

8-8-72

婦人少年室長図

(部内資料)

昭和41年度

婦人少年問題審議会

第1回

婦人労働部会要録

昭和41年9月

婦人労働課

婦人少年問題審議会

昭和×/年度 第/回 婦人労働部会

日 時 昭和×/年 9月 /×日 (水)

午後 /時 ~ 3時半

場 所 婦人少年局長室

出席者

委 員 井 村 委 員

岩 田 委 員

江 幡 委 員

古 閑 委 員

縫 田 委 員

平 田 委 員

山 本 委 員

事務局 高橋婦人少年局長

徳永婦人労働課長

司 会 平田部会長

「中高年令婦人の労働力有効活用
のための対策第4次案」の審議

1. 部会長あいさつ

過般の総会において、部会長をお引き受けすることとな
ったが、みなさまの御協力により本部会を有効にすすめた
と思うのでよろしく願います。

2. 局長あいさつ

かねて審議していただいております「中高年令婦人の
労働力有効活用のための対策」について、ほぼまとまった
ところかと存じますが、最終的なご検討をお願いしたい。

3. 「婦人労働課の業務について」婦人労働課長説明
(略)

※ 審 議

(1) 中高年令婦人の労働力有効活用のための対策(案)に
ついての経過説明

部会長 本案は、37年11月、婦人労働部会長より婦人

少年問題審議会会長あてに中間報告として提出した「
婦人労働力の有効活用について」(中間報告)の内容
にもとづき、この中から中高年令婦人労働力の有
効活用の問題をとりあげ、××年×月から××年×
月まで、×回にわたり審議を重ねてきたものであり、
前年度から継続されている事案である。

なお、本案は×月までの部会において出された意
見等にもとづき、事務局が関係諸機関と意見を調整
してとりまとめたものである。関係機関から出され
た意見等については、事務局から説明して頂きたい。

(2) 関係機関との意見調整部分について事務局から説明

(省 略)

(3) (案)の朗読

部会長 中高年令婦人の労働力有効活用のための対策(案)
についてご審議いただきたいが、はじめに全文の朗
読を事務局にお願いしたい。

——— 事務局全文を朗読 ———

(4) 意見交換

I. / わが国経済の発展と中高年令婦人の労働力

イ. 33%

事務局 有夫の婦人の全女子雇用者中に占める割合は33% (37年平均) から35% (40年平均) に上昇しているので訂正してほしい。

ロ. 消費生活の内容が変化し、また子女の教育費も増加するなど-----。

山本 働かなければ生活できないということもあるので、ここに生活が苦しいという表現を入れることはできないか。

事務局 「生活の必要から」と入れてあるが、これで判断できないか。

高橋局長 賃金が低いから働くということを強調すると、夫の賃金をあげれば女子は働く必要がないということとを誘発することになる。

古閑 生活の必要から現金収入を得る機会を求める婦人もいるということでどうか。

山本 無理にとはいわない。生活の必要からでよい。

I. 2. 中高年令婦人の雇用に伴う諸問題

ハ. パラグラフ④について

井 村 中高年令婦人が家事労働をしているうちに技能が低下し、社会の要求に応じられなくなっているということもあるが、十分な技能をもっていながら企業の方で受け入れてくれないということもある。能力がありながら再就職できないということを入れたらどうか。

経 田 ^{パラグラフ}④が「特に」ではじまるので ^{パラグラフ}⑤の説明のように考えられる。並列して書いた方がよい。

部会長 ^{パラグラフ}⑤では男女含めた中高年令者のことを云い、^{パラグラフ}⑥ではとくに女子のことをいっている。ニュアンスがちがってきている。

修正については事務局におまかせする。

二、中高年を一定の年令に限定せず

部会長 とりのぞいた方がいいのではないか。

江 幡 とりのぞくと35才以上になるのか。

高橋局長 社会通念上の中高年となり、はばのある考え方ができる。

江 幡 労働省で35才以上を中高年令者とする解釈があるので、とりのぞくと35才以上に限定されるおそれはないか。

高橋局長 中高年就職促進措置という分野でだけ35才と
いう行政上の線を引いているわけで別にきまりがあ
るわけではない。職業安定局では「中高年を一定の
年令に限定せず」を入れた場合、行政措置の年令を
もつときり下げよと云われることをおそれている。

