

婦人の地位



情報 No.19

主 要 内 容

- 1 パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針
- 2 パートタイム労働者に関する雇用保険制度の改正について
- 3 女子パートタイム労働者の労働問題（平成元年版労働白書より）
- 4 女子の雇用管理に係る自主点検表集計結果
- 5 再就職のための自己診断ガイド（女性キャリアノート及び女性キャリアカード） —キャリアカード開発研究会報告—
- 6 老親介護に関する労働者福祉対策のあり方について
—長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会中間報告—
- 7 国の審議会等における婦人委員の登用の促進について
- 8 法例の一部を改正する法律について
- 9 第33回国連婦人の地位委員会
- 10 第76回ILO総会 —夜業関係第一次討議—
- 11 OECD／経済における婦人の役割作業部会第14回会合
- 12 均等法施行3年目の雇用・労働条件と労働組合の対応状況調査の概要

1989年8月
労働省婦人局

目 次

1	パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に 関する指針	1
2	パートタイム労働者に関する雇用保険制度の改正について	4
3	女子パートタイム労働者の労働問題（平成元年版労働白書より）	6
4	女子の雇用管理に係る自主点検表集計結果	9
5	再就職のための自己診断ガイド（女性キャリアノート及び女性キャリ アカード）	14
	——キャリアカード開発研究会報告——	
6	老親介護に関する労働者福祉対策のあり方について	17
	——長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会中間報告——	
7	国の審議会等における婦人委員の登用の促進について	23
8	法例の一部を改正する法律について	25
9	第33回国連婦人の地位委員会	27
10	第76回 I L O 総会 ——夜業関係第一次討議——	31
11	O E C D / 経済における婦人の役割作業部会第14回会合	33
12	均等法施行3年目の雇用・労働条件と労働組合の対応状況調査の概要	35

1 パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針（平成元年労働省告示第三十九号）

第一 趣旨

この指針は、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善を図るために、労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を定めたものである。

第二 意義

この指針において、パートタイム労働者とは、一日、一週間又は一箇月の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（以下「通常の労働者」という。）の所定労働時間に比し相当程度短い労働者をいう。

第三 パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項

パートタイム労働者については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令の遵守が図られるとともに、労働条件は、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て定められるべきであるが、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。

1 パートタイム労働者の労働条件の明確化

(1) 雇入通知書の交付

使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、当該パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（以下「雇入通知書」という。）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、労働契約の締結を書面で行うことにより、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合には、雇入通知書の交付を要しない。

(2) 就業規則の整備

イ パートタイム労働者を含め常時十人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、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。

2 パートタイム労働者の労働条件の適正化

(1) 労働時間

- イ 使用者は、パートタイム労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、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ものとする。
- ロ 使用者は、パートタイム労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。
- ハ 使用者は、パートタイム労働者を所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させようとする場合には、雇入れの際、当該パートタイム労働者に対して、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させることがある旨及びその程度を明示するように努めるものとする。

(2) 年次有給休暇

- 使用者は、パートタイム労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(3) 期間の定めのある労働契約

- イ 使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により一年を超えて引き続き使用するに至ったパートタイム労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間を一年を超えない範囲内でできるだけ長くするように努めるものとする。
- ロ 使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により一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であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。

(4) 賃金、賞与及び退職金

- パートタイム労働者の賃金、賞与及び退職金については、労使において、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(5) 福利厚生施設

- 使用者は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、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をするように努めるものとする。

(6) 健康診断

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

3 パートタイム労働者の雇用管理の適正化

(1) 雇用管理の適正化

使用者は、パートタイム労働者について、その就業の実態に配慮して適正な雇用管理を行うものとする。

(2) 雇用保険の適用

使用者は、雇用保険の被保険者に該当するパートタイム労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(3) 教育訓練の実施

使用者は、パートタイム労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(4) 高年齢者の短時間労働の促進

使用者は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(5) 通常の労働者への応募機会の付与

使用者は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇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ものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。

4 パートタイム雇用労務管理者の選任

使用者は、パートタイム労働者を常時十人以上使用するときは、この指針に定める事項等を管理させるため、パートタイム雇用労務管理者を選任するものとする。

第四 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

この指針は、当分の間、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者についても適用するが、使用者は、これらの者のうち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、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われている者については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

2 パートタイム労働者に関する雇用保険制度の改正について

1 改正の経緯

パートタイム労働者に対する雇用保険の適用に関し、第114回通常国会において、「雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律」が6月22日に可決成立し、6月28日に公布された。

この法律は、今後とも進展が予想される就業形態の多様化に対応するため、パートタイム労働者に対する雇用保険の適用拡大及び失業給付の特例の創設等を行おうとするものである。

従来パートタイム労働者に関しては、1週間の所定労働時間が、同一の適用事業の通常の労働者の4分の3以上の者であって、年収等所定の要件を満たすものについて、一般被保険者として適用してきた。

しかしながら、近年におけるサービス経済化の進展、女子の就業意欲の高まり等を背景とした就業形態の多様化の下で、パートタイム労働者については、既に800万人近くとなるなど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など我が国経済社会にとっても欠くことのできない重要な雇用・就業形態の一つとなっており、今後ともこの傾向はさらに進むものと見込まれる。

このようなパートタイム労働をめぐる質量両面にわたる変化に伴い、パートタイム労働者の適用拡大を図ることとした上で、その就業及び労働市場の実態に応じた失業給付の特例を設けるなど適用及び給付の両面にわたり制度を見直すこととした。

2 改正の概要

(1) 新たな適用範囲

新たな適用範囲（短時間労働被保険者）は、「一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者に比し短く、かつ、労働大臣の定める時間数未満である者」とする。

なお、労働大臣が定める時間については、一般労働者の週所定労働時間の平均が44時間であることを参考とし、その4分の3に相当する33時間とすることを予定している（一般被保険者の適用範囲は現行と同様4分の3以上すなわち33時間以上である。）。また下限については、同じく2分の1に相当する22時間とすることとし、

その他年収要件（90万円以上の見込み）等については現行と同様とする予定である。

(2) 給付における特例

給付については、所定給付日数などについて一般被保険者に対する特例を設ける。

- ① 所定給付日数については、パートタイム労働者の再就職は容易であること等にかんがみ、表1のとおりとする。
- ② 賃金日額については、パートタイム労働者の賃金の実情に応じ、下限を2410円（一般被保険者は3210円）とする。
- ③ 受給資格を得るためには、1年（一般被保険者は、6カ月）を必要とする。また、賃金を支払われた日数が11日（一般被保険者は、14日）以上で1カ月と計算することとする。
- ④ その他高年齢継続被保険者が短時間労働者として離職した場合の高年齢求職者給付金について、表2の特例を設けることとする。

3 その他

パートタイム労働者に対する適用については、平成元年10月1日から施行される。
 なお、保険料率については、現行の一般被保険者と同様であり、一般の事業においては、1000分の14.5（事業主負担1000分の9、労働者負担1000分の5.5）である。

（表1）短時間労働被保険者である一般被保険者であった者に対する給付日数
 （平成元年10月1日施行予定）

被保険者であった期間 年 齢		1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上
30 歳 未 満		90 日	90 日	90 日	180 日
30 歳 以 上 55 歳 未 満			90 日	180 日	180 日
55 歳 以 上 65 歳 未 満			180 日	180 日	210 日
就職 困難 者	55 歳 未 満		180 日		
	55 歳以上65 歳未満		210 日		

(表2) 短時間労働被保険者である高年齢継続被保険者であった者に対する給付
(平成元年10月1日施行予定)

被保険者であった期間	1年未満	1年以上 10年未満	10年以上
高年齢求職者給付金の額	50日分	90日分	100日分

3 女子パートタイム労働者の労働問題 (「平成元年版労働白書」より)

1 パートタイム労働者の概況

パートタイム労働者(企業での呼ばれ方による)は、昭和62年には467.7万人(うち女子は446.2万人)おり、全雇用者の10.1%(女子では26.3%)を占めている。パートタイム労働者の7割弱が中高年女子である。一方、中高年女子雇用者の3～4割がパートタイム労働者である。なお、中年期にパート・アルバイト比率の上昇がみられるのは有配偶女子である。また、パートタイム労働者は、産業別には「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」、「サービス業」の3つの産業で、職業別には技能工、生産工程作業、事務従事者、サービス職業従事者、販売従事者、労務作業で多い。

