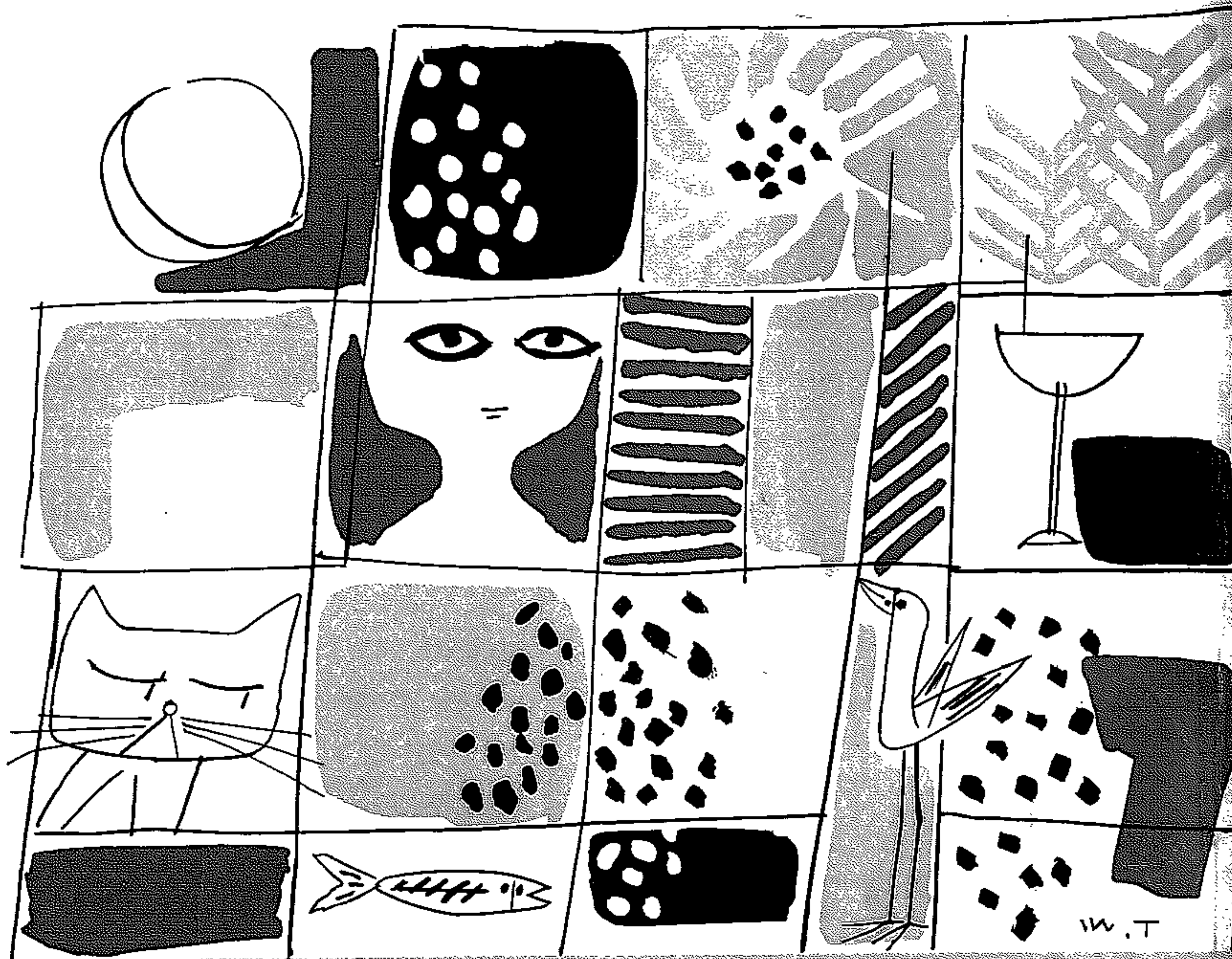


婦人少年者



◆婦人の職業に関する教育について

6
1962

婦人少年協会



第16回婦人の地位委員会は3月19日から4月6日までニューヨーク国連本部で開かれ、谷野婦人少年局長は日本政府代表として出席した。

(上) 会議の情景。右から二人目が谷野氏。

(下) 岡崎国連大使招待の昼食会でインドネシア代表ソルビノ夫人(右)と握手する谷野氏。中央はアメリカ労働省婦人局長ピーターソン夫人。



婦人と年少者 十巻六号 目次

第十六回婦人の地位
委員会に出席して……………谷野せつ 2

働く婦人の育成……………兼子 宙 4

企業内の女子教育……………師 勝夫 7

中学校における女子
の職業に関する教育……………田代羊吉 9

労働組合として女子の職業
技術教育をどう考えるか……………山本修司 11

婦人の職業に関する教育は
どのようにしてすすめていくか……………13

第十一回婦人労働問題研究会議から

新規学校卒業就職者の
職場適応について……………松本知次郎 20

* 地方色「トカラの島々」……………山根澄子 22

* ひとこと「女女女」……………荒井早智子 23

(資料)(室)

最近十年の婦人労働のうごき……………24

労組婦人のページ……………27

男女同一賃金についてのアンケートの結果……………28

婦人界のうごき……………30

働く婦人と年少者の法律問題⑥……………32

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……………33

第十六回婦人の地位委員会と谷野局長(写真)……………表紙 2

国民生活向上対策審議会について……………表紙 6

七月一日から奄美大島名瀬市に分室を設置……………表紙 36

婦人少年局ニュース……………表紙 3

表紙・扉……………塚谷政義



第16回婦人の地位 委員会に出席して



労働省婦人少年局長

谷野 せつ

第十六回婦人の地位委員会は三月十九日から四月六日まで、ニューヨークの国連本部で開かれた。婦人の地位委員会がニューヨークで開かれたのは、三年ぶりのことである。今回は特に昨年のこの委員会が、最近、国連の加盟国が増えたので、婦人の地位委員会の構成国もふやすようにとの決議を行なったが、そのことが経済社会理事会で認められて、今年は委員会の構成国が十八か国から二十一か国に増え、ガーナ・インドネシア・イランなどが新しい委員国となつて参加したことは、この委員会の地域性と発言の機会をひろめる上から極めて意義の深いことであつた。

議長にはポーランドのドビンスカヤ夫人、第一副議長にはメキシコのウルピナ夫人、第二副議長にはフィリッピンのベニテ夫人、ラポターには英国のヴィッカー夫人が選出され、議事日程の採択を経て討議に移った。

例年のように第一議題は婦人の政治参加の権利についてである。婦人の政治的権利に関する事務総長覚書きには、各国の婦人参政権に関する法制的進捗と婦人参政権条約の批准状態などが報告されており、一般討議もこれにもとづいてすすめられた。特に最近アフリカ等、新しく独立した国が、すべて婦人参政権をあたえているにもかかわらず、婦人参政権条約に関して、批准国が未だに三十か国からなかなか増えないことが注目され、加盟国における婦人団体の役割の重要なことが強調された。特に婦人参政権をもつ重要な意味は、婦人が地域社会において福祉をすすめるための活動の面にその役割が果たさるべきであつて、こうした婦人の政治的権利についての良識や進歩が十分すすめられるよう、教育活動の措置もとられねばならないことなどが話し合われた。

第二議題は人権に関する定期報告の問題である。一昨年の婦人の地位委員会において、人権委員会がすすめている、世界人権宣言のうたう諸権利の尊重を確立するため、各加盟国が行なつた措置についての定期報告をこの委員会にも提出するようにとの申入れを行なつたことから、今回は一九五七年から一九五九年に至る措

置の報告書がこの委員会によせられ、これに基づいての討議であつた。フランス代表のルフォジョー夫人がこの委員会を代表して人権委員会に出席して来られたので、同夫人の発言から婦人の地位に関係のある主な問題点が指摘された。例えば、同報告書を通してみられることは、家族法の上での婦人の地位についての情報が極めて少なく、また、この面についての前進もあまりなされていないこと、さらにまた、公的活動への婦人の参加に関しても、結婚の状態による差別扱いが、未だに残されていることなどが指摘され、人権委員会がこれらの婦人の地位についての問題に一層の考慮を払って欲しいなどの要望が決議としてまとめられたのである。

第三の議題は、婦人の経済的権利及び経済的機会に関する問題である。その第一は同一労働同一賃金に関してであつて、ILOの報告書を中心に討議が行なわれた。先ず、ILO百号条約の批准に関しては、一九六一年十一月現在、三十八か国が完了したことが報せられ、各国の措置の進行状況について一般報告が行なわれた。これらの報告を通して注目されたことは、最近のヨーロッパ経済共同体において、この原則の実施が政治的援助を得て著しい進展を示していることである。また共同体に参加をしていない、そして従来からこの問題に比較的保守的な態度をとつて来た英国やオーストラリアなどでも、とりわけ教員や公務員を通して実施への方向が着実に進行していることなども注目された。ところがこのような状況の中で、国際自由

労働を代表した一人が、日本の賃金問題にふれて、日本では賃金が年功できめられたり、婦人労働者の年齢が若かったり、また妊娠等の理由で職場をやめることが行なわれているので、男女の賃金格差が大きいことを指摘し、男女同一賃金の原則については法律が整っても、その他の条件が満たされなければ、婦人の低賃金はまぬかれ得ないことなどの意見が表明された。私は日本の代表として、極めて複雑な気持ちでこの演説に耳を傾けざるを得なかったことを記しておく。

次は女子の職業指導及び職業訓練に関する討議である。これは婦人が経済分野で男子と實際上平等を得る前提要件として、職業指導及び職業訓練が重要であるとの見解から、かねてこの委員会が、ILOに対してこの問題に関する調査をすすめることを要求して来たのに対して、今回ILOから調査要綱が示されたものであった。そこで、この委員会では、この要綱については婦人労働問題に関するコンサルタントの意見をきいた上で、調査を実施し、その報告をこの委員会に提出してほしいこと、さらにまた、出来る限り早い機会に、この議題がILO総会の議題として討議されることが望ましいことなどを要望する決議を行なった。

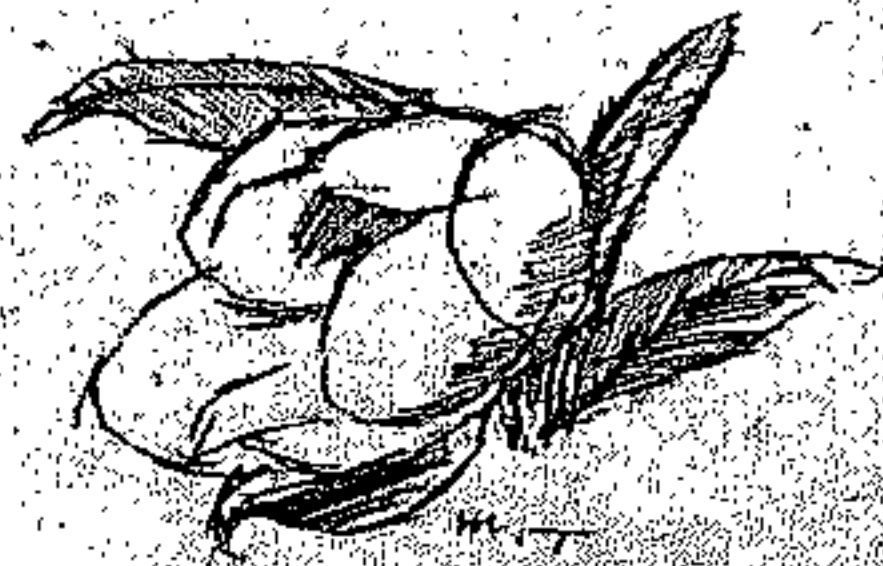
婦人の経済的権利及び機会に関連した第三のテーマは保育所および昼間託児施設についてである。これはかつてこの委員会が要求したバリの国際児童センターからの報告書を中心に討議がなされたものである。ところがこの議題の討

議に入ると、フランスのルフォッシュ夫人は、むしろ保育所の問題については、婦人の経済的権利の面から討議をすすめるよりも、児童の権利の面から人権委員会の議題として討議された方が至当ではないかといったような見解を表明され、そこから子を持つ母の労働の可否、そしてこれを奨励するかどうかの問題にまで発展して、男子の賃金をあげることによって経済的理由で母親が働く必要は少なくなるのではないかなど、意見もみられた。しかし現実には経済の必要のため、働かねばならない婦人が多数いることであり、さらにまた、それらのことは国の経済事情とりわけ産業発展の段階によって、各事情が異なるものであるから、家庭に責任をもつ婦人の経済的権利をまもるために、この委員会が当然託児所問題にも及んで検討がなされるべきであるとの見解に立って、巡回保母・ホームヘルプ・家族手当など、婦人労働者の社会的地位をたかめるために必要な社会施設とともに、託児所についての調査がこの委員会にさらに提出されるよう要求する決議を行なった。

第四議題は女子の初等教育に関する機会の問題である。初等教育をうけることは人権の基本問題であるにもかかわらず、世界の児童の半数が未だに学校教育をうけていないという事情、ことに経済が貧乏ければ、女子は男子よりもその機会を得ることが少ないという傾向について、ユネスコ及びユネスコが行なう活動に関して、婦人団体が一層の援助を行なう必要があることなどが強調された。

第五議題は私法上の婦人の地位に関してである。前回まで、この委員会では結婚に関して当事者の同意と最低年齢及び登録を条件とする国際条約草案の準備に努力を傾け、昨年の国連総会ではこの草案が第三委員会において討議されたが、今回は婦人の地位に関する相続法について、国連の事務総長報告を中心に討議されたのである。相続に関しては遺言のある場合も、また遺言の無い場合であっても、婦人に差別扱いをする法律をもつことが加盟国において、しばしばみられる。例えば、婦人には一切相続権をあたえなかったり、また婦人の相続分が男子に比べて低かったり、相続順位がいつも男子のあとになっていたり、遺言能力についても婦人に制限を課していたり、とかく婦人に差別扱いをすることが少なくない。しかし、これらのことはもとより国連憲章の、男女平等の権利の原則に反するもので、これらの差別扱いが法律上または慣例上行なわれていることに對して、加盟国に強力に注意を喚起し勧告する決議がまとめられた。

最後に国連が行なう勧告援助のサービスとして、私法上の婦人の地位に関する人権セミナーについて、アフリカのセラレオレーネから強い招請の発言があったが、結局次回は南米のコロンビアで行なわれること及び次回婦人の地位委員会の開催地についてガーナからの招請が実現しない場合は、ジュネーヴでとの決議を行なった。この委員会は極めて意義深く閉会した。



働く婦人の育成

兼子 宙

○女子は男子の代用品か

このところ経済生長による産業発展のおかげで、働く婦人の数がぐんぐんと増加している。この現象は、これまでのように、男子労働力の不足を補う、代用品というだけのものではなく、わが国の産業社会が本格的に婦人の労働を求める、そうした産業段階に移りつつあるのではないかと期待をかけている。そう見る理由はいくつあるが、外国の例を見ても、産業的に進んでいる国、あるいは国民所得や生活水準の高い国ほど、婦人の有業率は高くなっているのである。所得がふえ、生活水準が高くなったら、婦人は働くことをやめて、家庭に帰ってレジャーを楽しんだらいい、と考える人もあろうが、事実はそうではないのである。かえって、東南アジアなどの未開発国では婦人は働かないところが多い。家の奥に閉じこめられて、外に出るのさえ禁じられている。いわば、本当の奥さん待遇をうけているわけである。

産業の発展が婦人の労働力まで要求するようになるから、女まで働かされるのだとする見方もできよう。全体主義の国では、そのように見える場合もある。婦人にまで土工のような重労働を課することもあるようだから。しかし、産業水準が高まってくると、こうした男子むきの肉体的仕事は機械化によってどんどん置きかえられるので、女子でも出来る仕事が多くなってくる。そこで男子の代用品としての需要がまず増してくることになる。この段階では、まだ代用品としての需要に過ぎないから、少し景気が下り坂で男子で足りるようになったり、婦人の労働条件の男子との格差が減じたりすれば、婦人は家庭に帰って家を守れといわれることになる。

ところで、技術革新がもっと進んでくると、仕事の多くが一そう女性化してくる。私の恩師の上野陽一先生はかなり前に「これから人類社

会は男性的な闘争的文明から段々と女性的な平和文化に向かって進んでゆくものである。こうして文化における両性のバランスがとれるところまで達したとき、はじめて世界平和も達成できるのだが」といっておられた。この方向への一つの段階が産業技術の革新に伴って、開かれてくるように思う。本来の意味で、代用品でない女性向きの仕事は、家庭の子守り以外に、家の外にも生まれ、かつ発展してくるのである。この段階に入って、男女の平等とか、婦人の解放ということが婦人の自力でかちとられることになるだろう。それまでは、女性の地位の向上を図るにしても、家庭と子供を守る重要な任務という理屈で男性の同情と理解を求めることよりほかに手がないようなものである。

○女子は単調作業むきか

男性でも女性でも、その知能や技能の上ではそう違いのあるものではない。男で出来ることなら大抵は女性でも出来るはずである。現に存在している男女の職業上の格差は、多くは社会的な原因から生じているものである。その根本は、男女の社会生活上の条件のちがいに――女性には家庭に従属し、しばられる度合いが男よりも強いということであろう。その条件が女性自身の職業観にも反映して、女性の職業に対する意欲や態度がどうしても男子に較べて浅く弱いものになる。すべての職業婦人がそうだというのはないが、一般にB.G.の仕事への態度は、腰かけ的で、積極性や研究心が男子に比して劣る

ことはいなめないところである。

産業界では、今日までのところ、この若い女子の結婚前の腰かけの態度を、婦人労働のむしろ利点と考へて、活用しているところが多いようである。男子だと終身的な雇用を考へねばならないが、女子なら若いうちだけが使い得である。これが買ひものなのである。これには、女性保護のいろいろな制約もがまんできるし、腰かけで研究心の足りない点も、仕事のほうをそれに合うように簡単なものにすればよい。幸いに最近機械化の進行によって、こうした単純な作業がふえてきている。工場の方面では、トランジスターの組立作業など、オートメ化した機械工業方面に婦人労働者がふえてきているのもこうした事情によるところが多い。

女子はこのような単純作業にむいているのだと一般に信じられているようだ。男子は、こうした単純作業には満足しないので、じき文句をい出すが、女子は単純作業をよるこんで、あきないものだといふのである。もし、これが本当なら、婦人労働の特色として、単純作業に強いことは大きな利点である。

アメリカ・ドイツなどオートメ化が進んでいる国では、これに伴う作業の単純化をどうして防ぐかが重要な問題になっている。単純作業につくことを作業者は一般に好まないから、完全雇用の状態に近くなつて、雇われるほうの立場が強くなり、仕事をえりごのみでできるようにになると、単純作業に作業者を得ることがむずかしくなる。単純作業についているだけでは彼の将

