

室長 8-18-55

業務參考資料

昭和 63 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、年齢階級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各差	28
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	29
ニ 標準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
へ	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化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)	ME機器導入に伴う労働者の採用面の変化状況	37
(5)	ME機器導入に伴う労働者数の変化状況	38
(6)	OA機器導入に伴う労働者構成の変化状況	39
(7)	製造業におけるFA機器導入に伴う労働者構成の変化状況	40
(8)	OA機器等の使用状況別労働者の割合	41
(9)	OA機器等の使用に伴う仕事の変化状況別労働者の割合	42
(10)	今後のOA化の対応状況別労働者の割合	43
IV	男女平等に関する意識 総理府「女性に関する世論調査」	44
1.	男女の役割分担意識（男は仕事、女の家庭の考え方）	44
2.	男女平等意識（男女の地位は平等か）	45
イ	家庭	45
ロ	職場	46
ハ	社会通念や風潮での地位	47
ニ	法律や制度上の地位	48
3.	女性の就業環境についての意識	49
(1)	就業機会	49

(2) 職場での地位	50
(3) 将来の職場での男女の地位	51
(4) 就業は好ましいか	52
(5) 就業の良い点	53
(6) 就業の悪い点	54
(7) 現在の就業環境	55
(8) 働きやすい理由	56
(9) 働きにくい理由	56
V 労働者家族の現状	57
1. 世帯業態別世帯構成比の推移	57
2. 家族類型別世帯構成比の推移	57
3. 勤労者世帯の家計収入の推移	58
4. 勤労者世帯の家計支出の推移	58
第2 対 策 編	59
I 婦人の地位向上対策	61
1. 婦人の公職への進出状況	61
(1) 婦人議員数	61
(2) 政府の各種審議会等の委員数	61
(3) 都道府県段階における各種審議会等の委員数	62
(4) 法律に基づいて配置されている女子の委員、相談員等	63
(5) 国家公務員級別在職者数（行政職(→)）	63
2. 婦人問題企画推進本部事業	64
(1) 婦人問題企画推進本部の設置について	64
(2) 婦人問題企画推進本部活動状況	65
(3) 婦人問題企画推進有識者会議について	67
(4) 婦人問題企画推進本部参与について	67

(5) 婦人問題企画推進会議及び婦人問題推進有識者会議の活動状況…	68
(6) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」要旨 ……………	70
(7) 西暦2000年に向けての新国内行動計画概要 ……………	81
(8) 都道府県及び指定都市における婦人に対する施策の推進状況一覧 …	85
II 雇用における男女の機会均等対策 ……………	87
1. 女子労働者福祉対策基本方針概要 ……………	87
2. 男女雇用機会均等法の施行に伴う雇用管理の改善状況 ……………	91
(1) 新規学卒者及び中途採用者公募の変更状況 ……………	91
(2) 新規学卒者及び中途採用者募集・採用条件の変更状況 ……………	93
(3) 配置及び配置転換の方針の変更状況 ……………	98
(4) 女子の職域拡大の方針 ……………	101
(5) 昇進の制度・方針の変更状況 ……………	103
(6) 教育訓練の変更状況 ……………	106
(7) 福利厚生措置の変更状況 ……………	107
(8) 男女別定年制の改善に伴う諸制度の改善状況 ……………	108
(9) 結婚・妊娠・出産退職制の改善に伴う諸制度の改善状況 ……………	108
(10) 女子の活用方針 ……………	109
(11) 女子の活用に当たっての問題点 ……………	110
(12) コース別人事管理制度の導入・導入予定時期別企業割合 ……………	111
3. 四年制大卒女子の就職状況 ……………	112
(1) 学校種別進学率の推移 ……………	112
(2) 大学在学生の関係学科別構成比の推移 ……………	112
(3) 63年3月新規大学卒業者に対する採用計画状況 ……………	113
(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 ……………	114
(5) 学生職業センターについて ……………	114
4. 公務員関係（採用関係） ……………	115
(1) 国家公務員採用試験区分別採用等の状況 ……………	115

(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）	116
(3) 女子に対する受験制限の解除状況	116
5. 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策	117
(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	117
(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	120
(3) 労働基準法研究会報告（女子関係）の概要	123
(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	128
(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）	130
(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）	136
(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	141
(8) 省令案要綱、指針案に対する関係審議会の答申	154
(9) 諮問案要綱と施行規則の主要な相違点	163
(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覧	165
(11) 妊産婦の就業制限の業務の範囲等	169
(12) 労働基準法と人事院規則の女子保護規定	171
(13) 諸外国の雇用における男女機会均等関係法制	179
Ⅲ パートタイム労働対策	184
1. 就労状況	184
(1) 短時間雇用者数の推移（非農林業）	184
(2) 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労働者の割合の推移（非農林業）	185
(3) 男女、年齢階級、雇用形態別雇用者数及び構成比（非農林業）	186
(4) 配偶関係、雇用形態別女子雇用者数及び構成比（非農林業）	187

(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	187
(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	188
(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	189
(8) パートタイム労働者等の職業紹介状況の推移（年平均）	191
(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	192
(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	194
(11) 産業、規模、最も長く在職しているパートタイム労働者等の在 職期間別企業構成比	195
2. 労働条件等	196
(1) 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	196
(2) 産業、規模、男女別パートタイム労働者等の所定労働時間を通 常の労働者と比較してみた場合の程度別パートタイム労働者等 の構成比	198
(3) パート、アルバイトの1週間の就業時間、短時間就業の理由別 就業者数及び構成比	199
(4) 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1月当たりの実労働日数の推移	200
(5) 産業、規模、パートタイム労働者等の勤務形態の種類別企業構 成比	201
(6) 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	202
(7) パートタイム労働者等の採用時における労働条件の明示内容、 明示方法別企業構成比	203
(8) 産業、規模、パートタイム労働者等の雇用期間の定めの有無別 企業構成比	204
(9) 産業、規模、パートタイム労働者等の所定外労働（実績）の有 無、1人当たり週平均所定外労働時間数別企業構成比	205

10)	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	206
11)	産業、規模、パートタイム労働者等の健康診断実施状況別企業構成比	210
12)	産業、規模、パートタイム労働者等の賃金の決め方別企業構成比	211
13)	産業、規模、パートタイム労働者の賃金の推移	212
14)	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	215
15)	産業、規模、パートタイム労働者等の処遇状況別企業構成比	216
16)	産業、規模、パートタイム労働者等の通常の労働者への優先的応募機会の付与状況別企業構成比	218
17)	産業、規模、パートタイム労働者等の教育訓練状況別企業構成比	220
18)	職業別 off-JT の必要性が増すにもかかわらず比重が高まらない理由別事業所構成比	224
19)	職種別 off-JT の比重が高まる分野別事業所構成比	225
20)	産業、規模、パートタイム労働者等の能力有効活用制度別企業構成比	226
21)	業種、企業規模、パートタイマー、アルバイトの活用についての考え方別企業構成比	227
3.	パートタイム労働者等の就労状況、意識等	228
1)	女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況	228
2)	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	229
3)	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	230
4)	産業、規模、男女、パートタイム労働者等の過去における雇用状況別構成比	231
5)	産業、規模、男女、パートタイム労働者等の就労理由別構成比	231
6)	産業、規模、男女、パートタイム労働者等の在職期間別構成比	232

(7) 女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の勤続年数の推移…	232
(8) 男女別パートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無別構成比 ……………	233
(9) 転職・転業の希望理由別、転職・転業希望している仕事の従業上の地位別パートタイマー数 ……………	234
(10) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等の今後の就業希望別構成比 ……………	236
(11) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等のパート収入状況別構成比 ……………	236
(12) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等のパート収入の使い途別構成比 ……………	237
4. パートタイム労働者の年収と税金の関係 ……………	239
(1) 所得税 ……………	239
(2) 地方税 ……………	241
5. パートタイム労働者に対する退職金制度 ……………	244
(1) 摂津市パートタイマー等退職金共済制度について ……………	244
(2) 貝塚市中小企業退職金共済掛金補助制度について ……………	249
(3) 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 ……	251
6. 諸外国におけるパートタイム労働について ……………	255
(1) OECD諸国のパートタイム労働者の比率（労働者全体に占める割合）の推移 ……………	255
(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 ……………	256
(3) 欧米諸国におけるパート労働法の法制化の状況 ……………	256
7. パートタイム労働者に係る労働関係法令等の適用基準 ……………	264
8. 各種調査におけるパートタイム労働者の定義 ……………	268
9. 今後のパートタイム労働対策のあり方について<要約> — 女子パートタイム労働対策に関する研究会報告 — ……………	271
10. パートタイム労働対策要綱 ……………	276

11. パートタイム労働者の保護等に関する各党の提案内容	282
IV 婦人の就業援助対策	285
1. 婦人の就業に関する意識及び現状	285
(1) 女性の職業に対する考え方	285
(2) 女性の就業のあり方で望ましい形態	286
(3) 職業の継続意志	288
(4) 共働き世帯数及び割合の推移	289
(5) 末子の年齢別妻の就業状態	289
(6) 長く働き続ける場合の困難や障害	290
(7) 老人や子供のいる共働き世帯に必要な労働条件、制度	291
(8) 仕事をやめた理由	292
(9) 産業・規模、妊娠又は出産による退職者の割合の推移	292
(10) 再就職する場合何歳くらいからがよいか	293
(11) 再就職のための援助や対策	293
(12) 年齢階級別就業希望者数及び就業希望率の推移	294
(13) 年齢、就業希望理由別就業希望者構成比	295
2. 保育施設等の現状	296
(1) 就労中の保育状況	296
(2) 認可保育所数及び在籍児童数の推移	297
(3) 夜間保育、延長保育実施状況	298
(4) 事業所内保育施設設置事業所の割合	299
(5) 雇用促進融資による企業内託児施設設置状況	299
3. 育児休業制度の状況	299
(1) 育児休業制度実施事業所の割合の推移	299
(2) 産業・規模、育児休業制度導入理由別企業数の割合	300
(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	301
(4) 産業・規模、育児休業を利用できる期間別企業数の割合	301
(5) 産業・規模、休業中の社会保険料の取扱い状況別企業数の割合	302

(6) 産業・規模、育児休業制度利用者の割合	302
(7) 産業・規模、休業後の復職状況別育児休業者数の割合	303
(8) 国家、地方公務員育児休業利用状況	304
4. 育児休業制度普及措置等	307
(1) 育児休業の望ましいあり方	307
(2) 育児休業奨励金支給要領（抜粋）	307
(3) 特定職種育児休業利用助成給付金支給要領（抜粋）	308
(4) 各政党等における育児休業法案等一覧	312
(5) 諸外国の育児休業に関する規定	314
5. 女子再雇用制度実施状況等	316
(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	316
(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	317
(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	318
(4) 再雇用の最高離職期間の限定の有無別企業数の割合	318
(5) 再雇用者の最高離職期間別企業数の割合	318
(6) 産業・規模、制度導入の効果の有無別企業数の割合	319
(7) 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）	320
(8) 女子再雇用促進給付金支給要領（抜粋）	321
(9) 今後の女子再就職援助対策のあり方について（概要）	323
6. 婦人就業援助促進事業	326
(1) 婦人就業援助促進事業実施要綱	326
(2) 婦人就業援助施設における項目別業務実績	328
7. 母子家庭の母等対策	328
(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	328
(2) 年齢階級別母子家庭の母等構成	329
(3) 母子家庭の母等の就労状況	329

(4) 昭和57年の年間収入の状況	330
(5) 20歳未満の子供の数別母子世帯数	330
(6) 昭和63年度母子家庭の母等就業援助対策費(案)概要	331
8. 婦人労働能力活用事業	332
(1) 婦人労働能力活用事業実施要綱	332
(2) ファミリー・サービス・クラブ設置一覧	334
V 女子労働者の母性保護及び母性健康管理対策	335
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	335
2. 産業・規模別1人平均産前産後休業日数	335
3. 産業・規模別妊娠中の軽易業務転換者の割合	336
4. 産業・規模別育児時間請求者の割合	336
5. 産業・規模別生理休暇の請求状況	336
6. 産業・規模、産前産後休業制度の内容別事業所構成比	337
7. 社会保険による分娩費等受給者数の推移	338
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	338
9. 妊産婦死亡率(出生10万対)及び死産率(出産千対)の推移	339
10. 妊産婦死亡率の国際比較	339
11. 母性健康管理推進者数の推移	339
12. 妊娠中及び出産後の女子労働者の健康管理上必要な措置(指導基準)	340
13. ILO及び主要国の女子(保護)関係規定の概要	342
(1) 女子保護関係	342
(2) 母性保護関係	348
14. 女子職員の健康安全基準研究会報告について	354
VI 労働者家族福祉対策	356
1. 単身赴任留守家族問題の状況	356
(1) 単身赴任についての意識(被傭者)	356

(2) 配転理由別同一企業内の他事業所からの転入状況	357
(3) 単身赴任者の状況	357
(4) 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及び労働者数の割合	358
(5) 有配偶単身赴任者に対する一時帰宅旅費の一年間における平均 最高支給回数、最高支給回数階級別企業数の割合	360
(6) 有配偶単身赴任者に対する帰宅のための特別休暇の一年間における 平均最高付与日数、最高付与日数階級別企業数の割合	361
(7) 有配偶単身赴任者に対して家族が訪問する場合の旅費の一年間 における平均最高支給回数、最高支給回数階級別企業数の割合	362
(8) 別居手当の支給状況	363
(9) 単身赴任の理由	364
(10) 単身赴任の生活で困ること	365
(11) 家族別居で困ること	365
2. 老親介護問題の状況	366
(1) 年齢階級別人口構成の推移と将来推計	366
(2) 65歳以上の者のいる世帯の世帯構造	367
(3) ひとり暮らし老人の状況	367
(4) 子との同居	368
(5) ねたきり老人数	369
(6) ねたきり老人の介護者の状況	369
(7) 痴呆性老人の現在及び将来の推計数	370
(8) 家事代行サービスを利用したい時	371
(9) 産業・規模、看護休暇制度の有無別事業所数の割合	372
(10) 産業・規模、配偶者出産休暇制度の有無別事業所数の割合	372
VII 家内労働対策	373
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	373

2.	家内労働従事者数、家内労働者数及び補助者数の推移	374
3.	性及び業種別家内労働者の労働条件等一覧	375
4.	家内労働者と雇用労働者の労働条件の比較	376
5.	業種別最低工賃決定状況	377
6.	都道府県別最低工賃決定状況	378
7.	年度及び業種別最低工賃決定・改正件数	380
8.	最低工賃の新設・改正の促進に関する報告	381
9.	年度別家内労働者特殊健康診断実施状況	386
10.	家内労働の安全衛生に関する報告	387
11.	自主的家内労働災害防止協議会設置状況	392
12.	家内労働者労災保険特別加入状況	393
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	394
14.	年度別家内労働者労災保険特別加入状況	395
15.	年度別監督指導実施結果	396
16.	家内労働手帳の交付状況	397
17.	工賃不払処理状況	398
18.	年度別安全衛生関係監督指導実施結果	400
19.	家内労働者の税控除額一覧	404
20.	内職及びパート収入に関する税金	405
21.	家内労働者の税制に関する建議	406
22.	家内労働者の税制に関する要望	407
23.	家内労働者に対する税制改善に関する要望	408
第3.	婦人行政一般	411
I	婦人行政組織	413
1.	婦人行政組織図	413
2.	婦人局及び婦人少年室定員	414
3.	非常勤職員の推移	416

II	昭和63年度婦人局予算(案)の概要	417
III	婦人局関係施設予算額と設置状況	418
	1. 昭和62年度及び63年度予算額	418
	2. 婦人局関係施設年度別設置数	418
	3. 働く婦人の家一覧	419
	4. 働く婦人の家設置運営基準	421
第4.	その他	423
I	婦人労働関係判例一覧	425
	1. 賃金・昇格	425
	2. 退職・定年制	426
	3. 解雇	428
	4. 配置転換	431
	5. その他	432
II	ILO条約等	435
	1. ILO主要婦人関係条約の批准状況	435
	2. ILO主要未批准条約上の問題点	436
	(1) 第89号(工業に使用される婦人の夜業に関する条約)	436
	(2) 第102号(社会保障の最低基準に関する条約)	436
	(3) 第103号(母性保護に関する条約)	437
	(4) 第111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)	437
	(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)	438
	(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)	438

Ⅲ 国際協力	439
1. 国際連合	439
(1) 婦人の地位委員会	439
(2) 女子差別撤廃条約	440
2. I L O	442
3. O E C D	442
4. 婦人関係行政セミナーの実施	445

第1 現 状 編

1. 現 状 編

表1 昭和15年度以前の上乗車乗客数

区 間	昭和15年度以前の上乗車乗客数 (人)							
	昭和15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
全 線	2,775	2,846	2,887	2,907	2,926	2,945	2,964	2,983
15-16區	673	700	724	749	774	799	824	849
17-18區	612	619	626	633	640	647	654	661
19-20區	506	512	518	524	530	536	542	548
21-22區	442	447	452	457	462	467	472	477
23-24區	370	375	380	385	390	395	400	405
25-26區	285	289	293	297	301	305	309	313
27-28區	215	217	220	222	224	226	228	230
29-30區	170	171	172	173	174	175	176	177
31-32區	110	111	112	113	114	115	116	117
33-34區	50	51	52	53	54	55	56	57
35區以上	41	42	43	44	45	46	47	48

表2 昭和15年度以前の上乗車乗客数

区 間	昭和15年度以前の上乗車乗客数 (人)							
	昭和15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
全 線	2,785	2,856	2,897	2,917	2,936	2,955	2,974	2,993
15-16區	675	702	726	751	776	801	826	851
17-18區	614	621	628	635	642	649	656	663
19-20區	508	514	520	526	532	538	544	550
21-22區	444	449	454	459	464	469	474	479
23-24區	372	377	382	387	392	397	402	407
25-26區	287	291	295	299	303	307	311	315
27-28區	217	219	221	223	225	227	229	231
29-30區	169	171	173	175	177	179	181	183
31-32區	111	112	113	114	115	116	117	118
33-34區	51	52	53	54	55	56	57	58
35區以上	42	43	44	45	46	47	48	49

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	60年
総 数	5,377	5,948	6,535	7,311	7,890	8,467	8,948	9,497
15～19歳	857	863	931	1,085	906	795	827	898
20～24	773	840	832	907	1,066	907	784	820
25～29	619	760	821	836	909	1,079	904	782
30～34	520	612	752	826	837	925	1,077	905
35～39	505	512	604	750	821	842	920	1,074
40～44	448	495	502	596	734	822	834	913
45～49	400	437	482	492	588	736	809	824
50～54	339	385	420	466	481	578	720	793
55～59	275	321	364	400	442	467	561	700
60～64	230	250	293	334	373	428	447	541
65歳以上	411	475	535	618	733	887	1,065	1,247

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	60年
総 数	2,790	3,080	3,381	3,768	4,067	4,356	4,604	4,884
15～19歳	425	428	463	537	449	391	405	438
20～24	389	421	419	457	535	451	388	403
25～29	336	383	411	421	457	537	450	388
30～34	284	332	377	411	419	462	535	450
35～39	267	280	327	375	409	421	461	534
40～44	228	262	274	323	367	410	418	458
45～49	199	223	256	270	320	370	406	414
50～54	167	192	216	249	265	316	365	401
55～59	137	160	184	207	238	260	310	359
60～64	119	127	149	172	197	235	252	303
65歳以上	238	272	303	346	411	501	615	737

資料出所：総務庁統計局「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 別	
	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
60	4,884	4,613	1,059	1,365	3,055	3,052	147	75	618	112
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
60	100.0	100.0	21.7	29.6	62.6	66.2	3.0	1.6	12.7	2.4

資料出所：総務庁統計局「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	211.6 万件	29.4	118.7 万件	16.5	49.6 歳	46.9 歳	20.8 歳	24.8 歳
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
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
60	143.2	11.9	75.2	6.3	80.46	74.84	25.5	28.2
61	138.3	11.4	75.1	6.2	80.93	75.23	25.6	28.3

(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
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
60	73.6	6.1	16.7	1.39	26.7	29.1	31.4	1.76
61	71.1	5.9	16.6	1.37	26.8	29.2	31.4	1.72

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	13.5 13.6	63.9	22.5	3.44
55	3,411	15.8	63.3	20.9	3.33
60	3,645 3,645	17.5 21.7	62.5 62.6	19.9 19.9	3.23

資料出所：総務庁統計局「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	農林漁業	非就業者 世 帯
		雇用者世帯	業主世帯	業 主 ・ 雇 用 者 世 帯	就 職 者 世 帯	非農林漁業 混 合 世 帯	
昭和15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	149 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
60	3,648 100.0	2,306 63.2	339 9.3	258 7.1	120 3.3	195 5.4	422 11.6

資料出所：総務庁統計局「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、60年は全数集計結果。

なお、総数は分類不能を含む。

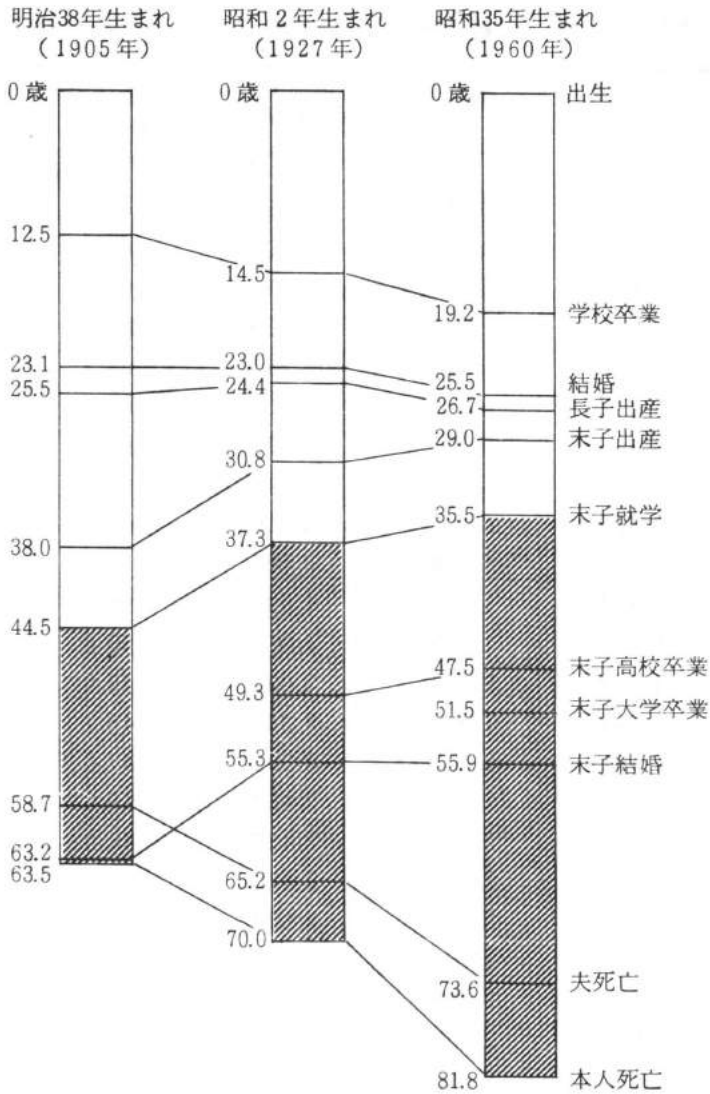
6. 家庭婦人の生活時間の動向

(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「国民生活時間調査」

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、60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
		万人	万人	万人	%	%
総 数	昭和35年	6,520	4,511	1,998	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
	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
	61	9,587	6,020	3,513	62.8	100.0
	62	9,720	6,084	3,584	62.6	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
	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
	61	4,925	2,395	2,506	48.6	39.8
	62	4,995	2,429	2,542	48.6	39.9
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
	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
	61	4,662	3,626	1,007	77.8	60.2
	62	4,726	3,655	1,043	77.3	60.1

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		
		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		
		61	2,395	78	295	210	215	341	839	302	115		
		62	2,429	78	299	219	208	336	853	313	122		
	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		
		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		
		61	3,626	86	296	377	420	551	1,208	501	187		
		62	3,655	86	301	378	406	539	1,232	523	190		
		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		
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		
61	48.6			17.2	73.8	54.5	50.0	61.0	66.3	44.7	15.2		
62	48.6			16.6	73.6	56.9	50.5	61.3	66.2	45.0	15.4		
男	昭和35年		84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	95.9	85.6	56.9		
	50		81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	96.3	86.7	56.3		
	55		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		
	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		
	61		77.8	18.0	70.8	95.9	96.8	97.3	96.5	82.8	36.2		
	62		77.3	17.4	71.3	95.9	96.9	97.3	96.6	82.6	35.6		

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		
		万人	対前年 増減率 %	自 営 主 %	家 族 従 業 者 %	雇 用 者 %	万人	対前年 増減率 %	自 営 主 %	家 族 従 業 者 %	雇 用 者 %
全 産 業	昭和35年	1,807	—	15.8	43.4	40.8	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
	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
	61	2,327	1.0	12.3	19.4	68.1	3,526	0.7	17.8	2.7	79.3
	62	2,360	1.4	12.0	19.3	68.4	3,551	0.7	17.8	2.6	79.2
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
	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
	61	224	△3.0	17.9	77.7	4.9	226	△3.0	76.5	15.0	8.4
	62	222	△0.9	17.6	77.9	4.5	224	△0.9	76.8	14.7	8.5
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
	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
	61	2,103	1.5	11.7	13.2	74.8	3,301	0.9	13.7	1.8	84.1
	62	2,138	1.7	11.5	13.2	75.0	3,327	0.8	13.8	1.8	84.0

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	58	59	60	61	62
女子15歳以上人口	4,060 (100.0)	4,344 (100.0)	4,591 (100.0)	4,746 (100.0)	4,804 (100.0)	4,863 (100.0)	4,925 (100.0)	4,995 (100.0)
労働力人口	2,024 (49.9)	1,987 (45.7)	2,185 (47.6)	2,324 (49.0)	2,347 (48.9)	2,367 (48.7)	2,395 (48.6)	2,429 (48.6)
就業者	1,096 (27.0)	1,167 (26.9)	1,354 (29.5)	1,486 (31.3)	1,518 (31.6)	1,548 (31.8)	1,584 (32.2)	1,615 (32.3)
自営業主	285 (7.0)	280 (6.4)	293 (6.4)	302 (6.4)	296 (6.2)	288 (5.9)	286 (5.8)	284 (5.7)
家族従業者	619 (15.2)	501 (11.5)	491 (10.7)	471 (9.9)	463 (9.6)	461 (9.5)	452 (9.2)	455 (9.1)
失業者	21 (0.5)	34 (0.8)	43 (0.9)	61 (1.3)	65 (1.4)	63 (1.3)	67 (1.4)	69 (1.4)
非労働力人口	2,032 (50.0)	2,342 (53.9)	2,391 (52.1)	2,404 (50.7)	2,436 (50.7)	2,472 (50.8)	2,506 (50.9)	2,542 (50.9)
家事	1,373 (33.8)	1,603 (36.9)	1,560 (34.0)	1,517 (32.0)	1,516 (31.6)	1,528 (31.4)	1,542 (31.3)	1,536 (30.8)
通学	323 (8.0)	336 (7.7)	370 (8.1)	379 (8.0)	391 (8.1)	407 (8.4)	416 (8.4)	435 (8.7)
その他	335 (8.3)	403 (9.3)	461 (10.0)	509 (10.7)	529 (11.0)	537 (11.0)	547 (11.1)	571 (11.4)

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	58	59	60	61	62
女子15歳以上人口	(3,377)	(3,773)	(4,060)	(4,344)	(4,591)	(4,746)	(4,804)	(4,863)	(4,925)	(4,995)
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 (3,042)	100.0 (3,053)	100.0 (3,073)	100.0 (3,086)	100.0 (3,102)
労働力人口	-	-	48.3	45.2	49.2	51.3	51.1	51.1	51.1	51.3
就業者	46.6	48.0	48.0	44.7	48.5 〔100.0〕	50.3 〔100.0〕	50.2 〔100.0〕	50.2 〔100.0〕	50.1 〔100.0〕	50.4 〔100.0〕
農林業	28.2	22.2	14.9	9.9	7.9 〔16.3〕	6.9 〔13.7〕	6.6 〔13.2〕	6.5 〔12.9〕	6.3 〔12.5〕	6.1 〔12.2〕
雇用者	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2 〔0.5〕	0.3 〔0.6〕	0.3 〔0.5〕	0.3 〔0.5〕	0.3 〔0.6〕	0.3 〔0.5〕
非農林業	18.4	25.9	33.1	34.8	40.6 〔83.7〕	43.4 〔86.3〕	43.6 〔86.8〕	43.7 〔87.0〕	43.9 〔87.5〕	44.2 〔87.8〕
自営業主、家族従業者	9.6	11.8	14.7	13.4	14.5 〔29.8〕	14.6 〔28.9〕	14.2 〔28.4〕	14.0 〔27.9〕	13.8 〔27.6〕	13.8 〔27.3〕
雇用者	8.8	14.1	18.3	21.3	26.1 〔53.8〕	28.8 〔57.3〕	29.2 〔58.3〕	29.6 〔59.0〕	30.0 〔59.8〕	30.4 〔60.3〕
完全失業者	-	-	0.3	0.5	0.6	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9
非労働力人口	-	-	51.6	54.5	50.5	48.4	48.4	48.4	48.4	48.3

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	1985	100.0	57.6	42.6
アメリカ	1985	100.0	56.3	43.7
フランス	1984	100.0	59.1	40.9
西ドイツ	1984	100.0	61.1	38.9
イタリア	1985	100.0	64.7	35.3
イギリス	1985	100.0	59.9	40.1
スウェーデン	1984	100.0	53.1	46.9
オーストラリア	1985	100.0	61.6	38.4
日本	1984	100.0	60.4	39.6
"	1985	100.0	60.3	39.7

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	1985	100.0 (50,488)	93.6	5.7	0.8
フランス	1975	100.0 (7,676)	83.2	9.3	7.5
西ドイツ	1985	100.0 (10,638)	88.1	4.8	7.0
イタリア	1985	100.0 (6,830)	73.6	15.9	10.5
イギリス	1980	100.0 (9,788)	96.0	3.8	—
スウェーデン	1985	100.0 (2,022)	95.3	4.3	0.4
日本	1980	100.0 (21,420)	63.2	13.7	23.0
"	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
"	1985	100.0 (23,040)	67.2	12.5	20.0

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	電気・ガス ・熱供給・ 水道業、運 輸・通信業	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62年	4,428	29	15	8	412	1,215	360	1,178	1,008	198	
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
		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
		61	1,584	1	2	1	56	435	47	520	475	35
		62	1,615	10	2	1	57	428	48	539	493	34
	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
		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
		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
		61	2,795	19	13	7	359	795	317	625	493	162
		62	2,813	19	13	7	354	788	312	639	514	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
		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
雇める女子の割合 総数に占	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	
	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	
	61	36.2	37.9	13.3	12.5	13.5	35.4	12.9	45.4	49.0	17.8	
	62	36.5	34.5	13.3	12.5	13.8	35.2	13.3	45.8	48.9	17.2	

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	保安職業サービス職業従事者	
総数	昭和62年	4,428	507	219	964	628	40	4	208	1,284	211	357	
女	雇用者数	昭和45年	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
		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
		61	1,584	217	15	522	192	11	0	11	352	83	179
		62	1,615	227	16	532	203	10	0	10	346	86	183
	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
		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
61		100.0	13.7	0.9	33.0	12.1	0.7	0.0	0.7	22.2	5.2	11.3	
62	100.0	14.1	1.0	32.9	12.6	0.6	0.0	0.6	21.4	5.3	11.3		
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
		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
		61	2,795	240	193	440	414	30	3	203	975	120	173
		62	2,813	280	203	432	426	30	4	198	938	125	174
	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
		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
61		100.0	8.6	6.9	15.7	14.8	1.1	0.1	7.3	34.9	4.3	6.2	
62	100.0	10.0	7.2	15.4	15.1	1.1	0.1	7.0	33.3	4.4	6.2		
雇 用 者 女 総 数 の 割 占 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	
	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	
	61	36.2	47.5	7.2	54.2	31.7	26.8	0.0	5.1	26.5	40.9	50.9	
62	36.5	44.8	7.3	55.2	32.3	25.0	0.0	4.8	26.9	40.8	51.3		

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数改訂に伴い、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	臨時雇	日 雇	1～ 29人	30～ 99人	100～ 499人	500人 以上	官 公		
女	昭和45年	1,086	937	102	47	403	166	155	247	112	
	雇	50	1,159	992	116	51	440	182	158	242	134
	用	55	1,345	1,105	180	60	521	222	187	253	160
	者	58	1,475	1,190	222	63	569	242	216	278	168
	数	59	1,508	1,217	227	64	580	250	219	289	167
		60	1,539	1,243	234	62	590	257	233	288	168
		61	1,574	1,277	235	62	604	262	243	296	167
		62	1,604	1,295	250	60	613	266	245	308	169
	構	昭和45年	100.0	86.3	9.4	4.3	37.1	15.3	14.3	22.7	10.3
	成	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
		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
	61	100.0	81.1	14.9	3.9	38.4	16.6	15.4	18.8	10.6	
	62	100.0	80.7	15.6	3.7	38.2	16.6	15.3	19.2	10.5	
男	昭和45年	2,191	2,069	60	62	659	316	309	619	282	
	雇	50	2,458	2,336	58	65	759	360	347	669	318
	用	55	2,597	2,461	72	63	828	394	378	663	327
	者	58	2,701	2,560	80	60	847	404	394	724	327
	数	59	2,728	2,590	81	57	833	412	407	737	333
		60	2,745	2,604	83	58	836	416	421	729	335
		61	2,776	2,636	84	57	853	426	432	724	333
		62	2,795	2,650	92	53	864	424	436	731	333
	構	昭和45年	100.0	94.4	2.7	2.8	30.1	14.4	14.1	28.3	12.9
	成	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
		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
	61	100.0	95.0	3.0	2.1	30.7	15.3	15.6	26.1	12.0	
	62	100.0	94.8	3.3	1.9	30.9	15.2	15.6	26.2	11.9	

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. 臨時雇とは、1か月以上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か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)
	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)
	61	100.0 (1,584)	4.4 (70)	16.8 (266)	10.8 (171)	9.2 (146)	14.2 (225)	34.2 (541)	8.5 (134)	1.9 (30)
	62	100.0 (1,615)	4.3 (69)	16.8 (271)	11.1 (180)	9.0 (146)	13.9 (225)	34.2 (553)	8.7 (140)	1.9 (31)
15占 歳め 以る 上雇 女用 子者 人の 口割 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
	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
	60	31.2	15.0	65.2	43.0	33.8	38.8	41.9	20.4	4.1
	61	32.2	15.4	66.5	44.4	34.0	40.3	42.7	19.8	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
	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
	61	68.1	95.9	94.7	85.5	70.2	67.8	65.7	45.3	26.3
	62	68.4	94.5	94.8	86.5	72.3	68.8	66.1	45.8	25.4

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	1,345	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
	61	1,574	500	925	148
	62	1,604	516	942	146
	構 成 比 (%)	昭和40年	100.0	50.3	38.6
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
61		100.0	31.8	58.8	9.4
62		100.0	32.2	58.7	9.1

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)

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」

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

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

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

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 (%)				
	59年2月	60年2月	61年2月	62年2月	59年2月	60年2月	61年2月	62年2月	
夫と同居している妻	2,984	3,002	3,007	2,994	100.0	100.0	100.0	100.0	
夫 就 業 者	2,593	2,589	2,593	2,546	87.3	86.6	86.2	85.0	
妻 も 就 業 者	1,333	1,375	1,372	1,351	44.9	46.0	45.6	45.1	
うち夫も妻も 非農林業雇用者	721	748	768	757	24.3	25.0	25.5	25.3	
妻は非就業者	1,258	1,212	1,219	1,190	42.3	40.5	40.5	39.7	
夫非就業者	378	401	404	432	12.7	13.4	13.4	14.4	
妻は就業者	78	79	80	89	2.6	2.6	2.7	3.0	
妻も非就業者	301	320	324	343	10.1	10.7	10.8	11.5	
(特掲)	妻 就 業 者	1,410	1,454	1,452	1,441	47.5	48.7	48.3	48.1
	妻 非 就 業 者	1,559	1,534	1,544	1,536	52.5	51.3	51.3	51.3
	うち妻完全失業者	33	29	28	30	1.1	1.0	0.9	1.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(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
	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
	61	100.0	4.5	60.1	23.2	12.2
	62	100.0	3.0	59.0	24.0	14.0
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
	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
	61	100.0	7.5	52.2	1.5	38.7
	62	100.0	5.6	52.0	1.5	40.8

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. 就業者には就職進学者(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
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
60	37.6	35.4	38.6	10.3	6.8	11.9
61	37.8	35.5	38.8	10.5	7.0	12.1

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。以下、本調査において同じ。

(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	15～19	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
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
60	100.0	13.3	23.0		17.0	21.8	13.0	6.4	5.5
61	100.0	13.2	22.6		16.4	22.4	12.8	6.9	5.7

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、年齢階級別女子労働者平均勤続年数

(年)

区 分	計		中 卒		高 卒		短 大 卒		大 卒	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	7.0	12.1	9.7	14.5	6.5	11.9	4.7	8.9	5.1	10.4
～17歳	1.2	1.0	1.2	1.0	1.6	—	—	—	—	—
18～19	1.0	1.1	2.6	2.0	0.9	0.9	—	—	—	—
20～24	2.8	2.8	4.2	3.5	3.3	3.3	2.0	2.0	1.2	1.3
25～29	5.5	5.3	7.0	6.6	6.0	6.2	5.0	5.2	3.6	4.0
30～34	7.8	9.3	8.2	9.8	7.9	10.1	7.4	8.8	7.1	7.9
35～39	8.4	12.8	8.2	12.4	8.2	13.3	9.1	12.3	9.6	12.2
40～44	8.9	16.4	8.6	15.4	8.9	17.1	9.7	15.2	11.4	16.4
45～49	10.1	18.5	9.8	16.9	10.1	19.0	11.4	18.8	13.6	20.5
50～54	11.9	19.7	11.5	18.4	12.2	20.0	12.7	20.2	15.7	22.7
55～59	12.7	17.4	12.0	17.3	13.4	17.0	15.1	17.5	17.0	19.5
60～64	12.5	11.0	11.6	11.3	14.1	10.7	15.7	10.4	16.2	11.4
65歳～	15.4	12.0	14.1	12.3	17.8	12.0	17.6	11.8	18.2	10.8

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和61年)

(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	7.0	9.7	6.5	4.7	5.1
鉱 業	8.8	10.5	8.0	5.5	6.5
建 設 業	7.4	9.7	7.1	4.1	4.0
製 造 業	7.6	9.9	6.3	4.3	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10.0	17.1	10.8	4.6	6.0
運 輸 ・ 通 信 業	10.7	17.2	10.6	4.3	5.4
卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	5.8	9.6	5.8	3.9	4.3
金 融 ・ 保 険 業	6.6	10.3	7.0	4.1	4.2
不 動 産 業	4.9	6.4	5.8	3.3	2.7
サ ー ビ ス 業	6.6	8.7	6.5	5.4	6.2

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和61年）

(注) 運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業は民・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 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	
	千人	千人	千件	倍	%	千件	千人	倍	
女	昭和35年	454	274	96	0.60	35.0	174	173	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	0.46	11.7	168	126	0.75
	60	757	349	44	0.46	12.6	166	124	0.75
	61	781	299	43	0.38	14.4	167	107	0.64
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	876	702	76	0.80	10.8	219	234	1.07
	61	875	571	72	0.65	12.6	220	191	0.87
男女 共用	昭和61年	—	94	—	—	—	34	—	

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

(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		
		千件	千人	千人	倍	%		
女	中 学 校	昭和40年3月末	230	889	218	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	19	37	19	1.98	99.5		
	62	16	—	16	—	99.3		
	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	301	388	298	1.29	99.1	
		62	281	—	277	—	98.6	
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	24	41	24	1.71	99.4		
	62	21	—	21	—	99.2		
	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	237	475	235	2.01	99.3	
		62	220	—	218	—	99.1	

資料出所：労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 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。

2. 男女雇用機会均等法の施行に伴い、62年3月卒より求人関係の男女別の数値は調査できない。

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	3,362	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
	60	4,176	3,940	15.7	14.8	0.9
	61	3,914	3,890	14.6	14.5	0.1
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
	60	2,168	2,070	21.5	20.5	1.0
	61	2,058	2,050	20.5	20.5	0.0
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
	60	2,008	1,870	12.1	11.3	0.8
	61	1,856	1,840	11.1	11.0	0.1

口 常 用

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	4,085	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
	60	3,272	3,204	13.0	12.8	0.2
	61	3,124	3,159	12.4	12.5	△0.1
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
	60	1,659	1,666	18.3	18.4	△0.1
	61	1,577	1,620	17.6	18.1	△0.5
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
	60	1,613	1,538	10.0	9.6	0.4
	61	1,547	1,539	9.5	9.4	0.1

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		死亡・ 傷 病 その他	
							結 婚	出 産 ・ 育 児		
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
	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
	60	2,070.3	142.3	107.6	44.4	75.4	1,661.4	333.2		39.2
	61	2,049.9	146.1	132.4	46.7	63.6	1,619.3	320.8		41.8
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
	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
	60	100.0	6.9	5.2	2.1	3.6	80.2	16.1		1.9
	61	100.0	7.1	6.5	2.3	3.1	79.0	15.6		2.0

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	%	万人	%	万人	%
	75	1.7	31	1.7	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
61	167	2.8	67	2.8	99	2.7
62	173	2.8	69	2.8	104	2.8

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	2	5	1	0	
	45	21	2	8	3	2	3	1	0	
	50	34	2	8	6	4	8	3	0	
	55	43	2	9	8	6	10	3	0	
	57	52	3	12	7	7	12	4	1	
	58	61	4	12	8	8	15	5	1	
	59	65	4	14	9	7	16	6	1	
	60	63	4	13	10	7	15	6	1	
	61	67	5	14	10	7	17	6	1	
62	69	6	13	10	6	8	17	7	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	
	50	66	4	11	11	6	6	15	11	3
	55	71	4	10	9	9	6	15	15	4
	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
	61	99	7	13	9	9	11	21	26	3
62	104	8	13	10	9	11	23	28	3	

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	円	(42.8)	円	円	(43.5)	円	円	(39.9)
40	12,414	29,029	(42.8)	10,129	23,303	(43.5)	2,285	5,726	(39.9)
45	22,275	46,571	(47.8)	17,760	36,496	(48.7)	4,515	10,075	(44.8)
50	45,801	89,934	(50.9)	34,482	66,710	(51.7)	11,319	23,224	(48.7)
55	114,067	204,295	(55.8)	84,431	149,549	(56.5)	29,636	54,746	(54.1)
58	166,397	309,218	(53.8)	123,880	227,022	(54.6)	42,517	82,196	(51.7)
59	183,989	352,537	(52.2)	139,384	261,345	(53.3)	44,605	91,192	(48.9)
60	191,143	368,775	(51.8)	144,407	272,714	(53.0)	46,736	96,061	(48.7)
61	195,728	377,602	(51.8)	148,878	280,517	(52.9)	47,250	97,085	(48.7)
62	202,644	388,899	(52.1)	154,201	288,985	(53.4)	48,463	99,914	(48.5)

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

(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	202,664	388,899	52.1
鉱 業	185,903	358,481	51.9
建 設 業	164,974	345,774	47.7
製 造 業	158,550	373,324	42.5
食料品・飲料・飼料・たばこ製造業	139,244	352,602	39.5
織 維 工 業	140,738	316,548	44.5
衣服その他の繊維製品製造業	130,509	305,663	42.7
木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	138,459	283,875	48.8
出 版 ・ 印 刷 同 関 連 産 業	226,560	459,608	49.3
化 学 工 業	221,944	451,140	49.2
窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	162,125	339,324	47.8
金 属 製 品 製 造 業	163,293	343,329	47.6
一 般 機 械 器 具 製 造 業	179,956	365,228	49.3
電 気 機 械 器 具 製 造 業	157,963	369,334	42.8
輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業	182,525	376,752	48.4
精 密 機 械 器 具 製 造 業	166,183	366,727	45.3
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	261,243	475,781	54.9
運 輸 ・ 通 信 業	244,411	366,017	66.8
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	156,901	369,004	42.5
金 融 ・ 保 険 業	263,205	584,788	45.0
不 動 産 業	184,858	415,747	44.5
サ ー ビ ス 業	263,278	422,664	62.3

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」(昭和61年)

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
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
60	153.6	274.0	56.1	145.8	244.6	59.6
61	158.9	280.8	56.6	150.7	252.4	59.7

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
(産業計、企業規模計)

学歴・年齢		所定内給与額 (千円)		年齢間格差 (20~24歳=100)		男子格差 (男子=100)
		女	男	女	男	
旧小・新中卒	17歳以上	101.1	104.4	81.5	67.0	96.8
	18~19	111.6	120.0	89.9	77.0	93.0
	20~24	124.1	155.8	100.0	100.0	79.7
	25~29	146.8	190.3	118.3	122.1	77.1
	30~34	163.1	219.7	131.4	141.0	74.2
	35~39	185.6	257.0	149.6	165.0	72.2
	40~44	199.4	293.6	160.7	188.4	67.9
	45~49	232.1	317.1	187.0	203.5	73.2
50~54	252.0	331.0	203.1	212.5	76.1	
旧中・新高卒	18~19	116.7	126.4	87.4	85.3	92.3
	20~24	133.6	148.2	100.0	100.0	90.1
	25~29	162.4	190.1	121.6	128.3	85.4
	30~34	191.0	239.8	143.0	161.8	79.6
	35~39	219.2	289.6	164.1	195.4	75.7
	40~44	243.1	354.8	182.0	239.4	68.5
	45~49	279.7	402.9	209.4	271.9	69.4
	50~54	304.4	435.1	227.8	293.6	70.0

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和61年6月)

- (注) 標準労働者とは、学校卒業後ただちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者をいう。

ホ. 標準労働者（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	57年	58年	59年	60年	61年
18～19 歳	0 年	94.6	92.8	92.6	92.2	92.7	92.3
20～24	3～4	89.1	88.9	88.8	89.7	96.6	90.1
25～29	5～9	80.7	83.6	83.2	83.6	85.4	85.4
30～34	10～14	75.7	76.2	76.9	77.0	80.1	79.6
35～39	15～19	71.9	72.4	72.9	72.5	74.9	75.7
40～44	20～24	70.7	71.1	70.1	70.0	71.0	68.5
45～49	25～29	71.9	67.3	69.6	69.1	70.7	69.4
50～54	30～	68.2	70.9	72.3	71.4	69.6	70.0

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 標準労働者とは、学校卒業後ただちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者をいう。

へ. 新規学卒者の初任給額

年	中		卒		高		卒		高専・短大卒			大卒		男女格差 (男=100)	
	女	男	男女格差 (男=100)	男女格差 (男=100)	女	男	男女格差 (男=100)	男女格差 (男=100)	女	男	男女格差 (男=100)	女	男		
昭和51年	千円 58.8	千円 64.7	90.9	千円 76.9	千円 73.4	千円 95.4	81.0	千円 82.2	千円 87.6	千円 94.3	92.9	千円 87.6	千円 94.3	92.9	
59	89.7	94.6	94.8	108.8	103.0	94.7	113.0	120.0	128.7	135.8	94.8	128.7	135.8	94.8	
60	91.7	96.2	95.0	112.2	106.2	95.0	117.0	123.6	—	140.0	—	—	140.0	—	
61	93.7	99.7	94.0	115.4	108.5	94.0	120.5	126.5	—	144.5	—	—	—	事務系 138.9	96
														技術系 141.7	—
62	97.1	103.0	94.0	118.1	110.1	93.0	122.7	128.3	142.7	148.2	96	142.7	148.2	事務系 143.2	97
														技術系 146.2	—
62	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	事務系 142.1	96
														技術系 144.4	—

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1. 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。
 2. 51年及び59年の大卒は事務系のみの数値である。

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	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	—	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	93.8
1980	65.0	69.4	84.5	87.4	72.4	64.7	77.9	67.3	69.7	93.5
1982	66.1	73.6	83.9	88.6	72.7	63.8	76.7	67.0	69.1	91.9
1983	66.5	74.5	84.4	88.3	72.2	64.8	76.8	68.2	69.3	—
1984	67.8	78.1	84.4	88.5	72.3	63.1	77.0	67.2	69.5	—
1985	68.2	74.6	83.8	—	72.8	64.1	76.4	67.5	—	—

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

アメリカについては1983年までは「Handbook of Labour Statistics」1984年以降は「Employment and Earning」

(注) アメリカ：①フルタイムの週稼得賃金の中位数。1975年までは毎年5月調査。

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	162.5	182.4	155.8	163.6	6.7	18.8	21.7	21.9
61	162.2	181.9	155.4	163.6	6.8	18.3	21.6	21.9

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A	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	66条 深夜 業	64条 の5 就業 制限	64条 坑内 労働	65条 産前 産後 休業	67条 育児 時間	68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
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
60	173,438	102,175	10,949	6.3	19	9,133	1,339	312	144	0	0	1	1
61	172,609	98,127	11,070	6.4	19	9,625	1,177	234	111	0	0	-	-

資料出所：労働省「監督業務実施状況」

- (注) (1) 各年定期監督等実施事業場である。
(2) 40年のみ年度、その他は歴年である。
(3) 昭和35年の第4条、第65条～第67条の違反状況は不明。
(4) 労基法改正により昭和60年まで第64条の5は63条、66条は62条、67条は66条
68条は67条である。昭和60年まで就業制限は年少者違反も含む。

6. ME化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—

(%)

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—

(%)

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。

(3) O A 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

1. 新規大卒以上

(%)

区分	O A 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	10.0	2.2	87.9	ポイント 7.8
男	100.0	11.0	4.1	84.9	6.9
1,000~4,999人	100.0	14.6	4.4	80.8	10.2
子	100.0	12.7	2.3	85.1	10.4
300~999人	100.0	8.5	1.9	89.6	6.6
100~299人	100.0	2.7	1.6	95.7	1.1
合計	100.0	9.1	7.9	83.0	1.2
女	100.0	7.1	3.5	89.5	3.6
1,000~4,999人	100.0	4.4	1.9	93.8	2.5
子	100.0	1.5	1.2	97.3	0.3
300~999人	100.0				
100~299人	100.0				

ロ. 新規短大・高専卒

(%)

区分	O A 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	3.2	1.2	95.6	ポイント 2.0
男	100.0	5.2	3.6	91.1	1.6
1,000~4,999人	100.0	5.0	2.5	92.6	2.5
子	100.0	4.8	1.2	94.1	3.6
300~999人	100.0	2.4	1.0	96.7	1.4
100~299人	100.0	5.5	3.7	90.8	1.8
合計	100.0	8.1	17.9	73.9	-9.8
女	100.0	8.2	8.6	83.1	-0.4
1,000~4,999人	100.0	7.6	3.5	88.9	4.1
子	100.0	4.5	3.0	92.6	1.5
300~999人	100.0				
100~299人	100.0				

(注) 「変化なし」には、「あまり変わらない」及び「採用していない」を含む。
以下、同じ。

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	5,000人以上	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
子	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	5,000人以上	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
子	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) ME機器導入に伴う労働者の採用面の変化状況

区 分	計	変 化 あ り の 部 門 別 内 訳											
		変 化 あ り		企 業 全 体		生 産 部 門		事 務 ・ 管 理 部 門		販 売 ・ 営 業 部 門		研 究 ・ 技 術 開 発 部 門	
		増 加	減 少	増 加	減 少	増 加	減 少	増 加	減 少	増 加	減 少	増 加	減 少
採 用 数 合 計	100.0	18.0	100.0	30.3	40.0	12.3	20.8	16.9	38.1	18.6	6.7	14.8	3.7
採 用 者 等 の 種 類	理 工 系 卒	100.0	100.0	25.1	3.1	13.6	2.0	4.3	2.3	2.3	0.8	16.6	1.5
	大 学 卒	100.0	100.0	2.6	3.1	0.2	1.0	1.4	2.8	0.6	1.2	2.3	1.1
理 工 系 以 外 卒	男 子	100.0	100.0	20.7	7.6	3.9	1.9	7.7	10.3	15.5	2.5	1.9	3.0
	女 子	100.0	100.0	5.6	4.0	0.3	0.5	4.5	3.7	2.7	2.2	0.5	1.4
高 専 ・ 短 大 卒	男 子	100.0	100.0	14.1	5.6	4.3	2.3	6.1	4.3	2.7	3.3	6.2	2.5
	女 子	100.0	100.0	12.8	11.6	1.7	0.9	14.0	12.6	3.1	2.5	1.3	1.9
高 卒	男 子	100.0	100.0	11.5	25.7	9.3	14.5	4.8	13.1	4.4	6.9	2.8	3.8
	女 子	100.0	100.0	15.2	39.4	3.6	11.8	12.1	33.8	3.6	6.3	1.9	4.4
バ ー ト タ イ マ ー		100.0	100.0	19.3	10.4	10.4	6.5	9.8	6.5	2.8	3.6	—	3.5

資料出所：労働省「昭和61年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査」（昭和61年6月）

（調査対象は、常用労働者を100人以上雇用する民営企業）

(5) ME機器導入に伴う労働者数の変化状況

区 分	合 計	増加の理由(2個以内のM.A.)				減少の理由(2個以内のM.A.)						あまり 変わら ない	
		事業規 模の拡 大	FA 機器の 導入	OA 機器の 導入	内製化 の促進 その他	減少した	事業規 模の縮 小	FA 機器の 導入	OA 機器の 導入	FA,OA の導入以 外の事務 間接部門 の効率化	業務ま たは事 務の外 部委託		その他
企 業 全 体	100.0	36.7	0.3	3.7	6.7	31.7	33.3	9.9	21.9	38.1	10.1	27.9	31.6
	100.0	100.0			8.7	100.0							
性 別	100.0	37.2	0.3	2.8	7.6	28.1	35.2	8.7	17.4	34.9	9.4	29.3	34.7
	100.0	100.0			8.4	100.0							
常 用 労 働 者	100.0	30.2	0.4	8.7	6.0	29.4	26.6	6.8	32.4	38.3	8.1	22.8	40.4
	100.0	100.0			11.0	100.0							
職 種	100.0	25.3	0.3	1.0	3.4	8.5	51.4	—	9.1	29.5	0.8	31.3	66.2
	100.0	100.0			26.2	100.0							
職 種	100.0	32.3	3.6	7.2	9.6	7.0	43.9	0.9	6.7	36.4	3.4	26.8	60.7
	100.0	100.0			14.7	100.0							
職 種	100.0	18.6	0.4	15.9	1.8	25.6	20.8	1.1	49.8	45.1	3.9	10.5	55.8
	100.0	100.0			10.0	100.0							
種 別	100.0	30.0	10.0	63.9	1.4	4.3	22.3	—	46.5	22.4	20.9	11.7	65.7
	100.0	100.0			5.8	100.0							
種 別	100.0	27.4	1.3	0.6	13.7	29.7	32.3	23.8	7.2	18.1	10.5	27.9	43.0
	100.0	100.0			8.4	100.0							
種 別	100.0	34.9	0.2	1.3	3.3	11.8	40.1	0.3	13.6	28.6	2.6	32.7	53.3
	100.0	100.0			14.7	100.0							
そ の 他	100.0	9.3	—	4.8	3.2	11.8	41.6	5.5	7.1	29.8	5.3	30.8	78.9
	100.0	100.0			13.6	100.0							
そ の 他	100.0	36.9	1.4	6.4	11.3	12.7	32.0	12.1	4.5	21.5	10.3	33.8	50.3
	100.0	100.0			31.0	100.0							

資料出所：労働省「昭和61年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査」（昭和61年6月）

(6) O A 機器導入に伴う労働者構成の変化状況

区分	計	変化する		変化する		変化の内容												N. A.	
		男子比率	年齢構成	技術のわかる熟練者	旧来型の熟練者	未熟練者		技術者		パートタイム									
						若年化	高齢化	増加	減少	増加	減少	増加	減少						
														上昇	低下				
産業計	100.0	83.0	16.3	100.0	47.8	28.1	54.8	24.4	42.9	10.2	1.7	39.7	21.7	21.6	27.7	6.5	21.2	8.0	0.7
1,000人以上	100.0	77.0	23.0	100.0	40.0	34.2	46.4	19.4	41.9	8.1	3.6	42.8	19.1	20.3	29.4	5.3	26.3	11.0	-
300～990人	100.0	82.3	17.1	100.0	48.7	27.7	58.0	15.6	47.7	11.2	2.0	45.8	28.5	21.0	26.9	14.2	28.9	9.4	0.6
100～299人	100.0	83.8	15.3	100.0	48.8	27.2	55.1	28.0	41.5	10.2	1.4	37.2	19.9	22.0	27.7	4.3	17.9	7.0	0.9
E 建設業	100.0	89.7	10.3	100.0	66.3	12.2	60.2	11.2	53.1	8.2	-	55.1	36.7	22.4	38.8	9.2	3.1	11.2	-
F 製造業	100.0	83.6	15.2	100.0	49.5	30.2	55.0	26.3	55.0	14.4	0.5	55.1	18.1	40.6	38.9	9.1	12.8	8.9	1.3
H 運輸・通信業	100.0	84.4	14.9	100.0	38.6	32.3	74.9	2.0	35.0	0.7	-	20.8	20.5	3.6	26.4	6.3	27.1	8.6	0.7
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	73.8	26.0	100.0	43.8	29.4	49.6	29.6	30.2	9.6	3.5	30.9	23.1	10.2	16.7	4.5	30.9	7.8	0.2
L サービス業	100.0	91.5	7.8	100.0	43.7	20.9	66.2	14.2	47.7	5.3	-	15.9	21.9	4.6	25.2	5.3	18.2	-	0.6
D、G、J、K その他	100.0	77.1	22.2	100.0	65.2	23.7	37.7	35.3	36.2	6.3	5.8	35.3	25.6	11.1	16.4	1.4	29.0	9.7	0.6

資料出所：労働省「昭和61年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査」（昭和61年6月）

(7) 製造業におけるFA機器導入に伴う労働者構成の変化状況

区分	計	変化なし		変化あり		変化の内容										N.A.									
		計	68.8	28.3	100.0	男子比率		年齢構成		技術のわかる熟練者		旧来型の熟練者		未熟練者			技術者		パートタイマー						
						27.8	33.2	若年化	60.4	高齡化	8.3	増加	減少	5.9	67.7		増加	6.2	63.7	20.0	25.3	42.9	3.7	増加	減少
計	100.0	68.8	28.3	100.0	27.8	33.2	若年化	60.4	高齡化	8.3	67.7	5.9	増加	減少	6.2	63.7	20.0	25.3	42.9	3.7	増加	減少	21.6	14.3	3.0

資料出所：労働省「昭和61年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査」（昭和61年6月）

(注) 「変化の内容」欄については、各項目ごとに「変わらず」は除く。

(8) 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		O A 機器等 を使用して いない者
			1 種類のみ使 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～ 299 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) 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人以上の民間企業の本社の事務・間接部門の労働者）に対する割合

(9) OA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	OA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）

100 今後のOA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 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 係がむずか 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、女は家庭の考え方

	該当者数	同感する方		同感しない方		わからない	
		人	%	どちらとも いえない	%	%	%
62年3月調査							
総数	3,783		43.1	28.0	26.9	2.0	
〔性〕							
男	1,635		51.7	26.4	20.2	1.7	
女	2,148		36.6	29.3	31.9	2.2	
〔未婚〕							
(男性)							
未婚	186		34.9	32.3	31.2	1.6	
既婚	1,449		53.8	25.6	18.8	1.7	
(女性)							
未婚	167		21.6	40.1	35.9	2.4	
既婚	1,981		37.9	28.4	31.5	2.2	
〔職業〕							
(男性)							
自営・家族従業者	530		58.1	25.7	15.3	0.9	
管理・専門・事務職(被備者)	439		43.3	27.6	27.6	1.6	
労務職(被備者)	452		48.9	28.5	21.5	1.1	
無職	214		58.9	21.0	15.0	5.1	
(女性)							
自営・家族従業者	413		45.8	24.9	28.6	0.7	
管理・専門・事務職(被備者)	282		19.5	35.1	44.3	1.1	
労務職(被備者)	379		25.6	31.7	39.1	3.7	
無職の主婦	928		40.5	28.9	28.4	2.2	
その他の無職	146		47.3	27.4	20.5	4.8	
〔子供の有無〕							
(男女計)							
子供有	3,204		45.0	27.2	26.0	1.8	
子供無	579		32.6	32.6	31.6	3.1	
〔年齢〕							
(女性)							
20～24歳	135		23.0	31.9	44.4	0.7	
25～29歳	169		30.2	32.5	36.1	1.2	
30～34歳	242		21.9	35.1	42.1	0.8	
35～39歳	309		25.9	32.7	39.5	1.9	
40～44歳	264		35.2	25.8	36.7	2.3	
45～49歳	236		31.4	32.2	34.7	1.7	
50～54歳	227		42.7	26.9	27.8	2.6	
55～59歳	188		46.3	30.9	21.3	1.6	
60～64歳	156		51.9	24.4	19.9	3.8	
65～69歳	113		64.6	20.4	11.5	3.5	
70歳以上	109		60.6	20.2	12.8	6.4	
59年5月調査							
20歳以上の男女	8,031		55.2	*	44.8	*	
(男性)	3,600		62.7	*	37.3	*	
(女性)	4,431		49.2	*	50.8	*	

