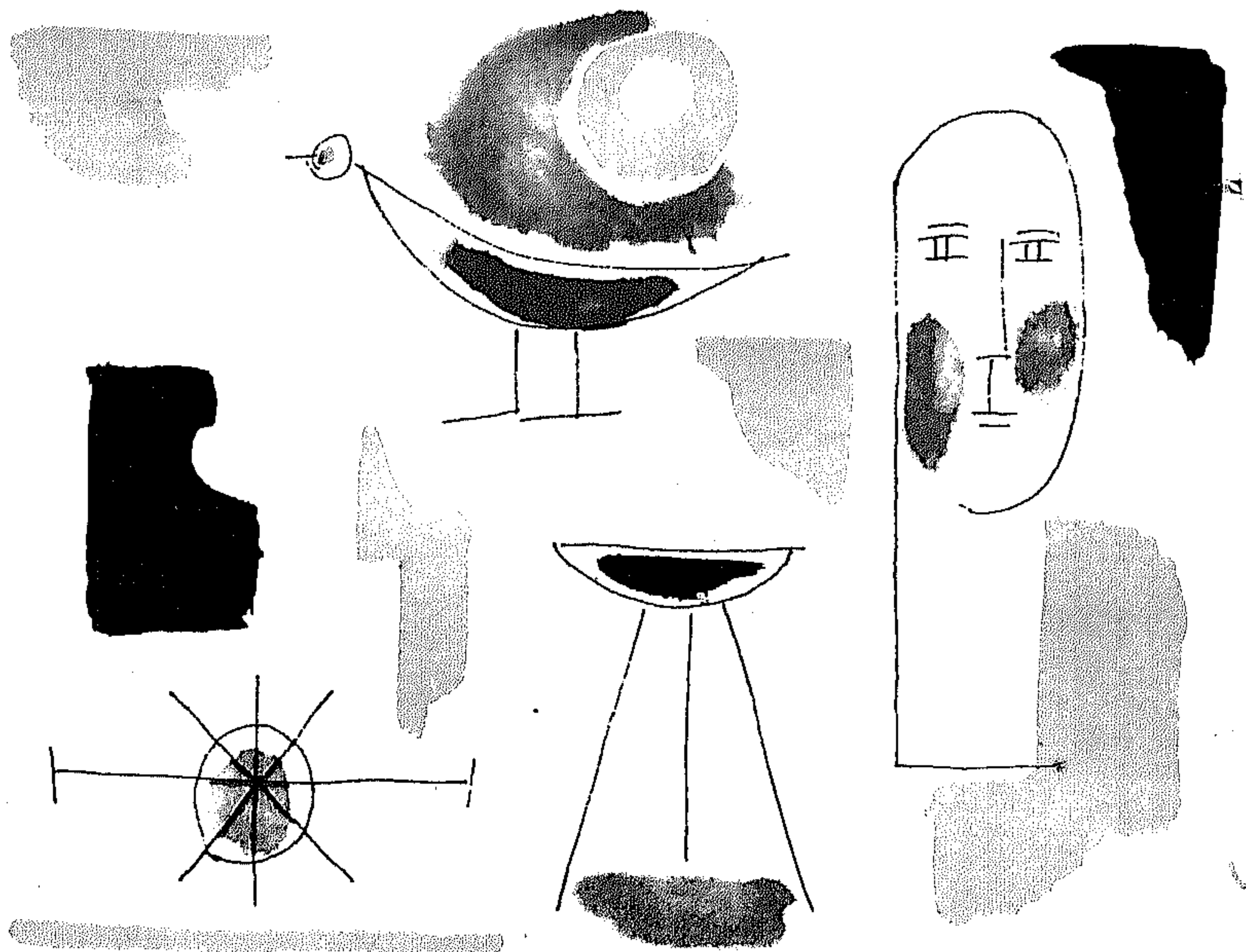


婦人少年者



8

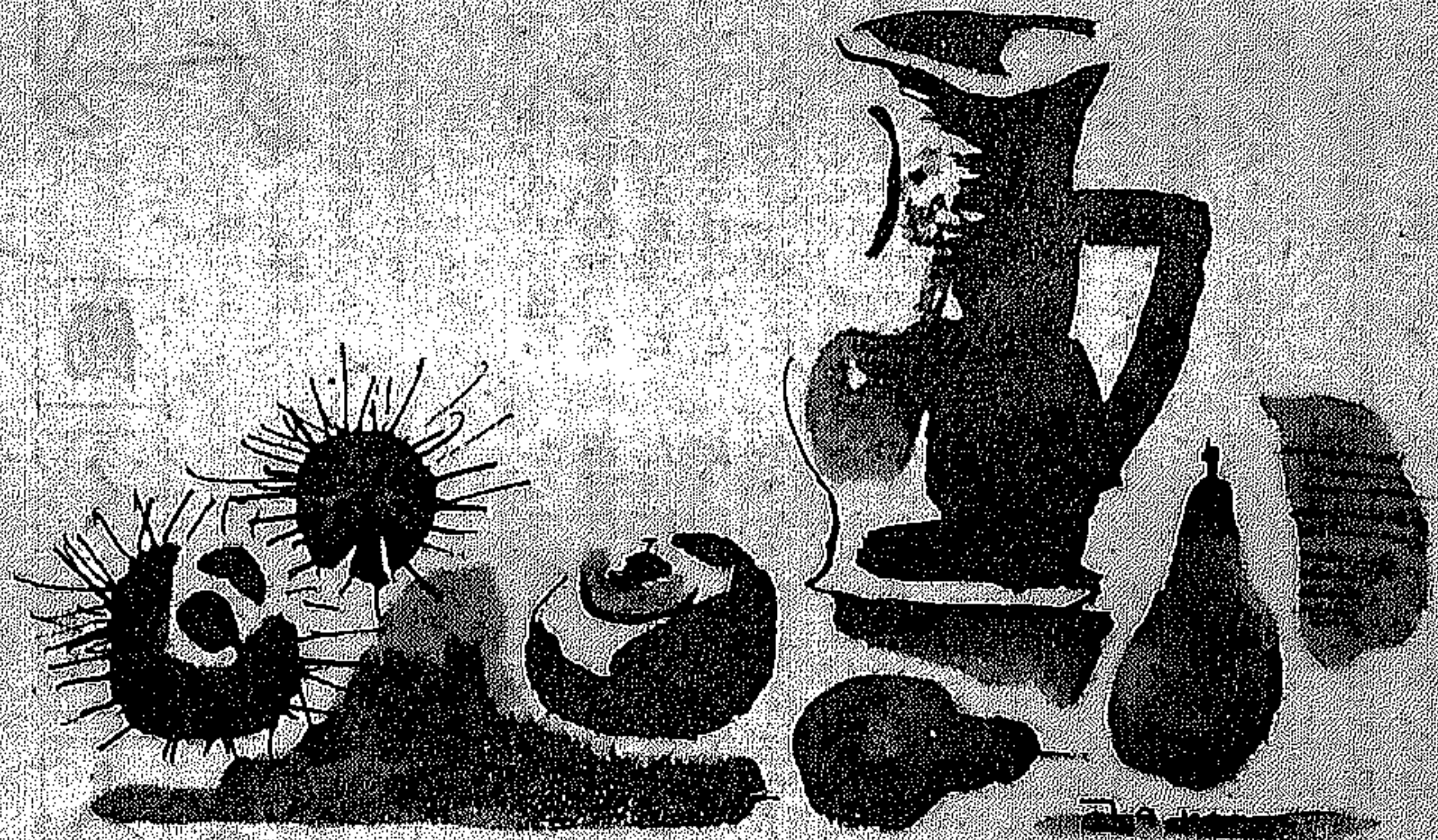
1960

◆働く婦人の福祉をたかめるために
—第八回働く婦人の福祉運動—

婦人少年協会

婦人と年少者

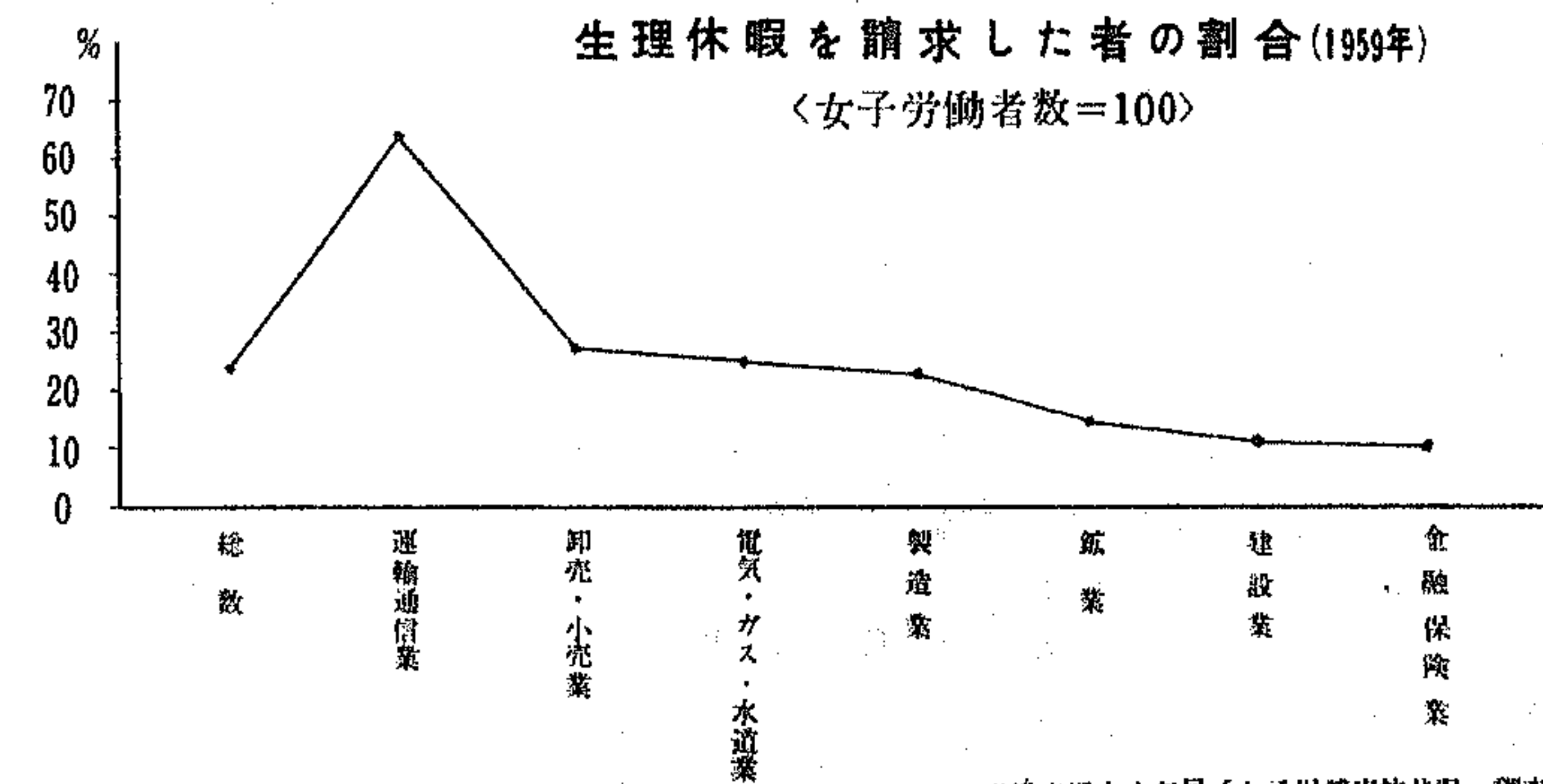
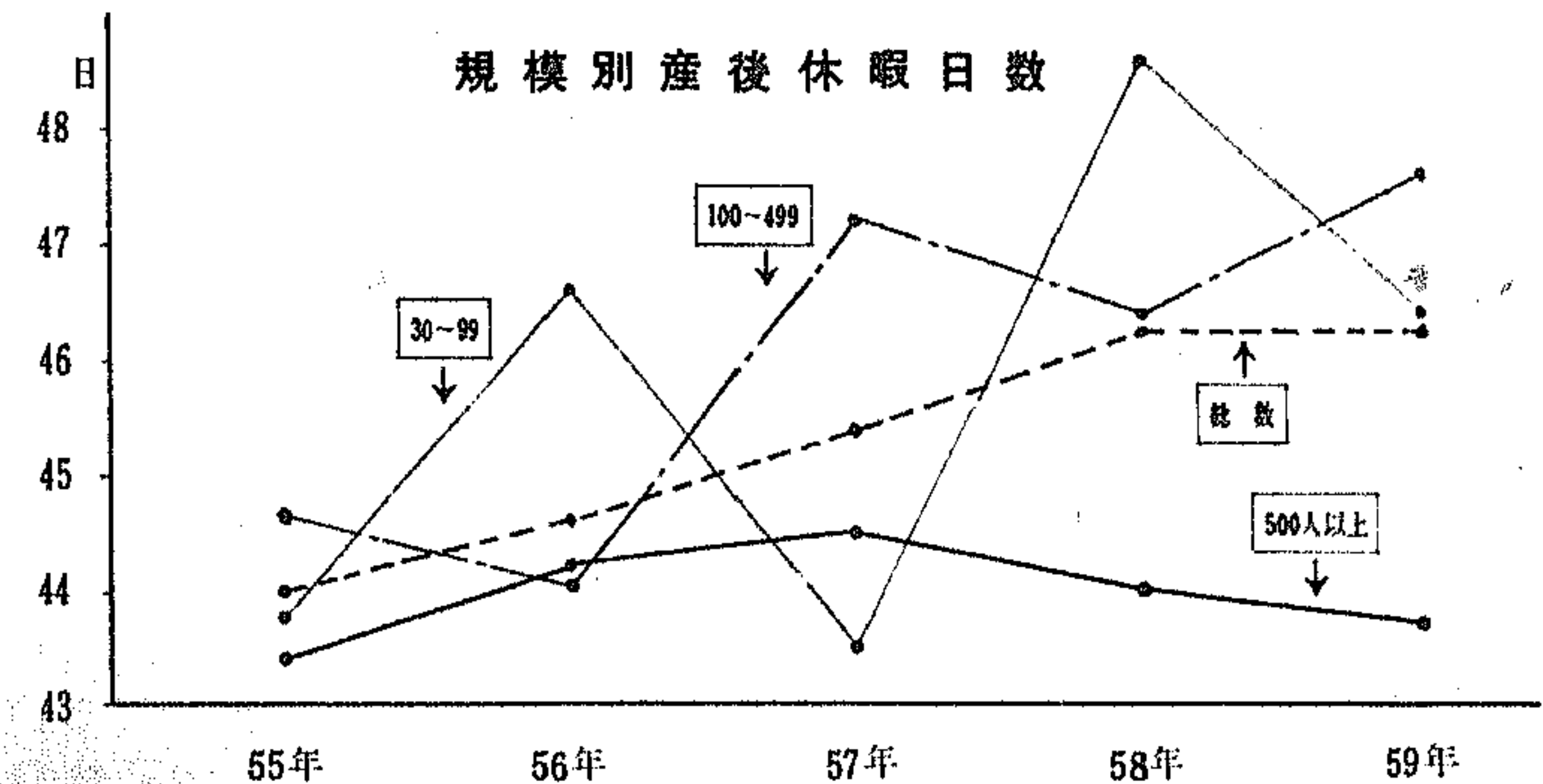
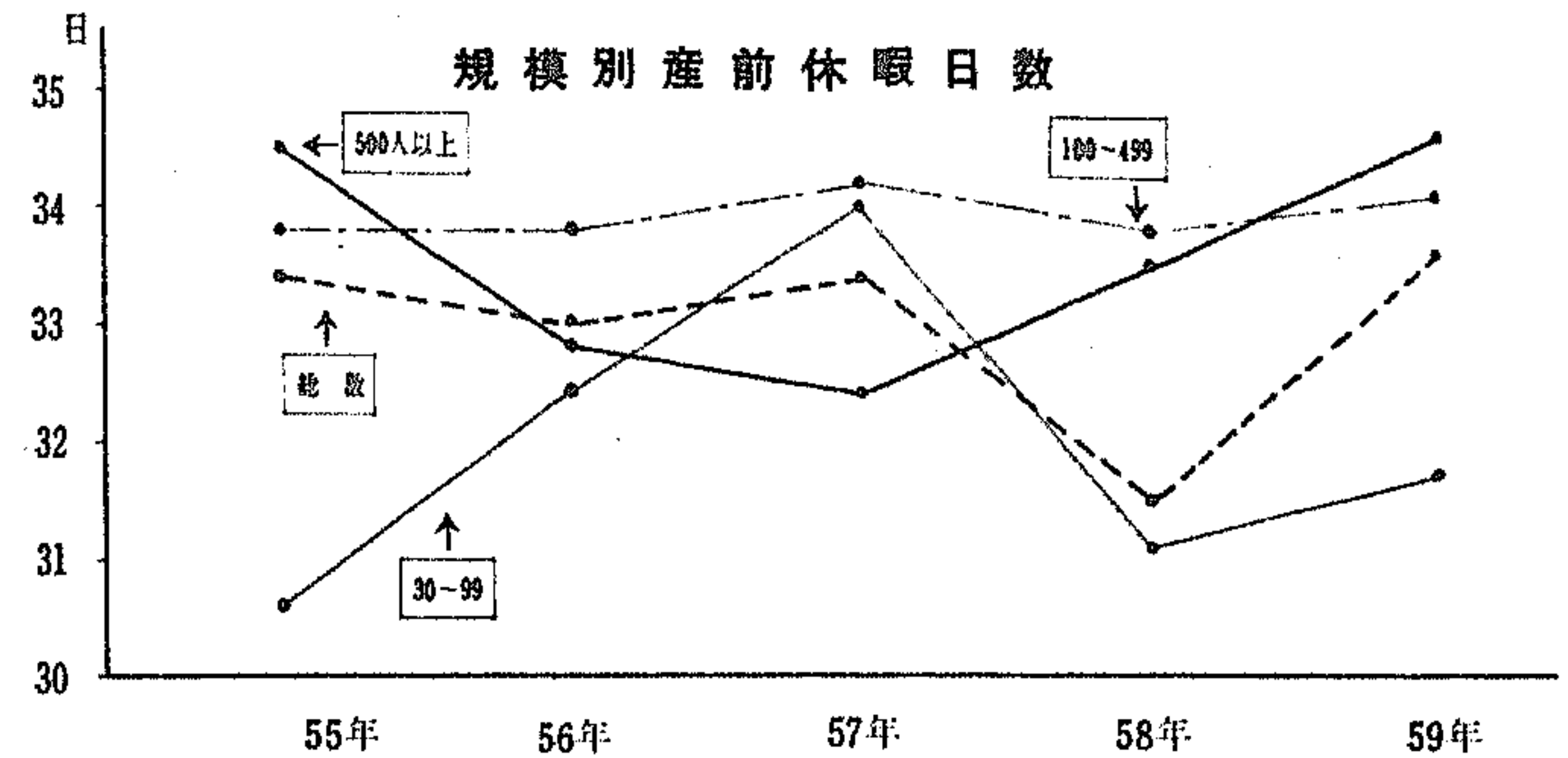
8 巻 8 号

