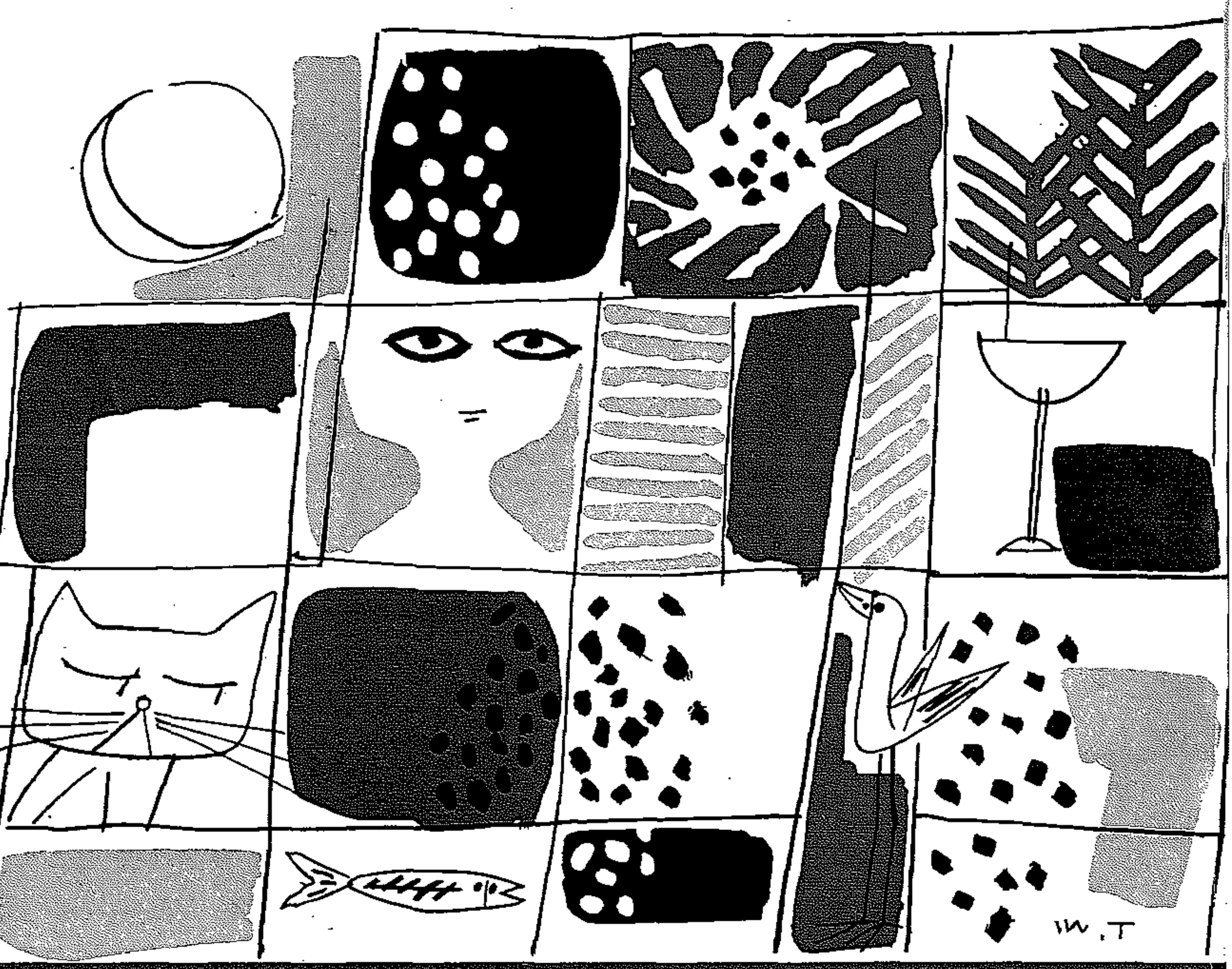
昭和28年5月30日第三種郵便物認可　昭和37年2月5日発行（毎月1回5日発行）第10巻　第2号（通巻98号）

婦人と年少者



◆性差の近代化と女子職員
◆年少労働問題研究懇談会から

2
1962

婦人少年協会

第14回婦人週間

第10回全国婦人会議出席者募集

第10回全国婦人会議
生活に新しい秩序を、そだてるために

期日　四月十一日（水）十二日（木）
　　十三日（金）十四日（土）

会場　産経会館
　　東京虎の門共済会館
　　NHKホール

日本の社会は、いま、急速な近代化にともなって、はげしく変わっており、わたくしたちの生活にも、いろいろな新しい問題が起きています。このような変化をわたくしたちは、どのように受け取り、どのように理解したらよいでしょうか。現在の家庭生活や社会生活はこのままでいいでしょうか、見なおしてみましょう。

わたくしたちは、生活についての新しい考え方やはこび方を、求められているのではないでしょうか。複雑な、今日の生活に新しくすじみちをたてて、生活をよりよくととのえていくことを、求められているのではないでしょうか――新しい秩序を育てることを、求められているのではないでしょうか。

そのために、婦人の果たすべき役わりは何でしょうか。

第十四回婦人週間にあたって、これらの問題を話し合ってみましょう。そして、日常の経験や疑問、なやみなどを、みんなで話し合いましょう。

会議のあらまし

一、会議のしくみ

○会議は、四つの部会と総会とによって行なわれます。
○討議には、主催者が委嘱した専門家が加わります。
○会期中の一日に、会議場外の数か所で、移動会議及び視察を行ないます。
○本年は全国婦人会議の第十回を記念して、第一回より第九回までの会議出席者のうちから、数名を、特別参加させます。

二、会議の主題　「生活に新しい秩序をそだてる」

変化のはげしい今日の社会において、わたくしたちの生活は、どのように変わりつつあるか、どのような問題が新しく起こりつつあるか、そして、生活に新しい秩序をそだてるために、婦人はどうあるべきか、などについて話し合います。

三、出席者について

○会議出席者は個人の資格で出席します。居住する県や、加入している団体等の代表という資格ではありません。
○会議出席者の旅費（二等）と東京滞在費は主催者が負担します。
○会議出席者は四月上旬に開催される地方婦人少年室主催の地方婦人会議に参加します。
○会議出席者は、会期中は、全員、主催者の指定する宿舎に滞在し、きめられたプログラムにしたがって行動していただきます。会期中の移動は、貸し切りバスによります。

四、その他

○会議は男女を問わず傍聴できます。
○会議の状況は、テレビ・ラジオで、全国に放送されます。

会議出席者募集規定

一、募集人員　六〇名

二、応募資格　満二〇歳以上の婦人で、会期を通じて出席が可能な方ならば、どなたでも応募できます。

三、応募方法　希望者は、次の書類を送ってください。

①所感文
○四〇〇字詰原稿用紙三枚以内（上の規定にはずれたものは受け付けません）
○所感文の課題（次の四つの課題から一つをえらんで書いてください）
(1)わたくしたちの生活をみなおして
(2)変動する社会における生活の変化について
(3)生活の新しい問題と婦人の役わり
(4)今日の生活にのぞまれる、新しい秩序について具体的に書いてください。
所感文は次のような問題についての問題、安全についての問題、たとえば、消費生活の問題、余暇生活の問題、農村生活の問題、習俗の問題など。家族の問題、職業についての問題、いく人かの人と話し合ってください。
○応募文をまとめるに先立って、これらの問題を話し合ってみましょう。

②添付するもの（所感文の表紙につける）
○略歴（氏名　年令　学歴　職歴　配偶者の職業　子どもの数　内職の種類　所属する団体・グループ名とその中でのあなたの活動状況など）
○話し合った人の名簿（氏名　年令　性別　あなたとの関係（たとえば同じ職場の人　近所の人　同じ団体の会員　夫　子ども　など）
○あなたの居住する地域の環境（ごく簡単に）
たとえば、都市か農漁村か、そして商店街か、住宅地か、工場地帯か、など――いわゆる土地がら（住民の気風、生活程度など）

四、あて先　各都道府県庁所在地　婦人少年室
〃　NHK

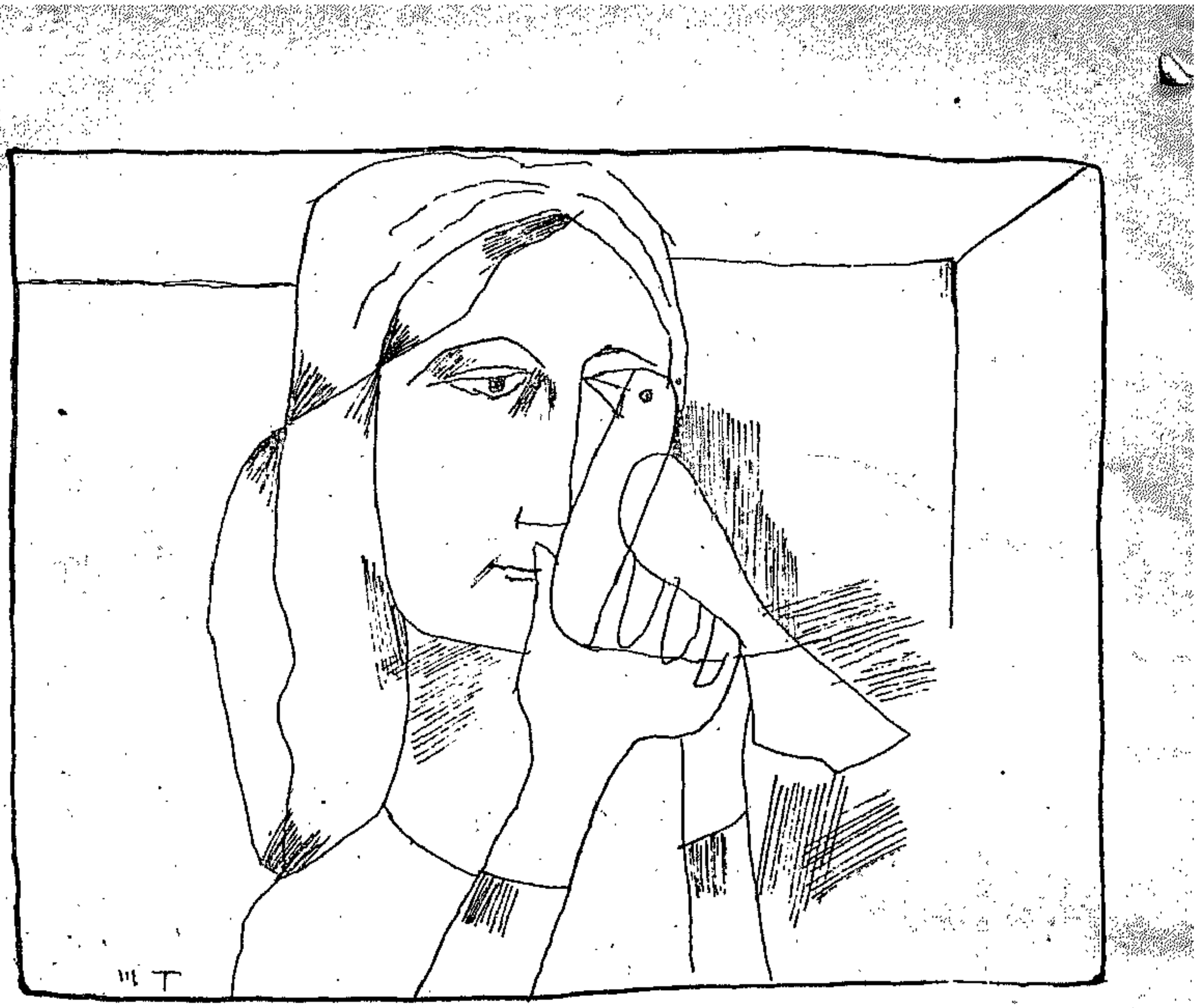
五、締切　昭和三十七年二月二十四日（土）当日消印有効

六、選考方法　中央に選考委員会を設けて、書類審査により各都道府県より一名以上を選びます。

七、発表　三月下旬、出席者各自に通知すると同時に、ラジオ・新聞により発表します。

八、その他　所感文の版権は主催者に属します。

主催　労働省
日本放送協会



婦人と年少者　十巻二号　目次

事務合理化と女子職員の地位……松成義衛　2

経営近代化が働く婦人に求めるもの　対談……黒川順二　大羽綾子　5

事務の近代化に伴う女子の労務管理について——わが社の労務管理——……島川聖明　11

(イ)(ロ)(グ)(ラ)(マ)(ー)(と)(は)……大西祥子　13

年少労働問題研究懇談会から

＊ひとこと……撫養三子　14

＊地方色……東出恵美子　19

＊協助員訪問……　14

◇第十一回婦人労働問題研究会議の開催について……　15

資料室

女子事務職員の労働の実態について……　20

危険有害業務に対する女子の就業制限の実態（下）……　23

労働組合のなかの婦人……　26

第十五回働く年少者の保護運動実施状況報告……　28

百貨店のシスター制度とは……　29

婦人界のうごき……　30

働く婦人と年少者の法律問題……　32

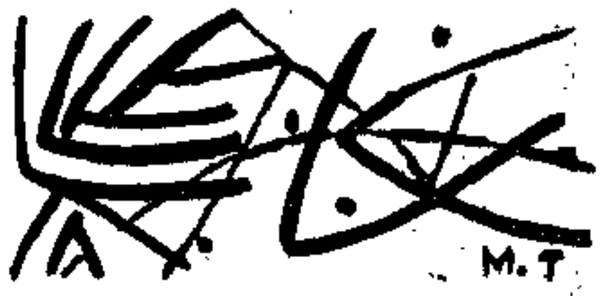
女子の就業者数と完全失業者数、平均現金給与額……表紙3

◇新刊紹介……　31

◇第十回全国婦人会議出席者募集……表紙2

◇婦人少年局ニュース……表紙3

表紙……塚谷政義



事務合理化と女子職員の地位

松成義衛

一　企業の近代化と事務の合理化

「もはや〝戦後〟ではない。われわれはいまや異なった事態に当面しようとしている。回復をつうじての成長は終った。今後の成長は近代化によって支えられる」

これは昭和三一年度の「経済白書」が前年の日本経済の動向を特徴づけた記述であって、いまなおわれわれの記憶に新しいものである。日本経済は昭和二四年のドッジ・ラインによってインフレを収束し、資本蓄積の軌道を再建したあと、朝鮮動乱を契機として利潤増大の機会にめぐまれ、この過程で膨大な財政投融資の支援をうけて固定資本の本格的な更新をおこない、戦後復興を完了した。その時期はほぼ昭和二九～三〇年のころであるとみられる。そして、この時期いご資本蓄積は、折からの技術革新と結びついてあらたな段階に入った。石油化学工業・電子工業などの新産業分野の開発、既存部門における新製品の創出、オートメーション化などの合理化――その多くは外国技術の導入によるものであったとはいえ――技術革新のいちじるしい進展がみられ、この生産力のあらたな発展を基底とし、さらに国家の財政金融政策を主体とする一連の資本蓄積促進の措置が講じられて、さいきんまでの稀にみる「高度成長」が達成されたのである。

ひとくちに合理化ないしは近代化とよばれるこのような生産過程の変化は、経営管理の高度化とこれにもとづく事務合理化をつうじる計画の策定、実施過程における各部門の調整と統制、そして実施結果の計数的把握とその検討、これにもとづくあらたな計画の樹立を必要とし、経営全般にわたる管理の高度化が要求される。ことに技術革新は巨額の設備投資を必要とし、しかも競争を激化させるところから、経営管理の高度化はいっそう緊切なものとなってくる。

かくて市場の開発・拡大の要求は、マーケッティングリサーチ・マーチャンダイジング（商品化計画）・セールスプロモーション等の技法を導入させ、投下資本の膨大化と利潤極大化の要求は投資計画、利益計画、予算統制、標準原価の設定等、管理会計の技法を発展させ、そして一企業における多種製品の生産（複合的製品系列）は分権的経営管理を志向させ、事業部制の採用を導き、その対極面としてトップマネージメントの重要性を増大させることになった。

総じてこのような経営管理の高度化は、経営資料の精密化とその迅速・適確な処理を要求し、これとともに事務部門の膨大化と複雑化をもたらすことになった。ここから、経営管理機能に即して事務を科学的・合理的に遂行するための事務管理が――旧来の事務改善といったような概念とは区別される――あらたな意義をもってくることになる。「最も新しい事務管理の立場からみると、事務の本質は、管理に必要な情報を作る作業である。管理は経営活動を計画し、組織化し、かつ統制する機能だといわれている。その基礎には決定という機能がある。その決定を科学的なものにするために、科学的な情報が必要とされる。情報を効果的に生産するのが事務の役目であり、そのために事務作業が行なわれる。この点で、生産における作業とその

性格を同じくする。作業研究や機械化などが可能なのはそのためである。……事務は作業であるから、それ自体能率的に管理されなければならない。ここに管理領域の中に事務管理の占める独自の領域が開かれる」（小野寛徳稿「事務管理ハンドブック」四～五ページ）

二　合理化はどのように進められているか

ところで、事務管理はその対象となる事務そのものの分析を出発点とする。その事務は、一見、複雑多岐にわたり、その労働はいっぱんに肉体的作業と区別される頭脳労働であると考えられている。たしかに事務のうちには、事業計画・経営分析・需要予測などに代表される高度の判断を要する頭脳労働があり、それらは「判断事務」といわれる領域を形成するが、それ以外の事務は、大部分、比較的単純な手続的作業であって、前者と区分される「書記的事務」（いし「作業事務」）とよばれる分野に分類される。事務の効率的遂行は、まずこの両者を区分することであり、そして後者の書記的事務をその要素に分解して無駄な動作と手順をはぶいて、これを合理的に再構成することである。いっぱんに事務を分解すると、書記（記録）、計算、伝達（連絡）、分類・整理の次元になり、一切の事務はその組み合わせから構成されるといわれるが、手続的な書記的事務においては、とくにこのことが妥当する。このことから、事務合理化は、ティラーいらい工場で実験ずみの動作研究や時間研究を事務作業に適用し、事務の単純化、標準化をはかるという方法によって達成され、そこから事務標準（執務基準）、事務量測定、事務原価管理、事務作業計画の設定等々も可能となってくる。

こうした事務分析は、周知のように日本では、事務部門の急速な拡大にもかかわらず、豊富低廉な労働力の存在によっていちじるしく立ち遅れていた。それがさいきんにわかに重要性をましてきたのは、上述のような経営管理の高度化によって経営資料の迅速、正確な処理が要求されるようになったことと、事務機械の導入の媒介とによるものである。事務機械化はほんらい、上述のように事務分析によって事務を書記・計算等の要素に分解し、これを単純化・標準化することを基礎とし、それを手作業から機械的作業に移転することによって達成される過程を経過したがって、従来の経営機能に即した経理・販売・購買・人事といった事務部門のほかに、事務要素に即した職種が発生する。IBMのキーパンチャーはその代表的なものである。

三　職種の再編成と女子職員の地位

こうした事務機械の導入を契機とする事務合理化の進展は、いま事務部門における職種の再編成をもたらそうとしている。これまで事務職員の熟練および育成ということは、事務作業そのものに習熟することと、企業内の各係・各部門に就業して経営全般にわたる知識を習得することであった。しかるに事務合理化の進展は、このような従来の秩序を変更し、判断事務と書記的事務を分離し、後者を機械的操作に移転することによって、ラインとスタッフ、マシンオペレーターと一般事務処理を担当するクラークおよびセールスマン等への分化が明確になる。したがって、従来の経営機能に即した経理・販売・購買・人事といった事務部門のほかに、事務要素に即した職種が発生する。IBMのキーパンチャーはその代表的なものである。

このような職種の再編成は、日本の現状では学歴と性別にふかく結びつく。たとえば大学卒業者はスタッフないしは将来の幹部要員であり、高校卒男子は一部の例外をのぞいてラインないし一般事務要員であり、高校卒女子はマシンオペレーターないし単純作業事務要員であるというような「秩序」が形成されている。これは終身雇用と年功序列および学歴差の偏重という旧来の日本的雇用の土壌のうえに、あらたな事務合理化と職種の再編成がおこなわれた混合的型態であり、多くの矛盾をはらんでいるが、現状がそのような方向にすすみつつあることは

