

8-3-21

婦人労働法制の課題と方向

— 労働基準法研究会報告 —

労働省婦人少年局編

日刊労働通信社刊

婦人労働法制の課題と方向

— 労働基準法研究会報告 —

労働省婦人少年局編

日刊労働通信社刊

刊 行 の こ と ば

労働省は、昭和44年9月、学識経験者20名の方々を研究委員に委嘱して労働基準法研究会を設け、労働基準法施行の実情及び問題点について調査研究をお願いしました。

労働基準法研究会においては、労働基準法全般の実情及び問題点についての一般的検討の後三つの小委員会を設けて各個別問題の具体的検討に入り、女子の問題については、第2小委員会（委員長 有泉 亨氏）において、昭和45年10月以降、医学的専門的な調査研究とともに婦人労働とそれを取りまく諸条件の変化、諸外国の法制、わが国の法制の問題点等について調査研究が行われてきました。

その結果、昭和53年11月2日、同小委員会で女子関係の基本的な事項についての実情及び問題点に関する調査研究結果がまとまり、さらに11月20日、総会の審議を経て、同研究会から労働大臣に報告が提出されるに至りました。

この報告には、わが国の婦人労働の実態と現行の婦人労働法制及び諸外国における動向などについての調査研究結果がまとめられているとともに、現行規定の問題点及びその解決の方向についての考え方が示されています。

近年、とくに昭和50年（1975年）の国際婦人年を契機として、諸外国においては、男女平等を確保するための法律の制定や保護法制の見直しなど婦人労働をめぐる動きはかつてないほど活発になっており、わが国においても50年9月に設置された内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部において、52年1月、今後10年間に展開すべき婦人に関する施策について「国内行動計画」を策定し、これに沿って施策の具体化が図られております。これとともに婦人の問題とりわけ婦人労働の問題について、労使はもとより一般の方々の関心が高まっています。

このような時期に、各方面の専門家である学識経験者の方々の調査研究の結果がまとめられたことはきわめて時宜を得たものであり、この報告は今後の婦人労

働問題を考える際の大きな示唆を含んでいると思われます。

このようなことから、この報告を広く労使関係者その他婦人労働問題に関心のある方々のご参考としたいと考え、本書を公刊することにいたしました。婦人労働問題の現状と問題点についての十分な理解と今後の改善について少しでもお役に立てば幸いです。

昭和53年11月

労働省婦人少年局長

森 山 真 弓

総 目 次

刊行のことは

労働基準法研究会委員名簿

労働基準法研究会報告（女子関係）

ま え が き

I 女子労働の実態

II 現行法制

III 諸外国の動向

IV 現行規定の問題点及びその方向

参 考

I 統計資料

II 諸外国における男女平等関係法等一覧

付 録

1 諸外国の男女平等関係規定と苦情処理手続の概要

2 男女平等に関する裁判例

労働基準法研究会委員名簿

氏 名	現 職
石 川 吉右衛門	東京大学教授
西 清 子	評論家
○堀 秀 夫	身体障害者雇用促進協会会長
千 種 達 夫	成蹊大学講師
勝 木 新 次	明治生命厚生事業団体力医学研究所長
金 子 美 雄	日本賃金研究センター所長
○田 辺 繁 子	弁護士
塚 本 重 頼	中央大学教授
○辻 村 江 太 郎	慶応大学教授
内 田 俊 一	相模中央化学研究所最高顧問
○氏 原 正 治 郎	東京大学教授
○大 来 佐 武 郎	日本経済研究センター会長
奥 村 敏 恵	東京大学名誉教授
○山 内 一 夫	学習院大学教授
○松 宮 克 也	東京都地方労働委員会委員
○有 泉 亨	東京大学名誉教授
北 川 徹 三	横浜国立大学名誉教授

(イロハ順)

○印は第2小委員会の委員

昭和53年11月現在

労働基準法研究会報告

目 次

ま え が き	1
I 女子労働の実態	3
1 女子労働者の推移	3
2 労働時間、休日の推移	7
3 賃金の推移	9
4 母性保護等の推移	11
5 女子の雇用管理の状況	11
6 女子労働者をめぐる諸条件の変化	14
II 現行法制	16
1 男女平等関係法制	16
2 女子の保護及び福祉関係法制	17
III 諸外国の動向	31
1 概 要	31
2 諸外国の動向	33
IV 現行規定の問題点及びその方向	39
1 基本的考え方	39
2 男女平等	40
3 一般女子の保護	44
4 母性保護	52
<参 考 資 料>	

ま え が き

労働基準法研究会は、昭和44年9月30日に発足し、総会において労働基準法上調査研究すべき問題点を検討し、まず労働安全衛生の問題の具体的検討に入ったが、次いで、昭和45年10月2日の第8回総会において、労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題に関する実情及び問題点を専門的に調査研究するため第2小委員会を設置することを決定した。

第2小委員会は、労働時間・休日・休暇の実情及び問題点並びに女子・年少者の実情及び問題点等につき、昭和45年10月30日以降55回にわたり会議を開き、検討を重ねてきた。

これらの調査研究事項のうち、女子関係については、第2小委員会は昭和47年12月5日の第19回会議において、医学、生理学、労働衛生学、心理学等各分野の専門家による調査研究をすすめることを決定し、昭和48年3月、専門委員を委嘱した。専門委員は、昭和48年3月から昭和49年9月まで医学的専門的に調査研究を行い、昭和49年10月、「医学的・専門的立場からみた女子の特質」と題する専門委員報告をとりまとめた。

その後、第2小委員会は労働基準法制定後の女子労働とそれを取りまく諸条件の変化、諸外国の法制等について調査研究を行い、専門委員報告の内容もふまえて、労働基準法における女子に関する規定の基本的な問題について検討を行った。

昭和50年(1975年)の国際婦人年を機に諸外国においては、男女平等を確保するための法律の制定や保護法制の見直しなど女子労働をめぐる動きは従来にも増して活発になっており、わが国においても昭和52年1月に婦人問題について今後10年間に展開すべき施策について「国内行動計画」が策定され、これにそって施策の具体化が図られている。女子労働に関する法制はいかにあるべきかということは、複雑かつ難しい問題であり、今後も検討を要することはいうまでもないが、女子関係の基本的な事項についての実情及び問題点に関しひとつおりの調査研究を終えたので、ここにこれを取りまとめ報告すること

とした。

I 女子労働の実態

労働基準法制定後約30年が経過し、経済の高度成長に伴って産業構造の近代化、労働条件の向上がすすみ、女子労働者の姿も大きく変化した。

現在、女子雇用者は1,200万人を超え、全雇用者の3分の1を占めるに至ったが、単に量的に増加しただけでなく、若年未婚者中心から既婚者が過半数を超えるなど質的にも変化し、特に女子労働者自身の能力向上及び就業意欲の高まりにより就業分野も拡大し、管理職、専門職の女子も大幅に増加するなど、女子労働者は職場において大きな役割を果たすようになってきている。

労働条件の変化についてみると賃金の大幅上昇、労働時間の短縮、週休2日制の普及等改善がすすんだ。しかし、男女賃金格差は縮少してきたもののまだかなり大きく、採用、配置、昇進・昇格、定年等の雇用管理の面においても男女差がみられる。

1. 女子労働者の推移

(1) 女子労働者の量的変化

昭和52年における女子雇用者数は1,251万人である。昭和25年には363万人、昭和30年には531万人であったから、高度経済成長期をはさむこの期間に大幅な増加をみた。昭和52年の女子雇用者数を昭和30年のそれと比較すると2.4倍になっており、男子の2.0倍を上回っている。この結果、雇用者総数に占める女子の割合は昭和30年の29.9%から昭和52年には33.2%に高まり、その役割は大きくなっている。

(第1-1表参照)

イ 産業別の推移

昭和52年の女子雇用者数を産業別にみると、卸売業・小売業・金融・保険・不動産業が最も多く399万人、次いで製造業の379万人、サービス業の335万人、建設業の53万人、運輸・通信・ガス・水道・熱供給業の41万人、公務の33万人の順であり、農林業9万人、漁業・水

産・養殖業 2 万人、鉱業 1 万人となっている。

昭和 30 年から昭和 52 年の間に女子雇用者の増加の度合の最も著しいのは卸売業・小売業・金融・保険・不動産業（3.6 倍）であり、建設業（2.7 倍）、サービス業（2.6 倍）、運輸・通信・電気・ガス・水道・熱供給業（2.1 倍）、製造業（2.0 倍）と続いている。一方、減少した産業は農林業、漁業・水産・養殖業及び鉱業である。

産業別構成をみると、従来から女子は製造業、卸売業・小売業・金融・保険・不動産業、サービス業に集中しているが、この中では製造業の割合が低下し、第 3 次産業の割合が高まっている。

産業別に雇用者総数に占める女子の割合をみると、卸売業・小売業・金融・保険・不動産業が 34.3% から 42.4% と高まったのははじめ第 3 次産業で上昇したのに対し、第 2 次産業では低下又は横ばいで推移してきた。（第 1－2 表参照）

ロ 職業別の推移

昭和 30 年～50 年までの間の女子雇用者の推移を職業別にみると増加率が大きかったのは管理的職業従事者（6.2 倍）、事務従事者（3.9 倍）、販売従事者（3.3 倍）、専門的技術的職業従事者（2.9 倍）である。運輸・通信従事者（1.2 倍）、技能工・生産工程作業者及び単純作業者（1.8 倍）は全体としての伸びは大きくはないが細かくみると、建設従事者（300.3 倍）、輸送機械組立・修理事業者（25.3 倍）、鉄道・自動車運輸従事者（9.8 倍）、電気機械器具組立・修理事業者（8.3 倍）、電気作業者（7.5 倍）等女子が大幅に増加した職業も多い。

女子雇用者の職業別構成をみると事務従事者は昭和 30 年の 20.1% から昭和 50 年には 33.7% に、専門的技術的職業従事者は 9.7% から 11.9% と上昇しており、管理的職業従事者も割合自体は低いが 0.4% から 1.0% へと上昇したのに対し、従来女子の多く従事していた技能工・生産工程作業者及び単純作業者は 35.1% から 26.4%、サービス職業従事者は 20.6% から 13.3% へと割合が低下し、就業分野の変化がみられる。

その結果雇用者総数に占める女子の割合は、事務従事者は昭和30年の33.5%から昭和50年には47.5%、専門的技術的職業従事者は30.1%から40.5%、管理的職業従事者は2.5%から5.2%へと上昇し、これらの職業における女子の役割は漸次大きくなっている。(第1-3表参照)

ハ 就業希望者の推移

女子の就業意欲も高まっており、女子無業者の就職希望率は、昭和37年の21.0%から昭和52年の35.8%へと上昇している。中でも育児の負担が最も重いと考えられる層の就業意欲の高まりが目立っており、25~29歳層では30.8%から58.3%へ、30~34歳層では30.9%から59.7%へ、35~39歳層では30.7%から60.3%へとそれぞれ伸びが著しい。

(第1-4表参照)

(2) 女子労働者の質的变化

イ 年齢階級別及び平均年齢の推移

従来、女子雇用は未婚の若年層が中心であったが、現在では中高年齢層が増加している。年齢階級別にみると35歳以上の者の割合は、昭和30年には23.4%に過ぎなかったが、昭和52年には50.6%に増加した。中でも40~54歳層の増加が著しく、昭和40年と比較すると、昭和52年では実数で2.3倍、女子雇用者中の割合も19.1%から30.5%となった。

ここで年齢階級別に15歳以上人口に対する雇用者の割合をみると、20~24歳層と40~54歳層をそれぞれピークとし、30~34歳層をボトムとするM字型カーブを描いている。この動きをみると、第1のピークである20~24歳層は昭和40年の54.2%から昭和52年の60.6%へとあまり変化していないが、第2のピークである40~54歳層は19.9%から33.5%と大きく上昇し、ボトムである30~34歳層も20.3%から27.1%に上昇している。20代後半から30代のボトムの部分は、女子が結婚、出産、育児の負担により雇用者として働くことを中断することを示し、また、40~54歳層の第2のピークは中高年齢者が雇用者として復帰し、又は初めて職場に出ることを示しており、それぞれ昭和42年

に比べ上昇しているのは、結婚、出産等により退職しないものあるいは育児の負担のなくなった中高年齢層で就労するものが増加したことを示すものである。（第1－5表参照）

このような中高年齢層の進出により、平均年齢も上昇し、昭和29年には女子25.4歳で男子と7.8歳の差があったが、昭和52年には女子33.9歳となり、男子との差も2.8歳に縮小してきている。

（第1－6表参照）

ロ 未既婚別の推移

非農林業でみると、中高年齢層の進出とともに既婚者（有配偶・離死別）の割合も増加し、昭和52年には809万人となり、女子雇用者総数の65.1%を占めるに至った。これは昭和30年の179万人（女子雇用者総数中の35.3%）に比較すると4.5倍と大きく増加している。有配偶者に限って昭和37年と比較すると実数では2.6倍、女子雇用者総数中の割合も32.7%から54.5%と著しく増加した。（第1－7表参照）

既婚女子労働者についてみると（昭和50年現在）、平均年齢は38.4歳、平均勤続年数は8.7年である。年齢階級別に就労パターンをみると、未婚時からの継続就労型は、24歳以下の90.6%を最高に以後減少しているが、30～34歳（50.9%）までは過半数を占めるのに対し、35～39歳以降は中断型がほぼ40%台で最も多い。（第1－8表参照）

ハ 勤続年数の推移

昭和29年の女子平均勤続年数は3.6年であったが、昭和52年には5.8年と伸びてきている。

昭和52年の男子の平均勤続年数は10.8年で、女子より5.0年長い。男女の差は30歳未満ではあまりみられないが、30歳以上から徐々に差が大きくなり50～54歳がピークで9.7年の差となっている。30歳以上から差が大きくなるという傾向には昭和30年当時と比べて大きな変化はみられない。（第1－9表参照）

ニ 教育程度別の推移

上級学校進学率の上昇に伴って女子雇用者の教育水準は著しく向上した。すなわち、女子雇用者中に占める高等教育修了者の割合は、昭和43年の7.8%から昭和52年の13.0%に、中等教育修了者の割合は44.5%から48.0%に上昇している。(第1-10表参照)

この動きは、新規学卒就職者に特に顕著に現われており、昭和30年には短大卒1.4%、大学卒2.0%であったものが、昭和52年には短大卒20.2%、大学卒9.4%と高等教育修了者の割合が大幅に上昇している。

また、中等教育修了者の割合も上昇しており、初等教育修了者の割合が激減している。(第1-11表参照)

ホ 諸外国の女子雇用者の状況

女子雇用者の雇用者総数中に占める割合は各国の実情を反映して異なっており、フィンランド(46.3%)、チェコスロバキア(43.8%)、スウェーデン(43.7%)、ハンガリー(43.1%)、デンマーク(42.9%)等が高く、アメリカ(40.1%)、ノルウェー(38.8%)、フィリピン(38.6%)、イギリス(38.1%)等がそれに次ぐ高さであり、メキシコ(23.1%)、韓国(26.8%)、イタリア(28.8%)が低くなっている。(第1-12表参照)

産業別に女子雇用者をみると、サービス業、卸・小売業、製造業に女子が多いのは各国に共通した特徴であるが、製造業に多い国(韓国39.3%)、サービス業に多い国(スウェーデン51.6%、カナダ50.1%、アメリカ46.1%)及び製造業とサービス業がほぼ同数の国(西ドイツ、オーストラリア、イギリス)がみられる。(第1-13表参照)

2. 労働時間、休日の推移

(1) 総実労働時間の推移

事業所規模30人以上についてみると、男子の月間総実労働時間は、昭和30年の197.3時間から、昭和35年には206.8時間と増加した後、昭和52年には179.1時間となり、昭和30年に比べ9.3%減少しているの

に対し、女子の月間総実労働時間は、昭和30年の187.4時間から昭和35年には192.1時間と増加した後昭和52年には164.6時間となり、昭和30年に比べ12.2%減少している。女子はもともと所定外労働時間はあまり多くないので、この減少は所定内労働時間の短縮（昭和30～52年の間に19.9時間短縮）によるところが大きい。

昭和52年について男女を比較すると男子が14.5時間長く、そのうち9.6時間は所定外労働時間の差によるものである。なお、出勤日当たり所定内労働時間数をみると、昭和30～52年の間に0.25時間の減少にとどまっており、月間所定内労働時間の減少は出勤日数の減少によるところが大きい。（第2-1表参照）

事業所規模5～29人でみると女子の月間総実労働時間は昭和35年には213.2時間であったが、昭和52年には174.8時間に減少している。

（第2-2表参照）

(2) 出勤日数の推移

昭和45年以来週休二日制の普及もすすみ、何らかの週休二日制を実施している企業の割合（事業所規模30人以上）は昭和45年の4.4%から昭和52年には43.6%に増加し、適用労働者数の割合も17.9%から72.0%までに増大している。（第2-3表参照）

事業所規模30人以上の女子の出勤日数をみると昭和30年の23.5日から昭和52年には21.6日に減少している。これに対し、男子は昭和30年の24.0日から昭和52年には22.0日に減少し、昭和52年の出勤日数を男女で比較すると女子は男子より0.4日少なくなっている。

事業所規模5～29人においても、女子の出勤日数は昭和35年の25.5日（男子25.6日）から昭和52年には23.3日（男子23.7日）へと減少している。（第2-1表、第2-2表参照）

3. 賃金の推移

(1) 現金給与総額の推移（規模30人以上）

昭和30年から昭和52年の間における現金給与総額（規模30人以上）の伸びをみると、女子は14.9倍（昭和52年141,644円）、男子は11.9倍（昭和52年253,698円）の上昇であり、その結果賃金の男女格差は男子100に対し女子は44.4から55.8に縮小してきている。（第3-1表参照）

昭和52年の現金給与総額の男女格差を産業別に見てみると、運輸通信業（69.2）、サービス業（65.6）で相対的に格差が小さく、製造業（46.0）、金融保険業（46.7）で格差が大きい。（第3-3表参照）

現金給与総額は、きまって支給する給与と賞与等の特別に支払われた給与に分けられる。きまって支給する給与の格差をみると、昭和30年の45.4から昭和35年には43.5と拡大したが、その後縮小を続け、昭和52年には56.3となっている。特別に支払われた給与の格差も、昭和30年の40.7から昭和52年の54.4と大きく縮小したが、きまって支給する給与における男女格差よりはやや大きい。（第3-1表参照）

(2) 所定内給与の推移（規模10人以上）

企業規模10人以上の所定内給与（きまって支給する給与から所定外労働時間に対する給与を除いたもの）の男女格差をみると、昭和40年の55.4から昭和52年には58.3に縮小しており、この格差はきまって支給する給与の格差に比べて小さい。（第3-2表参照）

(3) 年齢階級別の推移

所定内給与における男女格差を年齢階級別にみると、20歳前後まで格差が最も小さく、徐々に大きくなって40～44歳層で最大となり、55歳以降はまた格差が小さくなる谷型のカーブを描く。

しかし、格差が最も大きい40～44歳層は、昭和40年の44.7から昭和52年には48.4に縮小するなどカーブ全体が上方にシフトしており、特に55～59歳層は46.0から57.1へ、60歳以上の層は54.2から72.2へと縮小が著しい。（第3-4表参照）

年齢階級別の賃金格差がこのように若年から中年にかけてしだいに拡大する理由としては、第1に年功序列型の賃金体系により、勤続年数の長い男子は賃金が上昇するが、勤続年数の短い女子はその影響を受けないことがあげられる。第2に、男子は勤続年数が長くなると役職につく者が多いが、女子は勤続しても役職につかず補助的職務にとどまる者が多く、賃金が男子ほどには増加しないこと、さらには、女子は家族手当を受ける場合が少ないこと、及び中高年になって再就職あるいは初めて就職した場合、賃金が低いものが多いこと等が考えられる。

(4) 標準労働者の男女賃金格差

標準労働者（学卒後直ちに現在の企業に入り、その後引続き勤務して調査時点で在籍している者をいう。）によって、勤続年数による差を除去し、学歴、年齢別賃金をみると、男女格差はかなり縮小する。

昭和52年では、格差が最も小さいのはいずれも初任給であり、中卒91.5（15歳）、高卒95.3（18歳）、大卒94.0（22歳）となっている。

その後年齢とともに徐々に格差が拡大し、40～50歳代で最大となり、以後縮小する。（第3-5表参照）

(5) 諸外国の男女賃金格差

各国における男女賃金格差は、それぞれの国の統計のとり方や賃金制度のあり方が異なり単純に比較はできないが全体として縮小傾向にある。オーストラリアは、1969年に調停仲裁委員会の賃金裁定に男女同一賃金原則が導入されて以来急速に改善され、1977年では94.1である。フランスは、従来から格差の小さい国であったが1970年代は賃金格差が横ばいで推移しており、1977年には86.4である。アメリカ、イギリス、西ドイツは格差の比較的大きい国であるが、アメリカを除いては縮小傾向にある。特にイギリスにおいては、1975年に実施された性差別禁止法等の影響により、縮小傾向は著しく、1970年に59.9であったのが、1976年には71.4までに縮まった。（第3-6表参照）

4. 母性保護等の推移

(1) 出産者の推移

女子の職場進出がすすみ既婚者が増加するにつれて働きつつ出産する女子も増加した。女子労働者に対する出産者数の割合は、昭和41年の1.6%から昭和51年には2.7%に増加している。(第4-1表参照)

この伸びを健康保険等による分娩費又は出産費の給付決定件数でみると、昭和30年度に80,455件であったものが昭和51年度には349,266件と4.3倍に増加している。(第4-2表参照)

(2) 母性保護等の状況

昭和51年における女子保護の状況をみると1人平均産前産後休業日数は産前が36.4日、産後が48.7日であり、産後については法定を上回る休業が取得されている。妊娠中の軽易業務転換者は該当者の11.3%、育児時間請求者は該当者の22.7%、生理休暇請求者は女子全体の16.6%である。

(第4-3表～第4-5表参照)

次に勤労婦人福祉法に基づく母性健康管理措置等を定めている事業所の割合をみると、妊娠中の通院休暇については18.6%、妊婦の通勤緩和措置については15.2%、妊娠障害休暇については10.8%である。

(第4-6表参照)

また、育児休業制度は6.3%であり他の措置に比べ普及率が低いが、昭和46年に2.3%であったことからみると徐々にではあるが上昇してきている。(第4-7表参照)

5. 女子の雇用管理の状況

女子の職場進出にもかかわらず、職場はまだ男女平等という難しい現状にあり、昭和50年に実施された「男女平等に関する世論調査(総理府)」によってみると、「職場において男女は平等に扱われているか」という問に対して、「平等でない」と答えたものは58%であり、これを有職の女子に限ってみると61%を占めている。一方、平等であると答えたものは、回答者

総数の16%にすぎない。

(第5-1表参照)

(1) 採用、募集

採用方針についてみると、高校卒では男女とも採用する企業は61.6%、男子のみは7.2%、女子のみは5.8%であり、男女とも採用しない企業も25.4%みられる。大学卒では、男女とも採用しない企業が49.1%あり約3割の企業が男子のみに限定しており、女子を採用する企業は男女とも採用する企業と合わせても2割強にすぎない。(第5-2表参照)

さらに、男女とも採用する企業のうち、採用条件が男女異なるものが高校卒で29.4%、大学卒で34.8%あり、その内容をみると資格・技能条件が男女で異なる企業が多い。

(2) 初任給

初任給の定め方をみると、男女別に初任給を定めている企業が全体の72.6%あり、そのうち、その理由として配置職種が男女で異なるためとした企業が74.8%、同職種だが仕事の内容が異なるためとした企業が33.4%である。(第5-3表参照)

