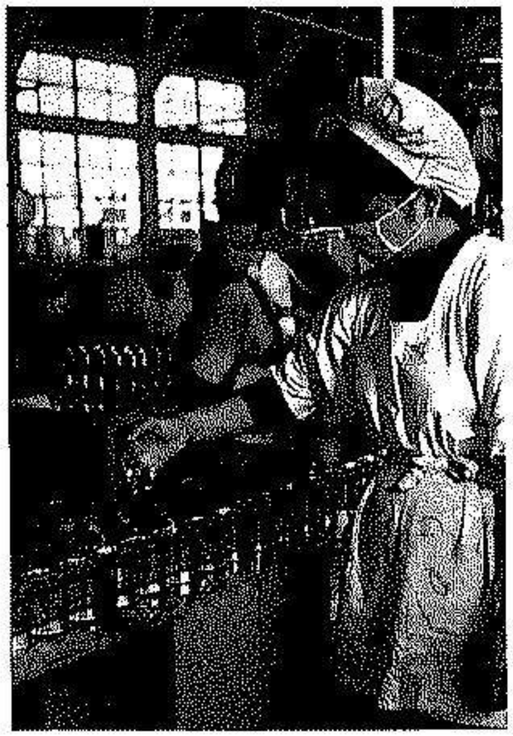
婦人労働調査資料第34号

水産食料品製造業の女子労働者

—実態調査報告—

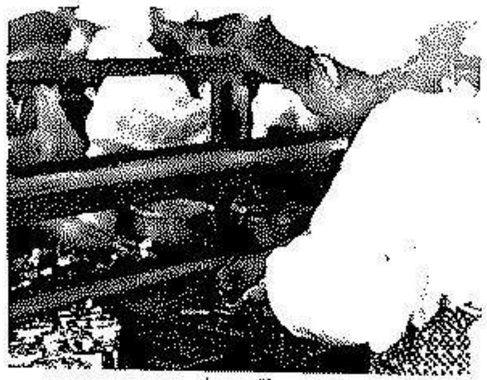
1958年6月

労働省婦人少年局



罐詰蒸し上げ

水　洗



肉　詰

液注入

洗　仙

はしがき

婦人少年局では例年、婦人労働者が多く働いている産業または職業における婦人労働の実態調査を行い、その結果をとりまとめて婦人労働の基礎資料としてまいりましたが、今回は水産食料品製造業、そのうちでも水産かん詰製造業およびその他の水産食料品製造業（ねり製品、干魚介類、水産物つくだ煮等）における婦人労働の実態を調査いたしました。

食料品製造業は全製造業中、紡織業についで婦人の多い産業ですが、そのなかでも水産食料品製造業はとくに労働者総数のうち婦人が約半数をしめており、その数は1955年国勢調査によりますと全国約5万人となつています。この産業は事業の性質上他の産業とは異なつた労働慣行をもち、そこに働く婦人も比較的年長者が多く、いろいろな面で特殊な婦人労働の問題がみられます。

この調査は水産食料品製造業に働くこのような婦人の実情を雇用、労働条件、保健、職場施設、日常生活、組合活動などの各面から綜合的に明らかにしようとしたもので、この報告書が水産食料品製造業における婦人の労務管理や職業指導にあたられる方々の御参考になり、婦人労働者の労働保護が一層充実され、その職業上の地位をたかめるためにお役に立てば幸です。

おわりに、この調査の実施にあたり、多大の御援助と御協力を賜わつた労使の方々に対し、心から感謝の意を表する次第であります。

1960年2月

労働省婦人少年局

水産食料品製造業の女子労働者

—実態調査報告—

目　　次

はしがき
序
I　調査の概要……1
1. 調査の目的……1
2. 調査の対象及び調査方法……1
3. 調査期日……2
II　調査結果の概要……2
各　論
第1部　水産食料品製造業における女子の雇用……11
第1章　水産食料品製造業における女子労働者の特性……11
1. 男女の構成状況……11
2. 産業別（細分類）部門別分布状況……12
3. 通勤，住込，寄宿……13
4. 年　　令……14
5. 勤続年数……16
6. 扶養家族……17
7. 学　　歴……18
第2章　女子労働力の給源……18
1. 出身地と就業地……18
2. 家族に関すること……18
イ. 配偶関係と子供……18
ロ. 家族と家計……22
3. 女子労働者の経済生活の形態……23
4. 就職理由および就職経路……25
イ. 就職理由……25
ロ. 就職経路……25
第3章　女子労働者の採用……26
1. 募集状況（募集と採用方法）……26
2. 募集時期……26

3. 採 用 条 件……27
第4章 女子の臨時労働者（季節的労働者）……29

第2部 水産食料品製造業女子労働者の労働条件……34
第1章 就 業 規 則……34
第2章 女子労働者の労働時間、休憩、休日……34
1. 労働時間（平時、繁忙時）……34
イ. 交 替 制……34
ロ. 勤 務 時 間……36
ハ. 労 働 時 間……39
ニ. 労 働 日 数……42
2. 休憩（平時、繁忙時）……43
イ. 昼食休憩時間……43
ロ. 昼食時以外の休憩時間……44
3. 休日（平時、繁忙時）……44
イ. 事業場の休業日……44
ロ. 労働者の休日……46
ハ. 年次有給休暇……47
第3章 女子労働者の給与……48
1. 給与形態と体系……48
2. 現金給与額……50
イ. 概 況……50
ロ. 年令と給与……53
ハ. 勤続年数と給与……55
ニ. 扶養家族数と給与……56
3. 現物給与……57
4. 閑散期の給与……58
5. 初 任 給……60
6. 昇 給……62
7. 賞 与……63
8. 退職金と停年……66
イ. 退 職 金……66
ロ. 停 年……68
9. 女子の結婚による解雇……69
10. 臨時労働者の給与……69
第4章 母 性 保 護……71

1. 生 理 休 暇……71
2. 産前産後の休業……74
3. 育 児……78

第3部 水産食料品製造業の女子労働者の保健……81
第1章 女子労働者の健康管理……81
1. 医 務 室……81
2. 衛生管理者……81
3. 健 康 診 断……82
第2章 女子労働者の疾病と災害……83
1. 疾 病……83
2. 災 害……84
3. 長期欠勤者及び月別平均欠勤率……85

第4部 水産食料品製造業女子労働者のための施設等……88
第1章 作業環境概況……88
第2章 福 祉 施 設……90
1. 現場施設等……90
イ. 食事をとる場所……90
ロ. 更 衣 室……91
ハ. 休 憩 室……92
ニ. 休息用椅子の設置……92
ホ. 浴 室……93
ヘ. 食事の支給状況……93
ト. 作業衣等支給状況……94
2. 女子宿泊施設……95
イ. 施設の種類……95
ロ. 室 代……97
ハ. 施設の概況……97
1) 設備の状況……97
3. その他の福祉施設等……99
第3章 社 会 保 険……100
第4章 親 睦 会 等……101

第5部 住込、寄宿女子労働者の生活……103
第1章 寄宿舎規則……103
第2章 自 治 組 織……103

第3章　食事の状況……103
第4章　休日の生活……105

第6部　水産食料品製造業の労働組合と女子労働者

第1章　労働組合の概況……106
1. 組合組織状況……106
2. 組　合　員……106
3. 組合役員……108
第2章　婦人部等に関する概況……109
1. 婦人のための組織……109
第3章　組合の中の婦人の問題……110
1. 労働条件……110
2. 職場施設……110
3. 組合活動に対する女子組合員の態度……111

附　録

調査票
1. 様式A　個人別調査票（男女常用労働者）……115
2. 様式B　個人別調査票（女子労働者）……116
3. 様式C　事業所調査票……120
4. 様式D　労働組合調査票……136

統計表目次

表1　産業細分類別、規模別、男女別労働者数……11
表2　規模別、部門別、男女別労働者数……12
表3　産業細分類別、男女別、臨時労働者数（季節的）……12
表4　規模別、男女別労働者数……12
表5　産業細分類別、規模別、男女別労働者数……12
表6　規模別、部門別、男女別労働者数……13
表7　規模別、男女別、寄宿、住込及び通勤常用労働者数……13
表8　規模別、男女別労働者の平均年令……14
表9　規模別、部門別、年令階層別女子労働者数……15
表10　規模別、男女労働者の平均勤続年数……16
表11　規模別、勤続年数階層別女子労働者数……16
表12　規模別、男女労働者の平均扶養家族数……17
表13　規模別、扶養家族数別女子労働数……17
表14　部門別、学歴別、男女別労働者数……18
表15　出身地別女子労働者数……20
表16　規模別、配偶関係別女子労働者数……19
表17　子供の有無別、配偶関係別既婚女子労働者数……19
表18　規模別、子供の年令階層別既婚女子労働者数……22
表19　家族人員及び家族中の有所得者数別女子労働者数……22
表20　家計の主支持者別、女子労働者数……23
表21　家計の主支持者の職業別女子労働者数……23
表22　規模別、経済生活形態別女子労働者数……23
表23　規模別、家計補助金額別女子労働者数……24
表24　規模別、勤務状況別、就職理由別女子労働者数……25
表25　規模別、勤務状況別、就職経路別女子労働者数……26
表26　規模別、募集方法別事業場数……27
表27　規模別、募集の時期別事業場数……27
表28　規模別、男女別、採用条件項目別事業場数……28
表29　規模別、産業細分類別、季節労働者の有無別事業場数……29
表30　規模別、男女別、1事業場当り平均季節労働者数……30
表31　規模別、男女年間季節労働者延数別事業場数……30
表32　産業細分類別、規模別、季節労働者の雇用時期別事業場数……31
表33　産業細分類別、規模別、雇用時期別年間女子季節労働者延数……32

表34 規模別、季節労働者の雇入れ状況別事業場数……33
表35 規模別、季節労働者の募集方法別事業場数……33
表36 規模別、就業規則の有無別事業場数……34
表37 規模別、交替制の有無別事業場数……35
表38 規模別、平時繁忙時別及び勤務時間別事業場数及び平時繁忙時の平均勤務時間数……36
表39 規模別、勤務時間別女子労働者数……37
表40 規模別、平時繁忙時別、出勤時刻別事業場数……37
表41 規模別、出勤時刻別女子労働者数……38
表42 規模別、平時繁忙時、退出時刻別事業場数……38
表43 規模別、退出時刻別女子労働者数……39
表44 産業細分類別、規模別、部門別男女労働者1人1カ月平均労働時間数……40
表45 規模別、1カ月間の午前5時以前出勤状況別女子労働者数……41
表46 規模別、1カ月間の午後10時以後退出状況別女子労働者数……41
表47 産業細分類別、規模別、部門別男女労働者の1人1カ月平均労働日数……42
表48 規模別、平時繁忙時別1事業場当り1日平均休憩時間数……43
表49 規模別、平時繁忙時別、昼食休憩状況別事業場数……43
表50 規模別、平時繁忙時別、昼食休憩状況別事業場数及び平均休憩時間数……44
表51 規模別、平時繁忙時別、その他の休憩時間の有無別及び平均休憩時間数……45
表52 規模別、事業場の休業日数別事業場数……45
表53 規模別、労働者の平時繁忙時別、休日の有無別事業場数……46
表54 規模別、部門別、1カ月間の休日日数別女子労働者数……47
表55 規模別、年次有給休暇規定の有無別事業場数……47
表56 部門別、男女別、給与形態別事業場数……48
表57 規模別、男女別、給与形態別事業場数……49
表58 規模別、給与体系別事業場数……50
表59 産業細分類別、規模別、給与の内訳別男女労働者の1人1カ月平均給与額……52
表60 男女別現金給与額規模間格差……52
表61 産業細分類別、規模別、男女労働者1人1カ月平均給与額……52
表62 規模別、部門別男女労働者1人1カ月平均現金給与額……53
表63 規模別、手取給与額別女子労働者数及び1人1カ月平均手取給与額……53
表64 規模別、年令階層別男女労働者1人1カ月平均現金給与額……54
表65 規模別、勤続年数別男女労働者1人1カ月平均現金給与額……55
表66 規模別、扶養家族数別男女労働者1人1カ月平均現金給与額……57
表67 規模別、男女別、現物給与の有無別労働者数……57
表68 事業場の平均月額現金給与階層別、現物給与の有無別女子労働者数……58

表69 規模別、男女別、通勤住込寄宿別労働者数……59
表70 規模別、男女別、通勤住込寄宿別、現物給与の内訳別労働者数……59
表71 産業細分類別、規模別、閉散期における給与支払い状況別事業場数……59
表72 規模別、男女別平均初任給額……60
表73 規模別、学歴別、男女別、初任給金額別事業場数……61
表74 規模別、男女別、昇給制度の有無別事業場数……62
表75 規模別、男女別平均昇給額……63
表76 男女別、昇給回数別、昇給額階層別事業場数及び平均昇給額……64
表77 規模別、賞与の有無別、賞与回数別事業場数……65
表78 規模別、男女別、賞与額階層別事業場数……65
表79 規模別、男女別、退職金制度の有無別事業場数……66
表80 規模別、停年制の有無別及び男女差停年制の有無別事業場数……69
表81 規模別、女子の結婚による解雇状況別事業場数……69
表82 産業細分類別、男女別、臨時労働者の給与形態別事業場数……70
表83 規模別、男女別、臨時労働者の給与額階層別事業場数……70
表84 規模別、生理休暇に関する規定の有無別事業場数……71
表85 規模別、生理休暇の請求手続別事業場数……72
表86 規模別、女子労働者1人1カ月生理休暇請求率、請求者の平均請求日数及び女子労働者1人当り請求日数……72
表87 規模別、部門別、生理休暇日数別女子労働者数……73
表88 部門別、職種別、生理の状態別女子労働者数……74
表89 規模別、年間産前休業の請求人数別事業場数及び産前休業率……75
表90 規模別、年間産後休業の請求人数別事業場数及び産後休業請求率……75
表91 規模別、産前産後休業の請求日数別事業場数及び産休請求者の平均日数……75
表92 規模別、妊娠の有無別既婚女子労働者数……76
表93 規模別、部門別、産前休業日数別妊娠経験女子労働者数……77
表94 規模別、部門別、産後休業日数別妊娠経験女子労働者数……77
表95 部門別、妊娠後の経過状況別妊娠経験女子労働者数……78
表96 規模別、産前産後休業中又は休業後に退職した女子労働者数及び退職率……78
表97(A)規模別、育児時間規定の有無別事業場数……79
(B)育児時間数別事業場数……79
表98 規模別、勤務中乳児の世話をする人の種類別乳児をもつ女子労働者数……79
表99 規模別、授乳の方法別乳児をもつ女子労働者数……80
表100 規模別、授乳の場所別乳児をもつ女子労働者数……80
表101 規模別、医務室の有無別事業場数……81

表102 規模別、衛生管理者の有無別事業場数……82
表103 規模別、健康診断の有無および時期別事業場数……82
表104 規模別、部門別、勤務後の罹病状況別女子労働者数……83
表105 規模別、男女別、災害件数別事業場数……84
表106 規模別、部門別、勤務後の被災害状況別女子労働者数……85
表107 規模別、男女別、長欠者の有無別事業場数……86
表108 規模別、男女別、月別及び年間平均欠勤率……86
表109 長欠者ありの事業場の平均長欠者数……87
表110 規模別、男女別、理由別長欠者数……87
表111 規模別、食事をとる場所の有無別事業場数……91
表112 規模別、更衣室の有無別事業場数……91
表113 規模別、ロッカーの有無別事業場数……92
表114 規模別、休憩室の有無別事業場数……92
表115 規模別、作業所の休息用いすの有無別事業場数……93
表116 規模別、浴室の有無別事業場数……93
表117 規模別、食事の支給状況別事業場数……94
表118 規模別、男女別、作業衣等の支給状況別事業場数……94
表119 規模別、女子寄宿舎施設の有無別事業場数……95
表120 規模別、女子寄宿施設の種類別事業場数……96
表121 規模別、女子寄宿舎の収容能力別事業場数……96
(A) 収容人員別事業場数……96
(B) 現在員別事業場数……96
表122 規模別、女子寄宿舎の室代の有無別事業場数……97
表123 規模別、女子寄宿舎の畳の状況別事業場数……97
表124 規模別、女子寄宿舎の寝具の有無別事業場数……98
表125 規模別、女子寄宿舎の暖房設備の有無別事業場数……98
表126 規模別、女子寄宿舎の洗濯場の有無別事業場数……99
表127 規模別、託児所の有無別事業場数……99
表128 規模別、理髪、美容室の有無別事業場数……100
表129 規模別、その他の福祉施設の有無別事業場数……100
表130 規模別、社会保険加入の有無別事業場数……101
表131 親睦会の組織の有無別及び1カ月の会費別事業場数……102
表132 規模別、寄宿舎規則の有無別事業場数……103
表133 規模別、自治組織の有無別事業場数……104
表134 規模別、食事の支給状況別、食費の支払状況別住込寄宿女子労働者数……104

表135 規模別、住込寄宿の場合の休日生活状況別女子労働者数……105
表136 規模別、労働組合の有無別事業場数……106
表137 結成時期別労働組合数……107
表138 上級組織への加入の有無別労働組合数……107
表139 規模別、労働協約の有無別労働組合数……108
表140 規模別、男女別労働組合員数……108
表141 規模別、男女別組織率……109
表142 規模別、男女別組合役員数……109
表143 規模別、種類別、男女別組合役員数……109
表144 男女別、その他の役をもっているものの数……109
表145 規模別、婦人対策組織の有無別設立年月別組合数……110
表146 規模別、組合の有無別、加入の有無別組合会合出席状況別女子労働者数……111

統 計 図 目 次

図1 年令階層別男女労働者数（A, B）本調査……14
図2 年令階層別女子労働者数（全産業、1958年賃金構造基本調査）……15
図3 規模別、年令階層別女子労働者数……16
図4 男女別、月額現金給与階層別労働者数……51
図5 年令階層別平均月間現金給与額……54
図6 勤続年数階層別平均月間現金給与額……56

序

I 調 査 の 概 要

1. 調 査 の 目 的

女子雇用者が最も集中している製造業のうちでも女子が多く就業しており、しかもその大部分が30人未満の小規模事業場である水産食料品製造業は、その事業の性質上労働慣行の上に種々な問題を有しているので、そこに従事する女子労働の実態を雇用、労働時間、賃金、母性保護、保健、職場環境、生活環境、労働組合の状況等各方面から綜合的に捉え、本産業におけるその問題点を明らかにして、女子労働保護及び労務管理のため各関係者の資料として提供することを目的とする。

2. 調査の対象及び調査方法

調査対象は水産食料品製造業のうち1954年総理府統計局事業所統計調査による従業員数10人以上の水産食料品製造業2,567カ所、及びそこに働く男女労働者42,394人とし、そのうち水産かん詰製造業（びん詰、つぼ詰を含む）及びその他の水産食料品製造業の2業種について規模別により、下記部合で都道府県規別無作為抽出を行つた313事業場、12,377人に対し各都道府県婦人少年室職員が各調査票毎に下記の方法により調査を行つた。

（1） 水産食料品製造業の内容

イ、水産かん詰製造業（びん詰、つぼ詰を含む）

主として魚介類（鯨を含む）、海そう類を原料として水産かん詰（びん詰、つぼ詰を含む）の製造に従事する事業所をいう。

水産かん詰製造業、水産びん詰製造業、水産つぼ詰製造業
魚かん詰・びん詰・つぼ詰製造業、かにかん詰製造業
海そうかん詰・びん詰・つぼ詰製造業、水産つくだ煮びん詰製造業

ロ、その他の水産食料品製造業

主としてその他の水産食料品の製造に従事する事業所をいう。本分類に含まれる事業所の主な製品は素干（すぼし）、魚介類、塩干魚介類、煮干魚介類、塩蔵魚介類、冷凍魚介類、ねり製品、くん製魚介類、節類、削節類、塩辛製品、水産物つくだ煮、水産物つけ物などである。

水産保存食品製造業、鰹節製造業、塩干魚介製造業、水産くん製品製造業、かまぼこ製造業
ちくわ製造業、水産練製品製造業、つくだ煮製造業（水産物のもの）
するめ製造業、いりこ製造業、干魚製造業、塩魚製造業、明ばん（明礬）製造業、味りん干製造業、冷凍魚製造業、みがき鰊製造業、切するめ製造業、ありつくだ煮製造

業、はんぺん製造業

（2）抽 出 率

規 模	事業場	労働者
200 人 以 上	1/2	1/10
100 ～ 199 人	1/2	1/10
30 ～ 99 人	1/5	1/10
10 ～ 29 人	1/10	1/10

（3） 調査票と調査方法

様式A 男女労働者個人別調査票 賃金台帳、労働者名簿、その他使用者側備えつけの帳簿から調査員が必要な事項を転記する。

様式B 女子労働者個人別調査票 女子労働者に面接調査を行い調査員が記入する。

様式C 事業所調査票 事業場の責任者に面接し、質問またはその提供する資料によつて調査員が記入する。

様式D 労働組合調査票 事業場の労働組合幹部役員及び婦人対策責任者に面接し、質問またはその提供する資料によつて調査員が記入する。

3. 調 査 期 日

1958年6月

但し賃金、労働時間、労働日数についてはその前月の5月分である。

Ⅱ 調 査 結 果 の 概 要

水産食料品製造業について

水産食料品製造業――そのうち今回調査対象としたのは、水産かん詰製造業（以下「かん詰」という）、その他の水産食料品製造業（以下「その他」という）であるが――には他の産業と異なつたいくつかの特色がある。

まず第一に、本産業はその原料とする水産物の水揚高が現在の段階では不測であり、一年を通じて一定の量を確保するということが難しい。従つて、繁閑の差が大きく、それも一定した時期とはいい難い状態である。ことに最近全国的に魚介類の水揚高が減少していく傾向にあり、「かん詰」では水産物のみでは年間を通じて操業していくことができ難いものもある。

第二に、本産業に従事する事業場は規模の小さなものが多く、1954年事業所統計によれば、常雇労働者30人未満の事業場が全事業場の98%をしめ、(注1) 1,000人以上の事業場は皆無であり、ことに「その他」(注2)に従事する事業場の規模は小さい。

（注1） 全産業においても常雇労働者30人未満の事業場は全事業場の98%をしめている。

（注2） 前記(1)水産食料品製造業の内容のうち ロ.その他の水産食料品製造業参照。

以上のような状況のもとに本産業事業場の一般的な傾向として、繁忙期には臨時的に労働者を雇入れて事業を拡張し、閑散期になると最小限の労働者に減じ、あとは一時的に解雇するという状態を反復している現象が多かれ少なかれみられるが、これら季節的労働者の顔ぶれが同じ場合が多いので、他の産業におけるように労働者の常雇と臨時との区別がはつきりしておらず、いわば常雇的臨時労働者というような形が多くみられる。

女子労働者について

上記のような特殊性をもつ本産業の女子労働者の特色は、第一に臨時労働者、あるいは臨時的待遇をもつ常雇者が圧倒的に多いことである。事業の伸縮に応じて季節的に就業することに慣している近隣の主婦などのいわば内職的労働形態が一般的にみられる。したがつて、このような女子は主としてあまり技術を要しない生産工程に従事しており、労働者として事業場内で年数に応じて責任ある地位に起用されていくことがほとんどない。

また、この種産業では原料たる水産物の入荷が一定せず、ことに「その他」（前記ロ.参照）では夜間に入荷したものを時を移さず処理する必要上、深夜業を行うことがあり、とくに小さな事業場では女子の深夜業もみられ、また一定しない入荷を待つ、いわゆる手待ち時間（拘束時間）が長くなつている。

しかし、女子は臨時的待遇をうけているために劣弱な労働条件のもとに就労しており、本産業事業場の一般的な封建的意識のつよさと、女子労働者自身の労働意識の低さが相まつて、女子の雇用形態―採用、給与、労働時間、休憩、休日、母性保護などには大きな問題が残されている。

1. 女 子 の 雇 用

女子労働者の特性

水産食料品製造業は女子就業者の多い食料品製造業のなかでも、パン菓子製造業に次いで女子の多い産業で1955年国勢調査によれば、その数は30,800人で、女子の割合は男女労働者総数のほぼ半分をしめている。

今回調査対象となつた規模10人以上の事業場での男女比率は女子6対男子4で、女子が男子を上回つており、この傾向は「かん詰」に強くて7対3、「その他」ではほぼ半々となつている。

規模別からいうと100人以上の事業場では女子対男子の割合は7対3となり、それ以下では6対4、5対5と大規模事業場の方が女子の割合が高い。

水産食料品製造業における女子労働者の産業細分類別分布は「その他」（ロ.参照）に女子総数の70%が属し、「かん詰」にくらべて圧倒的に多い。

規模別では女子の80%は100人未満の事業場におり、200人以上に働く者の割合は10%に充たない。

女子の80%強は製造を主とする生産部門に従事しており、事務、販売はそれぞれ10%に充たない。

100人以上の大きな事業場ほど生産に従事する者の割合が高く、小規模では事務と販売の割合が比較的高くなつている。

女子労働者の90%以上は通勤で、住込または寄宿する者は極く僅かであり、住込は30人未満の事業場に比較的多くみられる。

平均年令は女子31才11カ月、男子32才3カ月で、女子は1958年賃金構造基本調査による全産業平均

25.6才（25才7カ月）(注1以下同じ) よりはるかに高く、男子は同じく32.7才（32才8カ月）とほぼ同年となつている。なお女子の平均年令は規模の小さな事業場ほど高くなつている。

平均勤続年数は女子3年1カ月、男子4年9カ月で上記全産業女子平均3.9年（3年11カ月）、男子平均7.4年（7年5カ月）にくらべて女子の場合はやや低く、男子の場合ははるかに低くなつている。女子労働者の約半数は勤続2年未満であり、小規模事業場では6カ月未満のものが女子の1/4をしめている。

（注1） 25.6才を満年令に換算した数を示す。

平均扶養家族数は女子の平均年令がかなりの高さであるにもかかわらず、あまり多くなく、女子1人当り0.2人で1954年個人別賃金調査の女子全産業0.20人と同数であり、男子は1.4人で全産業平均2.15人よりかなり少ない。

女子の学歴は70%強が初等教育修了者で、男子の60%とくらべてその比率は高く、生産に従事するものは80%が初等教育修了、事務の70%強は中等教育以上を修了しており、販売はその中間で初等教育の方が多くなつている。

女子労働者の給源

出身地及び家族

女子労働者の80～90%までは就業地と同じ県の出身であるが、東京、大阪等では全国から働きに来ている。

既婚婦人の割合は女子労働者の60%弱で、かなり高く、うち40%は有夫者（既婚婦人の80%弱）となつている。

概して未婚者の割合は大きな規模の事業場に高くなつている。既婚婦人は大部分は18才未満の子供をもつており、その半数は2～3人をかかえている。

未既婚を問わず家族と別居して独立生計をたてているものは10%にすぎず、90%は家族と同居している。平均同居家族数は（本人を含む）5人弱で、本人が家計の主な荷い手となつている者は15%いる。

家計の主な支持者が本人でない場合は、40%弱が夫、ついで父、兄弟、母の順になつているが、その職業は女子労働者を除いて会社員、工員が40%近くをしめ、ついで漁業、農業、職人などの順になつている。

家族と同居している女子の80%は多かれ少なかれ家計の一部を負担しており、その割合は規模の小さな事業場に高い。

就職理由については女子労働者の70%が経済的理由をあげており、そのうち「生活のため」をあげているものはとくに零細規模に多く、女子の過半数となつている。

就職経路は女子の大半は縁故を通じて現職についており、その割合は小規模の女子に高く、また臨時の方が常用よりその傾向がつよい。

採　　用

事業場の募集方法も縁故紹介が約半数をしめ、職安に申込むところは20%余、学校、新聞広告は少ない。100人以上の事業場では職安を通じて募集する割合が比較的高い（30～40%）。

募集時期は全事業場の70%までが随時行つており、その傾向は小規模に特に強くあらわれている。

女子の採用にあたつては総じてはつきりした条件をつけているところは少ないが、比較的多いのは健康状況で、事業場全体の60%余が条件としており、ついで年令、学歴、家庭状況の順となつており、「長時間、夜業に耐えられるような強健な者を要求」している。年令については20才前後を要求しているところもあるが、かえつて年長婦人を歓迎しているところもある。学歴は事務系統で高校卒、その他は中卒を要求しているところが多くなつている。配偶関係では大規模で未婚者を要求する割合が高い。

女子の臨時労働者（季節的臨時労働者）

水産食料品製造業の臨時労働者は季節的に働いているものが多く、とくに女子が多くなつている。全事業場の70%弱は季節的臨時労働者を使用しており、大規模事業場にこの種労働者を使用する割合が高い。

年間を通じて1事業場あたりの平均季節労働者延数は女子31.1人、男子10.0人で100人以上の事業場に多くみられる。

この種労働者の雇入れ時期は冬期に行う事業場が最も多く、ついで春、秋、夏の順になつているが各季節を通じて、かなり長期間雇入れるところが相当ある。

季節的労働者は90%までが通勤可能な範囲から雇入れており、その募集は縁故を通じて行うところが多いが、毎年雇入れる人がきまつていて、ほとんど常用化しているような事業場も比較的小規模事業場にみうけられる。

2. 女子労働者の労働条件

就 業 規 則

就業規則を備えている事業場は少なく、全体の60%弱。概して100人未満の事業場に就業規則のないところが多い。

労働時間、休憩、休日

水産食料品製造業は原料たる魚介類の入荷が一定していないことが多いので、労働者の勤務時間（ここでは出勤時刻から退所時刻までの間をいう）が長くなりがちであり、ことに小規模事業場では勤務時間がはつきりしていない場合もかなりみうけられる。1事業場あたりの平均勤務時間は平時で9時間27分、繁忙時には11時間26分となつている。勤務時間に関連して労働者の出勤、退出時刻も平時、繁忙時によつて異なり、最も早い出勤、退出時刻は概して深夜業（午後10時以後、午前5時以前）とはなつていないが、小規模事業場では女子労働者の深夜勤務がしばしば行われているようである。

労 働 時 間

女子労働者の1人1カ月平均労働時間は194.2時間、男子229.2時間で、同年同月の毎月勤労統計調査による一般労働者の女子185.3時間、男子194.9時間より何れも長くなつている。

産業別では女子は「かん詰」の方が「その他」より短かく、男子の場合はその逆となつている。

規模間の労働時間についての傾向は男女ともあまり変りがなく、女子はむしろ規模の大きな事業場

でやや長くなつており、また事務従事者が長くなつている。

女子労働者の1人1カ月平均労働日数は22.8日で男子25.8日より短かく、1958年賃金構造基本調査による一般女子労働者の平均月間労働日数25.2日に比べるとかなり短かくなつている。産業別では「かん詰」の方が短かく、一般に事業規模が小さい程労働日数が多い。

昼食休憩時間の1人当り平均時間は平時で53.9分、繁忙時で48.3分、その他の昼食時以外の平均休憩時間は平時で11.8分、繁忙時10.6分、合計1日1人当り平均休憩時間は平時で65.7分、繁忙時で58.9分となる。

昼食は事業場の60%強が全員一斉にとつており、繁忙時には交替でとる割合が増えてくる。

事業場の80%余は何らかの形で休業日を定めており、月4回乃至は4回以上の事業場は全体の28%、その他年間を通じて休日をきめているところは15%あり、休業日のない事業場は小規模に多くみうけられる。

労働者の休日については、事業場の42%が週給制もしくは月4回以上となつている。回数は別として労働者に休日を与えている事業場は平時で全体の86%、全然休日のないところが14%みられ、繁忙時になると、無いところが25%となつている。概して100人以上の大規模事業場では週給制をとる割合が高くなつている。

年次有給休暇の規定がある事業場は全体の約半数で、規模の小さな事業場ほど少ない。

女子労働者の給与

水産食料品製造業における給与形態はまちまちで、1事業場内でも部門、身分等により幾通りかを併用しているところが多い。女子労働者については、全部または一部に対して月給制をとつている事業場は30%にすぎず、日給14%、日給月給11%、時間給8%、出来高払い2%の順になつているが、給与形態がはつきりしないところが全事業場の41%もある。

給与体系からいつても、女子は生産従事者が多いため、概して職員に対して支払われる諸手当が受けられない場合も多い。

女子労働者の平均現金給与月額は5,552円で、男子13,070円の42.5%にあたる（1時間当り賃金女子28.2円、男子56.1円）が、1958年賃金構造基本調査による全産業女子平均月額8,803円、男子19,649円にくらべると、女子はその63%、男子は67%にしかあたつていない。

「かん詰」の女子労働者の平均月額は5,101円、「その他」5,705円より低く、規模間の差はあまりみとめられない。これは女子が日給乃至は時間給を主とする生産従事者に多く、年令とか、勤続年数はあまり関係がなく、労働時間の長短に左右されることが多いなどが理由の一部と考えられる。

本産業の特徴として年間を通じて事業の繁閑の差が大きいことは述べたが、相当長期にわたる閑散期の給与については、事業場のうち給与を支給しているところが54%、全然支給していないところは約10%ある。

それぞれの給与形態について初任給をみると、女子労働者の月給の初任給は中卒で4,687円（男子4,807円）高卒で5,513円（男子6,579円）で、いずれも1959年職業安定局調の通加中卒、高卒者の初任給（中卒女子4,750円、男子5,140円、高卒女子6,700円、男子7,440円）より低くなつている。

日給の場合は女子の平均初任給は中卒で160円、男子183円、高卒で女子179円、男子232円であり、時間給では女子が中卒23円、高卒21円で、学歴の差はみとめられない。

女子労働者に対して昇給制度をみとめている事業場は全体の半数で、小規模事業場では約半数のところで女子の昇給制度は行われていない。昇給を行つている事業場の大半は年1回で、平均昇給額は年1回の場合、月給で608円、日給で16円となつている。

年1回以上賞与を支給している事業場は全体の84%、現物を現金の他に支給している事業場も主として零細事業場にみられる。女子の1人あたり1回の平均賞与額は3,280円で、4割までが5,000円未満の賞与をうけている。男子の1人当り1回の平均賞与額は7,193円で、7,000~15,000円までが全体の34%となつている。

退職金制度が定められている事業場は全体の2割強で、小規模ほど規定がない。しかし規定のある事業場でも職員のみ該当したり、職員と工員では異なつた待遇を与えたりしているところが多く、女子は総じて工員が多いので、退職金をみとめられなかつたり、不利な場合が多いようである。

停年制をはつきり定めている事業場は全体の11%でその大部分は男女差をもうけていない。

女子の臨時労働者の給与は日給が最も多く約半数をしめ、ついで時間給、出来高払い、その他となつているが、「その他」では時間給の割合が比較的高く、平均日給額は193円（男子275円）、時間給で23円（男子28円）である。

母性保護

生理休暇に関する規定をそなえている事業場は20%強にすぎず、その大部分は無給である。日数は定めのある事業場では2~3日となつている。

1958年5月中に生理休暇を請求した女子労働者は女子全体の2%弱、請求者の1人当り平均請求日数は1.2日、女子労働者全員の1人当り平均請求日数は0.02日となつている。

産前産後の休業について調査月からさかのぼつて1年間に産休を請求した者の割合は産前、産後とも女子全体の1.4%、1人平均休業日数は産前26.4日、産後41.2日である。妊娠経験女子労働者の出産状況は正常分娩が66%で、何らかの形で異常出産したものが18%あり、約5人に1人は正常でない分娩を行つたということは注目される。また産休中に退職した者は女子労働者総数の0.7%となつている。

育児時間に関する規定のある事業場は全体の10%強で、その40%は1日60分と規定している。他は30分が90%弱、育児時間が不明なところが30%弱ある。

女子労働者のうち、調査日現在乳児をもつものは2.5%で、その大部分は母親、家族が世話をしており、職場へ連れてきて、仕事の合間に世話をしている者も2%みられる。母乳で育てているものは過半数で、その約8割は家から職場につれてきて授乳しており、他の2割は帰宅後となつている。

3. 女子労働者の保健

健康管理

医務室をもつている事業場は全体の1%にもみたず、それも100人以下の事業場では皆無となつている。

衛生管理者をおいている事業場は全体の10%弱で、100人以下の中、小事業場では大部分が置いて

いない。これは労働安全衛生規則に常時50人以上の労働者を使用する事業場は衛生管理者をおかなければならないとしているため小事業場が多い本産業ではおかない傾向が強い。

本産業では臨時的雇用が多いため、採用時に健康診断を行つているところは20%足らず、また定期診断を行つている事業場は全体の75%、その大部分は年1回行つている。

女子労働者の疾病と災害

女子労働者で現職について以来病気になつたことのあるものは10%強で、なかでも多いのは胃腸病と神経痛で、生産に従事する者には神経痛になるものが比較的多くみられる。その他やや多くみられるものは婦人病、脚気、盲腸炎などで、いわゆる職業病とみられる水虫、指頭皮膚炎などもかなりみられる。

調査月からさかのぼつて1年間に女子労働者がうけた災害件数は338件（推定）で、男子498件（推定）をあわせた総件数の40%にあたる。災害の種類は切傷、機械に手足をはさむ、刺傷、指切断、火傷、打撲傷などが比較的多くみられる。

全事業場のうち女子の1カ月以上の長欠者がいるところは全体の15%、年間における欠勤率は9.4%で男子5.2%に比べて高くなつている。平均長欠者数は長欠者のいる1事業場あたり女子1.5人、男子1.3人である。長欠の理由は女子では種々な病気によるものが最も多く、ついで結核となつている。

4. 女子労働者のための施設等

作業環境及び職場施設

中小事業場が非常に多いので、建物をはじめ作業環境は概して良くない。ことに水を多量に使用するため床の水はけがよく行われず、換気、汚物処理など考慮を払う余地が多分にみられる。

職場施設についても同様のことがいわれ、ことに零細事業場では初歩的な職場施設についても考慮が払われていないようである。

事業場のうち労働者のための食堂を備えているところは60%強で、女子専用の食堂のあるところは10%にみたない。

更衣室がある事業場は全体の約40%、100～199人の中規模に多くみられる。また衣類、身回り品を入れておくロッカーの備えがあるところは3割弱、その大部分は個人専用となつている。

休憩室がある事業場は30%で、規模の大きな事業場には大部分みられるが、小規模では30%となつている。女子専用の休憩室は10%足らず、これも大規模に多くみられる。

作業の性質上汚染されることが多いので、労働者のための浴室が利用されているが、この設備のある事業場は約4割、女子専用は全体の1割たらずとなつている。

作業衣を支給している事業場は少なく、女子に支給しているところは1/4たらず、主として100人以上の事業場に多くみられる。その他作業ゴム靴を支給しているところは17%、作業帽子は9%、何れも大規模に多くみられるが、一般に作業衣についてはあまり考慮がはらわれていないようである。

宿泊施設

女子の90%以上が通勤なので寄宿舎等の宿泊施設は極く僅かであるが、季節的な臨時労働者用のものも含めて、女子のための宿泊施設をもつている事業場は23%、とくに200人以上事業場の4割強

保持つている。施設の種類は寄宿舎、寮、作業場の一部、使用者と同居等である。その中、最も多いのは使用者と同居で、100人以下の事業場にみられる。室代を徴収しているところはほとんどない（1%）。

社会保険

事業場の90%は何等かの社会保険に加入しており、そのうち最も多いのは労災保険で82%、健康保険、失業保険74%、厚生年金保険65%等である。

5. 住込、寄宿女子労働者の生活

寄宿舎規則

いわゆる「寄宿舎」(注1)をもつている事業場のうち、寄宿舎規則を備えているところは11%である。規則のうち外出、外泊に届出を要するとするところがそれぞれ7%と6%となつている。

（注1）事業場付属寄宿舎、寮、作業場の一部などを含む。

自治組織

自治組織をもつているところは宿泊施設を有する事業場の10%余りにすぎない。

住込、寄宿女子労働者の休日の生活

住込または寄宿の女子は、女子労働者総数の7%であるが、その大部分（70%）は休日を自分のためのことをしてすごし、約30%の女子は使用者宅の家事手伝いをしている。

これらの女子労働者の休日における私生活をみると、洗濯が最も多く（80%）、ついで映画（50%）、裁縫（50%）、掃除（50%弱）などに費やしており、運動（10%）や散歩をする者の割合は少ない。

6. 労働組合

労働組合の概況

本産業では労働組合が組織されている事業場は極く僅かで、全体の5%にすぎず、大規模よりむしろ100～199人の中規模に半数近くの組合をみることができる。

結成時期は大部分は戦後間もなくから昭和23年までで、組合の65%は上部組織に加盟している。

推定組合員総数は4,306人で、そのうち女子は2,041人、総数の47%にあたり、労働者の組織率は女子6%、男子9%と女子が低くなつている。女子で役員となつているものも少なく、役員総数中14%、三役についているものは皆無である。

婦人部等に関する概況

組合のなかに女子組合員のための組織をもつているところは5%たらず、100～199人をのぞいて皆無である。このように婦人部等の組織をもつ組合が少ないのは、組合員の大多数が女子であること、逆に女子組合員数が極く僅かであること、組合意識が低いことなどによるものと考えられる。

婦人部等の活動についても、組合員の理解が欠けているきらいがあり、不活発で年間の活動方針をかかげているところは一つもない。

組合の中の婦人

組合の活動の中で大部分は婦人の問題があつかわれており、その主なものは労働条件、職場施設の

改善などである。

女子組合員の組合活動に対する態度は一般に関心が非常に薄い。これは事業場の規模も小さく、労働者の浮動性が大きい、その他などの理由で女子が組合に参加することが少ないことによるものと考えられる。

第1部　水産食料品製造業における女子の雇用

第1章　水産食料品製造業における女子労働者の特性

1　男女の構成状況

製造業に働く女子の数は全産業中約40%をしめているが、そのなかでも食料品製造業は紡織業についで女子の多い産業で、特に水産食料品製造業では、労働者中女子が約半数をしめる特色をもち、1955年国勢調査によればその数は約30,800人となつている。

水産食料品製造業における事業場の大部分は10人未満の零細規模であるが、今回調査対象となつた規模10人以上の事業場では女子と男子の比率は6対4（56%と44%）で、女子が男子をかなり上回つている。この傾向は規模の大きな事業場に強く、100人以上では7対3となり、反対に30人未満では、30～99人が6対4、10～29人で5対5とほぼ半々になつている。（表1）

今回の調査対象となつた水産食料品製造業の労働者をさらに細分類別にみると20%が水産かん詰製造業（以下「かん詰」という）、80%がその他の水産食料品製造業（以下「その他」という）に従事しており、それぞれの男女の分布状況は「かん詰」では女子と男子の比率は7対3（73%と27%）で圧倒的に女子が多く、「その他」ではほぼ男女半々（女子51%、男子49%）の割合で分布している。すなわち「かん詰」では作業が機械化されている部分が多く、分業化が明瞭で女子と男子の作業内容がわかれているが、「その他」では男女とも作業内容が「かん詰」におけるほどちがつていないのではないかと考えられる。（表1）

表 1.　産業細分類別規模別、男女別労働者数

産業細分類別 / 規模別 / 男女別	計					水産かん詰製造業					その他の水産食料品製造業				
	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	55.6	66.2	66.1	57.0	50.9	72.7	76.4	74.3	75.9	62.2	51.2	60.9	57.4	52.6	50.0
男	44.4	31.8	33.9	43.0	49.1	27.3	23.6	25.8	24.1	37.8	48.8	49.1	42.6	47.4	50.0

事業場側の回答による。

また部門別にみると、総労働者数の約80%をしめる生産従事者では女子がその59%をしめ、事務及び販売従事者では男女ほぼ半ばの46%となつている。（表2）

季節的な繁閑の差が甚だしいこの産業では、他の産業におけるように常用労働者と臨時労働者の区別が判然としていないものが多いが、いわゆる季節的な臨時労働者では「かん詰」、「その他」ともに

