

# 婦人の地位



情報 No.23

## 主 要 内 容

1. 西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）について
2. 「育児休業等に関する法律」について
3. 再就職ガイドブック「仕事をしたいあなたへ」
4. 「パートタイム労働者総合実態調査」結果速報(※)
5. 女子労働者の現状と課題（平成3年版労働白書より）
6. 女子労働者の離職に関する実態調査結果
7. 「世界の女性1970-90」（国連報告書）について
8. 第35回国連婦人の地位委員会
9. OECD／経済における婦人の役割作業部会第16回会合
10. レディースハローワークの開設について

1991年9月  
労働省婦人局

## 目

## 次

|    |                                      |    |
|----|--------------------------------------|----|
| 1  | 西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）について ..... | 1  |
| 2  | 「育児休業等に関する法律」について .....              | 6  |
| 3  | 再就職ガイドブック「仕事をしたいあなたへ」 .....          | 14 |
| 4  | 「パートタイム労働者総合実態調査」結果速報(抄) .....       | 17 |
| 5  | 女子労働者の現状と課題（平成3年版労働白書より） .....       | 21 |
| 6  | 女子労働者の離職に関する実態調査結果 .....             | 30 |
| 7  | 「世界の女性1970－90」（国連報告書）について .....      | 36 |
| 8  | 第35回国連婦人の地位委員会 .....                 | 38 |
| 9  | OECD／経済における婦人の役割作業部会第16回会合 .....     | 41 |
| 10 | レディースハローワークの開設について .....             | 43 |

# 1 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」 (第一次改定) について

婦人問題企画推進本部(本部長 内閣総理大臣)は、国連「ナイロビ将来戦略勧告」(註)の趣旨及び「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(昭和62年策定)の成果を踏まえ、平成3年度から7年度の間女性の地位向上のために取り組むべき具体的施策の策定を中心に同計画の改定作業を行ってきた。本年4月10日婦人問題企画推進有職者会議(座長 縫田暁子)から、本部長あて提出された「変革と行動のための五年」と題する「意見」の趣旨に沿って、5月30日婦人問題企画推進本部会議において新国内行動計画(第一次改定)を決定し、5月31日閣議に報告を行った。

(註) 正式名称は「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」である。1990年(平成2年)5月国連経済社会理事会で採択され、1985年(昭和60年)世界婦人会議(ナイロビで開催)で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施のペースを早めることを求めている。

改定された計画の概要は、下記のとおりである。

## 1. 新国内行動計画改定の趣旨

「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(昭和62年策定)中の具体的施策の推進期間(昭和62年度～平成2年度)が終了したことに伴い、国連において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施のペースを早めることが勧告されたことも踏まえ、西暦2000年を見据えつつ、平成3年度を初年度とし平成7年度までの5年間に取り組むべき具体的施策を定めることを中心とする改定を行ったものである。

## 2. 新国内行動計画の内容

### 第1部 基本的考え方

- (1) 21世紀の社会は、あらゆる分野へ男女が平等に共同して参画することが不可欠であるという基本的認識のもとに、第一次改定では、「共同参加」から「共同参画」に改め、新国内行動計画の目標を大枠においては維持しつつ発展させ、5つの基本目標と16の重点目標を定め、男女共同参画型社会の形成を目指すこととした。

- (2) 婦人問題についても、地球的視点からの取組が求められている。今世紀「最後の十年」に我が国の婦人問題は、引き続き平等の実現に向けての取組を行うとともに、開発、平和の問題への積極的な取組を行う必要がある。

## 第2部 施策の基本的方向とその展開

計画の目的達成のため、5基本目標及び各基本目標ごとに16重点目標を設定

## 第3部 基本的施策及び具体的施策

目標に沿い、西暦2000年に向けて長期的に推進する「基本的施策」(昭和62年度～平成12年度)及び中期的に推進する「具体的施策」(平成3年～平成7年度)を掲出

## 第4部 計画の推進

### (1) 本部が推進すべき事項

- ア 計画の推進状況についての定期的なフォローアップ、女性の現状と問題点についてのモニタリング及び適時適切な計画の見直し等
- イ 総合的な調査研究及び婦人関係情報ネットワークの整備充実等
- ウ 「開発と女性」等国際的な諸問題に対処するための各国の国内本部機構との情報交換等
- エ 婦人問題企画推進本部機構の充実強化を図るための検討、そのための検討委員会の設置

### (2) 女性の団体、企業労使、マスメディア等の民間団体及び国民の自主的活動への期待

# 西暦2000年に向けて男女共 —新国内行動計画（第一次

## I 男女平等をめぐる意識変革

制度上だけでなく実際の女性の地位向上を図るため、男女平等の役割を固定的に考える意識を是正します。また、母性の重要性和性の尊重についての認識の浸透を図り、母性保護を充実します。

### 1 男女の固定的な役割分担意識の是正

- ・啓発広報活動
- ・マスメディア等に対する理解・協力要請

### 2 学校教育の充実と社会教育の推進

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

### 3 母性の重要性和性の尊重についての認識の浸透及び母性保護等

- ・母性の社会的機能としての重要性についての認識の浸透
- ・母子保健対策の充実、女子労働者の母性保護対策の充実
- ・こころの健康対策の推進
- ・性の尊重についての認識の浸透
- ・女性の健康をおびやかす新たな問題に対する認識の浸透等

## II 平等を基礎とした男女の共同参画

女性が男性とともにあらゆる分野に参画する機会を確保するとともに、政策・方針決定の過程への女性の参画や雇用の分野での男女平等を進めます。一方、家庭、地域社会での男女共同参画を更に推進します。また、農山漁村婦人対策を推進します。

### 4 政策・方針決定への参画の促進

- ・審議会等における女性委員の割合について、およそ5年間に総体として15%、西暦2000年には飛躍的な上昇を目指す
- ・女子公務員の採用、登用、職域の拡大、能力開発の促進
- ・地方公共団体、民間諸団体等への協力要請と社会的気運の醸成

### 5 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
- ・労働時間の短縮等就業条件の整備

### 6 農山漁村婦人対策の推進

- ・農山漁村婦人の役割が正しく認識・評価されるための啓発指導
- ・農林水産業に従事する婦人の技術・管理能力の向上、労働条件の整備施策の促進
- ・農山漁村の生活向上に向けての婦人の取組への支援
- ・農林水産業に関する方針決定の場への婦人の参画の促進

### 7 地域社会及び家庭生活における男女共同参画の促進

- ・地域活動における男女の共同参画の促進
- ・家事、育児、介護等に対する男女の共同参画の促進
- ・婚姻・離婚・親子に関する法制の整備（婚姻・離婚の法制見直し）

## III 多様な選択を可能にする条件整備

女性の多様な生き方についての主体的な選択をより容易にするため、その選択の自由を保障する条件整備を一層充実します。

### 8 生涯にわたる学習機会の整備及び職業能力の開発・向上のための施策の推進

- ・多様化、高度化した学習ニーズに対応する生涯学習社会の建設を目指して生涯学習の基盤整備、生涯学習機関としての学校の充実、社会教育の振興、国立・公立婦人教育会館等の情報ネットワーク化等
- ・女子労働者のニーズの多様化、技術革新・情報化の進展等に対応した職業訓練、職業能力評価の充実
- ・再就職希望者等に対する援助の促進

## 同参画型社会の形成を目指す

改定)の目標と施策の体系——

### 9 育児期等における条件整備の充実

- ・多様なライフコースに対応した子育て支援対策の積極的展開
- ・育児休業法の円滑な施行等職業と育児との両立を図るための条件整備
- ・介護休業制度の普及促進等職業と介護との両立を図るための条件整備
- ・女子再雇用制度の普及促進

### 10 多様な就業形態における就業条件の整備

- ・パートタイム労働者の労働条件の改善と雇用の安定
- ・派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進
- ・家内労働者の労働条件の向上等
- ・女性起業家への支援、その他の多様な就業形態について実態把握と条件整備

## Ⅳ 老後生活等をめぐる女性の福祉の確保

老後生活をめぐる福祉の確保に努めるとともに、高齢女性の活力と意欲が発揮できる高齢化社会に向けての環境づくりを進めます。また、母子家庭の母等特別の配慮を必要とする女性に対し、配慮します。

### 11 所得保障の充実

- ・女性の年金権の確保
- ・自助努力による資産形成の促進

### 12 福祉サービスの整備

- ・在宅医療サービスの普及、ホームヘルプ事業、デイサービス事業、ショートステイ事業等在宅福祉サービスの充実
- ・特別養護老人ホーム、老人保健施設の整備等施設福祉サービスの充実
- ・老人福祉、保健サービスの計画的整備
- ・介護のためのマンパワーの確保等

### 13 健康づくりの推進と社会参加の促進

- ・運動、栄養、休養等国民の健康づくり対策の推進
- ・家庭婦人、自営業女性等を対象とする健康診査の充実等
- ・スポーツ活動の推進
- ・高齢者の生きがいを高め社会参加を促進するための環境整備
- ・看護婦等保健医療関連マンパワーの確保

### 14 母子家庭等特別の配慮を必要とする女性の自立と安定

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

## Ⅴ 国際協力及び平和への貢献

国内では女子差別撤廃条約やナイロビ将来戦略及び同勧告の要請にこたえとともに、世界の女性の地位向上に貢献するよう、国連の諸活動に協力するとともに「開発と女性」を踏まえ、国際協力を推進します。また、他国への理解と尊敬の徹底や難民女性への配慮等女性の平和への貢献を進めます。

### 15 国際化の進展に対応する女性の国際協力の推進

- ・国連婦人の地位委員会等の国連の諸活動への協力
- ・「関連と女性」の推進
- ・国際会議、国際機関への女性の参画の推進
- ・女性に関する国際交流・協力の推進、環境問題への国際協力の推進

### 16 女性の平和への貢献

- ・国際協力による女性の平和への貢献の促進及び他国への理解と尊敬の徹底
- ・難民女性への配慮
- ・暴力根絶についての認識の浸透と効果的な手段の推進

附 Ⅰ～Ⅴ 基本目標  
Ⅰ～Ⅰ６ 重点目標

## 2 「育児休業等に関する法律」について

女性の職場進出、家族形態の変化、労働力不足基調等の中で、労働者が、その能力と経験を生かしつつ、仕事も家庭も充実した生活をおくることができる働きやすい環境づくりを進めることが重要な課題となっている。

特に、育児休業制度については、仕事と育児の両立を図るための中核的施策として、近年、労使の自主的話し合いにより制度を導入する企業が相次ぎ、制度への社会的関心が急速に高まるとともに、全労働者のための制度の法制化を期待する声が広がってきたところである。

