

婦人の地位



情報 No.18

主 要 内 容

- 1 第43回国連総会における婦人問題関係審議について
- 2 OECD/労働力社会問題委員会/雇用機会均等パネル概要
- 3 アメリカにおける21世紀に向けての女子労働者のための施策
- 4 今後のパートタイム労働対策の在り方について
ー パートタイム労働問題専門家会議における意見の中間的整理 ー
- 5 男女雇用機会均等法施行規則等の改正について
- 6 男女雇用機会均等法の施行状況
- 7 婦人の公職参加状況
- 8 昭和63年版婦人労働の実情（要約）

1989年2月

労働省婦人局

目 次

1	第43回国連総会における婦人問題関係審議について	1
2	OECD／労働力社会問題委員会／雇用機会均等パネル概要	1
3	アメリカにおける21世紀に向けての女子労働者のための施策	4
4	今後のパートタイム労働対策の在り方について － パートタイム労働問題専門家会議における意見の中間的整理－	5
5	男女雇用機会均等法施行規則等の改正について	15
6	男女雇用機会均等法の施行状況 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	16
7	婦人の公職参加状況	20
8	昭和63年版婦人労働の実情（要約）	28

1 第43回国連総会における婦人問題関係審議について

第43回国連総会は、昭和63年9月20日から12月22日まで開催され、婦人問題関係審議は、社会・人道及び文化を扱う第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94)
- 「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95)
 - － 「『国際の平和及び協力の促進における婦人の参加に関する宣言』の実施」
(議題95(a))
 - － 「『婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略』の実施」(議題95(b))
 - － 「国連婦人開発基金」(議題95(c))

上記2議題に関する審議は10月27日から11月3日まで一括審議の形で行われ、我が国政府代表代理の野瀬久美子氏(普連土学園長)は10月28日に演説を行った。

また、これらの議題に関し、次にあげる計6本の決議案及び決定案が、第3委員会においては11月11日に、本会議においては12月8日に、それぞれ無投票で採択された。

- ① 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施(チュニジア提案)
- ② 国連婦人開発基金(ケニア提案)
- ③ 女子差別撤廃条約(オーストラリア提案)
- ④ 国連事務局における婦人の地位向上(メキシコ提案)
- ⑤ 国際の平和及び協力の促進における婦人の参加(東ドイツ提案)
- ⑥ 社会における婦人の役割(ブルガリア提案)

(上記①～⑤は決議、⑥は決定)

2 OECD/労働力社会問題委員会/雇用機会均等パネル概要

昭和63年6月13日、14日の両日、OECD/労働力社会問題委員会/雇用機会均等プログラム及び政策に関するモニタリングパネルの第1回会合が、また同年12月8日、9日の両日、同パネルの第2回会合が、パリにおいて開催された。

同パネルは、労働力社会問題委員会の作業部会の1つである経済における婦人の役割作業部会により設置されたものであり、1980年の女子雇用に関するハイレベル会議における宣言の中で明らかにされた目標を促進するためにその進捗状況のモニター及び戦略

について検討を行うことを目的とするものである。具体的には、①雇用機会均等（EEO）プログラム及び政策の目的は何か。過去に目的に変化があったか。②それらの効果を評価する最も適切な方法は何か。③それらの効果に関しどのような結論が引き出されるか。④よりよい目的に到達するために、将来の政策の目指す方向についてどのような結論が引き出されるか。についてである。

同パネルは、オーストラリアをリードカントリーとして、ベルギー、カナダ、デンマーク、フランス、西ドイツ、アイルランド、日本、スペイン、イギリス及びアメリカの11ヶ国が参加し、それぞれの参加国は前記課題に沿ってナショナル・レポートを準備し、それらを踏まえてオーストラリアがシンセサス（総括）レポートを作成して第1回会合に臨んだ。

第1回会合では、各ナショナル・レポート及びシンセサスレポートに基づきつつ、①パネルの焦点について（一般的に、政策の導入がごく最近であること、評価が政策決定プロセスにおいて本質的なものとして考慮されていないこと等から評価の材料が欠如していることの確認ほか）、②EEO政策の目的について（差別－直接的、間接的、構造的－の定義、女子雇用の障害について明らかにすることの必要性、女子は均質なグループではなく、EEO政策について異なるニーズをもっていること、ほか）、③経済における婦人の役割作業部会に含まれるべき政策のタイプについて（OECD諸国が現在実施している主要政策を広く概観すべき、それら政策の分類は各国の全てのEEO政策の評価に直接的に有効なものであるべき、ほか）、④EEOの評価について（評価の目的及び評価すべきものは何か、評価はマクロ及びミクロ双方のレベルでなされるべき、異なるタイプの政策には異なる評価を必要とするが異なるタイプの政策をまとめて比較できるように評価方法を開発することが重要、ほか）、⑤シンセサスレポートに盛り込むべき事項について（目的、現行のプログラム及び政策、評価についての一般的な議論及び事例研究、現行の政策の効率性に関する結論）等の議論がなされた。

第2回会合では、これらの議論を踏まえてオーストラリアがシンセサスレポートの2次案を作成し、その内容について議論が行われた。

本レポートは、第1章EEOの経済的文脈、第2章現行政策の概括、第3章評価へのアプローチ、第4章事例研究による評価、第5章効果に関する結論の5章から成り立っている。

第1章では、EEO政策導入の背景としての労働市場における女子の状況（進出状況、職業上、産業上のセグリゲーション（分離）、賃金、パートタイム労働、失業等）、教育及び訓練における女子の状況（男女の教育水準及び専攻分野の差）、産業システムにおける女子の状況（賃金及び賞与のシステム、労働組合、出産及び両親休暇、育児等）、女子雇用の障害（家族的責任、育児、社会的態度、非伝統的職業、保護法規、出産、育児等による職業生活の中断、職業の安定度の低さ、賃金格差等）について各国の状況を概観している。

第2章では、まずEEOの目標を①雇用における女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃すること、②女子に対するEEOを達成し維持すること、とした上で、差別（ある人を性や人種といった特定の性格に基づいて他の人と違って不平等に扱うこと。単に法制上のみならず行動や態度に基づく行為も含む）、直接的差別（女子であることを理由とする差別）、間接的差別（一見中立的な条件のように見えるが、たとえば先任権といった職業生活を中断されやすい女子にとって不利なものとなるような、特定のグループに影響を与えるもの）等用語の定義を行い、女子差別撤廃条約、ILO条約、EC指令といった国際的な政策、各国の平等法制、履行機関、EEO政策及びプログラムについて概観している。

第3章では、評価の趣旨、方法について述べられており、これらについては各国よりいくつかの問題点が指摘され、修正意見が出されたものの概ね了承された。

しかしながら、第4章で取り上げられている事例が抽象的すぎるとの意見が各国より出され、第5章で結論づけるには無理があるとの指摘がなされた。

これは、各国のEEO政策の歴史が浅いことに帰因するものであり、従って、同パネルを評価プロセスの始まりとして位置づけ、勧告という形式をとることで各国の合意が得られた。

現在、勧告の文言について調整中であり、本年6月に開催予定の経済における婦人の役割作業部会において、報告されることとなっている。

3 アメリカにおける21世紀に向けての女子労働者のための施策

アメリカ労働省雇用基準局は、1988年9月に「Opportunity 2000－変貌する労働力のためのアフーマティブアクション戦略の創造－」と題する冊子を発行した。これはアメリカの労働市場の変貌期にあつて、西暦2000年に向けてどのような施策を講じていくべきかについて、必ずしも公式見解ではないとしつつも将来の方向を示唆したものである。将来の労働力の主な流れとして、①労働者数の減少、②労働者の平均年齢の上昇、③女子労働者の増加、④新規労働者におけるマイノリティーの増加、⑤移民労働者の増加、⑥サービス及び情報産業の発展、⑦高度な技能の必要性、⑧事業におけるチャレンジの増大、の8点を予測している。以下女子労働に関して概略を紹介する。

2000年において女子、特に既婚、有子の女子の職場進出は一層活発化するものと予想される。従来ほどではないにせよ女子の職場進出には、体力の男女差、低賃金、昇進の頭打ち、出産による職業中断、老人・病人の介護、転勤による職業継続の難しさ、性的いやがらせなどの阻害要因がいまだに存在しているが同時に多くの企業が企業の発展のために有能な女子を雇用し、活用することに向けて様々な取組みを行っている。すなわち、女子の積極的な採用、女子の活用に積極的であるという企業イメージを利用した採用活動、「伝統的な男性の」職種への採用、「女子再就職制度」の採用、退役軍人等「第二のキャリア」の女子の採用、家庭と職場のニーズの調和への模索、出産・家族休暇及び休業手当の付与、弾力的なワークスケジュール（出社、退社時刻の調整、変形労働時間、季節的繁閑の調整等）、弾力的な休暇の付与及び病気休暇、在宅勤務の試行、「マザーズシフト」といったパートタイム労働による仕事の分かちあい、育児負担の軽減への努力（地域における保育所への援助、育児手当の支給等経済的援助、育児に関する情報提供サービス、病気の児童のためのデイケア、慈善団体を通じての育児援助メニューの拡充等）、老親介護に関する情報提供サービスや経済的援助等、さらにその他の家族に対するサービス等として、カウンセリング、職場結婚している者への便宜、転勤に際しての従業員子弟に対する配慮、そして当然のことながら女子の継続雇用及び昇進、男女同一賃金、女子に対する教育機会の拡充、女子についての専門職の開発と上方移動に向けての努力等極めて多くの取組みが行われつつある。