部会長 とりのぞいてよいか。（全員了解）

II. / 一般原則について

ホ 能力を開発する方向に有効かつ積極的に活用するよう。

事務局 表現上の問題だが、有効かつ積極的に活用すると
たくさんならべているので少しくどすぎないか。

井 村 労働力有効活用という概念がよくわからない。

婦人労働者の能力を開発するための施策と、その
方向で活用するという施策はちがうと思う。婦人の
能力をいかしながら、開発していくという観点にた
てば、婦人の能力を開発するよう施策を推進すべき
で、それは活用ではなく婦人の労働力開発のための
施策となる。

全体から、社会や企業が中高年の労働力を活用し
ていくための施策を推進するように受けとれるかと

の点どうか。

事務局 活用の前に開発が前提としてある。

江 幡 「開発の方向で」とすればどうか。

井 村 活用に主眼をおくか、開発に主眼をおくかで問題
がちになってくる。今のままではどちらにも受けとれ
る。 開発する方向でとした方がよい。

江 幡 開発する方向で積極的施策を推進するとすればよ
い。

部会長 そのようにあらためる。

Ⅱ. Ⅱ 「中高年令婦人の就業分野拡大と、労働条件の向上に 必要な施策」について

^{パラグラフ} ^{パラグラフ}
へ. ノ3. ノ4について

事務局 前回までの案ではノ3とノ4が一項目になつてい
た。賃金部との調整で、ノ3については、年功序列
型賃金決定の慣行も勿論中高年令婦人の就職を困難
にしている要因ではあるが、この場合はむしろ、若
年労働力のみに依存し、中高年令者を中途採用しな
い生涯雇用慣行の方が問題ではないかということ
で、そのように修正した。ノ4については、男女同一賃

値、労働同一賃金の実現は大きな問題であり、とくに中高年令婦人の問題というより原則的なことなので、この際は削除した方がよいということであつた。

山 本 生涯雇用慣行ということばはつかいられない。生涯雇用慣行が婦人の就職を困難にするというのは適切な表現ではない。この場合は年功序列型賃金がよい。

事務局 現在の賃金体系の中に中途採用の中高年令者をはめこむと、能力が低くても高い賃金を払わねばならないので、中高年を雇わないというところが多い。しかし、これは、口実である場合が多く、企業としては真に人を雇いたければ賃金慣行の如何にかかわらずどんな方法でも採用するであろう。しかし現状としては、終身雇用の慣行が優勢なため、どんな無理をしても若年者を雇うという方針になっているため、中高年令者が採用されない。

部会長 年功型とか終身雇用というのはそれぞれの企業において実施しているが、そのことによって生じる中高年労働力雇用の障害面を是正するような対策を検討してほしいということだといひ。

井 村 雇用が新卒者に集中して中途採用を殆んどしない
という現状なので、その面からもっと中途採用を促
進するよう対策を検討するということか。

事務局 そのつもりだ。言葉がたりない。

井 村 雇用慣行が新卒者に集中し、中高年の就職を困難
にしているから中途採用するよう対策を検討すると
いうふうにあらためたらどうか。

部会長 そういう趣旨のことをもりこんで修正してほしい。

ト、医療の給付について

部会長 医療の給付でなく療養の給付ではないか。

江 幡 健保なみの取扱いをなさいということなので、

健保にあわせて療養にした方がいい。

Ⅱ. 3. 中高年婦人の就職、再就職の円滑化に必要な施策。

チ、「職員」について

山 本 女子職員とした方がよい。男子でも有能な人であ
ればいいが、全般的にみて女子はあらゆる面で不利
なので、あえて、女子を削除する必要はないと思う。

古 閑 女子の職域を拡大するというなら、中高年婦人を
訓練して配置すればよい。

高橋局長 女子と限定すると女子職員がサービスすることになるが、受ける中高年婦人の側から云うとサービスが限定されて、女子職員が配置されないで職業紹介を受けられないという逆効果が出てこないか。