このような中で、労働省では、同制度の法制化を図ることとし、平成2年12月14日、婦人少年問題審議会に対し、育児休業制度確立に向けての法的整備のあり方について検討を依頼した。同審議会では婦人部会において11回にもわたる精力的な検討が行われた結果、平成3年3月5日、育児休業制度を今後一層広くかつ迅速に普及させるための法制化を図る必要がある旨の建議が労働大臣あて提出された。

労働者では、この建議を踏まえ、法律案要綱を作成し同審議会への諮問を行ったところ、3月20日、法律案要綱がおおむね妥当であるとの答申を得たため、早急に法律案を作成し、3月29日に「育児休業等に関する法律案」を国会に提出した。

同法律案は、国会での審議を経て、5月8日に可決成立し、同15日に法律第76号として公布されたところである。

以下はその全文である。

### 育児休業等に関する法律

#### (目 的)

第1条 この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

#### (育児休業の申出)

第2条 労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。以下この条から第9条までにおいて同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、育児休業

（労働者が、この法律に定めるところにより、その1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

- 2 前項本文の規定による申出（以下「休業申出」という。）は、労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「休業開始予定日」という。）及び末日（以下「休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

（休業申出があった場合における事業主の義務等）

第3条 事業主は、労働者からの休業申出があったときは、当該休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの休業申出があった場合は、この限りでない。

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- ② 労働者の配偶者で当該休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
- ③ 前2号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするものについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項本文の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

- 3 事業主は、労働者からの休業申出があった場合において、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日が当該休業申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日（以下この項において「1月経過日」という。）前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該休業開始予定日とされた日から当該1月経過日（当該休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該1月経過日前の日で労働省令で定める

日)までの間のいずれかの日を当該休業開始予定日として指定することができる。

(休業開始予定日の変更の申出等)

第4条 休業申出をした労働者は、その後当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日(前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、同条第3項の労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業開始予定日を1回に限り当該休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で労働省令で定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。)前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日から当該期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日(前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日)までの間のいずれかの日を当該労働者に係る休業開始予定日として指定することができる。

3 休業申出をした労働者は、労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業終了予定日を1回に限り当該休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(休業申出の撤回等)

第5条 休業申出をした労働者は、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日

(第3条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の休業開始予定日とされた日。第3項及び次条第1項において同じ。)の前日までは、当該休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により休業申出を撤回した労働者は、当該休業申出に係る子については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第2条第1項本文の規定にか

かわらず、休業申出をすることができない。

- 3 休業申出がされた後休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第6条 休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（次項において「育児休業期間」という。）は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日（第4条第3項の規定により当該休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

- ① 休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたこと。
- ② 休業終了予定日とされた日の前日までに、休業申出に係る子が1歳に達したこと。
- ③ 休業終了予定日とされた日までに、休業申出をした労働者について労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

- 3 前条第3項後段の規定は、前項第1号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（解雇の制限）

第7条 事業主は、労働者が休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができない。

(育児休業に関する定めの周知等の措置)

第8条 事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

- ① 労働者の育児休業中における待遇に関する事項
- ② 育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③ 前2号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が休業申出をしたときは、労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第9条 事業主は、休業申出及び育児休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(勤務時間の短縮等の措置)

第10条 事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。以下この条及び次条において同じ。）のうち、その1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

(1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置)

第11条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は前条に定める措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(指 針)

第12条 労働大臣は、第8条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

2 労働大臣は、前項の指針に従い、事業主に対し、必要な助言、指導又は勧告を行

うことができる。

- 3 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

(国による援助)

第13条 国は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の福祉の増進を図るため、第9条に定める措置を講ずる事業主その他の事業主に対して、必要な援助を行うように努めるものとする。

(政令で定める審議会への諮問)

第14条 労働大臣は、第2条第1項、第3条第1項第2号及び第3号並びに第3項、第4条第2項及び第3項、第5条第2項及び第3項、第6条第2項第1号並びに第10条の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第12条第1項の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。

(労働省令への委任)

第15条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第16条 船員法(昭和22年法律第100号)の適用を受ける船員に関しては、第2条、第3条第1項第2号及び第3号並びに第3項、第4条、第5条第2項及び第3項、第6条第2項第1号及び第3項、第8条第1項第3号及び第2項、第10条、第12条第3項、第14条並びに前条中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第6条第2項第3号中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項若しくは第2項の規定により作業に従事しない」と、第12条及び第14条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第12条第3項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第14条中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

(適用除外)

第17条 この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

(暫定措置)

第2条 この法律の施行の際常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成7年3月31日までの間、第2条から第10条までの規定は、適用しない。

この場合において、当該労働者に関する第11条の規定の適用については、同条中「1歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

(検 討)

第3条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、育児休業の制度の実施状況、育児休業中における待遇の状況その他のこの法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点からこの法律に規定する育児休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第4条から第8条まで 略

(労働基準法、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、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律、運輸省設置法及び労働省設置法について所要の規定の整備を行う。)

## 「育児休業等に関する法律」の成立に至る経緯

|            |                                                                |
|------------|----------------------------------------------------------------|
| 昭和62年8月25日 | 4野党共同育児休業法案国会提出（平成元年6月審議未了廃案）                                  |
| 平成元年11月7日  | 4野党共同育児休業法案国会再提出（平成2年1月審議未了廃案）                                 |
| 11月14日     | 参議院社会労働委員会に育児休業問題に関する小委員会（小委員長小野清子）を設置                         |
| 11月29日     | 自民党労働部会に育児休業問題等検討小委員会（以下「自民党育休小委」）（委員長堀内光雄、その後福島謙二、藤井裕久に交替）を設置 |
| 平成2年1月20日  | 自民党育休小委中間的とりまとめ<br>・育児休業問題等について法的整備を含め、実効ある措置を講ずる。             |
| 4月20日      | 4野党共同育児休業法案国会に再々提出                                             |
| 5月24日      | 参社労委に育児休業制度検討小委員会（以下「参社労育休小委」）（小委員長小野清子）を設置                    |
| 11月6日      | 自民党育休小委最終とりまとめ                                                 |
| 12月7日      | 参社労育休小委—育児休業制度の法的整備について政府で検討立案を行うことで同意                         |
| 12月14日     | 労働省、育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について婦人少年問題審議会に検討を依頼                  |
| 平成3年3月5日   | 婦人少年問題審議会から育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について建議                        |
| 3月14日      | 婦人少年問題審議会に対して、「育児休業等に関する法律案（仮称）要綱」について諮問                       |
| 3月20日      | 婦人少年問題審議会から「育児休業等に関する法律案（仮称）要綱」について答申                          |
| 3月29日      | 「育児休業等に関する法律案」国会に提出                                            |
| 4月12日      | 「育児休業等に関する法律案」について、参議院本会議において趣旨説明、質疑の後、参議院社会労働委員会において提案理由説明    |
| 4月18日      | 「育児休業等に関する法律案」について、参議院社会労働委員会において質疑                            |
| 4月25日      | 「育児休業等に関する法律案」について、参議院社会労働委員会において質疑の後一部修正の上可決                  |
| 4月26日      | 「育児休業等に関する法律案」参議院本会議で可決                                        |
| 5月7日       | 「育児休業等に関する法律案」について、衆議院社会労働委員会で質疑の後可決                           |
| 5月8日       | 「育児休業等に関する法律案」衆議院本会議で可決、成立                                     |
| 5月15日      | 「育児休業等に関する法律」公布（法律第76号）                                        |

### 3 再就職ガイドブック「仕事をしたいあなたへ」

労働省では、平成2年度に、財団法人女性職業財団への委託事業として「女子再就職ガイドブック開発研究会」（座長 松島静雄 日本大学教授）において再就職を希望する女性を対象とした「再就職ガイドブック『仕事をしたいあなたへ』」を作成した。

本ガイドブックは、比較的長期に職業生活を中断した後に再就職を希望する家庭の主婦などの女性が円滑に職業生活に復帰できることを目的として、必要な知識や再就職の心構えを盛り込んだものである。

#### 1. 作成の経緯

女性のライフサイクルの変化に伴い、女性と職業との関わりが強くなってきており、特に、育児が一段落した後に再就職を希望する女性が増加する一方、サービス経済化の進展を背景に再就職女性の活用が期待されている。

そこで、昭和62年3月「女子再就職に関する研究会」（座長 高梨昌 信州大学教授）から報告された「今後の女子再就職援助対策のあり方について」の提言に基づき、労働省では昭和63年度から再就職援助事業として実際の就職に役立つソフトの開発を行ってきた。

初年度である昭和63年度には、これまでの自分の経験、これから働くための諸条件等を自ら明確に認識するとともに、企業に自らの強みをアピールするための「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キャリアカード）」を開発した。このガイドは、再就職に至る過程の最初の段階で自己診断のために活用されるものであるが、平成元年度においては、次の準備段階ともいえるべき集団的職業相談・指導（講習会等）において活用されるものとして「再就職準備講習プログラム」を開発した。これらは、比較的長期に職業生活を中断した女性が再び職業生活を開始するに当たって、自分自身を明確に据え直すと共に職業状況を理解させ、就職後に必要とされる事柄を習得させるものである。

これらの研究成果を踏まえ、平成2年度は、こうした比較的長期の離職期間の後に再就職を希望する家庭の主婦等の女性が、円滑に職業生活に復帰するための心構えや必要な知識を盛り込んだ「女子再就職ガイドブック『仕事をしたいあなたへ』」を開発したものである。

## 2. 内容の概要

再就職女性に何を求めているのかについて企業の人事担当者に聞くとともに、再就職した女性の生の声を掲載し、再就職に当たっての心構えを促す。また、再就職に当たって心配な家庭との両立の問題について、今まで家庭で家事や家族の世話を一手に引き受けてきた主婦が外に出て働くとき、どのように家庭をやりくりすればよいのか、実際に再就職をした人の経験や工夫を盛り込み、家庭と職業との両立を図るためのヒントを示した。

このように、働く前提条件を整えた上で、実際に再就職するに当たって自分がどのように働きたいのか、どういう仕事がしたいのか等を整理・確認することを促し、求人内容を照会する電話のかけ方、面接の受け方等を含む具体的な仕事探しの要領、働いた時の税金や保険の知識、男女雇用機会均等法、労働基準法など、働くときに関係のある法律のワンポイント的な情報、関係公共施設の案内など、円滑に再就職を行うために役立つ具体的な内容となっている。

ガイドブックの目次は以下のとおりである。

### (1) 再就職成功のキーワード（企業、再就職女性の話）

- キーワード1 しっかり持ってほしい働く意義と目的
- キーワード2 組織人たることを忘れずに
- キーワード3 持っていてほしい能力、経験、資格、技術は
- キーワード4 いつも明るく
- キーワード5 自分自身の生活の優先順位を明確に持つ
- キーワード6 守りたい自分の働くペース
- キーワード7 自己啓発は積極的に