(3) 教育訓練

教育訓練を男女全く同じに受けさせている企業は19.4%であり、女子にも受けさせるが、教育訓練の種類が男子と異なる企業、女子には受けさせない企業は、それぞれ32.7%、13.2%となっている。なお、教育訓練を実施していない企業も34.7%ある。(第5-4表参照)

(4) 配置

役職及び労働基準法上の就業制限業務を除き、女子を全く配置していない仕事は、「ある」とする企業は91.5%であり、「ない」とする企業は8.5%である。

女子を全く配置しない仕事の特徴としては、「高度な技能を必要とする」(50.2%)、「筋力、体力を必要とする」(48.4%)、「外部との折衝が多い」(41.4%)を多くの企業であげている。「残業が多い」は16.6%である。

(第5-5表参照)

(5) 配置転換

定期的な配置転換を「女子にも行っている」企業は28.6%、「女子には行っていない」企業は29.5%であり、ほぼ同数みられる。定期的な配置転換を女子に行わない理由としては、女子の補助的業務の性格から不必要とする企業が69.6%あり、女子は配転を希望しないとする企業も33.0%ある。

(第5-6表、第5-7表参照)

(6) 昇進

女子にも管理職手当、役付手当等が支給される役職への昇進の機会が「ある」企業は47.7%で、「ない」企業は52.3%である。

実際に女子の役職者のいる企業は全体の35.2%であって、昇進の機会があるとする企業の73.8%である。

(第5-8表参照)

女子の昇進の機会がない企業では、その理由として「女子の補助的業務の性格から無理」(60.1%)、「女子は勤続年数が短い」(47.3%)をあげたものが多い。

(第5-9表参照)

(7) 退職等

定年制を定めている企業(全企業の77.3%)のうち、男女それぞれ一律に定年制を定めている企業は23.1%である。この男女別定年制の場合の定年年齢をみると、男子は54歳以下がわずか0.3%で残りの99.7%が55歳以上であるのに対し、女子は、40歳未満が3.5%、40歳以上55歳未満が54.9%、55歳以上が41.6%とかなりの開きがある。

(第5-10表、第5-11表参照)

女子のみに適用される退職制度が「ある」企業は、全体の7.4%である。退職制度の内容をみると、結婚退職制が最も多く、「ある」と答えた企業の88.1%(全企業の6.5%)であり、妊娠・出産退職制は35.3%(全企業の2.6%)、職場結婚の場合の妻の退職制は10.0%(全企業の0.7%)となっている。

(第5-13表参照)

6. 女子労働者をめぐる諸条件の変化

労働基準法制定当時と比べると、女子労働者をめぐる諸条件にも変化がみられる。

(1) 生活様式の変化

生活様式は著しく変化し、女子の家事負担はかなり軽減された。出生率（人口千人当たり）は昭和25年の28.1から昭和50年には17.1に低下した。既婚女子1人当たりの平均出生児数をみると、昭和25年の3.06人から昭和45年には2.71人に減少した。この傾向は、出生順位別出生児数の構成からみても同様であり、昭和25年には全出生児の55.8%に過ぎなかった第1児と第2児の割合が昭和50年には85.8%にまで増加している。このような出生児数の減少により、末子出産年齢は低くなり、出産期間、育児期間はともに短縮され、育児から解放される年齢（末子学齢到達年齢）も若年化している。（第6-1表～第6-3表参照）

また保育所数も昭和30年の8,321カ所から昭和52年には19,000カ所を超えるまでに増加し、育児期間中においても就労可能な条件は整備されてきた。（第6-4表参照）

さらに、学齢到達後についても学童保育が進められており、育児に対する負担は軽減されてきている。

育児を除く家事についてみると、従来は家庭内で行っていたものでも、例えば既製衣料品、加工食品の増加のように既製品の購入や専門業者への依頼等により社会化されるものが多くなってきた。また、家庭内に残った家事についても家庭用電気製品の普及等により負担が軽減された。

（第6-5表参照）

このように家事については省力化が大いに進み、主婦の余暇時間も増加した。

さらに、男女の役割分担についても徐々にではあるが意識の変化が進みつつあり、家事を共同で分担する傾向も出は始めている。

(2) 労働環境の変化

技術革新に伴って、作業工程、作業環境が整備され、重筋肉労働であった業務が機械化されて体力を必要としなくなったり、高度の技能や熟練を必要とした業務が自動化され容易にできるようになったり、危険有害物を取り扱う業務では新技術の導入により安全が確保されるなど労働の態様に変化が生じた。例えば、ボイラーの操作の業務では、従来は石炭ボイラーが中心であり、その操作は高度の熟練を要し、特に投炭作業は暑熱な場所における重労働であったが、重油ボイラーの普及、自動制御装置の発達により、計器の監視が中心となり、一定の知識があれば、さほど体力がなくとも可能な業務となった。また、有害物が発生する業務では密閉したままで作業できるようになったり、危険業務では危険箇所に触れることなく作業できるようになった。

このように作業が容易にかつ安全となったものもあるが、その反面新技術の導入によりこれまでになかった危険有害業務が生じている場合もある。しかし、これらの危険有害業務に対応するため、安全衛生関係法規は次つぎと改正を重ね充実したものとなってきた。昭和47年に労働基準法の安全衛生に関する規定を労働基準法から独立させ、さらに強化するものとして、労働安全衛生法が制定されたのはじめ、安全衛生関係の法体系は30を超える法律及び政省令並びに講習規程、構造規格、技術指針等を定めた100を超える告示に及んでいる。労働基準法制定当時と比較すると、その規制は広範かつ詳細にわたっており、従来危険有害業務とされたものでも、この規制の下では、科学技術の発達とも相まって危険有害の度合いが著しく減少している。

Ⅱ 現 行 法 制

労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき最低労働条件を定めたものであるが、そのうち女子に関する規定は、大きく男女平等に関するものと女子の保護に関するものとに分けることができる。労働基準法以外で男女平等又は女子の保護に直接関連する現行法としては、男女平等に関しては憲法及び民法があり、女子の保護又は福祉に関しては労働安全衛生法及び勤労婦人福祉法がある。

1. 男女平等関係法制

(1) 憲法及び民法

憲法 14 条は「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」と定め、基本的に性別による差別的取扱いを禁止しており、わが国の法制度においては、明文の規定の有無にかかわらず、男女平等の基本理念がその前提として存在している。

この憲法の規定が単に国と国民との関係にとどまらず、私人間にも効力を有するかについては争いのあるところであるが、私人間においても少なくとも民法 90 条（公序良俗違反）などを通じて間接的に適用があるとされている。

(2) 労働基準法

憲法 14 条の基本理念を労働条件について具体化したものが労働基準法 3 条（均等待遇）及び 4 条（男女同一賃金の原則）である。しかし、労働基準法 3 条は「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定めており、性別による差別的取扱いの禁止については、4 条が賃金について女子であることを理由とする差別的取扱いを禁止するのみで、その他の労働条件については、特に性別による差別的取扱いの禁止に關す

る明文の規定はない。

4 条に男女同一賃金の原則が定められたのは、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であった女子労働者の社会的、経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとする趣旨によるものである。

また、3 条が性別による労働条件の差別を禁止しなかったのは、同じ法律の中に、女子の時間外労働の制限、産前産後の休業等特別の労働条件の基準を設けているためであると解される。

憲法の基本理念、労働基準法 3 条及び 4 条の趣旨から考えると、労働基準法は、賃金については罰則をもって性別による差別的取扱いを禁止しているが、賃金以外の労働条件についても合理的理由のない性別による差別的取扱いを許容する趣旨ではないと解される。

したがって、現行法制においては、かかる差別的取扱いは直接労働基準法に違反するとはいえないが、憲法及び労働基準法に精神に反し、民法 90 条の公序良俗違反として無効と解すべきものである。女子のみに適用される結婚退職制等女子であることを理由とする差別的取扱いに係る判例においてもこの法理が採用されている。

2. 女子の保護及び福祉関係法制

(1) 労働基準法

労働基準法においては、6 章（女子及び年少者）の 6 1 条から 6 8 条に女子の保護が規定されている。このうち、母性保護は 6 5 条及び 6 6 条であり、その他は妊産婦も含めた一般女子の保護となっている。

イ 一般女子の保護

(i) 時間外労働（6 1 条）

所定労働時間については、労働基準法上男子と異なる取扱いは定められていないが、時間外労働については一定の制限が定められている。

男女とも時間外労働をさせるためには、いわゆる三六協定を締結しな

けれどもならないが、女子については、三六協定によっても 1 日について 2 時間、1 週間について 6 時間、1 年について 1 5 0 時間を超えることはできない。

ただし、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、1 週 6 時間ではなく、2 週について 1 2 時間を超えない範囲で時間外労働をさせることができる。

なお、変形労働時間制を採用し、例えば特定の日の所定労働時間が 1 0 時間になった場合には、さらに本条の時間外労働 2 時間が認められることとなる。

また、管理監督的地位にある者など、4 1 条により労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されている女子については、本条の時間外労働の制限は適用されない。

(ロ) 休日労働(6 1 条)

3 5 条は、使用者は労働者に対して毎週少なくとも 1 回の休日か、あるいは 4 週間を通じ 4 日以上の日を与えなければならないと規定しているが、この休日に女子を労働させることはできない。休日に労働させる必要が生じた場合には、あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わり他の労働日を休日とする「休日の振替」が必要である。

(ハ) 深夜業(6 2 条)

深夜業は女子については原則的には禁止されている。

「深夜」とは、午後 1 0 時から午前 5 時までをいうが、労働大臣が必要であると認める場合には、午後 1 1 時から午前 6 時までとすることができる。しかし、法制定以来この例はない。

また、事業全体として交替制をとっている場合は、行政官庁の許可を受けて、午後 1 0 時 3 0 分まで労働させ、又は午前 5 時 3 0 分から労働させることができる。

この深夜業の禁止については、例外が定められており、① 33条1項（災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合）の規定によって労働時間を延長し若しくは休日に労働させる場合又は②8条6号（農林）、7号（畜産、養蚕、水産）、13号（保健衛生）、14号（旅館、料理店、飲食店、接客、娯楽）及び③電話の事業若しくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務があげられている。

①は、災害の後始末等の作業が深夜に及ぶ可能性を考慮して、②の農林、水産業等の事業は、その作業が自然的条件に左右されるため、同じく②の保健衛生、接客、娯楽等の事業は、事業の性質上公衆の不便を避けるため、例外が認められたものである。③の電話の事業も②の保健衛生の事業等と同じ趣旨から例外とされたものである。

③の女子の健康及び福祉に有害でない業務としては、女子年少者労働基準規則（以下「女年則」という。）6条に次の5業務が規定されている。

- a 航空機に乗り込むスチュアードスの業務
- b 女子を収容する寄宿舎の管理人の業務
- c 映画の製作の事業における演技者、スクリーンライター及び結髪の業務（セットによる撮影の場合における業務を除く。）
- d 放送法2条に規定する放送の事業におけるプロデューサー及びアナウンサーの業務
- e かに又はいわしの罐詰の事業における第1次加工の業務

これらの業務は、昭和27年の中央労働基準審議会の労働基準法の改正に関する答申において、「満18歳以上の女子について、社会通念上女子の深夜業を是非必要とする極めて特殊な場合に限り、女子の健康福祉に有害でなく、かつ、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の定める特定の業務であることを条件として深夜業の例外を認めること。」とされていたことに基づいて、深夜業禁止が緩和されたもので

ある。

c の「スクリプター」とは映画で撮影に立ち会って、撮影に関する一切の事柄を記録する人をいう。d の「放送の事業」とは、公衆によって直接受信されることを目的とする無線通信の送信を主とする事業をいい、「有線放送電話に関する法律」による有線放送電話の業務のうち町内等に対する告知放送業務はここには該当しない（昭 32. 12. 9 基収 6825 号）と解されている。また、e の「第 1 次加工の業務」とは、かに又はいわしの原材料から罐詰の封罐までの加工工程をいう（昭 29. 6. 29 基発 355 号）。

(二) 危険有害業務の就業制限（63 条）

女子については、危険有害業務の就業制限が規定されており、その具体的業務は、女年則 7 条（重量物）及び 9 条（重量物以外）に掲げられている。

危険有害業務のうち、重量物の取扱いは、断続作業の場合 30 kg、継続作業の場合 20 kg を超えることができない。例外として、所轄労働基準監督署長の許可により断続作業においては 40 kg、継続作業においては 30 kg を超えない重量を取り扱わせることができるが、現在まで許可された事例はない（昭 29. 6. 29 基発 355 号）。

ここで「取り扱う」とは、直接に重量物を荷なう場合をいい、押す場合は含まれないと解されている。

重量物以外の危険有害業務は、女年則 8 条の年少者の就業制限業務の一部を女年則 9 条で女子に準用するという方法をとっており、次の業務があげられている。

- a ボイラのふん火の業務その他ボイラの取扱いの業務（8 条 1 号）
- b 溶接によるボイラの製造、改造又は修繕の業務（" 2 号）
- c 起重機の運転の業務（巻上能力 5 トン未満の起重機の運転の業務を除く）（" 3 号）
- d 積載能力 2 トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベータ又は

- 高さ15メートル以上のコンクリート用エレベータの運転の業務
(8 条 5 号)
- e 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては300ボルトをこえる電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務
(" 8 号)
- f 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 (" 9 号)
- g 起重機の玉掛けの業務(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。) (" 10 号)
- h 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務
(" 12 号)
- i 直径25センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ばつにより労働者が危害を受けるおそれのないものを除く。) 又はのこ車の直径75mm以上の帯のこ盤に木材を送給する業務 (" 14 号)
- j 操車場構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務
(" 16 号)
- k 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務 (" 18 号)
- l 動力によるプレス機械、シャー等を用いる厚さ8mm以上の鋼板加工の業務 (" 19 号)
- m バイレン機を用いる鋳物の破壊の業務 (" 20 号)
- n 手押しかな盤又は単軸面取盤の取扱いの業務 (" 21 号)
- o 岩石又は鉱物の破碎機に材料を送給する業務 (" 22 号)
- p 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5m以上の地穴における業務 (" 23 号)
- q 高さ5m以上の箇所で墜落により労働者が危害を受けるおそれがあるところにおける業務 (" 24 号)

r 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。）（ 8 条 25 号）

s 直径 3.5 cm 以上の立木の伐採の業務（ " 26 号）

t 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務（ " 27 号）

u 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふっ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務（ " 33 号）

「これらに準ずる有害なもの」とは、鉛の化合物、水銀の化合物（朱のような無害なものを除く。）、りん化水素、ひ素化合物（シアン化合物）クローム化合物、臭素、ふっ化水素、硝気（酸化窒素類）、アンモニア、ホルムアルデヒド、エーテル、塩酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガスをいうが、分量軽少で衛生上有害でない場合は該当しない。

また、「場所」とは、作業場の空気が上記物質のガス、蒸気又は粉じんを以下の限度以上に含有する場所をいう。

鉛（ $0.5\text{mg}/\text{m}^3$ ）、水銀（ $0.1\text{mg}/\text{m}^3$ ）、クローム（ $0.5\text{mg}/\text{m}^3$ ）、ひ素（ 1ppm ）、黄りん（ 2ppm ）、ふっ素（ 3ppm ）、塩素（ 1ppm ）、塩酸（ 10ppm ）、硝酸（ 40ppm ）、亜硫酸（ 10ppm ）、硫酸（ $5\text{g}/\text{m}^3$ ）、一酸化炭素（ 100ppm ）、二硫化炭素（ 20ppm ）、青酸（ 20ppm ）、ベンゼン（ 100ppm ）、アニリン（ 7ppm ）（昭 23. 8. 12 基発 1178 号）

v 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務（ " 36 号）

w 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務（ " 37 号）

x 異常気圧下における業務（ " 38 号）

y さく岩機、びょう打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務（ " 39 号）

(四) 坑内労働（ 6 4 条 ）

坑内労働は、その特殊な作業環境を考慮し、女子については、採掘作業はもちろんその他軽易な労働であっても全面的に禁止されている。

(五) 生理休暇（ 6 7 条 ）

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が生理休暇を請求したときは、使用者はその者を就業させることができない。したがって、生理日の就業が著しく困難であるか、又は生理に有害な業務に従事しているということが請求の条件となる。

「生理日の就業が著しく困難」とは、月経中及び月経前期において下腹痛、腰痛、頭痛等の強度の苦痛を伴い、就業が困難であるものをいう。しかし、苦痛は主観的なものであり、医学的にも厳密な証明は不可能であること、請求手続を複雑にすると制度の趣旨が抹殺されるおそれのあることなどから原則として本人の請求により与えることとされ、特に証明を求める必要がある場合でも、一応事実を推断せしめるに足れば十分であるから例えば同僚の証言程度の簡単な証明によるよう指導されている（昭 23. 5. 5 基発 682 号）。

「生理に有害な業務」とは、女年則 1 1 条に規定されている業務であり、次のとおりである。

- a 大部分の労働時間が立作業又は下し作業を必要とする業務
- b 著しく精神的又は神経的緊張を必要とする業務
- c 任意に作業を中断することのできない業務
- d 運搬、けん引、持上げその他相当の筋肉的労働を必要とする業務
- e 身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務
- f 以上のほか、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務 — 現在定められていない。

ただし、上記 a ～ c については、使用者が、生理日に就業する女子に対し、3 4 条の休憩時間 以外に特別の休憩時間を与え、かつ、休憩のための施設を設けたとき、d 及び e については、その業務におけ

る作業が断続的又は極めて部分的である場合であって、使用者が生理日の女子をその作業に就かせないために必要な措置を講じたとき、または、使用者が生理日の女子を a ～ f の業務以外の業務に就かせる措置を講じたときには、それぞれ生理に有害な業務とはならない（女年則 11 条 2 項）。

生理休暇の日数については、生理日の長短及びその難易は各人によって異なるものであるため、女子労働者すべてに該当する客観的な一般基準は定められないとして、原則として請求日数を与えるものとされている（昭 23. 5. 5 基発 682 号）。

生理休暇中の賃金については、特に規定がなく、労使の取り決めによることになっているが、生理日出勤者に対する特別手当は、法の趣旨に反する（昭 25. 8. 30 婦発 213 号）として、また、生理休暇取得者に対し精皆勤手当等の減額により著しい不利益を課すことは法の趣旨に照らし望ましくない（昭 49. 4. 1 婦収 125 号）として指導がなされている。

(ト) 帰郷旅費（68 条）

女子が解雇の日から 14 日以内に帰郷する場合は、使用者は、必要な旅費を支給しなくてはならない。ただし、その解雇が労働者の責に帰すべき事由について行政官庁の認定を受けていれば、支給する必要はない。

ロ 母性保護

(イ) 産前休業（65 条 1 項）

産前休業については、6 週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合には、使用者は就業させてはならないとされている。つまり、産前休業は原則として 6 週間であるが、本人の請求を待って与えられる任意休業となっており、請求がない限りその女子を就業させても差し支えない。

休業期間の算定は自然の分娩予定日を基準にして行われる（昭 26. 4.

2 婦発 113 号) ため、現実の出産が予定日より早ければそれだけ産前休業は短縮されることになり、予定日より遅ればその期間も産前休業として取り扱われることとなる。ここでいう「出産」には、妊娠第 4 月以降の流・早産等も含まれる(昭 23. 12. 23 基発 1885 号)が、自然の分娩予定日以前 6 週間よりさらに前の流・早産等の場合には、産前休業の問題は生じない。

なお、出産当日は産前に含まれる(昭 25. 3. 13 基収 4057 号)。

(ロ) 産後休業(65 条 2 項)

産後休業については、使用者が産後 6 週間を経過しない女子を就業させることはできないとされている。この間は、原則として使用者だけでなく、女子の方から就業を申し入れることもできない強制休業となっている。ただし、産後 5 週間を経過した女子については、本人の請求に基づいて、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えないとされている。これは、早期の流産等で 6 週間の休業を要しない場合、あるいは経済的な理由でどうしても就業せざるを得ない場合などに健康に支障のない範囲で就業を認めたものであると考えられる。

産後休業は現実の出産日を基準として算定される(昭 26. 4. 2 婦発 113 号)ため、第 4 月以上の妊娠であれば、流・早産、人工妊娠中絶(昭 26. 4. 2 婦発 113 号)であるにかかわらず、また生産、死産であるにかかわらず休業が認められる。この場合第 4 月以上であるか否かは、単に日数(85 日以上)だけでなく、胎児等の状況から医師が総合的に判断することになっている。

(ハ) 産前産後休業の効果

産前産後休業については、解雇、平均賃金の算定及び年次有給休暇の取得要件に関し特別の取扱いが規定されている。

解雇は、労働基準法上においては、30 日前の予告又は 30 日分以上の平均賃金の支払いにより可能であるが(20 条)、産前産後休業の期間中及びその後の 30 日間は原則として解雇は禁止されている

(19 条)。

平均賃金の算定は、算定事由の発生した日以前 3 カ月間にその労働者に対して支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除して行うが、算定期間内に産前産後の休業期間がある場合には、平均賃金が不当に低くなるのを避けるため、休業期間の日数及びその間の賃金は算定期間及び算定期間中の賃金総額から控除される(12 条)。

年次有給休暇は、1 年間の継続勤務と全労働日の 8 割以上の出勤が付与の条件となっているが、産前産後の休業期間はその出勤率の算定に当たっては出勤したものとみなされる(39 条)。

産前産後休業中の賃金については、労働基準法上特に規定がなく、労働協約、就業規則等の定めるところによるが、健康保険法において産前 42 日、産後 42 日を限度として休業期間中 1 日につき標準報酬日額の 60 % が出産手当金として支給される。

(二) 軽易業務への転換(65 条 3 項)

労働基準法においては、後述の一般女子に対する就業制限以外は、特に妊婦あるいは産婦の就業制限に関する規定はなく、使用者は、妊娠中の女子が請求した場合に軽易業務へ転換させればよいことになっている。

軽易業務の種類等については、特に規定がなく、原則として女子が請求した業務に転換させる趣旨である(昭 23. 9. 13 基発 17 号)とされ、業務内容だけでなく、労働時間帯の変更(例、早番→遅番)も含むと解されている。

女子が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合には、その女子のために新たに軽易な業務を創設して与える義務があるとまでは解されず、このため女子がやむを得ず休業する場合も 26 条の休業手当の問題とはならないと考えられている。

(4) 育児時間（66条）

育児時間は、生後満1年に達しない生児を育てる女子について、34条の休憩時間の外に1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間として請求することができることとなっている。

これは、生後満1年に満たない子に対し授乳その他種々の世話のために要する時間を一般の休憩時間とは別に確保し、女子労働者の育児について援助を与えようとする趣旨のものである。

ただし、1日の労働時間が4時間以内であるような場合には、1日1回の育児時間をもって足りるものと解されている（昭36.1.9基収8996号）。

ここでいう「生児」には、生みの子だけでなく養子も含まれると解されている。

育児時間を与えるべき時間帯については特段の定めがなく、原則として本人が請求してきた時間帯であるとされ、勤務時間の始め又は終わりであっても与えなければならない（昭33.6.25基収4317号）。

育児時間中の賃金についても特に規定がなく、当事者にまかせられている（昭33.6.25基収4317号）。

(2) 勤労婦人福祉法

戦後、女子労働は量的にも質的にも変化し、婦人の生活に占める職業生活の比重が増してきたため、婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営めるようにするための総合的対策が必要であると考えられるようになった。そのため、労働基準法の最低労働条件のほかに、職場の内外を通じて総合的な福祉対策を講じよう。昭和47年に勤労婦人福祉法が制定された。

