

婦人の地位



情報 No.17

主 要 内 容

- 1 第32回国連婦人の地位委員会
- 2 第42回国連総会婦人問題関係審議
- 3 第7回女子差別撤廃委員会
- 4 OECD・経済における婦人の役割作業部会
- 5 第6次雇用対策基本計画概要
- 6 男女雇用機会均等法の施行状況
- 7 育児休業制度の状況
- 8 意識調査
- 9 各種統計

1988年9月
労働省婦人局

目 次

1	第32回国連婦人の地位委員会報告	1
2	第42回国連総会における婦人問題関係審議	3
3	第7回女子差別撤廃委員会における我が国報告書の審議	5
4	OECD・労働力社会問題委員会・経済における婦人の役割作業部会報告	8
5	第6次雇用対策基本計画概要	9
6	男女雇用機会均等法の施行状況	15
	(1) 均等法施行後の新規四年制大学卒業者の採用実績及び採用計画調査結果	15
	(2) 都道府県婦人少年室が取り扱った男女雇用機会均等関係紛争解決事例	17
7	育児休業制度の状況	21
8	意識調査	25
	(1) 公職への女性の進出	25
	(2) 夫婦別姓	25
	(3) 共働き世帯に必要な労働条件、制度	26
	(4) 結婚・出産と女性の就業	27
9	各種統計	28
	(1) 人口の年齢構造	28
	(2) 世帯構造	29
	(3) 生活時間	32
	(4) 就業状況	33

1 第32回国連婦人の地位委員会報告

昭和63年3月14日から23日まで、ウィーン国際センターにおいて、第32回婦人の地位委員会が開催された。今回は本委員会が毎年開催されることとなった初めての会合であったが、我が国を含む委員国31カ国（1カ国（ブルキナ・ファソ）欠席）、オブザーバー国35カ国、その他国連機関、専門機関等11機関（ILO、FAO、WHO、UNIDO等）、NGO22団体の代表が出席し、我が国からは有馬真喜子代表他が出席した。

今回の委員会においては、「国連システムに関するプログラム作成と調整」、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関するモニタリング」等の議題をはじめ、本委員会1987年会合の勧告に基づいて、経済社会理事会決議で設定されたプライオリティー・テーマ（(1)平等：ナショナル・マシナリー、(2)発展：農村婦人の問題、(3)平和：情報及び平和教育へのアクセス、婦人に対する暴力の撤廃）等についての審議が行われ、合計26本の決議案が採択された。

国連システムに関するプログラムについては、国連システム事務局における婦人の地位向上に関する決議案、開発における婦人の統合に関する国連の活動の強化に関する決議案、婦人の地位向上のためのシステムワイドな中期計画（1984～89年）の第3次改訂についての決議案、国連システムにおける用語の調整についての決議案等が採択された。

また、婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関するモニタリングについては、世界婦人会議に向けて1990年に拡大婦人の地位委員会を開催することについての決議案をはじめ、婦人の地位委員会のメンバーを現在の32カ国から43カ国に拡大することに関する決議案、我が国が共同提案国となった女子差別撤廃委員会と本委員会との交流強化の必要性に関する決議案、開発における婦人の役割に関する世界調査等の必要性についての決議案、婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施の評価のためのレポーティングシステムの必要性についての決議案等が採択された。

プライオリティー・テーマについては、家庭及び社会における婦人に対する暴力の撤廃に関する決議案、国際平和及び協力の促進における婦人の参加についての決議案等が採択された。

今回の委員会の全般的な傾向としては、①国連システムへの婦人の統合及び開発における婦人の統合に対して各国の関心が高かったこと、②ほとんどの決議案がコンセンサスで採択されたこと、③アジアグループが活発に議論に参加したこと等があげられる。

1988年婦人の地位委員会メンバー国（32カ国）

アフリカ (8) : モーリシャス、スーダン、チュニジア、コート・ジボアール、ガボン、ザイール、ブルキナ・ファソ、レソト

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

東欧 (4) : 白ロシア、ソ連、チェコスロバキア、東独

ラテンアメリカ (6) : ブラジル、ヴェネズエラ、メキシコ、キューバ、コスタ・リカ、グアテマラ

西欧その他 (8) : カナダ、仏、ギリシャ、豪、イタリア、米、トルコ、スウェーデン

第32回婦人の地位委員会において採択された決議案一覧

議 題	決 議 案 略 称	提 案 国	表 決 結 果
2 議題採択その他の組織事項	経社理特別委員会に対する婦人の地位委員会の意見	議 長	コンセンサス
3 国連システムに関するプログラム作成と調整	国連事務局の婦人の地位向上に関するコーディネーターの任期(※) 婦人の地位向上のための資源配分 1984～89年中期計画第3次改訂のための提案 国連システムにおける調整(用語問題) 婦人の地位向上のためのシステムワイドな中期計画(※) 国連システム事務局における婦人の地位向上(※) 婦人の地位向上のためのプログラム策定及び活動(1990～95年中期計画の策定及び1990～91年の予算) (※) 開発における婦人の統合のためのシステムワイドな調整(※) 婦人の地位向上のためのプログラム策定及び活動(1984～89年中期計画の第3次改訂) 開発における婦人の統合のためのシステムワイドな調整(CPCへの要請)	米、伊、ソ連、フィリピン等 メキシコ(G77) 白ロシア、チェコスロヴァキア ブラジル、加、メキシコ、米等 白ロシア、東独、ポーランド等 加、豪、デンマーク、スウェーデン、中国 加、豪、スウェーデン 加 加 議 長	コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス
4 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関するモニタリング	開発における婦人の役割に関する世界調査 1990年拡大婦人の地位委員会(※) 中米における婦人と平和(※) 開発途上国における婦人の状況悪化に照らした世界調査の改訂(※) 「将来戦略」実施の評価のためのレビューティングシステム(※) アパルトヘイト下の婦人と子供(※)	豪、スウェーデン 加、中国、東独、伊、米等 メキシコ(G77) メキシコ(G77) 豪、加、中国、パキスタン、トルコ等 エジプト(アフリカグループ)	コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス コンセンサス 賛成26-反対1(米)-棄権4(日本、仏、伊、加)

議 題	決 議 案 略 称	提 案 国	表 決 結 果
	ナミビアにおける婦人と子供 (※)	エジプト (アフリカ グループ	賛成 25 反対 0 —棄権 6 (日本、 米、仏、伊、加、 パングラデシュ)
	婦人の地位委員会のメンバー拡大 パレスチナ婦人の状況 (※)	メキシコ (G 7 7) スーダン、エジプト、 イラン、モロッコ等	コンセンサス 賛成 20 —反対 1 (米) —棄権 10 (日本、仏、伊、 豪、加、ザイール、 レソト等
	女子差別撤廃条約 (※)	豪、日本、ブラジル、 加、中国、仏、西独 等	コンセンサス
5 プライオリテ ィ・テーマ	家庭及び社会における婦人に対する 暴力の撤廃 (※)	加、仏、オランダ、 西独、フィリピン等	コンセンサス
	国際平和及び協力の促進における婦 人の参加 (※)	東独、ブルガリア、 チェコスロヴァキ ア、白ロシア	コンセンサス
	農村婦人と開発 (※)	メキシコ (G 7 7) 米、ギリシャ等	コンセンサス
	婦人の地位委員会の長期作業プログ ラム (プライオリティー・テーマ)	ギリシャ、白ロシア、 仏、メキシコ等	コンセンサス
	婦人の地位向上のためのナショナル ・マシンナリー (※)	加、仏、オランダ、 ケニア、ザンビア、 ポーランド等	コンセンサス

(註) *印を付したものは、1988年国連経済社会理事会で採択された決議案である。

2 第42回国連総会における婦人問題関係審議

第42回国連総会は、昭和62年9月15日から12月21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。

- 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃」（議題 9 2）
- 「西暦 2 0 0 0 年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」（議題 9 6）
- 「国際婦人調査訓練研修所」（議題 9 7）

上記 3 議題に関する一般審議は 1 0 月 2 3 日から 3 0 日まで行われ、我が国の伊東すみ子代表は、1 0 月 2 8 日に演説を行った。

また、これらの議題に関し、次にあげる 6 本の決議案が無投票で採択された。

① 女子差別撤廃条約（スウェーデン提案）

未締約国の早急な条約批准と締約国による確実な実施の重要性を強調すること、イスラム法と婦人の地位の研究に関する第 6 回女子差別撤廃委員会の決定について国連総会がアクションをとらないこと、及び次回同委員会の 8 日間の延長を決定すること等を内容とする。

② 国際平和及び協力促進における婦人の参加（東ドイツ提案）

各国政府に対し、「国際平和と協力の促進における婦人の参加に関する宣言」の原則とその条項の実施のための措置をとるようアピールすること、国連及び専門機関の将来の中期計画に国際平和及び協力促進における婦人の参加を含む婦人プログラムを挿入するよう勧奨すること、及び婦人の地位委員会に対し、同委員会の議題に関して、平等・発展・平和の各項における優先テーマに注意を払うよう勧奨すること等を内容とする。

③ 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施（G 7 7 提案）

政府、国連システム、専門機関等において、ナイロビ将来戦略の具体的実施の必要性を再確認すること、婦人の地位委員会を第 3 2 回会合（1 9 8 8 年）から西暦 2 0 0 0 年まで毎年開催すること及び優先テーマを決定した経済社会理事会決議を承認すること、加盟国に対し、専門ポスト及び意思決定ポストへの婦人の参加を増加させるための特別目標の設定を要請すること等を内容とする。

④ 国連婦人開発基金（ケニア提案）

国連婦人開発基金と国連開発計画の協力を歓迎すること、各国に対し、「基金」への拠出を要請すること等を内容とする。

⑤ 社会における婦人の役割（ブルガリア提案）

政府に対し、労働の全分野における婦人の平等な参加、同一価値労働同一賃金、教育・職業訓練の均等な機会を確保するような社会経済開発の奨励を勧奨すること、あらゆる分野への婦人の参加を確保するため、ナイロビ将来戦略の実施を優先課題とし、そのための措置をとるよう要請すること、国連事務総長に対し、開発における婦人の役割に関する調査等に際し、社会における婦人の役割のすべての面に注意を払うよう要請すること等を内容とする。

⑥ 国際婦人調査訓練研修所（アルゼンティン提案。日本共同提案国）

婦人と社会経済開発等に関する訓練を継続・強化すること、各国、政府間機関、非政府機関に対し、同研修所信託基金への拠出を勧奨すること等を内容とする。

3 第7回女子差別撤廃委員会における我が国報告書の審議

昭和63年2月16日から3月4日まで、ニューヨークの国連本部で開催された第7回女子差別撤廃委員会において、2月18、19日の両日、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）の履行状況について先に我が国が提出していた第1回報告書の審議が行われた。

今回の審議は我が国にとって同条約批准後初めてのもので、政府は、佐藤ギン子労働省婦人局長を首席代表に、高橋展子婦人問題企画推進有識者会議座長を顧問として、関係各省の課長等から成る計9名の大代表団で臨んだ。

審議では、経済大国日本における婦人の地位についての関心の高さを反映して、広汎な分野にわたり熱心な質疑が行われた。

本稿では、その概要を紹介する。

1 女子差別撤廃委員会の活動

1979年の国連総会で採択され、我が国も1985年に批准した女子差別撤廃条約では、締約国に対し、条約の発効後1年以内、及びその後は少なくとも4年ごとに条約の国内での履行状況に関する報告を国連に提出するよう要請している。

女子差別撤廃委員会（CEDAW）は、同条約がどのように実施されているかを検討するため、同条約第17条の規定に基づき設置されている専門家委員会で、締約国から提出された報告書の検討を行うための会合を毎年開催している。

委員会は、締約国会議で選出された23名の専門家で構成されており、各委員は、個人の資格で職務を遂行する。委員は現在のところ全員女性で、我が国からも、赤松良子駐ウルグアイ大使が委員の1人として活躍している。