表 2. 規模別、部門別、男女別労働者数

部門別＼規模別・男女別	計			200人以上			100～199人			30～99人			10～29人		
	計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	55.6	44.4	100.0	68.2	31.8	100.0	66.1	33.9	100.0	57.0	43.0	100.0	50.9	49.1
生産従事者	100.0	58.9	41.1	100.0	74.1	25.9	100.0	71.4	28.6	100.0	60.6	39.4	100.0	52.6	47.4
事務従事者	100.0	45.5	54.5	100.0	35.5	64.5	100.0	36.2	63.8	100.0	45.7	54.3	100.0	48.4	51.6
販売従事者	100.0	48.7	54.3	100.0	75.0	25.0	100.0	44.9	55.1	100.0	49.4	50.6	100.0	42.9	57.1
その他	100.0	39.0	61.0	100.0	25.0	75.0	100.0	44.5	55.5	100.0	25.2	74.8	100.0	47.9	52.1
不明	100.0	43.5	56.5	100.0	42.9	57.1	100.0	81.3	18.7	100.0	57.1	42.9	100.0	38.6	61.4

事業場側の回答による。

女子が大部分をしめ、「かん詰」では88%が、「その他」では78%が女子労働者となつている。（表3）

表 3. 産業別、男女別臨時労働者数（季節的）

男女別＼産業別	計	水産かん詰製造業	その他の水産食料品製造業
	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0
女	81.1	87.9	78.0
男	18.9	12.1	22.0

事業場側の回答による。

2. 産業別（細分類）部門別分布状況

調査対象となつた女子労働者の77%は100人未満の事業場に働いており、200人以上の事業場に働く者は10%に充たない。又産業別の分布からいうと、女子の73%が「その他」に働いていて、「かん詰」に働くものは27%となつている。すなわち、女子の大部分は小規模（100人未満）の比較的機械化のおこなわれていない「かん詰」以外の水産物加工に従事しており、残りの20～30%にあたる女子が100人以上の比較的規模の大きな事業場で、しかもそのうちの大部分が「かん詰」に従事していると考えられる。（表4、5）

表 4. 規模別、男女別労働者数

男女別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	7.1	12.4	26.4	54.1
女	100.0	8.8	14.7	27.0	49.5
男	100.0	5.1	9.6	25.6	59.8

事業場側の回答による。

表 5. 産業細分類別、規模別、男女別労働者数

産業細分類別＼規模別・男女別		計	水産かん詰製造業	その他の水産食料品製造業
		%	%	%
計	女	100.0	26.6	73.4
	男	100.0	12.5	87.5
200人以上	女	100.0	76.2	23.8
	男	100.0	50.7	49.3
100～199人	女	100.0	57.8	42.2
	男	100.0	39.2	60.8
30～99人	女	100.0	25.1	74.9
	男	100.0	10.6	89.4
10～29人	女	100.0	9.3	90.7
	男	100.0	5.8	94.2

事業場側の回答による。

女子労働者の従事する業務の部門構成をみると、生産に従事するのが84%でもつとも多く、ついで事務8%、販売7%となつており、規模別にみると、100人以上の規模の大きな事業場では生産に従事するものの割合が圧倒的に高く（100～199人95%、200人以上91%）、規模が小さくなるにつれて、事務と販売の割合が比較的高くなつている。男子の場合をみると、規模の大きい事業場ほど事務従事者の割合が高くなつていることからみても、規模の小さな事業場では男女の職務内容にはあまり大きな差がないのではないかと考えられる。（表6）

表 6. 規模別、部門別、男女別労働者数

部門別＼規模別・男女別	計		200人以上		100～199人		30～99人		10～29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
事務	6.3	13.5	4.1	20.8	4.1	16.6	9.4	12.1	9.7	12.9
生産	84.3	76.1	91.0	74.6	94.8	78.5	80.2	78.3	82.4	73.8
販売	7.1	10.3	4.3	3.0	1.0	3.9	10.1	8.8	7.7	12.8
その他の従事者	0.2	0.9	0.7	1.7	0.1	3.9	0.3	0.8	0.2	0.4
不明	0	0.2	0	0	0	0	0	0	0	0.4

事業場側の回答による。

3. 通勤、住込、寄宿

女子労働者で住込又は寄宿する者は非常に少なく、93%は通勤となつている。寄宿、住込の状況は規模の大きな事業場に寄宿するものの割合がやや大きく、住込の者は30人未満の小さい事業場に比較的多い。男子の場合は女子とくらべて寄宿、住込者の割合は高くなつている（寄宿5%、住込20%）。これは水産食料品製造業が女子を主とする産業ではあるが、季節的な繁閑が著しく、その上小規模の事業場が大部分であるため女子の寄宿施設を常備しているところが少ないことなどによるものであろう。（表7）

表 7. 規模別、男女別、寄宿、住込及び通勤常用労働者数

寄宿住込通勤別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
計					
計	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
寄宿	3.3	7.8	4.6	6.2	0.9
住込	10.8	1.5	1.3	9.3	18.0
通勤	85.7	90.6	94.1	84.5	80.7
その他	0.2	0	0	0	0.4
女					
計	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
寄宿	2.3	3.9	2.0	5.9	0.1
住込	4.6	1.6	0.3	4.1	6.3
通勤	93.2	94.5	97.7	90.0	93.3
その他	0.1	0	0	0	0.2
男					
計	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
寄宿	4.8	16.2	10.6	6.6	1.8
住込	19.5	1.4	3.7	16.4	26.2
通勤	75.3	82.4	85.6	77.2	72.1
その他	0.4	0	0	0	0.7

事業場側の回答による。

4. 年　　令

水産食料品製造業に働く女子労働者の平均年令は31才11カ月で、1958年賃金構造基本調査(注1)による全産業の女子労働者平均年令26.1才（26才1カ月）,(注2) また製造業に働く女子の平均年令25.6才（25才7カ月）よりはるかに高くなつており、男子の平均年令が32才3カ月で、同じく全産業男子平均32.7才（32才8カ月）とほぼ同じ水準にあることからみても、この産業に働く女子の年令的な特殊性ががうかがえる。（表8）

（注1）労働省統計調査部——1958年賃金構造基本調査報告書。
（注2）（　）内は小数点以下を月数になおしたもの。以下同じ。

表8. 規模別、男女別労働者の平均年令

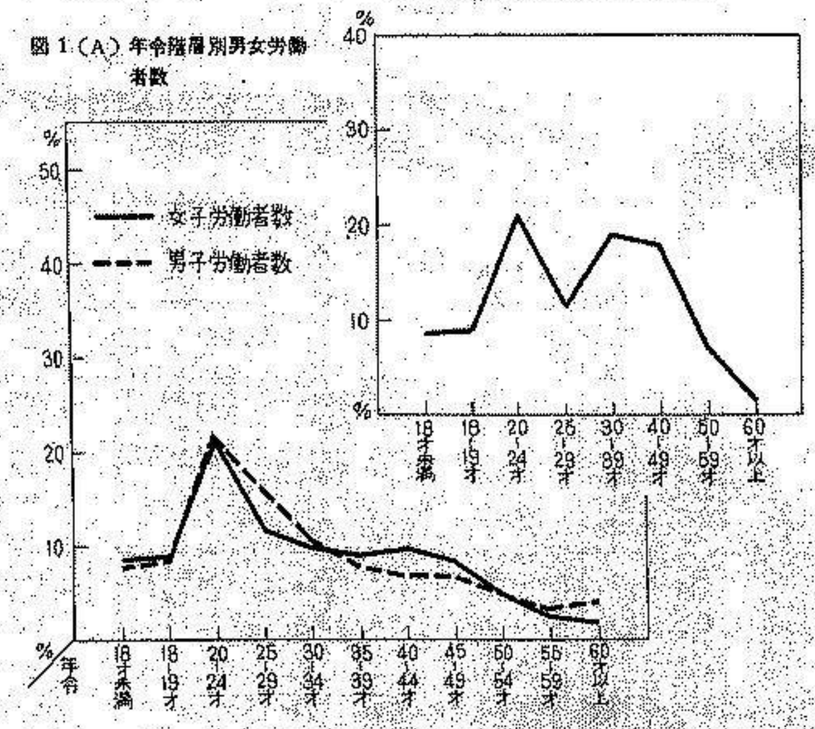
男女別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
女	31才11月	30才2月	29才6月	31才2月	33才6月
男	32　3	31　6	31　0	32　8	32　4

事業場側の回答による。

女子労働者の年令構成からいうと、例外的に15才以下の女子労働者を使用している事業場が2、3みられるが、せんい産業などとちがつて若い年令層に集中することが比較的少なく、年長層に平均した分布がみられる。（表9、図1(A)）

図1（B）年令階層別女子労働者数

図1（A）年令階層別男女労働者数



分布割合の最も高い年令層は20～24才の層で女子全体の21%、ついで25～29才が12%、30才代が19%、40才代が18%、50才代が7%となつている。(図1(B))すなわち25才までの女子労働者は全体の38%にしかあたらず、1958年の女子全産業平均(注3)で同じ年令分布が全体の63%をしめていることからみて、水産食料品製造業における年長婦人の優位があきらかにしめされている。（表9、図2）

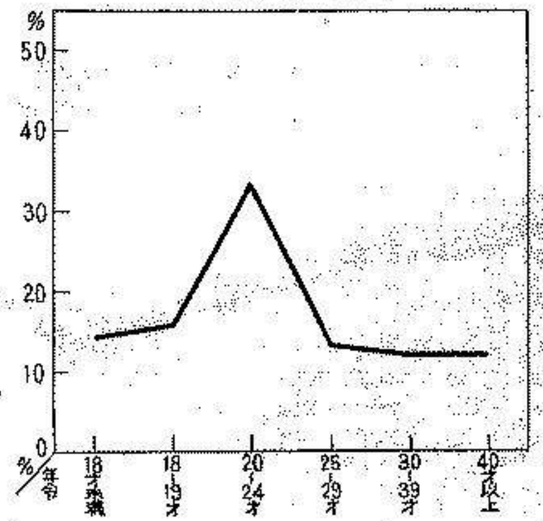
（注3）注1と同じ。

表9. 規模別、部門別、年令階層別女子労働者数

部門及び規模別＼年令階層別	計	部門					規模			
		生産	事務	販売	その他	不明	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
18才以下	6.6	8.3	4.3	18.9	10.3	2.9	10.2	11.4	9.5	6.8
18～19才	8.8	7.4	17.2	16.7	9.1	11.5	9.0	9.5	11.1	7.4
20～24才	21.1	18.6	38.4	31.3	26.2	9.1	26.4	24.6	21.1	19.2
25～29才	11.5	10.9	17.1	13.3	10.0	12.8	12.9	13.7	11.9	10.4
30～34才	9.8	10.2	9.7	6.7	7.9	8.3	10.5	9.5	6.5	10.5
35～39才	9.3	10.5	4.5	3.3	4.8	4.1	10.6	9.5	8.1	9.7
40～44才	9.7	10.8	4.3	3.1	8.2	14.0	9.6	9.0	8.9	10.3
45～49才	6.3	9.3	1.9	4.2	8.0	7.0	6.2	5.9	7.5	9.8
50～54才	4.8	5.3	0.7	1.8	6.3	10.3	2.8	3.3	4.2	5.8
55～59才	2.5	2.8	0.3	0.9	2.8	13.2	1.2	1.6	2.5	3.1
60才以上	1.7	1.8	0.4	1.3	5.0	2.1	0.5	1.1	1.7	2.2
不明	3.8	4.3	1.2	1.5	4.4	4.9	0.1	0.9	4.9	4.6

事業場側の回答による。

図2　年令階層別女子労働者

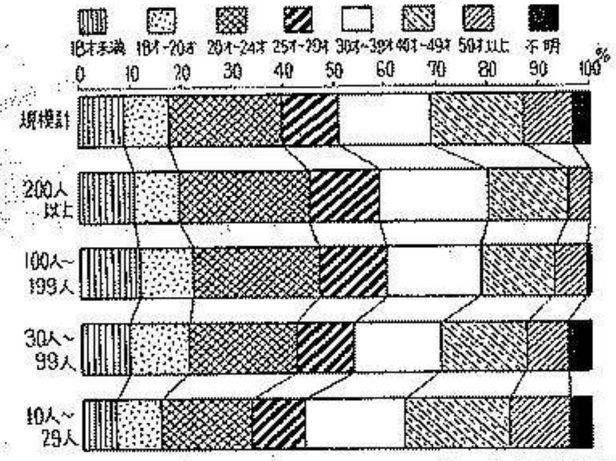


規模別に年令分布状況をみてみると、平均年令の最も高いのは10～29人の事業場で、33.6才、男子の32.4才より高くなつている。総じて規模が小さくなる程平均年令は高くなつている。すなわち、100人以上の規模では30才以下が全体の約60%、以下30～99人で50%、10～29人で40%と規模が小さくなる程若い年令層の割合が減少している。とくに10～29人の零細規模事業場では40才代が20%、50才代が10%もしめている。（表9、図3）

部門別にみると事務と販売には比較的若い層が多く、生産には30才以上の年長層が多くみられる。事務と販売に働く女子は年令構成がにかよつており、その約80%は30才以下であるが、生産部門では30才以下の者は半数に充たない。ことに50才以上のものが10%もいるが事務、販売ではこの年令層のものは1～5%で非常に僅少である。またいわゆる雑役の部門ではこれ等はつきりした傾向はみられず、20～24才の層が26%と最高の集中をみせている他は、概してあらゆる層にわたつて分布している。（表9）

以上のことから水産食料品製造業の女子労働者は規模の小さな事業場で、生産に従事する者に年令

図 3　規模別年令階層別女子労働者数



の高い婦人が多く分布していることがわかる。

5. 勤続年数

女子労働者の平均勤続年数は3年1カ月、男子は4年9カ月でいずれも全産業平均女子3.9年（3年11カ月）(注1)男子7.4年（7年5カ月）(注1)に比べて低くなつている。これは作業の内容が比較的技能的習練を必要とせず、季節的な繁閑が甚だしいことなどからきているものと考えられる。（表10）

（注1）（）内は小数点以下を月数になおしたもの。以下同じ。

表10.　規模別、男女労働者の平均勤続年数

男女別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
女	3年1月	3年0月	2年9月	2年10月	3年3月
男	4　9	5　2	5　2	4　10	4　7

事業場側の回答による。

勤続年数階層別にみると、6カ月未満の者は18%で最も多く、ついで1~2年、5~10年勤続のものがほぼ16%ずつしめており、女子の約半数が勤続2年未満ということになる。他の産業に比べて総じて3年以上の勤続者が少ない。

規模別にみると、200人以上と10~29人の規模が3.0年と3.3年で平均より長くなつており、男子は100人以上の大きな規模の事業場が長くなつている。勤続年数階層別からみると、各規模を通じて多いのは6カ月未満と1~2年の勤続者で、ことに30~99人の規模では全体の25%が6カ月未満、1年未満を併せると36%となつていて目立つている。これは100人未満位の小規模事業場では企業の伸縮の幅が大きいところからくるものであろうと思われる。総じて2年未満の勤続者は各規模ともそれぞれの50%前後をしめていて、この産業全体の新陳代謝の激しさを物語つている。（表11）

表11.　規模別、勤続年数階層別女子労働者数

勤続年数階層別＼規模別	計	生産	事務	販売	その他	不明	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6ヵ月未満	18.0	18.8	12.4	16.8	12.6	16.5	19.0	18.6	25.0	13.8
6ヵ月~1年未満	12.0	11.8	9.7	14.6	16.8	15.3	7.3	10.3	11.2	13.8
1 ~ 2 〃	16.4	15.7	20.8	19.0	20.9	7.9	20.7	20.2	14.7	15.4
2 ~ 3 〃	10.7	10.3	13.7	13.1	9.7	7.4	10.0	13.0	11.2	9.8
3 ~ 4 〃	9.7	9.3	8.7	7.0	10.0	2.9	12.7	11.2	9.1	7.8
4 ~ 5 〃	7.7	7.9	9.3	8.5	1.6	4.1	10.2	5.7	6.9	8.2
5 ~ 10 〃	15.8	15.2	21.1	18.1	12.4	18.2	18.5	14.3	13.9	16.8
10 ~ 15 〃	2.4	2.4	2.9	1.7	1.9	12.4	1.1	2.2	3.0	2.4
15 ~ 20 〃	0.3	0.3	0.2	0	0	2.1	0	0.4	0.1	0.3
20年以上	0.5	0.4	1.3	0.4	0	2.1	0.1	0.2	0.3	0.7
不明	7.2	7.9	2.6	1.1	14.2	11.2	0.4	3.9	4.7	10.8

事業場側の回答による。

6. 扶養家族

女子労働者の平均年令が高いことから扶養家族数も他産業にくらべて多いことが予想されたが、女子労働者の平均扶養家族数は0.2人で、1954年の個人別賃金調査における女子全産業平均の扶養家族数0.2人と同じで全産業なみということになる。この点は男子は全体の平均が1.4人で全産業平均の2.15人の約半数となつている。

規模別にみると年長婦人の割合の高い30~99人、10~29人の小規模事業場の平均扶養家族数が高く0.2人となつている。（表12）

表12.　規模別男女労働者の平均扶養家族数

男女別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
女	0.2人	0.1人	0.1人	0.2人	0.2人
男	1.4	1.3	1.4	1.4	1.4

事業場側の回答による。

扶養家族の全然いないものは70%で、規模の大きいもの程割合が高く、200人以上では83%、規模が小さくなるにつれ割合が低くなり、10~29人では66%となつている。

扶養家族数別では、扶養家族を有する女子のうち2人のものがやや多いが、1人のもの3人のものと夫々23%前後となつていて、扶養家族数の3人までのものが約70%をしめている。また規模が小さくなるほど2人以上の扶養家族をもつ者の割合が高くなつている。（13表）

表13.　規模別、扶養家族数別女子労働者数

扶養家族数別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
いない	70.0	82.8	73.6	72.0	66.4
いる 小計	24.3	16.2	17.4	25.3	26.5
いる 1人	5.5	3.8	3.7	5.8	5.9
いる 2人	5.6	3.6	4.1	5.9	6.1
いる 3人	5.8	4.2	4.4	5.5	5.9
いる 4人	3.9	2.8	2.7	3.7	4.4
いる 5人	2.0	0.9	1.7	1.9	2.3
いる 6人以上	1.5	0.8	0.6	2.1	1.5
いる 不明	0.3	0.1	0.2	0.4	0.4
不明	5.7	0.9	9.0	2.7	7.0

事業場側の回答による。

7. 学　　歴

水産食料品製造業に働く女子労働者の学歴は初等教育修了の者が70%余で、男子の60%に比べるとやや教育程度が低いようであるが、男女ともに学歴不明のものが12~15%もあり、これらは多分初等教育修了乃至は同程度のものと考えられるので、総じて教育程度はかなり低いといわなければならない。

生産部門に従事するものは男女とも初等教育修了者が多く、女子は約80%、男子は70%となつているが、規模別にみると女子は規模の大小に拘らず、生産に従事するものは初等教育程度が圧倒的に多いが、男子は規模が大きい事業場では中等教育修了程度の者が比較的多く（30%）、このような事業場では同じ生産部門でも男女の作業内容が異つていることを物語つている。

事務に従事している女子は73%が中等教育以上修了しており、販売では60%が初等教育、34%強が中等教育以上修了となつている。（表14）

表 14.　部門別、学歴別、男女別労働者数

男女別 / 学歴別 / 部門別	女 計	女 生産	女 事務	女 販売	女 その他	女 不明	男 計	男 生産	男 事務	男 販売	男 その他	男 不明
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
初等教育	72.1	77.7	21.8	58.3	78.1	71.6	61.0	68.1	19.1	57.4	66.9	43.3
中等教育	12.8	5.7	72.0	33.9	8.1	7.0	22.1	17.0	50.7	27.6	19.5	23.2
高等教育	0.4	0.2	1.4	0.7	1.6	0	4.7	1.6	23.1	6.7	3.3	0
不明	14.7	16.3	4.7	7.1	12.2	21.5	12.2	13.3	7.1	8.5	10.3	33.4

事業場側の回答による。

第2章　女子労働力の給源

1.　出身地と就業地

水産食料品製造業は季節的な繁閑の差がはつきりしているので、従業員も季節に応じて移動が大きい。しかし調査の結果によると、調査月現在で（1958年6月）地方から出稼ぎにきている者は案外少なくて、大部分は事業場所在県内の労働者である。すなわち、大阪、東京、北海道、福岡、山口、岡山、兵庫などを除いた各県では女子労働者の出身地は80~90%まで同県内である。東京は都内出身の者が44%で他は主として関東諸県から来ているものが30%、あとは殆ど全国から来ている。大阪、北海道、福岡なども他県の出身者は主として近県の者が多い。従つて出稼というかたちで、特定の地域から移動してくるというような形ははつきり指摘することができない。（表15）たとえば、女子労働者の居住状況からみた結果は、就業地に常住する者が90%以上で、就業中だけ住んでいるものは5%にすぎない点からみてもそのことが裏づけられよう。

2.　家族に関すること

イ、配偶関係と子供

前述のように、女子労働者の平均年令の高いこととみあつて、既婚婦人の割合は女子全体の56%とかなり高くなつている。そのうち有夫者の割合は43%であつて、これを規模別にみると、総じて未婚の割合は大きな規模の事業場に高く、200人以上は51%をしめている。反対に既婚婦人の割合は10~29人の零細企業に最も高く61%をしめ、有夫者の割合も46%と各規模中最高をしめている。夫と死離別したいわゆる未亡人等の割合も高く、15%となつている。（表16）

参考までに労働省婦人少年局の1958年調査（女子保護の概況）による全産業30~99人の事業場における有夫者の割合は22%であり、本調査の同規模での有夫者の割合は40%となつている。

既婚婦人のうち子供を有つているものは83%で、その半数（41%）は2~3人の子供をもつている。その他子供1人をもつている者18%、4人をもつている者11%、5人以上もつている者も12%わり、総じて子供数は多いといえる。（表17）

表 16.　規模別、配偶関係別女子労働者数

配偶関係別 / 規模別		計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
未婚		43.6	51.3	45.0	46.9	39.4
既婚	小計	56.3	48.7	55.0	53.1	60.6
	夫と死離別	13.6	11.0	13.7	12.9	14.8
	有夫	42.7	37.7	41.3	40.2	45.8

女子労働者の回答による。

表 17.　子供の有無別、配偶関係別、既婚女子労働者数

子供の有無別 / 配偶関係別	計	なし	あり 小計	あり 1人	あり 2人	あり 3人	あり 4人	あり 5人以上	不明
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	16.8	82.6	18.4	20.9	19.6	11.4	12.1	0.6
有夫	100.0	17.8	81.9	16.8	20.0	20.6	12.4	12.2	0.3
夫と死離別	100.0	13.7	84.6	24.1	23.7	16.6	8.3	12.0	1.7

女子労働者の回答による。

これら子供をもつ既婚婦人について、子供から受ける負担の状況を、子供の年令層によつてみると、18才未満の未成年の子供を1人以上もつ者が全体の82%、15才未満の義務教育年令以下の子供を1人以上もつ者が71%、6才未満の乳幼児1人以上もつものが20%、さらに手足まといとなる3才未満の幼児を1人以上もつものが6%、そして1才未満の乳児をかかえたものが1%、18才以上の子供のみをもつ者16%となつており、母親としての心身の負担を大きく背負いつつ働いているものが大部分をしめていることが分る。とくに、有夫者に6才未満の手のかかる子供をもつた母親が多いことが目立つ。

規模別では、10~29人が18才以上のみの子供をもつ者の割合が最も高い（19%）が、これは年令の高い婦人が他規模より多いことによるものといえよう。（表18）

表15. 出身地別女子労働者数

本籍地別 ＼ 事業場所在地別	計	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	静岡	愛知
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
海		69.0	2.8								1.3						0.3	1.0
道		8.3	94.4		0.8							1.3						
青森			0.9	96.6	2.4					1.1	0.6	1.3						
岩手		3.2		3.4	90.5					0.5	0.6	1.3						
宮城		9.3				100.0				1.1	1.3							
秋田		6.9	0.9		1.6		92.3			1.1		1.3					0.7	
山形		0.5			1.6		3.8	81.8		2.2	2.6						0.7	
福島		0.5					3.8	4.5	97.1	1.6	7.1						0.3	
茨城											4.5							
千葉								9.1		86.6	1.9	1.3						
東京											1.3							
神奈川								4.5		2.7	9.6	3.8						
新潟					1.6						43.7	2.6					2.0	1.9
富山			0.9						1.4		3.2	83.3					1.0	
石川											5.8		93.9				2.7	1.0
福井		0.5									1.3			100.0	4.3			
静岡											0.6				89.1		0.3	
愛知		0.5														85.7		1.0
三重											0.8		2.0				1.0	
京都										0.5	3.8	1.3					1.0	1.0
大阪										0.5	1.9						88.4	84.6
兵庫											1.3							
和歌山											0.6						5.7	1.0
鳥取												1.3					5.7	1.0
島根		0.5								0.5	0.6			4.3				
岡山											0.6							
広島											0.6							
山口											0.6							
徳島											0.6							
香川											0.8							
愛媛											1.3						2.9	
高知											1.9							
福岡											0.6							
佐賀											0.6							
長崎											0.6							
熊本											0.6							
大分											0.6							
宮崎											0.6							
鹿児島											0.6							
欧											0.6							
外											0.6							
児の											0.6							
不											0.6							

本籍地別 ＼ 事業場所在地別	三重	京都	大阪	兵庫	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
海																					
道																					
青森			0.9												0.6						
岩手																					
宮城			0.9	0.8												2.2					
秋田																					
山形												1.0				1.1					
福島		1.3																			
茨城			0.9																		
千葉				1.6		0.9	1.1	2.5		0.6	2.4		0.8								
東京										0.6											
神奈川			0.9						0.9												
新潟		1.3	1.8	0.8									0.8			1.1					
富山		1.3	1.8	1.6	5.6					0.6											
石川						0.9				0.6											
福井		1.3													0.6						
静岡			2.7							0.6											
愛知	96.7		3.6	1.6																	
三重		2.7	4.5		5.6			2.5							1.2						
京都	1.6	82.7	0.9					2.5	0.9		2.4										
大阪			42.0	4.1		1.9			0.9	0.6		2.0	0.8	1.9		1.4					
兵庫		5.3	13.4	76.4						0.6	2.4	1.0	1.6								
和歌山			1.8										0.8								
鳥取				1.6	83.3					0.6		1.0									
島根			1.8	0.8		88.9	4.3			1.1						1.1					
岡山			1.8	0.8		5.6	90.4			1.7	1.7				1.2						
広島			1.8	0.8		1.9		75.0	0.9						0.6						
山口		2.7	2.7	0.8			1.1	10.0	87.8	1.1		1.0	2.4		0.6						
徳島			0.9				3.2		2.6	73.6			1.6		6.5	2.2				1.6	
香川		1.6	1.8	0.8							92.9	1.0									
愛媛			0.9					7.5		1.1		77.5									
高知			1.8	2.4	5.6				2.6	0.6		15.3	89.4	1.9	1.2						
福岡			0.9											96.3					1.4		
佐賀				1.6						2.9					71.4	4.3		4.1		1.6	
長崎			0.9							1.1					2.4	83.9					
熊本										2.9					6.0	3.2	100.0			0.9	
大分									0.9	2.3					3.0	1.1		89.0			
宮崎				0.8						1.7					3.6				96.9		
鹿児島															0.6					96.6	1.9
欧			8.0	2.4						2.3			0.8		0.6			1.4			97.3
外										2.3										3.4	
児の			0.9						0.9												
不																					

女子労働者の回答による。

表 18. 規模別、子供の年令層別既婚女子労働者数

子供の年令層別 ＼ 規模別	既婚女子労働者	計			200人以上			100~199人			30~99人			10~29人		
		計	有夫	死別・離別	計	有夫	死別・離別	計	有夫	死別・離別	計	有夫	死別・離別	計	有夫	死別・離別
	計(注)	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0
1才未満の子供をもつもの		1.0	1.1	0.5	1.4	1.8	0	1.9	1.5	2.9	0.6	0.9	0	0.8	1.0	0
3	〃	6.2	7.6	2.2	6.9	8.9	0	6.8	8.1	2.9	6.7	8.8	0	5.6	6.4	3.4
6	〃	19.6	24.4	5.1	16.7	21.4	0	24.4	28.9	11.8	20.0	26.6	1.9	18.3	22.8	5.4
15	〃	71.3	80.8	42.6	76.4	86.6	40.6	80.4	90.9	50.0	71.2	79.9	43.7	67.4	76.9	40.0
18	〃	81.7	87.4	64.5	82.6	89.3	59.4	89.5	96.0	70.6	83.5	88.4	66.0	77.9	83.6	61.5
18才以上のみ		16.2	10.5	33.6	16.0	0.9	40.6	10.2	4.0	27.9	14.6	10.4	28.2	19.2	13.0	37.1
年令不明		2.1	2.1	2.0	1.4	1.8	0	0.4	0	1.5	1.9	1.2	3.9	2.9	3.4	1.5

1人の婦人で該当項目年令の子供を数人もっている者もあるので各項目の数字の計は100%とならない。
女子労働者の回答による。
注) 子供をもつ婦人の数を 100 とする。

ロ、家族と家計

女子労働者で家族と離れて暮しているものは 10%にすぎず、90%は家族と一緒に暮している。その平均同居家族数（本人を含む）は 4.8人で、全体の約半数（45%）は 4~6 人家族である。

女子労働者家族の家計は本人1人の所得でまかなつているものもかなりおり、3人家族で14%、4人家族で8%、なかには9人家族のものもいる。しかし大半は2人以上の働き手がおり、なかには共稼ぎをふくむ2人家族で2人とも働いているものが82%いることが目立つている。女子労働者の平均家族数5人として80%弱は家族2~3人が働いていることになる。家族数が多くなる程働き手が多くなつていくのが普通であるが、大体家族数の半数が所得を得ている。（表19）

表 19. 家族人員及び家族中の有所得者数別女子労働者数

家族中の有所得者数 ＼ 家族人員	計	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人	11人以上	不明
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1人	10.4	100.0	18.3	13.7	8.0	3.7	3.6	3.1	2.4	1.8	0	0	16.2
2人	46.6	0	81.7	48.7	52.1	49.2	38.2	34.1	22.1	22.1	6.8	19.0	37.8
3人	24.2	0	0	37.2	24.3	27.7	29.0	29.9	30.8	30.1	35.6	38.1	18.9
4人	11.0	0	0	0	15.6	12.2	17.0	17.7	21.2	18.6	22.0	16.7	2.7
5人	4.8	0	0	0	0	7.2	8.2	8.6	13.0	19.3	18.6	14.3	0
6人	1.7	0	0	0	0	0	3.9	3.3	5.8	8.0	11.9	2.4	2.7
7人	0.8	0	0	0	0	0	0	3.3	2.4	4.4	5.1	9.5	0
8人	0.2	0	0	0	0	0	0	0	2.4	0.9	0	0	0
9人	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0.9	0	0	0
不明	0.3	0	0	0.4	0	0	0.2	0	0	0	0	0	21.6

女子労働者の回答による。

家計の主な支持者について、女子労働者が主支持者であるものは15%であり、その他では父が36%で最も多く、ついで父28%となり、兄弟は10%、母や子供が若干となつている。これは女子労働者の平均年令や既婚婦人の割合が高いことからみてうなづけることであるが、家族のなかで、稼ぎ手として女子労働者が家計の中心になつていることが注目される。（表20）

表 20. 家計の主支持者別労働者数

計	本人	父	母	夫	兄弟	姉妹	子供	その他	不明
% 100.0	15.2	28.3	4.9	36.3	10.2	0.6	3.2	0.6	0.6

女子労働者の回答による。

家計の主支持者の職業をみると、会社員と工員がやや多く、それぞれ18%と17%をしめ、ついで商業、農業、職人などが14%前後で、同じような割合となつており、漁業従事者や農家で現金収入を得るために主婦や娘がかなり働きに出ていることが察せられる。（表21）

表 21. 家計の主支持者(注)の職業別女子労働者数

職業別	計	会社員	工員	職人	教員	小売業	漁業	農業	無職	その他	不明
家計の主支持者	% 100.0	17.9	17.1	11.9	0.5	4.4	14.9	12.8	1.2	18.6	1.2

注) 家計の主支持者である女子労働者を除く。
女子労働者の回答による。

表 22. 規模別、経済生活形態別女子労働者数

経済生活形態別 ＼ 規模別		計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
計		% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0
家族と離れて生活している	小計	10.8	6.2	12.8	13.2	9.7
	独立生計	5.9	3.9	4.5	6.9	6.4
	毎月家に送金している	1.9	0.3	1.6	3.4	1.5
	時々家に送金している	1.1	1.4	1.0	1.2	1.1
	毎月家から仕送りを受ける	0.4	0.3	1.0	0.4	0.3
	時々家から仕送りを受ける	0.3	0	0	0.5	0.3
	不明	1.2	0.3	4.7	0.8	0.3
家族と一緒に生活している	小計	89.2	93.8	87.2	86.8	90.3
	小遣い以外全部家に入れる	65.4	59.4	62.8	64.4	68.2
	自分の食費分を家に入れる	11.1	14.4	11.4	11.2	10.2
	時々家に入れる	3.4	5.6	4.1	2.9	2.9
	全然入れない	8.1	14.1	7.8	7.7	7.4
	不明	1.2	0.3	1.4	0.8	1.8

女子労働者の回答による。

3. 女子労働者の経済生活の形態

女子労働者の10%は家族とはなれて生活しているが、その大半は経済的に独立しており、30%以上

が、毎日あるいは不定期に送金している。従つて家から送金をうけているものは極くわずかである。

反対に家族と同居しているものは女子の大部分であるが、その70%以上は小遣い以外は全部家計にいれており、自分の食費を毎月家に入れているものを加えると、77%が家計維持の一端をになつている。また家計を負担している者の割合は、規模の小さな事業場ほど高くなつている。（表22）

家族とはなれて暮している女子で家へ送金しているもののうち、毎月きめて送金しているものの割合は63%で、その金額は2,000円～4,000円までが約30%で、1,000円～2,000円までが13%、5,000円～10,000円までが8%いる。規模別にみると、30～99人の規模では3,000円～4,000円を送金しているものが33%、5,000円～10,000円送つているものが16%おり、10～29人の零細企業では1,000円～2,000円送金しているものが18%、2,000円～5,000円までが30%にものぼつている。すなわち、小企業に働く女子で、家族とはなれて暮しているものの過半数は3,000円から5,000円程度の金額を毎月家に送金していることになる。

不定期に家へ送金しているものは37%であまり多くなく、その半数は4,000円以上を送金している。この方は大規模事業場に多く、金額は割合からいうと5,000円以上が高くなつており、期末のボーナス時などにまとめた額を送金しているもののようである。（表23）

表 23. 規模別、家計補助金額別女子労働者数(注)

家計補助金額別＼規模別		計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
計		100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
毎月送金	小計	62.6	16.7	62.5	73.3	57.5
	500円以下	0.9	0	0	2.2	0
	500～1,000円未満	0.9	0	0	0	2.5
	1,000～2,000 〃	13.1	0	18.8	8.9	17.5
	2,000～3,000 〃	14.0	16.7	18.8	11.1	15.0
	3,000～4,000 〃	15.9	0	12.5	28.9	5.0
	4,000～5,000 〃	6.5	0	6.3	4.4	10.0
	5,000～10,000 〃	8.4	0	6.3	15.6	2.5
	10,000円以上	0	0	0	0	0
	不明	2.8	0	0	2.2	5.0
時々送金	小計	37.4	83.3	37.5	26.7	42.5
	500円以下	0	0	0	0	0
	500～1,000円未満	0	0	0	0	0
	1,000～2,000 〃	4.2	0	0	0	12.5
	2,000～3,000 〃	5.6	16.7	18.8	0	5.0
	3,000～4,000 〃	3.7	0	6.3	4.4	2.5
	4,000～5,000 〃	6.5	0	6.3	8.9	5.0
	5,000～10,000 〃	6.5	33.3	0	4.4	7.5
	10,000円以上	6.5	16.7	0	6.9	7.5
	不明	3.7	16.7	6.3	2.2	2.5

注） 家族と離れて生活しているもののみ。
女子労働者の回答による。

4. 就職理由および就職経路

イ、就職理由

この職業についた理由について女子労働者の70%は経済的理由をあげているが、職務についてみると、「生活のため」をあげているものは48%、ついで「家計の補助と社会経験をうるため」が23%、「社会人としての経験を持つため」と「家にいてもすることがない」がそれぞれ10%、「結婚費用をうるため」が5%などである。規模別にみると「生活のため」をあげているものは10～29人の零細企業に最も多く、女子労働者の半数以上にのぼつている。200人以上の規模では17%が「社会人としての経験を持つため」をあげており、10～29人の規模で同じ理由をあげているものが9%にしかすぎないのと対象的である。

常用労働者と臨時労働者についてそれぞれの就職理由をみると、ともに「生活のため」「家計の補助……」等経済的理由をあげているものが70%余で、あまりちがつた傾向はないが、臨時の方がその割合がやや高く（75%）なつている。さらに常用にくらべて臨時労働者に「社会人としての経験をもつため」をあげているものが極くわずかで、「結婚費用をうるため」をあげているものがかなりいることは常用とちがつて、働くことに経済的な目的を比較的はつきりもつていることをしめしている。（表24）

表 24. 規模別、勤務状況別、就職理由別女子労働者数

就職理由別＼勤務状況別 規模別	計	常用	臨時	その他	不明	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計(注)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
生活のため	48.3	48.2	49.5	42.8	82.4	39.7	47.6	46.9	52.1
社会人としての経験を持つため	10.1	11.2	3.1	11.1	5.9	16.6	10.9	9.0	8.8
家計の補助と社会経験をうるため	22.6	22.2	28.1	23.8	5.9	21.4	24.7	22.2	22.2
結婚費用をうるため	5.3	4.9	7.6	4.7	5.9	5.9	5.0	6.3	4.8
家にいてもすることがない	10.1	10.3	9.0	9.5	0	12.7	8.1	12.1	9.0
その他	4.3	4.8	5.6	4.7	0	3.9	4.1	3.3	5.8
不明	0.5	0.6	0	4.7	0	0.6	0.6	0.5	0.6

（注） 1人の女子労働者が2種以上の理由をあげているものもあるので内訳の計は必ずしも100%にはならない。
女子労働者の回答による。

ロ、就職経路

女子労働者がどういう経路をとおつて現職についたかをみると、縁故就職が大半であり就職をあつせんする公共的な機関を利用するものは少ない。すなわち「知人」を通して就職したものが38%、「今の事業場の人」を通したもの19%などが主で「職安」「広告募集」によるものそれぞれ8%前後、「学校」から紹介されたものは5%となつている。この傾向は小さな事業場の女子ほど強くあらわれており、10～29人の規模では縁故が69%、「学校」「職安」があわせて10%に充たない状態である。とくに「今の事業場の人」を通して就職したものが23%もあることが注目される。これに対して200人以上

では縁故は57%、「学校」「職安」があわせて24%にのぼつている。以上から規模の小さな事業場の女子はとくに縁故関係によつて就職している傾向が強いといえる。

常用、臨時に分けて就職経路をみると、縁故関係による割合は臨時の方が常用より高く（70%と51%）なつている。

以上のことから、前章にのべた臨時労働者が小規模事業場に多い事実とあわせて、これら事業場の臨時女子労働者は事業場とほとんど常雇的な関係をもち、繁忙時に労働力となつていることが察せられる。（表25）

表 25. 規模別、勤務状況別、就職経路別女子労働者数

就職経路別＼勤務状況別・規模別	計	常用	臨時	その他	不明	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計(注)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
縁故 職安	7.5	6.6	8.6	3.2	5.9	11.8	10.7	5.8	6.2
学校	5.1	5.7	1.2	0	0	11.8	5.5	5.6	3.0
広告募集	8.4	7.2	8.8	1.5	0	8.5	11.2	7.4	7.9
縁故 知人	38.4	31.9	40.9	28.6	47.1	32.1	43.2	37.9	38.3
縁故 親戚の人	8.5	8.4	8.2	14.3	11.8	5.9	6.5	10.3	8.6
縁故 今の事業所の人	19.0	11.1	21.0	14.3	35.3	18.9	12.0	17.8	22.8
その他	12.6	12.1	13.8	30.2	0	11.0	10.9	14.4	12.5
不明	6.6	0	1.0	7.9	0	0.3	0	0.7	0.9

（注） 1人の女子労働者が2種以上の経路をあげているので各項目の計は100%にならない。
女子労働者の回答による。

第3章 女子労働者の採用

1. 募集状況（募集と採用方法）

水産食料品製造業は加工材料たる水産物の入荷が一定していないうえに、季節的な繁閑の差が大きいため人員の募集も他の産業のように一定した形を持つていないものが多いが、前章「女子労働者の就職経路」にもみられるように、募集は主として縁故紹介に頼つており（48%）、ついでは職業安定所を通す（22%）となつており、学校に申込む事業場は10%に充たず、新聞広告を通すところは5%に足りない。男子労働者を募集する方法も大体女子と同様である。

規模別にみると、縁故紹介に頼る割合は、やはり小規模事業場に高く、職安に申込む割合は大きな規模の事業場に高くなつている。男子を募集する場合は200人以上の大きな事業場では職安より学校に申込む割合が高くなつている。（表26）

2. 募集時期

募集時期は全事業場を通じて随時行うものが70%をしめているが、この傾向は小さな規模の事業場ほど強く、10～29人では約77%、30～99人で57%となつている。反対に定時に募集する割合は200

表 26. 規模別、募集方法別事業場数

募集方法別＼規模別		計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
女	計(注)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	職業安定所に申込む	22.1	35.0	33.9	28.1	20.0
女	学校に申込む	9.6	15.0	12.8	16.3	6.6
女	新聞広告	4.8	10.0	8.9	6.7	3.6
女	縁故紹介	48.2	40.0	32.1	39.3	61.0
女	その他	15.7	0	12.5	8.9	17.6
女	不明	0.9	0	0	0.7	1.0
男	計(注)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男	職業安定所に申込む	23.4	16.7	34.7	27.1	22.3
男	学校に申込む	9.9	27.8	26.5	16.9	7.6
男	新聞広告	3.4	11.1	10.2	5.9	2.5
男	縁故紹介	50.0	44.4	26.5	40.7	52.9
男	その他	11.9	0	2.0	7.6	13.3
男	不明	1.4	0	0	1.7	1.4

（注） 1事業場が数種の方法をあげているので各項目の計は100%とならない。
事業場側の回答による。

人以上で78%、100～199人で53%となつており、10～29人では20%に充たない。これは臨時労働者が小規模事業場に多い事実とみあつて、この種事業場の伸縮のはげしい状態をしめしている。（表27）

表 27. 規模別、募集の時期別事業場数

募集の時期別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
随時	72.3	22.2	43.3	56.8	76.8
定時	23.5	77.8	53.3	37.8	19.5
不明	4.2	0	3.3	5.4	4.0

事業場側の回答による。

3. 採用条件

水産食料品製造業は他の産業に比べて、大企業が少なく、職業分布のひろがりも狭いため一般にあまりはつきりした採用条件をつけているところはみられない。むしろほとんど条件らしいものはないといつてよい。

女子労働者の採用にあたつて事業場が比較的に条件をつけているものはまず健康状況で、事業場の64%、ついで年令が41%、学歴が25%、家庭状況19%等となつており、男子の場合もほとんど変りがない。採用条件をつけているところはいずれの項目にしても規模の大きな事業場に多い。（表28）

