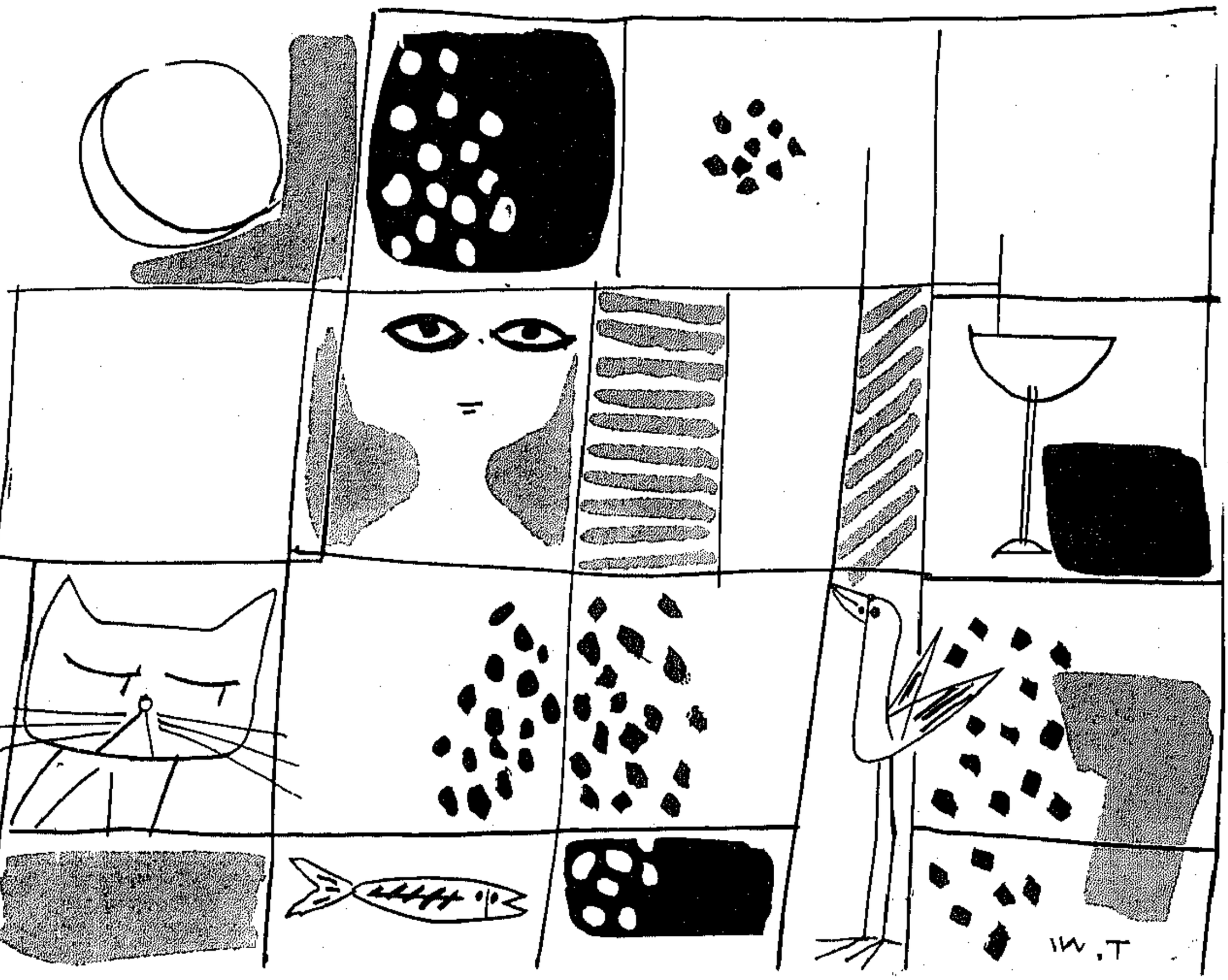
昭和37年5月30日第三種郵便物認可　昭和37年4月5日発行（毎月1回5日発行）第10巻　第4号（通巻104号）

婦人と年少者



8
1962

◆婦人の労働組合活動と今後の課題
◆婦人の雇用労働力
◆婦人の現状(資料)

婦人少年協会

奄美大島の働く婦人と年少者

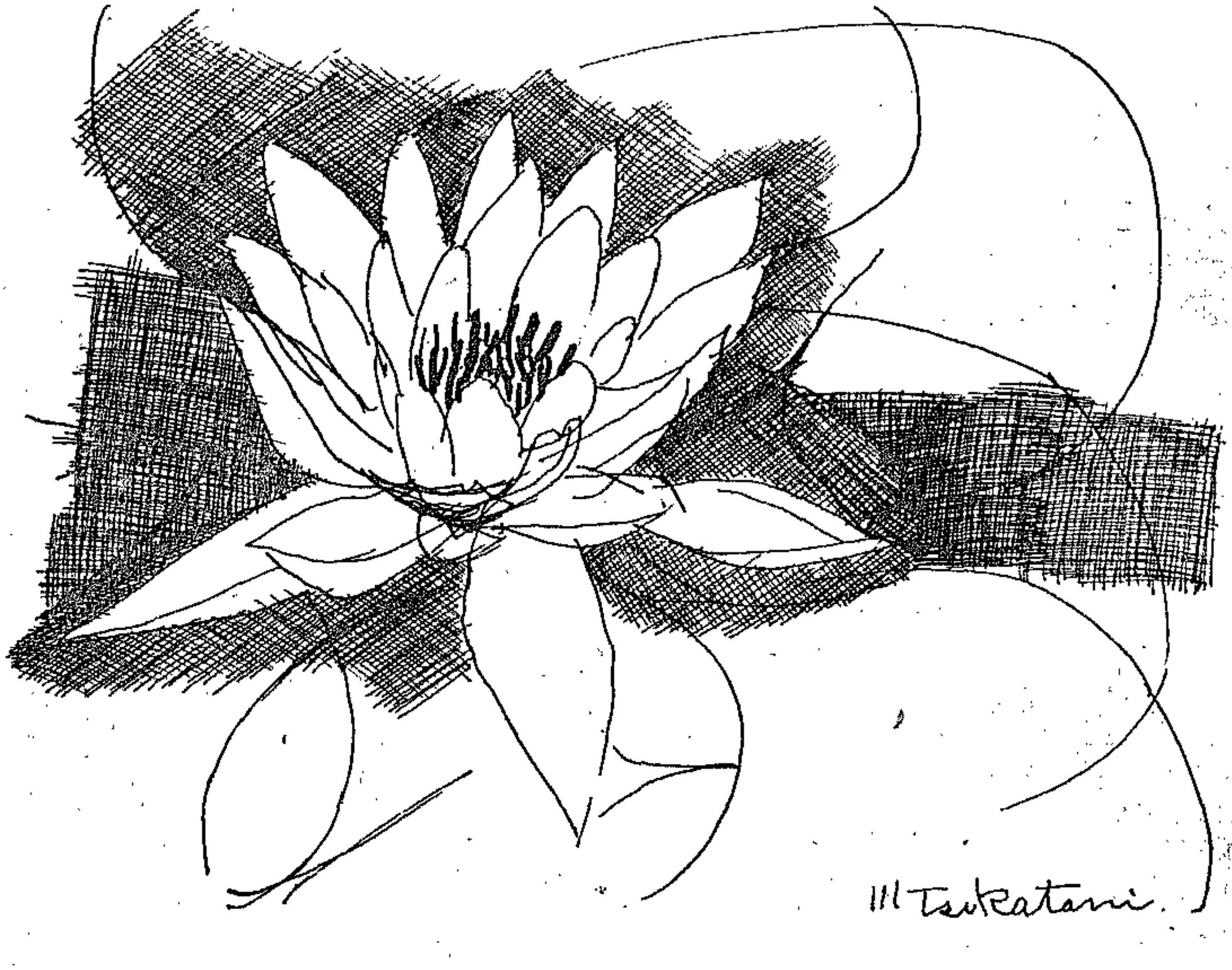
本誌6号で既報のように奄美大島周辺の離島で働く婦人と年少者の生活を守るために、7月1日から、奄美大島名瀬市に鹿児島婦人少年室の分室を設置し、駐在員を置くことになりましたが、その実情を示す写真が室から送られてきましたので、その一部を掲載しました。

砂糖キビを採取する婦人労働者（瀬戸内町附近）→
パイナップル工場で芯抜き作業をする婦人たち（徳之島）↓

パイナップル畑の手入れをする日雇の婦人季節労働者↓

紬を泥田の中で染める（ドロ染）作業に従事する少年たち↓

紬織工場で働く婦人たち（名瀬近郊）↑



婦人と年少者　十巻八号　目次

婦人の労働組合活動の反省と今後の課題……塩沢美代子…2
婦人の雇用労働力……藤井敏子…5
第十一回婦人労働問題地方研究会議報告から…8
◆第十回働く婦人の福祉運動要綱……11
未亡人等の職業対策……12
年少労働者福祉員とその活動……年少労働課…16
長野県の労組婦人の現状
労組婦人のページ……金川文子…18
◇諏訪の時計工場をたずねて……海野慈子…14
◇女子身体障害者の訓練所訪問……19
(資)(料)(室)
「婦人の現状」について……21
国民生活向上審議会について……25
「精密機械器具製造業女子労働者労働実態調査」の実施について……28
総評の第三回職業技術教育研究集会資料から…29
働く婦人と年少者の法律問題⑧（婦人労働課）…31
戦後における婦人問題文献目録㊵……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
◇奄美大島の働く婦人と年少者（写真）……表紙…2
◇婦人少年局ニュース……表紙…3
表紙・扉……塚谷政義

婦人の労働組合活動
その反省と今後の課題

塩沢美代子

＊活動の仕方は正しかったか

婦人の地位向上に深い関心をよせているある男性から、『戦後の日本をみると、家庭内の婦人の地位、社会的な婦人の地位が大いに向上したのにくらべ、職場における婦人は、賃金の男女格差にしても海外で問題にされるほど大きく、一向に地位が上がっていないではないか』と指摘された。この見方そのものに賛否両論あろうかと思うが、私ども婦人の組合活動家にとってはまことに心外なことである。にも関らず、少なくとも私の実感としては、戦後十数年の経験に立って、これを肯定せざるをえないのである。

たしかにこの頃は、戦前には想像も及ばぬほど多くの職業分野に婦人が進出し、男性と対等に肩をならべて働いている場合もあり、ときには上部機構の管理職にまで進出している例もなくはない。このような面から働く婦人の地位は十分に上がったとする見方もあろう。それはそれとしてみとめながら、なお働く婦人の地位が上がっていないというのは次の理由からである。つまりこのような現象は婦人労働者の巨大な層からみれば、トップクラスの例外的な部分であり、むしろ教育の機会均等の成果があらわれたと評価する方があたっており、婦人労働者の層としての向上ではない。例えば婦人労働者全体のなかにしめる構成比率としては非常に大きい繊維・電機などは、産業自体としても婦人なしでは全くなり立たない部門であり、婦人はそこでもっとも主要な生産労働をになっているといえる。

もはや戦後ではないという言葉が二～三年前からいわれたが、働く婦人の地位の問題をとりあげてみても、新憲法になってからすでに十五年を過ぎてみれば、いつまでも過渡期だからとばかりかたづけてはいられないであろう。決して果報を寝て待った十五年でなく、法的に保証された男女均等待遇の原則を金科玉条とし、労働組合という活動舞台を与えられ、希望にもえた意識的な婦人たちが大いに努力をつみ重ねてきた十五年である。その一つの現われとしてはすでに七回を重ねた働く婦人の中央集会の盛況ぶりや、その代表の精力的な発言に示される各職場での闘争経験をあげることもできよう。それなのに構造的にみると労働婦人の地位が改善されていないという現実をどう受けとめたらよいだろう。これは『まだ努力が足りない』という単純な反省にのみ終らせず、活動の取組み方のピントがあっていたかどうかについて、分析してみてもよいのではなかろうか。そのひとつとして私の感じているのは、一口に婦人労働といっても全くいろいろな種類があり、それぞれ全く違った形で問題があるのに、あまりにもその分析

が怠られ、十把一からげにとり上げられてきたところに、同一労働という原則をたとえ形式的にでもはぐらかされてしまえば、もうどうにもならないという壁があったのである。さらに考えねばならぬことは、婦人労働者のもっとも大きな市場であるセンイをはじめ多くの生産部門及び通信・医療・各種サービス業などでは、婦人は婦人特有の職種に従事しているということである。ここでは同一労働をしている男子はいないから、完全に目標を失ってしまう。その結果、婦人は全面的に依存している産業ほど、本来なら婦人の団結による力関係で、賃金を引上げられるはずであるのに、結果は全く逆で、もっとも低い水準に取残され、それ自身が婦人賃金相場の基礎となって、婦人労働者全体の賃金相場を引下げるように働くのである。そこで生理休暇の是非論や運営論を一律に論じることはナンセンスなのだが、案外そのようなことが無神経で行なわれてきたように思う。このようなごく部分の問題を捉えてみても、矛盾をはらんでいるから、婦人労働の各分野でそれぞれ問題を整理してみると、実に多くの新たな論点が生まれてくるであろう。そのきっかけの一つとして日頃考えさせられている点について、大ざっぱにふれてみることにする。

＊婦人労働力の価値の再認識

働く婦人の地位をもっとも端的に示すのはまず賃金レベルである。ところで今まで婦人の賃金はもっぱら男女同一労働同一賃金という原則を唯一の武器としてその引上げを要求してきた。それが日教組の先生たちをはじめ多くの職場で成果をあげてきたのはたしかである。しかし、これだけに頼ってきたところに、同一労働という原則をたとえ形式的にでもはぐらかされてしまえば、もうどうにもならないという壁があったのである。

生理休暇一つを例にとってみても、事務系または専門職で就労年齢も高く、生理日の勤務がほとんど障害にならず、半面男子との競合関係におかれているので、その辺も考慮して現実的運営をはからねばならぬ場合と、母体機能の成熟途上にある年少婦人が、温度・湿度ともに高い職場、あるいは逆に冷えのきびしい職場で、目に見えて立作業で密度の高い労働に従事し、本来なら婦人生理障害の多い場合、しかも婦人労働力に依存している場合とではまるで問題の性格が変ってくる

を保証していないことから、最低賃金制促進の運動とも一致した動きとなろう。

また賃金だけでなく、労働時間・労働密度など総合された労働条件において、婦人労働力の正当な取引が行なわれねばならないが、そこには実に多くの問題が山積しているのである。このような問題は企業の枠をこえて婦人労働者が横のつながりで話しあいを深め、幅広い団結によってすすめていかなければなるまい。現在はまだカンパニア集会の域を出ていないが、働く婦人の中央集会は個々の職場で起こる問題を共通な立場で捉え、あらゆる角度から婦人労働力の価値を引上げるための横断的組織の基盤となるべきであろう。ところが婦人労働者中多くの比率をしめる底辺の部分が、運動の中心となっていないために自然活動が上滑りしている傾向はまことに残念である。

一例をあげれば、今年の大会では母体保護基準を上げるために、出産休暇や分娩手当に関するILO条約一〇二号や一〇三号の批准促進が決議されている。それ自身は結構だが、折角婦人の立場でILO条約批准をとり上げながら、婦人の夜業の制限に関する八九号条約批准が落とされているのはまことに重大である。多くの年少者を含む繊維婦人労働者にとって、非常に大きな問題は二交替勤務制度である。早番はどんな寒冷地の厳冬でも午前四時過ぎには起きて五時には始業、後番は午後十時半まで機械回転に追い回されて、後始末や入浴をして寝るのは零時前後という生活をしている。このような変則的な生活が、若い婦人の繊細な身体に過度の負担となり、労働科学的にみてさまざまの障害が実証されている。

ところでILO条約八九号では、工業に使用される婦人は『午前十時から午後五時までの七時間をふくむ十一時間を夜間』として、その間働かせてはならないとしている。つまり日本の労基法が午後十時半から午前五時までしか婦人の就労を禁止していないのに対し、その前後四時間半を拡大し、午後八時から午前七時までは働かせてはならないことになるから、企業の枠のなかでの労働条件を引上げる交渉の場は、各企業組合にしかないわけであるから、企業の枠のなかでの分裂支配は大きな困難として立ちふさがるであろう。この難関を形の上でも意識の上でもどう切りぬけていくかが、婦人の組合活動家にかけられたもっとも大きな課題であろう。

以上述べたことを要約するなら、婦人への依存度の高い主要な職場でありながら、おくれている産業分野の婦人たちが、積極的に立ち上がって婦人労働力独自の価値をみとめさす戦いの先頭に立たねばならないし、先進的婦人活動家はこれを強力に支援していかねばならないと思う。それが、遠まわりのようで、いちばんたしかな道である。そして、どういう形であるにしろ、婦人労働者の横断的団結が必要であり、大きな階級的立場に立ちながらも、資本が婦人という側面でかけてくる攻撃には、やはり婦人自身の手ではね返えす覚悟をかためねばならぬということである。

――日本繊維産業労連婦人対策部員――

婦人の雇用労働力

藤井敏子

ここ数年間に産業界はその構造の高度化、技術革新の発展に伴い大規模な設備投資や雇用の増大がすすみ、そのいきおいは政府がうち出した国民所得倍増計画を追い抜くほどの急速なもので、この状態がどこまでひたむきに続くかと思ううちに、昨年秋以降国際収支の悪化にともなって景気調整策が実施され、昨今その影響が鉄鋼・製紙・繊維産業の企業に表われつつある等、私達の周囲は日進月歩のめまぐるしい変転がつづいています。

この中にあって婦人労働問題も外界の動きを反映しつつ日に新しく動いておりますが、とりわけ急増し、また将来ますますその需要が増加すると考えられている女子の雇用労働力の問題をとりあげてみたいと思います。

産業は今後も成長度を加え、当然各企業における業務量の増加となり、一方において機械化、合理化が生み出す人間労働の節減を上回って多くの労働力を要求するであろうことが予測されています。

そこで大幅な労働力活用の問題が浮かび上がってきているわけですが、とりわけ男子にくらべて種々の角度からみて未開拓分野が多い女子の労働力の職場への活用が大きな課題としてあがってきつつあることが注目されます。

労働力の活用ということを考える場合は、給源を広く求めてより多くの労働力を産業界に迎えることと、従来から個々が持っている個性と能力を認めてこれを伸ばし、仕事の上に十分生かして用いること、労働意欲が湧き、たのしく働けるような人事管理を行なうことの三面が併用されなければならないと思います。産業界に必要な人員が足りないからといってかつての戦時体制下のように唯一律に力が不足する分野にかり立てるというのであってはならないことは当然です。