資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(昭和62年3月)
「婦人に関する世論調査」(昭和59年5月)

2. 男女平等意識(男女の地位は平等か)

1. 家 庭

	該当者数	平等にな っている	平等にな っていない	どちらとも いえない ^(注)	その他	わからない
	人	%	%	%	%	%
62年3月調査						
総 数	3,783	33.2	42.3	22.6	0.1	1.8
〔 性 〕						
男	1,635	38.1	37.4	22.7	0.1	1.7
女	2,148	29.5	45.9	22.6	0.1	1.9
〔 職 業 〕						
(男 性)						
自 営 ・ 家 族 従 業 者	530	39.6	38.5	20.2	-	1.7
被 備 者	891	37.0	37.0	24.4	0.2	1.3
管理 ・ 専 門 ・ 事 務 職	439	39.4	34.2	25.1	0.2	1.1
労 務 職	452	34.7	39.8	23.7	0.2	1.5
無 職	214	38.8	36.4	22.0	-	2.8
(女 性)						
自 営 ・ 家 族 従 業 者	413	29.8	43.3	25.7	-	1.2
被 備 者	661	28.7	48.3	21.6	-	1.4
管理 ・ 専 門 ・ 事 務 職	282	28.0	45.0	25.2	-	1.8
労 務 職	379	29.3	50.7	19.0	-	1.1
無 職	1,074	29.8	45.5	22.0	0.3	2.4
無 職 の 主 婦	928	28.6	46.2	23.0	0.3	1.9
そ の 他 無 職	146	37.7	41.1	15.8	-	5.5
〔 未 既 婚 〕						
(男 性)						
未 婚	186	32.8	29.0	32.8	0.5	4.8
既 婚	1,449	38.8	38.5	21.4	0.1	1.2
(女 性)						
未 婚	167	26.9	39.5	29.9	-	3.6
既 婚	1,981	29.7	46.5	22.0	0.2	1.7
〔 世 帯 構 成 〕						
(男 女 計)						
1 人 世 帯	163	31.3	29.4	26.4	0.6	12.3
1 世 代 世 帯	536	37.7	38.8	21.5	0.2	1.9
2 世 代 世 帯	2,154	33.6	42.5	22.9	0.1	0.8
3 世 代 世 帯	879	30.0	46.1	22.1	-	1.8
そ の 他 の 世 帯	51	29.4	43.1	21.6	-	5.9
50年7月調査						
数	4,152	31.1	44.1	16.0	※	4.7
〔 性 〕						
男	1,772	42.6	37.1	16.6	※	3.6
女	2,380	29.5	49.4	15.6	※	5.6

(注) 50年7月調査では「一概にいけない」となっている。

ロ. 職 場

	該当者数	平等にな っている	平等になっ ていない	どちらとも いえない(注)	その他	わからない
	人	%	%	%	%	%
62年3月調査						
総 数	3,783	10.8	62.1	19.8	0.1	7.2
〔 性 〕						
男	1,635	14.3	60.9	19.9	0.1	4.8
女	2,148	8.1	63.1	19.8	0.0	9.0
〔 年 齢 〕						
(男 性)						
20～29歳	190	9.5	63.7	25.8	-	1.1
30～39歳	355	13.2	61.4	22.8	0.3	2.3
40～49歳	359	12.0	68.2	18.4	-	1.4
50～59歳	356	18.0	55.9	18.0	-	8.1
60～69歳	257	17.1	58.0	18.3	-	6.6
70歳以上	118	15.3	54.2	15.3	-	15.3
(女 性)						
20～29歳	304	7.6	67.4	22.7	-	2.3
30～39歳	551	6.7	72.1	17.8	-	3.4
40～49歳	500	6.2	67.4	20.0	-	6.4
50～59歳	415	10.4	56.4	20.2	0.2	12.8
60～69歳	269	10.8	49.8	22.7	-	16.7
70歳以上	109	10.1	44.0	11.9	-	33.9
50年7月調査						
総 数	4,152	16.3	58.2	11.4	*	14.0
〔 性 〕						
男	1,772	21.0	56.9	13.4	*	8.7
女	2,380	12.8	59.2	10.0	*	18.0

(注) 50年7月調査では「一概にいえない」となっている。

ハ. 社会通念や風潮での地位

	該当者数	平等にな っている	平等になっ ていない	どちらとも いえない(注2)	その他	わからない
	人	%	%	%	%	%
62年3月調査						
総 数	3,783	14.2	60.0	20.1	0.1	5.6
〔 職 業 〕						
(男 性)						
自 営・家 族 従 業 者	530	21.7	54.2	19.1	0.2	4.9
被 雇 者	891	16.2	60.5	20.9	0.1	2.4
管 理・専 門・事 務 職	439	15.9	61.0	21.0	0.2	1.8
労 務 職	452	16.4	60.0	20.8	-	2.9
無 職	214	26.6	49.5	17.3	-	6.5
(女 性)						
自 営・家 族 従 業 者	413	10.7	60.0	19.1	-	10.2
被 雇 者	661	8.9	65.4	20.9	-	4.8
管 理・専 門・事 務 職	282	8.2	68.4	19.9	-	3.5
労 務 職	379	9.5	63.1	21.6	-	5.8
無 職	1,079	11.2	61.2	20.4	-	7.3
無 職 の 主 婦	928	10.7	62.3	20.9	-	6.1
そ の 他 無 職	146	14.4	54.1	17.1	-	14.4
〔 未 既 婚 〕						
(男 性)						
未 婚	186	15.1	59.1	21.0	0.5	4.3
既 婚	1,449	19.9	56.7	19.7	0.1	3.7
(女 性)						
未 婚	167	15.0	61.7	19.8	-	3.6
既 婚	1,981	10.0	62.3	20.3	-	7.4
(注1)						
50年7月調査	4,152	12.7	67.7	12.3	*	7.3
〔 性 〕						
男	1,772	16.4	64.0	14.1	*	5.5
女	2,380	10.0	70.4	11.0	*	8.6

(注1) 50年7月調査の質問文は「社会通念やしきたりなどの上でも」となっている。

(注2) 50年7月調査では「一概にいえない」となっている。

イからハ資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(昭和62年3月)
「婦人に関する世論調査」(昭和50年7月)

二. 法律や制度上の地位

	該当者数	平等にな っている	平等になっ ていない	どちらとも いえない	その他	わからない
	人	%	%	%	%	%
総 数	3,783	39.0	33.8	18.7	0.1	8.4
〔 性 〕						
男	1,635	49.5	28.9	16.1	0.2	5.2
女	2,148	31.1	37.4	20.7	-	10.8
〔 年 齢 〕						
〔 男 性 〕						
20 ～ 29 歳	190	46.3	30.0	19.5	0.5	3.7
30 ～ 39 歳	355	51.3	28.5	17.2	0.3	2.8
40 ～ 49 歳	359	47.4	30.4	18.9	0.3	3.1
50 ～ 59 歳	356	51.4	26.4	15.4	-	6.7
60 ～ 69 歳	257	47.1	31.1	13.6	-	8.2
70 歳 以上	118	55.9	27.1	6.8	-	10.2
〔 女 性 〕						
20 ～ 29 歳	304	32.6	31.6	29.9	-	5.9
30 ～ 39 歳	551	26.5	44.1	21.8	-	7.6
40 ～ 49 歳	500	31.4	43.2	17.0	-	8.4
50 ～ 59 歳	415	37.3	33.5	18.6	-	10.6
60 ～ 69 歳	269	30.9	30.1	20.4	-	18.6
70 歳 以上	109	24.8	26.6	15.6	-	33.0
〔 職 業 〕						
〔 男 性 〕						
自営・家族従業者	530	48.5	29.2	15.5	0.4	6.4
管理・専門・事務職(被備者)	439	54.7	23.5	18.5	0.2	3.2
労務職(被備者)	452	45.8	33.8	16.6	-	3.8
無 職	214	49.5	29.0	12.1	-	9.3
〔 女 性 〕						
自営・家族従業者	413	33.9	33.2	20.8	-	12.1
管理・専門・事務職(被備者)	282	30.9	41.1	21.3	-	6.7
労務職(被備者)	379	29.8	40.9	20.3	-	9.0
無 職 の 主 婦	928	30.3	38.1	21.3	-	10.2
そ の 他 の 無 職	146	31.5	28.8	16.4	-	23.3
〔 未 既 婚 〕						
〔 男 性 〕						
未 婚	186	46.2	28.0	20.4	1.1	4.3
既 婚	1,449	50.0	29.1	15.6	0.1	5.3
〔 女 性 〕						
未 婚	167	39.5	27.5	25.1	-	7.8
既 婚	1,981	30.3	38.3	20.3	-	11.1

資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(昭和62年3月)

3. 女性の就業環境についての意識

(1) 就業機会

	該当者数	多くなっている	多くなっていない	わからない
	人	%	%	%
総数	3,783	87.9	6.5	5.6
〔 性 〕				
男	1,635	89.2	6.4	4.4
女	2,148	86.9	6.6	6.5
〔 年 齢 〕				
（ 男 性 ）				
20 ～ 29 歳	190	92.1	3.2	4.7
30 ～ 39 歳	355	92.1	4.8	3.1
40 ～ 49 歳	359	88.9	6.1	5.0
50 ～ 59 歳	356	86.5	9.8	3.7
60 ～ 69 歳	257	88.3	7.4	4.3
70 歳 以上	118	87.3	4.2	8.5
（ 女 性 ）				
20 ～ 29 歳	304	90.5	6.3	3.3
30 ～ 39 歳	551	86.4	8.7	4.9
40 ～ 49 歳	500	88.6	6.2	5.2
50 ～ 59 歳	415	86.3	6.0	7.7
60 ～ 69 歳	269	83.6	4.8	11.5
70 歳 以上	109	82.6	4.6	12.8
〔 職 業 〕				
（ 男 性 ）				
自営・家族従業者	530	88.7	6.4	4.9
被 備 者	891	90.0	6.5	3.5
管理・専門・事務職	439	91.1	6.6	2.3
労 務 職	452	88.9	6.4	4.6
無 職	214	87.4	5.6	7.0
（ 女 性 ）				
自営・家族従業者	413	87.2	5.6	7.3
被 備 者	661	89.1	7.1	3.8
管理・専門・事務職	282	89.7	6.4	3.9
労 務 職	379	88.7	7.7	3.7
無 職	1,074	85.5	6.6	7.9
無 職 の 主 婦	928	85.9	7.0	7.1
そ の 他 無 職	146	82.9	4.1	13.0

(2) 職場での地位

	該当者数	上がっている	上がっていない	わからない
	人	%	%	%
総数	3,783	57.7	26.6	15.7
〔性〕				
男	1,635	62.2	26.7	11.1
女	2,148	54.3	26.5	19.2
〔年齢〕				
（男性）				
20～29歳	190	62.1	26.8	11.1
30～39歳	355	60.0	31.0	9.0
40～49歳	359	63.5	27.3	9.2
50～59歳	356	61.0	27.5	11.5
60～69歳	257	63.8	22.2	14.0
70歳以上	118	65.3	18.6	16.1
（女性）				
20～29歳	304	57.2	33.2	9.5
30～39歳	551	53.2	29.8	17.1
40～49歳	500	51.8	28.6	19.6
50～59歳	415	57.8	22.2	20.0
60～69歳	269	53.2	19.3	27.5
70歳以上	109	52.3	15.6	32.1
〔職業〕				
（男性）				
自営・家族従業者	530	63.2	21.3	15.5
被備者	891	60.6	31.6	7.7
管理・専門・事務職	439	62.6	30.8	6.6
労務職	452	58.6	32.5	8.8
無職	214	66.4	19.2	14.5
（女性）				
自営・家族従業者	413	55.9	22.3	21.8
被備者	661	56.4	31.9	11.6
管理・専門・事務職	282	59.2	29.8	11.0
労務職	379	54.4	33.5	12.1
無職	1,074	52.3	24.8	22.9
無職の主婦	928	52.2	26.0	21.9
その他無職	146	53.4	17.1	29.5

(3) 将来の職場での男女の地位

	該当者数	平等に	近い将来	かなり時間	平等には	わからない
		なる	平等になる	はかかるが いずれ平等 になる	ならない	
	人	%	%	%	%	%
総 数	3,783	48.8	11.3	37.5	44.4	6.9
〔 性 〕						
男	1,635	52.8	14.1	38.8	42.9	4.2
女	2,148	45.7	9.2	36.5	45.4	8.9
〔 年 齢 〕						
(男 性)						
20 ～ 29 歳	190	53.2	15.8	37.4	44.7	2.1
30 ～ 39 歳	355	55.2	12.1	43.1	41.1	3.7
40 ～ 49 歳	359	52.1	12.3	39.8	46.5	1.4
50 ～ 59 歳	356	50.6	13.8	36.8	44.4	5.1
60 ～ 69 歳	257	54.5	16.7	37.7	38.5	7.0
70 歳 以上	118	50.8	17.8	33.1	39.8	9.3
(女 性)						
20 ～ 29 歳	304	48.7	7.6	41.1	47.0	4.3
30 ～ 39 歳	551	47.2	8.3	38.8	48.5	4.4
40 ～ 49 歳	500	45.4	9.6	35.8	49.0	5.6
50 ～ 59 歳	415	44.6	9.9	34.7	44.6	10.8
60 ～ 69 歳	269	44.6	11.2	33.5	39.0	16.4
70 歳 以上	109	37.6	8.3	29.4	28.4	33.9
〔 職 業 〕						
(男 性)						
自営・家族従業者	530	51.5	17.0	34.5	44.2	4.3
管理・専門・事務職(被備者)	439	53.1	9.8	43.3	44.2	2.7
労務職(被備者)	452	54.4	14.4	40.0	41.8	3.8
無 職	214	52.4	15.0	37.4	39.7	7.9
(女 性)						
自営・家族従業者	413	48.4	11.6	36.8	40.9	10.7
管理・専門・事務職(被備者)	282	51.1	8.9	42.2	44.3	4.6
労務職(被備者)	379	40.9	10.0	30.9	52.8	6.3
無 職 の 主 婦	928	45.3	8.7	36.6	47.2	7.4
そ の 他 の 無 職	146	41.8	3.4	38.4	30.1	28.1

(4) 就業は好ましいか

	該当者数	好ましいと 思う	好ましいと 思わない	どちらとも いえない	わからない
	人	%	%	%	%
総数	3,783	66.2	11.8	20.8	1.2
〔 性 〕					
男	1,635	64.5	14.3	20.1	1.1
女	2,148	67.5	10.0	21.3	1.2
〔 年 齢 〕					
〔 男 性 〕					
20 ～ 29 歳	190	67.9	8.9	21.6	1.6
30 ～ 39 歳	355	69.0	10.1	20.3	0.6
40 ～ 49 歳	359	66.0	15.6	17.8	0.6
50 ～ 59 歳	356	63.2	16.6	19.1	1.1
60 ～ 69 歳	257	62.3	13.6	22.6	1.6
70 歳 以上	118	50.0	25.4	22.0	2.5
〔 女 性 〕					
20 ～ 29 歳	304	77.6	5.3	15.8	1.3
30 ～ 39 歳	551	70.4	6.2	22.7	0.7
40 ～ 49 歳	500	68.6	10.0	20.8	0.6
50 ～ 59 歳	415	68.2	11.3	19.3	1.2
60 ～ 69 歳	269	55.0	18.2	25.3	1.5
70 歳 以上	109	47.7	16.5	30.3	5.5
〔 職 業 〕					
〔 男 性 〕					
自営・家族従業者	530	60.4	15.3	22.8	1.5
被 備 者	891	68.7	12.6	18.1	0.7
管理・専門・事務職	439	72.7	9.3	17.8	0.2
労 務 職	452	64.8	15.7	18.4	1.1
無 職	214	57.5	18.7	22.0	1.9
〔 女 性 〕					
自営・家族従業者	413	66.6	12.1	19.9	1.5
被 備 者	661	75.5	6.4	17.7	0.5
管理・専門・事務職	282	77.0	3.5	19.1	0.4
労 務 職	379	74.4	8.4	16.6	0.5
無 職	1,074	62.9	11.4	24.1	1.6
無 職 の 主 婦	928	63.4	11.3	23.9	1.4
そ の 他 無 職	146	60.3	11.6	25.3	2.7
〔 未 既 婚 〕					
〔 男 性 〕					
未 婚	186	68.8	7.5	21.5	2.2
既 婚	1,449	64.0	15.1	19.9	1.0
〔 女 性 〕					
未 婚	167	82.6	3.0	13.8	0.6
既 婚	1,981	66.2	10.6	22.0	1.3

(5) 就業の良い点

(複数回答)

	該 当 者 数	収入が 得られる	社会に 貢献できる	能力・ 技能・ 資	格を 活かせる	広がる 社会的な 視野が	人間 関係が 広がる	家族に 良い影響 を与える	そ の 他	特 に ない	わ か ら ない	計
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数	3,783	62.2	9.2	23.3	41.8	39.8	3.3	0.4	2.1	1.8	183.8	
〔 性 〕												
男	1,635	59.8	11.6	21.4	44.0	36.0	3.8	0.4	2.9	2.0	181.8	
女	2,148	64.0	7.3	24.7	40.2	42.6	3.0	0.4	1.5	1.7	185.3	
〔 年 齢 〕												
20 ～ 29 歳	494	58.7	8.7	35.2	43.9	40.9	2.0	0.6	0.4	0.4	190.9	
30 ～ 39 歳	906	61.1	7.5	28.5	45.7	40.8	2.3	0.3	0.9	1.0	188.2	
40 ～ 49 歳	859	60.9	9.3	21.4	44.8	42.5	3.7	0.2	1.7	1.5	186.1	
50 ～ 59 歳	771	62.3	11.7	20.0	38.5	41.0	4.3	0.4	3.0	1.6	182.6	
60 ～ 69 歳	526	68.3	8.7	15.4	38.6	35.6	3.8	0.6	3.2	2.9	177.0	
70 歳 以上	227	64.3	8.8	13.2	29.5	28.2	4.4	-	6.2	7.5	162.1	
〔 職 業 〕												
(男 性)												
自営・家族従業者	530	61.9	12.3	17.4	38.9	37.5	6.0	0.2	3.2	2.3	179.6	
被 備 者	891	58.9	11.3	25.0	48.6	35.8	2.5	0.4	1.8	1.0	185.4	
管理・専門・事務職	439	55.4	13.0	28.2	56.0	32.6	1.8	0.2	0.9	0.5	188.6	
労 務 職	452	62.4	9.7	21.9	41.4	38.9	3.1	0.7	2.7	1.5	182.3	
無 職	214	57.9	11.2	16.4	37.9	33.2	3.7	0.5	6.5	5.1	172.4	
(女 性)												
自営・家族従業者	413	63.7	6.8	23.7	38.7	44.8	3.4	-	2.4	1.0	184.5	
被 備 者	661	68.1	7.6	24.5	41.8	45.5	4.1	0.6	0.2	0.3	192.6	
職	282	58.5	11.0	32.6	51.8	37.9	2.8	0.4	-	0.4	195.4	
労 務 職	379	75.2	5.0	18.5	34.3	51.2	5.0	0.8	0.3	0.3	190.5	
無 職	1,074	61.6	7.4	25.2	39.8	39.9	2.1	0.4	2.0	2.8	181.2	
無職の主婦	928	61.6	7.9	25.5	40.5	41.5	2.2	0.3	1.7	2.2	183.4	
その他無職	146	61.6	4.1	23.3	34.9	30.1	2.1	0.7	3.4	6.8	167.1	
〔 未 既 婚 〕												
(男 性)												
未 婚	186	55.9	15.6	32.3	44.1	34.9	3.2	0.5	-	1.6	188.2	
既 婚	1,449	60.2	11.1	20.0	44.0	36.2	3.9	0.3	3.2	2.0	181.0	
(女 性)												
未 婚	167	59.9	5.4	40.1	49.7	37.1	0.6	-	-	0.6	193.4	
既 婚	1,981	64.4	7.5	23.4	39.4	43.1	3.2	0.4	1.6	1.8	184.7	

(6) 就業の悪い点

(複数回答)

	該 当 者 数	家 事 が 十 分 に で き	育 が 児 や 子 に で き の 教 育	働 酬 が 十 分 に 得 ら れ	一 家 庭 の 男 は 工 事 が よ い	男 性 の 地 位 や 職 場	家 庭 の 潤 い が な く	そ の 他	特 に な い	わ か ら な い	計
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総 〔 性 〕 男 女	3,783	63.1	61.7	12.1	8.5	2.2	19.3	0.3	5.9	2.1	175.2
〔 年 齢 〕											
20 ～ 29 歳	494	60.5	66.4	14.2	7.5	2.2	17.4	0.2	6.1	1.2	175.7
30 ～ 39 歳	906	63.9	69.8	14.7	5.5	1.1	16.7	0.2	5.2	1.5	178.6
40 ～ 49 歳	859	64.4	55.4	14.1	7.2	2.4	21.4	0.6	6.9	1.6	174.0
50 ～ 59 歳	771	66.1	55.9	10.9	10.4	3.2	20.9	0.4	6.4	1.8	176.0
60 ～ 69 歳	526	61.4	62.5	7.6	11.6	2.1	19.6	-	5.7	2.7	173.2
70 歳 以上	227	54.6	60.4	4.0	14.1	1.8	19.4	0.4	4.4	7.5	166.5
〔 職 業 〕											
(男 性)											
自営・家族従業者	530	62.3	60.9	6.8	11.5	2.5	20.9	0.2	6.8	2.3	174.2
被 傭 者	891	60.4	64.5	10.1	8.3	2.8	22.3	0.3	6.5	0.9	176.2
管理・専門・事務職	439	59.2	66.3	10.0	7.5	2.1	26.0	-	5.9	0.5	177.4
労 務 職	452	61.5	62.8	10.2	8.1	3.5	18.8	0.7	7.1	1.3	175.0
無 職	214	57.5	60.7	5.6	14.0	2.8	22.0	-	4.2	4.2	171.0
(女 性)											
自営・家族従業者	413	66.1	61.7	11.4	10.7	2.2	20.6	0.2	5.1	1.2	179.2
被 傭 者	661	67.3	51.3	20.3	5.0	2.1	15.4	0.9	7.9	1.8	172.0
管理・専門・事務職	282	64.2	54.6	22.0	5.7	1.1	15.2	0.7	8.2	2.5	174.1
労 務 職	379	69.7	48.8	19.0	4.5	2.9	15.6	1.1	7.7	1.3	170.4
無 職	1,074	63.2	66.2	12.8	7.4	1.4	17.2	0.1	4.6	3.1	176.1
無 職 の 主 婦	928	64.2	66.9	13.4	7.1	1.6	17.7	0.1	5.6	2.4	178.0
そ の 他 無 職	146	56.8	61.6	9.6	9.6	-	14.4	-	5.1	7.5	163.7
〔 未 既 婚 〕											
(男 性)											
未 婚	186	61.3	67.2	10.8	9.7	3.2	20.4	-	5.9	0.5	179.0
既 婚	1,449	60.5	62.3	8.1	10.1	2.6	22.0	0.3	6.3	1.9	174.3
(女 性)											
未 婚	167	52.1	59.9	22.2	6.6	1.8	15.6	-	6.6	4.2	168.9
既 婚	1,981	66.1	60.8	14.2	7.4	1.8	17.5	0.4	5.6	2.2	176.0

(1)から(6)資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(昭和62年3月)

(7) 現在の就業環境

	該 当 者 数	働 き や す い 状 況	働 き や す い 状 況		働 き や す い 状 況	働 き や す い 状 況		働 き や す い 状 況	一 概 に い え な い	わ か ら な い
			大 変 働 き や す い	う ち ま だ 働 き や す い		あ ら ま り 働 き や す い	あ ら ま り 働 き や す い			
62年3月調査		人	%	%	%	%	%	%	%	%
総数	3,783	46.8	4.9	41.9	40.7	31.2	9.5	8.8	3.7	
(職業)										
(男性)										
自営・家族従業者	530	55.5	8.5	47.0	31.3	21.9	9.4	10.6	2.6	
被備者	891	49.2	4.7	44.4	42.1	32.5	9.5	6.7	2.0	
管理・専門・事務職	439	49.0	3.9	45.1	44.0	34.9	9.1	5.7	1.4	
労務職	452	49.3	5.5	43.8	40.3	30.3	10.0	7.7	2.7	
無職	214	50.5	7.5	43.0	29.4	20.6	8.9	14.0	6.1	
(女性)										
自営・家族従業者	413	45.8	5.3	40.4	37.5	30.3	7.3	10.4	6.3	
被備者	661	46.3	3.0	43.3	46.4	37.1	9.4	5.7	1.5	
管理・専門・事務職	282	44.0	1.8	42.2	51.1	41.8	9.2	3.2	1.8	
労務職	379	48.0	4.0	44.1	43.0	33.5	9.5	7.7	1.3	
無職	1,074	40.7	3.9	36.8	43.9	33.5	10.4	9.9	5.5	
主婦	928	39.2	4.0	35.2	47.4	36.9	10.6	8.9	4.4	
その他無職	146	50.0	3.4	46.6	21.9	12.3	9.6	15.8	12.3	
(未婚)										
(男性)										
未婚	186	57.0	3.2	53.8	34.4	26.9	7.5	5.4	3.2	
既婚	1,449	50.7	6.7	44.0	37.3	27.6	9.7	9.4	2.7	
(女性)										
未婚	167	52.1	1.2	50.9	38.9	33.5	5.4	5.4	3.6	
既婚	1,981	42.7	4.1	38.5	43.9	34.0	9.8	9.0	4.5	
(性別)										
男性	1,635	51.4	6.3	45.1	36.9	27.5	9.4	8.9	2.8	
女性	2,148	43.4	3.9	39.5	43.5	34.0	9.5	8.7	4.4	
(性・年齢)										
(男性)										
20～29歳	190	57.9	4.7	53.2	35.3	27.9	7.4	4.2	2.6	
30～39歳	355	48.2	5.9	42.3	44.8	33.5	11.3	5.9	1.1	
40～49歳	359	48.5	5.0	43.5	42.1	32.0	10.0	6.4	3.1	
50～59歳	356	54.2	7.0	47.2	32.9	23.9	9.0	11.2	1.7	
60～69歳	257	55.6	8.2	47.5	29.6	19.8	9.7	12.5	2.3	
70歳以上	118	41.5	7.6	33.9	28.8	22.9	5.9	18.6	11.0	
(女性)										
20～29歳	304	46.7	2.3	44.4	46.4	38.8	7.6	5.6	1.3	
30～39歳	551	37.6	2.4	35.2	55.4	41.9	13.4	4.2	2.9	
40～49歳	500	42.6	3.6	39.0	47.0	37.8	9.2	8.2	2.2	
50～59歳	415	46.0	4.3	41.7	36.6	28.2	8.4	12.8	4.6	
60～69歳	269	48.3	8.2	40.1	30.1	23.4	6.7	13.0	8.6	
70歳以上	109	45.0	5.5	39.4	18.3	11.0	7.3	16.5	20.2	
(注) 58年10月調査	2,418	47.9	5.3	42.6	39.9	29.9	10.0	12.2		

(8) 働きやすい理由

(「働きやすい状況にある」と答えた者に、複数回答)

該当者数	働く場が多い	能力発揮の場が多い	労働条件が整っている	育児施設が整備されている	昇進、教育訓練等に男女の差別的扱いが無く、抜いてきている	結婚・出産退職の慣行がない	男は仕事、女は家庭という社会通念が変化してきている	家族の理解、協力が得やすい	その他	わからない	計	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
(注) 58年10月調査	1,158	60.7	11.8	25.0	14.6	7.1	6.0	24.7	31.2	2.2	1.8	185.2
62年3月調査	1,772	56.4	16.9	24.4	19.6	12.8	9.8	39.6	32.1	0.4	1.4	213.5
(女性)	932	55.4	16.8	20.2	20.9	10.6	10.2	38.8	35.1	0.4	1.6	210.1

(9) 働きにくい理由

(「働きやすい状況にない」と答えた者に、複数回答)

該当者数	働く場が限られている	能力発揮の場が少ない	労働条件が整っていない	育児施設が十分でない	昇進、教育訓練等に男女の差別的扱いがある	結婚・出産退職の慣行がある	男は仕事、女は家庭という社会通念がある	家族の理解、協力が得にくい	その他	わからない	計
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
(注) 58年10月調査	966	60.2	14.0	36.1	27.7	13.8	13.6	15.6	2.7	1.8	208.1
62年3月調査	1,538	53.4	19.8	37.9	34.7	25.9	23.3	27.0	0.5	0.8	252.7
(女性)	934	55.5	17.9	39.6	37.5	22.9	21.7	30.1	0.4	0.6	253.3

(注) 58年10月調査の母集団は20歳以上60歳未満の女性

(7)(8)(9)の資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(昭和62年3月)
「婦人に関する世論調査」(昭和58年10月)

V 労働者家族の現状

1. 世帯業態別世帯構成比の推移

(%)

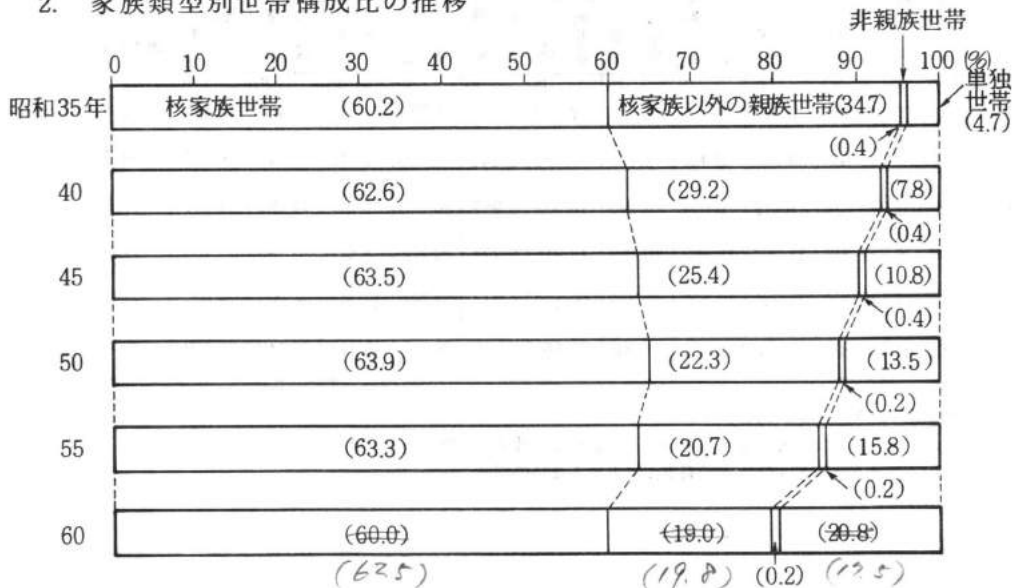
年	総数	雇用者・自営業者等世帯								農耕世帯	
		総数	会社・団体等の役員世帯	雇用者世帯			臨時労働者世帯	時雇者世帯	自営業者世帯		その他の世帯
				一般常雇・雇用者規模							
				30人未満	30～999人	1,000人以上 以官公庁					
昭和40年	100.0 (25,940)	60.1	...	17.8	20.8	18.0	...	14.5	6.7	18.7	
45	100.0 (29,887)	60.4	2.2	12.0	22.4	20.7	3.0	17.1	7.3	15.3	
50	100.0 (32,877)	63.4	2.6	14.9	23.4	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	
60	100.0 (37,226)	62.7	2.6	15.5	22.5	20.0	2.2	15.2	12.9	9.2	
61	100.0 (37,544)	61.3	3.1	15.5	23.4	17.8	1.4	15.3	14.3	9.1	

資料出所：厚生省「厚生行政基礎調査」（昭和40～60年）

厚生省「国民生活基礎調査」（昭和61年）

- (注) 1. 「雇用者・自営業者等世帯」は作付可能な耕地が0.3 ha（北海道では0.5 ha）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
 3. 昭和61年以降は、「厚生行政基礎調査」は廃止され、「国民生活基礎調査」へ統合された。

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. 勤労者世帯の家計収入の推移

年	実収入	勤め先収入				事業・内職収入	可処分所得
		収入	世帯主収入	妻の収入	他の世帯員収入		
昭和40年	円 65,141	円 60,739	円 54,111	円 2,823	円 3,805	円 1,478	円 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
60	444,846	419,610	367,036	35,677	16,897	6,388	373,693
61	452,942	427,110	373,267	37,393	16,450	6,014	379,520

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)

4. 勤労者世帯の家計支出の推移

年	消費支出	消費支出の内訳											平均消費性向	エンゲル係数
		食料	住居	光熱水道	家具・家用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	その他の消費支出			
昭和40年	円 49,335	円 17,858	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	26,606	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	49,828	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	66,245	11,297	12,693	10,092	17,914	5,771	20,236	8,637	20,135	65,105	77.9	27.8	
60	289,489	74,369	13,748	17,125	12,182	20,176	6,814	27,950	12,157	25,269	79,699	77.5	25.7	
61	293,630	74,889	14,215	16,912	11,888	20,554	6,985	28,819	13,118	26,142	80,109	77.4	25.5	

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 对 策 編

1 外国人労働者に対する対策

1 外国人労働者の就業状況

(1) 外国人労働者

単位：千人

区 分	就業状況	外国人労働者(外国人労働者)
国・海外		
就業者	431	10
地方自治体別		
相模原市議会	2,000	28
井 野 市	16,130	10
新 井 市	47,200	10
町 野 市	1,000	10

資料出所：外国人労働者調査報告、厚生労働省

注：1. 業・職種別は、相模原市及び町野市に限定して示す。

2. 就業状況は、相模原市及び町野市に限定して示す。

(2) 政府の各種経済減免等の適用状況

区 分	適用率(%)	外国人労働者 就業数	外国人労働者 就業率(%)	適用額(万円)	適用率(%)	外国人労働者 就業率(%)
相模原市(市) 【11年度】	23	21	28.8	2,400	23	28.8
相模原市(市) 【12年度】	29	25	30.9	3,000	29	30.9
相模原市(市) 【13年度】	30	20	28.4	3,100	30	28.4
相模原市(市) 【14年度】	27	20	28.1	2,800	27	28.1
相模原市(市) 【15年度】	27	20	28.6	2,800	27	28.6
町野市(市) 【15年度】	24	13	28.8	1,800	24	28.8
井野市(市) 【15年度】	23	21	28.6	1,400	23	28.6

資料出所：市税の軽減等、地方自治体経済活性化調査報告

注：1. 適用率、外国人労働者就業率は、相模原市に限定して示す。

2. 外国人労働者就業率は「外国人労働者(外国人労働者)就業数」÷「外国人労働者就業数」×100で算出している。

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 員	509	7	1.4
参 議 員	251	22	8.8
地方議会議員			
都道府県議会	2,857	38	1.3
市 議 会	19,729	601	3.0
町 村 議 会	45,293	390	0.9
特別区議会	1,032	73	7.1

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62年3月現在の現員数である。
2. 地方議会議員は、昭和60年12月31日現在の現員数である。

(2) 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60年6月 1日現在	488	285	58.4	9,172	509	5.5
昭和61年6月 1日現在	487	288	59.1	9,174	539	5.9
昭和62年3月 31日現在	527	331	62.8	9,132	574	6.3
昭和62年6月 1日現在	中央 204 地方支分 部局等 323	121	59.3	4,662	295	6.3
		210	65.0	4,470	279	6.2

資料出所：中央は総理府、地方支分部局等は労働省調べ

- 注) 1. 50年、55年は中央に設置されているものの数である。
2. 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	うち女子	女子の比率
雇用審議会(注1)	30人以内	22人	4人	18.2%
労働保険審査会	6人	6	1	16.7
中小企業退職金共済審議会	15人以内	15	1	6.7
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	—
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	20	8	40.0
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	—
中央職業能力開発審議会	20人以内	20	1	5.0
計		247	25	10.1

(昭和62年3月31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。

(3) 都道府県段階における各種審議会等の委員数

審議会名	総数	うち女子	女子の比率
保健所運営協議会	11,653人	1,507人	12.9%
都道府県優生保護審査会	385	55	14.3
都道府県環境衛生適正化審議会	472	93	19.7
准看護婦試験委員	651	246	37.8
地方社会福祉審議会	1,501	246	16.4
保母試験委員	445	150	33.7
都道府県児童福祉審議会	446	129	28.9
教科用図書選定審議会	844	96	11.4
スポーツ振興審議会	804	84	10.4
42審議会計	43,382	3,418	7.9

資料出所：労働省婦人局調べ(昭和62年6月1日現在)

(注) 都道府県段階における各種審議会等42のうち女子の比率が10%以上のものを掲げた。

(4) 法律に基づいて配置されている女子の委員・相談員等

No	委員名	総数	うち女子	女子の比率	調査時点	省庁名
1	民事調停委員	12,594 ^人	1,887 ^人	15.0 [%]	62.4.1	最高裁判所
2	家事調停委員	13,277	5,161	38.9	62.4.1	
3	参与員	6,119	2,303	37.6	62.2.1	
4	行政相談委員	4,566	624	13.7	62.6.1	総務庁
5	人権擁護委員	11,439	1,635	14.3	62.4.30	法務省
6	保護司	48,345	9,757	20.2	62.1.1	
7	社会教育委員	848	146	17.2	62.6.1	文部省
8	民生委員・児童委員	161,053	65,470	40.7	62.6.1	厚生省
9	婦人相談員	518	469	90.5	61.4.1	
10	母子相談員	917	904	98.6	62.6.1	

資料出所：1～6, 9は所管省庁調べ、7, 8, 10, は労働省婦人局調べ

- 注 1 婦人が委員総数の10%以上を占めているもの。
2 社会教育委員については、市町村を除く都道府県段階の数である。

(5) 国家公務員級別在職者数

区分	総数	男	女	女子の比率
1 級	23,308 ^人	18,930 ^人	4,378 ^人	18.8 [%]
2 "	24,964	20,770	4,194	16.8
3 "	45,237	33,670	11,567	25.6
4 "	46,182	38,006	8,176	17.7
5 "	23,098	19,796	3,302	14.3
6 "	35,537	33,316	2,221	6.2
7 "	14,155	13,974	181	1.3
8 "	16,743	16,576	167	1.0
9 "	3,493	3,476	17	0.5
10 "	1,634	1,625	9	0.6
11 "	1,385	1,375	10	0.7

資料出所：人事院「国家公務員任用状況調査報告」（昭和61年3月31日現在）

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	
本部長	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－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し合わせを行った。

58年度には、昭和60年に開催された「国連婦人の十年－平等・発展・平和－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「西歴 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。

昭和61年1月17日の閣議において「婦人問題企画推進本部の設置について」が一部改正され、本部は構成等を改善し存続することになった。同改正により設置された婦人問題企画推進有識者会議に、「西歴 2,000 年に向けての長期的展望にたった婦人関係施策の推進について」の意見のとりまとめについて3月24日依頼した。同有識者会議の中間的とりまとめにおいて、「国は西歴 2,000 年までに採るべき施策の方向を示した新国内行動計画を策定する必要がある。」という方向が示されたことを踏まえ、昭和62年3月を目途に「西歴 2,000 年に向けての新国内行動計画（仮称）」を策定することを、10月9日に本部幹事会決定を行った。

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
第10回	62. 5. 7	西歴 2,000 年に向けての新国内行動計画の策定について

（注）本部会議のほか、幹事会、参加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) 婦人問題企画推進本部参与について

イ 婦人問題企画推進本部参与について

昭和50年9月23日
婦人問題企画推進本部長決定
昭和62年5月8日
一部改正

- 1 婦人問題企画推進本部に参与若干名を置く。
- 2 参与は非常勤とし、有識者の中から本部長が委嘱する。
- 3 参与は、婦人に関する施策の推進状況のフォローアップ、婦人問題に関するモニタリングその他本部の推進する対策に必要なに応じて参画する。
- 4 参与の任期は、1年とし、再委嘱することを妨げない。

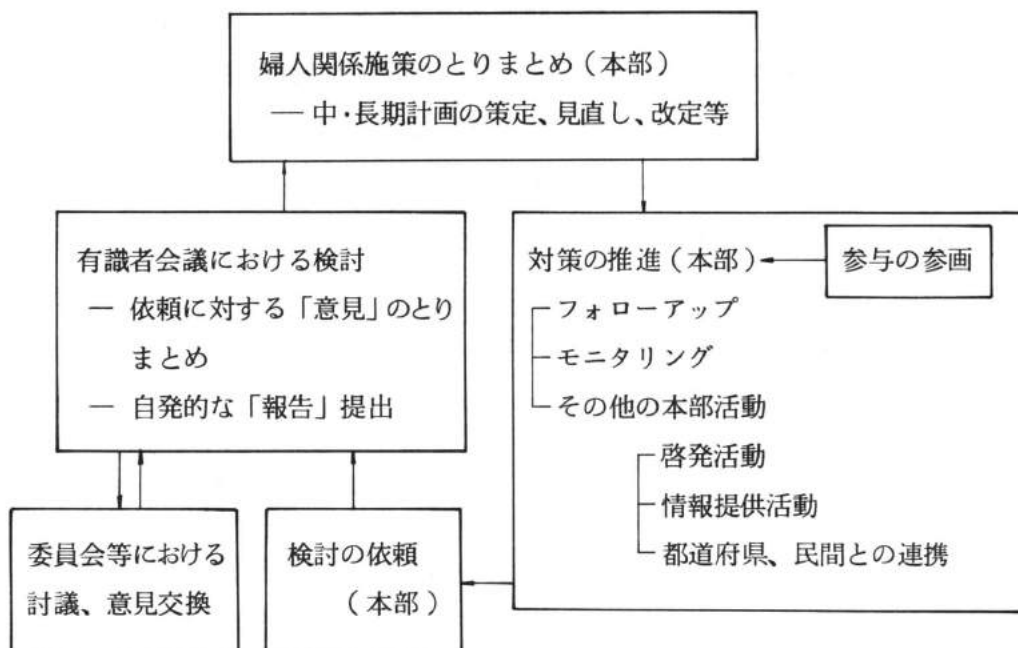
ロ 婦人問題企画推進本部参与名簿

- | | |
|-----------|-----------------------------|
| 伊 東 すみ子 | 弁護士 |
| 伊 藤 牧 夫 | 朝日新聞社顧問
(株)朝日カルチャーセンター社長 |
| ○ 翁 久次郎 | (財)厚生団理事長 |
| 佐 野 陽 子 | 慶応義塾大学教授 |
| 中 村 桂 子 | 三菱化成生命科学研究所人間自然研究部長 |
| ◎ 縫 田 曄 子 | 日本放送協会解説委員 |

(五十音順)

- ◎ 代表
○ 代表代理

ハ 本部の活動と参与、有識者会議のそれぞれのかかわり方



(5) 婦人問題企画推進会議（昭和60年12月末まで）及び婦人問題推進有識者会議の活動状況

婦人問題企画推進会議は、座長藤田たきほか、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、専門家を交えた懇談・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る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取りまとめ、「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。

昭和61年1月17日、一部改正された「婦人問題企画推進本部の設置について」に基づき、婦人問題企画推進本部長（内閣総理大臣）決定により開催することとなった婦人問題企画推進有識者会議は、座長高橋展子ほか、有識者28名の同会議出席者によって構成されている。

昭和61年3月24日、有識者会議第1回総会において婦人問題企画推進本部長から「長期的展望にたった婦人関係施策の推進について」の意見のとりまとめを求められ、婦人関係施策の企画及び推進に資するため、長期的展望に立った討議を重ね、10月9日、「婦人問題企画推進有識者会議意見の取りまとめの方法について」を公表した。

今後、各方面の意見を踏まえ、さらに検討の上、昭和62年2月を目途に有識者会議の最終意見を本部長へ提出する予定である。

(6) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」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平等・発展・平和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、不公正な国際経済関係から生じる集団的貧困と開発の遅れ。
- 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政府の高いレベルにおける適切な機構の創設。
- 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 基本的戦略実施のための国内レベルにおける措置

- 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則、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、アバルトヘイト、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貨、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、G N P への反映。
- 家庭内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 基本的戦略実施のための国内レベルにおける措置

(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。
- 文旨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。

(住宅、居住、地域社会開発、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、地域社会開発への導入。
- 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。
- 南西アジア及び中米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。
- 民族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、特に核戦争の危機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 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の支援

D 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。

E 武力紛争、外国の侵略、平和への脅威にさらされている地域における婦人

- 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。

F 基本的戦略実施のための国内レベルにおける措置

- 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軍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 干ばつに見舞われた地域の婦人

- 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 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、娯楽的活動への参加の奨励。

D 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。

E 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。

F 極貧の婦人

- 国連婦人の十和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。

G 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、売春に係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。

H 伝統的な生活手段を奪われた婦人

- 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。

I 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。

J 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。

K 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。

L 難民婦人と子供

- 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。

M 移民婦人

- 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。

N 少数民族と「原住民」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。

V 国際協力及び地域協力

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 基本的戦略実施のための措置

- 婦人の地位委における、国内、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政府、地域委、N G O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N G O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。
- 男女平等の必要性と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。

(7) 西暦2,000年に向けての新国内行動計画概要

— 新国内行動計画の目標と施策の体系 —

I. 男女平等をめぐる意識変革

1 固定的性別役割分担意識の是正

- 啓発広報活動。
- マス・メディア等に対する理解・協力要請。

2 学校教育の充実と社会教育の推進

- 男女平等と男女の相互協力・理解を進めるための学校教育の充実。
- 家庭・地域における固定的性別役割分担意識の是正のための社会教育の推進。

3 母性の重要性についての認識の浸透と母性保護等

- 母性の社会的機能としての重要性についての認識の浸透。

- 母子保健対策の充実、乳がん検診の普及、女子労働者に対する母性保護対策の充実。
- 性の尊重についての認識の浸透。

II 平等を基礎とした男女の共同参加

4 政策・方針決定への参加の促進

- 審議会等における婦人委員の割合について政府全体として15%を目指す等国の政策・方針決定の過程への婦人の参加の拡大。
- 女子公務員の採用、登用、職域の拡大、積極的能力開発の促進。
- 地方公共団体、民間諸団体等への協力要請と社会的気運の醸成。

5 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 男女雇用機会均等法の円滑な施行のための指導啓発等による男女の均等な機会と待遇の確保の促進。
- 女子の積極的活用の推進と女子の就業分野の拡大のための啓発等。
- 労働時間の短縮等の就業条件の整備。

6 農山漁村婦人対策の推進

- 農山漁村婦人の役割の正しい認識と評価への誘導。
- 農林水産業の技術及び経営についての普及指導。
- 農山漁村における生活の総合的な普及指導。
- 地域における農林水産業に関する方針決定の場への婦人の参加の促進。

7 地域社会及び家庭生活における男女共同参加の促進

- 地域活動における男女の共同参加の促進。
- 安全な生活環境の確立。
- 家事・育児・介護等に対する男女の共同参加の促進。
- 婚姻・離婚・親子に関する法制の整備。

III 多様な選択を可能にする条件整備

8 生涯にわたる学習機会の整備、職業能力開発体系の樹立

- 多様な学習ニーズに対応した社会教育の拡充、国立・公立婦人教育会

館等の情報ネットワーク化、社会に開かれた高等教育機関の整備等生涯にわたる学習機会の整備。

- 女子労働者の多様なニーズに適合した職業訓練の実施等生涯職業能力開発体系の整備。
- 再就職希望者等に対する援助の促進。

9 育児期における条件整備の充実

- 乳児保育及び延長・夜間保育等多様な保育需要への対応。
- 育児休業制度の普及促進。
- 女子再雇用制度の普及促進。

10 多様な就業形態における就業条件の整備

- パートタイム労働者の労働条件の改善と雇用の安定。
- 派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進。
- 家内労働者の労働条件の向上。
- その他の就業形態についての実態の把握と条件整備。

IV 老後生活等をめぐる婦人の福祉の確保

11 所得保障の充実

- 婦人の年金権の確保。
- 自助努力による資産形成の促進。

12 福祉サービスの整備

- 家庭奉仕員派遣事業、デイ・サービス事業、ショートステイ事業等在宅福祉サービスの充実。
- 特別養護老人ホーム、老人保健施設の整備等施設サービスの充実。
- 地域における情報提供システムの整備等地域ケア体制の整備。
- 介護のための要員の確保と資質の向上、介護と職業生活の調和のための条件整備。

13 健康づくりの推進と社会参加の促進

- 栄養・運動・休養等に関する知識の啓発等健康づくりの普及。
- 家庭婦人・自営業婦人等を対象とする健康診査の充実等。

- スポーツ活動の推進。
- 高齢者の生きがいを高め社会参加を促進するための環境整備。

14 母子家庭等の自立と安定

- 母子家庭等への福祉対策の充実。
- 母子家庭の母等に対する就業援助対策の推進。

V 国際協力及び平和への貢献

15 国際化の進展に対応する婦人の国際協力の推進及び平和への貢献

- 国連婦人の地位委員会等の国連の諸活動への協力。
- 開発における婦人の参加促進のための技術協力の推進。
- 国際機関・国際会議への婦人の参加の推進等。
- 情報交流、指導者の海外派遣等国际交流の推進。
- 国際協力による婦人の平和への貢献の促進及び他国への理解・暴力根絶についての認識の浸透。

(8) 都道府県及び指定都市における婦人に対する施策の推進状況一覧

県名	部(局)課(室)名	TEL	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	(規定年月)
北海道	道民運動推進本部青少年婦人局	011-231-4111	青少年婦人総合対策本部	北海道女性会議	北海道女性の自立プラン	(62. 4)
青森県	生活福祉部青少年婦人室	0177-22-1111	婦人関係行政連絡会議	婦人問題対策推進委員会	青森県婦人行動計画	(55. 4)
岩手県	企画調整部青少年婦人課	0196-51-3111	婦人関係関係課長会議	婦人対策懇話会	岩手の婦人対策の方向	(53. 8)
宮城県	生活福祉部婦人青少年課	0222-63-2111	婦人関係行政推進内連絡会	婦人問題懇話会	みやぎ婦人施策の方向 ー21世紀への動走ー	(59. 3)
秋田県	生活福祉部青少年婦人課	0188-60-1303	婦人行政推進連絡会議	婦人問題懇話会	新しい男女共同社会をめざす婦人のための県内行動計画	(61. 5)
山形県	企画調整部青少年婦人課	0236-20-2198	婦人問題推進本部	婦人問題推進懇話会	婦人問題推進のための県内行動計画	(54. 3)
福島県	生活福祉部青少年婦人課	0245-21-1111	婦人関係行政連絡会議	婦人問題推進会議	婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画	(58. 8)
茨城県	生活福祉部婦人児童課	0292-21-8111	婦人問題連絡会議	婦人問題懇話会	新茨城県民福祉基本計画「女性の地位向上と社会参加の促進」	
栃木県	県民生活部婦人青少年課	0286-23-3074	婦人行政連絡会議	婦人問題懇話会	とちぎ新時代女性プラン	(61. 2)
群馬県	県民生活部婦人児童課	0272-23-1111	婦人関係行政推進専門部会	婦人問題懇話会	躍進くんま計画	(61. 3)
埼玉県	県民部婦人行政課	0488-24-2111	婦人関係行政推進会議	婦人問題協議会	男女平等社会確立のための埼玉県計画	(61. 3)
千葉県	社会部青少年婦人課	0472-23-2061	婦人問題行政連絡協議会	婦人問題懇話会	千葉県婦人計画	(61. 3)
東京都	婦人青少年部婦人計画課	03-212-5111	婦人関係行政推進協議会	婦人問題協議会	婦人問題解決のための新東京都行動計画	(58. 1)
神奈川県	県民部婦人企画室	045-201-1111	婦人関係行政連絡推進会議	婦人問題協議会	新かながわ女性プラン	(62. 1)
新潟県	民生部婦人青少年課	0252-85-5511	婦人問題連絡会議	婦人問題推進協議会	新潟県婦人対策の方向	(60. 10)
富山県	企画県民部婦人青少年課	0764-31-4111	婦人関係行政連絡会議	婦人問題懇話会	21世紀をめざすとやま女性プラン	(62. 3)
石川県	県民生活局県民生活課	0762-61-1111	婦人行政内連絡会議	婦人問題懇話会	新婦人行動計画「いしかわ婦人プラン21」	(62. 5)
福井県	県民生活部青少年婦人課婦人対策室	0776-21-1111	婦人関係行政連絡協議会	婦人問題懇話会	21世紀をめざすふくい女性プラン	(62年度中)
山梨県	県民生活局青少年婦人課	0552-37-1111	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	山梨県婦人行動計画	(56. 3)
長野県	青少年家庭課婦人室	0262-32-0111	婦人問題協議会	婦人問題県民会議	新長野県婦人行動計画	(61. 3)
岐阜県	総務部青少年婦人課	0582-72-1111	婦人問題連絡会議	婦人問題推進会議	岐阜県婦人行動計画	(61. 3)
静岡県	生活福祉部婦人課	0542-21-2111	婦人行政推進連絡会議	婦人問題推進会議	婦人のための静岡県計画	(61. 3)
愛知県	総務部青少年婦人室	052-961-2111	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	第5次愛知県地方計画	(57. 3)
三重県	福祉部青少年婦人課	0592-24-2403	婦人関係行政推進連絡会議	婦人問題推進協議会	三重県の婦人対策の方向(県内行動計画)	(54. 6)
滋賀県	商工労働部労政婦人課	0775-24-1121	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	075-451-8111	婦人関係行政連絡会議	婦人対策推進会議	新行動計画策定中	(62年度中)
大阪府	生活文化部婦人政電課	06-941-0351	婦人問題企画推進本部	婦人問題推進会議	21世紀をめざす大阪府女性プラン	(61. 4)
兵庫県	生活文化部婦人生活課	078-341-7711	婦人施策推進連絡会議	婦人問題推進会議	ひょうごの婦人しあわせプラン	(60. 3)
奈良県	総務部婦人対策課	0742-22-1101	婦人問題施策推進連絡会議	奈良県婦人会議	奈良県婦人行動計画	(61. 10)
和歌山県	民生部青少年婦人課	0734-32-4111	婦人問題連絡会議	婦人問題懇話会	わかやま女性プラン	(61. 9)

県名	部(局)課(室)名	TEL	行政連絡会議	懇話会等	行動計画	(策定年月)
鳥取県	企画部青少年婦人課	0857-26-7075	婦人対策連絡担当幹事会	婦人問題企画推進会議	鳥取県婦人基本計画	(60. 6)
鳥根県	社会福祉部児童家庭課婦人青少年室	0852-22-5111	婦人問題庁内連絡会議	婦人問題懇話会	明日をひらくしまわの女性基本計画	(61. 10)
岡山県	地域振興部婦人青少年対策室	0862-24-2111	婦人問題行政連絡協議会	婦人問題協議会	第3次岡山県総合福祉計画	(61.)
広島県	民生部青少年婦人課	082-228-2111	婦人問題行政連絡協議会	婦人対策推進懇話会	広島県発展計画：婦人対策の推進	(61. 4)
山口県	企画部婦人青少年課	0839-22-3111	婦人関係行政連絡協議会	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	(54. 2)
徳島県	企画調整部青少年婦人室	0886-21-2500	婦人行政連絡会議	婦人問題協議会	婦人対策総合計画 — 女性ライフプラン —	(59. 10)
香川県	民生部婦人児童課	0878-31-1111	婦人対策推進本部	婦人懇談会	新行動計画策定中	(62年度中)
愛媛県	県民福祉部婦人福祉課	0899-41-2111	婦人福祉課業務職員連絡会議	婦人対策推進会議	愛媛の婦人対策基本指針	(58. 3)
高知県	福祉生活部生活婦人課	0888-23-1111	婦人問題推進本部	—	高知県婦人行動計画	(55. 4)
福岡県	県民生活部局婦人対策課	092-651-1111	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	婦人問題解決のための福岡県行動計画	(61. 4)
佐賀県	福祉生活部青少年婦人課	0952-24-2111	婦人問題対策審議会幹事会	婦人問題対策審議会	佐賀県婦人問題対策の推進方策	(60. 3)
長崎県	企画部婦人対策室	0958-24-1111	婦人関係行政推進会議	第4期婦人問題懇話会	生きがいを育てる長崎県の婦人対策	(55. 3)
熊本県	福祉生活部県民生活給室	096-383-1111	婦人問題行政推進会議	婦人問題懇話会	女性のための愛知計画書	(61. 8)
大分県	福祉生活部青少年婦人課	0975-36-1111	婦人行政企画推進会議	婦人問題懇話会	婦人の明日をひらく — 県内行動計画	(55. 3)
宮崎県	企画調整部青少年婦人課	0985-24-1111	婦人関係行政連絡会議	婦人問題懇話会	男女共同社会を築くための宮崎女性プラン	(62. 3)
鹿児島県	県民福祉部青少年婦人課	0992-26-8111	婦人関係行政推進連絡会議	婦人問題懇話会	鹿児島県新総合計画：婦人の地位向上	(60.)
沖縄県	生活福祉部青少年婦人課	0988-66-2182	婦人関係行政推進会議	婦人問題懇話会	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婦人課	011-211-2111	女性のための行政推進会議	女性のための計画推進懇話会	札幌市女性のための計画	(59. 4)
川崎市	市民局婦人室	044-200-2111	婦人問題行政連絡推進会議	女性問題推進協議会	川崎市男女共同社会をめざす計画	(60. 5)
横浜市	市民局婦人行政推進室	045-671-2017	婦人行政推進会議	婦人問題協議会	よこはま女性計画	(60. 5)
名古屋市	市民局広報行政部婦人問題担当室	052-961-1111	婦人問題推進協議会	婦人問題懇話会	名古屋市基本計画	(55. 1)
京都市	総務局市民部婦人青少年課	075-222-3111	婦人行政企画推進会議	京都市婦人問題アドバイザー	婦人問題解決のための京都市行動計画	(57. 10)
大阪市	社会教育部婦人教育課	06-208-9156	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	078-331-8181	婦人問題推進庁内連絡会議	婦人問題推進懇話会	神戸市婦人計画の指針	(57. 4)
広島市	民生局青少年婦人対策課	082-245-2111	婦人問題協議会	婦人問題懇話会	ひろしま21世紀女性プラン	(62年度中)
福岡市	市民局スポーツ青少年婦人対策部婦人対策課	092-711-4107	婦人対策協議会	婦人問題懇話会	行動計画策定中	(63年度中)
北九州市	民生局福祉部婦人対策室	093-582-2405	婦人問題推進協議会	婦人問題推進会議	さわやか北九州プラン	(60. 3)

Ⅱ 雇用における男女の機会均等対策

1. 女子労働者福祉対策基本方針概要

労働大臣は、昭和62年6月1日に、「女子労働者福祉対策基本方針 ― 新たな時代における女子労働者の職業生活の充実を目指して ― 」を策定、公表した。

この方針は、男女雇用機会均等法第6条に基づき、女子労働者の職業生活と家庭生活の動向と課題を明らかにするとともに、これらを踏まえ、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進に関する施策及び女子労働者の就業援助に関する施策を中心に、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図るための施策について、その基本的な方向を示したもので、法施行後最初のものである。

策定に当たっては、婦人少年問題審議会（渡邊道子会長）の意見を聴くとともに都道府県知事の意見を求めた。以下はその基本的施策の概要である。

女子労働者の福祉の増進に関する基本的施策

1 施策についての基本的考え方

女子労働者の福祉の増進に関する施策は、男女雇用機会均等法の基本的理念にのっとり、かつ、就業について女子自身の主体的な選択が可能となるような状況を整備するという観点から推進を図るものである。

2 具体的施策

(1) 女子労働者の福祉の増進に関する気運の醸成

女子労働者の福祉の増進を図るためには、広く国民の間に、女子労働者が経済社会に果たす役割の大きさ等についての認識を深めるとともに、女子の能力に対する固定的な見方や性別役割分担意識の見直しについて社会的気運の醸成を図ることが必要である。このため、婦人週間、男女雇用機会均等月間等あらゆる機会を通じて婦人の地位向上のための啓発活動を展開する。

(2) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

女子労働者がその能力を有効に発揮し、充実した職業生活を営むことができるためには、雇用の各段階において名実ともに男女の均等な機会と待遇が確保されることが重要である。このため、男女雇用機会均等法の円滑な施行及び労働基準法に定める男女同一賃金の原則の徹底を図る次の施策を推進する。