同法の中には、母性保護等に関連する規定が9条～11条に設けられており、使用者に努力義務を課している。

イ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置（9条及び10条）

勤労婦人が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける場

合、事業主は、勤労婦人がそのための時間を確保しうるような配慮をするように努めなければならない。

いわゆる受診時間の確保であるが、必要な受診回数については、母子保健法に基づく「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41.10.21 児童688号）により次のとおり定められている。

妊娠7カ月まで	4週間に1回
妊娠8カ月～9カ月まで	2週間に1回
妊娠10カ月以降分娩まで	1週間に1回
産褥後期	1回

また、この保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるとするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされる。

このため、受診時間の確保も含めて、時間外労働又は深夜労働の制限、妊娠中の通勤緩和その他の妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理上必要な措置が母性の健康管理指導基準として作成され、行政指導が行われている。

ロ 育児に関する便宜の供与（11条）

事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。

このうち育児休業制度については、生児が満1歳に達するまでの期間継続して休業することが認められるもので一定の条件を満たす育児休業制度について雇用保険法の雇用改善事業の一環として育児休業奨励金又は特定職種（看護婦等）育児休業利用助成給付金による奨励措置がとられている。

なお、教育職員等については、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律によって育児休業制度が設けられている。

(3) 労働安全衛生法

労働基準法制定当時の安全衛生に関する法制は、労働基準法 5 章（安全及び衛生）によっており、これに基づいて労働安全衛生規則が具体的細則として定められていた。

その後昭和 30 年以降の経済の高度成長、技術革新等により職場環境や労働態様が変化し、これのみでは労働者の安全と健康を守るための法体系としては不十分となってきたことから逐次法律や政省令が追加されたが、有効な災害防止のためには、最低基準の確保だけでなく広範な規制を必要とするため、昭和 47 年労働基準法 5 章の規定が削除され、別建ての法律として労働安全衛生法が制定されるに至った。

これにより、女子及び年少者の就業制限を除き、労働者の安全衛生に関する規制は、すべて労働安全衛生法によることとなり、しかも最低基準の確保だけでなく、より良く労働者の安全及び健康の確保を図るとともに、規制の範囲や方法も広範かつ詳細になり、労働基準法当時よりも一段と強化された。

これを女年則の就業制限業務との関連でみると、例えば女年則 8 条 1 号の「ボイラのふん火の業務その他ボイラの取扱の業務」については、労働安全衛生法、同施行令、同規則及び、ボイラー及び圧力容器安全規則に規定があり、技術の未熟から生ずる危険については、ボイラー技師免許取得者及びボイラー取扱技能講習修了者でなければ就業できないこととされ、機械の危険については、製造許可、設置等の場合の検査、一定規格又は安全装置を具備しないものの譲渡制限等が定められ、実際の取扱いについても、作業主任者の選任、具体的作業の安全基準等が定められている。

他の業務についても同様の規制がなされているが、有害物質の増加等により危険有害業務の規制は年々強化されている。

労働安全衛生法は、原則として男女の別なく、労働者の安全及び健康の確保のために必要な規制を定めているが、女年則の就業制限との関係で一定の免許試験について女子であることが欠格事由とされているほか、電離

放射線障害防止規則において女子の放射線業務従事者が腹部に受ける線量について特別の線量が定められ、また、労働安全衛生規則 3 編 6 章（休養）及び 7 章（清潔）においても、男女により若干異なる規制がなされている。

Ⅲ 諸外国の動向（主にILO、アメリカ合衆国、イギリスについて）

1. 概 要

女子の保護については、1905年のベルン会議（1900年ヨーロッパ14産業国の専門家及び政治家をもって国際労働立法協会が設立され、スイスのベルンで開催されたもの）においてすでに婦人の夜業禁止が問題としてとりあげられており、世界的に早くから関心が持たれていた。ILO（国際労働機関）においても、1919年の第1回総会において、産前産後における婦人使用に関する条約（3号）、夜間における婦人使用に関する条約（4号）及び鉛中毒に対する婦人及び児童の保護に関する勧告（4号）が採択され、以後女子労働者の保護に関する条約及び勧告は数多く採択されている。

母性保護に関する主な条約及び勧告としては、1952年の母性保護に関する条約（103号）及び勧告（95号）がある。また、一般女子の保護に関する主な条約及び勧告としては、1948年の工業に使用される婦人の夜業に関する条約（89号）、1921年の「ペイント」塗における白鉛の使用に関する条約（13号）、1935年のすべての種類の鉱山の坑内作業における女子の使用に関する条約（45号）、1967年の1人の労働者が運搬することを許される荷物の最大重量に関する条約（127号）及び勧告（128号）、1971年のベンゼンから生ずる中毒の危害に対する保護に関する条約（136号）などがある。

各国においても、古くはイギリスの1844年の工場法にみられるように女子の保護については早くから立法措置が講じられていた。そして例えば西ドイツの1938年労働時間令、イギリスの1961年工場法、イタリアの1934年653号法及び370号法などの現行法においても女子の保護に関する規定が設けられている。

これらの女子労働者に対する保護措置については、後に述べるように男女平等の見地から再検討の動きが出ているが、母性保護に関しては一般に

拡充される傾向にある。

このような女子の保護に関する動きがある一方で、婦人の社会進出が進むにつれ、男女平等に対する関心も高まり、国際連合においては1966年に国際人権規約（1976年発効）を採択し、ILOにおいても1951年に同一価値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（100号）を、1958年に雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）を採択している。

さらに、最近の動きとしても1975年の国際婦人年を機に国際連合は国際婦人年世界会議において世界行動計画を採択するとともに現在は婦人に対する差別撤廃条約について討議を行っている。ILOにおいても60回総会（1975年）において「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言」及びその「行動計画」並びに「雇用及び職業における婦人及び男子の同等の地位及び機会に関する決議」を採択した。また、EC（欧州共同体）からも1975年に男女同一賃金に関する指令及び1976年に雇用の平等に関する指令が相次いで出されるなど、従来にも増して世界的に男女平等確保の重要性が認識され、アメリカ合衆国の1964年公民権法7編及びイギリスの1975年性差別禁止法を初めとしていくつかの国ではすでに男女平等を確保するための法律が制定されている。また、その他の国においても、その検討が漸次進められている。

それらの前提となる男女平等についての考え方をみると、男女の異なる取扱いはいすべて差別であるとするものもあるが、世界行動計画においても「母性の保護に関する規定は、男女の不平等な待遇とみなされるべきではない」と明記されているように、妊娠、出産に関する女子の特別な取扱いは差別ではないとするものが多い。

しかし、これらの国においても、女子については、従来から保護のための種々の特別措置がとられているため、性別による差別的取扱いの禁止と併せて、これらの措置の再検討を行い、男女平等の観点及び今日の科学的知識及び技術の進歩に照らし、女子に対する特別措置の合理的範囲の明確

化を進める傾向にある。

2. 諸外国の動向

(1) 国連、ILO等

1975年国際婦人年世界界会議において採択された世界行動計画は、雇用及び関連の経済活動の分野においては「労働の権利、同一労働同一賃金、労働条件及び昇進における平等の権利を認めている既に承認されている国際的基準に従って、婦人労働者に対する機会と待遇の平等及び労働力への婦人の参加を達成せんとするもの」であり、そのための政策及び行動計画を政府は策定すべきであると定めている。このような男女平等の促進と併せて「母性保護及び育児時間に対する権利を全ての婦人労働者に確保」するとともに「婦人のみを対象とする保護立法は、科学的、技術的な見地から検討を加え、必要に応じ改訂、廃棄又はすべての労働者にその適用を拡大すべきである。」としている。

この考え方は、同年のILO60回総会で採択された婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言、行動計画等にもあらわれており、ILO自身、同行動計画中の「既存のILOの諸基準、特に100号条約、111号条約及びすべての保護文書を含む関係文書について、それらの規定がその採択以後に得られた経験にてらし、依然として適当なものであるかどうかを判断し、科学、技術の知識によってそれらを常に現状に即したものとするために適宜再検討し修正すること」を受けて、現在ILO諸基準の見直しを行っているところである。

国連及びILOの動きに併せてECの動きも活発であり、1975年の同一賃金に関する指令においては、EC諸国は1976年2月までに同一賃金法令を施行し、1978年2月までにその情報を提供するものとされ、1976年の平等待遇に関する指令においては、男女平等を確保するための法令の施行を1978年8月までに、女子に対する特別措置の見直しを1980年2月までに行うものとされている。

(2) アメリカ合衆国

雇用上の男女差別を禁止する連邦法としては公正労働基準法と公民権法があり、州法としては、多くの州に公正雇用慣行法がある。公正労働基準法は1963年に改正され、男女同一賃金の規定が設けられた。同法は、同一の技能、努力及び責任を要し、かつ、類似の労働条件の下で行う同一労働に従事するものに対して、性による賃金差別を禁止するものである。同法の施行は労働省が行い、違反したものは1万ドル以下の罰金又は6カ月以下の禁錮に処せられる。

1964年に制定された公民権法の7編は人種、宗教等とともに性により雇用機会について差別を行うことを禁じた。同法により設けられた雇用機会平等委員会（大統領の任命による5名の委員で構成）がその施行にあっている。雇用機会平等委員会は平等を推進するための指導や将来の立法についての勧告等の権限があるほか違法な雇用慣行があるとの申立て（雇用機会平等委員会の委員もできる）を受けて個別事案を調査し、調整により解決を図る。雇用機会平等委員会の処置に不服のある当事者は民事訴訟の提起ができるが、調整が不調の場合は、雇用機会平等委員会も提訴できる。

性差別を禁止する州又は地方の公正雇用慣行法が施行されているところでは、違法な雇用慣行からの救済は、原則としてまず州又は地方機関によって行われ、そこで解決できない場合に雇用機会平等委員会が行うことになっている。

また、連邦政府は、1965年の大統領命令により政府事業の請負業者等に男女平等の実行措置を誓約させることにより、雇用における差別禁止の実効の確保を図る肯定的活動を積極的に推進している。これにより請負業者等は職種別に女子の進出の実態を明らかにし、差別を是正するための目標と達成時期を定めなければならない。

このような平等対策の発展に伴い、女子だけに係る保護法の再検討が行われた。女子だけに係る保護は州法に規定されているが、それを大別

すると①利益を付与するもの（例えば最低賃金を女子だけに保障するもの）、②就業を禁止又は制限するもの（例えば産前産後の一定期間の就業を禁止するもの）に分けることができる。これについて、雇用機会平等委員会のガイドラインは①について、それを回避するために女子の求職者又は従業員に対して雇入れを拒否するか、若しくはその他の方法でこれら女子の雇用機会を阻害したとき又は男子従業員にも同じ利益を与えないときは、使用者は違法な雇用慣行を行ったものとみなされるものとし、②については、このような法律や規則は女子個人の能力や好みを考慮に入れないもので、性に基づく差別であり、公民権法 7 編に抵触し無効であるとしている。裁判においても多くはガイドラインを支持している。

(3) イギリス

イギリスにおいては、1970年に同一賃金法が制定され、5年の準備期間を経て、1975年末から施行されている。同法は、同一労働だけでなく職務評価により同等の格付けのなされている仕事についても男女同一賃金を認め、さらにそのような仕事において、労働協約に定められた賃金以外の労働条件についても差別を禁止している。

1975年には、雇用、教育、施設、サービス等広範囲の分野における性差別を禁止する性差別禁止法が制定され、同一賃金法と同時に施行された。雇用の分野においては、被用者に対する昇進、配転、訓練の機会、解雇等についての差別だけでなく、就職希望者に対する差別も禁止している。

また、各分野における差別のほかに、差別的慣行、差別的広告等も違法な行為として規定されている。

これらの差別を排除するための活動や一般的な男女の機会均等の促進を行う機関として性差別禁止法により機会均等委員会が設置されている。同委員会は、同一賃金法及び性差別禁止法の実行の監視及び改正案の提案のほかに、差別的行為について公式調査を行い差別停止通告を発することや工場法等で男女異なる取扱いを定めた規定の再検討その他必要

な調査、研究等を行っている。また、差別的広告等についての申立ての権限はこの委員会のみが持っている。

ただし、この委員会は、各分野における差別についての苦情処理機関としての性格は持っておらず、雇用の分野における差別に関する申立ては労働審判所に、その他は地方裁判所に行わなければならないとされている。

この性差別禁止法によって、女子の坑内労働もその労働時間の主要部分を坑内で費やすことを要しない職の場合には認められるとともに、男子も助産婦の仕事ができるようになった。

イギリスにおいては、これらのいわゆる男女平等法が施行されているが、一方では、公衆衛生法、雇用保護法等に妊娠、出産に関する保護が定められ、1961年工場法においても女子の深夜業の禁止、時間外労働の制限、危険有害業務の就業制限等が定められている。

妊娠、出産に関する保護については、性差別禁止法に妊娠、出産に関する女子に対する特別な取扱いとは差別ではない旨の規定が設けられており、1961年工場法の女子に対する特別措置についても現在のところ性差別禁止法の例外とされているが、性差別禁止法制定当時から論議があり、現在機会均等委員会において保護規定の見直しが行われているところである。1978年末にはその結果報告が出されることになっている。

(4) その他の国々

アメリカ、イギリス以外の国々においても男女平等への動きは活発である。

各国の性差別禁止立法についてみると、西ドイツにおいては、1972年の経営組織法は、使用者と経営協議会は、その事業所に雇用されている者に対し、性等を理由に差別待遇を行ってはならないと規定しており、差別されたものは使用者又は経営協議会に苦情の申立てを行うことができる。苦情に正当な理由ある場合はそれを除去するが、使用者と経営協議会との間に意見の不一致があると、労使からそれぞれ任命されたもの

から成る調整委員会に提訴され、調整委員会の裁定が使用者と経営協議会の合意にとってかわる制度になっている。

フランスにおいては、1972年に男女同一賃金に関する法律が定められ、賃金についての性差別が禁止された。また、1975年には刑法改正により国家・人種等による差別を禁止した条文に性別が挿入され、採用、解雇及び雇用の提供に関し、性別を理由として差別したものは2年以上1年以下の拘禁及び2,000フラン以上1万フラン以下の罰金が課せられることになっている。

カナダにおいては、1971年に労働法典が改正され、男女同一労働同一賃金の規定が設けられている。1977年には、カナダ人権法が制定され、人種、国籍等とともに性別を理由とする差別が禁止された。また、同法により、苦情処理機関としてカナダ人権委員会が設けられている。カナダ人権委員会は、苦情の申立てがあると、調整官が解決に努めるが、調整が不調に終わると人権審判所が審理を行い、申立てに理由があると救済のための命令を出す。

イタリアにおいては、1977年に労働に関する男女同一待遇法が制定され、同一労働又は同等の価値をもつ労働についての男女同一賃金及び就職、昇進等における性差別の禁止等が規定されており、これに違反すると20万リラ以上100万リラ以下の罰金が課せられる。

そのほか、スウェーデンやオーストラリアのように特に男女平等に関する法律は定められていないが（オーストラリアの場合、州法にはある。）男女平等について国民のコンセンサスを得て対策をすすめているところもある。オーストラリアは、男女同一賃金については、1969年に調停仲裁委員会が同一労働同一賃金の原則を賃金裁定に導入し、また1973年にILO 111号条約を批准したことにより、全国雇用及び職業差別禁止委員会が設立され、申立てのあった差別事案の調整、説得のほか平等の啓蒙活動を行っている。

スウェーデンにおいては、男女同一賃金については、1960年にスウ

スウェーデン最大の労使それぞれの全国組織であるスウェーデン全国労働組合連盟と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定が成立している。また、1972年には男女平等委員会（1976年より平等委員会）が設立され、男女平等を促進するための対策を政府に提言したり、女子の就業分野を拡大するためのパイロットプログラムの実施などを行っている。

IV 現行規定の問題点及びその方向

1 基本的考え方

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

一方、男女の生理的諸機能等の相違に基づく合理的理由のある女子に対する特別措置は必要であるが、女子に対する特別措置の合理的範囲は、そのときの労働条件、労働態様、女子の能力等の諸条件とも関連しており、固定的なものではない。したがって、常にその時代に即してどこまでが合理的範囲であるかの検討を要する。

現在、法制上には各種の特別措置がある。これには大きく分けて母性保護と一般女子の保護がある。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つたと考えられるものもあり、その改善が求められている。特に、女子が従来 of 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つ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つ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。

男女の体格や体力差等の生理的諸機能の差異については、科学技術の進歩による作業態様の変化や労働時間の短縮等労働条件の向上を考慮すれば、それを理由に就業制限を行う必要性は少なくなっており、さらに、女子の能力向上、就業意欲の昂揚により、女子の就業行動が多様化している今日、就業制限を行うことはかえって個人の能力発揮の道を閉ざすものである。また、男女の平均的差異のみですべてを規制すること、例えば体力について女子の平均値が低いことを理由に一律にある業務の就業制限を行うことは、男子に劣らない体力を有する女子についてまで就業を制限することになり、その女子の自由な職業選択の機会を奪うことになる。

また、女子が家事、育児をはじめとする家庭における仕事を負担しているという現実の社会的状況も無視できないが、本来家庭責任は男女双方のものであり、家庭責任の分担について意識の変化が生じてきていることや生活様式の変化等により家事労働が軽減されてきていることも考慮する必要がある。

国際的にも、この数年間に男女平等対策が急速に進んでおり、これに伴い女子に係る特別措置の抜本的再検討が行われ、国によってはすでに廃止又は緩和を行っている。このような女子に係る特別措置の国際的水準及び諸外国の動向にも十分留意する必要がある。

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

各種調査、判例等から男女平等の現状をみると、募集、採用、配置・配置転換、賃金、教育訓練、昇進・昇格、解雇、定年等種々の場合において差別

の存することは否定できない。

これらの差別的取扱いについては、賃金に関しては労働基準法4条違反として刑事罰が課され、裁判による民事上の救済だけでなく労働基準監督機関の監督指導による是正がなされているが、その他については、法的には民法90条の公序（良俗）違反として裁判による民事上の救済によることになる。

しかしながら、裁判による民事上の救済では必ずしも迅速な解決が図れない。例えば、労働者個人が訴訟を遂行するには多大な負担を伴う等の問題がある。また、仮に訴訟を提起しうるとしても、募集のような事実行為や雇入れの自由の広く認められる採用などについては、現実の救済は極めて困難であるといわざるを得ない。

差別的取扱いの是正については、このような法的救済のほかに一般的な行政指導による方法があり、これによってもかなり成果を期待しうるところである。しかしながら、行政指導には法的強制力がないことから自ら限界がある。

したがって、就業の場における性別による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、司法上の救済だけでなく、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ことについては、次のような基本的な問題がある。

① 男女の実質的平等についての考え方

男女平等を確保することは重要であるが、明文をもって性別による差別を禁止するには、どこまでが合理的理由のある取扱いで、どこからが性別による差別的取扱いであるのか、そのガイドラインを明確にしなければならない。しかし、男女平等は、男女の生理的差異を前提としつつ実質的に平等を確保しなければならず、具体的問題になる程その考え方は多様であるので、どのようなあり方を男女の実質的平等というのかについての国民的合意を得る必要がある。

② 保護規定との関係

保護規定を設けながら、一方で男女平等を規定する場合、その保護の内容は合理的理由のあるものに限定されなければならない。

現行の女子労働者に対する特別な保護規定の中には、現在では科学的根拠を失い、かえって女子の就業の妨げとなっているものもある。

男女平等を法制化するためには、合理的理由のない保護は解消し、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。

男女平等規定を設け、その実効性を確保する具体的制度としては、次に掲げる条件を備えることが望ましい。

- ① 募集、採用から定年、解雇に至るまで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。

就業における男女平等を実現するには、その前提となる雇入れにおいて男女平等が確保され、就業分野の拡大が図られることが重要であるので、労働関係存続中の待遇だけでなく、募集、採用についても規制することが必要である。雇用機会の男女平等が確保されなければ、労働関係に入る前に女子が排除されるおそれがある。

- ② 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。

差別に関する事案については、画一的取締りよりは、できれば労使が話し合いの機会をもち、納得のうえで解決を図ることが望ましい。このためには、行政機関が指導、あっせん、勧告等の方法を十分活用しうるように、これらに法的根拠をもたせることが必要である。

- ③ 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。

②の弾力的方法により差別が解消されない場合には、最終的に行政機関が命令を出すなどにより、是正を担保することが必要である。

- ④ 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。

男女平等を実現するには、個別事案の救済だけでなく、男女平等についての国民全体の認識を高めることが必要である。

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。併せて、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。

この場合、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、国民全般の合意を得られるよう、広い視野にたってバランスのとれた判断を行いうる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。行政機関は、ガイドラインに基づいて差別事案の処理を行うとともに、その周知、徹底に努めることが必要である。

なお、労働基準法3条を改正し、「性別」を入れるべきであるとの議論もある。しかし、労働基準法は労働関係存続中の労働者の労働条件について規定するものであり、労働基準法上労働条件について性別による差別的取扱いを禁止しても、募集、採用における差別の問題が残る。この問題が同時に解決されなければ労働関係に入る前に女子が排除されるといった傾向がさらに強まるおそれがある。また、労働基準法は刑事罰を背景に労働条件の最低基準を確保しようとするものであり、この中にあっせん、勧告などの弾力的措置の根拠となるような規定を設けることは、本来的になじまないものである。したがって、男女平等を確保する方法として労働基準法3条の改正によることは適切ではない。

以上に鑑み、今後早い機会に男女平等を法制化することが望ましく、そのためには早急に男女の実質的平等についての国民の基本的合意を得ることが必要であり、同時に保護規定について合理的理由のないものは解消しなければならない。併せて、性による差別であることが明らかになったものについては、労使が自主的に、あるいは行政指導を通じて逐次是正を図っていくことが法制上抜本的に問題を解決するための基盤の確立を図るという観点からも重要であろう。

3 一般女子の保護

(1) 時間外及び休日労働（61条）

現行においては、男女を問わず労働者に時間外労働をさせるためには、いわゆる三六協定を締結しなければならない。

長時間労働は、労働者の疲労を媒介として疾病、災害、能率低下と関連するだけでなく、健全な労働者生活の維持を図るうえでも問題が多く、本来的に男女双方ともに好ましいものではない。労働時間の延長が労働者の健康及び生活に及ぼす影響を考慮するならば、三六協定の適正な運用によって、男女とも時間外労働は必要最小限にとどめるべきである。このことは就業における男女平等を確保するという観点からもいえることであり、男女同じ条件で働きうる環境が整備されることが望ましい。

現行労働基準法は、女子の時間外労働については、三六協定を締結してもなお1日2時間、1週6時間、1年150時間を超えてはならないとしている。これは、戦前の工場法の規定を発展させたもので、工場法は労働者の過半数を占めていた女子の長時間労働による弊害が社会問題視されていたことを背景として、当時の女子の体位及び家事責任等を考慮して特に女子を保護したものである。

しかしながら、現在においては、一部に長時間労働のあることは否定できないが、統計でみると一般的に労働時間はかなり短縮されており、男子の総実労働時間数でもかつての女子の労働時間の水準を下回っており、昭和40～45年当時の女子の労働時間の水準に減少してきている。女子の家事労働の負担も、生活様式の変化等によりかなり軽減され、強行法規において特別の配慮を行う必要性は少なくなっている。