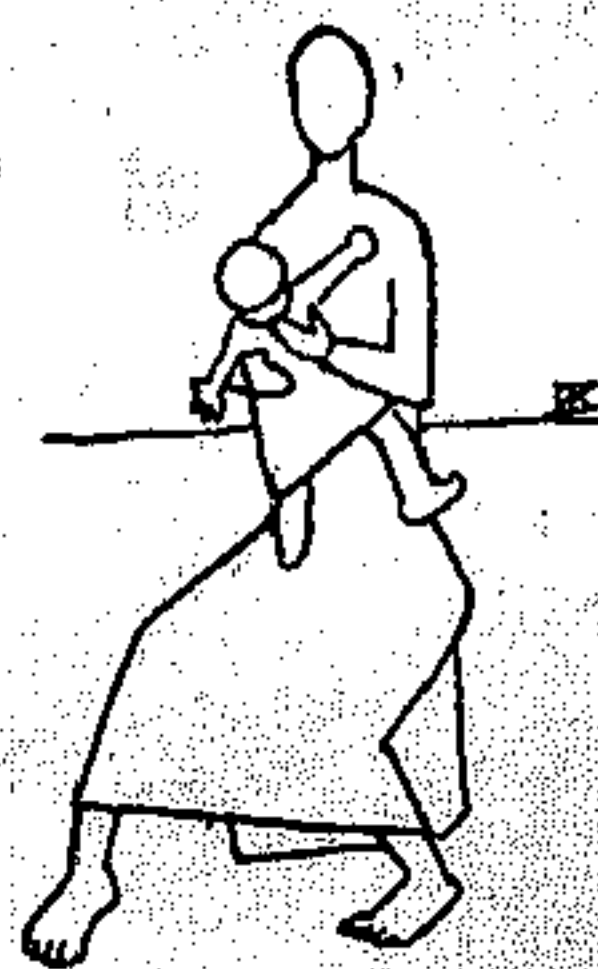


目次

働く婦人の福祉運動要綱	17
年少労働風土記⑦ 奈良県	18
福祉員の講習会によせて	20
英 国 だ よ り	21
青年の見た各国青少年の現状⑧	22
フランスの青少年活動⑧	23
資料室	24
「働く婦人の家」運営方針について	25
年少労働者の余暇状況	26
労働婦人のページ	27
働く婦人の知っておきたい法律問題⑦	28
戦後における婦人問題文献目録(28)	29
女子の就業率と完全失業率	30
女子の就業率と完全失業率	31
女子の就業率と完全失業率	32
女子の就業率と完全失業率	33
女子の就業率と完全失業率	34
女子の就業率と完全失業率	35
女子の就業率と完全失業率	36
女子の就業率と完全失業率	37
女子の就業率と完全失業率	38
女子の就業率と完全失業率	39
女子の就業率と完全失業率	40
女子の就業率と完全失業率	41
女子の就業率と完全失業率	42
女子の就業率と完全失業率	43
女子の就業率と完全失業率	44
女子の就業率と完全失業率	45
女子の就業率と完全失業率	46
女子の就業率と完全失業率	47
女子の就業率と完全失業率	48
女子の就業率と完全失業率	49
女子の就業率と完全失業率	50
女子の就業率と完全失業率	51
女子の就業率と完全失業率	52
女子の就業率と完全失業率	53
女子の就業率と完全失業率	54
女子の就業率と完全失業率	55
女子の就業率と完全失業率	56
女子の就業率と完全失業率	57
女子の就業率と完全失業率	58
女子の就業率と完全失業率	59
女子の就業率と完全失業率	60
女子の就業率と完全失業率	61
女子の就業率と完全失業率	62
女子の就業率と完全失業率	63
女子の就業率と完全失業率	64
女子の就業率と完全失業率	65
女子の就業率と完全失業率	66
女子の就業率と完全失業率	67
女子の就業率と完全失業率	68
女子の就業率と完全失業率	69
女子の就業率と完全失業率	70
女子の就業率と完全失業率	71
女子の就業率と完全失業率	72
女子の就業率と完全失業率	73
女子の就業率と完全失業率	74
女子の就業率と完全失業率	75
女子の就業率と完全失業率	76
女子の就業率と完全失業率	77
女子の就業率と完全失業率	78
女子の就業率と完全失業率	79
女子の就業率と完全失業率	80
女子の就業率と完全失業率	81
女子の就業率と完全失業率	82
女子の就業率と完全失業率	83
女子の就業率と完全失業率	84
女子の就業率と完全失業率	85
女子の就業率と完全失業率	86
女子の就業率と完全失業率	87
女子の就業率と完全失業率	88
女子の就業率と完全失業率	89
女子の就業率と完全失業率	90
女子の就業率と完全失業率	91
女子の就業率と完全失業率	92
女子の就業率と完全失業率	93
女子の就業率と完全失業率	94
女子の就業率と完全失業率	95
女子の就業率と完全失業率	96
女子の就業率と完全失業率	97
女子の就業率と完全失業率	98
女子の就業率と完全失業率	99
女子の就業率と完全失業率	100

女子に特有の休暇はどのように行なわれているか





働く婦人の福祉

—ある母子心中に思う—

木村 嵐

婦人と年少者

ごく最近のことであるが、私は告別式の通知状を受け取った。親しい知人からのもので、その文面によると、その細君と子どもが急死したので東京小石川のあるお寺で告別式を行なうというのである。しかも、その知人は自分の家におらず、義兄の家にいるらしい。ここで、私はちょっと考えた。これは普通の不幸ではなく、天然以外の原因によって、母子の生命が断たれ、自宅にいたたまれなくなったその知人が、あるいは一人で放っておいたらまた不幸な事件を起こしそうだと思われたその知人が、なかば自分の意志で、なかばは親類に強制されて、義兄の家に落ちついていてのではないかと推察した。

早速、その知人を訪ねると、私の推察はほとんど当たっていた。母子の急死は明らかにガス心中で、果然として仕事もなにも手につかず、うっかりしていると、その愛妻愛児の跡を追いかねまじき態度をつづけているので、親類が見

かねて義兄の家に保護したのであった。知人の細君は、結婚前に相当長くデパートに勤めていた。結婚して、夫婦はまず子どもをほしがった。しかし、なかなか妊娠するような兆候がなかった。細君は病院に行つて診断してもらった。子宮に異常があった。医師の診断では、その異常は軽度なものであったから通院すれば妊娠可能な体になれるという。細君は夫と相談して、わざわざ病院の近くに引越して、根気よく治療してもらった。やがてその効果が現われて妊娠し、昨年はじめ男児を産んだ。ところが、この赤ん坊は異常分娩だったために、六日目に死んでしまった。細君の悲痛は大きかったが、夫は彼女を励ましたので、間もなくまた妊娠して、今年の四月に今度は女兒を出産した。この赤ん坊は、比較的順調に育つたのであるが、ある日細君はハツとした。去年、早死にした男の子と同じような症状、ときどきさほどの理由があるとも考えられないのにひきつけてしまうの

を発見したからである。それ以来、細君はノイローゼ気味になって「死んだ赤ちゃんとそっくり同じだわ、この子も長く生きないに違いない。どうしようかしら」と夫に訴えた。また、あるときは「わたしみたいにデパートに勤めていたものは、満足な赤ちゃんは産めないのね」ともいつて泣いたそうである。夫である私の知人は、そのたびに「そんなバカなことがあるものか」と笑って否定していたそうだが、ある朝、団地の出口まで、赤ん坊を抱いて、母子ともどもニコニコ笑いながら夫を送り出したあと、ガス心中をとげてしまったのであった。

この事件は、私たちに大きなショックを与えた。子どもが死ねばこんなに悲しいことはない。女房が死ねばこんなに不便なことはない。というのは、私たち亭主族、父親族の心の底に、つねに置かれている潜在意識であるが、その知人は一挙に二重の不幸を味わったからである。

そのうえ、私は新聞社の婦人部という職場に在籍していて、なにかにつけて婦人の問題を毎日考えているのが商売であるから、その細君が口走った「私のようにデパートに勤めていたものは、満足な赤ちゃんは産めないのではないかしら」という言葉が深く心に突き刺さつてとれなかった。職業婦人の母性と家庭婦人の母性とが両立できなかったこのケースには、もちろん死んだその細君の特異な体質というものがあげられるかも知れない。しかし、これは大いに考えられなければならない問題であろう。現在、多くの職場では、婦人の母性を保護するような設備や管理がなされているのであるが、この実例で見るような悲劇は、退職してだいぶ年数がたつてからのことであつても、その遠い原因はかつての職場に見出されなければならないのである。

昭和三十四年の労働省の調査によると、働く婦人の数は六百十六万人に達していて、十年前の二十四年にくらべると約二倍になっている。この婦人を年齢別で見ると、十五歳から二十四歳までが五十五パーセント、三十五歳以上が二十三パーセント、二十五歳から三十四歳までが二十二パーセントとなっている。さらに配偶関係では、未婚者が六十五パーセント、夫のある者が三十一パーセント、夫と死別した者が四パーセント、夫と離別した者が四パーセントとい

う統計が出ている（年齢別、配偶関係の両統計は昭和三十年国勢調査による）。右のように、戦後の男女平等の思潮のもと、

あらゆる職場は婦人に門戸を解放したので、婦人の就職はきわめて一般化されてきたのである。明治期の出かせぎ工女、大正以後昭和初期の腰掛け職業婦人、太平洋戦争のころの軍需徴用型の働く婦人にくらべれば、戦後の婦人たちの占める地位は問題にならないくらい多数で、厚味を持ったものとなり、昭和三十三年には日本の総労働力人口の四割にも達している。わが国の生産は婦人を除いては成立しないほど、雇用面が増大しているともいわれているくらいである。

勤続年数にしても、これまでは「生計補助のため」あるいは「結婚資金かせぎのため」腰掛けのように働くものと思われていた婦人が、勤続年数が長く、従つて年齢も次第に高くなりつつある。結婚しても職場にとどまる人の多くなったのもさきのべた通りだが、知識も深くなり、技能も熟して、管理的、監督的な職業（銀行会社の部長、新聞社の幹部、官公庁の部長、院長、病院長、学校長）などや専門的、技術的職業（判検事、大学の教授、助教授、医師、防疫技師、研究員、新聞記者、ラジオ、テレビのプロデューサー、ディレクター）などにも大いに進出するようになっていく。こういう職業についている人たちは、今や単なる「家計補助のため」ということではなく自分の職業にはつきりした自覚と責任を持つていてと断言してよい。大部分の働く婦人は、やはりある年齢に達すると結婚して家庭にはいるが、そのまま職にとどまっている人が多くなっている。アメリカの

婦人は学校を卒業して職場に進出し、結婚して子どもができると、必要な期間は家庭で育児に専念し、子どもに手がつかなくなると、再びパート・タイマーその他の働く婦人として職場に帰る人が多いそうである。日本では企業の合理化その他の事情によって、いちど職場から去ったものが再びカムバックするのは、よほどの事情がない限り許されないのが実情である。従つて、職場に籍を置いたまま家事に、育児にとめる婦人が多くなる道理なのだ。

最近、そういう婦人のための福利厚生の問題もかなり真剣に考えられている。これは従業員側の希望によることもあるが、大企業の中では、経営者側の発意によることも多い。というのは、職場の福利厚生施設や制度を充実させれば、労働者の勤労意欲を増大し、生産能力が向上するからである。大規模の企業にあっては、労働基準法に定められている程度のもものは原則として一般に行なわれているようである。たとえば、働く婦人の数が多い作業場では床の問題、いすの問題、休憩施設、手洗い施設、入浴施設、更衣室、授乳施設、飲料水の施設、食事の施設などの問題は、大企業ではかなり考えられ、充実している。

さききのべた親子心中の細君の前の職場だったデパートなどは、立ってする仕事が多く、いちいちいすに座ってはいないからではない。そこで、かなりいろいろなことを考えて休憩室の設備などは充実しているが、やはり、普通の事務職に比べれば、座っている勤務時間は少なく

なる。そこで、身体的に異常を起す婦人が多くなっているようである。これがつまりいすの問題である。

最近、輸出が大いにふるっているため世間の注目を浴びているトランジスタ、ラジオ工場の女工員の待遇は、宿舍設備をはじめとしてなかなかの充実ぶり、勤務時間以外には洋裁、料理、生け花などの趣味と教養をかねた厚生制度もそなわっている。こういうPRで、各県から中学や高校の新卒生を獲得している事例が目立っている。まさに、太陽の当たるトランジスタ娘といわれる人々であり、職場である。

だが、一つ目を中小企業に転ずると、こうした花形産業とは比較にならない低調ぶりを示している。たとえば、食料品製造業は、全製造業のなかでも、紡織業について婦人が多く働いている職場で、とりわけ水産食料品製造業は労働者総数の五割が婦人である。昭和三十三年六月に労働省が調査したところでは、規模十人以上の事業場では女子六に対して男子四と女子が上回っている。「かん詰め」工場では女子七対男子三という結果も出た。水産食料品製造業は、近年水揚げ量が減っている傾向であるうえに、ジョーンがあるため、働く婦人たちは、一定の手節だけ常雇いの臨時工になることが多い。また、時を移さず処理する必要があるため、職場にある時間、つまり勤務時間が長くなる。そして、これらの中小水産食料品工場に働く婦人たちは、六〇パーセントまでが既婚婦人であり、そのうち四〇パーセントが夫のある者である。

未婚者は大規模の事業場に多いが、既婚婦人が中小企業に多いのは問題を含んでいる。

これらの水産食料品製造業の事業場で中小の規模のところは、給与規定も安定しないが、それ以上に福利厚生設備は満足に行っていない。たとえば、生理休暇に関する規定を備えている事業場は二〇パーセント強にしかなく、ない。育児時間に関する規定のある事業場は十パーセント強、その四十パーセントが一日あたり一時間、三十パーセント弱が三十分、残る三十パーセントは全く不明といった状態である。一方、この育児をしなければならぬ働く婦人は全体の二・五パーセントで、母乳で育てているものが過半数だから、やはり育児に関する母性保護への関心はもっと多く持たれたものである。

また、この業界に従事する婦人の病気は、胃腸病と、神経痛が多く、つねに水気のある床や水を使用する関係で、水虫や指頭皮膚炎などの職業病などもかなりみられるが、医務室を持っている事業場は全体の二・五パーセントに満たない低調さで、それも百人以下の事業場では皆無といった低調さである。働く婦人がこうした不安な状況のもとに置かれていく現状は、中小企業の経営の苦しさにもよるが、労資の福祉施設への意識の低さにも理由があり、大企業に比べて大きな格差というべきである。

一般の働く婦人の職場は、大企業よりも中小企業に多いのが現状だから、婦人が大幅に日本の生産力に寄与しているといっても、値打ちだ

けの待遇を受けていないともいえるかも知れない。これを改善するには、中小企業の経営者も労働者も、いたずらに賃金問題に関心をしばりつけておくばかりでなく、福祉厚生施設の実現について工夫すべきである。一つの事業場で経費その他の面で実現しなければ、地区ごとに考えて施設を設けることである。労働省が福岡県八幡市、神奈川県川崎市、群馬県桐生市に開設している「働く婦人の家」などは、そのモデルといえる。たとえ小さなものでも、働く婦人の多い地域では、労使が協力してこういう施設を作るべきである。この施設では、生活についての相談を受け、健康相談や育児の指導を行ない、料理室や洗たく室の利用で、家事の効率化、生活の協同化に援助を与える。とうすれば、働く婦人の最低の福祉はかなえられるであろう。また、婦人の健康が維持されることによ

って、次代の労働力である子ども達の健康な発育も期待できるであろう。

そして、これが各地にでき、働く婦人ならばだれでも利用できるということになれば、これがすなわち最低の働く婦人の福祉といえるべきであり、私が冒頭に持ち出したような、ジョッキングな家庭悲劇は姿を消すことになると思うのである。

(産経新聞婦人部)

× × ×

働く婦人の福祉を高めるためには

—第九回婦人労働問題研究会議メモから—

労働省婦人少年局主催



—向つて左から峯村、勝木、金子の各会議員—

* まえがき

第九回婦人労働問題研究会議は、本年四月二十一日午後一時から九段の私学会館で「働く婦人の地位を高めるためには」という研究課題のもとに、半公開形式で盛大に開催された。

会議員メンバーは次の十氏である。

- 労働者側
林田 昭一 (全損保青婦対策部長)
船山 登美 (全職同盟執行委員)
山本 あや (日教組婦人部長)

- 使用者側
江上 フジ (NKK婦人少年部長)
中川俊一郎 (三菱電機(株)勤務部長)
渡辺 駿 (伊勢丹取締役人事部長)

学識経験者

- 勝木 新次 (労研所長)
金子 美雄 (経済企画庁調査局長)

- 西 清子 (評論家)

- 峯村 光郎 (慶応大学教授)

西清子氏が議長となり、まず各会議員から「職場における婦人の地位と問題点」についての報告があり、暫時休憩の後、(1) 母性保護は、働く婦人の地位を高めるうえに、どのような影響を与えるか。(2) 技術革新は、今後の婦人雇用についてのうな変化をもたらすか。

(3) 婦人の賃金改善をはかるうえに従来の短期不熟練労働をどう考えるべきか。(4) いかにしたら働く婦人の地位を高めることができるか。

の四つの問題について活発な研究討論が行なわれた。

最近働く婦人の数が六〇〇万をこえ、全雇用者の約三割を占め、日本経済の中で果たす婦人の役割りは、ますます重要性を加えてきているが、この婦人の職業進出は、戦後の急速な経済の復興と発展がその基盤となっており、これと同時に、婦人が法の下において男子と平等であることの保障を得て、社会的に自由な活動の場を得たことによるものと思われる。

