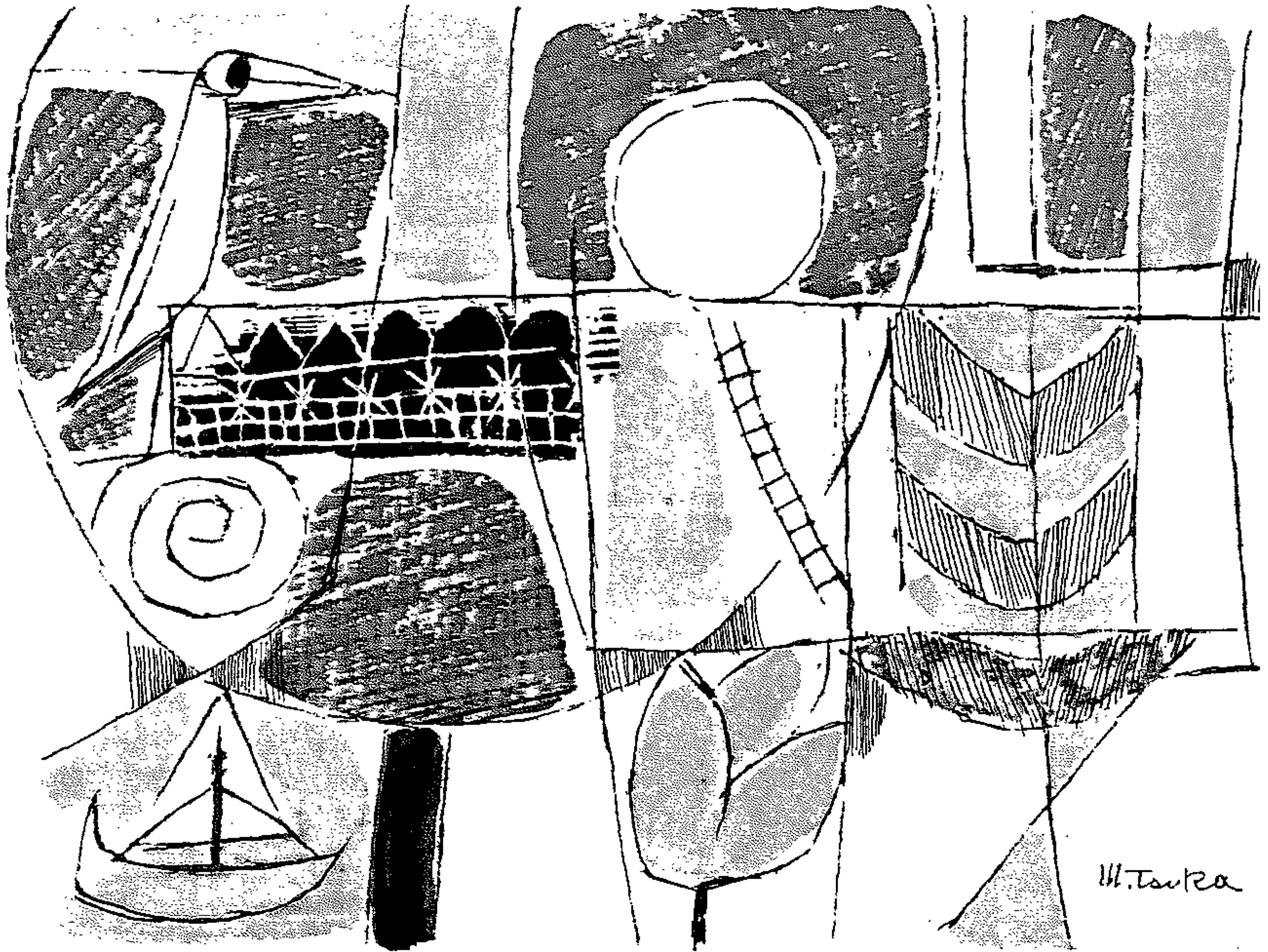


婦人少年と



6
1963

- ◆ 婦人労働者の定年・退職条件をめぐって《対談》
- ◆ 勤労青少年と職業訓練

婦人少年協会



第17回婦人の地位委員会は3月11日から29日までニューヨークの国連本部で開催された。谷野婦人少年局長は日本政府代表として出席した。写真は国連本部における会議の様である。前列左端が谷野局長。