表 28. 規模別、男女別、採用条件項目別事業場数

採用条件項目別	規模別・男女別	計		200人以上		100～199人		30～99人		10～29人	
		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学歴	あり	24.9	25.7	55.6	55.6	50.0	66.7	32.4	35.1	22.5	22.5
	なし	39.2	36.5	11.1	11.1	30.0	10.0	37.8	36.5	40.0	37.5
	不明	35.9	37.8	33.3	33.3	20.0	23.3	29.7	28.4	37.5	40.0
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年令	あり	40.6	39.5	55.6	55.6	66.7	63.3	54.1	45.9	37.5	37.5
	なし	31.0	34.1	0	0	16.7	16.7	32.4	33.8	31.5	35.0
	不明	28.1	26.3	44.4	44.4	16.7	20.0	13.5	20.3	31.0	27.5
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学業成績	あり	8.3	9.7	0	11.1	33.3	33.3	9.5	9.5	7.5	9.0
	なし	53.6	53.9	44.4	44.4	46.7	43.3	60.8	63.5	52.5	52.5
	不明	38.1	36.4	55.6	44.4	20.0	23.3	29.7	27.0	40.0	38.5
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
特技	あり	7.8	8.0	22.2	22.2	23.3	26.7	6.8	6.8	7.5	7.5
	なし	51.2	47.9	44.4	44.4	60.0	56.7	64.9	56.8	48.5	46.0
	不明	40.9	44.2	33.3	33.3	16.7	16.7	28.4	36.5	44.0	46.5
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康状況	あり	63.8	61.7	66.7	66.7	73.3	73.3	67.6	74.3	58.0	59.0
	なし	18.1	22.4	22.2	22.2	16.7	16.7	18.9	20.3	23.0	23.0
	不明	17.9	15.8	11.1	11.1	10.0	10.0	13.5	5.4	19.0	18.0
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家族状況	あり	19.1	16.7	22.2	22.2	23.3	23.3	13.5	10.8	20.0	17.5
	なし	41.9	43.5	55.6	55.6	50.0	43.3	50.0	54.1	40.0	41.5
	不明	39.0	39.8	22.2	22.2	26.7	33.3	36.4	35.1	40.0	41.0
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶関係	あり	5.1	4.6	33.3	11.1	13.3	10.0	13.5	9.5	5.5	3.5
	なし	68.8	68.9	66.7	88.9	60.0	60.0	62.1	60.8	67.5	70.5
	不明	26.4	26.5	0	0	26.7	30.0	24.3	29.7	27.0	26.0
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
その他	あり	17.8	18.5	33.3	22.2	33.3	30.0	24.3	24.3	16.0	17.0
	なし	19.2	19.4	22.2	33.3	33.3	33.3	31.0	32.4	16.5	16.5
	不明	63.0	62.0	44.4	44.4	33.3	36.7	44.6	43.2	67.5	66.5

非業場側の回答による。

健康状況についての条件は長時間、あるいは残業、夜業に耐えられる者などを付するところがあり、各規模を通じて強健な人を要求している。

年令については男女とも大体20～40才前後のいわゆる成人ならよいとしており、女子については20才未満、あるいは20才前後までとしているところもかなりある。なかにはとくに年長の婦人を希望しているところもある。これは若い婦人は生ぐさい、きれいでないこの産業に従事することを好まぬとされていること、また季節的に臨時を雇う事業場が多いところから、年ぜまった人を使う慣例が多くなり、そのためには容易に異動しやすい若年層を歓迎しないということ等にあるようである。

女子労働者の学歴を条件としている事業場では、規模を通じて事務系統には高校卒、その他は中卒となつているものが多く、男子については、とくに技術関係の人として水産高校卒という条件をつけるところが多く、大規模事業場では水産大学卒を条件としているところがある。

学業成績については、事務系統については「普通以上」あるいは「中以上」を要求しているものが多く、高卒については優秀なものを要求しているところもある。男子については事務、技術関係にとくに成績優秀なものを要求している。

女子に必要な特技を要求する事業場は主として事務系統で珠算、簿記などが主で、経理事務に経験あるものを要求しているところもある。また生産関係で、手先の器用な人という条件をつけているところもある。

配偶関係の条件をつけているところは大きな規模に多く、未婚者を要求する割合が高い。

家庭状況では一番多いのは「普通」であればよいとしており、特別な条件をつけているところはほとんどない。

第4章 女子の臨時労働者（季節的労働者）

前にも述べたように、水産食料品製造業に従事する事業は、他の産業の事業にくらべて季節に応じて拡張、縮少の差が年間を通じてかなり大きい。従つて事業場における従業員数もそれに応じて変動をまぬがれない状態で、厳密にいつて常用、臨時の区別ははつきりしていないことは、しばしば述べたところであるが、しいて労働者を常用的、臨時的と区別してみると、これらの臨時労働者は季節的に働いていることがみられる。ことにこれらの季節的労働者に女子が多いことは、前にもみたところであるが、その状態について調査した結果をみると、全事業場のうち季節的労働者を雇つているところは68%で、大半はこのような労働力に頼つていることがわかる。産業別にいうと「その他」が69%で「かん詰」(61%) より多く、規模別では大きな規模の事業場の方が多い。ことに「その他」では200人以上の事業場全部が季節的労働者を使用している。（表29）

表 29. 規模別、産業別、季節的労働者の有無別事業場数

有無別	産業別・規模別	計					水産かん詰製造業					その他の水産食料品製造業				
		計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な	し	31.8	11.1	20.0	41.9	30.5	39.0	25.0	6.7	60.0	41.8	31.1	0	33.3	40.0	29.8
あ	り	68.2	88.9	80.0	58.1	69.5	61.0	75.0	93.3	50.0	58.2	69.0	100.0	66.7	60.0	70.1

非業場側の回答による。

従つて季節的臨時労働者を使用している事業場について、年間を通じて平均の季節労働者延数をみ

ると、1事業場あたり女子31.1人、男子10.0人で（全事業場平均では女子16.3人、男子4.3人）規模別にいうと、女子の季節的労働者が一番多いのは100～199人で、161.4人（男子34.1人）ついで200人以上の129.1人（男子223.0人）30～99人の36.7人（男子11.9人）10～29人の23.5人（男子8.0人）の順になつているが、小規模事業場では眠してこの種の雇入れ人数は少ない。すなわち1事業場あたりの雇入れ人数層別にいつて10～29人では、年間女子5人未満の事業場が全体の13%、5～20人までが約30%と、事業場全体の約半数が年間20人未満ということになる。30～99人になると、やや多くなつて年間50人未満までが全体の40%となつている。100人以上の事業場になると5人未満というのは皆無で、10人前後から300人以上までまちまちであるが、100～199人の規模で10～20人、100～150人、

表30. 規模別、男女別、1事業場当り平均季節的労働者数(注1)

規模別 / 男女別 / 事業場別	計			200人以上			100～199人			30～99人			10～29人		
	計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
「あり」の事業場の平均	33.0	31.1	10.0	178.0	129.1	223.0	174.6	161.4	34.1	46.7	36.7	11.9	24.5	23.5	8.0
全事業場の平均	22.5	18.3	4.3	180.0	100.4	49.6	139.7	123.7	15.9	27.2	22.7	4.4	17.0	13.5	3.5

事業場側の回答による。　　注1）平均労働者延数を指す。

表31. 規模別、男女別、年間季節的労働者数別事業場数

規模別 / 男女別 / 延数別	計		200人以上		100～199人		30～99人		10～29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	41.2	57.6	22.2	77.8	23.3	53.3	37.8	63.5	42.5	56.5
あ り 小計	58.8	42.4	77.8	22.2	76.7	46.7	62.2	36.5	57.5	43.5
5人未満	10.8	21.4	0	0	0	23.3	4.0	13.5	12.5	23.0
5～9	16.0	9.6	0	0	3.3	0	8.1	4.1	16.0	11.0
10～19	10.7	5.2	11.1	0	6.7	3.3	9.4	9.4	11.0	4.5
20～29	6.8	3.8	0	0	3.3	3.3	14.9	6.4	5.5	3.5
30～39	2.4	1.0	11.1	0	3.3	0	4.0	1.4	2.0	1.0
40～49	2.3	0.6	0	0	3.3	6.7	1.4	0	2.5	0.5
50～59	3.5	0	11.1	0	13.4	0	4.0	0	3.0	0
60～69	0.8	0.3	11.1	0	3.3	3.3	1.4	1.4	0.5	0
70～79	0.5	0	0	0	3.3	0	0	0	0.5	0
80～89	0.9	0.8	0	0	3.3	3.3	2.7	0	0.5	0
90～99	0.2	0	0	0	0	0	1.4	0	0	0
100～149	1.3	0.8	11.1	11.1	6.7	0	6.8	0	0	0
150～199	0.8	0	0	0	3.3	0	2.7	0	0.5	0
200～299	0.3	0.3	0	0	13.4	3.3	0	1.6	0	0
300人以上	1.3	0.8	11.1	11.1	10.0	0	1.4	0	1.0	0

事業場側の回答による。

300人以上がそれぞれ10%、50～60人、200～300人が13%強、100人以上が全体の30%強となつている。200人以上の規模では100人以上が20%強をしめている。（表30、31）

これら季節的労働者を雇入れている事業場について雇用時期をみてみると、冬に雇入れるところが最も多く、ついで、春、秋、夏の順になつているが、各季節にまたがつてやや長期的に雇入れるところもかなりあり、これを通じてみると、冬を中心として秋から冬の季節にもつとも多く雇入れを行つている。

産業別にみると「かん詰」産業では、主として夏を中心として春～夏にかけて雇入れる事業場が多く、「その他」では冬を中心とした季節に比較的に多いということができる。（表32）

表32. 産業細分類別、規模別、季節的労働者の雇用時期別事業場数

(M.A.)

産業別 / 規模別 / 雇用時期別	計					水産かん詰製造業					その他の水産食料品製造業				
	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
随時	1.8	0	12.5	0	1.4	10.1	0	14.3	0	14.3	0.8	0	10.0	0	0.8
春（3月～5月）	15.2	37.5	16.7	18.6	14.4	7.2	33.3	14.3	28.6	0	15.6	40.0	20.0	16.7	15.2
夏（6月～8月）	9.8	37.5	16.7	9.3	9.4	27.3	100.0	7.1	28.6	28.6	8.2	0	30.0	5.6	8.3
秋（9月～11月）	15.2	25.0	29.2	11.6	15.1	14.4	33.3	28.6	0	14.3	15.2	20.0	30.0	13.9	15.2
冬（12月～2月）	35.1	25.0	4.2	18.6	36.8	10.1	33.3	7.1	0	14.3	37.4	20.0	0	22.2	40.2
春～夏（3月～8月）	3.2	0	16.7	2.3	2.9	16.5	0	28.6	14.3	14.3	2.0	0	0	0	2.3
夏～秋（6月～11月）	3.0	12.5	16.7	4.7	2.2	4.3	0	21.4	0	0	2.9	20.0	10.0	5.6	2.3
秋～冬（9月～11月）	13.2	12.5	8.3	25.6	11.5	1.4	0	7.1	0	0	14.3	20.0	10.0	30.6	12.1
冬～春（12月～5月）	3.3	0	0	6.0	2.9	3.6	0	0	14.3	0	3.3	0	0	5.6	3.0
春～秋（3月～11月）	2.3	0	8.3	2.3	2.2	0	0	0	0	0	2.6	0	20.0	2.8	2.3
夏～冬（6月～1月）	2.7	0	0	6.0	2.2	7.2	0	0	0	14.3	2.3	0	0	8.3	1.5
秋～春（8月～5月）	4.9	12.5	0	4.7	5.0	0	0	0	0	0	5.4	20.0	0	5.6	5.3
秋～春（11月～5月）	1.3	0	4.2	0	1.4	1.4	0	7.1	0	0	1.3	0	0	0	1.5
春～冬（3月～12月）	1.2	0	0	0	1.4	0	0	0	0	0	1.3	0	0	0	1.5
年末	3.0	0	0	0	3.6	0	0	0	0	0	3.3	0	0	0	3.8
その他	3.1	0	4.2	0	3.6	7.2	0	0	0	14.3	2.7	0	10.0	0	3.0

事業場側の回答による。

季節的労働者の雇用時期

春	（3～5）	冬～春	（12～5）
夏	（6～8）	春～秋	（3～11）
秋	（9～11）	夏～冬	（6～1）
冬	（12～2）	秋～春	（9～5）
春～夏	（3～8）	秋～春	（11～5）
夏～秋	（6～11）	秋～冬	（3～12）
秋～冬	（9～11）	年末	（12月下旬）

規模別にみると、大きい規模の事業場では各季節毎に比較的短期間に雇入れているが、小さい規模では季節から季節にわたる長期の雇入れが行われ、しかもその扱う材料によつて、季節の組合せにも

一定した型がなく，あらゆる季節にわたつて必要に応じて雇入れている状態である。

女子労働者についてみると，大体年間を通じて随時，あるいはあらゆる季節にわたつて雇入れられている。しかし，冬を中心として雇入れが行われているところが多く，「かん詰」では年間を通じて随時雇入れている割合が高い。また小規模事業場では大体一定した労働者を雇入れており，これらはほとんど常用化しており，これを臨時労働者として扱うことは労働者として不利な立場におくことになり問題といえよう。（表33）

表 33. 産業細分類別，規模別，雇用時期別年間女子季節的労働者延数

雇用時期別＼産業別・規模別	計					水産かん詰製造業					その他の水産食料品製造業				
	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
随時	6.4	0	26.4	0	3.5	12.2	0	33.5	0	0.5	3.5	0	6.5	0	4.3
春	8.2	44.2	5.8	11.6	5.6	7.4	49.7	5.5	15.8	0	8.6	40.0	6.2	9.4	7.1
夏	5.7	14.0	6.1	7.5	4.6	9.1	32.4	0.9	19.8	9.4	3.9	0	20.7	1.4	3.3
秋	7.3	11.9	6.5	7.9	7.2	1.6	0	4.4	0.4	0	10.3	21.1	12.4	11.6	9.2
冬	9.6	12.1	8.6	6.6	10.8	4.7	0	11.6	0	1.4	12.1	21.3	0	10.0	13.4
春～夏	5.7	0	16.1	8.9	2.3	10.6	0	15.0	26.7	0.9	3.1	0	19.2	0	2.6
夏～秋	9.2	8.5	17.1	10.3	7.1	11.8	5.1	21.5	0	10.5	7.8	5.9	4.5	15.4	6.2
秋～冬	7.8	0	0.3	9.3	9.8	0.1	0	0.4	0	0	11.5	0	0	14.0	12.5
冬～春	10.6	0	12.2	17.4	9.0	9.5	0	7.3	37.4	0	11.3	0	26.0	7.4	11.5
春～秋	2.8	0	0	1.2	4.3	0	0	0	0	0	4.2	0	0	1.8	5.5
夏～冬	1.9	5.5	0	8.9	0	0.7	12.8	0	0	0	2.6	0	0	13.3	0
秋～春	5.4	6.6	0	10.2	3.3	3.9	0	0	0	1.0	6.1	11.7	0	15.3	3.9
春～冬	9.3	0	0	0	15.8	0	0	0	0	0	14.2	0	0	0	20.1
年末	0.1	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0	0.2	0	0	0	0.2
その他	10.1	0	1.2	0.3	16.7	28.4	0	0	0	76.3	0.5	0	4.6	0.4	0.2

事業場側の回答による。

季節的労働者の雇入れ状況に関して，これら労働者を有する事業場についてみると，通勤可能な範囲から雇入れている事業場がほとんどで，約90%をしめ（全体の61%）県外から雇入れているところは僅かである。そのなかで，東京の事業場などは県外が60%強で，大半は外部から雇入れており，例外的な現象をしめしており，ほかに静岡，神奈川，青森等で県外から30%前後雇入れているのが目立つ位ではとんどの県は90～100%通勤可能範囲からの労働者を入れている。（表34）

季節的労働者の募集状況をみると，縁故紹介の事業場が最も多く全体の35%，ついで職安を通じるところが16%，学校に申込むところが12%，直接本人が申込む11%の順になつている。

その他前年雇入れた者，近所の人，毎年雇う人がきまつている，などの割合が比較的小規模事業場に多くみられる。

規模別雇入れ状況をみると，100人以上の事業場では職安に申込む割合が高く（50%前後），ついで縁故，新聞広告の順になつているが，100人以下では縁故が最も多く，ついで前記の方法によるものが多い。（表35）

表 34. 規模別，季節的労働者の雇入れ状況別事業場数

季節的労働者の雇入れ状況別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
季節的労働者なし	31.8	11.1	20.0	41.9	30.5
あり 小計	68.2	88.9	80.0	58.1	69.5
あり 通勤のみ	60.5	77.8	63.3	45.9	63.0
あり 県外雇入れ	4.5	11.1	6.7	9.5	3.5
あり 通勤と県外雇入れ	3.1	0	10.0	2.7	3.0

事業場側の回答による。

表 35. 規模別，季節的労働者の募集方法別事業場数

(M. A.)

募集方法別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
職安に申込む	16.3	55.6	50.0	35.1	11.5
学校に申込む	11.5	0	10.0	4.1	13.0
新聞広告	2.7	22.2	10.0	12.2	0.5
縁故紹介	35.1	55.6	40.0	17.6	38.0
直接本人に申込む	10.6	0	0	8.1	11.5
その他	9.8	0	16.7	13.5	9.0
不明	32.3	0	26.7	39.2	31.6

事業場側の回答による。

第2部　水産食料品製造業女子労働者の労働条件

第1章　就　業　規　則

調査対象事業場を全般的にみると、就業規則をもつている事業場数は非常に少なく、全体の 50%弱にすぎない。これは本産業が中小企業が多く、その上臨時労働者が比較的多く、なかには閑散期に事業場が一時的に休業するようなところもあり、常時の雇用関係が結ばれにくい状態にあることを物語つている。従つて規模が小さくなる程就業規則を有する事業場の割合が低くなつて、200 人以上では全部の事業場が就業規則をそなえているが、30～99 人では 77%、10～29 人では 54%となつて半数が持つていない。(表36)

表 36.　規模別、就業規則の有無別事業場数

就業規則の有無別＼規模別	計	200 人以上	100～199人	30 ～ 99 人	10 ～ 29 人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ　り	58.3	100.0	93.3	77.0	53.5
な　し	41.6	0	6.7	23.0	46.5

事業場側の回答による。

第2章　女子労働者の労働時間、休憩、休日、

1.　労　働　時　間（平時、繁忙時）

本産業が水産物、主として魚類等の海産物加工を行つているため、労働者の勤務時間（事業場の規定による出勤時刻から退出時刻までの時間）は入荷の時間に制御されてきわめて長くなることが多く、時には入荷した魚類の鮮度をおとさぬため深夜から暁方にかけて作業をおこなうこともめずらしくはない。ことに小規模事業場ではは つきりした勤務時間というようなものがなく、不定時な船の到着によつて随時作業を行い、その間は家へ帰つて準備時間、あるいは手待ち時間をすごすというようなこともある。従つて事業場によつては交替制をとり入れているところもあり、繁忙時には概して勤務時間が長くなつている。

イ、交　替　制

調査事業場のうち労働時間の交替制を実施している事業場はきわめて少なく、8% 足らずとなつている。これを同じ食料品製造業のうち、パン菓子製造業における交替制実施事業場42%（労働省婦人少年局調）に比べると非常に少ない。これは作業の性質上四六時中操業を必要とせず、また短時間のうちに処理しなければならない作業が多いなどのことから、交替制をとりいれる程長い作業時間を要しないことによるものと考えられる。交替制を実施しているのは規模の大きな事業場に多く、200 人以上では全体の30%以上がこれを行い、10～29人では僅かに 7%がとり入れている。(表37)

表 37.　規模別、交替制の有無別事業場数

交替制の有無別＼規模別	計	200 人以上	100～199人	30 ～ 99 人	10 ～ 29 人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ　り	7.6	33.3	10.0	12.2	6.5
な　し	86.4	55.6	90.0	83.8	87.0
不　明	6.0	11.1	0	4.1	6.5

事業場側の回答による。

実施されている交替制は、2組～3組に分けているものが多いが、なかには7組にも分けているところがある。また勤務時間が完全に交替するところは少なく、主として時差出勤的な性質をもつものが多い。次にその事例を若干あげておく。

交替制勤務時間事例

① 完全に交替するもの

イ、{A．午前6時～午後2時 / B．午後2時～午後9時} 作業場のみ

② 時差出勤的なもの

イ、{A．(早出) 午前7時～午後5時 / B．(遅出) 午前10時～午後8時}

ロ、女子販売係のみ

{A．午前8時30分～午後5時30分 / B．午前9時～午後6時 / C．午前10時～午後7時 / D．午前11時30分～午後8時30分}

ハ、季節的に変更するもの

夏{午前9時～午後6時30分 / 午前10時～午後7時30分}

冬{午前7時～午後6時30分 / 午前8時～午後7時30分}

ニ、その他の例

a、{A．午前3時～2人出勤 / B．午前4時～10人出勤 / C．午前7時——10人出勤——午後3時退出} 午前11時～12時退出

b、朝早く操業する時は4人位ずつ交替する。

ロ、勤 務 時 間

本産業のような繁閑の差のはげしい産業に従事する事業場の多くは、前にも述べたように一律の勤務時間が守られていないのが特徴であり、従つて調査にあたつてもきわめて把握しにくいものであつたが、事業場で一応きめられている出勤時刻から退出時刻まで（労働時間と休憩時間を含めて）を勤務時間としてその調査結果をみると、水産食料品製造業における1事業場あたり1日平均勤務時間は平時で9時間27分であり、事業場の半数（52%）は9～10時間の、また18%が10～11時間の勤務時間となつている。規模別にみると、勤務時間は小規模事業場ほど長く、100人未満までの事業場は大体9時間であるが10～29人では平均9時間32分となつており、なかには20時間前後という事業場もみられる。

繁忙時における勤務時間1事業場1人当り平均は11時間26分で、平時より約2時間長くなつており、36%の事業場で12時間以上の勤務時間となつている。また繁忙時には勤務時間数不明というところが多くなつているのも注目される。（表38）

次に勤務時間について女子労働者からえた答をまとめてみると、調査日の前日（前日が休日の場合は前々日）についての調査結果によると、女子労働者の1人1日平均勤務時間は9時間36分となり、大体事業場側からの結果と同様の時間数である。規模別では100～199人が9時間54分で最も長くなつているが、他は規模が小さくなるほど勤務時間は長い。（表39）

表 38. 規模別、平時繁忙時別及び勤務時間別事業場数及び平時繁忙時の平均勤務時間数

勤務時間別＼平時繁忙時別・規模別	平時 計	平時 200人以上	平時 100～199人	平時 30～99人	平時 10～29人	繁忙時 計	繁忙時 200人以上	繁忙時 100～199人	繁忙時 30～99人	繁忙時 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
8時間未満	5.3	0	0	5.4	5.8	1.0	0	0	1.4	1.0
8時間～9時間未満	10.2	11.1	3.3	9.4	10.5	3.4	11.1	3.3	2.7	3.5
9 ～ 10 〃	52.0	77.8	0	67.6	50.5	18.4	55.6	0	27.0	17.0
10 ～ 11 〃	18.1	11.1	86.7	13.5	17.0	10.6	0	33.3	8.1	10.5
11 ～ 12 〃	5.6	0	10.0	0	6.5	13.8	11.1	16.7	17.5	13.0
12 ～ 13 〃	2.2	0	0	1.4	2.5	8.4	0	10.0	10.8	8.0
13 ～ 14 〃	0.4	0	0	0	0.5	6.2	0	10.0	4.1	6.5
14 ～ 15 〃	0.4	0	0	0	0.5	7.6	0	3.3	4.1	8.5
15 ～ 16 〃	0.4	0	0	0	0.5	3.7	0	10.0	4.1	3.5
16 ～ 17 〃	0	0	0	0	0	3.0	11.1	3.3	5.4	2.5
17 ～ 18 〃	0	0	0	0	0	3.8	0	3.3	2.8	4.0
18 ～ 19 〃	0	0	0	0	0	1.2	0	0	0	1.5
19 ～ 20 〃	0.8	0	0	0	1.0	1.6	0	0	0	2.0
20時間以上	0.4	0	0	0	0.5	0.8	0	0	0	1.0
不明	4.1	0	0	2.7	4.5	16.4	11.1	6.7	12.2	17.5
平均勤務時間数	時間 分 9.27	時間 分 9.06	時間 分 9.06	時間 分 9.06	時間 分 9.32	時間 分 11.26	時間 分 10.44	時間 分 10.29	時間 分 10.49	時間 分 11.35

注 1) ここでいう勤務時間とは事業場の規定による出勤時刻から退出時刻までの間の時間をいう。
事業場側の回答による。

表 39. 規模別、勤務時間別女子労働者数

勤務時間別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
7時間未満	5.9	4.8	0.7	7.4	7.2
7時間～8時間未満	3.9	2.3	1.6	3.6	5.4
8 〃 ～ 9 〃	8.5	14.1	5.2	8.2	8.8
9 〃 ～10 〃	49.7	65.9	61.5	49.4	41.6
10 〃 ～11 〃	13.4	6.8	12.2	15.9	13.8
10 〃 ～12 〃	6.0	1.7	9.6	4.8	6.9
12時間以上	9.6	3.4	8.9	8.4	12.1
不明	2.7	1.1	0.3	2.4	4.3
1人1日平均勤務時間数	9時間36分	9時間18分	9時間54分	9時間30分	9時間42分

女子労働者の回答による。

勤務時間に関連して事業場が定めている労働者の出勤、退出時刻の状況をみると、平時には約半数の事業場の出勤時刻は午前8時以後で、午前7～8時となつているのは21%で午前5時以前が4%となつている。規模別では規模の小さい事業場ほど出勤時刻が早く、100人以上では殆んどが午前7～8時であり、7時以前は皆無であるが、10～29人では午前5時以前に出勤する事業場は全体の6%ある。規模ごとに事業場のなかで出勤時刻の最も早いものをひろつてみると、100人以上の事業場では、午前7時であるが、30～99人では、5時、10～29人では1時と小規模ほど早くなつている。

繁忙時になると出勤時刻が早くなる事業場が増加し、午前5時以前の事業場が11%をしめるようになり、100人以上の事業場でも出勤時刻が午前5時、6時のところがかなりみられる。（200人以上22%、100～199人17%）零細企業では平時とあまり変りがない。（表40）

表 40. 規模別、平時繁忙時別出勤時刻別事業場数

出勤時刻別＼平時繁忙時別・規模別	平時 計	平時 200人以上	平時 100～199人	平時 30～99人	平時 10～29人	繁忙時 計	繁忙時 200人以上	繁忙時 100～199人	繁忙時 30～99人	繁忙時 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
午前3時以前	0.8	0	0	0	1.0	1.6	0	0	0	2.0
3 ～ 4時以前	2.0	0	0	0	2.5	4.9	0	0	0	6.0
4 ～ 5 〃	1.6	0	0	0	2.0	4.1	0	0	5.4	4.0
5 ～ 6 〃	11.8	0	0	5.4	13.5	10.5	11.1	0	12.2	10.5
6 ～ 7 〃	7.1	0	0	6.8	7.5	11.9	11.1	16.7	10.8	12.0
7 ～ 8 〃	20.9	33.3	33.3	31.1	18.5	20.8	44.4	33.3	21.6	20.0
8時以後	51.6	66.7	66.7	54.1	50.5	32.3	22.2	43.3	37.8	31.0
不明	4.1	0	0	2.7	4.5	13.9	11.1	6.7	12.2	14.5
最も早い出勤時刻	～午前7時	7時	8時	1時	～前午5時	6時	4時	1時		

事業場側の回答による。

次に女子労働者からの回答によると、大部分の女子労働者は午前7～9時出勤となつているが、午前5時以前の深夜出勤をしているものも4%あり、小規模ほどこの率は高い。（表41）

表 41. 規模別、出勤時刻別女子労働者数

出勤時刻別＼規模別	計	200 人以上	100~199人	30 ~ 99 人	10 ~ 29 人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
午前3時以前	2.4	0.3	0.2	4.1	2.7
3 ~ 4 時以前	0.4	0	0	0	0.8
4 ~ 5 〃	1.4	0.3	0	0.4	2.7
5 ~ 6 〃	4.4	0.8	0.7	5.1	6.2
6 ~ 7 〃	8.0	2.3	3.1	11.1	9.4
7 ~ 8 〃	29.3	46.2	41.7	31.0	19.5
8 ~ 9 〃	45.7	43.0	53.6	38.7	47.5
9 時 以 後	6.1	5.9	0.6	7.3	7.6
不 明	2.4	1.1	0.2	2.3	3.4
最も早い出勤時刻	-	午前1時	2時	1時	1時

女子労働者の回答による。

退出時刻については、本産業の性質上他産業に比べて早いのが目立つており、午後5時以前に退出している事業場は 27%ある。かまぼこなど魚肉、その他の水産加工業の圧倒的に多い零細企業では午前中に作業を終つてしまうことが多く、10~29人の事業場では1割が午後3時以前に退出している。

繁忙時には、概してどの規模も皆退出時刻がおそくなつており、約半数は午後7時以前に退出している。午後10時以後の退出についてみると、200人以上では11%、100~199人17%、30~99人8%、10~29人19%である。

平時の最も遅い退出時刻は10~29人の例外をのぞいては、午後6時30分、繁忙時では大分遅く、100人以上が午後10時、100人以下は午前0時乃至0時30分と深夜になつている。(表42)

表 42. 規模別、平時繁忙時別、退出時刻別事業場数

退出時刻別＼平時繁忙時別・規模別	平時 計	平時 200人以上	平時 100~199人	平時 30~99人	平時 10~29人	繁忙時 計	繁忙時 200人以上	繁忙時 100~199人	繁忙時 30~99人	繁忙時 10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
午前中	0.8	0	0	0	1.0	1.2	0	0	0	1.5
正午~午後3時以前	8.6	0	0	8.2	9.0	2.0	0	0	0	2.5
3 ~ 5 〃	17.1	33.3	20.0	21.6	16.0	6.5	44.4	10.0	12.2	7.5
5 ~ 7 〃	64.1	66.7	80.0	67.6	63.0	28.9	22.2	40.0	35.1	27.5
7 ~ 10 〃	4.5	0	0	0	6.5	25.7	11.1	26.7	29.7	25.0
10 ~ 11 〃	0.8	0	0	0	1.0	11.8	11.1	16.7	5.4	12.5
11 ~ 12 〃	0	0	0	0	0	1.8	0	0	1.4	2.0
12 時 以 後	0	0	0	0	0	3.5	0	0	1.4	4.0
不 明	4.1	0	0	2.7	4.5	16.8	11.1	6.7	14.9	17.5
最もおそい退出時刻	-	午後6時	5時30分	6時30分	11時30分	-	午後10時	10時	午前0時	0時30分

事業場側の回答による。

女子労働者の回答による退出時刻については、70%は6時前に退出しているが、午後10時以後となつているものも4%みられる。最も遅い退出時刻は、200人以上で午後11時30分、100~199人で0時、30~99人で午前2時、10~29人で午前1時10分となつている。(表43)

表 43. 規模別、退出時刻別女子労働者数

退出時刻別＼規模別	計	200 人以上	100~199人	30 ~ 99 人	10 ~ 29 人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
午後4時以前	9.5	2.3	2.3	10.8	13.3
4 ~ 5 時以前	16.4	35.5	22.4	16.1	10.0
5 ~ 6 〃	45.7	48.1	48.5	46.1	43.8
6 ~ 7 〃	11.6	3.1	13.0	10.5	13.5
7 ~ 8 〃	4.7	2.0	5.6	4.3	5.3
8 ~ 9 〃	3.4	4.2	4.9	1.9	3.6
9 ~ 10 〃	1.9	1.5	1.1	2.6	2.0
10 時 以 後	3.9	2.0	1.6	5.5	4.2
不 明	2.8	1.5	0.6	2.4	4.2
最も遅い退出時刻	-	午後11時30分	午前0時	2時	1時10分

女子労働者の回答による。

ハ、労 働 時 間

水産食料品製造業における労働者の1人1カ月平均労働時間（1958年5月）は女子 194.2時間で、そのうち所定内労働時間(注1) 176.3 時間、所定外労働時間(注2) 17.9 時間であり、男子は 229.2時間、所定内 197.3 時間、所定外 31.9時間となつていて、これを同年同月の毎月勤労統計調査（規模 30 人以上事業場）における一般女子労働者の平均労働時間数 185.3 時間（所定内 175.7時間、所定外 9.6時間）、男子 194.9時間（所定内 173.6 時間、所定外 21.3 時間）にくらべると、男女とも長くなつており、いずれも所定外労働時間が長いのが注目される。とくに女子の場合は一般の女子労働者の2倍近くなつている。1日の平均労働時間は女子 8.5 時間、男子 8.9時間となる。

（注1）「所定内労働時間数」とは事業場の就業規則で定められた正規の始業時間と終業時間との間の労働時間数のことである。

（注2）「所定外労働時間数」とは早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の労働時間数のことである。

産業細分類別にみると労働時間数は女子はその他の水産食料品製造業の方が、水産かん詰製造業より長く、男子は反対に「かん詰」の方が長くなつている。

規模別では予想されたほど小規模事業場における女子の労働時間は長くなく、むしろ比較的規模の大きな事業場の方が長くなつている。とくに10~29人の零細規模の所定外労働時間が他の規模にくらべて少ないのが目立つている。(表44、その1、その2)

このことは前記の小規模事業場ほど勤務時間が長かつた事実と照しあわせて、このような規模事業場では作業が一定の時間に、一連して集中的に行われるのでなく、魚肉の入荷とか発送とかの時間に制約されてむしろ散発的におこなわれるので労働時間としてはさほど長くないということをしめしているものと考えられよう。

部門別にみると、女子労働者のうち労働時間のもつとも長いのは塩蔵に従事するもので、209.9時間となつているが後記のように1カ月の労働日数が長いので1日平均の労働時間数は約 8.3時間と平均

よりは短かくなつている。労働時間数の一番短いのは生産従事者で192.3時間、販売はその中間で202.5時間となつている。男子の場合は雑役、小使等に従事する者が最も長く、241.7時間にのぼつており、ついで生産、販売、事務の順になつている。(表44)

表 44 その1. 産業細分類別、規模別、部門別、男女労働者1人1カ月平均労働時間数

女

産業別	部門別	所定内外別	計			200人以上			100～199人			30～99人			10～29人		
			計	所定内	所定外	計	所定内	所定外	計	所定内	所定外	計	所定内	所定外	計	所定内	所定外
			時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
計	計		194.2	176.3	17.9	188.0	167.5	20.5	202.5	178.7	23.8	200.0	177.9	22.1	188.2	176.0	12.2
	従事者	計	192.3	172.9	19.4	187.9	166.5	21.4	203.0	178.3	24.7	198.3	173.4	24.9	184.7	171.6	13.1
	従事者	生産従従の	209.9	199.9	10.0	202.8	193.8	9.0	193.4	184.3	9.1	219.9	202.2	17.7	209.1	203.9	5.2
	従事者	販売の	202.5	199.5	3.0	0	0	0	185.4	182.2	3.2	204.3	202.9	1.4	201.1	196.4	4.7
	従事者	事務従	200.6	188.8	11.8	171.0	168.6	2.4	214.6	193.0	21.6	180.4	173.4	7.0	215.3	200.3	15.1
	従事者	不明	205.1	181.3	23.8	200.0	200.0	0	200.0	174.1	25.9	198.0	132.3	65.7	208.0	192.1	15.9
製造業	計		190.7	163.4	27.3	188.8	165.0	23.8	207.4	176.9	30.5	184.7	152.6	32.1	166.4	147.2	19.2
水産かん詰	従事者	計	189.7	161.8	27.9	189.0	164.4	24.6	207.6	176.3	31.3	183.2	150.9	32.3	162.3	142.9	19.4
	従事者	生産従従の	212.0	200.6	11.4	192.2	186.1	6.1	202.8	193.5	9.3	222.5	204.5	18.0	229.7	216.0	13.7
	従事者	販売の	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	従事者	事務従	204.7	190.3	14.4	161.6	161.3	0.3	214.6	193.0	21.6	200.0	200.0	0	243.0	216.0	27.0
	従事者	不明	204.0	157.5	46.5	0	0	0	195.7	168.5	27.2	220.5	136.5	85.0	0	0	0
食料品製造業その他の水産	計		186.0	183.0	13.0	184.6	179.3	5.3	189.3	183.4	5.9	205.5	187.0	18.5	191.9	180.9	11.0
	従事者	計	193.9	179.7	14.2	182.3	177.5	4.8	189.7	184.2	5.5	204.9	183.3	21.6	189.1	177.2	11.9
	従事者	生産従従の	209.4	199.7	9.7	228.0	212.0	16.0	264.2	176.1	88.1	219.7	201.9	17.8	206.3	202.3	4.0
	従事者	販売の	202.8	199.5	3.0	0	0	0	185.4	182.2	3.2	204.3	202.9	1.4	201.1	196.4	4.7
	従事者	事務従	199.9	188.6	11.3	175.9	172.4	3.5	0	0	0	178.9	171.4	7.5	213.4	199.1	14.3
	従事者	不明	205.4	189.1	16.3	200.0	200.0	0	221.5	202.0	19.5	153.0	126.0	27.0	208.0	192.1	15.9

事業場側の回答による。

表 44 その2. 産業細分類別、規模別、部門別、男女労働者1人1カ月平均労働時間数

男

産業別	部門別	所定内外別	計			200人以上			100～199人			30～99人			10～29人		
			計	所定内	所定外	計	所定内	所定外	計	所定内	所定外	計	所定内	所定外	計	所定内	所定外
			時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
計	計		226.2	197.3	31.9	242.4	190.6	51.8	223.4	185.4	38.0	228.9	196.5	32.4	229.0	201.6	27.4
	従事者	計	231.3	197.5	33.8	244.2	185.3	58.9	234.4	193.3	41.1	231.0	194.6	36.4	229.3	201.5	27.8
	従事者	生産従従の	213.1	193.1	20.0	216.2	196.7	19.5	189.5	165.7	23.8	221.9	205.9	16.0	220.1	199.6	20.5
	従事者	販売の	224.5	196.1	28.4	0	0	0	183.3	155.9	27.4	223.0	196.2	26.8	231.8	201.5	30.3
	従事者	事務従	241.7	201.3	40.4	265.9	208.8	57.1	273.7	201.5	72.2	228.4	204.3	24.1	230.0	193.5	36.5
	従事者	不明	238.7	210.7	28.0	202.0	198.0	4.0	222.3	200.0	22.3	233.2	166.2	67.0	241.1	217.4	23.7
製造業	計		250.4	191.4	59.0	224.1	176.8	47.3	247.9	195.1	52.8	287.8	205.8	82.0	254.9	191.0	63.9
水産かん詰	従事者	計	254.6	189.3	65.3	228.0	173.7	54.3	254.3	195.0	59.3	291.2	201.9	89.3	255.9	188.1	67.8
	従事者	生産従従の	230.5	196.8	33.7	207.3	186.0	21.3	209.9	194.0	15.9	326.3	284.0	42.3	264.6	197.2	67.4
	従事者	販売の	208.5	208.5	0	0	0	0	206.0	206.0	0	201.8	201.8	0	224.0	224.0	0
	従事者	事務従	267.7	191.8	76.2	225.9	188.3	37.6	275.9	196.7	79.1	0	0	0	292.0	176.0	116.0
	従事者	不明	244.8	200.1	44.7	0	0	0	252.5	204.0	48.5	306.7	199.7	107.0	232.9	200.0	32.9
食料品製造業その他の水産	計		224.2	198.8	25.4	269.1	210.6	58.5	193.9	173.7	20.2	223.2	195.8	27.6	225.4	202.9	22.5
	従事者	計	225.7	199.5	26.2	274.8	207.2	67.6	204.7	190.8	13.9	223.9	193.7	30.2	226.2	203.1	23.1
	従事者	生産従従の	207.9	192.0	15.9	236.4	220.8	15.6	176.5	147.7	28.8	217.7	202.8	14.9	211.3	200.0	11.3
	従事者	販売の	225.3	195.5	29.8	0	0	0	179.3	147.1	32.2	224.1	195.9	28.2	180.8	149.7	31.1
	従事者	事務従	235.7	203.7	32.0	277.6	214.8	62.8	254.8	246.0	8.8	228.4	204.3	24.1	223.0	195.4	27.6
	従事者	不明	233.9	218.7	15.2	202.0	198.0	4.0	192.0	192.0	0	123.0	116.0	7.0	247.1	230.0	17.1

事業場側の回答による。

水産食料品製造業のうちでもとくに魚肉加工など鮮度が問題となる産業では深夜業の可能性も考えられるが女子労働者の調査項目のうちから「先月（5月）中に朝5時前に出勤したことがありますか」「先月（5月）中に夜10時以後まで働いたことがありますか」の回答をまとめると、90%以上は深夜勤務を行つておらず、深夜業をおこなつているものは10%たらずとなつている。すなわち午前5時以前に出勤したものは女子労働者数の 8%あり、そのうち1カ月間に1～5回までが3%、6～10回が2%みられる。午後10時以後勤務したものはやはり8%、そのうち1～5回が3%、6～10回が2%と大体同じ割合である。規模別にみると、午前5時以前出勤者は規模の小さい事業に割合が高く、30～99人では11%、10～29人で9%の順になつているが、200人以上の大規模でも2%の勤務者がいる。10～29人の規模における女子労働者の中には1カ月の間に26回以上（すなわちほとんど毎日）午前5時前に出勤している者が2%いる。(表45)

表 45. 規模別、1カ月間の午前5時以前出勤状況別女子労働者数

午前5時以前出勤状況別 ＼ 規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	91.5	97.2	96.4	89.2	89.8
あ 小計	7.5	2.0	2.7	10.7	8.6
あ 1～5回	2.9	0	0.2	7.0	2.0
あ 6～10〃	1.7	1.7	2.1	1.4	1.9
あ 11～15〃	0.3	0	0	0.2	0.6
あ 16～20〃	0.8	0	0	1.6	0.8
り 21～25〃	0.2	0	0.2	0.1	0.3
り 26回以上	1.1	0	0	0.1	2.3
り 不明	0.5	0.3	0.2	0.3	0.7
不明	1.0	0.8	1.0	0.2	1.5

女子労働者の回答による。

表 46. 規模別、1カ月間の午後10時以後退出状況別女子労働者数

午後10時以後退出状況別 ＼ 規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	91.2	92.7	93.2	88.6	91.6
あ 小計	7.5	6.1	5.7	10.9	6.7
あ 1～5回	2.6	1.5	0.2	4.9	2.3
あ 6～10〃	1.6	3.7	0.6	2.5	1.1
あ 11～15〃	(0.03)	0	0	0.1	0
あ 16～20〃	1.1	0	1.8	1.6	0.8
り 21～25〃	0.9	0.3	2.4	0.6	0.8
り 26回以上	0.9	0.6	0.5	1.1	1.0
り 不明	0.4	0	0.2	0.2	0.7
不明	1.2	1.4	1.1	0.4	1.7

女子労働者の回答による。

午後10時以後に退出したものは午前5時前出勤したものより割合が少ないが、大きな規模でもかなり高い割合の深夜勤務者があり、200人以上、100～199人ともに6%、30～99人で11%、10～29人7%となつている。各規模とも10回以下のものが多いが、深夜業が26回以上あつたものは、規模を通じて1%前後あるのが注目される。(表46)

二、労働日数

1958年5月における女子労働者の1人1カ月平均労働日数は22.8日で、男子25.8日にくらべると3.0日短かくなつている。これを1958年の賃金構造基本調査における全産業の女子労働者平均月間労働日数25.2日、また同年同月の毎月勤労統計調査の食料品製造業に従事する常用女子労働者の23.2日にくらべてもかなり少なくなつている。

産業細分類別にみるとかん詰等の製造に従事するものは20.8日で、その他の水産食料品製造の23.6日よりはるかに短かい。男子はほとんど変りはない。

規模別では、女子は全般的には事業規模が小さいほど労働日数が多いが、さらに内訳をみるとかん詰等では概して小規模事業場での労働日数が少ないのに反して、かまぼこ等その他の水産食料品製造では多いという傾向がみられる。しかし男子の場合は規模の相異によつて労働日数はさほど変りはない。これは女子には時間給のもの、または臨時的な性質をもつているものが多く、材料の入荷次第で就労するものが多いのに対して、男子は各規模を通じて比較的恒常的な仕事に従事しているものが多

表 47. 規模別、産業細分類別、部門別、男女労働者の1人1カ月平均労働日数

(1958年5月現在)

