

婦人労働資料第112号

婦人の専門的技術的職業について

第15回婦人労働問題研究会議概要

昭和42年9月

労働省婦人少年局

は し き

婦人少年局では、例年「婦人労働問題研究会議」を開催し、婦人労働の当面する問題について、労働者、使用者、学識経験者、婦人団体等の参加を得て研究討議を行ない、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位向上を図るうえでの参考にしてまいります。

本年は第15回を迎え「婦人の専門的技術的職業について」を課題に、産業構造の高度化や教育水準の向上などに伴って、拡大しつつある婦人の専門的技術的職業について、実情を明らかにするとともに、婦人の能力を専門的技術的職業に生かし、その雇用機会の拡大を図るための方策について研究討議を行いました。

この会議の結果が、働く婦人の地位について関心の深い方々の参考としてお役にたてば幸いです。

なお、ご多忙にもかかわらず会議にご協力くださいました会議員の方々に厚く御礼申し上げます。

昭和42年10月

労働省婦人少年局

目 次

は し が き

第15回婦人労働問題研究会議

1. 会議の構成	1
2. 研究発表と討論の概要	2
(1) 専門的技術的職業に就労する婦人の 動向について	2
(2) 産業構造の高度化に伴う婦人の専門的 技術的職業分野の展望	13
(3) 婦人の能力を専門的技術的職業分野にいかし、 その雇用機会の拡大を図るための方策につ いて	20
(4) 総括まとめ	27

1. 会議の構成

会議は、嶺、宮崎、中村各会議員の研究発表を中心に討論を行なったものであるが会議の構成は次のとおりである。

課題

婦人の専門的技術的職業について

期 日 昭和42年3月22日・24日

場 所 婦人少年局長室

会議員

東京大学助教授	中 村 隆 英
経済企画庁調査局内国調査課長	宮 崎 勇
労働省大臣官房統計調査部調査課長補佐	嶺 学
三共㈱総務部次長	中 村 栄 郎
朝日新聞東京本社総務局次長	西 本 信 和
ナショナル金銭登録機㈱労務部長	米 沢 信 二
全通信労働組合東京連病支部執行委員	渡 辺 純 子
日本民間放送労働組合連合会婦人部長	山 形 敏 子
全国同盟神奈川金属労働組合員	竹 内 篤 子
日本有職婦人クラブ連合会副会長	影 山 裕 子
(主催者側)	
労働省婦人少年局長	高 橋 康 子
労働省婦人少年局婦人労働課長	徳 永 はな江

2. 研究発表と討議の概要

(1) 専門的技術的職業に就労する婦人の動向について

嶺 会 議 員

○ 専門的技術的職業の定義

統計に使われる職業分類上での専門的技術的職業というのは、高度の専門的水準において科学的知識を応用し、技術的な仕事に従事するもの、教育、芸術、法律、その他の専門的性質の業務に従事するものをいう。この業務を遂行するには、通例、大学、研究機関などにおける特殊の科学的その他の専門的訓練または、これと同等の背景を提供する実際の経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする——といった定義になっている。

以上のような現行の分類基準を参考としてみると、専門的技術的職業は次のような特徴をもつといえる。

一つは高度な専門的知識、特に大学教育と結びついたものがある点、かなり高度な免許資格等で他のものと限界づけられていることである。もう一つ特徴あるグループには、自分自身の高い能力によるもの（例えば芸術家のようなもの）がある。

○ 雇用賃金の動向とその特徴

専門的技術的職業に従事する女子の就業分野は教育と医療関係に圧倒的部分を占めている。これは日本だけでなく、どこの国でも大体同様である。しかも最近では、教育、医療などの免許資格などで限界づけられていない分野が増えており、そういった分野に重要性が与えられている。

専門職はどこの国でも経済の発展とともに、その比重が増

加してきているといえると思うが、日本の場合、昭和25年4.5%、昭和40年には5.6%の比重を占めている。（男女計）（第1表）

第1表 職業大分類別就業者の構成比(%)

	25 年	30 年	35 年	40 年
合 計（男女計）	1000	1000	1000	1000
専門的技術的職業	(88)45	(82)49	(73)49	(75)56
管 理 的 職 業	19	21	23	30
事 務 職 業	86	87	104	130
販 売 職 業	84	106	106	117
農林漁業及び類似職業	478	405	326	245
採 鉱 採 石	12	09	08	05
運 輸 通 信	13	22	33	44
技能工、生産工程従事者	223	241	286	301
単 純 労 働 者	41	61	65	72
カ ー ビ ス 職 業				
分 類 不 能		00	00	00

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

注1. ()は農林漁業従事者および類似従業者を除いた就業者中にしめる専門的技術的職業従事者

2. 25年は14才以上、その他は15才以上

専門職の中で女子の占める比率は、先進国の場合3.5%〜4.0%前後が多く、日本も3.6%である。専門職の中に占める女子の割合は、経済が発展していくに従って高まっていくとは必ずしもいえないようで、アメリカの例でみると1900年3.5%位、その後上廻って1930年4.4%であるがしかし1940年