婦人と年少者 十一巻六号 目次

第十七回婦人の地位 谷野せつ 9

委員会に出席して

婦人労働者の定年 久保まち子 4

退職条件をめぐる 山本まき子 4

職場における男女機会均等 婦人労働課 8

を実現するために

第十二回婦人労働問題研究会議から

勤労青少年と職業訓練 労働省職業訓練局 18

東京都における地方新規中 大沢喬 16

卒者の就職受入れの状況 大友重 19

宮城県における新規学卒者 大友重 19

の県外就職の状況

変動する社会における婦人の役割 エリザベート・シュヴァルツハウプト 20

大阪・広島に西独保健大臣を迎えて 大阪婦人少年室 21

「カウンセリング技術」十講 畔上久雄 28

*ピノキオとコオロギ 須賀まき 24

資料室

婦人労働の概況 26

社会サービス活動に関する婦人の意識と参加状況 28

労組婦人のページ 31

働く婦人と年少者の法律問題⑩ 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

第十七回婦人の地位委員会(写真) 表紙 2

県外就職の年少少女を励ます運動(堀テル) 15

新聞配達に従事する年少者の就労保護について 表紙 25

婦人少年局ニュース 表紙 3

表紙・扉 塚谷政義

第17回婦人の地位 委員会に出席して

労働省婦人少年局長

谷 野 せ つ



国際連合の
婦人の地位委
員会、第十七
回委員会は、
三月十一日か
ら二十九日ま
で、ニューヨ
ークの国連本
部で開催され
た。二十一の
委員国のう
ち、今年はキ
ューバ、イラ
ンに代って南
米から、ペル
ー、アフリカ
からシエラレ
オーネが新し
く参加した。

まず役員選挙に入り、議長には、メキシコのウルビナ嬢が選出された。次いで第一副議長にフィリッピン

のベニテツ夫人、第二副議長としてはフィンランドのチフィラ夫人が選出され、またアラブ連合のフセイン夫人がラポターに選出された。

議長は例年のように婦人の政治参加に関する権利から開始された。この議題の下でまず最初に印象的であったのは一九六三年三月から、イラン婦人が新たに参政権を得るに至ったという事務総長報告である。折からこの委員会にオブザーバーとして出席していた。イラン代表から、婦人参政権をはじめ、あらゆる法律諸制度が男女平等をたてまるとして改正されつつある状況について報告が行なわれ、二三の国の代表から、これ

に対してお祝いの挨拶がのべられたことは、この委員会の歩みとして特筆すべきことである。しかしまた、九か国の婦人は、全く参政権をあたえられておらず、また参政権をあたえられていても七か国においては婦人に対して制限選挙が行なわれていること、更にまた婦人参政権に関する国際条約については、国連加盟百十か国のうち、署名国がまだ四十八か国にしかすぎないという現状は、婦人の政治参加に関する権利の進歩が、実際にはどんなに困難な問題であるかを意味するものである。

けれども婦人の政治参加に関しては、法律の制定や署名の進歩もさることながら、むしろ、その後その責任を婦人が、いかに有効に果たしているかが重要な問題であって、この点からこの委員会では婦人の政治教育の重要性が強調され、婦人の市民教育及び政治参加に関するパンフレットを再出版するため、その草案についての検討が行なわれた。そして婦人の政治参加の権利の進歩を今後この委員会が検討するため、二年に一回、国連の事務総長が、加盟国の婦人の国会議員や高い地位についている婦人等、公職にある婦人の数、及びそのパーセンテージについての調査を行ない、この委員会に報告をよせるべきこと、及びすべての国際的婦人団体に、諮問的地位をあたえるよう、経済社会理事

会が考慮を払うこと、並びに婦人の政治教育に関するパンフレットを一九六四年に出版する目的をもって、その草案を今年中にこの委員会の委員に送付して意見を求めることなどを期待する決議を採択した。

第二議題は婦人が教育をうける権利とその機会に関する問題であった。教育の機会に関する差別扱い廃止に関する国際条約も、すでに十一か国の批准国を数えるに至っていることが報告されたが、未開発国等において、婦人の中の文盲率は依然と高く、ユネスコが行

なっている文盲退治の努力に多くの声援をおくって、今後その活動に関する報告をこの委員会が期待している旨の決議を行なった。しかし、この議題の下で今回最も力が注がれたのは、農村地域における婦人の教育の機会に關してであった。婦人が一般に教育の機会に關しては、差別扱いをうけ易いことはいうまでもないが、農村等では地域的特質から一層困難な事情にあることは各国共通の現象のようである。広大な地域に農業を営んでいるオーストラリアでは、これらの婦人達にその不備を補うため、放送網を拡充する努力をしていくということであったが、スペインでも自動車による移動学校が試みられている等の報告が目された。この議題は今回が第一討議であったので今後引きつづき検討をするため、更に各加盟国の状況についての報告を事務総長に求めること、及び各加盟国の婦人団体が、農村その他比較的教育の機会にめぐまれることの少ない僻地等の教育を充実するため、一層の援助活動を行なうことが期待される趣旨の決議がまとめられた。