さらに、職場の各分野に女子の進出が著しくなるにつれ、現実の問題として、現行の時間外労働の制限に触れるために就業の機会を得られなかったり、就業しても責任ある地位に就くことができないということもある。

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、女子についての時間外労働の規制も男子と同様とすべきである。この場合、現在の時間外労働の規制が、労使協定を前提としつつも、ILO条約等国際的な水準と比してかなり緩やかなものであることに鑑みれば、時間外労働については男子の問題も含めての総合的検討が必要であろう。

しかし、家事、育児に関する社会的諸条件の変化、意識の変化等があるとはいえ、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。その場合にもこのような特例を必要としないような条件整備を図るべきである。

休日労働についても、基本的な考え方は、時間外労働と同様である。

(2) 深夜業（62条）

女子の深夜業は、一部の例外を除き原則として禁止されている。

深夜業についても、専門委員報告に明らかなように、長時間労働と同じく男女双方に影響が大きい。人間の生理的諸機能は、昼間の交感神経系優越と夜間の副交感神経系優越との交替に特徴づけられた日周期リズムを有しており、これを強制的に逆転させようとする深夜業には、人間の生理機能は容易には順応することができず、生体リズムの攪乱が生ずるといわれる。また、社会生活一般は昼型であるため、人間関係や各種サービスの享受等生活を維持する上での支障もある。

しかしながら、例えば科学技術的理由から連続操業をせざるを得ない場合があり、また、人々の健康や安全の確保を含め一定のサービスが昼夜を問わず提供されることに対する要求も増大している。このように、深夜業が必要とされる分野がある以上、深夜業そのものを禁止することはできない。

以上のことから考えると、基本的には男女とも深夜業は望ましくないが、国民生活上必要な深夜業には、男女とも社会を支える一員として従事せざるを得ないというべきである。女子についてのみ深夜業を禁止することは、

かえて女子の雇用機会を制限することともなる。現在でも女子の深夜業禁止の例外業種においては男子と全く同様に女子が深夜業に従事している。

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、女子についての深夜業の規制は解消し、男子と同一に取り扱うべきである。

しかし、女子が現在社会的に置かれている状況をも考慮し、当面労働の実態に対応した規制など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。

いずれにしても、深夜業を行わせる場合には、深夜業従事者の健康及び社会生活に対する影響をできるだけ少なくすることが必要であり、女子の深夜業について、規制の特例を必要としないような条件整備を図るべきである。

なお、深夜業については、ILO 89 号条約があるが、これについては、ILO 自体現在見直しを行っているところであり、諸外国においても男女平等の観点から見直しが行われつつあるので、このような国際的動向も勘案しつつ今後も深夜業のあり方について考えていくべきであろう。

(3) 危険有害業務の就業制限（63 条）

危険有害業務に関する規制は、現行においては労働安全衛生法及び労働基準法の両法によっており、労働安全衛生法が原則として男女を問わず規制を行っているのに対し、労働基準法は特に女子及び年少者に危険有害な業務について就業を制限している。

これは、基本的には危険有害業務は、まず男女を問わず規制しなければならず、なおその上で女子の方に危険有害度の高い業務について、男子より規制を強化するか（例電離放射線業務）あるいは就業自体を制限すべきであるという考え方に基づくものである。

労働基準法制定当時は、安全衛生関係もすべて労働基準法のみによって規定されていたが、危険有害業務についての上記の基本的考え方に相違は

ない。しかしながら、女子に対する就業制限は、ほとんど大きな改正もなく、法制定以来 30 年を経過しており、当時と比べると女子労働者自身だけでなく、女子労働者をとりまく諸条件も大きく変化している。このため、現行の女子労働者に対する就業制限の内容は、必ずしも現実に合致しない面がでてきている。

現行の女子に対する危険有害業務の就業制限の制定経緯をみると明治 44 年制定（大正 5 年施行）の工場法以来の考え方を踏襲したものであるとされている。この工場法当時の女子を保護する理由としては、「女子ハ男子ニ比シテ其ノ體格劣小ニ智能亦男子ニ如カス」、「抵抗力薄弱ニシテ過勞ノ弊ニ陥ル」、「母體ノ健康状態カ其ノ子孫ニ及ホス影響等ヲ考慮シ」、「幼少者及女子ハ危険ヲ自覺セサル為、又ハ操業ニ熟達セサル為、或ハ動作活潑機敏ナルヲ得サル」為等があげられていた。

岡 實 著 「^註工場法論」

現行労働基準法は、このような観点から定められていた工場法の明治時代末期から大正時代初期の社会を背景とする女子の就業制限を引き継ぎ、当時においてもなお女子に危険有害度の高いと考えられた業務を定めたものである。

現在は、労働基準法制定当時と比較すると主として次のような点で大きな変化がみられる。

第一は 労働態様の変化である。

技術革新に伴って作業環境や作業工程の整備がされ、労働の態様に著しい変化がもたらされている。例えば、ボイラーの操作やエレベーター、クレーンの運転にみられるように著しく技能や体力を要した業務が、機械の自動化等により容易に、また体力をそれほど必要とせずに行えるようになっている。

第二は 法規制の強化である。

すでに述べたように、昭和 47 年に従来の労働基準法 5 章及び労働安全衛生規則の規定を受け継ぎながら、時代の変化に即応するため労働

安全衛生法が施行され、安全衛生に関する規制が強化された。その法体系は、現在では30を超える法律及び政省令並びに講習規程、構造規格、技術指針等を定めた100を超える告示から成っており、例えば機械による危険防止については、構造基準が拡充強化され、危険な機械の使用、譲渡等が制限される一方、技能の未熟から生じる危険についても、免許試験や技能講習制度が整備され、一定の資格を有しない者の就業が制限されるなどその規定は広範かつ詳細にわたっている。

第三は 女子の能力向上と就業分野の拡大である。

女子労働者自身、体位の向上、教育水準の向上等により労働能力が向上しており、これに伴って就業分野が拡大してきている。このため女子の就業制限については、女子の能力の有効発揮、職業選択の自由とも関連して、男女平等の観点からも問題が生じている。

就業制限業務を具体的に検討するに当たっては、以上のような労働態様の変化、安全衛生に関する法規制の強化、女子の就業分野の拡大等を考慮してもなお女子の生理的特性から男子よりも就業を規制すべき業務があるか否かが問題となる。

女子の生理的諸機能の特徴から考えると、危険有害業務との関係では、特に女子の母性機能を考慮し、母性を保護するための措置はさらに充実する必要がある。しかしながら、母性機能以外の男女の体力や機能面での差については、専門委員報告は、これら運動能力面からとらえた機能の差等を「労働の場に直接適用させることは必ずしも適当でないことはいうまでもない。」と述べている。また、男女の平均的差異から直ちに女子について一律に就業制限を行うことも問題である。

以上のことから考えるならば、危険有害業務については、原則的に男女同一に取り扱うべきであり、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。特に、試験による資格制度のある業務については、女子の就業制限業務として指定する必要はない。

これらの点に留意しつつ、早急に具体的な業務について検討を行うべきである。

(4) 坑内労働（64条）

坑内労働はその特殊な作業環境による健康上及び風紀上の問題があり、国際的にも早くから女子に禁止されている。

1935年のILO45号条約では原則として年令を問わずすべての女子の坑内労働を禁止しているが、その反面、「管理の地位にあって筋肉労働をしない女子、保健及び福祉の業務に使用される女子、実習の過程において坑内で訓練を受けている女子、その他筋肉労働の性格を有しない職業のため随時坑内に入る必要がある女子」については、国内法令の定めるところにより禁止から除外することができるとしている。

わが国の女子の坑内労働は、上記のような例外も認められていないが、このような全面的就業禁止については改める必要がある。現行制度のもとでは、例えば新聞記者の取材あるいは医師、看護婦による災害時の応急手当等の場合ですら入坑し得ないこととなっている。

なお、アメリカでは女子の坑内労働を認め、イギリスでも通常その労働時間の主要部分を作業場たる鉱山の地下において費やすような職でなければ、女子の就業が認められるようになっている。

(5) 生理休暇（67条）

生理休暇については、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が請求したときは、使用者はその者を就業させてはならないとされ、生理に有害な業務としては、大部分の労働時間が立ち作業又は下し作業を必要とする業務、任意に作業を中断することができない業務等が定められている。

このような生理時における就業制限は、諸外国でもほとんど例をみないが、その最初は、戦時女子挺身隊受入側措置要綱（昭和19年6月21日次官会議決定）の「婦人衛生に関し配意する」という定めにより、生理中の女子を就業させる場合には特別の考慮を払うべきであるとされていたことに

端を発している。これは挺身隊の作業が深夜業や長時間労働を伴う強制労働であったことから、いくらかでも女子の労働条件を緩和する工夫の一つとして考えられたものといわれる。この規定は、労働基準法が制定された昭和22年当時においてもなお社会的諸条件及び労働条件が劣悪であったわが国において、使用者に対し女子労働者の健康について特別な配慮を要求したものであり、「将来の方針としては職場の保護施設を完備し、生理休暇を請求せず^{（註）}に愉快に働くことのできるよう努力すべきである」と考えられていた。

（註） 労働省婦人少年局編「働く婦人の保護」（昭和24年）

現在では、労働基準法制定時と比較すれば、衛生設備、衛生用品の改善を含めて労働条件その他の社会的諸条件が向上していることは明らかであり、生理休暇の存続についての疑問がだされてきており、生理休暇に対する検討が必要となってきた。

生理休暇はまず「生理日の就業が著しく困難な」女子が請求したときに与えられることになっている。これについて専門委員報告は、月経時には程度の差こそあれ何らかの症状を呈するものはきわめて多いが、日常生活上支障のないものが大半を占めており、「月経時の就労がたとえその際に苦痛を伴うことがあったとしても将来の母性機能に影響を残すかどうかという点に関してははっきりした学問的根拠はない。」と述べている。また、月経時に就労が困難であるものは医学的には月経困難症（月経開始とともに種々の精神並びに身体症状が日常生活に障害のあるほど強く現われるもの）の範ちゅうに属し、疾患の一つとして考えるべきであり、適切な治療によってほとんど全部を軽快ないし治癒させることができるとしており、早急に適切な治療を受けることについての指導を行うことの方が大切であると考えられる。

また、生理休暇は「生理に有害な業務」に従事する女子が請求したときにも与えられる。専門委員報告は「職種によっても就労の難易の状態が左右されることも当然である。」が、「少なくとも月経困難症の症状のない者

について月経時の就労やスポーツが性機能に影響を及ぼすという根拠は見出せない。」と述べており、生理時のみに有害な業務というのは考えられない。

以上のように、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。

(6) 帰郷旅費（68条）

帰郷旅費は、工場法において「女工哀史に記載されている事例のごとく解雇された女子労働者が困惑の末、淪落の淵に身を沈めていくのを防止するために設けられた規定」^(註)であり、この趣旨が労働基準法に引継がれたものである。

註 寺本広作著「労働基準法解説」（昭和23年）

現在では、労働基準法制定時に比して、社会秩序は安定し、所得水準も向上するなど社会的条件が変化しているだけでなく、何よりも女子労働者の社会的意識が変化していることから、少なくとも満18歳以上の女子については必要のなくなった制度である。

(7) 育児休業

育児休業とは乳幼児を有する女子労働者が雇用関係上の地位、身分を失わずに一定期間就業を中断し、育児に専念した後再び元の職場に復帰することを可能とする制度である。つまり、育児と職業の継続を調和させるための制度であるが、現行では、労働基準法には規定がなく、国公立の義務教育諸学校等の女子教育職員等については、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律によって育児休業請求権が認められているが、その他の者については、同法及び勤労婦人福祉法においてその実施について使用者の努力義務が定められているにすぎない。

諸外国においては、労働者の権利として具体的な休業期間、休業中の取

扱い等について法律で定めているところもかなりある。

わが国においても、社会環境の整備状況等を考慮すると、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、国公立の義務教育諸学校等の教育職員等以外のものについての育児休業請求権のあり方を検討すべきである。

この場合、次代を担う健全な子供を育成するという責務は男女等しく負うべきものの観点から、育児休業は男女にかかわらず取得できるようにすることもあわせて検討する必要がある。

4 母性保護

(1) 産前休業（65条1項）

現行の産前休業は6週間であり、本人の請求によって与えられる任意休業となっているが、これには次のような問題がある。

まず休業期間の長さについてである。

これについては、専門委員報告によれば、「妊娠末期は分娩に連なる重要な、しかも異常発生の危険性が高まる時期であるから、労働による負担を軽減するだけでなく、休養する必要がある」が、「正常経過のものについて第9月後半よりの休業が不適であるということにはならない」とされている。

また、ILO 103号条約の水準と比べても特にわが国の産前休業が短いともいえず、現行の6週間を変更すべき積極的根拠は見当たらない。

次に多胎妊娠の場合の休業期間の長さについてである。

ふた子などの多胎妊娠については、労働省の「母性健康管理に関する指導基準」（昭48.8.30 婦発266号）によれば、単胎妊娠に比較して異常の発生及び妊婦の負担が高いため早くから安静が必要となり、勤労婦人が請求した場合には妊娠第30週（8か月後半）以降は休養させる方がよいとされている。

国家公務員については、すでに多胎妊娠の場合の10週間の産前休業が

認められており（人事院規則 10 - 7、11 条）、労働基準法においてもこれをめやすに多胎の場合の産前休業期間を別に規定する必要がある。

最後に休業の性格についてである。

現行の産前休業が任意休業であることについては、医学的にも特に休業の最適期間がなく、本人の業務内容、健康状態等により個人差があること、現行においても女子労働者の請求があれば必ず休業を与えなければならないとされていること、ILO 条約においても産前は強制休業とされていないことから、現行どおりで特に問題はないと考えられる。

(2) 産後休業（65 条 2 項）

現行の産後休業は原則として 6 週間であるが、うち強制休業は産後 5 週間であり、その後は本人の請求と医師の証明により就業可能となっている。これについては、次のような問題がある。

まず休業期間及びそのうちの強制休業期間の長さについてである。

産後の母体の回復過程については、専門委員報告によれば正常者の場合 3 期にわけて考えることができる。第 1 期は、性器及び骨盤底筋がほぼ復古する産後 6 ～ 8 週間（いわゆる産褥期間であり、後産娩出直後から、妊娠及び分娩によって生じた母体の変化が妊娠前の状態に復帰するまでの期間）、第 2 期は疾病の発症あるいは再燃の多い産後 6 か月まで、第 3 期は全身状態の安定する産後 1 年までである。したがって、産後 6 ～ 8 週間で、母体はほぼ非妊時の状態に戻る。

このような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、現行の産後休業 6 週間、うち強制休業 5 週間という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。

一方、産褥期間が 6 ～ 8 週間と幅のあることからわかるように、母体の回復過程には個人差があり、これを無視して一律に産後休業期間のすべてを強制休業とすることには疑問がある。この点については、現行の強制

休業を5週間とした理由としても経済的事由による就業の必要性和あわせて、母体の回復過程の個人差があげられている。したがって、今後の検討に当たっては、産褥期間及びILO 103号条約の水準（産後の強制休暇は6週間未満であってはならない）も考慮しつつ、一定期間経過後は本人の請求と医師の証明により就業可能とする等の方法によることもあわせ検討する必要がある。

次に妊娠4月以上の流・早産等の産後休業の長さについてである。

現行においては「出産」の定義についての規定はなく、解釈によって妊娠4月以上の流・早産、妊娠中絶も含まれるとされている。したがって早期の流産等を満期産と同等に扱うため、現行においても少なくとも産後5週間は絶対に就業が禁止されることとなり、医学的に満期産ほどの休業を必要としない場合にも就業できないという不合理が生じている。出産の定義は、工場法の解釈（大正15.10.21発労110号）を引き継いだものであり、死産の届出が妊娠4月以後とされている（昭21.9.30厚生省発衛156号、死産の届出実施に関する件）こととも合致しているが、休業期間については、専門委員報告においても「妊娠第7月以降の分娩は満期産に準じて取り扱ってよいと思われるが、妊娠第6月までの流産に関しては、経過は多種多様でやはり医師の判断によるべきである」とされており、妊娠第4月以降の分娩をすべて一律に取扱う現行制度は現状にそぐわない面があり、早急に検討すべきである。

最後に産前産後休業の通算制度である。

ILO及び諸外国の中には、例えば、産前産後を通じて12週間の休業を認めるというような通算制度をとっているものがあるが、産前産後休業は、医学的見地から母性の保護のために規定されており、その趣旨からすれば、産前産後それぞれ必要な期間を定めている現行制度が妥当であると考えられる。

(3) 妊娠、出産に起因する疾病に関する配慮

労働基準法においては、妊娠、出産に関する休業としては、産前産後休

業のほかは特に規定がないが、妊娠悪阻、妊娠中毒症等妊娠に起因する疾病及び子宮復古不全、感染症等の産褥の異常のための休業制度を設けるべきであるという意見がある。

これには、労働基準法に個人差の大きいこれらの疾病のための休業期間を一律に定めるのが妥当であるか否かという問題がある。専門委員報告においても、異常分娩、産褥異常に関して「症状が多岐にわたるので、疾病毎に療養期間を決めることも意味をなさない。したがって、異常経過については一様に休養期間を定めるのではなく、個々の例について医師の判断により適当に定めるべきである」とされている。

このような疾病のために必要な休業期間のうち、最低基準として使用者に義務づけるべき一定期間について客観的基準を見出すことができず、法的に困難である。また、現実問題として労働者が疾病（一般の疾病にせよ、妊娠、出産に起因する疾病にせよ）により就業できない場合には、労働基準法の規定の有無にかかわらず、必要な休業期間が確保されなければならないのは当然である。

したがって、労働基準法により一定期間の休業を罰則をもって使用者に義務づけるよりは、使用者に母性の健康管理についての正しい認識を促し、症状に合った措置がとられるような条件整備を行うことが大切である。

(4) 妊娠初期の休養及び受診時間の確保

妊産婦については、さらに妊娠初期の休養及び受診時間の確保が問題となりうる。

専門委員報告によると、妊娠前半期における女子労働者の問題点として

- ① 女子労働者は、その勤務時間と病院、診療所等の医療施設の診療時間が一致しているため、早期受診が困難な場合があること。
- ② 通勤時に利用する乗物の混雑度、通勤距離の延長に応じてつわりが增強する可能性のあること。
- ③ 通勤距離や仕事の内容によっては、心身の安静を得がたく、流産に移行する危険性を有すること。

④ 鉛等特定の重金属、有機溶剤、化学薬品、電離放射線、細菌などを扱う職種は、胎児の先天異常の発生との関係で問題点が多いことがあげられている。

このため、妊娠前半期における休養として、同報告では「特に妊娠初期に、つわり時の通勤困難や流産発生を避けるため、適宜休養をとること」とされている。これは、妊娠初期は流産の危険性だけでなく胎児の発育過程からみても大切な時期であり、早期受診や生活の節制等総合的対策が必要であるということであるが、業務内容、健康状態、生活環境等個人差が大きく、無理を避けることは必要であるが、必ず休業すべきであるとまではいえず、労働基準法によって規制するよりは、労使双方に勤労婦人対策、母子健康対策等の一環としてきめ細かな指導をすることの方が妥当であろう。

そのためには、まず早期受診と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。この受診の結果必要な措置は、妊娠、出産に起因する疾病の場合と同様十分とられなければならないのはもちろんであり、現行の勤労婦人福祉法10条においても使用者に努力義務が課されている。

(5) 軽易業務への転換（65条3項）

現行規定においては、妊娠中の女子が請求した場合には、使用者は当該女子を他の軽易な業務へ転換させなければならない。この規定については、「軽易業務」に関する基準が何もないという問題はある。しかし、母性保護の観点からみれば、妊娠中の女子は現に就業している業務内容のいかんにかかわらず、自己の健康状態に応じてより軽易な業務への転換を請求することができるというメリットがある。就業自体が危険有害であるとして就業を禁止しうる業務は別にして、その他の業務の就業にきめ細かな規制を設けることは困難である。このような諸事情を考慮すると現行のこの規定はそれなりの意義があるといえよう。

(6) 妊産婦の就業制限

妊産婦の就業制限に関しては、次のような問題がある。

まず深夜業についてである。

軽易業務への転換の中には、労働時間帯の変更も含むと解されており、例えば女子の深夜業が例外的に認められている業種に従事している女子の場合は、深夜勤を昼の業務に転換することも可能である。しかし、深夜業はすでに述べたように業務内容のいかににかかわらず一般的に健康に有害であり、特に妊婦は、専門委員報告及び他の調査によっても明らかなように、流・早産の徴候や分娩の異常を来す者が多く、原則として妊娠中の深夜業は禁止すべきである。分娩後についても、母体の全身的な回復過程は産後の第1期（6～8週間）後もなおも進行しており、専門委員報告も「分娩後の母体の回復過程2～3期の6か月～1年間の適度の業務軽減も考えてよいものであろう」と述べており、どの程度が適度であるかは不明であるが、産後の一定期間の深夜業の禁止は、母体の健康面だけでなく生まれた子の哺育の観点からも認めるべきであろう。

次に時間外労働についてである。

現行法上女子の時間外労働は、1日2時間、1週6時間、1年150時間を超えてはならないとされているだけであり、その範囲では妊産婦も時間外労働を行うことができる。しかし、実労働時間別に妊娠、分娩等の経過をみると、1日の実労働時間8時間以上の者は、8時間未満の者に比べ妊娠中毒症、流・早産の徴候等一般に異常が多くみられる傾向がある。

長時間労働は一般的にも疲労度の高いものであり、妊娠中及び産後の一定期間は深夜業と同じく時間外労働の禁止を図るべきである。

最後にいわゆる危険有害業務の就業制限についてである。

危険有害業務の就業制限については、現行法上は妊産婦であるとその他の女子であるとを問わず、63条により一定の業務の就業制限を行っている。一般女子の就業制限については、法制定後30余年を経過した今日、女子労働者をとりまく諸条件が大幅に変化してきており、就業制限業務の

中には必ずしも実情にそぐわず、かえって女子の能力発揮を妨げる結果となっているものもみられる。このため、危険有害業務については、原則的に男女同一に取り扱うべきであり、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ことはすでに述べたところである。

妊産婦の就業制限については、現行法のように一般女子の就業制限と一律に論ずることはできない。専門委員報告にもあるように特に妊娠前半期の女子が、鉛等特定の重金属、有機溶剤、電離放射線等を扱うことは、胎児の先天異常の発生との関係で問題がある。また、高温、低温、騒音、振動などの有害環境で働く妊婦は、つわりの増強、流・早産の徴候、異常分娩、低体重児などの異常経過をたどる傾向が高い。専門委員報告では、妊娠中の健康あるいは胎児の発育に悪影響を及ぼすおそれのある業務の例として①重量物を運搬する作業や長時間の立作業など ②健康に有害な物質、電離放射線、暑熱、寒冷、振動などの有害な環境にさらされる作業 ③一定の速度をもってする流れ作業があげられている。

産後についても、母体の回復あるいは授乳との関係で有害なものがありうると考えられる。

したがって、一般女子の危険有害業務の就業制限とともに妊産婦の危険有害業務についても検討をすすめ、規定の整備を図っていくべきである。

(7) 妊産婦の所得保障

妊産婦の所得保障としては、産前産後休業、受診時間中の賃金及び就業制限又は軽易業務への転換による賃金喪失分についても問題となりうる。

しかしながら、そもそも賃金とは労働の対象として使用者が労働者に支払うものであり、労働基準法は使用者の責に帰すべき事由による休業（26条）を除いては使用者に賃金支払義務を課していない。例えば公民権の行使（7条）についても賃金支払義務はない。この労働基準法の建前からすれば、産前産後休業中等についても、使用者に賃金支払義務を課することはできず、労使の自主的決定に委ねるのが適切である。