さきに景気調整により一部に景気後退の現象が表われはじめていることをのべましたが、しかし、これは経済成長過程における一時的のものといわれており、全般的には今なお雇用の増加や賃金の上昇はいぜんとしてひき続いております。

1. 現在職場で働いている女子の活用

女子の労働者は年々著しく増加して現在ほぼ八〇〇万に達し、これは全労働者数の三分の一に当たり我が国産業の大きな担い手となっていることは周知の事実ですが、果たしてこの大量の労働力が十分に活用されているかということになりますと素直にうなづけないものがあります。

三五年の国勢調査結果によりますと、女子雇用者のうち持てる力を認められ、それを仕事の上に生かしていると考えられる専門的技術的職業又は管理的職業に就いているものは九%あまり（このうち八〇%が教員及び看護婦等の医療保健技術者）、他の九〇%強は事務、販売、単純生産工程従事者等となっており、この割合は男子の場合もだいたい同じで、数字だけをみていれば男子とくらべて女子に格別の問題もないように思えます。しかし九〇%の内容をみますと男子が各職種分野にわたってバランスのとれた分布をみせているのに対して女子の職種の分布は男子よりせまく、しかも限られたいくつかの分野に集中していることがわかります。

また統計には表われていませんので事業所訪問の体験や外からの見聞によることになりますが、中間責任者もしくはいわゆる熟練工と格付されている者が男子の場合、非常に少なく、皆無の事業所とくらべて女子の場合、非常に多いということもうなづける事実です。

これらのことから現在の女子の職務配置は、概して個人の個性、能力によって定められているのではなくて、全く事業所本位に一律的に定められていると推察されます。大量の女子雇用者個々の特性を重視し、これを企業にとって有効に生かして用いるつもりならそ

の配置は当然もっと横のひろがり縦の伸びにバラエティがみられる筈だと思います。とくに何年勤めていても変りばえのしない入職時と同じような仕事、同じような地位に釘付けされがちな長年勤続者は、向上を求め、変化を求める人間性を不自然に抑えられて自分が持っている能力を活用する気力もなくなり、いつの間にかはり合いのない日々を惰性で送るようになってしまいがちです。

この職務配置についてよく「女子は結婚すれば辞めるので将来を期待することができないから男子のように終身雇用的受入れ体制をとることはできない。」「出産等でいつ長期休業されないとも限らないから、いつ途中で仕事を中断されてもその影響が極力せまい範囲に留まるような職務にしか就かせることができない」「女子は単純作業に適している」等々の説明がなされています。

しかしこれらはいずれも従来の通念と慣習をうのみにした科学的といえない考え方で、有効な職務配置の本質からほど遠く離れているものと思われます。とくに終身雇用制度の不合理性が表面化しはじめ問題となりつつある昨今、ここで真剣に女子の職務配置を現時点において再検討をする必要があるのではないかと思います。

たとえ結果的に早く退職する女子の割合が今なお多くとも、給料を支給して働いてもらう以上、事業所にとっても有効であり、雇用者もよろこんで働けるような職務配置がなされてしかるべきではないでしょうか。現在の企業組織の一つ一つの職務に、その職務に適する人を配置することは非常に重要なことです。

そこで女子を職場に生かして用いるためには、どのようなことをすればよいかについて、私なりに考えてみました。

第一に事業所側は、「女は……」という従来の既成観念を一日も早く破棄して、現在の事業所における職務配置を再検討し、女子を就かせることが可能な職務——専門的技術的職務、管理的職務をふくむ——を広く調べあげることが必要です。一方現在雇用中のすべての女子についてその一人一人の属性—個性、年齢、学歴、経験、特別の知識、技術、資格の有無等を調査して再認識し、先刻の職務と対照しつつ、適材適所採用の方針で再配置計画を立て、さらに女子についていくつかの適職務別グループをつくります。そして各々の個性と能力を育み伸ばすと同時に、それぞれの職務グループが今度就く職務に必要な教育、訓練を制度化して実施し、現在かかえている労働力を無駄に遊休することなく有効に活用できるようにすることです。

第二に勤続年数の長い女子に対しては先刻のべた個性と従来からもっている能力に加えて長期間の勤務経験を生かすことができる職務へ再配置することが妥当でしょう。そのためには相応のポストに昇進できる教育、訓練、昇進試験等の登用の途を思い切って広く開いてみることだと思います。とかく問題にはなりながら今なお大部分の事業所が従来の年功序列型賃金、もしくは年功序列型賃金を採用することを余儀なくされている現在、たとえ昇給率は男子とくらべて低かろうと、長年勤続の女子には勤続にみあう賃金が支払われ、なかにはかなりの高給者もおります。にもかかわらずポストは低く、仕事は単純であり、補助的であるという状態は飼いごろしにも似た使い方とはいえないでしょうか。

事業所側にとってはいかにも不経済であり、雇用者としてははりのないみじめな扱われ方といわねばならず、両者に対して実に勿体ない使い方、使われ方であります。

第三にあげたいのは機械化によって生じる超単調作業分野へ配置される労働力をいためつけることのないよう特別の研究配慮を行なうことの必要性です。

生産、事務分野ともに今後ますます多くの精巧な機械がとり入れられ、これまで高度な知識、技能に頼っていた工程を機械が代行し、人間の労働力に頼る部分は非常に簡単になるケースが増えてきておりますが、このような新しい単純作業分野にはどうしても大量の女子が配置されがちです。

最近急速に伸びたキーパンチャー、テレタイピスト等の職種もその例に洩れませんが、日がな一日中、数字の配列のみと対してほとんど頭を使うことなく体の一局部のみをはげしく使う生活は、人間の生活として非常に不自然な形態をとっていることになります。

近頃新聞紙等によくみられるキーパンチャーのノイローゼ症状等も機械を用いる超単調作業に起因する面もあろうと考えられます。

必然的に現在も存在し将来も大変拡がることが予測されているこの職種分野へ女子を配置する場合は、厳密な適性検査を行ない、被害を防止しつつ、超単調作業に適応することができるための教育、訓練を十分に施すことが大切です。同時に事業所側としては、作業時間並びにその配分、休け い、休息時間並びにそのとり方、作業室、休けい室の施設環境整備、仕事の指導方法、進め方等あらゆる角度から検討、研究を行ない、そこに働くものの心身の被害を絶対に防止する体制を確立することが必要です。

第四に職務の再配置に伴って起きる作業環境の変化、人間関係の変化に対する女子の心身の動揺を極力小さくとどめ、一日も早く新職務に順応でき、また、その切り換え期に起こりがちの業務体制の困乱を最小

限にとどめ、速やかに常態にもどすための人事管理、労務管理に万全を期すことが大切です。

そのためには女子の生活慣習や心理をよく理解できるカウンセラーを職場に置くことがよいと考えます。新職務への不安感を持ったり、自信を欠くものを勇気づけ、職場態度等に迷う者がいるときは相談にのって指導する等職務再配置に伴うまさつをなくす潤滑油的役割と、建設的な意味での労使間のかけ橋の役をこのカウンセラーに果たさせることは女子を有効に活用する上に重要な意義をもつものといえましょう。

2. 今後職場に迎える女子労働力の活用

急速な経済成長と人口動態等から推計しますと、将来我が国の労働力は現在より一層不足する見通しといわれております。とくに中学卒の若年労働力については三八年をピークとして以後その絶対人口が減少の一路を辿ることが予測されていること。逐年高校への進学率が上昇していることからその不足が指摘されております。

また、今後もっと経済が成長し、機械がとり入れられるにつれて多くの新しい職務分野が誕生し、そこにも大量の新しい労働力が必要となることも予想されます。そこで労働力の不足が予測される分野、新しく拓ける分野へ対して、現在十分に活用が行なわれていない一般女子の労働力、男女中高年層の労働力を活用することが、すべての労働力の資質向上の問題とともに重視されてくることになります。

新しく職場へ期待しうる女子労働力には、現在自由業をふくむ自営のもの、家族従業者・失業者・潜在失業者・家庭婦人等いろいろその給源が考えられますが、これらの人々が進んで職場で働こうという気持を起こすような下準備や受入れ体制がととのえられなければなりません。

このことについても1の場合になって、私案をのべてみたいと思います。

第一に雇用労働力として期待しうる女子の給源を、世帯を対象とする全国統計調査を実施することによって把握することが必要だと考えます。どこにどのような女子―年齢・学歴・経験・特別の知識・技術・資格の有無、家族関係等―がどれくらい分布しているかの全ぼうを頭に入れた上で労働力不足や需要増が予想される分野との対照、検討を行ない、必要あるときには、その給源に対してPRするとか、職場に出やすいような幅の広い就労の形を考慮しなければならないでしょう。

現在職場に働いていない女子には、家庭の責任者であるが、フルタイムでなければ外に出ることができるという者や自由業的職業にあって家や研究室等で仕事をするかたわら、一般の職場にも出ることができるといった人があることが予想されます。このような人々の労働力を職場に提供してもらうためには、家事の多忙をきわめる時間や個人研究等に必要な時間を除いたあとの時間を勤めてもらうような制度―時差出勤・交替制勤務・パートタイム制等を職場にとり入れることが必要でしょう。

この場合重要なのは、とくに専門家でない一般パートタイマーについてですが、ともすれば本人が家計責任者でないこと、職場生活の経験がないこと、社会常識にうといこと等のため抵抗が少なく、従って雇い入れる側もつい安易な考えから臨時的あるいは日雇い的雇い入れ方をし、賃金・休日・社会保険等について低い不利な条件を附しがちですし、また労働組合もその加入をしゅんじゅんしがちですから、その点とくに雇用者として過する上に手落ちのない厚い配慮がなされなければならないことです。

第二は、事業所は、近く労働力が不足したり需要増が予測される分野の職務について詳細な俯瞰図、ある・いは必要職場の一覧表を作成して必要人数を算定したり、一つ一つの職務分析を行なって、どの職務にはどのような個性・能力・属性を持つ者が適するか等を検討して配置計画を立てるとともに、それぞれに女子を配置するのに先立って実施する事業所内教育・訓練計画を準備する必要があるといえましょう。

第三に個性や個々のもつ能力、属性を考慮した上で、その多くは職場で働くことが初めてであったり、かつて若い時代に職場の経験はあってもその後職場から離れている者と考えられるので、職場生活へ適応させるためと、これから配置される職務に必要な知識・技術等を指導するための教育・訓練が行なわれなければなりません。方法としては国や地方公共団体が政策として、事業所側が協同で、あるいは個々の事業所において行なう等いろいろありましょうが、幾本立てで実施しても多すぎるということはないでしょう。

第四に多くの女子労働力の職場導入を期待するならば、職場に出やすいような幅の広い就労の形を考慮しなければならないでしょう。

＊＊＊＊第十一回婦人労働問題地方研究会議報告から＊＊＊＊

―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―

本紙六号に中央で開催した研究会議の概要を掲載しましたが、今回は地方各婦人少年室で二月に開催した研究会議の報告書から、討議された問題点および参加者の意見を御紹介します。なお、地方研究会議の参加者は労働者・使用者・教育関係者・婦人団体員などを主としてそれぞれの実情をのべ、問題などを討議することとしました。紙面の都合上、意見は代表的なものをまとめました。

一、職場における婦人の教育・訓練の現状と問題点

今回の研究会議に参加した各企業ではほとんどが何らかの形で企業内教育・訓練を実施している。しかし、その実施期間、教育・訓練内容については全体として体系的な構成がみられない。また、男女を異にしているものが多く、とくに入社後数年経ってから実施している再教育・監督者教育などについては、女子を除いている例が多い。

（一）企業内教育参加の機会は均等か

金融業においては、ほとんどの企業が男女とも入社時教育を実施しているが男女均等の機会という点からみると差別が明確である。第一の形は、入社時教育は男女差別なく行なっているが、その後の再訓練は女子を除いているもので、大半が女子の勤続年数が短いことを理由にあげている。

第二の形は、入社時教育から男女を明確にわけ、教育期間・内容とも差別しているものである。この場合、女子の教育期間は男子より短く、内容は接遇訓練、心得的なものが主となり、その他は必要な事務機械などの初歩的訓練を実施しているところが多い。とくに金融業関係では業務内容が各企業とも共通しているので、関係経営者団体等で作成した「窓口応待訓練講座」、「接遇者訓練講座」などのテキストを使用し、それに各企業が必要な教育内容を付加している例が多い。また若干の企業では最近の女子労働者の勤続年数の延長に伴い、再教育を実施しているが、この場合も男子と同一の教育ではなく、女子のみを対象にした企画をして心得的なものや、従業員としての自覚をうながすことを目的としたものが多く見受けられる。

製造業では、大半の女子労働者を単純作業部門に配置するために特に教育、訓練の必要なしとして、入社と同時に現場に配置し、標準作業のみおしえて特別に教育期間を設けていない例が多い。しかし男子に対しては企業の幹部職員としての教育を実施しており、この点ではっきりした差がみられる。もうひとつの形は、技術的な指導を中心として男女とも同一の教育訓練を実施しているもので、企業としては最近の労働力不足と工程管理の進歩から質のよい労働力を求めることを目的としている。次は、男子工員は養成工として一定期間の訓練をし、女子は現場で標準作業のみ教えるというもので、この場合も将来監督者とする男子と、短期雇用で単純作業につかせるという女子労働者との差別がみられる。

卸小売業については、基本的には製造業と同様で、女子には標準作業のみ指導するということで、現場に配置してから訓練が大部分である。しかし接遇訓練については男女とも一定期間を設けて教育している例が多い。男子については他の産業にみられるように、終身雇用を目的として入社時訓練・監督者訓練を実施している。

運輸通信業では、男女とも特殊な技術を必要とする職種が多く、特に通信関係は教育訓練の機会が多い。この点では他の産業と異なる形式をとっているが、具体的な運用面からみると遠隔地での長期合宿訓練などがあり、既婚婦人の参加がむずかしい状態にあることが指摘されている。

（使用者の意見）

○女子は勤続年数が短いから入社時に接遇訓練をして、再教育の対象にはしていない。すなわち、男子は終身雇用、女子は、三年から五年を能率的に働いてもらうという方針である。

第五は前項の家庭の主婦もあくまで独立生計をいとなむ中高年層の家事責任者である婦人の労働力を職場に十分生かそうとするためには、国、地方公共団体、事業所側・労働組合、その他社会全般が彼女らの家事や育児に関するもろもろの援助・協力を与えることが必要です。

とりわけ母親が働いている間の乳幼児・低学年児童等の保護は、寸暇もゆるがせにすることができない重要なことですから、このための対策は早急に進められなければならないでしょう。

（婦人少年局婦人労働課課長補佐）

○男女の性別による差別ではなく、男女の適性に応じた職種に配置するための前提としての教育である。一概に性別による不均等な扱いというのは当たらない。

○婦人の自覚と意欲が問題である。仕事を結婚までの小遣いかせぎに考えているのではないか。研究心も責任感もない。その上いつやめられるかわからないのでは教育もできない。

○勤続年数の短い女子には投資して教育する価値がない。時間をさいて教育する間に製品をひとつでも多くつくってもらったほうがよい。

（労働者の意見）

○女が腰掛け的で意欲がないということを指摘されるが、賃金・昇進の面で均等でない現在、教育だけ平等にしても意欲はわかない。

○最近の既婚女子労働者は職業意識も高くなってきており、教育・訓練を受けようとする意欲もあるが、遠隔地での開催などはその参加を妨げている。使用者は形式的には機会均等を与えながら実質的には女子の参加を期待していないのではないか。

○入社時教育は会社の計画によって半ば強制的に全員を参加させ、再教育では任意制にする。このようなやり方では女子が参加しにくい。

（二）雇用の機会均等との関連はどうか

各企業とも男子は終身雇用、女子は短期雇用を前提に採用している。このため、賃金・昇進についての男女差があり、とくに昇進の面では女子の登用範囲が非常にせまい。男子労働者は企業内の再訓練・監督者訓練を経て職種換えや、昇進をしてゆくシステムがとられている。これは事務労働者・生産労働者とも同様である。しかし、女子労働者は、事務労働の場合は補助事務、生産労働の場合は単純反復作業に配置し、採用後三年から五年を能率よく働けばよいという方針がとられている。このため昇進がなく、単純な仕事に習熟してしまうと労働意欲がうしなわれ、仕事に対する積極性もみられなくなるといわれている。

（使用者の意見）

○初任給に男女差はないが、採用方針が男子中心であるため、成績がよくても女子は採用にならない人が多い。また在職中の女子も職制につくのをこばんだり、男子と同等の教育訓練を受けるのを放棄したりする例が多い。婦人の地位の向上に悪影響があると思う。

○金融関係では窓口事務はほとんど女子が占めているので長期的なみとおしをたてて婦人の職場教育に重点をおくべきだと考えている。

○女子労働力への依存度から、今後は長期雇用にむく教育を考えるべきだ。同時に長期勤続が可能なように福祉施設の充実をはかる必要がある。

○男女それぞれの特性にあった仕事につけるのが当然であるから教育もその観点から行なえばよい。但し、既成の職種にとらわれず女子のみに出来る仕事の領域を開拓する必要があるのではないか。

○婦人は配置換によって新しい職種にかえようとしても、仕事に対する意欲がないので配置換を嫌う傾向があるし、また特定の有能な人を抜てきすると女同士で足をひっぱるなどして職場の雰囲気がわるくなる。このようなことでは多くのポストを経験する必要のある役付職員にさせるのはむずかしい。

（労働者の意見）

○現在の企業内教育は、生産性を高めることのみに重点がおかれている。もっと労働者に誇りをもたせる訓練であり、婦人労働者が劣等観を抱かないような訓練にするべきだ。

○職種転換、職場の配置換を女子が嫌うといわれているが、現在までの企業のやり方が無計画で、個人の特性や能力を全く無視して行なっているからだ。職場を変ることは能力がないからだとみる風潮ができてしまっている。

○仕事の能率や知識についての男女差を問題にされるが、男子には十分な教育をし、女子には行なっていないのだから差ができるのは当然である。まず均等に機会をあたえるべきだ。

○賃金は入社時に男子と同じでありながら年々男女の差が大きくなっていく。このことについて女の人達で話しあい仕事も男子と同様にやってみたが、待遇改善は全く行なわれなかったので、仕事に対する意欲を失った。

（学識者の意見）

○現在の企業内訓練は営業本位である。家事労働、育児の負担を軽減できる社会施設が完備し、婦人が結婚しても働ける条件が整備され、かつ賃金、昇給、昇格において男女差が撤廃されれば、女子の労働意欲も高まる。このようなことらも企業内訓練は経営管理のみに重点をおくのではなく、婦人労働者を社会人、職業人として育てる方向での教育をすすめるべきだ。