産業別	部門別＼男女別＼規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
		日	日	日	日	日	日	日	日	日	日
計	計	22.8	20.6	22.6	22.8	23.5	25.8	24.7	23.7	27.1	25.6
	生産従事者	22.3	20.4	22.4	22.2	22.7	25.8	24.6	23.7	27.7	25.5
	事務従事者	25.2	21.7	25.6	24.6	26.1	25.5	24.9	23.0	25.7	26.2
	販売従事者	25.8	24.1	25.8	25.7	26.1	25.6	24.0	25.2	25.6	25.6
	その他	25.3	20.2	24.6	23.6	26.5	26.0	25.0	24.9	26.1	26.5
	不明	24.6	24.3	22.2	22.5	25.5	24.9	25.3	25.7	23.5	25.0
水産かん詰製造業	計	20.8	20.1	21.9	20.9	19.8	25.6	24.0	25.1	28.2	25.4
	生産従事者	20.6	20.0	21.8	20.8	19.0	25.7	24.2	25.1	28.9	25.1
	事務従事者	25.5	20.7	24.3	25.7	30.3	25.4	23.9	24.8	26.9	26.8
	販売従事者	21.8	24.0	0	20.3	0	24.7	20.3	24.8	25.4	28.0
	その他	25.2	21.6	25.6	26.6	27.0	24.7	24.0	26.6	25.4	22.0
	不明	20.6	22.0	21.3	17.0	0	26.0	0	26.8	28.3	25.6
その他の食料品製造業	計	23.6	22.4	23.6	21.7	23.8	25.8	25.4	22.8	27.0	25.6
	生産従事者	23.0	22.1	23.4	22.8	23.1	25.8	25.2	22.7	27.5	25.5
	事務従事者	25.2	23.9	23.6	24.4	25.8	25.5	26.7	21.8	25.6	26.2
	販売従事者	26.9	24.1	25.8	25.8	26.1	25.6	25.8	25.2	25.6	25.6
	その他	25.3	19.7	24.4	23.1	26.5	26.3	26.6	23.2	26.2	26.7
	不明	26.4	25.5	25.3	25.3	25.6	24.2	25.3	24.0	18.7	24.7

事業場側の回答による。

いことなどによることが察せられる。

部門別にみると女子の労働日数が多いのは販売で25.8日、ついで事務25.2日、生産はもつとも少なく22.3日となつている。かん詰等では事務が多く(25.5日)、「その他」では販売に従事するものが多く(25.9日)なつている。(表47)

2. 休　憩(平時、繁忙時)

水産食料品製造業における1日平均休憩時間は一事業場あたり平時65.7分、繁忙時58.9分で、規模間の差はほとんどみとめられない。(表48)これを昼食時の休憩、その他の休憩時間にわけて調査結果をまとめてみる。

表 48. 規模別、平時繁忙時別、1事業場当り1日平均休憩時間数

平時繁忙時別＼休憩状況別＼規模別	計 計	計 200人以上	計 100～199人	計 30～99人	計 10～29人	昼食休憩時間 計	昼食休憩時間 200人以上	昼食休憩時間 100～199人	昼食休憩時間 30～99人	昼食休憩時間 10～29人	その他の休憩時間 計	その他の休憩時間 200人以上	その他の休憩時間 100～199人	その他の休憩時間 30～99人	その他の休憩時間 10～29人
	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分
平時	65.7	63.9	68.2	66.5	65.6	53.9	52.2	55.7	52.0	54.3	11.8	11.7	12.5	14.5	11.3
繁忙時	58.9	58.3	63.3	59.6	58.6	48.3	48.9	54.0	48.9	48.0	10.6	9.4	9.3	10.8	10.6

事業場側の回答による。

イ、昼食休憩時間

調査事業場のうち昼食の休憩を全員一斉にとるところは平時で65%、交替でとるところが24%となつている。繁忙時になると一斉にとるところは51%、交替でとるところ36%となつているが、休憩時間不明の事業場が10%以上もあり、この産業の断時性をしめしている。

規模別にみると、100～199人の規模が全員一斉にとる割合が一番高く、90%前後となつており、その他の規模では交替でとる割合が比較的高くなつている。また、これらの事業場では平時、繁忙時の状態はほとんど変らないが、小規模事業場では繁忙時に交替でとる割合が高くなると同時に、休憩時間不明の事業場が増加してきている。(表49)

昼食休憩時間の1人当り平均は平時で53.9分、繁忙時で48.3分となつているが、時間数については企業規模の大小によつてさほど長短はない。

表 49. 規模別、平時繁忙時別、昼食休憩状況別事業場数

昼食休憩状況別＼平時繁忙時別＼規模別	計 平時	計 繁忙時	200人以上 平時	200人以上 繁忙時	100～199人 平時	100～199人 繁忙時	30～99人 平時	30～99人 繁忙時	10～29人 平時	10～29人 繁忙時
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
全員一斉にとる	64.9	51.0	66.7	66.7	93.3	86.7	73.0	60.8	62.6	48.0
交替でとる	23.7	36.4	22.2	22.2	3.3	10.0	20.3	29.7	25.0	38.5
不明	11.4	12.6	11.1	11.1	3.3	3.3	6.8	9.5	12.5	13.5

事業場側の回答による。

休憩時間階層別にみると，平時では1時間以上とつている事業場が64%でもつとも多く，ついで30～40分が13%，40～50分が9%となつているが，繁忙時には1時間以上とつているところは半数にみたず，30～40分が17%，30分以下が9%となつている。100人以上の事業場では繁忙時でも30分以下というところは皆無であるが，10～29人では繁忙時になると20分以下となるところが3%あり，このような時期には昼食後すぐ仕事にとりかかつていることが察せられる。(表50)

表 50. 規模別，平時繁忙時別，昼食休憩状況別事業場数及び平均休憩時間数

休憩状況別＼規模別＼平時繁忙時別	計		200人以上		100～199人		30～99人		10～29人	
	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
10分以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～20分以下	0	2.7	0	0	0	0	0	1.4	0	3.0
20～30 〃	1.2	6.3	0	0	0	0	0	1.4	1.5	7.5
30～40 〃	12.7	17.3	0	11.1	0	3.3	16.2	18.9	12.5	17.5
40～50 〃	9.0	9.1	33.3	33.3	16.7	20.0	14.9	17.6	7.5	7.0
50～60 〃	3.0	2.6	11.1	11.1	10.0	10.0	1.4	1.4	3.0	2.5
60分以上	64.1	46.1	55.6	44.4	73.3	66.7	63.5	48.6	64.0	45.0
不明	10.0	15.9	0	0	0	0	4.1	10.8	11.5	17.5
平均休憩時間	53.9分	48.3分	52.2分	48.9分	55.7分	54.0分	52.0分	48.8分	54.3分	48.0分

事業場側の回答による。

ロ，昼食時以外の休憩時間

昼食時以外の休憩時間がある事業場は平時で全体の半数以下（44%），繁忙時で40%で，大半は昼以外はとくに休憩時間を設けてはいない。しかし規模別にみると大きな事業場ほどその他の休憩時間をもつている割合が高く，200人以上では80%近く，100～199人で約60%がもつている。

時間数は平時で10～20分となつているところが休憩時間をきめている事業場の約40%で最も多いが，規模別でいうと，100人以上の大きな事業場では昼食時以外に休けい時を設けているところのほとんど全部がこの層であるが，小規模では30分以上というのがかなり多くなつている。これは勤務時間数が小規模事業場に多かつたこととみあつて，仕事のあい間の時間がかなりあることを明らかにしているものである。(表51)

3. 休　　日（平時，繁忙時）

イ，事業場の休業日

調査事業場のうち何らかの形で休業日(注1)を定めているところは81%で，休業日がないものは13%，その大部分は10～29人の零細事業場である。

（注1） 事業場の休業日とは事業場全体が休業する日のことで，労働者の休日とは必ずしも一致しない。

休業日のある事業場の大半は月何回と定めており，その40%たらず（全体の28%）は月4回乃至4回以上休日を定めており，月1回というところは全体の10%で，10～29人の零細事業場のみとなつている。その他月4回以下は200人未満の事業場にみられる。

1カ月に何回ときめないが，年間を通じて休業日をきめている事業場は全体の15%あり，その大部

表 51. 規模別，平時繁忙時別，その他の休憩時間の有無別及び平均休憩時間数

その他の休憩時間の有無別＼規模別＼平時繁忙時別	計		200人以上		100～199人		30～99人		10～29人	
	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	53.8	56.0	22.2	33.3	40.0	43.3	43.2	48.6	56.5	58.0
あり 小計	44.3	40.0	77.8	66.7	60.0	53.3	55.4	44.6	41.5	38.5
あり 10分以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
あり 10～19	18.8	16.5	77.8	55.6	50.0	50.0	23.0	23.0	16.5	14.0
あり 20～29	1.8	3.7	0	0	0	0	4.1	8.1	1.5	3.0
あり 30分以上	14.6	12.6	0	11.1	3.3	3.3	20.3	12.2	14.0	13.0
あり 不明	9.2	7.1	0	0	6.7	0	8.1	1.4	9.5	8.5
不明	1.8	4.0	0	0	0	3.3	1.4	6.8	2.0	3.5
平均休憩時間	11.8分	10.6分	11.7分	9.4分	12.5分	9.3分	14.5分	10.8分	11.3分	10.6分

事業場側の回答による

表 52. 規模別，事業場の休業日数別事業場数

休業日数別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	13.4	0	6.7	4.1	15.5
あり	80.7	100.0	93.3	83.7	79.5
一カ月 小計	68.0	33.3	83.3	70.3	65.0
一カ月 1回	10.2	0	0	0	12.5
一カ月 2 〃	13.4	0	3.3	6.8	15.0
一カ月 3 〃	14.1	0	6.7	13.5	14.5
一カ月 4 〃	19.7	22.2	30.0	35.1	16.5
一カ月 4回以上	8.7	11.1	43.3	14.9	6.5
年 小計	14.6	66.7	10.0	13.5	14.5
年 1回～10回	12.4	44.4	0	9.5	13.0
年 11～20	1.2	0	0	2.7	1.0
年 21～30	0.4	11.1	3.3	1.4	0
年 31～40	0	0	0	0	0
年 41～50	0	0	0	0	0
年 51～60	0.1	0	3.3	0	0
年 61～70	0.1	0	3.3	0	0
年 71～80	0.5	11.1	0	0	0.5
年 81～90	0	0	0	0	0
年 90回以上	0	0	0	0	0
不明	5.9	0	0	12.2	5.0

事業場側の回答による。

分は年に10回以内休んでいる。ことに200人以上の大規模事業場は休業日として全体が休む日は少なく、その70%弱は年間を通じて何回という休み方をしている。

その理由はいろいろあろうが、一つには主として鮮度を問題にする産業なので、休業による滞貨で製品の品質が悪くなることをさけることが考えられる。小規模事業場は出荷先の市場の休業日に影響されて休業することが多いのでこの種事業場は主として月何回ときめて休業するところが多くなる。(表52)

ロ、労働者の休日

事業場の休業日が月4回もしくはそれ以上というところは全体の28%であるが、平時労働者の休日については42%が、週給制もしくは月4回以上となつている。日数は別として労働者に休日を与えている事業場は平時で全体の86%、全然ないところが14%、繁忙時になると、休日の有るところが71%、無いところが26%となつている。休日がある事業場のうち週休制をとつているところは約30%(全体の27%)で、半数近く(45%)は月何回という与え方をしているが、そのうち月4回またはそれ以上が15%、3回11%、2回16%、1回3%となつている。規模別にみると週休制をとつている事業場が一番多いのは100~199人で、73%が実施しており、月決めはほとんどない。次に200人以上では、週休制が67%、月4回が11%という状況である。

小規模事業場では、100人以上とくらべて、週休制をとるところは少なく、30~99人は週休制47%、月4回及びそれ以上18%、10~29人では、それぞれ21%と15%となつている。(表53)

表 53. 規模別、労働者の平時繁忙時別休日の有無別事業場数

休日の有無別 ＼ 規模別 ＼ 平時繁忙時別	計		200人以上		100~199人		30~99人		10~29人	
	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時	平時	繁忙時
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	14.2	26.1	11.1	22.2	10.0	26.7	10.8	24.3	15.0	26.5
あ り 計	85.7	70.6	88.9	77.8	86.7	73.3	89.2	75.7	85.0	69.5
全員一斉に週1日休む	19.0	11.7	44.5	11.1	60.0	33.3	32.4	20.3	16.0	9.5
交替で週1日	7.6	7.9	22.2	11.1	13.3	16.7	14.9	10.8	6.0	7.0
計	44.8	37.9	11.1	55.6	6.7	16.6	35.1	32.4	48.0	39.5
一カ月につき 1回	2.7	1.8	0	0	0	0	4.1	1.3	2.5	2.0
一カ月につき 2〃	15.2	16.4	0	22.2	6.7	13.3	5.4	8.1	18.0	18.0
一カ月につき 3〃	11.4	9.6	0	0	0	0	8.1	9.5	12.6	10.0
一カ月につき 4〃	13.4	9.7	11.1	33.4	0	3.3	14.8	10.8	13.6	9.5
一カ月につき 5回以上	1.6	0.4	0	0	0	0	2.7	2.7	1.5	0
その他	12.4	10.2	11.1	0	3.3	6.7	5.4	6.8	14.0	11.0
不明	1.9	2.9	0	0	3.4	0	1.4	5.4	2.0	2.6
不明	0.1	3.3	0	0	3.3	0	0	0	0	4.0

事業場側の回答による。

女子労働者の1カ月の休日日数について、調査月前月——1958年5月の状態について調査したところ、休日が全然なかつたとするもの9%、ありとするもの89%、不明のもの8%となつていて、200人以上の事業場でも6%、小規模では10%の女子が全然休みをとつていない。日数からいうと、1カ月4日以上休んだものは女子全体の半数余りで、規模が小さくなるほどこの割合は低くなつており、200人以上で81%、100~199人で64%、30~99人50%、10~29人になると45%強と半数にみたない。(表54)

表 54. 規模別、部門別、1カ月間の休日日数別女子労働者数

(1958年5月現在)

1カ月の休日日数別 ＼ 規模別	計	生産	事務	雑役その他	(注1) 職種二種以上のもの	不明	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	9.0	8.5	4.7	9.2	15.0	0	6.2	5.8	10.1	10.2
あ り 小計	83.4	83.3	89.3	83.6	77.7	75.0	89.0	86.6	82.8	80.6
あ り 1日	4.5	4.8	4.3	3.7	7.2	0	1.4	3.2	4.4	4.6
あ り 2日	13.7	13.0	16.3	13.6	14.4	16.8	2.0	8.4	13.7	18.4
あ り 3日	10.9	7.8	16.3	12.8	8.2	43.8	4.8	9.7	12.7	11.6
あ り 4日	33.6	38.6	35.2	34.5	21.0	6.2	43.4	42.4	37.6	28.6
あ り 5日	11.9	11.9	10.6	12.6	10.0	0	19.7	20.9	7.5	9.2
あ り 6日以上	7.6	9.5	6.6	4.7	14.7	6.2	17.7	0.8	4.4	8.9
あ り 不明	1.2	0.7	0	1.7	2.2	0	0	0.2	2.8	1.3
不明	7.6	8.1	6.0	7.3	7.2	25.0	4.8	5.5	7.2	9.2

(注1)「職種二種以上のもの」には、1人で生産と事務、生産と雑役、生産部門内の二種以上の職種などを兼ねる者を含む。

女子労働者の回答による。

部門別では4日以上休んだものの割合が一番高いのは生産従事者で、その57%、ついで事務、雑役その他がそれぞれ52%、二種以上の職種(表54注1)に従事するもの46%の順になつているが、全然休日のなかつた者は、二種以上の職種に従事するものに一番多く(15%)、種々の仕事を兼務している女子には休日のとれにくいものもかなりいることを示している。(表54)

ハ、年次有給休暇

年次有給休暇の規定のある事業場数は全体の約半数、48%で、200人以上の事業場は全部、100~199人では90%、30~99人で65%、10~29人では43%と、規模が小さくなるほど少ない。

規定のある事業場の大部分は規定を就業規則に明記しており、労働協約のなかにいれているところは5%にみたない。(表55)

表 55. 規模別、年次有給休暇規定の有無別事業場数

年次有給休暇規定の有無別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ り	47.6	100.0	90.0	64.9	42.6
な し	51.7	0	10.0	35.1	56.5
不明	0.8	0	0	0	1.0

事業場側の回答による。

第3章　女子労働者の給与

1. 給与形態と体系

水産食料品製造業における給与形態はまちまちであるが、とくに1事業場内でも部門、身分等により幾通りかを併用しているところが多く、他の産業の場合より不明な点が多いのが特徴で、女子労働者についてみると、全部または一部に対して月給で支払つている事業場は全体の30%にしかあたらない。ついで日給14%、日給月給11%、時間給8%、出来高払い2%の順になつているが、どのような支払いをうけているか給与形態全然不明なところが41%もある。

男子についてもだいたい同様の傾向がみられるが、女子の場合とくらべて異なる点としては、月給制を適用している事業場が多いこと、時間給が少ないことがあげられる。すなわち、月給で支払つている事業場が44%、日給11%、日給月給9%、時間給4%、不明38%となつている。給与形態が不明の事業場は男女とも多いが、おそらくこのような事業場では男女を問わず、特殊な支払い方をしているものと察せられる。(表56)

表 56.　部門別、男女別給与形態別事業場数

給与形態別＼部門別＼男女別	女 計	女 生産	女 事務	女 販売	男 計	男 生産	男 事務	男 販売
	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり 小計(注1)	58.8	92.2	60.7	23.4	62.3	94.8	55.8	36.3
あり 月給	30.1	27.4	48.2	14.7	43.9	57.1	48.1	26.6
あり 日給	13.8	33.3	4.7	3.6	10.8	24.1	2.0	6.3
あり 日給月給	10.7	16.7	10.8	4.7	9.2	17.1	5.0	5.4
あり 時間給	8.3	28.9	0.4	0.4	3.5	10.1	0.2	0.2
あり 出来高払い	2.2	6.7	0	0	1.0	2.9	0	0
あり その他	0.4	0.4	0	0	0.4	1.2	0	0
不明	41.2	7.8	39.3	76.6	37.7	5.2	44.3	63.7

注1)　1事業場で2以上の回答を行つているところがあるのでその計は小計と一致しない。
事業場側の回答による。

規模別にみると、女子については200人以上の事業場では月給制の割合が高く、44%となつている反面、出来高払いも他規模より多く7%となつている。規模の小さな事業場では月給で支払う事業場の割合が減つて、日給、時間給の割合が高くなり、出来高払いはかえつて減つてくる。給与形態不明なものは200人以上の事業場でも $\frac{1}{4}$ はあり、10~29人では40%以上もある。

男子については月給払いの事業場の割合は10~29人を除いて過半数であるが、不明の事業場の割合は規模の小さな事業場に多いことは女子と同様である。

女子について部門別にみると、生産部門では日給で支払つている事業場が多く(33%)、ついで月給(27%)、時間給(24%)となつていて、時間給の割合が高いのが目立つている。時間給の割合が高いのは水産食料品製造業の女子についての大きな特徴の一つとみられるが、これは材料である魚介類

の水揚げ高、あるいは水揚げの時間が一定でないところからくる作業量または実働時間の不足をカバーするための方便として用いられて来た給与形態であると同時に、女子労働者自身、比較的家庭の主婦乃至は家事担当者が多いため、職業意識が低く、通常の勤務条件でしばられるより、むしろ気分的に安易であるということから無意識にこの時間給を肯定してきていたことによるものとも考えられよう。しかし一方、ほとんど勤務状態が常勤化しているような場合でも女子についてのみ時間給制度を固執して、臨時労働者扱いしようとする使用者側の態度もみられることは否めない。

販売部門では給与形態のはつきりしないものが77%、事務でも39%あり、これはほとんど10~29人の小規模事業場におけるもので、このような事業場での販売関係の支払いは、特にはつきりしていないことを示している。男子についても同様な傾向であると考えられる。(表57)

表 57.　規模別、男女別、給与形態別、事業場数

給与形態別＼規模別＼男女別	女 計	女 200人以上	女 100~199人	女 30~99人	女 10~29人	男 計	男 200人以上	男 100~199人	男 30~99人	男 10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり 小計	58.8	70.4	71.1	64.9	57.0	62.3	74.1	73.3	75.2	59.6
あり 月給	30.1	44.4	33.3	31.1	29.7	43.9	55.6	51.1	52.7	42.0
あり 日給	13.8	18.5	21.1	20.3	12.3	10.8	18.5	16.7	16.7	9.5
あり 日給月給	10.7	14.8	18.9	13.1	10.0	9.2	18.5	21.1	11.3	8.3
あり 時間給	8.3	3.7	4.4	5.0	9.0	3.5	3.7	0	2.5	3.8
あり 出来高払い	2.2	7.4	2.2	3.2	2.0	1.0	3.7	0	0.9	1.0
あり その他	0.4	0	0	0.9	0.3	0.4	0	0	0.9	0.3
不明	41.2	29.6	28.9	35.1	42.8	37.7	25.9	26.7	24.8	40.5

注1)　1事業場で2以上の回答を行つているところがあるのでその計は小計と一致しない。
事業場側の回答による。

体系

給与総額の内訳は通常基本給や諸手当からなつているが、水産食料品製造業における労働者の給与体系をみると、基本給のある事業場はほとんど全部であるが、100人以下の事業場では僅かながら基本給のないところがみられる。時間外手当を支払つている事業場は全体の71%で、規模が小さくなるほど支給していない事業場が多くなつている。すなわち200人以上では100%、100~199人では97%、30~99人で88%、10~29人では67%となつていて、零細事業場では30%余が時間外手当を支給していない。

家族手当についても同様な傾向がみられ、全体では支給している事業場は32%にすぎず、規模別内訳は100人以上では60~80%支給しているが、10~29人では30%の事業場が支給している。

通勤手当を支給している事業場は全体の27%、規模の大小によつて著しい差があり、200人以上では78%が支給しているが、10~29人では24%にすぎない。これは小規模事業場の労働者は主として徒歩で通勤出来るような近隣に居住しているものが多いことなども原因の一つであろう。

その他の現金給与として各種の手当を支給している事業場は30%あり、その主なものは精勤または皆勤手当(勤務手当)、職務または役職、役付手当、特別手当、住宅手当、物価手当、年令または年

功手当、皆率または増産手当、食事手当、その他諸々の手当がある。概して小規模事業場にいろいろな形の給与や手当が行われている。特別手当または作業手当はおもに特に体力を消耗したり、不潔な仕事に従事する者に支給されるもののようである。その他事業場によつて農繁期手当というものを支給しているところがあり、1日30円位である。これは農繁期には農事手伝いに農家に雇われれば高収入になるのでその期間だけ工場にきて働いているものに余分に支払つているというものであり、期間は6月1日～6月25日、10月26日～11月25日の二期間である。

例、職員 （基本給）4,040円＋（物価手当）16,160円＋（家族手当3人）3,000円＋（役付手当主任）3,100円＋（特別手当）3,800円＋（住宅手当）1,000円＋（休日手当）3,232円＝34,332円

以上の諸手当については社員と工員に差のあるもの、（職員のみ特別手当、家族手当がつく等）、男女差のあるもの（男子のみ家族手当、女子は基本給なく出来高払い、または時間給）などが200人以下の事業場に見受けられる。例えば女子について、加工婦は日給150円を8時間で割り実労働時間数をかけて支給する。その日の出来高を出勤した人で分配する（出来高払い）、女子事務員は基本給のみ等々となつている。

現金給与の他に支給されるもののうち、食事については、1日に1食以上支給している事業場は全体の15%でそのうち3食支給しているものが20%（全体の3%）、1食～2食のところが夫々20%たらず（全体の2%）、残業時だけ支給するところが15%（全体の2%）、その他繁忙時だけ昼食、または昼、夕食、おやつなど、またパンか馬鈴薯、副食だけ支給とかいろいろな形の食事を支給している事業場が $\frac{1}{4}$ 程度ある。

その他の現物給与として製品、作業衣、靴や前掛、軍手、冬期の石炭などを支給している事業場が全体の8%ある。（表58）

表 58. 規模別、給与体系別事業場数

給与体系別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計(注1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
基本給	93.9	100.0	100.0	94.6	93.5
時間外手当	70.7	100.0	96.7	87.8	66.5
家族手当	31.5	77.8	60.0	40.5	29.5
通勤手当	26.9	77.8	40.0	37.8	24.0
その他現物給与	31.9	77.8	60.3	46.0	28.0
食事支給	14.7	11.1	20.0	17.6	14.0
その他の現物給与	7.7	11.1	3.3	6.8	8.0
不明	4.8	0	0	1.4	5.0

注1) 1事業場で2以上の回答を行つているところがあるのでその計は100とはならない。
事業場側の回答による。

2 現金給与額

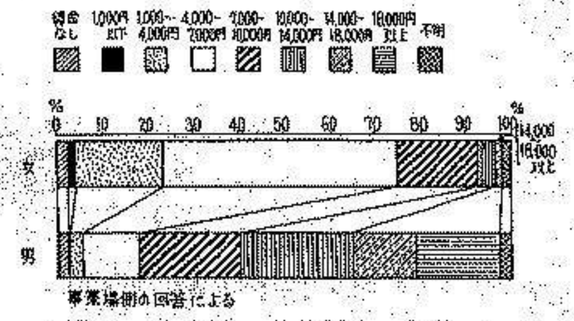
イ、概況

水産食料品製造業女子労働者の平均現金給与月額（1958年5月）は5,552円、で男子平均月額13,070円の42.5%にあたる。また1時間当り賃金(注1)は女子28.2円、男子56.1円となる。これを1958年4月の賃金構造基本調査結果（規模10人以上）による全産業平均女子労働者の平均給与月額8,303円、男子19,649円（男子に対する女子の割合44.8%）にくらべると本産業における女子の給与は全産業女子平均月額の63.1%（男子では66.5%）にしかあたつておらず、男女の格差もより大きいといわなければならない。給与内訳についてみると、毎月きまつて支給する給与は5,479円で男子12,862円の42.6%、臨時に支給する給与は極く僅かで、女子73円で、男子208円の35.1%と、毎月支給する給与より男女の差が大きい。また現金給与階層別にみると、女子は4,000～7,000円までの層に全体の51%が集中しており、男子はこの層にある者は全体の12%しかあたつていない。（図4）

（注1）$\frac{\text{平均給与月額}}{\text{平均月間労働時間数}}$

図 4 男女別、月額現金給与階層別労働者数

（1958年5月本調査）



女子労働者の現金給与額を規模別にみると、規模間にはあまり大きな差はみられず、概してあまり大きくない事業場が高くなつている。すなわち、100～199人の事業場における女子は5,851円でもつとも高く、ついで30～99人の5,573円、10～29人で5,480円、200人以上は最低の5,421円となつている。これは規模の如何をとわず、生産部門に従事する女子が多く、作業内容が比較的単純で似ており、勤続年数も短かい等の理由をあげることができよう。（本産業の女子勤続年数3年1カ月に比べて全産業の女子3年10カ月）

男子については規模の大きな事業場の方が小さい事業場より高く、10～29人の給与額は200人以上の74%にすぎない。（表59）

給与額の男女格差は規模の大きな事業場の方が大きく、この点は全産業における男女の給与格差と同じ現象をしめしている。（表60）

産業細分類別にみると、女子の給与は「かん詰」5,101円、「その他」5,705円で、かまぼこ等製造に従事しているものの方が高くなつており、男子は「かん詰」15,701円、「その他」12,734円で「かん詰」の方がはるかに高くなつている。また「かん詰」に従事している女子の給与は規模が大きい事業場の方が高いが、「その他」では規模間の格差はあまり大きくない。（表61）

部門別にいうと、最も高いのは事務従事者で7,591円であるが男子（20,182円）の37.6%にしかあたらない。最も低いのは生産従事者で5,182円、男子（11,963円）の43.7%にあたつている。（表62）

次に女子労働者の個人調査によつて、税金、社会保険料、その他を差引かれたあとの手取給与額について回答をまとめると、女子1人1カ月平均額は5,435円で、調査先の事業場規模別にみると200人

表 59. 産業細分類別、規模別、給与の内訳別男女労働者1人1カ月平均給与額

規模	給与内訳	女	男	男子に対する女子の賃金の割合
		円	円	%
計	現金給与総額	5,552	13,070	42.5
	毎月きまって支給する給与	5,479	12,862	42.6
	臨時に支給する給与	73	208	35.1
二〇〇人以上	現金給与総額	5,421	16,511	32.8
	毎月きまって支給する給与	5,420	16,511	32.8
	臨時に支給する給与	0	0	0
一〇〇―二〇九人	現金給与総額	5,851	16,258	36.0
	毎月きまって支給する給与	5,767	16,101	35.8
	臨時に支給する給与	84	157	53.5
三〇―九九人	現金給与総額	5,573	13,259	42.0
	毎月きまって支給する給与	5,503	12,910	42.6
	臨時に支給する給与	70	349	20.1
一〇―二九人	現金給与総額	5,480	12,225	44.8
	毎月きまって支給する給与	5,395	12,049	44.8
	臨時に支給する給与	85	176	48.3

事業場側の回答による。

表 60. 男女別現金給与額規模間格差（1958年5月）

男女別＼規模別	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%
女	100.0	107.9	102.8	101.1
男	100.0	98.5	80.3	74.0

事業場側の回答による。

表 61. 産業細分類別、規模別、男女労働者1人1カ月平均給与額

規模別＼産業別・男女別	計 女	計 男	水産かん詰製造業 女	水産かん詰製造業 男	その他の水産食料品製造業 女	その他の水産食料品製造業 男
	円	円	円	円	円	円
計	5,552	13,070	5,101	15,701	6,705	12,734
200人以上	5,421	16,511	6,330	20,490	6,713	12,352
100～199人	5,851	16,258	5,338	14,992	6,478	16,955
30～99人	5,573	13,259	5,097	15,045	5,728	13,084
10～29人	5,480	12,225	4,277	12,688	5,668	12,201

事業場側の回答による。

表 62. 規模別、部門別、男女労働者1人1カ月平均現金給与額

部門別＼男女別・規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
計	5,552	5,421	5,851	5,573	5,480	13,070	16,511	16,258	13,259	12,225
生産従事者	5,182	5,037	5,630	5,286	5,041	11,863	14,426	12,558	11,941	11,517
事務従事者	7,581	9,804	9,502	7,633	7,084	20,182	26,161	28,218	18,657	18,169
販売従事者	7,372	8,552	8,442	6,700	7,426	12,657	17,715	20,127	13,391	11,415
その他	6,241	6,858	6,492	5,824	6,237	15,456	15,575	19,928	16,870	13,407
不明	5,515	7,746	4,643	5,103	5,627	10,913	11,525	9,442	13,092	10,675

事業場側の回答による。

以上が5,660円で最も高く、100～199人で5,498円、30～99人が5,383円、10～29人5,368円となつていて規模間の格差はあまりない。

なお給与の階層別では4,000～7,000円までの階が女子全体の過半数をしめていて、事業場側からの回答と同じ傾向をしめしている。（表63）

表 63. 規模別、手取給与額別、女子労働者数及び1人1カ月平均手取給与額

手取給与額別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
500円未満	0.5	0.3	0.6	0.3	0.7
500～1,000円未満	0.4	0.3	0.6	0.7	0.3
1,000～2,000〃	2.8	1.7	3.1	2.6	3.2
2,000～3,000〃	5.7	2.8	4.3	7.0	6.2
3,000～4,000〃	13.2	17.5	11.4	14.6	13.1
4,000～5,000〃	21.0	25.4	20.0	20.1	21.0
5,000～6,000〃	18.4	17.2	21.9	16.9	17.2
6,000～7,000〃	13.9	11.5	15.7	10.8	15.6
7,000～8,000〃	8.1	7.0	10.1	8.1	7.6
8,000～9,000〃	3.9	4.6	5.0	3.9	4.3
9,000～10,000〃	2.4	2.8	2.7	2.8	1.2
10,000～12,000〃	2.3	4.2	1.3	1.6	1.9
12,000～14,000〃	0.9	1.1	0	1.8	0.6
14,000～16,000〃	0.3	0.8	0.4	0.1	0.3
16,000円以上	0.2	0.3	0	0.1	0.3
不明	6.0	2.5	3.1	6.5	6.3
1人1カ月平均手取給与額	5,435円	5,660円	5,498円	5,383円	5,368円

女子労働者の回答による。

ロ．年令と給与

女子労働者の現金給与額を年令階層別にみると、一般に女子の給与額との関連を示す年令層は30才位までで、男子とくらべてその幅はせまく変化に乏しいが、水産食料品製造業の場合、とくにその傾向が著しく、年令による給与の差はほとんどみられない。この点は水産業女子労働者の特徴の一つと考えられるが、水産食料品製造業の女子労働者は作業の内容によつて1時間当りまたは1日当りの賃金

が定められているということが多く、出来高払い的、季節的、臨時的な性質をもつているので年令とはほとんど関係づけられない場合が多いことによるものであろう。15才以下の義務教育中の児童が働いている事業場があることは前述のとおりであるが、その給与が 6,498 円と年令階層別で最も高給をとつている。

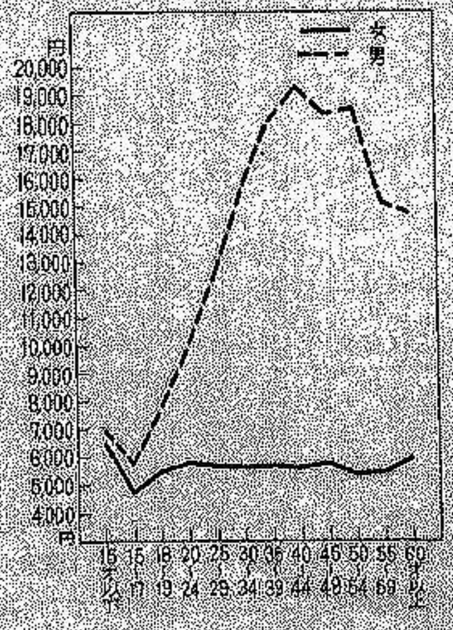
表 64. 規模別、年令階層別、男女労働者1人1カ月平均現金給与額

年令階層別 ＼ 男女別・規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
計	5,552	3,421	5,851	5,373	5,480	13,070	16,511	16,288	13,259	12,225
15才以下	6,498	－	7,628	6,046	－	7,000	－	－	－	7,000
15才以上～17才	4,678	3,976	5,001	4,583	4,777	8,737	6,214	6,094	5,494	5,762
18 ～ 19〃	5,511	5,716	5,492	5,609	5,395	7,626	8,418	8,494	7,559	7,434
20 ～ 24〃	5,861	5,695	5,955	6,310	5,603	9,914	11,524	11,151	10,203	9,339
25 ～ 29〃	5,788	6,464	5,888	6,184	5,717	12,663	15,326	14,619	13,211	11,883
30 ～ 34〃	5,681	5,434	5,999	5,908	5,472	15,666	21,908	17,455	14,869	15,130
35 ～ 39〃	5,706	5,436	6,361	5,656	5,603	18,027	22,428	23,211	19,290	16,474
40 ～ 44〃	5,617	5,498	6,155	5,351	5,623	19,283	27,382	26,522	18,910	17,864
45 ～ 49〃	5,803	5,105	6,662	5,629	5,843	18,342	27,417	28,933	17,544	16,765
50 ～ 54〃	5,408	6,238	5,788	5,815	5,104	18,497	23,469	29,871	20,645	15,293
55 ～ 59〃	5,350	6,682	5,629	4,700	5,819	15,157	14,105	19,610	13,630	15,957
60才以上	5,990	8,097	5,379	5,322	6,276	14,800	11,809	20,698	15,060	14,254
不明	3,776	4,450	5,141	2,789	4,210	8,980	16,486	10,766	6,671	9,349

事業場側の回答による。

図 5 年令階層別平均月間現金給与額

1958年5月



これは、該当件数が少ない上に、たまたま該当者が所属する事業場の給与が全般的に高水準であつたこと、労働日数が多かつたことなどの結果で例外的であることを付記しておく。

更に少しくわしくみると、20才未満の低年令層では年令が高いほど給与額が高くなつているが、20才以上の各年令階層別給与はほとんど5,600円～5,900円代を上下しているのみで、これは労働時間、日数との関係からくるもので、年令による給与の差とは認められない。

一方男子の場合は、一般と同じ傾向を示し、45才位までは年令に応じて給与額は上昇している。しかし男女の賃金差という点からみると、15～17才の層ですでに男子は女子の2割強高となつており、女子 35～50才にかけては男子は女子の3倍強となつている。

男子は大体各年令層にわたつて規模の大きな事業場の方が給与が高く、規模を通じて 30～50才までがピークで、その頂点は 40才台ということになる。(表64)(図5)

ハ. 勤続年数と給与

勤続年数階層別にみた女子の現金給与額は6カ月未満で5,108円、男子は8,540円となつており、女子の給与は勤続年数と必ずしも比例しておらず、勤続3年未満まではあまり大きな変化はなく、3～4年で6カ月未満を100とした場合 114にすぎない(男子は151)。3年以上になるとやや給与額が上つてきて、5～10年では 133となり(男子 186)、10～15年で最も高くなり 140(男子 262)、15～20年になると 110(男子 298)と逆に下つてくる。従つて女子は20年近く勤続してもせいぜい6カ月未満の1倍半になる位で、男子が3倍になつているのと比べて、その低さがうかがわれる。男子の給与が高いのは一つには労働時間が女子より長いこともあるが、女子が長く勤続しても男子のように責任ある地位についていないことが大きな理由の一つといえよう。規模別にみた勤続年数による女子の給与額は200人以上では5年までは顕著な増額はみとめられず、5年を境に上昇が目立つが、200人以下では、各規模とも概して3年を境に、勤続年数の増加に応じた給与の増額がみとめられる。この点男子の場合は各規模を通じて勤続年数に応じて給与額が上つており、女子の場合とくらべて相異を示して

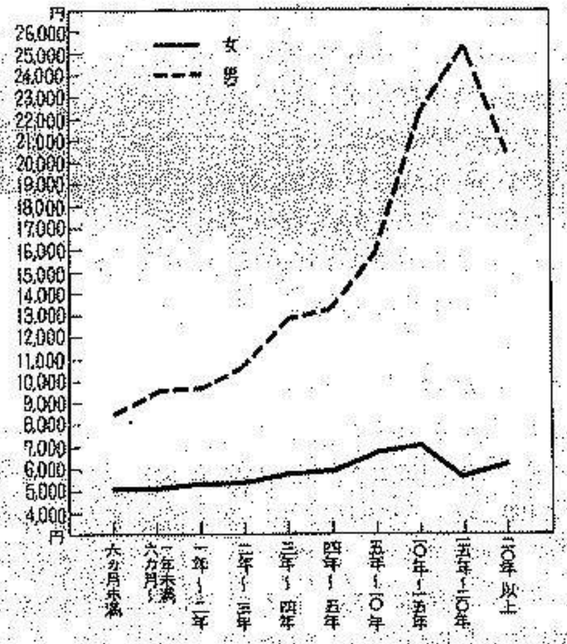
表 65. 規模別、勤続年数別、男女労働者1人1カ月平均現金給与額

勤続年数別 ＼ 男女別・規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
計	5,552	5,421	5,851	5,373	5,480	13,070	16,511	16,288	13,259	12,225
6カ月未満	5,108	6,240	4,470	5,261	5,162	8,540	10,347	8,995	9,269	7,933
6カ月～1年未満	5,104	5,771	5,108	5,203	4,996	9,516	11,946	9,536	9,606	9,398
1 ～ 2〃	5,381	5,133	5,674	5,317	5,363	9,824	10,063	10,493	9,810	9,247
2 ～ 3〃	5,401	5,385	5,693	5,287	5,387	10,689	12,706	11,492	10,548	10,366
3 ～ 4〃	5,545	6,333	5,991	5,871	5,922	12,916	14,464	11,869	13,088	12,860
4 ～ 5〃	5,933	6,453	6,666	6,213	5,770	13,930	14,762	14,918	12,916	13,109
5 ～ 10〃	6,612	6,797	7,476	6,742	6,894	15,901	16,632	18,645	16,418	15,752
10 ～ 15〃	7,144	6,087	10,232	7,826	6,921	22,348	29,882	28,046	25,026	16,765
15 ～ 20〃	5,621	－	11,114	9,276	8,852	25,409	29,772	39,344	27,021	17,640
20年以上	6,336	6,499	6,675	7,693	5,697	20,463	29,375	37,719	21,473	16,377
不明	4,001	6,240	5,802	3,237	3,961	8,848	16,939	12,695	7,204	9,219

事業場側の回答による。

図 6 勤続年数階層別平均月間現金給与額

1958年 5 月



いる。（表65，図6）

ニ、扶養家族数と給与

本産業における女子労働者の平均扶養家族数は0.2人で女子全産業平均と同数であるが、経済生活の実状をみるため扶養家族数と給与との関係をみることにする。

但し本調査でいう扶養家族数とは、課税標準の決定にあたり、所得から一定の控除を認められるものとして所得税法第8条にきめられている扶養家族で事業場により必ずしも扶養家族手当を受けているとは限らない。

調査結果によると女子労働者の扶養家族数と給与との関連はほとんどみとめられない。すなわち扶養家族を持つものの給与は確かに独身者より高くなつてはいるが、扶養家族数が増えるほど逆に給与高は低くなつており、さらに規模別内訳をみても、いずれの場合も、給与額と扶養家族数との間の関連性を示す一貫性は何らみとめられない。この点男子の場合は大体扶養家族数の増加に応じて給与額も多くなつている。

ことに小規模事業場の女子は扶養家族数とは逆比例するように賃金が低くなつていく状態が著しく、手足まといとなる扶養家族にはばまれて労働時間にも制約をうけるとともうかがわれ、日給、時間給制の多いこと、及び前述のように、家族手当などの給与には男子と平等に取扱われていないこと等と考え併わせると、女子が一般に世帯主として、家族を扶養していくことの困難性がうかがわれる。（表66）

表 66. 規模別、扶養家族数別、男女労働者1人1カ月平均現金給与額

扶養家族数別 ＼ 男女別・規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
計	5,552	5,421	5,851	5,373	5,480	13,070	16,511	16,258	13,259	12,225
扶養家族なし	5,528	5,378	5,897	5,499	5,465	9,571	11,601	10,877	9,815	9,150
扶養家族あり 1人	7,464	8,040	6,054	7,696	7,126	14,536	18,571	19,203	16,235	13,657
扶養家族あり 2人	6,820	5,858	8,410	6,625	6,816	17,372	20,998	20,579	15,541	16,161
扶養家族あり 3人	6,154	5,877	7,452	6,867	5,802	18,603	22,787	25,823	19,197	16,899
扶養家族あり 4人	5,451	5,764	7,681	9,064	3,733	16,526	25,777	25,338	18,861	16,856
扶養家族あり 5人	8,188	－	－	6,365	4,248	19,842	29,302	32,873	18,659	17,193
扶養家族あり 6人以上	2,741	6,774	－	6,205	1,317	18,533	30,633	34,564	16,868	17,135
扶養家族あり 不明	6,129	5,688	3,500	5,641	6,404	17,141	－	14,129	17,239	17,557
不明	4,668	3,985	4,377	2,950	4,905	8,952	10,860	10,372	9,212	8,424

事業場側の回答による。

3. 現 物 給 与

女子労働者に対して現金給与の他に製品その他の現物で給与を支給している事業場は僅か13%で、比較的規模の大きな事業場で支給している。（表67） 現物を現金換算した場合、どの程度のものを支

表 67. 規模別、男女別、現物給与の有無別労働者数

有無別 ＼ 男女別・規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	12.6	17.8	19.8	13.2	9.2	16.9	26.6	19.3	19.0	14.7
なし	83.8	82.0	79.8	81.0	86.8	81.7	73.1	78.8	77.7	84.6
不明	3.6	0.2	0.4	5.8	4.0	1.4	0.3	1.4	3.3	0.7

事業場側の回答による。

給しているかをみると、80%までは1,000円未満相当のもので、そのうち過半数は500円未満のものである。給与階層別にみると、給与額が高い層ほど現物給与を支給されている割合が高い傾向があり、15,000円前後から上の階層では大体30%前後、なかには80%近くまで支給をうけている。（表68） 支給されるものは回数券等の「その他」食事がほとんどであるが、給与の高い者は主として事務、販売従事者で、職員であることが予想され、臨時的な生産従事者に比べ、このような給与が支給される率が多いと考えられる。男子についても同様な傾向がうかがえるが、現金換算額からいうと、女子より高額なものの割合が高い。