これらの努力は緒についたばかりであるが、仕事と家庭という問題解決に向けて公共、民間部門双方から何百もの提言がなされており、事業主は人的資源の維持及び強化を希

望している。

4 今後のパートタイム労働対策の在り方について

ーパートタイム労働問題専門家会議における意見の中間的整理ー

昭和63年12月22日

パートタイム労働問題専門家会議においては、昭和63年6月11日以来、近年著しく増加するとともに、勤続年数の伸長、就業分野の拡大等の質的な変化もみられるパートタイム労働者に関し、その就業の実態等を踏まえた今後の対策の在り方について意見交換が重ねられてきたところであるが、今般、その内容について中間的な整理を行うこととした。

パートタイム労働者の就業条件の整備を図るための法的整備の問題については、引き続き検討を行うこととなった。

なお、使用者代表は、雇用保険の適用の拡大の件については、慎重に検討する必要があるとの意見であった。

今後のパートタイム労働対策の在り方について

(中間的整理)

第1 パートタイム労働者の増加の背景と今後の展望

1 パートタイム労働者の増加

パートタイム労働者は、近年、大幅に増加している。昭和62年では、週間就業時間が35時間未満の雇用者数（非農林業）でみると506万人（雇用者全体の11.6％）に達し、雇用者全体の伸び率を大きく上回る伸び率で増加しており、また、週間就業時間が35時間以上の者を加えると800万人近くになるものと考えられる。このような増加は、パートタイム労働が、労働力の需要側、供給側双方のニーズに合った就業形態であることによるものと思われる。

パートタイム労働者の就業分野については、産業別には、卸売・小売業、飲食店、サービス業等の第三次産業及び製造業に、また、規模別には、小規模企業に多く就業している。また、単純・補助的な業務のみならず、職場における基幹的労働力の一つとしても活用されるようになってきている。

パートタイム労働者の属性をみると、大半は主婦であるが、男女とも高年齢層、若年齢層でも増加している。また、企業に定着化する傾向が見られ、女子パートタイム労働者の平均勤続年数は、昭和62年で4.2年となっている。

パートタイム労働市場をみると、パートタイム労働者の約半数の通勤時間が15分未満であり、労働市場が地域的に狭いという特徴がある。また、求人倍率は一般労働者よりも高い水準で推移してきており、特に、最近では有効求人倍率が3.0を超え、大幅な求人超過となっている。

2 今後の労働力需給の展望

(1) 労働力需要側

パートタイム労働に対する需要を展望すると、「サービス経済化」の進展に伴い、時間帯や曜日により繁閑の差のある業務が拡大すること、営業時間の延長や労働時間の短縮により営業時間と労働時間との乖離が広がること等により、企業の弾力的な労働時間管理へのニーズが高まるとともに、コスト面からの要請もあり、パートタイム労働に対する需要は引き続き増大するものと見込まれる。

また、パートタイム労働者の質の向上、企業への定着化等により、パートタイム労働に対する企業の評価が高まり、第三次産業を中心に基幹的労働力の一つとしての活用が進むものと考えられる。

さらに、1990年代半ば頃から、労働力人口の伸び率が急速に鈍り、労働力不足、とりわけ若年齢労働力不足の状態になるとも考えられており、これに対応するためには、パートタイム労働を希望する主婦や高年齢者の活用が現在以上に必要となろう。

(2) 労働力供給側

一方、パートタイム労働の供給を展望すると、就業形態の多様化が進む中で、次の層を中心に、パートタイム労働を選択する者の増加が見込まれる。

家事、育児、老親介護等の家庭責任を負う者については、家庭責任と職業を両立させなければならないことから、自己の都合に合わせて労働時間を選択できる、残業がない、転勤がない等の理由により、パートタイム労働を選択する者が、引き続き相当数見込まれる。

また、人口の高齢化の進展に伴い、体力に見合った就業、なだらかな引退、生きがい労働といった観点から、パートタイム労働を希望する高年齢者が増加するものと考えられる。

さらに、若年齢層を中心に、自由時間を重視する人生観、職業観を持つ者の間でも、パートタイム労働を選択する者が増加することも考えられる。

第2 パートタイム労働者をめぐる現状と問題点

パートタイム労働者については、現状において、以下のような問題点がある。

1 労働者保護法令等の遵守の不徹底

パートタイム労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働者保護法令及び労働者災害補償保険法が適用されるものであるが、これらの法令に違反しているケースもみられるところであり、現行法令の遵守が必ずしも徹底されていない。

2 就業条件面の問題点

(1) 労働条件の不明確さ

イ 雇入れ時の労働条件明示の不徹底

労働条件の明示については、労働基準法第16条により、使用者はパートタイム労働者についても、主要な労働条件を明示することが義務づけられており、特に、賃金に関する事項については、書面により明示することが義務づけられているが、現状では、労働条件の明示が不徹底である。さらに、パートタイム労働者の労働条件は通常の労働者と区分して取り扱われることが多いことに加えて、労働時間・労働日が個々のパートタイム労働者の事情により多様に設定されている場合が多い。こうしたことを踏まえ、トラブル防止の観点から、パートタイム労働対策要綱においては、使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者に対して賃金のほか労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（雇入通知書）を交付するように努めることとされており、その普及が進みつつあるが、必ずしも十分とはいえない。

ロ 就業規則の未整備

就業規則については、労働基準法第89条及び第90条により、パートタイム労働者を含めて常時10人以上の労働者を使用する使用者は、パートタイム労働者についても就業規則を作成すること、また、就業規則の作成又は変更については、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴くことが義務づけられている。さらに、パートタイム労働対策要綱では、これに加えて、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くことが望ましいこととされている。

しかしながら、現状では、パートタイム労働者に適用される就業規則がない企業や通常の労働者の就業規則の全部又は一部をパートタイム労働者に準用することとされているがその具体的な準用の仕方が不明確である企業が少なくない。また、パートタイム労働者に適用される就業規則が作成されている場合であっても、パートタイム労働者の意見を聴取している企業は少ない。

(2) 賃金、賞与、退職金等における格差

パートタイム労働者の賃金を勤続3年以上5年未満の女子一般労働者と比較すると、1時間当たりの所定内給与額でみると約8割となっている。賞与については、相当程度の普及がみられるものの、年間の賞与その他の特別給与額を勤続3年以上5年未満の女子一般労働者と比較すると、約2割となっている。また、近年、パートタイム労働者の勤続年数の伸長傾向を反映して、退職金制度等を導入する企業はみられるものの、なお一部にとどまっている。

(3) パートタイム労働者の特性を考慮しない労働時間管理

パートタイム労働者は、私的事情により時間を重視する労働者が多いが、このことを考慮して、パートタイム労働対策要綱では、使用者は、労働時間を定めるに当たっては、パートタイム労働者の事情を十分に考慮するように努めること、また、所定労働時間外の労働については、雇入れの際、所定労働時間外に労働させることの有無を明示することに努めるとともに、通常の労働者の所定労働時間を超えて所定労働時間外に労働させないようにすることが望ましいこととされている。しかしながら、現状では、所定労働時間外の労働の有無について明示していない企業がみられ、また、一部の企業では、通常の労働者の所定労働時間を上回って所定労働時間外に労働させている。

(4) 有期労働契約の反復更新

パートタイム労働者を雇用する企業の半数近くは、労働契約に期間の定めがあるが、これらの大半は、契約が反復更新され、結果として相当年数の勤続となっている。そして、恒常的な業務に従事させる場合に、短期契約を反復更新して使用することにより、パートタイム労働者に雇用の面で無用の不安感を与えている場合がある。

また、契約の反復更新により、パートタイム労働者に更新による雇用の継続の期待を与えていることから、使用者の契約更新の拒絶により突然に労働契約が終了することによって、パートタイム労働者に不利益を与えている。こうした不利益を緩和するため、パートタイム労働対策要綱では、使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き使用するに至った場合で、契約期間の満了により終了させる場合には、少なくとも30日前に予告するように努めることとされており、予告も行われつつあるが、必ずしも十分とはいえない。