また、婦人の間に、職業意識に目覚め、職業能力をいかして働くこととする機運も漸く高まりつつあり、実際にも専門的技術や知識を身につけた婦人達が、徐々にではあるが、着実に各産業分野に進出している反面、一方で、働く婦人の地位は、母性機能、家事の負担、社会的伝統的慣習等に基づいて、特殊な制約を受けており、低賃金、短期間不熟練労働という従来からの婦人労働の特殊性を生み出し、婦人が男子と並んで十分に職業能力を発揮することを困難にしている。

更に今後は、技術革新企業の合理化、経済の進展とともに、婦人雇用の上にも新しい問題が提起され、職場における立場も一段と複雑さを増すものと考えられることから、これらの当面する婦人労働問題について、労、使、学識経験者の中から専門家の参加を得て十分の研究討議を行なうことにより、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位を向上さ

せるための方策を推進しようとするためにこの中央会議が開催されたのである。

以下会議のメモから当日の研究討論の模様を要約してお伝えしよう。

職場における婦人の地位と問題点

まず職場における婦人の地位と問題点について各会議員から労、使、学識経験者の順に一人約八分間ずつの報告があったが、その主な意見は、婦人の多い生命保険会社、繊維関係会社、教員などで働く婦人が共通していることは、まだまだ職場における婦人の地位は確立されておらず、「新入の女性社員に対して何らの職業教育を施さず、ただ女性を無能呼ばわりし、極端な例としては、男子が煙草を買いに行ったとき他の雇用で席をはずすと能率が下がるので、このような雑用は一切女性がこなさなければならない」といふなど、技術の進歩に伴ってますます女性に臨時工的な不安定な単純労働に追いやられ、従って女性の平均賃金も漸次下がる傾向にあり(林田氏)「かつてある職場で問題となった女性の定年制を二十五歳に引き下げたといううな露骨な例は稀にはなかったものの、結婚して三年もたつと『私はねらわれている』という不安感を既婚者ももつようになってきている」(船山氏)「教員については、代替雇員制度が設けられているが、まだまだ少ない人員でフルに働いているというのが実情で、生理休暇のみならず産休も気がねをしながらとる有様であ

「(山本氏)という労働者の発言に
対し、使用者側は、決して労働基準法に
規定する母性保護事項を無視したり、意
法が保障する法の前にある女性の平等
をないがしろにするような女性軽視の気
持ちは毛頭ないと前置きし、「しかしな
がら、本来あるべき女性としての特性を
度外視した男女平等論は、無意味であ
る。砂糖と塩は同じく白い粉末である
が、カライものは塩であり、甘いものは
砂糖である。それを混同して議論をして
も無益である。女子の賃金が一概に低い
というのも女性がたまたまそれだけの能
力しかない場合が多いのであって、機械
的な男女同一賃金論はナンセンスであ
る。従って、ウチの会社でも、女子で男
子と同等以上の有能な人に対しては高い
給料を支払っている。」(中川氏)とい
「放送事業におけるプロジェクターなど
比較的高級な頭脳労働は例外女性に向
いた職業であるので、もちろん男女同一賃
金を支払っているが、その有能なプロジ
ェクターが産休をとるとそれに代わる人
を臨時に雇うということが困難で仲々人
を得られない。こういう事情から女性に
一つのセクション全部を任せなければい
かず、また責任ある地位につけてもその
ような母性特有の事情から面倒なことが
多い。」(江上氏)「ウチの百貨店では決
して結婚したからすくやめろというよう
なことをいわないので共稼ぎの中年婦人
もかなりいる。然し、全体的には女性に

やはり結婚までの懸掛的な勤務というこ
とを希望して入店しているのだから短
期間労働の場合が多い。それだけにしっ
くり落ちついて仕事を覚えようという意
志も少ない例がある。短い期間ならその
間にもっと真剣に働くことが女性の地位
向上にとっても重要なことだ。」(渡辺氏)
と婦人労働者にとっても傾聴すべき意見
が出され、さらに学識経験者の意見とし
ては、「これらの問題を考える基本問題
として母性保護の重要性をもっと認識す
べきである。もっとも生理休暇について
はむしろこれを悪用している例も皆無で
はなく、このようなことは慎むべきであ
るが、働く女性で二人も子供が生まれる
となると、どうしても職場を離れる率が高
い。諸外国ならば、これらの人のための
パートタイムの仕事も多い。しかしわ
が国では、一たん職場を離れるととにも
戻ること新しい職場を見つけないことも
難しい実情だ。女性が家庭と子供を持っ
ても安心して働けるよう託児所の施設
をつくるような企業のみならず国家がもっ
と積極的に考えなければならぬ。」(勝
木氏)と述べられ、また賃金問題につ
いては、「日本の現実の賃金は、おもに勤
続年数によって賃金を決めるという年功
序列型の賃金体系をとっており、これに
職務給を加味した形になっている。こう
した賃金体系の中においては、同一価値
労働、同一賃金ないしは男女同一賃金と
いうことはカラ理論であって、さらに女

性自体が結婚までの懸掛的な勤務と考えて
いるようでは女子の賃金問題は改善され
ない。年功序列賃金というものの考え方
を改めてゆかなければ駄目だ(金子氏)
と説き、法律家の立場として、男女平等
のいくつかの法源を引き、「職業訓練を
の他雇用の機会を平等に与えられるべき
で、能力がない女性ならば首切りの際
に、その中に入られても仕方はない
が、一方的強制的に女子を優先的に首切
りの対象にしたり停年制を引き下げるな
どは法律的にもおかしい。」(峯村氏)と
いう意見があった。

母性保護と賃金問題

以上の会議の報告は、婦人労働の当
面する問題をあらゆる角度から捉えてい
るが研究討論の際、焦点となったのは母
性保護と賃金問題にしろられる感があっ
た。

母性保護については、使用者側からも
「母性保護に関連して育児施設、託児所
の設置等をすべて企業主の負担にしてい
る現行制度に国家がある程度責任を負う
ような形を検討する必要がある。」(江上
氏)という意見に対し、「母性保護につ
いては、大企業では法を上廻るような
形で実施されているところもあるが、中
小企業では、まだまだほとんどが実施さ
れていない。この場合どこに起るマイ
ナス面を国が面倒をみてほしいのではな
いか。」(勝木氏)という賛成論と「企業
は、基準法承知の上で女性を雇っている

技術革新その他

最近の経済の発展から技術革新は今や
製造業をはじめ事務労働の分野にまで急
速に及びつつあるが、技術革新の進展に

伴ない、ますます女子は単純労働に切り
替えられることになり、これにまつわ
る婦人労働の地位、賃金の変革もさること
ながら「キーパンチャーなどの新しい事
務分野においても難聴・けいれん、その
他の新しい職業病が起っているのに、
これらは軽労働であるという見方から問
題にされない。」(林田氏)という意見があ
り、これに対し医学的な立場から「技術
革新が進めば一般には職業病もへる等
である。しかし科学的な作業量の基準を無
視し、適切な休養も与えないような人の
扱いをしているところに問題がある。か
かる基準を順守し、適切な休養を与える
等衛生管理にも留意すべきである。」(勝
木氏)と述べられた。

その他、研究討論で問題となったこと
は、婦人の職業の確立ということ、例
えば女性としての特性をいかす仕事に真
剣に取り組んで、看護婦の職業も単なる
医者の補助というのではなく、これを専
門職にするまでに高めること(勝木氏)
「婦人も働く権利があり、職業意識を目ざ
めて、自分の給料で身をたててゆく気構
えをもつこと」(江上氏)など婦人自体
においても大いに反省しつつ、婦人の地
位を高め、労働条件をよくしてゆくため
に、男対女というのではなく、男女共同
の形でお互に協力して改めるべきものは
改めてゆくという態度で進めてゆくこと
が肝要であるというのが、本討論会の結
論のようであった。

* 婦人労働問題の研究討論から

以上は当日の会議の模様を要約してと
りまとめたが、それでは次に当日の研究
討論をなるべくナマのままに要約しなが
らお伝えしよう。

西議長

まず最初に母性保護は働く婦
人の地位を高めるた
めにどういう影響を
与えるかということ
について話し合っ
ていきたいと思います。



中川議員

母性保護の問題だが、女
性の生理的・物理的な男子との差からくる
ハンディキャップはハンディキャップと
して、これは女性も自覚し、使用者側も
あるいは一般従業員もその限度で、それ
だけのハンディキャップを負っている
というところは認めた上で、あるいはそれを
割り切った上で、そのほかにおけるい
ろの不平等、誤った意味の差別はす
べきじゃない。

西議長

中川さんの御発言に関連して
具体的に渡辺さんのところで賃金や雇用
の面で問題はないか。

渡辺議員 賃金の面では、能力
の進歩と労働の成果ということで、母性
保護の問題があるということでは差別はし
ていない。ただ女子は補助的な仕事に大
部分が使われているが、それが結局母性
保護とのからみ合いにおいて多少現われ
ていることは事実である。例えばセール



第一線に立っている

人、あるいは外売関
係をやっている女子
の中に有能な人もい
るが、やはり女子に対する時間の制限
の他のために、ある程度男子との間に差
がでることがある。

西議長

これはその働く婦人のついて
いる職種にも関係するが、その点、江上
さんのところのような知識的な職種の
ところでは、ほかのところ以上に母性保
護について真剣に考えるべきだというお立
場だったように拝聴したが……

江上議員



私の方は知的な職業であ

るために、母性保護
がうまくいっている
と考えられるかも知
れないが、決してそ
うではない。他の職
場と違って、コスト高だから、労働管理
がむずかしいというのではなく、知的な
仕事であるだけに女性だけでそれをカバ
ーできない実情にある。五十人全部が全
部女性で占めたいと思うけれども、女性
全部でその職場をやった場合に管理上や
りにくくて困る。しかも女子に責任ある
地位を与えれば与えるほど、それに代わ
る人を得るのに困難である。一度やめた
人で有能な人がいるからもう一度呼び戻
したいと思っても、なかなかそうはいか
ない。これが一番のなやみである。しか



賃金の原則を学問的

に難しくいうのは
なく、同じ内容の仕
事については男女同
一の賃金を保障しな
ければならぬとい
うのと簡単な原則を
実現すべきではな
いのか。

第三に、企業の民主化がもっと進めば
江上さんが問題としてあげられた責任あ
る立場にある女子の母性保護がやりにく

いということも解決できると思う。例えば産前産後の休暇を女子がとるとそのために企業の運営が阻害されるというように、経営の運営自体に問題があるのではなからうか。

第四に、母性保護の問題を単に女性だけの問題として考えるのではなく、男も含めてもっと職業がなくなるようにし、有給休暇を完全に消化できるようにして生活をみんなでエンジョイできる余裕をつくらなければならないと思う。

山本会議員 基本的に男女の間に差があるかどうかというのをとらえてはつきり論じ合う必要がある。例えば教員の例でも、男と女と全く同じ仕事をしながら戦前には賃金差があったが、戦後は漸く撤廃された。また秋田県の場合、六学年担当教員のうち、四人が女の主任となった。最初は女もどうなるかと心配したが、結局一年やってみてうまく運営がなされて自信をもったという場合や、女の校長が選任されたとき、最初は赴任拒否がなされたが、実際に赴任してみると、みんな非常に評判がよかったという例がある。女は能力が低い、だから女はどうかというのという考え方をしていたのではない。やはり職業訓練の問題は解決しないと思う。やはり職業訓練の場合に、機会均等で訓練の場所が与



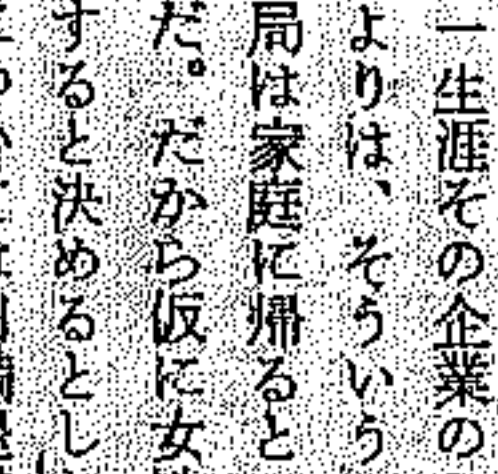
えられるとか役付きの問題とか労働条件の問題とかを総合的に考えていって、女子が本当に能力が発揮できるような体制をつくったならば先程の問題はある程度解決してゆくのではないかと考える。



船山会議員 母性保護の問題であるが、使用者が女性を雇う場合に、そのことを承知の上で雇われる場に出てくる場合はやはり労働時間に関係して、適正配置の問題がある。だから適正人員の算出の基礎というものが重要だと思ふ。

中川会議員 使用者は承知の上で雇われるといわれるが、実は、その前が問題だ。使用者はもともと母性保護規定のあることは知っているが、雇う以前の問題として、仕事もせずに生理休暇だ、やれ男女別だという声があまう強くなると、かえって女を折角雇おうと思っている使用者の気持ちが変わることになる。もっと男女それぞれ自体からくる当然の差なり、私のいう相違なりというものをちゃんと計算済みにならなければ、しかも女の特性なり本質をいかす部面に女をだんだんに据えてゆくように個々の企業も意識しなけりばならないと思う。

船山会議員 母性保護の問題は、やはりあまり企業に負担をかけると組合の内部分における男女の対立を多くさせるようになり、短期不熟練労働で、一番そこがクッションになっている。将来婦人の能力がますます高まってくれば企業の方でもクッションの労働という風に考えないで長期労働と考えるようになるかも知れないが、現実はそのままだでいていないのだから、基本的にはその辺を改めなければ、やはり婦人に一番のしわよせがくることは否定できないであろう。



船山会議員 長時間働いて賃金を多く貰うという考えから早く抜け出して、労働時間を厳守した上で、その中で能力をあげてゆくという考え方にしないと婦人労働者の地位は上がらないと思う。

江上会議員 婦人労働者だけの問題として考えるのではなく、男を含めた全体の問題として考えるべきで、労使協力して、日本経済全体の問題としてお互に理解し合うことが肝要である。婦人労働者自らも厳しい自己反省が必要ではなからうか。

船山会議員 母性の保護は、何も結婚した婦人だけの問題とは限らない。特に私の職場では、未来の母性保護ということも最も大切である。そういう対象も含めて社会保険を確立し、企業負担を軽くしてゆく方向に検討すべきである。

金子会議員 いま、社会保険とか国家の制度とかいわれたが、具体的に産前産後休暇を与えるというのを国がどんな風に負担するのか分らない。託児所とか保育所の問題なら分かるが。

船山会議員 技術革新が進めばやはり婦人が一番先に首を切られるのではないかとこの点を改善してゆくようにしたい。西議員 最後に、現状から少しでも婦人の地位を高めるにはどうしたらよいかという点について伺いたいと思う。

金子会議員 わが国の年功序列賃金というものを改めて、男女同一賃金の原理が働くような賃金体系に徐々にする。ついでだからいだが、男女の間に差別待遇があるという例に、女子は昇給が男子よりも悪いというがこれは誤りだと思ふ。それは現行の給与体系が職能給でなく、年功序列賃金だといわれない。また一方、年功序列賃金だといわれないがこれも完全なものではない。男の中に職能的な要素が入っている。男の場合は、現実には仕事だんだん上に上がってゆく、女子の場合は動機が落ちてくる。仕事をやらせない。それを昇給で加減しているだけである。それが男と女の昇給率の差としてあらわれているのである。

船山会議員 男対女の考え方はなく、労働問題なり、日本経済全体の問題として、全体のレベルアップが何よりも肝要である。

る。しかもこれは勤労婦人であらうとかなるうと、家庭婦人も含めて母性保護をすべきだということだ。従って、企業が全責任を負う必要はない。

船山会議員 母性の保護は、何も結婚した婦人だけの問題とは限らない。特に私の職場では、未来の母性保護ということも最も大切である。そういう対象も含めて社会保険を確立し、企業負担を軽くしてゆく方向に検討すべきである。

金子会議員 いま、社会保険とか国家の制度とかいわれたが、具体的に産前産後休暇を与えるというのを国がどんな風に負担するのか分らない。託児所とか保育所の問題なら分かるが。

船山会議員 技術革新が進めばやはり婦人が一番先に首を切られるのではないかとこの点を改善してゆくようにしたい。西議員 最後に、現状から少しでも婦人の地位を高めるにはどうしたらよいかという点について伺いたいと思う。

金子会議員 わが国の年功序列賃金というものを改めて、男女同一賃金の原理が働くような賃金体系に徐々にする。ついでだからいだが、男女の間に差別待遇があるという例に、女子は昇給が男子よりも悪いというがこれは誤りだと思ふ。それは現行の給与体系が職能給でなく、年功序列賃金だといわれない。また一方、年功序列賃金だといわれないがこれも完全なものではない。男の中に職能的な要素が入っている。男の場合は、現実には仕事だんだん上に上がってゆく、女子の場合は動機が落ちてくる。仕事をやらせない。それを昇給で加減しているだけである。それが男と女の昇給率の差としてあらわれているのである。



技術革新と働く婦人

婦人労働課

はじめに

最近、トランジスタ娘という言葉が盛んに言われています。真新しい鉄筋コンクリートの寄宿舎に住んで、会社との往復には会社仕立てのバスに乗って、冷暖房完備の工場にはチリ一つ落ちていません。これらの娘さんたちは、今や日本でも代表的な女子労働者です。しかも彼女等の作っているトランジスタは、技術革新の最先端をゆく電子工業にはなくてはならない製品です。

技術革新の進行は、日本経済の姿を徐々にではありますが、変えつつあります。働く婦人にも無関係ではありません。雇用の面で、仕事の面でさまざまな影響を婦人労働者にもたらすと思われる技術革新について、色んな角度から考えて、皆さんの参考になりたいと思います。

一 技術革新の意義

技術革新という言葉は、アメリカの著名な経済学者シュムペーターという人が経済発展の理論という本の中でInnovation(これは新機軸とが革新という意味で

すが)という言葉を使ったのに起源をもっています。彼はこの本の中で、経済の発展は、外部から与えられた要因によってもたらされるのではなくて、経済の内部に自発的に発生する要因、つまり企業者の行なう生産手段の新結合―革新―によってもたらされるのであると説いており、この革新の具体的な内容として五つをあげています。これをわかり易く説明すると次のようになります。

