生むと考えられる子供の数

4. 世帯総数、世帯の類型別構成比及び平均世帯人員の推移

区 分	普通世帯総数	世 帯 類 型 別 構 成 比			平均世帯人員
		単 独 世 帯	核家族世帯	そ の 他	
昭 和 30 年	万世帯 1,738	% 3.5	% —	% —	人 4.97
35	1,957	4.7	60.2	35.1	4.54
40	2,309	7.8	62.6	29.6	4.05
45	2,686	10.8	63.5	25.7	3.69
50	3,127	13.6	63.9	22.5	3.44
55	3,411	15.8	63.3	20.9	3.33

資料出所：総理府「国勢調査」

5. 経済構成別普通世帯数の推移

(万世帯、%)

区 分	普通世帯 総 数	非農林漁業就業者世帯			農 林 漁 業 就業者世帯	農 林 漁 業 非農林漁業 混 合 世 帯	非就業者 世 帯
		雇用者世帯	業主世帯	業 主 ・ 雇 用 者 世 帯			
昭和35年	1,957 100.0	894 45.7	253 12.9	129 6.6	357 18.2	248 12.7	74 3.8
40	2,309 100.0	1,228 53.2	265 11.5	162 7.0	299 12.9	246 10.7	106 4.6
45	2,686 100.0	1,513 56.3	323 12.0	215 8.0	231 8.6	262 9.8	139 5.2
50	3,127 100.0	1,902 60.8	364 11.6	212 6.8	173 5.5	230 7.4	229 7.3
55	3,411 100.0	2,104 61.7	392 11.5	250 7.3	135 4.0	213 6.2	311 9.1

資料出所：総理府「国勢調査」

(注) 35年は1%抽出集計結果、40年は20%抽出集計結果、45、50、55年は全数集計結果。
なお、総数は分類不能を含む。

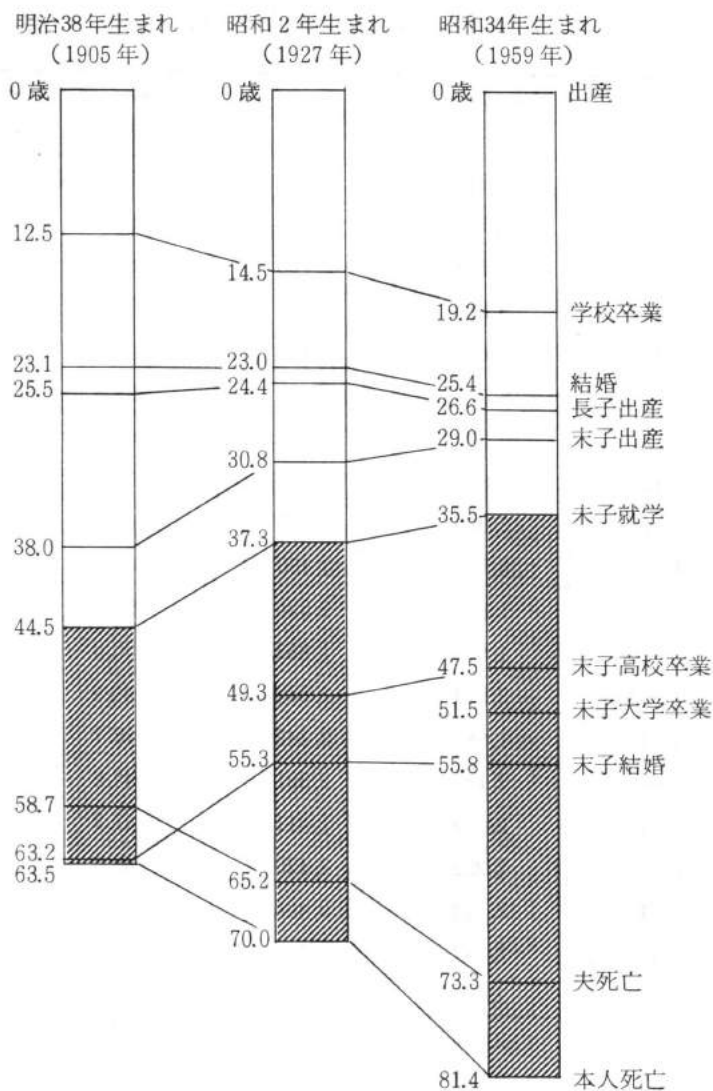
6. 家庭婦人の生活時間の動向

(時間・分)

区 分	平 日					日 曜				
	昭 和 35 年	昭 和 45 年	昭 和 50 年	昭 和 55 年	昭 和 60 年	昭 和 35 年	昭 和 45 年	昭 和 50 年	昭 和 55 年	昭 和 60 年
睡 眠	7.43	7.39	7.30	7.33	7.24	7.57	8.16	8.23	8.27	8.13
食 事	1.18	1.44	1.45	1.44	1.42	1.20	1.47	1.50	1.49	1.51
身のまわりの用事	0.23	1.01	1.13	1.00	1.00	0.24	0.59	1.03	0.59	1.01
仕 事	2.28	1.12	1.10	1.06	1.02	2.18	0.51	0.44	0.34	0.37
家 事	7.12	7.57	7.46	7.36	7.29	6.43	6.26	6.40	6.23	6.08
休 養	1.04	0.40	0.40	0.41	0.42	1.08	0.40	0.39	0.40	0.44
交 際	0.42	0.46	0.50	0.51	1.00	1.18	1.09	1.11	1.11	1.17
レジャー活動	0.21	0.24	0.29	0.39	0.57	0.24	0.56	0.43	0.50	1.20
新聞・雑誌・本	0.22	0.27	0.27	0.37	0.37	0.20	0.19	0.22	0.30	0.29
ラ ジ オ	1.58	0.26	0.33	0.45	0.38	1.47	0.14	0.18	0.22	0.19
テ レ ビ	1.19	4.30	4.57	4.44	4.25	1.31	4.27	4.38	4.25	3.51

資料出所：NHK「生活時間調査」

7. 婦人のライフ・サイクルの変化



資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」

文部省「学校基本調査」

(注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、59年の平均初婚年齢から逆算して設定した。学校卒業時は、初婚年齢の人が実際進学する年の進学率をもちい、他のライフステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。

Ⅱ 就 業 状 況

1. 男女別15歳以上人口、労働力人口、非労働力人口、労働力率等の推移

区 分		15歳以上人口 (A)	労働力人口 (B)	非労働力人口	労働力率 (B)／(A)	労働力人口の 男女別構成比
総 数	昭和35年	6,520 万人	4,511 万人	1,998 万人	69.2 %	100.0 %
	40	7,287	4,787	2,497	65.7	100.0
	45	7,885	5,153	2,723	65.4	100.0
	50	8,443	5,323	3,095	63.0	100.0
	55	8,932	5,650	3,249	63.3	100.0
	56	9,017	5,707	3,279	63.3	100.0
	57	9,116	5,774	3,309	63.3	100.0
	58	9,232	5,889	3,305	63.8	100.0
	59	9,347	5,927	3,373	63.4	100.0
	60	9,465	5,963	3,450	63.0	100.0
女	昭和35年	3,370	1,838	1,526	54.5	40.7
	40	3,758	1,903	1,853	50.6	39.8
	45	4,060	2,024	2,032	49.9	39.3
	50	4,344	1,987	2,342	45.7	37.3
	55	4,591	2,185	2,391	47.6	38.7
	56	4,634	2,209	2,411	47.7	38.7
	57	4,687	2,252	2,420	48.0	39.0
	58	4,746	2,324	2,404	49.0	39.5
	59	4,804	2,347	2,436	48.9	39.6
	60	4,863	2,367	2,472	48.7	39.7
男	昭和35年	3,151	2,673	472	84.8	59.3
	40	3,529	2,884	644	81.7	60.2
	45	3,825	3,129	691	81.8	60.7
	50	4,099	3,336	754	81.4	62.7
	55	4,341	3,465	859	79.8	61.3
	56	4,384	3,498	868	79.8	61.3
	57	4,430	3,522	889	79.5	61.0
	58	4,486	3,564	901	79.4	60.5
	59	4,544	3,580	937	78.8	60.4
	60	4,602	3,596	978	78.1	60.3

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

2. 男女、年齢階級別労働力人口、労働力率の推移

区 分			総 数	15～ 19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65 歳 以 上
労働 力 人 口 (万人)	女	昭和35年	1,838	219	277	217	216	200	457	162	80
		40	1,903	191	325	204	205	226	506	172	75
		45	2,024	153	374	208	201	234	587	193	73
		50	1,987	85	301	226	204	227	654	215	76
		55	2,185	74	273	223	255	268	745	254	95
		56	2,209	72	272	215	274	258	759	258	99
		57	2,252	70	275	210	272	268	784	269	105
		58	2,324	78	281	210	261	287	814	285	109
		59	2,347	79	284	212	244	297	832	289	111
		60	2,367	72	289	210	229	317	839	298	113
	男	昭和35年	2,673	234	325	360	368	275	678	304	144
		40	2,884	201	400	395	386	363	681	306	153
		45	3,129	148	434	435	403	400	820	331	158
		50	3,336	83	351	521	454	412	1,002	344	169
		55	3,465	73	279	440	521	450	1,138	379	184
		56	3,498	73	281	419	551	429	1,159	397	189
		57	3,522	77	280	402	541	411	1,181	417	183
		58	3,564	84	286	390	510	469	1,198	439	188
		59	3,580	82	289	384	474	492	1,216	460	185
		60	3,596	79	293	378	444	522	1,216	511	187
労働 力 率 (%)	女	昭和35年	54.5	49.0	70.8	54.5	56.5	59.0	59.0	46.7	25.6
		40	50.6	35.8	70.2	49.0	51.1	59.6	60.2	45.3	21.6
		45	49.9	33.6	70.6	45.5	48.2	57.5	61.8	44.4	17.9
		50	45.7	21.7	66.2	42.6	43.9	54.0	59.8	43.7	15.3
		55	47.6	18.5	70.0	49.2	48.2	58.0	62.8	45.3	15.5
		56	47.7	18.0	70.3	50.0	48.9	58.8	62.9	44.9	15.6
		57	48.0	17.2	71.1	51.0	49.5	59.7	63.8	45.1	16.0
		58	49.0	18.7	72.1	52.8	50.4	60.3	65.2	46.1	16.1
		59	48.9	18.5	72.4	53.9	50.6	59.6	65.6	45.0	15.9
		60	48.7	16.6	71.9	54.1	50.6	60.0	65.8	45.3	15.5
	男	昭和35年	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	95.9	85.6	56.9
		40	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	96.3	86.7	56.3
		45	81.8	31.4	80.7	97.1	97.8	97.8	96.9	86.6	49.4
		50	81.4	20.5	76.5	97.2	98.1	98.1	96.9	86.0	44.4
		55	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	96.8	85.4	41.0
		56	79.8	17.4	70.3	96.3	97.7	97.7	96.7	85.0	41.0
		57	79.5	18.1	70.2	96.4	97.5	98.0	96.9	84.9	38.8
		58	79.4	19.1	71.0	96.5	97.5	97.9	96.8	89.7	38.9
		59	78.8	18.2	71.0	96.2	97.3	97.8	96.7	83.8	37.6
		60	78.1	17.3	70.1	95.7	97.2	97.6	96.5	83.1	37.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

3. 男女、従業上の地位別就業者数及び構成比の推移

区 分		女					男				
		就業者数		構 成 比			就業者数		構 成 比		
			対前年 増減率	自 営 業 主	家 族 従業者	雇 用 者		対前年 増減率	自 営 業 主	家 族 従業者	雇 用 者
全 産 業	昭 和 35 年	万人 1,807	% —	% 15.8	% 43.4	% 40.8	万人 2,629	% —	% 27.4	% 10.5	% 62.1
	40	1,878	0.8	14.5	36.8	48.6	2,852	1.6	23.4	7.8	68.8
	45	2,003	1.3	14.2	30.9	54.7	3,091	0.2	22.4	6.0	71.5
	50	1,953	△ 1.0	14.3	25.7	59.8	3,270	0.2	20.1	3.9	75.8
	55	2,142	1.2	13.7	23.0	63.2	3,394	0.9	19.4	3.3	77.1
	56	2,162	0.9	13.2	22.3	64.3	3,419	0.7	19.2	3.2	77.4
	57	2,200	1.8	13.5	22.0	64.5	3,438	0.6	18.8	3.0	78.0
	58	2,263	2.9	13.3	20.8	65.7	3,469	0.9	18.3	3.0	78.5
	59	2,282	0.8	13.0	20.3	66.5	3,485	0.5	17.9	2.9	78.8
	60	2,304	1.0	12.5	20.0	67.2	3,503	0.5	17.9	2.8	78.9
農 林 業	昭 和 35 年	661	—	12.9	81.5	5.6	612	—	60.6	30.1	9.3
	40	553	△ 3.5	14.1	82.3	3.6	493	△ 4.2	64.1	28.0	7.9
	45	442	△ 4.4	17.4	80.3	2.3	401	△ 4.0	71.1	23.9	5.0
	50	323	△ 1.8	24.5	72.8	2.5	295	△ 2.6	75.6	17.3	7.1
	55	272	△ 6.8	21.0	75.7	3.3	260	△ 5.8	75.4	16.5	8.1
	56	258	△ 5.1	20.9	75.6	3.5	252	△ 3.1	75.8	16.3	7.9
	57	256	△ 0.8	20.7	75.4	3.9	247	△ 2.0	76.1	15.8	8.1
	58	244	△ 4.7	20.1	75.4	4.5	241	△ 2.4	75.1	15.8	9.1
	59	235	△ 3.7	18.7	77.4	3.8	232	△ 3.8	75.9	15.9	8.2
	60	231	△ 1.7	17.7	78.8	3.9	233	0.4	76.0	15.5	8.2
非 農 林 業	昭 和 35 年	1,146	—	17.5	21.4	61.1	2,018	—	17.3	4.6	78.0
	40	1,325	2.9	14.7	17.9	67.4	2,259	3.2	14.8	3.6	81.6
	45	1,561	3.3	13.3	16.9	69.5	2,690	2.7	15.1	3.4	81.5
	50	1,630	△ 0.9	12.3	16.4	71.1	2,975	0.4	14.6	2.5	82.6
	55	1,870	2.5	12.6	15.3	71.9	3,134	1.5	14.7	2.2	82.9
	56	1,904	1.8	12.2	15.1	72.6	3,167	1.1	14.7	2.1	82.9
	57	1,945	2.2	12.5	14.9	72.4	3,191	0.8	14.4	2.0	83.4
	58	2,019	3.8	12.5	14.2	73.1	3,229	1.2	14.1	2.0	83.6
	59	2,046	1.3	12.3	13.7	73.7	3,252	0.7	13.7	2.0	83.9
	60	2,072	1.3	12.0	13.5	74.3	3,270	0.6	13.8	1.9	83.9

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 40、45、50年の対前年増減率は、各々、30～40年、40～45年、45～50年の増減率の年率である。

4. 女子全体の就業状況の推移

(万人)

区 分	昭和45年	50	55	56	57	58	59	60
女子15歳以上人口	4,060 (100.0)	4,344 (100.0)	4,591 (100.0)	4,634 (100.0)	4,687 (100.0)	4,746 (100.0)	4,804 (100.0)	4,863 (100.0)
労働力人口	2,024 (49.9)	1,987 (45.7)	2,185 (47.6)	2,209 (47.7)	2,252 (48.0)	2,324 (49.0)	2,347 (48.9)	2,367 (48.7)
就 雇 用 者	1,096 (27.0)	1,167 (26.9)	1,354 (29.5)	1,391 (30.0)	1,418 (30.3)	1,486 (31.3)	1,518 (31.6)	1,548 (31.8)
業 自 営 業 主	285 (7.0)	280 (6.4)	293 (6.4)	285 (6.2)	296 (6.3)	302 (6.4)	296 (6.2)	288 (5.9)
者 家 族 従 業 者	619 (15.2)	501 (11.5)	491 (10.7)	482 (10.4)	483 (10.3)	471 (9.9)	463 (9.6)	461 (9.5)
失 業 者	21 (0.5)	34 (0.8)	43 (0.9)	47 (1.0)	52 (1.1)	61 (1.3)	65 (1.4)	63 (1.3)
非労働力人口	2,032 (50.0)	2,342 (53.9)	2,391 (52.1)	2,411 (52.0)	2,420 (51.6)	2,404 (50.7)	2,436 (50.7)	2,472 (50.8)
家 事	1,373 (33.8)	1,603 (36.9)	1,560 (34.0)	1,565 (33.8)	1,547 (33.0)	1,517 (32.0)	1,516 (31.6)	1,528 (31.4)
通 学	323 (8.0)	336 (7.7)	370 (8.1)	368 (7.9)	379 (8.1)	379 (8.0)	391 (8.1)	407 (8.4)
そ の 他	335 (8.3)	403 (9.3)	461 (10.0)	478 (10.3)	495 (10.6)	509 (10.7)	529 (11.0)	537 (11.0)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) ()内は構成比

5. 有配偶女子の就業状況の推移

(%)

区 分	昭 和 35 年	40	45	50	55	56	57	58	59	60
女子15歳以上人口	(3,377)	(3,773)	(4,060)	(4,344)	(4,591)	(4,634)	(4,687)	(4,746)	(4,804)	(4,863)
有 配 偶 者	100.0 (1,921)	100.0 (2,189)	100.0 (2,456)	100.0 (2,787)	100.0 (2,959)	100.0 (2,984)	100.0 (3,017)	100.0 (3,042)	100.0 (3,053)	100.0 (3,073)
労働力人口	—	—	48.3	45.2	49.2	49.4	50.0	51.3	51.1	51.1
就 業 者	46.6	48.0	48.0	44.7	48.5 [100.0]	48.7 [100.0]	49.3 [100.0]	50.3 [100.0]	50.2 [100.0]	50.2 [100.0]
農 林 業	28.2	22.2	14.9	9.9	7.9 [16.3]	7.4 [15.2]	7.3 [14.7]	6.9 [13.7]	6.6 [13.2]	6.5 [12.9]
雇 用 者	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2 [0.5]	0.2 [0.5]	0.3 [0.5]	0.3 [0.6]	0.3 [0.5]	0.3 [0.5]
非 農 林 業	18.4	25.9	33.1	34.8	40.6 [83.7]	41.3 [84.8]	42.0 [85.2]	43.4 [86.3]	43.6 [86.8]	43.7 [87.0]
自営業主、家族従業者	9.6	11.8	14.7	13.4	14.5 [29.8]	14.3 [29.5]	14.6 [29.5]	14.6 [28.9]	14.2 [28.4]	14.0 [27.9]
雇 用 者	8.8	14.1	18.3	21.3	26.1 [53.8]	26.9 [55.2]	27.4 [55.6]	28.8 [57.3]	29.2 [58.3]	29.6 [59.0]
完全失業者	—	—	0.3	0.5	0.6	0.7	0.7	1.0	0.9	0.9
非労働力人口	—	—	51.6	54.5	50.5	50.4	49.7	48.4	48.4	48.4

資料出所：35、40年は総務庁統計局「国勢調査」

45年以降は総務庁統計局「労働力調査」

(注) ()内は実数 万人、[]内は就業者に占める割合。

45年以前の数字には沖縄県分が含まれない。

6. 各国における労働力人口の男女比率

(%)

国名	年	計	男	女
カナダ	1981	100.0	59.4	40.6
アメリカ	1983	100.0	57.0	43.0
フランス	1983	100.0	59.8	40.2
西ドイツ	1983	100.0	61.1	38.9
イタリア	1983	100.0	65.6	34.4
イギリス	1980	100.0	61.0	39.0
スウェーデン	1983	100.0	53.4	46.6
オーストラリア	1984	100.0	62.0	38.0
日本	1980	100.0	61.3	38.7
"	1981	100.0	61.3	38.7
"	1982	100.0	61.0	39.0
"	1983	100.0	60.5	39.5
"	1984	100.0	60.4	39.6

資料出所：諸外国はILO「国際労働経済統計年鑑」

日本は総務庁統計局「労働力調査」

(注) イタリアは14歳以上、アメリカ、スウェーデンは16歳以上、その他の国は15歳以上総労働力人口である。

7. 各国における従業上の地位別女子就業者の構成

(%)

国名	年	総数	雇用者	自営業主	家族従業者
カナダ	1984	100.0 (4,708 千人)	91.2	6.8	1.9
アメリカ	1983	100.0 (48,009)	93.4	5.6	1.0
フランス	1975	100.0 (7,676)	83.2	9.3	7.5
西ドイツ	1983	100.0 (10,425)	87.9	4.8	7.3
イタリア	1980	100.0 (6,606)	73.0	16.0	11.1
イギリス	1980	100.0 (9,788)	96.0	3.8	—
スウェーデン	1983	100.0 (1,965)	95.1	4.3	0.6
日本	1980	100.0 (21,420)	63.2	13.7	23.0
"	1981	100.0 (21,620)	64.3	13.2	22.3
"	1982	100.0 (22,000)	64.5	13.5	22.0
"	1983	100.0 (22,630)	65.7	13.3	20.8
"	1984	100.0 (22,820)	66.5	13.0	20.3

資料出所：諸外国はILO「国際労働経済統計年鑑」

日本は総務庁統計局「労働力調査」

(注) () 内は実数

Ⅲ 雇用状況

1. 雇用者の状況

(1) 男女、産業別雇用者数の推移

(万人、%)

区 分		全産業	農林業	漁 業	鉱 業	建設業	製造業	電力熱水運通	気ス給業輸業	卸売・小売業、飲食店、金融保険業、不動産業	サービ ス 業	公 務
総数	昭和60年	4,313	28	15	8	414	1,235	357	1,111	940	199	
女	雇 用 者 数	昭和45年	1,096	10	2	2	45	390	43	314	265	25
		50	1,167	8	1	1	49	361	42	361	312	31
		55	1,354	9	2	1	58	386	43	433	388	33
		56	1,391	9	2	1	58	397	43	445	402	32
		57	1,418	10	2	1	60	392	43	463	412	33
		58	1,486	11	2	1	59	409	46	477	446	34
		59	1,518	9	2	1	57	423	44	494	452	33
		60	1,548	9	3	1	57	435	45	498	464	35
	構 成 比	昭和45年	100.0	0.9	0.2	0.2	4.1	35.6	3.9	28.6	24.2	2.3
		50	100.0	0.7	0.1	0.1	4.2	30.9	3.6	30.9	26.7	2.7
		55	100.0	0.7	0.1	0.1	4.3	28.5	3.2	32.0	28.7	2.4
		56	100.0	0.6	0.1	0.1	4.2	28.5	3.1	32.0	28.9	2.3
		57	100.0	0.7	0.1	0.1	4.2	27.6	3.0	32.7	29.1	2.3
		58	100.0	0.7	0.1	0.1	4.0	27.5	3.1	32.1	30.0	2.3
		59	100.0	0.6	0.1	0.1	3.8	27.9	2.9	32.5	29.8	2.2
		60	100.0	0.6	0.2	0.1	3.6	28.1	2.9	32.2	30.0	2.3
男	雇 用 者 数	昭和45年	2,210	20	16	16	260	754	296	418	294	136
		50	2,479	21	16	14	327	776	304	507	346	165
		55	2,617	21	13	9	369	749	319	569	400	166
		56	2,646	20	14	8	366	755	314	586	419	162
		57	2,680	20	13	9	363	759	322	596	435	162
		58	2,722	22	15	8	363	766	323	613	451	160
		59	2,747	19	13	7	354	788	313	616	471	163
		60	2,764	19	12	7	357	800	312	613	476	164
	構 成 比	昭和45年	100.0	0.9	0.7	0.7	11.8	34.1	13.4	18.9	13.3	6.2
		50	100.0	0.9	0.7	0.6	13.2	31.3	12.3	20.5	14.0	6.7
		55	100.0	0.8	0.5	0.3	14.1	28.6	12.2	21.7	15.3	6.3
		56	100.0	0.8	0.5	0.3	13.8	28.5	11.9	22.1	15.8	6.1
		57	100.0	0.8	0.5	0.3	13.5	28.3	12.0	22.2	16.2	6.0
		58	100.0	0.8	0.6	0.3	13.3	28.1	11.9	22.5	16.6	5.9
		59	100.0	0.7	0.5	0.3	12.9	28.7	11.4	22.4	17.1	5.9
		60	100.0	0.7	0.4	0.3	12.9	28.9	11.3	22.2	17.2	5.9
雇 用 者 女 子 の 割 合 に 占 める	昭和45年	33.2	33.3	11.1	11.1	14.8	34.1	12.7	42.9	47.4	15.5	
	50	32.0	27.6	5.9	6.7	13.0	31.7	12.1	41.6	47.3	15.8	
	55	34.1	30.0	13.3	10.0	13.6	34.0	11.9	43.2	49.2	16.6	
	56	34.5	30.0	12.5	11.1	13.7	34.5	12.0	43.2	49.0	16.5	
	57	34.6	33.3	14.3	10.0	14.2	34.1	11.8	43.7	48.6	16.9	
	58	35.3	34.4	11.8	11.1	14.0	34.8	12.5	43.8	49.8	17.4	
	59	35.6	32.1	13.3	12.5	13.9	34.9	12.3	44.5	49.0	16.9	
	60	35.9	32.1	20.0	12.5	13.8	35.2	12.6	44.8	49.4	17.6	

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(2) 男女、職業別雇用者数の推移

(万人、%)

区 分		総 数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事 務従事者	販 売従事者	農林・漁業作業者	採鉱・採石作業者	運輸・通信従事者	技能工生産工程作業者	労 務作業者	保安職業サービス従事者	
総 数		昭和60年	4,313	451	207	954	581	38	3	210	1,316	204	342
女	雇 用 者 数	45	1,096	100	5	339	112	10	1	22	291	66	150
		50	1,167	135	11	376	129	9	0	17	287	43	160
		55	1,354	176	11	443	157	10	0	14	314	54	174
		56	1,391	182	12	457	161	9	0	13	324	74	158
		57	1,418	187	12	471	169	10	0	13	317	79	159
		58	1,486	201	12	485	178	10	0	13	332	82	171
		59	1,518	208	13	500	183	10	0	12	341	80	170
		60	1,548	211	14	507	183	10	0	11	352	86	174
	構 成 比	昭和45年	100.0	9.1	0.5	30.9	10.2	0.9	0.1	2.0	26.6	6.0	13.7
		50	100.0	11.6	0.9	32.2	11.1	0.8	0.0	1.5	24.6	3.7	13.7
		55	100.0	13.0	0.8	32.7	11.6	0.7	0.0	1.0	23.2	4.0	12.9
		56	100.0	13.1	0.9	32.9	11.6	0.6	0.0	0.9	23.3	5.3	11.4
		57	100.0	13.2	0.8	33.2	11.9	0.7	0.0	0.9	22.4	5.6	11.2
		58	100.0	13.5	0.8	32.6	12.0	0.7	0.0	0.9	22.3	5.5	11.5
		59	100.0	13.7	0.9	32.9	12.1	0.7	0.0	0.8	22.5	5.3	11.2
		60	100.0	13.6	0.9	32.8	11.8	0.6	0.0	0.7	22.7	5.6	11.2
男	雇 用 者 数	昭和45年	2,210	146	127	384	231	32	9	197	831	133	117
		50	2,479	169	193	400	299	32	9	203	929	88	155
		55	2,617	188	206	424	340	30	4	215	946	94	168
		56	2,646	195	214	429	345	34	4	207	948	110	159
		57	2,680	207	205	439	368	31	4	207	953	108	156
		58	2,722	214	200	448	394	31	4	208	949	110	161
		59	2,747	235	197	454	401	29	3	200	948	113	163
		60	2,764	239	193	447	398	28	3	199	964	119	169
	構 成 比	昭和45年	100.0	6.6	5.7	17.4	10.5	1.4	0.4	8.9	37.6	6.0	5.3
		50	100.0	6.8	7.8	16.1	12.1	1.3	0.4	8.2	37.5	3.5	6.3
		55	100.0	7.2	7.9	16.2	13.0	1.1	0.2	8.2	36.1	3.6	6.4
		56	100.0	7.4	8.1	16.2	13.0	1.3	0.2	7.8	35.8	4.2	6.0
		57	100.0	7.7	7.6	16.4	13.7	1.2	0.1	7.7	35.6	4.0	5.8
		58	100.0	7.9	7.3	16.5	14.5	1.1	0.1	7.6	34.9	4.0	5.9
		59	100.0	8.6	7.2	16.5	14.6	1.1	0.1	7.3	34.5	4.1	5.9
		60	100.0	8.6	7.0	16.2	14.4	1.0	0.1	7.2	34.9	4.3	6.1
雇 用 者 女 子 の 割 合	昭和45年	33.2	40.7	3.8	46.9	32.6	23.8	10.0	10.1	25.9	33.2	56.2	
	50	32.0	44.4	5.4	58.5	30.2	22.0	0.0	7.7	23.6	32.6	50.8	
	55	34.1	48.4	5.1	51.1	31.6	25.0	0.0	6.1	24.9	36.5	50.9	
	56	34.5	48.3	5.3	51.6	31.8	20.9	0.0	5.9	25.5	40.2	49.8	
	57	34.6	47.5	5.5	51.8	31.5	24.4	0.0	5.9	25.0	42.3	50.5	
	58	35.3	48.4	5.7	52.0	31.1	23.8	0.0	5.9	25.9	42.7	51.4	
	59	35.6	47.0	6.2	52.4	31.3	26.3	0.0	5.7	26.5	41.2	51.1	
	60	35.9	46.8	6.8	53.1	31.5	26.3	0.0	5.2	26.7	42.2	50.9	

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 昭和55年国勢調査に用いる職業分類改訂に伴い、労働力調査においても、これまで「保安職業、サービス職業従事者」に属していた「清掃業」が56年以降新たに「労務作業」に含まれている。

(3) 男女、雇用形態、企業規模別雇用者数及び構成比の推移（非農林業）

(万人、%)

区 分			計	雇 用 形 態			企 業 規 模				
				常 雇	臨 時	日 雇	1～ 29人	30～ 99人	100～ 499人	500人 以上	官 公
女	雇用者数	昭和45年	1,086	937	102	47	403	166	155	247	112
		50	1,159	992	116	51	440	182	158	242	134
		55	1,345	1,105	180	60	521	222	187	253	160
		56	1,382	1,134	188	60	536	226	197	260	161
		57	1,408	1,147	201	61	552	232	201	262	159
		58	1,475	1,190	222	63	569	242	216	278	168
		59	1,508	1,217	227	64	580	250	219	289	167
		60	1,539	1,243	234	62	590	257	233	288	168
	構成比	昭和45年	100.0	86.3	9.4	4.3	37.1	15.3	14.3	22.7	10.3
		50	100.0	85.6	10.0	4.4	38.0	15.7	13.6	20.9	11.6
		55	100.0	82.2	13.4	4.5	38.7	16.5	13.9	18.8	11.9
		56	100.0	82.1	13.6	4.3	38.8	16.4	14.3	18.8	11.6
		57	100.0	81.5	14.3	4.3	39.2	16.5	14.3	18.6	11.3
		58	100.0	80.7	15.1	4.3	38.6	16.4	14.6	18.8	11.4
		59	100.0	80.7	15.1	4.2	38.5	16.6	14.5	19.2	11.1
		60	100.0	80.8	15.2	4.0	38.3	16.7	15.1	18.7	10.9
男	雇用者数	昭和45年	2,191	2,069	60	62	659	316	309	619	282
		50	2,458	2,336	58	65	759	360	347	669	318
		55	2,597	2,461	72	63	828	394	378	663	327
		56	2,626	2,492	73	61	840	394	386	672	330
		57	2,660	2,526	74	60	838	396	388	699	333
		58	2,701	2,560	80	60	847	404	394	724	327
		59	2,728	2,590	81	57	833	412	407	737	333
		60	2,745	2,604	83	58	836	416	421	729	335
	構成比	昭和45年	100.0	94.4	2.7	2.8	30.1	14.4	14.1	28.3	12.9
		50	100.0	95.0	2.4	2.6	30.9	14.7	14.1	27.2	12.9
		55	100.0	94.8	2.8	2.4	31.9	15.2	14.6	25.5	12.6
		56	100.0	94.9	2.8	2.3	32.0	15.0	14.7	25.6	12.6
		57	100.0	95.0	2.8	2.3	31.5	14.9	14.6	26.3	12.5
		58	100.0	94.8	3.0	2.2	31.4	15.0	14.6	26.8	12.1
		59	100.0	94.9	3.0	2.1	30.5	15.1	14.9	27.0	12.2
		60	100.0	94.9	3.0	2.1	30.5	15.2	15.3	26.6	12.2

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1. 常雇とは、雇用期間について別段の定めなく雇われている者
2. 臨雇とは、1カ月以上1年以内の期間を定めて、雇われている者
3. 日雇とは、日々又は1カ月未満の契約で雇われている者

(4) 年齢階級別女子雇用者の構成比、15歳以上女子人口及び就業者に占める雇用者比率

(%)

区 分		総 数	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65～
雇用者構成比 (数)	昭和45年	100.0 (1,096)	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1
	50	100.0 (1,167)	6.8	22.8	13.4	9.5	10.2	29.0	6.9	1.5
	55	100.0 (1,354)	5.0 (68)	18.2 (247)	12.1 (164)	11.3 (153)	11.7 (158)	31.8 (430)	7.9 (107)	1.8 (25)
	56	100.0 (1,391)	4.8 (67)	17.8 (247)	11.7 (163)	12.1 (169)	11.4 (159)	32.4 (451)	7.8 (109)	1.9 (26)
	57	100.0 (1,418)	4.5 (64)	17.3 (246)	11.5 (163)	11.9 (169)	11.8 (167)	33.0 (468)	8.1 (115)	1.8 (26)
	58	100.0 (1,486)	4.8 (71)	17.1 (254)	11.0 (163)	11.2 (167)	12.1 (180)	33.6 (500)	8.3 (123)	1.8 (27)
	59	100.0 (1,518)	4.7 (71)	16.8 (255)	11.1 (168)	10.6 (161)	12.3 (187)	34.1 (518)	8.4 (128)	1.8 (28)
	60	100.0 (1,548)	4.2 (65)	16.9 (262)	10.8 (167)	9.9 (153)	13.2 (205)	34.5 (534)	8.7 (134)	1.9 (30)
15歳以上雇用者人口の割合に合	昭和45年	27.0	30.3	59.8	27.1	21.3	26.0	26.5	13.6	3.0
	50	26.9	20.2	58.5	29.4	23.9	28.3	30.9	16.3	3.6
	55	29.5	17.0	63.7	36.4	28.5	34.3	36.2	19.0	4.1
	56	30.0	16.8	63.8	37.9	30.2	36.2	37.4	18.9	4.1
	57	30.3	15.7	63.6	39.6	30.8	37.2	38.0	19.3	4.0
	58	31.3	17.0	65.1	41.0	32.2	37.8	40.0	19.9	4.0
	59	31.6	16.6	65.1	42.7	33.4	37.6	40.8	19.9	4.0
就業者に占める雇用者の割合	昭和45年	54.7	91.4	86.6	60.5	44.7	45.7	43.2	30.6	16.4
	50	59.8	95.2	90.8	70.9	55.5	53.4	52.2	37.9	23.7
	55	63.2	94.4	93.6	76.3	61.4	60.1	58.5	42.8	26.6
	56	64.3	95.7	94.3	78.4	63.3	62.8	60.1	42.9	26.5
	57	64.5	95.5	93.5	80.7	64.0	63.5	60.7	43.4	24.8
	58	65.7	94.7	94.4	80.7	66.0	64.5	62.6	43.9	25.0
	59	66.5	94.7	94.4	83.2	68.2	64.7	63.7	45.2	25.5
	60	67.2	95.6	94.9	83.5	68.9	66.3	64.8	45.9	26.8

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用者数欄の()内は実数 単位：万人

(5) 配偶関係別女子雇用者数及び構成比の推移（非農林業）

区 分		総 数	未 婚	有 配 偶	死・離 別
実 数 (万人)	昭和40年	893	449	345	99
	45	1,086	524	450	112
	50	1,159	440	595	125
	55	1,354 1,345	437	772	135
	56	1,382	443	802	136
	57	1,408	443	828	136
	58	1,475	459	877	139
	59	1,508	475	893	140
	60	1,539	482	911	147
構 成 比 (%)	昭和40年	100.0	50.3	38.6	11.1
	45	100.0	48.3	41.4	10.3
	50	100.0	38.0	51.3	10.8
	55	100.0	32.5	57.4	10.0
	56	100.0	32.1	58.0	9.8
	57	100.0	31.5	58.8	9.7
	58	100.0	31.1	59.5	9.4
	59	100.0	31.5	59.2	9.3
	60	100.0	31.3	59.2	9.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(6) 世帯主の配偶者（女子）の有業者数等

イ 女子及び世帯主の配偶者（女子）の有業者数、有業率、無業者数、
就業希望者数、就業希望率及び有業・就業希望率の推移

（女 子）

区 分	総 数	有業者数	無業者数	就 業 希望者数	有 業 率	就 業 希 望 率	有 業 ・ 就 業 希 望 率
	千人	千人	千人	千人	%	%	%
昭 和 31 年	31,397	15,542	15,854	4,007	49.5	25.3	62.3
34	33,357	15,439	17,917	3,826	46.3	21.4	57.8
37	34,823	15,974	18,850	3,851	45.9	20.4	56.9
40	37,533	16,581	20,951	4,351	44.2	20.8	55.8
43	39,519	18,754	20,765	6,464	47.5	31.1	63.8
46	40,970	19,032	21,938	7,063	46.5	32.2	63.7
49	42,836	18,828	24,007	7,757	44.0	32.3	62.1
52	44,363	20,103	24,261	8,678	45.3	35.8	64.9
54	45,472	20,720	24,751	8,524	45.6	34.4	64.3
57	47,008	22,805	24,203	8,066	48.5	33.3	65.7

世帯主の配偶者（女）

	千人	千人	千人	千人	%	%	%
昭 和 40 年	18,450	7,137	11,313	2,893	38.7	25.6	54.4
43	19,889	8,463	11,426	4,482	42.6	39.2	65.1
46	21,548	9,048	12,500	5,079	42.0	40.6	65.6
49	23,495	9,598	13,896	5,810	40.9	41.8	65.0
52	24,566	10,869	13,697	6,389	44.2	46.6	70.3
54	25,385	11,659	13,726	6,473	45.9	47.2	71.4
57	26,224	13,165	13,060	5,991	50.2	45.9	73.0

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 有 業 率 = $\frac{\text{当該区分の有業者}}{\text{当該区分の人口}} \times 100$

就業希望率 = $\frac{\text{当該区分の就業希望者}}{\text{当該区分の無業者}} \times 100$

有業・就業希望率 = $\frac{\text{当該区分の有業者} + \text{当該区分の就業希望者}}{\text{当該区分の人口}} \times 100$

ロ 夫と妻の就業状態別妻数

夫と妻の就業状態	実 数 (万人)			割 合 (%)		
	56年 3 月	57年 3 月	59年 2 月	56年 3 月	57年 3 月	59年 2 月
夫と同居している妻	2,916	2,963	2,984	100.0	100.0	100.0
夫 就 業 者	2,592	2,638	2,593	89.1	89.3	87.3
妻 も 就 業 者	1,306	1,341	1,333	44.9	45.4	44.9
うち夫も妻も 非農林業雇用者	645	664	721	22.2	22.5	24.3
妻 は 非 就 業 者	1,284	1,294	1,258	44.1	43.8	42.3
夫 非 就 業 者	318	317	378	10.9	10.7	12.7
妻 は 就 業 者	63	68	78	2.2	2.3	2.6
妻 も 非 就 業 者	253	248	301	8.7	8.4	10.1
(特 掲)						
妻 就 業 者	1,370	1,410	1,410	47.1	47.7	47.5
妻 非 就 業 者	1,539	1,543	1,559	52.9	52.3	52.5
うち妻完全失業者	23	28	33	0.8	0.9	1.1

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 58年 2 月は資料なし

(7) 男女、学歴別、新規学卒就職者の構成比

(%)

区 分		計	中 学 校	高等学校	短期大学	大 学
女	昭和 35 年	100.0	54.4	42.1	1.7	1.8
	40	100.0	43.2	50.8	3.5	2.5
	45	100.0	20.2	64.8	10.5	4.5
	50	100.0	9.2	64.0	18.3	8.5
	55	100.0	5.2	60.6	22.5	11.7
	56	100.0	4.9	60.8	22.3	12.0
	57	100.0	4.5	61.3	22.3	11.9
	58	100.0	4.9	61.5	22.2	11.3
	59	100.0	5.1	60.0	23.0	11.9
	60	100.0	5.1	57.0	25.1	12.7
男	昭和 35 年	100.0	46.2	41.0	0.9	11.8
	40	100.0	40.6	43.4	1.3	14.8
	45	100.0	19.8	56.0	1.7	22.5
	50	100.0	9.2	52.1	2.3	36.4
	55	100.0	7.2	50.6	1.9	40.3
	56	100.0	7.1	50.6	1.8	40.5
	57	100.0	6.6	51.2	1.7	40.5
	58	100.0	8.0	51.5	1.6	38.9
	59	100.0	8.0	50.6	1.6	39.8
	60	100.0	8.1	49.1	1.7	41.1

資料出所：文部省「学校基本調査」

(注) 1. 高等専門学校・大学院卒業者を含まない数値である。

2. 就職者には就職進学者（就職しながら進学している者）を含む。

(8) 男女、学歴別雇用者の構成比

(%)

区 分		計	初等教育 終了者	中等教育 終了者	高等教育 終了者	在 学 者
女	昭和 43 年	100.0	46.7	44.5	7.8	1.1
	46	100.0	43.5	45.5	10.0	1.1
	49	100.0	41.0	45.2	12.9	0.8
	52	100.0	37.9	48.0	13.0	1.2
	54	100.0	34.2	48.0	16.7	1.1
	57	100.0	30.4	50.5	17.9	1.2
男	昭和 43 年	100.0	43.6	38.2	17.3	0.9
	46	100.0	41.0	39.7	18.5	0.8
	49	100.0	38.1	40.9	20.3	0.7
	52	100.0	35.7	42.6	21.1	0.6
	54	100.0	31.1	43.9	24.3	0.7
	57	100.0	27.6	45.6	25.6	1.1

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 初等教育とは小学校、中学校及び未就学者、中等教育とは高等学校、高等教育とは短期大学、大学をいう。

(9) 男女別雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移

区 分	平 均 年 齢 (歳)			平 均 勤 続 年 数 (年)		
	総 数	女	男	総 数	女	男
昭和 35 年	30.9	26.3	32.8	6.7	4.0	7.8
40	31.7	28.1	33.2	6.6	3.9	7.8
45	33.1	29.8	34.5	7.5	4.5	8.8
50	35.5	33.4	36.4	8.8	5.8	10.1
55	36.8	34.8	37.8	9.3	6.1	10.8
56	36.9	34.8	37.9	9.5	6.2	11.0
57	37.1	35.0	38.0	9.6	6.3	11.1
58	37.3	35.2	38.2	9.7	6.3	11.3
59	37.4	35.3	38.4	10.0	6.5	11.6

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(各年 6 月)

(注) 50年までは民・公営計、55年からは民営の数値である。

(10) 女子労働者の勤続年数階級別構成比の推移

(%)

区 分	勤 続 年 数								
	計	0 年	1	2	3～4	5～9	10～14	15～10	20年以上
昭 和 40 年	100.0	22.9	18.8	14.2	19.7	15.6	4.9	2.8	1.1
45	100.0	20.5	17.1	14.1	17.9	20.0	5.3	2.6	2.6
50	100.0	14.8	15.4	13.3	18.1	20.8	9.0	3.5	5.0
55	100.0	15.2	12.5	11.1	16.9	25.0	10.7	5.0	3.4
56	100.0	15.0	24.2		16.3	24.0	11.5	5.2	3.8
57	100.0	14.9	25.0		16.0	23.1	11.7	5.2	4.1
58	100.0	14.2	24.6		16.8	22.3	12.4	5.4	4.2
59	100.0	14.1	23.6		17.3	21.7	13.0	5.7	4.6

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 昭和45年以降はパートタイム労働者を含まない。

(11) 男女、学歴、年齢階級別平均勤続年数

(年)

区 分	計		中 卒		高 卒		短 大 卒		大 卒	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	6.5	11.6	8.9	13.7	6.0	11.3	4.4	9.3	4.7	10.0
～17歳	1.2	1.0	1.2	1.0	1.4※	—	—	—	—	—
18～19	1.0	1.0	2.5	2.1	0.9	0.9	—	—	—	—
20～24	2.8	2.7	4.1	3.7	3.2	3.2	2.0	2.1	1.3	1.3
25～29	5.4	5.5	7.0	7.0	5.8	6.5	4.9	5.3	3.5	4.0
30～34	7.3	9.4	7.5	9.7	7.3	10.1	7.4	9.0	6.5	8.0
35～39	7.6	12.5	7.4	12.5	7.4	12.9	8.5	12.1	9.2	11.9
40～44	8.1	15.9	7.9	14.8	8.1	16.5	9.1	15.4	11.0	16.0
45～49	9.3	17.7	9.1	16.0	9.3	18.3	11.8	17.8	10.7	19.8
50～54	11.2	19.0	10.6	17.8	11.9	19.4	13.0	20.9	15.0	22.2
55～59	11.8	16.2	10.9	16.0	13.1	15.9	15.0	16.5	19.1	18.9
60～64	12.0	10.3	10.9	10.4	14.5	9.9	13.9	10.1	14.5	10.9
65歳～	14.3	12.2	13.1	12.1	16.6	12.5	16.8	12.6	19.2	12.5

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和59年）

(注) ※は准看護婦の数値である。

(12) 産業、学歴別女子労働者平均勤続年数

(年)

産 業	計	中 卒	高 卒	短 大 卒	大 卒
産 業 計	6.5	8.9	6.0	4.4	4.7
鉱 業	8.2	10.1	7.2	4.5	4.2
建 設 業	7.1	8.8	6.8	4.3	4.4
製 造 業	7.2	9.1	5.9	4.1	4.3
卸 売 業 ・ 小 売 業	5.5	9.0	5.4	3.7	3.6
金 融 ・ 保 険 業	6.5	9.8	6.8	3.9	3.8
不 動 産 業	4.8	7.1	5.1	3.3	3.2
運 輸 ・ 通 信 業	10.9	18.5	10.3	4.4	4.8
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	10.2	17.1	10.5	4.7	4.3
サ ー ビ ス 業	6.3	8.0	6.2	5.0	5.8

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和59年）

(注) 運輸・通信、電気・ガス・水道・熱供給業は民・公営、その他は民営のみ。

2. 職業紹介状況

(1) 一般職業紹介状況（新規学卒及びパートタイムを除く）

区 分		月間有効 求職者数 (月平均)A	月間有効 求 人 数 (月平均)B	就職件数 (月平均) C	求 人 倍 率 B / A	充足率 C / B	新規求職 申込件数 (月平均)D	新 規 求 人 数 (月平均)E	新 規 求人倍率 E / D
女	昭和35年	千人 454	千人 274	千件 96	倍 0.60	% 35.0	千件 174	千人 173	倍 0.99
	40	574	341	63	0.59	18.5	150	134	0.89
	45	472	523	62	1.11	11.8	134	187	1.39
	50	675	352	46	0.52	13.0	141	131	0.93
	55	674	334	41	0.50	12.3	152	121	0.80
	56	727	347	41	0.48	11.9	161	121	0.75
	57	767	334	40	0.44	11.9	166	115	0.69
	58	777	345	40	0.44	11.6	165	120	0.73
	59	776	363	43	0.47	11.7	168	126	0.75
	60								
男	昭和35年	655	375	133	0.57	35.5	251	226	0.90
	40	675	453	35	0.67	18.8	203	175	0.86
	45	569	949	92	1.67	9.7	181	323	1.78
	50	828	556	71	0.67	12.8	197	192	0.98
	55	787	731	72	0.93	9.8	197	244	1.24
	56	857	698	72	0.81	10.3	211	226	1.07
	57	910	655	68	0.72	10.4	218	209	0.96
	58	954	639	70	0.67	10.9	219	209	0.96
	59	954	699	74	0.73	10.6	223	231	1.04
	60								

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

(注) 35年は学卒、パートタイムを、40年はパートタイムを含む。

(2) 新規学卒者の職業紹介状況

区 分			求 職 者 A	求 人 数 B	就 職 者 数 C	求 人 倍 率 B / A	就 職 率 C / A × 100
女	中 学 校	昭和40年3月末	千件 230	千人 889	千人 218	倍 3.9	% 94.8
		45	108	586	108	5.4	99.6
		50	40	227	40	5.73	99.9
		55	23	73	23	3.15	99.9
		56	22	69	22	3.18	99.8
		57	20	60	20	3.03	99.8
		58	21	52	21	2.45	99.6
		59	21	43	21	2.07	99.5
		60	20	41	20	2.00	99.3
		61					
	高 等 学 校	昭和40年3月末	340	869	292	2.6	85.8
		45	363	1,746	358	4.8	98.7
		50	278	750	277	2.70	99.8
		55	285	445	283	1.56	99.4
		56	293	473	292	1.61	99.5
		57	297	454	295	1.53	99.5
		58	301	409	298	1.36	99.1
		59	290	388	288	1.34	99.1
		60	269	394	266	1.47	99.0
		61					
男	中 学 校	昭和40年3月末	218	779	195	3.6	89.3
		45	91	557	89	6.2	98.6
		50	31	191	31	6.22	99.7
		55	23	57	23	2.49	99.8
		56	24	57	23	2.41	99.6
		57	23	49	23	2.13	99.6
		58	26	45	26	1.74	99.3
		59	25	41	25	1.63	99.2
		60	25	42	25	1.66	99.3
		61					
	高 等 学 校	昭和40年3月末	292	1,343	259	4.6	88.9
		45	304	2,955	299	9.7	98.6
		50	203	878	203	4.32	99.8
		55	210	480	209	2.28	99.3
		56	218	537	217	2.46	99.4
		57	225	503	223	2.24	99.4
		58	224	440	221	1.97	99.0
		59	216	412	214	1.91	99.2
		60	208	448	207	2.15	99.3
		61					

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

(注) 40、45年の高卒者の求人数、求人倍率及び就職率については、求人数把握の方法変更により50年以降の数と接続しない。

3. 労働移動

(1) 男女別入職、離職状況の推移

イ 総 数

区 分		入 職 者 数	離 職 者 数	入 職 率	離 職 率	入 職 超 過 率
		千人	千人	%	%	%
計	昭和45年	4,917	4,623	22.9	21.5	1.4
	50	362	3,756	14.2	15.8	△1.6
	55	3,812	3,594	15.3	14.4	0.9
	56	3,782	3,595	15.0	14.2	0.8
	57	3,746	3,604	14.4	13.8	0.6
	58	3,636	3,517	13.7	13.2	0.5
	59	3,911	3,697	14.9	14.1	0.8
女	昭和45年	2,341	2,310	31.3	30.9	0.4
	50	1,681	1,928	20.2	23.2	△3.0
	55	1,955	1,862	21.7	20.7	1.0
	56	1,904	1,849	21.2	20.6	0.6
	57	1,946	1,924	20.4	20.2	0.2
	58	1,848	1,816	19.3	18.9	0.4
	59	2,035	1,930	21.0	19.9	1.1
男	昭和45年	2,576	2,313	18.4	16.5	1.9
	50	1,681	1,828	10.9	11.9	△1.0
	55	1,857	1,732	11.6	10.8	0.8
	56	1,878	1,746	11.5	10.7	0.8
	57	1,800	1,681	10.9	10.2	0.7
	58	1,788	1,701	10.5	10.0	0.5
	59	1,876	1,767	11.3	10.7	0.6

ロ 常 用

区 分		入 職 者 数	離 職 者 数	入 職 率	離 職 率	入 職 超 過 率
計	昭和45年	千人 4,085	千人 3,899	% 20.0	% 19.1	% 0.9
	50	2,842	3,245	12.5	14.3	△1.8
	55	3,145	3,033	13.1	12.7	0.4
	56	3,161	3,055	13.1	12.6	0.5
	57	3,174	3,047	12.8	12.3	0.5
	58	3,035	2,959	12.0	11.7	0.3
	59	3,216	3,121	12.9	12.5	0.4
女	昭和45年	1,888	1,911	27.5	27.8	△0.3
	50	1,361	1,634	17.9	21.4	△3.5
	55	1,558	1,550	18.7	18.6	0.1
	56	1,544	1,547	18.6	18.6	0.0
	57	1,602	1,606	18.5	18.5	0.0
	58	1,514	1,500	17.4	17.3	0.1
	59	1,616	1,592	18.6	18.3	0.3
男	昭和45年	2,198	1,989	16.2	14.6	1.6
	50	1,481	1,611	9.8	10.7	△0.9
	55	1,588	1,483	10.2	9.5	0.7
	56	1,617	1,508	10.2	9.5	0.7
	57	1,572	1,441	9.7	8.9	0.8
	58	1,521	1,459	9.2	8.8	0.4
	59	1,601	1,530	9.9	9.4	0.5

資料出所：イ、ロとも労働省「雇用動向調査」

(注) 1. 常用とは常用名義の常用労働者（期間を定めず又は1か月を超える期間を定めて雇われている者）である。

$$2. \text{入職率} = \frac{\text{入職者数（当該年の1月～12月）}}{\text{常用労働者数（当該年の1月1日現在）}} \times 100$$

$$3. \text{離職率} = \frac{\text{離職者数（当該年の1月～12月）}}{\text{常用労働者数（当該年の1月1日現在）}} \times 100$$

$$4. \text{入職超過率} = \text{入職率} - \text{離職率}$$

(2) 女子の離職理由の推移

区 分		計	契約 期間 満了	経営上 の 都 合	定 年	本 人 の 責	個人的 理 由	うち 結 婚	うち出産 ・ 育 児	死亡・ 傷 病 その他
実 数 (千人)	昭和45年	2,309.7	118.4	89.8	8.2	39.2	2,008.5	504.5		45.5
	50	1,927.5	104.7	164.5	19.7	47.8	1,550.3	485.7		40.5
	55	1,861.7	125.4	76.1	28.9	70.7	1,523.8	358.9		37.0
	56	1,849.4	102.8	83.4	36.4	55.8	1,534.5	346.7		36.5
	57	1,923.8	119.9	94.6	33.3	75.0	1,560.2	360.0		40.9
	58	1,816.1	118.1	91.6	35.2	70.2	1,467.3	337.2		33.8
	59	1,929.5	110.4	89.5	37.8	67.9	1,583.2	343.5		40.9
構 成 比 (%)	昭和45年	100.0	5.1	3.9	0.4	1.7	87.0	21.8		2.0
	50	100.0	5.4	8.5	1.0	2.5	80.4	25.2		2.1
	55	100.0	6.7	4.1	1.6	3.8	81.8	19.3		2.0
	56	100.0	5.6	4.5	2.0	3.0	83.0	18.8		2.0
	57	100.0	6.2	4.9	1.7	3.9	81.1	18.7		2.1
	58	100.0	6.5	5.0	1.9	3.9	80.8	18.6		1.9
	59	100.0	5.7	4.6	2.0	3.5	82.1	17.8		2.1

資料出所：労働省「雇用動向調査」

4. 失業状況

(1) 男女別失業者数及び失業率の推移

区 分	合 計		女		男	
	実 数	失 業 率	実 数	失 業 率	実 数	失 業 率
昭和35年	万人 75	% 1.7	万人 31	% 1.7	万人 44	% 1.6
40	57	1.2	25	1.3	32	1.1
45	59	1.1	21	1.0	38	1.2
50	100	1.9	34	1.7	66	2.0
55	114	2.0	43	2.0	71	2.0
56	126	2.2	47	2.1	79	2.3
57	136	2.4	52	2.3	84	2.4
58	156	2.6	61	2.6	95	2.7
59	161	2.7	65	2.8	96	2.7
60	156	2.6	63	2.7	93	2.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(2) 男女、年齢階級別失業者数

(万人)

区 分		計	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65歳以上
女	昭和35年	31	4	4	3	2	2	4	1	0
	40	25	4	4	3	6		5	1	0
	45	21	2	8	3	2	2	3	1	0
	50	34	2	8	6	4	4	8	3	0
	55	43	2	9	8	6	5	10	3	0
	56	47	3	10	8	7	5	10	4	1
	57	52	3	12	7	7	5	12	4	1
	58	61	4	12	8	8	7	15	5	1
	59	65	4	14	9	7	8	16	6	1
	60	63	4	13	10	7	7	15	6	1
男	昭和35年	44	3	5	4	2	2	4	3	0
	40	32	3	3	3	4		3	2	0
	45	38	4	8	5	4	3	7	6	1
	50	66	4	11	11	6	6	15	11	3
	55	71	4	10	9	9	6	15	15	4
	56	79	5	10	10	9	7	18	17	5
	57	84	5	10	10	11	6	19	19	4
	58	95	6	11	10	11	9	22	22	5
	59	96	7	11	9	10	9	21	24	4
	60	93	7	11	9	9	10	19	24	4

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 昭和35、40年の年齢階級別の数字は、時系列接続用に補正していないので、その合計は「計」とは合わない。

5. 労働条件

(1) 1人平均月間給与額及び男女間格差の推移

イ 男女別月間給与総額、きまって支給する給与及び特別に支払われた給与（事業所規模30人以上）

区 分	現金給与総額			きまって支給する給与			特別に支払われた給与		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差	女	男	男女格差
昭和35年	円 12,414	円 29,029	(42.8)	円 10,129	円 23,303	(43.5)	円 2,285	円 5,726	(39.9)
40	22,275	46,571	(47.8)	17,760	36,496	(48.7)	4,515	10,075	(44.8)
45	45,801	89,934	(50.9)	34,482	66,710	(51.7)	11,319	23,224	(48.7)
50	114,067	204,295	(55.8)	84,431	149,549	(56.5)	29,636	54,746	(54.1)
55	166,397	309,218	(53.8)	123,880	227,022	(54.6)	42,517	82,196	(51.7)
56	174,895	328,001	(53.3)	130,581	240,350	(54.3)	44,314	87,651	(50.6)
57	180,080	341,246	(52.8)	135,399	251,659	(53.8)	44,681	89,587	(49.9)
58	183,989	352,537	(52.2)	139,384	261,345	(53.3)	44,605	91,192	(48.9)
59	191,143	368,775	(51.8)	144,407	272,714	(53.0)	46,736	96,061	(48.7)

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. ()内は男女間格差(男子=100)である。
2. 昭和35、40年はサービス業を含まない。

ロ 産業別1人平均月間現金給与総額及び男女間格差（昭和59年）

（事業所規模30人以上）

産 業	現 金 給 与 総 額		男 女 格 差 (男子=100)
	女	男	
調 査 産 業 計	191,143	368,775	51.8
鉱 業	172,729	345,882	49.9
建 設 業	156,972	328,595	47.8
製 造 業	152,519	356,561	42.8
食 料 品 た ば こ 製 造 業	133,892	328,382	40.8
繊 維 工 業	131,662	304,352	43.3
衣服その他の繊維製品製造業	121,058	287,999	42.0
木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	131,541	255,836	51.4
出版・印刷同関連産業	218,554	416,462	52.5
化 学 工 業	215,648	420,636	51.3
窯業・土石製品製造業	150,900	325,372	46.4
金 属 製 品 製 造 業	159,058	324,141	49.1
一般機械器具製造業	170,482	361,527	47.2
電気機械器具製造業	154,724	365,966	42.3
輸送用機械器具製造業	179,348	359,349	49.9
精密機械器具製造業	162,131	348,155	46.6
卸 売 業 、 小 売 業	154,204	346,806	44.5
金 融 ・ 保 険 業	249,892	546,766	45.7
不 動 産 業	177,074	394,115	44.9
運 輸 ・ 通 信 業	238,641	350,583	68.1
電気・ガス・水道・熱供給業	238,168	434,936	54.8
サ ー ビ ス 業	241,110	398,855	60.5

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

ハ きまって支給する給与額、所定内給与額及び男女間格差の推移（企業規模10人以上）

年	きまって支給する給与			所 定 内 給 与		
	女	男	男 女 格 差	女	男	男 女 格 差
	千円	千円	(男子=100)	千円	千円	(男子=100)
昭 和 35 年	9.9	22.0	45.0	—	—	—
40	18.2	35.5	51.3	17.5	31.6	55.4
45	35.2	68.4	51.5	33.7	60.1	56.1
50	88.5	150.2	58.9	85.7	139.6	61.4
55	122.5	221.7	55.3	116.9	198.6	58.9
56	130.5	235.3	55.5	124.6	211.4	58.9
57	136.2	246.1	55.3	130.1	222.0	58.6
58	141.2	254.4	55.5	134.7	229.3	58.7
59	146.6	265.1	55.3	139.2	237.5	58.6

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

- (注) 1. 45年以前はサービス業を含まない。
2. 50年までは民・公営計、55年以降は民営の数値である。

ニ 標準的労働者の年齢階級別所定内給与額、年齢間格差及び男女間格差
(昭和59年6月)

学 歴、年 齢		勤続年数	所定内給与額（千円）		年 齢 間 格 差 (20～24歳=100)		男 女 格 差 (男子=100)
			女	男	女	男	
旧 小 ・ 新 中 卒	17歳以下	1～2年	98.9	105.2	83.1	70.7	94.0
	18～19	3～4	105.1	119.8	88.3	80.6	87.7
	20～24	5～9	119.0	148.7	100.0	100.0	80.0
	25～29	10～14	134.9	178.7	113.4	120.2	75.5
	30～34	15～19	159.6	213.7	134.1	143.7	74.7
	35～39	20～24	178.3	246.2	149.8	165.6	72.4
	40～44	25～29	203.2	280.2	170.8	188.4	72.5
	45～49	30～	210.3	294.4	176.7	198.0	71.4
旧 中 ・ 新 高 卒	50～54	30～	214.5	294.6	180.3	198.1	72.8
	18～19	0	108.7	117.9	85.9	83.6	92.2
	20～24	3～4	126.5	141.0	100.0	100.0	89.7
	25～29	5～9	147.2	176.0	116.4	124.8	83.6
	30～34	10～14	170.8	221.7	135.0	157.2	77.0
	35～39	15～19	192.7	265.8	152.3	188.5	72.5
	40～44	20～24	221.4	316.1	175.0	224.2	70.0
	45～49	25～29	245.5	355.3	194.1	252.0	69.1
	50～54	30～	280.2	392.2	221.5	278.2	71.4

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 標準的労働者とは、学校卒業後同一企業に継続して勤務したと思われる者——
各年齢階級に該当する労働者のうち、当該年齢階級に属する者が学校卒業後同一企業
に継続勤務したとした場合における勤続年数階級に該当する労働者である。

ホ 標準的労働者（高卒）の年齢階級別所定内給与額の男女間格差の推移

(%) (男子=100)

年 齢	勤続年数	昭和51年	55年	56年	57年	58年	59年
18 ～ 19 歳	0 年	94.6	93.0	93.0	92.8	92.6	92.2
20 ～ 24	3 ～ 4	89.1	90.0	90.2	88.9	88.8	89.7
25 ～ 29	5 ～ 9	80.7	83.8	85.0	83.6	83.2	83.6
30 ～ 34	10 ～ 14	75.7	78.3	78.6	76.2	76.9	77.0
35 ～ 39	15 ～ 19	71.9	73.8	74.2	72.4	72.9	72.5
40 ～ 44	20 ～ 24	70.7	71.2	72.6	71.1	70.1	70.0
45 ～ 49	25 ～ 29	71.9	73.7	72.9	67.3	69.6	69.1
50 ～ 54	30 ～	68.2	76.7	75.7	70.9	72.3	71.4

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 標準的労働者とは、学校卒業後同一企業に継続して勤務したと思われる者——
各年齢階級に該当する労働者のうち、当該年齢階級に属する者が学校卒業後同一企業
に継続勤務したとした場合における勤続年数階級に該当する労働者である。

へ 新規学卒者の初任給額

年	中			卒			高 専 ・ 短 大 卒			大		卒
	女	男	男女格差 (男=100)	女	男	男女格差 (男=100)	女	男	男女格差 (男=100)	女	男	
昭和51年	58.8	64.7	90.9	73.4	76.9	95.4	81.0	82.2	98.5	87.6	94.3	92.9
55	73.2	81.1	90.3	88.3	92.8	95.2	97.4	100.7	96.7	108.7	114.5	94.9
56	77.5	85.0	91.2	93.1	98.4	94.6	102.6	106.5	96.3	115.0	120.8	95.2
57	81.3	91.0	89.3	97.5	103.4	94.3	106.9	111.2	96.1	119.1	127.2	93.6
58	86.3	93.0	92.8	100.0	106.2	94.2	109.7	116.8	93.9	124.1	132.2	93.9
59	89.7	94.6	94.8	103.0	108.8	94.7	113.0	120.0	94.2	128.7	135.8	94.8

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

(注) 初任給はベースアップ後の確定数値であり、所定内給与額から通勤手当を除いたものである。

ト 各国における男女賃金格差（非農業部門）

(男子=100)

年	アメリカ (1964年)	ベルギー	デンマーク	フランス	西ドイツ	ルクセンブルグ	オランダ	スイス	イギリス	オーストラリア
1965年	62.6	61.2	71.3	83.1	68.1	—	—	61.9	59.5	71.9
1970	62.3	66.7	72.4	86.9	69.2	57.0	73.7	62.8	60.1	73.9
1975	62.0	71.2	83.2	86.6	72.3	63.3	79.5	66.7	67.6	91.8
1980	63.4	69.4	84.5	87.4	72.4	64.7	77.9	67.3	69.7	93.5
1981	64.6	72.5	84.5	87.6	72.5	63.5	77.0	68.2	69.5	92.8
1982	65.0	73.6	83.9	88.6	72.7	63.8	76.7	67.0	69.1	91.9
1983	65.5	74.5	84.4	88.3	72.2	—	76.8	68.2	69.3	—

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

アメリカについては「1975 Handbook on Women Workers」及び「Handbook of Labour Statistics」
(注) アメリカ：①1964年は一般労働者の年稼得賃金、1970年以降はフルタイムの週稼得賃金の中位数。

ベルギー：①1965年は日当たり、1970年以降は時間当たり稼得賃金、②商業、金融・サービス業を除く、1976年以降は電気・ガス・水道業を除く。

デンマーク：①時間当たり稼得賃金、②鉱業、採石業、商業、運輸・金融・サービス業を除く、③成年者のみ。

フランス：①時間当たり賃金率、②鉱業、採石業、電気・ガス・水道業、国営運輸・通信・公務・対個人サービスを除く。

西ドイツ：①時間当たり稼得賃金、②商業、運輸、金融・サービス業を除く、③家族手当を含む。

ルクセンブルグ：①時間当たり稼得賃金、②電気・ガス・水道業、商業、運輸・金融・サービス業を除く。

オランダ：①時間当たり稼得賃金、②1977年まではサービス業を除く、③成年者のみ。

スイス：①時間当たり稼得賃金、②鉱業、採石業、金融・サービス業を除く、③1975年以前は家族手当を含む。

イギリス：①時間当たり稼得賃金、②炭鉱、商業、鉄道、金融業を除く、③フルタイムの成年者のみ。

オーストラリア：①時間当たり賃金率、②女子のみ鉱業、採石業、建設業を除く、③成年者のみ。

(2) 男女別1人平均月間実労働時間数及び出勤日数の推移

(事業所規模30人以上)

区 分	月 間 実 労 働 時 間						出 勤 日 数	
	総実労働時間数		所 定 内		所 定 外			
	女	男	女	男	女	男	女	男
昭和35年	時間 192.1	時間 206.8	時間 181.6	時間 180.5	時間 10.5	時間 26.3	日 23.9	日 24.3
40	181.4	197.8	174.7	177.1	6.7	20.7	23.2	23.8
45	174.1	192.7	167.1	171.2	7.0	21.5	22.4	23.2
50	163.0	175.8	158.2	162.8	4.8	13.0	21.5	21.8
55	164.1	181.2	158.1	164.1	6.0	17.1	21.8	22.0
56	163.5	180.5	157.5	163.7	6.0	16.8	21.7	21.9
57	162.9	180.3	156.9	163.8	6.0	16.5	21.7	21.9
58	162.4	180.5	156.6	163.7	6.3	16.8	21.7	21.9
59	164.2	182.3	157.4	164.4	6.8	17.9	21.8	22.0
60								

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 35、40年はサービス業を含まない。

(3) 女子関係労働基準法違反状況

区 分	監督実施事業 場数	違反 事業 場数	女子関係条項		4 条 同一 賃金	32、40、 61条労働時間 (女)	61条 休日	62条 深夜 業	63条 就業 制限	64条 坑内 労働	65条 産前 産後 休業	66条 育児 時間	67条 生理 休暇
			違反件 数 B	違反率 B/A									
昭和35年	135,909	77,795	34,035	25.0	—	19,086	11,272	3,039	612	26	—	—	—
40	191,053	103,912	30,044	15.7	33	19,160	8,389	1,698	722	30	3	2	7
45	233,946	164,589	22,369	9.6	15	15,445	5,414	644	835	11	2	0	3
50	165,483	108,646	9,811	5.9	30	7,136	2,048	237	327	6	4	13	10
55	167,850	107,784	14,753	8.8	57	11,585	2,401	369	335	2	1	1	2
56	174,238	106,207	13,536	7.8	58	10,585	2,164	392	331	1	1	3	1
57	172,939	105,995	12,023	7.0	37	9,572	1,854	364	188	3	1	2	2
58	174,287	106,092	12,688	7.3	29	10,309	1,829	316	200	1	1	2	1
59	176,910	106,216	12,358	7.0	8	10,272	1,557	348	171	1	0	1	0

資料出所：労働省「監督業務実施状況」

(注) (1) 各年定期監督実施事業場である。

(2) 40年のみ年度、その他は歴年である。

(3) 63条（就業制限）は年少者の違反も含む。

(4) 昭和35年の第4条、第65条～第67条の違反状況は不明。

6. ME の進展と女子労働者

(1) 事業所規模及び工場全体の採用数の増減別事業所割合（ME 導入事業所）

— 採用面において「かなり変化した」事業所を 100 とした割合 —

（単位：％）

事業所規模	計	採用数		採用労働者の種類									
				大卒（理工系）		大卒（理工系以外）		高卒男子		高卒女子		パートタイマー	
		増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した
計	(11.2)100.0	40.2	45.3	42.6	6.2	8.7	14.5	39.5	29.4	21.1	23.9	22.2	20.9
1,000人以上	(15.9)100.0	31.3	59.4	44.8	9.4	8.3	19.8	22.9	53.1	12.5	40.6	12.5	21.9
300～999人	(11.4)100.0	34.5	52.5	47.9	10.5	8.4	22.3	36.1	35.7	23.1	30.7	23.9	24.8
100～299人	(10.5)100.0	45.0	38.9	39.5	3.4	8.9	9.6	44.6	21.4	21.9	17.0	23.4	18.7

資料出所：労働省「技術革新と労働に関する調査」（昭和57年11月）

（調査対象は、常用労働者を 100 人以上雇用し、生産部門を有する民営事業所）

（注）（ ）内の数字は、導入事業所に対する採用面において「かなり変化した」事業所の割合である。

(2) 事業所規模及び採用者数の増減別事業所割合（ME 機器生産事業所）

— 採用面において「かなり変化した」事業所を 100 とした割合 —

（単位：％）

事業所規模	計	採用数		採用労働者の種類									
				大卒（理工系）		大卒（理工系以外）		高卒男子		高卒女子		パートタイマー	
		増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した	増加した	減少した
計	(33.9)100.0	66.6	11.1	78.1	1.5	11.5	10.8	42.1	16.1	24.3	13.7	28.4	10.2
1,000人以上	(32.1)100.0	57.7	20.5	79.5	1.3	15.4	15.4	37.2	25.6	20.5	24.4	26.9	15.4
300～999人	(35.4)100.0	61.3	13.9	83.2	1.2	10.4	12.1	30.1	21.4	24.3	19.7	30.1	11.6
100～299人	(33.3)100.0	72.2	6.9	74.7	1.7	11.1	8.7	50.7	10.4	25.3	7.3	27.8	8.0

資料出所：労働省「技術革新と労働に関する調査」（昭和57年11月）

（注）（ ）内の数字は、機器生産事業所に対する採用面において「かなり変化した」事業所の割合を示す。

ハ 新規高卒

(%)

区 分	OA機器等を導入している企業	増加した(A)	減少した(B)	変化なし	差(A-B)
合 計	100.0	5.5	4.1	90.4	ポイント 1.4
男	100.0	4.3	13.4	82.3	- 9.1
1,000～4,999人	100.0	4.9	11.3	83.8	- 6.4
300～ 999人	100.0	6.1	5.2	88.6	0.9
100～ 299人	100.0	5.4	2.8	91.8	2.6
合 計	100.0	7.3	8.9	83.8	- 1.6
女	100.0	3.6	26.2	70.3	-22.6
1,000～4,999人	100.0	4.7	20.9	74.5	-16.2
300～ 999人	100.0	9.4	10.0	80.6	- 0.6
100～ 299人	100.0	6.9	6.9	86.1	0.0

ニ 中途採用者

(%)

区 分	OA機器等を導入している企業	増加した(A)	減少した(B)	変化なし	差(A-B)
合 計	100.0	7.4	5.1	87.6	ポイント 2.3
5,000人以上	100.0	5.0	6.3	88.7	-1.3
1,000～4,999人	100.0	6.5	8.6	84.9	-2.1
300～ 999人	100.0	8.2	5.1	86.7	3.1
100～ 299人	100.0	7.2	4.6	88.2	2.6

資料出所：労働省「昭和58年度技術革新と労働に関する調査」（オフィス・オートメーション等実態調査）

(4) O A機器等の使用状況別労働者の割合

(%)

区 分	労働者計	O A機器等 を使用して いる者	O A機器等 を使用している者		O A機器等 を使用して いない者
			1種類のO A 機器等のみ使 用している者	複数のO A機 器等を使用し ている者	
合 計	100.0	51.4	23.9	27.5	48.6
男 子	100.0	46.7	21.1	25.6	53.3
30 歳 未 満	100.0	58.5	25.2	33.3	41.5
30 ～ 39 歳	100.0	53.2	22.6	30.6	46.8
40 ～ 49 歳	100.0	34.0	17.6	16.4	66.0
50 歳 以 上	100.0	19.1	12.3	6.8	80.9
女 子	100.0	60.1	29.2	30.9	39.9
30 歳 未 満	100.0	65.4	30.5	34.9	34.6
30 ～ 39 歳	100.0	54.3	29.5	24.8	45.7
40 ～ 49 歳	100.0	35.0	20.8	14.2	65.0
50 歳 以 上	100.0	25.1	17.6	7.5	74.9
5,000 人 以 上	100.0	67.7	21.7	46.0	32.3
1,000 ～ 4,999 人	100.0	63.6	22.9	40.7	36.4
300 ～ 999 人	100.0	50.6	25.8	24.8	49.4
100 ～ 229 人	100.0	40.6	24.5	16.1	59.4
管 理 職	100.0	31.8	16.6	15.2	68.2
専門・技術・研究職	100.0	39.4	17.9	21.4	60.6
事 務 職	100.0	60.4	29.1	31.3	39.6
営 業 ・ 販 売 職	100.0	31.9	15.9	16.0	68.1
情 報 処 理 職	100.0	92.2	32.0	60.2	7.8

資料出所：労働者「昭和58年度技術革新と労働に関する調査」（オフィス・オートメーション等実態調査）

（注） O A機器等を使用している労働者の全体の労働者（規模100人以上の民営企業の本社の事務・間接部門の労働者）に対する割合

(5) O A 機器等の使用に伴う仕事の変化状況別労働者の割合

(%)

区 分	O A 機器等 を使用して いる労働者	らくになった (A)	変わらない (B)	きつくなった (C)	差 (A-C)
合 計	100.0	31.6	49.8	18.6	ポイント 13.0
男 子	100.0	34.4	47.8	17.8	16.6
30 歳 未 満	100.0	32.5	47.4	20.1	12.4
30 ～ 39 歳	100.0	34.9	46.6	18.5	16.4
40 ～ 49 歳	100.0	36.8	49.7	13.5	23.3
50 歳 以 上	100.0	35.5	56.0	8.5	27.0
女 子	100.0	27.5	52.7	19.8	7.7
30 歳 未 満	100.0	26.3	54.1	19.5	6.8
30 ～ 39 歳	100.0	33.2	47.8	18.9	14.3
40 ～ 49 歳	100.0	28.0	47.8	24.2	3.8
50 歳 以 上	100.0	37.0	31.0	32.0	5.0

資料出所：労働省「昭和58年度技術革新と労働に関する調査」（オフィス・オートメーション等
実態調査）

(6) 今後のO A化の対応状況別労働者の割合

(%)

区 分	労働者 計	十分に ついて いく 自信 がある	まあな んとか ついて いく 自信 がある	ついていく 自信がない	不 安 の 内 容 (M. A)						無回答	
					高度な知識や 技術が必要に なり、ついて いけなくなる のではない か	仕事が単調 になり、面 白くなくなる のではない か	今までの知 識や技術が 役立たなくな るのではない か	労働が身 体的にき つくなる のではない か	意に反する 配転や出向 をさせられ るのではない か	昇進の道 がだんだ ん狭くな るのでは ないか		上司や同僚 との人間関 係がむすか しくなるの ではないか
合 計	100.0	15.1	65.7	18.1(100.0)	(74.3)	(16.9)	(19.1)	(12.4)	(7.7)	(1.5)	(4.2)	1.1
男 子	100.0	20.0	63.8	15.2(100.0)	(71.3)	(15.9)	(23.0)	(10.2)	(8.5)	(2.1)	(4.4)	1.1
30 歳未満	100.0	21.2	66.6	11.8(100.0)	(76.7)	(19.4)	(16.4)	(12.6)	(10.1)	(2.7)	(4.4)	0.4
30 ～ 39 歳	100.0	21.9	65.3	12.0(100.0)	(66.4)	(16.3)	(28.4)	(14.4)	(10.0)	(1.9)	(4.2)	0.9
40 ～ 49 歳	100.0	18.6	63.1	16.9(100.0)	(71.6)	(14.1)	(19.8)	(6.9)	(8.5)	(2.3)	(3.4)	1.5
50 歳以上	100.0	12.2	52.0	33.1(100.0)	(72.6)	(14.0)	(25.8)	(5.9)	(4.7)	(1.5)	(6.2)	2.7
女 子	100.0	6.0	69.2	23.5(100.0)	(77.9)	(18.1)	(14.3)	(15.0)	(6.7)	(0.7)	(4.0)	1.2
30 歳未満	100.0	5.8	71.1	21.9(100.0)	(79.7)	(20.7)	(13.8)	(15.5)	(6.0)	(0.5)	(4.3)	1.2
30 ～ 39 歳	100.0	7.4	70.9	20.9(100.0)	(74.2)	(13.2)	(11.8)	(17.6)	(9.9)	(1.2)	(4.0)	0.8
40 ～ 49 歳	100.0	5.6	56.2	35.9(100.0)	(69.4)	(9.2)	(18.9)	(10.9)	(8.0)	(1.4)	(2.9)	2.4
50 歳以上	100.0	6.5	49.2	42.6(100.0)	(83.2)	(16.8)	(17.1)	(11.4)	(5.6)	(0.9)	(3.5)	1.7

資料出所：労働省「昭和58年度技術革新と労働に関する調査」（オフィス・オートメーション等実態調査）

(注) 「ついていく自信がない」は、「ついていく自信がない」と「ついていくのが無理だと思う」とを合わせたもの。

Ⅳ 男女平等に関する意識

1. 男女の役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」か

		該 当 者 数	同 感 す る	同 感 し な い	ど ち ら と も い え な い	計
		人	%	%	%	%
59 年	総 数	2,397	35.9	41.3	22.8	100.0
	(都 市 規 模)					
	11 大 都 市	449	31.2	43.9	24.9	100.0
	人口10万以上の市	860	35.5	42.0	22.6	100.0
	人口10万未満の市	473	33.6	41.2	25.2	100.0
	町 村	615	41.8	38.4	19.8	100.0
	(未 ・ 既 婚)					
	未 婚	167	25.7	52.1	22.2	100.0
	既 婚 (有 配 偶)	2,021	35.7	41.9	22.4	100.0
	既 婚 (離・死別)	209	46.4	26.3	27.3	100.0
	(年 齢)					
	20 ～ 24 歳	134	32.1	43.3	24.6	100.0
	25 ～ 29 歳	219	25.1	52.1	22.8	100.0
	30 ～ 34 歳	306	27.5	50.7	21.9	100.0
	35 ～ 39 歳	344	29.4	43.9	26.7	100.0
	40 ～ 44 歳	281	31.0	45.2	23.8	100.0
	45 ～ 49 歳	270	37.4	41.9	20.7	100.0
	50 ～ 54 歳	254	40.2	37.8	22.0	100.0
	55 ～ 59 歳	221	47.1	37.1	15.8	100.0
	60 ～ 64 歳	159	50.9	32.7	16.4	100.0
	65 ～ 69 歳	105	45.7	25.7	28.6	100.0
	70 歳 以 上	104	52.9	13.5	33.7	100.0
54 年	(職 業 の 有 無)					
	も っ て い る	1,312	33.8	44.5	21.7	100.0
	も っ て い な い	1,085	38.5	37.3	24.1	100.0
54 年	総 数	8,103	35.7	34.2	30.0	100.0

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年9月、54年10月）

（注） 調査対象は女性のみ

2. 男女平等意識

(1) 地位は平等か

		該当者数	平等になっている	平等になっていない	わからない
59 年	総数	8,031人	16.9%	73.9%	9.2%
	〔性〕				
	男	3,600	21.8	69.4	8.8
	女	4,431	13.0	77.5	9.5
	〔年 齢〕				
	20 ～ 24 歳	408	18.6	75.7	5.6
	25 ～ 29 歳	691	14.3	79.0	6.7
	30 ～ 34 歳	1,029	15.5	78.2	6.3
	35 ～ 39 歳	1,065	16.1	77.8	6.1
	40 ～ 44 歳	1,019	16.3	75.9	7.9
	45 ～ 49 歳	884	19.7	72.1	8.3
	50 ～ 54 歳	819	15.3	75.7	9.0
	55 ～ 59 歳	660	17.3	73.6	9.1
	60 ～ 64 歳	537	16.8	70.6	12.7
	65 ～ 69 歳	395	17.2	67.1	15.7
	70 歳 以 上	524	22.7	53.8	23.5
	〔学 歴〕				
	小 卒	448	23.0	51.3	25.7
	旧高小・新中卒	2,476	18.9	69.5	11.6
	旧 中・新高卒	3,709	14.9	78.2	6.9
	旧高専大・新大卒	1,322	16.3	79.3	4.4
	不 明	76	26.3	42.1	31.6
54 年	総数	8,103	20.0	59.3	20.7

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年5月、54年10月）

（注） 54年の調査対象は女性のみ

(2) 平等になっていない分野

		該 当 者 数	家 庭 の 中 で	職 場 の 中 で	社 会 通 念 や 風 潮 で	法 律 や 制 度 の 上 で	そ の 他	わ か ら な い	計 (M.A.)
	総 数	人 5,931	% 22.9	% 59.5	% 64.7	% 19.1	% 0.5	% 1.5	% 168.2
	〔性〕								
	男	2,499	18.7	58.6	65.0	17.4	0.5	1.0	161.3
	女	3,432	26.0	60.1	64.4	20.4	0.4	1.9	173.3
	〔年 齢〕								
	20 ～ 24 歳	309	16.5	64.4	66.3	19.4	0.3	0.6	167.6
	25 ～ 29 歳	546	18.5	59.9	72.0	21.1	0.4	0.5	172.3
	30 ～ 34 歳	805	21.0	62.7	64.5	20.9	0.1	1.2	170.4
	35 ～ 39 歳	829	21.2	60.1	68.5	20.9	0.7	0.7	172.1
	40 ～ 44 歳	773	20.4	60.8	67.0	20.8	0.5	0.9	170.5
	45 ～ 49 歳	637	23.7	60.4	61.9	18.5	0.5	1.3	166.2
	50 ～ 54 歳	620	27.4	56.0	60.0	15.5	0.8	2.4	162.1
	55 ～ 59 歳	486	28.6	59.7	62.3	18.7	0.2	1.4	171.0
	60 ～ 64 歳	379	23.0	58.3	61.2	17.4	0.5	2.6	163.1
	65 ～ 69 歳	265	30.2	55.1	60.8	16.6	0.4	2.6	165.7
	70 歳 以 上	282	27.7	49.3	60.6	14.9	0.7	5.7	158.9
	〔学 歴〕								
	小 卒	230	29.6	47.8	57.8	9.1	—	4.3	148.7
	旧高小・新中卒	1,720	26.5	57.3	56.1	18.1	0.5	3.1	161.6
	旧 中・新高卒	2,901	21.8	59.6	66.7	19.1	0.5	0.8	168.5
	旧高専大・卒	1,048	18.6	65.3	74.8	23.2	0.4	0.4	182.6
	不 明	32	31.3	56.3	56.3	15.6	—	3.1	162.5
59 年	総 数	4,803	13.0	37.0	37.0	3.0	2.0	8.0	100.0

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年5月、54年10月）

（注） 54年の調査対象は女性のみ

(3) 何によって平等になるか

		該当者数	法律や制度の面で 見直しを すること	女性自身が 能力や経済 力の向上を はかること	女性に対する 一般の認識や 社会通念を改 めていくこと	その他	特 に な い	わから な い
	総 数	人 8,031	% 11.8	% 36.7	% 35.9	% 0.6	% 5.9	% 9.1
	〔性〕							
	男	3,600	12.4	34.5	37.5	0.9	7.2	7.4
	女	4,431	11.4	38.5	34.6	0.3	4.8	10.5
	〔年 齢〕							
59 年	20 ～ 24 歳	408	13.7	30.6	47.8	0.2	4.2	3.4
	25 ～ 29 歳	691	14.3	36.5	41.7	0.9	2.7	3.9
	30 ～ 34 歳	1,029	12.0	37.6	41.4	0.2	3.7	5.2
	35 ～ 39 歳	1,065	11.0	39.6	39.8	0.8	3.7	5.2
	40 ～ 44 歳	1,019	11.8	36.6	38.0	1.0	5.8	6.9
	45 ～ 49 歳	884	11.3	38.8	35.7	0.6	6.3	7.2
	50 ～ 54 歳	819	12.0	38.7	33.7	0.4	6.3	8.9
	55 ～ 59 歳	660	15.2	40.2	28.6	—	8.0	8.0
	60 ～ 64 歳	537	9.9	35.8	29.1	0.9	7.4	16.9
	65 ～ 69 歳	395	11.9	32.4	25.6	0.5	10.4	19.2
	70 歳 以 上	524	7.3	27.5	24.0	1.0	10.9	29.4
54 年	総 数	8,103	7.0	42.0	25.0	1.0	25.0	

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年5月、54年10月）

（注） 54年の調査対象は女性のみ

3. 女性の就業環境についての意識

(1) 女性が職業をもつのに必要な条件は整っているか

		該 当 者 数	整 っ て い る	整 っ て い な い	わ か ら な い
		人	%	%	%
59 年	総 数	2,397	24.6	47.2	28.2
	〔年 齢〕				
	20 ～ 24 歳	134	32.8	47.8	19.4
	25 ～ 29 歳	219	23.3	58.9	17.8
	30 ～ 34 歳	306	15.7	69.9	14.4
	35 ～ 39 歳	344	18.3	58.4	23.3
	40 ～ 44 歳	281	24.9	52.0	23.1
	45 ～ 49 歳	270	25.2	44.4	30.4
	50 ～ 54 歳	254	29.1	35.4	35.4
	55 ～ 59 歳	221	30.3	33.9	35.7
	60 ～ 64 歳	159	30.8	30.2	39.0
	65 ～ 69 歳	105	34.3	28.6	37.1
	70 歳 以 上	104	19.2	14.4	66.3
	〔職 業 の 有 無〕				
	も っ て い る	1,312	27.2	45.7	27.1
	も っ て い な い	1,085	21.5	49.0	29.5
	〔未 ・ 既 婚〕				
	未 婚	167	29.3	47.3	23.4
	既 婚(有 配 偶)	2,021	24.3	48.8	26.9
	既 婚(離・死別)	209	23.9	32.1	44.0
54 年	総 数	8,103	17.9	47.4	34.7

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年9月、54年10月）

（注） 調査対象は女性のみ

(2) 女性が職業をもつのに必要な条件が整っていない具体例 (M. A.)