年～1960年はむしろ低下している。日本がアメリカと同様な形をとっていかどうかかわからないが、日本の場合は、昭和25年31%位から40年36%位ではほぼ一貫して高まってきた。(第2表)

なお、他の職業と比較してみると、女子の占める割合が比較的高いのが農業の職業、サービス職業等で、専門的技術的職業は比較的高い中位のところに位置している。(第2表)

第2表 職業大分類別就業者に占める女子の割合(%)

	25年	30年	35年	40年
合 計	38.7	39.1	39.1	39.0
専門的技術的職業	30.9	31.6	35.4	36.0
官 理 的 職 業	3.7	2.8	4.3	5.6
事 務	29.5	34.2	36.9	43.6
販 売	38.2	39.4	41.7	43.7
農林漁業及び類似職業	49.2	50.2	51.7	51.5
採 鉱 採 石	8.4	7.2	7.2	5.6
運 輸 通 信	1.1	4.1	13.0	12.4
技能工、生産工程従事者	24.3	25.9	27.3	28.5
単 純 労 働 者				
サ ー ビ ス 職 業	58.8	60.7	59.4	58.3
分 類 不 能	46.9	23.7	59.6	54.5

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

注 25年は14才以上その他は15才以上

専門職の中で職業の区分を教員関係、医療関係その他と分

けると、昭和25年を100とした場合、40年で一番伸びの大きいのは、その他の195%、その次が医療の120%、教員の40%で、構成比としては、教員と医療よりもその他の伸びが非常に高まってきた。全体の傾向としては、伝統的な専門的職業の伸びよりも新しく伸びている職業の中での女子の専門職のウェイトが高まってきたといえる。

配偶関係別をみると、わが国では、アメリカに比べ未婚者の割合が非常に高い。これは労働力全体としてもそうだが、専門的技術的職業についても同様である。しかし、日本の場合女子教員は、大体3分の2が既婚者になっており、労働力の年齢構成が全体として高まる中で、既婚の女子の専門的技術的職業従事者の中に占める割合はだんだん高まってくると思う。(第3表、第4表)

第3表 女子就業者のうち未婚、有配偶者の割合(%)
(職業別就業者=100) 昭和35年

	合 計	専門的技術的職業	官理的職業	事務	販売	農林漁業及び類似産業	技能工・生産工程従事者	単純労働者	サービス職業
未婚	33.4	48.5	9.1	72.2	28.2	12.0	48.5	52.8	
有配偶	52.4	38.0	60.3	21.2	58.1	74.4	37.4	25.7	

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

第4表 アメリカにおける女子就業者のうち未婚、有配偶者の割合(%)
(職業別就業者—100) 1964年

	合 計	専門的技術的職業	管理的職業	事務	販売	半 技 能	家事サービス	サービス
未婚	22.5	27.9	9.7	28.6	14.2	16.7	34.6	16.2
有配偶	57.3	68.2	63.8	56.5	65.6	65.5	52.8	58.7

資料出所 U.S Dept. of Labor, 1965 Handbook on Women Workers.

既婚婦人が多いということと関連して、専門職についてもアメリカの場合は、パートタイマーあるいは、就業時間の短いものが相当多いようである。35時間未満の女子就業者中、専門職に従事する婦人は22%という数字がある調査にでてゐる。日本の場合は労働力の構成の面からいって当然かもしれないが、10%余り位である。

専門的技術的職業に入ったものの前歴を調べると、入職の順位としては、学卒者の入職が一番多い。また、他の職種との限界が非常にはっきりしていることが多いので、転職する場合は、同じ、専門的職業の中で行なりという傾向が強く、その意味では、労働市場において、このグループは他から区別されるような独自性をもっているといえる。

専門的技術的職業は大学教育と密接な関係があるが、昭和41年の文部省「学校基本調査」による女子の大学卒の就職状況をみると専門的技術的職業に全体の7割がついている。(第5表)