否定できない。

そこで事務部門における女子職員の職種と地位はあらたな変容をとげようとしている。順序として、従来、女子が事務部門でどのような職種と職位についていたかを概観しておこう。これについては、これまで詳細なデータが提供されないので、きわめて概括的ではあるが、文部省調査局の「職種と学歴」（昭和三〇年九月）によって民間企業の状況をみると、次表のとおりである。

民間企業事務部門の職種別男女従業者構成

	職種別人員構成(%)			職種別性別構成		
	総数	男	女	総数	男	女
役員	3.2	4.3	0.2	100.0	98.7	1.3
管理的職務	11.9	16.3	—	100.0	99.9	0.1
庶務・人事	16.9	15.0	22.2	100.0	64.2	35.8
企画・調査	6.3	6.5	5.8	100.0	74.8	25.2
経理	12.2	11.6	13.8	100.0	69.0	31.0
営業	36.4	38.9	29.9	100.0	77.5	22.5
その他事務	13.1	7.4	28.1	100.0	41.0	59.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	72.6	27.4

（註）「その他事務」は受付・給仕・タイピスト・計算員・電話交換手・配達員等（庶務・人事，企画・調査，経理，営業以外の単純業務に従事するもの）（資料―文部省調査局「職種と学歴」昭和30年9月）

この調査によれば、事務部門の職種別人員構成では、まず役員および管理的職務の従事者は、男子では総数の二〇・六%であるのにたいして、女子はわずかに〇・二%にすぎない（この役員はこの調査では小企業のみである）。管理的職務をのぞく一般事務従事者のうち女子の役員はこの調査では小企業のみである）。管理的職務をのぞく一般事務従事者の職種別構成では、男女とも経営活動の第一線である営業関係事務がそれぞれ三八・九%、二九・九%と首位をしめるが、女子の比重はおちる。

そして受付・給仕・タイピスト・電話交換手等の単純な補助的業務である「その他事務」に従事するものが、男子では七・四%にすぎないのにたいして女子は二八・一%と高率をしめている。この職種別の男女の就業状況の差異は、同一職種における性別構成をみればいっそはっきりする。すなわち、企画調査という判断事務の部門では男子七四・八%にたいして女子は二五・二%にすぎず、営業関係でも男子七七・五%であり、そして「その他事務」では比率は逆転して男子四一・〇%、女子五九・〇%となっている。これらをつうじてあきらかなことは、きわめて常識的な判断事務であり、しかも同一職種における性別構成をみればいっそはっきりする。すなわち、企画調査という判断事務の部門では男子七四・八%にたいして女子は二五・二%にすぎず、営業関係でも男子七七・五%であり、そして「その他事務」では比率は逆転して男子四一・〇%、女子五九・〇%となっている。これらをつうじてあきらかなことは、きわめて常識的な判断事務であり、しかも一般事務のうちでも書記的事務であり、しかもその多くは計算・分類等の単純な補助的事務が圧倒的であるということである。この調査の時点は、昭和二九年一〇月現在であって、現在ほど事務合理化が進展していない時期であって、現在は、同一労働同一賃金の実現を期するような、あらゆる職種に就業しうる男女従来の民間企業の事務部門における女子の就業上の地位は男子に比して相対的低下の傾向をつよめているといわなければならない。このことは事務合理化が経費節減の要求とともに事務機械化の導入に媒介されたことに、その根底があるといわなければならないとおもわれる。

このような女子労働の補助的な単純事務への固定化の傾向は、事務機械の導入に媒介された事務合理化の過程で、いっそう進展したものと資料を欠くが、たとえば某金融機関（金庫）の本店では、さいきん新規採用は、大学卒業はすべて男子、高校卒は女子に限定しているが、これはその本店の事務機械化の進展に対応したものであって、男子は判断事務ないし事務統轄の要員として、女子はマシンオペレーターをはじめとして単純補助事務の専任者として雇用する方針をしめしているものである。このことは経営者が女子の事務能力を、計算・記帳等の補助労働に適すると固定的に考えているばかりでなく、女子の平均勤続年限がいっぱんに結婚までの期間を標準として平均五～六年であって、賃金の男女差ばかりでなくて、昇給に限度があり、人件費の節減に役立つという要素が大きく作用していることによるものであろう。

したがって、経営管理が高度化し、事務管理が近代化するなかで、日本の現状では逆に女子の就業上の地位は男子に比して相対的低下の傾向をつよめているといわなければならない。このことは事務合理化が経費節減の要求とともに従来の年功序列と結合してすすめられていることに、その根底があるといわなければならないが、これにたいしては、同一労働同一賃金の実現を期するような、あらゆる職種に就業しうる男女の就業上の機会均等が求められなければならず、総じて雇用の民主化が課題となるであろう。そしてこのことは、経営者にたいする要求として組織されなければならないが、同時に女子労働者自身が、その職業を結婚までの一時的なものと考えず、男子と同様な責任を分担し、遂行する自覚の強化が要請される。その萌芽はすでにあらわれている。これをいかに発展させ組織するかが、女子労働者自身の課題であろう。

――銀行労働研究会理事――

経営近代化が働く婦人に求めるもの

対談
古河電気工業株式会社 事務管理課長 黒川順二
労働省婦人少年局婦人労働課長 大羽綾子

◇婦人は実力を持ち始めている

大羽　こちらの会社はどういうものを作っていらっしゃるのですか。

黒川　電線と銅を中心にした合金の製品やアルミの製品を作っております。

大羽　ここは本社で、工場は……。

黒川　工場は日光・小山・千葉・横浜・平塚・大阪・門司にあります。それから販売店と出張所が、北海道から長崎まで、十三、四ございます。

大羽　こちらはだいぶ事務合理化をなさってるそうですね。

黒川　ええ、多少やっております。しかし、事務の合理化にもいろんな形がございまして、現在やっている事務をやりやすくするというのも合理化ですが、私の方でやっておりますのは、経営そのものの合理化ですね。ですから、ほとんど電子計算機のような機械が中心になっています。それだけに特に婦人の働くかたとの関係はいろんな面で非常に強く出てきております。

大羽　電子計算機はいつごろお入れになったんですか。

黒川　三十三年に本社に入れました。IBMの六五〇です。

大羽　本社だけで職員はどのくらいらっしゃいますか。

黒川　現在約七百人ですが、女のかたはその三分の一とみていいと思います。

大羽　女のかたはIBM六五〇をお入れになってからふえたのですか。

黒川　ちょうどそのころからふえていますけれど、それだけの問題じゃございません。女のかたがふえた理由は非常に複雑というか、いろんな理由が重なっていますね。女の人が向上しているということも確かに大きな問題ですね。

大羽　向上しているという意味は…。

黒川　力を持ってきているということですね。今の高等学校と、昔の女学校との大きな差ではないでしょうか。それに時代というものも大きいでしょうね。昔は自分の下の女の人が残業いたしますと、役職にある者は責任上、残ってつい一か所に徹底して集中してしまうやり方と、ある単位ごとに集中してまとめるというやり方とありますが、私の方は、そのあとの方のやり方をしております。私どもの課は、そういう組み立ての一番上のブロックになっておりまして、人数は、男の人が十二、三人、残りの三十八人ほどが女の人で、人数はわりに少ないのです。この中に大学出の女の人が三人いますが、四月には六人採る予定になっています。

大羽　どういう学科のかたですか。

黒川　数学出のかたが四人、早稲田の経営工学というのを出るかたが二人です。早稲田の方はシステマアナリシス、数学を出た方はプログラミングです。

大羽　そうすると、電子計算機の管理はあなたの課に入っているわけですね。

黒川　そうでございます。

大羽　プログラマーとかアナリストというのは、どっちかというと管理的なお仕事だと思いますが、三十八人のおもなお仕事はどういうものですか。

黒川　そのほかは純然たる作業です。テレタイプが七人、アナリストが十数人。それからインプット関係のデータ整理という仕事を、そのほかの女の人がやっております。

大羽　インプット関係といいますと？

黒川　よそから電子計算機へ乗っけるためのデータが入ってきます。それを機械に乗せやすいように手を加えなければ

二

なりません。

大羽　そうすると、そういうふうな手の加えかたを考えるかたは？

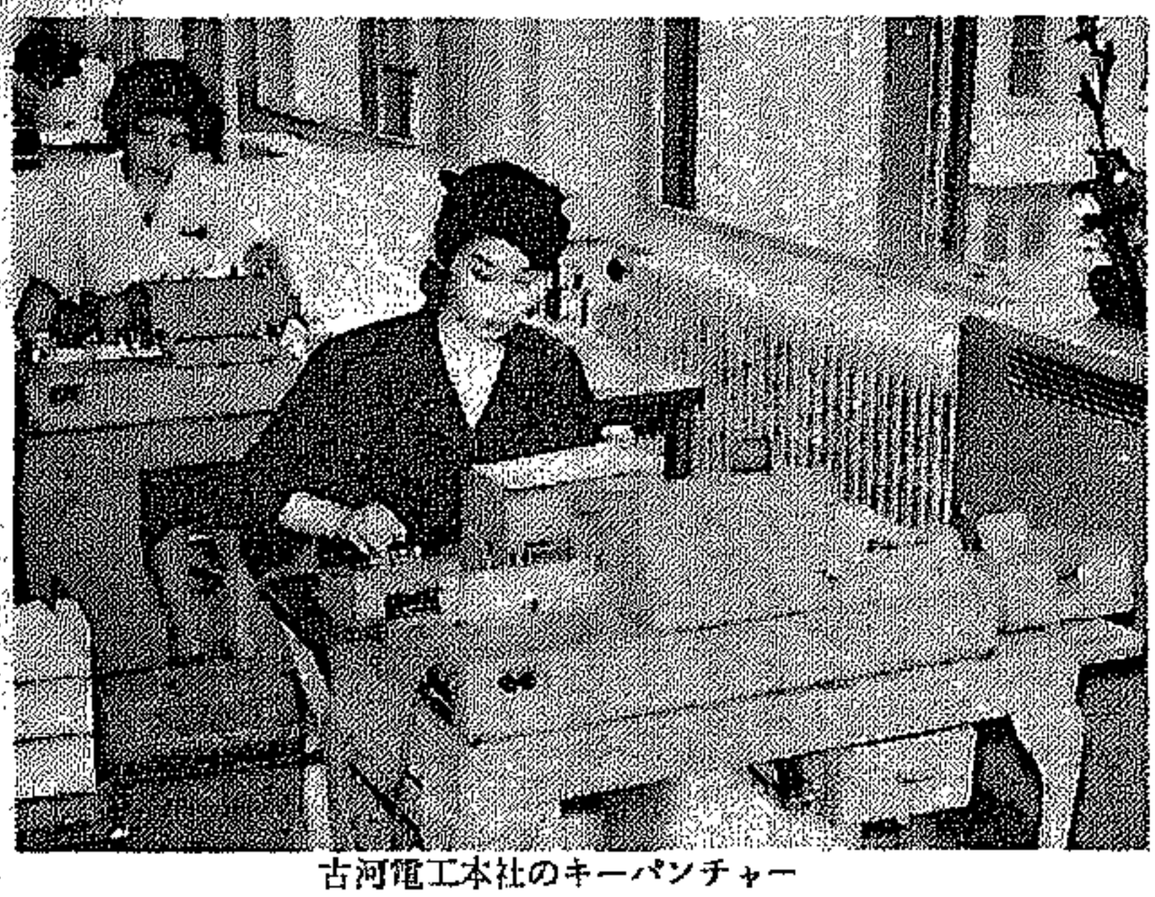
黒川　いま言いましたシステマアナリストとプログラマーです。結局、人間が考えてやる仕事を機械にやらせるのですから、人間の考え方を調べあげて、それを機械の考え方に置き直さなければならないわけです。

大羽　プログラマーとかアナリストに男の人もいますか。

黒川　アナリストの方は男がたくさんおりますが、プログラマーの方は特殊なテーマ以外は、ほとんど女子です。たぶん私の方の会社は女の人を使っていちばん成功したのではないかと思います。よそさんも最近だいぶ女の人を使っておられます。特殊のものですと、ちょっとむずかしいと思いますが。といいますのは、大体、今入っている女の人は短期大学出ですから。プログラマーの方は短大でもいいのですが、システマアナリストの方は短大出ではありませんから。

そのほかに、私の直接下じゃなく、各課ごとにあるブロックにタイプ専門とか、印刷機専門とか、台帳整理専門とか、それぞれ担当の人がいますが、これがほとんど女です。だから、よく話すのですが、そういう仕事をしている女の人たちがストライキを起こしたら、いちばんこわいと……。（笑）手紙などの昔からのタイピストは庶務の管轄に入っていますが、あれはやがて衰滅するんじゃないかと思います。

大羽　そうすると、女の人はかなり仕事をまかされているわけですね。



古河電工本社のキーパンチャー

大羽　それは普通の高校ですか。

黒川　そうです。現場は全部工業高校を出たものですが……。

大羽　マシンというのは、女の人ではだめですか。

黒川　二人ばかり実験的に使ってみたんですけれども、年齢的に体力がだめなんじゃないですか。

大羽　重い物を持ち上げますからね。

黒川　一日立っていますしね。マシンは現場では女子もやっていますから、できないことはないと思うんですけども、ついこないだまで二人いたんですが、あまり気の毒なので、事務の方へかえたのです。やはり環境というものが影響するらしいんですね。

大羽　プログラマーなどの給与は一般の事務に比べて特別にしていますか。

黒川　現在は遣いません。女の人の場合、会社としては上げたいのだけれど、社会が上げさせないという格好になっていませんか。それから一般の女の人の給料が安いという場合、サブに使われている女の人と、そうじゃない男の人と比較するからでしょう。能力を持った女の人は別の計算をするようにしないと、いつまでたっても女の方が安いということになりますからね。

◇残業と労働時間について

黒川　もう一つ婦人の場合、残業の問題が大きいのです。残業がいいか悪いかは別問題として、電子計算機のようなものを使っておりますと、残業して片づけなければならないような仕事が出てくることもあるわけです。

大羽　電子計算機はお借りになっているのでしょう。そうすると、長時間使った方がよいわけですね。

黒川　長く使った方が安いのです。それに仕事の移り変わりに準備時間をとりますので、この時間が非常にもったいないのです。電子計算機は高うございますから、残業してずっと流した方がいいわけです。ですから、一日残業してくれれば、二日ぐらい続けて休んでもらってもいいのですがね。(笑)

大羽　タクシーの運転手さんみたいになっても困りますけれどもね。(笑)

黒川　それにしても月間とか週間で残業時間をしばるのはいいですけれど、日でしばるのは困るんです。ですからなまじ通勤時間が一時間かかるくらいだったら一時間残業して、会社がいい設備をして、そこで寝る方がいいと思いますね。

大羽　そういう設備はしていらっしゃるのですか。

黒川　いえ、それはありませんが…。

大羽　今の実働時間は？

黒川　七時間です。

大羽　そうすると、三時間は法律的に残業してもいいわけですね。

黒川　労働組合との関係がありましてそうはいかないのです。女子の場合は特別な契約になっていると思います。一日二時間で、一週間十時間の契約になっていると思うんです。

大羽　法律では一週間四十八時間のほかに六時間ということですから……。こちらの時間ならできるわけですね。

キーパンチャーの時間はどうですか。

黒川　キーパンチャーは逆なんです。パンチャーはせいぜい朝九時からとして午後三時に交替するのが、本人のためにも会社のためにもプラスだと思います。

大羽　そうすると、今の残業のお話はほかの仕事のことですか。

黒川　キーパンチャーの場合は三時に交替して十時までやれるという制度にしたらいいと思います。

大羽　いいでしょう。届出をすれば、交替して十時までいいのです。八時間越えない限り。ただ、こういう所ですと、帰りが危険だということも考えていただかないと……。

黒川　私の方では、ちょっとでも残業しますと、男のかたでも、車で送ることにしています。

大羽　それでしたらいいですね。残業が制限される一つの原因は、そういうところにあると思いますね。それから結婚した場合の家庭生活、それから社会生活に差しつかえますから。

黒川　私の所に結婚しているパンチストが一人いますが、腕のいい人で無理に会社に来てもらっている向きもありまして、家庭を持っている人は朝十時に来て四時に帰ってもらっているのです。

大羽　それはまた優遇していらっしゃる。そこまでしていただく必要はないかもしれません。(笑)そうするとパンチャーの労働時間は？

黒川　朝九時から十二時まで、十二時から一時まで一時間休んで五時まで、そのほか午前中十五分、午後は三時から三

時半まで休みます。四時からはあまり実質的な労働をかけないようにせよということになっています。といいますのは、四時以後はミスがすごいのです。ですから、三時がいいところだと思いますね。

大羽　キーパンチャーの場合は電子計算機ですから、ほんとはもっと交替でも何でもして長く働いてもらった方がいいわけですか。

黒川　結局、仕事のピークというのがありまして、そのときが問題なんです。電子計算機のようなものを遊ばせておくことはできませんから、フルに使っておりますね。そこへ新しい仕事が飛びこんでくると、残業してやらざるを得ない。そういうときに残業ができないかということなんです。ともかくパンチが動いてくれない分には、あといくら準備しても話にならないですからね。

◇パンチャーの職業病について

大羽　よく新聞などでパンチャーの職業病といわれる腱鞘炎のことが出ておりますけれど、いかがですか。

黒川　私の方では現在出ておりません。この問題には非常に神経を立てましてIBMを使っているよその会社と連絡して研究しておりますが、各会社とも、新聞が騒いでから、わっと出たのです。

大羽　神経症だと言っている人もありますね。

黒川　ただ個性があるのは事実です。これは作業環境、しかもモラルの問題が非常に影響していると思うのです。むしろ、女の人に特に強いのでしょうけれども、選抜されたものの意識というのですか、あれを持たしておくと起こらないですね。これは腱鞘炎の問題だけじゃなくほかのすべてのものに出ております。

大羽　難聴の問題も出ておりますね。私どももまだはっきりした調査はしておりませんが。

黒川　腱鞘炎の場合、指を使っているから起こるのだという因果関係がはっきりしています。ところがテレタイプに一人、毎日午後の三時ごろになると頭が痛くなるという人がいたのです。この場合どうして頭が痛くなるのか因果関係がわからなかったものですから、仲間に普及しなかったのです。それで作業環境をかえてやったら、多少治ったようですね。

大羽　アメリカやほかの国で電子計算機等使っていても、こうした例はあまりきいたことがないのですが。

黒川　いやありますよ。ただ、日本の女の人は働きすぎると私は思うんです。これは男の人も同様ですがね。

大羽　あまり労働時間が長いということも関係があるのじゃないですか。

黒川　それよりも、昔から働くものだと教わっているのがいけないのじゃないですか。相手が機械だって規正はできるわけです。何にしてもよく働く国民ですよ。私みたいに怠けろ怠けろというようにみんながならないといけないのじゃないですか。（笑）私は仕事がないときは小説を読めと言うのですが、まわりがそれを理解しないのです。まわりの無理解は私の方でおさえますが、本人たちがおどおどしているのですね。責任量の仕事が終ったらいいじゃないかと言うんですが、やりません。私はプログラマーに、疲れたら散歩に行ってもいいし、午後はお寝なさいと言っているのです。

大羽　寝る場所があるのですか。

黒川　いや、それはありません。しかし、十分か十五分目をつぶっているだけで相当違いますからね。やっていいと言っても、やっぱりやりませんね。

◇仕事を専門化すること——学校教育のあり方について——

黒川　先ほども申しましたが、これから先、お勤めになるかたに申し上げたいのは、事務補助なんかになるなということですよ。それから、お茶汲みなんてもののになるなということですよ。

大羽　お茶汲みの問題は解決していらっしゃるのですか。

黒川　今お茶を持ってきた女の子が、私の秘書みたいな仕事をしながら庶務ということで、専門にやっています。これも専門化すればいいと思います。

大羽　そうなればいいのですね。

黒川　何か一つ専門を持ちなさいということですね。そうするには、まず教育がそうならなければいけないですね。

大羽　高校の先生などは、事務の仕事がこういうふうになりつつあるということを、あまりご存じないのじゃないですか。やっぱりソロバンとペンという考え方が多いのじゃないかと思いますが。