(5) 福利厚生における格差

企業内福利厚生施設の利用をパートタイム労働者に認めないなどの例がある。

(6) 通常の労働者として就業することを希望しているパートタイム労働者の存在

パートタイム労働者の中には、通常の労働者として雇用されることを希望しているにもかかわらず、雇用機会に恵まれなかったことから、やむを得ずパートタイム労働に従事している者や、パートタイム労働を希望して就労したが、その後の私的事項の変更等により通常の労働者への転換を希望する者が一部に見られる。そこで、パートタイム労働対策要綱では、使用者は、通常の労働者を雇い入れようとするときは、現に使用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望する者に対し、これに応募する機会を与えるように努めることとされている。しかしながら、現状では、このような機会を与えている企業はあるが、制度化している企業は少ない。

3 所定労働時間等が通常の労働者とほとんど同じであるパートタイム労働者の存在

パートタイム労働者等と呼ばれている者の中には、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じであり、業務の内容等からみて通常の労働者と同様の就業の実態に

あるにもかかわらず、処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われている者が存在する。この層については、その処遇や労働条件等が通常の労働者と比較して公正を欠いているという評価があり、また、そのことが、パートタイム労働全体の社会的イメージを損なっている側面があることは否めない。

4 雇用対策面の問題点

(1) 雇用保険の適用

現行雇用保険制度においては、パートタイム労働者の中で、1週の所定労働時間が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間のおおむね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること、1年以上の雇用が見込まれること、年収が90万円以上見込まれること等の要件に該当する者については、雇用保険を適用することとしているが、使用者やパートタイム労働者の中には、パートタイム労働者にはすべて適用されない等の誤った認識を持つ者が見られ、適用基準に該当するパートタイム労働者についての適用手続をとっていないケースが少なからず見られる。

また、パートタイム労働者は近年著しく増加し、また、質的にも、勤続年数の伸長、就業分野の拡大がみられること、その収入が家計にとって不可欠なものになってきていることなど、臨時内職的就労者とは認めがたい者が増加している。同時に、パートタイム労働者は景気変動に伴う雇用調整の影響を受けやすい層である。これらの事情を考慮すると、現行の適用範囲は狭すぎる。

(2) 職業紹介の体制

パートタイム労働者としての就職を希望する者は、求職に当たり、勤務先が自宅から近いこと、労働時間・労働日が自己の都合に合うことを重視するなど、求職条件に特性がみられる。そのため、都市圏に、パートタイム労働者の職業紹介を専門に取り扱う施設としてパートバンクが設置されているところであるが、その数が十分でない（全国で47か所）など、パートタイム労働を希望する者のニーズに必ずしも十分に答えられていない面がある。

(3) 職業能力開発

パートタイム労働者の就業分野は、今後、専門職も含め様々な分野で拡大して

いくことが考えられ、これに伴い、パートタイム労働者の職業能力開発のニーズの高まり、その内容の変化が見込まれる。

第3 今後のパートタイム労働対策の方向

1 対策の理念

パートタイム労働が、労働力の需要側、供給側双方にとって不可欠な雇用形態であり、今後引き続き増加し、労働市場の中で量的にも大きなウェイトを占めるようになっていくことを考慮すると、雇用管理の改善等を通じパートタイム労働を一つの良い雇用形態として社会的に確立するとともに、パートタイム労働市場の円滑な需給調整を促進することが必要であり、これまでのパートタイム労働対策要綱に基づき展開されてきた対策の一層の拡充強化が図られるべきである。

2 対策の対象範囲

パートタイム労働者とは、所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者に比し相当程度短い者をいうものとするのが適当であると考えられる。しかしながら、我が国におけるパートタイム労働者等と呼ばれている者の実態をみると、所定労働時間が通常の労働者とはほとんど同じである者も相当数存在し、同様の問題がみられるところであるので、当面、これらの者をパートタイム労働対策の対象範囲から除くことは適当でない。

3 良い雇用形態としての短時間雇用の確立

パートタイム労働を一つの良い雇用形態として社会的に確立するためには、使用者は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じられるべきである。

この場合、労使の自主的努力はもとより、行政指導の強化が図られることが必要である。

(1) 労働者保護法令等の遵守の徹底

パートタイム労働者についても、通常の労働者と同様、当然に労働基準法、最

低賃金法、労働安全衛生法等の労働者保護法令及び労働者災害補償保険法の適用があることについて周知するとともに、法定の労働条件の履行確保を図るべきである。

(2) 就業条件対策

イ 労働条件の明確化

(イ) 雇入れ時の労働条件明示の徹底

労働基準法第15条の遵守の徹底を図るとともに、雇入れに最しては、使用者は、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（雇入通知書）を交付することの徹底を図ることが必要である。

(ロ) 就業規則の整備

パートタイム労働者に適用される就業規則を作成する、あるいは通常の労働者の就業規則のパートタイム労働者への具体的な準用の仕方を明確にする等労働基準法第89条の遵守の徹底を図ることが必要である。また、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成・変更にあたっては、労働基準法第90条に定める手続の他、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くことが望ましい。

ロ 賃金、賞与、退職金等の適正化

賃金、賞与、退職金等については、具体的には労使の自主的話し合いに委ねられるべきものであるが、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した適正な取扱いを行うことが望ましい。

ハ 労働時間管理の適正化

使用者は、パートタイム労働者の労働時間・労働日を定め、又は変更するにあたっては、当該パートタイム労働者の事情を十分考慮するように努めることが必要である。

また、所定外労働については、できるだけ行わせないことが望ましく、さらに、行わせる場合には、使用者は、雇入れの際に、所定労働時間外に労働させる旨及びその程度をあらかじめ明示することの徹底を図ることが必要である。

ニ 契約期間管理の適正化

パートタイム労働者が恒常的な業務に使用されていることが多い実態等を考

慮すると、労働契約に期間の定めを設ける場合にも、就業期間が1年を超えたときは、契約期間をできるだけ長く（労働基準法第14条により、上限は1年）することが望ましい。また、期間の定めのある労働契約の更新により、1年を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至った場合において、当該労働契約を新たには更新しないこととする場合には、使用者は、当該労働契約の期間満了の日の少なくとも30日前に、当該パートタイム労働者にその旨を予告することの徹底を図ることが必要である。

ホ 福利厚生における格差の是正

給食、医療、教育、娯楽、体育のための施設等の便宜供与措置については、パートタイム労働者に対して、通常の労働者と同様の取扱いがなされることが望ましい。

ヘ 教育訓練の実施

パートタイム労働者の能力開発等のための教育訓練については、パートタイム労働者の就業分野が拡大するという観点も踏まえ、パートタイム労働者の就業の実態に応じ、実施されることが望ましい。

ト 通常の労働者への応募機会の付与

使用者は、通常の労働者を雇い入れようとするときは、現に使用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望する者に対し、これに応募する機会を与えるように努めることが必要である。

- (3) 所定労働時間等が通常の労働者とはほとんど同じであるパートタイム労働者の対策
- 所定労働時間が通常の労働者とはほとんど同じであり、業務の内容等からみて通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われているパートタイム労働者については、パートタイム労働者としてではなく、通常の労働者としてふさわしい処遇がなされることが望ましい。

(4) パートタイム労働者雇用管理改善推進者の選任

パートタイム労働者については、個々多様に労働条件が設定されることが多いことから、その雇用管理についてきめ細かな対応が必要であること等を考慮して、

パートタイム労働者を一定数以上使用する使用者は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を担当するパートタイム労働者雇用管理改善推進者を選任するように努めることが必要である。

4 パートタイム労働市場の円滑な需給調整

(1) 雇用保険の適用

現行制度の対象となっている者について適用促進を図るとともに、パートタイム労働者に対する適用を拡大することが必要である。

(2) 職業紹介体制等の整備

パートバンクの拡充等により、職業紹介体制並びにパートタイム労働者及び企業の相談に応ずる体制が整備されることが必要である。

(3) 職業能力開発の推進

使用者がパートタイム労働者の職業能力開発を行うことを援助するために必要な措置が講じられるとともに、公共職業訓練施設においてパートタイム労働者として就業することを希望する者のニーズに応じた職業訓練コースの提供等が行われることが必要である。

5 調査研究等

(1) 退職金制度の検討

パートタイム労働者の就業の実態、退職金に対する意識等を踏まえ、パートタイム労働者に係る退職金制度の在り方について検討されることが必要である。

(2) 調査研究

パートタイム労働者の専門分野における活用方法、高年齢パートタイム労働者の活用方法、パートタイム労働者の多重就業問題等について調査研究が行われることが必要である。

また、通常の労働者が、育児、老親介護、自己啓発、健康等の理由により、一定の期間、短時間勤務への転換を希望する場合にそれを認める制度についても、調査研究が行われることが望ましい。

