

(部 内 資 料)

婦 人 少 年 問 題 審 議 会

第 5 回

婦 人 勞 働 部 会 要 録 案

昭 和 39 年 3 月

婦 人 勞 働 課

婦人少年問題審議会

第5回 婦人労働部会要録

日 時 昭和 39 年 3 月 12 日

午後 2 時 ～ 5 時

場 所 日本労働協会会議室

議 題 「婦人労働力の有効活用について」

資 料 中間報告渡辺委員試案

出席者 (50 音順)

委員 長 内 委 員

中 山 委 員

縫 田 委 員

平 田 委 員

松 井 委 員

山 本 委 員

渡 辺 委 員

事務局

谷野婦人少年局長

大羽婦人労働課長

I 南会挨拶 部会長

II 汐々回婦人労働部会要録案の承認

III 審議

審議 1.

5-1 婦人労働力の有効活用に関する中間報告の扱いについて、

現在、厚生省の中央児童福祉審議会の保育制度特別部会において保育問題が審議されており、また労働省の賃金研究会からは賃金の面より労働力活用の問題が出ており、更に労働基準審議会においても労働時間の問題が取あげられようとしている等、当審議会に関連した問題の動きがある折なので、これまで審議した「家庭に責任を持つ働く婦人の問題」を中心にして、「婦人労働力の有効活用」についての中間報告を出すことに決定した。

5-2 中間報告の起草と形

中間報告は、労使、学識それぞれ一名宛の起草委員が出ることが理想であるが、各委員ともに多忙な時期であるため会長が事務局と話合つて起草することに話合いがなされた。

なお中間報告は審議会会長に提出する形とすることになった。

5-3 中間報告渡辺委員試案について、

中間報告提出については、その骨組となるものがあるれば起草し易いとの意図から、渡辺委員が予め作成した試案を本部会に提出し、審議にさきかけ、当試案にもとづいて次の問題点について説明を行った。

渡辺試案にもとづき渡辺委員説明（以下渡辺試案参照）
婦人労働について、今迄審議した事を斜にとおしてみることが出来ればと思い一つのオペレーションを試み、本試案としてまとめてみた。

婦人の層をA（若年労働者）B（中間層）C（中高年婦人労働者層）の3つに分類して、各層毎に課せられている家庭の責任をとりあげてゆきたい。（
中間報告渡辺試案 P5～P7 参照）

Aの若年婦人労働者を主として（P5）

若年労働者の雇用のうごきの中で、労基法の尊重が十分でない傾向も目立つから、たとえ移動がはげしくても、中小企業に働く若い労働者の職業意識を尊重して、あつかうべきである。ここにいう職業意識

とは前に忠誠心といったことである。

技能養成については、外国では国が行うので問題にならないが、我国の場合企業内で養成するとすぐに出てゆくことなどは、忠誠心と関係があると話されたことなどを含んでいる。

Bの中間層を主として (P6)

「育児の問題」「家庭に帰れという問題」

「家庭の中で、誰かを養うという人」

「専門職として働きたい人達で、これらが婦人ということ、で、阻害されること」等をあげた。

Cの中高年婦人労働者層を主として (P7)

職安のやり方に目にあまるものがあったので書いたが、職安の努力も大変である。

失対の婦人の問題は、再訓練されて、再就職する先は、家事サービスという、使用者の意識が最も低いところであるが、日雇の人は労働時間、賃金をはっきりしたところで働いていただけに問題があるう。

またこれはBの中間層の問題に入れる方が適當と思うが繊維関係から出された話であるが、工場労働者がBGに変わりたいということも放っておけないことだと

思う。20代、30代の定年という事はどのように扱ったらいいか。以上のような事を含めて、A.B.C.と年代別に分けてみたのである。

審 議 2

中間報告提出の決定に基づき、その骨子となる「中間報告の基本的な考え方」及び「中間報告にもり込む重点事項」等について意見が交換された。その項目、内容は次のとおりである。

I 中間報告の基本的な考え方

5-4 家庭に責任を持つ婦人の有効活用についての基本的考え方

。 39年度ILIO総会の議題として予定されている「家庭の責任をもつ婦人の雇用」についての一般原則。

。 家庭の機能の尊重と労働条件の整備等。

。 社会保障の問題

5-5 家庭責任について

5-6 家庭責任を持つ婦人の区分

5-7 中間報告の基本的な考え方として提出された意見のまとめ

Ⅱ その他中間報告にもり込む重点事項

- 5-8 労働市場の需給関係
- 5-9 若年定年の問題
- 5-10 男女賃金格差
- 5-11 パートタイム雇用の問題
- 5-12 失対女子の轉職と訓練
- 5-13 婦人労働力のダンピング
- 5-14 母性保護について

1. 中間報告の基本的な考え方

- 5-4 家庭に責任を持つ婦人の有効活用についての基本的な考え方

。 39 年度 ILO 総会の議題として予定されている
「家庭の責任を持つ婦人の雇用」についての一般原則

(1) 婦人の有効活用についての基本的なものとは何か。

ILO の報告の中ではどのようなになっているか(学識)