報告書の検討は、各委員が、各国の報告の内容について意見を表明し、質問を行い、各国代表から回答を受けるという形で進められている。

2 我が国報告書の審議

今年の第7回委員会では、我が国を含め13カ国の政府から提出された報告書が審議され、我が国報告書の審議は2月18、19日の両日であった。

▼ イントロダクトリー・ステートメント

我が国は、あらかじめ、本条約の実施のためにとった諸措置等について述べた英文68ページの報告書と計45の付属統計表を提出しており、18日午前のセッションでは、まず、バーナード議長（ガイアナ）の我が国代表団の紹介に続いて、約40分にわたり、佐藤首席代表よりイントロダクトリー・ステートメントを行った。

なお、バーナード議長は、今回の会合直前に来日しており、我が国の紹介の中で、訪問した公共職業訓練施設や国立婦人教育会館などについて触れ、非常に印象深かった旨コメントした。

ステートメントにおいて、佐藤代表は、第2次大戦後すぐ婦人にとって大きな法制上の改革がなされたこと、その後女子の社会進出に伴い男女平等の要請が強まる中で、国連婦人の10年や

女子差別撤廃条約が大きな契機となったこと、国連婦人の10年の間に婦人問題企画推進本部の設置や国内行動計画の策定などを行うとともに、特に後半期には条約批准に向けて法的整備等に努め、国籍、教育、雇用などの面で進展をみたこと、その際婦人団体や婦人議員も大きな役割を果たしたこと、これらの努力により法制上の平等はほぼ達成されたが、今後2000年に向けて事実上の平等を達成していくことが重要であり、政府は、男女の役割についての意識の改革、政策決定の場への婦人の参加の促進、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、農村婦人の地位の向上など新国内行動計画の目標達成のために最大限の努力を続ける決意であることなどを述べた。

7 質 疑

イントロダクトリー・ステートメントの後、各委員から、我が国の報告書や豊富な統計資料、ステートメントを高く評価した上で、逐条ごとに約140にも及ぶ質問が出され、質問は予定時間を超えて一部午後のセッションに及んだ。

質問や意見の内容は、婦人問題全般にわたり、我が国が条約批准のために行った努力や条約の趣旨、内容の普及に力を入れていることなどを評価しつつ、我が国婦人の実態について高い関心が寄せられた。

質問を大別すると、次のとおりである。

- ① 条約の趣旨、内容の普及に関すること
 - ・条約の趣旨、内容をどのようにして国民に周知しているか など
- ② 婦人関係行政の組織、機能に関すること
 - ・労働省婦人局と婦人問題企画推進本部の組織、機能はどうなっているか など
- ③ 婦人団体や労働組合の役割、活動、性格に関すること
 - ・婦人団体の役割、活動ぶり、政府との関係、性格如何
 - ・婦人の地位向上のために労働組合がどのような努力をしてきたか など
- ④ 真の男女平等を達成するための障害に関すること
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識の撤廃に関すること
 - ・40年続いている婦人週間の活動内容と成果如何
 - ・マス・メディアにおける女性の扱い方に問題があるのではないか
 - ・性を売りものにした広告は禁止されているか など
- ⑥ 公的活動への婦人の参加に関すること
 - ・女子の投票率は高いにもかかわらず、女性議員の数が非常に少ないのはなぜか
 - ・公務員の門戸は女子に開かれているか
 - ・女子の公職参加が低い状況を改善するための特別のプログラムはあるか など
- ⑦ 教育に関すること
 - ・家庭教育の改革はどうなっているか
 - ・社会教育等に男性はどれくらい参加しているか
 - ・大学・短大への進学性の性別分離傾向及び専攻分野の男女差についての状況如何 など

⑧ 雇用に関すること

- ・男女雇用機会均等法の施行状況如何
- ・男女雇用機会均等法違反の件数
- ・機会均等調停委員会の構成、委員の選出方法
- ・女子労働力率が20歳台前半で男子より高く、20歳台後半で下がるのはなぜか
- ・技術革新は女子にどのような影響を及ぼしたか
- ・同一価値労働同一賃金の原則は実現しているか
- ・男女の労働時間はどれくらいか
- ・育児・出産休暇を父親はとれるのか
- ・母性健康管理推進者の役割は何か
- ・女性の労働基準監督官は何人いるか など

⑨ 民法に関すること

- ・結婚の際、夫が妻の姓を選択する比率はどれくらいか
- ・子供は姓を選択できるか
- ・女子のみを対象とした再婚禁止期間がいまだにあるのはなぜか など

⑩ 国籍法に関すること

⑪ 農村婦人に関すること

⑫ そ の 他

- ・売春防止法で男子は処罰されるか
- ・父の娘に対する、又は夫の妻に対する強姦はないか
- ・暴行を受けた女子の救済施設はあるか
- ・税制はどうなっているか
- ・家庭内における妻の地位はどうか
- ・男性は家事を分担しているか
- ・シングルマザーに対する偏見はないか
- ・高齢婦人の対策如何
- ・保育所は事業主に設置が義務づけられているのか
- ・クォータ・システム（女子の優先的割当制）やアファーマティヴ・アクション・プログラムはあるか
- ・男女が異なる言葉を使っているために、女子の社会進出が阻まれているのではないか
- ・条約批准や女子の社会進出について男性はどう思っているか など

▼ 回 答

翌19日午後、佐藤代表より、各委員の名前を挙げながらすべての質問について丁寧な回答を行った。

各委員は、我が国の説明を多とするとともに、代表団の徹夜作業の努力を評価し、会議終了後わざわざ祝意を表しに来た委員も多かった。

▼ 総 括

今回の審議を通じて、我が国政府が他国と比べても婦人問題に関し一所懸命努力してきたことや、今回の審議にまじめに取り組んだことについては、高い評価が得られたものと思われる。

一方、審議においては、「日本は驚異的な経済成長をなしとげた経済大国であるが、その成長と同じ程度に婦人の地位は向上しているのだろうか」との視点から、我が国の婦人の実態についての質問が数多く出された。イントロダクトリー・ステートメントで表明したように、婦人に関する我が国の今後の課題は、事実上の男女平等を達成していくことであり、政府としても、本委員会委員の期待に応えられるよう、一層の努力を行っていく必要がある。

4. OECD／労働力社会問題委員会／経済における婦人の役割作業部会報告

昭和63年4月5日、6日の両日、OECD／労働力社会問題委員会／経済における婦人の役割作業部会第13回会合がパリで開催された。

今回の会合では、事務局から、OECD活動のうち婦人に関係の深いものについての説明、片親家庭のコンファレンス、移民女性パネル、均等政策パネルの活動状況及び活動予定に関する説明に続いて、片親家庭、人口動態、同等価値労働同一賃金、雇用白書等の議題について討議が行われた。

片親家庭については、事務局より、個々の家庭の責任と政府の援助の調和が必要であること、片親家庭の経済的自立のためには、職業と家庭責任との調和のための対策が重要であること、家族形態により政策ターゲットを定めるよりもむしろ一般対策の中で片親家庭問題を位置づけることが妥当であること等が指摘されたのに続いて、経済的自立の観点から雇用対策面を重視すべきであること、保育対策についてさらに掘り下げる必要があること等多くの意見が出された。今後は、片親家庭の母親の就業の障害に対する対策、片親家庭の経済的地位の向上のための対策の評価の2つを重点に、「人口動態が婦人労働に与える影響」のテーマの中で検討を進めることとなった。

人口動態については、高齢化の進展に伴って、老親介護の問題が重要になり、負担が男女間、また、家庭と社会の間で適正に分担されなければ、女子の就業に悪影響を及ぼすという点が見落とされていること、女子の労働力率の上昇は所与の条件として議論すべきであること等の意見が出された。今後は、「人口動態が婦人労働に与える影響」のテーマの中で、職業生活と家庭生活の両立のための対策のあり方を中心に検討を進めることとなった。

また、同等価値労働同一賃金については、賃金格差問題は社会保障の給付格差にも反映する重要な問題であること、同等価値労働については研究が始まったばかりであり、何か同一価値で何が同等価値かのとらえ方が困難であること、当面は就業分野の偏りの是正の対策が基本であること等の多くの

指摘がなされた。本テーマは重要であるので、再び次回の会合の議題とされることとなった。

雇用白書については、1988年版において、初めて女子の活動、雇用及び賃金について、独立した章（第5章）で取りあげることとなったが、記述内容については、パートタイム労働者の記述に当たっては定義を明確にすることが必要であること、教育訓練を取りあげるべきであること等様々なコメントが出された。

5 第6次雇用対策基本計画概要

労働省は、今後、我が国が内需主導型経済構造への転換を図っていく中で、産業・就業構造の転換、労働力の高齢化の一層の進展、女子労働者の増大等の大きな構造的変化に的確に対応した中長期的な観点からの雇用対策の方向を定めることとし、昭和63年6月17日に「第6次雇用対策基本計画」を策定、公表した。

本計画は、「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現を目指すこと」をねらいとしている。

以下は、その概要の抜粋である。

【 計画の基本的考え方

1 計画の課題

- 今後については、内需主導型経済構造への転換を図っていく中で、産業別就業構造の転換、労働力の高齢化の一層の進展、女子労働者の増大等の変化が見込まれており、このような状況の下で、労働力需給のミスマッチへの十分な対応が緊急かつ重要な課題となっている。
- また、国際化の進展に伴って発生している諸問題への的確な対応を図っていく必要がある。さらに、就業形態の多様化に対応した労働力需給調整機能の整備、職業生涯の全期間を通じた職業能力開発の積極的推進に努めていかなければならない。
- これら施策の推進と併せ勤労者生活の充実や中長期的な雇用の確保・拡大等の観点から、労働時間の短縮を積極的に推進するとともに、勤労者福祉増進のための施策の充実などを図っていく必要がある。
- このため、構造調整期における最大の課題である雇用の安定に積極的に対応し、安定した良質な雇用機会の確保・拡大によって、総量としての労働力需給の均衡を図ることはもとより、労働力需給のミスマッチの解消に努めるほか、労働時間の短縮等雇用を取り巻く環境の整備を図ることとし、本計画における課題を「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現を目指すこと」とする。
- 本計画期間においては、労働力需給のミスマッチの拡大等に加え、国際的な経済環境の変化の影響により失業率が一層高まることも懸念される。このような状況下にあって、総合的な政策展開が必要であり、これにより、昭和67年度の完全失業率を、2.5程度を目安として、できる限り低くするよう努める。特に、失業を経ない円滑な労働力移動の推進や早期再就職の

促進により失業期間を短くすることなどに努めるとともに、中小企業における雇用の安定等に配慮する必要がある。本計画としては、適切な経済運営に努めるとともに、各種の雇用対策の強力な実施を最重点にして完全雇用の達成に努める。

2 計画の性格

- 計画期間中においては、施策の進捗状況を随時点検するとともに、雇用実態の迅速かつ的確な把握を行い、適切な雇用対策の実施に努めていく。特に、国際的な経済環境の動向を十分に注視しつつ、雇用の安定のための機動的かつ弾力的な対応に努める。

3 計画期間

- 計画期間は、昭和63年度から昭和67年度までの5年間とする。

II 雇用の動向と問題点

1 最近の特徴

- 我が国の雇用失業情勢は、昭和58年から緩やかな改善傾向を示したものの、昭和60年秋以降の円高の進展等による生産活動の停滞に伴って次第に悪化し、昭和62年の前半には、完全失業率が3%台を記録するなど厳しい状況となったが、年央よりも総じて改善した。

昭和57年から昭和62年の間の産業別の動向をみると、就業者は、第1次産業では減少を示し、第2次産業では増加となったが、製造業では円高の影響もあって雇用調整が進展した。第3次産業では、卸売・小売業、飲食店、サービス業を中心に増加したが、これらの雇用発展分野において旺盛な雇用需要がみられる一方で、第2次産業からの離転職者が必ずしも円滑に吸収されていない面もみられる。