第5表 大学（短大を除く）女子の学科別職業別就職者数（昭和41年3月末）

	計	文 学	法政商経	理 学	工 学	農 学	医歯薬	看護	家政	体 育	教員養成	芸術
計	18,448	6,257	620	563	123	173	1,846	20	1,663	256	5,546	1,359
専門的技術的職業従事者	13,164	2,775	126	481	109	126	1,729	20	1,271	238	5,298	992
技 術 者	686	7	2	93	83	43	366	—	65	—	6	31
教 員	9,777	2,213	102	275	19	53	225	9	850	236	5,180	818
小 学 校 教 員	3,512	253	5	1	—	—	—	2	62	1	3,136	52
中 学 校 "	2,038	488	16	21	3	4	—	1	85	36	1,204	173
高 等 学 校 "	2,800	1,154	75	178	13	24	20	6	397	173	628	79
大 学 "	628	87	3	56	4	20	199	—	163	25	40	43
幼稚園 "	231	96	—	3	—	—	—	—	101	2	77	2
上記以外の学校 "	568	135	3	6	—	3	8	—	52	—	95	268
医療保健技術者	1,399	41	—	57	1	17	1,056	11	160	5	13	43
医師、歯科医師、薬剤師	995	—	—	—	—	—	952	—	—	—	—	43
栄養 師	145	—	—	—	—	6	—	—	138	—	1	—
上記以外の医療保健技術者	259	41	—	57	1	11	104	11	22	—	12	—
芸術家、芸能家	285	1	—	—	4	—	—	—	5	—	19	256
その他の専門的職業従事者	1,018	513	22	56	2	12	82	—	201	2	81	47
管理的職業従事者	17	10	—	—	—	1	6	—	2	—	1	—
事務的従事者	6,752	2,759	399	63	8	10	13	—	316	16	1,28	50
販 売 "	377	220	39	2	2	—	91	—	6	—	6	9
農林業作業者	1	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
漁 業 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
採鉱、採石 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸、通信従事者	46	34	—	2	—	—	—	—	1	—	1	8
技能工・生産工程作業者	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
単 純 労 働 者	2	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
保安職業従事者	3	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—
サービス職業 "	564	250	30	4	2	12	—	—	26	—	16	228
上記以外のもの	521	207	25	9	1	16	5	—	40	3	118	70
計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専 門 的 技 術 的	71.2	44.4	20.3	85.4	88.6	72.3	93.6	100.0	76.4	93.0	95.2	73.0
事 務 的	20.3	43.8	64.3	11.5	7.3	10.4	0.7	—	19.0	6.9	2.3	3.7
販 売	2.0	3.5	6.3	0.4	1.6	—	5.1	—	0.4	—	0.1	0.7

資料出所 文部省「学校基本調査」

そのなかでも教員が非常に大きなウエイトを占めている。しかし最近の傾向としてむしろ事務系統が伸び、専門的技術的職業の伸びは落ちている。学部別では文学部のようなところは事務系にいくウエートは高くなっている。短大の場合は、最近卒業した人の中で就職する人の割合は高まっているが、その中で専門的技術的職業につく人の率はやはり落ちてきており、事務系へいく人の率が伸びてきている。専門的技術的職業に人が不足しているにもかかわらず、一般的な事務などへ多くの人がいっていることは一つの問題である。

賃金面でみると、専門的技術的職業は、他の職種にくらべれば、男女間の格差は少ない。

また専門的職種と他の職種との間の格差については、女子の全労働者を1.0とした場合、医療と教育関係の専門的職業でみると2.0才～2.4才で大体1.2倍前後、4.0才～4.9才で2.1倍位とかなり高くなる。労働者全体の場合は賃金額は非常にフラットで年齢が上っても平均としては賃金もあまり上がらないが、専門的職業（医療、教育関係）でみると賃金額は年齢と共に増加する。（第6表）

国際的にみた場合、専門的職種と不熟練の職種の格差は一般的に日本よりアメリカの方がかなり大きいという印象をもつ。

① 問題点

企業における専門職の評価がどこまで確立しているか、専門職に対する評価が賃金面に反映していかないために普通の職種と専門職の格差が少なすぎるといえるのではないか。

労働者側において専門職というものが職業としてどのよう

第6表 年令階級別にみた女子専門的職業の定期給与(39年)
(1,000円)

	女勤 子平 均	薬 劑 師	保 健 婦	看 護 婦	准 看 護 婦	中 教 学 校 諭	小 教 学 校 諭	幼 教 稚 園 諭	保 母
年令計	160	306	348	284	187	333	372	242	224
～17才	116	—	—	—	134	—	—	—	—
18～19	139	—	—	160	160	—	—	—	121
20～24	159	212	209	205	188	206	199	157	175
25～29	176	265	256	252	219	246	249	225	212
30～34	186	331	315	298	219	337	338	313	213
35～39	179	357	368	307	218	411	401	241	258
40～49	175	453	425	314	253	468	455	385	248
50～59	174	407	449	311	166	543	552	445	261
60才以上	152	486	553	291	153	643	590	—	646

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」39年

に確立されているかという問題もある。また、特に一度結婚して退職してから後もう一度労働市場に登場してくるような場合、はたして同じような専門的職業につく者として登場しているかどうか問題である。アメリカの場合を例にとると、女子の専門的職業として確立された分野のうちでかなり限定されているが、(例えば図書館の司書)その職業に従事したものがもう一度登場してくるのは当たり前となっているといえると思う。その辺が現在発展しつつある技術的職業における場合はたして可能であるか問題である。