黒川　去年の三月でしたか、東京のある商業高校で熱心な先生方がいらっしゃって研究会を持ったのです。そこへ頼まれておしゃべりに行ったのですが、そのとき、会場へ新しい事務機械を、機械屋さんに並べてもらったのです。そしたら全くチャチな機械ばかりなので、なぜこんな機械ばかり持ってきたのだとおこったら、「じょうだんじゃない、学校の先生に高級な機械を持ってきてもわかってもらえないから、わかる程度のものを持ってきたんだ」と言うんです。そのとき、文部省のかたもみえていて、私も初めて見たのだけれど、こういう機械が会社で使われているとは思わなかったというんです。そんなことでは心細いと言ったのですが……。

大羽　私どもでも、去年の六月、事務職員の調査をしたのですが、そのときに初めて事務の経営の合理化ということに目をつけまして、あちこち見せていただいたのですが、あまり機械が入っているのでびっくりしてしまいました。

黒川　ですから、ことに商業高校の女子部のあり方は変わらなくちゃいかんでしょうね。

大羽　そうですね。高卒の女子の大部分は事務職員になるわけですから、もう少し学校の先生にこういう変化を知っていていただかないといけませんね。入ってから文句をいうことはありませんか。

黒川　入社して仕事を割り当てますと非常に不平が起こるのです。女の人には二つの系統がございまして、一つは、どういうものか職業の中に階級を付けるくせがあります。秘書が一番えらいのだ、それから総務系統が二番目だというような空気がありますね。ところが、実際には、アメリカのセクレタリーなら別ですが、日本の秘書ほどくだらない秘書はないんです。あんなものをどうして喜ぶのかわからない。一方、作業というものを非常に劣視する。タイピストだ、パンチストだと決めますと、非常にいやがります。ところがなっちゃって三か月もたつと、今までの女の人に見られないくらい朗らかになるのです。自意識が強くなるのですよ。ですから私どもの女の子はほんとに気持のいい人ばかりですね。

大羽　機械を相手にしていると、いやな人間関係は起こりようがないですね。サブをやっていると、どうしても上のかたやら、横のいろんな……。

黒川　よく、うちの会社の偉いかたが文句を言うのですが、私の管轄の課の女の人はエレベーターの中で偉い人に会ってもおじぎをしないというのです。それで当たり前じゃないかと私は言ったんです。そのかわり仕事をしている所へ来てごらんなさい、うちの女の子ほど、仕事をやっている間はまじめだし、上の人に敬意を表する女の子はいないでしょうと言うのです。

大羽　こういうことに注意を払っているというような点はございませんか。

黒川　仕事は責任を負ってさっさとやってくれますから、仕事以外のときにはうんと遊ばしてやることにしています。あとは別に苦心することはありません。もし、よその課で三十人も女の子がいたら大変でしょう。うちはそういうことは全然ないです。そのかわりはっきりしていますね。お茶でも飲みに行こうかと言うと、どうせごちそうになるのなら、ウイスキーでもいいと言いますからね。

大羽　こういうふうに機械化が進んでくると、女の人が専門的にやる部分がふえてくるということですか。

黒川　そうですね。今まで男の人がやっていた仕事が標準化されて、女の人に渡されていくのですね。ですからよく笑うんですが、今後の会社は、トップと、トップにつく女の人ということになるのじゃないかと……。

大羽　販売もありますね。

黒川　私どもの方は、技術の高度の製品を扱っていますから、男でないと無理ですね。

大羽　事務管理といいますか、そういうものの合理化の中で、さっきおっしゃった秘書はどういうふうにお考えですか。

黒川　秘書というのは日本ではむずかしいと思いますよ。向うでいうセクレタリーという考え方が、日本にはございませんからね。結局日本の秘書はこのままでいくよりしようがないのじゃないですか。というのは、あちら式の秘書を使えるほど近代的な考え方のできる重役さんはまだ日本にはいないということになんですよ。アメリカあたりですと、重役さんが用事があると、秘書の部屋へ入って来ますからね。秘書は腰かけたまま平気で返事していますね。日本の場合は、まずそれができないでしょう。やはりプライベートな秘書ということになってしまうわけですね。

大羽　そうすると、その面では女の人の仕事はあまり伸びないと思いますか。

黒川　伸びないですね。それよりも、たとえば、昔のタイピストのように単にガチャガチャ機械で字を打つだけじゃなくて、原稿をもらったら自分が文章を直して打つというふうな、もっともっと専門化したものになっていいと思います。

大羽　そうなるためには、やっぱり長く動めるという条件が出てこないと……。

黒川　それよりも社会環境と、もう一つは学校教育じゃないですか。

大羽　私も今の女の人の職業教育というものには非常に疑問を持っています。

黒川　私はこう思うのです。もちろん女の人全部とは言いません。社長になるような人もいるでしょうから、そういう人は大学へいらっしゃい。高校を出て就職する人のためには、今の高等学校を四年

やりになったらいいと思います。

◇結婚してやめて再採用は可能か

大羽　短い期間で技術を身につけて専門でやって……。これは一度やめても技術を忘れませんか。

黒川　忘れませんね。私の方は人が足りなくなると、私どもの方に勤めていて結婚してやめた人に招集をかけるわけです。リストができていますから。こういう人が姉さんぶってやってきて、ちっとも手がかからないのです。

大羽　そういう方は、再採用も可能でしょうか。

黒川　本人が勤めたいという場合はずるでしょうね。

大羽　その場合給与は、前の経験も入れて考えられますか。

黒川　考えられましょうね。

大羽　そういうふうに社会全体がなってくれれば、もう少し技術を身につけようという気持にもなると思いますね。

黒川　経験が給与の面で生きるのには

ここの会社にいたという条件が付くと思うのです。それが、どこの会社だろうと、経験があるということが条件になったらいいと思いますね。

大羽　たとえばパンチの機械はどこでも一定しているということになれば、ある程度どこへでも通用するわけですね。

黒川　そうですね。

大羽　プログラマーはどうでしょう。

黒川　どこでも通用しますね。

よく女の人は賃金が安いからといいますが、私たちは、あんな繰り返しの単純な仕事を二時間やらされたら死んじゃいますね。ですから、五年、十年と勤める女の方は、それこそ苦労しても、大学を出て、システマアナリストとか、プログラマーのような職業を選ばなければいけないと思いますね。これだったら能力があれば、部長にでも課長にでもできると思うのですよ。

大羽　どうもいろいろ参考になるお話をありがとうございました。

協助員訪問

＊柏市の寺島義一氏を訪ねて

協助員活動は年を追って活発になってきているが、年に一回の協助員会議では個々にわたって十分な話し合いもできないので、直接訪問していろいろお話を伺ってみることとした。まず千葉婦人少年室の紹介で、柏市の寺島協助員をたずね、せちがらい師走のあわただしさをよそにして、楽しい歓談のひとときを過ごすことができた。

氏は、寺島商事社長として食堂・洋裁学校・牛乳販売所等広い事業を経営する傍ら、財団法人寺島文化会館・くるみ幼稚園等、文化・教育関係にも私宅の一部を開放してあてられ、千葉県商店連合会副会長、柏市商工会々長等、多くの肩書きに寧日ない御活躍である。

お会いする前は、土地の有力者として精力絶倫の実業家タイプを予想していたが、相違して四十歳そこそこの飾り気のない青年指導者といった柔らかい感じの方であった。母家や門は元禄時代からの建物だそうで、広い庭には数百年を経た梅やまきの古木や、竹藪もあり、敷地の一部に近代的な建物である文化会館、幼稚園、事務所と、古いものと新しいもののコントラストはそのまま新しい時代を背負って立つ寺島さんの姿の象徴でもあるように思われた。

まず商事のことについておたずねしてみた。食堂には九人、牛乳販売所には七人の年少者がいる。定時制高校に行くことをすすめているので中卒の初任給七、三〇〇円に、授業料・給食費をわたしている。週休制の完全実施、牛乳配達は午前六時から九時半までで二四〇本を配達、時間的にも十分な余裕があり、求人難の世の中に定着がよく、三年目で一二、〇〇〇円の賃金とのことであった。

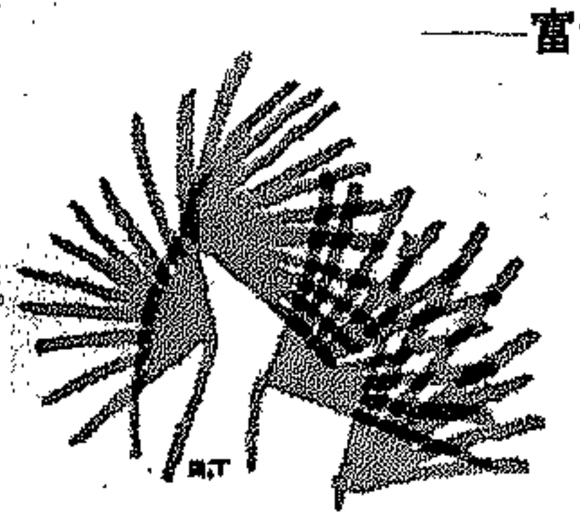
商工会としては、文化会館を利用して店員のために講演会・音楽会・映画会・聖書研究会を開催し、また合同入店式・健康診断を実施している。女子店員二十八名は一か月に二回料理を習う等、店員教育に力を注いでいらっしゃることは、協助員としての活動のあらわれとみてよかろう。

柏市の商店は現在週休であるが、近く一斉休日四日に踏み切ろうとしているし、午後九時一斉閉店の実施は千葉県最初のものであった。このような労働条件の改善にとどまらず柏市の将来の発展のために、種々の構想をもって着々実現に努力されつつある。近く二、五〇〇万円の予算で共同炊事が行なわれる予定である。商店の求人難緩和と未亡人の就職促進の一助に、柏市婦人会長（協助員）と協力してパートタイムの仕事の斡旋に努力された功績は大きい。

寺島協助員は「商店の一番のガンは、商店の考え方の古いことだ。店員の扱いもさることながら経営の合理化に対する頭のきりかえが容易にできない。自分としては、まずできやすい業種から、例えばクリーニング・米屋等の小売店を統合して業種別に組合を結成し、店舗等も拡大していきたい。商店が給料とりになるのをいやがり、単に理想論ということで片づけるのは残念である。」と抱負はいつまでも尽きないが、今後の活動に大きい期待をかけて、暮れやすい常盤の駅をあとにした。（S）

事務の近代化に伴う女子の労務管理について

——富士銀行の現状——



島川聖明

一　事務の近代化

銀行においても——他産業と同様最近とみに事務の近代化、合理化が進められつつある。それは後で述べるように明治の初年から昭和三十年くらいまでは全く夢想もしなかった事務の近代化が行なわれつつあると言ってよい程画期的な合理化である。なぜこれ程までに画期的な事務の合理化が行なわれつつあるか。

他のいくつかの企業経営的理由と同時に挙げなければならないことは、そこに働く「従業員の福祉」ということも一大目的である。従業員の福祉乃至幸福なくして彼等の旺盛なモラールは期待し得ないし、またモラールの昂揚なくして企業の発展はあり得ないのである。言うなれば今後の企業発展の一支柱としての従業員の福祉実現のための合理化と称してよい。もちろん株式会社であるから利潤の追求もあれば、企業としての社会的責任の遂行に資するための合理化でなければならぬ面もあることは当然であるが、中で働くものの幸福なくして、再生産力の向上もまた期待し得ないことも言うまでもないだろう。

端的に言えば、センターにおける女子の労務管理の問題と言ってもよいであろう。なぜなれば大勢的にみれば、銀行においては各営業店における作業事務の量は減少し、反面センターにおいては「大量処理」に伴って女子の新たな職域が出現し、これが労務管理の焦点となりつつあるからである。

二　センターにおける作業とオペレーターの種類

センターにおける作業の種類は大別すれば二種類ある。記帳センターと計算センターである。

記帳センターとは、各営業店において従来行なっていた作業事務の営業店で処理されることになっていた元帳事務を極力中央（いわゆるセンター）に集めて大量集中処理をし、現場の人間により適正な人員・作業量を与えようとしているのである。

銀行の合理化の特徴は、従って、センター方式による事務の大量集中処理にあると言ってよい。そこで銀行事務の近代化における女子の労務管理の問題も、センターによる集中処理下における女子の労務管理の問題として処理されてよいだろう。

計算センターとは、各営業店において従来行なっていた統計報告・利息計算・決算などの仕事を行なう場所である。

そこで銀行事務近代化の狙いの一つは、従来

記帳センターと計算センターはもちろん関係がある。記帳センターでつくられた元帳の記載内容をもととして計算センターの諸作業が行なわれるのである。したがって、これを正確に結合するために機械的関係をもたせるのが通常である。

簡単に説明すると、記帳センターには通常会計機があり、それに連動した紙テープ装置がある。そして、そこに三〇～四〇人の会計機のオペレーターが存在する。オペレーターは通常女子である。

計算センターは記帳センターでつくられる紙テープを受けとり、これをもとにして利息計算その他の作業を行なう。ここには通常IBMのキーパンチャー・コンパーター・パンチカードシステムマシン・電子計算機があり、男女それぞれのオペレーターが存在する。

具体的に当行の場合、記帳センターにはバロースの一二〇一Pという会計機が二四台、女子オペレーターが三〇名、計算センターにはIBMのキーパンチャー一二名、PCS並びに電子計算機オペレーター男子九名、女子一二名が働いている。

三　労務管理の実際

記帳センターと計算センターは実は仕事の態様が異なるので、労務管理の在り方も異なるのであるが、一応共通的に説明すると、問題となるのは組織・休憩・騒音・休暇・休憩・レクリエーションなどについて問題となる。

先ず組織については、女子オペレーターの特殊性に鑑み、班長（男子）・副班長（女子）の編成とし、女子の休暇、病気による早退など男子のスーパーバイザーに対しては言いにくいことでも、同性である女子副班長に言いやすい組織にしてある。

次に騒音防止は使用機械の特質上、一大問題であるので、騒音を測定し、周囲の吸音装置、機械自身の中に吸音装置のハリツケ、床にジュウタンをしくなど騒音を最小限にした。

参考までに、これらの装置と騒音度（フォン）の関係をあげておこう。

機械名	周囲の吸音装置（フォン）	機械内部に吸音装置のハリツケ	床にジュウタン
①記帳センター一二〇一P会計機24台	七八・〇	—	七七・〇
②計算センターパンチングマシン12台	八二・五	七八・〇	八一・〇
③パーフォレーターにカバー	七三・〇	—	七〇・〇

第三に難聴・疲労度測定には一般行員と異なる配慮をし、一般行員に対する定例検診の外六か月に一度ずつ行なっている。

これらの結果によれば、今のところこのような場所で働いて特に悪くなったという徴候はないが、長い期間をかけて今後の管理のための資料となるはずである。

次に休憩については、基準法による昼食時休憩の外に、午前一回、午後一回休憩を与え、キーパンチャーはその中でも休憩時間を長くしている。

またレクリエーションなどインフォーマルオ

（つづく）

四　今後の若干の問題

労務管理の二、三の実例は以上の通りであるが、研究課題が実は多々ある。

(1)休憩時間の与え方については、さきにも述べたように現在一斉休憩を与えているが、機械の種類により、どの程度の間隔をおいて、どの程度の長さの休憩を与えるべきか未知数である。特に、間隔が未知数である。われわれとしては、機種に応じて疲労測定を科学的に進め、これを研究し、実用化したいと考えている。

(2)電子計算機室の温湿度（温度23°、湿度50～55°）の中でオペレートする女子の生理・健康に及ぼす影響も研究対象であろう。今のところ、このための研究を特に開始していないが、当然研究対象とすべきであろう。

(3)また問題は労務管理の組織の開発である。さきに述べたように女子の副班長をおいて健康その他不平不満を言い易くしてあるが、それが果たして効果的かどうか判明しない。また、かりにそれを置くことが組織上一つの考え方であるとしても、われわれの場合のように、一般女

子行員と年齢的に一、二歳上の方が話し易いのか、もっとへだたりがある方がよいのか、今後の研究対象であろう。

(4)次にカウンセリングシステムも研究の一対象かも知れない。今のところ「情意調査」などに徴しても特に精神的に不安・不満を訴えているものはないが、私としては、将来カウンセリング的なものも必要になるのではないかと実は感じている。

(5)しかし、最も問題なのは集中処理の拡大に伴い、センターにおける女子の増大に対処するための抜本的問題に対する対策である。

抜本的問題とは何か。一つは時差出勤の問題がある。一つは一般行員との勤務態様の差そのものをどのようにうまく管理してゆくかということである。

これらの問題は生産会社の工場のように銀行においても、センターの建物は本社から分離してゆくことで、ある意味では解決され、ある意味では問題がますます明確化されることとなるだろう。その意味では銀行の労務管理は極めて出発点にあると言ってよいだろう。われわれとしては問題を真剣にとり上げてゆくつもりであるが、その際科学的、実証的角度からとり上げたいと思っている。科学的、実証的角度からの検討こそ最も近代的な、しかもお互いに納得しうる方策を見い出しうる態度であると考える。

今一つ有効な労務管理を推進する上に最も重要なことは、経営者が合理化の基本理念をいかに認識するかである。すなわち、働くものに「適正なゆとり」と「作業量」を与え、再生産力を高めることが企業にとっても必要なことであり、さらには従業員の幸福なくして企業の発展もあり得ないという認識をもつことが、問題の有効な開発に役立つものと確信するのである。

――富士銀行専務部事務集中課長――

婦人の新職業

プログラマーとは

大西祥子

自動計算機の出現と共に、プログラマーという職業が誕生したといってよいと思う。というのは、計算すべき事柄を計算機が受入れるような形にして、計算手順を作成し、計算機に与える一連の命令を作ること(プログラミング)が一般のプログラマーの仕事であって、自動計算機あっての職業だからである。

プログラマーが職業として認められ始めた当時は、計算機に与える一連の命令を計算機の言葉そのものを使って作成するという機械的な、注意力・忍耐力のいる仕事がプログラミングの最後の段階で必要であったので、プログラミングには女子の方が適しているとも言われていたようである。しかし現在では、電子計算機が急速な進歩をとげて、数式とほとんど同じような形で命令を与えると、計算機はシステムによって解読して、自動的に計算機の言葉に翻訳する自動プログラミング方式をとるまでになった。電子計算機の進歩に伴って、プログラマーの仕事の内容範囲が左右されるわけで、一様にプログラマーといっても、やっている仕事は属している職場によって、また個人の能力によって、さまざまである。

自動プログラミング方式ができたからといって、専門のプログラマーが計算機の機能や組織を知らなくてもよいわけではない。自動プログラミングを用いることができないような特殊な問題がでて来た時には、他の方法で(計算機の言葉などで)プログラムを作らなければならない場合も起こる。計算結果の精度を上げるために数値計算に工夫を加えてよりよい方法を見出さなければならない場合がある。とにかく問題の提出者が要求している結果が得られるように、工夫し、努力する心構えが必要なのである。

プログラマーの仕事には、理論的にものを考える能力と探究心が要求される。専門のプログラマーのほとんどが、数学や物理を専攻した人であるのもそのためであろう。女子は数学や物理をやる人の数が少ないためか、やはり男子よりは少ないようである。数年前までは数学を専攻した人が民間会社に就職するのはまれだったが、今では生産会社や証券会社や商事会社までが電子計算機を使用するようになったので、大体大会社ではプログラマーがいるようである。電子計算機を製作している会社や計算センターなどでは相当数のプログラマーがいる。プログラマーは婦人の新しい職業ではあるが、婦人だけの職業ではない。しかし婦人にも十分に力の出せる職業であるから、婦人の職業として発展させて行きたいと思う。

――三菱電機株式会社企画部計算管理課――

(ひ)(と)(こ)(と)
割り切れない遺族補償

撫養　三子

先日、クリーニング屋の小僧さんが御用聞きの途中、トラックにはねられて死亡した事件があった。労働基準法では、労働者が業務上死亡した場合には、その遺族に平均賃金の千日分の遺族補償をしなければならないことになっているが、この小僧さんも御用聞きの途中の出来事であるから、もちろん業務上となり、遺族補償費として支払われた額は確か二六万円であったと記憶している。