- 地域別にみると、依然として雇用機会の不均衡がみられ、一部の地域では、とりわけ厳しい状況が続いた。特に、構造的な不況業種に依存する地域では、広域移動による再就職が困難になる中で、離職者の滞留傾向もみられた。

- 高年齢層（55歳以上層）については、有効求人倍率は0.1%台で低迷し、雇用機会が大幅に不足した状態が続いている。また、離職した場合の再就職は依然として困難な状況にあり、完全失業率も高い水準で推移している。

- 若年層（15～29歳層）については、近年、大学への進学率に横ばい傾向がみられる一方、各種・専修学校への入学率が高まっており、アルバイト労働者の増加もみられる。なお、完全失業率は、昭和50年代半ばより若干上昇する傾向にある。

- 女子については、労働力率が上昇傾向を示し、就業者が増加しており、昭和62年においては、就業者全体に占める割合は約4割となっている。また、女子の雇用者の増加数のうち約4割は短時間雇用者が占めている。

- 総実労働時間については、近年、おおむね横ばいで推移しており、昭和62年の労働者1人平均で年間2,111時間と欧米先進諸国より長くなっている。一方、週休2日制の普及は徐々に進んでいるが、完全週休2日制の適用を受ける労働者は約3割にとどまっている。

2 今後の雇用動向と問題点

- (1)○ 昭和62年から昭和67年の間、労働力人口は年率約0.9%増加すると見込まれる。なお、

15歳以上人口の伸びは徐々に鈍化し、昭和70年代には若年層で減少するなど増加率が大幅に縮小する。

- 高年齢層の労働力人口は、60歳以上層を中心に、全体の増加数の半分以上に当たる約155万人程度増加し、昭和67年には全体に占める割合は20%に達するものと見込まれる。
- 若年層については、大学等への進学率が今後おおむね横ばいで推移する中で、いわゆる団塊の世代の2世が就業年齢に達することもあるが、労働力人口は徐々に増加していくものと見込まれる。また、職業意識や価値観の変化の中で、就業ニーズの多様化が進むほか離転職の増大も懸念される。
- 女子については、職場への進出は一段と活発化し、労働力率は更に高まり、勤続年数の伸長や就業分野の拡大も進む。パートタイム労働者の増加が予想されるほか、派遣労働等の多様な形態での就業が進む。
- 企業の労働者構成は、高学歴化の一方、団塊の世代の40歳台への移行による中高年齢化に伴い、ホワイトカラー層を中心にした人事労務管理上の問題も重要になってくる。
- (2)○ 産業別の就業者は、第1次産業では減少を続けるほか、第2次産業では、構造調整の本格化もあるが、低い伸びにとどまるものと見込まれる。これに対し、第3次産業では、サービス業を中心として引き続き堅調な増加となり、構成比は6割程度に達すると見込まれる。
- 今後とも構造的な不況業種において過剰人員の発生が予想されるが、事業転換等の実施や労働者の産業間、企業間移動に際して職種・経験等が生かせる雇用分野が少なくなっていることから、職業転換の必要性が高まっている。なお、第3次産業を中心とする分野は、中小企業の割合も高く、労働条件や勤労者福祉等の面での改善の遅れが懸念される。
- 企業の海外進出は、今後一層進展するものと見込まれるが、国内での生産及び雇用に対してある程度の影響が生じる可能性も考えられる。特に下請企業や関連企業の雇用への影響が懸念される。また、貿易摩擦等を背景にした諸外国の規制や、製品輸入の促進や市場アクセスの一層の改善などの動向いかんによっては、雇用面への影響も懸念される。
- 地域間における雇用機会の格差には依然として大きなものがあり、東京圏などの大都市部では雇用需要が堅調な一方、雇用機会の大幅な不足地域も多く存在しているが、産業構造の転換の過程においてこのような格差が拡大するおそれもある。
- 技能労働者の不足傾向が強まることも考えられる一方、雇用機会としての魅力が乏しいこともあって、労働力の確保が困難な分野もみられる。また、技術革新の進展に伴い、特に情報関連分野の技術・技能労働者の需要が一層増大していく反面、省力効果が一層強まる分野の発生や職業転換等の必要性が高まる。
- (3)○ 以上のような労働力需給両面にわたる大きな変化が見込まれている中で、各種の労働力需給のミスマッチが拡大するなどの問題が発生してきており、これらの問題への対応いかんによっては、需給ギャップが更に拡大し、失業が増大しやすい状況となるものと考えられる。

Ⅲ 雇用対策の基本的事項

- 適切な経済運営と併せ、構造的変化に的確に対応した雇用対策の強力な展開により、経済構造調整といった課題の下で、質量両面にわたる完全雇用の達成を目指すこととする。
- とりわけ以下の４つの方針を重点に具体的施策の強力な展開を図るものとする。

１ 経済構造調整が進展する下において雇用の維持、拡大を図ること。この場合、国際化の進展が労働市場に及ぼす各種の影響への配慮が必要であるとともに、地域間において均衡がとれた形で雇用機会の確保を図ることが重要。

このため、職業転換の推進や雇用機会の開発等を通じ、産業構造の変化に即応した雇用対策を積極的に推進し、国際的な経済環境の急激な変化等から労働市場面に生ずる影響への機動的な対応を図る。

２ 労働力の需給両面にわたる構造的変化が進む中で、労働力需給調整機能の強化と就業形態の多様化への的確な対応を図ること。

このため、公共及び民間の労働力需給調整システムの整備や雇用職業情報提供の充実等により労働力需給のミスマッチの解消に努めるとともに、パートタイム労働者の増大など就業形態の多様化傾向に対して、雇用の安定、適正な労働条件の確保等のための施策を推進する。

３ 経済構造調整の進展等経済社会の構造的変化に労働者及び企業が柔軟に対応していくための基礎として、職業能力開発の積極的推進を図ること。

このため、産業間、企業間の労働力移動が円滑に行われるよう職業転換のための能力開発を積極的に推進するとともに、公共及び民間の各種教育訓練施設をネットワーク化し、職業生涯を通じて職業能力開発がより適切に行われるようなシステムの整備等の施策を推進する。

４ 生涯を通じたゆとりある職業生活の実現を図るため、本格的な高齢者社会の到来に備えるとともに、労働者が充実した職業生涯を送るための基盤形成を図ること。

このため、高齢者の雇用・職業の場の確保、引退過程も含めた高齢期の職業生活を充実するための方策の整備と併せ、労働時間短縮等の労働条件や職場環境の改善、余暇の有効活用を含めた勤労者福祉の増進など雇用を取り巻く環境の整備に努める。

- 雇用対策の展開に当たっては、関連諸施策との連携を図りつつ総合的な観点から対応を進めるほか、施策の内容や方法について次の観点に十分配慮しつつ、行政体制の整備等に努める。

- ① 各種の情報の収集、提供機能を全国的なレベルでネットワーク化し、これらのネットワークを活用した施策を推進すること。
- ② 労使を含めた関係者のニーズをくみ上げながら、多様化かつ複雑化している就労実態に即応した弾力的な施策の手法を工夫すること。

< 1 経済構造転換下における雇用の安定> (略)

< 2 国際化の進展と外国人労働者問題への対応> (略)

< 3 本格的な高齢者社会の到来への対応> (略)

< 4 女子労働者の増大等への対応>

(1) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

- 男女雇用機会均等法についての啓発、指導の充実に努め、同法の趣旨に沿った雇用管理の実現とその定着を図るとともに、企業における雇用管理の改善と女子労働者の積極的活用のための自主的な取組みに対する必要な援助等を行う。また、女子労働者の職業能力等の向上を促すよう啓発に努める。

(2) 女子労働者の就業に関する援助の推進

- 適切な職業指導や職業能力の開発・向上を図るとともに、育児休業制度、女子再雇用制度の普及促進等に努める。また、就業希望の主婦等に対する婦人就業援助事業を推進する。

(3) パートタイム労働者の増加等への対応

- パートタイム労働者の雇用の安定、労働条件・福祉の向上を図るため、適正な雇用管理の実施等を推進する観点から法的整備を含めた総合的対策を検討する。また、パートバンクの拡充等による職業紹介体制の整備に努める。
- 就業形態の多様化に関する調査、研究を進め、雇用安定等の観点からその実態に応じた適切な対応に努める。

< 5 特別な配慮を必要とする人達への対策の充実> (略)

< 6 労働力需給調整機能の強化> (略)

< 7 生涯職業能力開発の推進> (略)

< 8 労働時間の短縮等雇用環境の整備>

(1) 労働時間の短縮の推進

- 完全週休2日制の普及促進、年次有給休暇の完全取得、四季折々における連続休暇の定着、所定外労働時間の削減に重点を置いて労働時間短縮を進め、おおむね計画期間中に週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を計画期間中に、1,800時間程度に向けできる限り短縮する。
- 週40時間労働制の実現に向けた改正労働基準法の円滑な施行、労働時間短縮のための国民的コンセンサスの形成及び労使の自主的努力に対する指導、援助をより積極的に推進する。特に中小零細企業については、集团的取り組みの促進などきめ細かな指導、援助に努める。また、

公務員については、昭和63年度中に土曜閉庁方式を国の行政機関に導入し、また、完全週休2日制を実現するよう努める。

- 余暇施設の充実、自己啓発の促進等自由時間の有意義な活用のための環境整備に努める。

(2) 勤労者福祉の増進

- ライフサイクルに対応した総合的な勤労者福祉を確立するため、勤労者生活に関わる諸問題について総合的な検討を進め、必要な施策の推進に努める。この場合、大都市圏における住宅、通勤、転勤等の問題も含めた幅広い観点からの検討を進める。
- 勤労者がある程度の期間リフレッシュする機会を持ち、併せて生活設計や自己啓発等に取り組むことを積極的に促進するための援助に努めるとともに、こうした視点も踏まえつつ、福祉施設の整備を図る。また、事業主を通じた健康指導等の推進のほか、勤労者の健康の保持増進のための情報提供等の援助を進める。
- 企業の福利厚生の実態把握等に努めるとともに、中小企業の勤労者及び事業主が共同して行う福利厚生等の事業に対する援助を推進する。勤労者財産形成促進制度の普及促進に努めるとともに、勤労者の多様なニーズに対応したものとなるようその一層の充実を図る。

6 男女雇用機会均等法の施行状況

男女雇用機会均等法が施行されてから2年余りが経過したが、各種の調査等により企業の男女雇用機会均等法に対する対応状況をみると、男女を問わない求人の増加、新入社員研修の男女同一取扱い、男女別定年制の是正等雇用管理を法の要請に沿ったものに改善している企業が大企業を中心に多数見受けられる。また、大卒女子の就業分野の拡大などにみられるように、女子労働者自身の職業意識や女子を積極的に活用していこうとする社会の気運も高まってきている。

しかしながら、一部の企業においては、制度面の改善や女子の活用が遅れているところもあり、都道府県婦人少年室には、女子労働者や事業主などから相談が数多く寄せられている。相談内容は多岐にわたるが、定年・退職・解雇に関するものが大半を占め、次いで募集・採用に関するものが多い。

婦人少年室は、これらの相談を契機として、男女雇用機会均等法第14条に基づく個別紛争の解決の援助や、同法第33条に基づく企業の制度改善を目的とした助言・指導を行ってきており、その多くが紛争の解決あるいは法の趣旨に沿った雇用管理制度の改善に結びついている。