来の職業的発展の可能性もないというのであれば、これが敬遠されるのも当然である。そこで若い人を単純作業に雇おうとすれば、特別にみりよくのある高い賃金を出さなければならなくなる。単純で簡単な職務であるからそれだけ高い職務給という妙なことにさえなりかねないのである。

しかし、私の研究したところでは、「女子は単純作業にむいていて、あき易くない」という証拠はどこにもないようである。いろいろな職場でモラル調査などをした結果を見ても、男子従業員にくらべて、女子の職場満足度は一般にかなり低いのが普通である。このようにモラルが低くなる中核的原因は、彼女らの仕事自体に対する興味や満足度がとりわけ低いことにあると認められる。その理由の主たるものは、自分の仕事にあきあきしているということである。

私は女子が単純作業に男子よりとくに弱いのだというつもりはない。今までの女子の仕事、配置のしかたが、単純な作業をながいこととあてがいばなしという風があることに、女子の職場にこうした職務フラストレーションがまんえんしていることの多い理由があるのだと思う。

○職務フラストレーションの問題

女子は単純作業に強いものだといふ考へは迷信に近い。これまで女子をそう見て、そう取扱つてこられたのは、女子が単純作業をがまんし、しんぼうして文句を男子より言わなかった

ということにすぎない。それでは、女子は男よりしんぼう強いが、そうなら、これも非常な長所であろう。だが、しんぼう強いなどということとは、もともと、しんぼうさせる社会的条件によつてきまる性質のもので、辛抱しなければならぬ条件に女子はよけいあったというまでのことなのである。

辛抱しやすい条件は彼女らの内にもあった。それは若い女子は就職を結婚まえの腰かけと自分でも観念していたから、まあそれまでの二、三年ならという気持ちで辛抱も出来たのである。また事実、その仕事も多くは二、三年でやめたり、やめさせられたりしていたから、職場に職務フラストレーションがまんえんしても、さほど鬱積して爆発するような心配も少なかった。

最近では、女子の勤続年数も段々とのびてきたので、これまでのような考へ方や職務配置のしかたでは問題が生じてくる。ノイローゼもあつて、職場の空気もわるくなつてくる。奇妙なことに、単純作業で職務フラストレーションの状態が永く続くと、その仕事にあきあきしているのだから、仕事を変えたいと望むようになるかといふと、その逆になる。フラストレーションがつつくと、その不満に適應するため、人々は氣力を失ひ、積極性をなくしてしまふ。そんなものがあると、よけいイライラするからである。そうなつてくると、今やっている仕事に変化が生じるともいやだということになる。第三期的な症状といふべきであろう。そこで、職場にフラストレーションは鬱積し

てゆく、機械的な仕事の能率はそう影響を受けないので管理者は気づかないが、気力と積極性が必要な仕事だと困る。たとえば、売場の女店員なら、お客の受ける印象はどうしても悪くなる。製品なら質や精度が低下する。このごろ組合の争議で日頃おとなしい女子たちが極端に戦闘的になるケースが見られる。経営者は面くらって、どうも女の子は附和雷同的で困ったものだ、などというが、その雷同する原因は日頃の鬱積にあることに気づかなければならない。

○婦人の特性を生かす職業能力の育成

とに角、産業水準が高まってくると、女子の職業的地位も立場も変化してくる。今日はその転換の時期にあると思う。女子には生産や育児という男子にむかない社会的仕事の領域がある。しかし、それだけでなく、産業界も婦人の働きを必要とする面が多くなってくる。それも男子の代用品とか、しんぼう強くて文句をいわない、とかいうことでなく、本当に婦人の能力と持味とを生かした仕事というのがあるはずである。

たとえば、小売店の販売関係であるとか、保険や証券などの外交の仕事では、男子とちがう女性の持味が顧客を開拓する上にどうしても必要なものである。製造工業の方面でも、オートメーション化した工程の中には女性むきの仕事が多くなりつつあると思う。機械化した事務所の事務や、高度化した経営の管理者の秘書的な仕事などにも、女性の職場はふえてくると思う。

学校の教員とか、病院の看護婦のような職務はいうまでもない。

アメリカで見ると、婦人の有職率は高いだけでなく、このごろは男子の職業は景気の消長の影響が大きいのに比較して、女子の職業は男子の失業が増えるような時にも余り影響をうけない安定性を見せている。やはり産業の女性依存度が高まりつつあることを示しているものといえよう。

わが国でも産業の生長発展のためには、こうした社会変化が今後に大いに必要である。このため遠からず働く婦人の職業的能力の開発と育成が大きな問題になって来よう。これにはいろいろの障害と困難とがあるが、これを取り切るにはまず産業の経営者が頭を切りかえて、彼女らの若さをただ使い棄て的に使用することではなく、一人前の職業人として育成することを主眼に置くことである。一ほう、働く婦人の側も、結婚までの腰かけという観念をすてて、一人前の社会人となるために、職業能力を身につけるのだという考え方に頭を切りかえるべきである。たとえ適当な年齢には結婚して、子供を育てる仕事のために家庭にもどる時期はあるにしても、一度家庭に閉じこもれば、もう社会には顔を出さない、と考えることはないはずである。女性も子供を育てる間だけは休んでもよいが、また余裕が出たら社会に出て働くのが当然だと考えるようにならなければならぬ。

婦人の職業的能力の育成の方法的問題については、労働省の今年の「婦人労働問題研究会」

の主要テーマであるので、そこで行っている研究されることと思う。私がここで言いたいのは、その必要性が社会的に高まってきている動向を考え、これを達成するには、経営者においても、労働者の側においても、ともに、この社会的情况の変化に応じた考え方や態度の改革の努力が基本的に必要であるということである。

——早稲田大学生産研究所教授——

国民生活向上対策審議会について

昨年（三六年）六月より経済企画庁長官の諮問機関として、国民生活向上対策審議会が発足した。これは国民生活の実態の把握ならびに、合理的な生活構造に関するところなど国民生活の向上対策について総合的に審議するために設けられたもので、三〇名の委員のうち七名は婦人の有識者、婦人団体の役員などである。

今年になって、この審議会の中に生活環境部会と消費者保護部会が設けられた。これらの部会は、最近の経済の高度成長により国民の消費水準は向上したが、下水道・道路・公園などの社会共同のための生活環境施設の整備がたかおられていないので、これに対する施策、また技術革新などにより新しい消費物資が市場に現われているので、それに対する消費者の知識の普及、販売競争の激化による誇大広告に対する施策など消費者保護について検討している。

このように、婦人の生活に関係の深い事項が審議されているので、今後の審議会の動向に関心をもちることが必要であろう。

（審議経過内容等については八月号に掲載予定）



企業内の女子教育

師 勝 夫

一 女子労働の限界

「マイナス評価」 女子労働については、従来となくマイナス評価が多い。腰掛け的で勤労意欲は男子に比して薄いということである。実働率は男子の半分、職務に対する関心、研究心も稀薄であるという工合にである。

果たして、現実の女子労働は、この一般世評のとおりだろうか？ある「関心調査」によれば、女子といえども、「労働」に対する態度は男子とほとんど同様であることを示していた。次の表は、若干の要素によって男女別に、仕事を上る上で最も重要と思うものの順位について、調査して得た結果である。(山田栄一氏「繁栄の技術」より引用)

順位/性別	女	男
1 気の合った仲間	昇進のみとおし	昇進のみとおし
2 昇進のみとおし	知識・技術の向上	知識・技術の向上
3 快適な労働条件と給料		

4 雰囲気	能率的な仕事のしくみ
5 知識・技術の向上	能率的な仕事のしくみ
6 厚生施設	厚生施設
7 はっきりとした仕事	興味ある仕事
8 給料	気のあった仲間

「女子の職業意識」 これで見ると、さすがに女子は人間関係的な面に問題がより多くあるように思われ、男子は知識・技術の向上を第二順位におくなど積極的態度はより多いように思われるが、「昇進のみとおし」の項目については男子は第一順位、女子は第二順位に置いていることをみると、男女共に職業に対する意欲が強いということ、職業を通して将来の人生に対する欲求もまた大きいということが汲みとれるのである。こうなると、女子は職業意識が弱いという見方は一応否定しておいてもいいよう

に思われる。結婚によって企業から退いて行く女子はもろもろ多いが、それだから腰掛け的である、単純に結論してしまうのは早いように思う。永年勤続の優秀従業員の中に女性の姿は案外多いし、其稼ぎのしにくい社会環境の中にあること等を考えてみても、結婚に対する女子の地位を簡単に結婚に対する男子と比較して、その結果を評価するのはどういふものか。

「女子技術者の進出」 また、昨今の人手不足、特に技術者採用難時代の反映でもあるが、女子の理工系大学卒の採用状況は三六・一五・八名に対し三七年は二四・四名と五〇％以上の増加を示した(日経連調査三七・三・一四)。化学工業の一三五名、食料品の三二名、電気機械器具の一八名、化学繊維の九名、卸売小売の八名、その他二一名というものが、三七年の業種別採用人員の主なものであった。もちろん、男子技術系については今年九、三六五名で前年比二一％増と比較すれば問題にするほどではないかも知れないが、五〇％以上も女子技術者が前年にくらべ職場に多く進出したという傾向は、一応注目しておく必要がある。

二 企業内の女子教育

「各社の事例」 企業のコスト低減を図って行くとしても、従業員教育費まで切りつめるようなことは先ずあるまいし、むしろ組織的にこれを拡充する傾向にある。デミング賞を勝ち得た会社ではいずれも従業員教育に重点をおいていた。デミング賞は別として、生産工程を分担し

ている一人々々の労働の質的・量的向上こそが企業発展への途であって、いかに労働者を教育するか、今日の課題になっている。企業内に学校をつくったり、奨学制度を設けて希望者を上級学校に進学させたり、大学に研究生として長期派遣させたり、通信教育を受けさせたり、あるいは教育を昇進・昇給・適性配置の一つの基準にしたり、人事考課との関連によって教育を推進したりする等企業内教育は人事管理上最大の問題として考えられている。

デミング賞と女子教育 しかし女子については一般的には未だしの感がある。事實は、女子の労働の評価如何によってその教育が行なわれている。一般は接遇者訓練・新入者教育の段階に多く止まっているのであるが、ある会社では女子従業員一人々々に品質管理教育を徹底した結果、ついにデミング賞を勝ち得た。ある会社では、一作業毎に作業基準書を作成し、これによって職場教育を推進している。ある会社では、このほどうやく「教育規定」を制定し、これに基づいて、上は社長から下は一女子従業員に至るまで、それぞれ社内教育を受けなければならぬことにし、八〇〇名の従業員に対し年間約二〇〇万円の予算を計上した。ある会社では、新入者訓練を受けて以後、一年・二年・三年・四年と区別した教育コースを作成し、それによって教育を徹底しようとしている。ある会社では女子に対しても男子とまったく同様の教育を実施した結果、女子のモラルが極めて向上したといわれている。

三 労働組合と女子教育

民青同の教育 青年婦人部組織は年齢を問わず全女子従業員が加入して、活発な動きを示している。分派行動的にも見えるほど独自の活動があり、殊に民青同を拠点とする場合には、マルキシズム思想の教育とレクリエーション活動とがはなやかに展開されている。したがって、これに対する会社の教育が単にお茶くみ教育であつたとすれば、そこから大きなギャップが生じる。女子労働者たちが日増しに勤労意欲を失い、闘争化するようになって行くのも当然である。いわゆる思想団体の一員として、階級組織の一人としての教育を受ける機会が多くなる傾向を示しつつあるが、企業としては単純な評価によって女子労働をみてはいけないということになるし、女子労働者自身としても、職業意識以前にいわゆる単純な労働運動だけに関心を寄せて行く姿自体に一瞬の内省が必要な時代であることを感じさせられる。

職業労働 というのは、労働は企業内においては、一つ一つの職業であって、個々の職業の総合が企業であるから、ただ単に労働という場合は抽象概念に過ぎない。殊に生産工程の中の一つ一つを分担する個々の職業は常に完全に行なわれなければならない。手を動かすだけの簡単な作業であっても、それは立派な職業である。人事考課ではこの職業に対し正確度、速度というような項目で成績を査定している。人事考課はこの項目によってその作業が正確に行な

われるよう、適正な速度で作業が行なわれるよう教育指導しているのである。単なる肉体の動きだけではなくて、基準に合致する職業的労働でなければ意味がない。いわば肉体労働から職業労働への転化、これが職業教育、従業員教育ともいえる。労組活動も肉体労働の運動から職業労働のそれに発展することが考えられるからである。(先般、労働省主催の婦人労働問題研究会で兼子早大教授が強調したのもこの点であらう。)

有能な労働への教育 要するに、企業での実際は、有能な、より有能な労働者が、常に要求されている。男女の区別などは前提としていない。有能な労働への教育が必要なのである。

女子労働に限界があるか、ないかということも実際上の具体論ではなくて、抽象的雑談に過ぎないのではあるまいか。女子労働にたとい限界を設けたとしても、それは現有の職種を枠として考えているだけで、もし今後新しい職種がふえて行つたとしても、女子なるが故に適性かどうかは、その職種毎に研究してみなければわからない。初めから女子労働に限界を設ける必要もない。企業としては採用後も教育を実施しなければならぬことは本当はコスト増を来す。出来るならば学校・社会教育を受けただけで企業効率を発揮して行きたい。実際はそうもいかないもので、今後女子に対しても、ますます精密な組織機構による企業教育を研究実施せざるを得ないようになるだろうと思われる。

(オリエンタル写真工業取締役労務部長)



中学校における女子の 職業に関する教育

田代 羊吉

義務教育最終段階として中学校において、職業に関して、どのような内容の教育が行なわれているか、一現場教師の立場から考えてみたいと思います。もちろん、中学教育においては、中学校卒業後直ちに社会へ生産人として果立っていく女生徒、および、その立場の如何にかかわらず成人の過程で「職業」というものについて知らなければならぬ一般の女生徒を対象として行なわれるものであるということを前提としているものです。なお、中学校といっても地域の性格、学校の実情によって、内容その他にかなりの差異があることも考えに入れておいていただきたいと思います。

一、戦後の中学校における職業に関する教育の変遷

第一に、教科の中において、男女生徒に対し、職業に関して、どのような内容の教育がなされてきたか、戦後から今日までの移り変りを中心に取りあげてみますと、職業・家庭科にこれを求めることができます。農・工・商・水産・家庭科の実技を重視し、実習時間の終りに、職業の知識すなわち「職業の社会的、経済的知識

理解」と呼ばれるものが附随的についており、実技において学習された内容が実社会でどのように利用されているかという観点によって教育されました。主な単元を見ると、職業の意義、産業の種類、産業と職業の関係、社内組織の説明などに加え「成功とは何か」という職業倫理的なものまでとり扱った教科書もありました。

その後、職業・家庭科は整備統合されて、六つの群に分かれ、農・工・商・水産・家庭に第六群と呼ばれる職業の知識と職業指導の情報を併せたようなものが誕生しました。この教科内容によって強調されたことは、望ましい生産人の育成であって、一群の農業から五群家庭科までの各群においては、実習を基本とするが、技術または技能を教えることもするものではなく、社会に出た時に、生産への積極的参加と、産業人としての資質・心がまえができていことを目標としていました。第六群では、産業と職業、進路の選び方、将来への適応などの内容がもりこまれていたわけです。

しかし問題になるのはこの第六群で、ややもすると、中学校の全学年で実施されずに三学年

時にほんのつけたし程度に説話によって行なわれ、それも就職に対しての偏見から職業について知識のあるのは職業科教師であるから、就職の話や世話は職業科担任へ一任という形をとるにいたったわけです。

そこで多くの場合、職業科担任は職業指導の一分野としての職業教育（啓蒙的経験）を担当し、それを通しての個性の把握と職場へのあっせんというように、外見上非常に望ましい形による教育のように見えますが、事實は職業科教師の労務過重と、進路指導と比較した場合の思惑など、特定の熱心な教師のサービス、または意欲に欠けた、安定所業務の代行的な考え方に陥っていったのです。一人でも多く、大きな会社へ、安易に、短期間にあっせんできた教師、学校が高く評価されるような形になってしまいました。

昭和三十七年度より学習指導要領の改新により職業・家庭科は、技術・家庭科と改名し、必修教科に加わり、その他選択教科として農業・工業・商業・水産・家庭科が生徒の進路特性に応じて履習できるようになり、第六群は、教科より抜けて、特別教育活動の中の学級活動の中の進路指導に独立し、体系づけがなされました。しかも、前年度までと異なり、教科の目標も、将来に役立つ技術指導であることを明確にしております。

二、女子に対する職業に関する教育の内容

以上は教科の中で中学生に対する職業教育がどのように学校で扱われてきたかという説明で

すが、技術家庭科の学習目標を女子にしぼって見ると次のようになります。

第一学年では調理・被服製作・設計製図・家庭機械・家庭工作に関する基礎的技術を習得させ、考案設計の能力を養うとともに、技術と生活との関係を理解させ、ものごとを合理的に処理する態度を養うことを目標にしています。具体例を先の順序であげますと、青少年の日常生活、編物、ブラウス・スカート作成、洗濯、花びん敷の設計製作、洗濯機・アイロン・ミシンの操作、などを実習するわけです。

第二学年では、調理(以下へ)内は具体例の内容(成人家族向け)・被服製作(刺しゅう・休養衣)・家庭機械(ミシン操作)・家庭工作(家具の点検修理)に関する基礎的技術を習得させ、考案設計の能力を高めるとともに技術と家庭生活との関係を理解させ、生活の向上と技術の発展に努める態度を養うことを目標にしています。

第三学年では調理(養老・病人食)・被服製作(外出衣・ワンピース製作、染色、絹物洗濯)・保育(幼児の世話)・家庭機械(電気屋内配線)・家庭工作(家具の配置、住いの設計)に関する基礎的技術を習得させ、近代技術を活用する能力を養うとともに、近代技術と生活との関係を理解させ、生活に処する基本的態度を養うことを目標としています。

三年間に共通点として基礎的技術の習得と生活の向上、社会生活との関係把握、近代技術との関係理解があげられますが、現在の学校教育

環境において、人的資源および施設設備の上から、満足にこれらの目標が達成されるには相当の年月と莫大な経費、および担当者の絶大な努力に待つより他はありません。

なお、はたして義務教育中におけるこれらの学習が、社会の要求に適合するものなのか、また目下躍進する産業界の変動に合ったものであり、家庭の女子に対する教育観をも合わせて満足できるものかどうか、複雑な問題が内在しているように考えられます。

