

婦 人 の 地 位



情 報 No. 1 6

法律・制度編

— 主 要 内 容 —

- 1 女子労働者福祉対策基本方針
- 2 西暦 2000 年に向けての新国内行動計画
- 3 研究会、審議会等報告
- 4 婦人に関係のある法律
- 5 判 例
- 6 国際関係

資 料

1988年1月
労働省婦人局

目 次

1 女子労働者福祉対策基本方針の策定 (昭和62年6月) -----	1
2 西暦2000年に向けての新国内行 動計画の策定(昭和62年5月) -----	14
3 研究会、審議会等報告 -----	18
(1) 女子パートタイム労働対策に関する 研究会報告「今後のパートタイム 労働対策のあり方について」(昭和62 年10月) -----	18
(2) 女子再就職に関する研究会報告 「今後の女子再就職援助対策のあり 方について」(昭和62年3月) -----	21
(3) 長期労働政策ビジョン懇談会報告 「勤労者生活の豊かさを求めて」 (昭和62年4月) -----	24
(4) 勤労者の老後生活安定対策研究会 報告(昭和62年5月) -----	26
(5) 教育改革に関する最終答申(臨時 教育審議会 昭和62年8月) -----	27
(6) 長寿社会対策の実施状況と今後の 施策の方向(総務庁老人対策室 昭 和62年10月) -----	28
4 婦人に関係のある主な法律 -----	29
(1) 労働基準法の一部を改正する法律 (昭和62年法律第99号) -----	29
(2) 社会福祉及び介護福祉士法(昭和 62年法律第30号) -----	31
(3) 所得税法等の一部を改正する法律 (昭和62年法律第96号) 等 -----	32
5 判 例 -----	34
(1) タケダシステム未払賃金等請求事 件(昭和62年2月26日東京高裁 判決) -----	34
(2) 住友重機製機製造所地位保全仮処 分異議申立事件(昭和62年5月6 日松山地裁西条支部判決) -----	35

(3) 財放射線影響研究所従業員たる地 位確認等請求控訴事件、同附帯控訴 事件(昭和62年6月15日広島高 裁判決) -----	36
(4) 離婚請求上告事件(昭和62年9 月2日最高裁判決) -----	37
6 国際関係 -----	38
(1) 第41回国連総会における婦人間 題関係審議について -----	38
(2) 国連婦人の地位委員会1987年会 合の開催について -----	38
(3) 国連第6回女子差別撤廃委員会の 開催について -----	38
(4) OECD・経済における婦人の役 割作業部会について -----	39
(5) 婦人の地位のモニタリングと向上 のためのナショナル・マシナリーに 関するセミナーの開催について -----	39

資 料

(1) 婦人の公職参加状況 -----	41
(2) 昭和61年度女子労働者の雇用管 理に関する調査結果 -----	49
(3) 昭和62年版婦人労働の実情 (要約) -----	56
(4) 婦人の地位向上に関する新聞論調 (昭和62年) -----	58
(5) 婦人週間テーマの変遷 -----	60

1 女子労働者福祉対策基本方針の策定（昭和62年6月）

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

この方針は、男女雇用機会均等法第6条に基づき、女子労働者の職業生活と家庭生活の動向と課題を明らかにするとともに、これらを踏まえ雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進に関する施策及び女子労働者の就業援助に関する施策を中心に、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図るための施策について、その基本的な方向を示したもので、法施行後最初のものである。策定に当たっては、婦人少年問題審議会（渡邊道子会長）及び都道府県知事の意見を求めた。

以下はその全文である。

は じ め に

戦後の婦人行政史にあたって、昭和60年（1985年）は、ひときわ光芒を放つ一年であった。永年の懸案であった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）が成立するとともに、国連婦人の10年の最大の成果である「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）を批准するなど、女子労働者にとって新たな時代の幕が開けた。

我が国の女子労働者は、近年著しく増加するとともに、就業分野の拡大、勤続年数の伸長、就業意欲の向上等質的にも大きく変化し、経済社会の発展に大きな役割を果たしてきているが、我が国の経済社会の実態は意欲と能力のある女子労働者がそれを十分に発揮し得る環境が整備されているとは必ずしもいえない状況にある。

昭和61年4月1日から施行された男女雇用機会均等法によりこれらの状況の改善が進むことが期待されるが、同法が目指す女子労働者の福祉の増進と地位の向上のためには、労使の努力はもとより国民全体の理解が不可欠であり、また、婦人行政の果たす役割は一層重要なものとなっている。

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

本方針により施策を進めるに当たっては、女子労働者の福祉に関連する施策は広範多岐にわたるので、関連する他の施策との連携を密にし、総合的な効果をあげるよう努めるものとする。

また、本方針の運営期間は、昭和62年度から66年度までの5年間とする。

第1 女子労働者の職業生活と家庭生活の動向

1. 女子労働者を取り巻く経済社会の動向

我が国経済は、昭和58年に入り長期にわたる景気停滞をようやく脱け出して、本格的な景気回復に向けて動き出し、60年央まで着実に拡大を続けてきたものの、その後円高の急速な進展等に伴って、製造業を中心に景気停滞感が広がるとともに雇用過剰感が高まっており、雇用失業情勢は厳しい状況で推移している。

さらに、中長期的な観点からみると、今後安定成長下において大幅な経済の拡大、労働力需要の伸びが期待できない上に、サービス経済化の進展、マイクロエレクトロニクス技術を中心とした技術革新の進展、国際経済環境の変化等により、就業構造の変化、雇用形態の多様化がより一層進むものと予測される。一方、労働力供給の面においては、出生率の低下により若年労働力の増加が期待できない上に、平均寿命の伸長に伴い高齢労働力の急速な増加が予想され、高齢化社会への対応は今後の我が国社会に課せられた重大な課題となっている。

また、女子のライフサイクルの変化をみると、人生80年時代といわれるように女子の平均寿命が著しく伸び、国際的にも最長寿国の一つとなる一方で、女子が一生のうちに産み育てる子供の数が減少した結果、女子がその生涯において育児に携わる期間が大幅に短縮され、末子就学後の人生が長期化しており、人生をどのように豊かに過ごすかが女子にとってますます大きな問題となってきたが、今後ともこの状況は継続するものと予想される。

このような経済社会全体の大きな流れは、女子労働者自身の意識やその生き方にも影響を及ぼすものである。

次に、女子労働者を取り巻く国際的な状況に目を転ずると、近年、特に昭和50年の国際婦人年を契機に、あらゆる分野での男女平等達成の気運の高まりは世界的な大きな潮流となってきた。国連の場における、女子に対する差別をなくすための努力は、国際連合憲章、世界人権宣言、国際人権規約、婦人差別撤廃宣言という形で積み重ねられてきたが、それらのいわば集大成として昭和54年に女子差別撤廃条約が採択され、我が国も男女雇用機会均等法の制定等所要の条件整備を行った上で、60年6月に本条約を批准したところである。

また、同年は国連婦人の10年の最終年に当たり、ケニアのナイロビにおいて世界婦人会議が開催され、西暦2000年に向けて「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」（以下「将来戦略」という。）が採択された。さらに国際労働機関（ILO）においても、従来より男女の均等待遇、女子保護に関するいくつかの条約、勧告が採択されてきているが、特に昭和60年には、世界婦人会議に呼応して、第71回総会において「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等に関する決議」が採択され、国際的にも、これまでの実績を踏まえ、さらに婦人の地位向上に向けての取り組みの努力が求められているところである。

2. 女子労働者の職業生活の動向

(1) 女子雇用の動向

イ. 女子労働力人口は、昭和51年以降景気後退期にも減少することなく男子の伸びを上回って増加し、61年には2,395万人と労働力人口全体の39.8%を占めている。また、女子労働力率も、昭和50年を底に上昇傾向に転じ、61年には48.6%となっている。

従来女子は、不況時には労働市場から引退して非労働力化し、好況時には労働力化するという動きがみられたが、最近では女子労働力に明瞭な景気感应性は認められなくなっている。また、女子労働力率は30～34歳層をボトム、20～24歳及び40～45歳層をトップとするM字型カーブを描いているが、近年そのカーブが全般的に上方にシフトしてきている。

近年の女子労働力率の上昇は、主として雇用者世帯における中年既婚者の労働力率の上昇によるものであり、今後も①サービス経済化等による女子労働力に対する需要や短時間雇用の機会の増加、②家事、育児負担の軽減、③育児期間の短縮などライフサイクルの変化による就業可能期間の長期化、④高学歴化等による就業意欲の向上、⑤世帯主所得の伸びの鈍化などにより、中高年既婚者を中心に女子の労働力化が進むものと考えられる。

ロ. 女子雇用者は日本経済の高度成長のもとで大幅な増加を示したが、安定成長に移行した後も数、率とも男子を上回って増加を続け、昭和61年には1,584万人と雇用者総数の36.2%を占めるに至っている。

女子雇用者は、質的にも大きく変化しており、雇用者世帯を中心とした既婚者の労働力化に伴い、中高年齢化、有配偶化が進んでいる。昭和61年には35歳以上層が約6割を占めるに至っており、また有配偶者に死別・離別者を加えた既婚者は約7割と、女子雇用者の大半を占めている。

女子雇用者の学歴をみると、高等学校卒業者の占める割合は、あまり変化はないが、中学校卒業者は減少、短期大学、大学卒業者は増加して高学歴化が進んでいる。短期大学、大学への進学率は近年横ばいで推移しているが、その卒業者の就業率は上昇しており、今後女子雇用者の高学歴化はさらに進むものとみられる。

女子雇用者の平均勤続年数（昭和60年 6.8年）は、男子雇用者のそれ（同11.9年）に比べまだ短いものの、高学歴化、ライフサイクルの変化等による女子の就業意欲の高まりから、結婚、出産後も引き続き勤務し、男子と同様に生涯を通じて職業生活を継続する者や中高年になって再就職し定着する者も増加していることを反映して、徐々にではあるが伸びてきており、10年以上勤続の者が女子雇用者の4分の1を占めるようになっている。女子労働者は結婚・出産で退職する者が多かったが、近年それらを理由とする退職者の割合は低下しており、今後とも女子労働者の職場への定着化が進むものとみられる。

ハ. 近年の産業構造、就業構造の変化を背景にして、女子雇用者は広範な産業、職業分野で増加している。

産業分野でみると、女子雇用者は、昭和50年には製造業に最も多く就労し、次いでサービ

ス業、卸売業、小売業（飲食店を含む。）となっていたが、55年にはサービス業の雇用者数が製造業のそれを上回るに至り、60年にはサービス業、製造業、卸売・小売業、飲食店の順に女子労働者が多く雇用されており、これらの産業に8割以上が集中している。また、各産業の全雇用者に占める女子の比率は、ほとんどの産業で上昇してきている。

職業別にみると、昭和60年には、事務従事者が全体の3分の1を占め、次いで、技能工・生産工程作業者及び労務作業者、専門的・技術的職業従事者となっている。職業別の女子の比率は、サービス職業従事者及び事務従事者で高く、いずれも5割を超えている。なお、管理的職業従事者は、数は少ないものの昭和50年の11万人から60年には19万人へと増加し、女子の比率も5.3%から8.5%へと高まっている。

ニ、サービス経済化、技術革新等の進展、女子自車の生活パターン、就業意識の多様化等によりパートタイム労働者の増加に加え、派遣労働等の新しい形態で就業する者も現れている。

特に女子パートタイム労働者は女子雇用者全体の増加率を上回る率で増加し、昭和61年には女子雇用者の2割強を占めている。今後とも、サービス経済化の進展、女子無業者のパートタイム労働志向の高まり等を背景として、パートタイム労働者の増加が見込まれる。

派遣労働については、昭和61年7月1日から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」が施行されたことに伴い、今後事務処理、情報処理、ビルメンテナンス等の分野で派遣労働者として働く女子労働者も増加するものと予想される。

(2) 女子労働者の労働条件

イ、女子労働者の労働条件について、まず賃金をみると、ここ数年間において高卒の標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続して勤務している者）の場合、女子の賃金の男子の賃金に対する割合は20歳台で約9割であり、年齢が高くなるにつれて低下し、50歳台で約7割となっている（労働省「賃金構造基本統計調査」）。

また、新規学卒者の初任給の男女間格差（男子＝100、産業、企業規模計）は、昭和61年には中卒94.0、高卒94.0、大卒（事務系）96.6となっており、最近5年間についてみると、高卒では横ばいとなっているが、中卒、大卒（事務系）では格差の縮小が進んでいる。

男女間の平均賃金の格差は、年齢、勤続年数、学歴のほか、世帯における地位などの労働者の属性、その就業している産業、企業規模、職種、職階などの就業分野や就業実態が異なっていることが反映しており、またそれらの要因の中には雇用管理面において男女に均等な機会が必ずしも与えられていなかったことにより生じている面もあったが、男女雇用機会均等法の制定の動き、成立及び施行を契機として初任給等の賃金制度をはじめとする雇用管理の各局面における男女の取扱いについて見直しを行う企業が増加してきており、この面からの格差は今後その縮小が期待される。

ロ、労働時間についてみると、常用労働者1人平均月間総実労働時間は男子は昭和55年の181.2時間から0.7時間増加して61年には181.9時間、女子は164.1時間から1.9時間減少して162.2時間となっている（労働省「毎月勤労統計調査」）。このような男女間の労働時間の

差は、女子については男子にはない法制上の制約があることや、パートタイム労働者が多いこと等によると考えられる。

ハ、男女雇用機会均等法施行前（昭和56年及び59年）における女子に対する雇用管理の状況についていくつかの面をみると、まず4年制大卒者を公募した企業のうち男子のみを募集した企業及び労働基準法による就業制限業務以外に女子を全く配置していない仕事があるとした企業は、昭和59年には、56年より割合は低下したものの、いずれも3分の2近くを占めていた。また昇進について、女子には昇進機会はないとした企業は、昭和56年、59年とも4割を超え、教育訓練についても新入社員教育についてはかなりの企業で男女同一に行われていたものの中堅社員教育や管理職等に対する教育訓練については、男女で内容や機会を同じとするものは多くはなかった（以上労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」）。

さらに、男女別定年制のある企業の割合は、漸次減少してきたが、男女雇用機会均等法施行直前（昭和61年1月）の調査によると、従業員30人以上の企業で14.3%となっていた（労働省「雇用管理調査」）。

これら雇用管理における女子の取扱いについては、男女雇用機会均等法の施行後、雇用の各段階において同法の趣旨に沿った改善がみられるところである。たとえば新聞等を媒介とした募集においては「男子のみ」とする求人が大きく減っているほか、新規学校卒業者に対する募集においても、これまで女子に門戸を閉ざしていた企業の多くが女子にも門戸を開いたことから男女共用求人が増大している。また、教育訓練の機会及び内容、福利厚生、男女別定年制等について男女同一に改善した事例が多数見受けられる。

以上のように女子労働者の労働条件については、男女雇用機会均等法の施行により大きく改善の方向に向っているものの、今後とも一層の改善を促進していく必要がある。

(3) 女子労働者の意識の変化

イ、女子の職業に対する考え方も大きく変化しており、「職業をもち、結婚・出産を契機として家庭に入る方がよい」とする者の割合が昭和47年の30.9%から59年の21.7%へと減小した一方で、「職業をもち結婚や出産の後でも仕事を続ける方がよい」とする者の割合は11.5%から20.1%へ、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終ると再び職業をもつ方がよい」とする者の割合は39.5%から45.3%へとそれぞれ増加している。約5割の女子が職業中断一再就職パターンを選好しているという状況にあるが、全体として就業継続の意識が高まり、職業を生涯のものと考えている者の割合が増加している（昭和47年総理府「婦人に関する意識調査」、昭和59年総理府「婦人に関する世論調査」）。

ロ、女子労働者の職業意識に関し、年齢及び雇用形態による特定のグループについてさらに詳しく調査したものをみると、まず若年者について「今の会社でこれからも働きつづけたいかどうか」については、男子では「はかにより条件の会社があるならばやめるかもしれない」と「いつまでも勤めていたい」の割合が約4割とほぼ同じになっているが、女子では「結婚するまで、子供ができるまで勤めていたい」が約5割と最も多く、次いで「はかにより条件の会社があるならばやめるかもしれない」で、「いつまでも勤めていたい」は1割強とかなり少ない（労働

省「昭和60年若年者就業実態調査」)。女子労働者について職業意識の高まり、職場への定着化が進んできているとはいえ、女子のライフサイクルにおいて結婚・出産が就業の継続に大きな影響を及ぼしていることがうかがわれる。

次に、女子パートタイム労働者の仕事の継続意識をみると、「今の仕事を続けたい」とする者が9割弱と大半を占めている。また、「今後どのような仕事をしたいと思っているか」については、「今のままでよい」とする現状維持派が6割と最も多く、「教育訓練を受けるなどして、技術・技能を高めたい」、「単純・補助的な業務でなく、主たる業務に変わりたい」など仕事に対して積極的姿勢であるものは2割強となっている(労働省「昭和60年パートタイム労働実態調査報告」)。

また、業務処理請負契約等のもとに他企業で事務処理に従事する女子労働者について、同形態の労働を選択した理由をみると、「自分の都合にあわせて働けるから」が4割強で最も多く、次いで、「技術・資格をいかした仕事ができるから」となっている(昭和61年雇用職業総合研究所「人材派遣業(事務処理)の女子労働者の仕事と生活に関する調査研究報告書」)。

これら調査を通じて浮かび上がってくるのは、家庭生活と職業生活の両立を目指し、それを可能とするような就業形態を模索している女子労働者の姿であるといえる。

3. 女子労働者の家庭生活の動向

(1) 女子労働者の家族状況

有配偶の女子雇用者の家族状況について、まず子供の有無をみると、子供のある者が8割を占めている。その子供の数は、普通世帯のうち妻が雇用者でかつ夫が就業者である世帯(共働き世帯・全体の約4分の1)では、「子供が2人」が4割強と最も多く、次いで「子供が1人」が約4分の1となっている。次に共働き世帯について末子の年齢をみると、「6～14歳」が4割強と最も多く、次いで「6歳未満」が4分の1強となっており、末子が義務教育を受ける年齢である世帯の割合が最も高くなっている(以上昭和55年「国勢調査」)

また、夫婦と子供から成る世帯における末子の年齢別に妻が雇用者である割合(雇用者比率)をみると、妻の雇用者比率は「末子が乳児、その他」では1割強であるが、末子の年齢が高くなると上昇し、「末子が小学生」、「末子が中学生」では約4割となっており(昭和60年「労働力調査特別調査」)、育児が女子の就業に対し大きな決定要因となっていることがうかがわれる。

ちなみに親と同居している場合についてみると、「末子が乳児、その他」でも妻の雇用者比率は3割を超えており、末子が小学生、中学生である場合はその割合は5割前後となっている。これらのことは家事育児等を親に分担してもらえるために妻が雇用労働者として就業しやすくなっていることを示唆するものといえる。

