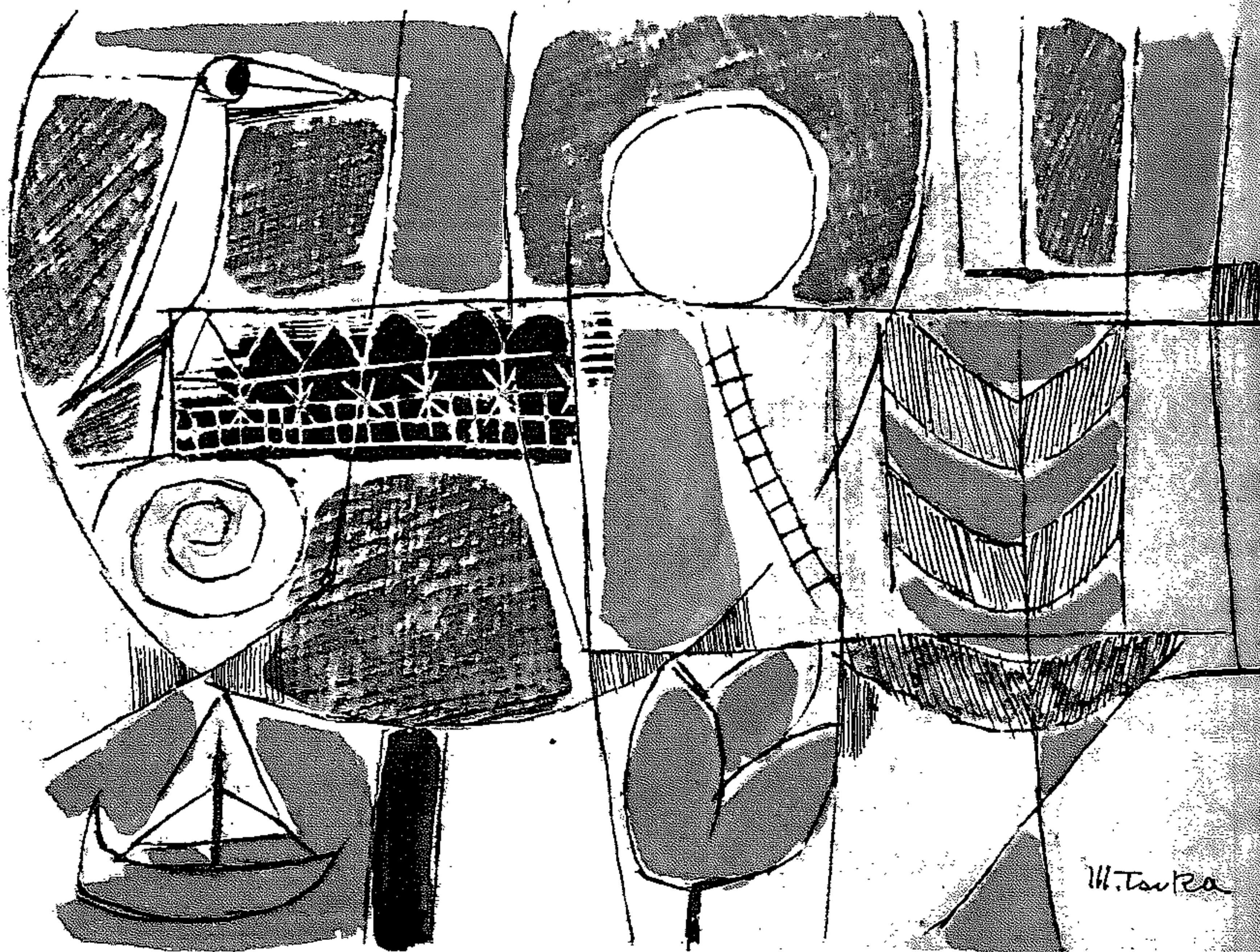


婦人少年者



W. Tanka

2
1963

- ◆制度・慣行上からみた職場における男女の機会均等について
- ◆キーパンチャーの労働衛生について
- ◆婦人の人口構成の変化（資料）

婦人少年協会

第11回全国婦人会議

社会的良心と婦人の役わりについて

期日 四月 十日(水) 十一日(木)
十二日(金) 十三日(土)

会場 東京 産経ホール
NHKホール

日本の社会は、急速な近代化にともなう、はげしく変わっており、わたくしたちの生活にも、いろいろな新しい課題が生まれてきます。

このように変化の中で、いま、わたくしたちの社会の生活は、明るく住みよく、たまたたいていくのでしょうか。みなおしてみましよう。

わたくしたちは、社会の一員としての自覚をもち、お互いの人間性を尊重しあう、ひろい愛情をもって、住みよい社会を築くために、それぞれの立場において努力することを、今日の社会に生きる婦人として、求められていくのではないのでしょうか。『社会的良心』を生かし育てていくことを、求められているのではないのでしょうか。

主婦として、次代の教育にあたる者として、近隣や職場などにおける隣人として、また世論をつくる市民としての役わりを通して『社会的良心』を生かし育てていくにはどうしたらよいのでしょうか。

第十五回婦人週間にあたって、これらの問題について考えてみましょう。そして、日常の経験や疑問、悩みなどを、みんなで話しあいましよう。

会議のあらまし

- 一、会議のしくみ
 - 会議は四つの部会と、総会とによって行ないます。
 - 討議には、主催者の委嘱する専門家が加わります。
 - 会議中の一日に、移動会議及び視察を行ないます。
- 二、出席者について
 - 会議出席者は、個人の資格で出席し、居住する県や、加入している団体等の代表という資格ではありません。
 - 会議出席者の旅費(二等)と東京滞在費は、主催者が負担します。
 - 会議出席者は、四月上旬に開催される、地方婦人少年室主催の地方婦人会議に出席していただきます。
 - 会議出席者は、会期中、全員、主催者の指定する宿舎に滞在し、きめられたプログラムにしたがって行動していただきます。会期中の移動は、貸し切りバスによりします。
- 三、その他
 - 会議は一般公開で、その状況は、ラジオ・テレビで全国に放送されます。

○会議は男女を問わず傍聴できますが、最終日の総会(NHKホール)のみは整理券を必要とし、NHK・婦人少年室で扱っています。

会議出席者募集規定

- 一、募集人員 六〇名
- 二、応募資格 満二〇歳以上の婦人
- 三、応募方法 出席者は、次の書類を送ってください。

(1) 所感文

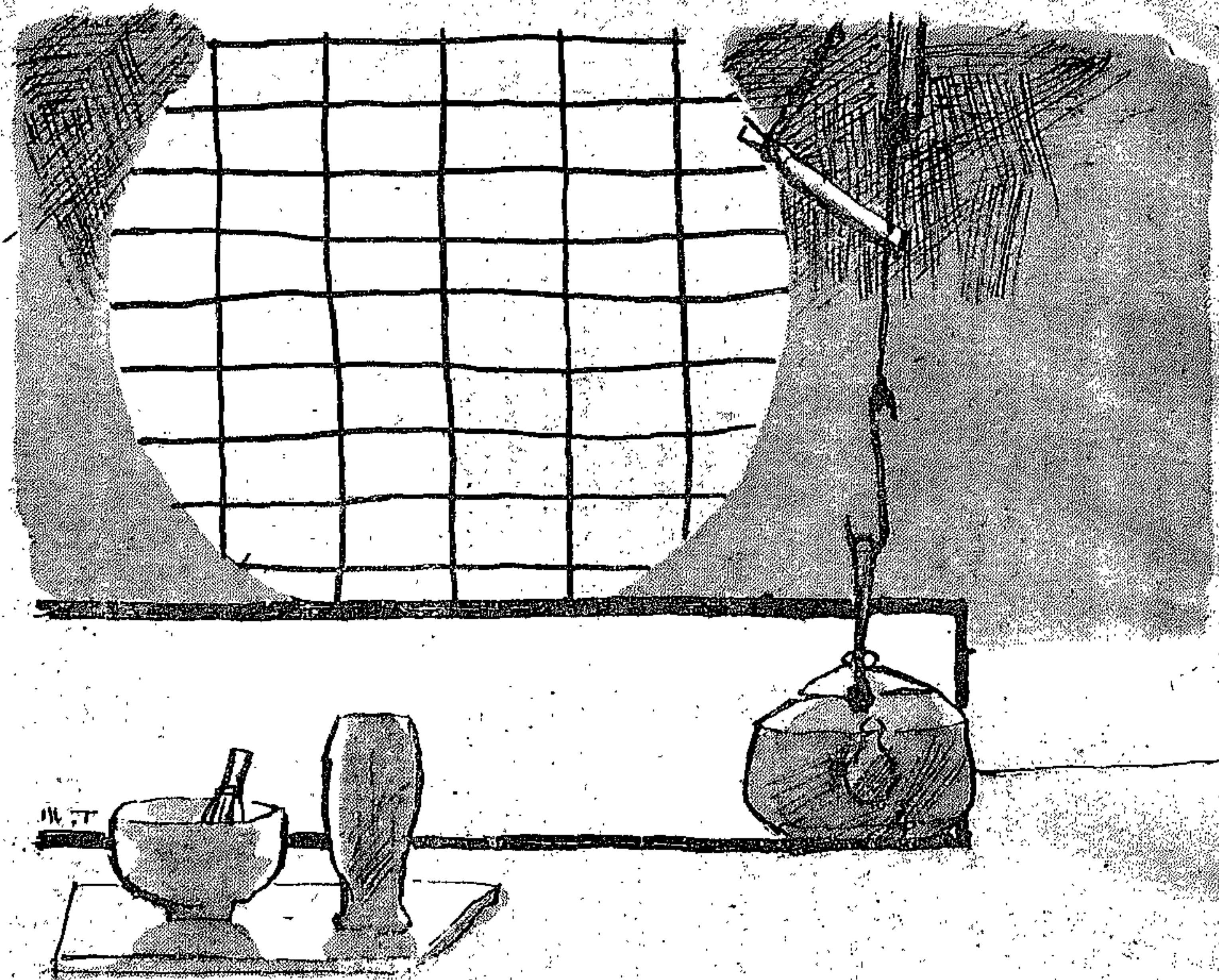
- 四〇〇字詰の原稿用紙三枚以内(上の規定にはずれるものは受け付けません)
- 所感文の課題「社会的良心を生かして、婦人は何をなすべきか」この課題のもとに、次のような問題について、あなたの経験や、お考えを具体的に書いてください。
- 弱い人、こまっている人、不幸な人へのいたわりや援護の問題
- 近隣、職場、男女交際など、つきあい、についての問題
- 公共の場所や施設、集団行動における秩序の問題
- 交通、公害、公衆衛生、安全などについての問題
- 次の世代の育成について
- その他

以上のようなことについて、あなたはどのように考え、また、あなた自身はどんな努力をしていますか。

(2) 添付するもの(所感文の表紙につけてください)

- 略歴(氏名、年齢、学歴、職歴、配偶者の職業、子どもの数、内職の種類、所属する団体、グループの名とその中でのあなたの活動状況など)
- 話し合った人の名簿(氏名、年齢、性別、あなたとの関係(近所の人、同じ職場の人、同じ団体の会員、夫、子ども、など))
- あなたの住んでいる地域の土地から(ごく簡単に)、都市か、農村か、漁村か、商店街か、住宅地か、工場地帯か、そして住民の気風、生活程度など。
- 四、あて先 各都道府県庁所在地 婦人少年室 NHK
- 五、締切 昭和三十八年二月末日(木) 当日消印有効
- 六、選考方法 中央に選考委員会を設けて、書類審査により各都道府県より一名以上を選びます。
- 七、発表 三月下旬、出席決定者各自に通知すると同時に、ラジオ、新聞等によって発表します。
- 八、その他
 - 所感文の版權は、主催者に属します。
 - この募集規定を、ご入用の方は、各県庁所在地の婦人少年室またはNHKに十円切手封入のうえ申し込んでください。

主催 労働省
日本放送協会



婦人と年少者 十一巻二号 目次

制度・慣行上からみた職場における男女の機会均等に………竹中 恵美子 8
ついて

キーパンチャーの労働衛生………大木 保男 5
について

第一二回婦人労働問題研究会議開催要綱……… 7

* 第一六回働く年少者の保護運動の報告から……… 8

* 山形県の「働く年少者の保護運動」大坂巳年子……… 9

* えひめの店員………平田 文子 10

新規学卒者を迎え入れる職場に一言………年少労働課 11

(カ) (ウ) (ン) (セ) (ラ) (ー) (の)

(技) (術) (十) (講) ①………畔上 久雄 14

資料室

婦人の人口構成の変化……… 15

精密機器製造業に働く女子労働者の実態について……… 20

女子事務職員の意識調査の概要……… 23

婦人の雇用問題会議の報告から……… 25

米国における児童労働の変遷②……… 27

労組婦人のページ……… 30

働く婦人と年少者の法律問題⑫……… 31

婦人界のうごき……… 32

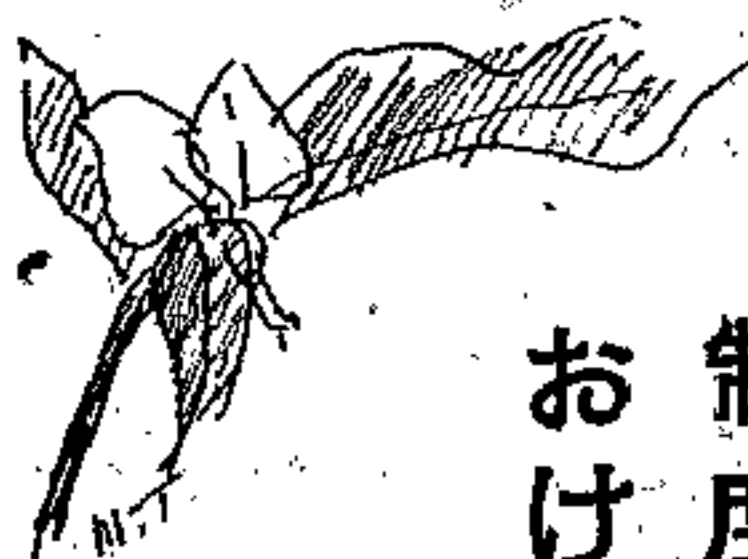
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額………表紙 8

◆ 第一五回婦人週間第一一回全国婦人会議会議員募集………表紙 9

◆ 婦人少年局ニュース………表紙 9

表紙・扉………塚谷 政義

昭和二十一年三月三十一日現在



制度・慣行上からみた職場における男女の機会均等について

竹中 恵美子

◇婦人の雇用上の問題点

戦後の婦人労働のいちじるしい発展は、ただ量の上だけではなく、そのトップレベルをみるかぎりでは、専門・技術・管理職分野への進出において、パイオニアとしての役割を果たしつつある。しかし、いぜんとして、その大多数の婦人労働者は、採用・配置・昇給・退職などの就業条件において、男女の均等待遇がいちじるしく損なわれているといわざるをえないのであつて、この事實は、婦人労働者の量の増大をもって、婦人の社会的進出と手ばなしで喜ぶわけにはいかないものをふくんでいる。

こんにち婦人労働の発展が、あらゆる諸階層を包摂せねばとらえるほど、その差別・不合理はよりあらわになるといわねばならないし、婦人の職業生活の意義が社会にとつても、婦人自身にとつても増せばますます、この問題への意欲的なとりくみが要求されるのは当然なのである。しばしばひきあいに出されるわが国の男女賃金のひらき（女子の賃金は男子の四三・一％—九六一年）は、ほぼ男女の均等待遇のたちおくれを端的に反映しているとみてもよい。なぜならこの賃金のひらきは、単なる同一労働にたいする差別賃金の反映

だけでなく、採用・職種および配置・昇進・退職のそれぞれの中で、いちじるしい不均等待遇の結果としてあらわれたものにほかならないからである。

いま、その実情を、賃金問題を別として、採用・配置・昇進・退職など、主に雇用上の問題にかぎってみると、およそ次のような特徴をもっている。

第一に採用上の問題としては、①とくに大企業を中心として、求人は若年または学卒女子にかぎり、この傾向が近年の労働力不足傾向に拍車をかけていることである。したがってその反面、中・高年齢層の中小・零細企業への集中化は年々すすみつつあり、労働力不足のなかの過剰労働力をなしている。この傾向は男子労働者についても一ぱんにいえることであるが、採用条件のうえでの年齢的差別と、就業上の企業規模によるこの断層は、女子においていちじるしい。この点とも関連して高年齢女子のパートタイムは、新しい採用方法となりつつある。（註）

（註）たとえば機械化の影響がトランススター工場や、食品工場において、大都市の未経験主婦を対象に採用されており、また電話交換手について、合理化に対応して退職させた高年齢者を、再び繁忙時にかけりパートタイムで採用するなど、主として労働力過剰（とくに高年齢者）にさらされた婦人を中心とした雇用政策となっている。

②さらに大学出の女子については、その圧倒的部分が教員（とくに低学年）に集中し、専門技術部門への進出についてはかなり壁が固いことである。採用時においては、高年齢層および高学歴層については労働市場がきわめて閉鎖的であることがその特徴であろう。

第二に配置上の問題については、①採用上の特徴とも関連して、一番大きい問題は、圧倒的な女子が単純労働分野に配置されるという点である。しかも、それはしばしば身分的な不安定性を伴いがちであり、たとえば女子の職場として注目されている電機産業では、その女子労働者の飛躍的な増加が、もっぱら臨時工によって行なわれている。

②は女子に特有な専門・技術職が、男子のそれと比較してその地位が低いことである。たとえば看護婦・保母など概して女子の職場であるという事実が、低い社会的評価を許してきた。こうした不均等待遇はこのような職種の今日の労働力不足の実態となつてあらわれている。

③は男女の競合職種では、女子がいせんとしてしめ出されていることである。たとえば男女競合の専門職の教員のばあいですら、一般に女子の高等学校教員への道は狭いし、公務員や大企業でも、昇進・昇格上の差別的取扱いと結びついて、一般に男女に職種や職務を分化する傾向がいせんとして強いことである。

第三の昇進・昇格および退職上の問題としては、採用時の男女の期待条件のちがいや、その配置の特徴から、かなり差別的な規則や慣行がみられる。

とくに職業訓練機会での不均等待遇の事例は多く、女子の企業内訓練がもっぱら接遇訓練や、単純な部分的作業工程の短期講習にとどまり、男子の終身雇用を前提とした労務管理方式と根本的に異なることである。したがって、事務労働者のように、事実上同一の

仕事に配置されるばあいでも、このちがいが、教育・訓練の場においても、昇給・昇格においても、差別待遇を生む結果となっている。

とくにこの婦人労働の短期雇用方式は、若年女子に適職とされる労働分野ほど、企業によって組織化されており、寄宿舎制度と結びついた二交替勤務制は、労働力の流動性を高める上で、その典型となっている。

以上、いくつかのべてきた婦人の雇用上の特徴は、法律上は男女労働者の機会均等が保障されながら、事実はかなりゆがめられていることを示している。

この理由は、根本的には均等待遇を要求する力に乏しい婦人労働者の未組織なり、その労働運動のたちおくれを背景として、独立した生涯労働者として扱われず、また、そのような労働者としての社会的、制度的条件の保障にかけているということによっている。短期で流動性の高い労働力、これはおのずから近代的な労働者としての意識の育成をさまたげ、独立労働者としての価値を要求する主体制を欠くことになるであろうし、使用者はこうした労働力を、出来るだけ冗費の少ない単純労働に固定させ、賃金節約をはかるための労務政策としてきたのだといえるであろう。

従来から、婦人労働者については、採用・配置・教育などについては、結婚でやめていくので、男女の期待条件は異なり、男女の差別をせざるをえないといわれてきた。しかし今日、職業意識にめざめてきた婦人労働者が生涯働きつづけたという願望を妨げているものは、婦人労働者の意識の欠如というより、それを拒む制度や慣習に求められねばならないのである。婦人の能力（潜在的にも）を開発するあらゆる機会を開放する条件と保障を与えることなくして、婦人労働者を一定の枠にとじこめ、一定の既成観念で遇することとは、社会の発展的方向に水をさすものといわねばなら

ないであろう。そこで以下では、現状から均等待遇を実現する条件について、いくつかの問題とおもわれる点をあげてみたいとおもう。

◆男女均等待遇と母体保護

まず、はじめに、男女の均等待遇をはかる上で、母体保護との関連をどう考えるかについて、私見とその方向をのべておきたいとおもう。

婦人の労働力が社会的生産にとって不可欠の存在であり、その母性としての機能を保護することは、次代の労働力を生み育てる社会的責任であるかぎり、社会的に保障されなければならない権利であり、また、このことによって均等待遇が犯されてはならないことはいうまでもない。ところが婦人にたいする時間制限や母体保護とりわけ生理休暇については、仕事の上で男女が競り合っている分野では、こうした保護規定が婦人の職業分野をせざるをえないという点で疑義が出されている。なるほどこれには一面の真理がある。なぜなら、利潤をめぐって競争する資本制生産のもとでは、その経済的合理性の論理からするなら、労働者の力がつよく、資本が譲歩せざるをえないか、国家の法律によって規制されるのでなければ、実効をもたない性格をもっている。したがって、労働者の力のつよい大企業か、男子に代位できないような女子特有な職種でもなければ、母体保護はおろか、均等待遇も実現できないのである。未組織の中小・零細企業の実態はまさにそれである。しかも、母体保護はしばしば差別賃金で事実上破られるか、さもなければ単純労働へのしりとりけや、昇進上の差別で容易に破られるのである。しかし、こうした可能性から、婦人の保護規定を危視するならば、それは誤りである。なぜなら、こうした意見は労働運動の役割の過小評価であらう。

母体保護を徹底させる方は、婦人の権利意識を基礎にしているし、この力は同時に男女の均等待遇を実現する力を蓄積していることをあらわしているからである。むしろ母体保護と均等待遇の理解を、使用者や男子労働者にも啓蒙するとともに、母体保護の徹底と均等待遇の保障については、積極的な女子労働者の発言を基礎に、労働協約化にすすむべきであるし、生理休暇についても、肉体的障害の多い部門については、法律的に規制（現行の請求でなく）する点にまでふみきり生休・産休にともなう代替要員を人員配置計画に入れていく計画性が要請されるのである。

ただし、母体保護と均等待遇の問題を、未組織に放置された中小企業の婦人労働者に徹底させることは、かなり困難があると考えられるので、前進的には、母体保護にともなう諸費用（出産・育児手当など）が、家族手当法の要求と同じ性格をもつものとして、資本家の共同拠出による社会保障の形に移していく方向が検討されなければならないであろう。このことはひとり中小・零細企業の婦人労働者の対策としてだけでなく、既婚者がふえ、男女労働者の共存分野を積極的に開拓していく上で、のぞましい方向と思われる。