### (2) 家庭のやりくりのポイント

- ポイント1 家族の理解と協力が必要
- ポイント2 家事は要領よく
- ポイント3 子供とのふれあいは短時間でも中身を濃く

### (3) 「働きたいあなた」の自己チェック

### (4) 効果的な仕事探しの順序

- ステップ1 求人についての情報を探す

- ステップ2 求人情報の内容を自分で吟味する
- ステップ3 選定した求人について確認したり相談する
- ステップ4 履歴書を書く
- ステップ5 電話をかけて最終的な確認をする
- ステップ6 面接を受ける

(5) 働くときの税金と保険

- ポイント1 働くときに知っておきたい税金
- ポイント2 健康保険、厚生年金保険
- ポイント3 労災保険、雇用保険

(6) 働くときの「ほりりつ」豆知識

働く女性のための「均等法」豆知識

「働く人の基本法」の豆知識

働き方のいろいろ

- 1 パートで働くとき
- 2 派遣で働くとき
- 3 家で働くとき

(7) 再就職のための講習会・セミナーいろいろ

巻末資料

- 1 働く女性のための公共施設
- 2 女性キャリアノート

## 4 「パートタイム労働者総合実態調査」結果速報(抄)

### 1. 調査の概要

この調査は、パートタイム労働者の全体像を構造的に把握するとともに、パートタイム労働者個人の就業実態等を把握し、パートタイム労働対策に資することを目的とし、平成2年10月に労働省が実施したものである。

#### (事業所調査)

対象事業所は、主要9大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給業・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、サービス業）に属する常用労働者を5人以上雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出された14,685事業所である。

#### (個人調査)

上記事業所に雇用されている労働者のうち、事業所がいわゆるパートタイム労働者の取扱いを行っている労働者のうちから、一定の方法により抽出された30,600人を対象に調査を行った。

### 2. 事業所調査結果の概要

#### (1) 類型別パートタイム労働者数

この調査でいう最も広義のパートタイム労働者数は労働者数5人以上の事業所で607万人であり、3/4近くは女子である（第1図参照）。

企業規模別にみると、パートタイム労働者数は1,000人以上では156万人、500～999人では51万人、300～499人では46万人、100～299人では67万人、30～99人では122万人、5～29人では159万人となっている。

産業別にみると、卸売・小売業、飲食店が最も多く、次いでサービス業、製造業となっており、これらの3産業で全体の9割以上を占めている（第2図参照）。

#### (2) 「いわゆるパート」を雇用する事業所割合

「パートタイム労働者」を雇用している事業所は49.5%、そのうち「いわゆるパート」を雇用している事業所は48.1%となっている。

職種別の労働者構成をみると、「いわゆるパート」の占める割合は、「サービス」が最も高く、次いで「運搬・労務」、「販売・営業」、「技能工・生産工」となってい

る（第3図参照）。

(3) 雇用理由

「いわゆるパート」を雇用している事業所の雇用理由をみると、「業務量が増加したから」が最も多い。

(4) 勤務日、勤務時間の決定方法

Aパート（一般の正社員より所定労働時間が短い者）では、「労働者と個別に相談して個々の勤務形態を弾力的に決めている」が最も多く（勤務日46.1%、勤務時間49.6%）、Bパート（一般の正社員とはほぼ所定労働時間が同じ者）では「予め一律の勤務形態を決めている」が最も多い（勤務日65.6%、勤務時間61.5%）。

(5) 採用時の労働条件の明示

ほとんどの事業所が労働条件を明示しており（Aパート98.1%、Bパート99.5%）、明示方法は「主に口頭で説明」（Aパート66.5%、Bパート53.3%）が最も多い。

(6) 初任給決定時の考慮事項

「地域の同じ職種のパートタイム労働者の賃金相場」（Aパート70.6%、Bパート55.9%）が最も高い。

(7) 処遇及び能力活用

通勤手当については、Aパート、Bパートとも63.7%の事業所で、賞与については、Aパートで60.5%、Bパートで78.3%の事業所で支給されている。

(8) 退職金制度

退職金制度を設けている事業所は12.2%であり、そのほとんどが、退職金の支給要件を「勤続年数による」としている。

過去1年間の支給実績をみると、実際に支給を行ったのは3.6%にすぎず、その1事業所当たりの平均支給人数は3.1人、平均退職金額は19.6万円、平均勤続年数は6.7年であった。

3. 個人調査結果の概要（「いわゆるパート」について）

(1) パートの構成

男女別の割合は、男子が23.9%、女子が76.1%となっている。

年齢構成は40～44歳が17.9%、45～49歳が15.2%、35～39歳が12.9%の順となっ

ている。

従事している職種をみると、「技能工・生産工程作業及び労務作業」が36.5%と最も多く、ついで、「事務関係の仕事」(20.5%)、「サービス関係の仕事」(18.2%)、「販売関係の仕事」(15.8%)の順となっている。

(2) パートの就業状況

平均勤続年数は4.4年、今までの平均経験年数は6.5年であり、現在の事業所が初めてのものが最も多い。

(3) パートの労働条件

賃金は時間給の者が最も多く(75.0%)、その平均時間給は701.5円である。

1週間当たりの出勤日数は平均5.3日で、1週当たりの平均所定労働時間は31.6時間である。

雇用契約期間が定められていた者(35.2%)の平均契約期間は7.9か月である。

(4) パートの勤務状況

月平均出勤日数は20.5日で、「残業があった」とする者は26.1%である。

夏季賞与の支給があった者は62.4%であり、平均支給額は9.6万円である。

平成元年の平均年収額は121万円(Aパート102万円、Bパート186万円)であり、平均総実労働時間は1407時間(Aパート1275時間、Bパート1864時間)である。

通勤時間は「10～19分」とする者が35.6%と最も多い。

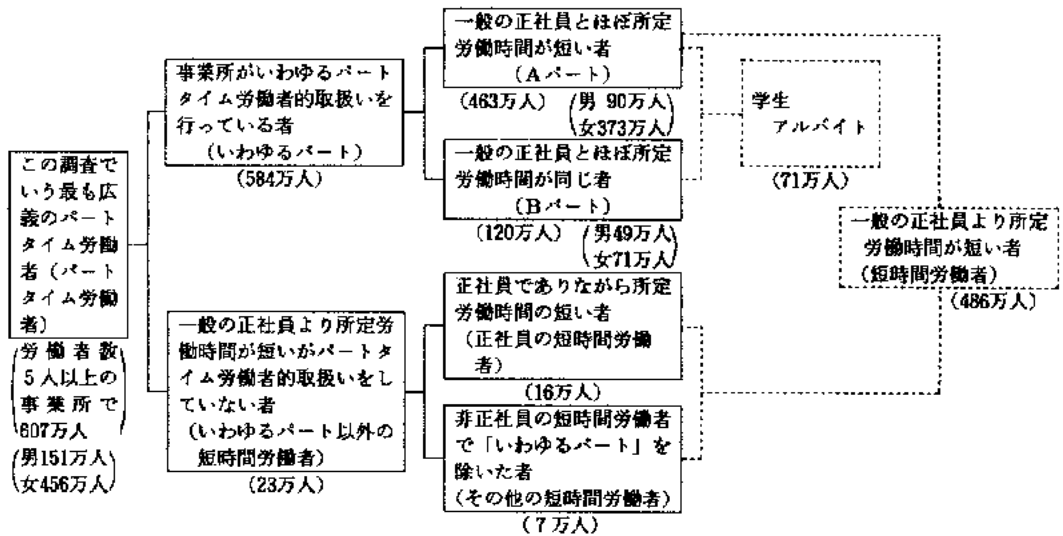
年次有給休暇は40.5%の者があるとしており、平均付与日数は11.2日である。

(5) パートの就業意識

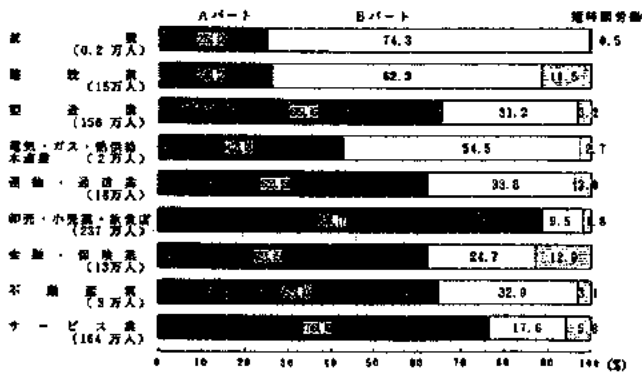
就業理由は「家計の足しにするため」(59.6%)が最も多く、パートを選択した理由としては「自分の都合の良い時間に働きたい」(55.1%)が最も多い。

所得税の非課税限度額(100万円)との関係では、「年収が100万円を超えても関係なく働く」が34.3%となっている一方、何らかの就業の調整を行う者も24.0%いる。