○新入社員対象の入社時訓練が多く、とくに女子に対しての一環した教育制度をもつ企業は少ない。長期的なみとおしにたって制度を確立すべきではないか。

○産業の各分野で女子の適性を見出し、教育していく方向がとられるべきだ。適職の選定と需給関係の調査研究を婦人少年局ですすめてもらいたい。

二、学校および家庭における考え方とその現状

（一）学校教育について

地方の事情により教育関係者の出席を得られなかったところもあり、全体とし

て学校教育に関しては討議された部分が少なく、主として中学校における学習指導要領の改訂（昭和三七年度全面実施）、および進路指導における問題点について話しあわれた。

学習指導要領改訂による技術家庭科の男女差別、高校女子の家庭科必須問題については批判的な意見もかなり多くみられ、とくに職業についてからの婦人の意識の低さや、意欲のなさの原因ともなっているのではないかという見方もされている。一方義務教育課程において男女の教科内容を区別し、とくに女子には家庭科をという方向は「婦人は家庭に帰れ」という考え方が根底にあるのではないかという疑問も出されている。

進路指導については、実際にはよい企業に多くの希望者を就職させるということのみに追われて、職業観の確立や、個性および能力に応じての進路指導がなされていないという点が指摘されている。

（使用者の意見）

○個性に応じた方向で職業能力をのばすことが肝心である。そのためには男女とも学校における基礎教育を確実にするべきだ。

○職業教育は企業が必要に応じて行なうから学校で教育する必要はない。

○現在の学校教育は職場でいかされていない。企業が接遇訓練に力を入れなければならないのは、電話のかけ方ひとつでもすぐに役立たない状態だからである。

（労働者の意見）

○婦人が職業能力をたかめていくためには労働者としての力をたくわえておくべきだと思う。地位を高めるためには、自らの心構えと教育訓練の問題があるが、学校教育と職場の教育の結びつきが無視されているのは問題である。

（教員の意見）

○職業指導は教科をとおして行なう方法と、特別の時間をつくって行なう方法がある。しかし各教科をとおして行なうということは非常に困難なことである。各自の専門の科目以外は教えられないのが実情である。

○職業の進路指導をする場合、親にも知識を与える指導方法がほしい。現在は父兄が職場や職業について知らなすぎるので家庭との協力が困難である。

（二）家庭における職業に関する教育について

全体として意見が少なく、主として女子が職業をもつことに対する家庭の考え方、認識のしかたについて話しあわれている。従来からいわれているとおり、女子に対しては幼児から「女らしく」という考え方があり、進学や就職についても同一家庭内で男子と区別して考える傾向があり、これが女子自身の将来の意識に影響しているのではないかとみる意見が多かった。また父母の職業に対する認識がうすく、これを教育啓発する社会教育的機会が少ないので、婦人団体などが何らかの形で活動することが一般の関心をうながすことになるのではないかという問題提起もされている。

（労働者の意見）

○家庭教育についてはとくに父親の考え方が影響する面が多い。女子が職業をもつことに対する理解と同時に、家庭内での男女平等の思想を育てることが大切ではないか。これが将来の職業上の男女均等の考え方にもなると思う。

（学識者の意見）

○家庭・学校における社会教育が不十分である。このため、職業についてからそれまでの教育の成果があがらないのではないか。

○最近の高校卒の女子は職業を結婚までの一時的なものとは考えていないが、一般の家庭で職業をもった女子（主婦・娘）についての理解・協力が足りない。このことが職業を続けていく上での障害になっている。

（婦人団体員の意見）

○家庭が理解をもち、社会的風潮である女子についての偏見をなくすことが先決ではないか。とくに男女の能力に差があるという意見や、女子は補助的、単純作業に適しているなどという考え方はあらためるよう婦人会あたりでも働きかける必要がある。

○娘は結婚して家庭に入ることが一番よいと思う。よい家庭人となる教育をしてほしい。

○学校では職業教育をしないで基礎となる普通教育を十分にしてもらいたい。職業教育は企業・同業組合または国で

実施すればよいと思う。

（事　例）

A銀行
(1) 入社時教育（男女）
接遇訓練を主としたもの
(2) 実務講習
入社後五年目の男子全員、女子は希望者のみ（定員調整で女子はほとんど除外される）
(3) 女子講習会
勤続十年以上の女子。

B銀行
(1) 入社時教育　男女全員
約一か月実務指導
(2) 一般行員教育　男子のみ
外務訓練を主としたもの
(3) 監督者教育　男子のみ

紡績会社
特別に教育期間を設けず現場訓練のみ

百貨店
(1) 入社時教育
男子　一か月合宿訓練
女子　一か月現場実習訓練

工業会社
(1) 入社時教育
男子　二・五か月～三・五か月訓練
女子　六〇時間～七〇時間（主として業務関係の説明と心構え的なもの）

電力会社
女子はテレタイプ・キイパンチ関係の技術教育のみ。

第十回　働く婦人の福祉運動要綱

一、趣　旨

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

二、本年度の目標

「職場の教育、訓練について考えよう――婦人の能力をいかすために――」

本年度は、働く婦人の能力を教育・訓練によって開発し、職場によりよくいかし、その地位を高めていくことをねらいとする。

急速な経済発展に伴って働く婦人の果たす役割はますます大きくなりつつあるが、技術の進歩に応じて婦人がさらに広い分野でその能力をいかすことは産業発展の上に寄与するばかりでなく、婦人自身の地位を高めることにもなると考えられる。

このような観点から、職場の教育・訓練の機会が婦人にも充分ひらかれ、活用されることが重要であることを労使に知らせ、かつ、これについて広く国民一般の関心を深めることによってこの趣旨にそった自主的な活動がおこなわれることを期待する。

三、実施期間

準備期間　昭和三七年八月一五日～九月一四日
運動期間　昭和三七年九月一五日～九月二四日

四、主　唱

労働省婦人少年局

五、参加範囲

男女労働者、使用者、一般。
労働組合、使用者団体、婦人団体、職能団体、教育機関、報道機関、その他の民間団体、関係行政機関

六、主唱機関の行なうこと

(1) 準備期間中
イ、各種団体・機関との連絡及び協力の依頼
ロ、資料の作成及び配布
(2) 運動期間中
イ、働く婦人の教育・訓練についての研究討論会の開催
ロ、働く婦人の教育・訓練に関する研究会の実施
(a)使用者を対象とするもの（特に婦人を多く使用する職場の管理者）
(b)婦人労働者を対象とするもの
ハ、参加機関等の行なう自主的活動への協力
ニ、新聞・ラジオ・テレビ・雑誌等による広報

七、参加機関の行なう自主的活動（例）

(1) 職場における婦人のための教育・訓練の内容、および実施方法（参加の機会とその活用）などの現状を再検討すること。
(2) 婦人の職業教育・訓練の重要性についての理解を深め、問題を広く知らせるための資料の作成、および討論会・座談会・研究会・その他の広報活動を行なうこと。
(3) 婦人の職業能力を高め、いかすための教育・訓練を行なうこと。婦人の職業指導・労働教育を行なうこと。
(4) 各方面で行なわれている研究・教育広報などの活動を通じてこの問題の理解を深めるようにすること。

八、資　料

▽パンフレット　婦人少年局編
▽婦人の職業に関する教育・訓練問題研究会議報告書（第十一回婦人労働問題研究会議）　〃
▽婦人の職業に関する教育関係資料集　〃
▽事業場における婦人のための教育・訓練実例集　〃
▽婦人と年少者　第二号、第六号、第八号　婦人少年協会編
▽婦人労働の実情――一九六一年――　婦人少年局編
▽女子保護の概況――一九六一年――　〃
▽労働組合のなかの婦人――一九六一年――　〃
▽男女同一賃金　日本労働協会編

未亡人等の職業対策

――過去一年間の動きより――

前年六月に未亡人等の職業対策要綱が定められ、その実施方に関し、婦人少年局長と職業安定局長（当時の職業訓練部をふくむ）の合名通達が各都道府県知事と婦人少年室長に出されて一年が経過しました。

この要綱のなかで婦人少年室が主掌することとして唱われている事項は　1未亡人等の職業に関する相談　2未亡人等の職業に関する関係機関連絡会議の開催、3未亡人等の職業関係資料情報の収集、4未亡人等の職業生活に関する啓蒙教育　5使用者及び一般社会に対する啓蒙宣伝ですが地方から寄せられた報告によりますと、県内事情により仕事の進め方の重点、動きの繁閑に差はありますが初年度の段階における成果は可成りあがったものと考えられます。とりわけこれらの業務の基礎となる地方関係行政機関の連絡、協力状況は大変積極的で、今後、この仕事を進めてゆく上に力強い期待が持たれます。

以下各婦人少年室からの報告にもとづいて過去一年間の未亡人等の職業対策の状況を俯瞰することにします。

一、関係機関の連絡会議

関係機関の連絡会議は県下における未亡人等の職業対策に関し連絡、調整、討議するための県中央関係機関スタフによって構成されるものと、公共職業安定所単位に地域における関係窓口機関スタフが集って具体的資料や情報の交換、ケースワークを有機的、かつ濶滑に行なう上の連絡等を目的とするものとの二本建てで開催することになっています。この一年は初年度であったため全般的に中央連絡会議に重点がおかれ、これまでの各機関毎の未亡人等に関する施策ならびにその効果の紹介、県の特性とこれに伴う重点方針、将来の施策への可能性についての意見等が主な会議内容となっています。なかには短期間に三回乃至四回連続して又は定期的に隔月に開催して徹底的に県内における未亡人等の職業に関する現状を検討し、それぞれの立場から意見を交換して総合施策を立てたり、あるいは討議を重ねた結果関係行政機関が合同で実態調査を行なった県もみられます。（栃木）

会議に出された内容を　1未亡人等の職業対策の現状、2今後の職業対策として検討すべき課題、3その他話題にのぼったことに分けてまとめてみました。

1. 未亡人等の職業対策の現状

あまり目新しい方策例はあげられていませんが、各機関が従来の行政のなかから未亡人等中高年層婦人の就業に直接間接関係があるとみられる施策を再整理して引き出したり、県下の民間に既にとり入れられている例等を再発見して認識を新たにしたことは今後の方策をたてる上に大きな意義をもつものといえます。

次にその具体例のいくつかを紹介することにします。

○未亡人等が定職に就くまでの方策として簡易職業紹介を行なっている。職種は経理・一般事務・家政婦・炊事婦・掃除婦・工員等で未亡人等を優先的にあっせんしている。（北海道）

○母子寮の入寮者に対して職安が積極的にあっせんし、ほとんど病院、公益質屋等で働いている。（宮城）

○未亡人会で県庁内の清掃を行なっている。（秋田）

○未亡人を取扱った経験のある女子職員を職安の窓口に配置して職業相談に応じている。（山形、香川）

○某縫製工場で自発的に三五歳以上の子持ちの婦人を採用し、託児所を設置、保母を二人おいて子供の世話をしている。（栃木）

○某市において家政婦講習会を年間二回行ない、出席者に対して旅費を支給している。（神奈川）

○県婦人児童課でホームヘルパー講習会を開き、修了者を職安に連絡し就職あっせんを行なっている。（千葉、石川）

○未亡人会館で職業相談を行なっている。（兵庫）

○失対事業として「みどりの小母さん」を実施している。二三区で一、六〇〇人いるが、そのうち未亡人は五八%（東京）

○失対事業として中高年婦人のため「学校給食婦」を行なっている。（長野）

○職業訓練所のうち未亡人の多いのは編物で、訓練修了後自営のものが多いが、月収九、〇〇〇～一五、〇〇〇円をえている。（京都）

○県の施設であるユースホステル、病院、青少年ホーム等に優先的に未亡人を採用している。（長崎）

○未亡人等中高年婦人に医院等の受付事務、健康保険事務、簡単な器具の消毒等の訓練をし、医療事務員として就職できるような方策を検討している。（神奈川）

2. 今後の未亡人等の職業対策として検討すべき課題

未亡人等の職業対策の課題としてほとんどの県が一番にあげていることは職業に関する教育や訓練の重要性です。会議に出された内容は抽象的必要論や具体的進め方等、県によってさまざまですが、長い主婦専業の生活から使用者や社会に、歓迎される職業人に切り代わるための第一要件としては当然のことといえましょう。従って次にかかげる課題例の大

部分は職業に就くことを前提としての教育、訓練に関する事項となっていますが、このほかに未亡人等の雇用促進を法律によって規制すること、官公庁がその雇用を率先垂範すること、働く母の子供のための保育所の設置等があがっています。

○未亡人等を対象とした職業訓練（北海道、新潟、長野、香川、愛媛、高知）

○一般未亡人等並びに現在失対に働いている未亡人等を対象とする夜間職業訓練（北海道、岩手、京都、兵庫、島根、香川、佐賀、長崎、高知）

○現在実施中の家庭福祉員制度を未亡人等の職業対策にしようと、家庭福祉員の資格―医師、看護婦、助産婦、保健婦教諭、保母、栄養士の資格をもつ二五歳以上五五歳までの婦人―をもっと拡げて認定講習を実施することを考慮している。（東京）

○必要な地区に小規模な補導センターをつくり、このなかに未亡人等中高年婦人学級的な簡易補導教室を設けることは可能だと考えている。（東京）

○未亡人等のために特別の職業訓練所を設置する。（東京、兵庫、島根、佐賀）

○既設訓練所の種目転換をはかり、未亡人等に適する職種を取りあげる。（東京、兵庫、島根、佐賀）

○事務補助なら中年者でも出来るので、三〇歳以上の者も採用してもらえるよう事務職の訓練をしたい。（京都、和歌山）

○最近離職する三〇歳前後の未亡人等が多くなっているのでこの人達に技能をつけさせるよう指導したい。（大阪）

○観光事業の発展に伴い旅館等サービス関係人員を養成するための講習会に未亡人等を受講させ、その特性を生かした職場への進出を促進する。（島根）

○総合職業訓練所の中に家事サービス補導教室を設置する。（佐賀、長崎）

○未亡人等の職業訓練種目の検討（鹿児島）

○訓練期間中の生活の保障、訓練手当の支給について（北海道、岩手、兵庫、島根、香川、佐賀、長崎）

○母子福祉資金の技能習得資金の活用（大分）

○未亡人等中高年婦人を希望する事業主との懇談会（宮城）

○現在優先紹介している者（身体障害者、炭鉱離職者等）と同じように法的規制等により特別扱いをすることについての可能性の検討（福島）

○未亡人等の職業相談所の設置（群馬）

○協助員の中で未亡人相談業務専任グループを作り、関係機関と密接に連けいして就職を進めてゆく。（愛知）

○ガス会社のメーター検査員に未亡人等を使用することについての検討（奈良）

○職安の窓口に未亡人等の職業指導及び紹介を担当する職員を増員すること。（富山、和歌山、香川）

○官公庁がホームヘルパー制度をとり入れて未亡人等を採用する。（島根）

○給食婦や学校、官庁の掃除婦など、制度として未亡人等を雇うようにする。（岩手、長崎）

○就職する未亡人等の子供のための保育所の設置（福島、静岡、大阪、兵庫、島根、岡山、広島、佐賀）

○夜間保育所の設置（長崎）

3. その他話題にのぼったこと

○みどりの小母さんや家庭奉仕員制度をつくり、未亡人等を採用してほしい。（千葉）

○未亡人等は就職の際、縁故関係や知人の紹介によるものが多く、職安の窓口を通さないため雇用条件を低下させるおそれが生じるので慎重にあっせんすべきである。（栃木、石川、長崎）

○すぐ働き口が必要なため条件が低くても容易にはいれる職場に送り込みがちであるが、職業訓練をすればもっと条件のよい技術的な面に進出させることができる。（群馬、神奈川）

○未亡人等は小規模工場や臨時試雇などで働くものが多いので、失業保険の対象にもなれず、その就職状況は不安定な場合が多い。（千葉、福井）

○協助員が積極的に未亡人等の求職者を把握して職安と連絡をとることがのぞましい。（埼玉、山梨）

○繊維産業では新中卒の求人、充足難から中高年者の雇用が次第に増えている（静岡）

○未亡人等には失対、日雇等の労働者が多い。それは労働時間が比較的きちんと定められていて短かく、日給が他で働く場合より高く、年二回のボーナスがあるためと考えられる。（神奈川、愛知、和歌山、大分、鹿児島）

○単に就職をあっせんするだけでなく、賃金の上がる方法、職業訓練によって雑役だけでなく、より高度な仕事につけるよう考える必要がある。（和歌山）

○職業訓練では就職希望者のデーターがあれば簡易職業訓練の実施も考慮することができる。（島根）

○都市ばかりでなく就職口が少ない農山村の未亡人等の職業対策も考えてほしい。（愛媛）

○遺族会で家事サービス員の養成講習会を開いたが、受講生は生活の豊かなものばかりで、受講してもらいたい未亡人等は生活に追われて出席できなかった。（高知）

○職業訓練の機会を多くもって技能習得資金の活用を拡げ、未亡人等のよい面を使用者に宣伝して就職の促進をはかりたい。（大分）

○人手不足の現象は強くなると思うので、使用者側は今から未亡人等の雇入れと職業訓練を手がけた方が聡明である。（鹿児島）

○未亡人等の場合にも身体障害者雇用促進法のように強力な行政措置が必要ではないか。（佐賀）

二、職業に関する相談

未亡人等の職業に関する相談は従来がら協助員の一般業務のなかにふくまれて行なわれていたわけですが、当局としてはこの一年間、前記関係機関の連絡会議と併行して、その強化をはかるべく努力してきました。

各室においてもこれに呼応して、まず相談の窓口となる全協助員に対して未亡人等の職業に関する相談業務について研修を行ない、当局で作成した手引きと婦人職業相談票を配布してこの仕事を軌道にのせました。そして協助員から報告を受けたケースについてとりまとめを行ない、問題を分析して改善への対策を立て、あるいは現地に出向いて指導援助を与えたり、複雑なケースについては直接相談に応じて善処するため、常時機動的な活動を行なっております。

協助員が取扱った相談件数は、まだこの仕事についての宣伝が広く行きわたっていなかったため年間約一千件でした

○夫と離別、三六歳、女子師範卒、教員の経験あり、幼児二人

「就職あっせんと母親勤務中の子供の保育」について相談を受けた。

事務能力があることを認めたので職安にその旨連絡。最初某官庁地方機関に臨時事務員として三か月契約で就職したが、勤務成績がよいということで継続して常勤となった。

一方、二児の保育必要の件を市、民生課へ連絡、子供の保育園入所も可能となり、両問題の同時解決をみた。

○夫失業、三七歳、高小卒後タイピスト養成所三か月修了。結婚まで数年間タイピストとして勤務経験あり、病夫、母、子供五人。

夫に定職なく日々の生活にこと欠く実情を見、こちらから元気づけて相談を持ちかけた。

管内の面識ある某事務所に直接出向いて本人の家庭事情並びに能力、長所等について説明、理解を求めた上、採用を依頼した。数日後採用されたが、「八時間労働、好待遇で働き甲斐がある仕事を与えられている」と本人は喜んでおり、会社側からは「真面目なよく働く人を世話してもらった」と感謝されている。