三、進路指導について

では、社会に送り出すための進路指導はどうなっているかといえますと、従来職業指導と呼ばれたものは、その真意を理解される前に、職業の名前が冠せられているために、就職あつせんの指導と誤解されがちでした。そのため先にのべたように職業指導は職業科の教師または、三学年所属の持ち時間の少ない教員の仕事というようなおおきな負担がなされたため、名称を進路指導と変更したわけです。

進路指導は三十七年度から中学校においては特別教育活動の中の学級活動に位置づけられ、三年間を通じて四十時間以上、計画的・継続的に実施することが文部省より指示されております。学級活動に位置づけられたことにより担任教師は、適当な教科または、その面で適当と思われる教師(進路指導主任)の助言援助により実施するわけですが、次の事項を含む内容が、生徒の自主的教育活動を中心になされなければなりません。すなわち (1)自己の個性や家庭環

境などについての理解 (2)職業・上級学校などについての理解 (3)就職(家事・家業従事を含む)や進学についての知識 (4)将来の生活における適応についての理解の四つの主要題目が明示されています。

進路指導そのものの活動からこの主題を見ると、いずれも情報提供の分野と考えてよいでしょう。進路指導ではこの他に、個性の発見・把握(科学的検査・調査などによるもの)、相談、啓発的経験(実習・見学)、あつせん指導、卒業後の進路指導などがあり、従来の中学教育に見ることのできない、卒業後の社会生活と直結した指導が加えられると考えられます。

四、女子生徒の場合の問題点

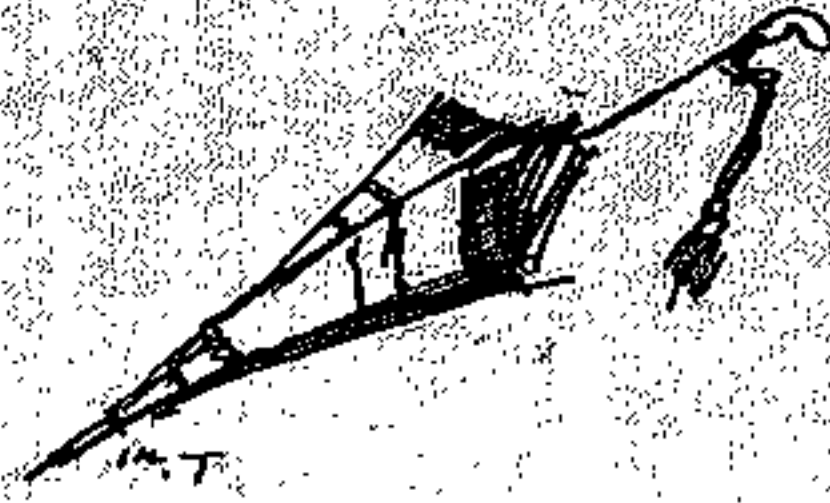
このように、教科および特別教育活動において中学校生徒に対して「職業(広義の)」「教育」がなされるわけですが、範囲を女子生徒に限定して、問題点を考えてみましょう。

産業界は年少者特に女子年少者にとどのような要求をもっているのでしょうか。「あまり社会科などで労働三法など教育しないでもらいたい、生意気になって組合運動に熱心になる」「生徒休暇や社会補償についてよく知っているため要領よく働こうとする」「学校の技術教育は特に必要ない、白紙の生徒の方が使いやすい」「最近の生徒は礼儀を知らない、道徳教育に力を入れたい」「定時制通学は認めないと生徒が集まらないが、本当は通学しないでもらいたい」等々中学校教育にやや批判的な反動的な声を常に耳にしています。以下にその下地、背景を

労働組合として

“女子の職業技術教育”を

どう考えるか



山本修司

戦後制定された新憲法において男女同権が保護されて以来、すでに十五年の歳月が流れている。この間、日本在来の封建思想は徐々に薄らぎ、女性の社会的地位も次第に向上をみていることは事実であるが、反面、今日なおも女性解放が叫ばれていることは、いまだに眞の男女同権が確立されていない証拠であろう。

事実、女性に対する相対的な差別は現にあらゆる面に現象化し、そのため女性の社会的地位を一段と低いものにさせている。もちろん、ここでいう女性とはあくまでも總体的なところであって属人的にみた場合、例外が数多く存在

することは当然である。女性に対する不当な差別、それは政治・経済の各分野で多様化しているが、とりわけ労働の面では賃金・人事任用、あるいは作業職種にと意外なほど激しい差別の実態にわれわれは気付くのである。ではこうした差別はどうして存在するか、というよりは一体、誰れが何のためにつくり出しているのか。その本質的な諸問題を掘り下げる中で、職業技術教育についてふれてみることにしたい。

◆差別は資本の政策

前述のとおり今日、女性に対する差別は賃金・任用・格付（職務評価）・作業職種等々あらゆる面で現象化しているが、これらはすべて女性自身の自覚欠如や日本在来の封建思想からくる偏見（民主主義の不徹底）に便乗した資本の雇用政策が原因となっているのである。

すなわち資本は、女性の嫁入り前の腰掛的就職や、旧型家族制度からくる家計補助的労働の傾向、あるいは女性固有の流動性がないこと、生理による休務、さらには指先の器用さなどを巧みに利用し、自らの責任である職業技術教育を放置して、一般的に女性を能力不足者としてきめつけ、意識的に女性をして、いわゆる「女性労働」の枠に押し込めているのである。

そのため女性は製造産業にあっては比較的単純な作業（主としてベルトコンベアシステム）にのみ数多く雇用されているが、合理化進行の中で今後ますますこうした傾向は強まるものとおもわれる。この原因は専売のタバコ製造作業

における女子職員に対する徹底した離席管理強化にみられるように、女性本来の縦順さにつけこんだ資本の労務政策ともいえよう。また一般事務部門においては男性の補助的労働にふりむけられ、はなはだしいのは、お茶くみや、採用条件に容姿端麗をあげ、男性の勤労意欲増進の手段とさえされているのである。このほか事務部門にはタイピスト・キーパンチャーなどがいるが、これはいずれも指先の器用さからくるものであり、更にその他の女性にはサービス業へというような雇用政策がとられている。

◆低賃金は搾取のシワヨセ

資本はこのようにして女性をいわゆる「女性的労働」に押し込み、身勝手な職務評価によって相対的（実際は絶体的）低賃金に抑えつけているのである。明治維新を機に抬頭し急速な発展を遂げた日本資本主義は、常に年功序列賃金を軸とする労働者の搾取によって支えられてきたが、中でも女子労働者に対する相対的格差賃金は、その典型的なものであり、換言すれば女子労働者は資本によって許容費用の縮小を図る恰好の場として利用されてきたともいえる。

◆訓練も差別の対象

女性の職場が限定されていることは、単に賃金の面ばかりでなく、必然的に他の一切の労働条件に悪影響を及ぼしている。例えば企業内における訓練についても、資本も本来的に女性に對し高度の技術技能を期待していないし、また

任用の面でも昇進の途をふさいでいるのだから、差別が生ずるのは当然ともいえよう。訓練は労働者にとって生活を維持し向上するため、社会的権利としてとらえられているものであるが、資本の側からいえば、「企業が必要とする労働力を確保するための手段」であるからである。要するに資本は経営にとって必要な、一定の技術技能レベルに達した労働者を一定数だけ確保していればよいわけだ。もっともこれは単に女性に関してのみのことではなく、企業内訓練に対する資本の基本的な考え方ではあるが。

◇機会均等は憲法権利

職業技術教育における女性への不当な差別は余りにも歴然としているが、これがいわゆる男女同権と相容れないものであることもまた明らかである。

憲法第二十六条（教育の機会均等）第二十七条（勤労の権利義務）は、第二十五条生存権をうけて、すべての国民が機会均等に職業技術教育を受ける権利を保障しているし、また労基法第三条、第四条は賃金、労働時間その他のあらゆる労働条件について均等に待遇すべきことを強行法規として規定しているのであるから、女性に対する差別の実態は明らかに法の精神に反するものといえよう。

およそ人間の価値あるいは社会的地位は、その人間の能力によってきまるものであり、能力は教育・環境によって形成されるのであるから、男女間に先天的に一般的な能力差がないと

するならば、重筋肉、高熱作業等の例外を除き一般的な労働能力は、平等な職業技術教育によって男女同一レベルになりうるものである。それゆえ法も性別による差別を否定しているのである。したがってわれわれはこれらのことから、労働社会ともいえるべき現社会にあっては、労働能力の源泉である職業技術教育は、性別にかかわらず平等にしかも機会均等になされなければならないと考えるのである。

◇男女同権は闘いとするもの

女性に対する差別をなくすにはどうしたらよいだろうか。男女同権という憲法権利を保障するのは本来国家であらねばならない。そのためには積極的に、女性の進出を阻んでいる諸問題にとりくみ、あるいはまた企業主等に対する行政指導を強化する必要がある。しかし問題はそれのみでは解決しない。前述のように女性に対する差別が資本の政策と密着している以上、また階級対立の現社会にあっては必然的に本問題の解決は労働組合を中心とする階級的な闘いの中に位置づけられるのである。この場合、女性自身が真の男女同権は与えられるものでなく闘いとするべきものであることを自覚し、労働そのものを厳しくとらえ、意欲をもってあたることが、問題解決をより可能ならしめる一要素であるにちがいない。

以上、職業技術教育をはじめとした女性に対する不当な差別について述べたが、職業技術教

育を企業内訓練のみでなく総合的にとらえた場合、問題は更に根深く存在している。また職業技術教育における真の平等・機会均等が、女性の労働条件を改善し、ひいては社会的地位を向上させるための一里塚ではあっても、そのみでは解決されない多くの根本的諸問題が横たわっている事実を再び強調したのである。

（全国電気通信労働組合中央執行委員）

*10ページ以下

また家庭ではどうでしょうか。気になる意見をひろって見ますと、「どうせ女の子だから高等教育は不必要であり、手に職をつけた方がよい（手に職とは何を意味するかといえば、昔ながらの内職を前提としたような技能を指すようですが、家庭自身、現在の年少者の職場を知らないのです）」「せめて女でも高校くらいは出ておかなければ」「技術のおぼえられる、大きな会社（矛盾に気づいていません）」「きれいな会社であれば」「等、生徒の受け入れられる企業の現状に無知といってよいでしょう。

この両者にはさまれた女子中学生は一体何を教育され、いずれの進路を選んだらよいのでしょうか。多くの問題が残ります。

以上、職業についての教育の概略を述べましたが、女子に対しては特にまだ、幾多の解決されていない問題が内在しているということを列挙したつもりです。（板橋第三中学校教諭）

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——

第11回婦人労働問題研究会議から

この会議は
労働省婦人少年局が主催し、婦人が職業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するには、どのように教育されたらよいかという観点から、学校・職場・社会における職業に関する教育活動の現状、問題点、今後の方向について研究討議を行なったものです。紙面の都合で研究発表の概要と討議の中の一部を紹介いたします。

研究発表および討議

日本経済の発展と今後の婦人労働の役割

——石崎会議員——

会 議 員

労働者

荒井早智子（全国金属労働組合、精工舎支部組合員）

本橋 愛子（全日本損害保険労働組合執行委員）

使用者

古閑 正元（富士電機製造株式会社勤務部長）

師 勝夫（オリエンタル写真工業株式会社取締役労働部長）

学識者

石崎 唯雄（経済企画庁内閣調査課事務官）

兼子 宙（早稲田大学生産研究所、教授）

細谷 俊夫（東京大学教育学部教授）

渡辺 華子（評論家）

（婦人団体員）

野間 久子（N・G・O 会員、註・国連加入民間団体）

岩崎美智子（同）

（労働省主催者）

谷野 せつ（婦人少年局長）

大羽 綾子（婦人労働課長）

1 戦前から戦後にかけての女子労働者の地位の変遷

明治初年は全就業人口の八〇％が農業に従事している農業国であったが、明治末期から大正初期にかけては、工業化に伴う繊維産業の発展により、未婚の女子労働者が工場労働者の圧倒的な部分を占めるようになった。しかし大正末期以後は、戦時経済体制による重化学工業の需要の高まりから工場労働者中、男子の占める比重が次第に高くなったが男子労働者が軍需工場により一層集中するようになってからは、従来男子が働いていた部門にも女子が進出するようになった。すなわち、婦人はまず農業・卸小売・サービス業等の零細企業における家族従業者という形で就業し、しかる後さらに労働力不足になると、工場へも進出し、製造部門・事務部門に次第に比重を高めるという動きを辿っている。

2 高度成長期の婦人の職業

戦前は、農業家族従業者・サービス女中・繊維女工・商業家族従業者等、前近代的分野に就業する女子が多く、戦後は、事務員・教員・店員・建設業雑役等、専門的職種及び雑役などがふえ、生産工程労働者はあまりふえていない状態である。

昭和三十年以後は、女子雇用者が急速にふえ、なかでも生産工程労働者、事務労働者のふえ方がめだっている。全体としては三十五年にかけて就業者総数が百七十七万人、雇用者では約二百万人がふえ就業人口の増加以上に雇用労働者のふえ方のほうが大きくなっている。一方家族従業者は約八十万人減少し、自営業主が経営していた農家の主人が雇用労働者になり、主婦がそのあとを受けついでという形の自営業主の増加が中心である。

戦後は、二度の不況期には近代産業部門における女子労働者は男子にとってかわられ、女子は農業の家族従業者というような形で就業するようになった。その後の経済復興期、二十七年から三十年頃は雇用者が急速にふえ、女子はとくに第三次産業部門に多く進出している。このような経過をみると女子労働者は、労働力が過剰な場合は、そのしわ寄せを受けて職場を追われ、労働力が不足な場合は従来男子が就業したような場所にな女子がかかるという就業状態をくりか

3. 今後の経済発展と婦人の職業

所得倍増計画によると、昭和四十五年までの十年間に女子有業者は四十五万人ふえる見込みになっているが、これは所得水準の高まりによって、非労働力化する婦人が多くなるといふことと、産業構造自体に近代部門の比重が少なくなるということを想定した数字である。しかしここで問題になるのは、雇用労働者であるが、男女あわせて約一千万人増加し、このうち女子は約三百八十八万人と推定されており、増加期待数はかなり大きいとみなければならぬ。とくに第三次産業、主として金融保険・卸・小売業における事務部門、あるいは販売店員、その他のサービス関係での増加が予想されており、事務部門では事務機械の近代化によって、高い教育水準を要求される職種がふえるのではないかとと思う。

討議

・農村男子の工業労働者への移動によって、将来農業の中心は女子にかわる傾向があるが、農業労働の重要性と家事労働の責任の両方を女子がおうのは負担が重すぎる。農業そのものが続かなくなるのではないか。

・経営面積拡大、経営近代化等の対策が必要だが、工業の発展に伴って移動できる労働力が工業に吸収されていくのは自然な形であると思う。

・家庭管理・家事労働は男女で共同

理できるし、耐久消費財の発達によって家事労働自体が軽減されるから婦人がこの余力を職業労働にふりむけることが可能と考える。しかし今後、男女平等の要求と母性保護の問題をどう考えていくかが、職業進出についての大きな問題であろう。

・母性保護は社会の共同責任として保障すべきものである。労働者の保護も権利として、これを自主的に尊重し得るのが民主主義であると考え、日本ではこの考え方が欠けているために、生理的なものの当然の保護が厄介視されている。

・保護規定が婦人の労働市場を閉鎖しているとか、企業が保護を必要とする婦人労働を拒否している場合なら母性保護が問題になるが、現状では女子自身が労働市場に進出するという意識をもつことの方が大切である。

・市場進出の前提として社会の平等観のたてまえが母性保護をハンディキャップとしないようにするのが、女性も含めての社会の責任である。

・所得倍増計画によると製造業中、軽工業部門への女子の進出は横這いということだが、オートメーションによる重労働の減少などでのびる可能性がでてこないか。

経営者の立場からみた企業内における婦人の職業に関する教育の現状と問題点

――師会議員――

女子労働者教育についての企業の考え方としては、男女差別して考えるはおろか、企業運営上当然のこととして、教育の必要をみとめている。

現在行なわれている教育内容を具体的にあげると、次の四つにわけられる。

- 1 新人者教育――接遇訓練、態度教育
- 2 特殊技能訓練――タイプライターを除く事務機械
- 3 経営教育
- 4 生産工程教育――品質管理

女子の場合とくに接遇訓練に重点をおいているが、これは今までの家庭教育・学校教育が会社に入ってから役に立たないで、各企業の特徴にあわせて接遇訓練から行なわざるを得ないという実情である。学校における職業教育を検討すべきではないかと思う。

今後の方向としては、企業の将来を考えて、特殊技能教育と生産工程教育に重点をおいたものに切り換えてゆく必要がある。

あると考える。理由としては、工場労働に女子の適職が多く、今後は女子労働力に対する依存度も高くなるということと、「女子労働者は単純労働・反復作業に適している」という従来の考え方にとらわれず、教育によって高度化すべきであり、また、のびる可能性もあるという二点があげられる。

――古閑会議員――

企業内訓練については女子の場合、とくに必要な点はないと考える。その理由は、機械の進歩により工程管理が進み、作業が単純化していることと、女子の特性として、細かい単純作業を比較的長くやれるという二点によって、最初の標準作業さえ教えればすぐに、実際の仕事に使える条件があるというものである。

現場における実情を管理者の意見を中心にのべると、女子の長所は、男子と比較して単純作業を長くやれることであり、短所は社会的自覚、職業意識の欠如であるといわれている。また、女子の問題ではないが、電機関係各社とも養成工三年という期間は長いという意見が多い。これは生産をあげる目的に合わないということと、景気の変動がめまぐるしいため、職種転換が多いが、長期間養成工にしておいては、これに対応できないというものである。要するに現場における教育目的・管理組織は、将来の監督者

をつくるために男子の育て方をどうするかは主体となっていて、女子については勤続年数の短かさをいって、早く生産につかせることが目的で、教育の必要をみとめていないといっている。

女子機械工の進出をはばんでいるものとしては、女子労働者自身の向上心の不足があげられる。男子に比較して仕事に対する研究心がなく経営者としては教育しても希望がもてない。また労働基準法の制限で、時間外労働、二交替、三交替の運用ができないという管理上の問題がある。

討議

・教育は「選ぶ」ことであり、それを経たものは昇進させるというのが教育の本流である。現在の企業は要求からいえば、一般に勤続年数が短く、仕事に対する意欲も少ない女子には教育の効果がないと考えている。