なお、産前産後休業中については、健康保険法により出産手当として休

業 1 日につき標準報酬日額の 6 割が産前産後各 42 日を限度に支給されている。

(8) 解雇制限 (19 条)

妊産婦の解雇制限については、産前休業前の妊娠中の解雇制限が問題となる。

現在、産前産後休業中及びその後の 30 日間は、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合を除いては、絶対的に解雇が禁止されている。

妊娠出産に係る解雇制限は、ILO 103 号条約、95 号勧告及び諸外国の法律においても規定されており、その期間は妊娠中及び産後の一定期間とするものが多い。

わが国の場合、すでに 103 号条約の条件は満たしており、ILO 95 号勧告については、出産休暇期間経過後少なくとも 1 か月という条件は満たしているが、産前については産前休業中のみであり、妊娠中すべての解雇制限はされていない。

妊娠中の解雇が、母性に好ましくない影響を与えることは明らかである。しかし、法律で一律に規定することについては、労働基準法の解雇制限が事由の如何を問わず解雇しないことを使用者に義務づけることを考慮すれば、産前休業前の妊娠期間のような長期にわたる労働期間（休業していない期間）に解雇制限をかけることが適当であるかといった問題があり、十分検討すべきである。

また、現行法制では、産前休業 6 週間、及び産後休業 6 週間のうち第 5 週経過後については、任意休業期間となっているが、この期間について女子が休業を請求しない場合には、解雇制限期間が短くなることになるが、任意休業期間を休業した女子との均衡上の問題があり、整備を図るべきである。

(9) 育児時間 (66 条)

現行においては、育児時間は女子の請求により 1 日 2 回各 30 分ずつ与え

られることになっている。

育児時間は、女子労働者が生後1年未満の生児を哺育している場合、これに授乳その他種々の世話のために要する時間を、一般の休憩時間とは別に確保するために設けられた規定である。したがって、本来は生児の哺育のために設けられたものであったが、近時は通勤時間の延長等により、就業時間の途中に作業場所を離れて直接授乳等の哺育を行うことは困難になっている。このため、現在では例えば就業時刻の初め又は終わりに生児を保育所へ送り迎えする等広く育児の便宜のために認められるようになっていく。この点については、法制定時の趣旨とは異なってきているが、法文上は「生児を育てるための時間」となっていることから、現在は特に問題はないものとして取り扱われている。

1日2回各30分ずつという育児時間については、パート・タイマー等の短時間就労者について問題がある。

最近、パート・タイマー等が増加しているが、労働時間の長短にかかわらず、一律に1日2回各30分ずつ育児時間を請求しうるとすることは、実情にそぐわない面がある。これについては、解釈によって「法第66条は、1日の労働時間を8時間とする通常の勤務態様を予想し、その間に1日2回の育児時間の附与を義務づけるものであって、1日の労働時間が4時間以内であるような場合には、1日1回の育児時間の附与をもって足りる法意と解する」とされているが、労働基準法制定当時には、このような短時間就労者を想定していなかったものと考えられ、できれば法文上明確にされることが望ましい。

また、育児時間については、育児時間中の所得保障も問題となる。この点については、妊産婦の所得保障のところでも述べたように労働基準法の建前からいけば、育児時間を有給とすることはできない。

参 考 資 料 目 次

I 統計資料	1
1. 女子労働者の推移	1
第1-1表 男女別雇用者数の推移	1
第1-2表 産業別雇用者数の推移	2
第1-3表 職業別女子雇用者数の推移	3
第1-4表 年齢階級別無業者の就職希望率の推移	4
第1-5表 年齢階級別女子雇用者数、雇用者比率の推移	4
第1-6表 平均年齢の推移（企業規模10人以上）	5
第1-7表 配偶関係別女子雇用者数の推移（非農林業）	5
第1-8表 年齢階級別、就労パターン別、既婚女子構成比	6
第1-9表 年齢階級別平均勤続年数の推移（企業規模10人以上）	6
第1-10表 教育程度別女子雇用者の構成比の推移	7
第1-11表 学歴別新規学卒就職者数及び構成比の推移	7
第1-12表 各国における従業上の地位別女子就業者構成比	8
第1-13表 各国における産業別雇用者数及び構成比	9
2. 労働時間、休日の推移	10
第2-1表 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）	10
第2-2表 月間総実労働時間数及び出勤日数の推移（事業所規模5～29人）	10
第2-3表 主な週休制の形態別企業数及び週休制の形態別労働者数構成比の推移（企業規模30人以上）	11
3. 賃金の推移	11
第3-1表 月間給与総額及び男女格差の推移（事業所規模30人以上）	11
第3-2表 きまって支給する給与、所定内給与及び男女格差の推移（企業規模10人以上）	12
第3-3表 産業別現金給与総額及びきまって支給する給与額の男女格差（事業所規模30人以上）	13
第3-4表 年齢階級別きまって支給する給与及び所定内給与の男女格差の推移（企業規模10人以上）	14

第 3 - 5 表	標準労働者の年齢別所定内給与額の男女格差（企業規模 10 人以上）	15
第 3 - 6 表	各国における男女賃金格差	16
4.	母性保護等の推移	16
第 4 - 1 表	女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合	16
第 4 - 2 表	健康保険等による分娩費又は出産費給付決定件数	17
第 4 - 3 表	1 人平均産前産後休業日数	17
第 4 - 4 表	妊娠中の軽易業務転換者及び育児時間請求者の割合	18
第 4 - 5 表	生理休暇の請求状況	18
第 4 - 6 表	母性保護規定等の実施事業所の割合	18
第 4 - 7 表	育児休業制度実施事業所の割合	19
第 4 - 8 表	勤労婦人と家庭婦人との妊娠・出産・分娩等の経過の比較	19
第 4 - 9 表	勤務態様別妊娠・分娩等の経過	20
5.	女子の雇用管理の状況	20
第 5 - 1 表	職場における男女平等についての意識	20
第 5 - 2 表	産業別、規模別、高卒・大卒（4 年制）・中途採用における採用方針別、企業の割合	21
第 5 - 3 表	産業別、規模別、初任給の男女差有無別、男女で異なる場合その理由別、企業の割合	22
第 5 - 4 表	産業別、規模別、教育訓練実施の有無別、女子に実施している教育訓練の種類別、企業の割合	23
第 5 - 5 表	産業別、規模別、全常用労働者のうち女子の占める割合別、女子を配置していない仕事の有無別、ありの場合その仕事の特徴別、企業の割合	24
第 5 - 6 表	産業別、規模別、定期的な配置転換実施の有無別、企業の割合	25
第 5 - 7 表	産業別、規模別、定期的な配置転換を女子には行わない理由別企業の割合	25
第 5 - 8 表	産業別、規模別、女子の昇進の機会有無別、女子にも昇進の機会がある場合その内容別、企業の割合	26
第 5 - 9 表	産業別、規模別、女子には昇進の機会がない理由別、企業の割合	27

第 5 - 10 表	定年制の実施状況	2 8
第 5 - 11 表	男女別定年制における定年年齢	2 9
第 5 - 12 表	男女別定年制の規定方法, 理由別, 企業の割合	3 0
第 5 - 13 表	産業別, 規模別, 女子のみに適用される退職制度の有無別, あり の場合退職制度の内容別, 企業の割合	3 1
第 5 - 14 表	女性の保護等に関する意識	3 2
第 5 - 15 表	女子に対する労働条件の規制に関する意識	3 2
第 5 - 16 表	男女別, 就業希望意識別雇用者数	3 3
6.	女子労働者をめぐる諸条件の変化	3 4
第 6 - 1 表	出生率の推移	3 4
第 6 - 2 表	1 5 歳以上既婚女子の平均出生児数の推移	3 4
第 6 - 3 表	出生順位別にみた出生児数の構成の推移	3 4
第 6 - 4 表	認可保育所数及び入所児童数の推移	3 5
第 6 - 5 表	耐久消費財の普及率の推移	3 5
Ⅱ	諸外国における男女平等関係法等一覧	3 6

I 統 計 資 料

1 女子労働者の推移

第 1-1 表 男女別雇用者数の推移

年	雇用者数(万人)		女子の割合 (%)	指 数	
	女	男		女	男
昭 2 5	3 6 3	1,0 4 3	2 5.8	6 8	8 4
3 0	5 3 1	1,2 4 7	2 9.9	1 0 0	1 0 0
3 5	7 3 8	1,6 3 2	3 1.1	1 3 9	1 3 1
4 0	9 1 3	1,9 6 3	3 1.8	1 7 2	1 5 7
4 5	1,0 9 6	2,2 1 0	3 3.2	2 0 6	1 7 7
4 6	1,1 1 6	2,2 9 5	3 2.7	2 1 0	1 8 4
4 7	1,1 2 0	2,3 4 4	3 2.3	2 1 1	1 8 8
4 8	1,1 8 7	2,4 2 7	3 2.8	2 2 4	1 9 5
4 9	1,1 7 2	2,4 6 6	3 2.2	2 2 1	1 9 8
5 0	1,1 6 7	2,4 7 9	3 2.0	2 2 0	1 9 9
5 1	1,2 0 3	2,5 0 9	3 2.4	2 2 7	2 0 1
5 2	1,2 5 1	2,5 1 8	3 3.2	2 3 6	2 0 2

注) 昭和25年は、国勢調査による。

総理府-労働力調査

第 1 - 2 表 産業別雇用者数の推移

区 分			全産業	農林業	非農 林業	漁業・ 水産・ 養殖業	鉱 業	建設業	製造業	卸売業・小売 業・金融・保 険・不動産 業	運輸・ 通信・ 電気・ガ ス・水道 熱供給業	サービ ス 業	公 務
雇 用 者 数 （万人）	総 数	昭 3 0	1,778	74	1,704	24	40	152	563	327	182	285	131
		3 5	2,370	94	2,276	26	42	198	799	449	232	388	142
		4 0	2,876	59	2,817	24	29	268	993	593	287	465	158
		4 5	3,306	29	3,277	18	18	305	1,144	731	340	558	161
		5 0	3,646	29	3,617	17	15	377	1,138	868	346	659	196
		5 1	3,712	31	3,682	17	18	385	1,133	903	357	692	175
		5 2	3,769	31	3,738	18	18	390	1,126	940	354	711	178
	女	昭 3 0	531	31	500	3	6	20	193	112	20	127	19
		3 5	738	37	701	3	4	29	269	166	26	182	23
		4 0	913	20	893	2	3	40	333	239	31	219	25
		4 5	1,096	10	1,086	2	2	45	390	314	43	265	25
		5 0	1,167	8	1,159	1	1	49	361	361	42	312	31
		5 1	1,203	9	1,195	2	1	52	370	377	44	318	30
		5 2	1,251	9	1,242	2	1	53	379	399	41	335	33
	男	昭 3 0	1,247	43	1,204	21	34	132	370	215	162	158	112
		3 5	1,632	57	1,575	23	38	169	530	283	206	206	119
		4 0	1,963	39	1,924	22	25	228	660	354	256	246	133
		4 5	2,210	20	2,191	16	16	260	754	418	296	294	136
		5 0	2,479	21	2,458	16	14	327	776	507	304	346	165
		5 1	2,509	22	2,487	16	16	333	762	526	314	374	145
		5 2	2,518	22	2,495	17	17	337	747	542	313	377	145
構 成 比 （％）	女	昭 3 0	100.0	5.8	94.2	0.6	1.1	3.8	36.3	21.1	3.8	23.9	3.6
		3 5	100.0	5.0	95.0	0.4	0.5	3.9	36.5	22.5	3.5	24.7	3.1
		4 0	100.0	2.2	97.8	0.2	0.3	4.4	36.5	26.2	3.4	24.0	2.7
		4 5	100.0	0.9	99.1	0.2	0.2	4.1	35.6	28.7	3.9	24.2	2.3
		5 0	100.0	0.7	99.3	0.1	0.1	4.2	30.9	30.9	3.6	26.7	2.7
		5 1	100.0	0.8	99.3	0.2	0.1	4.3	30.8	31.3	3.7	26.4	2.5
		5 2	100.0	0.7	99.3	0.2	0.1	4.2	30.3	31.9	3.3	26.8	2.6
	男	昭 3 0	100.0	3.4	96.6	1.7	2.7	10.6	29.7	17.2	13.0	12.7	9.0
		3 5	100.0	3.5	96.5	1.4	2.3	10.4	32.5	17.3	12.6	12.6	7.3
		4 0	100.0	2.0	98.0	1.1	1.3	11.6	33.6	18.0	13.0	12.5	6.8
		4 5	100.0	0.9	99.1	0.7	0.7	11.8	34.1	18.9	13.4	13.3	6.2
		5 0	100.0	0.9	99.2	0.7	0.6	13.2	31.3	20.5	12.3	14.0	6.7
		5 1	100.0	0.9	99.1	0.6	0.6	13.3	30.4	21.0	12.5	14.9	5.8
		5 2	100.0	0.9	99.1	0.7	0.7	13.4	29.7	21.5	12.4	15.0	5.8
雇 用 者 総 数 に 占 め る 女 子 の 割 合 （％）	昭 3 0	29.9	41.9	29.3	12.5	15.0	13.2	34.3	34.3	11.0	44.6	14.5	
	3 5	31.1	39.4	30.8	11.5	9.5	14.7	33.7	37.0	11.2	46.9	16.2	
	4 0	31.8	33.9	31.7	8.3	10.3	14.9	33.5	40.3	10.8	47.1	15.8	
	4 5	33.2	34.5	33.1	11.1	11.1	14.8	34.1	43.0	12.7	47.5	15.5	
	5 0	32.0	27.6	32.0	5.9	6.7	13.0	31.7	41.6	12.1	47.3	15.8	
	5 1	32.4	29.0	32.5	11.8	5.6	13.5	32.7	41.8	12.3	46.0	17.1	
	5 2	33.2	29.0	33.2	11.1	5.6	13.6	33.7	42.4	11.6	47.1	18.5	

総理府一労働力調査

第 1 - 3 表 職業別女子雇用者数の推移

職 業	昭 3 0		昭 5 0		昭 5 0 ／ 昭 3 0
	女子雇用者数	総数に占める 女子の割合	女子雇用者数	総数に占める 女子の割合	
総 数	5,075,100	28.5	11,844,300	31.9	2.3
専門的・技術的職業	492,000	3.01	1,406,900	4.05	2.9
◆科学研究者			3,900	5.1	—
技術者	800	0.2	14,600	1.9	1.83
医療・保健従事者	189,300	0.7	609,500	7.67	3.2
◆法務従事者			1,700	1.05	—
◆公認会計士			600	1.30	—
教 員	257,400	3.52	457,900	4.03	1.8
◆宗教家			1,260	2.00	—
◆文芸家・記者・編集者			10,100	1.36	—
美術家・デザイナー・写真師	7,500	27.6	2,960	3.09	6.9
音楽家・舞台芸術家・職業スポーツ家			22,200	3.43	
その他の専門的・技術的職業従事者			244,300 (273,200)	6.59 (4.78)	
管理職業従事者	18,600	2.5	114,900	5.2	6.2
管理職・公務員			1,100	0.9	
会社・団体の役員			9,880	8.8	
その他の管理職業従事者			15,100	1.5	
事務従事者	1,018,000	3.35	3,997,300	4.75	3.9
一般事務従事者			3,833,900	4.79	
外勤事務従事者			29,100	3.03	
その他の事務従事者			134,300	4.34	
販売従事者	408,700	2.90	1,342,800	3.21	3.3
商品販売従事者	385,200	2.97	1,132,200	3.97	2.9
販売類似職業従事者	23,500	2.10	210,600	15.8	9.0
農林・漁業従事者	161,600	2.03	731,100	1.77	0.5
農 業	148,800	2.79	653,300	2.60	0.4
漁 業	12,800	4.8	7,800	4.8	0.6
採鉱・採石作業従事者	21,200	6.4	4,000	5.3	0.2
運輸・通信従事者	135,800	1.77	165,100	7.4	1.2
鉄道・自動車運転従事者	800	0.2	7,800	0.5	9.8
船舶・航空機運転従事者	30,500	1.22	400	0.6	0.7
その他の運輸従事者			22,400	1.00	
通信従事者	104,500	3.43	134,500	4.95	1.3
技能工・生産工程作業員及び単純作業員	1,777,000	2.52	3,132,400	2.13	1.8
金属材料製造作業員	69,900	6.2	18,800	4.9	4.0
金属加工作業員			213,900	1.23	
一般機械組立・修理事業員			45,400	8.3	
電気機械器具組立・修理事業員	41,300	2.81	342,400	4.30	8.3
輸送機械組立・修理事業員	1,200	0.6	30,400	4.8	25.3
精密機械器具組立・修理事業員	11,400	1.91	63,700	3.94	5.6
製糸・紡織作業員	621,300	7.69	339,900	6.57	0.5
織物製品製造作業員	223,800	6.90	468,700	8.36	2.1
木・竹・草・つる製品製造作業員	5,580	1.27	112,900	2.44	2.0
パルプ・紙・紙製品製造作業員	43,000	3.78	59,300	3.31	1.4
印刷・製本作業員	22,800	1.41	61,400	2.19	2.7
ゴム・プラスチック製品製造作業員	26,200	4.62	89,100	3.09	3.4
かわ・かわ製品製造作業員	6,800	1.59	21,200	4.31	3.1
窯業・土石製品製造作業員	51,600	2.48	90,000	2.68	1.7
飲食料品製造作業員	98,200	2.72	265,600	5.00	2.7
化学製品製造作業員	28,600	1.55	49,400	1.62	1.7
建設従事者	400	0.1	120,100	5.9	30.3
位置機関・建設機械運転従事者	300	0.2	600	0.2	2.0
電気作業員	400	0.3	3,000	0.6	7.5
その他の技能工・生産工程作業員	693,000	2.54	3,072,000	3.30	4.4
他に分類されない単純作業員	404,700	2.31	429,500	3.19	1.1
保安職業従事者	2,700	0.6	18,600	2.5	6.9
サービス職業従事者	1,039,500	7.86	1,574,100	6.58	1.5
家事サービス職業従事者	331,000	9.82	77,700	9.69	0.2
個人サービス職業従事者	708,500	7.19	1,229,300	6.62	2.1
その他のサービス職業従事者			267,000	5.87	

(注) 1. 昭和30年の「その他の専門的・技術的職業従事者」には、科学技術者等印の職業が含まれる。

2. 昭和50年の「その他の専門的・技術的職業従事者」の()内の数字は、比較のため昭和30年の「その他の専門的・技術的職業従事者」と範囲を同一にしたものである。

総理府一國勢調査

第 1 - 4 表 年齢階級別無業者の就職希望率の推移

(%)

区 分		総数	実数 千人	15～	20～	25～	30～	35～	40～	55～	65歳
				19歳	24歳	29歳	34歳	39歳	54歳	64歳	以 上
計	昭37	20.3	4.947	1.47	3.20	3.19	3.18	3.15	2.39	1.37	3.9
	40	20.0	5.573	1.41	3.23	3.27	3.28	3.20	2.41	1.30	3.7
	43	29.1	8.018	1.92	4.25	4.88	5.00	4.70	3.50	2.01	6.5
	46	30.0	8.639	1.72	4.31	4.99	5.19	5.02	3.65	2.13	7.1
	49	29.3	9.217	1.25	3.88	5.01	5.37	5.22	3.86	2.21	7.4
	52	32.9	10.698	1.58	4.42	5.85	6.00	6.05	4.50	2.61	8.0
女	昭37	21.0	3.960	1.70	3.36	3.08	3.09	3.07	2.26	1.03	2.6
	40	20.8	4.351	1.48	3.29	3.19	3.20	3.10	2.28	9.9	2.6
	43	31.1	6.464	2.00	4.68	4.87	4.97	4.65	3.40	1.64	4.9
	46	32.2	7.063	1.80	4.77	4.96	5.16	4.98	3.54	1.78	5.3
	49	32.3	7.757	1.27	4.63	5.00	5.36	5.21	3.78	1.91	5.7
	52	35.8	8.692	1.68	5.28	5.83	5.97	6.03	4.39	2.10	5.5

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

総理府—就業構造基本調査

第 1 - 5 表 年齢階級別女子雇用者数，構成比及び雇用者比率の推移

区 分		総 数	15～	20～	25～	30～	35～	40～	55～	65歳
			19歳	24歳	29歳	34歳	39歳	54歳	64歳	以 上
女子 (雇用者 数)	昭35	738	157	265		116		127		5
	40	913	157	251	99	158		167	34	7
	45	1,096	138	317	124	89	106	252	59	12
	50	1,167	79	266	156	111	119	338	80	18
	51	1,203	68	254	174	108	128	362	88	21
	52	1,251	71	249	178	122	137	382	93	21
構 成 (%)	昭35	100.0	23.4	39.6		17.3		19.0		0.7
	40	100.0	18.0	28.8	11.3	15.8		19.1	3.9	0.8
	45	100.0	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1
	50	100.0	6.8	22.8	13.4	9.5	10.2	29.0	6.9	1.5
	51	100.0	5.7	21.1	14.5	9.0	10.6	30.1	7.3	1.8
	52	100.0	5.7	19.9	14.2	9.8	11.0	30.5	7.4	1.7
雇 用 者 比 率 (%)	昭35	21.9	3.51	—		—		—		1.6
	40	24.3	2.95	5.42	23.8	20.3		19.9	8.9	2.0
	45	27.0	3.03	5.98	27.1	21.3	26.0	26.5	13.6	3.0
	50	26.9	2.03	5.82	29.3	23.9	28.3	30.9	16.3	3.6
	51	27.4	17.7	5.88	30.9	24.4	30.1	32.4	17.5	4.2
	52	28.2	18.4	6.06	32.2	27.1	31.3	33.5	18.1	3.9

注) 1. 雇用者比率 = $\frac{\text{雇用者数}}{\text{15歳以上人口}} \times 100$

2. 昭和35, 40年の年齢階級別内訳の数字は時系列接続用に補正してない。

総理府—労働力調査

第1-6表 平均年齢の推移（企業規模10人以上）

（歳）

年	計	女	男
昭29	31.3	25.4	33.2
35	30.9	26.3	32.8
40	31.7	28.1	33.2
45	33.2	30.2	34.5
50	35.2	32.9	36.1
51	35.5	33.5	36.3
52	35.9	33.9	36.7

注）サービス業を含まない

労働省一賃金構造基本統計調査

第1-7表 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	死別・離別
実数 （万人）	昭和37年	802	443	262	96
	40	893	449	345	99
	45	1,086	524	450	112
	50	1,159	440	595	125
	51	1,195	428	635	131
	52	1,242	434	677	132
構成比 （%）	昭和37年	100.0	55.2	32.7	12.0
	40	100.0	50.3	38.6	11.1
	45	100.0	48.3	41.4	10.3
	50	100.0	38.0	51.3	10.8
	51	100.0	35.8	53.1	11.0
	52	100.0	34.9	54.5	10.6

総理府一労働力調査

第1-8表 年齢階級別、就労パターン別既婚女子構成比

(%)

年齢階級	計	未婚時からの 継続就労型	結婚後 初就労型	中断型	不明
計	100.0	39.9	24.2	35.6	0.3
24才以下	100.0	90.6	2.4	7.0	0.1
25～29	100.0	74.6	4.1	21.1	0.2
30～34	100.0	50.9	12.6	36.1	0.4
35～39	100.0	24.8	26.6	48.3	0.3
40～44	100.0	25.3	36.7	37.8	0.2
45～49	100.0	25.5	33.0	41.3	0.2
50～54	100.0	13.4	39.9	45.4	1.3
55才以上	100.0	6.1	45.8	47.5	0.6
不明	100.0	32.0	0.0	68.0	—