○夫と死別、三五歳、高小卒、保険外交員となって二年目。母、子供一二歳を頭に三人、うち一人は小児麻痺

「夫死亡後保険外交員をしているが月収七、〇〇〇円位で生活ができない。家屋の一部を改造して母に手伝ってもらって貸本屋を兼業したいが資本を借りる方法はどうしたらよいか」と相談を受けた。

本人の申出内容の当否を調査し、その正当性を認めたので、母子福祉資金の生業資金貸付申請手続きを教えて手続きをとらせると同時に、福祉事務所母子福祉係に協助員の意見書を提出した。その後申請は認められ、早速家屋を改築して貸本屋を開業した。

○夫と死別、五三歳、小卒、娘時代家業—小さな旅館経営—を手伝い、結婚後は主婦専業、夫死後わずかの田地を退職金で購入耕作に従事。母、小学生の一男

「亡夫の勤続年数が恩給年限に達しなかったため現金収入がないので就職したい」と相談を受けた。

年齢が高く事業所の就職は困難かつ不利と考え、本人とよく話し合った上で福祉事務所へ同行、福祉課長、母子相談員に連絡相談した。その結果、母子福祉生業資金貸付申請を行ない、行商をすることが最良であるとの意見の一致をみ、福祉事務所は協助員の意を汲んで短期間に貸付手続をとってくれた。本人は間もなく干魚、塩魚の行商を始めたが、収益は平均一日三〇〇円、一か月二〇日位の実働で喜々として働いている。

（婦人少年局婦人労働課）

諏訪の時計工場をたずねて

——精密機器製造業調査ルポ——

海野慈子

諏訪の土地は、戦前には蚕糸王国としてその名を知られていたが、戦後は精密機器の

諏訪として飛躍的な発展を遂げている。この諏訪へ、私達は、精密機器製造業に働く婦人の労働実態調査のために訪れてきた。

昨夜から降りつづいている雨は、昼近くなっても一向にやみそうもない。

時計メーカーとしてわが国では最も古くその名を知られているS舎を辞して、A工業へ向かう。A工業はH工業、T工業、M工業、S工業等と並んで、いずれもS舎の関連工場である。これら関連工場では、諏訪S舎で製造している男物腕時計の組立、文字盤製造部品の製造加工、時計側（ケース）の製造、硬石の加工等をそれぞれ分担して受持ち、S舎を中心として互に提携しあっている。

A工業では、男物腕時計の組立を行なっていた。労務担当のT氏にお逢いする。ここの従業員数は五五〇名、このうち女子は四七〇名で大半を占めている。そして今までいくつか見てきた他の時計・カメラの事業所と同じようにここでも女子の増加が目覚ましく、四、五年の間に女子の数は倍以上に増えたという。

工場を案内していただく、諏訪湖を見渡せる丘の中腹にあるこの事業所は、丘の傾斜面に段々状に幾棟かの建物が建てられ渡り廊下と小さな階段によって棟と棟とがつながれている。

二重になったドアをあけて工場内に入る。むしむしする戸外から入ると、なかは涼しく、一ぺんに汗のひく思いがする。製品の性質上、内部は一年中、恒温恒湿を保っているそうで、なるほど「空気調整室のため開放厳禁」とガラス戸に書いて貼ってある。

「ここにいれば夏は暑さ知らず、冬は寒さ知らずですよ」とT氏が傍から言われる。

場内は清潔で明るい。ベルトコンベアが三列に流れ、両側に白い作業衣、白い三角巾をかぶった女子従業員がずらりと並んで熱心に作業をしている。一本のベルトに大体三、〇～四〇人の女子と、二～三人の男子がついており、女子はほとんどが二〇歳前の若い娘さんばかりである。

ベルトは腰かけている従業員の肩の高さを流れている。ベルトに向かっている従業員達は、町の時計屋が持っているような拡大鏡を片眼にはめこみ、ベルトの位置が高いので、ひじを張るように腕を上げてベルトに向かっている。ベルトが低いと、自然に背をまるめてかがみこむような姿勢になるので、このように高くしたのだろうか。一人一人の手元をさらに螢光灯スタンドが照らしている。

手元をみる。そのまあ、何と小さく細かいこと。直径三～五粍くらいのいくつかの歯車、ゴミのように小さいネジ――円いの、細いの、尖ったの――様々な形をした、しかしいずれもせいぜい二～三粍程度の小さい部品ばかりである。これらの部品を一人が一～二種類ずつ受持ち、これも小さなピンセットや細いネジまわしを使って、はめこみ、組立て、ベルトにのせる。次の人がそれをとり上げ、また別の部品を一つはめこみベルトにのせる……こうして一人一人の手にとられ、ベルトにのせられて、だんだん時計の形が出来上がっていくのだ。

直径一粍もないような、淡いピンク色の石を、これも三粍くらいの部品にはめこみ、接着剤でとめている子もいた。細い細い、針よりも細い部品は、男子の毛髪と同じ太さだという。これをつまんで穴に通している子もいた。傍からのぞきこんで見ているだけでも眼が痛くなってくる。二～三人の女子に訊ねてみると「ええ、やっぱり眼が疲れますね。」と答えていた。なかには「馴れてるから平気です。」と答える子もいたが。

一見して、ベルトは至極ゆっくり流れているようだが、何といっても仕事が細かいので、作業の手を休める暇は全くない。一本のベルトに二～三人の交替要員がいて、休んでいる者あるいはお手洗に立つ者などに替って仕事をし、ベルトの流れが滞らないような仕組みになっている。交替要員は、どのポストに坐ってもその仕事が出来なければならないので、比較的経験のある女子または男子がこれに当たっているとのことだ。

渡り廊下を渡って別棟の検査工場へいく。廊下の横に傘置場・靴箱などが設けられている。若い女の子らしく、赤・黄・水色など、華やかな色どりに包まれているが、簡単な板囲いさえもなく、吹き降りの時などには雨が吹きこんでくるのではないかと思われ、作業場が整備されているだけに、いかにもお粗末な感じをまぬかれない。

検査工場では、組立工場で組立てられ、完成した製品――大型の男物腕時計を一個一個機械にかけて検査し、時間を調整している。

組立工場にはさすがに眼鏡をかけた子はいなかったが、ここでは処々に強度の眼鏡をかけた女子のいるのが目立つ。T氏の話によれば、従業員を採用する時には、裸眼視力⊙・七以上を条件としているとのこと、この女の子達も入社した時は、健康な眼をしていたのだろうか。

また昼休みにバレーボールなどをすると、手がふるえて指先が利かなくなり、細かい仕事ができなくなるのでやらせないようにしているとのこと。

この事業所に限らず、S舎の関連工場はいずれも定年を男子五五歳、女子三〇歳ときめている。「女子は二五歳を過ぎれば能率は落ちる一方です。三〇歳にもなれば指先がきかなくなり、ベルトコンベアの流れにとても追いついていけません」とT氏は言われる。

このような細かい、眼を酷使し、神経を消耗する仕事ばかりでは、定年をきめられてなくとも、とても三〇歳まで続けることは無理だろうと思われる。

外へ出ると、雨はいくらか小降りになったのか、眼の前に諏訪湖が、灰色にけぶって大きくひろがっているのが見渡せる。構内の樹々はひときわ緑が濃くなったようだ。ところどころに植えられたバラの花が、雨に打たれて咲き乱れているのが印象的である。

このような美しい環境で、そして空気調整された明るい清潔な部屋で作業にいのこと。

（17ページ＊印につづく）

年少労働者福祉員とその活動

――中小企業に働く年少労働者の福祉のために――

昭和三三年以来、労働省が全国の中小企業団体に設置を勧奨してきた年少労働者福祉員は、昭和三七年四月一日現在で約八、〇〇〇人に達し、年少労働者のための福祉活動も非常に活発になってきた。労働省では、年少労働者福祉員の方々に、年少労働者の特質や福祉活動の進め方等についての基礎的な知識を身につけていただき、福祉員活動の質的な向上をはかるため、本年度も、昨年度に引き続いて七月一〇日の愛知県の講習会を皮切りに、全国各地で年少労働者福祉員講習会を開催することになった。

本年度の講習会の内容は次のとおりであるが、ここでもう一度年少労働者福祉員制度の意義をふり返りながら、年少労働者福祉員活動の現況にふれてみたい。

① 年少労働者福祉員制度と福祉員活動のすすめ方
② 中小企業における年少労働者の労務管理と労働保護法規
③ 年少労働者の特質と指導方法
④ 研究懇談会

一、年少労働者福祉員制度の意義

中小企業における年少労働者の福祉を増進しようとする気運は、中小企業経営者の新しい労使関係に対する自覚と最近数年間の激しい求人難に伴って強い高まりを見せている。しかしながら、このような気運も、中小企業の特質を振り返ってみるとき、個々の経営者の努力によっては抜き難い壁に突き当たらざるを得ないものがあるのである。

まず、大企業の場合には、社長の下に「販売部」「購買部」「財務部」等、各種の経営管理部門ごとに専門にその職務を担当する部門が置かれており、その中の「労務部」または「厚生部」といわれる労務担当の部門において、従業員の福祉の問題について専門的な研究を行なっている。ところが、中小企業の場合には、経営者が一人で販売・購売・財務等々、経営機能のあらゆる分野について方針の決定から具体的な指図まで行なっている場合が非常に多い。そのため、個々の経営機能の具体的なあり方についてはややもするとおろそかになりがちである。従って、税務の問題について税理士が経営者の相談相手になるように、年少労働者の福祉の問題についても経営者の相談相手が必要である。

次に、中小企業の場合には、従業員のために何をやろうとしても、そのための資金が効率的に使えないなやみがある。例えば、従業員の慰安旅行一つをとってみても、年若い従業員が何十人もいるような大企業の場合には一～二台の観光バスを借り上げて旅行に出ることもできるが、年少労働者数が二人や三人の企業ではそうはいかない。福祉施設を建設しようとする場合にも同様である。中小企業にとっては宿命とも思われるようなこの隘路を打開するためには、いくつかの中小企業者が共同で年少労働者のための福祉活動を立案し、実行に移すことを考えなければならない。

特に、年少労働者達は、同じ世代の者が集まって共同で楽しむことを非常に強く求めていることを考えると、一層この必要性が痛感される。

年少労働者福祉員とは、中小企業団体の中にあって、その団体の構成員である中小企業経営者からの年少労働者の福祉問題に対する相談相手になるとともに、中小企業者が共同で行なう年少労働者のための福祉活動を立案し、実行の中心となることによって、中小企業における福祉活動の隘路を打開し、年少労働者の福祉の増進をはかって頂く方々である。

また、中小企業特に零細企業の場合には、店や工場での仕事と家庭内の家事労働との区別があいまいになり、さらに労働から完全に開放されているはずの休憩時間や終業後にもなにやかやと仕事をしなければならないような労働内容のものが未だに残っており、また、独善的な労務管理を行なっている経営者もしばしば見受けられる。このような労務管理の結果が、感受性が強く、かつ新しい教育を受けて来た年少労働者に、本質的とすらいい得るような反発を感じさせていることが案外多いのである。年少労働者福祉員制度は、未だに一部にみられるこのような中小企業の経営者を啓発し、これらの経営者に年少労働者の特質にマッチした労務管理のあり方や福祉活動の進め方について指導するのにも適した制度であろう。

最近数年来、経営管理の中における労務管理の重要性の自覚が非常に高まってきたが、財務・仕入・販売等の経営諸政策がいくら立派に行なわれても、実際に生産や販売を担当する従業員の積極的な協力が得られないならば経営管理上のいろいろな努力もその足下からくずれ去ることを考えると、このような傾向は当然のことである。年少労働者福祉員の活動が、中小企業に働く年少者の福祉を増進するとともに、中小企業の繁栄の一助ともなることを願わずにはいられない。

二、年少労働者福祉員活動の現況

年少労働者福祉員の活動は、福祉員の

所属する団体、加盟事業所及び年少労働者の実情並びにその地域等の現状等に応じて一様ではないが、昭和三六年度（昭和三六年四月～三七年三月）の一年間に行なわれた福祉員活動で効果的かつ組織的に行なわれたもののうち、各婦人少年室長から報告のあったものを活動の種類別に分類すると次のとおりである。

① 年少労働者の福祉問題に関する相談　八件
② グループ活動の指導と援助　八一件
③ 店員講座、青年学級等の設置運営　二〇三件
④ レクリエーションの実施　三七〇件
⑤ 労働条件の改善や保健の向上のための事業　三三件
⑥ 年少者を雇用している者等に対する啓発　九七件
⑦ 福祉施設の設置運営　三二件
⑧ その他　一七三件
計　九九七件

特に最近は、中小企業経営者の間に健全な従業員を育成することの必要性に関する自覚が高まってきたことを反映して、店員講座や青年学級を設置・運営するものが大幅に増加してきたことが大きな特徴である。

次に、最近の福祉員活動の中から、いくつかを選んで参考に供する。

年少労働者福祉相談所の設置

① 設置した団体　三重県桑名商工会議所
② 相談所の名称　桑名地区年少労働者福祉相談所
③ 相談開始年月日　昭和三六年六月一日
④ 相談員　桑名商工会議所福祉員ほか福祉員九名
⑤ 相談を受ける内容　年少労働者の福祉に関するあらゆる問題

年少労働者グループの結成と活動に対する指導・援助

① 指導・援助しているもの　山形市洋裁組合の福祉員を含む商店主婦の会々員
② 結成されたグループの名称等　あけぼの樹輪会（会員五〇名）
③ グループ結成の時期　昭和三六年一〇月
④ グループ活動の内容　毎月一六日に例会を持つほか、「経営研究」「音楽」「生花」「スポーツ」の各グループに分かれて活動を行なっている。

商店員講座の実施

① 実施団体　三重県四日市優良商店会
② 実施時期　自昭和三六年一一月　至昭和三七年　三月（月一～二回）
③ 実施場所　四日市商工会議所
④ 受講者　四日市市内に働く青少年（定員五〇人）
⑤ 受講料　一人三〇〇円（大部分が店主負担）
⑥ 主な講習の内容
○消費者から商店員のみなさまへ
○上手な聞き方、話し方
○お客の心理　○手紙の書き方

一斉健康診断の実施

① 実施団体　神戸市元町通商店街
② 実施対象　元町通商店街の全従業員
③ 主な診断の内容
○レントゲン　○内科聴打診　○身長　○体重　○胸囲

従業員文庫の開設

① 実施団体　大阪府井池繊維協同組合
② 実施時期　昭和三六年より
③ 活動の概要
○図書購入資金　当初一五、〇〇〇円（協同組合の財産収入より支出）
○文庫を設置した場所　協同組合事務所の守衛室
○図書の選定方法　従業員に対するアンケート結果と事業主の意見に基づいて決定
○図書閲覧方法　貸出

「ふるさとへ便りをしましょう」運動の実施

① 実施主体　愛知県瑞穂鉄工会
② 実施時期　昭和三六年末及び同　三七年始
③ 運動の内容　切手代経営者負担の封緘ハガキを印刷して全住込従業員（約八、〇〇〇人）に配布し、従業員から親元への便りを呼びかけたもの。このハガキは黄色の四つ折りで、使用者からの通信として、「お子さんは元気で働いています。みなさまもときどきお手紙で励まして下さい。」と印刷してある。

（＊15ページつづき）

そしむ――ちょっと考えると非常に恵まれた快適な労働生活のように思われるが、その底に依然として、女子労働力が単なる消耗品としてしか扱われていない現実をみせつけられ、暗くなる気持を引き立てながら、次の調査事業所へと向かった。（婦人労働課・労働事務官）

（18＊＊ページつづき）

いった感がないでもありません。

労組の婦人は今多くの問題を内蔵したまま前進を続けているのが実状だと思うのです。労働組合が働く婦人の要求と利益を真に代表しているかどうかをみきわめる力が欲しいと思いますし、本県の労組婦人にとってこの事が重要な課題の一つになっていると思います。変動のはげしい社会の中で、遅々とした歩みであったかも知れませんが、今までの動きの中から労組婦人の今後に大きな期待をもっております。

（長野婦人少年室長）

長野県の労組婦人の現状

金川文子

長野県の労働組合の推定組織率を昭和三六年度で見ますと44%で、全国平均よりかなり上回っています。組織労働者は約一六五、〇〇〇で、その七割は上部団体に属しており、従って労組婦人の活動も、多かれ少なかれ、その影響を受けていますし、基本的な線は上部団体の方針にそって動いている事が多いようです。

県内の労組婦人は組織労働者の約三〇%四九、〇〇〇名ほどですが、この数年来の目立つ傾向は自分達の組織内の活動から出て他団体と交流する機会が増えてきた事でしょう。例えば婦人月間等における行事も地域内の組織に幅の広い呼びかけをし、行動の範囲が大きくなって来ています。しかも、そうした場で若い労組の出席者達は、何のちゅうちょするところもなく考えている事をのべています。以前でしたら、こうした集まりでの発言は、一部の活動家といわれる人達に委ねられていた感がありましたが、この頃では、気負い立った様子でなく参加し発言している層が非常に厚くなってきていることが伺われます。しかし、労組の婦人というと、組合活動に関心が薄いという事がしばしば指摘されてきましたし、発言力の弱い事もあげられました。また、組合の活動に対して「積極的ではないが参加している」と答えている層が非常に多い事から推してみても、確かに弱い一面はあると思います。

一体婦人部・婦人対策部等で一番多くとりあげられ、討議されてきている点はどんな事があったでしょうか。多くの場合、母体保護関係の問題や、職場や福祉施設についての問題でした。もちろん賃金の問題も職場の慣行についての論議もありましたが、「生理休暇」や「職業と結婚」の問題等に集中していく傾向もありました。一つの例で申しますと、六月二十日から三日間県主催の婦人労働講座が緑の美しい軽井沢高原で開かれました。主催側をあわてさせる位の予想以上の参加者で、いずれも県内の主要労組からの代表者達でした。第一日目に分科会がもたれ、「最近の職場生活における問題とそれに対する組合活動について」のテーマから三つの問題が提起されました。