（使用者）
・意欲の欠如が問題だといわれるが男子には昇進の道をつけて希望をもたせ、女子は生産だけあげればよいという使い方で意欲を失わせている。（労働者）

・女子の勤続年数のサイクルは四、五年が実績である。これで生産をあげるには二か月ぐらいい人前の仕事ができるようにしなければ採算がとれない。従って教育も単純労働むきになる。（使用者）
・女子が四、五年でやめなければと考える意識は、幼児からの家庭、学校教育

の中で植えつけられてくるのではないか。

（労働者）
・企業としては既婚婦人は作業能率や意欲がおちるので歓迎しない。しかし女子が教育によってのびる産業では企業内訓練を行なうべきだと考える（使用者）

・日本の場合には女子に適当な職業をつくり出していくという企業のオーガニゼーションが遅れている。生産管理が十分行なわれていないことになる。（使用者）
・企業は女子の上位職種への進出に積極的になるべきではないか、このことによって女子の職業に対する意欲、企業に対する関心も高まってくると思う。

（労働者）

・主体性をもつ人が生産につきたい、また職業能力をのびたいという意欲をもつのは当然であろう。今後の方向としては生産人口をのばしていく必要がある。そのためには女子が職場になるべく長くいることをはかり、一時中断してもなるべく復帰できる条件をつくっておくことが必要である。そういう意味で婦人の職業訓練や職種を上位にあげる要求が起ってくると思う。（労働者）

婦人労働者の立場からみた婦人の職業に関する教育の現状と問題点

―本橋会議員―

現在行なわれている企業内訓練は婦人意識を持たせるための思想教育が中心であり、生産性向上と搾取強化が結びつ

いているのが実情である。労働組合としては、労働者の立場でこれに対処する教育が必要であると考える。全損保労組としては次のような基本的な方針をもって

- 1 教育計画についての事前協議
- 2 内容は技能業務知識に限る
- 3 組合代表者の出席権の留保
- 4 教育を企業に依頼したものとする

現在女子に行なわれている教育をみると婦人の地位の向上を無視しており、男子との差別がはっきりしている。また事務部門ではIBMパンチャー教育があるが、営業上必要なものだけを実施して、機械の原理まで教えるとか体系的な教育は行なっていない。また安全衛生についての教育も不十分である。

今後の方向としては、職業教育・技術教育は男女とも行なう必要があるが、内容については労使双方で考えるべきであると思う。とくに女子の場合は教育を重視することによって職場での発言力、職業能力が高まると考えられる。

教育内容としては技術革新・産業構造の変化に対応できる教育、基礎的教育が必要である。教育の実施機関としては国・公共機関におけるものがほしいが、現行の職業訓練法は不十分なので抜本的な改正が必要である。また職業教育の基礎となる学校教育の機会均等――全

員高校入学についても、男子以上に女子の問題として強くのぞんでいかなければならないと考えている。職業能力における男女の比較で女子は一般に低いといわれるが、これは従来からの教育差が大きき原因ではないかと考える。現状では女子労働者全体のレベルをあげる教育が必要段階であって、一人の女子役付――役職をつくるより全体の職業能力が高まるという方向での教育をのぞんでいる。

―荒井会議員―

女であるということとを理由に差別されることに強く反対したい。経営者は「女子」ということでしいたげて使っており、希望をもちたせないようにしている。昇進、賃金等でもはっきり差別をしているため、職業につくときにもっていった意欲も、職場に入ってから失われるを得ない環境である。日本の婦人労働者の大部分がそういう状態におかれているのではないかと考える。企業内教育についても同様である。

精密機械―時計製造―関係では、職場（職種）転換が無計画に、しかもひんぱんに行なわれている。とくに女子については経営側の都合次第で動かされるので、仕事に対する熱意がうばわれている。たとえば入社時に適性検査をして職場配置をしておいても、勝手にかえらるので希望をもって働く意欲がなくなってしまう。これなども、婦人の向上心、仕事に対する意欲が低いといわれること

の原因であると考ええる。

討議

・労組は職業教育に対して反換的な態度をとっているが、組合が職業教育を行なうことによって女子の市場価値を高めるべきではないか。女子のモティヴェーションも高くなると思う。(学識者)

・日本の労働運動は教育(職業・産業・企業教育)に対して反対の態度をとっている。このような未成熟な労使関係では職業意識問題、職業技術問題も進歩しないと思うがどうか。(経営者)

・労組は会社の帰属意識の教育に反対しているが、労組は労組としての思想教育をやればよいのではないか。(学識者)

・労組の実態として独自の技術教育を行なうというところまでは進んでいない。しかし最近「戦線の統一」ということが進んでいるので、今後は産業別の教育という方向で芽が出てくるのではないかと思う。(労働者)

・労組も企業内訓練に協力せよという意見には賛成できない。現状では教育が生産性に結びつかないところでは行なわないという方針がある。これは組合の考え方と相容れないものである。(労働者)

・帰属意識・思想教育に対する労組の主張は、労使とも互に日常活動の中で行なうべきで、特殊な教育の中には含めるべきではないというものである(労働者)

・企業が特殊な職業教育の中で、従業員との結合関係を強調する必要はないと考える。(学識者)

・労組としては従来、母性保護に重点をおいていて、均等待遇の要求というところから不十分だったのではないか。

・企業が行なっている女子教育は態度訓練に終わっているようだが、労組としての注文をつけて、内容を発展させてはどうか。(労働者)

・均等待遇ということが基本方針にはあっても、運動のなかで具体的に教育の機会についてまではとりくんでいなかった。婦人の問題というと、保育・託児問題等、目前の緊急な要求を処理することに終っていた。企業に対してはまず教育を受ける機会を男女の別なく均等に与えるように要求したい。(労働者)

学校教育における婦人の職業に関する教育および職業指導について

―細谷会議員―

一般的な問題として、女子の職業教育問題を考えずには、女子の社会的地位の向上は計りえないと思う。特に最近の技術革新の導入に伴う新技術の習得に対する女子の意欲が必要であり、ために現在の教育というもののウェイトも大きくなっている。また労働力の需要が高まっている際でもあり婦人の労働能力を十分發揮させることは単に教育問題としてはばかりではなく、社会的・国家的問題として

考えなければならぬと思う。

1 女子の職業分野の拡大

生産現場において従来の重筋作業が軽作業化したため、女子が代替できる部門が多くなりつつある。とくに事務的職業についてそれが急速に進んでおり、単にパンチヤーとかマシンオペレーターだけでなくプログラマーも女子の職業と考えなければいけないのではないか。一方、農村において男子労働力が払底してきたこと、農作業の機械化等によって女子の農業教育の必要性が高まっていることからも今後の女子職業教育は、第二次・三次産業ばかりでなく新しい観点から考えなければいけないと思う。

2 職業教育の基盤の拡大

戦後、義務教育を終了し、何らかの形で教育機関に在籍している女子の数が急速に増加している。昭和二十五年と三十二年を比較すると、全日制高校・各種学校では二倍以上にふえている。これだけ教育が進んでいる。即ち、職業教育の基盤も広がっているといえることができる。

3 各学校段階における問題点

(中学校)

三十七年度から実施される教育課程のなかで技術家庭科があるが男女で内容をわけたことは問題である。むしろ同じにするべきである。基礎学力の向上を目的とした理科のレベルアップ、および科学教育の拡充については、新技術に対応できるという点でプラスになると思う

が、三十二年になって進学・就職コースをわけ、就職コースは数学が選択で履修できなくなるが、少なくとも義務教育課程では就職者にも数学を教えるべきではないかと考える。

もう一つ重要なことは、従来からの職業指導が進路指導にかわり、時間も学級活動に含まれることになった。しかし担任教師が指導にあたるので例えば音楽の先生にこれができるかという不安がある。中学校には職業指導の専門家(カウンセラー)を配置して、将来の進路指導を懇切に行なうべきではないかと考える。

(高等学校)

○普通課程

本来、進学中心につくられたものであるが、現状では女子卒業生の約半数が就職している実情からいって進学課程とはいえない。従って進学者中心の教育を行なっていたのでは機会均等に反する。

○職業課程

現在は家庭・商業コースに女子が多いが、最近十年間の増加率では工業コースが約十五倍になっている。絶対数では少ないが、増え方は注目すべきである。今後は第二次、第三次産業部門の職業教育を助長する必要がある。

○昭和三十八年度から実施予定の新教育課程について

第二学年からAコース・Bコースの二コースにわけられる。Aはブラクテイカルコース、Bはアカデミカルコースで、Bコース

スでは英語、算術、図画、理科、社会を十五単位、Aコースは九単位とすることになっており、他の六単位は職業科目となっている。然し現状からみると職業科目の大部分が珠算、簿記中心であるから、このままでは職業教育とはいえないのではない。技術革新時代にふさわしいパラエティのある技術教育をとりいれるべきではないかと思う。

（通信教育）

最近、利用者が非常に多くなり、スクーリングに参加しやすいことから都市にとくに多くなっている。問題点としては、普通科目については全部実施されているが職業科目は基礎的な十八科目に限られていて教科がせまいということと、面接教育（スクーリング）を避地・職場単位等でも行なう必要があり、形に拡充すべきではないかということがあげられる。

（各種学校）

特徴としては、女子を対象としているものが多く、従って家政に関する課程が大半である。また時代の要請に敏感に対応したものが多い。

女子の在籍者数は現在約九十万人で、総数の七十五分を占めており、最近の十年間で約二倍になっている。しかし行政的には育成より取り締りに重点がおかれており、教科内容は全く野放しになっている。女子が多いのもっと職業教育的な面をふやし、一般的基礎教育も重要視

すべきである。

（短期大学）

大学の亜流のような目的でできたものであるが現在は職業教育機関として発展してきており、数も多くなっている。女子が多く、家庭の主婦の養成を目的とするものが殆どである。今後は職業関係教育を主体とする学校をつくることか、ぞまじいが、各種学校・短大とも資格検定制（看護婦・保健婦・薬剤師・栄養士・保育等々）と密接な関係をもっている。で、現在のような危険防止策（一般市民に対する）としておかれているこの制度を再検討し、専門職業に対する格付制度とする必要があるのではないか。

討議

・社会全体が学歴尊重であるために教育が進学組重点になり、職業教育の重要性が無視されている。これでは国民生活全体を豊かにするものとはいえない。

（学識者）

・産業構造に対応した教科内容をつくらなければ、卒業後に就職してから問題をしわ寄せすることになる。

（学識者）

・義務教育の段階から男女をわけて考えている（技術家庭科など）が、これは将来の女子の意欲に影響があると思う。基本的な考え方に女子は家庭で家事労働を男子は雇用労働をという思想があるのではないか。

（学識者）

・技術教育に男女差をつけたのでは、

女子が職業についてから技術的なものを伸ばしたいと考えてもすでに差がついていて、均等の待遇を要求する段階で問題が出てきてしまっているのではないか。

（労働者）

・均等ということから考えると、男女同じものをやるのが正しいのではないかと思う。

（学識者）

・機会均等ということとは必ずしも同じことをやるという意味ではない。各人の個性を重んじるという前提が必要ではないか。女子の場合でも家庭科がその人の個性にあっているとは限らない。その意味から今回の指導要領の改訂は疑問である。

（学識者）

・職業指導を担当する教師が職業に対する価値観を持っていない。これは指導上天きな欠陥であると思う。

（使用者）

・社会教育と学校教育、社会と学校とのつながりがバラバラであるため、学校における社会教育的なものがなく、職業とのつながりも考えられていない。

（学識者）

・中学校においてカウンセラーの強化をはかるために職業指導の委員会をおくことになっているが形式的なもので指導の意味をなしていない。

（学識者）

・学校と社会的職業をもった立場の人との有機的なつながり（委員会）をつくり各校巡回してはどうか。

（学識者）

学校以外における婦人の職業に関する教育の現状と問題点およびこれからの社会における婦人の役割

— 兼子会議員 —

1 家庭における教育

とくに幼児の頃から男女平等という概念を植えつけるということが必要で、女子が社会に出て職業人として立つという気持を持たせるべきである。それには母親の社会教育が必要であり、父母の考え方が基礎になると思う。

2 公共機関における教育

現在、職業訓練法による職業訓練がある。これは国家的見地から産業人の育成を目的としているので、以前の職業補導所における失業救済的なものより前進しているといえる。然し、女子の訓練科目は内職的（洋裁・編物）なものが多く、必ずしも職業教育的なものとはいえない。

婦人の能力開発は国家的課題であるから、産業の発展に応じて産業技術教育の積極化をはかるべきである。例えば、婦人の主任（班長）教育を公共機関で行なうことも一案であろう。現状では各企業とも婦人を管理的地位につけるのがむずかしいといっているが、受講者を各企業から集め、国で資格を認定するシステムをつくれれば格づけられるのではないか。

3 企業における教育

最近とくに活発になってきたが、男子

といふことも職業訓練法による認定訓練は少ない。企業が独自に行なっているものについては次のものがあげられる。

○受け入れ教育——入社時訓練

男女とも行なっているが教育内容が異なり、女子は教育の幅がせまい。企業の考え方としては男子には開鎖的雇用を考へており一か月ぐらいの基礎教育を行なうが、女子については腰掛け雇用という考えに片寄り、一週間程度の接遇訓練などに終っている例が殆どである。

○再教育（職場訓練）

教育は職場に配置してからの教育に重点がおかれるべきであり、そこに職業教育としての意味もあると考える。従つて現在の入社時訓練を男女とも短期間にし再教育を充実させることが望ましい。現状では女子及び男子中卒者は単純作業に配置して使い捨ての扱いをしているところが多い。とくに最近女子の勤続年数が伸びているので、単純作業の過度習熟によるフラストレーションが高いなど、配置換えや教育によって地位の向上をはかる必要がおこっている等の理由からも、再教育の必要性が高まっていると考える。

○労働組合の職業教育に対する積極性が必要

とくに女子の職業意識の向上をはかる必要がある。

4 一般社会教育

婦人の職業に対する考え方を養成する

といふ意味から、母親学校などをおしでの母親教育が必要である。

討論

○公共機関で行なっている訓練について

・需給の予測、市場開拓活動が欠けている。もっと行政としての施策をもつべきである。

（学識者）

・女子の職業訓練の質を高めるなかで需要も喚起していく必要があるのではない。育成指導の方向が確立されていないと思う。

（学識者）

○職業意識を高める教育について

・現在各企業では接遇訓練のみに重点をおいている。これでは職業意識を高める役には立たない。

（労働者）

・女子労働者に企業精神が欠けている。自主的意欲的に職業人になるというフロンティア精神をもつべきだ。

（労働者）

・仕事に喜びをもって楽しく働ける条件をつくらずに、職業意識を高めさせようとしたら企業精神を要求するのは片手落ちではないか。

（労働者）

国際的比較における学校教育と雇用のなかの評価との関連について

——渡辺会議員——

今回は英国を中心としてヨーロッパと比較するという点と、女子に限らず、男女一般に共通する問題として扱うこととしたい。

1 教育の基本的な考え方

まず基礎教育をはじめ年齢を重視すべきである。この点では、ヨーロッパでは、義務教育の最初の段階が最も肝要であるという考え方が支配的である。日本では学校教育法第十八条において「日常生活に必要な衣食住、産業等について基礎的理解と技能を養ふこと」と直接的かつ具体的な職業教育規定を示している。しかし現実の認識はうすく、教育界、労働界、一般社会全体がこれを重要視していない。

英国の場合、国としては現行教育法（一九四四年施行）によって宗教教育のみを義務づけており、公私立を問わず必須科目は定められていない。具体的な教科の決定は地方当局にまかされている。

教育法でいう宗教とは、人間どうしの社会生活のなかには絶対的な權威や、指導力はなく、絶対なものを超人的なもの、神だけであるという社会精神をさしている。すなわち、国民個人個人の信教は自由であるが、教育の中で、人間どうしの平等観を養ふこと、社会秩序の基準を保持することを目的としたものである。日本ではこれに対応するものとして、憲法のいう教育の精神「人類普遍の原理」があるが、これには具体的な追求方法が示されていない。

2 中学校における職業教育

英国では、完全雇用政策が前提であり教育界と労働界の連携が密接なので学制

が、経済・社会の変動にならざるを得よう。将来の労働力の配分が考えられている。また義務教育終了後直ちに働くことが当然という社会通念があり、事実卒業生の七割が就職している。学校の種類は三つにわけられている。

○セコンドリーモダンスクール

（義務教育終了後直ちに一般職に就職できる実業教育を行なう）

○グラマースクール

（将来、大学やその他程度の高い学問を要求する職種につく者を教育する、アカデミックなもの）

○テクニカルスクール

（技術者の養成をするもの）

日本の場合は、原則は中等普通教育を目的としているが、筋の通った教育方針がなく、社会、経済の変動に伴って教科内容を変更している。三十七年度からの技術家庭科改訂なども問題であるが、同様に戦後すでに学習指導要領が三回変更になっており、教師自体がそれに追いついていけないと言っている。

職業教育のあり方としては、個々の労働者の将来の生活に最もプラスになるもの、国の生産に発展をもたらすものであるべきだと考える。

3 雇用のなかの評価について

英国の場合、中等教育でのコース選択については議論が多いが、歴史的段階を経ての結果であり秩序ができてきているので混乱はない。職業についてからの

討論

労働力の評価も能力本位であり、国家の資格査定試験や、職業訓練については機会均等で、学歴そのものは評価の対象にならない。

日本の場合は、学歴中心かつ年功序列型の雇用体制であり、学歴と学業成績が人間評価および職業評価の対象になっている。女子の中卒者の四割が雇用労働者となっているにもかかわらず中卒者を中心とする雇用政策、職業教育が十分行なわれていない。

今後の基本方向としては、中卒者に重点をおく対策が必要である。具体的には雇用体制のなかで教育の機会均等を確立すること、雇用体制のなかで受けた教育訓練の結果を評価するという社会意識を醸成すること、国家としての保護——例えば中卒者の最低賃金の確立等——の確立等が必要であると考えらる。

・日本の社会は能力評価を正しく行なっていない。これが教育をゆがめて、小学校からの予備校化を招いているのではないか。

（学識者）

・学歴偏重の社会であるがこれを排除するとコネクション偏重になるおそれがある。能力を正しく評価することのできない社会ではないかと思う。（学識者）

・経営者は能力本位に配置したいが、これをやると職場での人間関係がよくなるから年功序列的な管理をせざるを得ないのが実情だ。

（経営者）

・労働者としては能力に応じた配置を拒否するものではない。然し現状では、能力以外の要素で左右され、しかも賃金やその他の労働条件も不十分な中で行なわれるから反対なのである。（労働者）