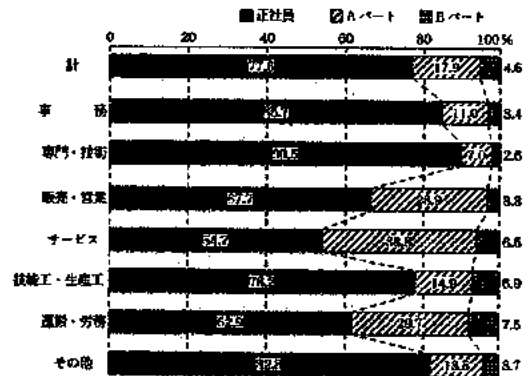
第1図 パートタイム労働者の類型別労働者数



第2図 産業別パートタイム労働者の構成比



第3図 職種別労働者構成比



## 5 女子労働者の現状と課題（平成3年版労働白書より）

### 1. 女子労働者の雇用・就業の実態

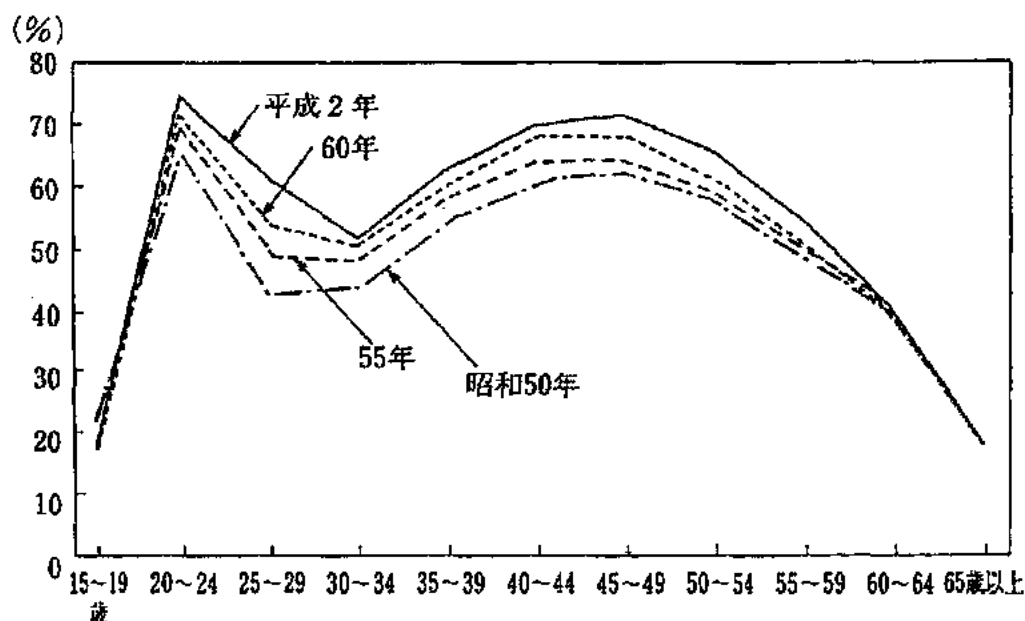
#### (1) 女子労働力の供給構造の特徴とその変化

##### （女子の労働力率）

我が国の年齢階級別の女子労働力率は、出産・育児期の年齢階層において労働力率が低下し、その後再び上昇するといったM字型カーブを描くが、欧米主要国ではこうした傾向はみられない。

最近の我が国の女子労働力率は着実に上昇しており、年齢階級別にこの動きをみると、全体的に上方シフトがみられるなかで、特に25～29歳層での上昇が大きく、このためM字型カーブの底が25～29歳層から30～34歳層に移っている（第1図）。

第1図 年齢階級別女子労働力率の推移



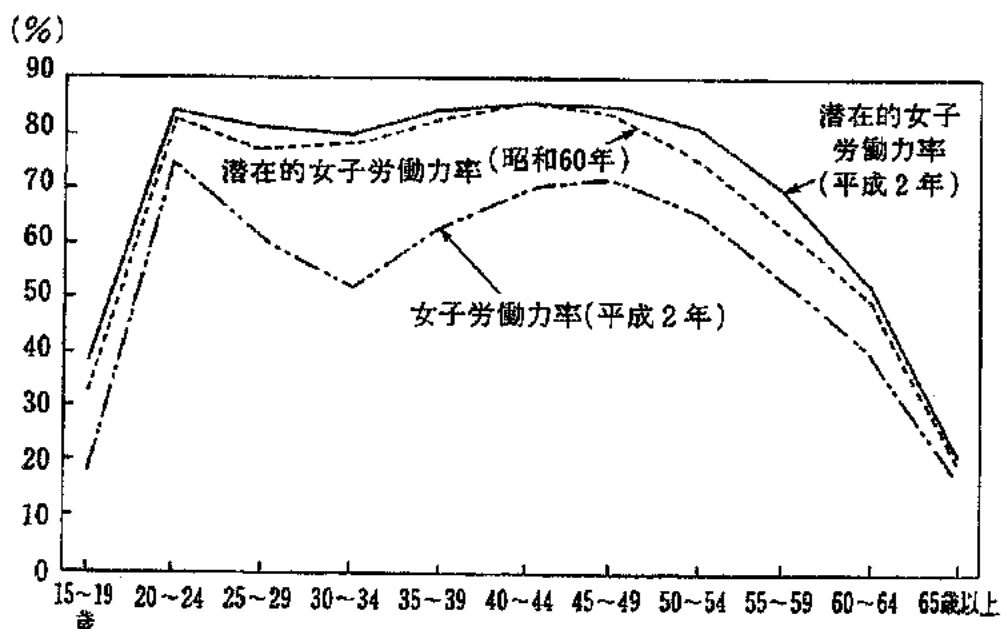
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

##### （女子の潜在的労働力率）

女子の非労働力人口のうち就業を希望している者の数は、60年の756万人から2年の785万人へと29万人増加している。この就業希望者を当該年齢層の女子労働力

人口に足し上げた数（いわゆる潜在的労働力人口）の各年齢の人口に占める割合（いわゆる潜在的労働力率）をみると、実際の年齢階級別労働力率にみられたM字型形状は消失する。つまり、出産・育児期で労働市場から退出する者が多い年齢層においても、意識面では職場進出を希望しているわけである（第2図）。

第2図 女子の年齢階級別潜在的労働力率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」特別集計

(注) 女子の年齢階級別潜在的労働力率

$$= \frac{\text{女子の労働力人口(年齢階級別)} + \text{女子の就業希望者(年齢階級別)}}{\text{女子の15歳以上人口(年齢階級別)}} \times 100$$

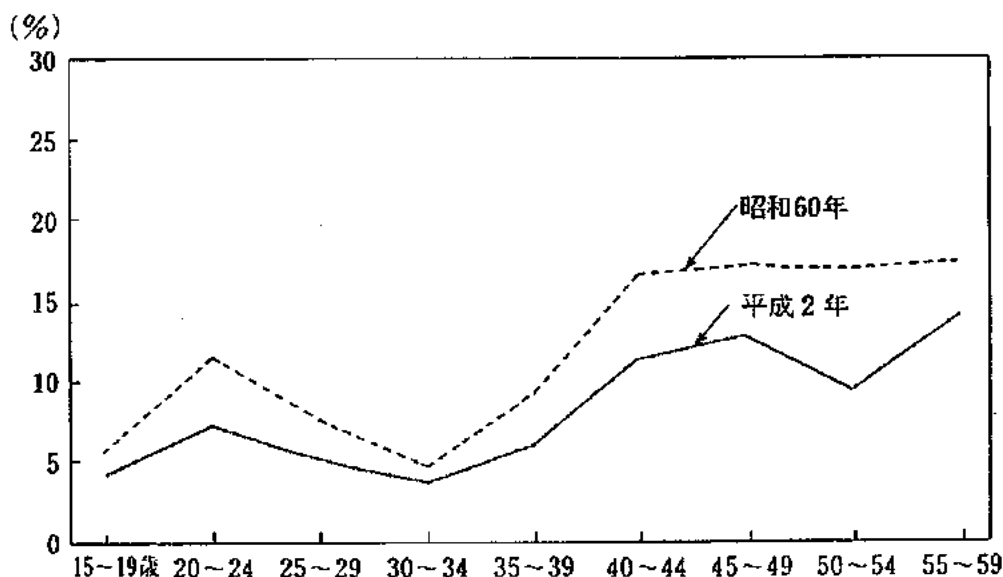
しかし、女子の非労働力人口中の就業希望者のうち仕事に「すぐ就ける」とする者の数は、60年に83万人であったのが2年には66万人と減少している。また、就業希望者全体に占める割合も低下してきており、15～19歳層から55～59歳層までのすべての階級においてこうした低下傾向がみられる（第3図）。

## (2) 女子労働者の雇用の実態

（職業別、産業別にみた女子の雇用動向）

女子雇用者の就業状況を産業別、職業別にみると、サービス業、卸売・小売業、飲食店、製造業といった特定の業種に偏る傾向があるものの、雇用者全体に占める女子比率は、多くの産業で高まっている。職業別にも、同様に、事務従事者、技能

第3図 女子就業希望者における「すぐ就ける」とする者の割合



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」特別集計

工、生産工程作業員、専門的・技術的職業従事者、販売従事者といった特定の職種に偏る傾向があるものの、多くの職種で女子比率が高まっている（第4図）。

また、女子有業者の職業別の学歴構成比の推移をみると、事務従事者、専門的・技術的職業従事者を中心に高学歴者の割合が増加している。

（年齢階層によって異なる職種及び就業形態）

女子の職種を年齢階級別にみると、20歳台後半では事務従事者の割合が高く、また専門的・技術的職業従事者もかなりの割合を占めている。しかし、子育て後の再参入層が多いと思われる30歳台後半以降の中高年齢層ではこれらの割合が低く、販売従事者や技能工、生産工程作業員の割合が高くなっている。

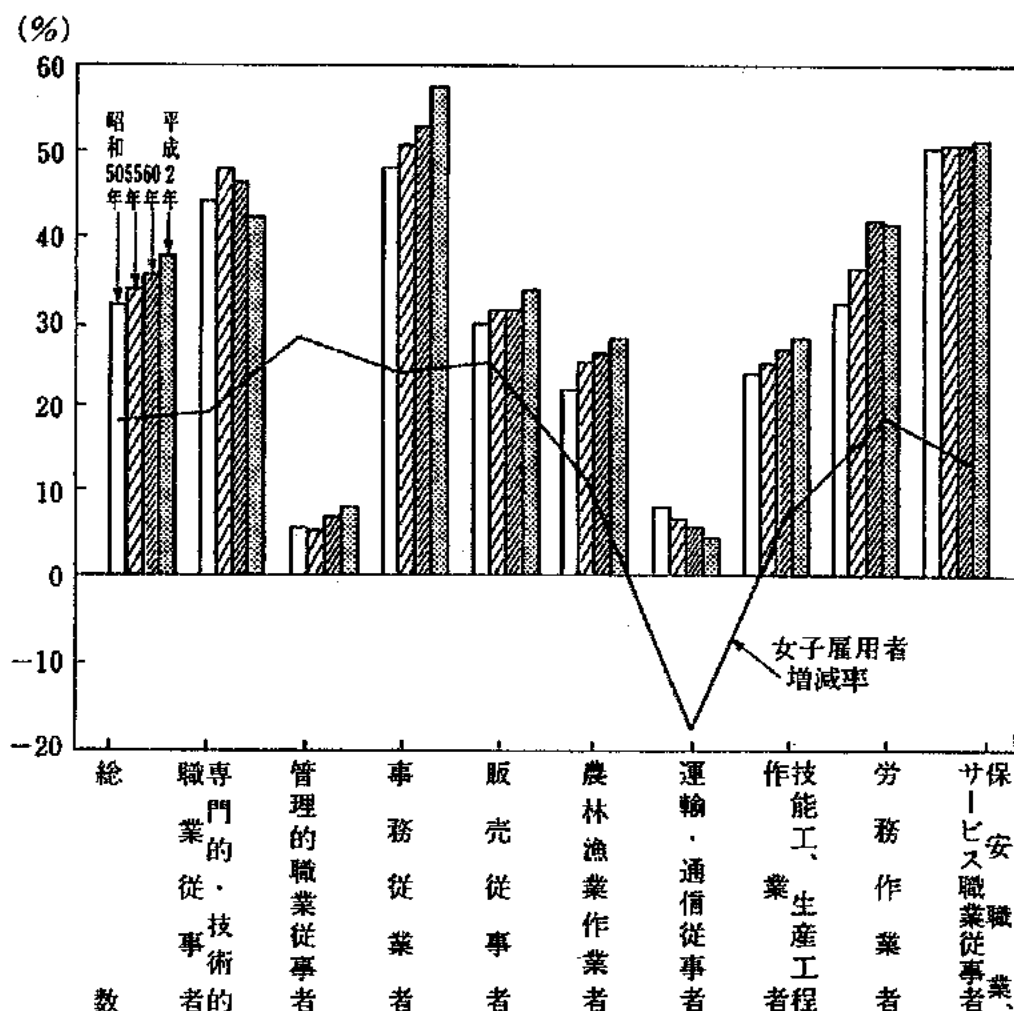
また、女子の就業形態を年齢階級別にみると、子育て後の再参入層が多いと思われる30歳台後半以降の年齢階級においては、それ以前の年齢階級に比べてパートタイム労働者（短時間雇用者）として働く者が多い。