◆均等待遇をすすめる上の問題点

以上の婦人の特性と均等待遇についての理解と方向を前提に、男女の就業上の差別をなくすためには、大きくわけて四つの問題があるとおもわれる。

その第一は、あらゆる差別をなくすための運動の原動力は、ほかならぬ婦人自身の労働者としての権利意識を高め、これを労働運動の中に反映させていくことである。労働者としての権利意識とは、平等な思想と人間としての価値と、創造的な能力にめざめることであり、これが男女の平等な諸条件に意欲的にとりくむ

不可欠の原動力であることはいふまでもない。とくに事務系労働者のばあいには、雑用と未分離な労働内容が婦人の地位を低め、独立した職業人としての意識をさまたげているという点で、まず仕事の内容を明確にしていけることは有効である。そして婦人労働者の横の連携を組織化していくことが当座の課題である。

第二は婦人の短期雇用の慣習を改めていくことであるが、その客観的条件としてまずあげられるのは、婦人のおかれていく労働条件である。

結婚退職を条件とする採用や、既婚者の退職強要などは労働協約で廃止しなければならないことはもちろんであるが、多くは婦人のおかれた労働条件から、自発的退職を余儀なくしている場合が多い。この点でとくに問題となるのは、繊維や電機産業でとられている変則勤務の二交替制であり、寄宿制度である。これは既婚者にとって家庭生活との両立を困難にするといわねばならないし、婦人の流動化をすすめる原因となっている。したがって何より先決的な対策は、ILO八九号条約（午後二時から午前五時までをふくむ前後四時間を夜間とみなす）を一日も早く批准し、社会的福祉の上で止むをえぬ職場をのぞき、変則的勤務をなくしていくことであろう。

そのほか技術革新にともなう、開拓されつつある婦人の労働分野については、とくにその労働内容について検討が必要である。しばしば指摘されるように、技術革新にともなう職場環境は、温度・湿度・騒音や、新しい化学薬品の採用、顕微鏡や極度の単調作業などで、人間の身心のノーマルな働きに適合しない作業分野がふえている。婦人の器用さや若さが、この過度の刺激や労働密度に耐える特性として結びつけられるならば、その労働力の消耗度ははげしいといわねばならない。こうした職場での時間短縮や休憩時間の増大な

ど、労働条件の改善がはからなければならない。婦人の生涯労働ということも、事実上空文句におわることになりかねないのである。短期雇用を前提とした婦人の職務内容には、改善のための勧告的適正労働への基準の設定など、再検討の余地がある。

客観的条件の第二は、婦人の職業と家庭を両立させる社会的諸施設の拡充である。託児所や児童保育センターなどの社会施設や、働く婦人のためのホームヘルパー制度など、家事労働を社会化するということは、婦人のもっとも切実な課題である。託児施設をもつ企業は、公企業のみならず労働組合の組織の強いところにかぎられ、その実例はきわめて数少ない現状にある。

中小企業に比重の高い婦人労働者にとって、積極的な対策は、公共託児施設にまっぴかないので、国家や公共体によるこの面の早急な施設が必要であろう。同時に少なくとも五〇〇人以上の女子労働者をもつ企業は託児施設をもつべき法的規制が望ましい。家庭から離れがたい主婦のパートタイマーは、現状のままでは、均等待遇の実現に多くの障害を含んでおり、この問題は、根本的な対策として、すすめられねばならない。

第三の問題は、婦人が単純労働分野にしばりつけられている現状からみて、いかに婦人の能力を開放するかということである。婦人の職業分野を広め、専門・技術・管理職分野への進出の道をひろく上で、一番障害になっているのは、男女の職業技術教育の機会均等がはばまれていくことである。

これにたいしては、①まず企業内訓練の男女差別を排し、婦人にも長期にわたる雇用を前提にした教育体系をたてることである。この点は労使の協議によって、制度化することがぜひ必要である。②さらにあらゆる資格試験には、女子が積極的に参加すると同時に、これまで女子に特有な専門・技術職が男子のそれ

に比べ、相対的にその地位が低い点を改めていくことが必要であろう。これには、労働省で資格任用の客観的基準に対して、その価値の引上げに努力するとともに、こうした職種には、とくに生涯雇用の条件と教員の産休補助員の立法的措置のような制度的保障が与えられることが望ましい。これまで男女の均等待遇の問題が、男女の比較される場でのみ問題にされ、女子だけの職業分野で看過されてきたきらいがあるが、むしろ、こうした職種の他の職種にたいする不均等待遇はいちじるしいといわねばならない。この点に力を注ぎ婦人の専門分野の価値を引上げることが、他の職種におよぼす影響が大きいから、重要な施策であろう。

③さらに今後のぞまれるのは、技術の日進月歩の現代にあつて、女子がそれに適合した職業領域を開拓するには、客観的な総合的知識や技術の教育訓練の場がひらかれることである。この点ではすでに学校教育における職業指導において、男女に差別がある点に問題があるとおもわれる。この点は企業内訓練での男女差別と同様、指導方針を改めていく必要がある。

最後に、既婚者の就業上の差別に対する対策として以上の諸策のほか、一、二の点をのべておきたい。まずわが国の年功賃金制度と婦人の不熟練労働への配置という現状があるかぎり、婦人にたいする需要が若年労働力に限定され、排除された労働力が過度競争にさらされるのは当然である。したがって年功賃金制度の克服は既婚者にたいする差別をなくすうえで、一つの有力な手段となりうる。しかし、より重要なことはこれら産業予備軍の性格をもった婦人層をどう規制するかということである。低い生活水準のもとで、いつでも労働力の窮乏販売に出られるよう待機している層（とくに高齢者）が背後に控えている限り男女均等待遇の実現はむずかしい。（以下29ページ下段・中につづく）



キーパンチャーについての 労働衛生上の問題点

大 木 保 男

穿孔業務は、穿孔カード統計会計機械組織 (PCS: Punched-card Accounting System) を構成する一部門である。

このPCSは、ホレリス氏 (Dr. Hollerith, Herman 1860年) が発明した統計機械 (一八九〇年、アメリカの第一回国勢調査で偉力を発揮) を基礎にして次々に改良が加えられ、事務機械として広く各国で利用されるようになった。

わが国においては、戦前、数社が輸入したと伝えられているが (統計局: 大正九年、日本陶器株式会社: 大正一四年、その他数社)、広く使用されるようになったのは、昭和二七年頃からであり、二九年以降ユーザーの激増をみている。

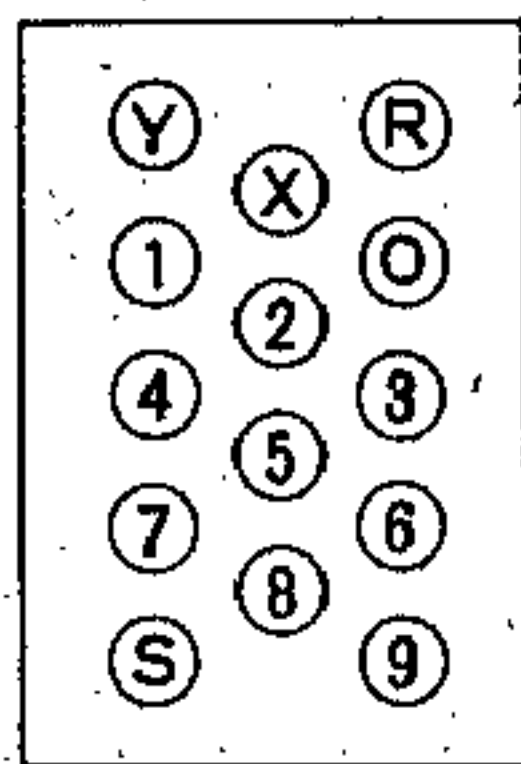
現在わが国で使用されているものは、IBM およびレミントン・ユニバックス社の製品であって、穿孔機の台数は、およそ七、五〇〇と推定される。

PCSは、伝票の数字にしたがって穿孔機でパンチカードに穿孔し、ついで、このカードを

るが、全工程を通じての完全自動化ではなく、パンチカードを穿孔する穿孔作業 (キーパンチ) は人力にゆだねられている。この穿孔作業を行なう者が、いわゆるキーパンチャー (穿孔手) であって、全国で約一〇、〇〇〇人に達しているものと推定される。

キーパンチャーは、椅子に腰掛けて、「図一」のように配列された穿孔機のキーを、右上肢を浮かせながら、右手の第二三四指で打つ。一、四、七は第二指 (人さし指) で、二、五、八は第三指 (中指) で、〇、三、六、九は第四指 (環指) でキーを叩く。このように、右上肢を浮かせて三本の指でキーを打つ作業は、作業量が大きくなる (単位時間・日間・週間・月間等のストローク数が多過ぎると)、右上肢特に前腕から

図1 キーの配列



↑第四指
↑第三指
↑第二指
R...Release Key
S...Space Key

自動分類機にかけ、さらに計算機で自動的に計算し記録する。このように、計算機事務がオートメーション化されてい

るが、全工程を通じての完全自動化ではなく、パンチカードを穿孔する穿孔作業 (キーパンチ) は人力にゆだねられている。この穿孔作業を行なう者が、いわゆるキーパンチャー (穿孔手) であって、全国で約一〇、〇〇〇人に達しているものと推定される。

キーパンチャーは、椅子に腰掛けて、「図一」のように配列された穿孔機のキーを、右上肢を浮かせながら、右手の第二三四指で打つ。一、四、七は第二指 (人さし指) で、二、五、八は第三指 (中指) で、〇、三、六、九は第四指 (環指) でキーを叩く。このように、右上肢を浮かせて三本の指でキーを打つ作業は、作業量が大きくなる (単位時間・日間・週間・月間等のストローク数が多過ぎると)、右上肢特に前腕から

指にかけての障害の発生を見るわけであるが、事務機械化に伴う労働の変容が、さらに、神経症的障害をも加えているように思われる。

事務の機械化は、従来の事務労働に大きな変化をもたらしている。

一、作業のスピード化

事務作業の機械化は、従事労働者の意志や都合にかかわらず、次から次へと仕事が流れてきて、作業密度を大きくしている。そして機械による拘束感、強制感を醸成している。

二、事務労働のブルーカラー化

事務室は工場化され、事務機械から発する騒音、発熱 (真空管等)、また機械の設置による通風・採光照明等の環境衛生条件が問題になってきた。

一方、作業は全くの繰り返し作業であって、思考を要する作業ではない。ただ、「速さ」と「正確さ」だけであって、「器用さ」という技能が要求される感覚的末端的作業である。そして、打ち違えという失敗の跡が歴然と分かるため、間違えまいとして投入する精神的エネルギーは仕事自体の簡単さに比べて非常に大きい。

三、事務作業者の集団化

以上のように、作業密度が大きく、しかも Emotional tension (精神的緊張) と Monotony (単調感) を伴う作業が、同一室内で、大体同じ賃金で、同一労働条件で、しかも若い女子によって行なわれている。このことは、彼女たちを容易に同一感情に導き、団結化、同一行動をと

らせるといわれている。

四

キーパンチャーの健康障害は、その殆んどが愁訴(本人の自覚的訴え)である。この愁訴は、手指・腕の過労による局所症状と、神経感覚的ないし神経症的全身症状とに分けられる。

局所症状は、右上肢全体、特に前腕から第四指にかけての疼痛・しびれ感・吊る感じを訴える者がもっとも多い。指では、第四指の障害がもっとも激しい。第四指は○を打っているが、

事実、○を打つ頻度は非常に多い。また、長谷川富男氏の一六ミリ高速度撮影による穿孔時の指の運動の調査では、キーを打つとき、第二、三指は水平面に対してほぼ垂直に打つが、第四指は斜めに打つということである。もともと、第四指は第二、三指に比べて解剖学的にも筋力は弱い。以上の理由によって、第四指に障害がもっとも激しく現われるものと考えられる。この場合、発赤・腫脹等の他覚的症狀が伴っているれば診断しやすいが(腱鞘炎等)、多くの場合はこのような症狀がなく、愁訴のみである。そこで、愁訴を他覚的に証明する方法として指の筋電図検査、指尖脈波装置による血管運動神経の検査、骨のレントゲン検査等が試みられているが、決定的なデータが得られず、診断を困難にしている。

全身症状は、倦怠感・頭痛・肩こり、眼の疲れ、食慾不振・不眠等である。これらに対しては、ちらつき値(フリッカーテスト)・情緒調査・脳波検査が試みられている。石原康久氏(労研)

は、六〇名のキーパンチャーについて情緒不安定調査を行ない、非常に不安定の者三九名(六五%)、不安定の者一五名(二五%)を報告している。また、血液中の好酸球数の減少はストレスに関係があるという説が試みられているが、愁訴を有する者は好酸球数の減少傾向にあるという報告も見られる(慈恵医大、片山整形外科および古閑内科)。いずれにしても、キーパンチャーは精神不安定の傾向にあるものと考えられる。

五

指の障害、すなわち腱鞘炎の原因は、末梢血管の反応性が十分でないために起こるものと考えられている。そして、末梢血管の反応性は、多く体質的なものである。ヘッティンゲル氏(Hettinger, Max-Planck 研究所)は、末梢血管の反応性を示すものとして皮膚温指数をあげ、ドイツの女性を対象とした調査研究の結果、指数の大きい者ほど腱鞘炎にかかりやすいといっている。そして、さらに、腱鞘炎は、個人個人の血管の反応性の差異の上に、手指の激しい運動が加わって起こるものであり、婦人の1/3ぐらいは腱鞘炎にかかる可能性があるといっている。わが国においては、キーパンチャーについてのこのようなデータは見られないが、久保田重孝氏(全国労働衛生協会)が、現場用の皮膚温測定装置を目下開発中である。

次に、Psychose Infektion(精神的感染)の問題がある。これは、一九五五年、ケルシュ氏(Kersch)の速記タイピスト・裁縫手・アイロン手等の若い職業婦人の上肢障害についての報

表1 愁訴と労働条件

	D 社	Y 社
愁 訴	38%	75%
穿 孔 機 型 式	I BM 016 (旧型)	I BM 024 (新型)
キー(圧力 オンス)	3	1
機 械 の 騒 音	大	小
毎時平均スト ローク数	10,086	8,000
作業時間統計 (1日間)	6時間20分	4時間30分
休憩時間統計 (1日間)	2時間	2時間20分

(慈恵医大整形外科及び古閑内科)

告の中にも見られる。彼によると、体質性の疾患が一次的にあつて、さらに作業による姿勢上および精神上の要求が二次的症狀をひき起こすようである。そして、これが職場の同僚間に精神的感染を起こすということである。このようにキーパンチャーの健康障害は、作業量が大き過ぎることから起こるものと一般的には考えられるが、「表1」に示すように、決してそれのみの単一条件で発生しているわけではない。

以上のように、キーパンチャーの健康障害は非常に複雑であり、また愁訴が主症狀である等の関係上、医学的には「キーパンチャー病」という名称を用いないで、「症候群」と呼んでいく現状である。

六

アメリカにおけるキーパンチャーの健康問題は、日本ほどではないが、やはり話題になっているところである。West Cost Health Foundationの調査は、手指・腕・肩等の障害が増加し、多くの企業において、機械計算部課の仕事

第 12 回 婦人労働問題研究会議開催要綱

は悪評を買っていると伝えている。その他、フランスでは事務機械従事者の精神疲労・神経症的障害について、またオーストラリアでは穿孔機の騒音について、それぞれ医学的報告が見られる。とにかく、穿孔機から発する騒音は、各国のキーパンチャーたちを悩ませているらしく、穿孔作業が Comfortable でないもっとも大きな原因は、騒音だと信ぜられている。

穿孔作業を法的にピシヤリと規制することは技術面にも困難なように思われる。このことは、欧米においても同じことではなからうか。

ただ、同一機種を使用して、わが国に特に障害が多いということが問題である。わが国の企業が P C S を導入したとき、能率を上げること

性急のあまり、人間管理の方に眼が届かなかったという事情があったのではなからうか。欧米特にアメリカにおいては、オートメーション化による全労働者の健康問題としてキーパンチャーもとりえられ、労使相互のコントロールによって小康を保っているようにも見受けられる。

わが国の企業も、漸次オートメーションが進み、労働衛生管理が新しい段階を迎えつつある。キーパンチャーの健康障害は、その一番バツターとして登場したとも理解できる。

わが国の P C S のユーザーは、すべて全国 I B M ユーザー協議会か、ユニバック研究会に加

入している。私たちは、両会と数回にわたって協議検討した結果、両会の手によって、一本にまとまった「キーパンチャーの作業管理に関する自主調整基準」が作成され、目下この基準によって穿孔作業が行なわれている。この基準は、採用時の措置、穿孔時間・休憩時間・穿孔速度・健康管理、作業室の広さ、騒音・照明、その他精神緊張の緩和等について定めており、労働基準法に定める線を上廻るか、または定めのないものについても採用している。もちろんこの自主調整基準の中には、今後の研究に待つ部分が少なからず盛り込まれているが、現状では、学問的に見てもやむを得ないことと思われる。私たちは、専門研究者と連繫を密にし、また両会とも定期的に会合して、より適正な対策を進めるつもりである。(労働省労働基準局衛生課)

一、課 題

職場における男女機会均等を實現するために――制度、慣行を中心として――

二、目 的

婦人も適正に就いて職業を選択し、雇用に対する機会を均等に与えられ、各自の経験、能力、能率等に

したがって、均等な待遇を受けることは、原則として

外に受け入れられているところである。

る度合はますます大きくなる一方、婦人自身の生活のなかで、職業生活のもつ意義も大きく変化してきているので、婦人の職業能力や労働意欲を向上させることが要請されるようになってきている。このよう

なとき、婦人の地位向上をはかる上からばかりでなく経済の円滑な進展のためにも、婦人に対する機会均等の原則が職場生活のなかで十分實現されること

が求められる。

最近わが国における急速な経済の発展に伴い、産業において婦人労働に期待す

る度合はますます大きくなる一方、婦人自身の生活のなかで、職業生活のもつ意義も大きく変化してきているので、婦人の職業能力や労働意欲を向上させることが要請されるようになってきている。このよう

なとき、婦人の地位向上をはかる上からばかりでなく経済の円滑な進展のためにも、婦人に対する機会均等の原則が職場生活のなかで十分實現されること

が求められる。

最近わが国における急速な経済の発展に伴い、産業において婦人労働に期待す

る度合はますます大きくなる一方、婦人自身の生活のなかで、職業生活のもつ意義も大きく変化してきているので、婦人の職業能力や労働意欲を向上させることが要請されるようになってきている。このよう

なとき、婦人の地位向上をはかる上からばかりでなく経済の円滑な進展のためにも、婦人に対する機会均等の原則が職場生活のなかで十分實現されること

が求められる。

最近わが国における急速な経済の発展に伴い、産業において婦人労働に期待す

三、主 催

労働省婦人少年局及び都道府県婦人少年室

内 容

職場における婦人の採用、昇進、昇格、配置、退職などの点について下記の内容を中心として制度上及び慣行上における機会均等という立場から問題点を検討し、婦人各自の能力をいかすための効果的な今後のあ

昭和三十八年二月

内容、運営

期 日

学識者・労働者・使用者・婦人団体

中央研究会議

調査を行なう。

要請にこたえ産業における新しい役

割を果していくために職場の制度、慣行

をどのようにするべきかを機会均等

という観点の上になつて現状の分析のな

から研究することを目標としている。

とくに採用、昇進、昇格、配置、退職

などについて婦人が制限を受けるような

制度、慣行における問題点、母性保護と

り方を研究する。

(a) 採用——試験制度、配置方針などにおける機会均等について

(b) 昇進、昇格、配置などにおける機会均等をはばむ問題点、今後のあり方など

(c) 退職——婦人の定年に関する問題

あり方など

(c) 退職——婦人の定年に関する問題

第一六回

働く年少者の保護運動の報告から

第一六回働く年少者の保護運動は、次代の担い手である年少者をよい産業人、社会人に育てようとするおとなたちの願いをこめて、例年どおり、一月一日から一〇日間全国的なキャンペーンとして実施された。

今回の運動では、働く年少者の基本的な問題である職場での労働条件や職場環境の整備適正化、教育訓練等による能力の伸長、活用、さらには明るい人間関係の形成を期待して、目標を「働く年少者をよい産業人、社会人に育てるために健康な明るい職場を」整えることにおいた。

最近、働く年少者のための保護福祉に関する事業主をはじめ社会一般の関心は、ことに中小企業を中心に非常に高まってきており、労働条件の整備や余暇活動への配慮等が企業自身の手で自主的に進められてきている現状である。

今回の運動の実施結果を全国婦人少年

題(定年短縮、結婚退職等)と機会均等との関係について

運営

研究会議は労働者部会、使用者部会の開催後学識経験者、婦人団体を加えた総合討議の三つに分けて行ない部会は各々二回、総合討議は一回

開催し、構成は総合討議において各部会の研究報告と討議をもつてする
(2) 地方におけるアンケート
(イ) アンケート対象
労働婦人・使用者全国約二、〇〇〇人
(ロ) 期 日
昭和三八年一月下旬と二月

(イ) 内容

職場における婦人に対する採用、昇進、昇格、配置、退職について機会均等がどのように行なわれているか、問題点は何か、均等を実現するための意見などについてのアンケートを行なう。

室の報告からみると、このような情勢を

反映して、今回の趣旨は、大方時宜に適したものであるとして、事業主や関係機関・団体が一般の受けは好評であったことがうかがわれ、従って幅広い運動の盛り上がり全国的にみられ、年少労働者保護を一層すすめるうえに大きな成果を上げたものと考えられる。

また、実施行事のうち、働く年少者の生活文労働大臣賞授賞式を、今回は例年のようにブロック毎(全国五か所)に行なわず、各都道府県毎に行なうよう改めたが、実施の結果は、全国的にみて大むね好評であって、各室の主催または共催により、それぞれ趣向をこらした「働く年少者の保護大会」が併せてもたれ、地元県内での保護運動のPRに一段と効果があがったように思われる。これに関する室長意見として、従来のブロック別授賞式への参加の場合に比し授賞式に主力を奪われず、地域的な小会合、例えば特に商店等の中小企業使用者を集めての年

少労働者の労務管理などに関する座談会や研究会、また使用者と年少労働者福祉委員との懇談会、あるいは中小企業に働く年少者の小地域ごとのつどいなどの各種会合を数多く開催するとともに、企業または企業団体が本運動の趣旨にそって行なう行事に対する奨励・協力を積極的行なうなど、実効ある県内活動が十分にできたという意見が多数寄せられた。一方、初めての試みに対する戸惑いが受ける側にあったことも否めず、ブロック大会の場合のように他県との交流が出来ないので受賞年少者の感銘が少なく、大々的行事は自県のみでは困難、等の意見も二、三見うけられた。

