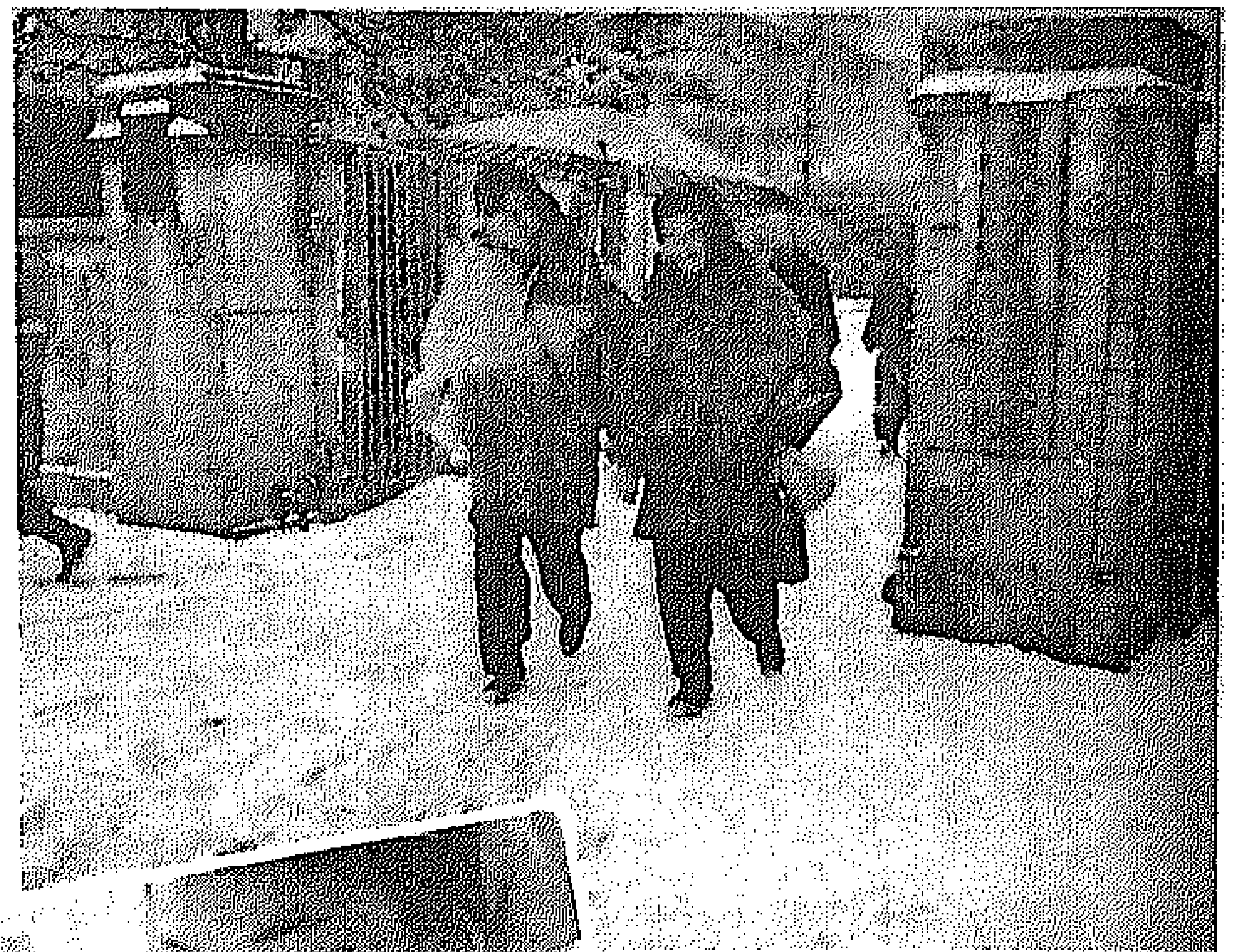
婦人と年少者

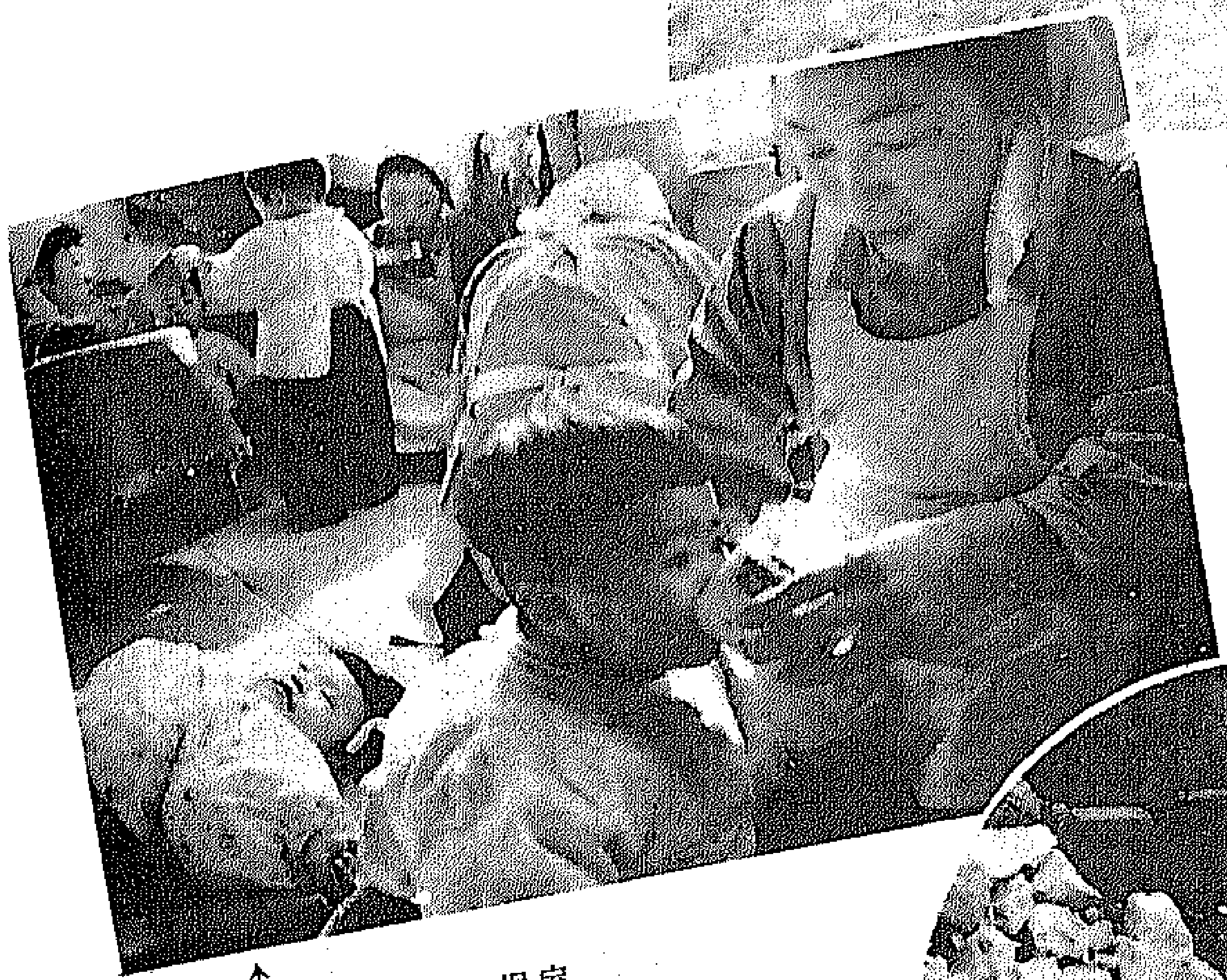
◇働く婦人の母性保護

8 1957

婦人少年協会



↑
日本専売公社盛岡工場
幼児をおぶって出勤



↑
同専売局の育児室

↑
←
れんが製造に従事する婦人たち（岡山県）

播山荘にて
1957.7.

婦人と年少者　五巻八号　目次

≪特集≫

働く母を守るために……山川菊栄…2
医学的にみた働く婦人の母性保護の問題……古沢嘉夫…5
ある日の生理休暇談義（対談）……7
産休補助教員のその後の状況……山本あや…9

諸産業に働く婦人の母性保護について
―地方研究会議より―

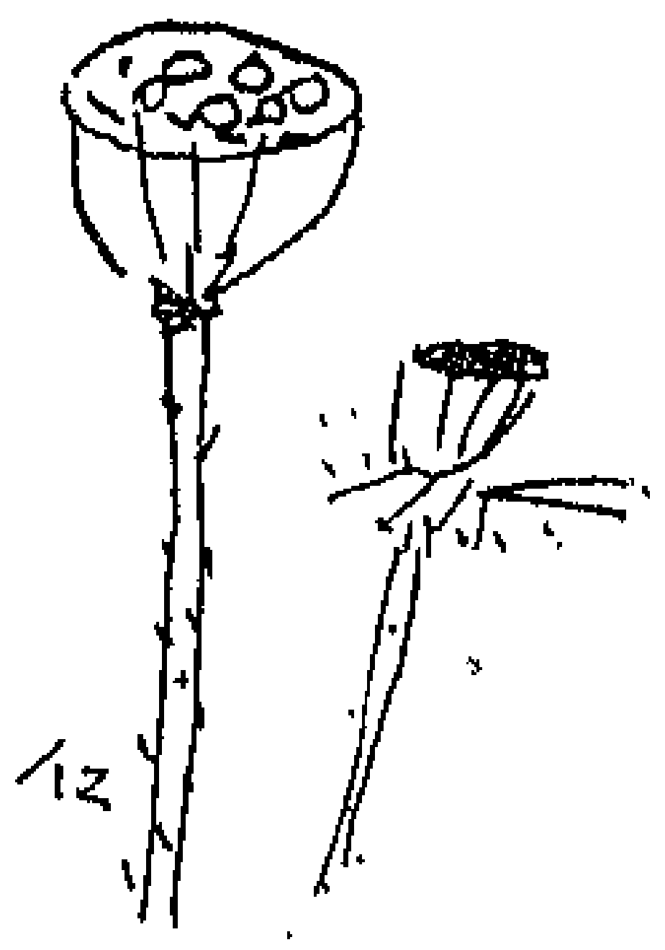
岡山……10　千葉……11　神奈川……12
宮城……14　埼玉……14　石川……15
働く婦人の母性保護の施設について―アンケート―……17
基地岩国の面貌……元島英三…18

資料室

母性保護に関する条約の効果……19
手工業及び家内工業に対するＩＬＯの援助活動……21
労働者はどういう理由で仕事を休むか……22
事業場及び労働組合における労働者家族のための福祉対策……24
労組婦人のページ……29
戦後における婦人問題文献目録（15）……31
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与……表紙の3
◇大島訪問（東京支部だより）……30
◇専売局の保育施設とれんが製造業に働く婦人（写真）……表紙の2
◇婦人少年局ニュース……表紙の3

表紙……富山妙子
扉……甲斐仁代
カット……甲斐仁代・塚谷政義

働く母を守るために



山川菊栄

資本主義の初期には不熟練作業にかぎられた女子労働が、時と共にしだいに熟練度の高い仕事に進み、従って年長者と有夫者の割合が高くなってくることは先進諸国の例の示すところであり、日本も追々この型に近づいてきた。アメリカは女子雇用者二千二百万のうち有夫者五〇%、平均年齢三七歳、イギリスでは七百三十万のうち有夫者四八%、日本でも戦後急速に有夫者が増加して、昭和三十年国勢調査によれば二〇・九%となっており、その割合は年々高まる傾きがある。

先ごろ大阪府職員組合でお産をした有夫者の状態を調べたところ、死亡した子が多いのに驚いたという。ほかでも同じようなことをきいた。事務関係の人には工場労働者や車掌とちがい、さほど母体にむりがなくてすみそうに思うが、案外そうでないらしい。戦後日本の乳児死亡率は殆んど半減し、西ドイツにまさり、フランスにやや劣る程度の好成績を示しているが、特に働く母の子供の死亡率はどうか。地方別、賃金別、職種別にその結果を調査し、これを都市及び農村の一般家庭婦人の乳児死亡率と比較することができたら大いに参考になろう。婦人少年局と厚生省とで協力してこういう調査をしてほしいものである。乳児ばかりでなく、学齢ころまでの子供の死亡率の比較がわかれば、なおよいと思う。

戦後は結婚しても職場にとどまる者が多くなってきたが、妊娠または出産を機会にやめるものは依然として多い。それは通勤や作業の条件が生理的に不利な結果で、それをしいて忍べば家事にさしつかえるばかりか、流産、難産、産児の病弱という結果をきたすからではないか。生理休暇と産休が完全にとれたところで、妊娠中、往復二、三時間もラッシュアワーの交通機関の殺人的混雑の中に立ちづめでもまれていなければならず、そのうえ悪道路で全身にはげしい動揺をうけつづけていることは恐ろしい冒険といっていい。

母体をまもるためには、生理休暇や産休以外に、毎日の生活や労働状態が基礎的に重要な条件である。労働状態の最底の線として実施された基準法が、この十年間、初めと同様の誠意と熱情をもって実施されたなら、職場ははるかに働きよくなっているはずであり、それだけ母の利益もまもられているはずである。実施十年後の今日、基準法をたなあげにして、母の幸福、子供の福祉を説いてもはじまらない。

女子が職場に長く留まるために保育所を要求する声は年毎に高まっている。しかし社宅等、職場に近く住宅の設備のある場合はいいが、殺人的交通難の中で長時間乳児をおぶって通勤することは望ましくない。第一、子供を背中にしばりつけること自体、一日も早く改めなければならない時代おくれな有害な育児法である。また封建時代でさえ、赤ん坊の首のすわらぬ百日以内には子供をおぶわぬ習わしであったし、今では農村でも生後三十三日めのお宮まいりの風習は、暑さ寒さをいとい、お天気のよしあしを案して、昔のようにきびしくは行われていないのに、日数もたたないのに雨風をいとわず、母の背に負われて遠い勤務先へ毎日はこばれていくことは、子供の幸福のためとはいわれない。すべて生活のため、わずかの賃金のための犠牲であるとすれば、もっとよい方法を考えるのは母の権利であり、国の義務でもある。

保育所は原則として職場よりも住宅地区につくらるべきであろう。現在では保育所も少いが、その少い保育所が財政事情のために、もっと有利な幼稚園にずんずん切りかえられ、貧しい母を苦しめている。神奈川県辻堂では昨年中に三つの幼稚園が生まれ、そのために私立保育所に通っていた百人以上の子供が三十人にへってしまった例がある。この場合幼稚園の負担に堪えうる家庭の子供がそちらへ移ったのはよいとして、労働時間の長い母の子供は、朝飯も夕食も保育所の世話になり、一日十一、二時間もあずかることになるので、保母の負担は極めて大きい。小田原のある私立保育園では、生後六か月以上の乳児からあずかっており、この場合も保母の労働時間は十一時間に及ぶと経営者は語っていた。そういう幼い子をあずけるのは日雇い労務者の、しかも母子家庭に多い例で、一日の食費一〇円すら滞納がちのものが少くなく、家庭で看護しなければならぬ発熱中の子供までつれてきてあずけると、その足で働きに出てしまう。神奈川県職組の結婚と職業についてのアンケートに対し、保母たちがそろって過重な労働を訴え、現在の労働状態では自分たち保母が母となったときには、とうてい勤めをつづけることは不可能だ、と答えていたのは皮肉な事実である。これは神奈川県に限ったことでなく、また比較的有利な公立の保育園の場合でさえこれだから、私立の場合はいっそう甚しいことが思われる。普通に三歳以下の乳幼児はあずからぬ保育所が多く、まれにあずかるところがあれば、その年頃の子供をあずけてまで働きに出るのは、よくよく貧しい母なので、育児の知識や訓練にも乏しく、保育所はその教育にも当らねばならない。また外出がむつかしく日雇いには出られないので、家庭で内職をしてるという母にも共通のなやみがある。

そこで働く母の問題はただ保育所を拡充することでは解決されず、乳幼児への生活保障の問題となってくる。今日、イギリス・フランスその他ヨーロッパ諸国では義務教育の間、すべての子供に生活費を支給する国がふえてきた。イギリスでは医療国営で分娩のための特別手当のほかに、その前後の医療費一切を国がもっているし、ユーゴのような貧しい後進国でも育児手当はイギリスより多く、その手当で母が家庭で子供を育ててもよし、人を雇うもよし、保育所にあずけるもよしというようになっている国もある。この国では産後六か月までは四時間働いて、八時間分の賃金を、更に三か月後までは六時間働いて八時間分の賃金を保障されている。

イギリスでもアメリカでも有夫の婦人がふえるにつれて、この種のパートタイマーもふえているが、それは日本流のいわゆる臨時雇いとはちがって、労働時間が短いという以外では全日制の労働者と権利のちがわぬ正規の、恒常的な労働者である。アメリカとヨーロッパでは家庭の習慣も社会の伝統も多少異なり、ヨーロッパの方には母親が職業につく場合、祖母が子供の世話をする例も多く、それは歓迎されてもいる。こういう場合、祖母に謝礼を払って、その労にむくいることも珍しくない。二回の大戦によって家庭が破壊され、父を失い、母は終日外にあって子供と親しむ時間の少いことが、いま世界的な問題になっている青少年不良化の原因の一つにかぞえられているが、母が働く場合、職業と家事労働の二重負担をどう処置するか、また家庭が母の肌のぬくみや、親子兄弟の楽しい炉ばたのくつろぎを意味する代りに、ただベッドを提供する宿舎にすぎなくなることが、子供の人間形成にどのように影響するかということが、再検討されている。そこで主婦や母の働く場合、その負担を軽くし、同時に家庭をたのしくするために、夫や子供より一時間おそく家を出、一時間早く帰ることが望ましいという説もある。これはパートタイムを意味し、完全雇用の国で、しかもさほど責任の重くない、機械的な工場労働の場合などでは行われている。

どのみち乳児をあずかる施設は経費の関係もあり、乳児にとって最良の保母は母であり、家庭こそ最も安全な保育所で、ただ生活のためだけに乳幼児から母を奪うべきでない、という考え方もあり、育児手当をうけて母みずから育児に当る方が多く、保育所は三歳以上の子供のためが普通である。

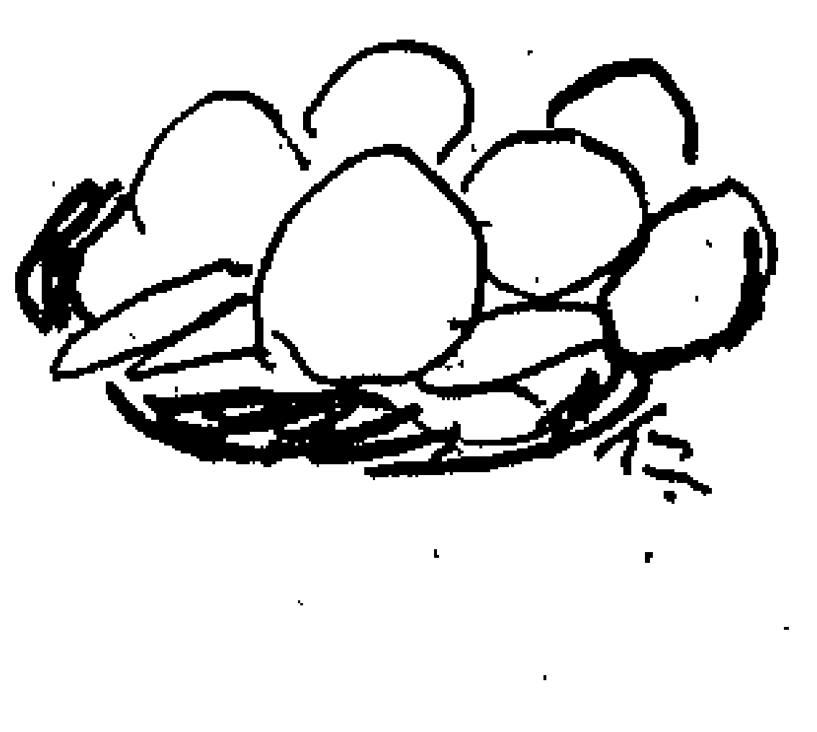
今のところ日本の保育施設は、一日一〇円の食費になやむ階級の母子の必要をみたすにも足りないが、月三千円ないし六千円ぐらい負担しても子供をあずけて働きたいという、比較的高級な働く母の要望も強くなつてきている。母が子供のパンのために働くときは同情されるが、パンにバタをそえるために働くときは非難されるとは、かつて先進国でもいわれたことだが、今や動機の如何をとわず、主婦や母の働くことに人々は慣れてきた。これには労働時間の短縮も大きな寄与をしている。日本と反対にイギリスの場合、平均年齢の最も高いのは紡織女子労働者で四十歳。ランカシャーに集中している織維工場は産業革命のおひざもとだけに、そこで働く婦人は少女期から六十歳前後まで一生働き続けるものが多い。従つて勤続二十年、三十年はザラだが、寄宿舎はなく、みな通勤で、結婚して子供の小さい間、十年かそこらは家庭にとどまり、中年からまた働くのが普通になつている。しかしこういう傾向は他の職業にも及び、母の手を最も必要とする乳幼児の母は家庭にとどまり、育児の負担の軽くなつた中年からまた働きに出るものが多いので白髪まじりの勤労婦人が多く、平均年齢も高くなるわけである。日本の場合、女子に限らず、一旦職場をはなれればふたたび就職することのむつかしい国ではこういうことは望めないが、一方で婦人の労働力を利用すると同時に、他方で母としての役割をはたし、次の世代の健全な精神的、肉体的な成長に十分寄与することができるようにするためには、融通のきく政策のおこなわれることが必要である。今日の日本ではまだ義務教育のための父母の負担すら昔より重くなつているが、これは世界の進む方向に逆行するもので、少くとも生れてから義務教育を終えるまでの間、学資はもとより、最低生活を国家が保障する。現実的な政策を実施しないかぎり、福祉国家などと大きな口はきけないはずである。