6 法的整備の検討

パートタイム労働者の就業条件の整備を図るための法的整備の問題については、関係諸法令についての検討を含め、引き続き検討を行うことが適当である。

パートタイム労働問題専門家会議参加者

(学識経験者)	諏訪康雄	法政大学教授
	高梨昌	信州大学教授(座長)
	西村健一郎	京都大学助教授
	仁田道夫	武蔵大学教授
	和田勝美	労働福祉事業団顧問
(労働者代表)	加藤敏幸	全日本民間労働組合連合会政策調査部門調査法政局長
	加藤悦弘	ゼンセン同盟副書記長
	柴田守	日本商業労働組合連合会会長
	馬谷佳克	日本労働組合総評議会雇用対策局長
	山野和子	日本労働組合総評議会婦人局長
(使用者側代表)	浅地正一	日本ビルサービス株式会社代表取締役社長
	大原一夫	大和紙工株式会社代表取締役副社長
	加藤文郎	全国中小企業団体中央会常務理事
	金柿謙治	株式会社ジャスコ常務取締役
	成瀬健生	日本経営者団体連盟常務理事

5 男女雇用機会均等法施行規則等の改正について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則(以下「均等則」という。)及び女子労働基準規則(以下「女子則」という。)は、昭和61年4月1日から施行されているところであるが、昭和63年11月1日、両規則を改正する省令が公布され、平成元年4月1日から施行されることとなった。

今回の改正は、均等則及び女子則の制定に当たり、昭和60年12月27日の婦人少年問題審議会及び中央労働基準審議会の答申において、「法施行3年後を目途に措置すること」とされていた事項に係るものであり、改正の概要は以下の通りである。

1 独身寮の貸与における男女の差別的取扱いの禁止（均等則関係）

今回の改正により、現行の均等則第2条第4号の住宅の貸与のうち、「専ら、配偶者のない者の用に供するために設けられたものを除く。」とされている部分が削除され、いわゆる独身寮を含む住宅の貸与全般について男女の差別的取扱いが禁止される。男子のみに独身寮を貸与している企業は、男女差別解消のための措置をとることが必要となるが、これには、新たに女子寮を建設すること、既存の男子寮や世帯用住宅に女子を入居させること、借上住宅を貸与すること等が含まれるが、住宅手当の支給は含まれないと解される。

2 女子の深夜業の禁止の例外となる業務の追加

女子則第4条に列挙されている、女子の深夜業の禁止の例外となる「女子の健康及び福祉に有害でない業務」に、新たに、①旅行業法第12条の11第1項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）及び②郵便事業における郵便物の区分・運搬等の業務（郵政事業を所掌する官署において特殊の内勤事務に従事することを職務とする官職に就くものとして採用された者が行うものに限る。）が追加される（女子則第4条第6号及び第7号）。

前者は、いわゆる旅行添乗業務のことである。後者は、一般職国家公務員採用Ⅲ種試験の試験区分の一つである「郵政事務B」で採用された者が行う業務をいう。「郵政事務B」は、深夜勤を含む交替制勤務に就くことが予定されているため、これまで一般職国家公務員採用試験中唯一受験資格が男子に限定されていたが、今般の改正を踏まえ、女子にも門戸が開放されることが見込まれている。

6 男女雇用機会均等法の施行状況

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

前号において男女雇用機会均等法の施行状況として、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したところであるが、その他にも婦人少年室では、数多くの紛争解決の援助や企業の雇用管理制度の改善を目的とした助言、指導を行っている。

本号においては、前号に引き続き、これらの事例の中から、男女別定年制の事例を二例紹介する。

① 婦人少年室の指導中に男女別定年制を含む労働協約が締結された例

1 端 緒

D社には3つの労働組合があり、従来から労働争議が絶えなかったが、労働者の過半数を超える組合員を擁する第一組合から次のような相談があった。

- ① D社の定年は就業規則上男子50歳、女子40歳、労働協約上男子56歳、女子43歳（第一～第三組合とも同じ）となっている。
- ② 第一組合に女子は3名いる。現在、労働協約が期限切れ失効中であるが、男女同一定年にするを含め多数の項目について改定交渉中である。一方、第二組合は、2ヶ月後に43歳となる女子がいるにもかかわらず、定年については現状通りとする協約を締結した。
- ③ これらの男女別定年制は均等法第11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) 婦人少年室は、労使交渉中の事案であったため、労使の自主的解決をしばらく見守っていたが、労使交渉が進展しないので、D社に対し男女別定年制の有無等均等法の遵守状況について事情を聴いたところ、次のような説明があった。
 - ① 女子労働者は15名で、うち12名は社員、3名は嘱託であるが、嘱託は定年後の再雇用者と中途採用者である。女子社員のうち1名は2ヶ月後に定年となる。
 - ② 定年制は男女別（前記1のとおり）となっており、他の項目を含めて現在労使交渉中であり、全面解決に向け努力しているので、しばらく見守ってほしい。
- (2) 婦人少年室は、男女別定年制が均等法第11条に反することからその是正を図るよう、また、2ヶ月後に定年となる女子については退職させることのないよう指導し、労使の自主的解決を期待し、しばらく見守ることとした。
- (3) 1ヶ月後、D社と第一組合は労働協約を締結したものの、定年は、男子57歳、女子44歳となっていたことから、婦人少年室は再度D社を指導した。一方、第一組合に対し、男女差のある定年のまま労働協約を締結した理由を聴取したところ、第一組

合からは、「他の主要項目について合意が得られたこと、定年制についてはD社が改善の姿勢を示したことから、とりあえず定年年齢に男女差があるまま締結したものである。今後の要求で改善を図っていきたい。」との回答があった。

3 結 果

その後、D社は、定年後嘱託として再雇用する改善案を婦人少年室に示したが、婦人少年室の粘り強い指導により、ようやく、定年を男女とも57歳とする労働協約を締結し、就業規則も同様に改正した。

4 解決に要した期間等

労使交渉中の事案であったことに加え、婦人少年室の指導後、均等法に抵触する労働協約が締結されるなどにより指導は困難を極め、全面解決に至るまで約7ヶ月を要した。

2 男女別定年制により退職させられる女子社員を労働組合が支援した例

1 端 緒

H社に勤務するI女子社員から電話により次のような相談があった。

① H社では男子55歳、女子45歳の男女別定年制を実施している。

② I女子社員は3ヶ月後に45歳となり、定年退職しなければならないが、独身のため自分で生計を立てなければならず、このまま働き続けたいので、H社の男女別定年制の改善について指導してほしい。

なお、本件については、I女子社員がまず労働組合に相談し、当該労働組合が労政事務所に相談したところ、婦人少年室を紹介されたということであった。

2 婦人少年室の調査及び指導

(1) H社は婦人少年室より列車で片道3時間半もかかる遠隔地にあるため、婦人少年室の職員がH社を訪問し、I女子社員及びH社から事情聴取を行い、必要な指導を行うこととした。

(2) 婦人少年室職員はH社社屋内でI女子社員及び労働組合役員に面接し、上記1の

相談内容を確認した。その際、労働組合は、従来から男女別定年制の改善を要求事項に掲げ、取り組んできたが、今後もI女子社員を全面的に支援していくという姿勢を示した。

(3) I女子社員からの事情聴取の後、婦人少年室職員はH社社長、専務等幹部に面接し、事情を聞いたところ、I女子社員は就業規則で定める男女別定年制により3ヶ月後に45歳で定年退職となるとの説明があった。

(4) 婦人少年室は、このような男女別定年制は均等法第11条に違反するものであることを説明し、早急に是正するよう指導した。

これに対し、H社は、1ヶ月後の役員会に男女別定年制の改善を諮るなどその是正のために努力することを約束した。

3 結 果

(1) H社では、役員会で、女子の定年をとりあえず45歳から50歳に引き上げ、男女同一定年とすることについては引き続き検討することを決定した。

(2) その後、労働組合役員が来室し、H社が男女別定年制を完全に改善していない不満はあるものの、当面I女子社員を含め女子社員の退職の心配はなくなったので、労働組合としては、今後も粘り強く男女別定年制の改善に取り組んでいくこととした旨の報告があった。

(3) 婦人少年室がH社社長に確認したところ、役員会では直ちに男女同一定年とすることにはならなかったものの、早い機会に男女同一定年に是正する予定であるとの回答を得た。婦人少年室では、今後とも、H社に対し継続して指導を行うこととしている。

4 解決に要した期間等

女子の定年の一部引上げまでに約2ヶ月間を要した。

7 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63年10月	人 764	人 29	% 3.8	人 512	人 7	% 1.4	人 252	人 22	% 8.7

(衆議院・参議院各事務局調べ)

(2) 審議会等における女子の選任状況

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	%
昭和63年3月31日	計 527	334	63.4	8,994	573	6.4
	中 央 203	123	60.6	4,509	297	6.6
昭和63年6月1日	地方支分部局等 324	211	65.1	4,485	276	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. 地方支分部局等の「等」とは、「地方職業安定審議会」及び「地区職業安定審議会」をいう。