谷野婦人少年局長挨拶

今回、いろいろな角度から討議がすすめられたが、婦人の職業教育をどうするかという問題よりも、婦人の職業教育をとりまく諸般の環境の問題を多く討議していただいたように思う。私が最近出席した国連婦人の地位委員会においても「少女および婦人に対する職業教育」という議題がとりあげられた。この会議の全体の傾向は、職業教育にアプローチしていくところの基本的な理念は、男女機会均等の立場ということだが、各国の経済発展の段階によって問題点も異なるという前提にたち、委員会でも今回一律の結論を出すのは時期尚早ということになった。例えば工業の進んでいる国では専門的技術的教育が必要だが、工業のおくれの国では農業に関する教育が重要であり、またある国では家事使用人に対する職業教育が必要であるとするなどの意見が出され、今後各国の職業教育に関する法律および実施状況その他について詳細に調査をまとめたいという委員会の結論は出しないということになる。

になり、次のような決議をまとめた。

一、権限ある当局に対して次のことを行なうよう要請する。

a 婦人および少女の職業指導と職業相談および職業・技術訓練を有効に改善する方法について考慮すること及びその分野において無料の教育を与える施設を設置充実すること。

b 男女に対し既存の職業学校、専門的職業学校及びその他の施設に対する平等の機会を保障すること。

c 男女に対し平等の職業指導と職業相談および職業訓練ないしは専門的職業訓練を与えるために必要があれば新しいセンターを設けること。

d 工業事業所その他の事業所において、婦人に対し、在職職業訓練をおこなうよう奨励すること。

二、事務局長がILOと協力して女子の職業指導及び職業訓練に関する勧告の実施に関して国連及び専門諸機関加盟諸国が果たした進歩の状況について、第一八回委員会に報告するよう勧告する。

三、ILO婦人労働者問題コンサルタントが職業指導と職業相談および職業・技術訓練の問題を検討するよう、また、ILOが総会において婦人の職業指導と職業相談及び職業・技術訓練の問題を議題としてとりあげるよう希望する。

四、経済社会理事会に対して諮問的地位

にある民間団体が、女子の職業指導と職業相談及び職業・技術訓練を適切に援助するための施設を育成するよう希望する。

以上の決議にもとづいて第一八回以後の委員会できさらに討議を深め何等かの決議を出していくようになるのではないかとと思う。

婦人少年局としては婦人の職業上の地位を高めるという意味において、現状では男子と女子に対する考え方のギャップが大きいということの問題としてこれを解決していくために、研究結果を参考にさせて頂いたり、将来にかけて調査をすすめて頂いたりして婦人の経済的機会の向上に資していきたいと考えている。

デミング賞とは（解説）

本誌に執筆されている師勝夫氏の文中「デミング賞」ということが出てくるが、これは、日本の産業界で、製品の品質管理を向上させる目的で年一度授賞されるもので、昭和二十五年米日したアメリカの統計学者W・Eデミング博士の業績を記念して、日本科学技術連盟が昭和二十六年から実施しているものである。品質管理技術の優秀な法人や個人に対して授与され、昭和三十三年からは、特に中小企業に対して中小企業賞が設けられた。

（編集部）

新規学校卒業就職者の 職場適応について

松本 知次郎

はじめに

「人手不足の折から出前
お断り……」「人件費増加
のため、やむなく値上げ……」
等々人手不足のおおりに
を受けて、我々のささやかな
日常生活も、いろいろな
面からきゅうくつになりつ
つある。店員さんを確保で
きない小さな商店や町工場
は、閉鎖の一手手前までき
ているというような声も、
しばしば耳にする。世はま
さに深刻な求人難の様相を
呈し、かつてのなべ底景気
時代の買手市場から、売手
市場に一変した。

中学や高校を出たばかり
の若い労働力は引っぱりだ
こで、その賃金はとみに上昇し、大企業と中小企業の
賃金格差は急速に縮まりつつある。まことに若い人にと
っては我が世の春ともいえようが、その蔭には、こ
れといった特殊な技術・技能をもたない中・高年齢層
や、炭鉱離職の求職者が少ない就職の機会を待ちなが
ら依然として暗い日々を送っている。また、恵まれて
いるはずの若い人達の早期離職や、職場での不適応
が話題にならない日とてなく、一方、金融引締めによ
る景気下降も今後の雇用に関わ不安を感じさせてい
る。

実に労働市場の状況というものは、何時の時代にあ
っても問題の多いものであるが、新規学校卒業者が折
角新しい人生にふみ出しながら、その職場に適応でき

ないことは、本人にとっても社会にとっても大きなマ
イナスである。ここでは職場不適応の問題を中心に、
その対策についての方向づけを考えてみたい。

一、早期離職の状況

学卒者の入職後3か月間の離職率を年次別（三二年
卒～三五年卒）にみたのが第1表である。学卒者の離
職率を時期的にみると、就職直後が最も高く、時期を
経るにしたがって低下するといわれているが、中学卒

第1表 学卒者の入職後3か月間の
離職率（労働省職業安定局調べ）

年次別 学校別		31年卒	32年卒	34年卒	35年卒
		3月卒	3月卒	3月卒	9月卒
中 学	計	(100) 4.6	(107) 4.9	(111) 5.1	(120) 5.5
	男	(100) 6.1	(108) 6.6	(111) 6.8	(121) 7.4
	女	(100) 3.9	(102) 4.0	(110) 4.3	(113) 4.4
	計男女	(100) 3.2	(128) 4.1	(166) 5.3	(279) 8.6
高 校	計	(100) 2.9	(148) 4.3	(158) 4.6	(310) 9.0
	男	(100) 2.9	(148) 4.3	(158) 4.6	(310) 9.0
	女	(100) 3.1	(122) 3.8	(187) 5.8	(268) 8.3
	計男女	(100) 3.1	(122) 3.8	(187) 5.8	(268) 8.3

(注) 1. 35年卒は4か月間の調査結果である
2. ()内数値は31年の離職率を100と
した場合の指数である。

については、年次が下がるにつれてその率が高まり、
高校ではさらに高率となっている。つまり、入職後三
か月間の離職率は年々高まりつつあり、特に高校にお
いてその傾向が著しいといえる。また一般的に、女子
より男子にその傾向が強いようである。このことは、
景気の回復とともに求職者に比して求人数が増加し、
一たん就職しても、労働条件の高いものを求めて転職
が容易になっていったことの現われとも考えられる
が、決して望ましい現象ではなく、学校在学中の進路
指導及び職業選択に際しての指導が不徹底であること
も見逃せない大きな原因の一つと考えられる。

次に、昭和三十一年三月及び三十四年三月の学卒者につ
いて、就職後の経過月数別及び事業所の従業員規模別

第2表 昭和31年、34年学卒者の規模別離職率

		3 か 月		12 か 月		18 か 月	
		31年卒		34年卒		31年卒	
		31年卒	34年卒	31年卒	34年卒	31年卒	34年卒
中 学 卒	4人以下	16.0	14.5	38.0	38.3	41.9	42.7
	5～14人	11.6	10.9	27.3	28.4	31.4	31.6
	15～49人	8.5	6.4	25.4	23.5	31.2	26.5
	50～99人	7.6	6.4	25.3	22.5	31.1	24.5
	100人以上	3.0	4.1	10.6	10.6	14.4	18.4
高 校 卒	4人以下	13.7	—	39.0	—	43.0	—
	5～14人	11.4	7.1	27.8	35.3	31.5	38.8
	15～49人	7.1	6.6	21.1	22.2	26.4	26.8
	50～99人	5.2	7.1	14.3	23.2	17.8	25.0
	100人以上	2.3	4.6	7.6	17.1	10.2	19.6

(注) 対象は31年19,634事業所、34年2,762事業所

は若干問題もあるが、大数観察的には一応の傾向を
みることが許されるであろう。

前述したように、就職後三か月以内の比較的短期間
に離職する者が、中学・高校ともにかなりの数に達し
ている。すなわち早期離職が一つの問題点となる。そ
れから十八か月経過する間に零細企業においては、中
学・高校ともに約半数近い者が離職している状態であ
る。しかも三一年と三四年を比較した場合、必ずしも
三四年の方が率が低下しているとはいえない。

さらに大企業の離職率は零細企業に比較して低いわ
けであるが、最近大企業においても離職傾向が高まっ
ている傾向が見られ、大企業にも採用後に様々な問題
点をもっていることがうかがわれる。

二、転職希望の状況は

第3表は総理府の就業構造基本調査に基づき、全雇
業就業者中の転職希望者の数をみたものである。大分

に、その離
職状況を眺
めたのが第
2表であ
る。三四年
については
調査した二
万七千余の
事業所から
の一〇%抽
出の結果で
ある。この
表の数字を
もって全雇
業の傾向を
推定するの

第3表 全産業就業者中の転職希望者

(昭和31年就業構造基本調査結果)

	計	14~19歳	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
就業者 A	39,629	4,012	11,379	8,640	7,418	6,534	1,538
転職希望者 B	2,143	446	751	396	315	208	23
B/A	5.4%	11.1%	6.6%	4.6%	4.2%	3.2%	1.5%

(注) 就業者中には自営業者、家族従業者を含む

第4表 離職者の勤続年数

(労働異動調査)

	計	6か月未満	6か月~9か月	9か月~1年	1年~2年	2年~5年	5年~10年	10年以上
31年	100.0	32.9	11.6	7.4	12.0	19.0	11.5	5.6
32年	100.0	30.5	13.6	8.8	12.9	16.5	11.1	6.5
33年	100.0	27.8	10.9	8.7	16.7	17.5	11.1	7.3
34年	100.0	33.7	10.7	8.2	12.8	17.7	9.8	7.1

古い統計の数であるが、日

本全体の就業者約四千万人のうち、転職希望者が約二
 一四万人、五・四％あることを示す。しかも、十九歳
 以下の若年層が最も高率で一一％を占めていることは
 注目値する。前述した学卒者の早期離職状況とにら
 み合わせた場合、ここにもやはり大きな問題点がある
 ことが理解できよう。

また、これは早期離職の問題に関連するのである
 が、第4表は離職者の勤続年数を年次別に、労働異動
 調査からみたものであって、これでも、早期に離
 職するものの割合が意外に高いことがはつきり現われ
 ている。しかも、この傾向は必ずしも改善されてい
 ないのである。

三、勤務継続意志はどうか

昭和三五年度三月の学卒者について、同年四月~七月

第6表 職場のなやみ

(昭和35年学卒者)

	中学		高校	
	通勤	住込	通勤	住込
1. なやみがある	26.2	29.4	34.8	50.0
a 労働条件	19.5	22.2	30.4	33.9
b 人間関係	25.9	25.0	18.1	17.9
c その他事業所 に関すること	23.2	20.2	14.1	19.7
d 個人的問題	29.2	30.2	35.1	27.9
e 家庭的問題	2.2	2.4	1.5	0.6
2. なやみはない	78.8	70.6	65.2	50.0
合計 (1+2)	100.0	100.0	100.0	100.0

率が全体の
 約三三％か
 ら約五四％
 に及んでい
 ることは大
 きな問題で
 ある。これ
 らの率もや
 はり高校に
 おいて高
 く、住込は

第5表 勤務継続意志

(昭和35.3学卒者)

	中学		高校	
	通勤	住込	通勤	住込
① 永くつとめたい	67.3	62.3	51.0	46.4
② つとめられそうにない	3.1	4.8	7.2	10.3
③ わからない	29.6	32.9	41.8	43.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 対象は昭和35年3月学卒就職者

中学 124,707 名

高校 18,888 名

計 143,595 名の10%抽出

の間にその勤務継続
 意志を調べたのが第
 5表である。
 この表からわかる
 ことは、通勤者より
 住込者の方が、あま
 り望ましくない傾向
 を示しているという
 ことと、中学に比し
 高校の方が、勤務継
 続意志に問題がある
 ということである。
 もちろん、この差は
 必ずしも決定的なも
 のとはいえないにし
 ても、一応注目すべ
 きことがらだと思わ
 れる。通勤と住込では生活環境が全く異なるため、この
 面からの問題が住込者の側に大きく現われるのではあ
 るまいか。また、表の②と③を合わせた率は、勤務継
 続意志が不安定な状態を示す率と考えられるが、この

第7表 離職理由対比表

(昭和32年学卒者)

	中学		高卒	
	事業所調査	個人調査	事業所調査	個人調査
解雇	14.2	11.3	13.3	13.0
自己退職	85.8	88.7	86.7	87.0
計	14.1	28.2	18.4	32.1
賃金等	4.9	10.4	3.6	7.0
労働条件	19.5	15.3	17.5	14.9
人間関係	31.3	6.7	31.0	7.1
その他	—	9.3	—	13.0
家族関係	16.0	10.3	16.2	7.2

は「六六」から
 「五〇」のなやみ
 が「ない」ものは
 五〇％から七四
 ％に達してい
 る。なやみの内
 容は表に見るよ
 うに、特に大き
 な特徴があるわ
 けでもなく、強
 いていえるは労働
 条件と個人的問
 題の比率がやや
 高く、多分様々

第7表は離職の原因を事業所側と離職者側の両者が
 らとったものであるが、両者の原因とすることが大
 きく異なっているのが特徴的といえる。すなわち
 事業所側は中・高とも家庭の都合を大きくとりあげて
 いるのに対し、個人側では労働条件に関する原因を高
 くかかげているのである。どちらも自己に都合のよい
 理由づけがそれぞれ行なわれているのであるが、こ
 の原因理由にしても様々な要因が複合しているもので
 あって数字の上から単純に割切ることが困難である。

通勤より高率である。

四、離職の原因は

第6表は昭和三五年度三月の学卒者についての職場の
 なやみの調査である。中学・高校、通勤・住込別にみ



船荷を陸上げする島の婦人たち

地方色

トカラの島々

山根 澄子

- 五、職場への適応をはかるには
- 以上の諸表から職場への適応をはかるための大体的方向づけが示唆されているわけであるが、雇用主として配慮すべき具体的な問題を列挙してみると、およそ次のようなものがあると考えられる。
- (一) 受入れ前の問題
- 1 募集時において労働条件を明示すること。
 - 2 採用時における従業者の選考・配置基準を確立すること。
 - 3 常に赴任予定者との心の交流をはかっておくこと
 - 4 年少労働者のものの考え方や職場に対する希望等

鹿児島は美しい。空の青さと海の青さが目にしみる。古い歴史と伝統をひめて、桜島は今もなお生きている。人々は素朴で誠実にみちている。しかし、反面、私共の業務の面から眺めるとき、ここには改善されねばならぬ幾多の婦人少年問題がひそんでいる。



シュロの葉蔭で遊ぶ子供たち

- を事前に十分把握しておくこと。
- 5 心からの受入れ準備を整えること。
- (二) 受入れ後の問題
- 1 募集時に明示した労働条件の厳守とその向上を図ること。
 - 2 住込者には特に食事の量と質に細心の考慮を払うこと。
 - 3 職務訓練・教養訓練等を計画的に実施すること。
 - 4 福利厚生施設の改善を工夫すること。
 - 5 職場相談を実施し、特に苦情処理に留意すること
- その他いろいろ細かい事柄や説明があるが、紙数の都合で割愛する。

おわりに

以上、いくつかの資料をもとに、年少労働者の職場適応を促進するための考察を行なったところであるが、要は、職場監督者の心構えに大きな比重がかかっていることに注意してほしい。つまり、職場における人間的関係が、その人の職場における定着性を高める上に大きく働くことを監督者たるものが理解して、人間関係の望ましい維持を図らなければならない。説明不十分の点を重ね重ねおわびして欄外する。

(労働者雇用安定課)

政の谷間として忘れられがちも存在であったが、最近ようやく県の離島振興行政が進められ、いくらか希望のもてる島になった。しかし島の文化は本土におくれること実に六〇年、島民は相次いで暴風雨・季節風・干害など、厳しい自然と戦いながら、その大半が昔ながらの半農半漁の生業を営んでいる。

この島には七島を船旅で行くが、帰りは海が荒れて船便はなく予定が一週間ものびた。そのお陰でその間に島の実情をいろいろ見聞することができた。以下問題点を御紹介しよう。

若い婦人の地位

各島から集まった教師・婦人会員、青年団員の声を聞くと、婦人の自覚が非常に低く、男性の協力も少ないとのことである。例えば婦人会で保育所設置を決めても、男性から反対が出たり、県の保健婦が家族計画の指導に來ても、婦人は男

鹿児島は美しい。空の青さと海の青さが目にしみる。古い歴史と伝統をひめて、桜島は今もなお生きている。人々は素朴で誠実にみちている。しかし、反面、私共の業務の面から眺めるとき、ここには改善されねばならぬ幾多の婦人少年問題がひそんでいる。

離島の数は全国でも最高、県人口の六分一、県面積の二八分一を離島が占める。特にその散在する海域の広さは、鹿児島港より船で最南端の与論島まで三五時間余で六〇〇キロ、特急列車で青森付近まで行けることになる。これら離島の立ちおくれを克服する事は本県行政上、重要な課題となっている。特に離島の婦人の地位の低さは、鹿児島県の婦人の地位を更に低く位置づけている。

私は去る二月、トカラ列島十島村を訪れた。この村の日本復帰十周年記念式典に招かれたからである。この島は鹿児島から三〇〇キロの海上に夢のように点在する八つの島々（口之島・中之島・臥蛇島・平島・諏訪之瀬島・恵石島・小室島・宝島）から成り立っている。永らく県

性気がおだて、暗くなつてからそつと出席する。婦人の入浴はいつも最後、年寄りの意見が尊重されすぎている。島では会食の機会が多いが、それは男だけのもので婦人は仕えて忙しく働くだけ、等々、古い人間関係が根強く残っている。

根強く残る因襲

大祭り・小祭りに関連した村の休息日が年間六十二日もある。自然の神々を慰めたり、豊作を祝ったり、厄払いをしめたり、祭神行事が実に多い。一部では、「ひちけ」を守っている所がまだある。「ひちけ」は村の神祇の洗濯日で、一日中家で謹慎して仕事をせず、用便も家の