なお、今回の運動結果をみて総体的に感じられたことは、年少労働者福祉員や婦人少年室補助員の協力活動が前年にまして活発化した点である。これは昨年来の年少労働者福祉員の大増員と、福祉員活動自体が制度実施以来数年を経て社会の要請に即応して軌道に乗ってきたこと、また補助員や福祉員の横の連絡が次第に整ってきたことなどによるものと考

えられ、この力が、前述の中小企業を対象とする地域的な各種座談会の開催や、企業又は企業団体等の自主的なこの運動への参加を積極的に推出するうえに大きな力となったことは明らかである。

今回の働く年少者の生活文労働大臣賞は、六〇名に対して、報道機関による副賞を添えて授与されたが、これに併せて都道府県知事賞、同労働基準局長賞、室長賞、報道機関・民間団体等による賞など、多くの地方賞が他の優秀生活文に対して贈られた。この地方賞受賞者数は二九八名で、前年の二八八名を上回り、関係機関団体等のこの運動に対する関心の高まりを示している。

各都道府県における労働大臣賞等の授賞式に出席した人数は全国で一六、〇〇〇名にのぼり、そのうち、一一、〇〇〇名が年少者による参加であった。以上は運動結果の概況であるが、次に地方で実際に行なわれた運動の模様を、山形・愛媛からの寄稿によってお伝えしよう。

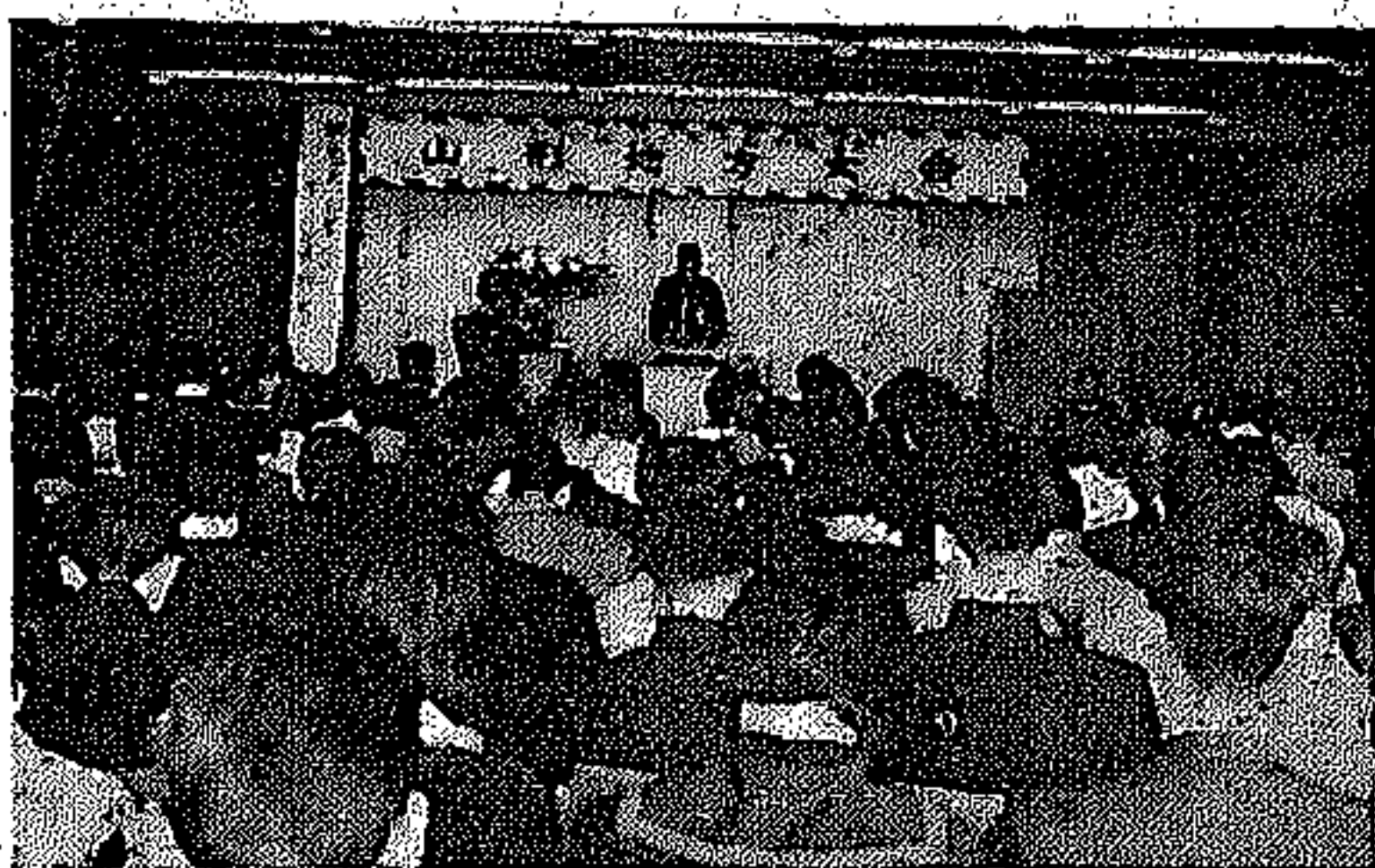
★山形県の「働く年少者の保護運動」

大坂 巳年子

一、保護大会の盛り上げ

山形県の「働く年少者保護運動」の地方大会は、昨年十一月一日室並に山形労働基準局・山形労働基準協会・県新生活運動連絡協議会共催のもとに、県農協会館四階ホールで、関係者並びに年少者等三五〇名が参加して開催された。

まず、働く年少者の生活文入賞者の表賞式が行なわれ、労働大臣賞その他の賞が一七〇名の受賞者に授与された。その



山形地方大会で生活文を読む年少者

あと県知事その他の祝辞、入賞生活文の朗読、山形県警本部のブラスバンド、評論家須藤克三氏の「働く年少者をどう理解したらよいか」と題する講演、映画等が行なわれたが、おそらく年少者にとつて、感激の一日であったことであろう。

なお、会場がせまかったため、約一五〇名の参加者が礼止めになったことは主催者として、今回は大いに考慮すべき点だと思ふ。また、よかつた点としてはブラスバンドの際、一つ一つ楽器の紹介を併せ行なつたことで、出席者の関心を大いに高めることができたことである。

二、地区の慰安懇談会

県下各地で地区的な懇談会がもたれたが、ここでは村山地区で行なわれた懇談会を紹介しよう。村山地区では、東根温泉の常盤屋旅館で村山労働監督署・地区労働基準協会の肝入りで、年少労働者七〇名が参加、激励のことばのあと、懇談会に入った。木材・交通・商店に働く年少者たちは、事業場の引率者も参加しての話しあい、ずいぶん活発に発言していた。この話しあいの中で、「先週の休日はどう利用したか」の問に対して、「会社の同僚と山寺へレクリエーションに行った。テレビを見た。本を読んでくらし

た。身の回りの整理をした」等の答えが多かった。また、「余暇利用についての希望では、「自動車の運転を習いたい。事業所の一斉休日が望ましい。」などの要望があった。

なおこの懇談会に出席した七〇名の年少者のうち、通信教育を受けているものは僅か二名、定時制高校に在学しているもの、その他の一般教養、教育訓練などの機会を得ているものは一名もいないことがわかったが、山形地方大会の出席者や、生活文応募者の大半の者にみられる労働両立を望む声や、定時制生徒にも全日制高校生と同等の格付けを望むという叫びなど、非常に高いものがあるのに反して、地区の現状は一般に低く、都会地との格差がみられたことは、一つの問題点として考えなければならぬと思われた。

しかし、これらの年少者の、意識・態度・服装・体格などは全国的水準に近いものであると感じられた。少なくとも彼等は中学校で新しい教育を受け、職安という近代的流通労働市場の中で、職場に根をはやしたものである。この点、司会者の話に応じて笑い、真剣な目つきで見、また、ときには生あくびをし、手振や緊張した表情で反応を示す点は、年少者の持つ意欲や若さがじかに感じられ、わずか一日の接触の中に、この仕事の必要性和使命感をひとしお強く感じさせられた。

三、生活文について

本県では六〇編の作文の応募があったが、その中から年少者の意識をみると、そこに新しい青年像の芽生えが感じられる。労働大臣賞を受けたのは東北精機株式会社の鋳物工として働く青年で、「工夫することの喜び」——労働者の発明について書いたものであった。その他の作文も内容が充実していて、青年中期の年少者の職場や対人関係、欲求不満などにつながる諸感情がきわめて健全な積極性と合理性に高められている点は大きな発見であった。彼等は、夜学に通うことも貧乏も悩みとしない。「それは不便なだけだ」と割り切って、より高いものを求めて自分の生活を確立していこうとしている。青年的なセンチメンタリズムや迷いを、より青年的な意欲で打ち破っているのを見ると、河北新報山形版が大きく取上げたように働く年少者独自の六二年のムードをうち出しているとも言えよう。

以上は働く年少者の保護運動について、のニュースであるが、今後の問題点として、働く年少者の保護大会と年少労働者福祉員事業の結びつき、年少労働者の漸減傾向(都市集中)と関東・関西地方に対する県内年少労働者への県の対策と婦人少年室の方向づけとの調整が問題となってくる。これは県内産業の開発、企業誘致の問題に関連するものである。

(山形婦人少年室長)

★えひめの店員

平田 文子

十一月九日、前日の好天は嘘のような時雨の山峡をバスで九〇分。宇摩郡新宮村にある三角寺奥ノ院前に下車した。名におう四国八十八か所六十五番の霊場である。身が染まるような紅葉の中に、青い会旗を持った大勢の出迎えが、「ここに会」会員の歓迎とあって、すっかりめんどくさってしまった。前の日の地方大会でなじみになった連中が、石段をあがる私の手を引っぱってくれた時、長旅から帰った母親のこころを想った。

ちょうど「川之江市商店従業員講座」の初日が、昼の部から夜の部に移る、忙中閑の一ときであった。

第十六回働く年少者保護運動の行事で講座を開くから協力してほしいと、十月のある日、南協助員（川之江商工会議所の業務課長）と川上・新田両福社員（川之江商店連盟所屬）が室を訪れた。何回も練り直したという実施要領はご自慢で、さすがに充実していた。

△商品構成の知識 △商品の選択と仕入 △やさしい商品管理 △お客の購買心理分析 △掛金と代金回集の方法 △電話の上手なかけ方 △手形と小切手の話 △包装技術等、講義内容もかなり専



三角寺境内でレクリエーション

門的であったが、講師も、産業能率研究所長・商大教授・銀行支店長など多彩であった。私は、始めての試みだけに内容が難し過ぎはしないかともらしたが、名

参加者総員六十名は、大きな円陣になり、悩みや意見を裸のままぶつけあった。川上福社員の司会も、結婚そうそうの大西福社員の迫った体験談もこの座では特にひかった。爆笑と緊張が、疲れを知らない若者達を、夜の更けるまで包んでいた。こうして一泊二日の講座はつがなく終了し、収穫も多かった。効果測定も「よかった。よかった」と書かれたものばかり。「来年も忘れないでね」と、備考らんで笑わせた者もいた。

学習の環境としては申し分のない由緒ある山寺、おまけに宿泊施設も揃っている会場は当地方には珍しい。その上、主催者である川之江商工会議所の大変な熱のいれ方と、それを援けた福社員達、更に態度のまじめだった受講生と、何れ劣らぬ役者揃いであつたが、店主の深い理解は縁の下力となった。参加者一人当たりの分担金五〇〇円の支出と、店員を二日有給で出させた英断は、地味ではあるが、かつてなかった現象である。そろばん高い店主が、それ以上にはねかえってくる効果を計算済みで、店員の参加希望を素直に聞いたとしても、それなりに大きな意義はあったであろう。総決算一〇万円、不足分は会議所のふところに頼った。

人口三万六千の川之江市は、紙工業の盛んなところである。それでも中卒就職者は、地元より県外へと出かけてゆく。店員の求人難は殊のほか厳しい。でも自

分から店員が好きで求めてなったという「ここに会員」もいる。

「どんなことがあっても頑張つて、一人前の商人になり、いつも屋上に会旗がひるがえる」ここに「会館」を建設したい。喫茶室・娛樂室・図会室・集金場と考えても胸がふくらんでくる。

講座の休憩中に、こう「ここに会」のビジョンを語った彼等の眼が希望で輝くのを見たとき、例年行なっている保護運動も消化がよければ、年少者の血となり肉となって成長を授けるものだとしみじみ嬉しく思った。

獅子文六は「てんやわんや」で、青年の集いに四国独立論をはかせ、のんびりと生活に安住する青年の集いを描いているが、若さとエネルギーの横溢した青少年が、次代の担い手としてすすくと育っていることは無限の喜びである。

（備考）「ここに会」について

第十四回働く年少者生活文大巨賞受賞者横内国重君が中心になって授賞式後誕生、会員は川之江市内の店員三十五名、毎月例会で学習やレクリエーションを行なつて親睦をはかるほか、交通整理・慰問等の奉仕活動も行なっている。会員達は店主の信頼も厚く、健全な働く青少年のグループとして、社会一般からもその成長に大きな期待を寄せられている。相談役は川上福社員である。

（愛媛婦人少年室長）

一、職場適応と定着

今春中学校を卒業する年少者が、それぞれの職場に迎え入れられる日も近い。職場での生活や社会人としての生き方についても、まだ認識に乏しいこれらの年少者を受け入れ、職業知識・技能を授け、一人前の従業員に育てていくとはいずれ

新規学卒者を迎え入れる 職場へ一言

年少労働課

の企業にとっても決して容易なことではなからう。しかも、生産技術が高度化し、産業活動が活発になればなる程、企業においてはその従業員に、一日も早く秀れた技能を習得し、職場の組織やふん

の面に大きな関心を払うようになったのも、このためである。これまでこうしたことに比較的関心のうすかった中小企業においても、ここ数年の間に中小企業団

しかし、一方で就職後一、二か月、時には僅か数日にして職場に適応することができずに、離職していく年少者は後を断たない。こうした年少者の早期離職の原因には、種々の事情が混在してお

「最初聞いてきた条件と違うから」「仕事がつきそうだったから」「叱られたから」と言うような、一見単純な動機で、年少者は職場を去っていく。これを、

客観的にみれば「些細なこと」に動揺し、簡単に身の振り方を変えるような行動をするのは、一つにはこの時期、すなわち就職当初の年少者の、判断のよりどころを持たない不安定さに起因するとみることができ

学窓を出て間もない年少者は、自分の頭の中で「働く生活」の想像図を創りあげている。職業生活について殆んど現実を知らない彼等が描いているものは、

「こんな職場、こんな仕事であればいい」という願望が変形していったものであることが多い。時には、職場なり、仕事については何となく考えもせず、ただ都会地にでられるということだけで、都会地の事業場に応募してくる者も稀にはある。就きたい職業は別にあって、しかもそれは資格や専門教育を必要とするため、止むなく次善の職業を選んだという年少者もある。

こうした年少者が考えている職業生活、働く生活の未来像というものは、現実の職場が要請している働く生活とは、おのずから距りが生じてこよう。

まず、職場のふん囲気、規律、しきたり等にとまどう。仕事も総て未知の経験である。こうしたものが、年少者の想像していたものと合致しないと、年少者は動揺する。一見些細な違いでも、それから全体を類推しようとするから、年少者にとっては大きな違いになってしま

年少者の初期の職場定着を図ることは、こうした年少者のいだいている職業生活の想像図と、現実の職場や職務の要請する職業生活の実態とを、どのようにして合致させていくか、という点にある。すなわち、職場の考え方や行動の基準に慣れ、仕事に適応し、更にすすんで企業の一員としての意識がはぐくまれる

ように、その労働生活の全ての面にわたって、適切な手引を与えることに他ならない。

こうした考え方から、実際に新規学卒者を職場に迎えるに当たって、使用者として心しておきたいことを二、三述べる

二、受け入れの準備

(1) 年少者に心の準備を

採用通知を出してから、実際に赴任ないし出社するまでに、短くても数日、長い場合には、二か月以上の間がある。この期間は、すでに事業場と年少者の間は赤の他人ではない。それなのに、お互いに何んの連絡もないままに過ごしていることが少なくない。ちょうど年少者の方は卒業期をひかえ、学校生活も平常と調子が変わり、とかく心のよりどころを失い、あちな時期である。新しい職場への関心はあっても、多くの場合まだ見ぬ工場であり、知らない土地である。

このような時に、雇い入れる側としては、できるだけ正しい職場の情報を提供することによって、先に述べた年少者の職場に対する想像図を、少しでも現実に近づける努力をし、実際に職場に迎えられた時、考えていたことと現実とのあまりの距りにあわてたり、勝手がわからずじまっていたりすることのないよう配慮したいものである。このことは、年少者に対して働く生活への心の準備の契機を

与えるという意味からも、大切なことである。

一つの方法である。

例えば、出社に際して行きちがいのないよう、日時や最初にたずねる部課等について、正しく指示しておくこと。ことに遠隔地から赴任する場合には、土地の事情にも不慣れであり、公衆電話のかけ方についても知識を持たない場合があるから、出迎えの目印、事故の際の連絡方法等は誤りのないように連絡しておくことが望ましい。

赴任旅費を支給するか否か、支給する場合の方法、時期等もあらかじめ通知してほしいことの一つである。

出社の際持参させるもの、例えば印鑑・手拭・上ばき・作業衣・弁当等必要なものがあれば、こうしたものについても知らせておく。ことに住み込みの場合、生活必需品について貸与するものと本人が持参すべきものを区別して指示すること。年少者の家庭は豊かでない場合が多いので、こうした身の回りのものを揃えるのも相当負担になることがあるから、そうした事情にも配慮してほしい。

職場情報の与え方についても、社内報などを出しているところでは、こうしたものが使われているが、ごく小規模な事業場で、一人、二人の年少者を採用した場合など、普通の手紙の形式で、最近の事業の様子、年少者の着任を期待していること、残り少ない学生生活を有効に過ごすことなどを簡単に書いて送ることも

営業案内や広告用の印刷物でも、直接年少者の雇用に関係が無さそうでも、職場を知る手がかりになる。また、事業場の写真、従業員のレクリエーション風景、宿舎、あるいは組合などの共同の福利施設の写真など、視覚的な資料は、年少者によればよい。

(2) 職場の受け入れ態勢

事業場の方でも年少者を迎える前に、職場の受け入れ態勢を整えねばならない。入社した当時の年少者は、自分の身のおきどころにとまどい、まてつくことが少なくない。勝手のわからないところでは、どうしても不安で落ち着かないものであるから、とかく行動もぎこちなく、失敗などもしかねない。また、自分の持ち物の置き場所が無かったり、皆が制服を着ている中で、年少者だけが私服で働くこと、あるいは食事の時の座席や食器など、年少者の分が用意されていないなど、年ごろだけに、傷つきやすいものである。

従って、貸与品その他についてはあらかじめ用意しておくこと、下駄箱・ロッカーなど名札のつくものには、やはり着任前に年少者の名前を入れておいてやることが望ましい。また、着任日が近づいたら、先輩従業員・受けつけ係、あるいは小企業の場合であれば家族の方にも、着任の日時を知らせるとともに年少者の

そうした特性を理解させ、暖かく迎え入れるふん囲気を作っておくことが大切である。ことに採用した人数があまり多くない場合は、年少者の名前やあるいは出身地などについても若干の情報を与えておくこと、初対面によそよそしさも和らぎ、迎えられた年少者の方でも、この人達とならやっていると、という自信を強めることもできよう。職場全体に、迎え入れの気持のあることが肝要である。

遠隔地から採用した場合には、宿舎や寝室についても、あらかじめ整備しておく必要がある。この場合の要領としては、

●先住の同室者がある場合は、その了解をつけておくこと。

●押し入れ等の清掃。ことにふすま・障子などの破れなど、応急修理のできるものは、必ず済ましておくこと。

●寝具等を貸与する場合は、清潔かどうか調べることに、とくにシーツ・枕カバーなどは注意したい。ふとんなどもあらかじめ干しておく程度の心くばりはしたいものである。

●更に望めるならば、気持の良いふん囲気にするため、裸電球には安いものでも傘をつけるとか、明るい色彩のカーテンを新調しておくなどの配慮も、欲しいものである。

いま一つ、受け入れの準備として大切なことは、入職当初の処遇の仕方について、十分計画を立てておくことである。

ことに、一人、二人の年少者を採用した場合は、この点に手をぬき易く、年少者は手持ちぶさたで何をしようのかかわからなかったり、「これでもやっていたらどうか」といかにもあり合わせの作業を与えられたりしては、本当にこの職場になくてはならない人間として迎えられたのだろうか、と疑問もいだき兼ねない。あるいは反対に二、三人の先輩から、それぞれにあれを手伝え、これを片づけろと命令されても、果たして負担にたえられ

るか否か、心許なく感じるであろう。このような無計画な処遇のないよう、当初の職業案内の仕方、仕事の教え方等、その手順を検討し、日程を立てておくこと。事業主に代って年少者の指導・相談にあたる者を先輩従業員の中から選び、よく当初の指導について打ち合わせしておくと共に、この点について他の従業員にも周知しておくように。

三、職場への最初の導き方

(1) 不安と緊張を解くために

新入の年少者は、自から職場になじみ、仕事に慣れようと努力する。しかし個人のこうした努力には自ずから限界があり、いろいろな抵抗もある。そこで、使用者としては、こうした適応への努力を背後から援助してやる必要がある。

初出社する年少者の不安と期待の入り交った複雑な気持を、正しく受けとめ、不安を除き、期待にこたえることも、そう

した援助の一つである。

そのために何よりも大切なことは、「待っていたのだ」という気持ちを十分言葉や動作に示すことが大切である。事業上の多忙さにかまけて、最初の時に軽々しく接したのでは、年少者が抱いていた希望や抱負はたちまちしぼんでしまう。後で取りもどそうとすれば、何倍もの努力が必要になってくる。当日は、話し合う時間と場所をゆとり取り取るように留意したい。

最初の日に、歓迎のつもりで年少者を自動車に乗せて名所見物などさせるところも見受けられるが、むしろ、事業場でゆとり取りこれからの職場生活を中心とした話し合いなどをして、相互に打ち合わせることが肝心である。気心が知れ合ってから名所案内でも遅くはないし、かえって年少者の方も気楽であろう。思いやりのある配慮とともに、毅然とした態度、しめくりといったものは、年少者自身が上司に期待しているものでもある。

ところで、この話し合いであるが、第一に必要なことは、相手の緊張を和らげる努力である。とかく、一方的な質問や説明が多く、年少者の方は、「はい」「いいえ」と答えるだけでは打ちとけにくい。遠隔地から赴任した者など、その労をねぎらい、途中の様子をたずねるなど、相手の生活に対して関心を示すことも大切である。