(2) ILO の報告の中では

A 婦人の働く権利を保障し、それを最も有効に活用すべきであるということ。

B 婦人である者が、誰でも経済的な理由で、家庭

の外で働くことを誰からも強制されない。しかし自分が働くことを欲する時は、それが保障されなければならない、その裏づけとして社会保障、男女平等が述べられている。（事務局）

。 家庭の機能の尊重と労働条件の整備等

(3) 女性には女性特有の家庭の問題があるので、これを軽視しないという事が大事なことである。労働者に保障されている法の権利を前提として、中間報告に盛り込まれればよいと思う（使）

(4) 家庭を持っている婦人が働くことによって、家庭の機能を、くずされないような働き易い条件が整備されなければならない（学）

(5) 家庭の責任は男子にもある。家庭の責任が女だけに強調されると、いろいろな問題が出るので、働くという事が前面に出なければならない。婦人が働くことによって、家庭の機能が阻害されないように、労働条件が高まらなければならない。又、働きたい者には、いつでも働けるような条件を整備することが必要と思うので、これを基本にして行けばよい

（ 労 ）

- (6) 女子自身が、社会的にも、経済的にも阻害条件がなければ、職場に進出したいという場合に、もっと進出できるような状態を、ここで打出してもよいと思う。
- (7) 中高年令層に対する需要が、増加した場合、そのような人達が、労働市場へ出るについての阻害条件があるので、それを排除して行くのが必要である。(学識)
- (8) 日本の婦人労働者は、その大部分が若年労働者であるということが特徴とされているが、それは誇りにできない。外国では、未亡人も高年令者も働くのが普通になっている。日本にも、中高年層が進出できるような条件を作りあげることが、重要である。(労)
- (9) 日本でも、若年者が得られない為に中高年者を使うことが、経済の立場から出て来たが、女の側から云えば、経済の面からだけでなく、働ける立場が守られなければならないと思う。それが労働の立場だと思う。

(学識)

。 社会保障の問題

- (10) 働きたい人があっても、仕事があればどうにもならない。

社会保障を拡充させることによって解決出来るので

はないか (学識)

(11) 社会保障を強調して貰いたい。 (労)

(12) 働きたくても、働けない環境におかれている人に対する対策を入れる (使)

(13) 児童手当の取扱いについては、関連はあるが、厄介な問題である。児童手当は最賃の低さを補うために、最賃制と結びついたものではないだろうか

(学識)

(14) 児童手当は家族手当と同じ考え方だと思う。児童手当は、家庭に責任を持った婦人を雇用する方からすれば、プラスにならないと思う。国が出すとなれば別だが (使)

5-5 家庭責任について

(15) 家庭責任ということを、どのように考えたらよいか。

家庭の責任は男も女も平等であるが、家事や育児、経済的な面といろいろなに分れているので、それらを取りあわせるか、それとも漠然と「家庭の責任」としておいた方がよいか。 (学識)

(16) 家庭の責任について、今まで育児、家事などに

については話し合われたが、経済的な事は余り話し合
れなかった。 (争務局)

5-6 家庭責任をもつ婦人の区分

(7) 未亡人と、夫婦揃っている場合とでは、家庭の責
任は違っている。夫婦揃っている場合と、そうでない
場合の区別があつてよいと思う。

又、同じ女子でも、未婚者の場合、既婚者の場合、
未亡人の場合など条件が違ってくるので、それぞれお
かれている生活環境により条件を考えたらどうか

(学識)

(8) 今までには親が子供を養う問題のみ強調されたが、
子が親をみているという新しい段階の婦人の問題もい
れるのは新鮮味があつて強調事項としてあげてもよい
と思う。 (学識)

(9) 働く婦人の大部分は、若い未婚者であるが、今こ
こで話されていることは、残ってしまった人達の問題
のように思われる。

組織労働者、未組織労働者がいるが、後者の中には、
中高年者が多い。いろいろ組分けが出来ると思うが、
別けると問題のつかみ方がはっきりすると思う。(使)

(20) 一般に腰掛的といわれる若い年代と、30 ぐらいの独身の婦人も多くいるので、余りはっきり区別をすると 30 ぐらいの独身の方は、取残されてしまう。この年代の方は、割合に管理者が多く、そこをとり残したくない。

西洋には父を亡くして母親と一緒にいる 25 才～40 才位の婦人が多いが、西洋のように老令保障が進んでいるところでさえこの様な人が多いのであるから、日本の場合はもっと深刻であると思うが、年令別に問題を別けると、このような人はとり残されてしまうと思う。

もっと社会保障が進めば、その人も結婚なり、専
門職につけるかも知れない (学識)

5-7 中間報告の基本的な考え方として提出された
意見のまとめ。

これまでの発言からみて基本的な考え方の中に「
就職上の阻害条件を排除すること」その後「家庭
の責任と保育問題」「パートタイム問題」等細目に
わたってとりあげるといふことではどうか。(学識)