中で済ますという。最近では余り喧しくい

まだ多い同族結婚

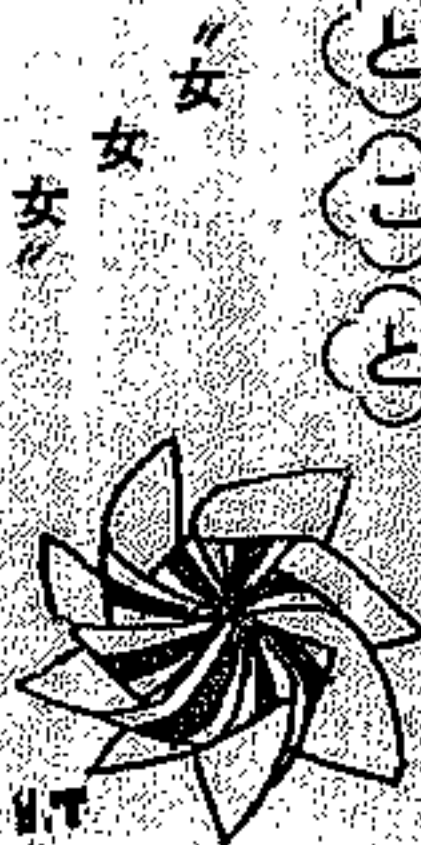
私は中之島で六三名の婦人を対象に結婚の調査をした。①相手は誰がきめ

低さを示している。相手は親類かどうか
②三人の回答者中、全く他人が一人
(五九%) ③同志六人、祖父母か血族三人で、血族結婚が四〇%をしめてい

診療所の設置を

八つの島のうち、医師がいるのは一島だけ、看護婦だけいるのが三島、残りの五島は無医村である。女先生が大怪我の処置までやる。夜中に教師がたのまれて

ひとこと



荒井早智子

一昨年から今年にかけて、労働力の不足から経営者は労働力を確保するためにかなり賃金を引き上げました。といって暇・労働時間・職種の制限などがあるからいけません」と言われましたが、こ

です。一本のベルトコンベアーの中に入

番疑問に思ふのは、賃金の男女格差の問題と、女子のつかさされている職種の問題

経営者の中には、自分の利益のみを考

以上は今回の旅行で知り得たものの一部ではあるが、離島を多くかかえている当室の業務を今後進める上に考えさせられる問題が多い。私は島の人々に、目ざめと奮起をのぞみ、さらに県当局には、すみやかな離島振興行政の浸透を、県民一般には、この忘れられた南西の島々に深い関心をよせていただきたいと願うのである。

(鹿児島県婦人少年室長)

資料室



最近十年の婦人労働のうごき

昭和二五年、三〇年、三五年の

国勢調査結果からみた

最近わが国経済は、年率一〇%に近い半している。

高度の成長をとげ、経済規模の拡大や産業構造の変革に伴い、昭和二五年以降の一〇年間に婦人の雇用についてもいちじるしい変遷がみられる。このほど総理府統計局から発表された昭和三五年国勢調査一%抽出結果報告によって、最近のわが国人口の基本的構造、就業構造のうつりかわりが明らかにされたので、昭和二五年、三〇年の国勢調査と対比しながらその特徴を以下に述べる。なお、昭和二五年、三〇年、三五年の国勢調査は、いずれもその調査時点において、調査対象・職業分類等を異にしているため、必ずしも厳密な意味で直接比較できないことを最初にことわっておく。

まずこの一〇年間の婦人労働の推移について特徴的なことを列挙すれば次のように要約できよう。

1 女子労働力人口は、最近一〇年の間に、男子に上回る伸びを示し、とくに二〇歳代の女子労働力人口は、中高年齢層においては、非労働力人口と相折

半している。

2 女子の非労働力人口は、その七割が家事に従事しているが、家庭において家事のみに従事している女子は、一五歳以上人口の三五%前後である。

3 女子就業者のこの一〇年間の伸び率は、極めて高いが、その特徴として、農業従事者がへり、郡部から市部に流れた就業者が多く、また、家族従事者も大幅にへった。

4 女子就業者の産業別傾向としては製造業の伸びが大きく、製造業の中では従来女子就業の少なかった電気機械器具製造業の増加がみられ、サービス業等第三次産業の伸びも順調であり、また、職業別では事務従事者が伸びた。

5 女子の雇用者は、昭和三五年において七〇〇万人を突破し戦後最高となり昭和二五年と比較して約二倍に達した。

6 産業構造の変化、技術革新、ビジネスのオートメーション化の影響は、年々顕著となり、女子労働力の重要性とその活用が問題となってきた。

*女子の人口

昭和三五年の国勢調査結果によると、日本の総人口は九、三三四万七千人で、五年前の国勢調査時の八、九二七万六千人と比較すると、四〇七万一千人の増加となり、さらに一〇年前の八、三二〇万人と比較すると、一、〇一四万人増加で、この一〇年間に毎年一〇〇万人の増加がみられる。

総人口のうち、女子は、四、七五二万八千人、男子は、四、五八二万人で約一七〇万人女子の方が男子より多い。この傾向は、五年前も一〇年前も同様で、約一六〇万人女子人口が多くなっている。

従来わが国人口は、幼年人口の高率と特色であったが、昭和二五年を境としてわが国の出生率は低下し、昭和三〇年以降は人口一、〇〇〇人につき、一七・一八人の線に安定してきており、一方死亡率も人口一、〇〇〇人につき七・八人の低率を続けてきたため、幼年人口が減少しつつある反面、生産年齢人口が増加してきており、従って年齢の進むほど人口が少なくなる富士山型からその逆となるつばまっただ型に変ってきた。しかもこの傾向は、男子よりも女子に強くみられる。そして一九歳を境としてそれ以下の女子の人口は、男子よりも少なく、三

五歳以上の中高年齢層では、女子人口が多く、とくに老齢層ではその率が高く、

女子の寿命がのびたことを示している。

*女子の労働力人口

昭和三五年における女子一五歳以上の人口は、三、三七七万四千人で、男子の人口は、三、一五五万人より約二二二万人多く、五年前及び一〇年前では、約二〇〇万人多かった。戦前の昭和二五年には、男女の割合がほぼ平衡を保っていたのは違った特色になっている。女子労働力人口は、うち一、七二八万七千人で、総労働力人口の三九・一%にあたり、昭和三〇年より約一六〇万人、昭和二五年より約三〇〇万人と大幅に増加した。

労働力人口の分布を郡部、市部別にみると、女子では、昭和二五年に、郡部七二・九%、市部二七・一%と郡部に集中していたのが昭和三〇年には、郡部五二・〇%、市部四九・〇%とほぼ折半し、昭和三五年では、郡部四二・八%、市部五七・二%となり、男子でも、昭和二五年に郡部六二・四%、市部三七・六%であったものが、昭和三〇年には、郡部四二・九%、市部五七・一%、昭和三五年には、郡部三四・九%、市部六五・一%と男女ともこの十年間に、郡部労働力が市部労働力に流出して行った。

次に、昭和三五年の女子労働力人口を年齢層別にみると、二〇と二四歳では、約七割が労働力人口で、三〇と三四歳では労働力人口と非労働力人口とが相折半

しており、一方男子では二〇歳以上六〇歳までの各年齢層の大部分が労働力人口となっており、この傾向は十年前と大差ない。

また、非労働力人口は、昭和三五年では、女子一、六五六万人、男子四七二万二千人で一〇年前は、それぞれ一、四八二万人、四四二万人とほとんど増加はみられない。なお、従来から女子は家庭にあつて専ら家事に従事するものという通念に反し、専ら家庭において家事に従事している者は、女子一五歳人口のうち、昭和三五年では三七・五%、昭和三〇年では三五・九%さらに昭和三五年では三五・三%と漸減しており、このことは後に述べる女子就業者及び雇用者の増加と相俟って注目される。

★女子の就業者

昭和三五年の就業者総数は、四、三六九万一千人で、うち女子の就業者は、一、七〇八万人で三九%に当たる。また、男子の就業者は、二、六六一万人となつてゐる。就業者の昭和三五年以後の伸びをみるため、昭和三五年を一〇〇とした指数でみると、女子は昭和三〇年一一・一、昭和三五年一二・四、男子は昭和三〇年一〇九、昭和三五年一二・一となつてゐる。従つて実数においては、女子は昭和三五年では二五年より三三・二万人増加、男子は四七・四万人増加して女子をしのいでゐるが、増加率は、女子の方が高くなつてゐる。また、昭和三五年から三

第1表 産業別女子15歳以上就業者数 (昭和25, 30, 35年)

産業別		全産業	農 業	林業及び 狩猟業	漁業及び 水産養殖業	鉱 業	建設業	製造業	卸売及び 小売業	金融及び 保険業	運輸及び 通信の 公益事業	サ－ビ ス業	公務	分類不 能の産 業
年次														
実 数	昭和 25年	万人 1,376	万人 830	万人 6	万人 7	万人 7	万人 11	万人 165	万人 156	万人 12	万人 20	万人 143	万人 20	万人 1
	30年	1,531	777	12	14	5	13	213	221	20	25	209	22	0
	35年	1,708	716	12	16	5	29	309	290	28	32	252	19	1
指 数	25年	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	30年	111	94	200	200	71	118	129	142	167	125	146	110	0
	35年	124	86	200	100	71	264	187	186	233	160	176	95	100

- (注) 1. 昭和25年については、14歳以上就業者、昭和30, 35年においては15歳以上就業者
2. 土木建築業は、昭和25年には建設業に含まれているが、昭和30, 35年においてはサービス業に含まれている。
3. 駐留軍事務は、昭和25年には公務に含まれているが、昭和30, 35年においては、サービス業に含まれている。

〇年までの伸び率より昭和三〇年以後五年間の伸び率の方が高く、この五年間において総数では四五三万人(一一・三%)の増で、女子は一一・一%、男子一一・四%と男女ともほぼ同じで、この間における総人口の伸び率四・六%を大きく上廻り、生産年齢人口の割合の増大を物語つてゐる(第1表)。

1 産業別

女子就業者の産業別分布をみると、農業の七一六万人(四一・九%)が最も多く、次いで製造業三〇九万人(一八・一%)、卸売小売業二九〇万人(一六・九%)、サービス業二五二万人(一四・七%)の順で、昭和三五年を一〇〇とした指数で比較すると、農業では昭和三〇年九四、昭和三五年八六と減少し、一方製造業では、昭和三〇年一二九、昭和三五年一八七と顕著な伸び方を示し、さらに卸売小売業では昭和三〇年一二四、昭和三五年一八六、サービス業では、昭和三〇年一四六、昭和三五年一七六と増加している。また、男子についても、農業が減少し、製造業・卸売小売業が増加している。

しかし農業については、女子より男子の減少が大きく、とくに年齢層では一〇歳代、二〇歳代の減少がめだち、従来上の地位別にみると、昭和三五年以後の一年間では、農業主数は、実数で、男子は五三万人減少しているのに、女子一七万人増加し、昭和三〇年以後の五年間で

は、男子が二八万人減少したのに対し、女子は三二万人増加しており、男子に代る主婦層の増加を物語つてゐる。また、家族従事者は、十年間に、男子一〇三万人、女子一二六万人と大幅に減少した。

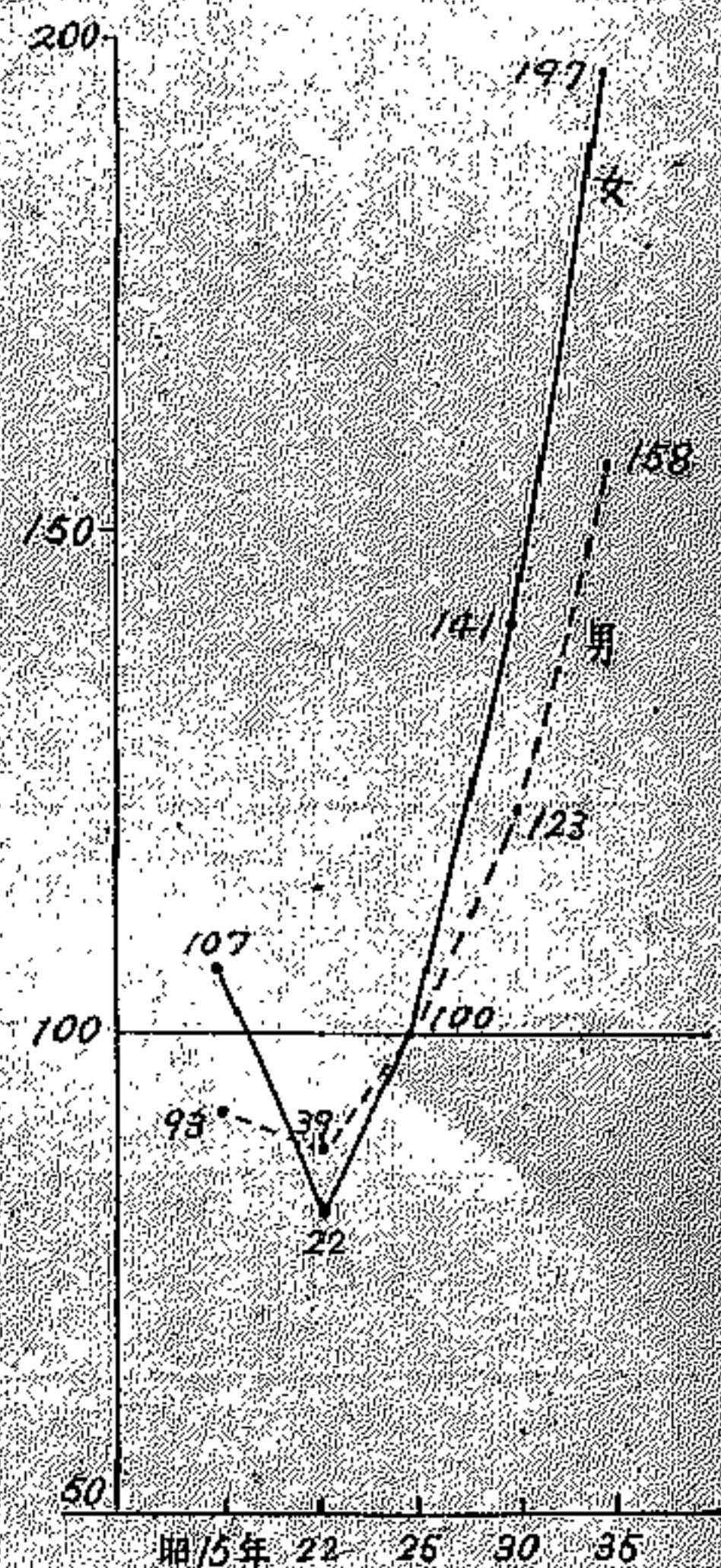
次に主要産業別の女子就業者の推移をみると、この一〇年間に、最も多くふえたのは小売業の一〇〇万人、次に対個人サービス業の四七万人、卸売業の三四万人、電気機械器具製造業の二二万人があり、減少したのは農業の一四四万人を別として公務の三万人、鉱業の二万人があり、特色としては昭和三五年から三〇年までの五年間ではむしろ第三次産業の伸びが大きかったのに、昭和三〇年以降の五年間では、第二次産業とくに花形産業といわれる機械器具工業、なかでも電気機械器具の伸びが大きかった。

また、各産業の就業者を年齢別にみると、農業では一五〜一九歳の若年層は僅かに五・〇%、二〇〜二九歳二一・一%、三〇〜三九歳二五・〇%、四〇〜四九歳二〇・七%、五〇歳以上三八・二%と高年齢層の就業が多いのに対し、第二次、第三次産業では三〇歳未満の若年層に集中している。

2 職業別

女子就業者を職業別にみると、農林漁業従事者が七三七万人で最も多く、次いで技能工、生産工程従事者及び単純労働者が三四二万人、販売従事者一九二万人

図1 男女別雇用者数の推移
(昭和25年=100)



サービス職業従事者一六八万人、事務従事者一六八万人が特に多く、この十年間に事務従事者の八九万人増、技能工、生産工程従事者及び単純労働者の一五〇万人増、販売従事者七九万人増がめだち、反面農林漁業従事者一〇〇万人、採鉱採石従事者一〇万人の減少をみている。

3 従業上の地位別
女子就業者を、従業上の地位からみると、昭和三五年では、家族従事者七六六万人が最も多く、次いで雇用者七一二万人、業主九一万人、内職者三二万人の順となっている。昭和二五年以降一〇年間に家族従事者一六・五%減少したのに対して雇用者一五・三%、業主は一・二%ふえている。

女子就業者を、従業上の地位からみると、昭和三五年では、家族従事者七六六万人が最も多く、次いで雇用者七一二万人、業主九一万人、内職者三二万人の順となっている。昭和二五年以降一〇年間に家族従事者一六・五%減少したのに対して雇用者一五・三%、業主は一・二%ふえている。

★女子の雇用者

昭和三五年の女子雇用者総数は、七一万人で昭和二五年の三六・一万人の約二倍に達した。そして、伸び率は男子をはるかに上廻り、戦後最高の数字である。

(図1)

1 産業別

産業別に女子の雇用者をみると就業者ととは異なり、第一位が製造業の二五六万人で全産業の三六・〇%を占め、次いでサービス業の一八四万人(二五・八%)、卸売小売業の一四二万人(一九・九%)の順となり、この三産業に全雇用者の八割強を占めている。一方雇用者の少ないのは林業狩猟業の三万七千人、漁業水産養殖業の二万四千二人となっている。

最近五年間では、製造業の八六万人の増をはじめとし、卸売小売業の五三万人増、サービス業三七万人の増がめだち、そのほかこの十年間に、建設業二二万人、運輸通信業二二万人、金融保険業一四万人が増加し、公務七万人、農林漁業四万人、鉱業一万人は減少した。

2 職業別

雇用者を職業別にみると、技能工、生産工程及び単純労働に従事する者は、二五三万二千人で全雇用者の約三五%を占め、次いで事務従事者一六二万五千人、

サービス職業従事者二四万二千人、十年前と比較して顕著なのは、事務従事者七三万人の増、管理職業従事者二四万人の増加があげられる。

七月一日から奄美大島名瀬市に分室を設置

七月一日より鹿児島県人少年室の職員として奄美大島名瀬市に一名発令をみることにした。奄美大島には講和条約成立以来各省の出先機関がおかれており、婦人少年行政対策上からも分室の必要が認められていたが、今回この要請が認められ、七月一日より発令することとなったことはよきこととされている。

奄美大島は鹿児島から二〇〇〜三〇〇哩を距て海上に散在する大島本島・徳之島・喜界島・沖永良部島・与論島からなり、人口約二十万、面積二、三三七平方キロ、五町、九村を含む列島である。住民は農林・水産業・大島船舶製造に従事しているが、何分本土より遠く離れた交通不便の僻地の地であるため、産業、教育、文化すべての面で著しく立ち遅れ、生活程度は極めて低い。かつ迷信、古い慣習に支配され生活の近代化とはおよそ縁の遠い離島である。これらの社会構造の上に根ざして特に婦人の地位は低く、複雑困難な婦人少年問題を有し、その例をあげれば枚挙にいとまない。これらの問題に対処していくためには、生活の苦しさはさることながら、交際や無職の多い行事による冗費をいかに定めていくかが重要である。

(婦人少年局庶務課)

(付記) 鹿児島県の離島の現状については本誌「地方色」に鹿児島県長が執筆された「トカラの島々」を参照されたい。なお、鹿児島県人少年室から写真を送られてきたので、次号で紹介する予定である。(編集部)