	該当数	労働時間 休暇など	給料・仕 事の差別	適職が 少ない	保育施設の 不備・不足	年齢の制限	家事育児
総 数	人 1,132	% 22.8	% 33.2	% 13.7	% 18.9	% 11.7	% 36.0
〔年 齢〕							
20～24 歳	64	23.4	50.0	4.7	15.6	7.8	34.4
25～29 歳	129	30.2	32.6	8.5	29.5	10.1	35.7
30～34 歳	214	31.3	32.2	14.0	23.8	7.9	36.4
35～39 歳	201	21.9	35.3	10.0	20.9	13.9	42.3
40～44 歳	146	18.5	30.1	12.3	15.8	14.4	33.6
45～49 歳	120	18.3	44.2	20.8	10.8	15.0	29.2
50～54 歳	90	14.4	27.8	10.0	13.3	7.8	35.6
55～59 歳	75	20.0	28.0	22.7	14.7	10.7	37.3
60～64 歳	48	16.7	22.9	27.1	22.9	18.8	37.5
65～69 歳	30	20.0	16.7	16.7	6.7	13.3	30.0
70 歳 以 上	15	13.3	20.0	26.7	6.7	20.0	40.0
〔職業の有無〕							
もっている	600	21.5	37.5	13.3	15.3	11.2	33.8
もっていない	532	24.2	28.4	14.1	22.9	12.4	38.5
〔未 婚〕							
未 婚	79	21.5	54.4	7.6	13.9	8.9	26.6
既婚(有配偶)	986	23.3	30.9	13.6	20.0	11.7	37.8
既婚(死・離別)	67	16.4	41.8	22.4	9.0	16.4	20.9

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年9月）

(注) 該当者が多い項目のみ
調査対象は女性のみ

V 労働者家族の現状

1. 世帯業態別世帯構成比の推移

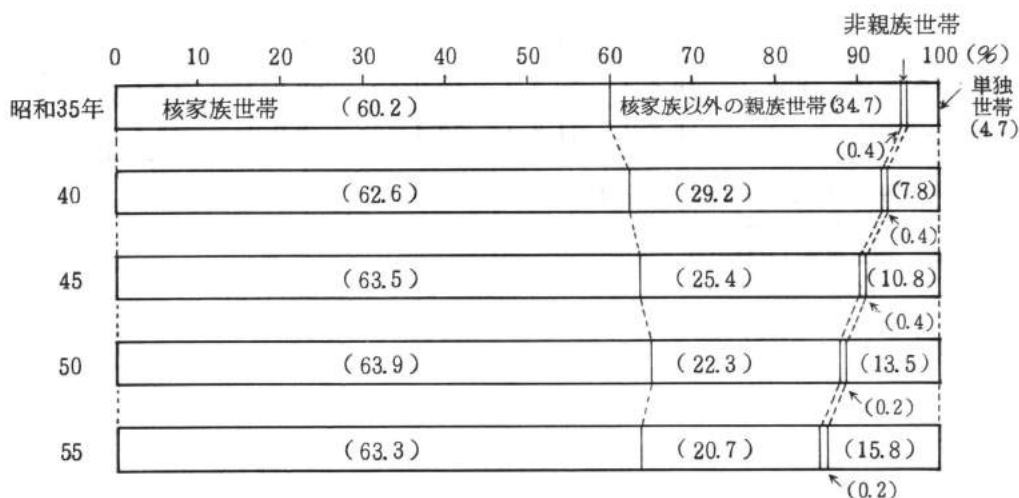
(%)

年	総数	雇用者・自営業者等世帯								農耕世帯
		雇用者世帯						自営業者世帯	その他の世帯	
		総数	会社・団体等の役員世帯	一般常雇・雇用者規模			臨時労働者世帯			
				30人未満	30～999人	1,000人以上 以官公庁				
昭和40年	100.0（25,940）	60.1	…	17.8	20.8	18.0	…	14.5	6.7	18.7
45	100.0（29,887）	60.4	2.2	12.0	22.4	20.7	3.0	17.1	7.3	15.3
50	100.0（32,877）	63.4	2.6	14.9	23.4	19.8	2.7	15.3	9.5	11.7
55	100.0（35,338）	63.7	2.0	16.3	22.0	20.8	2.7	15.4	11.1	9.8
58	100.0（36,497）	63.6	1.9	16.3	22.5	20.6	2.4	14.9	12.1	9.4
59	100.0（37,338）	63.5	2.3	15.6	22.2	20.8	2.6	14.7	12.9	8.9
60										

資料出所：厚生省「厚生行政基礎調査」

- (注) 1. 「雇用者・自営業者等世帯」は作付可能な耕地が0.3ha（北海道では0.5ha）未満の世帯で世帯の最多収入者の就業状況により分類されている。「その他の世帯」には最多収入者が全く働いていない世帯が含まれる。
2. ()内は実数、単位千世帯

2. 家族類型別世帯構成比の推移



資料出所：総務庁「国勢調査」

- (注) 35年は1%抽出結果、40年は20%抽出結果による。

3. 同居の親のいる親族世帯数及び割合の推移

年	同居の親のいる親族世帯	親族世帯に占める割合
昭和35年	5,454,600	29.4%
40	5,603,195	26.4
45	5,447,886	22.8
50	5,680,134	21.1
55	5,992,787	20.9

資料出所：総務庁「国勢調査」

(注) 35年は1%抽出結果、40年は20%抽出結果による。

4. 高齢者の子との同居率の推移（65歳以上）

(%)

	昭和35年	昭和43年	昭和48年	昭和55年	昭和59年	昭和60年
総数	81.6	79.2	74.2	69.0	65.3	64.6
男	80.3	76.5	69.3	63.9	59.1	
女	82.6	81.4	78.0	72.8	69.8	

資料出所：厚生省「高齢者実態調査報告書」（昭和35年、43年）

厚生省「老人実態調査」（昭和48年）

厚生省「厚生行政基礎調査」（昭和55年、59年、60年）

5. 年齢階級別人口構成の推移と将来推計

年	人 口 (千人)				割 合 (%)			
	総数	年少人口 (0～14歳)	生産年齢人口 (15～64歳)	老年人口 (65歳以上)	総数	年少人口	生産年齢人口	老年人口
昭和35年	94,302	28,434	60,469	5,398	100.0	30.2	64.1	5.7
50	111,940	27,221	75,807	8,865	100.0	24.3	67.7	7.9
60	120,301	25,737	82,366	12,198	100.0	21.4	68.5	10.1
75	128,119	22,561	85,615	19,943	100.0	17.6	66.8	15.6
90	129,332	22,427	79,593	27,311	100.0	17.3	61.5	21.1

資料出所：総務庁「国勢調査」（昭和35、50年）、厚生省人口問題研究所推計（昭和60、75、90年）

6. 共働き世帯数及び割合の推移

(夫婦とも雇用者の世帯)

年	共働き世帯数	夫婦のいる普通世帯に 占める割合
昭和35年	1,299,800	7.0%
40年	2,497,100	11.7
55年	6,038,446	23.2
59年2月	7,210,000	24.3

資料出所：昭和35年～55年は総務庁「国勢調査」

昭和59年2月は総務庁「労働力調査特別調査」

(注) 共働き世帯とは、夫、妻ともに雇用者である世帯をいう。

7. 勤労者世帯の家計収入の推移

年	実収入	勤め先収入					可処分所得
			世帯主収入	妻の収入	他の世帯員 収入	事業内職 収入	
	円	円	円	円	円	円	円
昭和40年	65,141	60,739	54,111	2,823	3,805	1,478	59,557
45	112,949	105,468	94,632	5,049	5,787	3,198	103,634
50	236,152	222,455	198,316	15,294	8,846	4,590	215,509
55	349,686	330,587	293,362	24,397	12,828	5,889	305,549
58	405,517	384,760	337,395	31,960	15,405	5,732	344,113
59	424,025	401,195	351,413	34,698	15,084	5,808	359,353
60							

資料出所：総務庁「家計調査」

(注) 1. 1世帯当たり年平均1カ月間の収入

2. 可処分所得とは、実収入から非消費支出（税金、社会保障費等）を差し引いた残額（手取り収入）

8. 勤労者世帯の家計支出の推移

年	消費支出										平均消費性向	エンゲル係数
	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	娯楽	その他の消費支出		
昭和40年	円 49,335	円 2,420	円 2,375	円 2,502	円 4,949	円 1,221	円 1,739	円 1,947	円 3,483	円 10,842	82.8	36.2
45	82,582	4,364	3,407	4,193	7,653	2,141	4,550	2,212	7,619	19,837	79.7	32.2
50	166,032	8,419	6,859	8,243	14,933	3,957	10,915	4,447	14,080	44,351	77.0	30.0
55	238,126	11,297	12,693	10,092	17,914	5,771	20,236	8,637	20,135	65,105	77.9	27.8
58	272,199	12,929	15,774	11,216	18,910	6,436	25,729	10,414	23,462	75,230	79.1	26.5
59	282,716	13,551	17,044	11,666	19,236	6,878	27,239	11,729	24,628	77,077	78.7	26.1
60												

資料出所：総務庁「家計調査」

- (注) 1. 平均消費性向＝可処分所得に占める消費支出の割合
2. エンゲル係数＝消費支出に占める食料の割合

第2 対 策 編

I 婦人地位向上対策

1. 婦人の公職への進出状況

(1) 婦人議員数

区 分	議 員 総 数	婦 人 議 員 数	総数に対する婦人の割合
国 会 議 員	人	人	%
衆 議 院	504	8	1.6
参 議 院	248	19	7.7
地方議会議員			
都道府県議会	2,871	35	1.2
市・区議会	20,947	666	3.2
町 村 議 会	45,760	377	0.8

資料出所：衆院・参院各事務局、自治省調べ

注 1. 衆・参議員は、昭和60年11月1日現在の現員数である。

3. 地方議会議員は、昭和59年12月31日現在の現員数である。

(2) 国家公務員等級別在職者数（行政職(一)）

区 分	男	女	総数に対する女子の割合
1 等 級	1,450人	8人	0.5%
2 "	5,220	38	0.7
3 "	17,276	204	1.2
4 "	47,942	1,952	3.9
5 "	63,320	11,806	15.7
6 "	35,561	12,286	25.7
7 "	21,122	4,389	17.2
8 "	18,368	3,940	17.7

資料出所：人事院「国家公務員任用状況調査報告」（昭和58年3月31日現在）

(3) 政府の各種審議会等の委員数

区 分	審議会総数	婦人を含む 審議会数	総数に占める 婦人を含む 審議会の割合	委員総数	婦人委員数	総数に占める 婦人の割合
昭和50年1月 1日現在	237	73	30.8	5,436	133	2.4
昭和55年6月 1日現在	199	92	46.2	4,504	186	4.1
昭和59年6月 1日現在	495	278	56.2	9,197	492	5.3
	中央 204	112	54.9	4,642	242	5.2
	地方支 分部局等 291	166	57.0	4,555	250	5.5
昭和60年6月 1日現在	488	285	58.4	9,172	509	5.5
	中央 206	114	55.3	4,664	255	5.5
	地方支 分部局等 282	171	60.6	4,508	254	5.6

資料出所：中央は総理府、地方支分部局等は労働省調べ

(注) 50年、55年は中央に設置されているものの数である。

地方支分部局等の「等」とは、「地方職業安定審議会」及び「地区職業安定審議会」をいう。

(参考) 労働省における審議会等委員への婦人の任命状況

審議会名	委員定数	委員総数	婦人委員数	婦人委員の割合
労働保険審査会	6人	6人	1人	16.7%
雇用審議会(注1)	30人以内	22	4	18.2
中小企業退職金共済審議会	15人以内	15	0	0
中央労働基準審議会	21人	21	1	4.8
中央家内労働審議会	18人以内	18	2	11.1
労働者災害補償保険審議会	18人	18	1	5.6
じん肺審議会	20人以内	20	0	0
中央最低賃金審議会	21人	21	1	4.8
勤労者財産形成審議会	20人以内	20	1	5.0
婦人少年問題審議会	24人以内	22	10	45.5
中央職業安定審議会	21人以内	21	1(注2)	4.8
身体障害者雇用審議会	20人以内	20	3	15.0
失業対策事業賃金審議会	5人以内	5	0	0
中央職業能力開発審議会	20人以内	19	1	5.3
計		248	26	10.5

(昭和60年12月1日現在)

(注1) 雇用審議会は、昭和59年7月1日から労働省所管となっている。

(注2) 職業安定法により委員のうち1名以上は女子でなければならないと定められている。

(4) 都道府県段階における各種審議会等の委員数に占める婦人の割合

審 議 会 名	総数に占める割合
保健所運営協議会	12.5 %
都道府県優生保護審査会	14.2
都道府県環境衛生適正化審議会	18.9
准看護婦試験委員	36.1
民生委員審議会	21.0
地方社会福祉審議会	12.5
児童福祉審議会	24.8
保母試験委員	32.3

資料出所：労働局婦人局調べ（昭和60年6月1日現在）

注 労働省婦人局調べのうち婦人が委員総数の10%以上を占めているものである。

(5) 法律に基づいて配置されている委員、相談員等に占める婦人の割合

省 庁 名	No.	委 員 名	総数に占める割合	調 査 時 点
最 高 裁 判 所	1	民 事 調 停 委 員	14.3 %	59. 10. 1
	2	家 事 調 停 委 員	38.8	”
	3	参 与 員	36.6	60. 2. 1
法 務 省	4	人 権 擁 護 委 員	14.0	60. 8. 31
	5	保 護 司	19.8	60. 1. 1
文 部 省	6	社 会 教 育 委 員	15.5	60. 6. 1
厚 生 省	7	民生委員・児童委員	39.6	”
	8	婦 人 相 談 員	90.5	59. 4. 1
	9	母 子 相 談 員	98.2	60. 6. 1

資料出所：1～5. 8は所管省庁調べ、6. 7. 9は労働省婦人局調べ

注 婦人が委員総数の10%以上を占めているもの。

2. 婦人問題企画推進本部事業

(1) 婦人問題企画推進本部の設置について

〔昭和50年9月23日閣議決定
昭和59年6月29日一部改正（7月1日施行）
昭和61年1月17日一部改正〕

1 「国際婦人の十年」ナイロビ世界会議における決定事項の国内施策への取入れ及び女子差別撤廃条約の実施に伴う施策その他婦人に関する施策について、関係行政機関相互間の事務の緊密な連絡を図るとともに、総合的かつ効果的な対策を推進するため、総理府に婦人問題企画推進本部（以下「本部」という。）を置く。

2 本部の構成は、次のとおりとする。ただし、本部長は、必要があると認めるときは、構成員を追加することができる。

本部長 内閣総理大臣

副本部長 内閣官房長官

本部員	内閣官房副長官	外務事務次官
	警察庁長官	大蔵事務次官
	総務事務次官	文部事務次官
	北海道開発事務次官	厚生事務次官
	防衛事務次官	農林水産事務次官
	経済企画事務次官	通商産業事務次官
	科学技術事務次官	運輸事務次官
	環境事務次官	郵政事務次官
	沖縄開発事務次官	労働事務次官
	国土事務次官	建設事務次官
	法務事務次官	自治事務次官

3 本部の会議について本部員を補佐させるため、本部に幹事を置く。

幹事は、関係行政機関の職員で本部長の指名した官職にある者とする。

4 本部長は、婦人に関する施策の企画及び推進に関し意見を求めるため、有識者の参集を求めることができる。

5 本部の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣総理大臣官房において処理する。

6 前5項目に定めるもののほか、本部の運営に関する事項その他必要な事項は、本部長が定める。

(2) 婦人問題企画推進本部活動状況

婦人問題企画推進本部は、婦人問題企画推進会議意見（昭和51年11月6日）の趣旨をふまえ、昭和52年1月27日、「国内行動計画」を本部決定するとともに、同年2月1日同計画について閣議報告を行った。

52年度には、「国内行動計画前期重点目標」の策定、婦人の政策決定参加を促進するための特別活動の実施、第1回目の国内行動計画に関する報告書の作成、国及び地方公共団体の有機的連携を図るための全国婦人問題担当部（局）長連絡会議の開催等を行った。

53年度には、婦人問題企画推進本部ニュース「えがりて」を創刊した。

54年度には、第2回目の国内行動計画に関する報告書の作成等を行った。また、同年度より婦人問題推進地域会議を全国3地区で開催することとした。

55年度には、国連婦人の十年1980年世界会議が開催され、同会議中に行われた「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の署名式において我が国も本条約の署名をするにあたり、国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めることの本部申し合わせを行った。秋には、「国連婦人の十年中間年全国会議」を開催した。

56年度においては、国連婦人の十年後半期を迎えるにあたり、「国連婦人の十年後半期に向けて一婦人問題企画推進会議意見」の趣旨を踏まえて、「婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標」を策定した。

57年度には、第3回目の国内行動計画に関する報告書の作成を行った。また、審議会等委員への婦人の登用促進について、婦人問題企画推進本部幹事会議において60年度末までの取組方針に関する申合せを行った。

58年度には、昭和60年に開催された「国連婦人の十年ー平等・発展・平和ーの成果の見直しと評価のための世界会議」のための「エスカップ地域政府

間準備会議」関連事業として、アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム、日本の婦人展、婦人関係施設等の視察を実施した。60年度には「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議関連事業として、ナイロビにおいて「日本の婦人展」及び「交流会」を開催した。また、10月には「西暦2,000年に向けての全国会議－『国連婦人の十年』最終年」を開催した。

会議開催状況

(本部会議)

回	開催年月日	主 要 議 題
第1回	50. 10. 9	婦人問題の企画推進について
第2回	51. 2. 6	行政機関における婦人の登用等について
第3回	51. 4. 30	国内行動計画概案について
第4回	52. 1. 27	国内行動計画の決定について
第5回	52. 6. 14	婦人の政策決定参加を促進する特別活動について
第6回	55. 6. 27	国連婦人の十年・1980年世界会議について、女子差別撤廃条約の署名について
第7回	56. 5. 15	婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標について
第8回	59. 2. 2	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約について
第9回	60. 3. 11	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准について

(注) 本部会議のほか、幹事会、参与会が随時開催された。

(3) 婦人問題企画推進有識者会議について

婦人問題企画推進本部の設置についての閣議決定が、昭和61年1月17日に一部改正されたことにより、婦人問題企画推進会議についての、昭和50年9月23日の閣議口答了解は廃止され、かわって婦人問題企画推進本部長が有識者の参集を求めることができることとされた。これに基づき、昭和61年2月28日

の婦人問題企画推進本部長決定により婦人問題企画推進有識者会議が設置された。

(4) 婦人問題企画推進会議（昭和60年12月末まで）活動状況

婦人問題企画推進会議は、座長藤田たきはか、有識者32名の委員をもって構成されている。

昭和51年11月6日、国連婦人の十年の趣旨に沿い、我が国の婦人問題について初めて総合的な観点から、教育・労働・家庭・社会福祉・政策決定参加等広範な領域にわたる問題提起と婦人に関する施策の企画と推進について、十年の展望に立った意見をとりまとめ、内閣総理大臣に提出した。

昭和52年9月27日 専門委員会（情報委員会、状況改善委員会、高齢化社会委員会）を設置し、各方面における婦人問題の状況について、情報を収集し、専門家をまじえた懇談・討議を重ねた。

昭和55年6月、状況改善委員会は「民間婦人の活動」、高齢化社会委員会は「高齢化社会における婦人をめぐる諸問題について」を、それぞれ報告書として作成した。

昭和55年6月19日、国連婦人の十年1980年世界会議（同年7月、於デンマーク）の際に行われた「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の署名式において、我が国も署名をするよう、内閣総理大臣に要望書を提出した。

昭和56年2月17日、婦人の十年後半期において我が国が重点的に取り組むべき諸課題を明らかにし、女子差別撤廃条約批准のための条件整備を始めとする具体的方策について意見のとりまとめを行い、「国連婦人の十年後半期に向けて」として内閣総理大臣に提出した。

昭和57年6月28日、情報委員会、状況改善委員会、将来展望委員会を設置し、国連婦人の十年最終年に向けて、国内行動計画が当初の目標を十年に達成しうようその推進に関する諸問題について研究・討議を行った。

昭和59年1月30日「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の早期批准について要望書を内閣総理大臣に提出した。

昭和60年6月17日婦人問題の今後についての意見をとりまとめ、「婦人問

題の将来展望と対策」として、内閣総理大臣に提出した。

(5) 「2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」要旨

1985年7月26日

ナイロビ世界婦人会議において採択

序章

- ・国連の創立、新国家の独立、国際婦人年、国連婦人の十年が婦人の地位向上に果たした役割を評価
- ・婦人の地位向上のためには、国連婦人の十年のテーマー平等・発展・平和の一の継続とその相互関連性を踏まえた具体的、多角的戦略が必要。
- ・経済情勢の悪化がもたらした社会への婦人の平等参加促進の努力の遅れにより、国連婦人の十年の目的の実現が不完全。
- ・深刻な経済情勢の継続、構造的不均衡、先進国と途上国のギャップの拡大により深刻な危機状態にある途上国、特にアフリカの飢饉地域、債務国、低所得国の困難の緩和のためには新国際経済秩序の確立が必要。
- ・婦人の権利の効果的向上のためには、すべての国の法的権利、人民の自決権、独立、主権の自国内での平和な生活の権利を尊重した国際平和と安全が必要。
- ・「将来戦略」は長期的活動のための実質的ガイドラインであり、各国は各々の政治形態、行政能力等の実情にあわせて国内的優先度を定めることが必要。

I 平等

A 障害

- ・帝国主義、植民地主義、アパルトヘイト、人種差別、不当な国際経済関係から生じる低開発による集団的貧困。
- ・男女差別撤廃のための法制度の不完全な実施。
- ・男女間の生理的差異に正当化された不平等の存在。
- ・法的権利の運用に関する婦人の知識及び婦人の権利に関する情報不足。
- ・差別的法制の残存、法制度全体と男女平等に関する法の間の矛盾の存在。

- ・ 社会の保守的要素に深く根ざした男女差別撤廃への抵抗。

B 基本的戦略

- ・ 男女平等の法的基盤の拡充強化。
- ・ 教育及び訓練の機会均等、雇用条件の平等の確保。
- ・ 婦人の地位に関する調査、統計及び差別撤廃実現に関する実効的制度の創設又は強化。
- ・ 婦人に関する固定的観念及びこれに基づく平等に対する障害の完全除去
- ・ 婦人の地位を調査し向上させるための適切な機構の、政府の高いレベルにおける創設
- ・ 家族の全構成員による家庭の役割分担及び経済面での婦人の目に見えない貢献に関する認識の促進。

C 具体的措置

- ・ 女子差別撤廃条約その他の国際文書遵守のため国内法の見直しを行う適切な機関の設置。
- ・ 政府及び非政府機関からの男女同数のメンバーによる法改正委員会の設置。
- ・ 雇用分野における平等確保のための法制、その他の措置の実施。
- ・ 民法、特に家族法の改正。
- ・ 婚姻における平等のための法の整備。
- ・ 国内、国際会議の代表、外交官、国連幹部職員への婦人の平等な機会の確保。
- ・ 男女平等、婦人の役割等に関する教育プログラムの導入の促進。
- ・ マスメディアにおける婦人のイメージ向上への努力。
- ・ 立法、行政措置による国及び地方レベルにおける政策決定過程への婦人の参加の確保。
- ・ 教育、組合、マスメディア等を通じた婦人の政治的権利に関する認識の促進
- ・ 国及び地方の政策、活動に関し、その策定、調査、見直し、評価のす

すべての面への婦人の参加のための制度の創設。

II 発展

A 障害

- ・生理的、社会的、文化的根拠による婦人の固定的役割の継続
- ・軍拡による国際情勢の悪化、帝国主義、植民地主義、新植民地主義、拡大主義、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種差別、搾取、武力政策、外国の占領、支配、覇権、及び先進国と途上国の経済発展のギャップの拡大。
- ・特に経済的に弱い立場にある途上国に深刻な影響を与えている重大な経済危機による「十年」の目標達成努力の弱体化。
- ・途上国との交渉を有利にするため圧力をかけることを目的とした先進国の威圧的政治、経済措置による途上国の発展への妨害。
- ・権利義務憲章、新国際経済秩序確立に関する宣言及び行動計画、第3次国連開発の十年のための国際開発戦略等の実現への先進国の政治的意志の欠如。
- ・通貨の不安定、巨額な対外債務及び先進国の国際経済協力、特にODAの減少、保護主義の強化による途上国の開発問題の悪化。
- ・開発と婦人の地位向上の多面的関係に関する意識と理解の不足。
- ・開発における婦人の参加促進のための政治的意志、適切な国内機構の欠如または不十分。

B 基本的戦略

- ・すべての婦人が政策決定者、立案者、貢献者及び受益者として開発に実際に参加する上での障害の除去。
- ・婦人に悪影響を及ぼさないような、現在の経済情勢及び世界の通化、金融システムにおける不均衡是正のプログラムの作成。
- ・途上国における社会的、経済的発展の促進。
- ・発展はそれ自体1つの望ましいゴールだけではなく、男女平等及び平和の維持を助長する重要な手段であるとの認識の確立。

- ・国内、国際レベルにおけるマクロ経済活動及び開発政策が婦人に与える影響の調査及びその改善。
- ・政府、国際機関等による婦人の自立性向上のための努力の強化。
- ・適切な機構の設置、強化及び法的措置によるあらゆるレベル、分野での婦人問題の組み込みの制度化。
- ・開発プログラムにおける婦人に対する偏見及び婦人問題の解決を妨げる先入観の除去。
- ・ハイレベルの管理職や専門家への婦人の登用及び婦人に対する教育訓練の平等な機会の提供。
- ・発展のあらゆる部門における婦人の有償及びとりわけ無償の貢献の経済統計、GNPへの反映。
- ・家庭の男女及び社会が親としての子に対する責任を分担するシステム創設への共同行動。
- ・婦人問題に関する調査努力の強化。
- ・発展途上国間の地域、国際レベルにおける技術協力の強化、拡充。

C 具体的措置

(総括)

- ・開発過程への婦人の効果的な参加のための適切な国内機構の設置。
- ・あらゆるレベルの開発における婦人の参加促進に適した国内資源の配分及び計画の設置。
- ・政府による、性別の統計、情報の収集及び情報システムの開発。

(雇用)

- ・すべての職業における公正の確保及びパートタイム労働条件の改善。
- ・家庭責任との調和のための労働時間の弾力化の確立。
- ・雇用における差別撤廃及び婦人の労働条件の改善。
- ・母性保護措置及び男女双方の育児休業の確立。
- ・失業に対する対策の強化。

(健康)

- ・各国における健康開発行動計画の策定。

- ・健康教育の普及。
- ・水の確保、衛生施設整備計画、実際における婦人の参加の確保。
- ・家族計画に関する情報、サービスの確立。
- ・婦人の健康に関する調査統計の活用。

（教育）

- ・教育政策立案、実施への婦人の参加の確保。
- ・文盲根絶のための特別措置の実施。
- ・すべてのレベル、分野の教育における男女の機会均等確保のための措置の実施。
- ・男女の役割についての固定観念の排除、家庭における男女の共同責任の確保、女性学の振興をめざした教育プログラムの導入、教育課程の改善。

（食糧、水、農業）

- ・総合的に婦人を対象とし、その必要に応じた農村開発、食糧生産計画等の実施及び婦人の効果的参加の促進。
- ・国際社会、特に援助国によるアフリカの婦人の利益、役割を考慮した食糧生産強化のための援助の推進。
- ・作物の品種改良、土壌改良等の近代技術プログラムへの婦人の参加の促進。
- ・農村婦人の自立促進のための、婦人団体やグループへの財政、技術、制度的援助の提供。
- ・途上国の農村地域における水の供給計画、開発及び水資源保存への特別考慮。

（工業）

- ・国際機関、先進国による途上国の工業化努力への援助促進。
- ・婦人の科学技術、経営能力向上の実現。
- ・政府による、婦人の伝統的工業、小規模工業における努力に対する援助。

（貿易及び商業サービス）

- ・ 政府による貿易商業部門への婦人の完全な参加、雇用市場での性差別撤廃をめざした政策の実施。

（科学技術）

- ・ 科学技術及び宇宙の平和利用分野における政策決定への婦人の完全で効果的参加の促進。
- ・ 科学技術教育、訓練における婦人への門戸開放の促進。
- ・ 開発及び婦人の地位への科学技術の影響についての調査の実施。

（コミュニケーション）

- ・ コミュニケーションに関する政策決定への婦人の参加の促進。
- ・ 婦人の開発、平和における役割、活動に関する情報交換のための国際協力。

（住環境、社会開発、輸送）

- ・ 住居や基礎施設に関する婦人の需要の調査及びこれの住宅供給、社会開発への導入。
- ・ 婦人の需要に応じた、特に途上国における農産物、水、薪の運搬における重労働の軽減をめざした輸送計画の実現。

（エネルギー）

- ・ 国のエネルギー計画への婦人の統合及び農村、都市の貧困婦人の重労働軽減を考慮したエネルギー供給の実施。

（環境）

- ・ 水資源開発及び砂漠化その他の環境災害のコントロールにおける国際経済協力のための機構の緊急な強化、及び環境改善のための国内、国際的活動への婦人の効果的参加の促進。

（社会サービス）

- ・ 働く婦人の二重労働軽減のため、保育所の供給等の社会基盤の整備の優先的实施。
- ・ 情報提供や法の制定による消費者保護。
- ・ 婦人や子供に対する家庭内暴力防止のための効果的措置の実施。

III 平和

A 障害

- ・ 国際的緊張及び国連憲章の侵害とこれがもたらす核軍拡、武力紛争、外国による占領、支配、帝国主義、植民地主義、アパルトヘイト、人権侵害、テロリズム、性差別等による平和への脅威。
- ・ 軍拡による、開発や人道的目的に利用されるべき資源の流用。
- ・ 平和に関する政策決定、平和のための努力、教育、調査への婦人の参加の制限。
- ・ 国際緊張緩和のための建設的協議推進に関する政治的意志の欠如。

B 基本的戦略

- 国際平和、安全の強化と維持及び外交、軍縮、国際協力を促進するすべての努力への婦人の完全な参加。
- ・ 軍縮等の世界的問題、個別の紛争に関する諸活動における婦人相互の協力。
- ・ 国連憲章の基本原則の尊重及び関連国連決議の実施。
- ・ 南西アジア及び中央アメリカにおける紛争の停止と外国軍隊の撤退に基づく政治的解決の実現。
- ・ 国家解放運動に果たした婦人の役割に対する認識と政策決定への平等な参加の確保。
- ・ 平和と安全、自決及び国家の独立が「十年」の目標達成の基本であるとの認識に基づいた戦略の策定。
- ・ 戦争、特に核戦争の危険に対する婦人の反対運動の高まりの尊重。
- ・ 社会のすべてのメンバー、特に若い世代に対する平和教育の確立。
- ・ 婦人に対する暴力の防止、婦人の犠牲者救済のための法的手段及び国内機構の確立。

C 具体的措置

- ・ 世界軍縮キャンペーンへの婦人の参加及び軍縮教育への婦人の貢献に対する支援。
- ・ 国際平和年のプログラムへの婦人の参加の奨励。

- ・国際平和及び協力の増進に関する政策決定への婦人の参加の促進。
- ・婦人に対する外交への参加及び運縮に関する会議への出席の平等な機会の提供。
- ・家庭や社会における平和教育促進努力への婦人の参加の奨励。
- ・現代の国際問題に関する婦人の知識増加のための条件整備。
- ・平和研究における婦人の参加の奨励。

IV 特殊な状況の婦人

特殊な状況にあるために婦人に共通な問題の他に特別な困難を抱えている婦人の向上のための追加的戦略、措置は次の通り。

A 地方における貧困婦人

- ・地方の開発のための公正で安定した投資と経済成長政策の実施。
- ・貧困婦人の食糧生産能力増進のためのプログラムの策定。

B 都市における貧困婦人

- ・経済活動、差別撤廃、援助事業に重点をおいたプログラムの策定。

C 武力紛争、外国の侵略、平和の脅威の地域における婦人

- ・武力紛争の制限を目的とした国際文書、交渉等を考慮した措置の実施。

D 老婦人

- ・社会保障提供のための長期的政策の実施。
- ・雇用の可能性の開発及び社会的、娯乐的活動への参加の奨励。

E 若い女性

- ・男女平等な教育、雇用機会の提供。
- ・教育、職業訓練の確保及び再教育プログラムの開発。
- ・労働における搾取的待遇の撤廃。
- ・性的暴力からの保護。

F 虐待されている婦人

- ・家庭内及び社会における暴力の犠牲となっている婦人への援助。
- ・婦人に対する暴力排除のための政策及び措置の確立。

G 極貧の婦人

- ・国連婦人の十年の目的促進のための将来戦略、第3次国連開発の十年のための国際開発戦略、新国際経済秩序を基礎とした適切な行動の実施。

H 人身売買、強制売春の犠牲となっている婦人

- ・売春のための婦人の人身売買廃止のための国際措置の緊急な実施。
- ・暴力、麻薬、売春に関係する犯罪防止のための規定の強化及び警察の国際的協力の強化。

I 伝統的生活基盤を奪われた婦人

- ・国内及び国際レベルにおける環境破壊の制限。
- ・灌漑、植林等開発計画への婦人の参加を目的とした環境保全戦略の策定。

J 単独で家庭を支えている婦人

- ・経済的独立の維持に十分な所得、社会的援助の確保。
- ・世帯主としての役割を男性のみに制限する法の撤廃。

K 心身障害の婦人

- ・障害者に関する世界行動計画の適用の奨励。
- ・共同体レベルのリハビリテーションのための措置、生活のあらゆる面への参加の機会の提供。

L 受刑中の婦人

- ・カラカス宣言の原則に基づいた国内、国際レベルにおける具体的措置の実施。

M 難民女性

- ・難民の生じる根本的原因の排除。
- ・身の安全の保障の下での出身地への自主的帰還及び出身国の経済、社会、文化への完全な統合をもたらす継続的解決法の確保。

N 移民女性

- ・受け入れ国による家族の結束の保護、雇用における平等、現存の社会保障による利益の享受の保証。

O 少数土着の婦人

- ・ 政府による、少数民族の人権、尊厳、宗教、文化、言語に対する尊敬、保護及び社会的変化への参加のための措置の実施。

P アパルトヘイト下の婦人と子供

- ・ 国連システム、政府、非政府機関による法的、人道的、医学的、物質的援助。
- ・ 国家解放運動団体の婦人部門への援助。
- ・ 隣接するアフリカの独立国の経済基盤へのアパルトヘイトの悪影響に関する認識の増大。
- ・ ナミビアの独立に関する安保理決議の迅速で効果的な実施。
- ・ 政治、軍事、外交、経済の分野における南アの人種差別体制との協力終結のための効果的措置の実施。
- ・ 南アに対する制裁を要請する国連決議の国際社会による効果的实施。
- ・ アパルトヘイト撲滅のための婦人のコミットメントの強化と、このために戦っている婦人への支援。

Q パレスチナの婦人と子供

- ・ 関連国連決議の実施。
- ・ 国連決議に基づくパレスチナ人の自決権及び独立国家創設の権利の回復。
- ・ 国連によるパレスチナ人の生活条件に関する適切な研究の実施。

V 国際及び地域協力

A 障害

- ・ 国際的緊張、軍拡、国連憲章の原則の侵害及び経済不況による途上国の発展のペースの遅れ。
- ・ 国際機関における婦人職員の地位向上、雇用増大に関する不十分な成果。
- ・ 婦人活動のフォーカルポイントに指定された国際機関の資源不足。
- ・ 開発のための資源としての婦人の地位に対する認識不足。

B 基本的戦略

- ・「将来戦略」の実施に関する情報収集のための効果的な協議報告システムの確立。
- ・途上国間技術協力の推進と技術協力政策立案への婦人の参加の確保。
- ・婦人の地位向上に関する情報交換における国際、地域間の調整の強化。
- ・平和、安全保障に関する国際、地域レベルの活動及び政策決定への婦人の参加の増大。
- ・国連、地域委、専門機関における男女職員の均等なバランス達成のための措置の実施。

C 具体的措置

- ・婦人の地位委における、各国、地域、国際レベルの「将来戦略」の目標に向けての具体的措置とその実施状況に関する定期的報告の検討。
- ・婦人の地位委で検討されるガイドラインに基づいた各国、地域委、NGOからの情報収集手続きの合理化。
- ・各機関による開発における婦人に関する特定のガイドラインの作成。
- ・開発における婦人の中心的役割に対する認識の増大のための各機関のスタッフの訓練の実施。
- ・技術協力活動へのNGOの参加の奨励。
- ・国連システム及び援助機関による婦人の自立強化プログラムへの援助。
- ・国連システムによる婦人のための訓練計画の強化の継続及び国連婦人の開発基金の重要性に対する認識の確立。
- ・婦人問題分野での国連機関の活動の見直し、調整に関する経社理の役割の充実。
- ・国連の将来の中期計画への婦人問題関係プログラムの編入。
- ・国連婦人の地位向上部による国連システム内の婦人活動のフォーカルポイントとしての任務の継続。
- ・婦人に関する国連世界会議の1985～2000年における最低1回の、必要な場合には例えば5年毎の開催の奨励（但し、その開催についてはその度毎に国連総会が決定し、既存の財源によるものとする）。
- ・地域レベルにおける婦人問題を取扱う機構の強化。

- 国連による、政治における男女の平等参加及び国際貿易、技術移転等に関する国際的な決定、軍拡等の婦人への影響等に関する調査、分析の実施
- 国際婦人調査訓練研修所の強化。
- 各国際機関における婦人職員の地位向上、増員の実現。
- 男女平等の必要性和差別的慣行の除去に関する国レベルのキャンペーンを支援するための国際的プログラムの策定。
- 国連システムによる、広告及びマスメディアにおける男女別の固定観念に関する研究の実施。
- マスメディアによる国際平和促進における婦人の役割に関する情報の普及。
- 国連合同情報委の経済社会情報に関するプログラムへの婦人問題の編入。
- 政府及び国連システムによる「将来戦略」に関する広報の実施。

(6) 都道府県、指定都市における婦人関係行政推進状況一覧

県名	部(局)課(室)名	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	年月
北海道	道民運動推進本部青少年婦人局	青少年婦人総合対策本部	婦人問題研究懇話会	婦人行動計画	S 53. 3
青森県	生活福祉部青少年婦人室	婦人問題行政連絡会議	婦人問題対策推進委員会	婦人行動計画	56. 6
岩手県	企画調整部青少年婦人課	婦人対策関係課長会議	婦人対策懇話会	推進計画	(55. 3)
宮城県	生活福祉部婦人青少年課	婦人関係行政推進内連絡会議	婦人問題懇話会	岩手の婦人対策の方向	53. 8
秋田県	生活環境部青少年婦人課	婦人行政推進連絡会議	婦人問題懇話会	みやぎ婦人施策の方向	59. 3
山形県	企画調整部青少年婦人課	婦人問題推進本部	婦人問題推進懇話会	21世紀への動走 - 秋田の未来をひらく婦人のための県内行動計画	56. 9
福島県	生活福祉部青少年婦人課	婦人関係行政連絡会議	婦人問題推進懇話会	県内行動計画	54. 3
茨城県	生活福祉部婦人児童課	婦人問題連絡会議	婦人問題推進懇話会	婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画	58. 8
栃木県	企画部婦人青少年課	婦人行政連絡会議	婦人問題懇話会	第2次福祉基本計画	55. 7
群馬県	県民生活部婦人児童課	婦人関係行政推進専門部会	婦人問題懇話会	婦人のための栃木県計画	55. 3
埼玉県	県民生活部婦人対策課	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	新ぐんま婦人計画	55. 4
千葉県	社会部青少年婦人課	婦人問題行政連絡協議会	婦人問題協議会	婦人の地位向上に関する埼玉県計画	59. 3
東京都	婦人青少年部婦人計画課	婦人関係行政推進協議会	婦人問題協議会	婦人施策推進総合計画	(55. 1)
神奈川県	県民部婦人企画室	婦人関係行政連絡推進会議	婦人問題協議会	婦人施策推進総合計画	56. 11
新潟県	民生部婦人青少年課	婦人問題連絡会議	婦人問題協議会	婦人問題解決のための新東京行動計画	58. 1
富山県	生活環境部婦人青少年課	婦人関係行政連絡協議会	婦人問題協議会	かながわ女性プラン	(53. 11)
石川県	県民生活局県民生活課	婦人関係行政連絡協議会	婦人問題協議会	婦人の明日を拓く富山県行動計画	57. 4
福井県	県民生活部青少年婦人課婦人対策室	婦人問題行政連絡協議会	婦人問題協議会	婦人行動計画	56. 5
山梨県	県民生活局青少年婦人課	婦人関係行政推進会議	婦人問題協議会	県内行動計画	56. 3
長野県	社会部青少年家庭課婦人室	婦人問題協議会	婦人問題協議会	婦人行動計画	56. 3
岐阜県	総務部青少年婦人課	婦人問題連絡会議	婦人問題協議会	婦人行動計画	56. 3
			婦人問題協議会	県第4次総合計画	55. 12
			婦人問題協議会		59. 3
			婦人問題協議会		(56. 4)

県名	部(局)課(室)名	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	年月
静岡県	生活環境部婦人青少年課	婦人行政推進連絡会議	婦人のための静岡県計画策定委員会	(60年度中に策定予定)	
愛知県	総務部青少年婦人室	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	第5次地方計画	S57. 3
三重県	生活環境部青少年婦人課	婦人関係行政推進連絡会議	婦人問題推進協議会	三重県婦人対策の方向	54. 6
滋賀県	商工労働部労政婦人課	婦人問題連絡協議会	婦人問題懇話会	滋賀の婦人対策の方向	58. 3
京都府	福祉部青少年婦人課	婦人関係行政連絡会	婦人対策推進会議	行動計画の推進計画	57. 12
大阪府	企画部婦人政策室	婦人問題企画推進本部	婦人問題推進会議	女性の自立と参加を進める大阪府行動計画	(56. 12)
兵庫県	生活文化部婦人生活課	婦人施策推進連絡会議	婦人問題研究会議	「ひょうごの婦人しあわせプラン」	56. 4
奈良県	総務部婦人対策室	婦人問題施策推進連絡会議	奈良県婦人会議	——	60. 3
和歌山県	民生部青少年婦人課	婦人問題連絡会議	婦人問題懇話会	和歌山婦人施策の指標	54. 7
鳥取県	総務部青少年婦人課	婦人活動連絡担当若者会議	婦人問題企画推進会議	婦人基本計画	60. 6
島根県	福会福祉部児童家庭課婦人青少年室	婦人問題庁内連絡会議	婦人問題懇話会	婦人行動計画	(56. 3)
岡山県	地域振興部県民生活課	婦人問題行政連絡協議会	婦人問題協議会	新総合福祉計画	56. 5
広島県	民生部青少年婦人課	婦人問題行政連絡協議会	婦人対策推進会議	新長期総合計画	56. 3
山口県	企画部婦人青少年課	婦人関係行政推進協議会	女性問題対策審議会	よりよい社会をめざす山口県婦人行動計画	57. 3
徳島県	企画調整部青少年婦人室	婦人行政連絡会議	婦人問題協議会	婦人対策総合計画	54. 2
香川県	民生部婦人児童課	婦人行政推進本部	婦人懇話会	——女性ライフプラン——	59. 10
愛媛県	生活福祉部婦人福祉課	婦人福祉課業務職員連絡会議	婦人対策推進会議	婦人行動計画	(58. 3)
高知県	福祉生活部生活婦人課	婦人問題推進本部	——	婦人対策基本指針	57. 4
福岡県	民生部婦人対策室	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	婦人行動計画	58. 3
佐賀県	福祉生活部青少年婦人課	婦人問題対策審議会幹事会	婦人問題対策審議会	行動計画	55. 4
長崎県	企画理事付	婦人関係行政推進会議	第3期婦人問題懇話会	婦人問題対策の推進方策	55. 11
熊本県	福祉生活部県民生活総室	婦人問題行政推進会議	婦人問題懇話会	生きたいを育てる長崎県の婦人対策	60. 3
				婦人問題基本計画	(55. 1)
					55. 3
					58. 2

県名	部(局)課(室)名	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	年月
大分県	福祉生活部青少年婦人課	婦人行政企画推進会議	婦人問題懇話会	県内行動計画	S55. 3
宮崎県	企画調整部青少年婦人課	婦人関係行政連絡会議	〃	婦人行動計画	57. 3
鹿児島県	総務部県民局青少年婦人課	婦人関係行政推進連絡会議	〃	婦人対策基本計画	56. 6
沖縄県	生活福祉部青少年婦人課	婦人関係行政推進会議	〃	婦人問題解決のための沖縄県行動計画	59. 4
札幌市	市民局青少年婦人部	札幌女性のための行政推進会議	—	札幌市女性のための計画	59. 3
川崎市	市民局婦人室	婦人問題行政連絡推進会議	—	(60年度中に策定予定)	
横浜市	市民局婦人行政推進室	婦人行政推進会議	婦人問題協議会	よこはま女性計画	60. 4
名古屋市	市民局婦人問題担当室	婦人問題推進協議会	婦人問題懇話会	基本計画	55. 1
京都市	総務局婦人青少年課	婦人行政企画推進会議	京都市婦人問題アドバイザー	行動計画	57. 10
大阪市	教育委員会事務局 社会教育部婦人教育課	婦人問題対策推進協議会	婦人問題懇話会	大阪市婦人施策に関する基本計画	58. 5
神戸市	市民局婦人問題担当室	婦人問題推進庁内連絡会議	婦人問題推進懇話会	婦人計画の指針	57. 4
広島市	民生局青少年婦人対策課	—	—	市基本計画	53. 9
福岡市	市民局スポーツ青少年婦人対策部婦人対策課	婦人対策協議会	婦人問題懇話会	福岡市総合計画	56. 10
北九州市	民生局福祉部婦人対策室	婦人問題推進協議会	—	さわか北九州プラン	60. 3
	設置数	57 県市	設置数	50 県市	策定数
				53 県市	

資料出所：総理府婦人問題担当室調べ（60. 4. 1）

Ⅱ 雇用における男女の機会均等対策

1. 女子に対する雇用管理

(1) 女子に対する公募状況別企業構成比

(%)

区 分	企 業 計	公 募 し た	男女とも 公募した	男子のみ 公募した	女子のみ 公募した	男女とも 公募しな か っ た
高 卒	100.0	44.7 (100.0)	(52.8)	(25.6)	(21.6)	55.1
大卒(4年制)	100.0	24.8 (100.0)	(33.6)	(64.7)	(1.7)	75.2
中 途 採 用	100.0	57.6 (100.0)	(60.4)	(17.7)	(21.8)	42.4

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和59年）

注 1. () 内は男女いずれかを公募した企業を100とした内訳である。

2. 高卒、大卒については、59年4月の新規学卒採用、中途採用は過去1年間についての回答である。

(2) 女子の採用状況別企業構成比

(%)

区 分	企 業 計	採 用 し た	男女とも 採用した	男子のみ 採用した	女子のみ 採用した	男女とも 採用しな か っ た
高 卒	100.0	44.8 (100.0)	(50.7)	(23.6)	(25.7)	55.2
大卒(4年制)	100.0	22.6 (100.0)	(31.4)	(64.2)	(4.3)	77.4
中 途 採 用	100.0	64.8 (100.0)	(40.4)	(18.6)	(21.0)	35.1

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和59年）

(3) 女子に対する採用条件の相違別企業構成比

(%)

区 分	男 女 同 じ 採 用 し た 企 業 (計)	採 用 条 件 等 は 男 女 同 じ	採 用 条 件 が 男 女 異 な る	採 用 条 件 の 相 違 (M . A)									そ の 他			
				雇 用 形 態 が 異 な る	身 分 が 異 な る	就 業 形 態 が 異 な る	職 種 が 男 女 異 な る	資 格 技 能 条 件 が 異 な る	年 齢 制 限 が 異 な る	女 子 既 婚 者 は 不 採 用	男 女 子 は 本 社 採 用	男 女 子 は 全 国 異 動		女 子 は 紹 介 者 が 必 要	女 子 は 自 宅 通 勤 又 は い	大 卒 女 子 は 短 大 卒 と
高 卒	100.0 [50.7]	49.1	50.9 (100.0)	(5.0)	(4.8)	(6.4)	(71.3)	(15.0)	(2.5)	(3.0)	(0.9)	(5.5)	(0.1)	(7.7)	(一)	(14.0)
大 卒 (4 年 制)	100.0 [31.4]	48.7	51.3 (100.0)	(1.4)	(1.5)	(8.1)	(53.1)	(16.6)	(4.8)	(6.1)	(7.4)	(27.0)	(2.3)	(17.9)	(3.5)	(19.6)
中 途 採 用	100.0 [60.4]	34.9	65.1 (100.0)	(26.4)	(20.2)	(32.3)	(59.3)	(21.5)	(17.8)	(1.6)	(2.8)	(4.5)	(0.6)	(4.6)	(0.3)	(0.2)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

注 () 内の数字は各学歴の労働者を採用した企業のうち男女とも採用した企業の割合である。

(5) 配置転換の実施状況別企業構成比

(96)

区 分	計	行 っ て い る	男 女 と も 同 じ	女 子 は 特 定 の 職 種	等 に 限 ら れ て い る	女 子 は 希 望 の あ る	場 合 の み	男 子 の み に 行 っ て	い る	そ の 他	行 っ て い な い
事業所内配置転換	100.0	46.1 (100.0)	(57.5)	(20.3)	(2.1)	(19.2)	(0.9)	53.9			
転居を伴わない事業所 間配置転換	100.0	24.3 (100.0)	(46.4)	(10.0)	(2.6)	(40.1)	(0.9)	75.7			
転居を伴う事業所間配 置転換	100.0	19.0 (100.0)	(7.2)	(0.7)	(4.7)	(86.6)	(0.8)	81.0			
仕事の内容が異なる配 置転換	100.0	39.7 (100.0)	(53.8)	(13.0)	(2.7)	(29.1)	(1.4)	60.3			
仕事の内容が同一の配 置転換	100.0	39.7 (100.0)	(63.7)	(12.0)	(2.3)	(20.2)	(1.8)	60.3			

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和 59 年）

(6) 女子の昇進の機会の有無及び女子には昇進の機会のない場合の理由別
企業構成比

(96)

区 分	企業計	女 子 機 会 が あ る 役 職 へ の 昇 進	女子に昇進可能な役職					女 子 に は 昇 進 の 機 会 が	昇進の機会がない理由(M.A.)				
			部 の 長 相 当 も 可 能 上 位	部 長 相 当 ま で	課 長 相 当 ま で	係 長 相 当 ま で	そ の 他		女 短 い は 勤 続 年 数 が	女 統 率 は 力 が 劣 る 能 力	女 子 の 性 格 の 補 助 的 無 業 理 務	女 制 約 が あ る の で 法 制 上 無 理	そ の 他
昭和 52 年	100.0	47.7 (100.0)	(11.2)	(4.1)	(27.3)	(40.5)	(16.9)	52.3 (100.0)	(47.3)	(12.7)	(60.1)	(7.5)	(4.5)
56	100.0	54.9 (100.0)	(14.3)	(5.4)	(24.8)	(35.6)	(19.9)	45.1 (100.0)	(34.7)	(11.8)	(59.8)	(7.5)	(2.7)
59	100.0	56.3 (100.0)	(15.9)	(4.7)	(28.3)	(30.9)	(20.0)	43.7 (100.0)	(44.7)	(9.1)	(66.9)	(6.4)	(8.1)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(7) 産業、規模、女子に昇進機会がある場合の昇進可能な役職別企業構成比及び実際に女子がついた役職別企業構成比

区 分	計	あ る の 昇 進 に 向 け た 機 会 が あ る	女 子 に 昇 進 可 能 な 役 職					女 子 役 職 者 が い る 企 業 (計)	実 績 で 女 子 が つ い た 役 職 (過 去 3 年 間) (M - A)				
			部 長 相 当 位	部 長 相 当	課 長 相 当	係 長 相 当	そ の 他		部 長 相 当 位	部 長 相 当	課 長 相 当	係 長 相 当	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	{56.3}(100.0)	(15.9)	(4.7)	(28.3)	(30.9)	(20.0)	37.3{70.7}(100.0)	(4.2)	(3.9)	(24.4)	(56.1)	(32.2)
建 設 業	100.0	{40.2}(100.0)	(22.1)	(4.4)	(36.2)	(30.0)	(7.4)	22.4{62.5}(100.0)	(7.0)	(0)	(25.4)	(61.4)	(15.4)
製 造 業	100.0	{59.8}(100.0)	(15.0)	(5.2)	(23.6)	(33.5)	(22.7)	38.1{68.4}(100.0)	(3.1)	(5.3)	(20.4)	(54.1)	(38.3)
卸 売 業 ・ 小 売 業	100.0	{59.5}(100.0)	(14.2)	(5.6)	(30.4)	(30.4)	(19.5)	44.7{79.1}(100.0)	(2.5)	(3.8)	(25.2)	(62.6)	(32.3)
金 融 ・ 保 険 業	100.0	{87.0}(100.0)	(24.3)	(5.1)	(26.0)	(28.2)	(16.5)	66.1{79.9}(100.0)	(1.7)	(4.2)	(26.4)	(70.0)	(25.9)
不 動 産 業	100.0	{64.8}(100.0)	(14.3)	(9.9)	(19.7)	(26.6)	(29.6)	42.7{68.7}(100.0)	(0)	(6.6)	(15.1)	(54.1)	(42.8)
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	{39.1}(100.0)	(14.6)	(2.6)	(35.4)	(25.9)	(21.6)	22.5{59.8}(100.0)	(12.5)	(0)	(38.9)	(36.3)	(20.5)
電 気 ・ ガ ス ・ 水 業	100.0	{61.3}(100.0)	(16.2)	(4.4)	(17.6)	(27.9)	(33.8)	23.7{39.7}(100.0)	(0)	(0)	(33.3)	(48.1)	(37.0)
サ ー ビ ス 業	100.0	{70.8}(100.0)	(17.8)	(2.7)	(32.7)	(26.3)	(20.4)	51.8{75.9}(100.0)	(6.2)	(4.0)	(29.4)	(55.6)	(29.4)
1,000 人 以 上	100.0	{82.6}(100.0)	(34.0)	(6.1)	(17.1)	(22.8)	(20.0)	56.9{71.0}(100.0)	(2.6)	(9.1)	(32.7)	(69.1)	(24.4)
300 ～ 999 人	100.0	{72.3}(100.0)	(19.6)	(6.1)	(16.4)	(32.7)	(25.1)	50.8{72.0}(100.0)	(2.9)	(4.9)	(17.9)	(59.5)	(41.2)
100 ～ 299 人	100.0	{66.0}(100.0)	(16.5)	(5.9)	(26.2)	(31.4)	(20.0)	48.5{75.3}(100.0)	(3.0)	(2.9)	(23.3)	(57.3)	(37.8)
30 ～ 9 人	100.0	{50.9}(100.0)	(14.3)	(4.0)	(31.4)	(30.9)	(19.4)	32.2{68.6}(100.0)	(5.0)	(4.0)	(25.3)	(54.4)	(28.8)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

注) 1. [] 内の数字は女子にも昇進の機会がある企業の割合である。

2. () 内の数字は女子にも昇進機会がある企業のうち実際に女子役職者のいる企業の割合である。

(8) 女子に対する教育訓練の実施状況別企業構成比

(96)

区 分	計	行っ てい る	男女とも 同じ	男女で異 なる	男子にのみ 実施	女子にのみ 実施	行っ てい ない
接 遇 態 度 の 向 上	100.0	54.6 (100.0)	(75.8)	(6.4)	(3.9)	(13.9)	45.4
オリエンテーション等一般的、基礎的な知識、技能の付与	100.0	58.1 (100.0)	(83.3)	(6.5)	(8.5)	(1.7)	42.0
現在の業務に必要な知識、技能の向上	100.0	66.1 (100.0)	(57.7)	(9.6)	(32.1)	(0.6)	33.9
仕事の困難度が同程度の業務への配置換えに必要な知識、技能の付与	100.0	32.9 (100.0)	(49.3)	(10.4)	(39.9)	(0.4)	67.1
配属部門、職種ごとの基礎的な知識、技能の付与	100.0	67.7 (100.0)	(72.1)	(12.3)	(14.2)	(1.4)	32.3
より高度な業務への配置換えに必要な知識、技能の付与	100.0	34.3 (100.0)	(40.9)	(13.3)	(45.6)	(0.2)	65.7
より高度な業務への配置後、その業務遂行のための知識、技能の付与	100.0	36.1 (100.0)	(40.1)	(10.4)	(49.5)	(0.0)	63.9
部下のある職務への昇進のために必要な知識等の付与	100.0	29.8 (100.0)	(36.2)	(6.1)	(57.8)	(0.0)	70.2

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

(9) 女子に対する福祉厚生の有無別企業構成比

(96)

福利厚生の種類	措 置 あ り						措 置 な し
	小 計	男女とも 同 じ (注1)	男女で異なる場合がある				
			女子は特定の 職種等に 限られる場 合あり	女子への措 置内容が男 子を下回る 場合あり	女子に行 っていない 場合あり	その他	
独 身 療 へ の 入 居	32.7 (100.0)	(42.9)	(1.3)	(0.7)	(43.8)	(11.2)	67.3
世帯用の社宅、借上げ 住宅への入居	31.2 (100.0)	(49.7)	(1.8)	(0.5)	(36.3)	(11.7)	68.8
土地、住宅取得のための 資金の貸付け	28.6 (100.0)	(76.5)	(1.5)	(1.1)	(16.7)	(4.2)	71.4
短期の生活資金の貸付 け	44.1 (100.0)	(96.4)	(0.1)	(0.2)	(1.8)	(1.5)	55.9
私的保険制度への補助	36.7 (100.0)	(92.1)	(0.6)	(1.8)	(3.9)	(1.7)	63.3
労災付加給付の費用負 担	59.4 (100.0)	(98.2)	(0.0)	(0.1)	(0.8)	(0.9)	40.6
出産以外の慶弔見舞に 関する費用の支出	39.2 (100.0)	(98.0)	(0.0)	(1.0)	(0.2)	(0.8)	10.8

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

(注1) 男女とも同じには、男女とも特定の職種等に限られる場合も含む。

(10) 女子の職域拡大、能力開発のための措置をとった企業構成比

(%)

区 分	計	従来男子の仕事に女子が加わったことによる職域拡大の機会	配置転換の機会を増やした	管理職への登用の機会を広げた	昇格の資格要件を男子と同一にした	教育訓練の機会を広げた	出張勤務と外勤勤務を同じに扱った	女子の適した業務に限定せず、男子と同等の業務にまで拡大した	女子の能力開発のための措置をとった
調査産業計	100.0	19.9	11.9	9.8	9.5	18.5	5.0	5.0	10.9
建設業	100.0	10.2	3.2	6.6	7.0	10.0	1.5	1.1	4.0
製造業	100.0	23.0	13.1	9.2	9.5	18.9	3.9	6.2	20.5
卸売業・小売業	100.0	23.5	18.5	14.7	13.9	23.5	8.0	5.3	3.4
金融・保険業	100.0	40.2	34.8	21.4	16.0	40.7	8.1	5.0	6.1
不動産業	100.0	17.0	13.4	6.7	8.1	19.3	4.5	4.8	4.8
運輸・通信業	100.0	11.5	2.8	4.3	5.5	11.8	4.8	6.6	1.8
電気・ガス・水道	100.0	15.8	7.9	5.3	7.0	27.2	5.3	2.6	0.9
サービス業	100.0	20.4	12.6	10.8	7.7	22.8	8.5	3.5	6.7
1,000人以上	100.0	41.6	28.6	15.6	20.6	39.5	8.4	8.2	13.3
300～999人	100.0	30.7	21.3	12.8	14.9	30.7	5.9	7.6	14.5
100～299人	100.0	21.3	14.7	12.7	4.7	25.0	5.4	6.6	12.1
30～99人	100.0	17.8	9.8	8.5	8.1	14.8	4.7	4.2	10.2

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和59年）

(11) 女子の活用方針別企業構成比

(%)

区 分	計	以前から女子の活用を積極的に行っている企業	女子の活用を積極的に進めようとしている企業	女子の活用を積極的に進めようとしている企業	女子の活用を積極的に進めようとしている企業	女子の活用を積極的に進めようとしている企業	女子の活用を積極的に進めようとしている企業	その他の企業
調査産業計	100.0	32.5	17.5	38.1	37.6	10.7	15.9	3.1
建設業	100.0	17.2	4.9	39.7	56.7	5.8	19.0	6.0
製造業	100.0	37.2	18.2	35.0	35.2	11.8	16.1	1.8
卸売業・小売業	100.0	31.5	27.2	42.2	34.0	6.7	15.1	1.2
金融・保険業	100.0	46.2	36.1	26.2	16.0	5.6	18.5	1.1
不動産業	100.0	39.4	29.0	28.0	37.5	5.6	17.8	2.3
運輸・通信業	100.0	23.6	8.5	41.4	43.1	18.2	10.2	4.9
電気・ガス・水道	100.0	36.0	25.4	30.7	37.7	21.9	21.1	4.4
サービス業	100.0	45.2	18.6	38.7	23.1	15.5	16.9	6.7
1,000人以上	100.0	42.5	36.6	28.3	25.0	20.2	20.9	3.1
300～999人	100.0	40.9	28.1	36.1	31.2	15.7	21.4	3.7
100～299人	100.0	33.3	21.2	38.7	32.7	16.0	15.9	2.0
30～99人	100.0	31.2	14.8	38.4	40.0	8.4	15.3	3.4

資料出所：「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和59年）

2. 定年制及び女子に特有な退職制の状況

(1) 産業、規模、定年制の有無及び決め方別企業構成比

198

区 分		調査対象企業	定 め て い る					定めていない
			計	一 律 に 定 る	男 定 る 女 め 別 て に い	職 類 め 業 別 に い 種 定 る	そ の 他	
51年	調 査 産 業 計	100.0	74.1(100.0)	(70.7)	(23.5)	(3.9)	(1.9)	5.4
55	”	100.0	82.2(100.0)	(73.0)	(22.4)	(3.6)	(1.0)	7.8
59	”	100.0	87.4(100.0)	(79.3)	(16.7)	(3.2)	(0.8)	12.6
60	”	100.0	87.3(100.0)	(80.5)	(15.6)	(2.9)	(1.0)	12.7
	鉱 業	100.0	73.5(100.0)	(89.1)	(5.9)	(4.2)	(0.8)	26.5
	建 設 業	100.0	72.4(100.0)	(81.5)	(12.7)	(4.7)	(1.1)	27.6
	製 造 業	100.0	90.6(100.0)	(75.3)	(23.0)	(1.3)	(0.4)	9.4
	卸 売 業、小 売 業	100.0	87.9(100.0)	(87.8)	(8.6)	(1.5)	(2.0)	12.1
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	96.7(100.0)	(84.4)	(9.6)	(1.0)	(5.0)	3.3
	不 動 産 業	100.0	93.6(100.0)	(90.1)	(4.5)	(0.6)	(4.8)	6.4
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	91.3(100.0)	(79.2)	(6.8)	(12.5)	(1.5)	8.7
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	100.0(100.0)	(90.6)	(4.3)	(3.4)	(1.7)	—
	サ ー ビ ス 業	100.0	89.8(100.0)	(85.4)	(12.8)	(1.8)	(0.0)	10.2
	5,000 人 以 上	100.0	99.6(100.0)	(88.4)	(4.4)	(1.5)	(5.8)	0.4
	1,000 ～ 4,999 人	100.0	99.6(100.0)	(80.1)	(14.5)	(3.1)	(2.3)	0.4
	300 ～ 999 人	100.0	99.1(100.0)	(76.5)	(18.2)	(2.5)	(2.8)	0.9
	100 ～ 299 人	100.0	95.9(100.0)	(77.8)	(16.9)	(3.5)	(1.8)	4.1
	30 ～ 99 人	100.0	83.4(100.0)	(81.8)	(14.9)	(2.8)	(0.5)	16.6

資料出所：労働省「雇用管理調査」

(注) () 内の数字は、定年制を定めている企業を100とした割合である。

(2) 男女別定年制を定めている企業の割合

区 分	昭和51年	55年	59年	60年
企業規模30人以上の企業	100.0	100.0	100.0	100.0
うち定年制を定めている企業	74.1	82.2	87.4	87.3
うち男女別それぞれ一律に定めている企業	17.4	18.4	16.7	15.6

資料出所：労働省「雇用管理調査」

(3) 男女別定年制における定年年齢別企業構成比

イ. 女 子

区 分	男女別定年制のある企業	54歳以下小計	35歳以下小計	36～39	40	41～44	45	46～49	50	51～54	55歳以上60歳未満小計	55	56～59	60歳以上小計	60	61歳以上	不 明
昭和51年	100.0	68.6	5.4	0.2	4.9	0.8	15.5	2.4	32.4	7.0	29.3	25.6	3.7	2.0	1.0	1.0	0.2
55	100.0	54.3	1.0	—	3.7	0.0	6.6	3.1	32.1	7.8	43.5	38.9	4.6	2.0	2.0	2.0	0.2
59	100.0	46.0	—	4.0	—	—	9.0	1.3	22.6	9.1	50.7	43.4	7.3	3.1	3.1	3.1	0.2
60	100.0	42.7	—	2.8	—	—	6.6	1.1	23.6	8.6	52.4	44.3	8.1	4.8	4.8	4.8	—

ロ. 男 子

区 分	男女別定年制のある企業	54歳以下小計	55歳以上60歳未満小計	55	56	57	58	59	60歳以上小計	60	61～64	65	66歳以上	不 明
昭和51年	100.0	0.4	60.9	39.0	6.5	8.2	6.6	0.6	38.6	35.9	0.2	2.1	0.4	0.1
55	100.0	0.1	50.9	28.6	4.3	8.7	8.2	1.1	49.0	45.3	0.2	3.5	—	—
59	100.0	—	46.9	19.6	—	27.3	—	—	53.2	49.2	1.5	2.5	—	—
60	100.0	0.1	43.2	17.2	—	26.0	—	—	56.8	49.4	3.2	4.1	0.1	—

資料出所：労働省「雇用管理調査」

(4) 女子のみに適用される退職制度の有無及び有の場合の退職制度の内容別
企業構成比

(%)

区 分	計	女子のみに 適用される 退職制度は ない	女子のみに 適用される 退職制度が ある	退 職 制 度 の 内 容		
				結 婚 退 職 制	妊娠・出産 退 職 制	職場結婚の 場合の妻の 退 職 制
調 査 産 業 計 (56年)	100.0	98.0	2.0 (100.0)	1.5 (75.3)	0.4 (18.4)	0.1 (6.3)
調 査 産 業 計 (52年)	100.0	92.6	7.4 (100.0)	6.5 (88.1)	2.6 (35.3)	0.7 (10.0)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」

(5) 男女別定年制等の改善状況

59年度末までにおける重点指導対象企業数	19,000 (2,900)
53年度当初指導対象企業数	14,600 (2,400)
53～59年度末までの新規把握企業数	4,400 (500)
59年度末までにおける改善企業数	
差別的制度を廃止した企業数	13,700 (2,600)
男女差別は残っているが、女子の定年年齢を	
55歳以上に改善した企業数	1,300 (—)
60年4月1日現在の女子の定年年齢が55歳未満の男女別定年制等企業数	4,000

(注：()は、女子の定年年齢が40歳未満の男女別定年制又は結婚・妊娠・出産退職制等のある企業数であり、内数である。

3. 四年制大卒女子の就職状況

(1) 学校種別進学率の推移

(注)