二

働く母と子の問題は都市の勤労女性に限つたことでない。農村女性の過重な労働は最近問題になつているが、そのかげには当然子供の犠牲がある。ことに兼業農家が多くなり、男たちや若い娘は「日曜百姓」で、たまに手を貸すか、休日はレクリエーションに出かけたりして、農作業が全部主婦の肩にかかつてくる家の母ほどみじめなものはない。兼業農家の上層は教員、公務員その他安定した職業についているが、それ以下では臨時雇いにすぎず、農業でも賃労働でも生活の安定をえられない。農村に幼稚園はできても、利用しうるのは非農家か、上層農家だけで、零細農は経済的にしぜん除外されている。農繁期の保育所がどんなに歓迎されるかをおもえば、将来これを恒常的なものに発達させることはすべての母の願うところであり、少くとも幼稚園のあるところではそれを利用するぐらいの所得が保障されてよかろう。

都市と農村とを通じて母親や家族の病気のとき、昔は近所の者や親戚のひまな年よりや娘がかけつけたが、今はそういかない。それだけ婦人がめいめい独自の忙しい仕事をもち、家族制度から個人主義への発展が進行した結果でもある。そこで国や自治団体で平生雇つておく看護婦・家政婦を必要に応じて低所得の家庭へ派遣する制度も考えられなければならない。それらの人々を養成する制度は国家の費用で――つまり国民の税金で――維持されながら、それを利用できるのは高所得者に限られているのでは、高いところに地もりをする手がまたひとつふえたとしか見られまい。

老人は老人ホームへ、病人は病院へ、乳幼児は保育所へというほど簡単にわりきつた処置ではわりきれないのが現実の人間社会の姿であり、それ故にこそ、イギリスには家庭で老を養う老人のために奉仕する仕事をうけもつ婦人団体もあり、国の費用で臨時に手つだう看護婦・家政婦の制度もできている。また、ソ連で革命直後には大量的に共同の施設に入れた孤児のために、資本主義諸国のとつているような里親制度を採用し、近来は子供のない夫婦には強制的にそれをやらせているときくのも、人間の幸福には家畜のように合理的な衣食住を保障するだけではたりず、そこに個人的・家族的な接触と交互の影響力の作用という、社会的要素が必要でもあり、有益であることを示している。つまり物質的な最低生活の保障以上に精神的な慰安や要求の満足ということを考え、そこに人間の幸福、社会の向上ということを見出すのが人間の人間たるゆえんであることを考えるとき、競争犬のように生産者として男子と婦人を競争させるために、母性のハンディキャップをとり除くだけが目的の運動は問題にならない、婦人の人間としての復雑な可能性を十分にのばすためには、職場と家庭とをとわず婦人の労働が十分にむくいられ、まもられることが必要である。母子保護のためには、一般的には基準法の完全実施は当然のこととして、保育施設の拡充も必要であるが、同時にすべての子供のために最低生活を保障する育児手当の制度をも考えなければならぬ。人口増加の速度が先進国なみになり、平均寿命がのびて老齢年金が問題になつてきた今日、明日の日本を背負う子供のための生活保障も当然問題とすべきであり、それは同時に母体保護の一条件でもあることを知ろう。



医学的にみた

働く婦人の母性保護の問題

古沢嘉夫

働く婦人の母性保護というと、すぐ頭に浮んでくるのは、産前産後の休暇、授乳時間や授乳室、妊娠中の職場転換などである。そのうち、どのひとつをとりあげてみても、母性保護の立場から、当然第一にとりあげなければならない重大な問題ばかりである。これらの母性保護の問題を医学的根拠によつてのみ論議したり、結論を出そうとすることは正しくないが、医学的理由なり、根拠なりというものは大きい比重を占めるのである。

医学的立場からいうと、産婦人科・小児科・公衆衛生などの分野に新しい知見が生まれ、新しい医学の動向が起きると、これらの母性保護の問題を支えている医学的理由や根拠に変化を生じてくるわけであつて、当然、改めて検討し考え直す必要がおこつてくる。産前産後の休暇にしても、現在労働基準法に示された産前産後六週間ずつというのが標準であるが、労働協約や就業規則によつて八週間あるいはそれ以上にしているところも少くない。もちろん、六週間以上延長することは、母性保護の目的に叶うことは確かであるが、その理由や根拠は充分だとはいえない。

産前の休暇についていえば、妊娠末期になるに従つて、姿勢その他で作業の困難さを増してくるから、二週間早く休暇を与えることは母性保護に貢献することはいうまでもない。しかし、いま産科領域で一番大きい問題の一つとなつているのは晩期妊娠中毒症の予防である。晩期妊娠中毒症とは妊娠の末期にあらわれる、主に肝や腎をおかす病気で、一般に妊娠腎・子癇などとしてよく知られている。産科学の進歩は母体や胎児を危険に陥れる多くの病気を解決して、未解決で残されたのが、この晩期妊娠中毒症である。妊娠の終りの八週は妊娠中毒症のもっともおこりやすいときであるから、予防の目的で六週間を八週間とすることは大いに効果がある。予防は一日のうち頻回の休養をとること、浮腫・蛋白尿・高血圧が僅かでもおこつたら、安静をとるということであるから、八週間の休暇を要求するもつとも大きい根拠となるのである。

分娩後正常の分娩であり、産褥も正常に経過

し、合併症を伴わなければ、子宮が正常の状態にかえるのは六週間である。六週間たてば、次の妊娠の可能性もおこってくる。普通の生活にかえり、普通の労働にたえるようになるのは六週間と認めてよいことは、産科医の立場としては今も変りがない。

母体のみを考えると、産後の休暇は六週間でよいようであるが、乳児のことを考えると、六週間という時期は一般的にいえば中途半端である。適当な区切りとはいえない。母が働くために、家庭を離れ、乳児を残して、職場に行くことは、何といっても母と子供との関係が疎遠になることである。授乳室があって母乳を与えることができるのは、女子従業員の比率の圧倒的に多い紡績・弱電その他の限られた場合であって、工場と住宅との地理的条件で利用できない場合が多い。

そういう場合に問題になってくるのは、混合栄養・人工栄養であるが、母乳栄養から混合あるいは人工栄養に切りかえるのには六週間では一般に無理であって、十週程度であることが必要である。

最近の小児科学の傾向としては母乳に対する信頼は昔のようではない。乳児消化不良の減少とともに、人工栄養と母乳との遜色をとくに認めない学者が多くなってきている。

もちろん、住宅と授乳室との距離が近く、授乳施設が完備していればそれにこしたことはないが、一般にはその条件が充たされていない場合が多い。距離が離れていたり、授乳施設を完備できないような小企業では、むしろ、産後の休暇を延長して、人工栄養に完全に移ることも考えられてよいことである。

産前産後の休暇の延長ということは、純粋の医学的立場から主張されなければならないことであるが、それを支持するものとして、ここ、三、四年の家族計画の浸透がある。

家族計画はいろいろに理解され、うけとられているが、家族の幸福のために、ことに母と子供を保護するためにということでは異論のないところである。妊娠・分娩・育児における無駄を排除することであり、妊娠したら、途中流早産によって胎児の生命を失うことなく、必ず生児を生むことであり、生児を生んだら、途中死亡しないように完全に育てることである。流・早・死産の防止、乳幼児死亡の防止は重要な眼目である。無駄な妊娠分娩を繰返さないで、計画的に妊娠し、完全に育てあげることが目的である。

働く婦人の間にこういう目的が達せられるためには、働く婦人の妊娠中、さらに、育児中の母性保護を厚くすることが必要である。

しかし、一方家族計画の目的理想は、むだな妊娠を止めることであり、それだけ母体の負担が軽減し、一人の婦人の妊娠回数が減少することである。結果は多妊多産から少数の妊娠分娩へということになる。働く婦人の場合についていえば、産前・産後の保護を強化して休暇日数を延長しても、妊娠数が減少して、休暇をとる人数が減少してくるから、全体としては休暇日数は減少してくることになる。だから、働く婦人の間の家族計画は、本来の家族計画のほかに、母性保護強化の要求となってあらわれてきているのである。ある場合それは、妊婦や、乳児をもつ母の、欠勤日数の増加としてあらわれている。家族計画がここまで進んでくると、働く婦人の母性保護について改めて考え直す必要がおこってくる。

家族計画は働く婦人の間に逐年行きわたっているが、受胎調節の方法が不確実なため、あるいは受胎調節を行わず、繰返して人工妊娠中絶を行っているのが現状である。

妊娠中絶の弊害、危険については今までに繰返して注意されているから、ここではのべない。母体の生命の危険は最近すくなくなっているが、手術の時には自覚されないでも、あとに障害をのこす場合が最近多くなっている。最初の妊娠を中絶して、頸管裂傷のために、その後何度妊娠しても流産する習慣性流産をおこす場合もあるし、中絶後妊娠を希望しても、不妊症をおこしている場合もある。だから現在でも中絶手術をさけることはぜひ必要である。

また中絶手術をうけた婦人の不摂生にも問題がある。中小企業に働く婦人についていえば、人工妊娠中絶後の休養はいずれも不充分で、手術当日のみ欠勤し、翌日から出勤するものが、半数以上である。手術後の休養はすくなくとも三日は必要であるが実行されていない。

大企業においては、最近家族計画の集団指導が進められているところが多くなったが、そ

れはむしろ従業員家族を対象としたものである。

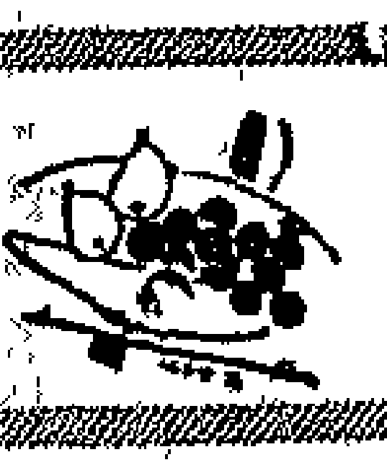
働く婦人、ことに中小企業における働く婦人は、家族計画については理解していても、受胎調節の方法を学び修得する機会に恵まれていない。それは家庭婦人以上である。現在さしあたり必要なことは、働く婦人に対する受胎調節の指導である。

妊娠に関係した母性保護として、最近問題になっているのは、つわり休暇である。やはり妊娠中毒症であって、妊娠二、三月におこり、苦痛がひどい。重症な場合は母体は甚だしく衰弱し、死亡することもあるから、当然母性保護の対象になるべきである。ただ軽症の場合と重症の場合と個人差がひどく、一律の保護を与えにくいということがいわれている。

私たちが調査したところでは妊娠第二あるいは第三月につわりのために五〜七日の欠勤をしているものが約2/3もあり、第四〜第七月では欠勤は一、二日にすぎない。妊娠初期に一週間程度の休暇は必要である。これも家族計画問題と関連がある。

妊娠、産前産後の母性保護の問題は、現在すでに家族計画と切り離して考えることはできない。家族計画がなおいっそうおしすすめられれば、当然母性保護は強化されなければならないし、それは決して事業主にとって負担を増加させることにはならないであろう。

—都立墨田病院婦人科医長—



ある日の生理休暇談義

S労働組合婦人部の役員A・B・Cの三人は組合のことにとても熱心な人たちですが、任期満了の近づいたある日、かねて、婦人部の懸案になっていた生理休暇について、在任中にはっきりさせておきたい意向をもって、婦人労働問題の専門家である職場の先輩(婦人)を訪ねました。むし暑い夏の夕方でしたが、同性の気易さもあって、先輩を囲んでの生休談義は暗くなるまで続いたようです。

(○印　先輩)

＊職場ではどう考えているか

A　生理休暇は、いま私たちの職場の大きな問題となっています。ですから、生理休暇はまた、婦人部の重要な課題でもあるわけです。

B　私たち三人は、役員就任以来、婦人組合員に対して、あらゆるサービスをしてきました。しかし、ただ一つ心残りになることは、生理休暇について、はっきりした対策がうちだせないことです。

C　役員の改選も間近にせまっていますので、在任中に婦人組合員の要望にそえるような手がうてないまでも、はっきりした解釈だけはしておきたいとおもってお訪ねしたわけです。

○　職場では、生理休暇について、どんな考え方をもっていますか。

A　婦人部としては、生理休暇はひとりでも大せいとった方がよいと考えています。なぜなら、私たちの職場は事務労働ですけれども、カードの整理など、心身ともにとても疲労がひどいところだからです。

B　最近生産性の向上をめざして、仕事の密度はいちじるしく高くなっていますが、人員は補充されていません。そこで、婦人部の行ったアンケートには、生理時の苦痛を訴える声がとても多く述べられているのです。

C　それから、こんな考え方もあります。婦人の給与は男子にくらべて低く、また、同種のほかの会社にくらべても少ない。昇給・昇格も男子と差別されている状態だから、せめて権利として認められている生理休暇をとろうというわけです。

A　しかし、使用者は、年次有給休暇があるから、これを生理休暇にあててとれるだけとり、年次有給休暇がなくなってから、生理休暇をとれといっています。

B　男子は、女子だけに生理休暇があることは、女子を優遇しすぎるとか、生理休暇をとることを、からかい半分でみる人もいます。うちの女房には生理休暇はないよという上役もいます。

C　女子従業員同志でも、仕事が忙しい時に生理休暇をとられると困る、という人がいます。また、月初めから、出勤簿に生休の判を押されるのがはずかしいといって、苦痛を我慢したり、有給休暇にふりかえている人もいます。とにかく、職場では、こんな、さまざまの理由で、とりにくいのが現状です。

○　みなさんのお話をうかがっていると、たくさんの問題点があります。そして、その問題点は、みなさんのところばかりでなく、ほかの職場や婦人部でも同じようなことがあるようですから、主な

点から、同一種に考えてみましょう。

＊労働基準法のとりきめ

○　まず、生理休暇をとる時でも、大せいとった方がよいということについて、労働基準法（以下法という）の規定とくらべてみましょう。

法第六十七条では、生理休暇の請求について、生理日の就業が著しく困難な女子、又は、生理に有害な業務に従事する女子という二本立てできめられています。そして、生理に有害な業務の範囲については、女子年少者労働基準規則第十一条に次のように定めています。

一、大部分の労働時間が立業又は下肢作業で占められる業務
二、著しく精神的神経的緊張を必要とする業務
三、任意に中断できない業務
四、運搬、索引、持上げその他相当の筋肉労働を必要とする業務
五、身体の動揺振動及び衝撃を伴う業務
六、その他中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務

なお、以上の業務につく場合でも、生理日に他の業務に配置転換させるとか、または、それぞれの業務に応じて、生理日に特別の休憩時間や休憩施設を設けるとか、使用者の適当な措置が講じられた場合は、生理に有害な業務としないとなつています。つまり、法の趣旨は、ほんとうに、生理休暇を必要とする婦人がとれるように定められているものであって、ひとりでも多くとるとか、既得権だから必ず全員がとるという考え方は、法の趣旨にもとるものだといえましょう。もとより、この場合、使用者は、生理に有害な業務に婦人が就く場合、あるいは生理日の就業が著しく困難な婦人のために特別の配慮や措置を講じなければならないことが前提となっているわけです。

A　そんなくわしい条項について検討したことはありません。あらためて法のとりきめについて研究してみます。

○　生理休暇についてそのような特別の就業制限規定のない外国では、立業をする婦人には椅子を備えるという規定を設けて、婦人の保護をはかっているところもあります。

いずれにしても、生理休暇の規定は、「休暇」という字句にとらわれて問題が多くなつているようですが、年次有給休暇のように、休暇として規定されたものではなく、一般的に低い婦人の労働条件を考慮して、使用者に婦人の労務管理についての特別の配慮をもとめているという点で意義のある規定なのです。

B　私どもは、いままで、生理休暇が平均賃金の計算でも、年次有給休暇請求権の基礎となる出勤日の計算でも、産前産後のような特別扱いをされていないし、休暇中の給与についても法では有給か無給かもきめていないことが納得いきませんでしたが、いまの御説明で、ほかの休暇には一律に考える性格でないとを知りました。（中略）

＊生理休暇と婦人部

○　こんどは私からみなさんにおたずねしたいのです。みなさんの職場では、生理休暇がいちばん大きな問題であり、従つて、婦人部の問題も、また労働組合でとりあげる婦人の問題も生理休暇だといわれましたが、そのほかに、婦人の問題で重要なことはないのですか。

C　さきほども、申しましたとおり、賃金・昇給・昇格の率に男女のひらきが大きいということは、婦人にとつて問題ですが、これは、男子の組合員からもあまり熱心にとりあげてもらえず、使用者にいつても問題にされないので、せめて生理休暇――ということになつたわけです。

○　婦人の賃金が単に女だからという理由で、男子と差別されていることは、婦人にとつて大きな問題ですが、それについて、婦人部では、実情を検討するとか、みんなではなしあつて細かい対策を考えるとか、労働組合全体の問題にするために根気よく努力してみるなどをぬきにして、いきなり、生理休暇をもちだすことはおかしいとおもいます。まだほかに問題があるでしょうか。

A　さきほどの御説明で気がついたことですが、私共の職場は近代的設備をほこる建物のなかにありますが、婦人のための休憩室もなければ、休憩するための椅子の設備もありません。更衣するにも、洗面所を利用する始末ですから。

B　従業員は男女半々ですが、婦人のための設備については、使用者は全く無関心でした。もつとも、私ども婦人部も、いままで無頓着だつたせいもありますが

C　そのほか婦人は役付になれないとか、従業員の研修の機会は婦人には与えられないとか、婦人は十年勤続していても、文字どおり十年一日の如く同じ仕事ばかりしているということもあります。

A　それから、私たち婦人自身のあいだで、おたがいが反目したり、不平をいつたりするとか、仕事に積極性がないとか、責任をもちたがらないとか、婦人の職業意識の点で批判されることもあります。

B　また、男子が、婦人を平等に扱わない、婦人を保護することについて少しも認識していない、婦人を利用し雑用に使いたがる――

C　結婚した婦人は歓迎されない、三十歳をすぎると婦人だけは年輩扱いにする。

○　ずいぶんたくさんでてきたではありませんか。どのような問題を処理することでも婦人部の活動は大へんですが、婦人部といえば、生理休暇だけが重要なことのようにいわれるのはどうしてでしよう。婦人部の活動は、もつと視野をひろめて、自分の職場になにがもつとも重要な婦人の問題かを見定め、これをかかげていくようにおすすめしたいのです。

産休補助教員のその後の状況

山本あや

昭和三十年七月三十日に産休補助教員に関する法律が成立して以来、私たちはこの法の完全実施のために努力してきました。

すなわち法制研究会の問題としてこれを討議し、完全実施のための資料を作成、下部に流すと共に、各県ではこの法に基いて、対県交渉を継続してきました。

しかし、地方財政の赤字は法の完全実施には未だしで、正常な授業ができているからとか、十二週休む必要はないとか、代替の人が見つからないとかで、補助教員の完全配置には到らず、種々問題が発生しており、今後この権利を守ることによつて、法の完全実施をはかると同時に、この法の修正によつて、これが義務規定になるよう、次期国会に修正案を提出したいと考えています。