部会長 できるだけ女子をということにしたらどうか。

(全員了解)

Ⅱ. 又、婦人労働者が家庭責任を円滑に果たすことを採助するため必要な施策

リ、「保育施設の増設」について。

山 本 乳児を預るところが少なく働く婦人の大きな問題になっている。保育施設に含まれるという解釈はできると思うが、絶対数が少ないので乳幼児施設も入れてもらいたい。

事務局 乳幼児施設も含めて保育施設という。

経 田 山本委員と同感。とくに乳幼児施設ということを入れてたらどうか。

部会長 特に乳幼児施設と入れよう。

(全員了解)

Ⅱ. 5 パートタイムの雇用条件の適正化のために必要な施策。

又、時間レートによる最低賃金額の設定などについて

事務局 賃金部との意見調整において、最低賃金のきまつている業種のパートタイマーについては、時間当りに換算してすでに実施されており、ここで「最低賃金額」と入れなくても、時間レートの設定でいいのではないかということになったがどうか。

部会長 とくに問題ないと思うがどうか。

江 幡 かまわない。

(案)のとりあつかいについて

部会長 昨年から継続の議案であるし、この辺で労働大臣なり関係大臣に建議でもしたらと思うがどうか。

総会は開かねばならないか。

高橋局長 総会の意志で建議するということになる。方法としては持ちまわり総会もある。

部会長 時間の余裕がなければもちまわりということにしたい。建議するということによろしいか。

全員了解

部会長 それでは、建議するということですすめることと

する。

今日、審議していただいた部分を修正した上で、
またあらためて御意見をうかがいたい。

あまり意見が多ければもう一度部会を開くが、と
くになければまかせていただきたい。

(全員了解)。

中高年令婦人の労働力有効活用のための対策（案）

（昭和 々ノ年 々月 々々日）
（婦人少年問題審議会、婦人労働部会）

近年、婦人労働者数の増加は著しく、今後も経済社会の進展に伴い、婦人の職場進出は強まるものと予想される。このため、婦人の雇用労働力としての重要性は増大してきており、婦人労働者が単なる代替的あるいは補充的な労働力としてではなく、その能力を有効に発揮できるようにすることが重要になってきている。

また、この傾向は、国際的にも見られるものであり、ILOにおいても各国における婦人労働者の増加、特に、家庭責任をもつ婦人労働者の増加の傾向を反映して、昭和 々ノ年には、総会において「家庭責任をもつ婦人の雇用」について勧告を採択している。

婦人少年問題審議会は、これら諸般の事情を考慮しつつ、昭和 38 年以来婦人労働力の有効活用についての審議を重ね、翌 39 年には中間報告を行ったところであるが、今般、現状において対策の必要に迫られている中高年令婦人労働力の有効活用の問題をとりあげて審議を行った結果、これに必要な

施策について以下のとおりの結論に達した。

I 中高年令婦人の労働力化に伴う諸問題

1 わが国経済の発展と中高年令婦人の労働力

① 従来わが国の婦人労働者の特色は、若年女子の結婚前の短期的就業であることがあげられていた。このため婦人労働者は企業の中で、補助的労働者として扱われ、一般に技能訓練、昇進の機会が少なく、また婦人労働者自身の側にも職業に対する意欲に乏しい面が指摘され、婦人労働者の多くが未熟練労働の地位にとどまる結果となっていた。

② しかしながら、近年の経済発展のなかで婦人労働者の性格には次のような変化が起ってきている。すなわち、30才あるいは40才以上の層の急速な増加に伴い、平均年令が上昇し、また結婚後も働く者の数が増加し、有夫の婦人の全女子雇用者中に占める割合は、 $\frac{33\%}{1}$ に達した。さらに女子の教育程度が向上した結果その職業分野も専門的、管理的な分野に徐々に拡大しつつあることも見逃すことが出来ない。