注) 中断型とは、出産等の理由により一度退職したのち再就職した者をいう。

労働省—既婚女子労働者に関する調査(昭和50年)

第1-9表 年齢階級別平均勤続年数の推移(企業規模10人以上)

(年)

年齢階級	昭29		35		40		45		50		51		52	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	3.6	7.2	4.0	7.8	3.9	7.8	4.4	8.8	5.4	10.0	5.6	10.3	5.8	10.8
17歳以下			1.2	1.2	1.3	1.3	1.3	1.2	1.4	1.2	1.4	1.2	1.3	1.2
18-19			1.8	1.7	1.7	1.7	1.5	1.5	1.4	1.4	1.3	1.3	1.2	1.2
20-24			3.5	3.2	3.2	3.3	3.1	3.2	3.1	3.3	3.1	3.3	3.2	3.3
25-29			6.3	5.9	4.9	5.3	5.2	6.0	5.0	5.8	5.1	6.0	5.4	6.1
30-34			6.7	9.2	6.4	8.2	5.5	8.5	6.2	9.2	6.4	9.5	6.6	9.6
35-39				11.0	6.3	11.5	6.2	11.2	6.4	11.7	6.4	11.8	6.7	12.2
40-44			13.0	5.9	13.7	7.0	15.4	7.3	14.1	7.5	14.1	7.5	14.4	7.5
45-49									8.8	17.4	9.1	17.7	9.2	17.8
50-54			6.6	7.0	13.7	7.8	15.2	9.4	18.6	9.7	19.1	10.1	19.8	10.1
55-59									9.3	13.7	9.6	14.2	9.8	14.9
60-64			13.3	7.5	8.9	8.6	9.2	9.5	10.0	10.4	10.1	10.7	10.4	10.4
65歳以上									10.0	10.4	10.1	10.7	10.4	10.4

労働省—賃金構造基本統計調査

第 1-10 表 教育程度別女子雇用者の構成比の推移

(%)

年	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
昭 4 3	1 0 0.0	4 6.7	4 4.5	7.8	1.1
4 6	1 0 0.0	4 3.5	4 5.5	1 0.0	1.1
4 9	1 0 0.0	4 1.0	4 5.2	1 2.9	0.9
5 2	1 0 0.0	3 7.9	4 8.0	1 3.0	1.2

総理府—就業構造基本調査

第 1-11 表 学歴別新規学卒就職者数及び構成比の推移

区 分			実 数(人) 計	構 成 比 (%)				
				計	中 学 校	高等学校	短期大学	大 学
構 成 比 (%)	総 数	昭 3 0	1,123,738	100.0	62.1	30.3	1.4	6.2
		3 5	1,373,822	100.0	49.8	41.7	1.3	7.3
		4 0	1,495,958	100.0	41.8	46.8	2.4	9.1
		4 5	1,356,949	100.0	20.0	60.2	6.0	13.9
		5 0	1,120,877	100.0	9.2	57.9	10.1	22.8
		5 1	974,847	100.0	8.3	57.4	10.7	23.6
		5 2	1,032,162	100.0	7.4	57.8	11.1	23.7
	女	昭 3 0	466,251	100.0	71.8	24.8	1.4	2.0
		3 5	601,687	100.0	54.4	42.1	1.7	1.8
		4 0	696,849	100.0	43.2	50.8	3.5	2.5
		4 5	649,319	100.0	20.2	64.8	10.5	4.5
		5 0	498,681	100.0	9.2	64.0	18.3	8.5
		5 1	476,385	100.0	8.3	63.2	19.5	9.0
		5 2	508,657	100.0	7.1	63.3	20.2	9.4
	男	昭 3 0	657,487	100.0	55.2	34.2	1.3	9.3
		3 5	772,035	100.0	46.2	41.0	0.9	11.8
		4 0	799,109	100.0	40.6	43.4	1.3	14.8
		4 5	707,630	100.0	19.8	56.0	1.7	22.5
		5 0	522,196	100.0	9.2	52.1	2.3	36.4
		5 1	498,462	100.0	8.3	51.8	2.2	37.7
		5 2	523,505	100.0	7.7	52.5	2.2	37.6

注) 本表には、高等専門学校・大学院卒業者が含まれていない。

文部省—学校基本調査

第 1-12 表 各国における従業上の地位別女子就業者構成比

国 名	年	総 数 (千人)	構 成 比 (%)					就業者総 数に占め る女子の 割合 (%)	雇用者総 数に占め る女子の 割合 (%)
			計	自 営 主	家 族 従 業 者	雇 用 者	その他		
カ ナ ダ	1976	3524	100.0	4.8	2.9	92.3		36.8	37.6
メ キ シ コ	1975	3581	100.0	26.2	7.1	66.6		21.6	23.1
ア メ リ カ	1975	36624	100.0	4.4	1.8	93.8		39.0	40.1
イ ス ラ エ ル	1975	367	100.0	12.4	5.8	80.0	1.8	32.8	34.9
韓 国	1975	4341	100.0	22.3	48.0	29.6		36.7	26.8
フ ィ リ ピ ン	1975	5049	100.0	23.0	29.4	44.5	3.1	33.9	38.6
オーストリア	1975	1137	100.0	22.7	—	77.3		38.3	36.7
ベ ル ギ ー	1975	1288	100.0	9.4	8.3	82.2	0.1	33.6	33.4
チェコスロバキア	1970	3113	100.0	1.0	—	85.8	12.2	44.6	43.8
デンマーク	1975	1023	100.0	3.2	10.7	86.1		41.1	42.9
フィンランド	1975	1034	100.0	17.3	—	82.7		45.9	46.3
西 ド イ ツ	1975	9945	100.0	5.0	11.1	83.9		37.2	36.2
ハンガリー	1975	2235	100.0	1.5	5.9	77.3	15.3	44.0	43.1
イ タ リ ア	1976	5712	100.0	14.1	14.3	71.7		29.1	28.8
ノルウェー	1975	634	100.0	4.6	7.7	87.5		37.4	38.8
ポーランド	1974	8082	100.0	37.3	—	62.7		46.2	41.9
スウェーデン	1975	1720	100.0	2.8	2.9	94.3		42.4	43.7
イ ギ リ ス	1971	9137	100.0	4.3	—	95.7		36.5	38.1

ILO-国際労働経済統計年鑑

第 1 - 1 3 表 各国における産業別雇用者数及び構成比

区 分	カナダ 1976		アメリカ 1975		韓 国 1975		西ドイツ 1975		スウェーデン 1975		オーストリア 1975		イギリス 1971	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
雇 用 者 数(千人)	3254	5398	34371	51271	1287	3516	8342	14720	1622	2093	879	1515	8330	13560
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農・狩猟・林・漁業	13	3.2	0.8	24	16.2	13.3	1.0	1.1	0.9	3.7	1.4	2.0	0.9	2.1
鉱業・採石業	0.3	2.6	0.2	13	0.4	1.5	0.3	2.3	0.1	0.9	0.2	1.4	0.2	2.8
製 造 業	15.0	26.4	18.7	29.0	39.3	34.6	32.3	42.1	18.3	39.0	30.5	37.8	28.8	41.5
電気・ガス・水道業	0.5	1.8	0.5	2.1	0.1	1.0	0.4	1.4	0.3	1.3	0.5	2.0	0.7	2.2
建 設 業	1.1	9.5	0.8	9.2	1.9	13.1	1.7	11.8	1.0	11.5	1.8	14.7	1.1	9.2
卸・小売業・レストラン・ホテル	18.5	16.6	22.4	18.2	9.6	6.3	20.4	8.0	17.3	12.0	23.4	9.9	21.4	9.7
運輸・倉庫・通信業	4.5	10.1	3.2	6.5	2.6	8.0	3.5	7.9	4.2	8.7	3.2	10.8	3.2	9.1
金融・保険・不動産・対事業所サービス	8.6	3.7	7.1	4.1	2.8	2.2	7.3	3.8	6.1	5.1	7.4	4.1	7.4	4.8
対地域社会・社会・個人サービス	50.1	26.0	46.1	23.1	27.1	19.9	31.3	19.8	51.6	17.8	30.7	16.3	35.2	18.0

I L O 国際労働統計年鑑

2. 労働時間，休日の推移

第2-1表 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）

年	月 間 実 労 働 時 間 数						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		
	時間	時間	時間	時間	時間	時間	日	日
昭30	187.4	197.3	179.2	178.0	8.2	19.3	23.5	24.0
35	192.1	206.8	181.6	180.5	10.5	26.3	23.9	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
46	173.3	190.2	166.9	171.1	6.4	19.1	22.4	23.1
47	172.5	188.9	166.2	170.5	6.3	18.4	22.4	23.0
48	169.2	187.8	162.9	168.2	6.3	19.6	22.0	22.7
49	163.9	180.6	158.9	164.7	5.0	15.9	21.5	22.2
50	163.0	175.8	158.2	162.8	4.8	13.0	21.5	21.8
51	165.0	178.7	159.7	164.3	5.3	14.4	21.7	22.0
52	164.6	179.1	159.3	164.2	5.3	14.9	21.6	22.0

注) 40年以前はサービス業を含まない数値である。

労働省－毎月勤労統計調査

第2-2表 月間総実労働時間数及び出勤日数の推移
（事業所規模5～29人）

年	月間総実労働時間数		出 勤 日 数	
	女	男	女	男
	時間	時間	日	日
昭35	213.2	215.1	25.5	25.6
40	197.4	203.7	24.5	24.9
45	189.4	200.2	24.1	24.5
46	186.2	198.2	23.9	24.4
47	185.0	197.7	23.9	24.4
48	182.3	195.3	23.6	24.2
49	176.6	189.5	23.2	23.7
50	174.8	187.8	23.1	23.6
51	175.5	189.4	23.3	23.8
52	174.8	190.4	23.3	23.7

注) 40年以前はサービス業を含まない数字である。

労働省－毎月勤労統計調査

第2-3表 主な週休制の形態別企業数及び週休制の形態別労働者数構成比の推移（企業規模30人以上）

（％）

区 分		合計	週 休 1日制	週休1 日半制	週 休 2 日 制						その他
					計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回	
企業数の割合	昭45	100.0	8.83	3.2	4.4	0.4	0.2	1.0	1.3	1.6	4.0
	50	100.0	5.45	2.1	4.34	4.6	2.2	9.8	12.6	14.1	0.1
	51	100.0	5.44	2.0	4.34	4.8	2.7	9.2	13.0	13.7	0.2
	52	100.0	5.24	3.9	4.36	5.2	2.7	8.6	12.6	14.5	0.1
労働者数の割合	昭45	100.0	7.14	7.6	17.9	4.5	1.1	3.9	2.9	5.5	3.2
	50	100.0	27.1	2.6	69.9	21.4	5.5	13.1	16.0	13.9	0.4
	51	100.0	26.4	2.2	71.3	23.6	6.4	12.5	15.8	13.0	0.1
	52	100.0	25.1	2.8	72.0	23.1	7.2	11.8	16.3	13.5	0.1

注) 1 「その他」とは、週休日の定めが季節や事業の繁閑によって不定期のもの及び不明のものをいう。

2 昭和45年はサービス業が含まれていない。

3 「週休1日半制」とは週6労働日のうち1日が半日のものをいう。

労働省一賃金労働時間制度総合調査

3 賃金の推移

第3-1表 月間給与総額及び男女格差の推移（事業所規模30人以上）

年	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
	円	円	(男子=100)	円	円	(男子=100)	円	円	(男子=100)
昭30	9.479	21.349	4.44	8.229	18.277	4.50	1.250	3.072	4.07
35	12.414	29.029	4.28	10.129	23.303	4.35	2.285	5.726	3.99
40	22.275	46.571	4.78	17.760	36.496	4.87	4.515	10.075	4.48
45	45.801	89.934	5.09	34.482	66.710	5.17	11.319	23.224	4.87
46	53.577	102.486	5.23	40.151	76.022	5.28	13.426	26.464	5.07
47	62.882	117.816	5.34	46.810	87.278	5.36	16.072	30.538	5.26
48	76.324	143.614	5.31	55.543	103.654	5.36	20.781	39.960	5.20
49	97.392	180.686	5.39	70.032	128.513	5.45	27.360	52.173	5.24
50	114.067	204.295	5.58	84.431	149.549	5.65	29.636	54.746	5.41
51	129.675	230.999	5.61	95.827	169.242	5.66	33.848	61.757	5.48
52	141.644	253.698	5.58	105.267	186.830	5.63	36.377	66.868	5.44

注) 昭和40年以前はサービス業を含まない。

労働省一毎月勤労統計調査

第3-2表 きまって支給する給与，所定内給与及び男女格差の推移（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29	7.6	16.9	45.0			
35	9.9	22.0	45.0	—	—	—
40	18.2	35.5	51.3	17.5	31.6	55.4
45	34.7	68.4	50.7	33.3	60.0	55.5
46	40.1	76.9	52.1	38.6	68.6	56.3
47	46.2	88.2	52.4	44.5	79.0	56.3
48	54.9	107.7	51.0	52.7	94.3	55.9
49	71.1	133.3	53.3	68.9	120.5	57.2
50	81.7	148.5	55.0	79.4	137.3	57.8
51	91.3	166.2	54.9	88.2	151.4	58.3
52	100.1	182.9	54.7	96.6	165.7	58.3

注) サービス業を含まない。

労働省一賃金構造基本統計調査

第3-3表 産業別，現金給与総額及びきまって支給
する給与額の男女格差（事業所規模30
人以上）

産 業	現 金 給 与 総 額			き ま っ て 支 給 す る 給 与 額		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差
	円	円	(男子 =100)	円	円	(男子 =100)
産 業 計	141,644	253,698	55.8	105,267	186,830	56.3
鉱 業	120,259	248,285	48.4	93,094	193,959	48.0
生産労働者	105,747	227,221	46.5	83,964	181,765	46.2
管理・事務技術労働者	128,754	305,290	42.2	98,436	226,955	43.4
建設業	105,043	218,635	48.0	85,624	172,215	49.7
生産労働者	74,523	165,429	45.1	68,462	144,834	47.3
管理・事務技術労働者	129,246	258,324	50.0	99,234	192,640	51.5
製造業	109,694	238,434	46.0	84,705	178,715	47.4
生産労働者	100,470	214,155	46.9	78,942	164,289	48.1
管理・事務技術労働者	136,490	280,917	48.6	101,447	203,958	49.7
卸売業・小売業	126,695	245,184	51.7	98,319	180,230	54.6
金融・保険業	171,631	367,558	46.7	119,397	239,365	49.9
不動産業	129,488	265,386	48.8	98,178	194,546	50.5
運輸・通信業	176,033	254,401	69.2	125,733	189,326	66.4
電気・ガス・水道・熱供給業	172,965	296,960	58.3	124,100	212,859	58.3
サービス業	189,182	288,306	65.6	135,625	203,776	66.6

労働省—毎月勤労統計調査（昭和52年）

第 3 - 4 表 年齢階級別きまって支給する給与及び所定内給与の男女格差の推移（企業規模 10 人以上）

（男子 = 100）

区 分	17歳以下	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60歳以上
	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与	きまって支給する給与
昭 3 5	9 9.6	7 9.1	6 8.6	6 1.4	—	—	—	—	—	—	—
4 0	9 6.5	8 3.1	7 1.5	6 1.0	5 3.5	4 7.9	4 1.5	—	4 3.2	—	5 2.6
	9 7.8	8 8.8	7 8.2	6 7.1	5 8.1	5 2.1	4 4.7	—	4 6.0	—	5 4.2
4 5	9 1.8	7 9.9	7 2.4	6 0.0	4 7.2	4 4.3	4 2.9	—	4 5.1	—	5 9.8
	9 2.5	8 7.2	7 9.5	6 6.6	5 2.6	4 8.7	4 6.5	—	4 8.5	—	6 2.7
5 0	9 1.6	8 6.5	7 8.8	6 7.7	5 4.8	4 7.6	4 6.0	4 7.5	4 6.8	5 3.4	6 4.1
	9 2.3	9 0.7	8 3.4	7 1.9	5 8.3	5 0.1	4 8.3	4 9.8	4 8.5	5 5.2	6 5.9
5 1	9 0.8	8 6.6	7 9.4	6 7.6	5 4.8	4 7.2	4 6.3	4 7.9	4 7.3	5 4.9	6 4.8
	9 1.4	9 2.3	8 5.1	7 2.7	5 8.8	5 0.3	4 8.8	5 0.4	4 9.4	5 6.9	6 6.8
5 2	8 9.1	8 7.6	8 0.2	6 8.0	5 6.0	4 7.8	4 5.6	4 7.6	4 8.3	5 4.9	7 0.1
	9 0.3	9 3.6	8 6.5	7 3.6	6 0.6	5 1.3	4 8.4	5 0.4	5 0.6	5 7.1	7 2.2

注) サービス業を含まない。

第3-5表 標準労働者の年齢別所定内給与額の男女格差
(企業規模10人以上)

年齢	小学・新中卒			旧中・新高卒			旧大・新大卒		
	男	女	男女格差	男	女	男女格差	男	女	男女格差
	千円	千円	(男子=100)	千円	千円	(男子=100)	千円	千円	(男子=100)
15歳	70.9	64.9	91.5						
16	73.5	66.9	91.0						
17	80.0	71.3	89.1						
18	84.4	73.8	87.4	85.1	81.1	95.3			
19	90.9	80.3	88.3	92.0	86.3	93.8			
20	100.3	84.7	84.5	97.4	90.6	93.0			
21	107.4	88.0	81.9	102.5	94.1	91.8			
22	110.2	93.7	85.0	108.9	99.6	91.5	105.5	99.2	94.0
23	117.4	98.0	83.5	115.6	104.2	90.1	114.0	108.5	95.2
24	124.5	99.2	79.7	122.1	108.4	88.8	122.0	115.0	94.3
25	126.7	103.4	81.6	129.0	111.5	86.4	131.7	120.4	91.4
30	155.8	114.0	73.2	169.6	133.8	78.9	183.0	155.5	85.0
35	182.3	126.2	69.2	207.9	151.7	73.0	238.5	175.2	73.5
40	204.5	133.6	65.3	251.6	163.8	65.1	296.0	231.0	78.0
45	208.0	154.0	74.0	277.2	177.7	64.1	360.4	257.0	71.3
50	231.8	207.1	89.3	313.9	197.5	62.9	404.2		
55	216.8	194.1	89.5	308.9	236.2	76.5	483.3		

注) 標準労働者とは、学卒後ただちに現在の企業に入り、その後引き続き勤務して、調査時点で在籍している者をいう。

労働省-賃金構造基本統計調査(昭和52年)

第 3 - 6 表 各国における男女賃金格差

(男子 = 100)

年	アメリカ	イギリス	西ドイツ	フランス	デンマーク	オーストラリア	ス イ ス
1965	(1964年) 59.6	59.5	68.1	83.1	71.3	71.9	61.9
1970	62.3	59.9	69.2	86.9	73.6	73.9	62.3
1971	61.7	60.5	69.7	87.3	75.0	75.4	63.8
1972	63.1	60.7	70.1	87.8	76.3	78.0	63.3
1973	62.2	62.5	70.3	85.5	78.9	80.4	66.5
1974	60.8	67.0	71.3	86.2	81.3	86.2	66.8
1975	—	67.6	72.2	86.3	83.0	91.9	66.7
1976	—	71.4	72.4	86.4	83.7	93.4	66.3
1977	—	—	72.9	86.4	84.4	94.1	66.2

注) アメリカ; 1964 年は一般労働者の年稼得賃金, 1970 年以降は, 週稼得賃金の中位数
イギリス; 時間当り稼得賃金—①非農林業, ②筋肉労働者, ③成人(男21歳以上, 女18
歳以上)

西ドイツ; 時間当り稼得賃金—非農林業(商業, 運輸業, サービス業を除く。)

フランス; 時間当り賃金率—非農林業(鉱業, 採石業を除く。)

デンマーク; 時間当り稼得賃金—①非農林業(鉱業, 採石業, 商業, 運輸業を除く。)
②18歳以上(徒弟を除く。)

オーストラリア; 時間当り賃金率

ス イ ス; 時間当り稼得賃金—非農業(但し, サービス業を除く。)

I L O 国際労働経済統計年鑑

アメリカ 1975 Handbook on
Women Workers

4. 母性保護等の推移

第 4 - 1 表 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合

(%)

年	女子労働者に対する 出産者の割合	有夫者に対する 出産者の割合
昭 4 1	1.6	5.6
4 6	2.4	6.2
4 8	2.5	6.0
4 9	2.7	6.4
5 1	2.7	5.8

注) 出産者とは, 当該調査期間に 出産した者をいう。

労働省—女子保護実施状況調査

第 4 - 2 表 健康保険等による分娩費又は出産
費給付決定件数

(件)

年度	給付決定件数 総 数	う ち 健 康 保 険 分	
		政 府 管 掌	組 合 管 掌
昭 3 0	80,455	30,395 (5.92)	15,553 (4.73)
3 5	142,150	60,763 (7.05)	28,285 (5.85)
4 0	248,929	137,494 (11.73)	48,044 (6.59)
4 5	295,434	160,974 (12.10)	69,142 (7.23)
5 0	354,010	173,554 (12.96)	102,662 (9.23)
5 1	349,266	168,518 (12.47)	100,726 (9.06)

注) () 内は被保険者 1,000 人当たり件数である。

総理府 - 社会保障統計年報

第 4 - 3 表 1 人平均産前産後休業日数

(日)

年	産 前	産 後
昭 3 0	3 3.4	4 4.0
3 5	3 3.1	4 6.3
4 0	3 4.4	4 6.4
4 6	3 6.4	4 6.6
4 8	3 5.1	4 7.3
4 9	3 6.2	4 7.9
5 1	3 6.4	4 8.7

労働省 - 女子保護実施状況調査

第 4 - 4 表 妊娠中の軽易業務転換者及び育児時間請求者の割合

(%)

年	軽易業務転換者	育児時間請求者
昭 3 0	1 1.1	4 6.8
3 5	8.9	3 9.5
4 0	1 2.4	2 8.8
4 6	1 0.9	2 4.2
4 8	1 1.0	2 1.2
4 9	1 2.2	1 8.7
5 1	1 1.3	2 2.7

労働省－女子保護実施状況調査

第 4 - 5 表 生理休暇の請求状況

年	生理休暇請求者の あった事業所の割 合(%) (注1)	生理休暇請求者の 割合(%) (注2)	請求者1人当たり 年間休暇請求回数 (回)	請求者1人当たり 平均年間休暇日数 (日)
昭 3 0	3 0.7	2 3.3	4.7	6.9
3 5	2 9.1	1 9.7	5.0	7.5
4 0	3 7.5	2 6.2	5.1	8.3
4 6	3 4.4	2 2.8	5.9	8.0
4 8	3 1.2	2 1.2	6.5	9.2
4 9	3 1.9	2 0.0	6.9	9.1
5 1	3 3.7	1 6.6	7.2	9.1

注) 1 調査事業所総数＝1 0 0.0

2 女子労働者＝1 0 0.0

労働省－女子保護実施状況調査

第 4 - 6 表 母性保護規定等の実施事業所の割合

(%)

妊娠中の通院休暇 ありの事業所	妊婦の通勤緩和措 置ありの事業所	妊娠障害休暇あり の事業所	企業内保育施設あ りの事業所
1 8.6	1 5.2	1 0.8	2.7