区 分	高等学校への進学率			短期大学への進学率			大学への進学率		
	計	女	男	計	女	男	計	女	男
昭和 25 年	42.5	36.7	48.0	—	—	—	—	—	—
30	51.5	47.4	55.5	2.2	2.6	1.9	7.9	2.4	13.1
35	57.7	55.9	59.6	2.1	3.0	1.2	8.2	2.5	13.7
40	70.7	69.6	71.7	4.1	6.7	1.7	12.8	4.6	20.7
45	82.1	82.7	81.6	6.5	11.2	2.0	17.1	6.5	27.3
50	91.9	93.0	91.0	11.0	19.9	2.6	26.7	12.5	40.4
55	94.2	95.4	93.1	11.3	21.0	2.0	26.1	12.3	39.3
59	93.9	95.0	92.8	10.8	20.1	1.9	24.8	12.6	36.4
60	93.8	94.9	92.8	11.1	20.8	2.0	26.5	13.7	38.6

資料出所：文部省「学校基本調査」

$$\text{注} \quad \text{高等学校への進学率} = \frac{\text{進学者数} + \text{就職進学者数}}{\text{中学校卒業者数}} \times 100$$

$$\text{大学・短期大学への進学率} = \frac{\text{大学(学部)・短期大学(本科)の入学者数}}{\text{3年前の中学校卒業者数}} \times 100$$

(2) 大学在学生の関係学科別構成比の推移

区 分	昭和 35 年		45 年		55 年		59 年		60 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
在学生数人	82,651	518,813	244,006	1,100,352	389,881	1,351,615	405,923	1,328,157	414,384	1,320,008
構 成 比 (%)	計	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	人文科学	33.1	9.7	36.6	7.4	35.9	7.4	35.6	7.7	35.4
	社会科学	7.4	48.5	11.9	48.4	14.7	47.9	14.7	46.5	15.1
	理 学	2.3	2.8	2.3	3.3	2.2	3.4	2.6	3.7	2.6
	工 学	0.5	17.8	0.7	25.6	1.3	24.6	2.1	24.9	2.3
	農 学	0.5	5.3	1.2	4.3	1.8	3.9	2.1	3.9	2.1
	保 健	10.4	5.2	8.2	4.0	8.9	5.7	9.4	5.9	9.5
	商 船	—	0.3	—	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
	家 政	9.9	0.0	9.5	0.0	8.1	0.0	7.8	0.0	7.7
	教 育	28.3	7.7	19.3	4.1	18.2	4.9	17.1	4.9	16.9
	芸 術	6.4	0.8	7.1	1.1	7.1	1.2	7.1	1.2	6.9
	そ の 他	1.1	2.0	3.1	1.6	1.7	0.9	1.5	1.2	1.5

資料出所：文部省「学校基本調査」

(3) 61年3月大学等卒業者に対する採用計画状況

(60年8月20日現在)

区 分	今春採用計画比	今春採用実績比
大 学 卒 男 子	16.4 %	66.8 %
事 務 系	5.5	33.6
技 術 系	17.8	81.6
販売・サービス系	22.7	76.8
大 学 卒 女 子	12.8	13.3
短 大 卒 男 子	26.6	108.5
短 大 卒 女 子	10.5	△ 0.5
高 専 卒	28.7	125.2

資料出所：労働省「昭和61年3月大学等卒業予定者の採用計画状況等」

(注) 1. 「今春採用計画比」とは、61年3月卒採用計画数の60年3月卒採用計画数に対する増減率、「今春採用実績比」とは、61年3月卒採用計画数の60年3月卒採用実績数に対する増減率である。

2. 約41,000社を対象

(4) 四年制大卒女子の就職希望率、就職率、採用ゼロ企業の割合の推移

区 分	(注1) 就 職 希 望 率	(注2) 就 職 率	採用ゼロ企業の割合 (注3)				
			99人以下	100～ 500人 未 満	500～ 1,000人 未 満	1,000～ 5,000人 未 満	5,000人 以 上
55 年	86.2 %	65.7%(男子78.5%)	86.9 %	70.8 %	62.5 %	58.0 %	58.3%
59 年	87.5	70.6 (男子78.7)	84.1	64.6	53.5	44.7	44.7
60 年	86.1	72.4 (男子78.8)	83.8	67.1	55.2	40.5	31.2
61 年	88.3						

資料出所：(注1) 労働省「新規大学等卒業者の就職希望、就職状況調査」

(注2) 文部省「学校基本調査」

(注3) 日本リクルートセンター「企業別採用状況調査」

(5) 学生職業センターについて

大学及び高等専門学校卒業予定者は毎年増加しており、また、地方出身学生は出身地の企業等に就職を希望する傾向が強まっている。このため、労働省としては、広域的な求人に関する情報を収集し、大学及び学生にその情報を提供するとともに、職員、相談員による職業相談、職業指導を行う「学生職業センター」を設置し、大学の行う職業紹介を側面から援助、協力している。

(学生職業センターにおける主な業務)

- ① 各都道府県の労働市場の状況、特に大学卒業予定者の採用動向、求人に関する情報を収集、センター内に展示し、Uターン就職希望者等に対し提供する。
- ② 来所学生に対して職員、相談員による職業相談、職業指導を行う。
- ③ 来所学生が紹介を希望する場合は、職業紹介を行う。
- ④ 大学の行う職業指導、職業紹介について大学の要請に基づき援助、助言を行う。
- ⑤ 関係行政機関、経済団体、大学団体との連絡調整及び情報交換を行う。

(学生職業センター設置状況)

札幌学生職業センター<TEL 011 (721)5631 ~ 2 ☎ 060 >
札幌市北区7条西4丁目東カン札幌駅前ビル4階

仙台学生職業センター<TEL 0222(25)6211 ~ 2 ☎ 980 >
仙台市上杉1丁目4-1 中野プラザビル4階

東京学生職業センター<TEL 03(295)7654 (代) ☎ 101 >
千代田区三崎町1-3-12 水道橋ビル4階

愛知学生職業センター<TEL 052(263)1881 (代) ☎ 460 >
名古屋市中区大須4-10-40 カジウラテックスビル2階

大阪学生職業センター<TEL 06(941)3502 ~ 3 ☎ 540 >
大阪府東区京橋3-15 府立労働センター4階

福岡学生職業センター<TEL 092(714)1556 ~ 7 ☎ 810 >
福岡市中央区渡辺通4-10-10 松下渡辺ビル6階

4. 男女雇用機会均等法の判定に伴う雇用管理の改善状況

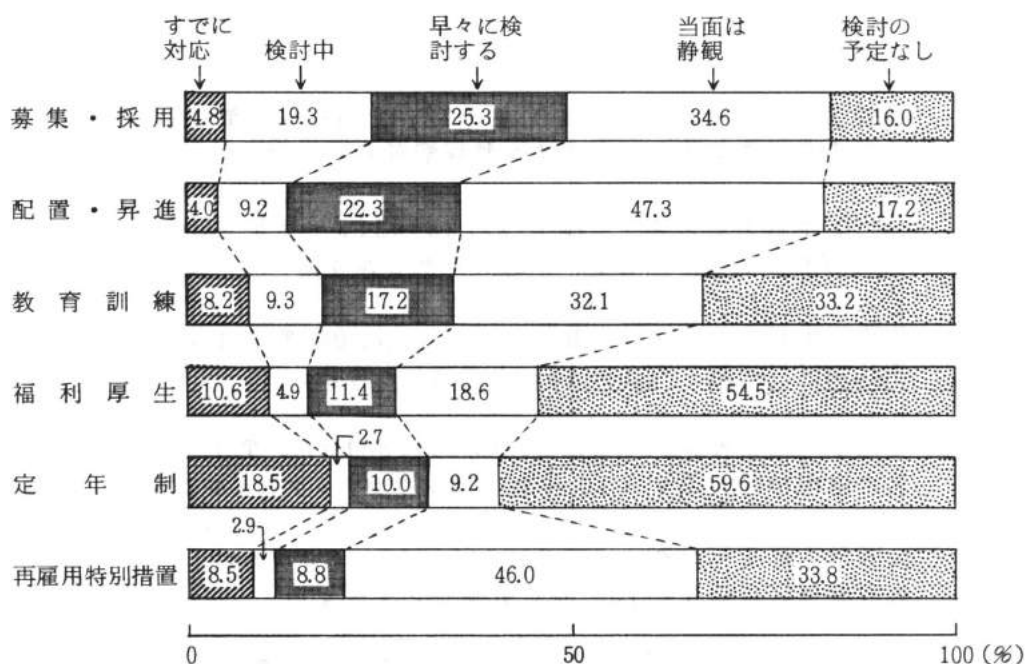
(1) 人事労働管理上の対応策の検討状況

(98)

区 分	規 模 計	3,000 人 以 上	1,000 ～ 2,999 人	1,000 人 未 満
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
・ 検討・見直しはすでに 終わっている	2.1	5.5	1.0	0.9
・ 検討・見直しを進めて いる段階である	19.5	37.0	15.3	11.7
・ 指針等細部が決まり次 第、検討する	67.7	54.8	75.5	69.4
・ 検討・見直しする予定 はない	10.3	2.7	7.1	18.0
・ そ の 他	0.4		1.0	

資料出所：労働行政研究所「“男女雇用機会均等法”への企業の対応状況」（昭和60年7月）

(2) 項目別にみた男女差への対応状況



資料出所：(1)に同じ。

(3) 男女雇用機会均等法の成立に伴い、講じた対策（予定を含む）

単位：％、（ ）は社数

産業・規模	合 計	対策は何も 立てていな い	具体的な対 策を講じた	関連人事制 度、就業規 則の改定を 行った	関連人事制 度、就業規 則の見直し の準備作業 に取りかか っている	弁護士など 法律の専門 家に相談し た	同法に関す るセミナー、 講演会に出 席した	経営者団体 などの会合 で情報交換 を行った	そ の 他	無 回 答
調 査 産 業 計	100.0 (307)	60.9 (187)	38.8 (119)	2.5 (3)	53.8 (64)	3.4 (4)	61.3 (73)	28.6 (34)	2.5 (3)	0.3 (1)
1,000 人 以 上	100.0 (74)	44.6 (33)	55.4 (41)	4.9 (2)	65.9 (27)	7.3 (3)	58.5 (24)	36.6 (15)	4.9 (2)	— (0)
300 ～ 999 人	100.0 (116)	60.3 (70)	39.7 (46)	— (0)	52.2 (24)	2.2 (1)	60.9 (28)	30.4 (14)	— (0)	— (0)
299 人 以 下	100.0 (117)	71.8 (84)	27.4 (32)	3.1 (1)	40.6 (13)	— (0)	65.6 (21)	15.6 (5)	3.1 (1)	0.9 (1)
製 造 業 計	100.0 (156)	59.0 (92)	40.4 (63)	1.6 (1)	55.6 (35)	1.6 (1)	68.3 (43)	25.4 (16)	1.6 (1)	0.6 (1)
非 製 造 業 計	100.0 (151)	62.9 (95)	37.1 (56)	3.6 (2)	51.8 (29)	5.4 (3)	53.6 (30)	32.1 (18)	3.6 (2)	— (0)

資料出所：産業労働調査所「男女雇用機会均等法の影響に関するアンケート調査」（昭和60年8月）

注 具体策の内訳は「対策を講じた」企業を100とした割合で、複数回答。

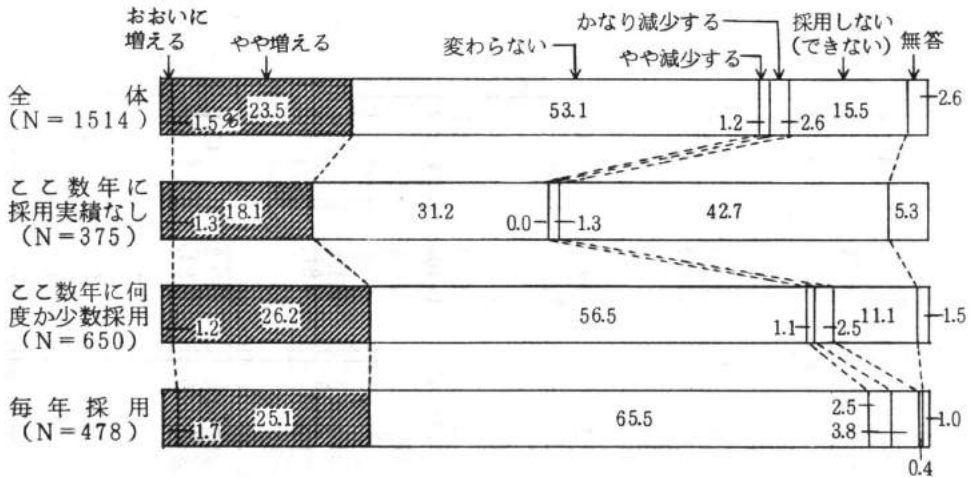
(4) 大卒女子の採用方針について

産 業	計	従来通り男 女別の採用 方針	従来から男 女均等の採 用方針	今後、採用 方針の見通 しを行う	そ の 他
産 業 計	274社 (100%)	73 (26.6)	74 (27.0)	110 (40.1)	17 (6.2)
水産・農林・鉱業・建設	23 (100)	8 (34.8)	3 (13.0)	8 (34.8)	4 (17.4)
製 造 業	150 (100)	47 (31.3)	33 (22.0)	63 (42.0)	7 (4.7)
非 製 造 業	101 (100)	18 (17.8)	38 (37.6)	39 (38.6)	6 (5.9)
（ 商 業	56 (100)	9 (16.1)	24 (42.9)	20 (35.7)	3 (5.4)
金 融 ・ 保 険	22 (100)	3 (13.6)	8 (36.4)	10 (45.5)	1 (4.5)

資料出所：日本生産性本部「昭和61年卒業予定女子採用に関する調査」（昭和60年6月）

注）〔その他の内容〕「労働省のガイドラインを待って」「法の趣旨を尊重する」など。

(5) 男女同一条件での募集、採用選考が義務付けられた場合の大卒女子の
採用増加の見通し



資料出所：日本リクルートセンター「男女雇用機会均等法に関する企業の意見調査」（昭和60年9月）

(6) 大卒女子の公募について

現在全体 N = 1514	現在公募している 41.5%	公募していない 57.8	無答 0.7
均等法施行後 N = 1514	○公募できるか		
	できる 19.0	むずかしい 33.7	できない 4.7
			無答 0.4

資料出所：(5)に同じ。

(7) 大卒女子の配置、昇進・昇格について

産 業	計	男女別に行 う	従来から男 女均等の方 針だった	今後、見直 しを行う	そ の 他
産 業 計	271社 (100%)	31 (11.4)	116 (42.8)	107 (39.5)	17 (6.3)
水産・農林・鉱業・建設	23 (100)	4 (17.4)	4 (17.4)	10 (43.5)	5 (21.7)
製 造 業	148 (100)	22 (14.9)	54 (36.5)	65 (43.9)	7 (4.7)
非 製 造 業	100 (100)	5 (5.0)	58 (58.0)	32 (32.0)	5 (5.0)
（ 商 業	56 (100)	3 (5.4)	35 (62.5)	15 (26.8)	3 (5.4)
金 融 ・ 保 険	22 (100)	0 (0)	17 (77.3)	5 (22.7)	0 (0)

資料出所：日本生産性本部「昭和 61 年卒業予定女子採用に関する調査」(昭和 60 年 6 月)

注 〔その他の内容〕「労働省のガイドラインを待って」

5. 公務員関係（採用関係）

(1) 国家公務員採用者状況（試験実施年度別）

区 分	合 格 者			採 用 者		
	総 数	女 子	総数に対する女子の割合	総 数	女 子	総数に対する女子の割合
昭和 50年度	(人) 1,206	(人) 34	(%) 2.8	(人) 678	(人) 15	(%) 2.2
上級職 (甲種) 55	1,254	40	3.2	614	25	4.1
58	1,478	73	4.9	726	36	5.0
59	1,562	86	5.5	688	44	6.4
上級職 (乙種) 50年度	99	11	11.1	57	3	5.3
55	90	11	12.2	45	6	13.3
58	90	19	21.2	49	7	14.3
59	96	8	8.3	42	5	11.9
中級職 50年度	1,622	211	13.0	869	93	10.7
55	3,267	317	9.7	1,546	145	9.4
58	3,885	513	13.2	1,862	223	12.0
59	4,573	627	13.7	2,155	262	12.2
初級職 50年度	17,872	5,572	31.2	6,675	1,719	25.8
55	19,035	5,535	29.1	10,647	2,553	24.0
58	16,694	4,596	27.5	9,503	2,066	21.7
59	20,584	6,489	31.5	9,768	2,369	24.3

資料出所：人事院任用局調べ

注 採用者については

○上級（甲）…………… 50、55年度は採用者名簿失効時の状況
58～59年度は60.4.1現在の状況

○上級（乙）…………… 50、55年度は採用者名簿失効時の状況
58～59年度は60.4.1現在の状況

○中 級 …………… 50、55年度は採用者名簿失効時の状況
58～59年度は60.4.30現在の状況

○初 級 …………… 50、55、58年度は採用者名簿失効時の状況
59年度は60.4.30現在の状況

(2) 国家公務員採用試験区分中女子の受験を制限している職種

(一 般 職)

職 種	採 用 省 庁
国家公務員Ⅲ種（郵政事務B）	郵 政 省

注 昭和60年度に実施された採用試験から、国家公務員初級はⅢ種に、中級及び上級乙はⅡ種に、上級甲はⅠ種に変更された。

(特 別 職)

職 種	採 用 省 庁	備 考 (在学年数)
防 衛 大 学 校 学 生	防 衛 庁	4 年

(3) 女子に対する受験制限の解除状況

区分	受験制限 解除年数	職 種	程 度	採 用 省 庁	備 考 (在学年数)
一 般 職	51	国家公務員初級（行政事務B）	初 級	各 省 庁	
	54	航 空 管 制 官	中 級	運 輸 省	
	"	航空保安大学校学生	初 級	"	2 年
	"	海上保安大学校学生	"	運 輸 省（海上保安庁）	4 年
	"	海 上 保 安 学 校 学 生	"	" ")	1 年
	"	気 象 大 学 校 学 生	"	"（気 象 庁）	4 年
	55	国 税 専 門 官	上 級 乙	国 税 庁	
	"	皇 宮 護 衛 官	初 級	警察庁（皇宮警察本部）	
	56	国家公務員初級（税務）	"	国 税 庁	
	"	入 国 警 備 官	"	法 務 省	
	"	刑 務 官	"	"	
特 別 職	59	防衛医科大学校学生		防 衛 庁	6 年

6. 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策

(1) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法施行までの経緯 (注1)

年 月 日	事 項
昭和 50 年（1975 年）	<u>国際婦人年</u>
53 年 5 月	<u>婦人少年問題審議会</u> での検討開始
54 年 12 月	第34回国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採決
54 年 12 月	婦人少年問題審議会の申合せにより「 <u>男女平等問題専門家会議</u> 」を設置
55 年 6 月	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約批准のための条件整備について婦人問題企画推進本部の申合せ
55 年 7 月	国連婦人の 10 年 1980 年世界会議 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名
57 年 5 月 8 日	男女平等問題専門家会議「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」を報告 これに基づき婦人少年問題審議会での検討再開
58 年 12 月 21 日	「婦人少年問題審議会婦人労働部会における審議状況について」を発表
59 年 2 月 20 日	婦人少年問題審議会公益委員、「婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議のためのたたき台」を提示
59 年 3 月 26 日	婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」を建議
59 年 4 月 19 日 ～ 25 日	関係審議会に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案要綱」を諮問
59 年 5 月 9 日	関係審議会から法律案要綱に対する答申
59 年 5 月 11 日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」閣議決定
59 年 5 月 14 日	同上法律案を国会に提出

年 月 日	事 項	備 考
昭和 59 年 6 月 26 日	衆議院本会議において趣旨説明及び質疑 衆議院社会労働委員会において提案理由 説明	野党四党共同 提出法案は採 決せず
59 年 7 月 3 日	衆議院社会労働委員会で法案審議 野党四党共同法案提出	
59 年 7 月 10 日	法案審議（衆・社労委）	
59 年 7 月 16 日	衆・社労委地方参考人意見聴取（札幌、 福岡）	
59 年 7 月 17 日	衆・社労委中央参考人意見聴取 法案審議（衆・社労委）	
59 年 7 月 24 日	法案審議（衆・社労委） 自民党及び共産党修正案提出（注 2） 採決（自民党修正案及び内閣提出法案可 決、共産党修正案否決）	
59 年 7 月 27 日	本会議で採決（内閣提出法案可決）	
59 年 8 月 1 日	参議院本会議において趣旨説明及び質疑	
59 年 8 月 2 日	参議院社会労働委員会において提案理由 説明	
59 年 8 月 7 日	参議院社会労働委員会において継続審議 の議決	
59 年 8 月 8 日	参議院本会議において <u>継続審議</u> の議決	野党四党共同 提出法案は廃 案
60 年 4 月 11 日	参議院社会労働委員会で法案審議	
60 年 4 月 17 日	参議員社会労働委員会公聴会	
60 年 4 月 18 日	法案審議（参・社労委）	
60 年 4 月 25 日	法案審議（参・社労委） 自民党及び共産党修正案提出（注 3） 採決（自民党修正案及び内閣提出法案可 決、共産党修正案否決）	

年 月 日	事 項	備 考
昭和 60 年 5 月 10 日	<u>本会議で採決（内閣提出法案可決）</u> 衆議院に送付	4/1 公布
60 年 5 月 14 日	衆議院社会労働委員会で採決（内閣提出 法案可決）	
60 年 5 月 17 日	<u>本会議で採決（内閣提出法案可決）</u>	
60 年 10 月 31 日 ～ 11 月 18 日	男女雇用機会均等法施行規則案要綱、事 業主が講ずるように努めるべき措置につ いての指針案及び女子労働基準規則案要 綱を関係審議会に諮問	
60 年 12 月 12 日	女子労働基準規則の制定に関する公聴会 （東京）	
60 年 12 月 13 日	女子労働基準規則の制定に関する公聴会 （大阪）	
60 年 12 月 27 日	関係審議会答申	
61 年 1 月 27 日	男女雇用機会均等法 <u>施行規則</u> 、事業主が 講ずるように努めるべき措置についての 指針及び女子労働基準規則を <u>公布</u>	

（注 1） 男女雇用機会均等法は略称であり、正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」である。

（注 2） 自民党修正案：附則第 1 条（施行期日）

労働基準法第 100 条の 2 に規定する権限の主体の名称を婦人少年主管局長から婦人主管局長に改正する部分の施行期日について、当初、昭和 59 年 7 月 1 日とされていたところ、同日までに法律が成立しなかったの
で、これを公布の日と改めるものである。

（注 3） 自民党修正案：男女雇用機会均等法第 1 条（目的）、第 2 条（基本的理念）、第 4 条（関係者の責務）及び整備法附則第 20 条（検討）

男女雇用機会均等法に規定する目的、基本的理念及び関係者の責務について基本的理念の明確化等の修正を加えるとともに、整備法附則に「施行後適当な時期に必要ながあると認めるときは、必要な措置を講ずる」という見直し規定を追加するものである。

(2) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

イ 条約抜粋

第1条

この条約の適用上、「婦人に対する差別」とは、性に基づく差別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、婦人（婚姻をしているか否かを問わない。）が、男女の平等を基礎として、人権及び基本的自由を認識し、享受し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、すべての適当な方法により、かつ、遅滞なく婦人に対する差別を撤廃する政策を追求することに合意し及びこのために次のことを約束する。

- (a) 男女平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合には、これを定め、かつ、男女平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 婦人の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある国内裁判所その他の公的機関を通じいかなる差別行為からも婦人を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 婦人に対するいかなる差別的行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び公的機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、組織又は企業による婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 婦人に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 婦人に対する差別となるすべての国内刑罰規定を廃止すること。

第4条

1. 男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措

置を締約国がとることは、この条約に定義する差別とみなしてはならないが、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持することとなってはならない。これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されるものとする。

2. 母性保護を目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）を締約国がとることは、差別とみなしてはならない。

第11条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として、同一の権利特に次の権利を確保するため、雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する選考のための同一の基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の安定並びに役務に係るすべての手当及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(実習、高等職業訓練及び定期的訓練を含む。)を受ける権利。
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（諸手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価についての取扱いの平等
 - (e) 特に、退職、失業、傷病、廃疾、老齢その他の労働不能の場合における社会保障の権利並びに有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
2. 締約国は、婚姻又は母性を理由とする婦人に対する差別を防止し、かつ、効果的な婦人の労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の職、先任又は社会的手当の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

- (c) 特に保育施設網の設置及び発達の促進を通じて、親が家庭の義務と労働の責任及び公的生活への参加とを両立させることを可能とするための必要な補助的社会的便益の提供を奨励すること。
 - (d) 妊娠中の婦人に有害であることが証明されている種類の作業においては、婦人に対して特別の保護を与えてること。
3. この条に規定する事項に関する保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に検討するものとし、また、必要に応じて修正し、廃止し又はその適用を拡大する。

第 28 条

1. 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
2. この条約の目的と両立しない保留は、認められない。
3. 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。通告は、その受領の日に効力を生ずる。

ロ 批准状況等

(昭和 61 年 1 月 9 日現在)

- ① 署名・批准を行った国 70 カ国
- ② 加入した国 15 カ国
- (① + ② = 締約国) 85 カ国
- ③ 署名のみ行っている国 23 カ国
- ④ 本条約の発効日 1981 年 9 月 3 日
- ⑤ 締約国名

(批准国)

キューバ、スウェーデン、ポルトガル、ポーランド、東独、ガイアナ、ドミニカ、中国、バルバドス、ハンガリー、ソ連、白ロシア、ルワンダ、ウクライナ、メキシコ、ノルウェー、ハイティ、モンゴル、フィリピン、ラオス、エルサルバドル、ブータン、エチオピア、エジプト、スリ・ランカ、ウルグァイ、ニカラグァ、パナマ、エク

アドル、カナダ、オーストリア、ブルガリア、コロンビア、チェコスロバキア、ルーマニア、ヴィエトナム、ユーゴスラビア、コンゴ、ギニア、グアテマラ、ドミニカ共和国、ペルー、ガボン、ホンデュラス、デンマーク、ヴェネズエラ、ギリシャ、オーストラリア、フランス、スペイン、ブラジル、インドネシア、ジャマイカ、韓国、ニュージーランド、セネガル、イタリア、ナイジェリア、アイスランド、ザンビア、日本、西独、ベルギー、アルゼンティン、ウガンダ、タンザニア、ギニア、ビザオ、マリ、チュニジア、ガーナ

(加入国)

カーボ・ヴェルテ、セントビンセント・グレナード諸島、セント・ルシア、トーゴ共和国、ケニア、イエメン民主人民共和国、モーリシャス、リベリア共和国、赤道ギニア、バングラデッシュ、セントクリストファー・ネイビス、サイプラス、タイ、トルコ、アイルランド

(3) 労働基準法研究会報告（女子関係）の概要

I 経緯

(昭和 53 年 11 月)

労働基準法研究会は、労働基準法の施行の実情と問題点について実態的、法制的に調査研究を行うことを目的として、昭和44年9月30日に労働大臣の私的諮問機関として設置された。

同研究会は、3つの小委員会を設け、労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題については第2小委員会、安全衛生の問題については第3小委員会、これらの問題を除く一般問題については第1小委員会でそれぞれ専門的な検討を行ってきた。

この研究会からは、すでに、労働安全衛生に関する報告（昭和46年7月13日）、労働時間・休日・休暇に関する報告（同年12月14日）、労働債権の履行確保に関する報告（昭和50年7月31日）が労働大臣あてに提出されており、このたび女子関係の報告がなされたところである。

II 報告の概要

労働基準法制定後約30年が経過した。この間、産業構造の近代化、労働条件の向上、生活様式の変化等女子労働をとりまく諸条件は大きく変化し、今や女子労働者は全雇用者の3分の1（その6割は既婚者）を占めるに至り、就業分野も次第に拡大しつつある。

しかしながら、職場においては未だに男女平等が確保されているとはいえず、男女平等の実現はわが国はもちろん国際的にも重要課題となってきた。

これらの状況を踏まえつつ、現行労働基準法の女子に関する規定の問題点とその方向を検討し、以下のような結論を得た。

1. 基本的考え方

男女平等と職業選択の自由は憲法によって保障された基本的人権であり就業の分野においても男女の機会均等と待遇の平等が確保されなければならない。このためには、新しい立法その他各種の方策が必要である。

現在、法制上には各種の特別措置がある。これらの特別措置が設けられた理由としては、①母性機能等男女間には生理的諸機能において相違のあること。②現実の問題として、女子は家事、育児を初めとする家庭における仕事の負担が大きい点などを考慮したことが考えられる。労働基準法制定当初は、当事の社会の諸条件を勘案して合理的理由があると考えられていた特別措置も、その後の労働時間の短縮等労働条件の向上、労働安全衛生法の制定等法規制の強化、科学技術の進歩による作業態様の変化、女子の能力の向上、生活様式の変化等により現在では合理的理由がなくなったと考えられるものもあり、その改善が求められている。特に、女子が従来 of のいわゆる女子向き職種に限らず、能力、個性に応じて幅広い職業分野に進出してきている今日、合理的理由のなくなった特別措置を存続することは、女子の保護というよりは、かえって女子の職業選択の幅を狭め、それ自体差別となる可能性もある。

男女平等を徹底させるためには、できるだけ男女が同じ基盤にたって就業しうるようにすることが必要である。したがって、女子に対する特別措置は、母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が最小限必要と

されるものに限ることとし、それ以外の特別措置については基本的には解消を図るべきである。女子本来の特質である妊娠・出産に係る母性保護については、女子自身の健康と福祉だけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であり、特に最近既婚女子労働者の増加等によりその充実が必要となっている。

なお、現行の特別措置を解消するに当たっては、これらの措置はそれなりの歴史的背景をもっているので、その方法については慎重に検討する必要がある。

2. 男女平等

労働基準法に規定のある賃金以外の事項に関する性別による差別的取扱い、裁判による民事上の教育あるいは一般的な行政指導による是正によるほかなく、これらの差別的取扱いを解消していくには、明文をもって男女差別を禁止し、迅速かつ妥当な解決を図りうる行政上の救済が必要である。

男女平等規定を設けるためには、男女の実質的平等について国民的合意を得る必要があるとともに、保護規定については合理的理由のないものは解消し、母性機能等男女の生理的諸機能の差等から規制が最小限必要とされるものに限るべきである。

男女平等を確保する具体的制度としては、次の条件を備えることが望ましい。

- 募集、採用から定年、解雇に至るまでの雇用の機会と待遇の全般にわたって規制しうるものであること。

- 労使の自主的解決を促すなど弾力的方法により、救済が図られるものであること。

- 行政機関の是正命令などの措置が設けられているものであること。

- 男女平等についての啓発指導が積極的にすすめられるものであること。

上記の諸点を考慮すれば、男女平等を確保するためには、男女平等のガイドラインを策定するとともに新たな立法を行い、雇用の機会と待遇の全般にわたる性差別を禁止することが必要である。あわせて、指導、

あっせん、勧告、是正命令等の根拠規定を設け、行政機関がこれらの措置を積極的に活用して、労使の自主的解決を促しつつ、最終的には命令によって是正を確保しうるようにすべきである。

ガイドラインについては、男女平等問題は複雑であり、広範な分野にわたるため、専門家から成る機関の意見に基づいて策定されなければならない。

なお、これらの具体的制度を労働基準法の改正により行うことは、その趣旨に鑑み適切でない。

3. 一般女子の保護

(1) 長時間労働は男女にかかわらず好ましいものではなく、時間外労働は必要最小限にとどめるべきであり、時間外労働の規制については男子を含めての総合的検討が必要であろう。

女子の時間外労働については、一般的な労働時間の短縮、家事、育児の負担の軽減により、特別の配慮を行う必要性は少なくなっている。

深夜業も男女双方に影響が大きいが、科学技術的理由から連続操業をせざるを得ない場合や人びとの健康及び安全の確保等のために必要な場合には、男女とも社会を支える一員として深夜業に従事せざるを得ないというべきである。

現実の問題としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制が女子の就業機会を制限するということがある。

したがって、女子が職場において能力を有効に発揮するとともに男子と同じ基盤にたって就業し、平等の雇用機会を得るためには、基本的な方向としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制は男子と同様とすべきである。

しかし、軽減されたとはいえまだ女子の方に家事、育児の負担がかかる場合が多いことなど女子が現在社会的に置かれている状況をも考慮すれば、当面女子について必要最小限の規制の特例を設けることはやむを得ないものとする。

- (2) 危険有害業務に関する規制は原則的に男女同一にすべきであり、女子の就業制限は母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が必要とされるものに限るべきである。

現行の危険有害業務の就業制限は、労働態様の変化、安全衛生に関する法規制の強化、女子の能力向上と就業分野の拡大などに伴って現実に合致しない面がでてきており、早急に具体的業務について検討を行うべきである。

- (3) 生理休暇制度には医学的根拠がなく、雇用機会と待遇を男女平等に確保するという観点からも本来廃止すべきものであるが、この問題は30年間の実情に鑑み、生理と就業の関係について関係者の十分な理解を得つつ解決すべきものとする。
- (4) 育児休業については、労働基準法に規定するのが妥当であるか否かは別にして、育児休業請求権のあり方を検討すべきである。

4. 母性保護

- (1) 産前休業については、現行の期間を変更すべき積極的根拠は見当たらないが、多胎妊娠については10週間をめやすに産前休業期間を別に規定する必要がある。
- (2) 産後休業については、母体の客観的回復過程及び現実の産後休業取得状況からみると、現行の期間は必ずしも十分ではないと考えられるので、産褥期間が6～8週間とされていることを考慮し、産後の休業期間は原則として8週間とする方向で検討すべきである。
- (3) 母性の健康管理のためには、定期検診により医師の指導を受けることが重要であり、母子保健法に定める定期検診のための時間は最低基準として労働基準法において確保すべきものとする。
- (4) 妊娠中の時間外労働、深夜業及び危険有害業務の規制については、現行法のように一般女子と同じに取り扱うのは妥当ではなく、妊娠中及び産後の一定期間は時間外労働及び深夜業の禁止を図るとともに、妊娠中の危険有害業務についても規定の整備を図っていくべきである。

(4) 婦人少年問題審議会の今後の審議についての申合わせ及び男女平等問題専門家会議要綱・名簿

イ 今後の審議についての申し合わせ

(昭和54年12月19日)
婦人少年問題審議会婦人労働部会)

わが国の婦人労働者は今や1,280万人、全雇用労働者の3分の1を占めるに至り、わが国の経済社会に果す役割はきわめて大きなものとなっている。また、婦人の教育水準の向上、就業分野の拡大、勤続年数の長期化、既婚者や中高年婦人の増加などにより婦人自身の生涯における職業生活の重要性も高まっている。

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、第2次勤労婦人福祉対策基本方針の検討に当たってこのような状況を踏まえ、雇用における男女平等実現のための方策のあり方について審議をしてきたところである。男女平等という基本的原則及びその確保の必要は一般的に認められているが、男女平等の具体的な姿及びその実現の方策については様々な考え方があり、コンセンサスが形成されているとはいいがたい。男女平等をさらに進めるには、まず、その具体的な姿についてコンセンサスの形成を図る必要があると考える。

したがって、当部会は、今後の審議について下記のとおり申し合わせを行い、労働省に対し、それに基づいて適切な措置をとることを要望する。

なお、中央労働基準審議会においては、婦人労働法制の今後のあり方については婦人少年問題審議会の審議をまって対処するとのことであるので、その点を十分勘案するよう要請する。

記

1. 雇用における男女平等を確保するための諸方策について、あるべき法制度を含め、当部会において引き続き審議を進めること。
2. 当部会の審議に資するため、確保されるべき男女平等の具体的な姿について検討を行う専門家から成る会議を設けることが適当であること。
3. 当該専門家から成る会議の構成については、当部会との連携について配慮するとともに、当部会の意見を尊重すること。

ロ 男女平等問題専門家会議要綱

1. 趣 旨

婦人労働者の増大、その教育水準の向上、就業分野の拡大、勤続年数の長期化等が進む状況の中で、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保することがますます要請されているところであるので、労使はもとより社会全体のコンセンサスを得つつさらにその促進を図るため、専門家会議を設けて確保されるべき男女平等の具体的な姿について調査研究を行い、雇用における男女平等を確保するための諸方策の検討に資することとする。

2. 構 成

専門家会議は、婦人労働問題について学識経験を有する者により構成する。

3. 運 営

- (1) 会議の座長及び座長代理は委員の中から互選により選出する。
- (2) 座長は会議を招集し、会議の運営を掌理する。
- (3) 会議は必要に応じ、関係者の出席を求め、又は実態調査を行うことができる。
- (4) 議事は非公開とする。
- (5) 会議の事務は、労働省婦人少年局で処理する。

ハ 男女平等問題専門家会議委員名簿

(五十音別、敬称略)

名 称	現 職 (61年1月現在)
石 原 一 子	㈱ 高 島 屋 常務取締役
入 江 稔	㈱ 富 士 紡 績 秘書室長
小 野 功	東京商工会議所 事務局長
鍛 治 千 鶴 子	弁 護 士
金 森 ト シ エ	神奈川県婦人総合センター 館長
笹 本 六 朗	㈱ ソニープラザ 取締役相談役
塩 本 順 子	全日本労働総同盟組織局青年婦人対策部 部長
多 田 と よ 子	前ゼンセン同盟 常任執行委員
館 脇 匡 雄	労働福祉事業団 理事
田 辺 照 子	明治大学教授
松 田 保 彦	横浜国立大学教授
松 本 惟 子	全日本電機機器労働組合連合会 婦人対策部長
山 野 和 子	日本労働組合総評議会 常任理事
和 田 勝 美	雇用情報センター 理事長

(5) 雇用における男女平等の判断基準の考え方について（概要）

— 男女平等問題専門家会議報告 —

I 会議の趣旨と経緯

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、昭和53年以来、雇用における男女平等を確保するための方策の検討を行ってきたが、確保されるべき男女平等の具体的な姿が明らかになっていないことから、昭和54年12月、今後の審議に資するため、この問題について専門家による会議を設けて検討することが必要であるとの申合せを行った。

この申合せに基づいて、昭和54年12月から、男女平等問題専門家会議においては、労使からの意見聴取、民間企業の実地調査等を行うとともに、婦人労働問題の現状、諸外国の平等法制等についての調査研究を行い、それらを踏まえ、雇用における男女平等とは何かを判断する基準の考え方について検討してきたところであり、このたびその結果がとりまとめられたものである。

II 報告の概要

1. 雇用における男女平等について

- (1) 雇用における男女平等の実現を求める内外の情勢を考慮に入れると、我が国においても男女の機会均等と待遇の平等をできるだけ早く実現することが必要である。
- (2) 我が国では憲法で男女平等の原則がうたわれており、女子に対する性別を理由とする差別待遇は、民法第90条の公序良俗に反する法律行為に当たるとしてこれを無効とする判決が出されている。特に賃金については、労働基準法において同一労働同一賃金の原則が定められている。しかし、賃金以外については、男女平等を定める明文の規定がなく、雇用の場における男女平等とはどのような姿かについて社会一般のコンセンサスが形成されているとはいえない状況にある。したがって、その判断基準を明らかにすることは、男女平等を実現するために極めて重要なことである。

- (3) 雇用における男女平等の実現とは、機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、結果の平等を志向するものではない。
- (4) 機会均等及び待遇の平等を目指す際にも、形式的平等を志向することは適当ではなく、女子が妊娠出産機能を有しているという男女の本来の差異を踏まえた実質的平等を目指すことが必要である。
- (5) また、女子労働者の就業の実態、社会の意識、慣行、労働環境、社会環境等を考慮した男女異なる取扱いも、経過的にはやむを得ない場合があると考えられる。

2. 雇用における男女異なる取扱いの現状

(1) 企業の雇用管理において

我が国の企業においては、募集、採用から定年・退職に至るまで男女別に雇用管理が行われている事例がみられる。

その理由としては、大別すると次の点が指摘されている。

- ① 「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」、「女子は職業意識が低い」、「女子は一般に統率力、企画力等が十分でない」など、女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の平均的な就業実態。
- ② 女子労働者に対し男子と異なる法規制があること
- ③ 業務の性質上必要であること（看守、俳優、モデル等）

(2) 法律制度において

労働関係法では、労働基準法、労働安全衛生関係法令、雇用対策法、雇用保険法、労働者災害補償保険法等において男女異なる規定があるが、それぞれが設けられた立法当時の理由として、次の点が主に指摘されている。

- ① 女子固有の機能としての妊娠出産機能をもつことに係る母性を保護すること。
- ② 平均的にみると、体力、筋力等生理的諸機能において男女差があること。

- ③ 女子は一般的に家事育児負担を負っていること。
- ④ 風紀の維持等を図ること。
- ⑤ 女子の場合は、能力開発の機会が十分には活用されておらず、一般的に男子に比べ職業能力を備えている者が少ないこと。
- ⑥ 女子の就労に対する社会一般の理解が十分でないため、就労機会がなお均等に与えられていないこと。

3. 雇用における男女平等の判断基準について

(1) 企業の雇用管理に関して

- ① 女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の一般的、平均的就業実態は、女子労働者を大数観察した場合に男子労働者と異なる点であり、そのことが企業の雇用管理に大きな影響を及ぼしている場合があることは否定できない。しかしながら、目指すべき男女平等とは、個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、したがって、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえない。

ただ、「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことについては、終身雇用慣行の下に雇用管理を行っている企業においては勤続年数が大きな意味をもつことから、男女の平均勤続年数の差を考慮して長期的、計画的な雇用管理を行うために必要な範囲内で男女異なる取扱いを行うことも妥当な場合があるという意見があったが、他方、機会均等という観点に立てば、終身雇用慣行の下における勤続年数のもつ意味を考慮しても、その平均的男女差を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当であるとは認められないという意見も出されたところである。この点については、機会均等という観点を尊重しつつ、今後、男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置も含めた検討が行われる際に、併せて更に審議が深められることが望まれる。

- ② 法律制度における男女異なる規定と雇用管理との関係については、
 - (a) 法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを

理由として企業において男女異なる取扱いをすることは、妥当性がないと考えられる。

- (b) 法律により女子に一定の就業制限が課せられているために企業において男女異なる取扱いをする場合には、個々の実態に応じて具体的に判断されるべきであるが、原則としてその取扱いは妥当なものと考えられる。

例えば、

- (i) 法律で女子が一定の労働等に就くことが禁止される場合に当該労働等に女子に従事させない場合などは、当該規定を設けたことの当然の結果であり、妥当であるかどうかという議論を要しない。
- (ii) 法律で女子が一定の労働等に就くことが禁止される場合に、当該労働等を含む職場に女子を配置すると男子の労働等の大部分が当該労働等になって、男子との均衡を著しく欠く結果になる場合などに、それを避けるために当該職場に女子を配置しないことは、女子に対する法規制があるためであり、したがって、その取扱いは妥当性を有すると考えられる。

- (c) 男女異なる規定により女子が一定の労働等に従事せず、又は一定期間就労しなかったため、他の者と昇進昇格等で差が生ずる場合については、法律制度が整備される際に、男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当である。

- ③ 刑務所の看守、俳優、モデルなど、業務の正常な遂行や真実性の観点から、男女いずれか一方の性の者によってその業務が行われることが必要な場合には、男女異なる取扱いも当然認められるものである。

(2) 法律制度に関して

- ① 女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観

点からも重要であり、そのための措置は必要である。この措置の範囲については、今後十分検討し、明確にすることが必要である。

② その他の理由（「風紀の維持等を図ること」を除く。）は、男女の平均的な差異、社会通念等に基づくものであり、これらを理由として男女異なる規定を設けることは、本来妥当であるとはいえない。例えば、体力、筋力等妊娠出産機能以外の生理的諸機能の男女差を理由とする規定や女子が一般的にいわゆる家庭責任を負っていることを前提とする男女異なる規定を設けることは、本来妥当とはいえない。

③ しかしながら、我が国の女子労働をとりまく現状を考慮すると、①以外の男女異なる規定を直ちに廃止することが必ずしも適当でない場合がある。

第1に、男女平等を促進することを目的として、女子に対して暫定的措置 — 例えば、寡婦等に対する能力開発機会、就労機会について実情を踏まえた措置 — をとることは、認められるべきものと考えられる。

第2に、いわゆる家庭責任が現状では女子により重くかかっており、そのことが家庭責任を有する女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることは否定しがたい。したがって、このような状況を改善するための条件整備を図りつつ、当面、この状況を踏まえた措置をとることは、経済的にはやむを得ない。

④ なお、風紀の維持等を図るという観点からの規定については、企業内の一定の設備、施設等に関して男女を区別して取り扱う規定を設けることは認められるべきであるが、それ以外については、もはや妥当性を有しないと考えられる。

4. 雇用における男女平等を確保するために

(1) 雇用管理の改善

雇用管理における妥当性が認められない男女異なる取扱いを改善するため、ここに示した男女平等の判断基準についての考え方を指針と

して、使用者がその雇用管理の在り方を見直し、再検討することが期待されるところである。

(2) 法律制度の整備

雇用管理においてこの判断基準に即した男女平等の実現を図るための諸方策について、法的措置を含めた早急な検討を進めることが望まれるとともに、現行の男女異なる取扱いを定める法律制度についても、実質的平等という観点から整備される必要がある。女子に対し経過的に設けられる措置については、女子労働者をとりまく環境条件の整備状況を勘案しつつ、見直すことが必要である。

(3) 労働環境、社会環境等の整備

法律において女子に対し設けられる経過的、暫定的措置をできるだけ早い機会に解消し得るよう、女子労働者をとりまく環境条件の整備が図られることが望ましい。

第1は、全体の労働者の労働条件、労働環境の整備であり、特に時間外労働等を含む労働時間の短縮については、実効ある対策が推進されることが望まれる。

第2は、女子の就業と家庭責任との両立を可能とするための条件を整備することである。このためには、保育施設の充実、育児休業等家族に対する責任の遂行を可能にするための措置の推進とともに、家庭責任は本来女子のみのものとする固定的役割分担意識が改められ、男女共通の問題であるという社会全体の意識、コンセンサスの形成が図られることが必要である。

第3には、学校教育、家庭教育等における女子の労働能力と職業意識の開発向上の十分な機会、女子の就労についての社会全体の理解、女子自身の努力等による女子の労働能力の開発と職業意識の向上が必要である。

(6) 雇用における男女の機会の均等及び待遇の確保のための法的整備について
(建議)

26
(昭和59年3月28日 婦審発第2号)
(労働大臣 坂本三十次あて
婦人少年問題審議会長 藤田たき)

婦人少年問題審議会は、婦人労働部会において、昭和53年以来、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための諸方策について、法的整備を含め、審議を行ってきたが、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准のための条件整備として必要な法的整備を速やかに行うよう建議する。

(別紙)

我が国における女子労働の実態とこれをとりまく国際的諸情勢を考慮に入れると、政府が署名した婦人差別撤廃条約を批准するため、雇用の分野においても条件整備を図ることが求められている。このため、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための立法措置を講ずるとともに、労働基準法の女子保護規定については女子が妊娠出産機能をもつことに係る母性保護規定（以下「母性保護規定」という。）を除き見直すことが必要である。

これらの法的整備の検討に当たっては、現状固定的な見地ではなく、長期的な展望の上に立つて行うことが必要であり、その観点からは、原則として、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取扱いを撤廃し、労働基準法の女子保護規定は母性保護規定を除き解消することが求められるところである。

しかしながら、法律の制定、改廃を行う場合には、その内容は将来を見通しつつも現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態・職業意識、我が国の雇用慣行、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子

の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状、女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会、経済の現状を十分踏まえたものとする必要がある。

以上の点を総合的に勘案すると、法的整備は、機会の均等及び待遇の平等を確保するための法制と女子保護法制との調和を図りつつ、全体として我が国の雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を促進するという観点から行うことが望ましく、その大綱は概ね下記によることが適当であると考えらる。

記

1. 機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲及びそれに対する措置について

(1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律においては、基本的には、募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージを対象とすること。

(2) 雇用管理の各事項ごとに次のような措置をとること。

- イ 定年・退職・解雇については、判例の集積もあることから、事業主が合理的理由のない男女異なる取扱いをすることを禁止すること。
- ロ それ以外については、募集、採用を除く配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生については強行規定によること。

本項については、すべて強行規定によるべきであるという意見と当分の間すべて努力義務規定によるべきであるという意見がある。

全部又は一部について努力義務規定とすべきであるという意見においては、どのような取扱いが男女差別的取扱いであるかについて社会的認識が一般化しているとはいえないことがら、その対象とする事項について、労働大臣は、必要に応じ、努力目標を具体的に明らかにする指針を関係審議会の意見を聴いて作成することが適当であるとしている。

(3) 法律の実効を確保するために、次のような措置を講ずること。

イ 労使間で問題が生じた場合には、労使は企業内において自主的解決に努めること。

ロ 労使間の紛争について、迅速、簡便に有効な救済措置がとられるようにするため、各都道府県ごとに労使の代表を参加させた調停機関を新設すること。

本項については、調停機関では実効性がないので、有効な救済措置（勧告、命令）をとりうる行政機関を新設すべきであるという少数意見がある。

ハ 法の施行を円滑に行うため、婦人少年室の体制を充実強化し、積極的に助言、指導、勧告を行うようにすること。

2. 労働基準法の女子保護規定について

女子に対する特別の保護措置は、女子の能力発揮や職業選択の幅を狭める結果をもたらす場合があり、母性保護規定は別として、婦人差別撤廃条約の趣旨に照らせば、本来廃止すべきものであるが、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状等を考慮し、当面、次のような措置をとること。

(1) 時間外労働、休日労働

イ 管理職及び一定の専門職についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を若干緩和して存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(2) 深夜業

イ 管理職、一定の専門職、腐敗しやすいものの製造加工等業務の性質上深夜業が必要な短時間の業務に従事する労働者その他女子の健

康及び福祉に有害でない業務に従事する労働者についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

- ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(3) 危険有害業務の就業制限

専門家による母性保護の見地からの検討を早急に行い、そこでの検討結果を踏まえて個々具体的に見直すこと。

(4) 坑内労働

一時的に入坑する者等我国が既に批准しているILO第45号条約において入坑の認められている者については、禁止を解除すること。

(5) 産前産後休業等妊産婦の保護

女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であるので、現行の母性保護規定をさらに充実させる必要があるという観点から、産前休業を多胎妊娠の場合10週間に、産後休業を8週間（うち強制6週間）に拡充するとともに、妊産婦の時間外・休日労働及び深夜業を原則的に禁止すること。

本項については、産前産後休業の拡充は必要ないという少数意見がある。

(6) 生理休暇

生理休暇は、医学的にも、また婦人差別撤廃条約上も母性保護措置とはいえず、廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な女子がいることは医学的にも明らかであり、それらの者については何らかの形での配慮が必要であること。

本項については、母性保護措置ではないので生理休暇制度を存続す

る必要はないという意見と、母性保護のため必要であるので現行通りとすべきであるという意見がある。

(7) 帰郷旅費

廃止すること。

3. 育児休業普及対策等について

(1) 育児休業請求権の法制化

育児休業請求権の法制化の問題は、男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための法的整備の検討とあわせて検討を進めてきたが、我が国における普及率も1割強にすぎないこと等を考慮すると、現段階において全企業に本制度の実施を強制することは困難であり、当面、行政側の積極的な指導、援助等により本制度のなお一層の普及を図ることが先決であること。

本項については、行政指導では普及は進まないもので法制化すべきであるという少数意見がある。

(2) 再就職援助

女子労働者のライフサイクルの変化に伴い、結婚・出産・育児等のため一たん家庭に入った女子も、子育てが一段落すると再び労働市場に登場する場合が増えており、再就職する女子労働者の増加は顕著であるが、現状においては、必ずしもそれらの者がその能力を向上させ、それを有効に発揮する機会を的確に得ているとはいえない難い実情にかんがみ、国は、これらの女子に対し労働能力の開発向上の機会を拡充するほか、事業主がこれらの女子を再雇用する制度を導入することを奨励する等により、これらの女子がその希望に応じて雇用機会を得、能力を有効に発揮することを促進するよう努めること。

4. 労働環境、社会環境の整備

- (1) 母性保護規定を除く女子保護規定をできるだけ早い機会に解消して男女が同一の基盤で働けるようにするためにも、男子を含めた全体の労働者の労働条件等労働環境の整備、特に労働時間の短縮について実効ある対策を推進すること。また、保育施設の充実、家庭責任は男女

共通の問題であるという社会全体のコンセンサスの形成等女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備をさらに一層図ること。

- (2) 機会の均等及び待遇の平等が法律上、制度上確保されたとしても、実際に職場において女子労働者の地位が向上するためには、女子の労働能力の開発と職業意識の向上が不可欠であり、そのためには、学校教育、社会教育等においてその機会が女子に確保されること及び女子自身が労働に従事する者として進んでその能力を開発し、これを職業生活において発揮するよう努力することを促すこと。

(7) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法に基づく省令案要綱、指針案

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則案要綱

1. 教育訓練

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（以下「法」という。）第9条の労働省令で定める教育訓練は、次に掲げる教育訓練であつて、労働者の業務の遂行の過程外において行われるものとする。

- (1) 新たに職業生活に入ることとなつた労働者を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練
- (2) 職務上の地位（業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の職務上の地位をいう。）が同等である労働者又は新たに職務上の地位に就くことが予定されている労働者を対象として行われる当該職務上の地位にある者として業務を遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練
- (3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、対象者について職業上の資格、業務の種類等の要件を設けて行われる教育訓練であつて、当該対象者が従事し、又は従事することとなる業務の遂行に必要な能力を付与するためのもの

2. 福利厚生

法第10条の労働省令で定める福利厚生の措置は、次のとおりとするものとする。

- (1) 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- (2) 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- (3) 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- (4) 住宅の貸与

3. 都道府県婦人少年室長の紛争の解決の援助

法第14条の労働省令で定める事業主の措置は、次のとおりとするものとする。

- (1) 法第9条、第10条又は第11条に定める事項に関する措置
- (2) 法第12条の規定に基づき、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針が定められた場合にあつては、当該指針に定められた措置

4. 機会均等調停委員会

(1) 委員の任期等

イ 委員の任期は、2年とするものとし、再任を妨げないものとする。

ロ 委員は、非常勤とするものとする。

(2) 委員会の組織及び会議

イ 委員会に、委員の互選により選任された会長を置くものとする。

ロ 委員会は、委員2人以上が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができないものとする。

ハ 委員会の議事は、調停案を作成する場合を除き、委員の過半数をもつて決するものとする。

ニ 委員会の会議は、公開しないものとする。

(3) 調停の申請等

イ 法第15条の調停（以下「調停」という。）の申請をしようとする者は、記名押印した調停申請書を、当該調停に係る紛争の関係当事者である女子労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長に提出しなければならないものとする。

ロ 都道府県婦人少年室長は、関係当事者の一方から調停申請書が提出された場合において、必要と認めるときは、他の関係当事者に対して調停を行うことについて同意するか否かを確認するものとする。ただし、当該他の関係当事者が調停を行うことについて同意している旨を明らかにする書面が当該調停申請書の提出の際に提出されている場合には、この限りでないものとする。

(4) 関係当事者からの事情聴取等

イ 委員会は、調停を行う旨決定した事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者（法人である場合には委員会が指定する者）の出頭を求めることができるものとする。

ロ イにより出頭を求められた者は、委員会に出頭しなければならないものとし、この場合において、これらの者は、会長の許可を得て、補佐人を伴って出頭することができるものとする。

ハ 補佐人は、会長の許可を得て陳述を行うことができるものとする。

ニ 関係当事者又はイにより委員会が指定をした者は、会長の許可を得て当該事件について意見を述べるができるものとし、この場合において、これらの者は、会長の許可を得て他人に代理させることができるものとする。

ホ ニにより他人に代理させることについて会長の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して、会長に提出しなければならないものとする。

(5) 関係労使を代表する者の指名

委員会は、法第18条の規定により当該事件につき意見を聴く必要が

あると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。

(6) 文書等の提出

委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができるものとする。

(7) 事実の調査等

委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を特定の委員又はその他の者に委嘱することができるものとする。

(8) 調停案の受諾の勧告

イ 調停案の作成は、全委員の一致をもつて行うものとする。

ロ 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。

ハ 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出するものとする。

(9) 調停の打ち切り

イ 委員会は、調停を継続することが適当でないと認める場合には、調停を打ち切ることができるものとする。

ロ 委員会は、イにより調停を打ち切った場合には、理由を付して、その旨を関係当事者の双方に通知しなければならないものとする。

(10) その他

その他委員会及び調停の手續に関し所要の規定を設けるものとする。

5. 権限の委任

法第33条第1項に規定する労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管

轄する都道府県婦人少年室の長が行うものとする。

6. 施行期日

この省令は、昭和61年4月1日から施行するものとする。

ロ 事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針案

1. はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するために、企業の雇用管理の実態、労働基準法（昭和22年法律第49号）における女子労働者の労働条件に関する特別の規定の現状、女子労働者の平均的な勤続年数等の女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して、事業主が講ずるよう努めるべき措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

2. 事業主が講ずるよう努めるべき措置

(1) 募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 募集又は採用に当たつて、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たつての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。）ことに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
- ② 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ⑤ 募集又は採用に当たつて、男子を表わす職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）。

- ロ 募集又は採用に当たつて、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとししないこと。

(不利なものとしていると認められる例)

- ① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。
 - ② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。
 - ③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。
 - ④ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。
- (2) 配置に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

- イ 一定の職務への配置に当たつて、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務への配置に当たつて、その対象を男子労働者のみとすること。
 - ② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たつて、その対象を男子労働者のみとすること。
- ロ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。
 - ② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。
- (3) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。
- イ 昇進に当たつて、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。
 - ② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととする。
- ロ 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしな
- こと。

(不利なものとしていると認められる例)

- ① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととすること。
 - ② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととすること。
- ハ 昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないこと。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。
- ② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。

3. 適用除外

次のいずれかに該当する場合については、この指針を適用しない。

(1) 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要であ

る職業

- ③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業
- (2) 労働基準法第64条の2から第64条の4まで又は第64条の5第2項の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難な場合
- (3) 風俗、風習等の相違により女子が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが適当でないと認められる場合

ハ 女子労働基準規則案要綱

1. 非工業的事業における時間外及び休日の労働

非工業的事業における女子労働者の時間外労働時間の範囲は4週間について32時間、1年間について200時間とするものとし、休日労働の範囲は4週間について2日とするものとする。

2. 時間外労働等の制限が解除される者の範囲

- (1) 法第64条の2第4項の労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者で命令で定めるものは、業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するものとする。
- (2) 法第64条の2第四項の専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者で命令で定めるものは、次のとおりとするものとする。

イ 公認会計士

ロ 医師

ハ 歯科医師

ニ 獣医師

ホ 弁護士

ヘ 1級建築士

ト 薬剤師

チ 不動産鑑定士

リ 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究を主として行う施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者

ヌ 情報処理システム（情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務に従事する者

ル 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者

ヲ 放送法に規定する放送番組又は有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する。）の制作のための取材又は編集の業務に従事する者

ワ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者

カ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者

3. 深夜業の禁止の例外となる業務

(1) 女子の健康及び福祉に有害でない業務

法第64条の3第1項第2号の命令で定める業務は、次のとおりとするものとする。

イ 航空機に乗り組むスチュアードスの業務

ロ 女子のみを入居させる寄宿舎の管理人の業務

ハ 映画の制作の事業における撮影のための業務

ニ 放送番組の制作の業務

ホ 旅行業法に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行う場合にお

ける当該業務に限る。)

ヘ 警察の業務（警察官以外の警察職員が行う場合にあっては、女子の留置又は保護の業務及び少年の補導の業務に限る。）

ト 郵便事業における郵便物の区分、運搬等の業務（特殊の内勤事務に従事することを職務とする官職に就くものとして採用された者が行う場合における当該業務に限る。）

(2) 業務の性質上深夜業が必要とされる業務等

法第64条の3第1項第4号の命令で定める業務は、次のとおりとするものとし、同号の命令で定める時間は6時間とするものとする。

イ そう菜製造業、弁当製造業、サンドイッチ製造業、調理パン製造業又は料理品小売業におけるそう菜、弁当、サンドイッチ、調理パンその他品質が急速に変化しやすい料理品の製造の業務

ロ めん類製造業における生めん類の製造の業務

ハ 水産練製品製造業におけるかまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務

ニ 卸売市場法に規定する卸売市場における水産物の仕分け、配列、^{ひき}秤量、標示及び運搬の業務並びにこれらに附帯する業務

ホ 新聞小売業における新聞の配達業務

（イ、ロ及びハに掲げる業務については、缶詰、瓶詰等により長時間保存することができるようにされるものの製造の業務を除く。）

(3) 深夜業従事の申出に係る事業等

イ 法第64条の3第1項第5号の命令で定める事業は、一般乗用旅客自動車運送業とするものとする。

ロ 使用者は、法第64条の3第1項第5号の規定による承認を受けようとする場合においては、当該承認の申請に係る労働者（以下「申出労働者」という。）が深夜業に従事することを使用者に申し出た旨（当該申出の際に時間又は期間を限つて深夜業に従事することを希望した場合にあっては、当該時間又は期間を含む。）を明らかにする申出労働者の署名又は記名押印のある書面及び申出労働者の第2種運転免許の免

許証の写を深夜業承認申請書に添えて、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）に提出しなければならないものとする。

ハ 所轄労働基準監督署長は、ロに基づく承認の申請について承認又は不承認の決定をしたときは、申請をした使用者にその旨を通知するとともに、不承認の決定をしたときは、申出労働者にその旨を通知しなければならないものとする。

4. 臨時の必要のため坑内で行われる業務等

(1) 法第64条の4の命令で定める業務は、次のとおりとするものとする。

イ 医師及び看護婦の業務

ロ 新聞の事業、出版の事業及び放送番組の制作の事業における取材の業務

(2) 法第64条の4の命令で定める妊産婦は、妊娠中の女子及び坑内で行われる(1)の業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女子とするものとする。

5. 妊産婦の就業制限の業務の範囲等

(1) 法第64条の5第1項の規定により妊娠中の女子を就かせてはならない業務は、次のとおりとするものとする。

イ 次の表の上欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位 キログラム）	
	断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳 未 満	12	8
満 16 歳 以 上 満 18 歳 未 満	25	15
満 18 歳 以 上	30	20

- ロ ボイラーの取扱いの業務
- ハ ボイラー溶接の業務
- ニ つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務
- ホ 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務
- ヘ クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）
- ト 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務
- チ 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務
- リ 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務
- ヌ 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務
- ル 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務
- ロ 岩石又は鉱物の破碎機又は粉碎機に材料を送給する業務
- ワ 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務
- カ 高さが5メートル以上であり、かつ、墜落により労働者が危害を受けるおそれのある場所における業務
- ヨ 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）
- タ 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務
- レ 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材搬出の業務
- ソ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、^ひ弗素、^ふ塩素、シアン化水素、ア

ニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

ツ 多量の高熱物体を取り扱う業務

ネ 著しく暑熱な場所における業務

ナ 多量の低温物体を取り扱う業務

ラ 著しく寒冷な場所における業務

ム 異常気圧下における業務

ウ さく岩機、^{ひょう}鋳打ち機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務

(2) 法第64条の5第1項の規定により産後1年を経過しない女子を就かせてはならない業務は、(1)のイからヲまで及びヨからウまでに掲げる業務とするものとする。ただし、ロからヲまで、ヨからレまで及びツからムまでに掲げる業務については、産後1年を経過しない女子が当該業務に従事しない旨を使用者に申し出た場合に限るものとする。

(3) 法第64条の5第2項の規定により妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子以外の女子を就かせてはならない業務は、(1)のイ及びソに掲げる業務とするものとする。

6. その他

1から5までに定めるもののほか、決算のために必要な業務に関する規定その他所要の規定を設けること。

7. 女子年少者労働基準規則等の一部改正

この省令の制定に伴い、女子年少者労働基準規則等について所要の整備を行うものとする。

8. 施行期日

この省令は、昭和61年4月1日から施行するものとする。

(8) 省令案要綱、指針案に対する関係審議会の答申

イ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則案要綱」、「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針案」及び「女子労働基準規則案要綱」について(答申)

(婦審発第 13 号 昭和60年12月27日
労働大臣 山口敏夫 あて
婦人少年問題審議会会長 藤田たき)

昭和60年10月31日付け労働省発婦第17号をもって諮問のあった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則案要綱」、「事業主が講ずるように努めるべき措置については、現段階においてはやむを得ないとする意見が多かった。

なお、個別の項目については、特に、下記のような意見があったので、労働省令の制定及び指針の策定に当たって適切な配慮をするとともに、法の運用に当たり混乱が生ずることのないよう、特段に留意する必要がある。

記

I 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係

指針は当面の努力目標であり、これらについて具体的な努力が必要であることはもとより、これに掲げられていない事項についても男女の均等な機会及び待遇の確保に向けての努力が望まれる。

また、女子労働者の地位の向上のためにはその能力の開発が重要であり、業務の遂行の過程内も含め、これに特段の配慮が望まれる。

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則案要綱について

(1) 教育訓練について

要綱(3)に掲げる教育訓練の範囲をより明確にすべきである。

(2) 福利厚生について

要綱(4)のうち独身寮については、省令の対象とする必要はあるが、直ちに対応を求めることが困難な場合もあるので、3年後を目途に措置することとすべきである。

(3) 都道府県婦人少年室長の紛争解決の援助について

使用者委員は、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針に掲げられた事項、特に募集及び採用に関する事業主の措置についての紛争は、都道府県婦人少年室長の援助になじまないもので、削除すべきであるとの意見であった。

2 事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針案について

(1) 事業主が講ずるように努めるべき措置について

労働者委員は、募集、採用、配置及び昇進に関するすべての差別的取扱いの是正について、具体的に掲げるべきであるとの意見であった。

(2) 適用除外について

拡大して解釈されることのないよう、その範囲を通達等により明確にすることが必要である。

なお、労働者委員は、指針案(2)のうち労働基準法第64条の2の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることに係る場合は削除すべきであるとの意見であった。

労働基準法関係

女子労働基準規則案要綱について

(1) 非工業的事業における時間外及び休日の労働について

労働時間短縮の基本的な方向を踏まえるとともに、女子労働者の能力の発揮と家庭責任との調和を考慮すると、規制の緩和幅を縮減する方向で検討する必要がある、特に深夜業が認められている事業については特段の配慮が必要である。

なお、使用者委員は、女子労働者の能力発揮に資するよう、できる限り緩和すべきであるとの意見であった。

(2) 時間外労働等の制限が解除される者の範囲について

イ 命令で定める労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者については、労働者委員は、範囲が広すぎ、労働基準法第41条第2号に掲げる者の範囲を原則とすべきであるとの意見であった。

ロ 命令で定める専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者については、労働者委員は、要綱イからチまではやむを得ないがその他については削除すべきであるとの意見であり、使用者委員は、要綱リについて施設という場所的条件が付されている等範囲が狭すぎるのでより拡大すべきであり、将来的にも必要に応じて追加すべきであるとの意見であった。公益委員は、現時点においては妥当であるとの意見であった。

(3) 深夜業の禁止の例外となる業務について

イ 女子の健康及び福祉に有害でない業務について

要綱ホ及びトに掲げる業務については、深夜業の禁止を解除し、女子の職域の拡大に資する必要があるが、諸般の事情にかんがみ、3年後を目途に措置することとすべきである。

なお、労働者委員は、要綱ハ及びニに掲げる業務については、屋外において行われる場合に限るべきであるとの意見であった。

ロ 業務の性質上深夜業が必要とされる業務等について

労働者委員は、要綱イ（弁当製造業における弁当等の製造の業務に限る。）、ニ及びホに掲げる業務に限るべきであるとの意見であり、使用者委員は、パンの製造の業務及び豆腐・油揚げの製造の業務を追加すべきであるとの意見であった。公益委員は、妥当であるとの意見であった。

1日の労働時間を6時間とすることについては、そのうち深夜に係る時間が当該業務に必要な最小限の時間となるよう、法の運用に当たって留意すべきである。

ハ 深夜業従事の申出に係る事業等について

労働者が申出をする場合には、深夜業に従事する時間及び期間を明らかにすることとすべきである。

(4) 臨時の必要のため坑内で行われる業務等について

これらの業務のために臨時に入坑する者に対しては、事前に安全衛生教育に努める等その安全衛生の確保に特に配慮すべきである。

(5) 妊産婦の就業制限の業務の範囲等について

専門家による慎重な検討を踏まえたものであり、妥当であるが、労働者の安全及び衛生は今後とも男女共に確保されるべきであり、また女子の就業制限解除後の状況については注意深くフォローする必要がある。

なお、労働者委員は、労働者の安全及び衛生を確保するという見地から、なお時間をかけて慎重に検討すべきであるとの意見であった。

ロ 「女子労働基準規則案要綱」について（答申）

（昭和 60 年 12 月 27 日
労働大臣 山口 敏 夫 あて
中央労働基準審議会会長 石川吉右衛門）

昭和60年11月1日付け労働省発基第62号をもって諮問のあった標記要綱については、本審議会は、現段階においては大筋やむを得ないものと認めるが、労働省令の制定及び法の運用に当たっては、婦人少年問題審議会における審議経過、特に下記に掲げる事項を十分に踏まえる必要がある。なお、公益委員、労働者委員及び使用者委員から出された意見については、適切な配慮をされたい。

記

1 深夜業の禁止の例外となる業務について

(1) 女子の健康及び福祉に有害でない業務について

ホ及びトに掲げる業務については、深夜業の禁止を解除し、女子の

職域拡大に資する必要があるが、諸般の事情にかんがみ、3年後を目途に措置することとすべきである。

(2) 業務の性質上深夜業が必要とされる業務等について

1日の労働時間を6時間とすることについては、そのうち深夜業に係る時間が当該業務に必要な最小限の時間となるよう法の運用に当たって留意すべきである。

(3) 深夜業従事の申出に係る事業等について労働者が申出をする場合には、深夜業に従事する時間及び期間を明らかにすることとすべきである。

2. 臨時の必要のため坑内で行われる業務について

これらの業務のために臨時に入坑する者に対しては、事前に安全衛生教育に努める等その安全衛生の確保に特に配慮すべきである。

(別紙) 公益委員、労働者委員及び使用者委員から出された主要な意見

〔公益委員の意見〕

1. 非工業的事業における時間外及び休日労働について

女子労働者の能力の発揮と家庭責任との調和を考慮すると、規制の緩和幅を縮減する方向で検討する必要がある。また、深夜業が認められる事業については特段の配慮が必要である。

2. 妊産婦の就業制限の業務の範囲について

専門家による慎重な検討を踏まえたものであり、妥当であるが、労働者の安全及び衛生は今後とも男女共に確保されるべきであり、また女子の就業制限解除後の状況については注意深くフォローする必要がある。

〔労働者委員の意見〕

1. 非工業的事業における時間外及び休日労働について

女子労働者の能力の発揮と家庭責任との調和を考慮すると、規制の緩和幅を縮減する方向で検討する必要がある。また、深夜業が認められる

事業については特段の配慮が必要である。

2. 時間外労働等の制限が解除される者の範囲について

- (1) 命令で定める労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者については、労働基準法第41条第2号に掲げる者の範囲を原則とすべきである。
- (2) 命令で定める専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者については、イからチまでのもの以外は削除すべきである。

3. 深夜業の禁止の例外となる業務について

- (1) 女子の健康及び福祉に有害でない業務について
ハ及びニに掲げる業務については屋外において行われる場合に限るべきである。
- (2) 業務の性質上深夜業が必要とされる業務等について
イ（弁当製造業における弁当等の製造の業務に限る）、ニ及びホに掲げる業務に限るべきである。

4. 妊産婦の就業制限の業務の範囲等について

労働者の安全及び衛生を確保する見地から、なお時間をかけて慎重に検討すべきである。

〔使用者委員の意見〕

1. 非工業的事業における時間外及び休日労働について

女子労働者の能力発揮に資するようできる限り緩和すべきである。

2. 時間外労働等の制限が解除される者の範囲について

命令で定める専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者のうち、リに掲げる業務については施設という場所的条件が付されている等範囲が狭すぎるので、より拡大すべきであり、将来的にも必要に応じ追加すべきである。

3. 深夜業の禁止の例外となる業務について

パンの製造の業務及び豆腐・油揚げの製造の業務を追加すべきである。

4. 妊産婦の就業制限の業務の範囲について

専門家による慎重な検討を踏まえたものであり、妥当であるが、労働者の安全及び衛生は今後とも男女共に確保されるべきであり、また女子の就業制限解除後の状況については注意深くフォローする必要がある。

ハ

(職審発第60号 昭和60年12月27日
労働大臣 山口 敏 夫 あて
中央職業安定審議会会長 大内力)

昭和60年11月8日付け労働省発職第200号をもって諮問のあった「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針(案)(職業安定関係)」について、本審議会は慎重審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記

労働省案については、我が国における女子雇用の現状にかんがみ、現段階においては、概ねやむを得ないものと認める。

ただし、3適用除外の(3)の「その他特別の事情により …………… 均等な取扱いをすることが適当でないと認められる場合」については、拡大解釈の行われないう、例示に準ずるものに限る旨明らかにするべきである。

なお、労働者側委員からは、次の意見が出された。

1. 2の(1)募集及び採用に関し、事業主が講ずるように努めるべき措置については、すべての差別的取扱いの是正について、具体的に掲げるべきであること。
2. 3適用除外の(2)のうち、労働基準法第64条の2(時間外・休日労働)の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることに係る場合については、削除すべきであること。

- ニ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則案要綱」中教育訓練に関する事項について（答申）

（ 能審発第26号 昭和60年12月27日
労働大臣 山口 敏 夫 あて
中央職業能力開発審議会会長 原田運治 ）

昭和60年11月18日付け労働省発能第32号をもって諮問のあった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則案要綱」中教員訓練に関する事項については、現段階においてはやむを得ないとする意見が多かった。

なお、特に下記の点に留意し、その実施に当たられたい。

また、労働者側委員及び事業主側委員から、別添のような意見があった。

記

1. 施行規則案要綱(三)に掲げる教育訓練の内容及び範囲をより明確にすべきである。
2. 業務の遂行の過程内も含め、女子労働者の能力開発に特段の配慮が望まれる。

別添

1. 労働者側委員

- (1) 前文の「労働者の業務の遂行の過程外において――」とあるのを「業務の遂行の過程内及び過程外において――」とすべきである。

わが国にあっては、いわゆるOJTは、企業内教育訓練の中核となっており、教育訓練における男女の均等な機会、待遇の確保にとって不可欠であるところから、OJTを盛り込むべきである。

- (2) (三)に掲げる教育訓練の範囲を明確にすべきである。

要件についても年齢、勤続等を明記することにより生涯職業訓練システムの一環として、各ライフステージ毎に行われる訓練についてもとすべきである。

- (3) 男女雇用機会均等法の主旨に沿うならば、教育訓練のあらゆる分野において男女差別が解消されなければならない。よって、本法及び施行規則を部分規制から全面規制へと移行させることを前提とした対応をはかるべきである。

2. 事業主側委員

- (1) (三)については、法にいう「基礎的なもの」とはいえず、内容及び範囲が不明確なので、これを基礎的なものに限り、明確にすべきである。

- (2) 「基礎的なもの」を対象にしているが、その内容及び範囲が明確ではないので、明確に示すべきである。

- (3) (一)に関しては、深夜に及ぶ研修など女子の保護規定との関係で、実施困難な場合もあるので、労働時間規制から除外するか、あるいは、この部分については、男女別に行っても差別とはならない等の措置を講ずるべきである。

(9) 諮問案要綱と施行規則の主要な相違点

事 項	諮 問 案 要 綱	施 行 規 則 の 内 容	婦人少年問題審議会答申
1. 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則」関係 (1) 教育訓練	• 1の3 (1)及び(2)に掲げるもののなか、対象者について職業上の資格、業務の種類等の要件を設けて行われる教育訓練であって、当該対象者が従事し、又は従事することとなる業務の遂行に必要な能力を付与するためのもの	• 第1条第3号 前2号に掲げるもののほか、対象となる労働者について職業上の資格、業務の種類等一定の要件を設けて行われる教育訓練であって、当該労働者が従事し、又は従事することが予定されている業務を遂行するために<u>直接必要な能力を付与するためのもの</u>	• 1の1の(1) 要綱(3)に掲げる教育訓練の範囲をより明確にすべきである。
(2) 福利厚生	• 2の(4) 住宅の貸与	• 第2条第4号 住宅（専ら、配偶者のない者の用に供するために設けられたものを除く。）の貸与	• 1の1の(2) 要綱(4)のうち独身寮については、省令の対象とする必要があるが、直ちに対応を求めることが困難な場合もあるので、3年後を目途に措置することとすべきである。

(注) 「事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針」については、労働省案と同様。

事 項	諮 問 案 要 綱	女子労働基準規則の内容	婦人少年問題審議会答申
2. 「女子労働基準規則」関係 (1) 時間外労働 ・休日労働の上限	1 非工業的事業における女子労働者の時間外労働時間の範囲は4週間について32時間、1年について200時間とするものとし、休日労働の範囲は4週について2日とすることとする。	第2条第1項～3項 非工業的事業における女子労働者の時間外労働の範囲は、4週について24時間、1年について150時間とし、休日労働の範囲は4週について1日とする。 ただし、保健衛生の事業等及び旅館、飲食店、接客、娯楽の事業等に従事する者の時間外労働の範囲は、2週について12時間、1年について150時間とし、休日労働は禁止とする	Ⅱの(1) 非工業的事業における時間外及び休日の労働について、労働時間短縮の基本的な方向を踏まえるとともに、女子労働者の能力の発揮と家庭責任との調和を考慮すると、規則の緩和幅を縮減する方向で検討する必要がある、特に深夜業が認められている事業については特段の配慮が必要である。 なお、使用者委員は、女子労働者の能力発揮に資するよう、できる限り緩和すべきであるとの意見であった。
(2) 深夜業禁止の例外となる健康・福祉に有害でない業務	3の(1)のホ 旅行業法に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行う場合における当該業務に限る。） 3の(1)のト 郵便事業における郵便物の区分、運搬等の業務（特殊の内勤事務に従事することを職務とする官職に就くものとして採用された者が行う場合における当該業務に限る。）	削 除 削 除	Ⅱの(3)のイ 要綱ホ及びトに掲げる業務については、深夜業の禁止を解除し、女子の職域の拡大に資する必要があるが、諸般の事情にかんがみ、3年後を目途に措置することとすべきである。
(3) 深夜業従事 の申出に係る 事業等	3の(3)のロ 使用者は、第64条の3第1項第5号の規定による承認を受けようとする場合においては、当該承認の申請に係る労働者（以下「申出労働者」という。）が深夜業に従事することを使用者に申し出た旨（当該申出の際に時間又は期間を限って深夜業に従事することを希望した場合にあっては、当該時間又は期間を含む。）を明らかにする申出労働者の署名又は記名押印のある書面……以下略	第6条第2項 使用者は、法第64条の3第1項第5号の規定による承認を受けようとする場合においては、当該承認の申請に係る労働者（以下「申出労働者」という。）が深夜業に従事することを使用者に申し出た旨並びに深夜業に従事することを希望する時間及び期間を明らかにする申出労働者の署名又は記名押印のある書面……以下略	Ⅱの(3)のハ 労働者が申出をする場合には、深夜業に従事する時間及び期間を明らかにすることとすべきである。