第一に男女の賃金格差があるかどうか。あるとすればどのような形で、いつ頃から出てくるか。

第二は母体保護（特に生理休暇）はどのような内容ですすめられているか。

第三は婦人部活動（あるいは婦人対策）はどのような内容ですすめられているか。その過程には、どんな問題があるか。

以上の三点でした。男女の賃金差について初任給からあるもの、三年目から昇給率に差が出来てくるもの等々。母体保護についても有給日数を全員で完全消化している所、必要だが請求出来ない所、臨時の賃金カットの問題等、ここでは職場の実情が話し合われました。第三の婦人部活動において今まで取りあげた筆頭は生理休暇と産休、次いで托児室・休憩室・更衣室等の施設の関係、事務職員は掃除と雑用、既婚婦人が締め出されるという噂が出ているのでその対策を検討中というのが一か所ありました。常時の活動としては生花・茶の湯等があげられていました。

まとめて見れば生理休暇を中心とした母体保護関係と生花等の教養的な活動が主なものでした。いずれも女子の特殊性に関係の深い事で、細かい点にまで行き渡っていました。ここでも内容はともかくとして、自分の意見をはっきりとのべる若い姿に接したのです。

労働組合の中での婦人の活動も十数年の歴史を持つようになりましたので、大きな集まりにおいては、男女同一労働同一賃金の実現も、最賃制度も論じられていますし、男女の差別的な取扱いに対する激しい議論もされています。それにもかかわらず一般の労組婦人との間に相当大きな断層がある事を認めないわけにはいかないようです。

婦人の特殊な問題がいつも生理休暇であることも更衣室であることもありましょうけれども、労組の婦人はもっと基本的な問題を単に被害者意識的なものでなく、根本的に考えてみなければならない段階にきているのではないでしょうか。

生糸の信濃と言われ製糸が圧倒的に多かった本県も精密機械に電気関係にと産業地図がぬり変えられましたが、製糸が婦人労働者で占められたと同じように、これらの産業にも婦人労働者への期待がますます増大しています。働く婦人自身も、質的にも量的にも飛躍し、仕事の上ではより大きな働きをしている事は誰もが認めています。また、組合活動における婦人の役割も重要になって来ていて、女子の多い所では、一名は婦人の執行委員をと出していますし、二名の所もあります。丸子町には一三〇名の組合で役員全部女子という所さえあります。しかし、現状としては多くの場合、女子が執行部に参加する事には困難が伴います。人材が乏しい事もありましょう。切角の役員をバックアップする態勢が容易に整い難い事も一因にあげられます。個の確立をみないうちに、組織に乗せられて走り出して

（以下17ページ下段＊＊印へつづく）

女子身体障害者の訓練所訪問

「東京傷痍者訓練所」、このいかめしい名称から、木造ペンキ塗かコンクリートの建物を想像していた私は、奥まった建物を被うように植えられた赤松や楓などの見える邸宅風の石の門にその標札を見つけて、意外さにしばらくたたずんだ。梅雨の晴れ間で、その緑はいっそう美しさを増していた。

木々や雪見燈籠を背景に広々とあけ放した所長室で、佐々木所長から訓練所のあらましを承ったが、この建物が、かつて高名な書家中林梧竹先生の書を展覧するために横浜の某豪商によって建てられたものと知って、うなづけたのである。敷地は四百坪もあろうか、天井のすばらしく高い日本家屋に、洋風の作業所などを建て増したように見うけられた。この訓練所は昭和二十三年労働省が労働災害によって身体障害を生じた女子の再起を援助するために設けたもので、昭和三十二年労働福祉事業団の発足とともに、その事業の一つとして同団に移管された。訓練所は全国に二か所だけで、男子のためには九州の小倉に一か所、そして女子のためのものが、東京烏山のこの訓練所である。この費用は、会社・工場などの事業主の負担金として国庫に入ったものの一部が交付され、それによって賄われている。

なお、同事業団では、このほかに全国二十七か所の労災病院を経営している。

ここに入所できるのは、労災保険に加入している事業場で業務上の事故で負傷したり、病気にかかったりして、その傷害を身体に残したために、そのままでは再起できない人である。災害を被った人はまず労災病院に入り治療を受けるが、労災病院の特徴は、技手や技足をつけて機能回復訓練を行なうために、あらかじめそのような補助具をつけやすいように手術を行なうことである。しかしそれでももとの職場にすぐ帰れない人がこの訓練所に来るのである。ほかの病院で手術して訓練所に来る人もあるが、そういう人の中には、技手などをつけるときずが痛むような人もあって、もう一度、労災病院に入れて手術をし直すようなことも

訓練科目は専攻科目として洋裁・手芸（毎日、九時～五時）、学科として社会・国語・家事衛生（各週一時間）、課外教育として生花・旅行・見学・音楽観賞などがあり、タイプ・珠算などは現在、教えていないということである。

では女子の身障者はどのような産業や職場に多く、また、どのような部位に多く障害を受けているのだろうか。訓練生に関する資料によると（第一表）、紡織関係が一番多く飲食料品製造業、製材及び木製品工業がこれに次いでいる。部位別に見ると（第二表）指の災害が最上位、腕がこれにつぎ、両者を合わせて全体の約八〇％を占めている。紡織関係でも指の災害が多いし、食品関係では、製めん業・肉屋などの切断器、かまぼこのミンチ切り、かん詰工場のフィシュガッターなどによるもので、いずれも指の損傷が多い。

そして、これらの災害の約四四％が就業後六か月以内に、五・五％が一年以内のものである。

入所者は池に面した小ざっぱりした部屋（八畳に四人、六畳に三人）を与えら

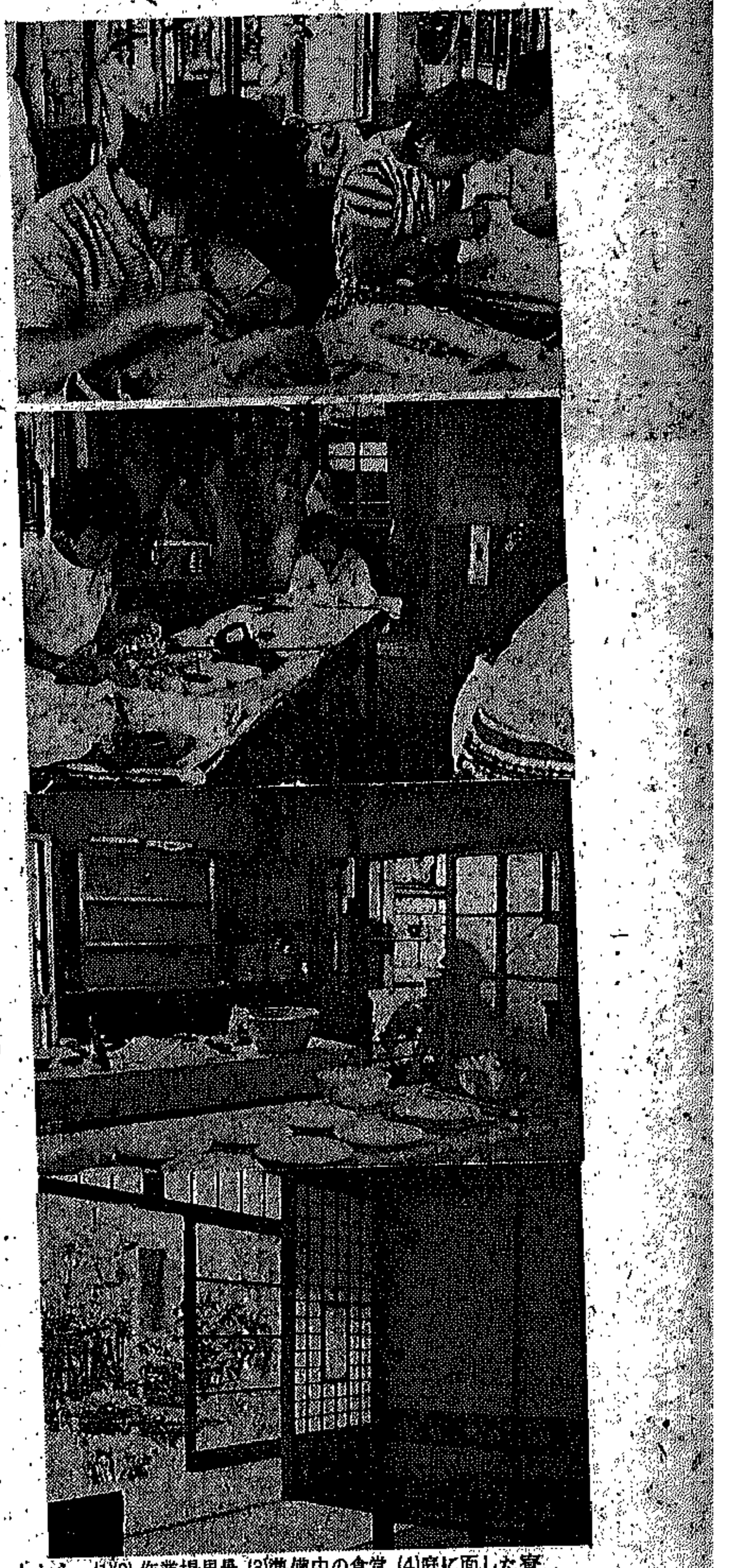
第1表 事業場区分

事業区分	人員	%
紡織工業	102	38.49
飲食料品製造業	43	16.23
製材及び木製品工業	47	17.74
鉱業	13	5.00
わら製品工業	8	3.02
金属工業	5	1.9
化学工業	9	3.5
土木建築工業	7	2.65
運輸業	10	3.77
農業及び水産業	6	2.26
印刷又は製本業	3	1.13
機械器具工業	2	0.75
ガス電気水道業	1	0.27
その他産業	1	0.27
計	8	3.02
	265	100.00

第2表 障害部位

障害別＼障害部位		上はく	前ばく	指	大たい	下たい	足部	頭部	眼	躯幹	計
切断	左	9	25	43	8	2	2	0	0	0	89
	右	16	36	69	3	2	1	0	0	0	127
機能障害	左	1	3	11	0	0	1	0	0	2	18
	右	0	6	11	1	2	0	0	1	1	22
その他		0	0	0	0	0	0	4	1	4	9
計		26	70	134	12	6	4	4	2	7	265

（中退者も含む）



上から：(1)(2) 作業場風景 (3)準備中の食堂 (4)庭に面した寮

れ、食事は食堂で一緒にする。食事当番が毎日三人出て、朝と昼は盛付けと配膳だけ、夜は料理の手伝いもする。備えつけの夜具ふとんがあり、食費も不要で、家族的な雰囲気の中で生活できるように心がくばられている。入所のための旅費も支給されるし、月千円ほどのおこづかいがあれば、その他は一切不要である。

入所者は広々とした作業所で思い思いに手仕事をしていたが、あまり暗い表情は見られなかった。年齢は大体十八歳から二十一歳で、二十七歳のものが最高、学歴は高校二年が二人、高卒一人、あとは中卒とのことで、前途に夢もあり、希望もある年ごろである。似かよった境遇の集団であってみれば、お互いに気が軽くもあろうが、やがて五体のそろった人々の住む世界に戻ったとき、どれだけ平静さを保つことができるか、そのためにも、自信の持てるだけの技術を身につけることが、何よりも彼女たちのハンディキャップを救う道であろう。いわば、ここは、〝箱入り〟なのであるから。

片手の指を全部失った人、二の腕を切断された人、ひどい焼けどのあとがいたいたしい人。やはり、まともに目を向けることは憚られた。技手をつけている人は殆ど見られなかったが、片手で上手に針に糸を通しているのを見、眼鏡をかけても満足に糸の通せない私は、眼をみはらずにはいられなかった。作品展示会に出品して賞を受けた人もあり、バザーを開けばすぐ売り切れる。縫い賃が市価の半値なので近所からよく頼みにくる。

一年の訓練を終えたもののための作業所もあり、労災病院の白衣をおもに縫っている。年一、二名が残り、ここに寄宿して従事している。

訓練終了者の状況を見ると、復職したもの二二・六%、他の職業（洋裁・工員・家政婦・事務員・保母など）に就職したもの二五・四%、自営（洋裁・編物）七・七%、家事（内職を含む）一三・六%、結婚したもの一九%となっている。

この訓練所の専攻科目が洋裁と手芸に限られていることは、働く婦人の立場から、また、もっと工業的な訓練を想像していたものの目には、何となく物足りなく思われた。身体障害者が一般の職場にあまりよろこんで迎えられないことや、また、障害者自身にしてもなるべく人と接しないところで、自営で働きたいと願うためでもあろうが、これだけの国費をかけるなら、もう少し、身体障害度に従って、可能な職種を研究して、多少選ぶ余地があるようにできないものか。何かもう少し、事業に積極性がほしいと思われた。

このことは年間二十五名という定員数にも言えることで、全国に一か所というのであれば、せめて倍くらいに定員をふやせないものか。職種がもっと多くなれば、希望者もふえるのではなかろうか。何かお座なりという感じがした。

ここに入所している人々は、多かれ少なかれ、これからの人生を、重荷を背負って生きていかなければならないわけであるが、その重荷を少しでも軽くしてあげるのが、福祉事業であるし、そういう人々を暖く包むという意味では、この訓練所は雰囲気に恵まれていると言えるであろう。

（訪問者　熱田優子）

（資）（料）（室）

「婦人の現状」について

婦人少年局婦人課では、従来から婦人の動静を総括的に紹介するために、「婦人の現状」を作成しており、近く昭和三六年版を発刊する予定であるが、第一四回婦人週間に際して、その一部（総説）を「婦人の地位の推移」としてとりまとめた。これは、「法制上の地位」と「戦後の婦人のあゆみ」とに分かれているが、ここでは、後者についてその概略を紹介することにした。

1. 政治への参加

戦後の婦人のあゆみをみると、政治・経済・社会の構造的な変化にともなって、婦人の生活の各分野にも変化がみられることが指摘される。すなわち、終戦後数年間は社会全体が混沌としていたが、占領管理の時代で日本の政治・経済・教育の全般にわたって、画期的な改革が行なわれたのである。婦人問題の立場からみれば、日本の民主化政策の一つとして、婦人の地位向上のための指導・援助が広範囲に行なわれ、一方、婦人自身も従来の「女大学的」な束縛から解放され、新しい日本の建設に役立とうとする気運がみられ、暗さのなかに、一すじの光が見いだされた時期である。昭和二七年四月に、サンフランシスコ平和条約の発効を機として、独立国家として新たな歩みをすすめるようになると、「占領下の民主化政策の行き過ぎ」を是正し、諸般の改革を日本の国情に合致させるという政策が行なわれるようになった。このころになると、日本経済はかなり回復し、実質賃金・消費水準は、ほぼ戦前の水準に復帰した。さらに、三〇年以降日本経済は高度成長をとげ、工業化は進展し、技術革新にともなって職場の再編成が行なわれるようになってきた。一方、国民生活についてみると、テレビ・電気洗濯機、電気冷蔵庫などの耐久消費財が一般家庭に急激に普及し戦前には全く予想もできなかったほど生活様式が変わってきた。その反面、日本経済の二重構造が問題とされるようになり、都市・農村の生活水準の格差や、低所得階層や母子世帯の生活難などが社会的にも注目されるようになった。このように、日本が独立国家として歩み出し、経済も戦前水準に復帰するとともに、婦人の動向にも異なった様相がみられるようになる。前述の民主化政策の行き過ぎを是正する傾向は、婦人の社会的進出を抑制する気運をうみだすようになり、婦人自身も後退する例も見られるが、全般的にみて自主性のあるあゆみをつづけるようになり、婦人の地位も向上してきているとみることができる。以下、政治・教育・就業状況・婦人団体・家庭生活について、戦後の婦人のあゆみの概略を述べることとする。

わが国の婦人が昭和二二年四月一〇日に衆議院総選挙ではじめて選挙権を行使してから現在（三七年）までに八回の衆・参議院議員選挙と五回の参議院議員選挙と四回の地方選挙を行なっている。終戦直後の衆議院総選挙では一やく三九人の婦人議員を国会におくったが、その後は減少の傾向をたどっており、最近の総選挙（35・11・20）には七名に減少した。しかし参議院議員は多少増加の傾向を示しており、第一回（22・4・20）には一一人の婦人が当選したが、最近（34・6・2）の選挙では一三人に増加した。六月末現在の婦人議員数は衆・参両院合わせて二〇人で議席総数の二・八％である。

地方議会で婦人議員の占める割合は、三五年一〇月で都道府県議会一・三％、市会一・一％、町村会〇・五％で行政単位が小さくなるほど婦人議員の占める割合が少ない。それはイギリスやアメリカなどと異なった傾向で、これには複雑な理由があろうが、農村などの地域社会の近代化がおくれているため民主的な意識の成長が不十分で、婦人の政治への参加が民主的に行なわれていないことも一つの理由と見られている。

2. 高等教育の普及

戦後は、社会一般に、女子にも高等教育をうけさせようとする気運がみられるようになり、また、女子自身も高校・短大・大学へ進学するものが増加してきている。文部省資料によれば、昭和九年には義務教育修了者で高等女学校に進学したものは八％にすぎないが、戦後は義務教育年限が三年延長されたにもかかわらず、高校に進学した女子は二五年で四一％、それ以後年々増加し、三六年には六一％へと激増した。女子の高校進学率の増加は男子よりもいちじるしく、その結果、進学率の男女差は八・五％（二五年）から三・一％（三六年）へと縮少した。このように急激に女子の高校進学者が増加したのは、家庭生活が安定してきたことも影響していようが、女子教育に対する主婦の関心が高まってきていることも一

第1表　統計的にみた婦人の動向

	1)出生率(人口千対)	2)平均寿命(女子)	3)15歳以上の女子人口	4)女子雇用者数	5)女子雇用者中有夫者の割合	6)勤労者家計に占める妻の勤労収入の割合	7)女子中学卒業生の進学率	8)女子高校卒業生の就職率	9)女子大学生の増加率
25年	28.1	63.0	100	100	9.0 %	— %	41.1 %	35.7 %	100
28年	21.5	65.7	—	—	12.6	1.1	43.7	41.4	206
30年	19.4	67.8	111	142	15.0	1.3	47.5	38.6	264
35年	17.2	70.3	124	197	19.6	2.2	55.9	60.1	351
36年	—	—	—	—	—	—	60.7	62.9	394

資料出所　1)~2) 厚生省「人口動態統計」 3)~4) 国勢調査 5) 労働者婦人少年局「女子保護実施状況」
6) 総理府「家計調査」 7)~8) 文部省「学校基本調査」

を占める男子とはいちじるしい相異がみられる。しかし、四年制女子大学生の四・一%が法・商・経を専攻しており（三六年）、昭和九年には法律・経済を専攻するものがほとんどなかったころにくらべれば、女子大学生の専攻科目もいくぶん変わってきていると言えよう。