しかし何と云つても法成立前に比較すると、各段の相異が見られるわけです。次に各県の経過と問題点をあげてみましよう。

1、各県とも法に基いて補助教員を置くための努力をするようになつた。

2、法成立を機会に徹底的に闘つた県では、完全に三か月、十二週等の休暇が取れるようになつてきた。

3、財政上困難な中で補助教員設置のための予算を組んでもらうための運動をしているので、和歌山のように昨年の小学校三〇名、中学校七名の要求に対して、今年は小学校五一名、中学校一二名決定をみるとか、宮城は今まで地方の出張所に一～二名しかなかつたのが、全体で四七名を置くことになつたというように、予算が取りやすくなつてきた。

4、一般の定員の中では喰いこむことが難しいが、法では臨時の枠外ということになつているため、定員がどのように減じられても、枠外としておかねばならないというので、定員とは無関係に考えられる余地が生れて来たことは実施を容易にしているし、臨時のため登録制を採用して随時採用できるので、中学・高等学校等も運営がうまくなされている県では成績を挙げている。

5、法実施前は七週間というのが平均の休暇日数であつたが、通過後十二週は完全実施をすることを目標にして運動をすすめている結果、東京十六週、山形十四週のように基準法を越えて協約を結んでいる県は、法をたてにしてくずされることを防ごうとしているし、全県的に考えた場合次のように殆んどが十二週、内至二か月の補助教員の配置期間になつている。

二か月　岩手・宮城・栃木・愛知・兵庫・広島
十二週　千葉・長野・新潟・石川・和歌山・山口・愛媛
三か月　大阪
十四週　山形
十六週　東京

しかしまだ静岡・福岡・鹿児島のように八週であつたり、長崎のように六週というひどいところもある。人事院の関係で罰則がないため、このようなひどい状態で、しかも特別立法によつて保護しようとしても実施できない法違反を、国家はどのように考えるであろうか。

6、臨時採用であるため平均単価がやすく、六、〇〇〇～七、〇〇〇円が最も多く、中には一三〇円の時間給という方法をとつている県もあって、身分の保証、給与の引上げ等に大きな問題が残されている。

7、法の実施が、学校教育なり、婦人教師の母体なりに、どのような影響を与えたかについては、まだ具体的調査ができていないが、補助教員が置かれているという事実は、必ずいい結果を示していると思われる。近々に調査を実施したいと考えている。

8、しかし何と云つてもまだ法の趣旨が充分に理解されず、教員の態度も、十二週の休養が必要だと云うので、作られた法の趣旨に副ったものではない。

教組の交渉に対して、

岩手　再建団体であるので協力してほしい。
宮城　二か月位でいい人はがまんして貰わねばならない。
愛媛　定員減でむずかしい。
鹿児島　産前は二週間でよかろう。

というような態度をとつており、他の職場のように基準法の線までいくことがなかなかである。

それに婦人教師自体も権利を放棄している傾向もある。どのように職場の定員が窮屈になつても、私たちは教育を守ること、母体を守ることのために休むという権利を実践することで、この法を守りぬかねばならないと思つている。

9、日本のような状況の中では、しかも教委法施行法の圧力の強い中では、法自体をすきのない義務規定にすることが必要であるので、完全実施の闘いの中で法の修正をするという態度で、次期国会をめざして準備をすすめている。

――日教組婦人部長――

× × ×

諸産業に働く婦人の母性保護について

婦人労働問題地方研究会議より

耐火れんが製造業

岡山婦人少年室

れんがのなわかけ作業

岡山県の主産の地位を地理年鑑で調べると一位を占めるものに、い（藺）草・硫化鉄鉱・耐火れんがなどがある。れんがは県の和気郡内備前町・三石町を中心として、大中規模の二十八工場が散在し、主要工業として労働者約五千、年間生産数量三十余万トン、総生産金額四十七億円に達している。耐火煉瓦協会中国四国支部の調べによると、和気郡下の昭和三十一年末のれんがの月産は三万トンを超え、全国生産量の三割五分を占めている。この地方の窯業部門には、現在男子四、四七七名、女子一、一一五名が従業しており、特に女子の中には既婚婦人が多いのが目立つ。最近けい肺や結核についてはよく注意されてきたが今度室で行った母性保護の研究会議には地域の産業人として重要地位にある人々が集まりこの問題ととりくみ、婦人の身心の健康管理を促進する上に役立てることとなった。

二月六日備前町の耐火れんが協会に、婦人労働者・衛生管理者（男女）・使用者・役場社会課・婦人会・婦人少年室協助員（男女）・労働関係官等二八名が集まり、話合いが進められた。室としてはこの会から次のようなことをはっきり知ることができた。婦人労働者自体が誇りをもってこの部門に勤務し、同時に地域での婦人活動を活発化する（三石・日生・備前の地区別会議も可）。担当保健婦との提携並びに工場の栄養料理指導機関との連絡の必要。各事業場の部内で措置する事柄は大小に拘らず、会の出席者がそれぞれ努力する事。瀬戸内方面の繊維工業の婦人は規模の大きいのもあり、企業数も多く、県民にはよく知られているが、この部門の婦人労働の生活もNHK広報便りや地元新聞社会面に採り上げてもらうこと。衛生管理者がよくたずねられる問題について管理者や医者から専門的知識を受けておき、たずねられたらすぐそれを活用するほど積極性があってよい等。

各々の立場から発言があり、又別に熱心なK事業場・M事業場から広報の一助に貴重な写真や製品についての資料を提供され、先ず使用者側と監督署側との談話の中に重量物運搬についての意見が出された。荷造工の標準は拘束八時間、実働七時間十分の間に、並型れんがなら四個を四〇〇束即ち計六トンに縄を掛け、熟練工は一日四五〇〜四八〇束の能率をあげる。クロ・マグ（クロームとマグネシヤクリンカーの混合）のれんがは一個五キログラムなので、四個束ねると法すれすれの重さである。

会社側では女子年少者労働基準規則第七条の除外許可申請を監督署に出し、「毎日この許可を必要とする作業に就かせるのではないが、まれに超過するのをおそれて重要視している」という意向を表明した。これに対し監督署は中央安全課で許可の基準が研究され明確にされるまでは、尚労資共実態を見る余地がある。婦人が二人で運び、又は男子と交代して作業を行うこと、婦人の身体に適度でない重さか否かの根本的考え方としては母体の保護から慎重に出発しなければならない等を回答した。又取扱の重量については作業が二人以上の場合はそのキロ数を人数で割って考えるのが一般であるが、突然相手が手を離した不測の場合、他の一方に重さがかかり危い等の意見もあった。

次に妊娠中絶の時、休暇請求をどのようにしたらよいかの質問があったが、これは婦人少年協会編の解釈例規によりいろいろ明らかにされ有効であった。産休の賃金の支払は一事業所に二名か三名の請求しかない実情である。原因は分娩時は一応退職し再就職をするし、又使用主も配置転換の場所の少い事など挙げている。因みにこの種婦人の賃金は平均日額初給賃金で一九〇円から二三〇円で、他の県内業種の上位にある。生休はどこも請求が無い実情であった。これは長い時期にわたって母体を健かに保持するよう自覚をして良心的に休暇をとる一面、従業員以外の社宅夫人達と共々考えてゆくのがよいというので、特に婦人会幹部が助産婦であるN事業場外一か所では、一か月後に座談会を開き、婦人同志の協力懇談に力を注がれ、新生活運動・家族計画普及運動についても工場長が関心深く、熱が入り好結果であった。

授乳時間については最近の職場女性の育児方法は離乳が早い傾向にある（協会）。授乳はその子の一生を支配するといえる大きな問題で再検討が必要である（婦人会）。授乳時間はたっぷりないと母子共不健康になり、休憩時間だけですましたりしていては法を下廻るから、労資の一考を要する。又、母親の心理的な影響と母乳の酸の度合（衛管）など、活発に、意見が交された。結論として、保健婦の指導に俟って適正な時期に乳離れさせること、授乳室の完備を出来るだけ願うこと（人工栄養の多い関係で、会社として該当者の事情を過少に見ている向きもあるが、女子の施設は永い目でみれば損ではないという見地に立ってほしい）などであった。乾燥・粉砕・検定等の粉塵か所でマスクを着用してする場合、女子が容姿に捕われ、着用を嫌う傾向があること、又炎熱時にマスクをかけることは相当に苦しいこと、作業室の間仕切りがなく流れ作業めいた配置では、事実、塵の飛来は免れられないから、撒水をよくし、湿度を保ち、汚染の場所を広範囲に防ぎ、個人々々のマスクもしやふつ消毒の扱とし、婦人自ら健康維持への気構えを持つことが強調された。

更年期障害の討議では「訴えられた係の処置もまちまちであると思うので、他所の意見が聞きたい」との希望が続出、体重減、頭痛、その他の障害や疾患との合併症が発見され、半年位自宅でぶらぶらして過す婦人の例や、開業医の意見では注射などしたりする人も多いが、適切な相談相手にぶつからない従業員は気の毒であると述べられ、対策として気分の転換を計り、続行すると効果があると発表された。又事業所の男子から、この部内一円をみても三十五歳頃のいわゆる中年労働婦人は男子と比べ、早老というか肌が老けてみえるのが特徴ではないかとの常々の感懐がもらされ、これは労働課題とも云えるし、一方意識の面から家庭生活の反省にも論が及んだ。

その他作業の各部について交された意見の主なものを記すと次のようである。フリクションプレスにつく婦人は床面コンクリートの場合に冷症となりがち、材料の入った枠の高さや手の屈折の具合によって腕背部が痛み仕上工や運搬（短距離）の婦人は、床面のれんがを取り上げる際腰の屈折が頻繁で腰痛を訴えている。荷造工の作業で、れんがを台上から落下させる際、足指先端を痛める。荷造の縄を常に扱う多くの婦人は指先が荒れないようにする注意が必要（実際指にはテープを巻いている）。原料投入や配合の婦人は立作業が続くので体力的に栄養の補給を痛感している。

（秀島はつ子）

罐詰業

千葉婦人少年室

我が国の水産物の罐詰は、諸外国に輸出しているが、かなり評判がいいそうである。「さんま」や「いわし」の罐詰は商店で見かけるものの、さて、それがどういう人たちの手で、どのように作られるものか知っている人は案外少いのではなかろうか。これら罐詰工場に働く人の七割が婦人なのである。つまり、魚の頭をきりおとしたり、適当な大きさに切った魚を計量して、罐詰にする「函」につめたりする手先の仕事は、女子がよいと言われている。

何といっても、原料は魚類なので、冷凍業が盛んになったものの長いこと保存して加工するわけにはゆかない。その反面、不漁の時は、仕事がなく場合によっては休業せざるを得ないこともあるようだ。千葉県は、三面が海に囲まれているので水産物の罐詰工場が多い。銚子地区の罐詰工場では、さんまの時期である十月〜一月上旬になると多忙になり、夜業をして罐詰にしなければ、原料が腐ってしまうようなことになる。しかし、その他の月は、いわし・貝類・五色煮などの罐詰を作るので、さんまの時期ほど、あわてて加工しなくともよいそうである。

これらのことが理由になってか、工場に働く婦人は、この附近の漁家・工員・職人・事務員等の家庭の主婦や子女が多い。この点が紡織工場のように、原料の保存が容易で、寄宿舎設備のある事業場が、未婚の若い婦人を労働力の給源としているのと、著しく異っている。即ち、今年の三月に、銚子地区十一工場に働く婦人の結婚関係を調べたら、有夫者が約半数、未婚者三割、他は未亡人、夫が病気等であった。

では罐詰工場に働く婦人の母性保護については、どういう点に問題があるのだろうか。先ず、作業環境からみると、コンクリートの床の上に「すのこ」をしいたところで、ゴム長ぐつをはいて、立業をしている。三月末のまだ寒い日に工場を訪問したら、バケツに湯をくんでゴム長ぐつをあたためている婦人がいた。「お湯でゴム長靴をあたためると、はきごこちがよいですか」と聞いたら、「ずい分冷えが違いますよ」とある婦人はいっていた。又、ある人は、「一日たち作業をしていると、家に帰れば、足が象の足みたいにむくんでいますが、一晩寝めば、不思議なことに普通になりますよ」と笑っていた。

ところで、生理休暇はどの程度利用しているか労務担当者に聞いたところ、労基法にもとづいて請求する人は殆んどいないようだった。しかし、「去年一年間に生理日につらくて工場を休んだことがありますか」との調査では、三一三人中三八人が一年間に一日以上休んでいた。有夫の婦人が多いので、産前産後の休業をとる人も多いであろうと思い、調べた

ところが、去年一年間に出産のため休業をした人は三二人中二二人であった。これら二二人は、産後は労基法の規定をかなり上廻って休業している。それは、この地域の昔からの習慣が「母親の産屋あきは七五日」となっていることによるらしい。ところが、産前はそれ程休業しない習慣のようで、二二人中四人は、産前五週間以前に休業していなかった。去年お産をしたある婦人は、家にいても姑に気がねしているので、工場に働きにきている方が、気が楽だと言っていた。

婦人の占める割合の多い事業場では、産前産後の休業のための欠員補充に労使ともに頭をなやましていることを時々聞くので、この点について調べてみた。罐詰工場での婦人の仕事は、誰でもすぐ出来る不熟練労働で、賃金は時間給である。この点が現段階では、家庭婦人を労働力給源としている一つの理由であろう。家庭婦人を対象としているので、始から、家事都合等で一〇%位休まれる事を計算にいれておき、実働人員一〇〇人必要の場合は在籍人員は一一〇人〜一一五人位にしておくらしい。だから、産前産後の休業をとる人がいても、現在位の休業人員ならば、欠員補充に頭をなやますことはないようであった。

去年の四月以前は、この地区の罐詰工場では、男子は健康保険に加入していたそうだが、女子は加入していなかった。去年の四月、この地区の十一工場に働く常用女子労働者は全員健康保険に加入するようになった。女子を「健保」に加入させるに際して、関係者は、一日分の賃金位を保険料として徴収されるので、不平をいうものが出てくるのではないかと心配したそうである。罐詰工場に働く婦人との会合の際、この点について聞いてみたら、「体の具合の悪い時、安くみてもらえるので喜んでいる人が多いのではないか」との声が圧倒的のようであった。又、ある工場長は、去年一年間の実績をみると、「婦人たちは、歯科・婦人科を利用している人が多い。女子の賃金は男子に比べて少いから、使用者負担の保険料はそれ程でもない。その割合に女子従業員に喜ばれているようなのでよい福祉事業になりました」と言っていた。健康保険に加入したことは、産前産後の休業の場合も働く婦人にとって大きなプラスになったことと思う。

このような事実から考えると、母性保護を実現するためには、働く婦人自身の自覚はいうまでもないことだが、使用者、地域社会、家庭の人々の理解と協力がいかに必要であるかを痛感する。この五月、千葉労働基準局、銚子労基署の提案によって、銚子地区罐詰工場（十二工場）の工場長をメムバーとする労務管理研究会が発足した。この研究会は、労働基準法の精神にもとづいて、労働条件についての業者間のアンバランスを自主的に調整することを研究協議するために作られたものと聞いている。まだ発足したばかりなので軌道にのっているとはいえないだろうが、徐々に、母性保護についての諸問題も、この研究会でとりあげ、善処していただければと考えている。

母性保護は、観念的な叫びであっては成果がないので、始はささやかなものからでもよいから、実現されてこそ働く婦人の福祉の増進に役立つものといえるであろう。

（足立貴美子）

バス車掌

神奈川婦人少年室

最近はどんな山間僻地でも、新旧型の差こそあれ、大小様々のバスが走り、これに伴って女子車掌の進出が目だっています。

当県はとくに全国的にも有名な観光地箱根を控え、また熱海・伊豆にも隣接している関係で県下全般にわたってバス交通網が発達しており、女子車掌の数は著しく増加しています。

バス車掌は長時間乗務している上に振動がはげしいため、婦人にとっては相当の激務ですが、その保護についてはあまりにも無関心の状態なので、今年度はこの業種を対象として労使学識経験者による研究会議を開催しました。この種の会合は少く、反対に問題点は非常に多いので、参加した方々は、母性保護の実情とその対策について終始熱心に討議され、また学識経験者の方々からは非常に貴重な研究発表がなされました。

次に会議においてとくに問題となった点について述べてみたいと思います。

○保健について、働く婦人の母性を保護するためには婦人が健康で楽しく働ける職場、即ちよい労働条件とよい職場環境とを兼ね備える事が第一要件ですが、婦人の特性として、生理の問題を閑過させて考えなければならないために、この問題を中心として労使ともに突込んだ話し合いがなされました。

例えば就業規則や労働協約では、生理休暇について細かな規定が出来ているが、人員の不足からダイヤに穴をあけるわけにもゆかず折角の規定も有名無実であったり、また人員は確保されていても請求先の操車係が男子であるため、申出にくく無理をおして就業している現状等も話し合われました。その中で電鉄は組合の婦対部長（女）に申出れば婦対部長が予備に変更させる権限をもっているので申出やすいという良い例もあげられたが、いずれにしても予備が充分でないためシーズン中はやむなく就業している状態のようでした。この問題について学識経験者として出席された森山教授（横浜市立医科大学）は「バス車掌の生理日の乗務はできるだけさけるべきであるが、生理日だけ母体を大事にする事で保護が万全であるという考え方は間違いである。

働く婦人の保護は、

1、その生理を含めて、婦人自身の健康管理が大切である。それには各個人が摂生の必要を自覚して自からの生活態度、栄養、労働と体質の調和等に常時注意する。

2、休憩時間が適当に与えられ休息が充分であること。

3、周囲の男子も婦人の生理的特性を理解して協力する。

以上の事に留意しなければ」と医学的見地から述べられました。

○労働の面について、バス車掌の母性保護のためには職場においての仕事の内容や休息が大きく影響する事は申すまでもないことです。車内清掃は当然車掌の仕事ですが、いつの間にか運転手の職分であるラジエーターの整備等まで女子車掌がするようになり―運転手が職制のうえで、上位にあるための遠慮から―休息時間も少く車掌の労働が過重になり、又災害の発生原因ともなっている現状なので、K事業所では運転手と車掌の作業基準を新たに規定して、車掌は車内の清掃のみに止め、その他に手を出して起した災害の保障は行わない事にしたという例も示されて、車掌の過重労働については、使用者の関心が向けられつつある様子がうかがわれました。しかし、どの事業所も共通して予備が充分でないために、シーズンオフとシーズン中の労働の不均衡があり、シーズン中の労働の強化は相当なもので、当然労基法の違反から監督署の摘発を受けた例も少くなく、この点については使用者の反省がなされていました。この人員配置については、公営バスの場合は行路、公休、年休、生理休暇、予備等を勘案して人員を確保しているために、私営バスに比して問題が少いように見受けられました。

○産前産後について、バス乗務という特殊な勤務であるために、妊娠した場合出産までは働けないという理由から、これまでは結婚後は自然退職者も多かったが、最近は結婚しても子供が出来るまでは働く人が多くなりつつあります。しかし、勤務時間の関係で、家庭との両立が難かしいのと、結婚後働いている女子に対する圧迫が強いので、バス車掌の場合は産前産後の保護というよりも、それ以前の問題――結婚後も子供が出来るまで働けるような状態を作ることの方が重要になっているというのが車掌さん達の一致した意見でした。

この問題について、勝木先生（労働科学研究所副所長）は「車掌の仕事は毎日の労働時間が決まらないし、妊娠した場合の乗務は一か月でも無理なので妊娠末期の職務転換では遅すぎる。このような理由からバスの車掌という職業は結婚後の職場ではないように考えられる」と述べられました。この研究会では、最後に具体的対策として労使が今後次の事項を守るように努力すべきではないかと話合いがなされました。その内容は、

1、自分の健康管理は自分で行うこと。例えば、休日の私生活における休養の方法などについても、自分でよく判断して、休日前の労働による悪条件を克服するように努め、また休憩時間の過し方などについても留意する。

2、冬期の乗務には、冷える事が多いので、各個人が下着などを配慮するとともに、制服の型を防寒を兼ねたものにすべきである。特に女子は制服のスマートさに重点を置きすぎるきらいがあるので、この点も注意すべきである。