最後に全体としての需給関係との関連がある。おそらく専門的技術的関係の労働力の不足状況が持続してくるということ

がないと、女子が現在男子の従事しているような専門的分野にさらに進出していくことが非常にむづかしいのではないかと思う。

討 議

○ 企業の中にいて専門職ということを考えるとき、職業分類上の専門的技術的職業の他に、企業の中でいうスペシャリストというのがある。経理の専門家とか、そりいったものを広い意味の専門職ということとで考えていく必要があるのではないか。(婦)

○ 日本の場合職業としての概念が確立しているのか問題である。一般には、技術者として会社に入っても何年かすれば管理職に転進するのが常転である。従って技術者であることが必ずしも一生の仕事にならない。その問題が婦人の場合どうなるのが、専門的技術的職業があとあとまでつきまとうのかどうか。(学)

○ 部門によって専門的技術的職業において女子の占める割合が低下しているところもある。例えば、民放におけるアナウンサー、プロデューサー、ディレクターなど、一概に専門的技術的職業が増えているとはいえない。(男)

○ 労働基準法の枠の中で婦人労働を処理していかなければならないために、婦人労働者に対する大きな制約があり、部門によってはそれが、婦人の進出をはばむ大きな壁となっている面もある。(使)

○ 専門職であっても看護婦などは女性の職種であるために、俸給表自体が低く格付けされている。(男)

○ 日本では、専門職がべつ提されている面はある。一般にはいろんなポストをぐるぐる廻っていく方が昇進が早いといふことがあり、専門職が必ずしも事務系より有利でないことが多い。(学)

○ 職務が本当に高度化し、専門化すれば、企業とすれば離職されると損になり、それ相応の待遇を考えざるをえない。こうした職種について今問題になっているのは、結婚、出産ということで一時退職した場合の再雇用の受入れ体制であり、そうした優秀な人が他にいってしまふといった心配をしなければならぬことである。(使)

(2) 産業構造の高度化に伴う婦人の専門的技術的職業分野の展望

宮崎会議員

○ 経済成長と産業構造の変化

日本の経済成長は非常に急速であり今後も急速に成長するだろうと考えられるが、成長が急速であることは、産業の内部で色々変化が起っていることを意味している。

一つの部門からある部門へ人間が移動したり、資本が移動したり種々の形をとり産業構造が変わる。それは同時に、就業構造が急速に変わることを意味する。

経済成長が早いということは、また所得の水準が上がることもである。所得の構造が変わり所得の水準が上がると欲望の形態も変わる。

このような非常に変化の早い世の中では、次々に新しい職業、新しい技術が生れる可能性が常にある。同時に、そのことはある時代の技術、ある時代の職種が次の時代では役に立たなくなる可能性をもつ。

したがって、これからの専門的技術的職業分野はなんであるかは未知に属することが非常に多い。現在すでに芽生えている職業がどうなるかはある程度わかるが、全然芽生えてもいないような職業が次々生れてくる可能性がある。

○ 需要、供給側の事情の変化

労働力の需要の面からみれば、産業構造の変化として農業から工業、第三次産業へのウェイトがますますかかってくると考えられる。また、工業の中でも重化学工業の伸びが相

対的に大きくなる。このことは色々の現象を伴っている。一つは大企業中心となることである。大企業での特色は、非常に生産性が高くなることで、このことは雇用の面に非常に大きく影響してくる。大企業の雇用の吸収量は絶対量としては多いが、相対的に小さく、労働力が大企業の組織の中に組込まれた。いわば部品化した労働力として雇用される。

また、工業の発達と平行してサービス産業が増えるが、ここでは生産性の上がり方はむしろ小さい。個人的能力をいかしたような形での労働力の提供の分野が多いことが考えられる。また、産業構造の変化につれて、それにふさわしい労働力が要求される。専門職種、管理職種とか一般事務が増えるなど職種別の形態の変化がでてくる。同時にその過程で家族従業者の数が減ってくるといった雇用の近代化、就業構造の近代化がおこなわれていくだろう。

労働力の供給の面では、日本の人口構造がだんだん少産少死型になってきて人口の伸びが小さくなってきていること、進学率が高まってきていることなどで市場にあらわれてくる労働力の伸び方が小さい。若手労働者が非常に不足し、逆に中高年層では相対的にダブつく感じになる。労働力の供給面からみて日本の経済成長は制約を受けるだろうといわれるが、進学率が高まり労働力の質が向上していることを計算に入れると、労働の生産性が高くなるわけであるから、経済成長の制約要因になるという面はそう大きくないように思う。

大学出の増える中で、どういった専門が増えるかによって産業の方で将来要求するであろう技術者あるいは、特殊分野との間に需給のアンバランスが出てくる可能性はある。

○ 需要、供給の適応条件

労働の需給の観点からいえば、全般的に労働市場は逼迫してくるので、女子の労働の機会はかなりでてきて、女子労働者の地位が相対的に良くなるという可能性はある程度はでてくると思う。また、女子に対する権利も拡張されてくる、それは長期的にみれば雇用する側もある程度それを認めていかなければ雇用できなくなるということでもある。