2 パートタイム労働者の雇用

パートタイム労働者は、趨勢的に増加傾向が続いているが、短期的な雇用変動は、一般労働者と比べかなり大きい。これはパートタイム労働者の入職率、離職率の変動

が大きいことによる。景気変動との関連では、入職率が離職率より大きく変動している。これは景気後退期に経営都合による離職率は上昇するものの、自己都合による離職率の低下によって相殺されているからである。

3 労働時間

女子パートタイム労働者の週所定労働時間を、通常の労働者と比較すると、2割程度以上短いものの割合が73.7%となっている。しかし、通常の労働者と労働時間がほとんど同じものの割合も11.8%を占めている。産業別には、製造業で労働時間が長く、一般労働者との差も小さい。

女子パートタイム労働者のうち昭和62年10月に残業を行った者の割合は83.0%となっている。残業時間の長さは、残業をした者の平均で月当り4.8時間である。残業についての採用時の明示状況をみると、実際の残業実施者の割合と比べ差がある。

4 賃金

女子パートタイム労働者の賃金の90.2%が時間給で支払われている。その額は、産業別にはサービス業で、企業規模別に大規模で、職業別には専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者で高い。

女子パートタイム労働者の賃金は、年齢・勤続年数があまり評価されず賃金カーブが比較的フラットになっている。これは、定期昇給制度をパートタイム労働者に適用している事業所の割合が正社員に比べ低いこと等が関係していると考えられる。

女子パートタイム労働者と女子一般労働者の間の賃金格差は、昭和50年代以降拡大する傾向がみられる。こうした格差拡大の要因としては、①パートタイム労働者と一般労働者のベースアップ適用率やベースアップ水準の違い、②職種構成の変化、③勤続年数別賃金カーブの傾きに差がある中での勤続の長期化などがあげられる。

5 その他の労働条件

賞与制度をパートタイム労働者に適用している事業所の割合は70.3%（正社員では98.3%）と比較的高いが、賞与支給額は、女子一般労働者を100として、女子パートタイム労働者は16.5とかなり低い。退職金制度をパートタイム労働者に適用している事業所の割合は14.7%（正社員では94.3%）となっている。

女子パートタイム労働者に対する採用時の労働条件の明示状況をみると、勤務場所、職務内容、勤務時間や基本賃金については、文書・口頭いずれかの方法で90%近くの

労働者が明示を受けているのに対し、雇用契約期間、有給休暇、昇給、賞与、退職金について明示を受けている労働者は半数程度か半数に満たない。

パートタイム労働者に適用される就業規則のある企業の割合は56.8%にすぎない。

6 就業に関する意識

女子パートタイム労働者の92.9%は自発的にパートタイム労働者という就業形態を選択し、83.2%が今後ともパートタイム労働者を続けたいとしている。女子パートタイム労働者のうち、職業生活全体に対し不満を抱いているものは15.0%で、それほど多くない。項目ごとには、労働時間や仕事の内容で比較的満足度が高いが、賃金や昇給・昇格では不満もかなりある。女子パートタイム労働者の約半数が雇用不安を感じている。

7 雇用管理

女子パートタイム労働者が量的に増加する中で、そのニーズや職務内容も多様化してきている。単に臨時的・不熟練・補助的労働力とみなして画一的な雇用管理を行うのでは、女子パートタイム労働者の様々な就業ニーズを戦力として有効に活用できず、企業経営の観点からみてもマイナスである。すでにパートタイム労働者が基幹労働力化している小売業、飲食店などではパートタイム労働者の活用に積極的に取り組む企業も現れている。パートタイム労働者の積極的な活用に当たっては、賃金をはじめとする労働条件全般の改善や雇用管理の明確化、能力開発の推進などが重要である。

4 女子の雇用管理に係る自主点検表集計結果

1 自主点検促進事業について

男女雇用機会均等法施行後3年が経過し、多くの企業において女子の雇用管理を法の要請に沿ったものに改善し、女子の積極的な活用が進められてきた。

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ることから、労働省では、昭和63年度から、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理が職場に定着するよう「自主点検促進事業」をスタートさせた。

この事業は、事業所ごとに機会均等推進責任者を選任し、「自主点検表」により雇用管理の進捗状況を点検していただくものである。

2 機会均等推進責任者の選任状況

昭和63年度における機会均等推進責任者の選任実績は、20,282事業所、20,361人となっている。

3 自主点検表集計結果の概要

事業開始後1年間に各事業所から都道府県婦人少年室に提出された約1万4千件の自主点検表の集計を行なったが男女雇用機会均等法が直接要請する事項については概ね法に沿った雇用管理が行われているとの結果であった。

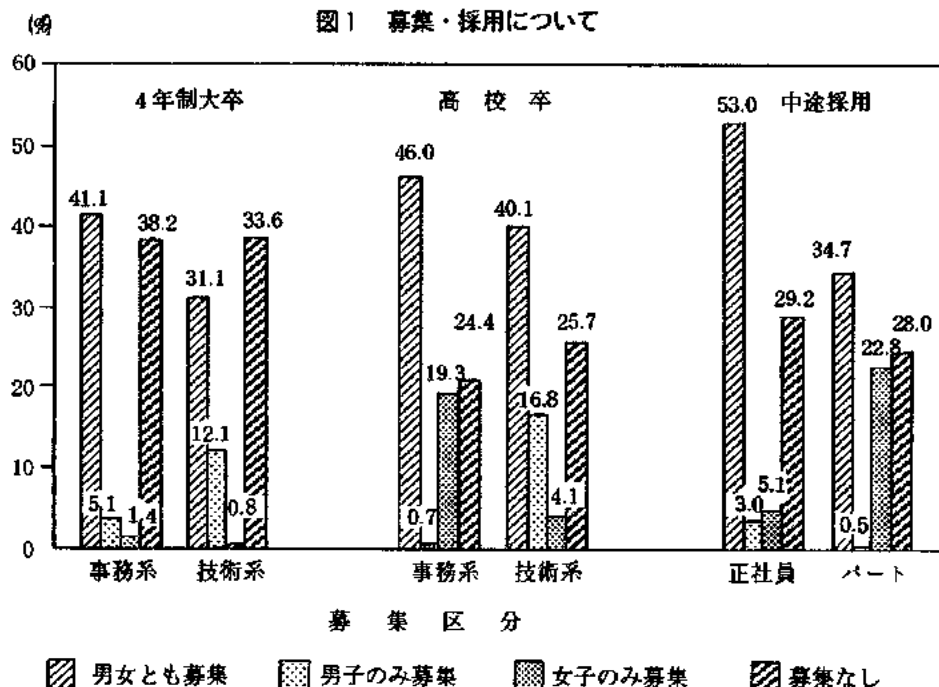
(1) 募集・採用について

募集区分ごとの募集状況は図1のとおりで、各区分とも「男女とも募集」が多くなっているが、新規学卒については、技術系の募集については「男子のみ募集」が、4年制大卒で12.1%、高校卒で16.8%と依然として高く、女子の活用という面からも改善が求められる。

中途採用のパートタイマーについては、「女子のみ募集」が22.8%と他の区分に比べ高くなっている。

また、募集に当たり、「営業職男子歓迎」などと一定の職種から女子を排除しているものが2.3%ある。この他、均等法に直接違反するものではないが、選考時の面接における質問事項を男女別に行っているものが12%、選考基準を男女別としているものが9%となっており、これらについても改善が望まれる。

図1 募集・採用について



(2) 配置・昇進について

企画立案、渉外業務など一定の職務に女子を配置しないとするものが2.9%、結婚したことや一定の年齢に達したこと等を理由として女子にのみ不利益な配置転換をするもの、昇進にあたって、女子であることを理由に対象から外したり、女子についてのみ不利な条件を付けるものはいずれも1%未満である。

しかし、均等法が直接要請しているものではないが、改善が望まれる分野の項目については、図2に示すとおり、約8割の事業所で労働者の職域拡大や職業能力開発のための配置転換を行っているものの、女子を初めて配置するような場合に、女子の受け入れが円滑にいくような配慮をしている事業所は6割程度にとどまっている。

(3) 教育訓練について

新入社員研修を男女同等に行っている事業所は、84.9%、管理・監督者に対する研修及び業務を遂行するために直接必要となる能力を付与するための業務別訓練を男女等しく実施している事業所は7割弱になっている。

また、均等法の規制の対象ではないが、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）を男女等しく実施している事業所は73.1%となっている（図3参照）。