3. 専門的・管理的職業への進出

戦後、専門的・管理的職業への婦人の進出が目につくようになったが、これには二つのタイプがある。その一つは、医師や教員のように戦前にも女子が就業していた専門的職業で、戦後、女子の増加が目立っているものであり、他の一つは、裁判官や管理的地位にある公務員のように、戦後、はじめて婦人が進出したものである。

まず、戦前にも婦人が就業していた専門的職業の進出状況を国勢調査によってみると、たとえば、医師は昭和三〇年には八、一三二人で総数の九%にすぎないが、昭和五年にくらべると六倍で、男子（一・九倍）よりも増加率が高く、薬剤師は三〇年は一一、二一八人で総数の三一%を占めていて、五年の一一・九倍（男子は二・四倍）に増加している。また、女子教員は二六万人で総数の三五%を占めているが、五年の二・五倍で男子（二・一倍）よりも増加している。

戦後、はじめて婦人が登用された管理的地位にある公務員についてみると、中央官庁において婦人が課長に任命されたのは二一年五月厚生省婦人児童課長であり、この関係の業務は二二年九月に労働省婦人少年局に移行され、婦人の局長と課長（二名）が任命された。これ以後、厚生省、農林省、文部省にそれぞれ婦人の課長が一名し二名任命され、県庁などの地方公共団体にも婦人の課長が任命されるようになった。三〇年の国勢調査によれば、管理的地位にある婦人公務員は九七三人で、総数の一%にすぎないが、人事院公務員上級試験に合格する女子は年々増加の傾向をたどっている。同じく、戦後に婦人が進出しはじめた司法関係職業（裁判官、検察官、弁護士、公証人）についている婦人は、三〇年国勢調査によれば二一四人で、総数の二%である。しかし、司法試験に合格する女子は、三〇年ごろから次第に増加してきている。民間大企業、公社、病院などにも管理的地位にある婦人が目につくようになったが、その数はきわめて少ない。

女子が生涯の仕事として専門的・管理的職業を継続していく場合、当面する大きな問題として「職業と家庭の両立」がある。最近、生活様式が近代化し、家庭生活が簡素化合理化の傾向をたどっているとはいえ、出産・育児・家事を担当しながら、男子と同じように専門的・管理的職業に従事することは容易なことではない。この「職業と家庭との両立」が、今後の婦人問題の一つの課題であろう。

4. 婦人労働者の就業状況

わが国では婦人の就業者は多いが、このなかでも家族従業者が多く、労基法や労組法の対象となる雇用労働者の占める割合がかなり少ないというのが特色である。しかし、三〇年ごろから農家の家族従業者の減少の傾向が大きな理由となって、女子就業者総数に占める家族従業者の割合は一〇%（二五年二二%、三五年四八%）。この反対に、雇用労働者が増加してきている（二五年二二%、三五年三七%）。これは、戦後の日本の産業が農業などの第一次産業中心であったのが、近年製造業などの第二次産業の急速な成長にともなって金融・運輸産業などの第三次産業も発展し、その結果、女子雇用も拡大し、従来ならば家族従業者として家業に従事したと思われるものも雇用者に吸収されたためである。戦後の婦人雇用者数の動きをみると、二五年から増加の一途をたどり、三六年には二五年の二倍以上となり、雇用者総数に占める割合も二五%から三五%へと伸びている。

女子雇用者の産業別分布状況も変わってきており、戦前には繊維産業に働くものが多かったが、現在では、食料品・電気機具製造工業や、サービス・商業・金融保険業にも数多く働いている。

女子雇用者の特性についても最近はかなり変化がみられる。戦後においても結婚・出産によって退職するものが多いの

ではあるが、いわゆる共かせぎをする婦人も目につくようになり、二八年ごろから事業場のなかには結婚退職や若年定年などを実施する例も見られるようになった。それにもかかわらず、第1表に示したように既婚婦人の割合は増加の傾向をたどっている。女子雇用者の年齢をみると二〇歳以上のものの増加がいちじるしく、戦前（八年）には二〇歳未満の女子は六四%であったが、三五年には三七%と激減している反面、三〇歳以上は九%から二四%へと増加している。したがって、平均年齢も高くなってきており、二三年の二三・五歳（数え年）に対し、三五年には二六・三歳となったが、同じ期間での男子はほとんど動きが見られない。

また、戦後は未婚の婦人労働者の意識も変わってきており、家庭経済との結びつきも戦前にくらべれば弱くなっているように見える。戦前においては、いわゆる「家計を助けるために」とか、「口べらし」などの理由で職場に働きにでるものが多かったが、戦後においては、「自分の生活や結婚の支度を自分でするため」に働きに出るものが目につくようになった。農家の女子が多い製糸業に例をとっても家に送金しているものは次第に少なくなっているようであり、一方、農家も社会意識の変化や生活水準の向上などの影響によって、戦前のように娘の送金を期待しないように見られる。また、戦前では高等女学校を卒業した女子は、家庭で家事見習や、けいこごとなどして結婚までをすごすのが一般的であり、就職するものは限られていたが、戦後は高校卒の女子で就職するものが年々増加している（第1表参照）。しかも、これらの層の女子労働者のなかには給料の一部を食費などとして家庭に入れ、残りは自分で自由に使用あるいは貯蓄などしているものも目につくようになってきている。

職場での婦人の地位、労働条件なども労基法の実施や、労働組合の活動などによって、戦前にくらべればかなりよくなったと言えよう。とくに、労基法に男女同一労働同一賃金が規定されたことは、現実には、初任給決定に際して、同年齢、同学歴であっても女子は男子より低いことが一般的な慣行で、教員でさえも、同じ師範学校卒でも女教員の初任給は男子より一割～二割程度低くなっていた。戦後は、労基法の実施により「男女同一労働同一賃金の原則」は次第に浸透し、初任給についてはこの原則がかなり実施されるようになり、とくに学歴の低い場合ほど男女同一労働同一賃金が実施されているとみられ、年少労働者における男女の賃金格差は縮少されてきている。しかし学歴の高い層についてはまだ問題があり、これは、わが国の賃金体系がいわゆる「年功序列型」であり、職務評価によるものでないことや、女子の勤続年数が短く、かつ、男女が同じ職種で働いている例が少なく、また、似通った仕事をしていても、男子と女子とでは責任の程度に差があるなど職場における慣行が異なっているためで、この原則の適用は困難なことが少なくないようである。

戦後、婦人が労働組合活動に急激に参加するようになったことも、労働条件の向上に役立った。戦前に労働組合数が最も多かった昭和一一年においても、婦人の労働組合員数は総数の五・九%にすぎなかったが、戦後、労働組合が結成されると婦人も企業単位に組織化され、二一年一二月末には一一七万人となり、総数の二四%を占めるにいたった。この女子組合員数を一一年にくらべると、四七倍に増加しているが、男子は九・三倍となったにすぎない。占領軍の労働政策の転換や、二四年のドッジラインによる企業整備などが影響して労働運動は終戦直後にくらべれば低調になり、それにともなって、女子組合員数も減少・停滞の傾向がみられた時期もあった。

二六、七年ごろから労働運動が活発になるとともに女子組合員も増加しはじめ、最近は中小企業に働く女子労働者の組織化が目につくようになったが、女子雇用者数が三五年は二二年の二・三倍であるのに対し、この間に、女子労働組合員は一・四倍になったにすぎない。また、女子の組合役員が少なく、総数の二六%（三五年）を占める女子組合員の意向が労働組合活動に十分反映しているかどうか疑問とされる問題もある。しかし、女子労働者の母性保護・結婚退職の問題や、保育施設など女子に関係の深い福祉施設の整備などに労働組合が果たした役割はみのがせないものがある。

戦後の婦人労働者の動向を大まかにたどってみると、最近の婦人労働者の地位・労働条件は向上したと言えようが、残された問題も少なくない。婦人問題の立場からみれば、戦前にくらべて、高年の独身婦人、未亡人などが独立して生計をたてなければならない婦人が増加しており、この層の婦人は、雇用者として働くことを希望しているものが多い。現在の雇用状況では、これらの婦人は、不熟練、半熟練の仕事についているものが多いが、いずれにせよ、雇用者として働くことによって標準的な生計が営めるだけの賃金が保障されることがのぞまれるわけである。この点から見ると、今後の施策にまつところが少なくない。

5. 農村婦人の生活

我が国の婦人就業者の過半数は農業に従事し、しかも、その地位は家族従業者が圧倒的に多いというのが、最近までの実情であった。しかし、三一年にはじめて、非農林業に働く婦人が農業に働くものより増加し、総数に占める農業婦人就業者の割合が四九%となり、それ以後は

急速に減少して、三五年には四三%となった。このような動きは、主として、日本経済の高度成長にともなって雇用が拡大したためで、新規中学卒業者で農業に従事するものの減少はいちじるしく（男子二五年五七%、三五年九%、女子二五年五九%、三五年八%）また、在宅就業者も増加してきている。この在宅就業者というのは、最近目につく現象で、農家に家族と共に生活しながら、役所・会社・工場などに働きにいっているものであるが、世帯主・長男などでこれに該当するものも少なくなく、そのためにいわゆる「主婦農家」が増加してきている。

第2表　農林業就業者数

	農林業就業者		総数に占める農林業の割合	
	男	女	男	女
昭和 5年	824 万人	644 万人	44.1 %	60.9 %
24年	870	937	39.9	65.0
25年	865	877	39.8	61.5
30年	850	868	35.0	51.8
31年	832	843	33.4	49.0
35年	714	778	26.8	43.0

資料出所　5年＝国勢調査（漁業も含む）
24年～35年＝労働力調査

一方、農業労働の面に目を向けると、農地改革によって自作農が増加し、農民の動労意欲が高まったことに加えて、食糧増産のため政府が高度の保護や技術援助を与えたことにより農業技術が改革され、さらに、機械化・農業薬剤などが普及し、戦前にくらべると農業生産性は大いに高まり、婦人労働もいくぶん軽減される面も見られるようになった。しかし、我が国農家は耕地面積が狭く、農業だけでは生計がたてられないものが多いために、兼業農家の増加がいちじるしく、そのなかでも前述の農業を従とする第二種兼業農家が激増しており、三五年は二一年の二倍となった。戦前にくらべれば農業労働は楽になってきているが、最近の農家における人手不足は婦人の労働力に依存する傾向をつよめている。たとえば、農家経済調査をみると、三五年と三〇年をくらべると、女子の一人当たり自家農業就業時間は年間で四二時間短縮されているが、同期間の男子のそれは八七時間の短縮となっている。

農家の婦人には農業労働のほかにも育児・家事労働の負担がある。戦前にくらべれば、農家の生活改善も普及し、農繁期の共同炊事、共同保育所も行なわれるようになった。また、この面での農協婦人組織の活動も活発になってきている。しかし都市生活にくらべれば不便なことが多く、農家婦人の過労をなくすために、農業基本法に「婦人労働の合理化」がとりあげられており、今後の施策に期待することが多い。

6, 婦人団体の活動

我が国の婦人組織には地域婦人団体、農・漁業協同組合婦人組織などのように地域単位に組織化されたものと、日本キリスト教女子青年会、婦人矯風会、有権者同盟、全国友の会、主婦連合会などのように特定の目的をもった組織とがある。

婦人団体の活動を大きく分けると、日常活動と、その時々の社会問題に婦人の意見を組織的に政治に反映させるためのプレッシャーグループとしての活動がある。終戦後数年間は学習活動・レクリエーション・生活の合理化など日常活動がさかんで、プレッシャーグループとしての活動は食糧・物価問題に限られていた。二八年ごろからプレッシャーグループとしての婦人団体の活動が社会的にも注目されるようになり、その範囲も食糧・物価問題以外に、婦人の生活に関係のある法律の制定・改廃、地方自治、社会福祉、平和の問題など広範囲なものとなった。

このようなプレッシャーグループとしての活動は、すべての婦人団体が必ずしも同じ方向で行動しているとは言えない。たとえば、日米安全保障条約改正をめぐる動き（三四・三五年）についてみると、多くの婦人団体が労働組合婦人部などとともに抗議のための集会・大会などを開催しており、新安保条約の可決に対しては抗議のための声明書の発表や集会などを開いた婦人団体も多い。（三五年5月～6月）。しかし、安保反対運動に批判的な婦人層はこれを機会に志を同じくする婦人を結集して、新しく婦人団体を結成する態勢をとり、「安保条約調印全権激励の婦人の集り」（三五年一月）を開催している。

ところで、職場に働く婦人の労働条件などの向上をはかるために、我が国の婦人団体はどのような状態でのぞんでいるであろうか。家庭婦人と労組婦人の提携の必要なことは、終戦直後から観念的には理解されており、たとえば、二四年四月に行なわれた「婦人の日大会」のスローガンの中にも「今だ、かたく結ぼう職場と家庭と」という例をみるが、具体的な活動としては目につくものがほとんどなかった。しかし、二八年ごろから女教員の定年切下げや、共稼ぎ女教員の退職勧告・民間企業における結婚退職の動向がみられるようになると、婦人団体も労組婦人とともに反対運動を行なう例を見るようになった。また、職場における共稼ぎ婦人の増加にともなって保育施設の整備のために労組婦人と地域の婦人団体が提携して行動する例もしばしば見られた。しかし、イギリスや、アメリカの婦人団体が、男女同一労働同一賃金や、最低賃金制の実施などに大きな役割を果たしたような事例は、まだ、我が国の婦人団体の活動では例をみない。この問題については、一般的に婦人団体は低調であるが、最近、一部の婦人団体は関心を示しはじめており今後に期待するものが少

なくない。

7. 消費生活の向上と主婦の余暇時間

最近「消費革命」ということばが一般に使われるようになってきたが、我が国の消費生活は戦前には予想もできなかったほど変わってきている。かえりみると、終戦直後数年間は都市居住者の家計支出は、食生活の充実にむけられていたが、食生活が安定してきた二五年ごろから、戦時中あるいは戦後消耗した衣料の補充のために収入の増加分の多くは衣料費にふりあてられた。三一年ごろからテレビ、電気洗濯機などが市場に出はじめると、このような耐久消費財を購入する家庭が急激に増加しはじめ、三三年の国民生活白書で「戦後ではない」ということばが使われたほど、生活様式が変化し洋風化・近代化の傾向が目立ってきた。この傾向は高額所得者層ほどいちじるしく、所得階層によって差が見られ、また、都市と農村でも開きがあることが指摘されている。

このような生活様式の変化にともなって、家事労働節約のための商品の購入がふえており、すなわち、食生活では、罐詰類、ハムなどの加工食品、インスタント食品、外食の増加などがあげられる。衣生活では、既製服の購入が増大しており、耐久消費財の面では、電気洗濯機、電気釜、冷蔵庫などがこれに該当する。

一方、ガス・水道などの家庭生活についての諸設備の社会化や、幼稚園・保育所などの社会施設の普及による主婦の家事労働の軽減があげられる。たとえば、水道は戦前の最高時（昭和一六年ごろ）においても二〇%の普及率であったが、三六年には五一%に増加している。（厚生省調）。また、保育所についてみると、施設数は一〇、二六八（三五年）で二三年の六・八倍に増加し、この利用幼児数は約六七万人で、二三年の四・八倍となっている。

以上述べたような家庭生活の合理化・社会化の傾向は、家族規模の縮少（一夫婦当たり出生児数、戦前五・二人、戦後（三二年）二・九人）や、二世代世帯の増加（三五年国勢調査、総数の五七%）の傾向とあいまって、家事労働を軽減し、家事作業時間を短縮させることに役立った。このことは婦人少年局調査（主婦の自由時間に関する意識調査・34・2月）にもあらわれており、数年前にくらべて家事労働が楽になったと答えている主婦は六四%で、このうち大部分のものは時間の点でも余裕ができたと答えている。

主婦の余暇時間の増加は、教養をたかめる時間、家族とのだんらんに使用される一方、婦人団体活動や、新聞・ラジオなどに投書するなど社会的な活動に参加する時間をも増加させた。この反面、余暇時間を収入のある仕事につかうことを希望する主婦が少なくないことが注目される。前掲婦人少年局調査をみても余暇時間を「収入のある仕事」につかいたいと答えているものは、「読書・新聞よみ」につかいたいと答えたものとほぼ同じくらいの割合を占めている（前者一四%、後者一五%）。これは、消費水準の向上にともなって、生活費が増加する傾向がみられ、その結果、たとえば家賃・子供の学資の積立などは主婦の内職によって補いたいという要望があることも一つの理由とみられている。

消費水準が向上したとはいえ、階層間の格差、生活における会的にも注目されており、こうした面において今後婦人の活動に期待されることが少なくない。

国民生活向上審議会について

国民生活向上審議会の発足ならびにその性格及び生活環境部会・消費者保護部会の設置などについては、本誌の六号で述べたので、ここでは、婦人の生活に関係の深い事項について問題点を述べることにする。

この審議会は既に述べたとおり、部会別に審議がすすめられているので、はじめに生活環境部会についてみることにしよう。この部会には「社会的生活環境施設の整備の基本方向」について経済企画庁長官から諮問がなされており、現在、これに関する答申案作成のために審議中で、三八年三月ころまでに結論を出す方針である。この部会の構成員は審議会委員六名（大学教授・会社社長など）と、建築学・都市計画・社会学などの専門委員八名となっており、部会長は一橋大学経済学部長馬場啓之助氏である。

まず審議の対象となる生活環境施設の範囲についてみると、七月二七日に開催された国民生活向上審議会に提出された資料「生活環境部会における審議の概要について」によれば、生活環境施設を次のように規定している。

「生活環境施設という場合、生活に不可欠であり利便や慰楽を与えもしくは環境を良化する施設などの生活に固有なものだけに限定することができない。特に最近大都市においては重大な問題となっている通勤交通や、煤煙、騒音、振動などの公害問題は直接的には産業活動と関連が大きいとはいえ、生活上の重大な困難である。

また公害は施設の概念よりも広い一種の生活環境をとりまく条件でもあ

る。このため当部会では、生活を向上させるための対策を打ち立てるという審議会設置の趣旨を考慮し、固有の生活環境施設のほかに生活環境をとりまく、自然的、人文地理的及び社会的条件などもピック・アップし、生活環境条件をも包含した広義の生活環境施設をとりあげることとした。」

つまり、この部会でいう狭義の生活環境施設のなかには、文化施設、集会施設、保安施設、郵便・電話などの連絡施設、交通施設、下水道などの処理施設、理容衛生施設、ガスなどの供給施設、レクリエーション施設、映画館などの娯楽施設、必需品などの購買施設、金銭・保険・社会保険・行政などの事務的施設、学校保健施設、保育所などの社会福祉施設を含有し、これらの生活環境をとりまく諸条件として、防災などの総合的な生活環境要素、自治組織などの地域組織、及び地域的な生活環境要素をも含めた広義な生活環境施設を対象としているのである。