問題はそれに対応する女子の側の主体的条件、主体的あり方が需要にマッチできるかどうかということである。

最近の女子の労働に対する動機として次のようなものが上げられる。

① 時間的余裕

家事労働が節約された、子供に手がからない等時間的余裕ができたから働こうという人、この人たちの間では、専門的技術的職業に対する企業の要請が非常に大きくなって、その部門へ大きく伸びるとは考えられない。

② 家計補助的な経済的理由

今後全般的所得水準が上り生活水準が高まっても、所得格差があり、また人間の欲望は全般的に上昇するので、回りの人に比べて経済的に追付かない人は、今の水準からみて所得水準が高くてもなおかつ貧しいという感じを持つと思われるので、家計補助的意味あるいは欲望充足の意味で職を求める動機は今後共あると思われる。しかし、これも専門的技術的分野に大きく進出す事とは考えられない。

③ 私的動機

自分の能力を積極的にいかそうという動機、社会活動

に積極的に参加しようという動機をもってでてくる労働者がこれから専門的技術的分野に進出すると思う。私的動機をもった労働者に対しては、今後とも依然選択的時代で新しい分野がかなり開けてくると思われる。

その場合労働者は次のようなことを覚悟してあかなければならない。

イ 能力主義によって取扱われる。

ロ 自分の能力を発揮するといっても、それはあくまで企業の中の一の歯車、あるいは産業社会の中に組入れられた一部分としてという限定づきである。

ハ 産業全体が国際的になっていくわけであり、産業社会の国際化はその影響を個々の職業も受けていくと考えられる。

具体的に女子の専門的職業としてはどのようなものがあるかといえば、例えば農業の中でのスペシャリスト、これはこれから農業人口が絶対数は減っていくが、その中で新しい近代的農業技術者が女子の中からも生まれてきてよいと思う。

製造業の中では教育訓練トレーナー、染色試験技術者、化学分析検査員とか、情報伝達、広告宣伝といったむしろサービス関係に近い職業もあるうかと思う。

サービス業として看護婦とか栄養士、薬剤士といったもの、保健関係の職業は従来より女子の専門的分野としては、非常に大きなウェートを占めているが、今後共かなり重要な分野と思う。これらは絶対量が増えるというよりむしろという人達の労働力の価値が高められ、賃金が上げられるという形に重点が移動していくように思う。同様のことが教員についてもいえると思う。その他比率としては少いが医師、弁護

士、コンサルタントといった分野がある。

討 議

○ 就職の動機として、今の時点では余裕ができたからというところはいえるが、まだ、経済的理由でであるという割合が多い。私的動機というのは少ない。(学)

○ 能力主義的傾向になっていって、かつ企業内容、社会情勢にも限定されるとすれば、今後の展望として女子の専門的技術的職業分野への進出はむづかしいのではないか。(使)

○ 雇用機会は増えると思うが、労働力が正当に評価されるかどうかは提供する側の女子労働者側にある。そういう一般的条件がそろえば企業側は差別をつけることはなくなると思う。その場合には女子の職業というものはやはり伸びてくると考えてよい。(学)

○ 中卒、高卒についての初任給の格差はほとんどないと思う。むしろ中卒では女子の方が高い。大学卒の場合には、事実として差別はあると思う。(学)

○ 格差の問題と関連して、実際に勤めた人がなにをやっているか、女子の大学出をとった場合仕事の内容がかなり問題である。(学)

○ 女子の労働時間、休日の取扱い、深夜業などは雇法の制限があり、そのためずいぶん人の労働効率は落ち、また仕事も制限される。ところが健康上の立場においても客観情勢がらいつても無理のないようにできる職種もあると思われる。制度上これをなんとかしない限りは機会均等はやれないのではないか(使)

◎ 女子は非常に保護されている。深夜業はやるまい。残業もしない。また研究所等の化学実験等は大学で化学を専攻した人であっても非常にいやがる。動物実験、解剖の仕事等もそうである。就業の機会を自らせまくしている意識の問題がある。男のやっている仕事を女にやらせておめかというところではなく、そうした仕事をやるチャンスがありながら自らせはめている印象がある。(使)

◎ 深夜業、生理休暇について基準法で保護されているというが、使用者側は都合のよい時だけそれをだが、実際の面では本当に忙しく生休にしてもとりたい所がとれないのが事実である。(労)

○ 労働力需給が今変わりつつあり、労働力不足ということになれば企業の方もそれにそった体制をとらざるを得なくなる。そうすれば婦人の場合も全体として労働力が不足してくれば、いろいろ制約条件があるがそれをカバーして使いようにならざるを得なくなると思う。今のところ年令の高い婦人まで及んでいないが、近い将来そうなると思う。そういった状態になれば社会的にも婦人が良い条件で働けるような社会体制を、いろいろ施設を設けるとか、といったことを考えざるを得なくなる。(学)