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	2	106人	3人	2.8%
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	47	17	540	20	3.7
大蔵省	国有財産地方審議会	9	9	224	19	8.5
"	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	11	10	145	12	8.3
"	土地評価審議会	12	5	211	5	2.4
林野庁	国有林野管理審議会	9	7	176	8	4.5
通商産業省	地方鉱業協議会	5	1	78	1	1.3
"	地方ガス事業調整協議会	8	8	57	14	24.6
"	地方鉱山保安協議会	6	0	153	0	-
運輸省	地方交通審議会	9	8	53	8	15.1
労働省	地方労働基準審議会	47	39	704	42	6.0
"	地方最低賃金審議会	47	5	717	5	0.7
"	地方家内労働審議会	6	6	90	12	13.3
"	地方職業安定審議会	47	47	689	49	7.1
"	地区職業安定審議会	6	6	90	6	6.7
合 計		283	173	4,485	276	6.2

(注) 昭和63年6月1日現在(労働省調べ)。

(3) 公務員関係(採用関係)

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

区 分		昭和62年度			
		総 数	男	女	女子の比率
Ⅰ 種	申 込 者	人	人	人	%
	合 格 者 (A)	32,308	28,916	3,392	10.5
	採 用 者 (B)	1,696	1,580	116	6.8
	B / A (%)	705	660	45	6.4
Ⅱ 種	申 込 者	45,909	37,635	8,274	18.0
	合 格 者 (A)	5,071	4,453	618	12.2
	採 用 者 (B)	2,043	1,826	217	10.6
	B / A (%)	40.3	41.0	35.1	
Ⅲ 種	申 込 者	130,304	76,802	53,502	41.1
	合 格 者 (A)	17,575	11,888	5,687	32.4
	採 用 者 (B)	10,895	7,774	3,121	28.6
	B / A (%)	62.0	65.4	54.9	

(人事院任用局調べ)

(注) 採用者について

・Ⅰ種-62年度は63.10.1現在の状況

・Ⅱ種) 採用候補者名簿の失効時の状況

Ⅲ種

② 昭和63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 23,352	人 21,687	人 2,532	% 10.8
合 格 者 (B)	512	451	61	11.9
(B) / (A) (%)	2.2	2.1	2.4	

(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 2,813	人 115	% 4.1	人 2,204	人 56	% 2.5	人 609	人 57	% 9.4

昭和63年4月15日現在 (最高裁判所調べ)

(参 考) 女子が所長である裁判所 (平成元年1月20日現在) は次のとおりである。

浦和家庭裁判所長 丹 宗 朝 子

③ 検 事 数

総 数	女 子	女子の比率
人 1,173	人 35	% 3.0

昭和63年4月14日現在 (法務省調べ)

(5) 国立・公立学校の教員数及び女子の登用状況

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		24,731	10,663	4,206
教 員 数	総 数	442,403人	279,654人	217,020人
	女 子	251,957	98,219	40,426
	女子の比率	57.0%	35.1%	18.6%
校 長	総 数	23,603人	10,205人	4,015人
	女 子	595	53	13
	女子の比率	2.5%	0.5%	0.3%
教 頭	総 数	24,180人	11,112人	5,542人
	女 子	1,909	194	40
	女子の比率	7.9%	1.7%	0.7%

昭和63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		133	94	58
教 員 数	総 数	58,991人	3,233人	3,700人
	女 子	3,581	1,143	38
	女子の比率	6.1%	35.4%	1.0%
学 長	総 数	131人	48人	58人
	女 子	0	0	0
	女子の比率	-%	-%	-%
副 学 長	総 数	44人	5人	
	女 子	0	1	
	女子の比率	-%	20.0%	
教 授	総 数	17,513人	1,059人	1,327人
	女 子	419	179	3
	女子の比率	2.4%	16.9%	0.2%
助 教 授	総 数	15,666人	1,042人	1,384人
	女 子	783	310	5
	女子の比率	5.0%	29.8%	0.4%

昭和63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	67,299人	2,895人	19,431人	43,923人	1,050人
うち女子	1,447	64	768	522	93
女子の比率	2.2%	2.2%	4.0%	1.2%	8.9%

(注) 昭和62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63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) 法律により設置されている審議会等における女子の選任状況 (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	う ち 女 子	女子の 比 率
				%	人	人	%
都 道 府 県	都 道 府 県 防 災 会 議	47	1	2.1	2,472	1	0.0
	国土利用計画地方審議会	46	35	76.1	1,071	61	5.7
	土 地 利 用 審 査 会	47	9	19.1	327	9	2.8
	都道府県交通安全対策会議	47	2	4.3	981	2	0.2
	都道府県自然環境保全審議会	46	41	89.1	1,225	95	7.8
	都道府県公害対策審議会	46	45	97.8	1,390	92	6.6
	温 泉 審 議 会	46	13	28.3	585	15	2.6
	保健所運営協議会	46	45	97.8	11,657	1,531	13.1
	都道府県優生保護審査会	42	34	81.0	386	56	14.5
	地方精神衛生審議会	44	22	50.0	381	28	7.3
	精神衛生診査協議会	46	8	17.4	228	8	3.5
	結核診査協議会	47	35	74.5	2,649	115	4.3
	都道府県環境衛生適正化審議会	33	33	100.0	458	84	18.3
	都道府県医療審議会	47	46	97.9	1,084	102	9.4
	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	29	2	6.9	300	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	44	15	34.1	551	22	4.0
	准看護婦試験委員	47	47	100.0	663	253	38.2
	麻薬中毒審査会	26	5	19.2	130	5	3.8
	地方社会福祉審議会	47	47	100.0	1,589	284	17.9
	地方心身障害者対策協議会	37	14	37.8	587	27	4.6

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	%
都 道 府 県	保 母 試 験 委 員 会	46	44	95.7	445	151	33.9
	地方社会保険医療協議会	47	11	23.4	938	11	1.2
	国民健康保険審査会	47	14	29.8	423	15	3.5
	都道府県職業能力開発審議会	47	39	83.0	674	54	8.0
	都道府県農業共済保険審査会	42	2	4.8	393	2	0.5
	都道府県森林審議会	47	23	48.9	665	28	4.2
	都道府県建設工事紛争審査会	46	7	15.2	515	13	2.5
	都道府県水防協議会	47	0	-	715	0	-
	建 築 審 査 会	47	7	14.9	315	7	2.2
	都道府県建築士審査会	47	8	17.0	335	9	2.7
	都市計画地方審議会	47	14	29.8	1,157	15	1.3
	開 発 審 査 会	47	10	21.3	329	10	3.0
	私立学校審議会	47	37	78.7	625	59	9.4
	石油コンビナート等防災本部	33	0	-	1,140	0	-
	公害健康被害認定審査会	9	2	22.2	157	8	5.1
	新産業都市建設協議会	15	4	26.7	692	6	0.9
	都道府県児童福祉審議会	22	22	100.0	403	121	30.0
	漁 港 管 理 会	32	4	12.5	1,403	19	1.4
	地方港湾審議会	37	6	16.2	1,212	8	0.7
	土地区画整理審議会	8	1	12.5	441	1	0.2
指 定 都 市	教科用図書選定審議会	47	43	91.5	905	108	11.9
	スポーツ振興審議会	46	45	97.8	807	86	10.7
	小 計	1,713	842	49.2	43,403	3,524	8.1
	市 防 災 会 議	10	3	30.0	561	6	1.1
	民生委員推薦会	10	10	100.0	138	23	16.7
	国民健康保険運営協議会	10	10	100.0	224	28	12.5
	土地利 用 審 査 会	10	3	30.0	71	3	4.2
	地方社会福祉審議会	10	10	100.0	363	61	16.8
	地方心身障害者対策協議会	9	4	44.4	177	10	5.6
	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	2,434	313	12.9
	結核診査協議会	10	8	80.0	445	36	8.1
	損 害 評 価 会	7	0	-	215	0	-
	漁 港 管 理 会	2	1	50.0	43	1	2.3
	地方港湾審議会	6	4	66.7	205	8	3.9
	水 防 協 議 会	4	0	-	92	0	-
	土地区画整理審議会	8	5	62.5	592	6	1.0
	建 築 審 査 会	10	4	40.0	68	4	5.9
	小 計	122	75	61.5	5,716	503	8.8
合 計		1,835	917	50.0	49,119	4,027	8.2

(注) 1 昭和63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) 法律により設置されている委員会及び委員における女子の選任状況（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
教 育 委 員 会	233	35	15.0	50	10	20.0
選 挙 管 理 委 員 会	188	18	9.6	40	0	-
人 事 委 員 会	141	5	3.5	29	1	3.4
監 査 委 員 会	188	0	-	40	0	-
公 安 委 員 会	171	3	1.8	-	-	-
地 方 労 働 委 員 会	789	5	0.6	-	-	-
収 用 委 員 会	341	5	1.5	-	-	-
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	922	0	-	-	-	-
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	478	5	1.0	-	-	-
農 業 委 員 会	-	-	-	957	2	0.2
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会	-	-	-	99	4	4.0
合 計	3,451	76	2.2	1,215	17	1.4