以下に、男女雇用機会均等法施行後の新規四年制大学卒業者の採用実績及び採用計画についての調査結果の概要と婦人少年室が取り扱った紛争解決の援助等の一部を紹介する。

(1) 均等法施行後の新規四年制大学卒業者の採用実績及び採用計画調査結果

I 調査の概要

- 1 この調査は、昭和62年3月に四年制大学を卒業した者の採用状況及び昭和63年3月に四年制大学を卒業する予定の者に対する求人状況を明らかにし、男女雇用機会均等法施行後の企業の募集採用動向を把握することを目的として、労働省が、財女性職業財団に委託し、昭和62年8月1日現在で実施したものである。
- 2 調査対象は、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所一部上場企業の1,154企業であり、そのうち717企業から有効回答（回答率62.1%）を得、集計した。

II 昭和62年3月大学卒業者の採用状況

1 採用企業数及び男女別採用人数

- (1) 昭和62年3月大学卒業者を採用した企業は661企業で、有効回答企業の92.2%を占めており、採用人数は5,277人（1企業平均7.9人）であった。採用人数の男女別内訳は男子79.3%、女子20.7%であった。
- (2) 1企業平均の採用人数を産業別にみると金融・保険業が121.8人と最も多く、以下卸売・小売業、飲食店98.2人、製造業73.5人、建設業52.0人となっている。

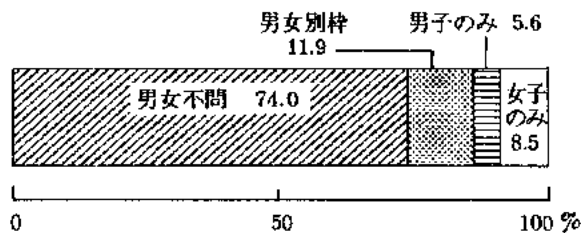
2 求人方法別採用状況

(1) 求人方法別採用人数

採用人数を求人方法別にみると、「男女不問」求人による採用が74.0%を占め、以下「男女別枠」11.9%、「女子のみ」8.5%、「男子のみ」5.6%となっている。

「男女不問」求人による採用人数を男女別にみると、男子88.0%、女子12.0%となっ

求人方法別採用人数の割合
(62年3月大学卒業者)



3 職務内容及び転勤内容別採用状況

(1) 職務内容別にみた採用人数

採用人数を職務内容別にみると、「総合的職務」が88.7%と9割近くを占めており、「定型的職務」(9.0%)と専門職・研究職(2.3%)は合わせて1割程度である。

男女別には「総合的職務」は男子88.0%、女子12.0%と男子が多いのに対し、「定型的職務」は男子2.3%、女子97.7%と女子がほとんどを占めている。「専門職・研究職」は男子45.4%、女子54.6%となっている。

(2) 転勤内容別にみた採用人数

採用人数を転勤内容別にみると、「全社的規模の転勤」が86.6%を占め、「転勤なし」6.9%、「地域を限定した転勤」6.5%となっている。

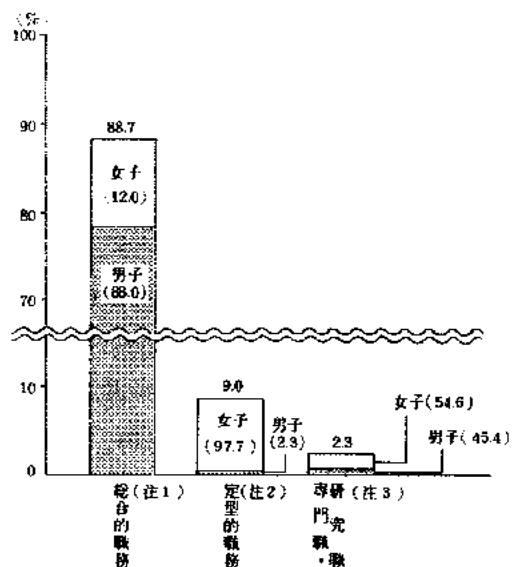
男女別にみると、「全社的規模の転勤」があり得る採用区分で採用されたのは男子88.7%、女子11.3%と男子が多いのに対し、「転勤なし」は男子10.8%、女子89.2%と女子がほとんどを占めている。また、「地域を限定した転勤」も男子が26.6%いるものの、女子の割合は73.4%と高くなっている。

ている。

(2) 男女別にみた求人方法別採用人数

求人方法別採用人数を男女別にみると、男子は「男女不問」求人による採用が82.3%と大部分を占めているのに対し、女子は「男女不問」及び「女子のみ」がそれぞれ43.5%、40.2%となっている。

職務内容別にみた男女別採用人数の割合
(昭和62年3月大学卒業者)



(注1) 「総合的職務」とは、基幹的業務又は、企画立案、技術開発、対外折衝等総合的な判断を要する職務をいう。

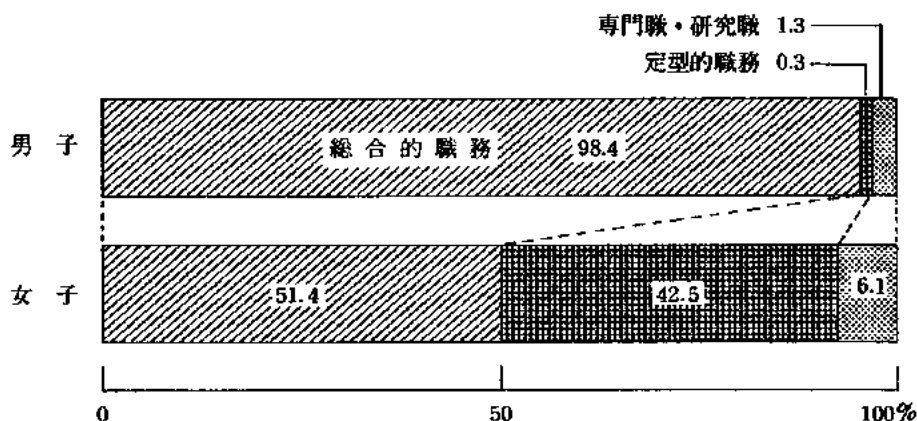
(注2) 「定型的職務」とは、「総合的職務」にも「専門職・研究職」にも該当しない定型的業務を行う職務をいう。

(注3) 「専門職・研究職」とは、ソフトウェア開発、デザイナー等その職務を遂行するに当たって一定の専門知識を要する職務をいう。

(3) 男女別にみた職務内容別採用人数

男子は「総合的職務」(98.4%)、「全社的規模の転勤」(96.9%)の区分で採用された者がほとんどを占めているのに対し、女子は「総合的職務」(51.4%)と「定型的職務」(42.5%)とがほぼ半々となっている。

男女別にみた職務内容別採用人数の割合



Ⅲ 昭和63年3月大学卒業予定者に対する求人状況

昭和63年3月大学卒業予定者に対する求人状況は、昭和62年3月大学卒業者の採用状況とほぼ同様の傾向であった。

その他、職務内容、転勤内容別にみた求人状況も同様である。

(2) 都道府県婦人少年室が取り扱った男女雇用機会均等関係紛争解決事例

① 20年間女子社員を採用しなかった例

1 端 緒

昭和61年5月、A社の労働組合から次のような相談があった。

- ① A社は20年前から女子社員の募集・採用を全く行っていない。また、その間、女子社員は限られた部署にしか配置されていない。
- ② これらは均等法第7条及び第8条に違反するので指導してほしい。

2 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がA社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① 創業時に社員を大量採用し、その後は最低人数の補充にとどめてきた。男子のみの採用となったのは、深夜業が不可欠の業種なのでそうなのだけである。
- ② 配置については、女子を含め個々人の能力、資質を考慮して行っている。

(2) 婦人少年室は、事情聴取の結果に基づき、A社に対し、次のように指導した。

イ 均等法は施行前の差別については適用されないものの、同法第7条は、募集に当たって女子に対し男子と均等な機会を与えるとともに、採否の決定はもちろん、採用の手続、方法についても均等な取扱いをするよう努めることを事業主に要請している。したがって、今後、募集・採用に当たっては、その趣旨に十分配慮すること。

ロ 女子社員の配置に当たっては、均等法第8条及び配置に関する指針（一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと）の趣旨を踏まえ、職務の内容等を限定しないよう配慮すること。

3 結 果

婦人少年室の仲介により、労使が同じテーブルで話し合いをし、検討することとなり、A社もこれらの問題に積極的に取り組みはじめた。

その結果、A社は昭和62年4月1日に3名の女子を含む15名の新規学校卒業者を採用した。3名の女子についてはそれぞれ企画部、営業部及び商品開発部に配置したところ、意欲的に仕事をしており、評判がよいとのことである。

さらに、A社は、昭和63年4月1日に2名の女子を採用している。なお、婦人少年室では、今後とも室の指導に沿った募集・採用及び配置がA社に定着するよう、指導を続けていくこととしている。

4 解決に要した期間等

労働組合から相談が行われてから解決するまでに約半年を要し、その間、婦人少年室は労使双方に対しそれぞれ数回の事情聴取及び指導を行っている。

② 幼児のいる女子社員が解雇を予告された例

1 端 緒

Q社のR出張所に勤務するS女子社員から、次のような相談があった。

① S女子社員は10年前からR出張所に勤務しており、現在5歳と1歳の子供がいる。

② 1年ほど前からR出張所は業績不振に陥り、本社から人員削減の方針が出された。「T男子社員はU出張所（R出張所に隣接している）、S女子社員はW出張所（R出張所から1,300km離れている）に転勤させる」、「S女子社員はそれが嫌なら、幼い2人の子供の育児に専念すべく退職してもらいたい」等の打診があったが、S女子社員はこれを拒否していたところ、1ヶ月後に解雇する旨予告されたので救済してほしい。なお、たとえ今回救済されたとしても配置転換の可能性は残るが、転居を伴わない異動であれば応じる意思がある。

2 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がR出張所から事情を聞いたところ、次のように説明があった。

① R出張所には男子5人（営業）、女子2人（事務）の社員がおり、業績が低下した現在、合理化の必要がある。

② S女子社員に解雇予告をするに至った経緯は上記1のとおりである。なお、T男子社員は

その後U出張所に転勤した。

- ③ S女子社員は仕事が大変よくでき、営業の仕事も行ったことがある。ほとんど休んだことがなく、勤務態度も立派である。

12 婦人少年室は、R出張所長に対して次のことを指導した。

- イ 幼い子供のいるS女子社員にとって著しい精神的経済的負担を伴う遠隔地への配置転換は、均等法第8条及び配置に関する指針の趣旨に反すること。
- ロ 子があることを理由にS女子社員を解雇することは、均等法の趣旨に反すること。

3 結 果

本社からの文書により、「S女子社員の転勤及び解雇予告を撤回する。R出張所に2人の事務員がいるという問題は残るが、しばらくは静観する。今後、経営危機を乗り越えることができなければ希望退職者を募るが、その場合、S女子社員を指名することはしない。」旨報告してきた。

以上の会社側の決定にS女子社員も納得した。

4 解決に要した期間等

解決までに労使双方からの事情聴取がかなりの回数に及んだが、処理期間は2ヶ月と比較的短かった。これは、会社がS女子社員の日頃の仕事を認めたこと及びS女子社員の意思が明確であったことによるところが大きい。

③ 出産することを理由に解雇を予告された例

1 端 緒

X社に勤務するY女子社員の夫から、次のような相談があった。

- ① 妻は1ヶ月後に出産の予定である（まだ産前休業は請求していない）が、10日前に会社より、出産を理由に解雇予告を受けた。
- ② 妻は出産後も継続して勤務したいと思っているので、会社を指導してほしい。なお、翌日、Y女子社員本人からも、同様の相談が電話であった。

2 婦人少年室の調査及び指導

- (1) Y女子社員の出産までに間がないことから、婦人少年室の職員がX社を訪問し、事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① 2ヶ月前にY女子社員から、あと3ヶ月余りで出産の予定であり、なんとか出産後も引き続き勤務したいが、出産後子供の面倒を見てくれる者がいないため継続して勤務するかどうかははっきりしない旨の申し出があった。