① 男女雇用機会均等法の趣旨及び内容の周知徹底

- ・ 男女雇用機会均等月間をはじめあらゆる機会をとらえた周知、啓発活動を展開し、計画的できめ細かな指導を行う。
- ・ 特に事業主に対し、事業所内における男女の均等取扱いの進捗状況についての自主点検を促すため、機会均等推進責任者の選任を勧奨する。

② 男女雇用機会均等法の円滑な施行のための相談、指導、援助等

- ・ 都道府県婦人少年室における個別相談業務の充実及び具体的紛争の迅速かつ円滑な解決の援助に努める。
- ・ 法の施行状況の的確な把握に努め、必要な場合には法の規定について検討を行う。

③ 女子労働者の積極的な活用のための援助

- ・ 企業における女子労働者の積極的活用とその能力の十分な発揮を可能にしていくため、雇用管理のあり方についての業種別調査研究と成果の提供、実務的技術的な専門家の助言援助、労使各層を対象とした教材開発や講習会の実施、必要な情報の収集・提供等の援助を行う。

(3) 母性健康管理に関する対策の推進

女子労働者の母性保護のため、母性健康管理指導基準が適切に実施されるよう、母性健康管理推進者の選任の勧奨と資質の向上、母性健康管理指導医の活用による相談、指導の充実を図る。

(4) 女子労働者の就業に関する援助の推進

女子労働者にとって、職業生活と家庭生活の両立は大きな課題である。このため、女子労働者を取り巻く諸条件を踏まえ、その就業を援助するための対策を推進する。

① 職業指導等の充実

- ・女子労働者が職業を適切に選択し、適応することを容易にするため、職業安定機関において、労働市場の状況、求人情報等の雇用職業情報の提供、適切な職業指導の実施、幅広い就業機会の確保、職業に必要な知識、技能の習得の促進等を進める。
- ・パートタイム就労希望者の職業紹介・相談機能の充実、雇用管理の改善の促進等を図る。

② 職業能力の開発及び向上の促進

- ・企業における女子労働者の能力開発が計画的に行われるよう、積極的な指導、援助を行う。
- ・有給教育訓練休暇制度の普及等女子労働者の自己啓発を促進する。
- ・女子の就業分野の拡大、子育て後再就職しようとする者のニーズ等に対応した公共職業訓練の充実に努める。
- ・婦人就業援助事業の一層の充実を図る。

③ 育児休業制度の普及促進等

- ・育児休業制度普及促進旬間における広報活動、制度導入に関する相談・指導業務の充実、育児休業奨励金制度の活用等により、育児休業制度の普及促進に努める。
- ・育児休業制度のあり方について、普及の動向等を勘案しつつ引き続き検討を進める。

④ 女子再雇用制度の普及等再就職援助の促進

- ・女子再雇用促進給付金制度の支給その他の必要な助言、指導、援助により女子再雇用制度の普及に努める。
- ・再雇用希望者の離職期間中の能力の維持、向上のための方策等について検討する。
- ・女子の再就職機会の拡大に向けて、適切な再就職援助対策を講ずる。

⑤ 働く婦人の家の整備及び運営の充実

- ・地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置に対する助成を行う。
- ・女子労働者のニーズの変化等に応じて適切な設置運営がなされるよう指導に努める。

3 行政推進体制の充実、強化

- ・都道府県婦人少年室の機能の充実、強化及び関係行政機関との連携の強化を図る。
- ・女子雇用に関する情報ニーズに応えるため、婦人関係情報ネットワークの一端を担うような情報提供システムの整備を図る。

2. 男女雇用機会均等法の施行に伴う雇用管理の改善状況

(1) 新規学卒者及び中途採用者公募の変更状況

イ 高校生

(%)

産 業 規 模	企 業 計	公 募 し た	変 更 す る 必 要 は な かつ た	法 施 行 前 か ら す べ て の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し て い た	公 募 し た の は 指 針 の 外 に 該 当 す る 場 合 の み	変 更 し た	す べ て の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	一 部 の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	今 後 は 女 子 も 公 募 す る と し た	ど の よ う に 変 更 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	公 募 し な かつ た	不 詳
調査産業、規模計	1000	460 (1000)	(739) (1000)	(847)	(153)	(116) (1000)	(557) (1000)	(443)	(18)	(64)	(61)	533	0.7
D 鉱 業	1000	356 (1000)	(419) (1000)	(769)	(231)	(355) (1000)	(273)	(727)	(-)	(194)	(32)	844	-
E 建 設	1000	336 (1000)	(647) (1000)	(562)	(438)	(58) (1000)	(291)	(709)	(31)	(79)	(185)	664	-
F 製 造	1000	490 (1000)	(712) (1000)	(870)	(130)	(135) (1000)	(571)	(429)	(16)	(76)	(56)	505	0.4
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	679 (1000)	(776) (1000)	(661)	(339)	(145) (1000)	(273)	(273)	(13)	(39)	(26)	321	1.7
H 運輸・通信業	1000	192 (1000)	(779) (1000)	(825)	(175)	(101) (1000)	(760)	(240)	(17)	(27)	(76)	791	0.8
I 卸売・小売業、飲食店	1000	641 (1000)	(770) (1000)	(911)	(89)	(134) (1000)	(549)	(451)	(14)	(52)	(30)	351	0.4
J 金融・保険業	1000	718 (1000)	(910) (1000)	(994)	(66)	(68) (1000)	(560)	(440)	(0.8)	(14)	(-)	278	0.5
K 不動産業	1000	254 (1000)	(687) (1000)	(941)	(59)	(61) (1000)	(833)	(167)	(141)	(61)	(51)	740	0.5
L サービス業	1000	474 (1000)	(872) (1000)	(879)	(121)	(62) (1000)	(673)	(327)	(21)	(43)	(0.2)	501	2.5
5,000人以上	1000	876 (1000)	(832) (1000)	(905)	(95)	(132) (1000)	(920)	(80)	(11)	(16)	(0.5)	124	-
1,000人～4,999人	1000	842 (1000)	(799) (1000)	(907)	(93)	(154) (1000)	(715)	(285)	(0.9)	(30)	(0.9)	154	0.4
300人～999人	1000	740 (1000)	(739) (1000)	(894)	(106)	(161) (1000)	(650)	(350)	(1.3)	(74)	(1.2)	255	0.5
100人～299人	1000	614 (1000)	(732) (1000)	(861)	(139)	(145) (1000)	(526)	(474)	(1.2)	(66)	(4.6)	384	0.2
30人～99人	1000	370 (1000)	(739) (1000)	(826)	(174)	(88) (1000)	(533)	(467)	(2.4)	(64)	(8.2)	621	0.9

ロ 短大卒

(%)

産 業 規 模	企 業 計	公 募 し た	変 更 す る 必 要 は な かつ た	法 施 行 前 か ら す べ て の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し て い た	公 募 し た の は 指 針 の 外 に 該 当 す る 場 合 の み	変 更 し た	す べ て の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	一 部 の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	今 後 は 女 子 も 公 募 す る と し た	ど の よ う に 変 更 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	公 募 し な かつ た	不 詳
調査産業、規模計	1000	190 (1000)	(730) (1000)	(901)	(99)	(176) (1000)	(603)	(397)	(0.9)	(47)	(37)	800	1.0
D 鉱 業	1000	55 (1000)	(182) (1000)	(1000)	(-)	(273) (1000)	(333)	(667)	(-)	(364)	(182)	945	-
E 建 設	1000	111 (1000)	(632) (1000)	(510)	(490)	(87) (1000)	(522)	(478)	(0.3)	(99)	(179)	889	0.0
F 製 造	1000	156 (1000)	(693) (1000)	(937)	(63)	(187) (1000)	(671)	(329)	(1.4)	(77)	(27)	838	0.6
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	304 (1000)	(794) (1000)	(778)	(222)	(206) (1000)	(714)	(286)	(-)	(-)	(-)	696	-
H 運輸・通信業	1000	68 (1000)	(783) (1000)	(889)	(111)	(126) (1000)	(764)	(236)	(0.2)	(0.7)	(82)	913	1.9
I 卸売・小売業、飲食店	1000	355 (1000)	(724) (1000)	(961)	(39)	(226) (1000)	(512)	(488)	(0.8)	(25)	(1.8)	630	1.5
J 金融・保険業	1000	688 (1000)	(909) (1000)	(991)	(0.9)	(80) (1000)	(750)	(250)	(0.6)	(0.6)	(-)	302	1.0
K 不動産業	1000	213 (1000)	(711) (1000)	(1000)	(-)	(169) (1000)	(929)	(711)	(6.0)	(6.0)	(-)	769	1.8
L サービス業	1000	241 (1000)	(887) (1000)	(895)	(105)	(110) (1000)	(801)	(199)	(0.2)	(-)	(-)	732	2.7
5,000人以上	1000	876 (1000)	(816) (1000)	(961)	(39)	(163) (1000)	(806)	(194)	(0.5)	(1.1)	(-)	124	-
1,000人～4,999人	1000	749 (1000)	(791) (1000)	(962)	(38)	(174) (1000)	(821)	(179)	(1.2)	(1.8)	(0.5)	248	0.4
300人～999人	1000	542 (1000)	(724) (1000)	(948)	(52)	(212) (1000)	(631)	(369)	(2.2)	(4.0)	(0.2)	451	0.8
100人～299人	1000	296 (1000)	(730) (1000)	(913)	(87)	(171) (1000)	(567)	(433)	(0.6)	(5.0)	(4.0)	693	1.2
30人～99人	1000	104 (1000)	(718) (1000)	(851)	(149)	(166) (1000)	(572)	(428)	(0.4)	(5.3)	(6.0)	886	1.0

ハ 大学卒

(%)

産 業 規 模	企 業 計	公 募 し た	変 更 す る 必 要 は な か つ た	法 務 行 前 か ら す べ の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 募 し て い た	公 募 し た の は 計 画 の 通 用 除 外 に 該 当 す る 場 合 の み	変 更 し た	す べ の 募 集 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	一 部 の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	今 後 は 女 子 も 公 募 す る こ と と し た	ど の よう に 募 集 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	公 募 し な か っ た	不 詳
調 査 産 業 、 規 模 計	1000	25.0 (100.0)	(58.5) (100.0)	[8.1] [18.9]	[1.8] [1.8]	(21.9) (100.0)	[7.0] [29.3]	[2.9] [5.9]	(8.1)	(8.1)	(5.6)	74.1	0.9
D 鉱 産 業 設 置	1000	9.5 (100.0)	(36.8) (100.0)	[8.5] [14.3]	[1.4] [1.4]	(21.1) (100.0)	[5.0] [5.0]	[5.0] [5.0]	(5.3) (31.6)	(5.3) (31.6)	(5.2)	90.5	—
E 運 送 業 設 置	1000	15.8 (100.0)	(67.9) (100.0)	[8.3] [9.1]	[1.7] [1.7]	(8.4) (100.0)	[4.9] [4.9]	[4.9] [4.9]	(6.3) (15.1)	(6.3) (15.1)	(2.2)	84.2	—
F 製 造 業 設 置	1000	22.7 (100.0)	(53.1) (100.0)	[8.7] [12.6]	[2.2] [2.2]	(22.3) (100.0)	[7.5] [7.5]	[7.5] [7.5]	(6.0) (10.6)	(6.0) (10.6)	(8.0)	76.7	0.6
G 電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	1000	38.4 (100.0)	(67.4) (100.0)	[5.2] [4.4]	[4.8] [4.8]	(27.9) (100.0)	[8.3] [8.3]	[8.3] [8.3]	(2.3)	(2.3)	(—)	61.6	—
H 運 送 業 ・ 通 信 業	1000	9.9 (100.0)	(63.1) (100.0)	[8.4] [15.9]	[1.5] [1.5]	(28.0) (100.0)	[9.2] [9.2]	[9.2] [9.2]	(5.0) (3.1)	(5.0) (3.1)	(7.5)	88.2	1.9
I 卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	1000	44.0 (100.0)	(53.7) (100.0)	[8.8] [11.2]	[1.2] [1.2]	(28.0) (100.0)	[8.0] [8.0]	[8.0] [8.0]	(6.6) (6.1)	(6.6) (6.1)	(5.7)	54.8	1.2
J 金 融 ・ 保 険 業	1000	74.9 (100.0)	(64.7) (100.0)	[9.0] [10.0]	[2.0] [2.0]	(27.2) (100.0)	[8.7] [8.7]	[8.7] [8.7]	(6.3) (1.8)	(6.3) (1.8)	(—)	24.5	0.6
K 不 動 産 業	1000	27.0 (100.0)	(40.0) (100.0)	[10.0] [10.0]	[—] [—]	(28.6) (100.0)	[9.6] [9.6]	[9.6] [9.6]	(9.5)	(9.5)	(5.7)	70.7	2.3
L サ ー ビ ス 業	1000	25.4 (100.0)	(84.8) (100.0)	[8.5] [15.0]	[1.5] [1.5]	(12.7) (100.0)	[7.9] [7.9]	[7.9] [7.9]	(2.1) (0.4)	(2.1) (0.4)	(—)	71.9	2.6
5,000 人 以 上	1000	94.0 (100.0)	(60.3) (100.0)	[9.6] [3.3]	[3.3] [3.3]	(35.8) (100.0)	[8.6] [8.6]	[8.6] [8.6]	(2.9) (2.9)	(2.9) (2.9)	(—)	6.0	—
1,000 ~ 4,999 人	1000	87.4 (100.0)	(58.3) (100.0)	[9.4] [6.0]	[6.0] [6.0]	(34.0) (100.0)	[8.6] [8.6]	[8.6] [8.6]	(4.0) (4.0)	(4.0) (4.0)	(0.8)	12.2	0.4
300 ~ 999 人	1000	69.3 (100.0)	(56.4) (100.0)	[9.1] [8.5]	[8.5] [8.5]	(27.9) (100.0)	[7.1] [7.1]	[7.1] [7.1]	(5.5) (5.5)	(5.5) (5.5)	(2.0)	30.4	0.3
100 ~ 299 人	1000	38.2 (100.0)	(57.3) (100.0)	[8.9] [10.7]	[10.7] [10.7]	(21.4) (100.0)	[8.9] [8.9]	[8.9] [8.9]	(5.5) (5.5)	(5.5) (5.5)	(7.6)	60.8	1.0
30 ~ 99 人	1000	14.5 (100.0)	(60.5) (100.0)	[6.7] [3.2]	[3.2] [3.2]	(17.5) (100.0)	[6.5] [6.5]	[6.5] [6.5]	(6.8) (6.8)	(6.8) (6.8)	(6.2)	84.5	1.0

ニ 専 修 学 校 卒

(%)

産 業 規 模	企 業 計	公 募 し た	変 更 す る 必 要 は な か つ た	法 務 行 前 か ら す べ の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 募 し て い た	公 募 し た の は 計 画 の 通 用 除 外 に 該 当 す る 場 合 の み	変 更 し た	す べ の 募 集 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	一 部 の 募 集 ・ 採 用 区 分 に つ い て 女 子 も 公 募 し た	今 後 は 女 子 も 公 募 す る こ と と し た	ど の よう に 募 集 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	公 募 し な か っ た	不 詳
調 査 産 業 、 規 模 計	1000	14.9 (100.0)	(63.5) (100.0)	[8.6] [13.1]	[1.3] [1.3]	(19.4) (100.0)	[5.8] [41.8]	[4.1] [5.0]	(3.0)	(7.4)	(6.7)	83.9	1.2
D 鉱 産 業 設 置	1000	5.5 (100.0)	(54.5) (100.0)	[10.0] [3.5]	[—] [3.5]	(36.4) (100.0)	[5.0] [5.0]	[5.0] [5.0]	(—) (—)	(—) (—)	(9.1)	94.5	—
E 運 送 業 設 置	1000	13.3 (100.0)	(44.4) (100.0)	[3.5] [6.4]	[6.4] [6.4]	(10.7) (100.0)	[1.7] [1.7]	[1.7] [1.7]	(6.3) (6.3)	(6.3) (6.3)	(18.9)	86.6	0.0
F 製 造 業 設 置	1000	11.6 (100.0)	(66.4) (100.0)	[9.2] [7.4]	[7.4] [7.4]	(20.3) (100.0)	[6.8] [6.8]	[6.8] [6.8]	(3.1) (3.1)	(3.1) (3.1)	(5.5)	87.6	0.7
G 電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	1000	10.7 (100.0)	(83.3) (100.0)	[7.0] [3.0]	[3.0] [3.0]	(16.7) (100.0)	[10.0] [10.0]	[10.0] [10.0]	(—) (—)	(—) (—)	(—)	89.3	—
H 運 送 業 ・ 通 信 業	1000	6.2 (100.0)	(74.4) (100.0)	[9.2] [7.8]	[7.8] [7.8]	(10.6) (100.0)	[10.0] [10.0]	[10.0] [10.0]	(1.3) (1.3)	(1.3) (1.3)	(9.0)	91.9	1.9
I 卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	1000	25.2 (100.0)	(61.1) (100.0)	[9.2] [7.5]	[7.5] [7.5]	(27.0) (100.0)	[5.7] [5.7]	[5.7] [5.7]	(2.7) (2.7)	(2.7) (2.7)	(3.9)	73.1	1.7
J 金 融 ・ 保 険 業	1000	33.5 (100.0)	(83.6) (100.0)	[9.5] [3.5]	[3.5] [3.5]	(12.3) (100.0)	[5.7] [5.7]	[5.7] [5.7]	(—) (—)	(—) (—)	(—)	64.7	1.8
K 不 動 産 業	1000	14.9 (100.0)	(79.3) (100.0)	[9.7] [4.3]	[4.3] [4.3]	(5.2) (100.0)	[6.6] [6.6]	[6.6] [6.6]	(—) (—)	(—) (—)	(—)	83.3	1.8
L サ ー ビ ス 業	1000	19.2 (100.0)	(80.6) (100.0)	[9.2] [12.4]	[12.4] [12.4]	(12.4) (100.0)	[6.4] [6.4]	[6.4] [6.4]	(—) (—)	(—) (—)	(1.7)	77.4	3.4
5,000 人 以 上	1000	48.8 (100.0)	(85.8) (100.0)	[9.7] [2.2]	[2.2] [2.2]	(13.2) (100.0)	[8.5] [8.5]	[8.5] [8.5]	(—) (—)	(—) (—)	(—)	51.2	—
1,000 ~ 4,999 人	1000	44.7 (100.0)	(80.7) (100.0)	[9.3] [3.7]	[3.7] [3.7]	(16.9) (100.0)	[7.6] [7.6]	[7.6] [7.6]	(0.2) (0.2)	(0.2) (0.2)	(0.4)	54.6	0.7
300 ~ 999 人	1000	37.0 (100.0)	(71.1) (100.0)	[9.2] [7.4]	[7.4] [7.4]	(19.4) (100.0)	[6.5] [6.5]	[6.5] [6.5]	(3.0) (3.0)	(3.0) (3.0)	(5.5)	64.3	1.0
100 ~ 299 人	1000	19.6 (100.0)	(67.1) (100.0)	[9.1] [8.5]	[8.5] [8.5]	(18.4) (100.0)	[4.8] [4.8]	[4.8] [4.8]	(3.1) (3.1)	(3.1) (3.1)	(6.8)	78.7	1.8
30 ~ 99 人	1000	10.6 (100.0)	(56.4) (100.0)	[7.9] [3.6]	[3.6] [3.6]	(20.5) (100.0)	[5.9] [5.9]	[5.9] [5.9]	(3.3) (3.3)	(3.3) (3.3)	(9.3)	88.4	1.0

ホ 中途採用者

(%)

産 業 模 様	企 業 計 数	公 勤 数	した	必要はなかつた	法施行前から募集・採用区分について女子も公募していた	公募したのは募集・採用区分に該当するのみ	変 更 し た		今後は女子も公募することとした	どのように検討するか検討中	まだ検討していない	公募しなかった	不 詳
							募集・採用区分について女子も公募した	募集・採用区分について女子も公募しなかった					
調査産業、規模計	1000	491	(1000)	(713)	(1000)	(847)	(153)	(145)	(22)	(51)	(63)	507	0.2
D 鉱 業	1000	176	(1000)	(543)	(1000)	(789)	(211)	(257)	(86)	(—)	(114)	824	—
E 建 設	1000	282	(1000)	(745)	(1000)	(674)	(326)	(26)	(65)	(104)	(54)	716	0.2
F 製 造	1000	518	(1000)	(716)	(1000)	(881)	(119)	(150)	(18)	(51)	(63)	481	0.1
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	161	(1000)	(722)	(1000)	(845)	(154)	(111)	(—)	(111)	(56)	839	—
H 運輸・通信業	1000	477	(1000)	(632)	(1000)	(700)	(300)	(65)	(64)	(42)	(196)	523	—
I 卸売・小売業、飲食店	1000	617	(1000)	(688)	(1000)	(903)	(97)	(222)	(03)	(44)	(43)	380	0.3
J 金融・保険業	1000	447	(1000)	(750)	(1000)	(947)	(53)	(167)	(18)	(35)	(31)	543	1.0
K 不動産業	1000	432	(1000)	(637)	(1000)	(804)	(196)	(214)	(42)	(95)	(12)	545	2.3
L サ ー ビ ス	1000	552	(1000)	(805)	(1000)	(867)	(133)	(128)	(00)	(24)	(43)	447	0.1
5,000人以上	1000	539	(1000)	(795)	(1000)	(914)	(86)	(145)	(09)	(43)	(09)	461	—
1,000人～4,999人	1000	590	(1000)	(702)	(1000)	(866)	(134)	(234)	(15)	(30)	(17)	404	0.6
300人～999人	1000	566	(1000)	(663)	(1000)	(896)	(104)	(240)	(21)	(52)	(22)	429	0.5
100人～299人	1000	571	(1000)	(702)	(1000)	(875)	(125)	(160)	(10)	(48)	(76)	424	0.6
30人～99人	1000	454	(1000)	(723)	(1000)	(829)	(171)	(125)	(28)	(53)	(72)	546	—

イ～ホ 資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(2) 新規学卒者及び中途採用者募集・採用条件の変更状況

イ 高校卒

産 業 模 様	女子を公募した企業計	法施行前から、すべての募集・採用区分について女子に不利な条件を付していないかかった	変更した	女子に不利な募集・採用条件のすべてを解消した	女子に不利な募集・採用条件の一部を解消した	どのように変更するか検討中	まだ検討していない	不 詳	
									女子に不利な募集・採用条件の一部を解消した
調査産業、規模計	1000	855	128	(1000)	(664)	(336)	1.1	0.7	0.0
D 鉱 業	1000	571	381	(1000)	(125)	(875)	4.8	—	—
E 建 設	1000	860	136	(1000)	(209)	(791)	0.4	—	—
F 製 造	1000	828	150	(1000)	(683)	(317)	1.9	0.2	0.0
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	760	220	(1000)	(818)	(182)	2.0	—	—
H 運輸・通信業	1000	885	115	(1000)	(830)	(170)	—	—	—
I 卸売・小売業、飲食店	1000	876	107	(1000)	(700)	(300)	0.2	1.5	—
J 金融・保険業	1000	888	81	(1000)	(793)	(207)	2.2	0.8	—
K 不動産業	1000	957	43	(1000)	(333)	(667)	—	—	—
L サ ー ビ ス	1000	887	96	(1000)	(801)	(199)	0.8	0.8	—
5,000人以上	1000	851	149	(1000)	(920)	(80)	—	—	—
1,000人～4,999人	1000	844	136	(1000)	(875)	(125)	1.5	0.5	—
300人～999人	1000	834	143	(1000)	(711)	(289)	1.7	0.4	0.2
100人～299人	1000	810	172	(1000)	(596)	(404)	1.4	0.4	—
30人～99人	1000	888	95	(1000)	(699)	(301)	0.7	0.9	—

口短大卒

(%)

産 業 規 模	女子を公募した企業計	法施行前から、すべての募集・採用区分について女子に不利な条件を付していないかどうか、変更する必要はなかった	変 更 し た	女子に不利な条件のすべてを解消した		女子に不利な条件の一部を解消した		どのようにか変更するか検討中	まだ検討していない	不 詳
				(%)	(%)	(%)	(%)			
調査産業、規模計	100.0	80.1	17.5 (100.0)	(70.3)	(29.7)	2.0	0.4	0.0		
D 鉱 業	100.0	60.0	20.0 (100.0)	(—)	(100.0)	20.0	—	—		
E 建 設 業	100.0	80.0	18.1 (100.0)	(51.0)	(49.0)	1.1	0.8	—		
F 製 造 業	100.0	77.1	19.6 (100.0)	(81.6)	(18.4)	2.8	0.4	0.1		
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	78.6	21.4 (100.0)	(83.3)	(16.7)	—	—	—		
H 運 輸 ・ 通 信 業	100.0	90.0	7.2 (100.0)	(100.0)	(—)	1.4	1.4	—		
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	79.2	18.5 (100.0)	(60.2)	(39.8)	2.1	0.2	—		
J 金 融 ・ 保 険 業	100.0	88.4	9.6 (100.0)	(84.8)	(15.2)	0.9	1.2	—		
K 不 動 産 業	100.0	79.5	20.5 (100.0)	(66.7)	(33.3)	—	—	—		
L サ ー ビ ス 業	100.0	86.2	13.4 (100.0)	(74.3)	(25.7)	0.4	—	—		
5,000人以上	100.0	82.8	16.1 (100.0)	(89.7)	(10.3)	1.1	—	—		
1,000～4,999人	100.0	81.5	16.7 (100.0)	(86.2)	(13.8)	1.5	0.3	—		
300～999人	100.0	77.0	18.6 (100.0)	(66.8)	(33.2)	2.6	1.7	0.1		
100～299人	100.0	78.6	19.9 (100.0)	(70.1)	(29.9)	1.4	0.1	—		
30～99人	100.0	83.0	14.7 (100.0)	(68.0)	(32.0)	2.3	—	—		

ハ 大 学 卒

(%)

産 業 規 模	女子を公募した企業計	法施行前から、すべての募集・採用区分について女子に不利な条件を付していないかどうか、変更する必要はなかった	変 更 し た	女子に不利な募集・採用条件のすべてを解消した		女子に不利な募集・採用条件の一部を解消した	どのようにか変更するか検討中	まだ検討していない	不 詳
				変 更 し た	女子に不利な募集・採用条件のすべてを解消した				
調査産業、規模計	100.0	71.3	27.0 (100.0)	(68.2)	(31.8)	0.2	1.6	—	—
D 鉱 業	100.0	70.0	20.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	—	10.0	—	—
E 建設業	100.0	62.1	36.8 (100.0)	(28.3)	(71.7)	—	1.1	—	—
F 製造業	100.0	70.3	27.3 (100.0)	(80.3)	(19.7)	0.3	2.1	—	—
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	67.9	32.1 (100.0)	(88.9)	(11.1)	—	—	—	—
H 運輸・通信業	100.0	73.1	24.8 (100.0)	(100.0)	(—)	1.1	1.1	—	—
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	70.1	28.4 (100.0)	(58.7)	(41.3)	—	1.5	—	—
J 金融・保険業	100.0	72.0	27.5 (100.0)	(81.1)	(18.9)	0.6	—	—	—
K 不動産業	100.0	47.2	45.8 (100.0)	(81.8)	(18.2)	—	6.9	—	—
L サービス業	100.0	83.8	15.8 (100.0)	(74.4)	(25.6)	—	0.4	—	—
5,000人以上	100.0	68.8	30.7 (100.0)	(88.1)	(11.9)	—	0.5	—	—
1,000～4,999人	100.0	67.1	30.8 (100.0)	(89.8)	(10.2)	0.2	2.0	—	—
300～999人	100.0	69.1	26.5 (100.0)	(73.8)	(26.2)	0.8	3.6	—	—
100～299人	100.0	73.0	25.8 (100.0)	(64.0)	(36.0)	—	1.2	—	—
30～99人	100.0	71.8	27.6 (100.0)	(62.5)	(37.5)	—	0.6	—	—

二 専修学校卒

(%)

産 規 業 模	女子を公算 した企業計	法施行前から、すべ ての募集・採用区分 について女子に不利 な条件を付していない かどうかで、変更す る必要はなかった	変 更 し た	女子に不利 な募集・採 用条件のす べてを解消 した	女子に不利 な募集・採 用条件の一 部を解消し た	どのようか 変更するか 検討中	ま だ 検 討 し て い な い	不 詳
調査産業、規模計	1000	76.4	208 (100.0)	(61.2)	(38.8)	2.3	0.5	-
D 鉱業	1000	40.0	500 (100.0)	(80.0)	(20.0)	10.0	-	-
E 建設業	1000	57.7	408 (100.0)	(18.3)	(81.7)	1.4	-	-
F 製造業	1000	74.4	200 (100.0)	(77.6)	(22.4)	4.7	0.9	-
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	66.7	333 (100.0)	(66.7)	(33.3)	-	-	-
H 運輸・通信業	1000	90.8	7.6 (100.0)	(100.0)	(-)	-	1.6	-
I 卸売・小売業、飲食店	1000	75.7	227 (100.0)	(53.7)	(46.3)	1.2	0.4	-
J 金融・保険業	1000	82.4	145 (100.0)	(78.3)	(21.7)	1.9	1.3	-
K 不動産業	1000	93.6	6.4 (100.0)	(33.3)	(66.7)	-	-	-
L サービス業	1000	84.6	149 (100.0)	(75.0)	(25.0)	0.5	-	-
5,000人以上	1000	84.5	155 (100.0)	(81.3)	(18.8)	-	-	-
1,000～4,999人	1000	83.4	149 (100.0)	(91.4)	(8.6)	1.5	0.2	-
300～999人	1000	74.3	197 (100.0)	(74.3)	(25.7)	2.8	3.2	-
100～299人	1000	79.7	18.4 (100.0)	(46.3)	(53.7)	1.9	-	-
30～99人	1000	73.2	24.2 (100.0)	(62.5)	(37.5)	2.6	-	-

ホ 中途採用者

(%)

産 業 模 式	女子を公算した企業計	法施行前から、すべての募集・採用区分について女子に不利な条件を付していないかどうかので、変更する必要はなかった	変 更 し た	女子に不利な条件のすべてを解消した	女子に不利な条件の一部を解消した	どのように変更するか検討中	まだ検討していない	不 詳
調査産業、規模計	100.0	80.2	16.3 (100.0)	(66.5)	(33.5)	2.9	0.4	0.3
D 鉱 業	100.0	70.8	25.0 (100.0)	(100.0)	(-)	4.2	-	-
E 建設業	100.0	84.0	10.2 (100.0)	(76.4)	(23.6)	5.7	-	-
F 製造業	100.0	82.8	13.6 (100.0)	(70.4)	(29.6)	2.8	0.8	0.1
G電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	76.9	15.4 (100.0)	(100.0)	(-)	7.7	-	-
H運輸・通信業	100.0	85.1	14.0 (100.0)	(66.2)	(33.8)	0.3	0.6	-
I卸売・小売業、飲食店	100.0	72.6	23.7 (100.0)	(58.0)	(42.0)	3.7	-	-
J金融・保険業	100.0	82.0	17.5 (100.0)	(74.3)	(25.7)	-	0.5	-
K不動産業	100.0	67.2	31.1 (100.0)	(52.6)	(47.4)	1.6	-	-
Lサービス業	100.0	83.5	13.4 (100.0)	(82.7)	(17.3)	0.9	-	2.2
5,000人以上	100.0	82.4	17.6 (100.0)	(77.8)	(22.2)	-	-	-
1,000～4,999人	100.0	75.4	21.5 (100.0)	(83.2)	(16.8)	2.4	0.7	-
300～999人	100.0	73.6	21.3 (100.0)	(69.3)	(30.7)	4.1	0.9	0.1
100～299人	100.0	78.1	18.8 (100.0)	(65.6)	(34.4)	2.7	0.2	0.1
30～99人	100.0	82.2	14.3 (100.0)	(65.4)	(34.6)	2.8	0.4	0.4

イ～ホ 資料出所：「昭和61年度女子労働者の雇用管理調査」(昭和62年2月)

(3) 配置及び配置転換の方針の変更状況

イ 配置の方針の変更状況

(%)

産 規	業 模	企 業 計	法施行前から、 すべての職務に 女子を配置する 方針でいたのでは 変更する必要は なかった	変 更 し た	すべての職 務に女子を 配置する方 針にした	従来男子の みを配置し ていた職務 の一部につ いては女子 を配置する 方針にした	どのよう に変更す るか 検討中	まだ検討し ていない	不 詳
調査産業、規模計		100.0	56.1	8.8 (100.0)	(20.9)	(79.1)	13.6	0.0	21.5
D 鉱業		100.0	34.7	2.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)	16.6	—	46.7
E 建設業		100.0	38.8	4.6 (100.0)	(20.5)	(79.5)	16.2	—	40.4
F 製造業		100.0	59.2	10.5 (100.0)	(21.8)	(78.2)	12.9	0.1	17.2
G 電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	61.6	5.4 (100.0)	(—)	(100.0)	16.1	—	17.0
H 運輸・通信業		100.0	51.2	5.2 (100.0)	(8.0)	(92.0)	8.3	—	35.2
I 卸売・小売業、飲食店		100.0	60.2	13.2 (100.0)	(23.6)	(76.4)	17.1	—	9.5
J 金融・保険業		100.0	76.1	9.8 (100.0)	(24.0)	(76.0)	12.5	—	1.6
K 不動産業		100.0	62.2	9.0 (100.0)	(11.4)	(88.6)	13.6	—	15.2
L サービス業		100.0	71.1	3.9 (100.0)	(12.7)	(87.3)	9.2	—	15.7
5,000人以上以上		100.0	65.4	24.9 (100.0)	(18.5)	(81.5)	8.3	—	1.4
1,000～4,999人		100.0	59.7	19.7 (100.0)	(26.5)	(73.5)	17.1	—	3.6
300～999人		100.0	58.0	17.7 (100.0)	(21.2)	(78.8)	16.0	0.2	8.1
100～299人		100.0	57.5	12.2 (100.0)	(15.0)	(85.0)	15.4	0.1	14.9
30～99人		100.0	55.3	6.5 (100.0)	(24.3)	(75.7)	12.6	0.0	25.6

口 事業所内配置転換

(%)

産 規 模	業 種	企業計	配置転換を行っている	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いである ため、変更 する必要はな かった	変更した	すべて男子 と同様に行 うこととし た	一定の条件 の者に限っ て男子と同 様に行うこ ととした	希望者のみ 男子と同様 に行うこと とした	どのように 変更するか 検討中	まだ検討し ていない	配置転換を 行っていない	不 詳
調査産業、規模計		1000	588 (1000)	(748)	(82) (1000)	[272]	[360]	[368]	(81)	(88)	41.0	0.2
D 鉱業		1000	487 (1000)	(495)	(5.2) (1000)	[400]	[600]	[-]	(93)	(361)	51.3	-
E 建設業		1000	343 (1000)	(710)	(5.7) (1000)	[35]	[30]	[935]	(139)	(94)	65.7	-
F 製造業		1000	628 (1000)	(731)	(8.5) (1000)	[328]	[354]	[318]	(76)	(108)	37.0	0.2
G 電気・ガス・熱供給・水道業		1000	857 (1000)	(792)	(2.1) (1000)	[500]	[-]	[500]	(73)	(115)	14.3	-
H 運輸・通信業		1000	426 (1000)	(737)	(11.8) (1000)	[194]	[474]	[332]	(46)	(99)	57.4	-
I 卸売・小売業、飲食店		1000	748 (1000)	(757)	(10.0) (1000)	[305]	[381]	[314]	(94)	(49)	25.0	0.2
J 金融・保険業		1000	896 (1000)	(882)	(5.9) (1000)	[111]	[704]	[185]	(42)	(18)	88	1.6
K 不動産業		1000	689 (1000)	(731)	(12.3) (1000)	[182]	[424]	[394]	(104)	(41)	30.1	1.0
L サービ		1000	694 (1000)	(833)	(3.2) (1000)	[85]	[465]	[450]	(37)	(84)	30.2	0.4
5,000人以上		1000	977 (1000)	(901)	(5.2) (1000)	[273]	[727]	[-]	(38)	(09)	23	-
1,000 ~ 4,999人		1000	978 (1000)	(873)	(4.7) (1000)	[412]	[510]	[78]	(56)	(24)	22	-
300 ~ 999人		1000	919 (1000)	(835)	(6.9) (1000)	[388]	[399]	[213]	(60)	(36)	80	0.1
100 ~ 299人		1000	760 (1000)	(772)	(7.9) (1000)	[328]	[303]	[369]	(74)	(74)	23.7	0.3
30 ~ 99人		1000	487 (1000)	(712)	(8.8) (1000)	[226]	[375]	[389]	(89)	(108)	51.2	0.1

ハ 転居を伴わない事業所間配置転換

(%)

産 規 模	業 種	本社以外の 支店・工場 有の企業計	配置転換を行っている	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いである ため、変更 する必要はな かった	変更した	すべて男子 と同様に行 うこととし た	一定の条件 の者に限っ て男子と同 様に行うこ ととした	希望者のみ 男子と同様 に行うこと とした	どのように 変更するか 検討中	まだ検討し ていない	配置転換を 行っていない	不 詳
調査産業、規模計		1000	481 (1000)	(675)	(100) (1000)	[300]	[354]	[346]	(92)	(132)	51.0	0.9
D 鉱業		1000	446 (1000)	(480)	(6.0) (1000)	[667]	[333]	[-]	(180)	(280)	55.4	-
E 建設業		1000	318 (1000)	(533)	(7.1) (1000)	[58]	[175]	[-]	(83)	(314)	68.2	-
F 製造業		1000	414 (1000)	(612)	(10.6) (1000)	[346]	[319]	[335]	(133)	(148)	57.7	0.9
G 電気・ガス・熱供給・水道業		1000	699 (1000)	(824)	(5.9) (1000)	[333]	[333]	[333]	(78)	(39)	30.1	-
H 運輸・通信業		1000	495 (1000)	(674)	(13.1) (1000)	[583]	[338]	[79]	(27)	(165)	50.5	0.1
I 卸売・小売業、飲食店		1000	663 (1000)	(736)	(12.1) (1000)	[222]	[417]	[361]	(88)	(56)	32.3	1.4
J 金融・保険業		1000	837 (1000)	(865)	(4.5) (1000)	[278]	[566]	[167]	(53)	(38)	14.2	2.1
K 不動産業		1000	590 (1000)	(753)	(10.1) (1000)	[188]	[438]	[-]	(25)	(120)	40.3	0.7
L サービ		1000	475 (1000)	(803)	(1.0) (1000)	[857]	[143]	[-]	(54)	(130)	50.8	1.7
5,000人以上		1000	981 (1000)	(848)	(7.6) (1000)	[188]	[813]	[-]	(52)	(24)	1.9	-
1,000 ~ 4,999人		1000	949 (1000)	(806)	(7.6) (1000)	[291]	[443]	[266]	(70)	(46)	4.7	0.4
300 ~ 999人		1000	832 (1000)	(755)	(8.8) (1000)	[312]	[353]	[305]	(80)	(68)	16.1	0.8
100 ~ 299人		1000	597 (1000)	(697)	(8.8) (1000)	[185]	[317]	[497]	(98)	(117)	39.5	0.8
30 ~ 99人		1000	336 (1000)	(600)	(11.8) (1000)	[378]	[353]	[269]	(95)	(187)	65.4	1.0

ニ 転居を伴う事業所間配置転換

(%)

産 業 規 模	本社以外の 支店・工場 有の企業計	配置転換を行っている	法施行前から 男女とも同じ 取扱いであった ので、変更 する必要はな かった	変 更 し た	すべて男子 と同様に行 うこととし た	一定の条件 に限り て男子と同 様にうこと とした	希望者のみ 男子と同様 に行うこと とした	どのように 変更するか 検討中	まだ検討し ていない	配置転換を 行っていない	不 詳
調査産業、規模計	1000	306 (1000)	(320)	(140) (1000)	(243)	(308)	(449)	(168)	(372)	683	1.1
D 鉱 業	1000	259 (1000)	(241)	(34) (1000)	(—)	(1000)	(—)	(172)	(552)	74.1	—
E 建設業	1000	176 (1000)	(433)	(54) (1000)	(46)	(246)	(708)	(114)	(399)	8.22	0.3
F 製造業	1000	316 (1000)	(272)	(149) (1000)	(234)	(278)	(488)	(201)	(378)	67.5	0.9
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	425 (1000)	(355)	(129) (1000)	(250)	(226)	(500)	(226)	(290)	57.5	—
H 運輸・通信業	1000	237 (1000)	(377)	(116) (1000)	(557)	(371)	(72)	(175)	(332)	76.0	0.3
I 卸売・小売業、飲食店	1000	390 (1000)	(304)	(176) (1000)	(265)	(324)	(411)	(151)	(369)	58.8	2.2
J 金融業、保険業	1000	682 (1000)	(390)	(187) (1000)	(66)	(492)	(443)	(206)	(212)	297	2.1
K 不動産業	1000	321 (1000)	(128)	(105) (1000)	(—)	(889)	(111)	(244)	(523)	65.3	2.6
L サ ー ビ ス 業	1000	295 (1000)	(409)	(72) (1000)	(30)	(152)	(818)	(122)	(396)	69.6	0.8
5,000人以上	1000	95.8 (1000)	(444)	(249) (1000)	(59)	(882)	(59)	(171)	(137)	4.2	—
1,000～4,999人	1000	85.1 (1000)	(364)	(205) (1000)	(100)	(511)	(389)	(240)	(190)	14.3	0.6
300～999人	1000	64.5 (1000)	(302)	(169) (1000)	(192)	(265)	(543)	(187)	(342)	34.3	1.0
100～299人	1000	41.1 (1000)	(316)	(128) (1000)	(99)	(234)	(667)	(180)	(376)	57.8	1.1
30～99人	1000	16.3 (1000)	(318)	(115) (1000)	(586)	(232)	(123)	(121)	(446)	82.6	1.1

ホ 社 事 業 内 容 が 同 一 の 配 置 転 換

(%)

産 業 規 模	企 業 計	配置転換を行っている	法施行前から 男女とも同じ 取扱いであった ので、変更 する必要はな かった	変 更 し た	すべて男子 と同様に行 うこととし た	一定の条件 に限り て男子と同 様にうこと とした	希望者のみ 男子と同様 に行うこと とした	どのように 変更するか 検討中	まだ検討し ていない	配置転換を 行っていない	不 詳
調査産業、規模計	1000	511 (1000)	(740)	(85) (1000)	(351)	(335)	(314)	(81)	92	48.3	0.6
D 鉱 業	1000	377 (1000)	(533)	(107) (1000)	(825)	(375)	(—)	(160)	200	61.8	0.5
E 建設業	1000	294 (1000)	(641)	(74) (1000)	(36)	(494)	(470)	(157)	129	70.6	—
F 製造業	1000	529 (1000)	(736)	(77) (1000)	(370)	(312)	(318)	(77)	109	46.6	0.5
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	65.2 (1000)	(877)	(27) (1000)	(500)	(—)	(500)	(41)	55	34.8	—
H 運輸・通信業	1000	315 (1000)	(758)	(117) (1000)	(406)	(368)	(226)	(32)	92	67.7	0.8
I 卸売・小売業、飲食店	1000	729 (1000)	(755)	(113) (1000)	(455)	(265)	(280)	(87)	45	26.0	1.1
J 金融業、保険業	1000	855 (1000)	(885)	(50) (1000)	(91)	(636)	(273)	(50)	1.4	129	1.6
K 不動産業	1000	54.8 (1000)	(728)	(122) (1000)	(38)	(654)	(308)	(33)	11.7	44.7	0.5
L サ ー ビ ス 業	1000	58.1 (1000)	(791)	(43) (1000)	(07)	(565)	(429)	(44)	11.6	41.5	0.4
5,000人以上	1000	96.8 (1000)	(900)	(57) (1000)	(167)	(750)	(83)	(33)	1.0	3.2	—
1,000～4,999人	1000	96.5 (1000)	(867)	(60) (1000)	(431)	(431)	(138)	(48)	2.3	3.3	0.2
300～999人	1000	89.0 (1000)	(839)	(69) (1000)	(353)	(434)	(213)	(55)	3.7	10.7	0.3
100～299人	1000	69.1 (1000)	(787)	(67) (1000)	(382)	(206)	(412)	(69)	7.4	30.3	0.2
30～99人	1000	40.1 (1000)	(683)	(101) (1000)	(337)	(365)	(298)	(97)	11.9	59.3	0.6

ハ 仕事の内容が異なる配置転換

(%)

産 業 規 模	企 業 計 画	配置転換を行っている	実施前から男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった	変 更 し た	すべて男子と同様に行うこととした	一定の条件の者に限って男子と同様に行うこととした	希望者のみ男子と同様に行うこととした	どのように変更するか検討中	まだ検討していない	配置転換を行っていない	不 詳
調査産業、規模計	1000	521 (100.0)	(99.3)	(108) (100.0)	[256]	[430]	[313]	(89)	(111)	476	0.3
D 鉱 産 業	1000	412 (100.0)	(93.4)	(12) (100.0)	[100.0]	[-]	[-]	(37)	(31.7)	588	-
E 建 設 業	1000	245 (100.0)	(81.1)	(54) (100.0)	[58]	[29]	[13]	(16.4)	(20.1)	755	-
F 製 造 業	1000	605 (100.0)	(81.1)	(118) (100.0)	[301]	[369]	[369]	(96)	(105)	392	0.4
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	839 (100.0)	(71.3)	(32) (100.0)	[333]	[-]	[66.7]	(106)	(149)	161	-
H 運輸・通信業	1000	361 (100.0)	(83.5)	(136) (100.0)	[186]	[459]	[355]	(71)	(158)	638	0.1
I 卸売・小売業、飲食店	1000	644 (100.0)	(70.8)	(129) (100.0)	[263]	[437]	[300]	(80)	(83)	351	0.5
J 金融・保険業	1000	839 (100.0)	(91.8)	(72) (100.0)	[65]	[66]	[355]	(72)	(33)	147	1.4
K 不動産業	1000	638 (100.0)	(76.6)	(52) (100.0)	[154]	[692]	[154]	(77)	(105)	357	0.5
L サ ー ビ ス 業	1000	564 (100.0)	(82.5)	(46) (100.0)	[46]	[542]	[412]	(29)	(100)	432	0.4
5,000人以上	1000	977 (100.0)	(85.8)	(75) (100.0)	[188]	[750]	[63]	(42)	(24)	23	-
1,000 ~ 4,999人	1000	939 (100.0)	(82.0)	(76) (100.0)	[291]	[519]	[190]	(69)	(35)	57	0.4
300 ~ 999人	1000	870 (100.0)	(76.1)	(92) (100.0)	[302]	[485]	[213]	(77)	(70)	126	0.5
100 ~ 299人	1000	701 (100.0)	(71.6)	(93) (100.0)	[234]	[420]	[346]	(90)	(100)	293	0.6
30 ~ 99人	1000	415 (100.0)	(65.6)	(122) (100.0)	[259]	[422]	[319]	(92)	(130)	58.4	0.2

イ〜ハ 資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(4) 女子の職域拡大の方針

イ 職域拡大の方針¹⁾

女子の職域拡大に努めてきたが、今後は職域拡大の量面的充実を図る

個人の能力により配置し、基本的に男女に差はなく、今後その方針である	27.6%	従来も今後も職域拡大を図る	12.5%	今後は積極的に取り組む方針がある	12.1%	7.1%	女子の職域拡大に努めたが、今後は検討中である	11.8%	28.9%
これまでのところ、職域拡大については考えていない									

注1)：職域拡大の方針は、4年制大卒女子に関するものである。

(52.5%)

口 拡大職域別企業割合 (規模別)

(単位:%)

拡大職域	構成										増減率⑤ / ④				
	計		300人未満		300～999人		1,000～4,999人		5,000人以上		計	300人未満	300～999人	1,000～4,999人	5,000人以上
	従来④	今後⑤	従来	今後	従来	今後	従来	今後	従来	今後					
回答企業計	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	162	181	208	101	20
1. 組織管理	282	227	326	254	218	261	213	272	373	231	△ 65	△ 79	36	△ 102	△ 368
<人事・教育訓練>	49	49	31	26	34	51	80	72	98	38	162	00	818	00	△ 600
<総務・財務・経理その他>	233	178	295	228	220	167	181	140	275	192	△ 113	△ 88	△ 83	△ 147	△ 285
2. 企画調整	200	236	135	136	165	195	282	338	375	577	368	192	426	321	579
<企画>	146	184	119	123	125	162	207	246	157	365	459	217	561	308	1375
<調査・研究>	22	18	10	9	15	20	32	24	78	19	△ 59	00	600	△ 167	△ 750
<広報>	18	16	—	—	18	08	27	29	59	96	00	—	△ 500	200	667
<国際>	13	18	05	04	06	05	16	39	78	96	600	00	1667	250	250
3. 技術開発	455	414	342	338	407	395	612	488	608	596	58	167	173	△ 122	00
<技術開発>	142	127	39	39	125	119	197	179	373	365	37	△ 182	146	00	00
<技術・メンテナンス>	52	40	26	35	34	35	112	53	59	38	△ 125	600	273	△ 476	△ 333
<ソフト関連>	260	247	259	263	248	241	303	256	176	192	107	200	173	70	111
うちシステム・エンジニア	71	71	78	83	67	63	69	78	115	167	167	267	136	00	500
4. 販売・営業・サービス	584	670	674	724	557	653	516	652	667	635	334	269	418	392	△ 29
<販売>	162	158	192	180	113	127	176	179	314	212	130	108	351	121	△ 313
うち外資・セールス	99	103	130	154	73	78	96	97	157	96	213	400	292	111	△ 375
仕入・バイヤー	36	39	21	13	18	28	48	68	157	115	360	833	556	556	△ 250
<営業>	354	467	373	465	370	489	314	444	333	404	532	472	595	559	235
うち渉外・対外折衝	32	53	05	13	46	84	37	43	20	38	958	2000	1200	286	1000
融資・貸付・ローン担当	11	18	—	—	15	23	11	29	20	19	1000	—	800	2000	00
マーケティング	16	22	26	26	15	13	11	24	—	58	583	200	00	1500	—
顧客・得意先	07	16	05	—	12	23	—	24	—	1800	—	—	1250	—	—
<対人サービス>	67	45	109	79	73	38	27	29	20	19	△ 216	△ 143	△ 375	200	00
5. 製造	96	83	73	88	122	101	101	63	—	—	00	429	00	△ 316	—
<生産現場>	59	52	31	44	89	73	53	34	—	—	22	667	00	△ 300	—
<生産管理>	37	31	41	44	34	28	48	29	—	—	△ 36	250	00	△ 333	—
6. 専門職	57	54	41	44	52	56	80	63	59	58	116	250	294	△ 133	00
<創作的職域>															
デザイナー、コピーライター	28	33	21	26	15	28	59	48	20	38	381	500	1200	△ 91	1000
ディレクター、デザイナー等															
<その他>	29	22	21	18	37	28	21	14	39	19	△ 137	00	△ 83	△ 250	△ 500
7. 管理職	92	101	109	70	89	101	90	135	59	96	271	△ 238	379	647	667
<部長以上>	18	18	26	04	18	20	16	34	—	—	143	△ 800	333	1333	—
<課長以下>	74	83	83	66	70	81	74	101	59	96	304	△ 63	391	500	667
8. その他	82	59	98	83	86	58	64	39	59	38	△ 161	00	△ 179	△ 333	△ 333

注1): 構成比は回答職域数である。
回答企業数

なお、職域は3職域までの多重回答である。

2): 増減率は、回答職域数についてのものである。

3): 回答企業比率は、従来37.9%、今後44.0%である。

イ→ 資料出所: 雇用職業総合研究所

「企業における女子の職域化・活用に関する調査」(昭和62年3月)

(5) 昇進の制度、方針の変更状況

イ 昇進の機会、昇進可能な範囲

(%)

産 規 業 模	企 業 計	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いであった ので、変更はな かった	変 更 し た	一 部 を 男 女 同 一 に し た		ど の よ う に 変 更 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	不 詳
				す べ て 男 女 同 一 に し た	一 部 を 男 女 同 一 に し た			
調 査 産 業 、 規 模 計	100.0	53.8	4.8 (100.0)	(47.4) (52.6)	11.5	29.8	0.2	
D 釵 業	100.0	38.7	1.5 (100.0)	(100.0) (-)	10.1	49.2	0.5	
E 建 設 業	100.0	44.1	1.1 (100.0)	(13.3) (86.7)	12.2	42.5	0.2	
F 製 造 業	100.0	52.7	5.7 (100.0)	(45.9) (54.1)	12.1	29.2	0.3	
G 電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	100.0	69.6	3.6 (100.0)	(50.0) (50.0)	9.8	17.0	-	
H 運 輸 ・ 通 信 業	100.0	49.9	2.8 (100.0)	(61.8) (38.2)	9.1	38.3	-	
I 卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	100.0	57.8	7.5 (100.0)	(49.5) (50.5)	11.5	23.1	0.1	
J 金 融 ・ 保 険 業	100.0	71.6	8.8 (100.0)	(44.4) (55.6)	11.6	7.5	0.6	
K 不 動 産 業	100.0	55.5	4.6 (100.0)	(66.7) (33.3)	19.3	20.6	-	
L サ ー ビ ス 業	100.0	72.2	3.8 (100.0)	(55.5) (44.5)	9.3	14.7	-	
5,000人 以 上	100.0	81.6	6.9 (100.0)	(80.0) (20.0)	9.2	2.3	-	
1,000 ～ 4,999人	100.0	73.3	9.1 (100.0)	(51.5) (48.5)	12.6	5.0	-	
300 ～ 999人	100.0	62.1	9.5 (100.0)	(59.4) (40.6)	15.7	12.4	0.2	
100 ～ 299人	100.0	57.8	6.2 (100.0)	(50.6) (49.4)	13.0	22.9	0.2	
30 ～ 99人	100.0	51.0	3.7 (100.0)	(42.2) (57.8)	10.6	34.5	0.2	

ロ 昇進のために必要な勤続年数、在級年数等の条件

(%)

産 業 規 模	企 業 計	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いであっ たので、変更 する必要はな かった	変 更 し た	すべて男 女同一に した	一部を男 女同一に した	ど の よ う に 変 更 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	制 度 や 方 針 は 特 に 定 め て い な い	不 詳
調査産業、規模計	100.0	35.1	3.5 (100.0)	(56.7)	(43.3)	8.1	11.2	41.5	0.6
D 鉱業	100.0	24.1	2.5 (100.0)	(100.0)	(—)	7.5	17.1	48.2	0.5
E 建設業	100.0	24.8	1.9 (100.0)	(5.7)	(94.3)	11.0	19.5	42.6	0.2
F 製造業	100.0	33.2	3.9 (100.0)	(58.8)	(41.2)	7.4	9.5	45.4	0.7
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.0	0.9 (100.0)	(100.0)	(—)	9.8	8.9	29.5	0.9
H 運輸・通信業	100.0	32.3	1.3 (100.0)	(67.1)	(32.9)	7.5	8.8	48.5	1.7
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	42.9	5.9 (100.0)	(69.6)	(30.4)	8.1	10.0	32.9	0.1
J 金融・保険業	100.0	60.4	6.3 (100.0)	(43.8)	(56.3)	8.4	3.3	21.0	0.6
K 不動産業	100.0	36.8	5.1 (100.0)	(70.0)	(30.0)	13.9	9.3	35.0	—
L サービス業	100.0	48.8	1.6 (100.0)	(43.6)	(56.4)	5.6	8.2	34.4	1.4
5,000人以上	100.0	76.5	8.3 (100.0)	(83.3)	(16.7)	7.4	0.9	6.9	—
1,000～4,999人	100.0	67.8	10.4 (100.0)	(62.1)	(37.9)	11.3	3.7	6.7	0.1
300～999人	100.0	52.0	8.6 (100.0)	(55.0)	(45.0)	13.1	5.7	20.2	0.4
100～299人	100.0	37.8	4.8 (100.0)	(62.6)	(37.4)	9.6	10.1	37.2	0.5
30～99人	100.0	31.6	2.4 (100.0)	(52.3)	(47.7)	7.0	12.3	45.9	0.7

ハ 昇進のための試験の受験資格

(%)

産 規 業 模	企 業 計	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いであつ たので、変更 する必要はな かった	変 更 し た	す べ て 男 女 同 一 に し た	一 部 を 男 女 同 一 に し た	ど の よ う に 変 更 す る か 検 討 中	ま だ 検 討 し て い な い	制 度 や 方 針 は 特 に 定 め て い ない	不 詳
調査産業、規模計	100.0	20.0	1.6 (100.0)	(81.0)	(19.0)	4.9	10.9	61.8	0.8
D 鉱業	100.0	14.1	1.0 (100.0)	(100.0)	(—)	6.5	15.6	60.8	2.0
E 建設業	100.0	14.5	0.1 (100.0)	(78.6)	(21.4)	4.3	19.6	61.3	0.2
F 製造業	100.0	19.7	1.6 (100.0)	(75.5)	(24.5)	5.6	9.8	62.7	0.7
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.0	— (—)	(—)	(—)	5.4	8.9	58.9	1.8
H 運輸・通信業	100.0	20.5	0.7 (100.0)	(89.6)	(10.4)	3.0	8.4	64.9	2.5
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	23.0	3.6 (100.0)	(88.2)	(11.8)	5.6	8.1	59.1	0.6
J 金融・保険業	100.0	32.7	3.5 (100.0)	(61.1)	(38.9)	4.5	5.9	52.0	1.4
K 不動産業	100.0	18.5	1.8 (100.0)	(85.7)	(14.3)	8.7	7.7	62.7	0.5
L サービス業	100.0	24.1	0.7 (100.0)	(51.3)	(48.7)	3.7	8.0	62.2	1.4
5,000人以上	100.0	58.1	4.1 (100.0)	(77.8)	(22.2)	6.0	0.5	30.9	0.5
1,000～4,999人	100.0	48.6	4.9 (100.0)	(76.4)	(23.6)	7.5	3.4	35.5	0.1
300～999人	100.0	30.3	3.7 (100.0)	(73.5)	(26.5)	9.4	5.2	50.8	0.5
100～299人	100.0	23.0	2.2 (100.0)	(73.7)	(26.3)	5.8	9.8	58.8	0.5
30～99人	100.0	17.1	1.0 (100.0)	(89.3)	(10.7)	4.1	12.1	64.7	1.0

イ～ハ 資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(6) 教育訓練の変更状況

イ 新入社員研修

(%)

産 業 種	企 業 計	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いであっ たので、変更 する必要はな かった。	変 更 し た (内訳はM、A、)	訓練対象を 男女同一に した	訓練期間を 男女同一に した	現場実習を 男女同一に した	台席訓練を 男女同一に した	一般作業訓 練を男女同 一にした	職務関連訓 練を男女同 一にした	そ の 他	該当する教 育訓練は実 施していない
調査産業、規模計	1000	557	56 (1000)	(249)	(96)	(177)	(74)	(354)	(211)	(145)	387
D 鉱 業	1000	291	30 (1000)	(333)	(167)	(-)	(-)	(167)	(500)	(167)	678
E 建 設	1000	390	69 (1000)	(190)	(22)	(317)	(25)	(161)	(304)	(133)	541
F 製 造	1000	558	42 (1000)	(367)	(168)	(172)	(80)	(387)	(194)	(98)	400
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	830	89 (1000)	(700)	(500)	(300)	(200)	(600)	(300)	(200)	80
H 運輸・通信業	1000	414	66 (1000)	(61)	(66)	(42)	(127)	(532)	(153)	(209)	520
I 卸売・小売業、飲食店	1000	726	71 (1000)	(230)	(55)	(49)	(81)	(402)	(204)	(171)	203
J 金融・保険業	1000	773	161 (1000)	(341)	(341)	(195)	(317)	(476)	(329)	(-)	67
K 不動産業	1000	630	31 (1000)	(333)	(167)	(-)	(-)	(917)	(167)	(83)	339
L サ ー ビ ス	1000	658	41 (1000)	(142)	(109)	(243)	(68)	(272)	(54)	(247)	302
5,000人以上	1000	654	31.3 (1000)	(544)	(412)	(294)	(368)	(368)	(309)	(176)	32
1,000～4,999人	1000	751	21.9 (1000)	(480)	(283)	(152)	(209)	(393)	(324)	(90)	30
300～999人	1000	848	8.9 (1000)	(423)	(290)	(110)	(204)	(362)	(240)	(91)	63
100～299人	1000	735	5.6 (1000)	(300)	(117)	(130)	(72)	(460)	(237)	(49)	209
30～99人	1000	463	4.8 (1000)	(162)	(22)	(206)	(27)	(304)	(179)	(198)	489

ロ 管理職研修

(%)