第三議題は婦人の経済的権利と経済的機会に關してである。まず、ILO代表のジョンストン女史から婦人の雇用に關係あるILOの活動について一般報告が行なわれた。その趣旨によると、母性保護に關する国際条約の批准は、その後、遅々として進まないものであるが、雇用及び職業の場における差別扱いの廃止に關する国際条約は、すでに三十八か国の批准国に達していること、そして一九六四年の国際労働総会には「変

て、婦人の代表又は顧問が多数参加して討議を行なう機会があたえられるべきこと、そして、この討議については、とりわけ年長婦人及び家庭に責任のある婦人の雇用及び職業訓練の問題とパートタイム労働に関する問題について討議が行なわれるようこの委員会としての希望がのべられた。なお、この議題の下に討議されるべき第一のテーマは、おもな専門的・技術的職業分野における婦人の訓練と雇用の機会に関してである。今回は第三回討議であって法務・建築家・科学者・統計家・機械技術者等の専門的職業の分野における各国の進出状況に関する報告であったが、その中で私が最も印象的にきいたのはフィンランドの報告で、婦人は歯科医の七〇％、建築家の二七％、医者の一％を占めて活躍をしているということであった。

第二の問題は退職年齢及び年金受給権を男女同一にすべきかどうかの問題である。この問題に関しては、先年、この委員会で、退職年齢及び年金受給年齢について、男女差を設けることは、婦人の経済的機会に悪影響を及ぼすので、男女同一にすべきであるとの決議を経済社会理事会におくったことがあったが、この決議をこの委員会が採択する場合、賛否の差が極めて、すれすれであり、なお且つ各国のこの問題に関する取扱いが極めて多様であるところから、経済社会理事会においてうけ入れられないで、この委員会に再検討を要求されていたものであった。そこで今回は第三回目の討議というわけである。しかし、この問題に関しては、初めから期待されたように各国法制上の取扱いは極めて多様であり、とりわけソ連等の社会主義諸国では男女差を設け、婦人が早く退職をし、年金をうける資格を持つ方が婦人に有利であり、それは男女の差別扱いにはならないと強く主張するのに反して、男女同一の線に進もうとする自由主義諸国との間に、何と

しても意見の調整がつかず、結局この委員会でも採決の結果、年金をうける年齢については婦人に不利になることがないよう社会保障をとりまとめる場合、十分柔軟性をもって考えることがのぞましいといった趣旨の決議を経済社会理事会におくることになったものである。

第四議題は人権の分野における助言・サービス、及び後進国における婦人の進歩のための国連援助に関するものである。昨年、日本で開かれた私法上の婦人の地位に関するセミナーについては、極めて成功且つ有効にわたったとの高い評価にもとづき、今後その活動を続けるべきこと、とりわけそのテーマについては私法上の婦人の地位に関してだけでなく、政治参加、教育の機会、職業訓練に関してひきつづき後進国の援助計画のもとに行なわれるべきこと等の要求が経済社会理事会におくられた。また更に婦人の進歩のために利用し得る国連資金について、この委員会が検討を行なうため、その資金計画の概略に関する資料の提出を第十八回委員会に要求すること、及び未開発国等においては婦人の地位向上を期するための特別委員会の設置を勧告する趣旨の決議がとりまとめられた。

第五議題は私法上の婦人の地位に関するものである。その第一テーマは結婚の承諾、最低年齢及び結婚の登録に関する勧告案であった。世界人権宣言の趣旨に即して、この委員会が過去数年にわたる討議の結果とりまとめた結婚に関する国際条約案が昨年の国連総会で採択されたことはよいことである。この条約は、結婚に関しては、当事者の十分な同意をもって行なわれねばならないこと、及び各加盟国は結婚に入り得る最低年齢について法律をもってとりきめること、更に又登録をもって婦人の結婚に関する諸権利をまもるべきこと等が期待されているものである。今回は昨

年の総会において、この勧告案につき若干の修正等が提出されたのに対して、婦人の地位委員会の意見をきくよう決議された趣旨に基づき、この委員会にその修正案がおくられてきたものであった。そこでこの修正案については、条約案の趣旨にそった再修正案がこの委員会でもまとめられ、更にまた勧告案の原案には、結婚に入り得る最低年齢十五歳と明記してあったのを削除すべきであるとの修正動議が成立して、これを削除して経済社会理事会におくることになったものである。なお、今回討議されるべきであった結婚の解消、結婚の取消し及び裁判別居の法的条件と効果に関する議題については、未報告の国が多数あったため、来回第十八回委員会において討議されることになった。