100 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法に基づく省令及び指針一覧

男女雇用機会均等法	施行規則（又は指針）
1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置	
(1) 事業主の講ずべき措置 イ 募集、採用 男女均等な機会を与える努力義務（具体的な努力目標は、指針で定める。）	指針 （改善の努力が求められる事項） ① 募集・採用の対象からの女子の排除（男子のみの募集・採用等） ② 女子に不利な募集・採用条件の設定（女子のみの自宅通勤を条件とすること等）
ロ 配置 男女均等な取扱いをする努力義務（具体的な努力目標は、指針で定める。）	（改善の努力が求められる事項） ① 一定の職務への配置の対象からの女子の排除（営業職への配置を男子のみとすること等） ② 女子労働者についてのみの不利な配転（女子のみに婚姻を理由とした遠隔地への配転を行うこと等）
ハ 昇進 男女均等な取扱いをする努力義務（具体的な努力目標は、指針で定める。）	（改善の努力が求められる事項） ① 昇進の対象からの女子の排除（女子に昇進の機会を与えないこと等） ② 女子の不利な昇進のための条件の設定（昇進に要する勤続年数を男子より長くすること等） ③ 昇進試験における女子に不利な取扱い（女子に昇進試験の受験資格を与えないこと等）
	（指針の例外） ① 業務の性質によるもの（俳優、警備員、神父等） ② 労働基準法上の規制によるもの ③ その他特別の事情によるもの
ニ 教育訓練 労働省令で定める基礎的な教育訓練について男女差別的取扱いの禁止（罰則なし）	（差別的取扱いが禁止される教育訓練） ① 新入社員に対する職業に必要な基礎的な教育訓練 ② 役職者に対する役職者として必要な教育訓練 ③ その他対象者に要件を設けて行う教育訓練で業務の遂行に直接必要なもの
ホ 福利厚生 住宅資金の貸付けその他労働省令で定める福利厚生措置について男女差別的取扱いの禁止（罰則なし）	（差別的取扱いが禁止される福利厚生措置） ① 各種資金の貸付け ② 各種金銭の給付 ③ 住定の貸与（独身寮を除く。）

男女雇用機会均等法	施行規則
へ 定年、退職、解雇 男女差別的取扱いの禁止（罰則なし） (2) 実効担保の措置 イ 企業内における労使による自主的解決 ロ 都道府県婦人小年室長による紛争解決の援助 ハ 各都道府県婦人少年室に設置する機会均等調停委員会による調停 ニ 労働大臣又は都道府県婦人少年室長の報告の徴収、助言、指導又は勧告 2 女子労働者の就業に関する援助の措置等 (1) 再雇用特別措置等 事業主による再雇用特別措置の実施（努力義務規定）及びその普及のための国の援助 (2) 育児休業 現行の事業主による制度実施の努力義務に加え、普及のための国の援助	(援助の対象の範囲) 禁止規定に係る措置及び努力義務規定に係る措置（指針に掲げられたものに限る。）に関する紛争 (調停手続き等につき細則を規定) (権限の委任) 全国的に重要な事案は労働大臣、その他は事業場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室長

女子労働基準規則			改正労働基準法		現行労働基準法
時間外・休日労働	指揮命令者及び専門業務従事者	指揮命令者及び専門業務従事者の範囲	現行規制を廃止	指揮命令者及び専門業務従事者	1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限
				工業的業種	時間外労働については、現行規制のうち1日2時間の制限を廃止
				その他の者	- 時間外労働については、4週以内の期間について、1週当たり6～12時間（例えば期間を4週とする場合には24～48時間）、1年当たり150～300時間の範囲内で命令で定める時間以内に制限 - 休日労働については、4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止
深夜業	指揮命令者及び専門業務従事者	指揮命令者の範囲	現行規制を廃止	指揮命令者及び専門業務従事者、業務の性質に深夜業が必要な業務に従事する労働時間の短い者、労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者等	禁止 - ただし一部例外あり - 健康衛生の事業 - 接客娯楽の事業 - 電話の事業 - 健康・福祉に有害でない業務（スチューアードス等）
				その他の者	健康・福祉に有害でない業務 - スチューアードスの業務、寄宿舎の管理人の業務、映画・放送番組の制作の業務、警察の業務 - 業務の性質に深夜業が必要な業務（1日の労働時間が6時間以内のもの） - そう菜・弁当等の製造の業務、生めん類の製造の業務、水産練製品の製造の業務、水産卸売市場の業務、新聞配達業務 - 労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者 - 一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー）に限る。
坑内労働	指揮命令者及び専門業務従事者	指揮命令者の範囲	現行規制を廃止	指揮命令者及び専門業務従事者	臨時の必要のため坑内で行われる業務 - 医師及び看護婦の業務、取材の業務 - 一定の妊産婦の範囲
				その他の者	臨時の必要のため坑内で行われる業務 - 医師及び看護婦の業務、取材の業務 - 一定の妊産婦の範囲

	現行労働基準法	改正労働基準法	女子労働基準規則
危険有害業務	一定の危険有害業務について就業を禁止	妊産婦 母性保護の観点から現行規制を見直し、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務について就業禁止 妊産婦以外の女子 現行規制を廃止、ただし、妊娠又は出産に係る機能に有害である一定の業務について就業禁止	• 妊婦の就業制限業務 現行の就業制限業務についてはば制限を存続 • 産婦の就業制限業務 • 申し出た産婦については、ほぼ現行の就業制限業務を存続 • 一般の産婦については、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、振動業務について就業を制限 • 妊産婦以外の女子の就業が制限される業務 重量物を取り扱う業務及び有害ガスを発散する場所における業務
産前産後休業等	産前・産後それぞれ6週間の休業等	• 多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間 • 産後休業の期間は8週間	妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業は禁止
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子の請求により就業禁止	生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置として、そのような女子が休暇を請求した時は生理日の就業禁止	
帰郷旅費	解雇の日から14日以内に帰郷する場合に必要旅費	廃止	

(11) 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法に基づく省令

○労働省令第2号

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（昭和47年法律第113号）第9条、第10条、第14条、第21条及び第33条第2項の規定に基づき、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則を次のように定める。

昭和61年1月27日

労働大臣 林 道

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則

（教育訓練）

第1条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（以下「法」という。）第9条の労働省令で定める教育訓練は、次に掲げる教育訓練であつて、労働者の業務の遂行の過程外において行われるものとする。

- (1) 新たに職業生活に入ることとなつた労働者を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練
- (2) 業務上の地位（業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の職務上の地位をいう。以下この号において同じ。）が同等である労働者又は新たに同等の職務上の地位に就くことが予定されている労働者を対象として行われる当該職務上の地位にある者として業務を遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練
- (3) 前2号に掲げるもののほか、対象となる労働者について職業上の資格、業務の種類等一定の要件を設けて行われる教育訓練であつて、当該労働者が従事し、又は従事することが予定されている業務を遂行するために直接必要な能力を付与するためのもの

（福利厚生）

第2条 法第10条の労働省令で定める福利厚生の措置は、次のとおりとする。

- (1) 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
 - (2) 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
 - (3) 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
 - (4) 住宅（専ら、配偶者のない者の用に供するために設けられたものを除く。）の貸与
- （紛争の解決の援助）

第3条 法第14条の労働省令で定める事業主の措置は、次のとおりとする。

- (1) 法第9条の規定により差別的取扱いをしてはならないこととされた教育訓練に関する措置
- (2) 法第10条の規定により差別的取扱いをしてはならないこととされた福利厚生に関する措置
- (3) 法第11条に定める事項に関する措置
- (4) 法第12条第1項の規定に基づき、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針が定められた場合にあっては、当該指針において定められた事項に関する措置

（委員会の名称）

第4条 機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）の名称は、その置かれる都道府県婦人少年室の所在する都道府県の名を冠する。

（委員会の組織）

第5条 委員会に会長を置き、委員の互選により選任する。

2 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

（委員の任期等）

第6条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任の委員が任命される

までその職務を行うものとする。

4 委員は、非常勤とする。

(会議)

第7条 委員会は、会長が招集する。

2 委員会は、委員2人以上が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

3 委員会の議事は、調停案を作成する場合を除き、委員の過半数をもって決する。

4 委員会の会議は、公開しない。

(委員会の庶務)

第8条 委員会の庶務は、その置かれる都道府県婦人少年室において処理する。

(調停の申請)

第9条 法第15条の調停(以下「調停」という。)の申請をしようとする者は、調停申請書(別記様式)を当該調停に係る紛争の関係当事者(女子労働者及び事業主をいう。以下同じ。)である女子労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長に提出しなければならない。

(調停の同意の確認)

第10条 都道府県婦人少年室長は、関係当事者の一方から調停の申請があつた場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、他の関係当事者に対して調停を行うことに同意するか否かを確認するものとする。ただし、当該他の関係当事者が調停を行うことに同意している旨を明らかにする書面が当該調停の申請の際に提出されている場合には、この限りでない。

(調停開始の決定)

第11条 都道府県婦人少年室長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長に通知するものとする。

2 都道府県婦人少年室長は、委員会に調停を行わせることとしたとき、又は行わせないこととしたときは、遅滞なく、調停を申請した関係当事者及

び調停を行うことに同意した関係当事者に対して、その旨を書面によつて通知するものとする。

(調停当事者からの事情聴取等)

第12条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者（法人である場合には、委員会が指定する者）の出頭を求めることができる。

2 前項の規定により出頭を求められた者は、委員会に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、会長の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。

3 補佐人は、会長の許可を得て陳述を行うことができる。

4 関係当事者及び第1項の規定により委員会が指定した者は、会長の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、これらの者は、会長の許可を得て他人に代理させることができる。

5 前項の規定により他人に代理させることについて会長の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して、会長に提出しなければならない。

(文書等の提出)

第13条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができる。

(事実の調査等)

第14条 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を特定の委員又はその他の者に委嘱することができる。

(関係労使を代表する者の指名)

第15条 委員会は、法第18条の規定により意見を聴く必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。

2 前項の求めがあつた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該

事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知するものとする。

(調停案の受諾の勧告)

第16条 調停案の作成は、全委員の一致をもつて行うものとする。

2 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。

3 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならない。

(調停の打ち切り)

第17条 委員会は、調停を継続することが適当でないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つた場合には、理由を付して、その旨を関係当事者の双方に通知するものとする。

(権限の委任)

第18条 法第33条第1項に規定する労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長が行うものとする。

附 則

この省令は、昭和61年4月1日から施行する。

別記様式(第9条関係)

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	女子労働者 氏 名 住 所	(〒) 電話 ()
	事業主 氏名又は名称 住 所	(〒) 電話 ()
調停を求める事項及びその理由		

紛 争 の 経 過	
その他参考となる事項	

年 月 日

申請者 氏名又は名称

印

婦人少年室長殿

○労働省令第3号

労働基準法（昭和22年法律第49号）第64条の2第2項及び第4項、第64条の3第1項第2号、第4号及び第5号、第64条の4、第64条の5第3項並びに第115条の2の規定に基づき、並びに同法を実施するため、女子労働基準規則を次のように定める。

昭和61年1月27日

労働大臣 林 道

女子労働基準規則

（決算のために必要な業務）

第1条 労働基準法（以下「法」という。）第64条の2第1項ただし書に規定する決算のために必要な計算、書類の作成等の業務とは、毎事業年度における営業損益及び財産状態を確定するために行う計算、書類の作成、物品

のたな卸し及び価格の評価等の業務をいう。

(法第64条の2第2項の命令で定める週を単位とする期間等)

第2条 法第64条の2第2項の命令で定める週を単位とする期間は、4週間

(法第8条第13号又は第14号の事業に従事する者については、2週間)とする。

2 法第64条の2第2項の6時間以上12時間以下の範囲内で命令で定める時間は、6時間とする。

3 法第64条の2第2項の150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定める時間は、150時間とする。

4 法第64条の2第2項の命令で定める日数は、2日(法第8条第13号又は第14号の事業に従事する者については、1日)とする。

(労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者等の範囲)

第3条 法第64条の2第4項の労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者で命令で定めるものは、業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するものとする。

2 法第64条の2第4項の専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者で命令で定めるものは、次のとおりとする。

(1) 公認会計士

(2) 医師

(3) 歯科医師

(4) 獣医師

(5) 弁護士

(6) 1級建築士

(7) 薬剤師

(8) 不動産鑑定士

(9) 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究を主として行う施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者

- (10) 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務に従事する者
- (11) 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者
- (12) 放送法（昭和25年法律第132号）第2条第4号に規定する放送番組又は有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律（昭和26年法律第135号）第2条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法（昭和47年法律第114号）第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する。）の制作のための取材又は編集の業務に従事する者
- (13) 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者
- (14) 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者
（女子の健康及び福祉に有害でない業務）

第4条 法第64条の3第1項第2号の命令で定める業務は、次のとおりとする。

- (1) 航空機に乗り組むスチュアードスの業務
- (2) 女子のみを入居させる寄宿舍の管理人の業務
- (3) 映画の制作の事業における撮影のための業務
- (4) 放送番組の制作の業務
- (5) 個人の生命、身体及び財産の保護並びに犯罪の予防、鎮在及び捜査、被疑者の逮捕、交通の取締りその他公共の安全と秩序の維持のための警察の業務（警察官以外の警察職員が行う場合に於ては、女子の留置又は保護の業務及び少年の補導の業務に限る。）
（業務の性質上深夜業が必要とされる業務等）

第5条 法第64条の3第1項第4号の命令で定める業務は、次のとおりとする。ただし、第1号から第3号までに掲げる業務については、缶詰、瓶詰等により長時間保存することができるようにされるものの製造の業務を除く。

- (1) そう菜製造業、弁当製造業、サンドイッチ製造業、調理パン製造業又は料理品小売業におけるそう菜、弁当、サンドイッチ、調理パンその他の品質が急速に変化しやすい料理品の製造の業務
- (2) めん類製造業における生めん類の製造の業務
- (3) 水産練製品製造業におけるかまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務
- (4) 卸売市場法（昭和46年法律第35号）第2条第2項に規定する卸売市場における水産物の仕分け、配列、^{びょう}秤量、標示及び運搬の業務並びにこれらに附帯する業務
- (5) 新聞小売業における新聞の配達の業務

2 法第64条の3第1項第4号の命令で定める時間は、6時間とする。
（深夜業従事の申出に係る事業等）

第6条 法第64条の3第1項第5号の命令で定める事業は、一般乗用旅客自動車運送業とする。

2 使用者は、法第64条の3第1項第5号の規定による承認を受けようとする場合においては、当該承認の申請に係る労働者（以下「申出労働者」という。）が深夜業に従事することを使用者に申し出た旨並びに深夜業に従事することを希望する時間及び期間を明らかにする申出労働者の署名又は記名押印のある書面を深夜業承認申請書（様式第1号）に添えて、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署の長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）に提出しなければならない。

3 所轄労働基準監督署長は、前項の規定に基づく承認の申請について承認又は不承認の決定をしたときは、申請をした使用者にその旨を通知するとともに、不承認の決定をしたときは、申出労働者にその旨を通知しなければならない。

（交替制による深夜業の許可申請）

第7条 法第64条の3第2項において準用する法第61条第3項の規定による許可は、交替制による深夜業時間延長許可申請書（様式第2号）により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。

(臨時の必要のため坑内で行われる業務等)

第8条 法第64条の4の命令で定める業務は、次のとおりとする。

- (1) 医師の業務
- (2) 看護婦の業務
- (3) 新聞又は出版の事業における取材の業務
- (4) 放送番組の制作のための取材の業務

2 法第64条の4の命令で定める妊産婦は、妊娠中の女子及び坑内で行われる前項各号に掲げる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女子とする。

(妊産婦の就業制限の業務の範囲等)

第9条 法第64条の5第1項の規定により妊娠中の女子を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

- (1) 次の表の上欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量 (単位 キログラム)	
	断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳 未 満	12	8
満 16 歳 以 上 満 18 歳 未 満	25	15
満 18 歳 以 上	30	20

- (2) ボイラー (労働安全衛生法施行令 (昭和47年政令第318号)第1条第3号に規定するボイラーをいう。次号において同じ。)の取扱いの業務
- (3) ボイラーの溶接の業務
- (4) つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務
- (5) 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務
- (6) クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務 (2人以上の者によ

つて行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)

- (7) 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務
- (8) 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務
- (9) 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務
- (10) 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務
- (11) 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務
- (12) 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務
- (13) 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務
- (14) 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務
- (15) 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）
- (16) 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務
- (17) 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務
- (18) 鉛、水銀、クロム、砒^ひ素、黄りん、^{ふつ}弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
- (19) 多量の高熱物体を取り扱う業務
- (20) 著しく暑熱な場所における業務
- (21) 多量の低温物体を取り扱う業務
- (22) 著しく寒冷な場所における業務
- (23) 異常気圧下における業務

(24) さく岩機、^{びょう}鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務

2 法第64条の5第1項の規定により産後1年を経過しない女子を就かせてはならない業務は、前項第1号から第12号まで及び第15号から第24号までに掲げる業務とする。ただし、同項第2号から第12号まで、第15号から第17号まで及び第19号から第23号までに掲げる業務については、産後1年を経過しない女子が当該業務に従事しない旨を使用者に申し出た場合に限る。

第10条 法第64条の5第2項の規定により同条第1項の規定を準用する者は、妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子以外の女子とし、これらの者を就かせてはならない業務は、前条第1項第1号及び第18号に掲げる業務とする。

(婦人局調査員)

第11条 法第100条の2第3項に規定する婦人主管局長及びその指定する所属の職員を婦人局調査員という。

2 婦人局調査員の携帯すべき証票は、様式第3号による。

附 則

(施行期日)

第1条 この省令は、昭和61年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 附則第4条の規定による改正前の女子年少者労働基準規則(昭和29年労働省令第13号)第13条第2項の規定による証票は、第11条第2項の規定による証票とみなす。

(附則第3条から第6条まで及び様式 略)

(12) 妊産婦の就業制限の業務の範囲等

× …… 女子を就かせてはならない業務

△ …… 女子が申し出た場合就かせてはならない業務

○ …… 女子を就かせることのできる業務

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限案の内容		
	妊 婦	産後1年を経過しない女子(産婦)	妊産婦以外の女子
1号 重量物を取り扱う業務 別紙参照	×	×	×
2号 ボイラー(労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第1条第3号に規定するボイラーをいう。次号において同じ。)の取扱いの業務	×	△	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限案の内容		
	妊 婦	産後1年を経過しない 女子(産婦)	妊産婦以外 の 女 子
11号 動力により駆動されるプレス機械、シヤー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号 岩石又は鉱物の破碎機又は粉碎機に材料を送給する業務	×	△	○
13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
16号 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを ^ひ 発散する場所における業務	×	×	×
19号 多量の高熱物体を取り扱う業務 20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号 多量の低温物体を取り扱う業務 22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号 異常気圧下における業務	×	△	○
24号 さく岩機、 ^{びょう} 鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	○	×	×

◎従来女子の就業が禁止されていた業務のうち

- 積載能力 2 トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベータ又は高さ 15 メートル以上のコンクリート用エレベータの運転の業務
- 直流にあっては 750 ボルトを、交流にあっては 300 ボルトをこえる電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務
- パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務
- 手押しかんな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務

については、今回全面的に禁止を解除することとなった。

別 紙

次の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位 Kg）	
	断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳 未 満	12	8
満 16 歳 以 上 満 18 歳 未 満	25	15
満 18 歳 以 上	30	20

(13) 諸外国の雇用における男女機会均等法制

イ. 諸外国の男女機会均等法等一覧

国名等	男女同一賃金関係	雇用関係	均等確保のための委員会
アメリカ合衆国	公正労働基準法 (1963年同一賃金法)	1964年公民権法第7編 (1972年雇用機会均等法)	雇用機会均等委員会
イギリス	1970年同一賃金法	1975年性別差別禁止法	機会均等委員会
西ドイツ	経営組織法(1972年改正) 民法(1980年職場における男女均等待遇法)	経営組織法(1972年改正) 民法(1980年職場における男女均等待遇法)	事業場内の経営協議会
フランス	労働法典 (1972年男女同一賃金法)	労働法典(1983年改正) 刑法(1975年改正、性別を理由とする差別の禁止 1983年改正)	
オーストラリア	1969年調停仲裁委員会の賃金裁定に男女同一労働同一賃金の原則を導入	1984年性別差別禁止法(連邦法) 各州法の中にも性別差別禁止規定	人権委員会
カナダ	1977年カナダ人権法	1977年カナダ人権法	カナダ人権委員会
イタリア	1977年労働に関する男女同一待遇法	1977年労働に関する男女同一待遇法	
アイルランド	1974年賃金差別禁止法	1977年雇用均等法	雇用均等機関
デンマーク	1975年同一報酬法	1978年雇用等に関する男女均等待遇法	男女均等委員会
ベルギー	(1975年同一賃金協定(勅令により強制力を有する))	1978年経済改革法第5編(雇用等に関する男女の均等待遇)	
オランダ	1975年男女同一賃金法	1980年男女均等待遇法	雇用男女均等待遇委員会
スウェーデン	(1960年LO(スウェーデン全国労働組合)とSAF(スウェーデン経営者同盟)との間に同一労働同一賃金に関する協約を締結)	1980年労働生活における男女間の均等に関する法律	機会均等委員会
ILO(150カ国)	1951年第100号条約(同一価値の労働について男女労働者に対する同一報酬に関する条約)	1958年第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)	
EC(9カ国)(欧州共同体)	1957年ローマ条約 1975年同一賃金に関するEC指令	1976年均等待遇に関するEC指令	

(注) ○印は、ILO 100号条約あるいは111号条約を批准していることをあらわす(1985年10月現在)

ロ. 諸外国の男女均等関係規定と苦情処理手続の概要等

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、 苦 情 処 理 手 続
アメリカ	公民権法 第 7 編	人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする次の差別（定型又は慣行を含む） ○使用者の雇入れ、解雇、賃金、期間、労働条件又は特典等に関する差別 ○職業紹介所の行う職業紹介等に関する差別 ○労働組合の組合資格等に関する差別 ○使用者、労働組合等による職業訓練に関する差別 ○使用者、労働組合、職業紹介所等による雇用の優先、制限、特定又は差別を示唆する告示又は広告の印刷、公刊	雇用機会均等委員会 ○法の施行 ○苦情処理 ○差別についての民事訴訟の提起 ○差別除去のための手段についての報告、立法についての勧告 ○教育・促進活動のための他機関との協力 ○法の目的達成のための調査の実施及び結果の公表 ○他の均等関係組織機関の調整	○雇用機会均等委員会に対し苦情を申立てる。 ①委員会が調査し、その結果理由ありと認めた場合 ①非公式の会合、調整、説得等を行い、合意に達した場合は協定を作成。 ②調整不成立の場合は委員会が民事訴訟を提起。 ③委員会が申立てを棄却した場合又は①②の訴訟提起をしなかった場合、申立人は訴訟を提起。 ④裁判所は、差別が故意によるものと認定した場合に違法な雇用慣行の禁止、復職、雇入れ等の救済命令を発する。 ○差別の定型又は慣行がある場合には委員会自ら、差止命令、抑止命令等を求める民事訴訟を提起できる。
イギリス	性差別 禁止法	(1)性、婚姻上の地位を理由とする次の差別的行為 イ.使用者による募集・採用、昇進・配転・訓練の機会、その他の特典・便宜・サービスの供与又は解雇等に関する差別 ロ.元請人の請負労働者に対する請負条件等に関する差別 ハ.労働組合、使用者	機会均等委員会 ○男女の機会均等の一般的啓発活動 ○法の施行及び改正案の作成、提出 ○公式調査の実施、それに基づく勧告 ○差別停止通告の発令 ○労働審判所に対する差別確認申請 ○訴訟援助	<個人> 「禁止されている差別」の(1)について ①労働審判所へ救済を申立てる。審判所は決定を行う前に事案を調整官へ送付し、当事者間の調停を図る。 ②調整官へ調停を申立てる。 <機会均等委員会> (1)～(4)について ○公式調査を実施、必

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、苦情処理手続
イギリス	性差別 禁止法	団体等の構成員資格取得に関する差別 ニ資格付与団体の特別の職業、職務に係る認可及び資格付与に関する差別 ホ職業訓練機関の訓練コースその他施設利用の条件等に関する差別 (2)上記(1)イ～ホに係る差別的慣行 (3)上記(1)イ～ホを意図し又は示唆する差別的広告 (4)上記(1)イ～ホの指示又はイ～ホを誘引する圧力		要に応じ措置勧告を行いまた違反が認められたときは、差別停止通告を行う。 (1)及び(2)について ◦永続的な差別については地方裁判所へ差止命令等の申請 (3)及び(4)について ◦労働審判所へ差別確認申請 ◦地方裁判所へ差止命令等の申請
西ドイツ	経営組織法	事業場に雇用される者の取扱いにおける人種、信条、性、労働組合活動等を理由とする差別	経営協議会（事業場の労働者代表により構成） ◦労働者のための法律、労働協約等の遵守状況の監視 ◦労働条件、人事、採用、配転等について、使用者と協議、共同決定を行う。 ◦苦情処理	◦使用者又は経営協議会に苦情を申立てる。 ④使用者は苦情を正当とする場合は救済措置をとり、処理結果を申立人に通知する。経営協議会が苦情に理由ありと認めるときは使用者に対し改善を申し入れる。 ⑤経営協議会と使用者間で意見不一致の場合は労使それぞれによって任命された同数の陪審員よりなる調整委員会が決定を下す。
	民法	性を理由とする次の差別 ◦雇用契約の締結、昇進、職務上の命令、解雇における差別 ◦同一価値労働に対する賃金差別		◦労働裁判所に提訴

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、苦情処理手続
		(募集については) 努力義務規定		
フランス	労働法典	性を理由とする募集 広告、採用、昇進、資 格、格付、配置転換、 訓練、解雇等に関する 差別	労働監督官	本法に違反した者に対 し拘禁又は罰金等
	刑法	出身、性、家族の状 況、言語、民族、人種 又は宗教を理由とする 次の差別 ①使用者等の採用、 解雇、雇用の提供 に関する差別 ②公権力を寄託され た者又は公的仕事 に従事する者の特 定の者に対して当 然賦与されるべき 権利の故意の拒否	労働監督官	本法に違反し差別行為 を行った者に対し拘禁又 は罰金
スウェーデン	労働生活における男女 間の均等に関する法律	性を理由とする雇入 れ、昇進、研修・訓練、 職務の割当て、雇用契 約の終了、配転、レイ オフ、解雇等に関する 差別 (なお、使用者に対し 上記の差別を禁止する ほか、男女平等を促進 するための積極的措置 をとる義務を課してい る。)	平等オムブスマン ・使用者に対する監督、 指導 ・苦情処理 ・禁止される差別行為 に関する訴訟提起 ・使用者が男女平等促 進のための積極的措 置をとらなかった場 合の機会均等委員会 に対する行政命令申 請 機会均等委員会 ・平等オムブスマンの 申請に基づく審査及 び行政命令の決定	・平等オムブスマンへ申 立てる。 ①調査及び使用者に対 する指導 ②使用者が指導に応じ なかった場合で重要 事案につき、労働組 合が提訴しない場合 に限り、労働裁判所 に提訴 ・平等オムブスマン及び 労働組合が訴訟を提起 しない場合、個人は、 普通裁判所に提訴
カナダ	カナダ人権法 なお、各 州にも差別 禁止規定が ある。	国籍、人種、宗教、 年齢、性別、婚姻上の 地位等を理由とする次 の差別 ・採用、雇用継続の拒 否、雇用上の不利益	カナダ人権委員会 ・法の施行 ・苦情処理 ・各州平等委員会の調 整 ・啓発活動	・被害者は、カナダ人権 委員会に苦情を申立て る。 ・調査官が調査し、調停 官が和解を試みる。 ・委員会は、申立て後い

国 名	法律の名称	禁止されている差別	設置機関及びその機能	実効担保の方法、苦情処理手続
カナダ	カナダ人権法 なお、各州にも差別禁止規定がある。	- 取扱い - 制限、指定、優先を明示又は暗示する募集広告 - 差別的政策、行為の確立又は差別的協約の締結 - 同一価値労働に対する賃金差別 - 従業員組織の加入等の差別	- 活動状況報告書の提出 - ガイドラインの策定等	つでも、人権審判所を設置し、審理させる。差別については、原状回復、損害賠償等を含む命令をだしうる。
イタリア	労働に関する男女同一待遇法	性、婚姻上の地位、家族の状況又は妊娠を理由とする次の差別 - 雇入れ、職業指導、職業訓練、職務の割当て、昇進等における差別 - 同一労働同一価値労働に対する賃金差別 - 募集広告		雇入れ、職業指導、職業訓練における差別について簡易裁判所労働部に提訴 本法に違反して差別行為を行った者に対し罰金
I L O	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (第 111 号) 雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告 (第 111 号)	- 人種・皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。 - 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、労使それぞれの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上決定するもの。	次の目的のための適当な機関（労使及び関連団体の代表者からなる諮問委員会により援助をうける。） - 非差別待遇の原則について一般の理解と承認を育成するための措置の実施 - 苦情処理	- 苦情を受理し、審査し、調査し、必要のある場合は調停により差別待遇的慣行を矯正する。 - 調停により解決できない苦情について、さらに検討し、かつ明らかにされた差別待遇的慣行を矯正する方法について意見をのべ又は決定を行う。
E C	男女の均等待遇に関する指令	直接又は特に婚姻上若しくは家族上の地位に関連して間接的になされる性に基づく差別		苦情は、権限ある機関による可能な手段を経て、司法手続により処理される。

Ⅲ パートタイム労働対策

1. 就労状況

(1) 短時間雇用者数の推移（非農林業）

区 分	総 数			女		
	雇用者数	短 時 間 雇用者数	雇用者中に占める 短時間雇用者の割合	雇用者数	短 時 間 雇用者数	雇用者中に占める 短時間雇用者の割合
	万人	万人	%	万人	万人	%
昭和35年	2,106	133	6.3	639	57	8.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1
59	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1 短時間雇用者は平均週就業時間が35時間未満の雇用者である（季節的、不規則的雇用者を含む。）

2 雇用者数は休業者を除く。

(2) 女子の産業・規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の割合の推移

区 分	産 業 別						規 模 別										
	非 農 林 業	漁 業	鉱 業	建設業	製造業	卸売・ 小売業 飲食店	金融・ 保険業、 不動産業	運輸・ 通信業	電気・ ガス・ 熱供給 ・水道 業	サービ ス 業	公 務	1 ～ 29人	30 ～ 99人	100 ～ 499人	500人 以上	別 官公	
実 数 (万 人)	昭50	198	0	0	10	56	55	11	7	1	53	4	98	25	19	37	19
	55	256	0	0	13	65	84	13	7	1	69	5	134	33	25	42	24
	56	266	0	0	13	66	89	13	8	1	73	5	139	34	26	42	23
	57	284	0	0	14	67	98	15	8	1	78	5	149	38	29	45	22
	58	306	0	0	14	68	109	14	8	1	85	5	162	41	31	48	24
	59	328	1	0	13	77	118	16	8	1	90	6	171	44	33	54	26
60	333	1	0	14	80	117	15	8	1	91	6	173	45	37	51	26	
構 成 比 (%)	昭50	100.0	0.0	0.0	5.1	28.3	27.8	5.6	3.5	0.5	26.8	2.0	49.5	12.6	9.6	18.7	9.6
	55	100.0	0.0	0.0	5.1	25.4	32.8	5.1	2.7	0.4	27.0	2.0	52.3	12.9	9.8	16.4	9.4
	56	100.0	0.0	0.0	4.9	24.8	33.5	4.9	3.0	0.4	27.4	1.9	52.3	12.8	9.8	15.8	8.6
	57	100.0	0.0	0.0	4.9	23.6	34.5	5.3	2.8	0.4	27.5	1.8	52.5	13.4	10.2	15.8	7.7
	58	100.0	0.0	0.0	4.6	22.2	35.6	4.6	2.6	0.3	27.8	1.6	52.9	13.4	10.1	15.7	7.8
	59	100.0	0.3	0.0	4.0	23.5	36.0	4.9	2.4	0.3	27.4	1.8	52.1	13.4	10.1	16.5	7.9
60	100.0	0.3	0.0	4.2	24.0	35.1	4.5	2.4	0.3	27.3	1.8	52.0	13.5	11.1	15.3	7.8	
雇 用 者 総 数 占 割 る 短 時 間 雇 用 者 数 の 比 (%)	昭50	17.4	0.0	0.0	20.8	15.8	19.2	15.7	18.9	25.0	17.4	13.3	22.7	14.0	12.3	15.5	14.5
	55	19.3	0.0	0.0	22.8	17.1	24.2	16.0	18.4	25.0	18.2	15.2	26.1	15.1	13.6	16.8	15.4
	56	19.6	0.0	0.0	22.8	16.9	25.0	15.5	21.1	25.0	18.5	15.6	26.3	15.2	13.4	16.4	14.6
	57	20.5	0.0	0.0	23.7	17.3	26.5	17.0	21.1	25.0	19.3	15.2	27.4	16.6	14.6	17.4	14.2
	58	21.1	0.0	0.0	24.1	16.9	28.5	15.7	20.0	20.0	19.5	14.7	28.9	17.2	14.6	17.5	14.7
	59	22.1	※	0.0	23.2	18.5	29.6	17.8	20.5	25.0	20.3	18.8	29.9	17.8	15.3	18.9	16.0
60	22.0	※	0.0	25.0	18.6	29.0	16.9	20.0	25.0	20.0	17.6	29.7	17.8	16.1	18.0	16.0	

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) ※印は、分母が小さいため、比率は計算されていない。

(3) 男女、年齢階級別正規・非正規従業員数及び構成比

正規・非正規従業員の別			総 数	15～24 歳	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55歳以上
実 数 (万人)	男	雇 用 者	2,631	289	812	667	547	316
		正 規 従 業 員	2,474	252	784	645	519	274
		非 正 規 従 業 員	155	36	27	22	27	42
		パートタイマー	14	2	1	2	2	7
		ア ル バ イ ト	67	29	12	6	8	12
		そ の 他 臨 時 的 従 業 員	73	5	13	14	17	23
	女	雇 用 者	1,342	300	325	319	269	128
		正 規 従 業 員	990	270	248	192	191	89
		非 正 規 従 業 員	349	30	76	126	78	39
		パートタイマー	241	7	52	104	56	22
		ア ル バ イ ト	71	20	18	14	11	7
		そ の 他 臨 時 的 従 業 員	37	3	5	8	12	9
構 成 比 (%)	男	雇 用 者	100.0	11.0	30.9	25.4	20.8	12.0
		正 規 従 業 員	100.0	10.2	31.7	26.1	21.0	11.1
		非 正 規 従 業 員	100.0	23.2	17.4	14.2	17.4	27.1
		パートタイマー	100.0	14.3	7.1	14.3	14.3	50.0
		ア ル バ イ ト	100.0	43.3	17.9	9.0	11.9	17.9
		そ の 他 臨 時 的 従 業 員	100.0	6.8	17.8	19.2	23.3	31.5
	女	雇 用 者	100.0	22.4	24.2	23.8	20.0	9.5
		正 規 従 業 員	100.0	27.3	25.1	19.4	19.3	9.0
		非 正 規 従 業 員	100.0	8.6	21.8	36.1	22.3	11.2
		パートタイマー	100.0	2.9	21.6	43.2	23.2	9.1
		ア ル バ イ ト	100.0	28.2	25.4	19.7	15.5	9.9
		そ の 他 臨 時 的 従 業 員	100.0	8.1	13.5	21.6	32.4	24.3

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

- (注) 1 正規従業員とは、企業内で一般社員、正職員、正社員などという形で雇用されており、ほとんどは正規職員の就業規則が適用されている者をいう。また、就業規則がない場合でも実質的に正規従業員であれば、ここに含めている。
- 2 非正規従業員とは、企業内でパートタイマー、アルバイト、準社員などと呼ばれているか、又は就業規則などで実質的に正規従業員ではない雇用者をいう。呼称の種別によって「パートタイマー」、「アルバイト」、「その他」に区分した。

(4) 配偶関係別女子正規・非正規従業員数及び構成比

正規・非正規従業員の別		総 数	未 婚	配 偶 者	死 別 ・ 離 別
実数 (万人)	雇 用 者	1,342	421	786	134
	正 規 従 業 員	990	380	512	99
	非 正 規 従 業 員	349	41	273	35
	パートタイマー	241	11	207	23
	ア ル バ イ ト	71	25	39	7
	その他臨時的従業員	37	5	27	6
構成比 (%)	雇 用 者	100.0	31.4	58.6	10.0
	正 規 従 業 員	100.0	38.4	51.7	10.0
	非 正 規 従 業 員	100.0	11.7	78.2	10.0
	パートタイマー	100.0	4.6	85.9	9.5
	ア ル バ イ ト	100.0	35.2	54.9	9.9
	その他臨時的従業員	100.0	13.5	73.0	16.2

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

(5) 産業・規模、パートタイム労働者等の雇用の有無別企業構成比

(%)

産 業 ・ 規 模	全企業	パートタイム 労働者等を 雇用した企業	パ ー ト の 種 類			パートタイム 労働者等を 雇用しない 企 業
			常 用 の み	臨 時 ・ 日雇のみ	併 用	
調 査 産 業 計	100.0	58.1 (100.0)	(73.5)	(11.5)	(14.9)	41.9
5,000 人 以 上	100.0	72.0 (100.0)	(60.0)	(7.0)	(33.0)	28.0
1,000 ～ 4,999 人	100.0	71.1 (100.0)	(67.7)	(4.2)	(28.1)	28.9
300 ～ 999 人	100.0	71.3 (100.0)	(74.2)	(3.9)	(21.9)	28.7
100 ～ 299 人	100.0	63.2 (100.0)	(76.1)	(8.7)	(15.3)	36.8
30 ～ 99 人	100.0	55.0 (100.0)	(72.8)	(13.7)	(13.5)	45.0
鉱 業	100.0	26.1 (100.0)	(41.2)	(44.7)	(14.1)	73.9
建 設 業	100.0	33.2 (100.0)	(53.4)	(32.2)	(14.3)	66.8
製 造 業	100.0	61.9 (100.0)	(81.7)	(7.9)	(10.5)	38.1
卸 売 業、小 売 業	100.0	64.3 (100.0)	(76.7)	(7.8)	(15.5)	35.7
金 融 ・ 保 険 業	100.0	53.9 (100.0)	(67.3)	(14.6)	(18.1)	46.1
不 動 産 業	100.0	61.7 (100.0)	(66.6)	(13.7)	(19.7)	38.3
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	44.7 (100.0)	(69.0)	(18.0)	(13.0)	55.3
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	28.7 (100.0)	(66.7)	(14.8)	(18.5)	71.3
サ ー ビ ス 業	100.0	78.8 (100.0)	(53.3)	(14.7)	(32.0)	21.2
54 年 調 査 調 査 産 業 計	100.0	58.3	-	-	-	41.7

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

- (注) 1 「パートタイム労働者等」とは、当該企業において、パートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている労働者をいう。
- 2 「常用パート」とは、パートタイム労働者等のうち、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者及び②日々又は1か月以内の期限を限って雇用している者のうち1か月の勤務日数が18日以上で、かつ、在職期間が2か月以上の者をいう。
- 3 「臨時・日雇パート」とは、パートタイム労働者等であって、日々又は1か月以内の期限を限って雇用している者のうち、①在職期間を問わず、1か月の勤務日数が18日未満の者、②1か月の勤務日数を問わず、在職期間が2か月未満の者をいう。

(6) 産業・規模、パートタイム労働者等の就労割合別企業構成比

産 業 ・ 規 模		(%)										回 答 の ない企業
調 査	産 業 計	パートタイム 労働者等を雇 用した企業	3%未満	3～5% 未 満	5～10% 未 満	10～20% 未 満	20～30% 未 満	30～40% 未 満	40～50% 未 満	50%以上		
		100.0	35.2	12.1	18.4	16.1	7.8	4.6	2.6	2.7	0.5	
5,000人	以 上	100.0	58.4	14.1	10.8	6.5	3.2	1.1	2.7	3.2	-	
1,000～	4,999人	100.0	46.6	13.1	15.1	10.6	5.3	3.0	2.9	3.0	0.5	
300～	999人	100.0	39.6	12.3	16.7	13.0	6.7	6.4	2.8	2.2	0.2	
100～	299人	100.0	35.5	11.8	15.7	15.5	10.4	4.2	3.3	2.8	0.7	
30～	99人	100.0	34.1	12.1	19.7	16.8	7.1	4.6	2.3	2.7	0.5	
鉱 業		100.0	45.9	17.6	5.9	11.8	11.8	-	7.1	-	-	
建 設 業		100.0	56.5	14.7	16.3	4.3	0.9	-	3.5	0.2	3.5	
製 造 業		100.0	32.0	13.1	18.7	18.2	8.3	3.4	2.1	3.9	0.3	
卸 売 業、 小 売 業		100.0	32.3	11.5	22.1	16.4	6.2	7.2	2.6	1.1	0.4	
金 融 ・ 保 険 業		100.0	71.6	16.2	8.4	2.2	1.1	-	-	0.5	-	
不 動 産 業		100.0	39.5	8.2	16.8	19.5	10.3	2.9	0.8	2.1	-	
運 輸 ・ 通 信 業		100.0	59.0	10.8	16.0	8.2	2.4	0.4	-	2.4	0.8	
電気・ガス・水道・熱供給業		100.0	77.8	11.1	11.1	-	-	-	-	-	-	
サ ー ビ ス 業		100.0	22.9	8.5	13.9	19.7	16.7	10.0	5.5	2.8	-	
54年調査調査産業計		100.0	45.4		19.6	15.0	8.1	4.7	2.7	2.9	1.6	

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

（注）「就労割合」とは、企業の労働者のうちパートタイム労働者等の占める割合をいう。

(7) 産業・規模、パートタイム労働者等の採用理由別企業構成比

イ. 常用

M. A.(%)

産業・規模	常用パートを雇用した企業	生産に容易であるため (販売)量の増減が	季節的繁忙のため	一日の忙しい時間	一般労働者の就業時間の 前後や休憩時間中の	作業を補うため	人件費が割安となるため	仕事の内容が労働者 にとって都合がよい	自動化が進み、パート による作業が可能となる	一般労働者の採用	・再雇用として 定年到達者の勤務延長	その他	回答のない企業
調査産業計	(88.5) 100.0	19.5	17.5	13.4	4.3	29.2	63.1	4.2	14.1	5.8	3.6	1.7	
5,000人以上	(93.0) 100.0	27.3	37.2	25.0	5.8	40.7	70.9	11.0	7.6	3.5	6.4	1.7	
1,000～4,999人	(95.8) 100.0	25.5	24.7	25.2	6.9	47.9	71.8	8.6	9.3	5.7	6.8	1.5	
300～999人	(96.1) 100.0	20.5	16.4	21.3	5.8	45.1	73.6	6.0	11.6	5.1	5.1	1.2	
100～299人	(91.3) 100.0	21.2	20.5	16.9	3.6	32.2	63.3	4.3	15.2	8.4	2.7	2.2	
30～99人	(86.3) 100.0	18.4	16.1	10.5	4.2	25.2	61.3	3.8	14.3	4.9	3.7	1.6	
鉱業	(53.3) 100.0	21.3	31.9	17.0	—	27.7	36.2	4.3	—	—	2.1	—	
建設業	(67.8) 100.0	17.8	30.3	3.5	0.0	6.5	55.1	—	12.1	6.9	5.6	0.0	
製造業	(92.1) 100.0	28.1	13.5	7.6	2.5	30.8	60.9	7.1	17.4	5.6	3.4	1.1	
卸売業、小売業	(92.2) 100.0	10.1	20.5	21.8	5.9	33.3	67.7	1.7	11.2	5.4	3.7	2.7	
金融・保険業	(85.4) 100.0	7.6	25.6	20.9	5.1	33.2	64.2	5.7	4.1	2.5	10.8	1.6	
不動産業	(86.3) 100.0	11.6	19.2	20.1	14.6	19.2	54.9	—	11.3	1.8	6.4	—	
運輸・通信業	(82.0) 100.0	7.3	15.0	14.6	7.3	26.9	60.1	0.1	10.1	6.3	3.3	0.0	
電気・ガス・水道・熱供給業	(85.2) 100.0	—	43.5	8.7	4.3	4.3	65.2	—	—	—	17.4	—	
サービス業	(85.3) 100.0	11.9	21.6	23.2	7.9	27.6	68.7	2.0	11.0	6.8	3.3	3.7	

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) ()内の数字は、パートタイム労働者等を雇用した企業のうち、常用パートを雇用した企業の割合である。

ロ. 臨時・日雇

M.A.(%)

産業・規模	臨時・日雇パートを雇用した企業	生産に容易であるため (販売)量の増減が	季節的繁忙のため	一日の忙しい時間	一般労働者の就業時間の 前後や休憩時間の	人件費が割安となるため	仕事の内容が労働者等 に合うため	自動化が進みパート作業 が可能となったため	困難のため 一般労働者の採用	・再雇用として 定年到達者の勤務延長	その他	回答のない企業
調査産業計	(26.5) 100.0	20.1	55.1	13.6	5.1	17.1	37.5	0.6	7.3	2.2	4.6	2.5
5,000人以上	(40.0) 100.0	20.3	75.7	25.7	6.8	18.9	56.8	5.4	5.4	1.4	12.2	-
1,000～4,999人	(32.3) 100.0	29.9	74.5	25.8	7.3	32.2	49.7	5.1	5.7	2.9	5.4	1.0
300～999人	(25.8) 100.0	25.1	70.2	14.8	3.0	18.0	43.8	2.1	5.7	0.8	2.6	2.4
100～299人	(23.9) 100.0	17.7	41.3	21.5	3.0	14.9	48.1	0.7	10.3	1.2	4.5	4.2
30～99人	(27.2) 100.0	19.9	56.9	10.4	5.9	17.1	32.8	0.2	6.6	2.6	4.8	2.1
鉱業	(58.8) 100.0	-	88.0	-	-	10.0	46.0	10.0	-	-	2.0	-
建設業	(46.6) 100.0	19.3	43.4	1.7	-	9.7	42.9	-	9.2	1.6	9.6	-
製造業	(18.3) 100.0	26.7	51.6	4.2	0.6	18.5	34.7	1.3	7.6	1.1	2.1	5.7
卸売業、小売業	(23.3) 100.0	15.9	59.3	27.0	16.9	12.7	26.3	0.2	12.2	0.2	5.2	0.5
金融・保険業	(32.7) 100.0	2.5	61.2	21.5	1.7	18.2	55.4	5.8	0.8	0.8	12.4	-
不動産業	(33.4) 100.0	3.9	42.5	7.9	3.9	8.7	59.8	-	2.4	2.4	10.2	6.3
運輸・通信業	(31.0) 100.0	17.8	56.8	22.6	15.9	27.6	30.8	0.1	8.3	0.1	3.4	0.1
電気・ガス・水道・熱供給業	(33.3) 100.0	11.1	66.7	-	-	22.2	88.9	-	-	-	11.1	-
サービス業	(46.7) 100.0	17.3	62.9	19.5	0.1	20.2	49.1	0.2	1.4	6.9	4.4	2.3

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(注) () 内の数字は、パートタイム労働者等を雇用した企業のうち、臨時・日雇パートを雇用した企業の割合である。

(8) パートタイム労働者の職業紹介状況の推移(月平均)

区 分			新規求職者数	新規求人数	新規求人倍率	有効求人倍率	就職率	充足率
			人	人	倍	倍	%	%
一 般 (学卒及び パートを除く)	女	昭和 48 年	126,776	238,877	1.88	1.42	12.4	8.7
		49	138,438	166,386	1.20	0.94	10.7	11.3
		50	140,740	130,901	0.93	0.52	6.7	12.9
		51	136,171	131,080	0.96	0.59	7.0	12.0
		52	148,191	106,706	0.72	0.44	6.6	15.0
		53	148,717	104,695	0.70	0.40	6.0	15.0
		54	144,076	116,991	0.81	0.48	6.1	12.8
		55	151,681	120,697	0.80	0.50	6.1	12.3
		56	161,069	121,376	0.75	0.48	5.7	11.9
		57	166,489	115,055	0.69	0.44	5.2	11.9
		58	165,419	120,073	0.73	0.44	5.2	11.6
		59	167,819	126,409	0.75	0.47	5.5	11.7
	男	昭和 48 年	182,355	424,943	2.33	2.01	15.1	7.5
		49	189,513	294,396	1.55	1.40	13.2	9.4
		50	196,669	191,997	0.98	0.67	8.6	12.8
		51	193,824	199,052	1.03	0.65	8.4	12.9
		52	202,628	187,958	0.93	0.63	8.4	13.4
		53	197,945	206,665	1.04	0.66	7.9	12.0
		54	188,078	244,490	1.30	0.87	8.7	10.0
		55	196,824	244,393	1.24	0.93	9.1	9.8
		56	210,648	225,557	1.07	0.81	8.4	10.3
		57	217,601	208,635	0.96	0.72	7.5	10.4
		58	219,309	209,442	0.96	0.67	7.3	10.9
		59	222,756	231,306	1.04	0.73	7.8	10.6
	パート タイム (男女計※)	昭和 48 年	11,335	23,025	2.03	2.10	21.7	10.4
		49	12,314	15,766	1.28	1.23	30.4	24.7
		50	13,074	15,669	1.20	1.04	16.9	16.3
		51	12,892	18,236	1.41	1.26	16.9	13.4
		52	14,814	16,779	1.13	0.93	15.0	16.0
		53	15,716	19,751	1.26	0.99	14.3	14.4
		54	15,074	24,053	1.60	1.22	22.5	18.4
		55	15,501	24,447	1.58	1.23	20.6	16.7
		56	17,138	24,883	1.45	1.20	12.7	10.6
		57	19,804	26,872	1.36	1.16	22.0	19.0
			(19,080)	(25,021)	(1.31)			
		58	21,880	33,754	1.54	1.32	22.1	16.7
			(20,977)	(31,386)	(1.50)			
		59	24,698	39,810	1.61	1.53	14.5	9.5
			(23,565)	(36,673)	(1.57)			

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1. 求人倍率……求職者数に対する求人数の割合
 2. 就職率……有効求職者数に対する就職件数の割合
 3. 充足率……有効求人数に対する就職件数の割合
 4. ※印は常用的パートタイム、臨時的パートタイムの計である。
 5. () 内は女子パートタイム労働者の数値である。

(9) 年齢階級・産業別、女子パートタイム労働者の入職・離職状況の推移

イ. 入 職

区 分	合 計	年 齢				産 業				
		19歳以下	20～34歳	35～44歳	45歳以上	製 造 業	卸売業、 小 売 業	金融・保険 業、不動産業	サ ー ビ ス 業 そ の 他	
昭和45年	192.7	9.9	91.0	91.8		109.8	52.7	8.1	15.6	6.5
	238.7	15.2	111.4	77.4	34.6	91.8	97.1	7.2	37.6	5.1
	455.9	49.8	192.3	147.0	66.8	168.8	207.4	8.3	64.1	7.2
	434.0	33.5	196.3	132.1	71.8	156.3	185.3	9.4	76.6	6.3
	452.3	24.1	195.1	145.9	87.2	171.3	183.1	10.6	80.6	6.7
	457.1	29.0	188.1	157.8	82.2	219.3	147.7	14.8	67.0	8.4
59	554.0	46.9	200.5	200.3	106.2	228.7	217.7	11.7	83.8	12.2
昭和45年	100.0	5.1	47.2	47.6		57.0	27.4	4.2	8.1	3.4
50	100.0	6.4	46.7	32.4	14.5	38.5	40.7	3.0	15.8	2.1
55	100.0	10.9	42.2	32.2	14.7	37.0	45.5	1.8	14.1	1.6
56	100.0	7.7	45.2	30.4	16.5	36.0	42.7	2.2	17.6	1.5
57	100.0	5.3	43.1	32.3	19.3	37.9	40.5	2.3	17.8	1.5
58	100.0	6.3	41.2	34.5	18.0	48.0	32.3	3.2	14.7	1.8
59	100.0	8.5	36.2	36.2	19.2	41.3	39.3	2.1	15.1	2.2
入 職 者 数 (千 人)										
構 成 比 (%)										

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(注) 45年の数字は官公営を含まない。

ロ. 離職

区 分	合 計	年 齢				産 業				
		19歳以下	20～29歳	30～44歳	45歳以上	製 造 業	卸売業、 小 売 業	金融・保険 業、不動産業	サ ー ビ ス 業	そ の 他
昭和50年	206.8	10.3	60.8	95.7	40.0	95.3	67.6	8.3	32.5	3.1
	366.7	39.8	84.0	165.5	77.4	127.3	172.5	5.6	56.7	4.7
	357.9	23.5	86.1	167.0	81.3	126.3	162.8	8.3	52.7	7.8
	416.1	16.6	93.5	202.1	103.9	160.1	173.0	7.8	68.8	6.3
	372.7	19.2	82.5	174.9	96.0	161.9	143.5	8.6	53.3	5.4
59	463.4	35.4	104.0	201.7	122.3	172.4	213.3	9.0	60.2	8.5
昭和50年	100.0	5.0	29.4	46.3	19.3	46.1	32.7	4.0	15.7	1.5
55	100.0	10.9	22.9	45.1	21.1	34.7	47.0	1.5	15.5	1.3
56	100.0	6.6	24.1	46.7	22.7	35.3	45.5	2.3	14.7	2.2
57	100.0	4.0	22.5	48.6	25.0	38.5	41.6	1.9	16.5	1.5
58	100.0	5.2	22.1	46.9	25.8	43.4	38.5	2.3	14.3	1.5
59	100.0	7.6	22.4	43.5	26.4	37.2	46.0	1.9	13.0	1.8
離職者数(千人)										
構 成 比 (%)										

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(10) 産業・規模、パートタイム労働者等の採用経路別企業構成比

M. A. (%)

産業・規模	パートタイム労働者等を雇用した企業	公共職業安定所、パートバンク等への求人申込み	新聞、雑誌等への広告	チラシ、はりの利用	縁故	その他	回答のない企業
調査産業計	100.0	26.7	22.2	29.3	52.7	8.8	1.5
5,000人以上	100.0	46.5	40.0	35.1	55.7	11.4	1.1
1,000～4,999人	100.0	46.1	37.7	38.6	52.7	8.8	2.1
300～999人	100.0	44.8	34.1	35.1	47.2	7.8	0.2
100～299人	100.0	34.6	26.7	30.7	47.5	7.7	1.7
30～99人	100.0	21.1	18.6	27.7	55.2	9.3	1.6
鉱業	100.0	3.5	—	2.4	83.5	16.5	—
建設業	100.0	23.6	1.2	4.3	73.6	16.5	0.0
製造業	100.0	27.7	17.7	34.8	49.8	7.4	1.7
卸売業、小売業	100.0	27.2	32.0	36.7	40.8	10.4	2.6
金融・保険業	100.0	28.1	21.1	8.6	57.6	21.4	1.4
不動産業	100.0	23.4	30.8	27.1	50.8	4.5	0.8
運輸・通信業	100.0	20.2	15.6	13.2	65.7	12.8	0.0
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	37.0	11.1	7.4	66.7	3.7	—
サービス業	100.0	28.2	37.8	20.9	65.1	3.6	0.5

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(11) 産業・規模、パートタイム労働者等の在職期間別企業構成比

(%)

産業・規模	調査産業	計	常用パートを雇用した企業	1か月以下	1か月を超え3か月以下	3か月を超え6か月以下	6か月を超え1年以下	1年を超え3年以下	3年を超え5年以下	5年を超え10年	回答のない企業
調	査	産	業	計							
5,000人	以上	計	100.0	1.1	3.5	7.7	14.0	24.8	16.0	30.7	2.2
1,000人	～	4,999人	100.0	—	4.1	7.0	10.5	15.1	7.0	51.2	5.2
300人	～	999人	100.0	0.3	2.1	2.1	10.1	17.0	13.7	53.5	1.1
100人	～	299人	100.0	0.3	2.5	3.2	11.8	19.3	13.0	48.4	1.4
30人	～	99人	100.0	0.4	3.4	5.4	14.4	22.2	12.3	39.6	2.4
			100.0	1.5	3.8	9.4	14.4	26.8	17.9	24.1	2.3
鉱業			100.0	—	4.3	14.9	29.8	12.8	6.4	31.9	—
建設業			100.0	5.2	12.9	29.5	24.6	8.1	7.2	12.4	0.0
製造業			100.0	0.3	2.5	7.6	11.4	30.2	15.4	30.4	2.3
卸売業、小売業			100.0	1.4	3.0	4.0	19.4	18.5	16.4	37.2	0.1
金融・保険業			100.0	—	9.5	13.3	20.9	20.6	9.8	24.4	1.6
不動産業			100.0	—	9.1	4.3	21.3	33.5	10.4	18.3	3.0
運輸・通信業			100.0	2.9	7.4	6.2	10.7	32.7	18.2	11.9	10.0
電気・ガス・水道・熱供給業			100.0	—	8.7	8.7	21.7	4.3	—	52.2	4.3
サービス業			100.0	0.6	1.4	5.2	9.3	19.6	21.4	39.2	3.2

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

2. 労働条件

(1) 女子パートタイム労働者の賃金の推移

イ. 年齢階級、産業、規模別1時間当たり所定内給与額

区 分		昭和 51年	52	53	54	55	56	57	58	59
年 齢	計	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	18～19歳	399	439	454	472	492	524	540	560	572
	20～24	401	461	449	472	494	510	541	559	564
	25～29	422	488	509	512	541	587	594	603	623
	30～34	413	459	477	489	507	544	555	588	598
	35～39	392	433	444	464	480	521	538	550	554
	40～44	394	427	440	460	479	513	528	543	556
	45～49	394	435	452	466	487	520	534	552	567
	50～54	401	442	461	473	496	524	541	565	577
	55～59	399	438	454	486	504	529	541	572	586
産 業 別	製造業	—	405	426	439	466	495	513	525	540
	卸売業、小売業	—	447	454	470	490	523	543	565	573
	サービス業	—	512	525	553	567	604	600	628	640
規 模 別	1,000人以上	431	471	491	504	517	553	582	590	601
	100～999人	394	436	451	471	494	528	535	565	575
	10～99人	391	429	441	461	478	508	525	542	557

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

- 注） 1. パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者をいう。
2. 年齢計は17歳以下及び55歳以上を含む。

ロ. 年間賞与その他特別給与額

年	計	産 業 別			規 模 別		
		製造業	卸売業、 小売業	サービス業	1,000人 以上	100～ 999人	10～99人
昭和 51 年	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
52	65.2	73.9	54.8	59.1	95.2	56.7	59.2
53	74.3	81.4	64.9	65.0	116.4	69.5	60.9
54	68.3	76.7	57.7	64.9	108.1	64.4	57.3
55	72.8	82.4	61.1	71.6	108.2	68.5	60.4
56	79.2	91.9	67.4	68.4	123.0	76.4	62.5
57	76.9	91.7	64.6	68.1	117.6	72.4	62.3
58	77.5	91.9	68.2	62.5	115.8	76.0	60.7
59	78.8	91.0	73.0	60.3	120.0	75.1	63.7

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

(2) 産業・規模、パートタイム労働者等に適用される就業規則の有無別企業構成比

(%)

産業・規模	パートタイム労働者等を雇用した企業	就業規則がある企業	就業規則の種類					就業規則がない企業
			パートタイム労働者等専用の就業規則がある	臨時・日雇労働者に適用される就業規則を適用している	一般労働者等に適用される就業規則の中にパートタイム労働者等の特別の規定を設けている	一般労働者に適用される就業規則をそのまま適用している	回答のない企業	
調査産業計	100.0	51.7 (100.0)	(33.4)	(10.0)	(14.8)	(39.8)	(2.1)	48.3
5,000人以上	100.0	79.5 (100.0)	(73.5)	(15.0)	(2.0)	(8.8)	(0.7)	20.5
1,000～4,999人	100.0	77.0 (100.0)	(62.9)	(16.0)	(7.7)	(12.1)	(1.2)	23.0
300～999人	100.0	68.3 (100.0)	(53.8)	(11.9)	(13.0)	(20.2)	(1.1)	31.7
100～299人	100.0	57.7 (100.0)	(40.3)	(10.8)	(15.9)	(30.9)	(2.0)	42.3
30～99人	100.0	46.7 (100.0)	(24.9)	(8.9)	(15.0)	(48.8)	(2.4)	53.3
鉱業	100.0	49.4 (100.0)	(19.0)	(14.3)	(-)	(66.7)	(-)	50.6
建設業	100.0	40.5 (100.0)	(7.3)	(21.1)	(0.2)	(62.7)	(8.7)	59.5
製造業	100.0	55.6 (100.0)	(34.9)	(7.6)	(16.5)	(39.3)	(1.6)	44.4
卸売業、小売業	100.0	49.0 (100.0)	(47.2)	(14.3)	(13.0)	(24.5)	(0.9)	51.0
金融・保険業	100.0	45.7 (100.0)	(70.4)	(6.5)	(0.6)	(18.3)	(4.1)	54.3
不動産業	100.0	41.1 (100.0)	(45.5)	(3.8)	(28.8)	(21.8)	(-)	58.9
運輸・通信業	100.0	35.9 (100.0)	(16.7)	(15.1)	(26.0)	(42.1)	(0.1)	64.1
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	51.9 (100.0)	(71.4)	(14.3)	(7.1)	(7.1)	(-)	48.1
サービス業	100.0	59.3 (100.0)	(20.9)	(5.2)	(14.0)	(56.2)	(3.7)	40.7

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(3) 規模、パートタイム労働者等に対する労働条件の明示状況別企業構成比

(%)

区 分	計	始業、 終業時刻 及び 休憩時間	休 日	休 暇 (年次 有給 休暇 等)	賃金額	賃 金 支払日	昇 給 制 度	退職金 制 度	賞 与 制 度	雇用契 約期間
調 査 産 業 計										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	90.8	89.4	82.6	37.8	87.5	86.0	41.0	17.6	43.1	55.5
口頭で説明	72.8	61.1	55.0	25.7	54.4	59.2	32.2	13.6	34.6	28.3
書面を交付	38.2	27.9	27.0	11.6	32.9	26.5	8.6	3.8	8.2	26.8
そ の 他	1.3	0.3	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.4
明示していない企業	9.2	10.6	17.4	62.2	12.5	14.0	59.0	82.4	56.9	44.5
5,000人以上										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	98.9	97.8	93.0	69.7	95.7	95.1	46.5	34.1	56.2	89.7
口頭で説明	51.9	18.9	24.9	25.4	13.0	28.1	24.9	17.3	29.2	10.8
書面を交付	84.9	76.2	64.3	38.9	81.1	62.7	18.4	15.1	23.2	77.8
そ の 他	5.9	2.7	3.8	5.4	1.6	4.3	3.2	1.6	3.8	1.1
明示していない企業	1.1	2.2	7.0	30.3	4.3	4.9	53.5	65.9	43.8	10.3
1,000～4,999人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	99.7	98.8	94.3	70.5	98.3	97.6	52.6	33.9	60.2	91.8
口頭で説明	58.9	26.3	31.6	28.5	21.8	33.7	32.6	19.0	37.3	15.1
書面を交付	82.7	71.5	60.7	39.7	75.8	63.1	18.5	13.3	21.3	76.1
そ の 他	3.8	0.9	2.1	2.4	0.6	0.8	1.5	1.6	1.6	0.6
明示していない企業	0.3	1.2	5.7	29.5	1.7	2.4	47.4	66.1	39.8	8.2
300～999人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	99.0	97.9	93.5	58.2	97.9	97.5	49.1	26.9	54.2	82.6
口頭で説明	64.6	43.9	41.5	29.9	39.4	47.9	33.4	18.4	37.1	27.2
書面を交付	64.7	53.5	50.8	27.5	58.1	48.7	14.8	8.0	16.3	54.6
そ の 他	2.4	0.4	1.2	0.7	0.5	0.8	0.9	0.5	0.7	0.8
明示していない企業	1.0	2.1	6.5	41.8	2.1	2.5	50.9	73.1	45.8	17.4
100～299人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	94.6	92.7	87.0	42.7	91.2	91.6	46.0	17.7	49.8	63.4
口頭で説明	72.3	56.8	52.3	24.5	47.8	54.0	34.9	13.2	37.3	27.9
書面を交付	49.1	35.4	34.2	17.7	42.9	37.2	10.5	4.3	12.1	35.1
そ の 他	1.1	0.5	0.6	0.5	0.5	0.4	0.5	0.2	0.4	0.5
明示していない企業	5.4	7.3	13.0	57.3	8.8	8.4	54.0	82.3	50.2	36.6
30～99人										
雇用している企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
明示している企業	88.2	86.9	79.3	32.4	84.6	82.2	37.9	15.8	38.8	48.2
口頭で説明	74.4	66.0	58.4	25.6	59.7	63.4	31.1	13.0	33.3	29.0
書面を交付	29.5	20.6	20.4	6.6	24.8	18.7	6.8	2.8	5.4	18.8
そ の 他	1.1	0.3	0.5	0.3	0.1	0.1	—	—	0.1	0.3
明示していない企業	11.8	13.1	20.7	67.6	15.4	17.8	62.1	84.2	61.2	51.8

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(注) 「計」の「明示している企業」は、事項によって明示する方法が異なる企業があるので「口頭で説明」「書面を交付」「その他」の合計と一致しない。

(4) 産業・規模、パートタイム労働者等の労働条件別企業構成比

M. A. (%)

産業・規模	常用パート を雇用了 企業	雇用保険の 適用がある	健康保険の 適用がある	厚生年金保 険の適用が ある	賃金(基本 給)は他の 一般労働者 と区別して いる	諸手当は他 の一般労働 者と区別し て いる	定期昇給、 ベース・ア ップがある	退職金 がある	回答の ない企業
調査産業計	100.0	45.2	43.5	41.1	69.6	46.0	54.7	9.6	3.9
5,000人以上	100.0	75.0	74.4	72.1	94.2	72.1	48.3	19.8	0.6
1,000～4,999人	100.0	65.3	64.1	61.5	88.7	67.1	54.1	10.5	2.8
300～999人	100.0	65.9	63.1	61.5	84.5	62.4	54.6	6.8	2.0
100～299人	100.0	50.7	48.4	47.1	70.5	49.7	53.4	5.5	5.4
30～99人	100.0	39.5	38.2	35.3	66.5	41.6	55.2	11.5	3.6
鉱業	100.0	55.3	40.4	40.4	78.7	44.7	38.3	10.6	2.1
建設業	100.0	38.3	26.7	13.5	43.7	30.7	25.7	16.8	11.6
製造業	100.0	49.3	47.5	45.5	69.5	48.6	62.9	9.5	2.9
卸売業、小売業	100.0	42.1	43.5	41.6	76.9	50.1	49.5	11.1	3.8
金融・保険業	100.0	42.1	43.7	42.4	77.8	45.6	20.3	6.3	13.0
不動産業	100.0	31.7	32.9	32.9	78.4	51.5	27.7	6.4	6.7
運輸・通信業	100.0	35.6	31.6	31.3	66.9	30.3	40.2	1.3	3.0
電気・ガス・ 水道・熱供給業	100.0	56.5	65.2	65.2	82.6	65.2	43.5	17.4	8.7
サービス業	100.0	44.2	42.6	41.9	68.3	43.0	58.0	8.4	4.0

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(5) 産業・規模、パートタイム労働者等の雇用契約期間の定めの有無別企業構成比

M. A. (%)

産 業 ・ 規 模	常用パートを雇用した企業	契約期間の定めがある企業	契 約 期 間						契約期間の定めがない企業	回答のない企業	
			1 日	1 日を超え7日以下	7日を超え1か月以下	1か月を超え2か月以下	2か月を超え4か月以下	4か月を超え6か月以下			6か月を超え1年以下
調 査 産 業 計	100.0	39.4 (100.0)	(0.6)	(0.1)	(7.7)	(20.4)	(21.7)	(16.2)	(44.6)	59.9	0.7
5,000 人 以 上	100.0	86.6 (100.0)	(2.0)	(2.7)	(8.1)	(40.3)	(28.2)	(27.5)	(42.3)	12.2	1.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	82.4 (100.0)	(0.3)	(0.4)	(5.7)	(32.0)	(25.3)	(26.3)	(44.4)	17.2	0.4
300 ～ 999 人	100.0	66.2 (100.0)	(-)	(-)	(4.6)	(23.3)	(20.8)	(20.0)	(48.7)	32.9	0.9
100 ～ 299 人	100.0	50.7 (100.0)	(0.5)	(0.1)	(8.3)	(22.7)	(24.0)	(13.2)	(44.2)	49.2	0.1
30 ～ 99 人	100.0	29.9 (100.0)	(0.8)	(-)	(8.3)	(16.7)	(20.0)	(15.9)	(43.7)	69.1	0.9
鉱 業	100.0	51.1 (100.0)	(-)	(-)	(8.3)	(8.3)	(29.2)	(4.2)	(50.0)	48.9	-
建 設 業	100.0	28.4 (100.0)	(-)	(-)	(8.8)	(30.4)	(5.5)	(26.3)	(48.2)	66.4	5.2
製 造 業	100.0	40.5 (100.0)	(1.1)	(-)	(7.4)	(20.1)	(25.4)	(18.4)	(40.5)	59.2	0.3
卸売業、小売業	100.0	38.8 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(9.0)	(19.2)	(17.0)	(12.7)	(47.1)	61.2	0.0
金融・保険業	100.0	72.8 (100.0)	(0.4)	(1.3)	(11.3)	(42.6)	(26.1)	(23.5)	(38.3)	26.3	0.9
不 動 産 業	100.0	43.0 (100.0)	(-)	(2.1)	(15.6)	(26.2)	(34.0)	(13.5)	(24.8)	56.1	0.9
運輸・通信業	100.0	35.8 (100.0)	(-)	(-)	(1.1)	(18.9)	(19.4)	(12.0)	(52.7)	64.2	-
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	87.0 (100.0)	(-)	(-)	(5.0)	(40.0)	(30.0)	(35.0)	(40.0)	13.0	-
サ ー ビ ス 業	100.0	41.2 (100.0)	(-)	(0.1)	(7.8)	(18.6)	(20.8)	(12.0)	(53.0)	57.0	1.9

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(6) 産業・規模、パートタイム労働者等の所定労働時間及び所定勤務日数別企業構成比

イ. 所定労働時間

M. A. (%)

産業・規模	常用パートを雇用した企業	3時間未満	3時間満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上	その他の	回答のない企業
調査産業計	100.0	3.9		5.9	12.0	27.9	37.2	33.2	4.8	0.8	0.7
5,000人以上	100.0	4.7		15.1	22.7	39.0	44.8	47.1	7.0	0.6	1.2
1,000～4,999人	100.0	5.2		11.5	19.2	36.7	46.7	39.6	4.2	1.0	0.9
300～999人	100.0	3.3		9.1	15.0	36.5	41.8	40.9	5.7	0.4	-
100～299人	100.0	4.3		5.7	11.3	29.9	40.4	36.1	4.4	0.9	0.5
30～99人	100.0	3.8		5.3	11.5	25.6	35.1	30.7	4.9	0.8	0.8
鉱業	100.0	-		-	19.1	21.3	-	38.3	21.3	-	-
建設業	100.0	2.3		1.3	2.8	11.1	12.9	59.4	18.4	0.0	0.0
製造業	100.0	2.4		6.2	9.1	28.9	46.9	31.3	3.9	0.7	0.6
卸売業、小売業	100.0	3.8		6.7	19.5	26.7	31.9	35.1	1.4	0.0	0.4
金融・保険業	100.0	3.2		5.7	16.1	35.4	36.1	28.5	-	0.3	5.1
不動産業	100.0	9.8		9.1	25.6	20.1	29.6	37.2	2.4	-	-
運輸・通信業	100.0	3.9		6.4	5.7	31.9	30.5	22.2	12.3	3.2	-
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	4.3		8.7	17.4	26.1	34.8	47.8	4.3	-	-
サービス業	100.0	10.7		5.1	15.5	32.3	25.2	29.4	4.8	1.9	1.9

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

ロ 所定勤務日数

M. A. (%)

産 業 ・ 規 模	常用パー トを雇用 した企業	週 の 特 定 日				月 特 定 日	年のうち 特 定 月	そ の 他	回 答 の ない企業
		3日以内	4日	5日	6日				
調 査 産 業 計	100.0	4.3	2.9	22.2	50.3	7.3	3.5	17.7	3.9
5,000 人 以 上	100.0	9.3	12.8	64.5	30.2	11.0	2.3	11.6	2.3
1,000 ～ 4,999 人	100.0	6.3	6.5	48.4	43.8	6.8	1.9	18.3	1.3
300 ～ 999 人	100.0	3.6	3.9	37.9	47.6	8.9	1.9	16.4	1.7
100 ～ 299 人	100.0	2.6	3.3	26.1	52.6	8.0	3.8	15.0	2.8
30 ～ 99 人	100.0	5.0	2.4	17.5	50.2	6.8	3.7	18.9	4.8
鉱 業	100.0	-	10.6	4.3	68.1	-	-	19.1	-
建 設 業	100.0	0.1	1.4	12.4	48.8	8.3	5.2	28.0	0.0
製 造 業	100.0	2.4	1.2	26.3	50.7	7.0	4.0	17.0	3.3
卸 売 業、小 売 業	100.0	4.7	5.6	20.1	53.3	5.1	2.6	15.3	6.6
金 融 ・ 保 険 業	100.0	9.5	7.9	38.6	53.2	9.5	2.5	15.2	2.8
不 動 産 業	100.0	9.5	14.3	18.3	56.1	6.1	2.7	15.5	4.9
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	3.5	0.4	19.8	39.8	7.4	6.5	26.5	3.9
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	-	-	56.5	47.8	4.3	-	13.0	-
サ - ビ ス 業	100.0	13.3	5.3	15.1	48.7	12.5	1.2	15.6	3.4

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和58年）

(7) 産業・規模、パートタイム労働者等の年次休暇制度の有無別企業構成比

(%)

産業・規模	パートタイム労働者等を雇用した企業	休暇制度がある企業	最低在職期間				休暇制度がない企業
			3か月未満	3～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	回答のない企業
調査産業	計	31.2(100.0)	(4.7)	(3.8)	(9.3)	(81.0)	(1.2)
5,000人以上	計	65.9(100.0)	(4.1)	(4.9)	(9.8)	(79.5)	(1.6)
1,000～4,999人	計	67.6(100.0)	(7.1)	(4.4)	(9.4)	(78.6)	(0.5)
300～999人	計	53.7(100.0)	(5.6)	(5.8)	(6.3)	(82.0)	(0.3)
100～299人	計	34.1(100.0)	(6.8)	(3.4)	(8.7)	(80.9)	(0.3)
30～99人	計	26.2(100.0)	(3.3)	(3.4)	(10.3)	(81.1)	(2.0)
鉱業	計	8.2(100.0)	(-)	(-)	(71.4)	(28.6)	(-)
建設業	計	9.3(100.0)	(0.6)	(0.3)	(-)	(99.2)	(-)
製造業	計	35.9(100.0)	(4.0)	(4.3)	(8.6)	(81.0)	(2.1)
卸売業、小売業	計	29.2(100.0)	(3.7)	(5.0)	(8.8)	(82.5)	(-)
金融・保険業	計	30.8(100.0)	(15.8)	(0.9)	(7.0)	(71.1)	(5.3)
不動産業	計	23.4(100.0)	(10.1)	(7.9)	(6.7)	(75.3)	(-)
運輸・通信業	計	25.0(100.0)	(9.6)	(0.9)	(11.8)	(77.7)	(-)
電気・ガス・水道・熱供給業	計	44.4(100.0)	(8.3)	(8.3)	(-)	(75.0)	(8.3)
サービス業	計	35.5(100.0)	(6.7)	(1.3)	(13.6)	(78.0)	(0.3)

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(8) 産業・規模、パートタイム労働者等の賃金の決定方法別企業構成比

M. A. (%)

産業・規模	常用パートを雇用した企業	時間給	日給	週給	日給月給	月給	出来高給	その他	回答のない企業
調査産業	計	77.4	20.9	0.2	7.7	2.1	2.7	0.2	0.4
5,000人以上	100.0	76.7	25.0	-	9.3	8.1	-	-	1.7
1,000人～4,999人	100.0	81.5	24.4	0.2	7.4	4.9	1.1	-	0.5
300人～999人	100.0	79.9	23.1	-	9.4	3.0	0.9	0.4	0.1
100人～299人	100.0	77.7	21.7	0.4	7.7	2.4	3.1	0.5	0.6
30人～99人	100.0	76.8	20.2	0.2	7.5	1.7	2.8	0.1	0.3
鉱業	100.0	51.1	38.3	-	4.3	10.6	-	-	-
建設業	100.0	31.8	63.0	-	14.9	1.2	0.3	-	0.0
製造業	100.0	85.2	14.6	0.2	5.9	1.9	0.6	0.3	0.6
卸売業、小売業	100.0	79.4	19.4	0.4	7.9	1.3	2.1	0.1	0.4
金融・保険業	100.0	69.6	20.9	-	15.2	10.4	0.3	-	0.3
不動産業	100.0	76.2	27.4	-	5.8	7.0	-	0.6	-
運輸・通信業	100.0	67.9	16.9	-	12.0	1.0	13.1	-	-
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	52.2	43.5	-	4.3	8.7	4.3	-	-
サービス業	100.0	70.2	30.1	-	8.4	4.6	8.6	0.6	-