## 2. 女子労働者の雇用機会と労働条件

（男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展）

女子労働者は特定の産業、職業に就業分野が集中する傾向がある。男女間における

第4図 職業別雇用者における女子比率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 職業別女子比率 =  $\frac{\text{女子雇用者}}{\text{雇用者}} \times 100$

女子雇用者増減率は、昭和60年から平成2年にかけてのもの。

就業分野の差異の程度を示す指標の一つである性差指数について、55年と2年とを比較すると、産業別では縮小してきているものの職業別では横ばいとなっている。しかし、産業、職業をクロスしてみたときの性差指数は低下してきており全体としては男女間の就業分野の差異は縮小してきているといえる。次に、職業別就業者の女子比率を国際比較してみると、技能工、生産工程作業等いくつかの職業においては日本の方が女子の進出が進んでいる。一方、技術者、管理的職業の女子比率は、日本では欧

米諸国と比べてかなり低い水準になっている。

男女雇用機会均等法では、募集・採用から配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に至る雇用管理について、男女の雇用機会及び待遇の均等を図るための規定を設けている。これらについて法の施行前後を比較すると、おおむね改善傾向で推移している。(第1表)

第1表 男女雇用機会均等法施行後の改善状況

| 項 目       | 改 善 状 況                                                                                                                                                                                            |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 募 集 ・ 採 用 | 新規大卒者の募集状況を見ると、男女とも募集した企業割合は昭和59年に33.6%であったが、平成元年には事務・営業系で70.4%、技術系で47.8%と増加した。                                                                                                                    |
| 配 置 ・ 昇 進 | 男女の役職者(係長以上)比率を100としたときの女子役職者比率である職階格差は55年には7.4、60年には9.0であったが元年には11.5と縮小した。                                                                                                                        |
| 教 育 訓 練   | 元年において、およそ90%の事業所が研修を男女とも実施しており、うち新入社員研修は男女とも実施する企業割合は97.6%となっている。                                                                                                                                 |
| 福 利 厚 生   | 61年には住宅資金の貸付、私的保険の援助、財形貯蓄に対する奨励金の支給について男女とも同一の取扱いをしている企業割合は80%強であった。元年には福利厚生が同一とする事業所割合は98.8%となっている。独身寮への入居については59年の42.9%から元年には82.8%と改善は進んだものの、差別的取扱いが禁止となったのは元年からと日も浅いこともあって、他の福利厚生に比べてやや立ち遅れている。 |
| 定年・退職・解雇  | 61年に女子の定年制について改善を実施した企業割合は15.0%あり以前から男女同一の定年制を実施していた企業を合わせると97.1%となる。元年には男女で異なる定年制を実施している事業所割合は2.5%となっている。61年に96.5%の企業が結婚・妊娠・出産退職制について「以前から制度がなかった」、「改善した」としていた。元年においては同退職制を実施している事業所は1.3%となっている。  |

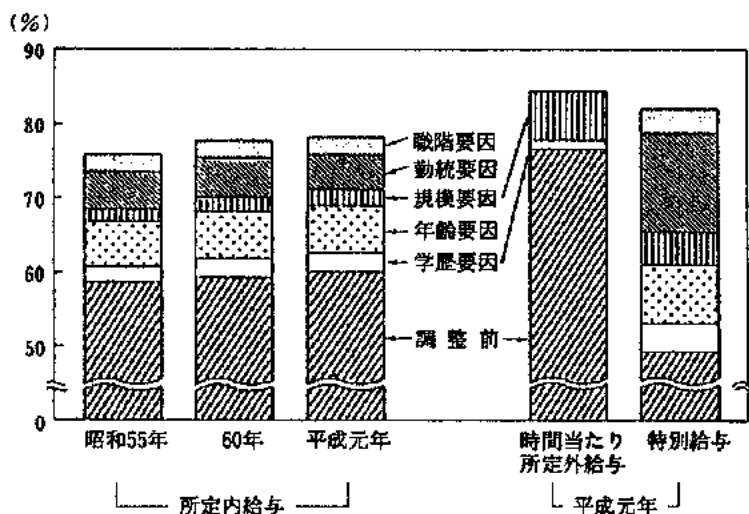
資料出所 労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59、61年)  
「自主点検」(平成元年)

(注) 59、61年は企業について、元年は事業所についての調査である。

### （男女間賃金格差の規定要因とその変化）

男女間賃金格差は労働者の属性が男女間で異なっていることが大きく影響している。そこで、労働者構成の差のうちデータ上可能な女子の年齢、学歴、企業規模、勤続年数、職階について順次男子にそろえたときの所定内給与の格差をみると、調整前の60.2に対し、年齢別労働者構成調整後は62.8、更に学歴別構成調整後は69.2、企業規模別構成の調整後は71.3、勤続年数別構成調整後は75.9、職階別構成調整後は78.3となる。このように、男女間賃金格差は労働者構成の調整によってかなり縮小する（第5図）。したがって、男女間賃金格差を一層縮小していくためには、これらの差異を生んでいる環境を改善をすることも必要である。

第5図 男女間賃金格差と労働者構成の調整（クロス）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」特別集計

- (注) 1) 女子の年齢、学歴、企業規模、勤続年数、職階別の労働者構成を順次男子にそろえたときの賃金格差を、各調整過程ごとに示した。  
 2) 時間当たり所定外給与については、勤続調整、職階調整は行っていない。  
 3) 労働者構成の男女間の差異については各要因間に相関関係があるが、そのために生じる交絡効果は調整順位の早い項目に含まれる。

### 3. 女子労働者の就業意識と仕事

（就業意識の高まり）

「男は仕事、女は家庭」という固定的な男女の役割分担の考え方に同感する者について2年と62年とを比較すると、男女共に同感する者の割合が低下し、同感しない者

の割合が上昇しているなど、女子の就業意識が大きく高まるとともに女子の就業について男子が許容的になっていることがうかがわれる。しかし、男子の3分の1以上が依然として同感するとしており、更なる意識変革の必要性が示唆されている。

#### （就業環境整備のニーズ）

女子の3分の1近くが「全般的にみて、現在の女性は働きやすい状況にあるとは思わない」としている。年齢別に詳しくみると、女子労働力率のM字型カーブの底に当たる30～34歳層では半数近くに達している。さらに、女子の継続就業に困難な事由としては育児、介護を挙げるものが多く、これらが女子全体の意識のうえで就業に対する障害となっていることがうかがわれる。これを年齢別にみると、30～34歳層を中心に育児を障害とする者が多く、40歳以降で介護を障害とする者が多くなっている。

また、女子が一般的に、女性の生涯にわたる生活の中で、就業の在り方として最も望ましいと考える就業パターンは、「再就業型」が64.2%と最も多く、以下「継続就業型」（14.4%）、「家庭回帰型」（14.2%）、「不就業型」（1.9%）と続いている。しかし、「仮に出産や育児のとき休業制度や保育施設などが完全に整っていたら」という条件の下で女子の望ましい就業パターンをみると、現状と比べて「継続就業型」が12.8%ポイント増加して27.2%となる一方、「家庭回帰型」7.6%と減少する。この傾向はいずれの年齢層でもみられ、学歴別にみると大卒で顕著となっている。このように、継続就業を希望する女子が就業を中断されることのないように育児休業制度等の環境整備のための施策によって継続就業に対する障害を取り除いていくことが重要である。

#### （女子の仕事と生活）

女子の就業に対しては、育児、介護、家事等が障害になっていると考えられる。このうち育児の影響についてみてみよう。有配偶等の女子のうち乳幼児がいない者の有業者率は56.3%であるのに対し、乳幼児がいる者は39.3%となっており、乳幼児がいる場合は就業がかなり制約されている。うち、乳幼児が在園している場合は62.0%であるのに対し在園していない場合は28.3%にとどまっている。次に、20～24歳層から40～49歳層までの有配偶等の女子のうち乳幼児がいない者及び在園している者の有業者率をみると、おおむね7割程度と、未婚者（8割程度）をやや下回るにすぎないが、未婚者では有業者のうち主に仕事をしている者が9割を超えているのに対し、有配偶者では家事などの傍らに仕事をしている者が多く、乳幼児がいない者では30～39歳以

上の層について、乳幼児が在園している者では該当するすべての年齢層について、有業者のうち家事などの傍らに仕事をしている者が半数程度となっている。また、乳幼児が在園していない者の有業者率は2～4割程度にすぎず、うち家事などの傍らに仕事をしている者が半数以上を占めている。