図2 配置・昇進について

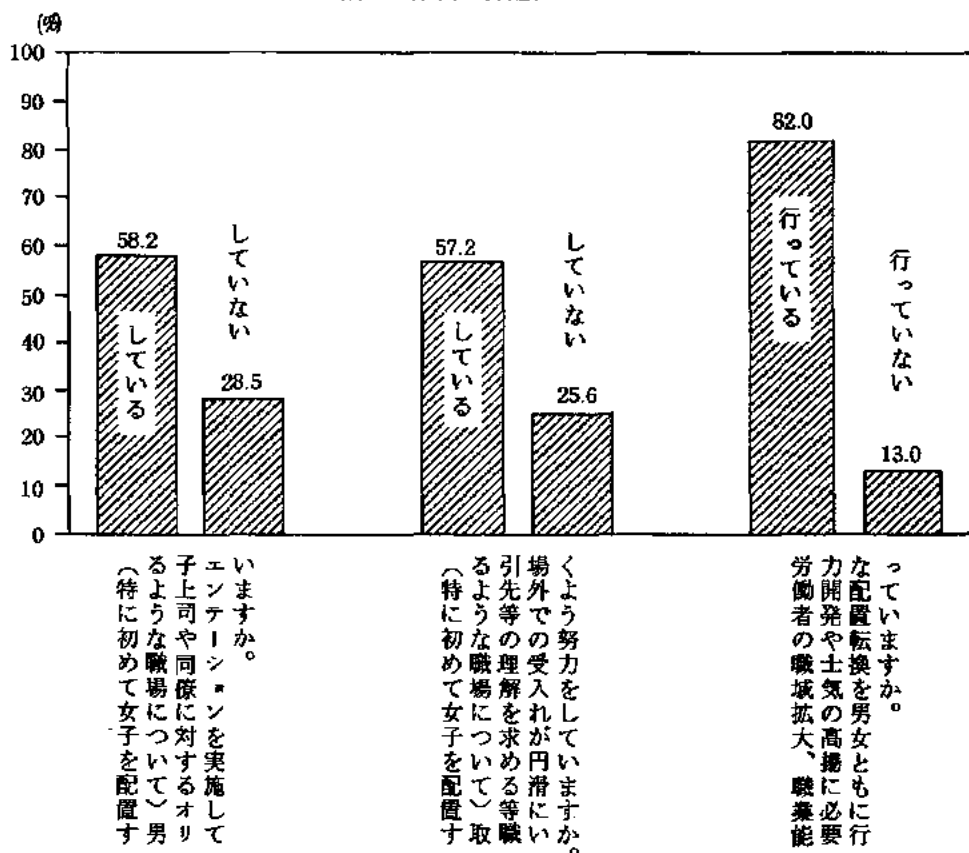
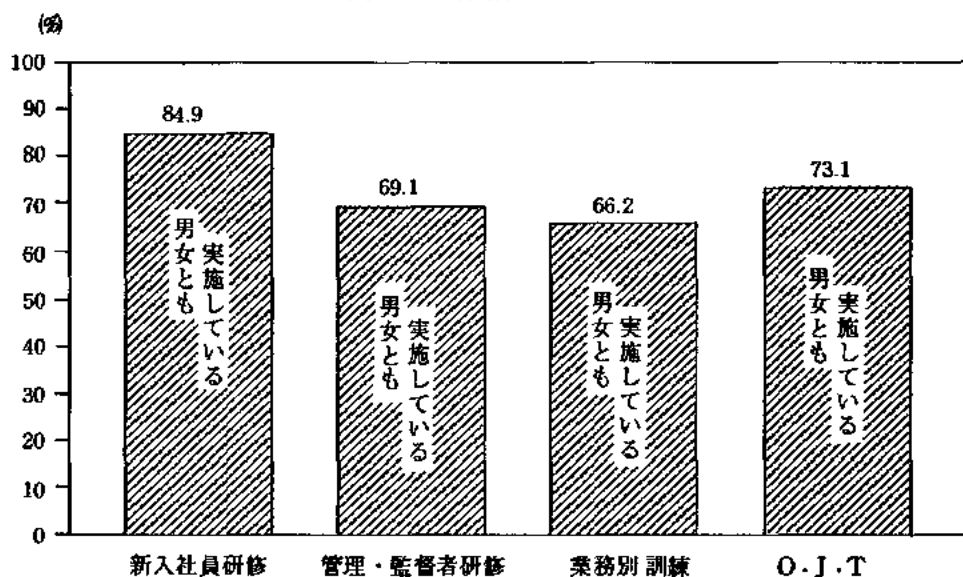


図3 教育訓練について



(4) 福利厚生について

ほとんどの事業所が男女同じ取扱いとしているが、世帯用住宅への入居基準を男女同一としていないものが1.9%あった。

なお、平成元年4月1日から独身寮の貸与についても男女同じ取扱いとすることが必要となっているので注意が必要である。

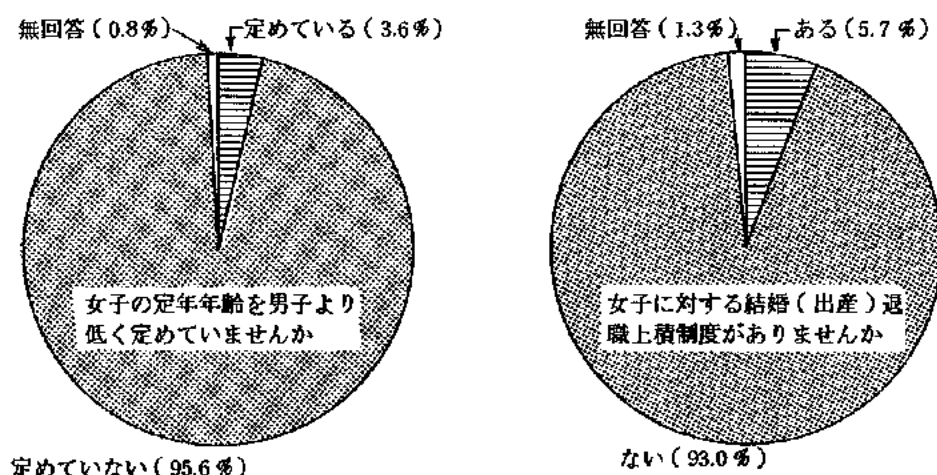
(5) 定年・退職・解雇について

男女別定年制を実施している事業所は3.6%（図4参照）あるが、これは、均等法に違反し、就業規則等の男女別定年制の定めは、強行法規に違反するものとして無効と解され、また、男女別定年による退職又は解雇も同様に無効と解されるので早急に改善することが必要である。

なお、女子が結婚（出産）退職する場合に退職金の取扱いを優遇する退職金上積制度がある事業所が6%あり、これは、結婚・出産退職を促すものとみられ、均等法の趣旨に照らし好ましくない。