労組婦人のページ

二つの働く婦人の集会から

婦人月間や婦人週間の行事として今年も働く婦人の集会が全国で数多くもたれましたが、中央的な行事として東京で開催された全労（全日本労働組合会議）青島対策委員会、全文協（全国勤労者文化協会）等の主催による「第三回全国婦人の集い」と総評（日本労働組合総評議会）を中心とした労組・婦人団体による第九回婦人月間実行委員会主催の「第七回働く婦人の中央集会」の概況をおたえすることにします。

○第三回全国婦人の集い

四月九、一〇日の二日間、本集いの実行団体である全労青島対策委員会・全文協・日本婦人教室の会・全国海友婦人組・全炭鉱主婦連合会・日本民主社会主義連合会の主催により日本青年館で約八〇〇名の代表が集まって開かれました。第一日は「婦人の労働条件を高めるために」「労働婦人の連帯性を高めるために」「保育所づくりをすすめるために」「地域のグループ活動をすすめるために」「合理的な消費生活を営むために」「政治を身近かなものにするために」「のびのびと勉強できる学校にするために」「健全な子どもを育てるために」等八分科会に別れて話し合いがもたれ、第二日は全体討議に入り、前日の分科会報告及びそれについての討議、そのあと「くらしと物

価」についてのパネルディスカッション等が行なわれて会は閉じられました。ここでは第一分科会「婦人の労働条件を高めるために」についての状況を紹介します。この分科会には男子も含めて一〇〇名余の出席があり盛会でした。

午前一〇時に始まった分科会にはまず助言者（浜全職調査第一部長）から、(1)男女同一労働同一賃金 (2)休暇と賃金 (3)定年退職と結婚退職 (4)労働強化について、日本及び各国の状況の話し、出席者がお互いに考えなければならぬ問題の提起がなされました。午後は一二、三名の小グループに別れ、午前に出された事項について討議が行なわれましたが、男女同一労働同一賃金については、現在会議員が所属している多くの職場では男女の仕事の内容、賃金等に差がつけられているという発言が多く、男女同一労働同一賃金にはおおよそ遠い感があるのが実情のようでした。これについて男子から「男は一〇年、二〇年なりを会社のため

に働いているのであり、女子は結婚までという腰掛的考え方の者が多い。そこに差別観があり一朝には除かれぬ」という発言、女子から「女子は責任ある仕事をしたいと思ってもみな男子にとりあげられてしまい、女子は面白くなくやめて行く」等の発言がありました。結論として「働くということに対する女子の自覚の必要性」がまとめられていました。

○第七回働く婦人の中央集会

総評を中心とした労組・婦人団体（民主婦人クラブ・婦人連・総評主婦の会等）により第九回婦人月間中の活動の集約として、四月一五、一六日の二日間約三千名の代表が集まって中央集会が開かれました。第一日は都立青山高校で、「賃金問題」「合理化の問題」「教育の問題」「物価の問題」「社会保障問題」「保育所の問題」「臨時工・臨職問題」「職業病の問題」「労働提議の問題」「組織問題」「平和の問題」「月間運動をすすめるために」等十二の分科会に別れ、それぞれの問題について出席者各人の職場の現状が語られ、これに対する闘い方を中心として討議が進められました。第二日は会場を文京公会堂に移して

全体集会所が開かれ、ここで賃金・合理化・平和の三分科報告や第七回働く婦人の中央集会基調報告（働く婦人の実態と今後の運動のすめ方についての根本になる考え方）等が行なわれました。ここでは昨年とり入れられた「職業病の問題」分科会の模様を紹介することにします。

ここで出された主な点はまずキーパンチャー・タイピストのけんしょう炎についてでした。「年々仕事の量がふえていくのに人員は増加していない。キーパンチャーにはけんしょう炎等のパンチヤー病が増加して来ているのに、使用者と交渉しても、それはつくられた病気であるといつて、職業病として認めない（金損保）」「何時間でも何枚打ったという個人日報を毎日出させられるので、あせりをおこさせる」（公務）」「腕の障害がパンチヤーの中からも多く出たので、パンチヤーで対策委員を選びいろいろ話し合った結果、実労働時間を短くすることは困難なので、まずタッチ数を少なくしてみんなでそれを守って行くことに決めた。その効果が一月で現れた」（公務）」「大阪ではパンチヤー連絡協議会をつくった。今、休憩時間・タッチ数の問題について話し合っている」等具体的な対策等も合めた話し合いが行なわれました。このほか電話交換手の咽喉炎・口頭炎、バス車掌の胃腸病・声帯障害等各職場における職業的疾患について討議されましたが、結



「男女同一賃金」についてのアンケートの結果

はじめに

男女同一賃金についてのアンケートは、昨一九六一年九月実施の「働く婦人の福祉運動」期間中に行なったもので、一般男女労働者・労働組合役員・使用者もしくは管理者、評論家・学識者等の有識者、婦人団体役員に質問状を配布することによって、広く職場・社会の関心をたかめ、同一賃金の問題点についての議論がなつたに行なわれることを促すとともに、各界のおよその反響を把握することを目的としました。

調査対象は各婦人少年室長がそれぞれ都道府県下における上記五層から、できるだけ幅広く選定したもので、無作為抽出によるものではありません。方法は通信調査としましたが、有効回収票は次のとおりでした。

計	女	男
計	二四九	六五三
労働役員	二二四	一〇三
一般労働者	三二七	一八〇
使用者・管理者	一八九	一七六
有識者	二二二	一八〇
婦人団体役員	二八七	二八七

アンケート結果

男女同一賃金とは「性別による差別なしに、同等の仕事に対して同じ率の賃金を支払う」ということです。

本アンケートによると一応ほとんどの男女が男女同一賃金の原則を肯定していることになりましたが、「賛成」「不賛成」「その他」の三項目の但し書き欄や、賛否それぞれの理由欄の内容を総合すると賛成者のなかにも条件付きのものがあり、その条件や不賛成者の理由をみると男女同一賃金の意義について理解不足にもとづくようなものが多いことがあきらかにされました。

意識の内容については全体を通じて、女子に観念的、感情的関心の持ち方をしているものが多いのに対して、男子には具体的、現実的な関心の示し方をしてい

るものが多いといえます。グループ別の傾向としては、有識者の関心のもち方が一番客観性が高いとみなされる点と、一般労働者男子の理解が他

一、男女同一賃金——性別による差別なしに同等の仕事に対して同じ率の賃金を支払うことについてどうお考えになりますか。

回答者一、二四九人の九一%が賛成、三%が不賛成、六%がその他となっています。男女別の状況をみると賛成の割合は女子の方が男子より高く、回答者六五三人のうち九五%、不賛成二%、その他三%、男子は回答者五九六人中賛成八六%、不賛成六%、その他九%でした。

回答者グループ別では労働役員と有識者の男女、一般労働者女子、それから婦人団体役員とはごく少数を除く殆ど

者（いずれも九五%以上）が賛成していますが、一般労働者男子、使用者・管理者男女の賛成者比率はこれより低く七六%と七%となっています。しかし使用者・管理者男子には賛成を決し難く「その他」と回答したものが一五%あり、この比率

は他のグループにみられない高いものである点及び但し書き欄の内容からみて賃金決定者として理論と現状における職務評価の困難性を熟知するために複雑かつ微妙な心境にあることがうかがえます。

次に「その他」の欄に記入されている但し書きのいくつかを紹介することにしますが、総じて「同一労働」を「全く同じな職務」と非常に狭義に解釈し、「男

女同一賃金」の真意である「同等の仕事に就いている場合、男女の別なく同率の

賃金を支払う」を理解せずに、女子労働者の風情もしくは勤務ぶりに重点をおくポイントを外した意見や理論的に前後矛盾した意見が多くみられます。

「一概に賛成しても不賛成とも言えぬ。男女同一賃金を主張することは大いに賛成であるが、現実をみた場合残念ながら賛成のみを主張することができない」（労働役員男）

「男女同一賃金を勿論希望するが、女子の現在は職場に対する意欲が乏しい。もっと男子と同じ位意欲を持ち各面にひけをとらないようになつたら同一賃金となえたい」（労働役員女）

「仕事によるが同等の仕事であるなら同一賃金は当然と思う。しかし能率給においては差別も止むをえないと思う」（一般労働者女）

「主旨には賛成するが、女子は生体、産休のため業務能率が低下するので労働に対する報酬としての賃金はその分だけ男子より低くせざるをえない」（使用者・管理者男）

「現在の社会情勢と多くの慣習上、現実に男女賃金差がつくことは止むをえない」（使用者・管理者男）

「女子が自己の職業意識を十分高めて責任ある仕事を行なうことを前提とするなら賛成する」（有識者男）

「婦人の仕事に対する意識を高めるための教育を併行して行なうことを条件とするなら男女同一賃金に賛成する。現在

のままで差別されても仕方がない場合があるに過ぎる」(婦人団体役員)

二、賛成または不賛成の理由はどんなことでしょうか。

賛成の場合

理由としての予想回答を「一項目用意して支持する事項を一以上マークしてもらったのですが、男女ともに一番多くの者がマークした項目は「人権の上から当然」で、男女いずれも賛否、その他を併せた全回答者の半数を占めています。(以下%はすべて全回答者に対する割合)

このほか男女ともに同じ傾向を示した項目は男女いずれも三七%が指摘した「憲法にすべての国民の法の下で平等がうたわれている以上当然」と、男女ともに指摘者の少ない「生活水準をたかめ購買力をまし経済を拡大させる」(女一三%、男一四%)とでした。

女子の指摘した割合が男子より高い項目は「男女をとわず職場の差別をなくするため」(女二六%、男一九%)、「差別観をなくし人間関係をよくする」(女三三%、男二八%)、「職場の機会均等が能率と生産をたかめる」(女二八%、男二二%)、「賃金水準が女子労働者の低い賃金によって切り下げられることを防ぐ」(女二四%、男一四%)、「低賃金の女子労働者を男子労働者のかわりに雇入れることを防ぐ」(女二二%、男六%)で、逆に男子が女子を上廻って指摘している

項目は「労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから」(女二八%、男二四%)と「仕事にもとづいて賃金をきめることを促すから」(女二九%、男四五%)となっており、具体的、現実的項目の指摘が男子により多いことが目立っています。

次に賛成理由項目毎に回答者グループ別の状況を紹介します。

人権の上から当然

過半数が指摘しているグループを多い順からあげると有識者男女(女七七%、男五九%)、使用者管理者女(六二%)、労組役員男女(女五五%、男五八%)、次いで一般労働者女、婦人団体役員、使用者管理者男が四〇%台、一般労働者男は四〇%をわずかながら切っています。本項目が最も切実であろうと考えられる一般労働者男女が、いずれも半数を割っていることは、男女とも係長級に指摘したものの割合が著しく低かったことが影響しています(係長女二五%、男二二%、一般女五三%、男四七%)。

憲法にすべての国民の法の下で平等がうたわれている以上当然

労組役員男女、使用者管理者女、有識者男は約半数がマークしており、他は使用者管理者男(二八%)を除き、いずれも三〇%台となっています。この項でも一般労働者男のうち係長の指摘がとくに少ない(一六%)ことが目立っています。

三、労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから

賛成理由として指摘した割合は全般的にあまり高くなく、労組役員男、使用者管理者女、有識者の男女がいずれも約四〇%、ついで使用者管理者男、労組役員女がそれぞれ三〇%台となっていますが、一般労働者の男女、婦人団体役員はいずれも三〇%を割っています。この項では一般労働者女のうち係長の指摘状況が他と比べて可成り近くなっています(一五%)。

男女をとわず職場の差別をなくするため

指摘状況をはっきり二つのグループに分けることができます。すなわち四〇%以上が指摘しているグループは労組役員男女、有識者女、一般労働者女、もう一つは有識者男、婦人団体役員、一般労働者男、使用者管理者男女の五グループで、いずれも二〇%台となっています。

差別観をなくし人間関係をよくする

有識者女の四六%、一般労働者男の一八%を除き他のグループはいずれも三〇%前後のものが指摘しています。

仕事にもとづいて賃金をきめることを促すから

指摘した者が比較的多いグループは有識者男女と労組役員、使用者管理者及び一般労働者男でいずれも四〇%台、ついで使用者管理者及び一般労働者女が三〇%台となっていました。

四、労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから

〇%台となっており、男子より女子に職務にもとづいて賃金を定めることについて知識が十分でない者、疑義や危惧を抱いている者がより多いことが反映しているのではないかと考えられます。

職場の機会均等が能率と生産をたかめる

全般的に指摘した者の割合は低いですが、そのなかで一般労働者女の三五%が最高であるのに対して一般労働者男と使用者管理者の男が最低から一、二位の一八%、一九%となっていることが対照的です。他のグループの状況は有識者男女と使用者管理者女が三〇%前後、労組役員男女と婦人団体が約二四%となっています。

賃金水準が女子労働者の低い賃金によって切り下げられることを防ぐ

労組役員男女がそれぞれ四〇%前後指摘している以外ほとんど割合が低く、有識者と一般労働者女が二〇%台、婦人団体役員、有識者男、使用者管理者女、一般労働者男が一〇%台となっていますが、とくに目立つのは使用者管理者男一七六人中この項目を指摘している者が一人もいないことでした。

低賃金の女子労働者を男子労働者のかわりに雇入れることを防ぐ

全般的に指摘者は少なく、ほとんどのグループが一〇%台となっています。この項においても使用者管理者男には指摘した者が一人もいませんでした。

「生活水準をたかめ購買力をまし経済を拡大させる」

有識者男の比率が二一％で他のグループより高く、そのほかはいずれも一〇％台を彷徨しています。

(三) その他

用意した回答以外の事項を賛成理由として述べているものの中からいくつかの例をひるって次に紹介することにしますが、内容の傾向は前項「男女同一賃金についてどうお考えになりますか」の場合とだいたい同じといえます。

「年功序列型賃金では男女同一賃金はむづかしい」(一般労働者男)

「能力の配置によって生来の個性を生かすことができる」(使用者管理男)

婦人界のうごき

(四月二日—五月二日)

(四月つづき)

一日 労働省主催の第一四回婦人週間は四月一〇日—一六日の期間にわたり全国的に実施されたが、今回は「生活に新しい秩序をそだてよう—変化のほけしい今日の社会において—」というスローガンが掲げられた。週間中の中心的行事である第一〇回全国婦人会議は「生活に新しい秩序をそだてる」を主題に一日—一四日の四日にわたり、労働省とNHKとの共催により東京で開催された。本年は全国から選ばれた

「單身女子には能率的な人が多いから男女同一賃金を認めるが、結婚した女子は漫然と職場に留まるので認め難い」(使用者管理男)

「男女の家庭生活の協力についての教育を促進する結果になるであろうから賛成」(有識者男)

「国家がすべての母性保護を企業におしつけることに反対。このことが原因となる男女賃金の差については国家の責任で対策を立てるべきである。男女同一賃金を実質的に促進するためにはこのことも検討されると思うから賛成」(婦人団体役員)

不賛成の場合

前にも述べた通り、男女同一賃金を不

六〇名の会議員と第一〇回を記念して、過去九回の会議出席者婦人の中から選ばれた九人の特別会議員が参加して、四部会に分かれて、変化のほけしい今日の社会の諸問題を話しあい、新しい生活秩序の方向を探索した。なお、各県でも地方婦人会議をはじめ多彩な行事が展開された。

一日 日本婦人教室の会第二回全国総会が東京の金国町村会館で開かれ、約二〇〇名の代表が出席、活動報告、規約改正、活動方針などの議事が行なわれた。当面の活動方針として、会員の倍増運動、民主主義を普及する運動、社会のために役立つ運動、国際交流の

賛成とするものは非常に少なく、女子二名、男子六名となっています。理由として予想される回答一〇項目を用意してマクしてももらったのですが、不賛成者四人中指摘したものが多く理由を順にあげると「女子は一般に能力や能率が低いから」「女子は勤続年数から」「(三九人)、ついで「女子は勤続年数が短かく将来を期待できない」(二六人)、「女子労働者は母性保護があつて男子と同じに働けないから」(三二人)で、この傾向は使用者管理男に一番多く、ついで一般労働者男にみられました。

女子の場合「男女同一賃金にすると女子の雇用機会をせざる」が九人で最も多く、以下順にあげると「女子は一般に能力や能率が低いから」「女子は欠勤率

推進、財政の確立などがあげられた。

一日 東邦大学助教授花岡松枝氏は国連大技術援助計画に基づき、日本で初めての婦人ユネスコ技術専門家としてカメルーンの首都ヤウンデにあるEcole normale Supérieure de Cameroun (高等師範学校)の数学専門家のポストに赴任が決定し、一日羽田を出發した。一年間滞在の予定。

一日 かねて設立準備をすすめていた日本婦人会議の結成大会が東京の金国町ホールで開かれた。議長として田中寿美子・岸輝子・羽仁静子・高田なほ子・田所八重子・深尾須磨子・松岡洋子、野口政子の諸氏が選出され、今

が低いから」となっていますが、「男女同一賃金にすると女子の雇用機会をせざる」を理由とするものの大部分は一般労働者と婦人団体役員、「女子は一般に能力や能率が低いから」「女子は欠勤率が高いから」を指摘しているのは有識者以外の全グループにわたっています。

・おしるし

論として (1) いろいろなる職業病の原因は合理化のしわ寄せである (2) 社会的に認識せると共に自分たちも自覚する (3) 身近かな職場から話し合っていく (4) 科学的データを出して作業量の対策をとる (5) 全国的な婦人の組織をつくり運動を広げるよう努力する、等が出されました。

後の運営は議長団の合議制で行なわれることになった。

一五、一六日 働く婦人の中央集会在二日間にあつて東京で開かれた。一五日は十二の分科会に分かれて討議を行ない、一六日は全体会議を開いた。分科会は (1) 賃金の問題、(2) 合理化の問題、(3) 教育の問題、(4) 物価の問題、(5) 社会保障の問題、(6) 保育所の問題、(7) 臨時工職の問題、(8) 職業病の問題、(9) 労働提携の問題、(10) 組織の問題、(11) 平和の問題、(12) 月間運動を進めるために、の諸項目にわたつて開かれた。全体会議ではとくに合理化問題、職業病が焦点になり、また臨時工問題もとり

あげられたが、保育問題は一貫して論議の的になった。

二四日 日本母親大会、婦団連、日本子どもを守る会、婦評、中立労連など一七団体が参加する「高校全員入学問題全国協議会」の結成大会が東京の国労会館で開かれ、全国から代表約二〇〇人が参加。運動方針に高校全員入学、スシ詰め学級解消などを掲げ、当面は昭和三八・四〇年に急増する高校入学者対策として希望者全員入学を目標に活動することとなった。会長に務台理作（東京教育大名誉教授）、副会長に川崎なつ（日本母親大会連絡会長）、竹花勇（中立労連委員長）の諸氏が選ばれた。