以上のような変化の背景にはさまざまな事情があるこ

とはいうまでもないが、先ず経済規模の拡大と発展に伴う労働力に対する需要の増大という点があげられよう。

- ③ 次に供給側の条件の変化として以下のことをあげることができる。すなわち、女子人口全体の中に占める中高年令層の増大、女子高等教育の普及等により、労働力の中において中高年令婦人の比重が高くなる必然性があるが、出産見数の減少と家事労働の合理化等による自由時間の増大に伴い、これら中高年令婦人が家庭の外に出て働くことは以前よりも容易となっている。一方消費^口生活の内容が変化し、また子女の教育費も増加するなど、現金収入の必要性は急速に増大しつつあるので、生活の必要から、あるいは生活水準の向上のため、現金収入を得る機会を求める婦人が増加する傾向は強まる。さらに、婦人労働に対する婦人自身および、社会一般の意識の変化も見のがすことができない。

- ④ なお、さきにのべたような婦人労働者の性格の変化は必ずしもわが国のみにもみられる現象ではなく、アメリカにおいても婦人労働者の高令化は数十年にわたって続いており、現在その平均年令は40才に達している。また、婦人労働者中の有夫者の割合は、1940年の30%から

1963年には62%に増加している。同様の傾向はイギリスその他ヨーロッパ諸国においても認めることができ、わが国でも今後ますますこの傾向は強まるであろう。
⑤ 中高年令婦人の雇用に伴う諸問題

⑤ わが国の労働力の需給関係は、従来の労働力過剰の状態から遠からず労働力不足基調に移行することが予想されている。従って長期的には、中高年令者の需要は増大することが予想されるが、現状においては若年労働力の不足にもかかわらず、求人が少なく求職倍率が高く、その就職しうる分野も比較的せまく就職の容易でない状況にある。

⑥ 特に中高年令婦人の就職については、職業経験がなく、はじめて就職する場合と、過去に職業経験をもっているが長く労働市場から離れていた後に復帰する場合とがあり、前者は全く技能をもたず、後者は以前有していた技能が現在の要求に応じられなくなっている場合が多く、そのため、就職が著しく困難となり、或は就職の分野が限定されることもしばしばある。

⑦ また、婦人の職業生活に関しては、婦人特有の問題があるが、特に、中高年令婦人の多くは、家庭管理、家事、

育児、病老者の看護等、いわゆる家庭責任を有しており、
このため職業生活を円滑に遂行してゆくに当って種々の
問題に直面し、家庭と労働に対する二重の責任を調和的
に果たすことに困難を感じているものが多い。

- ⑧ なお、家庭責任をもつ婦人にとっては、一日の労働時
間数、あるいは週または月の労働日数が少ないいわゆる
パートタイム労働が就業に便利であるところからこの雇
用形態は欧米諸国においてすでに広はんに採り入れられ
ており、わが国でも最近増加の傾向がみられる。しかも
そのパートタイマーの大部分は中高年令婦人によって占
められており、その労働の諸条件が必ずしも充分に整備
されていない状況にある。

以上のように中高年令婦人の雇用は増大する必然性が
ありながら、現状では多くの問題を伴っており、特にそ
の問題の特質から、中高年を一定の年令に限定せず、

以下のような対策を速かにこうずる必要がある。

Ⅱ 中高年令婦人の労働力有効活用のためにとるべき施策

Ⅰ 一般原則

- ① さきに述べたように、中高年令婦人の労働力はわが国

の経済の円滑な発展にとって重要な要素であるが、その活用にあたっては単に若年労働力の量的補充にあてるといふ考え方でなく、それぞれの婦人の特徴を尊重し能力^ホを開発する方向に有効かつ積極的に活用するよう施策を推進すべきである。また、これらの婦人の多くが家庭責任を有している実情にかんがみ、中高年令婦人が家庭と労働に対する各種の責任を調和的に果し、差別待遇をうけることなく、職業に従事することができるよう適切な対策をこうずることが必要である。

- ④ 次に婦人がその生涯の間に、次々に長期にわたり職業生活に従事するようになってきており、婦人労働者の職業意識と職業能力の向上がとりわけ必要である現状にかんがみ、学校教育から成人教育までを通じ、職業観の確立について特に留意するとともに、各人の能力を開発するための諸方策を強力にこうずる必要がある。。