一応年少者がくつろいだ頃を見計らっ

て、事業の概要や与える仕事の概要について、尚簡単な説明をすること。将来の発展計画などあれば話しておく、希望とはげみを与えることになる。また、与える仕事について、単に当初のこのみでなく、作業内容の高度化していく程度、熟練するまでの期間、教育訓練の計画など、見通しをあわせて知らせておくことが望ましい。

職場のしきたりや規則も、最初に知らせねばならないことである。勤務時間と出勤簿、欠勤の手続き、賃金の支払い方法、健康・安全、救急時の連絡方法、福利厚生施設の利用法、親睦会等について、簡単な説明は必要である。できれば、書面にして与える方が徹底する。

このほか、一般的な心がまえなど、年少者に望むことも、ユーモアなど交えて簡単に話すのもよいであろう。社則とか店員訓などある場合、やはり最初に説明しておくといよい。

こうした心得や仕事などについて話した後では、「君ならきっと立派にやりとおすことができる」とことを強調し、励ますことも忘れないように。

また、困っていることがあれば、いつでも相談に乗る用意のあることについても、ぜひ言い添えたいことである。

(2) 関係者への紹介

年少者を紹介する対象としては、新入同士の自己紹介は別としても、職場の先輩、上司、事業主の家族が事業にたずさ

わっている場合には、主婦や家族の者、更に事業場に入内りする主要な関係者や上得意などがある。いずれにしても、通り一べんの紹介ではなしに、今後事業主に代って一同で暖かく迎え、育てて欲しいという気持ちを表明した紹介が必要である。年少労働者福祉員の設定されているところでは、福祉員の紹介も忘れないように。

ことに、年少者の方は一時に何人もの人に紹介されるのであるから、相手の名前を覚えにくい。特に関係のある者については、その人の職務、人から、特技等もあわせて、記憶しやすいように紹介すること。お得意先など外部の関係者の中には、新入りの従業員を頼りなく感じ、

軽々しく扱う者もある。年少者にとって自信や職業に対する誇りを失う原因にもなるものであるから、事業主や先輩は機会をみて紹介の労をとるよう心がけたい。

(3) 職場案内

あまり大きくない事業場では、現場や関係箇所の案内を計画的に行なわなければならないが、新人は、職場のあらゆることについて未知であるから、やはり念入りな案内が望ましい。例えば、関係箇所としては、

・手洗・洗面所等の場所、水洗便所の使い方
・更衣室やロッカーの場所、使い方
・従業員の出入り口、非常口
・食事の場所、席、湯茶の取り方
・住み込みの場合の生活必需品の入手方

法、商店街の所在地など。

また、職場案内にあたっては、事業場の内外、倉庫その他の附属施設を見学させる。この際、注意したいこととして、作業場であれば工程の順に見せるのが良い。工具や機械の名称、機能などこうした方面に知識のある者に説明せると良い。ことに取り扱い上危険なものには、この際十分注意しておく。・商店の場合には、客足の少ない時期を見計らって見学させる。・倉庫、車庫等については出入り上の注意を忘れずに。・戸閉りについても地方出の者は関心がうすいから、注意しておこう。・火災防止についても同様である。

いま一つ入職当初に忘れてはならないことに安全教育がある。年少者は、好奇心、冒険心に富んでいるから、その点十分配慮して、仕事のやり方を覚えても、勝手に仕事をせず、命令を守ると、危いと思う仕事や、危険な状態をみつけた時は、すぐ年長者や上司に知らせること。・自動車のある場合無免許運転は絶対にしないこと等は徹底させねばならない。



第一講 カウンセリングの

使命と歴史

最近わが国における学校や各種の職場などで、個人のノイローゼやグループの不満などを診断治療したり、適応性を伸ばそうとする、カウンセリングが普及している。この技術をあずかるカウンセラーは相当の数にのぼるであろう。

このカウンセリングの前身は、戦後、教育や訓練のちやうど兎として登場したガイダンスである。これは戦後の民主教育から当然導き出された結果であつて、個人の主体性を重んずることであつた。内から盛りあがる力を伸しつけてやる。外からの押しつけを排除するのであつて、戦時中の国家主義や全体主義の反動としても、盛んになるのはむしろ自然のいきおいであつた。すなわち、ガイダンスの意味するところは、「個人が……」

「このガイダンスは今日ではすでに必要がなくなったというのではないが、十数年にわたる時代の推移によって、これに代るべき、新しい成語が生まれるのである。このガイダンスから脱皮

カウンセリング技術十講

1

雄 久 上 畔

し衣更えして登場したのが、カウンセリングである。まさに体質改善ともいえよう。このカウンセリングというものは、日本語で一ばんよくあてはまるのは「相談」である。相談というからには、あくまでも一対一で、同等の立場に立って、両者が話し合うことである。考えてみると、この相談ということばも、戦後のわが国民の生活改善などによく使われてきたことがわかる。身の上相談ということばは、昔からあつたが、結婚媒介所がいつのまにか結婚相談所になり、職業あっせん所が職業相談所になり、その他健康相談、法律相談など、何々相談所という看板は巷に多く見受けられる。

これを一そう平たくいったことは話し合

いというのがある。小学校などのクラス話し合いから始まって町内会・地方自治体あるいは国家最高審議会まで、話し合いに時間をかけている。この外プライベイトのグループに至るまで、これが民主生活の在り方とされているようである。

個人の自主性一本のガイダンスも含め、より広げられ、高められた意味と、

そしてより洗練され、専門化された技術がカウンセリングであるといつてよからう。ガイダンスでは、「忠告は最高の悪徳である」という有名なことばがあるが、カウンセリングでは、後に述べる指示的カウンセリングも一種のカウンセリングであつて、忠告を意味することを必ずしも排除しない。

カウンセリングの活動範囲を知る例として、昭和三十七年五月開かれた日本応用心理学会相談部会第三回大会の分科会では、(1)カウンセリングとスポーツ、(2)カウンセリングと交通戦争、(3)カウンセリングと人生相談、(4)カウンセリングと技術革新、(5)カウンセリングとレジャー、(6)カウンセリングとセールの六つが課題であつた。人間の生活するところカウンセリングありといった調子で、思いつきにすぎない傾向がある。旧年十一月開かれた、同相談部会第四回大会の分科会では、(1)学生相談、(2)教育相談、(3)産業相談、(4)身障医療看護相談、(5)矯正相談、(6)社会福祉相談の六分野に限定されてきた。ところが、実際今日行なわれているカウンセリングの代表的分野ではなからうか。殊に近頃進出してきた婦人労働問題や年少労働者およびその根拠となる家族問題など、いろいろありそうである

が、わが国の健全労働をめざす上から欠くことのできない部門ではなからうか。次にカウンセリングの歴史をたどつて

みよう。第一次産業革命以来、識者のあいことばは「適材適所」よか「能率増進」よかであつた。当時は人手不足であつて、しかも品物の出回りがわるい。これでは人々の生活向上に間に合わない、前近代の時代であつた。ところが現代では、人手はありあまるほどある。品物が不足とみれば、たちまち大量生産ときて、君にあふれるといった工合である。そこにおきてくるのは微妙な人間関係である。これこそ生産性を左右するものだとする考え方が台頭してきた。ここにカウンセリングことの順序としてテーラーおよびギリ

プレスのいわゆる科学的管理法をふりかえつてみよう。これは今日からみれば、親分子分管理法とも悪口をいわれているが、当時は至上の生産増殖法であつたのである。テーラーによる時間研究は、今から八十年前の一八八一年ミッドベール製鋼会社の機械工場に発祥したのである。時間研究とは管理者から作業員へと熟練を転移させる科学的管理法の研究である。時間研究の第一は分析的研究で、(1)作業を行なう作業員の仕事を単純な要素動作に分解する。(2)すべて不要な動作を摘出してこれを除く。(3)次に各熟練作業員が各要素動作をいかに遂行するかを研究する。ストップウォッチによって、その要素動作をなす最速最良の方法を選定するのである。――前新潟大学教授――



婦人の人口構成の変化

(資) (料) (室)

この稿は、近く婦人少年局婦人課で発行する予定の「婦人の現状」の各論の一部である。なお、この総論については本誌八月号に既に紹介した。

戦後、婦人の人口構成の変化が注目されるようになった。国勢調査によって一五歳以上の女子人口の年齢構成、配偶関係、生活周期、学歴別構成、労働力状態をみると、戦前と戦後ではいじむるしい変動がみられ、また男子とくらべると異なった性格が把握される。このような婦人の人口構成の変化は、戦後の婦人問題の基礎的な原因をなしていると思われるので、問題点を概観してみる。

一 年齢構成

はじめに、婦人の人口総数の動向についてみると、戦前には女子人口は男子よりも少なくなっており、大正九年、一四年、昭和五年の国勢調査では男子一〇〇に対して女子は九十九である。しかし第二次世界大戦を境として女子人口が男子人口よりも多くなり、日本経済が戦前水準に回復した昭和三〇年には女子

人口は男子を三・五%上回っており、三五年においても依然として三・七%女子人口が男子人口より多い。年齢階級別に男女の人口構成を比較すると、戦前は六〇歳以上のをのぞけば、すべての年齢階級にわたって女子は男子よりも少なくなっていたが、三〇年、三五年においては一五歳以下の未成年層をのぞき、成年人口（二〇歳以上）はすべての階級にわたって女子が男子よりも多くなっている。最も男女の人口構成のアンバランスが著しい階級は（平均寿命は女子が長いので六〇歳以上を除外して考察すると）第二次大戦に多くの男子が戦場に動員された年齢層で、三〇年には三〇～三九歳のアンバランスが著しく、女子は男子を二〇%上回っていた。三五年には、この著しいアンバランスは四〇～四九歳の層に移行し、女子人口は一・一%男子よりも多く、次が三〇～三九歳の層で、七%女子が男子を上回っている（第一表）。

第二次大戦の爪あととは、戦後一〇数年をへた今日においても男女の人口構成に残されており、この人口構成の不均衡

第1表 年齢階級別、男女別人口

	35 年		男子を100とした女子の率(%)		
	男	女	5 年	30 年	35 年
総 数	45,819,500	47,527,700	99	103.5	103.7
19歳以下	18,944,200	18,336,400	98	96.5	96.7
20～29歳	8,189,500	8,317,600	96	101	101.9
30～39歳	6,515,600	7,014,200	94	120	107.0
40～59歳	8,381,600	9,319,100	99.5	105	111.1
60歳以上	3,788,600	4,540,400	124	123	120.0

(資料出所—国勢調査)

第2表 市部・郡部別年齢階級別人口(%)

	全 国		市 部		郡 部	
	男	女	男	女	男	女
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
19歳以下	41.4	38.5	40.2	37.6	43.3	40.2
20～29歳	17.8	17.5	19.8	19.0	14.4	14.9
30～39	14.2	14.8	14.8	15.2	13.7	14.0
40～49	9.9	11.2	9.9	11.3	9.9	11.1
50～59	8.4	8.4	8.2	8.3	8.8	8.8
60～69	5.4	5.6	4.9	5.2	6.3	6.2
70～79	2.3	3.1	2.0	2.8	3.0	3.7
80歳以上	0.5	0.9	0.4	0.8	0.7	1.2

(資料出所—昭和35年国勢調査)

が、中年独身婦人の職業・結婚問題や未亡人の経済的自立の問題など、戦後の婦人問題の一つの要因となっている。市部・郡部にわけて女子人口の年齢階級別分布状況をみると、第一表に示すとおり、一九歳以下の未成年者と五〇歳以上の高年齢者が郡部に多く、二〇～四九歳の青年・中年層は市部に多く、地域によって年齢階級別構成の相違がみられる。

二 配偶関係

最近の一五歳以上の婦人の配偶関係を

国勢調査（三五年）でみると、有配偶が五六・九%、未婚二六・七%、死別一四・三%、離別二・一%となっており、男子と比較すると、有配偶・未婚が少なく、死別・離別が多い。最近五年間の動向をみると、婦人の有配偶がいくぶん増加し、死別が減少している（有配偶—三〇年五六%、三五年五六・九%、死別—三〇年一五・一%、三五年一四・三%）。戦前（五年）にくらべると、戦後は婦人（一五歳以上）の配偶関係に変動がみられ、大まかにいって、未婚者の割合が増加し（五年二・二%、三五年二・六、七%）、その反対に有配偶が減少している（五年六一・四%、三五年五六・九%）。このような動きは女子に著しく、男子は

第3表 配偶関係別 15歳以上の人口

実数	35年	男	女	総数	未婚	有配偶	死別	離別
				万人	万人	万人	万人	万人
				3,155	1,093	1,920	112	29
				3,377	903	1,921	481	71
%	5年	男	30年	100.0	32.3	60.9	5.4	1.4
				100.0	35.1	59.9	4.0	0.9
				100.0	34.7	60.8	3.6	0.9
	5年	女	30年	100.0	21.2	61.4	15.5	1.9
				100.0	26.9	56.0	15.1	2.0
				100.0	26.7	56.9	14.3	2.1

(資料出所—国勢調査)

未婚者がわずかに増加し、有配偶にはほとんど変動がみられない(第三表)。

次に、年齢階級別に婦人の未婚者の割合をみると、三〇年と三五年では大きな変動は見られないが、戦前(五年)と比べると、かなりの変化が目につく。戦後は義務教育上の学校教育をうける婦人が多くなったことも一つの理由となつて、二四歳以下の未婚者が増加している。すなわち、一五—一九歳では五年には八九・三%であるが、三五年には九八・七%に増加しており、二〇—二四歳についてみると、五年には未婚者は三七・七%に過ぎず、大半が有配偶であるが、三五年には、反対に過半数(六八・四%)が未婚者である。また、三五—三九歳における未婚者の割合をみても三五年には五年の二倍に増加している(第四表)。

市部、郡部別にみると、第五表に示すように、婦人の未婚者は市部、なかでも

第5表 市部・郡部別配偶関係別 15歳以上人口(%)

	総数	未婚	有配偶	死別	離別
男	100.0	34.7	60.8	3.6	0.9
市部	100.0	37.9	58.0	3.0	1.0
郡部	100.0	41.1	55.3	2.5	1.0
市部	100.0	28.4	66.2	4.6	0.8
女	100.0	26.7	56.9	14.3	2.1
市部	100.0	29.1	55.0	13.5	2.4
郡部	100.0	31.5	53.1	12.7	2.7
市部	100.0	22.3	60.3	15.7	1.6

(資料出所—昭和35年国勢調査)

第4表 年齢階級別にみた女子未婚者の割合

総数	5年	30年	35年
	21.2%	26.9%	26.7%
15~19歳	89.3	98.2	98.7
20~24	37.7	66.1	68.4
25~29	8.5	20.2	21.2
30~34	3.7	8.0	9.6
35~39	2.4	4.0	5.6
40~44	1.8	2.4	3.1
45~49	1.6	1.7	1.9
50~54	1.4	1.3	1.7
55~59	1.3	1.1	1.1
60~64	1.1	1.0	1.1
65歳以上	0.9	0.8	0.8

注) それぞれの年齢階級の女子総数を100とした未婚の割合である。

(資料出所—国勢調査)

人口集中地区に多く、有配偶者は郡部に多い。また、婦人の死別者は郡部の方が多くなつており、離別者は市部、とくに人口集中地区に多くなっている。

第6表 既婚女子(15歳以上)平均出生児数

	25年	35年			
	全国	全国	市部	市部人口集中地区	郡部
総数	3.60	3.22	2.95	2.68	3.66
15~19歳	0.51	0.32	0.28	0.25	0.38
20~24	0.96	0.70	0.64	0.58	0.82
25~29	1.71	1.41	1.30	1.18	1.63
30~34	2.77	2.23	2.05	1.89	2.55
35~39	3.79	2.76	2.57	2.40	3.09
40~44	4.52	3.29	3.07	2.88	3.68
45~49	4.80	3.93	3.66	3.38	4.39
50~54	4.83	4.47	4.14	3.78	5.00
55~59	4.82	4.71	4.35	3.96	5.27
60~64	(注)4.71	4.72	4.39	4.01	5.21
65~69		4.73	4.48	4.13	5.07
70~74		4.73	4.54	4.22	4.98
75~79		4.63	4.48	4.28	4.81
80歳以上		4.72	4.62	4.42	4.84

注) 60歳以上の平均出生児数

(資料出所—国勢調査)

三 生活周期

戦後、我が国の出生率は急激に低下し、欧米諸国の水準に近づいており、既婚婦人の平均出生児数も最近一〇年間に減少

傾向を示している。一方、平均寿命も長くなり、中高年婦人が増大する傾向にあり、婦人の生活意識にも影響を与えているものとみることが出来る。すなわち、平均寿命の伸びは、生活様式の合理化、簡素化の傾向とあいまって家庭生活に変化をもたらし、婦人の活動分野を家庭から社会へと発展させ、その生活周期を変動させる一つの要因ともなっていると思われるのである。また、既婚婦人(一五歳以上)の平均出生児数を国勢調査によってみると二五年は三・六人であるが、三五年は三・二二人に減少している。年齢階級別にみると、大まかに言って、二九歳以下の若年層と、五〇歳以上の高年層には大きな変動がみられないが、三〇—四九歳の層はいちじるしい平均出生児数の減少がかなり目につく。すなわち、三〇—三四歳では、〇・五四人減、

三五—三九歳では一・〇三人減、四〇—四四歳では一・二三人減、四五—四九歳では〇・八七人減となっており、三五—四四歳の減少が著しい。

市部・郡部別にみると、市部人口集中地区における既婚婦人の平均出生児数をもっとも少なく二・六八人で、郡部に比べると約一人少なくなっている。これを年齢階級別に比較すると、高年齢層、なかでも五〇—六四歳の層の差がいちじるしく、市部人口集中地区は郡部より約一・二人、一・三人少なくなっている(第六表)。

世帯主の業態別に既婚婦人(一五歳以上)の平均出生児数をみると、農林業業主世帯が最も多く三・九八人で、次が非農林業業主世帯二・七九人、非農林業雇業者世帯二・六七人である。平均出生児数においては、非農林業雇業者世帯は同業主世帯よりも〇・一二人少ないが、年

第7表 普通世帯の経済構成別既婚女子平均出生児数

	総数	農業主世帯	林業主世帯	非農業主世帯	非農業主世帯	非農業主世帯	非農業主世帯	非農業主世帯	非農業主世帯
総数	3.23	3.98	2.79	2.67	2.82				
15~19歳	0.32	0.37	0.49	0.26	0.38				
20~24	0.71	0.90	0.76	0.61	0.82				
25~29	1.42	1.89	1.43	1.23	1.32				
30~34	2.24	2.81	2.21	1.96	1.98				
35~39	2.78	3.33	2.62	2.50	2.46				
40~44	3.32	3.85	2.92	3.02	2.66				
45~49	3.96	4.60	3.19	3.53	2.91				
50~54	4.50	5.13	3.36	3.98	2.74				
55~59	4.74	5.37	3.51	4.22	2.91				
60~64	4.75	5.37	3.61	4.33	3.10				
65~69	4.76	5.81	4.03	4.46	3.18				
70~74	4.77	5.35	4.32	4.46	3.39				
75~79	4.68	5.11	4.23	4.44	3.70				
80歳以上	4.77	5.00	4.71	4.57	3.88				

(資料出所一昭和35年国勢調査)

次に平均寿命についてみると、栄養状態の改善、医学の進歩、環境衛生の改善などが死亡率の低下をもたらした、平均寿命は飛躍的に延長を示したが、女子は男子よりもかなり長命になっている。厚生省「人口動態統計」によると今世紀のはじめごろ(明治三三年頃)の女子の平均寿

第8表 平均寿命の推移

	男	女
明治32~36年	44.0年	44.9年
" 41~大正2	44.3	44.7
大正10~14	42.1	43.2
昭和10~11	46.9	49.6
" 22	50.1	54.0
" 25	58.0	61.5
" 30	63.9	68.4
" 34	65.2	69.9
" 35	65.4	70.3
" 36	66.0	70.8

(資料出所一明治32年~昭和11年は内閣統計局調、昭和22年以降は厚生省「人口動態統計」)

命は、四四・九歳で男子よりもわずかに〇・九年長かったが、終戦後、男女とも年ごとに長命になり、昭和二五年には女子は六一年に、男子は六一年に五歳で男子より三・五歳長く、さらに一〇年をへた三六六年には七〇・八歳となり男子よりも四・八年長命

年齢階級別にみると、三九歳以下は雇用者世帯が〇・一二人と〇・二五人少なく、反対に四〇歳以上(八〇歳以上は除く)は〇・一人と〇・七人多くなっている。農林業業主世帯と非農林業雇用者世帯の平均出生児数を年齢階級別に比較すると、二五~七九歳の層にわたって農林業業主世帯が〇・六人以上多く、最も格差が大きいのは五五歳~五九歳の一・一五人である(第七表)。

「五歳以上の婦人の学歴をみると、義務教育程度のももの(小卒・高小卒・新中卒・青学卒)は六五%を占めており、中

四 学歴別構成

年階級別にみると、高年齢層の婦人は三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が高く、約半分を占めている。参考までに男子をみると、七〇歳以上は小卒が多く半分以上を占めているが、三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が最も高くなっている。中等教育以上の教育を受けた婦人が、二〇%を越えているのは四九歳以下の層で、四〇~四九歳では約三五%であるが、これより若い層になるにしたがって次第に増加し、三五~三九歳では三〇・六%、二〇~二四歳では四二・九%である。若年になるにしたがって中等教育以上の教育を受けるものが増加する傾向は男

命は、四四・九歳で男子よりもわずかに〇・九年長かったが、終戦後、男女とも年ごとに長命になり、昭和二五年には女子は六一年に、男子は六一年に五歳で男子より三・五歳長く、さらに一〇年をへた三六六年には七〇・八歳となり男子よりも四・八年長命

年齢階級別にみると、高年齢層の婦人は三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が高く、約半分を占めている。参考までに男子をみると、七〇歳以上は小卒が多く半分以上を占めているが、三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が最も高くなっている。中等教育以上の教育を受けた婦人が、二〇%を越えているのは四九歳以下の層で、四〇~四九歳では約三五%であるが、これより若い層になるにしたがって次第に増加し、三五~三九歳では三〇・六%、二〇~二四歳では四二・九%である。若年になるにしたがって中等教育以上の教育を受けるものが増加する傾向は男