(2) 女子労働者の家事育児等の実態

国際婦人年以降、我が国においても様々な分野において男女双方の役割の見直しが進んだが、家事育児負担はなお女子がより重く負っているのが現実である。

共働き家庭における夫婦の役割分担の状況についてみても、掃除、洗濯、食事の準備等が「妻（母親）の役割」とする者は9割強となっており、また、子供のしつけについても、「両方同じ程度の役割」とする者は4割強あるが、「妻の役割」とする者も同程度ある（昭和61年総理府「家族・家庭に関する世論調査」）。

このように家事育児の負担が女子に大きくかかっている背景には、家庭においていまだ残っている固定的な性別役割分担意識があり、世論調査等によれば「夫は外で働き妻は家庭を守る」という考え方に対して同感する者の割合は長期的には低下しているが、男で6割、女では5割に達している。

このような家事育児負担の実態や男女の役割についての意識を反映して、婦人が長く働き続ける場合の困難や障害として、「育児」、「老人や病人の世話」、「家事」、「子供の教育」等が挙げられている（昭和58年総理府「婦人の就業に関する世論調査」）。

そこで母親が就業し、5歳以下の子供を持つ家庭において子供の保育状況をみると、「公・私立の保育所、託児施設」が5割弱で最も多いものの、「夫又は妻の父母」をはじめ、「近所の人」、「夫又は妻の兄弟姉妹」、「その他の親族」等個人的なつながりによって対応している割合も高くなっている。（昭和57年総理府「青少年と家庭に関する国際比較調査」）。我が国の保育所の整備は着実に進められ、認可保育所数及び在籍児童数は、昭和50年の1万8千所、163万人から60年には2万3千所、184万人（厚生省「社会福祉施設調査」）へと増加はしているものの、保育時間やその内容は、女子労働者の増大、就業分野の拡大、就業意識の多様化等を背景とした女子のニーズの変化に十分対応しているとは必ずしもいえない面がある。

また、育児休業制度は育児を自ら行いつつ就業継続を可能にする制度であり、働き続けることを希望する女子にとって望ましい制度であるが、その普及率は年々高まっているとはいえ、必ずしも高いとはいえない状況にある。

一方で、急速な高齢化の進展により老親介護の問題が大きく注目されてきている。各種調査によると、自分の老後の世話は、男子は配偶者、女子は娘又は嫁に頼る傾向が強く、また、現実にも女子がそれを担っている状況にある。

共働き家庭における夫婦の役割分担の実態についてみても、「親の世話をする」ことは「両方同じ程度の役割」とする者が夫、妻とも最も多いが、「夫の役割」とする者は少なく、妻に「妻の役割」と答えた者が多くなっていることが注目される（昭和61年総理府「家族・家庭に関する世論調査」）。

第2 女子労働者の福祉の増進に関する基本的施策

1. 施策についての基本的考え方

女子労働者の福祉の増進に関する施策は、「女子労働者が母性を尊重されつつしかも性により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家

庭生活との調和を図ることができるようにする」という男女雇用機会均等法の基本的理念にのっとって推進されるべきであることはいうまでもない。

この基本的理念にのっとった具体的な施策のプログラムは、個々の女子労働者が自らの価値観、人生観により選択した就業のあり方が多様であるだけにそれに対応しうるようきめ細かさが要求されるものである。ただ、国が多様なプログラムを用意するとしても、それをどのように活用するかは個々の女子自身の問題である。女子が就業することは一般的には産業経済その他の社会的要請に応えることであり、一方女子自身にとっても、能力の発揮、自己実現の機会を広げ、地位の向上につながるものであるが、女子が家庭にとどまるべきか就業すべきかは社会的に断定すべきものではなく、女子自身の主体的な選択に委ねるべきである。

国の施策は、そのような女子自身の主体的選択が可能となる状況に必要な応じて整備するという観点から推進を図るものである。

2. 具体的施策

上記の観点に立って、本方針の運営期間中においては、第1で述べた女子労働者の職業生活と家庭生活の動向を踏まえて、以下のような基本的施策を推進することとする。

第1は、女子労働者の福祉の増進を図るため、女子の能力についての固定的な見方や性別役割分担意識の見直しについて、広く社会の理解と認識を深めるための施策である。

第2は、雇用の分野において女子が男子と均等な機会を得、意欲と能力に応じた均等な待遇を受ける状況を実現するための施策である。

第3は、女子が妊娠、出産、哺育という男子にはない役割を果たすことに着目した母性健康管理に関する施策である。

第4は、女子が男子に比べより重く家事、育児等の家庭責任を負っており、そのことが女子の就業のあり方に大きな影響を与えていることを踏まえた就業に関する援助等の施策である。

もちろん、このほか、女子労働者のみの問題ではないが、パートタイム労働、派遣労働等多様な就業形態が増大していることに対応した対策、労働時間の短縮、老親介護と職業生活との調和を容易にするための条件整備など男子労働者も含めた労働者全体の雇用の安定、労働条件の向上、福祉の充実等のための施策が、女子労働者のニーズも十分踏まえて推進されるべきであることはいうまでもない。

これらの施策が有効に機能するためには、国及び地方公共団体の努力が必要であることはもとよりであるが、企業及び労働組合並びに女子労働者自身の努力が重要であり、それぞれの立場で責任を全うすることではじめて施策の効果が期待されるものである。

(1) 女子労働者の福祉の増進に関する気運の醸成

国際婦人年を契機として我が国においても女子の能力や役割についての社会全体の認識は大きく変化してきてはいるが、依然として、女子の能力についての固定的な見方や男女の定型化された役割に基づく偏見、慣行が存在することは否定できず、このことが女子がその能力を十分に発

揮することを妨げている。

女子労働者の福祉の増進を図るためには、まず広く国民の間に、女子労働者が我が国の経済社会に大きな役割を果たしていること及び女子労働者が様々な問題に当面していることに対する認識を深めるとともに、そのような女子の能力についての固定的な見方や性別役割分担意識の見直しについての男女双方の自覚を促し、職場、家庭、地域など社会のあらゆる分野において、男女がともに役割と責任を果たしていくよう社会的気運の醸成を図ることが必要である。

このため、国及び地方公共団体は、常に女子労働者の実態や当面する課題の把握に努めるとともに、婦人週間、男女雇用機会均等月間、育児休業制度普及促進旬間等あらゆる機会を通じて企業、労働組合、男女労働者及び社会一般に対し、女子差別撤廃条約及び将来戦略の考え方を踏まえた婦人の地位向上のための啓発活動を展開することとする。

なお、実際に職場において女子労働者の地位が向上するためには、女子労働者自身の努力が不可欠であることから、特に女子自身の職業意識の向上を促すこととする。

(2) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

女子労働者がその能力を有効に発揮し、充実した職業生活を営むことができるためには、募集・採用から定年、退職に至る雇用の各段階において、名実ともに男女の均等な機会と待遇が確保されることが最も重要である。このため、国としては、男女雇用機会均等法の円滑な施行及び労働基準法に定める男女同一賃金の原則の徹底を図ることにより、企業の制度や方針における男女の差別的取扱いの解消を促進するとともに、女子の積極的活用を援助する施策を推進することとする。

① 男女雇用機会均等法の趣旨及び内容の周知徹底

昭和61年4月1日から施行された男女雇用機会均等法については、法施行後多くの企業がその趣旨に沿って雇用管理を改善するなど大きな成果を上げているところであるが、なお、法の趣旨の一層の浸透を図っていく必要がある。このため、国は、地方公共団体との密接な連携のもとに、毎年6月の男女雇用機会均等月間をはじめあらゆる機会をとらえて、周知・啓発活動を展開することとし、地域の事業主団体、労働組合等との連携を密にして、計画的できめ細かな指導を行うこととする。

また、特に企業において男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理の具体的実現、定着を図るには、事業所毎に人事管理方針の決定に携わる立場の人が、機会均等を推進する責任者として行政の努力とあいまって機能するようにする必要がある。このため、国は事業主に対しこれら機会均等推進責任者の選任を勧奨し、事業所内における男女の均等取扱いの進捗状況についての自主点検を促すこととする。

② 男女雇用機会均等法の円滑な施行のための相談、指導、援助等

男女雇用機会均等法の趣旨の浸透に伴い、男女の均等な機会及び待遇に関する相談は、今後更に内容的に高度な判断が要求されるような複雑な事例の増加等質的な変化が見込まれるところである。したがって、男女雇用機会均等法の履行を一層確実なものとするよう、都道府県婦人少年室における個別相談業務の充実に努めるとともに、女子労働者と事業主との間の具体的

な紛争について解決の援助が求められた場合には、婦人少年室長の適切な助言、指導又は勧告、機会均等調停委員会の円滑な運営等により紛争の迅速かつ円滑な解決に努めるものとする。

また、男女雇用機会均等法の施行状況の的確な把握に努め、必要な場合には法の規定について検討を行うものとする。

③ 女子労働者の積極的な活用のための援助

男女雇用機会均等法の要請に対し個別企業においては、様々な雇用管理の見直しが図られており、また法施行を契機に女子労働者の積極的な活用を進めようという気運が醸成されてきているが、これは多くの企業にとって過去の経験の蓄積もなく、まだ試行錯誤の段階にあるといってもよい。そのような企業の対応が円滑に進められ、女子労働者の積極的な活用、その能力の十分な発揮を可能にしていくために、国としても、女子労働者の能力の向上とその発揮のための雇用管理のあり方について業種別の様々な実態を踏まえた調査研究とその成果の提供、雇用管理の改善についての実務的技術的な相談に対する専門家の助言援助、労使各層を対象とした女子労働者の能力活用のための教材開発や講習会の実施、必要な情報資料の収集とその提供等、積極的な援助を行うものとする。

(3) 母性健康管理に関する対策の推進

女子労働者に対する母性保護は、本人の健康のみならず、次代を担う子供たちの健全な育成のためにも極めて重要なことであり、有配偶の女子雇用者の増加によりその確保の重要性はますます高まっている。このため、男女雇用機会均等法と同時に施行された労働基準法の改正部分において拡充された母性保護に関する最低労働基準の確保とあわせて女子労働者の妊娠、出産期間中における健康の保持について特別の配慮が求められる。

すなわち、女子労働者が、母子保健法に基づく妊産婦のための健康診査を受診し、これに基づき医師等の専門家により必要な指導を受けることができるようにするため、事業主が女子労働者に対して勤務時間中の受診について特別に配慮し、あわせて、女子労働者が指示された内容を守ることができるよう配慮することが望まれる。

このため、事業主が配慮すべき事項をとりまとめた母性健康管理指導基準が、十分理解され適切に実施されるよう、引き続き事業場において、母性健康管理推進者が選任されるよう勧奨し、その資質の向上に努めるとともに、都道府県婦人少年室に配置している母性健康管理指導医を活用して、相談、指導の充実を図ることとする。

なお、本基準については、必要に応じ専門の見地から見直しを行うこととする。

(4) 女子労働者の就業に関する援助の推進

女子労働者の約6割が有配偶者となり、女子労働者にとって職業生活と家庭生活の両立は大きな課題である。国際婦人年以降我が国においても様々な分野において男女双方の役割の見直しが進んできているが、家庭においては、家事、育児の負担は女子に重くかかっており、特に乳幼児等育児の負担は大きい年齢層の子供を有する女子労働者は就業継続について様々な問題を抱えている。

また、出産、育児等のため退職した女子で育児が一段落した後に再び職業に就くことを希望す

る者が増加しているが、再就職に必要な知識、技能を有していない者も多いことから、必ずしも適切な就業機会や労働条件が与えられているとはいえない状況にある。

このような女子労働者を取り巻く諸条件を踏まえ、国としては女子労働者の就業を援助するための対策を推進することとする。

① 職業指導等の充実

女子労働者の中には家事、育児等のため長期間にわたり職業から離れていた者や、育児が一段落してから新たに就職しようとする者など、職業指導等について特にきめ細かな配慮を必要とする者が多い。

このため、職業安定機関は、女子労働者のライフサイクルや就業ニーズを十分踏まえ、女子労働者が個々の適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、職業に適応することを容易にするため、労働市場の状況、求人情報等の雇用職業情報を提供するとともに、これに基づく適切な職業指導の実施、幅広い就業機会の確保、職業に必要な知識・技能の習得の促進等を進めることとする。

特に、昨今主婦層を中心に増加しているパートタイム就労希望者については、これらの者が適切な職業選択を行い、定着を図ることができるよう、職業紹介や職業相談機能の充実、雇い管理の改善の促進等を図ることとする。

また、母子家庭の母等の就業援助にも配慮することとする。

② 職業能力の開発及び向上の促進

女子労働者が充実した職業生活を送り、かつ、職場においてその地位を実質的に向上させていくためには、女子労働者自らがその職業能力の開発向上を図るよう促すとともに、これを促進する職業訓練、職業講習等の機会の確保とその充実を図ることが重要である。

このため、国は、女子労働者の勤続年数の長期化等に対応して、企業における女子労働者の能力開発がその職業生涯の各段階において計画的に行われるよう、積極的な指導、援助を行うこととする。

また、有給教育訓練休暇制度の普及や労働者の学習費用の負担を軽減する措置の充実を図り、女子労働者の自己啓発を促進することとする。

公共職業訓練については、技術革新の進展やサービス経済化等に伴う女子の就業分野の拡大等に対応して、女子労働者の職業訓練の充実を図るとともに、子育てを終えて再び就業しようとする者等のニーズに応じた職業訓練の拡充に努めることとする。

さらに、就業を希望する主婦等に対する相談、指導、技術講習を行う婦人就業援助事業の一層の充実を図ることとする。

③ 育児休業制度の普及促進等

女子労働者の就業継続にとって大きな課題となっている職業と育児の両立を図る育児休業制度は、乳幼児をもつ女子労働者が希望した場合、雇用関係を継続しつつ一定期間休業して育児に専念できるようにする制度としてその意義が十分認識され、普及が図られることが必要である。

このため、国は、育児休業制度の意義について、労使、社会一般に対して啓発するため、育児休業制度普及促進旬間において、集中的な広報活動を行うとともに、制度導入に関する相談・指導業務を充実し、育児休業奨励金制度等を十分に活用しつつ地域の実情に即した推進計画を策定するなどにより、育児休業制度の普及促進に努めることとする。

また、育児休業制度のあり方については、制度の普及の動向等を勘案しつつ引き続き検討を進めることとする。

④ 女子再雇用制度の普及等再就職援助の促進

出産、育児等を理由として退職した女子で再就職を希望する者が増加しているが、育児期後の就業は、女子の能力活用の観点からも意義が大きく、有効な施策を講ずることが必要である。

なかでも女子労働者が妊娠、出産又は育児による退職時に、元の企業に復帰することを希望する旨の申出を行い、これに基づき事業主が募集、採用に当たって特別な配慮を行う再雇用特別措置、いわゆる女子再雇用制度は前職で培われた経験、技能をいかす制度として再就職機会の拡大に寄与するものである。

このため国は、女子再雇用促進給付金の支給その他の必要な助言、指導、援助により女子再雇用制度の普及に努めることとする。

特にこの制度が労使双方にとって有効な制度として機能し、定着するようにするために、相談・指導業務の充実に努めるとともに、再雇用希望者の離職期間中の能力の維持、向上のための具体的援助策、再雇用希望者と元の企業との連絡、連携の強化のための方策のあり方等について検討を進めることとする。

また、再就職を希望する女子については、元の企業での再雇用以外の再就職についても有効な施策を講ずることが必要である。このため、国においては、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等の施策の有機的連携に努めるとともに、女子の再就職機会の拡大に向けて、再就職者向けの職種や活用方法等についての情報提供などを含め、再就職援助対策の今後のあり方とその体系化を図るための調査研究を行い、その成果に基づき適切な施策を講ずることとする。

⑤ 働く婦人の家の整備及び運営の充実

働く婦人の家は、福祉施設に恵まれない中小企業で働く女子労働者等のための総合的福祉施設として、地方公共団体が地域のニーズに応じて設置、運営する施設であり、女子労働者福祉の地域における拠点としての役割を果たしてきており、これまで女子労働者にとって重要な課題である職業生活と家庭生活の調和を容易にするような相談、講習等の援助の実施、余暇を活用した休養、レクリエーションや教養の向上のための諸事業が行われてきたところである。今後はこれらに加え、女子労働者の職業生活の充実を図るための意識の啓発、職業に関する相談、講習の充実、育児期後に労働市場に再参入することを希望する主婦等に対する指導・援助機能の充実等女子労働者及び地域社会のニーズの変化に対応したその機能の拡充が求められている。

このため、国は、地方公共団体に対し働く婦人の家の設置に対し助成するとともに、地方公

共同体が女子労働者のニーズの変化等に応じて働く婦人の家の設置及び運営を行いうるよう望ましい基準等を整備し、これに基づき適切な指導に努めるほか、働く婦人の家の運営の担い手である職員の資質の向上のための研修の充実に努めるものとする。

3. 行政推進体制の充実、強化

婦人行政を総合的に推進する第一線機関である都道府県婦人少年室においては、従来から婦人の地位向上、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保、女子の就業に関する環境条件の整備、パートタイム労働等に関する対策を推進してきたところであるが、男女雇用機会均等法の施行等婦人行政の新たな展開に当たり、地域の経済社会情勢に適切に即応しつつ効果的な行政推進を図るため、その機能の充実、強化を図ることとする。

また、婦人行政の効果的な推進に当たっては、多方面からの対応が不可欠であることから、関係行政機関との連携を強化するとともに地方公共団体との連絡を密にすることとする。

さらに、女子労働者をめぐる諸問題が各方面で大きな意味をもつようになってきたことに伴い、女子雇用に関する様々な情報に対するニーズが高まっており、このような各種の情報の収集、蓄積、提供が体系的、総合的に行われることが婦人行政の効率的推進にとって不可欠になってきている。このため、国は、そのあり方について調査研究を進め、労使をはじめ国民のニーズに応えるとともに、国際的にも課題となっている婦人関係情報ネットワークの一端を担うような情報提供システムの整備を図るものとする。

2 西暦 2000 年に向けての新国内行動計画の策定（昭和 62 年 5 月）

婦人問題企画推進本部（本部長 内閣総理大臣）は、昭和 62 年 5 月「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定した。

新国内行動計画は、1985 年に国連が策定した「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の我が国の国内施策への取入れを図るものであり、昭和 52 年に策定された「国内行動計画」の成果を踏まえた上で、政府が 21 世紀に向けて長期的展望に立って推進すべき婦人関係施策の基本的方向を示したものである。