産 業 種	企 業 計	法施行前から、 男女とも同じ 取扱いであっ たので、変更 する必要はな かった。	変 更 し た (内訳はM、A、)	訓練対象を 男女同一に した	訓練期間を 男女同一に した	現場実習を 男女同一に した	台席訓練を 男女同一に した	一般作業訓 練を男女同 一にした	職務関連訓 練を男女同 一にした	そ の 他	該当する教 育訓練は実 施していない	不 詳
調査産業、規模計	1000	297	30 (1000)	(297)	(60)	(71)	(32)	(155)	(226)	(383)	609	64
D 鉱 業	1000	171	20 (1000)	(250)	(-)	(-)	(-)	(-)	(750)	(-)	774	35
E 建 設	1000	222	28 (1000)	(345)	(12)	(03)	(06)	(12)	(314)	(351)	685	65
F 製 造	1000	282	30 (1000)	(357)	(106)	(333)	(41)	(166)	(234)	(302)	633	55
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	446	27 (1000)	(667)	(667)	(333)	(333)	(667)	(333)	(333)	464	63
H 運輸・通信業	1000	267	32 (1000)	(255)	(-)	(-)	(-)	(343)	(281)	(438)	597	104
I 卸売・小売業、飲食店	1000	393	35 (1000)	(680)	(52)	(52)	(52)	(143)	(170)	(514)	515	57
J 金融・保険業	1000	602	4.9 (1000)	(-)	(40)	(-)	(-)	(240)	(240)	(-)	322	27
K 不動産業	1000	272	1.3 (1000)	(-)	(-)	(-)	(400)	(-)	(600)	(600)	640	75
L サ ー ビ ス	1000	320	2.1 (1000)	(192)	(16)	(152)	(16)	(168)	(16)	(504)	583	76
5,000人以上	1000	793	6.5 (1000)	(786)	(429)	(143)	(357)	(429)	(429)	(286)	88	55
1,000～4,999人	1000	723	7.2 (1000)	(650)	(125)	(50)	(100)	(138)	(163)	(288)	184	22
300～999人	1000	506	5.4 (1000)	(388)	(123)	(96)	(96)	(164)	(242)	(347)	396	44
100～299人	1000	375	3.8 (1000)	(379)	(88)	(114)	(49)	(200)	(353)	(242)	523	64
30～99人	1000	238	2.4 (1000)	(200)	(22)	(42)	(-)	(127)	(155)	(476)	671	67

イ～ロ 資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(7) 福利厚生者の措置の変更状況

(%)

福利厚生者の措置	規模	企業計	法施行前から 男女とも同じ取 扱いであったの で、変更する必 要はなかった	変更した (内訳はM.A.)	対象者を男女 同一にした	貸付け又は支 給の内容とそ の条件を男女 同一にした	該当する福利 厚生者の措置を とっていない	不 詳
住宅資金の貸付け	製 損 計	100.0	27.3	0.7 (100.0)	(61.1)	(38.9)	67.8	4.3
	5,000人以上	100.0	88.0	6.5 (100.0)	(42.9)	(57.1)	4.6	0.9
	1,000～4,999人	100.0	74.2	6.3 (100.0)	(64.3)	(35.7)	18.0	1.5
	300～999人	100.0	54.0	2.0 (100.0)	(76.5)	(23.5)	41.9	2.0
	100～299人	100.0	33.5	0.8 (100.0)	(19.2)	(80.8)	62.3	3.4
30～99人	100.0	21.2	0.3 (100.0)	(90.5)	(9.5)	73.6	4.9	
短期の生活資金の 貸付け	製 損 計	100.0	35.9	0.5 (100.0)	(44.7)	(56.2)	59.6	4.0
	5,000人以上	100.0	74.7	2.8 (100.0)	(83.3)	(50.0)	21.2	1.4
	1,000～4,999人	100.0	70.3	0.9 (100.0)	(80.0)	(30.0)	27.6	1.2
	300～999人	100.0	52.8	0.7 (100.0)	(76.7)	(23.3)	44.5	1.9
	100～299人	100.0	40.7	0.6 (100.0)	(58.5)	(41.5)	55.5	3.3
30～99人	100.0	31.6	0.5 (100.0)	(30.9)	(69.1)	63.5	4.5	
教育資金の貸付け	製 損 計	100.0	20.2	0.4 (100.0)	(65.1)	(36.0)	74.1	5.2
	5,000人以上	100.0	70.0	1.8 (100.0)	(75.0)	(75.0)	26.3	1.8
	1,000～4,999人	100.0	55.5	1.3 (100.0)	(73.3)	(33.3)	41.2	2.0
	300～999人	100.0	36.0	0.5 (100.0)	(73.7)	(26.3)	60.6	3.0
	100～299人	100.0	24.7	0.7 (100.0)	(65.2)	(34.8)	70.5	4.1
30～99人	100.0	16.1	0.3 (100.0)	(62.5)	(62.5)	77.7	5.9	
世帯用住宅の貸与	製 損 計	100.0	21.3	1.3 (100.0)	(73.8)	(26.6)	72.2	5.2
	5,000人以上	100.0	77.0	9.7 (100.0)	(76.2)	(33.3)	10.6	2.8
	1,000～4,999人	100.0	52.6	6.9 (100.0)	(77.9)	(23.4)	36.5	3.9
	300～999人	100.0	31.5	3.1 (100.0)	(78.0)	(22.0)	60.4	5.0
	100～299人	100.0	24.3	1.5 (100.0)	(69.4)	(30.6)	69.7	4.5
30～99人	100.0	18.2	0.8 (100.0)	(74.0)	(26.0)	75.4	5.6	

資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(8) 男女別定年制の改善に伴う諸制度の改善状況

(%)

産 業 規 模	企 業 計	法施行前から、 男女別定年制は なく、対応する 必要はなかった	改 善 し た (内訳はM.A.)	女子の職域 の見直し	人事処遇制 度(昇進昇 格制度)の 見直し	女子の能力 開発の見直し	賃金制度の 見直し	退職金制度 の見直し	そ の 他	改善に当た って見直し た事項はな い	不 詳
調査産業、規模計	1000	821	150 (1000)	(98)	(72)	(46)	(109)	(153)	(135)	(570)	29
D 鉱 業	1000	844	121 (1000)	(—)	(—)	(—)	(167)	(—)	(—)	(833)	35
E 建設業	1000	805	152 (1000)	(15)	(13)	(12)	(23)	(35)	(87)	(855)	43
F 製造業	1000	796	174 (1000)	(97)	(95)	(66)	(156)	(193)	(178)	(468)	30
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	929	54 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(—)	(333)	(667)	18
H 運輸・通信業	1000	810	152 (1000)	(98)	(75)	(18)	(20)	(128)	(35)	(669)	38
I 卸売・小売業、飲食店	1000	890	103 (1000)	(191)	(26)	(01)	(174)	(159)	(54)	(546)	07
J 金融・保険業	1000	935	65 (1000)	(121)	(152)	(61)	(152)	(273)	(182)	(394)	—
K 不動産業	1000	895	69 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(185)	(741)	(259)	36
L サービス業	1000	817	153 (1000)	(136)	(128)	(107)	(42)	(199)	(218)	(470)	30
5,000人以上	1000	945	46 (1000)	(100)	(200)	(100)	(200)	(100)	(300)	(—)	09
1,000～4,999人	1000	895	101 (1000)	(134)	(125)	(54)	(179)	(259)	(304)	(277)	04
300～999人	1000	834	147 (1000)	(106)	(136)	(40)	(163)	(248)	(171)	(418)	19
100～299人	1000	812	149 (1000)	(138)	(102)	(86)	(180)	(242)	(133)	(434)	39
30～99人	1000	821	152 (1000)	(83)	(54)	(33)	(80)	(113)	(129)	(634)	26

資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(9) 結婚、妊娠、出産退職制の改善に伴う諸制度の改善状況

(%)

産 業 規 模	企 業 計	法施行前から、 結婚、妊娠、出 産退職制はなく 対応する必要は なかった	改 善 し た (内訳はM.A.)	女子の職域 の見直し	人事処遇制 度(昇進昇 格制度)の 見直し	女子の能力 開発の見直し	賃金制度の 見直し	退職金制度 の見直し	そ の 他	改善に当た って見直し た事項はな い	不 詳
調査産業、規模計	1000	927	38 (1000)	(75)	(20)	(18)	(22)	(82)	(109)	(783)	35
D 鉱 業	1000	965	25 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(200)	(—)	(800)	10
E 建設業	1000	933	49 (1000)	(32)	(07)	(39)	(07)	(09)	(—)	(960)	18
F 製造業	1000	925	43 (1000)	(25)	(38)	(39)	(44)	(24)	(89)	(832)	33
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1000	964	09 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(—)	(—)	(1000)	27
H 運輸・通信業	1000	927	13 (1000)	(24)	(—)	(—)	(—)	(—)	(60)	(917)	60
I 卸売・小売業、飲食店	1000	923	37 (1000)	(295)	(—)	(—)	(—)	(237)	(215)	(469)	41
J 金融・保険業	1000	969	12 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(—)	(333)	(667)	20
K 不動産業	1000	925	21 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(—)	(125)	(875)	54
L サービス業	1000	926	30 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(333)	(333)	(667)	44
5,000人以上	1000	982	09 (1000)	(—)	(—)	(—)	(—)	(500)	(500)	(—)	09
1,000～4,999人	1000	975	21 (1000)	(87)	(—)	(—)	(—)	(217)	(43)	(652)	04
300～999人	1000	956	26 (1000)	(09)	(38)	(—)	(38)	(189)	(75)	(736)	18
100～299人	1000	930	36 (1000)	(111)	(—)	(—)	(37)	(32)	(58)	(772)	34
30～99人	1000	921	40 (1000)	(68)	(25)	(25)	(17)	(89)	(127)	(792)	38

資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(10) 女子の活用方針 (M.A.)

(%)

産 業 模 式	企 業 計 画	法施行前から、 男女区別なく 救う方針で ており、今後 もその方針で いく	募集、採用、 配置、昇進等 について更に 男女の機会均 等を進める	女子にはより 積極的に教育 訓練や昇進の 機会を与えて 活用を図って いく	女子の定着を 図るために育 児休業制度や 再雇用制度を 導入するなど 女子が就業し やすい環境を 整える	そ の 他	不 詳
調査産業、規模計	100.0	61.0	33.0	20.4	11.1	6.9	2.2
D 鉱 業	100.0	59.8	23.1	14.1	8.0	5.0	6.0
E 建設業	100.0	54.1	25.0	18.1	13.9	15.6	2.9
F 製造業	100.0	61.3	34.3	19.7	11.1	5.0	1.4
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.4	31.3	22.3	1.8	3.6	1.8
H 運輸・通信業	100.0	59.9	20.3	11.8	6.5	12.6	7.7
I 卸売・小売業・飲食店	100.0	60.1	43.0	28.7	11.4	1.7	1.4
J 金融・保険業	100.0	67.5	40.8	31.6	8.2	1.8	—
K 不動産業	100.0	67.1	35.7	22.4	2.3	1.8	—
L サービス業	100.0	75.0	35.1	19.1	11.2	3.8	0.3
5,000人以上	100.0	59.4	37.3	31.3	9.2	2.3	—
1,000～4,999人	100.0	57.8	42.5	38.9	12.0	1.4	0.5
300～999人	100.0	54.1	44.0	33.4	7.5	2.9	0.5
100～299人	100.0	61.8	38.5	22.6	9.2	2.8	2.2
30～99人	100.0	61.4	29.8	18.0	12.1	8.8	2.4

(11) 女子の活用に当たっての問題点 (M. A. .)

(%)

産 業 規 模	企 業 計	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	女子の勤続年数が平均的に短い	一般的には女子は企業に求める職業能力・意欲を備えていない	家庭責任を考慮する必要がある	女子には法制上の制約がある	雇用管理改善の全般的見直しに時間がかかる	そ の 他	不 詳
調査産業、規模計	100.0	19.1	5.1.1	29.1	34.3	24.6	9.4	7.6	5.4
D 鉱 業	100.0	17.6	4.3.7	24.1	40.2	24.6	12.1	4.0	9.5
E 建 設 業	100.0	17.6	4.6.7	28.3	31.4	20.0	15.9	1.1.4	4.7
F 製 造 業	100.0	19.2	4.5.1	30.3	40.8	27.9	8.8	7.0	6.3
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	19.6	6.2.5	18.8	30.4	45.5	6.3	5.4	1.8
H 運 輸 ・ 通 信 業	100.0	16.5	4.7.8	23.7	24.6	27.7	7.6	8.5	8.7
I 卸売・小売業、飲食店	100.0	22.2	6.6.5	30.4	31.8	21.4	6.1	5.3	1.9
J 金 融 ・ 保 険 業	100.0	31.2	7.6.5	29.8	25.1	24.1	6.9	3.5	2.2
K 不 動 産 業	100.0	24.9	4.8.6	30.8	24.4	21.3	12.1	5.1	1.0.5
L サ ー ビ ス 業	100.0	16.7	5.5.4	28.4	27.8	22.5	8.6	7.6	6.6
5,000人以上	100.0	30.4	7.5.6	18.9	35.5	55.3	5.1	6.0	3.2
1,000人～4,999人	100.0	28.5	7.8.5	31.0	36.3	45.7	10.2	3.0	2.1
300人～999人	100.0	25.7	6.8.2	33.6	35.3	43.6	11.2	3.9	3.0
100人～299人	100.0	16.9	5.4.9	30.0	33.8	30.3	9.6	5.7	5.1
30人～99人	100.0	19.0	4.7.4	28.4	34.3	20.2	9.2	8.8	5.8

00、01 資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和62年2月)

(12) コース別人事管理制度の導入・導入予定時期別企業割合

(単位:社、%)

区 分	企 業 導 入 済 み 、 導 入 決 定 計	小 計	昭 和 39 年 以 前	昭 和 40 年 以 前	昭 和 50 年 以 前	昭 和 55 年 以 前	昭 和 60 年 以 前	昭 和 65 年 以 前	不 明
			(5.4)	(9.5)	(7.4)	(18.9)	(58.1)	(0.7)	
計	168	100.0	(5.4)	(9.5)	(7.4)	(18.9)	(58.1)	(0.7)	11.9
産 業									
製 造 業	44	100.0	(2.4)	(9.8)	(4.9)	(17.1)	(65.9)	(—)	4.7
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	53	100.0	(2.1)	(10.6)	(4.3)	(17.0)	(66.0)	(—)	11.3
金 融 ・ 保 険 業	17	100.0	(—)	(—)	(6.7)	(20.0)	(73.3)	(—)	11.8
サ ー ビ ス 業	54	100.0	(13.3)	(11.1)	(13.3)	(22.2)	(37.8)	(2.2)	16.7
規 模									
300人未満	37	100.0	(9.4)	(15.6)	(9.4)	(25.0)	(40.6)	(—)	13.5
300～999人	57	100.0	(8.3)	(8.3)	(8.3)	(27.1)	(47.9)	(—)	15.8
1,000～4,999人	59	100.0	(—)	(5.9)	(3.8)	(11.3)	(77.4)	(1.9)	10.2
5,000人以上	15	100.0	(6.7)	(13.3)	(13.3)	(6.7)	(60.0)	(—)	0.0
昭 降 の 活 用 方 針 年 度 以 上									
能 力 ・ 適 性 に 応 じ て	97	100.0	(5.0)	(10.0)	(5.0)	(20.0)	(58.8)	(1.3)	17.5
特 定 の 専 門 分 野 で	31	100.0	(6.5)	(3.2)	(12.9)	(29.0)	(48.4)	(—)	—
補 助 的 な 業 務 で	28	100.0	(7.7)	(7.7)	(11.5)	(3.8)	(69.2)	(—)	7.1
検 討 中	10	100.0	(—)	(22.2)	(—)	(22.2)	(55.6)	(—)	10.0

資料出所:雇用職業総合研究所「企業における女子の戦力化・活用に関する調査」(昭和62年3月)

3. 四年制大卒女子の就職状況

(1) 学校種別進学率の推移

(%)

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
61	94.2	95.3	93.1	11.1	21.0	1.7	23.6	12.5	34.2
62	93.9	95.0	92.8	11.4	21.5	1.8	24.7	13.6	35.3

資料出所：文部省「学校基本調査」

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

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

(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		61年		62年	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
在 student 数(人)	82,651	518,813	244,006	1,100,352	389,881	1,351,615	430,836	1,327,800	453,483	1,352,544
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人文科学	33.1	9.7	36.6	7.4	35.9	7.4	35.6	7.5	35.9	7.4
社会科学	7.4	48.5	11.9	48.4	14.7	47.9	15.6	46.1	16.4	46.3
理 学	2.3	2.8	2.3	3.3	2.2	3.4	2.5	3.7	2.4	3.7
工 学	0.5	17.8	0.7	25.6	1.3	24.6	2.3	25.6	2.3	25.7
農 学	0.5	5.3	1.2	4.3	1.8	3.9	2.1	3.9	2.1	3.8
保 健	10.4	5.2	8.2	4.0	8.9	5.7	9.5	5.9	9.3	5.7
商 船	—	0.3	—	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1
家 政	9.9	0.0	9.5	0.0	8.1	0.0	7.6	0.0	7.4	0.0
教 育	28.3	7.7	19.3	4.1	18.2	4.9	16.6	4.9	16.1	4.8
芸 術	6.4	0.8	7.1	1.1	7.1	1.2	6.7	1.2	6.4	1.2
そ の 他	1.1	2.0	3.1	1.6	1.7	0.9	1.5	1.1	1.6	1.2

資料出所：文部省「学校基本調査」

(3) 63年3月新規大学卒業者に対する採用計画状況

イ 新規四年制大学卒業者に対する産業別、系統区分別、規模別、求人方法別、性別採用人数

(%)

区分	計	男女不問		男女別枠		男子のみ	女子のみ	比率			
		男子	女子	男子	女子			男子	女子		
計	100.0	74.0 (100.0)	(88.0)	(12.0)	11.9 (100.0)	(71.6)	(28.4)	5.6	8.5	79.3	20.7

ロ 新規四年制大学卒業者に対する産業別、系統区分別、規模別、性別、求人方法別採用人数

(%)

区分	男子				女子			
	男女不問	男別	女別	男子のみ	男女不問	男別	女別	女子のみ
計	100.0	82.3	10.7	7.0	100.0	43.5	16.3	40.2

ハ 新規四年制大学卒業予定者に対する産業別、系統区分別、規模別、求人方法別求人人数

(%)

区分	計	男女不問	男女別枠		男子のみ	女子のみ	
			男子	女子			
計	100.0	73.0	11.7 (100.0)	(72.0)	(28.0)	6.4	8.8

イ～ハ 資料出所：(財)女性職業財団

「新規四年制大学卒業予定者採用計画等調査」
(昭和62年8月)

(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)				
			90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	73.4(男子78.9%)	88.1	66.8	53.2	34.5	19.6
62年	86.7	73.6(男子78.3%)	77.6	60.8	47.2	29.0	13.8

資料出所：(注1) 労働省「新規大学卒業者の就職希望、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<TEL011(758)3111(代)〒060>

札幌市北区北24条西5丁目札幌サンプラザ内

仙台学生職業センター<TEL0222(25)6211~2〒980>

仙台市上杉1丁目4-1 なかのプラザビル4階

東京学生職業センター<TEL03(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<TEL052(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<TEL06(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<TEL092(714)1556~7〒810>

福岡市中央区大名2-2-26 親和ビル4階

4 公務員関係(採用関係)

(1) 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

区 分		昭和61年度			
		総 数	男	女	女子の比率
I 種	申 込 者	32,675	29,381	3,294	10.1
	合格者(A)	1,718	1,590	128	7.5
	採用者(B)	706	657	49	6.9
	B/A 〇	41.1	41.3	38.3	
II 種	申 込 者	48,023	38,871	9,152	19.1
	合格者(A)	5,471	4,818	653	11.9
	採用者(B)	2,226	2,007	219	9.8
	B/A 〇	40.7	41.7	33.5	
III 種	申 込 者	127,428	76,324	51,104	40.1
	合格者(A)	19,588	12,960	6,628	33.8
	採用者(B)	12,112	8,646	3,466	28.6
	B/A 〇	61.8	66.7	52.3	

(人事院任用局調べ)

(注) 採用者について
 ・ I種 - 61年度は62.10.1現在の状況
 ・ II種 } 採用候補者名簿の失効時の状況
 ・ III種 }

(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	5 1	国家公務員初級(行政事務B)	初 級	各 省 庁	
	5 4	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
職	5 5	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)	
	5 6	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	5 9	防衛医科大学校学生		防 衛 庁	6 年

5 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)	国際婦人年
53年 5月	婦人少年問題審議会での検討開始
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」を採択
54年12月	婦人少年問題審議会の申合せにより「男女平等問題専門家会議」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	
59年 7月 3日	衆議院社会労働委員会で法案審議	
月	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)	提出法案は採 決せず
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継続審議の議決	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	本会議で採決（内閣提出法案可決） 衆議院に送付	
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	本会議で採決（内閣提出法案可決）	
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施行規則、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公布	
61年 4月 1日	男女雇用機会均等法施行	

(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ため、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必要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、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、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、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）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、享有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、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため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) 女子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) 女子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、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び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、団体又は企業による女子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) 女子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) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第4条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な

特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない、ただし、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し続けることとなってはならず、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なければならない。

2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

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ことを目的として、雇用の分野における女子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（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（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関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障についての権利及び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女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な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いない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、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより、奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子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、当該女子に対して特別の保護を与えること。
3. この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、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留保は、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。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

ロ. 批准状況等

(昭和62年7月15日現在)

- | | |
|--------------|-----------|
| ① 署名・批准を行った国 | 74カ国 |
| ② 加入した国 | 19カ国 |
| (①+②=締約国) | 93カ国 |
| ③ 署名のみ行っている国 | 20カ国 |
| ④ 本条約の発効日 | 1981年9月3日 |
| ⑤ 締約国名 | |

(批准国)

スウェーデン、東独、キューバ、ガイアナ、ポルトガル、ポーランド

ド、ドミニカ国、バルバドス、中国、ハンガリー、ソ連、白ロシア、ルワンダ、ウクライナ、メキシコ、ノールウェー、ハイティ、モンゴル、フィリピン、ラオス、エル・サルヴァドル、ブータン、エチオピア、エジプト、スリ・ランカ、ウルグアイ、ニカラグア、パナマ、エクアドル、カナダ、ルーマニア、コロンビア、ブルガリア、チェコスロバキア、ヴィエトナム、ユーゴラシア、オーストリア、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、コスタリカ、英国、フィンランド、ザイール

(加入国)

カール・ヴェルデ、セントヴィンセント・グレナディーン諸島、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、イラク、アンゴラ、マラウィ、パラグアイ

(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な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、当時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る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は、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に、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ですが、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) 妊産婦の時間外労働、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、妊産婦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きている。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とうし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

ハ、男女平等問題専門家会議委員名簿

(五十音順、敬称略、57年当時)

石原一子	(株)高島屋 常務取締役
入江稔	(株)富士紡績 大阪営業所長
小野功	東京商工会議所 労働部長
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開設準備担当参事
笹本六朗	(株)ソニープラザ社長
塩本順子	全日本労働総同盟組織局青年婦人対策部副部長
多田とよ子	ゼンセン同盟 常任執行委員
館脇匡雄	日本経営者団体連盟 労務管理部長
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
三淵嘉子	弁護士
山野和子	日本労働組合総評議会 常任幹事
和田勝美	全国勤労青少年会館々長

(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的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
点があり、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を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、経過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場所である。

(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である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平等の確保のための法的整備について（建議）

〔昭和59年3月26日 婦審発第2号
労働大臣 坂本三十次殿
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取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則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れる。

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から、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が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、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の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

社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って、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

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
こと。
- 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
こと。
- 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
もっ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
こと。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、全委員の一致をもって行うものとする。
- 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する場合には、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続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に努めるべき措置

(1) 募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、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って、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って、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なないこと。

（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って、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って、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って、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 昇進に当たって、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こと。

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
ないこと。

(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。

ハ 昇進のための試験を実施する場合には、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っ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ワーデスの業務

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つては、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、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の業務

(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って深夜業に従事することを希望した場合にあつては、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

コ 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。）

ク 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務

ケ 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材搬出の業務

コ 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、蒸気又は粉じんを発生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、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
こと。

- (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 殿
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
についての指針案」及び「女子労働基準規則案要綱」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) 非工業的業務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業務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 殿
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、り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 殿
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 殿
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」中教育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対象とすべきである。

- (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	<ul style="list-style-type: none"> • 1の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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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</u>を付与するためのもの 	<ul style="list-style-type: none"> • I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	<ul style="list-style-type: none"> • 2の(4) 住宅の貸与 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • I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	諸 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	<ul style="list-style-type: none"> 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3・2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日とするものとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 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2・4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、保険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1・2時間、1年について150時間とし、休日労働は禁止とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 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發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、女子労働者の能力發揮に資するよう、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	<ul style="list-style-type: none"> 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。） 	<p style="text-align: center;"><u>削 除</u></p> <p style="text-align: center;"><u>削 除</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> IIの(3)のイ 娯楽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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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覧

	<p>男女雇用機会均等法</p>	<p>施行規則（又は指針）</p>
<p>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</p>	<p>(1) 事業主の講ずべき措置</p> <p>イ 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。）</p> <p>ロ 配置</p> <p>ハ 昇進</p> <p>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。）</p> <p>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。）</p>	<p>指針</p> <p>（改善の努力が求められる事項）</p> <p>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）</p> <p>② 女子に不利な募集・採用条件の設定（女子のみ自宅通勤を条件とすること等）</p> <p>（改善の努力が求められる事項）</p> <p>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）</p> <p>② 女子労働者についてのみの不利益配転（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）</p> <p>（改善の努力が求められる事項）</p> <p>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）</p> <p>② 女子の不利な昇進のための条件の設定（昇進に要する動続年数を男子より長くすること等）</p> <p>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）</p> <p>（指針の例外）</p> <p>① 業務の性質によるもの（俳優、警備員、神父等）</p> <p>② 労働基準法上の規制によるもの</p> <p>③ その他特別の事情によるもの</p>
<p>ニ 教育訓練</p>	<p>労働省令で定める基礎的な教育訓練の禁止（罰則なし）</p>	<p>（差別的取扱いが禁止される教育訓練）</p> <p>① 新入社員に対する職業に必要な基礎的な教育訓練</p> <p>② 役職者に対する役職者として必要な教育訓練</p> <p>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</p>
<p>ホ 福利厚生</p>	<p>住宅資金の貸付けその他労働省令で定める福利厚生の措置について男女差別的取扱いの禁止（罰則なし）</p>	<p>（差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置）</p> <p>① 各種資金の貸付け</p> <p>② 各種金銭の給付</p> <p>③ 住宅の貸与（独身寮を除く。）</p>

男女雇用機会均等法	施行規則
<p>ハ 定年、退職、解雇 男女差別的取扱いの禁止（罰則なし）</p> <p>(2) 実効担保の措置</p> <p>イ 企業内における労使による自主的解決</p> <p>ロ 都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>2 女子労働者の就業に関する援助の措置等</p> <p>(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</p> <p>(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</p>	<p>（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</p> <p>（調停手続き等につき細則を規定）</p> <p>（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</p>

		改正労働基準法		労働基準法		女子労働基準規則	
時間外・休日労働	旧労働基準法 1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限 休日労働の禁止	指揮命令者及び専門業務従事者	現行規制を廃止	<ul style="list-style-type: none"> 指揮命令者の範囲 <ul style="list-style-type: none"> • 業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の者で労働者の業務の遂行を指揮命令するもの • 専門業務従事者の範囲 <ul style="list-style-type: none"> 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、研究者、システムエンジニア、新聞記者、編集者、放送記者、デザイナー、プロデューサー、ディレクター • 非工業的業種の時間外・休日労働の上限 <ul style="list-style-type: none"> 4週24時間、年間150時間、休日労働は4週1日まで ただし、保健・衛生の事業及び接客・娯楽の事業においては、2週12時間、年間150時間、休日労働は禁止 			
		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				
深夜業	禁止 ただし一部例外あり <ul style="list-style-type: none"> • 保健衛生の事業 • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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週とすれば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 	<ul style="list-style-type: none"> • 健康・福祉に有害でない業務 <ul style="list-style-type: none"> 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 • 業務の性質上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） <ul style="list-style-type: none"> 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、新聞配達の業務 • 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 <ul style="list-style-type: none"> 一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー一業）に限る。 			
		非工業的業種	現行規制を廃止				
坑内労働	禁止	指揮命令者及び専門業務従事者	現行規制を存続	<ul style="list-style-type: none"> • 臨時の必要のため坑内で行われる業務 <ul style="list-style-type: none"> 医師及び看護婦の業務、取材の業務 • 一定の妊産婦の範囲 <ul style="list-style-type: none"> 妊婦及び坑内労働に従事しない旨申し出た産婦 			
		その他の者	現行規制を存続				

	旧労働基準法	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	<p>妊産婦 母性保護の観点から現行規制を見直し、妊娠、出産、出産、哺育等に有害な一定の業務について就業禁止</p> <p>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</p>	<p>• 妊婦の就業制限業務 現行の就業制限業務についてはほぼ制限を存続</p> <p>• 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</p> <p>• 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</p> <p>• 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が発散する場所における業務</p>
産前産後休業等	産前・産後それぞれ6週間の休業等	<p>• 多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間</p> <p>• 産後休業の期間は8週間</p> <p>妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業は禁止</p>	_____
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おいて必要な旅費	廃止	_____

(11) 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号 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、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	×	×	○

(12) 労働基準法と人事院規則の女子保護規定

昭和61年4月1日以降

事 項	労 働 基 準 法	人事院規則〔10-7〕
<p>時間外労働の制限</p>	<p>労基法36条に基づく協定の上で</p> <p>(1) 工業的事業（労基法第8条第1号～第5号） 製造業、鉱業、建設業、運輸業、貨物取扱業等 1週6時間 年間150時間 但し、決算のために必要な業務については2週12時間</p> <p>(2) 非工業的事業</p> <p>① 労基法第8条第8号～第12号、第15号～第17号 販売業、金融・保険業、教育研究の事業、焼却、清掃の事業等 4週24時間 年間150時間</p> <p>② 労基法第8条第13号、第14号 保健衛生業、旅館、飲食店、接客・娯楽 2週12時間 年間150時間</p> <p>但し、満18歳以上の女子のうち、命令で定める指揮命令者又は専門業務従事者を除く（労基法第64条の2）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指揮命令者の範囲 業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の者で労働者の業務の遂行を指揮命令するもの ・専門業務従事者の範囲 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、研究者、システムエンジニア、新聞記者、編集者、放送記者、デザイナー、プロデューサー、ディレクター 	<p>18歳以上の女子職員につき</p> <p>(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</p> <p>(2) 治療・看護等の業務に従事する職員 2週 20時間</p> <p>(3) (1)及び(2)以外の職員 4週 40時間</p> <p>但し、下記勤務の者を除く</p> <p>① 地方航空局又は航空交通管制部における航空管制情報、航空管制通信、航空管制、航空管制又は通信技術の業務に係る勤務</p> <p>② 海上保安庁における水路の測量観測若しくは通報の業務又は航路標識の運用若しくは保守の業務に係る勤務</p> <p>③ 気象庁における気象、地象若しくは水象の観測、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</p> <p>④ 刑務官の勤務</p> <p>⑤ 少年院、少年鑑別所又は婦人補導院における教官の勤務及びこれに準ずる勤務</p> <p>⑥ 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</p> <p>⑦ 管理若しくは監督の地位にある職員、機密の事務を取り扱う職員又は人事院の定める専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する職員の勤務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「管理若しくは監督の地位にある職員」とは、係の長又はこれと同等以上の地位にある職員をいう。 ・「人事院の定める専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する職員」は、医師、歯科医師、

事 項	労 働 基 準 法	人事院規則〔10-7〕
		<p>獣医師、一級建築士、薬剤師、試験研究を行う官署又は国立大学、国立大学共同利用機関若しくは大学入試センター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職員、情報処理システムの分析又は設計の業務に従事する職員、専門行政職俸給表の適用を受ける職員及び労働省婦人局調査員とする。</p> <p>⑧ 警察官又は皇宮護衛官の勤務 ⑨ 海上保安庁における警備救難の業務に係る勤務 ⑩ 海上保安大学校又は海上保安学校の教官又は学生の勤務 ⑪ 災害その他、避けることのできない事由に基づく勤務</p>
休 日 労 働	<p>労基法36条に基づく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（労基法第64条の2）</p> <p>(1) 工業的事業 休日労働の禁止</p> <p>(2) 非工業的事業 ① 労基法第8条第8号～第12号、第15号～第17号 休日労働 4週につき1日 ② 労基法第8条第13号、第14号 休日労働の禁止</p>	
深 夜 業	<p>女子労働者の午後10時から午前5時までの就業禁止。但し以下の者を除く。 （労基法第64条の3）</p> <p>(1) 労基法第8条第6号、第7号（農林水産等）、第13号、第14号（販売業、金融・保険業、教育研究の事業、焼却・清掃の事業等）又は電話の事業に従事する者</p> <p>(2) 健康・福祉に有害でない業務 スチューアデスの業務、寄宿舎の管理人の業務、映画・放送番組の製作の業務、警察の業務</p> <p>(3) 指揮命令者及び専門業務従事者</p>	<p>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</p> <p>但し、前掲（時間外労働）①～⑪及び下記勤務の者を除く</p> <p>⑫ 動物の飼育、植物の栽培及び採取等の業務に係る勤務 ⑬ 治療・看護等の業務に係る勤務 ⑭ 電話交換の業務に係る勤務 ⑮ 人事院の定める職員研修施設等の寮の管理等の業務に係る勤務 ⑯ 人事院規則15-9（宿日直勤務）</p>

事 項	労 働 基 準 法	人事院規則〔10-7〕
	(4) 業務の性質上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、新聞配達の業務 (5) 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 クー・タクシー業)に限る。	第四条の規定による勤務
妊産婦等の危 険有害業務の 就業制限	(別表1 参照)	(別表1 参照)
坑内労働の 禁 止	坑内労働は禁止(労基法64条の4) 但し、臨時の必要のため坑内で行われる 業務で命令(女子則第8条1項)で定め るものに従事する者(一定の妊産婦を除く) を除く。命令で定める業務は以下のもの 一 医師の業務 二 看護婦の業務 三 新聞又は出版の事業における取材 の業務 四 放送番組の制作のための取材の業務	な し
産前産後休暇	産前6週間(請求により) (多胎妊娠の場合にあっては産前10週間) 産後8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 6週間経過後は就業可) [労基法65条]	(10、11条)
軽易な業務へ の転換	妊娠中の女子の請求により、他の軽易な 業務への転換 [労基法65条]	妊娠中又は出産後1年以内の女子の請求 により、業務を軽減、又は軽易な業務へ の転換 (8条)
妊産婦の時間 外労働、休日 労働及び深夜 業の禁止	妊娠中又は出産後1年以内の女子の請求 により時間外労働、休日労働、深夜業は 禁止 [労基法66条]	同 左 (6条)
通 勤 緩 和	な し	妊娠中の女子の請求により承認される (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) (9条)

事 項	労 働 基 準 法	人事院規則〔10-7〕
妊娠中又は出産後の女子職員の健康診査及び保健指導	事業主は、その雇用する女子労働者が母子保護法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮及びその指導事項を守るような措置を講ずるように努めなければならない。 〔均等法26、27条〕	妊娠中又は出産後1年以内の女子が請求した場合には、母子保護法の規定による保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことを認められる。 (7条) 妊娠27週までは 4週間に1回 妊娠28～35週までは 2週間に1回 妊娠36週～出産までは 1週間に1回 産後1年までは 1回 (医師等の特別の指示があった場合にはその指示された回数) 必要と認められる時間
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 〔労基法67条〕	(保育時間)生後1年に達しない生児を育てる女子の請求により、保育時間中の勤務禁止 (12条) (1日2回、1回につき30分)
生 理 休 暇	生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した時は、生理日の就業禁止 〔労基法68条〕	同 左 (4条)

(別表1) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

女子労働基準規則 第9条第1項	就業制限の内容			人事院規則10-7 第5条及び別表第一	就業制限の内容		
	妊 婦	産 婦	その他の女子		妊 婦	産 婦	その他の女子
1号 重量物を取り扱う業務 (別表2参照)	×	×	×	イ 重量物を取り扱う業務 (別表2参照)	×	×	×
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	ロ ボイラー(人事院規則10-4別表第1備考第1号に定めるボイラーをいう。ハにおいて同じ。)の取扱いの業務	×	△	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	ハ 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、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	×	△	○	ニ 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	×	△	○

女子労働基準規則 第9条第1項	就業制限の内容			人事院規則10-7 第5条及び別表第一	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女子		妊婦	産婦	その他の女子
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	×	△	○	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	×	△	○
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。)	×	△	○	ヘ クレーン、移動式クレーン、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	×	△	○	ト 動力により駆動される建設機械(人事院規則10-4別表第5備考に定める建設機械をいう。)又は揚貨装置の運転の業務	×	△	○
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。)又はこの車の直径が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	×	△	○	チ 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(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	×	△	○	リ 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	就業制限の内容			人事院規則 10-7 第 5 条 及び 別表 第一	就業制限の内容		
	妊 婦	産 婦	その 他 女 子		妊 婦	産 婦	その 他 女 子
11号 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	×	△	○	ヌ 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 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○	ル 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	×	○	○	ヲ 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	×	○	○
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	×	○	○	ワ 高さ5メートル以上の場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	×	○	○
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。）	×	△	○	ガ 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）	×	△	○
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				ヨ 胸高直径が三十五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				タ 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	×	△	○

女子労働基準規則 第9条第1項	就業制限の内容			人事院規則10-7 第5条及び別表第一	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の 女子		妊婦	産婦	その他の 女子
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、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×	レ 鉛、水銀、クロム、ひ素、黄りん、ふっ素、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号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○	ソ 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	×	△	○	ツ 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	×	△	○	ネ 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	×	△	○	ナ 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	×	△	○	ラ 異常気圧下における業務	×	△	○
24号 さく岩機、鋸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	×	×	○	ム チェンソー、さく岩機、高速機械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	×	×	○

×…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

○…女子を就かせてもさしつかえない業務

(別表2)

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ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	継続作業
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関係法制

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erland	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の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、ILO100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(1987年11月5日現在)

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	<p>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）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>雇用機会均等委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>○ 雇用機会均等委員会に対し苦情を申立てる。</p> <p>① 委員会が調査し、その結果理由ありと認めた場合</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>③ 委員会が申立てを棄却した場合又は④②の訴訟提起をしなかった場合、申立人は訴訟を提起。</p> <p>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。</p> <p>○ 差別の定型又は慣行がある場合には委員会自ら、差止め命令、抑止命令等を求める民事訴訟を提起できる。</p>
イギリス	性差別 禁止法	<p>(1) 性、婚姻上の地位を理由とする次の差別的行為</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>ハ. 労働組合、使用者団体等の構成員資</p>	<p>機会均等委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p><個人></p> <p>「禁止されている差別」の(1)について</p> <p>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。</p> <p>② 調整官へ調停を申立てる。</p> <p><機会均等委員会></p> <p>(1)～(4)について</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 公式調査を実施、必要に応じ措置勧告を

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	<p>格取得に関する差別</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>(2)上記(1)イ～ホに係る差別的慣行</p> <p>(3)上記(1)イ～ホを意図し又は示唆する差別的広告</p> <p>(4)上旧(1)イ～ホの指示又はイ～ホを誘引する圧力</p>		<p>行いまた違反が認められたときは、差別停止通告を行う。</p> <p>(1)及び(2)について</p> <ul style="list-style-type: none"> ○永続的な差別については地方裁判所へ差止め命令等の申請 <p>(3)及び(4)について</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働審判所へ差別確認申請 ○地方裁判所へ差止め命令等の申請
西ドイツ	経営組織法	<p>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</p>	<p>経営協議会（事業場の労働者代表により構成）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○使用者又は経営協議会に苦情を申立てる。 ①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。 ②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	<p>性を理由とする次の差別</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 		<ul style="list-style-type: none"> ○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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<p>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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 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 子			短時間雇用者 中に占める女 子の割合
	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	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	42.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6	48.8
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2	60.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4	56.1
51	3,623	314	8.7	1,174	192	16.4	61.1
52	3,682	321	8.7	1,221	203	16.6	63.2
53	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2	65.2
54	3,793	366	9.6	1,280	236	18.4	64.5
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3	65.6
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6	67.3
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5	68.3
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1	70.7
59	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1	70.7
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0	70.7
61	4,296	503	11.7	1,550	352	22.7	70.0
62	4,346	506	11.6	1,581	365	23.1	72.1

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

注 1 短時間雇用者は週間就労時間が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。

3 以下、本調査において同じ。

(2) 産業、規模別短時間雇用者数及び雇用者数に占める短時間雇用者の割合の推移（非農林業）

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	官公			
総 数	実数（万人）	昭50 55 56 57 58 59 60 61 62	351 390 395 416 433 464 471 503 506	1 2 1 1 1 0 2 1 1	1 1 0 0 1 0 0 1 0	32 33 34 33 34 32 34 35 33	107 96 95 96 95 107 110 117 110	74 103 109 120 132 142 142 150 160	16 17 16 18 18 19 18 22 22	24 23 22 22 23 21 21 23 23	3 3 2 3 3 3 3 3 2	81 100 104 108 114 124 125 136 141	11 13 11 11 13 14 14 14 13	143 180 186 197 210 219 222 232 241	41 47 49 53 56 60 62 65 66	36 38 40 43 45 48 54 58 57	92 81 77 81 81 91 86 97 95	40 43 42 41 41 45 46 48 46	
	構成比（%）	昭50 55 56 57 58 59 60 61 62	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	0.3 0.5 0.3 0.2 0.2 0.2 0.2 0.2 0.2	0.3 0.3 0.0 0.2 0.0 0.0 0.2 0.2 0.0	9.1 8.5 24.1 7.9 7.9 6.9 7.2 7.0 6.5	30.5 24.6 27.6 23.1 21.9 23.1 23.4 23.3 21.7	21.1 26.4 27.6 28.8 30.5 30.6 30.1 29.8 31.6	4.6 4.4 4.1 4.3 4.2 4.1 3.8 4.4 4.3	6.8 5.9 5.6 5.3 5.3 4.5 4.5 4.6 4.5	0.9 0.8 0.5 0.7 0.7 0.6 0.6 0.6 0.4	23.1 25.6 26.3 26.0 26.3 26.7 26.5 27.0 27.9	3.1 3.3 2.8 2.6 2.5 2.8 3.0 2.8 2.6	40.7 46.2 47.1 47.4 48.5 47.2 47.1 46.1 47.6	11.7 12.1 12.4 12.7 12.9 13.2 12.9 11.5 13.0	10.3 9.7 10.1 10.3 10.4 10.3 11.5 11.5 11.3	26.2 20.8 19.5 19.5 18.7 19.6 18.3 19.3 18.8	11.4 11.0 10.6 9.9 9.5 9.7 9.8 9.5 9.1	
	雇用の短時間者割合（中間に雇われ者）に占める	昭50 55 56 57 58 59 60 61 62	10.0 10.0 10.0 10.4 10.5 11.1 11.1 11.7 11.6	6.3 14.3 7.1 7.1 6.7 7.1 14.3 6.7 7.1	6.7 10.0 ※ 10.0 11.1 ※ ※ 12.5 ※	8.8 7.9 8.2 8.0 8.2 7.9 8.4 8.6 8.1	9.6 8.6 8.4 13.9 14.9 8.9 9.0 9.6 9.2	10.6 12.6 13.0 9.6 9.3 9.6 9.1 10.7 10.3	10.4 9.7 8.8 9.6 7.1 6.6 9.1 7.0 7.1	7.9 7.1 6.9 6.8 8.3 6.6 6.6 9.7 6.5	9.7 10.0 6.5 12.9 12.9 8.6 13.6 13.5 14.2 14.2	12.6 12.9 12.9 12.9 12.9 13.6 13.5 14.2 14.2	5.8 6.6 5.7 5.7 5.7 6.7 7.1 7.1 6.6	12.2 13.5 13.7 14.4 15.1 15.7 15.8 16.2 16.6	7.7 7.8 8.0 8.6 8.8 9.2 9.3 9.6 9.7	7.2 6.8 7.0 7.4 7.5 7.8 8.3 8.7 8.5	10.2 8.9 8.4 8.5 8.2 9.0 8.5 9.6 9.2	9.1 9.0 8.7 8.4 8.4 9.1 9.3 9.7 9.3	
	女	実数（万人）	昭50 55 56 57 58 59 60 61 62	198 256 266 284 306 328 333 352 365	0 0 0 0 0 1 1 0 1	0 0 0 0 0 0 0 0 0	10 13 13 14 14 13 14 15 16	56 65 66 67 68 77 80 83 79	55 84 89 98 109 118 117 124 132	11 13 13 15 14 16 15 17 17	7 7 8 8 8 8 8 9 10	1 1 1 1 1 1 1 1 1	53 69 73 78 85 90 91 98 104	4 5 5 5 5 6 6 6 5	98 134 139 149 162 171 173 180 189	25 33 34 38 41 44 45 47 49	19 25 26 29 31 33 37 41 41	37 42 42 45 48 54 51 57 59	19 24 23 22 24 26 26 27 27
		構成比（%）	昭50 55 56 57 58 59 60 61 62	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.3 0.3 0.0 0.3	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	5.1 5.1 4.9 4.9 4.6 4.0 4.2 4.3 4.4	28.3 25.4 24.8 23.6 22.2 23.5 24.0 23.6 21.6	27.8 32.8 33.5 34.5 35.6 36.0 35.1 35.2 36.2	5.6 5.1 4.9 5.3 4.6 4.9 4.5 4.8 4.7	3.5 2.7 3.0 2.8 2.6 2.4 2.4 2.6 2.7	0.5 0.4 0.4 0.4 0.3 0.3 0.3 0.3 0.3	26.8 27.0 27.4 27.5 27.8 27.4 27.3 27.8 28.5	2.0 2.0 1.9 1.8 1.6 1.8 1.8 1.7 1.4	49.5 52.3 52.3 52.5 52.9 52.1 52.0 51.1 51.8	12.6 12.9 12.8 13.4 13.4 13.4 13.5 13.4 13.4	9.6 9.8 9.8 10.2 10.1 10.1 11.1 11.6 11.2	18.7 16.4 15.8 15.8 15.7 16.5 15.3 16.2 16.2	9.6 9.4 8.6 7.7 7.8 7.9 7.8 7.7 7.4
		女性割合（短時間雇用者中）に占める	昭50 55 56 57 58 59 60 61 62	17.4 19.3 19.6 20.5 21.1 22.1 22.0 22.7 23.1	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	20.8 22.8 22.8 23.7 24.1 23.2 25.0 26.8 28.6	15.8 17.1 16.9 17.3 16.9 18.5 18.6 19.4 18.7	19.2 24.2 25.0 26.5 28.5 29.6 29.0 29.7 30.6	15.7 16.0 15.5 17.0 15.7 17.8 16.9 17.9 16.8	18.9 18.4 21.1 21.1 20.0 20.5 20.0 20.9 23.3	25.0 25.0 25.0 25.0 20.0 25.0 25.0 25.0 25.0	17.4 18.2 18.5 19.3 19.5 20.3 20.0 21.0 21.5	13.3 15.2 15.6 15.2 14.7 18.8 17.6 17.6 15.2	22.7 26.1 26.3 27.4 28.9 29.9 29.7 30.3 31.2	14.0 15.1 15.2 16.6 17.2 17.8 17.8 18.2 18.7	12.3 13.6 13.4 14.6 14.6 15.3 16.1 17.2 16.9	15.5 16.8 16.4 17.4 17.5 18.8 18.0 19.5 19.4	14.5 15.4 14.6 14.2 14.7 16.0 16.0 16.6 16.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

注 ※印は、実数が小さいため、比率は計算されていない。

(3) 男女、年齢階級、雇用形態別雇用者数及び構成比（非農林業）

雇用形態別		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	
実数	男	雇用者	2,749	299	683	774	601	318	73
		正規の職員・従業員	2,333	252	645	688	513	213	23
		パート	20	2	2	2	3	7	3
		アルバイト	71	40	10	6	4	9	2
		嘱託、その他	100	3	10	17	17	39	13
(万人)	女	雇用者	1,548	306	307	424	343	137	30
		正規の職員・従業員	986	254	227	218	196	78	13
		パート	389	11	56	170	113	32	6
		アルバイト	74	35	13	13	8	4	1
		嘱託、その他	47	6	8	10	11	10	3
構成比	男	雇用者	100.0	10.9	24.8	28.2	21.9	11.6	2.7
		正規の職員・従業員	100.0	10.8	27.6	29.5	22.0	9.1	1.0
		パート	100.0	10.0	10.0	10.0	15.0	35.0	15.0
		アルバイト	100.0	56.3	14.1	8.5	5.6	12.7	2.8
		嘱託、その他	100.0	3.0	10.0	17.0	17.0	39.0	13.0
(%)	女	雇用者	100.0	19.8	19.8	27.4	22.2	8.9	1.9
		正規の職員・従業員	100.0	25.8	23.0	22.1	19.9	7.9	1.3
		パート	100.0	2.8	14.4	43.7	29.0	8.2	1.5
		アルバイト	100.0	47.3	17.6	17.6	10.8	5.4	1.4
		嘱託、その他	100.0	12.8	17.0	21.3	23.4	21.3	6.4

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（昭和62年2月）

(注) 1. 雇用者とは、会社、団体、官公庁、あるいは個人経営の事業体に雇われ、給料、賃金を得ている者をいう。

2. 役員を除く雇用者について、勤め先での呼ばれ方によって、正規の職員、パート、アルバイト、嘱託、その他の4つに区分した。

(4) 配偶関係、雇用形態別女子雇用者数及び構成比（非農林業）

雇用形態		総数	未婚	配偶者	死別・離別
実数 (万人)	雇用者	1,548	467	925	155
	正規の職員・従業員	986	394	492	100
	パート	389	20	332	37
	アルバイト	74	40	29	5
	嘱託、その他臨時的従業員	47	11	29	8
構成比 (%)	雇用者	100.0	30.2	59.8	10.0
	正規の職員・従業員	100.0	40.0	49.9	10.1
	パート	100.0	5.1	85.3	9.5
	アルバイト	100.0	54.1	39.2	6.8
	嘱託、その他臨時的従業員	100.0	23.4	61.7	17.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（昭和62年2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(100.0)	-	-	-	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、又は1カ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日未満の者及び、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。

4 以下、本調査において同じ。

(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	パートタイム労働者等を雇用した企業	3%未満		3～5%		5～10%		10～20%		20～30%		30～40%		40～50%		50%以上		回答のない企業
		未	満	未	満	未	満	未	満	未	満	未	満	未	満	未	満	
調査産業計	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	—								
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	常用パートタイム労働者を雇用した企業	生産に容易に 応じて（販売） 量を増減する ため	季節的繁忙のため	一日の忙しい 時間帯のため	一般労働者の 就業時間の 不足を補うため	人件費が割安 となるため	仕事の内容及 パートタイム 労働者等に 対応するため	自業が自動化 が進むにつ れによりた たため	一般労働者の 採用のため	・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・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、常用パートタイム労働者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 (販売)雇用量の調整 増減が	季節的繁忙のため	一日に対処する時間 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	仕事の内容及ば 一労働者等に 対して	自業が 自動化が進み たため	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	2.2	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・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等の職業紹介状況の推移（年平均）

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)	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	0.46	5.5	11.7
	60	165,618	123,674	0.75	0.46	5.8	12.6
	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	
60	219,121	234,266	1.07	0.80	8.6	10.8	
61	男女計	387,775	331,870	0.86	0.58	7.0	10.6
	女	167,373	106,697	0.64	0.38	5.5	14.5
	男	220,402	190,898	0.87	0.65	8.3	12.7
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	15.7
		(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)				
60	27,526	43,370	1.58	1.50	23.4	16.2	
	(26,134)	(39,480)	(1.51)				
61	31,909	48,957	1.53	1.44	14.6	10.1	
	(30,131)	(41,261)	(1.37)				

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 61年の男女計には、男女共用の数が含まれている。
 5 ※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。
 6 ()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				そ の 他
		年		齢		製 造 業	卸 売 業・ 小 売 業	金 融・保 險 業、不 動 産 業	サ ー ビ ス 業	
		19歳以下	20～34歳	35～44歳	45歳以上					
昭和45年	192.7	9.9	91.0	91.8	109.8	52.7	8.1	15.6	6.5	
50	238.7	15.2	111.4	77.4	91.8	97.1	7.2	37.6	5.1	
55	455.9	49.8	192.3	147.0	168.8	207.4	8.3	64.1	7.2	
56	434.0	33.5	196.3	132.1	156.3	185.3	9.4	76.6	6.3	
57	452.3	24.1	195.1	145.9	171.3	183.1	10.6	80.6	6.7	
58	457.1	29.0	188.1	157.8	219.3	147.7	14.8	67.0	8.4	
59	554.0	46.9	200.5	200.3	228.7	217.7	11.7	83.8	12.2	
60	668.7	60.5	254.5	237.3	251.0	264.2	18.2	109.8	25.5	
61	652.0	59.4	258.4	221.0	210.3	267.6	26.3	128.1	19.7	
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	38.5	40.7	3.0	15.8	2.1	
55	100.0	10.9	42.2	32.2	37.0	45.5	1.8	14.1	1.6	
56	100.0	7.7	45.2	30.4	36.0	42.7	2.2	17.6	1.5	
57	100.0	5.3	43.1	32.3	37.9	40.5	2.3	17.8	1.5	
58	100.0	6.3	41.2	34.5	48.0	32.3	3.2	14.7	1.8	
59	100.0	8.5	36.2	36.2	41.3	39.3	2.1	15.1	2.2	
60	100.0	9.0	38.1	35.5	37.5	39.5	2.7	16.4	3.8	
61	100.0	9.1	39.6	33.9	32.3	41.0	4.0	19.6	3.0	

資料出所：労働省「雇用動向調査」

（注）1 45年の数字は官公営を含まない。

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

3 以下、本調査において同じ。

口 離 職

区 分	合 計	年 齢				産 業				
		年				製 造 業	卸 売 業、 小 売 業	金 融・保 險 業、不 動 産 業	サ ー ビ ス 業	そ の 他
		19歳以下	20～34歳	35～44歳	45歳以上					
昭和50年	206.8	10.3	60.8	95.7	40.0	95.3	67.6	8.3	32.5	3.1
55	366.7	39.8	84.0	165.5	77.4	127.3	172.5	5.6	56.7	4.7
56	357.9	23.5	86.1	167.0	81.3	126.3	162.8	8.3	52.7	7.8
57	416.1	16.6	93.5	202.1	103.9	160.1	173.0	7.8	68.8	6.3
58	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
60	531.2	44.6	127.0	234.8	124.8	198.5	212.6	12.5	88.9	18.8
61	564.6	45.9	122.8	256.4	139.7	212.0	228.2	18.5	92.9	13.1
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
60	100.0	8.4	23.9	44.2	23.5	37.4	40.0	2.4	16.7	3.5
61	100.0	8.1	21.7	45.4	24.7	37.5	40.4	3.3	16.5	2.3

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人～4,999人	100.0	46.1	37.7	38.6	52.7	8.8	2.1
300人～999人	100.0	44.8	34.1	35.1	47.2	7.8	0.2
100人～299人	100.0	34.6	26.7	30.7	47.5	7.7	1.7
30人～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)

(1) 産業、規模、最も長く在職している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	常用パートを雇用した企業	M.A. (%)									
		1 月 以下	1 か月 超え3 か月 以下	3 か月 超え6 か月 以下	6 か月 超え1 年 以下	1 年 超え3 年 以下	3 年 超え5 年 以下	5 年 超え	を 超える 間	回 答 の ない 企業	
調 査 産 業 計	100.0	1.1	3.5	7.7	14.0	24.8	16.0	30.7	2.2		
5,000 人 以 上	100.0	-	4.1	7.0	10.5	15.1	7.0	51.2	5.2		
1,000 ~ 4,999 人	100.0	0.3	2.1	2.1	10.1	17.0	13.7	53.5	1.1		
300 ~ 999 人	100.0	0.3	2.5	3.2	11.8	19.3	13.0	48.4	1.4		
100 ~ 299 人	100.0	0.4	3.4	5.4	14.4	22.2	12.3	39.6	2.4		
30 ~ 99 人	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 - 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)

(注) パートタイム労働者等の在職期間別構成比については、247頁の3-(6)を参照。

2. 労働条件等

(1) 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

産 業 ・ 規 模	常用パートを雇用した企業	3 時 間 未 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	回 答 の い な 企 業	M.A. (%)	
											0.7	1.2
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 回 答 の ない企業
		3日以内		4	5	6	日				
		3日以内	4	5	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 人 ~ 4,999 人	100.0	6.3	6.5	48.4	43.8	6.8	1.9	18.3	1.3		
300 人 ~ 999 人	100.0	3.6	3.9	37.9	47.6	8.9	1.9	16.4	1.7		
100 人 ~ 299 人	100.0	2.6	3.3	26.1	52.6	8.0	3.8	15.0	2.8		
30 人 ~ 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 ー 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）

(2) 産業、規模、男女別パートタイム労働者等の所定労働時間を通常の労働者と比較してみた場合の程度別パートタイム労働者等の構成比 (％)

区 分	計	1割程度 短い者	2割程度 短い者	3割程度 短い者	4割程度以 上短い者	ほとんど 同じ者
調 査 産 業 計	100.0	12.7	19.6	19.5	34.7	12.8
1,000 人 以 上	100.0	12.1	20.3	20.2	35.5	10.9
300 ～ 999人	100.0	14.2	16.2	18.3	34.7	16.6
100 ～ 299人	100.0	13.8	19.6	16.2	28.5	22.0
30 ～ 99人	100.0	17.6	22.7	16.0	23.6	20.0
製 造 業	100.0	19.1	31.9	11.5	9.5	27.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.8	19.6	21.7	36.5	8.9
サ ー ビ ス 業	100.0	7.7	11.2	17.8	46.1	15.7
男 子 計	100.0	6.1	8.4	15.6	50.8	18.7
1,000 人 以 上	100.0	5.0	8.6	15.5	54.4	15.8
300 ～ 999人	100.0	9.8	7.8	17.6	41.3	23.5
100 ～ 299人	100.0	6.7	8.8	12.1	40.2	32.1
30 ～ 99人	100.0	10.7	5.9	12.9	36.6	34.0
製 造 業	100.0	10.5	9.8	7.6	18.3	53.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.6	7.3	15.8	58.3	13.3
サ ー ビ ス 業	100.0	8.2	10.4	16.9	41.9	22.3
女 子 計	100.0	13.8	21.5	20.2	32.0	11.8
1,000 人 以 上	100.0	13.3	22.3	21.0	32.5	10.1
300 ～ 999人	100.0	15.0	17.7	18.4	33.5	15.4
100 ～ 299人	100.0	15.0	21.5	16.9	26.4	20.2
30 ～ 99人	100.0	18.6	25.2	16.5	21.7	17.9
製 造 業	100.0	19.8	33.6	11.8	8.9	25.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.1	21.5	22.6	33.1	8.2
サ ー ビ ス 業	100.0	7.5	11.4	18.1	47.3	13.9

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

- (注) 1 パートタイム労働者等とは、パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれている者をいう。
2 以下、本調査において同じ。

(3) パート、アルバイトの1週間の就業時間、短時間就業の理由別就業者数及び構成比

区分	計	週35時間未満の就業者	今の仕事 がもとも と週35時 間未満の 仕事であ る	35時間以上働く希望なし		35時間以上働く希望あり		週35時間以上の就業者
				希望なし	希望あり			
実数 (万人)	パート	計	350	184	127	103	24	165
		男	15	5	2	2	1	9
		女	335	179	125	101	24	155
	アルバイト	計	137	70	42	35	7	67
		男	66	28	15	12	3	38
		女	71	42	27	23	4	29
構成比 (%)	パート	計	100.0	52.6	36.3	29.4	6.9	47.1
		男	100.0	33.3	13.3	13.3	6.7	60.0
		女	100.0	53.4	37.3	30.1	7.2	46.3
	アルバイト	計	100.0	51.1	30.7	25.5	5.1	48.9
		男	100.0	42.4	22.7	18.2	4.5	57.6
		女	100.0	59.2	38.0	32.4	5.6	40.8

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（昭和60年2月）

注 1 パート、アルバイトとは、勤め先での呼ばれ方により区分している。

2 以下、本調査において同じ。

(4) 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			産 業 業 別				規 模 別				
	製 造 業		卸売・小売業、 飲 食 店	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	
	時間	日	時間	日	時間	日	時間	日	時間	日	時間	日
昭和52年	6	23	6	23	5	23	6	22	6	23	6	23
53	6	23	6	24	5	23	6	23	6	23	6	23
54	6	23	7	23	5	23	6	22	6	23	6	23
55	6	23	7	23	5	23	6	22	6	23	6	23
56	6	22	7	23	5	23	6	21	6	23	6	23
57	6	22	7	23	6	23	6	22	6	22	6	22
58	6	22	6	23	6	22	6	22	6	23	6	22
59	6	23	7	23	6	22	6	22	6	23	6	23
60	6	22	7	23	6	22	6	22	6	23	6	22
61	6	22	7	23	5	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）

（注）1 民営のみ

2 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。

(5) 産業、規模、パートタイム労働者等の勤務形態の種類別企業構成比

(%)