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

(9) 産業・規模、女子パートタイム労働者の1日当たり所定内実労働時間数及び実労働日数の推移

年	計		業 業 別				規 模		別					
			製 造 業		卸売業、小売業		サ ー ビ ス 業		1,000人以上		100～999人		10～99人	
	労働時間数	労働日数	労働時間数	労働日数	労働時間数	労働日数	労働時間数	労働日数	労働時間数	労働日数	労働時間数	労働日数	労働時間数	労働日数
昭和52年	6	23	時間	日	6	23	時間	日	5	23	時間	日	6	23
	6	23	6	22	6	24	5	23	6	23	6	23	6	23
	6	23	7	22	6	23	5	23	6	22	6	23	6	23
	6	23	7	22	6	23	5	23	6	22	6	23	6	23
	6	22	7	22	6	23	5	23	6	21	6	23	6	23
53	6	23	6	22	6	24	5	23	6	23	6	23	6	22
54	6	23	7	22	6	23	5	23	6	22	6	23	6	22
55	6	23	7	22	6	23	5	23	6	22	6	23	6	23
56	6	22	7	22	6	23	5	23	6	21	6	23	6	23
57	6	22	7	22	6	23	6	23	6	22	6	22	6	22
58	6	22	6	22	6	23	6	22	6	22	6	23	6	22
59	6	23	7	23	6	23	6	22	6	22	6	23	6	23

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月)

(10) 女子パートタイム労働者と女子一般労働者との労働条件の比較

区 分		平均 年 齢	平均 勤 続 年 数	所 定 内 実 労 働 時 間	1 時 間 当 た り 所 定 内 給 与 額	年 間 賞 与 そ の 他 特 別 給 与 額 (58年分)	月 間 所 定 内 給 与 額
女 子 一 般 労 働 者		歳	年	1月当 たりの時間	円	千円	千円
	調 査 産 業 計	35.3	6.5	182	※ 765	428.7	139.2
	製 造 業 計	37.2	7.2	185	※ 658	345.7	121.8
	生 産 労 働 者	39.8	7.4	186	※ 607	290.1	112.9
	管理・事務・ 技術労働者	30.9	6.5	181	※ 788	476.5	142.7
	卸売業・小売業	31.5	5.5	187	※ 739	379.7	138.1
	サ ー ビ ス 業	35.8	6.3	184	※ 822	489.7	151.3
	う ち 勤 続 0 年 の 者	—	—	—	※※ 625	—	113.7
	製 造 業	—	—	—	※※ 569	—	105.2
	生 産 労 働 者	—	—	—	※※ 533	—	99.1
	管理・事務・ 技術労働者	—	—	—	※※ 652	—	118.0
	卸売業・小売業	—	—	—	※※ 629	—	117.6
	サ ー ビ ス 業	—	—	—	※※ 663	—	121.9
女 子 パ ー ト タ イ ム 労 働 者				1 日 当 た り の 時 間			
調 査 産 業 計		41.8	3.8	6	572 (74.8)〔 91.5〕	78.8 (18.4)	—
製 造 業		42.5	4.0	7	540 (82.1)〔 94.9〕	91.0 (26.3)	—
生 産 労 働 者		42.5	3.9	7	536 (88.3)〔 100.6〕	87.8 (30.3)	—
管理・事務・ 技術労働者		41.6	4.3	6	590 (74.9)〔 90.5〕	124.4 (26.1)	—
卸売業・小売業		39.8	3.6	6	573 (77.5)〔 91.1〕	73.0 (19.2)	—
サ ー ビ ス 業		44.4	3.4	6	640 (77.9)〔 96.5〕	60.3 (12.3)	—

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和59年）

(注) 1. 民営のみ。

2. 女子一般労働者の時間当たり所定内給与額(※印の数値)は、月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で除して求めたもの。

3. 女子一般労働者のうち勤続0年の者(※※印の数値)は、その者の月間所定内給与額を女子の月間所定内実労働時間で除して求めたもの（勤続0年の者の月間所定内実労働時間の数値が得られないため、女子一般労働者の数値を代用した。）。

4. ()内は女子一般労働者を、〔 〕内は女子労働者のうち勤続0年の者をそれぞれ100とした比率である。

3. 女子パートタイム労働者の意識等

(1) 女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況

区 分		計	主な生活 収 入	家 計 の 補 助	生活水準 の 向 上	余 暇 の 利 用	その他の 利 用
パ ー ト 成 タ イ ム 労 働 者	昭和 53 年	100.0	8.5	60.7	12.7	14.7	3.4
	54	100.0	8.6	58.7	15.3	12.4	5.0
	55	100.0	12.5	54.8	15.4	12.0	5.3
	56	100.0	10.7	55.4	16.8	10.7	6.4
	57	100.0	9.5	59.5	13.7	10.3	7.0
	58	100.0	10.8	56.6	16.2	9.8	6.6
	59	100.0 (-)	11.1 (0.3)	54.4 (△ 2.2)	14.8 (△ 1.4)	10.1 (0.3)	9.7 (3.1)
一 般 未 就 業 者 の 構 成 比 (%)	昭和 53 年	100.0	24.6	47.8	14.1	7.6	5.9
	54	100.0	22.5	44.6	16.5	6.5	9.9
	55	100.0	25.1	45.5	15.6	5.7	8.1
	56	100.0	29.1	42.9	13.3	6.1	8.6
	57	100.0	27.3	41.6	17.1	5.1	8.9
	58	100.0	46.7	26.2	12.4	3.8	10.9
	59	100.0 (-)	46.1 (△ 0.6)	30.0 (3.8)	13.4 (1.0)	3.7 (△ 1.4)	9.7 (△ 1.2)

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(注) 1. ()内は、対前年比(ポイント)である。

2. パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者をいう。

(2) パートタイム労働者の就業意識

M. A. (%)

現在の勤務先を選んだ理由	パートタイマー		一般社員・正社員	
	男	女	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0
勤務先の成長性・安定性	7.1	9.6	31.1	27.6
勤務先の知名度が高いから	4.9	7.3	9.6	14.0
仕事に興味があったから	15.1	16.9	42.6	32.5
きれいな仕事・感じのよい仕事だから	0.5	6.7	3.4	6.5
対人サービスの仕事をしたかったから	1.6	7.2	11.0	12.2
給与がよかったから	4.2	7.0	7.4	7.5
資格・技能を生かせるから	1.6	4.3	17.3	21.0
資格・技能を身につけたいから	4.8	0.7	16.0	6.8
通勤に便利だから	14.2	41.5	21.7	34.3
勤務時間常・勤務日数が生活の都合とあっているから	25.8	37.7	7.9	9.7
勤務日数、勤務時間が短いから	10.9	17.9	1.6	1.2
他に就職できる適当な会社や仕事がないから	27.6	18.1	22.9	22.7
週休2日制だから	0.3	2.8	1.5	3.2
そ の 他	1.6	2.5	5.0	4.7

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

(注) 1. 昭和51年7月から54年6月までの間に現在の勤務先に就職した者＝100

2. パートタイマーとは、パートタイマー又はそれに近い名称で称している者をいう。

(3) 男女別パートタイム労働者の一般社員・正社員への変更の有無及びその理由別構成比

イ. パートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無（調査産業計）

(%)

区 分	計	変わりたい	変わりたくない	不 詳
パートタイマー 男	100.0	32.5	61.9	5.6
パートタイマー 女	100.0	17.4	78.1	4.5
ア ル バ イ ト 男	100.0	19.7	76.9	3.3
ア ル バ イ ト 女	100.0	23.3	72.7	4.0

ロ. パートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変わりたくない」とする者の理由（調査産業計）

(%)

区 分	計	勤務時間 帯の都合 が悪く なるから	残 業 したく ないから	税や社会保険等 で被扶養者とし ての適用がなく なる から	仕事に責 任が出て くるから	短期の 勤 務 だから	その他 不 詳
パートタイマー 男	100.0	46.8	2.9	—	6.7	14.0	29.6
パートタイマー 女	100.0	64.4	3.9	6.7	5.6	8.5	10.9
ア ル バ イ ト 男	100.0	27.4	0.9	0.4	8.1	26.3	36.9
ア ル バ イ ト 女	100.0	38.2	0.4	4.0	6.2	22.4	28.7

ハ. パートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変わりたい」とする者の理由（調査産業計）

(%)

区 分	計	身 分 が 安定して いるから	給 与 が 高いから	責任ある 仕事ので きるから	生活時間の ゆとりがで きる から	今 よりも 能力を生か せる から	その他 不 詳
パートタイマー 男	100.0	65.7	14.9	7.7	3.5	8.1	—
パートタイマー 女	100.0	46.6	27.1	10.1	5.2	6.8	4.1
ア ル バ イ ト 男	100.0	40.1	22.6	13.7	7.5	11.6	4.4
ア ル バ イ ト 女	100.0	48.3	15.5	5.2	12.8	10.1	8.0

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

(4) 女子無業者の希望する仕事の形態別就業者数及び構成比の推移

区 分			総 数	短時間で 雇わ れたい 1)	普通勤務 で雇わ れたい 2)	自 分 で 事 業 を し たい	家 庭 で 内 職 を し たい	自家営業 を手伝い たい	そ の 他
実 数 (千人)	総 数	昭和 43 年	8,018	2,419	1,233	379	2,856	448	683
		46	8,639	3,055	1,293	476	2,678	427	710
		49	9,217	3,439	1,441	519	2,705	435	678
		52	10,698	4,367	1,884	616	2,529	1,281	
		54	10,353	4,370	1,788	517	2,449	299	893
		57	10,103	4,698	1,993	509	1,975	201	720
	女	昭和 43 年	6,464	1,967	731	231	2,766	325	445
		46	7,063	2,569	775	308	2,615	328	468
		49	7,757	3,055	880	341	2,636	345	500
		52	8,692	3,751	1,126	386	2,466	948	
		54	8,524	3,841	1,037	340	2,378	248	653
		57	8,066	4,068	1,134	317	1,892	161	489
	男	昭和 43 年	1,554	452	502	148	90	122	239
		46	1,576	486	518	168	63	100	241
		49	1,459	384	561	178	69	89	177
		52	2,006	616	758	230	63	333	
		54	1,829	529	751	177	72	50	241
		57	2,037	629	859	193	83	40	230
構 成 比 (%)	総 数	昭和 43 年	100.0	30.2	15.4	4.7	35.6	5.6	8.5
		46	100.0	35.4	15.0	5.5	31.0	4.9	8.2
		49	100.0	37.3	15.6	5.6	29.3	4.7	7.4
		52	100.0	40.8	17.6	5.8	23.6	12.0	
		54	100.0	42.2	17.3	5.0	23.7	2.9	8.6
		57	100.0	46.5	19.7	5.0	19.5	2.0	7.1
	女	昭和 43 年	100.0	30.4	11.3	3.6	42.8	5.0	6.9
		46	100.0	36.4	11.0	4.4	37.0	4.6	6.6
		49	100.0	39.4	11.3	4.4	34.0	4.4	6.4
		52	100.0	43.2	13.0	4.4	28.4	10.9	
		54	100.0	45.1	12.2	4.0	27.9	2.9	7.7
		57	100.0	50.4	14.1	3.9	23.5	2.0	6.1
	男	昭和 43 年	100.0	29.1	32.3	9.4	5.8	7.9	15.4
		46	100.0	30.8	32.9	10.7	4.0	6.3	15.3
		49	100.0	26.3	38.5	12.2	4.7	6.1	12.1
		52	100.0	30.7	37.8	11.5	3.1	16.6	
		54	100.0	28.9	41.1	9.7	3.9	2.7	13.2
		57	100.0	30.9	42.2	9.5	4.1	2.0	11.3

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1. 57年は「パート・アルバイトの仕事をしたい」
2. 57年は「正規の職員・従業員として雇われたい」

(5) 就業希望者のうち「短時間で雇われたい」女子の年齢階級別人数及び
構成比

区 分		総 数	15 ～ 24 歳	25 ～ 34 歳	35 ～ 54 歳	55 ～ 64 歳	65 歳 以上
実 数 (千人)	昭43	1,967	448	737	695	75	12
	46	2,569	545	930	957	118	20
	49	3,055	444	1,210	1,207	159	35
	52	3,751	548	1,490	1,464	202	46
	54	3,841	393	1,528	1,630	234	56
	57	4,068	469	1,520	1,713	302	66
構 成 比 (%)	43	100.0	22.8	37.5	35.3	3.8	0.6
	46	100.0	21.2	36.2	37.3	4.6	0.8
	49	100.0	14.5	39.6	39.5	5.2	1.1
	52	100.0	14.6	39.7	39.0	5.4	1.2
	54	100.0	10.2	39.8	42.4	6.1	1.5
	57	100.0	11.5	37.4	42.1	7.4	1.6
就業希望者 中に占める 割合 (%)	昭54	45.1	42.4	47.6	47.8	33.3	19.9
	57	50.4	49.3	52.1	53.6	41.3	24.2

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 57年は「パート・アルバイトの仕事をしたい」女子の数値である。

4. パートタイム労働者の年収と税金の関係

(1) 所 得 税

① 非課税限度額

(給与所得控除額) 57万円 + (基礎控除額) 33万円 = 90万円

② 配偶者控除の適用限度額

(給与所得控除額) 57万円 + (控除対象配偶者の所得限度額) 33万円
= 90万円

(2) 地方税——住民税(61年度分は60年の所得にかかるものである。)

① 所得割非課税限度額

(給与所得控除額) 57万円 + (所得割非課税基準) 31万円 = 88万円

② 配偶者控除の適用限度額

(給与所得控除額) 57万円 + (控除対象配偶者の所得限度額) 33万円
= 90万円

(注) 1. 地方税の所得割非課税基準は61年度については29万円から31万円に引き上げられる予定である。

61年度分の所得税及び住民税

パートによる (年間)収入金額	パート本人の所得に対して		夫の所得から配偶者控除が	
	所 得 税	住 民 税	所 得 税	住 民 税
88 万 円 以 下	かからない	かからない	受けられる	受けられる
88万円を超え 90万円以下		か か る		
90 万 円 を 超 え る	か か る		受けられない	受けられない

5. パートタイム労働者に対する退職金制度

(1) 摂津市パートタイマー等退職金共済制度について

摂津市において、摂津市パートタイマー等退職金共済基金条例が60年3月末に可決され、同年4月から施行されているところである。同制度の概要は次のとおりである。

(イ) 同制度は、摂津市が所得税法施行令で定める特定退職金共済団体となり、事業主と退職金共済契約を締結し、事業主から市への共済掛金（1人当たり月額2,000円）の納入月額に応じて当該パートタイマー等従業員が退職した時に、市から退職金が支払われるものである。

(ロ) 加入対象は、1週の所定労働時間が22時間以上あり、反復継続して就労するパートタイマー及び一般従業員である。

(ハ) 同制度では、事務運用経費等は全額市が負担するため、納められた掛金とその運用収益は、すべて退職金を支給する原資にあてられる。

なお、事業主が納付する掛金は、全額免税の扱い（損金若しくは必要経費）となり、パートタイマー等従業員が退職した時に支払われる退職金は退職所得控除額（勤続20年以下の場合、25万円×勤続年数（最低50万円））を超えないことが多いため所得税の対象とならない場合が多い。

(参 考)

摂津市パートタイマー等退職金共済条例

(目 的)

第1条 この条例は、市内事業所に働くパートタイム労働者及び一般従業員（以下「パートタイマー等」という。）について、事業主の拠出による退職金共済制度を確立することにより、企業における雇用の安定とパートタイマー等の福祉の増進を図ることを目的とする。

(定 義)

第2条 この条例で「退職」とは、パートタイマー等について、事業主との雇用関係が終了することをいう。

2 この条例で「退職金共済契約」とは、事業主が本市に掛金を納付することを

約し、本市がその事業主の雇用するパートタイマー等の退職について、この条例の定めるところにより退職金を支給することを約する契約をいう。

- 3 この条例で「被共済者」とは、退職金共済契約により本市がその退職について退職金を支給すべき者をいう。

（契約の締結）

第3条 市内に事業所を有する事業主は、当該事業所のパートタイマー等を被共済者として退職金共済契約（以下「共済契約」という。）を締結することができる。

- 2 この条例による退職金共済制度（以下「共済」という。）に加入することができるパートタイマー等とは第1号から第3号に掲げるすべての要件を満たす者又は第4号に該当するものをいう。ただし、他の特定退職金共済団体の被共済者である者は加入することができない。

- (1) 市内事業所に働く者
- (2) 一週の所定労働時間が22時間以上である者
- (3) 反復継続して就労する者
- (4) その他市長が必要と認めた者

- 3 共済加入事業主である個人若しくはこれと生活を一にする親族又は共済加入事業主である法人の役員（法人税法（昭和40年法律第34号）第35条第5項に規定する使用人としての職務を有する役員を除く。）は、加入することができない。

（加入時期）

第4条 共済への加入時期は、毎年2月、5月、8月及び11月の各1日とする。

（共済掛金）

第5条 第3条の規定により共済契約を締結した事業主（以下「共済契約者」という。）は、共済契約に基づき、被共済者1人につき、月額2,000円の共済掛金（以下「掛金」という。）を納付するものとする。

- 2 掛金は、共済契約者が全額負担するものとする。
- 3 掛金及びその運用による利益は、共済契約者に返還しないものとする。

（契約の成立）

第6条 共済契約の申込みは、被共済者の氏名を明記し、被共済者数に応じた掛

金を申込金として添付し、市長に対して行うものとする。

ただし、被共済者となるべき者の意に反して共済契約の申込みを行ってはならない。

2 申込金は、共済契約の効力が生じた日の属する月の掛金に充当する。

3 この共済契約は、市長がその申込みを承諾し、第4条に定める当該加入日までに所定の手続を完了したときに当該加入日から効力を生ずるものとする。

4 市長は共済契約の成立後、共済契約者に加入者証を交付するものとし、加入者証の交付をもって共済契約申込みの承諾に代えるものとする。

5 共済契約が成立したときは、共済契約者は、遅滞なくその旨を被共済者に通知しなければならない。

(掛金の納入)

第7条 共済契約者は、共済契約が効力を生じた日の属する月から被共済者が退職した日又は共済契約が解除された日の属する月までの各月につき、当該月分の掛金を当該月の前月の末日までに納付しなければならない。

2 共済契約者は、毎月分の掛金を分割して納入することができない。

(退職金及び遺族一時金の支給)

第8条 市長は、被共済者が退職したときは、その者に別表第1の定めるところにより退職金を支給する。

2 市長は、被共済者の退職が死亡によるものであるときはその遺族に別表第2の定めるところにより遺族一時金を支給する。この場合において遺族の範囲及び順位については、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第42条から第45条までの規定を準用する。

(退職金の減額支給)

第9条 市長は、被共済者が次の各号の一に該当する事由により退職し、かつ、共済契約者の申出があった場合においては、退職金の額を減額して支給することができる。

(1) 窃盗、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により当該企業に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しくき損し、又は職場規律を著しく乱したとき。

(2) 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したとき。

(3) 正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱したとき又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為があったとき。

2 前項の規定による退職金の減額は、共済契約者の申し出た額によって行うものとする。ただし、市長はその額が被共済者にとつて過酷であると認めるときは、その額を変更することができる。

(退職金及び遺族一時金の支給手続)

第10条 共済契約者は、被共済者が退職したときは遅滞なく市長にその旨を届け出るものとする。

2 退職金又は遺族一時金を請求しようとする者は、所定の請求書を市長に提出するものとする。

3 市長は、前項の請求を受けたときは、所定の手続を経て遅滞なく退職金又は遺族一時金を支給するものとする。

(契約の解約)

第11条 市長は、共済契約者が12月以上掛金の納入を怠った場合は、共済契約を解約することができるものとする。ただし、掛金の納入を怠ったことについて市長が正当な理由があると認めたときは、この限りでない。

2 共済契約者は、当該事業所の被共済者の同意を得たとき又は掛金を継続して納付することが著しく困難であることについて市長の承認を得たときは、共済契約を解約することができる。

(解約手当金)

第12条 前条の規定により共済契約が解約されたときは、市長は別表第1に定めるところにより、被共済者に解約手当金を支給するものとする。

2 解約手当金の支給手続については、第10条の規定を準用する。

(運営委員会の設置)

第13条 市長は、退職金共済制度の円滑な運営を図るため、摂津市パートタイマー等退職金共済運営委員会を設置することができる。

(退職金等の返還)

第14条 偽りその他不正の手段により退職金、遺族一時金又は解約手当金（以下

「退職金等」という。)の支給を受けた者がある場合は、市長はその者から当該退職金等を返還させるものとする。

(時 効)

第15条 退職金等の支給を受ける権利は、5年間行使しないときは、時効によって消滅するものとする。

(委 任)

第16条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、昭和60年4月1日から施行する。

(2) パートタイム労働者に対する退職金をめぐる動きについて

(イ) パートタイム労働者は、最近、家庭主婦層を中心に著しく増加しており、今後とも増加傾向をたどるとみられ、また、その勤務年数も長くなっていることから、パートタイム労働者に対して、摂津市のように地方自治体が退職金制度を設けることは、パートタイム労働者の福祉の増進を図る上では望ましいことであると考えられるが、その実施に際しては、①地方自治体の財政的負担、②制度の恒久的存続のための共済数理、③積立金の管理、④制度運営の管理体制等の問題があり、このような退職金制度の全国的な普及促進については、関係省庁との連携の下に慎重な検討を要する課題であると考ええる。

(ロ) 他方、摂津市における退職金共済制度と同趣旨の条例制定への住民運動が大阪北部6市（豊中、箕面、吹田、池田、茨木、高槻各市）においても起こり、10月下旬に当該6市長に対し「パートタイマー等退職金・福祉ふれあい条例」制定の直接請求を行い、12月上旬には豊中市は退職金制度の条例化の方針を表明し、その他の市長は反対又は否定的な見解を明らかにしたところである。なお、高槻市は市議会で継続審議となっている。

6. 諸外国におけるパートタイム労働について

(1) OECD諸国のパートタイム労働者（雇用者に占める割合）の推移

(単位 %)

	男 女 計			女			男			パートタイム労働に占める女子比率		
	1973	1979	1983	1973	1979	1983	1973	1979	1983	1973	1979	1983
アメリカ	14.0	14.4	14.4	23.8	24.1	23.3	7.2	7.4	7.6	68.4	63.8	70.3
イギリス	16.0	16.4	19.1	39.1	39.0	42.4	2.3	1.9	3.3	90.9	92.8	89.6
西ドイツ	10.1	11.4	12.6	24.4	27.6	30.0	1.8	1.5	1.7	89.0	91.6	91.9
フランス	7.2	8.2	9.7	14.7	17.0	20.1	2.6	2.5	2.6	77.9	82.0	84.6
カナダ	10.6 (1975年)	12.5	15.4	20.3 (1975年)	23.3	26.2	5.1 (1975年)	5.7	7.6	69.5 (1975年)	72.1	71.3
イタリア	6.4	5.3	4.6	14.0	10.6	9.4	3.7	3.0	2.4	58.3	61.4	64.8
オーストラリア	11.4	15.5	17.2	27.3	34.5	35.9	3.4	5.1	6.1	79.6	78.8	77.8
ニュージーランド	10.8	13.3	14.6	22.0	26.2	28.3	4.7	5.0	5.2	71.3	76.8	79.0
ベルギー	3.8	6.0	8.1	10.2	16.5	19.7	1.0	1.0	2.0	82.3	89.3	84.0
オランダ	8.7	11.1	21.2	26.2	31.7	50.3	2.4	2.8	6.9	80.2	82.5	78.4
ルクセンブルグ	6.7	5.8	6.9	14.8	17.1	18.8	1.0	1.0	1.0	77.8	87.5	90.0
デンマーク	21.2 (1975年)	22.7	23.7	45.1 (1975年)	46.3	44.7	4.7 (1975年)	5.2	6.6	86.8 (1975年)	86.9	84.7
フィンランド	6.7 (1976年)	6.7	8.3	10.5 (1976年)	10.6	12.5	3.3 (1976年)	3.2	4.5	72.8 (1976年)	74.7	72.1
ノルウェー	23.5 (1975年)	27.3	30.0	47.6 (1975年)	51.6	54.8	8.7 (1975年)	10.6	11.7	77.0 (1975年)	76.8	77.3
スウェーデン	18.0	24.2	25.4	38.8	46.2	46.2	3.7	6.5	7.3	88.0	85.2	84.6
ギリシャ	—	—	6.5	—	—	12.1	—	—	3.7	—	—	61.2
アイルランド	6.7 (1975年)	5.1	6.7	16.8 (1975年)	13.1	15.7	2.7 (1975年)	2.1	2.7	71.4 (1975年)	71.2	72.0
日本	7.9	9.6	10.5	17.3	18.4	21.1	4.8	5.2	4.8	60.9	64.5	70.7

資料出所：アメリカ、労働省労働統計局「Employment and Earnings」

イギリス、西ドイツ、フランス、イタリア、ベルギー、オランダ、ルクセンブルグ、

ギリシャ、アイルランド、EC統計局「Enquête sur la Population active」

カナダ、Statistique Canada「The Labour Force」

オーストラリア、統計局「The Labour Force Australia」

ニュージーランド「Labour and Employment Gazette」

フィンランド、中央統計局「Labour Force Survey」

ノルウェー、中央統計局「Labour Market Statistics」

スウェーデン、国立中央統計局「The Labour Force Surveys」

日本、総務庁統計局「労働力調査」

EC：一般にパートタイマーとは、自らがそう宣言したものを言う。ベルギーでは、自らが望んで労働時間を短くしている者を言い、西ドイツでは、企業との契約上の労働時間を参考にしている。フランスでは週30時間未満の者であり、イタリアでは通常労働時間より

短い者、オランダでは79年までは通常より短い者と40時間の者であったが、81年以降40時間未満の者とした。

オーストラリア：調査週に35時間未満働いた者。

カナダ：週30時間未満（74年まで35時間未満）のもの、しかし30時間未満でも、自らフルタイムとする者を除く。

フィンランド：週30時間未満

日本：調査週の労働時間が35時間未満の者。

ニュージーランド：30時間未満の者。

ノルウェー：調査週に35時間未満働いた者。

スウェーデン：35時間未満の者。ただし経済的理由でパートタイマーとなった者を除く。

アメリカ：自らの意思で調査週に35時間未満働いた者。経済的理由による者は除く。ただしこれは通常の労調の定義ではない。

(2) パートタイム労働者の時間給の一般労働者の時間当たり賃金に対する比率

国名	年	生産労働者	
		男子	女子
オーストラリア	1979	104.0	103.4
ベルギー	1972	85.0	99.7
フランス	1972	91.8	92.8
西ドイツ	1972	81.8	95.2
イタリア	1972	93.9	96.5
日本	1984	—	87.7
ルクセンブルグ	1972	80.1	80.5
オランダ	1972	83.5	119.0
イギリス	1981	—	91.9

資料出所

オーストラリア：統計局“Hours and Earning 1979”

ベルギー、フランス、西ドイツ、イタリア、ルクセンブルグ、

オランダ：“EC, Structure of Earnings in Industry, 1972”

日本：労働省「賃金構造基本統計調査」

イギリス：雇用省“Earnings and Hours of Manual Work in October, 1981”

(3) 欧米諸国におけるパート労働法の法制化の状況

欧米諸国においても、パートタイム労働者は、フルタイム労働者に比べて労働条件が低位なものに置かれていると認識されている。

こうした状況の下に、フランス（1981年）、ベルギー（1978年）、スペイン（1978年）において、パートタイム労働法が制定されている。これらは、自発的なパートタイム労働の導入を原則とし、①公平、非差別の原則、②フルタイム労働者との均衡を考慮した権利の保護、③パートタイム労働からフルタイム労働又はその逆への移行の円滑化、④パートタイム労働者の代表権等が定められている。

なお、ECにおいては、1981年にパートタイム労働に関する指令案が作成されたが、現在では、パートタイム労働は独立した指令案としてではなく、労働時間の短縮、再編と絡んで取り上げる方向になっている。

7. パートタイム労働対策要綱

第1 趣 旨

パートタイム労働者は、最近、家庭主婦層を中心に著しく増加しているが、これはパートタイム労働が労働力の需要側、供給側双方のニーズに合った就業形態であることによるものと考えられ、今後とも増加傾向をたどるものとみられる。

しかし、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等については、雇入れに際して労働条件が不明確であること、パートタイム労働者の職業に従事する者としての自覚が必ずしも十分でないこと等種々の問題点が指摘されており、更にはパートタイム労働者と通常の労働者との区別が明確でないという問題も指摘されている。

このため、この要綱においては、パートタイム労働者の定義を明確にしつつ、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を指針として示すとともに、これに関連して労働省の講ずる施策を総合的に定めるものとする。

第2 パートタイム労働者の定義

パートタイム労働者の定義としては、我が国におけるパートタイム労働の需要及び供給の実態、ILOをはじめ欧米諸国における定義等を考慮して、「その者の1日、1週又は1箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」をいうものとするのが適当である。

なお、繁忙期に一時的に雇入れられる補助的労働者や季節的事业その他短期の有期事業のために雇入れられる臨時労働者については、パートタイム労働者はこれらの労働者とは異なり恒常的に存在する業務のために雇入れられる者であり、また、これらの労働者に関する問題点や対策はパートタイム労働者に関するものとはかなり異質であると考えられるので、これらの労働者はこの要綱におけるパートタイム労働者の定義から除くものとする。

第3 パートタイム労働に関する指針

1. パートタイム労働者の労働条件の明確化

パートタイム労働者に対する労働条件の明示の状況をみると、その大部分が口頭によるものであり、内容的にも不十分なものが多い。パートタイム労働者の処遇や労働条件等は通常の労働者のそれとは別に取り扱われることが多いことを考えると、パートタイム労働者についてその労働条件の明確化を図ることは、パートタイム労働者の労働条件の確保、労使関係の安定等の見地から極めて重要であり、特に次の措置が講じられるべきである。

(1) 雇入通知書の交付

使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（以下「雇入通知書」という。）を交付するように努めるものとする。

ただし、労働契約の締結を書面で行い、又は就業規則を交付することにより当該労働条件が明らかにされている場合には、雇入通知書の交付を要しない。

(2) 就業規則の整備

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

なお、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くようにすることが望ましい。

2. パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化

使用者は、パートタイム労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の適用があることに留意し、パートタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常の労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じられるべきである。

(1) 労働時間

使用者は、パートタイム労働者の労働時間を定めるに当たっては、当該パートタイム労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

特に、所定労働時間外の労働については、雇入れの際、所定労働時間外に労働させることがあるか否かをあらかじめ明確にするように努めるとともに、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間を超えてパートタイム労働者を所定労働時間外に労働させないようにすることが望ましい。

(2) 年次有給休暇

使用者は、1年間継続勤務し、かつ、所定労働日数が週5日以上であるパートタイム労働者については労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。また、所定労働日数が週4日のパートタイム労働者についても、同様に扱われることが望ましい。

(3) 反復更新された期間の定めのある労働契約の終了

使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至った場合には、当該労働契約を更新することなく期間の満了により終了させるときであっても、少なくとも30日前にその予告をするように努めるものとする。

(4) 健康診断

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

3. パートタイム労働者の雇用管理の適正化

(1) 雇用管理の適正化

使用者は、募集・採用から退職・解雇までの雇用管理に関し、パートタイム労働者の特性に配慮しつつ適正な雇用管理を行うように努めるものとする。また、使用者は、雇用保険の被保険者となる者については、必要な適用手続をとるものとする。

(2) 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、健康、体力等の状況によって就業ニーズが多様化し、短時間勤務を希望する者が増大するので、使用者は、高年齢者の雇用機会の拡大に資するという観点から、短時間勤務を希望する高年齢者の適切な雇用機会を提供するように努めるものとする。

(3) 優先的な応募機会の付与

使用者は、通常の労働者を雇い入れようとするときは、現に使用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。

第4 パートタイム労働に関する施策

1. パートタイム労働者の労働条件の明確化のための施策

(1) 雇入通知書の普及の促進

パートタイム労働者に対する労働条件の明示を徹底するため、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした雇入通知書のモデル様式を作成し、その普及を図る。

(2) 就業規則の整備の促進

パートタイム労働者に適用される就業規則の整備を促進するため、パートタイム労働者に適用される就業規則のモデル様式を作成し、その普及を図る。

2. パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化のための施策

(1) パートタイム労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の適用があることについて周知徹底に努めるとともに、法定労働条件の履行確保を図る。

(2) 特に、パートタイム労働者の特性を考慮した労働時間管理等の適正化については、上記の「指針」に沿った適切な措置が講じられるよう、「指針」の周知徹底を図るとともに、集団指導、自主点検等を通じて啓発指導に努める。

このため、パートタイム労働者を多数雇用する事業主を対象として、

パートタイム労働者に関する労務管理講習を実施するとともに、パートバンクで実施している雇用労務相談の充実を図る。

- (3) なお、パートタイム労働者の労働条件は、上記の「指針」の趣旨及び内容を十分考慮して適正に設定されることが望ましいが、個々の労働条件の決定は、法定の基準に違反する場合は別として、本来、労使の自主的な話し合いに委ねられているものであることに留意し、適切な指導に努めるものとする。

3. パートタイム労働者の職業紹介及び雇用相談の充実強化のための施策

(1) パートタイム労働者の職業紹介体制の強化

パートタイム就労希望者の職業紹介等を専門に取り扱うパートバンクを充実するとともに、公共職業安定所におけるパートタイム就労希望者の紹介機能の強化を図る。

(2) 雇用相談の充実

パートタイム労働者を雇用する事業主に対する雇入れ、配置、雇用保険の適用等についての相談、助言及びパートタイム就労希望者に対する職業相談の充実を図る。

(3) 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、短時間勤務を希望する者が増大するので、高年齢者短時間雇用助成金制度等を活用し、その雇用機会の確保に努める。

(4) 雇用管理改善ガイドブックの作成

パートタイム労働者の職場定着の促進とその能力の有効発揮を図るため、雇用管理改善ガイドブック等を作成する。

4. パートタイム労働者の資質の向上を図るための施策

(1) パートタイマー職業教室の開催

パートタイム就労希望者等に対して、その入職の円滑化と職場適応度の向上を図るため、全国の主要公共職業安定所において、パートタイム労働者の労働市場の概況、労働関係法令の知識、職業の選択方法等に関するパートタイマー職業教室を開催する。

(2) 婦人就業援助施設等における講習等の実施

パートタイム就労希望者等に対して、全国の婦人就業援助施設において、就業に関する広範な相談、指導、技術講習を行うとともに、働く婦人の家において職業に関する情報、知識を付与するための講習を実施する。

5. パートタイム労働時間の実施

パートタイム労働旬間を設定し、関係行政機関において、上記の「指針」の内容の周知を図るとともに、「施策」のうち適当なものについては、旬間中に集中的に実施する。

第5. そ の 他

いわゆるパートタイマーの中に処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われているにもかかわらず所定労働時間は通常の労働者とはほとんど同じである者が相当数みられる実態にかんがみ、このような労働者についてもこの要綱を適用するものとするが、第2の定義に即してパートタイム労働者と通常の労働者との区別が実態的に明確になるよう労使をはじめ関係者の努力が払われるべきである。

8 パートタイム労働者の保護等に関する各党の提案内容

事 項	社 会 党	公 明 党	民 社 党	共 産 党
パート労働者の定義	「パート等保護法」の完成と提案について」(58.10.7)、「短期労働者及び短時間労働者の保護に関する法律案」(59.3.30国会提出) 「短時間労働者」：同一事業場における同種の一般労働者と比べて所定労働時間が短い労働者(所定労働時間が同等であるにもかかわらず、賃金が時間によって算定される者を含む。)(注1)(注2) (注1) 「短期労働者」(日々又は期間を定めて雇用される労働者)は除かれるが、これについては同法中に別に規定が置かれている。 (注2) 使用者は、所定労働時間が1日5時間かつ1週30時間を超える短時間労働者については、一般労働者とするように努めなければならない。	「婦人重点(労働)政策」(58.12.6)、「短時間労働者保護法案」(59.3.27国会提出) 「短時間労働者」：同一事業場における同種の一般労働者と比べて所定労働時間が短い労働者。 (注) 使用者は、所定労働時間が1日6時間かつ1週36時間を超える短時間労働者については、一般労働者とするように努めなければならない。	「新たな総合的婦人政策の提唱」(58.12.10)	「パート労働者の雇用安定と待遇改善のために」(58.12.6)
労働条件の書面による明示	労働条件についての書面による明示義務及び当該書面の公共職業安定所長への提出義務(罰則等)。	労働条件及び社会保険の適用についての書面による明示義務(罰則)。	雇入通知書の全国、全業種への普及。	雇用契約の文書化。

	社 会 党	公 明 党	民 社 党	共 産 党
労働条件に 関する均等 待遇	短時間労働者であることを理由とする ①賃金 ②昇進、異動又は解雇 ③有給休暇、福利厚生等の不利益取扱いの禁止(罰則等)。ただし、②及び③については、1週の所定労働時間が8時間未満の者を除く。	短時間労働者であることを理由とする ①賃金 ②昇進、異動又は解雇 ③有給休暇、福利厚生等の不利益取扱いの禁止(罰則)。	可能な限り、同種労働に従事する一般労働者の労働条件と同等であるべきである。	(1) 同一労働同一賃金の原則に基づき、時間当たり同一水準を保障。 (2) 有給の休日・休暇、福利厚生、教育訓練についても同一保障。 (3) 所定労働時間が6時間未満の場合も所定の休憩時間を付与。
期間の定め のある労働 契約の終了	短期労働者が当該雇用期間を超えて引き続き使用されるに至った場合には、一般労働者としての労働契約が締結されたものとみなす。		2カ月(季節的業務は4カ月)を超えて雇用されているパートタイム労働者に対する解雇予告の適用。	雇用契約の反復更新の禁止。
労働時間	その意思に反する所定外労働の禁止。		その都度労働者の同意を得た場合を除き、所定外労働の禁止。	所定外労働について定める場合には、行政機関に届出・許可。また、その都度労働者の同意を得る。
年次有給 休暇	一般労働者と同一基準(1週の所定労働時間が8時間未満の者を除く。)	一般労働者と同一基準	週の所定労働日数が3日以下の者については、所定労働日数に比例した年次有給休暇の付与(週の所定労働日数が4日以上の場合については、労基法どおり。)	一般労働者と同一基準
就業規則の 作成の手続	短時間労働者の代表者の意見聴取義務(注)。 (注) 寄宿舎規則についても同様。	短時間労働者の代表者の意見聴取義務(罰則)。		

	社 会 党	公 明 党	民 社 党	共 産 党
労働社会 保険の適用	すべての短時間労働者（1週の 所定労働時間が8時間未満の者 を除く。）について雇用・健保・ 厚年を適用する。	(注) 「労働条件の書面による明示」 の項参照。	雇用・労災・健保・厚年の加入 を徹底させる。	適用基準を改正して雇用・健保 ・厚年の適用を全面拡大する。
転換の機会	(1) 短時間労働者に対する一般 労働者の募集について周知義 務(罰則等)。 (2) 応募者については、一般労 働者としての労働契約が締結 されたものとみなす。	一般労働者としての優先雇用に ついての努力義務。		一般雇用への優先権の付与
国の講ずる 措置	使用者が行う一般労働者となる のを容易にするための職業訓練 に対する能力開発事業の実施。	(1) 職業指導、職業紹介等のた めの施設の整備。 (2) 求人開拓、使用者に対する 指導。 (3) 講習の実施、職業訓練に対 する助成。	パートバンクの増設。	(1) 「パート労働改善特別期間」 の設定。 (2) パート労働相談所の設置。 (3) 中小企業が行う職業訓練に 対する助成。
高齢者の 雇用の促進		(1) 高齢者の雇用の促進につ いての努力義務。 (2) 国による助成措置。	高齢者のパート雇用の促進、 国による助成金の交付。	
労使関係	一般労働者の労働組合は、短時 間労働者であることを理由とし て、組合加入を拒んではならない。			組合活動を理由とする不利益取 扱いの禁止。
そ の 他	(1) 公共職業安定所の紹介によ る雇入れについての努力義務。 (2) 一般労働者に適用される労 働協約及び就業規則の適用。	企業内苦情処理機関の設置義務 (罰則)。		就業実態を記載したパート手帳 の交付。

【参 考】 課税最低限度額を 120 万円とす る。 課税最低限度額を 100 万円とす る。 配偶者控除が受けられる収入限
度額を 100 万円とする。 課税最低限度額を 120 万円とす る。

IV 育児休業制度普及対策

1. 職業と家庭生活との両立に関する意識

(1) 年齢階級別職業の継続意志（有職婦人対象）

(%)

区 分	将来もずっと 続 け た い	当 分 の 間 は 続 け た い	やめたい・やめる	不 明
計	59	33	5	3
20 ～ 29 歳	46	42	6	6
30 ～ 39 歳	61	32	4	3
40 ～ 49 歳	62	32	4	2
50 ～ 59 歳	68	25	5	2
60 歳 以 上	63	29	7	1

資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」(昭和51年)

(2) 長く働き続ける場合の困難や障害（複数回答）

区 分	該 当 者 数	育 児	老 人 や 病 人 の 世 話	子 供 の 教 育	家 事	夫 の 転 勤	家 族 の 無 理 解 や 反 対	自 分 の 健 康	職 場 で の 慣 行 婚・出 産	昇 進、 教 育 的 差 別 的 扱 い の 男 女	女 性 は す ぐ ら い 劣 る と い う 考 え 方	そ の 他	わ か ら な い	障 害 や 困 難 と 考 え ら れ る も の は な い
総 数	2,418	65	35	30	32	17	17	30	10	6	11	0	2	2
〔年 齢〕														
20 ～ 29 歳	399	75	26	34	32	21	18	23	17	11	17	0	2	0
30 ～ 39 歳	760	70	33	31	30	16	17	26	10	6	13	0	2	1
40 ～ 49 歳	711	61	38	31	32	16	17	35	7	4	8	0	2	2
50 ～ 59 歳	548	56	41	26	35	16	17	36	7	5	7	0	3	3
〔職業の有無〕														
有 職 者	1,438	63	39	28	30	15	18	31	8	5	10	0	2	2
無 職 者	980	68	30	33	35	20	16	29	12	7	11	0	3	1
〔子供の有無〕														
子 供 あ り	2,008	66	37	31	32	16	17	31	9	5	10	0	2	2
子 供 な し	980	62	28	27	30	21	17	29	15	12	14	0	4	2
〔65歳以上の 人との同居〕														
同居している	602	60	49	26	32	14	14	31	10	6	9	0	2	2
同居していない	1,816	67	31	32	32	18	19	30	9	6	11	0	2	2

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)

(3) 乳幼児をかかえた女性の被傭者のための労働条件等（複数回答）

区 分	該 当 者 数	育 児 の た め に 一 定 期 間 休 業 で き る こ と	別 な 休 憩 時 間 が と れ る こ と	子 護 ど も が 病 気 に な っ た 時、 看 護 休 暇 が と れ る こ と	自 分 の 都 合 の よ い 時 間 帯 に 勤 務 時 間 を 選 ぶ こ と	自 宅 で 勤 め 先 の 仕 事 が で き る こ と	保 育 所 な ど 保 育 施 設 が 充 実 さ れ る こ と	ホ ー ム ヘル パー を 派 遣 し て も ら え る こ と	残 業 時 間 や 深 夜 労 働 の 規 制 を す る こ と	同 一 企 業 内 で 短 時 間 勤 務 へ 移 行 で き る こ と	そ の 他	わ か ら な い
総 数	2,418	35	40	52	33	17	38	3	14	12	0	5
〔年 齢〕												
20 ～ 29 歳	399	36	45	53	29	16	48	2	17	13	0	4
30 ～ 39 歳	760	37	41	58	35	16	40	3	14	11	0	3
40 ～ 49 歳	711	34	40	50	33	21	35	2	13	13	0	5
50 ～ 59 歳	548	35	34	47	32	16	33	5	11	10	0	11
〔職業の有無〕												
有 職 者	1,438	38	40	52	32	16	38	3	13	11	0	5
無 職 者	980	32	39	53	33	19	38	3	14	12	0	6
〔子供の有無〕												
子 供 あ り	2,088	35	39	53	32	18	38	3	13	11	0	5
子 供 な し	330	36	42	47	36	15	39	4	18	16	0	6

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）

(4) 女性の就業のあり方で望ましい形態

イ 一般的に、女性の生涯にわたる生活の中で、就業のあり方として最も望ましい形態

区 分			該 当 者 数	就職(業) し、長く 働 く	就職(業) し、結婚 や出産な どで一時期 家庭に入 るにても、 再び 働 く	就職(業) し、結婚 や出産な どを契機 として家 庭に入る	就職(業) し ない	そ の 他	わ か ら な い
総 数			人 2,418	% 17	% 55	% 19	% 2	% 1	% 6
〔年 齢〕									
20	～	29 歳	399	13	64	19	0	0	4
30	～	39 歳	760	17	59	16	3	0	5
40	～	49 歳	711	17	53	21	1	1	7
50	～	59 歳	548	19	46	23	3	0	9
〔職 業 の 有 無〕									
有 職 者			1,438	20	59	14	1	1	5
こ れ ま だ の 仕 事 の 仕 方	家庭に入ることなく 仕事を続けている		540	27	55	13	1	0	4
	一時期家庭に入った が再び働いている		652	14	66	14	1	1	4
	就職せずに家庭に入っ たが現在は働いている		195	18	52	13	3	1	13
	そ の 他		51	20	41	23	2	0	14
無 職 者			980	12	50	28	3	0	7
就 業 経 験	あ る		779	13	54	24	3	0	6
	な い		201	9	33	40	7	0	11

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)

ロ 出産や育児のときの休業制度や育児施設などが完全に整っているとしたら、
生涯を通じてどのような働き方をしたいか

区 分	該 当 者 数	就職(業) し、子供 が生まれ たら休業 制度や育 児施設な どを利用 しながら 長く働く	就職(業)し 子供が生ま れたら休業 制度や育児 施設などに 頼らないで 家事・育児 に専念し、 子供が大き くなったら 再び働く	就職(業) し、子供 が生まれ たら家庭 に入り、 その後は 働かない	一生就 職(業) しない	その他	わから ない
総 数	人 2,418	% 36	% 47	% 8	% 1	% 0	% 8
〔年 齢〕							
20 ～ 29 歳	399	40	47	6	1	0	6
30 ～ 39 歳	760	39	48	7	1	0	5
40 ～ 49 歳	711	35	47	9	1	0	8
50 ～ 59 歳	548	28	45	12	2	1	12
〔職 業 の 有 無〕							
有 職 者	1,438	42	45	6	0	0	7
これまでに 家庭に入ることなく 仕事を続けている 一時期家庭に入った が再び働いている 就職せずに家庭に入っ たが、現在は働いてる	540	50	34	7	1	0	8
そ の 他	652	37	52	6	0	0	5
無 職 者	195	32	51	6	1	0	10
就業経験 { あ る	51	35	47	10	0	2	6
{ な し	980	27	50	12	2	0	9
〔子 供 の 有 無〕							
子 供 あ り	779	29	50	11	2	0	8
子 供 な し	201	19	48	12	7	2	12
子 供 あ り	2,088	35	48	8	1	0	8
子 供 な し	330	41	41	10	0	0	8

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)

(5) 仕事をやめた理由(無職者中就業経験「ある」の者対象)(複数回答)

	%
○ 結 婚	44
○ 家事・育児への専念	29
○ 健康上の理由	13
○ 家事・育児との両立の困難	11
○ 子供の教育	5
○ 老人や病人の世話	5
○ 勤め先の都合	4
○ 職場での結婚・出産退職の慣行	3
○ 経済的に働く必要がなくなった	3
○ 仕事に対する不満	2
○ 夫の転勤	2
○ 職場の人間関係	2
○ 家族の無理解や反対	2
○ 給料、収入(利益)が少ない	1
○ 昇進、教育訓練等に男女の差別的扱いがある	0
○ そ の 他	6
○ 特に理由はない・わからない	2

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)

2. 保育施設等の現状

(1) 産業・規模別妊娠又は出産による退職者の割合の推移

(%)

産業・規模	35 年	40 年	46 年	51 年	53 年	56 年
産 業 計	38.9	49.3	46.9	38.7	36.7	21.7
建 設 業	28.5	50.9	48.7	45.4	59.2	18.4
製 造 業	48.4	58.3	53.0	44.7	40.6	31.5
卸売業、小売業	67.5	64.2	64.4	56.2	57.8	39.9
金 融・保 険 業	38.0	41.8	39.6	44.1	41.7	28.6
運 輸・通 信 業	16.5	28.7	20.3	19.5	16.9	10.0
サ ー ビ ス 業	27.5	26.1	25.5	20.3	18.5	9.4
500 人 以 上	35.8	44.4	46.7	43.2	40.9	33.9
100 ～ 499 人	37.3	49.3	44.6	36.5	33.5	23.1
30 ～ 99 人	43.6	54.9	50.3	39.4	39.8	14.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

- (注) 1. 産業別は主要産業を掲げた。但し、産業計には全産業が含まれている。
2. 56年の調査産業計にはサービス業に「教育」を含む。

(2) 末子の年齢別妻の就業状態

イ 末子の年齢別妻の就業状態(総数)

(千人、%)

区 分	総 数	有 職 者						無 業 者
		総 数	自営業主	う ち 内 職 者	家 族 従 業 者	雇 用 者	うちパート・アル バ イ ト	
計	7,097 (100.0)	2,623 (37.0)	442 (6.2)	289 (4.1)	596 (8.4)	583 (22.3)	518 (7.3)	4,475 (63.1)
0 歳	1,102 (100.0)	269 (24.4)	28 (2.5)	15 (1.4)	61 (5.5)	179 (16.2)	22 (2.0)	834 (75.7)
1 歳	1,238 (100.0)	345 (27.9)	43 (3.5)	27 (2.2)	83 (6.7)	220 (17.8)	40 (3.2)	893 (72.1)
2 歳	1,172 (100.0)	376 (32.1)	58 (4.9)	37 (3.2)	88 (7.5)	229 (19.5)	56 (4.8)	797 (68.0)
3 歳	1,022 (100.0)	406 (39.7)	70 (6.8)	49 (4.8)	94 (9.2)	240 (23.5)	84 (8.2)	616 (60.3)
4 歳	907 (100.0)	410 (45.2)	80 (8.8)	56 (6.2)	94 (10.4)	236 (26.0)	96 (10.6)	497 (54.8)
5 歳	864 (100.0)	418 (48.4)	83 (9.6)	58 (6.7)	88 (10.2)	246 (28.5)	111 (12.8)	446 (51.6)
6 歳	792 (100.0)	400 (50.5)	80 (10.1)	47 (5.9)	88 (11.1)	233 (29.4)	109 (13.8)	392 (49.5)

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和57年)

ロ 特定家族類型、末子の年齢別妻の就業状態(核家族、三世代同居)

(%)

区 分		総 数	有 職 者						無 業 者
			総 数	自営業主	う ち 内 職 者	家 族 従 業 者	雇 用 者	うちパート・アル バ イ ト	
核 家 族	0 歳	100.0	18.3	2.7	1.5	3.2	12.4	1.8	81.6
	1	100.0	21.6	3.5	2.2	4.2	14.0	3.2	78.4
	2	100.0	25.7	5.2	3.6	4.8	15.5	4.7	74.4
	3	100.0	33.1	7.3	5.1	6.0	19.7	7.9	66.9
	4	100.0	39.1	9.2	6.6	7.2	22.6	11.2	60.9
	5	100.0	42.3	10.0	7.3	7.0	25.3	12.8	57.7
	6	100.0	44.3	10.4	6.4	8.3	25.6	13.9	55.7
三 世 代 同 居	0 歳	100.0	48.8	1.2	0.6	14.5	32.5	3.0	51.8
	1	100.0	50.8	2.8	1.7	16.0	32.0	3.3	49.2
	2	100.0	55.6	3.0	1.8	17.8	35.0	4.7	44.4
	3	100.0	63.3	3.6	3.6	23.0	36.0	7.9	36.7
	4	100.0	67.5	6.7	5.0	23.3	37.5	7.5	32.5
	5	100.0	72.4	7.6	4.8	23.8	40.0	11.4	27.6
	6	100.0	74.4	6.7	3.3	25.6	43.3	13.3	25.6

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和57年)

(注) 核家族は夫婦と子供から成る世帯、三世帯同居は夫婦、子供と両親から成る世帯

(3) 就労中の保育状況

イ 子供の保育—母親が就業し、5歳以下の子供をもつ家庭—

(%)

区 分	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
公立の保育所、託児施設	37.6	6.4	1.2	15.1	7.3
私立の保育所、託児施設	11.6	9.8	1.9	8.5	0.6
公立の幼稚園	5.8	8.7	7.4	17.0	26.8
私立の幼稚園	9.8	6.4	3.7	2.8	5.6
夫又は妻の父母	31.8	19.2	26.5	41.5	17.9
夫又は妻の兄弟姉妹	2.3	6.0	4.9	3.8	1.1
その他の親族	1.2	8.3	10.5	8.5	5.0
近 所 の 人	2.9	5.7	5.6	1.9	5.6
ベビーシッター	0.6	29.8	5.6	2.8	35.8
家政婦、手伝い	—	1.1	1.2	1.9	2.2
育児休業の利用	2.9	0.8	—	—	7.3
そ の 他	11.6	20.8	51.2	12.3	7.8
備 考(その他の内訳)	自営 5.2	夫 6.4 自営 5.7	夫 31.5 自営 7.4 小学校 6.2	自営 5.7	

資料出所：総理府「青少年と家庭に関する国際比較調査」(昭和57年5月)

ロ 年齢別乳幼児の保育状況

(%)

乳幼児の 年 齢	総 数	母親が 保 育	他の世 帯員が 保 育	家庭外 保 育	保育所	無認可 保 育 施 設	幼稚園	親類・ 知人・ 友人 な ど	その他
総 数	100.0 (2,190)	53.4	6.3	40.4	16.6	1.8	19.3	2.2	0.5
0 歳	100.0 (311)	87.1	7.4	5.5	1.9	0.6	—	2.9	—
1 歳	100.0 (341)	78.6	11.4	10.0	4.7	0.3	—	4.4	0.6
2 歳	100.0 (340)	76.5	10.3	13.2	8.2	1.2	—	3.5	0.3
3 歳	100.0 (364)	61.0	6.0	33.0	19.0	3.3	7.1	2.7	0.8
4 歳	100.0 (331)	30.2	3.6	66.2	27.8	3.3	34.7	—	0.3
5 歳	100.0 (367)	11.4	1.6	86.9	29.4	2.2	54.0	0.5	0.8
6 歳	100.0 (136)	4.4	—	95.6	33.1	1.5	61.0	—	—

資料出所：厚生省「国民生活実態調査」(昭和58年)

(注) 1. 調査対象数7,539世帯における乳幼児数である。

2. ()は実数。

ハ 就学前児童の昼間の養育状況

(%)

	総 数	保 育 所	幼 稚 園	そ の 他
総 数	100.0	24.0	23.7	52.3
0 歳	100.0	4.7	—	95.3
1 歳	100.0	8.0	—	92.0
2 歳	100.0	16.0	—	84.0
3 歳	100.0	28.5	9.4	62.1
4 歳	100.0	34.7	43.1	22.2
5 歳	100.0	38.5	58.0	3.5
6 歳	100.0	33.3	62.7	4.0

資料出所：厚生省「全国家庭児童調査結果」(昭和59年)

(注) 「6歳」は小学生を除く。

ニ 父母が同居している世帯の父母の就労状況

(%)

	総 数	父母とも働いている	父が働いている	母が働いている	父・母は働いていない	不 詳
父母とも同居	100.0	46.3	50.6	0.7	0.7	1.7
父 が 同 居	100.0	—	97.7	—	2.3	—
母 が 同 居	100.0	—	—	78.8	18.5	2.6

資料出所：同上

(4) 認可保育所数及び在籍児童数の推移

区 分	計	公 営	私 営	総数に占める 公 営 の 割 合
施 設 数	所	所	所	%
昭和31年	8,749	4,630	4,119	52.9
40	11,199	6,907	4,292	61.7
45	14,101	8,817	5,284	62.5
50	18,238	11,545	6,693	63.3
55	22,036	13,311	8,725	60.4
58	22,858	13,615	9,243	59.6
59	22,904	13,636	9,268	59.5
在 籍 児 童 数	人	人	人	%
昭和31年	653,333	338,693	314,640	51.8
40	829,740	503,259	326,481	60.7
45	1,131,361	690,344	441,017	61.0
50	1,631,025	1,012,290	618,735	62.1
55	1,996,082	1,188,340	807,742	59.5
58	1,925,006	1,110,020	814,986	57.7
59	1,880,122	1,075,889	804,233	57.2

資料出所：厚生省「社会福祉施設調査」

(注) 昭和31～45年の内訳は、公立、私立の設置主体別の数である。

(5) 事業所内保育施設設置事業所の割合

事業所規模	設置事業所の割合
計	1.6
30 ～ 99 人	0.7
100 ～ 499 人	5.1
500 人以上	7.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

(6) 雇用促進融資による企業内託児施設設置状況

託児施設単独のもの				託児施設以外のものとの併わせたもの				合 計			
申 請		決 定		申 請		決 定		申 請		決 定	
件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額	件数	金 額
	千円		千円		千円		千円		千円		千円
110	1,071,140	100	974,020	95	1,242,890	76	983,150	202	2,281,810	173	1,924,950

資料出所：雇用促進事業団調べ(昭和60年11月現在)

3. 育児休業制度の状況

(1) 育児休業制度実施事業所の割合の推移

(%)

区 分	昭和46年	48 年	49 年	51 年	53 年	56 年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2
卸売業、小売業	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1	4.6
金 融 ・ 保 険 業	0.6	3.2	2.2	2.8	2.9	3.4
運 輸 ・ 通 信 業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9
500 人以上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9
100 ～ 499 人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8
30 ～ 99 人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」

- (注) 1. 産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。
2. 56年の調査事業所にはサービス業に教育を含む。
3. 民営+公営事業所

(2) 産業・規模別、育児休業制度導入理由別企業数の割合 (M. A.)

(%)

区 分	計	専門職・技能者などの特定	既婚女子労働者の定着を図るため	勤労意欲の向上を図るため	社会情勢等を勘案し、優秀な	女子労働者確保のため	育児時間、乳幼児の病気をめ	伴う欠け少なくする間を	できるだけ小さい間は母親が直	接育てる方がよいからが直	労働組合等労働者側からの	要望のため労働者側からの	企業内保育施設に代わる制	度として	育児休業法ができたので公	務員にならったので公	そ の 他	不 明
計	100.0	26.1	26.4	58.3	22.4	18.5	23.7	31.6	6.1	1.2	4.1	0.2						
製 造 業	100.0	5.7	33.0	49.6	26.1	15.2	17.4	57.4	11.7	-	2.2	-						
卸売業、小売業	100.0	10.4	60.4	64.6	39.6	12.5	20.8	41.7	8.3	-	4.2	-						
サ ー ビ ス 業	100.0	43.5	27.1	65.7	15.0	21.3	28.2	13.5	5.0	2.6	5.8	0.3						
医 療 業	100.0	74.8	40.8	62.1	14.6	15.5	13.6	12.6	14.6	1.9	2.9	-						
教 育	100.0	26.8	7.3	53.7	12.2	17.1	29.3	36.6	2.4	4.9	17.1	-						
社 会 保 険 社 会 福 祉	100.0	30.1	21.7	74.7	13.9	28.3	40.4	7.2	0.6	3.0	4.8	-						
1,000 人 以 上	100.0	16.8	27.7	70.3	48.5	17.8	22.8	86.1	7.9	-	1.0	1.0						
300 ～ 999 人	100.0	23.3	25.6	77.5	29.5	11.6	17.8	69.0	6.2	0.8	3.9	-						
100 ～ 299 人	100.0	31.6	27.7	68.4	16.8	16.1	18.7	40.6	9.7	2.6	7.1	-						
30 ～ 99 人	100.0	25.9	31.9	61.2	25.9	25.9	26.7	19.8	6.0	0.9	4.3	-						
29 人 以 下	100.0	29.2	20.8	50.6	13.6	24.0	37.0	4.5	1.3	1.3	4.5	-						

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(注) 産業・業種は、主要産業・業種を掲げたが、計には全産業・業種を含む。以下同じ。

(3) 産業・規模、育児休業制度導入上の問題点別企業数の割合 (M.A.) (%)

区 分	計	要員の確保 休業中の代替	休業者の復職 代替者の復職	休業者の能力 回復の低	休業者の復職 時の処遇	休業中の社会 保険料の負担	休業中の負担 の給与	その他	問題点なし	不明
計	100.0	59.5	23.2	13.3	17.6	25.6	11.9	2.3	8.2	4.6
製 造 業	100.0	53.9	20.4	16.1	27.4	20.9	10.4	2.2	11.3	4.8
卸 売 業、小 売 業	100.0	60.4	45.8	10.4	25.0	31.3	8.3	2.1	8.3	6.3
サ ー ビ ス 業	100.0	64.3	25.9	10.7	11.0	28.2	12.7	2.6	5.5	4.6
医 療 業	100.0	65.0	15.5	7.8	13.6	26.2	13.6	3.9	7.8	6.8
教 育	100.0	80.5	24.4	—	12.2	41.5	24.4	2.4	4.9	7.3
社会保険、社会福祉	100.0	57.8	33.7	12.7	9.0	29.5	9.6	2.4	4.8	2.4
1,000 人 以 上	100.0	68.3	24.8	23.8	20.8	27.7	14.9	2.0	5.0	8.9
300 ～ 999 人	100.0	55.0	19.4	11.6	31.0	25.6	10.1	1.6	10.1	5.4
100 ～ 299 人	100.0	63.2	21.3	11.0	20.0	20.6	13.5	3.9	7.1	5.8
30 ～ 99 人	100.0	54.3	25.9	7.8	10.3	24.1	7.8	1.7	13.8	2.6
29 人 以 下	100.0	57.8	25.3	14.3	7.1	30.5	13.0	1.9	5.8	1.3

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(4) 産業・規模、育児休業を利用できる期間別企業数の割合 (%)

区 分	計	生児が満1歳に達するまで	産休終了後1年間	生児が満2歳に達するまで	生児が満3歳に達するまで	その他
計	100.0	79.1	4.6	3.4	4.1	8.9
製 造 業	100.0	70.0	6.1	3.9	5.7	14.3
卸 売 業、小 売 業	100.0	60.4	6.3	10.4	22.9	—
サ ー ビ ス 業	100.0	89.3	3.7	1.4	0.6	4.9
医 療 業	100.0	85.4	1.0	1.9	1.0	10.7
教 育	100.0	92.7	4.9	—	—	2.4
社会保険、社会福祉	100.0	92.2	3.6	1.8	0.6	1.8
1,000 人 以 上	100.0	55.4	8.9	5.9	14.9	14.9
300 ～ 999 人	100.0	74.4	4.7	4.7	3.9	12.4
100 ～ 299 人	100.0	81.3	2.6	3.9	1.9	10.3
30 ～ 99 人	100.0	85.3	2.6	1.7	3.4	6.9
29 人 以 下	100.0	91.6	5.2	1.3	—	1.9

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(5) 産業・規模、休業中の賃金の支給の有無別企業数の割合 (%)

区 分	計	支給あり	支給なし
計	100.0	66.4	33.6
製 造 業	100.0	29.7	70.3
卸売業、小売業	100.0	30.8	69.2
金融・保険業	100.0	15.8	84.2
運輸・通信業	100.0	40.9	59.1
サービス業	100.0	76.9	23.1
500人以上	100.0	44.4	55.6
100～499人	100.0	42.3	57.7
30～99人	100.0	71.9	28.1

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

(注) 育児休業制度ありの事業所＝100.0

(6) 産業・規模別育児休業制度利用者の割合 (%)

区 分	利 用 者 の 割 合
計	46.9
製 造 業	26.1
卸 売 業 、 小 売 業	35.7
金 融 ・ 保 険 業	50.4
運 輸 ・ 通 信 業	43.7
サ ー ビ ス 業	50.0
500人以上	39.9
100～499人	28.4
30～99人	67.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

(注) 育児休業制度利用者の割合

育 児 休 業 利 用 者

＝ 当該事業所の生産者のうち制度適用者計－産後休業中の退職者

(7) 国家、地方公務員育児休業利用状況

イ 特定職種国家公務員の育児休業利用状況の推移

(人、%)

区 分		昭和51年度	55 年 度	56 年 度	57 年 度	59 年 度
義務 教育 諸学 校	対象職種女子職員数	1,167	1,299	1,316	1,335	1,354
	育 児 保 有 者 数	62	68	70	84	83
	育 児 休 業 者 数	29	55 (11)	58 (11)	80 (13)	70 (12)
	育 児 休 業 率	46.8	64.7	67.1	79.8	69.9
医 療 施 設	対象職種女子職員数	34,703	39,277	40,724	41,219	42,285
	育 児 保 有 者 数	2,029	2,383	2,638	2,567	2,509
	育 児 休 業 者 数	414	1,373 (288)	1,685 (458)	1,763 (434)	2,060 (584)
	育 児 休 業 率	20.4	45.5	46.5	51.8	58.8
社 会 福 祉 施 設 等	対象職種女子職員数	116	168	192	191	187
	育 児 保 有 者 数	1	4	11	5	4
	育 児 休 業 者 数	0	1	4 (1)	4	3 (1)
	育 児 休 業 率	0.0	25.0	27.3	80.0	50.0
計	対象職種女子職員数	35,986	40,744	42,232	42,745	43,826
	育 児 保 有 者 数	2,092	2,455	2,719	2,656	2,596
	育 児 休 業 者 数	443	1,429 (299)	1,747 (470)	1,847 (447)	2,133 (597)
	育 児 休 業 率	21.2	46.0	47.0	52.7	59.2

資料出所：人事院「育児休業実態調査」

- (注) 1. 対象職種女子職員数とは、各年度末現在において育児休業法の対象となる職種の女子職員（非常勤職員及び臨時的任用職員を除く。）数をいう。
2. 育児保有者数とは、各年度内において対象職種女子職員のうち、一歳未満の子を有するに至った者の数をいう。
3. 育児休業者数とは、各年度内において育児休業の期間のある女子職員をいう。
4. 育児休業率とは、育児保有者数に対する同一年度内に育児休業の期間が始まった女子職員数の割合をいう。
5. ()内の数は前年度から引き続き育児休業中の者を示し、内数である。

ロ 特定職種地方公務員の育児休業利用状況の推移

(人、%)

区 分		昭 和 52 年 度	53 年 度	54 年 度
教 育 関 係	女子の総数 (A)	372,158	387,136	400,497
	育休対象者数 (B)	28,587	31,024	31,647
	出 産 率 (B)/(A)	7.7	8.0	7.9
	育児休業者数 (C)	11,080	13,196	15,954
	育児休業率 (C)/(B)	38.8	42.5	50.4
医 療 関 係	女子の総数 (A)	81,584	84,211	88,341
	育休対象者数 (B)	6,710	8,606	9,063
	出 産 率 (B)/(A)	8.2	10.2	10.3
	育児休業者数 (C)	1,092	1,357	1,621
	育児休業率 (C)/(B)	16.3	15.8	17.9
福 祉 関 係	女子の総数 (A)	114,997	122,916	128,056
	育休対象者数 (B)	10,615	13,328	14,354
	出 産 率 (B)/(A)	9.2	10.8	11.2
	育児休業者数 (C)	3,068	3,965	4,956
	育児休業率 (C)/(B)	28.9	29.7	34.5
計	女子の総数 (A)	568,739	594,263	616,894
	育休対象者数 (B)	45,912	52,958	55,064
	出 産 率 (B)/(A)	8.1	8.9	8.9
	育児休業者数 (C)	15,240	18,518	22,531
	育児休業率 (C)/(B)	33.2	35.0	40.9

資料出所：自治省「地方公務員の育児休業利用状況調査」

(注) 育児休業者とは育児休業対象者のうち、当該年度中に育児休業の許可を受けた者をいう。

4. 育児休業制度普及措置等

(1) 育児休業の望ましいあり方

育児休業に関する研究会議第一次報告より(48年8月)

- 育児休業中や復職後の処遇などの具体的内容は、労使で自主的に決定されることになるが、労働省としては次のようなことがらを望ましいあり方と考えている。

- ・対 象 …… 乳幼児を有する勤労婦人とする。
- ・期 間 …… 原則として一年程度とする。(期間をいくつか定めて選択の余

地を持たせることが望ましい)

○休業中の取扱い

- ・給 与 …… 病気休業など他の事由による休業との均衡を勘案して決める。
- ・福利厚生施設の利用 …… 利用することができる。
- ・各種保険の保険料 …… 被保険者資格を継続することが望ましく、その場合は労働者負担の保険料の取扱いを明確に定める必要がある。

○復職後の取扱い

- ・職 種 …… 原則として原職に復帰する。
- ・給与等の格付け …… 休業前の格付けによる。

(休業中のベースアップは加算することが望ましい)

- ・退職金の期間計算 …… 休業前と休業後の勤続年数を通算する。

○就業規則への記載 …… 育児休業を実施する場合は労働条件のひとつとして就業規則等にその条件、内容等を明記する。

(2) 育児休業奨励金支給要領(抜粋)

1 目 的

一定の要件を備えた育児休業(勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業をいう。以下同じ。)を実施する事業主(以下「事業主」という。)に対して育児休業奨励金(以下「奨励金」という。)を支給し、もって育児休業制度の普及の促進を図ることを目的とする。

2 支給対象事業主の要件

奨励金は、次の各号のすべてに該当する事業主に対して支給するものとする。

(1) 次のイからハまでのすべてに該当する育児休業に関する制度を設けている事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されたものであること。

ロ 産後の休業を終了する日の翌日から生児が1歳に達するまでの間継続して休業することができるものであること。

ハ 当該育児休業制度の利用者となることができる女子労働者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

(2) (1)に規定する育児休業に関する制度により、その雇用する女子労働者につき休業を認める事業主であること。

(3) 育児休業によって休業した女子労働者を当該休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用している事業主であること。

(4) 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと。

3 支 給 額

奨励金の支給額は次の各号のとおりである。

イ 初年次支給額

中小企業事業主については、600,000 円

中小企業事業主以外の事業主については、450,000 円

ロ 2 年次支給額

中小企業事業主については、400,000 円

中小企業事業主以外の事業主については、350,000 円

この場合において中小企業事業主とは、その資本の額若しくは出資の総額が1億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については1千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については3千万円）を超えないもの又はその常時雇用する労働者の数が300人（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業を主たる事業とする事業主については100人）を超えないものをいう。

(3) 特定職種育児休業利用助成給付金支給要領(抜粋)

1 目 的

医療施設等を運営し、その雇用する看護婦、助産婦等特定職種の勤労婦人について育児休業を実施し、かつ、育児休業の利用を容易にするための措置を講ずる事業主に対し、特定職種育児休業利用助成給付金（以下「給付金」という。）を支給し、もって特定職種における育児休業制度の普及の促進を図り、特定職種の勤労婦人の雇用の安定に資することを目的とする。

2 支給対象事業主

給付金は、病院、診療所、助産所又は保健施設(国民健康保険法(昭和33年法律第192号)第82条第1項の健康の保持増進のための施設をいう。)を運営する事業主で、次の(1)及び(2)に該当するものに対して支給するものとする。

(1) 次のイからニまでのすべてに該当する育児休業に関する制度（以下「育

児休業制度」という。)を設けているものであること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されるものであること。

ロ 当該事業主の事業所において、次に掲げる職種（以下「特定職種」という。）の業務に従事する勤労婦人（以下「対象勤労婦人」という。）について実施されるものであること。

(イ) 看護婦

(ロ) 准看護婦

(ハ) 助産婦

(ニ) 保健婦

ハ 産後の休業を終了する日の翌日から生児が1歳に達するまでの間継続して育児休業することができるものであること。

ニ 育児休業の期間中、対象勤労婦人について雇用保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働社会保険」という。）の被保険者資格を継続するものであること。

(2) 上記(1)に規定する育児休業制度により、3カ月以上継続して育児休業した対象勤労婦人に対して、当該育児休業の期間中、労働社会保険の保険料の被保険者負担分に相当する額以上の額を支払い、かつ、復職後も引き続き1カ月以上継続して特定職種の業務に従事させたものであること。

3 支給額

給付金の支給額は、育児休業した対象勤労婦人1人1カ月当たり5,610円とする。

(参考 1)

育児休業奨励金等の単価の推移

(円)

区 分	50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度	56年度	57年度	58年度	59年度	60 年 度	61年度(予算案)
育児休業 奨 励 金	80,000	88,000	95,000	103,000	中小 160,000 大 120,000	中小 300,000 大 250,000	中小 300,000 大 250,000	中小 350,000 大 300,000	中小 380,000 大 330,000	中小 初年次 2年次 大 初年次 2年次	中小 初年次 2年次 大 初年次 2年次	600,000 400,000 450,000 350,000
特定職種育 児休業利用 助成給付金			2,500	2,720	2,880	3,060	3,270	3,520	5,320	5,600	5,610	5,700

(参考 2)

育児休業奨励金等の過去の支給実績

(支給件数)

区 分	50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度	56年度	57年度	58年度	59年度	計
育 児 休 業 奨 励 金	20	35	78	87	計 中小 大 53年度額 5	72 56 11	計 中小 大	135 115 20	計 中小 大	153 136 17	計 中小 大 187 173 14 1,162
特定職種育 児休業利用 助成給付金				5	18	39	6	2	2	0	72

(参考 3)

育児休業制度普及指導員設置数(累計)

55 年 度	56 年 度	57 年 度	58 年 度	59 年 度	60 年 度	61年度(予定)
7 室	10 室	15 室	20 室	25 室	32 室	39 室

(4) 各政党等における育児休業法案等一覧

区 分	自 民 党 有 志 議 員	社 会 党	公 明 党
法案等の名称	育児休業制度骨子 (昭和56年 9 月16日)	育児休業法案 (昭和60年 4 月16日)	育児休業法案 (昭和60年 4 月16日)
育児休業請求権を有する者	1 歳に満たない子の母である労働者	1 歳に満たない子を養育する男女労働者のいずれか	生後 1 歳までの子を養育する男女労働者のいずれか
育児休業の期間	労働基準法に基づく産後休業終了後当該子が 1 歳に達する日までの間において、当該労働者が請求した期間	子が 1 歳に達するまでの間において当該労働者が請求した期間	生児が満 1 歳に達するまでの間において、当該労働者が請求した期間
育児休業中の賃金等	- 無給。ただし、労働協約等により賃金が支払われることを妨げるものではない。 - 無給の場合、使用者は、育児休業期間中の当該労働者の負担すべき雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の保険料の合計額に相当する額の育児休業手当を支払うものとする。 - 使用者が支払った育児休業手当に相当する額は、雇用保険法に規定する雇用改善事業として支出する。	別に法律で定めるところにより、当該育児休業の期間中、賃金の額の百分の六十に相当する額の給付を行う。	- 賃金は原則として無給。ただし、労働協約等により賃金を支払うことを定めた時は、この限りでない。 - 別に法律で定めるところによる育児休業基金により、育児休業をした労働者に対して、当該育児休業の期間中、賃金の額の百分の六十に相当する額の育児休業手当を支給する。
適 用	零細企業の利用者は、育児休業を与えないことができる。	- 船員については、適用しない。 - 現行育児休業法を廃止し、公務員も本法の適用対象とする。	- 船員については、適用しない。 - 現行育児休業法を廃止し、公務員も本法の適用対象とする。
罰 則 の 有 無	所要の罰則を設ける。	所要の罰則を設ける。	所要の罰則を設ける。
備 考		労働基準監督署長及び労働基準監督官が施行に当たる。	労働基準監督署長及び労働基準監督官が施行に当たる。

民 社 党	共 産 党	全日本民間労働組合協議会
労働者の育児休業法要綱 (昭和57年 5 月10日)	育児休業法要綱 (昭和58年11月)	昭和58年～59年度政策要求と提言
・生後1歳までの子を有する男女労働者のいずれか	・生後満1年に達しない生児を養育する男女労働者のいずれか	・生後1歳までの子を有する男女労働者のいずれか
・労働基準法に基づく産後休暇終了後、当該子が満1歳に達する日までを限度として、労働者が請求した期間	・生児が満1歳に達するまでを限度とし、労働者が申請した期間	・産後休暇終了後、生児が満1歳に達するまでの間において、当該労働者が請求した期間
・事業主を通じ、一定額の育児休業手当を雇用保険特別会計から給付	・別に法律で定めるところにより育児給を給付する。育児給の額は公益3、労使各5（各方とも女性を加えることとする）で構成する機関で定める。（民間は雇用保険法の雇用改善事業（財源は事業主負担）として給付する。） ・休業前の職場での身分や地位は継続する。原職復帰を保障する。 ・労働者は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。 ・復職後の昇給、勤続年数等の算定に当たっては、休業期間の2分の1以上を引続き勤務したものとみなす。 ・使用者は、休業期間中は代替労働者を補充しなければならない。	・当該労働者の負担すべき社会保険料等を含めた育児休業手当を支払うものとする。
・業務の特殊性などの特別の事情のある事業主がその旨を公共職業安定所長に申請し、その許可を受けた場合は、育児休業を与えないことができる。	・労働基準法第8条に定めるすべての事業又は事務所に適用する。	
	・使用者が正当な理由なく育児休業を許可しない場合は罰則	・所要の罰則を設ける。