#### 4. 女子労働者の雇用管理

女子労働者の雇用管理状況を見ると、個別企業においては女子の就業に対する様々な配慮がなされている事例もあるが、全体的にみれば、対応はまだ十分とはいえず、

第2表 産業別、規模別育児休業制度のある事業所割合

(単位 %)

| 産 業 ・ 規 模          | 昭和<br>47年 | 48   | 50   | 52   | 54   | 57   | 61   | 平成<br>元年       |
|--------------------|-----------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| 計                  | 2.3       | 4.3  | 5.7  | 6.3  | 6.6  | 14.3 | 14.6 | 19.2<br>(23.5) |
| 製 造 業              | 1.1       | 4.1  | 7.1  | 4.6  | 5.2  | 5.2  | 4.4  | 9.5            |
| 電気・ガス・熱供給・水道業      | —         | —    | —    | —    | —    | —    | 11.2 | 22.7           |
| 運 輸 ・ 通 信 業        | 9.4       | 9.8  | 9.4  | 12.4 | 11.6 | 12.1 | 11.2 | 16.3           |
| 卸 売 ・ 小 売 業, 飲 食 店 | 1.0       | 2.2  | 3.6  | 3.6  | 3.1  | 4.6  | 7.6  | 10.2           |
| 金 融 ・ 保 険 業        | 0.6       | 3.2  | 2.2  | 2.8  | 2.9  | 3.4  | 4.4  | 16.2           |
| サ ー ビ ス 業          | 1.9       | 4.5  | 4.5  | 12.6 | 13.8 | 42.9 | 40.0 | 42.1           |
| 500人以上             | 7.1       | 11.4 | 15.0 | 17.8 | 17.8 | 19.9 | 20.1 | 25.3           |
| 100～499人           | 4.6       | 6.6  | 8.8  | 12.3 | 13.2 | 13.8 | 13.9 | 18.0           |
| 30～99人             | 1.2       | 3.2  | 4.4  | 4.0  | 4.0  | 14.3 | 14.7 | 19.4           |

資料出所 労働省「女子保護実施状況調査」(昭和46～60年)

「女子雇用管理基本調査」(昭和63年)

- (注) 1) 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。  
 2) 57年以降の調査事業所にはサービス業に教育を含む。  
 3) 育児休業制度については、46年調査は47年6月1日現在の、48年調査は48年12月31日現在の、49年調査は50年6月1日現在の、51年以降の調査は各々翌年2月1日現在の状況を対象としている。  
 4) 元年計( )内の数字は育児休業制度適用女子労働者数の割合。

一層女子の就業環境の整備に努める必要がある。

#### （育児休業制度）

育児休業制度のある事業所の割合は年々増加しているものの、全体としては元年で19.2%（制度の適用を受ける女子労働者の割合は全体で23.5%）にとどまっている。産業別にみると、女子比率の高いサービス業で42.1%の事業所が導入しているが、他の産業では1割弱から2割強の導入割合となっている。企業規模別には従業員500人以上の大企業（25.3%）の導入割合が大きい（第2表）。

#### （介護休業制度）

介護休業制度実施事業所の割合は、57年の8.7%から元年には13.6%と増加しているが、育児休業制度に比べて実施割合は小さい。なお、介護負担は女子に偏っているが、介護の中心になった者（92%は女子）の仕事の継続状況を見ると、「仕事をやめた者」（23.8%）、勤務時間を短縮・変更してもらった」（6.9%）等となっている。

#### （女子再雇用制度）

女子再雇用制度を設けている事業所の割合は、61年の5.6%から元年には16.6%と最近の伸びが著しい。同制度の導入企業の81.4%は導入による効果ありとしており、「労働力不足に対応できた」（45.0%）、「専門職・熟練技能者の再活用ができた」（41.5%）、「欠員補充がスムーズにいった」（37.4%）などとしている。

#### （コース別雇用管理制度）

コース別雇用管理制度の導入企業の割合は、全体では2.9%にすぎないが、金融・保険業（21.2%）や従業員5,000人以上の企業（42.3%）等一部の産業、企業規模での導入が目立っている。

## 6 女子労働者の離職に関する実態調査結果

### 1. 調査の概要

男女雇用機会均等法施行後5年が経過し、制度面を中心に企業における女子労働者の雇用管理の改善は進んでいるが、配置や昇進等を中心とする実態面での男女の機会均等はまだまだ十分とは言えない状況にある。雇用における男女の均等取扱いを妨げている要因の一つは、女子労働者の勤続年数の短さにあるといわれている。

そこで、労働省は、(財)女性職業財団に委託し、女子労働者の離職について、離職した時の状況、離職の理由、企業の雇用管理に対する不満等を把握し、女子労働者が継続して就業するためにはどのような条件整備が必要かを分析するためにアンケート調査を実施した。

本調査は、平成2年5月1日から6月15日現在まで、秋田、栃木、東京、山梨、愛知、大阪、広島、香川、熊本の9都府県の公共職業安定所を来訪した女子離職者5,000人を対象として行った。うち2,230の有効回答を得、有効回答率は44.6%である。

### 2. 調査結果

#### (1) 離職理由

離職理由で最も多いのが、「会社や仕事に対する不満があったため」(30.8%)で「結婚のため」(17.4%)、「出産・育児のため」(9.6%)がこれに次いでいる(表1)。

(表1) 離職理由別割合

(%)

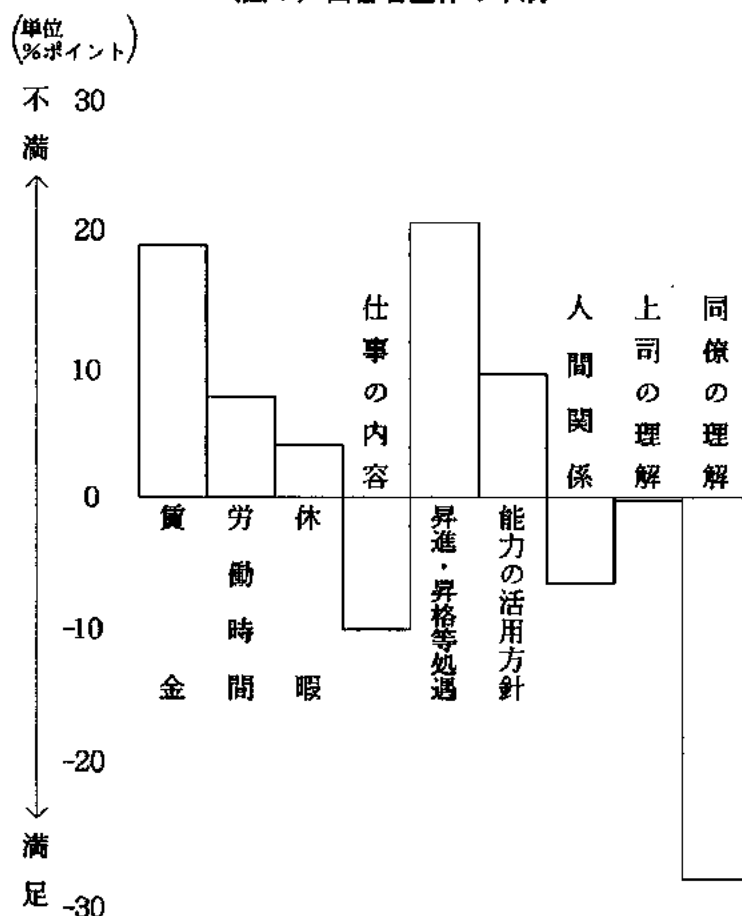
| 合 計<br>( )内は実<br>数 | 結婚のため | 出産・育<br>児のため | 親などの<br>介護のため | 配偶者の<br>転勤のため | 健康上の<br>理由のため | 会社や仕<br>事に対する<br>不満があ<br>ったため | 解雇や雇<br>用契約期<br>間終了の<br>ため | 会社の倒<br>産人員整<br>理のため | 女性が勤<br>続しにく<br>い雰囲気<br>があった<br>ため | そ の 他 |
|--------------------|-------|--------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------------------|-------|
| 100.0<br>(2,230)   | 17.4  | 9.6          | 3.3           | 2.3           | 7.7           | 30.8                          | 8.3                        | 2.9                  | 4.0                                | 13.7  |

(2) 諸条件に対する不満

- ① 回答者全体の不満について、不満と答えた者の割合から満足と答えた者の割合を引いた数値でみると、企業の雇用管理に関する事項や労働条件に対する不満が大きい。なかでも「昇進、昇格などの処遇」に対する不満が最も大きくなっている。一方、「同僚の理解」や「人間関係」に関しては、不満と感じる者より満足と感じる者の方が多い。

なお、「会社や仕事に不満があったため」離職した者に関しては、「同僚の理解」以外は全体的に不満が大きい（図1）。

（図1）回答者全体の不満

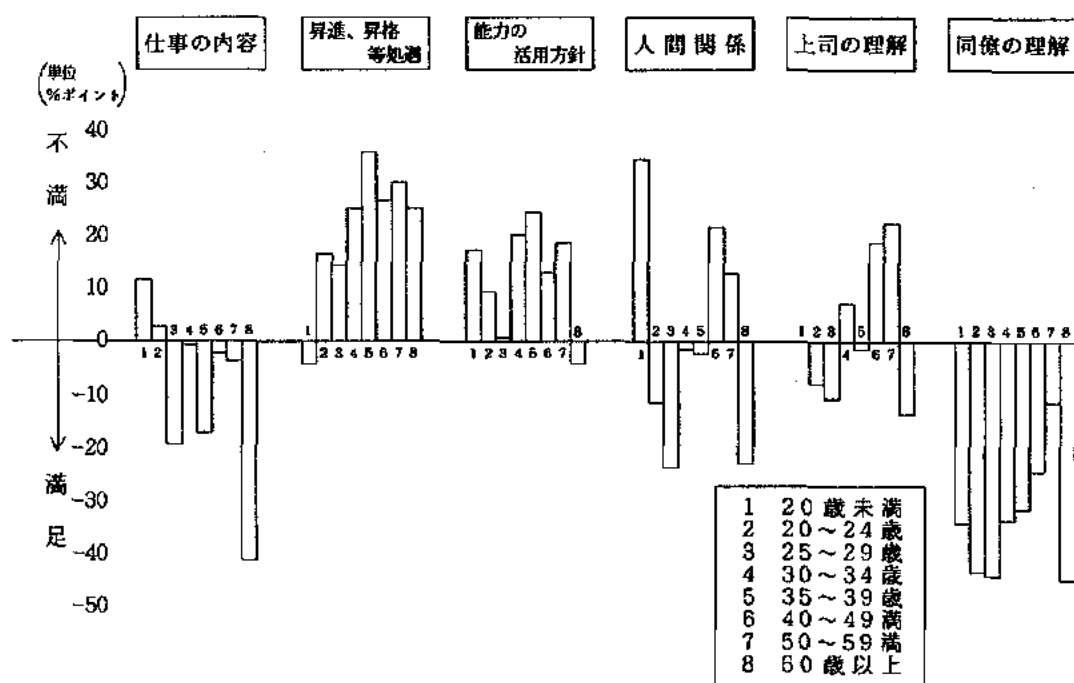


（注） 数値は（不満と答えた者の割合）－（満足と答えた者の割合）である。

② 年齢別では、各層とも賃金に対する不満はかなり高いが、特に雇用管理面に対する不満に年齢間の特徴がみられ、25歳以降では、「昇進、昇格などの処遇」に対する不満が1位になり、また、30歳代の層では、「女性の能力の活用方針」に対する不満が他の年齢層と比べて最も大きくなるなど、中堅クラスで、企業の女子の活用のあり方について不満が高くなっている。