3、生理日の就業については乗務をさけて出札、予備など出来るだけ軽作業に転換をはかることを特に使用者として考慮する。

4、使用者は労働基準法上の母性保護規定を充分に守る。

5、使用者は女子の疲労を軽減するよう、職場施設の改善をすすめて女子が長く勤務出来る体制を整える。

これらが研究会に示された対策の主なものでした。この結論として、勝木先生は次のように述べられました。「バス交通業は新しく未来を持った事業とみられる。(イギリス等にも婦人車掌はいるが、日本の場合と事情が異っている。例えば日本のように悪い道路を走ることもないし、満員で走ることもない。車掌は医学上、女子の適職というよりも世の中の要求から生まれたもので、働く婦人も放棄せず何とか続けて行こうとしているのであるが、医学上はむしろ疑問がある職業である」このように、事業が発達途上にあることや、労働の性質上、母性保護問題は試験的な性質が多い。又、具体的にいっても、営業所が街の中心地にあれば、敷地との関係で、施設（福祉的な面）を増す上に問題があり、交通事業の特色として、客との関係、時差出勤、ダイヤ編成などの問題があり、この事業に働く婦人の労務管理は難かしい。しかし、労働である限りその成果を収め、健康を保持して長く勤務することが必要で、最近結婚後も引続き勤務する女子も増加する折、労使共にこの仕事の性質を充分見きわめ、真面目に取組んで考えてほしい。例えば生理休暇の問題にしても、それだけに主点を置くのは間違っているので、勤務全体にまたがる問題として、母性保護問題を広い視野に立って考慮し、全体としての勤務と休みを配慮し、労働の正しい在り方を研究して効果ある方法を取らなければならない。会議ではその他休日や休憩、福祉施設の問題など非常に多くの問題が出

され、また学校経験者の方々から有益な専門的研究発表もあったが、スペースの関係でごく一部の問題点のみを述べたことを申し添えます。（渡辺籌子）

看護婦

宮城婦人少年室

・ピンと糊のきいた白衣、隅々まで消毒薬のにおいのただよう病院の一室は実に清々しい。ここ病院は看護婦四五名中半数の二二名が有夫者で、そのうち一二名が子供をもっているという、まだ病院看護婦には珍らしい型である。

二年程前ここの看護婦さんに聞いたときには、結婚している人が少数いるので、当直勤務は未婚者で替つてやつていますということだつた。ところが現在ではそれではやりきれなくなつて、既婚者も同じく当直勤務をやつているとのこと、急激にその数の増加を物語つている。

病院看護婦は婦人の職業として古い歴史をもち、又現在も多数の婦人が就業しているが、従来はその殆んどが未婚の若い人々で、婦長を始めその他の役付年輩者も独身者が大部分であつた。勿論寄宿舎生活をする人々にとつては結婚生活は無理だつたのだろうが、然しこの職場にも次第に有夫者が増え、子供をもつ人達もその数を増しているとき、最近医療機関従事者から産休代替職員法制化の声が強まりつつあることも自然の形と思われる。妊娠出産に伴う直接の母体保護問題、平常勤務の中での母性保護に対する関心の度合等、研究会議に現われた言葉からもいくつかの問題を感じとることができる。以下その主要意見をあげてみる。

一、病院勤務者の母子保護の実情

○長時間手術室から出ることのできない大手術の場合、生理日には最も苦痛である。人員操作がつくときは替つて貰うが、突然のときなど全く困る。

○生理日には椅子に座つた方が楽だと云われるが、白衣を着ている者は立つている方が精神的にも楽だし、立つているのも慣れればさほど苦痛でもない。

○妊娠後期になると立つているのが苦痛で、殊に階段の上り下りは身体にこたえる。

○人員補充がむずかしいため、皆働けるだけ働き、産前休暇はぎりぎりまで利用しない。

○患者に直接接するのが看護婦本来の業務であり、各科窓口の受付事務とか事務室に看護婦を配置換えしても、事務者を看護婦に使えず、妊娠中の看護婦の軽作業への転換は事実上難かしい。

二、子供は全部人工栄養

戦災後ぎりぎりの建物、更に都市計画によつて敷地も狭くなつたので建物に余裕がなく、授乳施設がないため、子供はそれぞれ預けて人工栄養である。同じ位の子供をみると乳が張つてきて、しぼつて捨てるとき思わず涙ぐむ。

以上のように、出された意見はほとんど妊娠に伴う問題で占められた。更に深刻な声としては、計画産児は将来の生活設計に基いて行いたいが、職務遂行のためには「産みたいときに産めない」ということであり、会議の席はシュンとした。

一方未婚者からは「子供をもつ同僚が仕事の能率を低下させまいとする努力に対しては協力を惜しまないが、休む日数は未婚者に比較しどうしても多くなるのが事実で、未婚者に負担がかかりすぎると、考えさせられる。」

未既婚者の割り切れない気持がこのへんに出ていた。意見が続出したが、結局、

○看護業務は婦人に適した職業といえるが、有夫者、子持ちの婦人の職業として適するか否かが新らしい問題となつてきた。しかし結婚後働かなければならない立場の人が多い現状から、母性保護問題に一層関心をたかめ、問題解決に努力していく。

○婦長の職責にある人は高齢独身者であるのが病院看護婦の現実の姿であるが、母子共に健全に業務遂行できるような労務管理が必要である。

○母性保護は妊娠に始まるものでなく、常に健康管理に意を用い、自ら健康保持のための生活を整える。健康管理については一通り心得えている看護婦が、人員不足によつて充分な母性保護のなされないことは誠に残念なことで、病院としても出来る限り実情に即した方法をとる。

更に病院長の「幸な結婚は皆で祝福すべきことで、有夫者をめぐつて病院運営面からは確かに問題はあるが、それはそれとして対策をたてていきたいので、常に実情を詳しく話してほしい」という言葉によつて、既に半数の既婚者をみるに至つた根本方針がここにあることがうなずけるわけで、この結びに複雑な問題を数々含みながら、終始和気あいあいのうちに運ばれた研究会議の雰囲気を一層やわらかにし、当日急患のために欠席された産婦人科のお医者さんをかこんでの会合を後日に約し散会した。（加藤キミ）

メリヤス製造業

埼玉県幸手保健所長　渋谷　修

埼玉婦人少年室は、働く婦人の母性保護の研究会議を開催するにあたり、幸手町（埼玉県北葛飾郡）のメリヤス工場地帯を選定されたが、私も当地の保健所長としてこの集りに招かれ、業者及び婦人労働者と語りあう機会をえた。

メリヤス製造業は婦人の多い産業である。全国の統計でみると、メリヤス製造業就業者約一〇万人のうち約六万人は婦人であり（昭和三〇年国勢調査）同時に中小企業の多い業種でもあつて、やはり全国統計でみると七、七〇〇のメリヤス工場中、半分が四人未満、八割近くが一九人未満の小工場ということである。（昭和二九年事業所統計）当幸手町もメリヤスの中小企業地帯であつて、その労働力の大半は附近の農村婦人に負つており、労働の面から、又生活環境の面から母性保護上の問題も少くないと思われるので、私は、私の立場から、研究会議で感じたところを二、三述べてみたい。

当地婦人労働者の実態の一端を知るため、私は会議に先立つて、会議に参加した二工場（手袋及び靴下製造業）を調査させていただいた。簡単な質問票を婦人労働者に配り、これに記入してもらつたのである。

これらの工場の婦人労働者（六七名）中約七割は二五歳以下の若い婦人で、従つて未婚者が四分の三をしめ、既婚者は六名、死離別者が一一名であつた。また勤続年数は、三年以内の者が三六名だが、五—一〇年が二一名、一〇年以上が五名と比較的長いものもみられた。紙数の関係で細部は省略するが、母性保護上問題と思われたのは、次の諸点であつた。

○産前休養の少いこと。分娩日か、その一日二日前になつて、初めて休む者が多く、出産経験者九名中、六名までが、二日未満しか休養していない。産後は産前ほどでないが、やはり休養不足がうかがわれる。

○週休をとらず、仕事に出る者のあること。休暇には、農業、家事の手伝をする、外出して映画をみる、家で休む等が多いが、休みをとらず仕事をする者が一割近くいた。

○各自の健康保養に関心が薄いこと。早寝、早起、規則正しい生活を心がけている者は五名しかいなかつた。

○法の認識の薄いこと。労働基準法を知らないものが三割以上いた。

○教養等の面で、新聞を読まない者が二割、雑誌を購読していない者が七割である。

以上部分的な調査だが、これを研究会議における発言や、当地一般の傾向と照してみると次のようにいえるのではあるまいか。

基準法では、産前休暇は労働者の請求によつて与えられるので、産後のように必ず休まなければならないということはないが、医学的にみれば問題であろう。出産ぎりぎりまで働いて職場をやめる人も多いそうである。農村では自宅で働いても現金収入にならぬところから、体への影響もかまわずに働きに出る、そして体が続かなくなつてやめていくのが、ごくあたりまえのようになつていること、又農村では産前に体を楽にすると難産になるという考え方が強いこと等がその理由であろう。本県の妊産婦死亡率、乳児死亡率は年々全国平均を上廻つており、幸手町は県内でも乳児死亡率の高いところだが、このようなところに原因の一半があるとすれば不幸なことである。また妊娠中絶も多いようで、母体保護上、家族計画も重要な問題である。

休日は大体週休になつているが、自宅にいても農業や家事に使われ、それが激しくて体を休めることにならないので、むしろ工場へ出勤したいという者が多く、休みは祭日や農作業を休む日にするよう望む者が多いそうである。賃金も月三千円から五千円と、激しい労働の割合に安いので、自分の身の廻りのものとか、小遣を得るために出勤するのであろう。

その他、義務教育を終了したばかりの年齢の低い婦人労働者も多いことであるから、体育、教育、文化施設についても労使が関心をよせるべきであろうし、疲労恢復のためのいこいの場所や、身体の清潔を保持する洗面所等も必要である。又家庭をもつ人のために託児施設、保育所等を設置することは母と子のためにも作業能率のためにも望ましいことである。しかしながら、なによりもまず大切なことは、婦人労働者自身が自分の身体を大事にするという自覚をもつこと。まわりの人達も母性保護の重要性を認識することではないだろうか。当地にはオビシャ祭、オトキ祭（主婦が集り、ごちそうを作つて食べたり遊んだりする）、十九夜様（毎月十九日の晩、未婚者が集まり、ごちそうを作つて食べたり遊んだりする）が方々で行われているが、こうした祭を利用し、栄養のとり方、栄養料理の指導、婦人衛生の知識、レクリエーションの指導等もつと行われてよいのではないかと思う。

紡織業

——主として既婚者を対象として——

石川婦人少年室

一、地域のあらまし

河北郡高松町は日本海に面していますが漁業はあまりふるわず、町の産業としては、機業の方に重点がおかれている機業の町です。人口は八千人余りで、戸数は千三百戸、そのうち機業場が、約八〇ほ

どあり、労働者数千五百人のうち女子が約千三百人働いています。この町の女の人達は、相当の家の人でも学校を出れば、ハタバに行くことが常識のようになっています。

研究会議の状況

集ってもらった十六人の人達は一人をのぞいて皆既婚者で、年齢も五十三歳から二十二歳と幅広く、この町の婦人労働者の年齢の高さをあらわしていました。

この集りに出るのに、家で、「お母さん余りなんでもしゃべっては駄目よ」と言われたと話した人もあったが、大きな声でいろいろと話し合いました。その声の一部をありのままに御紹介しましょう。

二、職場において

○朝七時から夕方七時までだから、冬は家に帰るとまっくらで、子供達が御飯を食べずに寝ていることがよくある。

○昔の手織に比べて、自動織機になってからは、絶えず緊張していなければならないから体が疲れる。

○職場で休む場所はない。

○二十五台ももっているので、歩くだけでも疲れる。

○工場が小さいから、五、六台しか持たされなくて、その点小さい所はいい。

○ゴム紐だから一台に十八本かかっているのを一台だけ持っているから楽だ。

○個人工場は競争がはげしくて、朝七時からと言っても六時頃に出て来て働く給料が受取り（出来高給）だから。

○個人工場はちょっと手を休めていても、「稼がなくてあかん、もう少しガンバレや」と使用者が言うので、自然競争するようになる。

○小工場は家の人達と一緒に仕事をするので気づまりなことがある。

○一緒にしなくても、見廻りに来るのでどうも落ち着けない。

○大きい工場（三五九人）は月給取りのようにのんきだが、機械の能率がどんどん進んで、人が減るのが心配だ。

○お産をしても生まれる前までは働く人が多い。その変り産後はなるべくゆっくり休む。

○家に誰か、年寄りのいない人は、子供の小さい時だけ家にいて、少し手が離れると又働く。

○赤ん坊を連れて来ている人もある。

○お腹が大きくても馴れた仕事だから、つらいと思わないが、小さい工場だと、もう少し休みたいと思っても「まだ出てもらえんかいね」と呼びに来られるし、保険の手当でも、なんだか気がねで言い出しにくい。

○準備の人達は子供を連れて来られるが織工は連れて行けなくて都合が悪い。

○子供が泣いたり、さわいだりするのでやかましい。

○保育所があっても、高いし、きれいに着せられないから出せない。

○年上の子にお守りをさせるが、嫌がるので、いつも叱りつけてさせる。

○お乳は昼休みの一時間に家に帰ってのませ、自分も食べて来る。（大抵の人がそうする）。

三、家庭では

○父ちゃんは漁業で季節的だから、暇なときは家事も手伝ってくれる。

○つくろい物や、洗濯が積って困る。夜なべに洗濯が積って困る。夜なべに洗濯することが多い。

○みんなが働く風習だから、家族の理解はあるように思う。稼いでくれれば姑の気嫌も悪くない。

○家事よりも、子供の勉強や学校に行ってやれないのが困る。

○早番の帰りが午後一時頃だが、それから畑に出されて明るいうち働くから、休養が取れない。

四、希望など

○みんな働いているから、稼ぎ高が問題にされてつらい。

○働くことが、嫁の資格の一つだから、ずっと続けて働きたい。

○時間が短くなったり、条件がよくなれば結構だが、今のままでも仕事のあることは有難いと思っている。

五、むすび

なんと言っても十人以下の小さい工場が多いので、家族従業員並の労働になりやすいが、又一面、工場が多いので、あまり条件が悪いと他に比べられて、働きに来手がなくなると言うこともあるわけです。工場をいくつか見せてもらった中には赤ちゃんを機械の横に寝かせたり、おぶったり、幼児が機械の廻りを遊んでいたりしてハラハラさせられたのですが、親も子も、使用者も、「一度も事故はありませんし、親のそばにおけば安心ですから」と問題にしておらず、全くなれっこ、と言う感じでした。工場の施設は、母性保護の面はほとんど考えられておらず、機械だけでもういっぱい、という工場が多い現状です。

町としても、これだけ多くの婦人達が働いているのですから、ほんとに気楽に預けられる保育所でも共同で作ったら、と思い、使用者の方々にも話しかけて見たのですが、作っても母親が離したがらないのではないか、との考えもあり気持の動きは見られませんでした。第一婦人達自身の考え方の中に、案外不満もなく、むしろ昔から見ればよくなった、と言う気持が強く、問題を持ちより声を大きくしたいことより、このままでもいい、働きたい、と多くの人達が思っていますし、又組合もほとんどなくて、話し合う機会もないわけです。

（川島利子）

アンケート

働く婦人の母性保護の施設につて

編集部では、婦人を多く使用する九事業場に、働く婦人の母性保護に関する施設等についてアンケートをいたしましたところ、次のような回答を得ました。なおおたずねした項目は次の五つです。

1、妊娠・出産のための配慮
2、育児・哺乳のための施設
3、生理日のための施設
4、その他作業環境の工夫等について
5、この問題についての意見、今後の計画等。
（以上につき施設の有無、規模、利用度、管理維持の方法等）

○国際電話労組　田中知

1、出産のために、その前後それぞれ四二日六週間休暇がある。

2、施設としては原則としてないが、東京局舎には哺乳のための施設がある。哺乳時間は出産後六か月間毎日一時間の勤務短縮を行っている。

3、施設として特にないが、生理休暇として月二日有給休暇がある。しかし必ずしも全員がとれているのではなく、職場によって例えば電話交換のように殆んど全員女子のみのところは、医師の証明によって困難者だけがとれることになり、男子の多い職場では、殆んど全員が二日の休暇をとっている。

4、特になし。

5、当組合としてもこれらの問題に非常に関心がある。特に事業の特性から電話交換手が多く、これに従事する組合員は二十四時間にわたって、交替して勤務するという事情であるから、他企業の実例を知りたいと常に願っており、この種アンケートの結果に充分の関心をもっている。

○日本フェルト労組婦人部長　古屋ゆき子

1、妊娠中はその状態に応じて軽作業にふりかえる（産後も同じ、約一か月）。出産前後六週間ずつの休暇がとれる。

2、哺乳時間として昼休みをのぞき午前と午後三十分ずつ哺乳時間がある。哺乳室あり。

3、4、なし。

5、この問題については、職場内でよく話がでるが、まだ女性だけの問題として考える人が多いため、妊娠した場合悩みが多い。特に男性の理解が足りないと思う。いろいろ考えなければならない問題はあるが、現在計画はない。

○国鉄大崎被服工場国鉄労組分会　婦人部長　松本まつ

1、産休十二週間を有給にしました。仕事の困難な場合は希望により軽作業や立ち仕事を座ってやる仕事にかえる。

2、保育所を設置して、預け料で独立採算経営の組合運営としている。

3、生理休暇は必ずとれるようにしました。なお特に休養を要するものは休養室や診療室を利用できる。

4、冬は暖房装置、空気洗滌装置、回転いす等の設備あり。

5、妊娠により、つわりがあって休業する人が多いので、これも有給休暇とすることができるよう努力するとともに流産する人も増してきたので、八十五日前の場合も産休として認めさせる運動を起している。保育所は当局経営にしてもらって、おやつ代くらいで預けられるようにする運動をつづけ、地域に数多くの託児所ができるよう、多くの人々に呼びかけている。

○主婦の友社労組婦人部

1、前後九十日の公休あり。

2、3、なし。生理休暇をとっているものもなし。

4、交換台、売店の婦人のために休憩室あり。

5、勤めながら出産した人はすでにかなりいる。そのことで特別な配慮もないが、特に気がねすることもない。

○日本篩絹株式会社　寺倉正浩

1、（従業員規則に定められたもの）六週間以内に出産予定の女子が休業を申出たとき、及び産後六週間を経過しない女子は就業させない。但し産後五週間を経過し、本人が就業を申出て、医師が支障ないと認めた時は就業させる。

2、（施設なし。但し配慮として従業員規則に次のような項目あり。）生後一か年に達していない乳児を哺育している女子は、予め中出たときは、労働時間中に一日二回、一回三十分の哺育時間を受けることができる。

3、病室六畳一室あり（ふとん・カーテン等）。寄宿生は自室で就褥し、通勤者のみこれを利用している（生理の場合）利用者は十日に一度くらい。

4、5、特になし。

○日本興業銀行職員組合　田沼広子

1、産前産後の休暇あり。2、なし。

3、休養室。ベッド三。利用度は多い。人事部厚生課の管理。嘱託専門医の相談日を設けている。

4、現状でよいと思われます。

○全電通労組東京市外電話支部　根本フサエ

1、産前産後六週間ずつの有給休暇がとれる。妊娠中は軽作業につかせる。

2、育児室・託児所等の設置要求を現在行っている。哺育時間一日四十五分ずつ二回、出産後満一年間はとれる。

3、労働協約により有休の生理休暇が原則として二日間とれるが、勤務の都合で平均一・二日くらいしかとっていない。

基地岩国の面貌

「売春婦の更生は至難事」

元島英三

広重えがく雲の錦帯橋は、いつぞや千円切手に採用され、花の眺めとは格別な風色である。終戦このかた、この橋は、外人兵と、俗称パンパンのカップルで橋ゲタを荒されている。

推定二、五〇〇前後の彼女たちが、ここ岩国に去来している（移動が相当で、決定数はなかなか出せない）。むろん、西日本中最高峰である。

これだけの数だから、厚生する女子も、相当になりそうな気がするが、事実は全くうらはらで、去年十月以来、半年あまり、婦人相談員が扱った者、十人そこそこで、その半分が、結婚、勤め、帰郷などを『更生』の部に入れたという実状。