- ② X社は、Y女子社員の出産後も継続勤務するという意思が明確でないと判断し、後任者の確保の必要もあって解雇を予告した。

- (2) 婦人少年室は、Y女子社員に来室を求めて再度事情を聴き、次のことを確認した。

- ① 出産後も継続して勤務するかどうかについての態度を会社に対してあいまいにしていた態度を認める。

② 子供は乳幼児園に預けるか、あるいは夫の実家に見てもらうことにより、出産後も引き続き働くことを希望する。

(3) 婦人少年室は、Y女子社員に対し、出産後も引き続き勤務するか否かについては当初から明確にしておくことが大切であることを指導するとともに、X社に対し、Y女子社員が当初、出産後の継続勤務について明確な意思表示をしなかった点に問題はあるものの、出産を理由として、継続勤務の意思のあるY女子社員を解雇することは、均等法第11条に違反することとなるので、解雇予告を撤回するよう指導した。

3 結 果

X社は、婦人少年室の指導を受け、Y女子社員の継続勤務の意思が明確になったこともあって解雇予告を撤回した。なお、Y女子社員は、その後、生まれてくる子供の預け先を自宅近くの乳幼児園に決めた。

4 解決に要した時間等

本人の出産が間近であったので、約1ヶ月で解決した。

7 育児休業制度の状況

1 育児休業制度の導入状況

育児休業制度は、徐々に普及しており、労働省「女子保護実施状況調査」によると、昭和60年には14.6%の事業所で実施されている。

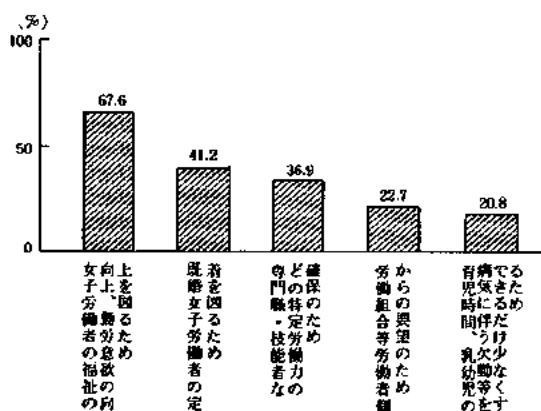
育児休業制度を実施している民間企業の状況を「昭和62年度育児休業制度実施調査」でみると、育児休業の実施を開始した時期は、昭和50年以降とする企業が9割近くを占めている。

産業別にみると、製造業では40年代に開始した企業が3割以上と、比較的早く育児休業を導入しているのに対し、サービス業では49年以前には2.7%の企業が実施を始めたに過ぎず、その実施に遅れがみられたが、50年代に75.1%の企業が実施している。

規模別には、大規模企業ほど比較的早く育児休業制度を導入している。

導入理由（複数回答）としては、「女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため」（67.6%）をあげる企業が最も多い。

育児休業制度の導入理由

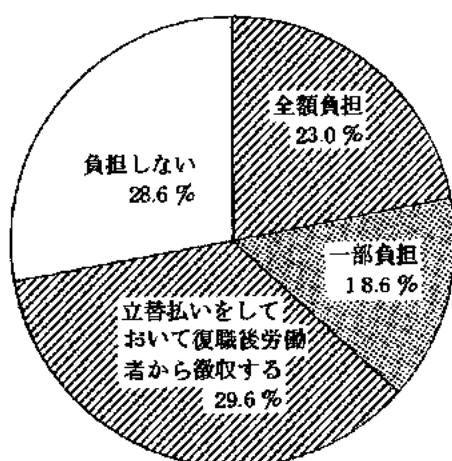


資料出所：労働省「昭和62年度育児休業制度実施調査」

2 育児休業制度の内容

- (1) 育児休業制度の規定方法についてみると「就業規則のみ」とする企業が全体の7割近く（68.9%）を占め、次いで「労働協約と就業規則」とする企業が13.9%となっている。
- (2) 育児休業を利用できる期間は、「子が満1歳に達するまで」とする企業が8割近く（78.7%）を占め、「子が満2歳に達するまで利用できる」企業は1割弱に過ぎない。
- (3) 育児休業中の賃金として社会保険料労働者負担分を超える賃金を支払う企業は4.4%となっている。
- (4) 育児休業中は、社会保険の被保険者資格を継続させる企業がほとんどであり、また、資格を継続させる企業における社会保険料労働者負担分の取扱いをみると「全額事業主が負担する」企業が23.0%、「一部事業主が負担する」企業が18.6%、さらに「事業主が負担はしないが立替払をし、復職後労働者から徴収する」企業が29.6%となっており、育児休業中の社会保険料労働者負担分について何らかの措置をしている企業が7割を超えている。
- (5) 育児休業期間中に定期昇給の時期がある場合の定給昇給の取扱いをみると、「復職時に調整して昇給する」企業の割合が31.5%と最も高く、「定期昇給する」とする企業は26.7%、「昇給延

**育児休業中の社会保険料労働者負担分の
企業負担の有無別企業数の割合**



資料出所：労働省「昭和62年度育児休業制度
実態調査」

伸する」企業は14.7%となっている。また、「昇給しない」とする企業が27.1%ある。

- (6) 育児休業期間中に賞与支払算定日がある場合の賞与の支給については、「賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給する」企業がほぼ6割(59.2%)を占め、「一般職員の支給額に一定率を乗じて支給」(3.4%)、「一定額を支給」(2.5%)を含め、何らかの支給をする企業の割合が賞与を「支給しない」(32.8%)企業の割合をかなり上回っている。
- (7) 退職金の算定にあたっての育児休業期間の取扱いをみると、休業期間を勤続年数に「全期間算入する」企業は28.7%、「一定割合を算入する」企業は25.1%と、何らかの算入をする企業が5割を超えている。

- (8) 復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱いについては、「欠勤扱いとして算定する」企業が49.8%で、「出勤扱いとして算定する」企業(41.0%)に「一定期間を出勤扱いとして算定する」企業(8.8%)を合わせた割合と相半ばしている。
- (9) 復職後の職場・職種の決定については、「原則として原職復帰させる」企業(87.3%)がほとんどである。

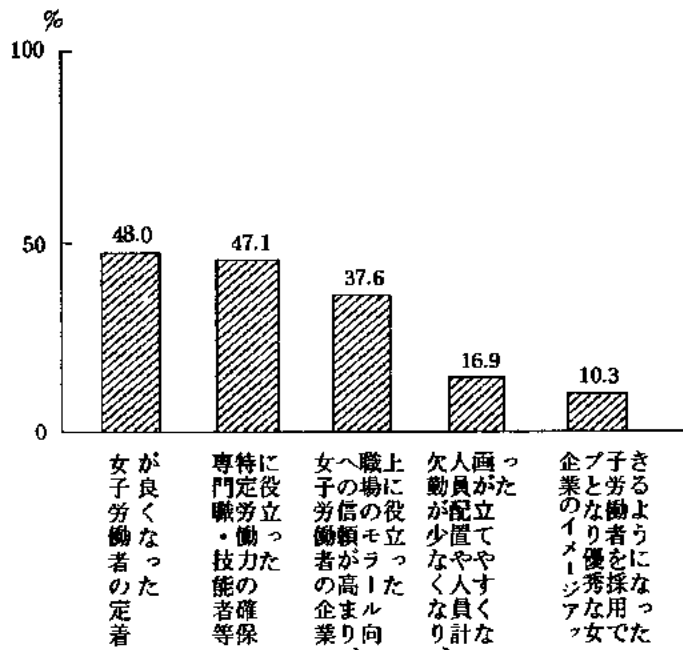
3 育児休業中の代替要員の状況

- (1) 育児休業中の代替要員の採用についてみると、代替要員を「採用する」企業がほぼ6割(58.3%)を占め、その大半が「パート・アルバイトの採用」により代替要員を確保している。
- (2) 代替要員を採用しない企業(41.1%)は、その理由(複数回答)として8割強が「人事ローテーションでカバーする」ためとしている。

4 育児休業制度導入の効果と問題点

- (1) 育児休業制度を導入した結果、何らかの効果があつたとする企業は72.8%と高い割合を示している。
- (2) 具体的な導入効果(複数回答)として、「女子労働者の定着が良くなった」(48.0%)、「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」(47.1%)をあげる企業の割合が高い。
- (3) 育児休業制度を導入した結果問題が生じたとする企業も56.7%あり、その問題点(複数回答)として、「代替要員の確保が困難」をあげる企業の割合が53.3%と最も高く、次いで「休業者の復職後代替要員の処遇に苦慮」が26.9%と代替要員に関する問題をあげる企業の割合が高い。

育児休業制度を導入した効果 (M.A.)



資料出所：労働省「昭和62年度育児休業制度実態調査」

5 育児休業の男子への適用

育児休業を男子労働者へ適用する企業は0.6%と極めて少ない。適用しない理由(複数回答)としては、「要望がない」をあげる企業が67.1%あり、次いで「時期尚早である」が22.0%となっている。一方、「今後適用を検討する」企業は2.0%と少ないが「特別な事情があれば考慮する」企業が11.2%みられた。

6 育児休業の利用状況

- (1) 61年度中に出産した女子常用労働者(死産、産後休業終了時まで退職した者を除く)のうち、育児休業を取得した者の割合は43.2%である。

産業別にみると、卸売・小売業、飲食店で取得率が31.8%と比較的低い。また、サービス業では社会保険・社会福祉が64.7%の高い取得率を示す一方、医療業では32.9%と業種により取得率にかなりの差がみられる。

規模別にみると、1,000人以上規模の企業では取得率が29.1%にとどまっているのに対し、999人以下規模ではほぼ半数が取得しており、なかでも1~29人規模では81.7%の高い取得率を示している。

- (2) 育児休業取得者の実際の休業期間は「6ヶ月未満」の者が53.7%と過半数を占めている。
 (3) 育児休業を取得し、61年度中に復職予定であった者の復職率は89.6%である。

産業・規模別、出産者有企業における育児休業取得者の有無別企業数の割合及び育児休業取得者の割合

(例)

産 業 ・ 企 業 規 模	昭和61年度中に出産した女子 労働者のあった企業計		育児休業 取 得 率	
		育児休業 取 得 者 あ り		育児休業 取 得 者 な し
調 査 産 業 、 規 模 計	100.0 (67.3)	73.4	26.6	43.2
製 造 業	100.0 (58.7)	61.8	38.2	41.6
織 維 工 業	100.0 (47.0)	45.2	54.8	25.8
衣 服 ・ そ の 他 の 織 維 製 品 製 造 業	100.0 (81.6)	67.5	32.5	47.2
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0 (66.7)	70.8	29.2	43.2
そ の 他 の 製 造 業	100.0 (52.8)	63.2	36.8	44.2
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	100.0 (77.4)	70.8	29.2	31.8
サ ー ビ ス 業	100.0 (70.0)	78.5	21.5	45.5
医 療 業	100.0 (85.7)	81.7	18.3	32.9
教 育	100.0 (64.6)	70.6	29.4	40.0
社 会 保 険 ・ 社 会 福 祉	100.0 (69.5)	79.4	20.6	64.7
そ の 他 の サ ー ビ ス	100.0 (44.4)	71.4	28.6	64.0
1 0 0 0 人 以 上	100.0 (87.2)	76.0	24.0	29.1
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0 (85.7)	78.8	21.2	48.4
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0 (71.3)	67.3	32.7	47.6
3 0 ～ 9 9 人	100.0 (63.1)	68.6	31.4	57.5
1 ～ 2 9 人	100.0 (52.0)	77.9	22.1	81.7