II その他中間報告にもり込む重点事項

5-8 労働市場の需給関係

(21) 日本の労働市場の中の女子労働者の役割の見通しをもって、その上に立って考えることが必要である。

労働市場が男子労働者でやれるという事であれば、また違う (学識)

(22) 需給関係が変れば、自動的に改善されてゆくということか。 (学識)

(23) 需給関係のいかににかかわらず、女性がどうしても働かなければならないという立場はわかるが、需給面がどう変わるかという見通しが必要 (学識)

(24) 需給関係によって女子の立場が規制されることは仕方がないが、労働の立場としては、女の方の希望(労働条件の整備、阻害条件の排除等)を出してもよいということを確認してほしい (学識)

5-9 若年定年の問題

(25) 20代 30代の若年定年にキーパーチマーがとりあげられたが、最近では延長しろということだと思いが、キーパーチマーの他に、どのようなものがあるか。

(学識)

(26) 定年を伸すという事の交渉の中に、結婚退職が取引の条件に出されたりしている。全体としては、婦人

労働者の勤続は、伸びる傾向にあると思うが、伸びるからこそ定年でおさえたいということになるのではないか。50 までの女子は、今少しなかったが、近頃これらの婦人がふえて来た、そうすると賃金が高くなって来るので、問題になって来る（事務局）

(27) 若年定年はバス関係や、組合のないところに多い。はっきりした定年の年令をいわず、結婚退職、出産退職ということで就業規制に出されている。

春斗では、女子の定年制が問題としてとりあげられている（労）

(28) 婦人労働課でした調査（37 年度）では、30 人以上の事業所で定年制の男女差がある事業所の割合はそれほど高くはない。（18%）（事務局）

(29) 大企業では賃金体系の手なおしによって格差はだんだんなくなると思う（学識）

(30) 経済の力で差をなくしてゆくのではなく、それに対抗して、人権の尊重を打出して、差をなくしてゆくのであれば、なかなか進まないと思う。

（学識）

5-10 男女賃金格差

(31) 初任給は上っているが、男女差がある。仕事をしないうちから男女差をつけるのは、基本的に問題だと思う。

中卒、高卒でも初任給に差がある。(労)

(32) 大学出は同じ仕事をしていれば、初任給の差がないと思う。(使)

(33) 化学関係、食料品関係に差が目立つ。(労)

(34) 高卒の場合、1,000 円位差がある。(事務局)

(35) 女子と男子と賃金を同じにしろというのは難しい。男子と女子は入社試験から違う。(使)

(36) 貿易関係などでは、仕事の関係で差がつけられると思うが、組合の要求の中で、組合自身が差をつけて出しているところもある。食品関係に実例がある。

(労)

(37) 賃金については、基準法の範囲内でしていっただうか。(使)

5-11 パートタイム雇用の問題

(38) パートタイムの調査は3月一杯で、地方からの報告がある予定なので、まだ纏っていない。(事務局)

(39) パートタイムの定義を労働者として出しているか。

(学識)

(40) 定義がないので、今調べている。パートタイムは法律にもなく、また国際的にもはっきりしていない。(事務局)

(41) パートタイマーの失業保険は、どうなっているか。(学識)

(42) 水産業の季節的労働で、パートは、失業保険を適用している。(事務局)

(43) 9時へ16時迄の労働をパートタイムというのは、おかしい。

労働時間を日で決めるか、週で定めるか、月で定めるかにより、問題ははっきりすると思う。(学識)

(44) 中高年の雇用を、就職を促進するためにパートタイムをごちゃごちゃやったら、中高年の就職の機会さえなくなってしまう。最賃だけは守らせるといふことで、あとは自由にした方がよいと思う。

初任給の上昇とみあわせれば、15 ㌔位で2万円近い賃金を支拂うとなると、使用者は中高年者を使った方がよいと考えるようになると思う。(使)

5-12 失対女子の転職と訓練の問題

(45) 渡辺試案ク員の失対のところであるが、失対の

女子の平均年令は 52 才で非常に高いため、訓練さえ受けられない状態であるが、この問題をどうとり扱ったらよいか (労)

(46) 職安で扱う年令は 60 才ぐらい迄で、老人福祉法の対象者は、厚生省の方へ廻すようにしている。なお失対の訓練は年令を限っていない。 (事務局)

5-13 婦人労働力のダンピング

(47) 資格はあるが、賃金が低いため、資格にならないということも入れてはどうか、例えば、看護婦の資格があっても、賃金が低いので、掃除婦になるというようなものもある (学識)

(48) 最近電気関係の労働者が増加しており (農村からの中卒者が多い) 技術革新の中で機械に使われ、労働強化になっており、単純作業の上に低賃金である。このような状態では、仕事への意欲がわかず、早く結婚してやめたいということになる。これらの事もとりあげられればと思う (労)

5-14 母性保護について

(49) あとでとりあげることになっている母性保護については、この中間報告の中に、どの程度うたっておい

たらよいか。 今度の場合は、労基法の範囲にとど
めることにしたらどうかと考える。 (学識)