また、予め支給条件が就業規則等で明確になっている場合は、労働基準法第4条（男女同一賃金）違反の問題にもなるので改善が必要である（図4参照）。

図4 定年・退職・解雇について



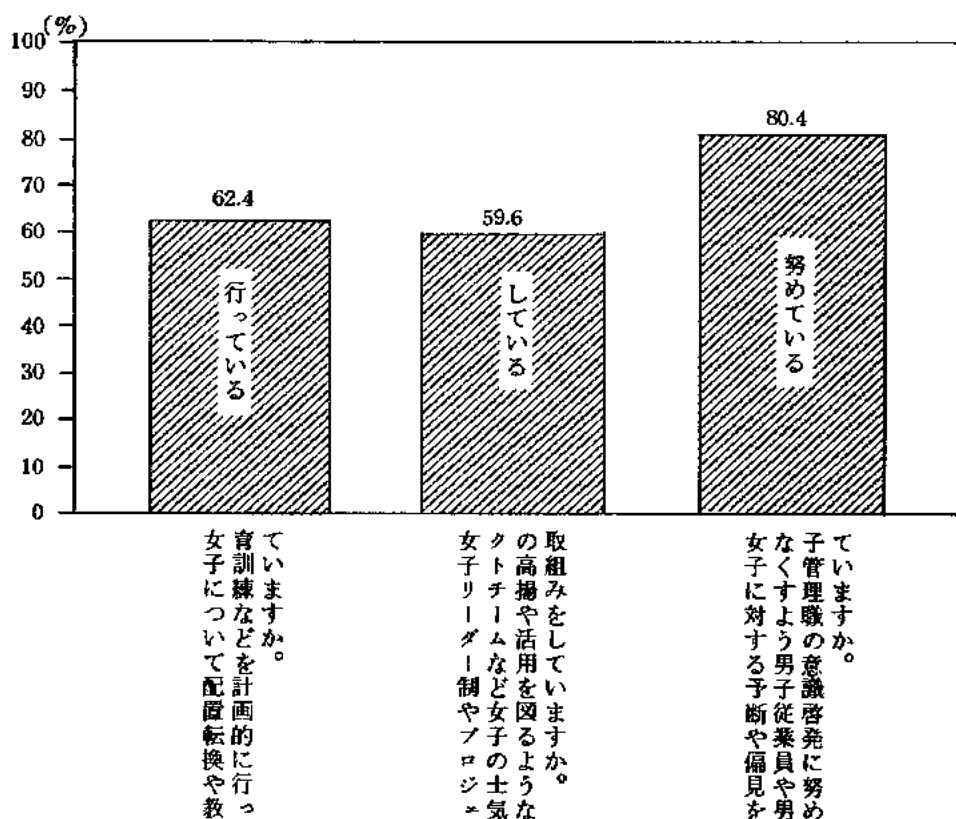
(6) 苦情の自主的解決について

苦情処理機関を利用するなど、その自主的な解決に努めている事業所は77%であり、苦情を遠慮なく申し出ることが出来る風土があるとする事業所は83%であった。

(7) 雇用管理全般について

女子について配置転換や教育訓練などを計画的に行っている事業所及び、女子リーダー制やプロジェクトチームなど女子の士気の高揚や活用を図るような取り組みをしている事業所は6割程度、また、女子に対する偏見をなくすための男子従業員や男子管理職への意識啓発を行っている事業所は約8割となっている（図5参照）。

図5 雇用管理全般について



4 まとめ

以上は、自主的な点検の結果であるので、必ずしも全て実態を正確に表現したものとは言えないが、各事業所における女子雇用管理の参考になるものであると考える。

今後も、各婦人少年室では、機会均等推進責任者の選任と自主点検の実施を勧めることとしているが、各事業所においても、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保に向けて自主的に取り組まれることを期待するものである。

5 再就職のための自己診断ガイド（女性キャリアノート及び女性キャリアカード）

——キャリアカード開発研究会報告——

女性のライフサイクルの変化に伴い、女性と職業の関わりが強まっており、特に、育児が一段落した後再就職を希望する女性が増加する一方、サービス経済化への進展を背景に再就職女性の活用が高まっている。こうした女性が円滑に再就職し、また、その職業能力や経験を十分に発揮できるよう再就職援助対策の検討を行っているところである。

このため、労働省は、再就職を希望する女性が、自らの経験、働くための諸条件等を明確に自己認識するとともに、企業に自己の強みをアピールする自己診断ガイドの研究開発を財団女性職業財団に委託し、同財団では「キャリアカード開発研究会」（座長 松島静雄 日本大学教授）を設置し、検討を行なってきた。その結果、このほど、「再就職のための自己診断ガイド（女性キャリアノート及び女性キャリアカード）」が開発され、その報告がとりまとめられた。

再就職を希望する女性の多くは、職業経験年数が短く、比較的長期の職業中断（主に妊娠・出産・育児のため）の後に第二の職業ライフを踏み出そうとしている家庭の主婦層である。したがって、研究会は、そうした再就職希望女性が、自分自身や自分を取り巻く環境をよりよく知り、自信を持って職業ライフの再出発ができるよう、職業人となるために自己認識しておくべき必要な条件は何か、そしてそれら条件の中で何が再就職の際のアピールポイントになるか、という観点から検討を行なった。開発された女性キャリアノート及び女性キャリアカードは、社会人、家庭人として、多様な経験を積んでいる再就職希望女性の持つ学校、社会、家庭での「成功体験」や人間関係の作り方等の社会的スキルを、職業人として意味のある「キャリア」として積極的に評価したことが、大きな特徴である。

以下、報告の概要である。

1 再就職のための自己診断ガイドのフォームの開発

(1) フォームの基本的ねらい

再就職を希望する女性が、①再就職の必要性、②仕事の条件（賃金等）、家庭の状況等自己の働ける条件（再就職のための条件）について自己診断し、企業にアピールするための準備を援助することが基本的なねらいである。

(2) フォームの種類

- ① 自己を取り巻く諸条件を診断し、診断した情報を自己確認のため保存しておくためのもの（女性キャリアノート）
- ② 自己診断した情報に基づき、自己の強みを企業にアピールするために準備するもの（女性キャリアカード）

(3) 再就職プロセスにおけるフォームの役割

女性キャリアノートは、再就職プロセスの第一段階に焦点を当て自己診断の充実を図ろうとするものであり、女性キャリアカードは再就職の最終準備段階の求職活動において有益なものである。

(4) 女性キャリアノート・女性キャリアカードについて

① 利用対象者

職業経験が比較的短く、長期の職業中断（主に妊娠・出産・育児のため）の後に再就職を希望する家庭の主婦が主な対象者である。

② 基本構成

イ 女性キャリアノート

- (イ) 女性キャリアノートは、再就職希望者が明確に認識すべき基本的なものを次表のように5分野に分け、各分野に従ってステップ1から8までを用意した。
- (ロ) 女性キャリアノートで特筆すべきことは、再就職女性の培った学校、家庭、社会での幅広い経験も職業に結び付く「キャリア」として積極的に評価し、自己診断に役立てようとしているところにある。
- (ハ) 様式は、項目の内容によって適切な記入方式を選定し、自分のために使用するものとして作成している。

(表) 女性キャリアノートの項目と構成

分野 1	働く必要性和仕事の内容・条件 ・働く必要性 ・仕事の内容・仕事の条件（賃金、労働時間等） ・通勤可能範囲等仕事に関連する諸条件	ステップ1 働くための条件
分野 2	働くための家庭の状況	ステップ2 家庭生活での日常 の仕事
分野 3	広義の職業経験 ・職業の経験 ・社会的な経験、学生生活の経験 ・家庭での生活体験	ステップ3 職業経験 ステップ4 社会的な経験、学 生生活の経験 ステップ5 家庭での生活体験
分野 4	能力特性 ・人格、性格等に関わる基礎的な能力特性 ・具体的な技能に関わる特技・社会的な資格・趣味等	ステップ6 特性 ステップ7 趣味、特技、資格 等
分野 5	職業観	ステップ8 将来の職業に対す る希望、イメージ

ロ 女性キャリアカード

女性キャリアカードは、女性キャリアノートのうち上記の分野3を抽出し、企業にアピールするための準備として作成するものである。

2 女性キャリアノート及び女性キャリアカードの活用方法

(1) 女性キャリアノート

再就職希望女性が、職業相談・指導を受けるための準備、履歴書等の作成、面接の準備などに利用する。さらに、再就職希望女性を援助する公的機関が、職業に関する相談、指導及び再就職のためのプログラム・講習などで活用することが考えられる。

(2) 女性キャリアカード

履歴書等の作成、面接の準備として活用することができる。

6 老親介護に関する労働者福祉対策のあり方について

——長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会中間報告——

1 長寿社会をめぐる状況

- (1) 平均寿命の伸長と出生率の低下に伴い、我が国の人口構成は急速に高齢化が進展している。このため、介護を要する老人も増加しており、介護問題が深刻化するとともに、この問題に対する国民の関心も高まっている。
- (2) 経済のサービス化、女性のライフサイクルの変化、高学歴化等から、有配偶女子を中心に女子雇用者が増加している。女性と職業との関わりが強まっているとともに、女子雇用者は、国民経済にとって欠くことのできない存在となっている。親等の介護の中心担当者は女性であるため、介護は、育児が一段落した後の就業にとって大きな問題となっている。
- (3) 核家族化が進展し、家庭の状況も変化していることから、介護は、勤労者家庭にとっても大きな問題となっている。
- (4) 労働者や家族の介護負担を軽減するためには、公的施策とともに企業内での支援体制も重要となっている。企業でも、この問題に対する関心が高まっており、介護休業、介護人の派遣等の多様な福祉制度が実施されはじめている。また、労働組合も、要介護者をかかえる労働者の援助対策として、看護休暇（休職）を重要課題として取り上げている。
- (5) 要介護老人に対する公的施策は、従来施設福祉サービスが中心であったが、供給が需要に対して不足している状態である。一方、在宅介護は、家族にとって経済的、精神的、身体的に大きな負担となっているため、支援体制の整備が緊急課題となっている。

2 必要とされる介護（モデル例）

研究会では、脳血管疾患をモデルに、介護が必要とされる時期、介護の内容・程度について整理を試みた（図参照）。

3 老親介護に関する労働者の実情及びニーズ・企業内福祉の実態等

研究会では、老親介護に関する労働者の実情、ニーズ、企業内の福祉の実態を把握するため、昭和63年現在の状況について企業と労働者を対象に「老親介護に関する調

査」を実施した。調査対象は、一部上場企業（有効回答数305社）及び調査対象企業に雇用されている常用労働者で、原則として親を扶養している35歳以上の男女である（有効回答数1,060人）。