新国内行動計画は、婦人問題企画推進有識者会議（座長高橋展子）が昭和 62 年 3 月に本部長あて提出した「意見」の趣旨に沿い、「男女共同参加型社会の形成を目指す」をテーマとして、5 つの基本目標と 15 の重点目標を掲げている。

以下は、そのあらましである。

第 1 部 基本的考え方

- ① 国際婦人年から国連婦人の十年にかけてのこの 10 年余は、我が国の婦人問題の歴史において、婦人の法的地位が抜本的に向上した。「戦後の諸改革」の時期を「第 1 の時期」とすれば、これに続く「第 2 の時期」として、画期的なものであった。
- ② 今後西暦 2000 年に向けての 10 数年間は、我が国の急速な社会経済環境の変化の過程で、整備された諸法制を我が国社会に定着させ、制度上のみならず実際上の婦人の地位向上を図っていくための時期として位置づけられ、この意味において、我が国の婦人の歴史は第 3 の新しい時代を迎えたといえる。
- ③ 新国内行動計画の策定は、こうした観点から、固定的な性別役割分担意識を解消し、婦人の社会参加のための社会的条件整備を行うことにより、婦人の能力の十分な発揮を図り、男女が共に社会の発展と安定に貢献できる「男女共同参加型社会の形成を目指す」ことを目的としている。

第 2 部 施策の基本的方向とその展開 及び 第 3 部 基本的施策と具体的施策

- ① 第 2 部においては、新計画の目的「男女共同参加型社会の形成を目指す」の達成のために、5 つの基本目標を設定し、各基本目標ごとにあわせて 15 の重点目標を掲げている。
- ② 第 3 部においては、第 2 部に述べた諸目標に沿い、西暦 2000 年に向けて長期的に推進する「基本的施策」（昭和 62 年度～75 年度）と、基本的施策の展開に当たって中期的に推進する「具体的施策」（昭和 62 年度～65 年度）を示している。

（注）第 2 部、第 3 部の要旨については次表参照。（16 ページ～17 ページ）。

第4部 計画の推進

1. 本部が推進すべき事項

- ① 計画の推進状況についての定期的なフォローアップ、婦人の現状と問題点についてのモニタリング及び適時適切な計画の見直し等
- ② 総合的な調査研究及び婦人関係情報ネットワークの整備充実等
- ③ 国と地方の施策の効果的展開のための密接な連携、協力等
- ④ 婦人問題企画推進本部参与制度の拡充による本部機構の強化充実等

2. 婦人団体、企業労使、マスメディア等の民間団体及び男女国民への期待

「男女共同参加型社会の形成を目指す」

—第2部（施策の基本的方向とその展開）及び

I 男女平等をめぐる意識変革

制度上のみならず実際上の婦人の地位向上を図るため、男女平等をめぐる社会の意識を問い直す。また、母性の重要性についての認識の浸透を図り、母性保護を充実する。

1. 固定的性別役割分担意識の是正

- ・啓発広報活動
- ・マス・メディア等に対する理解・協力要請

2. 学校教育の充実と社会教育の推進

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

3. 母性の重要性についての認識の浸透と母性保護等

- ・母性の社会的機能としての重要性についての認識の浸透
- ・母子保健対策の充実、乳がん検診の普及、女子労働者に対する母性保護対策の充実
- ・性の尊重についての認識の浸透

II 平等を基礎とした男女の共同参加

あらゆる分野において婦人が参加する機会を男性と平等に確保するとともに、家庭・地域・職場への男女共同参加を促進し、さらに政策・方針決定の過程への婦人の参加を促進する。また農山漁村婦人対策を推進する。

4. 政策・方針決定への参加の促進

- ・審議会等における婦人委員の割合について政府全体として15%を目指す等国の政策・方針決定の過程への婦人の参加の拡大
- ・女子公務員の採用、登用、職域の拡大、積極的能力開発の促進
- ・地方公共団体、民間諸団体等への協力要請と社会的気運の醸成
- ・男女雇用機会均等法の円滑な施行のための指導啓発等による男女の均等な機会と待遇の確保の促進

5. 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・女子の積極的活用の推進と女子の就業分野の拡大のための啓発等
- ・労働時間の短縮等の就業条件の整備

6. 農山漁村婦人対策の推進

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

7. 地域社会及び家庭生活における男女共同参加の促進

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

III 多様な選択を可能にする条件整備

婦人の多様な生き方についての主体的な選択をより容易にし、その選択肢を広げるための条件整備を一層体系的に行う。

8. 生涯にわたる学習機会の整備、職業能力開発体系の樹立

- ・多様な学習ニーズに対応した社会教育の拡充、国立・公立婦人教育会館等の情報ネットワーク化、社会に開かれた高等教育機関の整備等生涯にわたる学習機会の整備
- ・女子労働者の多様なニーズに適合した職業訓練の実施、職業能力評価の充実等生涯職業能力開発体系の整備
- ・再就職希望者等に対する援助の促進

新国内行動計画の目標と施策の体系

第3部（基本的施策と具体的施策）の要旨—

9. 育児期における条件整備の充実

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

10. 多様な就業形態における就業条件の整備

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

IV 老後生活等をめぐる婦人の福祉の確保

老後生活等をめぐる福祉の確保に努めるとともに、高齢婦人の活力と意欲が発揮できるよう環境整備に努める。また、母子家庭の母等に対し、配慮する。

11. 所得保障の充実

- ・婦人の年金権の確保
- ・自助努力による資産形成の促進

12. 福祉サービスの整備

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

13. 健康づくりの推進と社会参加の促進

- ・栄養・運動・休養等に関する知識の啓発等健康づくりの普及
- ・家庭婦人・自営業婦人等を対象とする健康診査の充実等
- ・スポーツ活動の推進
- ・高齢者の生きがい高め社会参加を促進するための環境整備

14. 母子家庭等の自立と安定

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

V 国際協力及び平和への貢献

国内では女子差別撤廃条約やナイロビ将来戦略の要請にこたえとともに、世界の婦人の地位向上に貢献するよう国際協力を推進する。また、人間としての相互の理解や尊重が平和の基礎となることの認識の浸透を図る。

15. 国際化の進展に対応する婦人の国際協力の推進及び平和への貢献

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

(注) 第2部についてはⅠ～Ⅴの基本目標の要旨を紹介

第3部については1～15の目標の基本的施策の要旨を紹介

3 研究会、審議会等報告

(1) 女子パートタイム労働対策に関する研究会報告「今後のパートタイム労働対策のあり方について」（昭和62年10月）

我が国においては、近年、パートタイム労働者が、サービス経済化の進展、女子の就業意欲の高まりを背景として、家庭主婦層を中心に著しく増加するとともに、その勤続年数の伸長傾向や就業分野の拡大がみられるなど質的にも変化を示しつつあるところである。

このような状況を踏まえ、労働省は、昭和59年に財団法人婦人少年協会にパートタイム労働者の就労実態及び問題点並びに必要とされる施策に関する調査研究を委託した。同協会は、「女子パートタイム労働対策に関する研究会」（座長 高梨昌信州大学教授）を設置し、以来調査研究を行ってきたが、このたび、今後のパートタイム労働対策のあり方について、研究結果がまとめられ、報告が労働省に提出された。

以下、報告の要旨である。

1. パートタイム労働の現状と見通し

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

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

2. パートタイム労働の問題と今後の対策のあり方

(1) 基本的考え方

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

なお、中小製造業等に比較的多い、「いわゆるパートタイマー」または「疑似パートタイム労働者」（パートタイム労働者と称されながら、労働時間数及び労働日数が通常の労働者とほとんどまたは全く異ならない労働者をいう）については、適宜対策の対象範囲に含めるが、基本的には、通常の労働者または典型的なパートタイム労働者のいずれかとして雇用され、それに対応した処遇を受けるべきである。

(2) 最低労働条件の確保等保護対策

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

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

(3) 福祉対策

- イ、雇用保険制度の失業給付については、現行制度の周知と適用基準に該当する者の適用促進が重要である。また、今後パートタイム労働者の能力開発や福祉増進の必要性が高まるが、その際、雇用保険の四事業（雇用安定事業、雇用改善事業、能力開発事業及び雇用福祉事業）が重要な役割を果たすものと考えられる。したがって、パートタイム労働者と雇用保険制度との関係については、雇用保険制度全体のあり方との関連で検討する必要がある。
- ロ、パートタイム労働者の勤続年数の長期化、基幹的労働力化の動きを踏まえ、また、良質な労働力の確保、職場定着の促進、就労意欲の向上等の観点から、パートタイム労働者に対する退職金制度に準ずる特別な制度の導入が望ましく、その普及の方策の検討が必要である。
- ハ、この場合、パートタイム労働者については、雇用契約が期限付きである等のため各企業が独自の制度を設けることが難しい面があること、現行の中小企業退職金共済制度は必ずしも有効に機能しないこと等から、退職金に準じた勤続報奨金（仮称）等を内容とし、各企業が参加する新たな福祉共済制度を一試案として提言する。この実現には広く社会の理解を得ることが必要であり、各方面の意見を参考としつつ検討を進めるべきである。

(4) 能力開発、就業援助対策

- イ、パートタイム労働者が基幹的労働力として欠かせないものとなりつつあることから、教育訓練による能力の開発、向上は重要な課題であり、OJTとOFF-JT（仕事を一時離れての教育訓練）を組み合わせた計画的な訓練体制の確立、その職業能力の社会的又は企業内での評価等が必要である。このため、①パートタイム労働者に適した職業訓練プログラムの開発、②中小企業が共同で行う教育訓練等への援助措置、③パートタイム労働者が多い職種の能力評価

方法の開発及びパートタイム労働者の知識、技能の公的評価の機会の増加、④自己啓発に対する援助措置、について検討する必要がある。

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

(5) 労働市場の整備、労働情報の提供

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

(6) パートタイム労働と通常の労働との相互転換の促進

通常の労働を希望するパートタイム労働者の通常の労働への優先的応募機会の付与等通常の労働への転換、育児や体力低下などにより、通常の労働が困難となりパートタイム労働を希望する者のパートタイム労働への転換等の方策について検討する必要がある。

(7) そ の 他

高齢化社会に対応した高年齢者のパートタイム労働対策の拡充、整備、パートタイム労働者の賃金等労働条件に影響をあたえている税制の改正（所得税法が改正され、新たに配偶者特別控除が創設され、これに消失控除一所得の増進に応じて控除額が遡減するもの一の仕組みが導入されたが、逆転現象は完全には解決されていない。）、パートタイム労働に関する調査、統計の整備、充実が必要である。

3. 企業における雇用・労務管理

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

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

4. パートタイム労働者に望まれること

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

5. 労働組合に期待されること

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

6. パートタイム労働者の福祉増進のための法律の制定及び行政体制の整備

- (1) 雇入通知書の交付等雇用・労務管理の改善、職業能力の開発、円滑な就業援助、パートタイム労働者福祉共済制度等パートタイム労働者の福祉の一層の増進を図るための基本となるべき新たな法律（「パートタイム労働者福祉法」（仮称））が必要であり、これについて早急に検討されることを強く期待したい。
- (2) ここで提言した諸施設の実現のためには、積極的な広報活動の推進とこれに十分対応しうる行政体制の整備が必要である。また、この問題は、労働・社会政策全般に係わる課題であることから、労働省をあげて取り組むことを強く望みたい。

(2) 女子再就職に関する研究会報告「今後の女子再就職援助対策のあり方について」

（昭和62年3月）

ライフサイクルの変化に伴い、女子の再就職ニーズは高まっているが、大企業を中心に終身雇用慣行の一般的な我が国では、再就職は難しい状況にある。しかしながら、今後経済社会が変化する中で、再就職女子の活用は重要な課題となってくるところから、労働省は（財）婦人少年協会に委託して女子再就職に関する研究会を設置し、女子再就職の現状と問題点の分析のうえにたって、今後の再就職援助対策の方向と具体的方策の検討を行い、昭和62年3月にその報告が出されたところである。以下はその概要である。

I 女子の再就職をめぐる今後の展望と問題点

1. 経済社会の変化と再就職女子の活用

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

一方、我が国経済は、技術革新と情報化、サービス化の進展により、第三次産業の占める割合が高まり、今後、情報関連分野や教育・健康・福祉の分野の労働力需要が見込まれるが、こうした分野は女子の能力が十分発揮できる分野である。

また、今後の労働力供給構造は、高齢化の進行が見込まれる中で、家庭の主婦の労働市場への参入は一層増大し、特に、専門的知識・技術やキャリアを持つ再就職女子の比率が高まるとともに、育児期以降、長期的、本格的に就業するという傾向が一層強まると思われる。

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

2. 女子再就職の現状と問題点

再就職を希望する女子の現状と問題点としては、退職前の職業経験が比較的短く、専門的知識に欠ける者が多いこと、就職に当たって育児等の制約があるため職業選択の幅が狭いこと、離職期間中に技術等の変化に対応した職業知識、技能の維持向上を行えないこと、自己の職業生活設計を持たず、安易な求職、就労態度がみられること等である。

また、再就職女子の受入れ企業側の現状と問題点としては、前職で培われた能力、経験を生かし評価するような再就職の機会が十分に提供されていないこと、フルタイム労働の場合は特に採用年齢の制限が厳しく、雇用機会が限られていること等である。

Ⅱ 再就職援助対策の方向と具体的方策

1. キャリアパターンに応じた能力開発

女子再就職希望者のキャリアパターンとニーズの多様化に十分対応できるような広範な教育訓練機会の提供が必要であり、このためには、各機関がその教育訓練の内容の見直しを行うとともに、職業能力開発関係諸機関相互の連携が必要である。

特に、公共職業訓練施設においては、技術革新の進展等に対応した訓練の多様化と高度化、女子再就職希望者等のニーズによる情報処理、OA機器、老人福祉サービス訓練の拡充、高度の専門的能力を付与するための訓練プログラムの開発及び家庭の主婦等のため短期間の能力再開訓練の拡充が必要である。

また、婦人就業援助施設は、就業に関する相談・指導、技術講習機能を一体的に持つという特色をさらに生かしその機能の充実を図る必要がある。特に、技術講習については、サービス経済化の進展や高齢化に対応した科目、多技能がこなせる科目の充実及びそれらが就職に結びつくために地域の事業主団体や企業等との連携することなどが必要である。

専修学校、通信教育、放送大学等においては、再就職ニーズを考慮した科目の設定や教育プログラムの研究・開発、通信講座と放送大学との提携などが必要である。

さらに企業においては、女子中途採用者に適切な能力再開発、リフレッシュ教育の機会を設けることが望まれる。

育児休業中の再就職希望者については、家庭内における自己啓発を援助するための教育費用の一部助成の検討等が望まれる。

2. 職業能力評価システムの拡充

女子再就職希望者のキャリアについて適切な評価を受ける方法が十分でないので、職業能力評価システムの拡充の検討が必要である。

具体的には、技能検定制度は、事務やサービス関連の仕事についても評価の方法が検討され検定対象が拡大されるなど、公的資格も含め、産業社会の変化に応じ追加修正がされることが望ましい。企業内における社内検定制度は、他企業への適用等が望まれる。また、キャリアを十分明示できるようなキャリアカード等の開発も必要である。

3. 再就職機会の拡大

女子に対する中途採用労働市場は、一部専門職、パートタイム、派遣労働等以外は著しく狭いため、可能な限り再就職機会を拡大することが望まれる。

そのため、企業に対しては、再就職女子を長期勤続が可能な安定した労働力として活用することを促し、特に専門職等の活用のため、雇用管理の見直しや配置職種拡大等のためのノウハウの提供が必要であり、そこへの援助措置等を行う必要がある。

また、女子を正規従業員として中途採用する場合の年齢制限の見直しが望まれる。一定の専門的資格を生かして就職する場合などは採用年齢制限を見直す必要性がさらに高い。

さらには、パートタイムからフルタイム勤務を希望する者の移行制度を設けることが望ましい。

加えて、男女を問わず適応できる情報処理関連の専門的職種や家事、育児、地域生活の経験等が活用できる家庭生活関連職種など、再就職女子の適職開発等の研究及びそれらを踏まえた再就職者向けの職業ハンドブック等資料の作成による情報提供が必要である。

4. 情報提供、相談機能の充実

再就職者のキャリア・パターン等による多様なニーズに応えうよう、情報提供と相談・指導が総合的、系統的に提供されることが必要であり、このため公共職業安定所、婦人就業援助施設、働く婦人の家等の連携による機能の発揮が必要である。

婦人就業援助施設、働く婦人の家においては、再就職希望者の状況に応じたきめ細かい相談指導を行うため、適性検査、カウンセリング体制の整備、充実が望まれる。

また、これらの施設においては、就業希望者の増大を踏まえて、相談・指導の一環としての就職準備講座等の充実に努める必要がある。

加えて、地域における再就職に関する各種の情報を即時に提供できるようなシステムが設置されるよう検討が必要となっている。このシステムにおいては、各関係機関とのネットワーク化を図り、求人求職情報、職業訓練情報、民間教育情報及び職業紹介や家事援助、保育施設情報等が迅速かつ的確に提供されることが望ましい。

再就職希望者のニーズを考慮し、近年増加しているカタカナ職種等を含む最新の職業情報、知識を盛り込んだビジュアルでわかり易い資料の作成と提供も必要である。

5. 今後の課題

高齢化の進展に伴って、老人介護の問題が女子の就業に関しても様々の影響を与えることが考えられる。第一点は老人介護のためのマンパワーの確保、第二点は老親介護のため退職したり就業の安定を損なわれる労働者の増加の問題である。

このため、介護サービス関連職種の教育訓練機会の拡充強化、それらの職種の社会的評価の確立と労働条件改善のための技能評価制度等の検討、サービスの提供を希望する家庭と提供者を結ぶためのシステムの検討のほか、老親介護のために退職した女子への女子再雇用制度の適用拡大等、再就職援助対策が必要である。

(3) 長期労働政策ビジョン懇談会報告「勤労者生活の豊かさを求めて」(昭和62年4月)

我が国の経済社会の動きをみると、国際化、技術革新、高齢化が進展するとともに、勤労者自身の意識にも変化がみられる。このような変化は、今後21世紀にかけてさらに進展し、勤労者生活にさまざまな影響が及ぶものと予想される。勤労者生活の豊かさを求めてゆくためには、こうした変化の方向やその影響を予測しつつ、長期的な視点から積極的な労働政策を展開していくことが重要である。

そのため、労働省は有識者による「長期労働政策ビジョン懇談会」(座長 宮崎 勇 大和証券経済研究所理事長)を開催してきたところであり、このほどその報告がとりまとめられた。その要旨は以下の通りである。

第1章 豊かさをどのようにとらえるか

目標としての「豊かな勤労者生活」を次のようなものとしてとらえる。

①職業における自由・個性の発揮、②労働時間短縮によるゆとりのある時間、③職場内外の安全と健康、④所得と金融資産の確保を通じた経済的なゆとり、⑤快適な住宅と住環境、⑥老後と不時の際の生活保障、⑦仕事や様々な社会活動を通じた参加と人間としての連帯。