資料出所：労働省「昭和62年度育児休業制度実態調査」

(例) 1 ()内の数字は、昭和61年年度中に出産(生産)した女子労働者のあった企業の全企業に占める割合である。

2 育児休業取扱率は昭和61年度中に出産した女子労働者(死産、産後休業終了時までで退職した者を除く)のうち、育児休業を取得した者の割合である。

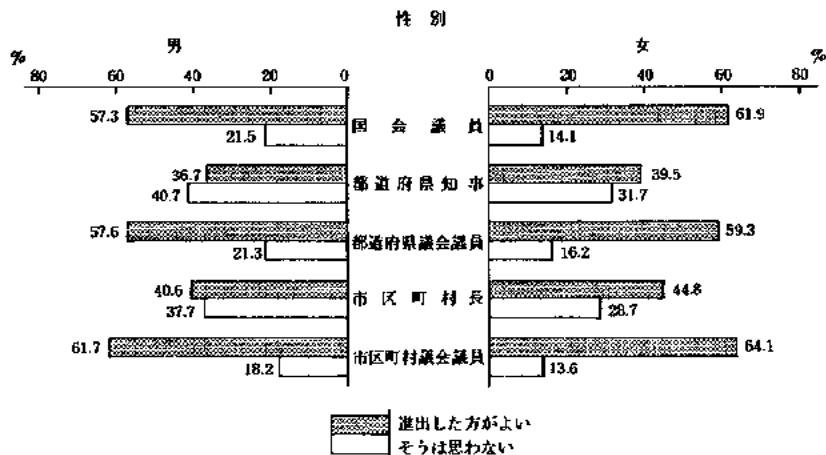
昭和62年度育児休業制度実態調査は、育児休業制度を設けている企業における制度の実施状況を把握し、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的として昭和62年7月に実施した。調査の対象は、全国の建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業及びサービス業に属し、労働省婦人局で把握している育児休業制度を実施している企業のうちから一定の方法で選定した約1,000企業である。

8 意識調査

(1) 公職への女性の進出

総理府「女性に関する世論調査」(昭和62年)によると、国会議員、都道府県会議員、市区町村議会議員については男女共に、「女性が進出した方がよいと思う」者が、「そうは思わない」者をかなり上回っている。都道府県知事、市区町村長については、男女共に他の公職に比べて「進出した方がよい」が少なくなっており、特に男性では都道府県知事について、「そうは思わない」が「進出した方がよい」を上回っている。

公 職 へ の 女 性 の 進 出

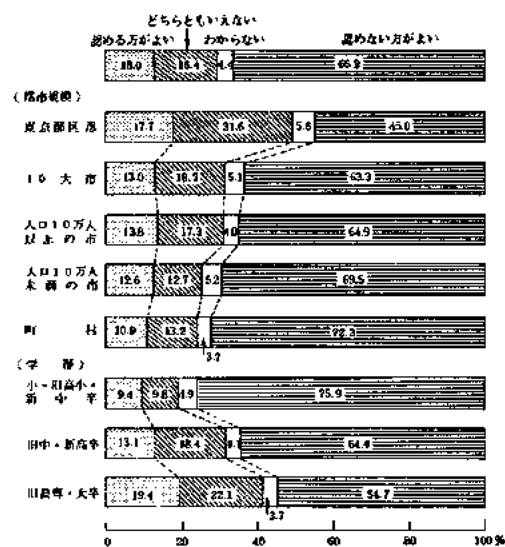


資料出所：総理府「女性に関する世論調査」

(2) 夫婦別姓

前記世論調査によると、夫婦が別々の姓を名づけることについては、「認めない方がよい」と答えた者が66.2%で「認める方がよい」の13.0%をかなり上回っている。都市規模別では「認める方がよい」は東京都区部で多く、「認めない方がよい」は都市規模が小さくなるほど多い。また、学歴別では旧高専・大卒で「認める方がよい」が多くなっている。

夫 婦 の 別 姓



資料出所：総理府「女性に関する世論調査」

(3) 共働き世帯に必要な労働条件、制度

総理府「勤労と生活に関する世論調査」(昭和62年)において、身のまわりの世話が必要な老人や乳幼児などをかかえた共働き世帯にとって必要だと思う労働条件や制度について聞いたところ、男女共に「育児のための休業・休暇制度」「介護のための休業・休暇制度」「老人ホーム・医療施設などの充実」をあげる者が多く、特に20代、30代の女子では「育児のための休業・休暇制度」がそれぞれ62.0%、50.8%と過半数を占めており、「一度退職し、再び同じ会社に就職できる制度」(再雇用制度)、「保育施設の充実」が多くなっている。子供の有無別にみると、就学前の子供を持つ者の6割弱が「育児のための休業・休暇制度」を必要としている。

老人や子供のいる共働き世帯に必要な労働条件、制度(複数回答)

	該 当 者 数	育 児 の 制 度 の 充 実	介 護 の 制 度 の 充 実	老 人 ホ ー ム ・ 医 療 施 設 の 充 実	一 旦 退 職 し 再 び 同 じ 制 度 に 就 職 で き る	都 勤 ラ イ フ の 時 間 を 自 分 で 制 度 に す る	週 休 2 日 制	労働 時間 の 短 縮	保 育 施 設 の 充 実	在 宅 サ ー ビ ス の 充 実	自 宅 で 仕 事 が で き る	転 勤 に 対 する 配 慮	地 域 で 互 い に 助 け 合 う
総 数	3,884	39.0	36.1	31.4	28.5	26.1	25.4	24.8	24.4	20.0	18.4	13.5	11.4
男 子	1,809	33.7	33.3	32.8	24.7	23.2	26.1	24.8	22.1	19.5	16.1	15.0	11.3
女 子	2,075	43.6	38.5	30.1	31.9	28.5	24.7	24.9	26.4	20.4	20.3	12.2	11.4
うち 20~29歳	284	62.0	38.7	24.6	44.0	31.0	34.5	29.2	39.4	16.9	20.1	16.9	13.0
30~39歳	579	50.8	44.4	28.3	35.2	32.5	29.5	30.2	35.1	19.7	20.2	15.9	10.0
子 供 有	1,741	44.8	39.3	31.1	32.6	29.3	28.3	27.0	28.0	20.6	18.5	14.8	10.2
うち 就 学 前	582	58.1	41.6	26.8	36.4	33.7	32.0	32.6	39.9	19.4	19.9	16.8	11.5
子 供 無	2,143	34.3	33.5	31.6	25.2	23.4	23.0	23.1	21.4	19.5	18.2	12.4	12.3

資料出所：総理府「勤労と生活に関する世論調査」

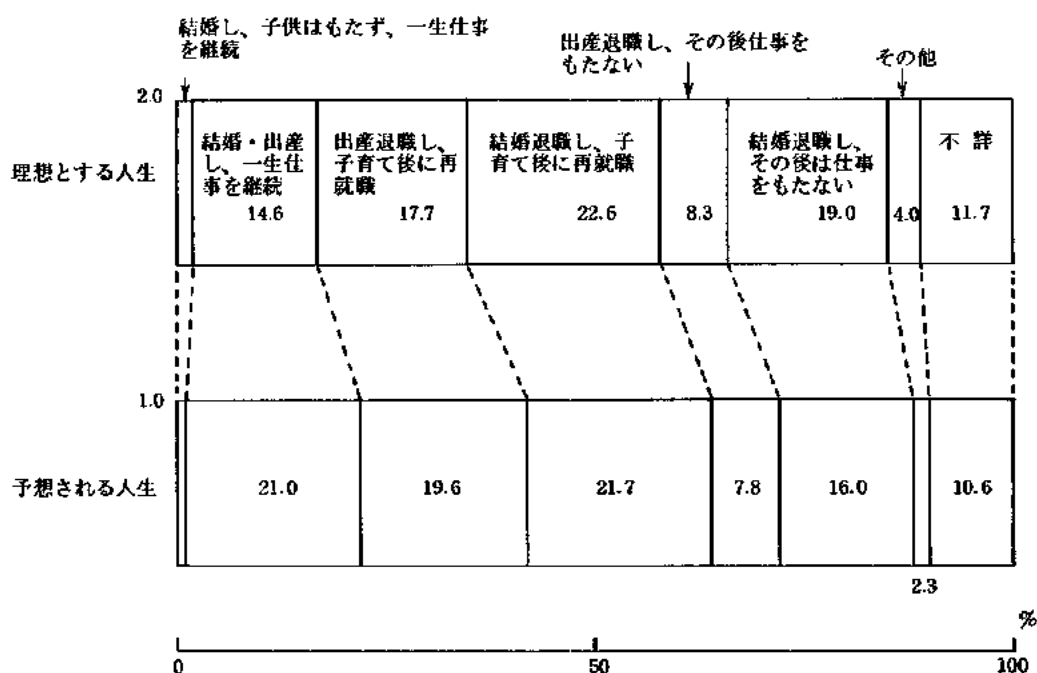
(4) 結婚・出産と女性の就業

結婚・出産と女性の就業に関して、理想とする人生と予想される人生を尋ねたところ、4割強の妻が理想としても予想としても「結婚又は出産退職し、子育て後再就職」の人生と答えている。

結婚や出産により退職し、その後仕事をもちない人生は、理想（27.3％）が予想（23.8％）をやや上回り、「結婚・出産し、一生仕事を継続する人生」は、逆に理想（14.6％）が予想（21.0％）を下回っている。

「子供はもたず、一生仕事を継続」を希望する者は、理想としても予想としてもごくわずかである。

予想される人生と理想とする人生



資料出所：厚生省人口問題研究所「第9次出産力調査」（昭和62年）

注：回答者は結婚持続期間15～19年の妻である。

9. 各種統計

男女別人口及び性比

(1) 人口の年齢構造

我が国の人口は、昭和62年10月現在、1億2,153万5千人（男性5,972万3千人、女性6,181万1千人）であるが、昭和46～49年の第2次ベビーブームを期に、出生児数が年々少なくなったため、人口ピラミッドのすそが狭まった型となっている。

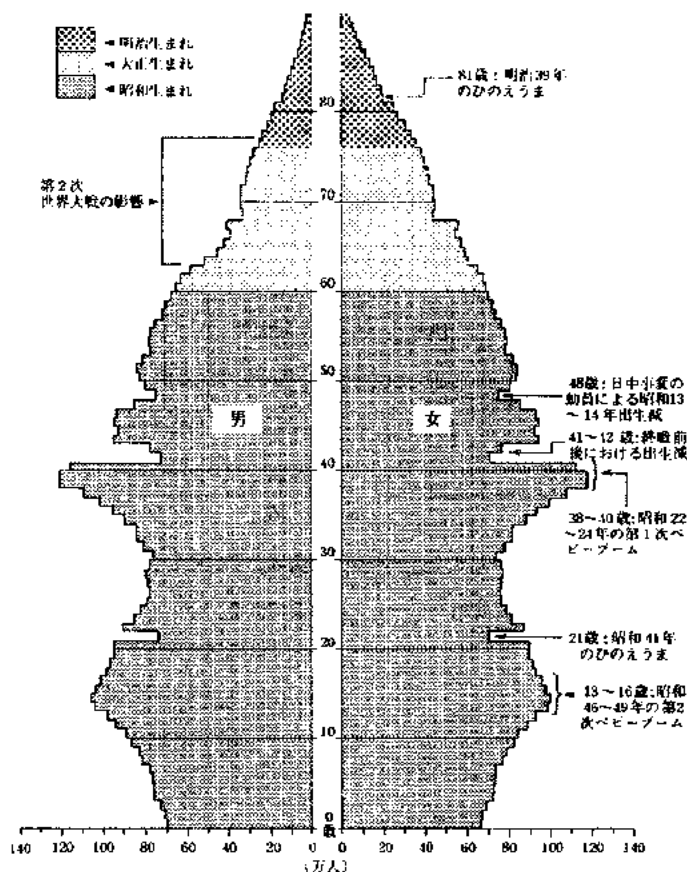
65歳以上の老年人口では、婦人の割合が高い。

(千人)