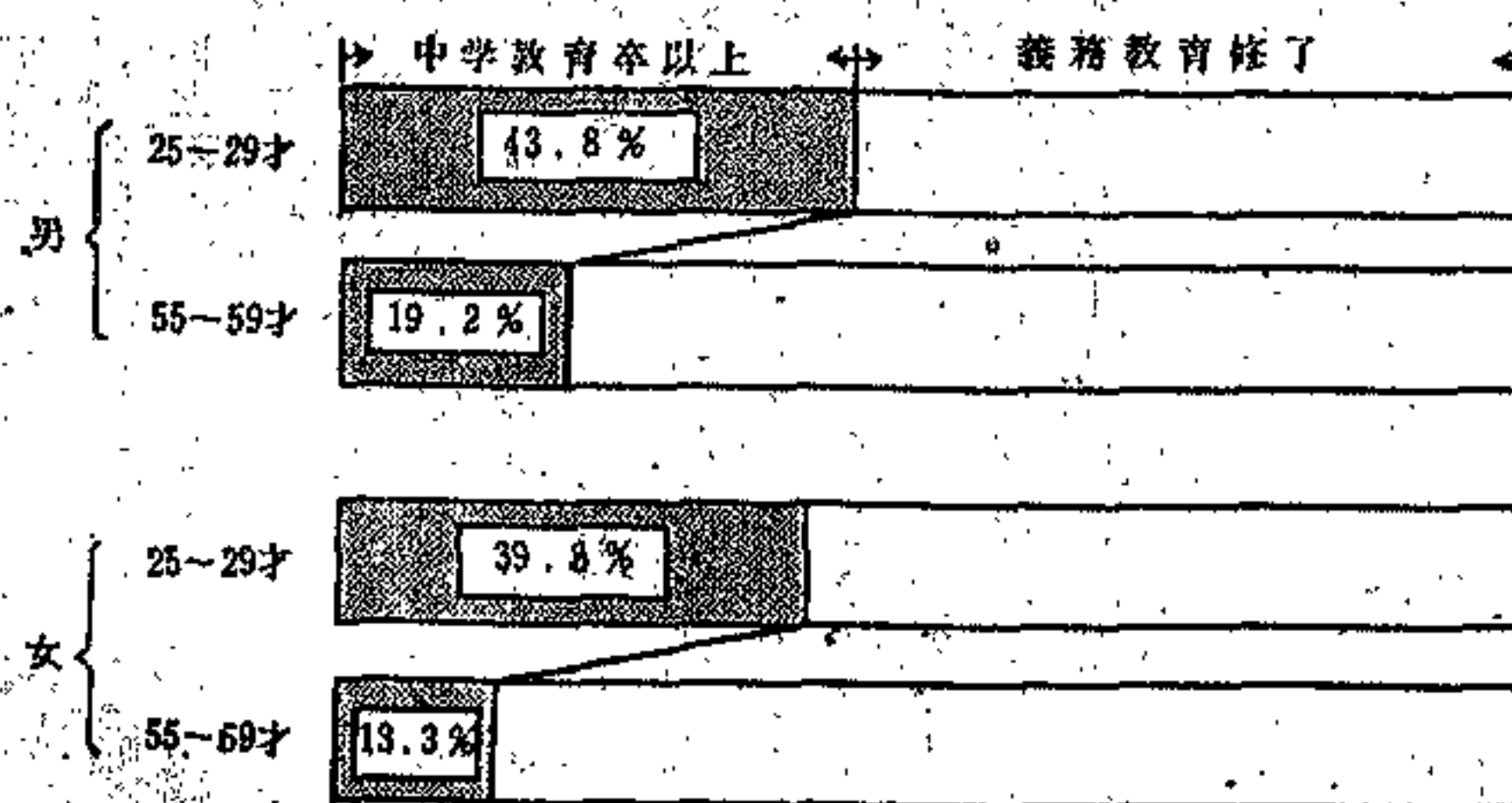
年齢階級別にみると、高年齢層の婦人は三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が高く、約半分を占めている。参考までに男子をみると、七〇歳以上は小卒が多く半分以上を占めているが、三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が最も高くなっている。中等教育以上の教育を受けた婦人が、二〇%を越えているのは四九歳以下の層で、四〇~四九歳では約三五%であるが、これより若い層になるにしたがって次第に増加し、三五~三九歳では三〇・六%、二〇~二四歳では四二・九%である。若年になるにしたがって中等教育以上の教育を受けるものが増加する傾向は男

年齢階級別にみると、高年齢層の婦人は三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が高く、約半分を占めている。参考までに男子をみると、七〇歳以上は小卒が多く半分以上を占めているが、三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が最も高くなっている。中等教育以上の教育を受けた婦人が、二〇%を越えているのは四九歳以下の層で、四〇~四九歳では約三五%であるが、これより若い層になるにしたがって次第に増加し、三五~三九歳では三〇・六%、二〇~二四歳では四二・九%である。若年になるにしたがって中等教育以上の教育を受けるものが増加する傾向は男

年齢階級別にみると、高年齢層の婦人は三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が高く、約半分を占めている。参考までに男子をみると、七〇歳以上は小卒が多く半分以上を占めているが、三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が最も高くなっている。中等教育以上の教育を受けた婦人が、二〇%を越えているのは四九歳以下の層で、四〇~四九歳では約三五%であるが、これより若い層になるにしたがって次第に増加し、三五~三九歳では三〇・六%、二〇~二四歳では四二・九%である。若年になるにしたがって中等教育以上の教育を受けるものが増加する傾向は男

年齢階級別にみると、高年齢層の婦人は三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が高く、約半分を占めている。参考までに男子をみると、七〇歳以上は小卒が多く半分以上を占めているが、三〇~四四歳の層では高小卒の占める割合が最も高くなっている。中等教育以上の教育を受けた婦人が、二〇%を越えているのは四九歳以下の層で、四〇~四九歳では約三五%であるが、これより若い層になるにしたがって次第に増加し、三五~三九歳では三〇・六%、二〇~二四歳では四二・九%である。若年になるにしたがって中等教育以上の教育を受けるものが増加する傾向は男

第1図 一世代における中等教育卒以上のものの割合(%)



大学卒の婦人は、三五~五九歳の層にわたってわずかに〇・二%に過ぎないが、三〇~三四歳では〇・四%、二五~

子よりも女子にいちじるしく、第一図に示すとおり、五五~五九歳と二五~二九歳の層を比較すると、男子は二倍強に増加したに過ぎないが、女子は三倍に増加している。短大・高専卒の婦人も若年層になるにしたがって増加の傾向を示しており、四〇~五四歳の層では一・七%前後に過ぎないが、三五~三九歳は二・四%、二〇~三四歳では三%前後となっている。

第9表 年齢階級別学歴別男女別 15歳以上人口

		總数	小卒	高小卒	新中卒	青学卒	旧中学	新高卒	短大卒	大学卒	在学者	未就学者
男	總 数	100.0	12.0	29.7	16.3	3.3	11.2	9.6	3.6	4.8	8.6	1.0
女	總 数	100.0	19.6	26.4	17.2	1.8	14.1	9.4	1.8	0.4	6.1	3.3
	15~19歳	100.0	0.4	—	44.7	—	—	12.2	—	—	42.6	0.1
	20~24	100.0	1.3	—	55.5	—	—	36.9	3.1	0.8	2.1	0.2
	25~29	100.0	3.6	20.9	34.4	1.1	10.2	25.2	3.0	1.3	0.1	0.2
	30~34	100.0	8.1	45.2	—	6.1	35.7	1.1	3.1	0.4	—	0.2
	35~39	100.0	15.7	47.5	—	5.6	28.0	—	2.4	0.2	—	0.5
	40~44	100.0	23.2	48.2	—	2.7	23.3	—	1.7	0.2	—	0.7
	45~49	100.0	29.4	45.0	—	1.3	21.4	—	1.6	0.2	—	1.1
	50~54	100.0	39.5	38.4	—	0.6	17.7	—	1.7	0.2	—	1.8
	55~59	100.0	49.6	33.5	—	0.4	12.3	—	0.9	0.1	—	3.2
	60~64	100.0	56.4	27.6	—	0.2	9.6	—	0.5	0.1	—	5.6
	65~69	100.0	58.4	22.1	—	—	7.3	—	0.5	0.1	—	11.6
	70~74	100.0	54.7	15.1	—	0.2	4.4	—	0.4	0.1	—	24.9
	75~79	100.0	47.1	8.9	—	—	2.2	—	0.2	0.1	—	41.3
	80歳以上	100.0	38.6	5.3	—	—	1.1	—	0.1	—	—	54.6

第10表 市部・郡部別、学歴別、男女別 15歳以上人口(%)

	総数	小卒	高小卒	新中卒	青学卒	旧中学	新高卒	短大・高専	大学卒	在学者	未就学者
男	総数	100.0	12.0	29.7	16.3	3.3	11.2	9.6	8.4	8.6	1.0
	市部人口	100.0	9.7	26.5	16.5	2.7	12.7	11.0	10.9	9.5	0.7
	市部人口	100.0	7.9	23.2	16.7	2.1	14.1	12.2	13.0	10.4	0.5
	市部人口	100.0	16.3	35.9	16.0	4.3	8.2	6.8	4.1	6.9	1.5
女	総数	100.0	19.6	26.4	17.2	1.8	14.1	9.4	2.2	6.1	3.3
	市部人口	100.0	16.7	25.0	17.3	1.4	16.9	11.0	2.8	6.5	2.4
	市部人口	100.0	14.0	23.4	17.2	1.1	19.9	12.5	3.5	6.8	1.6
	市部人口	100.0	25.1	28.9	16.9	2.4	8.8	6.5	1.1	5.3	4.9

注) 9,10表とも不詳の項は掲載しないので各項目の合計は総数と一致しないところがある。
(資料出所—昭和35年国勢調査)

〇・三〇増加している。また非労働力人口のなかで「家事をしていたもの」を三五年と三〇年と対比すると、三五年は〇・五〇・九〇で三〇年よりも〇・三〇増加している。さらに、就業率も高く、男子の場合、三五年における一五歳以上の人口に対する通学者の割合は八・二％で、五年(二・九％)に比

合は八・二％で、五年(二・九％)に比する。三五年における一五歳以上の人口に対する通学者の割合は六・三％で、三〇年(五・九％)に引き続き増加している。五年(一・七％)に比べると四倍弱に増加している。これは男子の増加率より高く、男子の場合、三五年における一五歳以上の人口に対する通学者の割合は八・二％で、五年(二・九％)に比

二九歳では一・三％となり、戦後の新教育制度のもとで成長した年齢層に、大学卒が急激な増加を示しているわけ、この傾向は、とくに女子にいちじるしい。未就学の婦人(一五歳以上)は三・三％で、男子(一％)にくらべると三倍に上っている。年齢階級別にみると、三四歳以下では〇・二％で男子と同じ割合であるが、三五歳以上の婦人になると次第に未就学者が多くなり、男子との差も大き

婦人は家事にたずさわるものとされて

五 労働力状態

市部・郡部別に婦人(一五歳以上)の学歴構成をみると、学歴の高いものは市部、なかでも市部人口集中地区に多く、中等教育以上在学者・卒業者は四二・七％を占めているが、郡部では二一・七％に過ぎない(第一〇表)。

いるが、昭和三五年度の国勢調査によると、収入のある仕事に就かず全く家事だけに従事していたものは、一五歳以上の婦人の約三分の一(三五％)である。婦人(一五歳以上)で就業しているものは五〇・九％で、これらの婦人の多くは就業しながら家事や育児にも従事している。狭い意味での生活水準が上昇すると、婦人の労働力率は下がるという意見もあるが、我が国の生活水準が戦前に復した三〇年と、それ以後引き続き上昇をとげた三五年における婦人の労働力率(一五歳以上の人口に対する労働力人口の割合)を比較すると、三五年は五〇・九％で三〇年よりも〇・三〇増加している。また非労働力人口のなかで「家事をしていたもの」を三五年と三〇年と対比すると、三五年は〇・五〇・九〇で三〇年よりも〇・三〇増加している。さらに、就業率も高く、男子の場合、三五年における一五歳以上の人口に対する通学者の割合は八・二％で、五年(二・九％)に比

第11表 労働力状態別 15歳以上の人口

	男			女		
	5年	30年	35年	5年	30年	35年
15歳以上の人口総数	100.0 (2,050万人)	100.0 (2,857万人)	100.0 (3,155万人)	100.0 (2,038万人)	100.0 (3,071万人)	100.0 (3,377万人)
労働力人口	91.9	85.3	85.1	49.1	50.6	50.9
就業者数 (中におもに失業者)	90.5 1.4	83.5 0.8 0.4 1.9	84.5 0.4 0.2 0.7	49.0 0.1	49.8 15.4 0.2 0.7	50.6 9.7 0.1 0.3
非労働力人口	8.1	14.7	14.9	50.9	49.4	49.1
家事労働者 (中におもに失業者)	2.9 5.2	7.8 0.7 6.2	8.1 0.4 6.4	1.7 49.2	5.9 35.9 7.6	6.3 35.4 7.4

(資料出所—国勢調査)

第12表 学歴別、労働力状態別 15歳以上人口(%)

	総数	労働力人口	就業者(農業)	完全失業者	非労働力人口
男					
総小高	100.0	85.1	84.5	0.7	14.9
小	100.0	79.1	78.5	0.5	20.9
中	100.0	94.3	92.4	0.8	5.7
大	100.0	95.1	94.3	0.9	4.9
短大	100.0	95.5	94.9	0.5	4.6
大学	100.0	96.3	95.5	0.8	3.7
女					
総小高	100.0	50.9	50.6	0.3	49.1
小	100.0	48.0	47.9	0.1	52.0
中	100.0	61.6	61.2	0.4	39.5
大	100.0	49.2	48.8	0.4	50.7
短大	100.0	53.0	52.6	0.4	47.0
大学	100.0	57.3	56.6	0.7	42.6

(資料出所—昭和35年国勢調査)

歴別に農業に従事している婦人を見ると、男子と同じように小卒・高小・新中卒の占める割合が高い。一般的にいつて、婦人は結婚すれば職業生活からはなれ、家事・育児に専念するものとみられているが、現実にはどうであるのか。国勢調査(三十五年)によれば、配偶者のある婦人(一五歳以上)の四六・六%は何かの収入のある仕事をしており、三〇年と比べて、ほとんど動きが見られない。有配偶婦人(一五歳以上)の就業者の大半(二七・八%)は農業に従事し、大部分は家族従業者として働いている。三五年と三〇年を

第13表 従業上の地位別 15歳以上の有配偶者数

	実数				%			
	男		女		男		女	
	30年	35年	30年	35年	30年	35年	30年	35年
有配偶者総数	1,712	1,920	1,718	1,921	100.0	100.0	100.0	100.0
就業者数 (農業従事者)	1,584	1,790	799	895	92.5	93.3	46.5	46.6
業主 (農業)	(507)	(471)	(537)	(533)	(29.6)	(24.6)	(31.2)	(27.8)
家族従業者 雇用者	687	672	72	122	40.2	35.0	4.2	6.3
	(383)	(361)	(29)	(59)	(22.4)	(18.8)	(1.7)	(3.1)
	140	135	621	595	8.1	7.1	36.1	31.0
	757	983	106	178	44.2	51.2	6.2	9.3

(資料出所—国勢調査)

べると三倍弱である。

学歴別に婦人(一五歳以上)の労働力状態をみると、義務教育以上の教育を受けたものについては、学歴が高くなるにともなう労働力率も高くなる傾向がうかがわれる。第一二表に見るように、男子は学歴による労働力率の変動があまり

最も高くなっているのは、結婚前の若年層の占める比重が高いことによるのではないかと想像される。義務教育以上の教育を受けた婦人の労働力率をみると、旧中・新高卒四九・二%、短大・高専卒五三%、大学卒五七・三%で、学歴が高くなるほど労働力率が高い。参考までに学

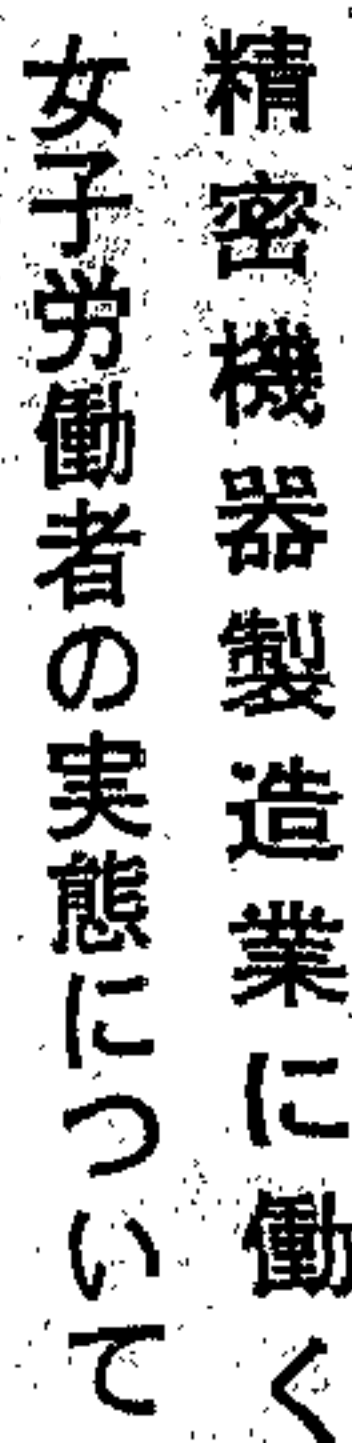
本経済の高度成長にともなう農家の世帯主で給料・賃金労働者として会社・工場などに雇用されるものが増加し、いわゆる主婦農家が増加したことを示すものである。一方、有配偶婦人(一五歳以上)の中に占める雇用者の割合も増加の向をたどり、その反対に家族従業者が減

みられ九五%前後となっており、小卒(七九%)が著しく低いのは高齢者が多いことによると思われる。しかし、女子は学歴によってかなりの変動がみられる。小卒(四八%)が著しく低いのは、男子と同じように高齢者が多いことによると思われるが、高小・新中卒の労働力率(六一・六%)が

少したことが目につく。有配偶婦人(一五歳以上)の中に占める雇用者の割合は三〇年には六・二%であるが、三五年には九・三%に増加し、同じく家族従業者の割合は三六・一%から三一%へと減少している(第一三表)。

・(8ページつづき)

行使と同様の扱いにしている。右のようにいろいろと使用上の配慮がなされているのは求人難も一つの原因と云えましようが、一面そこに働く未亡人等の職場への貢献が大きいかとも解釈してよいのではないかと考えられます。



精密機器製造業に働く
女子労働者の実態について

XXXXXXXXXXXX

上 事業所数および労働者数の概況
今回の調査によると、企業規模一〇〇人以上の精密機器製造業の事業所は全国で二三八、ここに働く労働者は一二万九千人、このうち生産労働者は八万五千人となっています。生産労働者のうち、女

子は四四%（三万七千人）を占めています。精密機器製造業で働くこれら三万七千人の女子生産労働者の業種別分布をみますと、八割までが時計・同部分品製造業（四二%）、光学機器・レンズ製造業（カメラ・顕微鏡・望遠鏡等）（三九%）の両者に集中しています。また、この二業種では、生産労働者中に占める女子の割合も高く、時計・同部分品製造業では六四%、光学機器・レンズ製造業では四七%にのぼっています。

精密機器製造業の事業所が最も集中している地域は東京（全国の四〇％）で、長野（一二％）・埼玉（八％）・愛知（六％）がこれに次いでいます。女子生産労働者の分布も事業所の分布とほぼ同様です。

精密機器製造業は比較的歴史の新しい事業所が多く、四一％は終戦時から三〇

2. 雇用量の変動とその理由

三六年一年間の労働異動状況（暫定数字）をみますと、入職率は女子三五％、男子二四％、離職率は女子一九％、男子一三％で、入職率とも女子は男子をはるかに上回っています。

入職者のうち新規学卒者の割合は、女子六三%、男子五八%で、新規学卒者のなかでは男女とも中学卒業者の比重が高いのが特徴です（女子七四%、男子六二%）。もっとも、地域別にみると、長野では女子の新規学卒就職者のなかでは、高校卒の占める比率の方が高く（六三%）、中学卒は三七%にすぎません。

精密機器製造業では、生産量の増加にともなつて生産労働者が最近いちじるしく増加していますが、なかでも女子の増

加はめざましく、したがって生産労働者中に占める女子の割合も年を追って高まっています。これを女子生産労働者を雇うしている事業所（全事業所の九七％）の回答からみますと、三三年以降「女子生産労働者数が増加した」と答えた事業所は六八％、そのうち「女子の比率が高まった」事業所は五〇％を占めています。「女子の比率が高まった」理由として、多くの事業所が「新しい機械が導入され

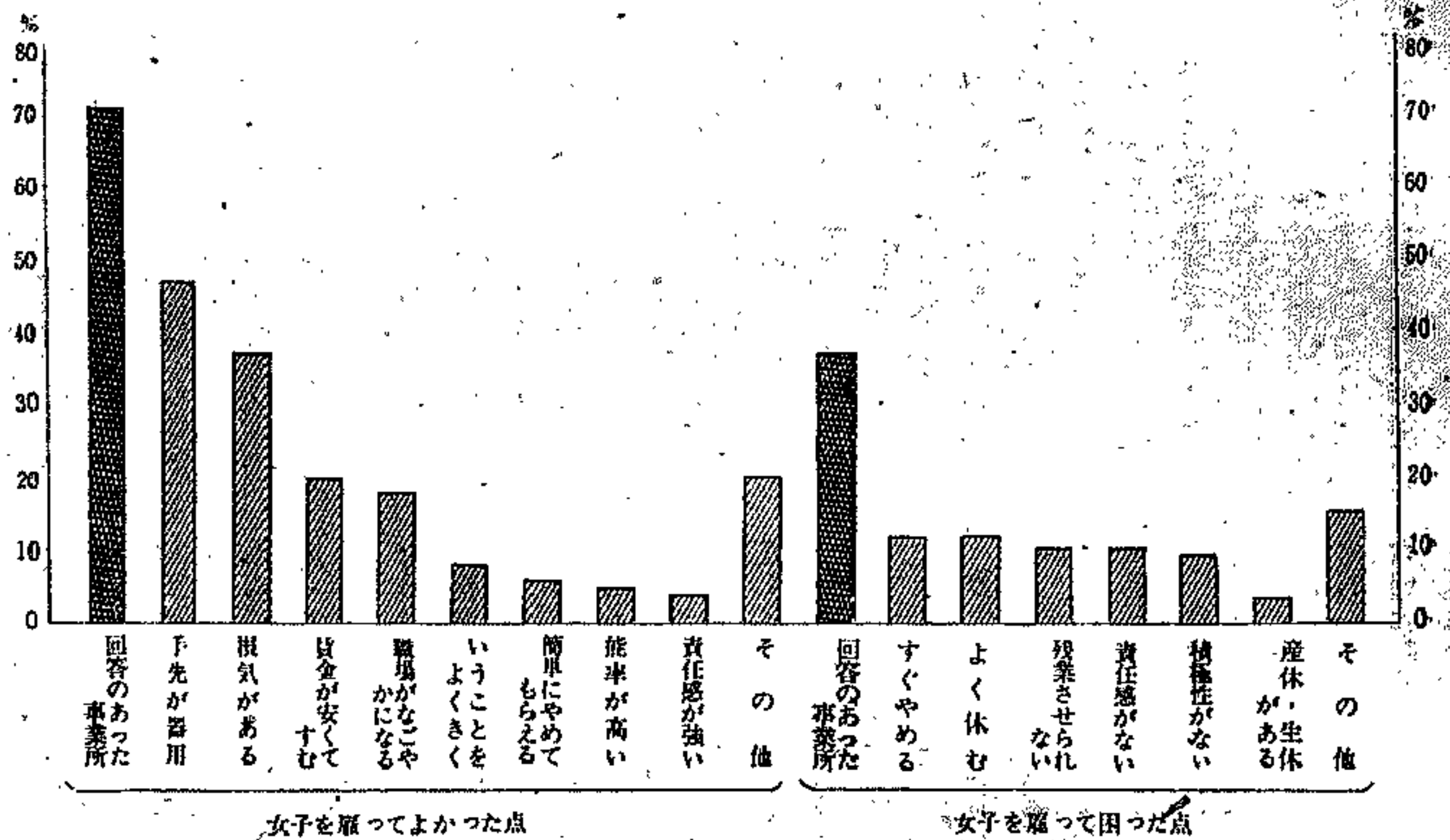
「ため、」男子労働者が足りなくなったため」と答えています。

「女子の比率が高まった」事業所のうち、七二%は女子をつかってみて「うまくいっている」と答えています。その理由としては、女子は「手先が器用」(四七%)、「根気がある」(三七%)、「賃金が少なくてすむ」(二〇%)、「言うことをよくきく」(八%)などがあげられています。これに対して、女子をつかってみて「困っている」と答えた事業所は三七%で、その理由として女子は「すぐやめる」(二二%)、「よく休む」(二二%)、「残業させられない」(二〇%)、「責任感がよわい」(二〇%)、「積極性が少ない」(九%)などをあげています。(図参照)