以上のような総合的な観点から都市の生活環境を検討するための一つの段階として、下水道・清掃などの処理問題、都市交通及び公害などについて、専門家・関係者から事情を聴取したことがあるが、このなかで、とくに、家庭の婦人に関係の深い話題を二、三ひろってみよう。まず、下水道についてみると、我が国ではテレビや水道が最近急激に普及し、それぞれ総人口の五五%、五三%の普及率を示したのにくらべると、下水道は一〇%しか普及していない(三六年度末現在厚生省調)。このようなアンバランスな状態は、先進国(イギリス・北欧諸国・ドイツ・オランダなど)には例がなく、水道の普及率と下水道のそれは、ほぼ同じ水準になっている。下水道の普及は、水洗便所の普及や、台所の厨芥処理にも関係があり、主婦に関係の深い問題である。最近、地方の中小都市の主婦のなかには、農家が金肥をつかうようになったので汲取にきてくれず、清掃会社にたのむと高い金額をとられるので家計への影響も少なくないという苦情や、大都市においても区役所の清掃係が定期的にとりにきてくれないので困るなど、し尿処理は、臭いものにはふたをしろでは解決されない深刻な問題になってきている。

わが国の下水道は、水洗便所と台所の厨芥とを同時に処理するために、濃度が高いことも一つの問題となっている。しかも、いわゆる先進国の都市では、野菜などは整備され、ビニールの袋に包装されて売られる例が多く、廃棄分が少ないので下水道の濃度も高くならないが、わが国では、大根などは葉を半分ぐらいつけて売るというように、商品販売の慣習が異なることも下水道の濃度と関係があるのではないかとのことである。

ごみの処理についてみると、戦前よりもかん詰・瓶詰などの消費量の増大や、生活水準の向上にともなって、「ごみ」の量も増加し、戦前のように屑屋さんを中心とするごみの処理では困難な状態になってきている。三五年におけるごみ処理状況を厚生省資料によってみると、ごみ排出量の一八%は自家処分を行なっている。都道府県などが行なったごみ処理についてみると、五三%は埋立に利用され、二八%は焼却された。この焼却処理も先進国にくらべて、焼却温度が低いことや、個々の家庭で排出するごみの種類が悪いために(ぬれたボール紙や、煉炭の灰、瀬戸物のこわれものなど雑多なものが含まれている)、焼却しても灰にならず炭になったものの中に、みみずが生きていたという笑うに笑えないこともある由である。

下水道やごみの処理など従来、片すみにおかれていた行政に、生活環境施設の整備という観点からメスをいれる休制を、政府がとりはじめたことは、主婦の生活に益するところが少なくない。一方、個々の家庭も生活環境の整備について建設的な意見を関係機関に反映させ、民主的な立場から関係機関への協力が必要とされよう。

つぎに、消費者保護部会についてみると、この部会は経済企画庁長官から諮問された「消費者保護のため、とるべき対策の基本的方向」について審議中であるが、今年の秋までに結論を得られるように努力されている。当部会は審議会委員六名(大学教授・会社社長・民間団体役員でうち二名は女子)と商業学・独禁法・計量法などの専門委員五名をもって構成し、部会長は早稲田大学教授宇野政雄氏である。

この部会における消費者保護の考え方は、七月二七日に開催された国民生活向上審議会資料「消費者保護部会における審議の概要について」によれば次のとおりである。

「消費者保護の問題は消費者保護単独の問題としてではなく経済の発展、技術革新の進行、自由化の進展にともなう産業構造の合理化など国民生活をとりまく諸条件を充分考慮し、経済全般のなかで総合的にとりあげられなければならない。

したがって、消費者保護の問題は極めて広範多岐にわたるが、さし当たりの審議にあたっては、

(1) 生産販売と消費との接触点における消費者保護。

(2) 行政に関連する消費者保護。

の二点に焦点をあて、交通事故、犯罪その他の問題は除外することにした。」

この部会でとりあげることにした消費者保護の内容については、前掲資料から次のとおり抜すいしておこう。

(1) 消費財の購入に際しての保護

(ｲ) 経済的不利益からの保護
(i) 適正な価格の保持（独禁法・環衛法）
(ii) 適正な量目の確保（計量法）
(iii) 適正な表示と広告の実施（不当景品類ならびに不当表示取締法・薬事法・家庭用品品質表示法・その他）
(ﾛ) 肉体的危険からの保護
(i) 不衛生からの保護（食品衛生法・環衛法）
(ii) その他の危険の防止（薬事法・電気用品取締法）
(2) 公共サービスの購入に際しての保護（鉄道・道路・上下水道）
これについては、対象が生活環境部会で取扱うものであるので、当部会は料金表示、衛生などについて必要あるときとり上げることとする。
(3) 私的サービス購入に際しての保護（理髪店、浴場、クリーニング、医療、金融等）
(i) 環境衛生に関連する保護（環衛法、独禁法）
これ以外については(2)公的サービスと同様の取扱いとする。

この部会の審議の過程において各省で行なわれている消費者行政の現状についての説明が行なわれたり、民間消費者諸団体の消費者保護に対する意見の交換がなされたことがある。消費者保護の問題は直接、間接に台所をあずかる主婦に関係の深いものが多いが、ここでは消費生活物資の品質・量目に関して問題になったことを二、三簡単に紹介しておこう。

行政管理庁が三六年一〇月二八日に実施した「消費生活物資の品質・量目の確保に関する行政監察の結果について」によれば、まず、計量行政についてみると、地味な行政であるために、都道府県市町村において力のいれ方の不足が指摘されている。例えば、計量器の定期検査は市部は年一回、町村部は三年に一回行なうことになっているが、県市の大半はこの規定どおりに実施していないということである。その結果、検査をうけない計量器が三割から七割近くもあり、この中には当然不合格になるものが一割前後あると推定されている。立入検査はさらに低調で、消費者保護に最も効果的な量目不足の有無を検査しているものは半数程度に過ぎない。このために、取締まりが比較的よく行なわれている東京都においても量目の不足しているものは件数面で一割に近く、県市によっては三割に及ぶ地域もあるという。量目不足の多い商品は、綿・毛糸・粉石けん・小口用石炭・プロパンガス・贈答用砂糖・生肉・食肉加工品・配給米等の外、小売業者がビニール袋詰めにしたもの等である。

つぎに品質関係の行政についてみると、繊維製品品質表示行政では、昭和三〇年以来、今日まで業者まかせの任意表示によってきたが、その実施の状況は、品質を検査して表示をする建前をとっている業者又はその団体は少なく、多くは、無検査の自主表示である。その上、表示は売りこみ、宣伝本位の傾向が強く、無表示のもの、不親切、不明瞭のものが多いので、消費者は実質のともなわないものを純綿とか純毛と思いこまされていることが多分にあるということである。

栄養改善行政中の特殊栄養食品に対する標示関係については、厚生省の許可品ということで、売上の増加をねらい、栄養分添加を値上げの口実に利用している傾向が見られる。さらに、許可後においても許可条件を守っているかどうかについてみると、県の3/4および市は全然取締まりを実施したことがなく、取締まりをしている県においてさえも、三割は表示した添加量の三分の一ないしは二分の一程度しか入っていないので、消費者は表示しただけの栄養分のないものをあるものとして購入し献立をたてている場合も多分にあり得るとのことである。

以上述べたように政府が消費者保護行政の確立に乗り出したのを機として、家庭の消費をあずかる主婦も真の意味での消費者は王様への努力をつづけることが必要であろう。

☆「労働者の運搬許容重量」をILO第四八回の議題として決定

六月一～二日ジュネーブで開かれたILOの第百五十二回理事会は、一九六四年の第四十八回総会の議題として「一人の労働者が運搬する最大許容重量」の問題を決定した。この決定にもとづいて各国の法規慣行報告を作成するため事務局は以下の各項について調査するよう東京支局に要請した。

一、労働者一般、一定の範疇の労働者または一定の産業に適用されている最大許容重量に関する法規
二、成人労働者に適用されるこの問題に関する団体協約
三、婦人、年少労働者および児童（全労働者、一定の労働者または一定の産業）により運搬される最大重量に関する法規
四、婦人、年少労働者および児童に適用されるこの問題に関する団体協約

ILO事務局は、右の各項につき、日本をはじめ各長から得られる詳細な情報にもとづき、法規慣行報告を作成して理事会に提出するが、この報告は、第四十八回総会における議題報告書の基礎となるものである。

―国際労働通信一九六二年一五二号より―

「精密機械器具製造業女子労働者労働実態調査」の実施について

婦人少年局では、三七年度の女子労働者総合実態調査として、本年六月各都道府県の婦人少年室をつうじて、精密機器製造業で働く女子労働者の実態調査を実施した。調査結果は、調査票の分析がおわり次第公表する予定であるが、それに先立って、調査の要綱を紹介するとともに、何故今回精密機器製造業の女子労働者を調査対象にえらんだかにふれておこう。

＊調査の要綱

〔調査の目的〕　精密機器製造業（計量器、測定器、測量機械、医療機械、理化学機械、光学機械、時計製造業）に働く女子労働者の労働実態の現状ならびに最近の変化と変化の要因を明らかにし、婦人労働行政のための基礎資料を得るとともに、労使の参考資料として公表する。

〔調査機関〕　労働省婦人少年局

〔調査方法〕　労働省婦人少年局作成の調査票にもとづいて、調査員が調査対象事業所におもむき実地調査を行なう。

〔調査実施分担〕　調査の実施は、各都道府県婦人少年室が担当し、調査の企画、調査票の作成、調査結果の集計、分析、公表等は労働省婦人少年局において行なう。

〔調査実施時期〕　昭和三七年六月

〔調査対象〕　全国都道府県における精密機器製造業のうち、労働者数一〇〇人以上の二二二事業所およびそこに働く女子（女子生産労働者）について調査を実施する。

〔主要調査事項〕

事業所調査票＝事業所の概況、女子労働の変化に関する指標（生産・事務管理技術別、本工・臨時工別常用労働者数の推移、臨時日雇延人員数の推移、職種別生産労働者数の推移、平均年齢の推移、新規学卒採用者数の推移、中途採用者数の推移、退職者数の推移、労働時間数の推移、賃金の推移、学卒初任給の推移等）、女子生産労働者の増減の理由等について、労務管理（採用、教育訓練、配置、昇進、退職、休憩時間、賃金、安全衛生、職場施設等）について。

個人別調査票＝女子生産労働者の年齢、学歴、勤続年数、職種、地位、労働条件、出身、前職、就職理由、就職経路、健康状態等。

精密機器製造業生産労働者数の変化

	30年5月 A	36年12月 B	B/A
	千人	千人	倍
計	48	100	2.1
男	33	59	1.8
女	15	42	2.8
計に占める女子の割合	31%	42%	—

（資料）　労働省「毎月勤労統計」
（注）　30人以上の事業所の労働者を対象にしている

＊精密機器製造業を調査対象とした理由

ここで精密機器製造業というのは、すでに述べたように、計量器、測定器、測量機械、医療機械、理化学機械、光学機械、時計等の製造業を総称したものである。この精密機器製造業では、元来比較的女子労働者の比重が高かったが、ここ数年来の労働者の急増過程で、女子労働者の比重がますます高まりつつある。このことは、精密機器製造業の労働者数が、三六年末には三〇年ごろの二倍以上になっていることや、女子労働者の全労働者中に占める割合が、三〇年五月のおおよそ三割から三六年一二月にはほぼ四割に達していること（次表参照）からもあきらかである。

もちろんこのような女子労働者のめざましい増加は、精密機器製造業に限られた現象ではない。むしろ、女子労働者の絶対数の増加という点では、電気機器製造業の方が、はるかにその規模が大きい。しかし、電気機器や精密機器やあるいはそのほかの機器製造業で、女子労働者が大幅に増加した原因は、これらの製造業相互のあいだに、かなり共通なものがあるようにおもわれる。いいかえれば、三〇年ごろから急テンポにすすんだ技術革新を中心とする生産部門の機械化、合理化によって、とくに機械関係製造業の大企業あるいは中企業では、誰でも簡単に仕事を覚えられるような単純労働分野が飛躍的に拡大し、そのことがこれらの分野で女子の生産労働者を大幅に増加させた主要な契機となっているのである。

今回の調査は、最近めだって女子労働者が増加しつつあるこれらの機械関係製造業の大・中企業で、女子労働はどのような問題に当面しているか、新しい変化が生じているとすれば、それはどのような点であるかなどをあきらかにしようという目的で立案された。したがって、最終的に精密機器製造業とそこで働く女子の生産労働者が調査対象にえらばれたのは、機械化、合理化にともなう女子労働の変化が、精密機器製造業で比較的典型的にあらわれていることによるものである。

なお、精密機器製造業のなかで労働者

数の多いのは、光学機械製造業と時計製造業であるが、とくにこれらの二部門には、精密機器製造業女子生産労働者の七割以上が集中している。しかも、女子の集中率が高い写真機や時計の製造業では、労働者の過半数が比較的大きな企業で働いている上、機械化、合理化が進んでいる大企業ほど女子労働者の増加もめだっているから、今回の調査ではその対象を一〇〇人以上の規模の事業所に限ることにした。

＊今回の調査の特徴点

今回の調査が従来の調査とやや趣きを異にしているとすれば、それは従来の調査がどちらかといえば静態的な調査、いいかえればある一時点の女子労働の実態と問題点の解明に重点がおかれていたのに対して、今回の調査の調査票には、従来の調査様式をほぼ踏襲した部分と、前年度の女子事務職員の調査について、動態的な側面を重視した部分とがある。前の例としてあげられるのは個人別調査票であり、後の例としてあげられるのは事業所調査票のとくに「女子労働の変化に関する指標」および「女子生産労働者の増減の理由等」についての調査項目である。以上のように今回の調査で、女子労働の変化の問題にかなり力を注いだのはすでに述べたように、精密機器製造業などの機械産業における最近の女子労働の変化の実態と変化の要因をあきらかにしたかったためである。

総評の第三回職業技術教育研究集会資料から

一、経過及び現状分析

総評（日本労働組合総評議会）では労働者の職業技術教育について検討するためにここ数年来、職業技術教育研究集会を開催しているが、今年も六月一、二日にわたって第三回の集会を行なった。以下労働組合としてのこの問題に対する態度の経過、現状分析、方向などを集会資料「基調報告及び副報告」によってたどってみたい。

第一回職業教育研究集会は昭和三五年に開催されたが、基本的には三三年施行された職業訓練法にもとづく技能検定制度に対する労働組合としての態度をうち出すためにはじめられたものであるが、三六年の第二回集会を経て、労働組合は職業技術教育に積極的にとりくむこととなった。

第二回以後の新しい動向としては、高校全入運動の展開があげられる。労働組合としては三七年三月公布をみた「高校定時制、通信教育課程と技能教育施設との連けいのための学校教育法の一部改正」を青年労働者の高校教育への要求をみたすという名のもとにおいて行なわれる産業教育方針の学校教育支配の危険があるものとみている。

事業内職業訓練の分野では、とくに大企業では、長期経営計画の一環として教育・訓練体系の整備が積極的にすすめられ、技術者不足を補うために事業内短期大学設立や大学進学制度、大学聴講制度がはかられている。これらは三〇歳～二五歳未満の青年労働者を対象としているもので、会社側の一方的な選抜による一部少数労働者のばってきによって多数の青年労働者の競争心を激化し、ついには職制への盲目的な服従をしいるふんい気をおこす労務管理的なねらいもあわせもっていると考えている。

現在労働組合としては青年労働者の高校教育への要求を組織し発展させていくこととし、このことの先進的な事例としては大阪府高槻地区労協の活動をあげている。それは主として企業内の教育をやめて定時制高校へ通学させ、かつ希望者には通学を保障されるよう各労働組合が使用者側と交渉することで、これについては湯浅電池労組、松下電器高槻支部などで部分的に成果をおさめている。

企業内訓練に対しては組合としては徐々に対策がかためられているが、例えば全電通労組では「訓練は労働者にとって、労働条件の不可欠の部分であり、労働者の基本的権利として確認し、労働者の立場から実効ある訓練の実施を要求する。訓練問題を合理化反対闘争の重要な一環として確認し、組織的な取り組みを強める」という基本方針に立って、全員同質訓練などの対策を出している。

めぐまれた大企業の職業訓練と比較して労働条件・訓練条件の悪い共同職業訓練についてはすでに一部中小企業主から「共同職業訓練を国と地方自治体の責任で」という主張がだされているが、労働組合としては国費補助の充実を要求する建前から補助金額の引き上げ、交付規律の改訂、補助金返還処置の緩和などで部分的に実績をあげている。さらに土建関係では岡山県におけるように、組合の手で職業訓練所を開設するところみを実験的にはじめているところもある。

技能検定制度について――技能検定は十分な職業教育・訓練がおこなわれたあとでなさるべきであり、またその実施については労働組合との協議が必要であるという立場から十分な職業教育・訓練がおこなわれていない現状では、技能検定は延期されるべきであるという態度をとっている。

また将来の問題として、技能検定と賃金、労働条件の関連を同一労働同一賃金に至る職種別横断賃率を獲得するひとつ

の手段として積極的にとりあげていこうということである。これに対してはわが国においては技能検定がいくら普及しても大企業と中小企業では資格をもつ労働者が同じ賃金を得ることはほとんど考えられず、かえって技能検定の悪利用―雇用制限や賃金引下げ、あるいは全体的な賃金引上げのなかで技能有資格者にたいする部分的な賃金引上げ―をもたらす危険性があるという意見もだされている。

さらに職業教育に対する労働組合の現状分析によれば技術や技能は労働力の重要な一部分であり、労働者の人間としての自信と尊厳の基礎になっているものであるが、技術や技能は経営者側や職制が教えてくれるもの、生産過程でひとりでにおぼえるものという考え方がまだ労働者の中に濃く残っている。いわば年功序列的な技術教育訓練体系の上におおさっていたのであるとし、従って「技術革新」に伴って従来の訓練体系がくずれ、職業技術教育がより一層必要となった時代がきても、これらのものは組合と無縁だと考え、さらに経営者側の労務管理上の要求と労働者の自発的な要求とを混同して、技術を身につけたいと希望する労働者を組合活動から脱落させるようなこともあった。