◎ 企業が労働力を扱う場合、男子であれ女子であれ商品であり、正当な価値を払っていると思う。むしろ産前産後の休暇をとるとか生理休暇をとると実質稼働が少ないから、同じ賃金を男子と同じに払うとべしなまいというところは、企業の立場とすれば当然かもしれない。そのことを人間として要求するのでなく、それは企業に要求するのではなく、社会保障という形で国に要求するのが筋ではないか。そういった

制度に移行するならば別だが、現在では企業が労働力を自分で判断し、対価を払うというのはおむを得ないのではなか。(学)

◎ 種々の職場でこれは婦人に適している。これは婦人に適していないという判断があるいは分析が非常に欠けている。深夜勤務をあたりまえとするより職場に婦人がむかえないのは当然で、また出張や元来に強い職場に既婚婦人がむかえないこともあるが、そういったことを細かく分析することを個々の企業の中に入れてやらなければならぬ。(学)

(3) 婦人の能力を専門的技術的職業分野にいかし、その雇用機会の拡大を図るための方策について

中村会議員

政策というものに2種類ある。直接的に婦人の専門的技術的職業分野の開拓を図るための方策と、間接的に婦人の就業状態を変えていく、例えば雇用の状態とか労働市場の緊張度などが婦人の就業状態を変えていくという面がある。

そして、直接的な政策よりむしろ外面の一見間接的と思える労働市場の状態の変化が結果において婦人の専門的職業への進出を促進するための基礎となることが多いかもしれない。直接的政策は、もう一つ大きい外側の完全雇用状態の接近の中で初めて有効に働く、逆に外側の労働市場の緊張がゆるめば直接的政策の効果は減殺されることもある。このことを前提として、ここでは直接的政策について述べる。

① 問題とすべき事実

① 婦人の職業構成とその学歴構成

大学出の女子をその出身学部別にみると、半分近くが文学部系統、外に家政、教員養成、芸術といった所が非常に多い。理工系の女子は非常に少ない。短大も家政科等が多く工業系統が少ない。その意味では専門的技術的職業に行きにくい教育がなされている。あるいはそういう選択をしてしまっているということであり、この点考える必要がある。

大学出の女子の学歴構成

(大学)

	文学	法政・商経	理	工	商	船	農	経済	看護	家政	体育	芸術	教育	合計
30年	55,562	19,535	8,615	6,339	127	—	25,499	22,070	—	251	608	2,635	3,259	441,140
38年	65,694	310,336	1,891	58,809	153	—	52,416	21,291	—	28	1,622	2,233	4,986	614,920
30年	21,421	2,395	1,293	565	—	—	301	7,294	—	7,552	159	2,788	2,805	82,565
38年	51,249	5,825	2,624	616	—	—	870	10,567	174	18,772	859	25,411	7,627	117,829
30年	7,665	197,746	99,081	67,804	127	—	25,800	23,364	—	7,903	2,237	9,054	5,224	503,705
38年	11,693	314,161	21,537	139,425	156	—	33,281	31,558	174	18,605	5,516	38,685	12,615	762,749

(短大)

（市入）												
	文学	法政・商経	理	工	農	看護	家政	体育	芸術	美術	その他	計
男	30年 3,717	19,818	—	7,243	1212	—	19	29	268	293	2,621	55,120
	38年 28,15	17,486	—	13,344	139	—	58	—	67	457	—	35,578
女	30年 9,726	1,646	174	71	145	174	25,008	1012	531	119,0	930	40,005
	38年 20,775	3,805	154	3,012	318	472	46,354	3,694	6,775	26,65	—	84,489
計	30年 13,443	24,466	174	7,314	1,365	174	25,525	1041	819	1563	3,554	7,6025
	38年 23,566	21,271	154	13,646	1,703	474	46,369	16,94	48,42	21,22	—	119,787

② 労働力不足の意味

全般的労働力不足の中で、より不足を強く感ずるのは現場の工員とか肉体労働の部分であって、これから先教育程度は全般としてますます上ってゆくとき事務技術系というのは相対的には不足の度合は弱いと考えられる。

③ 供給側の問題

イ 教育の問題

企業側で求めるような分野の教育を受ける女子の数が少ない。この問題の解決をはかる必要がある。そのための方策として制度的な面、婦人がこれらの分野により多く進むためのキャンペーン等が考えられるだろう。

ロ 意識面の問題点

婦人の場合、職につく場合のプロ意識の点に問題がある人が多い。特殊な技術を身につけない、事務系統の簡単な事務をやっている、結婚をまつ、結婚するまで勤めるといった人が多い。これは教育の専攻分野の問題とも関連しているのだと思う。

そこで、家庭婦人になりたい人は別にして、専門的職業につきたい人、プロ意識を持った人をはっきり養成するための婦人がりまぐ教育を受けられるようなコースを作ることが基本的政策の手段として考えなければならぬ。