通勤、住込、寄宿別にみると、現物支給を受けているものの87%は通勤で、ついで寄宿となつており、住込の者で現物給与をうけているものは非常に少ないといえる。

また給与の内容別にみると、通勤は回数券などの「その他」を、住込は食事を支給されることが多

表 68. 事業場の平均月額現金給与階層別、現物給与の有無別女子労働者数

現物給与別 / 現金給与階層別	計	あり 計	あり 500円未満	あり 500～1,000円	あり 1,000～2,000円	あり 2,000～3,000円	あり 3,000～4,000円	あり 4,000～5,000円	あり 不明	なし	不明
	%	12.6 (注1)									
計	100.0	(100.0)	(43.0)	(37.2)	(5.7)	(3.1)	(1.9)	(0.2)	(8.9)	83.8	3.6
なし	100.0	26.5	0	0	0	(2.3)	0	0	97.7	55.8	17.7
100円未満	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	100.0	0
100～200円未満	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	100.0	0
200～300 〃	100.0	14.3	(100.0)	0	0	0	0	0	0	85.7	0
300～500 〃	100.0	2.9	(100.0)	0	0	0	0	0	0	97.1	0
500～1,000 〃	100.0	7.9	(76.0)	(24.0)	0	0	0	0	0	89.0	3.2
1,000～2,000 〃	100.0	7.0	(76.0)	(10.7)	0	0	0	0	(13.3)	90.9	2.1
2,000～3,000 〃	100.0	8.2	(60.8)	(26.1)	0	0	(13.1)	0	0	83.8	8.0
3,000～4,000 〃	100.0	8.2	(46.5)	(44.5)	0	(3.3)	(1.7)	0	(4.0)	90.0	1.8
4,000～5,000 〃	100.0	10.6	(57.9)	(35.7)	(1.5)	(1.5)	0	0	(3.3)	87.3	2.2
5,000～6,000 〃	100.0	13.8	(49.6)	(39.3)	(3.7)	(7.4)	0	0	0	85.4	0.9
6,000～7,000 〃	100.0	13.1	(39.1)	(41.4)	(8.0)	(1.6)	(5.4)	(1.5)	(3.1)	85.1	1.8
7,000～8,000 〃	100.0	15.6	(22.7)	(54.5)	(8.0)	(3.0)	(2.0)	0	(9.9)	81.1	3.3
8,000～9,000 〃	100.0	15.2	(41.0)	(37.8)	(10.6)	0	(3.6)	0	(7.1)	80.5	4.3
9,000～10,000 〃	100.0	17.8	(49.5)	(35.4)	(5.1)	0	0	0	(10.1)	76.1	6.0
10,000～11,000 〃	100.0	17.9	(44.4)	(15.2)	(40.4)	0	0	0	0	74.9	7.2
11,000～12,000 〃	100.0	20.9	(63.8)	(32.4)	0	(14.1)	0	0	0	57.8	21.2
12,000～13,000 〃	100.0	24.2	(59.3)	(22.2)	(18.5)	0	0	0	0	62.3	13.6
13,000～14,000 〃	100.0	16.2	(26.1)	(73.9)	0	0	0	0	0	62.7	21.1
14,000～15,000 〃	100.0	33.3	(13.8)	(20.0)	(33.9)	0	0	0	(33.3)	66.6	0
15,000～16,000 〃	100.0	23.4	(36.8)	(23.1)	0	(38.5)	0	0	0	76.6	0
16,000～17,000 〃	100.0	26.7	0	(100.0)	0	0	0	0	0	73.3	0
17,000～18,000 〃	100.0	77.8	0	(100.0)	0	0	0	0	0	22.2	0
18,000～19,000 〃	100.0	19.0	(50.0)	(50.0)	0	0	0	0	0	81.0	0
19,000～20,000 〃	100.0	50.0	0	(100.0)	0	0	0	0	0	50.0	0
20,000円以上	100.0	17.1	0	(28.6)	(71.4)	0	0	0	0	82.9	0
不明	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	83.1	16.9

事業場側の回答による　　注り（ ）内の数字は小計を100%とした割合を示す。

く、寄宿の場合は全部「その他」の支給となつている。（表69、70）

4. 閑散期の給与

本産業事業には繁閑の差が大きいことはしばしばのべているところであるが、相当長期にわたる閑散期における労働者の給与は、どのようになつているかをみると、全然支給しない事業場が全体の約10%あり、そのうちの2割では失業保険金を受けるようになつている。給与を支給している事業場は54%で、全額支給しているところが32%、60%を支給しているところが3%ある。他は大部分出勤した日あるいは出勤時間数に対してのみの給与を支給しており、それらの事業場でも月給者には全額支給していたり、男子にのみ100%支給して女子については不明であつたりしている。また全額支給し

表 69. 規模別、男女別、通勤住込寄宿別労働者数

男女別 / 通勤・住込寄宿別	計	通勤	住込	寄宿	不明
計	100.0 %	77.6	16.3	5.6	0.5
女	100.0 %	85.6	5.9	7.0	0.5
男	100.0 %	69.2	25.9	4.3	0.6

事業場側の回答による。

表 70. 規模別、男女別、通勤住込寄宿別現物給与の内訳別労働者数

現物給与の内訳別 / 男女別 / 通勤・住込・寄宿別	女 計	女 通勤	女 住込	女 寄宿	女 不明	男 計	男 通勤	男 住込	男 寄宿	男 不明
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
食事	38.1	40.0	55.3	0	84.5	54.9	51.1	70.9	12.8	100.0
その他	51.3	48.2	42.7	100.0	0	36.4	37.1	26.7	87.2	0
不明	10.6	11.8	1.9	0	15.5	8.8	11.8	2.4	0	0

事業場側の回答による。

ている小規模事業場の中には繁忙期にはその代り、時間外手当を支給しないという考え方のところもある。（表71）

表 71. 産業細分類別、規模別、閑散期における給与支払状況別事業場数

有無別 / 産業細分類別 / 規模別	計	計 200人以上	計 100～199人	計 30～99人	計 10～29人	水産かん詰製造業	水産かん詰製造業 200人以上	水産かん詰製造業 100～199人	水産かん詰製造業 30～99人	水産かん詰製造業 10～29人	その他の水産食料品製造業	その他の水産食料品製造業 200人以上	その他の水産食料品製造業 100～199人	その他の水産食料品製造業 30～99人	その他の水産食料品製造業 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給していない（注）	9.9	66.7	0	10.8	10.0	17.4	0	0	28.5	16.7	9.0	0	0	6.7	9.5
支給している 小計	64.4	11.1	80.0	61.3	65.0	52.2	80.0	40.0	57.1	50.0	54.6	50.0	60.0	80.0	66.3
100%支給	31.9	44.4	30.0	21.6	34.0	9.1	0	20.0	7.1	8.3	34.2	25.0	40.0	26.0	35.5
60%支給	3.4	0	10.0	6.4	2.5	10.9	60.0	13.3	21.4	0	2.7	25.0	6.7	1.7	2.7
時間給を支給	6.7	0	0	6.8	7.0	10.9	0	0	7.1	16.7	6.3	0	0	6.7	6.4
日給者は無給 月給者は有給	2.0	0	0	0	2.5	4.3	0	0	0	8.3	1.8	0	0	0	2.1
男子100% 女子不明	1.7	0	3.3	0	2.0	0	0	0	0	0	1.9	0	6.7	0	2.1
時間給外年当分へ	1.6	0	0	0	2.0	0	0	0	0	0	1.8	0	0	0	2.1
休日分だけ減額	1.2	0	0	2.7	1.0	4.3	0	0	14.3	0	0.9	0	0	0	1.1
月給を支給	2.7	0	0	6.8	2.0	6.5	0	0	7.1	8.3	2.3	0	0	6.7	1.6
その他	3.1	11.1	6.7	8.1	2.9	6.1	20.0	6.7	0	8.3	2.5	0	6.7	10.0	1.6
閑散期なし	6.2	11.1	10.0	0	6.0	6.1	0	13.3	0	8.3	6.1	25.0	6.7	0	5.9
不明	30.6	22.2	40.0	37.8	29.0	24.8	20.0	46.7	14.3	25.0	33.4	25.0	33.3	46.8	29.9

（注）失業保険を受ける事業場は2.0%である。

閑散期のうちでも少しずつ仕事のある時は操短して日給者の場合は金額支給しているところが多い。男子の場合は月給者が多いので、最閑散期には掃除、機械の手入れ、荷出し用の箱つくり、その他の作業を行つて基本給を支払つている。

また閑散期の2,3カ月を休業する事業場のうちには前にものべたように失業保険加入従業員を、操業開始期には再雇用する黙契の上に一時解雇し、失業保険金の支給を受けるようにしているところもある。

5 初 任 給

水産食料品製造業における給与形態が一定していないことは本章の最初に述べたところであるが女子労働者の月給、日給、時間給における夫々の初任給をみることにする。但し初任給については回答なしまたは不明の事業場が非常に多いこと、従つて、回答のえられた範囲の結果についてであることを付記しておく。月給については新制中学卒で扶養家族のないものの平均初任給は4,687円で、34年3月労働省職業安定局調の新制中学卒の女子初任給賃金（通勤）4,750円よりやや低いがきほど差異はない。男子についても4,807円で同調査による男子中卒5,140円よりかなり低目である。これが高校卒になると、女子で5,513円、男子で6,579円で、同調査の女子6,700円、男子7,440円の夫々80%余りで、かなり低くなる。

規模別にみると、女子については中卒、高卒ともに200人以上と10~29人の零細規模事業場が高く、その間の規模事業場が比較的低目となつており、とくに100~199人で低い（中卒）のが目立つている。男子についても大体同様の傾向である。（表72）

表 72. 規模別、男女別平均初任給額

賃金形態別	男女別 / 学歴別 / 規模別	女 計	女 200人以上	女 100~199人	女 30~99人	女 10~29人	男 計	男 200人以上	男 100~199人	男 30~99人	男 10~29人
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
月給	中学卒	4,687	4,225	3,475	4,106	4,780	4,807	5,000	4,207	4,310	5,256
	高校卒	5,513	5,729	5,693	5,330	5,549	6,579	7,157	5,921	6,645	6,049
日給	中学卒	160	154	169	153	161	183	175	195	182	183
	高校卒	179	198	209	173	177	232	253	235	225	237
時間給	中学卒	23	–	23	32	23	28	–	30	36	24
	高校卒	21	25	30	20	20	22	30	40	–	20

事業場側の回答による。

初任給の階層別にみると、月給では中卒で3,000~6,000円、高卒で4,000~7,000円の層に集中しており、男子は中卒で4,000~7,000円、高卒で5,000~8,000円の層に夫々集中している。男女とも月給制をとつていないか、または初任給不明の事業場が全体の70%前後ある。（表73）

日給の場合女子の平均初任給は中卒で160円、高校卒で179円、男子は中卒で183円、高校卒で232円となつており、男女の格差は高校卒の方がいちじるしい（男子の77%）。規模別では月給の場合と

反対に100~199人の事業場が中、高卒共最も高くなつている。男子の場合は中卒では女子と同じ傾向であるが高卒は200人以上が最も高くなつている。初任給の階層別では中卒が130~150円の層が21%で最も多く、100~200円までが全体の35%、高卒では130~150円が最も多く（4%）130~250円までの層が11%をしめている。男子は月給と同様、女子より少しずつ集中する階層が高くなつている。男女とも初任給不明の事業場が全体の70%以上ある。（表72、74）

時間給の初任給は不明の事業場が大部分（女子91%、男子96%）であるが、初任給のある事業場では学歴とは関係はみとめられない。調査の結果からみると中卒が23円、高卒が21円ないし高卒の

表 73. 規模別、学歴別、男女別、初任給金額別事業場数

初任給金額別	男女別 / 学歴別	女 計	女 中学卒	女 高校卒	男 計	男 中学卒	男 高校卒
（月給）							
計		% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0
500円以下		0.2	–	0.4	0.2	–	0.4
500 ~ 1,000円未満		–	–	–	–	–	–
1,000 ~ 2,000 〃		0.3	0.5	0.1	0.3	0.5	0.1
2,000 ~ 3,000 〃		1.1	1.9	0.2	0.5	1.0	–
3,000 ~ 4,000 〃		3.8	6.7	0.9	3.0	5.2	0.8
4,000 ~ 5,000 〃		6.8	7.5	6.2	5.5	8.1	2.8
5,000 ~ 6,000 〃		7.8	7.4	8.2	7.7	9.0	6.3
6,000 ~ 7,000 〃		8.2	3.3	8.9	8.8	9.1	8.4
7,000 ~ 8,000 〃		2.4	2.5	2.4	4.3	3.0	5.6
8,000円以上		0.9	0.8	0.9	3.3	2.6	4.1
不明又はなし		70.6	69.4	71.7	66.3	61.6	71.4
（日給）							
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
50円以下		–	–	–	0.3	0.4	0.2
50 ~ 100円未満		3.6	5.1	1.8	1.6	2.6	0.8
100 ~ 130 〃		3.8	6.9	0.7	2.3	3.1	1.4
130 ~ 150 〃		12.7	21.1	4.4	6.7	11.5	2.0
150 ~ 200 〃		5.2	6.5	3.9	5.6	8.2	3.0
200 ~ 250 〃		2.1	1.8	2.5	3.8	2.9	4.1
250 ~ 300 〃		0.4	0.5	0.3	2.8	2.9	2.8
300 ~ 400 〃		(0.04)	–	0.1	0.2	0.2	0.3
不明		72.2	59.3	86.4	77.1	66.3	86.0
（時間給）							
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
16円 ~ 20円未満		2.1	2.7	1.6	0.4	0.4	0.4
20 ~ 30 〃		6.2	8.8	3.6	3.0	4.0	1.6
30 ~ 40 〃		0.9	1.7	–	0.6	1.1	0.1
40 ~ 50 〃		(0.04)	–	0.1	0.4	0.8	0.1
不明		90.7	86.8	94.6	95.6	93.4	97.7

事業場側の回答による。

方が低くなつている。

規模別にみると、女子の中卒は30～99人が32円で最も高く、高卒では100～199人の30円が最高で、ついで200人以上が25円、小規模事業場では20円となつている。男子も中卒では30～99人で36円、高卒で100～199人の40円が最高となつていて小規模では24円、20円とそれぞれ低くなつている。階層別では中、高卒とも20～30円の層となつている。(表73、74)

6. 昇　　給

女子労働者に対して昇給制度を認めている事業場は全体の51%、男子は57%でやや多くなつているが、この男女間の差は、100人以下の事業場で、昇給に男女差をもうけている場合があることによるものである。女子に昇給をみとめているのは大規模事業場に多く、200人以上では100%、100～199人で83%、30～99人で62%、と漸減して10～29人では48%と半数に充たない。これに対して男子の場合は100人以上は女子と全く同率であるが、30～99人、72%、10～29人、53%と、100人以下では、男子にのみ昇給制を適用する事業場が多い。給与形態からいうと、月給制をとつている事業場が昇給制を確立している割合が最も高く、全体の約30%、月給制をとつている事業場の大部分である。ついで日給制の事業場で17%、時間給、日給月給制をとつている事業場では夫々1%に充たず、ほとんど制度としては行つていないと考えられる。(表74)

表74. 規模別、男女別、昇給制度の有無別事業場数

M. A

有無別＼男女別＼規模別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な　し	46.7	0	13.3	33.8	50.6	41.4	0	13.3	28.4	45.0
あ　小　計	51.4	100.0	83.3	62.2	48.0	56.9	100.0	83.3	71.6	53.0
り　月給制	28.8	55.6	50.0	37.8	26.0	38.0	55.6	50.0	47.3	36.5
り　日給制	16.8	66.7	33.3	21.6	15.0	11.3	55.6	26.7	18.9	9.0
（日給月給制	0.6	0	0.3	0	0.5	0.5	0	3.3	0	0.5
時間給制	0.8	0	0	0	1.0	0.4	0	0	0	0.5
そ　の　他	0.2	11.1	3.3	0	0	0.2	11.1	3.3	0	0
不　　明	7.8	11.1	6.7	12.2	7.0	8.0	11.1	6.7	13.8	7.0
不　　明	1.9	0	3.3	4.1	1.5	1.7	0	3.3	0	2.0

事業場側の回答による。

女子労働者についての昇給の回数を昇給制度を有する事業場についてみると、いずれの給与形態とも年1回というのが大部分（70～80%）で、月給ではこのほか年2回の事業場が約20%あり、日給では15%程度となつている。時間給、日給月給、については定期的昇給が行われている例が乏しく、従つて平均的な値が出しにくく、とくに時間給ではほとんどが不定期である。

平均昇給額については年1回の場合、月給では608円（男子759円）、日給で16円（男子20円）、年2回の場合は、月給で1回の昇給額465円、（男子549円）日給で15円（男子17円）となつていて、昇給額の男女格差は月給、日給ともに年1回の方が年2回より大きくなつている。昇給額の規模別分布をみると、年1回の場合、月給では100～199人が最も高く648円、（男子913円）、30～99人が最も低く519円（男子713円）となつていて、零細規模では必ずしも低くなつていない。この傾向は日給においていちじるしく、10～29人が最も高く16円、（男子21円）で、規模が大きくなる程低くなつている。年2回の場合は月給、日給ともに小規模事業場の方が高い傾向にある。（表75）

表75. 規模別、男女別、平均昇給額

（昇給ありの事業場について）

月給日給別＼男女別＼規模別＼回数	女 1回	女 2回	男 1回	男 2回
	円	円	円	円
月給 計	608	465	759	549
月給 200人以上	585	-	860	
月給 100～199人	648	250	913	250
月給 30～99人	519	361	713	632
月給 10～29人	627	490	781	535
日給 計	16	15	20	17
日給 200人以上	11	5	13	5
日給 100～199人	11	43(注)	18	43
日給 30～99人	13	13	18	14
日給 10～29人	16	18	21	17

（注）　日給の43円は1事業場が60円以上であり、他は25～30円の事業場が1件あるのみであり、そのために昇給率は高い。

事業場側の回答による。

昇給額階層別では月給では500～600円が最も多く（42%）、ついで300～500円が16%で、600円までが70%近くをしめ、ついで1,000～1,100円が11%、700～800円が9%となつている。男子の場合は500～600円が35%、1,000～1,100の層が27%、ついで700～800円が12%と、女子に比べて分布割合が高い層に移つている。日給については10～15円までが30%、20～25円が25%、15～20円までが20%とほとんど同じ割合で分布しているが、年2回の場合は1回の昇給額は10～20円までが70%近くをしめている。男子の場合は1回の昇給額が女子より5～10円高い層に分布割合が高い。（表76）

昇給制度の定めがない零細事業場の多くでは、昇給は経営主の恣意的決定によることが多く、労働者の要望とか、予算の費用などの個人的理由、あるいは各人の勤務成績に応じて不定期に支給しているようである。また同業者が昇給した場合それに倣う、収益状態が良いときには支給する等、確定的な労働条件とはいえないものである。やや規模の大きな事業場でも女子はある程度の給与額（例えば7,500円）昇給を停止するなどの例がみられる。

7. 賞　　与

年1回以上賞与を支給している事業場は、全体の84%、100～199人の100%を除いて、各規模を通じて90～90%支給している。回数は年2回が全体の60%、1回が20%、3回以上は2%程度ずつなやでいる。（表77）現物を現金の他に支給している事業場は僅かながら零細事業場に多くみられ、現

表 76. 男女別、昇給回数別、昇給額階層別事業場数及び平均昇給額

（月　給）

昇給額階層別 ＼ 男女別 ／ 昇給回数別	女 計	女 1回	女 2回	女 その他	男 計	男 1回	男 2回	男 その他
	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
300円 以 下	7.4	6.4	6.8	29.4	5.0	3.4	12.8	0
300～ 500円未満	16.4	11.0	10.1	0	4.0	1.6	11.6	18.5
500～ 600 〃	41.7	44.3	38.5	0	35.3	34.7	43.6	0
600～ 700 〃	4.6	5.9	0	0	7.0	6.8	8.7	0
700～ 800 〃	9.4	12.1	0	0	11.9	13.1	2.9	37.0
800～ 900 〃	2.9	3.7	0	0	1.1	1.4	0	0
900～1,000 〃	1.4	1.8	0	0	1.3	1.6	0	0
1,000～1,100 〃	10.6	11.7	0	58.8	28.7	29.2	14.5	37.0
1,100～1,200 〃	0	0	0	0	0.2	0.3	0	0
1,200～1,300 〃	1.4	1.8	0	0	2.7	3.4	0	0
1,300～1,400 〃	0	0	0	0	0.2	0.3	0	0
1,400～1,500 〃	0	0	0	0	0.2	0.3	0	0
1,500～1,600 〃	1.4	0	7.3	0	0.6	0.8	0	0
1,600～1,700 〃	0	0	0	0	0	0	0	0
1,700～1,800 〃	0.3	0.4	0	0	0.2	0.3	0	0
1,800～1,900 〃	0	0	0	0	0	0	0	0
1,900～2,000 〃	0	0	0	0	0	0	0	0
2,000～2,500円	0	0	0	0	1.6	2.0	0	0
そ の 他	1.0	0.9	0	11.8	0.6	0.7	0	7.4
不 明	1.4	0	7.3	0	1.1	0	5.8	0
平均昇給額（円）	－	608	465	－	－	753	549	－

（賞　給）

昇給額階層別 ＼ 男女別 ／ 昇給回数別	女 計	女 1回	女 2回	女 その他	男 計	男 1回	男 2回	男 その他
	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
5～10円未満	8.7	10.4	3.3	0	4.9	5.1	3.6	0
10～15 〃	30.1	28.7	32.8	14.7	22.1	20.9	17.9	41.7
15～20 〃	19.9	19.0	32.8	0	17.8	22.4	9.9	0
20～25 〃	24.8	29.7	8.2	0	27.5	26.0	44.6	0
25～30 〃	7.8	6.1	19.7	0	11.6	10.2	21.4	0
30～35 〃	4.9	6.1	0	0	10.9	16.3	0	0
35～40 〃	0.5	0	0	8.3	0.7	0	0	8.3
60円以上注）	0.5	0	3.3	0	0.7	0	3.6	0
そ の 他	2.9	0	0	50.0	4.3	0	0	50.0
平均昇給額（円）	－	16.9	14.7	－	－	19.8	16.9	－

注）40円から60円未満までは該当数字なし。　　事業場側の回答による。

物支給のみを賞与としているところも2,3みられる。現物としては男子には衣類、女子には皮物や布地、下駄等で、500～1,500円相当の品物、または製品、砂糖、乾物などを盆暮に支給している。

表 77. 規模別、賞与の有無別、賞与回数別事業場数

賞与回数別 ＼ 規模別	計	200人 以 上	100 ～ 199人	30 ～ 99人	10 ～ 29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	16.4	11.1	0	17.6	16.5
不 明	0.4	0	0	0	0.5
あ 小 計	84.2	88.9	100.0	82.4	84.0
あ 1 回	19.9	22.2	3.3	13.8	21.5
あ 2 回	60.2	66.7	93.3	63.5	60.5
あ 3 回	1.1	0	3.3	1.4	1.0
あ 4 回	0.4	0	0	0	0.5
あ 4回以上	0.4	0	0	0	0.5
あ 不 明	2.2	0	0	4.1	2.0

事業場側の回答による。

現金を支給している事業場について金額の状況をみると、女子の1人あたり1回の平均賞与額は3,280円で、2,000～5,000円までの層に最も多く集中していて全事業場の27%、ついで5,000～7,000円までが15%、7,000～10,000円が10%となっていて、10,000～30,000円の賞与を出している事業場は全体の5%にすぎない。これに反して男子の1人当り1回の平均賞与額は7,193円で、7,000～10,000円と10,000～15,000円の層が最も多くそれぞれ17%をしめ、2,000～5,000円の12%、15,000～20,000円の7%がこれについでおり、10,000円以上出している事業場は全体の30%にのぼっている。

規模別にみると200人以上の平均賞与額は7,277円（男子17,804円以下同じ）を筆頭に規模が小さ

表 78. 規模別、男女別、賞与額階層別事業場数

賞与階層別 ＼ 規模別 ／ 男女別	計 女	計 男	200人 以 上 女	200人 以 上 男	100 ～ 199人 女	100 ～ 199人 男	30 ～ 99人 女	30 ～ 99人 男	10 ～ 29人 女	10 ～ 29人 男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	15.6	15.4	11.1	11.1	0	0	18.9	17.6	16.5	16.5
不 明	0.4	0.4	0	0	0	0	0	0	0.5	0.5
あ 小 計	84.0	84.2	88.9	88.9	100.0	100.0	81.1	82.4	84.0	84.0
あ 300円 以下	2.0	0	0	0	0	0	2.7	0	2.0	0
あ 500～ 1,000円未満	2.7	0.8	0	0	3.3	0	1.4	0	3.0	1.0
あ 1,000～ 2,000 〃	8.9	2.6	0	0	3.3	3.3	4.1	0	10.0	3.0
あ 2,000～ 5,000 〃	26.9	12.4	11.1	0	26.7	6.7	27.0	10.8	27.0	13.0
あ 5,000～ 7,000 〃	15.1	9.8	11.1	11.1	13.3	0	13.5	9.5	15.5	9.5
あ 7,000～10,000 〃	10.2	17.3	44.4	11.1	10.0	26.7	6.8	12.2	10.5	18.0
あ 10,000～15,000 〃	4.5	16.7	22.2	22.2	6.7	10.0	9.8	18.9	3.5	26.5
あ 15,000～20,000 〃	0.2	7.2	0	0	10.0	3.3	0	12.2	0	6.5
あ 20,000～30,000 〃	0.4	4.6	0	22.2	0	13.3	0	2.7	0.5	4.5
あ 30,000円 以 上	0	1.4	0	22.2	0	10.0	0	1.4	0	1.0
不 明	12.9	11.9	0	0	26.7	26.7	16.2	14.8	12.0	11.0
平均賞与額注1）	3,280 円	7,193 円	7,277 円	17,804 円	4,942 円	10,264 円	3,277 円	7,042 円	3,183 円	7,033 円

注1）金事業所の平均賞与額。
事業場側の回答による。

くなる程低くなり、100～199人で4,942円（10,264円）、30～99人で3,277円（7,042円）、10～29人で3,193円（7,033円）となつていて、7,000円以上出しているところは200人以上で67%、100～199人で27%、30～99人で16%、10～29人で15%となつている。男子は7,000円以上が200人以上で全体の78%、（そのうち10,000円以上が67%）100～199人で63%、30～99人と10～29人が47%となつている。（表78）

8. 退職金と停年

イ. 退　職　金

調査事業場のうち、退職金制度の規定を設けているところは20%余りで、大部分の事業場にはつきりした規定がみられない。

規模別にみると、小規模の事業場程規定がなく200人以上では100%、100～199人で87%、30～99人になるとずつと減つて38%、10～29人で16%となつている。ことに零細事業場の多くの場合では就業規則のなかに規定があつても退職金は原則として支給しないと明記している。併し実際には経営主の裁量によつて、何等かの退職金に相当するものが支給されているようである。

退職金を支給している事業場では、従業員が自己の都合または会社の都合で退職する場合、または死亡した時に一時金という形で支給している。そこで退職金制度に関する規定や、実際に退職金を支給する場合の算出法について例をあげることにする。（表79）

表79　規模別，男女別，退職金制度の有無別事業場数

有無別＼規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な　し	77.9	0	13.3	62.2	83.5
あ　り	21.7	100.0	86.7	37.8	16.0
不　明	0.4	0	0	0	0.6

事業場側の回答による。

退職金の算出基準は概して事業場の規模の大小によつて差がみられる。例えば勤続年数と支給率の関係では年数が多くなると支給率も高くなるのであるが、事例に上れば10～29人の事業場での支給率は200人以上の約50～60%になつている。すなわち、10～29人では勤続年数1年の場合を除き、5年では200人以上の52%、10年では55%、15年では61%となつていて、勤続年数が短かい程、支給率の格差が多きくなつている。以下例示する。

例、退職金制度規定

(1) 退職金支給率（退職時の給与を基準とする）

月給 (イ)

勤続年数	支給率	勤続年数	支給率
1年	1.0	16年	19.6
2	2.0	17	21.2
3	3.0	18	22.8
4	4.0	19	24.4
5	5.0	20	26.0
6	6.2	21	27.8
7	7.4	22	29.6
8	8.6	23	31.4
9	9.8	24	33.2
10	11.0	25	35.0
11	12.4	26	37.0
12	13.8	27	39.0
13	15.2	28	41.0
14	16.6	29	43.0
15	18.0	30	45.0

この支給率の他に、下記によりそれぞれの退職事由に応じる支給率を加えて算出する。

退職事由別支給率

勤続年数	退職事由				
	停年	会社の都合	死亡，業務上の傷害	業務外の傷病	自己の都合
1年未満	1.0	1.0～1.2	1.0	0～0.5	0
1年以上3年未満	1.0	1.0～1.2	1.0	0.5～1.0	0
3～5〃	1.0	1.0～1.2	1.0	0.7～1.0	0.5～0.6
5～10〃	1.0	1.0～1.2	1.0	0.8～1.0	0.6～0.8
10～15〃	1.0	1.0～1.2	1.0	1.0	0.8～1.0
15年以上	1.0	1.0～1.2	1.0	1.0	1.0

(ロ)

勤続年数	支出率
1年以上2年未満	基本月給×0.3カ月分×在職年数
3〃	〃 ×0.5 〃 × 〃
6〃	〃 ×0.8 〃 × 〃
7〃	〃 ×1.0 〃 × 〃
10〃	〃 ×1.3 〃 × 〃
15〃	〃 ×1.5 〃 × 〃
15年以上	〃 ×2.5 〃 × 〃

(ハ)

勤続年数	支給率
1年以上5年未満	平均月収1カ月分と1年増す毎に本給の1カ月とを支給
5年以上10年未満	平均月収の1カ月と前条通り5年を越える1年毎に本給の2.5月を支給する。 例、7年勤続　平均月収1カ月＋本給5カ月分（5カ年）＋本給5カ月分（2カ年）本給合計10カ月分
10年以上15年未満	平均月収1カ月と、5カ年未満まで1カ年毎に本給の1カ月、5カ年を越える1カ年毎に本給の3.5月を支給する。 例、12年勤続　平均月収1カ月＋本給5カ月分（5カ年）＋本給24.5月分（7カ年）本給合計29.5月分
15年以上	平均月収の1カ月と5年未満1カ年毎に本給の1カ月、5カ年を越える1年毎に本給の4.5月を支給する。

（但し欠勤及休職日数は勤務年数より除外）

日給

(イ)

勤続年数	
1年未満	——
1～2年	基本日給6日分×在職年数
3年未満	〃 7日分× 〃
5年〃	〃 10日分× 〃
7年〃	〃 13日分× 〃
10年〃	〃 17日分× 〃
13年〃	〃 22日分× 〃
16年以上	〃 25日分× 〃

(ロ)

勤続年数	
1年未満	基本日給×16日分×在職年数
1年以上	基本日給×30日分×在職年数
1年以上	基本日給×45日分×在職年数（以下1年増す毎に16日を加算する。）

(ハ)

勤続年数	
1年未満	基本日給×10日分
2〃	〃 ×20 〃
3〃	〃 ×30 〃
4〃	〃 ×40 〃
5〃	〃 ×55 〃
6〃	〃 ×70 〃
7〃	〃 ×86 〃
8〃	〃 ×105 〃
9〃	〃 ×126 〃
10〃	〃 ×146 〃
11～13年	1年増す毎に25日を加える
14～17年	1年増す毎に30日を加える
18～25年	1年増す毎に36日を加える
26～30年	〃 1年増す毎に40日を加える

以上の他に退職事由により下記により更に加給していることがある。

勤務年数	会社の都合	停年	自己の都合
満1年未満	基本給日額10日分	基本給日額0日分	基本給日額0日分
2 〃	〃 15 〃	5 〃	0 〃
3 〃	〃 20 〃	10 〃	5 〃
4 〃	〃 30 〃	20 〃	10 〃
5 〃	〃 40 〃	30 〃	15 〃
6 〃	〃 50 〃	40 〃	20 〃

以下1年増すごとに各々15日を加算す。

*(2) 特別加給金制度、その他

以上のようなそれぞれの算出基準によつて退職金が支給されるが、事業場によつては、在職中成績優秀であつた者、または特に功労のあつた者に対しては退職金額の何割（例えば30%、50%等）、あるいは特別に定めた特別退職金を併せて支給しているところがある。

懲戒解雇した者については退職金を支給しないとしているところが多いが、なかには別に定める支給基準（普通退職金の何割）を減じた額、または経営主の裁量によつて若干額を支給している。

(3) 在職中死亡した者の退職金にあたるものは遺族に支給しているが、その受けるべき遺族を、労働災害遺族補償について法律で定めた順序によつて、配偶者、配偶者のない場合子、父母、孫次が祖父母と規定している事業場もあるが、会社が適当と認めた遺族に支給するとしているところもかなり見受けられる。

ロ. 停　　年

水産食料品製造業で停年制をはつきり定めている事業場は全体の11%、その大部分は男女差をもうけていない。規模別にみると100人以上の大きな事業場では大部分が停年制を規定しているのに小規模事業場ほど停年制のないところが多くなり、10~29人では90%以上にのぼつている。停年制に男女差をもうけている事業場は全体の2%余りで、100~199人では27%の事業場がこれに該当している。ついで200人以上が11%となつており、10~29人では1%とはとんどみられない。

停年制をしいている事業場で男女差のないところでは大部分が停年を55才と規定しており、その他は60才がかなりあり、58才と65才が極く僅かみられる。停年制に男女差のある事業場では全部女子の方が男子より低くなつており、過半数が男子55才に対して女子50才、その他が男子55~56才に対して、女子40~45才となつている。また僅かではあるが職員と工員では停年差があり、(55才と45才)、職員になると男女ともに55才となるが、実情は工員のほとんどが女子という事業場もある。

男女差をもうけている事業場の理由は、大部分が女子は年令が高くなると体力が弱つてきて、能率が落ちる、としているが、単に社会的通念あるいは従来の慣例によるとして、現在ではほとんど有名無実となつていると指摘しているところもある。従つて女子の停年を低くすることも、はつきりした資料にもとづいて行つているところはないのではないかと思われる。また厚生年金では女子は50才で受給資格があるところから、以前は55才であつたが現在は50才としているという事業場も極く僅かではあるがみられる。(表80)

表80. 規模別，停年制の有無別及び男女差停年制の有無別事業場数

規模別 / 停年制の有無別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	87.0	33.3	30.0	77.0	91.0
あり 小計	11.0	66.7	70.0	23.0	8.5
あり 男女差あり	2.4	11.1	26.7	5.4	1.0
あり 男女差なし	8.6	55.6	43.3	17.6	5.5
不明	2.0	0	0	0	2.5

事業場側の回答による。

9. 女子の結婚による解雇

女子が結婚した場合，退職しなくてはならないきまり，または慣習があるかどうかについて事業場側の回答によると、ないとするところが93%、あるとするところは2%にすぎない。しかしあるとする事業場は200人以上を除いたすべての規模にみられ，その中でも100~199人にやや多い。女子は結婚したら退職するときめている事業場の大部分は明文になつてはいないが，不文律となつていて、(全体の2%) 内規に定めているところが20%（全体の0.4%）たらず，就業規則に規定しているところは皆無である。

従つて本産業においては女子の結婚退職もさして圧迫的なものとはみうけられない。(表81)

表81. 規模別，女子の結婚による解雇状況別事業場数

状況別 / 規模別	計	200人以上	100~199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
退職しなくてはならないきまりなし	97.9	100.0	98.7	97.3	98.0
あり 小計	2.1	0	3.3	2.7	2.0
あり 就業規則	0	0	0	0	0
あり 内規	0.4	0	0	0	0.5
あり 不文律	1.7	0	3.3	2.7	1.5
あり その他	0	0	0	0	0

事業場別の回答による。

10. 臨時労働者の給与

本産業の大半の事業場で雇用している女子臨時労働者の給与については、日給が最も多く46%、ついで時間給が20%、出来高払いがずつと少なく24%、他にその他が極く僅かとなつている。産業細分類別にみると、「かん詰」では日給がほとんどで（90%）、「その他」では時間給が比較的高くなつている（23%）。出来高払い、その他の形態のものは「その他」にのみ見られる。

男子については産業別にかかわらず日給の割合が多い。(表82)

規模別にみると、規模の大きな事業場ほど日給の割合が高く、200人以上では89%、100~199人で70%、30~99人で50%、10~29人で44%となつている。時間給は10~99人の規模に多く（22%）な

表 82. 産業細分類別，男女別，臨時労働者の給与形態別事業場数

給与形態別 ＼ 産業別 ＼ 男女別	女 計	女 水産かん詰製造業	女 その他の水産食料品製造業	男 計	男 水産かん詰製造業	男 その他の水産食料品製造業
	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
時間給	46.5	89.8	35.8	41.2	46.1	40.7
出来高払い給	20.4	7.0	23.4	9.8	8.3	10.0
日給月給	3.7	0	4.5	1.6	0	1.8
月給	0.2	0	0.2	0.6	0	0.7
その他の給	1.0	0	1.2	2.0	2.2	2.0
季節労働者なし	0.8	0	1.0	1.2	0	1.4
不明	14.3	2.3	16.9	23.2	36.6	21.8
	14.1	0.9	17.0	20.3	7.0	21.7

非業場側の回答による。

表 83. 規模別，男女別，臨時労働者の給与額階層別事業場数

給与形態別給与額階層別 ＼ 規模別 ＼ 男女別	女 計	女 200人以上	女 100～199人	女 30～99人	女 10～29人	男 計	男 200人以上	男 100～199人	男 30～99人	男 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
日給 計	45.5	88.9	70.0	50.0	43.5	41.2	55.6	63.3	35.1	41.6
日給 小計	44.2	88.9	66.7	44.6	43.0	40.1	55.6	60.0	31.1	41.0
日給 100～150円未満	6.2	22.2	13.3	8.1	5.5	3.6	0	6.7	4.1	3.6
日給 150～200 〃	18.1	44.4	26.7	16.2	18.0	6.8	11.1	6.7	5.4	7.0
日給 200～250 〃	10.9	0	26.7	13.5	10.0	7.9	11.1	3.3	2.7	9.0
日給 250～300 〃	5.6	11.1	0	4.1	6.0	8.7	33.3	26.7	6.8	8.0
日給 300～400 〃	2.9	0	0	2.7	3.0	6.3	0	13.3	6.8	6.0
日給 400～500 〃	0.5	11.1	0	0	0.5	3.8	0	3.3	2.7	4.0
日給 500～1,000 〃	0	0	0	0	0	2.2	0	0	0.1	2.5
日給 1,000円以上	0	0	0	0	0	0.8	0	0	0	1.0
日給 不明	1.3	0	3.3	5.4	0.5	1.1	0	3.3	4.1	0.5
日給 平均日給与	円 192.8	円 210.8	円 183.3	円 184.8	円 194.4	円 274.8	円 231.6	円 269.9	円 241.4	円 280.7
時間給 計	20.4	11.1	13.3	13.6	22.0	9.8	11.1	6.7	6.1	11.0
時間給 小計	19.6	11.1	13.3	13.5	21.0	8.6	11.1	6.7	4.1	9.5
時間給 15～20円未満	4.8	0	3.3	2.7	6.0	0.5	11.1	0	0	0.5
時間給 20～30 〃	12.0	11.1	10.0	6.8	13.0	4.8	0	2.3	0.1	6.5
時間給 30～40 〃	2.9	0	0	2.7	3.0	1.5	0	3.3	0.1	1.5
時間給 80～50 〃	0.2	0	0	0.1	0	1.8	0	0	0.1	2.0
時間給 50円以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
時間給 不明	0.8	0	0	0	1.0	1.2	0	0	0	1.5
時間給 平均時間給与	円 22.6	円 21.0	円 19.5	円 25.2	円 22.4	円 27.6	円 21.0	円 26.5	円 33.3	円 27.1
出来高払い給	3.7	0	0	3.4	3.5	1.6	0	0	0.4	1.0
日給月給	0.2	0	0	0.1	0	0.6	0	0	0.1	0.5
月給	1.0	0	0	0.1	1.0	2.0	0	0	2.7	2.0
その他の給	0.8	0	0	2.7	0.5	1.2	0	0	2.7	1.0
季節労働者なし	14.3	0	6.7	12.2	15.0	23.2	33.3	10.0	22.4	22.5
不明	14.1	0	10.0	13.5	14.6	20.3	0	20.0	20.3	25.0

事業場側の回答による。

っている。(表83)

女子労働者の日給について階層別にみると 150～200円が最も多く、全体の 18%、ついで200～250円が 11%、100～150円が 6%の順になつていて，日給250円までが日給を支給している事業場の 80%をしめている。従つて女子の平均日給額は 193円となつて同じく男子の 275円の 70%にあたる。規模別では 200人以上の平均日給額が最も高く 211円 (男子 232円)，ついで10～29人の 194円 (281円)，30～99人の 185円 (241円)，100～199人が 183円 (259円) となつていて，小規模事業場の方がかえつて高額となつている。ことに男子の場合はこの傾向がはつきりしている。

時間給では女子の場合 20～30円が最も多く、ついで 15～20円，平均時間給与額23円 (男子 28円) となつていて、規模別からいえば 30～99人が 25円で最も高くなつている。

給与額の男女格差からいうと女子の時間給が男子の 82%で，日給より差が小さいということができる。(表83)

第4章 母 性 保 護

1. 生 理 休 暇

調査事業場のうち生理休暇に関する規定をそなえているところは 20%強にすぎず、その大部分は無給となつている。但し事業場によつては職種によつて、有給、無給の差別をつけているところがある (例えば職員は有給、工員は無給)。規定のあるのは規模の大きな事業場に多く、10～29人の零細事業場では 80%以上が規定をもつていない。定めてある事業場では 2～3日となつている。(表84)

また生理休暇の請求方法は全事業場の 20%が口頭で届出ればよいことになつているが、規模の大きな事業場では大半は書面で届出るようになつている。届出の形式は様式をきめた届書と通常の休暇届用紙に記入するものが多くみられるが、なかには年次有給休暇の書式を流用しているところ，届に

表 84. 規模別，生理休暇に関する規定の有無別事業場数

生休に関する規定の有無別 ＼ 規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有	77.3	22.2	23.3	58.1	83.0
あり 小計	22.3	77.8	70.0	40.5	17.0
あり 無給	14.9	44.4	43.3	23.0	11.5
あり 有給	7.4	33.3	26.7	16.2	5.0
あり 不明	0.6	0	0	1.4	0.5
その他	0.4	0	6.7	1.4	0

事業場側の回答による。

監督者捺印が必要のものなどもある。総じて生理休暇に対する労使双方の認識に考慮すべき点があるようである。(表85)

表 85. 規模別，生理休暇の請求手続別事業場数

(全事業場を 100.0 とす)

手続別＼規模別	計	200人 以上	100 ～ 199人	30 ～ 99人	10 ～ 29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
口頭でよい	20.1	33.3	26.7	33.8	17.0
届出形式あり	4.5	55.6	40.0	9.5	2.0
なし又は不明	75.4	11.1	23.3	56.8	81.0

事業場側の回答による。

5月中に生理休暇を請求した女子労働者は全体の 2%弱，30～99 人の事業場での請求率が最も高く，ついで100～199人，200人以上，10～29人の順となつている。婦人少年局調査の1958年における「女子保護の概況」から一般女子労働者の生理休暇請求状況をみると，年間請求率は 18.8%，食料品製造業では 6.7%となつていることからみても本産業の女子の請求状況は非常に低いといえる。(表86)

表 86. 規模別，女子労働者 1 人 1 カ月生理休暇請求率，請求者の平均請求日数と女子労働者 1 人当り請求日数

(1958年 5 月現在)