これもつい最近の話であるが、家の近所で製材所に勤めている職人さんが、カッターで人さし指を第二関節から削りとってしまったが、一手の示指を失ったものは障害等級第一〇級に該当するので平均賃金の二七〇日分が補償され、二四万円余が支給された。さきの小僧さんの命とこの製材所の職人さんの人さし指との代償がほぼ見合った恰好である。もちろん両人の平均賃金の違いがこのような結果をきたしているのであるが、小僧さんの命が人さし指一本に価するということには、どうにも妙な気持がする。

かりにこの小僧さんが無事生きていて、死亡当時の収入をそのまま持続するとしても年間約九万四千円になり、いまこれだけの銀行利子を得ようとすれば、約一七〇万円の元金が必要である。にも拘わらず前途ある青年の命の代償が僅か示指一本の二六万円では遺族としても釈然としないものがあるのではなかろうか。

そこで、遺族補償だけは平均賃金一本にしないで、収入の如何に拘わらず最低の基準額を定め、その上に平均賃金の何日分かを加算するというやり方にすれば遺族も納得がゆくのではなかろうか。

（埼玉労働基準局監督課）

第11回婦人労働問題研究会議の開催について

労働省婦人少年局および都道府県婦人少年室では標記の研究会議を次のような課題・目的で開催します。会議開催の方法として本省は学識者、労働者、使用者、婦人団体員が参加して中央会議を三月に、婦人少年室は学識者、教員、労働者、使用者、婦人団体員が参加して二月下旬に地方研究会議を行ないます。

第一一回婦人労働問題研究会議要綱

一、課題

婦人の職業に関する教育はどのようにすすめていくか――能力を正しく評価し、伸ばすために――

二、目的

職業に有用な技術、知識を向上させることは産業の発展に寄与するばかりでなく、労働者の地位の向上をはかる上に重要な要素である。しかし現状は社会における婦人の地位と役割からくる特殊な問題とも関連して、婦人が職業に関する教育を受ける機会は十分でなく、それが婦人の能力を正しく評価し、伸ばすことをはばむ大きな障害の一つとなっている。

一方急速な経済の発展と技術革新にともない、職場の組織、職務内容、遂行方法、賃金制度などの面で新しい変革がおころうとしており、婦人の生活における職業のもつ意義も大きくなりつつある。このような現状にあって、婦人が職業の分野において個性に応じて能力を生かし、進展する社会の要請にこたえられるように教育するという観点から、学校、職場及び社会における職業に関する教育活動の現状、問題点、今後のあり方について研究し、施策に資することを目的とする。

三、主催　労働省婦人少年局及び都道府県婦人少年室

四、方法

本省は中央研究会議を開催し、婦人少年室は地方研究会議を開催する。

(1) 中央研究会議

イ　参加者　学識者、労働者、使用者、婦人団体員

ロ　期日　昭和三七年三月

ハ　内容、運営

婦人の(イ)中学、高校、大学における生徒、学生に対する一般教育、産業教育、家庭教育　(ロ)就職前、就職後、再就職その他における技術教育　(ハ)企業が行なう教育　(ニ)職業指導、職業相談等について、次の事項との関連において現状、考え方、問題点などを検討し、綜合的に今後の方策を研究する。

a　男女均等の機会

b　婦人の社会的役割の変化

c　産業の進展と女子労働者

予備会議一回、研究会議三回を開催し、研究会議は、研究発表と討議をもって構成する。

なお、方法、議事運営などについての詳細は予備会議できめる。

(2) 地方研究会議

イ　参加者　学識者、教員、労働者、使用者、婦人団体員

ロ　期日　昭和三七年二月下旬

ハ　内容、運営

上にかかげた主旨にもとづいて、職場における婦人の教育、訓練状況に重点をおき、あわせて学校における教育、婦人の職業に関する教育についての家庭の考え方などについて実情、問題点を研究する。

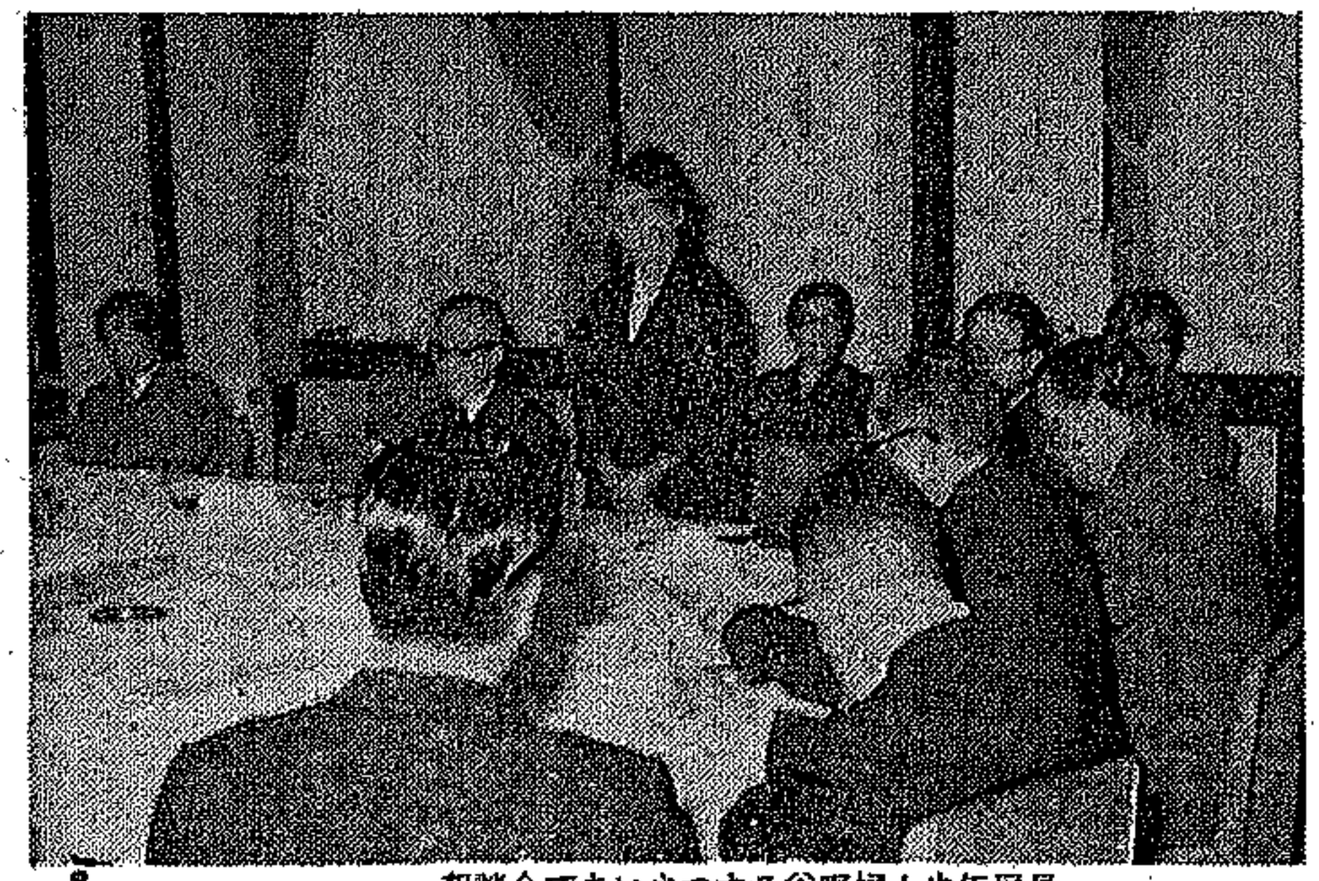
青年労務家の語る年少労働問題

――第一回年少労働問題研究懇談会から――

（昭和三十六年十二月六日神田如水会館にて）

出席者（発言順、敬称略）

谷野せつ（労働省婦人少年局長）
矢越幸穂（労働省婦人少年局年少労働課長）
桐山巳三雄（理研光学工業株式会社　人事課長）
宮武和也（ソニー株式会社労務課長）
安達暁（株式会社鉄興社人事課長）
今村文雄（日本経済青年協議会事務局長）
山宮文夫（凸版印刷株式会社企画室）
（司会）
磯村英一（東京都立大学教授）



―懇談会であいさつする谷野婦人少年局長―

谷野　婦人少年局におきましては、年少労働者の保護の問題につきまして、いろいろ研究させていただいております。が、本日は特に労務管理にご経験のある皆さまにお集まりいただきまして、いろいろとご体験からの生きたお話を承らせていただきたいと存じたわけでございます。思います。どうぞ、私ども年少労働者の保護の仕事のために、存分のご意見を伺わせていただきたいと思います。

矢越　ただ今局長からごあいさつがございましたような次第で、私から申し上げることもないわけでありますが、一応意見発表にはいります前に、ご参考までに私どもの行政の概要についてご説明申し上げたいと思います。

年少労働行政は、大体一八才未満の年少労働者に特殊な労働条件の向上と労働保護をはかることを初め、児童の使用禁止あるいはいろいろな年少労働問題に関する調査および啓もう活動等を行なうことになっておりますが、何んと申しましても年少労働行政の分野は、きわめて広範囲にわたっており、また何かと制約もございますので、現在のところ、問題を重点的にしぼりまして、その対策を実施することに致しております。

その主なものを申し上げますと、第一に「長欠就労児童対策」であります。これについては、地方に婦人少年室協助員制度を設けまして、この協助員の方々にお願いして、ケースワークによって地道な保護救済の活動をすすめておるのであります。

第二は年少労働者の福祉対策でありますが、その一つは「年少労働者福祉員制度」でありまして、三十三年五月からこの制度を実施しておりますが、現在福祉員の数は全国で八千人近くになっております。今後とも飛躍的に増加をみるものと期待しております。しかし、ただ数ばかりふやすのでは、実績も向上致しませんので、福祉員の皆さんに対しまして講習会や、あるいは連絡会等を催しまして、この制度の趣旨の徹底とともに資質の向上にも努めまして、自主的な活動を容易ならしめ、働く子供たちの保護福祉に役立つようにしておる次第でございます。

それから、なおまた福祉対策として「勤労青少年の福祉施設」についてでありますが、三十二年度から国の予算を計上して、地方公共団体に補助金を交付しております。現在までに四か所の設置をみており、いずれも好評を得ております。なお、本年度も、秋田と京都にそれぞれ建設中でありますが、来年度もひきつづいて数か所設置いたしたいと考えまして、ただ今大蔵省と予算折衝をいたしておる次第でございます。

大体私どもの仕事の中で主な柱となっておりますものは以上の通りでございますが、しかしこれで十分であるとは毛頭考えておりません。今後いろいろと年少者の問題点を把握し、掘り下げて必要な対策を講じて参りたいと、かように考え

ております次第でございます。

特に最近中小企業の発展、拡大とともに著しい年少労働者の都市集中化がみられ、このような事情からして多くの問題が発生しつつあるように思われます。例えば、求人難の問題、現在働いている年少者の勤労意欲の低下ないし喪失の問題、あるいは非行化の問題等、いろいろと私どもの心を暗くする問題が増大する傾向にあるように見受けられます。各企業におきましては、労務管理の改善や労働環境の合理化に努力され、労働意欲を増進し、よい労働関係を確立して企業における労働生産性を高めることに役立たせておられるようでございますが、やはりいくつかの問題があるように見受けられます。特に年少労働者の管理につきましては、ご承知の通り心身ともに変動期にあり、その特質からいたしましても、いろいろとむずかしい特殊な問題が横たわっているのではないかと考えるのであります。

従いまして本日は年少労働者の管理について実際に経験され、実践されておられる皆さま方から、労務管理上のいろいろな問題についてお話をいただき、また解明していただけますならば、私ども今後の行政をすすめる上に、この上もない幸せに存ずる次第でございます。

それでは、これから都立大学の磯村先生に司会の方を、それからソニーの宮武課長さんと理研光学の桐山課長さんのお二人にまず問題の発表をお願いいたしまして研究懇談に移りたいと存じます。

磯村　それではお指図に従って司会をさせていただきます。ただ今矢越課長からお話がございましたように、一つ理研光学の桐山課長から、問題提起という意味でお話を承りまして、引き続いてソニーの宮武課長にお話を承りたいと思います。それでは桐山課長どうぞ。

夢を与える労務管理

桐山　年少労働問題について、私の感じたことと、経験したことを申し上げてみたいと思います。

まず私どもが年少労働者をみますと、大ざっぱに言って、第一に利己主義である。第二に直接行動に走り易い、第三に社会人としての自覚に乏しい、という三つの点にしぼられてくると思います。そこで、私の会社で実際に指導理念としてどのように考えてやっているか、ということをご紹介したいと思います。

まず、私の会社では、「三愛精神」ということを言っております。これは、人を愛し、仕事を愛し、国を愛するということで、現在では社風となり社是となって実践されております。第二は、「実力主義」、第三は「事業は人に始まって人に終る」という考えで、従業員は使用人ではなくて、あくまでも事業の協力者であるということを建前としています。従って、このような要素が労務管理をする場合に多分に取り入れられてくるわけでございます。具体的に申しますと、年少労働者は教養も経験も乏しい、というところに問題がありますので、これを一般的なレベルに引きあげるように、できる限りのチャンスを与え、質的な向上をはかり、将来に夢を持たせることが必要だと考えております。

そこで実際に行なっているものをご紹介しますと、まず「選抜奨学制度」であります。これは、会社の指定する優秀大学（昼間でも夜でも）に合格することを条件といたしますが、毎月給与を支給するほか、入学費用とか授業料等一切会社で負担します。そして、時間を短縮して通学に便利ならしめるような措置も取っているわけです。

それから「技能者養成コース制度」にも大いに力を入れております。これは中学校を出た方に対して、大体午前中は授業、午後は実習と三か年間継続してやります。

次に「表彰制度」ですが、これには団体と個人の二つがございますが、この中で善行社員、優秀社員の表彰は、中学校、高等学校出の、いわゆる職場の末端で黙々として働いている人達の中から選抜して、ふだん接することのない社長から直接表彰状を渡し、立派な賞品を贈って効果をあげております。

また「改善提案」「発明考案」を奨励し、どしどし取りあげて職場の末端の人達までいいうよう啓発していますが、これは、非常にいい効果を現わしているようです。

「皆勤者・精勤者の表彰」も毎年盛大に行なっておりますが、変っている点は家族も全部ご招待して、本人には精勤、皆勤賞を、家族には努力賞を授けております。このようにすることによって、年少者は家庭からもよくやったと祝福され、会社側からも賞められるというわけで、できる限り長所の方を伸ばしていくようにしています。

それから「海外派遣制度」というものがありますが、これには留学のほか、海外勤務の場合があります。例えば本年も九月に二人の高等学校出を、それも入社わずか二、三年の二名をニューヨーク事務所勤務にやったのですが、これは非常な抜てきでございまして、同じような年少労働者仲間から祝福されて喜んで出かけました。また作年も一人、高校を出た英語のできない者を思いきってやったのですが、これが今日では、大学出の語学専門のベテランより、マナーも語学も立派になっているという評判をいただいております。このように、年少者に夢を与えるという方針をすすめております。

また「団体訓練」につきましても、組織活動を行なう上に非常に大切なことですので、職場の教育、職場懇談会というものとは別に、社員の教育の一環としてユニホームの着用とか、朝礼、合宿訓練

などを行なっております。

「誕生会」も従業員相互の意志の疏通をはかり、人間関係をうまくやるようにというような意味から、毎月二回盛大に行なっています。

そのほか、クラブ活動・体育活動・相談室制度なども活発に行なっております。なお、そのほか若干ございますが、ちょうど時間になりましたので、この辺で終わりたいと思います。

磯村　どうもありがとうございます。ちょっと皆さんのご理解を深めるために二、三私から伺っておきたいと思いますが、お宅では何人ぐらい年少労働者という形でお採りになっていますか。

桐山　毎年五〇〇名前後、技術高校と普通高校、それから中学校と大体均分して採用しております。平均年齢二三・五歳ですから大半が若い人達です。

磯村　もう一つ、最初におあげになった年少労働者は利己主義で直接行動に走って社会人として資格云々というのは、これは入ります時のご印象ですか、それとも何年経ってもやはりそうなのでしょうか。

桐山　それは入ってから後の方が顕著でございます。

磯村　そのような性格がある程度変るというようなお考え、お見通しはどうでしょうか。

桐山　これにはいろいろな誘いもございますし、対外的にそういうような偏向的な指導もされるということも大きな原因になっております。

磯村　それでは、まだいろいろあろうと思いますが、宮武課長のお話を承りまして、それから皆さんとのお話にはいりたいと思います。

若い世代の考え方

宮武　大体桐山さんのお話と同じことばかりのようでございますが、今日私どもをお呼びいただいたのは、こういう対策をやっておるということよりも、むしろあそこのこんな問題を聞こうと言うようなことからだと思いまして、実は何んの準備もせずに、私どもに起こりました問題らしいものをお話するつもりでまいりました。

私どもの会社は、従業員が三、九〇〇名で、そのうち大学出の技術屋が比較的多く三割くらいです。残りは殆んど若い従業員で、男女大体半々。男は平均二十六歳、女は十九歳くらいで中卒が多く、勤続年数は平均二年程度です。男子の方も最近若い従業員を大ぜいとりまして、平均三年ぐらいというところです。このように若い人が急に増えたことと、最近会社が急激に膨張したので、創立期の苦労を全然しらないというところから、会社に対する帰属意識が非常に低いこと、また、若い人達の考え方は、感じから言って非常に自己中心的です。昔ですと、会社を伸ばし、同時に自分も大きくなるという考え方を、全員が必ずしもそう考えないまでも、等しくそれが正しいのではないかというように考えていたのですが、最近の若い人達は、会社は一つの手段であるという考え方を当然と思っているようです。

それからもう一つは、昔ですと、今は苦労していても将来は、というような言葉が合言葉となってやっておったのですが、今の若い人達は、現在を楽しむことの方が、生き方の面でより重要でございます。一例をあげますと、交替制勤務をやりますと、昔も今もいやがりますが、昔は、交替制勤務をすると残業がなくなる、残業がなくなると残業代が稼げなくなるので収入が減るからいやだという論法でございました。ところが今は、朝早く出る組は午後暇になっても翌朝が早いので寝なくてはならないから夜遅くまで遊べない、昼から出る組は社がひけてからではこれまた遊べないからいやだというのです。従って金の問題でしたら、交替勤務手当を増せば解決するのではないかということですが、時間の問題は解決のしようがないわけで、こうした事柄が度重なりまして、我々とはちょっと異質的な人達が増えてきて、それに対する打てば響くような労務管理がどうしても出てこなくなってまいりました。

それに、これも桐山さんの方からお話があったと思いますが、外部からの働きかけがございました。若い人と年輩者の考え方の相違、感じ方の相違というものは、いつの世代にもあって大して問題ではないと思うのですが、今の企業の中では、外部からの働きかけということだと思いますが、最近の若い人達の問題と言われております。一般に、これは労働組合だけのことではないのですが、私どもの業界は非常に新しい業界でございまして、いわゆる年とった熟練工はあまり意味がございません。技術屋にしても、一つの部門を深く突込んだエキスパートというのは、私どもの会社ではあまり意味がございません。若い技術者がどんどん新しい知識を吸収して追い越していきます。三十以上は役に立たないというようなことを言っている若手の技術者もおります。そういう雰囲気が一般的に私どもの業界では強いわけでございます。作業設備もどんどん新しくなるので、古い熟練工というものは意味をなさなくなり、フレッシュな、頭の中に爽雑物のない若い作業者が、古手の作業者を負かすくらいに成長していく、作業現場においては、一応指導者は古い人がはいっておりますけれど、そういう人達の指導力というものは相対的に低下してくるというようなことになりまして、昔でしたら「亀の甲より年の功」ということを言いましたけれど、そういうことをまるっきり受けつけなくなっています。労働組合の内部でも、古い指導層というものが急激に勢力が衰え、若い層が出てきた。しかし、最