(1) 企業内福祉の実態等

① 老親介護に関する制度の実施状況等

老親介護のために何らかの制度を実施している企業は全体の約半数である。事項別には「臨時支出に対する経済的援助措置」35.1%、「介護のための休業」14.8%、「転勤上の特別措置」12.8%、「介護要員の派遣・斡旋等」10.8%となっている。制度がなくても配慮を行っている企業は28.5%であり、その事項は、「転勤上の特別措置」50.0%、「事業所内配置転換」32.2%、「相談・情報提供」23.4%、「介護のための休業」11.1%となっている。この結果、介護のために何らかの制度を実施したり、配慮を行っている企業は、全体の約8割にのぼっている。

② 介護休業制度の内容

実施企業の全てで男女労働者を対象としている。対象家族の範囲には、「本人の親」、「配偶者」、「子供」が9割近くの企業で含まれている。最高付与日数については、「3か月未満」とする企業が3分の1近くあり、「6か月未満」が過半数を占めている。

③ 老親介護に関する制度の検討状況等

制度がある企業と制度はないが導入を考えている企業の割合が高い制度は、「臨時支出に対する経済的援助措置」62.9%、「転勤上の特別措置」54.8%、「相談・情報提供」53.4%、「介護のための休業」44.7%などとなっている。

(2) 老親介護に関する労働者の実態

① 対象労働者の属性

回答労働者の性別は男子65.9%、女子34.1%、年齢別には30歳台後半と40歳台で大部分を占め、勤続年数は15年以上の者が男子約9割、女子約8割と相対的に長期勤続している者が多い。職種は、男子が「事務従事者」52.5%、「管理的職業従事者」33.0%であるが、女子は85.9%が「事務従事者」である。また、配偶関係をみると、男子のほとんどは有配偶であるが、女子の約6割は配偶者がいない。

なお、男女ともに親と同居している者は、半数を超えている。

② 要介護者がいた労働者の年齢

過去5年間に1か月程度以上の療養・介護を必要とする親等がいた者は、35.2%であり、40歳台は3割であるが、50歳台では4割を超えている。また、要介護者のうち、親が9割を占めている。

③ 介護を行った期間

介護を行った期間は、「3か月以下」28.7%であり、1年以下の者が全体の半数以上であるが、1年を超える者も「1年を超え3年以下」22.5%、「3年を超える」22.0%となっている。

④ 介護担当者

在宅での介護担当者は、男子が「配偶者（妻）」74.4%、「親」45.1%、「自分」36.8%であり、女子は「自分」83.9%、「親」46.8%、「自分または配偶者の姉妹」30.6%となっている。病院・施設でもほぼ同様であるが、「家政婦」の割合が相対的に高くなっている。

⑤ 就労状況及び休暇取得状況

要介護者がいた者のうち47.7%が年次有給休暇により休んでいる。介護の中心担当者となった労働者は、男女ともほとんどの者が年次有給休暇を取得している。なお、雇用職業総合研究所調査（平成元年4月）では、中心介護者で仕事をしてきた者のうち介護のために仕事をやめたり、勤務先や勤務条件を変更した者が4割を超えており、要介護者が生じた場合には、仕事を「続けられないと思う」とする者が半数近くに上っている。

(3) 本人及び親についての希望する介護場所

将来、1か月以上の療養・介護が必要となった場合に希望する介護の場所は、親については、どちらかといえば「在宅で介護したい」とする者44.2%、「病院・施設等入院・入所させたい」とする者54.1%となっているが、自分自身については、病院・施設での介護を希望する者が7割近くになっている。なお、在宅介護の場合の予想あるいは希望する介護担当者の9割近くは、女性である。

(4) 企業内福祉制度に対する労働者のニーズ

介護に関する企業内福祉制度についての労働者のニーズは、「臨時支出に対する

経済的援助措置」59.3%、「介護要員の派遣・斡旋等」53.1%、「介護のための休業」49.2%、「勤務時間の短縮・変更等の取扱い」42.5%となっている。男子は「臨時支出に対する経済的援助措置」65.8%が特に高く、次いで「介護要員の派遣・斡旋等」55.8%、女子は「介護のための休業」が75.1%と特に高く、次いで「勤務時間の短縮・変更等の取扱い」59.6%となっている。また、実際に介護に携わった者は、男女とも「介護のための休業」に対するニーズが最も高い。

4 介護に関する企業内福祉制度として望まれること

(1) 労働者のライフサイクルと介護問題

高齢社会への移行に伴い、親等の介護問題に直面する労働者が増加しつつあり、企業の人事及び雇用管理にも影響を与えることが予想される。親の介護を男女労働者のライフステージにおいて40～50歳台に起こる重大なできごととして位置づけ、諸制度を整備する必要がある。さらに、高齢者の寿命の伸長により、定年退職後に介護が生ずることも考慮する必要がある。

(2) 企業内福祉として望まれること

介護を必要とする親をかかえる労働者の負担が大きいことから、当面考えられる企業内福祉制度として望まれるものとしては、以下のような事項があげられる。

① 介護休業制度等労働者が一定期間休業することを認める措置

介護休業制度のほかに、過渡的措置として時効にかかる未消化の年次有給休暇を介護のために利用することも考えられる。

② 再雇用制等雇用管理面での配慮措置

⑥何らかの形で元の企業に復帰できる再雇用制度・職場復帰措置、⑦短時間勤務形態と通常勤務形態との相互転換、⑧介護のために退職した労働者を関連企業に雇用する等中高年労働者に対する企業内制度の要介護者をかかえる労働者に対する利用などがあげられる。