政府は、中高年令婦人の労働に伴う諸問題に関する実態を把握し、適確な認識の上にたち、一般の理解と協力をえて、次に述べる施策を効果的に実施すべきである。
エ、中高年令婦人の就業分野拡大と、労働条件の向上に必要な施策。

- ①(1) 中高年令婦人の労働力としての特質を研究し、その適性と長所を明らかにして、これが周知をはかるための広報活動を行なうこと。
- ②(2) 中高年令婦人に適する職種を研究し、従来若年女子または男子のみを雇用している職種で、中高年令婦人に適する職種を選んでこれに配置するよう勧奨すること等により、その就職可能な分野の拡大をはかること。
- ③(3) わが国の生涯雇用慣行などが中高年令婦人の就職を、困難にする要因の一つと考えられる実情にかんがみ、これを検討すること。
- ④(4) 職務と賃金の適切なあり方につき検討し、同一価値労働同一賃金の実現を促進するための方策をこうずること。
- ⑤(5) 現在の健康保険法では妊娠出産に関する給付を分娩費として定率で行なっているが、これを一般の疾病負傷と同様、医療の給付として取扱うよう改善すること。
- なお、他の社会保険で妊娠出産に関する給付水準が健康保険法の給付水準に達しないものについては、その改善をはかること。

3. 中高年令婦人の就職、再就職の円滑化に必要な施策

⑭(1) 職業安定所に専門的知識を有する 職員を配置
す

し、適切な職業相談および指導を提供し、個々の婦人の適性、能力および家庭状況等に応じた職業紹介が行えるよう配慮すること。

⑭(2) 婦人少年室協助員を十分活用して職業に関する相談および指導の業務を充実すること。

⑭(3) 新たに職業に就こうとする中高年令婦人が利用しやすいよう職業訓練制度の運用をはかるとともに、職業を長期間中断した後再就職しようとする婦人に対し、その間の技能の後退をカバーするための再訓練コースを設けること。

⑭(4) 上記のような中高年令婦人に対し適切にして十分な職業情報を提供すること。

4. 婦人労働者が家庭責任を円滑に果たすことを援助するために必要な施策

⑮(1) 婦人労働者の育児負担軽減に必要な措置をこうずるため、就職および求職中の母親の数ならびに子供の数および年令と、就業中の保育方法に関する希望等につき調査を行ない、実態を明らかにすること。

㉔(2) 働く母親の立場を考慮し、地域の実情に即した 保
育施設の増設ならびに充実をはかること。

㉔(3) 保育施設の業務時間と母親の労働時間との関係を調節するよう適切な措置をこうざること。

㉔(4) いわゆる育児休職制度等、家庭責任をもつ婦人労働者に関係の深い職場の諸制度に注目し、これを検討すること。

㉔(5) 学令期に達した子供の下校後の保育のあり方について、検討を加え公的な学童保育施設の設置を促進すると共に、家庭にある主婦等による自発的保育活動を支持し、促進すること。