近の若い人達は昔より率直に、ドライに言うべきことは言うけれど、また反面、相手の権威を認めれば柔順であるということは言えると思います。そういった意味で、現実に問題がおこったということはまだございません。ただ個々的に見ますと、そういう意味でなかなか取り扱いにくい面もございますし、それからまた、労働組合としても取り扱いにくい面もあるかと思います。

磯村　お話承りましてありがとうございました。それで今お二人のお話でいろいろ問題も出ておりますが、ここで三つほどに問題をしぼってご意見を交わしてみたいと思います。

まず、今の若い人は一体、質的に変っているのかどうか、という問題、この見方であります。特に年少労働者という立場において変っておるのか、あるいは一般的に変っておるのか、いかがですか、凸版の山宮さんいかがですか。

山宮　今まで我々の世代の者が考えなかったような矛盾なり、ぎくしゃくしたものが、これをどういうふうに持っていくかといった場合に、単刀直入に腹をうち明けて話し合っていけばわかってもらえる人もおるわけで、そういった場合、職場の実情なり会社の仕事、仕事を離れた人間関係というものをどういうふうにうち出してリードしていくかという問題があるのじゃないかと考えておるわけでございます。

磯村　安達さん、いかがでしょう。

安達　そうですね。私の考えといたしましては、ものの見方や考え方は若干変っておりますけれど、若い人達の本質的な要求というものは、昔と今とほとんど変っていないというふうに見ております。ただ方法論として、仕事を与えるような場合、命令で与えるのではなくまず方針なり目標なりを与えて、若い人達から仕事についての準備なり、企画なりをさせ、よいものは採っていく、という形にもっていって仕事に対する意欲をわかせることが、問題解決のポイントになるのではないかと考えています。

磯村　これは非常に素人の質問ですが、本日の御出席のみなさん方は非常にお若いんですね。ですから労務担当者というのは、大体お若い方がよろしいのでしょうか、年輩の方がよろしいのでしょうか。

今村　従来の労務屋というのは柔道が強くて何か出て来たら押し返すというようなタイプだったわけですが、今日は、若い層が理屈で積み重ねて説明を要求するわけです。昔流のヘ理屈では納得しない、それ相応の理屈をたてなければならぬということで、明治時代の感覚では若い時代の説得力はない。若い層を的確に把握すること、肌で感じてつかむことが大切なのですね……。

磯村　その点で、労務管理において男性と女性の違いというものはあるわけですか、どうですか。

宮武　これはやはりあるわけですが、特に男子と女子を区別してどう扱わなければならない、という質的に異ったものはないと思います。要するにグループ指導なんですね。女の方が集団性が大きく、グループとしてゾロゾロ動きます。最近は男女の間が昔と比べてフリーなものですから、大体女子のグループの指導者は、女子ではなくて男子なのです。従いまして、そういうグループのリーダーである男子について、我々が本当に信頼される労務管理をすれば、大体解決すると言えると思います。

磯村　何かこのほかに、この機会に承れますれば幸でございますが……。

安達　先ほど労務屋は若い者がいいかということでしたが、私は労働組合の活動の経験のある者をおいているのですが……。

磯村　いかがですか、その結果は。

安達　やはり良いようです。労働組合の人の考え方とか、いろいろな問題がキャッチできて、事前に事を処理することができるのです。

磯村　山宮さんどうですか。

山宮　私のところでは、人事関係は課長のほかは皆二十代で、組合の経験者は二、三名、私もそうですが。毎年実習生を受け入れてみますと、年毎にドライになっていくような気がします。ですから、やり方もある程度徐々に変えなくちゃいかんと思います。送られてくる方がそうなのですから、受け入れる方でも何らかの方策を講じなければならんというわけで、実際には現場でする教育に力を入れています。

磯村　そうすると、労働組合の経験はかなり役立つ場合があり得るということは、企業の種類にもよるでしょうが……。

矢越　それともう一つは、若い方ですと対象が若いんですから、自分達の気持を理解してくれるというような信頼感があると思うんです。例えば兄さんであるような気持で。八幡の青少年ホームの館長さんは若い青年なんですが、非常にうまくいっているんですね。よく聞いてみると、子供達が先輩のような気持で慕っている。何んでも話をする。若い人が労務管理にたずさわっている職場では、なるべく年長従業員のような立場で若い人を理解してやっていただくとうまくいくと思います。

磯村　矢越課長からいい結論を出していただきました。さきほどもお話がありましたように、これを皮切りに、いろんな問題を掘り下げて、少なくとも若い世代の方の日本の産業経済への協力態勢を少しでも上げていくことが社会福祉の上にもいいと思いまして、そういう意味のお話がまた別の機会に持てますように。皆さんありがとうございました。

春日遅々

——教えられる人間味——

東出恵美子

春になると、すずらんの花が咲き乱れる姫神山のふもと、石川啄木を生んだ村として知られている渋民村にいったときのことです。婦人会に頼まれて、主婦の座にない婦人の集まりで話をすることになりました。題して「愛される若妻となるために」。まったく私の環境とは無縁なことを引受けなければならなくなったときは、内心、冷汗がでましたが、要するに、嫁姑の人間関係を中心に、家庭内を明るくすることについて話せばよいとのことでした。

婦人週間では、毎年、一歩々々前進した目標がかかげられて、婦人がとりくまねばならない問題の示唆が与えられているのですが、こうした農村や山村では、婦人の研究テーマはそれ程のうごきをみせていません。このように容易にのみこめたものや、真に身近に感じられたものについては、幾年たっても反復しているようです。それだけ現実では多くの問題点が残っていて、根気よく繰返していかなければならないのでしょうが……。

ゴザ敷の小学校の教室には、二十代から三十代前半の婦人が大ぜい集まっていました。なかには、雪道を山越えしてきた人たちもいたようです。このような婦人の集会に出席して、私がもっとも苦手とするのは、話の終ったあとの質疑応答です。「卵はお精進さ、へえりあんすのすか」。

まだ幸いにして、このような質問に答えねばならぬ羽目におちいったことはありませんが、歴代の室長が悩まされたという、きわめて具体的な質問がとびだしてくるのですから、講師たるもの僻村の医者よろしく何事も処置できなければなりません。また、高邁なる婦人週間の目標も、易しくくだいて説明しなければなりません。平易な表現は貧弱な内容に通じると考えている人もあるようですが、ここで難しいことをいっては、敬遠され、二度と話を聞いてくれないことになりかねません。

とにかく、このとき無事に済ませた私を待ちうけていたのは、いつものように容易にのみこめたものや、真に身近に感じられたものについては、幾年たっても反復しているようです。それに冬期休暇中をわざわざ登校された校長先生でした。客は辞退しながら食べるのを良しとし、主人は客の意思を無視して飯を盛るのが応接心得第一条であるかの農村地方の食事作法を、少々へきえきしながら、ストーブを囲み、郷土の誇る大詩人のエピソードを聞いたり、遺品をみせてもらったりしました。しかし、帰りのバス時刻も大分迫ってきていたので、こちらは落着かないのですが、外来者である私の認識をたかめさせようとの熱意が、なかなか釈放してくれません。乗り遅れると夕刻まで待つか、一里の雪道を国鉄駅まで歩かねばならないのです。

ついに、バスが通ったという報らせにあわてた私は、いわれるままに一つ先の停留所まで走りました。降りしきる雪の中には、電話連絡をうけて私を待っていてくれるバスの車体が浮かび、半身乗出した車掌さんの姿がみえます。どのくらいの時刻を待たせてしまったのでしょうか。

ステップを踏むと同時に発車しましたが、車の中には乗客がいました。大きな荷物を持った男の人、子供をつれた婦人、なかには所用ででかけるらしい青年もいたのですが、どの顔も、みんな私が間にあったことを心からホッとしてくれたような笑顔でした。あの交通地獄を毎日経験していた私には、まるで住む世界が変わったような錯覚を感じました。そして今日半日にゆきあった人々の、なにかほのぼのとしたあたたかみを、いつまでも忘れることができませんでした。

このようなことが、この岩手のすべてではないことはもちろんです。この地にも、通色のないすすんだ婦人が多くいますし、また、バスといえども決して歌にあるようなオンボロではありません。ただ、このような悠長さ、人ツコのよさがまだまだこの地方には残っていて、そこに失われゆく人間の味というものを教えられることがあります。しかし、この良さが、進歩へのブレーキとなっているとしたら、不幸なことで、なんとか近代的な合理化とうまく結びついて、新しい人間の味をつくりあげてほしいものと思います。

（岩手婦人少年室長）

本欄に室長の御寄稿を

本年一号から、地方色という欄を設け、各地の室長に、地方でおこった婦人や年少者についてのさまざまなできごとやエピソードをニュース的な角度から御執筆願うことになりました。〝地方色〟といっても地方特有のといったようなものではなく、皆さんにおきかせしたい、地方的な匂いのある〝こぼれ話〟といった軽い意味です。（編集部）

（四百字詰三～四枚、毎月五日締切）

（資）（料）（室）

女子事務職員の労働の実態について

近年事務職員の数はいちじるしく増加をしております。総理府労働力調査によると、一九五五年の事務従事者は三五〇万人でしたが一九六〇年では四八七万人になりました。特にこの分野における女子の進出はめざましく、一九五五年からみますと、一九六〇年では五三・四%の増加率を示しています（男子三二・一%）。また、最近の業務増大にともなう企業経営の合理化、事務の機械化、事務職員の職務や労働条件にも影響をおよぼしていることが、注目されています。婦人少年局では昨三六年五月、女子事務職員の労働の実情ならびに事務機械化に伴なう労働の実情を明らかにする目的で、女子事務員の多い二つの産業――製造業及び金融保険業――について「女子事務職員の労働実態調査」を行ないました。調査対象は全国都道府県の従業員の規模一〇〇人以上の製造業・金融保険業の事業場並びに、そこに働く男女事務員ですが、調査実施は総理府統計局昭和三十二年事業所統計票にもとづき、一定の抽出率により無作為抽出した四〇〇事業場と、男女約二〇、〇〇〇名の事務員について行ないました。なお、今回の調査の事務職員は「一般に営業・会計・調査などについて事務的な業務の企画・立案・実施の事務、および転写・浄書・計算などの書記的な事務（事務用機械を用いているものを含む）ならびに、これらの事務の補助的な事務を行なうものとし、課長ないしは課長代理のような管理者は含まない」としました。以下は調査結果の概要です。

I　労働力構成

1　男女構成

今回の調査における男女事務職員の割合は、女四一%、男五九%でした。全産業の男女事務従事者の構成比（労働力調査一九六〇年年平均）の女三七%、男六三%に比べ、事務職員では女子の割合は高くなっています。特に金融保険業では女四九%、男五一%と女子の割合は高く、規模五〇〇～九九九人では五四%、一、〇〇〇人以上五六%と、男子をうわまわっています。製造業では女三九%、男六一%で、規模によるちがいはあまりみられません。

このように事務職員にしめる女子の割合は高くなっていますが、今後女子事務職員の採用について、各事業場がどんな方針であるかをみると、「増やす方針」が三八%、今後女子を減らす方法という事業場は三%でした。製造業では「増やす方針」が三六%で、大規模事業場にその割合が高く、金融保険業では六三%が「増やす方針」でした。

2　年齢

女子事務員の平均年齢は二三・九歳、男子三〇・四歳でした。全産業（「賃金構造基本調査」一九六〇年四月）の女子平均年齢は二六・三歳、男子三二・八歳であるのをみても、事務職員の平均年齢は男女とも若くなっています。産業別では製造業女子は二四・〇歳（男子三〇・四歳）、金融保険業女子二三・九歳（男子三〇・二歳）であり、規模別では男女とも大きな規模の事業場の方が、平均年齢はいく分高いようです。また女子事務職員の年齢階層をみると、一八～二〇歳が二五%、二〇～二五歳四四%、二五～三〇歳一四%、三〇～三五歳八%、三五～四〇歳三%となっており、一八～二五歳に七割近くが集中して、一八歳未満と、五〇歳以上は僅かであるのが特徴的です。

3　勤続年数

事務職員の平均勤続年数は女子四・五年、男子八・六年です。参考までに「賃金構造基本調査」一九六〇年四月の全産業平均勤続年数をみると、女子四・〇年、男子七・八年です。産業別では製造業女子の平均勤続年数は、規模一、〇〇〇人以上と五〇〇～九九九人は、四・六年、三〇〇～四九九人四・三年、一〇〇～二九九人三・八年と規模の小さくなるにつれ、平均勤続年数は短かく、製造業平均勤続年数は四・四年（男子八・八年）です。金融保険業女子は、規模一、〇〇〇人以上が五・五年、五〇〇～九九九人五・三年、三〇〇～四九九人五・二年、一〇〇～二九九人五・六年で、各規模とも製造業より長く金融保険業の平均勤続年数は五・二年（男子七・五年）です。また女子で一〇年以上の勤続者は、製造業では一三%であるが、金融保険業では二一%います。

4　扶養家族

女子事務職員は年齢が若い関係もあって、扶養家族のいる者は非常に少なく、昨年四月の賃金支払い日における所得税

控除の対象となった扶養家族のいる者は、わずか五%でした。しかも、その大多数が扶養家族一人という者です。

5　学　歴

事務職員の学歴は男女とも一般平均より高く、製造業女子でば小学・高小・新中卒が一四%（男子二七%）、旧中・新高卒八二%（男子四九%）、旧専・短大・大学卒三%（男子八%）。

金融保険業女子は小学・高小・新中卒六%（男子六%）、旧中・新高卒八九%、（男子五六%）、旧専・短大・大学卒三%（男子三七%）で、女子事務職員修了者が圧倒的に多くなっています。参考までに「賃金構造基本調査」一九六〇年四月の全産業学歴構成をみると、女子は小学・新中卒が六七%（男子六一%）、旧中・新高卒以上三三%（男子三九%）です。

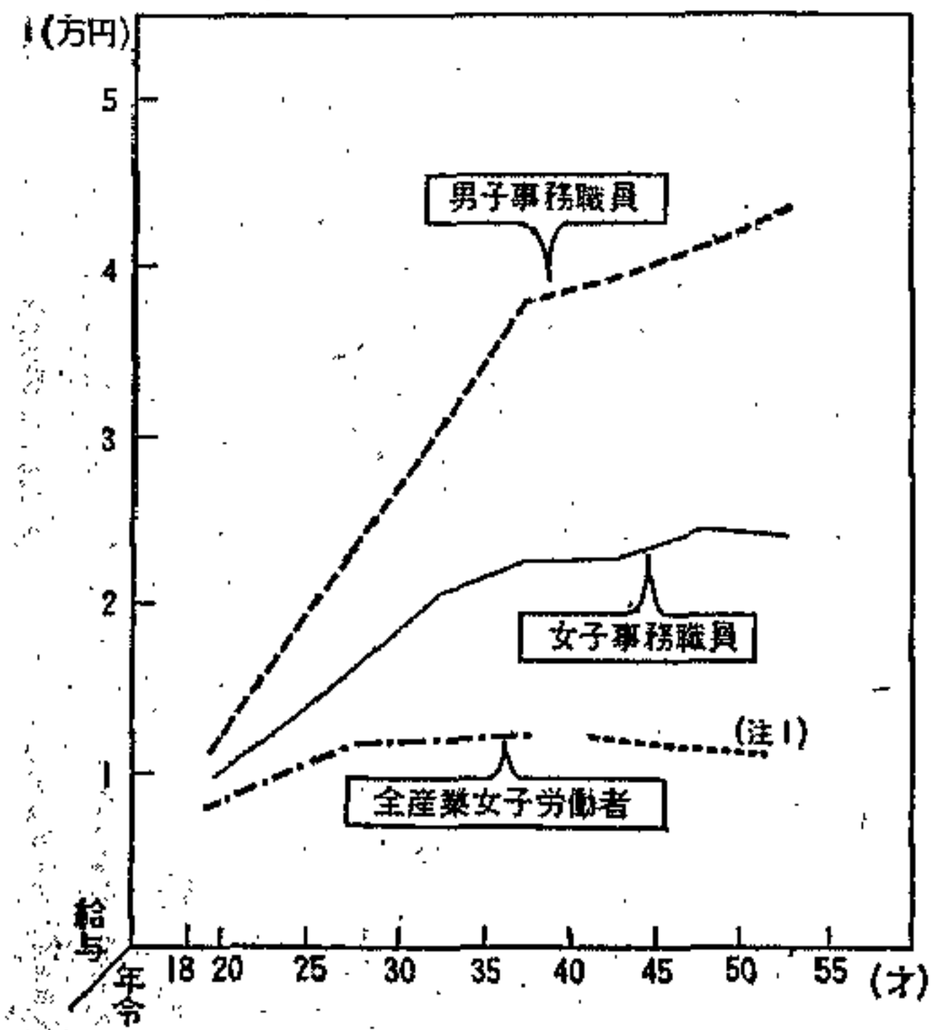
II　労働条件

1　給　与

(1)　現金給与

女子事務職員の平均給与総額は一四、一五八円、男子二八、一一一円で女子は男子の五〇%となっています。全産業女子労働者の男子に対する比率四三%（毎月勤労統計調査一九六〇年年平均）と比べると、男女格差は少なくなっています。このうち毎月きまって支給される給与は女子一三、五四二円、男子二六、九七二円、臨時に支給される給与は女子六一六円、男子一、一三九円で、いずれも女子は男子のほぼ半額です。

年齢別、男女事務職員及び全産業女子労働者の平均毎月きまって支給される給与額



（注1）　全産業女子労働者40歳以上の平均給与は11,626円であり，……は予想線である。

勤続年数別、男女別事務職員の平均給与総額

勤続年数別	女	男
	(円)	(円)
計	14,158	28,111
1年未満	9,435	13,181
1～2〃	11,227	17,993
2～3〃	12,039	19,272
3～4〃	13,118	20,800
4～5〃	13,535	21,829
5～10〃	16,284	27,099
10～15〃	21,540	34,992
15～20〃	25,340	41,016
20年以上	30,705	47,673

(2)　年齢と給与

女子事務職員の年齢別平均給与総額は一五、一八歳の八、一〇五円から、五〇～五五歳の二七、一二六円へ、年齢とともに徐々に上昇しています。これは、一九六〇年賃金構造基本調査による女子の年齢別給与が三〇～四〇歳をピークに、以後下降線を辿っているのとは異なっています。しかし、製造業の四〇歳以後の上昇はきわめてにぶくなっています。また男子の年齢別平均給与総額は一八～二〇歳の一一、四七七円に対して、五〇～五五歳のピークでは、四五、〇八七円と約四倍になっていますが、女子ではその開きは二・七倍です。

(3)　勤続年数と給与

女子事務職員の給与は勤続年数とともに増加し、製造業では最高の勤続二〇年以上の給与は勤続一年未満の給与の三・一倍（男子三・五倍）、金融保険業では三・二倍（男子四・六倍）となっています。

2　労働時間

(1)　一か月の労働日数

事務職員の一か月平均総労働日数は、女子二四・二日（製造業二四・六日、金融保険業二三・五日）、男子二四・六日、金融保険業二三・（製造業二四・六日）、男子二四・四日（毎月勤労統計調査」一九六〇年年平均全産業の一か月平均総労働日数は、女子二三・九日、男子は二四・三日となっています。

(2)　労働時間

事務職員の一か月平均総労働時間数は、女子一八九・三時間（所定内労働時間、所定外労働時間一一・

一時間）、男子二〇二・九時間（同じく一七六・三時間と二五・六時間）です。全産業（毎月勤労統計調査一九六〇年平均）の平均総労働時間は女子一九二・一時間、男子二〇六・八時間で、男女とも事務職員は短くなっています。産業別一か月平均労働時間は、製造業女子では、所定内労働時間は一八二・八時間、所定外労働時間一一・九時間、男子ではそれぞれ一七九・三時間と二五・一時間。金融保険業女子は所定内労働時間一五八・四時間、所定外労働時間一二・六時間、男子はそれぞれ一六一・七時間となっており、男女とも所定内労働時間では製造業が長く、所定外労働時間では金融保険業が長くなっています。また規模別にみると、概して大規模事業場では所定内労働時間は短いのに対して、所定外労働時間は長くなっています。