職場の「人間関係」については、20歳未満の若年層で1位になっており、また、「女性が働くことに対する上司の理解」については、40～50歳代の比較的年齢の高い女子労働者に不満が現れているものの、「女性が働くことに対する同僚の理解」においては、どの年齢層も満足している（図2）。

（図2）年齢別不満



（注） 数字は（不満と答えた者の割合）－（満足と答えた者の割合）である。

### (3) 離職理由別就業希望と就業継続に必要な施策

「結婚」、「出産・育児」、「介護」のために離職した者で「条件が整えば、勤め続けたい」という者は、それぞれ9割以上となっており、働き続けるための条件整備が求められている（表2）。

また、今後の就業意思をみると、「すぐ働きたい」者が「結婚」や「介護」を理由に離職した者では半数程度見られ（表3）、就業継続のためには、労働時間の短縮や、育児や介護のために休める制度等が強く求められている（図3）。

（表2）「結婚、出産・育児、介護」のために離職した者の条件整備と継続  
就業希望の割合

(%)

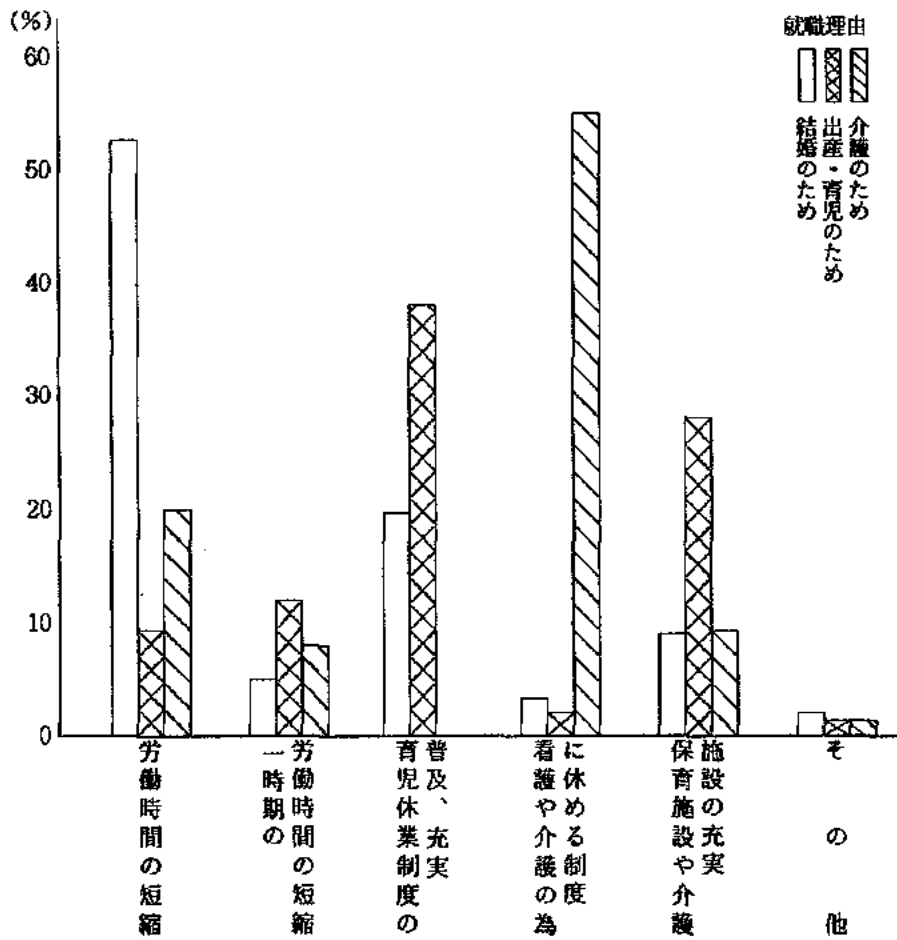
| 就業継続希望<br>離職理由 | 合 計   | 条件が整えば、<br>勤め続けたい | 条件が整っても、勤め<br>続けたいと思わない |
|----------------|-------|-------------------|-------------------------|
| 結 婚 の た め      | 100.0 | 91.8              | 8.2                     |
| 出産・育児のため       | 100.0 | 93.0              | 7.0                     |
| 介 護 の た め      | 100.0 | 95.9              | 4.1                     |

（表3）「結婚、出産・育児、介護」のために離職した者の就業希望の割合

(%, 人)

| 就業希望<br>離職理由 | 合 計<br>( )内は実数  | すぐ働きたい | 期間をにおいて<br>(例えば子育てを終えてか<br>ら) 働きたい | 働く気はない |
|--------------|-----------------|--------|------------------------------------|--------|
| 結 婚 の た め    | 100.0<br>( 389) | 49.4   | 49.1                               | 1.5    |
| 出産・育児のため     | 100.0<br>( 213) | 29.1   | 70.9                               | —      |
| 介 護 の た め    | 100.0<br>( 73)  | 58.9   | 37.0                               | 4.1    |

(図3) 就業継続に必要な施策



女子労働者が会社を離職する理由で最も多かったものは、「会社や仕事に対する不満があったため」であった。

さらに、その不満を分析すると、不満が最も大きいものは、「昇進、昇格などの処遇」であるという結果が得られた。このことより、女子労働者の定着を図り、その能力を十分活用するためには、企業が女子労働者の活用方針や処遇など、女子労働者の雇用管理面の見直しを図っていく必要があるということが出来る。

また、「結婚」、「出産・育児」、「介護」のために離職した者でも、条件さえ整えば勤め続けたいと思っている者が9割以上もあり、特に「結婚」や「介護」のため離職した者の半数、「出産・育児」で離職した者の約3割の者が、すぐにでも働きたいと答えている。

これらの者の継続就業希望をかなえるためには、現在、特に「労働時間の短縮」や「育児休業制度の普及、充実」が望まれており、他にも「家族の看護や介護のために休める制度」、「保育施設や介護施設の充実」などの施策が今後必要とされている。

## 7 「世界の女性1970-90」(国連報告書)について

1991年6月、国連の国際経済・社会問題局は、過去20年間の女性の地位を調査した報告書「世界の女性1970-90」を発表した。この報告書は、世界の178の国・地域について、国連の各機関が協力してデータを集め、分析を加えたもので、結婚のパターンや出産、教育の傾向など、広範囲を内容としており、国連では、女性に関する世界で初めての包括的な資料であるとしている。

この報告書では、投資、賃金、政策等におけるギャップが、女性を可能性から遠ざけていることが明らかになっており、女性がより多くの機会の平等を得るためには、政府、政策、ビジネス、家庭等広範囲にわたる変化が必要であるとしている。

この報告書で紹介されている事項のいくつかを掲げると、次の様になる。

- (1) 家庭においても政府においても、女性に対して投資する額はほとんどいつも男性に対するものより少ない。女性は、母性のためのヘルスケアや家族計画についてのサービスを、必要としているにもかかわらずほとんど受けられない。また、家族の中で、女兒の健康については、男児の健康に対してよりも留意されていない。
- (2) 女性の給与は、男性と同じ仕事をしている場合でも、世界的に平均して30~40%男性より少ない。職業上の差別が、女性を低給与、低地位の仕事に追いやっている。
- (3) 政府は、女性のための施策を主要施策としてなかなか取り入れない。また、女性が土地の取得、借金、契約などの際に名義人になれない等、権利において男性と平等でない法律が多くの国で存在している。
- (4) 多くの国で、2~5歳の女児の死亡率が男児より高い。(ex、バングラデシュ、ハイチ、ネパール、パキスタン、ペルー、フィリピン、シリア)
- (5) 家庭内暴力が多くの国であり、その犠牲になるのは多くは女性である。花嫁が持参金を支払わなかったために殺されるなどの伝統的慣習が根絶されておらず、インドに

において1987年に1,786件を記録している。

- (6) 成人女性の文盲率は依然として高く、特に地方において率が高い。1970年から1985年の間で文盲の女性は5,400万人増加した。一方の男性の増加数が400万人であるのに比較して多くなっている。アフリカとアジアのほとんどの地域では、25歳以上の女性の4分の3が文盲である。
- (7) 世界の1,400万人いる亡命者のうちのおよそ70～80％が女性と子供である。
- (8) 20年前と比べて、女性が生涯のうちで結婚している期間、産む子供の数、子育ての期間が減ってきている。結婚の時期は遅くなり、離婚が増えている。また、女性が家長である世帯が増加しており、男性が家長である世帯より貧しくなりやすい。
- (9) 少なくとも40か国では、議会の議員に占める女性の割合は4パーセントに満たない。また、約100か国においては、大臣レベルの役職に就く女性がいない。

## 8 第35回国連婦人の地位委員会

### 1. 概 略

1991年2月27日から3月8日まで、ウィーン国際センターにおいて、第35回婦人の地位委員会が開催された。今回は、45か国のメンバー国、36か国のオブザーバー国、国際機関、専門機関、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。我が国は同委員会のメンバー国となっており、有馬真喜子代表他が出席した。

今回の委員会においては、「国連及び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」、プライオリティー・テーマ(1)平等：弱い立場にある婦人（婦人の移民を含む）(2)開発：開発過程への婦人の効果的統合のための国内的、地域的及び国際的機構（NGOを含む）(3)平和：難民及び避難民の婦人と子供などの議題について審議が行われ、合計16本の決議案が採択された。

### 2. 主要な議題

#### (1) プライオリティー・テーマ

各国とも難民問題への関心が高く、日本の緒方貞子氏が女性で初めての国連難民高等弁務官に就任したことについて評価するステートメントが多かった。また、日本はスウェーデンが提案した「難民及び避難民の婦人と子供」についての決議案の共同提案国となった。

#### (2) 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

この議題の中には1995年の世界婦人会議についての事項が含まれており、これが今回の最大の議題となった。

会議の開催地については、当初、オーストリアが立候補し、国連の財政事情等を考慮すると、婦人問題を直接担当する事務局（婦人の地位向上部）の所在地であるウィーンに決定するかと思われていたが、今委員会の開催直前に中国が立候補の意志を表明した。結局調整がつかず、議長決定案という形で、決定を次期婦人の地位委員会まで延期することとなった。

また、会議の内容については、まず、名称が「第4回世界婦人会議：平等・開発・平和への行動」（仮訳）に決定した。更に、国内レベルで世界婦人会議をPRする

ために副題を利用できることとなった。その他、世界婦人会議の目指すべき成果として、以下のことが提案された。

- ① ナイロビ将来戦略実施第2回の見直しと評価
- ② ナイロビ将来戦略の実施を一層促進するための行動計画の作成（婦人の地位向上にとって障害となると確認された限られた数の問題を含む。）
- ③ 行動計画中に目標、できれば数量的目標を設定するとともに、ナイロビ将来戦略のペースを早めるような簡潔でかつ行動を目的としたガイドラインを作成すること