③ 介護のための労働時間面での配慮

⑨介護のために一定時間勤務を免除する措置、⑩勤務時間帯の変更、⑪フレックスタイムによる労働時間管理、⑫時間外・休日労働に対する配慮などが考えられる。

④ 転勤・異動・出向等についての配慮

- ⑤ 相談体制の整備
- ⑥ 福利厚生施設等福利厚生面での配慮
- ⑦ 労働者の生活設計への援助

④介護問題の対応に関する企業内教育の40歳台からの実施、⑥介護問題を退職準備プログラムの内容に含めること、が望まれる。

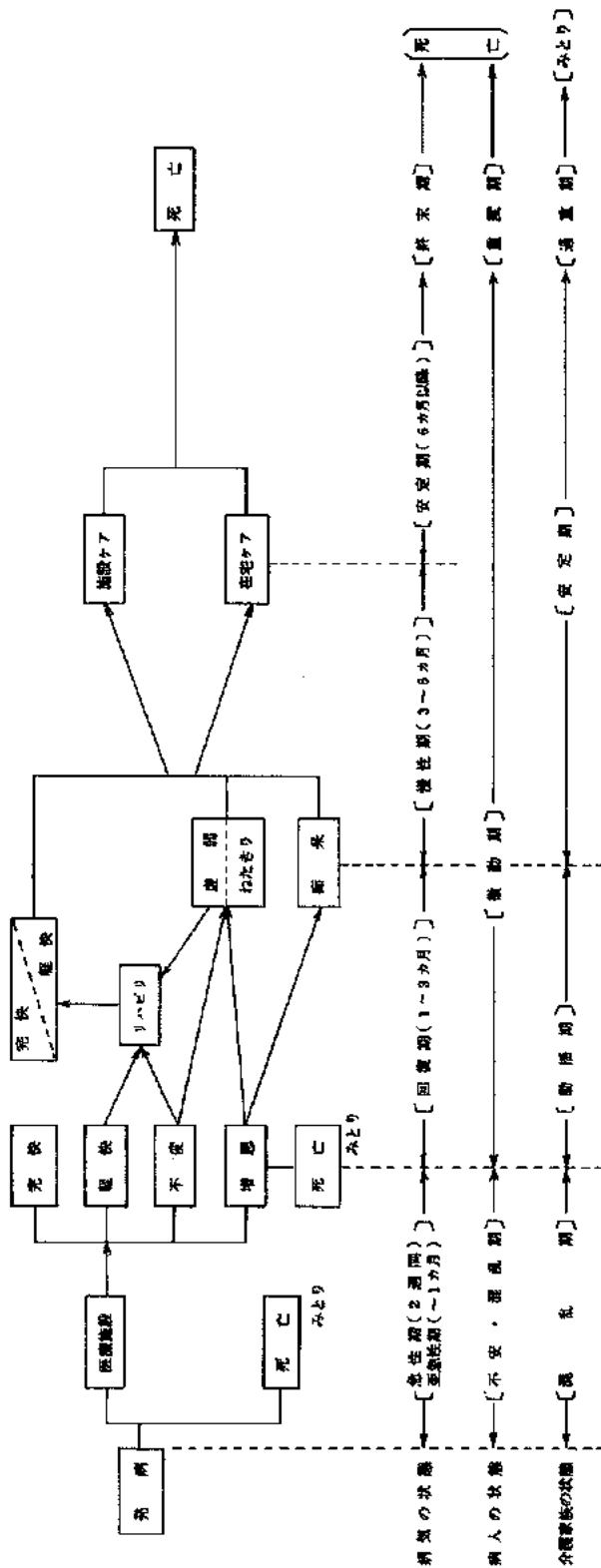
5 介護に関する労働者福祉対策として望まれること

企業の介護に関する福祉対策への支援を推進する必要がある、当面望まれる支援策として、

- (1) 介護休業制度についての普及促進に関する方策の検討
- (2) 労働者の家庭における介護問題について必要な知識・技術の習得援助
- (3) 介護に関する企業の福祉制度及び配慮に関する啓発等
- (4) 就業サポートシステムの検討

等があげられる。

図 脳血管疾患に関する必要とされる介護の概要図



7 国の審議会等における婦人委員の登用の促進について

近年、婦人の社会進出は、公的部門、民間部門を問わず、様々な分野において大きく進展しており、政策・方針決定過程への婦人の参加も徐々に進んでいるものの、その水準はまだかなり低い現状にある。このため、婦人問題企画推進本部（以下「本部」という。）は、昭和62年5月に策定した「西暦2000年に向けての新国内行動計画」において、国の審議会等における婦人委員の比率を平成2年度末までに10%、西暦2000年（平成12年度）までに15%にすることを目指すという目標を設定し、婦人委員の登用の促進を図ってきた。しかし、平成元年3月の時点での婦人委員の比率は6.7%であり、いまだ目標値には達していない。

この10%という数値は新国内行動計画に掲げられた唯一の数値で示された目標であり、これを達成するため、本部は、関係団体に文書で協力を呼び掛けたり、各種会議など種々の機会を通じて審議会等における婦人委員の登用についての呼び掛けを行ってきた。

このような状況の中で、本部参与会（代表 縫田曄子）は、本部の推進する施策に対するフォローアップを行うという立場から、昭和62年9月、婦人の政策決定への参加の促進、特に国の審議会等委員への婦人の登用の促進について、その効果的な推進を可能とする方策の検討を行うことを決定し、昭和63年1月、副本部長である内閣官房長官と会見、審議会等における婦人委員の比率の目標達成に向けて本部全体として努力する旨を確認するとともに、昭和63年3月から12月にかけて、各省庁から審議会等における婦人委員の登用についてヒヤリングを行うなど、その現状と問題点及び今後の課題について検討を重ねた。こうした検討結果に基づき、参与会は、今般、提言をとりまとめ、7月10日、本部長（内閣総理大臣）あてに提出した。同本部は、同日、本部会議を開催し、提言の趣旨を踏まえ、婦人委員の登用の促進についてなお一層努力する旨の申合せを行った。

提言の指摘するポイントは、下記のとおりである。

1 国の審議会等委員への婦人の登用の現状と問題点

- 平成元年3月31日現在における国の審議会等の婦人委員の割合は6.7%であり、昭和62年に策定した「西暦2000年に向けての新国内行動計画」において定めた平成

2年度末までに10%、西暦2000年（平成12年度）までに15%にすることを旨とするという目標には、かなりの隔たりがあり、本部全体としてなお一層の努力が必要である。

- 各省庁に対するヒアリングの結果、婦人委員の登用のネックとして考えられる要因としては、①婦人の専門家が少ない、②団体推薦し得るポストに婦人が就いていない、③職務指定のポストに婦人が就いていないの3点が挙げられる。

2 今後の課題

(1) 基本的考え方

- 委員の任命に当たっては、肩書、ポストにとらわれず広い分野から積極的に婦人の登用を図る必要がある。また、狭義の専門性のみならず、消費者、生活者としての意見の反映にも配慮する必要がある。
- 現に婦人委員を比較的登用している審議会等においても、目標値にとどまらず、可能な限り婦人委員を増やすよう努力する必要がある。
- 婦人委員が皆無の審議会等の解消と各省庁毎に全体として10%を目指していくための具体的対応策を各省庁毎に検討する必要がある。また、委員交代時の婦人委員の優先的登用等も考慮する必要がある。

(2) 具体的提言

- 審議会等への専門委員の登用、人材リストの作成等、国自らが率先して婦人の人材の発掘・育成を行う必要がある。
- 団体推薦を行う関係団体に対し、団体の長に限らず、広い視野からの婦人の適任者の推薦について協力を要請する。
- 職務指定あるいは特定の資格要件のあるものについては、婦人委員を登用するという観点から柔軟な対応を検討する。
- 科学技術等の婦人の登用の比較的少ない分野においては、専門委員からの登用等、若手の活用に積極的に努める。
- 各省庁は、目標実現に向けて、婦人委員の登用拡大のための具体的対応策を検討するとともに、そのための推進体制の整備を図る。さらに、各省庁における推進状況を年1回、本部長あて報告する。
- 参与会は、引き続き各省庁の推進状況をフォローアップする。

8 法例の一部を改正する法律について

法例の一部を改正する法律が平成元年6月28日に法律第27号として公布され、平成2年1月1日に施行される見込みである。法律の概要は次のとおりである。

1 親族関係に関する準拠法の改正

(1) 両性平等の理念に基づく改正

(離婚等を含む婚姻関係について)

離婚、婚姻の効力及び夫婦財産制について、改正前はいずれも夫の本国法によることとされ、妻側の法律は適用されなかった。改正法は、法律の適用上も夫と妻とを平等に扱うため、「夫婦の共通の本国法・夫婦の共通の常居所地法・夫婦の密接関連法」の三段階の連結によることとした。夫婦にとって共通する法律を順次適用するという形式である。密接関連法とは、事案により異なるが、例えば、夫婦の最後の共通常居所地法、あるいは家族の大多数が居住する国の法律等が考えられよう。

(親子間の法律関係について)

親子間の法律関係(親権、監護権等に適用するもの。)について、改正前は原則として父の本国法によることとされていたが、適用内容が子の親権すなわち、法定代理権等子のための規定であることを考慮し、改正法では、親側の法律ではなく、子側の法律によることとされた。すなわち、原則の場合には子の本国法によるが、父・母・子三者の本国法が全く異なる場合や一方の親が死亡し、生存する親と子との国籍が異なる場合等の例外的場合には子の常居所地法によるとするのである。子の観点からの規定とするとともに、父母(男女)の完全平等化を図ったものである。

(2) 法適用の平易化・身分関係成立の容易化を図る改正

改正前は、非嫡出親子関係の成立(認知)及び養親子関係の成立について、父・母・子・養親等の関係当事者には、それぞれの本国法のそれぞれの要件が適用されることとなっていた。改正法は、非嫡出親子関係については親の本国法による(なお、認知については、親の本国法のほか、子の本国法によることもできる。……選択的連結……後記)こととし、養親子関係については、養親の本国法によることとした。原則的には子側の法律は入れないで、親側の法律によることとして、法律関係の簡明化・成立の容易化を図ったものである。もっとも、子の本国法上の子の保

護要件（例、子や実母の同意、裁判所の許可等）までも考慮しないことになるのは子の福祉上妥当でないので、このような子の保護要件がある場合は、その要件をも備える必要があるとしている。

また、嫡出親子関係の成立について、改正前は、母の夫の本国法によるとしていたが、これについても、两性平等の理念を貫徹させた上、子の福祉の観点から嫡出親子関係の成立の余地を広くするため、父又は母のいずれの本国法でもよいこととした（選択的連結）。

さらに、非嫡出子が認知又は父母の婚姻により嫡出子となる「準正」について、父・母・子のいずれの法律でもよいとの選択的連結の規定を置いた。

この他に選択的連結の一場合として、婚姻の方式が加わっている。すなわち、改正前は、婚姻の方式は挙行地法及び同国人同士の領事婚に限ることとされ、それ以外の方式による婚姻は無効とされていた。しかし、改正によりこれらのほか、当事者の一方の本国法による方式も可能となった。