(注) 昭和63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、相談員における女子の選任状況

省 庁 名	委 員 名	総 数	うち女子	女子の 比 率	調 査 時 点
最 高 裁 判 所	民 事 調 停 委 員	12,329	1,904	15.4	昭和 63. 6. 1
	家 事 調 停 委 員	12,998	5,058	38.9	63. 6. 1
	司 法 委 員	5,550	557	10.0	63. 2. 1
	参 与 員	6,125	2,308	37.7	63. 2. 1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,580	633	13.8	63. 6. 1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	11,429	1,676	14.7	63. 6. 30
	保 護 司	48,604	9,904	20.4	63. 1. 1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	1,024	189	18.5	63. 6. 1
厚 生 省	民 生 委 員・児 童 委 員	181,166	75,147	41.5	63. 6. 1
	婦 人 相 談 員	540	499	92.4	62. 4. 1
	身 体 障 害 者 相 談 員	10,187	903	8.9	63. 6. 1
	戦 傷 病 者 相 談 員	940	3	0.3	63. 8. 1
	母 子 相 談 員	1,001	981	98.0	63. 6. 1

(労働省調べ)

(注) 社会教育委員については、都道府県及び指定都市教育委員会が委嘱した委員数である。

(6) 地方公務員への女子の採用状況（昭和62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		
		総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
上 級 (大学卒)	合格者	4,582	539	11.8	1,138	185	16.3
	採用者	3,709	424	11.4	905	150	16.6
中 級 (短大卒)	合格者	1,519	377	24.8	279	197	70.6
	採用者	901	232	25.7	195	131	67.2
初 級 (高校卒)	合格者	4,054	2,145	52.9	1,105	473	42.8
	採用者	2,756	1,460	53.0	808	332	41.1

(労働省調べ)

- (注) 1 都道府県の中級については、該当28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8市を集計したものである。

(7) 地方公務員の管理職への女子の登用状況

① 都道府県における女子管理職（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	14,894	152	1.0	19,271	726	3.8
知 事 部 局	9,231	136	1.5	14,589	685	4.7
教育委員会	1,146	11	1.0	1,912	18	0.9
そ の 他	4,517	5	0.1	2,770	23	0.8

- (注) 1 昭和63年6月1日現在（労働省調べ）
2 本庁の「その他」は、議会事務局、各種行政委員会、警視庁、道府県警察本部、企業庁等を含む。
3 支庁及び地方事務所の「教育委員会」については、学校長、教頭は管理職に含めていない。
4 支庁及び地方事務所の「その他」には、警察署、企業庁の地方事務所等を含む。

② 指定都市における女子管理職（本庁の課長相当職以上）の数

区 分	本 庁			支庁及び出張所		
	総 務	うち女子	女子の比率	総 務	うち女子	女子の比率
計	5,084	114	2.2	4,419	207	4.7
市 長 部 局	3,764	92	2.4	3,512	181	5.2
教育委員会	400	7	1.8	282	11	3.9
そ の 他	920	15	1.6	625	15	2.4

- (注) 1 昭和63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、消防本部等を含む。
3 支庁及び出張所の「教育委員会」については、学校長、教頭は管理職に含めていない。

8 昭和 63 年版婦人労働の実情（要約）

1 昭和 62 年における婦人労働の概況

(1) 労働力人口に占める女子の割合は上昇を続け、4 割になる

女子労働力人口（2,429万人）は、男子を上回って増加し、労働力人口に占める女子の割合は39.9%に高まった。（第1表）

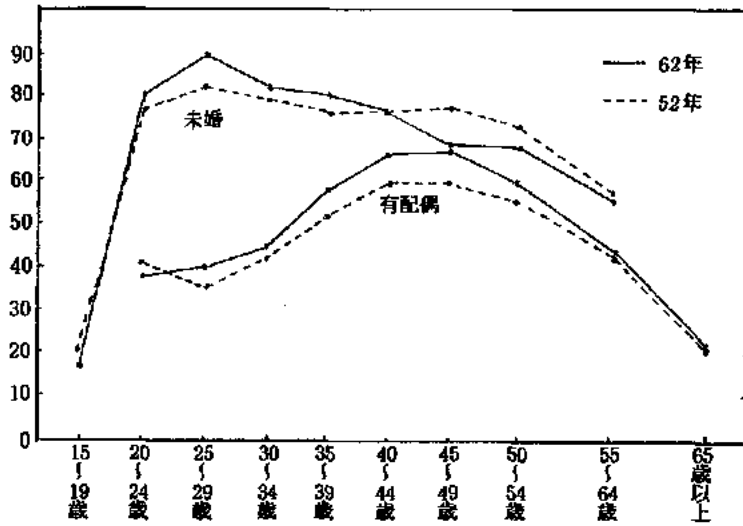
第 1 表 労働力人口、労働力率の推移

年	総 数		女		労働力人口 に占める 女子の割合	女子労働力率
	労働力人口	伸 び 率	労働力人口	伸 び 率		
	万人	%	万人	%	%	%
昭和 50 年	5,323	-	1,987	-	37.3	45.7
51	5,378	1.0	2,010	1.2	37.4	45.8
52	5,452	1.4	2,070	3.0	38.0	46.6
53	5,532	1.5	2,125	2.7	38.4	47.4
54	5,596	1.2	2,160	1.6	38.6	47.6
55	5,650	1.0	2,185	1.2	38.7	47.6
56	5,707	1.0	2,209	1.1	38.7	47.7
57	5,774	1.2	2,252	1.9	39.0	48.0
58	5,889	2.0	2,324	3.2	39.5	49.0
59	5,927	0.6	2,347	1.0	39.6	48.9
60	5,963	0.6	2,367	0.9	39.7	48.7
61	6,020	1.0	2,395	1.2	39.8	48.6
62	6,084	1.1	2,429	1.4	39.9	48.6

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

女子労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は48.6%で横ばいであったが、年齢階級別にみると、前年に比べ24歳以下の若年層で低下し、他の年齢層で上昇した。有配偶女子の労働力率（51.3%）は、10年間で20～24歳層を除く各年齢層で上昇し、45～49歳層をトップとする山型を描いている。（第1図）

第1図 年齢階級別、配偶関係別女子労働力率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(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(1,615万人)は、前年に比べ31万人、2.0%増加した。増加数、増加率とも男子(18万人、0.6%増)を上回ったため、雇用者総数に占める女子の割合は36.5%と高まった。(第2表)

第2表 雇用者数の推移

年	総 数		女		男		雇用者総数 に占める 女子の割合
	雇用者	伸び率	雇用者	伸び率	雇用者	伸び率	
昭和50年	万人 3,646	% -	万人 1,167	% -	万人 2,479	% -	% 32.0
51	3,712	1.8	1,203	3.1	2,509	1.2	32.4
52	3,769	1.5	1,251	4.0	2,518	0.4	33.2
53	3,799	0.8	1,280	2.3	2,519	0.0	33.7
54	3,876	2.0	1,310	2.3	2,566	1.9	33.8
55	3,971	2.5	1,354	3.4	2,617	2.0	34.1
56	4,037	1.7	1,391	2.7	2,646	1.1	34.5
57	4,098	1.5	1,418	1.9	2,680	1.3	34.6
58	4,208	2.7	1,486	4.8	2,722	1.6	35.3
59	4,265	1.4	1,518	2.2	2,747	0.9	35.6
60	4,313	1.1	1,548	2.0	2,764	0.6	35.9
61	4,379	1.5	1,584	2.3	2,795	1.1	36.2
62	4,428	1.1	1,615	2.0	2,813	0.6	36.5

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(3) 女子完全失業率は男子と同率

62年の女子完全失業者は平均でみると、69万人（2万人増）、完全失業率は2.8%と前年もちあい、男子（2.8%）と同率となった。

(4) 女子の労働市場への定着化傾向強まる

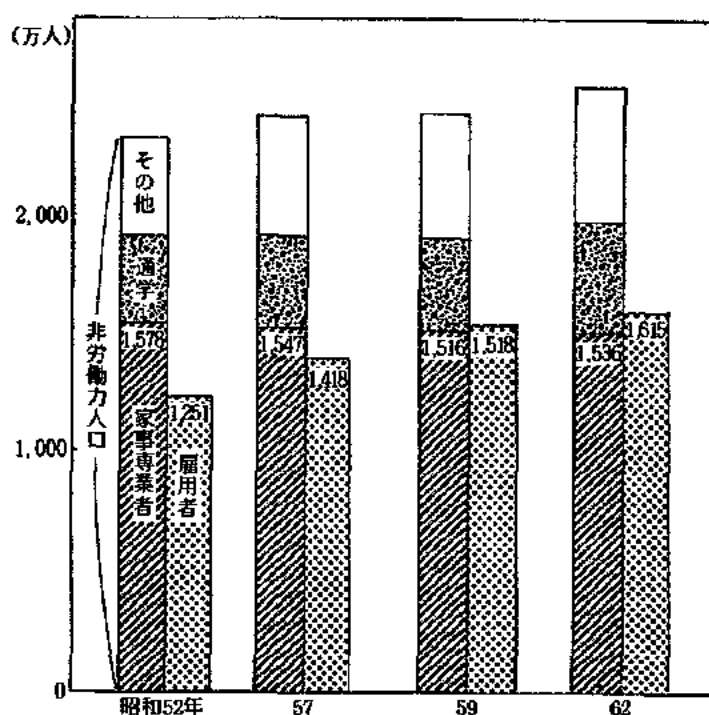
失業率の増大にみられるように、離職者のうち求職者の占める割合の増加が著しく、近年、離職しても非労働力化せず労働市場にとどまる女子が増加している。