区分	パートタイム労働者			パートタイム労働者						
	計	すべてのパートタイム労働者等について一律	いくつかのパターンがある	個別に相談して弾力的にきめる	その他	計	すべてのパートタイム労働者等について一律	いくつかのパターンがある	個別に相談して弾力的にきめる	その他
調査産業計	100.0	21.5	27.2	50.2	1.1	100.0	32.9	22.6	43.0	1.5
1,000人以上	100.0	14.1	49.8	33.5	1.6	100.0	30.9	32.4	34.2	2.6
300～999人	100.0	17.6	40.6	40.3	1.5	100.0	27.2	32.3	39.8	0.7
100～299人	100.0	22.1	29.2	46.4	2.3	100.0	31.2	24.3	43.4	1.1
30～99人	100.0	22.1	23.0	54.5	0.3	100.0	34.9	19.4	43.8	1.9
製造業	100.0	26.5	20.1	52.2	1.2	100.0	38.4	16.0	44.4	1.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	16.1	31.7	51.7	0.5	100.0	29.0	25.0	43.4	2.6
サービス業	100.0	12.0	45.3	40.8	1.6	100.0	20.2	41.0	37.7	1.1

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(6) 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

(%)

区分	パートタイム労働者					いわゆるパートタイマー									
	計	就業規則がある	就業規則がない	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	計	就業規則がある	就業規則がない	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	計	就業規則がある	就業規則がない				
調査産業計	100.0	100.0	47.4	6.0	16.5	30.1	43.2	100.0	100.0	60.0	49.7	6.0	12.8	31.5	40.0
1,000人以上	100.0	100.0	76.9	11.9	4.6	6.7	15.2	100.0	100.0	87.1	72.2	11.8	4.2	11.8	12.9
300～999人	100.0	100.0	65.7	6.8	12.1	12.4	25.6	100.0	100.0	72.2	59.1	9.6	13.3	17.9	27.8
100～299人	100.0	100.0	51.4	7.4	15.1	26.2	39.4	100.0	100.0	63.9	54.3	5.9	13.0	26.8	36.1
30～99人	100.0	100.0	38.5	3.9	19.4	38.3	49.1	100.0	100.0	54.1	42.2	4.6	13.4	39.7	45.9
製造業	100.0	100.0	44.1	5.8	17.1	33.0	40.3	100.0	100.0	61.2	49.2	6.2	14.8	29.8	38.8
卸売・小売業、 飲食店	100.0	100.0	55.6	6.3	15.1	23.0	46.5	100.0	100.0	60.4	55.7	4.8	9.6	29.8	39.6
サービス業	100.0	100.0	46.6	6.5	16.7	30.2	48.1	100.0	100.0	55.4	41.9	6.8	10.6	40.7	44.6

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(注) 1 「パートタイム労働者」とは、1週の所定労働時間が通常の労働者より1～2割程度以上短い労働者をいう。
 2 「いわゆるパートタイマー」とは、パート、パートタイマー類似の名称で呼ばれるが、その所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者をいう。
 3 以下、本調査において同じ。

(7) パートタイム労働者等の採用時における労働条件の明示内容、明示方法別企業構成比

(%)

明示内容 明示方法	雇用期間	仕事の内容	始業・ 終業時刻 及び休憩時間	休日又は 勤務日	所定外労働の有無	休日労働の有無	休暇		賃金									その他
							基本賃金	諸手当	所定外労働 に対する 割増率	賃金締切日	賃金支払日	賃金支払 時に 目録 除く	昇給の有無	賞与の有無	退職金の有無			
パートタイム労働者 口頭で説明 している M・A	31.9	67.8	50.1	50.4	42.1	51.3	35.8	41.0	45.2	41.4	38.6	51.0	52.0	51.0	48.6	46.0	37.2	22.0
	27.8	12.5	17.8	15.1	8.3	8.2	8.4	7.6	22.6	17.4	11.6	16.4	16.6	10.1	10.2	8.9	7.3	1.7
M・A 口頭で説明 している M・A	26.5	16.7	29.0	26.0	17.8	19.1	19.3	19.0	27.0	21.3	21.8	29.0	29.2	19.0	18.5	19.1	17.6	6.1
	1.2	2.2	2.1	5.8	1.1	1.7	2.9	3.6	2.8	3.1	3.3	2.3	2.2	3.8	3.2	3.8	2.4	1.8
M・A 口頭で説明 している M・A	21.7	0.9	1.1	2.7	29.8	17.8	31.7	29.3	1.9	16.5	24.6	1.1	0.5	16.3	18.9	21.8	36.1	69.1
	32.6	64.7	47.5	49.0	45.2	51.3	33.7	36.5	44.8	42.2	41.0	48.4	47.4	50.5	45.8	46.9	36.0	23.1
M・A 口頭で説明 している M・A	21.3	13.1	20.5	15.7	9.4	9.2	10.0	7.3	22.3	18.5	12.6	18.0	18.5	12.4	12.3	11.0	9.2	3.6
	25.8	17.8	27.4	26.2	20.4	21.9	20.0	19.1	27.0	22.0	24.4	28.4	28.5	20.0	18.4	17.6	16.4	8.3
M・A 口頭で説明 している M・A	1.6	2.2	2.4	6.8	1.7	3.0	3.4	3.2	2.0	3.0	2.1	2.3	2.3	4.1	4.9	5.2	3.5	1.9
	17.6	1.7	1.9	1.9	21.3	13.7	32.0	32.1	3.5	14.0	18.7	2.1	1.4	12.0	17.0	17.5	32.7	59.0

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

注 「賃金」の欄のうち、「賞与の有無」及び「退職金の有無」については、1年以上の雇用を予定して雇い入れる場合の明示状況である。

(8) 産業、規模、パートタイム労働者等の雇用期間の定めの有無別企業構成比

(%)

区分	パートタイム労働者						パートタイム労働者以外												
	計	期間の定めがある						計	期間の定めがない										
		1か月以下	1か月を超え	2か月を超え	4か月を超え	6か月を超え	12か月を超え		1か月以下	1か月を超え	2か月を超え	4か月を超え	6か月を超え	12か月を超え					
調査産業計	100.0	100.0	40.6	2.4	14.9	18.3	21.1	41.8	6.5	59.4	100.0	41.2	2.2	12.6	15.9	16.5	42.6	14.0	58.8
1,000人以上	100.0	100.0	87.7	3.7	28.7	17.7	25.1	39.2	2.4	12.3	100.0	87.9	2.9	28.5	13.8	24.3	40.2	2.9	11.4
300～999人	100.0	100.0	72.3	1.7	18.2	16.1	21.1	43.1	4.9	27.7	100.0	72.9	2.6	21.4	18.4	16.9	42.9	4.6	27.1
100～299人	100.0	100.0	50.4	2.2	15.6	21.6	18.5	40.0	8.1	49.6	100.0	50.1	3.9	12.1	15.0	18.3	46.6	18.5	49.9
30～99人	100.0	100.0	28.5	2.7	10.8	16.2	22.7	43.3	6.3	71.5	100.0	27.9	-	6.3	16.2	13.0	38.9	15.6	72.1
製造業	100.0	100.0	40.8	1.6	16.2	21.0	25.2	34.4	4.3	59.2	100.0	41.0	1.0	13.1	17.5	16.9	35.1	12.5	58.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0	43.6	3.6	12.1	14.7	16.3	52.9	8.3	56.4	100.0	46.7	4.7	9.5	12.3	17.1	53.0	21.2	53.3
サービス業	100.0	100.0	35.0	3.4	15.2	14.1	13.6	49.7	12.1	65.0	100.0	34.1	1.8	16.5	17.1	13.6	52.3	6.0	65.9

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(9) 産業、規模、パートタイム労働者等の所定外労働（実績）の有無、1人当たり週平均所定外労働時間数別企業構成比 (%)

区分	パートタイム労働者						いわゆるパートタイマー															
	計	所定外労働がある		所定外労働がない		計	所定外労働がある		所定外労働がない		8時間を超えることが											
		週平均所定外労働時間数	通常の労働者の所定労働時間を超えることが		8時間を超えることが		週平均所定外労働時間数	8時間を超えることが		8時間を超えることが												
			1満時間未	1間1/2満2時	2間1/4満4時			4間1/6満6時	6以上	ある	ない	ある	ない									
調査産業計	100.0	100.0	33.0	23.9	30.1	24.4	8.6	12.4	29.4	70.6	26.9	73.1	100.0	100.0	11.8	27.9	34.5	8.3	17.0	88.9	10.9	43.6
1,000人以上	100.0	100.0	46.5	27.2	25.1	30.7	7.0	7.3	41.8	58.2	39.7	59.9	100.0	100.0	17.8	27.0	27.6	14.9	9.8	93.1	6.9	36.0
300~999人	100.0	100.0	43.6	27.2	32.2	26.4	5.4	7.8	34.9	65.1	32.0	68.0	100.0	100.0	20.1	30.0	28.9	7.3	12.6	89.3	10.7	36.1
100~299人	100.0	100.0	38.1	22.8	32.1	25.3	8.7	10.5	28.5	71.5	23.8	76.2	100.0	100.0	13.1	29.4	31.7	7.0	17.9	84.1	15.0	45.5
30~99人	100.0	100.0	28.2	23.6	28.6	22.8	9.4	15.1	27.7	72.3	26.8	73.2	100.0	100.0	9.0	26.8	37.6	8.8	17.8	91.2	8.8	44.2
製造業	100.0	100.0	32.2	24.7	27.4	24.5	9.3	13.6	26.4	73.6	24.7	75.3	100.0	100.0	11.3	30.4	34.4	5.7	17.6	89.8	9.7	43.3
卸売・小売業 飲食店	100.0	100.0	33.6	27.3	35.7	22.3	6.9	6.4	28.5	71.5	25.2	74.7	100.0	100.0	12.9	24.7	35.7	12.8	13.3	86.8	13.2	35.8
サービス業	100.0	100.0	35.2	15.9	29.9	27.4	9.0	17.8	40.6	59.4	36.9	63.1	100.0	100.0	11.4	24.3	32.3	10.2	21.9	89.2	10.8	55.7

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(10) 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

(%)

区 分	パートタイム労働者			いわゆるパートタイマー		
	計	制度あり	制度なし	計	制度あり	制度なし
調 査 産 業 計	100.0	35.9	64.1	100.0	40.9	59.1
1,000 人 以 上	100.0	79.6	20.4	100.0	82.0	18.0
300 ~ 999 人	100.0	59.8	40.2	100.0	65.1	34.9
100 ~ 299 人	100.0	42.1	57.9	100.0	45.9	54.1
30 ~ 99 人	100.0	27.0	73.0	100.0	31.4	68.6
製 造 業	100.0	41.6	58.4	100.0	44.7	55.3
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	100.0	29.5	70.5	100.0	41.7	58.3
サ ー ビ ス 業	100.0	26.0	74.0	100.0	27.1	72.9

イ 週所定労働日5日以上のパートタイム労働者 - 1年以上の在職者 -

(%)

区分	計	制度あり	最低付与日数										最高付与日数						制度なし	
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	5日以下	6日	7~9日	10~14日	15~19日	20日		21日以上
調査産業計	100.0	100.0	1.8	0.8	1.2	1.1	3.2	80.6	6.9	1.3	1.0	2.2	4.1	25.5	6.7	2.9	2.1	57.1	1.4	64.8
1,000人以上	100.0	100.0	3.3	1.0	0.2	-	0.4	78.6	6.2	4.6	0.8	4.8	0.8	17.4	2.5	1.5	1.7	74.7	1.5	21.9
300~999人	100.0	100.0	1.4	0.7	0.4	0.3	1.4	83.3	6.6	3.1	0.7	2.2	1.7	26.2	3.2	2.7	0.7	64.7	0.7	41.6
100~299人	100.0	100.0	0.1	0.1	2.5	0.4	3.3	86.6	4.9	1.6	-	0.4	3.1	25.6	3.5	3.6	2.6	59.8	1.8	59.0
30~99人	100.0	100.0	2.9	1.3	0.5	2.0	4.2	75.3	8.6	-	1.9	3.2	6.3	26.5	11.1	2.5	2.3	50.0	1.3	73.5
製造業	100.0	100.0	2.3	1.0	1.2	1.1	3.5	80.6	6.3	1.4	1.0	1.7	5.1	24.8	6.3	3.1	1.4	57.9	1.5	59.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0	0.5	0.4	0.6	0.7	4.0	77.0	10.5	1.6	1.4	3.4	2.1	26.7	10.4	1.6	5.6	51.9	1.6	71.2
サービス業	100.0	100.0	1.1	0.6	2.4	1.8	0.4	87.4	3.4	0.4	0.1	2.4	2.7	27.4	2.5	4.0	0.1	62.6	0.7	74.2

ロ 週所定労働日4日のパートタイム労働者－1年以上の在職者－

(%)

区分	計	制度あり	最低付与日数									最高付与日数					制度なし		
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	5日以下	6日	7～9日	10～14日		15～19日	20日以上
調査産業計	100.0	100.0	1.3	1.5	8.1	24.6	0.3	59.0	3.4	1.0	-	0.8	59.8	31.3	5.1	2.3	1.4	-	97.0
1,000人以上	100.0	100.0	3.6	1.8	1.8	6.4	1.8	73.6	6.4	-	-	4.5	38.0	50.0	7.4	3.7	0.9	-	82.2
300～999人	100.0	100.0	0.9	6.0	2.6	7.7	-	65.8	12.0	5.1	-	-	52.7	40.5	2.0	4.9	-	-	93.3
100～299人	100.0	100.0	1.3	-	1.3	18.4	-	78.9	-	-	-	-	70.4	20.7	-	4.5	4.5	-	96.3
30～99人	100.0	100.0	-	-	25.1	56.9	-	18.0	-	-	-	-	58.8	32.2	8.9	-	-	-	98.6
製造業	100.0	100.0	1.1	0.7	15.2	22.0	-	57.0	2.2	-	-	1.8	65.4	23.4	5.5	3.5	2.1	-	97.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0	-	2.9	2.4	27.3	1.0	58.0	5.4	2.9	-	-	45.9	48.2	5.4	0.3	0.3	-	96.2
サービス業	100.0	100.0	3.7	0.7	2.2	25.9	1	64.4	3.0	-	-	-	62.6	36.6	0.8	-	-	-	95.8

ハ いわゆるパートタイマー - 1年以上の在職者 -

(%)

区分	計	制度 あり	最低付与日数										最高付与日数					制度 なし		
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日 以上	5日 以下	6日	7~ 9日	10~ 14日	15~ 19日		20日	21日 以上
調査産業計	100.0	100.0	0.8	0.1	2.4	1.8	2.0	80.2	6.3	2.1	0.7	3.6	4.5	20.5	8.7	3.9	1.4	59.1	1.8	59.4
1,000人以上	100.0	100.0	5.0	0.9	1.4	-	-	69.4	9.9	7.7	3.2	2.7	0.9	12.1	4.0	2.7	-	77.1	3.1	18.4
300~999人	100.0	100.0	0.9	-	0.8	0.8	2.3	77.3	7.7	3.9	0.6	5.8	1.1	24.8	2.6	3.9	1.1	66.4	-	36.1
100~299人	100.0	100.0	1.0	-	2.9	0.6	4.7	77.8	7.4	2.8	1.0	1.8	8.5	17.6	3.6	4.7	2.0	63.0	0.6	54.4
30~99人	100.0	100.0	-	-	2.8	3.3	-	84.9	4.4	-	-	4.5	2.8	22.8	16.2	3.3	1.2	50.4	3.3	68.6
製造業	100.0	100.0	1.2	0.1	2.9	2.3	2.5	78.9	6.1	2.1	0.9	3.1	5.9	17.5	7.7	4.2	0.8	61.5	2.4	55.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0	0.1	-	1.2	1.2	1.6	80.4	7.7	2.8	0.3	4.6	2.5	24.3	12.2	3.1	3.6	53.3	1.0	58.4
サービス業	100.0	100.0	0.3	-	2.5	0.3	0.5	87.5	4.0	0.3	0.3	4.5	1.5	29.3	7.0	4.0	-	58.3	-	73.5

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(1) 産業、規模、パートタイム労働者等の健康診断実施状況別企業構成比

(%)

区 分	パートタイム労働者					いわゆるパートタイマー				
	常 用 パート	採用時		採用後		常 用 パート	採用時		採用後	
		実 施 して	い る 実 施 して	い な い 的 的 に	定 期 的 的 に		実 施 して	い る 実 施 して	い な い 的 的 に	定 期 的 的 に
		て	て	に	に		て	て	に	に
調 査 産 業 計	100.0	24.2	74.2	77.4	21.4	100.0	24.4	74.3	79.2	20.5
1,000 人 以 上	100.0	59.4	36.1	86.3	10.1	100.0	53.3	42.7	85.8	12.6
300 ~ 999 人	100.0	41.0	55.2	85.1	11.1	100.0	40.4	57.9	90.2	8.6
100 ~ 299 人	100.0	28.0	69.6	77.4	20.0	100.0	28.4	69.0	77.9	21.6
30 ~ 99 人	100.0	17.8	81.7	75.6	24.4	100.0	18.0	81.7	77.7	22.3
製 造 業	100.0	25.9	72.7	84.0	15.0	100.0	25.5	72.8	86.2	13.6
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	100.0	21.4	76.3	66.5	31.3	100.0	24.5	75.1	72.2	27.2
サ ー ビ ス 業	100.0	22.7	76.6	70.3	29.5	100.0	20.7	78.0	65.8	34.1

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

注 「常用パート」とは、雇用契約期間の定めのない者、又は雇用契約期間の定めのある者については1年以上引き続き使用している者及び1年以上使用されることが予定されている者をいう。

12 産業、規模、パートタイム労働者等の賃金の決め方別企業構成比

(%)

区 分	パートタイム労働者						いわゆるパートタイム							
	計	時間給	日給	週給	月給	出来高給	その他	計	時間給	日給	週給	月給	出来高給	その他
調査産業計	100.0	92.8	7.3	-	1.4	0.7	0.2	100.0	79.2	19.3	-	4.4	0.2	0.3
1,000人以上	100.0	95.5	6.0	-	0.8	0.3	0.3	100.0	80.5	16.2	-	6.6	-	1.1
300～999人	100.0	94.6	6.3	-	1.8	0.8	0.3	100.0	80.5	19.3	-	3.6	0.6	0.8
100～299人	100.0	94.1	6.6	-	1.3	0.9	0.2	100.0	80.2	17.5	-	6.3	0.5	0.6
30～99人	100.0	91.8	7.9	-	1.5	0.5	0.2	100.0	78.3	20.5	-	3.3	-	-
製造業	100.0	93.9	6.0	-	0.8	0.1	x	100.0	81.2	16.8	-	2.6	0.1	0.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	93.2	9.4	-	1.6	1.8	0.3	100.0	74.3	23.9	-	9.9	0.5	0.8
サービス業	100.0	88.4	8.3	-	3.4	1.0	1.1	100.0	79.6	21.2	-	2.4	0.3	0.5

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(13) 産業、規模、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

(円)

区 分		昭和 51年	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
年 齢	計	399	439	454	472	492	524	540	560	572	595	610
	18 ~ 19 歳	401	461	449	472	494	510	541	559	564	581	595
	20 ~ 24	422	488	509	512	541	587	594	603	623	638	650
	25 ~ 29	413	459	477	489	507	544	555	588	598	654	644
	30 ~ 34	392	433	444	464	480	521	538	550	554	596	601
	35 ~ 39	394	427	440	460	479	513	528	543	556	579	597
	40 ~ 44	394	435	452	466	487	520	534	552	567	585	603
	45 ~ 49	401	442	461	473	496	524	541	565	577	595	611
	50 ~ 54	399	438	454	486	504	529	541	572	586	601	623
産 業 別	製 造 業	-	405	426	439	466	495	513	525	540	561	575
	卸売・小売業、飲食店	-	447	454	470	490	523	543	565	573	594	606
	サ ー ビ ス 業	-	512	525	553	567	604	600	628	640	675	697
規 模 別	1,000 人 以 上	431	471	491	504	517	553	582	590	601	624	645
	100 ~ 999 人	394	436	451	471	494	528	535	565	575	602	614
	10 ~ 99 人	391	429	441	461	478	508	525	542	557	579	593

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

- (注) 1 民営のみ
 2 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。
 3 年齢計は17歳以下及び55歳以上を含む。
 4 以下、本調査において同じ。

ロ 産業、規模別年間賞与その他特別給与額

(千円)

年	計	産 業 別			規 模 別		
		製 造 業	卸売・小売業、飲食店	サービス業	1,000人以上	100～999人	10～99人
昭和51年	65.2	73.9	54.8	59.1	95.2	56.7	59.2
52	74.3	81.4	64.9	65.0	116.4	69.5	60.9
53	68.3	76.7	57.7	64.9	108.1	64.4	57.3
54	72.8	82.4	61.1	71.6	108.2	68.5	60.4
55	79.2	91.9	67.4	68.4	123.0	76.4	62.5
56	76.9	91.7	64.6	68.1	117.6	72.4	62.3
57	77.5	91.9	68.2	62.5	115.8	76.0	60.7
58	78.8	91.0	73.0	60.3	120.0	75.1	63.7
59	84.2	99.1	74.7	66.8	123.7	85.2	67.4
60	83.6	102.6	72.7	60.1	128.3	85.6	64.0

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

ハ 勤続年数階級、産業、規模別1時間当たり所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

区 分		勤続年数	1時間当たり				年間賞与その他特別給与額			
			所定内給与額		勤続年数0年との格差(0年=100)		他特別給与額		勤続年数0年との格差(0年=1)	
			60年	61年	60年	61年	60年	61年	60年	61年
業 別	産 業 計	0年	円 578	円 596	-	-	千円 8.8	千円 8.0	-	-
		1～2年	579	594	100.2	99.7	70.8	70.5	8.0	8.8
		3～4年	595	602	102.9	101.0	104.6	101.9	11.9	12.7
		5年以上	626	641	108.3	107.6	148.1	146.9	16.9	18.4
	製 造 業	0年	544	549	-	-	11.8	10.4	-	-
		1～2年	546	561	100.4	102.2	83.9	85.7	7.1	7.1
		3～4年	560	572	102.9	104.2	123.7	120.5	10.5	11.6
		5年以上	589	605	108.3	110.2	164.1	168.0	13.9	16.2
	卸売・小売業、 飲 食 店	0年	574	589	-	-	5.6	5.4	-	-
		1～2年	574	588	100.0	99.8	57.8	58.2	10.3	10.8
		3～4年	590	593	102.8	100.7	86.5	92.3	15.4	17.1
		5年以上	633	641	110.3	108.8	139.0	133.1	24.8	24.6
	サ ー ビ ス 業	0年	647	686	-	-	8.6	8.3	-	-
		1～2年	662	675	102.3	98.4	65.6	56.2	7.6	6.8
		3～4年	691	691	106.8	100.7	88.1	72.8	10.2	8.8
		5年以上	713	738	110.2	107.6	121.1	115.0	14.1	13.9
規 模 別	1,000人以上	0年	585	609	-	-	10.0	9.0	-	-
		1～2年	595	624	101.7	97.7	92.9	98.0	9.3	10.9
		3～4年	618	628	105.6	103.1	145.7	144.7	14.6	16.1
		5年以上	673	688	115.0	113.0	206.2	210.6	20.6	23.4
	100～999人	0年	597	601	-	-	9.2	10.0	-	-
		1～2年	583	601	97.7	100.0	75.4	75.2	8.2	7.5
		3～4年	600	615	100.5	102.3	105.2	107.0	11.4	10.7
		5年以上	626	638	104.9	106.2	151.8	144.1	16.5	14.4
	10～99人	0年	561	588	-	-	8.1	6.4	-	-
		1～2年	570	578	101.6	98.3	59.4	56.8	7.3	8.9
		3～4年	583	583	103.9	99.1	88.0	82.6	10.9	12.9
		5年以上	603	619	107.5	105.3	115.9	114.7	14.3	17.9

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和60年6月）

(14) 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 (60年分)	月 間 所 定 内 給 与 額	
		歳	年	1月当 たりの時間	円	円	円	
女子 一 般 労 働 者	調査産業計	35.5	7.0	180	※ 837	478.7	150.7	
	製造業計	37.3	7.6	183	※ 709	384.7	129.8	
	生産労働者	40.0	7.9	185	※ 650	322.7	120.3	
	管理・事務・ 技術労働者	31.2	6.8	178	※ 850	524.5	151.3	
	卸売業・小売業	31.2	5.8	184	※ 793	418.9	146.0	
	サービス業	36.0	6.6	181	※ 903	536.9	163.5	
	うち勤続 0年の者	調査産業計	-	-	-	※※ 679	-	122.3
		製造業計	-	-	-	※※ 608	-	111.2
		生産労働者	-	-	-	※※ 560	-	103.6
		管理・事務・ 技術労働者	-	-	-	※※ 704	-	125.3
		卸売業・小売業	-	-	-	※※ 678	-	124.7
		サービス業	-	-	-	※※ 726	-	131.4
女子 パ ー ト タ イ ム 労 働 者	調査産業計	42.5	4.0	1日当 たりの時間 6	610(72.9)《 89.8》	83.6 (17.5)	-	
	製造業計	43.2	4.3	7	575(81.1)《 94.6》	102.6 (26.7)	-	
	生産労働者	43.4	4.3	7	568(87.4)《101.4》	99.2 (30.7)	-	
	管理・事務・ 技術労働者	41.5	4.4	6	630(74.1)《 89.5》	133.2 (25.4)	-	
	卸売業・小売業	40.8	3.9	6	606(76.4)《 89.4》	72.7 (17.4)	-	
	サービス業	44.6	3.6	5	697(77.2)《 96.0》	60.1 (11.2)	-	

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和61年）

- (注) 1 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。
- 2 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。）。
- 3 ()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。

15 産業、規模、パートタイム労働者等の処遇状況別企業構成比

イ パートタイム労働者

(%)

区分	計	雇用保険の	健康保険の	厚生年金保	通勤手当の	皆勤手当の	役職手当の	家族手当の	住宅手当の	その他の給手	定期昇給	ベースアップ		賞与		昇進・昇給	配置転換	退職金			
												定率	定額	定率	定額			定率	定額	定率	定額
調査産業計	100.0	45.2	42.1	41.6	72.9	29.5	6.6	4.2	1.2	16.3	100.0	30.6	69.4	100.0	32.4	67.6	100.0	100.0	48.3	51.7	
1,000人以上	100.0	63.5	62.4	62.2	92.5	34.7	2.9	1.9	0.5	24.6	100.0	19.7	80.3	100.0	26.5	73.5	100.0	100.0	48.0	52.0	
300～999人	100.0	56.3	55.2	54.9	81.9	27.7	4.1	2.4	0.5	19.1	100.0	23.8	76.2	100.0	26.1	73.9	100.0	100.0	48.1	51.9	
100～299人	100.0	46.7	44.5	43.6	77.4	28.2	6.0	2.3	1.4	14.9	100.0	29.7	70.3	100.0	33.5	66.5	100.0	100.0	50.1	49.9	
30～99人	100.0	41.9	37.9	37.5	68.4	30.1	7.4	5.5	1.3	16.1	100.0	32.3	67.7	100.0	33.3	66.7	100.0	100.0	47.6	52.4	
製造業	100.0	49.1	45.2	44.4	72.4	37.3	7.4	6.3	1.4	15.8	100.0	28.7	71.3	100.0	31.5	68.5	100.0	100.0	47.9	52.1	
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.4	41.9	41.4	71.9	17.5	3.5	0.8	0.7	15.2	100.0	33.1	66.9	100.0	36.4	63.6	100.0	100.0	43.8	56.2	
サービス業	100.0	35.6	30.9	31.4	76.8	21.2	8.7	2.2	1.5	19.8	100.0	34.0	66.0	100.0	30.2	69.8	100.0	100.0	54.9	45.1	

ロ いわゆるパートタイマー

(%)

区分	計	雇用保険の	健康保険の	厚生年金保	通勤手当の	住宅手当の	家族手当の	役職手当の	住宅手当の	その他の給	定期昇給	ベースアップ		賞与	昇進・昇格	配置転換	退職金	定額			
												定率	定額					定率	定額		
調査産業計	100.0	61.9	58.0	57.6	75.3	2.3	5.5	6.6	2.3	19.8	100.0	28.3	71.7	100.0	31.9	68.1	100.0	37.1	62.9	49.7	50.3
1,000人以上	100.0	83.8	81.3	80.9	97.4	1.1	2.6	1.1	1.1	32.7	100.0	21.3	78.7	100.0	24.5	75.5	100.0	44.9	55.1	67.4	32.6
300～999人	100.0	79.6	80.5	80.5	89.6	3.7	4.8	3.7	0.6	22.2	100.0	29.3	70.7	100.0	33.9	66.1	100.0	47.8	52.2	50.5	49.5
100～299人	100.0	67.9	65.6	65.0	81.0	7.0	3.7	7.0	1.1	17.9	100.0	30.8	69.2	100.0	32.3	67.7	100.0	43.6	56.4	55.5	44.5
30～99人	100.0	54.1	48.5	48.1	68.3	7.2	6.9	7.2	3.4	19.7	100.0	27.3	72.7	100.0	31.7	68.3	100.0	30.7	69.3	44.4	55.6
製造業	100.0	64.3	59.8	59.8	43.7	6.8	7.7	6.8	3.1	19.7	100.0	24.7	75.3	100.0	30.1	69.9	100.0	36.9	63.1	48.5	51.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	66.3	65.1	63.5	77.9	3.5	2.3	3.5	1.2	17.3	100.0	35.8	64.2	100.0	34.2	65.8	100.0	41.5	58.5	44.0	56.0
サービス業	100.0	48.0	42.2	42.2	79.4	10.1	3.1	10.1	1.5	23.7	100.0	31.7	68.3	100.0	36.0	64.0	100.0	30.4	69.6	59.7	40.3

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

10 産業、規模、パートタイム労働者等の通常の労働者への優先的応募機会の付与状況別企業構成比

イ パートタイム労働者

区分	計	与えてい								与えていない				その他				
		る								ない								
		転		換		者		理		由		そ						
		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	以上	労働契約による	就業規則による	慣行による	特別なケースと	その他	希望者がいない	通に常の労働者がいない条件	中途採用はしない	
調査産業計	100.0	50.6	23.5	14.2	4.8	1.6	2.3	2.9		3.8	5.6	30.7	40.0	19.7	40.2	30.6	7.0	20.8
1,000人以上	100.0	35.5	13.1	10.4	6.6	3.8	5.5	25.1		4.4	7.7	22.4	50.8	14.8	19.6	26.7	23.5	27.9
300～999人	100.0	37.2	17.9	14.8	7.9	5.4	5.1	11.8		3.8	7.9	25.7	45.4	17.2	27.7	32.3	14.6	24.9
100～299人	100.0	47.8	20.0	19.1	5.8	0.6	4.4	2.3		3.4	4.6	28.9	43.9	19.3	36.7	30.4	9.1	22.6
30～99人	100.0	54.2	26.3	11.7	3.8	1.7	0.8	1.4		4.0	5.8	32.6	37.0	20.5	45.3	30.6	3.6	18.7
製造業	100.0	51.6	25.3	12.7	3.8	1.9	2.6	2.1		3.2	7.6	33.7	34.9	20.6	41.2	28.9	6.9	21.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	51.4	21.4	14.9	5.8	1.0	1.7	3.8		3.9	2.9	29.9	50.4	13.0	38.3	33.3	8.2	19.2
サービス業	100.0	46.4	19.6	18.5	7.0	1.4	2.2	4.8		5.8	2.0	21.2	45.3	24.9	40.3	31.3	4.7	21.8
	100.0	45.6													54.4			

ロ いわゆるパートタイマー

(%)

区分	計	与えてい								与えていない				その他				
		転		換		者		理		由		希望者がいない	通に常の労働者がいない条件	中途採用はしない	その他			
		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	労働契約による	就業規則による	慣行による					特別な認めケースと	その他	
調査産業計	100.0	46.0	16.5	16.7	7.4	3.1	5.6	4.7	7.0	11.4	26.4	38.2	16.2	100.0	34.7	25.9	11.0	26.2
1,000人以上	100.0	33.3	16.2	10.1	5.1	5.1	9.1	21.2	8.1	7.1	18.2	59.6	7.1	100.0	12.7	22.0	33.5	30.1
300～999人	100.0	41.7	13.6	8.2	9.7	3.3	7.9	15.6	4.1	5.9	30.7	50.6	8.7	100.0	25.1	22.8	21.0	30.2
100～299人	100.0	44.4	18.2	14.4	10.1	1.5	3.9	7.3	7.6	18.7	28.0	36.8	8.9	100.0	28.6	24.7	14.8	31.1
30～99人	100.0	48.5	15.9	20.1	5.3	4.1	6.1	-	7.1	7.7	24.9	35.7	23.1	100.0	40.6	27.3	6.2	22.9
製造業	100.0	44.9	16.4	17.0	7.0	3.9	6.5	4.4	8.9	17.2	26.1	30.4	17.5	100.0	32.3	25.5	10.0	28.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	44.9	21.0	15.6	8.2	1.6	3.8	4.9	5.4	2.3	28.2	52.4	9.8	100.0	34.8	28.3	17.3	18.7
サービス業	100.0	51.2	10.6	17.0	7.9	2.8	5.0	5.4	2.6	4.7	24.8	45.1	21.0	100.0	42.3	23.9	5.2	28.5
		45.2												54.8				

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和160年）

(17) 産業、規模、パートタイム労働者等の教育訓練状況別企業構成比

イ パートタイム労働者

区 分	計	入社時 だけ 実施 して いる	選 定 (M.A.)							頻 度 (M.A.)	入社後 だけ 実施 して いる	選 定 (M.A.)					頻 (M.A.)
			選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)				選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		
			全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	通 常 的 に 労 働 者 と	パ ー ト タ イ ム 労 働 者 等 の み で 実 施	定 期 的 に 実 施	必 要 に 応 じ 実 施			全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	通 常 的 に 実 施 す る	パ ー ト タ イ ム 労 働 者 等 の み で 実 施	
調査産業計	100.0	100.0 14.2	86.4	2.7	10.0	45.6	52.3	11.5	86.3	100.0 6.3	68.0	5.8	24.9	59.0	42.8	15.5	
1,000人 以上	100.0	100.0 12.2	98.7	-	x	17.3	85.3	20.0	80.0	100.0 4.5	71.4	17.9	17.9	64.3	50.0	28.6	
300～ 999人	100.0	100.0 14.2	89.1	-	10.9	23.8	73.8	16.9	79.0	100.0 6.9	80.2	5.0	14.9	72.7	29.8	19.0	
100～ 299人	100.0	100.0 15.5	85.9	2.8	11.3	43.1	58.3	9.3	87.0	100.0 8.9	80.5	3.9	15.6	70.7	32.3	20.0	
30～ 99人	100.0	100.0 13.6	85.7	3.3	9.6	51.8	44.0	11.6	87.4	100.0 4.9	53.9	7.1	35.9	45.2	54.8	10.0	
製 造 業	100.0	100.0 14.4	88.5	1.5	10.0	55.1	42.4	14.0	83.8	100.0 5.3	67.3	2.9	29.8	58.0	45.1	15.3	
卸売・小売 業、飲食店	100.0	100.0 13.6	85.4	3.3	8.1	26.6	70.9	6.1	93.4	100.0 5.9	65.8	10.1	18.7	64.6	36.1	11.7	
サービ ス業	100.0	100.0 14.5	80.5	6.2	13.3	41.3	58.7	11.1	84.4	100.0 10.5	71.4	7.1	21.8	55.8	44.8	19.5	

(注) 統計表に x とあるのは、調査対象企業数が2以下のため公表しないものである。

(%)

度 A.)	入 社 時 ・ 入 社 後 と も に 実 施 し	入 社 時							入 社 後							O J T で や っ て い る	教 育 訓 練 を 必 要 と し な い 仕 事	そ の 他
		選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)		選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)				
		全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	通 常 の 労 働 者 と 一	者 等 の み で 実 施 す る	パ ー ト タ イ ム 労 働	定 期 的 に 実 施	必 要 に 応 じ 実 施	全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	通 常 の 労 働 者 と 一	者 等 の み で 実 施 す る	パ ー ト タ イ ム 労 働			
81.6	100.0 21.3	92.3	0.8	6.5	61.0	37.9	19.6	76.4	78.5	1.2	20.6	72.3	28.0	16.0	84.5	15.4	37.3	5.5
82.1	100.0 30.0	87.0	-	9.7	37.3	56.8	27.6	64.3	67.0	1.1	32.4	55.7	47.0	16.2	84.3	40.4	10.0	2.9
78.5	100.0 26.4	94.1	-	5.6	39.3	61.2	23.4	72.9	71.8	2.6	24.7	58.1	41.6	14.5	84.6	28.2	20.5	3.7
76.4	100.0 25.6	93.7	-	5.7	65.3	32.1	25.4	71.5	77.9	0.2	22.9	78.2	21.2	17.3	84.4	18.2	25.3	6.5
86.9	100.0 18.0	91.4	1.6	7.0	64.6	35.4	14.0	81.8	81.3	1.6	17.1	72.5	28.3	15.4	84.6	10.9	47.2	5.4
82.0	100.0 19.7	94.1	-	5.0	59.8	38.3	21.2	74.4	76.7	0.5	23.1	78.1	21.2	15.5	85.5	15.3	40.7	4.6
82.0	100.0 19.5	89.7	1.7	8.6	57.5	43.9	12.3	82.5	79.6	1.9	18.6	62.2	40.1	11.0	89.0	18.8	36.4	5.8
80.5	100.0 30.4	90.8	1.7	7.7	67.5	30.7	23.8	74.7	81.3	2.0	17.0	69.4	30.9	22.7	77.4	10.3	26.0	8.2

ロ いわゆるパートタイマー

区 分 計	入 社 時 だ け 実 施 し て い る	選 定 (M.A.)								方 法 (M.A.)								頻 度 (M.A.)																			
		全 員			希 望 者 の み			企 業 が 選 定 す る		通 緒 に 実 施 通 常 の 労 働 者 と 一			ハ ー ト の み で 実 施 ハ ー ト タ イ ム 労 働 者 と 一		定 期 的 に 実 施			必 要 に 応 じ 実 施		全 員			希 望 者 の み			企 業 が 選 定 す る		通 緒 に 実 施 通 常 の 労 働 者 と 一			ハ ー ト の み で 実 施 ハ ー ト タ イ ム 労 働 者 と 一		定 期 的 に 実 施			必 要 に 応 じ 実 施	
調査産業計	100.0	100.0 11.6	83.8	6.7	4.5	45.3	45.3	9.8	86.5	100.0 6.2	77.6	6.0	17.5	57.1	43.9	15.6	84.7																				
1,000～ 以上	100.0	100.0 8.8	100.0	-	-	37.5	70.8	16.7	83.3	100.0 4.0	72.7	18.2	36.4	81.8	45.5	45.5	72.7																				
300～ 999人	100.0	100.0 12.0	87.0	-	13.0	46.0	48.0	9.0	79.0	100.0 4.7	92.3	-	7.7	69.2	28.2	30.8	69.2																				
100～ 299人	100.0	100.0 13.9	88.2	3.4	8.4	58.5	42.0	9.7	83.7	100.0 9.9	75.7	-	25.4	76.5	24.6	24.3	75.7																				
30～ 99人	100.0	100.0 10.3	78.9	11.0	10.1	35.3	46.0	9.7	90.3	100.0 4.4	77.5	14.4	8.1	28.2	71.8	-	100.0																				
製 造 業	100.0	100.0 11.2	78.8	9.9	2.3	52.7	32.4	6.1	89.4	100.0 5.0	83.8	0.8	16.2	56.7	44.1	19.0	81.8																				
卸売・小売 業、飲食店	100.0	100.0 11.1	89.5	-	10.5	24.4	72.3	6.7	90.8	100.0 8.3	78.8	10.1	11.7	59.8	40.8	7.8	92.2																				
サービス業	100.0	100.0 13.5	90.7	5.9	3.4	49.5	49.0	23.5	73.5	100.0 7.0	61.0	11.4	30.5	53.3	48.6	21.0	79.0																				

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(96)

入 社 時 ・ 入 社 後 と も に 実 施 し て い る	入 社 時							入 社 後							O J T で や っ て い る	教 育 訓 練 を 必 要 と し な い 仕 事 で あ る	そ の 他
	選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)		選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)				
	全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	緒 に 実 施 す る 一 般 的 な 労 働 者 と 一 緒 に 実 施 す る	者 等 の み で 実 施 す る 一 般 的 な 労 働 者 と 一 緒 に 実 施 す る	定 期 的 に 実 施 す る	必 要 に 応 じ 実 施 す る	全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	緒 に 実 施 す る 一 般 的 な 労 働 者 と 一 緒 に 実 施 す る	者 等 の み で 実 施 す る 一 般 的 な 労 働 者 と 一 緒 に 実 施 す る	定 期 的 に 実 施 す る	必 要 に 応 じ 実 施 す る			
100.0 21.6	95.8	-	4.0	53.5	43.5	21.9	75.2	70.4	3.1	26.7	76.3	23.9	25.9	72.1	16.2	36.8	7.7
100.0 32.7	94.4	-	4.5	32.6	62.9	24.7	67.4	66.3	4.5	30.3	49.4	50.6	20.2	79.8	42.6	9.2	2.6
100.0 30.9	93.0	-	6.2	41.5	58.1	24.0	71.3	75.6	3.1	21.3	70.9	29.1	15.5	84.9	28.5	19.1	4.8
100.0 25.9	94.6	-	5.4	72.1	23.3	14.7	82.2	73.3	0.4	26.7	85.9	14.5	10.6	84.1	17.4	27.2	5.8
100.0 16.9	97.9	-	2.1	43.5	54.4	27.3	71.2	66.7	5.2	28.1	72.5	27.5	43.3	56.7	11.8	46.9	9.6
100.0 20.0	97.7	-	2.3	43.6	54.2	10.2	86.9	64.1	5.3	30.6	79.5	20.5	33.7	64.1	12.4	42.2	9.2
100.0 20.6	94.6	-	5.4	64.6	33.6	45.8	52.8	77.4	x	22.6	73.1	26.9	10.6	88.7	24.0	29.8	6.2
100.0 28.4	92.8	-	6.5	65.2	29.0	24.5	71.3	77.8	0.7	22.2	72.0	28.7	23.8	73.4	17.6	28.7	4.8

(18) 職種別Off-JTの必要性が増すにもかかわらず比重が高まらない理由別事業所構成比

(M.A.%)

項目	時間の確保が難しい	費用がかかりすぎる	組織が整備されていない	ノウハウ、情報が不足している	企業内の施設設備が不足している	企業内の講師に適切な者がいない	外部講師に適切な者がいない	適当な外部の教育訓練施設がない	長期的な就業が期待できないなどの問題がある	トップの理解が乏しい	その他
計	74.1	29.6	16.2	9.3	11.0	16.1	4.9	8.2	6.9	4.0	4.1
技術職	67.2	33.2	16.1	13.3	12.0	18.9	8.5	11.7	3.0	3.6	4.5
管理職	74.4	33.3	14.7	9.3	10.3	18.1	5.4	6.8	2.5	5.4	3.5
監督職	71.3	27.9	18.6	6.7	10.6	21.0	3.8	10.2	3.2	5.9	4.6
事務職	71.7	28.1	20.6	8.3	12.5	14.4	2.8	6.8	4.4	3.4	4.2
種 営業・販売職	76.6	28.8	15.4	16.3	10.5	15.3	8.2	9.9	3.6	1.9	2.3
技 能 職	82.9	29.1	14.8	6.0	12.6	15.7	4.4	8.1	7.6	3.9	6.2
パートタイム労働者	73.7	24.3	10.7	3.5	7.3	7.7	0.7	4.1	37.0	3.7	3.7

資料出所：労働省「民間教育訓練実態調査」（昭和61年10月）

注 1 「パートタイム労働者」とは、事業所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者をいう。

2 以下、本調査において同じ。

19 職種別Off-JTの比重が高まる分野別事業所構成比

(M.A.%)

項目	経営方針 経営計画 経営戦略	情報処理	O A機器 の操作	F A機器 の操作	先端技術	専門職の 高度化・ 活性化の ための教 育	中高年齢 者の能力 維持のた めの教育	女子の能 力活用の ための教 育	国際化 要員教育	職種転換 教育	健康管理	その他
計	29.8	30.8	37.0	13.2	14.1	38.8	18.9	21.1	8.1	11.1	26.6	1.8
技術職	6.6	41.8	32.2	27.2	48.5	56.5	10.5	6.7	12.3	8.5	25.7	1.1
管理職	83.8	32.5	27.0	5.9	13.3	34.7	22.2	11.0	11.9	8.3	27.3	1.5
監職	30.4	20.4	21.2	21.9	14.8	47.1	20.2	11.1	4.2	12.7	31.1	2.4
事務職	12.2	42.0	80.0	7.2	1.4	31.1	13.3	43.5	5.8	7.8	21.1	1.0
営業・販売職	28.3	41.4	33.9	3.4	7.8	36.4	16.6	19.0	13.7	11.4	23.4	2.6
技能職	3.2	6.9	13.4	26.9	13.7	42.1	28.8	14.5	2.6	23.1	32.3	2.8
パートタイム 労働者	1.7	4.5	17.0	6.2	0.6	22.5	25.8	51.5	-	7.3	32.2	4.1

資料出所：労働省「民間教育訓練実態調査」（昭和61年10月）

20 産業、規模、パートタイム労働者等の能力有効活用制度別企業構成比

イ パートタイム労働者

(%)

区 分	計	能力有効活用 制度あり	(M.A.)					能力有効活用 制度なし
			職格 能資度	準制 社員度	正登制 社員用度	役職へ の登用	その他	
産業 産業計	100.0	100.0 14.8	10.4	24.2	57.8	4.8	7.5	85.2
1,000人以上	100.0	100.0 20.3	20.8	32.0	40.0	9.6	12.0	79.7
300～999人	100.0	100.0 18.1	9.2	39.4	50.5	6.7	8.3	81.9
100～299人	100.0	100.0 17.7	9.7	25.6	61.5	9.2	1.6	82.3
30～99人	100.0	100.0 12.5	10.3	19.4	58.2	0.8	11.3	87.5
製造業	100.0	100.0 14.9	6.9	23.8	57.0	3.2	11.1	85.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 12.7	15.2	28.7	60.4	8.8	2.9	87.3
サービス業	100.0	100.0 17.8	15.4	20.1	57.3	4.9	2.3	82.2

ロ いわゆるパートタイマー

(%)

区 分	計	能力有効活用 制度あり	(M.A.)					能力有効活用 制度なし
			職格 能資度	準制 社員度	正登制 社員用度	役職へ の登用	その他	
調査 産業計	100.0	100.0 20.6	10.4	18.7	63.9	3.7	8.9	79.4
1,000人以上	100.0	100.0 25.4	8.7	40.6	52.2	4.3	8.7	74.6
300～999人	100.0	100.0 28.9	8.7	24.9	61.8	10.4	11.2	71.1
100～299人	100.0	100.0 27.0	7.3	24.9	63.7	5.1	5.5	73.0
30～99人	100.0	100.0 15.2	14.3	8.2	65.9	-	11.5	84.8
製造業	100.0	100.0 20.0	14.2	18.5	55.1	2.1	12.2	80.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 22.0	4.4	26.4	71.9	7.8	4.9	78.0
サービス業	100.0	100.0 20.6	7.4	7.4	80.0	2.6	4.5	79.4

(2) 業種、企業規模、パートタイマー、アルバイトの活用についての考え方別

企業構成比

(規模計)

(%)

業 種	計	社繁力員忙とのに欠対員処活やす用一るし時労た的働い	社行用員うしたの労た補働い助力的と業し務てを活	事めて業る活用の基用重幹した部働い分力をと占し	基し一やあ幹て定質ると働用率な考力し以面えのて上でて一いは限い部る効界るとが率、	活用は考えていない	不 明
計	100.0	32.1	27.8	14.8	12.8	12.4	0.0
特定貨物自動車運送業	100.0	39.3	19.3	3.8	4.9	32.7	—
旅行業	100.0	42.9	22.1	1.5	13.9	19.6	—
百貨店・総合スーパー	100.0	25.0	22.6	29.3	23.1	—	—
各種食料品小売業	100.0	11.3	40.1	27.2	21.2	0.2	—
一般飲食店	100.0	32.5	28.3	22.9	15.0	0.9	0.3
料亭	100.0	32.5	37.8	16.1	13.6	—	—
物品賃貸業	100.0	33.2	22.5	9.3	9.3	25.7	—
リネンサプライ業	100.0	34.1	24.8	24.0	17.1	—	—
その他の個人サービス業	100.0	36.3	34.5	14.1	11.5	3.5	—
運動競技場	100.0	55.8	21.3	7.8	10.2	4.9	—
遊園地	100.0	60.5	27.0	2.5	10.0	—	—
機械修理業	100.0	27.4	22.4	2.4	9.0	38.8	—
情報サービス業	100.0	21.6	26.9	6.3	9.5	35.7	—
ニュース供給業	x	x	x	x	x	x	x
広告業	100.0	29.9	38.1	1.9	4.2	25.9	—
商品検査業	100.0	28.3	11.7	20.0	10.0	30.0	—
計量証明業	100.0	45.8	37.5	—	—	16.7	—
建設サービス業	100.0	27.8	28.9	22.9	15.2	5.1	—
民営職業紹介業	100.0	—	—	33.3	22.2	44.4	—
警備業	100.0	51.6	16.6	7.8	9.6	14.4	—
その他の事業サービス業	100.0	39.3	24.1	9.9	4.8	21.8	—
土木建築サービス業	100.0	41.2	34.9	2.0	4.4	17.5	—
デザイン業	100.0	20.9	7.0	7.0	11.8	53.5	—
個人教授所	100.0	14.5	40.7	17.9	23.9	3.0	—
経営コンサルタント・機械設計業	100.0	24.6	25.1	5.1	14.0	31.2	—

資料出所：労働省「サービス産業の経営戦略の動向と労働面の対応に関する調査」(昭和61年10月)

(注) 1 パートタイマー、アルバイトとは、パートタイマー、アルバイト等これに類似した名称で呼ばれている者をいう。

2 xとは、調査対象企業数が1又は2の企業に関する数字であるため公表しないものである。

3. パートタイム労働者等の就労状況、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 助 補	生活水準 の 向 上	余 暇 の 用 利	そ の 他 の 用 利
パート タイム 労働者 構成比 (%)	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	54.4	14.8	10.1	9.7
	60	100.0	13.5 (2.4)	55.9 (1.5)	12.0 (-2.8)	11.7 (1.6)	7.0 (-2.7)
一般 労働者 就業構 成比 (%)	53	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	32.1	43.2	10.3	5.7	8.7
	60	100.0	29.3 (-2.8)	40.8 (-2.4)	14.2 (3.9)	6.9 (1.2)	8.8 (0.1)

資料出所：労働省「雇用動向調査」

注 1 ()内は、対前年差(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) 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」

(3) 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) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等の過去における雇用状況別構成比
(%)

区 分	計	雇 用 された ことが あ る	雇 用 形 態 (M. A.)				通常 の 労働者 の 経験 だ け あ る	通常 の 労働者 の 経験 が な い	雇 用 され た こと が な い
			通常 の 労働者	パート タイム 労働者	いわ ゆる パート タイ マー	アル バ イト 等			
調 査 産 業 計	100.0	79.9	61.1	22.9	5.6	4.8	48.2	18.8	20.0
女 子	100.0	79.8	60.6	23.9	5.6	4.5	47.5	19.2	20.1
1,000 人 以 上	100.0	82.6	64.0	23.8	5.2	4.9	50.2	18.7	17.4
300 ~ 999 人	100.0	81.0	61.5	25.4	5.5	4.1	47.8	19.6	19.0
100 ~ 299 人	100.0	77.5	58.7	22.0	6.0	4.8	46.4	18.9	22.3
30 ~ 99 人	100.0	79.1	59.4	24.6	5.5	3.9	46.4	19.7	20.9
製 造 業	100.0	81.4	61.4	25.9	6.4	4.2	46.8	20.0	18.6
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	100.0	82.6	66.8	22.0	4.7	4.6	52.9	15.8	17.2
サ ー ビ ス 業	100.0	75.2	63.4	23.4	5.5	4.7	43.0	21.8	24.8
有 配 偶	100.0	80.2	51.2	25.3	4.6	3.2	47.5	19.0	19.7
男 子	100.0	81.3	69.8	6.8	5.1	9.8	60.4	11.5	18.7

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(5) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等の就労理由別構成比

(%)

区 分	計	勤 務 時 間 帯 や 勤 務 日 を 自 分 の 都 合 に 合 わ せ ら れ る	家 事 ・ 育 児 等 の 事 情 で 通 常 の 勤 務 者 と し て 勤 務 で き な い	通 常 の 勤 務 者 と し て 勤 務 す る の は 身 体 に 無 理 が あ る	通 常 の 勤 務 者 と し て の 仕 事 が な か っ た	知 人 ・ 友 人 が パー ト タイム で 勤 務 し て い る
女 子	100.0	48.5	25.2	5.9	11.9	7.2
1,000 人 以 上	100.0	46.3	27.2	5.2	12.6	7.3
300 ~ 999 人	100.0	47.1	25.0	4.7	13.5	8.1
100 ~ 299 人	100.0	49.0	23.9	5.9	12.6	7.4
30 ~ 99 人	100.0	51.6	25.4	8.0	7.9	5.7
製 造 業	100.0	42.6	30.9	5.1	11.8	8.4
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	100.0	48.5	24.5	6.4	13.3	5.6
サ ー ビ ス 業	100.0	55.2	19.3	6.3	10.5	7.6
有 配 偶	100.0	48.3	28.4	5.3	9.7	7.2
男 子	100.0	56.2	1.7	12.8	17.9	8.5

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(6) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等の在職期間別構成比

(%)

区 分	計	2か月未満	2～4か月未満	4～6か月未満	6～12か月未満	1～2年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
調査産業計	100.0	3.0	3.7	5.4	11.8	27.9	16.3	19.1	10.0
女	100.0	2.9	3.5	5.3	11.4	27.8	16.7	19.6	10.1
1,000人以上	100.0	2.8	3.1	5.6	10.9	29.0	15.0	21.8	9.6
300～999人	100.0	3.1	3.6	5.7	10.9	27.1	16.9	19.6	10.7
100～299人	100.0	2.9	3.4	4.7	11.7	29.6	16.5	18.3	10.1
30～99人	100.0	2.4	4.1	5.3	12.3	24.8	18.0	19.4	10.0
製造業	100.0	3.4	3.5	5.1	10.6	28.6	17.2	19.5	8.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	2.7	3.3	5.7	12.8	27.7	16.3	19.4	10.0
サービス業	100.0	2.4	3.7	5.0	11.0	26.8	16.4	19.9	11.9
男	100.0	5.5	6.4	6.4	18.7	31.1	10.6	10.6	7.2

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(注) パートタイム労働者等の在職期間別企業構成比は213頁の2-11参照

(7) 女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の勤続年数の推移

区 分	女子パートタイム労働者	女子一般労働者
昭和 年	年	年
45	2.0	4.5
51	2.9	5.3
55	3.3	6.1
60	3.9	6.8
61	4.0	7.0

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(8) 男女別パートタイマー・アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無別構成比

— 調査産業計 —

(%)

区 分	計	変りたい	変りたくない	不 詳
男女計	100.0	18.9	76.5	4.6
パートタイマー 男	100.0	32.5	61.9	5.6
女	100.0	17.4	78.1	4.5
男女計	100.0	21.3	75.1	3.6
アルバイト 男	100.0	19.7	76.9	3.3
女	100.0	23.3	72.7	4.0

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

イ 男女別パートタイマー・アルバイトで一般社員・正社員に「変りたくない」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 男女計	100.0	63.0	3.8	6.1	5.7	8.9	8.8	3.6
男	100.0	46.8	2.9	-	6.4	14.0	22.3	7.3
女	100.0	64.4	3.9	6.7	5.6	8.5	7.7	3.2
アルバイト 男女計	100.0	31.8	0.7	1.9	7.3	24.7	22.7	10.9
男	100.0	27.4	0.9	0.4	8.1	26.3	23.8	13.1
女	100.0	38.2	0.4	4.0	6.2	22.4	21.0	7.7

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

ロ 男女別パートタイマー・アルバイトで一般社員・正社員に「変りたい」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	責任ある仕事ができるから	生活時間のゆとりができるから	今よりも能力をいさせるから	その他	不 詳
パートタイマー 男女計	100.0	49.9	25.0	9.7	4.9	7.1	2.8	0.7
男	100.0	65.7	14.9	7.7	3.5	8.1	-	-
女	100.0	46.6	27.1	10.1	5.2	6.8	3.3	0.8
アルバイト 男女計	100.0	44.0	19.3	9.7	10.0	10.9	4.2	1.9
男	100.0	40.1	22.6	13.7	7.5	11.6	4.4	-
女	100.0	48.3	15.5	5.2	12.8	10.1	3.9	4.1

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

(9) 転職・転業の希望理由別、転職・転業希望している仕事の従業上の地位別パート

男女別及び正規 従業員と比べた 就業時間等	総 数	転職・ 転業希 望なし	転職・転業 希望あり	転 職 ・ 転 業 希 望 理 由					
				一時的 につい た仕事	収入が 少ない	将来性 がない	時間・ 肉体的 負担が 大きい	知識や 技能を いかし たい	自分又 は家庭 の都合
男 女 計	253 (100.0)	173 (68.4)	79 (31.2)	21 〔26.6〕	29 〔36.7〕	8 〔10.1〕	13 〔16.5〕	3 〔3.8〕	5 〔6.3〕
男	14 (100.0)	9 (64.3)	5 (35.7)	1 〔20.0〕	1 〔20.0〕	1 〔20.0〕	1 〔20.0〕	0 〔0.0〕	0 〔0.0〕
女	239 (100.0)	164 (68.6)	75 (31.4)	19 〔25.3〕	28 〔37.3〕	7 〔9.3〕	12 〔16.0〕	2 〔2.7〕	5 〔6.7〕
時間だけ短い	158 (100.0)	106 (67.1)	51 (32.3)	16 〔31.4〕	16 〔31.4〕	6 〔11.8〕	7 〔13.7〕	2 〔3.9〕	3 〔5.9〕
日数だけ短い	26 (100.0)	17 (65.4)	9 (34.6)	3 〔33.3〕	2 〔22.2〕	1 〔11.1〕	2 〔22.2〕	0 〔0.0〕	1 〔11.1〕
時間・日数とも 短い	84 (100.0)	57 (67.9)	27 (32.1)	11 〔40.7〕	7 〔25.9〕	1 〔3.7〕	3 〔11.1〕	2 〔7.4〕	2 〔7.4〕
時間・日数とも 同じ	176 (100.0)	115 (65.3)	61 (34.7)	22 〔36.1〕	16 〔26.2〕	5 〔8.2〕	10 〔16.4〕	3 〔4.9〕	3 〔4.9〕
そ の 他	49 (100.0)	33 (67.3)	16 (32.7)	5 〔31.3〕	5 〔31.3〕	1 〔6.3〕	3 〔18.8〕	1 〔6.3〕	1 〔6.3〕

資料出所：総務庁「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

注（ ）〔 〕内は割合（％）を示す。

タイマー数 — 非農林業 —

(万人)

その他	総 数	転職・転業希望している仕事の従業上の地位						
		正規従業員 に変わ りたい	パートタイ マー・アル バイトに 変わりたい	その他臨時 的従業員に 変わりたい	自営業主に 変わりたい	家族従業者 に変わりたい	内職に 変わりたい	その他
2	79	41	19	3	5	2	2	8
(2.5)	[100.0]	[51.9]	[24.1]	[3.8]	[6.3]	[2.5]	[2.5]	[10.1]
0	5	3	0	—	0	0	—	1
(0.0)	[100.0]	[60.0]	[0.0]	[—]	[0.0]	[0.0]	[—]	[20.0]
1	75	38	18	3	4	2	2	7
(1.3)	[100.0]	[50.7]	[24.0]	[4.0]	[5.3]	[2.7]	[2.7]	[9.3]
1	51	26	12	2	3	1	1	6
(2.0)	[100.0]	[51.0]	[23.5]	[3.9]	[5.9]	[2.0]	[2.0]	[11.8]
0	9	4	3	1	1	0	—	1
(0.0)	[100.0]	[44.4]	[33.3]	[11.1]	[11.1]	[0.0]	[—]	[11.1]
1	27	9	7	1	3	1	1	4
(3.7)	[100.0]	[33.3]	[25.9]	[3.7]	[11.1]	[3.7]	[3.7]	[14.8]
2	61	36	7	5	7	1	1	5
(3.3)	[100.0]	[59.0]	[11.5]	[8.2]	[11.5]	[1.6]	[1.6]	[8.2]
0	16	7	3	0	2	0	1	3
(0.0)	[100.0]	[43.8]	[18.8]	[0.0]	[12.5]	[0.0]	[6.3]	[18.8]