もっとも、県下一か所は必ず設置という婦人相談所は、早くて今秋——といったスローぶりであり、従って授産方面も家族寮的収容場所が無く、婦人相談員は市役所の片隅に、気がねしいしいおかせて貰っている程度。予算は削られ削られて、ちょいと大げさにいったら手も足も出ない始末である。これだから、実はどうかしてくれと体を投げ出されたら、こっちが途方に暮れるだろう。それでも婦人相談員とあって、せめて精神教育なり、広報宣伝なりを、と、彼女たちに近づいて、友だちみたいになってみると、更生の至難が、まことによく解って来る。一つ二つ、理由を述べてみよう。

金への、はげしい執着——転落の原因が、五〇～六〇パーセントまで生活困窮、家庭苦とあって、びんぼうにさいなまれた少女時分からの過去から、とたんに、体さえ容赦なく使えば、月一万円でも二万円でも自由になる。好きな物が食べられ、服もアクセサリーも心のままである。替り目を待ちかねて、映画館にも入れる。

こんなにも、たのしく、誇らしい生活があったものかと、次第におぼれて来る。金に未練と執着が泌みついてしまう。

まずしかったから——まずしさに、あえいで育ったから、反動に、金への魅力に落込むのだ。金があれば、かくも幸福感に陶酔出来るものだったか……？

それはだれが教えたのだろう。しかも教養に乏しい彼女たちであれば、頭から責めてよいものだろうか。むろん、婦人相談員や婦人少年室協助員や、保護・更生に、たずさわる人々は、真の人間的な幸福や生き方が、どこにあるかを教導するわけだが、それを深く知って、物質的意欲から離れることは、実際容易でない。

狩込み——キャッチ——が、警察によって間ケツ的に行われる。サッへ引張られるのは経験があっても、いいものではない。といって今日すぐ堅気になりたくもない。

こんな街娼たちで、背後関係がうるさくない者は、外人を一人に定めることが、だんだん多くなった。先方からやって来るから、軒下や横丁へ立っておっくうさもない。キャッチのおそれもない。土曜日以外は外出時間制限で、二十四時までには、おとなしく帰って行く。そして、月最低まず一万円はおいて行く。部屋代の相場、三畳間で二千五百円位を払っても、充分派手に暮せる。続いている中に、その多くが、愛情を持ち合い、離れにくいものになる。結婚はしないでも、かまわないという者が少くない。

将来を——とこっちがいえば、あまり反対はしないが、ズルズルと暮してしまう。金と男と情痴と惰性が、彼女たちを、しばってしまうのだ。

ここにも容易でなさがはっきり解る。

事実、彼女たちが婦人相談員にいった。「アメさんが、いなくならない限り、あたしたちが、なくなるもんですか」

さらばといって、売春防止法を、ザル法で終らせてよいものではない。たった一人でも、厚生して貰うために、協力と努力を惜しんではならない。そして、一人という単位を、大切にしたい。

売春婦、パンパン、接客婦、夜の女など、概念的に、人間尊重を離れたこの呼名は用いたくなく。これは私一人の気持でない証拠は、すでに厚生省を中心の機関では要保護女子といい、健康保健所方面は「業態婦」と呼んでいる。彼女たちを、断じて、頭から軽蔑してはならない。

—岩国市婦人相談員・投稿—

ない。局と組合とで衛生綿自動販売機を入れて利用している。

4、特殊な職業で宿直、夜勤等があるが哺乳時間をとっている満一年間は日勤々務とし、宿直、夜勤等は避けている。

5、私たちの組合では毎年「母性保護化月間」をもうけて、衛生講座等を行い、生休・産休の必要性をみなで討論しあい、自覚を高めているが、なかなか思うようにはいかない。今年は第七回の強化月間を秋にもつことになっている。

○ 全専売労組東京支部

1、産前産後六週間ずつの有給（一〇割）休暇あり。但し予定よりおくれた場合は、一週間だけ延期できる。

2、託児所あり。

3、生理休暇二日間有給（一〇割）。診療所に女子休養室があり、また鎮静剤も用意されている。

5、共稼ぎの人がふえている現状なので託児数も増員する見通しなので、託児所の拡張要求を出している。

○ 岩波書店労組婦人部　長谷川律子

1、妊娠中に生理休暇の拡大解釈によって休暇をとれる（十か月の間に二十日）。2、3、4、なし。

5、計画は特にないが、授乳時間を、時差出勤の形にくりこんでとりたい希望もある。

（資）（料）（室）

母性保護に関する条約の効果

（一九一九年採択）

一九一九年、第一回、ILOの総会は、工業及び商業に雇用される婦人に適用する母性保護条約を採択した。全ての婦人は、出産前六週間、労働を免れる権利があり、また産後六週間は労働を禁止される。当該期間中、婦人は解雇されず、且公共基金または保険制度の方法により、自身及びその生児の充分な、そして健康を維持するに足る利益を受けると共に、医師もしくは資格のある産婆の手当を受ける権利を有する。更に、労働時間中、その生児の授乳が許されなければならない。

この条約を最初に批准したのは、ギリシャであるが、一九五二年十二月一日までに一八か国が、この条約を批准している。

一九一九年から一九五二年までの国内立法の進展

条約は、一面雇用契約（出産、授乳時間、雇用の保護）、他方では社会保険の措置（母性給付）について、多くの複雑な規定をおいている。後者の規定のため、条約の適用には、社会保険組織若しくは公共基金の発達が要求され、これがためには時日を要し、且つ財政的準備が必要である。この条約が採択された時、法令の重要な修正をせず、また母性給付の支払いに必要な社会保険制度または公共基金を創設もしくは発展させることなくして、批准できる国はなかった。

一九一九年以降、その進歩は僅かな事例によって証明することができる。条約を批准している国の大部分は、一九一九年当時、母性保護法を工業の婦人労働者にのみ適用していたが、現在は、全ての批准国が条約の規定にしたがって工業及び商業の双方に適用している。条約が採択された当時、一二週の出産休暇を与えていたのは、南阿連邦のみであった。現在、二〇か国以上が、休暇期間を一二週と定めており、僅かではあるが、イタリーやパナマのように一二週を超える出産休暇を定めている国もある。一九一九年にはフランス・ギリシャ等六か国が出産後職場に復帰する権利を保障されていたのであるが。現在、約三五か国が、出産休暇中若しくはその休暇の前後に追加した期間まで解雇を禁止している。

最も著しい進歩は、社会保険による母性給付の支払がなされるようになったことである。一九一九年に強制的出産休暇を定めていた二九か国のうち、保険組織により手当支給の定めのあったのはチェコ、ドイツ、イギリス等九か国に過ぎなかった。現在は、約四〇か国に母性給付を定めた強制的社会保険法がある。

この事実は、条約に具体化された規定が、比較的高い基準を設けることにより、多数の国が新しい法律を採択し、且つ社会保険制度を設け、母性保護のレベルを向上させるための主要な動機となり、単に批准国の数によってのみ進歩するものでない、ということを暗示している。

一九五二年現在における国内立法の状況

法律及び規則の適用範囲

法令の適用範囲は、批准国の全部及び大多数の未批准国において、全ての被用者または、工業及び商業的企業の全ての被用者を含めている。規則を工業のみまたは一定の工業的企業に適用する国には、オーストラリアのある州、アルバータ（カナダ）・インド・パキスタン・スイス及びトルコ等相当数の未批准国がある。農業は、オーストリア・セイロン・インドのアッサム州・イラン・イタリー・日本・及びレバノン等の未批准国が、母性保護法により、フランス及びギリシャ（批准）、ベルギー・チェコ及びポーランド（未批准）においては、強制的社会保険組織を適用する旨特に定めている。

出産休暇

批准した国の殆んどは、条約にしたがい出産の前後各六週、計一二週の出産休暇を与える。休暇期間について未批准国の出産休暇規定は、概ね、産後は強制的であるが、出産前後の長さ及び休暇期間が任意的であるか、強制的であるかに関しては非常に多様である。

アルバニア・イスラエル・オーストリア・日本・ノルウェイ・ポーランド・スエーデン・南阿連邦及びユーゴ等は一二週でイタリア・パナマ等少数の国においては一二週を超え、相当数の国においては一二週より短くなっており、産前休暇についてはなんの規定のない国もある。

チェコ及び英国等の母性給付は、法定の出産休暇を超えて出産前後労働しなかった期間に対し、社会保険法に基いて支給

される。

母性給付

労働しなかった期間、母性給付を支給する強制的社会保険法は、批准した国のうち、ウルグワイ一国を除いて、大九四〇が国がこれ有している。批准しているアルゼンチンとキューバは、母性給付のため特別の強制的保険組織を設けている。イランでは、母性給付の一部は、事業場に設けられる労働者福祉基金（Workers Welfare Funds）によって支払われることを法律で定めている。オーストラリア等少数の未批准国の母性給付は、支給される資格が広く住民と協議による制度、または彼等自身の共同の出費による公共機関によって支給される。デンマークにおいては、国によって補助される任意保険組織が、その会員に母性給付を施し、スイスにおいては、連邦失業保険法が、強制的疾病保険（出産保険を含む）を施行する権利を県（the canton）に附与している。

批准している国のうち、チリーは未だ母性給付の一部を使用者に負担させ、大部分の未批准国も、母性給付の費用の全部または一部を使用者が負担している。使用者のみが給付を支給する責を負う国には、シナ・セイロン・インド・イラク及びパキスタンがある。母性給付の責任を使用者が負う制度は、公共において引受くべきところを個々の使用者がその責任を負担するのみでなく、婦人の雇用機会に重大な不利益となる。例えば一九三九年のインド工場法の労働年報は、母性給付の如き附加的責任を負う使用者は、これを嫌って、主に婦人労働者の減少ということに帰していると述べている。

強制的社会保険によって与えられる母性給付は、概ね、出産手当、出産一時金、授乳手当の如き現在給付及び出産または出産前後の医療手当、産着等の支給である。出産手当の割合は、国によって異るが、その婦人の賃金の五〇%乃至一〇〇%の間で休暇中に失った賃金が補償される。賃金と同額を補償する国としては、ブルガリア・コロンビア及びハンガリー（批准）・オーストリア・オランダ及びポーランド（未批准）があるが、概ねヴェネズエラの2/3、フランスの1/2～2/3、ギリシャの五〇%～七〇%、ブラジル・チリー・コスタリカ・ドミニカ・ルクセンブルグ及びパナマの五〇%というように、失った賃金の一部を補償している。

凡そ、母性給付が支給される期間は、労働を免れる法律上の期間と同一であるが、母性給付を与えられる期間が、法定の休暇期間より長い場合があり、チェコ・フランス・オランダ及びイギリスの場合特にそうである。出産時の医療手当は、殆んど国民保健組織によって与えられる。チリー・フランス・ポーランド等は、法律が出産前後の期間、医療手当をうける権利を婦人に与えている。イギリスにおける出産扶助及び出産前後の医療手当は、国民保健事業（the national Health Service）により与えられる。

概ね、強制的社会保険組織は、加入期間または醵出額により、給付の支給に一定の条件を充たすことが必要である。資格期間は濫用を防ぐためのもので、妊娠後の保険加入を拒むこと等であるが、その例は、ベルギー・チェコ・アイルランド・ノルウェイ及びパナマ等に見られる。

資格期間は、明らかに一定数の婦人を母性給付から除くことになるが、これについて条約は何らの規定もしていない。しかし、大多数の国においては、保険制度が決めた条件を満たさない婦人は、社会扶助のため定められた一般の条件にしたがい公共基金から母性給付をうける。例えば、デンマークやフランスの場合そうである。イギリスの強制的社会保険制立は、資格を満たした婦人労働者に一時金及び出産手当を支給し、国民保健事業が、全ての婦人に分娩前後の期間医療扶助を与え、且つ資力不十分な婦人に対しては、社会扶助組織が出産一時金を支給する。

授乳施設

批准の如何にかかわらず殆んどの国の法律は、労働時間中授乳のため休み時間が与えられる。それは概ね条約に規定しているのと同様三〇分ずつ二回である。特に、ラテンアメリカの諸国の法律は、一日二〇分ずつ三回（ドミニカ共和国）三時間毎に一五分（コスタリカ・パナマ）というように、慣習として短い時間を定めている。他の国では、ブルガリア、またはイタリーにおけるが如く事業場に授乳設備のない場合、一時間あて二回というようにより長い授乳時間を定めている。各国の法律は、授乳時間が労働時間として有給でなければならないと定めている。その例として、ブルガリア・チリー・キューバ・オーストリア・エジプト・イタリー・パナマ及びポーランドがある。相当数の国、例えば、アルゼンチン・ブラジル・チリー・デンマーク・ギリシャ・イタリー・メキシコ・ポーランド及びトルコ等は、一定数の婦人を雇用する事業場に授乳施設及び託児施設を強制的に作らせ、条約をより効果あらしめている。

雇用の保護

法定の出産休暇中の解雇に対する婦人の保護条項は、批准した国の全部と多くの未批准国の法律がこれを定めている。批准の如何にかかわらず相当数の国が、妊娠中（ラテンアメリカ諸国・ブルガリア・ポーランド等）または妊娠中及び出産休暇後の一定期間（オーストリア・コロンビア・コスタリカ・ガテマラ・イタリー等）それを理由とする解雇に対しても保護している。

婦人の雇用機会について、雇用に関して認められるべき婦人の権利は、条約の規定に反し不利益に影響するかも知れない。例えばチリーでは母性給付の大部分を使用者が負担しており、条約の適用に関する年報と共に政府から出された判例テキストが上述の事実を裏書しているように思う。裁判所が、母性給付の支給を免れるため妊婦を解雇しようとした使用者の解雇を中止させた場合でさえ、その争いは法定の休暇後職場に復帰すべき法律上の権利が侵害され、結果的にはその婦人の雇用の喪失ということに終っている。

結語

上述のように、一九一九年に条約を採択して以来、概ね条約の線にそつて、多くの国が大幅に進歩したということができる。母性給付のため設けられた強制的社会保険組織の発達は特に然りである。

未だに、母性保護のため行わなければならない多くのことがあり、それは、新しいジェネレイションの保護のため、承認されなければならないことである。

(1952年 International Labour office. Devision of the Maternity Protection Convention 1919 No.3 より抄訳)

手工業及び家内工業に対するILOの援助活動

これは、一九五六年三月、ジュネーブにおいて開催された第一〇回婦人の地位委員会が、手工業及び家内工業の問題を審議するにあたり、ILO事務局が婦人の地位委員会に提出した基礎資料から、後進国の手工業及び家内工業に対するILOの援助活動の一端を紹介したものである。

1、婦人労働についてのラテンアメリカ会議

一九五四年一二月に婦人労働の利用についてラテンアメリカ技術会議がILOの主催によりリマ（ペルー）で開催され、手工業及び家内工業における婦人の雇用に関する提案が提出された。討議中まず指摘されたのは、手工業及び家内工業が本当に重要な社会経済問題となっているのは、ラテンアメリカの一部の地方だけだということだった。その上工業は販売機構が貧弱なため利益が上らない。代表達は、地方独特の技術と原料を用いて、婦人を組織的に訓練しなければならないことを指摘し、同時に市場を調査したり、道具や原材料の信用貸をしたり、出来上り製品の売買にあたったり、社会保障機関と労働者とのつながりをつけ、保険料の徴収、支払いや、給付の支払いにあたったりするための協同体組織の設立がのぞましいことが指摘された。

2、アジアにおける婦人の労働状態に関する技術援助計画

拡大技術援助計画のもとにアジアの色々な国々（セイロン・インド・インドネシア・日本・パキスタン・フイリッピン・タイ）に婦人労働事情調査のための専門家が派遣された。派遣団の発見は国際労働事務局が今後アジアにおける婦人労働問題について活動を行ううえのみちびきとなるであろう。一九五六年四月末におわるこの計画は、婦人労働者の実態について情報を蒐集するほかにも、次のような目的をもっている。関係各国で最もさし迫った問題がどれであるかを決定することを援助すること、関係官公庁や民間団体はこれらの問題を解決するために現在なにをしたらいいかを確認すること及び婦人労働者のための活動を促進強化するためどんな機関（行政機関、人、公私の活動の調整に関して）をよりよく利用したらいいかを広く検討することなど。そしてこのような角度から、特に手工業・家内工業・小規模工業に重点をおいて、婦人の雇用労働の機会を拡大改善することに特別の注意がむけられることになった。特に派遣団は第一の研究課題として、小規模工業が大きな役割をになう国の開発計画が、婦人の経済的地位にどんな影響をおよぼすかという重要な面をとりあげることとなろう。

3、婦人の雇用に関する専門家会議

婦人の雇用に関する専門家会議は、一九五六年後半に国際労働事務局によって召集され、他の問題にまじえて、パートタイム雇用の問題を審議する筈である。そして、手工業・家内工業及び小規模工業における婦人労働の問題は、この種の労働が特に後進国の農村地帯において家計補助の源泉となっているために、パートタイム雇用問題の項目にふくめて審議されることになっている。この会議が国際的にも国内的にも婦人労働者のための活動の指針となるような結論をみちびきだしてくれることがのぞまれる。

4、小工業の分野におけるILOの活動―一九五五年及び一九五六年―

一九五五年にILOが単独に、または国連の他の専門機関との協力のもとに、小工業（手工業・家内工業・小規模工業をふくむ）に対して与えた技術援助計画は次の通りである。これらの計画は男子にも女子にも適用される。

［アフガニスタン］　絹綿紡織業振興のための専門家はカブールに中央染色工場を設立する仕事にあたっている。この工場は手織物の質を向上させるために堅牢染の糸を供給するようになるであろう。

また、糸の供給を円滑にするため、手織工は協同体に組織され、製品を売りさばくための安定した市場を確保する対策もとられるであろう。原始的な織機をや

めて近代的な機械をとりいれ、それによって製品価格をさげ、品質を向上させることもおこなわれつつある。また、織物の捺染をさかんにし、社会福祉センターで婦人に進んだ編物技術をさずけるなどの方法も考えられている。

もう一人の専門家は、全国的な手工業団体の設立と運営について助言をおこなっている。この団体は円滑な原料の供給、信用貸、販路の拡張、技術の向上などによって、小工業振興計画をすすめる中心機関となるはずである。団体の活動範囲をひろげるために、各地方にも団体の支部が設けられるであろう。

〔エジプト〕 ユネスコ基礎教育団の手工業専門家として、ＩＬＯから一人の専門家がジルス・エル・ライヤナのアラブ諸国基礎教育センターで働いている。彼は基礎教育専門家——多数の婦人が含まれる——を訓練するセンターの一般教育活動に参加するかたわら、小工業振興のための社会経済及び技術に関する専門教育を学生に授ける仕事を担当している。これらの学生にあたえられる訓練は理論課目とセンター内の工場での実地訓練とである。

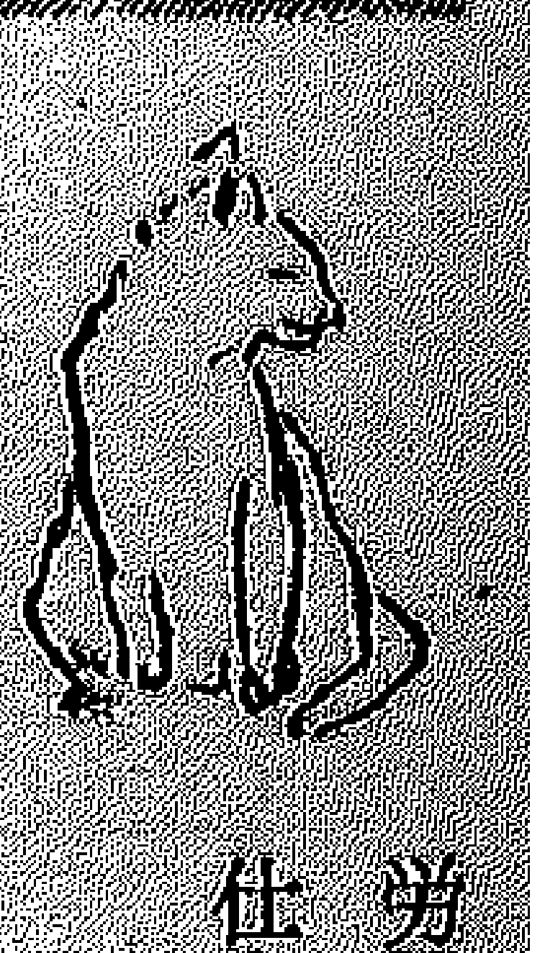
この計画による三つの村にはモデル工場が設けられ、土地の職人達が専門家や学生に指導されて、手織物や陶器の改良された製造技術を習得している。