二六日 全日本婦人連盟の第二回総会が東京銀座の山一ホールで開かれ、代表議員ら約一五〇名が出席、規約改正、役員選出等をおこなった。代表理事には中河幹子、相馬雪香、山岸信子、吉原幹子の諸氏が再び選ばれた。

二七・二九日 日本看護協会の総会が東京両国の日大講堂を中央会場として開かれ、規約改正等の議事がすすめられた。改正の主な点は、従来の正会員、准会員の制度を廃止し、看護婦・看護婦を正会員として統一しようとするものである。

（五月）

七日 第四〇通常国会は七日閉会したが成立した法律のうち、婦人に関係ある

のは次のようなものである。○所得税法改正 配偶者控除額をこれまでの九万円から一〇万円に引上げる（既報）。・家庭用品品質表示法 家庭用品の品質表示をさらに適正なものとして一般消費者の利益をはかるという趣旨で、主な内容は ①通産大臣は繊維製品、合成樹脂加工品、電気機械器具、雑貨工業品のうち政令で定める家庭用品について成分、性能、用途などを表示しなければならない事項や表示方法について標準をきめ告示する ②通産大臣は特に必要のある場合は、表示事項を表示したものでなければ販売できないことを命令できる。・不当景品類及び不当表示防止法 過大な景品や懸賞とウソツキかんづめのような不当表示を防ぎ、消費者の利益確保をはかるために制定された。違反した場合は独禁法により処罰される。主な内容は ①公正取引委員会は景品類の限度を決めその提供を禁止できる ②公正取引委員会は一定の方法の表示を禁止できる ③不当な景品類の提供や不当な表示については独禁法の審査手続を経ずに排除命令で差止めなどの措置を行なう。・国民生活研究所法 政府、民間がそれぞれ一億円ずつを出資して国民生活の基礎的な総合調査研究を行なう特殊法人の研究所を設ける。・児童扶養手当法改正 従来、児童一人の場合の扶養手当八〇〇円、二人の場合一二

〇〇円、三人以上の場合は二人を越えるものにつき一人二〇〇円を加算することになっていたが、一人の場合は八〇〇円に据置き、二人の場合一四〇〇円、三人をこえる場合の加算額を一人四〇〇円に増額した。また受給資格者の前年の所得による支給制限額を一三万円から一五万円に引上げた。

八日 国際連合の「家族法における婦人の地位」に関するセミナーが五月八日から二一日まで二週間にわたって東京高輪のプリンス・ホテルで開かれた。国連の人権セミナーは国連の第一〇回総会の決議に従って設けられた人権の分野における助言的事業計画に基づいて行なわれるもので、主な目的は各国政府が人権問題の解決に当たって得た経験と知識を交換することにより人権尊重の水準を高めることにある。今回の議題は①婚姻②親権③独身婦人の法的地位④婦人の相続権⑤家庭における婦人の地位に影響を与える社会的要因、などである。セミナー参加国はアジア及びエカフェ地域の二二か国で、各国から一・四人、主催国であるわが国から一〇人が出席する。わが国の代表は我妻栄（東大名誉教授）、平賀健太（法務省民事局長）、市川四郎（最高裁家庭局長）、藤田たき（津田塾大学学長）、久米愛（弁護士）の五氏で、代表代理として阿川清道（法務省民事局第二課長）、植山つる（厚生省児童局母子福

祉課長）、高橋展子（労働省婦人少年局婦人課長）、木下雪江（労働省婦人少年局東京婦人少年室長）、立石芳枝（明治大学短大教授）の五氏が参加。なお、出席者総数は、ハンフリー人権部長、人権部婦人の地位課長のヴィナヴァー夫人らをはじめとする国連職員およびオブザーバーを含め約一〇〇名。

九日 東京都民生局は、今回「ママの休日」を設け母子世帯の母親のうち二万人を無料でバス旅行に招待することとなり、第一陣として五月九日、台東・足立・北各区の四〇〇人が多摩動物園、聖蹟桜ヶ丘へ出かけた。このころみは家事や生活に追われる母子世帯の母親に休養を与え、生活意欲を盛りあげようと計画されたもので、弁当・おやつも都が負担し、学齢前の児童も同伴できる。七月まで二五回の「ママの休日」を設け、各地区の福祉事務所・民生委員の選んだお母さんを招待する。

追記 三月二日から開かれた国際消費者機構（IOCC）世界大会に日本から五代表が出席、代表の一人に戸川寿子氏が選ばれたことは既報のとおりであるが、婦人の代表としては戸川氏とともに町田貞子氏（東京友の会生活研究部）も選ばれ五代表の一人として参加した。

婦人のための職業に関する 教育訓練の法制について

最近とみに婦人の労働力の活用とその資質の向上ということが巷間論議され、当面する婦人労働問題の重要な課題の一つに数えられるに至った。婦人のための職業に関する教育訓練と表題に掲げたが、この問題は、本来性別を超越したものであり、男女を問わずそれぞれの個性に応じた資質や能力をのばすことが教育訓練の本命である。そのことは国家的見地から至極当然のことであり、諸外国においても、職業教育の差別待遇排除に関する法制や職業教育と同一価値労働同一賃金との関連を明確にした法制が見られるが、わが国においても、まず憲法の第二十六条に「すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じてひとしく教育を受ける権利を有する。」と教育の機会均等を規定し、これをうけて、教育基本法第三条に「すべて国民は、ひとしくその能力に応ずる教育を受ける機会を与えられなければならないのであって、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によつて教育上差別されない。」とうたわれている。

はたして、職業の場における職業指導ないしは職業に関する教育訓練についても当然適用されるのであり、職業安定法第三条に、「何人も人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について差別的取扱ひをうけることがない。」と明文化されている。職業訓練法のなかには、機会均等の規定は見当たらないが、当然のこととして特に規定しなかったものと解せられる。

その他の産業に従事するために必要な知識、技能及び態度を習得させる目的をもつて行なう教育に対して、国は、その振興をはかるための措置をとらなければならないこととされている(第二、第三条)。このように、学校の場合における職業教育の範囲も極めて広いが、その解説は以上の点にとどめ、次に学校を卒業してから、また企業の中で行なう職業教育に関する法制の概要を眺めよう。

先ず、労働基準法には、その第七章に、技能者の養成という一章が設けられ、第六十九条で、戦前行なわれていたような、技能の習得という名目のもとに徒弟を酷使していた実情を重視し、その弊害を排除する原則を規定し、つづいて職業訓練法に基づく職業訓練の場合の特例規定を設けた。(第七十条、第七十三条)。ここで職業訓練法とは、いかなる内容の法律であるかについてふれよう。

婦人の職業に関する教育訓練は、学校教育の場で、初等中等教育の学習指導要領に基本方針がうたわれているほか、特別教育活動として、生徒会活動・クラブ活動・進路指導等において職業に関する教育を実施しており、高等学校学習指導要領では、とくに女子について、家庭一般四単位を必修せしめることが特色であり、その中で二ないし四単位「職業教育」を主とする学科を包含することが望ましいとされている。また、産業教育がわが国の産業経済の発展及び国民生活の向上の基礎であることにかんがみ、産業教育を通じて、勤労に対する正しい信念を確立し、産業技術を習得させるとともに、工夫創造の能力を養い、もつて経済自立に貢献する有為な国民を育成するための産業教育の振興をはかることを目的として立法された産業教育振興法では、中学・高校・大学又は高等専門学校が生徒又は学生に対して農業・工業・商業・水産業

立法の目的は、「労働者に対して必要な技能を習得させ、及び向上させるために、職業訓練及び技能検定を行なうことにより工業その他の産業に必要な技能労働者を養成し、もつて職業の安定と労働者の地位の向上をはかるとともに、経済の発展に寄与すること」にあり(第一条)。この法律では、公共職業訓練として、一般職業訓練所、総合職業訓練所、中央職業訓練所、身体障害者職業訓練所等公共の施設で行なう職業訓練と、事業主がその雇用する労働者に対して実施する事

業内職業訓練の運営について定めている(第二、第三条)。

公共職業訓練所で訓練を受けている女子の数と、その多い職種をみると、一般職業訓練所では、昭和三十五年末開べによれば洋裁工の一、六五一名が最も多く、ついで経理事務員六四七名、洋服工の四二一名、美容員四一〇名、一般事務員三八一名などが多く、数こそ少ないが、金属プレス工・時計修理工・ラジオテレビ修理工・機械製図工・謄写印刷工などでは男子に比肩して訓練を受けており、総数一九、七五〇名中女子は約三〇名の四、八七一名が居間訓練生となつてゐる。また、事業内訓練は、単独職業訓練と共同職業訓練との二つに分かれるが、女子は、前者は八五名、後者は五、八一三名で合計五、八九八名となり、総数六八、二〇九名の約一〇%弱で数の面では少ない。しかし洋服工・洋裁工・機械調整工などの職種では、女子の訓練生が多い。なお、職業訓練は、学校教育と重複をきつてつなぐべきを保つて行なうべきであると規定されている(第三条)が、このたび学校教育法施行令の一部が改正され、一定の事業内訓練をうけている場合、特定の科目について定時制高校における学習を免除して、高校教育と事業内訓練との連けい措置をとることになされた。今後働く婦人も進んでこれらの施設や制度を利用して資質向上に努めることが望まれる。

女子の就業者数と完全失業者数 (1962年1月)

産 業 別	女 子	男 子	男子の割合	女子の割合	女子の月と前年の比較
就 業 者	万人 1,647	万人 2,632	% 38.5	% 100.0	万人 - 3
自 営 業 者	247	679	26.7		- 21
家 族 従 業 者	655	246	72.7		- 15
雇 用 者	744	1,706	30.4	100.0	+ 31
農 林 業	8	27	22.9	1.1	- 3
漁業、水産養殖業	* 6	17	26.1	0.8	+ 3
鉱 業	* 6	44	12.0	0.8	+ 5
建 設 業	36	192	15.8	4.8	+ 1
製 造 業	275	596	31.6	37.0	+ 10
卸小売、金融保険、不動産業	181	279	39.3	24.3	+ 4
運輸通信、電気、ガス、水道業	31	232	13.3	4.2	+ 2
サ ー ビ ス 業 務	181	199	47.6	24.3	+ 11
公 務	20	118	14.5	2.7	- 1
完 全 失 業 者	25	21	54.3		- 5

「註」1) * 印の数字は誤差率が大いから特に注意して使用されたい。
2) 数字はすべて調査結果の実数に推定乗率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。

一人一か月平均現金給与総額

(1962年1月)

産 業 別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総 数	円 12,665	円 28,197	% 44.9
鉱 業	10,615	27,235	39.0
建 設 業	10,531	23,894	44.1
製 造 業	11,439	27,491	41.6
卸 売 業	13,571	27,728	48.9
小 売 業	17,809	36,528	48.8
金 保 険 業	14,323	33,831	42.3
不 動 産 業	17,202	30,378	56.6
運輸通信業	18,948	34,425	55.0
電気、ガス、水道業			

一労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査一

婦人少年局ニュース

○家族法上の婦人の地位に関する国連セミナーに婦人少年局から出席

五月八日より二週間東京において、家族法上の婦人の地位に関する国連セミナーが開催されたが、局関係では婦人少年局長高橋婦人課長、木下東京婦人少年室長の両氏はオールタネートとして、また谷野婦人少年局長は、政府関係特別オブザーバーとして参加した。

このセミナー終了後、愛知・島根婦人少年室では、セミナー出席者の国連婦人の地位課長ソフィ・グランバー・ヴィナヴァ女史ならびに、セイロンのエツェリン・デラニヤガラ女史、高橋婦人課長を迎えて、国際婦人問題セミナーを開催した。

愛 知

五月二三日午後一時～五時、名古屋市中部日本放送婦人サロンにおいて

島 根

五月二五日午後一時～四時三〇分、松江市家庭裁判所会議室において

○大手町第一合同庁舎への移転について

かねて建設中の待望の庁舎がいよいよ完成をみたので、六月二日関係各方面の代表者を招き落成式を挙行し、六月二〇日移転を開始、二九日までに移転を終了（婦人少年局は二七日）の予定である。

新庁舎は地上九階、地下二階、鉄骨鉄筋コンクリート建のあかるいスマートな近代建物である。労働省は一階より五階まで使用するが、これによって今まで竹橋・大手と分かれていて種々不便もあったのが解消し、行政の円滑化、能率化がはかられるわけである。婦人少年局は二階の南西側に位置し、階段をあがって左におれると、左側に婦人労働課、局長室があり、つきあたりの大部屋が年少労働課、婦人課となっている。

食堂・理髪・美容・売店等の福利施設も整い、ホールも利用出来る。なお直通電話は二〇六局六六八九番で二五〇番より二七〇番までが婦人少年局の番号となっている。

本省の移転にともない、東京婦人少年室は東京労働基準局とともに、労働省旧庁舎に移転の予定である。

婦人少年局

第十巻 第六号

定価 六十円

百六円

編集人

久米 愛

発行人

平林たい子

印刷人

網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋二ノ一

(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
振替口座東京一〇七九二四

昭和三十七年六月一日 印刷
昭和三十七年六月五日 発行

一カ所で何んでも間に合う諸官庁の届出様式

タダ程高いものはない

■あなたの給料は1分間1円25銭です■

あなたの会社で必要な法令様式を入手するため、各官庁の窓口を一巡すると、非常に貴重な時間と経費をロスすることになります。

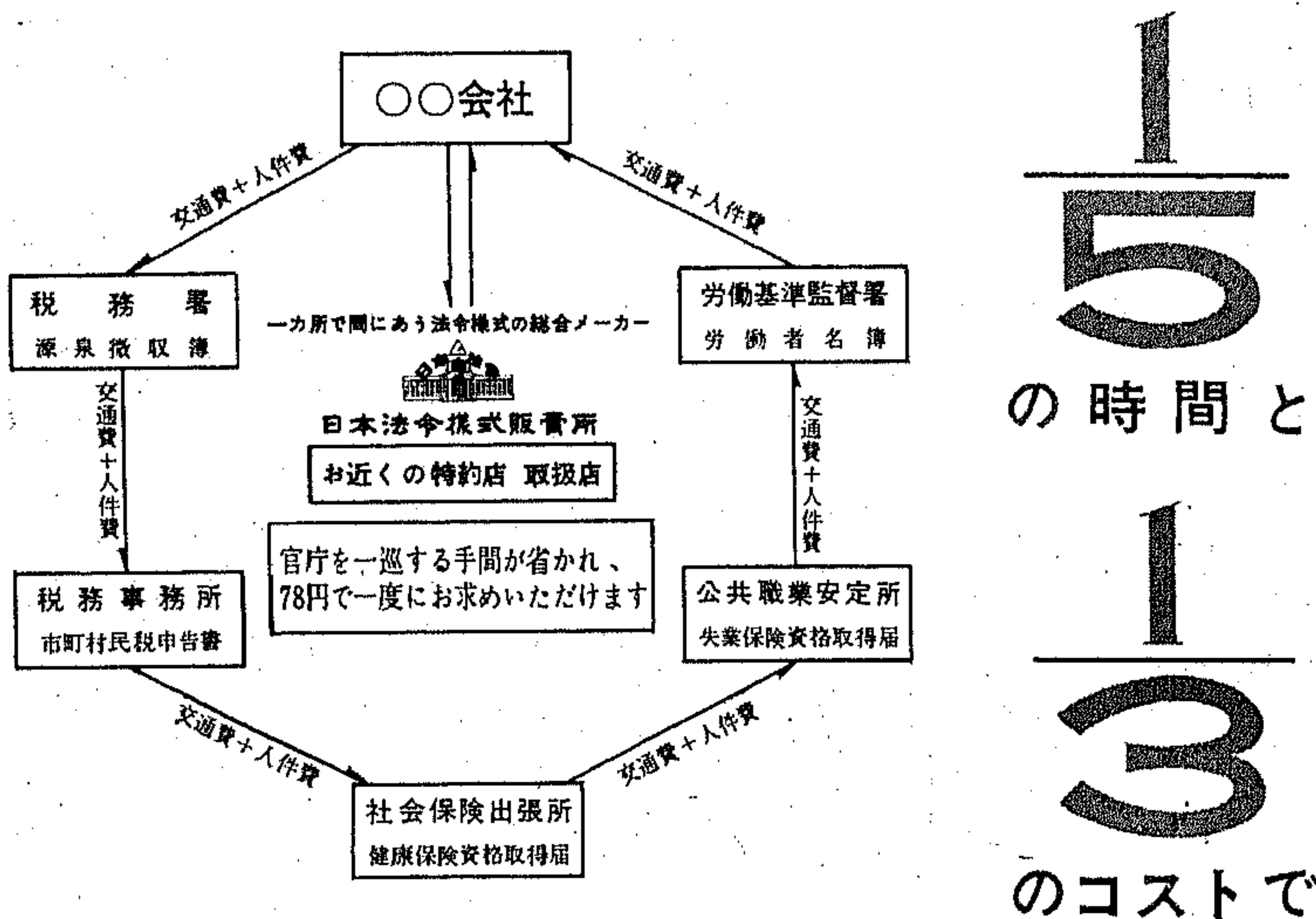
源泉徴収簿 5人分〈税 務 署〉 健康保険資格取得届 5人分〈社会保険出張所〉
労働者名簿 5人分〈労働基準監督署〉 失業保険資格取得届 5人分〈公共職業安定所〉
市町村民税申告書 1組〈税 務 事 務 所〉

これらの様式を月給15,000円の人が(1ヵ月、25日・1日、8時間労働とすると1分間・1円25銭になります)各官庁を一巡して入手するとき、どの位の人件費と交通費がかかるでしょうか。

たとえば、交通が非常に便利で、官庁も点在している都心の場合でも、予想以上の時間と経費がかかります。

官庁窓口を一巡した場合	交通費 90円	人件費 (1分間1円25銭として、3時間15分) 240円	合計 330円
	様式定価 80円	人件費 40円	合計 120円

上図の示すようにお近くの、当社特約店、取扱店をご利用になると、 $\frac{1}{5}$ の時間と $\frac{1}{5}$ のコストで容易にお求めいただけるのです。
都心から離れ、また交通費の不便な地域であれば、なお一層経費が大きくなります。



日本法令様式販賣所

本 社 東京都千代田区神田富山町2-6 (251) 9371
大阪支店 大阪市福島区上福島北3-111 (451) 1973