年 齢	日 本 人 口			
	男 女 計	男	女	人口性比 (女100 につき 男)
総 数	121,535	59,723	61,811	96.6
年 少 人 口 (0～14歳)	24,602	12,609	11,993	105.1
生 産 年 齢 人 口 (15～64歳)	83,664	41,773	41,891	99.7
老 年 人 口 (65歳以上)	13,269	5,341	7,927	67.4

資料出所：総務庁「昭和62年10月1日現在推計人口」

我が国の人口ピラミッド



資料出所：総務庁「昭和62年10月1日現在推計人口」

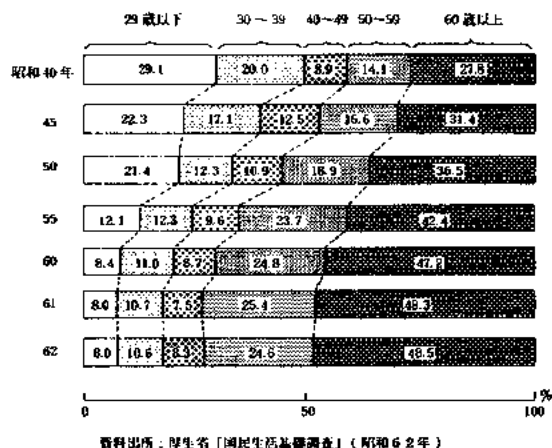
(2) 世帯構造

イ 世帯構造

我が国の世帯総数は、3,806万4千世帯（昭和62年6月現在）で、世帯構造別にみると、「核家族世帯」が2,302万7千世帯（60.5%）と一番多いが、核家族世帯の中では「夫婦のみの世帯」の増加が顕著である。

「夫婦のみの世帯」では、世帯主の年齢が60歳以上の世帯が年々増加し、昭和62年で48.5%を占めている。

夫婦のみの世帯の世帯主の年齢階級別の推移



世帯構造別世帯数の推移（推計数）

年次	総数	単独世帯	核家族世帯				その他の世帯
			総数	夫婦のみの世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯	片親と未婚の子のみの世帯	
昭和40年	25,940	4,627	14,241	2,234	12,007		7,074
45	29,887	5,542	17,028	3,196	12,301	1,531	5,739
50	32,877	5,991	19,304	3,877	14,043	1,385	5,548
55	35,338	6,402	21,318	4,619	15,220	1,480	5,714
60	37,226	6,850	22,744	5,423	15,604	1,718	5,672
61	37,544	6,826	22,831	5,401	15,525	1,908	5,757
62	38,064	7,166	23,027	5,843	15,356	1,828	5,715

資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」

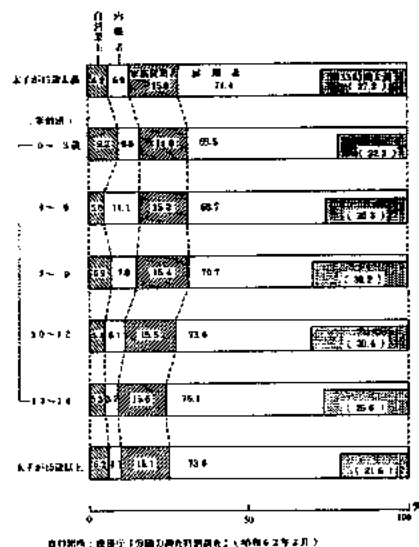
（昭和60年以前の数字は、「厚生行政基礎調査」（厚生省大臣官房統計情報部）による。）

ロ 共働き世帯

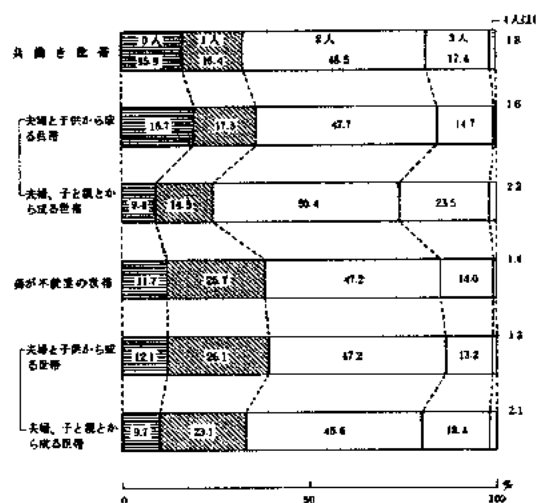
昭和62年で、子供のいる夫婦（1935万世帯）のうち、共働き世帯（夫婦とも非農林業に就業している世帯）は903万世帯（46.7%）となっている。

末子の年齢別に妻の就業形態をみると、末子の年齢が高くなるに伴い、妻が雇用者である割合が増える傾向にある。雇用者のうち、週35時間未満の者の占める割合は、どの年齢別においても2～3割となっている。

末子の年齢別妻の就業形態（非農林業）



共働き世帯の子供数



資料出所：総務庁「国民生活基礎調査」（昭和62年）
 世帯の年齢は15～39歳である。

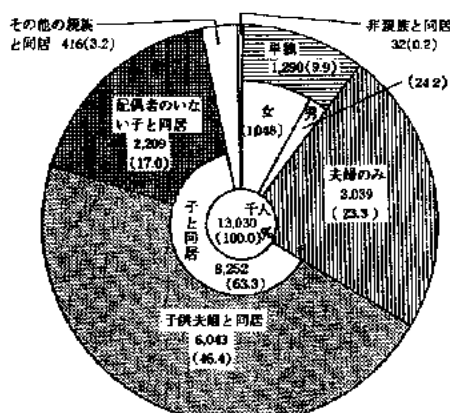
共働き世帯と妻が不就業の世帯の子供の数を比較すると、2人以上の子供を持つ割合は、それぞれ67.7%、62.6%を占め、共働き世帯の方が高くなっている。

ハ 高齢者世帯

65歳以上の者は1,303万人であるが、これを家族形態別にみると、「子と同居」している者は825万2千人（63.3%）でもっとも多く、次いで、「夫婦のみ」の者303万9千人、「単独」（ひとり暮らし）の者が129万人である。ひとり暮らしは、女性が81.3%を占めている。

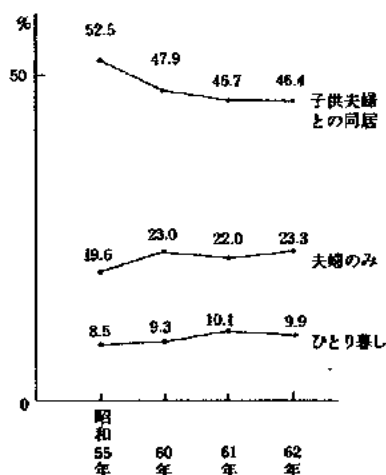
「子と同居」している者の割合は年々減少している。

家族形態別にみた65歳以上の者の構成割合（推計数）



資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」（昭和62年）

家族形態別にみた65歳以上の者の構成の推移



資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」（昭和62年）

ニ 勤労者世帯の家計

勤労者世帯の実収入をみると、昭和52年から62年の10年間に世帯主収入の占める割合が83.5%から81.7%へと低下するなかで、妻の収入が6.7%から8.3%へ上昇している。夫婦共働き世帯における妻の収入は、62年で20.2%を占めるに至っている。

勤労者世帯の家計収入の推移

(%)

年	実収入	勤め先収入				事業・ 内職収入	可処分所得
		勤め先収入	世帯主収入	妻の収入	他の世帯員収入		
	円	円	円	円	円	円	円
昭和52年	286,039 (100.0)	269,159 (94.1)	238,714 (83.5)	19,304 (6.7)	11,140 (3.9)	5,374 (1.9)	256,340
57	393,014 (100.0)	371,754 (94.6)	327,120 (83.2)	29,747 (7.6)	14,887 (3.8)	5,939 (1.5)	335,526
62	460,613 (100.0)	431,414 (93.7)	376,242 (81.7)	38,302 (8.3)	16,871 (3.7)	6,468 (1.4)	387,314

資料出所：総務庁「家計調査」

- (注) 1. 1世帯当たり年平均1ヵ月間の収入
2. 可処分所得とは、実収入から非消費支出（税金、社会保障費等）を差し引いた残額（手取り収入）

夫婦共働き世帯の家計収入の推移

(%)

項目 年	実収入	勤め先収入				事業・ 内職収入	可処分所得
		勤め先収入	世帯主収入	妻の収入	他の世帯員収入		
	円	円	円	円	円	円	円
昭和54年	350,494 (100.0)	328,247 (93.7)	261,583 (74.6)	66,540 (19.7)	123	13,002 (3.7)	310,275
57	415,061 (100.0)	393,392 (94.8)	312,962 (75.4)	80,292 (19.3)	138	10,933 (2.6)	358,635
62	484,922 (100.0)	459,834 (94.8)	361,865 (74.6)	97,773 (20.2)	196	10,338 (2.1)	412,186

資料出所：総務庁「家計調査」

(3) 生活時間

イ 就業状態別生活時間

女子の1日の生活時間の配分をみると、1次活動（睡眠、食事などの生理的活動）については就業状態による差は殆んどみられないが、2次活動（仕事、家事などの義務的活動）は「仕事」の比重が高いほど長くなり、逆に3次活動（テレビ・新聞・休養・趣味など余暇活動時間）については、「仕事」の比重が高いほど短くなっている。

ロ 主婦の生活時間

共働きの主婦の生活時間の配分をみると、「仕事」に加え、「家事・育児」に費す時間が必要のため、専業主婦に比べ2次活動時間が2時間30分長く、3次活動時間が2時間14分短くなっている。

夫婦共働きの主婦と専業主婦の生活時間

(時間、分)

	1次活動	2次活動	3次活動	うち テレビ・ラジオ ・新聞・雑誌 休養・くつろぎ	うち 積極的余暇活動	うち 交際・付き合い
共働きの主婦	9.59	10.01	4.00	2.42	0.29	0.18
専業主婦	10.15	7.31	6.14	3.49	0.57	0.32

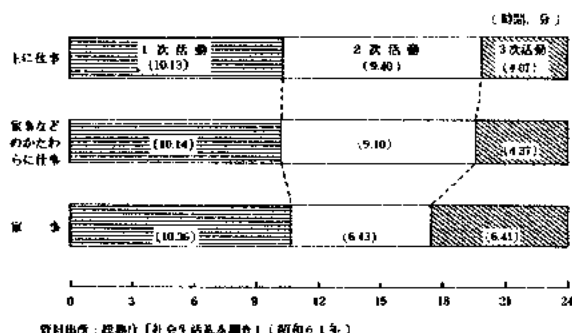
資料出所：総務庁「社会生活基本調査」（昭和61年）

(注) 積極的余暇活動とは、「学習・研究」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」及び「社会奉仕」をいう。

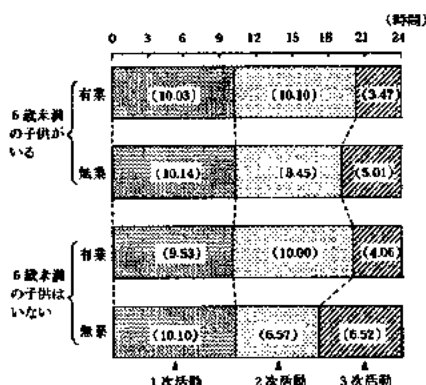
6歳未満の子供の有無別に主婦の生活時間の配分をみると、子供のいる有業の主婦の2次活動が最も長く10時間10分となっており、3次活動がもっとも長いのは子供のいない無業の主婦で6時間52分である。

子供の人数別に主婦の生活時間をみると、有業、無業とも子供が増えるに伴い、「育児」時間の割合が高くなり、2次活動時間が増加し、3次活動時間は減少している。

女子の就業状態別生活時間



夫婦と子供の世帯の主婦の有業、無業、6歳未満の子供の有無別生活時間



6歳未満の子供の人数別主婦の生活時間

(時間、分)