- (1) テレビジョンやトランジスタラジオ等の全く新しい種類、品質の材質が出現すること。
- (2) 自動車工場におけるトランスファーマシンの採用や事務における電子計算機の採用のように、産業部門において新しい生産方法が出現すること。
- (3) 後進国・未開発国を開発したり、現存の商品市場の中に、新しい財貨への需要を創り出して、新販路、新市場を開発すること。
- (4) 繊維製品の原料として従来の羊毛、絹、木綿に代ってナイロン、テトロン等が使用されるようになること、原子力産業の原料としてウランウムの使用されるようになったこと等、工業原料や半製品として新しい資源が登場すること。

(6) トラスト・カルテルの形成のような新しい企業組織が形成されること。

技術革新の一つの内容として、新しい製品や半製品が商品市場に登場することをあげましたが、現代の技術革新を代表するものとしても、様々な製品があげられます。具体的には、ナイロン、テトロン等の合成繊維、プラスチック、ポリエチレン等の高分子製品、ベニリン・ストレプトマイシン等の抗生物質、テレビジョン、電気冷蔵庫等の耐久消費財、トランジスタ等の電子工業関係製品です。

これらの新製品は新たに商品市場に登場すると、短期間に生産は飛躍的に増大し、それに伴って旧来の商品市場に大きな変更を加えるとともに、経済に大きな影響を与えるほどになっています。ナイロン・テトロンの出現は、婦人の服装に一大革命をもたらすとともに、繊維産業界の地図は大きくゆがえられ、トランジスタの発明によって、真空管を使用したラジオは市場からほとんど姿を消すとともに、新たに電子工業が興りました。

一九四〇年前後にアメリカの商品市場に新たに登場し、その後二〇年間に生産額が飛躍的に増大した製品のうち主なものを拾ってみますと、人造ゴム五万倍、人造繊維(レーヨンを除く)二五〇倍、プラスチック七〇〇倍、ポリビニル五〇倍、テレビセット七、四〇〇倍、抗生物質六万倍等です。

また日本では、昭和二八年から三三年までの五年間に、電気洗濯機は九・五倍、テレビセットは八四倍、ハンドトラクターは八〇倍、バルブは二五〇倍、塩化ビニル七〇倍と著しく生産が伸びています。電気洗濯機の倍率が低いのは、二八年にはすでに一〇万台生産されていたことによるのだし、現在月産一千万個と

いわれるトランジスタは未だ生産されていなかったことを思えば、まだまだこの外に数えればいくらでも例はあるのです。

このような新製品の登場と量産化を後から支えているのが、いわゆるオートメーションです。

二 オートメーション

現在の技術革新は「オートメーション」によって代表されるといわれていますが、オートメーションとは一体どんなものを指すのでしょうか。

一口に言えば、生産工程の自動連続化、自動制御化ということになりますが、これを通産省の合理化審議会が定義したのによると、「オートメーションとは、高度の生産性と経済効果を得ることを目的として、生産及び事務の過程を分析し、これを自動的、連続的なものに組織し、制御して、機械・材料・情報および人間のもっとも効果的な結合関係を実現することである」としています。

これを更に、便宜上三つの型にわけて説明しますと、第一の型に属するのは、機械工業関係のオートメーションです。

自動車工業のトランスファーマシン、鉄鋼の圧延部門におけるコールドストリップミル、電気機械器具の組立部門等に見られる自動連続化つまり工程から工程へ、または作業から作業へと原材料が自動的に移動しながら加工されてゆく多元的機械組織であって、これはメカニカルオートメーションと呼ばれます。

第二の型は、石油・セメント・化学肥料・化学繊維等の装置産業と呼ばれる産業部門にみられる型で、自動制御装置をもって生産過程における温度・熱源・原料の供給等を自動的に調節・制御するもので、これはプロセスオートメーションと呼ばれます。

第三の型は、ビジネスオートメーションと呼ばれる型で、例えば現場からの情報を中央の情報センターに集中し、これを電子計算機で、一定の予定計画どおりに分類・分析・集計し、これを整理された指令・情報として本社や現場に通報するといったシステムをとっています。

新製品の大量な出現は、生産活動を刺激して、経済の発展をうながし、経済の発展は技術革新を促進するといった具合に相互に密接な連関をもっており、日本が、日本の場合にも、技術革新の進展が、戦後の日本経済の異常とも思われる高い成長率に支えられていたことは疑いありません。そしてこの高率な経済成長の過程を通じて、オートメーション化に要する多額の資金がまかなわれたのです。

今昭和二七年から三三年の間に行なわれた、主要産業の設備投資の推移をみますと(第一表)、製造業全体では、この六年間に投資額が二・六倍に増えていますが、これに対して、電気機器は二・二倍、自動車は九・八倍、合成繊維は九・一倍、硫安は五・七倍、石油化学は五・二倍と技術革新に関連のある産業では、いずれも大幅な増加を示しており、また生産額の推移をみますと(第二表)、自動車の五・一倍、合成繊維四・一倍、電気機器三・七倍、石油化学三・三倍とこれも製造業全体の二・二倍をはるかに上回る伸びを示しています。

技術革新の進展は、一面では労働生産性の著しい向上と、雇用節約の効果をもたらすといわれています。労働生産性の変動と雇用の増減との関連については、従来から色々と言われていますが、労働生産性の向上は、一方で労働節約の効果をもつとともに他方では経済規模の拡大をもたらす条件をもっており、労働生産性の向上した産業において直接的に雇用の増加がみ

られる場合でも、間接的に関連産業において、さらには、経済規模の拡大を通して自らにおいても雇用が増大する可能性をもっているわけです。

第二表にみるような生産の増大は、雇用の面にも大きく反映しています。同じ期間に製造業全体では四六%の雇用の増加をみえますが、これに対して自動車は二・三倍、電気機器二・一倍、合成繊維二・二倍と、雇用の面でも、技術革新に関連した産業は、大幅に平均

第1表 業種別設備投資の推移

	27年	29年	31年	33年
製造業計	100	120	215	260
石油化学	100	119	388	518
硫安	100	258	547	568
セメント	100	256	221	219
合成繊維	100	258	761	910
鉄鋼	100	43	135	264
自動車	100	350	635	980
造船	100	74	214	298
電気機器	100	671	1059	2106

――通産省「業種別設備投資調査」――

(注) 27年を100とした指数

第2表 業種別出荷額の推移

	27年	29年	31年	33年
製造業計	100	129	186	219
石油化学	100	137	208	333
硫安	100	130	180	220
セメント	100	149	152	168
合成繊維	100	154	380	408
鉄鋼	100	105	189	173
自動車	100	249	343	511
造船	100	98	203	331
電気機器	100	149	219	373

――通産省「工業統計表」――

(注) 27年を100とした指数

以上、幾つかの例でみてきたように技術革新のもつ雇用節約効果は、それが急激に導入されるような場合には、一時的にはいわゆる技術的失業が発生する可能性を十分にはらんでいます。しかし経済全体の長期的な傾向からみても、技術革新のもたらす新製品の誕生や労働生産性の向上に伴って労働市場も拡大され、関連産業の生産もこれに伴って増大すれば、雇用の面でもマイナスの効果をもつてはなくて、プラスの要因として作用することになるわけです。

自動車・電機等技術革新が機械加工工程の自動化、組立工程の単純化の段階にある産業では、生産の急増による設備の拡大に伴って単純軽労働の分野が著しく拡大しており、その結果、この種の労働に適合する女子労働者は大量に増加し、その比重を高めてつづけるという事は事実です。これは新規学校卒業者の就職者数の推移からも明かに看出て来ます（第五表）。

また、電機機械器具製造業における、昭和二十七年から三三年に至る六年間の新規入職者について男女別構成をみると、女子の比率は二七年の三八・五%から、三〇年四四・一%、三三年には四五・九%と非常に高まっています。

特に、技術革新の著しく進んでいるトランススタ・ラジオ工場の実例によると、製品の重産化、輸出の急速な拡大のために、雇用量は、三一年から三四年にかけて三・四倍に増大していますが、殊に女子雇用者は同じ期間に四・六倍に増えています。また男女の構成では女子の比率が三一年の二八・八%から、三四年の三八・八%と一〇ポイントも高まっております。一人当りの生産高は、この間に二〇倍にも達しているといわ

第5表 新規学校卒業者就職者数の推移

(単位千人)

		28年	30年	32年	34年
機械	男	30.2	28.8	61.6	51.4
	女	4.1(12.0)	3.7(11.4)	10.6(14.7)	10.0(16.3)
	計	34.3	32.5	72.2	61.4
電機機械	男	17.7	15.6	34.8	36.4
	女	6.7(20.5)	5.0(24.3)	16.1(31.7)	24.5(40.2)
	計	24.4	20.6	50.9	60.9
輸送用機械	男	9.3	8.4	17.6	16.2
	女	0.8(7.8)	0.7(7.7)	2.1(10.7)	2.7(14.3)
	計	10.1	9.1	19.7	18.9

—文部省「学校基本調査」—

(注) カッコ内は女子の比率

れています。ラジオの組立作業は女子に適した職種として従来から女子の比重が高かったのですが、生産方法の改善と生産の急増はますます、それを顕著にしていると思われまします。

これは逆に化学繊維工業における女子工員の比重は昭和二五年の三四・一%から二八年の二九・四%、三一年の二五・一%と著しく低下しています。戦前の女子労働者の比重は四〇・七〇%あった事を思えば、女子の減少は著しいものがあるといえます。化学繊維工業は、自動化、連続化によってますます装置産業的色彩を強めてきていますが、装置産業における技術的進歩はかなり高度な水準に達しており、作業の計測化

に伴って高度の科学的知識を必要とする男子技術者に対する需要が急速に増大しているものと思われまします。要するに、技術革新が、生産の場において労働に与える様々な影響のうち、雇用に関するものとしては、次のいくつかが考えられます。

- 1 熟練労働者の価値の低下と生産ラインからの排除
- 2 単純肉体労働の減少ないし消滅
- 3 作業の単純化に伴う単純軽労働の必要の増大
- 4 技術の高度化に伴う高級技術者及び特殊技能工の需要の増大
- 5 孤立的、監視的、調整的労働の増加
- 6 集中管理に伴う、管理部門、調査部門及び研究部門の比重の増大

このうち、現在の女子の雇用にも密接な関係のあるものは、1、2、3の要因であって、既に述べたように、自動車・電機機器等の機械工業にあっては、自動化、連続化に伴う作業の単純化は、従来の熟練工を若年労働者・女子労働者におきかえてしまひ、ここでは女子の雇用は著しい伸びを示しています。

逆に化学繊維にみられる単純手作業の機械化は、従来基幹的労働力であった、女子労働者を大量に排除しております。

いずれにしても、技術革新の進展に伴う女子の雇用の変動は、現在のところ、この単純軽労働の増減によって動いていることは事実であって、また今後においてもこの傾向は続くものと思われまします。しかしもう一つの面を見逃してはなりません。特殊技能工の需要の増大、孤立的、監視的、調整的労働の需要の増加、調査部門の比重の増大といったことは、決して女子労働者に無関係ではありません。これらの労働に対する需要が現在、高校出の若い男子労働者によって充足されているという事実は、決して女子がこゝろに面には不

を上廻る伸び方を見せています（第三表）。

第3表 主要産業の従業者数の推移

	27年	29年	31年	33年
製造業計	100	109	130	146
石油化学	100	113	119	149
炭素	100	93	93	108
セメント	100	104	110	113
合成繊維	100	117	89	202
鉄鋼	100	96	108	114
自動車	100	172	195	231
造船	100	95	113	120
電気機器	100	116	159	214

通産省「工業統計表」(5人以上規模事業所)

(注) 昭和27年を100とした指数

三 労働生産性の向上と労働力構成

さきに、テクニカルオートメーションの典型として、トランスファーマシンをとり上げましたが、一般的には、技術革新は装置の産業では、監視的な頭脳労働と高度の科学的知識を要求し、経験的な熟練工を排除する傾向をもち、また機械産業では逆に作業の単純化によって、若年労働力・女子労働力・臨時工などが従来の熟練工にとって代るといわれています。

R自動車会社のエンジン工場、シリンドラーブロックの工程にトランスファーマシンを採用した結果、従来四四台の機械と三四人の作業員で七〇〇台の生産が行なわれていたのが、一九台の機械と二一人の作業員で一三〇〇台を生産するようになったといわれています。そして、人員構成の上でも、従来は三〇歳以上の作業員が三分の二を占めていたのに対して、新工場ではほとんどが三〇歳以下という年齢構成によっています。トランスファーマシンの採用によって、一方では

第4表 産業別生産、雇用および労働生産性指数

産業および年	生産	雇用(本工)	労働生産性	産業および年	生産	雇用(本工)	労働生産性
自動車製造業	31年 165.0 32年 277.8 33年 269.3	97.1 106.8 101.6	119.5 167.0 193.5	カーバイド製造業	31年 112.2 32年 121.8 33年 132.2	100.0 105.5 103.6	110.8 114.7 124.1
電動機製造業	31年 165.9 32年 228.5 33年 155.3	146.0 153.1 161.1	119.0 122.1 144.3	紙・パルプ産業	31年 115.5 32年 130.0 33年 128.0	102.1 109.8 110.8	107.8 117.6 118.2
鉄鋼業	31年 119.0 32年 135.2 33年 132.7	109.5 116.0 118.3	107.1 113.9 117.2	化学繊維製造業	31年 124.1 32年 128.9 33年 92.4	102.8 95.0 82.4	114.2 126.1 112.9
セメント製造業	31年 129.3 32年 149.4 33年 145.4	102.6 101.3 102.9	123.9 142.5 139.0	綿紡績業	31年 130.1 32年 141.6 33年 110.9	113.2 114.2 95.8	113.6 117.3 110.4
硫安製造業	31年 108.2 32年 117.7 33年 116.1	101.5 83.8 82.2	112.0 121.1 141.9	毛紡績業(梳毛)	31年 129.6 32年 155.7 33年 119.7	127.5 153.2 138.7	118.3 129.7 116.1

—労働省「労働生産性統計調査報告」—

人員の大幅な削減—生産性の向上—をもたらすとともに、従来生産の中心となっていた勤続一〇年前後の中堅工・熟練工を生産ラインの外へ排除してしまつたのです。

それだけではありません。トランスファーマシンの生産速度の飛躍的向上とバランスをとるために採用された各種機械の自動化は、これらの作業をかなり単純化してしまつたと考えられ、また機械の性能、機構が

と、総数で従来二、三、七名いた労働者が新工場では四七六名に減っており、しかも生産能力は二〇%増大しています。従来八五〇名いた女子労働者は、わずかに六六名に減少し、その結果男女構成比で旧工場が男六三・四、女三六・六と約二対一の割合であったのに、対して、新工場では男子八六・三%と圧倒的多数を占めています。これは従来女子を基準労働力としてきた再練、選別仕上後処理工程が合理化され、これに伴って、

らおして専門技術者も新たに必要になってくると思われまします。

また、T電気工場で標準電動機部門の工場を新設した場合の新旧の比較をしてみると、旧工場においては従業者三八一人中、女子は四九名（一二・八%）にすぎなかったものが、新工場においては七九人中、女子は四八名（五〇・八%）と女子の比率が非常に高まっています。電動機生産における標準品への生産の移行は一般の傾向であって、作業の単純化に伴って、ここでも熟練労働者から単純労働者へ、男子労働者から女子労働者への切り替えによって、熟練工の排除、配置転換という問題が早晩おこってくるのです。

今度は、オートメーション化によって女子労働者が排除されて男子労働者におきかえられた例をあげましよう。

化学繊維工業で、スリラー式連続浸漬圧搾設備とこれに関連する設備一式によって新設された工場の人員配置を、旧工場の人員配置と比較してみ



—東芝トランジスタ組立工場の内部—

さて、そのトランジスタの売れゆきの隆盛ぶりはいくらと、現在、日本全国で目下、一、一〇〇万個くらいが生産されている（東芝はそのうち四〇％をしめているという）。この数字を三年前の四〇万個にくらべると驚異的な伸びであることがよくわかる。しかもトランジスタのこの生産数は世界のトップをしめているというから、いまやまさに花形産業の名にはじないものである。そのトランジスタは、トランジスタそのものとして輸出されるのが約

伸 び ゆ く

東芝トランジ

西

て、はなしをきいてみた。総務部長さんの御説明を要約すると次のようなことが、まず常識として知っておかなければならないことのようにだ。トランジスタは、そもそもアメリカの人によって発明されたこと、しかし、アメリカは当今、軍需品の製造にいそがしくて娯楽用にまでまわりかねている。そこを日本がうまく割り切ってつくりはじめたのが今日の思いがけない隆盛のもとになったのだという。ここでもっと余計なことに頭が働いて恐縮だとおもったけれど、そうすると、トランジスタは日本ではいまだこそ、ラジオやテレビやカメラや時計といった平和的なものに利用されているけれども、いっちゃん事があれば、たちまち軍需産業に切り変わるおそれが十分にあるということだ。なあとおもしろい、一瞬ちょっと複雑な気持ちになった。

二〇％あとの八〇％は、トランジスタを使っている製品だという。つまり、さかんに宣伝されている、トランジスタラジオなどはその最たるものである。

いよいよ工場へ案内される。まず病院が托児所を見学するときとおなじように白い上衣をはおり、専用のスリッパにはきかえさせられる。トランジスタは、いささかの外のちりもきらいな清潔・無垢なお嬢さんのようなものだからである。工場の入口の第一ドアを排すと両側の小さな穴からブーと風が吹き出て、私たちにふきつけ、まずチリはらいをする。そこを通り抜けた第二ドアの中が作業場である。ここでトランジスタなるものの科学的物理的な専門上の説明をする能力を私は持たない。ただきいたところをおつたえすれば、トランジスタの正体は、ゲルマニウムとインジウムという二つの物質によって構成されている半導体電子であること、そのゲルマニウムは九九九という大変に純度の高いものであり、たとえてみれば、丸ビルの中に角砂糖くらいの異質物が入っている程度だという。また、トランジスタとして用いるばあいの厚みは、髪の毛よりうすいという。一方、インジウムは、まるで砂つぶ位の大きさで、顕微鏡でみると真珠のように美しいまな味をおびた結晶である。