(Opportunities for Women in Handicrafts and Cottage Industries. E/CN. 6/282. 26. Jan. 1956 より)

労働者はどういう理由で仕事を休むか

—労働者の不就労理由

予備調査結果報告より—



労働者にとって家庭は労働力再生産の場であり、その家庭生活の運営如何は労働者の勤務状況を左右する重要な要件の一つであると考えられます。そこで婦人少年局では、労働者の不就労の理由を明らかにすることによって、家庭の事情と労働者の出勤状況との相関関係をみるために、このような調査をしてみました。

この調査の対象は東京都内の大規模の機械器具工業の事業場二か所に働く五〇〇人で、質問用紙に、各人に自身で記入してもらいました。

この調査では、労働者が労働日に就労しなかった日、あるいは就労しなかった時間のすべてについて、その理由を把握することが目的ですから、欠勤のほか年次有給休暇、特別休暇、遅刻、早退についてもその理由を調査しました。

調査の対象とした期間は昭和三一年一月から実施の一一月までです。なお、年休の制度は二事業場とも前年度の残日数を今年度の日数に加えることになっており、最高は四〇日、最低は一方の事業場では二〇日、他は六日となっています。

調査事項は「(一)基本事項、(二)不就労状況、(三)生活技術についての関心」の三項目で、不就労状況についての設問は、不就労の事実の有無、頻度、事由、措置等に関するものです。まず不就労の理由を二つに分けて、「自分のこと」と「家庭の事情」としました。この二つを更に分けたのですが、「自分のこと」については「用事」「傷病」「慰安」「その他」の四つの欄を設け、「家庭の事情」についてはまず二つに区分し、その一つを「自分でなければならなかったこと」とし、これを「主婦の病気・出産」「他の家族の病気など」「子供の学校のこと」「その他」の四つの欄に分け、他の区分「主婦の手がわりをしたこと」の方は「主婦の病気」「出産」「主婦の不在」「その他主婦が他のことに手をとられたので」の三つの欄に分けて、調査票を用意しました。理由の記入については、会社への届出にかかわりなく、真実の理由をあげるように求めました。次に調査結果の概要をお知らせしましょう。

一、基本事項

労働者の年齢、勤続年数、月収

調査対象の年齢構成は三五歳以上四四歳未満の壮年層が七八・二%で大半を占め、三〇歳未満（六・八%）と四五歳以上（一三・一%）は少ない。

したがって勤続年数をみても一五年以上のものが最も多く約五〇%を占め、五年以上一〇年未満が二三・五%、一〇年以上一五年未満が一九・二%となっている。

月収（税込）は二万円以上三万円未満のものが半数をこえ五八・八%を占め、ついで三万円以上四万円未満のものが多く二二・八%ある。なおこれは残業が多くない月の収入である。

家族構成、妻の職業

家族構成をみると、都市の労働者家族の標準型といわれる「夫婦と子」の構成のものが最も多くみられ、五五・三%あり、親がともにあるものは三〇%、その他の親族（兄妹、甥、姪等）が加わっているもの一八・二%となっている。家族数は九人が最高であるが極く少なく、三人から六人家族が多くみられ（合計七九・五%）その中では五人家族が最も多い。

子供の数は一般に少なくて、三人までのものが有子労働者の八六・四%に及んでいる。最も多いのは二人のもので三五・二%、ついで一人の二七・七%である。

妻の職業については、いわゆる共稼ぎの妻は非常に少なく、自営・勤務をあわせても七%にすぎない。このほか内職をしているものは一〇・九%あり、七七・五%のものは家事のみということになる。

住居関係

住居を所有別にみると、自分の持家ろ住んでいるものが最も多く、半数に近い四七・二%を占めている。そのほかは社宅（寮を含む）一七・九%、借家一六%、借間九・七%とまちまちである。ちなみにこれら労働者は他都市転勤を命ぜられることはないということである。

住居を通勤時間別にみると、半数に近い四七・一%のものは三〇分以上一時間未満のところにあるが、一時間以上二時間未満のものが二九・六%、二時間以上もかかるものが三・二%ある。

二、不就労状況

不就労の状況をみると、自分のことで休んだ場合は年休が四、九八二日、欠勤が一、一七三日となっており、家庭の事情で休んだ場合は、年休が二、二六九日、欠勤が一七〇日となっているが、不就労に関する項目の集計をするにあたっては次に述べるような問題があった。

すなわち回収された調査票の回答をみると、「自分のこと」のうち「慰安」を除く「用事」「傷病」「その他」等については、別の理由である「家庭の事情」と混同し、あるいは重複記入をしていると思えるものが若干ある。このことは、たとえば年次有給休暇として休んだという日数の合計が一人で四〇日をこえるものがある点からみても明らかである。しかし「自分のこと」としての「慰安」については「家庭の事情」の中の主婦の病気出産や、その他の家族についてのいろいにの事情等と混同することはなかったであろうと思われる。また「自分のこと」の中に「家庭の事情」の方へ記入されるはずのものもあるかもしれないが、それは分離できないので、「家庭の事情」の欄に記入されたもののみを「家庭の事情」によるものとして集計することとした。したがって「家庭の事情」による不就労の実際の日数は集計にあらわれた日数よりも上廻るものと考えられる。

労働日における不就労の有無、日数、理由

有効票四一二のうち、全労働日を出勤したものは一一人、労働日に不就労の事実（年休・特休・欠勤・遅刻・早退）のあったものは四〇一人であるが、そのうち不就労の理由について無回答のものは三人である。なお、年次有給休暇による不就労が最も多く、次に多いのは欠勤であるが、その大部分は長期欠勤である。

さきに述べたような問題があるために、不就労の総延数については明らかにすることはできないが、「家庭の事情」として集計した不就労の延日数は二、五三九日（年休・特休・欠勤の計）で、このうち年休の延日数は二、二六九日であり、これは「自分のため」の「慰安休養」の延日数一、一二一日(年休)をはるかに上廻っている。

これをそれぞれ一人当りの平均でみると、家庭の事情による年休は五・七〇日、自分の慰安休養による年休は二・八二日である。これを年齢別にみると、家庭の事情で休んだ場合は三五歳以上三九歳までの層が六、七日で他よりも僅かに多く、四五歳以上の層は三・九日で最も少ない。慰安休養で休んだ場合は三〇歳未満の層が三、六日で他よりも僅かに多く、四五歳以上の層は二、三日で最も少ない。ついで勤続年数別にみると、家庭の事情で休んだ場合は、一〇年以上一五年未満の層が六・九日で他よりも僅かに多く、五年未満の層は二・七日で最も少ない。慰安休養で休んだ場合は、一五年以上の層が二・九日で僅かに多く、五年未満の層が一・九日で最も少なくなっている。

つぎに家庭の事情の内わけについてみると、誰のために、どのような事情で休まなければならなかったかは、様々である。最も多いのは主婦の病気、出産、不在等すなわち主婦に何等かの事情があって休んだという場合であって、それは年休・特休・欠勤・遅刻・早退を通じて他の家族の病気や子供の学校のことなどで休むよりも遥かに多くなっている。すなわち、年次有給休暇では主婦に事情があったもの四一・五%に対し、その他の家族の病気や子供の学校のことが二五・七%、特休では七一・〇%と二七・〇%、欠勤では五一・二%と九・四%、遅刻では六四・〇%と一八・九%、早退では三七・〇%と一一・七〇%となっている。

三、労働者の家政に対する関係

家政への関心

家政のじようずへたが生活の向上に影響すると思うかという質問に対しては大部分（八一・六%）のものが大変影響すると答えている。また半数（五〇・七%）のものは自分の家では家政は手ぎわよくいっていると思っているが、今よりもっとじようずになることを望むものは八一・八%の多数に上っている。家政のどの面を望むかについては、家計（五六・七%）家事（四二・七%）、育児（三四・四%）、家族計画（二三・三%）の順になっている。

家事担当者が事故の場合の措置

家事担当者が病気その他の事情で人手がほしいとき、すぐ手伝ってもらえるような親戚や知人が手近にあるかどうか質問に対して、過半数の六一・二%のものは〝ある〟と答えているのに、今後そのような場合には親戚や近隣の人に頼まず〝自分が勤務を休む〟と答えているものが約四〇%もある。このことは年次有給休暇に関する項目の結果において多くの労働者が年休を大部分残している点と、年休をとっても自分の慰安休養のためよりも家庭の事情のための方が多いという実状に関連があるようである。

なお、希望としては、少額の負担で手軽に頼める家政婦の制度が労働者のためにあるならば親戚や近隣の人などに頼むよりもよいとするものが七一・四%ある。

事業場及び労働組合における労働者家族のための福祉対策

　労働省婦人少年局では、労働者家族の生活実態調査を数回にわたって行ってきましたが、その一環として本年二月下旬から四月にかけて、事業場を中心として行われている労働者家族のための福祉対策について調査を行いました。この調査は労働者家族のために優秀な、あるいは特殊な福祉対策を行っているとみられる全国一三八か所の事業場を選んで、事業場と労働組合が労働者家族の福祉のために、どのような施策を、どのような立場や見方によって行っているかを、事例的に知ることを目的にしたものです。

　調査の対象となった一三八の事業場を規模別に見ますと、

五〇〇人未満	二一
五〇〇～　一、〇〇〇人未満	三六
一、〇〇〇～　二、〇〇〇人未満	三五
二、〇〇〇～　五、〇〇〇人未満	三二
五、〇〇〇～一〇、〇〇〇人未満	九
一〇、〇〇〇人以上	五

となっており、大企業が大多数を占めています。また産業別に見ますと、鉱業、紙、パルプ製造、繊維関係等が比較的多く、その他機械器具製造、金属関係等多種類にわたっています。

　次にこの調査報告から、主要な施設についてお伝えしましょう。

一、住宅

1、施設

　調査の対象となった一三八事業場のうち十数例を除けば他はすべて何らかの形で（社宅アパート、寮を含む）を持っている。

　そのうち、従業員の大半を社宅に収容している事業場は、業種や地理的条件（たとえば僻地にあること）または勤務の状態（たとえば三交替制勤務）などによって社宅を必要とするものが多く、また、社宅の建設運営には相当の経費を必要とする関係から、比較的大規模な事業場が多い。例えば石炭、金属鉱業関係、紡績関係では社宅に従業員の大半を収容しているところが多く、その他、化学工業、造船業、紙パルプ製造業の中にもいくつかの例がみられる。

　社宅にはいろいろなものがあり、鉱山にある木造で一棟に何世帯も収容され、水道、便所まで共同であるものから、鉄筋コンクリート造りのアパートで風呂までついているものまで種々で、それに伴って家賃も大幅な差がある。

まず、無料または、無料に近い（一円二〇銭から一五円程度）ものは、石炭鉱業や金属鉱業関係が殆んどで、あとは建物の種類によって一つの事業場についても二〇〇円から二、〇〇〇円位の幅をもつものが多く、全体としては二〇〇円乃至七〇〇円程度が最も多い。

　電気水道代は、殆んどの社宅で無料または無料に近い低額で供給されている。

しかし、ある事業場では利用者の濫費が甚しいことから、実費もしくは一定量を超えた分を各戸に負担させる方法にきりかえることを考慮中とのことである。

　住宅のわりあてについては、工員と職員、役付と非役付といった職場の身分や階級差によって、与えられる住宅の種類も異り、また入居の順位も決定するという場合が多いが、しかし、職務上の必要が優先する場合もある。例えば、三交替制のため非常の際に備えて、一戸建住宅を職長のために割当てて無料で入居させている場合などである。その他、係長、課長以上のための住宅だけを持っている例や、一般職員は地域内で採用し社宅をつくらず、幹部の転勤用にだけ社宅を用意している例もある。

　住宅は労働者の生活の根拠であるだけに、事業場としても福祉対策の重点をここにおくものが多い。戦後の著るしい住宅難が未だ解消されていない今日、労働者の生活安定の第一条件として住宅を確保することの必要性は多くの場合労使ともにみとめており、何年か計画で住宅の増設策を企てている企業も多い。ある労組では結婚したくも家がないために結婚できないでいるのが相当いる事実をあげて、早急に住宅を増設することを会社に申入れている。またある事業場では、労働者が主として農家の家族であって帰宅後自家の作業に従事するために疲労する結果、職場での作業能率が低下することに注目し、住宅を建ててこれらの労働者と家族を収容することを計画している。

　しかし一方また、ある事業場は、住宅対策に重点をおくことは従業員の間に不公平を招く結果になるから考慮を要するといっており、また一部の事業場は、住宅対策は企業にとって負担が重すぎるとして、国家がもっと積極的に援助するか、あるいは国や地方公共団体が労働者のために公営住宅を建設すべきであるという意見をのべている。

　次に二つの事業場における社宅の状況を事例として紹介する。

事例一（ゴム製品製造業）

　アパート三棟、木造平家四四戸をもっている。広さは六畳、四畳半、三畳が共通になっているが、木造ではそれより広いものが多く、八畳二間六畳三間が一番多い。アパートはガス風呂付きで設備はよく工夫されている。木造は庭が広い。現在社員総数六六四人のうち五八世帯三一九人が入居している。家賃はアパート八百円から九百円、木造二三〇円から五百円で、建坪、木造、鉄筋、建築年度により異る。

　入居については労使委員会（労使間の問題を協議する協議会、定員は問題の都度決定し、労使の数は常に同一にする。）で協議の上入居希望者の順位をきめ、職員、現場員の区別なく入居決定者が抽せんの上割当をきめる。住宅の運営については、アパート、木造平家ともに住宅委員を選出し、環境の浄化、町内のこと、管理、修理の世話等をする。

　この工場は戦時中急造の工場としたため設備が整わない上に、他工場からの転勤者も多く住宅に困窮した。そのため労組の要望もあつて逐次会社の建設計画の中にとり入れて建築してきた。最近アパート二棟が完成、更に四棟計画している。これが出来れば高家賃を払っている人は一応入居出来、住宅問題は解決出来る。木造家屋は老朽してきているので逐次取除いて、将来はアパートだけにする計画である。

事例二（機械器具製造業）

　一戸建住宅一〇三戸、二戸建住宅七一六戸、アパート一五六戸がある。家賃は一戸建住宅一、一四〇円、二戸建住宅二三〇円、アパート（鉄筋）一、〇〇〇円、（木造）一五〇円である。

　風呂と水道は一戸建のもの及び鉄筋アパートには各戸についており、二戸建のものは風呂も水道も共同である。木造アパートは水道は各戸、風呂は共同になっている。

　一戸建の幹部級の住宅、木造アパートなどは戦前に順次建築されたが、鉄筋アパートは昭和三十年、三十一年頃に建築された。建築、修理等の管理はすべて会社で行い、家賃は修理費の半分程度にしかならない。

　現在希望者のほとんどが入居しているが、労働者が増加しつつあるので今年中にブロック耐火建築のアパート二棟を建てる予定であり、また国からの資金借入により分譲住宅、アパート等を建てることも考えている。今年中に二戸建住宅の各戸に風呂、水道をつける予定である。

2、住宅手当

　以上にみたところからも社宅はその居住者にとって、家賃その他の経済的利点の大きいことがうかがえるのであるが、どの事業場でも、従業員が全部社宅に収容されているわけではなく、社宅に入ることを希望していても入れなかったり、その他の都合で自宅や借家、借間から通勤しているものが沢山いるわけである。

そこで社宅居住者と通勤者との間の差を補う意味や、社宅のない場合、にそれ代るものとして、住宅手当、あるいは通勤手当等が支給されている場合がある。

　住宅手当を支給する事業場の数は比較的少ないが、住宅手当には、(1)家族持と単身者で差のついている例が最も多く、その他(2)自宅か借家（間）かで差のあるもの(3)従業員の階級別に差を設けたもの(1)(2)(3)の組合せで複雑な差をつけたもの等がある。

　家族持は単身者の二倍前後支給されているのが普通であるが、五〇〇円と五〇円と大きい差をつけているものもある。また、借家の場合は自家の場合より多く、階級別では階の高いものに多く支給される。何れの場合も含めて手当の最高額は一、二〇〇円程度、最低は二〇〇円程度である。

　このほか、貸家住いのものにだけ家賃の補助をする事業場もある。すなわち、家賃または地代が基本給の〇・五％を超える時、超えた分を支給する。ただしその額は基本給の五％以内とするというもの、また家族持には家賃が一、〇〇〇円以上の時その差額を、単身者には七〇〇円以上の時その差額を支給するなどの例がある。

　更に、転勤の際、住宅不足のため単身で赴任した場合、家族の家賃の一部または全部を会社が負担する事業場などもある。

　この他社宅に入っていないために要する通勤費という意味で、通勤手当を支給しているところがある。住宅手当の他に交通費の実費全額を支給しているもの、住宅手当を支給せず、通勤手当という名目で既婚者には一率四〇〇円、独身者には二〇〇円を支給するもの、通勤距離で支給額をきめているもの等、いろいろな形がみられる。

3、住宅資金の貸付

　住宅資金の貸付は、過半数の事業場で行っているが、大きくわけると、停年退職者を対象として、その停年前一年乃至一〇年になった時貸付けて、退職後の住宅を確保するものと、一般従業員を対象として自宅を新築、購入し、あるいは修理、増、改築するために貸付を行うものとの二つに分けられる。

　停年退職者を対象とするものは、停年退職が一年から一〇年後と予定されるもので、勤続年数が一〇年から二〇年以上という、勤務の条件がはっきり出されている。また貸付の金額も貸付希望当時の退職手当（税引金額）の八割以内という制限の上に、五〇万円以内あるいは一〇〇万円以内といった制限があることが多いようである。この貸付金の利子は、貸付をはじめる時から停年前までの期間が五年から十年というながい場合には年六分か五分、二年から三年のものでは二分から無利子となっているものが多い。

　次に一般を対象としたものには、従業員が自宅を新築、購入するための資金を

貸付けるものと、修理や増改築の費用を貸付けるものとがある。自宅の新築、購入の場合は、勤続年数で貸付額がきめられているものが多く、そのきめ方は勤続年数を三年毎、五年毎、あるいは一〇年毎に区切って幾つかの段階に分けるものが大部分で、その他基本給に勤続年数をかけたり、更にそれに勤続年数に応じた一定の率をかけてさだめるものなどがある。利子は年三分から六分の間で、返済方法は期限を定めて毎月一定額を月給から差引くのが普通である。

修理や増改築の貸付は、新築、購入に比べれば多額なので、貸付の条件は緩く、返済方法は一か月から六か月の据置期間をおいて短期間に返済するようになっているものが多い。貸付金額は大てい二万円から一〇万円位に制限され、勤続年数によって額のきめられる場合は少ない。

その他、住宅金融公庫の融資をうけることになった人にだけ貸付をするところや、従業員が一人一口五〇〇円を出資して、住宅組合をつくり、住宅の融資を行っているところなどの例がみられる。

社宅の分譲を行っている例は二、三に過ぎないが、いずれも月賦払下げの方法をとっている。

事業場が資金貸付などの方法によって従業員に自分の家を持たせることについて、ある事業場は、社宅の絶体数の不足を緩和するため、といっている。（ここでは社宅居住者に対して優先的に貸付ける）また他の事業場は、労働者が退職後も社宅を立退かないために社宅の不足を来たすということのないように、そして労働者にとっても老後の生活の安定のためによいから、といっている。また単に、自分の家をもつことは労働者本人のためになるから、といっているところもある。

次に、住宅融資貸付基準の一例を示しておく。

事　例（紙及びパルプ製造業）

従業員が自己居住の目的をもって住宅を新築、増、改築する場合、または借家、借間の権利金を支払う場合には、本人の申請により所要資金の一部を融資する。資格は勤続十年以上（借家、借間の権利金の融資については勤続三年以上）で融資金額は融資時における本人の自己都合による退職手当の限度内である。

種　　類	限　度	据置期間	返済期間
公庫融資による住宅の新築	三〇万円	一　年	十五年以内
右に伴う土地購入	一〇万円	一　年	十五年以内
住宅購入	三〇万円	六か月	十　年
自宅の増改築	一〇万円	六か月	五　年
借家、借間の権利金	五万円	一か月	三　年

（利息は日歩一銭で据置期間は無利息）

二、販売施設

調査された事業場のほとんどが何らかの形で販売施設をもっている。とくに従業員の大半に住宅を与えているところでは、例外一（鉱業）を除きすべて販売施設をもっており、数か所に販売所をもつものも多い。施設をもたない少数例は規模五〇〇人以下の事業場に多い。