また、女子生徒労働者の過不足状況について質問に対しては、「別に不足していない」と答えた事業所が四九%、「不足している」と答えた事業所が四四%で、「余っている」と答えた事業所はごく少ししかありません。

「将来、女子生産労働者を増やす意向があるかどうか」という質問に対しては、現在女子生産労働者を雇用している事業所の七二%が「増やすつもり」と答えており、そのうち五二%は「とくに女子を増やすつもり」と答えています。「とくに女子を増やす」理由としては、女子は「仕事に適性がある」(四五%)、
「費用がかからない」(二四%)、「使いやすい」(四八%)、「生産面倒をみるなく

女子をつかってみて、事業所側としてよかった点、困った点



女子を雇ってよかった点

女子を雇って困った点

てすむ」(二二%)などがめだっています。

3. 労働条件

三十七年四月の一日当たりの女子の所定

給与額は二三、三四〇円で、男子(二五、一四二四)の五三%に当たります。三六

年の年間特別給与額は女子四二、九九五

外労働時間(早出・残業時間)は八時間で、男子の二三時間と比べるとかなり短いのが特徴です。三三年から三七年にかけての所定外労働時間の推移をみますと、男子の場合には増加傾向を辿っています。が、女子の場合にはほとんど変化がみとめられません。

月間定期給与額および年間特別給与額

(単位 円)

		規模計	1000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
月間定期給与額(37年4月)	女子	13,340	14,779	11,991	10,275	11,100
	男子	25,142	27,625	23,635	22,139	18,741
年間特別給与額(36年)	女子	42,995	53,363	34,598	24,944	22,856
	男子	90,112	105,039	78,281	47,359	37,247

これに対して所定内労働時間(就業規則に定められた一日の実労働時間)は、とくに三五年以降、大企業でも中企業でも明らかに短縮する傾向があらわれています。

4. 労働管理

イ、採用条件

事業所が女子を生産労働者として採用する場合、その大部分は新規学卒者であることはさきに述べたとおりですが、採用者のうちに占める新規学卒者の割合は年を追って低下する傾向がみられます。これは、ここ数年来若年労働力に対する需要が急激に増加し、学卒者の不足が強まったためと考えられます。そこで、事

円、男子九〇、一二二円で、女子は男子の四八%にすぎず、定期給与の場合より男女の格差は一そう大きくなっています。規模別にみると、同じ女子でも大企業ほど賃金が高く、一〇〇~二九九人の中小企業の定期給与は一、一〇〇円で、一、〇〇人以上の大企業(二四、七九九円)の七五%に当たり、同じく特別給与も一〇〇~二九九人(二二、八五六円)は一、〇〇〇人以上(五三、三六三円)の四三%にすぎません。(表参照)

また、三四%の事業所は、一度配置した女子をさらに配置がえすることはないと答えています。これに対して、男子の場合は、配置がえをしないと答えた事業所は一九%にすぎません。女子を配置がえすると答えた事業所は「事業所の都合」(配置がえする事業所のうち七五%)、「本人の希望」(三四%)を主な理由としてあげており、「いろいろな仕事を覚えさせるため」「より上位の仕事につかせるため」「昇進のため」という理由をあげている事業所は少なく、あわせて「八%となっています。男子の場合は「事業所の都合」(六六%)、「いろいろな仕事覚えさせるため」「より上位の仕事につかせるため」「昇進のため」(四一%)、「本人の希望」(二〇%)の順とな

業所が女子で新規学卒以外のものを採用する場合の年齢条件をみますと、回答のあった事業所の二八%が二五歳未満と答え、二七%が年齢不問、二五%が二〇歳未満と答えています。また大企業に比べ小企業ほど採用年齢が高いのは、学卒労働力あるいはこれに準ずる若年労働力の充足が、小企業ほどむずかしくなっているためでしょう。

ロ、職場配置および配置がえの仕方

女子生産労働者の採用直後の配置の仕方は「空いているポストにつける」(七一%)、「適性検査をしてきめる」(四六%)、「本人の希望をきいてきめる」(三四%)、などがめだっています。

っています。

ハ、昇進の状況

女子生産労働者を「昇進させない」と答えた事業所は全体の二二%を占め、男子の場合(一%)と比べて対照的です。昇進と関連して女子の役付者の有無をみますと、役付者がいる事業所が三二%を占めています。一事業所当たりの女子役付者数はごく少なく、またほとんどが下位役付者に限られています。

二、定年制・結婚退職

八一%の事業所は定年制を設けていますが、定年制のある事業所のうち三〇%は定年に男女差があり、その場合の女子定年の最低年齢は二五歳となっています。女子定年を三〇歳に定めている事業所も少なからず(男女差のある事業所の約二割)みられます。

また、結婚したら退職しなければならぬ規定があるかどうかという問に対しては、ほとんどの事業所(九六%)がそのような規定はないと答えています。しかし「就業規則で定めてある」「入社の際に契約書を書いてもらう」「明文化していないが退職するのが不文律である」と答えた事業所もそれぞれ若干あります。

ホ、女子専用施設の設置状況

一八%の事業所には女子専用の便所が、一五%の事業所には女子専用の更衣室が設けられています。また女子専用の休憩室あるいは休憩室が設けられてい

る例もごく少なく(休憩室あり一七%、休憩室あり一六%)、女子労働者が急激に増加した精密機器製造業では、増加にみあう施設の設置がややおくれがちのようになっています。女子専用の寄宿舎のある事業所の割合は一六%となっています。

五、女子生産労働者の性格

以上、主として「事業所調査」の結果から精密機器製造業女子生産労働者の雇用・労働条件・労務管理について述べてきましたが、最後に「個人別調査」から労働者自身の回答をつうじて、女子生産労働者の性格を示すいくつかの問題をあげてみましょう。

①平均年齢(二二歳)、平均勤続年数(三・四年)とも、製造業女子労働者の平均(二二・九歳、三・八年、労働賃金実態総合調査より)に比べてかなり低くなっています。

②九割近くが未婚者で占められています。が、とくに長野では未婚者の比率(九五%)がきわめて高くなっています。

③八割近くが小学・新中卒ですが、この点についても地域差が大きく、長野では五三%が、東京では一六%が旧中・新高卒となっています。

④就職の動機としてあげられた経済的理由のなかで、「家計を助けるため」(四五%)、「自分の小遣を得るため」(三六%)、「結婚費用を得るため」(二八%)などとならんで、「自分の生活費を得る

ため」(三三%)という理由もかなり多くみられます。

⑤九五%が通勤、残りの五%が寄宿舎に入っていますが、この場合にも地域差があり、長野では二二% (東京二%)が寄宿舎に入っています。寄宿舎生活者は大企業より中企業に多くみられます。

⑥家計の支持者は「父」「母」「兄弟」が合わせて八三%で圧倒的に多く、「自分」(七%)、「夫」(六%)はごく少なくなっています。その職業は「工員および会社員」(三七%)、「農林漁業の自営業主」(二三%)の割合が高くなっています。

⑦九割近くが「家族と一しょに生活」しており、その大半が賃金の一部(五二%)または全部(二二%)を家に入れています。

⑧現在の仕事を「結婚するまでつづける」「つもりだと答えたもの(三七%)と「できるだけ長くつづけたい」と答えたもの(三三%)も多く、注目されます。「できるだけ長くつづけたい」「一生つづけたい」と答えたものは、未婚者では三二%、有夫者では五一%、死別者では七六%を占めています。なお「できるだけ早くやめて家庭に入りたい」としたのは、未婚者一〇%、有夫者一九%、死別者では一一%を占めています。

⑨勤めはじめてから体に変調をきたしたと訴えているものは七割を超えています。病名のはっきりしているものでは、

眼病(二〇%)、胃腸病(二〇%)、婦人科的疾患(六%)がめだっています。その他、眼が悪くなった、痛い、疲れる(三三%)、肩がこる(二二%)、疲れやすい(二二%)、頭痛(二六%)、胃腸がわるい(二三%)、脚がだるい(二三%)、背中・腰が痛む(二二%)などの訴えもかなりみられます。

全体として細かい仕事が多い精密機器製造業のなかでも、とりわけ時計関係に眼の障害の訴えが多くなっています。職場でけがをしたものは一〇%ですが、その大部分は機械工作工などの手指のけがとなっています。

⑩生理のため会社を休んだものは二〇%、そのうち生理休暇として届け出たものは一三%です。生理のために会社を休まなかったもの(七九%)のうち、「休む必要がなかった」もの四四%、いろいろな事情で休めなかったものが三五%を占めています。

⑪労働組合に組織されているものは六六%です。このうち組合の会合などには「積極的に」あるいは「あまり積極的に」はないが「出席すると答えたものは六七%を占めています。組織労働者の多い大企業よりも、むしろ中小企業で会合出席率が高くなっています。

「女子事務職員の意識調査」の概要

この調査は製造業および金融保険業に働く女子事務職員の職場における意識を明らかにするために婦人少年局の依頼で内閣総理大臣官房広報室が行なった世論調査で、昭和三十七年一〇月東京都内二三区の従業員数一〇〇人以上の事業所に働く女子事務職員約一〇〇〇人を対象として面接により行なわれたものです。

一、一般的な女子事務職員の特性

調査対象者の八〇%以上が年齢二五歳未満であり、約九〇%が新卒卒、六〇%が勤続三年未満、九〇%以上が未婚者であり、婦人少年局が昭和三六年行なった女子事務職員労働実態調査における結果とよく似ており、このようなかたちが女子事務職員一般像といえることができるのではないかと考えられます。

全調査対象者中未婚者九三%を一〇〇%として職場継続の意志をきいたところ約五〇%は「結婚したならばやめる」といい、「結婚後も続ける」といった者は四一%となっていて、結婚後も働きつづけたという意志を持つものはかなり多いようです。しかし、これらの人もその八〇%は「子供が生まれたらばやめる」と答えており、「子供が生まれても続ける」というものは一三%、未婚者総数の約六%と一割足らずとなっています。何れにしても未婚者の半数に近い者が結婚後も

働きつづけていきたい意志をもっていることは注目されます。なお、このような意志をもつものの割合は、産業別にいうと製造業の方が多く、また勤続年数からいえば比較的短い(五年未満)者、仕事の種類からいえば「電話交換」とか「企画監督」、「会計事務」とかの技術的、監督的な仕事についている者に多くみられます。

二、職場における意識について

全般的にいつて女子事務職員にとって職場で最も関心の強いものは給料・労働時間・休暇・職場施設などの具体的な条件であり、仕事の内容、身分や地位、教育訓練、人間関係などについてはさほど関心をしめしていないようです。

仕事に対する興味・評価・満足感などについて

まず調査対象となった女子事務職員の従事している仕事を大別してタイプ・電話交換・事務用機械操作・会計事務・秘書的事務・接客事務・一般事務・企画監督に分けると仕事に「非常に興味をもっている」者は全体的に割合が低く、二七%で、なかで企画監督・事務用機械操作を行なっているものが比較的高い割合(四〇%強)をしめしている程度で、全体の五三%は「少し興味をもっている」とし、「興味を感じることほとんどない」

者は一八%、接客事務や一般事務の者は比較的高い割合をよせた者の割合が高く(それぞれ二六%、二二%)なっています。

「自分に適した仕事だ」と思う者は五九%で、主として企画監督・電話交換・タイプなどの技術的、専門的なものに割合が高く、「自分に適していない」とする者は一七%、「どちらともいえない、わからない」者は全体の約四分の一で、一般事務・接客事務のように雑用的な内容のある仕事につくものに比較的割合が高いようです。

従って、全体として職場生活のなかで仕事の内容を満足な点としてあげているものは三四%にすぎないのですが、かといって「不満な点としてあげているもの」も一四%で、意識的に、関心をもって仕事をしているものは比較的少ないと考えることができるでしょう。

身分や地位について

職場での地位からみて自分の能力や努力が十分評価されていると答えたものは一〇%で、とくに勤続年数の短い者(三年未満)に低く、一〇年以上の者でも一八%となっています。約八〇%のものは「ある程度評価されている」か「あまり評価されていない」と感じています。また現在会社内で女子が男子と同じように昇進したり重要な地位につくことができないうものは全体の四三%で、製造業に従事するものの方が割合が高く(四九%)、金融保険業では女子でもこの

ような地位についていると感じているものが四五%と、差別感はないようです。しかし、このようなことは知らない、わからない、というものが一割以上います。

このような差別に対して全く不合理だと感じている者は三九%で、五六%はあつて程度やむをえないと感じており、この割合は製造業の方が高く(五九%)、不合理だとするものの割合は金融保険業の方に高く(四五%)なっています。

このような地位の現状についての満足感とは当然高くなく、職場生活のなかで満足な点としてあげている者は七%しかいませんが、また、とくに不満な点としてあげているものは四%と極く少なく、この点についての関心がうすいものといわざるをえません。

配置転換・教育訓練について

採用以来配置転換のあったものは四〇%で、二八%のものはそれによって仕事の内容が大きく変わったことがあるもので、仕事の内容にあまり変化はないが、係や課、本店・支店間で変わったことがあるものは一二%、いずれも金融保険業の人に割合が高くなっています。しかし、女子事務職員の六〇%は配置転換の経験をもたないもので、とくに製造業、それが三〇%人未満の小規模事業場での割合が高くなっています。

仕事の内容が大きく変わった者の大部分は「変ってよかった」と感じており、仕事の内容は変らなくても係などが変わった

者でも約半数は変わったことを好感しています。ことに後者の場合は仕事の内容もちがうことをのぞんでいる者が六四%あり、ことに勤続三～五年の者は約七七%の者がこのように感じており、一方仕事の内容が大きく変わったとする勤続五～一〇年の者の約八〇%が変ってよかったと感じていることなどからみて、個人差はあるとしても、勤続三年以上の者の仕事の内容についての变化をのぞむ意向は強いことがうかがわれます。

しかし一方、配転をしたことのないもののうち勤続年数の長いものは内容のちがう仕事をやりたいと思わなくなり、勤続五～一〇年のものの約六〇%、一〇年以上の九三%は変った仕事をやりたいと思わないと答えています。すなわち、ある年限までは仕事の内容について変化をもとめるが、それ以上たつと新しい仕事をする意欲がなくなるということも考えられるのではないのでしょうか。

また、教育訓練については受けた経験のあるものは四五%で、金融保険業に多く(六五%)、受けたことのないものでもその六二%は受けてみたいとのぞんでいます。また、受けた経験のあるものの七三%は受けてよかったとのべています。

給料について

仕事の内容や職場内での地位などには大して不満をもっていないこととあらはらに給料についての関心は非常に強く、不満をもっているものは過半数(五九%)で不満の内容は割合の高いものからいっ

て会社・業界の給料水準が低い(三〇%)、男子と比べて低い(二六%)、勤続年数が長い割に低い(一九%)、仕事が大変な割に低い(一四%)などで、仕事との関連においてよりは、他との比較、他会社または男子との比較において低いと意識されているものが過半数となっています。これを勤続年数からみると、男子との比較において低いと意識されているものは年数の長いもので、五～一〇年未満ではその四一%が、一〇年以上では四六%のものが不満をのべており、ことに二〇、〇〇〇円以上の給料のものが四七%、一五、〇〇〇～二〇、〇〇〇円未満のものの三四%と給与額の高い層に強い不満をい

ているものが多いことが注目され、地位では役付きの四一%、学歴では大学卒の五六%がそれぞれ他の層に比べて図抜けて高い不満度をのべていることは、勤続年数が長くなって地位も比較的上がった女子の男子に対する差別感は大きなものであることを示しています。

現在もらっている給料の絶対額に対する不満のうち一〇、〇〇〇～一三、〇〇〇円未満の層の六九%、一〇、〇〇〇円未満のもの六三%が高い不満度をしめしており、どのくらいの額を希望するかという問では、調査対象者は大体現在より五、〇〇〇円くらい高いものをもらえたら満足であるといっています。

給料の使いみちについては、二〇%のものが自活していると答えており、六〇%のものは多かれ少なかれ家計にいれて

いて、額では一〇、〇〇〇～一五、〇〇〇円未満のものが過半数、家計に全然いれていないものは二〇%となっています。また、ほとんどのものが貯金をしていて一年間に一〇、〇〇〇～三〇、〇〇〇円未満を貯金するもの三三%、三〇、〇〇〇～五〇、〇〇〇円未満二二%、五〇、〇〇〇～一〇〇、〇〇〇円未満一八%となかなか貯金欲は旺盛です。

勤務時間や休暇について

早出や残業について現状では多すぎると感じているものは全体の一九%で、とくに金融保険業の方が高く二二%となっていて、調査月前月(九月)に二〇時間以上あったものが一五%あり、これらの層では半数が多すぎると感じています。

仕事に忙しすぎたり、休憩時間が十分とれず疲れきってしまうことがしばしばあるものは一〇%、とくに事務用機械操作をするものにめだち(三〇%)、タイプ・電話交換などに比較的高く、金融保険業の方に割合が高くなっています。

このような状態で休暇を周囲に気兼ねなくとれると感じているものは五七%、四二%のものは休みがとりにくい(こともある)と感じており、接客事務(五二%)、電話交換(四九%)などがとくにそれを強く意識しているようです。また、製造業の方が金融保険業のものよりとりにくいと意識している割合が高く、五〇%

人未満の中小企業に比較的多く見られるようです。休暇については、なお生理休暇をとりやすくしてほしい(三七%)、有給休暇をふやしてほしい(二八%)、休憩時間を十分とらしてほしい(二五%)などの要望が目立っています。総じて勤務時間・労働密度・休暇などについて要望しているものが多く、女子事務職員の強い関心事であることはうたがえません。

職場施設・人間関係などについて

職場施設については現状を不満とするものは四一%にのぼり、事務用機械操作・秘書的事務のものは比較的少ないが、他の仕事のものとは殆ど同程度に不満を感じているようです。施設については、もっと完備してほしいとするものは多い順にいて、休憩室・休養室(五七%)、娯楽施設(四二%)、更衣室・ロッカー(四一%)、運動施設(三九%)などで、レクリエーション的なものにかなり高い要望があることが注目されます。

職場での人間関係については、職場生活のなかで満足な点としてあげているものは二四%、不満な点としてあげているものが九%で、比較的良好な人間関係にあるものと推測され、上役や同僚とうまくいかないと意識しているのはそれぞれ一〇%と七%で、女子事務職員に関してはこの点ではあまり問題はないようです。

全体としてみると、女子事務職員の職場での意識は比較的単純で、会社の組織や制度についての認識が浅く、仕事の内容や地位を給与との関連で考えることも少ないので、職場での不満はもっぱら給与額や労働時間などの具体的な条件のみで強く、それを改善する方向を意識してはいないのではないかと考えられます。

婦人の雇用問題会議の報告から

未亡人等中高年婦人にひら
き得る職業分野について

現在の産業界の状況をみると、数年来の産業の発展、技術の革新等に伴って労働力の需要が高まり、一部には求人難の模相を呈しています。その殆んどが若年層に求人が偏っているためのものであり、一方、三〇歳を過ぎた未亡人等中高年婦人は依然として就業が著しく困難な状態です。

ここ数年間の産業界

の高度成長の影響は職場の作業内容にも大きな変化をもたらした。婦人の職域も数年前とは異なっただ点も数多くみられるので、その実情を把握し、未亡人等の職業対策上の参考とするため、昨三十七年七月から八月にかけて全国各婦人少年室において婦人の雇用問題会議を開催し、出席された使用者の方々に事業場の実態に基づいて未亡人等の職業分野について検討を願い、忌憚ない意見を述べていただき、討議は主として、次の二点を中心としました。

1 現在未亡人等中高年婦人の就いている職種のほか最近の産業の発展に伴って、その特性を生かして就き得る新しい職種。

2 従来若年層または男子の職域とみられている分野で職務配置の検討、労働

条件の配賦等で中高年婦人にひらき得ると考えられる職種、等について。

以下婦人少年室で行なわれた本会議の報告の中から主な事項をとりあげて紹介しますが、出席された使用者が全産業にわたっていないため、職種等が限られていることを了承願いたいと思います。

一、未亡人等中高年婦人の職種

未亡人等中高年婦人は現在どのような職種に就いているか、又今後どのような職種に就き得るか等、会議で検討された職種の主なものは次のようなものです。

- 1 サービス関係：家事女中・旅館女中・家政婦・付添婦・ホームヘルパー・ウエイトレス・宴会場係・クリーニンング工・施設管理者（クラブ・保養所等）・寄宿舎舎監・寮母・炊事婦・給食婦・雑役婦・清掃婦。
- 2 販売関係：店員・買物相談係・商品仕入れ係・外務員（保険・証券・化粧品等のセールス）。
- 3 事務関係：集金係（保険・証券・国民年金等）・医療事務員・厚生係・労務係・教育係・人事係・一般事務員・受付事務・倉庫管理事務。
- 4 単純労働関係：函詰工・包装工・撰別工・荷作り梱包・運搬。
- 5 技能・生産工程関係：製図工・組立工・巻線工・検査係・検品係・仕上げ工・食料品加工（アイスクリーム製造・サンドイッチ加工・菓子製造・おそうざい加工・つけもの加工等）・新緑工・編工・縫製工等。