以上の予備知識を持ってはいつた作業場のなかでは、娘さんたちが、その小さな小さな物体を、ほそいピンセットの先でつまんで上手に次から次へと組み立てている。うしろから立っ

産 業 ⑤

スタ工場

清 子



—拡大鏡で精密作業をする女子工員—

ひところ、「トランジスタ娘」という言葉がはやったことがある。ちょうど、トランジスタが日本の産業界に慧星のようにあらわれ、みるみるうちに、輸出の花形にのじあがったときである。この驚異的な生産に従事しているのが実はまだうら若い可憐な少女たちで占められているところから、一躍「トランジスタ娘」という名が広められたようである。

ところがその後、ドン欲な商業主義にこれが利用されて、「トランジスタ娘」を看板の喫茶店があらわれたりした。いわく、トランジスタのごとく小柄で可愛らしい娘たちをよりすぐってのサービスというのであるが、ここまでくれば、もはや邪道である。しかし、肝心のトランジスタが、そんなに話題になるほど、如何におどろくほど小さなものであるかということについては、実は私もそのものをじかに見るまでは知らなかったという、時代おくれ者であった。某日、神奈川県川崎市にある東芝トランジスタ工場を見学して、大いに目のさめるおもしろいであつた。

案内された工場は川崎市の北部にあつて、いわゆる煙に空を蔽われた旧工場地帯とは全く別の方角に、新しくつくられた近代的な工場であつた。

七月の炎天に汗をにじませてハイカラなガラスドアを押してはいると、トタンに冷房の冷たい空気がはっと息をいれてくれる。「せいたくね」とそのサービスぶりに感嘆していると、これもトランジスタを製造するのに必要な温度調節のためとわかり、ハバンとびっくりする始末。応接間に通ずる廊下の片方が事務室、この事務室がまた変っている。全部が前向きで向い合わせというのがない。この方が能率的なのだそうである。それもそのはずだ。これでは、つまらぬおしゃべりも出来ないことは必定だからである。けれども、働いている人たちは、それほど抵抗はないというはなしだった。なぜなら学校ではみんなそうして授業をうけてきたという習慣があるからだという。なるほど、ここでも感心。

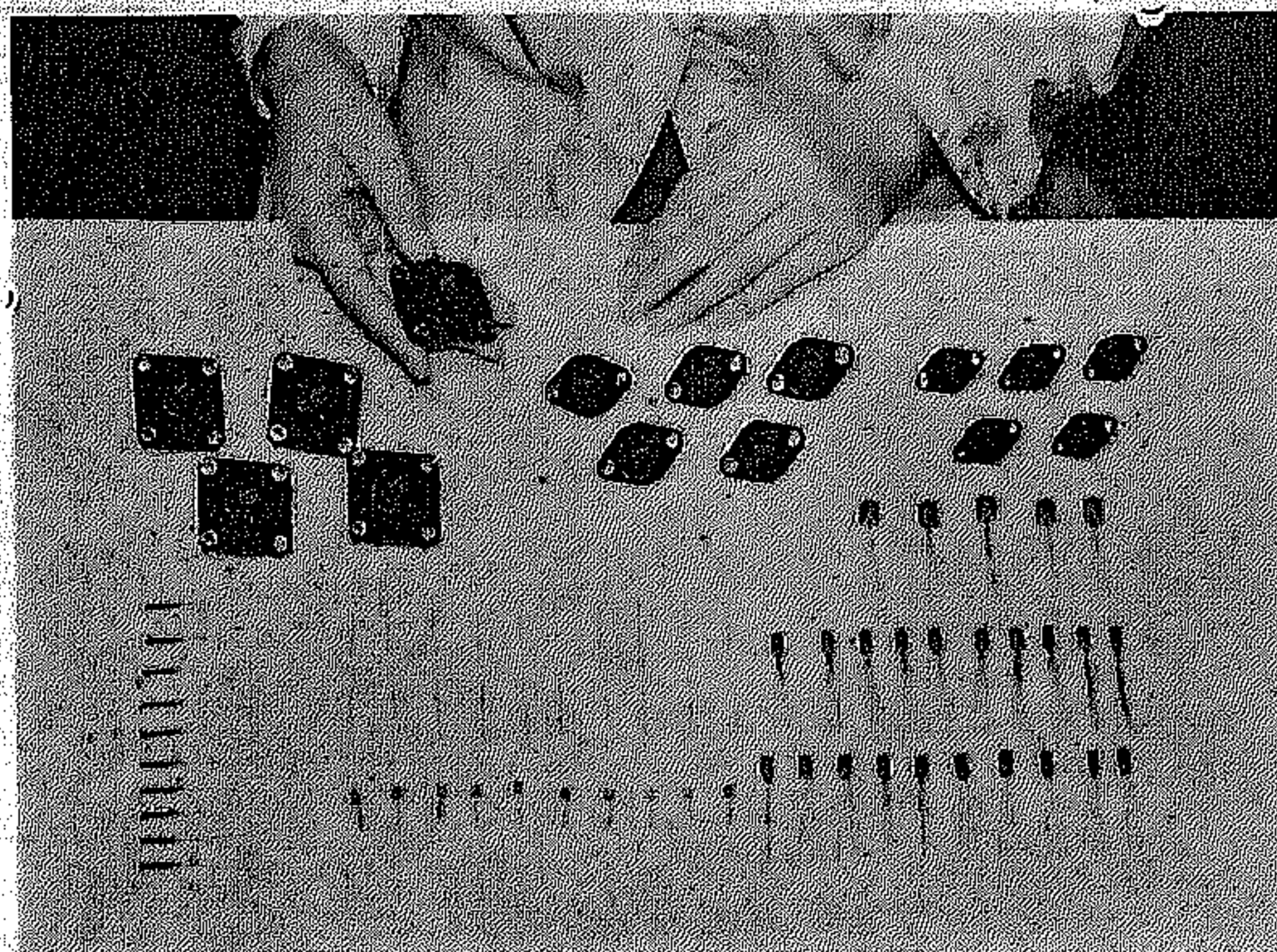
それはそれとして肝心のトランジスタについて

- (参考資料)
- 1 技術革新と日本経済 日本生産性本部
 - 2 労働生産性統計調査報告 労働省
 - 3 労働統計調査月報 労働省

適格だという意味ではありません。むしろ教育訓練の如何によっては、こういった方面への女子の進出は可能になるのではないかと考えられます。

働く婦人の多数が単純労働に吸収される一方におい

て、新たに孤立的、監視的労働に進出するという過程を通じて、働く婦人の上にどのような影響を与え、どのように変化していくかが今後の問題だろうと思ひます。



—各種のトランジスタおよびダイオード—

みていたのでは、何をしているのかさっぱりわからない。おもわず腰をかかめてのぞきこむが、それでもなおピンセットの先にはさまれる物体の姿がつかみ切れない。おもわずじれったくなって、目をパチパチさせる自分にフッとおかしな気がついたことは、はや残念ながら私どもの視力ではとうていこのような、小さな

ものはとらえられないということであつた。十代の若い娘さんたちなればこそ、こんな仕事が出来るのである。器用にゲルマニウムとインジウムをつないで、それに可愛い帽子をかぶせると、三本足の小人のようなマツチ軸大のトランジスタが出来あがる。これが日本の産業界にいまや花形となる輸出の王座をしめている製品なのとおもうと、何となく変な気持ちさえしてくる。しかもそれをつくっているのが、みんな中学卒の少女たちなのである。トランジスタ娘の愛称もなまなかのものではないことに思いあたるのだった。

ちなみに、この工場で働いている少女たちは、そのほとんどが福島、青森からの集団就職者で会社施設の寄宿舎に泊っている。現在二、三〇〇名の女子工員がその寄宿舎にはいる。作業は二、一〇〇名ずつ早朝五時四十分からと、午後二時から二交替制で実働七時間半になっている。給料は平均七、五〇〇円、このうち五〇〇円が寄宿舎費、食費は一日七、二円とあるから、まずまず恵まれた方といえるだろう。まだ工場も新しく、働く少女たちの古参株でも四年というから、この新産業での、働く少女たちの問題というのはまだ表面にはあまり出でないようだ。けれども雇用者の言葉では、す



第8回

働く婦人の福祉運動要綱

四 主 唱 労働省婦人少年局

五 実施主体

- 各事業場の労使および労使団体
- 六 協力範囲 職能団体・婦人団体・教育機関、その他の民間団体・報道機関・関係官公署・一般
- 七 実施事項

- (1) 本省で行なう事項
- イ、準備期間

- (2) 関係官公署・各種団体・報道機関等との連絡および協力の依頼
- (3) ラジオ・テレビ・新聞・雑誌等による広報

- (4) パンフレット、その他資料の作成および配布
- ロ、運動期間

- (1) 「職場の婦人問題研究会」への講師派遣
- (2) 「働く婦人の家」を中心とする地域会議への講師派遣

- (3) 働く婦人に関する制度や慣行を重点とした事業場訪問調査
- (4) 婦人少年室で行なう事項

- イ、準備期間
- (1) 関係官公署・関係団体との連絡および協力の依頼
- (2) ラジオ・テレビ・新聞・雑誌等による広報
- (3) 「婦人の労務管理」(既刊)等の資料配布

ロ、運動期間

- (1) 「職場の婦人問題研究会」の開催

- A 「使用者の集まり」……婦人が多く雇用されている産業の使用者および企業の拡大等により最近急激に婦人の雇用が増加した事業場の使用者との会合をもち、婦人の職業能力を育てる正しい労務管理を研究する機会とすること
- B 「婦人労働者の集まり」……働く婦人の母性保護および地位の向上の二点を中心に職場の制度や慣行について検討し、各地域・業種等の特長事情に即した解決策を婦人自身の手で見出すための機会とすること

- (2) 「働く婦人の家」を中心とする地域会議の開催
- (3) 「働く婦人の家」が設置されている県および本年度設置予定の兵庫県、各室が県労働主官部、労働基準監督機関と密接な連絡をとり働く婦人の家を中心とした福祉に関するグループ活動、その他労務管理啓蒙のための会議を開催し、あわせてその有効な利用並びに設置目的の周知徹底をはかることによって「働く婦人の家」の意義と存在を広く知らせる機会とすること

- (4) 働く婦人に関する制度や慣行を重点とした事業場訪問調査
- (5) 労使関係機関の行なうこの運動の目的にそった活動に対する勧奨と協

力

- (6) 実施主体の行なう事項

イ、準備期間

- (1) 婦人に関する職場の制度、慣行、労働条件、施設等の現状について不備な点の改善をはかること
- (2) 「働く婦人の福祉運動」に関する標語・ポスター・作文等の懸賞募集を行なうこと
- (3) 本運動についての関心を高めること
- (4) その他本運動を迎える準備をととのえること

ロ、運動期間

- (1) 働く婦人の福祉一般についての講演訓練又は講習会を行なうこと
- (2) 使用者又は労務担当者として働く婦人が職場の制度や慣行について意見を交換する会合をもつこと
- (3) 働く婦人のレクリエーション大会、慰安会等を開催すること
- (4) その他「働く婦人の福祉運動」によるさわしい行事を行なうこと

ハ、関係資料

- (1) パンフレット
- (2) 婦人労働の実情
- (3) 女子保護の概況
- (4) 第九回婦人労働問題研究会議事録
- (5) 「婦人の労務管理」
- (6) 「婦人と年少者」第八号(参考記事)

一 趣 旨 働く婦人の福祉運動は、産業の担い手としての婦人の母性をまもり、その地位をたかめることを目標として、婦人労働者・事業場・労働団体等が行なう自主的な活動を促進するとともに、広く国民の間に婦人の労働が国の産業の発展に寄与している事実を知らせ、働く婦人の福祉向上についての理解と協力をうながすために行なわれます。

二 本年度の重点目標

「婦人の職業能力を育てるためによい職場の制度や慣行をつくりましょう」最近、婦人の雇用は拡大し、現在すでに全労働者の約三〇%を占め、国の産業の担い手としての質も次第に向上しております。

そこで本年度は、これら質量ともに伸びつつある婦人労働者が、職場において十分にその能力をのばして、産業の発展に寄与できるように、婦人労働者みずからの自覚をうながすとともに、職場における婦人に関する諸制度や慣行を検討し、これをさらによいものにするため、各方面の関心と協力を求めるものであります。

三 実施期間

- (1) 準備期間 昭和三十五年八月十五日から九月十四日まで
- (2) 運動期間 昭和三十五年九月十五日から九月二十四日まで



⑦ 奈良県 労働力不足に 改善のきざし

武部 静枝

奈良県の立地的条件と産業

瑞々しい青垣山をめぐらす大和の国、奈良県はその面積三六九二・一平方キロ、都道府県第四位のつつましい小県である。吉野熊野国立公園をなす吉野山系によって占められている吉野郡はこの県の六一・一%を占めており、わずかに北部に開けた大和盆地によって、北は京都府、西は大和府に通じている。吉野山系に源を発する諸川は、西流するものに吉野川、南流するものに十津川・北上川があって、いずれも和歌山県に入る。宇陀川は東流して三重県に入り名張川となり、京都では木津川、大阪に入って淀川と名を変える。これらの諸川は

県内では峡谷を流れて盆地を潤おしてはいない。往昔詩歌に名を得た菟田川や大和川がこの盆地を流れるが、細流に過ぎず、十津川・紀の川（吉野川の和歌山県に入ったもの）結合開発による大和平野用水補給事業が現在進行中で、成果をあげるのにはなお先の事、目下、県内農業は三八〇に及ぶ溜池によって灌漑されている。この盆地を旅する人々は文化財の数々は言わずもがな吉野の木材をふんだんに使った建てられたどっしりとした白壁の農家、秋ともなれば赤く熟した柿の白壁に映えた鮮さを強く網膜に残すのである。吉野郡の一村、十津川村の二二五七・六五平方キロの半ばにも及ばぬせまい大和盆地は昔も今も県内の最も人口の稠密した地域で、古は奈良七重七堂伽藍八重殿と文化の華を開き、今はその発祥地として年間六五〇万の観光客を招いている。こうして平和な環境を作り上げていくのはこの盆地が気象上の災害が少ないことによるが、大和郡大阪に隣接してこれに依存安住したこと、大企業を起す地の利の低さ等が商工業の発展を見ずに今日に至ったと言える。

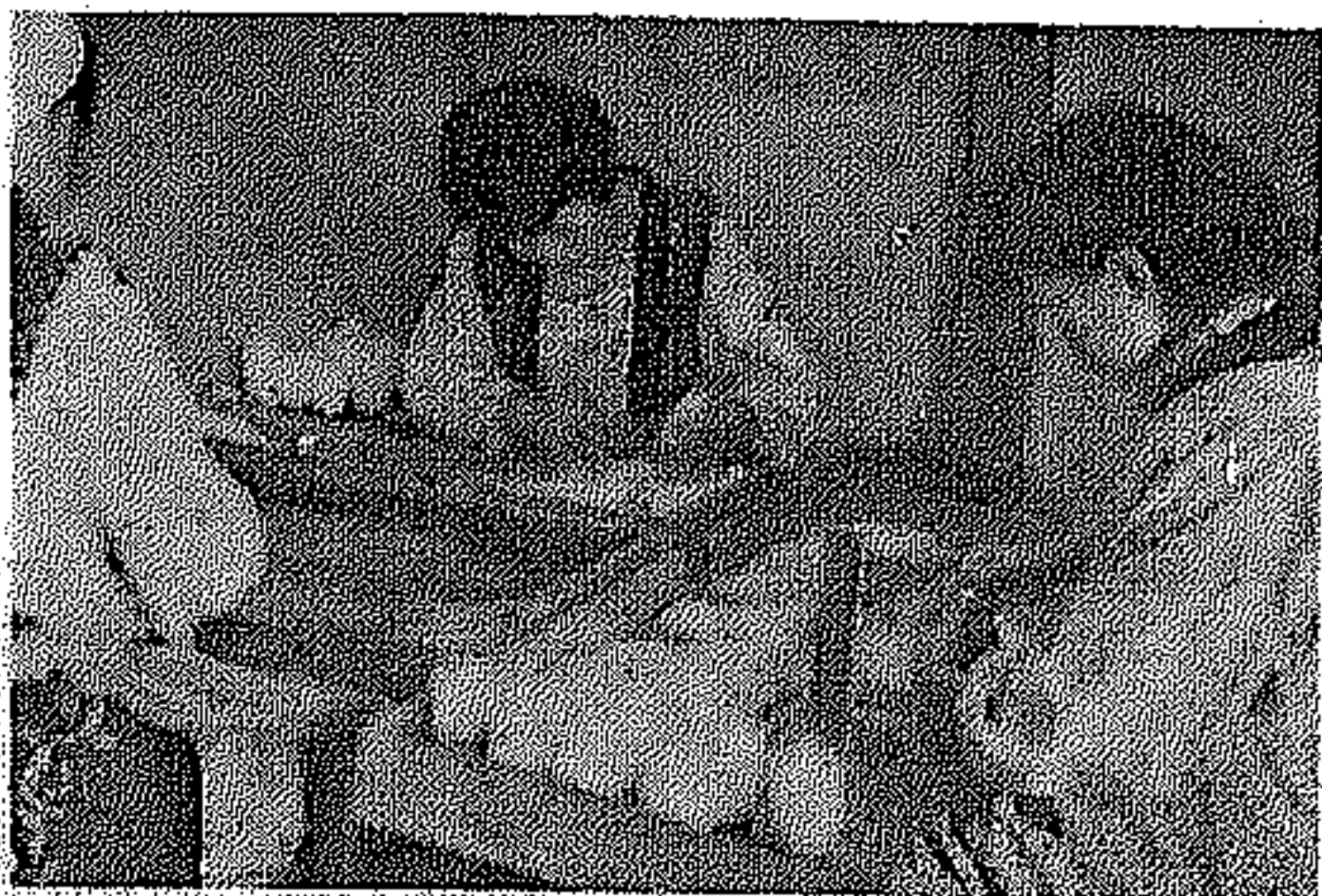
この県の伝統を誇る産業として、奈良の油煙墨・三輪素麺、さらには吉野葛・大和売菓・杉原紙等が今も残っているが、農山林業と共に、多数の労働者を吸収するものではない。県の西部、大和府と界を画している葛城山麓の平地に、江戸中期から興り、明治から大正にかけて最も隆盛を成した大和耕織は、農家の副業として発達し、一時は織子六万といわれたそうであるが、明治の終り頃からボツボツと始まった靴下製造業が漸次この大和耕織にとって代り、戦後、ナイロン糸が出廻ると共に依然業者の数を増し、全国生産額の四〇%に及び、県の主要産業の地位にのし上がった。また県産業の優位を占めるものに蚊帳製造業があつて、全国生産額の八割を占め、金魚をもつて全国に名を馳せている大和郡山市はまた県下メリヤス業の中心地をなしている。