### 3. 決議案

今年は16本の決議案が採択され、そのほとんどが、コンセンサスによる採択であった（第1表）。

#### 第35回婦人の地位委員会 メンバー国リスト

- ア ジ ア (11) : 日本、バングラデシュ、中国、サイプラス、インド、インドネシア、イラン、マレーシア、パキスタン、フィリピン、タイ
- ア フ リ カ (13) : ブルギナ・ファソ、コート・ジボアール、エジプト、ガーナ、レソト、モロッコ、ナイジェリア、ルワンダ、スーダン、ウガンダ、タンザニア、ザイール、ジンバブエ
- ラ 米 (9) : パナマ、ブラジル、コロンビア、コスタ・リカ、キューバ、エクアドル、グアテマラ、ジャマイカ、メキシコ
- 西欧その他 (8) : オーストリア、カナダ、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデン、トルコ、米国
- 東 欧 (4) : チェコスロヴァキア、ウクライナ（ドイツ統一に伴う旧東独の議席を補充）、ポーランド、ソ連

第1表 第35回婦人の地位委員会における主要採択決議（決定）案一覧

| 議 題                                                                                                                              | 決議（決定）案略称                      | 表決結果                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 議題3<br>国連及び国連システムに関する<br>プログラム作成と調整                                                                                              | 事務局における婦人の地位向上                 | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | プログラム及び計画事項                    | コンセンサス                           |
| 議題4<br>「婦人の地位向上のためのナイ<br>ロビ将来戦略」の実施に関する<br>モニタリング                                                                                | 婦人の地位向上促進のための協力                | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | アパルトヘイト下の婦人と子供                 | 賛成32<br>反対1（米）<br>棄権9<br>（含わが国）  |
|                                                                                                                                  | 女子差別撤廃条約                       | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | パレスチナ婦人の状況                     | 賛成28<br>反対1（米）<br>棄権13<br>（含わが国） |
|                                                                                                                                  | 婦人に対するあらゆる形態の暴力                | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 1995年の世界婦人会議の開催地問<br>題に関する議長決定 | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 1995年の世界婦人会議のタイトル<br>（決定案）     | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 1995年の世界婦人会議の準備                | コンセンサス                           |
| 議題5<br>プライオリティー・テーマ<br>平等：弱い立場にある婦人（婦<br>人の移民を含む）<br>開発：開発過程への婦人の効果<br>的統合のための国内的・地域的及<br>び国際的機構（NGOを含む）<br>平和：難民及び避難民の婦人と<br>子供 | 婦人の地位向上のための国内的、<br>地域的及び国際的機構  | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 婦人と開発                          | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 障害を持つ婦人                        | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 難民及び避難民の婦人と子供                  | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 婦人とエイズ                         | コンセンサス                           |
|                                                                                                                                  | 婦人の移民労働者                       | コンセンサス                           |

## 9 OECD／経済における婦人の役割作業部会第16回会合

OECDの労働力社会問題委員会に設置されている標記会合が平成3年4月22～24日の3日間にわたって、パリのOECD本部で開催された。議長はカナダのケイ・スタンレー氏が務めた。主な議題は、ハイレベル専門家会議（議題5）、婦人と雇用再構築（議題6）、労働市場政策の新しい枠組みの実施（議題7）、教育訓練（議題9）、将来活動（議題11）等である。各国の意見等は次のとおりである。

### 1. ハイレベル専門家会議（議題5）について

事務局の方から、ハイレベル専門家会議の報告書は今年の夏までに確定する予定であること、また、本会合のレポートはハイレベル専門家会議報告のバックグラウンドとなるレポートとして、共に印刷物にまとめられること等の説明があった。

### 2. 労働市場政策の新しい枠組みの実施（議題7）

事務局よりの説明で、公共職業安定機関について、日本を含む4か国のクロス・カントリーレビューを実施すること、日本においては女子労働力率が低いようであるが、女子の再雇用に関するプログラム等に注目したい等の発言があった。また、各国よりは、各国の職業安定機関の抱える問題点等についての紹介がなされた。

### 3. 婦人と雇用再構築（議題6）

この議題において、作業部会のレポート案が示され、各国から意見が出された。これが印刷物としてまとまることとなる。

#### (1) 労働市場への参加（第2章）

事務局の方より、①各国別の状況をいくつかの指標により分析し、労働市場における女子労働の位置を示したこと、②女子労働力は若年層及び高年齢層において率の低下が生じているが、その他の層では上昇していること、③統計より女子にパートタイム労働が多いことが明らかであること等の紹介がなされた。

各国からは、産業に関連した分析がなされるべき（フィンランド）、1人親家庭の分析が必要（ベルギー）等のコメントが出された。

#### (2) パートタイム労働（第3章）

最初に、本章草案を準備したドイツのコンサルタントであるメイヤー氏より、本章の概要について、①パートタイムの定義は国によって異なり国際的統一が難しい

こと、②労働組合の中にはパートを除外する動きもあること等の説明がなされた。

各国からのコメントには、パートタイム労働を否定してはならない（オーストラリア、英国、オランダ、日本他）という意見の外、各国の事情として、①自国内では高齢化が進展しており、完全な年金生活でなく半分の労働、半分の年金を勧めており、男性にとってもパートは有益（フィンランド）、②パート労働者が諸事情からフルタイムを選択できない状況にされていることが問題（カナダ）等があげられた。

### (3) 労働市場における機会均等施策（第6章）

事務局より、各国の均等施策の1980年代の推進状況等についての説明がなされた。

各国は、この草案を支持するとの見解が大半であったが、個別には、①育児休暇も重要だが、保育施設の整備や女子に対する訓練など周辺環境の整備にポイントが移りつつあること（ドイツ）、②男性の家事労働への協力が重要（ノルウェー）、③今年の4月10日にイタリアのポジティブ・アクションを含む均等関連法が議会で採択された（イタリア）等のコメントがなされた。

## 4. 教育訓練（議題9）

事務局より、雇用作業部会における議論の状況が紹介され、特に、Further Education and Training の分野について、女性にとって訓練の効果がどの程度あるかという結果に注目してほしい旨の発言があった。また、数か国より、教育訓練は女子労働を高めていく上で重要であるとの認識の発言がなされた。

## 5. 将来活動（議題11）

(1) スウェーデンより、“女性の活動と健康”という名称でのパネルの設置についての提案があり、各国よりは、オランダ、オーストラリア、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド他より参加の意向が示され、ドイツからは、パネルは政府代表でなくエキスパートが参加すべきとの意見が述べられた。

(2) 労働大臣レベルの会合の前に拡大役員会議を10月3・4日に開催したいとの提案が議長よりなされ、了承された。拡大役員会議には、作業部会メンバー国すべてが参加を呼びかけられるとの説明があった。

## 10 レディース・ハローワークの開設について

労働省では、育児・家事等の制約条件を抱える女性の就職活動を強力に援助するために、平成3年度において、「レディース・ハローワーク事業」を創設することとし、事業実施の皮きりとして、大阪において7月1日から試行的に業務を開始した。

本事業は、明るい雰囲気 で女性が気軽に仕事の相談ができる、これまでと「一味違った安定所」をめざすもので、本年秋には、東京においても業務を開始する予定である。

### 1. 事業の趣旨

近年、女性の社会参加意欲の高まりには顕著なものがみられるが、職業意識についてみても、育児終了後再び職業を持ちたいとする者が増加するなど、職業生活の中にその能力を有効に発揮したいという希望を持つ女性が増加してきている。

しかしながら、現在の社会環境の中において、女子労働者は、育児・家事・老人介護の負担を負わなければならない等、就業する上での様々な制約条件を抱えるために、直ちに就職できない者が相当数にのぼると考えられ、また、職業的中断が長期にわたったため、過去の技能が陳腐化して希望の職業に就けそうもないことや再就職にあたっての心理的抵抗感があるために無就業状態に留まっている者も多いと考えられる。

一方、今後の労働市場の動向に目を転じてみると、若年人口の減少に伴って労働力供給の伸びの鈍化が予想されており、今後の労働力需給調整を円滑に進めていくためには、高年齢労働力の活用と同時に、女子労働力の積極的活用を図ることが、重要な課題となっている。

このようなことから、労働省としては、平成3年度において、女子の就業希望登録、離職期間中の職業情報の提供、講習、きめ細かな職業相談・職業紹介等を内容とする「レディース・ハローワーク事業」を創設することとしているところであり、事業実施の皮きりとして、大阪において7月1日から試行的に業務を開始した。

なお、東京については、本年秋に渋谷駅周辺にてオープン の予定である。

### 2. 事業の内容

事業の具体的な内容は、各地域の実情に応じて柔軟に考えていきたいと考えている

が、その基本的な部分は以下のとおりである。

① 就業希望の登録（潜在労働力の登録）

すぐには就業できなくても、将来就業可能な女子就業希望者の方に登録をすすめ、その方々に対して、最新の職業情報、離職中の心構え等の就職活動の再開に必要な情報を提供することにより、再就職に対する準備を促進するとともに、レディス・ハローワークへの来所を促進する。

② 多様な就業ニーズに応じた職業相談

職業生活から離れていたことによって、職業能力や職業生活への適応力が減退したり、技能等が陳腐化している女子就業希望者について、計画的な就職活動をすすめるためのプログラム（雇用促進プログラム）を個人別に作成することなどにより、きめこまかな職業相談を行う。

③ 職業講習・職業訓練への積極的取組み

既存の公共職業安定所、公共職業訓練施設、婦人就業援助施設等で行う各種訓練・講習等との密接な連携を図ることによって、職業能力の再活性化、最新の技術・知識の付与を図る。

④ 求職ニーズに即した多様な職業紹介・個別求人開拓

様々な制約条件を抱える女子就業希望者の多様な求職ニーズに応じて、フルタイム・パートタイムへの紹介のほか、登録制度に基づく臨時的・短期的な就業へ随時紹介（スポット紹介）を実施する。この、スポット紹介は、育児休業の代替要員対策としても活用できると期待できる。

また、様々な制約条件を抱える女子就業希望者の多様な求職ニーズに応じて、積極的な個別的求人開拓を行う。

⑤ 女子の就職促進に資する事業主に対する指導・相談等

家事・育児等女子特有の制約条件を抱える女子就業希望者の就業ニーズに対応した企業の雇用管理の改善を進めるため、様々な好事例を提供しつつ、女子の就職促進に資する事業主に対する必要な指導相談を行う。