第2章 21世紀初頭の勤労者生活像

- (1) 男女がともに働く社会が実現する。企業では中途採用の門戸が広がり、労働移動の自由度が高まる。自己啓発による職業能力の開発も一般化する。
- (2) すべての企業で完全週休2日制となる。年次有給休暇は完全に消化され、連続休暇が取得される。その結果、年間所定内労働時間は1600時間台になる。
- (3) 人間重視の総合的な安全や健康が確保される。
- (4) 賃金水準は実質値で現在の1.7倍程度になる。地価や物価の安定が図られることで、勤労者家計の経済的なゆとりが高まる。
- (5) 半数以上の世帯が、都市部ではマンションを想定して3LDK(91㎡)程度、他の地域では一戸建を想定して4LDK(123㎡)程度の住宅に居住する。
- (6) 引退後(原則として65歳以降)の所得は、公的高齢年金、企業年金、個人年金によって退職前可処分所得の60%程度が確保される。要介護老人に対しては、十分な公的社会福祉サービスが提供される。
- (7) 第3次産業就業者が全就業者の63%を占め、製造業就業者も素材関連業種では減少するが、機械関連業種では増加する。専門的・技術的職業従事者、管理的職業・事務従事者が増加し、技能工・生産工程作業員などは減少する。短時間雇用者なども増える。

第3章 豊かさに向って何を解決すべきか

- (1) 海外直接投資の増加や技術革新に伴う省力化に対応した雇用機会の確保とともに、職種、年齢、

地域別にみた労働力需給の不適合への対応が課題となる。海外勤務者や我が国で就業を希望する外国人が増える。

60歳台前半層の雇用・就業機会の確保が大きな課題である。高齢者や女子就業者の増加に対応して、職業能力の開発や雇用管理の改善、企業の中途採用の門戸解放が求められる。

- (2) 中途採用やスカウト人事の増加、専門職制度の本格的導入によって、ホワイトカラーの職業経歴の複線化が進む。一方、勤労者の同期横並び意識は強く、能力主義管理の方法いかにによって、モラルが低下するおそれがある。
- (3) 労働時間が長く、健康の維持・増進、自己啓発の妨げとなっている。自由時間の利用のために高い費用がかかる。家庭生活では単身赴任が問題になっている。
- (4) 高齢者の労働災害が増え、また、中小規模事業場の災害発生率は高い。新技術や新規化学物質の導入によって、安全や健康への危険が高まる可能性がある。職場におけるストレス対策も課題である。
- (5) 教育費や住宅ローンの負担は大きく、特に中高年層世帯では家計にゆとりがない。金融資産残高の実質的な価値は高くない。大都市圏では通勤時間が長く、地価上昇のため住宅取得は難しい。
- (6) 将来、社会保障制度の見直しは避けられないであろう。老後生活の安定にとって重要な退職金の支給水準は目減りしている。また、老人介護のための施設や労働力の不足が見込まれている。

第4章 豊かさをどのように実現するか

1. 雇用の確保と安定

個人消費支出や住宅投資を中心とした内需主導型の適度の経済成長を図り、経済構造の転換に伴う労働移動の円滑化、社会福祉部門などの労働力の確保、地域産業の振興、長期滞在型リゾートの建設・立地による地域雇用の開発を図るべきである。

職業能力の発揮、適職への就職を進めるため、特にホワイトカラー層の労働市場の整備を促すこととし、民間の労働力需給調整機能を拡充するとともに、公的職業紹介機関における職業情報の提供、職業相談体制の強化を図るべきである。

企業は、当面60歳まで関連企業への出向転籍を含めて雇用機会を保障し、将来は60歳台前半層の雇用の維持を図ることが課題である。

女子の継続就業を容易にする必要がある。企業は、女子再就業希望者に中途採用の門戸を開放すべきである。

高知識層の外国人を積極的に受け入れるべきである。企業は、海外勤務者の雇用管理や就業条件を明確化する必要がある。

2. 職業能力の開発

職業生涯の各段階において、勤労者のニーズに応じた教育訓練機会を用意し、必要な情報を提供する。ホワイトカラー層の自己啓発を可能にするため、残業時間の削減と長期の教育訓練休暇制度の普及を図る。再就業を希望する女子に対する教育訓練体制を整備する。企業間移動や再就業を容易にするため、職業能力・経歴を正しく評価する仕組みを設ける。

3. 新しい雇用慣行の構築

企業は、中途採用の門戸を広げるなど採用の柔軟化を図り、特に高知識層の企業間移動の自由度を高めるとともに、従業員の自主性を尊重し、温かい人事管理を行うことが望ましい。

4. 労働時間の短縮、自由時間の充実、家庭生活の重視

労使が労働生産性上昇の成果を積極的に労働時間の短縮に振り向けることが望まれる。官公庁、金融機関が率先して早急に完全週休2日制を実施すべきである。国としても、時代の要請に合わせて法令を整備すべきである。

低いコストで利用できる余暇活動・学習のための設備や環境の整備を促す必要がある。地域社会に根ざした新たな参加型の自由時間活動の普及が期待される。

企業は、家庭生活を考慮した人事管理を行うことが望ましい。

5. 安全と健康

企業は、快適な職場環境を実現するとともに、職場において総合的な健康管理を進める必要がある。作業環境、作業条件等の人間化について検討すべきである。

6. 所得の向上と住宅の取得促進

所得水準を引き続き向上させるため、適度な経済成長を持続すべきである。勤労者生活を向上させるうえで物価や地価の安定が不可欠である。円高の効果を生かすとともに、地価の抑制について、関係省庁間で抜本的な措置を早急に検討すべきである。

7. 老後生活の安定

公的高齢年金の支給開始年齢の繰り延べが避けられないとすれば、減額年金制度の導入や現行在職高齢年金を部分年金へ切替えることの可否について検討すべきである。退職金水準の維持と個人年金商品の開発、財形年金貯蓄制度の税制上の優遇措置の拡大を図る必要がある。

ノーマライゼーションの考えに基づいて、高齢者のための住環境の整備、介護施設の設置を進め、在宅介護に必要な労働力の確保を図るべきである。

(4) 勤労者の老後生活安定対策研究会報告（昭和62年5月）

我が国は急速に高齢化しており、勤労者の老後生活も長期化している。こうした状況の下で労働行政の観点から①勤労者の在職中から老後生活までの福祉の充実を図ること、②高齢社会において必要とされる労働力の確保を図ることを目的として、老人学、生活科学、医学、労働経済学、看護学、住宅、社会保障などの分野で活躍されている有識者の方々に参集願ひ、昭和61年6月から「勤労者の老後生活安定対策研究会」（座長 氏原 正治郎 雇用職業総合研究所所長）を開催してきたところであり、このほどその報告がとりまとめられた。その要旨は次のとおりである。

- ① 急速な高齢化の進展により老後生活の長期化が見込まれており、勤労者にとっては、老後の所得、健康・介護、生きがいなどについて不安を抱くものが多い。充実した老後生活を過ごすためには、在職中からの準備が必要であり、それを支援する企業や国の体制の整備が必要である。
- ② 老後の所得の確保のための勤労者の在職中からの自助努力を支援するため勤労者財産形成促進制度の拡充について検討すべきである。
- ③ 老後の健康を維持するためには在職時からの健康づくり活動が必要であり、企業の果たす役割は大きい。特に、健康づくり活動の普及に遅れがみられる中小企業に対して助成していく必要がある。
- ④ ねたきり老人のような要介護老人の大幅な増加が見込まれる。企業においては、要介護の老親を抱えた従業員に福利厚生面、人事管理面での対応（看護休暇の付与、介護費用の一部補助など）が望まれる。国は、こうした企業の努力に対し助成していく必要がある。また、介護マンパワーの養成確保と多様な介護ニーズに応じたサービスの供給のための総合的なシステム作りが緊要である。
- ⑤ 勤労者が老後に生きがいを持続し、充実した生活を送るためには、在職中から仕事と余暇のバランスをとり、余暇活動に参加することが望ましい。そのためには、労働時間の短縮が必要である。また、老後生活への円滑な移行を支援するため、退職準備教育の充実と普及の促進を図るべきである。

(5) 教育改革に関する最終答申（臨時教育審議会 昭和62年8月）

臨時教育審議会は、昭和59年9月、内閣総理大臣から「我が国における社会の変化及び文化の発展に対応する教育の実現を期して、各般にわたる施策に関し必要な改革を図るための基本的方策について」諮問を受けて以来、逐次答申の方針の下に、これまで三次にわたる答申をそれぞれ提出した。

第三次答申提出以降、本審議会は残された課題について調査審議を進め、この最終答申においては、「文教行政」、「入学時期」についての提言を行うとともに、今後における教育改革の推進のための方策を示した。

本答申は、第1章「教育改革の必要性」、第2章「教育改革の視点」、第3章「改革のための具体的方策」、第4章「文教行政、入学時期に関する提言」の4章で構成されており、第3章の第1節「生涯学習体制の整備」では、家庭・学校・社会の諸機能の活性化と連携を図るために講ずべき方策等についても提言をしている。

(6) 長寿社会対策の実施状況と今後の施策の実施の方向（総務庁老人対策室 昭和62年10月）

21世紀初頭の本格的な高齢社会の到来に備え、人生80年時代にふさわしい経済社会システムの構築を目指し、政府が推進すべき長寿社会対策の指針として、昭和61年6月6日、長寿社会対策大綱が定められた、今回、大綱策定後初めてそのフォロー・アップが行われた。今回のフォロー・アップにおいては、まず、我が国における高齢者対策の歩みと大綱策定までの経緯を振り返り、次に、国民生活を取り巻く経済社会の動向を概観するとともに、基本方向に沿ってどのような取組が行われているか、その実施状況を把握し、今後の長寿社会対策の課題と施策の実施の方向を示すことに重点が置かれた。

婦人関係については、雇用・所得保障システムに係る長寿社会対策のうち、生涯における女子の能力発揮を図る観点から、①雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、及び②女子労働者の就業に関する援助の措置の推進等の施策について実施状況と今後の実施の方向についてのフォロー・アップを行っている。

4 婦人に関係のある主な法律

(1) 労働基準法の一部を改正する法律（昭和62年法律第99号）

「労働基準法の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が昭和62年9月18日成立し、同月26日公布された。改正法は昭和63年4月1日から施行される。

改正労働基準法の概要

1. 法定労働時間の短縮

改正法では、労働基準法本則に週40時間労働制の原則を規定するとともに、附則において、当面の法定労働時間は政令で定めるが、これは、週40時間労働制に可及的速やかに移行するため、労働者の福祉、労働時間の動向その他の事情を考慮し、段階的に短縮されるよう定めることとされている。

なお、週40時間労働制への移行時期について政府は、「新前川レポートの目標の実現を図るため、1990年代前半にできるだけ速やかに移行できるよう努力する」と表明している。

また、政令で定める当面の法定労働時間は週46時間、次いで週44時間とすることが予定されているが、週44時間労働制への移行期については、「改正法施行後3年を目途にできるだけ速やかに週44時間にすると表明している。

ただ、改正法では、新しい法定労働時間の適用に当たっては、政令で一定の規模以下の事業又は一定の業種の事業について、一定の猶予期間を設けることができることとしている。

2. 労働時間に関する法的規制の弾力化

今回の改正においても1日8時間労働の原則についての変更はないので、当面の法定労働時間が46時間と定められた場合には、各事業場においては、週46時間かつ1日8時間の範囲内で、一週の日々の所定労働時間を定めることになる。しかしながら、第三次産業等においては、需要に応じてサービスを提供するという事業の性格から、必ずしも1日8時間労働の原則が実態に適したものであるわけではなく、労使の工夫により、業務の繁閑にあわせて労働時間の配分を行う方が合理的であり、また労働時間の短縮につながる場合もある。

そのような観点から、改正法では、労働時間に関する法的規制の弾力化が図られている。具体的には、現行の4週間単位の変形労働時間制の最長期間を一か月に延長するとともに、フレックスタイム制、3か月単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制が法定されている。

なお、これらの変形労働時間制については、年少者保護あるいは母性保護の観点から、年少者及び妊産婦については一定の規制が設けられている。すなわち、18歳未満の年少者については、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、3か月単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制の規定は適用されない。ただし、週46時間労働制に4週5休制で対応することはできるとされている。

また、妊産婦については、本人の請求があった場合には、1か月単位の変形労働時間制、3か月単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制の規定にかかわらず、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできないこととされている。

(1) 1か月単位の変形労働時間制

現行の労働基準法では4週間単位の変形労働時間制が認められているが、業務の繁閑の周期が必ずしも週単位でない事業があること、通常の賃金計算期間は1か月であること等から、改正法では、この変形労働時間制の最長期間を1か月に延長している。

(2) フレックスタイム制

1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度であり、労働者がその生活と仕事との調和を図りながら効率的に働くことを可能とするものである。今回、改正法において、労使協定の締結等その採用の要件が明確化された。

(3) 3か月単位の変形労働時間制

季節等によって業務の繁閑の差があり、繁忙期には相当の時間外労働が生じる一方、閑散期には所定労働時間に見合うだけの業務量がない場合に、労使協定の締結等一定の要件の下に新たに3か月以内の一定の期間での変形労働時間制を認めることにより、労働時間のより効率的な配分を可能とし、労働時間の短縮を期待するものである。

(4) 一週間単位の非定型的変形労働時間制

日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多いが、その業務の繁閑が定期的に定まっている事業については、定型的な変形労働時間制を採用し、あらかじめ労働時間を特定して業務の繁閑に対応することはできない。しかし、このような事業にあっても、忙しい日にはある程度長く働くかわりに、閑な日は休日とし、あるいは労働時間を短くすることにより、業務の繁閑にあわせて働くことができれば、全体としては労働時間が短縮されることが期待される。

そこで、今回、改正法において、労使協定の締結等一定の要件の下に、1週間単位の変形労働時間制が採用できることとされた。

3. みなし労働時間制

近年の第三次産業の拡大や各産業、企業内部でのソフト化の進展等に伴い、①外交セールス、記事の取材等事業場で労働するため、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務や、②研究開発、放送番組の企画等業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量にゆだねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増えている。これらの業務の労働時間の算定が適切に行われるようにするため、今回、改正法においてみなし労働時間制度が整備された。

4. 年次有給休暇制度の改善

我が国の年次有給休暇の実態をみると、付与日数が少ないだけでなく、完全取得が原則である欧米諸国と比べて取得率も低く、年次有給休暇制度は必ずしも十分活用されているとはいえない。

こうした我が国の年次有給休暇の実態に鑑み、年次有給休暇の取得促進という観点からも労働時

間の短縮を進めるために、改正法では、①年次有給休暇の最低付与日数を引き上げること、②パートタイム労働者に対する年次有給休暇の比例付与を行うこと、③労使協定により年次有給休暇の計画的付与ができるようにすることとしている。

なお、年次有給休暇の最低付与日数の引き上げについては、規模300人以下の事業場について一定の猶予期間が設けられている。

その他、今回新たに、使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨の規定が設けられた。

5. 賃金、退職手当、就業規則等に関する改正

一定の賃金について、一定の確実な支払の方法による場合には、通貨以外のもので支払うことができることとしているほか、退職手当に関する一定の事項を就業規則の記載事項として明確化し、また、退職手当請求権の消滅時効の期間を2年から5年に延長している。

(2) 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）

厚生省所管の「社会福祉士及び介護福祉士法」が昭和62年5月26日公布され、同63年4月1日（一部の規定については昭和62年12月20日）から施行されるが、介護福祉士関連部分の概要（政・省令の規定の内容を含む。）は次のとおりである。

◎法律の目的（法第1条）

社会福祉士及び介護福祉士の資格を定めて、その業務の適正を図り、もって社会福祉の増進に寄与すること。

◎定 義

「介護福祉士」とは、登録を受け、介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき入浴、排せつ食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うこと（「介護等」）を業とする者。（法第2条第2項）

◎介護福祉士となる資格を有する者（法第39条）

- ① 大学に入学することができる者であって、文部大臣等の指定した学校、厚生大臣等の指定した職業訓練校等又は厚生大臣の指定した養成施設において2年以上必要な知識及び技能を修得したもの
- ② 大学において厚生大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者及び高等学校の専攻科（修業年限2年以上のもの）、盲学校、聾学校若しくは養護学校の専攻科（同）、専修学校の専門課程（同）又は各種学校（大学に入学することができる者を入学資格とするもので、

修業年限2年以上のもの)において厚生大臣が指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者であって、文部大臣等の指定した学校、厚生大臣等の指定した職業訓練校等又は厚生大臣の指定した養成施設において1年以上必要な知識及び技能を修得したもの

- ③ 大学に入学することができる者であって、厚生大臣の指定する保母を養成する学校その他の施設、社会福祉士短期養成施設等又は社会福祉士一般養成施設等を卒業した後、文部大臣等の指定した学校、厚生大臣等の指定した職業訓練校等又は厚生大臣の指定した養成施設において1年以上必要な知識及び技能を修得したもの

④ 介護福祉士試験に合格した者

⑤ 介護等に係る技能検定に合格した者

◎介護福祉士試験の受験資格 (法第40条第2項)

① 3年以上介護等の業務に従事した者

② 高等学校において社会福祉関係の教科及び単位数を修めて卒業した者

◎介護福祉士試験 (法第44条)

① 試験の方法 ・筆記及び実技

② 試験の内容 ・筆記試験……社会福祉、家政及び保健衛生の基礎的知識並びに介護に関する専門的知識

・実技試験……介護等に関する専門的技能

◎登 録 (法第42条)

・介護福祉士となる資格を有する者が介護福祉士となるには、厚生省に備える介護福祉士登録簿に登録を受けなければならない。

・介護福祉士の登録をしたときは介護福祉士登録証が交付される。

(3) 所得税法等の一部を改正する法律(昭和62年法律第96号)等(配偶者特別控除制度の創設)

1. 改正所得税法

(1) 配偶者特別控除制度の概要

この制度は、給与所得(合計所得金額が800万以下の者に限る。)を対象とし、その者が生計を一にする配偶者(配偶者以外の他の居住者の扶養親族とされる者、青色事業専従者で青色申告者から給与の支払を受ける者、白色事業専従者を除く。)を有する場合には、(2)の計算に従い配偶者特別控除としてその者の所得金額から最高165,000円(但し、昭和62年分は112,500円)を控除するというものである。

(2) 配偶者特別控除額の計算

〔配偶者特別控除額〕（単位：円）

① 配偶者が控除対象配偶者に当たる場合

$$165,000 - \left(\text{給与所得等の合計額} + \text{給与所得等以外の所得の合計額} \times 3.3 \right) \times \frac{16.5}{33}$$