労働基準局の事業場統計（三十四年十二月末現在）によると、従業員五人未満が六〇・四%、五人以上十人未満が二〇・八%、即ち十人未満が八一・二%を占めた。また県産業の優位を占めるものに蚊帳製造業があつて、全国生産額の八割を占め、金魚をもつて全国に名を馳せている大和郡山市はまた県下メリヤス業の中心地をなしている。

スポンジのメリヤス

地方農家の子女の働き場である繊維産業も機械類の長足の進歩によって兼業から独立企業へと急激に変貌し、労働力の不足を招いてこれを他府県に求めざるを得なくなったが、寄宿舎設備を持つものは極く稀れで、企業主との同居の形をとっている。その労働力の供給地は主として九州地方であり、その賃金は二、三年前までは中卒の初任給一五〇円という低さであった。ところがここに至って一大異変が発生した。県の工場誘致運動によって電気器具工場が出来、その高賃金が一斉に年少労働者を磁石よりも強く吸引してしまつたのである。労働基準局が盛に呼びかけていた最低賃金制の進行にも一大拍車をかけたことはいふまでもない。

こうして農村の余剰労働力に頼った田舎の繊維工場も最低賃金を一八〇円に引き上げ、奈良附近では二〇〇円から二四〇円にまで、引上げられて来た。また職業安定所による集団求人への依存も高まり、大和郡山メリヤス協同組合は共同宿舎を設けるようにまでなったが、本年の求人難は深刻で、奈良県へまではなかなか流れ込んで来ないのである。却って西



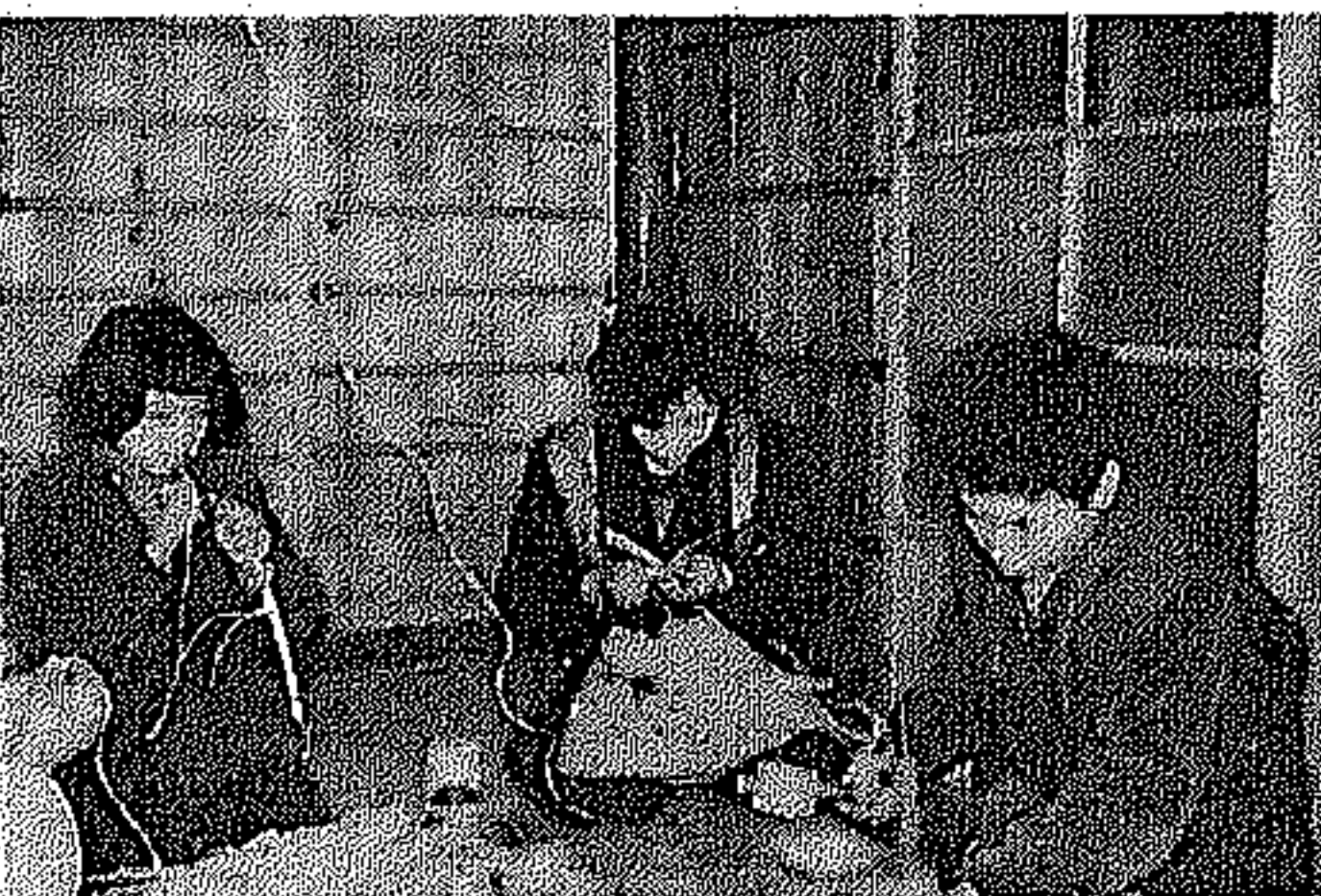
一豚毛そろえ

隣の大和郡大阪は、文化的経済的な魅力をもつて、ほとんど奈良県の若い労働力を吸収し去るのである。

本年四月末の県職業安定課の集計によれば、中卒就職者数二二一一名中他府県に出た者、一一一九名、しかもその九五%が大和なのである。こうして県内の若い労働力はますます逼迫して、これを補うのに他府県からの充足数が四五〇名となっている。桜井市の木材協同組合ではこれではならぬと自ら九州・沖縄に出張して、新卒生七五名を獲得したというニュースがある。

年少労働者に依存する家内工業

県内産業としてはこのほか貝ボタン・人造真珠・花緒等が相当の生産額をあげ



一花緒の製造

ている。年少労働者はこれらの産業に多数を占めているのであるが、最近、勢を盛り返して来たものに皮製運動具製造があり、輸出協同組合が結成され、男女の年少者が働いている。また、ここ二、三年に日の出の勢で蔓延的狀況を示しているものにビニール履物製造業がある。いずれも地区的産業の傾向が濃厚で、その地区の男女や年少者が業務に従事している。生産量では全国的に優位を占めているが、いずれも家内工業的弱小企業の集合で、その工資や労働時間等はなかなか明らかにしたい。労働基準法を適用される事を極度に嫌う一般的风潮があつて「これは今日来て明日来るともわからぬ人々で、遊びがてらに見習っているに過ぎない」と事業主は主張するのである。

中学を長欠して働いている児童の多くは、こうした花緒製造・履物・メリヤス・靴・革製運動具・刷毛等のさやかな家内工業の場に、大切な人間形成期を、不備な職場環境で長時間労働し、低劣な精神環境の中に成長して行く。このようになくれた年少労働者の存在を思うと胸が疼くのである。

三十四年末に、K保健所がその管内四地区で希望者に対しペンセン中毒に関する集団検診を実施した。その結果報告によれば、十一歳から二十歳までの受検者男女計九二名中から十四歳一名、十五歳一名、十七歳二名、計四名（いずれも女）の中毒患者を出している。これはビニールスポンジ草履業についてであるが、革製運動具でもゴム糊が使用されている。前処理液並びに使用ゴム糊についての実験の結果は、前処理液二種、ゴム糊十種が四五〇P.M.一四二五P.M.のペンセン含有を示し、いずれも自家製ゴム糊である。スポンジ業者九二、委託加工業者三七〇、従業員一一六〇（三三年県内工業の現況による）となっているが、これら業者からさらに内職として家庭に持ち込んで仕事をしている者の数を加えれば、この数字を上廻ることが予想される。不当雇用の年少者や、父母の内職を手伝う最低年齢以下の児童も相当数に上るのである。はなからうか。

靴製造では、年少時に鍛えなくては一人前のよい職人にはなれないとする信念

的な慣習が長欠して就労する年少者をうみ、且つ社会からの孤立化をも醸成している。かつて近畿地区で実施された「長欠して就労している児童の調査」は相当の困難を伴ったが、これが契機となって本県では各関係方面の共感を呼び、それぞれ対策が樹てられて実施されている。本県が小・中学校の長欠率の高さで二位、三位におかれるのも、これらの産業地区によるためである。しかし漸次その率も下降線を辿りつつある。

（奈良県人少年団長）

こちらはますます日が長くなり、サマ
ータイムのせいで、十時になってもまだ
あかるさが残っています。暗くなると
思うころはもう真夜中で、あわててベッ
ドへ飛びこむ始末、何やら時間がたつの
が早くてかきません。三寒四温的な気
候で、サマードレスを着たかと思うと、
翌日はまたオーバーがほしくらになっ
たり、ブリティッシュカウンスルにおさ
らに行ったり、まっさきに習ったとい
うことわざを、よく言ったものだと思
っています。さすがに木の葉も出そろ
い、緑が濃くなりました。ライラック・ラ
イナム（花みずき……黄色い藤のような
花で、家々の庭にたくさん咲いている）
と次々にしほみ、今はマロニエ・ばらが

英国だより



久保田真苗

一建設中のニュータウン住宅街一

盛りです。マロニエは英国では Horse
chestnut というのだといわれて辞引を
見たら、なるほど「ウマグリ」と書いて
あり、がっかりです。

最近、Clareway というロンドン南郊外
にあるニュータウンを学校からのバスで
見物にいきました。ニュータウンはロン
ドンの人口を分散するため、ロンドンか
ら二〇〜五〇マイルくらい離れたところ
に今のところ十四か所つくった産業都市
で、まず工場誘致、住宅・マーケット・
学校・テクニカルカレッジ・各派教会・託
児所・クラブ・病院等を計画的につくり
あげた、人口のコミュニティ・オーガニ
ゼーションです。マーケットなど雨が降っ
てもいいように、歩道はつばいひさし
が出ていて、自転車置き場あり、噴水や花
壇もありで、至れるつくせりですが、店
はチェーンストア式の有名店（？）が多
く、実用一点張りといったところです。
クロリーーの人口は約五万、ここでは、
住宅の類はそう沢山はなく、二階建ての
フラットが圧倒的で、一軒、中を見せて
もらいましたが、一階が居間、食堂・キ
ッチン、二階がベッドルーム三、風呂場
一、これで家賃（電気・ガス・水道を含
み）一週間二ポンド一〇シリング（約二
千五百円）ということでした。石炭でボイ
ラーをたく仕掛けになっており、ガスの
ないのがちょっと気になりました。

教会もアングリカン・バプティスト・
メソジスト等々、各派をとりそろえ、選

択の自由を金科玉条とする英国人らし
さです。英国にはめずらしいリーダース
ダイジェスト式の近代建築で、中にはス
テンレスの十字架、タイル張りの洗礼場
など、銭湯を思い出しました。英国人の
学生の意見を何人か聞いてみましたが、
こんなところに住みたくなかないというの
がほとんどでした。理由は、あまりにも画
一的でおもしろくないということのよう
です。この市の建設、経営は「開発協
力局」(Development Cooperation Of
fice) というのが、法律で権限と予算を
もらってやっているので、たしかにいま
りにもガッチリと計画され、クラブハウ
スや文化活動まで、ここで計画して、住
民に与えているので、今のところ住民側
から自発的に改善することなど何もない
といった感じで、あまりにも完全すぎ
て、却って何か欠けているものがあるよ
うな気がします。二十四人の市議員
のうち二十人は労働党だそうでした。



一TUC婦人会議、連立中央の黒帽子が議長一

をきめて
いるとこ
ろがあっ
たり、な
どの例が
持ち出さ
れ、結局、
今や結婚
年齢が非
常に低下
（約二十
二歳、最
後の子供
を平均二
十七歳で
生むとい

ゴッドウィンで、人望高く議長だそう
です。

この総会は委員会の報告を検討し、各
単組からの動議を討議、採択してTUC
中央委員会に勧告するという役目を持っ
ているので、毎年一回開かれ、いわばT
UC婦人の年中行事です。会場はきれ
いな花で飾られ、皆美しく着飾って、ち
うど婦人少年室長会議に似た感じだす
印象に残っている動議としては、結婚妨
害の撤廃促進、これは賛成派多数で、
結婚退職の慣習のためにヤミ結婚して
いたのが三年目にばれてやめさせられ、労
働力不足なので、代りの仕事はすぐみつ
かるが、年金の権利を失った（保険）、と
か、銀行の中に既婚婦人の最高サラー

福祉員の講習会によせて

平がすみ



一レクリエーションに興ずる福祉員と年少者一

五月一日附で県内
の商店街や協同組合
の組織から推せんさ
れ、六十名の福祉員
が動員された。

先ず顔合わせのた
めに六月九日講習会
を開き、年少労働課
屋田係長に御出席を
願った。実際のところ
私は、県下の商店
街の顔役の人達が商
店の忙しさに、旅
費も自前で何人集ま
って来るかなと案じ
ていた。それに時間

昨日、大阪の協同組合に出席したら働
く年少者のグループ代表も参加し、その
なかで最も活躍しているのが滋賀県甲賀
中学校出身のグループであった。これは
職業指導の先生方が新規採用の子の訪問
をされた時の話し合いをきっかけに生ま
れたそうだが、県外に働く年少者がス
タッフのびてゆく姿を見るのは一段と楽し
い。グループをつくってからは、集団の楽
しさのために映画からも遠のくというの
が異口同音であった。今後全国の福祉員
が足並みを揃えて福祉のために積極的
地についていくことを実行してゆくことは青
少年の不良化対策以前からの最も急務である

ことを痛感する。

な結講習会に出席の福祉員から感想を
寄せられたものを附記しておく。

○非常に印象的な会合だった。今まで
あんなに緊張の会合は余り知らなかつ
たので、重心に集った気持ちで自分自身分
が休まった。この気持ちで当地商店街の店
員に接して行こうと思っている。

（日商店街連盟会長）

○講師の選任がよかった。特に福田所
長の精神衛生の話は有意義だった。福祉
員のなかに、「グループ活動を盛り上
げると労働組合育成のおそれがある。
一、従業員の一勢力日は商店街の家の者
まで迷惑する。」
との発言は福祉員としての自覚を疑う感
があった。（N市商店街連盟役員）

○グループの年少者のまじめな態度に
感心した。講習会で指導の面を会得し、
今後の決意を固めることが出来た。

（O市商店街連盟会長）

○長浜の場合は比較的年齢の若い者が
選ばれているが、年少者との結びつきを
考えると、余り年齢がかけ離れているの
はどうかと思う。女性の福祉員が一名し
かないことは今後増員の場合に考慮し
て欲しい。グループに入ってくる青少年
はよいが、それ以外のものも多くの年少
者にはどのように接してゆくか、今後の
課題ではないだろうか。（N市専門店会
理事）

（滋賀婦人少年室長）

五千人の会員と全国に二〇六の家をも
ち、図書館をはじめ、運動場など、心身
をたねんする設備を活用して、会員の
修養向上に努力している。

(イ)農村青年の憩いの場運動 農村青年
だけでなく、一般農民とも密接なつなが
りを持ち、全国に一一〇戸の家をもつ
て、農村の文化向上に貢献している。

以上がフランスにおける青年活動の組
織の概略であるが、これらの青年活動の
特色については、「まず第一に、彼等は
政府に対して独立を守っているというこ
と、そして自分たち自身で規制し、活動
を通じて自分たちの欲求を表現してい
る。さらに彼等は将来における自分たち
の責任を感じており、大人がいくらうま
いことを言っても、すぐそれに順応しな
いで、まず実証させようと努力する。ま
だ政府がたとえ、青年に有利な決定をし
たとしても、彼等に相談なく行なわれた

するので、その時、男女のレイトを大さ
くばにきめることが多く、男女が同じ仕
事をしている、これに巻きこまれやす
いというので、不満が多いようである。

意見が割れると、議長が今日の最上
の討論だとはめたり、最後に議長に対
して讃辞を送るなど和気あいの儀式
があつて、夜はバスティングスの市長夫
妻のレセプションがあり、すばらしいパ
ーティが行なわれる。

(二) 青年の健康を保持させ、住居を確保
する。

(三) フランス文化の拡充をはかり、それ
らを利用して文化的教養の向上をはか
る。

(四) フランス文化の拡充をはかり、それ
らを利用して文化的教養の向上をはか
る。

(五) 市民道徳の高揚を期する。

この運動の一環として「フランスを
見る運動」と呼ばれるものがあつて、
各種青年団体だけでなく一般青年を含む
総合運動として全国的に展開されてい
る。その要領は、

一、集団的に漁業・農業・工業などの各
地区を見学し、生活体験に基いて、そ
れらの諸問題のディスカッションを行
ない、各自レポートを提出する。

二、未加入青年との交際により、これら
の人々を団体に加入せしめ、集団生活
をエンジョイさせる。

三、知識を豊富にし、特に幹部養成に力
を注ぐ。

四、社会的環境を十分理解させる。

また各県は助言者を置いて、この運動
の助成発展に努力している。

活動を実施するに当たってのプログラム
は、一五日間を目ざすとして三段階に区
分される。はじめの五日間は見学、地域
に対する基礎知識習得の期間とされ、次
の五日間では、研究手段及び各自の研究
テーマが決定され、最後の五日間は、実
際に現地で研修が行なわれる。後で報告
会が開かれるが、この運動のために、政
府は三千万フランの補助金を支出してい
る。なお政府の青少年対策費は、教育関
係も含め五億フランで、このうち青年団
体に三億フランが与えられる。