(5) 女子雇用者数と家事専業者数との差はさらに拡大

女子の非労働力人口は2,542万人で、このうち家事専業者は1,536万人（前年比6万人減）通学者は435万人（同19万人増）となった。59年に初めて雇用者が家事専業者を2万人上回って以来、年々その差は拡大して、62年には雇用者が家事専業者を79万人上回った。（第2図）

また、女子無業者のうち、家事をしている者の就業希望意識をみると、39.6%が就業を希望しており、このうち、58.9%が「パート・アルバイトの仕事をしたい」19.1%が「内職をしたい」11.5%が「正規の職員・従業員として雇われたい」となっている。

第2図 主な活動状態別非労働力人口及び女子雇用者数の推移

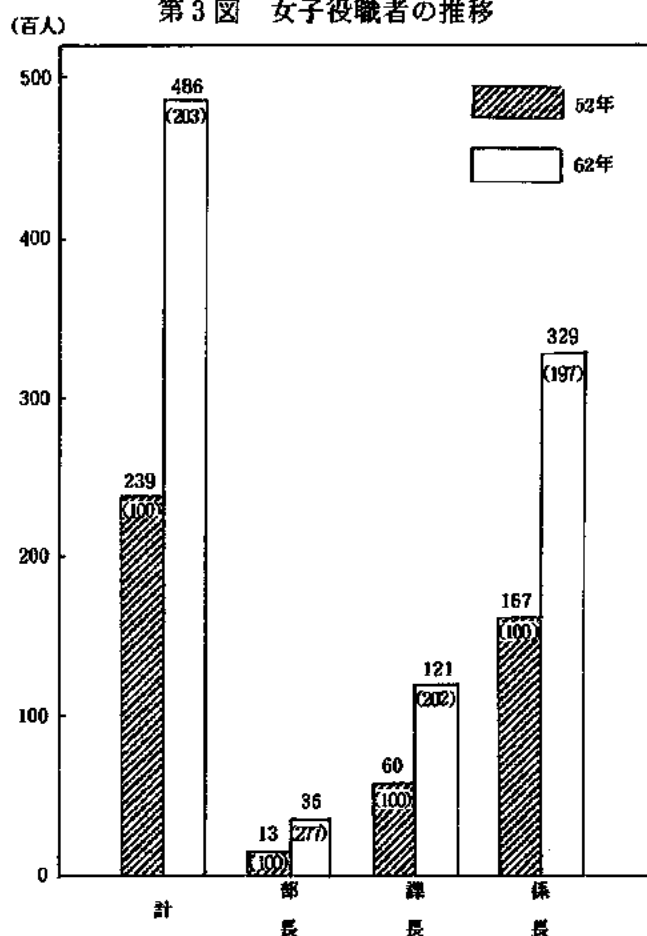


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(6) 女子の役職者は10年間で
倍増

女子雇用者の高学歴化、勤続年数の伸長等を反映し、女子の役職者（部長、課長係長）は52年の2万3,900人から62年4万8,600人（女子労働者に占める割合1.2%）となり、10年間で倍増した。35～59歳層では、38人に1人が役職者となっている。（第3図）

第3図 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1）（ ）内は昭和52年を100とした指数である。

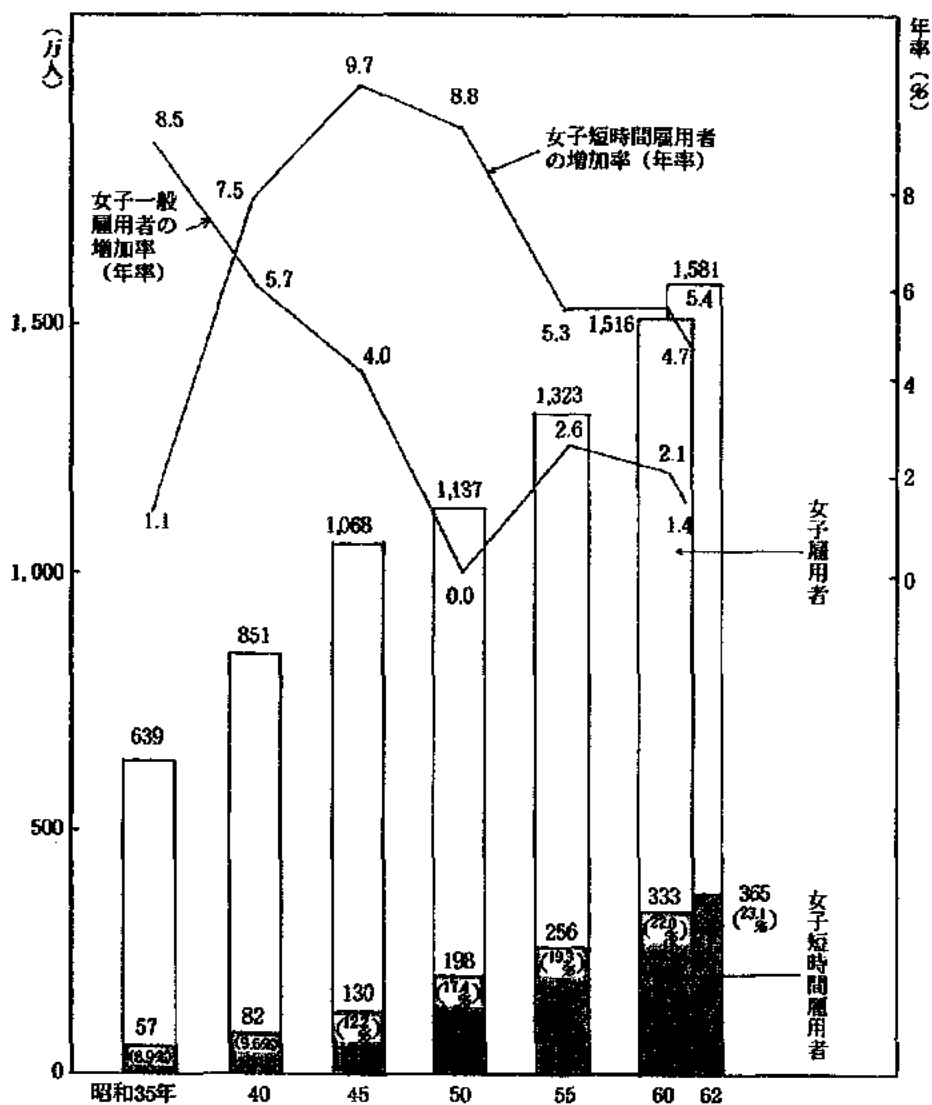
（注2）役職者とは企業規模100人以上の企業における部長、課長、係長に限定して集計したものであり、部長代理、課長代理などの中間的な職階及びスタッフ的な職階は含まれていない。

(7) 女子雇用者の3人に1人はパート・アルバイト

週間就業時間が35時間未満の非農林業短時間雇用者は506万人となった。うち女子は365万人（全体の72.1%）で、非農林業女子雇用者全体の23.1%を占めるにいった。（第4図）

また、女子のパート・アルバイト（就業の日数や時間に関係なく、勤め先で「パートタイマー」「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている者をいう。）は、昭和57年より149万人増（38.2%増）と正規の職員・従業員を上回って増加し、62年には、パートが446万人（女子雇用者の26.3%）、アルバイトが93万人（同5.5%）となり、女子雇用者の約3人に1人がパート・アルバイトとなった。

第4図 女子短時間雇用者数及び増加率の推移（非農林業）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- 注) 1. 「雇用者」とは、雇われている者（常雇、臨時雇及び日雇）及び会社、団体の役員をいう。ただし、休業者は除く。
 2. 「短時間雇用者」とは、週間就業時間が3.5時間未満の者をいう。
 3. 「一般雇用者」とは、週間就業時間が3.5時間以上の者をいう。
 4. () 内は、雇用者に占める短時間雇用者の割合である。
 5. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