ハ 結婚と職業の両立の可能性

現状では結婚して子供が生まれる状況下で職業を継続するのは非常にむづかしい。これを可能にする政策が2番目として必要である。

④ 需要側の問題

イ 男女差別の意識

男女差別の意識が企業側にあることは否定できない。制度的に女の人はとらないという企業がたぐさみあるし、といった場合も初任給などに差をつけるということが多いことも事実である。企業側と労働組合の交渉による条件の改善は可能だが、それにしても外側の条件、労働力不足といふことが結局メタになるのではないが。全体として専門家が足りなくなっていく中で、年功序列制、終身雇用制といふものが変わっていく情勢が生まれてくるし、その中で男女差別の改善、専門職の優遇という問題も生まれてくると思う。

ロ 勤続の短かさ

年功制、終身雇用制が長期的にはくずれていかざるを得ない。それによって万能選手を作るのではなく専門家が伸びてくるという事態になるなら、事務なり技術なりの仕事を単純化、細分化し割合短期間にある仕事だけを熟練させるという形になる。そうすると勤続がそう長くないといふことが前程大きな障害にならなくなる。

ハ 適切な人材の不足

専門家として採用しようとする人が少ないという問題は教育の問題と関連して長期的政策の中で解決されていくより方法がないのではないか。

① 促進の条件と方策

① 教育制度の問題

大学制度を変えるなり、例えば婦人がもっと理工系に進出しようような教育制度を作るとは基本的な問題であるが、同時に一度職場についた人達の再教育、社会教育という

ことを企業としてはもちろん、国の仕事としても考えるべきではないか。

② 終身雇用制の改革

終身雇用制、年功制が少しづつ変わって行く中で、動員の短い人に対しては事務技術系の仕事の細分化など内容を変えていくことによりそれに対応させる必要がでてくる。そうすれば一度結婚してリタイアした人達の再就職の可能性も生まれてくる。その場合企業側が人手不足で困らないと認めなければ、パートタイムなりを現実必要となってくるような状況をむしろ大きい政策で作らなければ基本的には解決しない。

③ 政策的措置

託児所の設置等一度リタイアした家庭婦人の再就職のための環境の整備が必要になる。

討 議

○ 労働力不足の問題で、現在やはり技術的職業というものがかなり不足しているように感ずる。専門的職業についても恐らく同様ではないか。また、事務系の中でもかなり高度な例えばプログラマーとか新しい分野、それから交替勤務のある所例えば看護婦など現在の不足は非常に特定分野に集中してあらわれている。(学)

○ 女性であるが故に背負っているいくつかのハンデがあり、それが女性進出の制約条件になっている。その場合その制約条件を企業がカバーすべきかどうかは問題がある。もし女性が持っている特殊な制約条件が女性の権利として認められ

ばならないとすれば、そういうハンデキップは企業がうめるのではなく、国が面倒をみていくべきではないか。

○ 全体的労働力不足ということは否定できないが、今後専門的技術的職業分野では労働力不足ではないと思う。むしろ供給過剰であると感じる。というのは教育水準が高くなり大学卒の数が非常に増える。その反面、中卒、高卒など今企業側がほしいのが減ってくる。そこで中卒でよいところを高卒、高卒でよいところを大卒を使うという状態になってきている。だから専門的技術的職業分野になればなる程、そこに女性が進出してくれば大変な競争関係になると思う。(使)

○ これは男の仕事というように企業側として決めていて、ハイクラスの場合これは女だからだめだという既成の概念がある。女性の中にも男性よりはるかにすぐれた女性もいるわけなのに個人個人の能力ということの前に、男か女かということまで分けつけてしまうというところを日本の企業はやってきている。婦人が専門的技術的分野へ進出するためには企業側のこうした意識をまずかえさせなければならない。(男)

○ 企業の中には割合女性にチャンスを与えているところもある。問題は、そのチャンスを受けとらない女性が多すぎる事だ。もう少し女性のもつプロ意識というものを力強く育てていかなければいけないと思う。(男)

○ 学校教育における職業指導のはたけ役わりが必ずしも十分ではなく、その点女子の職業意識の低い一つの原因ではないか。(学)

○ 専門的技術的能力をもった人が、結婚なり子供ができて一度やめた場合、もう一度技術者として入って行けるような労働市場が開放されていたり、企業側の受入れ態勢が一般的

ムードとして流れてくると、女の人がそうした分野に進出していきにくいのではないか。(学)

⑧ 専門的技術的能力を持っている人が就職していないというところは、企業にとってもむだな投資をしたといふことだけではなく、国全体としてそうした能力を持っている人が雇用されていないということは大きな損である。(学)