このようにして、フランスの青少年活
動は、政府の適切な指導と援助のもとに
新しい社会の推移に際した運動へと着実
な歩みを見せているようである。

私たちが日本を出発するとき「フラン
スには青少年活動などはないのではな
いか」などといわれて来たが、フランスの
青少年活動は迂余曲折を経ながらも、徐
々に活発化されつつあるようである。

現代社会は、巨大なマスコミによつ
て、よいことも悪いことが過大宣伝
される傾向にあり、青少年に望ましくな
い影響を与えている。こうしたうちに人
口増加の時代を迎えたフランスが、漸次
力強さを加えつつあることは、青少年対
策の成功に大いにあずかっている。(ヨ
ーロッパ班・東京都・出版印刷社員)

一中央青少年問題協議会編「青年の見た世界」より



ワンダー・ホーゲルの青年連 (マルセーユ)

ときは、青年たちはこれに反対す
る」と青年スポーツ部の担当官は説
明した。

次にフランス政府の青少年活動に
対する態度をみると、その団体の思
想・精神がどのようなものであると、
それが商業的でなく、宗教的、政治
的にかたまりすぎでない限り補助
金を与えて、これらを援助してい
る。政府は青少年運動に対する指導
理念として次の一〇項目の内容をも
っている。

(一) 青年に目的と高い理念を与え、青年
として自覚と責任を認識させる。

(二) フランスの将来について、自信と
信頼をもたせるとともに、フランスが
昔から持っていた動的なものをよみが
えらせる。

(三) フランスの世界における地位と将来
の問題を認識させる。

(四) 現代の社会が複雑だということを知
らせ、その中における指針決定を可能
ならしめる。

(五) レクリエーションとその活動の目的
とを連結させるとともに、その指導者
を養成する。

(六) 青年の健康を保持させ、住居を確保
する。

(七) フランス文化の拡充をはかり、それ
らを利用して文化的教養の向上をはか
る。

(八) 市民道徳の高揚を期する。

(九) 青年運動に接していない青年にたい
し、マスコミなどを利用して間接的に
接させ、これへの参加を促進する。

(十) 国際的交換に対して援助を与える。

政府は、以上の指導理念に基いてその
実現に努力しているようである。

また、未組織青年(全青年の四分の三
五分の四)に対する対策としては、指
導者の育成に力を注ぎ、それらを通じ
て、未組織青年の組織化が進められて
いることは、わが国の現状と似ており、青
年運動振興のため、真に適当な指導者を
得ることが重要な課題となっている。

さらに、青少年の不良化防止対策とし
ては、青年に暇を与えず、スポーツ、レ
クリエーションに眼を向けさせる運動が
行なわれている。

この運動の一環として「フランスを
見る運動」と呼ばれるものがあつて、
各種青年団体だけでなく一般青年を含む
総合運動として全国的に展開されてい
る。その要領は、

一、集団的に漁業・農業・工業などの各
地区を見学し、生活体験に基いて、そ
れらの諸問題のディスカッションを行
ない、各自レポートを提出する。

二、未加入青年との交際により、これら
の人々を団体に加入せしめ、集団生活
をエンジョイさせる。

三、知識を豊富にし、特に幹部養成に力
を注ぐ。

四、社会的環境を十分理解させる。

青年の見た各国青少年の現状③

フランスの青少年活動

山岡 祥 宏

フランスの青少年活動は勝利者
の立場にあつたといえ、政
治・経済・社会のあらゆる面において変
革せざるを得ない状態にあつたし、さら
に朝鮮戦争を契機とする東西の緊張と地
中海・中近東・東南アジアにおける第二
の植民地独立運動ともいふべきフランス
にとって好ましく
ない動きに対応す
る軍備拡張は、国
家支出のバランス
をおびやかす、福
祉政策の一部後退
をも余儀なくさせ
られたことと思わ
れる。ついで一九
五七年には、イン
フレに見舞われ、
その上アルジェリ
ア問題が起り、
政治・経済は混乱
に陥つた。翌年の
一九五八年九月二

八日に新憲法が制定され、政治の様相も
一変し、大統領を中心とする権力が強化
され、ドゴール政権の樹立を見た。そう
して今までの古いヨーロッパ文明の固
から脱却への第一歩をふみ出したのであ
る。

これらの動きは青少年対策の面にお
いても見ることが出来る。すなわち、文部
省青年スポーツ局が拡充されて、独立の
庁として昇格し、青少年対策についての
力つよい施策が打ち出された。

このことは、今までの混乱と荒廃から
立ち上がるためには、青年の将来に期待
をかけることがもともと肝要であるとの
考えに立ったからにはかならない。

多面的といわれているフランスの青少
年活動の主な組織は次のとおりである。

1 ポーリスカウト
2 ユースホステル

3 野外青年活動
4 夏期学校の開設
5 フランス・カマラード運動
6 週末と木曜日に子供たちを集めてレク
とあるのが悩みのようです。職場単位の
文化活動でもきわめて低調で、その代
り、TUCや全国組織が組合員のために
ウィークリースクールを開いたり(とく
に夏に)、通信教育を設けたり、大学と
提携して奨学金を出して組合員コースを
設けたりしています。組織のちがいがら
くる結果だと思えます。(五月二十九日
英国ヒルクラフトカレッジにて)

この連盟は、キリスト教労働青年団体
・キリスト教農村青年団体・キリスト教
学生青年団体の三団体から成り、子供一
〇〇万人を含む三〇〇〇万人の団員を有
し、スポーツ・芸術・映画・新聞などの
下部機関をもっている。

7 政治的青少年団体の運動
8 学生運動

(イ)大学生国民連合 学生団体の中で最
も大きな団体であつて全国で一二一五
万の会員を有し、クラブ的な組織によ
り、在学中の研修だけでなく、就職運動
も行なっている。役員は、各省大臣と会
って意見の交換を行ない、政治的にも大
いに貢献している。さらにスポーツにも
関係し、青年オリンピックを行なつた
り民族的な祭典なども行なっている。

(ロ)若人と文化の家 この運動は、中産
階級・労働者・農民を対象として、七万



年少労働者の余暇状況

婦人少年局では昨年六月、八月にかけ、工場や商店などで働く年少労働者の余暇状況について調査を実施しました。最近、国の内外に余暇に対する考え方や問題が盛んに提起されてきていますが、これは世界的に生産が機械化され、自動化したので、労働時間が短縮され休日等が増加したことによるものです。アメリカではすでに余暇の問題は社会学の新しい研究対象となっており、増大する余暇をどう取扱うかということが社会問題となっているようです。

わが国でもそれぞれの分野で、余暇利用の方法などについて次第に関心がたかまってきていますが、大勢はむしろ余暇の前提となる労働時間や休日などの制度を確立することが必要な段階にあり、この調査でもそうした労働条件や企業の問題から、余暇を制約する多くの問題が残されているように思われます。

余暇とは、各自の自由にまかされたヒマな時間ですが、労働者の余暇は金銭生活者や失業者などのヒマとは異ってどこまでも義務づけられた労働が前提となっていて、その労働から解放された時間を指すものです。そして生命や健康の維持と、労働力の再生産のために、ぜひともいってよいでしょう。商業よりも製造業の事業主

はじめに年少者の余暇の必要性について、事業主がどのような考え方を抱いているかをみると、一応余暇の必要性を認めるものが九〇%を超えますが、余暇は「是非必要なのである」と積極的な態度を示す事業主は全体の半数にも及んでいません。商業よりも製造業の事業主

に余暇の意義を本当に理解しているものが幾分多くみられますが、全体で約一〇%近くの事業主が余暇の必要性を全然認めないことが注目されます。

次に、その余暇時間については、労働日では二時間ないし三時間くらいが年少者にとって適度であると答える事業主が多く、製造業では三時間、商業では二時間と答えるものが多くみられます。また休日の数については、「月四日」「週休制」が望ましいとするものが最も多く、次いで「月二日」くらいが適当と考えている事業主が多くなっています。そして月二日の休日がある事業主は商業部門に多く、なかでも一〇九人の小規模事業場に一段と多くみられます。

また、年少労働者の余暇の過ごし方については、明日の労働に備えて「休養を十分に取る」とを第一にあげていました。続いて「仕事に関する知識技術の習得、珠算・簿記の勉強、定時制高校・通信教育等への就学」など、勉学にはげむことを希望するものが多くなっています。以下、スポーツ、読書、お茶、お花・洋裁等のけいこ事、旅行・ハイキング等の順になりますが、事業主は休養・勉学の時間次に次いで、余暇を健全なレクリエーションに利用することを願っています。反対に余暇生活上好ましくないこととしては「夜遊び」をあげるものが多く、夜間の外出や交遊を最も嫌っています。その他、競輪、パチンコ、麻雀な

年少労働者の一日の拘束時間は製造業で平均九時間二〇分、商業では一〇時間二九分となっています。

商業の住込み年少者についてみると、平均十一時間五九分ですが、一〇九人規模では二時間二五分で著るしく長時間になっています。このような拘束時間の状況は当然、余暇時間を制限することになります。従って身の回りの整理や入浴等の生理衛生的時間、あるいは家事手伝

年少労働者の余暇状況

労働日における余暇

年少労働者の一日の拘束時間は製造業で平均九時間二〇分、商業では一〇時間二九分となっています。

商業の住込み年少者についてみると、平均十一時間五九分ですが、一〇九人規模では二時間二五分で著るしく長時間になっています。このような拘束時間の状況は当然、余暇時間を制限することになります。従って身の回りの整理や入浴等の生理衛生的時間、あるいは家事手伝

い等の時間を除いた、本当の自由時間では、製造・商業の両部門共に一〜三時間未満のものが最も多くなっています。

商業の年少者では、自由時間が二時間に満たないものが約六〇%を占め、製造業に比較して短時間のものが多く、特に住込み者の場合は一時間以下のもものが三〇%を占めています。そして、これらの余暇時間には、ラジオ・テレビ・読書・雑談・外出・散歩などで過ごすのが常態となっています。

休日

休日が週休制となっている年少者、または月「四〜五日」とれる年少者が製造業に約八〇%、商業に約四五%みられますが、商業では「月二日」のものも比較的多く（三二%）、労働日における余暇時間と共に、事業主の考え方や対応するものです。商業のなかでも、卸売業と小売業では休日回数も異なり、卸売業に週休の年少者が四三%みられるのに対し、小売業では二四%に過ぎません。そして小売業の年少者のうちでも、住込み者の場合はさらに休日の条件が悪くなっています。

休日の過ごし方では、業種や規模または通勤・住込み別、性別に関係なく映画をみて過ごすものが最も多く、調査年少者の六〇%を占めています。映画に次いで、通勤者では、「家の手伝い」（二二%）、身回り整理（二二%）、スポーツ（一六%）の順になり、住込み者では、身回

りの整理（二二%）、帰省（二二%）、スポーツ（二二%）等の順になっています。

また男女の間では、男子が「スポーツ・勉学・教養・家の手伝い・身回りの整理」の順で、身回りの整理・家の手伝いを行なうものが一〇%にも満たないのに反し、女子では「身回りの整理」を行なうものが約四〇%、「家の手伝い」をするものが約二〇%と、家事・衛生的時間に費すものの割合が高くなっています。

有給休暇

休日のほかに有給休暇をとれると答えた年少者（勤続一年以上のもの）は、製造業で六八%、商業では四六%みられます。製造業の年少者は請求したときいつでも休暇をとれるものが多く（五五%）、商業の年少者は盆・正月のやぶ入等の時期に限ってとれるものが多くなっています（六八%）。

休暇をとれると答えるものの、一人当たり、年間休暇日数は、製造業で六・八日、商業で五・九日となっており、商業の年少者の休暇日数は労働基準法で定める最低六日間の休暇日数をやや下回っています。また、休暇の消化率の点では製造業の年少者よりもまさっているようです。

休暇利用方法としては「休養・旅行・ハイキング・帰省」などに充てるものが多く、製造業では「病休振替」に利用するものが目立っています。男女別にみると、男子では「旅行・ハイキング・休養」

等に、女子では「休養・病休振替・身回りの整理」等に充てるものが多く、通勤・住込み別では、通勤者は「旅行・ハイキング」に、住込み者は「帰省」に利用するものが多くみられます。

小づかい

年少者が使う小づかい額は、製造業の年少者で月平均一、〇六三円、商業の年少者で一、一〇一円となっています。

小づかいの内訳は映画等の娯楽費、レクリエーション費、飲食費、外出に伴う交通費に分かれますが、一回の休日に支出する額は一人当たり約二〇〇円です。また、男子ではレクリエーション・娯楽費、女子では物品購入費が主な支出となっています。

これらの年少者の手取賃金は、製造業で一月四、三九四円、商業では四、一七円が平均ですが、小づかい額もこのように限定されることになり、余暇の利用方法、内容等はおのずから方向づけられるものと思われれます。

交友状況、サークル・クラブ・グループ活動等の状況

調査年少者のうち二〇%のものが友人がいなくて答えて注目しますが、大部分のものが職場の内外に友人をもっています。異性の友人を持っているものは六%に過ぎなく、同性の友人に限られています。そして全体の七割以上のものが外出時には、友人と行動を一緒にしてお

就学等の状況

仕事の余暇を利用して、定時制高校や和洋裁・タイフ・珠算等の学校等に通学するもの、または通信教育・職業訓練等の教育を受けている年少者は全体の二四%を占めています。そしてこの調査では、飲酒・喫煙の習慣を持っているものや、パチンコ店・喫煙店等に入入るものも至って少数しかみられないのに比べて、年少労働者の自己向上意欲が非常に旺盛であることを示しているものといえます。

就学者は製造業と商業では製造業の方がやや率が高く、男子と女子では、総数では男子が多くなっていますが、就学率では、製造業の場合、女子の方がやや高くなっています。通勤・住込み別では通勤者に就学者が多く、商業では特にこの

傾向が著るしくなっております。
就学内容では、定時制高校に通学するものが最も多く、五八%を占め、男子の就学者の七六%のものが定時制高校に通学しています。次には和洋裁・タイブ・珠算等の学校や塾に通うもので、女子が大半を占めています。以下、職業訓練・通信教育等の順になっています。

映画・読書・新聞・ラジオ・テレビ等についての傾向

年少者の休日の余暇は殆んど映画で占められていますが、月に一回以上映画をみるものが八〇%を占め、このうち、月二・三回みるものが四六%で最も多くなっています。映画内容では、男女を問わず時代劇・西部劇・活劇をみるものが多く、次いで男子は「探偵もの・冒険もの・怪奇空想もの・喜劇」等、女子では「母もの・ホームドラマ・恋愛もの・メロドラマ」について「好きな俳優の出る映画」を好み傾向が強く表われています。

読書内容では、小説本・週刊誌・娯楽雑誌（平凡・明星）等が多く読まれています。そのほか男子は「漫画本・趣味・教養に関する本、職業知識に必要な本」、女子は「婦人雑誌・趣味教養に関する本」をよく読んでいますが、本を読むものの割合は女子に高くなっています。

込み者としては、通勤者に精読するものが多くなっています。男子と女子では、男子に新聞をよく読むものが多く、読む記事は「スポーツ欄」が第一で、「社会（三）面」記事・ラジオ番組・小説・漫画・政治経済欄」がこれに次いでいます。
女子の場合は「社会（三）面」記事」を読むものが最も多く、次いで「映画・演劇欄」・天気予報・広告・家庭婦人・身の上相談」の順になっています。
ラジオは食事等をしながらも聴けるためか、新聞の場合よりも「毎日よく聴く」ものの割合が遙かに高くあらわれています。やはり通勤者に聴取者が多く、男子よりも女子によく聴くものが多くみられます。そして、軽音楽・ジャズ・歌謡曲を、男女共に好んで聴いているようです。テレビの場合は、テレビが自宅、または勤務先（住込み先）にあるというものが八〇%を占めていますが「時折り見る」程度のものが多く、聴視番組では「スポーツ・ドラマ・演芸・軽音楽」等の順になり、男子ではスポーツ番組を視るものが圧倒的に多くなっています。

余暇利用施設等に関する要望

年少者が働いている事業場には、余暇を有効に過ごせるような施設は多くはありません。特に製造業の一〇〇人以下の規模、商業の大半の事業場ではみるべきものがなく、グローブ・ミット・着替枕・雑語・いす等の用具類が備え付けられている程度です。また、事業場のある地域や、年少者が住んでいる地域にも利用できる余暇施設が少ない現状です。従って、ならんかの余暇利用施設を希望する年少者が製造部門・商業部門共に五〇%と求められます。そして通勤者と女子に施設を望む声が強くなっています。
希望する施設では、男女の別なく運動場・運動用具と運動施設に関するものが圧倒的で、次いで図書室（館）、趣味教室に関する施設、娯楽施設、休養室の順で、和洋裁・音楽等の趣味・教養施設は女子に多く、娯楽施設を望むものは男子に多くなっています。その他、施設に関係なく、「現在余暇を利用してやりたいと思っていること」については、男子が「職業知識の習得」を第一にあげ、次に「自動車運転の免許をとること、スポーツをやること」を、ほぼ同じ割合で希望しています。

以上、年少労働者の余暇状況について概略を述べましたが、製造業と商業の雇用の性格や、事業規模、または通勤・住込み別によって余暇生活の内容が異なっています。この調査の最後で休日や週休制に改めたり、一せいの休業を実施するなど、余暇を増大することによって生じた事業場の影響等について回答を求めたところ、約三三%の事業場が「従業員の労働意欲・勤務成績・能率が向上し、生産・売上げが上昇した」というような好結果をあげています。悪影響があったと回答した事業主は、好結果をあげる事業主の半数にも満たない現状でしたから、余暇の増大は決して好い結果をもたらしたものといえましょう。従って、まず事業主・使用者については、年少労働者にとっての余暇の意義を十分認識させ、産業の特殊性等を克服して、労働条件を改善し余暇生活を豊かなものに引きあげることで、年少労働者がかりではなく、事業場にとっても大事なことであることを啓発することが望まれます。

一方、年少労働者のために、健康で、そう快なスポーツを楽しめる運動場と、低れんで気持よく憩えるレクリエーション施設、年少者の教養や趣味をたかめ、向学心を満たす一連の施設の充実を、国または地方公共団体等に、社会的要請として期待するものです。