労働省－女子保護実施状況調査(昭和51年)

第 4 - 7 表 育児休業制度実施事業所の割合

(%)

昭 4 6	4 8	4 9	5 1
2. 3	4. 3	5. 7	6. 3

労働省一女子保護実施状況調査

第 4 - 8 表 勤労婦人と家庭婦人との妊娠・分娩等の経過の比較

(%)

区 分		勤 労 婦 人	家 庭 婦 人
総 数		(9 8 3) 1 0 0. 0	(1 8 0) 1 0 0. 0
妊 娠 中	つ わ り 強	8. 0	1 0. 0
	後 期 妊 娠 中 毒 症	3 1. 2	2 5. 0
	流 早 産 の 徴 候	2 9. 4	1 9. 4
	貧 血	4 4. 3	4 1. 6
分 娩	流 産	0. 6	1. 1
	早 産	1 0. 5	9. 4
	前 早 期 破 水	1 5. 1	5. 6
	微 弱 陣 痛	9. 8	1. 7
	分 娩 遷 延	1 4. 4	8. 9
	異 常 出 血	9. 4	3. 3
	仮 死 産 (蘇 生)	3. 4	2. 8
児	低 体 重 児	7. 8	5. 0
産 褥	母 乳 分 泌 不 良	1 2. 0	1 0. 0
	復 古 不 全	4. 7	5. 0

注) 「勤労婦人」は、労働省の勤労婦人の妊娠出産に関する調査(昭和48年)、

「家庭婦人」は、鈴木三郎氏の国立習志野病院における調査(昭和47～48

年)

第 4 - 9 表 勤務態様別妊娠・分娩等の経過

(%)

区 分		総 数	昼 勤 の み	深夜勤 交替勤 } あり
総 数		(9 8 3) 1 0 0 . 0	(9 2 3) 1 0 0 . 0	(6 0) 1 0 0 . 0
妊 娠 中	後 期 妊 娠 中 毒 症	3 1.2	3 1.0	3 5.0
	流 ・ 早 産 の 徴 候	2 9.4	2 9.1	3 3.3
	貧 血	4 4.3	4 4.2	4 5.0
分 娩	流 ・ 早 産	1 1.1	1 0.8	1 6.7
	前 ・ 早 期 破 水	1 5.1	1 4.7	2 1.7
	微 弱 陣 痛	9.8	9.5	1 5.0
	分 娩 遷 延	1 4.4	1 4.2	1 8.3
児	低 重 重 児	7.8	7.5	1 3.1

労働省—勤労婦人の妊娠出産に関する調査(昭和48年)

5. 女子の雇用管理の状況

第 5 - 1 表 職場における男女平等についての意識

職場においては男女は平等に扱われているか

(%)

区 分	平等である	平等でない	一概にいけない	わからない
総 数	1 6	5 8	1 2	1 4
女	1 3	5 9	1 0	1 8
有職の者	1 6	6 1	9	1 4
無職の者	1 1	5 8	1 1	2 0
男	2 1	5 7	1 3	9

総理府—男女平等に関する世論調査(昭和50年)

第5-3表 産業別，規模別，初任給額の男女差有無別，男女で異なる場合その理由別，企業の割合

(%)

区 分	計	男女同じ。 または男女別 にはきめてい ない	男女異なる	男女異なる理由(M.A.)		
				配置職種が 男女で異なる	同職種だが仕事 の内容が男女異 なる	そ の 他
総 数	100.0	27.4	72.6(100.0)	(74.8)	(33.4)	(1.7)
建設業	100.0	20.9	79.1(100.0)	(70.9)	(36.0)	(1.5)
製造業	100.0	24.2	75.8(100.0)	(75.2)	(32.1)	(1.9)
卸売業，小売業	100.0	30.2	69.8(100.0)	(78.7)	(33.3)	(1.1)
金融・保険業	100.0	73.7	26.3(100.0)	(76.0)	(26.4)	(7.8)
不動産業	100.0	45.8	54.2(100.0)	(72.7)	(38.5)	(4.9)
運輸・通信業	100.0	33.2	66.8(100.0)	(71.5)	(35.1)	(2.6)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	50.5	49.5(100.0)	(60.9)	(47.8)	(2.2)
サービス業	100.0	35.4	64.6(100.0)	(72.9)	(35.4)	(1.3)
1. 0 0 0 人以上	100.0	47.1	52.9(100.0)	(65.2)	(52.6)	(1.4)
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	28.3	71.7(100.0)	(70.2)	(39.6)	(4.6)
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	29.8	70.2(100.0)	(73.5)	(31.7)	(3.2)
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	26.1	73.9(100.0)	(75.7)	(33.1)	(1.0)

注) ()内の数字は，男女異なる企業を100とした割合である。

第5-4表 産業別，規模別，教育訓練実施の有無別，女子に実施している教育訓練の種類別，企業の割合

(%)

区 分	計	男女全く 同じに受 けさせて いる	女子にも 受けさせ るが教育 訓練の種 類は男子 と異なる	女子には 受けさせ ない	教育訓練 を実施し ていない	女子にも 受けさせ るが教育 訓練の種 類は男子 と異なる 企業計	女子に実施してい (M.A.) る教育訓練の種類			
							採用時に 基礎的な 教育訓練 実施	知識・技 能の向上 訓練実施	配置転換 のための 教育訓練 実施	管理・監 督者のた めの教育 訓練実施
総 数	100.0	19.4	32.7	13.2	34.7	100.0	80.3	51.7	8.5	7.3
建設業	100.0	11.2	27.0	29.2	32.6	100.0	71.7	46.7	1.6	0.8
製造業	100.0	18.2	29.3	11.3	41.2	100.0	75.3	52.8	11.3	7.3
卸売業，小売業	100.0	24.3	48.5	5.9	21.3	100.0	90.0	52.8	7.2	7.4
金融・保険業	100.0	20.0	68.8	8.4	2.8	100.0	88.7	77.4	9.2	13.4
不動産業	100.0	21.7	38.9	9.0	30.4	100.0	84.4	66.0	—	6.1
運輸・通信業	100.0	19.7	20.4	20.3	39.6	100.0	73.7	45.2	4.5	4.5
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	20.4	57.0	9.7	12.9	100.0	90.6	60.4	11.3	5.7
サービス業	100.0	25.2	28.3	10.0	36.5	100.0	81.7	46.6	13.4	17.3
1,000人以上以上	100.0	20.4	73.7	2.8	3.1	100.0	94.8	68.3	9.4	11.3
300～999人	100.0	17.8	63.4	7.5	11.3	100.0	90.5	51.0	8.2	5.6
100～299人	100.0	22.6	44.5	9.6	23.3	100.0	79.5	56.8	8.7	6.0
30～99人	100.0	18.5	25.3	15.1	41.1	100.0	77.4	47.9	8.5	8.0

第5-5表 産業別、規模別、全常用労働者のうち女子の占める割合別、女子を配置していない仕事の有無別、ありの場合その仕事の特徴別、企業の割合

(%)

区 分	計	女子を全く配置していない仕事はない	女子を全く配置していない仕事がある	仕 事 の 特 徴 (M.A.)						
				残業が多い	外部との折衝が多い	外勤・出張等が多い	かなり高度の判断を要する	高度な技能を必要とする	筋力・体力を必要とする	その他
総 数	100.0	8.5	91.5 (100.0)	(16.6)	(41.4)	(37.3)	(31.1)	(50.2)	(48.4)	(4.3)
建設業	100.0	6.1	93.9 (100.0)	(16.6)	(24.9)	(34.5)	(36.5)	(61.1)	(56.7)	(2.9)
製造業	100.0	6.9	93.1 (100.0)	(17.1)	(40.7)	(33.4)	(32.2)	(62.9)	(47.6)	(3.0)
卸売業、小売業	100.0	7.2	92.8 (100.0)	(12.8)	(62.7)	(54.4)	(31.9)	(26.6)	(40.4)	(4.9)
金融・保険業	100.0	4.5	95.5 (100.0)	(16.9)	(61.1)	(52.6)	(59.6)	(17.7)	(11.1)	(9.4)
不動産業	100.0	10.6	89.4 (100.0)	(25.4)	(47.6)	(38.8)	(40.5)	(29.3)	(26.9)	(18.9)
運輸・通信業	100.0	11.9	88.1 (100.0)	(21.5)	(16.4)	(34.1)	(13.5)	(34.0)	(70.6)	(7.9)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	1.1	98.9 (100.0)	(18.5)	(25.0)	(27.2)	(42.4)	(82.6)	(65.2)	(19.6)
サービス業	100.0	20.8	79.2 (100.0)	(17.8)	(41.4)	(18.7)	(29.4)	(44.9)	(40.7)	(7.3)
1. 0 0 0 人以上	100.0	4.5	95.5 (100.0)	(24.2)	(47.0)	(57.1)	(55.6)	(60.3)	(54.5)	(6.7)
3 0 0 ～ 9 9 人	100.0	2.2	97.8 (100.0)	(23.2)	(49.8)	(52.4)	(41.3)	(59.1)	(53.4)	(7.0)
1 0 0 ～ 2 9 人	100.0	4.6	95.4 (100.0)	(16.5)	(48.0)	(46.0)	(36.8)	(54.5)	(47.2)	(4.9)
3 0 ～ 9 9 人	100.0	10.3	89.7 (100.0)	(15.8)	(38.4)	(32.4)	(27.6)	(47.7)	(48.1)	(3.9)
女子の占める割合50%以上	100.0	14.7	85.3 (100.0)	(13.7)	(44.0)	(33.1)	(28.7)	(50.3)	(30.9)	(4.0)
" 10～49%	100.0	6.5	93.5 (100.0)	(16.2)	(46.5)	(40.2)	(33.2)	(48.6)	(50.7)	(3.7)
" 0～9%	100.0	7.0	93.0 (100.0)	(20.0)	(27.6)	(34.4)	(28.7)	(53.3)	(58.7)	(6.1)

(注) 1. 女子を全く配置していない仕事は、役職及び労働基準法上の就業制限業務を除いたものである。

2. () 内の数字は、女子を全く配置していると答えた企業を100とした割合である。

第5-6表 産業別，規模別，定期的な配置転換実施の有無別，企業の割合

(%)

区 分	計	女子にも 行っている	女子には行 っていない	男女ともに 行っていない
総 数	100.0	28.6	29.5	41.9
建設業	100.0	8.9	38.7	52.4
製造業	100.0	28.3	26.1	45.6
卸売業，小売業	100.0	42.1	36.4	21.5
金融・保険業	100.0	63.7	24.3	12.0
不動産業	100.0	23.6	34.9	41.5
運輸・通信業	100.0	17.2	26.7	56.1
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	38.7	40.9	20.4
サービス業	100.0	35.5	19.2	45.3
1,000人以上	100.0	45.9	42.6	11.5
300～999人	100.0	41.0	40.2	18.8
100～299人	100.0	37.7	31.6	30.7
30～99人	100.0	24.3	27.6	48.1

第5-7表 産業別，規模別，定期的な配置転換を女子には行わない理由別(M.A.)，企業の割合

(%)

区 分	計	女子の補助 的業務の性 格から不 必要	女子は短期 雇用を前提 としている ので不必要	女子は配置 転換を希望 しない	そ の 他
総 数	[29.5]100.0	69.6	13.4	33.0	8.5
建設業	[38.7]100.0	78.6	8.3	23.1	8.6
製造業	[26.1]100.0	68.3	12.4	32.5	8.4
卸売業，小売業	[36.4]100.0	68.7	19.5	40.6	7.8
金融・保険業	[24.3]100.0	44.5	17.6	50.4	16.8
不動産業	[34.9]100.0	79.5	9.8	46.2	3.0
運輸・通信業	[26.7]100.0	69.1	10.0	26.3	12.8
電気・ガス・水道・熱供給業	[40.9]100.0	84.2	18.4	23.7	5.3
サービス業	[19.2]100.0	57.4	12.0	37.4	6.0
1,000人以上	[42.6]100.0	66.8	20.7	51.5	8.0
300～999人	[40.2]100.0	69.9	21.6	42.2	8.8
100～299人	[31.6]100.0	65.6	14.4	38.5	9.6
30～99人	[27.6]100.0	71.1	11.7	29.1	8.2

注) [] 内の数字は，全企業のうち女子には定期的な配置転換を行わないと答えた企業の割合である。

第5-8表 産業別、規模別、女子の昇進の機会がある場合その内容別、企業の割合

(%)

区分	計	女の 機会に はが 昇進	女への 子が 昇進 する 機会	女子に昇進可能な役職				実 際 に 女 子 の 計	実際に女子のいる役職 (M. A.)			
				部 長 相 当 ま で	課 長 相 当 ま で	係 長 相 当 ま で	そ の 他		部 長 相 当	課 長 相 当	係 長 相 当	そ の 他
総数	100.0	52.3	47.7 [100.0]	[4.1]	[27.3]	[40.5]	[1.69]	35.2 [738] (1000)	(5.5)	(21.3)	(51.3)	(33.2)
建設業	100.0	70.4	29.6 [100.0]	[0.7]	[4.38]	[30.5]	[1.43]	17.6 [595] (1000)	(3.5)	(30.2)	(48.1)	(18.2)
製造業	100.0	52.3	47.7 [100.0]	[3.7]	[21.5]	[45.4]	[1.99]	36.0 [754] (1000)	(5.9)	(19.7)	(51.6)	(37.3)
卸売業、小売業	100.0	42.2	57.8 [100.0]	[4.6]	[31.7]	[34.6]	[1.38]	42.4 [734] (1000)	(5.9)	(22.8)	(52.1)	(31.1)
金融・保険業	100.0	30.4	69.6 [100.0]	[5.0]	[3.25]	[30.5]	[1.00]	52.9 [760] (1000)	(-)	(18.1)	(76.4)	(26.6)
不動産業	100.0	35.2	64.8 [100.0]	[5.7]	[2.21]	[34.3]	[2.08]	37.6 [580] (1000)	(3.5)	(16.2)	(43.0)	(43.0)
運輸・通信業	100.0	68.0	32.0 [100.0]	[8.4]	[2.41]	[48.8]	[1.22]	23.0 [718] (1000)	(3.6)	(19.7)	(51.9)	(29.4)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	61.3	38.7 [100.0]	[-]	[2.78]	[2.22]	[1.94]	19.4 [500] (1000)	(-)	(2.78)	(44.4)	(6.67)
サービス業	100.0	36.1	63.9 [100.0]	[9.4]	[3.03]	[38.7]	[1.69]	51.6 [807] (1000)	(5.8)	(20.6)	(47.6)	(32.4)
1,000人以上	100.0	29.5	70.5 [100.0]	[6.5]	[2.56]	[36.2]	[9.7]	55.5 [78.7] (1000)	(20)	(28.2)	(69.0)	(34.6)
300~999人	100.0	43.0	57.0 [100.0]	[4.2]	[2.78]	[34.6]	[1.92]	42.8 [750] (1000)	(24)	(25.3)	(54.2)	(45.8)
100~299人	100.0	43.5	56.5 [100.0]	[4.6]	[2.58]	[41.4]	[1.69]	45.2 [79.9] (1000)	(34)	(15.4)	(55.6)	(36.9)
30~99人	100.0	56.5	43.5 [100.0]	[3.8]	[2.80]	[41.0]	[1.69]	30.9 [710] (1000)	(69)	(23.1)	(48.1)	(30.0)

注) 1. [] 内の数字は、女子にも役職への昇進の機会がある企業を100とした割合である。

2. () 内の数字は、実際に女子の役職者のいる企業を100とした割合である。

第5-9表 産業別、規模別、女子には昇進の機会がない理由別(M.A.)、企業の割合

(%)

区 分	計	女子は勤続 年数が短い	女子は管理 能力・統率 力が劣る	女子の補助 的業務の性 格から無理	女子には法制 上の制約があ るので無理	そ の 他
総 数	[5 2.3] 1 0 0.0	4 7.3	1 2.7	6 0.1	7.5	4.5
建 設 業	[7 0.4] 1 0 0.0	4 4.2	8.0	6 0.2	5.4	2.2
製 造 業	[5 2.3] 1 0 0.0	4 1.6	1 5.2	6 2.1	6.9	4.9
卸 売 業 , 小 売 業	[4 2.2] 1 0 0.0	7 0.6	1 3.6	4 9.8	8.5	1.6
金 融 ・ 保 険 業	[3 0.4] 1 0 0.0	7 2.5	1 1.4	4 6.3	6.0	2.7
不 動 産 業	[3 5.2] 1 0 0.0	7 5.9	7.5	5 4.9	6.0	1 1.3
運 輸 ・ 通 信 業	[6 8.0] 1 0 0.0	3 8.8	9.2	6 7.3	1 2.4	1 0.3
電気・ガス・水道・熱供給業	[6 1.3] 1 0 0.0	5 6.1	1 5.8	6 6.7	1 2.3	1.8
サ - ビ ス 業	[3 6.1] 1 0 0.0	4 5.1	1 2.2	6 2.0	4.9	4.7
1. 0 0 0 人 以 上	[2 9.5] 1 0 0.0	6 4.7	1 5.5	6 8.1	8.0	2.9
3 0 0 ~ 9 9 9 人	[4 3.0] 1 0 0.0	6 5.3	2 0.7	5 9.7	1 4.1	2.2
1 0 0 ~ 2 9 9 人	[4 3.5] 1 0 0.0	5 5.6	1 4.5	5 7.2	1 0.5	4.0
3 0 ~ 9 9 人	[5 6.5] 1 0 0.0	4 3.9	1 1.7	6 0.7	6.3	4.8

注) [] 内の数字は、全企業のうち女子には昇進の機会がないと答えた企業の割合である。

第5-10表 定年制の実施状況

(第)

区 分	全 企 業	定 年 制 を 定 め て い る				定年制を 定めてい ない
		計	一律に定 めている	男女別それ ぞれ一律に 定めている	職業の種 類別に定 めている	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	77.3(10.00)	(71.3)	(23.1)	(3.9)	(1.7)
鉱 業	100.0	60.6(10.00)	(82.7)	(11.5)	(5.8)	(—)
建 設 業	100.0	56.0(10.00)	(72.6)	(14.9)	(7.8)	(4.8)
製 造 業	100.0	80.0(10.00)	(68.0)	(28.6)	(2.4)	(1.0)
卸 売 業 , 小 売 業	100.0	86.1(10.00)	(74.1)	(23.0)	(1.7)	(1.2)
卸 売 業	100.0	92.6(10.00)	(75.3)	(22.2)	(1.9)	(0.6)
小 売 業	100.0	74.5(10.00)	(71.5)	(24.8)	(1.2)	(2.6)
金 融 ・ 保 険 業	100.0	94.9(10.00)	(81.6)	(12.8)	(1.5)	(4.1)
不 動 産 業	100.0	89.0(10.00)	(73.8)	(15.6)	(5.3)	(5.3)
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	72.3(10.00)	(73.1)	(11.5)	(13.3)	(2.1)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	95.7(10.00)	(92.0)	(6.8)	(—)	(1.1)
サ ー ビ ス 業	100.0	75.6(10.00)	(76.1)	(17.1)	(4.7)	(2.1)
5. 0 0 0 人 以 上	100.0	99.6(10.00)	(76.5)	(16.6)	(3.6)	(3.2)
1, 0 0 0 ~ 4, 9 9 9 人	100.0	99.3(10.00)	(69.0)	(25.3)	(2.1)	(3.6)
3 0 0 ~ 9 9 9 人	100.0	97.3(10.00)	(66.1)	(27.9)	(4.3)	(1.7)
1 0 0 ~ 2 9 9 人	100.0	90.5(10.00)	(68.0)	(26.1)	(4.5)	(1.4)
3 0 ~ 9 9 人	100.0	70.6(10.00)	(73.4)	(21.3)	(3.6)	(1.7)
前 回 調 査 調 査 産 業 計	100.0	74.1(10.00)	(70.7)	(23.5)	(3.9)	(1.9)

注) 1. 前回調査とは51年1月調査である。

2. () の数字は、定年制を定めている企業を100とした数字である。

労働省一雇用管理調査(昭和53年)

第5-11表 男女別定年制における定年年齢

女

(%)

年	男女別定年制 のある企業	～39歳	40～49	50	51～54	55	56～59	60	61～	不 明
昭和48	(29.5)100.0	2.5	28.6	39.3	2.5	25.1	0.5	1.5	—	—
51	(23.5)100.0	5.6	23.6	32.4	7.0	25.6	3.7	1.0	1.0	0.2
53	(23.1)100.0	3.5	15.6	33.7	5.6	34.3	5.6	1.7	—	—

男

(%)

年	男女別定年制 のある企業	～54歳	55	56～59	60	61～64	65	66～	不 明
昭和48	(29.5)100.0	—	49.5	12.2	35.6	0.4	2.3	—	—
51	(23.5)100.0	0.4	39.0	21.9	35.9	0.2	2.1	0.4	0.1
53	(23.1)100.0	0.3	34.2	21.7	38.9	0.1	4.6	—	—

注) ()内の数字は、定年制を定めている企業のうち男女別に定めている企業の占める割合である。

労働省—雇用管理調査

第5-12表 男女別定年制の規定方法，理由別企業の割合

(%)

区 分	計	規 定 方 法 (M.A.)				男女別に定めている理由 (M.A.)				
		就業規則	労働協約	内規・ 念 書	その他	一般的に 行われて いること だから	男女の体 力の差に よる	男女の能 力差によ る	女子の就 業に特有 の特殊性 による	その他
総 数	100.0	88.4	17.6	5.2	0.2	46.1	33.8	17.7	20.5	4.5
建設業	100.0	99.5	1.7	0.5	—	60.9	30.0	10.4	18.9	8.2
製造業	100.0	84.8	24.8	3.0	0.4	40.6	41.0	16.1	18.1	3.4
卸売業，小売業	100.0	92.8	7.7	10.2	—	50.2	24.4	24.3	21.4	7.2
金融・保険業	100.0	98.1	1.6	1.6	—	62.3	29.5	29.5	8.2	—
不動産業	100.0	100.0	6.6	—	—	36.8	38.2	14.5	31.6	6.6
運輸・通信業	100.0	88.0	19.3	7.0	—	66.3	31.9	15.8	18.7	—
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	80.0	60.0	—	—	40.0	40.0	—	20.0	20.0
サービス業	100.0	83.2	18.3	8.0	—	35.1	17.1	13.4	43.9	2.1
1,000人以上	100.0	88.6	48.8	0.4	—	40.2	44.8	29.5	21.0	10.7
300～999人	100.0	89.4	39.1	1.9	—	40.4	42.3	25.2	18.4	7.2
100～299人	100.0	92.4	17.9	1.6	—	44.1	34.9	20.1	23.3	2.0
30～99人	100.0	86.3	13.5	7.5	0.4	48.0	31.8	15.1	19.4	5.2

注) 男女別定年制ありの企業を100とした割合である。

労働省一女子労働者の雇用管理に関する調査(昭和52年)