III　事務の近代化と事務職員

1　事務の機械化と事務組織の合理化

事務の近代化がどの程度進行しているか事務能率機械（この調査ではパンチカードシステム・電子計算機・各種連絡機械など複合または総合事務機械をいう）の導入状況からみますと、これら高度の事務機械を導入している事業場は全体の二二%でした。このうち機械化にともない、または機械化を予想して従来の事務組織を変更した事業場は一三%ありました。産業別では製造業が一二%、金融保険業が二一%で、両産業とも規模の大きな事業場に事務組織の合理化がめだっており、とくに規模一、〇〇〇人以上の金融保険業では七一%、五〇〇～九九九人では七七%と非常に高くなっています。

2　事務機械にともなう新職種

高度の事務機械を取扱う新しい職種の中で、数の多いキーパンチャーとテレタイピストについてみると、キーパンチャーに女子を雇用している事業場は、機械化実施事業場の一三%、男子を使っているところは二%（男女両者を使っている場合も含む）。また女子テレタイピストを雇用する事業場は五六%、男子一一%で、女子を使っている事業場が多くみられます。特に金融保険業の一、〇〇〇人以上の事業場では、これらの職種に女子を使っている事業場が多く、その他の事務機械（会計機・テレックス・集計機等）では、機械化事業場の二九%が女子を、一八%が男子を雇用しています。

3　キーパンチャーの労務管理

(1)　労働条件

キーパンチャーの拘束時間は平均八時間一〇分（一般事務職員八時間三七分）です。製造業では八時間七分（同じく八時間三九分）、金融保険業では八時間一五分（同じく八時間一〇分）で、両産業とも一般事務職員の平均拘束時間に比べ短くなっています。

実労働時間は六時間五六分（一般事務職員七時間三九分）です。製造業は六時間五二分（同じく七時間四一分）、金融保険業七時間四分（同じく七時間一五分）で、一般事務職員より短くなっています。産業別一か月平均労働時間は、製造業女子では、所定内労働時間一八二・八時間、所定外労働時間一一・九時間、男子ではそれぞれ一七九・三時間と二五・一時間。金融保険業女子は所定内労働時間一五八・四時間、所定外労働時間一二・六時間、男子はそれぞれ一六一・七時間となっており、男女とも所定内労働時間では製造業が長く、所定外労働時間では金融保険業が長くなっています。また規模別にみると、概して大規模事業場では所定内労働時間は短いのに対して、所定外労働時間は長くなっています。

III　事務の近代化と事務職員

1　事務の機械化と事務組織の合理化

事務の近代化がどの程度進行しているか事務能率機械（この調査ではパンチカードシステム・電子計算機・各種連絡機械など複合または総合事務機械をいう）の導入状況からみますと、これら高度の事務機械を導入している事業場は全体の二二%でした。このうち機械化にともない、または機械化を予想して従来の事務組織を変更した事業場は一三%ありました。産業別では製造業が一二%、金融保険業が二一%で、両産業とも規模の大きな事業場に事務組織の合理化がめだっており、とくに規模一、〇〇〇人以上の金融保険業では七一%、五〇〇～九九九人では七七%と非常に高くなっています。

2　事務機械にともなう新職種

高度の事務機械を取扱う新しい職種の中で、数の多いキーパンチャーとテレタイピストについてみると、キーパンチャーに女子を雇用している事業場は、機械化実施事業場の一三%、男子を使っているところは二%（男女両者を使っている場合も含む）。また女子テレタイピストを雇用する事業場は五六%、男子一一%で、女子を使っている事業場が多くみられます。特に金融保険業の一、〇〇〇人以上の事業場では、これらの職種に女子を使っている事業場が多く、その他の事務機械（会計機・テレックス・集計機等）では、機械化事業場の二九%が女子を、一八%が男子を雇用しています。

3　キーパンチャーの労務管理

##

危険有害業務に対する女子の就業制限の実態（下）

――港湾労働・木製品・林業――

前回に引き続き、労働基準法第六十三条に基づく危険有害業務に対する女子の就業制限の実態を、現地のルポを中心にスポットをあててみることにしよう。

今回はK港を中心とした港湾労働の実情と吉野川山系の林業労働者それに冬山シーズンにウィンタースポーツとして老若男女によってたのしまれるスキー用具の製造工場をたずねての、いろいろの問題をとりあげることとした。

*K港を中心とした港湾労働の実態

〝窓をあければ港が見えるメリケン波止場の灯が見える〟なんぞというロマンチックな港風景は、全国どこの港へ行ってみても今では見られない。それどころか「大都市では自動車の洪水で身動きがとれない状態だが、海の上でも海外からの貨物船の入港が急増している。東京・横浜・神戸などの主要港のこみ方はひどい。主要港の港外では荷物を満載した船が何隻も沖で待機しているのが普通の状態になってきた。すでに滞船が原因でスクラップなど一部原料は入手が困難になっており、港湾まひが経済成長のあい路になりそうだとの心配が政府・海運業界・貿易業界から起きている。」（日経三六・九・七）と報じている。

政府としても、かねてから港湾労働の雇用安定に関する港湾労働協議会（会長石井照久）からの意見に基づいて、早急な対策を検討中であったが、新年度から内閣に「港湾関係問題審議会」を設置して、港湾労働とその周辺に存在する各種の問題を審議検討し、政府の施策に有効な助言と示唆を与える目的で発足することがきまった。こうした重要な意義をもったK港を私たちがたずねたのは旧ろう十二月。年の瀬も押し迫って港は船でふくそうしていた。

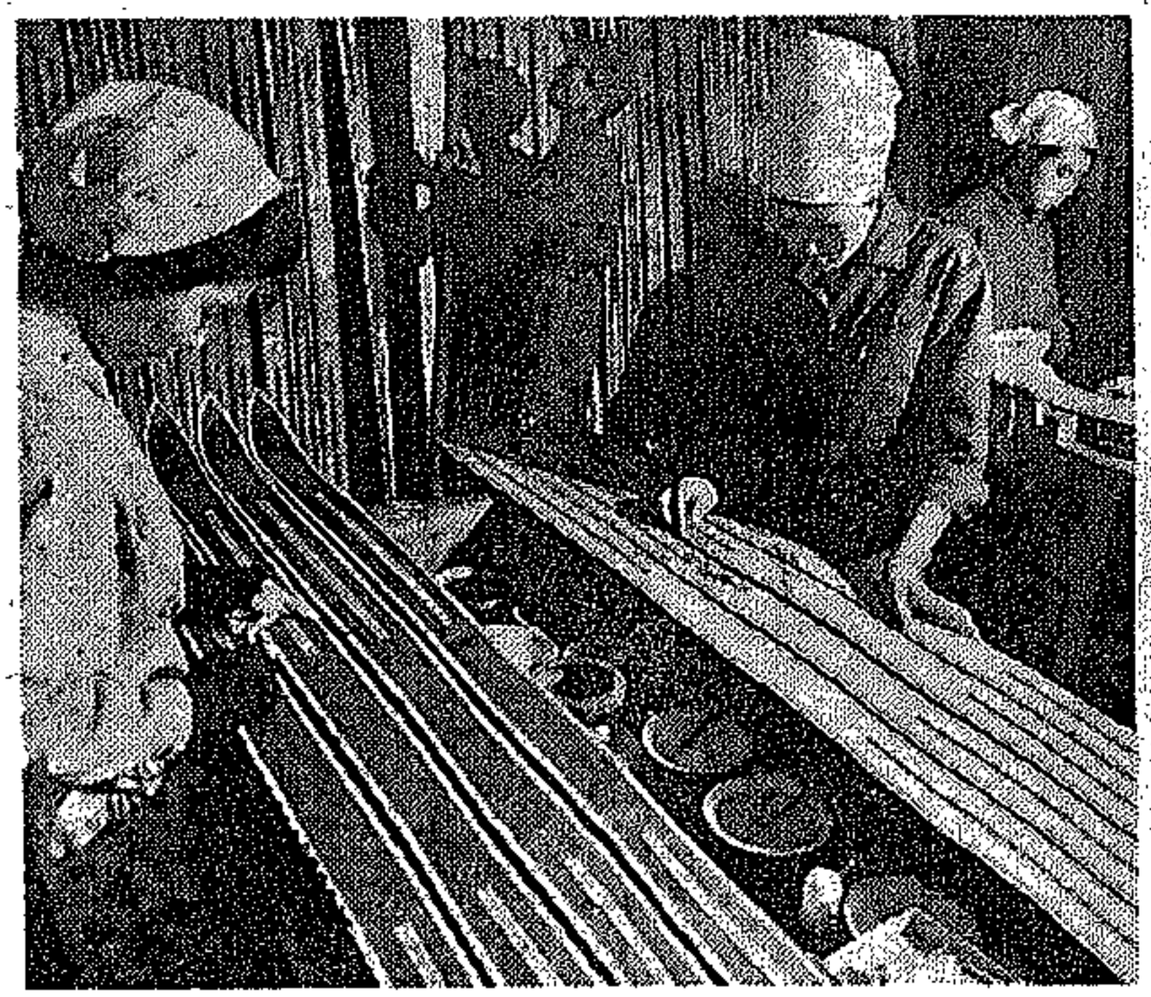
この港は、港湾法施行令による重要港湾の一つに昭和二六年以来指定され、K市長が港湾管理者となり、K臨海工業地帯の発展と相俟ってますます将来発展の一途を辿っている。岸壁は、延長一九〇米、水深一〇米の二万トン岸壁をはじめとし、一万トン岸壁、三千トン岸壁とどの岸壁も荷揚げの船でいっぱいで、その日は、韓国船などは指定岸壁以外の野積場で荷揚げをしている有様であった。荷揚げ及び倉庫業専門のT埠頭(株)とその下請のM商店の港湾労働者の働きぶりを拝見した。この会社は、資本金二億円、繋船岸壁とそれに附帯する荷役機械・上屋・倉庫・鉄道等港湾諸施設を活用して種々貨物の陸揚・船積み・荷捌き・保管及び貨車積みおろしの諸作業を行なうとともに、船舶代理店業等港湾に関連する一切の業務を営み、K港敷設の当社の施設だけでも、延長三五四米、水深九・五米、一万トン級三隻が同時に繋留できる平行棧橋・ドルフィン二基、その他雑貨棧橋一基があり、これは、石炭・鉱砿石・重量機械類その他の雑貨が荷揚げされ、荷役施設としては二五〇トンの橋型クレーン二基をはじめ、移動式ホッパー五基、ベルトコンベア一基、機関車一両、スラットコンベア一〇基のほかトラックがあり、また倉庫・貯炭場・野積場などの大きな施設をもっている。

港湾労働に働く労働者を形態別にみると船内仲仕・沿岸仲仕・はしけ労働者・雑役その他になるが、うち女子労働者は主として沿岸仲仕及び雑役で、危険有害業務に関連する機械運転等の業務への就業はほとんど皆無であるのが現状で、当日も、船から貨物をあげたものをトラックに荷移しする雑作業の補助に就労する者が三名、食料貨物の袋の口縫いをする者が二名とわずか五名の女子労働者をみかけただけだったが、多いときには三〇～四〇名も就労することがあると使用者は語っていた。

港湾関係の実態調査に当たった関係各機関の調査結果からみても、掃除婦人少年室の調査結果からみても、掃除雑役婦の災害（北海道）船内荷役の重量物制限（青森）袋縫い作業（静岡・愛知）砿石のモッコ入れ（京都）沿岸荷役（大阪）雑役針女（山口）荷役補助（福岡・長崎）などが僅かに問題になっているにすぎない。しかし、本来、港湾荷役業は、景気の変動や季節天候の変動による外、出入港船の多少がきまらないので、概して常用工を使うことなく日雇労働者を多く使うため、雇用が不安定であり、場合によっては「通し」と称して昼動から継続して夜勤を行なうなど、不適正な長時間労働、休日の不定、災害の危険性、荷役品の労働衛生上の問題、例えばK港でもウルシ障害・クレゾール傷害・PCP（五塩化石炭酸）中毒の問題もあり、総合的な労働条件の改善策が今後いよいよ検討されなければならない。

幸いK港では、K労働基準局が中心となって港湾労働安全協議会を設置、港湾関係官公署と密接な連絡をとって荷役の安全化を検討しており、その他港湾労働の近代的労務管理促進の指導に当たっているのでこのような機運を盛りあげ、安全衛生の面からもまた労務管理の面からも一層改善されることが強く望まれるのである（U）。

*Nスキー工場をたずねて



―スキー塗装の修正作業に従事する女子工員―

年々スキーは盛んになってきているが、紅葉の季節の終る頃になると、雪国では急に人々の話題の中にスキーが登場してくる。

十一月も終りに近いある日、シーズン前の生産に忙しいNスキー工場を訪れた。ここは合併して大きくなったN市のほぼ中心にあって、敷地一、五〇〇坪、建坪九〇〇、従業員一三九名の事業場である。規模からみても決して大きなものではないが、昭和五年創業以来、多年の経験と研究を重ねて、近年では金属スキー、ガラス繊維・プラスチックスキー等新たな分野をも開拓して着実な発展を続けている工場である。ここで用いられている材料は、県内のミズナラ、北海道のイタヤ、北米・カナダのヒッコリー等で、その販路は関東一円はもとより、北海道・九州など全国におよび、アメリカ・ニュージーランド等にも輸出しているとのことである。

作業はまず、材料の自然乾燥からはじまるが、この地方では含水量一五%が限度とされている。次の燻煙乾燥から製品まで約一か月半を要する。この工場の月産は約二五〇台で、昭和三十五年隣市に作られた新工場と共に生産に拍車をかけているが、なお需要を満たしきれない状態だそうである。

ここで働いている婦人は六七名で、全従業員の約半数を占めており、既婚者は約一割である。平均年齢二四歳、平均勤続年数一・七か月で、既婚婦人のほとんどは妊娠と同時にすすんで退職してしまうとのことである。

スキーの製造工程では現在のところハンドメイドの部分が多く残されており、トップエッジのはめ込み作業、塗装工程を講ずるための職場パトロールを毎週定期的に実施している。さらにこの委員は安全衛生管理委員会で作成した「職場安全作業基準」をもとに、一人一人に安全衛生教育の滲透をはかる推進力となっている。このためか、災害はほとんど発生せず、女子の災害は全くないとのことである。

この工場では、トップエッジのはめ込みの際に用いる接着剤にアセトン・酢酸アミルにセルロイドを溶かしたものを用いているが、この工程に常時就業する労働者に対しては、有機溶剤中毒予防規則に基づき特別の健康診断を実施しなければならないことになっている。しかし、この地方には総合病院が少なく、設備その他についても種々の事情があって、引き受けて貰えず、定期健診を行なうのみで見送りの形になっているとのことだ。

衛生管理者のU氏は、他の業種も含めて有機溶剤を扱っている事業場の従業員が特殊健康診断を受けることができるように指定病院を設けるような措置を国として講じて貰いたいという希望を強く話していた。

この工場では、有機溶剤による影響は今のところまだ現われていないが、何はともあれ、この点の対策が早急に講じられなければならないと痛感した。(K)

* 吉野山に女子林業労働者をたずねて

吉野山系を中心とする山岳地域が県下全面積の六割を占める奈良県では、古くから林業が代表的な産業の一つとして発

連し、数百年にわたって整然と植林されてきた美林は吉野杉の名で全国に知られている。

当地方の林業の中心地の一つである吉野郡東吉野村及び川上村に女子林業労働者の実態を訪ねてみた。この地域には、全国でも屈指の山林労働組合が早くから組織されており、事業の請負、労働者供給、福祉共済事業等多方面にわたり活発な活動を行なってきている。この地域の林業労働者は東吉野村八二〇名、川上村一、三〇〇名で、女子はその一割にも充たない。また女子が林業に従事する歴史は比較的新しく戦後のことといわれ、それ以前は柴とり・薪運び程度の仕事をすることはあっても、いわゆる山仕事は男子の仕事とされていたとのことである。

林業には大別して造林・伐木・造材・集材・運材の各業務があるが、女子労働者のほとんどが造林の業務に従事しており、地拵え・植付け・下刈りがその主な仕事となっている。「地拵え」は十月から三月にかけて植付けの準備として行なわれるもので、雑草を刈り、雑材のあとに散乱している枝葉を集め焼却する作業で、女子の従事している仕事のうちでは最も激しい労働といわれる。三月中旬から四月上旬には苗床で育てた苗木を山に移植する「植付け」が行なわれるが、女子の多くは苗運び等の補助的作業に従事している。また、六月から九月にかけては植付けた木の成育を助けるために「下刈り」を行なう。「下刈り」は植付け後三年目くらいまでは年二回、七年目くらいまでは年一回雑草を刈りとる仕事である。造林の仕事には、この他にも除材・枝打ち・つる切り・間材などがあるが、女子労働者の就労は皆無に近い。

女子の山林労働者の雇用形態は「臨時労務者」の場合がほとんどであり、就労の形態としては、事業主に常用的に雇用されているもののほか、事業主から組合が請け負った仕事に従事する場合、組合の労務供給によって就労する場合、さらには労働者がグループで事業主から直接に仕事を請け負う場合などいろいろなケースがみられる。

賃金については、最低賃金法による業者間協定賃金は未決定であるが、山林労働組合と事業主団体である木材林産協同組合の間でそれぞれ賃金協定がなされており、女子の賃金は東吉野村では日額四八〇円、川上村では五〇〇円となっている。組合員以外の労働者についてもこの協定賃金が一応標準にはなっているが、実際にはこの線をかなり下回るものが多い様子である。

林業については、労働基準法の労働時間・休日等の規定の適用が除外されているが、朝は概ね八時から午後四時（夏季は五時）頃まで、その間昼食時に一時間程度の休憩をとっている状況である。雨の日や自分の都合の悪い日には随時仕事を休むため、月間稼働日数は二〇日程度とのことである。

一般に林業関係の災害は極めて高率を示しているが、女子の場合は就労する仕事それ自体が比較的軽易で安全なものであるためか、急斜面における転倒事故が稀にみられる程度である。

母性保護の面では、妊娠三か月くらいまでは山で普通に働くが、このための異常産はみられないとのことである。

以上概観したように、調査地域では労働基準法が女子の就業を制限している「立木の伐採及び木馬、修ら、管流等による木材搬出の業務」に女子が就労している例は全くみられず、さらに現在女子が従事している造林関係の作業でも危険な仕事の場合には男子を就労させるなどの措置がとられており、安全上特に問題とされなければならない業務はみられなかった。関係者の一部から、女子については急斜面における就業を制限すべきだとの意見もきかれたが、一般に急峻な山形をもち、実際上山仕事のほかに仕事を求めることのできないこの地方では、傾斜度の制限が婦人の働く場をなくすことになるおそれもあり、また傾斜の測定方法にも問題があって、その実施は困難ではないかと思われる。

最近、林業労働の機械化が重視され、中小規模の経営が多いため機械化が遅れているといわれる奈良県の林業にも、かなり大幅に機械設備がとり入れられてきている。これらの機械の中で女子が関係するものでは、ブッシュ・クリーナーがある。これは下刈り作業に用いる機械であるが、急傾斜の山では操作しにくい、細かい作業ができない等の理由で県下のごく一部で試験的に使用されているにすぎないとのことで、調査地域の関係者はこの機械の取り入れに疑問をもっている様子であった。しかし、これらの機械が一般に普及するとともに、労働態様の変化、機械の重量、その危険度等女子労働に関する新たな問題が生じてくることも考えられるのではなかろうか。（N）

以上二回にわたって女子の就業制限業務の概要をみたが、現在では、現行の法規を十分運用することによって、大部分の問題は片づくものと考えられる、というのが、どうも結論のようである。

※（22ページつづき）

ょう炎・関節炎等です。このような職業的疾患に対して、なんらかの防止対策を行なっている事業場は一割程度にすぎず、その方法としては「職場転換による」「特別休暇を与える」「耳に栓をする」「目薬を支給する」などでした。この他、一般事務職員とは別に、キーパンチャーのみに対して、特別の健康診断を行なっている事業場は九%で、大部分の事業場では特別検診をしていません。