② 配偶者が控除対象配偶者に当たらない場合

$$165,000 - \left(\text{給与所得等の合計額} + \text{給与所得等以外の所得の合計額} \times 3.3 - 330,000 \right)$$

①、②の場合とも、165,000円から控除すべき金額に1万円未満の端数があるときは、切り捨てる。

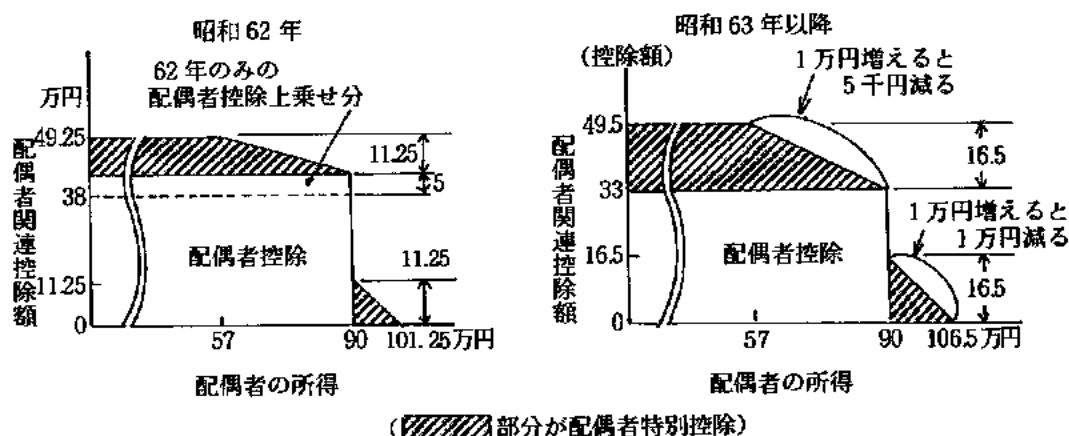
なお、配偶者特別控除の最高限度額は昭和62年分について112,500円であることから、上記の16.5/33は昭和62年分については、11.25/33である。

(3) 配偶者の所得と配偶者関連控除額との関係

この「特別控除制度」を導入するメリットの一つとして、「パート問題」への対応が挙げられている。これまでの税制では、パートで働く妻は、所得が90万円以下であれば、給与所得控除57万円と基礎控除33万円が差し引かれるため課税されず、またその夫には33万円の配偶者控除が認められる。ところが90万円を超えると、33万円の配偶者控除が適用されなくなるため、世帯全体の税引所得が一時的に減少する現象が生じていた。そこで、税制調査会の答申（昭和61年10月）に基づき、配偶者の所得に応じて配偶者特別控除の額を調整する仕組み（消失控除方式）が上記の計算式のように導入された。

具体的に、配偶者の所得が給与のみと仮定して、配偶者の給与所得金額と配偶者関係控除（配偶者控除プラス配偶者特別控除）の金額との関係を示したのが図である。

図 配偶者の所得と配偶者関連控除額との関係



2. 改正地方税法

地方税法の改正（昭和62年法律第94号）も昭和61年10月の税制調査会答申を受け、所得800万円以下の者に対し14万円の配偶者特別控除を創設することとした。この控除は、所得税の場合と同様に、パート問題への対応という見地から、控除対象配偶者以外の少額の所得を有する配偶者に対しても適用するとともに、配偶者の所得によって、次第に減少するいわゆる消失控除とされた。

5 判 例

(1) タケダシステム未払賃金等請求事件(昭和62年2月26日 東京高裁差戻し控訴審判決)

1. 事案の概要

被控訴人(被告)タケダシステム株式会社(電子計測器メーカー)は、生理休暇に関し昭和49年1月就業規則の改訂を行い、従来、「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間24日を有給とする」と定めていたものを「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち月2日を限度とし、1日につき基本給1日分の68%を補償する」としたが、これに対し、8名の女子労働者が①生理休暇問題については合意が成立せず、したがって協定化されていないにも拘らず被告は就業規則の変更を行ったものであるから、労働協約に違反してなされた本件就業規則の変更は、組合員である原告らには効力を及ぼさないものである、②また当該就業規則の変更は、原告ら女子従業員の既得の権利を奪い、一方的に労働条件を不利益に変更するものであるから、原告らに効力を生じない、として減額された生理休暇の手当についての支払いを求めたものである。

第一審 東京地裁 昭. 51. 11. 12 判決 労働者敗訴

第二審 東京高裁 昭. 54. 12. 20 判決 労働者勝訴

最高裁 昭. 58. 11. 25 判決 控訴審へ差し戻し

差し戻し理由

(※原審が就業規則の変更が合理的なものであるか否かを検討することなく判示しているのは就業規則に関する法令の解釈適用を誤ったものである。)

2. 判決の概要

- (1) 新たな就業規則の作成又は変更によって、労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由としてその適用を拒むことは許されないと解するのが相当である。
- (2) 本件就業規則の変更は、控訴人らに不利益をもたらすと認められるが、これが合理的なものであるか否かについて検討すると、本件就業規則の変更は不利益なものではあるが十分な合理性があり、控訴人(原告)らにおいて、これに同意しないことを理由としてその適用を拒むことは許されず、控訴人らに対してもその効力を及ぼすものである。(労働者敗訴、上告係争中)

(2) 住友重機愛媛製造所地位保全仮処分異議申立事件（昭和62年5月6日 松山地裁西条支部判決）

1. 事案の概要

会社は、昭和48年のいわゆる石油ショック以後、受注が急激に減少し、業績が著しく悪化した。この経営危機を打開するため、昭和51年以降、諸方策を講じたが、昭和53年、会社は改めて抜本的な経営体質の改善策を実行しなければ近い将来企業の存続自体が危く となると判断し、「経営改善計画」に基づき社内稼働人員を10,412名から8,495名に人員整理することとした。

会社は先ず、希望退職者を募集し、次に「勇退基準」を設定してこれを従業員に一律に適用し、その該当者に対しては強く退職を求めるとともに、任意退職者が減員目標人員に達しない場合には、状況により、この勇退基準該当者に対する指名解雇を行うこととした。

本件は、勇退募集終了後、勇退基準第二類型第一順位に該当する女子労働者を、就業規則の「やむを得ない事業上の都合による」ものとして解雇したのに対し、その整理解雇の効力を否定した仮処分決定（以下、原決定）に対する異議申立て事件である。

2. 判決の概要

本件解雇の効力について

- (1) 本件雇用調整及び解雇の必要性について、原決定の認識より広く必要性を認め、
- (2) 解雇手続の相当性についても、会社としてはなすべき措置は尽くしたと認めるのが相当であるとし、
- (3) 整理解雇基準の合理性について、勇退基準第二類型第一順位「共稼ぎの者で配偶者の収入で生計が維持できる者及び兼業又は副業があり、もしくは財産の保有など別途の収入があり、退職しても生計が維持できると判断される者、但し、業務上必要な者を除く」は、文言より男女とも等しくその対象となりうるのであるから、専ら性別のみによる不合理な差別を定めた基準でなく、企業の効率的運営の推進と労働者の経済生活の保護の二つの要請の調和という趣旨に基づき立案されたものであって、同基準自体を不合理なものということはできないとし、
- (4) 整理解雇基準適用の相当性について、当該女子労働者を同基準該当者とした選定は正当になされたものと認められるとし、

以上より、本件整理解雇は有効と認め、同整理解雇を無効とした原決定を取り消した。（労働者敗訴、控訴係争中）

(3) (財)放射線影響研究所従業員たる地位確認等請求控訴事件、同附帯控訴事件(昭和62年6月15日 広島高裁判決)

1 事案の概要

定年を男子62歳、女子57歳と定めた就業規則の適用を受け退職を言い渡された女子労働者が、女子職員の定年を男子より低く定めた部分は無効であると主張し、提訴した。原審は、女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は性別のみによる不合理な差別であり、民法90条により無効とする判決を出した(昭和59年1月31日 広島地裁判決)。

(財)放射線影響研究所はこれを不服として広島高裁に控訴したが、その後59年3月、労組との間で、定年年齢は男女とも経過措置を設けて満60歳とする旨の定年並びに退職金に関する労使協定を締結し、就業規則において、満60歳を定年と規定すると同時に、経過措置として、定年を、男子については最初の6年間は満62歳とし、以後3年毎に6ヵ月ずつ段階的に引下げ、昭和72年1月から満60歳とし、女子については、当初現行定年年齢満57歳を満59歳とし、以後1年毎に6ヵ月ずつ延長し、昭和63年1月から満60歳とする旨、規定した。被控訴人である女子労働者に対しては、新規定の経過措置を準用し、58年1月1日以降59年12月31日まで、職員としての身分を有するものとして処遇した。これに対し被控訴人は、新規定は、経過措置も含めて、男女の定年に差別があり、女子に不利である部分は憲法、男女雇用機会均等法及び民法90条に違反し無効であると主張したものである。

2. 判決の概要

- (1) 旧規定中女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は、性別による不合理な差別を定めたものとして民法90条により無効である。
- (2) 新規定は、控訴人における男女職員の定年をいずれも60歳とするものであり、従前の差別定年制を解消し、定年年齢について完全な男女の平等を実現しているものであるから、定年年齢の定め方そのものに違法の点はない。
- (3) しかしながら、経過措置について、男子に対して60歳定年を段階的に実施しようとしたのは、男子の既得権の保護を目的としたものであるから、それ自体は十分合理性を有するものと評価することができるものの、女子に関して60歳定年の実施時期を遷延する規定を設けたことは、何ら合理性を認め難いばかりか、(1)により旧規定下の女子の定年年齢が結果的に男子と同じ62歳となるものとすれば、その既得権が保護されるべきことは男子の場合と異なるところはないので、女子に関する部分は、女子についての不合理な差別であり、民法90条により無効である。
- (4) 以上により、女子に対しても男子に関する経過措置が適用されることとなり、被控訴人は62年12月末日まで従業員たる身分を有することから、控訴人に対し、昭和60年1月1日以降62年12月31日までの間の給与、期末手当相当分の支払を命じる。また、不法行為による損害賠償として、慰謝料を認める。(労働者勝訴、上告係争中)

(4) 離婚請求上告事件（昭和62年9月2日 最高裁判決）

1. 事案の概要

上告人（夫）と被上告人（妻）とは、昭和12年婚姻届をして夫婦となり、当初は平穏な婚姻関係を続けていたが、昭和24年に上告人は内縁関係を形成し、以来今日まで被上告人とは別居の状態にある。

上告人は被上告人に対し、民法770条1項5号に基づき離婚を請求したところ、一、二審ともその請求を棄却したので、上告したものである。

2. 判決の概要

最高裁判所は、(1)民法770条1項5号は、同号所定の事由につき責任のある一方の当事者からの離婚請求を許容すべきでないということまで定めたものではなく、(2)離婚請求は、信義誠実の原則に照らして容認されうるものであることを要するもので、(3)有責配偶者からされた離婚請求であっても、夫婦の別居が両当事者の年齢及び同居期間との対比において相当の長期間に及び、その間に未成年の子が存在しない場合には、相手方配偶者が離婚により精神的・社会的・経済的に極めて苛酷な状態におかれる等離婚請求を認容することが著しく社会正義に反するといえるような特段の事情の認められない限り、有責配偶者からの請求であるとの一事をもって許されないとはできないとの新しい判断を示した。

本件については、特段の事情の有無につき、審理を尽くす必要があるうえ、被上告人の申立いかんによっては離婚に伴う財産上の給付の点について審理判断を加え、その解決をも図るのが相当であることから、原審に差し戻すこととした。

6 国際関係

(1) 「第41回国連総会」における婦人問題関係審議について

「第41回国連総会」は、昭和61年9月16日から12月19日まで開催され、婦人問題関係審議は、社会・人権問題を扱う第3委員会において、次の議題について行われた。

- ・「女子に対する差別の撤廃」（議題92）
- ・「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」（議題93）

同委員会においては、議題92に関して、女子差別撤廃条約の未締約国に対し早急に本条約の締約国となることを要請すると共に、締約国による本条約の確実な実施の重要性を強調する決議を採択した。また、議題93に関しては、(a)各国政府及び国連に対し、「国際平和と協力における婦人の参加に関する宣言」の実施のために必要な措置の検討及び実施を要請する決議、(b)政府等に対し、社会における婦人の役割に注意を払い全てのレベルの経済・社会開発プロセスの婦人の参加を可能にする条件を整備するよう要請する決議、(c)ナイロビ将来戦略の具体的実施の必要性を確認し、開発の過程における婦人の組み込み、政策決定への婦人の参加の促進を重視すると共に、婦人の地位委員会を1987年1月に開催する旨の経社理決議を支持する決議、の3つを採択した。

(2) 国連婦人の地位委員会1987年会合の開催について

ニューヨークにおいて昭和62年1月12日から16日まで、国連婦人の地位委員会1987年会合が開催された。

この会合には、我が国を含む委員国32ヶ国、オブザーバー国40ヶ国、その他国連機関、NGO等の代表が出席し、我が国からは有馬真喜子代表、松原亘子婦人政策課長（当時）が出席した。

今回の会合は、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」（以下「将来戦略」という。）の実施のための特別会合であり、国連システムの計画作成における「将来戦略」の意味、「将来戦略」の実施モニター、見直し及び評価、婦人の地位委員会の強化、将来の作業計画及び次期会合の仮議題等について議論が行われた。

その結果、「将来戦略」実施のモニターと評価、婦人の地位委員会の「将来戦略」実施の評価機能の強化（毎年開催）、婦人の地位委員会の役割機能の強化、婦人の地位委員会の長期プログラム等についての17本の決議案を全てコンセンサスで採択した。

(3) 国連第6回女子差別撤廃委員会の開催について

第6回女子差別撤廃委員会（Committee on the Elimination of Discrimination Against Women＝CEDAW）は、昭和62年3月30日から4月10日までウィーンで開催された。

女子差別撤廃委員会は、女子差別撤廃条約第17条1項に基づき設立されたもので、同条約の履行状況を監視し、審議する専門家委員会である。

今回の会合には23名の委員が出席したが、我が国からは赤松良子駐ウルグアイ大使が委員として個人資格で出席した。

会合では、ギリシャ、韓国、スリランカ、スペイン、ポーランド、フランス、コロンビア、バングラデシュ、以上8カ国から出された同条約の履行状況についてのレポートの審議が行われた。

(4) OECD・経済における婦人の役割作業部会について

昭和62年4月28日、29日の両日、OECD・労社委／経済における婦人の役割作業部会第12回会合が開催された。

今回の会合では、OECD活動のうち婦人に関係の深いものの状況説明がされたのち、事務局より片親家庭のコンファレンス、移民女性パネル、均等政策パネル等、同作業部会の活動予定に関し、説明があった。

(5) 婦人の地位のモニタリングと向上のためのナショナル・マシーナリーに関するセミナーの開催について

昭和62年9月28日から10月2日にかけて、オーストリアのウィーンにおいて、標記会合が開催され、我が国から婦人問題企画推進本部幹事の佐藤ギン子婦人局長が出席した。本件会合は、翌年の国連婦人の地位委員会における優先テーマのひとつであるナショナル・マシーナリー(NM)を、その機能面、構造面、管理運営面について論議し、NMがナイロビ将来戦略実施のためにいかに効率的な機構になりうるかについて検討することにより、婦人の地位委員会の審議に資することを目的として開催された。日本を始めカナダ、ソ連、ジャマイカ等16ヶ国からハイレベルの専門家が参加し、加えてオブザーバーとして、フランス、オーストリア等7ヶ国、関係国際機関、NGO等多数が参加した。

本会議の議長にはザンビア、ラポルトウールにはカナダがそれぞれ選出された。

本件会合は、本会議で各専門家から提出されたケーススタディの紹介がなされた後、作業部会に分かれ審議が行われた。最終日に各部会の勧告が本会議に提出され、それらを取りまとめた本件会合の報告書を採択して終了した。以下、各作業部会における審議の概要を紹介する。

① 第1作業部会

テーマ「NMの機能する状況」

第1作業部会(日本(議長)、ベルー(ラポルトウール))では、NMの定義がなされる一方、NMの機能向上のための方法論が議論され、国内的には、政府のトップレベルの認識を高めるとともに、NMの活動の充実に当たってプライオリティーをおくこと、国際的には、情報収集、経験を伝えるためのメカニズムを強化すること、等が指摘された。

② 第2作業部会

テーマ「企画、実施及びネットワークに関する構造面の課題とその含意」

第2作業部会(キューバ(議長)、エジプト(ラポルトウール))では、NMの構造面及

び婦人の地位向上のための計画、実施、ネットワークに関するNMのあり方に関し、論議が行われ、婦人の地位委員会の論議が実施主体であるNMに反映される方策の重要性が指摘された。

③ 第3 作業部会

テーマ「運営上の課題」

第3 作業部会（ジャマイカ（議長）、ブルガリア（ラポルトウール））では、NMの管理運営面が論議され、特に国内において、意思決定のための情報、評価システムが工夫されるべきこと、NMの管理運営の向上のため職員の教育訓練が開発推進されるべきこと、等が指摘された。

資 料

(1) 婦人の公職参加状況

1. 国の段階における婦人の状況

(1) 国会における婦人議員数

区 分	国会議員数			衆議院議員			参議院議員		
	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率
昭和62年10月	人 758	人 29	% 3.8	人 507	人 7	% 1.4	人 251	人 22	% 8.8

(衆議院・参議院各事務局調べ)

(2) 審議会等における婦人の選任状況

① 概 況

区 分	審 議 会 総 数	うち女子 を含む審 議会数	女子を含 む審議会 の比率	委員数	うち女子	女子の 比 率
			%	人	人	%
計	527	331	62.8	9,132	574	6.3
昭和62年3月31日 中 央	204	121	59.3	4,662	295	6.3
昭和62年6月1日 地方支分部局等	323	210	65.0	4,470	279	6.2

- (注) 1. 国家行政組織法第8条に基づく審議会等を対象に、中央は総理府が、地方支分部局等は労働省が調査した。
2. 調査時点において、活動を停止したり、又は任命手続中の審議会等は、この統計表には含まれていない。
3. 地方支分局等の「等」とは、「地方職業安定審議会」及び「地区職業安定審議会」をいう。