規模別	計	200人 以上	100～199人	30 ～ 99人	10 ～ 29人
請求率	1.7 %	1.4 %	2.1 %	2.9 %	0.9 %
請求者の平均請求日数	1.2 日	1.3 日	1.2 日	1.1 日	1.6 日
女子労働者の1人当り請求日数	0.02 日	0.016日	0.025日	0.03 日	0.014日

事業場側の回答による。

生理休暇の請求者が少ないことについては，小さな規模の事業場では 1 事業場あたり女子労働者数も少なく，一般に労使双方に母性保護への関心が少ないということができよう。請求者の少ないあるいは全くない理由について事業場があげている例としては「そのような規定があることを知らなかつた」とするものが珍しくない。なお，他の例をあげると，

○「仕事が軽易なのでとる必要がないらしい」
○「生理休暇の規定がなく，無給であるため」
○「時間給」であるため休みたいときに休んでいる」「公休日以外に休日があるのでそれをあてているらしい」
○「保護規定のあることを知らないらしい」
○「年長婦人が多いから必要ないらしい」
○「病気といつて休んでいるらしい」「有給休暇をふりかえているらしい」

○「恥かしかつたり，言いにくいらしい」

などであるが，なかには生理日が働くのに支障となるような体力のものは始めから使用出来ないとする事業場もある。しかし何といつても女子労働者側の経済的な理由が最も有力である。

休暇請求者の 1 カ月間（5 月）における 1 人当り平均請求日数は 1.2 日，女子労働者全員の 1 人当り平均請求日数は 0.02 日となつている。上記「女子保護の概況」によると食料品製造業女子労働者の 1 回の請求日数は 1.4 日，女子労働者 1 人当りにみた場合の年間休暇日数は 0.8 日（月間推計 0.07 日）となつている。(表86)

生理に関する女子労働者の回答からまとめた結果によると，5 月中に「生理のために休んだ」と答えた者は 5.5%，で，規模の大きな事業場の方が請求者が多いことは事業場側の調査結果と同様であるが，部門別にみると生産に従事するものが過半数，ついで「雑役その他」「二種以上の兼業」「事務」の順になつていて，事務関係ではほとんどとる者がいない状況である。事業場回答では請求率は 2%にすぎず，非常に少ないが，女子労働者の回答による請求率が比較的高いのは，生理休暇以外の名目，例えば，年次有給休暇，病欠，その他の形式で休んだものがかなりいることを物語つている。休暇日数は 1 日と答えたものが休暇をとつた者の 60%以上で，事業場側の 2～3 日という回答とここでも食いちがいをみせている。(表87)

表 87. 規模別，部門別，生理休暇日数別女子労働者数

生休日数別＼職種別・規模別	計	職種別 生産従事者	職種別 事務従事者	職種別 雑役その他	職種別 2種以上のもの	職種別 不明	規模別 200人以上	規模別 100～199人	規模別 30～99人	規模別 10～29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
休まない	92.4	90.9	98.3	93.3	89.7	75.0	89.6	90.4	93.7	93.0
休んだ 小計	5.5	7.8	0.7	4.5	6.6	0	8.5	8.9	4.1	4.4
休んだ 1日	3.5	4.8	0.7	2.8	4.7	0	6.8	5.7	2.9	2.4
休んだ 2日	1.2	1.6	0	1.0	0.9	0	1.4	1.3	0.8	1.3
休んだ 3日	0.6	0.9	0	0.6	0.9	0	0.3	1.6	0.3	0.6
休んだ 4日	0.1	0.2	0	0.1	0	0	0	0	0.2	0.1
休んだ 5日以上	0.1	0.2	0	0.1	0	0	0	0.3	0.2	0.1
不明	2.0	1.3	1.0	2.2	3.8	25.0	2.0	0.6	1.8	2.7

女子労働者の回答による。

女子労働者の現在の労働が生理に及ぼす影響について「この仕事についてからあなたの生理状態はどうですか」の問に対して回答の 80%強は「変りない」としており，「勤めた最初不順であつたが今は順調」としている者は 3%，「不順になつたままもどらない」とする者 5%となつている。「最初不順であつた」とする者の大部分（74%）は「勤めて半年間は不順であつた」としている。

部門別に生理の変調をみたものの内訳は，小使等の「雑役，その他」で，ついで「生産従事者」，「事務」の順になつているが，なかでも「不順になつたままもどらない」とする者の半数は雑役に従事する女子である。また生産に従事する者の中，とくに検伝工，洗浄工，肉詰工は他の職種に比べて生理不調を訴える者の割合が多く，その 10%は「不順となつたままもどらない」とし，3%余が勤めの当

初不順であつたとしている。双方の職種とも平均年令からいつてもとくに他の職種と変りがないことなどからみても、その生理変調は年令の影響というよりは仕事の内容によるものとみるべきであろう。(表88)

表 88. 部門別、職種別、生理の状態別女子労働者数

部門、職種別 / 生理状態別	計	生産												
		小計	水洗工	脱水工	洗滌係	整型工	調理工	乾燥工	検縮工	洗繊工	肉詰工	液注入工	選別工	肉精取り手
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
勤める前と変りない	81.4	82.3	90.4	100.0	80.0	86.1	80.8	86.1	70.0	61.5	81.1	80.0	83.6	83.1
当初不順となつた	2.7	2.9	0	0	0	2.1	2.3	4.2	0	15.4	3.4	10.0	1.4	4.6
不順になつたまま治らぬ	4.9	4.2	2.4	0	0	2.1	2.3	2.8	10.0	15.4	9.4	0	0	4.6
生理時期にひどく悩むようになつた	2.1	2.1	1.2	0	10.0	3.2	1.4	2.8	10.0	0	2.2	10.0	4.1	3.1
その他	5.8	5.7	4.8	0	0	3.7	6.1	2.8	0	7.7	1.9	0	6.4	3.1
不明	3.1	2.9	1.2	0	10.0	2.7	7.0	1.4	10.0	0	1.9	0	5.4	1.5

部門、職業別 / 生理状態別	生産						事務					雑役その他	職長以上の二も	不明
	調味按係	魚肉採取工	魚肉切断工	擂潰工	筒抜工	洗滌運搬工	小計	一般事務係	現場事務係	タイピスト	交換手			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
勤める前と変りまい	71.4	76.5	81.5	83.3	100.0	77.8	68.0	88.1	85.7	100.0	75.0	81.0	75.2	43.8
当初不順となつた	7.1	2.9	3.8	0	0	0	3.3	3.7	0	0	0	2.3	3.4	6.3
不順になつたまま治らぬ	10.2	1.2	2.0	0	0	0	2.3	2.2	4.8	0	0	5.6	6.3	18.8
生理時期にひどく悩むようになつた	0	0	0.7	0	0	0	0.7	0.7	0	0	0	2.2	3.1	0
その他	7.1	18.5	11.3	16.7	0	22.2	3.7	3.0	9.5	0	25.0	6.0	7.8	6.3
不明	3.6	1.2	1.3	0	0	0	2.0	2.2	0	0	0	3.0	4.1	25.0

女子労働者の回答による。

2. 産前産後の休業

調査月以前1年間（1957年6月～1958年5月）に水産食料品製造業に従事する女子労働者のうち産休を請求した者の割合は産前、産後とも1.4%で、女子1,000人に14人の産休者がいたことになる。産前産後とも概して、規模の大きな事業場の方が産休の請求率は高くなつている。

また産休者があつた事業場の状況をみると、1年間に産休請求者が1人以上あつた事業場は全体の10%強で、規模の大きな事業場に多い。産前休業者については、200人以上で67%、100～199人の規

表 89. 規模別、年間産前休業の請求人数別事業場数及び産前休業請求率

産前休業の請求人数別 / 規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	79.6	33.3	30.0	71.6	83.0
あり 小計	10.4 (100.0)	66.7 (100.0)	70.0 (100.0)	16.2 (100.0)	7.0 (100.0)
あり 1人	57.4	0	38.1	50.0	71.4
あり 2人	29.3	16.7	23.8	33.3	28.6
あり 3人	7.1	33.3	14.3	16.7	0
あり 4人	0.8	16.7	0	0	0
あり 5人	3.1	16.7	14.3	0	0
あり 6人	0.8	0	4.8	0	0
あり 7人	0.8	0	4.8	0	0
あり 8人	0	0	0	0	0
あり 9人	0.8	16.7	0	0	0
あり 不明	0	0	0	0	0
不明	10.0	0	0	12.2	10.0
産前休業請求率 注1)	1.35	1.76	2.35	1.08	1.36

注 1) $\frac{\text{産前休業請求者数}}{\text{女子労働者総数}} \times 100$

事業場側の回答による。

表 90. 規模別、年間産後休業の請求人数別事業場数及び産後休業請求率

産後休業の請求人数別 / 規模別	計	200人以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	78.9	33.3	26.7	70.3	82.5
あり 小計	10.3 (100.0)	66.7 (100.0)	66.7 (100.0)	16.2 (100.0)	7.0 (100.0)
あり 1人	58.3	0	30.0	58.3	71.4
あり 2人	26.2	33.3	30.0	16.7	28.6
あり 3人	8.3	0	15.0	25.0	0
あり 4人	0.8	16.7	0	0	0
あり 5人	3.2	16.7	15.0	0	0
あり 6人	1.6	16.7	5.0	0	0
あり 7人	0.8	0	5.0	0	0
あり 8人	0	0	0	0	0
あり 9人	0.8	16.7	0	0	0
あり 不明	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0
産後休業請求率 注1)	1.37	1.90	2.35	1.08	1.16

注 1) $\frac{\text{産後休業請求者数}}{\text{女子労働者総数}} \times 100$

事業場側の回答による。

模では70%、30~99人で16%、10~29人では7%の事業場に該当者がいたことになる。

産後休業者のいた事業場の割合もほとんど変りがないが100~199人で67%、10~29人で7%と産前休業の場合より若干減少している。これは産前休業中に退職するものがある故と考えられる。(表89、90)

産休のあつた事業場の請求日数は、産前の場合は6週間以上であつたところが産休者のいた事業場の24%、産後は62%となつており、1人平均休業日数は産前が26.4日、産後が41.2日となつている。産後休業は6週間、特別の場合でも5週間を規定されているにも拘らず、わずかではあるが1週間未満、1~3週間未満という事業場もみられる。産前の場合も出産1週間前まで出勤している者のいた事業場があるがこれらは全部10~29人の事業場である。(表91)

表 91. 規模別、産前産後休業の請求日数別事業場数及び産休請求者の平均日数

産休請求日数別 ＼ 産前産後休業別 規模別	産前休業 計	産前休業 200人以上	産前休業 100~199人	産前休業 30~99人	産前休業 10~29人	産後休業 計	産後休業 200人以上	産後休業 100~199人	産後休業 30~99人	産後休業 10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	79.7	33.3	30.0	71.6	83.0	79.2	33.3	30.0	71.6	82.5
あり 計	10.4 (100.0)	66.7 (100.0)	70.0 (100.0)	16.2 (100.0)	7.0 (100.0)	10.3 (100.0)	66.7 (100.0)	66.7 (100.0)	16.2 (100.0)	7.0 (100.0)
あり 1週間以内	6.9	0	0	0	6.3	6.0	0	0	8.3	7.1
あり 1~2週間未満	9.8	0	0	0	8.3	2.0	0	0	8.3	0
あり 2~3 〃	22.8	16.7	14.3	16.7	28.6	1.6	0	10.0	0	0
あり 3~4 〃	8.7	0	4.8	0	14.2	4.0	0	0	0	7.1
あり 4~5 〃	9.8	16.7	19.0	8.3	7.2	10.7	0	5.0	8.3	14.2
あり 5~6 〃	15.4	16.7	28.6	8.3	14.2	9.1	0	20.0	8.3	7.1
あり 6~7 〃	21.2	50.0	19.0	33.3	14.2	35.7	83.3	50.0	33.3	28.6
あり 7週間以上	2.8	0	4.8	8.3	0	26.2	16.7	10.0	16.7	35.7
あり 不明	3.8	0	9.5	8.3	0	4.8	0	5.0	16.7	0
不明	10.0	0	0	12.2	10.0	10.5	0	3.3	12.2	10.5
平均休業日数	26.4 日	35.4 日	31.0 日	29.2 日	20.3 日	41.2 日	43.4 日	41.5 日	36.0 日	42.0 日

事業場側の回答による。

女子労働者の過半数が既婚者であることは前述のとおりであるが、そのうち、現事業場に勤めはじめてから妊娠したことのあるものの割合は14%(全女子労働者数に対する割合は8%)となつている。(表92)

表 92. 規模別、妊娠の有無別既婚女子労働者数

妊娠の有無別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	14.0	19.1	11.2	16.2	12.8
なし	77.7	69.4	82.0	76.7	78.3
不明	8.3	11.6	6.8	7.1	9.0

女子労働者の回答による。

これら妊娠経験女子労働者の回答によつて産休状況をみると、産前休業については全然休業しないとする者が8%あり、部門別にみると比較的割合の高いのは事務・生産従事者で、200人以上の大きな事業場に約10%の無休業者がいることは注目される。過半数は休業しているが、そのうち1週間未満と、6週間以上が夫々休業した者の $\frac{1}{4}$ をしめている。何れにしても産前5週間以上休業した者は休業した者の30%強(妊娠経験者の20%弱)にすぎない。(表93)

表 93. 規模別、部門別、産前休業日数別妊娠経験女子労働者数

出産前休業日数別 ＼ 規模別	計	生産従事者	事務従事者	雑役その他	職種2種以上のもの	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
休業しない	8.3	10.5	13.3	5.9	9.1	9.1	7.9	9.3	8.2
休業した 小計	54.9	62.9	53.4	50.9	40.8	57.6	60.6	48.9	56.6
1週間未満	13.4	14.3	0	14.8	9.1	15.2	0	16.7	14.8
7日~14日未満	9.7	9.5	13.3	11.1	0	0	7.9	11.9	11.5
14 ~21 〃	4.3	4.8	6.7	4.4	0	0	2.6	4.8	5.7
21 ~28 〃	1.1	2.9	0	0	0	0	5.3	0	0.8
28 ~35 〃	7.9	7.6	6.7	7.4	13.6	12.1	18.2	4.8	7.4
35 ~42 〃	4.0	5.7	6.7	2.2	4.5	12.1	0	1.2	4.9
42 ~49 〃	2.9	3.8	13.3	1.4	0	12.1	5.3	1.2	0.8
49日以上	11.6	14.3	6.7	9.6	13.6	6.1	26.3	8.3	10.7
不明	36.8	26.6	33.3	43.0	50.0	33.3	31.6	42.9	35.2

女子労働者の回答による。

産後休業については、妊娠経験者の50%強は5週間以上休業しており、その半数は7週以上と回答している。しかし僅かながら、1週間未満の休業しかしていない者があり、10%強の女子が5週間未満の休業で仕事に従事していることは、母性保護の見地から問題があるといわなければならない。また産前産後を通じて、休業日数の不明なものの割合が妊娠経験者の40%近く、ことに規模の小さな

表 94. 規模別、部門別、産後休業日数別妊娠経験女子労働者数

出産後休業日数別 ＼ 部門別 規模別	計	生産従事者	事務従事者	雑役その他	職種2種以上のもの	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1週間未満	0.7	1.0	0	0.7	0	0	0	0	1.6
7日~14日未満	0.4	1.0	0	0	0	0	0	1.2	0
14 ~21 〃	1.4	0	0	2.2	4.5	0	0	1.2	2.6
21 ~28 〃	1.8	2.9	6.7	0.7	0	0	5.3	0	2.5
28 ~35 〃	6.1	8.6	0	3.7	13.6	3.0	0	4.8	9.8
35 ~42 〃	12.3	9.5	13.3	15.6	4.5	3.0	0	10.7	15.6
42 ~49 〃	7.6	7.6	26.7	6.7	0	21.2	7.9	3.6	6.6
49日以上	31.0	42.9	20.0	24.4	22.7	42.4	50.0	26.2	25.4
不明	36.6	26.7	33.3	45.9	54.6	30.3	36.8	46.4	36.1

女子労働者の回答による。

製業場では50%前後となつていることからみて、充分な産休をとつていないことが推察される。(表94)

また出産状況についてみると、正常分娩した者は66%、人工流産をした者10%近く、流産が6%、早産、死産が夫々1%、その他の異常出産が3%となつている。(表95)

表 95. 部門別、妊娠後の経過状況別妊娠経験女子労働者数

妊娠後の経過状況別 ＼ 職種別	計	生産従事者	事務従事者	雑役その他	職種2種以上のもの
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正常分娩	66.4	67.6	86.7	65.2	54.5
流産	6.1	5.7	0	5.9	13.6
人工流産	9.0	10.5	6.7	7.4	13.6
早産	1.4	1.0	0	2.2	0
死産	1.4	1.9	0	1.5	0
その他	2.5	1.9	0	3.0	9.1
不明	13.0	12.4	6.7	14.8	9.1

女子労働者の回答による。

産前、産後休業中または休業後間もなく退職した女子の女子労働者総数に対する割合は0.7%で、規模の大きな事業場に割合が多くなつている。(表96)

表 96. 規模別、産前産後休業中または休業後に退職した女子労働者の退職率

規模別 ＼	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
退職率	0.7	1.2	1.1	0.7	0.6

退職率＝退職女子労働者数 / 女子労働者総数 ×100

事業場側の回答による。

3. 育　　児

育児時間に関する規定のある事業場は全体の10%余で、とくに100~199人の規模では過半数の事業場が規定を有つていることが注目される。ついで200人以上の事業場の22%が多くなつている。(表97(A))

規定のある事業場の40%強は1日60分の育児時間をきめてあり、30分が30%弱となつている。規模200人以上を除いた事業場では時間数の不明なところが30%前後ある。(表97(B))

女子労働者の個人調査の回答によると女子労働者中調査月現在(1958年6月)乳児をもつているものは全女子労働者の2.5%であるが、以下これらの人について育児状況をまとめてみる。

まず勤務中乳児の世話をする人については約70%が母親および家族の世話になつていると答えており、ついで女中、子守その他の手伝の人、託児所など自分で費用を払つて頼んでいるのは10%足らず

表 97.(A) 規模別、育児時間規定の有無別事業場数

育児時間規定の有無別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	72.7	77.8	40.0	71.6	74.0
あり 小計	13.9	22.2	56.7	18.9	11.5
あり 1回	0.1	11.1	0	0	0
あり 2回	10.3	11.1	43.3	14.9	8.5
あり 3回	0.4	0	3.3	1.4	0
あり 4回	0.2	0	0	1.4	0
あり 5回以上	0.1	0	0	0	0
あり その他	0	0	3.3	0	0
あり 不明	2.9	0	0.7	1.4	3.0
不明	13.4	0	3.3	9.5	14.5

表 97.(B) 育児時間数別事業場数(注1)

	計				
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
30分	26.0	0	23.5	14.3	30.4
40分	4.4	0	0	7.1	4.3
60分	41.4	100.0	47.1	57.1	34.8
不明	27.5	0	23.5	21.4	30.4
その他	0.6	0	5.9	0	0

注 1) 規定ありの事業場を100とする。

事業場側の回答による。

の少数である。その他わずかながら職場に連れて行き、仕事の合間に世話をするものもいる。この場合100~199人の比較的大きな規模の事業場と10~29人の小規模事業場にみられるが、大きな事業場

表 98. 規模別、勤務中乳児の世話をする人の種類別乳児をもつ女子労働者数

乳児の世話をする人の種類別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
託児所の保母	1.1	0	6.7	0	0
母親	51.7	66.7	40.0	54.8	50.0
家族	18.0	11.1	26.7	19.4	14.7
女中、子守(注1)	7.9	0	0	12.9	8.8
職場に連れて行き仕事の合間に世話する	2.2	0	6.7	0	2.9
その他	7.9	22.2	13.3	0	8.8
不明	11.2	0	6.7	12.9	14.7

注 1) 女中、子守等を含む。

女子労働者の回答による。

では、職場に乳児室なり、その他の託児施設がそなえられていることが予想されるが、小規模事業場ではほとんど施設があることはなく、このような乳児を持つ女子労働者は出勤時に乳児を職場に連れてきて、仕事の合間に世話をしていることと考えられる。家族内に乳児の世話をしてくれる者がない場合、託児所に預けるのが一番費用がかからない。(厚生省によれば最低1,500円位)。(表98)

授乳方法については、人工栄養で育てている者は乳児をもつ女子労働者の26%で、過半数(56%)は母乳で育てている。そのうち80%は1日のうち何回か家から職場に何らかの方法で連れてきて授乳しており、他の20%は勤務が終つて帰宅してからとなつている。職場で授乳する回数は3回というのが最も多い。このように職場で授乳するのは規模の小さな事業場に多く見られる。(表99)

表 99. 規模別、授乳の方法別乳児をもつ女子労働者数

授乳の方法別＼規模別		計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人工栄養ばかり(注1)		26.8	44.4	53.3	19.4	14.7
家庭乳がれしらてて子来い供てるとき授	小計	44.9	11.1	33.3	51.6	52.9
	1回	11.2	0	0	9.7	20.6
	2〃	11.2	0	0	19.4	11.8
	3〃	18.0	11.1	26.7	19.4	14.7
	4〃	3.4	0	6.7	0	6.9
	不明	1.1	0	0	3.2	0
その他	計	21.3	44.4	0	25.8	20.6
	帰宅してから	11.2	11.1	0	16.1	11.8
	離乳	3.4	11.1	0	3.2	2.9
	不明	6.7	22.2	0	6.5	5.9
不明		7.9	0	13.3	3.2	11.8

注1) 1日の回数
女子労働者の回答による。

職場における授乳の場所については専用の授乳室を使用している者は極く僅かで、女子専用の室とか、食堂、事務所の一隅などを利用しているものが多いが、大部分は職場の一隅、空き室などで授乳している。そしてこのような場合は小規模事業場の女子に多く見受けられる。(表100)

表 100. 規模別、授乳の場所別乳児をもつ女子労働者数

授乳場所別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
授乳室	1.1	0	0	0	2.8
宿直室	1.1	0	0	3.2	0
女子専用の室	11.2	11.1	13.3	12.9	8.8
医務室,休養室	0	0	0	0	0
食堂事務所の一隅	11.2	0	6.7	9.7	17.6
その他	26.1	11.1	26.7	25.8	35.3
不明	47.2	77.8	53.3	48.4	35.3

女子労働者の回答による。

第3部 水産食料品製造業の女子労働者の保健

第1章 女子働者の健康管理

1. 医 務 室

事業場全体のうち医務室をもつているのは極くわずかで1%にもたりず全部が100人以上の事業場となつている。それ以下の事業場では皆無である。(表101)

表 101. 規模別、医務室の有無別事業場数

医務室の有無別＼規模別		計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり		0.4	11.1	13.3	0	0
な し	小計(注1)	99.2	88.9	86.7	100.0	99.5
	近所の医師と契約してある	24.6	77.8	53.3	36.5	21.0
	救急箱常備	54.8	77.8	53.3	60.8	53.8
	その他	6.2	0	10.0	4.1	6.5
	全くなにもない	4.9	0	0	0	6.0
	不明	27.1	0	13.3	25.7	28.0
不明		0.4	0	0	0	0.6

事業場側の回答による。 注1) 1事業場で2以上の回答をしているもの(M.A.)

医務室のないところでは近所の医師と契約してあるところが¼位、過半数は救急箱の備付けがある程度で、全然何の備えもないところが10~29人の小規模事業場の6%あり、勤務中の救急の場合の手当に不安を感じさせる。

2. 衛生管理者

衛生管理者のいる事業場は全体の9%で、100人以下の中小事業場では大部分が置いていない。これは労働安全衛生規則(注1)により50人以下の小規模事業場ではほとんどおかれていないことなどが理由の一つであろう。しかし200人以上の事業場でも10%は衛生管理者がおらず、いるところでも規定数の3人以上に充たないところが半数である。他の規模事業場では衛生管理者のいる割合は100~199人で83%、30~99人で20%、10~29人で4%となつている。(102)

(注1) 労働安全衛生規則第十一条「常時50人以上の労働者を使用する労基法第八条第一号乃至第三号の事業(水産食料品製造業は第一号に該当)にあつては労基法第五十三条第一項の規定により衛生管理者を選任しなければならない」。

表 102. 規模別，衛生管理者の有無別事業場数

衛生管理者の有無別 ＼ 規模別		計	200人 以上	100～199人	30～99人[a]	10～29人
		%	%	%	%	%
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
い	な い	67.5	11.1	16.7	76.4	92.0
あ	小 計	9.0	88.9	83.3	20.3	4.0
あ	1 人	5.4	33.3	36.7	14.9	2.5
あ	2 人	1.8	11.1	30.0	4.1	0.5
あ	3 人	0.4	11.1	6.7	1.4	0
あ	4 人	0.2	22.2	0	0	0
り	5人 以 上	0.6	11.1	3.3	0	0.5
り	不 明	0.6	0	6.7	0	0.5
不	明	3.5	0	0	1.4	4.0

事業場側の回答による。

3. 健 康 診 断

労働安全衛生規則(注1)によると「常時50人以上の労働者を使用する事業において、常時使用する労働者を雇い入れる場合、医師に健康診断をさせなければならない」となつているが、水産食料品製造業ではしばしば述べたように臨時的な雇い入れ方をしている場合が多い関係もあつて健康診断を行つている事業場はごくわずかである。すなわち、今回調査対象となつた10人以上の事業場で採用時に健康診断を行つているところは20%足らず、ことに10～29人の小規模事業場では70%までが行つていない。200人以上では78%、100～199人が67%、30～99人が27%、10～29人で16%が健康診断を行つている。（表103）

表 103. 規模別，健康診断の有無および時期別事業場数

時期別 ＼ 規模別		計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
採	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
用	す る	19.4	77.8	66.7	27.0	16.0
時	し な い	65.3	22.2	23.3	56.8	68.5
	不 明	15.4	0	10.0	16.2	15.5
		%	%	%	%	%
定	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
定	す 小 計	75.0	88.9	93.3	79.7	73.5
定	す 年 1 回	64.8	44.4	86.7	63.5	66.5
定	す 年 2 回	8.2	44.4	36.7	10.8	6.5
定	す 年 3 回	1.0	0	0	1.4	1.0
定	す 年 4 回	0.6	0	0	1.4	0.5
定	す 不 明	0.4	0	0	2.7	0
時	し な い	18.8	11.1	3.3	14.9	20.0
時	不 明	6.2	0	3.3	5.4	6.5

事業場側の回答による。

（注1）労働安全衛生規則第四十八条

しかしこの条文には「但し労働大臣の指定する健康診断を受け、3カ月を経過しない者を雇い入れる場合は、この限りでない」というただし書がついている。

健康診断の内容は労働基準法の規定(注2)通りに行つているところが多いが、食料品を扱う関係で、あらかじめ検便を行う事業場もある。

定期健康診断の実施状況については、上記の規則(注3)によると、事業規模のいかんに拘らず、製造業に常時使用する労働者については毎年1回以上定期に医師に健康診断をさせなければならないことになつているが、事業場全体のうち定期診断を行つているところは75%、規模の小さい事業場では行つていないところが20%ある。200人以上で89%、100～199人93%、30～99人80%、10～29人74%が行つている。

（注2） 定期健康診断については労働基準法（労働安全衛生規則をふくむ）のほか結核予防法第四条にも規定してある。

（注3） 労働安全衛生規則第四十九条

また定期診断の回数は年1回のところが全事業場の65%、200人以上の事業場では年1回のところと2回のところが半々であるが、小規模ではほとんどが年1回となつている。

第2章 女子労働者の疾病と災害

1. 疾 病

水産食料品製造業に働く女子労働者の罹病状況は、女子労働者自身の回答によると、現職について以来病気になつたことのあるものは頭痛とか感冒まで含めても10%強で、あまり病気にかかつてはい

表 104. 規模別，部門別勤務後の罹病状況別女子労働者数

疾病の種類別 ＼ 部門及び規模別		計	部門別 生産	部門別 非務	部門別 雇役その他	部門別 2種以上のもの	部門別 不明	規模別 200人以上	規模別 100～199人	規模別 30～99人	規模別 10～29人
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ	小 計	9.7	10.1	8.4	10.0	8.6	6.2	17.5	8.6	10.9	7.7
あ	胃 腸 病	2.3	2.5	3.0	2.3	0.6	0	4.2	1.9	1.6	2.4
あ	神 経 痛	1.8	2.1	0.3	1.9	1.3	0	4.2	0.6	2.1	1.4
あ	肺炎 結核 加療	0.4	0.5	0.7	0.3	0.6	0	0.8	0.3	0.5	0.3
あ	婦 人 病	1.3	1.6	0.3	1.5	0.6	0	3.4	0.6	1.7	0.9
あ	腎 臓 病	0.5	0.3	0.3	0.3	2.2	0	1.1	0.5	0.6	0.3
り	脚 気	0.7	0.7	0.7	0.8	0	6.3	0.8	0.8	0.8	0.8
り	盲 腸 炎	0.7	0.7	0.3	0.7	0.6	0	0.8	0.6	1.0	0.3
り	肝 臓 炎	0.4	0.4	1.0	0.2	0.6	0	0.8	0.2	0.6	0.4
り	そ の 他	2.9	2.9	1.9	1.5	0.9	0	3.3	4.4	3.2	2.2
り	不 明	0.2	0.3	0.3	0.1	0.6	0	0.5	0.6	0.1	0.1
な	し	84.5	86.5	86.3	81.4	88.4	68.8	76.6	87.5	78.8	88.7
不	明	5.8	3.4	3.3	8.6	3.1	25.0	5.9	3.9	10.3	3.6

女子労働者の回答による。

ない。なかでも多いのは胃腸病と神経痛で、胃腸病は職務のいかんに拘らず、また神経痛は生産、雑役等に従事している者の中に多くみられる。ついで婦人病、脚気、盲腸炎などが比較的多く、結核性疾患、腎臓、肝臓などの内臓疾患は比較的少ない。

いわゆる職業病的なものとみなされるものに魚貝類を水洗するような職場で水虫または指頭などの皮膚疾患があげられるが、これにかかつているものは比較的多くみられ、同時に冷えを訴える女子もいる。

規模別にみると、200人以上の大きな事業場に高い罹病率がみられ、かえつて小規模に低いのは、小規模事業場では臨時的な性質の者が多く、現職についている期間が短かいなどの原因によるものと考えられる。(表104)

2. 災　　害

調査月の1958年6月からさかのぼつて1年間に水産食料品製造業に働く女子労働者のうけた災害件数は338件で（推定）(注1)男子498件（推定）を併せた総件数の40%にあたる。

(注1) 女子労働者総数に対する割合（災害発生率）は0.01%で（男子0.02%）1958年の全産業における女子災害発生率は0.6%（男子3.6%）となつている。

災害の種類は調査事業場を通じて知りえたものによると切傷、機械に手足をはさむ、刺傷、指切断、火傷、打撲傷などが比較的災害率の高いもので、その他に骨折、裂傷、皿をはがす、捻挫、裂傷療痕、内出血などをあげることができる。

また女子労働者の罹災状況を事業場についてみると、1年間に女子労働者の災害が1件以上あつた

表105. 規模別、男女別、災害件数別事業場数

災害件数別 ＼ 規模別 ＼ 男女別	計		200人以上		100~199人		30~99人		10~29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	69.3	64.7	22.2	33.3	30.0	30.0	36.5	40.5	77.0	70.5
あり 小計	13.8	20.3	55.6	55.6	63.3	63.3	29.7	27.0	9.0	17.5
1件	7.9	14.4	22.2	33.3	23.3	20.0	14.8	9.5	6.0	15.0
2件	2.2	2.7	22.2	11.1	10.0	6.7	6.8	5.4	1.0	2.0
3件	0.7	1.0	0	0	3.3	6.7	1.4	2.7	0.5	0.5
4件	0.4	0.7	0	0	6.7	3.3	1.4	4.0	0	0
5件	0.3	0.2	0	0	3.3	10.0	1.4	0	0	0
6件	0.4	0.2	0	0	0	0	2.7	1.4	0	0
7件	0.1	0	0	0	3.3	0	0	0	0	0
8件	0	0.2	0	0	0	0	0	1.4	0	0
9件	0	0.3	0	0	0	3.3	0	1.4	0	0
10件以上	1.8	0.6	11.1	11.1	13.3	13.3	1.4	1.4	1.0	0
不明	16.9	15.0	22.2	11.1	6.7	6.7	33.8	32.4	14.0	12.0

事業場側の回答による。

事業場は全体の14%、男子は20%で、規模の大きな事業場に多くみられる。すなわち200人以上では半数以上の事業場で女子労働者の災害がおこつており、その大部分は2件までの事業場で、10件以上の災害をおこしたところが10%以上ある。100~199人では63%、200人以上が56%、30~99人では30%、10~29人で9%となつている。(表105)

災害状況について女子労働者の回答をまとめてみると、現職について以来災害に罹つたことがある者は全体の8%で、主として切傷、打撲などがその主なものである。(表106)

表106. 規模別、部門別、勤務後の被災害状況別女子労働者数

被災害状況別 ＼ 部門及び規模別	計	生産	事務	雑役	種類2種以上のもの	不明	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	91.1	90.3	95.0	91.1	91.2	68.8	88.7	89.4	90.0	92.9
あり 小計	7.9 (100.0)	8.0 (100.0)	2.7 (100.0)	8.7 (100.0)	8.5 (100.0)	12.5 (100.0)	7.9 (100.0)	10.2 (100.0)	9.4 (100.0)	6.0 (100.0)
切傷	34.2	41.1	25.0	29.9	33.3	0	21.4	33.3	26.1	46.3
切断	7.2	0	0	12.7	11.1	0	0	6.3	4.3	12.6
骨折	8.0	4.7	0	6.0	3.7	0	7.1	6.3	6.5	2.1
化膿	2.2	3.7	0	1.5	0	0	0	3.2	1.1	3.2
打撲	20.9	18.7	37.5	20.9	22.2	50.0	32.1	17.5	26.1	14.7
捻挫	5.4	5.6	0	6.7	0	0	3.6	6.3	6.7	2.1
火傷	4.0	3.7	0	2.2	14.8	0	0	4.8	5.4	3.2
擦傷	3.6	2.8	0	5.2	0	0	0	1.6	6.5	3.2
療疽	1.1	1.9	0	0	3.7	0	0	0	2.2	1.1
その他	2.2	4.7	0	8.3	11.1	50.0	0	9.5	3.3	8.4
不明	9.4	13.1	37.5	6.7	0	0	0	11.1	9.8	3.2
不明	1.1	1.7	2.3	0.2	0.3	18.8	3.4	3.2	0.6	1.1

女子労働者の回答による。

3. 長期欠勤者及び月別平均欠勤率

一般に労働者の長期欠勤は労働者の災害、傷病によることが多く、また事業場における欠勤率は一応労働者の健康状況のバロメーターとみることができるのであるが、水産食料品製造業のように、季節的な繁閑に応じて、長短の差はあれ休業する事業場がかなり多く、また臨時的常用労働者の色彩のこいところでは、欠勤率がそのまま労働者の健康状況を示す要素とは必ずしもいえない。従つてあとにかかげる欠勤率は参考にすぎない。

全事業場のうち女子の1カ月以上の長欠者が1人以上ある事業場は13%、男子11%で、女子の長欠者がいる事業場の方が多くみられる。規模別にみると、大きな事業場ほど長欠者のあるところの割合が高く、女子の長欠者の場合は200人以上で78%の事業場に長欠者がみられる。ついで100~199人で57%、30~99人で30%、10~29人になると全体の9%にしかみられない。(表107)

欠勤率については、女子労働者の1年間（1957年6月~58年5月）における欠勤率は9.4%、男子5.2%に比べると高く、規模別では概して男女とも小規模事業場が高くなつている。(表108)

女子の月別欠勤率からいうと6、7、8月が最も高く（10%前後）12月（6%）が最も低くなつてい

表 107. 規模別，男女別，長欠者の有無別事業場数（1958年5月末現在）

男女別 ＼ 規模別 ＼ 長欠者の有無別		計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
		%	%	%	%	%
女	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	あり	13.0	77.8	56.7	29.7	8.0
	なし	87.0	22.2	43.3	70.3	92.0
		%	%	%	%	%
男	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	あり	10.6	55.6	50.0	13.5	8.5
	なし	89.4	44.4	50.0	86.5	91.5

事業場側の回答による。

表 108. 規模別，男女別，月別及び年間平均欠勤率（1957年6月~1958年5月）

規模別 ＼ 男女別 ＼ 月別	計		200人 以上		100~199人		30~99人		10~29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
5 月	8.95	5.43	8.00	2.96	8.37	8.29	7.71	4.01	10.16	5.59
4 月	8.68	4.72	7.10	2.54	11.87	3.33	7.71	3.39	8.30	6.02
3 月	9.19	5.40	7.77	2.06	11.79	3.77	8.15	3.52	8.99	6.08
2 月	9.30	5.99	8.85	2.04	9.92	3.18	9.29	4.79	9.15	7.87
1 月	9.86	6.47	8.15	1.03	8.11	3.70	10.47	4.92	10.84	7.49
12 月	8.49	4.95	8.86	2.63	9.81	3.82	8.63	5.05	8.82	5.43
11 月	8.84	5.30	8.71	2.78	11.96	4.18	7.67	5.84	8.21	6.58
10 月	8.77	4.63	8.89	1.83	9.72	3.63	9.68	4.88	7.82	5.04
9 月	9.41	5.74	6.57	6.52	11.22	3.14	9.41	4.73	9.43	7.91
8 月	10.37	4.87	8.15	2.42	10.79	3.43	10.25	4.22	10.88	5.83
7 月	10.40	4.44	8.49	1.93	11.92	3.86	10.40	3.66	10.30	5.26
6 月	10.06	4.77	8.79	1.99	10.46	3.28	9.30	4.33	10.71	5.70
年間平均	9.36	5.23	7.94	2.74	10.50	3.97	9.06	4.61	9.47	6.16

事業場側の回答による。

る。ことに10~29人では5月から8月にかけては閑散期で，欠勤率が高くなつている。参考までに労働省労働基準局1958年7月調査の労働者疾病休業実態調査結果によると女子労働者の疾病休業を含む休業率は全産業で6.7%，製造業で6.6%となつている。

長欠者のいる事業場の1958年5月現在平均長欠者数は1事業場当り女子1.5人，男子1.3人で，規模別では200人以上では女子の平均長欠者は4.9人で最も多くなつている。（表109）

長欠者の理由をみると女子は結核を理由としている事業場は46%で，むしろその他の病気の方が48%でやや多くなつている。男子は病気以外の長欠者が比較的多くなつている。（22%）

規模別にみると30~99人と200人以上では病気以外の長欠者が目立ち（25%と17%），10~29人ではその他の病気による長欠者が多い。（62%）（表110）

表 109. 長欠者ありの事業場の平均長欠者数

規模別 ＼ 男女別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	人	人	人	人	人
女	1.5	4.9	1.4	1.4	1.1
男	1.3	1.2	1.7	1.2	1.2

事業場側の回答による。

表 110. 規模別，男女別，理由別長欠者数

規模別 ＼ 男女別 ＼ 理由別	計		200人 以上		100~199人		30~99人		10~29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
結核	45.8	35.6	66.7	26.5	68.0	58.3	50.0	41.2	38.1	27.8
その他の病気	47.9	42.5	16.7	32.4	24.0	33.3	25.0	41.2	61.9	50.0
上記以外の長欠	6.3	21.9	16.7	41.2	8.0	8.3	25.0	17.6	0	22.2

事業場側の回答による。

第4部　水産食料品製造業女子労働者のための施設等

第1章　作　業　環　境　概　況

水産食料品製造業に従事する事業場の作業形態ならびに環境を知るため、建物、床、採光、暖冷房、換気、水はけ、汚物処理状況、臭気、立作業、座り作業、椅子作業、特別力を要する作業、その他等の項目について現場の状況を事業場側からきいたり、調査員が観察したところによつてまとめてみた。それによると作業環境は規模の大小にはさほど大きな影響がなく、むしろ作業の内容、産業別によつてちがいがでてくるようである。以下各項目について概況をのべることにする。

建物。大部分の事業場は木造建築で、鉄筋コンクリート建のものは「かん詰」に比較的多くみられる。かまぼこ製造等の「その他」では木造モルタル、瓦ぶき平屋等普通の民家を改造したり、板がこいだけで吹き通しだつたり、老朽化していたり窓が少なく暗いなどの事業場が多く見られる。比較的最近に事業をはじめたところは防火、採光などに留意した明るい建物であるが、大部分は、ことに小規模事業場では、普通の民家の間にはさまつて、店売りの一部で製造していたり、土蔵を改造したり、古い、すき間の多い、不潔な感じのする建物が多く見受けられる。

床。床は水を多量に使う必要からコンクリート敷にしている事業場が圧倒的に多く、特に「かん詰」ではほとんど全部がこれで、あとはコンクリートと板張り、れんが、土間との組合せなどがあるが「その他」では板張り、土間、石だたみなどがみられる。

床には排水溝がしかれており、水たまりがあり、絶えず濡れている。また魚油などで滑りやすくなつており、大部分は凹凸があり、いたんでいる。立作業をしている部門では床上にすのこや踏台を置いてあるところが多いが、なかには濡れている床にじかに立つて作業をしている事業場もある。冬期にはとくに冷えがはなはだしい。

採光。採光状況は普通の明るさを保つている事業場が多いが、古い建物の場合は窓や天窓が少なく暗い。比較的小規模事業場では概して採光が不充分であり、大きな規模では螢光灯と電灯を併用して採光の不充分な点をおぎなつているようである。

暖冷房。暖冷房の設備がある事業場は全体の20%程度、大部分は何の設備もそなえていない。暖房についてはことに「かん詰」では殺菌のため蒸気がまを常時使用しているので、その蒸気のパイプを工場内に通して、暖房の役を果している場合が多い。その他常温処理を行つている事業場も「かん詰」の大規模事業場に若干みられる。「その他」ではストーブが比較的多く使用されている。

夏の暑気に対する処理を行つている事業場は暖房より少なく、扇風機を置いているところが比較的多い。海辺に建つているような事業場がかなりあり、吹き通しの作業場が多いので割合涼しいとしている。

換気。換気装置をしているところはわずかで大部分は天窓や窓の開放によつて換気を行つている。

一般に換気はかなりよく行われているようであるが、比較的小規模な事業場では換気状況が悪いところがかなり見受けられる。臭気や蒸気が室内にこもつても仕方がないとして慣れているようで、自然換気以上に特に留意するようなことはないようである。

水はけ。水を常時大量に使うので水はけは必須条件であるが、過半数の事業場では水はけがよいとしているが、水たまりがあつたり、水はけが悪いところは規模の大小を問わず「かん詰」にかなり見受けられる。ことに生切りをしているところには水溜りが多いようで、なかには「下水がつまり、どぶのようで不潔」としるされているところもある。川端とか海辺で、下水を流し込んでいるようなところは概ね水はけがよい。水溜りが多いのは床面に凹凸が多いせいで、水の使用量に比較して排水溝が少ないことによるようである。

汚物処理状況。大部分の事業場では汚物の処理は概ね良好であり、ことに「かん詰」では何らかの処理装置を備えている。集つた汚物は「ごみ取りが集めにくる」「肥料屋が毎日とりに来る」「事業場で肥料に加工する」「戸外で焼却する」などの方法で処理している。小規模の事業場、主として「その他」の事業場では汚物を作業場の一部に溜めておき、臭気がはなはだしいところや、戸外に溜めておいて、月2回か3回集めに来るところなど、衛生上問題があると思われるところがある。またこの種の事業場ではあまつた汚物を海や川へ流しこんでいるところ、常時汚物が土間やコンクリート床上に散乱しているところも見受けられる。

臭気。魚をあつかつている事業場ではどうしても魚臭を免れないが、比較的新鮮なものを扱うせいか、臭気「普通」あるいは「なし」と述べている事業場が全体の約半数に上つている。その反面、魚臭が充満したり、腐臭がはなはだしいところも相当数ある。臭気がはなはだしいのは主として「その他」に属する事業場で、魚を焼いたり、干したり、その他の加工をする場合の臭気がはなはだしいもので、臭気抜きの装置をほどこしているところ、天井が高いところなどはあまり臭気が感じられないようである。大部分は窓を開放する程度で何の設備もそなえていないので、作業場の中に入ると異臭で頭が痛くなると述べているところも相当ある。魚臭のはなはだしい場合でも、内部の人はそれが当然と考えて、慣れていくといつている。