(5) 諸外国の育児休業に関する規定

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当	父親の育児休業の有無
西 ド イ ツ	両親の一方は、1986年より10カ月、88年からは12カ月の育児休業の請求権を有する。(育児休暇・育児手当法) (注) 同法は、86年1月より施行	両親の一方は、生後6カ月間は、月額600マルクの育児手当の請求権を有する。7カ月目以降は未婚、収入別により支給額が異なる。(育児休暇・育児手当法)	有
フ ラ ン ス	子供を養育する父及び母ならびに養親について2年を限度とする無給の育児休暇又は勤務時間を通常の1/2とするハーフタイム労働の請求権がある。(育児休暇中は労働契約は中断する)(労働法典)	無 給	有
イ タ リ ア	女子労働者は、生児が満1歳に達するまでの間義務的休業期間が終了した後でも6カ月間休業することができる。(母親労働者保護法) この休業は父親にも認められている。(母親がその権利の行使を放棄した場合)(労働に関する男女同一待遇法)	休業手当として、収入の30%が支給される。(母親労働者保護法)(労働に関する男女同一待遇法)	有
ス ウ ェ ー デ ン	両親の一方が、生後270日までのうちの180日間、さらに生後8歳までのうちの180日間休業できる。経済的保障のないものとして子供が1歳半まで全日の休業、8歳まで1日の労働時間を6時間に短縮できる。(育児休業法)	収入の90%相当額が最高180日分両親のいずれかに支給される。追加休業の場合には90日分は収入の90%、90日分は1日分37クローネが支給される。(一般社会保険法) (注) 上記の給付には産前産後の出産手当も含まれている。	有
ス ペ イ ン	男女労働者は子供の出生の日から3年以下の期間、休暇が認められる。父親、母親ともに雇用されている場合には一方のみに認められる。(労働者憲章)	無 給 (同左)	有
オーストリア	女子労働者は産後1年が経過する日までの間、無給休暇請求権がある。(母性保護法)	無給休暇手当として、次の額が支給される。(失業保険法) 結婚している母親 毎月 3,717 シリング (83年現在)	無

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当	父親の育児休業の有無
		寡婦である母親 毎月 5,560 シリング (83年現在) なお、この手当は、出産のため離職した母親にも支給されることとなっており、育児休業だけを対象とするものではない。	
ソ 連	女子労働者は、子供が2歳になるまでの間休業できる。(労働基本法)	子供が1歳になるまでの間月額35ルーブル(シベリア等の場合50ルーブル)が支給される。(国家社会保険)	無
チェコスロバキア	女子労働者は、子供が2歳になるまでの間無給休暇請求権がある。(労働法典)	無給休暇中、第2子以降の子1人につき500コルナが、その子が2歳になるまでの間支給される。(疾病保険法)	無
ハンガリー	母親及び子供を独力で育てる父親は、子供が3歳になるまでの間休業できる。(労働法典)	無給休暇中、3歳未満の子1人につき、次の額が支給される。(社会保険) 第1子 月額 910 フォリント 第2子 月額 1,010 フォリント 第3子 月額 1,100 フォリント	無 但し、母親がいなかった場合は有
イスラエル	女子労働者は、12カ月を超えない範囲で勤続期間の1/4相当の期間休職することができる。(婦人雇用法)	無 給 (同左)	無

(その他の諸国の状況)

1. アメリカには育児休業制度はない。
2. イギリスは出産後29週以内であれば原職に復帰する権利が認められている。(雇用保護法)

- (注) 1. 1マルク=約80.8円、1シリング=約11.5円(1985年11月)
資料主所: IMF「INTERNATIONAL FINANCIAL STATISTICS」
2. 1スウェーデンクローネ=約27.0円(1985年10月)
1ルーブル=約268.7円(1985年10月)
1コルナ=約31.9円(1985年11月)
1フォリント=約4.4円(1985年11月)
資料出所:「東京銀行月報」85年12月号

V 女子労働者の母性保護及び母性健康管理対策

1. 産業・規模別女子常用労働者及び有夫者に占める出産者の割合

(%)

区 分	女子労働者に占める 出 産 者 の 割 合	有夫者に占める出産者の割合
計	2.4	4.7
製 造 業	2.2	3.6
卸 売 業、小 売 業	1.1	2.9
金 融 ・ 保 険 業	1.8	6.0
運 輸 ・ 通 信 業	2.9	5.6
サ ー ビ ス 業	3.9	7.4
500 人 以 上	2.8	8.1
100 ～ 499 人	2.6	5.1
30 ～ 99 人	2.2	3.7

資料出所：労働省「女子保護の概況」(昭和56年)

(注) 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。以下同じ。

2. 産業・規模別1人平均産前産後休業日数

(日)

区 分	産 前	産 後
計	38.5	48.8
製 造 業	35.4	48.5
卸 売 業、小 売 業	37.0	45.1
金 融 ・ 保 険 業	35.4	49.4
運 輸 ・ 通 信 業	42.0	53.7
サ ー ビ ス 業	41.5	49.2
500 人 以 上	41.9	51.1
100 ～ 499 人	37.6	46.8
30 ～ 99 人	37.9	49.7

資料出所：労働省「女子保護の概況」(昭和56年)

3. 産業・規模別妊娠中の軽易業務転換者の割合

(%)

計	5.7
製造業	9.3
卸売業、小売業	7.5
金融・保険業	1.8
運輸・通信業	5.4
サービス業	3.2
500人以上	4.1
100～499人	6.0
30～99人	6.2

資料出所：労働省「女子保護の概況」(昭和56年)

(注) 出産者+妊娠による退職者=100.0

4. 産業・規模別育児時間請求者の割合

(%)

計	27.5
製造業	12.6
卸売業、小売業	16.7
金融・保険業	27.5
運輸・通信業	65.0
サービス業	36.2
500人以上	27.3
100～499人	31.8
30～99人	23.7

資料出所：労働省「女子保護の概況」(昭和56年)

(注) 出産者-産後休業中の退職者=100.0

5. 産業・規模別生理休暇の請求状況

区分	生理休暇請求者のあった事業所の割合	生理休暇請求者の割合 (注)	請求者1人当たり年間 休暇請求回数	請求者1人当たり平均 年間休暇数	請求者1人当たり1回 平均請求休暇日数	女子労働者1人当たり 年間休暇数
計	28.1%	13.4%	5.8回	7.7日	1.3日	1.0日
製造業	28.3	11.8	5.3	6.4	1.2	0.7
卸売業、小売業	25.3	11.1	4.9	5.3	1.1	0.6
金融・保険業	24.8	8.7	5.5	6.5	1.2	0.6
運輸・通信業	32.6	48.2	7.6	12.2	1.6	5.9
サービス業	34.3	13.3	6.0	8.1	1.4	1.1
500人以上	74.9	18.5	6.6	9.1	1.4	1.7
100～499人	47.3	17.7	5.5	7.3	1.3	1.3
30～99人	23.2	8.6	5.8	7.2	1.2	0.6

資料出所：労働省「女子保護の概況」(昭和56年)

(注) 女子労働者数=100.0

6. 産業・規模、産前産後休業制度の内容別事業所構成比

(%)

区 分	計	産前産後各6週 間 (注)	産前産後を通じて12週 間 (注)	法定基準の期間を上回る					休業中の賃金	
				小 計	産前が6週間を回 上る	産後が6週間を回 上る	産前産後とも6週間を回 上る	通算12週間を上回る	が有給の事業所 (注)	100%有 給
計	100.0	66.3	4.5	29.2	0.3	0.7	24.4	3.8	42.7	35.1
鉱 業	100.0	88.8	4.1	7.1	—	0.2	4.3	2.6	10.5	6.5
建 設 業	100.0	91.5	4.4	4.1	—	—	2.4	1.7	26.4	22.0
製 造 業	100.0	83.6	4.7	11.7	0.1	0.1	10.0	1.5	13.7	9.0
卸売業、小売業	100.0	79.2	3.9	17.0	0.3	—	14.7	2.0	28.9	20.5
金融・保険業	100.0	40.3	1.3	58.4	2.1	—	51.7	4.6	89.2	53.4
不 動 産 業	100.0	53.2	8.2	38.6	—	—	33.6	5.0	44.0	35.4
運輸・通信業	100.0	56.1	10.7	33.2	0.2	4.3	25.4	3.3	57.2	49.3
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	41.0	3.6	55.5	—	0.0	51.2	4.2	92.2	87.8
サービス業	100.0	40.6	3.1	56.2	—	0.8	46.8	8.6	70.7	67.2
500 人 以 上	100.0	40.1	6.2	6.2	—	0.1	48.6	4.9	54.0	36.6
100 ～ 499 人	100.0	63.2	5.1	5.1	1.0	3.8	23.6	3.3	45.5	37.0
30 ～ 99 人	100.0	67.4	4.4	4.4	0.1	0.0	24.2	3.9	41.9	34.7

資料出所：労働省「女子保護の概況」(昭和56年)

(注) 全調査事業所＝100.0

7. 社会保険による分娩費等受給者数の推移

(人)

区 分	計	政 府 管掌健康保険	組 合 管掌健康保険	日雇労働者健康保険	船 員 保 険	国家公務員共済組合	地方公務員共済組合	公共企業体職員等共済組合	私立学校教職員共済組合
昭和35年度	142,150	60,763	28,285	2,164	48	11,967	27,340	10,217	1,366
40	248,934	137,494	48,044	1,350	51	12,287	37,796	9,346	2,566
45	295,434	160,974	69,142	1,149	47	10,496	41,495	8,621	3,510
50	354,010	173,554	102,662	603	29	8,614	56,334	6,916	5,298
55	331,315	147,385	95,001	342	22	8,127	68,236	5,980	6,222
56	335,682	149,056	96,412	267	23	7,872	70,172	5,524	6,356
57	333,398	148,210	95,930	277	14	8,123	69,407	4,774	6,663
58	334,636	147,915	96,723	192	13	8,051	70,951	4,301	6,490

資料出所：総理府「社会保障統計年報」

8. 産業・規模別母性健康管理措置等を実施している事業所の割合

(%)

区 分	妊娠中 及び分 娩後の 通院休 暇制度	妊婦の 通勤緩 和措置	妊娠障 害休暇 制 度	妊婦の 休憩時 間増加 措 置	妊産婦の時間 外労働の制限 又は免除		妊産婦の深夜 業の制限又は 免除 (注)		妊産婦の交替 勤務の制限又は 免除 (注)	
					妊婦へ の措置	産婦へ の措置	妊婦へ の措置	産婦へ の措置	妊婦へ の措置	産婦へ の措置
計	25.8	20.0	18.1	3.4	8.1	7.0	52.1	50.4	44.3	42.4
製 造 業	13.5	4.7	10.8	3.2	9.1	7.6	*	*	20.0	16.1
卸売業、小売業	14.5	7.9	10.4	3.5	8.2	6.2	7.3	—	21.4	15.4
金融・保険業	13.8	27.5	3.7	*	*	*	*	*	*	*
運輸・通信業	31.7	20.9	16.1	1.8	3.8	3.0	66.0	66.0	63.8	65.0
サ ー ビ ス 業	54.6	49.3	40.8	4.5	12.7	11.8	60.2	59.8	52.4	51.3
500 人 以 上	35.1	18.8	22.7	4.1	12.2	10.8	58.5	62.9	43.4	42.8
100 ～ 499 人	28.6	18.4	18.6	4.3	12.0	10.2	60.3	62.8	43.2	44.8
30 ～ 99 人	25.1	20.3	17.9	3.2	7.3	6.3	48.3	44.6	45.0	41.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

(注) 「妊産婦の深夜業の制限又は免除」、「妊産婦の交替勤務の制限又は免除」は、深夜業あるいは交替勤務に従事する女子のいる事業所を100とした割合。その他の制度、措置は、全調査事業所=100

9. 勤労婦人と家庭婦人との妊娠・分娩等の経過の比較

(%)

区 分		勤 労 婦 人	家 庭 婦 人
総 数		100.0 (983人)	100.0 (180人)
妊 娠 中	つ わ り 強	8.0	10.0
	後 期 妊 娠 中 毒 症	31.2	25.0
	流 ・ 早 産 の 徴 候	29.4	19.4
	貧 血	44.3	41.6
分 娩	流 産	0.6	1.1
	早 産	10.5	9.4
	前 ・ 早 期 破 水	15.1	5.6
	微 弱 陣 痛	9.8	1.7
	分 娩 遷 延	14.4	8.9
	異 常 出 血	9.4	3.3
	仮 死 産 (蘇 生)	3.4	2.8
児	低 体 重 児	7.8	5.0
産 褥	母 乳 分 泌 不 良	12.0	10.0
	復 古 不 全	4.7	5.0

資料出所：勤労婦人については、労働省「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」(昭和48年)、
家庭婦人については習志野病院産婦人科鈴木医長の実施した調査(昭和48年)による。

10. 妊産婦死亡率(出生1万対)及び死産率(出産千対)の推移

区 分	妊 産 婦 死 亡 率	死 産 率
昭 和 35 年	13.1	100.0
40	8.8	81.4
45	5.2	65.3
50	2.9	50.8
55	2.0	46.8
57	1.8	49.0
58	1.5	45.5
59	1.5	46.3

資料出所：厚生省「母子衛生の主なる統計」

11. 妊産婦死亡率の国際比較

(出生10万対)

区 分	昭和35年	40	45	50	53	54	55
日 本	130.6	87.6	52.1	28.7	22.1	22.9	20.5
イ タ リ ア	115.0	77.0	54.5	25.4	17.1	—	—
イ ン グ ラ ン ド	39.5	18.0	18.6	12.8	11.4	11.6	10.7
ウ ェ ー ル ズ							
ア メ リ カ	37.1	31.6	22.4	12.8	9.6	9.6	—
ス ウ ェ ー デ ン	37.2	13.8	10.0	1.9	6.4	1.0	8.2
カ ナ ダ	44.9	32.3	20.2	7.5	6.4	—	—
フ ラ ン ス	51.8	32.2	28.1	19.9	15.5	12.0	12.9
西 ド イ ツ	105.7	—	51.8	39.6	25.5	22.0	20.6

資料出所：厚生省「母子衛生の主なる統計」

12. 妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理に関する指導基準(昭和48年8月)

① 健康診査等の受診のための時間の確保について

妊娠中及び出産後の勤労婦人が母子保健法の規定による健康診査又は保健指導の受診のために要する時間について、必要な措置を講ずること。その回数については、原則として同法に基づく「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領(昭和41年10月21日付け児童第688号)」において定められてい

る次の基準によること。ただし、医師等がとくに必要と認める場合には、その指示された回数によること。

(イ) 妊娠 7 カ月までは 4 週間に 1 回

(ロ) 妊娠 8 カ月から 9 カ月までは 2 週間に 1 回

(ハ) 妊娠 10 カ月以後分娩(出産)までは 1 週間に 1 回

(ニ) 産褥後期に 1 回

② 妊娠中の通勤緩和について

妊娠中の勤労婦人が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、そのために必要とされる限度で勤務時間の変更等を行うこと。

③ 時間外労働又は深夜労働の制限について

妊娠中及び出産後 1 年以内の期間における時間外労働又は深夜労働が、母体又は胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、時間外労働又は深夜労働に従事させないこと。

④ 妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の勤労婦人については、必要に応じ、補食時間を設ける等休憩時間の長さ、休憩の回数等休憩に関し適宜の措置を講ずること。

また、妊娠中の勤労婦人が有効に利用することができる休憩のための設備(できるだけ臥床することができるもの)を設けること。

⑤ 妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置について

妊娠、出産に伴って生ずる各種の症状等については、医師等の具体的な指導に基づいて所要の措置を講ずること。

なお、各種の症状等に対応する一応の措置内容は別表のとおりであること。

別 表

1. 妊娠中の症状等に対応する措置

区 分		症 状 等	措 置 内 容
つ わ り (妊 娠 嘔 吐)		妊娠第2～3月に現われる食欲不振、悪心、嘔吐等消化器系統の症状。一般に妊娠4カ月頃になると減退消失する。	悪臭が著しい等悪い環境における作業の制限 体重が2 kg以上減少する場合 …… 勤務時間の短縮または休業
悪 阻		つわりの強度のもので、胃液、血液等を混じた嘔吐が激しく、食物摂取が不能になり、全身の栄養状態がおかされる。	休 業
貧 血		血液中の赤血球または血色素（ヘモグロビン）が減少するもので、顔面蒼白、心悸亢進、疲れやすい等の症状をあらわす。	強度の場合(血色素量9 g/dl未満) …… 重労働の制限 勤務時間の短縮または休業
流早産の徴候		出血と下腹部の疼痛をあらわす。	休 業
浮 腫 (む く み)		妊娠後半期ことに末期に下肢にむくみを生ずるが、高血圧、蛋白尿を伴わない場合。	勤務時間の短縮及び立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限
後期（晩期） 妊娠中毒症	高 血 圧	頭痛、耳鳴り、不眠、心悸亢進等をあらわす。	軽症(収縮期圧(最高)140mmHg～169mmHg)の場合 …… 重労働の制限、勤務時間の短縮または休業 重症(収縮期圧(最高)170mmHg以上又は拡張期圧(最低)100mmHg以上)の場合 …… 休業
	蛋 白 尿	尿中に蛋白があらわれる。	軽症(2.9%以下)の場合 …… 勤務時間の短縮または休業 重症(3.0%以上)の場合 …… 休業
	浮 腫	主に下肢または下腹部に浮腫を生じ体重が著しく増加する。	休 業
(下 肢) 静 脈 瘤		妊娠後半期に下肢の静脈が著しく怒張し、疼痛、歩行困難等をあらわす。	立作業、下肢作業その他長時間継続して同一の姿勢を強制される作業の制限、横臥による休憩
双 胎 妊 娠		(ふた子)	妊娠30週(8カ月後半)以降休業
糖 尿 病		(糖尿病と診断されたもの)	妊娠32週(9カ月)以降休業

2. 産後の症状等に対応する措置

区 分	症 状 等	措 置 内 容
復 古 不 全	産後長期間にわたって全身状態の回復不全または出血を続けるものをいう。	勤務時間の短縮

13. 母性健康管理推進者数の推移

(人)

50 年 度	55 年 度	56 年 度	57 年 度	58 年 度	59 年 度
3,092	8,089	8,769	9,067	9,364	9,700

14. I L O 及び主要国の女子(保護)関係規定の概要

(1) 女子保護関係

区分	事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
女 子 保 護	労働時間	男女共通	○ 1 日 8 時間 1 週 48 時間(第 1 号・30号) ○ 1 週 40 時間(第 47 号)	○ 労働時間の漸進的短縮(第 116 号)	
		女子のみ		○ 労働時間短縮政策の実施は、危険業務等の主な労働者が女子であるときは、優先順位を与えること。(第 116 号)	○ 原則として、女子の拘束時間は 1 日 11 時間、休憩時間を除く総労働時間は 1 日 9 時間又は 1 週 48 時間を超えてはならない。(工場法第 86 条) * 注
	時間外労働	男女共通	○ 労働時間の増加時間の最大限度を定める。(第 1 号)		
		女子のみ			○ 時間外労働は、原則として 1 日の総労働時間が 10 時間を超えず、拘束時間が 12 時間を超えない限りにおいて、 △ 暦年につき 100 時間又は 1 週につき 6 時間 △ 暦年につき 25 週を超えてはならない。(同法第 89 条) * 注
	休日労働	男女共通			
		女子のみ			○ 原則として、女子の日曜日の就業禁止。(同法第 93 条) * 注

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○原則として、通常の労働時間は男女とも1日8時間を超えてはならない。(労働時間令第3条)	○男女とも原則として1週39時間を超えてはならない。(労働法典第212-1条) ○男女とも原則として1日10時間を超えてはならない。(労働法典第212-1条)	○1日8時間、1週48時間以内労働の原則は男女とも同じ。(1923年勅令第692号第1条)
○時間外労働は、男女とも原則として「1年につき30日間に限り、1日10時間の範囲内で、1日2時間以内」許される。(同令第6条)	○時間外労働を含め労働時間は、男女とも12週平均46時間、同一週48時間を超えてはならない。(同法212-7条)	○原則として、時間外労働の限度は1日2時間1週12時間。(1923年勅令第692号)
○女子について、準備作業及び整備作業の場合に最高1時間の就業延長ができる。(同令第17条) ○原則として女子は1日10時間(日曜日及び祝日の前日は8時間)を超えてはならない。(同令第17条)		
○原則として日曜・祭日の労働は男女とも禁止(営業法第105条)	○原則として男女とも日曜日の労働禁止(同第221-2、4、5条)	○原則として男女とも日曜日の労働禁止(1934年法律370号第3条)
	○女子の休日労働は非常災害の場合を含めて禁止、また、法定祝祭日労働も原則として禁止。(同第221-14条、第222-2条)	

区分	事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
女 子	深 夜 業	男女共通		○路面運送における夜業の規律(第64号)	
		女子のみ	○工業的企業における22時から7時までの間の継続7時間を含む継続11時間の女子の使用を原則的に禁止(第89号) ○管理的又は技術的性質の責任ある地位にある婦人等の適用除外(第89号)	○婦人労働者につき9時間より少なくない休息時間を確保するよう農業的企業における夜間使用を取締る措置をとること。(第13号)	○原則として女子の20時(土曜日は13時)から7時の就業禁止。(同法第86条)ただし、超過勤務の場合は、土曜日を除き21時まで延長可(同法第89条) *注 *注 平常は肉体労働に従事しない管理の責任ある地位にある女子等の適用除外
保 護	危険有害業務の就業制限	女子のみ	○白鉛等を含有するペイント塗作業の女子の使用禁止(第13号) ○鉱山における坑内の作業の使用禁止(ただし、管理の地位にあって筋肉労働をしない女子、保健及び福祉の業務に使用される女子等については、法令の定めるところにより除外することができる。)(第45号) ○軽量の荷物以外の荷物の人力による運搬に配置することの制限(第127号)	○鉛鉱の製錬における炉作業、鉛を含有する灰の取扱い、処理又は製錬及び鉛の脱銀作業、鉛等の大規模な溶解作業等の工程における女子の使用禁止等(第4号) ○女子の人力による荷物運搬作業の最代重量は、成年男子に許される最大重量(55kg)を相当に下回るべきこと。また、できる限り荷物の人力による規則的な運搬に配置されるべきでないこと。(第128号) ○妊娠可能年令の婦人を電離放射線の作業に従事させることの制限(第114号)	- 女子は ○運転中の原動機又は動力伝導装置等の部分の掃除(同法第20条) ○重量物の持上げ(同法第72条等) ○鉛製造に関連した垂鉛又は鉛鉱石の還元又は処置が行われる炉での作業等(同法第74条) ○鉛複合物の使用を含む工程で、鉛複合物からの塵埃又は発煙がそこで発生する場合(同法第75条) ○鉛塗料による建物の塗装(同法第131条) ○労働時間の主要部分を作業場たる鉱山の地下で費やす職(鉱

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○女子は、20時（日、祭日の前日は17時）から6時の就業を原則的に禁止（労働時間令第19条）（ブルーカラーのみ制限）	○工場、鉱山・採石場、建設現場等で働く女子は、原則として22時から5時の時間帯を含む継続11時間の夜間労働禁止ただし、①管理職及び責任を有する技術的職に雇用される女子、②保健又は福祉サービスに雇用される女子で、通常筋肉労働に従事しないものは除外する。（同第213-1条、第213-2条、第213-4条） ○労働協約協定の定めにより22時から7時の間の継続7時間を夜間労働時間帯とみなすことができる。（同第213-2条）	○女子は、製造業及び手工場においては24時から6時まで就業禁止。 ただし、監督的職務を行う女子及び医療サービスの女子従事者は除外する。 ○前項の禁止は、生産の特別な要求との関連により、労働環境及び業務の運営を考慮して、労働協約、企業内協定で、これと異なる規定を定めまたは排除することができる。（労働に関する男女同一待遇法第5条）
女子は ○鉱山、塩坑、選鉱施設、地下操業採石場における坑内作業 ○選鉱を除く採鉱、運搬及び積載においては坑外作業 ○コークス製造工場において、また、一切の建設工事における原材料の運搬 ○労働大臣の定める危険有害業務 が禁止される。（同令第16条） ○45歳未満の女子について放射線取扱作業の就業制限（放射線規則政令）	女子は ○鉱山、鉱地、石切場の地下労働（同第711-3条） ○重量物の運搬、圧搾空気下の業務等の施行令で定める有害な業務（同第234-2条、234-3条） が禁止される。	

[illegible]

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○ 出産後の就業禁止期間（８週間）引継ぐ４カ月間出産休暇を取得できる。（母性保護法第８条a(1)） ○ 産後休業終了前に雇用関係を解除した女子が出産後１年以内に復職するときは原則としてその雇用関係は中断されないものと認める。（同法第10条）	○ １年以上勤続した労働者は出産休暇終了後２年間の両親教育休暇を取得又は通常の労働時間の半分のハーフタイム労働をすることができる。 ○ 両親教育休暇の期間労働契約は中断するが半分については勤続年数として取扱う。無給。100人未満の企業については一定の場合、所要の手続を経た上で、両親教育休暇、ハーフタイム労働の権利を与えないこともできる。（同第122－28－１～４条） ○ 婦人は、産後休業終了後、子を育てるために職に復帰しないことができ、また、この１年以内に再雇用を申請できる。再雇用の場合は離職時の利益が継続される。（同第122－28条）	○ 生児が生後１年以内の間は、女子労働者は６カ月間欠勤することができ、同様に３年未満の年齢の生児が病気の間は医師の証明書を提出して欠勤できる。 ○ この間は勤務年数に算入するが、有給休暇、年末手当またはクリスマス手当については算入しない。また、この休業期間中は報酬の30％支給（母親労働者の保護に関する法律第7条、第15条） ○ 養子についても上記適用 ○ 父親についても上記適用（労働に関する男女同一待遇法第6,7条）

(2) 母性保護関係

区分	事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母 性 保 護	産前産後休業	産前産後	○産前産後計12週間（産後6週間の強制的休暇期間を含む。） ○妊娠又は分べんに起因する疾病については、休暇を追加又は延長する。（その限度は権限ある機関が決定）（第103号、以下同じ。）	○出産休暇の合計期間は14週間に延長すべきである。 ○監督機関は、母親及び生児の健康を保護するために必要であると認める場合には、産前産後の休暇の延長を診断書に基づいて個別に決定する権限をもつべきである。（第95号、以下特記のない限り、同じ。）	
		産 前			
		産 後			○強制休暇：産後4週間（公衆衛生法第205条）
護	解 雇 禁 止		○出産休暇により休業中の解雇の通告又はその期間中に満期となる予告の禁止	○解雇禁止期間は、妊娠中及び出産休暇期間の経過後少なくとも1カ月まで延長すべきである。	○妊娠を理由とする解雇の禁止（但し、妊娠のために適切に遂行できない業務についている等の理由により解雇した場合に直ちに一定条件を満たす新たな解雇契約の提供を行った場合を除く。）（雇用保護（統合）法第60条）

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
	○強制休暇：産前産後を通じ、分娩後の6週間を含む8週間（労働法典第224-1条） ○任意休暇（労働契約を停止する権利を有する期間）：産前6週間、産後10週間 △多子産の場合は産後2週間延長 △症状が妊娠又は出産の結果であることが医師により証明されれば産前2週間、産後4週間の限度で延長 △第3子以降の出産については産前2週間、産後8週間延長（同第122-26条、子供の多い家族の状況改善に関する法律）	○強制休暇：産前2カ月、産後3カ月（但し、産前の義務的休業期間は妊娠中の状態より一定の条件の下に延長できる。）（母親労働者の保護に関する法律第4、5条）
○任意休暇：産前6週間（本人の就業希望があれば就業できる。）（母性保護法第3条） ○医師の証明により就業の継続が母子の生命又は健康を害するおそれありと認められる妊婦については就業禁止（同法第3条）		
○強制休暇：産後8週間（早産及び多子産の場合は12週間）（同法第6条）		
○妊娠中及び産後4カ月（但し、労働保護所轄庁によって例外的に解雇告知の意志表示の許される場合あり）（同法第9条） ○産後最大6カ月まで認められる出産休暇を取得した場合は、その休暇期間中及び休暇終了後2カ月（同法第9条a）	○妊娠中及び産後14週間（多子産の場合は2週間延長。）（但し、重大な過失を立証し、又は妊婦もしくは出産に関係のない理由により当該契約の維持が不可能であることを証明する場合には契約を破棄できる。）（同第122-25-2条）	○妊娠中、出産休業中及び生児が満1歳に達するまでの間（但し、女子労働者の側に労働関係の解消の正当事由となる重大な過失がある場合等法定事由のある場合を除く。）（同法第2条）

区分	事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母 性 保 護	出産給付、休業期間中の出勤に関する取扱い	○ 出産休暇による休業中社会保険等により金銭及び医療の給付を行う。 ○ 金銭の給付は従前の所得の2/3以上	○ 金銭給付は、103号条約の最低基準よりも高い率を定めるべきであり、できうれば従前の所得の100%に等しい率に定めるべきである。 ○ 医療給付は、診療、看護、療養等を含むべきである。 ○ その他、産衣、牛乳又は、哺育手当の追加支給が望ましい。 △ 労働者の妊娠、出産のための業務の中断は、その労働者が再び就業し、かつ、その中断の期間が所定の期間をこえない場合には、年次有給休暇を受ける権利及びその期間に影響を及ぼしてはならない。(本項のみ第98号勧告)	○ 出産給付：均一給付 週 22.50 ポンド(1982年度)+所得比例部分(1982年6月で廃止) 支給期間：産前11週間、産後7週間(社会保障法第17条) ○ 出産手当： 週休の9/10から社会保障法の規定により支給される出産給付金の額を差し引いた額を使用者から支給される。支給期間：妊娠・出産のために欠勤した6週間(雇用保護(統合)法第34、35条) ○ 出産一時金：25ポンド(社会保障法)
	妊娠中及び産後一定期間中の業務軽減	○ 妊娠又は哺育中の母親のベンゼン作業の禁止(本項のみ第136号条約)	○ 妊娠中及び哺育中の女子に対しては、深夜業及び時間外労働を禁止すべきである。 ○ 時間外労働は、妊娠中及び授乳中の女子の特殊事情を十分考慮すべきである。(本項のみ第116号勧告) ○ 権限ある機関が、女子又はその生児の健康に有害であると定める業務には妊娠中及び産後少なくとも	

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
○ 出産手当金：収入の100%（日額の最低3.50マルク、最高25マルク）産前6週間、産後24週間（支給要件に該当しない場合は150マルクの一時金）（同法第13条、ライヒ保険法第200条） ○ 出産手当金に対する補助金：出産手当と法定控除を除いた平均暦日の労働報酬との差額分の補助金を産前6週間産後8週間（早産、多子産12週間）について使用者から支給される。（母性保護法第14条） ○ 出産一時金：100マルク（ライヒ保険法第198条）	○ 出産手当金：収入の90%（限度額1日108.30フラン）産前6週間、産後10週間支給（社会保険法第298条） ○ 休暇中の取扱い 任意休暇を含む出産休暇期間は、年次休暇の算定にあたっては、有効労働期間とみなし、また、その期間中は通常の賃金の支払いがあったものとみなす。（労働法典第223-4条第223-11条） ○ 保育手当：5カ月間で170フラン（社会保健法第301条）	○ 出産手当金：収入の80%強制休業の全期間中支給（一定の場合、強制休業後最高6カ月までの期間収入の30%支給）（同法第15条、国民保険サービス法） ○ 休業中の取扱い：強制休業期間中は、年末手当、クリスマス手当及び有給休暇に関する効果を含め、あらゆる点で勤続年数に算入（母親労働者の保護に関する法律第6条）
○ 原則として時間外(注)・休日・祭日及び夜間（20：00～6：00）労働禁止（母性保護法第8条） (注) 18歳未満の女子にあっては「毎日8時間を超え、かつ2週間に80時間を超える労働」その他の女子にあっては「毎日8時間半を超え、かつ2週間に90時間を超える労働」をいう。 ○ 妊娠に対する激しい肉体労働又は健康に有害な一定の労働の禁止及び妊婦又は哺育中の	○ 医師が必要と認めた場合、妊娠中の女子を使用者又は本人の申し出により一時的に他の業務に配置転換（同第122-25-1条） ○ 妊婦の22時以降又は気温が0°以下の場合の商店等における店頭販売業務への就業禁止（同施行令234-4条） ○ 妊婦の一定車輛による運搬業務の就業禁止（同施行令234-6条）	○ 妊娠中及び産後7カ月以内の女子に対する重量物の運搬その他大統領令に定める危険、有害な労働等を禁止し、配置転換（母親労働者の保護に関する法律第3条） ○ 妊娠中及びその子が満7カ月になるまでの女子は協約、協定による深夜業制限の排除をみとめない。（労働に関する男女同一待遇法第5条）

区分	事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母 性 保 護	妊娠中及び産後一定 期間中の業務軽減 (つづき)		3 カ月間（生児を哺育している場合は更に長い期間）女子を就業させてはならない。 ○妊娠中及び産後10週間以内の女子は、医師が当該女子又はその子の健康を害するおそれのあると認めるときは、人力による荷物の運搬作業に配置すべきでない。 (本項のみ第128号勧告)	
	業務軽減に伴う所得 の保障		○上の業務に常時使用される女子は、減給されることなしに他の業務に転換する権利をもつべきであり、また、その他の女子も健康上の必要がある場合、転換の権利を与えられるべきである。	
	育 児 時 間	○生児を哺育している場合、法令で定める育児時間中業務を中断する権利あり。 ○育児時間は、労働時間として計算し、報酬を与える。	○哺育のための休憩の合計時間は、1日について少なくとも1時間半とすべきであり、かつ、その回数及び長さは診断書に基づいて調整することを許すべきである。	

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
母親に対する連邦労働社会大臣の定めた労働の禁止（同法第4条）		
○就業禁止により部分的又は全面的に労働から除かれたときは、妊娠の始まった月以前の最後の13週又は3カ月の平均賃金以上を雇用主は支給（同法第11条）	○賃金の低下を伴わない。（同上）	○就業禁止又は配置転換により通常の職務より下級の職務に当てられた女子は、従前の職務分の報酬及び資格を保持（母親労働者の保護に関する法律第3条）
○哺育中の母親には1日30分ずつ2回又は1時間1回（連続して8時間を超える労働時間の場合には45分2回、近くに保育所のない場合90分1回）（離乳によって消滅）（同法第7条） ○哺育時間を与えたことを理由に報酬を減じ、又は、所定労働時間の前、又は後に労働させてはならない。（同法第7条）	○出産の日から1年間授乳する母に1日30分ずつ2回（同224-2条、同施行令224-1条）	○生後1年以内の乳児をもつ女子に1日1時間ずつ2回（1日の労働時間が6時間未満の場合は1回、また、労働場所に付属した育児室利用の場合は30分ずつ2回）（同法第10条） ○労働の長さ及びその報酬に関しては労働時間とみなす。（同法第10条）

15. 労働基準法と人事院規則の女子保護規定

(昭和61年3月31日まで)

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則 [10 - 7]
時間外労働 の 制 限	労基法36条に基づく協定の上で 1 日 2 時間 1 週 6 時間 (決算時の業務を行う場合においては2 週12時間) 1 年 150 時間 〔 61 条 〕	管理又は監督の地位にある職員及び機密の 事務を取扱う職員を除く18歳以上の女子職 員につき (1) 物の製作又は修理、機械の操作または 運転等相当の労働を必要とする業務に従 事する職員(継続的に従事する職員除く) 1 週 10 時間 (2) 病院・療養所等患者又は虚弱者に対し て診療又は介護を行う官署に勤務する職 員 1 週 16 時間 (3) (1)及び(2)以外の職員 4 週 40 時間 〔 昭 48. 4. 1 職厚241 〕 但し、下記勤務の者を除く ① 災害その他、避けることのできない 事由に基づく勤務 ② 皇宮護衛官の勤務 ③ 刑務所、少年刑務所又は拘置所にお ける刑務官の勤務 ④ 少年院等の教官又はそれに準ずる勤 務 ⑤ 入国者収容所又は地方入国管理事務 所における出入国の審査、警備等の業 務に係る勤務 ⑥ 地方航空局又は航空交通管制部にお ける航空管制、航空管制通信その他の 航空通信、航空管制技術航務又は通信 技術の業務に係る勤務 ⑦ 海上保安庁における警備救難、水路 の測量、通報等の業務又は海上保安大 学校、海上保安学校の教官、学生の勤 務 ⑧ 気象庁における気象、地象、水象の 観測、予報等の業務又は通信設備の運 用、保守の業務に係る勤務 ⑨ 労働省婦人局調査員の勤務 〔 5 条 〕

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則〔10－7〕																							
休日労働の 禁 止	法定休日(法35条の休日)の労働禁止 〔 61 条 〕																								
深夜業の禁 止	法8条6号(農林)、7号(飼育水産)、13号(保健衛生)、14号(接客、娯楽)及び電話の事業、スチューワデス、女子を収容する寄宿舎の管理人、映画の製作の事業における演技者、スクリプター及び結髪 の業務、放送法第2条に規定する放送の 事業におけるプロデューサー及びアナウ ンサー、かに又はいわしの缶詰の第一次 加工に従事する者を除く女子労働者の午 後10時から午前5時までの就業禁止 〔 62 条 〕 〔 女 年 則 6 条 〕	管理又は監督の地位にある職員及び機密の 事務を取扱う職員を除く18歳以上の女子職 員につき、午後10時から翌日の午前5時ま での就業禁止 但し、前掲(時間外労働)①～⑨及び下記勤 務の者を除く ⑩イ 動物の飼育、植物の栽培等の業務 ロ 電話交換の業務 ハ 治療・看護等の業務 ⑪ 税務大学校における学生の生活指導 学療の管理等の業務に係る勤務 ⑫ 医療法第16条に基づく医師の宿直業 務 〔 3 条 〕																							
就 業 制 限	ボイラーの取扱等女年則9条(女年則8 条1～3、5、8～10、12、14、16、18 ～27、33、36～39の各号)に掲げる業務 及び女年則の7条の業務につき就業制限 〔 63 条 〕 女年則7条 <table><tr><th colspan="2">区 分</th><th>断続作業 の場合の 重量(キ ログラム)</th><th>継続作業 の場合の 重量(キ ログラム)</th></tr><tr><td rowspan="2">満16歳未満</td><td>女</td><td>12</td><td>8</td></tr><tr><td>男</td><td>15</td><td>10</td></tr><tr><td>満16歳以上</td><td>女</td><td>25</td><td>15</td></tr><tr><td>満18歳未満</td><td>男</td><td>30</td><td>20</td></tr><tr><td>満18歳以上</td><td>女</td><td>30</td><td>20</td></tr></table> 女年則8条(関係分のみ) 1 ボイラのふん火の業務その他ボイラ の取扱の業務 2 溶接によるボイラの製造、改造又は 修繕の業務 3 起重機の運転の業務(巻上能力5ト ン未満除く) 5 積載能力2トン以上の人荷共用若し	区 分		断続作業 の場合の 重量(キ ログラム)	継続作業 の場合の 重量(キ ログラム)	満16歳未満	女	12	8	男	15	10	満16歳以上	女	25	15	満18歳未満	男	30	20	満18歳以上	女	30	20	就業制限業務の内容につき一部違いはある が((例)交流300Vを超える→交流600V を超える等)下記の者(妊娠中又は出産後1 年以内の職員を除く)を除き、労基法とは ほぼ同じ範囲で就業制限 ④ 地方航空局、航空交通管制部における 航空管制技術の業務に従事する職員、航 空保安大学校の教官、学生 ⑤ 海上保安庁における警備救難、水路の 測量観測、航路標識の運用・保守の業務 に従事する職員、海上保安大学校、海上 保安学校の教官・学生 ④及び⑤については下表に印あるものに つき制限を解除 別表1 危険有害業務 I 18歳以上の女子職員に係る危険有害業 務 1. 断続作業の場合にあっては30キログ ラム以上(人事院の定める場合にあって は40キログラムをこえない範囲内で 人事院の定める重量以上)の重量のも の、継続作業の場合にあっては20キロ グラム以上(人事院の定める場合にあ っては30キログラムをこえない範囲内
区 分		断続作業 の場合の 重量(キ ログラム)	継続作業 の場合の 重量(キ ログラム)																						
満16歳未満	女	12	8																						
	男	15	10																						
満16歳以上	女	25	15																						
満18歳未満	男	30	20																						
満18歳以上	女	30	20																						

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則 [10 - 7]
就 業 制 限	くは荷物用のエレベータ又は高さ15メートル以上のコンクリート用エレベータの運転の業務 8 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては300ボルトをこえる電圧の充電電路又は支持物の点検、修理又は操作の業務 9 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務 10 起重機の玉掛の業務（2人以上の者によって行う玉掛の業務における補助作業の業務を除く） 12 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務 14 直径25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ばつにより労働者が危害をうけるおそれのないものを除く）又はこの車の直径75センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務） 16 操作場構内における軌道車輛の入換え、連結又は解放の業務 18 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務 19 動力によるプレス機械、シャー等を用いる厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務 20 バイレン機を用いる鋳物の破壊の業務 21 手押しかな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務 22 岩石又は鉱物の破碎機に材料を送給する業務 23 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5メートル以上の地穴における業務 24 高さが5メートル以上の箇所で墮落により労働者が危害を受けるおそれが	で人事院の定める重量以上）の重量のものを取り扱う業務 2. 危害のおそれのある業務 (1) ボイラーの取扱いの業務 (2) ボイラーの溶接の業務 (3) つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、移動式クレーン又はデリックの運転の業務 (4) 人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又はガイドレールの高さが10メートル以上の建設用リフトの運転の業務 Ⓐ Ⓑ (5) 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては600ボルトをこえる電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務 Ⓐ Ⓑ (6) 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務 (7) クレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助業務を除く） Ⓑ (但し、つり上げ荷重1トン未満のものに限る) (8) 建設機械又は揚貨装置の運転の業務 Ⓑ (但し、制限荷重5トン未満のものに限る) (9) 直径25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤、自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ばつにより職員が危害を受けるおそれのないものを除く）又はこの車の直径75センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務 (10) 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則 〔 10 - 7 〕
就業制限	あるところにおける業務 25 足場の組立、解体又は変更の業務 （地上又は床上における補助作業の業務を除く） 26 直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務 27 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務 33 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふっ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務 36 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務 37 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務 38 異常気圧下における業務 39 さく岩機、びょう打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務	(11) 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いる厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務 (12) パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務 (13) 手押しかなな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務 (14) 岩石又は鉱物の破砕機に材料を送給する業務 ㊦(15) 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5メートル以上の地穴における業務 ㊦(16) 高さ5メートル以上の箇所で墜落により職員が危害を受けるおそれのあるところにおける業務 ㊦(17) 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助業務を除く） (18) 直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務 (19) 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務 (20) 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふっ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務 ㊦(21) 多量の高熱物体を取り扱う業務又は著しく暑熱な場所における業務 ㊦(22) 多量の低温物体を取り扱う業務又は著しく暑熱な場所における業務 ㊦(23) 異常気圧下における業務 ㊦(24) チェンソー、さく岩機、高速機械等の使用により身体に著しい振動を受けるおそれのある業務
産前産後休暇	産前6週間(請求により) 産後6週間(強制、但し、労働者が請求し、医師が支障なしと認めた業務の場合5週間経過後は就業可) 〔 65 条 〕	労基法に同じ（多胎妊娠の場合にあっては産前10週間） 〔 11、12 条 〕

事 項	労 働 基 準 法	人 事 院 規 則 〔 10 - 7 〕
軽易な業務 への転換	妊娠中の女子の請求による 〔 65 条 〕	妊娠中又は出産後 1 年以内の女子の請求に よる 〔 9 条 〕
通 勤 緩 和	な し	妊娠中の女子の請求による（正規の勤務時 間の始め又は終りにつき 1 日を通じて 1 時 間を超えない範囲） 〔 10 条 〕
育 児 時 間	生後満 1 年に達しない生児を育てる女子 の請求により 1 日 2 回、1 回につき少な くとも 30 分 〔 66 条 〕	（保育時間） 1 日 2 回、1 回につき 30 分 〔 13 条 〕
妊娠中又は 出産後の女 子職員の健 康診査及び 保健指導	な し （勤労婦人福祉法 9 条）	妊娠中又は出産後 1 年以内の女子の請求に よる 妊娠 7 月までは 4 週間に 1 回 妊娠 8 ～ 9 月までは 2 週間に 1 回 妊娠 10 月～出産までは 1 週間に 1 回 産後 1 年までに 1 回 必要と認められる時間 〔 8 条 〕
生 理 休 暇	生理日の就業が著しく困難な女子、生理 に有害な業務（女年則 11 条）に従事する女 子の請求による 〔 67 条 〕	労基法に同じ

16. 女子職員の健康安全管理基準研究会報告について

（昭和59年5月29日）
人事院職員局

1 経 緯

国家公務員の健康安全管理については、人事院規則10－4等に定める基準によっているが、女子職員については更に人事院規則10－7に特別の措置が設けられている。この特別措置が定められてから既に相当の年数が経過し、社会的諸条件に大きな変化が認められる。また、婦人差別撤廃条約の批准を控え、男女平等を推進する機運が高まりを見せている。そこで、人事院としては、女子職員の健康、安全の確保及び公務における男女平等の取扱いの観点を踏まえて現行の特別措置を見直す必要があると判断した。その際、科学的、技術的分野に属する問題については専門家の意見を徴する必要があるため、昭和56年3月、人事院事務総長は、10名の学識経験者からなる「女子職員の健康安全管理基準研究会」を設け、その検討を依頼した。同研究会は以来、19回にわたって審議を重ね、意見をとりまとめて本日報告書を提出した。

2 報告の要旨

女子職員の特別措置が定められた当時と現在とでは、健康安全管理体制、女子の教育水準や職業能力・意識など特別措置の前提となる諸条件に大幅な変化が認められ、職場における健康安全管理を行うについても、現在の公務における諸条件の下で必要以上に女子職員に特別措置を設けることは、男女平等を推進する上でむしろ障害となるおそれがある。

そこで基本的には、まず、妊娠・出産に係る特別措置はもちろん必要であり、その範囲は妊産婦について母体等を保護するための措置及び妊娠・出産機能を保護するための措置とするのが適当である。次に、体力、筋力等における平均的男女差を理由としたり、家事・育児負担を女子のみが負うことを前提として女子職員に特別措置を設けることは、女子がその能力を発揮する機会を奪う結果となるおそれもあり、妥当ではない。

具体的措置に即して言えば、以下のとおりである。

- ① 危険有害業務の就業制限については、妊娠婦の保護と妊娠・出産機能の保

護のためのものは必要であるが、その他の理由によるものは妥当性がない。

② 深夜勤務、時間外勤務の制限については、妊娠・出産機能の保護のための措置とは言えず、公務の特殊性を考慮に入れば女子であることを理由とした制限は必要ないが、妊産婦については母体等に好ましくないと考えられるので制限が望ましい。

③ 生理日の就業制限については、妊娠・出産機能の保護のための措置とは言えず、月経時の就業が著しく困難な者については他の疾病の場合と同様に考えることができる。

④ 妊娠中又は産後一定期間における各種の措置（健康診査、業務軽減、通勤緩和、産前産後の就業制限、保育時間）については今後も必要であり、産後の就業制限期間を8週間まで延長すること、妊娠中の船員について船内作業を制限することなど更に母性保護の充実を図ることが望ましい。

3 今後の予定

人事院では、同研究会の報告を参考に、今後、関係各方面の意見を聴き、諸般の情勢を考慮しつつ検討を行い、人事院規則10－7の改正等所要の措置を講ずる予定である。

女子職員の健康安全基準研究委員会委員（50音順）

秋 山 英 司	玉川大学教授
石 津 澄 子	東京女子医科大学教授
岩 男 寿美子	慶応義塾大学教授
興 貴美子	労働省産業医学総合研究所職業病部長
〔座長〕 斎 藤 一	労働科学研究所常務理事
貞 閑 晴	東京都男女差別苦情処理委員会委員
野 原 石 松	日本ボイラ協会副会長
本 多 洋	三井記念病院母性保健部長
増 子 正 宏	元人事院事務総長
我 妻 堯	国立病院医療センター産婦人科医長

VI 婦人就業援助対策

1. 婦人の就業希望状況

(1) 女性と職業に対する考え方

(%)

区 分	59 年	54 年	47 年
職業を持ち、結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい。	20	20	12
職業を持ち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つほうがよい。(注)	45	39	39
職業を持ち、結婚を契機として家庭に入るほうがよい。	11	11	19
職業を持ち、出産を契機として家庭に入るほうがよい。	11	11	12
職業を持たないほうがよい。	6	7	8
わからない。	7	12	10
計	100	100	100

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和59年5月)

「婦人に関する世論調査」(昭和54年10月)

「婦人に関する意識調査」(昭和47年)

(注) 54年、47年は、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」との項目である。

(参考) 女性と職業に対する考え方

(%)

区 分	日 本	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	西ドイツ	イギリス
女性は職業を持たない方がよい	7	4	1	0	1	1
結婚するまでは職業を持つ方がよい	14	23	3	1	6	1
子供ができるまでは職業を持つ方がよい	12	10	7	5	14	10
子供ができてずっと職業を続ける方がよい	18	38	43	55	23	20
子供ができたなら職業を辞め大きくなったら再び職業を持つ方がよい	44	21	39	35	53	62
わからない	6	4	7	5	4	7

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」(昭和57年)

(2) 再就職する場合何歳くらいからがよいか

区 分	該当者数	29歳前 から	30歳く らい	35歳く らい	40歳く らい	45歳く らい	50歳を過 ぎてから	その他	わから ない	計
総 数	人 2,418	% 8	% 22	% 40	% 15	% 2	% 0	% 2	% 11	% 100
〔年 齢〕										
20 ~ 29 歳	399	15	32	36	7	1	0	2	7	100
30 ~ 39 歳	760	9	25	42	11	1	0	3	9	100
40 ~ 49 歳	711	6	18	43	19	3	0	2	9	100
50 ~ 59 歳	548	4	17	36	20	3	1	2	17	100
〔職業の有無〕										
有 職 者	1,438	9	25	40	13	2	0	2	9	100
これまでの仕事が続 けている	540	8	24	38	12	3	0	2	13	100
一時期家庭に入ったが、再び 働いている	652	10	25	41	13	1	0	3	7	100
就職せずに家庭に入ったが、 現在は働いている	195	6	29	36	15	2	1	1	10	100
その他の仕方	51	14	21	41	14	0	0	4	6	100
無 職 者	980	6	17	41	18	3	1	2	12	100
今後すぐにも職業を持ちたい	67	12	27	36	13	3	0	2	7	100
いずれは職業を持ちたい	403	8	21	46	14	2	0	3	6	100
職業を持ちたいとは思わない	435	4	13	38	21	3	1	1	19	100
わからない	75	4	9	34	24	5	1	3	20	100
〔子供の有無〕										
子供あり	2,088	7	22	41	16	2	0	2	10	100
子供なし	330	12	26	36	9	1	1	3	12	100

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)

(3) 再就職のための援助や対策

(複数回答)

区 分	該 当 者 数	出 産 、 育 児 な ど で 退 職 し る も 同 一 企 業 に 再 雇 用 さ れ る よ う に す る こ と	求 人 情 報 を 入 手 し や す く す る こ と	技 術 や 技 能 の 習 得 の 機 会 を 多 く す る こ と	求 人 の 年 齢 制 限 の 緩 和	パ ー ト の 労 働 条 件 の 向 上	働 く 場 を 多 く す る こ と	就 職 (業) に 関 す る 相 談 体 制 の 充 実	実 保 育 所 な ど 育 児 施 設 の 充 実	老 人 ホ ー ム 、 医 療 施 設 な ど の 充 実	そ の 他	わ か ら な い
総 数	人 2,418	% 39	% 15	% 18	% 42	% 43	% 33	% 9	% 30	% 7	% 0	% 6
〔年 齢〕												
20 ～ 29 歳	399	50	20	20	36	40	33	9	42	1	0	4
30 ～ 39 歳	760	41	17	21	46	43	33	9	33	6	0	3
40 ～ 49 歳	711	35	13	19	44	47	33	8	22	8	1	7
50 ～ 59 歳	548	33	12	12	39	41	34	8	27	11	0	11
〔職業の有無〕												
有 職 者	1,438	40	15	19	41	43	33	8	30	7	0	6
これまでの仕事の仕方												
家庭に入ることなく仕事を続けている	540	45	14	20	40	37	31	8	32	8	0	8
一時期家庭に入ったが、再び働いている	652	38	16	19	45	50	35	9	29	6	0	4
就職せず家庭に入ったが現在は働いている	195	32	14	21	37	41	36	7	23	7	0	8
そ の 他	51	35	10	8	22	39	31	14	45	14	2	8
無 職 者	980	38	16	17	43	43	33	9	30	6	0	6
今後の就業意向												
すぐにでも職業を持ちたい	67	46	19	18	49	40	28	9	30	3	2	3
いずれは職業を持ちたい	403	39	19	21	45	44	39	8	30	7	0	3
職業を持ちたいとは思わない	435	36	13	14	41	42	30	9	29	7	1	9
わ か ら な い	75	33	16	8	44	47	29	13	28	1	0	13
〔子供の有無〕												
子 供 あ り	2,088	38	15	17	42	44	34	8	29	7	0	6
子 供 な し	330	47	17	24	43	37	31	11	32	5	1	7
〔65歳以上の人との同居〕												
同 居 し て い る	602	38	15	17	42	42	33	9	29	12	1	5
同 居 し て い な い	1,816	40	15	18	42	44	34	9	30	5	0	6

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)

(4) 年齢階級別就業希望者数及び就業希望率の推移

区 分			総 数	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以 上
就 業 希 望 者 数 (千人)	計	昭和37年	4,947	758	670	780	698	560	953	372	155
		40	5,573	1,024	784	837	796	608	994	371	159
		43	8,018	1,278	1,051	1,316	1,225	904	1,374	573	298
		46	8,639	1,020	1,325	1,373	1,327	1,036	1,542	762	364
		49	9,217	772	1,142	1,601	1,543	1,123	1,852	738	445
		52	10,698	1,003	1,139	1,968	1,575	1,295	2,227	939	552
		54	10,353	1,549		3,420		3,703		1,069	
		57	10,103	1,623		3,137		3,518		1,181	
	女	37	3,960	427	481	714	652	526	858	231	72
		40	4,351	517	539	778	746	565	895	233	78
		43	6,464	646	742	1,252	1,175	854	1,257	384	153
		46	7,063	519	936	1,306	1,272	986	1,405	451	187
		49	7,757	381	837	1,506	1,492	1,074	1,702	534	232
		52	8,692	516	752	1,828	1,500	1,229	2,002	610	255
		54	8,524	926		3,207		3,408		702	
		57	8,066	952		2,917		3,193		731	
	男	37	987	332	189	66	46	35	95	141	83
		40	1,221	506	246	59	50	43	99	138	81
		43	1,554	632	308	64	49	49	117	190	144
		46	1,576	501	389	66	54	50	138	201	177
		49	1,459	391	305	95	51	49	150	204	213
		52	2,006	487	387	140	75	66	225	329	296
		54	1,829	623		213		295		368	
		57	2,037	672		221		325		450	
就 業 希 望 率 (%)	計	37	20.3	14.7	32.0	31.9	31.8	31.5	23.9	13.7	3.9
		40	20.0	14.1	32.3	32.7	32.8	32.0	24.1	13.0	3.7
		43	29.1	19.2	42.5	48.8	50.0	47.0	35.0	20.1	6.5
		46	0.0	17.2	43.1	49.9	51.9	50.2	36.5	21.3	7.1
		49	29.3	12.5	38.8	50.1	53.7	52.2	38.6	22.1	7.4
		52	32.9	15.8	44.2	58.5	60.0	60.5	45.0	26.1	8.0
		54	30.8	16.8		60.2		51.2		27.9	
		57	30.3	17.7		61.1		52.6		28.5	
	女	37	21.0	17.0	33.6	30.8	30.9	30.7	22.6	10.3	2.6
		40	20.8	14.8	32.9	31.9	32.0	31.0	22.8	9.9	2.6
		43	31.1	20.0	46.8	48.7	49.7	46.5	34.0	16.4	4.9
		46	32.2	18.0	47.7	49.6	51.6	49.8	35.4	17.8	5.3
		49	32.3	12.7	46.3	50.0	53.6	52.1	37.8	19.1	5.7
		52	35.8	16.8	52.8	58.3	59.7	60.3	43.9	21.0	5.5
		54	34.4	20.2		60.1		50.7		22.8	
		57	33.3	21.0		60.9		52.0		22.6	
	男	37	17.9	12.6	28.5	50.8	54.8	53.0	46.1	29.4	6.7
		40	17.8	13.5	31.0	48.4	53.8	55.8	46.7	28.6	6.1
		43	22.9	18.4	34.6	51.2	55.1	57.0	50.0	37.5	10.2
		46	23.0	16.5	34.9	55.9	60.0	61.0	53.7	38.1	11.0
		49	19.6	12.2	26.9	51.9	56.0	55.1	50.0	37.1	11.1
		52	24.4	14.9	33.5	61.9	67.6	63.5	58.1	47.5	13.0
		54	20.8	13.4		60.9		57.2		48.8	
		57	22.2	14.6		63.5		59.7		50.1	

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 就業希望率 = $\frac{\text{当該区分における就業希望者}}{\text{当該区分における無業者}} \times 100$

区分	昭和57年						昭和54年											
	総数	失業しているか	学校を卒業した	収入を得たいか	知識や技能を身に生かす	社会に出たいか	余暇ができたか	その他	総数	失業しているか	学校を卒業した	収入を得たいか	収入を得たいか					
													生計に支障をきたさない	収入を得る必要	生活に支障をきたさない	知識や技能を身に生かす		
総数	100.0	2.9	0.5	64.6	7.3	4.1	14.9	5.7	100.0	2.3	0.6	63.0(100.0)	(18.6)	(10.5)	(70.9)	9.8	16.7	7.5
15～24歳	100.0	5.8	3.9	65.8	9.0	6.3	3.2	5.9	100.0	6.9	5.3	56.3(100.0)	(14.0)	(12.1)	(73.9)	15.2	5.3	10.5
25～34歳	100.0	2.0	0.1	69.3	8.6	5.0	11.0	3.9	100.0	1.6	0.1	67.5(100.0)	(14.3)	(9.0)	(76.7)	10.9	14.0	5.8
35～54歳	100.0	2.3	0.0	61.8	6.4	3.2	21.3	4.9	100.0	1.5	0.0	62.1(100.0)	(20.9)	(12.4)	(66.8)	8.7	21.9	5.7
55～64歳	100.0	5.2	0.0	59.9	4.4	1.8	17.9	10.8	100.0	2.7	0.0	60.5(100.0)	(30.1)	(8.5)	(61.4)	5.1	18.4	12.7
65歳以上	100.0	2.2	0.0	55.7	4.8	1.8	15.8	19.8	100.0	1.8	0.0	50.9(100.0)	(31.5)	(7.0)	(61.5)	3.9	17.1	26.0
うち仕事を主に希望する者	100.0	12.2	2.5	57.6	9.1	6.6	5.4	6.5	100.0	10.7	3.3	58.4(100.0)	(38.1)	(13.7)	(48.4)	12.7	6.8	8.1
15～24歳	100.0	14.4	9.3	46.1	12.0	12.0	0.9	5.4	100.0	17.1	13.2	37.1(100.0)	(27.8)	(18.3)	(54.8)	20.6	2.3	9.4
25～34歳	100.0	12.0	0.5	58.6	12.0	8.0	4.3	4.8	100.0	10.4	0.5	60.3(100.0)	(33.3)	(12.6)	(54.1)	16.7	5.5	6.5
35～54歳	100.0	11.2	0.2	65.3	6.1	3.7	7.7	5.8	100.0	7.9	0.0	70.0(100.0)	(41.8)	(14.6)	(43.2)	7.4	9.0	5.7
55～64歳	100.0	14.4	0.0	58.8	4.6	2.0	10.5	9.8	100.0	7.6	0.0	65.9(100.0)	(48.3)	(9.2)	(42.5)	3.8	12.1	9.8
65歳以上	100.0	4.7	0.0	59.4	6.3	1.6	9.4	18.8	100.0	5.1	0.0	57.6(100.0)	(44.1)	(11.8)	(47.1)	1.7	11.9	23.7
うち家事をして いる有配偶者	100.0	1.3	0.0	66.0	7.2	3.8	17.0	4.7	100.0	0.8	0.0	65.2(100.0)	(15.9)	(10.1)	(74.1)	9.4	18.6	5.9
35歳未満	100.0	0.7	0.1	71.3	8.3	4.8	11.0	3.7	100.0	0.5	0.1	69.5(100.0)	(12.8)	(8.4)	(78.8)	10.5	13.9	5.5
35歳以上	100.0	1.8	0.0	61.4	6.2	2.9	22.1	5.5	100.0	1.0	0.0	61.4(100.0)	(19.0)	(11.7)	(69.3)	8.5	22.8	6.2

(%)

— 265 —

2. 再雇用制度実施状況等

(1) 産業・規模、女子のみに適用される再雇用制度の有無別事業所数の割合
(%)

産 業 規 模	計	あ り	な し
産 業 計	100.0	7.0	93.0
鉱 業	100.0	1.8	98.2
建 設 業	100.0	3.5	96.5
製 造 業	100.0	8.4	91.6
卸 売 業、小 売 業	100.0	9.3	90.7
金 融 ・ 保 険 業	100.0	9.6	90.4
不 動 産 業	100.0	—	100.0
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	1.5	98.5
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	0.3	99.7
サ ー ビ ス 業	100.0	7.1	92.9
500 人 以 上	100.0	8.9	91.1
100 ～ 499 人	100.0	7.3	92.7
30 ～ 99 人	100.0	6.9	93.1

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

(2) 産業・規模、導入時期及び女子再雇用制度導入理由別企業数の割合

(M.A.)(%)

区 分	総 数	労働 力不 足に 対応 する	た め 欠 員 補 充 が ス ム ー ズ に で き る	専 門 職 、 熟 練 技 能 者 を 確 保 す る た め	女 子 を よ く 勤 務 す る た め の 新 陳 代 謝	女 子 を 高 め る た め の 勤 務 意 欲	女 子 を 上 へ 導 く た め の 福 祉 の 向	企 業 の イ メ ー ジ ア ッ プ を 人 材 を 確 保 す る た め の 優 秀 な	ら の 要 望 が あ つ た か ら の 労 働 組 合 等 の 側 か ら	子 供 が 直 接 育 て る の が よ い 間 は	親 が 小 さ い 間 は	育 児 休 業 制 度 に 代 わ る	退 職 女 子 を 顧 客 と し て	確 保 す る た め	そ の 他
計	〔210〕100.0	50.5	34.8	42.4	3.8	25.7	20.5	28.1	9.5	10.0	6.7	2.4	2.4		
製 造 業	〔113〕100.0	48.7	31.9	37.2	3.5	24.8	23.9	25.7	11.5	11.5	5.3	1.8	3.5		
卸売業、小売業	〔 36〕100.0	33.3	41.7	38.9	2.8	41.7	30.6	41.7	16.7	8.3	5.6	5.6	-		
サ ー ビ ス 業	〔 41〕100.0	73.2	29.3	61.0	4.9	17.1	4.9	9.8	-	7.3	7.3	2.4	2.4		
そ の 他	〔 20〕100.0	45.0	50.0	40.0	5.0	20.0	15.0	55.0	5.0	10.0	15.0	-	-		
1,000 人 以 上	〔 51〕100.0	35.3	21.6	31.4	5.9	35.3	35.3	13.1	31.4	13.7	5.9	2.0	2.0		
100 ～ 999人	〔 94〕100.0	52.1	37.2	44.7	3.2	27.7	18.1	24.5	3.2	7.4	7.4	2.1	3.2		
1 ～ 99人	〔 65〕100.0	60.0	11.5	47.7	3.1	15.4	12.3	21.5	1.5	10.8	6.2	3.1	1.5		
昭和 29 年 以 前	〔 13〕100.0	53.8	30.8	46.2	-	15.4	23.1	7.7	7.7	15.4	-	-	15.4		
昭 和 30 年 代	〔 24〕100.0	58.3	33.3	50.0	4.2	20.8	8.3	25.0	-	8.3	8.3	4.2	8.3		
昭和40年～44年	〔 30〕100.0	56.7	40.0	43.3	10.0	23.3	16.7	33.3	3.3	13.3	10.0	-	-		
昭和45年～49年	〔 74〕100.0	52.7	35.1	40.5	5.4	27.0	21.6	20.3	16.2	8.1	5.4	1.4	1.4		
昭和50年～54年	〔 44〕100.0	50.0	36.4	36.4	-	22.7	22.7	34.1	4.5	9.1	6.8	6.8	-		
昭和 55 年 以 降	〔 24〕100.0	29.2	29.2	50.0	-	41.7	29.2	45.8	16.7	12.5	8.3	4.2	-		

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(注) 計欄の〔 〕内の数は実数である。以下同じ。

(3) 産業・規模、女子再雇用制度適用対象者の退職理由別企業数の割合 (%)

区 分	総 数	退職理由を限定する企業 注①	そ の 他 注②
計	[210] 100.0 (100.0)	100.0 (45.7)	100.0 (54.3)
製 造 業	[113] 53.8 (100.0)	62.5 (53.1)	46.5 (46.9)
卸売業、小売業	[36] 17.1 (100.0)	12.5 (33.3)	21.1 (66.7)
サ ー ビ ス 業	[41] 19.5 (100.0)	16.7 (39.0)	21.9 (61.0)
そ の 他	[20] 9.5 (100.0)	8.3 (40.0)	10.5 (60.0)
1,000 人 以 上	[51] 24.3 (100.0)	34.4 (64.7)	15.8 (35.3)
100 ～ 999 人	[94] 44.8 (100.0)	41.7 (42.6)	47.4 (57.4)
1 ～ 99 人	[65] 31.0 (100.0)	24.0 (35.4)	36.8 (64.6)

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(注) ① 退職理由を限定する企業とは、制度適用対象者の退職理由を一定の自己都合に限定し、その限定された退職理由として結婚、妊娠・出産又は育児をあげる企業をいう。

② 自己都合による退職すべてと①以外の退職理由をあげる企業

(4) 再雇用の最高離職期間の限定の有無別企業数の割合 (%)

区 分	総 数	限 定 あ り	限 定 な し
計	[96] 100.0	40.6	59.4
製 造 業	[60] 100.0	48.3	51.7
卸売業、小売業	[12] 100.0	50.0	50.0
サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	18.8	81.3
そ の 他	[8] 100.0	12.5	87.5
1,000 人 以 上	[33] 100.0	75.8	24.2
100 ～ 999 人	[40] 100.0	22.5	77.5
1 ～ 99 人	[23] 100.0	21.7	78.3

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(5) 再雇用者の最高離職期間別企業数の割合 (%)

区 分	離職期間の限定ありの企業	1 年 以 内	1 年を超え 3 年 以 内	3 年を超え 5 年 以 内	5 年を超え 10 年 以 内	10 年 を 超 え
計	[45] 100.0	6.7	44.4	17.8	24.4	6.7
退職理由を限定する企業	[39] 100.0	5.1	51.3	15.4	25.6	2.6

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(6) 再雇用の義務の有無別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	義務がある	義務はない	義務はないが優先して再雇用する
退職理由を限定する企業	計	[96]100.0	6.3	52.1	41.6
	製 造 業	[60]100.0	6.7	50.0	43.3
	卸売業、小売業	[12]100.0	16.7	50.0	33.3
	サ ー ビ ス 業	[16]100.0	—	62.5	37.5
	そ の 他	[8]100.0	—	50.0	50.0
	1,000 人 以 上	[33]100.0	12.1	36.4	51.5
	100 ～ 999人	[40]100.0	2.5	52.5	45.0
	1 ～ 99人	[23]100.0	4.3	73.9	21.7

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(7) 義務はないが優先して再雇用する企業における状況別企業数の割合

(%)

区 分	義務はないが優先して再雇用する企業	新規学卒採用を控えて	中途採用を控えて	そ の 他
計	[66]100.0	3.0	75.8	21.2
退職理由を限定する企業	[40]100.0	—	80.0	20.0

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(8) 再雇用の手続方法及びポストのない場合の措置の内容別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	本人からの申請	ポ ス ト が な い 場 合			企業からの申込み	その他
				待 機 さ せる	一 時 他 に 配 置	そ の 他		
計		[96]100.0	76.0 (100.0)	(30.1)	(34.2)	(35.6)	19.8	4.2
退職理由を限定する企業	製 造 業	[60]100.0	78.3 (100.0)	(36.2)	(34.0)	(29.8)	16.7	5.0
	卸売業、小売業	[12]100.0	91.7 (100.0)	(27.3)	(36.4)	(36.4)	—	8.3
	サ ー ビ ス 業	[16]100.0	75.0 (100.0)	(8.3)	(33.3)	(58.3)	25.0	—
	そ の 他	[8]100.0	37.5 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	62.5	—
	1,000 人 以 上	[33]100.0	87.9 (100.0)	(48.3)	(10.3)	(41.4)	6.1	6.1
	100 ～ 999人	[40]100.0	70.0 (100.0)	(21.4)	(46.4)	(32.1)	25.0	5.0
	1 ～ 99人	[23]100.0	69.6 (100.0)	(12.5)	(56.3)	(31.3)	30.4	—

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(9) 退職時と再雇用時の賃金格付の変化別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	退職時の賃金格付と同じ	退職時の賃金格付より高い	退職時の賃金格付より低い	そ の 他
退職理由を限定する企業	計	[96]100.0	55.2	8.3	33.3	3.1
	製 造 業	[60]100.0	53.3	6.7	35.0	5.0
	卸売業、小売業	[12]100.0	58.3	8.3	33.3	—
	サ ー ビ ス 業	[16]100.0	56.3	12.5	31.3	—
	そ の 他	[8]100.0	62.5	12.5	25.0	—
	1,000 人以上	[33]100.0	48.5	6.1	39.4	6.1
	100 ～ 999人	[40]100.0	47.5	10.0	40.0	2.5
	1 ～ 99人	[23]100.0	78.3	8.7	13.0	—

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(10) 中途採用者と比較した再雇用者の賃金格付の優遇の状況別企業数の割合

(%)

区 分		女子中途採用者を採用する企業	中途採用者より低い	中途採用者と同程度	中 途 採 用 者 より 高 い				その他
					小 計	経験を加味して若干上積みする	ベアの一部を考慮する	ベアの一部を考慮する	
退職理由を限定する企業	計	[82]100.0	—	39.0	59.8 (100.0)	(59.2)	(30.6)	(10.2)	1.2
	製 造 業	[50]100.0	—	38.0	60.0 (100.0)	(63.3)	(23.3)	(13.3)	2.0
	卸売業、小売業	[10]100.0	—	30.0	70.0 (100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)	—
	サ ー ビ ス 業	[15]100.0	—	53.3	46.7 (100.0)	(57.1)	(42.9)	(—)	—
	そ の 他	[7]100.0	—	28.6	71.4 (100.0)	(20.0)	(80.0)	(—)	—
	1,000 人以上	[25]100.0	—	56.0	40.0 (100.0)	(30.0)	(40.0)	(30.0)	4.0
	100 ～ 999人	[37]100.0	—	37.8	62.2 (100.0)	(69.6)	(26.1)	(4.3)	—
	1 ～ 99人	[20]100.0	—	20.0	80.0 (100.0)	(62.5)	(31.3)	(6.3)	—

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(注) 調査対象企業のうち、再雇用者と仕事の内容が同様の女子中途採用者を採用する企業について集計した。

(11) 産業・規模・制度導入の効果の有無別企業数の割合

(%)

区分	総数	効果があつた	(M. A.)							その他	効果はなかった	その他・不明
			労働力不足に対応できた	欠員補充がスムーズにいった	専門職・熟練技能者の再活用ができた	女スーム労働力の新しい陳代に感謝がな	企業の優遇による女子労働者の増加	女子労働者の労働意欲が向上した	家庭主婦の経験を職場に生かされた			
計	[210] 100.0	81.4 (100.0)	(45.0)	(37.4)	(41.5)	(1.8)	(11.1)	(19.3)	(16.4)	(9.4)	17.6	1.0
製造業	[113] 100.0	77.0 (100.0)	(44.8)	(28.7)	(43.7)	(1.1)	(9.2)	(17.2)	(9.2)	(12.6)	22.1	0.9
卸売業、小売業	[36] 100.0	77.8 (100.0)	(35.7)	(35.7)	(35.7)	(-)	(21.4)	(17.9)	(28.6)	(10.7)	19.4	2.8
サービス業	[41] 100.0	92.7 (100.0)	(60.5)	(52.6)	(50.0)	(2.6)	(2.6)	(21.1)	(15.8)	(2.6)	7.3	-
その他の業	[20] 100.0	90.0 (100.0)	(27.8)	(50.0)	(22.2)	(5.6)	(22.2)	(27.8)	(33.3)	(5.6)	10.0	-
1,000人以上	[51] 100.0	78.4 (100.0)	(35.0)	(22.5)	(27.5)	(-)	(22.5)	(22.5)	(22.5)	(15.0)	19.6	2.0
100～999人	[94] 100.0	76.6 (100.0)	(54.2)	(45.8)	(50.0)	(1.4)	(11.1)	(23.6)	(13.9)	(8.3)	22.3	1.1
1～99人	[65] 100.0	90.8 (100.0)	(40.7)	(37.3)	(40.7)	(3.4)	(3.4)	(11.9)	(15.3)	(6.8)	9.2	-

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」(昭和57年)

(12) 女子再雇用制度の基本的あり方とその普及について(概要)

1 女子再雇用制度の望ましいあり方

女子再雇用制度の望ましいあり方については、現在企業で実施されている同制度の実態を踏まえ、女子労働者にとって望ましいと同時に企業にとっても現実的なものとなるよう以下によることが望ましい。

〔制度の実施根拠〕

労働協約又は就業規則等により明文化すること。

〔制度対象者の勤務形態〕

退職前と同様に再雇用後も、原則としてフルタイム勤務の常用労働者としてすること。

必要に応じて、本人の希望により多様な勤務形態を選択できるようにすること。

〔退職理由〕

「妊娠」「出産」「育児」の三理由を明示することが必要であること。

「結婚」及び「夫の転勤」「家族の看病」等の家庭事情を退職理由に含むことも、現状では適当であること。

〔退職時における申出〕

退職時において制度の適用を希望するという申出をしておくことが制度のスムーズな運営のために不可欠であること。

〔再雇用までの離職期間〕

「女子の能力維持」と「育児期間の確保」のバランスを考慮し、労使双方にとって妥当な期間を設定することが必要であること。

〔再雇用時における年齢制限〕

出産年齢等の個人差に対応し得るよう再雇用時の年齢の制限は避けるべきであること。

〔資格認定書の交付、登録〕

対象者に対して在職中のキャリアを記載した「資格認定書」を交付し、企業の人事担当部門において「登録」しておくことが必要であること。

〔再雇用に当たっての配慮〕

採用予定がある場合には、企業は、制度対象者を優先して再雇用するよう募集、採用に当たって配慮すること。

〔再雇用時の労働条件についての配慮〕

再雇用時においては、企業は、制度対象者の離職前のキャリアを合理的に評価し、賃金格付等労働条件面に反映するよう配慮すること。

2 再雇用特別措置等の普及について

再雇用特別措置等の普及を図るため、今後、国として以下に努めるべきである。

① 好事例についての情報提供

② 普及のための当面の奨励措置

- 再雇用特別措置の普及が実効あるものとして進められるよう当面、一定の普及が進むまでの間、国としての奨励措置を講ずることが望ましい。
- 奨励措置の内容は、企業が再雇用を実施するに当たって特に離職期間中並びに再雇用時における制度対象者の能力維持、向上と適応のための教育訓練の費用等特別の経済的負担が伴うことを考慮し、再雇用特別措置を実施する事業主に対して助成を行うことが適切である。

③ 能力再開発の推進等

3. 婦人就業援助促進事業

(1) 婦人就業援助促進事業実施要綱

1 目 的

婦人失業者等の求職者に対し就業に関する広範な相談を行うとともに、就業に必要な技術等の講習を実施することにより、その就業援助を図ることを目的とする。

2 事業実施主体

当該事業の実施主体は、地方公共団体とする。

3 事業実施に伴う施設設備等

(1) 施設

技術講習室、相談室、会議室、事務室、託児室等を設けるものとする。

(2) 備品等

技術講習等のための備品及び託児に必要な備品等を設けるものとする。

(3) その他

就業援助に必要な適正検査等備品を設けるものとする。

4 事業内容

婦人就業援助施設の行う業務は、下記に掲げるものとする。

(1) 就業に必要な技術講習の実施

(2) 就業援助に関する相談及び指導

(3) 就業に関する調査及び情報の提供

(4) 寡婦等就業に関する相談・指導及び技術講習受講旅費の支給

(5) 就業に関する行政関係機関等との連絡等業務

(6) その他就業援助促進に関する事業の実施

5 技術講習

婦人就業援助施設の行う技術講習の講習体系及び講習基準は別に定めるものとする。

6 職員の配置

(1) 婦人就業援助施設には、施設の長、技術講習担当職員・相談担当職員等 その他必要な職員を置く。

(2) (1)のほか、本施設の行う業務の円滑化と広域化を図るため就業等相談員 を置くことができる。

7 国庫補助

国は本施設の事業に要する経費を補助する。

(2) 婦人就業援助施設における項目別業務実績

区 分	件（人）数	内 容 等
相 談 件 数	720,183 件	就業に関する相談、技術に関する相談等
技 術 講 習 件 数	671 件	経理事務、ワープロ・パソコン、病人介護、縫製等の技術を習得させるための講習
技術講習受講実人員数	12,865 人	
情 報 提 供 件 数	17,711 件	婦人就業援助だより、新聞、ラジオ等による就労条件、技術講習等開催状況、求人・求職状況等の広報活動
調 査 件 数	94,021 件	就業に関する実情把握

資料出所：労働省「昭和59年度婦人就業援助業務報告」

4. 母子家庭の母等対策

(1) 母子家庭になった理由別母子世帯数及び構成割合の推移

区 分	調査年次	総 数	死 別			離 別				
			総 数	病 死	その他の死別	総 数	離 婚	遺棄・生死不明	未 の 婚 母	その他
構 成 割 合 (%)	昭和27年	100.0 (694,700)	85.1	43.2	41.9	14.9	7.5	2.2	1.6	3.6
	31	100.0 (1,150,000)	77.9	47.6	30.3	22.1	14.6	3.5	1.9	2.1
	36	100.0 (1,029,000)	77.1	56.2	20.9	22.9	16.8	3.7	1.9	0.5
	42	100.0 (515,300)	68.1	57.3	10.8	31.9	23.7	3.7	1.8	2.7
	48	100.0 (626,200)	61.9	48.1	13.8	38.2	26.4	4.9	2.4	4.5
	53	100.0 (633,700)	49.9	38.2	11.7	50.1	37.9	3.8	4.8	3.6
	58	100.0 (718,100)	36.1	28.1	8.0	63.9	49.1	5.7	5.3	3.8