6 管理的職業関係：女子労務管理者・監督（女子工員・店員・ウエイトレス等）。

7 専門的・技術的職業関係：看護婦（助手を含む）・栄養士・衛生管理者・保母・デザイナー・カウンセラー・身上相談係等。

（注）現在についている職種と今後就き得る職種に区分しなかったのは、A県では今後就き得ると発言された職種がB県では少数例であっても現に未亡人等が就業している職種である場合が多く、全国的に眺めた場合、今後就き得る職種とはいえないためです。

二、新分野とみられる職種

未亡人等中高年婦人は概して職業経験、技能をもつ者が少ないところから従来その職種は雑役・単純雑工が多く、比較的知識層の職域としては、寄宿舎等の寮母・舎監などがその代表的職種とみられていましたが、この傾向は前記職種を一見しても同様の傾向がうかがわれ、ますます、とくにこの中から技術革新や時代の進展に伴って広がった比較的新分野と思われる職種を拾ってみることにします。

1 クリーニング工

作業の内容は、ドライ前の衣服の整備・繊維別の分類・名札つけ・シミ抜き・プレス機又はアイロンによる仕上げ・仕上げがったものの分類等で、現在はクリーニング等は殆んど機械化されているため、機械操作のみ男子が行なえば他は婦人の作業員で十分で、婦人は細か

いところに気がつき、せんいの知識が豊富なところから特性を生かす職場と考える」という使用者の意見もありました。

2 給食員

従来も学校給食等の給食員として進出していましたが、最近の中小企業・商店等における集団給食施設や、事業場の職員給食、附属給食等の新・増設などから調理が出来、栄養の知識のある婦人の需要が高まっており、今後ますます進出可能な職種と考えられます。しかし、実際にはすぐ使える適任者は少ないようです。

3 食料品加工工

・そうざい加工：生活の近代化に伴うインスタント食品の流行から従来家庭で調理されたそうざい類が産業化しつつあるため、その加工員として中高年婦人の進出がみられているようです。

・菓子製造：従来は概して男子専門の職場でしたが、最近の機械化により専門的分野以外は婦人でも可能となってきたという事です。

4 清掃婦

会社、官公庁など近代ビルの建築が多くなり、清掃会社などに未亡人等の雇用が目立って多くなっています。県によっては、母子福祉会等が公共建築物の清掃を引き受け、所属する未亡人等がこれにあたっている例もあります。

5 医療事務員

最近健康保険による診療が多くなり、診療所・病院等における医療事務員が増大している一方、看護婦不足の折柄、個

人医院等ではこれらの事務に医師及びその家族が追われている現状から、医師会等においても、医療事務(健康保険事務、受付事務、カルテ整理)を行なう専門事務員を要望する声が高く、中高年婦人を対象として、これの達成を検討している公共団体もあります。

6 買物相談係

デパート等の家庭用品、ベビー用品、紳士、婦人用品等の売場に中年婦人を配置して、その生活経験上の知識を生かして顧客の買物相談に応ずる態勢がわずかながら見られます。

7 女子労働者の労務管理者等

機械化による作業の単純化から若年女子の職場進出がめざましくなったため、女子の多い事業場の中に、女子従業員の労務管理や苦情処理・身上相談などを担当するカウンセラーとして適する婦人を求めたい意向をもつところが多くなってきました。但しこの場合は、職場の経験をもつ者、又は同じ事業場に働いて中年となった前記適任者という条件を多くの事業場は出しています。

8 デザイナー

特別に新しい職種とはいえませんが、戦後急速に洋風化した婦人の衣服、身の廻り品等は、流行の変遷が著しいため、デザイナーとしての素質があれば比較的就業しやすい職種と考えられ、殊に中年婦人の中途採用は種々の困難を伴うが、デザイナーの場合は能力本位で雇用され、年齢的制約がない点が特徴的です。

三、使用上の問題点

以上は直接的に、また間接的に産業の発展や、技術革新の影響によって開けつつある職種といえますが、いずれの職種を通じてもいえることは、中高年婦人の家庭経験・人生経験などその特性が活かされるとみられる職場が多いことです。

しかしながら、これらの職種においてさえ、必ずしも中高年婦人の適職であるという配慮の下に雇用されたものでなく若年層又は男子労働者の求人難からの余儀ない充足として雇用するいわゆる労働力の代用に過ぎないということは一部の使用者を除く殆んどの出席者の発言からもうかがえることでした。

では、未亡人等中高年婦人の雇用を妨げる最大の壁は何か、使用者の意見の中から主な問題点をあげてみましょう。

1 賃金。「現在の賃金体系が年功序列型であるため、正規に雇用する場合は、年齢給・家族手当など含めると中卒の倍額くらいの給料になり、適職と考えられる場合でも採用しにくい」という意見が圧倒的に多く、いずれも、未亡人等の場合生活を背負っているため、その生計を支える賃金支給ということに雇用上の壁になっていると言及しており、はっきりと職務給ということに割切れれば職域が開けるのではないかとこの意見も多数ありました。これに対して現在未亡人等を積極的に雇用している使用者側からは「中卒程度の賃金が支給されている場合が多いので、今

後研究改善の必要がある」「若い労働力の代りに未亡人等を雇用しているが結果的にはコマトダウン出来る(中学生より安く使える)」という未亡人等にとっては好ましくない雇用の傾向がある」等の発言があり、賃金問題は今後大いに検討を要することのようです。

2 技能及び職業経験。未亡人等の就職の状況をみると、職業経験及び技能を有する者の就職は比較的容易ですが、未亡人の多くは長く家庭にあって中年から働く必要に迫られている者が多いため、技能、職業経験をもつ者が少なく、公共職業訓練所等で六か月一年間かかって技能を身につけるという意欲や経済条件にも欠ける者が大部分を占めている結果、無技能で直ちに就業出来る難役及び単純雑工等に職域が限られる結果を招いています。

また、技能習得については、とくに習得期間中の生活費が大きな問題で、これは各県で随時開催される「未亡人等の職業対策に関する連絡会議」においても重要な問題として取あげられ、生活費保障の短期間講習会の必要性等その対策が話し合われています。

3 その他の問題。未亡人等は「職業意欲が全くない」「生活内容が複雑で若い層との融和性に欠け、労務管理上困る」という未亡人等の性格批判も多く出ましたが、その反面婦人の職場が拡がっているため、女子の現場監督者や女子労務管理者がほしいという中年婦

人指導者要望の声もかなり出ており、中には未亡人個々の環境や性格をもつて未亡人全体の就業上の問題として取扱うことの可否を論ずべきではないという意見もありました。その他、託児施設特に乳児施設の不足が就業を困難にしているため、この設置が緊急だといふ使用者側からの強い要望なども出されており、求人難を物語る一面をみせた新しい傾向といえましょう。

四、雇用上の配慮

未亡人等を使用する場合、使用者側として配慮していることを、この会議の報告の中から二、三拾ってみました。

1 百貨店。未亡人の場合家事の責任を負っている人も多いため、家庭の状況により一般店員と同一のものと、一〇時～四時までのパートタイマーとに分けて使用している(青森)。

2 百貨店。中年婦人の特性をみて、呉服部に配置したところ、場所を得て成功している(福井)。

3 クリーニング等。中高年婦人に都合のよいように労働時間を九時～四時までに変更、身分を社員扱いとし、社会保険も適用している(富山)。

4 飲食業。グリルに働くウェイトレスに中高年婦人を採用、一〇日間の講習を施し、一日五時間、五〇〇円程度で使用し、成功している(東京)。

5 紡績工場。働いている母親がPTA等へ出席する時は、その時間を公民館(以下ページ下段・叩へてく)



米国における

児童労働の変遷(2)

*南部の児童労働事情

以上までの記述は、主として北部諸州についてであったが、万事に後進的な米南部地方での児童労働事情は、より以上に好ましくないものであった。即ち、十九世紀の終りになっても、殆んど州において、保護法律はまだ制定に至らなかった。多数の幼ない子供が、何らの保護も受けず、綿紡工場で働かされていた。長時間労働によって失われる彼等の修学の機会、不衛生な工場環境のため、にむしばまれる児童の健康等の問題は、当時の心ある人々の憂慮的となった。一九〇四年になって、エドガー・ジョー・マーフィー師 (Rev. Edgar G. Murphy) 及び、アレキサンダー・ジャー・マッケルウイ師 (Rev. Alexander J. McKelway) の指導の下に全国児童労働委員会 (National Child Labor Committee) の組織を、南部における貧困白人の子弟の労働保護の運動がはじめられた。これに対して、南部の工場主達は、これは、まだ未発達の小少期にある南部の産業を亡ぼそうとする、北部のヤ

ンキー達の陰謀であると唱えて、猛烈な反対を行ない、折角の運動も遅々として進まなかった。

*連邦児童労働保護法制定への努力

一方、児童労働を合衆国全体の立場から規制する動きも、もちろんあったわけである。二〇世紀に入って児童労働保護法案が次々と議会上程された。まず最初に上程されたのが一九〇六年のビバレッジ・パーソンズ法案 (Beverage-Parsons Bill) とロッジ法案 (Lodge Bill) である。このあと、次々に同様の法案が上程されたが、いずれも両院を通過するに至らなかった。しかし、ついに一九一六年に至って、ウィルソン大統領の支持を得て起草されたオウエン・キーティング法案 (Owen-Keating Bill) は同年九月一日、初の連邦児童労働保護法として、その成立を見た。この法律は、「児童労働によって生産された物資の州外移出を禁止、これに違反する者を軽犯罪に問う」というものであった。この法律は米

史 (Grace Abbott) の指揮の下に、監督、施行され、約九か月間にわたって、児童保護の上で、立派にその効力を発揮した。しかし、不幸にも、これは一九一八年六月三日、最高裁判所から憲法違反を宣告され、廃止のやむなきに至った。

一九一九年二月二十四日、第二番目の連

邦児童保護法が国会で成立した。これはパマレン上院議員 (Senator Poindexter) によって起草されたもので、その上程にあたっては前回同様、ウィルソン大統領の支持を得ていた。正式には児童労働課税法 (Child Labor Tax Law) とよばれ、同年四月二十五日から発効した。この法律の目的は、児童保護の規定 (使用する児童の最低年齢満一四歳、一日の労働八時間以内等) に違反して、経営された企業の収めた年間の利益に一〇パーセントの課税をするというもので、その条文中には、各事業場に対して連邦ならびに州監督官による検査を厳重に行なうというところをも含んでいた。このため、一九一〇年から同二〇年の間に、満一〇歳から一五歳までの就労児童の数が全国で約四七パーセントも減少するという大きな効果を収めた。しかし、不幸にして、これもまた、一九二二年五月十五日、最高裁判所による憲法違反の宣告を受けたのであった。

こうしたことなどのおとをうけて、全国児童労働委員会・全国消費者同盟・米労働総同盟、その他多数の各種婦人団体、民間団体が児童の労働保護のための合衆国憲法の改正に乗り出したのであった。このための法案はマッコミック・フォスター法案 (McCormick-Foster Bill) として知られているが、遂に一九二四年、上下両院を通過したのである。

この法律は、満一八歳以下の児童の労働に対する制限、禁止等のための権限を米国議会に賦与するということで、当時アメリカ国中にその賛否についての大きな論争を巻き起こしたものであった。即ち米国製造業者協会をはじめとする全国の経営者やその団体が、彼等の息のかかった新聞などを動員したり、各州の州会議員に働きかけるなど、あらゆる手をつくして猛烈な反対運動を展開したが、このため、その発効には三六州の批准を必要としたにもかかわらず、一九三八年一月に至っても、批准を終った州の数は僅かに二八州にすぎなかった。このあと、全く、批准は行なわれず、従って、この法律は借しくも発効をみるに至らなかったわけである。

*なぜ連邦法を必要としたか

憲法違反の宣告を受けた二つの連邦法案の経験、ならびに児童労働に関連しての憲法修正の試みは、このようにいずれも結局は失敗に終わったのであったが、社会一般大衆の中に児童の労働保護についての関心をよびますこととなった。そして、これらのことの積み重ねが、各

州において児童労働に關して重要ないろいろの保護措置が講ぜられていくのに、間接的に少なからぬ影響を及ぼしたといえる。一方では、労働組合が漸次その勢力を得ていき、また、国民の所得水準の向上が教育の普及を促すにつれて、児童労働の状態も漸次改められていった。

ところで、各州にそれぞれ保護法規があるのに、何故に連邦法を制定する動きが起ったかという点、その理由は、先ず第一に、州によっては、特定の産業とか企業などが強大になりすぎて、すぐれた児童法が成立しないという場合があること、また仮にそういったよい法律が出来たとしても、それを発効させるという段階で阻止されるということ、第二に、一般の消費大衆が児童労働の力をかりて生産された製品であると知りながら、みすみすそれを使用することに、倫理的なとがめを覚えるに至ったということ、第三に、業者自身の中にも、児童労働による低賃金を頼りにして、生産競争に勝とうとする、一部業者に対して反感をもつ者が多かったということなどである。

一九三三年に成立した国内産業復興法(National Industrial Recovery Act)は、この中に一三歳未満の児童を工業に使用することを禁止するという項目を含んでいたが、一九三五年五月、この項目もまた、米國最高裁によって憲法違反を宣告された。その結果、その翌年より工場などで働く児童の数は再び増加した。

一九三八年、公正労働基準法(Fair Labor Standard Act)の成立をみたが、これによって州外取引を行なう商業、ならびに州境を越えて出荷される物資の生産に児童の使用を禁止する他、いかなる場合においても、一二歳未満の児童を鉱山、物品の製造、加工等のために労働させることをも禁ずることとなった。このようにして、米國における児童の労働保護のための法的措置は遅々としてではあったが、段々に整えられていった。

* 白亜館會議・連邦児童局と児童保護

一九〇九年、時の大統領であったセオドア・ルーズベルト氏(Theodore Roosevelt)によつて招集された、有名な第一回白亜館會議は米國の児童福祉発展史にとつて重要な提案を行なったが、この會議の一つの成果として、三年後の一九一二年に、連邦児童局の誕生をみた。

一九三〇年から同三二年にかけての不況時代には、成人労働者の職を確保するため、年少労働者の数は相当減少したが景氣の回復と共に再び増勢に転じた。

力中の児童の福祉増進のために、大きな役割を演じて来たのであるが、児童労働の監督指導の上でも、すぐれた業績をあげたのであった。即ち、前述の公正労働基準法の施行にあたって、連邦児童局は一四歳から一三歳までの児童を例外的に使用することについての許可を与える権限を任せられたことや、また、六歳から一八歳までの児童が危険有害業務に従事することを禁止するについての監督業務等について、重要な役割を果たしていた。当時、児童の労働保護の業務は、同局の産業課が主管していたが、一九四六年、労働省の所管に移され、現在は労働省賃金・労働時間・公共契約部児童労働課がその主管課になっている。

これより先、一五一九年に開かれた第二回児童福祉に関する白亜館會議は、そのテーマとして、児童労働、少年非行等をとりあげていた。この會議はその結論として、児童の心身の円満な発達を促し、また、児童に教育を受ける機会を得させるために、児童労働の保護基準を引き上げるべきであるという事を唱えた。

* 現行の保護基準

これまでの記述によつてもあきらかなとおり、現在、米國の各州では、それぞれに州に保護法規があり、それらによつて児童の労働は保護をうけている。各州の児童労働法は、大體、或る型にはまっているともいえるが、それぞれの州の産業・文化・風俗・習慣等が異なる上に、独特の規程などの関係もあって、各州間にやはり、或る程度の相異がみられる。小売業・サービス業等の地域的な小企業の児童労働については州法が適用されるのであるが、州間にまたがっているような企業、あるいは貿易関係の企業といった大企業については、連邦法が適用される。即ち、連邦法(公正労働基準法)の中の児童労働を規制する条項が、州外及び外国向けの商品・物資の製造・加工業者ならびにこれらの物資を取扱う商業その他の業者で児童労働者を雇用するすべての者に適用されることになっている。これら現行法の概要は大體、次の通りである。

なお、その適用にあたっては、州法の定める基準が連邦法のそれよりも高いときは、州法の規定に従うことになっており、また、その逆のときは、もちろん、連邦法が適用されることになっている。

一、州法

1. 最低年齢

イ、修学期間中の雇用関係

満一六歳(二三州)・満一五歳(二州)・満一四歳(二三州)の三種類。

○但し、農業・家事労働等に多くの例外がみられる。

ロ、放課後及び夏期休暇中

満一四歳(二四州)

○但し、農業・家事労働・街頭労働にはかなりの例外がある。

2 労働時間

イ、一日の労働八時間以内、週四八時間以内という制限を大部分の職種について、一六歳未満の児童全部に適用、同制限を一八歳未満にもひろげて適用（八州）

ロ、一週、最高四〇時間の制限を一六歳未満に適用（フェルトリコ他一六州）、同一八歳未満に適用（五州）。

一週、最高四四時間の制限を一六歳未満に適用（七州、但し、この中には一八歳未満に同制限を適用する四州を含む）

ハ、夜間労働の禁止

大部分の州が一六歳未満の者の夜間就労を禁止している。なお、これは、午後六時～午前七時における就労の禁止（二二州）、同じく、午後八時～午前五時、午後九時～午前六時、午後十時～午前六時（以上一八歳未満に適用）とするものなど、まちまちである。

3 修学中の生徒の就労時間

一六歳未満の生徒児童について、一日の就労時間を三時間もしくは、四時間に制限するか、或いは、修学時間を含めて一日の労働時間を、八時間乃至九時間に制限（フェルトリコ他二一州。これら二一州の中、六州はこの規定を一六歳及び一七歳にも適用。フェルトリコでは同じく、修学中の年少者全部に適用している）。

4 義務教育法の要請事項

三州を除き、全部の州が義務教育の年限を満一六、一七、又は一八歳と定め、すべての児童が昼間の学校に行くことを義務づけている。その中、約六割の州が、児童が第八学年を修了したあとは、就職しても差支えないと決めている。なお、第八学年未修了者の年齢に達しない者でも、知能のおくれ等で修学をつづけても、効果のあがらぬ者、或いは、家庭の事情等で特別に就職を必要とする者等の就学を免除する規定がもつけられている。

なお、このため、州によっては、義務教育を終えなかった年少労働者に対して、もよりの補習学校で、週に二、三時間の授業をうけるよう、要求するところもある。また、学課と実務を総合した授業を行なうについての法律をもつ州もある。

5 就業許可証

ほとんどすべての州が、一三歳未満の年少者の雇用について、就業許可証を発行する制度を布いている。なお、これを、特定の業種についてのみ、一八歳未満にひろげている州もみられる。

6 危険有害業務

イ、最低年齢を一般業種のそれより高く定めることによつて年少者が危険有害業務につくことを防いでいる。
ロ、危険有害業務に指定されている業種は、運転中の機械の掃除、鉱山採

石場等の周辺での仕事、動力機械の乗務、足場の上での仕事、有害薬剤・有毒ガス等を取り扱う業務等となっている。

二、連邦法

◆公正労働基準法 (Fair Labor Standard Act)

1 最低年齢

イ、危険有害業務以外の製造業その他の業務に満一六歳。

ロ、修学期間中の雇用は満一六歳（危険有害業務を除く）。

ハ、休暇中ならびに放課後、満一四歳（危険有害業務を除く）。

ニ、危険有害業務は満一八歳。この法律で危険有害業務の指定をうける業種は以下の通り。

- ① 爆発物製造工場における大部分の職種
- ② 自動車運転及び同助手
- ③ 炭鉱の労働
- ④ 林業の機械作業
- ⑤ 放射性物質にさらされる作業
- ⑥ 木工業
- ⑦ 紙製品工業の機械作業
- ⑧ エレベーター・起重機等の運転作業
- ⑨ 金属の鋳造・打ち抜き等の機械操作
- ⑩ 炭鉱以外の鉱山関係の作業
- ⑪ 畜類のト殺・食品加工
- ⑫ パン・菓子等の製造機械の操作
- ⑬ 煉瓦・タイル製造作業の大半の職種。

2 労働時間

イ、夜間（午後七時～午前七時）労働の禁止。

ロ、修学期間中一日の労働三時間以内。

内、一週一八時間以下。

ハ、休暇中又は学休日一日八時間、一週四〇時間以内。

◆ウォルシュ・ヘリー公共事業法 (Walsh-Healey Public Contracts Act)

の規定は政府との取引契約による総額一千万ドル以上のばらばら商品・物資の製造業の仕事にたずさわる年少者の最低年齢を男子については一六歳、女子については一八歳としている。

（付記）本稿に関する参考文献は前号37ページ下段にあります。

（イバツツツ）

このためには、これら労働者の組織化が必要だが、まず家内労働法や最低賃金制などの立法的規制で、組織力のない婦人労働者を保護していくこと以外に、高齢者の不均等待遇の問題はそのうえで同時に未成人や熟練や経験のない高齢者の技能教育や、職業安定所の積極的な職場斡旋の活動を高めることによって、就業機会や職場配置の向上に力を注ぐことが望ましいであろう。

以上大まかに問題となる点についてふれたのであるが、婦人の特性に十分な社会的配慮がはられ、男女に共通してあらゆる職業分野に門がひらかれるかぎり婦人の専門・技術労働者も今後一そう増加するであろうし、婦人の職業意識も大きく変わってくるであろう。そして、その時こそ婦人の社会的進出が輝かしいものとして見直されるときなのである。

（大阪市立大学経済学部・助教授）

三十七年における婦人に 関する組合のうごき

昭和三十七年はここ数年來の技術革新の進展に加えて大幅な貿易の自由化の実施、景気調整の影響等により、産業・企業によっては急速な合理化が進められたため、労働組合活動においても合理化によって生ずる人員整理・労働強化に強く反対しての完全雇用、政策転換、計画の事前協議、労働時間短縮、要員増などの合理化をめぐる闘争が賃金問題と並んでとりあげられたことが目立ちました。

また昨年の労働の大きな動きとして注目されるものに同盟会議の誕生があげられます。これは総評・全労・新産別、中立と大別されていた労働者の組織のうち全労傘下にあった総同盟が昨年四月全労から分離して独立し、改めて全労・総同盟・全官公の三者で「同盟会議」を再編して発足しました。このほか女子組合員の多い全百連の解散問題、繊維労連の全織同盟との一本化問題も労働組合の組織問題として注目されることの一つでしょう。

このような労働組合の動きの中にあつて、とくに婦人部等でとりあげられた主な問題及び活動状況をみると、○賃金問題（同一労働同一賃金の実現、最賃制確立）○合理化に伴う問題の対策（働く婦人の権利確保）○福祉施設（託児所、保育所等）設置の要求 ○婦人部組織の確立強化、地域的各階層婦人との交流等があげられます。