㉔(6) 保護者の参加を求める学校の行事等に、働く母親の参加を容易にするため、その開催の時間を考慮するなど、必要な措置をこうざること。

㉔(7) 婦人労働者の家事負担を軽減するため、家事援助制度の実現をはかり、合理的料金により家事援助者を依頼できる方法をこうざること。

㉔(8) 屑芥処理、公共料金徴収、地方事務取扱い等に関する考慮を促すなど、家庭責任をもつ婦人が就業に困難を感じることはないよう社会的環境の整備につとめる

こと。

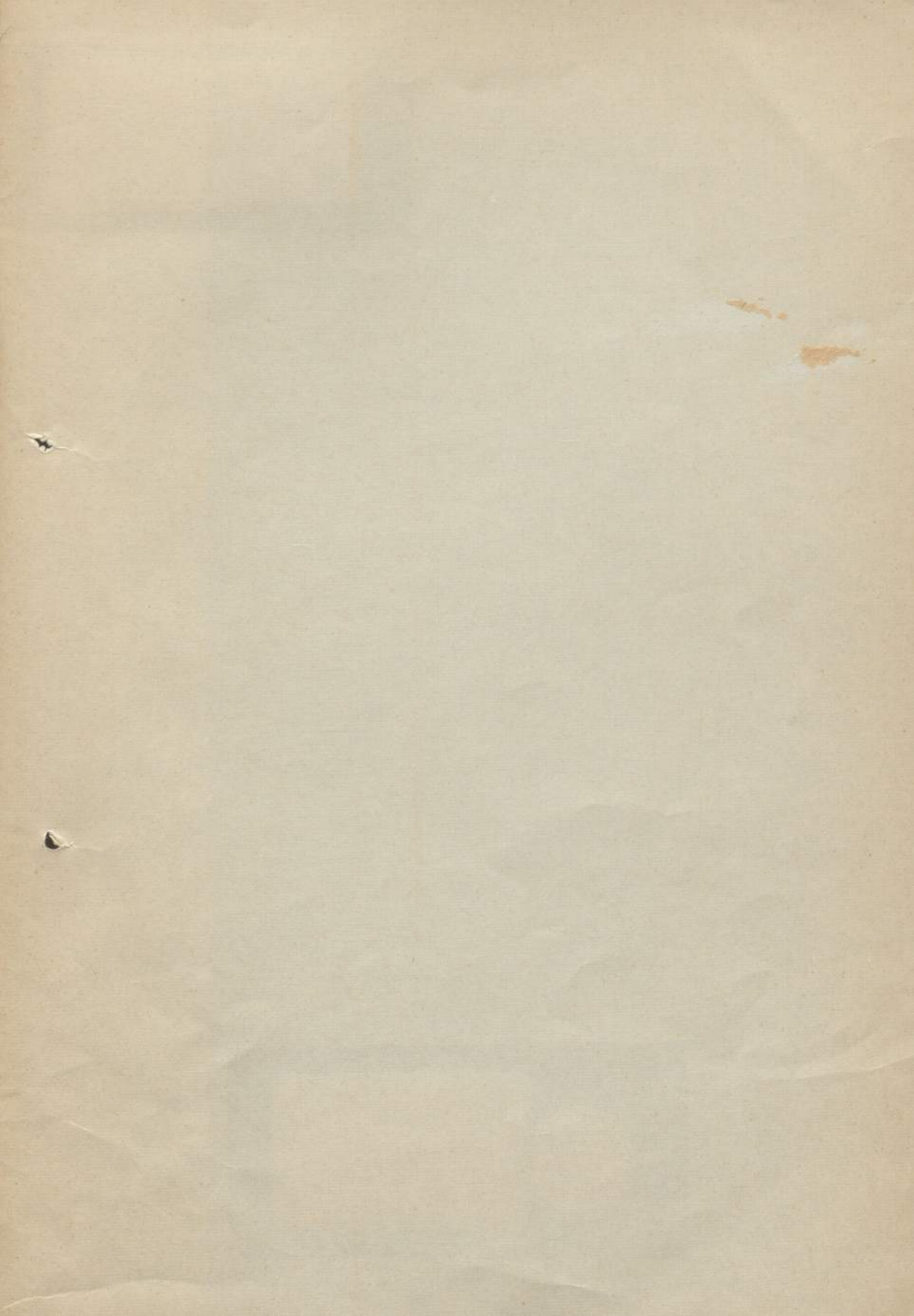
- ②⑧(9) 働く母親の家事負担を軽減するための総合的な施設を設置すること。

5. パートタイムの雇用条件の適正化のために必要な施策

- ②⑨(1) パートタイム雇用に関しては、実態もまだ十分明らかでない現状にかんがみ、パートタイム労働者の雇用分布、労働条件、労働環境等に関する調査を継続して行なうこと。

- ②⑨(2) パートタイム労働者の労働条件の向上のため、時間^又レートによる最低賃金額の設定など労働条件の明確化をはかること。

- ②⑨(3) パートタイム労働者についても、一般の労働者と同様、職業意識、契約意識をたかめることが、その労働条件向上のため必要である実情にかんがみ、これに関する啓蒙活動を行なうこと。



GAa1/1

8-8-72



女性と仕事の未来館



00967617