2 補則的規定の改正

今回の改正の主要部分は、前記1の親族関係の準拠法に関する改正であるが、これにあわせて「補則的規定」についても所要の改正がされた。この補則的規定は、法例第三条以下の国際私法規定全般に適用される。

（本国法の決定）

国籍を同時取得する重国籍者が増加しているが、改正前はこの場合の規定がなかった。そこで、重国籍者の本国法は、そのうちの常居所のある国の法律、これがない場合は密接関連法とすることとなった。もっとも、その中に日本国籍があるときは、その者の本国法は日本法とする（改正法第二八条第一項但書）。なお、離婚等で夫婦の共通本国法があるかどうかを検討する場合、重国籍者についてはこのように絞り込んで決定された本国法により、これが相手方の本国法と共通するか否かを見ることとなる。単純に複数国籍のうち形式的に合致するものを取り出すこととはしない。

（住所地法の決定）

当事者が複数の住所を有する場合について、改正前は、本国法の決定の規定を準用していたが、改正法では、当事者に最も密接な関係がある地の法律をその者の住所地法とするとし、内国住所優先条項を廃止して合理化を図った。

9 第33回国連婦人の地位委員会

1989年3月29日から4月7日まで、ウィーン国際センターにおいて、第33回婦人の地位委員会が開催された。今回は、31カ国の委員国（バングラデシュ1カ国は欠席）、38カ国のオブザーバー国、国連諸機関、専門機関、国際機関、NGOからの代表者が参加し、全体の参加者数は約200名であった。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」をはじめ、プライオリティー・テーマ（(1)平等：経済的・社会的参加における平等、(2)開発：婦人と教育、非識字者の根絶、雇用、保健及び社会サービス（人口、育児問題を含む）、(3)平和、国家建設及び公正な社会・政治制度の創設への婦人の完全参加）等の議題についての審議が行われ、合計23本の決議案が採択された。特に、ナイロビ将来戦略の履行状況に関し、5年ごとのサイクルでの見直しと評価が行われる1990年婦人の地位委員会の準備については、そのためのワーキング・グループが設置され、活発な議論の結果、今後の具体的作業計画を含む決議案が作成された。このワーキング・グループには我が国も参加した。

国連システムに関するプログラムの作成と調整については、国連事務局における婦人の地位向上に関する決議案、婦人の地位向上のためのプログラム策定及び活動に関する決議案、婦人の地位向上及び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に関する決議案等が採択された。

また、今年12月に採択10周年を迎える女子差別撤廃条約については、条約締結国による速やかな報告書提出の要請等を内容とした決議案が採択されたが、同決議案については、我が国も共同提案国となった。

プライオリティー・テーマのうち、(1)平等について、今なお、法律上の平等と実際上の平等との格差が大きいこと及び実際上の平等達成のためになすべきことが多い旨、指摘された。(2)開発では、今回のテーマに沿い、家庭責任の男女の共同分担、育児問題についての発言が多く出され、また、男女同一労働同一賃金の原則の確立の必要性、エイズ問題等についても意見が出されたが、開発途上国からは従来同様、開発の「あ

らゆる側面における婦人の積極的平等参加」の必要性が強調された。(3)平和では、「政策決定」への婦人参加が要請されるとともに、各国における女性の閣僚、判事、国会議員等の人数に関する言及が行われた。また、北欧諸国から、環境問題と開発の重要性も指摘された。

今回の委員会の全般的な特徴としては、①ナミビア問題のような政治関連決議案についてもコンセンサスによる採択が行われた一方、経済問題に係わる決議案が初めて投票により採択されたこと、②各地域グループ、特にラテンアメリカ諸国のまとまりがよく、開発・経済関係を中心に多くの決議案を提出したこと等が挙げられる。

婦人の地位委員会での審議を受けて、その上部機関である経済社会理事会の1989年第1通常会期においては、婦人の地位向上及び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に関する決議案を除いた22本の決議案がコンセンサス或いは投票により採択された。また、今回の婦人の地位委員会における各地域グループの関心事項でもあった婦人の地位委員会の議席拡大問題については、経済社会理事会で投票の結果、アジア、アフリカ、ラテンアメリカの議席を増やし、現在の32議席から45議席とする決議案が採択された。

1989年婦人の地位委員会メンバー国（32カ国）

アフリカ（8）：ブルキナ・ファソ、コート・ジボアール、ガボン、レソト、モロッコ、
スーダン、タンザニア、ザイール

アジア（6）：日本、バングラデシュ、中国、パキスタン、フィリピン、タイ

東欧（4）：チェコスロヴァキア、東独、ポーランド、ソ連

ラテンアメリカ（6）：ブラジル、コロンビア、コスタ・リカ、キューバ、グアテマラ、
メキシコ

西欧その他（8）：豪、オーストリア、カナダ、フランス、イタリア、スウェーデン、
トルコ、米国

第33回国連婦人の地位委員会における主要採択決議案一覧

議 題	決 議 案 略 称	提 案 国	表 決 結 果
議題 3 (4本)	国連事務局における婦人の地位向上	<u>米国</u> 、カナダ、グアテマラ等	コンセンサス
	婦人の地位向上のためのプログラム策定及び活動	<u>カナダ</u> 、オーストリア、中国、フィリピン、米等	コンセンサス
	婦人の地位向上及び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	<u>カナダ</u> 、オーストリア、中国、フィリピン、米等	コンセンサス
	プログラム作成及び計画事項	<u>カナダ</u> 、オーストリア、中国、フィリピン、米等	コンセンサス
議題 4 (5本)	アパルトヘイト下の婦人と子供	<u>エジプト(G77)</u> 、フィリピン	賛成25—反対1 (米)—棄権4 (我が国、加、仏、伊)
	ナミビアにおける婦人と子供	<u>エジプト(G77)</u>	コンセンサス
	パレスチナ婦人の状況	<u>スーダン</u> 、ブルキナ・ファソ、パキスタン等	賛成19—反対1 (米)—棄権10 (我が国、加、仏、伊、豪、レソト、タイ、ザイール、コスタ・リカ、コート・ジボアール)
	1990年の期間延長の婦地委の準備 女子差別撤廃条約	メキシコ (WG議長) <u>豪州</u> 、日本、カナダ、西独、ギリシャ、伊等	コンセンサス コンセンサス
議題 5 (13本)	公的生活における婦人に関する地域間協議	<u>オーストリア</u> 、カナダ、中国、コロンビア等	コンセンサス
	中米における婦人、人権及び開発	<u>コロンビア</u> 、ブラジル、コスタ・リカ、キューバ等	コンセンサス
	絶対的貧困の中で生活する婦人	<u>コロンビア</u> 、ブラジル、中国、キューバ、パキスタン等	コンセンサス
	中米における婦人と平和	<u>コロンビア</u> 、ブラジル、コスタ・リカ、キューバ等	コンセンサス

議 題	決 議 案 略 称	提 案 国	表 決 結 果
	婦人と開発	<u>コロンビア</u> 、 <u>コート・ジボアール</u> 、 <u>ガボン</u> 、 <u>東独</u> 、 <u>フィリピン</u> 、 <u>ソ連</u> 等	賛成21－反対1 (米)－棄権7 (我が国、加、豪、仏、伊、オーストリア、スウェーデン)
	ラ米及びカリブ海地域における婦人の経済的状況	<u>コロンビア</u> 、 <u>ブラジル</u> 、 <u>コスタ・リカ</u> 、 <u>キューバ</u> 等	コンセンサス
	国家建設及び公正な社会・政治制度創設への婦人の完全参加	<u>東独</u> 、 <u>オーストリア</u> 、 <u>中国</u> 、 <u>チェコ</u> 等	コンセンサス
	経済的・社会的参加における平等	<u>スウェーデン</u> 、 <u>豪</u> 、 <u>オーストリア</u> 、 <u>コロンビア</u> 、 <u>西独</u> 、 <u>フィリピン</u> 等	コンセンサス
	経済的・社会的参加における平等	<u>コロンビア</u> 、 <u>ブラジル</u> 、 <u>グアテマラ</u> 、 <u>メキシコ</u> 、 <u>伊</u> 等	コンセンサス
	難民及び避難民婦人	<u>スウェーデン</u> 、 <u>オーストリア</u> 、 <u>中国</u> 、 <u>グアテマラ</u> 、 <u>米</u> 等	コンセンサス
	開発における婦人の参加を促進する方策	<u>スーダン</u> 、 <u>ブルキナ・ファソ</u> 、 <u>タンザニア</u> 、 <u>米</u> 等	コンセンサス
	AIDS撲滅運動における婦人支援のための諸活動	議長	コンセンサス
	高齢婦人	<u>フランス</u> 、 <u>オーストリア</u> 、 <u>中国</u> 、 <u>コスタ・リカ</u> 、 <u>ハンガリー</u> 等	コンセンサス