おわりに

労組婦人のページ

全職同盟第九回寄宿舎自治会代表者全国大会から

去る五月十四、十五の両日、滋賀県大津市で全職同盟第九回寄宿舎自治会代表者全国大会が開催されました。大会出席者は約千三百名で、その七割ぐらゐが婦人の代表者でした。会議は「明るい寄宿舎、たのしい生活」をスローガンに、本部寄宿舎対策部長の活動報告の後、三つの分科会（①自治活動の合理化について②寄宿舎と関係諸法規について③寄宿居住者と食事改善について）にわかれて討議が行なわれました。討議の概要を、主として全職新聞からひろって紹介しましょう。

自治会活動の合理化について

○役員の特権制獲得が急務
役員選出の問題点として、現情の活動では役員のなり手がないうこととか、討議の結果次のような点が原因としてあげられた。

・私生活の時間がない。一所けんめいやっても報いがなく、会員の協力もない。余暇時間の活動のため、肉体的な疲労が激しい。責任だけが重く、その割にみとめられない。年齢のギャップがあり、やりにくい。花嫁修業ができない。前役員が非協力であるため、役員になりたくない。

選出について会社からの干渉がある、その他。

これらの対策としては、今後、自治活動にもっと魅力をもたせるようにし、後任役員の育成、会員のバックアップ、連帯意識の育成等をはかり、特に、役員選出についての会社の干渉は、組合との連携によって排除する、等がきめられた。

現在ではせまい。但し、実際は、十五畳に十人、八人、六人、二十畳に十三人などの例が多く余裕はないし、大部屋制が多い。今後は広さの規定だけでなく、一室の人員制限もしてほしい。一人最低、二・三畳位はほしいという声があった。今後の法規改正の問題点としては、①一人当りの広さは二・五畳とする。②寄宿舎の諸条件を現実に即した基準に改める。③労働条件として法律に明示する。

○行事・会議に最も時間を使う
各自治会において最も多く時間を要する活動は、行事・会議であり、専従者のいない大半の自治会役員は月間12時間から30時間もの私生活時間を犠牲にしていることがわかった。役員数の増加、全体的責任制、少数執行部制等、多くの工夫をしてきたが、専従制でも獲得しない限り打開策はないのではないかと、今後問題が残された。

④労働基準法の時間外労働は協約にきめられた労働時間を越えたとき、とするよう改める。⑤寄宿舎は会社構外に建設するよう法律化する。等が確認された。

寄宿舎と関係諸法規について

○寄宿舎は「労働条件」である
事業場付属寄宿舎と同規定、および諸法規の改正と今後の問題点について討議した結果「寄宿舎は労働条件である」ということを確認し、今後、組合の協約闘争のなかで要求をすすめることになった。また寄宿舎は低賃金の温床であることを見逃してはならない、という認識を新たにしている。

○一人、二・五畳に法改正を
労働基準法の一・一・五畳の居住面積は、昭和二十三年に規定されたもので、

使用上の管理権は施設など物的管理に過ぎない。③私生活面は自治会が行ない、使用者の干渉を許さない。④施設の使用は届け出る程度とする。また、就業規則を寄宿舎に適用でき

使用上の管理権は施設など物的管理に過ぎない。③私生活面は自治会が行ない、使用者の干渉を許さない。④施設の使用は届け出る程度とする。また、就業規則を寄宿舎に適用でき

寄宿舎居住者と食事改善について

○不明確な会社補助に問題あり
娯楽労働者の賃金は、寄宿舎だての賃金であるが、これを通勤だての賃金に切替えないければ、食事内容、補助額の問題など根本的な解決は難しい。現在まで賃上げ闘争のたびに食費を値上げしてきたが、結果的には、会社への「割戻し」になり、食事内容は殆んど改善されてい

ない、などの点が明らかにされた。組合への要望としては、①食費と賃金の関係は、ギブ・アンド・テイクだといふ理論だけでなく、もっと、具体的な考案方がほしい。②会社の補助額は不明確で、内容も改善されない。補助は全廃して賃金で増額せよ。③食費は賃金の1/3が望ましい。将来は食費実費負担にすべきだ。④補助額を団交または経営協議等を通じて明確にする方法をとるべきだ、という意見が出された。

その他、食堂施設、食器等についても多くの意見が出されましたが略します。

働く婦人が知っておきたい法律問題⑦

産休者は昇給できないのか

最近、九州の小都市Y市の市役所で、女子職員がお産のために休暇をとった場合に、その次の定期昇給はストップされ、という給与条例の施行規則を実施して、各方面に大きな反響を巻き起こしてあります。今回は、この問題について、いささか考えてみたいと思います。

Y市が四月一日から改正した施行規則によりますと、職員の昇給基準として、「良好なる成績で勤務したるもの」と規定した上で、その第三条の三で「有給休暇（市職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の第十条第六号、第七号、第十号による特別休暇および第十一号による私傷病の療養休暇を除く）以外の理由で勤務しなかった日が十日を超えるもの」としては、良好なる成績で勤務したるものとはみなさずとしております。

このカッコの中の第六号が産前・産後の休暇、第七号が生理休暇にあたるので、女子職員がお産のために休んだら（お産の時には、当然十日以上は休むわけですから）、また生理休暇を年間に十日以上とすると、定期昇給から除外されてしまうわけです。

市当局がこのような規則を改正した理由は、市の財政上の問題からではなく、職員の勤務評定をした場合に、無欠勤で一〇〇パーセント勤務した者と、有給の

特別休暇が認められていないのか、え、五十日も六十日も休んだ者と同等に扱うのは、労働管理の上からも好ましくない、また、同じ特別休暇でもお産のような私的なものは、自分の意思にかかわりのない公的な事故による欠勤とはおのずから区別されるのが当然であるという考えに基づいて制定したものと思われれます。

数十日も休んだ人と、全然休まない人とは評価が違うのが当たり前というのには、理窟としては一応筋が通っているように聞えます。しかし、よく考えてみると何か割り切れないものが残ります。それは何でしょうか。

憲法は、第十四条で法の下の男女の平等を保障していますが、一方で、労働基準法で、働く婦人のための母性の保護をはかっております。これは男女の平等の例外をもうけたのではなく、婦人に特有の出産その他に關する保護を十分にすることによって実質的な男女の平等を実現しようとしているのです。だから産前産後の休暇や生理休暇をとったことによつて定期昇給から除外するのは、少なくとも法の精神からみて好ましいとはいえないのではないのでしょうか。もちろん労働基準法が産前産後の休暇や生理休暇をみとめたのは、お産や生理時に労働に従事することによって女子労働者の肉身に有害な影響をもたらすことから保護するの

が第一の主旨であり、その期間中にその女子労働者を使用することは許されませんが、その休暇期間中の賃金を支払う義務までも負っているわけではありません。昇進や昇給については全然休まない人と同等に扱わなければならないことも、法律上はなにかいわずから、この条例の施行規則そのものが、労働基準法に違反するとは言えないでしょうか。

しかし、法律に違反しないということと、それが社会にとって望ましいことであるかないかということは全く別問題です。

ひるがえって、労働基準法で母性保護のための規定が設けられた理由を考えてみますと、働く婦人がこれらの休暇をとることによって、不利益な待遇を受けるというのであれば、法律で特別な保護をしている意味は全く死んでしまいます。これは何でもかんでも、休まない人達と全く同等に扱わなければならないというのではなく、定期昇給のような日本の賃金体系の中では、特別に勤務成績の悪いと認められる者以外は、原則として誰でも定期的に昇給することができるという制度（Y市の場合でも、今までの経験では、ほとんど一〇〇パーセント昇給しているという事です）を一方と見ながら、他方ではことさらに、女子労働者に特有の産前産後の休暇や生理休暇をそこからの除外理由とするのは、これは憲法で認められた男女の平等

の趣旨に反するといわれても仕方がないのではないのでしょうか。

殊に地方公務員については、地方公務員法二四条で、職員の勤務条件については、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように考慮しなければならないとされているので、この点に關しても、権衡を失した扱いになるのではないのでしょうか。

また、お産は私的なもので私傷病で休んだ場合と異ならないという考え方には問題があります。出産ということが私的なことである点は誰も異論はないでしょう。しかし、私傷病で休んだのと全く同じだというのは、労働基準法で産前産後の休暇を女子労働者の一つの権利として認めた意味は没却されてしまいます。

この辺も市当局としてはもう一度考えてみなければならぬ点ではないでしょうか。

以上この問題は、男女均等待遇のいわば接点の上にある問題として、いろいろと考える必要はない点も多いと思います。そして結論的にはこのY市の条例規則は、正面から労働基準法違反になるというのではありませんが、母性保護・男女平等の観点から決して望ましい規定だとはいえないのです。このような問題の解決は、世論で漸次解消していくことが望ましい問題の解決法だと思います。

そこで本書を見ると、第一章で婦人の労働管理上の問題点を提起・整理して序論とし、第二章で採用から帰郷旅費支給にいたるまでの婦人の凡ゆる労働条件を解明している。福利厚生については第三章を、また近來とみに増加しつつ特異な様相を呈しつつある労使紛争については第四章を、それぞれ費しているほか、第五章に労働管理の実例十六を示し、さらに有益な資料を附してある。全般に豊富な事例を引きながらの懇切かつ深い説明がよくゆきわたっていて、役所で編んだ本にしては大変読み易い本書は、中小企業労働担当者、好伴侶たり得ること

新刊書評

労働省婦人少年局編著
「婦人の労働管理」

六〇〇万人の婦人労働者
の幸福のために

戦後十一年、婦人の職場進出はまことに目覚ましく、特に中小企業（製造業）では二四二万人、全労働者の六五％という（本書二二頁）。三四年労働白書によっても、とりわけ機械工業での女子労働力需要が活発であるが、これは技術革新に基づく作業の単純化傾向が若年工や女子等の未熟労働者の比重を増大させていることによる。しかも女子労働者の望まれるのは、短期の勤務で退職する傾向の強いことが要因だという（白書四一頁）が、「新陳代謝の激しかった従来の慣行がここ数年徐々に変わり、結婚までの腰掛的存在から恒常的な生活の基盤とする傾向に移りつつある（本書二二頁）」こともまた事実であり、そこに「女性が増えだんだん職場から締め出される傾向（？・5・毎日紙）」という摩擦も生じて来るわけだ。この摩擦を、最近の労働市場の緊張、設備改善に必ずしも正比例しない生産性（本書二二―二四頁）等の事情とあわせて考えると、婦人の労働管理が真剣に取り組まれねばならぬ問題として登場して来る。

発行所 労働法令協会
定価 三〇〇円

職場の婦人幹部

フランセス・マウル著
影山 裕 子訳

労働省婦人少年局では、毎年九月に「働く婦人の福祉運動」を全国的に展開し、これは第八回を迎える。

昨年の第七回運動の際に、資料として提出された「婦人の職業進出」は、管理・監督的職業、専門的職業につく婦人の事例をとりまとめたものであるが、わが国

においても、最近では種々の困難をのりこえて、すぐれた知識や技能をいかして働く婦人が次第に増加している。この事例調査では、五八二人の婦人について、その職場における地位と職種、婦人の職場進出にからむ雇用、教育訓練、昇進についての問題点及びこれら職場幹部婦人の意見を集録し、職場の婦人幹部のあり方を検討する上に極めて有益な資料であったが、ここに紹介する「職場の婦人幹部」はアメリカの一女性の書いたものである。

著者のフランセス・マウルという婦人は、ネブラスカ大学を卒業後「デンバー新聞」の記者をふり出しに「シカゴ・アメリカ新聞」「ニューヨーク・アメリカ新聞」の記者生活後、評論家ジョージ・マクニッシュと結婚し、しばらく家庭にあつたが間もなくアメリカ婦人参政権運動協会の出版部長に就任し、ここで始めて職場幹部婦人の第一歩をふみ出した。ついでウォルター・トンブソン会社の文案企画者に選ばれ、十数年の勤務の後、一九四三年「女流実業家」の編集長となり、一九五六年までの十三年間この仕事をやり、この間多くの職場幹部婦人と接衝の機会をもち、その間の経験を綴ったのがこの本である。

この本は、全章十三章からなり、各章において、職業をもつ婦人が幹部に進出するにはどうすればよいか、幹部たるの条件や役割について職業別に具体的な問題点を示唆している。例えば幹部たる要件としては、「あなたが目標としている仕事に必要な専門知識も大切であるが、しかし少くとも一般教養の上に専門知識を積み重ねることができ、これが逆は容易なことではないが、これができなければ駄目だ」ともいふ。「幹部は自分の考えを口頭及び文書で的確に表現できる人でなければならぬ」ともいふ。更に「服装には女性的魅力があふれ、上品なお化粧をし、優雅な態度で、優しい声を出さなくてはならない」と説いている。これらは単にアメリカの幹部婦人にのみ適用されるものではなく、わが国の幹部婦人にももちろん通用することである。こうした意味で本書は、ひとり職場幹部婦人のみならず、働く婦人にも多くの男性にもくく労働担当者には是非とも一読すべきである。

最後に訳者の影山裕子さんは、昭和二十九年東京大学経済学部卒業、現在関東電気通信局経営調査室につとめているが、若手の職場の幹部婦人の一人であり、その翻訳が正確であるので、非常に読み易い本とされ、好評を博している。

発行所 ダイヤモンド社
定価 二八〇円

陽焦け・にきびのお手当に！

気むずかしい夏のお肌のお手入れには誰れでも手をやくものですが、ビフロキシンパスタさえあればそれも解決。陽にやけてカサカサのお肌に、汗とホコリでぐったりゆるんだお肌、ニキビ、吹出物……夜、お寝み前にビフロキシンパスタを軽くすりこんで下さい。パスタの中のビタミンB₆・B₂がお肌に深く透みこんで素晴らしい効果が得られます。美容手帖無代進呈（下記発売元宛ハガキでお申し込み下さい）

美肌栄養素

薬価 8g 100円
20g 180円

ビフロキシンパスタ

総合栄養美容剤

ビフロキシン錠

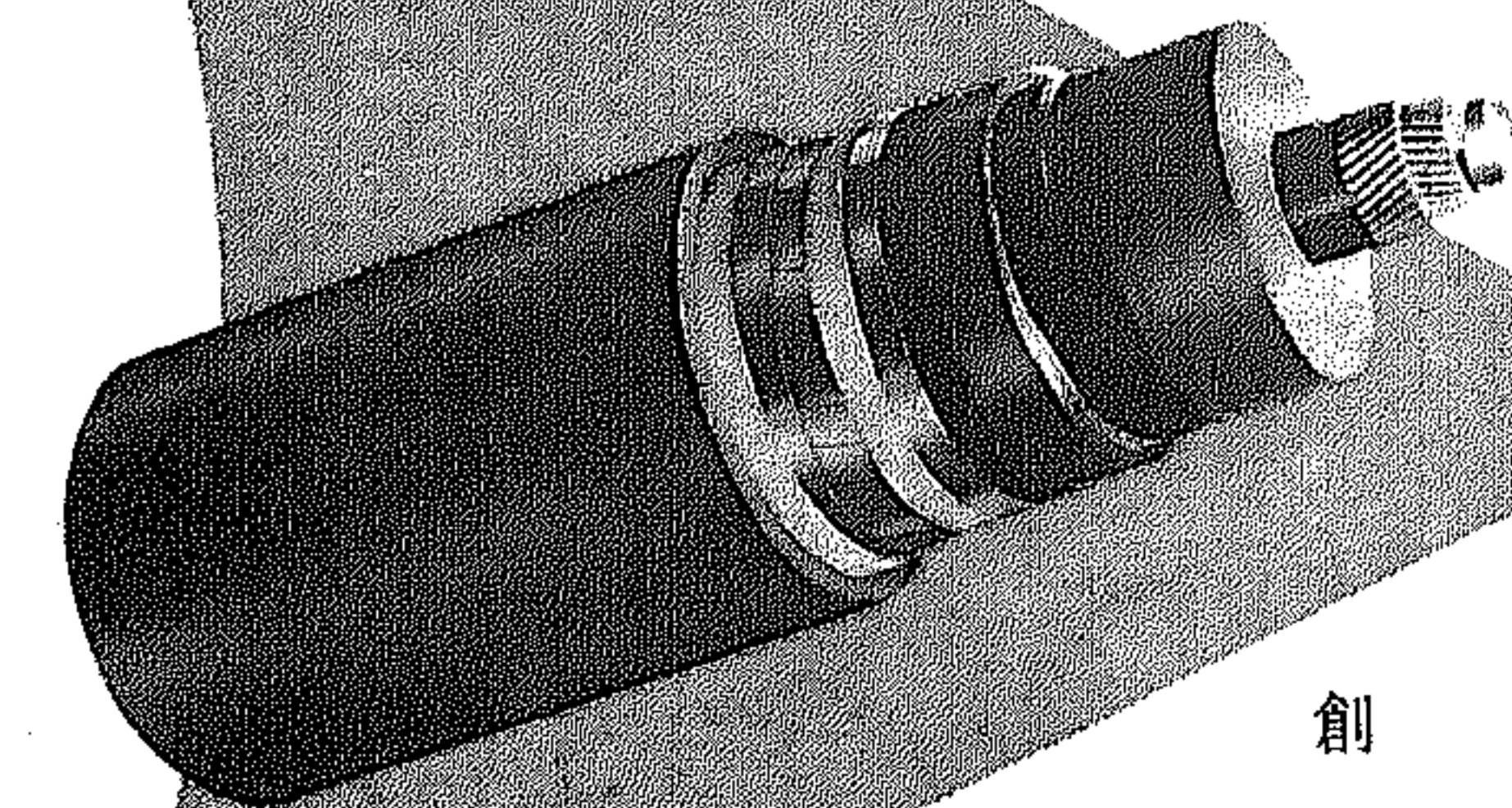
(30錠 230円)
(150錠 850円)

全国の化粧品店又は薬店にてお求め下さい

日焦けすると体内にメラニン色素が多くなり、これを排泄させるのはビタミンB₆・B₂その他の十数種の美容素の入ったビフロキシンS錠の服用が一番の近道です。パスタと共にご使用下さい

発売元・東京都立川市錦町1-38 ゾンネボード製薬株式会社

藤倉の電線とケーブル



創業 1885

藤倉電線株式会社

本社 工場 販売店 駐在員
東京都江東区深川平久町1の4
東京・沼津・小坂
大阪・福岡 出張所
札幌 名古屋・仙台

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和二十五年八月五日発行
(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第八巻 第八号)

定価五〇円 (送料四円)