立作業。事業場のうち女子働労者が立作業をしているところは大部分で、とくに「かん詰」に従事しているところでは、ほとんどが立作業である。そのうち、作業の内容によつて座つたり、立作業と座り作業を交替で行つたり、男子と半々に分担したり等いろいろな形がある。その多くは立つている床面に箱の子をしいたり、各自の高さにあわせた踏台を使用したりしているが、椅子を備えているところはごくわずかである。昼食時の休憩を除いては、作業中の休憩時間のある事業場は半数にも充たないのであるから、1日中立作業を続けることは相当苦痛であろうと思われるので、椅子が備えてあれば交替で休むことができると考えられる。しかしなかには椅子を所々に備えておいても利用する者がいないので、取除いたという事業場もあり、利用し易い態勢をとることがのぞまれる。

座り作業。座り作業のある事業場は全体の1/4ぐらいであるが全作業が座り作業のものはわずかで、全部10~29人の事業場である。概して「その他」に座り作業が多く、主として、選別、かまぼこ、魚肉等の整型、削工、いかや塩干魚の処理、こぶの切断、あるいは箱づくり、包装などの作業を座つて行つている。ことに削工やこぶの切断等には姿勢を低くして作業をおこなうので、最近間の労働には相

当苦痛を伴うようで椅子作業に転換することがのぞましい。座る場所はコンクリート床、土間、板ばり床、たたみ等に古毛布、古座布団、こも等を敷いて座つており、床によつては冷えがはなはだしい。

いす作業。いす作業を行つている事業場は全体の30%位であまり多くはない。全工程椅子作業というのはごくわずかで、それも冬期に主として「かん詰」で実施している。大部分は一部椅子作業をおこなつているもので、立作業と交互に行つて、立作業の労働負担をカバーしているところもある。大半は1人かけの椅子や丸椅子を使用しているが、ベンチ式の3～4人掛椅子を用いているところや、木箱を代用しているところもある。主として材料の選別、切断、削り、整型、包装、その他の加工処理を行つているが、座り作業よりは体位からいつてはるかにのぞましい形体と思われる。

特別力を要する作業。女子労働者は労働基準法によつて重量物を取り扱う業務の制限をうけており、満18才以上では断続作業の場合30キロ以上、継続作業では20キロ以上の重量物を取り扱うことは禁じられているが、水産食料品製造業でも女子にかなりの重量物を扱わせている事業場がある。主として運搬作業、材料及び製品の水洗、トロ箱（魚箱）運び等であるが、なかには倉庫の作業なども行つているところがある。持運び、あるいは持上げる総重量ははつきりしないが、かん詰の水洗工などは終日10キロ内外のかん詰製品を水洗いしているので労働量は相当のものと察せられる。

その他。作業環境全般として、衛生上満足な状態にある事業場は多いとはいえない状況で、全窓網張り乃至は防蠅装置がほとどしてある事業場は全体の20%足らずで、主とし「かん詰」に多くみられる。「その他」でもとくに小規模事業場では防蠅装置のないものがかなりあり、蠅が製品にむらがつて、非常には不衛生と記述してあるところが多い。それらの事業場では概して場内が狭く、くんじようしたり、焼物をつくつているところは非常な高温となつている。小規模事業場でも最近建てたところは網張りや防細に考慮を払い、材料を作業場に入れる前に防虫剤を撒布したりしているところもある。「かん詰」「その他」を問わず、総じて食料品をあつかつているという観念が乏しく、服装、製品の取扱い態度に衛生的配慮が欠けていることは明らかである。

その他機械の騒音がはなはだしいと述べている事業場もかなりある。

第2章　福　祉　施　設

1. 現場施設等

水産食料品製造業のうちでもかん詰製造業は比較的規模が大きいものがあり、職場の施設などにも考慮がはらわれている節もあるが、練製品など、その他の水産食料品製造業では概してこのような配慮をする事業場は少ないようである。

イ、食事をとる場所

調査対象の全事業場の60%余は労働者のための食堂を備えている。その大部分は男女共用で、女子専用のものをそなえているところはわずかである。規模の大きな事業場ではほとんどが食堂の設備を持ち、10～29人の小規模になると半数あまりしか持つていない。

食堂のない事業場では自宅へ食事に帰るものが多く、ついで作業場でそのまま食事をとる。休憩室、更衣室の順になつているが、大きな規模の事業場では全部が休憩室を代用しており、10～29人の小規模では自宅へ帰るものが多くなつている。（表111）

表 111.　規模別、食事をとる場所の有無別事業場数

規模別 / 食事をとる場所の有無別	計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
食事をとる場所なし 小計	36.5	11.1	3.3	24.3	40.0
休憩室	2.4	11.1	3.3	1.4	2.5
自宅	12.7	0	0	5.4	14.5
作業場	11.0	0	0	8.1	12.0
更衣室	0.4	0	0	0	0.5
不明	10.0	0	0	9.5	10.5
食事をとる場所あり 小計	62.3	88.9	96.7	75.7	58.5
女子専用の食堂	6.5	33.3	43.3	14.9	6.0
男女共用の食堂	35.9	44.4	43.3	41.9	34.5
その他	14.5	0	10.0	10.8	15.5
不明	3.3	11.1	0	8.1	2.5
不明	1.2	0	0	0	1.5

事業場側の回答による。

ロ、更　衣　室

作業の内容が魚貝類、海藻類等を扱う関係から衣服等に汚染することが多いので、作業衣等に更衣する必要から、そのような室の設備についてみると、更衣室のある事業場は40%たらず、大きな規模でもこの備えのあるところは半数あまりしかなく、かえつて、100～199人の規模で70%の事業場にこの設備がある点に注意をひかれる。（表112）

表 112.　規模別、更衣室の有無別事業場数

規模別 / 有無別	計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	58.7	44.4	30.0	45.9	62.0
あり	38.9	55.6	70.0	54.1	35.0
不明	2.6	0	0	0	3.0

事業場側の回答による。

ロッカーの備付けをしている事業場は全体の30%足らずで、その大部分は個人専用のものとなつている。大体規模の大きな事業場に多く、小規模では数人共用で使用しているところもある。ことに小規模事業場では半数の事業場がロッカーの有無不明となつているが、これらの事業場で60%が更衣室の設備がなかつたことと併せておそらくロッカーもないのではないかと考えられる。このような職場では通勤者の衣類は食堂、休憩室、職場の一隅、あるいは廊下などに置かれているのであろうと思わ

れる。(表113)

表 113. 規模別、ロッカーの有無別事業場数

有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	23.9	44.4	36.7	23.0	23.5
あり 計	28.1	55.6	63.3	43.2	24.0
あり 個人専用	22.2	55.6	56.7	37.8	18.0
あり 数人共用	5.9	0	6.7	5.4	6.0
不明	48.0	0	0	33.8	52.5

事業場側の回答による。

ハ、休　憩　室

休憩室の備えがある事業場は全体の30%で、200人以上の事業場では89%、100~199人では63%、人以下の事業場では約30%という割合になつている。女子専用の休憩室を備えているところは10%たらず、200人以上では大部分（78%）が女子専用となつている。(表114)

表 114. 規模別、休憩室の有無別事業場数

休憩室の有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	68.4	11.1	36.7	64.9	70.5
あり 小計	29.8	88.9	63.3	33.8	27.5
あり 女子専用なし	14.4	11.1	16.7	13.6	14.5
あり 女子専用あり	9.9	77.8	40.0	12.2	8.0
あり 不明	5.5	0	6.7	8.1	5.0
不明	1.8	0	0	1.4	2.0

事業場側の回答による。

休憩室の床の状況は畳敷のものと板敷その他のものとはほぼ半々で、畳敷のものは6畳のところが最も多いが、概して小規模事業場では6畳以下が多く、100人前後の事業場では10~20畳前後のものが比較的多くみられる。

なかには50畳前後の広さをもつものもある。休憩室のないところは食堂または更衣室と兼用したり、作業場でそのまま休んだり、倉庫や寄宿舎を利用、または自宅に帰つたりしている。

ニ、休憩用椅子の設置

作業場の休息用いす、または腰掛の設備がある事業場は全体の約10%で、65%は備付けていない。「かん詰」ではことに全工程はとんど立作業であり、職場備付けのいすで交替に休憩することができれば女子の疲労度はかなり軽減されるであろうが、労働者側にもそれを上手に利用することが身につかず、使用者側にも具体的に指導するということがみられないため、折角いすをおいても利用者が低く、とり除くというような事態もあるようで、この面でなお考慮を要する点が多い。

また小規模事業場では大部分がその他の水産食料品製造業なので、魚肉処理など座作業が多く、この点問題はない。(表115)

表 115. 規模別、作業所の休息用いすの有無別事業場数

有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	9.7	11.1	6.7	9.5	10.0
なし	64.5	55.6	80.0	67.6	63.5
不明	25.7	33.3	13.3	23.0	26.5

事業場側の回答による。

ホ、浴　室

労働者のための浴室設備のある事業場は全体の40%で過半数は浴室がない。100~199人の事業場が80%まで浴室を持つていて最高、ついで200人以上の70%弱、規模が小さくなる程少なくなつている。浴室の過半数は男女共用で、時間をきめてそれぞれ使用しており、女子専用のものは20%強（全体の9%）にすぎない。規模の大きな事業場では大部分が女子専用の浴室を備えているが、小規模事業場では10%（全体の4%）にも充たない。男女共同の場合、女子は利用しないことが多く、また住込の女子だけが入浴するなどというところもある。小規模の事業場では使用者の家族と共用しているところが多い。(表116)

表 116. 規模別、浴室の有無別事業場数

浴室の有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	56.1	33.3	20.0	65.4	57.5
あり 小計	42.3	66.7	80.0	44.6	40.5
あり 女子専用	9.1	55.6	63.3	28.4	3.5
あり 男女共用	24.6	11.1	10.0	12.2	27.5
あり その他	7.5	0	6.7	2.7	8.5
あり 不明	1.0	0	0	1.4	1.0
不明	1.6	0	0	0	2.0

事業場側の回答による。

ヘ、食事の支給状況

労働者に食事を支給している事業場は全体の15%で、そのうち1日3食支給しているところが20%でやや多いが、1食乃至2食支給しているところもそれぞれ15%前後となつている。また就業時だけ支給しているところも相当ある。(15%) その他食事を支給する事業場の場合は繁忙時におやつ、昼食、夕食を支給しているが、ほとんど小規模事業場である。(表117)

表 117. 規模別，食事の支給状況別事業場数

食事支給状況＼規模別	計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1日1食	15.3	0	0	23.1	14.3
1日2食	13.9	0	0	0	17.9
1日3食	20.1	100.0	0	15.4	21.4
1日2～3食	2.8	0	0	0	3.6
副食1日1回	8.1	0	33.3	7.7	7.1
残業時のみ	15.0	0	33.3	30.8	10.7
その他	24.8	0	33.3	23.1	25.0

事業場側の回答による。

ト、作業衣等支給状況

食品を扱う作業にあたる者は清潔な身仕舞をしていなければいけないということが、食品衛生法規則にあげられており、水産食料品製造業でも直接食品加工にたづさわる人々は常に清潔な仕事着をつけていなければならないわけであるが、作業衣を支給している事業場は極めて少なく、女子労働者に支給している事業場は全体の1%に充たない。その過半数は貸与しており、規模の大きな事業場（100～199人）では貸与の割合が高く、小規模では給与としてあたえている事業場の割合が高い。200人以上では本人が一部負担したり、1回は無償であとは本人が負担とか、いろいろな形をとっている。（表118）

表 118. 規模別，男女別作業衣等の支給状況別事業場数

作業衣等＼支給の有無＼規模別	計		200人 以上		100～199人		30～99人		10～29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
作業衣 小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給なし	69.5	65.7	66.7	44.4	56.7	43.3	77.0	74.3	66.5	65.0
支給あり	24.8	28.6	33.3	55.6	43.3	56.7	23.0	25.7	24.6	28.0
不明	5.7	5.7	0	0	0	0	0	0	7.0	7.0
作業ゴム靴 小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給なし	77.0	75.2	66.7	44.4	56.7	56.7	81.1	78.4	77.0	75.6
支給あり	17.2	19.0	33.3	55.6	43.3	43.3	18.9	21.6	16.0	17.5
不明	5.7	5.7	0	0	0	0	0	0	7.0	7.0
作業帽子 小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給なし	86.5	86.9	22.2	22.2	63.3	56.7	81.1	83.8	89.5	89.0
支給あり	8.8	7.4	77.8	77.8	36.7	43.3	18.9	16.2	3.5	4.0
不明	5.7	5.7	0	0	0	0	0	0	7.0	7.0

事業場側の回答による。

また作業衣の代りに女子労働者には割烹着を支給する事業場があり、大きな規模の事業場に比較的多くみうけられる。

水を多量に使用する職場では作業ゴム靴はかかせないものであるが、これを女子に支給している事業場は全体の17%、男子19%となっていて、規模からいえば、100～199人を最高（43%）として、大きな規模事業場で支給している割合が高い。概して女子より男子の方が支給される割合が高くなっている。（表118）

頭髪を被う作業帽子を女子に支給している事業場は9%、規模の大きな事業場では大部分の事業場で支給しており、小規模になるほど支給されていない。（200人以上78%、100～199人37%、30～99人19%、10～29人6%）（表118）

その他ゴムやビニール前掛、手袋、手拭、マスク、履物、庖丁などを支給しているところがある。しかしとくに小規模事業場では労働者が前掛やゴム靴、頭布などを自前で持参してくるところが多い。

支給回数は年1回乃至2回のところが多いが、破損の都度労働者の請求に応じて支給しているところもかなりみられる。

2. 女子宿泊施設

イ，施設の種類

女子労働者の90%以上が通勤者であることは前述の通りであるが、季節的に、または繁忙時に臨時労働者を雇入れる場合の宿泊などのこともあり、女子のための宿泊施設を持っている事業場もかなりある。このような施設を持つ事業場は全体の23%でとくに200人以上の事業場に多くみられる（44%）。小規模の事業場では住込みのものの割合が比較的高く、使用者住宅内に居住する形が多くなっている。（表119）

表 119. 規模別，女子宿泊施設の有無別事業場数

女子宿泊施設の有無＼規模別	計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	75.2	55.6	76.7	71.8	76.0
あ り	23.1	44.4	20.0	28.4	22.0
不 明	1.7	0	3.3	0	2.0

事業場側の回答による。

宿泊施設のうち寄宿舎をもっている事業場は8%、寮は6%とどくわずかである。最も多いのは使用者住宅と同居で女子宿泊施設を有する事業場の63%がこの形である。その他作業場の一部を宿泊室にあてているところが18%ある。寄宿舎、寮、作業場の一部などは大きな規模の事業場に、使用者と同居は小規模事業場に多い。この他臨時労働者のために近所の家を借りて臨時宿泊にあてている事業場もみうけられる。（表120）

これらの宿泊施設の広さは、どの形態の施設でも、調査月（6月）現在60%以上が1人当り畳数

3畳以上となつており、比較的広いが、収容人員からいうと約80%が1人当り3畳未満となつており、繁忙期に人員が増えた場合にはずつと狭くなることが予想される。(表121 (A、B))

表 120. 規模別、女子宿舎の種類別事業場数

(女子宿泊施設ありを100.0とす)

種類別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
事業附属宿舎	7.6	50.0	33.3	33.3	0
寮	6.0	25.0	16.7	19.0	2.3
作業場の一部	17.9	25.0	33.3	23.8	16.9
使用者と同居 計	62.8	0	0	14.3	77.3
使用者と同居 別居	59.3	0	0	14.3	72.7
使用者と同居 間室	3.5	0	0	0	4.6
その他	11.0	0	16.7	9.5	11.4

事業場側の回答による。

表 121. 規模別、女子宿舎の収容能力別事業場数

(A) 収容人員別事業場数 (女子宿泊施設ありを100.0とする)

収容人員別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり 小計	91.2	100.0	100.0	90.5	90.9
あり 1畳未満	0.4	0	16.7	0	0
あり 1~2畳未満	30.7	0	50.0	57.1	22.7
あり 2~3 〃	40.5	0	33.3	33.3	43.2
あり 3~4 〃	14.2	0	0	0	18.2
あり 4~6 〃	3.5	0	0	0	4.6
あり 6~8 〃	1.8	0	0	0	2.3
あり 8畳以上	0	0	0	0	0
不明	8.8	0	0	9.5	9.1

事業場側の回答による。

(B) 現在員別事業場数 (女子宿泊施設ありを100.0とする)

現在人員有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	5.3	0	0	9.5	4.6
あり 小計	92.0	100.0	100.0	85.7	93.2
あり 1畳未満	0	0	0	0	0
あり 1~2畳未満	16.2	25.0	50.0	23.8	15.9
あり 2~3 〃	17.2	0	16.7	23.8	15.9
あり 3~4 〃	15.4	0	16.7	14.3	15.9
あり 4~6 〃	18.7	50.0	16.7	9.5	20.5
あり 6~8 〃	15.0	0	0	4.8	18.2
あり 8畳以上	7.4	25.0	0	9.5	6.8
不明	2.7	0	0	4.8	2.3

事業場側の回答による。

表 122. 規模別、女子宿舎の室代の有無別事業場数

(女子宿泊施設ありを100.0とする)

室代の有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし	96.6	100.0	66.7	98.2	97.7
あり 計	0.7	0	33.3	0	0
あり 50円	0.4	0	16.7	0	0
あり 120円	0.4	0	16.7	0	0
不明	2.7	0	0	4.8	2.3

事業場側の回答による。

ロ、室　　代

女子宿泊施設を持つている事業場において宿泊室の代金を取つているところはほとんどなく(1%)、97%は無償となつている。

規模別では200人以上では全部無償、100~199人で67%、30~99人で95%、10~29人で98%がそれぞれ無償となつている。代金をとつている場合も食費の中に含めて取つていたり(1カ月3,000円)1カ月50円、120円といつたほとんど名のみの小額である。(表122)

ハ、施設の概況

1) 設備の状況

女子宿泊施設の全般的な設備状況について、畳、寝具、暖房の設備、洗濯場などの状況についてまとめてみた。

畳の状況。畳の状況については、実地に見ることができず不明なものが20%以上あるが、70%までが清潔か普通程度となつている。しかし10%は不潔となつているところがあり、概して作業場の一部とが、部屋としての形をなしていないところに多い。またわずかながら板敷にうすべりをしいているところもみられる。(表123)

表 123. 規模別女子宿舎の畳の状況別事業場数

(女子宿泊施設ありを100.0とする)

状況別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
不潔	10.1	25.0	0	4.8	11.4
清潔	44.6	75.0	50.0	57.1	40.9
その他	21.9	0	33.3	23.8	20.5
不明	23.4	0	16.7	9.5	27.3

事業場側の回答による。

寝具。寄宿または住込みの女子労働者がいる事業場では、過半数が寝具を貸与しており、私物を使用させているところは40%あまりとなつている。200人以上では貸与と私物が半々、100~199人と30~99人では私物が60%あまり、反対に10~29人では貸与が60%あまりとなつている。

貸与の寝具数は3枚と2枚が最も多く、4枚というところもわずかながらみられる。(表124)

表 124. 規模別、女子宿舎の寝具の有無別事業場数

(女子宿泊施設ありを100.0とする)

状況別＼規模別		計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
私物		41.9	50.0	66.7	61.9	36.4
貸与	計	57.7	50.0	16.7	38.1	63.6
	2枚	24.6	25.0	16.7	4.8	29.5
	2.5枚	2.1	25.0	0	0	2.3
	3枚	26.8	0	0	19.0	29.5
	4枚	3.5	0	0	9.5	2.3
	1重ね	0.9	0	0	4.8	0
不明		0.4	0	16.7	0	0

事業場側の回答による。

暖房。宿泊施設を持つ事業場のうち、冬期に暖房設備を備えているところは80%、ほとんどが何らかの器具を用意している。その大部分は火鉢で、こたつがこれにつぎ、その他ストーブ、湯たんぽ、スチームなどがある。燃料費は全額使用者負担が過半数で、労働者が全額負担しているものははとんどない。(表125)

表 125. 規模別、女子宿舎の暖房設備の有無別事業場数

(女子宿泊施設ありを100.0とする)

暖房設備の有無別＼規模別		計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし		20.2	0	33.3	9.5	22.7
あり	計(注1)	79.8	100.0	66.7	90.5	77.3
	火鉢	57.5	75.0	33.3	61.9	56.8
	こたつ	21.2	0	0	19.0	22.7
	スチーム	1.8	0	0	0	2.3
	ストーブ	6.7	50.0	33.3	19.0	2.3
	湯たんぽ	5.3	0	0	19.0	2.3
	その他	1.8	0	0	0	2.3

(注1) 1事業場で2以上の回答をしているところがある(M.A.)
事業場側の回答による。

洗濯場。はとんど全部の宿泊施設に洗濯場があるが専用のものは20%にすぎず、あとの80%足らずは洗面所と併用、約半数は風呂場や作業場のコンクリート床上を利用したり、使用者宅の風呂場、勝手の一部で洗濯している。このような場合はほとんど使用者宅に住込こんでいるものである。(表126)

表 126. 規模別、女子宿舎の洗濯場の有無別事業場数

(女子宿泊施設ありを100.0とする)

状況別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専用あり	20.7	75.0	50.0	23.8	18.2
洗面所と併用	28.0	25.0	50.0	47.6	22.7
その他	47.8	0	0	19.0	56.8
不明	3.5	0	0	9.5	2.3

事業場側の回答による。

3. その他の福祉施設等

職場における女子労働者の福祉については、前にもしばしばのべている通り小規模の事業場が多い上に、作業場内の面積も狭く、加えて臨時的な性質の濃い雇用状況なので、使用者側にも、労働者側にも関心が薄い。

託児所。職場内に託児所の設備がある事業場は全体の0.1%で、ほとんどないといってもよい。わずかに100~199人の規模に若干見受けられただけで、それも子供の遊び場程度で、託児施設とはいえない。子供の面倒はほとんど家族の誰かがみており、職場につれてくることは考えていないようである。(育児の項参照)(表127)

表 127. 規模別、託児所の有無別事業場数

有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	0	0	0	0	0
その他(注1)	0.1	0	3.3	0	0
なし	73.2	77.8	86.7	71.3	72.5
不明	26.6	22.2	10.0	26.7	27.5

(注1) 子供の遊び場。
事業場側の回答による。

理髪、美容室。理髪や美容室の設備はない事業場がほとんどで、あるところは全体の0.2%、200人以上と、100~199人の大きな規模事業場に見受けられるが、全部理髪室である。30~99人では理髪券を月何枚ときめて労働者に支給しているところもある。(表128)

その他職場内に労働者の福祉施設のためにそなえているものは、ラジオ、新聞雑誌、運動用具、ゼ

表 128. 規模別、理髪・美容室の有無別事業場数

有無別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	0.2	11.1	3.3	0	0
その他	0.2	0	0	1.4	0
なし	72.7	66.7	86.7	71.6	72.5
不明	27.0	22.2	10.0	27.0	27.5

事業場側の回答による。

レビ等娯楽設備のある事業場が全体の24%、なかでもラジオ、新聞雑誌などが多い。これらの設備は規模の大きな事業場の方にととのつている。(表129)

表 129. 規模別、その他の福祉施設の有無別事業場数

有無別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり 小計	24.1	44.4	46.7	33.8	21.5
あり ラジオ	16.3	33.3	30.0	20.3	15.0
あり テレビ	6.0	22.2	3.3	2.7	6.5
あり 新聞雑誌	11.5	11.1	0	13.5	11.5
あり パレーコート	0.2	0	0	1.4	0
あり 運動用具	8.4	33.3	33.3	10.8	7.0
あり 碁・将棋	1.4	0	0	0	1.0
あり 娯楽	0.8	11.1	3.3	1.4	0.5
あり 購買施設	0.2	11.1	3.3	0	0
あり 図書	0.6	0	6.7	0	0.5
あり 労働者用往復バス及はトラック	0.3	0	3.3	1.4	0
あり その他	0.8	0	0	2.7	0.5
なし	54.9	33.3	46.6	48.6	56.5
不明	21.0	22.2	6.7	17.6	22.0

事業場側の回答による。

その他極く一部の事業場であるが、購買施設をもつているところがあり、また労働者をバスまたはトラックで送迎している事業場もある。

第3章 社 会 保 険

事業場の90%は何等かの社会保険に加入しており、そのうち最も加入率の高いのが労災保険となつており、小規模事業場でも80%以上入つている。また10~29人の規模では一部に国民健康保険に加入しているところもみられる。健康、失業、厚生年金等の保険も70%前後で、いずれも100人以上の規模では100%加入、小規模になる程加入率が悪い(70%前後)ことをしめしている。(表130)

表 130. 規模別、社会保険加入の有無別事業場数

社会保険加入の有無別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし(注1)	8.2	0	0	5.4	9.0
あり 小計	91.0	100.0	100.0	94.6	90.0
あり 健康保険	74.1	100.0	100.0	83.8	71.5
あり 厚生年金保険	65.1	100.0	100.0	71.6	62.5
あり 失業保険	73.7	100.0	100.0	87.8	70.0
あり 国民健康保険	8.6	0	0	0	10.5
あり 労災保険	81.6	100.0	100.0	86.5	80.0
あり その他	0.6	0	0	1.4	0.5
不明	0.8	0	0	0	1.0

事業場側の回答による。(注1)1事業場で2以上の回答をしているものがある。(M. A.)

第4章 親 睦 会 等

組合を組織していない事業場では代りに従業員相互の親睦のための親睦会等をもつているが、本産業では労働者とくに女子労働者は比較的浮動性が高いため、事業場のうち従業員相互の親睦会を組織しているところは非常に少なく、14%にすぎない。

ことに10~29人の規模では大部分がこのような組織をもつておらず、組織している10%余の事業場でも、主として従業員の慰安という形をとつているようである。規模の大きな事業場では約半数が親睦会をもつている。会費も全然徴収していないものから月500円位までとさまざまであるが、30円~100円位までが比較的多い。小規模事業場では会費を徴収しないところが多く、また行事の度に1,000円~2,000円位を徴収するというやり方をしているところもある。徴収の割合は規模の大小を問わず、まちまちで、基本給または本俸の多いものは$^{1}/_{100}$程度から$^{1}/_{1000}$というのや、身分または職制によつて徴収額を変えているところ、男女の差があるところなどである。また臨時労働者を含めて、常用労働者より低額を取つているところ、全然加入させていないところなども事業場によつて異なつている。

行事は概して慶弔、旅行、慰安会などが多く、中には運動用具、カメラのフィルムを購えて会員相互で楽しむなどのことを行つているが、事業場によつては会費を積立てて、貯蓄の一方法としているところもある。(表131)

以上被用者側で費用を出して年中行事的にレクリエーション、旅行慰安会などを行つているところが多いので、組合の行事をこれにふりかえている場合もかなり見受けられ、労働者相互の親睦というものとはやや異つている。

表 131. 親睦会の組織の有無別及び1カ月の会費別事業場数

親睦会の組織の有無別 ＼ 規模別	計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	82.3	55.6	96.7	76.7	84.5
あ 計	14.3	44.4	43.3	20.3	12.0
あ 0円	4.4	0	6.7	4.0	4.5
あ 10	0.2	11.1	3.3	0	0
あ 20	0.3	0	3.3	1.4	0
あ 30	0.7	0	3.3	1.4	0.5
あ 50	1.7	11.1	6.7	4.0	1.0
あ 100	1.6	0	0	2.7	1.5
あ 150	0.2	0	0	1.4	0
あ 300	0.4	0	0	0	0.5
あ 100～500	0.1	11.1	0	0	0
あ 300～500	0.4	0	0	0	0.5
あ その他	2.5	11.1	16.6	2.7	2.0
あ 不明	1.7	0	3.3	2.8	1.5
不 明	3.6	0	0	4.0	3.6

事業場側の回答による。

第5部 住込寄宿女子労働者の生活

第1章 寄 宿 舎 規 則

宿泊施設についての章で述べたとおり、労働基準法に規定がある事業付属寄宿舎を有する事業場は極くわずかであるがこれら事業付属寄宿舎をもつているところはほとんど規則を備えている。しかし寮や作業場の一部を宿泊室にあてて、いわゆる「寄宿舎」としている事業場のうち寄宿舎規則をもつているところは11%しかない。

規則のうち外出、外泊に届出を要するものは それぞれ7%，6%で、外出の場合は帰宅が9時とか10時など門限以後になる場合届出ることを必要とするものが3%あまりある。(表132)

表 132. 規模別、寄宿舎規則の有無別事業場数

(宿泊施設ありの事業場を 100 とする)

寄宿舎規則の有無別 ＼ 規模別	計	200人 以上	100～199人	30～99人	10～29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	68.7	25.0	50.0	36.1	77.3
あ 計	10.6	75.0	33.3	47.6	0
あ 外出 届出を要す	6.9	0	33.3	33.3	0
あ 外出 許可を要す	1.2	25.0	0	4.8	0
あ 外出 その他	3.4	50.0	0	14.3	0
あ 外出 不明	0	0	0	0	0
あ 外泊 届出を要す	6.0	0	33.3	28.6	0
あ 外泊 許可を要す	3.7	75.0	0	14.3	0
あ 外泊 その他	0.9	0	0	4.8	0
あ 外泊 不明	0.9	0	0	4.8	0
不 明	20.7	0	16.7	14.3	22.7

非業場側の回答による。

第2章 自 治 組 織

宿泊施設を有する事業場のうち自治組織をもつているところは10%余りで、そのうち規約のあるものは20%，他の70%は規約をもつていない。(表133)

第3章 食 事 の 状 況

寄宿または住込の女子労働者の食事の支給状況は、寄宿と住込によってかなり異っている。女子労

表 133. 規模別，自治組織の有無別事業場数

（宿泊施設ありの事業場を 100 とする）

自治組織の有無別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自治組織あり 小計	11.0	75.0	50.0	28.6	4.6
自治組織あり 規約なし	7.8	50.0	33.3	23.8	2.3
自治組織あり 規約あり	2.1	25.0	0	0	2.3
自治組織あり 不明	1.2	0	16.7	4.8	0
自治組織なし又は不明	89.0	25.0	50.0	71.4	95.5

事業場側の回答による。

働者の回答によつてこの状況をまとめてみると、大部分は事業場支給となつているが、自炊をするものも5%あり，概して規模の小さな事業場におこなわれている。

事業場支給となつているものの食費の支払いは，給料を受けとるときに引かれるものが大部分であるが，給料の一部として支給されるため食費を支払わないものが20%足らずいる。これは主として住込みの女子で小規模事業場に多く，給料を受けとつてから後改めて食費を支払う者も10~29人と100~199人の規模に見受けられる。

その他事業場で半額負担するもの，厚生費として支給されるものなどがあるがいずれも200人以下の事業場である。（表134）

表 134. 規模別，食事の支給状況別，食費の支払状況別住込寄宿女子労働者数

食事の支給状況別及び食費の支払状況別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
事業所支給 小計	86.5	94.1	82.6	93.1	84.8
事業所支給 給料を受けるときひかれる	66.4	94.1	78.3	76.1	56.9
事業所支給 給料を受けとつてから改めて支払う	4.7	0	4.3	0	9.8
事業所支給 給料の一部として支給されるため	14.2	0	0	17.8	16.1
事業所支給 不明	1.2	0	0	0	0
自炊	4.7	0	4.3	4.0	2.7
その他 小計	1.2	0	4.3	2.0	0.3
その他 非業所が半額負担	0.4	0	4.3	0	0
その他 厚生費として支給	0.4	0	0	1.0	0
その他 食費は会社で1月分かえしておりをプール計算して給料日に返済	0.4	0	0	1.0	0
不明	8.5	5.9	8.7	1.0	8.9

女子労働者の回答による。

第4章 休 日 の 生 活

住込または寄宿の女子は女子労働者総数の7%にすぎないが大部分は100人未満の事業場に働いており，その日常生活のうち休日について回答をまとめてみると，「休日はどのように過しますか」という問に対して大部分（70%）は「自分のためのことをしてすごしている」と答えているが，約30%の女子は「使用者宅の家事手伝いをする」という答があつた。これは主として住込の者に多い現象であるが，例外的に200人以上の大規模に働く女子にも僅かながら見受けられる。これは自宅が純然たる寄宿舎ではなく，作業場の一部などで，使用者宅と同一棟乃至はそれに近い状態にあるものと推察できる。（表135）

表 135. 規模別，住込寄宿の場合の休日生活状況別女子労働者数

休日生活状況別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
使用者の家事手伝い 小計(注1)	27.3 (100.0)	5.9 (100.0)	0	15.8 (100.0)	46.4 (100.0)
使用者の家事手伝い 洗濯	30.4	100.0	0	25.0	39.5
使用者の家事手伝い 掃除	60.9	100.0	0	25.0	71.2
使用者の家事手伝い 後片つけ	44.9	0	0	37.5	48.1
使用者の家事手伝い 使いあるき	20.3	0	0	0	26.9
使用者の家事手伝い 子守り	2.9	0	0	0	3.8
使用者の家事手伝い その他	33.3	0	0	50.3	26.9
自分のため 小計(注1)	68.8 (100.0)	11.8 (100.0)	17.4 (100.0)	71.3 (100.0)	65.7 (100.0)
自分のため 洗濯	76.7	100.0	75.0	87.5	71.9
自分のため 掃除	47.1	100.0	25.0	48.6	45.8
自分のため 裁縫	51.7	0	75.0	69.3	46.9
自分のため 散歩	13.8	0	0	13.9	14.6
自分のため 運動	2.9	0	0	1.4	4.2
自分のため 映画観賞	52.9	50.0	50.0	40.3	60.5
自分のため その他	25.9	0	25.0	20.8	30.2
自分のため 不明	0.9	0	0	0	5.2
不明	29.2	88.2	82.6	28.7	9.8

女子労働者の回答による。（注1）2人で2以上の回答をしているのでその計は100とはならない。

家事手伝いの内容は多い順に掃除，後かたづけ，洗濯，使いあるき，子守りなどとなつている。これら使用者宅の家事を手伝う女子を含めて休日における私生活の様子をみると，「自分のために何かをすること」のうち洗濯が最も多く（79%）映画観賞（53%）裁縫（52%）掃除（47.1%）がそれについで多い項目となつているが，裁縫をする者の割合が高い一方，散歩や運動をする者の割合が著しく低い。（表135）

第6部　水産食料品製造業の労働組合と女子労働者

第1章　労働組合の概況

1　組合組織状況

水産食料品製造業における事業場のうち労働組合が組織されているところは非常に少なく、全体のわずか5%にすぎない。

規模別にみると、200人以上である組合が結成されているところは22%で、むしろ100~199人の規模に40%と過半数近くの組織をみている。30~99人では11%，10~29人では3%となっている。(表136)

表136　規模別、労働組合の有無別事業場数

労働組合の有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な　し	94.0	77.8	60.0	89.2	96.0
あ　り	5.2	22.2	40.0	10.8	3.0
不　明	0.8	0	0	0	1.0

事業場側の回答による。

これらの組合について調査した結果をみるとその結成時期は、戦後間もなくから昭和23年までの間に70%近くが結成しており、24~28年まではかなり低調で、29~32年までまた徐々に繰りかえしてきていたが、33年には全然結成をみていない。(表137)

組合組織のうち上部組織に加盟しているのは65%で、主として地域の同業労組、地区労、親会業労組、全日本食品労組などである。(表138)

組合を結成していても労働協約をもたないものが10%以上あり、それらは結成当時からなかったものである。現在交渉中のもの10%足らずを除いて、大部分は協約を結んでいる。(表139)

2　組　合　員

水産食料品製造業における推定労働組合員数は4,306人でそのうち女子は2,041人、総数の47%にあたる。労働者総数中の男女比は女子6、男子4であったのが組合員数では逆に女子の割合が低くなっている。規模別にみると、200人以上と10~29人で女子組合員の割合が高くなっているほかはみな低くなっている。(表140)

労働者総数のうちの組合員数の割合——労働者の組織率——は7.5%、すなわち労働者100人のう

ち組合員は8人足らずということになるわけで、ことに女子は6%と男子9%を下回っている。(表141)

表137.　結成時期別労働組合数

労働組合結成時期別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昭和20年以前	0	0	0	0	0
20年	2.3	0	8.3	0	0
21	21.6	0	16.7	16.7	33.3
22	12.5	0	25.0	16.7	0
23	30.7	50.0	0	16.7	66.7
24	0	0	0	0	0
25	0	0	0	0	0
26	2.3	0	8.3	0	0
27	2.3	0	8.3	0	0
28	2.3	0	8.3	0	0
29	5.7	0	0	16.7	0
30	5.7	0	0	16.7	0
31	8.0	0	8.3	16.7	0
32	4.5	50.0	8.3	0	0
33	0	0	0	0	0
不　明	2.3	0	8.3	0	0

組合の回答による。

表138.　上級組織への加入の有無別労働組合数

上級組織への加入の有無別＼規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な　し	35.2	100.0	50.0	50.0	0
あ　り　計	64.8	0	50.0	50.0	100.0
全開地区労組連合会	2.3	0	8.3	0	0
大洋漁業労働組合本部	2.3	0	8.3	0	0
水　労　協	2.3	0	8.3	0	0
水産冷凍労組協議会	2.3	0	8.3	0	0
全日本食品労組協議会					
日本冷蔵労働組合東北支部	2.9	0	8.3	16.7	0
中部地区労働組合連合会	5.7	0	0	16.7	0
林森興労働組合会議	5.7	0	0	16.7	0
鹿島水産本部傘下組合	11.3	0	0	0	33.3
高知かん詰労働組合	11.3	0	0	0	33.3
三名地区労働組合評議会	11.3	0	0	0	33.3
不　明	2.3	0	8.3	0	0

組合の回答による。

表 139. 規模別、労働協約の有無別労働組合数

労働協約の有無別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	79.5	0	83.3	66.7	100.0
なし 小計	12.5	50.0	16.7	16.7	0
なし 結成当時からない	12.5	50.0	16.7	16.7	0
なし あったが今はない	0	0	0	0	0
現交渉中 小計	8.0	50.0	0	16.7	0
現交渉中 初めて交渉	0	0	0	0	0
現交渉中 従来のものの更新	8.0	50.0	0	16.7	0

組合の回答による。

表 140. 規模別、男女別労働組合員数

男女別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	47.4	61.9	45.7	37.4	53.6
男	52.6	38.1	54.3	62.6	46.4

組合の回答による。

表 141. 規模別、男女別組織率

男女別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	7.5	17.3	28.0	6.8	1.9
女	6.1	15.7	18.4	4.6	1.8
男	9.4	20.6	50.0	10.1	1.9

組織率＝$\frac{\text{組合員数}}{\text{労働者数}}\times 100$

組合の回答による。

これを全産業の労働者組織率と比べてみると、1958年6月末現在労働省労働組合基本調査結果では全国の全産業推定組織率は女子27.7%、男子35.8%となっており、全産業組合員総数中の女子の割合は24.6%、食料品製造業では31.7%となっている。

3. 組合役員

組合員総数中にしめる女子の割合が低いことは他にみたところであるが、役員の地位をしめている者の割合も極く僅かである。普通組合の役員といわれているものは三役、その他の執行委員、会計監査等であるが、本産業では中小企業が多く、親会社の分会になっているものやら、はっきり組合としての機能をそなえていないものもかなりある。それを一応役員と呼ばれているものをまとめてみる

と、そのなかにしめる女子役員の割合は14%で、委員長、副委員長、書記長の三役は皆無となっている。(表142, 143)

表 142. 規模別、男女別組合役員数

男女別 ＼ 規模別	計	200人以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	13.8	21.4	11.4	10.3	25.0
男	86.2	78.6	88.6	89.7	75.0

組合の回答による。

表 143. 規模別、種類別、男女別組合役員数

役員の種類別 ＼ 男女別	計	女	男
	%	%	%
計	100.0	13.8	86.2
委員長	100.0	0	100.0
副委員長	100.0	0	100.0
書記長	100.0	0	100.0
その他の執行委員(注1)	100.0	20.4	79.6
会計監査	100.0	5.7	94.3

注1) 婦人部長、分会長、副分会長、中央委員等を含む。

組合の回答による。

表 144. 男女別その他の役をもっているものの数

種類別 ＼ 男女別	計	女	男
	%	%	%
会計委員	100.0	7.4	92.6
分会委員	100.0	2.3	97.7
専門部々長	100.0	50.0	50.0
〃 副部長	100.0	50.0	50.0

組合の回答による。

その他女子がついている役は会計、分会委員、専門部長、副部長などがあげられる。(表144)

第2章 婦人部等に関する概況

1. 婦人のための組織

組合のなかに特別に女子組合員のための組織をもつているところは5%たらず、それも100~199人の規模のみではとんど無いといつてよい状況である。このような組織をつくつていない理由としては、組合員の大多数が女子であること、あるいは逆に極く僅かであること、組合意識が低調であること等があげられているが、それには女子従業員が多い職業場でも組合員には職員のみが加入しているとか臨時労働者は加入出来ないとかの事情があるようである。

婦人対策組織のあるところでは組合設立当初あるいは設立1年以後にもうけられており、時期は昭和22年と33年となつている。(表145)

婦人部等の役員としては女子の部長及び副部長がおかれており、それぞれ勤務年数8年以上のものがなつており、従つて年令も40~50才代となつているが、20才前後のものもいる。会社における地位は現場係長、工員、販売員等である。

概して女子労働者の年令層が若い職場では婦人部の会合を開いているが、年長者の多いところではこのような活動は行なわれていない。会合の出席状況は50%程度で活発はかなり低落のようである。

組合員自身に組合というものの性質、刀至は組合と自分の関係、組合と職場の関係についての理解

表 145. 規模別，婦人対策組織の有無別，設立年月別組合数

婦人対策組織の有無別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
な し	95.5	100.0	83.3	100.0	100.0
あ 小 計	4.5	0	16.7	0	0
り 昭和22年	2.3	0	8.3	0	0
た 33年	2.3	0	8.3	0	0

組合の回答による。

が欠けているので，婦人部等の活動についても不活発で，年間の活動方針をかかげているところは一つもない。従つてこのような会合が行なわれてもその内容は主として職場の苦情，相互の悩情のもつれ等人間関係の調整となつていて，労働条件や職場環境の改善，母性保護の促進というようなことが議題にあげられることはない。

第3章 組合の中の婦人の問題

以上述べたように，婦人部等の婦人対策組織をもつているところは極めて少ない状態なので，組合のなかで婦人の問題がどのように反映されているかをみたところ，過去1年間（1958年6月現在）に労働組合が使用者側に対して要求した事項の大部分は女子に関することのようである。

そして比較的職場施設乃至は福祉施設についての改善を要求しているものが多い。次にその主なものをかかげることにする。

1. 労 働 条 件

○賃金，身分における男女格差の改正
○女子工員の昇給率を男子と同率に引上げる
○女子職員の採用規準設定
○長期の欠勤を男子並みにする

2. 職 場 施 設

○休憩室の完備
○更衣室，化粧室の設置
○託児施設の整備
○女子寮の設置
○作業衣の支給

これらの要求には現在交渉中のものもあるが（賃金に関するもの）大部分（主として職場施設に関するもの）は解決している。現状は女子労働者の職場についての関心が薄いので，施設についての要

求はほとんど使用者側で直ちに承諾しているようである。

組合が婦人のために過去1年間に行事を行つた例は少なく，その主なものはピクニック，旅行，海水浴，バレーボール大会，講演会，他の職場見学，労組婦人懇談会等があげられる。

婦人対策のために調査をおこなつている組合も僅かながらみられ，調査項目は組合員の家計負担の割合，家族状況，組合意識，教育についてなどとなつている。

3. 組合活動に対する女子組合員の態度

女子組合員の組織率を女子労働者自身の回答によつて得た結果は前章にもふれたが，個別調査により組合の有無と加入状況についてまとめてみると，自身が働いている事業場で組合を結成しているものは全体の16%であり，規模の大きな事業場でも40%前後，10~29人では6%という状況で，組合がある場合は女子労働者の66%が加入している。