労働組合のなかの婦人

――一九六〇年――

一九六〇年の労働界は、経済の好況に伴って雇用が伸びたため、既存の労働組合のなかの組合員も増加し、中小企業を中心とする未組織の分野にも労働組合の結成がすすみました。一方、争議の面では、安保闘争や三井三池争議などが世論を大きく左右し、また婦人の多い分野で組織化の進まなかった病院関係にはじめて全国的に長期にわたる争議が続発し、「看護婦の人権スト」として関心を呼んだことも未だ記憶に新しい事柄です。

このような情勢のなかで労働組合のなかの婦人はどのような動きを示したでしょうか。婦人少年局では、例年「労働組合のなかの婦人」を刊行して婦人労働者の組織状況、組合の婦人対策、婦人部の活動状況等を紹介して来ましたが、今年は「グラフでみた労働組合の婦人」を別冊としましたので、単組における婦人部の活動状況を各組合発行の記録、機関紙誌等を主として参考にして分析集録しました。

なお、「グラフでみた労働組合の婦人」は本誌一九六一年一一月号で既に紹介済でありますので、あわせて参考にして下さい。

一、組合活動に対する婦人の参加状況

一九六〇年における婦人組合員の数は一九四万人、総組合員数の二六%を占めています。なかでも繊維・百貨店・医療・生命保険等の組合では全組合員数の六〇%以上が婦人組合員で占められ、数の上では婦人組合員の動きが組合全体の動きを左右することができるほどになっています。しかし、組合活動に対する婦人の参加状況は、必ずしも積極的とはいい得ない状態にあるようです。このことは決議機関における婦人の参加状況や、婦人組合役員の数などにあらわれています。

1 大会代議員に選出される婦人の数

全国組織の組合のなかで婦人の多い組合の全国大会の状況をみると、代議員として選出される婦人の数はかなりありますが、選出の割合でみると、全組合員中の婦人の割合をはるかに下廻っています。例えば、婦人代議員の割合の最も多い医療関係のある組合で、代議員総数三二〇人中婦人は一〇〇人ですが、この組合は婦人が組合員総数中六割を占めていることから考えると決して多すぎる数とは云えません。

2 組合役員のなかの婦人の数

組合役員の選出状況について婦人少年局が組合を訪問調査した結果によると、全国組織をもつ二八組合のうち、中央機関の三役（正副執行委員長、書記長）に選出されている婦人は全くなく、執行委員に婦人を選出している組合は一〇組合で執行委員総数（三役も含む）七〇五人のうち二一人に過ぎず、この面でも婦人の進出状況は低調であるといえます。その理由を機関誌、組合会議記録等からみますと、次のような事が云われています。

①婦人組合員が婦人役員に協力しない傾向があるため、婦人役員が出ない。②若年層が多いため組合に対する意識が足りない。③勤続年数が短いため役員が育たない。④男子の理解が充分にないため婦人役員が活躍しにくい。⑤男子に伍して意見交換のできる力をもつ者が少ない。等々で、このようにみますと、組合役員に婦人が少なく、組合活動が概して消極的な原因とされるものは、職場の婦人労働者一般の特性といわれる若年齢、短期勤続、低学歴等の事実におのづから一致しており考えさせられる問題です。

二、組合がとりあげた婦人に関する諸問題

一九六〇年に全国組織をもつ組合がとり上げた婦人に関する諸問題を組合大会や組合年間運動方針のなかからひろってみますと、次のようなものがあげられます。（カッコ内は所属産業）

1 賃金問題について

○男女格差、初任給格差の撤廃を目標に徹底的な討議、教宣活動を行なう。（化学）

○職務評価の格付けが行なわれたが、男女差があり、再評価、格付け是正を要求。（煙草）

2 結婚退職、定年制について

○「既婚者を守る闘いを強くすすめる」ためにオルグ活動を活発にする。（繊維）

○女子既婚者（二名）の二交替勤務を組合交渉や署名運動等によって撤廃。（繊維）

○二五歳定年、既婚者退職勧告の撤廃。（繊維）

○結婚退職の撤廃。（金属）

○既婚者の営業所への配置転換や不利益待遇等の圧迫を排除。（金融）

3 労働保護について

(1) 生産合理化に伴う労働強化緩和策として

○ 二交替制の撤廃、深夜業廃止。（繊維）

○ 完全休暇獲得＝年次有給休暇・生理休暇・産前産後休暇等が人手不足でとりにくい状態にあるのを排除する。（金融・金属・サービス・その他）

○ 労働時間密度の緩和。（金融）

○適正な作業量の設定（運輸通信）
○適正な人員配置の要求（金融保険）

(2) 労働基準法を守るための活動として

○労働基準法厳守、残業時間の制限（金融）
○生理休暇の出動加算（運輸）
○四四時間制動務実施のための人員増（医療）

(3) 既婚婦人対策として

○産休代替要員の法制化（公務）
○つわり休暇、産前産後八週間（運輸通信、煙草、金融保険）
○保育時間の確保（一日二回各四五分与える。‖運輸）

(4) 託児所・保育所設置について

○職場内に託児所を設置し、保母を職員とする。（運輸・通信その他）
○職場限りで運営されている保育室を正式に託児所と認めさせ、施設の完備を行なう。（運輸・通信）
○託児年齢を満一歳までとなっているのを引上げる。（通信、その他）
○子看休暇‖子供が病気の際医師が認めた期間、主に母親による子看休暇を認めてほしいと要求（煙草）
○朝の掃除、お茶汲み等のサービス労働に対し手当を要求中（重工業）

三、婦人部の活動

婦人対策機関である婦人部や婦人対策部等の活動は、通常、年一～二回開かれる婦人部代表者会議や、婦人部大会等の協議結果に基いて具体的に企画、運営されています。

活動内容としては、組織活動、教育啓蒙、文化活動、調査、資料作成、機関紙誌の発行等があげられます。はじめの頃は組織、啓蒙活動が活動の主体となっていましたが、現在では調査活動が活発に行なわれるようになったことが注目されます。

婦人少年局が主要労組を訪問して得た資料や、機関紙等から活動の具体例を次に掲げてみます。

1 組織活動

組織活動として、全国婦人集会（金融）、青婦代表者会議（運輸）、ブロック別討論集会（公務）、婦人部全国協議集会（運輸）、家族会議（運輸）等があります。

2 教育活動

中央組織が行なう教育活動として、最も多くみられるのは労働講座の開催で、中堅組合員の養成を目的とし労働協約・組合運動・賃金・時事問題等がとりあげられています。（金融・運輸・連合体・食品・繊維）その他、類似の学習会・討論会・組合学校時局講演会等を開催しています。

3 調査活動

婦人部の行なった調査を調査目的・内容等によって分類しますと、組織調査、母性保護に関する調査、その他婦人一般に関する実態調査等があります。一九六〇年に各組合が実施した調査のうち主なものを二、三ひろってみると、

(1) 女子組合員調査（女子の構成比率・年齢別分布・勤続年数、職種別・職階別・学歴別分布、未既婚・採用状況等‖保険）

○健康増進のため二五メートルコースのプールを設営（紡績）

(2) 組職並びに母性保護実態調査（煙草）

(3) つわり休暇要求に関する資料調査（通信）

(4) 女子既婚者の異常出産状況調査（繊維）

(5) 婦人の賃金実態調査（運輸）

(6) 婦人週間行事実施状況調査（通信）

(7) 生産合理化に伴う労働強化の実態アンケート調査（繊維）

(8) 女子組合員の意識調査（通信）

(9) 機械部門に働く婦人の労働環境調査（運輸）

などがあげられ、これらの調査によって実態を把握し、問題点に対する具体策をたてる上に大きな影響を及ぼしています。

4 福祉活動

(1) 職場施設について

○高温職場を対象に、七月～九月の酷暑期にオシボリを一回ずつ配布（繊維）
○ビタミンジュース車が午前午後各一回職場をまわる。（繊維）
○始業前および休憩時間中の休憩は必ず職場外で行ない、このため早急に休憩室の完備を要求（紡績）。多年にわたって要求していた女子休憩室（暖房つき）の設置を実現（繊維）
○健康増進のため二五メートルコースのプールを設営（紡績）

(2) 母体保護対策

○生休・産休をはじめ労基法に定められる保護を完全に利用し、休んだあとの補充人員を要求。生休を年休にふりかえないよう指導（通信）
○実態調査の結果、産前産後各六週の休暇では不足という経験者の実状により、現在の十二週は必ずとるよう徹底させるとともに、産前八週産後八週の要求を行ない、これが困難な場合はまず産後八週間を要求（通信）

(3) 託児施設について

○集団交渉によって市営保育園に三歳以上の子供を全部入園させ、保育料を無料にさせた。（その他）
○組合の手で育児室を利用した託児所を開始（通信）

(4) 寄宿舎対策

○浴室に扇風機を備え付けた（紡績）
○女子寄宿舎のアパート化を実現（紡績）
○寄宿舎の中庭に野外テレビ設置（混紡単組）
○寄宿舎自治会代表者全国大会（繊維）

第十五回働く年少者の保護運動

実施状況報告から

働く年少者の保護運動は、既に十五回を重ねるに至ったが、つねに古くて新しい年少労働者の問題の数々がこの運動を通じてうかがい知られ、またこの運動を通して解決される緒ともなっている。

人々のめまぐるしい生活の中に、そして忘れっぽい人の性（さが）なるがゆえに、ときに声を大にして「年少労働者保護」を呼びかけることは、それなりに意味のあることである。

今回、この運動では、伸び盛りの年少者自らが持っている成長発展の芽が明るく育つよう、周囲のおとなたちの温い手を差しのべようとの趣旨から、「働く年少者の生活の設計とその実践におとなの力を」役立てることを目標とした。

「おとなの力を」との呼びかけは、従来、年少者を対象とした運動行事を、年少者のとりまくおとなたちにポイントを置くこととなり、この傾向は全国各婦人少年室の実施状況報告にもうかがえる。

十一月一日より十日間、全国一斉に展開された働く年少者の保護運動は、秋田・東京・石川・愛媛・佐賀における各地区別大会をはじめ、婦人少年室を中心とした関係機関や団体、企業等が実施した行事は実に枚挙にいとまない。

その主なものを大別して列挙し、さらに年少労働者の保護福祉上の動きなどを例示して紹介するとともに、この度の参考に供したい。

一、使用者・社会一般等を対象としたもの

○働く年少者の保護福祉大会（富山・栃木・熊本・新潟）

事業主・労働組合・婦人団体代表者・中学校教師・公民館長・年少労働者福祉員等参集のもとに、年少労働者の体験発表、講演、分科会による討議、参加者の意見交換等、働く年少者保護のための真摯な大会がもたれた。

○働く年少者の福祉懇談会（静岡）

商工会議所・商店連盟・婦人連盟・民生委員の代表者の構成で次の事項について懇談した。

1、働く年少者の福祉に関する実情並びに意見

2、休日等余暇善用を助けるために

3、地域における福祉施設設置推進のための方策

この懇談会を契機として婦人団体では商店の一斉休日に協力する運動をおこすこととなった。

○働く年少者の保護福祉研究会議（高知）

事業主八〇名が二部会に分れて、働く年少者を健全育成するためにおとなたちは如何にあるべきかにつき研究会議し

第一部　働く年少者の労働環境について

第二部　働く年少者の余暇生活について

○働く年少者の保護と福祉活動についての連絡懇談会（愛知）

使用者や福祉員関係機関代表者を中心に、次のテーマで座談会を開催した。

1、労務管理及び労働条件の問題

2、余暇活用について使用者は何をなすべきか。

ここでは、中小企業住込み年少者の生活相談や指導をあずかる使用者の主婦の自覚を促すためにセミナーやグループの必要についで話し合われた。また、風紀問題が多く、不良化に経営者は頭を悩ましているが、レジャーブームの刺激が強く、商店街の使用者自体の商業観光政策にも一考の必要があるとの意見もあった。

なお、さきに出身県の婦人少年室（佐賀）より集団就職者受入地として、不良化防止の問題が提起されていた折から、参集者の関心も深く、この会が、この度のボランティア活動推進役ともなった。

この他、関係機関、団体の代表者による懇談会（岩手）経営者と労務管理担当者による年少労働者保護懇談会（和歌山・長野・三重）各新聞社販売部及び販売店主・中学校長及び生活指導主任による新聞配達生徒対策懇談会（愛知・長崎・山形）や事業主・婦人会員を一堂に集めて生活文を朗読し、働く年少者の実情にふれさせ、感銘を与える（京都）など、おとなの集りをもったものが多かった。

二、商店主婦を対象としたもの

商店主婦の保護運動参加も、また、今日の運動における著しい発展と言える。

○商店主婦の連絡懇談会（長野）

1、年少労働者の定着をはかるには、単に労働条件や福祉施設を充実させるだけではなく、年少者に、せめて結婚までの見通しがつくような雇用上の方策が必要である。

2、商店主婦の会に参加している主婦は、年少者の間にも信頼される傾向が出てきている。

3、共同給食実現を希望するものが多い。

○商店主婦の懇談会（山梨）

年少労働者の労務管理を議題とし、

1、労務管理の現状と問題点として求人難、年少者の要求、私生活の確立、進学、教養商店主婦の近代的経営への頭の切り替え

2、今度の対策として合同宿舎の建設推進、労務管理の近代化、等について話が進められた。

この他、工場見学や、工場食の試食、労務管理について見聞を広めたり（京都）住込み年少者とバス旅行による交歓会（東京）、映画と懇談会（高知）、座談会（千葉・埼玉・秋田）等、商店主婦の活発なう

どきが随所に見られた。

三、年少労働者を対象としたもの

保護運動こそ、年少労働者の祭典として、多くの仲間と楽しく過すことのできる年少者のつどいは、せめてものおとなの心尽しでもあるわけで、例年どおり、最も多く見られた。受賞式を中心に、レクレーションにひとときを過ごすもの、分科会で話し会うもの（熊本）・講演会（石川・千葉・岐阜・鳥取・富山・山口・大分福岡・岡山・宮崎・山形）・懇談会（広島・北海道・茨城・山形・徳島・奈良）・座談会（香川・佐賀・長崎・岩手）・生活設計発表会（福井）等が目標に沿って行なわれている。

四、グループを中心のもの

使用者・主婦・福祉員とグループに参加している年少者の懇談会（青森）をはじめ、県下の各グループが相寄り、分科会による話し合いを行なったり（滋賀）、働く年少者のクラブ活動研究会（京都）や、お手伝いさんグループのつどい（千葉）などが見られる。この他グループ自体で（埼玉）保護運動の機会に意義ある行事を行なっているものもある。また、この運動を機会に幾つかのグループも（北海道・青森・秋田・鹿児島）誕生した。

五、年少労働者福祉員を中心としたもの

年少労働者福祉員は保護運動の推進役として、協力を惜しまず活動しているが、年少労働者福祉員自体の会合としてこの機に行なわれたものとして、

○年少労働者福祉増進連絡協議会の設立総会が開催され会則もできた（山梨）

○福祉員懇談会では

1. 福祉活動のあり方について（島根）
2. 年少労働者の扱い方について（広島）

○年少労働者との懇談、座談（愛知・滋賀）

○その他年少労働者福祉員の講習会も随所に行なわれた。

六、働く年少者と使用者との話し合い（兵庫）

おとなが年少者のニード（必要）に応えるために、まず互の理解を深めようと意見の交換がされ、共通の場で話し合われた。

一部会　僕の夢、私の夢
二部会　僕のモットー、私のモットー
三部会　僕の趣味、私の趣味
四部会　僕の友人、私の友人
五部会　僕の24時間、私の24時間
六部会　僕のやりくり、私のやりくり

他に商店主婦や青年使用者と働く年少者の話し合い（宮城・岩手・鹿児島）職場先輩と年少者の懇談会（茨城）なども行なわれている。

七、その他の行事

○宿泊による生活指導（青森）や一日講習会（東京・滋賀）

○生活文応募者のつどい（広島・愛媛・高知・鳥取・宮城・和歌山・鹿児島）

○お手伝いさんのつどい（富山）

○生活文受賞者と先輩受賞者の交歓（埼玉・滋賀）

○働きながら学ぶ年少者の座談会（岡山）

○来春中卒就職希望者と働く年少者の交歓会（岡山）

○働く年少者の生活写真展（岡山・福岡）

○働く年少者のサイクリング講習会（大阪）

○長欠児童に対する連絡協議会（大阪）

○ソフトボール大会（岡山）卓球大会（香川）

以上は、婦人少年室での実施状況の概略であるが、報告書の一言半句にも各婦人少年室の働く年少者保護への熱意ある活動のほどがうかがえた。なお、この運動の一環として中央でも「年少者の労務管理懇談会」（本誌掲載）の開催並びに働く年少者の生活写真展を開催した。

＊百貨店のシスター制度とは

昨年十一月の産経新聞に〝BG十年選手――シスター制度〟という見出しで紹介された記事は、最近の百貨店の女子店員の中で、勤続年数の比較的長い、優秀な人たちの登用という点で注目された。

西武デパートでは、ショッピングシスター制度を設け、まず入社三年以上十年くらいのベテランの中から過去三回の人事考課が優秀で、リーダーシップを身につけている人たちを各売場の課長が推選し、人事課がこの中から選考しシスターにする。西武デパートでは現在約七〇名のシスターがいるが、一般の女店員より上質のスーツを着せられ、胸にSの字のバッジをつけている。Sはスマイル・スピード・シンセリティーと、シスターの頭文字Sをとったものである。

彼女たちは研修会を週に一回開き、販売上のくふうや、後輩の指導のしかた、アフターサービスのやりかたなどを話しあい、商品知識の講習や英会話のレッスンなども受けている。しかし、シスターの手当というようなものはなく、職能給が一般の店員より七百円ないし千円程度多いだけである。

別に命令権はないが、他の人たちの模範になる人であるから、自然、同僚たちから相談されることが多い。また、仕入れ上の意見をきかれたり、お客の相談に乗ったりする。そのほか、年寄のお客さんを駅まで送ったり、お客が買物をしているあいだ、子供のおもりをしたりしてサービスすることもある。

この制度は米国のメーシー百貨店のレッドスターにならったもので、西武デパートでは発足一年であるが、売り上げは上昇する一方だし、お客からも評判がよいので、各売場に一人ずつおき、全店で百人くらいに拡げる予定とのことである。なかなか責任のあるポストだけに、この程度の手当ではと敬遠する向きもあるそうだが、これを足がかりに専門的な実力をつけ、係長・課長などのポストへ女性が進出できるようにもっていけば、この制度も希望が持てるものと言えよう。

婦人界のうごき

（昭和三六年一一月一日～一二月三一日）

（一一月）

一五日　郵政省はこの日年賀はがきを売り出したが、主婦連合会は年賀郵便が郵便遅配に拍車をかけるものではないか、年賀状は松の内につくのか、などの点につき遅配対策をただすため、奥会長以下五名が迫水郵政大臣に面会した。また、主婦連合会は「年賀郵便を出さないことを申し合わせ、郵政当局と労組の反省を促す」声明を発表し、主婦自身も自粛することとした。

一五日　菅支那子氏（日本女子大学教授）は世界キリスト教会議出席のためニューデリーへ向けて羽田を出発、一二月二〇日帰国。

一六、一七日　栄養改善普及会、新生活運動協会、日米大豆調査会主催の第八回全国台所会議が一六、一七日の両日東京で開かれ、延べ約七五〇人が参加した。第一日目は「一日一回フライパンを使って油料理をする運動」の成果と、今後この運動をすすめる指針を考え、第二日目は「栄養家計簿にあらわれた問題点」「食生活の問題点―とくに食品について―」「施設の給食の問題点」などのテーマをめぐって話し合いをおこなった。

一六日　全国地域婦人団体連絡協議会・日本婦人有権者同盟・日本婦人平和協会・日本キリスト教婦人矯風会・日本YWCA・日本看護協会等は連名で、米ソ両国に核実験即時停止の抗議文を、またあわせて、国連大使岡崎勝男氏に激励文を送った。