1. 賃金問題

賃金問題は常に組合全体の問題としてとりあげられており、同一労働同一賃金の実現については、各組合で要求をかかげていますが、実際にはまだ初任給・昇給等の上に男女差があること、また差別はないが仕事の面で差別があるため、賃金に差が出て来ること等々、婦人労働者の会合等で多くの不満が出されておられ、各組合では要求提出とともに、組合員への正しい思想教育の必要を認め、学習活動や討論会が活発に持たれています。

2. 合理化をめぐる問題の対策

合理化をめぐる問題の対策では、その一つに職業病対策がとりあげられたことが目立っています。技術革新、企業の合理化に伴い、企業における機械の導入は一層急速に進み、その結果として三、四年女子キーパンチャーが増加しており、これに伴っていわゆるパンチャー病と言われる健しょう炎・ノイローゼ等の職業的疾患が現われてきています。キーパンチャーの自殺事件等もあって、パンチャー病が然話題をまいたようです。従って婦人部等でも、この問題を中心にさらに広くタイピスト・電話交換手、その他婦人労働者の多い職種についての職業病対策が強い要求としてとりあげられています。特にキーパンチャー・タイピストの多い全損保では運動方針の中に「パンチャー・タイピストに関する統一要求」をかかげており、昨年八月には東京で「職

業病に関するアッピトル大会」を開く等、活発な運動がもたれています。

また働く婦人の権利の確保としては、労働基準法を最低とする既得権（生休・産休・育児時間・休憩休息時間）の行使は勿論、つわり休暇の要求、ILO一〇三号（母性保護に関する条約）、一〇二号（社会保障の最低基準に関する条約）批准促進の運動等が持たれています。つわり休暇の要求は、最近の既婚婦人労働者の増加とともに出席する婦人も増え、婦人の切実な要求としてでてきています。そして現在つわり休暇を特別生休としてとっているところ、また産休の範囲で利用出来る事業所もみられますが、百貨店「そごう」では三五年に前後八週間の産休を協定で結んでいたのを、昨年この他について「二週間」とする協定を結んでいます。この外、総評系組合では毎年母体保護強化月間がもたれていますが、これは労働衛生に対する正しい認識を、婦人労働者は勿論、男子労働者にも啓蒙し、婦人労働者の母体を護り、働く条件を高めようとするもので、昨年は一一・一二月に行なわれています。また組合員の七割が女子労働者である全織同盟でも、婦人健康月間が冬期（一二・一月）夏期（六・七月）にもたれています。更に全織同盟では、昨年、夏季一せいで休暇を提案、一部では実施されたようです。

3. 福祉施設の設置要求

託児所・保育所等の設置要求について

は、従来からも活発ですが、年々既婚婦人労働者が増加するにつれ、保育所づくりの運動は各層婦人労働者の上に広まり、昨年も事業場内の託児所、保育所設置要求とともに、地域における託児所、保育所設置運動がさかんに行なわれています。例えば女子労働者の多い「専売公社」では、すでに四〇か所に託児所が設置されており、その利用者も年々増加しているため、昨年の春頃から託児所拡充、設備近代化のためのたかいたを、大、設備近代化のため、遊び場の確保、保育の増員、設備完備、遊び場の確保等の要求を出しています。

4. その他

労働組合における婦人活動は近年次第にその枠を企業の外に広めてきており、昨行なわれた婦人週間の行事である第七回働く婦人の中央集会（総評）、第三回全国婦人の集い（全労）等をもみても、集會者の範囲は一昨年以上の広がりをみせています。そして、更に一般家庭婦人との結びつきの傾向が著しく、膝を交えての話し合いが行なわれ、提起された問題も子供の教育、政治問題等と広範囲な討議がなされています。

また、昨年も組織の強化とともに各組合における婦人の学習活動が「青婦ブック活動」「学習活動高揚月間」（全労）、「婦人問題研究会」（総評）等と活発に持たれました。

（注）婦人部等の活動状況については各労働機関紙誌等によった。

未成年者の労働契約には

親権者の同意が必要か

A 未成年者が他人に雇われようとする場合は、親権者または後見人の同意が必要だったね。

B 民法の八二三条一項に、「子は親権を行なう者の許可を得なければ、職業を営むことができない」と規定し、この職業を営む範囲には、営業はもちろん他人に雇われることをも含むと考えられるからね。

A ちょっとその六法全書を見せてくれないかな。

次の八二四条に、「親権を行なう者は、子の財産を管理し、又、その財産に関する法律行為についてその子を代表する。但し、その子の行為を目的とする債務を生ずべき場合には、本人の同意を得なければならない」とあるが、子の同意があれば、親権者は子に代って労働契約を結ぶことができるわけだ。

B それはだめなんだ。というのは、労働基準法の五八条一項で「親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない」と定めてあるから、もしそのようなことをすれば、

違反だし、その契約自体無効だよ。

A 親が子の労働契約を結ぶのだから、別に差し支えなさそうなものだが、子供に不利な契約をするようなことが、ひと昔前ならいざ知らず現在でもあるのか。

B 労働契約に直接関係はないかもしれないが、この警察庁調査による少年非行のパンフレットによると、昭和三六年度の少年の福祉を害する主要犯罪件数は、深夜に児童に街頭労働をさせたもの二四件、児童に淫行をさせるおそれある者に児童を引渡す行為四五件、売春をさせる契約をする行為六八件と、これだけでは親が直接行なったのか、親が知らないうちにけなわれたのか、かわからないが、少なくとも親が子の身上監護の義務を果たしているならば生ずる余地のほとんど無いようなことが実際問題としてあるのだからな。

A それに、例の人身売買事件には、この五八条の規定に触れた例が多かったはずだ。労働契約を文書で定めたものは少ないが、大体は親が相手方と契約して、子供はただ親の命ずるままに働きに出て行っているようだ。

B その場合前借金も親がそっくりふところに入れてね。

A そう、その前借金を子供が働いて返し終わると、また別の業者と契約をかわして金を借り、次から次へと五回にわたってそのようなことをした親もあ

ったぞうだ。

A 貧乏がそうさせたのかもしれないが、哀れをとどめるのはその子だな。

B それでは、労働契約の解除について何か規定はあるのか。例えばだね、子の勤め先の労働条件がひどく悪く、健康を害するおそれがあるとか、教育上好ましくないとかいった場合にだ。

B うんある。労働基準法の五八条二項に「親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができ」とある。だから親権者・後見人・労働基準監督署長は、不利だと認めた場合解除できるわけだ。

A その実例はあるかい。

B 去年一月名古屋地裁であった事件だが、父親が娘に無断で退職願を会社に出したことで争った事件がある。

A もっと具体的に話してくれないか。

B ある女子労働者が、思想的に偏向して行くばかりでなく、例の民青団にも関係しているということを会社から聞かされた父親が、その娘を郷里に連れ戻し、娘に無断で退職願を作って会社に送った。会社はそれを受理して退職扱いとしたのだが、娘はそんなことは知らないから家を出して会社に行くと見ると、驚いたことに自分がとった昔依頼退職をしたことになっている。それで、あの退職願は父が無断で書いたのだから無効だし、従ってそれに基く労働契約の解除もまた効力を発しないと会社を相手として労働契約存在確認の仮処分を申請した。

A 会社はそこで、退職願が仮に娘自身の意思に基かないものであっても、親権者である父親が労働基準法五八条二項による解除権を行使したものであると主張したのか。

B そのとおりだよ、そのほか退職金も受け取っているというので、本人には退職の意思があったと会社は主張しているが、これについては裁判所で退職金受領は父の指示によるもので、本人の意思に基くものではないから、退職願の無効に影響はないといっている。

A それでは父親が解除権を行使したのだとの主張に対する判旨は。

B 結論的には、その労働契約が本人に不利であるとの疎明が無いし、その工場で働かせることが本人の将来にとって不利だという考えも採り得ないといふのだ。

A 五八条二項に基くものではないということだね。

B 父親が退職願を出したのは、会社からならまれてまで遠くで働かせることは本人に不利だし、親としても忍び得ないと考えたようだがね。

婦人界のうごき

(一月一六日～二月五日)

(一月つづき)

一九日 主婦連合会事務局長勝部三枝子氏はユネスコ・国際協同組合同盟主催のセミナー「婦人解放における協同組合のはたす役割」に日本代表として参加、インドのニューデリーで一九日から開催される会議に出席、その後、マラヤ・セイロン・タイを回って二月中旬帰国。

二二日 東京都はかねて婦人の「経済モニター」を募集していたが、二二日、九九二人を決定した。これは婦人の手で日用品の価格・品質を監視して消費者の利益を守る目的で設けられた制度で、全国で初めての試みである。

二六日 一月二六日から二月一日までアジア・オセアニア会議が東京の産経会館で開かれ、アジア・オセアニア諸国から約三〇名の代表をはじめオプザバー等の参加をみたが、婦人ではソ連から、白ロシア共和国のリュコワ社会保障大臣、タジク共和国のラヒモワ社会保障大臣、ウズベク共和国のサディコワ社会保障大臣が来日した。

二六日 全日本婦人連盟の創立二周年大会が東京神田の共立講堂で開かれた。第一部は二周年記念式典として国歌斉唱、経過報告、荒木文部大臣・鳩山黨子顧問等の来賓からの祝詞に次いで会

員の意見発表・決意表明がおこなわれた。決意の内容はほぼ次のとおり。「私たちは教育を高め正しい国づくり人づくりのため婦人の立場から努力する。

一、オリンピックを迎えるための美化運動をすすめる。一、内外の情勢を把握し、世界平和に寄与する。一、核実験反対・禁止運動に努力する。一、以上をすすめるため全国的に支部結成に努力する」第二部として講演、第三部劇上演があった。

二七日 全国地域婦人団体連絡協議会主催、文部省後援の結成一〇周年記念全国地域婦人大会が東京の日比谷公会堂で開かれ、全国から約二、五〇〇名の参加をみた。総理、文部大臣(いずれも代理)の祝辞につづき、会員の実績発表、全地婦連の歌発表、特別講演があり、次いで「私たちの決意」が発表された。それは次のとおり。「一、母の集団として青少年を守り民主社会の支えとなるよい社会人に育てあげましよう。一、消費者組織としての意識を高め生活を守る力をつけて経済活動を推進しましよう。一、平和で民主的な社会を築くために組織を強化し会員に正しい政治意識を培い公明選挙の実績をおさめましよう」

二七日 社会党の第二三定期大会が二七日から三日間にわたり東京の九段会館で開かれたが、新役員選出の結果、婦人対策委員長は高田なほ子氏に決定。

二七日 第二次選挙制度審議会の一般委員三〇名が決定したが、うち婦人は坂西志保(再任)、村山りう(再任)、大浜英子(新任)の三氏である。

二八日 科学技術庁は発明関係功労者に贈る昭和三七年度藍・黄・紫綬褒章の受章者を発表したが、婦人ではこの分野で初めて紫綬褒章を受ける手織機の発明者坂野敏子氏が含まれている。

二九日 文部省関係の紫・藍・黄綬褒章の受章者が二九日の閣議で決定、一月七日に紫綬、同二〇日に藍・黄綬褒章の伝達式がおこなわれたが、婦人の受章者は次のとおりである。紫綬褒章「知里ナミ(アイヌ語保持者)、園部たけ子(全日本障刀連盟顧問)、藍綬褒章「石橋益恵(上野学園大学長)、香川綾(女子栄養大学長)、古賀マサノ(佐賀県婦人会館理事長、上代タノ(日本女子大学長)、黄綬褒章「内山とよ(看護婦業務)。

三〇日 船山登美氏(全労青婦対策委員長・全職同盟副部長)はこの一月一〇周年を迎えた国際自由労連のアジア労働大学(カルカタ)の婦人セミナーに講師として招かれ、約二週間にわたる旅程を終え、一月三〇日帰京。なお同一〇周年記念としてカルカタをはじめアジア各地で一月一ばい、多彩な行事がくりひろげられた。

(二月)

一日 全職同盟は冬期における母体保護

のため「婦人健康月間」を実施することとなり、一月二月を準備期間、一月を本月間、二月を点検月間と定めた。重点項目は次のとおり。「一、休暇対策」「生理休暇・産前産後休暇・有給休暇の完全取得、二、疲労回復のための諸対策」「休憩室・休憩室その他厚生施設の改善充実、十分な睡眠をとるための諸設備の改善充実、定期健康診断の実施、定期相談の窓口設定、三、生活指導」「衣食住に関する生活設計の指導、衛生知識の普及。

五日 米国労働省のピーターソン婦人局長の来日を機会に、同局長を囲む懇談会が労働省で開かれ、船山登美、野村カツ子氏など労組関係婦人、および田中寿美子・平林たい子・山川菊栄・渡辺華子氏ら評論家など婦人はかり十数名が出席した。ピーターソン局長はフイリピンで開かれる会議に出席の途中、日本に立ち寄ったもので、一二月四日から七日まで滞在した。

五日 農林省・岩手県共催による北海道・東北六県「主婦農業」問題対策研究会が盛岡市の県産業会館で開かれ、約一、二〇〇名の主婦が参加した。同研究会は、農業労働が主婦の肩にかかる現状で、どのように農村近代化を進めて行くかを研究するために開かれたものである。

女子の就業者数と完全失業者数

(1962年8月)

一人一か月平均現金給与総額

(1962年8月)

産業	女子	男子	計の割合	女子の割合	女子の前の月と比較
就業者	万人 1,893	万人 2,765	% 40.6	%	万人 + 54
自営業	245	740	24.9		- 18
家族従業者	850	302	73.8		+ 2
雇用者	796	1,721	31.6	100.0	+ 72
農林業	15	36	30.0	1.9	- 4
漁業、水産養殖業	3	17	15.0	0.4	+ 1
鉱業	4	39	9.3	0.5	0
建設業	32	181	15.0	4.0	+ 1
製造業	306	634	32.6	38.4	+ 20
卸小売、金融保険、不動産業	190	280	40.4	23.9	+ 30
運輸通信、電気、ガス、水道業	35	225	13.5	4.4	+ 1
サービス業	191	200	48.8	24.0	+ 21
公務	20	111	15.4	2.5	+ 2
完全失業者	21	14	60.0		0

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	円 14,633	円 31,261	% 46.8
鉱業	17,232	44,834	38.4
建設業	12,703	27,417	46.3
製造業	13,479	30,251	44.6
卸小売業	15,244	29,926	50.9
金融業	18,757	38,564	48.6
不動産業	14,492	33,613	43.1
運輸通信業	19,120	31,877	60.0
電気、ガス、水道業	21,051	36,477	57.7

「註」 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—

—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

○婦人労働関係新聞発表

婦人少年局（婦人労働課）では、二月二十六日、「精密機械器具製造業女子労働者労働実態調査」の中間報告及び女子事務職員の意識調査についての新聞発表を行なった。

○第一五回婦人週間についての新聞発表

婦人少年局（婦人課）では、一月三〇日午後一時から労働省記者クラブにおいて、第一五回婦人週間についての新聞発表を行なった。

○第一五回婦人週間について放送

一月三〇日、谷野婦人少年局長は、第一五回婦人週間の趣旨について、NHKでラジオおよびテレビ放送を行なった。

○第一五回婦人週間について懇談会

婦人少年局（婦人課）では、二月五日午前、関係官公庁広報担当官を、また午後は婦人団体・労組などの代表者を招き、第一五回婦人週間の趣旨その他について説明を行なうとともに、これに対する意見をきくための懇談会を開いた。

○婦人少年局人事移動（カッコ内は前任）

（佐賀県技術吏員） 古賀 ムツ子
佐賀婦人少年室に採用する

（群馬婦人少年室）

労働事務官 高田 安子
一月一日付

東京郵政局に出向させる

一月五日付

（神奈川県婦人少年室）

労働事務官

鶴岡 倫子

（滋賀県婦人少年室）

辞職を承認する

田村 靖子

（香川県婦人少年室）

労働事務官

土居 一子

（東京労働基準局に出向させる）

労働事務官

丹治 幸子

（埼玉県婦人少年室）

労働事務官

津田 紀子

（福岡県婦人少年室）

労働事務官

村井 みよ子

（神奈川県婦人少年室）

労働事務官

昭和三十八年一月一六日付

（神奈川県婦人少年室）

労働事務官

昭和三十八年二月一日 印刷

「こらんになりましたか」

（婦人課関係）

○国連婦人の地位委員会、第一六回会議報告書——婦人関係国際資料

No.63

昭和三十八年二月一日 印刷
昭和三十八年二月五日 発行
婦人と年少者 第十一巻 第九号

定価 六十円 平六四

編集人

久米 愛

発行人

平林 たい子

印刷人

網野 栄

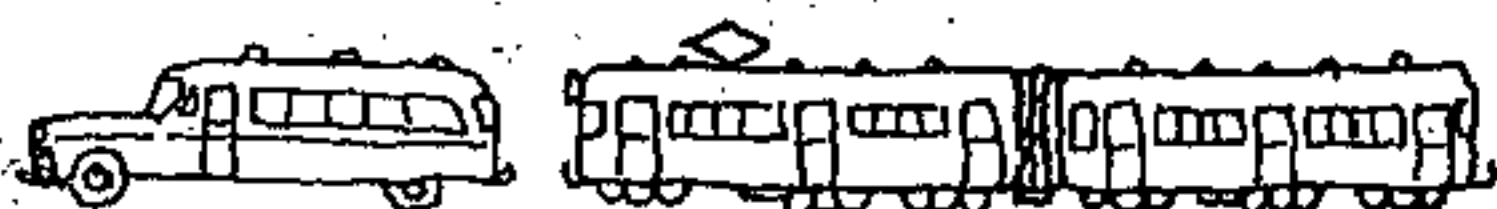
東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）

発行所 婦人少年協会

電話九段(33) 九五九
五九七
四八八
四

●会社／工場／商店で必要な 税務署 監督署 社会保険 安定所の届け用紙／

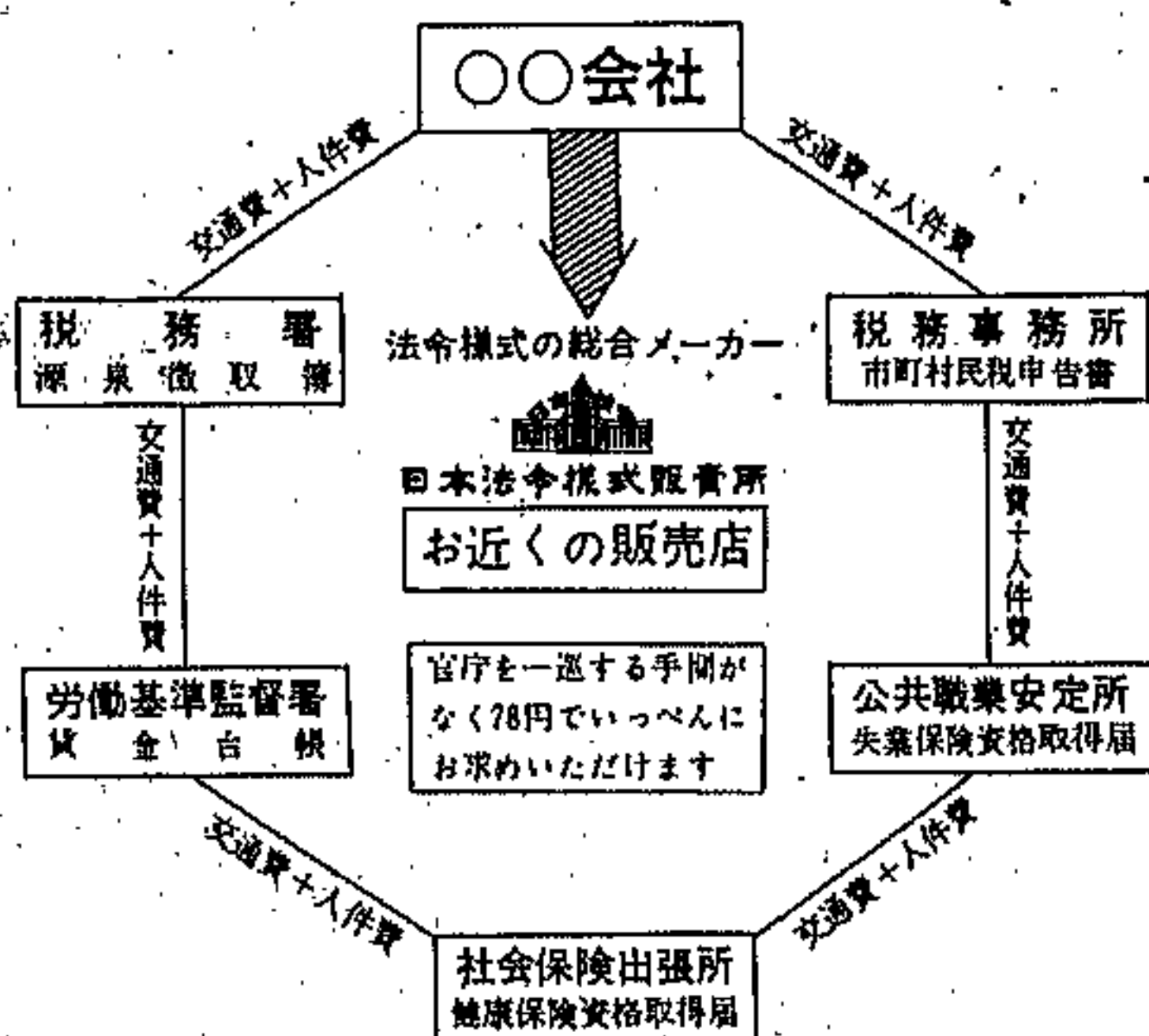
タダ程高い ものはない



あらゆる会社で必要とする届け用紙は、数多くございますが、あなたの会社ではどのように入手しておりますか。

- 源泉徴収簿 5人分〈税務署〉
 - 賃金台帳 5人分〈監督署〉
 - 健康保険資格取得者 5人分〈社会保険事務所〉
 - 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〉
- 当社販売定価にして78円です

1/5 の経費で
お求めになれます



左の図は、これらの届け用紙の入手経路で、お近くの当社販売店をご利用になった場合と、各官庁の窓口を一巡した場合の比較ですが、ごらんのように78円と昔の時間で全部お求めなれるのが、タダの用紙を入手するために非常に多くの貴重な時と経費がかかります
〈あなたの給料は1分間1円25銭です〉
月給15,000円の人（1月、25日、1日8時間労働として）1分間1円25銭になります この人が各官庁を一巡するとき、どの位の人件費がかかるでしょうか

世は人手不足です こんな隠れたロスこそ 非常に大きなものです

●北海道から九州まで 600余店の販売店をご利用下さい



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の111 (451)1973
福岡営業所 福岡市下東町17 (2)6300