② 地方支分部局等に設置されている審議会等

省庁名	審議会名	審議会数	うち女子を含む審議会数	委員数	うち女子	女子の比率
防衛施設庁	防衛施設地方審議会	8	3	110人	4人	3.6%
沖縄開発庁	国有財産沖縄地方審議会	1	1	20	1	5.0
"	沖縄地方鉱業協議会	1	0	12	0	-
"	沖縄地方ガス事業調整協議会	1	1	7	2	28.6
"	沖縄地方交通審議会	1	1	22	1	4.5
"	沖縄位置境界明確化審議会	1	0	8	0	-
法務省	保護司選考会	50	21	540	22	4.1
大蔵省	国有財産地方審議会	9	9	225	16	7.1
"	旧軍港市国有財産処理地方審議会	1	0	16	0	-
国税庁	地方酒類審議会	10	9	144	12	8.3
"	土地評価審議会	11	3	212	3	1.4
林野庁	国有林野管理審議会	9	7	177	8	4.5
通商産業省	地方鉱業協議会	6	1	94	1	1.1
"	地方ガス事業調整協議会	8	8	56	14	25.0
"	地方鉱山保安協議会	6	0	165	0	-
運輸省	地方交通審議会	9	8	49	8	16.3
労働省	地方労働基準審議会	47	38	705	41	5.8
"	地方最低賃金審議会	47	5	717	5	0.7
"	地方家内労働審議会	47	45	459	90	19.6
"	地方職業安定審議会	44	44	642	45	7.0
"	地区職業安定審議会	6	6	90	6	6.7
合 計		323	210	4,470	279	6.2

(注) 昭和62年6月1日現在(労働省調べ)

(3) 国家公務員の採用状況

① 昭和61年度国家公務員採用試験区分別採用等の状況

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

(注) 採用者について

(人事院任用局調べ)

I 種 - 昭和62年10月1日現在の状況

Ⅱ種・Ⅲ種 - 採用候補者名簿の失効時の状況

② 昭和61年度司法試験申込者・合格者数

区 分	総 数	男 子	女 子	女子の比率
申 込 者 (A)	人 23,904	人 21,687	人 2,217	% 9.3
合 格 者 (B)	486	427	59	12.1
(B) / (A) (%)	2.0	2.0	2.7	

(司法試験管理委員会調べ)

(注) 第2次試験の申込者・合格者数である。

(4) 国家公務員の在職状況

① 国家公務員級別在職者数 (行政職-)

区 分	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10級	11級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
総 数	235,736	23,308	24,964	45,237	46,182	23,098	35,537	14,155	16,743	3,493	1,634	1,385
男 子	201,514	18,930	20,770	33,670	38,006	19,796	33,316	13,974	16,576	3,476	1,625	1,375
女 子	34,222	4,378	4,194	11,567	8,176	3,302	2,221	181	167	17	9	10
女子の比率	% 14.5	% 18.8	% 16.8	% 25.6	% 17.7	% 14.3	% 6.2	% 1.3	% 1.0	% 0.5	% 0.6	% 0.7

昭和61年3月31日現在、人事院「国家公務員任用状況調査報告」

② 裁 判 官 数

総 数			判事・簡易裁判所判事			判 事 補		
計	女 子	女子の比率	計	女 子	女子の比率	計	女 子	女子の比率
人 2,808	人 110	% 3.9	人 2,199	人 56	% 2.5	人 609	人 54	% 8.9

昭和62年6月現在 (最高裁判所調べ)

(参 考) 女性が所長である裁判所 (昭和62年6月1日現在) は次のとおりである。

札幌高等裁判所長官	野 田 愛 子 (注・昭和62年12月1日辞職)
浦和家庭裁判所長	寺 澤 光 子
高知地方家庭裁判所長	丹 宗 朝 子

③ 検 察 官 数

検 事		
総 数	女 子	女子の比率
人 1,205	人 25	% 2.1

昭和62年3月31日現在 (法務省調べ)

(5) 国立・公立学校の教員数及び登用状況

① 小学校、中学校、高等学校の教員数及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
学 校 数		24,765	10,633	4,208
教員総数	計	446,160人	283,362人	213,199人
	男 子	193,716	184,950	174,567
	女 子	252,444	98,412	38,632
	女子の比率	56.6%	34.7%	18.1%
校 長	計	23,598人	10,157人	4,009人
	男 子	23,050	10,116	3,996
	女 子	548	41	13
	女子の比率	2.3%	0.4%	0.3%
教 頭	計	24,199人	11,064人	5,535人
	男 子	22,690	10,911	5,502
	女 子	1,509	153	33
	女子の比率	6.2%	1.4%	0.6%

昭和62年5月1日現在、文部省「学校基本調査速報」

② 大学、短期大学、高等専門学校の教員数及び学長、副学長、教授、助教授の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数		132	91	58
教員総数	計	58,299人	3,123人	3,652人
	男 子	54,876	2,055	3,618
	女 子	3,423	1,068	34
	女子の比率	5.9%	34.2%	0.9%
学 長	計	131人	46人	58人
	男 子	131	45	58
	女 子	0	1	0
	女子の比率	-%	2.2%	-%
副学長	計	44人	6人	
	男 子	44	5	
	女 子	0	1	
	女子の比率	-%	16.7%	
教 授	計	17,119人	999人	1,290人
	男 子	16,721	834	1,287
	女 子	398	165	3
	女子の比率	2.3%	16.5%	0.2%
助教授	計	15,494人	1,038人	1,407人
	男 子	14,737	736	1,402
	女 子	757	302	5
	女子の比率	4.9%	29.1%	0.4%

昭和62年5月1日現在、文部省「学校基本調査速報」

2. 都道府県、指定都市等の段階における婦人の状況

(1) 地方議会における婦人議員

区 分	合 計	都道府県議会	市 議 会	町 村 議 会	特別区議会
総 数	68,266人	2,811人	19,599人	44,827人	1,029人
うち女子	1,154	39	632	404	79
女子の比率	1.7%	1.4%	3.2%	0.9%	7.7%

(注) 昭和61年12月31日現在(自治省選挙部調べ)

(2) 地方公共団体の婦人の長(昭和62年11月現在)

福島県東白川郡棚倉町長	藤 田 満寿恵
岐阜県本巣郡穂積町長	松 野 友
群馬県利根郡水上町長	山 田 節 子

(3) 審議会等における婦人の選任状況(法律により設置されているもの—地方自治法第202条の3別表第7参照)

名 称		審 議 会 数	うち女 子を含む 審議会 数	女子を 含む審 議会の 比率 %	委員数 人	う ち 女 子 人	女子の 比 率 %
都 道 府 県	都 道 府 県 防 災 会 議 会	47	2	4.3	2,467	3	0.1
	国土利用計画地方審議会	46	34	73.9	1,077	60	5.6
	土 地 利 用 審 査 会	47	7	14.9	329	7	2.1
	都道府県交通安全対策会議	47	3	6.4	1,023	4	0.4
	都道府県自然環境保全審議会	47	38	80.9	1,273	89	7.0
	都道府県公害対策審議会	47	43	91.5	1,393	86	6.2
	温 泉 審 議 会	47	9	19.1	590	11	1.9
	保 健 所 運 営 協 議 会	46	46	100.0	1,653	1,507	12.9
	都道府県優生保護審査会	42	34	81.0	385	55	14.3
	地方精神衛生審議会	46	24	52.2	397	32	8.1
	精神衛生診査協議会	47	7	14.9	231	7	3.0
	結 核 診 査 協 議 会	47	36	76.6	2,737	128	4.7
	都道府県環境衛生適正化審議会	34	34	100.0	472	93	19.7
	都 道 府 県 医 療 審 議 会	47	45	95.7	1,071	99	9.2
	あん摩、マッサージ、指圧、はり、 きゅう、柔道整復等地方審議会	31	2	6.5	304	3	1.0
	あん摩、マッサージ、指圧師、はり師、 きゅう師及び柔道整復師試験委員	45	12	26.7	559	20	3.6
	准 看 護 婦 試 験 委 員	46	46	100.0	651	246	37.8
	麻 薬 中 毒 審 査 会	28	3	10.7	140	3	2.1
	地方社会福祉審議会	47	47	100.0	1,501	246	16.4
	地方心身障害者対策協議会	42	15	35.7	671	28	4.2

名 称		審 議 会 数	うち女 子を含む 審議 会 数	女子を 含む審 議会の 比率	委員数	う ち 女 子	女子の 比 率
				%	人	人	人
都	保 母 試 験 委 員	46	45	97.8	445	150	33.7
	地方社会保険医療協議会	47	10	21.3	940	10	1.1
	国民健康保険審査会	47	11	23.4	421	12	2.9
	都道府県職業能力開発審議会	47	36	76.6	671	48	7.2
	都道府県農業共済保険審査会	42	2	4.8	386	2	0.5
	都道府県森林審議会	47	18	38.3	664	23	3.5
	都道府県建設工事紛争審査会	47	7	14.9	514	8	1.6
	都道府県水防協議会	47	0	-	711	0	-
	建築審査会	47	5	10.6	315	5	1.6
	都道府県建築士審査会	47	5	10.6	346	6	1.7
府	都市市画地方審議会	47	11	23.4	1,154	14	1.2
	開発審査会	47	9	19.1	327	9	2.8
	私立学校審議会	47	36	76.6	624	57	9.1
	石油コンビナート等防災本部	33	1	3.0	1,140	1	0.1
	公害健康被害認定審査会	10	1	10.0	121	3	2.5
	新産業都市建設協議会	14	5	35.7	646	8	1.2
	都道府県児童福祉審議会	24	24	100.0	446	129	28.9
	漁港管理会	32	4	12.5	1,389	18	1.3
	地方港湾審議会	38	5	13.2	1,230	7	0.6
	土地区画整理審議会	7	1	14.3	320	1	0.3
県	教科用図書選定審議会	44	42	95.5	844	96	11.4
	スポーツ振興審議会	46	44	95.7	804	84	10.4
	小 計	1,729	809	46.8	43,382	3,418	7.9
指	市 防 災 会 議	10	2	20.0	560	5	0.9
	民生委員推薦会	10	10	100.0	139	22	15.8
	国民健康保健運営協議会	10	10	100.0	220	27	12.3
	土地利用審査会	10	3	30.0	70	3	4.3
	地方社会福祉審議会	10	10	100.0	357	57	16.0
都	地方心身障害者対策協議会	9	5	55.6	177	11	6.2
	公害健康被害認定審査会	6	3	50.0	88	4	4.5
	保健所運営協議会	10	10	100.0	2,396	315	13.1
	結核診査協議会	10	8	80.0	470	42	8.9
	損害評価会	7	0	-	220	0	-
市	漁港管理会	2	0	-	43	0	-
	地方港湾審議会	6	4	66.7	202	8	4.0
	水防協議会	4	0	-	88	0	-
	土地区画整理審議会	8	1	12.5	442	1	0.2
	建築審査会	10	3	30.0	67	3	4.5
	小 計	122	69	56.6	5,539	498	9.0
合 計		1,851	878	47.4	48,921	3,916	8.0

(注) 1 昭和62年6月1日現在(労働省調べ)

2 審議会の数については、各都道府県、各指定都市を単位とする。

(4) 委員会及び委員における婦人の選任状況（法律により設置されているもの - 地方自治法第180条の5参照）

区 分	都 道 府 県			指 定 都 市		
	委 員 数	うち女子	女子の比率	委 員 数	うち女子	女子の比率
	人	人	%	人	人	%
教 育 委 員 会	235	36	15.3	49	8	16.3
選 挙 管 理 委 員 会	188	17	9.0	40	0	-
人 事 委 員 会	140	5	3.6	30	0	-
監 査 委 員 会	188	1	0.5	40	1	2.5
公 安 委 員 会	170	2	1.2	-	-	-
地 方 労 働 委 員 会	789	2	0.3	-	-	-
収 用 委 員 会	335	5	1.5	-	-	-
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	925	0	-	-	-	-
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	476	5	1.1	-	-	-
農 業 委 員 会	-	-	-	1,017	3	0.3
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会	-	-	-	99	4	4.0
合 計	3,446	73	2.1	1,275	16	1.3

(注) 昭和62年6月1日現在（労働省調べ）

(5) 法律に基づいて配置されている委員、相談員における婦人の選任状況

省 庁 名	委 員 名	総 数	うち女子	女子の比率	調査時点
		人	人	%	
最高裁判所	民 事 調 停 委 員	12,594	1,887	15.0	62. 4. 1
	家 事 調 停 委 員	13,277	5,161	38.9	62. 4. 1
	司 法 委 員	5,423	530	9.8	62. 2. 1
	参 与 員	6,119	2,303	37.6	62. 2. 1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,566	624	13.7	62. 6. 1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	11,439	1,635	14.3	62. 4.30
	保 護 司	48,345	9,757	20.2	62. 1. 1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	848	146	17.2	62. 6. 1
厚 生 省	民 生 委 員・児 童 委 員	161,053	65,470	40.7	62. 6. 1
	婦 人 相 談 員	518	469	90.5	61. 4. 1
	身 体 障 害 者 相 談 員	9,674	792	8.2	62. 6. 1
	戦 傷 病 者 相 談 員	940	3	0.3	62. 6.25
	母 子 相 談 員	917	904	98.6	62. 6. 1

1 最高裁判所、総務庁及び法務省の所管のもの並びに厚生省の婦人相談員、戦傷病者相談員については、当該省庁調べによる。その他は労働省調べである。

2 文部省の社会教育委員については、市町村を除く都道府県段階の数を掲げている。

(6) 女子公務員の採用状況（昭和61年度採用試験（一般行政職）の合格者・採用者）

区 分		都 道 府 県			指 定 都 市		
		計	うち女子	女子の比率	計	うち女子	女子の比率
上 級 (大学卒)	合格者	人 4,041	人 503	% 12.4	人 1,071	人 164	% 15.3
	採用者	3,278	399	12.2	896	154	17.2
中 級 (短大卒)	合格者	1,087	296	27.2	248	188	75.8
	採用者	784	214	27.3	226	178	78.8
初 級 (高校卒)	合格者	3,018	1,591	52.7	1,024	415	40.5
	採用者	2,180	1,178	54.0	822	321	39.1

（労働省調べ）

（注）1 都道府県の中級については、該当21都道府県を集計したものである。

2 指定都市の中級については、該当7市を集計したものである。

(7) 女子公務員の登用状況

① 都道府県における管理職（本庁の課長相当職以上）の数

区 分	本 庁			支庁及び地方事務所		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
計	人 14,309	人 141	% 1.0	人 18,134	人 704	% 3.9
知事部局	9,100	127	1.4	14,555	673	4.6
教育委員会	1,160	12	1.0	1,619	17	1.1
そ の 他	4,049	2	0.0	1,960	14	0.7

（注）1 昭和62年6月1日現在（労働省調べ）

2 本庁の「その他」については、議会事務局、各種行政委員会並びに警視庁又は道府県警察本部等であり、知事部局及び教育委員会を除くすべてを含む。

3 支庁及び地方事務所の「教育委員会」については、学校長、教頭は含まない。

② 指定都市における管理職（本庁の課長相当職以上）の数

区 分	本 庁			支庁及び地方事務所		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
計	人 5,341	人 119	% 2.2	人 4,115	人 180	% 4.4
市長部局	3,860	101	2.6	3,418	150	4.7
教育委員会	405	7	1.7	253	9	3.6
そ の 他	1,076	11	1.0	444	12	2.7

（注）1 昭和62年6月1日現在（労働省調べ）

2 本庁の「その他」については、議会事務局、各種行政委員会、市警察本部及び消防本部等で、市長部局及び教育委員会を除くすべてを含む。

3 支庁及び出張所の「教育委員会」については、学校長、教頭は含まない。

(2) 昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査結果

1. 調査の概要

- (1) 労働省では、男女雇用機会均等法施行後1年近い時点（昭和62年2月1日現在）における同法に対する企業の対応状況を把握し、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の雇用管理の改善に資することを目的として、昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査を実施した。
- (2) 調査の対象は、全国の9大産業（鉱業・建設業・製造業・電気・ガス・熱供給・水道業・運輸・通信業・卸売・小売業・飲食店・金融・保険業・不動産業及びサービス業）に属し、本社の常用労働者が30人以上の民間企業のうちから一定の方法により抽出した約7,200企業である。

2. 調査結果の概要

調査結果の主要な特徴は、次の4点である。

- ① 配置・昇進を除く雇用管理に関する各事項について、男女雇用機会均等法の施行に伴う改善がかなり進んでいる。
- ② 募集・採用については、公募対象者区分のうち大学卒において法の施行の影響が最も大きくみられる。
- ③ 産業別にみると、金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業で、ほとんどの雇用管理に関する事項について、企業の対応が進んでいる。
- ④ 企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど、ほとんどの雇用管理に関する事項について、対応が進んでいる。

(1) 新規卒卒者及び中途採用者の募集・採用について

イ. 公募に関する変更状況（第1表）

男女雇用機会均等法第7条及び同法に基づく指針では、募集又は採用に当たって、指針の適用除外に該当する場合を除き、募集・採用区分ごとに女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないよう努力することを求めている。

実際に公募を行った企業において、これに対応するため公募に関する何らかの変更を行ったかどうかを見ると、新規卒卒者及び中途採用者のいずれについても、「法施行前から、すべての募集・採用区分について女子も公募していた」ため又は「公募したのは指針の適用除外に該当する場合のみであった」ため「変更する必要がなかった」とする企業が過半数を占め、「変更した」企業と合わせて8割を超えており、企業の対応がかなり進んでいる。

特に大学卒については、「変更した」企業の割合が21.9%と高い。

ロ. 募集・採用条件の変更状況（第2表）

男女雇用機会均等法第7条及び同法に基づく指針では、事業主に対して、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付して男女を募集又は採用する場合、同一の募集・採用区分の男子と比べて女子に不利な条件を付さないよう努力することを求めている。

実際に女子を公募した企業において、これに対応するため、募集・採用条件について何らか

の変更を行ったかどうかを見ると、新規卒卒者及び中途採用者のいずれについても、「法施行前から、すべての募集・採用区分について女子に不利な条件を付していなかった」ので、変更する必要はなかった」とする企業と「変更した」企業を合わせて96～98%に達しており、女子に不利な募集・採用条件についての改善が進んでいる。

特に大学卒については、「変更した」企業の割合が27.0%と高い。

(2) 配置及び配置転換について

男女雇用機会均等法第8条及び同法に基づく指針では、事業主に対して、一定の職務への配置に当たって、指針の適用除外に該当する場合を除き、女子であることを理由として、その対象から女子を排除しないよう努力することを求めている。

イ. 配置の方針の変更状況（第3表）

法施行に伴う配置の方針の変更状況についてみると、「法施行前から、すべての職務に女子を配置する方針でいた」ので、変更する必要はなかった」とする企業は全企業の56.1%、「変更した」企業は8.8%であり、合わせて64.9%となっている。

一方、「どのように変更するか検討中」の企業の割合は13.6%と、他の雇用管理に関する事項に比べ高くなっている。

ロ. 配置転換の方針の変更状況（第4表）

法施行に伴う配置転換の方針の変更状況についてみると、「事業所内配置転換」、「転居を伴わない事業所間配置転換」、「仕事の内容が同一の配置転換」及び「仕事の内容が異なる配置転換」を行っている企業の割合は、いずれについても5割前後である。これらの配置転換を行っている企業のうち、その方針について、「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業の割合は、いずれについても7割前後であり、「変更した」企業の割合はそれぞれ1割程度となっている。