子供の人数別	1次活動	2次活動	うち 仕 事	家 事	育 児	買 い 物	3次活動
有 業 者	9.47	10.40	5.58	3.26	0.19	0.29	3.33
6歳未満の子供0人	9.45	10.36	6.07	3.28	0.05	0.30	3.39
“ 1	9.56	10.47	5.26	3.16	1.07	0.27	3.17
“ 2	9.59	11.13	5.16	3.15	1.48	0.22	2.48
“ 3人以上	9.55	11.49	4.15	3.55	3.01	0.20	2.16
うち雇用者	9.43	10.56	6.19	3.10	0.18	0.28	3.21
6歳未満の子供0人	9.40	10.52	6.23	3.14	0.04	0.29	3.28
“ 1	9.56	11.06	6.03	2.54	0.59	0.24	2.58
“ 2	10.00	11.30	5.59	2.24	1.38	0.20	2.30
“ 3人以上	9.34	12.06	5.27	3.12	2.47	0.12	2.20
無 業 者	10.04	8.01	0.07	5.32	1.30	0.51	5.55
6歳未満の子供0人	10.03	7.09	0.10	5.49	0.13	0.56	6.48
“ 1	10.06	8.45	0.04	5.04	2.50	0.46	5.09
“ 2	10.07	9.40	0.03	5.15	3.41	0.40	4.12
“ 3人以上	9.57	10.17	0.01	5.34	4.02	0.38	3.47

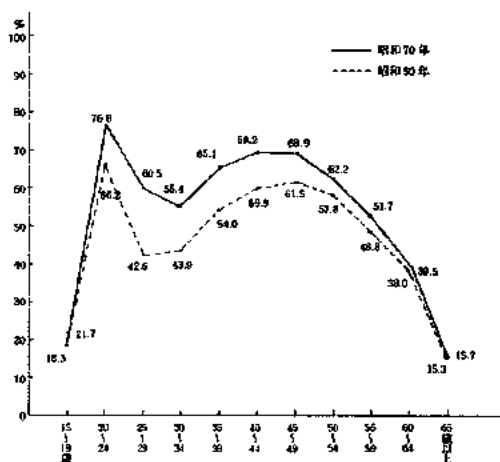
資料出所：総務庁「社会生活基本調査」(昭和61年)

(4) 就 業 状 況

イ 女子の労働力率

昭和62年の女子労働力率は48.6%で、ここ数年横ばい傾向にあるが、今後、各年齢階層とも労働力率が上昇し、70年には49.4%になると推計されている。

年齢別女子労働力率の見通し



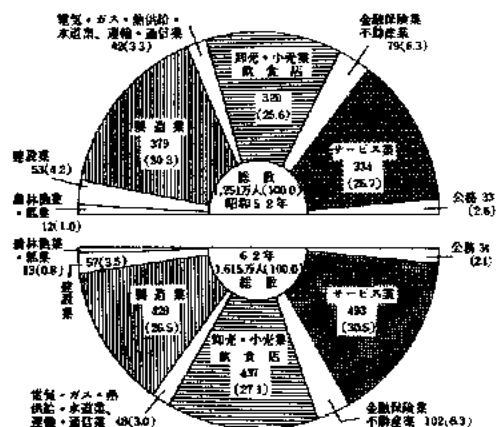
資料出所：昭和50年は総務庁「労働力調査」
昭和70等は雇用促進委員会推計

ロ 産業別、職業別就業分野

昭和62年の女子雇用者は、1,615万人で、サービス業、卸売・小売業、飲食店、製造業に8割強が就業している。10年前の52年と比較すると、製造業の割合の減少、サービス業の割合の増加が著しい。

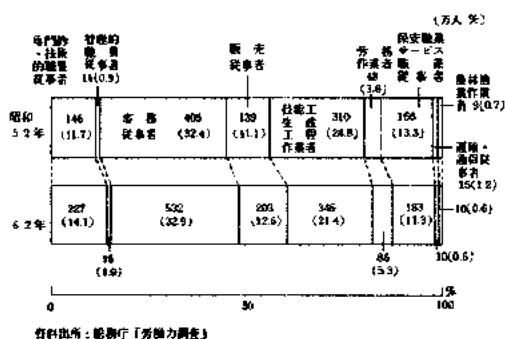
職業別にみると、事務従事者がもっとも多い(532万人)が、専門的技術的職業従事者、管理的職業従事者及び販売従事者などの伸び率が大きい。

産業別女子雇用者状況



資料出所：総務庁「労働力調査」

職業別女子雇用者状況

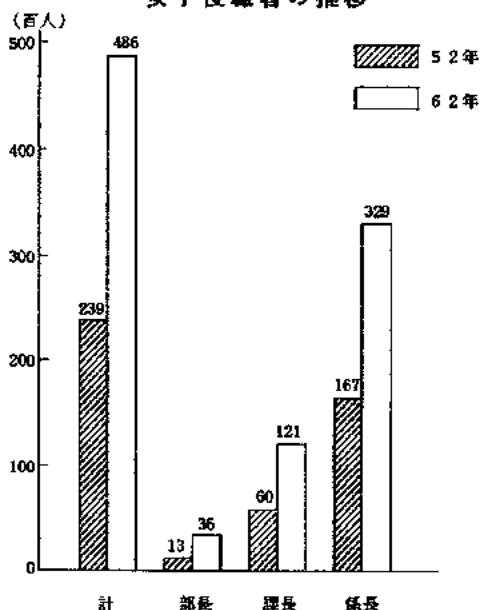


資料出所：総務庁「労働力調査」

ハ 女子の管理職

企業規模100人以上の企業における女子の役職者の数は、昭和52年の2万4千人から62年には4万9千人と、52年に比せばほぼ2倍に増加している。

女子役職者の推移



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

注 役職者とは部長、課長、係長に限定して集計したものであり、部長代理、課長代理などの中間的な職階及びスタッフ的な職階は含まれていない。係長相当職以上のその他の役職者を含めると、女子役職者数は昭和62年において約11万4千人(昭和52年約4万7千人)である。

二 賃 金

昭和62年の女子雇用者の平均賃金は、15万5,900円（平均35.5歳、7.1年勤続）であるが、対前年上昇率は3.5%で男子（2.1%）を上回った。ほぼ30歳までは年齢と共に賃金も上昇し、30歳台前半では16万6,300円となるが、それ以降は17万円前後と年齢による違いはあまりない。

学歴別にみると、大卒の上昇率が高くなっている。

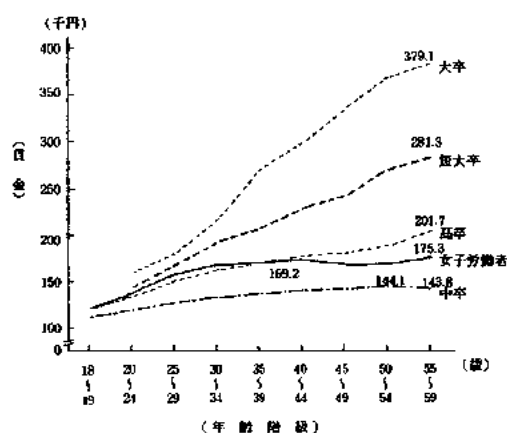
高卒の標準労働者についてみると、年齢が高くなるにつれ、賃金は上昇するものの男子の上昇率の方が高く、昭和62年で、女子の賃金は20歳台では男子の9割であるが、50歳台では7割となる。しかし、この格差は5年前と比較すると、各年齢層とも縮小している。

女子雇用者の学歴別賃金及び年齢間賃金格差
（企業規模計）

年齢階級	学 歴 計	
	賃 金 額	格 差
計	155.9	114
18～19歳	117.7	86
20～24	136.6	100
25～29	157.0	115
30～34	166.3	122
35～39	169.2	124
40～44	170.8	125
45～49	166.9	122
50～54	167.6	123
55～59	175.3	128

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

女子雇用者の学歴別賃金（企業規模計）



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

標準労働者の年齢階級別所定内給与額、年齢間格差及び男女間格差
（産業計、企業規模計）

学 歴・年 齢		所定内給与額（千円）		年 齢 間 格 差 （20～24歳＝100）		男 女 格 差（男＝100）	
		女	男	女	男	昭和62年	昭和57年
旧 中 ・ 新 高 卒	18～19	118.8	129.4	87.4	85.8	91.8	92.8
	20～24	136.0	150.8	100.0	100.0	90.2	88.9
	25～29	164.2	189.9	120.7	125.9	86.5	83.6
	30～34	195.6	241.5	143.8	160.1	81.0	76.2
	35～39	222.9	288.0	163.9	191.0	77.4	72.4
	40～44	262.9	353.4	193.3	234.4	74.4	71.1
	45～49	289.5	407.8	212.9	270.4	71.0	67.3
	50～54	308.0	447.4	226.5	296.7	68.8	70.9

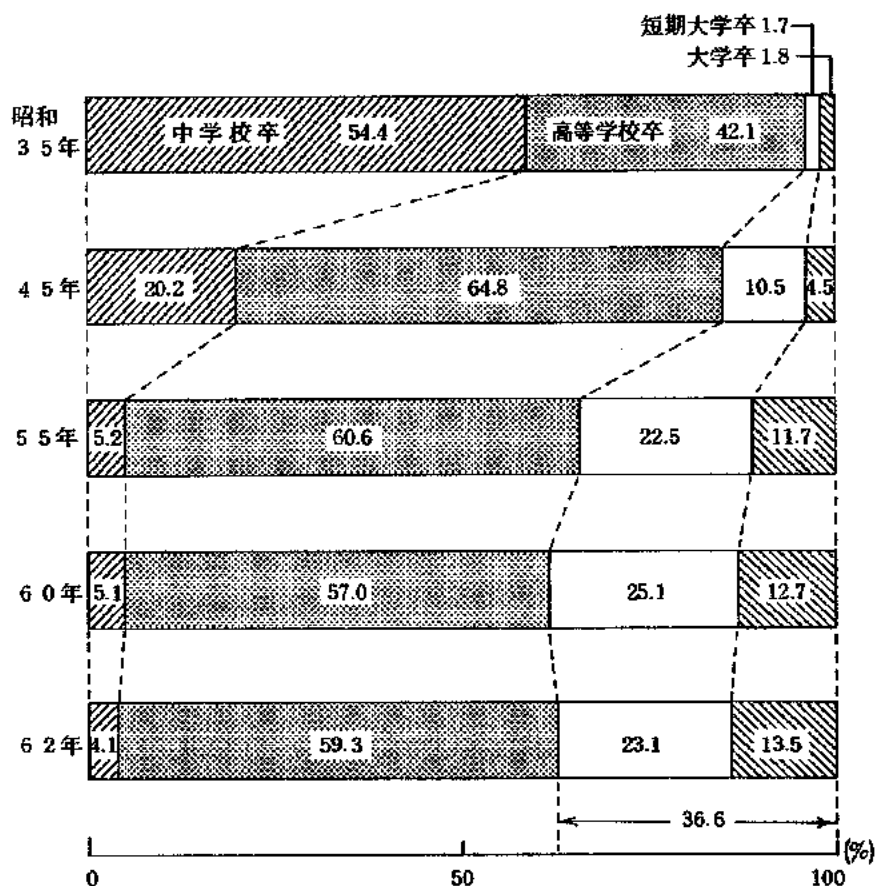
資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

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

ホ 学歴別新規学卒就職者

女子の新規学卒就職者の学歴別構成比をみると、昭和62年では短大卒・四年制大卒の就職者が4割近くを占め、女子雇用者の高学歴化がすすんでいる。

女子の学歴別新規学卒就職者の構成比



資料出所：文部省「学校基本調査」

- (注) 1 高等専門学校・大学院卒業者を含まない数値である。
2 就職者には就職進学者(就職しながら進学している者)を含む。