資料出所：厚生省「昭和58年度全国母子世帯等調査」

- (注) 1. 「その他」には、父が障害者である世帯、法により拘禁されている世帯などを含む。
2. ()内は母子世帯推計数である。

(2) 年齢階級別母子家庭の母等構成

区分	総数	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	平均年齢
昭和53年	100.0%	-	5.6	29.7	49.5	13.4	1.9	42.7歳
昭和58年	100.0 (718,100)	0.1 (500)	5.3 (37,800)	33.5 (240,900)	46.9 (336,800)	12.3 (88,600)	1.9 (13,500)	41.5

資料出所：厚生省「全国母子世帯等調査」

(注) ()内は母子世帯推計数である。

(3) 母子家庭の母等の就労状況

区分	総数	就労している	従業上			地位		就労していない
			農業	自営業主	常用雇用者	非常雇用者	その他	
総数	718,100 ^{世帯} (100.0)%	604,900 (84.2)	26,300 (3.7)	75,700 (10.5)	395,400 (55.1)	54,500 (7.6)	53,000 (7.4)	113,200 (15.8)
死別	259,300 (100.0)	220,500 (85.0)	20,300 (7.8)	25,800 (9.9)	137,500 (53.0)	18,500 (7.1)	18,400 (7.1)	38,800 (15.0)
離別	458,700 (100.0)	384,400 (83.8)	6,000 (1.3)	49,900 (10.9)	257,900 (56.2)	36,000 (7.8)	34,600 (7.5)	74,400 (16.2)

資料出所：厚生省「昭和58年度全国母子世帯等調査」

(注) 「常用雇用者」とは、1年をこえる契約で他に雇われている者をいい、「非常雇用者」とは、臨時、日雇用者をいう。

(4) 昭和57年の年間収入の状況

区 分		総 数	死 別	離 別	一般世帯
平 均 世 帯 人 員		3.16 人	3.32 人	3.05 人	3.42 人
平 均 有 業 人 員		1.22 人	1.35 人	1.15 人	1.62 人
平 均 収 入 金 額		200 万円	240 万円	177 万円	444 万円
分析の 代表値	第 I 4 分 位 数	109 万円	143 万円	95 万円	235 万円
	第 II 4 分 位 数 (中 央 値)	177 万円	219 万円	155 万円	380 万円
	第 III 4 分 位 数	262 万円	318 万円	231 万円	566 万円
世帯人員 1 人当たり平均収入金額		63 万円	72 万円	58 万円	130 万円
有業人員 1 人当たり平均収入金額		164 万円	178 万円	154 万円	274 万円

資料出所：厚生省「昭和58年度全国母子世帯等調査」

(注) 一般世帯については「昭和58年国民生活実態調査」による。

(5) 20歳未満の子供の数別母子世帯数

区 分	総 数	1 人	2 人	3 人	4 人 以 上
昭 和 53 年	100.0%	55.9	34.4	7.8	2.0
昭 和 58 年					
世帯 総 数	718,100 (100.0%)	377,100 (52.5)	263,500 (36.7)	65,100 (9.1)	12,500 (1.7)
死 別	259,300 (100.0)	127,400 (49.1)	102,900 (39.7)	24,000 (9.3)	5,100 (2.0)
離 別	458,700 (100.0)	249,700 (54.4)	160,600 (35.0)	41,100 (9.0)	7,400 (1.6)

資料出所：厚生省「昭和58年度全国母子世帯等調査」

(6) 昭和61年度母子家庭の母等就業援助対策費(案)概要

総額 6,311 百万円(前年度 5,347 百万円)

1 就業に関する相談機能等の強化

(1) 婦人就業援助施設における相談機能等の充実 547 百万円(544 百万円)

就業を希望する婦人に対し、就業に関する広範な相談、指導を行うとともに就業に必要な技術講習等を実施する(52 か所)。また、技術講習を受講する母子家庭の母等及び寡婦に対し受講を促進するため受講旅費を支給する。

(2) 寡婦等職業相談員の増置 150 百万円(137 百万円)

母子家庭の母等及び寡婦に対する職業相談、指導体制を充実させるため、公共職業安定所に寡婦等職業相談員を増置する。195 人→206 人

(3) 母子家庭の母等就業援助促進活動等の実施 13 百万円(13 百万円)

母子家庭の母等及び寡婦の雇用について社会一般の気運の醸成を図るため、啓発活動等を実施する。

2 職業訓練制度等の実施

(1) 母子家庭の母等に対する訓練手当の支給

イ 公共職業訓練受講者 197 百万円(176 百万円)

公共職業訓練を受講する母子家庭の母等に対し、訓練期間中訓練手当を支給する。(月額平均 108,950 円 → 111,900 円)

ロ 職場適応訓練受講者 92 百万円(83 百万円)

職場適応訓練を受講する母子家庭の母等に対し、訓練期間中訓練手当を支給する。(月額平均 108,950 円 → 111,900 円)

3 就職援護措置の実施

(1) 特定求職者雇用開発助成金の支給 5,296 百万円(4,382 百万円)

母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により常用労働者として雇い入る事業主に対して支給する。(1 年間賃金の 4 分の 1。ただし、中小企業は 3 分の 1)

(2) 職場適応訓練費の支給 16 百万円(12 百万円)

母子家庭の母等に対し、委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対して職場適応訓練費を支給する。(月額 17,800 円 → 18,300 円)

5. 婦人労働能力活用事業

(1) 婦人労働能力活用事業実施要綱

1 目 的

婦人労働能力活用事業（以下「本事業」という。）は、自らの生きがいの充実や社会参加を希望する婦人に対して、近隣地域において相互扶助の仕組みの下に老人・子供の世話、家事等の家庭内における援助を行うこと（以下「相互援助活動」という。）を推進することにより、婦人が雇用関係でない就業を通じて、自己の労働能力を活用し、それによって追加的な収入を得るとともに、婦人及び家族の福祉の増進を図ることを目的とする。

2 本事業の実施地域

本事業は、次のいずれかに該当する市（特別区を含む。以下同じ。）の区域であって、相互援助活動を希望する婦人が相互数存在することが見込まれるもののうちから、労働省婦人局長が全国地域婦人団体連絡協議会（以下「全地婦連」という。）の会長と協議して選定したもの（以下「地域」という。）において実施するものとする。

(1) おおむね人口20万人以上の市であること。

(2) (1)の市以外の市であって、地理的・経済的状況、婦人の就業希望の状況等にかんがみ、(1)の市におけるものと同規模程度の本事業の実施が見込まれる市であること。

3 本事業の実施主体

本事業の実施主体は、全地婦連とするものとする。

4 本事業の対象者

本事業の対象者は、相互援助活動を行うことを希望する勤労者家庭の婦人等であって、全地婦連が地域ごとに組織する地域ファミリー・サービス・クラブ（以下「地域クラブ」という。）の会員であるものとする。

5 本事業の内容

本事業は、原則として、地域クラブが当該地域の一定区域を基盤として設ける地区ファミリー・サービス・クラブ（以下「地区クラブ」という。）内で当該地区クラブのリーダーの仲介の下に、相互援助活動を行い、援助を受け

た会員は、一定の報酬を支払うことを内容とするものとする。

6 地域婦人団体及び行政機関の協力等

(1) 全地婦連は、地域クラブ及び地区クラブの運営について、地域婦人団体の協力を受けるものとする。

(2) 地域クラブ及び地区クラブは、その運営に当たり、婦人少年室、都道府県市等関係行政機関と相互に緊密な連携を図るものとする。

7 国の助成

国は、本事業の実施主体に対して、予算の範囲内において、本事業の実施に必要な経費の一部について補助を行うものとする。

8 その他

その他本事業に関し、必要な事項は、労働省婦人局長が別に定めるものとする。

(注) 本要綱は昭和61年4月改訂の予定

(2) ファミリー・サービス・クラブ設置一覧

(昭和60年度)

都 市 名	地 域 ク ラ ブ 名
旭 川 市	旭 川ファミリー・サービス・クラブ
秋 田 市	秋 田 地 域ファミリー・サービス・クラブ
高 崎 市	高 崎 地 域ファミリー・サービス・クラブ
千 葉 市	千 葉 地 域ファミリー・サービス・クラブ
東 京 市	東 京ファミリー・サービス・クラブ
横 浜 市	横 浜ファミリー・サービス・クラブ
川 崎 市	川 崎 地 域ファミリー・サービス・クラブ
富 山 市	富 山 地 域ファミリー・サービス・クラブ
豊 田 市	豊 田 地 域ファミリー・サービス・クラブ
豊 中 市	豊 中ファミリー・サービス・クラブ
神 戸 市	神 戸ファミリー・サービス・クラブ
姫 路 市	姫 路ファミリー・サービス・クラブ
久 留 米 市	久留米地域ファミリー・サービス・クラブ
長 崎 市	長 崎 地 域ファミリー・サービス・クラブ
宮 崎 市	宮 崎 地 域ファミリー・サービス・クラブ

VII 労働者家族福祉対策

1. 単身赴任留守家族問題の状況

(1) 産業・企業規模別配転状況

区 分		産 業								企 業 規 模					
		計	鉱 業	製 造 業	卸 売 業 ・ 小 売 業	金 融 ・ 保 險 業	不 動 産 業	運 輸 ・ 通 信 業	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	サ ー ビ ス 業	1,000 人 以 上	300 ～ 999 人	100 ～ 299 人	30 ～ 99 人	5 ～ 29 人
配 転 者 数 (千 人)	59 年 計	791.1	1.6	153.7	175.9	153.1	4.3	146.8	28.8	126.9	327.4	123.5	78.8	67.5	30.5
	男	671.7	1.6	130.6	151.5	123.9	4.1	135.7	27.7	96.7	287.4	102.0	61.7	50.0	22.8
	女	119.4	0.0	23.1	24.4	29.2	0.2	11.1	1.1	30.3	40.0	21.6	17.2	17.5	7.7
	58 年 計	836.0	1.2	165.1	198.4	163.7	5.3	146.9	29.5	125.9	348.1	140.9	92.7	63.5	24.3
対前年増減率(%)		△ 5.4	33.3	△ 6.9	△ 11.3	△ 6.5	△ 18.9	△ 0.1	△ 2.4	0.8	△ 5.9	△ 12.3	△ 15.0	6.3	25.5
配 転 率 (%)	59 年 計	3.0	1.7	1.5	2.7	10.4	3.2	5.2	10.2	2.5	5.7	3.6	1.8	1.5	0.5
	男	4.1	1.9	2.0	4.0	15.7	4.1	5.4	10.9	3.7	7.0	4.5	2.3	1.9	0.6
	女	1.2	-	0.7	0.9	4.2	0.5	3.7	3.7	1.2	2.4	1.8	1.0	0.9	0.3
	58 年 計	3.1	1.4	1.7	3.0	10.7	3.3	5.1	10.1	2.5	5.9	4.0	2.1	1.4	0.4

資料出所：労働省「雇用動向調査」(昭和59年)

(2) 配転理由別同一企業内の他事業所からの転入状況
(企業規模 1,000 人以上の常用名義労働者)

区 分	合 計	定 期 的 人事異動	省力設備 の導入等	前事業所 の縮小	一時的応 援・事業 の拡張	中高年 者対策の 環	本人の 希 望	その他
構 成 比(%)								
59 年	100.0	77.5	0.8	2.2	3.9	0.3	1.4	13.9
58 年	100.0	75.6	1.2	2.6	5.9	0.4	2.2	12.1
対前年差(ポイント)	-	1.9	△ 0.4	△ 0.4	△ 2.0	△ 0.1	△ 0.8	1.8

資料出所：労働省「雇用動向調査」(昭和59年)

(3) 年齢階級別配転状況(企業規模 1,000 人以上の常用名義労働者)

区 分		計	19歳以下	20 ～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60歳以上
配 転 者 数 (千人)	59年計	284.6	8.3	91.2	84.6	71.7	26.5	0.5
	男 子	254.0	4.6	70.7	83.2	69.9	25.1	0.5
	女 子	30.6	3.7	20.5	3.3	1.8	1.3	0.0
構 成 比 (%)	59年計	100.0	2.9	32.0	29.7	25.2	9.3	0.2
	男 子	100.0	1.8	27.8	32.8	27.5	9.9	0.2
	女 子	100.0	12.1	67.0	10.8	5.9	4.2	0.0
	58年計	100.0	3.4	32.1	31.7	23.9	8.7	0.1

資料出所：労働省「雇用動向調査」(昭和59年)

(4) 単身赴任者の状況

(企業規模 1,000 人以上の常用名義労働者)

区 分		計	うち30～39歳	40～49歳	50～59歳
有配偶者で居 所を 移 転 し た 者(千人)	昭 和 57 年	84.2	34.0	31.5	7.7
	58	90.7	37.3	34.4	10.2
	59	93.7	37.0	35.5	10.1
単 身 赴 任 者(千人)	57 年	16.2	3.7	8.2	2.8
	58	17.8	3.1	10.2	3.8
	59	18.4	3.0	11.4	3.6
単身赴任者の割合(%)	57 年	19.2	10.9	26.0	36.4
	58	19.6	8.3	29.7	37.3
	59	19.6	8.1	32.1	35.6

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(注) 単身赴任者の割合 = $\frac{\text{有配偶者で居所を移転した者のうち単身赴任者}}{\text{有配偶者で居所を移転した者}} \times 100$

(5) 転居を必要とする人事異動の有無及び有配偶単身赴任者に対する援助制度の種類別採用企業数の割合 (%)

企業規模	1)	2)	援助					3)			2)
	転居を必要とする人事異動「有」	有配偶単身赴任者に対する援助制度「有」	寮・住宅等の提供	赴任地における住宅手当の優遇措置	一時帰宅の旅費の支給	帰宅の特別休暇の付与	家族が訪問する場合の旅費の支給	訪問した家族への宿泊施設の提供	別居手当の支給	その他の援助	
計	27.0	96.9	91.1	53.8	37.1	13.8	3.4	14.2	35.1	4.3	3.1
5,000人以上	97.0	98.8	98.4	22.4	36.1	7.8	3.1	14.5	71.8	10.6	1.2
1,000～4,999人	89.9	98.9	95.4	34.9	36.1	4.8	2.6	8.9	67.4	7.8	1.1
300～999人	71.1	97.9	94.2	45.0	35.7	9.7	1.7	9.7	58.0	8.4	2.1
100～299人	42.7	97.2	92.2	56.5	34.9	10.4	1.4	11.3	41.9	6.1	2.8
30～99人	16.5	96.0	88.3	58.4	39.5	19.5	5.9	19.0	15.6	0.7	4.0

資料出所：労働省「労働者福祉施設制度等調査」(昭和58年)

(注) 1. 調査対象全企業を100.0とした割合である。

2. 転居を必要とする人事異動「有」企業を100.0とした割合である。

3. 有配偶単身赴任者に対する援助制度「有」企業を100.0とした割合である。

2. そ の 他

(1) 産業・規模、看護休暇制度の有無及びその内容別事業所数の割合 (%)

産 業 ・ 規 模	全事業所に占める制度ありの事業所数の割合	制度の適用範囲		休 暇 中 の 賃 金	
		女子のみ	男女とも	有 給	うち100% 有 給
産 業 計	8.7 (100.0)	(10.1)	(89.9)	(47.9)	(33.0)
鉱 業	1.8 (100.0)	(-)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
建 設 業	3.8 (100.0)	(17.7)	(82.3)	(72.3)	(54.6)
製 造 業	5.1 (100.0)	(17.0)	(83.0)	(34.7)	(22.1)
卸 売 業、小 売 業	4.4 (100.0)	(9.0)	(91.0)	(56.8)	(49.1)
金 融 ・ 保 険 業	9.7 (100.0)	(-)	(100.0)	(89.4)	(33.3)
不 動 産 業	0.7 (100.0)	(-)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
運 輸 ・ 通 信 業	12.7 (100.0)	(0.9)	(99.1)	(6.1)	(6.0)
電気・ガス・水道・熱供給業	12.0 (100.0)	(-)	(100.0)	(77.4)	(70.8)
サ ー ビ ス 業	16.1 (100.0)	(12.3)	(87.7)	(54.2)	(39.3)
500 人 以 上	12.4 (100.0)	(5.9)	(94.1)	(33.4)	(14.2)
100 ～ 499 人	8.3 (100.0)	(7.6)	(92.4)	(29.6)	(22.8)
30 ～ 99 人	8.8 (100.0)	(10.7)	(89.3)	(51.8)	(35.5)

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

(2) 産業・規模、子供や親などの家族を扶養・看護する責任を有する者に対する特別措置の有無別及びその適用範囲別事業所数の割合 (%)

産業・規模	時間外労働の割当に関する措置	交替制勤務の割当に関する措置	深夜勤務の割当に関する措置	労働時間を短縮する措置	出張に関する措置	転勤に関する措置	職場配置・配置転換に関する措置	配偶者の事業に就くための措置	子供の授業・参観日等に関する措置																
	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲	適用の範囲																
	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ	ありの事業所数の割合 女子のみ																
産業計	7.7	5.7	3.5	1.2	2.4	4.3	1.7	2.6	3.9	1.5	2.4	4.2	0.7	3.5	5.5	0.9	4.6	4.9	1.2	3.7	16.4	9.2	3.4	5.8	
	2.6	-	2.6	0.8	-	0.8	2.6	-	2.2	-	2.2	0.4	-	0.4	1.2	0.4	0.8	0.4	-	0.4	19.1	7.1	1.8	5.3	
	8.0	1.3	6.7	1.4	0.4	1.0	3.5	0.4	3.1	5.7	1.6	4.1	4.9	0.1	4.8	4.3	0.4	3.9	5.1	0.4	4.7	9.8	12.4	4.9	7.5
	10.6	2.3	8.2	3.7	1.2	2.5	4.6	1.2	3.4	4.3	1.7	2.6	5.5	1.0	4.6	5.1	0.9	4.1	5.7	1.6	4.1	14.8	12.6	5.3	7.3
卸売業、小売業	8.3	2.1	6.2	4.3	0.3	3.9	3.8	1.0	2.9	7.0	2.8	4.1	5.2	0.8	4.3	10.8	1.3	9.5	7.0	1.4	5.6	15.8	9.9	3.5	6.3
	1.4	-	1.4	0.1	-	0.1	0.1	-	0.1	0.8	-	0.8	1.4	-	1.4	8.8	1.3	7.5	4.0	0.1	3.9	17.9	0.3	0.1	0.1
	2.9	-	2.9	0.5	-	0.5	2.5	-	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	-	0.7	19.0	2.5	2.5	-
	5.4	1.5	3.9	2.4	0.1	2.3	3.2	1.3	1.9	2.4	0.1	2.3	3.1	0.5	2.6	3.2	1.4	1.9	2.9	1.3	1.6	16.5	3.5	1.5	2.1
電気・ガス・水道・熱供給業	0.8	0.8	-	0.8	0.8	-	0.8	0.8	-	1.1	-	1.1	0.8	0.8	-	0.4	-	0.4	2.0	0.8	1.2	26.3	0.8	-	0.8
	6.9	2.4	4.5	5.2	2.9	2.3	6.6	4.1	2.5	2.0	1.2	0.8	3.2	0.7	2.5	2.8	0.7	2.2	3.4	1.0	2.5	20.2	9.1	2.6	6.4
	4.2	1.0	3.2	3.1	0.8	2.4	2.6	1.0	1.7	1.1	0.4	0.7	3.3	0.8	2.4	7.4	1.8	5.5	4.2	1.2	3.0	24.7	3.2	0.9	2.3
	7.0	2.2	4.8	3.5	1.3	2.2	3.7	1.4	2.3	2.7	1.2	1.5	4.6	1.0	3.6	6.3	1.0	5.2	5.5	1.5	4.0	17.5	6.5	2.4	4.0
30～99人	7.9	1.9	6.0	3.5	1.1	2.4	4.5	1.8	2.7	4.1	1.5	2.6	4.1	0.6	3.5	5.3	0.9	4.4	4.7	1.1	3.6	16.1	9.9	3.7	6.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56年)

Ⅷ 家内労働対策

1. 業種別家内労働従事者数、家内労働者数、補助者数、委託者数、委託者数、代理人数及び主な家内労働業務

昭和59年10月

業 種 別	家内労働従事者数	家内労働者数	補助者数	委託者数	代理人数	主 な 家 内 労 働 業 務
計	1,263,100人	1,186,500人	76,600人	81,600人	6,320人	
食料品	18,500	16,900	1,600	600	130	珍味加工、昆布巻き、唐辛子の選別、栗・みかんの皮むき、漬物用野菜選別
繊維工業	232,500	209,400	23,100	19,000	1,340	絹・人絹織物、タオルヘムかけ、メリヤス編立・かがり、ねん糸、しぼり
衣服・その他の繊維製品	380,100	364,700	15,400	29,500	2,040	洋服縫製、和服縫製、スカーフかがり、たび縫製、刺しゅう
木材・木製品	10,900	10,300	600	1,000	20	竹細工、鏡台、パッキレスト、玉のれん、箸加工
家具・装飾品	62,300	60,400	1,900	3,700	320	紙袋貼り、紙箱組立、化粧紙包装、りんご・梨袋、荷札加工
紙・紙加工品	26,800	26,200	600	3,100	30	筆耕(かがり版)・タイプ、製本、雑誌付録折たたみ
印刷・同関連	30,500	27,000	3,500	1,800	170	ゴム製はきものの縫製・接着、ゴム製品型抜き・バリ取り、ゴム紐
皮革製品	37,900	33,000	4,900	2,600	290	革靴、革手袋、袋物(ハンドバック、サイフ、定期入)、かばん(トランク、ランドセル)
窯業・土石製品	10,700	8,900	1,800	1,000	0	陶磁器(生地、絵付け、焼成)、タイル、ガラス、すずり
金属製品	24,800	20,200	4,600	2,600	40	洋食器刃物研磨、軽便カミソリ組立、金属プレス加工、打はく
電気機械器具	209,700	203,600	6,100	7,200	870	テレビ・ラジオ部品コイル巻き・ハンダ付、抵抗器組立、クリスマス電球組線・組立
機械器具等	44,200	41,900	2,300	2,200	90	眼鏡枠研磨、時計バンド組立、銅器彫金、自動車部品バリ取り・研磨
その他(雑貨等)	174,200	164,000	10,200	7,300	980	人形(組立・衣服縫製)、玩具プレス加工・組立、造花、ファスナー、漆器、花火、洋がさ、ボタン、ござ、マッチ箱

資料出所：労働省婦人局「家内労働概況調査」

2. 家内労働従事者数、家内労働者数及び補助者数の推移

各年10月1日現在

	家内労働 従事者数	家内		労働者数			補助者数	
		計	性		類			
			男	女	専業	内職		副業
昭和45年	2,017,100	1,811,200(△26.5)	139,500	1,671,700	171,000	1,597,200	43,000	205,900
46	2,015,000	1,805,800(△0.3)	144,700	1,661,100	164,600	1,605,700	36,000	209,200
47	2,037,200	1,840,900(△1.9)	134,200	1,706,700	164,600	1,636,300	40,000	196,300
48	2,041,200	1,844,400(△0.2)	136,600	1,707,800	171,000	1,633,600	39,800	196,800
49	1,833,200	1,654,500(△10.3)	129,100	1,525,400	144,800	1,477,700	32,000	178,700
50	1,725,700	1,563,700(△5.5)	125,200	1,438,500	134,800	1,393,800	35,100	162,000
51	1,619,600	1,500,700(△4.0)	112,200	1,388,500	116,000	1,356,500	28,200	118,900
52	1,544,300	1,434,500(△4.4)	106,400	1,328,100	105,400	1,305,500	23,600	109,800
53	1,451,300	1,348,400(△6.0)	99,500	1,248,900	103,200	1,221,200	24,000	102,900
54	1,443,400	1,342,000(△0.5)	101,600	1,240,400	102,500	1,216,600	22,900	101,400
55	1,415,500	1,313,900(△2.1)	101,900	1,212,000	101,400	1,189,500	23,000	101,600
56	1,388,100	1,289,700(△1.8)	99,600	1,190,100	97,800	1,168,300	23,600	98,400
57	1,317,600	1,227,100(△4.9)	90,000	1,137,100	93,100	1,115,400	18,600	90,500
58	1,285,400	1,201,700(△2.1)	83,900	1,117,800	85,600	1,098,100	18,000	83,700
59	1,263,100	1,186,500(△1.3)	79,500	1,107,000	75,700	1,094,200	16,600	76,600

資料出所：労働省婦人局「家内労働概況調査」

3. 性別及び業種別家内労働者の労働条件等一覧

昭和59年9月

業 種	性	平均年齢 (歳)	平均経験年数 (年月)	1日当 たりの平均 就業時間 数(時間)	1か月当 たりの平均 就業日 数(日)	1時間当 たりの平均 工賃額 (円)	1 か月 当 たりの平 均 工 賃 額 (円)
合 計	計	44.5	8 年 4 か月	6.5	21.0	373	57,279
	男 子	52.2	18 年 11 か月	10.7	24.6	887	240,843
	女 子	43.8	7 年 4 か月	6.1	20.7	324	39,717
食 料 品	計	48.6	5 年 3 か月	5.6	18.4	275	27,227
	男 子	59.3	4 年 8 か月	6.7	16.0	338	44,267
	女 子	48.4	5 年 3 か月	5.6	18.4	274	27,043
織 維 工 業	計	46.7	11 年 9 か月	8.1	22.7	507	113,253
	男 子	51.2	21 年 2 か月	12.3	25.6	1,008	310,359
	女 子	45.3	8 年 11 か月	6.9	21.8	357	54,456
衣服・その他の 織 維 製 品	計	44.3	8 年 7 か月	6.2	21.2	319	42,608
	男 子	51.4	21 年	9.6	23.8	625	162,723
	女 子	44.1	8 年 2 か月	6.1	21.2	311	39,198
木材・木製品 家具・装備品	計	52.6	9 年 6 か月	6.1	20.2	393	54,705
	男 子	58.9	17 年 7 か月	7.3	21.9	810	150,505
	女 子	51.1	7 年 6 か月	5.8	19.7	289	30,755
紙・紙加工品	計	48.4	7 年 3 か月	5.8	20.0	297	34,895
	男 子	61.1	13 年 2 か月	7.5	21.2	494	88,089
	女 子	47.5	6 年 10 か月	5.6	19.9	283	31,070
印刷・同関連	計	46.0	8 年 8 か月	6.2	18.6	494	60,424
	男 子	50.8	12 年 6 か月	8.1	21.8	1,023	197,774
	女 子	45.6	8 年 4 か月	6.0	18.2	440	46,830
ゴ ム 製 品	計	41.8	6 年 4 か月	5.8	20.6	331	40,577
	男 子	48.2	10 年 3 か月	8.6	21.3	1,075	207,815
	女 子	41.6	6 年 3 か月	5.7	20.6	307	35,182
皮 革 製 品	計	44.9	9 年 7 か月	7.1	22.1	468	82,009
	男 子	46.7	17 年 2 か月	10.4	25.1	796	206,056
	女 子	44.4	7 年 5 か月	6.1	21.2	372	46,735
窯業・土石製品	計	45.0	10 年 1 か月	6.9	21.7	463	79,709
	男 子	51.6	19 年	9.7	24.4	840	203,363
	女 子	43.2	7 年 8 か月	6.2	21.0	357	46,124
金 属 製 品	計	47.0	13 年 7 か月	7.9	22.4	678	131,301
	男 子	49.7	20 年 2 か月	9.4	24.5	1,071	232,246
	女 子	44.7	7 年 10 か月	6.5	20.5	324	42,550
電気機械器具	計	39.7	4 年 11 か月	5.9	20.0	322	37,084
	男 子	53.3	11 年 2 か月	8.1	20.5	483	87,617
	女 子	39.5	4 年 10 か月	5.9	19.9	320	36,449
機 械 器 具 等	計	42.5	6 年 3 か月	6.0	20.8	426	57,710
	男 子	55.7	13 年 6 か月	9.2	24.8	882	214,590
	女 子	40.9	5 年 5 か月	5.6	20.3	374	39,020
その他(雑貨等)	計	45.7	7 年 11 か月	6.0	20.3	335	40,642
	男 子	58.3	14 年	9.6	24.0	684	163,618
	女 子	44.8	7 年 6 か月	5.8	20.0	312	32,391

資料出所：労働省婦人局「家内労働実態調査」

4. 家内労働者と雇用労働者の労働条件の比較

区 分		性 別	年 齢	経 験 (勤統) 年 数	1 時 間 当 た り の 工 賃 ・ 賃 金 額	1 か 月 当 た り の 工 賃 ・ 賃 金 額	1 日 当 た り の 就 業 ・ 労 働 時 間 数	1 か 月 当 た り の 就 業 ・ 労 働 日 数
家内労働者	家内労働実態調査 (昭和 59 年 9 月分)	計	歳 44.5	年月 8. 4	円 373	千円 57.3	時間 6.5	日 21.0
		男 子	52.2	18.11	887	240.8	10.7	24.6
		女 子	43.8	7. 4	324	39.7	6.1	20.7
雇用労働者	毎月勤労統計調査 (昭和 59 年 9 月分) 製造業規模 5 ～ 29 人	計	—	—	953	176.5	8.0	23.3
		男 子	—	—	1,175	231.8	8.4	23.6
		女 子	—	—	623	106.0	7.5	22.8
	毎月勤労統計特別調査 (昭和 59 年 7 月分) 製造業規模 1 ～ 4 人	計	—	—	852	157.5	7.7	24.0
		男 子	—	—	1,025	206.8	8.2	24.6
		女 子	—	—	578	95.6	7.1	23.3
パート労働者	賃金構造基本統計調査 (昭和 59 年 6 月分) 製造業 (企業規模計)	女 子	42.5	4. 0	540	86.9	7.0	23.0

5. 業種別最低工賃決定状況

昭和61年1月末現在

業 種		決 定 件 数	適 用 委 託 者 数	適 用 家 内 労 働 者 数
織 維 産 業	ニット製造業	22 件	3,376	47,113 人
	織 物 業	15	2,983	31,599
	縫製業	既 製 服	13,301	152,982
		注 文 服	370	2,024
		和服その他	3,713	42,796
	そ の 他	4	691	1,617
	小 計	125	24,434	278,131
木材・木製品製造業		2	40	968
紙・紙加工品製造業		9	738	13,026
金属製品製造業		6	944	5,551
電気機械器具製造業		25	3,053	92,955
そ の 他		30	2,203	21,589
合 計		197	31,412	412,220

備 考 決定されている最低工賃の適用を受ける委託者及び家内労働者は、それぞれ委託者総数の 38.5%、家内労働者総数の 34.7%である。

昭和59年10月1日現在 家内労働者数 1,186,500 人、委託者数 81,600

6. 都道府県別最低工賃決定状況

	件数	適用委託者数	適用家内労働者数	件名	年度	件名	年度	件名	年度
01 北海道	3	550	4,472	彫刻物	55	男子婦人服仕立	60	和服裁縫	60
02 青森	5	180	3,019	電気機械器具	58	津軽塗漆器	59	男子婦人服仕立	59
03 岩手	3	148	3,976	横編メリヤス	58	電気機械器具	59	婦人既製洋服	60
04 宮城	2	68	965	横編メリヤス	58	男子・婦人服	60		
05 秋田	2	77	3,041	通信機器用部品	58	男子婦人子供服	59		
06 山形	4	360	10,074	横編メリヤス	58	電気機械器具	59	スリッパ	59
07 福島	3	817	20,389	印刷回路基板	59	外衣・シャツ	60	横編ニット	60
08 茨城	4	345	4,961	男子既製洋服	58	洋傘	58	電気機械器具	59
09 栃木	5	1,468	18,021	農業保存食料品	57	横編メリヤス	59	婦人・子供服	60
10 群馬	5	511	12,712	伊勢崎織物	53	スカーフ	56	横編メリヤス	56
11 埼玉	6	939	10,428	革靴	58	横編メリヤス	58	足袋	59
12 千葉	4	176	2,375	男子既製洋服	57	婦人既製洋服	58	紙加工品	59
13 東京	4	2,421	17,771	革靴	58	男子既製洋服	58	婦人既製洋服	59
14 神奈川	7	1,433	52,781	電気機械器具	57	紙加工品	57	婦人子供学校服	58
15 新潟	5	1,462	14,078	横編メリヤス	56	男子洋服婦人服	57	洋食器器物	59
16 富山	4	198	7,289	玉軸受	58	電気機械器具	59	横編メリヤス	59
17 石川	4	229	1,771	打はく	47	男子既製洋服	55	横編メリヤス	56
18 福井	5	813	3,073	若狭塗箸	57	そうこう通し	58	中衣下着補整着	59
19 山梨	6	470	4,301	貴金属製品	57	電気機械器具等	59	男子既製洋服	59
20 長野	5	486	12,683	電気機械器具	57	外衣・中衣	58	水引・祝儀用紙	59
21 岐阜	8	2,105	30,449	洋傘	58	婦人服	57	男子既製洋服	57
22 静岡	6	1,105	10,166	別珍等織布	57	広巾綿スフ織布	57	紙袋	58
23 愛知	5	1,086	23,600	婦人子供服	57	がん具花火	58	毛織物	58
24 三重	2	101	3,823	車輛系電気配線	59	タオル	60		
25 滋賀	6	351	4,344	とう製品	55	寝具	58	下着・補整着	58
26 京都	3	1,659	17,140	紙加工品印刷等	58	既製洋服	59	丹後地区絹人絹	60
27 大阪	6	5,655	34,400	横編メリヤス	56	既製ワイシャツ	57	婦人既製洋服	58
28 兵庫	7	1,206	9,228	電気機械器具	53	婦人既製服	56	綿スフ織物	57
29 奈良	3	611	3,785	下着・作業服	58	くつ下	59	衛生バンド	60
30 和歌山	5	514	7,328	たわし	57	漆器	58	パジャマ等	59
31 鳥取	4	153	4,084	男子既製洋服	58	和服裁縫	58	婦人既製洋服	59
32 島根	4	244	3,445	電気機械器具	58	和服裁縫	58	外衣・中衣	58
33 岡山	4	249	2,029	作業服	57	男子学校服	59	織込花むしろ	59
34 広島	6	435	5,502	ねん糸	58	電気機械器具	58	毛筆・画筆	58
35 山口	5	481	4,089	男子・学校服等	58	和服裁縫	58	婦人服仕立	59
36 徳島	3	446	4,910	縫製	57	栗かん詰	58	男子服・婦人服	60
37 香川	2	397	8,329	手袋等	59	衣服	59		
38 愛媛	2	234	5,320	水引・金封	57	外衣・シャツ	60		
39 高知	2	140	1,780	繊維産業	59	衛生用紙	59		
40 福岡	6	220	4,529	タオル	56	婦人服	57	久留米がすり	57
41 佐賀	3	53	1,241	陶磁器	57	和装製品	59	男子既製洋服	59
42 長崎	4	422	3,033	男子既製洋服	57	陶磁器	58	和服裁縫	59
43 熊本	4	316	3,979	電気機械器具	58	縫製	59	和服裁縫	60
44 大分	3	34	2,000	電気機械器具	53	栗かん詰	54	衣服	58
45 宮崎	3	29	1,193	男子既製洋服	58	横編メリヤス	59	手編衣料品	59
46 鹿児島	2	20	3,922	電気機械器具	56	横編メリヤス	59		
47 沖縄	3	45	392	琉球人形	58	縫製	59	琉球がすり	60
合計	197	31,412	412,220						

(備考) ○印のあるものは、当該年度に新設したものである。

昭和61年1月末日現在

件 名	年度	件 名	年度	件 名	年度	件 名	年度	件 名	年数
和 服 裁 縫	60	横 編 ニ ッ ト	60						
男子婦人既製服	⑥0								
婦人子供既製服	60								
男子既製洋服	60	電 気 機 械 器 具	⑥0						
男子用ズボン	57	電 気 機 械 器 具	59						
電 気 機 械 器 具	⑤9	紙 加 工 品	60	縫 製	60				
靴 下	59								
既製ワイシャツ	60								
エ プ ロ ン	58	下 着	59	ス カ ー フ 等	59	刺 し ゆ う	⑥0		
作 業 工 具	59	十日町等織物	60						
ファスナー加工	60								
山 中 漆 器	60								
男子婦人服等	59	眼 鏡	60						
絹人絹毛織物	59	横 編 ニ ッ ト	60	ね ん 糸	60				
印 刷 物 等	59	ニ ッ ト	59						
軽便カミソリ	58	給 水 せ ん	58	毛 織 物	59	洋 食 器	60	陶磁器上絵付	⑥0
広巾綿スフ織物	58	婦 人 服	⑤9	電 気 機 械 器 具	⑥0				
男子既製洋服	59	横 編 ニ ッ ト	60						
高島郡綿ねん糸	59	印 刷	60	車輛系電気配線	60				
洋 傘	⑤8	タ オ ル	59	男子既製洋服	59				
か ば ん	58	そ ろ ば ん	59	靴 下	60	但馬地区絹人絹	60		
外衣・中衣	⑤9	作 業 手 袋	60						
電 気 機 械 器 具	60								
そ ろ ば ん	59								
ね ん 糸	60								
既 製 服	59	備 後 が す り	59	和 服 縫 製	60				
男子洋服仕立	60	電 気 機 械 器 具	60						
電 気 機 械 器 具	58	作 業 服	59	男 子 服	⑥0				
婦 人 服 仕 立	60								
紙加工品・印刷	60								

7. 年度及び業種別最低工賃決定・改定件数

業 種	53 年 度	54 年 度	55 年 度	56 年 度	57 年 度	58 年 度	59 年 度	60 年 度
ニ ッ ト	4	4(廃1)	1	14(1)	2	4	6	5
織 物	5 (2)	1	3	7	4(廃1)	1	1	2
縫製(洋服)	9 (1)	16(4)	8(1)	15(1) (廃1)	13(1)	14(2)	13(2)	14 (4)
縫製(和服等)	4	7(1)	10(1)	11(3)	5(廃1)	5	9(1) (廃1)	9 (1)
そ の 他	4	1(1)	—	1(廃2)	1	3	—	1
小 計	26 (3)	29(6) (廃1)	22(2)	48(5) (廃3)	25(1) (廃2)	27(2)	29(3) (廃1)	31 (5)
木材・木製品	1	—(廃1)	2	—	—	—(廃1)	—	—
紙・紙加工品	2 (1)	3(1)	4(1)	2(1) (廃1)	3	2	3(廃1)	2
金 属 製 品	—	2	3(2) (廃1)	—	—	—	2	1
電気機械器具	8 (2)	5(1)	5(1)	4(1)	7(1)	6	7(1)	5 (2)
そ の 他	9 (2)	9(3)	7(1)	4(廃1)	9(1)	10(1)	4	5 (1)
合 計	46 (8)	48(11) (廃2)	43(7) (廃1)	58(7) (廃5)	44(3) (廃2)	45(5) (廃1)	45(4) (廃2)	44 (8)

(注) ()は新設で内数、(廃)は廃止で外数である。
60年度については、60年4月1日～12月31日までの間の数である。

8. 最低工賃の新設・改正の促進に関する報告

昭和57年 7 月27日

中央家内労働審議会

会長 石 川 吉右衛門 殿

中央家内労働審議会小委員会

委員長 樋 口 弘 基

最低工賃の新設・改正の促進に関する報告

本小委員会は、昭和56年 6 月29日の総会において最低工賃制度についての検討を付託され、昭和52年 4 月 4 日の「最低工賃制度に関する小委員会報告」に示された考え方を踏まえ、さらに、これが具体化を図る方向で昭和56年 7 月17日以来 9 回にわたり慎重に審議を重ねてきたが、今般、別紙のと通りの結論を得たので報告する。

なお、小委員会の委員は次のとおりである。

中央家内労働審議会小委員会委員名簿

公 益 代 表 委員長 樋 口 弘 基

神 代 和 俊

津 田 真 激

藤 原 房 子

家内労働者代表 小 宮 源次郎

田 口 典 夫

中 村 雅 則

本 間 熊 蔵

委 託 者 代 表 粥 川 善 松

富 沢 輝 雄

丹 羽 昇

吉 田 要 三

〔別 紙〕

最低工賃の新設・改正の促進について

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図ることを目的として決定されてきた最低工賃は、遂年その普及をみ、現在、決定件数は183件、適用家内労働者数は約40万人で、全家内労働者数の約3割となっている。その適用状況を、専門的家内労働、内職的家内労働の別にみると、前者は産地等を中心として必要と認められる業種について、その大半が決定をみているのに対し、後者は、業種が多様であること、実態把握が困難であること等により決定が遅れがちとなっている。このことは、最低工賃制度の普及促進過程において、産地等家内労働の実態が比較的把握しやすい業種を中心に決定が進められてきたこと等によるものと考えられる。

このような状況に鑑み、家内労働法制定以来12年を経過した今日、工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、必要な業種に適切な最低工賃を効率的に決定するには、どのような基準によるべきかの検討を行う必要があると認められる。

また、いったん決定された最低工賃は、適宜改正する必要があるが、現状では、決定から改正に至るまでの平均期間は3年11か月となっており、改正の遅れに伴い最低賃金との均衡が失われつつあることが問題であるところから、早期改正の緊要性について意見の一致をみた。

当小委員会は、最低工賃の新設・改正の促進のための方策について検討を行い、新設・改正が迅速に進まない理由については、①最低工賃の決定が非常に細かい作業工程について行われていること、②家内労働の実態が複雑多岐にわたり、その把握のための実態調査に多大な労力を要すること、③標準能率の概念が明確でないため、算定に困難を伴っていること等によるものであると認められた。したがって、最低工賃の新設・改正の一層の促進を図るために、このような技術的事項の改善及び新設・改正を進めていく場合の基準の設定について慎重な審議を重ね、下記の結論を得た。

なお、審議の過程で、家内労働者代表委員から「最低賃金の改正に連動して最低工賃を改正する。」との意見が出されたが、公益代表委員及び委託者代表委員から「工賃の実態に即さず、機械的に最低賃金の引上げ率と連動させることには問題がある。」との意見が述べられた。また、公益代表委員から「最低工賃の決定に当たっては、市

場機能を尊重するとともに、その機能の有効な発揮に留意して、必要な業種に効率的に最低工賃を決定する必要がある。」との指摘があった。更に、出来高給である最低工賃と時間給である最低賃金との性格の相違及び最低工賃額の 8 時間当たりの換算額と最低賃金額(日額)との関係についても審議を行ったが、結論を得るには至らなかった。

記

1. 基本的考え方

- (1) 最低工賃の決定状況は未だ十分とはいえないので、今後は、必要な業種について、優先的、かつ、効率的に決定を行うべきである。
- (2) 決定後相当期間を経過しているものについては、最低工賃の実効性の確保の観点から、速やかに改正すべきである。
- (3) 家内労働の実態把握については、把握方法の工夫改善を図るとともに、最低工賃の決定に当たって行う調査については、その手法の簡素化を図ることが必要である。

2. 最低工賃の新設・改正のための優先的基準

- (1) 最低工賃の新設・改正については、設定の必要性、影響度等（改正の場合は決定後の経過期間を含む。）を考慮し、優先度の高いものから効率的に行うものとする。
- (2) このため、最低工賃の新設・改正に当たっては、工賃の低廉な業種であって以下の要件のいずれかに合致するものから優先的に行うものとする。
 - ① 継続性のある業種で家内労働者が相当数存在するもの
 - ② 他の地域との関連性の強いもの
 - ③ 管内の主要業種に関するもの
- (3) 専門的業種については、既にかかなりの範囲にわたって最低工賃の決定をみているので、今後は、内職的業種に重点をおいて決定を進めるものとする。
- (4) 当面は、上記(1)～(3)の要件をみたすメリヤス製造、既製服縫製及び電気機械器具製造の三業種を重点業種として新設・改正の推進を図ることとする。

3. 最低工賃の新設・改正の促進のための方法

- (1) 最低工賃を決定すべき作業工程の標準化

- ① 現在、最低工賃は非常に細かい作業工程ごとに設定されており、また、家内労働の有する地域的特殊性から、作業工程は名称、作業内容とも地域によって異なっている例もみられる。従って、最低工賃の新設・改正の促進のためには、作業工程の名称及び内容の標準化を図るとともに、最低工賃の設定のための工程の選定に当たっては、他の工程の工賃への波及効果等を考慮し、可能な限り基本的なものに絞ることが望ましい。
- ② このため、前記2の(4)の重点業種のうち、作業工程等が複雑多岐にわたっている既製服縫製及び電気機械器具製造関係の業種について検討を行い、別添1(略)及び2(略)のとおり、前者については最低工賃を決定すべき作業工程のモデルを、後者については、決定に当たっての考え方を示すこととしたので、地域の実情を加味しつつ、本モデル及び考え方を参考にして、最低工賃決定の一層の推進に努めることが必要である。
- ③ また、地域によっては、複数の作業工程を一括して委託している状況が見受けられるが、この場合には、各作業工程毎に最低工賃を決定することと併せて、それらの作業工程をまとめて製品の一定単位について最低工賃を決定することも考えられる。

(2) 実態調査の簡素化

- ① 最低工賃の決定に当たって行う実態調査については、工賃の実態の把握は主に委託者の帳簿等により調査することとし、家内労働者に対する調査は必要に応じ補完的に行うこととするなどの方法も考えられる。また、直接工賃に係るもの以外の労働条件等の把握は、定期的に行う「家内労働概況調査」及び「家内労働実態調査」の結果等既存の資料の活用にも努めるなど調査項目、対象を必要最少限にとどめるとともに、調査手法についても工夫改善を加えるなど、調査の効率化に努める必要がある。
- ② なお、改正の場合において、関係審議会の同意が得られるようなときには、決定されている作業工程のうち、他の作業工程の最低工賃決定の基準となる作業工程についての調査を行うなど調査の簡素化を図ることも考えられる。

(3) 標準能率について

一般的に、標準能率とは、標準的な能力・能率を有する者が、標準的な作業条件、設備などのもとにおいて、最も合理的な方法で、通常の熟練度、努力、作業速度をもって作業をしたときの能率と考えることができる。したがって、家内労働における標準能率は、ある習熟期間を経た一人前の家内労働者が、標準的な作業条件の下で、標準的な作業速度をもって作業したときの能率を指すものと考えられるが、最低工賃は、工賃の最低額を定めるものであることに鑑み、標準能率の対象となる家内労働者については、初級熟練者とする。

初級熟練者の範囲は、業種等によって異なるものであるため、経験年数その他具体的取り扱いについては地方審議会の判断に委ねるものとする。

9. 年度別家内労働者特殊健康診断実施状況

(単位：件)

年度	計		有機溶剤		鉛		じん肺	
	1 次 健 診	2 次 健 診	1 次 健 診	2 次 健 診	1 次 健 診	2 次 健 診	1 次 健 診	2 次 健 診
45	784	92	—	—	—	—	784	92
46	1,412	189	355	43	290	44	767	102
47	1,644	260	661	103	188	22	795	135
48	1,827	289	642	96	214	58	971	135
49	1,351	126	477	46	133	11	741	69
50	1,612	87	315	—	271	13	1,026	74
51	1,635	149	499	—	104	4	1,032	145
52	2,182	203	670	—	449	10	1,063	193
53	1,973	287	609	—	383	5	981	282
54	2,074	273	795	44	348	24	931	205
55	1,911	219	753	52	310	18	848	149
56	2,374	278	1,043	63	131	12	1,200	203
57	2,934	224	1,107	70	520	15	1,307	139
58	2,584	216	963	70	440	12	1,181	134
59	2,841	219	1,061	66	573	15	1,207	138

労働省労働基準局調べ

10. 家内労働の安全衛生に関する報告

昭和54年12月12日

中央家内労働審議会

会長 石 川 吉右衛門 殿

中央家内労働審議会小委員会

委員長 舟 橋 尚 道

家内労働の安全衛生に関する報告

本小委員会は、昭和53年6月12日の総会において検討を付託された家内労働の安全衛生問題について、慎重に審議した結果、別紙のと通りの結論に達したので報告する。

なお、小委員会の委員は、次のとおりである。

中央家内労働審議会小委員会委員名簿

公 益 代 表

委員長 舟 橋 尚 道

江 上 フ ジ

並 木 正 吉

樋 口 弘 其

家内労働者代表

小 宮 源次郎

中 村 雅 則

本 間 熊 蔵

山 野 和 子

委 託 者 代 表

富 沢 輝 雄

中 宮 勇 一

丹 羽 昇

吉 田 要 三

〔別 紙〕

家内労働の安全衛生対策及び災害補償について

1 家内労働における安全衛生の現状

家内労働の業務は、家庭の主婦等が従事する縫製等の比較的災害の発生のおそれの少ないものが多いが、家内労働者が使用する機械、原材料のなかには危険有害なものもあり、現に災害が発生しているところである。さらに、生産技術の進展や新原材料の採用が、家内労働の分野に新しい危険有害性をもたらす可能性は、常にひそんでいるといえよう。しかも、家内労働の作業は、家内労働者の居宅内で行われていることから、一たん災害が発生すると、その被害は家族にまでおよび、非惨な結果を招くおそれがある。

ところで、家内労働は各自の自宅に分散して行われているうえ、就業が浮動的であること等のため、災害の実態を的確に把握することは困難であるが、例えば、プレス機械、研削盤、織機等の機械を使用して行う危険業務に従事する家内労働者の中には、手指の切断、骨折等の災害が現に発生しているところである。

そもそも家内労働者の安全と健康の確保は、家内労働者にとっても最も基本的な事項であるにもかかわらず、監督結果によると安全衛生関係法規の遵守状況は必ずしも良好とはいえない。

他方、災害が発生した場合の補償対策としては、プレス機械、研削盤、織機等の機械を使用して行う作業、粉じん作業及び有機溶剤、鉛等を用いて行う作業のうち一定の作業に従事する者など、危険有害業務に従事する家内労働者についての労災保険への加入制度があり、その加入者は増加傾向にあるが、加入率は5%程度にすぎない。また、特別加入の対象範囲も上記の作業など5種類の作業に限定されている。

2 審議経過

以上のような現状をふまえ、本小委員会は、昭和53年7月26日以来、10回にわたって会議を開催して審議を重ねてきた。また、この間、玩具製造業のプレス作業、履物製造業の有機溶剤による接着作業について視察を行った。小委員会においては、災害防止についての問題点として、①家内労働の全般的な実態把握が困難であることもあり、対策樹立の基礎となるべき安全衛生に関する実態把握が不十分

であること、②家内労働者の安全衛生の確保については、委託者、家内労働者それぞれが、業務の危険有害性についての十分な認識をもち、災害防止に努めるべきであるにもかかわらず、委託者、家内労働者ともその認識が低く、災害防止措置に欠けるところがあること、③委託者の安全衛生関係法規の遵守状況が必ずしも良好ではないこと及び委託状況届、死傷病届の提出などが徹底していないこと、④作業環境が悪いこと、⑤家内労働者の健康管理が不十分であること、⑥就業時間が長いものもあること等の意見が出された。

また、災害補償についての問題点として、①労災保険特別加入者が少ないこと、②家内労働者にとって保険料負担が大きいこと、③特別加入の対象範囲が狭すぎることを等の意見が出された。

さらに、家内労働者代表委員から、家内労働の安全衛生対策を抜本的に強化する必要があるという観点から、統一見解として、①家内労働者の労災保険特別加入制度の充実が必要であり、(イ)希望する家内労働者の総てを加入させる方途を講ずること、(ロ)危険有害作業で必要と認められるものは強制加入とすること、(ハ)強制加入の保険料は委託者負担とすること、(ニ)家内労働者の災害の実態に即し、いわゆる戸外事故を保険給付の対象とすること、②災害の未然防止のため、(イ)危険有害な作業については、委託者が管理責任をもって指導監督を行うようにすべきこと、(ロ)委託者は労災保険特別加入者について、有機溶剤作業、粉じん作業、鉛作業従事者に対しては、特殊健康診断を、その他の者に対しては年1回以上の定期健康診断を行うこと、③家内労働の実態把握については、諸々の困難があるので、①が実現した場合には、家内労働手帳の内容改善及び強制配布により、その把握に一層努めること、また、家内労働手帳に労災保険特別加入に関する事項を記入しなければならないものとする、④これらの事項を実現するため、必要な法制の整備を行うこと、が示され、この見解については、①本来、労災保険制度は雇用労働者の保護を目的とするものであって、労災保険特別加入制度は、雇用労働者でない者であっても、作業の実態、災害の発生状況等からみて、特に必要のある者に限って、労災保険制度への加入を認め、これらの者の災害補償を行おうとする制度であって、家内労働者について、(イ)希望する者全員にその加入を認めたり、(ロ)労災保険特別加入

対象者に加入を強制することは、同制度に原理的になじまないこと、(ハ)また、家内労働者と委託者との関係は、委託関係にもとづくものであって、家内労働者の作業について、委託者に管理責任はないので、保険料の委託者負担を義務付けることは、筋がとおらないこと、(ニ)なお、家内労働者の労災保険特別加入の範囲は、特に危険有害な作業に限られており、いわゆる戸外事故が、これら危険有害な作業に直接起因するものとは、認められないのではないか、②(イ)委託者の管理責任による指導監督、(ロ)特殊健康診断又は健康診断の定期実施については、委託者と家内労働者の関係が委託関係であることから、むしろ、家内労働者自らの責任で行うべきであり、これを委託者に義務付けることは妥当でないこと等の意見が述べられ、結論をみるに至らなかった。

以上のような審議過程における問題点について検討した結果、当面の家内労働の安全衛生対策及び災害補償について、下記の結論に達した。

記

1 実態把握と指導の強化

家内労働の安全衛生対策を適切に推進するためには、まず、安全衛生に関する実態をはじめ家内労働の全般的な実態を把握する必要がある。家内労働の特性から、その実態を的確に把握することには諸々の困難があるので、地方公共団体の協力を求めるなど把握の方法を工夫することにより、作業実態、災害発生状況等をはじめ家内労働の実態の把握に一層努めること。なお、実態把握の基礎となる委託状況届及び死傷病届の提出の励行につき、委託者に対し、指導を徹底すること。

また、家内労働者の安全衛生を確保するためには、監督指導を強化する必要があるが、その指導にあたっては、家内労働の特性にかんがみ、委託者、家内労働者に対する集団指導により、指導の一層の浸透を図るとともに、家内労働の安全衛生について指導の任にあたる者の資質の向上を図るなどにより、きめ細かい指導を行うこと。

2 自主的家内労働災害防止体制の整備

家内労働者の災害の発生を防止するためには、行政による指導にまっばかりでなく、委託者及び家内労働者みずから、積極的にこれに取り組むことが肝要であ

る。なかんずく、委託者の災害防止活動について期待されるところが大きいので、たとえば、危険有害な作業に従事する家内労働者が、健康診断を受診し、また、特に、有機溶剤作業、粉じん作業又は鉛作業に従事する家内労働者が、特殊健康診断を受診することができるように、委託者は、極力、援助を行うなど、家内労働者の災害防止について指導援助を充実すること。また、委託者のなかには、規模も小さく、そのつとめを十分に果たしえない者もあると考えられるので、危険有害な業務を委託する委託者の構成員とする団体に、家内労働による災害防止のための組織を設置するなど、家内労働における災害防止のための自主的な体制を整備し、これによって、家内労働法の周知、遵守、家内労働者の健康管理、作業環境の改善等の活動の促進を図ることが有効であること。

3 労災保険特別加入の促進と加入対象範囲の拡大

家内労働者の労災保険特別加入については、一層加入促進に努めるとともに、特に保険料の委託者負担につき一層の指導に努めること。また、危険有害な作業が必要と認められるものについては、早急に特別加入対象範囲の拡大について検討すること。

なお、家内労働者のいわゆる戸外事故については、作業及び災害の実態を把握すること。

4 家内労働による災害防止意識の高揚

委託者及び家内労働者のなかには、家内労働による危険有害性に関する認識が乏しいものもかなりあるので、家内労働旬間を中心に広報活動を徹底し、家内労働による災害防止意識の高揚を図ること。

5 そ の 他

家内労働者の安全衛生の問題は、就業時間の問題、工賃の問題、さらには、家内労働手帳の問題など他の家内労働の問題とも関連するので、これらの問題もあわせて、多角的に家内労働対策を推進すること。

11. 自主的家内労働災害防止協議会設置状況

(昭和60年12月末日現在)

設置年月日	局 名	名 称
56. 2. 24	東 京	東都製靴工業協同組合
3. 20	愛 知	愛知県煙火家内労働災害防止協議会
6. 11	香 川	日本手袋工業組合家内労働者災害防止対策委員会
7. 28	滋 賀	浜縮面労働災害防止協議会家内労働部会
8. 1	山 梨	山梨県第一撚糸工業組合家内労働災害防止協議会
9. 1	千 葉	千葉県靴家内労働組合
11. 1	京 都	丹後織物家内労働災害防止協議会
11. 10	青 森	上十三地区弱電関係家内労働災害防止協議会
57. 3. 18	長 野	坂城町家内労働災害防止協議会
3. 31	滋 賀	高島織物家内労働災害防止協議会
4. 1	石 川	山中漆器家内労働災害防止協議会
6. 24	栃 木	足利プレス工業家内労働災害防止協議会
8. 1	福 岡	高田町花火家内労働災害防止協議会
8. 4	岐 阜	協同組合岐阜県刃物会館家内労働安全衛生部会
11. 17	新 潟	燕西蒲家内労働対策協議会
58. 1. 28	福 井	福井県眼鏡製造業労働災害防止協議会家内労働部会
2. 1	福 岡	八女地区花火家内労働災害防止協議会
6. 23	秋 田	稲川町家内労働災害防止協議会
7. 11	神奈川	半原撚糸家内労働災害防止協議会
60. 2. 21	広 島	広島県商業協会家内労働災害防止対策協議会
4. 1	神奈川	箱根物産自主的家内労働災害防止協議会

12. 家内労働者労災保険特別加入状況

(昭和60年7月末日現在)

業 業	保 險 料 負 担	加 入 団 体 数	加 入 者 数	保 險 料 負 担 者						家 内 労 働 者 全 額
				委 託 者		市 区 町 村		委 託 者 ・ 市 区 町 村		
				全 額	一 部	全 額	一 部	全 額	一 部	
計		118 100.0%	3,908人 100.0% (100.0)	587人 (15.0)	364人 (9.3)	0	1,239人 (31.7)	9人 (0.2)	0	1,709人 (43.7)
① 金属、合成樹脂、皮、ゴム、布 又は紙加工		50 42.4	991 25.4 (100.0)	34 (3.4)	47 (4.8)	0	247 (24.9)	8 (0.8)	0	655 (66.1)
② 金属製洋食器、刃物、バルブ又 はコック製造加工		18 15.2	470 12.0 (100.0)	13 (2.7)	200 (42.6)	0	118 (25.1)	0	0	139 (29.6)
③ 履物、鞆、袋物、服装用ベルト クラブ、ミット又は漆器製造加工		8 6.8	697 17.8 (100.0)	80 (11.5)	0	0	182 (26.1)	0	0	435 (62.4)
④ 陶磁器製造		6 5.1	98 2.5 (100.0)	14 (14.3)	0	0	0	0	0	84 (85.7)
⑤ 合糸機、撚糸機又は織機使用		36 30.5	1,652 42.3 (100.0)	446 (27.0)	117 (7.0)	0	692 (41.9)	1 (0.1)	0	396 (24.0)
⑥ 仏壇又は木製若しくは竹製の 食器製造加工		0	0	0	0	0	0	0	0	0

注) 加入者1人当たり、東京都墨田区、台東区は保険料の10%、新潟県燕市が3,000円、十日町市が2,190円、長野県坂城町が1,000円、岐阜県関市が3,000円、美濃市が1,000円、滋賀県新旭町が保険料の1/3、安曇川町が1,000円及び京都府丹後町が20%をそれぞれ補助している。

また、東京都足立区は1人1年限り30%の奨励金を支給している。

13. 給付基礎日額及び作業別労災保険特別加入家内労働者数

(昭和60年7月末日現在)

作 業 給付 基礎日額	計	金属、合成樹 脂、皮、ゴム 布又は紙加工	金属製洋食器、 刃物、バルブ又 はコック製造加工	履物、鞆、袋物 服装用ベルト、 グラブ、ミット又 は漆器製造加工	陶磁器製造	合糸機、撚糸機 又は織機使用	仏壇又は木製若 しくは竹製の食 器製造加工
計	3,908 (100.0)	991 (100.0)	470 (100.0)	697 (100.0)	94 (100.0)	1,652 (100.0)	人
1,500 円	827 (21.2)	226 (22.8)	105 (22.4)	59 (8.4)	4 (4.1)	433 (26.2)	0
2,000 円	609 (15.6)	216 (21.8)	80 (17.0)	132 (18.9)	0	186 (11.3)	0
2,500 円	500 (12.8)	79 (8.0)	107 (22.3)	3 (0.4)	13 (13.3)	293 (17.7)	0
3,000 円	826 (21.1)	196 (19.8)	111 (23.6)	71 (10.2)	80 (81.6)	368 (22.3)	0
3,500 円	41 (1.0)	8 (0.8)	9 (1.9)	0	0	22 (1.3)	0
4,000 円	143 (3.7)	47 (4.8)	8 (1.7)	36 (5.2)	0	52 (3.1)	0
5,000 円	433 (11.1)	133 (13.4)	34 (7.2)	53 (7.6)	0	214 (13.0)	0
6,000 円	82 (2.1)	15 (1.5)	2 (0.4)	22 (3.2)	1 (1.0)	43 (2.6)	0
7,000 円	83 (2.1)	13 (1.3)	13 (2.8)	50 (7.2)	0	7 (0.4)	0
8,000 円	52 (1.3)	15 (1.5)	0	27 (3.9)	0	10 (0.6)	0
9,000 円	7 (0.2)	0	0	7 (1.0)	0	0	0
10,000 円	196 (5.0)	34 (3.4)	1 (0.2)	138 (19.8)	0	23 (1.4)	0
12,000 円	30 (0.8)	2 (0.2)	0	28 (9.0)	0	0	0
14,000 円	21 (0.5)	0	0	21 (3.0)	0	0	0
16,000 円	58 (1.5)	7 (0.7)	0	50 (7.2)	0	1 (0.1)	0

労働省婦人局調べ

14. 年度別家内労働者労災保険特別加入状況

各年7月末日現在

区 分	団 体 数	加入者数	保 険 料 負 担 区 分 別		
			委託者等	家 内 労 働 者	
				全額負担	一部負担
年度		人		人	人
46	9	127	—	—	—
47	19	483	156	315	12
48	45	1,021	—	—	—
49	59	2,180	474	1,272	434
50	74	3,002	300	1,219	1,483
51	81	3,384	409	1,294	1,681
52	86	3,710	615	1,491	1,604
53	97	3,591	544	1,672	1,375
54	108	4,135	676	1,941	1,518
55	108	4,369	677	2,137	1,555
56	108	4,049	653	1,663	1,733
57	111	4,222	562	1,326	2,334
58	119	4,128	613	1,165	2,350
59	116	3,986	554	1,844	1,588
60	118	3,908	※596	1,709	1,603

労働省婦人局調べ

※ 委託者に加え、市区町村の補助が含まれている。

15. 年度別監督指導実施結果

区 分	年 度											
	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
監督指導実施件数	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件
違反件数	4,368	4,063	3,992	4,228	4,638	5,052	5,227	5,338	5,402	4,743	4,760	4,598
	3,431	2,997	3,055	3,089	3,284	3,581	3,693	3,746	3,932	3,316	3,222	3,231
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
違反率	78.5	73.3	76.5	73.1	70.8	70.9	70.7	70.2	72.8	69.9	67.7	70.3
家内労働手帳	59.2	50.2	55.9	52.5	68.2	48.7	46.8	46.4	48.5	43.3	39.4	40.7
工賃	3.1	4.0	4.3	4.2	5.3	3.9	3.4	2.9	2.6	2.7	2.2	2.0
最低工賃	2.3	3.5	4.9	2.8	3.0	2.1	2.6	3.3	4.0	3.6	2.1	3.6
安全衛生	49.3	30.0	44.8	54.4	32.6	27.6	36.3	39.4	44.6	40.9	24.5	27.0
届出	52.2	49.9	47.9	46.2	48.1	50.4	49.3	49.8	53.1	51.6	50.6	52.8
帳簿	52.9	45.9	45.2	41.7	39.9	36.5	36.6	33.0	34.8	32.3	26.6	25.9

(注) 家内労働旬間に実施した監督指導の実施結果による。

16. 家内労働手帳の交付状況

(%)

区分	年	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
		監督実施状況	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
手帳を交付している	手帳を交付している	64.7	67.2	50.8	69.0	71.5	73.0	71.4	73.7	77.0	76.7
	法定の記載事項を具備している	47.2	50.4	34.1	53.6	55.2	55.9	54.0	58.4	62.5	61.9
	委託状況等を記入している	(44.1)	(47.5)	(31.8)	(51.3)	(53.2)	(53.6)	(51.5)	(56.4)	(60.6)	(59.3)
	委託状況等を記入していない	(3.1)	(2.8)	(2.3)	(2.3)	(2.1)	(2.3)	(2.5)	(2.0)	(1.9)	(2.6)
手帳を交付していない	法定の記載事項を具備していない	17.5	16.8	16.7	16.0	16.2	17.1	17.4	15.3	14.5	14.8
	手帳を交付していない	35.3	32.8	49.2	30.4	28.5	27.0	28.6	26.3	23.0	23.3

注) 1. 家内労働旬間中に実施した監督指導結果に対する割合である。

2. () 内は「法定の記載事項を具備している」ものについての内訳である。

17. 工賃不払処理状況

期 間	工 賃 不 払 の 状 況								
	前 期 繰 越			今 期 把 握			計 (A)		
	件数	対 象 家内労 働者数	金 額	件数	対 象 家内労 働者数	金 額	件数	対 象 家内労 働者数	金 額
	件	人	千円	件	人	千円	件	人	千円
45.10 ～ 46.3	—	—	—	36	220	3,052	36	220	3,052
46.4 ～ 46.9	11	93	709	53	354	8,982	64	447	9,691
46.10 ～ 47.3	23	150	2,984	73	495	8,609	96	645	11,593
47.4 ～ 47.9	25	88	1,192	70	390	4,590	95	478	5,782
47.10 ～ 48.3	30	268	2,851	61	723	17,250	91	991	20,101
48.4 ～ 48.9	15	278	3,574	62	549	14,636	77	827	18,210
48.10 ～ 49.3	19	137	3,753	52	391	6,021	71	528	9,774
49.4 ～ 49.9	26	308	4,835	80	1,407	24,193	106	1,715	29,028
49.10 ～ 50.3	31	557	10,535	95	932	36,178	126	1,489	46,713
50.4 ～ 50.9	41	655	22,453	84	1,772	38,151	125	2,427	60,604
50.10 ～ 51.3	40	506	20,347	70	510	13,852	110	1,016	34,199
51.4 ～ 51.9	35	233	6,148	110	711	29,008	145	944	35,156
51.10 ～ 52.3	55	412	18,031	104	1,235	51,504	159	1,647	69,535
52.4 ～ 52.9	53	773	28,639	143	3,275	116,450	196	4,048	145,089
52.10 ～ 53.3	66	2,145	89,417	136	2,054	152,885	202	4,199	242,302
53.4 ～ 53.9	71	2,169	169,581	127	1,062	41,008	198	3,531	210,589
53.10 ～ 54.3	78	2,033	136,863	92	584	19,210	170	2,617	156,073
54.4 ～ 54.9	53	1,391	107,470	131	1,650	108,471	184	3,041	215,941
54.10 ～ 55.3	73	1,620	146,350	127	1,715	60,622	200	3,335	206,972
55.4 ～ 55.9	57	1,312	53,204	154	1,571	70,991	211	2,883	124,195
55.10 ～ 56.3	72	1,557	63,454	124	1,238	84,384	196	2,795	147,838
56.4 ～ 56.9	69	1,615	51,155	114	832	79,639	183	2,247	130,794
56.10 ～ 57.3	58	1,684	43,823	126	919	48,226	184	2,603	92,049
57.4 ～ 57.9	73	614	27,769	154	1,083	66,978	227	1,697	94,747
57.10 ～ 58.3	79	680	26,862	94	866	56,716	173	1,546	83,578
58.4 ～ 58.9	49	571	35,832	97	426	27,811	146	997	63,643
58.10 ～ 59.3	43	323	13,289	94	895	62,465	137	1,218	75,754
59.4 ～ 59.9	49	412	25,716	132	1,486	151,159	181	1,898	176,875
59.10 ～ 60.3	58	949	85,621	108	638	34,782	166	1,587	120,403
60.4 ～ 60.9	47	679	67,431	106	781	48,685	153	1,460	116,116
対前年同期増減率				%	%	%	%	%	%
(58.10 ～ 59.3) : (59.10 ～ 60.3)				14.9	△28.7	△44.3	21.2	30.3	58.9
(59.4 ～ 59.9) : (60.4 ～ 60.9)				△19.7	△47.4	△67.8	△15.5	△23.1	△34.4
対前期増減率									
(59.10 ～ 60.3) : (60.4 ～ 60.9)				△1.9	22.4	40.0	△7.8	△8.0	△3.6

資料出所：労働省労働基準局「賃金不払事件、貯蓄金返還不能事件及び工賃不払事件処理状況報告」

解 決 状 況			解 決 不 能			今期末差引未解決		
(B)			(C)			[(A) - (B) - (C)]		
件数	対 象 家内労働者数	金 額	件数	対 象 家内労働者数	金 額	件数	対 象 家内労働者数	金 額
件	人	千円	件	人	千円	件	人	千円
19	74	1,963	6	53	380	11	93	709
37	265	6,413	4	32	294	23	150	2,984
61	473	9,254	10	84	1,147	25	88	1,192
55	192	2,723	10	18	208	30	268	2,851
60	486	14,416	16	227	2,111	15	278	3,574
49	579	12,791	9	111	1,666	19	137	3,753
36	82	3,429	9	138	1,510	26	308	4,835
63	1,048	15,582	12	110	2,911	31	557	10,535
70	542	11,974	15	292	12,286	41	655	22,453
67	758	14,691	18	1,163	25,566	40	506	20,347
63	602	12,503	12	181	15,548	35	233	6,148
76	343	11,234	14	189	5,891	55	412	18,031
78	538	27,998	28	336	12,898	53	773	28,639
107	1,652	44,871	23	251	10,801	66	2,145	89,417
102	1,004	55,029	29	726	17,692	71	2,469	169,581
92	808	41,807	28	690	31,919	78	2,033	136,863
92	819	32,782	25	407	15,821	53	1,391	107,470
85	1,000	35,097	26	421	34,494	73	1,620	146,350
104	1,372	79,846	39	651	73,922	57	1,312	53,204
113	818	30,064	26	508	30,677	72	1,557	63,454
101	461	36,555	26	719	60,028	69	1,615	51,155
95	513	71,648	30	250	15,323	58	1,684	43,823
84	767	31,290	27	1,222	32,990	73	614	27,769
109	528	31,822	39	489	36,063	79	680	26,862
89	514	32,257	35	461	15,490	49	571	35,831
77	464	34,634	26	209	15,720	43	323	13,289
60	641	36,798	28	165	13,240	49	412	25,716
93	425	20,869	30	524	70,385	58	949	85,621
86	448	28,173	33	460	24,799	47	679	67,431
81	523	20,475	29	665	72,628	43	272	23,013
%	%	%	%	%	%	%	%	%
43.3	△ 30.1	△ 23.4	17.9	178.8	87.3	△ 4.1	64.8	162.2
△ 12.9	23.1	△ 1.9	△ 3.3	26.9	3.2	△ 25.9	△ 71.3	△ 73.1
△ 5.8	16.7	△ 27.3	△ 12.1	44.6	192.9	△ 8.5	△ 59.9	△ 65.9

18. 年度別安全衛生関係監督指導実施結果

(1) 委 託 者

区 分	監 督 指 導 実 施 件 数											
	49年	50年	51年	52年	53年	54年	55年	56年	57年	58年	59年	60年
総 額	477	373	413	419	430	550	421	556	507	411	735	464
安全装置 (則10条)	32	73	8	17	30	14	24	15	17	10	48	56
防護装置 (則13条)	205	98	90	126	100	176	121	136	60	85	108	95
書面交付 (則14条)	477	331	332	344	320	366	318	410	350	340	472	328
容器使用等 (則15条)	164	87	126	109	110	71	86	96	79	77	132	78

(注) 家内労働旬間中に実施した監督指導の実施結果による。

違 反 件 数 (違 反 率)											
49年	50年	51年	52年	53年	54年	55年	56年	57年	58年	59年	60年
235 (49.3)	112 (30.0)	185 (44.8)	228 (54.4)	140 (32.6)	152 (27.6)	153 (36.3)	219 (39.4)	226 (44.5)	168 (40.9)	180 (24.5)	154 (33.2)
4 (12.5)	5 (6.8)	1 (12.5)	2 (11.8)	4 (13.3)	— ()	3 (12.5)	3 (20.0)	4 (23.5)	1 (10.0)	— ()	2 (3.6)
41 (20.0)	16 (16.3)	15 (16.7)	27 (21.4)	6 (6.0)	18 (10.2)	7 (5.8)	11 (8.1)	4 (6.7)	8 (9.4)	8 (7.4)	3 (3.2)
218 (45.7)	98 (29.6)	169 (50.9)	185 (53.8)	123 (38.4)	126 (34.4)	142 (44.7)	192 (46.8)	200 (57.1)	151 (44.4)	171 (36.2)	142 (43.3)
23 (14.0)	6 (6.9)	29 (23.0)	31 (28.4)	18 (16.4)	15 (21.1)	6 (7.0)	20 (20.8)	19 (24.0)	19 (24.7)	11 (8.3)	9 (11.5)

(2) 家内労働者

区 分	監 督 指 導 実 施 件 数										
	50年	51年	52年	53年	54年	55年	56年	57年	58年	59年	60年
総 額	108	159	118	131	153	83	141	157	76	279	176
書 面 掲 示 (則14条2項)	94	129	84	89	105	63	86	59	61	164	112
容 器 使 用 等 (則15条2項)	21	35	42	36	22	13	31	39	22	65	51
保護具等の使用 (則19条)	21	35	15	37	29	13	23	18	9	48	67
危険物の取り扱い (則20条)	26	40	19	23	26	20	11	19	14	34	34

(注) 家内労働旬間中に実施した監督指導の実施結果による。

違 反 件 数 (違 反 率)										
50年	51年	52年	53年	54年	55年	56年	57年	58年	59年	60年
20 (18.5)	41 (25.8)	45 (38.1)	21 (16.0)	24 (15.7)	21 (25.3)	28 (19.9)	18 (11.5)	17 (22.4)	29 (10.4)	19 (10.8)
19 (22.1)	27 (20.9)	19 (22.6)	13 (14.6)	16 (15.2)	18 (28.6)	17 (20.0)	13 (22.0)	14 (23.0)	20 (12.2)	11 (9.8)
4 (19.0)	8 (22.9)	2 (4.8)	5 (13.9)	8 (36.4)	2 (15.4)	9 (29.0)	3 (7.7)	3 (13.6)	2 (3.1)	5 (9.8)
3 (14.3)	15 (42.9)	4 26.7)	7 (18.9)	6 (20.7)	2 (15.4)	3 (13.0)	3 (16.7)	1 (11.1)	10 (20.8)	7 (10.4)
— ()	2 (5.5)	— ()	— ()	— ()	— ()	1 (9.1)	— ()	1 (7.1)	2 (2.9)	1 (2.9)

19. 家内労働者の税控除額一覧

内職的家 内労働者	国 税	所得税（雑所得）
	地 方 税	個人住民税
専業的家 内労働者	国 税	所得税（事業所得）
	地 方 税	個人住民税
		個人事業税

区 分		60 年 度
所 得 税	基 礎 控 除 額	33 万円
	配 偶 者 控 除 額	33
	扶 養 控 除 額	33
	〔控除対象配偶者となる〕 〔所得限度額〕	33
地 方 税	基 礎 控 除 額	26
	配 偶 者 控 除 額	26
	扶 養 控 除 額	26
	〔控除対象配偶者となる〕 〔所得限度額〕	33
	個人事業税の事業主控除額	240

20. 内職及びパート収入に関する税金

(1) 内職収入と税金

内職による（年間） 所得金額 （収入－必要経費）	妻の内職所得金額に対しては		夫の所得から配偶者控除が	
	所得 税	個人住民税	所得 税	個人住民税
29万円以下の場合	かからない	かからない	受けられる	受けられる
29万円を超え 33万円以下の場合		か か る		
33万円を超える場合	か か る		受けられない	受けられない

※ 妻の内職所得金額に対する個人住民税については特例措置に基づいています。

(2) パート収入と税金

60年度分の所得税及び住民税

パートによる (年間)収入金額	パート本人の所得に対して		夫の所得から配偶者控除が	
	所 得 税	住 民 税	所 得 税	住 民 税
86 万 円 以 下	かからない	かからない	受けられる	受けられる
86万円を超え 90万円以下		か か る		
90 万 円 を 超 え る	か か る		受けられない	受けられない

(注) 1. 妻のパート収入金額に対する個人住民税については特別措置に基づいています。

2. 妻のパート収入については、最低57万円の給与所得控除があります。

21. 家内労働者の税制に関する建議

昭和47年 7月17日

内閣総理大臣	田 中 角 栄 殿
大 蔵 大 臣	植 木 庚子郎 殿
自 治 大 臣	福 田 一 殿
労 働 大 臣	田 村 元 殿

中央家内労働審議会

会長 峯 村 光 郎

家内労働者の税制に関する建議

家内労働は広く一般に行われており、国民経済の発展に少なからず寄与しているが、家内労働者の工賃その他の労働条件は恵まれたものといえず、これら家内労働者の労働条件を改善し、生活の安定をはかることは重要な課題となっている。

そのため、昭和45年、家内労働法が制定され、以来、同法の施行を中心として総合的な家内労働対策がすすめられているが、家内労働者の生活の安定をはかるうえに、税制は大きな地位を占めている。とくに、家内労働者に対する税制は多くの問題を含んでおり、基本的あり方については、税法上、新たな所得の種類を設けることも考えられるが、家内労働者の所得が低く、税負担力が乏しい現状にかんがみ、当面少なくとも家内労働者の税負担の軽減をはかるため、次の措置をとることを要望する。