一八日　「福田英子を記念するつどい」が福田英子を記念する会主催により一八日午後、明治大学で開かれ、糸屋定雄、三井礼子両氏の司会により、「日本の婦人問題」（玉城肇氏）、「〃世界婦人〃と福田英子」（宮川寅雄氏）、「私の知っている福田英子」（近藤真柄氏）「福田英子と〃青踏〃」（井手文子氏）、「英子没後三五周年を記念して」（村田静子氏）などの講演がおこなわれた。参加者約二〇〇名。

一八日　カナダ婦人マーガレット・ミーガ氏はオーストリア駐在のカナダ大使に任命された。氏はこれまでイスラエル駐在大使をつとめていた。

二〇日　麻薬対策協議会が発足し、二〇日に第一回会合が開かれた。この協議会は売春問題を解決するには麻薬撲滅に乗り出さねばならないという見地から結成されたもので、全国地域婦人団体連絡協議会・日本婦人有権者同盟・日本キリスト教婦人矯風会・主婦連合会・救世軍・全国社会福祉協議会の全国的六組織と、地方団体として東京都民生委員連合婦人部が加盟、厚生省薬務局麻薬課が事務を担当し、神近市子氏が代表者に予定されている。

二五日　婦人月間実行委員会、東京保育所づくり協議会主催の「保育所要求婦人大会」が東京港区の中労委会館で開かれ約千名参加、経過報告に続き、保育所要求、保育内容改善など七項目の要求が決議された。

二六日　文部省社会教育局婦人教育課長外村てい氏は乳ガンのため死去した。正五位勲六等宝冠章が授与された。

二六、二八日　第二回文部省海外派遣代表者として欧州班八名、米国班七名の婦人代表は去る一〇月二六日羽田を立ったが、約一か月のスケジュールをおえ、二六日、二八日にそれぞれ帰国した。

二七日　経済企画庁は「国民生活の地域差とその背景」（いわゆる「国民生活白書」）を発表した。この資料は閣議に配布されるほか、国民生活向上対策審議会等にも提出して審議の参考に供されるものである。同白書は、「消費水準はかなりの地域差があり、また消費支出の伸びの大きい地域は東京・大阪・愛知の三大都府県とその周辺および北陸地方、伸びの小さい地域は本州中央内陸部、中国・四国・北九州地方である。ここ数年、消費生活の近代化が進み、特色として①生活の洋風化、②家事労働の合理化、③余暇消費の増大の三つをあげることができる。洋風化は一般に裏日本が表日本に遅れている傾向がみられ、家事労働の合理化について電気洗濯機など耐久消費財の普及は一般に〝西高東低〟の傾向が強く、余暇消費は大体、所得水準に比例していて地域的特色はあまりない。三五年の家計支出は相当に伸びたが、消費者物価の値上がりが大きかったため、実質では都市世帯の伸び率四・八％で農家の七・一％を下まわり、都市と農村との差はやや縮少した。」と述べている。

二九日　消団連（全国消費者団体連絡会）は全国府県代表者会議を開き①年末年始にかけ全国九ブロックで物価値上げ反対集会を開き、一月二〇日ごろ東京で全国大会を開く②一千万人を目標に物価値上げ反対国会請願署名運動をおこなう等について決定し、決議文を大平官房長官に手渡した。

（一二月）

一日　日本婦人団体連合会では参議院第二会議室で海外の報告をきく会を開いた。報告者はソ連等各地を旅して帰った大山柳子氏、中国を訪問した斎藤きえ氏、国際民主婦人連盟ブタペスト評議会に出席した櫛田ふき氏。参会者約四〇名。

一日　税制調査会は来年度税制改正案の答申を決定したが、これには現行九万円の配偶者控除を一〇万円に引上げることが含まれている。

二日　婦人人権擁護同盟は山一ホールで協議離婚制度をめぐる研究会を開い

た。なお、同団体は十一月末にも同様の研究会を開いた。

三日 全国未亡人団体協議会は郵政省・日本交通公社・東海汽船などの後援で「お母さんの貯金旅行」計画をたて、全国各地に未亡人の貯金旅行団体ができ、多くのお母さんたちが月々郵便貯金で旅行費を積みたてていたが、三日、貯金旅行の第一陣として愛知県の未亡人約九〇〇人が伊豆大島見物をおこなった。

五、六、七日 第七回全国農協婦人大会が五日から七日までの三日間東京で開催され、全国四六組織から約一、三〇〇名の主婦が参加した。第一日目は年齢別に三グループに分かれて「農村の現実をみつめ暮らしを高めるために、いかに協同活動を発展させるか」という共通テーマをめぐっての話しあい、第二日目は生活改善発表、第三日目は、グループごとの報告にもとづく参加者全員の話しあいがすすめられた。

七日 消費生活についての「苦情の窓口」を全国的に開くにあたり、全国代表者会議が主婦会館ホールで開かれ、苦情の窓口設置をきめた二三都道府県の婦人団体代表約八〇名が集まり、藤山経済企画庁長官、経済企画庁ほか関係諸官庁係官が出席した。「苦情の窓口」にはさしあたり県の婦人会館や婦人団体の事務所等があてられ、消費者が暮らしに関係ある諸問題に対する苦情を苦情うけつけカードに記入して提出すると、毎月整理され、地元で処理できるものは地元で、できないものは主婦連合会でとりまとめられ、中央官庁・業者団体などに連絡され、改善がはかられることになる。会議の席上、藤山経済企画庁長官は、このような組織を通じて出された苦情・不満・要望など、きたんのない意見を率直にきいて、消費者行政運営上の資料にしたいと述べ、また参加者の間ではくらしを明るくするための運動についての討議が重ねられた。

八日 厚生行政年次報告（厚生白書）が発表された。総論では①出生率、死亡率ともに低下し老齢人口が増加したこと、また人口の都市集中が著しく、社会政策の変化が必要となっていること②平均寿命は女子七〇歳、男子六五歳となったこと、国民の健康水準は上がったが成人病対策が急務であること、③日本の社会保障給付費は国民所得に占める割合も、伸び率も低く、今後社会保障水準を大幅に向上させることが急務であることを述べ、各論は公的扶助、年金制度、社会福祉、児童福祉と母子福祉等々の項目について過去一年間の厚生行政の成果と今後の課題を述べている。

八、九日 日本看護協会理事会が八、九の両日、同協会会館ホールで開催され総会開催方法の検討、協会ニュースの配布方法、看護婦会規則一部変更等の議題について討議などをおこなった。

一九日 大浜英子氏は中央選挙管理委員に再任され、なお、この日開かれた中央選挙管理会で互選により委員長に選ばれた。中央選挙管理会委員長に婦人が選ばれたのはこれが初めてである。

二二日 労働省婦人少年局は女子事務職員労働実態調査の結果速報を発表した。調査対象となった産業部門における事務職員の男女の割合は男子五九％女子四一％で女子の進出はめざましく、労働力調査による一九六〇年平均全産業男女事務従業者の構成比女三七％男六三％にくらべ、女子の比率が高い。女子事務員の平均年齢二三・九歳、男子三〇・四歳、勤続年数は女子四・五年、男子八・六年、女子事務員の平均給与総額は一四、一五八円、男子二八、一一一円で女子は男子の五〇％である。

二五日 公正取引委員会はいつわりの表示を不公正取引として、独禁法の取締りの対象とすることを告示した。これにより、うそつきかんづめなどにみられた、消費者に誤解されるおそれのある表示、広告は法的に禁止されることとなる。適用は二月一日。

新刊紹介

現代つきあい読本

重松敬一 著

〝人間が二人以上ひとつところにいれば、そこには「つきあい」が生まれるし、また、仲間はずれにされたくないという本能が人間にある以上、「つきあい」は続きます〟こういうわけで、私たちが生きていく上でのがれることのできない〝つきあい〟について、ごく身近な問題――Ⅰ近所隣のことから始め、〝ものは言いようで角が立つ〟というⅡ言葉について Ⅲ地域のつきあい Ⅳ新しい暮らしの芽 Ⅴ家庭のなかの問題の五篇に分かれ、例により重松氏特有のユーモアにあふれた文章で、さまざまなケースが、具体的に綴られている。しかし、一つ場所に足をしばられてみた世層ではなく、つねに自由自在で、あちらから、こちらから、と角度をかえて眺め、決して一つの意見を押しつけることなく、読む人それぞれが、自由に感じとればよいというように書かれている。

ともかく、どのページを開いてみても日常茶飯事の人間の生活が、いきいきと描き出され、そこここに、自分自身の、兄弟の、そして友だちの影を見るような思いがする。圧倒されるようにたくましい奥さん、気の弱い御亭主など、どれも人間臭ふんぷんで、知らないうちに社会教育を受けるというわけである。（A）

（発行所＝医歯薬出版　定価三八〇円）

オフィスで働く婦人の環境

労働基準法・労働安全衛生規則から

毎年七月には安全週間が、一〇月には労働衛生週間が全国的に展開され、最近では職場の安全と衛生に対する労使の関心は高まり、より安全な作業と、より衛生的な職場環境づくりに努力されています。しかし、製造工場のそれにくらべて、いわゆるオフィスの安全衛生については案外なおざりにされている傾向があるのではないでしょうか。

労働省婦人少年局が昨年五月に実施したBGの実態調査（別稿20頁）にもその一部が報告されていますが、今回は労働基準法及び、それにもとづく労働安全衛生規則が規定している職場の環境の最低基準のうちで、主としてオフィスに関係あるものを取り上げてみました。

労働基準法は、「使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風記及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。」（同法第四三条）と規定し、その措置の基準については、労働安全衛生規則が詳細に定めています。以下簡単にその概要に触れてみましょう。

気積、換気

屋内で労働者を常時就業させる場合には、

(1) 気積は床面から四メートルをこえる高さにある空間及び作業場内の施設、設備の占める空間を除いて、労働者一人について一〇立方メートル以上としなければならない。

(2) 換気量が労働者一人について毎時三〇立方メートルをこえる場合を除き、直接外気に向って開放され得る窓を設け、その面積は床面積の一六分の一以上としなければならない。

(3) 気温一〇度C以下の場合には、換気に際し労働者が毎秒一メートル以上の気流にさらされてはならない。

採光、照明

(1) 労働者を常時就業させる場所の作業面の照度は、

(イ)精密な作業では一〇〇ルクス以上
(ロ)普通の作業では五〇ルクス以上
(ハ)粗な作業では二〇ルクス以上

でなければならない。

(2) 採光と照明は、明暗の対象を著しくしないようにし、まぶしさを起こさせない方法で行なわなければならない。

気温、湿度

(1) 通常湿量球寒暖計示度二八度C以上の暑熱な屋内作業場、(2)通常乾球温度五度C以下の寒冷な屋内作業場、(3)通常相対湿度八五%以上の多湿な屋内作業場において、強烈な騒音を発生する場所とは一〇〇デシベル以上の強さの騒音のある場所をいいます。一般に衛生学的に有害とされていますが、デシベルというのは音の物理的な強さを、フォーンというのは人間の感覚に訴える音の大きさを表わす単位です。この二つの単位は、周波数一、〇〇〇サイクルの音の場合にのみ一〇〇デシベルの強さの音の大きさが一〇〇フォーンというように二つの数値が一致する関係にあります。

給食その他

(1) 労働者に対して、一回三〇〇食以上又は一月五〇〇食以上の給食を行なう場合には栄養士を置くようにしなければならない。

(2) 事業場には、負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を備え、その設置場所及び使用方法を労働者に周知しなければならない。

(3) 屋内に設ける通路は、用途に応じて適当な幅を有し、つまづき、すべり、踏抜等の危険のない状態に保持され、高さ一・七メートル以内に障害物のないものでなければならない。

(4) 地階又は二階以上で常時二〇人以上の労働者が就業する建物では、容易に屋外に出られる階段を二つ以上設けなければならない。

清潔

(1) 事業場には、その清潔を保つために必要な掃除用具を備え、年二回有効な大掃除を行なわなければならない。

(2) 事業場には、適当な場所に必要数のたんつぼを備え、また、労働者数に応じて一定数以上の便所を男女用に区別して設けなければならない。

騒音

(1) 強烈な騒音を発生する屋内作業場では、音の伝ぱを防ぐために隔壁を設けるとか、機械の配置を適当に変更するとか、周壁・天井等をテックスのような音響吸収性の材料で被覆するなどの措置を講じなければならない。

(2) 強烈な騒音を発生する場所で作業に従事する労働者には耳せんを使用させなければならない。

女子の就業者数と完全失業者数　(1961年8月)

産業別		女子	男子	男女計中にしめる女子割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
		万人	万人	%	%	万人
総数		1,828	2,714	40.2		− 24
就業者	自営業者	266	783	25.4		+ 1
	家族従業者	860	317	73.0		− 40
	雇用者	699	1,611	30.3	100.0	+ 13
	農林業	18	37	32.7	2.6	− 1
	漁業，水産養殖業	* 2	18	9.5	0.3	± 0
	鉱業	* 5	39	11.1	0.7	± 0
	建設業	33	168	16.4	4.7	− 1
	製造業	270	593	31.3	38.6	+ 29
	卸売，小売，金融，保険，不動産業	147	238	38.2	21.0	− 10
	運輸通信，電気ガス水道業	35	211	14.2	5.0	+ 8
	サービス業	171	191	47.2	24.5	− 14
	公務	17	115	12.9	2.4	− 2
完全失業者		15	19	45.5		− 7

「註」1)　* 印の数字は誤差率が大きいから特に注意して使用のこと。
2)　数字はすべて調査結果の実数に推定乗数を乗じたものの千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

(1961年8月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	12,586	28,244	44.6
鉱業	15,818	38,738	40.8
建設業	10,811	24,651	43.9
製造業	11,456	27,198	42.1
卸売業小売業	13,175	26,389	49.9
金融保険業	16,983	34,495	49.2
不動産業	12,399	32,559	38.1
運輸通信業	16,794	29,133	57.6
電気，ガス，水道業	18,671	33,259	56.1

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

婦人少年局ニュース

○第十四回婦人週間についての新聞発表

婦人少年局では、一月二十四日一時半労働省記者クラブにおいて、第十四回婦人週間ならびに同週間の中央行事である第十回全国婦人会議について新聞発表を行なった。

○第十四回婦人週間について懇談会

婦人少年局（婦人課）では、一月三十一日関係官公庁広報担当官および婦人関係・労組等の代表者を招き、第十四回婦人週間の趣旨その他について、説明を行なうとともに、これに対する意見を求めた。

○年少労働者福祉員講習会開催

年少労働者福祉員に対する講習会を次のとおり開催する。

東京　二月二十三日（金曜日）
　労働省竹橋庁舎第一会議室
京都　二月二十二日（木曜日）
　開催場所未定
二月二十三日（金曜日）
開催場所未定

＝こらんになりましたか＝

（婦人労働課関係）

○婦人労働統計資料（一九六〇年分）
——婦人労働統計資料 No.18——

インドの学生に宿を貸してあげてくださる方はありませんか
——インドから 日本の家庭にお願い——

このほどインドのある家政大学の校長先生から、高橋婦人課長あて次のような趣旨の手紙がとどきました。

「私の大学の学生十六人が、五月の休暇を利用して『日出ずる国』の日本へ行ってみようと計画しているのですが外貨引締めのため十分な外貨がえられそうもなくこまっています。ついては日本滞在中（一週間位）宿泊場所と食事を提供してくださる方はないでしょうか。一晩か二晩ずつでも結構です。もしそうしていただけるなら、印度旅行を希望される日本の方々のために、こちらでも同じようなお世話をあっせんいたします」

もし右の依頼に応じていただける方がありましたら、至急婦人少年局婦人課国際係までご連絡ください。

昭和三十七年二月一日　印刷
昭和三十七年二月五日　発行
婦人と年少者　第十巻　第二号　通巻　九十八号
定価　五十円　〒六円
編集人　久米愛
発行人　平林たい子　東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄　東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一（日本職業指導協会内）
発行所　婦人少年協会　電話九段(331)九五九七　振替口座東京一〇七九一四九八

お役所の書類づくりは 日本法令の用紙で

日本法令

労働基準監督署・公共職業安定所

労働省

労働保険法 の適用をうけている会社、商店、工場などで1人でも人を雇ったとき、かならず備えつける。

労働者名簿（履歴などの内訳）
賃金台帳（給与計算）

失業保険
○ 新しく人を雇ったとき
被保険者資格取得届
保険料計算簿兼台帳
○ 離職して保険金をもらうとき
被保険者資格喪失届
離職証明書用紙配付請求書
離職証明書用紙整理簿

日雇失業保険
○ 日々雇い入れられる人が保険に入るとき
日雇労働者被保険者資格取得届
○ 日々雇い入れられる人を使用するとき
印紙購入通帳交付申請書
印紙受払報告書
印紙受払簿

公共事業
特別失業対策事業
建築基準法
電離放射
労災保険
○ 事業所が労災保険に入るとき
概算・確定保険料報告書㊀
概算保険料報告書㊁
○ 業務上・病気やケガをしたとき
療養補償費請求書
看護請求書
休業補償費請求書
療養の給付請求書

労働基準法
○ 新しく会社を設立したときに
適用事業報告書
○ 新しく人を雇ったとき
労働者名簿
賃金台帳
年次有給休暇一人別台帳

女子年少
労働安全衛生
ボイラ及び圧力容器
職場配給

大蔵省 税務署

税金 を軽くするために、扶養家族のある人は勿論、独身の人もかならず提出しなくてはならない。

給与所得者の扶養控除（異動）申告

所得税源泉徴収
○ 給与計算から支払までに
所得税源泉徴収簿
源泉徴収簿兼賃金台帳
諸給与支払内訳明細書
給料支払明細書

法人税
○ 法人税の決算申告に必要な書類
別表1 事業年度分申告書
別表2 所得金額の明細書
別表3 積立金額の明細書
別表9 固定資産の明細書

有価証券・物品税
法人概況説明書
○ 法人税の申告書に添付する
事業概況説明書（小売業）
事業概況説明書（卸売業）
事業概況説明書（製造業）
事業概況説明書（運送業）

勘定科目内訳書
○ 法人税申告の内訳をかく
売掛金の内訳書
買掛金の内訳書
営業費の内訳書
支払手形の内訳書

地方税
法人事業税・都民税
道府県民税
法人事業税
市町村民税

厚生省 社会保険出張所

ほとんど タダにちかい掛金で病気やケガがなおせる健康保険の加入書類に

健康保険
厚生年金保険
被保険者資格取得届

健康保険
○ 新しく人を雇ったときに
被保険者資格取得届
被扶養者届
保険料計算簿兼台帳
○ 病気をしたときに
傷病手当金請求書
療養費支給申請書
看護承認申請書・看護届
看護費支給申請書
移送承認申請書
○ お産をして給付金をもらうとき
出産手当金請求書
分娩費支給請求書
育児手当金請求書
○ 健康保険をやめるとき
被保険者資格喪失届

厚生年金保険
○ 厚生年金をやめて手当金をもらうとき
脱退手当金請求書

日雇健康保険
○ 日々雇い入れられる人が保険に入るとき
手帳交付申請書
○ 日々雇い入れられる人を使用するとき
印紙購入通帳交付申請書
印紙受払報告書
印紙受払簿
印紙ちょう付票

その他

会社 の庶務係に必要な

出勤簿 給料袋 有給、欠勤届

事務用
○ 就職するとき、お見合するときに
履歴書（身上書付）
身元保証書
○ 定期券の購入に
通勤証明書
身分証明書
○ 会社の庶務係に必要な
出勤簿
有給休暇・生理休暇・欠勤届
遅刻・早退・私用外出届
給料袋

登記
○ 株式会社・有限会社の設立に
株式会社設立登記申請書
株式会社登記謄本用紙（初葉）
株式会社登記謄本用紙（次葉）
有限会社設立登記申請書

契約書
○ 土地・建物・貸室の賃貸契約に
建物賃貸借契約書
土地賃貸借契約書
貸室賃貸借契約書
○ 自動車事故の示談に
示談書

日本法令様式販売所
本　社　東京都千代田区神田富山町2.6　電話（251）9371(代)振替東京75535
大阪支店　大阪市福島区上福島北3－111　電話（45）6409　振替大阪1195