(10) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等の今後の就業希望別構成比

(%)

区 分	計	単純・補助的な仕事でなく、主たる業務に変わりたい	教育訓練を受けるなどして、技術・技能を高めたい	主任・班長・チーフ等もつと責任ある仕事をしたい	今のままでよい	わからない	その他
調査産業計	100.0	8.2	12.1	1.4	59.7	14.5	2.3
女 子	100.0	8.1	12.1	1.3	60.0	14.3	2.2
1,000人以上	100.0	10.0	15.6	1.7	55.4	13.8	1.9
300～999人	100.0	8.9	12.8	0.9	61.0	12.8	2.2
100～299人	100.0	7.6	10.8	1.5	59.1	16.4	2.3
30～99人	100.0	6.3	10.2	1.2	63.9	13.9	2.2
製造業	100.0	7.6	10.9	1.2	61.5	14.8	2.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.5	14.2	1.6	54.4	14.3	2.7
サービス業	100.0	6.3	11.5	1.1	63.9	13.8	1.8
有配偶	100.0	7.6	11.6	1.3	62.0	13.6	2.1
男 子	100.0	8.5	11.1	3.0	54.0	17.4	3.8

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(11) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等のパート収入状況別構成比

イ パート収入額（昭和59年のパートによる年収）

(%)

区 分	計	働かない	50万円未満	50～60万円未満	60～80万円未満	80～90万円未満	90～120万円未満	120～150万円未満	150万円以上
調査産業計	100.0	9.7	11.9	7.8	18.9	17.9	19.7	8.1	4.2
女 子	100.0	9.5	11.7	8.0	19.3	18.5	20.2	7.7	3.4
1,000人以上	100.0	9.9	9.3	5.5	17.4	17.0	23.2	12.3	3.7
300～999人	100.0	10.1	10.4	7.1	19.1	18.8	20.6	9.0	3.8
100～299人	100.0	8.3	13.8	9.4	20.0	18.6	18.8	5.9	3.5
30～99人	100.0	10.0	12.5	9.4	20.4	19.1	18.9	4.8	2.6
製造業	100.0	9.1	11.8	6.8	17.9	19.0	21.9	8.8	2.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.5	10.5	6.7	19.1	19.4	21.3	7.2	3.4
サービス業	100.0	8.8	12.8	10.6	21.2	17.0	17.0	7.1	4.1
有配偶	100.0	9.0	11.9	8.1	20.4	19.5	19.7	7.3	2.8
男 子	100.0	14.5	16.2	5.1	10.6	8.1	10.6	14.0	18.3

ロ 90万円を超えそうになった場合の対処方法

(%)

区 分	計	超えない ように 休む	超えても 働く	現状では 90万円に ならない	わから ない	その他
調査産業計	100.0	16.4	35.9	34.2	9.3	2.0
女 子	100.0	17.0	35.1	34.5	9.4	1.9
1,000人以上	100.0	18.3	42.2	25.0	8.3	1.5
300～999人	100.0	16.5	36.6	34.2	9.5	3.7
100～299人	100.0	17.5	31.9	38.2	9.3	1.4
30～99人	100.0	16.1	31.4	37.6	10.6	1.6
製造業	100.0	20.0	37.1	30.0	8.8	1.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	16.2	35.4	33.8	10.1	2.4
サービス業	100.0	14.6	32.4	40.2	9.5	1.5
有配偶	100.0	19.5	32.8	35.5	8.7	1.9
男 子	100.0	4.3	50.2	29.8	7.7	3.4

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

(12) 産業、規模、男女、パートタイム労働者等のパート収入の使い途別構成比

イ 収入の使い途理由（第1位）

(%)

区 分	計	生活 費の 補て	車・家 具等 購入	住購 宅入 (土地) の	学 費・ 教育 費	子 用 の 結 婚 費	生 活 の プ レ レ ル	化 粧 の 購 入 衣 服	趣 味 ・ 交 際 費 ・ 娯 楽 ・	老 後 に 備 え る	不 貯 蓄 の た め の	そ の 他
調査産業計	100.0	51.4	1.8	2.8	10.0	0.8	3.2	8.9	4.6	3.8	10.4	1.7
女 子	100.0	50.7	1.6	2.8	10.5	0.8	3.3	9.3	4.2	3.8	10.9	1.5
1,000人以上	100.0	43.0	0.9	3.1	12.6	0.5	3.2	11.7	5.1	3.3	14.3	1.9
300～999人	100.0	49.0	2.2	3.0	10.4	0.9	4.3	9.6	4.7	3.5	10.5	1.4
100～299人	100.0	56.2	1.5	2.4	9.5	1.0	2.3	9.0	3.3	3.5	9.3	1.2
30～99人	100.0	51.6	1.5	2.9	10.2	0.7	3.2	7.1	3.9	4.9	10.9	2.0
製造業	100.0	53.0	1.4	2.8	11.6	0.8	3.4	7.1	2.6	2.6	13.0	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	46.6	2.1	3.3	10.4	0.8	2.8	11.2	4.5	3.7	11.9	2.1
サービス業	100.0	52.2	1.4	2.4	9.3	0.9	3.5	9.8	5.7	5.0	7.5	1.5
有配偶	100.0	49.5	1.6	3.2	12.3	0.9	3.8	7.8	3.5	3.9	12.2	0.7
男 子	100.0	63.8	4.3	3.0	1.3	0.4	1.7	3.0	11.9	4.3	2.1	3.8

ロ 収入の使い途理由（上位3つの複数回答）

(%)

区分	計	生活費の補て	車・家具等購入	住宅購入(土地)の	学費・教育費	子供の結婚費	生活のアップレベル	化粧品の購入・衣服	趣味・娯楽・交際費	老後に備える	貯蓄のための	その他
調査産業計	100.0	67.4	6.5	7.1	33.1	3.9	15.3	42.4	26.4	12.3	34.1	3.1
女子	100.0	66.9	5.9	7.0	34.5	3.9	15.8	43.3	25.5	12.0	34.6	3.0
1,000人以上	100.0	61.8	5.3	6.4	32.4	3.2	16.7	47.4	31.6	11.3	37.4	3.5
300～999人	100.0	64.5	6.0	7.9	35.4	3.6	16.7	45.2	26.8	11.0	35.2	3.1
100～299人	100.0	71.8	5.9	6.5	35.2	4.4	15.1	40.5	23.4	11.3	33.8	2.3
30～99人	100.0	67.2	6.4	6.8	34.2	4.1	14.6	41.3	21.3	14.7	32.7	3.5
製造業	100.0	70.2	6.6	7.4	41.5	3.5	16.4	40.5	19.5	9.9	37.6	2.0
卸売・小売業	100.0	62.6	6.0	7.5	31.4	3.7	15.5	48.0	28.1	10.6	35.4	4.3
飲食業	100.0	67.4	5.1	5.9	29.8	4.5	15.3	41.7	29.6	15.6	30.5	2.9
サービス業	100.0	67.4	5.1	5.9	29.8	4.5	15.3	41.7	29.6	15.6	30.5	2.9
有配偶	100.0	66.6	5.8	7.8	38.7	4.1	17.8	41.9	22.6	11.9	36.5	1.9
男子	100.0	77.4	15.7	10.2	8.9	3.4	8.1	25.5	43.0	18.3	24.7	5.1

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」（昭和60年）

4. 有配偶女子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

(給付所得控除額) 57万円 + (基礎控除額) 33万円 = 90万円

パートタイム労働者の年間給与収入額(以下、年収という。)が90万円以下であれば課税されないが、90万円を超えると課税される。

② 配偶者控除の適用限度額

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

有配偶女子パートタイム労働者(以下、妻という。)の年収が90万円以下であれば、夫の年収から配偶者控除が受けられるが、90万円を超えると、夫の年収から配偶者控除が受けられなくなる。

③ 配偶者特別控除(62年に創設)

イ 特別控除の資格

(イ) 夫の年間の合計所得金額が800万円以下(例えば、夫の年収が給与所得だけならば、1010万円以下)である。

(ロ) 妻の年収が107万円未満である。

この適用を受けるには、夫は、会社から年末調整用に渡される「給与所得者の配偶者特別控除申告書」に必要事項を記入して提出する必要がある。

ロ 控除額は、表1のとおりである。

(イ) 控除対象の配偶者の場合(配偶者控除を受けられる場合)であって、その妻年収がないか、又は、57万円以下の場合

16万5,000円

(ロ) 控除対象の配偶者の場合(配偶者控除を受けられる場合)であって、その妻年収が57万円を超え、90万円以下の場合

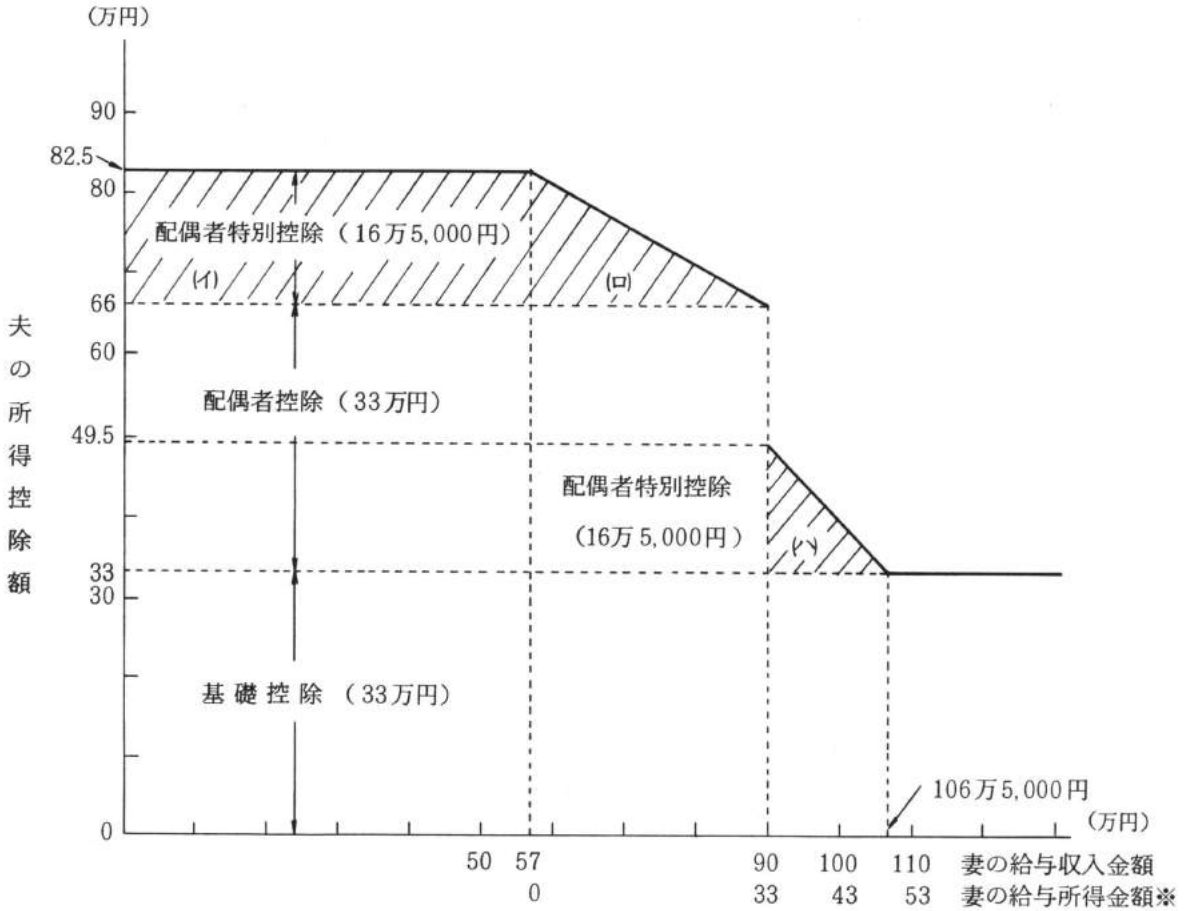
$$16万5,000円 \left[\begin{array}{l} \text{控除対象配偶者の} \\ \text{所得金額} \end{array} \times \frac{16.5}{33} \right]$$

(イ) 控除対象の配偶者以外の配偶者の場合（配偶者控除を受けられない場合）

$$16万5,000円 - \left[\begin{array}{l} \text{その配偶者の} \\ \text{所得金額} \end{array} - 33万円 \right]$$

なお、(ロ)及び(イ)ともに、1万円未満は切り捨てとする。

表1 配偶者特別控除額の調整



※給与収入金額から給与所得控除額を控除した額

配偶者特別控除額の早見表

（配偶者の所得が給与所得のみの場合）

給与の収入金額	配偶者特別 控除額	配 偶 者 控 除 額	合 計 額
0 ～ 570,000	165,000	330,000	495,000
570,001 ～ 590,000	155,000	330,000	485,000
590,001 ～ 610,000	145,000	330,000	475,000
610,001 ～ 630,000	135,000	330,000	465,000
630,001 ～ 650,000	125,000	330,000	455,000
650,001 ～ 670,000	115,000	330,000	445,000
670,001 ～ 690,000	105,000	330,000	435,000
690,001 ～ 710,000	95,000	330,000	425,000
710,001 ～ 730,000	85,000	330,000	415,000
730,001 ～ 750,000	75,000	330,000	405,000
750,001 ～ 770,000	65,000	330,000	395,000
770,001 ～ 790,000	55,000	330,000	385,000
810,001 ～ 810,000	45,000	330,000	375,000
830,001 ～ 830,000	35,000	330,000	365,000
850,001 ～ 850,000	25,000	330,000	355,000
870,001 ～ 870,000	15,000	330,000	345,000
890,001 ～ 899,999	5,000	330,000	335,000
900,000	0	330,000	330,000
900,001 ～ 909,999	165,000	0	165,000
910,000 ～ 919,999	155,000	0	155,000
920,000 ～ 929,999	145,000	0	145,000
930,000 ～ 939,999	135,000	0	135,000
940,000 ～ 949,999	125,000	0	125,000
950,000 ～ 959,999	115,000	0	115,000
960,000 ～ 969,999	105,000	0	105,000
970,000 ～ 979,999	95,000	0	95,000
980,000 ～ 989,999	85,000	0	85,000
990,000 ～ 999,999	75,000	0	75,000
1,000,000 ～ 1,009,999	65,000	0	65,000
1,010,000 ～ 1,019,999	55,000	0	55,000
1,020,000 ～ 1,029,999	45,000	0	45,000
1,030,000 ～ 1,039,999	35,000	0	35,000
1,040,000 ～ 1,049,999	25,000	0	25,000
1,050,000 ～ 1,059,999	15,000	0	15,000
1,060,000 ～ 1,069,999	5,000	0	5,000
1,070,000 ～	0	0	0

(2) 地方税 — 個人住民税（63年度分は、前年度の62年度の所得に係るものである。）

① 所得割非課税限度額

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

パートタイム労働者の年間給与収入額（以下、年収という。）が88万円以下であれば課税されないが、88万円を超えると課税される。

② 配偶者控除の適用限度額

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

有配偶女子パートタイム労働者(以下、妻という。)の年収が90万円以下であれば、夫の年収から配偶者控除が受けられるが、90万円を超えると、夫の年収から配偶者控除が受けられなくなる。

③ 配偶者特別控除(62年に創設)

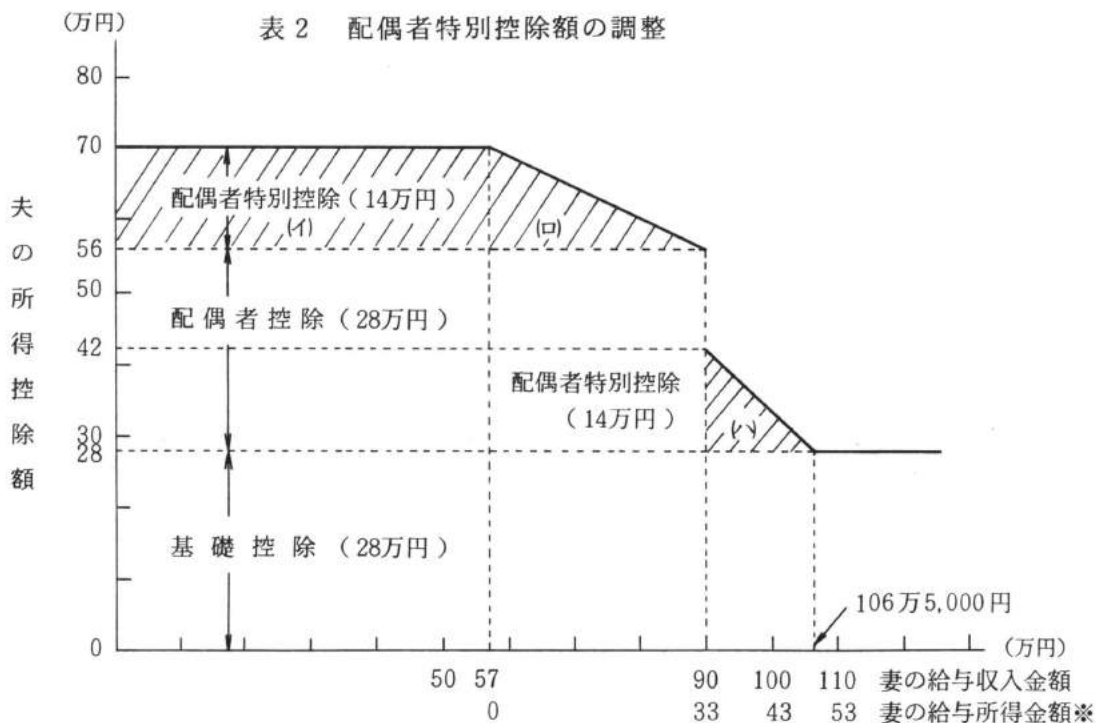
イ 特別控除の資格

(イ) 夫の年間の合計所得金額が800万円以下(例えば、夫の年収が給与所得だけならば、1010万円以下)である。

(ロ) 妻の年収が107万円未満である。

この適用を受けるには、夫は、会社から年末調整用に渡される「給与所得者の配偶者特別控除申告書」に必要事項を記入して提出する必要がある。

ロ 控除額は、表2のとおりである。



※給与収入金額から給与所得控除額を控除した額

(イ) 控除対象の配偶者の場合（配偶者控除を受けられる場合）であって、その妻年収がないか、または、57万円以下の場合

14万円

(ロ) 控除対象の配偶者の場合（配偶者控除を受けられる場合）であって、その妻年収が57万円を超え、90万円以下の場合

$$14\text{万円} - \left[\frac{\text{控除対象配偶者の所得金額}}{\text{所得金額}} \times \frac{14}{33} \right]$$

(ハ) 控除対象の配偶者以外の配偶者の場合（配偶者控除を受けられない場合）

$$14\text{万円} - \left[\frac{\text{その配偶者の所得金額} - 33\text{万円}}{\text{所得金額}} \right] \times \frac{28}{33} = \left(\frac{14}{16.5} \right)$$

(ロ)及び(ハ)ともに、1万円未満は切り捨てとする。

63年度分の所得税及び住民税の概要

	パート本人の所得に対して		夫の所得から配偶者控除が		夫の所得から配偶者特別控除が	
	所得税	住民税	所得税	住民税	所得税	住民税
57万円以下	かからない	かからない	受けられる	受けられる	全額受けられる	全額受けられる
57万円を超え、88万円以下					一部受けられる	一部受けられる
88万円を超え、90万円未満					受けられない	受けられない
90万円	かかる	かかる	受けられない	受けられない	一部受けられる	一部受けられる
90万円を超え、107万円以下					受けられない	受けられない
107万円を超える					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昭和60年3月末に可決され、同年4月1日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（掛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。

(イ) 共済加入事業所数及び被共済者数

区 分	延被共済者数	現被共済者数	延加入事業所数	現加入事業所数
昭和60年5月1日	126	126	25	25
8月1日	204	200	42	42
11月1日	331	312	47	47
昭和61年2月1日	379	345	52	51
5月1日	454	407	60	59
8月1日	476	415	62	60
11月1日	540	446	66	62
昭和62年2月1日	575	462	68	64
5月1日	622	494	72	68
8月1日	662	497	73	70
11月1日	690	505	77	72

(参考) 当初加入5カ年計画

年 度 \ 区 分	被 共 済 者 数	加 入 事 業 所 数
60 年 度	150	30
61	300	60
62	400	90
63	500	120
64	600	150

(ロ) 加入事業所・被共済者の概要

a 加入事業所の業種別内訳

製 造 業	27 社 183 名	卸・小売業	21 社 218 名
サービス業	12 社 44 名	飲 食 業	7 社 19 名
建 設 業	3 社 9 名	運 輸 業	1 社 6 名
公 務	1 社 26 名		

b 被共済者の平均年齢

39.7 歳 (女子)

c 被共済者の男女比率

1 : 9

○ 市内事業数	4,900 事業所
○ パート雇用事業所数	1,500 事業所
○ 市内事業所のパートタイマー数	5,400 人

(ハ) 同制度実施の効果

同市が、昭和59年に実施した労働事情実態調査によると「パートに退職金あり」とする事業所は13.4%であったが、制度実施後の昭和61年度
の同調査では37.4%の事業所において、なんらかの形でパートに退職金
が支給されている。

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っ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るときは、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。

別表第1及び第2（略）

(2) 貝塚市中小企業退職金共済掛金補助制度について

中小企業退職金制度は、事業経営者にとり労働力の安定確保と定着化、一方従業員には労働条件の向上と生活安定の面から極めて重要な課題であるので、貝塚市では、昭和61年7月1日から国が実施している「中小企業退職金共済制度」への加入を促進するため、補助金制度を実施し、労働福祉の向上

と中小企業の振興を図るものとした。

イ 対象者： 常時雇用する従業員の数が50人（卸売業、小売業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む事業主に常時雇用されるものにあつては20人）未満の事業主

対象従業員： 中小企業者の市内の事業所に勤務する常時雇用の従業員及びパートタイマーでかつ法第2条第7項に規定する被共済者（退職金共済契約により、事業団がその退職について退職金を支給すべき者をいう）である者をいう。

ロ 補助率

中小企業従業員規模	補助率	補助対象掛金月額
1 ～ 19 人	20%	掛金（月額）1,600円を 限度とする（1,600円を 超えるものは1,600円と する。）。
20 ～ 29 人	15%	
30 ～ 49 人	10%	

備考 補助率は退職金共済契約の対象従業員1人につき補助対象掛金月額に対する割合をいう。

施行 昭和61年7月1日（適用 昭和61年4月1日）

ハ 補助実績

区分	対象事業所数	対象従業員数	補助総額
61年度 62	50社	402名	696,380円

(3) パートタイム労働者に対する退職金をめぐる働きについて

(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の数理、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する。

(ロ) 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、昭和60年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ったが、すべての市議会でも否決された。

（ なお、パートタイム労働者を含む事業所の従業員の福祉増進を図るため池田、箕面、茨木の3市において勤労者福祉共済制度が創設され、61年10月1日からスタートしている。 ）

(ハ) また、盛岡市においても、パートタイマー等退職金共済制度確立を求める住民運動が起こり、昭和62年9月中旬に当該市長に対しパートタイマー等退職金共済制度の確立を求める請願が出されたが、同年12月21日市議会本会議で不採択となった。

参 考

①パートタイマーの退職金の支給状況別事業所構成比

(単位：パートタイマーを雇用している事業所)

区 分		1 社内規定によ り独自に支給	2 社内規定にはよ らないが慰労金 ・ 功労金として 支給	3 摂津市などの実 施している公的 な退職金共済制 度に参加	4 退職金は 支給して いない	無 記 入
産 業 別	建 設 業		4(36.4%)	2(18.2%)	5(45.5%)	
	製 造 業	8(14.5%)	10(18.2)	3(5.5)	34(61.8)	
	卸・小売業	1(2.7)	2(5.4)	7(18.9)	27(73.0)	
	金融・保険業				6(100.0)	
	運輸・通信業	2(11.8)	5(29.4)	1(5.9)	9(52.9)	
	サービス業	4(19.0)	2(9.5)	4(19.0)	11(52.4)	
規 模 別	9人以下		3(16.7)	8(44.4)	7(38.9)	
	10～29人	2(4.5)	8(18.2)	6(13.6)	28(63.6)	
	30～49人	4(16.7)	5(20.8)	1(4.2)	14(58.3)	
	50～99人	2(11.8)	5(29.4)		10(58.8)	
	100～299人	3(13.6)	1(4.5)	1(4.5)	17(77.3)	
	300人以上	4(18.2)	1(4.5)	1(4.5)	16(72.7)	
計		15(10.2)	23(15.6)	17(11.6)	92(62.6)	

資料出所：摂津市「摂津市労働事情調査」(昭和61年8月)

② 大阪府摂津市のパートタイマー等退職金共済条例の必要性の有無別事業所
構成比

(単位：パートタイマーを雇用している事業所)

業種、従業員数別		項目	必要だと思う	パートタイマー に退職金は必要 ない	企業内で考える 問題なので必要 ない	わからない
総計			26.0	17.9	34.3	19.8
建設業	9人以下		45.5	18.2	18.2	18.2
	10～29人		20.8	25.0	20.8	33.3
	30人以上		43.8	12.5	31.3	12.5
	計		33.3	19.6	23.5	23.5
製造業	9人以下		27.8	19.4	29.2	18.1
	10～29人		32.0	18.0	28.9	18.0
	30～99人		24.3	18.7	41.1	15.9
	100人以上		14.3	14.3	44.9	24.5
	計		26.4	18.0	34.8	18.3
卸売・小売業	9人以下		31.5	17.8	38.4	12.3
	10～29人		20.0	11.4	38.6	30.0
	30人以上		19.2	14.1	34.6	26.9
	計		23.3	14.8	37.2	22.9
運輸・通信業計			28.1	9.4	43.8	18.8
サービス業	9人以下		29.2	22.9	33.3	10.4
	10～29以下		20.8	27.1	41.7	10.4
	30人以上		27.6	19.0	25.9	25.9
	計		26.0	22.7	33.1	16.2

資料出所：川崎市「女子パートタイマーの労働条件等に関する調査」（昭和61年7月）

③ 女子パートタイム労働者の行政機関に対する要望等

項 目	件 数
非課税額、配偶者控除額を引き上げてほしい	231
退職金制度の整備	140
賃金を上げてほしい	135
ボーナスを支給してほしい、上げてほしい	88
社会保険に加入させてほしい	58
年次有給休暇を与えてほしい	54
正社員の道を開いてほしい	40
パートも労働組合に加入させてほしい	19
採用する際、年齢範囲を拡大してほしい	17
各種手当を支給してほしい	14
作業環境を改善してほしい	10
最低賃金の引き上げ、最低賃金を守るよう指導してほしい	10
労働条件の明示義務の徹底化を図ってほしい	6
相談窓口を作してほしい	6
交通費を支給してほしい	6
定期健康診断を実施するよう指導してほしい	2
そ の 他	67

資料出所：大阪府「女子パートタイム労働者の就労実態と意識に関する調査」

(昭和61年12月)

注) 自由記入について、項目ごとに整理したものである。

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の比率（労働者全体に占める割合）の推移

(%)

	男 女 計				女			男			パートタイム労働者に占める女子比率		
	1973	1979	1983	1985	1973	1979	1983	1973	1979	1983	1973	1979	1983
アメリカ	14.0	14.4	14.4	17.4	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	21.2	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	10.9	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	15.5	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	18.0	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	8.2	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	28.6	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	24.6	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	11.0	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「Euguetesur 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：一般にパートタイム労働者とは、自らがそう宣言したものをいう。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いい、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。但し、1985年の数値は経済的理由による者を含んでいる。

(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)、イタリア(1984年)、西ドイツ(1985年)において、パートタイム労働に関する法令が制定されている。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。

ECにおいては、1979年に「労働時間の再編に関する決議」がされ、パ

ートタイム労働は、労働時間の短縮、再編の問題の中で取り上げられていたが、1981年にパートタイム労働に関する指令案又、1983年に改正指令案が作成されたが、討議されず現在では、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となっている。

一方、ILOにおいては「高齢労働者勧告」（1980年、第162号勧告）、「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勧告」（1981年、第165号勧告）、さらに、1987年の第73回ILO総会における議題「雇用促進と社会保障」（第1次討議）の中で、それぞれ、パートタイム労働問題が取り上げられている。また、1990年以前の総会議題に「パートタイム労働者の労働・雇用条件」がとり上げられる動きもある。

法律の名称	フランス	ベルギー	イタリア	スペイン	西 独
パートタイム労働に関するオールドナンス第82-271号	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約に関する法律の改正 就業規則の作成に関する法律の改正 追加労働時間、賃金保障、企業委員会に関する中央労使協定の改正 	雇用水準の維持及び向上のための緊急措置に関する法律	新雇用契約法	雇用促進に対する労働法上の規定に関する法律	
制 定 年	1982	1981	1984	1980	1985
パートタイム労働者の定義	月の労働時間が法定労働時間又は協定労働時間を5分の1以上下回る者	フルタイム労働者は週35時間以上の者	協定労働時間を下回る者又は、週、月、年の一定期間を働く者	正規の労働時間の3分の2以下の者（暫定措置として失業者、25才未満の者等に限定）	1週の所定労働時間が事業所のフルタイム労働者よりも短い者
パートタイム制度の導入に当たっての労使協議	<ul style="list-style-type: none"> 企業委員会（これがない場合は従業員代表委員）の意見聴取と労働監督官への届出 従業員代表組織がない場合は労働監督官に通知 	労使協議会と協議	企業別労働協約で、パートタイム労働者について、フルタイム労働者数との比率、職務、時間態様を規定（違反の場合は、パートタイム労働者1人1日4万リラの行政罰）		
就 業 規 則		パートタイム労働の各制度毎の就業規則の整備（始業・終業時刻、休憩の回数と長さ、仕事が中断される日数）			

	フランス	ベルギー	イタリア	スペイン	西独
労働契約	<ul style="list-style-type: none"> 書面による労働契約（資格、給与、労働時間の配分、労働時間の変更のための要件、追加労働時間の限度） 変更の場合は7日前までに通知 	<ul style="list-style-type: none"> 書面による労働契約（労働時間） これがない場合は、企業委員会が定めた就業規則（企業委員会がない場合は、同種の労働者の雇用記録）にみられる労働時間制度のうち最も有利なものを選択できる 	<ul style="list-style-type: none"> 書面による労働契約（職務、労働時間の配分） 労働契約書の写しを労働監督署に届出（違反は30万リラの行政罰） 	<ul style="list-style-type: none"> 書面による労働契約 労働契約書の写しを全国雇用機関に届出 	
均等待遇	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めのない限り、法律、協定によりフルタイム労働者に認められた権利と同じ権利を有する 賃金は、対等の資格同等の職のフルタイム労働者の賃金に対し、労働時間、勤続期間を考慮した割合による 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は、同一労働又は同一価値労働に従事するフルタイム労働者と比較して、実労働時間に比例して支払われる 最低賃金は時間比例 		<ul style="list-style-type: none"> 同種のフルタイム労働者と、比例方式により、同一の権利及び福利厚生を享受する 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働に従事していることを理由に、フルタイム労働者と異なる取扱いをしてはならない。ただし、異なる取扱いについて正当、客観的な理由がある場合はこの限りでない
諸手当	<ul style="list-style-type: none"> 解雇手当、退職手当は時間比例により算出する 	<ul style="list-style-type: none"> 疾病手当（使用者負担、ブランクは1日の待機期間あり）は、パートタイム労働者にも適用され、「通常働いたとき仕事が不可能な最初の日」を待機期間とする 			

時間外労働	フランス	ベルギー	イタリヤ	スペイン	西独
<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働は（協定に定めがある場合はその範囲内で）、その上限を労働契約において規定する 時間外労働は契約労働の3分の1以下、かつ、法定労働時間又は協定労働時間未満 労働契約に定める時間外労働の上限を超える労働を拒否することは、労働者の非行、解雇事由を構成しない 週2時間（12週平均）以上の時間外労働をさせた場合、パートタイム労働者が反対しない限り、当該平均労働時間が新たな契約時間となる 	<ul style="list-style-type: none"> 協定に定めがない場合は、パートタイム労働者の同意がなければ時間外労働をさせられない 1週につき1時間（3週平均）を超える時間外労働をさせた場合は、契約時間の変更、又は補償的休憩のどちらかを選択できる 	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約に、正当な定めがある場合を除き、時間外労働の禁止（違反の場合は、パートタイム労働者1人1日当たり4万リラの行政罰） 	<ul style="list-style-type: none"> 1日4時間未満の場合は、協定に定めのない限り休憩時間は付与しなくともよい 		
休憩・休暇		<ul style="list-style-type: none"> 解雇予告期間中に新しい仕事を探すための休暇、家庭上の理由による特別休暇、年休は、労働時間に応じた比例付与 		<ul style="list-style-type: none"> 1日4時間未満の場合は、協定に定めのない限り休憩時間は付与しなくともよい 	

<p>フルタイム労働者への転換等</p>	<p>フランス</p> <ul style="list-style-type: none"> フルタイム労働者又はパートタイム労働者に転換することを希望する労働者は、同一職階 <ul style="list-style-type: none"> 同等職の割当てに優先権を有する 使用者はこれらの者に対して、対応する空席リストを周知する 	<p>ベルギー</p> <ul style="list-style-type: none"> フルタイム労働の欠員が生じた場合、要求される資格を有するパートタイム労働者は優先権を有する 	<p>イタリヤ</p> <ul style="list-style-type: none"> フルタイム労働者を採用する場合は現に雇用するパートタイム労働者に優先権を認める（フルタイムからパートタイムに転換した者は、さらに優先度が高い） 当事者の書面による合意を、労働事務所が有効と認めた場合は、フルタイムからパートタイムへ移行することができる 	<p>スペイン</p> <ul style="list-style-type: none"> 他の常用労働者と同様、職場代表を選ぶ権利を有する 	<p>西独</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間の長さ又は配置について変更を申請している者に対して、使用者は、適当な空席ポストの情報を与えなければならぬ。 この情報提供は揭示により行うことができる
<p>労使関係</p>	<p>フランス</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間の長短を問わず、労働者代表組織の選挙権、被選挙権を有する 専従時間によって月の労働時間が3分の1を超えて短縮されてはならない 2以上の企業でパートタイム勤務をする者は、本人が選択する1企業においてのみ被選挙権を有する 	<p>労働時間の長短を問わず、労働者代表組織の選挙権、被選挙権を有する</p>	<p>労働時間の長短を問わず、労働者代表組織の選挙権、被選挙権を有する</p>	<p>労働時間の長短を問わず、労働者代表組織の選挙権、被選挙権を有する</p>	<p>労働時間の長短を問わず、労働者代表組織の選挙権、被選挙権を有する</p>

	フ ラ ン ス	ベ ル ギ ー	イ タ リ ア	ス ペ イ ン	西 独
労働者数の計算	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表組織及び組合権の行使に関する規定の適用において、週20時間（月85時間）以上のパートタイム労働者は1人としてカウントする。これ未満の者は、各労働契約に定める労働時間の合計を法定又は協約労働時間で除して得たものを員数とする (由1986年オールドナンスによりすべて時間比例に改正)		<ul style="list-style-type: none"> 助成措置の適当に際しての企業規模の区分はパートタイム労働者については労働時間数によりフルタイム労働者に換算して員数計算をする 		
パートタイム制度の実施状況についての従業員代表組織への報告	<ul style="list-style-type: none"> 企業委員会（これが無い場合は従業員代表委員）に対して、少なくとも年1回、パートタイム雇用報告書（員数、性別、資格）を提出する 	<ul style="list-style-type: none"> 企業委員会は、パートタイム雇用について、雇用動向、人事管理規則、労働条件について最初に情報を受ける権利を有する 			
その他	①被用者がパートタイム労働を拒否することは、非行又は解雇事由を構成しない ②パートタイム労働者の試用期間は歴期間の長さにおいて、フルタイム				①被用者に不利になる場合であっても、労働協約により、法律と異なる定めをおくことができる ②随時呼出勤務制、ジョブ・シェアリングにつ

その 他 (続)	フ ラ ン ス	ベ ル ギ ー	イ タ リ ア	ス ペ イ ン	西 独
	<p>ム労働者のそれを上回 ってはならない ③在職期間の長さに応じ て権利を定める時は、 パートタイム労働の期 間はフルタイムで勤務 したとみなして算定す る ④パートタイム労働の実 施が、特定の産業、職 業の雇用条件に重大、 恒常的な不均衡をもた らす場合は、関係労使 団体の諮問を経て、デ クレにより制限を加え ることができる ⑤ 1986年オールドナンスNo. 86-9487より、有期 雇用、派遣、パート、 不連続労働について規 定あり</p>				<p>いての規定あり</p>

7 パートタイム労働者に係る労働関係法令等の適用基準

労働関係法令等名	定義	その基準等
<p>パートタイム労働対策要綱</p> <p>(関係通達)</p>	<p>パートタイム労働者</p>	<p>パートタイム労働者の定義</p> <p>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」をいうものとすることが適当である。</p> <p>なお、繁忙期に一時的に雇い入れられる補助的労働者や季節的労働者その他短期の有期事業のために雇い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い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。</p> <p>パートタイム労働者の定義</p> <p>(1) 所定労働時間は、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間と対比するものであるが、同種の業務がない場合には、類似の業務又は主たる業務に従事する通常の労働者の所定労働時間と対比するものであること。</p> <p>(2) 短時間性の程度に関し、「相当程度短い」とし、また、定義について「適当である」としたのは、パートタイム労働者の概念がかならずしも定着しておらず、パートタイム労働者がどのように整理されるのか、今後の動向を見守る必要があり、現段階において画一的、一義的に定義することが困難な面が多いことによるものであること。</p> <p>なお、「相当程度短い」とする点に関し、要綱の適用上見解を求められた場合には、通常の労働者の所定労働時間より1割程度から2割程度以上短いことが望ましい旨説明すること。</p> <p>(3) 要綱中の「繁忙期に一時的に雇い入れられる補助的労働者や季節的労働者その他短期の</p>

労働関係法令等名	定義	その基準等
パートタイム労働対策要綱 (関係通達) 労働基準法第39条、同規則第24条の3(年次有給休暇)	(所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じである者について) 年次有給休暇の比例付与の対象となる労働者	<p>有期事業のために雇い入れられる「臨時労働者」としては、例えば、日雇労働者、休暇を利用した学生アルバイト、出稼労働者等がこれに該当すること。 (59.12.3基発641,婦発70,職発543)</p> <p>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。</p> <p>いわゆるパートタイマーの中に相当数みられる、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ほとんど同じである労働者については、当面、その実質的保護を図る見地から要綱を適用するものとしたこと。</p> <p>また、これら労働者をパートタイム労働者と通常の労働者のいずれの方向で明確化するかについては、労使の話し合いに委ねられているものであること。 (上記に同じ)</p> <p>年次有給休暇の比例付与の対象労働者は、次に掲げる者とする。ただし、週の所定労働時間が35時間以上の者は除く。</p> <p>(1) 1週間の所定労働日数が通常の労働者の所定労働日数に比し、相当程度少ない日数(4日)以下の労働者 (2) 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が48日以上216日以下の労働者</p>

労働関係法令等名	定義	その基礎等
最低賃金法第8条、同規則第4条（適用除外の許可）	所定労働時間の特に短い者	最低賃金が日、週又は月によって定められた場合にのみ申請ができ、時間によって定められた場合には対象にならない。 他の労働者の所定労働時間の3分の2程度以下の場合にのみ許可する。 (昭34.10.28 基発747)
中小企業退職金共済法第80条、同規則第2条（包括加入の適用除外）	所定労働時間の特に短い者	労働時間が当該事業場の所定労働時間2/3程度を一応の基準としている（法解説書）
一般職業紹介業務取扱要領の改正について（昭和61年3月6日付け職発第85号）別紙	パートタイマー	就業の形態が、常用、臨時、日雇の如何にかかわらず、1日、1週又は1か月の労働時間が当該事業所の一般従業員の所定労働時間より短い契約内容をもって就労する次のような者を対象とする。 (1) 毎日就労する者については、1日の労働時間が一般労働者より短い者 (2) 1週又は1か月の間に反復して特定日に就労する者については、1日の労働時間の長短を問わず、1週又は1か月の所定労働時間が一般従業員より短い者
雇用保険の適用基準（職業安定行政手引）	パートタイマー（短時間就労者）	短時間就労者については、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則等において明確に定められていると認められる場合であって、次のいずれにも該当するときに限り、被保険者として取り扱い、これに該当しない場合は、原則として、被保険者として取り扱わない。 (1) 1週の所定労働時間が、当該事業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のおおむね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること。 (2) 労働日、労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。 (3) 反復継続して就労する者であること。

労働関係法令等名	定義	その基準等
労働安全衛生法第66条、同規則第43条・第44条	常時使用する者（一般健康診断の対象者）	<p>なお、当該労によってうる賃金の額が極めて低い（人事院規則の扶養手当の支給手続に示されている基準年額一現行90万円一を参考）短時間就労者は、臨時、内職的就労者と同様に考えられるので、被保険者として取り扱わないこと。</p> <p>事業者が一般健康診断を行うべき者は、次のいずれにも該当するものである。</p> <p>(1) 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により引用される者であって、当該契約の更新により1年（労働安全衛生規則45条において引用する同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事するパートタイム労働者にあつては6月。(1)において同じ。）以上使用されることが予定されているもの及び当該労働契約の更新により1年以上引き続き使用されているものを含む。）であること。</p> <p>(2) その者の一週の労働時間数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一週の所定労働時間数の4分の3以上であること。</p> <p>なお、一週の労働時間数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一週の所定労働時間数の4分の3未満であるパートタイム労働者であつて上記(1)の要件に該当し、一週の所定労働時間数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一週の所定労働時間数の概ね2分の1以上であるものに対しても一般健康診断を実施することが望ましいこと。（昭59.12.3 基発641、婦発70、職発543）</p>

8 各種調査におけるパートタイム労働者の定義

調査名	名称	定義
女子パートタイム雇用調査(労働省)昭和40、41、45年 雇用管理調査(労働省)昭和42年	パートタイマー パートタイマー パートタイマー	1日、1週あるいは1か月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い者 事業所でパートタイマーとみなしている者のうち、1か月以上の雇用期間の定めのある者又は雇用期間の定めのない者で、1日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い者 1日の所定労働時間が他の労働者より短いか、又は所定出勤日数が他の労働者より少ない者
昭和50年	パートタイム労働者	1日、1週又は1か月の労働時間が当該企業の一般従業員の所定労働時間より短い契約内容をもって就労する者
昭和54年 昭和58年	パートタイム労働者等 パートタイム労働者等 常用パート	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者 同上
昭和61年	臨時・日雇パート パートタイム労働者等	パートタイム労働者等のうち、①期間を定めずに、又は1か月を超えない期間を定めて雇用している者、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 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 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
賃金労働時間制度総合調査(労働省)昭和44年	パートタイム労働者	常用労働者のうち、次のいずれかに該当する者

調査名	名 称	定 義
雇用動向調査（労働省）	パートタイム労働者	① 1日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者 ② 1日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者と同じであって、1週の所定労働日数が当該事業所の一般労働者の所定労働日数より少ない労働者
毎月勤労統計調査特別調査（労働省）	パートタイム労働者	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
賃金構造基本統計調査（労働省）	パートタイム労働者	同上
賃金引上げ等の実態に関する調査（労働省）	パートタイム労働者	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
昭和53、54年 第3次産業雇用実態調査（労働省）	パートタイム労働者	毎日就労する者については1日の労働時間より短い者を、特定日または特定の期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1か月の労働時間が、一般の労働者より短いもの
昭和54年 特定産業小規模企業労働条件実態調査（労働省）	パートタイム労働者等	パートタイム労働者又はそれに近い名称で称している者
昭和54年 労働力調査特別調査（総務庁）	パートタイム労働者	当該企業でパートタイム労働者、パート又はアルバイト等これらに類似する名称で呼ばれている者
昭和56年 パートタイム労働実態調査（労働省）	パートタイム労働者 パート パートタイム労働者 いわゆるパートタイム労働者 パートタイム労働者等	企業でパートタイム労働者、パートタイム労働者等の名称で呼ばれている者 勤め先においてパートと呼称されている者 1週の所定労働時間が通常の労働者より1～2割程度以上短い労働者 パート、パートタイム労働者、定時社員等これに類似する名称で呼ばれ、その所定労働時間が通常の労働時間とほとんど同じ労働者 上記のパートタイム労働者及びパートタイム労働者の総称

調査名	名称	定義
職業安定業務統計（労働省）	<p>常用的パートタイム</p> <p>臨時的パートタイム</p> <p>日雇的パートタイム</p>	<p>雇用期間の定めがないか、又は4月以上の雇用期間によって就労する者で、毎日就労する者については1日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1月の労働時間が一般の従業員より短い仕事をいう</p> <p>1月以上4月未満の雇用期間が定められているか、又は季節的に一定の期間を定めて就労する者で、毎日就労する者については1日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については、1日の労働時間の長短を問わず1月の労働時間が一般の労働者より短い仕事をいう</p> <p>日々雇用されるか、又は1月未満の雇用期間を定めて就労する者で、日々就労する者については1日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1週の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう</p>

9. 今後のパートタイム労働対策のあり方について〈要約〉

－女子パートタイム労働対策に関する研究会報告－

〔報告の要旨〕

(1) パートタイム労働の現状と見通し

イ パートタイム労働者は、サービス経済化の進展等に伴い、日・週毎の労働需要の変動に対応する雇用・就業形態として、家庭の主婦を中心に、近年著しく増加する（昭和61年、週間就業時間35時間未満の者が503万人）とともに、質的な面においても、勤続年数の長期化傾向、「熟練パート」や「専門職パート」が現れるなど専門的分野への進出が始まっていること等により、基幹的労働力の一つとして欠くことのできないものとなりつつある。今後とも、この傾向はさらに進むと考えられる。

ロ パートタイム労働者は、家事など私的事業と就労との両立を図る観点から、就労先企業、就労条件を選択する特性を持ち、このため、通勤範囲は狭く、また、具体的な雇用・就業形態には、①1日、1週、1か月を通じて労働時間等が通常の労働者に比べて相当短く、かつ、多様で弾力的に定められている、また、所定外労働のないのが一般的であり、仮にあっても短時間である、②賃金は一般的には時間給である、③雇用契約は期間に定めのあるものが多いが、その期間が更新されていく場合が多い、といった特徴がみられる。ここでは、このような特性、特徴を持つ労働者を典型的な「パートタイム労働者」ということとする。

(2) パートタイム労働の問題と今後の対策のあり方

イ 基本的考え方

今日、パートタイム労働者を我が国経済社会に欠くことのできない雇用・就業形態の一つとして位置付け、これに応じた対策を立てる時期にきており、総合的かつ体系的な対策の推進が必要である。

なお、中小製造業等に比較的多い、「いわゆるパートタイマー」または「疑似パートタイム労働者」（パートタイム労働者と称されながら、労働時間数及び労働日数が通常の労働者とほとんどまたは全く異なる労働者をいう。）については、適宜対策の対象範囲に含めるが、基本的には、通

常の労働者または典型的なパートタイム労働者のいずれかとして雇用され、それに対応した処遇を受けるべきである。

ロ 最低労働条件の確保等保護対策

労働保護法令の履行確保と労働条件の改善のためには、雇入通知書の普及など、「パートタイム労働対策要綱」に基づく一層の啓発、指導を図ることが望まれるが、その際、次の諸点に留意する必要がある。

- (イ) 雇入通知書の普及、活用の徹底に一層の工夫、改善が必要である。
- (ロ) 年次有給休暇については、労働基準法が改正され、所定労働日数に応じて付与することとされたので、その周知徹底が緊要である。なお、雇用契約期間が短期間であるため、年次有給休暇が適用されない者に対する福祉的措置の検討が望まれる。
- (ハ) 法定最低賃金は時間給を基本とする方式に改めることが望ましい。また、その周知に当たり、きめ細かい対応が重要である。
- (ニ) 健康管理対策の充実、安全衛生教育の徹底が必要である。

ハ 福祉対策

(イ) 雇用保険制度の失業給付については、現行制度の周知と適用基準に該当する者の適用促進が重要である。また、今後パートタイム労働者の能力開発や福祉増進の必要性が高まるが、その際、雇用保険の四事業（雇用安定事業、雇用改善事業、能力開発事業及び雇用福祉事業）が重要な役割を果たすものと考えられる。したがって、パートタイム労働者と雇用保険制度との関係については、雇用保険制度全体のあり方との関連で検討する必要がある。

(ロ) パートタイム労働者の勤続年数の長期化、基幹的労働力化の動きを踏まえ、また、良質な労働力の確保、職場定着の促進、就労意欲の向上等の観点から、パートタイム労働者に対する退職金制度に準ずる特別な制度の導入が望ましく、その普及の方策の検討が必要である。

(ハ) この場合、パートタイム労働者については、雇用契約が期限付きである等のため各企業が独自の制度を設けることが難しい面があること、現行の中小企業退職金共済制度は必ずしも有効に機能しないこと等から、

退職金に準じた勤続報奨金（仮称）等を内容とし、各企業が参加しうる新たな福祉共済制度を一試案として提言する。この実現には広く社会の理解を得ることが必要であり、各方面の意見を参考としつつ検討を進めるべきである。

ニ 能力開発、就業援助対策

(イ) パートタイム労働者が基幹的労働力として欠かせないものとなりつつあることから、教育訓練による能力の開発、向上は重要な課題であり、OJTとOff-JT(仕事を一時離れての教育訓練)を組み合わせた計画的な訓練体制の確立、その職業能力の社会的又は企業内での評価等が必要である。このため、①パートタイム労働者に適した職業訓練プログラムの開発、②中小企業が共同で行う教育訓練等への援助措置、③パートタイム労働者が多い職種的能力評価方法の開発及びパートタイム労働者の知識、技能の公的評価の機会の増加、④自己啓発に対する援助措置、について検討する必要がある。

(ロ) パートタイム労働希望者の円滑な入職と職場適応の向上を図るため、①婦人就業援助センター等の拡充整備、②公共職業訓練施設における「専門パート」や「熟練パート」の養成、③結婚、育児等による離職中の者のキャリアの維持等のための有効な職業教育援助等、について検討する必要がある。

ホ 労働市場の整備、労働情報の提供

パートタイム労働市場の整備を図るため、①パートバンクの増設等による職業紹介体制の整備、②関係機関との情報ネットワークの整備、③民間の求人情報取扱い企業に対する指導、が必要である。また、パートタイム労働希望者向けの職業ハンドブックの作成や情報システムの検討が望まれる。

ヘ パートタイム労働と通常の労働との相互転換の促進

通常の労働を希望するパートタイム労働者の通常の労働への優先的応募機会の付与等通常の労働への転換、育児や体力低下などにより、通常の労働が困難となりパートタイム労働を希望する者のパートタイム労働への転

換等の方策について検討する必要がある。

ト その他

高齢化社会に対応した高年齢者のパートタイム労働対策の拡充、整備、パートタイム労働者の賃金等労働条件に影響をあたえている税制の改正（所得税法が改正され、新たに配偶者特別控除が創設され、これに消失控除－所得の逦増に応じて控除額が逦減するもの－の仕組みが導入されたが、逆転現象は完全には解決されていない。）、パートタイム労働に関する調査、統計の整備、充実が必要である。

(3) 企業における雇用・労務管理

イ パートタイム労働者の特性に十分配慮するとともに、労働保護関係法令を遵守し、基幹的労働力として積極的に活用すること等を基本としたパートタイム労働者の雇用・労務管理の確立、定着化が必要である。

ロ 企業のパートタイム労働者に対する雇用・労務管理の改善を援助するため、①企業、行政、学識者による地域別「雇用・労務管理改善研究会」の拡充、②業種別雇用・労務管理改善事業への援助助成、雇用管理改善の好事例集の作成等改善情報の提供、③雇用管理アドバイザーの設置、パートタイム労働者多数雇用企業への雇用管理改善推進者の設置勧奨、④中小企業集団、団体が行う雇用・労務管理改善への指導援助、等の対策を推進することが必要である。

(4) パートタイム労働者に望まれること

職業人としての自覚と責任を持ち、職業能力の開発向上に努めることなどを望みたい。

(5) 労働組合に期待されること

労働組合がパートタイム労働に対する認識を一層深め、パートタイム労働対策の推進に積極的役割を果たすことを期待する。

(6) パートタイム労働者の福祉増進のための法律の制定及び行政体制の整備

イ 雇入通知書の交付等雇用・労務管理の改善、職業能力の開発、円滑な就業援助、パートタイム労働者福祉共済制度等パートタイム労働者の福祉の一層の増進を図るための基本となるべき新たな法律（「パートタイム労働

者福祉法」(仮称))が必要であり、これについて早急に検討されることを強く期待したい。

- ロ ここで提言した諸施策の実現のためには、積極的な広報活動の推進とこれに十分対応しうる行政体制の整備が必要である。また、この問題は、労働・社会政策全般に係わる課題であることから、労働省をあげて取り組むことを強く望みたい。

10 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業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、同様に取り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 of 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 パートタイム労働旬間の実施

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同様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。

11 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	民主党	共産党
	<p>「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第101回特別国会提出、61.6.2第105回臨時国会提案 国会廃案 同上(62.3.30第109回通常国会提出、継続審議)</p>	<p>「婦人重点(労働)政策」(58.12.6)、「短時間労働者保護法案」(59.3.27第101回特別国会提出、61.6.2第105回臨時国会廃案)</p>	<p>「新たな総合的婦人政策の提唱」(58.12.10)、「新たな婦人立法の提唱」(61.6.26) 注) 前者と後者で内容が異なる部分は後者による</p>	<p>「パート労働者の雇用安定と待遇改善のため」(58.12.6)</p>
<p>パート労働者の定義</p>	<p>「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。</p>	<p>「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)。 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。</p>		
<p>労働条件の書面による明示</p>	<p>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)。</p>	<p>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)。</p>	<p>雇用契約書による明示義務。</p>	<p>雇用契約の文書化。</p>

労働条件に 関する均等 待遇	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週の前定労働時間が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・休日労働の場禁止。所定外労働・休日労働の場合における割増賃金の支払義務。	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週の前定労働時間が8時間未満の者を除く。）。	一般労働者と同一基準	時間比例配分による付与。	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）。		
労働社会 保険の適用	すべての短時間労働者（1週の前定労働時間が8時間未満の者を除く。）について雇用・健康・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・健康・厚年の加入を徹底させる。	適用基準を改正して雇用・健康・厚年の適用を全面拡大する。

	社 会 党	公 明 党	民 社 党	共 産 党
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) 中小企業の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 102 万円とする。 給与所得控除の最低控除額を 65 万円とする。	課税最低限度額を 120 万円とする。

IV 婦人の就業援助対策

1. 婦人の就業に関する意識及び現状

(1) 女性の職業に対する考え方

(%)

区 分	47 年	54 年	59 年	62 年
職業を持ち、結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい	12	20	20	16
職業を持ち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終ると再び職業を持つほうがよい(注)	40	39	45	52
職業を持ち、結婚を契機として家庭に入るほうがよい	19	11	11	10
職業を持ち、出産を契機として家庭に入るほうがよい	12	11	11	11
職業を持たないほうがよい	8	7	6	3
わからない	10	12	7	7
計	100	100	100	100

資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」(昭和47年)(18歳以上の女性)
「婦人に関する世論調査」(昭和54年10月)(20歳以上の女性)
「婦人に関する世論調査」(昭和59年5月)(")
「女性に関する世論調査」(昭和62年3月)(")

(注) 47年、54年は、「子どもができたら職業をやめ、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)(20歳～60歳未満の女性)

(2) 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	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	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
これまでの仕事の仕方 { 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 たが現在は働いている そ の 他	540	27	55	13	1	0	4
	652	14	66	14	1	1	4
	195	18	52	13	3	1	13
	51	20	41	23	2	0	14
無 職 者	980	12	50	28	3	0	7
就業経験 { あ る な い	779	13	54	24	3	0	6
	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)(20～60歳未満の女性)

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り、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	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	
		人	%	%	%	%	%	%
総 数	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 の 仕 事 の 仕 方	家庭に入ることなく 仕事を続けている	540	50	34	7	1	0	8
	一時期家庭に入った が再び働いている	652	37	52	6	0	0	5
	就職せずに家庭に入っ たが、現在は働いてる	195	32	51	6	1	0	10
	そ の 他	51	35	47	10	0	2	6
無 職 者	980	27	50	12	2	0	9	
就業経験	あ る	779	29	50	11	2	0	8
	な し	201	19	48	12	7	2	12
〔子 供 の 有 無〕								
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)(20歳～60歳未満の女性)

(3) 職業の継続意志（有職婦人対象）

	将来もずっと 続けたい	当分の間は 続けたい	やめたい	わからない
計	57.4	34.2	5.0	3.4
20 ～ 24 歳	41.5	45.1	7.3	6.1
25 ～ 29 歳	43.6	47.9	3.2	5.3
30 ～ 34 歳	65.0	26.4	5.0	3.6
35 ～ 39 歳	59.1	34.9	1.9	4.2
40 ～ 44 歳	60.7	32.5	3.4	3.4
45 ～ 49 歳	63.5	30.7	3.2	2.6
50 ～ 59 歳	57.2	33.1	7.6	2.2
〔就業形態〕				
パートタイム	42.7	47.9	6.8	2.6
フルタイム	60.0	32.2	4.7	3.1
〔子供の有無〕				
あ　　る	58.7	33.6	4.9	2.9
な　　い	50.3	37.7	6.0	6.0

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年）

(4) 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
61年2月	7,200,000	27.9

資料出所：昭和35年～55年は総務庁「国勢調査」

61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、妻ともに非農林業雇用者である世帯をいう。

(5) 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別世帯数

(万世帯)

区分	総数	有職者						無業者
		総数	自営業主	内職者	家族従業者	雇用者	パート、アルバイト	
計	614 (100.0)	220 (35.8)	14 (2.3)	21 (3.4)	33 (5.4)	143 (23.3)	48 (7.8)	392 (63.8)
0～3歳	400 (100.0)	122 (30.5)	6 (1.5)	9 (2.3)	20 (5.0)	82 (20.5)	23 (5.8)	277 (69.3)
4～6歳	214 (100.0)	98 (45.8)	8 (3.7)	12 (5.6)	13 (6.1)	61 (28.5)	25 (11.7)	115 (53.7)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和61年2月)

- (注) 1. 「パート、アルバイト」は、1週の就労時間が35時間未満の雇用者である。
2. 「無業者」は、失業者と非労働力人口の合計である。

ロ 特定家族類型、末子の年齢別妻の就業状態別世帯数

(万世帯)

区分	総数	有職者						無業者	
		総数	自営業主	内職	家族従業者	雇用者	うちパート、アルバイト		
核家族	0～3歳	300 (100.0)	71 (23.7)	4 (1.3)	7 (2.3)	11 (3.7)	48 (16.0)	16 (5.3)	228 (76.0)
	4～6歳	157 (100.0)	61 (38.9)	6 (3.8)	10 (6.4)	9 (5.7)	36 (22.9)	18 (11.5)	95 (60.5)
三世代同居	0～3歳	100 (100.0)	51 (51.0)	2 (2.0)	2 (2.0)	9 (9.0)	34 (34.0)	7 (7.0)	49 (49.0)
	4～6歳	57 (100.0)	37 (64.9)	2 (3.5)	2 (3.5)	4 (7.0)	25 (43.9)	7 (12.3)	20 (35.1)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和61年2月)

- (注) 1. 「パート、アルバイト」は、1週のが労働時間が35時間未満の雇用者である。
2. 「無業者」とは、失業者と非労働力人口の合計である。

(6) 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	職場での結婚・出産	退職の慣行	昇進、教育訓練等の男女の差別的扱い	女性はすぐやめる、労働能力が劣るとい	う考え方	その他	わからない	障害や困難と考	えるものはない
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
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	2,088	66	37	31	32	16	17	31	9	5	10	0	2	2			
子供なし	330	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)

(7) 老人や子供のいる共働き世帯に必要な労働条件、制度

(複数回答)

該当者数	育児のための休業・ 介護のための休業・ 介休制度	老人ホーム・医療施設などの充実	一度退職し、職を再び同一会社に就くことができる制度	都勤すことのできる制 都合のよい時間帯にす 通勤時間を自分でずらす	週休2日制	労働時間の短縮	保育施設の充実	ホームヘルパーなど 在宅サービスの充実	自宅で仕事ができる 自制度	転勤に対する配慮	地域で互いに助け合 う制度	その他	わからない			
総数	3,884	39.0	36.1	31.4	28.5	26.1	25.4	24.8	24.4	20.0	18.4	13.5	11.4	0.4	6.9	
〔性別〕																
〔年齢〕																
〔性別・年齢〕																
20歳～29歳(男性)	205	42.9	33.2	25.4	25.9	28.3	31.2	24.4	19.0	21.0	22.4	16.6	16.6	—	6.8	
30歳～39歳(男性)	364	44.2	34.9	30.2	33.2	27.5	31.6	26.9	19.0	15.9	18.1	11.3	11.3	—	4.4	
40歳～49歳(男性)	403	31.0	35.5	34.0	23.8	23.8	24.3	25.3	22.1	17.1	15.9	8.2	8.2	0.5	5.7	
50歳～59歳(男性)	389	28.0	30.8	40.9	20.3	21.1	23.7	24.4	18.5	13.4	11.3	10.5	10.5	0.5	6.2	
60歳～69歳(男性)	284	29.2	34.2	32.0	20.1	19.7	22.5	23.9	20.1	16.5	16.2	11.6	11.3	1.1	9.2	
70歳以上(男性)	164	26.2	29.3	27.4	25.0	17.1	14.6	12.8	18.3	14.0	11.0	14.0	14.0	0.6	17.7	
〔性別〕																
20歳～29歳(女性)	284	62.0	38.7	24.6	44.0	31.0	34.5	29.2	39.4	16.9	20.1	16.9	13.0	—	2.8	
30歳～39歳(女性)	579	50.8	44.4	28.3	35.2	32.5	29.5	30.2	35.1	19.7	20.2	15.9	10.0	0.3	3.1	
40歳～49歳(女性)	463	40.4	38.4	33.9	32.4	29.8	24.4	22.0	20.5	21.4	21.4	10.4	10.4	0.2	3.2	
50歳～59歳(女性)	392	33.9	35.2	31.6	26.8	25.3	19.6	23.0	18.9	21.4	22.7	11.0	13.0	0.3	7.1	
60歳～69歳(女性)	239	34.3	36.0	32.6	25.1	23.4	16.3	20.9	20.1	24.3	16.7	7.5	13.0	0.8	14.6	
70歳以上(女性)	118	28.0	25.4	27.1	14.4	19.5	12.7	13.6	12.7	17.8	16.9	3.4	10.2	—	28.0	
〔子供の有無〕																
高校生以下の子供がいる	1,741	44.8	39.3	31.1	32.6	29.3	28.3	27.0	28.0	20.6	18.5	14.8	10.2	0.3	3.5	
就小生	582	58.1	41.6	26.8	36.4	33.7	32.0	32.6	39.9	19.4	19.9	16.8	11.5	0.2	2.9	
就中生	836	44.7	39.5	29.9	33.6	28.8	27.9	27.2	28.1	21.1	19.4	16.4	10.5	0.4	2.6	
就高生	576	37.7	39.8	34.4	30.7	29.3	25.9	24.1	21.5	20.5	16.8	13.0	9.5	0.5	4.0	
高校生以下の子供はいない	490	35.3	36.9	35.7	26.1	27.3	24.5	23.1	20.2	19.6	16.5	12.0	8.6	0.6	5.1	
高校生以下の子供はいない	2,143	34.3	33.5	31.6	25.2	23.4	23.0	23.1	21.4	19.5	18.2	12.4	12.3	0.4	9.7	

資料出所：総理府「勤労と生活に関する世論調査」(昭和62年)

(8) 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）

(9) 産業・規模、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	60年
産 業 計	38.9	49.3	46.9	38.7	36.7	21.7	30.5
建 設 業	28.5	50.9	48.7	45.4	59.2	18.4	54.5
製 造 業	48.4	58.3	53.0	44.7	40.6	31.5	37.9
運 輸 ・ 通 信 業	16.5	28.7	20.3	19.5	16.9	10.0	23.3
卸売業、小売業、 飲 食 店	67.5	64.2	64.4	56.2	57.8	39.9	54.1
金 融 ・ 保 険 業	38.0	41.8	39.6	44.1	41.7	28.6	35.1
サ ー ビ ス 業	27.5	26.1	25.5	20.3	18.5	9.4	14.4
500 人 以 上	35.8	44.4	46.7	43.2	40.9	33.9	38.8
100 ～ 499 人	37.3	49.3	44.6	36.5	33.5	23.1	32.1
30 ～ 99 人	43.6	54.9	50.3	39.4	39.8	14.3	25.9

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、産業計には全産業が含まれている。
2. 56、60年の調査事業所にはサービス業に教育を含む。

(10) 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 から くらい	35歳 から くらい	40歳 から くらい	45歳 から くらい	50歳 を 過 ぎ	そ の 他	わ か ら な い	計
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数	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

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）

(11) 再就職のための援助や対策

(複数回答)

区 分	該 当 者 数	出ても 産、同 育一 児企 な業 でに 再 退雇 職用 しさ	求人 情事 報を 入手 しやす く	技術 や技 能の 習得 の機 会	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	実 保 育所 など 育 児施 設の 充 実	老 人 ホ ーム 、 医 療 施 設 な ど	そ の 他	わ か ら な い
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数	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

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）

(12) 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	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	612	
		57	10,103	1,623		3,137		3,518		1,181	643	
	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	281	
		57	8,066	952		2,917		3,193		731	273	
	(千人) 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	330	
		57	2,037	672		221		325		450	370	
	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	30.0	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	8.1	
57			30.3	17.7		61.1		52.6		28.5	7.8	
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	5.6	
		57	33.3	21.0		60.9		52.0		22.6	5.0	
(%) 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	13.0	
		57	22.2	14.6		63.5		59.7		50.1	13.4	

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 就業希望率 = $\frac{\text{当該区分における就業希望者}}{\text{当該区分における無業者}} \times 100$

(13) 年齢、就業希望理由別就業希望者構成比(女)

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	知識や技能を身に付けたいか	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	生活費を得られないか	収入を得る必要があるか	生活がより豊かになりたいか	知識や技能を身に付けたいか	余暇ができたか	その他
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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(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	(19.0)	(11.7)	(69.3)	8.5	22.8	6.2

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

2. 保育施設等の現状

(1) 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

(2) 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	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
60	22,899	13,590	9,309			59.3
61	22,879	13,561	9,318			59.3
在 籍 児 童 数	人	人	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
60	1,843,550	1,046,060	797,490			56.7
61	1,808,303	1,021,007	787,296			56.5

資料出所：厚生省「社会福祉施設調査」

(3) 夜間保育、延長保育実施状況

	夜間保育 実施か所数	延長保育実施状況	
		市町村数	か所数
北海道	1	1	1
青森		1	1
岩手		3	15
宮城		3	3
秋田			
山形			
福島		1	3
茨城			
栃木		2	3
群馬		1	4
埼玉県		1	2
千葉県		3	7
東京都	1	13	82
神奈川県		2	10
新潟県			
富山県		2	4
石川県	2		
福井県		1	1
山梨県	1	1	2
長野県			
岐阜県		2	3
静岡県		3	3
愛知県		2	4
三重県		1	2
滋賀県	1		
京都府		3	12
大阪府	2	12	124
兵庫県		1	7
奈良県			
和歌山県			

	夜間保育 実施か所数	延長保育実施状況	
		市町村数	か所数
鳥取県			
島根県		2	4
岡山県	1	3	6
広島県		1	1
山口県		2	2
徳島県		1	1
香川県		3	9
愛媛県		2	5
高知県			
福岡県		3	8
佐賀県			
長崎県		1	2
熊本県	1		
大分県			
宮崎県		1	3
鹿児島県		1	1
沖縄県		1	1
札幌市	2	1	7
仙台市		1	9
川崎市		1	6
名古屋市	3		
京都市	6	1	8
大阪市	3	1	12
神戸市		1	10
広島市		1	10
北九州市	1	1	6
福岡市	1	1	7
合計	26	89	411

(注) 昭和62年4月1日現在。

厚生省児童家庭局母子福祉課調

(4) 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）

(5) 雇用促進融資による企業内託児施設設置状況（累計）

託児施設単独のもの				託児施設以外のものとの併せたもの				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	97	1,246,465	77	985,583	207	2,317,605	177	1,959,603

資料出所：雇用促進事業団調べ（昭和62年12月末現在）

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	60年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3	14.6
製造業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2	4.4
運輸・通信業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1	11.2
卸売業、小売業	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1	4.6	7.6
金融・保険業	0.6	3.2	2.2	2.8	2.9	3.4	4.4
サービス業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9	40.0
500人以上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9	20.1
100～499人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8	13.9
30～99人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3	14.7

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年以降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、育児休業制度導入理由別企業数の割合 (M. A.)