(8) パートタイム労働市場は大幅な求人超過

パートタイム労働者の新規求人数は、前年に比べ29.8%増と一般求人の増加率を上回り、大幅な増加を示した。新規求人倍率は1.99倍、有効求人倍率でみても1.83倍と、パートタイム労働市場は大きく求人超過となっている。

(9) 共働き夫婦の場合、妻の2次活動時間は夫を上回る

共働き夫婦の61年の平日の生活時間をみると、2次活動（仕事、家事など義務的な性格の強い活動）時間は、妻の仕事時間が夫のそれよりも2時間半程度短いにもかかわらず、妻の家事、育児、買い物等の負担が多くなっているため、妻（10時間30分）が夫（9時間38分）を1時間程度上回っている。

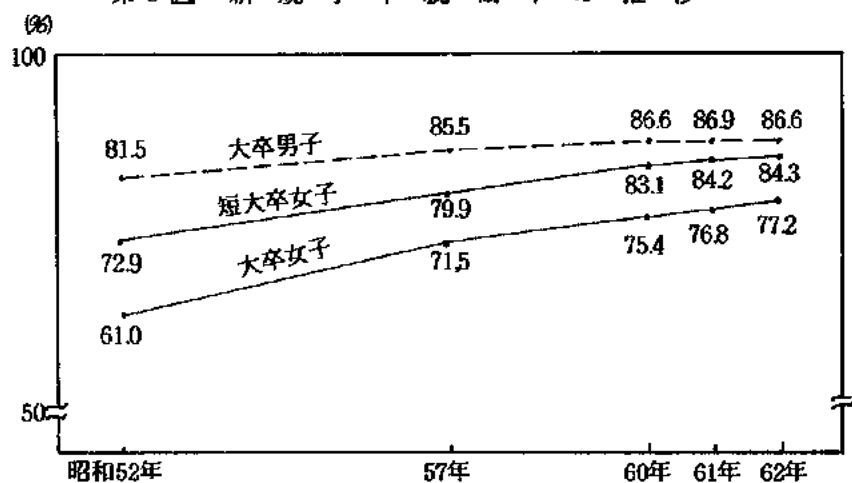
2 婦人労働の構造的変化

(1) 高学歴女子の就業状況

① 大卒、短大卒ともに女子の就職率は上昇

就職率についてみると、大卒女子は77.2%、短大卒女子は84.3%で、10年前に比べると、それぞれ16.2ポイント、11.4ポイントと大幅に上昇し、就職率の男女差は縮小している。（第5図）

第5図 新規学卒就職率の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」

就職率 大卒 = $\frac{\text{就職者}}{\text{卒業者} - \text{進学者} - \text{臨床研修医}}$
 短大卒 = $\frac{\text{就職者}}{\text{卒業者} - \text{進学者}}$

② 高学歴女子は、産業別には不動産業、金融・保険業等へ、職業別には技術者、販売従事者等への進出が著しい

10年間の就職者数の伸び率を産業別にみると、全ての産業で伸びており、大卒では産業計で年率4.3%の伸びである。特に運輸・通信業（8.6%）、不動産業（8.2%）、金融・保険業（6.9%）の伸びが大きい。短大卒では産業計で年率2.0%の伸びで、不動産業（9.0%）、金融・保険業（5.8%）の伸びが大きい。

職業別にみると、10年前には大卒、短大卒ともに教員が大きな割合を占めていたが、年々割合が低下し、技術者が大卒で年率19.3%増、短大卒で年率6.2%増、販売従事者が大卒で年率16.2%増、短大卒で年率10.8%増と著しく増加した。

③ 役職者に占める高学歴女子の割合も増加

女子の役職者の学歴別構成をみると、大卒が10.5%、短大卒が27.5%を占めている。35～59歳層についてみると、大卒、短大卒ともに10人に1人が役職者となっており、女子全体（38人に1人）を上回っている。

(2) 有配偶女子の就業状況

① 有配偶女子の雇用労働者化が進む

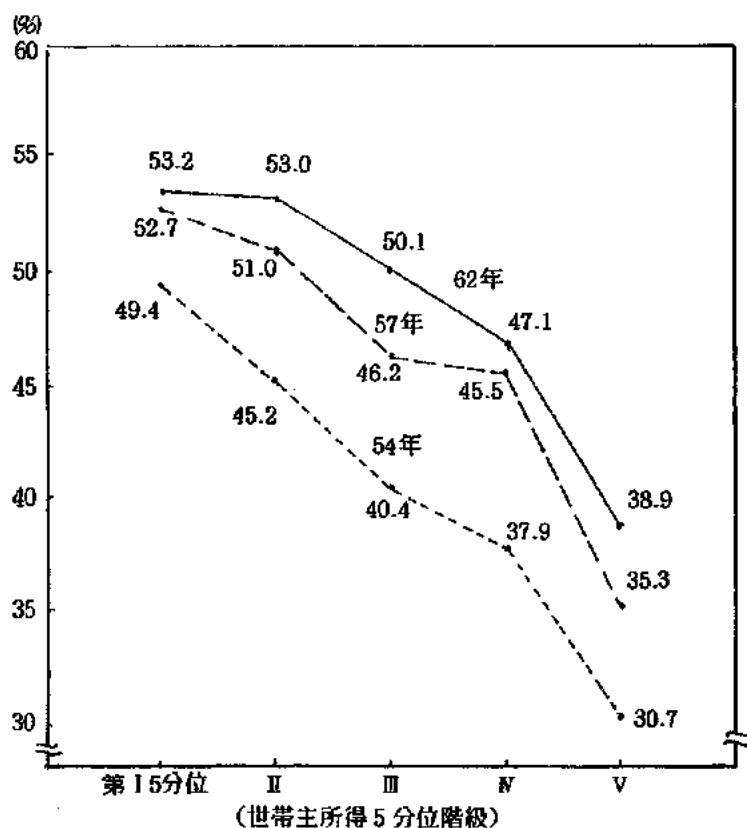
有配偶女子の有業者は1,589万人（女子有業者に占める有配偶者の割合は65.8%）で、有配偶女子有業者のうち雇用者の割合は10年間に12.1ポイントと大幅に上昇し、63.2%となった。

これを世帯主の従業上の地位別にみると、非農林業雇用者世帯のみならず、農林業世帯、非農林業自営・家族従業者世帯の妻も家族従業者の割合が低下し、雇用者の割合が上昇している。

② 全ての世帯主の所得階層で妻の有業率は上昇

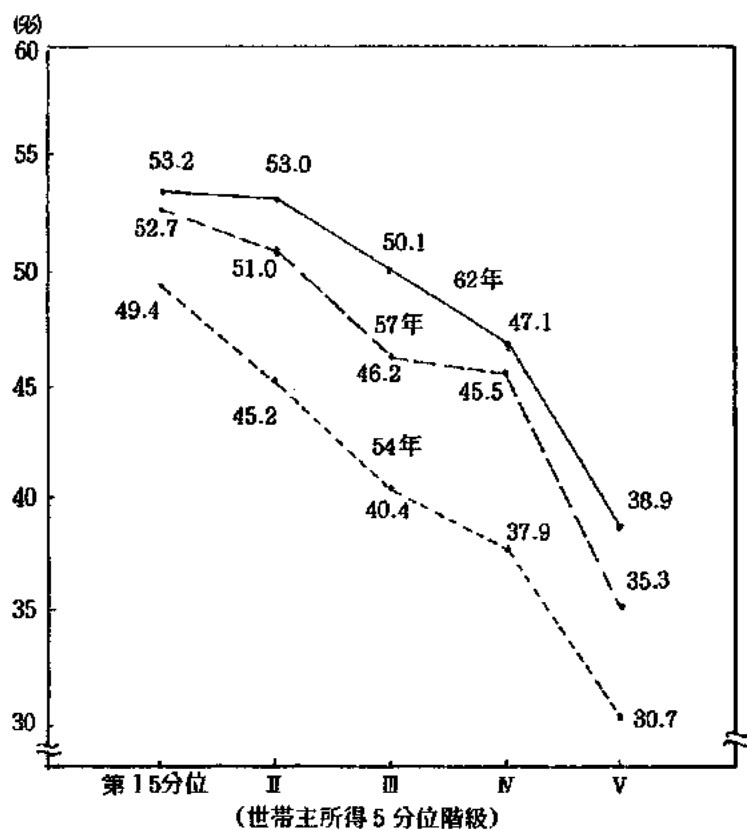
雇用者世帯の世帯主所得5分位階級別に妻の有業率をみると、低所得層で有業率は高く、所得が高まるにつれ有業率は低くなっているものの、57年に比べるといずれの階層においても妻の有業率は高まった。特に、高所得層における有業率の上昇幅が大きい。（第6図）

第6図 世帯主所得の5分位階級別世帯主の
配偶者（妻）の有業率（雇用者世帯）



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

第6図 世帯主所得の5分位階級別世帯主の
配偶者（妻）の有業率（雇用者世帯）



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」