一方、「転居を伴う事業所間配置転換」を行っている企業の割合は、本社以外に支店・工場等のある企業の3割である。そのうち、配置転換の方針について、「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業の割合は約3割と低く、また「変更した」企業の割合も1割台と低い。

(3) 昇進について（第5表）

男女雇用機会均等法第8条及び同法に基づく指針では、事業主に対して昇進（昇格を含む。）について男女の均等な取扱いに努めるよう求めている。

これに対応するため企業が昇進の制度、方針について何らかの変更を行ったかどうかを見ると、以下のとおりであった。

イ. 昇進の機会、昇進可能な範囲

「昇進の機会、昇進可能な範囲」についてみると、「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業は全企業の53.8%であり、「変更した」企業は4.8%と少なくなっている。

一方、「どのように変更するか検討中」の企業（11.5%）と「まだ検討していない」企業

(29.8%)を合わせると4割を超えており、他の雇用管理に関する事項と比べ高い割合となっている。

ロ、昇進のために必要な勤続年数、在級年数等の条件

「昇進のために必要な勤続年数、在級年数等の条件」についてみると、「制度や方針は特に定めていない」とする企業が全企業の41.5%と多くなっている。一方、「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業は35.1%であり、「変更した」企業は3.5%と少なくなっている。

ハ、昇進のための試験の受験資格

「昇進のための試験の受験資格」についてみると、勤続年数等の条件と同様、「制度や方針は特に定めていない」とする企業が全企業の61.8%に達している。一方、「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業は20.0%であり、「変更した」企業は1.6%と非常に少なくなっている。

(4) 教育訓練について

男女雇用機会均等法第9条及び同法施行規則では、一定の範囲の教育訓練について男女の差別的取扱いを禁止している。

これに対応するため企業が行った「新入社員研修」、「管理職研修」及び「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」の変更状況についてみると、これらを実施しているかなりの企業で男女の差別的取扱いについての改善が進んでいる。

イ、新入社員研修(第1図)

新入社員研修については、これを実施している企業(全企業の約6割)のほとんどで男女の差別的取扱いについての改善が進んでいる。

「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業は全企業の55.7%、「変更した」企業は5.6%となっている。

「変更した」企業のうち、男女同一に変更した事項として(複数回答)、「一般教養訓練」(35.4%)、「訓練対象」(24.9%)及び「職務関連訓練」(21.1%)を挙げる企業の割合が比較的高くなっている。

ロ、管理職研修

管理職研修については、これを実施している企業(全企業の約4割)のかなりの企業で改善が進んでいる。「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業は全企業の29.7%、「変更した」企業は3.0%となっている。

ハ、業務の遂行に必要な能力を付与する研修

業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、これを実施している企業(全企業の約5割)のほとんどで、改善が進んでいる。「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業は全企業の42.3%、「変更した」企業は4.7%である。

(5) 福利厚生について(第6表)

男女雇用機会均等法第10条及び同法施行規則では、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福

利厚生措置について男女の差別的取扱いを禁止している。

法施行に伴い企業が福利厚生措置について何らかの変更を行ったかどうかをみると、いずれの措置についても「措置をとっていない」企業が半数を超えているが、「短期の生活資金の貸付け」については比較的導入が進んでいる。これらの措置を導入している企業では、「法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった」とする企業の割合が高くなっている。

(6) 定年制について（第2図）

男女雇用機会均等法第11条では、定年、退職及び解雇について男女の差別的取扱いを禁止している。

男女別定年制についてみると、「法施行前から、該当する制度はなく、対応する必要はなかった」とする企業が82.1%と多かったが、法施行に伴い当該定年制を「改善した」企業は、15.0%となっている。

男女別定年制の改善に伴うその他の人事管理上の諸制度の変更状況についてみると、「改善に当たって見直した事項はない」とする企業の割合が57.0%と高くなっている。当該定年制の改善に当たって、比較的多くの企業で見直しが行われたのは、「退職金制度」「賃金制度」及び「女子の職域」である（複数回答）。

(7) 女子の活用について

イ、女子の活用についての方針、考え方

企業における女子の活用についての方針、考え方についてみると（複数回答）、「法施行前から、男女区別なく扱う方針できており、今後もその方針でいく」とする企業（61.0%）が最も多い。

次いで、「募集、採用、配置、昇進等について更に男女の機会均等を進める」とする企業（33.0%）、「女子にはより積極的に教育訓練や昇進の機会を与えて活用を図っていく」とする企業（20.4%）が多くなっている。

「女子の定着を図るために育児休業制度や再雇用制度を導入するなど女子が就業しやすい環境を整える」とする企業は11.1%となっている。

ロ、女子の活用に当たっての問題点

女子の活用に当たっての問題点として（複数回答）、「女子の勤続年数が平均的に短い」を半数以上の企業（51.1%）が挙げている。

次いで、「家庭責任を考慮する必要がある」（34.3%）、「一般的には女子は企業が求める職業能力・意欲を備えていない」（29.1%）を挙げる企業が3割前後と比較的多くなっている。

「女子には法制上の制約がある」（24.6%）及び「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」（19.1%）を挙げる企業は2割前後、「雇用管理改善の全般的見直しに時間がかかる」を挙げる企業（9.4%）は1割弱となっている。

(8) 男女均等取扱いに関する苦情の自主的解決方法について

男女雇用機会均等法第13条では、事業主に対して、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年

・退職・解雇について、女子労働者から均等取扱いに関する苦情の申出を受けたときは、企業内で自主的な解決に努めるよう求めている。

企業内でとられている苦情の自主的解決の方法についてみると（複数回答）、「人事担当者が相談を受ける」とする企業（59.9%）が最も多い。

次いで、「事項によりそれぞれの担当部署が相談を受ける」とする企業（43.8%）、「職場内で話し合いをする」とする企業（30.6%）が多くなっている。

「苦情処理機関に委ねる」とする企業は7.2%にとどまっている。

第1表 公募に関する変更状況

(%)

公募対象者区分		公募した企業計	変更する必要はなかった	変更した	今度は女子も公募することとした	どのように変更するか検討中	まだ検討していない
新規学卒者	高校卒	(46.0) 100.0	73.9	11.6	1.8	6.4	6.1
	短大卒	(19.0) 100.0	73.0	17.6	0.9	4.7	3.7
	大学卒	(25.0) 100.0	58.5	21.9	5.9	8.1	5.6
	専修学校卒	(14.9) 100.0	63.5	19.4	3.0	7.4	6.7
	中途採用者	(49.1) 100.0	71.3	14.5	2.2	5.1	6.8

（注）（ ）内は全企業に対する割合

第2表 募集・採用条件の変更状況

(%)

公募対象者区分		女子を公募した企業計	法施行前から、すべての募集・採用区分について女子に不利な条件を付していなかったので変更する必要はなかった	変更した	どのように変更するか検討中	まだ検討していない
新規学卒者	高校卒	100.0	85.5	12.8	1.1	0.7
	短大卒	100.0	80.1	17.5	2.0	0.4
	大学卒	100.0	71.3	27.0	1.6	0.2
	専修学校卒	100.0	76.4	20.8	2.3	0.5
	中途採用者	100.0	80.2	16.3	2.9	0.4

第3表 配置の方針の変更状況

(%)

企業計	法施行前から、すべての職務に女子を配置する方針でいたので変更する必要はなかった	変更した	どのように変更するか検討中	まだ検討していない	不詳
100.0	56.1	8.8	13.6	0.0	21.5

第4表 配置転換の方針の変更状況

(%)

配置転換の種類	配置転換を行っている企業計	法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった	変更した	どのように変更するか検討中	まだ検討していない
事業所内配置転換	(58.8) 100.0	74.8	8.2	8.1	8.8
転居を伴わない事業所間配置転換	(48.1) 100.0	67.5	10.0	9.2	13.2
転居を伴う事業所間配置転換	(30.6) 100.0	32.0	14.0	16.8	37.2
仕事の内容が同一の配置転換	(51.1) 100.0	74.0	8.5	8.1	9.2
仕事の内容が異なる配置転換	(52.1) 100.0	69.3	10.8	8.9	11.1

(注) () 内は転居を伴わない事業所間配置転換及び転居を伴う事業所間配置転換については本社以外に支店、工場等のある全企業に対する割合、その他の配置転換については、全企業に対する割合

第5表 昇進の制度・方針の変更状況

(%)

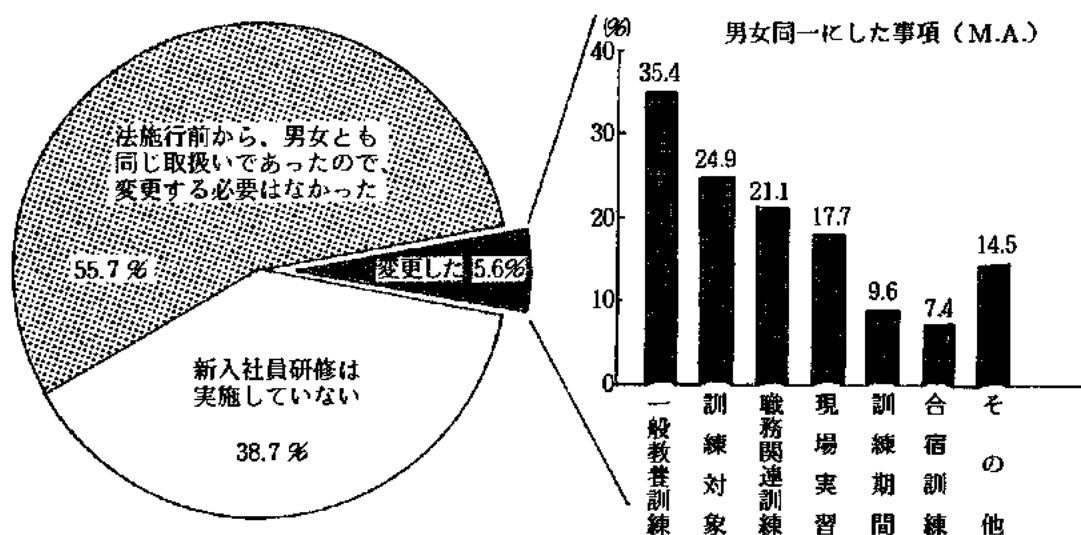
昇進の制度・方針	企業計	法施行前から男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった	変更した	どのように変更するか検討中	まだ検討していない	制度や方針は特に定めていない	不詳
昇進の機会、昇進可能な範囲	100.0	53.8	4.8	11.5	29.8	—	0.2
昇進のために必要な勤続年数、在級年数等の条件	100.0	35.1	3.5	8.1	11.2	41.5	0.6
昇進のための試験の受験資格	100.0	20.0	1.6	4.9	10.9	61.8	0.8

第6表 福利厚生措置の変更状況

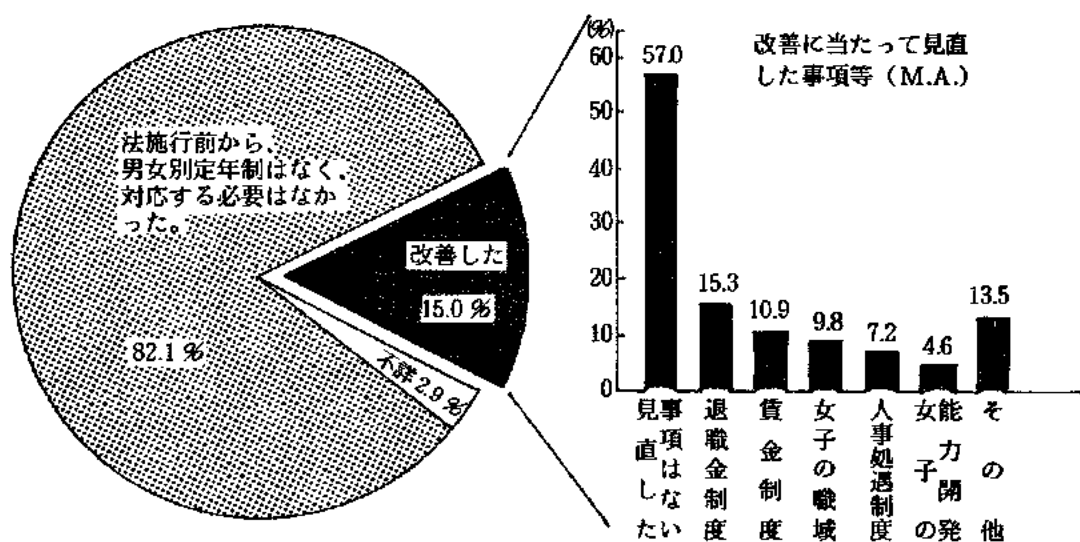
(%)

福利厚生措置の種類	企業計	法施行前から、男女とも同じ取扱いであったので、変更する必要はなかった	変更した	該当する福利厚生措置をとっていない	不詳
住宅資金の貸付	100.0	27.3	0.7	67.8	4.3
短期の生活資金の貸付け	100.0	35.9	0.5	59.6	4.0
教育資金の貸付け	100.0	20.2	0.4	74.1	5.2
世帯用住宅の貸与	100.0	21.3	1.3	72.2	5.2

第1図 新入社員研修の変更状況



第2図 男女別定年制改善に伴う諸制度の改善状況



(3) 昭和62年版婦人労働の実情（要約）

1. 昭和61年における婦人労働の概況

(1) 労働力人口の4割は女子

女子労働力人口（2,395万人）は、引き続き男子の伸びを上回って増加し、労働力人口に占める女子の割合も39.8%に高まった。

(2) 女子雇用者は堅調に増加、増加数、増加率とも男子を上回る。

女子雇用者（1,584万人）は、前年に比べ36万人、2.3%増加した。増加数、増加率とも男子（31万人、1.1%増）を上回ったため、雇用者総数に占める女子の割合は36.2%と高まった。

(3) 女子完全失業率はこれまでで最も高い水準、ただし、自発的離職が多い。

景気動向を反映し、女子完全失業者は67万人、女子完全失業率は2.8%とそれぞれ前年を上回り、かつ、これまでで最も高い水準となった。

また、女子完全失業者は男子と比較して自発的離職者が多いものの、完全失業率は3年続けて男子を上回った。

(4) 女子雇用者数と家事専業者数との差はさらに拡大

女子雇用者は昭和59年に初めて家事専業者（1,542万人）を上回り、以後その差は拡大しており、61年には42万人上回った。

(5) 女子雇用者の勤続年数は伸長し、中高年齢者、既婚者の割合もさらに高まる。

女子雇用者の勤続年数は、徐々に伸長し7.0年（パートタイム労働者を除く。）となった。また、4人に1人は10年以上の勤続者となっている。また、中高年齢化も進み、35歳以上層は58.7%、既婚者は68.2%と高まっている。

(6) 女子パートタイム労働者は引き続き著しく増加

週間就業時間が35時間未満の非農林業短時間雇用者は503万人と500万人を上回った。うち、女子は352万人（全体の70.0%）で、前年比19万人、5.7%増と著しく増加し、非農林業女子雇用者の22.7%を占めている。

2. 婦人労働の構造的変化

(1) コーホート（同時出生集団）でみた婦人労働の状況

——昭和1～5年生まれ世代、11～15年生まれ世代、21～25年生まれ世代、31～35年生まれ世代の比較（国勢調査による）——

① 若い世代で結婚、出産年齢時の労働力率の低下幅が縮小

各世代とも、昭和55年、60年に労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）、雇用労働力率（15歳以上人口に占める雇用者の割合）が著しく上昇した。

特に、若い世代（昭和31～35年生まれ）で、20～24歳時から、結婚、出産時にあたる25～29歳時にかけての労働力率の低下幅が、離職する者の減少から著しく縮小し、これ以外の世代では、世代が新しくなるほど、25～29歳時の低下幅が拡大しているのとは異なる。

る動きを示している。

② 高年齢世代は雇用者のうち製造業の割合が高く、若い世代ほどサービス業の割合が高い

③ サービス業では、結婚、出産年齢時での離職者の割合が低い

各世代とも、結婚、出産時にあたる25～29歳時で離職する者は製造業で比較的多く、サービス業で少ない。サービス業での雇用者の増加が、25～29歳層の女子全体の労働力率の低下幅の縮小に反映しているとみられる。

(2) 地域別にみた婦人労働の状況（国勢調査による）

① 女子労働力率は男子に比べ地域差が大きい

女子労働力率は昭和60年に鳥取、福井両県が57.5%と最も高く、奈良県が37.6%と最も低く、その差は19.9ポイントと男子（7.2ポイント）に比べ大きい。

一般に女子労働力率は、農村地域で高く、大都市及び周辺県で低い。

② 大都市における25～54歳層の労働力率は著しく上昇

年齢階級別女子労働力率は、農村地域では昭和40年、50年、60年と大きな変化を示していないが、大都市地域では60年に25～54歳層で著しく上昇している。

③ 女子雇用者増加率は、農村地域で昭和40年代、大都市地域で50年代に高い

女子雇用者の増加率は、農村地域で50年から60年にかけての10年間の伸びが、40年から50年にかけての10年間を下回っており、一方、大都市地域では50年から60年にかけての10年間の伸びが40年から50年までの10年間を上回っている。また、関東地方の大都市周辺県では両期間を通して高い伸びを示している。

④ 農村地域では製造業、大都市地域ではサービス業の割合が高い

農村地域では、産業別には製造業、職業別には技能工、生産工程作業員及び労務作業員の割合が高い。

大都市地域では、産業別にはサービス業、職業別には事務従事者割合が高く、また、専門的・技術的職業従事者の増加が著しい。

(3) 男女雇用機会均等法の施行と婦人労働

昭和61年4月に施行された男女雇用機会均等法への企業の対応をみると、法に基づき雇用管理を改善した企業が多く、積極的に取り組んでいるといえる。

① 大卒女子に企業の門戸広がる

大卒女子に対する求人は「男子のみ」とするものが大幅に減少し、「男女不問」とするものが、企業数、求人数とも7～8割と大半を占めた。

② 男女別定年制の是正が進む

定年については、法施行前から男女同一取扱いとする企業が82.1%であったが、法施行後改善した企業も15.0%みられ、男女別定年制の是正が進んでいる。

③ 女子の職域拡大に積極的な企業は過半数を占める

女子の職域拡大に積極的な姿勢を示す企業は52.5%と過半数を占めているが、これまでのところ考えていない企業も28.9%みられる。

(4) 婦人の地位向上に関する新聞論調（昭和62年）

中央五大紙（朝日、毎日、読売、日経、サンケイ）が 昭和62年1月から12月までに社説で取り上げたテーマのうち、婦人の地位向上に関するものは計18あった。

婦人の地位向上に関する社説一覧（中央五大紙、昭和62年）

新聞社名	掲載月日	タイトル
毎日	1. 9	コース別人事制度に一言
毎日	3. 2	「生理休暇訴訟」に一言
朝日	3. 10	均等法と女性の門出
読売	3. 26	「均等法」施行1年とこれから
毎日	4. 4	均等法1年は花ぐもり
日経	4. 10	女性自身も意識の改革を
朝日	4. 14	「女の時代」を確かなものに
毎日	5. 9	「育休制度」は働く母親の支え
朝日	6. 6	均等法一歳、育てる知恵を
読売	6. 10	“男の働き方”も問われている
毎日	6. 16	「均等法」を元気印に育てよう
毎日	8. 5	暑い就職戦線の女子学生に
サンケイ	8. 14	増える女子学生と問題点
朝日	8. 23	男と女の意識を見直そう
サンケイ	10. 27	女性雇用門戸広がったか
毎日	10. 29	なお陰しい働く女性の道
朝日	10. 30	働く女性たちの二つの道
日経	11. 2	共働きがしやすい環境に