(%)

区 分	計	専労働力・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	伴う欠勤、等少なくするため	子供が小さい間は母親が直	接育の方がいから	労働組合等労働者側からの	要望のため	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	その	不
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	代替者の復職 休業者の復職	下 の能力の復職 休業者の復職	時 の処遇 休業者の復職	保 険料の負担 休業中の社会	業 中の負担 休業中の給与	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、休業中の社会保険料の取扱い状況別企業数の割合

(%)

区 分	被 継 保 続 險 者 する 者 資格を 企業	社会保険料労働者負担分の取扱い				
		小 計	全 額 負 担	一 部 負 担	立 替 っ け て 復 職 後 の 労働者 に 徴 収 する お け	負 担 し な い
計	92.8	(100.0)	(29.4)	(11.0)	(19.1)	(40.5)
製 造 業	94.3	(100.0)	(14.7)	(18.0)	(21.7)	(45.6)
卸 売 業、小 売 業	93.8	(100.0)	(20.0)	(8.9)	(28.9)	(42.2)
サ ー ビ ス 業	91.6	(100.0)	(41.8)	(6.6)	(17.0)	(34.6)
医 療 業	94.2	(100.0)	(41.2)	(6.2)	(21.6)	(30.9)
教 育	100.0	(100.0)	(53.7)	(7.3)	(9.8)	(29.3)
社会保険、社会福祉	94.0	(100.0)	(41.0)	(7.1)	(12.2)	(39.7)
1,000 人 以 上	96.0	(100.0)	(28.9)	(11.3)	(16.5)	(43.3)
300 ～ 999 人	92.2	(100.0)	(24.4)	(13.4)	(23.5)	(38.7)
100 ～ 299 人	98.7	(100.0)	(30.1)	(12.4)	(18.3)	(39.2)
30 ～ 99 人	90.5	(100.0)	(33.3)	(9.5)	(16.2)	(41.0)
29 人 以 下	87.0	(100.0)	(30.6)	(8.2)	(20.1)	(41.0)

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(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	32.9
製 造 業	33.8
卸 売 業、小 売 業	20.6
サ ー ビ ス 業	38.6
医 療 業	29.2
教 育	31.1
社会保険、社会福祉	67.7
1,000 人 以 上	28.0
300 ～ 999 人	32.8
100 ～ 299 人	42.7
30 ～ 99 人	54.1
29 人 以 下	60.8

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(注) 育児休業制度利用者の割合 = $\frac{\text{育児休業利用者}}{\text{生産者のうち制度適用者計} - \text{産後休業中の退職者}}$

(7) 産業・規模、休業後の復職状況別育児休業者数の割合

(%)

区 分	育児休業利用者で昭和五六年中に復職予定であった者計	復職した者（＝復職率）	育児期間中に退職した者	育児終了時に退職した者
計	100.0	86.2	8.8	4.9
製 造 業	100.0	80.8	16.8	2.4
卸 売 業、小 売 業	100.0	80.0	6.3	13.7
サ ー ビ ス 業	100.0	91.0	5.3	3.7
医 療 業	100.0	89.5	6.6	3.9
教 育	100.0	88.9	3.7	7.4
社会保険、社会福祉	100.0	92.2	5.0	2.7
1,000 人 以 上	100.0	82.3	12.7	5.0
300 ～ 999 人	100.0	88.6	7.0	4.3
100 ～ 299 人	100.0	89.4	3.4	7.3
30 ～ 99 人	100.0	89.0	6.8	4.1
29 人 以 下	100.0	97.2	1.4	1.4

資料出所：労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」

(8) 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	61 年 度
義務 教育 諸 学 校	対象職種女子職員数	1,167	1,299	1,462
	育児保有者数	62	68	83
	育児休業者数	29	55 (11)	95 (30)
	育児休業率	46.8	64.7	78.3
医 療 施 設	対象職種女子職員数	34,703	39,277	42,855
	育児保有者数	2,029	2,383	2,370
	育児休業者数	414	1,373 (288)	2,031 (590)
	育児休業率	20.4	45.5	60.8
社 会 福 祉 施 設 等	対象職種女子職員数	116	168	177
	育児保有者数	1	4	11
	育児休業者数	0	1	8 (1)
	育児休業率	0.0	25.0	63.6
計	対象職種女子職員数	35,986	40,744	44,494
	育児保有者数	2,092	2,455	2,464
	育児休業者数	443	1,429 (299)	2,134 (621)
	育児休業率	21.2	46.0	61.4

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)	881,584	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。

ハ ① 公立義務教育諸学校等の女子教員の年度別育児休業許可状況

区分 (昭和 年度)	該当者数 (A)	申請者数	期間別許可件数					計 (B)	計のうち産 後休暇に引 き続き育児 休業の許可 を受けた者 の数 (C)	育児休業率	(参考)
			4月以内	4月超 8月以内	8月超	$\left(\frac{B}{A} \times 100\right)$ (%)	$\left(\frac{C}{B} \times 100\right)$ (%)				
51	39,047	9,372	3,100	2,791	3,481	9,372	—	24.0	—		
52	22,869	10,792	3,792	3,422	3,535	10,749	10,384	47.0	96.6		
53	24,288	13,210	4,717	4,177	4,316	13,210	12,835	54.4	97.2		
54	26,676	15,569	5,192	4,771	5,603	15,566	15,052	58.4	96.7		
55	27,076	18,034	5,605	5,814	6,615	18,034	17,709	66.6	98.2		
56	27,677	19,449	5,311	6,361	7,777	19,449	19,254	70.3	99.0		
57	29,106	22,031	5,539	7,331	9,161	22,031	21,932	75.7	99.6		
58	30,600	24,718	5,420	7,817	11,481	24,718	24,605	80.8	99.5		
59	30,387	25,399	4,722	7,939	12,738	25,399	25,238	83.6	99.4		
60	30,443	26,520	4,458	8,001	14,061	26,520	26,422	87.1	99.6		

資料出所：文部省「育児休業許可状況調査」

(注) 該当者は次による。

51年度……51年4月1日から52年3月31日までの間に出生した子を有する者の数に51年3月31日以前に出生した満1歳未満の子を有する者を加えた数
52年度以降……各年度に出生した子を有する者の数

② 昭和60年度育児休業許可状況

	該当者数	申請件数 (B)	育児休業率
	60年4月1日から61年3月31日までの間に出生した子を有する者の数 (A)		$\left(\frac{B}{A} \times 100\right)$ (%)
小学校	20,692	18,078	87.4
中学校	6,151	5,420	88.1
高等学校	2,075	1,697	81.8
盲・聾・養護学校	1,525	1,325	86.9
計	30,443	26,520	87.1

資料出所：文部省「育児休業許可状況調査」

(注) 申請件数の欄は、該当者数のうち育児休業の許可の申請をした者の数

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（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第28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るものであること。

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女子労働者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、特定職種の女子労働者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。）の業務に従事する女子労働者（以下「対象女子労働者」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、対象女子労働者について雇用保険、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女子労働者に対して、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の賃金を支払い、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、育児休業した対象女子労働者1人1カ月当たり6,700円（63年度）とする。

4 支給対象期間及び支給期間

(1) 支給対象期間

給付金は、事業主が育児休業制度を設けた日から起算して5年以内に当該育児休業制度により最初に3カ月以上育児休業した対象女子労働者が生じた場合に、当該対象女子労働者が育児休業を開始した日から1年を経過する日までの間を対象期間として支給する。

(2) 支給期間

上記(1)の支給対象期間内に育児休業を開始した対象女子労働者については、各々当該育児休業を開始した日の属する月から当該育児休業を終了した日の属する月まで支給する。ただし、育児休業期間の中途において、当該育児休業に係る生児が1歳に達した場合における支給期間は、生児が1歳に達した日の属する月までとする。

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	62年度	63年度	予 算 案
育児休業奨励金	中				160,000	300,000	300,000	350,000	380,000	380,000	初年次 2年次	同左	同左	初年次 2年次 3人目以降	600,000 400,000 200,000
	小	180,000	188,000	195,000	103,000						初年次 2年次	同左	同左	初年次 2年次 3人目以降	450,000 350,000 150,000
	大					120,000	250,000	250,000	300,000	330,000	330,000	同左	同左		
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		5,700	6,500		6,700

育児休業奨励金等の支給実績

(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	60年度	61年度	62年度	上 半 期
育児休業奨励金	20	35	78	87	計 中小 大 53年度額 5	72 計 中小 大	135 計 中小 大	153 計 中小 大	197 計 中小 大	198 計 中小 大	187 計 中小 大	205 計 中小 大	290 計 中小 大	初年次 計 中小 大 138 120 18
														2年次 計 中小 大 140 124 16
特定職種育児休業利用助成給付金				5	18	39	6	2	2	0	1	4	5	

(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)	育児休業法案 (昭和61年4月23日)	育児休業法案 (昭和61年4月26日)
育児休業請求権を有する者	・生後1歳に達するまでの子を養育する母である労働者	・生後1歳に達するまでの子を養育する男女労働者のいずれか	・生後1歳に達する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	・子が1歳に達するまでの間において、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、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、労働者が請求した期間
育児休業中の手当	・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。	・別に法律で定めるところによる育児休業基金により、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育児休業手当を支給する。
その他の取扱い	・労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを禁止	・労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを禁止	・労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを禁止
適 用	・零細企業の使用者は、育児休業を与えないことができる。	・公務部門を含む。 ・船員については、適用しない。	・公務部門を含む。 ・船員については、別に法律で定める。
罰則の有無	・所要の罰則を予定	・有	・有

民 社 党	共 産 党	四党（社・公・民・社民連）
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）	育児休業法案 （昭和62年8月25日）
<ul style="list-style-type: none"> ・生後1歳に達するまでの子を養育する男女労働者のいずれか 	<ul style="list-style-type: none"> ・生後1歳に達するまでの子を養育する男女労働者のいずれか 	<ul style="list-style-type: none"> ・生後1歳に達するまでの子を養育する男女労働者のいずれか
<ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳に達するまでの間において、労働者が請求した期間 	<ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳に達するまでの間において、労働者が請求した期間 	<ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳に達するまでの間において、労働者が請求した期間
<ul style="list-style-type: none"> ・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する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・安定所を通じ、賃金の額の百分の六十に相当する育児休業手当を支給 （費用負担：$\frac{1}{3}$—労働者及び事業主が半額づつ負担する掛金 $\frac{1}{3}$—国庫負担）
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者に対する解雇その他不利益な取り扱いを禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・労働者に対する不利益な取り扱いを禁止 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件その他の処遇について休業期間の2分の1を引き続き勤務したものとみなす。 ・原職復帰を保障する。 ・労働者に対する不利益な取り扱いを禁止
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公務部門を含む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公務部門を含む。
	<ul style="list-style-type: none"> ・所要の罰則を予定 	<ul style="list-style-type: none"> ・有

(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	休業中の手当の費用負担者
西ドイツ	両親の一方は、子供が12カ月になるまでの間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カ月目以降は未既婚、収入別により支給額が異なる。(育児休暇・育児手当法)	全額国庫負担
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。 (労働法典)	無給 (3子以降については月1,000フラン、ハーフタイムは500フランの手当を期間中支給)	家族手当基金 (使用者負担) (政府負担)
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)	疾病保険団体負担 (母親労働者保護法) (使用者の拠出は、業種に応じ支払賃金総額の0.20~0.53%)
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48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。	両親保険給付 使用者負担 — 給付額の85% (保険料として納入) 国庫負担 — 給付額の15%
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。 (労働者憲章)	無給(同左)	
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) 寡婦である母親 毎月5,560 シリング (83年現在)	家族手当基金 — 費用の25% 失業保険 — 費用の75% (労使折半拠出)
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。(婦入雇用法)	無給(同左)	
イギリス	女子労働者は出産後29週以内であれば原職に復帰することができる。(雇用保護法)	無給 (産前も含めて休暇の最初の6週間、収入の90%が支給される)(社会保障法)	
カナダ	17週の出産休暇に加えて、両親の一方は24週間の休暇請求権を有する。(労働法典)		

国名	期間	休業中の手当	休業中の手当の費用負担者
デンマーク	産後休暇(14週)、父親休暇(2週)に加えて、両親の一方は10週間の休暇請求権を有する。(親休暇法)	平均収入の90%相当額(最高限度週2,008クローネ)(社会保険法)	社会保険給付 (使用者負担) (国庫負担)
フィンランド	258日の出産休暇(うち100日経過後は父親も請求できる)後、子供が3歳になるまで休暇請求権を有する。	258日 所得額の80% 258日以降 無給	労使拠出 労使拠出の不足額を国庫が負担
ノルウェー	両親の一方は子供が1歳になるまで休業を請求できる。(労働者保護及び労働環境法)		
ポルトガル	両親の一方は子供が2歳になるまで6か月～2年の無給休暇を請求できる。(母親及び父親保護法)	無給	
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)	使用者の拠出と政府の補助金

(注) 1マルク=約77.6円
1フラン=約24.3円
1スウェーデンクローネ=約23.7円
1シリング=約11.0円
1デンマーククローネ=約20.8円
1ルーブル=約246.4円
資料出所：IMF「国際金融統計」
国連「統計月報1987年6月」

5. 女子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

(単位 %)

区 分	計	あ り	な し
計	100.0	5.6	94.4
製 造 業	100.0	7.9	92.1
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	0.2	99.8
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	100.0	8.5	91.5
金 融 ・ 保 険 業	100.0	6.6	93.4
サ ー ビ ス 業	100.0	3.6	96.3
500 人 以 上	100.0	13.5	86.4
100 ～ 499 人	100.0	6.7	93.2
30 ～ 99 人	100.0	5.2	94.7

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和60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	た め の 労 働 力 不 足 に 対 応 す る	欠 員 補 充 が ス ム ーズ に で き る た め	専 門 職 、 熟 練 技 能 者 を 確 保 す る た め	確 保 す る た め の 新 陳 代 謝	女 子 の 勤 労 意 欲 を 高 め る た め	女 子 の 勤 労 意 欲 を 高 め る た め	上 を 図 る た め の 福 祉 の 向	企 業 の イ メ ー ジ ア ッ プ レ イ ス の 優 秀 な 人 材 を 確 保 す る た め	人 材 を 確 保 す る た め の 優 秀 な 人 材 を 確 保 す る た め	ら の 要 望 が あ っ た か ら の 要 望 が あ っ た か ら	子 供 が 小 さ い 間 は 、 母 親 が 直 接 育 て る の が よ い	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	43.1	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	41.5	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) 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 っ 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	活用できた 専門職・熟練技能者の再	女子労働力の 新陳代謝がな	スムーズにいくよ	企業イメージアップとな				採り、優秀な女子労働者を
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	(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)	(-)	(21.5)	(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)

(7) 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する。

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。

(8) 女子再雇用促進給付金支給要領（抜粋）

1 目 的

再雇用特別措置（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第25条に規定する再雇用特別措置をいう。以下同じ。）に基づき、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに再び雇用されることを希望する旨の申出をしていた者を再雇用する事業主に対して女子再雇用促進給付金（以下「給付金」という。）を支給し、もって再就職を希望する女子の就業機会の確保を図ることを目的とする。

2 支給対象事業主

給付金は、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) 次のイからチまでのすべてに該当する再雇用特別措置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 制度の適用対象となる退職理由として妊娠、出産、育児が掲げられているものであること。

ハ 次の各号の一又は二以上に該当する特別の配慮をする措置がとられているものであること。

(イ) 労働者を募集する場合は、一般公募に優先して制度適用対象者から募集する。

(ロ) 応募者の中に制度適用対象者がある場合には、その者を他の応募者に優先して採用することを配慮する。

(ハ) 制度適用対象者を再雇用する場合には、その者に次のような処遇

上の配慮を行う。

a 退職時と同一の身分及び勤務形態で再雇用する場合は、退職時の賃金制度上若しくは、資格制度上の格付を考慮する。

b 退職時と異なる身分又は勤務形態で再雇用する場合は、退職時の経験、勤務年数等を勘案した賃金の格付を行う。

ニ 制度の適用を希望する女子労働者から退職の際にその旨申出を得ておくものであること。

ホ 退職から再雇用までの離職期間を定める場合には、その期間は3年を下回らないものであること。

ヘ 再雇用時の年齢に制限を設ける場合には、その年齢は40歳を下回らないものであること。

ト 当該制度の対象者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないものであること。

チ 再雇用時の身分、勤務形態については、退職時と同一又はそれに準ずるものを含んでいるものであること。

(2) (1)に該当する再雇用特別措置に関する制度（以下「支給基準を満たす制度」という。）に基づき、当年1年間に次のいずれにも該当する女子を再雇用し、当年12月末現在で雇用保険の被保険者として雇用している事業主であること。

イ 妊娠、出産又は育児を理由として退職した者であること。

ロ 退職の際に、その就業が可能となったときに再び雇用されることを希望する旨の申出をしていた者であること。

ハ 当該退職の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して当該事業主に雇用されていた者であること。

ニ 当該退職に係る失業給付について受給期間延長の申出を行い、かつ、その就業が可能となった際に当該事業所の事業主に対して再雇用の申出を行った者であること。

なお、当該事業所の事業主に対する再雇用の申出は、当該退職に係る失業給付を受給する前に行うものであること。

ただし、昭和62年5月21日前において、当該退職に係る失業給付に

ついて受給期間延長の申出を行わなかった女子であって、当該退職に係る失業給付を受給していないものにあつては、その就業が可能となつた際に当該事業所の事業主に対して再雇用の申出を行った者であること。

ホ 離職期間が当該退職の日の翌日から起算して1年を経過しており、かつ6年を経過していない者であること。

(3) 当該事業所において最初の支給対象者が再雇用された日以後、3年を経過していない事業所の事業主であること。

なお、最初の支給対象者が再雇用された日とは、昭和61年4月1日以降、支給基準を満たす制度により最初の支給対象者が再雇用された日をいうが、昭和61年3月31日以前に支給基準を満たす制度によりすでに再雇用が行われている場合は、最初の再雇用者が出た日（昭和56年7月6日以降に退職した者に限る。）を最初の支給対象者が再雇用された日とみなす。

3 支 給 額

当年の12月末日現在において雇用されている当年1年間に再雇用された対象者1人当たり

中小企業事業主については 300,000 円

中小企業事業主以外の事業主については 200,000 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。

(9) 今後の女子再就職援助対策のあり方について（概要）

1 再就職女子活用の必要性

〔増加する女子再就職希望者〕

出生児数の減少、平均寿命の伸長によるライフサイクルの変化、高学

歴化による職業観の変化、家事労働の軽減等により、再就職を希望する女子が増加しているが、これらの者の中には専門的知識・技術やキャリアを持った者が次第に増加しつつある。

〔高まる女子労働力需要〕

技術革新と情報化・サービス化の進展により、第三次産業の占める割合が高まるとともに、職業の専門技術化、ホワイトカラー化が進行している。これに伴い、今後労働力需要の増大が見込まれるのは技術開発、企画・情報処理、販売・営業等の分野と従来家族の中で充足されていた労働の社会サービス化による教育、健康、福祉の分野であるが、これらは女子の能力が十分発揮できる分野である。

〔育児期後の女性は安定した労働力〕

今後の労働力供給構造については、新規学卒者が1990年代前半以降減少傾向に転じる中で、人口の高齢化は今後とも進行が見込まれる。このような中で、家庭の主婦の労働市場への参入は一層増大し、特に、今後専門的知識・技術やキャリアを持つ再就職女子の比率が高まるとともに、育児期以降長期的本格的に就業するという傾向が一層強まると思われる。

このため、今後の産業・就業構造の変化に見合った労働力の安定供給源として再就職女子の果たす役割は大きくなるものと思われる。

2 女子再就職援助対策の方向と具体的方策

(1) キャリアパターンに応じた能力開発

子育て後の女子の再就職を容易にするためには、離職期間中から再就職時にかけて能力の維持開発が必要であり、女子のキャリアパターンに対応した多様な教育訓練機会の提供が必要である。

〔再就職希望者のニーズに応じた職業訓練〕

公共職業訓練については、女子再就職希望者等のニーズに基づく情報処理、OA機器、老人福祉サービス等に関する訓練の拡充、訓練プログラムの開発及び家庭の主婦等のための短期間の能力開発訓練の拡充が必要である。

〔 婦人就業援助施設における技術講習等の充実 〕

婦人就業援助施設は、就業に関する相談・指導、技術講習機能を一体的に持つという特色をさらに生かし、その機能の充実を図る必要がある。技術講習については、情報処理、デザイン広告、老人介護のほか多技能が修得できる複合的科目の拡充も必要である。

〔 通信教育プログラムの研究・開発 〕

専修学校、通信教育、放送大学等においては、再就職ニーズを考慮した科目の設定や教育プログラムの研究・開発が必要である。特に通信教育は子育て中の主婦等に向けた方法であるので、その充実を図ることが重要である。

〔 企業等におけるリフレッシュ教育 〕

企業においては、女子再就職者の採用に当たって適切な能力再開発、リフレッシュ教育の機会を設けることが望ましい。

〔 自己啓発の促進 〕

育児期間中の再就職希望者について、離職中の自己啓発を促進するため、教育訓練受講費用について助成措置の検討が望まれる。

(2) 職業能力評価システムの拡充

〔 事務・サービス関連職種への拡大 〕

女子再就職希望者の持つ能力やキャリアが客観的に認定され、再就職時に評価されることは再就職促進に有効である。

このため、技能検定制度、各種資格制度、社内検定制度等の充実を図るとともに、特に女子が多く就業する事務やサービスの分野に拡大する必要がある。

〔 キャリアカードの開発 〕

同一業界内で再就職を促進するために、在職中の職業経験や職業能力の到達点について客観的に評価認定をするためのシステムの検討が必要である。

また、現行の履歴書のフォームはキャリアの表示には十分なものとはいえないので、フォームの改善とともにキャリアを十分明示できるようなキャリアカードの開発も望まれる。

(3) 再就職機会の拡大

企業に対して再就職女子の活用を促進するため、雇用管理の見直しや配置職種拡大のためのノウハウの提供が必要である。

〔採用年齢制限の見直し〕

企業においては、中途採用者に対する厳しい年齢制限を見直し、能力、適性に応じた採用を行うことが望まれる。

また、パートタイム労働者のうち希望者についてフルタイム労働者への移行が可能となるような制度の検討が望まれる。

〔再就職女子の適職の開発〕

再就職女子の活用に適した職種・職業を情報処理関連・福祉関連（老人介護、家事サービス、保育等）・家庭生活関連（インテリア・コーディネーター、キッチン・アドバイザー等）分野を中心に開発していくことが必要である。

(4) 多様な情報提供、相談機能の充実

〔地域情報ネットワークシステムの設置〕

再就職女子のキャリアパターン等の違いによる多様なニーズに応じた情報提供と相談・指導の援助が総合的・系統的に提供されるよう、職業安定所、婦人就業援助施設、働く婦人の家等が情報サービスシステムのネットワーク化を図りつつ、求人求職・職業訓練等の情報を提供することが必要である。

6. 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性検査等備品を設けるものとする。

4 事業内容

婦人就業援助施設を行う業務は、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) 募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

婦人就業援助施設を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、本施設を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	684,722件	就業に関する相談、技術に関する相談等
技 術 講 習 件 数	760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	15,131人	
情 報 提 供 件 数	19,758件	婦人就業援助だより、新聞、ラジオ等による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	96,709件	就業に関する実情把握

資料出所：労働省「昭和61年度婦人就業援助事業業務年報」

7. 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 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	従業上の地位				就労していない
			農業	自営業主	常用雇用者	非常雇用者	
総数	718,100 (100.0%)	604,900 (84.2%)	26,300 (3.7)	75,700 (10.5)	395,400 (55.1)	54,500 (7.6)	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)	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)	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四分位数	109万円	143万円	95万円	235万円
	第Ⅱ四分位数 (中央値)	177万円	219万円	155万円	380万円
	第Ⅲ四分位数	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					
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63年度母子家庭の母等就業援助対策費（案）概要

総額14,126百万円（前年度 10,150 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 549百万円（548百万円）

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配置 163百万円（161百万円）

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配置する。（216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 175百万円（217百万円）

公共職業訓練を受講する母子家庭の母等に対し、訓練期間中手当を支給する。（月額平均 114,250円 → 115,770円）

ロ 職場適応訓練受講者 82百万円（101百万円）

職場適応訓練を受講する母子家庭の母等に対し、訓練期間中手当を支給する。（月額平均 114,250円 → 115,770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 13,130百万円（9,093百万円）

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。（雇入れ後1年間賃金の2分の1。ただし、中小企業は3分の2。（ただし、助成率については、63年度における暫定措置））

(2) 職場適応訓練費の支給 14百万円（17百万円）

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18,700円 → 19,000円）

8. 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、「就職」の準備として短期的、補助的な仕事への「就業」を望む主婦等に対して就業に必要な相談、講習その他の援助を行うことにより就業の援助と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、再就職を希望する主婦等が相当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) 本事業発足時において団体の活動規模が①会員数、②年間事業費、③年間就業件数において一定の基準を満たすことが見込まれる地域であること。
- (4) 将来、団体における本事業に係る年間事業収入が補助額の2倍程度となり、独立運営が可能となることがある程度見込まれる地域であること。

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、「就職」の準備として短期的、補助的な仕事への「就業」を望む主婦等であって、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、地域クラブが短期的、補助的な仕事への「就業」を望む主婦等に対して就業に必要な相談、講習その他の援助を行うものとする。

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) 地域クラブは、その運営に当たり、婦人少年室、都道府縣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。

(2) ファミリー・サービス・クラブ設置一覧(昭和62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
盛 岡 市	盛岡地域ファミリー・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 都	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
福 井 市	福 井ファミリー・サービス・クラブ
長 野 市	長 野市ファミリー・サービス・クラブ
沼 津 市	沼 津ファミリー・サービス・クラブ
名 古 屋 市	名古屋地域ファミリー・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

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	2.0	3.8
製 造 業	1.8	2.9
運 輸 ・ 通 信 業	2.3	4.3
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	1.1	2.6
金 融 ・ 保 険 業	1.4	3.9
サ ー ビ ス 業	3.2	5.9
500 人 以 上	2.3	7.1
100 ～ 499 人	2.1	3.8
30 ～ 99 人	1.9	3.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60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	36.4	49.7
製 造 業	31.8	47.0
運 輸 ・ 通 信 業	38.1	56.0
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	38.4	49.0
金 融 ・ 保 険 業	27.3	49.2
サ ー ビ ス 業	40.5	51.3
500 人 以 上	40.2	50.7
100 ～ 499 人	35.0	47.2
30 ～ 99 人	36.3	51.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60年）

3. 産業・規模別妊娠中の軽易業務転換者の割合

(%)

計	3.9
製造業	7.1
運輸・通信業	6.1
卸売・小売業、飲食店	4.2
金融・保険業	0.9
サービス業	1.7
500人以上	4.6
100～499人	3.9
30～99人	3.5

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60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	25.4
製造業	13.8
運輸・通信業	36.8
卸売・小売業、飲食店	24.0
金融・保険業	18.5
サービス業	33.2
500人以上	28.3
100～499人	26.7
30～99人	23.4

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60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 日数	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 日数
計	23.7%	9.2%	5.8回	7.7日	1.3日	0.7日
製造業	24.9	8.6	5.1	6.1	1.2	0.5
運輸・通信業	22.3	30.9	8.0	13.8	1.7	4.3
卸売・小売業、 飲食店	19.1	4.7	4.5	5.3	1.2	0.2
金融・保険業	11.5	4.1	5.7	7.3	1.3	0.3
サービス業	32.2	11.3	5.9	7.8	1.3	0.9
500人以上	63.7	12.2	5.6	8.0	1.4	1.0
100～499人	37.8	10.2	6.0	8.2	1.4	0.8
30～99人	19.9	7.6	5.7	7.2	1.3	0.5

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60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 を上 回 る	産後が 6週間 を上 回 る	産前産 後とも 6週間 を上 回 る	通算12 週間を 上回る	が有給 の事 業 所 (注)	100% 有 給
計	100.0	77.3	5.5	17.2	0.2	5.5	7.8	3.6	40.9	35.1
鉱 業	100.0	85.5	10.7	3.9	-	3.7	-	0.2	23.2	18.0
建 設 業	100.0	93.7	3.6	2.7	-	-	1.1	1.6	34.9	32.4
製 造 業	100.0	86.9	6.3	6.7	0.3	2.4	2.9	1.1	14.8	9.9
電気・ガス・ 熱供給、水道業	100.0	62.5	6.5	30.9	-	10.2	12.7	8.1	94.8	93.2
運輸・通信業	100.0	73.9	10.9	15.3	-	8.9	3.3	3.0	48.2	46.3
卸売・小売業、 飲 食 店	100.0	85.7	4.8	9.5	-	0.6	7.1	1.8	24.8	16.6
金融・保険業	100.0	73.0	2.1	24.9	0.9	16.7	4.1	3.2	83.3	63.5
不 動 産 業	100.0	73.8	7.3	18.9	-	4.1	11.6	3.3	71.2	63.3
サ ー ビ ス 業	100.0	58.0	4.4	37.5	0.3	10.1	18.6	8.5	66.4	62.6
500 人 以 上	100.0	55.1	4.8	40.1	0.3	14.4	21.2	4.3	54.2	33.8
100 ～ 499 人	100.0	74.6	6.0	19.4	0.1	7.5	7.9	3.9	41.6	34.2
30 ～ 99 人	100.0	78.3	5.4	16.3	0.3	5.0	7.5	3.5	40.5	35.4

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」(昭和60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
59	331,183	147,207	95,706	175	17	7,808	70,041	3,757	6,472
60	314,151	138,775	92,452	153	14	7,527	66,252	2,932	6,046

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
計	25.0	18.1	16.7
製 造 業	11.5	4.6	8.5
運 輸 ・ 通 信 業	27.5	19.5	12.2
卸売・小売業、飲食店	18.1	9.4	15.3
金 融 ・ 保 険 業	17.3	21.5	7.3
サ ー ビ ス 業	47.7	41.8	33.7
500 人 以 上	33.9	18.4	19.4
100 ～ 499 人	24.9	15.6	14.2
30 ～ 99 人	24.9	18.7	17.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60年）

(注) 全調査事業所 = 100.0

9. 妊産婦死亡率（出生10万対）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	130.6	100.0
40	87.6	81.4
45	52.1	65.3
50	28.7	50.8
55	20.5	46.8
60	15.8	46.0
61	13.5	45.3

資料出所：厚生省「母子衛生の主なる統計」

10. 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」

11. 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	60年度	61年度
3,092	8,089	8,769	9,067	9,364	9,700	9,624	9,839

12. 妊娠中及び出産後の女子労働者の健康管理上必要な措置（指導基準）

(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女子労働者が母子保健法の規定による健康診査また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日付け児発第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

妊娠中の女子労働者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体また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) 妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の女子労働者については、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、妊娠中の女子労働者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。

(4) 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次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

	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2kg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9g/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	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）110mmHg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
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

	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. ILO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	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）	○ 1986年法により規制撤廃。
子	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			○ 1986年法により規制撤廃
保	休日労働	男女共通		
		女子のみ		○ 1986年法により規制撤廃

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
<ul style="list-style-type: none"> ○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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女とも原則は1週39時間であるが、労働協約により週44時間にまで調整できる。(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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○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692号第1条)
<ul style="list-style-type: none"> ○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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○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)
<ul style="list-style-type: none"> ○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) 		
<ul style="list-style-type: none"> ○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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○原則として男女とも日曜日の労働禁止(同第221-2、4、5条) 	<ul style="list-style-type: none"> ○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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○女子の休日労働は非常災害の場合を含めて禁止。(同第221-14条) 	

区分	事項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス	
女 子 保 護	深夜業	男女共通			
		女子のみ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 路面運送における夜業の規律（第64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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1986年法により規制撤廃
	危険有害業務の就業制限	女子のみ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） ○ 女子の入力による荷 	<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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） ○ 鉛製造に関連した亜鉛又は鉛鉱石の還元

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） ○ 以下の二つの条件に従う場合も適用除外が認められる。 ○ 拡張適用される産業部門協約で、連続操業を行っている企業について、適用除外の可能性を認めていること。 ○ 産業部門協約で認められている場合でさらに企業協定でその適用除外の援用を認めていること（但し、直近の企業委員会・従業員代表選挙で、過半数の支持を得た同協定不署名組合の反対があってはならない） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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）
<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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） <p>が禁止される。</p>	

区分	事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
女 子 保 護	危険有害業務の就業制限	女子のみ 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) ○軽量な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)	物運搬作業の最大重量は、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)	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等の場合(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(鉱業採石業法第124条) 年少女子は ○ランプで吹いたガラス以外のガラスの溶解又は吹きつけの工程等(工場法第73条)が禁止される。
	育児休業又はこれに類した便宜		○両親のうちのいずれかは、出産休暇の直後の期間内に育児休暇をとることができるべきである。(第165号)	○妊娠又は出産のため休職していた労働者は、出産日が含まれる週にはじまる29週間の期間内のいつでも、従来の雇用契約に基づく業務に休職していなかったならば適用されるはずの条件を下回らない条件で復職できる。(雇用保護(統合)法第45条)

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
<p>務 が禁止される。(同令第16条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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) 		
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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パート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、パート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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。） 	<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 強制休暇：産後4週間（公衆衛生法第205条）
	解 雇 禁 止	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> ○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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○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）
<ul style="list-style-type: none"> ○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） 		
<ul style="list-style-type: none"> ○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） 		
<ul style="list-style-type: none"> ○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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産給付：均一給付週27.25ポンド(1984.11月) 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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3カ月間(生児を哺 	

西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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母親に対する連邦労働社会大 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） ○ 妊娠の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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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）

	事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	イ ギ リ ス
母	妊娠中及び産後一定期間中の業務(つづき)		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。	
性				
保				
護	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
<p>臣の定めた労働の禁止（同法第4条）</p>		
<p>○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）</p>	<p>○賃金の低下を伴わない。（同上）</p>	<p>○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）</p>
<p>○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）</p> <p>○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）</p>	<p>○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）</p>	<p>○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）</p> <p>○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）</p>

14. 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）（昭和59年現在）

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
輿貴美子	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 労働者家族福祉対策

1. 単身赴任留守家族問題の状況

(1) 単身赴任についての意識

(被備者)

	該当者数	どこへでも 行く	条件によって 行く	転勤は絶対に したくない	わから ない
	人	%	%	%	%
総 数	1,540	9.5	39.2	40.3	11.0
〔 性 ・ 年齢 〕					
(男 性)					
20 ～ 29 歳	125	10.4	48.0	31.2	10.4
30 ～ 39 歳	272	10.3	47.1	33.8	8.8
40 ～ 49 歳	271	15.1	41.0	34.7	9.2
50 ～ 59 歳	208	13.0	35.1	40.9	11.1
60 歳 以 上	79	12.7	25.3	54.4	7.6
(女 性)					
20 ～ 29 歳	111	7.2	45.9	33.3	13.5
30 ～ 39 歳	189	4.8	40.7	46.0	8.5
40 ～ 49 歳	176	2.8	33.0	49.4	14.8
50 ～ 59 歳	85	4.7	23.5	55.3	16.5
60 歳 以 上	24	8.3	20.8	41.7	29.2
〔 職 業 〕					
管 理 職	65	18.5	46.2	32.3	3.1
専 門 技 術 職	32	6.3	59.4	28.1	6.3
事 務 職	580	12.2	44.3	34.1	9.3
労 務 職	863	7.2	34.4	45.5	12.9
〔 配偶者の有無 〕					
配 偶 者 が い る	1,251	9.5	38.0	42.4	10.2
配 偶 者 は い な い	289	9.7	44.3	31.5	14.5
〔 居住形態 〕					
持 ち 家	1,069	7.6	37.4	44.0	11.0
賃 貸 住 宅	469	14.1	43.3	31.8	10.9

資料出所：総理府「勤労と生活に関する世論調査」(昭和62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 合理化	前事業所 の縮小	一時的心 援・事業 の拡張	中高年齢 者対策 の一環	本人の 希 望	そ の 他
構 成 比 (%)								
60年	100.0	75.8	1.9	2.4	5.5	0.2	1.6	12.7
59年	100.0	77.5	0.8	2.2	3.9	0.3	1.4	13.9
対前年差(ポイント)	-	△ 1.7	1.1	0.2	1.6	△ 0.1	0.2	△ 1.2

資料出所：労働省「雇用動向調査」(昭和60年)

(3) 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		合 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)	60年	107.4	42.6	41.4	11.9
	59年	93.7	37.0	35.5	10.1
単身赴任者(千人)	60年	20.0	4.2	10.9	3.5
	59年	18.4	3.0	11.4	3.6
単身赴任者の割合(%)	60年	18.6	9.8	26.3	29.4
	59年	19.6	8.1	32.1	35.6
対前年差(ポイント)		△ 1.0	1.7	△ 5.8	△ 6.2

資料出所：労働省「雇用動向調査」(昭和60年)

$$\text{単身赴任者の割合} = \frac{\text{有配偶者で居所を移転した者のうち単身赴任者}}{\text{有配偶者で居所を移転した者}} \times 100$$

(4) 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及び労働者数の割合

1. 企業数の割合

(単位：%)

企業規模 年	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」	援助の種類						M. A.	有配偶単身赴任者に対する援助制度「無」	有配偶単身赴任者「有」企業平均有配偶単身赴任者数(人)	
			寮・住宅等の提供	赴任地における住宅手当の優遇措置	一時帰宅旅費の支給	帰宅のための特別休暇の付与	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
58年	27.0	96.9	91.1	53.8	37.1	13.8	3.4	14.2	35.1	4.3	3.1	-
61年計	22.2	95.7	90.0	44.1	47.3	9.9	3.6	11.1	56.9	3.9	4.3	12
5,000人以上	96.7	99.4	96.6	16.8	54.5	10.3	11.4	7.2	80.4	7.6	0.6	217
1,000～4,999人	87.1	98.2	96.5	26.0	48.6	5.2	4.6	8.6	75.5	4.1	1.8	43
300～999人	65.8	97.5	93.9	35.9	47.7	6.7	3.5	10.0	63.5	4.8	2.5	9
100～299人	37.3	95.3	90.2	45.0	41.7	8.7	2.7	9.0	57.1	4.1	4.7	4
30～99人	11.8	94.5	86.3	52.1	51.9	13.4	4.1	14.3	48.8	3.1	5.5	2

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和61年)

- (注) 1) 転居を必要とする人事異動「有」は、調査対象全企業を100.0とした割合である。
 2) 有配偶単身赴任者に対する援助制度「有」、「無」は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) 援助の種類は、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。

(5) 有配偶単身赴任者に対する一時帰宅旅費の一年間における平均最高支給回数、最高支給回数階級別企業数の割合

(単位：%)

企業規模 年	年間平均 最高支給 回数(回)	年間最高支給回数階級別企業数										不明
		計	1回	2回	3回	4～6回	7～9回	10～12回	13～18回	19～24回	25回以上	
58年	13.5	100.0	7.2	10.9	3.0	9.1	0.6	42.3	0.5	16.7	6.9	2.8
61年計	13.2	100.0	5.6	8.5	2.5	10.8	1.0	46.9	1.5	14.2	5.9	3.1
5,000人以上	12.5	100.0	0.7	6.7	3.1	18.5	1.3	47.9	0.7	12.4	4.6	4.1
1,000～ 4,999人	14.4	100.0	1.6	6.6	2.9	13.5	0.2	42.2	3.6	18.9	6.5	3.9
300～999人	12.5	100.0	5.5	7.9	2.7	8.2	1.9	51.0	1.9	15.6	2.9	2.3
100～299人	12.5	100.0	8.1	9.4	1.5	13.0	1.8	39.7	2.4	15.7	4.0	4.4
30～99人	13.8	100.0	4.7	8.5	3.1	9.4	-	51.3	0.3	11.8	8.6	2.3

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和61年)

(6) 有配偶単身赴任者に対する帰宅のための特別休暇の一年間における平均最高付与日数、最高付与日数階級別企業数の割合

(単位：%)

企業規模 年	年間平均 最高付与 日数(日)	年間最高付与日数階級別企業数										計	不明
		1日	2日	3日	4～6日	7～9日	10～12日	13～18日	19～24日	25日以上			
58年	9.5	100.0	1.0	4.6	10.4	20.6	15.7	33.3	2.8	18.2	1.4	2.0	
61年計	11.3	100.0	0.7	8.1	2.8	5.7	10.4	54.3	6.0	7.6	0.9	3.6	
5,000人以上	13.1	100.0	—	4.5	4.2	8.1	15.1	32.0	8.8	15.6	4.1	7.6	
1,000～ 4,999人	12.7	100.0	—	—	—	12.0	6.7	49.4	13.5	6.6	2.4	9.5	
300～999人	12.3	100.0	—	5.6	10.9	14.9	3.3	33.8	13.8	7.2	6.3	4.2	
100～299人	9.8	100.0	2.1	17.5	4.2	4.7	14.8	34.0	9.3	8.4	—	4.9	
30～99人	11.8	100.0	—	3.5	—	3.5	9.6	73.2	1.3	6.9	—	2.0	

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和61年)

(7) 有配偶単身赴任者に対して家族が訪問する場合の旅費の一年間における平均最高支給回数、最高支給回数階級別企業数の割合

(単位：%)

企業規模 年	年間平均 最高支給 回数(回)	年間最高支給回数階級別企業数											
		計	1回	2回	3回	4～6回	7～9回	10～12回	13～18回	19～24回	25回以上	不明	
58年	7.5	100.0	36.4	2.1	0.9	3.4	—	53.9	—	1.6	—	—	1.7
61年 計	5.6	100.0	28.0	18.6	3.9	15.3	0.2	25.4	—	1.9	0.4	—	6.2
5,000人以上	8.5	100.0	6.4	6.3	—	27.6	3.2	49.8	—	—	—	—	6.9
1,000～ 4,999人	9.8	100.0	12.3	5.9	13.2	19.7	—	24.9	—	10.7	4.6	—	8.6
300～999人	7.6	100.0	3.8	7.5	10.3	30.9	—	23.6	—	5.6	—	—	18.3
100～299人	3.7	100.0	43.5	10.1	3.6	25.3	—	10.4	—	—	—	—	7.2
30～99人	4.9	100.0	34.6	32.6	—	—	—	32.7	—	—	—	—	—

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和61年)

(8) 別居手当の支給状況

(単位：%)

企業規模	別居手当支給制度 「有」		支給期間の定め		支給基準の種類				M.A. その他の 方式	
	有	無	平均最長 支給期間	無	役職・資格別 の定額方式	一律 定額方式	賃 リンク方式	地域・距離別 の定額方式		
	年カ月									
58年	[35.1] ([61.6])	100.0 (100.0)	34.7 (47.4)	65.3 (52.6)	2.3	35.5 (38.8)	36.0 (28.0)	14.0 (17.2)	14.2 (17.9)	4.3 (6.8)
61年計	[56.9] ([73.7])	100.0 (100.0)	35.1 (39.4)	64.9 (60.6)	2.4	36.7 (40.6)	34.6 (28.7)	13.7 (12.8)	12.5 (20.9)	5.4 (5.6)
5,000人以上	[80.4] ([83.6])	100.0 (100.0)	44.8 (44.5)	55.2 (55.5)	2.8	46.8 (43.1)	19.0 (27.2)	12.5 (10.6)	26.7 (25.3)	5.4 (5.5)
1,000～ 4,999人	[75.5] ([76.6])	100.0 (100.0)	35.7 (37.4)	64.3 (62.6)	2.3	40.8 (38.6)	27.2 (27.7)	14.4 (13.5)	19.3 (21.9)	6.3 (7.2)
300～999人	[63.5] ([63.4])	100.0 (100.0)	35.0 (34.8)	65.0 (65.2)	2.6	40.7 (40.7)	29.1 (29.8)	15.7 (15.3)	14.9 (14.9)	4.7 (4.3)
100～299人	[57.1] ([59.4])	100.0 (100.0)	28.0 (27.8)	72.0 (72.2)	2.4	37.3 (37.3)	29.1 (31.4)	19.2 (18.6)	12.6 (12.2)	4.7 (3.7)
30～99人	[48.8] ([47.7])	100.0 (100.0)	42.2 (43.4)	57.8 (56.6)	2.4	31.4 (31.8)	47.6 (47.2)	6.1 (6.0)	7.7 (7.0)	6.3 (6.8)

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和61年)

- (注) 1) []内は、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) ()内は、労働者数の割合である。

(9) 単身赴任の理由

① 単身赴任の理由（夫の回答）

(M.A.)(%,人)

年齢	計	子供の教育等	持家	妻の職業	老親との同居・介護	その他の
計	100(464)	69(321)	55(256)	10(48)	18(82)	12(54)
39歳以下	100(51)	39	49	18	20	26
40～49歳	100(259)	82	52	10	18	7
50歳以上	100(154)	58	63	8	16	16

資料出所：労働省「職業生活が家庭生活に及ぼす影響調査－単身赴任－」（昭和59年）

（ ）内は人、以下00まで同じ。

② 単身赴任の理由（妻の回答）

(M.A.)(%,人)

年齢	計	子供の教育等	持家	妻の職業	老親との同居・介護	その他の
計	100(453)	71(323)	49(221)	10(47)	19(85)	12(56)
39歳以下	100(109)	69	51	17	21	17
40～49歳	100(281)	81	45	10	19	9
50歳以上	100(63)	32	62	2	14	21

資料出所：労働省「職業生活が家庭生活に及ぼす影響調査－単身赴任－」（昭和59年）

10) 単身赴任の生活で困ること(夫の回答)

(M.A.)(%,人)

年齢	計	経済的負担が多くなる	日常の食事、洗濯、掃除等が苦痛	孤独感、ストレスの増大	健康悪化の不安	子供の教育、しつけに関すること	夫婦間がスムーズにいかない	家族の生活が心配	家族からの疎外感、自宅での居場所のない感じ	その他	特にない
計	100(464)	92(428)	56(261)	47(220)	34(156)	64(296)	16(73)	53(245)	16(75)	4(17)	4(20)
39歳以下	100(51)	90	45	43	22	69	8	55	10	6	2
40~49歳	100(259)	93	57	51	34	72	18	56	19	3	3
50歳以上	100(154)	91	58	42	37	49	14	46	14	5	7

資料出所：労働省「職業生活が家庭生活に及ぼす影響調査 - 単身赴任 -」(昭和59年)

11) 家族別居で困ること(妻の回答)

(M.A.)(%,人)

年齢	計	経済的負担が多くなる	自分の家事負担、家庭管理責任が重くなる	孤独感、ストレスが増大する	父親不在の子どもへの教育、しつけに困る	夫婦間がスムーズにいかない	家族全体がスムーズにいかない	老親との関係がスムーズにいかない	夫の健康	その他	特にない
計	100(453)	78(352)	47(214)	37(166)	41(186)	12(52)	12(56)	5(22)	84(381)	2(8)	5(23)
39歳以下	100(109)	79	44	42	56	16	10	6	79	2	4
40~49歳	100(281)	80	46	38	41	11	14	5	86	2	4
50歳以上	100(63)	65	60	22	18	8	10	2	86	-	13

資料出所：労働省「職業生活が家庭生活に及ぼす影響調査 - 単身赴任 -」(昭和59年)

2. 老親介護問題の状況

(1) 年齢階級別人口構成の推移と将来推計（中位推計）

年次	人 口 (千人)				割 合 (%)	
	総数	0～14歳	15～64歳	65歳以上(75歳以上)	0～14歳	15～64歳
昭和45年(1970)	104,665	25,153	72,119	7,393 (2,237)	24.03	68.90
50 (1975)	111,940	27,221	75,807	8,865 (2,841)	24.32	67.72
55 (1980)	117,060	27,507	78,835	10,647 (3,660)	23.50	67.35
60 (1985)	121,047	26,107	82,541	12,400 (4,667)	21.57	68.19
65 (1990)	124,244	23,205	86,293	14,747 (5,868)	18.68	69.45
70 (1995)	127,607	22,442	87,214	17,950 (6,947)	17.53	68.35
75 (2000)	131,276	23,615	86,390	21,271 (8,419)	17.99	65.81
80 (2005)	134,385	25,223	85,017	24,146 (10,449)	18.77	63.26
85 (2010)	136,016	25,398	83,583	27,034 (12,421)	18.67	61.45
90 (2015)	136,176	23,987	81,596	30,593 (13,871)	17.61	59.92
95 (2020)	135,567	22,417	81,260	31,890 (15,274)	16.54	59.94
100 (2025)	134,923	22,134	81,304	31,485 (17,344)	16.41	60.26

注：1. 総人口のピークは、昭和88年で136,253千人に達する。

2. 老年人口のピークは、昭和95年で31,890千人に達する。

3. 高齢化のピークは、昭和96年で老年人口比率が23.53%に達する。

資料出所：総務庁統計局「国勢調査」（昭和45～55年）

厚生省人口問題研究所「日本の将来人口新推計」（昭和61年8月暫定推計）

(2) 65歳以上の者のいる世帯の世帯構造

		総数	単独世帯	夫婦のみの世帯	(再掲) 左のうちに夫婦 65歳以上	その他の世帯
世帯数	昭和47年	6,578千世帯	535千世帯	743千世帯	344千世帯	5,300千世帯
	昭和50年	7,118	611	931	443	5,576
	昭和55年	8,495	910	1,379	722	6,206
	昭和60年	9,400	1,131	1,795	996	6,474
	昭和61年	9,769	1,281	1,782	1,001	6,706
			100.0%	8.1%	11.3%	5.2%
構成比	昭和47年	100.0	8.6	13.1	6.2	78.3
	昭和50年	100.0	10.7	16.2	8.5	73.1
	昭和55年	100.0	12.0	19.1	10.6	68.9
	昭和60年	100.0	13.1	18.2	10.3	68.6
	昭和61年	100.0				

資料出所：厚生省「厚生行政基礎調査」(昭和47～60年)

厚生省「国民生活基礎調査」(昭和61年)

(注) 昭和61年以降は、「厚生行政基礎調査」は廃止され、「国民生活基礎調査」へ統合された。

(3) ひとり暮らし老人の状況(65歳以上)

	65歳以上人口(A)	ひとり暮らし老人数		ひとり暮らし率 B/A
		計(B)	女	
昭和47年	788万人	54万人	14万人	6.8%
昭和50年	881	61	19	6.9
昭和55年	1,073	91	22	8.5
昭和60年	1,211	113	25	9.3
昭和61年	1,263	128	103	10.1

資料出所：厚生省「厚生行政基礎調査」(昭和47～60年) 厚生省「国民生活基礎調査」(昭和61年)

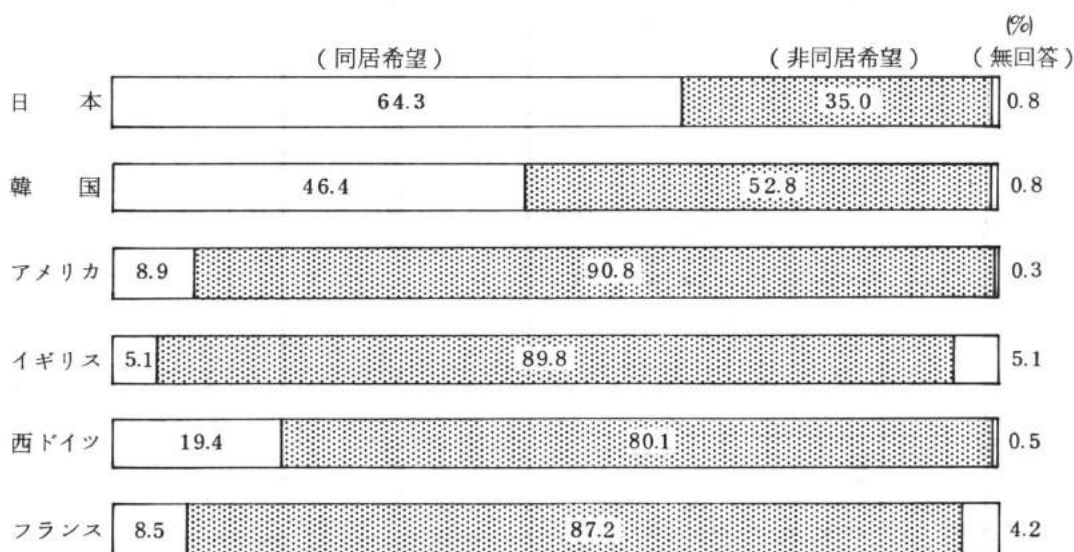
(4) 子との同居

① 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60年	昭和61年
総数	81.6%	79.2%	74.2%	69.0%	64.6%	64.3%
男	80.3	76.5	69.3	63.9	58.5	59.1
女	82.6	81.4	78.0	72.8	68.9	67.9

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、60年）
 厚生省「国民生活基礎調査」（昭和61年）

② 子との同居に対する意識の国際比較



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) ねたきり老人数（65歳以上）

総数	在宅	特別養護老人ホーム	入院
約 48 万人	27 万人	11 万人	10 万人

資料出所：在宅及び入院は厚生省「厚生行政基礎調査」（昭和59年）

特別養護老人ホームは厚生省「社会福祉施設調査」（昭和59年）

(6) ねたきり老人の介護者の状況

(%)

性別	総数	配偶者	子供	嫁・婿	父母	その他親族	非親族
計	100.0	31.5	16.4	35.9	0.1	3.7	12.3
男	8.5	4.7	2.5	0.4	0.1	0.4	0.3
女	91.5	26.7	14.0	35.5	—	3.2	12.1

資料出所：厚生省「厚生行政基礎調査」（昭和59年）

(7) 痴呆性老人の現在及び将来の推計数（在宅）

（単位：千人）

	昭和60年	65年	70年	75年	80年	85年	90年
総人口(A)	121,048	124,225	127,565	131,192	134,247	135,823	135,938
65歳以上人口(B)	12,468	14,818	18,009	21,338	24,196	27,103	30,642
在宅推計数(C)	593	744	924	1,121	1,338	1,593	1,848
年齢階層別割合(%)							
65～69歳	(8.6)	(8.2)	(8.2)	(7.6)	(6.5)	(6.0)	(6.1)
70～74	(16.2)	(13.8)	(13.6)	(14.0)	(13.1)	(11.3)	(10.7)
75～79	(20.6)	(19.6)	(17.2)	(17.5)	(18.4)	(17.3)	(15.3)
80～84	(28.3)	(28.8)	(28.4)	(25.9)	(27.1)	(28.6)	(27.8)
85～	(26.3)	(29.6)	(32.6)	(35.0)	(34.9)	(36.8)	(40.1)
出現率(%) (C/A)	(0.49)	(0.60)	(0.72)	(0.85)	(1.00)	(1.17)	(1.36)
” (%) (C/B)	(4.75)	(5.02)	(5.13)	(5.25)	(5.53)	(5.88)	(6.03)

資料出所：痴呆性老人対策推進本部報告（昭和62年）

注・人口については、昭和60年国勢調査値、65年以降は、厚生省人口問題研究所編「日本の将来推計人口」（昭和61年12月、中位推計）を用いた。

・痴呆性老人の推計数は、65歳以上の年齢階層別（5歳階層）人口に12都道府県市の調査結果による年齢階層別の出現率を乗じて算出し、合計した。

・12都道府県市は、北海道、東京都、神奈川県（横浜市、川崎市を除く）、横浜市（西区、保土ヶ谷区、旭区）、川崎市、新潟県（新潟田市、六日町、新穂村）、富山県、山梨県、岐阜県（土岐市、柳津町、高鷲村）、大阪府（大阪市を除く）、愛知県（名古屋市を除く）、佐賀県。

(8) 家事代行サービスを利用したい時

(M. A.)