これらの施設は大体会社の経営するものであるが、生活協同組合の組織も数多くみられる。生活協同組合は会社系統のものと労組系統のものがある。

会社の経営する販売所と労組が主体となった生活協同組合が共存し、相互の協力によって双方ともよく運営されている例も二、三あり、また会社の施設に対抗した形で生協がはじめられているところもある。労組または共済会の経営する販売施設も少数みられ、また業者に建物を提供して委託の形になったものもある。

しかし施設があっても必ずしも家族が利用しうるとは限らない。生協の中にも家族が利用できないものもある。また一応利用できることになっていても住宅との距離の関係などから実際上は利用が困難な場合もあり、また価格の関係や近所に商店があるか否かなどによって利用度はまちまちであるが、殆んどの買物はここですます程よく利用されているところもあり、賃金の八割程度がこの施設で使われているという例もある。

支払の方法は、かけ売りのみ、現金のみ両者併用とまちまちであるが、かけ売全廃を目標として一部売店から徐々に試みている事業場もある。

家族が施設を利用できないところで、それに代る方法として指定店を設け、割引するとか月賦払いで給料から差引くとかの方法がとられているところもあるが、月賦があまり利用されすぎると給料の手取分が少なくなる結果となるため、制限の方法を考慮中という事業場もあり、既に給料の何割までという制限を設けているところもある。

価格は全体を通して市価の一割乃至三割安となっているが、一割安程度が多い。会社が人件費、運賃、施設費等の諸経費を負担し、原価で販売しているところでは相当の割安となっており、利用者によろこばれている例が多い。生協についてみても会社が援助し、労使協力して運営に当っているものに非常に好成績のものがみられる。同じ会社経営でも独立採算制によって人件費等一切を収益によってまかなうものは価格が比較的安くない。

事業場の販売施設についての問題点の一つとして業者との摩擦の問題がある。この点を考慮して会社としては福祉対策の重点を他の面におくこととし、販売施設の拡充を行わない方針という事業場もある。

販売施設の問題は労働者の家計と直結する問題だけに、労使ともに一般に関心度が高いことがみられるが、一方、現在の売店制度は戦後の物資不足に対処する目的ではじめられたものであり、今日で

はもはやそこまで会社が面倒をみる必要はないとの理由で、業者委託への切りかえを考えている事業場もある。しかし労働者側はこれに反対している。

次に販売施設の一、二の事例をあげておく。

事例一（金属鉱業）

会社の直営で昭和二七年一〇月に購売会がつくられた。主食、薪、木炭を除く食糧品、衣料、雑貨類等の一切の生活必需品約四千点を扱っている。またこの他のものでも依頼があればすぐとりよせる。

県下一円の他東京・大阪・名古屋・金沢など遠くの卸売業者から卸値で買い、運賃・保管料（ロス）・労務費等は会社が負担する。市価の一割から二割安になっている。一か月の売上げ額の平均は約三二〇万円で、従業員一か月の手取額の平均五〇〇万円の六四％に当っている。

現金で買うことが建前であるが、一部で掛売の要望があったので、労組や婦人会に意見をきいたところ、掛売は利用者のためにならないということで、全面的には掛売をしていない。結婚した人の新世帯用家具調度、鍋釜の類とか、オーバー、背広などは一点五〇〇円以上から希望に応じて三～六か月月賦にしている。

事例二（造船業）

会社の側面敷地内に消費生活協同組合販売所があり従業員一口（二〇〇円）以上の出資と会社の助成金九五万円とにより組織、運営されている。会社は建物、光熱費、人件費（一か月一二万円）負担、他に毎年六八〇万円の助成金を出している。

出資者には年一割の利子が配当される。組合員中より理事一五名、監事二名を選出、組合の運営を行う。理事中より理事長一名（会社と組合とを兼務）専務理事、常務理事各一名を選出する（常任であるので会社は休職の形となる）。

取扱品目は雑貨、食料品、書籍、文房具、薬品、時計、靴、洋品等であり大体市価の二割～四割安である。映画の前売券も扱っている。利用者は一日約千人、特売の日には三千人を数える。家族の利用時間は午前九時～十一時、午後一時～四時半で、尚各家庭への配達も行っている。

三、家族手当

一例を除いて、調査した全事業場が家族手当を支給している。

家族手当制度の形としては、妻〇〇円第一子〇〇円と続柄によって額を定めたものと、第一人者〇〇円、第二人者〇〇円と順位によって定めたものがもっとも多く、扶養家族一人につき一率〇〇円というきめ方のものは比較的例が少ない。また、職員、工員の区別を設け工員の方に多く支給するというものもまれにみられる。手当の支給範囲をみると妻と子に限っているところも少数あるが、大部分は続柄に制限をもうけていない。子供については多くの場合十八才未満と定めているが、上級学校在学中のものに限り十八才以上でも扶養家族として取扱い、規定額の全部または一部を支給する事業場も数か所あり、さらに弟妹までこれと同じ取扱いをするところもある。

扶養家族数に制限を設けるもの、子供は三人目までに限り支給すると定めたもの、また支給総額の最高を定めたものなどもみうけられる。

家族手当の額を第一人者に対する支給額でみると、四、五百円程度から千五百円以上にまで亘っている。最低は百五十円、二百円というものが例外的にみられ、最高では二千円というものが二件あった。

報告された基準額によって標準家族（妻と子供二人）の場合の家族手当総額を算出してみると、最高は五、二〇〇円に及び最低は四、五百円となるが、一、五〇〇円程度から四、〇〇〇円程度の間が最も多い。調査した事業場のうち、製紙、繊維関係はどこも高位に属し、低いところは鉱業関係に多くみられる。

家族手当支給基準の具体例を次に二、三あげてみる。

事例一（化学工業）

一人目一、五〇〇円、二人目一、二〇〇円、三人目一、〇〇〇円、四人目九〇〇円、五人以上七〇〇円、子供は三人まで支給

事例二（染色加工業）

妻二、〇〇〇円、子一人～三人一、五〇〇円、四人以上一、〇〇〇円

事例三（紙、パルプ製造業）

妻二、〇〇〇円、子十八才未満一、一〇〇円、十八才以上上級学校在学中のもの三五〇円

父母及び祖父母六十以上（但し父のない場合の母については五十才以上）一、一〇〇円、孫及び弟妹満十八才未満の者及び満十八才以上で上級学校在学中のもの三五〇円、不具廃疾者三五〇円

四、出産結婚死亡の際の休暇と経済的援助

1、休　暇

妻の出産の場合の夫に対する特別休暇は別にさだめのない少数例を除いて、最低一日から最高一〇日が与えられており、二日か三日のとこが約半数を占めている。本人の結婚の時は二日から八日で、五日のところが最も多く、ついで三日と七日が多い。配偶者の死亡の際は、二日から一〇日で、七日のところが最も多く約半数を占め、五日がこれに次いで多い。両親、子女の死亡の場合も大体妻の場合と同じである。結婚や配偶者等の死亡の際には、休暇のほかに帰郷などのために往復の日数を加えて与えているところもあるが、その日数は常識的に三日位とされている。大ていの事業場では、出産のための休暇は、結婚・死亡の場合に比べて日数が少なく、既して死亡の際の休暇がもっとも日数が多い。

これらの休暇をとる場合の給与についてみると、無給、有給、一部有給と三つの場合がみられるが、無給の場合は概して少ないようである。しかし、出産の際の休暇を無給とするところは比較的に多い。一部有給の内容は基準賃金の何パーセントかを支給するとか、休暇日数の一部について有給とする、という形が多い。

2、経済的援助

出産、冠婚葬祭の際の経済的援助は、会社が行う場合と、会社と社員の出資による共済会等が行う場合、労組が行う場合及びこのうちの何れか二者が行う場合と多様であるが、調査対象事業場の大多数では共済会が行つている。援助の種類には、祝金・香典のような一時金の支給と、不時の出費を補うための貸付金制度とがあるが、貸付金については、既にのべているので、祝金・香典だけをここではとりあげることにする。

出産祝金の額は、おおむね勤続年数や職階級には関係なく、子供の順位によつて差がもうけられている。第一子の場合、事業場によつて三〇〇円から五、〇〇〇円までのひらきがあるが、多くは一、〇〇〇円か二、〇〇〇円で、第二子以下から順に少なくなるもの、第三子、第四子以下から少なくなるものなどがあり、大体第四子まで支給している。少数例では、月給者は一、〇〇〇円、日給者五〇〇円と職階級差を設けており、また勤続年数によつて一、〇〇〇円から二、〇〇〇円のひらきのあるもの、また長子だけ支給するという例もある。

結婚祝金の額は、大てい勤続年数によつて、いくつかの段階にわけてきめられており、勤続三年で五、〇〇〇円か六、〇〇〇円程度がもつとも多く、例外的に二三、〇〇〇円（会社、共済会あわせて）という高額のものもあるが、大体一〇、〇〇〇円止りである。また、貸付の形で前以つて祝金を出し、結婚届を正式にした時や、結婚後二年（または三年）勤務した時には贈与になつて、返済しなくてもよくなる例もある。社員間の結婚の時は両方に支給するところと、何れか一方に支給するところがあり、また結婚退職する女子には、祝金を倍額にして支給するところもある。この他、クラブを結婚式や披露宴に利用させているところや、事業場や労組が貸衣裳をそなえていて、安価で貸しているところもある。

香典の額は、勤続年数に関係することが比較的少なく、主として死亡した人と本人との続柄によつて異る。また喪主であるかどうかによつて差があることもあり、その他勤続年数別に加えて、男女別を定めている例もある。配偶者死亡の場合の支給額を各事業場の最高額についてみると、最高一六、〇〇〇円から最低五〇〇円までと、事業場によつてひらきは大きいが、五〇〇円というのはむしろ例外で、三、〇〇〇円か四、〇〇〇円程度がもつとも低い方である。父母子女死亡の場合の支給額は、どこでも配偶者より低いか、または同額となつている。その他の親族の場合は更に少なくなつている。死亡の際も結婚と同じように、クラブや集会場を葬祭場にして、器具も借りられるところもある。

左にこれらの休暇と経済的援助の具体例をあげておく。

事例一（機械器具製造業）

出産　二日有給　祝金二、〇〇〇円（死
　産または出産五日以内に死亡の時は弔
　慰金）（共済会より以下同じ）
結婚　七日有給　祝金三〇〇〇円（退職
　後一か月以内に結婚した女子にも支
　給）
死亡　父母配偶者子供七日有給
　配偶者一〇、〇〇〇円。父・母　喪主
　七、〇〇〇円、非喪主三、五〇〇円。
　同居する配偶者の父母二、〇〇〇円～
　一、〇〇〇円
子
　当才　喪　主　三、五〇〇円
　　　　非喪主　二、〇〇〇円
　学令前　喪　主　五、〇〇〇円
　　　　非喪主　二、〇〇〇円
　学令以上　喪　主　七、〇〇〇円
　　　　非喪主　三、五〇〇円
祖父母兄弟姉妹（祖父母は同居のみ）
　喪　主　二、〇〇〇円
　非喪主　一、〇〇〇円

事例二（化学工業）

出産　五日有給、第一子二、〇〇〇円
　第二子以下一、〇〇〇円（共済
　会より、以下同じ）
結婚　五日有給、一五、〇〇〇円（両
　方職員の場合は両方に同額）
死亡　配偶者、父母、養父母、子、養
　子、七日有給
　配偶者　一五、〇〇〇円
　父母子　三、〇〇〇円

事例三（石炭鉱業）

出産　三日有給（祝金なし）
　死産　妊娠六か月の場合二日、
　　妊娠七か月の場合三日
　　出産後二四時間以内死亡
　　四日、但し出産死亡の手
　　続の時六日
結婚　休暇なし（祝金なし）
死亡　父母妻子六日（弔慰金なし）
　祖父母兄弟姉妹四日
　配偶者の父母三日

＝ごらんになりましたか＝

（婦人関係）
○事業場及び労働組合における
　労働者家族のための福祉対策
　（調査資料 No. 21）
○婦人団体の現況（一般資料 No. 38）
○労働者の不就労理由予備調査
　（参考資料 No. 43）
（年少労働関係）
○工事における住込年少労働者の生活
　時間・
　（調査資料第四一集）

労組婦人のページ

○全医労第八回婦人部全国会議

五月二十七日宮城県仙台市労働会館において、全国から集つた各支部代議員約七〇名、傍聴者約八〇名によつて開かれました。議長選出について、婦人部長の本部報告、地方協婦人部報告があつて、午後からは討議資料により「婦人部はどうするか」という提案をめぐつて話合いがすすめられました。

提案された議題は盛り沢山で朝九時から夜十時までかけても、討論されつくせなかつたようですが、次に討議の中から事例をひろつてみましよう。

産前産後の休暇

▲結婚と職業を両立させるにはどうしたらいいか？

▲出産休暇を気がねなくとるには。

▲軽作業を考慮してあげられないか。

▲産休要員確保の立法化を促進させるためには。

▲授乳時間をとり、託児所をつくるには。

本部支部のつながり強化

▲支部活動を強化するには——組合幹部を出しやすくする、身近な問題をとりあげる、啓蒙宣伝の強化、会合のもち方を工夫する、委員を職場単位に配置する。

▲本部と支部員一人々々のつながりを強くするために、本部からの指示と支部の実態報告の徹底をはかる。

この他、進学コースについて、断続勤務、設備改善、看護寄宿舎について、停年制、けいこごとについて、恋愛と結婚の自由について等各般にわたりましたが特に既婚者が年々増加していく現状について、各支部とも、妊娠・出産に伴う産休予備定員問題を多く取上げているのが目立ちました。

○全電通第九回婦人代表者会議

六月五、六日の両日にわたり、愛知県一宮市大志小学校講堂でひらかれた第九回全国婦人代表者会議の参加者は、全国支部代表者百名中央本部二十名オブザーバー約二五〇名で、議長副議長選出のあと「この一年をかえりみて」のテーマで討議がすすめられました。本部に対する質問は働く婦人の中央大会の状況、オルグ活動と予算の確保、北九州の配置転換六〇〇名の問題、三役の復職促進と見通しなど中央本部婦人役員から配置転換によつて職種を拡大すること、労働条件をたかめていくこと、協約の完全実施等の説明があり、この一年間に話しあい活動がどのようにすすめられたかを反省し、本年も更に話しあい活動を全国の職場で強めることに決まりました。全電通婦人部の活動の一つとして、母体保護運動を五年間続けているということです。

つづいて第十回全電通労組定期全国大会が六月二十日から二十五日まで、新潟市で開かれましたが、出席代議員三一五名中女子一三名でした。六日間にわたる会期中婦人に関係のある問題として出されたのは、福岡代表から婦人の問題は婦人対策部に任せきりで来たが、組織の中にも幹部の中にも既婚婦人はやめて貰いたいというような気持があつて、男女のささいな感情から問題が起こりやすい。婦人問題は婦人部まかせでなく組合の方針として取上げてもらいたい。次に京都代表から、婦人全国会議で哺乳室、託児室をつくることを取上げ決定していながら実現していない。実際にやつている京都では女子職員が金を出しあつている状況だと発表があり、この提案を含む婦人問題について、次のようにきめられました。即ち婦人のことは婦人部まかせでなく組織として積極的に指導しなければならない。託児所を組織で積極的に財政負担して維持し、その実績を積みあげて組織としての対策を立てる。そして託児所を本格的に実施する気運にまで発展させなければならない。又組織強化の一環として、地方本部には必ず婦人対策担当の婦人役員を専従させ、支部分会には専組の婦人役員を配置することなどでした。

○全織同盟第六回寄宿舎自治会代表者全国大会

五月十一、十二日兵庫県尼崎市文化会館で自治会代表、労組寄宿部員約九五〇名が集つて開かれました。一日目午前は同志社大学文学部安永武人教授の「若い女性への注文」と題する講演があり、午後からは次の三つのグループに分かれて分科会が持たれました。

第一分科会「寄宿係制度について」
第二分科会「自治会の性格と任務について」
第三分科会「寄宿居住者を対象とした会社からの補助（交付金など）について」

今年の新しい試みとして、分科会をAグループ（大企業中心）Bグループ（中小企業）に分け、各分科会とも活溌に討議がかさねられました。この会は六月二十五日から四日間三重県伊勢市で催された全織同盟第十二回全国大会につながるものですが、大会にだされた質問の中からいくつかを拾つてみましよう。

▲婦人の地位を高める運動の中で既婚者対策等をもつと具体的に説明してほしい。

▲婦人の勤続年数を高める運動がなされているが、現実の問題として職場では強制的にやめさせられている実態を本部はどう思うか。

▲寮生の住民税問題について。

▲全織寄宿舎全国大会は非常に盛大であつたが種々の問題を深く掘り下げるには人数が多すぎるのではないか。ブロック別に行うことを提案したい。

▲最低賃金制確立について同盟の対策を具体的に説明してほしい。

◇婦人少年協会東京支部だより

大島訪問

「明るい人間関係をつくりましよう」という色刷も美しい婦人週間のポスター数百枚を持参して、東京婦人少年室々長と三人の協助員は大島に乗り込んで参りました。案内役は東京都教育庁の貞閑主事で、「居眠り一家」という映画を持参されました。

同じ東京都、然かも中央区ではあっても島ともなると、仲々の諸条件が、都会とは思えぬ程、がらりと変り、不自由な点が多々見られたのでした。飲料水は勿論天水で、永らくの日照で、ちようど水渇れで、顔を洗う水さえ遠慮がちでした。こと独特の強風のため、枇杷その他の果実類も思うような収穫も無いようだし、初めての私達には、これだけの地の利をもっと利用して、より以上科学的施設を持って、生産的向上の余地が充分残されているのでは無いか、只時々の観光客のみに依存せず、もっと研究して見る余地があるように感じられました。ちようど絹さやえんどうの荷出しをしていましたが、こういう特産品でも、何かもっと早く市場に売出せるようにできないものかと惜しまれたのでした。

三か所で会合を持ちましたが、大島元町の教育長さんの御案内で町立岡田小学校で開いた婦人の集いについてお知らせしましよう。

アンコ姿のお母さん、頭に上手に手拭をまいて、前かけの黒繻子の紐も小じんまりと結び、いかにも島らしい情緒をただよわせての会合でした。婦人週間の意義についての説明をきく母親達の眼も、真剣そのものでした。これに続いて映画「居眠り一家」を上映、児童とともに観賞、終ってから、母も子も先生も私達も円陣をつくり色々と話し合ったのです。かみつくような手の上げ方や物の言い方をする子供は一人もなく、真に田舎の子供らしさでした。

「皆さん何でもよいから、こうして欲しいというような事を話して下さい」という質問に、ある児童が「お父さんお母さんが喧嘩せんでほしい」というのです。というのは「お母さんはやま（畑）から帰って来て、せつない、せつない」という、お父さんも海に行って「俺の方がもっとせつない」と言い合っては子供の心を痛めさせているのです。親どうしは労働の過重を言葉に出し合って、少しでも慰めにしようとするのですが、これをきかされる子供の方ではたまらない、あああんな言葉がきこえなかったらと、私達に訴えているのです。島の風習で畑仕事には、降っても照っても精を出さねば、ひどく、なまけ者として世間から冷視されるのだそうです。どんな年寄でも遊んでいる人は無いという事を町の婦人会員は言っていました。土地だけは大なり小なり開墾して所有しているので、食べるだけは、畑は女が、漁は男（女も）と、どうにか生活して行けるわけです。金銭を得る事が仲々むずかしいので、子供達に雑誌すら買ってやれない状態らしいのです。

お母さんの声として「近頃の子供は自分が納得した事は本当によくやります」と新しい教育による自主性をよく見つめての発言もあって、嬉しく思ったのでした。この学校では、母と子と先生と外来の客とがこのような話合いの集まりを持ったのは、学校始まって以来始めての事だそうで、最近ものされた「いえのひと」という作文集を一冊ずついただきました。その中の一つに、「お母さん」という題で、

『わたしのおかあさんは、朝早くから夜おそくまで、店のしごとにいっしょうけんめいです。わたしたちが休みの日には、海へのりやさざえをとりにいきます。海からいろいろのものをとることがとても大好きで、そのときはいつもニコニコしてかえってきます。お母さんは前の歯が一本入れ歯をしていますが、ある日海でのりをかいていたときわらって、入れ歯をおとしておおさわぎをしました。それをさがすのに、大へんでした。わらうといつも入れ歯がおちるのです。おきやくさんが来て、お店で大声でお話していたと思ったら、いつのまにかそのへんをきよろきよろさがしているということがよくあります。