しかし労働者は自己を確立するためにも、技術革新に対して主体的に対応するためにも、賃金や労働条件の向上のためにも、経営者側の分裂支配を防ぐために

二、職業技術教育及び訓練に対する組合の方策について

原則的な立場からいえば年少者は雇用前に必要な知識及び技能を身につけられなければならない。すべての年少者（一八歳までの者）は国家による教育及び訓練をうける権利があり、やむをえず就職したものについても、この期間のものについては、使用者は通常の労働に従事させることなく賃金を保障して、必要な教育・訓練を国家と使用者の負担によって与えなければならないとしている。このような立場に立って今後の目標を次のようにあげている。

1　公教育については、すべての年少労働者は高校教育を身につけてから職場に入れるようにする。

2　現在の企業内中卒者養成訓練は本質的には経営者側の政策に属するものであり、公教育に代るものではない。従って高校義務化をすすめることのうちに解消されていくべきであるが、過渡的には法律により統一的な訓練基準などを民主的な手続きを経てつくり、これによって労組が内部から介入して経営者側の養成訓練をなくしていく。また年少労働者に賃金を保障して所定時間内に高校教育、少なくとも昼間定時制へ通学できるように配慮することが必要である。

3　中小企業及び零細企業に働く年少労働者の教育・訓練の権利を保証するために、高校教育と同水準の内容のものを与えるために過渡的には定時制、通信教育を希望するものにうけられるように制度を改善する。

共同職業訓練所の施設を国及び地方自治体の費用で地方都市及び中小企業密集地域にくまなく設置し、運営には地域の労働組合組織の代表が参加すべきである。また、これらの教育・訓練過程の修了者には高校卒に準ずる学歴資格と一定の技能的資格が与えられるべきであろう。

4　公共職業訓練所での中卒者訓練の部分については制度として中途半ばであるから、高校義務化のなかで解消し、高校卒の専門訓練及び中高年層の転職訓練機関とすべきである。

一八歳以上の青少年の職業技術教育訓練については、その多数はすでに就職しており、企業における業務のために新入社員教育をうける。その先の企業内における追加、再訓練などは経営者側が自らの必要によって行なうわけであるから、これらの制度を公共化することについては要求しないが、経営者側が設立する産学協同（短大）には反対する。

技術進歩の速度にみあって大学程度の教育を身につけたいと希望する青年労働者のために、職業技術教育に対する要求を統一的にとりあげていこうということである。これに対してはわが国においては技能検定がいくら普及しても大企業と中小企業では資格をもつ労働者が同じ賃金を得ることはほとんど考えられず、かえって技能検定の悪利用―雇用制限や賃金引下げ、あるいは全体的な賃金引上げのなかで技能有資格者にたいする部分的な賃金引上げ―をもたらす危険性があるという意見もだされている。

さらに職業教育に対する労働組合の現状分析によれば技術や技能は労働力の重要な一部分であり、労働者の人間としての自信と尊厳の基礎になっているものであるが、技術や技能は経営者側や職制が教えてくれるもの、生産過程でひとりでにおぼえるものという考え方がまだ労働者の中に濃く残っている。いわば年功序列的な技術教育訓練体系の上におおさっていたのであるとし、従って「技術革新」に伴って従来の訓練体系がくずれ、職業技術教育がより一層必要となった時代がきても、これらのものは組合と無縁だと考え、さらに経営者側の労務管理上の要求と労働者の自発的な要求とを混同して、技術を身につけたいと希望する労働者を組合活動から脱落させるようなこともあった。

しかし労働者は自己を確立するためにも、技術革新に対して主体的に対応するためにも、賃金や労働条件の向上のためにも、経営者側の分裂支配を防ぐために

*（31ページつづき）

す。

しかし、その運用について、第一に、法定の有給休暇を利用する場合は、あくまでも本人の請求日と合致するということが要件となり、第二に、法定以上の有給休暇を充用することについては何ら法律上は問題がないといえましょう。そこでできうれば本来の法定年次有給休暇のほかに二日程度の特別休暇をおくことがやはり理想的な形の一せい夏季休暇制度となります。そしてなお慾をいえば企業経営の「海の家」や「山の家」を利用させ、中小企業でも業者の協同でこれらの施設の充実をはかったり、あるいは既設の国や地方公共団体の運営するこれらの施設を活用されることが望まれます。

（婦人労働課）

「働く婦人のこえ」（原稿）をお送りください

働く婦人の問題、特に職場での具体的な問題で、訴えたいこと、提案したいこと、疑問に思うこと、その他建設的なさまざまのご意見を、次のようなご要領でお寄せください。（締切なし）

分　量　四百字原稿用紙三枚以内

送り先　「婦人と年少者」編集部

レクリエーションの問題は、これまで労使双方から軽視されがちでしたが、最近労働時間の短縮問題や余暇善用の対策が話題になるにつれて、レクリエーションの重要性が認められ、単に労働問題のみならず社会経済問題の解決に積極的に利用しようという考え方が広まってきました。

——せい夏休み制度と——年次有給休暇

とくに働く婦人については、余暇利用の問題は、極めて大切なことで婦人少年局では主として中小企業の密集している地域に、働く婦人の福祉施設として、国庫補助による「働く婦人の家」をすでに全国六か所に設置してきましたが、最近では利用率も高まってきました。そして今後もさらに施設の増強をはかることになっています。また、ILOでも、すでに一九二四年に「労働者の余暇利用施設の発達に関する勧告」が出され、その他いくつかの決議が出され、国際的にも重要な関心を呼んでいます。

こうした背景のもとに、福祉施設や制度の活用は年次有給休暇制度とうらはらの関係にあり、毎年盛夏になりますと、一せい夏休み制度をとる会社や工場が近年ふえてきました。また、労働組合の側でも労働者の健康保持というたてまえから、労使双方から軽視されがちでしたが、最近労働時間の短縮問題や余暇善用の対策が話題になるにつれて、レクリエーションの重要性が認められ、単に労働問題のみならず社会経済問題の解決に積極的に利用しようという考え方が広まってきました。

そこで、今回は、夏季一せい休暇の制度と年次有給休暇との関連を法律的に捉えてみることにしました。

それでは先ず夏季一せい休暇制度がどの位浸透してきたか参考までに、本年一月関西経協がとりまとめた一三八社の昨年の夏休み制度調査から見ましょう。この調査によりますと、五〇〇人以上の大規模事業場でこの制度をとっているのは二割弱です。製造業では三八%、非製造業では一一%、また、五〇〇人未満では製造業で四一%、非製造業では皆無となっています。従って、この制度は、製造業が中心となって進めていることがわかります。

実施の期間は、最長五日、平均的には週休日一日を含めて二日となり、大体お盆の八月中旬に集中しています。また、この休みを年次有給休暇を利用した例は、大企業の製造業一六%、中小企業の製造業三二%となっています。

このように夏休み制度を年次有給休暇の利用によって消化している例がかなりありますが、ここで年次有給休暇の法の趣旨を考えてみましょう。

労働基準法第三九条では、一年以上継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者については、一年につき六労働日の有給休暇を、一年以上勤務した者については、一年につき、一日ずつ有給休暇日数を増して、使用者は与えるべきことがうたわれ、その最高は、二〇労働日となっています。また、この労働日の算定に当たっては、女子が産前産後の休業を労働基準法第六五条の規定によってとった期間は、業務上の負傷又は疾病によって休んだ期間と同様出勤したものとみなすという規定が設けられています。さらに、この年次有給休暇は、あくまでも労働者の請求に基づいて使用者が与えるものとされていますが、使用者にとってその請求された時季に有給休暇を与えると、事業の正常な運営を防げるときは、他の時季に与えることができるとただし書き規定によってうたわれています。

そしてこの制度の実際の運営については、数多くの労働基準局の解釈例規によってケース・バイ・ケースで処理されています。例えば、どんな場合が「事業の正常な運営を妨げる」かについては、個別的具体的に客観的に判断されるべきものであるとともに、事由消滅後はできる限り速かに休暇を与えるべきこと（昭二三・七・二七基収三八二一号）争議期間中に請求する年次有給休暇については、使用者は、労働者の請求を拒否できるものと解され、争議行為がなされて後、争議に参加した労働者からその日を年次有給休暇に振り替えることを請求された場合には、使用者はその日の争議行為が事業の正常な運営を妨げたと否とを問わず振り替えを拒否できること（昭二七・七・二五基収三八二一号）などが示されています。

すなわち、年次有給休暇の本旨は、労働者の勤続年数に応じて与えられる休息であって、その期間は、就業しないでも賃金をうけることができるのです。しかし、従来のわが国の実情からは決してこの本旨が貫かれているわけではなく、休電日を年次有給休暇に振り替えたり（昭二六・一〇・一一基発六九六号）法定以上の休日と年次有給休暇と振り替えたり（昭二八・四・二三基収一五九三号）年次有給休暇を労働者が病気欠勤等に充用すること（昭二六・九・二六基収三九六四号）などが許されているのです。このように考えてきますと、従来はなかなか法定の年次有給休暇の消化も完全でなく翌年翌年へと繰りこす事例も多かったようです。そこで労働基準法第一一五条で、年次有給休暇の請求権も二年の時効によって消滅することが規定されています。

ここで本論に戻って夏休み制度を考えてみますと、盛夏はとくに労働者の体力消耗が著しく疲労度も高いのですから、この期間に一せいに休暇制度を設けることは、単に当該労働者の健康保持という観点のみならず企業の側にとっても、決してマイナスではないことは自明の理で

（以下30ページ下段へつづく）

（1）書名	著者	発行所	巻号	発行年
IX 婦人と労働				
5. 婦人労働者の労働条件に関するもの —つづき				
アメリカの家内労働対策について	大羽 綾子	労働時報	(8—4)	55
婦人労働者の賃金所得		〃	(8—4)	〃
女子行員退職金実例		全銀連調査時報	(53)	〃
性別賃銀格差について —1—	三園 一義	富山大学紀要経済学部論集	(5)	〃
生理休暇の実態調査（上）	後藤 清	〔大阪〕月刊労働	(75)	〃
男女同一賃金の原則について —昭和28年における労働基準法第四条違反を中心として—	労働省婦人少年局	同		〃
6. 婦人労働者の体力消耗に関するもの（衛生，保健，安全，その他）				
働く婦人の健康	山本 杉	婦人の世紀	(7)	48
女子におこりやすい職業性の障碍 —働くものの衛生講座6—	久保田重孝	労働の科学	(4—8)	49
女子公務員の生理的週期の問題 —その調査について—	井上 房江	〃	(4—8)	〃
仕事の長さと休憩	金子 秀彬	〃	(4—8)	〃
電話交換手と月経 —1—	西川 好夫 金子 文子 田代 通子 共著	民族衛生	(16—3)	〃
女子の産業上の災害		安全生産	(8—3)	50
紡績工場女子従業員の作業強度判定について	川原 悌吉	労働科学	(26—10)	〃
製糸工場寄宿舎の保健衛生施設について	大羽 綾子	安全生産	(8—8)	〃
女子の産業上の災害	労働省婦人少年局	同		〃
労働者のための施設	〃	〃		〃
女子労働者に対する洗面及び便所の施設	〃	〃		〃
英国工場法中職場施設に関する規定の抜萃	労働省婦人少年局	同		〃
労働基準法及び附属命令中職場施設に関する規定の抜萃	〃	〃		〃
女子の職場施設についての勧告基準試案	〃	〃		〃
家庭を持つ婦人労働者用の施設		ILO時報	(3—9)	51
婦人に適した職場施設改善運動結果報告	〃	局		〃
女子のための職場施設の現状	〃	労働時報	(4—10)	〃
女子の職場施設 —調査報告書—	〃	同（婦人労働調査資料 8）		〃
女子労務者の疲労について —日本食堂函館営業所女子列車乗務員の実態—	三原直太郎	北海道労働経済	(4—6)	53
働く婦人の健康をたかめる運動		労働時報	(6—7)	〃

（2）書名	著者	発行所	巻号	発行年
働く婦人の衛生管理について —婦人労働問題中央研究会議記録，1953年—	労働省婦人少年局	同（婦人労働調査資料25）		53
働く婦人の衛生管理について（婦人労働問題地方研究会議資料集，1953年）	〃	同（婦人労働調査資料26）		〃
働く婦人の健康手帳	〃	婦人少年局パンフレット24		〃
職業病と女子の体質 —女子労働衛生の諸問題—	石館 文雄	職業指導	(27—2)	54
婦人の衛生管理	前田 正明	労働の科学	(9—4)	〃
紡織業の産業革命と女工の結核病	三島 康雄	経済論叢	(74—3)	〃
恐ろしい女性の職業病	石津 澄子	婦人公論	(39—11)	〃
働く婦人の安全管理について	労働省婦人少年局編	同		〃
健康管理はどうなっているか —全繊婦人対策部の調査による現況と対策—		労政時報	(1314)	55
産業看護	勝沼 晴雄	労災	(6—3)	〃
7. 婦人労働者の教育，福祉に関するもの				
職場の厚生施設	菊川八千代	婦人の世紀	(7)	48
ソ連の家に於ける労働教育	佐瀬 仁 岸本鹹吉 共著	現代心理		49
働く婦人の福祉運動		労働週報	(12—458)	〃
働く婦人の福祉をまもる	谷野 せつ	日労研資料	(4—2)	51
女子労働者のための児童保育施設		ILO時報	(3—3)	〃
女子年少者と職場施設	岡村 康雄	労働基準	(3—4)	〃
恩給制度に関する勧告に就て —扶養家族にも年金恩給を支給—	折尾伊勢太	自治公論	(18—4)	〃
婦人を対象とした職業教育	谷野 せつ	社会教育	(6—4)	〃
アメリカの女子職業学校	エイリーン マーフィ	職業指導	(24—6)	〃
労働者のための社会保障制度について	労働省婦人少年局	同 婦人関係資料第20号附録		〃
婦人労務者の「工場教育」	小林清次郎	労働の科学	(7—2)	52
婦人の職業ガイドブック	同	学栄書房		〃
婦人をつかう使用者のために	労働省婦人少年局	同		〃
女子の職業指導の問題	岸 国雄	〔栃木県教育委員会〕教育月報	(33)	53
ヨーロッパにおける婦人の職業指導	労働省婦人少年局	同（海外婦人労働資料 30）		〃
〃	マーガレット・バーネック	職業指導	(26—12)	〃
結婚資金並に補助金の支給状況について —全繊同盟における支給条件，融資方法等		労政時報	(1278)	54
働く婦人と年少者の福祉施設の概況		労働時報	(7—11)	〃
婦人労働者の福祉施設	中川俊一郎	婦人と年少者	(4—6)	55
繊維産業における婦人の福祉対策	斎藤 勇	〃	(4—6)	〃

女子の就業者数と完全失業者数　(1962年3月)

産業	女子	男子	計の女子の男うの割合	雇用者の産業別構成	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,746	2,702	39.3		+ 5
自営業者	251	705	26.3		− 18
家族従業者	731	280	72.3		− 12
雇用者	763	1,715	30.8	100.0	+ 34
農林業	11	30	26.8	1.4	− 7
漁業，水産養殖業	* 3	16	15.8	0.4	+ 1
鉱業	* 4	44	8.3	0.5	+ 2
建設業	42	189	18.2	5.5	+ 8
製造業	272	604	31.1	35.6	+ 2
卸小売，金融保険，不動産業	191	284	40.2	25.0	+ 11
運輸通信，電気，ガス，水道業	34	222	13.3	44.6	+ 5
サービス業	188	207	47.6	24.6	+ 14
公務	20	119	14.4	2.6	+ 2
完全失業者	36	26	58.1		− 6

「註」1)　* 印の数字は誤差率が大き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。　—総理府統計局労働力調査—

一人一か月平均現金給与総額

(1962年3月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	12,860	28,509	45.1
鉱業	11,355	28,591	39.7
建設業	11,182	24,879	44.9
製造業	11,118	26,326	42.2
卸売業，小売業	12,826	26,327	48.7
金融，保険業	24,979	60,930	41.0
不動産業	12,597	33,227	37.9
運輸通信業	16,602	29,974	55.4
電気，ガス，水道業	20,303	35,302	57.5

—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

○ホームヘルパー養成講習開催

事業内ホームヘルプ制度は、関東及び関西地区のほか、愛知県でも、この制度を実施する事業場ができ、好評を博しているので、婦人少年局では三七年度からは、都道府県に補助金を交付し、一定基準による都道府県の講習によって、ホームヘルパーを養成することになった。これによって、東京・大阪・神奈川では、すでにそれぞれ第一回の講習が、四月二日～六月二一日、四月六日～六月四日、六月二一日～七月二一日に行なわれ、さらに東京では第二回目が七月二〇日から九月一八日までの予定で実施中である。また、広島では、七月二五日から八月二五日まで、兵庫では八月一日より同三一まで、福岡では八月二日から同三一日まで開催される。

○京都市立西陣勤労青少年ホーム開所式

秋田県能代についで全国で七か所目の勤労青少年ホームが京都市西陣に完成し京都市立西陣勤労青少年ホームとして八月一日開所式を挙行した。

○婦人少年局人事移動

(昭和三七年六月一日付)

労働事務官　萩尾八重子

復職させる

山口婦人少年室に配置換する

山口婦人少年室長補佐を命ずる

○婦人少年協会理事会開催

七月二八日婦人少年協会理事会が一ツ橋如水会館において開催され、昭和三六年度歳入歳出決算並びに昭和三七年度歳入歳出予算を可決、本年度の事業計画等についても意見が交換された。出席者は平林会長を始め、藤本喜八、神近市子、市川房枝、西垣実の理事諸氏で、婦人少年局から谷野婦人少年局長、海野庶務課長、高崎年少労働課長補佐が出席した。

■こらんになりましたか■

一九六一年の婦人に関する動き
婦人関係参考資料No.67号

昭和三十七年八月一日　印刷
昭和三十七年八月五日　発行
婦人と年少者　第十巻　第八号
通巻　百四号
定価　六十円　〒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ツ橋一ノ一
(日本職業指導協会内)
発行所　婦人少年協会
電話九段(331)九九五九七八
振替口座東京一〇七九一四

□あぁ、水遊びのあとに、
おしっがえしたっぷりつけ
てあげましょう□汗をすっ
かり吸いとりデリケートな
お肌をキレイに消毒□日本
の夏にピッタリの処方です

ニッカロール

■紙箱入／80円
■缶入／ 100円
■ふりかけ缶入
／ 150円

ニッカロールの
肌着でうつむ…

日本製品の和光堂

近代センスに
マッチした

八王子織物

八王子織物工業組合

理事長　山田郡治
副理事長　瀬沼正吉
専務理事　本島要
八王子市八幡町22
電話八王子(0426)(2)5161
～
(2)5165

労務管理の
綜合コンサルタント

近代化されて行く
労使関係の
手軽な相談相手

株式会社 柏木労務管理事務所
東京都千代田区神田錦町1丁目13番地
電話 (201)9716・9861・9862