⑨ 日本の教育費が非常に高いのが日本の所得が一般に低くて、子供が何人がある場合、男子だけを教育受けさせて、女子は適当で良いじゃないかという感じがかなりあると思う。これは日本の貧しさとも関連していると思うが、現在のよくな教育費が上って行くという状態では家庭において女性に対してそうした専門的職業につくチャンスを与えていないといふことが言えるのではないが。日本の今までの所得の低さと教育費の上昇が女子のそうした分野への進出の障害になっているといふことも対策を論じる上を考えなくては必要がある。

(学)

(4) 総括まとめ

中村会議員

専門的技術的職業の範囲が明確でなく、その点をどう考えるかが問題になったが、ここでは一応統計調査で使われる職業分類上の範囲よりも、もう少し広くとって、事務的あるいは現場の仕事の中でも高度の知識を必要とするもの、更に教育訓練が必要であるようなもの、これが実際に受取られている専門的技術的職業の範囲であると一応きめてあとの議論をすすめたい。

○ 婦人の職場進出がかなりむづかしい、あるいはおくられている背景

① 婦人であるが故の本質的制約

結婚、出産、育児等の問題があり、また、夜勤ができない等もあり、その解決策としては、例えば、育児がある程度をした段階での再就職等が考えられ、そのための再訓練教育あるいは託児所の設置、家事の面を何かの制度でカバーするとか、政策的配慮が必要である。

② 本質的制約を越えた婦人の問題

(主として若い婦人の場合)

イ 長くその職場にいて専門家になるという考えをもたないで就職する人が非常に多く、婦人の職業人としてのプロ意識の欠除が問題である。それが結婚ということに結びつく問題ではあるが、そのことが企業側に女子の採用をちゅうりちよさせる大きな理由となっている。

ロ 高等教育等における教育の内容が男子に比べ片よっている(文学部、家政学科に集中している等)理由として

ア 本人がある種の学科を敬遠、あるいは家庭が敬遠させる。

イ 学校側の受入れ条件が十分でない

その対策として

ハ もう少し女子向けの専門的技術的分野での高等教育を考慮するのもいいのではないか。

ニ 仮りに専門領域をやらなかったとしても、大学を出た段階で簡単に再教育して職業適性をつくれることも一つの方法であろう。

④ 企業側の問題

イ 伝統的考え方、女子にはこの職場はむかない、すぐやめるから因る等で最初からシャットアウトする、また、初任給が違うという形で最初から差別をするというのが非常に多く、企業側に堪えてもおわねばならぬ点である。

ロ しかし、女子の意識とのからみあい、女子にはすぐやめられるとからくるリスクの勘定を考えると、やはりリスクが大きいと考えれば、そういう待遇をとって善い理由がないとは言えない。

ハ 仕事として女子の本質的問題とのからみあい、仕事の内容として女子に向かない職場の多い企業というのがある。一方女子に向いた職場であっても敬遠するというような状態があったことも否定できない。それからの一つの仕事としてどの仕事に女子に向いているか、あるいは男女の差がなくやれるのかということとを分析する必要がある。

ニ 女子への過保護

ア 例えば、女子に出張させることをひかえる企業が多い。

ハ 現在の企業は本来、専門的技術的職種として人を採用することは割合少ない。むしろ一定の昇進コースをたどって、ぐるぐる廻していくという制度があり、その形が長期勤続ということに結びついてきているので、女子にとっては、非常に不利である。これから先の問題としてこれがどの程度に変わっていくか、その中で女子の問題が考えられなければならない。

⑤ 国の政策として必要とされる重要点

① 教育の問題

学校教育を含めて、学校教育の中における職業指導の面、女子に職業技術を身につけさせるような教育機関の設定、それから再教育、再訓練の問題

② 再就職のための環境整備

託児所の設置、家事負担を軽減するための方策等一度リタイアした人が再度就職してくる場合に必要の対策の検討

③ 労働基準法の時間外労働、深夜業に関する特例職種の再検討

④ 女子に適する職種、男女差別のない職種にはどんなものがあるか、仕事の内容の分析

⑤ 一度リタイアした人が再就職した場合、どのような職種がよいか、それについての再訓練についての研究

⑥ 再就職の場合職業安定所等を通じガイダンスをしてほしい

……………等

全体として労働力不足の状態がでてきている。その中で事務

系はあまらせてきているが、特に技術者が足りない点が指摘された。将来において大学出は数の上ではあまってくると思われるが、同時にその中で高度の技術、資質をもった人への要求はますます増えて来るを得ない。そういう中で、女子を使っていくことに企業側がならざるを得ない要件は外側にはだんだん増えてくると思う。その増えてくる条件の中で企業側が自分の制度を変えていくことに少しづつなっていくように思われる。

そのためにいろんな所から企業に働きかける必要がある。勿論国をも含めてである。そうなればその中で次第に事務なり技術なりが細分化し、単純化していくと、それによって過去においては女子の職場でなかったものが女子の職場に変わる。あるいは男女共通の職場に変わっていく可能性が強くてくる。そういう形で今後女子の職業分野も拡大されていくものと思われる。