わたしははじめ何だかわかりませんでしたが、ふとお母さんの歯をみると入れ歯が見えないので、いっしょにいっしようけんめいさがしました。どうしてあんなによくおちるのかと、かんしんしています。わたしがおかあさんに「どうしても落ちるのだったら、はずしておけばよいのにねえ」といったら「これがないと食べものが食べられないからなあ」とわらいながらいいました。「それではわたしが大きくなったら歯医者さんになって、ぜったいとれない歯をつくってやろう」というと、にこにこして「おまえが大きくなるところには、おかあさんはもうおばあさんになってそのうち全部の歯がだめになっちやうよ」といいました』

これは子供の生活文ではありますが、土地柄の暮しがよく伺われます。子供達は別に修身科はなくとも、立派に親には孝行をしたいという気持があることを如実に現わしています。

また、この島には昔から嫁姑の問題は無いとのことです。嫁をもらうと同時に別家に移り、一切を若い人に譲る習慣だそうで、羨ましい事の一つでした。

島の婦人会にもやはり運営上の悩みは色々あるようで、役員人選の問題、生活改善に伴う利害関係、町の衛生問題等沢山あるようでした。お互にもっと交流の機会をつくりたいものと思います。

（婦人少年協会東京支部副支部長　立石多真恵）

戦後における婦人問題文献目録　(15)　(*印は単行本)

Ⅵ．婦人と家庭　2．家庭生活に関するもの

b．生活に関するもの

(3)　家計に関するもの――つづき

(1) 書　名	著者 発行所 番号	発行所
*勤労者世帯収入調査家計分析報告	総理府統計局，同左	51
*勤労階級の家計支出における変動	〃 (研究資料，部内版 18)	〃
娯楽費の分析 ―和装と酔ばらいのけんらんをみて―	今和次郎，家庭科学 (157)	52
家計の実態調査 ―私立女子大学生を持つ家族経済延べ319世帯―	竹ノ内ユキ，「同志社女子大学」学術研究年報 (2巻)	〃
生かせ家計	氏家寿子，生活協同組合 (2―3)	〃
家計項目における耐久財の意味	中鉢正美，三田学会雑誌 (45―4)	〃
石炭鉱業労務者の家計	楠田　丘，労働統計調査月報 (4―4)	〃
最近の勤労者家計の内容	楠田　丘，船越　昇，〃 (4―8)	〃
米国勤労者の家計費	エコノミスト (30―29)	〃
所得および価格変化と家計 ―東京都CPS分析―	上野裕也，経済研究 (3―4)	〃
家計の話 ―郵政部内職員生計調査を中心に―	官公労働 (6―10)	〃
選挙後の家計は楽になるか	武村忠雄，婦人朝日 (7―11)	〃
被服費を中心とする家計費分析	〔東洋紡〕経済研究所月報 (34号)	〃
最近における勤労者家計の現況について	労政時報 (1213)	〃
家計費の増加と地域差の出し方 ―マルティプル係数と地域係数の算出事例―	労政時報 (123)	53
山梨中央の独身者家計調査	全銀連調査時報 (32)	〃
戦前基準消費者物価指数並に実質家計指数の改訂について	労働経済旬報 (7―187)	〃
家計調査法	岡田三郎，島根大学論集〔教育学〕(3)	〃
あなたの家計はこうなっている	雄山次郎，実業之日本 (56―30)	〃
家計調査にあらわれた衣料消費	佐藤貫衛，繊維月報 (10―11)	〃
*都市実質家計費指数の改訂に関する資料	総理府経済審議庁調査部国民所得課　同左	〃
家計調査とエンゲル係数	金子多美子，帝塚山学院短期大学研究年報 (1)	54
家計の実態調査 ―3―	竹ノ内ユキ，〔同志社女子大学〕学術研究年報 (4)	〃
勤労者家計の消費構造について	Chamber (50)	〃
家計費の輸入依存者	神谷克己，外国為替 (88)	〃
われわれの家計簿― これからの暮しはどうなるか	石橋　毅，保険時報 (12―9)	〃
耐乏に向うデフレ下の家計	エコノミスト (32―31)	〃
最近の労働者家計の状態	労働時報 (7―10)	〃
労働者家計の動きについて	大宮五郎，日労研資料 (7―28)	〃
暮しは楽にならなかった ―不況下の勤労者家計―	東洋経済新報 (2638)	〃
栄養摂取と家計費	今宮タミエ，〔福岡大学久留米分校〕研究紀要 (5)	55
家計の実態調査 ―4―	竹ノ内ユキ，同志社女子大学学術研究年報 (5)	〃
家計調査からみた衣料消費	佐藤貫衛，繊維月報 (12―6)	〃

(2) 書　名	著者 発行所 巻号	発行年
消費者物価指数と勤労者家計調査の年間報告	福利厚生 (137)	55
家計からみた都市と農村	磯正夫，都市問題研究 (7―4)	〃

(4)　生計費に関するもの

(2) 書　名	著者 発行所 巻号	発行年
昭和23年7月各都市別一世帯当り一か月平均出金額	総理庁統計局編 社会運動通信 (137)	48
勤労者の生計費状況 ―昭和23年7月中―	東京都統計課編 速報賃金資料 (9)	〃
*物価・賃金・生計費の推移 (第3次改訂版) ―昭和22年1月～23年2月に於ける動き―	経済安定本部（経済内企画部調査課　昭和23第19）	〃
家庭食物物価調査と生計調査	長嶺晋吉，他 栄養学雑誌 (7―3)	49
最近生活費と産業構造 ―昭和22年11月人文科学委員会，第6回学術大会，経済学研究報告（要旨）	家本秀太郎，人文 (3―1)	〃
東京都――月理論生計費と闇物価	〔産別〕調査資料 (85)	〃
*労働者家庭の生活費	ベルギー（森戸辰男訳） 第一出版	〃
昭和24年一月一世帯当り一か月の平均支出金額〔cps〕	労政時報 (1052)	〃
三月の一世帯当り一か月平均の支出金額〔cps〕	〃 (〃)	〃
*消費者価格調査一か月平均支出金額調 (4～12月分)	労働省統計調査部　同左	〃
理論生計費はほんとうに下っているか	〔産別〕調査資料 (124)	50
最近における・金融・物価生計費の推移	藏園　進，運輸と経済 (6―4)	〃
CPS, CPIとは	労働評論 (5―5)	〃
理論生活費と実際生活費の見方，作り方	〃 (〃)	〃
東洋経済生計費指数の発表	東洋経済統計月報 (10―10)	〃
最低生活の構造的限界	中鉢正美，労働問題研究 (44)	〃
日発従業員の都部別生計費に関する分析	曽弥祥吉，〔日発〕調査資料 (8)	〃
*最低生活の実態と理論生計費に関する調査報告書	総理府社会保障制度審議会　同左	〃
物価・賃金及び生計費の動向	物価調査月報 (3―4，7)	〃
英・スミス夫人の衣食住費用―海外展望―	月刊社会保障 (5―6)	〃
衣食住はどの位みたされたか	松尾　均，経営者 (5―8)	〃
最近の物価生計費	北海道労働経済 (2―8)	〃
生活水準と生計費の一考察	江副邦英，物価時報 (5―8)	〃
物価・賃金及生計費の動向	物価庁調査課 〃 (5―9)	〃
最近の物価の動向と生計費	狩谷亨一，賃金と生計費 (31)	51
労働白書に見る生計費の現状 ―陰影のさす勤労者の生活―	エコノミスト (29―23)	〃
最近の諸品目の値上げが生計費に及ぼす影響について	鉄鋼労務通信 (274)	〃
米価と生計費 ―主食費の弾力性について―	労働経済旬報 (5―141)	〃
最近における労働条件と物価・生計費	日労研資料 (4―18)	〃
業種別世帯構成別アンケートの結果による第二次生計費最低必要量について	物価賃金生計費 (52)	52
国民収入と生計費の推移 ―国民生活はどこまで改善したか，生計―	佃　正弘　政治経済 (5―1)	〃

女子の就業者数と完全失業者数　(1957 年 1 月)

産業別		女子	男子	男女計中に占める女子割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
総数		万人 1,576	万人 2,458	% 39.1	%	万人 + 65
就業者	自営業者	276	789	25.9		+ 31
	家族従業者	775	350	68.9		+ 6
	雇用者	522	1,315	28.4	100.0	+ 26
	農林業	12	48	19.7	2.3	± 0
	漁業及び水産養殖業	2	13	12.5	0.4	+ 1
	鉱業	5	53	8.6	1.0	± 0
	建設業	34	139	19.8	6.5	+ 11
	製造業	189	410	31.6	36.1	+ 6
	卸売，小売，金融，保険，不動産業	105	209	33.4	20.0	+ 6
	運輸，通信その他の公益事業	23	165	11.0	4.4	− 4
	サービス業	137	153	47.2	26.2	+ 6
	公務	16	104	13.3	3.1	+ 2
完全失業者		23	34	40.4		− 3

〔註〕 1)　＊印の数字は特に誤差率が大きいから注意して使用のこと。
2)　統計表の数字はすべて調査結果の実数に推計乗数を乗じたものの万位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。　—総理府統計局労働力調査—

一人一か月平均現金給与総額

(1957 年 1 月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	円 8,935	円 21,858	% 40.9
鉱業	8,556	20,655	41.4
製造業	7,758	21,174	36.6
卸売及び小売業	10,225	22,552	45.4
金融及び保険業	13,159	26,555	49.6
不動産業	10,474	24,307	43.0
運輸通信及びその他の公益事業	12,722	22,585	56.3
建設業	6,935	14,950	46.4

—労働省労働統計調査部調—

婦人少年局ニュース

○婦人少年局庶務課設置について

婦人少年局庶務関係事務は、労働省組織令のうえでは婦人労働課の所掌であるが、実際には局長書記室が取扱つて今日に至つたものであるが、昭和三十二年七月三十一日政令第二百四十五号により労働省組織令の一部が改正され、婦人少年局に庶務課が設置された。

○婦人少年局移動

七月五日付発令

辞職を承認する

労働福祉事業団へ出向を命ずる。

笹口幸三

八月一日付発令

婦人少年局庶務課長に昇任させる

労働事務官　千葉幸雄

○婦人問題部会の開催

婦人少年問題審議会第一回婦人問題部会は去る七月二十九日(月)婦人少年局資料室において開催され、「労働者家族問題」について審議した。出席者は次のとおりである。

婦人問題部会長　西　清子
〃　委員　原島　進
〃　〃　安済　満
〃　〃　山崎　功
婦人労働部会委員　伊藤　昇
年少労働部会委員　大久保松代
〃　〃　望月源次
〃　〃　五島貞次

○大阪府家事サービス公共職業補導所発足

一般婦人、とくに就職の困難な未亡人や中年婦人を対象として、信頼性のある家政婦及び家事使用人を養成するための補導所が大阪市東区京橋三ノ三五に新設され、所長には水谷トミコ氏が就任された。この補導所では、東京都と同じように家政婦の心得、料理、裁縫と繕いもの洗濯と被服管理、乳幼児の世話、病人の世話、住居と器具の手入れ、家庭管理、応接など、家の全般の知識と技能を、近代的設備によつて短期間に習得するようになつている。第一回補導生は二か月制八〇名、単位制二〇名で、入所式は八月二十二日に行われる。

○高橋婦人課長バンコックへ出発

高橋婦人課長は八月二日、国連主催のセミナーに出席のためバンコック向け空路出発した。（本紙七号30頁参照）

昭和三十二年八月一日印刷
昭和三十二年八月五日発行
婦人と年少者　第五巻第八号　通巻四九号
定価　五十円　〒四円
編集人　久米愛子
発行人　平林たい子
東京都新宿区山吹町三〇五
印刷人　石井完一
発行所　婦人少年協会
東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）
電話九段(33)九五九七　九五九八
振替口座東京一〇七九一四

---

(3) 書名	著者 発行所 巻号	発行年
鉄鋼労働者の必要生計費（5人世帯）圧縮生計費（3人世帯）対照表(下) —鉄鋼労連資料—	労働経済旬報 (6—160)	52
鉄鋼労連の圧縮生計費（3人世帯手取15,730円）を税込賃金に換算する方法	労政時報 (1170)	〃
物価・生計費及び賃金の動向	物価時報 (6—1)	〃
労調協理論生計費各費目算出表—中—	労働経済旬報 (6—155)	〃
物価・生計費及び賃金の動向	物価調査月報 (4—4)	〃
消費単位と生活費 —「新消費単位」私案—	藤本　武，労働の科学 (7—8)	〃
「生計費調査の集計項目分類表」について	〃　〃 (7—12)	〃
実態生計と理論生計費 —労務管理者の新しい常識 (8)—	〃　労務研究 (5—12)	〃
最低生存費	労働社会科学研究所労働の科学室・労研集談研究室 (7—8)	〃
個人生計費から見た消費単位	〃 (〃)	〃
大阪市勤労者標準生計費について	給与基準調査委員会報告 Chamber (34)	〃
物価指数と生計費指数 —その使い方と理論生計費要求批判—	金子美雄，日労研資料 (5—11)	〃
生計費調査からみた寒冷地職員と温暖地職員との比較	湖井　明，北海道労働経済 (3—11)	〃
貯蓄力は増進の兆 —収入2万以上の市民（家族4名）が安定—	保険時報，(9—1)	〃
勤労者の世帯別貯蓄費	本田均一，〃 (9—4)	〃
消費者物価指数改正の主要点 —基準を26年に小売価格を採用—	労政時報 (1205)	〃
消費者物価指数改正の概要 —昭和27年8月総理府統計局—	労働経済旬報 (6—169)	〃
CPIは如何に改正されたか	本田穣吉，〃 (〃)	〃
理論生計費批判(下) —マーケット・バスケット方式について—	山本廣太郎，労働経済旬報 (6—170)	〃
消費者物価指数CPIの改正を語る —対策と資料—	山口清二郎，時の法令 (75)	〃
日本・ゴム工業争議斡旋経過 —別・最低生活費計算表—	中央労働時報 (221)	〃
大阪市勤労者標準生計費について —給与基準調査委員会報告書—	伊東俊雄，物価・賃銀・生計費 (5—9, 10)	〃
理論生計費か無理論生計費か —山本氏の「理論生計費批判」に答える—	新道直得，金銀連調査時報 (28)	〃
理論生計費の算出方法の変遷	三就俊邦，経済学 (26)	〃
生計費に対する賃金の調整 (2. 完)	北海道労働経済 (4—3)	53
大阪における生計費	〔大阪〕月刊労働 (5—4)	〃
東独の物価と生計費	山本　毅，エコノミスト (13—17)	〃
戦後の国民消費水準の回復とエンゲル係数	熊谷寛一，興銀調査月報 (44)	〃
生活と貧困 —最低生活費研究—	厚生省社会局保護課　社会事業 (30—7, 8)	〃
労働者の生計費調査 —日鉄総連労働者による調査1月2月分	労働経済旬報 (7—197)	〃
F.I.E.S. 消費実態調査	〃 (7—209)	〃
27年の勤労者全世帯の消費生活はいかにして推移したか	労政時報 (1253)	〃

(4) 書名	著者 発行所 巻号	発行年
27年度特別消費実態調査（全国54都市）の結果	労政時報 (1255)	53
東京都9月全都市8月のCPI	〃 (1257)	〃
全都市9月東京都10月のCPI	〃 (1261)	〃
cps 改正の概要	北海道労働経済 (4—9)	〃
エンゲル係数の時系列比較	高橋史朗，統計局研究彙報 (5)	〃
理論生計費とその問題点	宮島久義，労働基準 (4-12)	〃
*賃銀・生計費・生活保障（社会政策学会年報第1輯）	社会政策学会，有斐閣	〃
消費単位（ケト）について	日労研資料 (7—3)	54
マルテイプルについて	日労研資料 (7—4)	〃
生計費と賃金	北海道労働経済 (4—12)	〃
物価・生計費その実態	産業労働月報 (8—1)	〃
最近の労働者の生活状況	月刊労働 (6—1)	〃
エンゲル系数と生活水準 —戦後経済計画樹立のために	大野勇一郎，家庭科教育(28—2)	〃
一人当りの生活費調査（上・下）	労働経済旬報 (8—223, 224)	〃
日本の食生活と食物費	善生永助，学苑 (163)	〃
主要26都市の都市別全世帯平均1ヶ月間の消費支出金額	労働時報 (1280)	〃
主要26都市の都市別勤労者世帯1ヶ月間収入と支出 —28年11月現在—	〃 (1281)	〃
エンゲル係数の時系列比較 —2—	高橋史朗，統計局研究彙報 (6)	〃
エンゲル係数の意味するもの —上—	服部克巳，社会事業 (37—6)	〃
F.I.E.S.消費実態調査 —総理府統計局調査29年2月〜4月分—	労働経済旬報 (8—225)	〃
最低生活費の研究	労働の科学 (9—7)	〃
6月の都市別全世帯平均1ヶ月間の支出金額	労政時報 (1205)	〃
フランスにおける標準生計費と保障最低賃金	海外労働経済月報 (4—9)	〃
生計費比較基準の問題 —1—	宗藤圭三，〔同志社大学〕経済学論叢(5—6)	〃
今年の賃金・物価・生計費	増田桑男，〔大阪〕月刊労働 (6—11)	〃
F.I.E.S.消費実態調査	労働経済旬報 (8—233, 236)	〃
積雪地方の生活費内容 —薪炭費によるハンデキャップをどうするか—	奥山美義，社会事業 (38—1)	55
F.I.E.S.消費実態調査 —総理府統計局調査29年9月，11月分—	労働経済旬報 (9—249, 251)	〃
〃	〃 (9—254, 251)	〃
生計費比較基準の問題 —2—	宗藤圭三，〔同志社大学〕経済学論叢 (6—1)	〃
明治以降生計費指数の推計	野田　孜，経済研究 (6—2)	〃
東独の経済復興と生計費の低下	時論 (38)	〃
戦後生活費調べ	美濃部亮吉，文芸春秋 (33—8)	〃
生計費解析の諸問題	奥村忠雄，大阪市立大学家政学部紀要 (2—1)	〃
C．育児しつけ等に関するもの		
年齢別子女扶養について第3次育児費調査の結果に関する研究	三国一義，人口問題研究 (514)	48
母の座談会—しつけについて—	山高しげり，増田しづ子，他 PTA (2—6)	〃
アメリカの家庭のしつけ —総司令部民間情報教育局提供—	ミューラー・日下部 日本PTA (2—7)	49

新発売

BANYU

トランキライザーの嚆矢

心身平和の薬

現代は不安の時代であります。吾々は常に緊張や恐怖にとりまかれた不安の多い世界に住んでおります。医師は連日の様に単なる〝悩み〟から重症な〝神経症〟に至る多くの型の不安症状の患者に接しており、その数は次第に増加しつつある様であります。
幸い此度精神を鎮静し、肉体の緊張を軽減するところのエクアニール（メプロバメイト）が登場し、今や不安と筋肉の緊張に苦しむ多くの精神労働にたずさわる患者の為に多大の恩恵を浴させ様としております。
エクアニールの作用：エクアニールは自律神経組織に影響を及ぼす事なく、中枢神経組織に作用して神経及精神症状を軽減する作用を有し、又骨骼筋に対しても筋肉緩和性及び抗痙攣性を呈します。

精神、神経安定剤

（包　装）
1T400mg・10T・50T

エクアニール錠

（メプロバメイト錠）

米国ワイス社創製

【適応症】不安神経症及び精神緊張症，月経に伴う抑鬱状態及びヒステリー，ストレス及び緊張状態，電気ショック治療後の錯乱及び頭痛，アルコール中毒に対する鎮静，てんかんの特発的発作，筋肉痙攣が一因である神経症、リウマチ又は痙攣性筋緊張亢進等の筋肉緩和，不眠症，精神分裂症，躁病，鬱病等

萬有製薬株式会社
東京都中央区日本橋本町2の7

看護婦
家政婦

御入用の節は

電話（72）２６２１番へ

信用第一　誠実勤務

田園調布派出看護婦家政婦組合

東京都大田区田園調布３—70（東横線田園調布駅西口前）
組合長　石谷閑子（東京婦人少年室協助員）

◉ 組合員として働く御希望の方は御相談下さいませ。