女子組合員の組合活動に対する関心は一般的に薄く，むしろ無関心といつてよいが，組合会合の出席状況は，「積極的に出席する者」35%，「積極的ではないが大体出席している者」をあわせると約70%は出席している。総じて規模の小さな事業場では組合結成率は非常に悪いが，加入率は大きな事業場における女子（60%前後）よりはるかに高い（80%前後）。（表146）

表 146. 規模別，組合の有無別，加入の有無別，組合会合出席状況別女子労働者数

組合の有無別，加入の有無別，出席状況別＼規模別	計	200人 以上	100~199人	30~99人	10~29人
	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
組合なし	81.7	69.7	57.3	87.6	92.6
小計	16.1	34.4	39.8	10.6	6.0
組合に入つていない	5.4	12.7	17.0	1.3	1.7
小計	10.7	21.7	22.7	9.3	4.3
組合に入つている 積極的に出席している	3.7	5.9	9.1	2.0	2.1
組合に入つている 積極的ではないが大体出席している	3.8	8.7	4.2	6.5	0.8
組合に入つている あまり出席しない	1.7	3.7	8.7	1.1	0.7
組合に入つている 全く出席しない	1.3	1.4	5.4	0.3	0.4
組合に入つている その他	0.2	1.1	0.3	0	0.1
組合に入つている 不明	0.2	0.8	0	0.3	0.1
不明	2.2	5.9	2.9	1.7	1.8

女子労働者の回答による。

女子組合員の組合についての態度は，組合幹部から聴取したところによると労働条件や職場環境が組合の努力により改善された場合など多少改善があるが，そのために組合活動に対する関心が高まるということはなく，従つて女子の要望も男子組合員が推しはかつてまとめて大会の議題にのせるというような状況である。

水産食料品製造業における労働組合及びその中の婦人を総じてみると，企業の規模が概して小さく労働者の浮動性が大きいために労働組合を組成している場合も名ばかりのものが多く，使用者側が育成

している という色彩が多かれ少なかれみられる。ことに工員や臨時工を組合員から除外する例が多く女子の多くがこのような形をとるところから組合がある場合でも女子の組合員は少なくなり、発言もよわいという状態である。一般に女子の組合に対する意識が低く、その上年令差のある者同士の対立感情が強く協同で組合を育てるということが難がしいようである。

附　　録

行政管理庁承認 No. 2084
承認期限 昭和33年8月31日

秘

水産食料品製造業女子労働者労働実態調査票

—個人別調査票— 様式A

（常用労働者）

整理番号	府県名		企業規模	(1) 200人以上
	事業所番号			(2) 100人～199人
				(3) 30人～99人
				(4) 10人～29人

調査期日
昭和33年（　）月（　）日

労働省婦人少年局

事業所名	
1 常用労働者氏名	常用労働者番号
2 男女別	○男　○女
3 産業細分類	○水産缶詰製造業　○その他の水産食料品製造業
4 通勤，住込，寄宿別	○通勤　○住込　○寄宿
5 職種	○生産従事者　○事務従事者　○販売従事者　○その他
6 生年月日	年号（　又　）年（　）月　※
7 入所年月	年号（　）（　）年（　）月　※
8 扶養家族	○無　○有（　）人
9 最終学歴	○小・高小・新中　○旧中・新高 ○旧専・旧高・新大・旧大　○不明
10 現金給与総額	円（税込）　備考
イ 毎月きまって支給する給与	円
ロ 臨時に支給する給与	円
11 現物給与	○無
	○有　現金換算総月額　円
	食事　円
	その他（　）　円
12 一カ月総労働日数	日
13 一カ月総労働時間数	時間
イ 所定内労働時間数	時間
ロ 所定外労働時間数	時間

注　※印の項は記入しないこと。
10以降は昭和33年6月分について記入すること。

行政管理庁承認 No. 2085
承認期限 昭和33年8月31日

秘

水産食料品製造業女子労働者労働実態調査

—個人別調査票— 様式B

整理番号	府県名		企業規模	(1) 200人以上 (2) 100～199人 (3) 30～99人 (4) 10～29人
No.	事業所番号			

労働省婦人少年局

事業所名

記入年月日 昭和33年 月 日

1. あなたの年令 満（ ）才
2. あなたの本籍はどこですか（ ）都道府県
3. あなたはこの土地にずっと住んでいますか
   ○常住している ○今だけ住んでいる ○その他（ ）
4. あなたは ○ずっと毎日ここに勤めていますか
   ○忙しい時期だけ頼まれていますか
   ○その他（ ）
5. この事業所に勤めはじめてからどのくらいになりますか（ ）年（ ）月
6. 職業についている期間（他の事業所にいたことがあれば，その分をふくめて）は何年になりますか
   （ ）年（ ）月
7. あなたのついている仕事の種類は何ですか
   ○水洗工 ○脱水工 ○洗滌係 ○整型工 ○調理工 ○乾燥工 ○検査工 ○包装工
   ○肉詰工 ○液注入工 ○選別工 ○肉箱秤り手 ○調味液係 ○魚肉採取工
   ○魚肉切断工 ○擂潰工 ○筒抜工 ○洗滌塩潰工 ○一般事務係 ○現場事務係
   ○タイピスト ○交換手 ○雑役 ○その他（具体的に）（ ）
8. あなたの最後に卒業した学校（中退の場合はその前の最終学歴とする）
   ○小学校 ○高小 ○新中 ○旧中（高女等） ○新高 ○旧専以上
9. 結婚していますか
   ○未婚
   ○夫と死離別（子供 ○無 ○有 （ ）人，（ ）才 （ ）才 （ ）才）
   ○有 夫（子供 ○無 ○有 （ ）人，（ ）才 （ ）才 （ ）才）
10. あなたはなぜ働めることになりましたか
    ○生活のため ○社会人としての経験をもつため ○家計の補助と社会経験をうるため
    ○結婚費用をうるため ○家にいてもすることがないから ○その他（ ）
11. 誰の世話で就職しましたか
    ○学校 ○縁故 ○広告募集 ○知人 ○親せきの人 ○今の事業所の人
    ○その他（ ）

12. 通勤ですか，寄宿ですか，住込ですか
    ○通勤（○自宅から ○親せき宅から ○下宿から ○その他）
    ○寄宿舎
    ○住込
13. あなたの5月分の手取給料はいくらでしたか（ ）円
14. （寄宿，住込の者に）食事は事業所から支給されますか
    ○事業所支給 ○自炊 ○その他（ ）
15. （事業所支給の者に）食費はどうなっていますか
    ○給料を受取るときに差引かれる ○給料を受取ってから改めて支払う
    ○給料の一部として支給されているのでお金は支払わない ○その他（ ）
16. あなたの経済生活の実情
    ○家族とはなれて生活している
    - ○家と経済的に交渉はない
    - ○家に送金している（○毎月（ ）円，○時々年（ ）円位）
    - ○家から支送りを受けている（○毎月（ ）円，時々年（ ）円位）

    ○家族といっしょに生活している
    - ○給料は小遣以外全部家に入れる
    - ○毎月自分の食費分位を家に入れる
    - ○時々家に入れる（年（ ）円位）
    - ○家には給料を全然入れていない
17. あなたの家族は誰々ですか。そのうち家計を主になって支えている人及び補助者は誰ですか（ ）の中に主支持者に◎，補助者に○をつける。兄弟，姉妹，子供の場合は補助者の人数だけ○印をつける。例，（○○）兄弟5人）
    （ ）父，（ ）母，（ ）夫，（ ）兄弟 人，（ ）姉妹 人，
    （ ）子供 人，（ ）本人，（ ）その他（ ）
18. 家計の主支持者（17で◎印をつけたもの）の職業
    ○会社員 ○工員 ○職人 ○教員 ○小売業 ○漁業 ○農業 ○無職
    ○その他（ ）
19. あなたの昨日（休日の場合は一昨日）の勤務時間と休憩時間
    勤務時間（ ）時（ ）分出勤（ ）時（ ）分退所
    休憩時間一日（ 回）
    ○一回の場合（ ）時（ ）分より（ ）時（ ）分まで
    ○二回の場合（ ）時（ ）分より（ ）時（ ）分まで
    （ ）時（ ）分より（ ）時（ ）分まで
    ○三回の場合（ ）時（ ）分より（ ）時（ ）分まで
    （ ）時（ ）分より（ ）時（ ）分まで
    （ ）時（ ）分より（ ）時（ ）分まで
20. 先月中に朝5時前に出勤したことがありますか
    ○無 ○有（ ）回 一番早いときは（ ）時（ ）分から

21. 先月中に夜10時以後まで働いたことがありますか

○無　○有（　）回　一番遅いときは（　）時（　）分まで

22. 先月中にとつた休日（公休）の日数（生理休暇はふくめない）（　）日

23. （住込の者に）休日はどのように過しますか

使用者の家事手伝

○洗濯　○掃除　○後かたづけ　○使いあるき　○子守　○その他（　）

自分のためのこと

○洗濯　○掃除　○裁縫　○散歩　○運動　○映画鑑賞　○その他（　）

24. 生理のために先月は何日休みましたか

○全く休まない　○（　）日休んだ　○生理休暇の名目で休んだ　○年休の名目で休んだ　○その他（実情　）

25. この仕事についてからあなたの生理状態はどうですか

○最初の（　）か月位は不順であつたが、今は順調になつた

○不順になつたままもどらない

○変りない（○前から不順であつた　○前から順調であつた）

○生理時期にひどく痛むようになつた

○その他（実情　）

26. （結婚している人、又はしたことのある人に）ここに勤めはじめてあなたは妊娠したことがありますか

○無　○有

27. （妊娠したことのある人に——何回もある人は最近のものについて）

（1）妊娠後他の楽な仕事に変りましたか

○変らない　○変つた　妊娠（　）月目から（　）に変つた　○その他（　）

（2）妊娠、出産は順調でしたか

○正常分娩でした　○流産した　○人工流産した　○早産した　○死産した

○その他（　）

（3）出産の何日前から産前休業しましたか（　）日前

（4）出産の何日後から出勤しましたか（　）日後

28. （生後一年以内の乳児のある人に）

（1）あなたの勤務中、子供の世話は誰がしますか（　）

（2）授乳はどのようにしていますか

○人工栄養ばかり　○家から子供を連れてきて一日に（　）回授乳している

○その他（　）

（3）（事業所で授乳している人に）どこで授乳していますか

○授乳室（施設）　○宿直室　○女子専用の室（更衣室、休憩室等）

○医務室、休養室　○食堂、事務所の一隅　○その他（　）

29. あなたが勤務するようになつてから体が悪くなつたと思うことがありますか

○無　○有（病名又は状況　）

30. あなたが勤めてから怪我をしたことがありますか

○無　○有（休んだ日数（　）日、けがの種類、けがした身体の部所）

31. 労働組合はありますか

○無

○有

あなたは組合に入つていますか。また会合などに出席しますか

○入つている　○積極的に出席している　○積極的ではないが大体出席している　○あまり出席しない　○全く出席しない　○その他（　）

○入つていない（理由　）

行政管理庁承認 No. 2086
承認期限 昭和33年8月31日

水産食料品製造業女子労働者労働実態調査票

様式C —事業所調査票—

労働省婦人少年局

調査記入手引 C—1

1. 調査の目的　この調査は事業場全般に亘り、概括的なことを知るため、主として経営者側の提供する資料、回答及び調査員の実地調査を基として調査するのが目的である。

2. 様式C票記入の一般心得

イ、右上の事業所 No. には抽出された事業所の一貫番号を記入する。

ロ、○印の並んでいるものは該当項目の頭に書かれた○を●の様にぬりつぶす。該当する項目がなく○その他に当る場合は（　　）に適当に記入する。

ハ、（　）のある場合は適当に記入する。

ニ、不明の場合は空白にしたり、斜線を引かず不明とはっきり書く。

ホ、数字欄に該当のない場合は0と記入し、不明の場合は不明と書く。

I　事業所の概況

1. 創立年月日　経営者の変更、名称の変化にかかわらず、その事業所が設立された年日

3. 製品の種類　2種以上の場合は、生産高の多い順に番号をつけること。
記入例　かに缶詰、さけ缶詰、鮪缶詰、かまぼこ、焼もくわ、にしん、くんせい、さんま干物、焼はまぐり等。

4. 就業規則は作文されているものでなければならない。

6. ここにいう寄宿舎は労働基準法第十章の適用をうけるものを指す。

7. 記入例　繁忙期　4、5、6月　まぐろ最盛期のため
閑散期　7月末～8月中　漁閑期のため

C—2 記入手引

II　就業状況

1. (1) 常用とは名称にかかわらず（臨時とよばれていても）試用期間中のものもふくめ雇用期間に制限のない労働者とす。

(2) ここにいう寄宿とは事業附属寄宿舎に寄宿しているものをいう。

府県名
事業所 No.

水産食料品製造業女子労働者労働実態調査票　様式C

1. 調査期日　昭和（　）年（　）月から昭和（　）年（　）月まで
2. 事業所名　（　　）事業所番号
3. 所在地　（　）都道府県（　）市町　電話番号（　）
4. 面接者氏名　（　　）
5. 事業所代表者氏名　（　　）

I　事業所の概況

1. 創立年月日　年号（　）（　）年（　）月
2. 企業形態　○個人　○法人　○法人以外の団体　○公営
3. 製造種目　（　　）
4. 就業規則　○なし　○あり〔○労働基準局へ提出したもの、○その他内規的のもの　○その他（　）〕
5. 労働組合　○なし　○あり　労働協約　○なし　○あり
6. 事業附属寄宿舎　○なし　○あり
7. 年間繁忙期と閑散期　繁忙期
閑散期

府県名
事業所 No.

II　就業状況

1. 男女別職種別及び住込、寄宿、通勤別、常用労働者数

昭和33年6月31日現在

	計				女				男			
	計	単純労務従事者	生産関係従事者	販売関係従事者	計	単純労務従事者	生産関係従事者	販売関係従事者	計	単純労務従事者	生産関係従事者	販売関係従事者
計												
住込												
寄宿												
通勤												

2. (1) 臨時とは名称の如何を問わず、2月以内の期間を限って雇用の契約を結び臨時的に雇われる労働者を指す。雇用期間は継続しても、一定期間毎に更新するものはこれに含めること。
(2) 県外（　　）内は県名記入。
(3) 備考欄には臨時労働者を雇入れる理由——例えばまぐろ最盛期、歳暮出荷多量のため等——その他、を記入する。

C—3　記入手引

3. 昭和33年5月よりさかのぼつて1年間の入退所者数を男女別に記入すること。
入所退所とは、その事業所と全く関係のない外部への異動をいい、部内異動は含めないこと。
例えば、当工場（仮にAとする）の者が当社のB工場へ転勤になつても退所とせず、その反対にBよりAに勤務となつたものがあつても、それは入所としないこと。従つて在籍数は先月末の在籍数から入所退所数を加減した数と必ずしも一致しないでよい。
なお、在籍は毎月の末の在籍数とする。

C—4　記入手引

4. (1) 欠勤延日数——各人欠勤日数の計
年末及び欠勤扱とならぬ生休、産休は欠勤に含めないこと。
(2) 出勤すべき日数——1カ月の暦日から事業所の定めによる休日を差引いた日数。
(3) 在籍者数——「C—3、男女別常用労働者異動状況」の在籍数と同じ。
(4) 出勤すべき延日数——出勤すべき日数×在籍数。
なお水産食料品製造業は、海を相手とする産業であるため、事業場の休日が他産業とくらべて少く、不定のことがある。従つてしばしば労働者の休日制度のあいまいな所もみられるので、"出勤すべき日数"を把握し難いことがある。その場合は余白に実情を記述すること。

2. 年間臨時労働者（季節労働者）の雇入れ状況　　昭和33年5月以前の1カ年間

時期（月）	労働者概数 計	女	男	給源地	備考
				○通勤可能範囲　○県外（　）	
				○通勤可能範囲　○県外（　）	
				○通勤可能範囲　○県外（　）	
				○通勤可能範囲　○県外（　）	
募集方法					

府県名	
事業所 No.	

3. 男女別　常用労働者異動状況

	在籍数 計	女	男	入所数 計	女	男	退所数 計	女	男
昭和33年 5月									
4月									
3月									
2月									
1月									
昭和32年12月									
11月									
10月									
9月									
8月									
7月									
6月									
計									

府県名	
事業所 No.	

4. 男女別常用労働者欠勤状況

	女 欠勤延日数	出勤すべき日数	在籍数	出勤すべき延日数	男 欠勤延日数	出勤すべき日数	在籍数	出勤すべき延日数
昭和33年 5月								
4月								
3月								
2月								
1月								
昭和32年12月								
11月								
10月								
9月								
8月								
7月								
6月								
計								

C—5 記入手引

5. 長欠者——5月末日現在に1カ月以上継続して欠勤しているもの。
但し末日の資料がない場合は5月中の適当な一時期をとつても差支えない。

6. 退 職、解 雇

(1) 停年制に男女差のある場合事業所の考え方を知るため、その理由を分析して質問すること。
例えば、女子にとつて有利なのか、不利なのか、何故なのか等。

身分職種（工員、事務員等）によつて差のある場合は、その実情と理由を調べる。

(2) 女子が結婚した場合、やめなければならないような規則がなくても、何となく退職しなければならないようなことはないか。
職場結婚の場合は如何か、外部の人と結婚した場合は如何か等について記入すること。

C—6 記入手引

Ⅲ 常用労働者の採用

水産食料品製造業においては、採用に関し、しばしば男女差がみられるので、留意すること。

3. 採用に際し、条件をつけ項目のみについて具体条件を記入すること。

記 入 例

	女	男
学 歴		水産高校卒
年 令	25才まで	20才以上40才まで
その他	通勤可能のもの	住 込
〃	不潔でないもの	左に同じ

府県名	
事業所 No.	

5. 男女別，長欠常用労働者　　昭和33年5月31日現在

		総 数	女	男
在籍者数				
長欠者	計			
	結核			
	その他の病気			
	産前産後の休業			
	上記以外の長欠			

6. 退 職、解 雇

(1) 停年制

○なし　　○あり

停年（　　）才

男女差のある場合　　女（　　）才　男（　　）才　理由（　　）

身分職種等により差のある場合はその実情と理由（　　）

(2) 女子の結婚による解雇

女子が結婚した場合、退職しなくてはならないきまり慣習があるか。

○なし　○あり　（○就業規則　○内規　○明文になつていないが不文律）

府県名	
事業所 No.	

Ⅲ 常用労働者の採用

1. 募集の方法

	女	男
職業安定所に申込む	○	○
学校に申込む	○	○
新聞広告	○	○
縁故紹介	○	○
その他	○	○

2. 募集時期

○随時　○定期　年（　）回　（　）月　（　）月　（　月）　（　）月

3. 採用条件

	女	男
学歴		
年令		
学業成績		
特技		
健康状況		
家庭状況		
配偶関係		
その他		

C—7 記入手引

4. 方　法　例えば筆記試験　口頭試問　面接　身体検査　機械取扱実験等

Ⅳ 労働条件

1. 労働時間　休憩時間　休日

(1) "交替制あり"の場合は、各組の出勤、退所時刻を記入すること。

C—8 記入手引

(2) 休　　日

イ 事業場の休業日
ロ 労働者の休日
} C—4 記入手引参照

特に女子労働者の休日については、給与形態が日給、時間給の場合が多いため随時、自由に休み、事業所側も成り行きにまかせ放しの傾向が予想されるので、その実情把握に留意し休日の定めのない場合は実情を余白に記述すること。

C—9 記入手引

府県名	
事業所 No.	

4. 採用試験等

	女		男	
有無	○なし	○あり	○なし	○あり
方法				

Ⅳ 労働条件

1. 労働時間、休憩時間、休日

(1) 勤務時間

出勤、退所時刻、平時　(　)時(　)分出勤　(　)時(　)分退所
繁忙時　(　)時(　)分出勤　(　)時(　)分退所

交替制の有無　○なし　○あり

(2) 休憩時間

昼休み
平時　○全員一斉にとる　(　)時(　)分～(　)時(　)分
○交替でとる　一人分休憩時間(　)分
繁忙時　○全員一斉にとる　(　)時(　)分～(　)時(　)分
○交替でとる　一人分休憩時間(　)分

府県名	
事業所 No.	

その他の休憩時間
平時　○なし
○あり　(　)回　一回の長さ(　)分(　)時(　)分～(　)時(　)分
(　)時(　)分～(　)時(　)分
(　)時(　)分～(　)時(　)分

繁忙時　○なし
○あり　(　)回　一回の長さ(　)分(　)時(　)分～(　)時(　)分
(　)時(　)分～(　)時(　)分
(　)時(　)分～(　)時(　)分

(3) 休　　日

イ 事業場の休業日
一カ月(　)回　一年(　)回

ロ 労働者の休日
平時　○なし
○あり　全員一斉に(　)曜日に休日をとる。
交替で毎週一日休日をとる。
一カ月(　)回
その他の休日のとり方をしている(　)

府県名	
事業所 No.	

繁忙時　○なし
○あり　○全員一斉に(　)曜日に休日をとる。
○交替で毎週一日休日をとる。
○一カ月(　)回
○その他の休日のとり方をしている(　)

(4) 年次有給休暇

産業の特質上，一応規定は“有”の場合も実施上問題があることが予想されるので，その実情を記述すること。

2. 給　与

(1) 常用労働者の給与形態，体系，初任給，昇給，賞与，退職金

○ 賃金算定の基礎となる表その他をもらって送ること。

○ 賃金台帳の様式を一枚もらって貼布すること。

○ 賃金規則（またはこれに類する規則）を必ず送付すること。

C—10　記入手引

ロ 体　系

月間給与総額の内訳項目をみることが目的である。

従って食事，その他現物給与については，現金給与のほかに給与されるもののみを記入する。

食事は支給されるが，食費を差引かれたり，給与を受取った後支払う場合は，現物給与とはならない。

ハ 閑散期には，休日，半日出勤，一日出勤の場合も掃除，機械手入れ，講習会等，正常の勤務を行わないことがある。従って給与を全額支給しなかったり，一部支給等種々の事態が予想されるので，その実情を記述すること。

ホ 昇給制度

制度は“無”の場合でも，使用者の主観により，個人的に昇給を行う慣習がある場合があるのでその実情を記入すること。

ヘ 賞　与

現物支給のある場合は品名，数量等を記入すること。

C—11　記入手引

ト 退職金制度（退職金規定を一部もらって添付すること）

計算方法記入例

(イ) 会社の都合で退職する場合

（本人給＋職階手当）×0.5 に次の率を乗ずる。

	部長	課長	主席技師	書記技手	書記補技手補	雇
1年	1.4	1.3	1.2	1.1	1.1	1.0
2年	3.9	3.7	3.4	3.2	3.0	2.8

（以下　退職金規定表参照）

(4) 年次有給休暇

規定の有無　○なし　○あり（○労働協約　○就業規則　○その他）＝カ年（　）日

実情

2. 給　与

(1) 常用労働者の給与形態，体系，初任給，昇給，賞与，退職金

イ 形　態

	事務従事者		生産従事者		販売従事者	
	女	男	女	男	女	男
月　給						
日給日給						
日　給						
時間給						
出来高払い						
その他						

支払い方法
○月1回払い
○月（　）回払い
○その他（　）

該当欄に○印をつける。

府県名	
事業所 No.	

ロ 体　系

○基本給　○時間外手当　○家族手当　○通勤手当　○その他現金給与（　）

○食事（一日につき（　）食分）　○その他の現物給与（　）

ハ 閑散期（操業休止又は短縮）の給与支払状況

ニ 初任給（税込）

		月給 円	日給 円	時間給 円
新制中学新卒（扶養家族のないもの）	男			
	女			
新制高校新卒（扶養家族のないもの）	男			
	女			

該当欄に数字を記入する。

ホ 昇給制度

○なし　○あり　一年（　）回　平均一回昇給額　男（　）円　女（　）円

ヘ 賞　与

○なし　○あり　一年（　）回　（　）月　（　）月　（　）月　（　）月

一回分の平均賞与額	最高	最低
女	（　）円	（　）円
男	（　）円	（　）円

府県名	
事業所 No.	

ト 退職金制度

○なし　○あり

計算方法

会社の都合で退職する場合（　）

自己の都合で退職する場合（　）

(ｲ) 自己都合で退職する場合

（本人給＋職階手当）×0.6に次の率を乗ずる。

記入例	勤続年数	1年	2年	3年	4年	以下退職金規定の表を参照
		0	0	0.4	0.49	

(2) 臨時労働者の給与形態と金額

記入例

女　時間給　20円

男　日　給　250円

3. 母性保護

この項については労務係、または婦人の代表に質問することが望ましい。

(1) 生理休暇

記入例　●無給（2）日　●有給（1）日で（基本給）の（60）%　●有給（2）日で（1日50円）

請求延日数　各人の生理休暇請求日数の総計

なお事務員と工員とで取扱いの異る場合は、その実情を記入すること。

C—12 記入手引

(2) 産前産後休業

延日数——各人の請求日数の総計

現在退職している者でも請求した者については、人数、日数にふくめる。

(3) 育児時間

現在退職している者でも請求した者については上記と同じ。

C—13 記入手引

V 作業形態・環境

記入例

建物	木造すき間多し	または	鉄筋コンクリート、近代建築
床	コンクリート凹凸あり	〃	コンクリート、女子工員の作業場のみ板張
採光	普通	〃	非常に明るい
換気	回転窓常時開放	〃	換気装置あり
水はけ	悪し、随所に水溜りあり	〃	非常によい
いす作業	三人掛 木の腰掛	〃	シート附丸椅子、もたれ附
その他	防蠅装置あり	〃	全窓網張り
	作業に支障がある位せまい	〃	機械騒音甚し

(2) 臨時労働者の給与形態と金額

女

男

3. 母性保護

(1) 生理休暇

規定　○なし　○あり　日数手当　○無給（　）日

○有給（　）日で（　）の（　）%又は（　）

請求手続　○口頭でよい

○届出形式あり（方法　）

直接請求先（　）

33年5月中の生理休暇請求状況

請求者　○なし（理由　）

○あり　請求人数（　）人　請求延日数（　）日

府県名
事業所No.

(2) 産前産後休業（調査月以前　12カ月間）

産前休業請求人数（　）人　延日数（　）日

産後休業請求人数（　）人　延日数（　）日

産前産後休業中又は休業後に退職した女子の人数（　）人

(3) 育児時間

規定　○なし　○あり　一日（　）回　計（　）分

生後1カ年以内の乳児を有するものの数

（　）人　請求者数（　）人　（調査月以前12カ月間）

授乳場所（　）

V 作業形態・環境

府県名
事業所No.

建物	
床	
採光	
暖冷房	
換気	
水はけ	
汚物処理状況	
臭気	
立作業	
座り作業	
いす作業	
特別力を要する作業	
その他	

C—14 記入手引

Ⅵ 安全衛生

1. 健康管理

衛生管理者に面接してその実情をきくこと、またこれに関する資料があれば添付すること。

食品製造に従事しているので健康管理は特に留意していることと思われる。

職業病としては手先の皮ふを侵される場合が多いようであるが、扱う水産品種により、種々の特色も考えられるので、実情をくわしく把握して記入すること。

2. 災　害

災害の種類については、とくに女子の場合くわしく記述すること。

C—15 記入手引

Ⅶ 福祉施設

面接者に質問すると同時に視察した実情を簡単に記入すること。

5. 作業衣等支給状況

食品衛生法施行規則第18条の2（監視及び指導の方法）監視または指導の実施にあたって重視すべき事項の一項として別表第6の19項に「食品を直接取り扱う者その他食品に接触する者はすべて清潔でなるべく光沢のできる外衣を着用すること、その業務上特に必要があるときまたは保健所長から指示されたときは髪ねおいまたはマスクを着用すること」となつている。

作業衣、作業帽、前かけ、マスク、ゴム靴等の支給状況をしらべる。

C—15 記入手引

6. 女子宿泊施設

(1)~(4) 宿舎の種類　収容能力、室代、設備

事業附属宿舎である場合は労働基準法第10章及び事業附属宿舎規程にもとづいて法の適用をうけているが、福利施設としての独身寮や使用者の住居の一室または作業場の二階などを宿舎として住込む場合は、とくにその実情と調べて記入すること。

府県名	
事業所 No.	

Ⅵ 安全衛生

1. 健康管理

医務室

○なし（○近所の医師と契約して委嘱、○救急箱常備、○その他（　　）○全くない）

○あり

衛生管理者　○なし　○あり（　）人中　医師（　）人　看護婦（　）人

健康診断　採用時　○しない　○する　（診断種目　　）

定　期　○しない　○する　年（　）回（診断種目　　）

職業病及びその防止法

2. 災　害

調査月以前12カ月間の件数　計（　）件　女（　）件　男（　）件

災害の種類

府県名	
事務所 No.	

Ⅶ 福祉施設

1. 食事をとる場所

○なし（どこで食事をするか）

○あり　○女子専用の食堂　○男女共通の食堂　○その他（　　）

2. 更衣室

○なし　○あり

ロッカー　○なし　○あり　（○個人専用　○数人共用）

3. 休憩施設

○なし　（女子は休憩時間をどこで過すか）

○あり　女子専用　○なし　○あり

床　○畳（　）畳　○その他（　）坪

4. 浴　室

○なし

○あり、○女子専用、○男女共同、入浴時間を別にする、○その他（　　）

5. 作業衣等支給状況

方法　○貸与　○給与　○その他（　　）

種　類	期間と数量	男女別
	（　）年に（　）着	○女　○男
	（　）年に（　）	○女　○男
	（　）年に（　）	○女　○男

府県名	
事業所 No.	

6. 女子宿泊施設

○なし

○あり

(1) 宿舎の種類

○事業附属宿舎　○寮　○作業場の一部　○使用者の住居に同居（○別室、○同室）

○その他（　　）

(5) 寄宿舎規則の有無

事業附属寄宿舎の場合だけ記入する。

C—17 記入手引

7. その他の福祉施設等

有無、概況を記入すること。その他の項にはラジオ、テレビ、電話、新聞、運動具等の備付情況を記入すること。とくに作業所の椅子の項については、備付のある場合、実際に利用しているか、していないならその理由及び備考として立作業の職業名等を記入すること。

(2) 収容能力

延（　）畳　（　）室　収容人員（　）人　現在員（　）人

(3) 室　代

無償　　有償（一人一カ月　　円）

(4) 設　備

畳の状況　○不潔　○清潔　○その他（　）

寝　具　○貸与（一人　枚）　○私物

暖房設備　○なし

○あり　種類　○火鉢　○こたつ　○スチーム　○ストーブ　○開放ん炉

○その他（　）

費用　○全額使用者負担　○一部使用者負担　○全額労働者負担

洗 濯 場　○専用あり　○洗面所と併用　○その他

(5) 寄宿舎規則の有無

○なし

○あり　外出　○届出制　○許可を要す　○その他（　）

外泊　○届出制　○許可を要す　○その他（　）

府県名	
事業所 No.	

(6) 自治組織の有無　○なし

○あり（自治会規約　○なし　○あり）

(7) その他の福祉施設等

作業所の休息用いす又はしつけ

託 児 所

理　髪、美 容 室

そ の 他

(8) 社会保険加入の有無

○なし

○あり（○健康保険　○厚生年金保険　○失業保険　○国民健康保険　○労災保険

○その他（　）

(9) 従業員親睦会の有無と状況

組織の有無　なし　あり　一カ月会費（　）円

過去一年の行事と概況

府県名	
事業所 No.	

Ⅷ 女子労働に関する調査者の所見

行政管理庁承認　No. 2087
承認期限　昭和33年8月31日

水産食料品製造業女子労働者労働実態調査票

様式D　労働組合調査票

労働省婦人少年局

労働組合調査票　様式—D　記入手引

D—1　記入手引

この調査票では、水産食料品製造業労働組合の組織、その活動等を把握し、その中における女子組合員の組合活動の実情を調査することが目的である。この目的のためにこの調査の面接者は、三役（委員長、副委員長、書記長）の誰か（三役のいないところでは組合の最高責任者）と、婦人の役員（いない場合は婦人の代表者）に同時に面接して調査をすすめることがのぞましい。但し多忙の場合は 調査票I—IIとV—IXを三役の誰かに IVを婦人の役員に 面接してその回答を記入しても余儀ないと思われる。このように男女の役員に面接するのは婦人に関係のあることは、一方的な意見のみでなく両者の意見を公平に把えるためである。

4. 労働組合規約、5. 労働協約は有無をたしかめ必ず規約、協約の写または印刷物を添付すること。

D—2　記入手引

9. 組合費（金額と徴集方法）

組合費の額をどのように決定しているか、各人の給料の2%～3%というような一定率をきめているか、それとも記入例のように給料の額によって一定金額をきめているか、などを調べる。徴集方法は組合員と組織の上、給料から天引させるようにしているか、それとも別に各人から徴集しているかについて、実情を調べ、具体的に記入のこと。

記入例

金額			徴集方法
給与	5,000円まで	200円	給料日に給料を渡す前に
	5,001円～ 7,000	250円	天引する。これは組合員
	7,001円～ 10,000	300円	にはかって実施している。
	10,001円～ 15,000	350円	
	15,001円以上	400円	

II　労働組合の組織

1. 組合員の資格

労働組合法第二条第一項に該当するものが組合員となっている場合は、労働組合法上の労働組合とはみとめられないので、この点については調査対象について具体的に調べること。すなわち非組合員の範囲を調べるわけである。労働は使用者の利益を代表するものと考えられており、また、臨時職員は常用労働者でないために非組合員とされているものが多いので、この点もたしかめること。

2. 組合加入について

組合員の資格のあるものが、組合員となるにはどういう手続をとるか、特に組合に加入しないという手続をとらない限り、資格のある従業員はすべて組合員となっているかについて調べ、現在組合員としての資格のあるものはすべて組合員となっているか、もし組合員となっていないものがあればその人数を調べること。

府県名
事業所 No.

水産食料品製造業女子労働者労働実態調査票　様式—D

労働組合調査票

調査者氏名　　調査月日（　）年（　）月（　）日

面接者氏名	女子	女子	男子	男子
労働組合での役職名				
会社での地位及び係名				

I　概況

1. 労働組合の正式の名称（　　）
2. 本部と末端組織までの機構図（　　）
3. 労働組合を結成した年月（　　）
4. 労働組合規約の有無　○なし　○あり｛○本部一本　○その他（　　）／作成した年月日（　　）｝
5. 労働協約の有無｛○なし（○結成当時からない　○（　）年（　）月まであった／○現在交渉中（○始めて交渉　○従来のものの更新／○あり（締結年月日　　）｝
6. 上級組合との関係　○なし　○あり　上級組合名（　　）
7. 専従職員の有無　○なし　○あり（女（　）人　男（　）人

府県名
事業所 No.

8. 組合機関紙の有無　○なし　○あり｛発行回数　月（　）回／年（　）回　発行部数（　）部
9. 組合財政

組合費（1人当り金額と徴集方法）

金額	徴集方法

10. 婦人対策のための予算の有無　○なし　○あり　総予算額に占める割合 $\frac{B}{A}\times 100$
（A，総予算額　B，婦人対策のための予算額）

II　労働組合の組織

1　組合員の資格（非組合員の範囲）

2　組合加入について

D—3 記入手引

4. 組合役員の種類

調査該当の事業場の労働組合の執行委員長、副執行委員長、事務局長(書記長)、その他の執行委員、会計監査役、中央委員等

5. 4にあげた各役員の選出方法

D—4 記入手引

6. 全組合員の会合について

イ 一番最近に開かれた組合大会の開催年月日

ロ 一番最近に開かれたその他の会合の開催年月日とその会合名

ハ 決定事項 その会合できめられた事項があれば、それを箇条書にする。

府県名
事業所 No.

3. 組合員数(事業所調査票の在籍数より非組合員の人数を除いた数と一致するようにしてほしい)

総数( )人 男( )人 女( )人

4. 組合役員の種類と人数

性別＼役員の種類	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
男	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人

5. 役員の選出方法

(1)
(2)
(3)
(4)
(5)
(6)
(7)

府県名
事業所 No.

6. 全組合の会合について

(1) 定期大会回数 年( )回 ( )月 ( )月

イ 開催年月日 ( )年( )月( )日

ロ 男女別大会代議員数

ハ 主な議題

ニ 決定事項

(2) その他の会合(中央委員会、執行委員会等)

イ 年( )回 ( )月 ( )月

ロ 開催年月日 ( )年( )月( )日 (会合名)

ハ 主な議題

ニ 決定事項及び協議事項

D—5 記入手引

7. 組合が今当面している問題は何か。
賃上要求をし目下闘争中とか、長時間勤務の問題について使用者側と協議中とかいうようなことがこの項に該当し、そのような事実があればどのような提案を使用者に対して行つたか、それに対する使用者の態度について簡単に記入する。そのほかまだ使用者側にはもち出していない諸問題にしても組合として取上げようとしているものも該当する。

III 争　　議

調査時から、さかのぼつて約一年間に争議があつたかどうか調べ、あつた場合は、その要求事項とその経過を簡単明瞭に記入する。
ここでいう争議とは労働関係調整法第6条に該当するものをいう。

IV 婦人対策について

この項では調査対象になつた事業所に組合の婦人対策を行う専門部があるかないかについて調べるわけで、婦人部、婦人対策部、青婦人対策部などがこれに該当する。このようなものがない場合は婦人対策のための組織の有無を●なしとしその理由を忘れずに記入のこと。例えば婦人対策を専門に行う部はないが教育宣伝部で必ず婦人対策を行うことになつているという事実があればここは●なしとし、上記の理由を記述し、且D—8頁「また婦人対策の組織がない場合、労働組合の婦人の意向を反映する方法」に忘れずにその実情を記述すること、また前にあつたが現在ない場合はその旨記入し、なくなつた理由を記入する。

D 6 記入手引

7. 記 入 例

組合執行委員の5人が（女子でなくても）婦人部長を兼ねる。
〃　　婦人部委員としてはいる。
婦人部長となつたものは執行委員として承認される。
〃　　執行委員に選出されなくても、執行委員会への出席傍聴が認められ、必要があれば発言もゆるされる等。

府県名
事業所 No.

7. 組合が当面している問題は何か
○なし
○あり（（その内容））

III 争　　議

1. 過去一年間の争議の有無　○なし　○あり（回数（　　）回 / 期間（　　））
2. 過去一年間に争議のあつた場合の内容と経過
（　　）

IV 婦人対策について

1. 婦人対策の組織の有無
○あり（名称　　）
○なし（ない理由）
2. 本部と末端組織までの婦人対策の機構
（　　）
3. 婦人対策の組織の設立年月（一度設立し、一時中断したが最近また設立したときはその経過を記入のこと）
昭和（　　）年（　　）月

府県名
事業所 No.

4. 婦人対策の役員及び連絡員　○あり　○なし
ある場合の種類と人数
役員（部長　女（　）人　男（　）人　副部長　女（　）人　男（　）人　）
連絡員または委員等（女（　）人　男（　）人　）
5. 婦人対策の専任書記　○なし　○あり（女（　）人　男（　）人　）
6. 婦人対策の現在の部長及び副部長の性格

役員名	年令	勤続年数	学歴	会社での地位及び係名	執行機関の構成員に選出された回数	備考
部長						
副部長						
副部長						

7. 婦人対策の役員と組合執行機関の構成員との関係
（　　）
8. 婦人対策のための会合
(1) 婦人全員の会合の有無　○なし　○あり（開催回数　年　回）
(2) 婦人代表者または連絡員の会合の有無　○なし　○あり（開催回数　年　回）
(3) その他の会合（　　）

D—7　記入手引

9. 最近の婦人対策の婦人全員（ない場合は代表者または連絡員）の会合について

下の例のように記入する。過去一年間をさかのぼって会合が全く開かれないときは、その旨明記のこと。

(1) 開催日時　（6）月（1）日午後（6）時（0）分より（7）時（30）分まで

(2) 主な議題

〔生理休暇について
　長時間勤務について〕

(3) 出席状況

（婦人組合員30人の中18人出席した。）

(4) 発言状況

〔役員が提案事項を説明すると、4～6人の人がよく質問し討議するが他は採決に挙手をするだけである。〕

11. 今年の婦人対策の活動方針

婦人対策の組織として、今年はこの点に力を入れようという事実があればその実情を記入する。

D—8　記入手引

府県名	
事業所 No.	

9. 最近の婦人対策の婦人全員（ない場合は代表者または連絡員）の会合について

(1) 開催日時　（　）月（　）日（　）時（　　）分から　（　）時（　）分まで

(2) 主な議題

〔　　〕

(3) 出席状況

〔　　〕

(4) 発言状況

〔　　〕

10. 婦人対策の組織が発行している機関紙の有無

○なし〔○婦人対策は機関紙をもたないが、組合機関紙に婦人対策関係のある情報を定期的に掲載している。
　　○全く何もない〕

○あり（発行回数（年　　回）　　発行部数（1回につき　　部）

11. 今年の婦人対策の活動方針

〔　　〕

府県名	
事業所 No.	

12. 婦人対策のための調査

(1) 調査項目

〔　　〕

(2) 実施年月日　（　）年（　）月（　）日

(3) 対　　象　〔　　〕

(4) 方　　法　〔　　〕

13. 婦人対策のための資料作成

(1) 資 料 名　〔　　〕

(2) 発行月日　（　）年（　）月（　）日

(3) 内　　容　〔　　〕

14. 婦人対策の組織のない場合は、労働組合に婦人の意向を反映する方法

〔　　〕

V　過去一年間をさかのぼって、労働組合が婦人のために使用者に特に要求した事項があればその経過を記入する。

〔　　〕

D—9　記入手引

Ⅵ　過去一年間をさかのぼつて労働組合が行つた行事　というのは，婦人週間に婦人組合員のために講演会または映画会を行つたとか，秋に青年婦人のための一日旅行を行つたとかいうように，その計画が始めから青年婦人を中心に行うことになつていればこの項に該当する。

Ⅶ　過去一年間を含みて，Ⅴ，Ⅵ以外に全組合員のために使用者に要求した事項または重要な組合活動　というのは，労働条件，施設等に関することで，労働組合として，全組合員のために要求したことがあれば「賃上要求」「労働条件の改善」というように項目のみかくのではなく，それに対する使用者側の態度，組合員の反応（特に婦人について）その結果がどうなつたかまで記述してほしい。

D—10　記入手引

Ⅷ　会社の親睦会の有無

まず，会社に親睦会があるかどうかをたしかめ，それと，労働組合活動との関係を調べること，会社によつては厚生福利費の予算を会社がとり，足りない分を従業員に負担させて，教養，娯楽運動等のレクリエーションの活動を援助している所がかなり多いと思われる。この点は，労働組合の文化活動とも関連をもつと考えられるので，実情を調査すること。このような使用者のレクリエーション活動の援助に対して婦人組合員の活動が弱められるような点に問題がないかどうかをたしかめること。

府県名	
事業所 No.	

Ⅵ　過去一年間をさかのぼつて労働組合が婦人のために行つた行事があればその実情を記入する。

Ⅶ　過去一年間をかへりみてⅤ，Ⅵ以外に全組合員のために使用者に要求した事項，また重要な活動があれば，その経過，婦人組合員のそれに対する反応を記述すること。

府県名	
事業所 No.	

Ⅷ　会社の親睦会の有無　　○なし　　○あり

ある場合，労働組合活動との関係について，特に婦人組合員の問題を中心に実情を記入すること。

Ⅸ　労働組合の立場から水産食料品製造業に従事する女子労働者の労働条件，作業環境，地位，待遇等につき問題と思われる点を記述すること。

府県名	
事業所 No.	

備　考　労働組合及び婦人の活動状況について調査項目にはないが，特に注目すべきことがあれば調査報告書作成に参考になるから記述すること。

昭和35年3月10日　印　刷
昭和35年3月20日　発　行

水産食料品製造業の女子労働者

編集兼発行人　東京都千代田区大手町1の7
労働省婦人少年局

印刷人　東京都中央区入船町2の3
永井印刷工業株式会社