(注) 下線は提案国の中の代表。

10 第76回 I L O 総会 —— 夜業関係第一次討議 ——

第76回 I L O 総会は、平成元年 6 月 7 日から 28 日まで、ジュネーブにおいて開催された。

本総会においては、理事会の決定に基づき、夜業の問題が議題としてとりあげられ、①従来広く受け入れられてきた工業における婦人の夜業の禁止が、男女の機会均等等の観点から議論を呼んでいることに鑑み、「工業に使用される婦人の夜業に関する条約（第89号）」の一部を改正すること、②性別及び活動部門の差別なしに適用される一般的な夜業に関する新基準を作成することをテーマに、委員会が設置され、第一次討議が行われた。

1 委員会の構成

委員会は、77名の政府代表、54名の使用者代表、50名の労働者代表の合計181名で構成され、議長に、Mr. SUMA'MUR（インドネシア政府代表）、副議長に Mr. NOAKES（豪、使用者代表）及び Ms. DREIFUSS（スイス、労働者代表）、報告者に Ms. WALGRAVZ（ベルギー、政府代表）を選出した。

2 一般討論

一般討論においては、使用者側からは、第89号条約は時代遅れであり、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第111号）にも反すること、夜業の持つ有害性については未だコンセンサスは得られておらず、夜業のもたらす影響を一般化することは難しいこと、したがって新文書の採択には反対であること等が主張された。

一方、労働側は、夜業は不自然な労働であり、健康や社会生活に特別な影響をもたらすものであることを主張した。

政府側は20カ国の代表が発言を行ったが、女子に対する夜業の禁止は男女平等に反し、従って男女共通の新文書の作成を支持する意見がある一方、第89号条約はなお有用であり、今回の一部改正を支持する意見も出された。また、新文書についてはできるだけ弾力的なものとすべき旨の意見も多く出された。

3 個別審議

事務局の提出した第89号条約改正案（議定書の採択により同条約における夜間の時間の変更及び夜業禁止の免除を行おうとするもの）及び新文書案（両性の夜業労

働者に対する労働時間、報酬、健康管理、社会的サービス等の措置を定める条約及び勧告）について議論が行われた。

労使双方の主張並びに各国政府間の主張には大きな隔りがあり、夜間、夜業労働者等の定義、母性保護のあり方、女子に対する夜業禁止の免除の導入方法等をめぐり多くの議論が行われた。

本件については、議事規則に基づき、2回討論が行われることとなっており、来総会において本件に関する最終討論（第2次討論）を行うことが決定された。

11 OECD／経済における婦人の役割作業部会第14回会合

OECDの労働力社会問題委員会の中に設置されている標記会合が6月13日、14日の両日、パリのOECD本部で開催されたが、その概要は以下のとおりである。

1 議長の選出

議長は、カナダのKay Stanley（婦人の地位調整官）が選出され、ビューローメンバーは、オーストラリア、カナダ、西ドイツ、オランダ、トルコ、ベルギー、スペイン、フィンランドの計8カ国で構成されることとなった。

2 主要議題及び各国の意見

第14回会合における主な議題は、① 同一賃金／同等価値労働（議題5）、② 雇用機会均等政策（議題6）、③ 移民婦人（議題7）、④ 仕事と家庭責任（議題8）、⑤ 将来の作業計画（議題12）等である。

同一賃金／同等価値労働に関するペーパーは、各国の提供情報をベースにオーストラリアがまとめ、数カ国からその内容について評価する旨の発言があった上、① 経済的分析が必要であること（フィンランド）、② 賃金については、教育や訓練との関係が重要であること、また、自由な労働市場システムが重要であること（アメリカ）等の発言があり、この賃金問題については、本作業部会で継続して研究するとともに、労使関係部会に研究を続けさせ、その際、パートタイムや臨時労働にも焦点をあてることとなった。

雇用機会均等政策に関するペーパーもオーストラリアが、各国のナショナルレポート及び均等パネルの討論（1988年6月及び12月の2回開催）をベースに作成したが、① 雇用機会均等プログラムは非常に新しい政策であり、対策の影響を測るのは困難である（オーストラリア）、② 均等政策の評価には10年はかかるので研究を続けることを提案する（オーストラリア）、③ 教育訓練プログラムが必要であるが、これには多額の予算が必要である（オランダ）、④ 男性の意識改革も重要である、ポジティブ・アクションに関心がある（フィンランド）、⑤ ポジティブ・アクションの一種と考える婦人の就業援助対策、自主点検促進事業（日本）等の発言があり、本議題は、次回会合でも引き続き検討されることとなった。

また、移民婦人の問題（法律上の権利や労働市場問題）や仕事と家庭責任につい

でも活発な意見交換が行われたほか、将来の作業計画として、① 同一賃金、② 雇用機会均等政策、③ 仕事と家庭責任との調和、④ 農村婦人問題、⑤ 長期休暇後の労働市場への参入、⑥ 婦人の作業環境等を中心に議論を進めていくこととなった。

12 均等法施行3年目の雇用・労働条件と労働組合の対応状況調査の概要

実 施 機 関	実 施 年 月	調 査 対 象
全日本民間労働組合連合会	1988年10～11月	単組 1,083

1 均等法への全般的な対応について

(1) 均等法について労働協約の変更のための団体交渉、労使協議

均等法について労働協約の変更のために団体交渉や労使協議を行った組合、または現在も行っている組合は「均等法施行前後のみ行った」が57.1%、「現在も行っている」22.1%、「全く行っていない」19.4%となっている。

(2) 均等法施行によって変更された項目等について（複数回答）

変更した項目では「募集・採用」が33.7%も最も多く、次いで「賃金体系」21.7%、「定年・退職・解雇」16.9%となっている。話し合いを進めている項目では、「育児休業」が12.4%、以下「賃金体系」12.0%、「昇進・昇格」9.6%となっている。

(3) 苦情処理機関の設置について

均等法第13条に基づく苦情処理機関が「均等法施行にともない設置された」ところは1.9%であり、「従来のものがその役割をかねる」は53.6%となっている。「まだ設置されていない」ところは44.0%ある。

(4) 機会均等推進責任者の選任について

機会均等推進責任者を「決めている」と答えた組合は41.4%で、「決めていない」が51.7%、「決めていない事業所もある」は4.5%となっている。

2 募集・採用について

過去3年間の新規学卒者の募集・採用は「男女の区別なく募集」が64.3%で、「男女別に募集」の24.1%を大きく上回っている。

3 配置・配置転換

過去3年間に「女子の職域拡大をはかりつつある」ところは47.3%、職務では「専門的・技術的業務」が最も多くなっている。以下、「外部との折衝が多い業務」、「高度

の判断力を必要とする業務」となっている。

4 昇進・昇格・昇給

女子の昇進・昇格・昇給の基準が明文化されているところは64.5%で、女子の昇進・昇格・昇給を積極的に進めるために「会社に具体的に提案している」組合は9.8%、「現在組合内で検討している」のは10.1%となっている。「すでに男女同一になっている」組合は43.1%であるが、「検討していない」組合も35.8%ある。

5 教育訓練

過去3年間に通常業務から離れて企業内または企業外で行われた教育訓練については、新入社員研修では、「男女同一の内容で行った」ところは74.1%であるが、「男女異なる内容で行った」ところは15.0%あった。中堅社員教育訓練では「男女同一の内容で行った」のは、新入社員研修と比べると大幅に減少し、「男子のみ行った」ところが多くなっている。

6 福利厚生（独身寮について）

「男女それぞれの寮がある」は40.0%、「男子のみある」39.6%、「女子のみある」5.9%、「男女ともない」が14.1%となっている。

7 定年

定年年齢を定めているとした97.7%のうち、年齢を「60才」と定めているところは、男子では78.9%、女子は77.3%となっている。

8 女子再雇用制度

結婚・妊娠・出産に伴う退職者についての女子再雇用制度が導入されているのは13.1%となっている。「会社と協議中」が9.0%、「組合内で検討中」が13.8%と、さらに導入は進む傾向を示している。

9 育児休業制度

育児休業制度が「導入されている」ところは、17.3%となっている。今後の組合の対応状況は、「現在、会社と協議中」が9.0%、「現在、組合内で検討中」は、17.3%と、さらに導入が進む傾向を示している。しかし、半数に近い48.3%は「検討の予定はない」と答えている。