内容は施行2年目の男女雇用機会均等法に触れて、女子労働を論じたものが圧倒的に多かった。掲載順にみると、「毎日」がコース別人事制度について、この制度が男女を含めた新しい能力主義による個別管理方式に道を開くものと評価した上で、基幹職＝男性、補助職＝女性のパターンではなく、働く女性自身の意欲に期待し、その意欲にマッチしたフェアな人事管理制度を企業が育てるようのだと、さらにもう一度4月4日にもコース別人事制度に触れ、行政側がその実態に目をそらすことなく適切な指導を行うべきでないと述べている。

次に、「生理休暇訴訟」判決について、「毎日」は企業側が女性たちに責任を実感させるフェアな扱いをすることが、生理休暇の乱用などをゼロにする近道だと論じた。

4月の均等法施行1年に当たっての「朝日」「読売」「毎日」各紙の論調は、均等法施行に伴う新しい流れや変化を評価した上で、これからの課題として、女性自身の態度が鍵という点で共通しているが、「朝日」は女性が出産や育児で仕事を泣く泣く辞めなくてもすむような道をつけること、男性も家事育児で責任を分担することを挙げており、「毎日」は中小企業や労組が均等待遇を進める上で遅れをとっていることを憂え、未組織の女性たちの均等問題をどうすくい上げていくかが課題だと論じている。

4月10日から16日までの婦人週間に因んでは、「日経」「朝日」共に、女性をとりまく環境が大きく変わり、多様な生き方が選べるようになってきたが、男女の役割分担意識が男女共同参加型社会システムの形成を妨げていることを認め、「朝日」は男女の話し合いを、「日経」は男性の意識変革、協力態度づくりへの努力以上に女性自身の能力の開発向上への努力が平等達成の決め手だとよびかけた。

5月5日から14日までの育児休業制度普及促進旬間においては、「毎日」が働く母親の支えになる育児休業制度を広げようと、よびかけた。

6月1日から30日までの男女雇用機会均等月間には、一歳の均等法を育てよう「朝日」、「読売」、「毎日」がそれぞれ論じ、特に「読売」は「男の働き方」も問われている」というタイトルを掲げた。

8月には、求人公開に因み、「毎日」が企業・女子学生双方のチャレンジ精神が現実を変える」と述べ、「サンケイ」は、女子学生が大学に、社会が女子学生に何を求めているかを慎重に見比べ、対応を検討すべきであると主張している。また、総理府の「女性に関する世論調査」結果の発表に関連し、「朝日」が「男と女の意識を見直そう」のタイトルで、長く続いてきた男上位の社会をどう変えるかについて男型女型のくらし方のちがいをもっと歩み寄せ、仕事も家庭も大切に生活態度の確立が必要であると説く。

10月末の労働省の「女子雇用管理調査」の結果、「婦人労働の実績」の発表、さらに11月1日から10日までのパートタイム労働旬間に関連して、「サンケイ」「毎日」「朝日」「日経」が女子労働の問題をそれぞれ取り上げた。「サンケイ」は男女雇用機会均等法のメリットは疑えないとしながらも、企業側が女性の労働力の評価や職場での扱い方に慣れないためのためらいや不安があるのは否めない、女性の積極性が望まれると述べる。「毎日」は、この産業社会が女性の参入なしには成り立たないにもかかわらず、賃金面ひとつみても対応に遇されないうらみがあり、昇進・昇格問題は次第に焦点になりつつあると説く。「朝日」は「男性なみ」の就業条件を求める女性の声が高まり、これまでの男性中心の労働慣れの見直しを迫り、日常生活における性別役割分担意識をゆさぶるだろうということと、一方、増えるパート層への対策も重要であると述べている。「日経」は「共働きがしやすい環境に」というタイトルで、女性の働く意欲と仕事への取り組みを一層活性化し、女性を有力な戦力に育成することこそ、企業発展の鍵になる時が来ていることは間違いないと述べ、女性は男性にはない出産という役割を担っているため、国や企業は働く女性の母性保護対策、育児休暇、再就職制度、パート労働等共働き時代にふさわしい環境条件の整備・拡充、そして多様化を進めるべきであると論じている。

(5) 婦人週間テーマの変遷

期間区分	回・年	婦人週間の目標またはテーマ	スローガン等
第 1 回 } 第 7 回 1949 } 1955	第 1 回 (昭和24年)	1. 婦人の解放に関する法律の正しい理解 2. 婦人の地位の向上を妨げている種々の原因を明確にすること 3. 婦人の地位の向上のために役立つ既存施設の周知徹底	もっと高めましょう 私達の力を私達の地位を私達の自覚を
	第 2 回 (25年)	1. 家庭から職場から封建制をなくしましょう 2. 私達の権利と義務を知りましょう	(目標と同じ)
	第 3 回 (26年)	1. 婦人の市民としての意識を高める 2. 婦人の市民活動を促進する	社会のためにやくだつ婦人となりましょう
	第 4 回 (27年)	婦人の地位の再認識とその向上	よりよい社会をつくるために権利と義務を生かしましょう
	第 5 回 (28年)	婦人の自主性の確立	のばしましょう自分で考え行動する力
	第 6 回 (29年)	婦人の実力の涵養	婦人の実力を育てましょう —家庭や社会の経済生活 において—
	第 7 回 (30年)	社会人としての婦人の実力の涵養 —個人関係・地域社会・職場等においてまた世論形成者として—	よりよい社会をつくる力になりましょう
第 8 回 } 第 18 回 1956 } 1966	第 8 回 (31年)	婦人の力を役立たせる —とくに明るい家庭の建設のために—	みんなで日本の家庭を明るく
	第 9 回 (32年)	婦人の力を役立たせる —とくに近代的な人間関係の確立のために—	まず話しあいましょう 明るい人間関係をつくるために
	第 10 回 (33年)	婦人の力を役立たせる —正しい協同活動をとおして—	育てましょう 正しい協同活動を
	第 11 回 (34年)	婦人の自主性の確立 —とくに集団との関係において—	個人の自由と責任が集団をそだてる
	第 12 回 (35年)	生活時間の自主的な設計	まず生活時間割をそして自由時間を —自分のためにみんなのしあわせのために—
	(つづく)		

テーマの特徴	参 考 事 項
法律上の男女平等が認められたが、実態が伴わなかった時期 婦人をめぐる環境の民主化と整備、婦人自身の成長に重点を置いた目標、スローガンが掲げられた。	1945年 (昭20) 衆議院議員選挙法改正公布、初めて婦人参政権実現 1946年 (昭21) 国連、婦人の地位委員会設置 衆議院議員総選挙に初の婦人参政権行使、婦人議員39名当選 日本国憲法公布(22年施行) 1947年 (昭22) 教育基本法公布・施行 労働基準法公布・施行 労働省設置・婦人少年局発足(婦人の地位向上所掌) 1948年 (昭23) 国連「世界人権宣言」成立 都道府県に婦人少年局職員室発足 優生保護法公布 1952年 (昭27) 都道府県に婦人少年室設置(地方職員室の改組) 1953年 (昭28) 労働省主催第1回全国婦人会議開催(第22回まで年1回開催)
婦人の生活ばかりでなく、国全体の状況が、激しく変化した時期 急速に変動する社会における婦人の役割を社会の各分野の問題に関連して取り上げ、婦人の地位向上を考えた。	1956年 (昭31) 売春防止法公布(32年一部施行・33年全面施行) 1957年 (昭32) 国連婦人の地位委員国に日本初当選(代表谷野せつ婦人少年局長) 1959年 (昭34) 国民年金法公布施行(大幅改正昭和60年公布61年施行) 1960年 (昭35) 女性初の大臣誕生(厚生、衆議院議員中山マサ) 1964年 (昭39) 母子福祉法公布・施行(昭56年一部改正、母子寡婦福祉法と改称し57年施行) 1966年 (昭41) 母子保健法施行(公布は前年) いわゆる結婚退職制にもとづく女子労働者の解雇、無効判決(東京地裁)

期間区分	回・年	婦人週間の目標またはテーマ	スローガン等
第 8 回 、 第 18 回 (つづき)	第 13 回 (36年)	次の世代の成長に貢献する－ －とくに社会のよき一員としての人格形成に－	次の世代の成長に婦人の深い 英知を
	第 14 回 (37年)	変化のはげしい社会の中で生活を再検討し、 新しい秩序をそだてるために努力する	生活に新しい秩序をそだてよ う －変化のはげしい今日の社会 において－
	第 15 回 (38年)	婦人が社会的良心を生かしそだてて明るい 社会を築くよう努力する	みんなの社会的良心が住みよ いあすを築く
	第 16 回 (39年)	現代社会における家庭の役わり －産業化と家庭の問題－	(目標と同じ)
	第 17 回 (40年)	わたくしたちの文化 －その現状とあすへの課題－	(目標と同じ)
	第 18 回 (41年)	今日における婦人の役わり －進展する社会のなかで－	(目標と同じ)
第 19 回 、 第 26 回 1967 、 1974	第 19 回 (42年)	婦人の能力を生かす	婦人の能力を生かす －ゆたかな人生のためにあす の日本のために－
	第 20 回 (43年)	婦人の能力を生かす －社会のよき一員として－	婦人の能力を社会のために
	第 21 回 (44年)	婦人の能力を生かす －自主的な生活設計をもって－	自主的な生活設計を －あなたの能力を生かすため に－
	第 22 回 (45年)	婦人の能力を生かす －社会参加と家庭責任－	(目標と同じ)
	第 23 回 (46年)	今日に生きる女性の権利と責任 －婦人参政25周年にあたって	今日に生きる女性 －その権利と責任－
	第 24 回 (47年)	婦人の地位 －その現状と課題－	(目標と同じ)
	第 25 回 (48年)	日本を考える －これからの社会と女性の役わり－	(目標と同じ)
	第 26 回 (49年)	日本を考える －これからの社会と女性の役わり－ 「物と心」	(目標と同じ)

テーマの特徴	参 考 事 項
急速に進展する社会の各分野において、婦人の能力の発揮が一層求められ、婦人の側にも、社会の動きに即応して参加、貢献する意欲が高まりつつあった時期 また、婦人参政25週年を経て国際婦人年への胎動の時期 婦人の能力を社会に生かす、婦人の権利・責任、女性の役割等が主要テーマであった。	1967年 ILO100号条約（同一価値労働、男女労働者同一報酬）（昭42）を批准。 国連「婦人に対する差別撤廃宣言」採択 1969年 女子従業員の若年定年制に無効の判決（東京地裁）（昭44） 1970年 家内労働法公布、施行。労働省に家内労働室設置（昭45） 労働省婦人参政25周年記念シンボルマーク決定 1972年 沖縄県に婦人少年室設置。（47） 勤労婦人福祉法施行 1974年 婦人の逸失利益に関する判決（最高裁）（昭49）

期間区分	回・年	婦人週間の目標またはテーマ	スローガン等
第27回 } 第37回 1975 } 1985	第27回 (50年)	男女平等と婦人の社会参加をすすめる	(目標と同じ)
	第28回 (51年)	男女の平等と婦人の社会参加をすすめる －「婦人の10年」のはじめにあたって－	男女の役割をみなおす
	第29回 (52年)	男女の平等と婦人の社会参加をすすめる	社会慣習をみなおす
	第30回 (53年)	男女の平等と婦人の社会参加をすすめる	慣習をみなおし新しい生活態度をそだてる
	第31回 (54年)	男女の平等と婦人の社会参加をすすめる	婦人の活動分野をひろげる
	第32回 (55年)	男女の平等と婦人の社会参加をすすめる －「婦人の10年」の中間年にあたって－	これまでの活動をふまえさらに発展させる
	第33回 (56年)	あらゆる分野への男女の共同参加 －家庭で 職場で 地域社会で－	
	第34回 (57年)	あらゆる分野への男女の共同参加 －明日を築く役割と責任－	
	第35回 (58年)	あらゆる分野への男女の共同参加 －婦人の10年の目標「平等・発展・平和」 達成をめざして－	(1) 社会生活における婦人の 政策・方針決定への参加を さらに進める。 (2) 家庭生活への男性の理解 と関心をさらに高める
	第36回 (59年)	あらゆる分野への男女の共同参加 －平等・発展・平和をめざす「国連婦人の 10年」最終年に向けて－	これまでの成果を踏まえ、残 された課題の達成をめざす
	第37回 (60年)	あらゆる分野への男女の共同参加 －「国連婦人の10年」最終年にあたって－	これまでの成果を踏まえ、残 された課題の達成と今後の発 展をめざす

テーマの特徴	参 考 事 項
国際婦人年とこれに続く「国連婦人の10年」においては、世界の国々で「平等・発展・平和」を目標とした女性のための諸活動が展開された。我が国においてもこの間に民法、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定等婦人の地位向上のための法律や制度の整備が行われた時期 テーマは、前半期には「男女平等と婦人の社会参加」であり、後半期には「あらゆる分野への共同参加」であった。 女性に対して社会参加を促すとともに、従来の社会慣習の見直しを行い男女の役割と責任に対する固定的な考え方を変えること、あらゆる分野に女性が男性と等しく参加することを強調。	1975年 (昭50) 国際婦人年 育児休業奨励金制度創設 労働基準法第4条男女同一賃金について、婦人労働者勝訴の判決（秋田地裁） 第60回ILO総会、婦人労働者の機会及び待遇均等を促進するためのILO行動計画採択 国際婦人年世界会議開催（メキシコ市） 世界行動計画採択 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公布（昭51年施行） 総理府婦人問題企画推進本部設置 総理府婦人問題担当室設置 政府主催、国際婦人年記念日本人問題会議開催 1976年 (昭51) 国連婦人の10年（1985年まで） 離婚後も婚姻中の姓を称し得る民法等の一部改正 労働省主催、第1回婦人問題会議開催（第12回まで年1回）。 1977年 (昭52) 婦人問題企画推進本部、国内行動計画策定 婦人問題企画推進本部、婦人の政策決定参加も促進する特別活動推進要綱策定 労働省、若年定年制、結婚退職制等改善年次計画を策定 国立婦人教育会館開館 婦人問題企画推進本部、国内行動計画前期重点目標発表 特定職種育児休業利用助成給付金制度創設 労働基準法研究会、労相に対し労働基準法の女子に関する規定の基本的問題について報告 1978年 (昭53) 1979年 (昭54) 1980年 (昭55) 1981年 (昭56) 1982年 (昭57) 1984年 (昭59) 1985年 (昭60) 国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択 女性初の大使誕生（駐デンマーク特命全権大使、高橋展子） 国連婦人の10年中間年世界会議開催、「女子差別撤廃条約」署名式（デンマークのコペンハーゲン） 民法及び家事審判法の一部を改正施行（配遇者の相続分引上げ等） 男女別定年制に無効の判決（最高裁） 婦人問題企画推進本部、国内行動計画後期重点目標発表 ILO、男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約及び同勧告を採択 男女平等問題専門家会議、労相に「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」報告 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案を国会に提出 労働省、婦人少年局を再編整備し、婦人局を設置 労働省、パートタイム労働対策要綱策定 父系血統主義から父母両系血統主義へ 国籍法・戸籍法改正施行 男女雇用機会均等法成立、公布 国連婦人10年世界会議開催（ナイロビ）、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択

期間区分	回・年	婦人週間の目標またはテーマ	スローガン等
第38回 、 第40回 1986 、 1988	第38回 (61年)	女性の能力や役割についての固定的な考え 方を見直そう —男女雇用機会均等法の施行を契機に—	家庭・社会・職場において次のような考え方が残っていないかこの機会に見直しを行う。 ○子供の教育レベルを「男の子」は大学まで「女の子」は短大までと区別していないか。 ○大学等における専攻分野について「女子は人文科学系」と女子自身が限定していないか。 ○家庭において家事・育児は妻の仕事だと決めているか。 ○職場では、「女性」は補助的な仕事と限定していないか。 ○社会的活動の場において、「男性」と「女性」の役割りを固定的に考えていないか。
	第39回 (62年)	女性の能力や役割についての固定的な考え 方を見直そう	家庭・社会・職場において次のような考え方が残っていないかこの機会に見直しを行う。 ○「男の子だから」「女の子だから」というしつけをしていないか。 ○子供の教育レベルを「男の子」は大学まで「女の子」は短大までと区別していないか。 ○大学等における専攻分野について「女子は人文科学系」と親や女子自身が限定していないか。 ○仕事を選ぶ時、自分が何をやりたいかを考えずに「女性向きの仕事」を探していないか。 ○家庭において家事・育児・老人の世話は妻だけの仕事と考えていないか。 ○職場では、「女性」は補助的な仕事と限定していないか。 ○社会的活動の場において、「男性」と「女性」の役割りを固定的に考えていないか。 ○女子自身が「女だから」とあきらめていないか。 「女だからできないことってありますか」
	第40回 (63年)	女性の能力や役割についての固定的な考え 方を見直そう	「いま個性が性を超える」

テーマの特徴	参 考 事 項
「国連婦人の10年」の間に婦人の地位向上のための法律や制度の整備がすすんだが、それだけでは実際に婦人の地位が向上するには不十分であり、女性の能力については社会通念や男女の固定的な役割分担を見直すための努力の継続が必要である。そこで固定的な性別役割分担意識の見直しをテーマとする。	1986年 (昭61) 男女雇用機会均等法施行規則、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針及び女子労働基準規則を公布、施行 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法施行 婦人少年室に機会均等調停委員会を設置 女子再雇用促進給付金制度創設 1987年 (昭62) 婦人問題企画推進本部、西暦2000年に向けての新国内行動計画策定 労働省、男女雇用機会均等法施行初の女子労働者福祉対策基本方針策定