	該 当 者 数	で き な い 時 病 気 で 家 事 が	要 な 人 が い る 時 家 族 に 介 護 が 必	仕 事 が 忙 し い 時	手 が か か る 時 子 供 が 小 さ く て	家 事 が 面 倒 な 時	い つ も 利 用 し た い	そ の 他	わ か ら な い	計 (M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数	936	71.7	52.8	30.7	15.8	5.8	1.3	0.4	2.2	180.7
〔 性 〕										
男	440	65.7	54.3	32.5	12.5	5.7	1.1	0.9	2.0	174.8
女	496	77.0	51.4	29.0	18.8	5.8	1.4	—	2.4	185.9
〔性・年齢〕										
(男 性)										
20～29歳	52	57.7	44.2	38.5	15.4	11.5	3.8	—	5.8	176.9
30～39歳	95	66.3	48.4	36.8	14.7	4.2	2.1	—	3.2	175.8
40～49歳	96	65.6	49.0	36.5	14.6	7.3	—	1.0	—	174.0
50～59歳	88	59.1	64.8	28.4	10.2	5.7	—	2.3	2.3	172.7
60～69歳	70	75.7	54.3	30.0	10.0	4.3	1.4	1.4	—	177.1
70歳以上	39	71.8	71.8	17.9	7.7	—	—	—	2.6	171.8
(女 性)										
20～29歳	79	69.6	48.1	38.0	24.1	13.9	1.3	—	2.5	197.5
30～39歳	162	71.6	50.0	32.7	20.4	6.8	2.5	—	1.9	185.8
40～49歳	118	81.4	59.3	28.0	14.4	2.5	0.8	—	0.8	187.3
50～59歳	67	80.6	43.3	23.9	16.4	3.0	1.5	—	3.0	171.6
60～69歳	46	89.1	52.2	21.7	23.9	4.3	—	—	2.2	193.5
70歳以上	24	83.3	54.2	8.3	8.3	—	—	—	12.5	166.7
〔職 業〕										
自 営 者	155	60.6	53.5	40.6	17.4	6.5	1.9	1.3	3.2	185.2
農 林 漁 業	27	55.6	33.3	40.7	22.2	—	—	7.4	3.7	163.0
商工サービス・自由業	128	61.7	57.8	40.6	16.4	7.8	2.3	—	3.1	189.8
家 族 従 業 者	69	76.8	49.3	40.6	23.2	4.3	1.4	—	2.9	198.6
農 林 漁 業	13	76.9	38.5	38.5	30.8	7.7	—	—	7.7	200.0
商工サービス・自由業	56	76.8	51.8	41.1	21.4	3.6	1.8	—	1.8	198.2
被 傭 者	355	69.0	55.8	27.6	11.8	7.0	0.8	0.3	1.4	173.8
管 理 ・ 専 門 技 術 職	28	53.6	57.1	32.1	7.1	3.6	—	—	7.1	160.7
事 務 職	148	67.6	63.5	24.3	14.9	8.8	0.7	0.7	0.7	181.1
労 務 職	179	72.6	49.2	29.6	10.1	6.1	1.1	—	1.1	169.8
無 職	357	78.2	50.1	27.5	17.6	4.5	1.4	0.3	2.5	182.1
無 職 の 主 婦	235	82.1	51.1	23.8	20.4	3.8	1.3	—	1.3	183.8
学 生	34	70.6	29.4	47.1	8.8	8.8	2.9	—	5.9	173.5
そ の 他 の 無 職	88	70.5	55.7	29.5	13.6	4.5	1.1	1.1	4.5	180.7

資料出所：総理府「勤労と生活に関する世論調査」(昭和62年)

(9) 産業・規模、看護休暇制度の有無別事業所数の割合

区 分	計	あ り	な し
計	100.0	11.4	88.6
製 造 業	100.0	4.0	95.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	18.4	81.6
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	12.8	87.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	5.1	94.9
金 融 ・ 保 険 業	100.0	12.4	87.6
サ ー ビ ス 業	100.0	24.7	75.3
500 人 以 上	100.0	13.6	86.3
100 ～ 499 人	100.0	8.5	91.5
30 ～ 99 人	100.0	12.0	88.0

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60年）

(10) 産業・規模、配偶者出産休暇制度の有無別事業所数の割合

区 分	計	あ り	な し
計	100.0	56.2	43.7
製 造 業	100.0	55.3	44.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	89.6	10.4
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	49.5	50.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	55.2	44.8
金 融 ・ 保 険 業	100.0	50.4	49.6
サ ー ビ ス 業	100.0	66.3	33.7
500 人 以 上	100.0	76.1	23.8
100 ～ 499 人	100.0	62.3	37.7
30 ～ 99 人	100.0	54.6	45.4

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和60年）

VII 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、代理人数及び主な家内労働業務

昭和61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	1,147,800	1,080,400	67,400	75,700	5,700	
食料品	15,500	14,100	1,400	600	100	珍珠加工、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	209,600	189,300	20,300	17,600	1,540	絹・人絹織物、タオルへム加工、ニット編立・かがり、ねん糸・しぼり
衣服・その他の繊維	352,100	338,700	13,400	27,900	1,760	洋服縫製、和服縫製、スカーフかがり、足袋縫製、刺しゅう
木材・製備品	9,900	9,400	500	1,000	80	竹細工、鏡台、民芸品研磨・組立、玉のれん、箸加工
紙・紙加工品	55,800	53,900	1,900	4,000	230	紙袋貼り、紙箱組立、化粧紙包装、りんご・梨袋、荷札加工
印刷・同関連	23,300	22,700	600	2,400	40	筆耕（かがり版）、タイプ、製本、雑誌付録折たたみ
ゴム製品	27,800	25,400	2,400	1,500	120	ゴム製はきもの縫製・接着、ゴム製品型抜き、バリ取り、ゴム紐袋詰
皮革製品	29,300	25,100	4,200	2,100	90	革靴、革手袋、袋物（ハンドバッグ、サイフ、定期入れ）、かばん（トランク、ランドセル）
窯業・土石製品	11,700	9,500	2,200	1,100	50	陶磁器（生地、絵付け、焼成）、タイル、ガラス、すずり
金属製品	20,900	17,500	3,400	2,400	20	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	194,900	189,200	5,700	6,400	910	テレビ・ラジオ部品コイル巻き・ハンダ付、抵抗器組立、クリスマス電球継線・組立
機械器具等	42,100	39,600	2,500	2,100	70	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）	154,900	146,000	8,900	6,600	760	人形（組立・衣服縫製）、玩具プレス加工・組立、造花、フスナー、漆器、花火、洋がさ、ボタン、こぎ、ライダー

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

年	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
60	1,223,200	1,149,000(△3.2)	78,100	1,070,900	76,200	1,058,500	14,300	74,200
61	1,147,800	1,080,400(△6.0)	71,700	1,008,700	70,200	997,900	12,300	67,400

資料出所：労働省婦人局「家内労働概況調査」

3. 性及び業種別家内労働者の労働条件等一覧

昭和61年9月

業 種	性	平均年齢 (歳)	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	45.1	6.0	20.5	374	49,108
	男子	52.8	9.4	23.2	1,009	221,427
	女子	44.8	5.8	20.4	344	40,848
食 料 品	計	49.5	5.3	18.0	302	26,274
	男子	66.0	4.8	21.6	459	53,169
	女子	49.4	5.3	18.0	301	26,138
織 維 工 業	計	47.6	6.8	21.4	452	73,175
	男子	56.1	10.4	24.3	1,254	281,820
	女子	46.7	6.4	21.1	365	50,552
衣服・その他の 織 維 製 品	計	45.3	5.9	21.0	341	42,706
	男子	51.4	9.8	25.1	608	158,476
	女子	45.2	5.9	21.0	339	41,925
木材・木製品 家具・製備品	計	51.8	5.6	19.8	388	47,064
	男子	55.7	7.9	22.5	826	162,513
	女子	51.3	5.3	19.4	328	31,161
紙・紙加工品	計	46.0	5.7	20.4	345	33,186
	男子	64.4	7.7	19.8	340	57,274
	女子	45.8	5.6	20.4	345	32,948
印刷・同関連	計	49.3	5.1	18.6	474	55,473
	男子	59.3	7.4	18.8	869	155,721
	女子	49.0	6.0	18.5	463	52,595
ゴ ム 製 品	計	44.2	5.7	20.1	424	57,950
	男子	53.2	8.8	21.5	1,250	229,657
	女子	43.5	5.4	20.0	357	44,123
皮 革 製 品	計	47.2	7.7	22.4	568	116,383
	男子	49.5	10.9	24.9	824	219,245
	女子	46.4	6.5	21.4	471	77,603
窯業・土石製品	計	46.8	6.4	19.9	561	82,630
	男子	52.5	9.4	23.3	962	218,062
	女子	45.3	5.7	18.9	458	47,854
金 属 製 品	計	50.5	7.0	20.6	558	95,355
	男子	51.5	8.9	23.3	881	181,667
	女子	49.9	5.8	18.8	350	39,494
電 気 機 械 器 具	計	40.9	5.7	20.3	312	34,631
	男子	63.6	6.8	20.7	743	142,765
	女子	40.8	5.7	20.3	310	34,103
機 械 器 具 等	計	43.5	5.4	19.7	432	48,752
	男子	46.2	7.2	20.7	925	158,874
	女子	43.3	5.3	19.6	398	41,145
その他(雑貨等)	計	44.8	5.5	19.2	346	39,183
	男子	46.7	7.7	20.3	889	176,633
	女子	44.7	5.4	19.1	323	33,184

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
			歳	年月	円	千円	時間	日
家内労働者	家内労働実態調査 (昭和61年9月分)	計	45.1	8. 8	374	49.1	6.0	20.5
		男子	52.8	21.11	1,009	221.4	9.4	23.2
		女子	44.8	8. 0	344	40.8	5.8	20.4
雇用労働者	毎月勤労統計調査 (昭和61年9月分) 製造業規模5~29人	計	—	—	996	186.1	7.9	23.6
		男子	—	—	1,234	246.7	8.3	24.0
		女子	—	—	649	110.8	7.4	23.1
	毎月勤労統計特別 調査 (昭和61年7月分) 製造業規模1~4人	計	—	—	823	154.7	7.7	24.4
		男子	—	—	1,020	206.6	8.2	24.7
		女子	—	—	638	108.7	7.1	24.0
パートタイム労働者	賃金構造 基本統計調査 (昭和61年6月分) 製造業(企業規模 計)	女子	43.2	4.3	575	88.6	7.0	22.0

5. 業種別最低工賃決定状況

昭和62年11月末現在

業 種		決定件数	適用委託者	適用家内労働者数	
織 維 産 業	ニット製造業	22件	3,054	46,466人	
	織物業	14	2,824	28,470	
	縫製業	既製服	56	14,068	157,042
		注文服	4	297	1,887
		和服その他	30	5,463	51,513
	その他	4	689	1,656	
	小計	130	26,395	287,034	
木材・木製品製造業		1	32	500	
紙・紙加工品製造業		9	714	11,935	
金属製品製造業		6	909	4,903	
電気機械器具製造業		26	3,620	95,969	
その他		28	2,305	22,253	
合計		200	33,975	422,594	

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44.9%、家内労働者総数の39.1%である。

昭和61年10月1日現在 家内労働者数1,080,400人、委託者数75,700

6. 都道府県別最低工賃決定状況

区分	件数	適用委託者数	適用家内労働者数	件名	年度	件名	年度
01 北海道	3	296	3,024	彫刻物	55	男子婦人服仕立	60
02 青森	5	174	2,675	津軽塗漆器	59	男子婦人服仕立	59
03 岩手	3	151	4,363	婦人既製洋服	60	横編ニット	61
04 宮城	2	65	944	男子・婦人服	60	横編ニット	62
05 秋田	2	88	3,229	通信機器用部品	60	男子婦人子供服	61
06 山形	4	259	9,396	電気機械器具	59	スリッパ	59
07 福島	3	818	19,421	外衣・シャツ	60	横編ニット	60
08 茨城	4	451	5,022	洋傘	60	男子既製洋服	61
09 栃木	5	1,486	17,179	横編メリヤス	59	婦人・子供服	60
10 群馬	6	848	14,982	伊勢崎織物	53	スカーフ	56
11 埼玉	6	957	7,758	紙加工品	60	縫製	60
12 千葉	4	152	1,669	靴下	59	男子既製洋服	61
13 東京	5	2,841	27,361	男子既製洋服	58	婦人既製洋服	59
14 神奈川	7	1,248	46,553	下着	59	スカーフ等	59
15 新潟	5	1,319	15,386	洋食器器物	59	作業工具	59
16 富山	4	171	6,639	横編メリヤス	59	ファスナー加工	59
17 石川	4	203	1,544	横編メリヤス	56	山中漆器	60
18 福井	5	799	3,105	そうこう通し	58	男子婦人服等	59
19 山梨	6	353	2,895	絹人絹毛織物	59	横編ニット	60
20 長野	5	558	12,578	ニット	59	電気機械器具	60
21 岐阜	7	2,064	32,365	毛織物	59	洋食器	60
22 静岡	6	1,091	7,308	広巾綿スフ織物	58	婦人服	59
23 愛知	5	1,164	24,700	男子既製洋服	59	横編ニット	60
24 三重	3	371	6,323	車両系電気配線	59	タオル	60
25 滋賀	5	281	3,178	高島郡綿ねん糸	59	印刷	60
26 京都	3	1,659	17,140	紙加工品印刷等	58	既製洋服	59
27 大阪	6	5,680	33,840	横編メリヤス	56	タオル	59
28 兵庫	7	1,334	12,188	電気機械器具	53	綿スフ織物	57
29 奈良	3	581	3,592	衛生バンド	60	下着・作業服	61
30 和歌山	4	456	7,186	パジャマ等	59	作業手袋	60
31 鳥取	4	159	4,263	電気機械器具	60	男子既製洋服	61
32 島根	4	227	3,528	そろばん	59	外衣・シャツ	61
33 岡山	4	233	2,217	ねん糸	60	男子学校服	61
34 広島	6	453	6,856	備後がすり	59	和服裁縫	60
35 山口	4	413	3,856	婦人服仕立	59	電気機械器具	60
36 徳島	4	545	4,167	男子服・婦人服	60	縫製	60
37 香川	2	375	8,457	手袋等	60	衣服	61
38 愛媛	3	659	6,547	外衣・シャツ	60	水引・金封	60
39 高知	2	119	1,821	衛生用紙	59	繊維産業	61
40 福岡	5	172	4,691	タオル	56	作業服	59
41 佐賀	4	207	4,415	和装製品	59	男子既製洋服	59
42 長崎	4	376	2,881	婦人服仕立	60	男子既製洋服	61
43 熊本	4	629	5,433	和服裁縫	60	紙加工品・印刷	60
44 大分	3	38	1,900	栗かん詰	54	衣服	58
45 宮崎	4	42	1,774	横編メリヤス	59	手編衣料品	59
46 鹿児島	3	28	4,411	電気機械器具	56	横編メリヤス	59
47 沖縄	3	44	437	琉球かすり	60	琉球人形	61
合計	200	33,957	423,594				

昭和62年11月末現在

件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度	件名	年度
和服裁縫	62								
和服裁縫	60	横編ニット	60	電気機械器具	61				
電気機械器具	62								
男子婦人既製服	60	横編ニット	61						
印刷回路基板	62								
婦人子供既製服	61	電気機械器具	61						
男子既製洋服	60	電気機械器具	60	農産保存食料品	61				
横編メリヤス	56	電気機械器具	59	婦人既製洋服	60	男子用ズボン	62		
横編ニット	61	足袋	61	電気機械器具	62	革靴	62		
婦人既製洋服	61	紙加工品	62						
既製ワイシャツ	60	電気機械器具	61	革靴	62				
刺しゅう	60	電気機械器具	61	紙加工品	61	婦人子供学校服	61	エプロン	61
十日町等織物	60	横編ニット	61	男子洋服婦人服	61				
玉軸受	61	電気機械器具	62						
打はく	61	男子既製洋服	61						
眼鏡	60	若狭塗箸	61	シャツ・下着	62				
ねん糸	60	貴金属製品	61	電気機械器具等	61	男子既製洋服	62		
外衣・シャツ	61	水引・祝儀用紙	61	印刷物等	62				
陶磁器上絵付	60	婦人服	60	男子既製服	60	軽便カミソリ	61	給水せん	61
電気機械器具	60	別珍等織布	61	広巾綿スフ織物	61	紙袋	62		
婦人子供服	60	毛織物	61	がん具花火	62				
婦人服	62								
車両系電気配線	60	寝具	61	下着・補整着	61				
丹後地区絹人絹	60								
男子既製洋服	59	既製ワイシャツ	60	洋傘	61	婦人既製洋服	61		
そろばん	59	但馬地区絹人絹	60	婦人既製服	61	靴下	62	かばん	62
靴下	62								
たわし	61	外衣・シャツ	62						
和服裁縫	61	婦人既製洋服	62						
電気機械器具	61	和服裁縫	62						
作業服	61	織込花むしろ	62						
ねん糸	60	毛筆・画筆	61	電気機械器具	62	既製服	62		
男子・学校服等	60	和服裁縫	62						
栗かん詰	61	手袋等	61						
タオル	61								
男子服	60	婦人服	61	電気機械器具	62				
婦人既製洋服	62	陶磁器	62						
陶磁器	61	和服裁縫	61						
電気機械器具	61	縫製	62						
電気機械器具	61								
婦人既製洋服	61	男子既製洋服	61						
男子既製洋服	61								
縫製	62								

7. 年度及び業種別最低工賃決定・改正件数

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	61年度	62年度
ニッ ト	4	4(廃1)	1	14(1)	2	4	6	6	4	3
織物	5(2)	1	3	7	4(廃1)	1	1	4	3(廃1)	-
縫製(洋服)	9(1)	16(4)	8(1)	15(1) (廃1)	13(1)	14(2)	13(2)	17(4)	20(2)	8(1) (廃1)
縫製(和服等)	4	7(1)	10(1)	11(3)	5(廃1)	5	9(1) (廃1)	12(1)	11(2)	3(1) (廃1)
その他の	4	1(1)	-	1(廃2)	1	3	-	3	-	-
小計	26(3)	29(6) (廃1)	22(2)	48(5) (廃3)	25(1) (廃2)	27(2)	29(3) (廃1)	42(5)	38(4) (廃1)	14(2) (廃2)
木材・木製品	1	- (廃1)	2	-	-	- (廃1)	-	-	-	- (廃1)
紙・紙加工品	2(1)	3(1)	4(1)	2(1) (廃1)	3	2	3(廃1)	3	2	2
金属製品	-	2	3(1) (2)	-	-	-	2	1	3	-
電気機械器具	8(2)	5(1)	5(1)	4(1)	7(1)	6	7(1)	8(2)	9(1)	5
その他の	9(2)	9(3)	7(1)	4(廃1)	9(1)	10(1)	4	9(1) (廃1)	10(廃1)	7
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)	63(8) (廃1)	62(5) (廃2)	28(2) (廃3)

(注) ()は新設で内数、(廃)は廃止で外数である。62年度については、62年4月1日～11月30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 其

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、別紙のとおり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 其
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、把握の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)の要件をみたまメリヤス製造、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りう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、標準的な能率・能力を有する者が、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、通常の実練度、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
60	2,872	296	961	96	477	14	1,434	186
61	2,551	270	861	114	320	11	1,370	145

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、別紙のとおり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、いわゆる戶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、(イ)また、家内労働者と委託者の関係は、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、(ロ)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、危険有害な作業で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62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	箱根物産自主の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62年7月末日現在)

作 業	保険料負担		加入		加入		保 険 料 負 担 者			
	団 体 数	者 数	委 託 者		市 区 町 村		家 内 勞 働 者 全 額			
			全 額	一 部	全 額	一 部	全 額	一 部		
									全 額	一 部
計	115 100.0%	3,445人 100.0%	388人 (11.3)	266人 (7.7)	130人 (3.8)	807人 (23.4)	1,854人 (53.8)			
① 金属、合成樹脂、皮、ゴム、布 又は紙加工	50 43.5	916 26.6 (100.0)	42 (4.6)	36 (3.9)	-	185 (20.2)	653 (71.3)			
② 金属製洋食器、刃物、パルプ又は コック製造加工	16 13.9	305 8.9 (100.0)	26 (8.5)	88 (28.9)	-	101 (33.1)	90 (29.5)			
③ 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	10 8.7	689 20.0 (100.0)	27 (3.9)	-	-	201 (29.2)	461 (66.9)			
④ 陶磁器製造	5 4.3	80 2.3 (100.0)	9 (11.3)	-	-	-	71 (88.8)			
⑤ 合糸機、撚糸機又は織機使用	33 28.7	1,389 40.3 (100.0)	284 (20.4)	78 (5.6)	128 (9.2)	320 (23.0)	579 (41.7)			
⑥ 仏壇又は木製若しくは竹製の 食器製造加工	1 0.9	66 1.9 (100.0)	-	64 (97.0)	2 (3.0)	-	-			

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62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、パルプ又 はコック製造加工	履物、靴、袋物 服装用ベルト、 グアブ、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
	人	人	人	人	人	人	人
計	3,445(100.0)	916(100.0)	305(100.0)	689(100.0)	80(100.0)	1,389(100.0)	66(100.0)
1,500円							
2,000円	896(26.0)	327(35.7)	119(39.0)	23(3.3)	4(5.0)	423(30.5)	
2,500円	530(15.4)	95(10.4)	14(4.6)	106(15.4)	9(11.3)	306(22.0)	
3,000円	821(23.8)	232(25.3)	116(38.0)	114(16.5)	67(83.8)	292(21.0)	
3,500円	64(1.9)	8(0.9)	3(1.0)			53(3.8)	
4,000円	109(3.2)	34(3.7)	7(2.3)	32(4.6)		36(2.6)	
5,000円	496(14.4)	144(15.7)	21(6.9)	65(9.4)		200(14.4)	66(100.0)
6,000円	109(3.2)	19(2.1)		50(7.3)		40(2.9)	
7,000円	57(1.7)	13(1.4)	12(3.9)	28(4.1)		4(0.3)	
8,000円	39(1.1)	8(0.9)		24(3.5)		7(0.5)	
9,000円	22(0.6)			22(3.2)			
10,000円	156(4.5)	33(3.6)		103(14.9)		20(1.4)	
12,000円	59(1.7)	1(0.1)		58(8.4)			
14,000円	21(0.6)			21(3.0)			
16,000円	66(1.9)	3(0.3)		55(8.0)		8(0.6)	

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
61	112	3,599	427	1,667	1,505
62	115	3,445	518	1,854	1,073

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	61	62
監督指導実施件数	4,368	4,063	3,992	4,228	4,638	5,052	5,227	5,338	5,402	4,743	4,760	4,598	4,234	4,104
違反件数	3,431	2,997	3,055	3,089	3,284	3,581	3,693	3,746	3,932	3,316	3,222	3,231	2,823	2,871
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
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	66.7	70.0
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	36.3	35.3
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	2.0	1.9
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	2.6	3.2
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	40.6	36.3
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	52.7	54.7
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	21.1	21.7

(注) 家内労働手帳中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	61	62
		監督実施状況	100.0	100.0	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	64.7	67.2	50.8	69.0	71.5	73.0	71.4	73.7	77.0	76.7	78.4	79.2	
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	65.1	64.7	
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)	(63.3)	(63.4)	
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)	(1.8)	(1.3)	
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	13.3	13.1	
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	21.6	20.8	

(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
60. 10 ~ 61. 3	43	272	23,013	106	611	45,308	149	883	68,321
61. 4 ~ 61. 9	41	176	15,605	122	1,048	88,114	163	1,224	103,719
61. 10 ~ 62. 3	70	772	73,266	96	657	37,392	166	1,429	110,658
対前年同期増減率				%					
(60. 4 ~ 60. 9) : (61. 4 ~ 61. 9)				15.1	34.2	81.0	6.5	△ 16.2	△ 10.7
(60. 10 ~ 61. 3) : (61. 10 ~ 62. 3)				△9.4	7.5	△ 17.5	11.4	61.8	62.0
対前期増減率									
(61. 4 ~ 61. 9) : (61. 10 ~ 62. 3)				△21.3	△37.3	△ 57.6	1.8	16.7	6.7

解 決 状 況			解 決 不 能			今 期 末 差 引 未 解 決		
(B)			(C)			〔(A)-(B)-(C)〕		
件 数	对 象 家 内 劳 働 者 数	金 額	件 数	对 象 家 内 劳 働 者 数	金 額	件 数	对 象 家 内 劳 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	36,655	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
77	335	17,587	31	372	35,129	41	176	15,605
61	200	8,309	32	252	22,144	70	772	73,266
69	169	10,267	42	792	73,013	55	468	27,378
△24.7	△61.8	△59.4	10.3	△62.1	△69.5	62.8	183.8	218.4
△10.4	△49.6	△41.6	35.5	112.9	107.8	34.1	165.9	75.4
13.1	15.5	23.6	31.3	214.3	229.7	△21.4	△39.4	△62.6

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	61年	62年
総 数	477	373	413	419	430	550	421	556	507	411	735	464	310	259
安 全 装 置 (則10条)	32	73	8	17	30	14	24	15	17	10	48	56	7	7
防 護 装 置 (則13条)	205	98	90	126	100	176	121	136	60	85	108	95	64	41
書 面 交 付 (則14条)	477	331	332	344	320	366	318	410	350	340	472	328	290	243
容 器 使 用 等 (則15条)	164	87	126	109	110	71	86	96	79	77	132	78	59	60

(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	61年	62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)	126 (40.6)	94 (36.3)
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)	5 (71.4)	— (—)
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)	3 (4.7)	3 (7.3)
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)	118 (40.7)	94 (38.7)
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)	7 (11.9)	7 (11.7)

(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	61年	62年
総 数	108	159	118	131	153	83	141	157	76	279	176	68	149
書 面 掲 示 (則14条2項)	94	129	84	89	105	63	86	59	61	164	112	51	136
容 器 使 用 等 (則15条2項)	21	35	42	36	22	13	31	39	22	65	51	15	73
保 護 具 等 の 使 用 (則19条)	21	35	15	37	29	13	23	18	9	48	67	12	29
危 険 物 の 取 扱 い (則20条)	26	40	19	23	26	20	11	19	14	34	34	14	41

(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	61年	62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)	13 (19.1)	25 (16.8)
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)	8 (15.7)	22 (16.2)
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)	2 (13.3)	18 (24.7)
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)	5 (41.7)	3 (10.3)
— (—)	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		63 年 度
所 得 税	基 礎 控 除 額	33 万円
	配 偶 者 控 除 額	33
	配 偶 者 特 別 控 除 額	16.5
	扶 養 控 除 額	33
地 方 税	基 礎 控 除 額	26
	配 偶 者 控 除 額	26
	配 偶 者 特 別 控 除 額	14.0
	扶 養 控 除 額	26
	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（63年度）

(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		夫の所得から控除が受けられるもの	
	所 得 税	個人住民税	所 得 税	個 人 住 民 税
31万円以下	かからない	かからない	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられる	
31万円を超え 33万円未満		か か る		
33万円	か か る		配偶者控除のみが受けられる	
33万円を超え 49.5万円未満		所得に応じ算出した配偶者特別控除のみが受けられる		
49.5万円以上		配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられない		

(2) パート収入と税金

パートによる（年間） 収 入 金 額	パート本人の所得に対して		夫の所得から控除が受けられるもの	
	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	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられる	
88万円を超え 90万円未満		か か る		
90万円	か か る		配偶者控除のみが受けられる	
90万円を超え 106.5万円未満		所得に応じ算出した配偶者特別控除のみが受けられる		
106.5万円以上		配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられない		

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で、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。

2.2. 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 二郎 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で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。

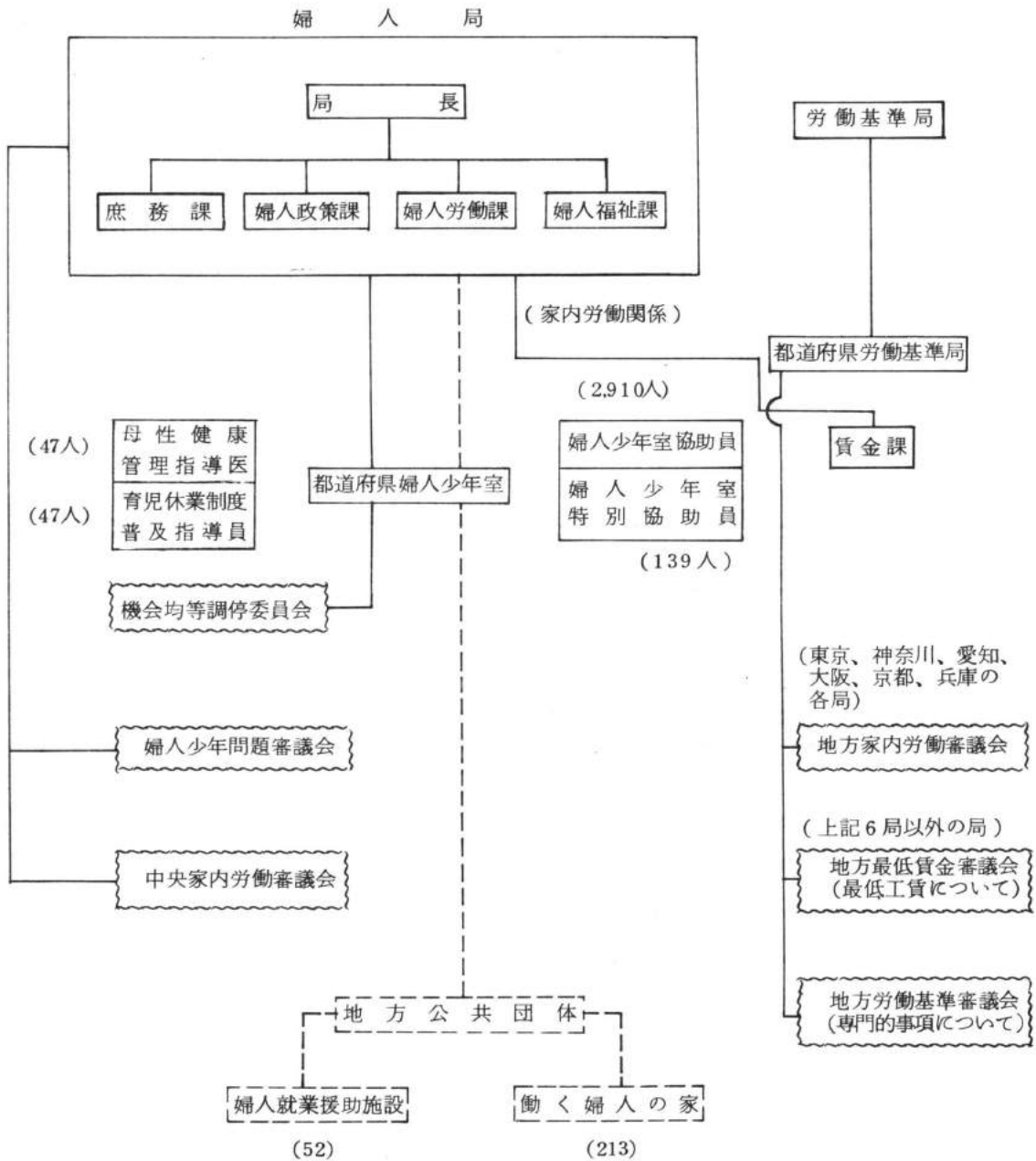
また、そのような税負担の不均衡が、家内労働手帳の普及、就労機会の拡大、工賃の引き上げ等、家内労働対策の推進に少なからず影響を及ぼしている状況もみられるところである。

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

I 婦人行政組織

1. 婦人行政組織図



注 ① 組織図は昭和63年2月1日現在

② 各施設の設置数は64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

(1) 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)	(109)	(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	62	63
婦 人 局	53	53	54	55
婦人少年室	170	186	196	199

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。

(2) 婦人少年室定員の現状

		60年度	61年度	62年度	63年度
定員		170人	186人	196人	199人
1室平均		3.62人	3.96人	4.17人	4.23人
定員別室数	6人室	2室	2室	2室	2室
	5人室	2室	17室	18室	17室
	4人室	19室	5室	13室	18室
	3人室	24室	23室	14室	10室

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	62	63
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	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	139	139
母性健康管理 指 導 医	—	—	—	—	—	—	—	6	11	18	25	32	39	47	47	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 未 履 止	—	—
育児休業制度 普 及 指 導 員	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7	10	15	20	25	32	39	47	47

Ⅱ 昭和63年度婦人局予算(案)の概要

(単位:千円)

項 目	前年度 予算額	63年度 予算(案)額	比 較 増△減額	備 考
総 額	4,236,083	4,279,251	43,168	
1. 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保及び就業環境の整備	2,050,153	2,053,132	2,979	(1) 男女雇用機会均等法の円滑な施行 ○制度改善・紛争解決のための助言、指導、勧告及び機会均等調停委員会の運営 ○機会均等事案ブロック別研究会の開催(新規) (2) 婦人の地位向上のための戦略の推進 (3) 女子雇用労務管理推進事業の実施 ○機会均等推進責任者の選任勧奨及び自主点検の促進(新規) (4) 育児休業制度の計画的普及指導 ①育児休業奨励金 ○育児休業制度を導入した場合 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 ○3人目以降の育児休業取得者が生じた場合 中小企業 1人当たり 20万円 大企業 1人当たり 15万円 ②特定職種育児休業利用助成給付金 月額 6,500円→6,700円 ③育児休業制度普及指導員の活用 (5) 女子再雇用制度の普及促進 ○女子再雇用促進給付金 中小企業 1人当たり 30万円 大企業 1人当たり 20万円
2. 女子労働者の母性健康管理対策	36,489	36,590	101	(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) 母性健康管理推進者セミナー等の開催 (4) 既婚女子労働者の生活時間・健康実態調査(新規)
3. 多様化する女子の就業に対する推助等の推進	624,730	635,631	10,901	(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 (3) パートタイム労働者の総合的福祉対策の検討(一部新規) (4) キャリアカードの開発等再就職女子活用事業の推進(新規)
4. 家内労働対策	122,066	122,312	246	(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
5. 勤労婦人福祉施設の整備	400,000	400,000	0	働く婦人の家の設置 10所、1所につき40,000千円
6. 行政機能の整備充実	1,002,645	1,031,586	28,941	婦人少年室の体制の整備

Ⅲ 婦人局関係施設予算額と設置状況

1. 昭和62年度及び63年度予算額

(単位：千円)

名 称	昭和62年度		昭和63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	10	400,000	10	400,000	設置費補助
婦人就業援助施設	52	547,455	52	548,329	

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	62	63 設置 予定	計
働く婦人の家	7	6	9	12	13	15	19	17	11	12	12	7	4	10	213 (3)

註 ()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、千代田地区	5	5
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)、鶴ヶ島町	10	5
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、氷見市、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、美川広域、高松町	12	12
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、櫛形町	4	4
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、上郡町	6	6
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、山口市	4	4
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、土庄町	8	8
愛媛	今治市	1	1
高知	中村市、安芸市	2	2
福岡	北九州市西部、久留米市、太宰府市、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、北九州市東部、添田町	17	17
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、串木野市、鹿屋市、阿久根市、出水市、姶良町、国分市	7	7
沖縄	沖縄市	1	1
	合 計	208	203

(昭和62年度設置予定を含む)

(注) ☆印は県単独設置のものである(5カ所)。

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
昭和62年1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女子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女子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 設 置

- (1) 働く婦人の家の設置主体は、地方公共団体とする。
- (2) 働く婦人の家は、主として中小企業に働く女子の多い地域に設置する。
- (3) 働く婦人の家の事業が効果的に行われると考えられる場合には、他施設との合築等複合施設としての設置について配慮するものとする。

3 事 業

- (1) 職業に関する相談、指導、講習、実習等を行うものとする。
- (2) 職業生活と家庭生活との調和に必要な相談、指導、講習、実習等を行うものとする。
- (3) 女子労働者の家事等の援助に関する事業を行うものとする。
- (4) 休養及びレクリエーションについて場と機会を提供し、必要な助言及び指導を行うものとする。
- (5) その他女子労働者の福祉を増進するために必要な事業を行うものとする。

4 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。

5 働く婦人の家の規格

- (1) 建 物

働く婦人の家の建物の主要構造部は、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) 施 設

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事務室、その他必要な施設を設けるものとする。

ただし、働く婦人の家の事業が効果的に行われると考えられる場合であって、次に掲げる事項に該当するときは、施設の一部を設けないとして差し支えないものとする。

イ 働く婦人の家と他の公共施設との複合施設との場合であって、他の施設が効果的に利用できるとき（ここに該当する施設の一部とは、③談話室又は談話コーナー、⑤図書室又は図書コーナー、⑥託児室、⑧事務室、その他（玄関、階段等）である）。

ロ 働く婦人の家の近接地に他の公共施設が設置されている場合であって当該他の施設が効果的に利用できるとき（ここに該当する施設の一部とは、⑤図書室又は図書コーナーである）。

6 施設の運営

(1) 運営主体

地方公共団体又は地方公共団体が委託する法人等とする。

(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）、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。

7 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	不当利得金返還請求事件 (男女差別賃金)	縄田屋圭子 (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. 21	津地裁	賃金請求事件(昇格に伴う 男女差別賃金)	山本和子	鈴木鹿市	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	名古屋高裁	賃金請求控訴事件	鈴木鹿市	山本和子	公務員の昇格昇格は、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觀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)	不当利得金返還請求事件 (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)	菅原礼子	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」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」とした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。)	
61. 12. 4	東京地裁	給料等請求事件	佐々木元子 (他6名)	(社)日本鉄鋼連盟	被告事務局職員について、男女異なる採用方法及び処遇を行っている(男女別コース制)ことは、合理的理由を欠き憲法14条の精神には合致しないが、当時(昭和44年から49年)の雇用慣行等の状況に照らし、民法90条の公の秩序に違反してはとまではいえないとして初任給格差及び業務内容の相違による賃金格差に当たたる金銭の支払業務は否定したが、基本給の上昇率及び一時金の支給係数についてまで男女の格差を設けることは合理的な理由がなく無効であり、この部分についての差額の支払を連盟に対して命じた(労働者一部勝訴、確定)。	

2. 退職・定年制

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
<結婚退職> 41. 12. 20	東京地裁	雇用関係確認等請求事件 (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、それによる依願免職処分は無効(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)。
<若年定年> 44. 7. 1	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事態からみて、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)	大清水 捷代子	"	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	檜原 庸代	名古屋放送(株)	同 旨 (労働者勝訴、確定)。
46. 4. 8	東京地裁 <男女別定年>	地位保全貸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	地位保全貸金支払仮処分申請控訴事件	"	"	同 旨 (労働者敗訴)。
48. 3. 23	東京高裁	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、従来の定年年齢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・ 上诉人	被告・被告訴人・ 被上诉人	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	㈱ 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、仙台高裁に控訴、昭61.4.28 和解)。	
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	(助) 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)。	
62. 6. 15	広島高裁	地位確認等請求控訴事件、 同附帯控訴事件	(助) 放射線影響 研究所	大 日 方 澄 江	経過措置により女子に関して60歳定年の実施時期を遷延 する規定を設けたことは合理的理由がない。旧規定下 (定年年齢男子62歳、女子57歳)の女子の定年年齢が民 法90条により無効であり、結果的に男子と同じ62歳とな るものとするれば、その既得権が保護されるべきことは男 子の場合と異なるところはないので、女子に対しても男 子に関する経過措置が適用される(労働者勝訴、上告係 争中)。	
〈退職勧奨〉 61. 12. 4	鳥取地裁	損害賠償請求事件(男女別 退職勧奨における退職手当 優遇措置)	前 田 藤 子	鳥取県教育委員会	男女年齢差のある退職勧奨年齢基準を設定し、これに基 づき退職勧奨を行い、退職手当につく優遇措置を講じた かった一連の行為は、男女差別に基づく継続的な一連の 一つの不法行為を構成する(労働者勝訴)。	

3. 解 雇

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
〈既婚女子〉 43. 4. 10	盛岡支裁 一 関失部	を理由とする解雇) 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 ㈱	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㈱	人員整理は、諸条件を考慮して、最良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㈱	「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、それによる解雇は無効（労働者勝訴、確定）。
50. 9. 24	東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	梅津佳美 (他1名)	コパル㈱	「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）。
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 鈴木代子	㈱米沢製作所	「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）。
52. 11. 8	佐貫地裁 唐津支部	雇用関係存続確認等請求事件	倉光アサ子 (他1名)	日本赤十字社	合理化の必要にせまられて行なった人員整理である。男子60歳、女子55歳を超えた者に退職を求めた本件整理基準は、病院の実情に照らし合理性がある（労働者敗訴、福岡高裁に控訴後、昭58.1.28和解）。
42. 12. 19	〈パートタイム労働者等〉 東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	野添照子	春風堂	真にパートタイム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㈱	本件臨時従業員への雇止め（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事件	東京芝浦電気㈱	播野富枝	同旨（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
49. 1. 30	最 高 裁	労働契約関係存在確認等請 求上告事件	東京芝浦電気(株)	播 野 富 枝	本件臨時従業員の雇止め(解雇)には正当事由がなく無効(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る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)。
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順位の解雇対象者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、著しく苛酷な解雇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とで、労働関係契約が存続、維持されてきたものでもあり、従って期間満了によって労働契約を終了させたためには、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、従来取扱いを変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 郎 (他2名)	大日本紡績(株)	職制排斥のため、集团的に有給休暇、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か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 (雇用契約更新拒絶)	古 木 信 子	エール・フランス	解雇の理由とするとする容姿の事由はなく、更新拒絶の雇用に より無効(労働者勝訴、確定)。
57. 7. 19	横浜地裁 川崎支部	解雇無効地位保全請求事件	松 島 智恵子	日本鋼管(株)	合理化のための労使協定の中で「女子の通常業務への転 活用に女子に恒常的に適合する職場を確保することが父 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るので行わない」旨の規定は業務内 容に照らし、転活用困難と判断した結果を確認したもの 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
〈出産にか か 47. 8. 24	配置転換 横浜地裁	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 鉄 (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 鉄 (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 は懲罰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)。

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
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し客観的に合理的である慣行であり、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(アノ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)	労働契約はアノ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)。
51. 8. 20	宮 崎 地 裁	配転無効確認請求事件(アノ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 伊地知 真知子	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 (アノウンサーから編成業務部への配転)	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. 55. 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 礼 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 礼 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甚働手当のカット)	清水申江	NBC工業㈱	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	賃金精求控訴事件	"	"	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 怜子 (他8名)	タケダシステム㈱	生休休暇中の賃金について、従来の年間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(労働者敗訴)。
54. 12. 20	東京高裁	未払賃金等支払請求控訴事件	金田 怜子 (他7名)	"	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。かりに、生休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)。
58. 11. 25	高 高 裁	未払賃金等請求上告事件	タケダシステム㈱	金田 怜子 (他7名)	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 秋北パス事件)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は、労働者がこれに同意しないことを合理的理由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)。
62. 2. 26	東京高裁	未払賃金等支払請求控訴事件	金田 怜子 (他7名)	タケダシステム㈱	本件就業規則の変更は不利益なものではあるが十分な合理性があり、労働者がこれに同意しないことを理由としてその適用を拒むことはできないとし、労働者に対してもその効力を及ぼすものである(労働者敗訴、上告係争中)。

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
56. 3. 30	大阪地裁	賃金請求事件	尾 崎 英 子 (他23名)	日本シェリング(株)	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業時間に欠勤のは か年休、生休、産休、育児時間等を含めることは労基法 憲法等の規定に反し、ひいては民法90 条の公序良俗に反し無効(労働者勝訴)。
58. 8. 31	大阪高裁	賃金請求控訴事件	日本シェリング(株)	尾 崎 英 子 (他23名)	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（「ペートン」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	31	△		△	△	○
103号 母性保護条約（改正）	25					
111号 差別待遇（雇用及び職業）条約	108				○	○
122号 雇 用 政 策 条 約	71	○		○	○	○
127号 最 大 重 量 条 約	22				○	
136号 ベ ン ゼ ン 条 約	26				○	
142号 人 的 資 源 開 発 条 約	43	○		○	○	○
149号 看 護 職 員 条 約	26				○	
156号 家族的責任を有する労働者条約	8					
158号 雇 用 終 了 条 約	8					

(注) 1. 1987年11月5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）

△：2（医療）、（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	夜後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)	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半額の半額(その金額が20万円に満たない時、20万円) (50条1項、施行令75条) 育児手当金2千円支給 (50条の2、施行令76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。

(3) 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）	
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（614.1より） 被保険者が分べんの日前42日、分べんの日以後56日以内において労務に服しなかつた期間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3分の2の要件に達しない。

(4) 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、政治的意見、国民的系統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。

(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))	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 息	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、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) 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
措 置 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、この点を満たしているかどうか問題。

Ⅲ 国際協力

1. 国際連合

国連は、国際平和と安全の維持及び諸国民の福祉の向上のための経済的、社会的国際協力を図る最も普遍的な国際機構である。

1987年12月1日現在の国連加盟国は、159か国である。

(1) 婦人の地位委員会 (Commission on the Status of Women)

イ 設立根拠規定・機能

経社理決議5(I) Section B (1946年2月16日)により、婦人の地位小委員会 (Sub-commission on the Status of Women) が設置され、その後、決議11(II) (1946年5月21日)により、婦人の地位小委員会に完全な委員会としての地位が付与された。

上記決議11(II)及び第4回経社理決議48(IV)(1947年)に定められた本委員会の機能は次のとおり。

婦人の地位委員会は政治的、経済的、市民的、社会的及び教育の分野における婦人の権利を増進することに関して経済社会理事会に対して勧告及び報告を行い、また、男女平等の原則の実施を目的として、婦人の権利について緊急な措置を要する問題に関して理事会に勧告を行うとともに、その勧告の実施に関し提案を行う。

ロ 構成

委員会は、1946年に15か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か国の委員国をもって構成されており任期は4年である。

我が国は、1958年以来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になっている。

(参考) 1988年国連婦人の地位委員会メンバー国 (32か国)

ア ジ ア(6): 日本、バングラデシュ、中国、インド、パキスタン、フィリピン

ア フ リ カ(8): コートジボアール、ガボン、モーリタニア、スーダン、レソト、チュニジア、ザイール、ブルキナ、ファソ

ラ 米(6)：ブラジル、キューバ、コスタリカ、メキシコ、グアテマラ、ヴェネズエラ

東 欧(4)：ソ連、白ロシア、チェコスロヴァキア、東独

西欧その他(8)：オーストラリア、カナダ、トルコ、フランス、スウェーデン、ギリシャ、イタリア、米国

ハ 開 催

定期会合は2年に1回開催されていたが、1988年からは毎年開催されることとなった。

ニ 事 務 局

婦人の地位委員会の事務は、ウィーンにある国連社会開発人道問題センター婦人の地位向上部(The Branch for the Advancement of Women, Center for Social Development and Humanitarian Affairs)が行っている。

(2) 女子差別撤廃条約

第34回国連総会(1979年)において採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」は、1981年(昭和56年)9月3日に国連条約として正式に発効した。

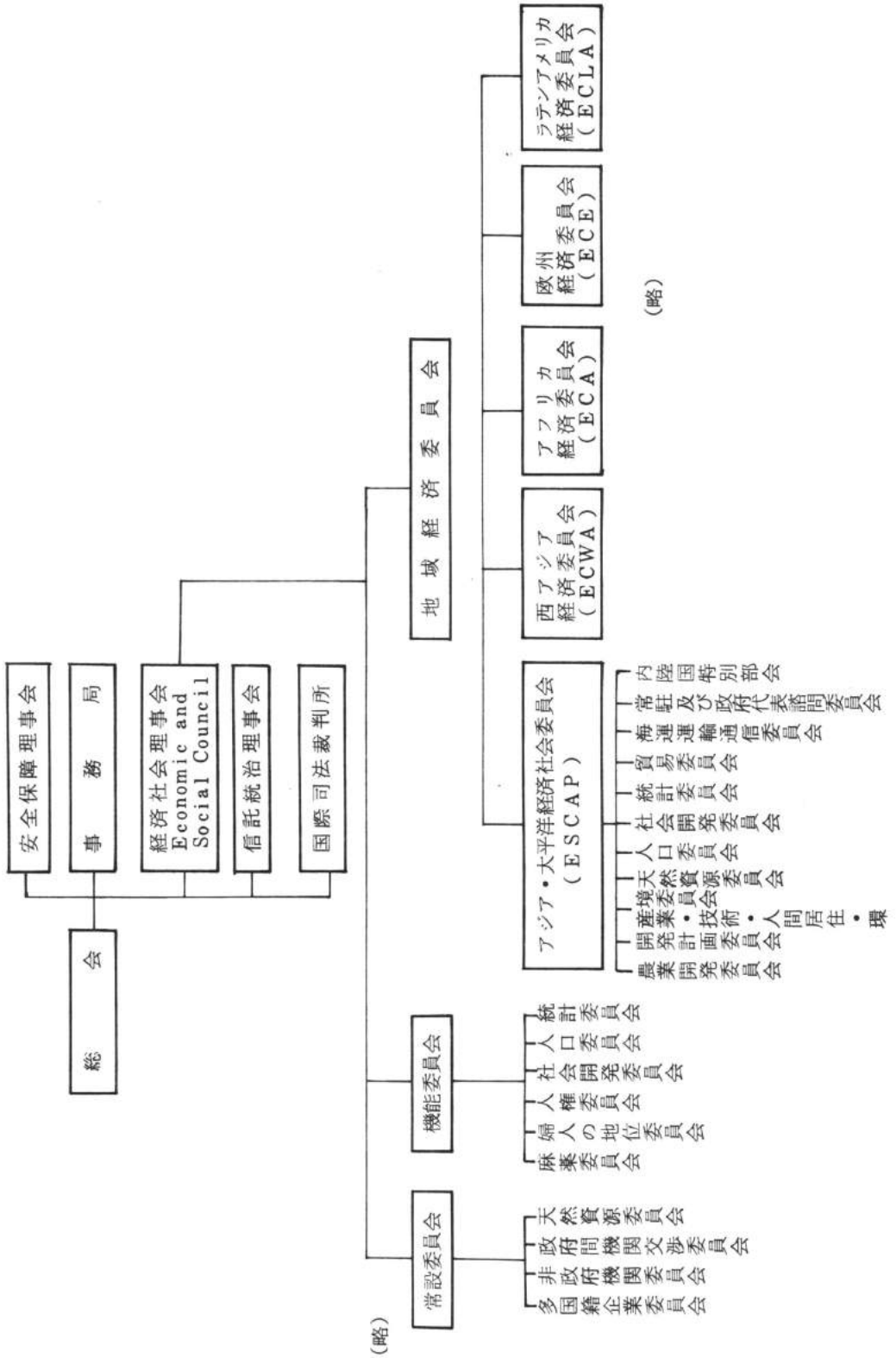
我が国は、1980年7月にデンマークで開催された「国連婦人の十年世界会議」における署名式において本条約に署名し、1985(昭和60年)6月25日批准した。

本条約第17条に基づき、この条約の実施に関する進捗状況を検討するために女子差別撤廃委員会(CEDAW=Commission on the Status of Women)が設けられている。

同委員会は23名の委員(任期4年)により構成され、昭和61年3月から赤松良子駐ウルグァイ大使も委員に任命されている。

第7回女子差別撤廃委員会は、1988年2月から3月にかけて開催される予定であり、我が国の本条約の履行状況についてのレポートの審議等が行われることとなっている。

(参考) 国連の組織



2. I L O (国際労働機関、International Labour Organisation)

I L Oは、第1次世界大戦後の1919年、ヴェルサイユ条約第13篇「労働」に基づき、国際連盟の機関として発足した。その後、国際連盟の解散に伴い独立の国際機関となったが、国際連合の設立後はその専門機関として現在に至っている。1987年12月1日現在のI L O加盟国は150カ国である。

第75回総会は、1988年6月に開催される予定であり、同総会においては、「雇用の促進と社会保障(2次討議)」、「建設業における安全衛生(2次討議)」、「1957年の土民及び種族民条約(107号)の一部改正」及び「農村における雇用の促進」の討議が行われることになっている。

3. O E C D (経済協力開発機構、Organisation for Economic Cooperation and Development)

O E C Dは、経済に関する先進工業国間の国際機関であり、1961年9月30日、従来のO E E C(欧州経済協力機構)を発展的に改組して発足した。

O E C Dの加盟国は、現在24カ国であり、我が国は1964年4月から加盟している。

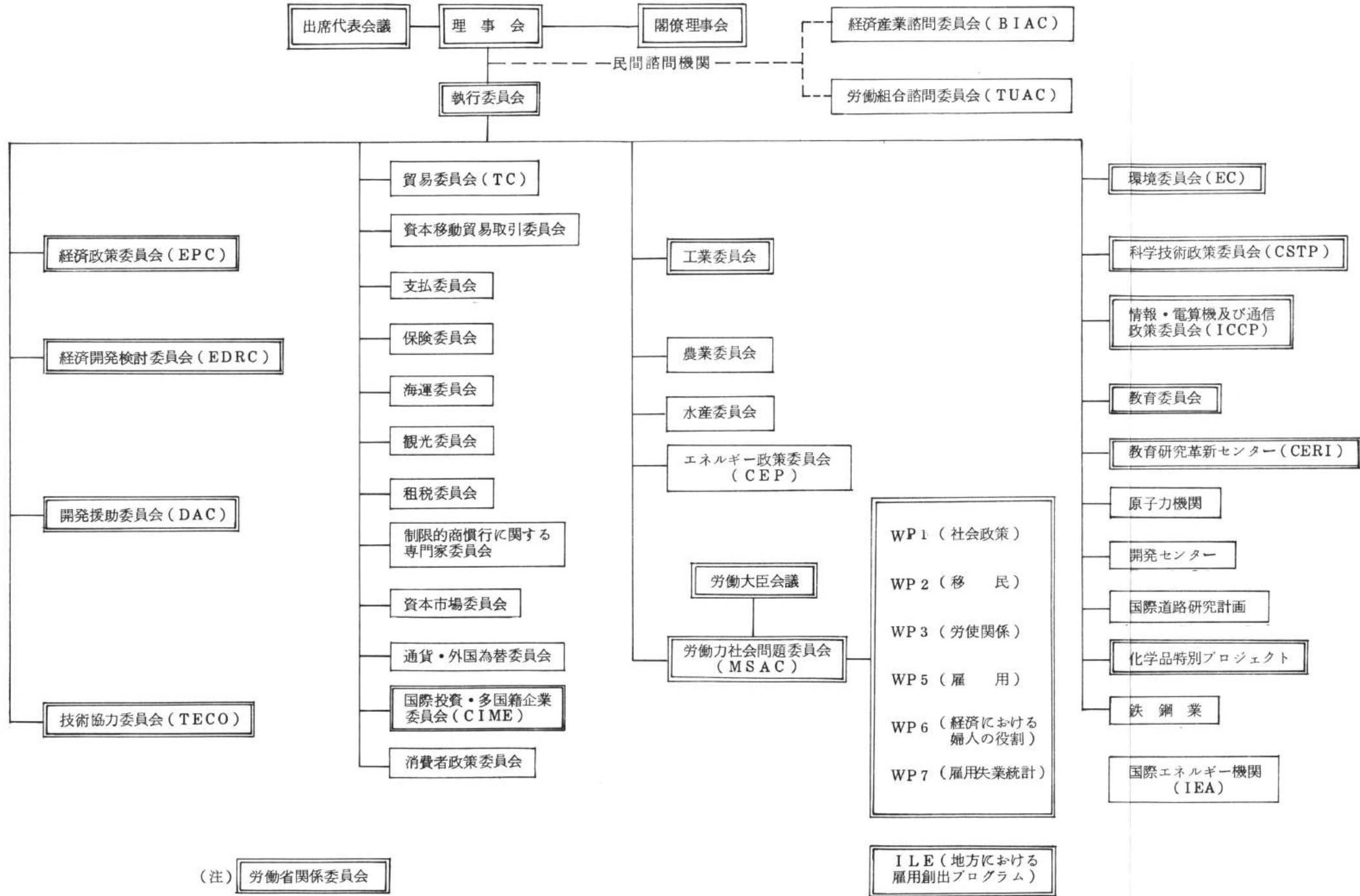
○ 経済における婦人の役割に関する作業部会(WP6)

O E C D労働力社会問題委員会の下にいくつかの作業部会(WP)が設けられており、そのうち「経済における婦人の役割作業部会」(WP6)は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た。

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。

(参考) OECDの組織



4. 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年度以降「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女性に対して、我が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、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女性の中堅幹部職員である。

婦人関係行政セミナー国別参加実績

年度 国名	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	※ 54	55	56	57	58	59	60	61	62	計	
(アジア地域)																					
バングラデシュ					1	1			2	1		2			1	1					9
ブータン				1			1														2
ビルマ	1						1	1													3
中国(台湾)	1	1	1																		3
インド		1			1	1	1	1		1	2		1	1							10
インドネシア	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20
大韓民国	1	1		1	1	1				1		1	1								8
ラオス			1	1	1	1															4
マレーシア	1			1	1		1	1		1		1		1					1		9
モルディブ																			1		1
ネパール		1	1	1			1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1		13
パキスタン							1	1								1					3
フィリピン	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	2	1	1	1	1	19
シンガポール		1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					13
スリ・ランカ		1			1	1		1	1	1	1		1			1	1	1	1	1	12
タイ	2	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1			21
ヴェトナム			1			1															2
バプアニューギニア																		1			1
小計	8	9	7	9	9	10	10	10	8	9	8	9	7	8	8	8	6	7	4		153
(中近東地域)																					
アフガニスタン								1													1
エジプト					1	1						2	2	1							7
イラン			1				1		2	1											5
スーダン				1							1										2
小計	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	15
(アフリカ地域)																					
カメルーン																			1		1
ガボン																				1	1
ガーナ		1															1		1		3
ケニア																				1	1
タンザニア																1					1
小計	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3		7
(中南米地域)																					
チリ															1	1					2
エル・サルヴァドル								1													1
ジャマイカ																				1	1
メキシコ								1						1	1	2	1	2	1		9
アルゼンティン																1					1
セント・ルシア																	1				1
ウルグアイ																				2	2
小計	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	3	2	2	4		17
総計	8	10	8	10	9	11	11	13	10	10	9	11	9	11	11	11	9	10	11		192

※当該セミナー巡回指導実施年度

巡回国：タイ、シンガポール