第5-13表

産業別，規模別，女子のみに適用される退職制度の有無別，ありの場合退職制度の内容別，企業の割合

区 分	計	女子のみに適用される退職制度はない	女子のみに適用される退職制度がある	退職制度の内容 (M.A.)		
				結婚退職制	妊娠・出産退職制	職場結婚の場合の妻の退職制
総 数	100.0	92.6	7.4 (100.0)	6.5 (88.1)	2.6 (35.3)	0.7 (10.0)
建設業	100.0	94.2	5.8 (100.0)	5.8 (100.0)	0.6 (10.1)	0.3 (4.6)
製造業	100.0	93.9	6.1 (100.0)	5.6 (91.2)	2.5 (40.8)	0.5 (8.0)
卸売業，小売業	100.0	88.2	11.8 (100.0)	10.1 (85.7)	4.0 (33.8)	1.7 (14.1)
金融・保険業	100.0	91.4	8.6 (100.0)	6.7 (78.6)	1.0 (11.9)	1.0 (11.9)
不動産業	100.0	91.0	9.0 (100.0)	6.6 (73.5)	5.3 (58.8)	— (—)
運輸・通信業	100.0	94.1	5.9 (100.0)	4.9 (83.5)	2.0 (34.1)	0.3 (5.2)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	92.5	7.5 (100.0)	4.3 (57.1)	1.1 (14.3)	5.4 (71.4)
サービス業	100.0	93.3	6.7 (100.0)	5.0 (74.8)	3.5 (51.8)	0.8 (12.6)
1. 0 0 0 人以上	100.0	91.2	8.8 (100.0)	7.9 (89.4)	4.7 (53.8)	0.3 (3.8)
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	85.7	14.3 (100.0)	13.3 (92.9)	6.1 (42.9)	0.5 (3.8)
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	91.7	8.3 (100.0)	7.2 (86.7)	3.2 (37.9)	0.8 (9.9)
3 0 ～ 9 9 人	100.0	93.6	6.4 (100.0)	5.6 (87.7)	2.1 (32.2)	0.7 (11.5)

注) () 内の数字は，女子のみに適用される退職制度があると答えた企業を100とした割合である。

労働省-女子労働者の雇用管理に関する調査 (昭和52年)

第 5-14 表 女性の保護等に関する意識

女性の保護等に関する措置が女性の職場を限られたものにするか

(%)

区 分	そ う 思 う	そうは思わない	わ か ら な い
総 数	5 8	2 3	1 9
女	5 6	2 2	2 2
男	6 1	2 6	1 3

総理府—男女平等に関する世論調査（昭和 5 0 年）

第 5-15 表 女子に対する労働条件の規制に関する意識

(%)

区 分	就業機会の男女平等のため、全面的に制限を撤廃する	母性に有害な場合を除き制限をはずす	科学的根拠の失われた制限をはずす	女子には向かない仕事もあり、ある程度の禁止もやむを得ない	女子は一般に弱いからなるべく広く制限した方がよい	そ の 他	わ か ら な い	不 明
計	1 0 0.0	2 3.0	3 7.0	2 5.9	0.5	1.3	6.6	1.1
女	1 0 0.0	2 9.6	3 4.1	2 0.3	0.2	2.1	6.8	1.3
男	1 0 0.0	1 6.5	3 9.8	3 1.3	0.8	0.5	6.3	1.0

内閣総理大臣官房—婦人問題に関する有識者調査（昭和 5 2 年）

第 5 - 1 6 表 男女別，就業希望意識別雇用者数

区 分	総 数	継続希望者		追加就業希望者		転職希望者		休止希望者	
		実 数	割合	実 数	割合	実 数	割合	実 数	割合
計	千人 3 7 8 1 5	千人 3 1,1 1 3	% 8 2.3	千人 2,2 9 1	% 6.0	千人 3,4 2 8	% 9.1	千人 9 8 3	% 2.6
女	1 2 4 2 0	9 9 0 8	7 9.8	5 3 5	4.3	1 2 7 0	1 0.2	7 0 7	5.7
歳									
15～24	3 3 0 1	2 5 0 4	7 5.9	1 8 3	5.5	4 3 0	1 3.0	1 8 5	5.6
25～29	1,7 8 6	1,3 6 7	7 6.5	8 7	4.9	1 9 9	1 1.1	1 3 3	7.5
30～34	1,1 5 5	8 9 7	7 7.6	7 0	6.1	1 2 6	1 0.9	6 2	5.4
35～39	1,3 2 4	1,0 4 6	7 9.0	6 1	4.6	1 6 1	1 2.2	5 6	4.2
40～54	3,7 2 6	3,1 3 4	8 4.1	1 1 7	3.1	3 0 6	8.2	1 7 0	4.6
55～64	9 1 6	7 8 1	8 5.2	1 6	1.7	4 4	4.8	7 6	8.3
65 以上	2 1 1	1 8 0	8 5.3	1	0.5	4	1.9	2 6	1 2.3
男	2 5 3 9 5	2 1 2 0 5	8 3.5	1,7 5 6	6.9	2,1 5 8	8.5	2 7 6	1.1
歳									
15～24	3 3 9 6	2 6 8 1	7 8.9	2 4 4	7.2	4 3 5	1 2.8	3 6	1.1
25～29	4,6 3 0	3,7 0 0	8 0.0	4 0 8	8.8	4 9 2	1 0.6	3 0	0.6
30～34	3,6 3 5	2,9 6 6	8 1.5	3 1 9	8.8	3 3 0	9.1	2 1	0.6
35～39	3,3 3 5	2,7 7 8	8 3.4	2 6 1	7.8	2 8 1	8.4	1 5	0.4
40～54	7,6 7 4	6,7 2 8	8 7.7	4 4 0	5.7	4 6 9	6.1	3 7	0.5
55～64	1,9 8 8	1,7 2 0	8 6.5	7 2	3.6	1 3 0	6.5	6 7	3.4
65 以上	7 3 6	6 3 1	8 5.7	1 2	1.6	2 1	2.9	7 2	9.8

総理府－就業構造基本調査（昭和 5 2 年）

6. 女子労働者をめぐる諸条件の変化

第6-1表 出生率の推移

年	出生率
昭25	28.1
30	19.4
35	17.2
40	18.6
45	18.8
50	17.1

注) 出生率とは、人口1,000人当たりの出生児数をいう。

総理府—国勢調査

第6-2表 15歳以上既婚女子の平均出生児数の推移

年	平均出生児数
昭25	3.60人
35	3.20
45	2.71

総理府—国勢調査

第6-3表 出生順位別にみた出生児数の構成の推移

年	出生児総数	割合	第1児	第2児	第3児	第4児	第5児～
昭25	2,337,507人	100.0%	27.2	28.0	16.5	10.6	17.8
30	1,730,692	100.0	33.1	26.3	19.1	11.2	10.3
35	1,606,041	100.0	44.5	32.6	13.8	5.0	4.2
40	1,823,697	100.0	47.5	37.6	11.2	2.4	1.2
45	1,934,239	100.0	45.4	39.0	12.7	2.1	0.8
50	1,901,440	100.0	45.4	40.4	11.8	1.8	0.7

厚生省—人口動態統計調査

第 6 - 4 表 認可保育所数及び入所児童数の推移

年	施 設 数			入所児童数
	計	公 立	私 立	
昭 3 0	8,321 所	4,232 所	4,089 所	653,727 人
4 0	11,199	6,888	4,360	829,740
4 5	14,101	8,817	5,284	1,131,361
5 0	18,009	11,387	6,622	1,676,690
5 1	18,866	11,910	6,956	1,782,134
5 2	19,664	12,287	7,377	1,880,902

厚生省－社会福祉行政業務報告（各年 4 月）

第 6 - 5 表 耐久消費財の普及率の推移

(%)

年	電 気 洗濯機	電 気 冷蔵庫	電 気 掃除機	ガス湯 わかし 器	電 気 こたつ	石油ス トープ	電 子 レンジ	ミシン	電 話	ステ ンレス 流し 台
昭 3 2	20.0	2.8	—	—	—	—	—	61.9	14.5	—
3 5	40.6	10.1	7.7	—	—	—	—	69.5	—	—
4 0	72.7	62.4	41.4	—	66.6	45.5	—	78.5	34.0	20.4
4 5	91.4	89.1	68.3	37.4	81.4	79.1	2.1	84.5	—	44.5
5 0	97.6	96.7	91.2	67.2	91.3	89.0	15.8	84.7	80.8	72.8
5 2	97.8	98.4	94.4	71.2	92.3	89.3	22.6	85.3	86.4	77.4

経済企画庁－消費動向調査

Ⅱ 諸外国における男女平等関係法等一覧

国名等	男女同一賃金関係	雇用関係	平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年雇用機会平等法)	雇用機会平等委員会
イギリス	1970年同一賃金法 ○	1975年性差別禁止法	機会均等委員会
西ドイツ	1972年経営組織法 ○	1972年経営組織法 ○	
フランス	労働法典 (1972年男女同一賃金法) ○	刑法(1975年改正, 性別を理由とする差別の禁止)	
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 ○	性差別禁止のNational Policy 各州法の中に性差別禁止規定 ○	全国雇用及び職業差別禁止委員会
カナダ	労働法典 (1971年改正) ○	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 ○	
ILO (137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年平等待遇に関するEC指令	

注) ○印は, ILO条約を批准していることをあらわす(1978年1月現在)。

附

録

目 次

1. 諸外国の男女平等関係規定と苦情処理手続の概要…………… 1
2. 男女平等に関する裁判例…………… 4

1. 諸外国の男女平等関係規定と苦情処理手続の概要

国名	法律等の名称	禁止されている差別待遇	設置機関及びその機能	苦情処理手続
アメリカ	公民権法 第7編	人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とした違法な雇用慣行 ○使用者の雇用、雇用条件、募集等に関する差別 ○職業紹介所、労働団体の差別 ○使用者等の職業訓練に関する差別 ○差別的な雇用慣行を示唆する広告又は告示の印刷、公刊 具体的には、雇用機会平等委員会の作成した「性差別に関する指針」による。	雇用機会平等委員会 ○差別待遇除去のための手段についての報告、立法についての勧告 ○法の目的達成のための調査の実施、結果の公表 ○教育・振興活動のための他機関との協力 ○苦情処理 ○差別的定型的慣行についての民事訴訟の提起	○被害者は、雇用機会平等委員会に苦情を申立てる。 ○雇用機会平等委員会は、苦情について調査し、その結果理由ありと認めた場合 ①非公式の会合、調整、説得等により解決に努める。 ②調整不成立の場合 委員会又は委員会の提訴がない場合は被害者が、裁判所に民事訴訟を提起する。 ○裁判所は、救済命令を発する。（違法な雇用慣行の禁止、賃金の遡及支払い、復職、肩入れ等）
イギリス	性差別禁止法	性、婚姻上の地位を理由とした差別 ○使用者の募集、採用、昇進、職業訓練、特典・施設の供与等に関する差別 ○請負労働者に対する差別 ○労働組合、同業組合の組合員資格の提供等に関する差別 ○職業紹介所、職業訓練機関の差別 ○差別的広告、差別的指示等	機会均等委員会（労使・地域代表、学識者で構成） ○差別廃止のための活動 ○男女の一般的機会均等の促進 ○性差別禁止法、同一賃金法の適用状況の監視、改正案の作成 ○調査教育活動 ○差別的行為に対する公式調査、差別停止通告等の実施 ○苦情申立ての援助 ○差別的広告等についての申立て等	○被害者は、労働審判所に苦情を申立てる。 ○労働審判所から、申立ての写しが助言・和解・調停サービスに送付され、調整がおこなわれる。 ○調整により解決しなかった場合は、労働審判所において決定される。 ○労働審判所の決定についての控訴は、労働控訴審判所に対して行われる。

国 名	法律等の名称	禁止されている差別待遇	設置機関及びその機能	苦 情 処 理 手 続
西ドイツ	経営組織法	事業場に雇用されている者について人種、信条、性、労働組合活動等を理由とする差別	経営協議会（事業場の労働者代表により構成） ○労働者のための法律、労働協約等の実施の監視 ○労働条件、人事、採用、配転等について、使用者との協議、共同決定を行う。 ○苦情処理等	○被害者は、使用者又は経営協議会に苦情を申立てる。 ○経営協議会は苦情に理由ありと認めるときは使用者に改善を申入れる。 ①使用者は処理結果を、経営協議会及び被害者に連絡する。 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。
フランス	刑 法	出身、性、家族の状況、言語、国家、人種、宗教を理由とした差別 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市民の法令上の便益の供与に関する差別		法律上特別な苦情処理手続はないが、刑法の司法処理手続により、罰金が課せられる。 ①2月以上1年以下の拘禁及び2,000フラン以上1万フラン以下の罰金 ②2月以上2年以下の拘禁及び3,000フラン以上3万フラン以下の罰金
オーストラリア	連邦としては法律はなく、 National Policy 各州 Policy 法に性差別禁止規定がある。		全国雇用及び職業差別禁止委員会 （政・労・使の代表、有識者により構成） ○苦情処理 ○平等の啓蒙	○被害者は州委員会に苦情を申立てる。 ①州委員会で調整説得を行う。 ②州委員会で解決不能の場合 全国委員会に送られそこで調整説得を行う。

国 名	法律等の名称	禁止されている差別待遇	設置機関及びその機能	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。	宗教・性・年齢・婚姻上の地位等を理由とした、使用者、組合、団体等の募集、採用、訓練、昇進、組合員資格、職業紹介等に関する差別	カナダ人権委員会 ○ 苦情処理 ○ 委員会活動について一般の理解の促進 ○ 法令等のチェック ○ ガイドラインの策定等	○ 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、申立て後いつでも、人権審判所を設置し、審理させる。差別については、賃金補償を含む命令をだす。
イタリア	労働に関する男女同一待遇法	性、結婚、家族、妊娠を理由とした就職、職業教育・訓練、昇進等に関する差別		罰 則 20万リラ以上100万リラ以下の罰金
I L O	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第111号） 雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告（第111号）	○ 人種・皮膚の色・性・宗教・政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。 ○ 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、労使それぞれの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上決定するもの。	次の目的のための適当な機関（労使及び関連団体の代表者からなる諮問委員会により援助をうける） ○ 非差別待遇の原則について一般の理解と承認を育成するための措置の実施。 ○ 苦情処理。	○ 苦情を受理し、審査し、調査し、必要のある場合は調停により差別待遇的慣行を矯正する。 ○ 調停により解決できない苦情について、さらに検討し、かつ明らかにされた差別待遇的慣行を矯正する方法について意見をのべ又は決定を行う。
E C	雇用職業訓練昇進の機会及び労働条件における男女均等待遇の原則の履行に関する指令	○ 直接又は特に婚姻上若しくは家族上の地位に関連して間接的になされる性に基づく差別		○ 苦情は、権限ある機関による可能な手段を経て、司法手続により処理される。

2. 男女平等に関する裁判例

判決年月日	判決裁判所	事 件 名	被 告 (被申請人)	原 告 (申請人)	判 決 の 概 要
<結婚と職等>					
41. 12. 20	東京地裁	雇用関係確認等請求事件	住友セメント(株)	鈴木 節子	民法第90条公序良俗違反、原告勝訴(会社側控訴後S 43. 7和解)
42. 9. 26	神戸地裁	従業員の地位確認等請求事件(結婚解雇)	豊国産業(株)	勝野 睦男	公序に反し、権利の正当な行使の範囲を逸脱、原告勝訴(確定)
43. 3. 29	神戸地裁	休職処分無効確認等請求事件(結婚休職)	学校法人神戸野田奨学会	樋口 睦	休職処分を有効とする事由が認められない。(確定)
45. 8. 26	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件	山一証券(株)	尾関 広子	民法第90条公序良俗違反、憲法第14条、第13条、第24条の精神に反する。申請認容(確定)
46. 12. 10	大阪地裁	仮処分申請事件	三井造船(株)	末良 和美	民法第90条公序良俗違反、申請認容(会社側控訴中であつたが48. 11和解成立、囑託として復帰)
<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)	東急機関工業(株)	志賀 穂子	民法第90条公序良俗違反、申請認容(会社側控訴中であつたが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)	岩手県経済農業協同組合連合会	大沢 栄子	民法第90条公序良俗違反、申請認容(確定)(46.4協議成立)
47. 4. 28	名古屋地裁	地位保全仮処分申請事件	名古屋放送(株)	大木 捷代	憲法第14条の精神に反し、民法第90条公序良俗違反、申請認容
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)	名古屋放送(株)	清水 睦子	
48. 4. 27	名古屋地裁	本訴第一審 地位確認等請求事件(女子30歳)	名古屋放送(株)	大木 捷代 清水 睦子	原告勝訴(会社側控訴)
48. 5. 25	名古屋地裁	解雇禁止仮処分申請事件	名古屋放送(株)	樽崎 庸子	申請人勝訴(確定)
48. 5. 26	(30歳定年制を適用しないことで労使間話し合成立)				
49. 9. 30	名古屋高裁	地位確認請求控訴事件(第二審)	名古屋放送(株)	大木 捷代 清水 睦子	被控訴人勝訴(地裁判決と同趣旨)(確定)
<男女別定年>					
46. 4. 8	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50歳)	日産自動車(株)	中本 ミヨ	申請人敗訴 男女別定年制(男子55歳、女子50歳)とする就業規則が会社の営業内容、女子従業員の職種等からみて合理的根拠を有する。
47. 5. 29	山形地裁	地位保全仮処分申請事件(定年年齢男子55歳、女子45歳)	鶴岡市農業協同組合	兼子 藤江	女性であることを理由として性による差別を規定した就業規則の条項は無効、申請認容(確定)

判決年月日	判決裁判所	事 件 名	被 告 (被申請人)	原 告 (申請人)	判 決 の 概 要
48. 3. 12	東 京 高 裁	地位保全仮処分申請事件 (第二審)	日 産 自 動 車 (株)	中本 ミヨ	申請人敗訴 男女別定年制(男子55歳、 女子50歳)とする就業規則が 会社の営業内容、女子従業員の 職種等からみて合理的根拠を有する。
48. 3. 23	東 京 地 裁	雇用関係存続確認請求 (本訴第一審)	"	"	原告勝訴(会社側控訴中) 男女の生理的機能に差がある としても直ちに定年年齢について 5歳の差を認める程労働能力に 差があるとは認められず、合理的 理由とはならない。よって民法第 90条により無効
48. 12. 11	静 岡 地 裁	地位保全仮処分申請事件 (男子57歳、女子47歳)	伊豆シャボテン公園	原くに、他 日吉末子他 3人	申請人勝訴 民法第90条公序良俗違反 (会社側控訴)
50. 2. 26	東 京 高 裁	" (第二審)	"	"	被控訴人(申請人)勝訴 (会社側特別上告)
50. 8. 29	最 高 裁	地位保全仮処分申請特別 上告事件	伊豆シャボテン公園	原くに他 4名	上告棄却
52. 9. 29	秋 田 地 裁	雇用関係存続確認請求事件 (男子56歳、女子46歳)	男鹿市農業協同組合	杉本 和子	原告勝訴(合理的理由なく、 民法第90条に違反し無効)
<賃 金> 50. 4. 10	秋 田 地 裁	不当利得返還請求事件	秋田相互銀行	縄田屋圭子 他 6人	原告勝訴 男女別本人給表を適用すること 及び扶養家族のない男子には 別に調整給を支給して扶養家族 のある場合と同額の本人給を支 給することは労基法第4条に違反 (確定)
<既婚女子であること 等を理由とする解雇> 43. 4. 10	盛 岡 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	小野田セメント(株)	浅野キミ子	原告勝訴 「有夫の女子」「30歳以上の 女子」という希望退職基準、指 名解雇基準を使用者が設けるこ とは、憲法第14条、労働基準法 第3条、第4条の精神に違反し、 私法上無効であり、これが心理 的に主要な原因となつて締結さ れた合意解約も公序良俗違反で 無効。
46. 11. 22	仙 台 高 裁	地位保全等仮処分申請控訴 事件	浅 野 キミ子	小野田 セメント(株)	被控訴人敗訴 退職願提出時において会社の 解雇方針が確定的であつたと 判断できず、合意解約有効。(確定)
45. 11. 5	前 橋 地 裁	雇用関係存続確認等請求 事件	古 河 鋳 業 (株)	渡辺まつ代	原告敗訴 合理化の必要から行つた人員 整理は、担当業務の必要性、解 雇後の労働者の生活等を勘案し て選ばれた者が既婚女子であ つたといふのであるから合理的 理由がある。

判決年月日	判決裁判所	事 件 名	被 告 (被申請人)	原 告 (申請人)	判 決 の 概 要
51. 8. 30	東 京 高 裁	雇用関係存続確認等請求 控訴事件	古 河 鋳 業 (株)	渡辺まつ代	控訴人敗訴(控訴人、上告中)
52. 12. 15	最 高 裁	雇用関係存続確認等請求 上告事件	〃	〃	上告棄却 (同旨)
47. 10. 18	東 京 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	日特金属工業(株)	石井喜久枝 (他 1 名)	原告勝訴 「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般的な人員整理基準を設けることはいずれも憲法第14条、労働基準法第3条の精神に違反し、これに基づく指名解雇は私法上無効。
50. 9. 12	東 京 地 裁	地位保全仮処分申請事件	コ バ ル (株)	梅津佳津美 (他 1 名)	原告勝訴 労働協約に定められた既婚女子社員で子供が2人以上いる者を解雇するという一般的な人員整理基準は、女子に対する差別待遇にはかならず憲法第14条、労働基準法第3条、第4条の精神に違反し、民法第90条により無効であり、これに基づく解雇は無効。
52. 11. 8	佐 賀 地 裁 唐 津 支 部	雇用関係存続確認等請求 事件	日本赤十字社	倉光アサ子 (他 1 名)	原告敗訴 (合理化の必要にせまられて行つた人員整理である。男子60歳、女子55歳を越えた者に退職を求めた本件整理基準は、病院の実情に照し合理性がある)
＜パートタイマー等であることを理由とする解雇＞					
49. 11. 29	東 京 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	東芝レイ・オ・バ ッ ク (株)	新井 順子	原告敗訴 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はなく、適法で本件雇止めは有効(50.7和解)
50. 3. 27	大 阪 地 裁	地位保全仮処分申請事件	朝 日 放 送 (株)	植村多恵子 (他 1 名)	原告勝訴 有期労働契約であっても、その雇止めが実質上若年定年を理由とする解雇と同様の機能を有し、著しく苛酷な解約として権利濫用により無効(確定)
＜その他の解雇＞					
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)	エール・フランス	古木 信子	原告勝訴 被告が解雇の理由として主張する容姿上の事由はなく、更新拒絶権の濫用により無効。(確定)
＜配置転換＞					
47. 8. 24	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)	東 洋 鋼 鉄 (株)	立中 修子	原告勝訴 出産を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。

判決年月日	判決裁判所	事 件 名	被 告 (被申請人)	原 告 (申請人)	判 決 の 概 要
49. 10. 28	東 京 高 裁	地位保全等仮処分申請控訴事件	立 中 修 子	東洋鋼鈹㈱	被控訴人敗訴 出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断は憶測の域を出ず配転有効。
51. 7. 23	東 京 地 裁	配転命令効力停止仮処分申請事件（アナウンサーから審査室への配転）	日本テレビ放送㈱	村 上 節 子	原告勝訴 労働契約はアナウンサーとして採用するとしており、配転命令は無効。
51. 8. 20	宮 崎 地 裁	配転無効確認請求事件（アナウンサーから編成部素材課へ配転） （一般職から技術職への配転）	宮 崎 放 送 ㈱	垣 田 憲 子 伊地知真知子	原告敗訴 労働契約は職種を限定していない。配転有効。 #

婦人労働法制の課題と方向

——労働基準法研究会報告——

昭和53年12月1日

定価 580円

送料 200円

編者 労働省婦人少年局

発行者 徳永 笹 市

発行所 東京都港区芝2-7-18

(株)日刊労働通信社

電話 03(451)9106(代)

振替 東京 6-196242

GAa1/1

8-3 no. 2-1

労働省婦人少年局



女性と仕事の未来館



00590014

定価 580 円