1. 基礎控除額等の引上げにより、家内労働者の所得に対する課税最低限度額を引き上げること。
2. 控除対象配偶者となりうる所得の限度額を引き上げること。
3. 事業主控除額の引き上げ等家内労働者の所得に対する事業税の減免措置をとること。

22. 家内労働者の税制に関する要望

昭和55年11月19日

大 蔵 大 臣 渡 辺 美智雄 殿

自 治 大 臣 石 破 二 朗 殿

労 働 大 臣 藤 尾 正 行 殿

中央家内労働審議会

会長 石 川 吉右衛門

家内労働者の税制に関する要望

家内労働は広く行われており、国民経済に少なからず寄与しているところである。これら家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、本審議会においても、最低工賃の決定促進、家内労働手帳の普及、家内労働の安全衛生等に関して調査審議を行い提言を行ってきたところであり、これに沿って家内労働対策も漸次推進されつつあるものの、その就業形態の特殊性等のため家内労働者の工賃その他の労働条件の改善は雇用労働者に比べなお遅れがちであり、今後とも一層の対策の充実が必要である。

家内労働者の税制面については、本審議会において家内労働者の生活の安定を図るうえに税制は大きな地位をもっているという観点から、昭和47年に課税最低限度額の引き上げ、控除対象配偶者となりうる所得限度額の引き上げ、事業主控除額の引き上げを要望したところであり、これらについてはその後漸次改善が行われてきた。

しかし、家内労働者の大部分はその収入を専ら労働の対象として受けているにもかかわらず、税制上その所得は雑所得扱いとなるため、所得金額計算方法の相違や家内労働の特殊性から必要経費の算出が困難である等のため、給与所得扱いとなる短時間就労の雇用労働者との間に課税所得金額に著しい差を生じ、本人及び配偶者が税負担を過分に負うほか、配偶者控除との関係でその就労に影響を受けるという問題が生じている。

したがって、これら低所得者に対する配慮と税負担を公平にする観点から、家内労働者の税負担の軽減のための措置を取られることを強く要望する。

23. 家内労働者に対する税制改善に関する要望

昭和60年11月20日

大蔵大臣 竹下 登 殿
自治大臣 古屋 亨 殿
労働大臣 山口 敏 夫 殿

中央家内労働審議会

会長 有 泉 亨

家内労働者に対する税制改善に関する要望

家内労働は幅広い産業分野で行われ、我が国の経済活動に少なからず寄与しているところであるが、家内労働者はその就業形態が特殊であること等から雇用労働者に比べ、その労働条件の改善は遅れがちである。

特に家内労働者の工賃等は低廉なものが多く、これら家内労働者の労働条件を改善し、生活の安定を図ることは家内労働行政の重要な課題となっている。

当審議会においては、家内労働法（昭和45年法律第60号）の趣旨にのっとり、家内労働行政の諸施策について調査審議してきたところであるが、なかでも、家内労働者に対する税制については、家内労働者の生活の安定を図るうえで極めて重要な問題の一つであるとの認識のもとに、従来からその改善を要望してきたところである。

家内労働者の多くは家庭の主婦層を中心とした内職的家内労働者であり、現行税制上その所得は雑所得として取り扱われているが、同じく家庭の主婦層を中心とした短時間労働者の所得は給与所得であるため、作業態様等は類似しているにもかかわらず、家内労働者の税負担に不利な状況がみられるところである。

最近、内職的家内労働者の税制についても若干の改善がみられたところであるが、給与所得者については、昭和59年度において給与所得控除額の引き上げが行われたため、両者の課税所得金額の差はさらに拡大し、内職的家内労働者の税負担において不公平感が強まっている。

また、そのような税負担の不均衡が、家内労働手帳の普及、就労機会の拡大、工賃の引き上げ等、家内労働対策の推進に少なからず影響を及ぼしている状況も

みられるところである。

このため、当審議会は、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図る観点から、家内労働者に対する税負担の軽減のための措置を取られるよう、現行税制の改善を強く要望するものである。

第3 婦人行政一般

1. 婦人行政用語

2. 婦人行政概論

第3 婦人行政一般

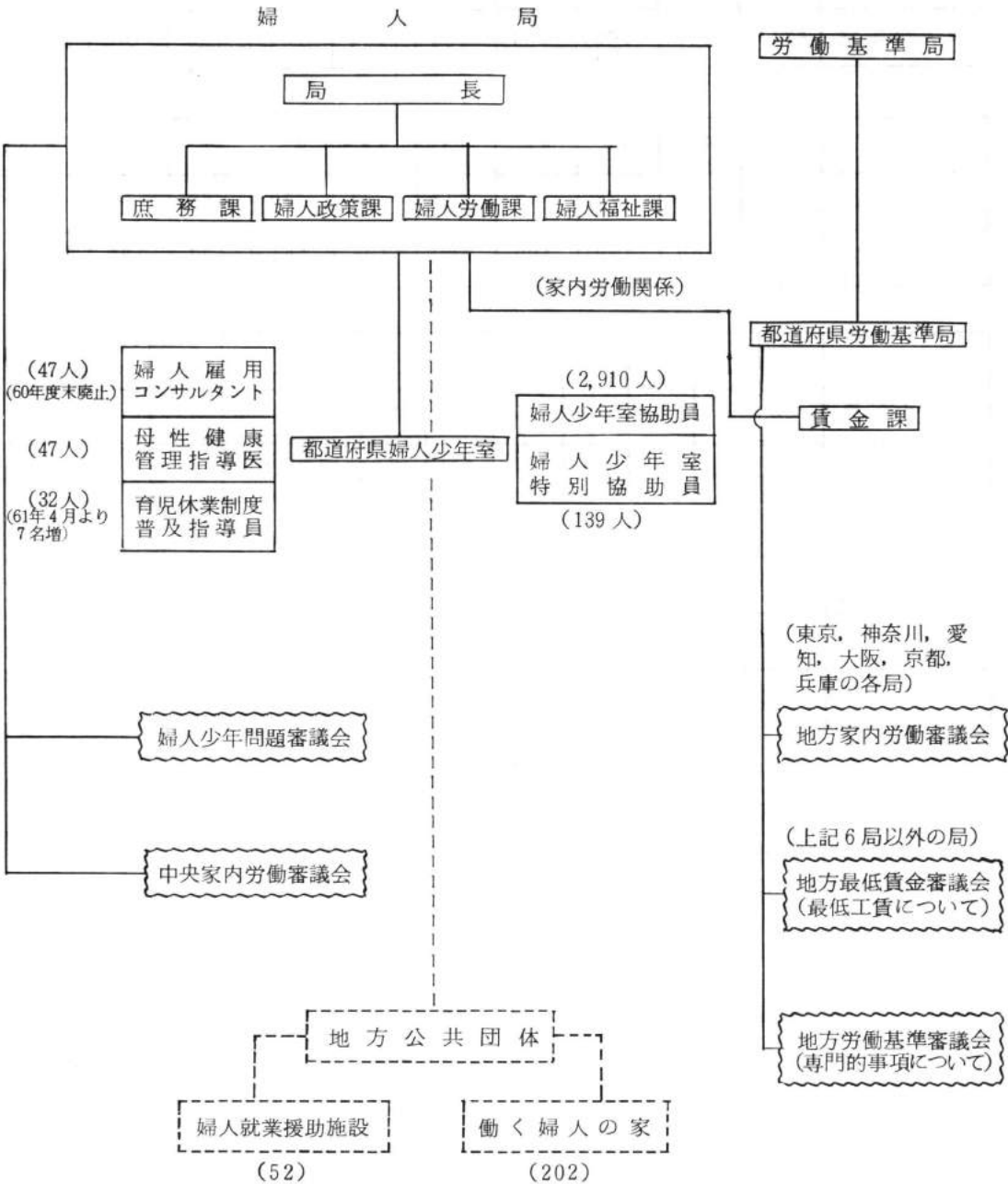
(註) 1. 婦人行政とは、婦人の権利を保障し、その生活を向上させることを目的とする行政である。

(註) 2. 婦人行政の範囲は、婦人の生活全般にわたるが、特に子育て、教育、労働、社会保障などに重点が置かれる。

第3 婦人行政一般

I. 婦人行政組織

1. 婦人行政組織図



(注) ① 組織図は61年 2 月 1 日現在
(注) ② 各施設の設置数は62年 3 月末現在 (設置予定を含む)

2. 婦人局及び婦人少年室定員の推移

(人)

年 度	22.9.1	23	24~25	26	27~28	29~32	33~35	36	37	38
婦人少年局	313	248	174	170	66	60	61	62	72	73
婦人少年室	(214)	(149)	(199) 104	(104)	104	104	104	188 ^①	189	194

年 度	39	40	41	42	43	44	45	46	47.4.1	47.5.15
婦人少年局	73	73	73	73	73	72	70	68	66	66
婦人少年室	199	199	199	199	199	195	191	187	182	187 ^②

年 度	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
婦人少年局	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56	54
婦人少年室	183	179	178	176	175	175	174	173	172	171	169	168

年 度	60	61
婦 人 局	53	53
婦人少年室	170	186

(注) 1. () 内は地方に駐在する本省定員数であり、本省定員の内数である。

① 常勤的非常勤職員より振替

② 沖縄復帰に伴う特別措置

2. 59.7.1より婦人少年局は婦人局となった。

3. 非常勤職員の推移

年 度	29～ 30	31～ 36	37～ 39	40～ 44	45	46	47～ 48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
婦人少年室 協 助 員	1,000	1,500	2,500	3,500	3,440	3,410	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910	2,910
婦人少年室 特別協助員	-	-	-	-	60	90	92	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
母 性 健 康 管理指導医	-	-	-	-	-	-	-	6	11	18	25	32	39	47	47	47	47	47	47	47
婦人雇用コン サルタント	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47	47	47	47	47	47	47	47	47	60年度 末廃止
育児休業制度 普及指導員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	10	15	20	25	32	39

Ⅱ 昭和61年度婦人局予算(案)の概要

(単位：千円)

項 目	前 年 度 額	61 年 度 予算(案)額	比 較 額 増 △ 減 額	備 考
総 額	3,164,440	4,054,864	890,424	
1. 雇用における男女の 均等な機会と待遇の 確保対策等	93,567	171,522	77,955	(1) 男女雇用機会均等法の円滑 な施行 ・男女雇用機会均等法啓発指 導 ・雇用管理制度改善・紛争解 決援助の助言、指導、勧告 (新規) ・機会均等調停委員会の設置 運営(新規) (2) 西暦2,000年に向けての戦 略の推進 (3) 女子雇用労務管理推進事業 の実施
2. 育児休業制度の普及 促進対策	984,477	1,686,840	702,363	(1) 育児休業奨励金 中小企業 初年次60万円、 2年次40万円 大 企 業 初年次45万円、 2年次35万円 (2) 特定職種育児休業利用助成 給付金の増額 月額 5,610円→5,700円 (3) 育児休業制度普及指導員の 増員 32人→39人
3. 再雇用特別措置の普 及促進対策	0	99,558	99,558	女子再雇用促進給付金の新設 (新規) 中小企業 30万円 大 企 業 20万円
4. 勤労婦人の母性健康 管理対策	25,687	30,316	4,629	(1) 母性健康管理指導医の活用 (2) 母性健康管理の自主点検の 実施の指導 (3) 女子に特有な健康管理対策 に関する調査研究の実施 (新規)
5. 女子の就業パターン の多様化等に応じた 施策	602,531	610,000	7,469	(1) 女子の就業パターンの多様 化に応じた施策に関する調査 研究の実施 (2) 婦人就業援助事業の実施

項 目	前 年 度 予 算 額	61 年 度 予算(案)額	比 較 増 △ 減 額	備 考
6. 家内労働対策	118,626	121,200	2,574	(3) 女子パートタイム労働者健康 管理啓発指導の実施(新規) (4) 働く婦人の家モデル講習の 実施(新規) (5) 婦人労働能力活用事業の実 施 15ヶ所 → 20ヶ所
7. 勤労婦人福祉施設の 整備	421,319	402,576	△ 18,743	(1) 最低工賃の決定、改定 (2) 家内労働安全衛生指導員に よる指導 (3) 家内労働災害防止体制の推 進 (4) 家内労働者の特殊健康診断 等の実施 働く婦人の家設置 14所 → 10所 1所 30,000千円 → 40,000千円
8. 行政機能の整備充実	918,233	932,852	14,619	婦人少年室の体制の整備 機会均等指導官 増員17人

Ⅲ 婦人局関係施設予算額と設置状況

1. 昭和60年度及び61年度予算額

(単位：千円)

名 称	昭 和 60 年 度		昭 和 61 年 度		備 考
	箇 所 数	当初予算額	箇 所 数	予算(案)額	
働く婦人の家	14	420,000	10	400,000	設置費補助
婦人就業援助施設	52	543,586	52	546,332	

2. 婦人局関係施設年度別設置数

年 度 区 分	28	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
働く婦人の家	2 (1)	－	1 (1)	－	1	2 (1)	2	2	2	－	1	2	4	3	4	6	8	12	10

年 度 区 分	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61 設置 予定	計
働く婦人の家	7	6	9	12	13	15	19	17	11	12	12	10	202 (3)

注 () 内の数字は設置後廃止した数で外数である。

3. 働く婦人の家一覧

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
北 海 道	苫小牧市、帯広市、室蘭市、函館市、名寄市、北見市、留萌市、小樽市、登別市、芦別市、岩内町、滝川市、幕別町、岩見沢市、深川市、稚内市	16	16
青 森	青森市、三沢市、五所川原市	3	3
岩 手	盛岡市、一関市、宮古市、釜石市	4	4
宮 城	石巻市、泉市、白石市、七ヶ浜町、志田広域(松山町)、亘理町、名取市	7	7
秋 田	大曲市、仁賀保町、秋田市、本荘市、大館市、能代市、横手市	7	7
山 形	山形市、上山市、鶴岡市	3	3
福 島	郡山市、福島市	2	2
茨 城	日立市、水戸市、総和町、取手市	4	4
栃 木	栃木市、足利市、日光市	3	3
群 馬			
埼 玉	川越市、県立坂戸、県立与野、大宮市、☆県立(大宮、羽生、加須、春日部、戸田)	9	4
千 葉	旭市	1	1
東 京	八王子市	1	1
神 奈 川	県立川崎	1	1
新 潟	見附市、上越市、大和町広域	3	3
富 山	高岡市、永見市、砺波市、上市町、黒部市、砺波広域圏(庄川峡)、大沢野町、滑川市、小杉町広域、入善町広域	10	10
石 川	宇ノ気町、七尾市、松任市、鹿島町、内灘町、辰口町、野々市町、根上町広域、富来町、輪島市	10	10
福 井	敦賀市、春江町、芦原町、武生市、福井市、三方町、鯖江市、勝山市	8	8
山 梨	山梨市(小原西)、山梨市、昭和町	3	3
長 野	岡谷市、松本市、須坂市、上田市、長野市、諏訪市、塩尻市、伊那市、大町市、駒ヶ根市、小諸市、中野市	12	12
岐 阜	南濃町、関ヶ原町、土岐市、北方町広域	4	4
静 岡	三島市	1	1
愛 知	尾西市、岡崎市、西尾市、名古屋市、稲沢市	5	5
三 重	松阪市	1	1

都道府県	設 置 場 所	設 置 数	補 助 分
滋 賀	草津市、彦根市、甲西町広域	3	3
京 都	城陽市、亀岡市、木津町	3	3
大 阪	府立岸和田、豊中市、大阪市、池田市、忠岡町	5	5
兵 庫	西脇市、神戸市、伊丹市、尼崎市、三原町	5	5
奈 良	橿原市	1	1
和 歌 山	県立高野口	1	1
鳥 取	鳥取市	1	1
島 根	平田市、出雲市	2	2
岡 山	倉敷市児島、総社市、井原市、備前市、高梁市	5	5
広 島	福山市福山、福山市松永、呉市	3	3
山 口	下関市、宇部市、岩国市	3	3
徳 島	藍住町、羽ノ浦町	2	2
香 川	白鳥町、坂出市、観音寺市、志度町、内海町、津田町広域、善通寺市、広域土庄町	8	8
愛 媛	今治市	1	1
高 知	中村市	1	1
福 岡	北九州市、久留米市、大宰府市、豊前市、志免町、中間市、立花町、筑後市、北野町、宗像市、三輪町広域、直方市、城島町、前原町、浮羽町	15	15
佐 賀	唐津市、中原町	2	2
長 崎	波佐見町、長与町広域、福江市	3	3
熊 本	熊本市、八代市、荒尾市、松橋町、益城町	5	5
大 分	別府市	1	1
宮 崎	宮崎市、西都市	2	2
鹿 児 島	鹿児島市、串木野町、鹿屋市、阿久根市、出水市、姶良町	6	6
沖 縄	沖縄市	1	1
	合 計	197	192

(注) ☆印は県単独設置のものである(5ヶ所)。

(昭和60年度設置予定を含む)

4. 働く婦人の家設置運営基準

昭和40年7月1日
昭和41年3月一部改正
昭和42年8月一部改正
昭和48年4月一部改正
昭和51年4月一部改正
昭和56年6月一部改正

1 目 的

働く婦人の家は主として中小企業に働く婦人等の福祉の増進を図るため、職業生活等に必要な援助を与え、その地域におけるこれら婦人の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする。

2 名 称

働く婦人の家には、「働く婦人の家」という名称を付するものとする。

3 設 置 場 所

働く婦人の家は中小企業に働く婦人の多い地域に設置する。

4 設 置 主 体

働く婦人の家の設置主体は、地方公共団体とする。

5 施設の規格

(1) 建 物

働く婦人の家の主要構造部は、鉄骨造り又は鉄骨鉄筋若しくは鉄筋コンクリート造り、建築延べ面積は600平方メートル以上とする。

(2) 設 備

働く婦人の家には、①講習室、②相談室、③談話室又は談話コーナー、④料理実習室、⑤図書室又は図書コーナー、⑥託児室、⑦軽運動室、⑧その他6に掲げる事業に必要な設備を設けるものとする。

ただし、働く婦人の家と公共の労働福祉施設、社会教育施設等が併設される場合であって、働く婦人の家の事業が効果的に行われると考えられるときは、②相談室、③談話室又は談話コーナー、⑤図書室又は図書コーナーは専用のものとしなくても差し支えないものとする。

6 事業

次の各号に掲げる事業を行うものとする。

- (1) 職業に関する相談、指導、講習等に関すること。
- (2) 家庭生活及び一般教養に関する相談、指導、講習等に関すること。
- (3) 勤労婦人の家事援助に関すること。
- (4) 託児の実施に関すること。
- (5) グループ、クラブ活動等の指導及び援助に関すること。
- (6) スポーツ、レクリエーション等の指導及び援助並びに余暇の活用のための便宜供与に関すること。
- (7) その他勤労婦人の子女（学令児）の下校後の安全な生活の場所の提供等勤労婦人及び勤労者家庭の主婦の福祉を増進するために必要と認められる事業

7 施設の運営

(1) 運営主体

働く婦人の家の運営主体は地方公共団体とする。

(2) 職員

働く婦人の家には、館長、専門職員（働く婦人の家指導員及び保母）、事務職員その他必要な職員を置くものとする。

(3) 運営委員会

働く婦人の家の運営を円滑に行うために運営委員会を設置するものとする。運営委員会の構成は次のとおりとする。

イ 働く婦人の家を設置又は運営する地方公共団体の職員

ロ 関係都道府県（働く婦人の家を運営する地方公共団体が都道府県以外の場合に限る。）の職員

ハ 関係都道府県の労働基準行政機関の職員、婦人少年室の職員又は婦人少年室協助員

ニ 働く婦人の家を利用する者代表及び学識経験者

8 その他

この基準に定めるもののほか、必要な事項は、労働省婦人局長が別に定める。

第4 そ の 他

第4. その他

I 婦人労働関係判例一覧

1. 賃金・昇格

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上诉人	被告・被控訴人・ 被上诉人	判 旨	等
50. 4. 10	秋田 地 裁	不当利得返還請求事件 (男 女差別賃金)	細田屋 圭 子 (他 6 名)	秋田相互銀行(株)	女子であることを理由として、賃金 (本人給及び臨時給 与) について男子と差別的取扱いをしたものであり、労 働契約の賃金部分は労基法 4 条に違反して無効、女子は 男子に支払われた金額との差額を請求できる (労働者勝 訴、確定)。	
55. 2. 11	津 地 裁	賃金請求事件 (昇格に伴う 男女差別賃金)	山 本 和 子	鈴 鹿 市	原告に対し、昇格を実施しなかったのは女性であること により不当に不利益取扱いをしたものであり地公法13条 に違反し、違法に原告の法律上の利益を侵害したもので ある (労働者勝訴)。	
58. 4. 28	名古屋地裁	賃金請求控訴事件	鈴 鹿 市	山 本 和 子	公務員の昇給昇格は、任命権者に認められた権限であり、 市の本昇格運用を全般的に見る限り任命権者が社会観念 上著しく妥当を欠いて裁量権を濫用したとは認められな い。また、任命権者の裁量権の判断に公権力の違法な行 使は認められない (労働者敗訴、労働者側上告後、昭60. 3. 29 上告取り下げ)。	
55. 10. 20	静岡 地 裁 (和解)	不当利得返還請求事件 (昇 格に伴う男女差別賃金)	栗 山 満 子	静岡 銀 行 (株)	職能群格付けの見直しを行って算出した給与差額 (2 年 分) を支払うことを主な内容とする和解成立。	
60. 3. 28	盛岡 地 裁	賃金請求事件 (男女差別賃 金)	菅 原 札 子	岩 手 銀 行 (株)	家族手当等につき、「扶養親族を有する世帯主たる行員 に支給する」こととした世帯主は「配偶者が所得税法に 規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有す る場合は夫たる行員とする」こととした給与規程の該当 部分は合理的理由がなく、労基法 4 条及び92条により無 効 (労働者勝訴、控訴係争中)。	

2. 退職・定年制

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上诉人	被告・被控訴人・ 被上诉人	判 旨 等
41. 12. 20 (結婚退職)	東京地裁	雇用関係等確認請求事件 (結婚退職制)	鈴木節子	住友セメント(株)	結婚退職制は労働条件につき性別による差別待遇を行うものであり、女子の結婚を制約するゆえ民法90条により無効(労働者勝訴、会社側控訴後、昭43.7和解成立)。
42. 9. 26	神戸地裁	従業員地位確認等請求事件 (結婚解雇)	勝野睦生	豊国産業(株)	女子だけを結婚を理由に解雇することは、男女の差別取扱いで公序違反(労働者勝訴、確定)。
43. 3. 29	神戸地裁	休職処分無効確認等請求事件 (結婚解雇)	樋口睦	学校法人神戸野田奨学会	職場結婚を理由に解雇することは結婚の自由を制限することとなり、合理的理由もなく無効(労働者勝訴)。
45. 2. 8	大阪高裁	従業員地位確認等請求事件	学校法人神戸野田奨学会	樋口睦	同 旨(労働者勝訴、確定)。
43. 5. 20	千葉地裁	身分確認等請求事件(結婚退職)	河野栄子	茂原市	職場結婚の場合、退職するという誓約書は無効であり、それによる依頼免職処分は無効(労働者勝訴、確定)。
45. 8. 26	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件 (結婚退職)	尾関広子	山一証券(株)	結婚退職の慣行を理由に任意退職を迫られ、やむなくした合意は錯誤により無効(労働者勝訴、確定)。
46. 12. 10	大阪地裁	仮処分申請事件(結婚退職)	末和美	三井造船(株)	結婚退職制を定めた協約は退職という労働条件について性別を理由とする差別待遇であり、民法90条に違反し無効(労働者勝訴、会社側控訴後、昭48.11和解成立)。
44. 7. 1 (若年定年)	東京地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子30歳)	志賀穂子	東急機関工業(株)	女子を著しく不利益に差別する本件定年制は著しく不合理なもので公序良俗に反して無効(労働者勝訴、会社側控訴後、昭47.12和解成立)。
46. 3. 18	盛岡地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子31歳)	大沢栄子	岩手県経済農業協同組合連合会	定年を雇員(女子)31歳、職員(男子)55歳とする就業規則は実態からみて、女子若年定年制であり、民法90条に反し無効(労働者勝訴、確定)。
47. 4. 28	名古屋地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子30歳)	大木捷代	名古屋放送(株)	本件定年制は合理的理由なく、公序良俗に反し無効(労働者勝訴)。

47. 6. 9	名古屋地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子30歳)	清水陸子	名古屋放送(株)	本件定年制は合理的理由なく、公序良俗に反し無効(労働者勝訴)。
48. 4. 27	"	地位確認等請求事件(本訴第1審)	大木捷陸子	"	同 旨(労働者勝訴)。
49. 9. 30	名古屋高裁	地位確認等請求控訴事件 (本訴第2審)	名古屋放送(株)	大木捷代、清水陸子	女子30歳定年制は民法90条により無効(労働者勝訴、確定)。
48. 5. 25	名古屋地裁	解雇禁止仮処分申請事件	植原庸代	名古屋放送(株)	同 旨(労働者勝訴、確定)。
〈男女別定年〉					
46. 4. 8	東京地裁	地位保全賃金支払仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子50歳)	中本ミヨ	日産自動車(株)	本件男女別定年制は合理的理由を有する(労働者敗訴)。
48. 3. 12	東京高裁	地位保全賃金支払仮処分申請控訴事件	"	"	同 旨(労働者敗訴)。
48. 3. 23	東京地裁	雇用関係存続確認等請求事件 (本訴第1審)	"	"	本件男女別定年制は合理的理由がなく民法90条により無効(労働者勝訴)。
54. 3. 12	東京高裁	雇用関係存続確認等請求控訴事件 (本訴第2審)	日産自動車(株)	中本ミヨ	同 旨(労働者勝訴)。
56. 3. 24	最高裁	雇用関係存続確認等請求上告事件	"	"	女子定年年齢を男子より低く定めた部分は性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法90条により無効と解するのが相当とし、上告棄却(労働者勝訴)。
47. 5. 29	山形地裁 鶴岡支部	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子45歳)	兼子藤江	鶴岡市農業協同組合	合併に際し、従来の定年55歳を女子のみ45歳に切り下げた差別定年制は無効(労働者勝訴、確定)。
48. 12. 11	静岡地裁 沼津支部	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子57歳、女子47歳)	原くに他4名	伊豆シャボテン公園	男女別定年制は合理的理由がなく性別による差別であり、公序に違反し無効(労働者勝訴)。
50. 2. 26	東京高裁	地位保全仮処分申請控訴事件	伊豆シャボテン公園	原くに他4名	同 旨(労働者勝訴)。
50. 8. 29	最高裁	地位保全仮処分申請特別上告事件	"	"	高裁判決を支持し、上告棄却(労働者勝訴)。

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨 等
50. 9. 29.	秋田地裁	雇用関係存続確認請求事件 (定年年齢男子56歳、女子 46歳)	杉 本 和 子	男鹿市農業協同組 合	合理的理由を欠く男女の差別的取扱いを定める定年制の 規定は民法90条に違反し無効(労働者勝訴、確定)。
58. 12. 28	仙台地裁	地位確認等請求事件(定年 年齢男子55歳、女子45歳)	大 槻 寿 子	(株)河北新報社	男女別定年制は専ら女子であることのみを理由とする差 別であり、合理的理由なく民法90条により無効(労働者 勝訴、控訴係争中)。
59. 1. 31	広島地裁	地位確認等請求事件(定年 年齢男子62歳、女子57歳)	大日方 澄 江	(財)放射線影響研 究所	女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は性別のみに 不合理な差別を定めたものとして民法90条により無効と した最高裁判例(最昭56.3.24日産自動車事件)を引用、 合理的理由は認められず無効(労働者勝訴、控訴係争中)。

3. 解 雇

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨 等
43. 4. 10 〈既婚女子であること等を理由とする解雇〉	盛岡地裁 一 関 支 部	地位保全等仮処分申請事件	浅 野 キミ子	小野田セメント㈱	「有夫の女子」「30歳以上の女子」の一般的希望退職基 準は、結婚している女子の差別待遇又は性別による差別 待遇に該当するといえるから憲法14条、労基法3、4条 の精神に違反し私法上無効(労働者勝訴)。
46. 11. 22	仙台高裁	地位保全等仮処分申請事件	小野田セメント (株)	浅 野 キミ子	退職勧告は解約の申込たる性質を有し、退職の申し出に より合意解約が成立(労働者敗訴、確定)
45. 11. 5	前橋地裁	雇用関係存続確認等請求事 件	渡 辺 まつ代	古 河 鋳 業 (株)	人員整理は、諸条件を考慮して、最善の者として選ばれ たのが既婚女子であったというのであるから合理的理由 がある(労働者敗訴)。
51. 8. 30	東京高裁	雇用関係存続確認等請求控 訴事件	〃	〃	同 旨 (労働者敗訴)。
52. 12. 15	最高裁	雇用関係存続確認等請求上 告事件	〃	〃	高裁判決を支持し、上告棄却(労働者敗訴)。
47. 10. 18	東京地裁 八王子支部	地位保全等仮処分申請事件	石 井 喜久枝 (他1名)	日特金属工業(株)	「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般的人員整 理基準は憲法労基法の精神に違反し、それによる解雇は

50. 9. 12	東京地裁	地位保全仮処分申請事件	梅津佳津美 (他1名)	コパル(株)	無効(労働者勝訴、確定)。
51. 9. 24.	山形地裁 米沢支部	地位保全等仮処分申請事件	布川武睦 鈴代子	(株)米沢製作所	「既婚女子社員で子供が2人いる者」という一般的人員 整理基準は、憲法14条、労基法3、4条の精神に違反し、 民法90条により無効(労働者勝訴、会社側控訴後昭53. 1. 28和解)。
52. 11. 8	佐賀地裁 唐津支部	雇用関係存在確認等請求事 件	倉光アサ子 (他1名)	日本赤十字社	「既婚の女子」「25歳以上の女子」という希望退職募集 基準と密接に関連した指名解雇であり、労基法3、4条 による労働法の公序に違反し無効(労働者勝訴、確定)。
42. 12. 19	パートタイム労働者等 東京地裁	等であることを理由とする解雇 地位保全等仮処分申請事件	野添照子	春風堂	真にパートタイマーを整理する経営上の必要はないと認 められ、本件解雇は解雇権の濫用により無効(労働者勝 訴、確定)。
45. 9. 22	横浜地裁	労働契約関係存在確認等請 求事件	播野富枝	東京芝浦電気(株)	本件臨時従業員(雇止め(解雇)には正当事由がなく無 効(労働者勝訴)。
48. 9. 27	東京高裁	労働契約関係存在確認等請 求控訴事件	東京芝浦電気 (株)	播野富枝	同旨(労働者勝訴)。
49. 1. 30	最高裁	労働契約関係存在確認等請 求上告事件	〃	〃	上告(労働者勝訴)。
49. 7. 22	最高裁	労働契約存在確認等請求事 件	〃	前田多津子 (他5名)	臨時工契約であっても、更新を重ねて実質上期間の定め のない契約と異ならない状態にあったこと等から期間満 了を理由とする更新拒絶は無効、上告棄却(労働者勝訴)。
47. 12. 20	東京地裁	地位保全仮処分申請事件	井ノ口惇子	三和銀行(株)	期間の定めのない臨時的雇用契約であり解雇は有効(労 働者敗訴)。
54. 2. 27	東京高裁	地位保全仮処分申請控訴事 件	〃	〃	同旨(労働者敗訴、昭54. 5. 22東京地裁に本訴提起)。

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨 等
49. 9. 30	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件	玉 置 雅 子	東 洋 精 機 (株)	企業合理化のため人員整理をするに当たり、単にパートタイマーと呼ばれ、その取扱いを受けていたという理由で、これらの者を第1順位の解雇対象とするのは合理的理由を欠く(労働者勝訴、会社側控訴後、昭53.2.2和解)。
49. 11. 29	東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	新 井 順 子	東芝レイ・オ・パ ック (株)	30歳以上の男子及び既婚の女子を有期雇用とする採用基準は、婚姻の自由を侵すものでなく本件雇止めは有効(労働者敗訴、労働者側控訴後、昭53.2.2和解)。
50. 3. 27	大阪地裁	地位保全仮処分申請事件	植 村 多恵子 (他1名)	朝 日 放 送 (株)	有期労働契約であっても、その雇止めは実質上若年定年を理由とする解雇と同様の機能を有し、著しく苛酷な解約であるから権利濫用により無効(労働者勝訴、確定)。
58. 12. 15	秋田地裁 横 手 支 部	解雇無効確認等請求事件	高 橋 千 代	並木精密宝石(株)	1か月の短期契約を3年間反覆更新しても、期間の定めのない契約に転化するわけではないが本件について当然更新されることが予定されていたと解するのが相当であり、パートタイマーもこれを期待かつ信頼している関係のもので、労働関係契約が存続、維持されてきたものであり、従って期間満了によって労働契約を終了させるためには、雇止めの意思表示が必要であるばかりでなく、雇止めするにについても、従来の取扱いを變更してもやむを得ない事情が必要。従って特段の合理的理由のない本件雇止めは無効(労働者勝訴、控訴係争中)。
〈その他〉 47. 6. 8	大阪地裁	労働事件仮処分申請事件	市 川 司 郎 (他2名)	大日本紡績 (株)	職制排斥のため、集団的に有給休暇、生理休暇をとることは正当な権利行使ではなく、即時解雇もやむを得ない(労働者敗訴)。
47. 7. 4	東京地裁	雇用関係存続確認等請求事件	矢 沢 洋 子	学校法人城右学園	生理休暇であると主張しても、取得した日がいずれも日曜日が祭日の前後である等、取得の仕方から生理休暇として認められない等、教師として不適格な事由があり解雇有効(労働者敗訴)。
50. 12. 16	東京高裁	雇用関係存続確認等請求控訴事件	"	"	同 旨 (労働者敗訴、確定)。
49. 8. 7	東京地裁	地位保全仮処分申請事件	古 木 信 子	エール・フランス	解雇の理由とする容姿の事由はなく、更新拒絶の濫用に

57. 7. 19	横浜地裁 川崎支部	(雇用契約更新拒絶) 解雇無効地位保全請求事件	松 島 智恵子	日 本 鋼 管 (株)	より無効 (労働者勝訴、確定)。 合理化のための労使協定の中で「女子の通常業務への転活用は女子に恒常的に適合する職場を確保することが交 替勤務・有害業務等労働基準法の女子保護の規定に抵 触することの多い鉄鋼業の作業実態と事業所の整員事情 等から困難と判断されで行わない。」旨の規定は業務 内容に照らし、転活用困難と判断したこと」を理由とするもので あり、単に「女子であること」を理由とするもの ではない。解雇に係る協定に基づく解雇は女子であること を理由とする差別的取扱いでない (労働者敗訴、東京高 裁に控訴後、昭 61. 2. 7 和解)。
-----------	--------------	----------------------------	---------	-------------	---

4. 配置転換

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨 等
47. 8. 24	横 浜 地 裁 < 出産にかかるとの配置転換 >	地位保全等仮処分申請事件 (一般事務から独身寮の事 務への配転)	立 中 修 子	東 洋 鋼 鋳 (株)	出産したことを理由とする不利益処分であり人事権の濫 用により無効 (労働者勝訴)。
49. 10. 28	東 京 高 裁	地位保全等仮処分申請控訴 事件	東 洋 鋼 鋳 (株)	立 中 修 子	出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断 は憶測の域を出ず配転有効 (労働者敗訴、本訴提起後、 昭 55. 2. 28 和解)。
54. 4. 24	東 京 地 裁	地位確認請求事件	佐 渡 裕 子	学校法人慈恵大学	産前休暇に入る看護婦を総婦長室付へ配転するという慣 行は、病院の社会的使命や総長の権限等に照ら客観的合 理性ある慣行であり、違法または不当とすべき理由はな い (労働者敗訴)。
56. 12. 17	東 京 高 裁	地位確認請求控訴事件	”	”	同 旨 (労働者敗訴)。
58. 3. 8	最 高 裁	地位確認請求上告事件	”	”	上告棄却 (労働者敗訴)。
<その他> 51. 7. 23	東 京 地 裁	配転命令効力停止仮処分申 請事件 (アナウンサーから 審査室への配転)	村 上 節 子	日本テレビ放送 (株)	労働契約はアナウンサーとして採用するとしており、配 転命令は無効 (労働者勝訴、確定)。

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨 等
51. 8. 20	宮 崎 地 裁	配転無効確認請求事件（ア ナウンサーから編集部素材 課への配転） （一般職から技術職への配転）	垣 田 憲 子	宮 崎 放 送（株）	労働契約は職種を限定していないから配転有効（労働者 敗訴、労働者側控訴後、昭55.9.23和解）。
55. 12. 25	東 京 地 裁	地位保全仮処分申請事件 （アナウンサーから編成業 務部への配転）	伊地知 真知子 加 勢 ナナ子	ラ ジ オ 関 東（株）	労働契約は職種を限定、本人の同意なき配転命令は無効 （労働者勝訴）。
58. 5. 25	東 京 高 裁	地位保全仮処分申請控訴事 件	ラ ジ オ 関 東（株）	加 勢 ナナ子	同 旨（労働者勝訴、確定）。

5. そ の 他

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨 等
46. 2. 24	名古屋地裁	賃金請求事件（生理休暇、 賃金カット）	吉 田 札 子	（株）帝国興信所	本件就業規則等について「有給生理休暇1日」とは婦人労働者の生理の実態等から判断して賃金計算期を単位としているのではなく生理周期を単位としたものである（労働者勝訴）。
48. 10. 15	名古屋高裁	賃金請求控訴事件	（株）帝国興信所	吉 田 札 子	同 旨（労働者勝訴、確定）。
49. 5. 27	東 京 地 裁 八王子支部	賃金請求事件（生理休暇取得による精算手当のカット）	清水 申 江	N B C 工業（株）	労基法上、生休を有給とする旨の規定はなく、労働協約（又は労働契約）に定められた内容が結果として生休を取得した女子に給与の面において不利に作用することがあったとしても、直ちに協約（契約）の内容が労基法67、91条の趣旨に反し、あるいは公序良俗に反して無効であるとはいえない（労働者敗訴）。
55. 3. 19	東 京 高 裁	賃金請求控訴事件	”	”	同 旨（労働者敗訴）。
60. 7. 16	最 高 裁	賃金請求上告事件	”	”	上告棄却（労働者敗訴）。
51. 11. 12	東 京 地 裁	未払賃金等支払請求事件	金 田 恰 子 （他8名）	タケダシステム（株）	生理休暇中の賃金について、従来年間24日は100%有給とする旨の定めを、有給は月に2日を限度とし、補償額も基本給の68%とした就業規則の改正は、生休の必要

54. 12. 20	東京 高裁	未払賃金等支払請求控訴事件	金 田 裕 子 (他 7 名)	"	性、取得の実績からみて濫用があったと判断されること、企業負担との調整等から判断すると、合理性あり有効である。
58. 11. 25	最 高 裁	未払賃金等請求上告事件	タケダシステム (株)	金 田 裕 子	本件のように実質賃金の低下を生ずるような就業規則の一方的変更を課することは許されない。さらに、生体休暇制度の濫用があるとしても別途の方策を講ずべきものである（労働者勝訴）。
56. 3. 20	大阪 高裁	賃金請求事件	尾 崎 英 子 (他 23 名)	日本シェーリング (株)	就業規則の不利益変更については最高裁判例（最 昭 43. 12. 25 秋北バス事件）の示すところであり、これを変更する必要はないとした上で、本件就業規則の変更が労働者にとつて不利益なものであっても合理的なものであるれば、労働者がこれに同意しないことを理由にその適用を拒むことはできないとし、変更の合理的理由の判断基準を示し、原審が就業規則の変更が合理的なものであるかを検討することなく判断しているのは就業規則に関する法令の解釈適用を誤ったものである（控訴審へ差し戻す）。
58. 8. 31	大阪 高裁	賃金請求控訴事件	日本シェーリング (株)	尾 崎 英 子 (他 23 名)	賃金引上げ対象者から稼働率80%以下の者を除く協約条項につき、その稼働率算定基礎の不就労時間に欠勤のほか年休、生体、産休、育児時間等を含めることは労基法、憲法等の規定ないしはその趣旨に反し、ひいては民法90条の公序良俗に反し無効（労働者勝訴）。

同 旨（労働者勝訴、上告係争中）。

Ⅱ ILO条約等

1. ILO主要婦人関係条約の批准状況（○印は批准したもの）

条 約	批准国 総 数	日 本	アメリカ	イギリス	フランス	西ドイツ
※ 3号 母 性 保 護 条 約	28				○	○
※ 4号 夜 業（婦 人）条 約	59			●	●	
13号 白鉛（「ペイント」塗）条約	52				○	
※ 41号 夜 業（婦 人）条 約	37			×	●	
45号 坑内作業（女子）条約	88	○		○	○	○
89号 夜業（婦人）条約（改正）	62				○	
100号 同 一 報 酬 条 約	107	○		○	○	○
102号 社会保障（最低基準）条約	30	△		△	△	○
103号 母性保護条約（改正）	24					
111号 差別待遇（雇用及び職業）条約	107				○	○
122号 雇 用 政 策 条 約	70			○	○	○
127号 最 大 重 量 条 約	22				○	
136号 ベ ン ゼ ン 条 約	26				○	
149号 看 護 職 員 条 約	22				○	
156号 家族的責任を有する労働者条約	7					
158号 雇 用 終 了 条 約	6					

（注）1. 1985年10月30日現在（但し、102号については1984年11月2日現在）

2. ※印はその後改正されたもの

3. ●印は改正された条約の批准により、当批准を廃棄したもの

4. ×印はその他の理由により批准を廃棄したもの

5. △印は批准はしているが、部分的に義務を受諾したもの。義務を受諾している事項は以下のとおり。

△：3（傷病給付）、4（失業給付）、5（老齢給付）、6（業務災害給付）

△：2（医療）、3（傷病給付）、4（失業給付）、5（老齢給付）、7（家族給付）、10（遺族給付）

△：2（医療）、4（失業給付）、5（老齢給付）、6（業務災害給付）、7（家族給付）、8（母性給付）、9（廃疾給付）

なお、1（一般規定）、11（定期金の算定基準）、12（外国人居住者に対する均等待遇）、13（共通規定）、14（雑則）については、各国批准国は、この条約の適用について定めた規定に従い義務を受諾している。

6. 批准国総数には、当該批准を廃棄した国の数も含む。

2. ILO主要未批准条約の批准上の問題点

(1) 第 89 号（工業に使用される婦人の夜業に関する条約）

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
夜間の長さ	午後10時から午前7時に至るまでの間における継続7時間を含む継続11時間（2条）	午後10時から午前5時までで（64条の3）ただし、交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可をうけた場合、午後10時30分まで労働させることができる（64条の3 2項）（61.4.1 施行）	労働基準法では継続7時間の深夜業は禁止されているが、この時間を含んだ継続11時間の使用禁止の規定がないことが異なる。

(2) 第 103 号（母性保護に関する条約）

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
産後の就業禁止の期間	6 週間（3 条 3 項）	6 週間（65 条 2 項） （産後休業 8 週間のうち） （61.4.1 施行）	
追加休暇制度	妊娠および分べんに起因する疾病については、追加休暇を与えなければならない。（3 条 5 項、6 項）	なし	労働基準法中には規定がない。
育児時間の取扱い	労働時間として計算し、かつ報酬を与える。（5 条 2 項）	なし	労働基準法中には育児時間中の賃金に関する規定がない。
休業中の給付	出産休暇による休業中、金銭および医療の給付を受ける権利を有する。 金銭および医療の給付は強制的社会保険または公の基金で与えられる。 強制的社会保険で与えられる金銭給付が、従前の所得に基づいて決定される場合は、当該女子の従前の所得の $\frac{2}{3}$ を下らないこと。（4 条 1 項、4 項、6 項）	労働基準法には、給付についての規定なし。 注）健康保険法 出産手当金（61.4.1 より） 被保険者が分べんの日前42日、分べんの以後56日以内において労務に服さなかった期間1日につき標準報酬日額の $\frac{60}{100}$ に相当する金額を支給（50 条 2 項）、なお報酬との調整規定あり（58 条） 分べん費 被保険者が分べんしたとき標準報酬月額半額の半額（その金額が20万円に満たないとき20万円）（50 条 1 項、施行令76 条）	我国の金銭給付は60%で所得の $\frac{3}{2}$ の要件に達しない。

(3) 第 111 号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

事 項	条 約	男女雇用機会均等法	労 働 基 準 法	問 題 点
差別の範囲	人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの（1条 1(a)）	募集、採用（7条） 配置、昇進（8条） 教育訓練（9条） 福利厚生（10条） 定年、退職、解雇（11条）	国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働条件の差別的取扱い（3条） 女子であることを理由とする賃金の差別的取扱い（4条）	条約の内容と我国の国内法の規定との間の整合性について不明確な点がある。

(4) 第 102 号（社会保障の最低基準に関する条約）

第 76 回臨時国会において批准を承認されているが、母性給付について義務を受諾していない。

事 項	条 約	健 康 保 険 法	問 題 点
母 性 給 付	妊娠、分べん及びこれらの結果についての母性医療給付の支給を確保しなければならない。 （母性医療給付（1）医師又は助産婦による分べんの介助及び産前産後の手当（2）必要がある場合の入院）	分べん費として標準報酬月額額の半額（その金額が20万円に満たない時、20万円） （50条1項、施行令76条） 育児手当金2千円支給 （50条2項、施行令77条）、 現物給付なし	条約では妊娠、分べんに関する自己負担を課さないこととなっているが、我国の規定はそれを満たしていないと考えられる。

(5) 第 149 号（看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約）

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
労働時間	看護職員は、他の労働者と少なくとも同等な条件を享受する。（6条）	（一般原則） 1日8時間、 1週48時間（32条1項） （看護職員） 1日9時間、 1週54時間（40条、労基則 改正省令附則3条、4条に 基づく暫定措置（注2））	病者又は虚弱者の治療、看護その他保険衛生の事業の一定規模のものについては、労働時間が1日9時間とされ、一般原則8時間と異なっている。
休 憩	同 上	（一般原則） ○ いっせい休憩（34条2項） ○ 自由利用（34条3項） （看護職員） ○ いっせい休憩の適用除外（40条、則31条） ○ 自由利用の適用除外 乳児院、養護施設、精神薄弱児施設、盲ろうあ児施設、虚弱児施設及び身体不自由児施設に勤務する職員で、児童と起居をともにする者（40条、則33条）	病者又は虚弱者の治療、看護その他保険衛生の事業については、いっせい休憩の原則が適用されず、さらに乳児院等に勤務する職員で児童と起居をともにする者については、自由利用の原則も適用されない。

（注） 1 第63回ILO総会（昭和52年）で採択

2 1983年4月から常時10人以上の労働者を使用する事業場の看護職員については労働時間の特例が廃止されており、また、1988年4月からは5人以上10人未満の事業場についても特例が廃止され、一般原則が適用される。

(6) 第 156 号（男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）

事 項	条 約	問 題 点
労働条件等	男女を問わず家族的責任を有する労働者のニーズを考慮した措置をとることを要請	条約の要請する措置は、その具体的内容については加盟国に委ねられているが、すべての労働者について適用することが求められており、我が国の育児休業に関する法制がこれらの規定の要請を満たしているか。
解 雇	家族的責任のみをもって雇用の終了の妥当な理由としてはならない。	我が国の法制上にいて、この点を満たしているかどうか問題

3. 雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議（仮訳）

国際労働機関の総会は、

雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等に関する報告書に留意し、

1975年にILO総会が「女子労働者の機会と待遇の均等に関する宣言」及び「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画に関する決議」を

採択して以来の女子労働者の状況に関して、達成された成果と遭遇した問題について討議及び評価し、

様々な国の経済的、社会的、政治的な制度及び状況が異なることに留意しつつ、上記の文書の実施に向けて各国政府が採った立法政策及び措置を検討し、過去10年間に、ILOが女子労働者のために採った政策や行動を評価し、それに関し、「結論」に到達し、

女子、特に開発途上国における女子の雇用、労働、生活の条件を向上させるという観点から、国連の諸決議に従った新国際経済社会秩序の確立が必要であること、また、アパルヘイトの慣行にさらされている国における女子の状況に対して特別の注意を払うことが必要であることに留意し、

1975年に採択された「宣言」と「行動計画」の有効性を再認識し、

加盟各国に対し、次の「結論」のうち国内活動に関する部分を実行すること、特に、男女労働者の機会と待遇の均等に関するILO諸条約の批准及び諸勧告の実施を要請し、

理事会が事務局長に対して次の事項を要請するよう求める。

- (1) 次の「結論」を、「国連婦人の10年の成果を見直し評価するための世界会議；平等、発展、平和」に反映させること。
- (2) ILOの行動や活動において、これらの「結論」に対し、しかるべき配慮を払うこと。

雇用均等委員会から提出された「結論」

序 章

- (a) ILO総会の「女子労働者の機会と待遇の均等に関する宣言」及び「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」が採択されて以来、また、「国連婦人の10年」が始まって以来、進歩があったことは否めない事実である。開発途上国と先進国の双方において労働力に参加する女子は増えてきている。従来男子に占められていた部門、職種にも女子が参入してきており、高度な技能・技術職、管理職、意思決定のポストにも今や女子が増えている。
- (b) また女子が経済社会に貢献していること、また、女子は不利や差別を被っており、これらは撤廃されるべきであることの双方についての理解は大いに広まっている。
- (c) しかしながら、進歩のペースは不均等であり、「10年」間で女子の状況が悪化している局面もある。幾分の進歩はあったものの、女子労働者の多くは、依然として限られた職業分野に就業し、低技能労働や低賃金労働に従事している。
- (d) 女子が置かれている状況についての女子自身の意識は高まっているものの、多くの国では、未だ、社会的、経済的な制約 — 近年の世界規模の景気後退や新技術の導入による作業態様の大きな変化により、どちらかといえば強まっている — により拘束されている。
- (e) 家族のための重要な財・サービスを提供している農村婦人は、貧困の増大や生活水準の低下により、深刻な影響を受けている。
- (f) 先進国でも開発途上国でも多くの国で、失業や深刻な景気の後退 — このような失業や景気後退は、「10年」の後半を損わせ、女子がやっと獲得したものの多くを浸食している。
- (g) 政治的、社会的混乱や自然災害は、ますます多くの人々を難民キャンプに追いやっているが、多くの場合は、その大部分は女子と子供である。
- (h) 永続する平和は、経済発展と社会正義のために不可欠であり、従って、雇用における男女労働者の機会と待遇の均等の完全な実施のために不可欠である。

第1章 国内活動

雇用及び訓練への均等な機会

- (1) 「女子労働者の機会と待遇の均等に関する宣言」(1975年)及び「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」(1975年)に盛り込まれた諸原則の実施を確保するため、雇用及び社会全体における男女の機会均等を促進し、実現するための施策が強化されるべきである。これらの目的を達成するため、優先分野としては、国内の状況に応じ適当な場合には、次のことが含まれる。
- (a) 女子の雇用を促進するための措置。これらの措置は、完全かつ生産的で自由な選択による雇用を達成するための国家政策及び国家開発に統合されたものでなければならず、また、1964年の雇用政策条約(第122号)、1964年の同勧告(第122号)、1984年の雇用政策勧告(補足規定)(第169号)に規定されているように、労働権の実現を実際に確保するための手段とみなされるべきである。
- (b) 経済成長率及び雇用市場状況のいかににかかわらず、男女に均等な雇用機会を提供し、また、婚姻上の地位、年齢、家族的責任を含め、性による区別なく、すべての労働者に利益をもたらす政策。
- (c) 機会均等措置を立案し、適用するに当たっての労使の一層の努力。労使はまた、経済回復や雇用拡大を達成するための一般政策の枠組の中で女子の状況が改善されるような方法で、経済発展を奨励するための建設的な措置を、支援すべきである。
- (d) 経済状況にかかわらず、同一条件の下で、労働すること、さらに、個人的な収入を得ることについての男女の同一の権利。
- (e) より多くの女子が、それぞれの職に選任されるべき最も適当な者の中に入るよう、国内の状況に応じて、適切な教育・訓練施設を利用できるようにすることにより、労働者個人の技能・能力を高めること。
- (f) 女子の素質や技能を最も完全にかつ有効に活用することにより、都市及び農村の双方において、制度化部門(フォーマル・セクター)、非制度化部門(インフォーマル・セクター)のいかにを問わず、それぞれの国の経済社会の発展に

対して、女子を有意義に貢献させることを目的とした措置。

- (g) 雇用における女子に対する差別を終わらせ、また、過去の差別の影響に対抗するための積極的行動に関する総合的なプログラムの開発と実施を含む男女労働者間の均等を実現するための政策。これらのプログラムは、教育、訓練、職業指導・相談・紹介に関する措置、均等法制、及び、家族的責任をもつ労働者に対する援助サービスの発展と一体のものでなければならない。
- (h) 労働市場における職業分離を解消するため、国内の状況に応じ、労使団体と協議の上、次の方法によりとるべき措置。
 - (i) 採用、訓練又は昇進における性に基づく直接及び間接の差別を禁止すること。また、そのような差別に基づく不均衡を是正するため、両形態の差別に対して積極的行動をとること。
 - (ii) 男女の固定的な役割分担についての伝統的な意識を変えるための、また、女子が就業することについての態度の変更を促進するための広報・啓発活動及び女子の職業の幅やレベルを制限している社会的偏見を克服するための教育・訓練プログラム。
 - (iii) 女子が男子と同一の条件で、すべての職業、特に、現在女子の少ない部門及び将来の発展分野に入ること、及び、すべてのレベルの技能や責任の職業に就くことを奨励し、援助すること。
 - (iv) 雇用における分離を解消し、女子が選択可能な職業の幅を広げる努力の中で、職業指導・相談・紹介サービスにおいて（例えば、機会均等問題についての適任者をアドバイザーにするなどの方法により）、女子に対して特に注意を払い、また、女子のための特別な活動をとることを確保すること。
- (i) すべての段階の教育機会を均等に確保し、また、性差別主義及び性に基づく固定的観念の解消を促進すること。
- (j) 雇用及び訓練に対する男女の機会均等を促進するための措置。これは、プログラムを前進的に改善し、一層効果的なものにするため、政労使の三者が参加して継続的にモニターされるべきであること。
- (k) 失業に対する行動プログラムを含め、雇用及び訓練の分野における一般措置の立案において、女子が男子と同一の条件で利益を享受できることを確保する

こと。

(l) 失業に対する一般的、地域的、地区ごとの行動プログラムを立案する際の、女子失業者の特殊なニーズに見合う特別措置。

(m) 人員整理、又は解雇の場合に、婚姻上の地位、年齢を含め、性による区別なく、同一の基準がすべての労働者に適用されることを確保するための措置。妊娠及び母性休暇を理由とする解雇に対する特別な保護が適用されるべきであること。

(n) 一定期間の不就業の後、再就業を希望する女子又は、移民、難民、障害者、マイノリティ・グループ、片親家族、長期失業者などの恵まれない層に属している女子のニーズにこれえるため、また、これらの女子が遭遇している雇用機会均等への障害を克服するために、適当な場合に立案され、実施されるプログラム。売春によって生計を立てることを余儀なくされている女子のために就業機会を与え、また必要な場合は、社会的援助を与えるための特別のプログラムが立案されるべきであること。

(o) 農村女子に対し、土地、教育、技術、訓練及び公開講座、信用その他の資源について男子と均等な機会が得られるようにするため、国内の状況に照らして適当な場合に、とられるべき措置。収入労働に従事する者のためには、これらの女子の就業をより生産的にし、また、より高い収入が得られるようにするための措置がとられるべきである。地域開発及び新技術の導入により創出される新しい雇用機会を農村女子が活用できるよう援助すべである。

(p) 事業の開始及び自営業のための資金その他の便宜についての女子に対する均等な利用機会。これは、特に、協合組合ベースのものも含め、女子にかなりの就業機会の見通しと就業条件を提供するような、自治体の雇用創出政策において確保されるべきである。

(2) 教育及び訓練における男女の機会均等を促進するためには、さらに措置が必要である。この分野における適切な政策措置としては、次のものが含まれる。

(a) 1975年の人的資源開発条約及び勧告（第142号及び第150号）、特に勧告の第8章の「訓練及び雇用における女子及び男子の機会の均等の促進」の規定を早急に実施するための措置。

- (b) 初等及び中等教育のレベルで、職場における平等の基礎が敷かれることを確保すること。
- (c) この分野における活動をより効果的に計画し、調整するため、また、すべての種類の、そして、できる限り広範囲の職業に就くための訓練に対する女子の機会を広げるための政策を開発し、促進するため、国の事情及び状況に応じ適当な場合には、女子の訓練及び再訓練のための三者構成の国の調整機関を設立すべきであること。これらの機関は、次のことを行うべきである。
- (i) 経済において変化する職業ニーズに関する情報を把握し、これらの情報を訓練機関、労使団体、婦人団体、社会一般に対して提供すること。
 - (ii) 政府又は民間機関による訓練の機関及びプログラムについての情報を保管し、女子に対して、これらの機関及びプログラムについての情報を提供し、また、女子に対して、訓練及び再訓練を受講するよう勧奨すること。
 - (iii) 自国及び他国において、女子を訓練プログラムの中に統合するためにとられた手法及び蓄積された経験についての情報を交換、提供するための中心として機能すること。
- (d) 恵まれない層に属する者を含め、女子の教育、訓練及び再訓練のための効果的な調整及び情報サービスを備えた、適切な行政組織及び予算を提供すること。
- (e) 現行の女子の訓練機関及びプログラムを、できる限り男女共修を進めつつ、経済的機会や開発計画・プログラムの中の優先度に対応するよう、近代化し、多様化し、方向転換すること。
- (f) 次の情報を収集し、提供すること。
- (i) 少女及び婦人の職業選択を多様化するため、非伝統的職業及び新生分野についての情報
 - (ii) 訓練及び継続教育の機会についての情報
 - (iii) 様々な雇用部門における女子の地位のレベルについての情報
- (g) 訓練、リカレント訓練、教育及び情報プログラムは、特に、技能の向上が必要である女子、労働力に再参入する女子、又は非伝統的な職業に就業することを希望する女子のために編成されるべきであること。この意味で、女子に技術革新の結果変化した就業の資格に適応できるようにするための十分な機会が与

えられ、また、雇用機会が与えられるのであれば、新技術及び経済開発に対しても、伝統的な雇用に対するのと同様の関心が払われるべきである。

- (h) 開発途上国における都市及び農村の非制度化部門（インフォーマル・セクター）にあける女子の訓練ニーズを把握すること。これらの女子にまで訓練が行きわたるよう訓練施設を増強すべきである。また、訓練のプログラムは、これらの女子の教育レベルを十分考慮し、訓練中にも引き続き生活費を稼ぐ必要があること、国内の状況に応じ、適切に保育施設を提供する必要があることを十分考慮して、企画されなければならない。主流の機関やプログラムにたずさわっている責任者は、このような層の人々に対応するため、特別に研修されなければならない。
- (i) 訓練機関及びプログラムは、職業技能を付与するだけではなく、意思決定能力、職業及びキャリアの形成と目標設定に対する関心を高めるようにすること。
- (j) 草の根レベルの現実的かつ効果的な活動が必要であり、そのためには、訓練計画の立案の初期の段階から実施、評価までを通じて、地方共同体の指導者（女子の十分な代表を含む）が全面的に参加することが必要であること。ニーズを現実的に考慮するため、また、予定される措置に対して協力を得るためには、すべてのレベルで政労使の三者が積極的に参加することが肝要である。
- (k) 移民、難民、マイノリティ・グループなどの縁辺層に属する女子のニーズにこたえるため、そして、これらの女子が十分な職業訓練を受けていないことによる障害を克服するため、可能な場合には、公的なプログラムを実施すべきであること。

同一報酬

- (3) 1975年の「宣言」の7(2)、7(3)、7(4)を考慮して、同一価値労働同一報酬の原則（1951年の同一報酬条約（第100号））を、男女労働者の機会と待遇の均等というより広い枠組の中で、完全に実施することを促進することが不可欠である。この目的を達成するためには、
 - (a) 同一価値労働に対する同一報酬の権利をすべての労働者に保障するため、必要な場合には、国内法及び慣行に一致した国内法令又は措置を導入し、又は、拡大すべきである。

- (b) これに加え、同一価値労働に対する男女労働者の同一報酬の原則をすべての労働者に適用することを保障するため、総合的な施行機関を創設すべきである。
- (c) 国内法及び慣行に従い、すべての労働者に自分のケースについて専門家からアドバイスや援助を受ける機会を得られる調査・苦情処理機関の利用を可能とすべきである。
- (d) 労使団体は、同一賃金規定の実施、特に、仕事の分類・評価基準が性による偏りに基づかないことを確保するため、現行の賃金決定慣行を見直すとともに、同一価値労働同一賃金の原則についての社会一般の周知、理解、容認を促進することに努力すべきである。

労働条件及び労働環境

- (4) すべての労働者の労働条件及び労働環境の改善のための措置は、1984年に労働条件及び労働環境の分野において今後とるべき活動に関してILO総会が採択した結論に従い、特に職場における女子の衛生、健康、安全に関する規定を考慮して進められなければならない。次のことに十分注意が払われるべきである。
 - (i) 特に、女子を多数使用する部門及び職業
 - (ii) 関係措置が、対象企業のすべてに適切に適用されることを確保する必要性
 - (iii) 輸出・加工地区及び自由貿易地区のように、従来は除外されていた部門や企業における労働条件が適切に規制されるよう、このような措置の適用範囲を拡大することが望ましいこと。
 - (iv) パートタイム、テンポラリー労働者、季節・臨時労働者、在宅労働者、請負労働者、家事使用人が雇用条件に関し差別されないようにするため、また、労働市場の分断がさらに進まないようにするための国内立法措置の必要性
- (5) 保護規定に関しては、
 - (a) 男女は、科学的、技術的知識の進歩に照らし、雇用及び職業に固有の危険から保護されるべきである。
 - (b) 女子に適用されるすべての保護規定は、最新の科学的知識及び技術変化に照らして見直し、国内の状況に応じて、そのような法制を改正、補完、拡大、維持又は撤廃するための措置がとられるべきである。これらの措置は、生活の質

の改善及び男女の雇用均等を促進することを目指すべきである。

(c) 特に、生殖という社会的機能から見て、男女にとって有害であることが証明された作業については、女子と男子に対し特別の保護を拡げる措置がとられるべきである。そして、このような措置は、科学的及び技術的知識の進歩に照らし、定期的に見直され、現状に即したものとされるべきである。

(d) 生殖という社会的機能から見て、女子及び男子に対して有害な影響を与える危険性のある過程について研究を行い、その研究に基づき必要な場合は、保護を与えるための適切な措置がとられるべきである。

(6) 職場における性的いやがらせは、女子従業員の労働条件、雇用、昇進の展望を害するものである。したがって均等促進政策の中には、性的いやがらせを止めさせ、予防するための措置を含む必要がある。

母性保護

(7) 1975年に採択された「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」の勧告に従い、

(a) 科学的知識及び技術進歩に照らし、母親が職業生活の中で不利にならないことを確保しつつ、適切な水準の母性保護及び給付を提供するための措置がとられるべきである。コストは、社会保障その他の公的基金又は労使協定により負担されるものである。

(b) すべての夫婦又は個人が、子供の数とその出産間隔を自由かつ責任をもって決定する基本的権利を行使するため、必要な情報、教育及び手段を利用することを確保するための措置がとられるべきである。

(8) 国内の状況に応じ適当な場合には、母性保護をすべての活動分野、すべての規模の企業に働く女子（臨時、テンポラリー労働者、パートタイム、下請け、在宅労働者、自営業者、家族従業員を含む。）に対し段階的に適用拡大すること。また、母性保護制度をまかなうための社会保障制度その他の公的な、又は、労使協定による制度を強化することを、最優先して考慮すべきである。

家族的責任を有する労働者

(9) 加盟国は、家族的責任を有する労働者を援助するため、1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）及び1981年の勧告（第165号）の規定に沿った措

置により、適切な取組みをしなければならない。家族的責任を有する労働者のニーズにこれえるための公的又は私的な、保育・家族その他の地域サービスを発展又は促進するため、国内の事情及び可能性に合致するすべての措置をとるべきである。

(10) 家庭及び家族的責任の負担は、多くの場合主として女子の上にかかっており、これは雇用における機会と待遇の均等を実現する上で障害になりうる。次のことを目的とする援助措置が促進されるべきである。

(a) 労働者が家庭と仕事との2つの責任を両立させやすいようにすること。

(b) 男女労働者の機会と待遇の均等原則及び家族的責任を有する労働者の問題についてのより広い理解を生むこと。

(c) 家族的責任を男女間で分担することを奨励するような教育を促進すること。

したがって、この分野における国内政策の立案に関し、また、関係労働者の雇用及び訓練についての必要な措置に関し、例えば、労働条件、保育・家族のサービス・施設、社会保障及び家族的責任を履行する上での社会援助の提供について、1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）を批准するためのすべての必要な措置をとるとともに、本条約の規定及び同勧告（第165号）の規定を実施するためのすべての必要な措置がとられるべきである。

社 会 保 障

(11) 女子が不均等な社会保障給付しか受給していない場合は、現在ある権利に不利益を及ぼすことなく、この状況を改めるための特別の措置として、国内の事情及び慣行に従い適当な場合には、次のものを含むことができる。

(a) 女子労働者のニーズに適合する社会保障の適用範囲を提供するための十分な資金の提供

(b) 婚姻上又は家庭内の地位にかかわらず、直接的又は間接的な差別を禁止することにより、男女の均等取扱いを確保できるような社会保障制度の開発。それらの制度は、適当な場合には、このような視点から定期的に、政労使の三者により、モニターすべきである。

(c) 農村の男女労働者を含め、また、雇用者、自営業主、家族従業者のいかなを問わず、これまで適用されなかった労働者又は部分的にしか適用されなかった

労働者に対して、社会保障の適用範囲を段階的に拡大することについて配慮すること。

参 加

- (12) 女子の権利及びニーズが考慮されることを確保するために、
- (a) すべての段階の意思決定過程に女子が十分に参加できるよう、あらゆる努力をすべきである。
 - (b) 次の条約に従い、男女労働者の結社の自由及び労働組合権の行使に対する障害を除去するための措置をとるべきである；1948年の結社の自由及び団結権の保護条約（87号）、1949年の団体権及び団体交渉権条約（第98号）、1975年の農業従事者団体条約（第141号）。
 - (c) 労働組合及び協同組合の女子の組合員及び役員を増やすため、また、教育を通じて、これらの団体が、機会と待遇の均等を実現する上で女子労働者が遭遇している特別な問題やそれらを克服するために必要な措置について、より認識を深めるようにするため、関係団体があらゆる努力をすべきである。
 - (d) 国内的及び国際的段階で、社会的、経済的及び政治的生活並びに公的な機関及び団体において、女子が男子と同等にすべてのポストに就き十分に参加することを確保するために、政府、労使団体が積極的行動をとるべきである。
 - (e) 労使団体及び適当な場合には婦人団体や婦人問題を専門に扱っている政府機関は、女子に対して特に影響のある問題について、意思決定及び実施の段階において協議を受けるべきである。

均等な機会及び待遇を促進するための行政機構

- (13) 経済的及び社会的な生活における女子に対する均等な機会及び待遇を促進することを目的とした行動を刺激するため、国内の状況及び事情に応じ必要な場合には、女子労働者の地位に関する国の三者構成機関を設立し、また、機会均等関係機関を強化するよう、措置をとるべきである。
- (a) このような機関は、また、女子労働者の機会及び待遇の均等に関する研究、統計、計画、プログラム作り及び活動を開発、調整し、女子の職業生活への準備や労働力への統合に関する知識・情報を提供し、さらに労使団体との組織的な協議の仕組みを提供すべきである。

(b) このような機関は、上記の任務を遂行することができるよう、十分な資金と職員をもつべきである。

(c) このような機関は、女子労働者に関する達成状況を効果的にモニターできるような、また、必要な場合は、行政府の他の部門において関連プログラムを開始することに影響や刺激を与えることができるようなレベルに設けるべきである。

データ・ベースの改善

(14) 既存の統計は、しばしば女子の労働力への参加の状況を正確に反映していないので、女子の生産活動への貢献や女子雇用の他の側面をより十分に反映することができるよう、統計データの収集及びその分析を改善するための努力をすべきである。特に、女子の労働力率、雇用、失業、不完全就業の測定に関しては、第13回国際労働統計家会議の勧告に十分な配慮が払われなければならない。雇用における分断に対する闘いの成果をモニターし、また、女子の失業動向をより正確に把握するため、労働市場における女子の状況や女子失業対策、女子雇用促進対策の影響の評価についての情報を量的にも質的にも改善するための行動をとるべきである。

第2章 ILOの活動

(15) 一般討議の結果出された結論に照らし、委員会は、総会がILO理事会に対し次のことを要請するよう、勧告する。

(a) 既存の基準における関連規定を、必要であれば、統合し、補完し、現状に即したものにするため、機会と待遇の均等に関する基準をさらに設定する必要があるか否かを検討すること。新しい基準を検討する場合には、女子労働者の利益、例えばパートタイムやテンポラリー労働への適用範囲について留意すること。

(b) 将来の新しい基準設定の可能性のある項目として、在宅労働者及び請負労働者の状況を検討すること。

(16) ILOの今後の活動として、次のことを含むべきである。

(a) 例えば、1948年の夜業（女子）条約（改正）（第89号）のような保護的文書は、

採択後に蓄積された経験、科学的、技術的情報及び社会的進歩に照らし、これらの規定が依然として適当であり、妥当であるかどうかを判断するため、定期的に見直すべきである。

- (b) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（1979年）の実施状況の検討において、ILOは引き続き国連と協力すべきである。また、同条約の関連する部分を考慮して、雇用における男女の機会均等に関するILOの基準に関連する部分など、ILO活動の範囲に属するものについて、同条約の適用状況について引き続き報告書を提出すべきである。
- (c) 地域会議、諮問委員会の会合、産業別労働委員会及び類似の委員会の会合の議題を準備する際には、男女労働者の機会と待遇の均等問題を考慮に入れるべきである。
- (d) すべての国における女子労働者の状況と問題点を把握するための研究が引き続き行われるべきであり、これには次のものを含む。
 - (i) 技術革新のような、大きな変化や発展が特に女子に対して与える肯定的又は否定的な影響
 - (ii) 農村地域、開発途上国の都市の非制度化部門（インフォーマル・セクター）及び輸出・加工地区及び自由貿易地区における女子労働者の状況
 - (iii) 女子の移民、難民、障害者その他の弱い層の特殊な問題
 - (iv) 性に基づく差別を解消するための実際的な手段を含め、女子労働者が遭遇している困難を克服するための政策やプログラムの見直し
- (17) ILOは引き続き、次の方法により、世界各地の女子労働者に関し、改良されたデータを収集し、それを公表することが必要である。
 - (a) 性別の労働力率、雇用、失業、不完全就業を測定するための新規の又は既存の概念及び定義を用いることについて見直し、評価すること。これらに加え、産業別、職業別の特徴、賃金、労働条件その他の事項について、男女労働者に区分して、十分に詳細な統計を整備すべきである。
 - (b) 女子の経済への参加、日常の基本的なニーズや経済全体に対する女子の貢献を測定するための新しい手法について調査し、情報を提供すること。
- (18) 次のために努力をすべきである。

- (a) 女子のための技術協力活動を、プロジェクトの企画及び実行を通じて、また、必要な場合には他のプロジェクトにおいて女子のニーズにこたえるための要素を入れることを通じて、あるいは、保育施設の発展など男女双方にとって関心のあるプロジェクトに女子が十分に参加することを確保することを通して、発展させること。
- (b) 女子のための技術協力の政策目標を実施するため、また、雇用、訓練、労使関係、労働法制・労働行政、社会保障その他の関連する問題を含め、ILO事務局の活動のすべての側面、すべての分野において、女子労働者のニーズが十分に配慮されるようにするため、ILOの能力を強化すること。
- (c) すべてのプロジェクトについて、望ましくない影響を排除するため、女子及び女子の活動に対して考えられうる直接的及び間接的な影響について検討すること。
- (d) 恵まれないグループに属する女子に対しては、これらのグループが職場において統合される可能性を高めるために既にとられた作業と協力して、これらの女子のための新しいプロジェクトを開発し、実施し、また、評価すること。
- (e) プロジェクトの選択、企画、実施、評価に、関係する女子を参加させること。
- (f) 女子労働者の問題に対処するため、また、適切な技術協力プログラムを発展させるため、ILOの本部及び地域レベルの組織の力を強化すること。
- (g) 開発途上国相互間の技術協力については、女子労働者のためのプログラムやプロジェクトに参加した個人の間で、地域レベルの又は地域を超えた経験を交流することにより、また、そのような個人が直接にこれらの経験を学ぶことができるようにすることを通して、促進すること。
- (h) 多国語で情報を提供すること。情報は、コンピュータ処理されたデータ・ベース、視聴覚教材、シリーズ刊行物、情報紙、研究論文といった多様な手段を通して、容易に入手できるようにすべきである。
- (i) より多くの女子が技術協力の専門家として働くよう奨励すること。
- (j) ILOが、そのすべての活動や組織において、特に次の方法により、男女の機会と待遇の均等の実施について手本となることを確保すること。
- (l) ILOの会議、会合、その他の活動において、できる限りの女子が参加で

きるよう、保育施設を提供すること。

- (ii) 基本的な文書において、一方の性を表わす用語を避けるため、均等な参加の原則に沿う用語を使用すること。

Ⅲ 国際協力

1. 国際会議への参加

(1) 第72回ILO総会

第72回ILO総会は、1986年6月4日から6月25日にかけて、ジュネーブにおいて開催される予定である。同総会においては、「石綿の利用における安全（第2次討議）」、「青年（一般討議）」、「中小企業の振興（一般討議）」が討議されることとなっている。

(2) 国連婦人の地位委員会

婦人の地位委員会は、国際連合経済社会理事会に属する機能委員会の一つであり、男女平等の原則を国際的問題として取り上げ、世界的規模による婦人の地位に関する調査・研究の実施、資料提供及び各国における政策・啓発活動の促進等を目的としている。委員会は、1946年に15カ国の委員国をもって発足し、その後3回にわたる委員国の追加があり、現在は、32カ国の委員国をもって構成されている。委員会の構成国は毎年 $\frac{1}{3}$ が改選されるが、4年目毎の年は選挙が行われない。任期は4年で、任期中2回、隔年に会議が開催される。

我が国は、1958年以頼1964年、65、71、76年を除き、委員国を務めており、1985年から88年の委員国も務めることとなっている。

定期会合は2年に1回開催されており、第31回定期会合が1986年2月にウィーンにおいて開催される予定である。

同会合においては、①「国連婦人の10年：平等、発展、平和」の見通しと評価のための世界会議結果 ②「女子差別撤廃条約の目的に従った婦人に対する差別の撤廃」③「国際平和及び協力促進への婦人の参加」④「開発における婦人の役割り」⑤「婦人の地位に関する通報」が討議されることとなっている。

（参考） 現在の委員会（32カ国） 1986年1月現在

アジア（6カ国）

中華人民共和国、インド、インドネシア、日本、フィリピン、パキスタン

アフリカ（8カ国）

チュニジア、リベリア、トーゴ、ケニア、ザンビア、スーダン、シ
ェラ・レオネ、モーリシャス

ラテンアメリカ（6カ国）

キューバ、エクアドル、メキシコ、ニカラグア、ブラジル、ヴェネ
ズエラ

西欧及びその他（8カ国）

カナダ、オーストラリア、デンマーク、西ドイツ、イギリス連合、
アメリカ合衆国、フランス、ギリシャ

東欧（4カ国）

チェコスロヴァキア、ドイツ民主共和国、ソヴェト連邦、白ロシア

(3) OECD「経済における婦人の役割に関する作業部会」

OECD労働力社会問題委員会の下に「経済における婦人の役割作業部会」
が1974年以来設置されており、これまで加盟国の婦人労働に関する問題点を
様々な角度から調査分析し、その結果に基づく提案を盛りこんだ報告書を作成
する等の活動を行ってきている。

特に、1980年には、「婦人の雇用に関するハイレベル会議」が開催され、
雇用における男女の機会と待遇の平等を促進するための宣言が出された。

作業部会は、その後も各国の婦人労働者の実情と問題点についての調査分
析を深め、各国でとられている機会均等対策を検討し、報告書を取りまとめ
た。この報告書は1984年5月9～11日に開催された労働力社会問題委員会に
提出された。

2. 婦人関係行政セミナーの実施

労働省婦人局は、開発途上諸国の婦人の地位向上に資するため、国際協力事
業団が行う海外技術援助計画の一環としての研修員受入れ事業に協力して、昭
和44年以降「婦人関係行政セミナー」を開催している。本セミナーは、開発途
上諸国の政府機関において婦人関係行政を担当する者に対して、我国婦人関係
行政の現状並びに婦人の実情を紹介する等、婦人問題に関する研修を行うこと

により、これら諸国の婦人関係行政の発展に寄与することを目的としている。

開催期間は、1.5カ月で、参加人員は約10名で各国における婦人関係行政を担当する政府機関又は関係公的機関の中堅幹部職員である。

昭和44年度から60年度までの参加国は27カ国、参加人員は170名となっている。

(参考1) 参加国

インドネシア(17) フィリピン(17) タイ(20) 韓国(8) 中国(台湾)(3) ネパール(12) マレーシア(8) ラオス(4) スリランカ(10) インド(10) シンガポール(13) ビルマ(3) イラン(5) ガーナ(2) ベトナム(2) スーダン(2) ブータン(2) バングラデシュ(9) エジプト(7) パキスタン(3) メキシコ(6) チリ(2) エルサルバドル(1) アフガニスタン(1) タンザニア(1) パプア・ニューギニア(1) セント・ルシア(1)

()内は人員数である。

(参考2)

年度別参加状況	参加国	人員
昭和44年度	7カ国	8名
45	10カ国	10名
46	8カ国	8名
47	10カ国	10名
48	9カ国	9名
49	11カ国	11名
50	11カ国	11名
51	13カ国	13名
52	8カ国	10名
53	10カ国	10名
54	8カ国	9名
55	9カ国	11名
56	7カ国	9名

年度別参加状況	参加国	人員
昭和 57 年度	10 カ国	11 名
58	10 カ国	11 名
59	8 カ国	10 名
60	9 カ国	9 名