第六議題「結婚婦人の国籍」に関しては、国際結婚等の場合、その国籍を当事者の選択にまかすべきであるとする結婚婦人の国籍に関する国際条約と、その趣旨にそった各国の法制上の進歩の状況についての報告が主なものであった。

さて、私は過去六か年間にわたってこの委員会の委員をつとめさせていただいた。この間、国連加盟国は八十数か国から約、百十か国にひろがり、又この委員会の構成も十八か国から二十一か国に増加した。とりわけ昨年から、ガーナ、そして今年はシエラレオネ、更に又来年はギニアと、アフリカ諸国から三か国も新たにメンバー国として参加し、発言の機会を得るに至ったことは本当に意義の深いことであると思われる。なぜならば、婦人の地位向上については、国際協力と啓発無くしては容易に進め得ない問題であるからである。

最後に、日本に対してよせられた各国代表のあたたかい御援助に心からの感謝と敬意を表明して、この報告のペンをおきたいと思う。

◆定年制の問題点

山本 婦人労働者の定年制についての調査は、昭和三十四年九月に婦人少年局で出された「定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情」というのが一冊あるだけなので、今年度も婦人少年局でこの問題を取上げていただいたわけですが、これは私たち婦人労働者にとって大きな問題だからです。今申しました調査によりますと、これは抽出調査ですけども、大体大規模な企業ほど定年制がしかれているわけで、定年制度の普及率の高い産業として、電気・ガス・水道業が一〇〇%、金融及び保険業関係は八九・二%、運輸通信業が八一・八%となっていて、五百人以上のところが多いんです。官公庁には定年制はないから、民間の企業です。ずっと見ていきますと、男女で五歳ぐらい差がついています。一番多いケースは男子五五歳、女子五〇歳の五歳違いで、これが男女別定年制をとっている事業場のうち二二九事業場、男子五五歳、女子四五歳の一〇歳違いというのが八六事業場という形で、大体五歳から一〇歳ぐらいの差です。一律に定年制を決めているところもありますが、男女の差を設けているところはこういう形が多いという結果が出ています。

久保 一般に定年が五歳ぐらい低いということは、男女の体力差から一応差をつけたのだと思うのですが、それは、女が低い、男が高いということでは

なくて、定年そのものが全般に低いというところが問題なんですね。だから、婦人、女の人結婚したり、子供を生んだりする労働として問題にするよりも、労働組合全体として取上げる問題だと思ふんです。それから、女の人が結婚したらやめさせるとか、三〇になったらやめさせるというような問題は、婦人労働という特殊な問題として取上げるべきじゃないかしら。

山本 そうですね。私が言いたいの、原則論からいって、定年に男女差をつけるのは反対だということです。こういうふういきちんと差をつけられていることが問題だということが一つと、定年



久保です。それから結局、二つの問題があるわけですね。男女差をつけるなどという原則的な問題が一つと、それから、特別に婦人に対して退職条件を設けるなどという問題が一つと。ま、これは、時間の関係もありましたから、後者の問題にしばらくはどうでしょう。原則の問題はまた別のチャンスにゆずって。

◆婦人の置かれている社会的条件

久保 婦人に特別な退職条件が設けられているのはなぜか。その一つの原因は今あなたもおっしゃったように、特にそうい

う規定があるというのは、結局、高賃金の大企業でしょう。そして年功序列賃金制のところでしょう。そういうところでは、婦人の職場は限定されていて、比較的単純作業です。すると、長い間いるだけで賃金がどんどん上がっていくということが、会社にとっては損だ。もっと若い人を安い賃金で雇ったほうがいいのか、早く新陳代謝をしろというの、一つ理由だと思ふのです。大体、年功序列賃金というのは、最初がうんと低くしておいて、一生がいを通じて平均したうに計算されているのでしょう。ですから、年功序列賃金が婦人の雇用をわざわざいしているとも言えるので、賃金体系それ自体をかえていかなければいけない。そして、もっと初任給を高くするので、婦人がそれで十分生活できるくらいに。そして数年間はとにかく熟練度が上がるから賃金も上がる。熟練度が上がらなくなったら、賃金はその職能給並みにしておくようにすれば会社にとってはマイナスにならないでしょう。そういうことは私企業だから仕方ないと思うんです。こういう考え方、総評のほうではどうですか。

山本 実際問題として資本主義社会の中の私企業ですから、もうけることが眼目ののはわかります。けれども、私たち働く者の立場から考えると、現実はどうするかということだけではいけないと思

定年・退職条

— 対 談 —

総評婦人部長

山本 まき子

最近、婦人の勤続年数がのび、共稼ぎが増加する傾向にもなっています。男女の定年に差をもうけたり、結婚と同時に退職するような制度、慣行が問題となっている。定年についても、退職金等の退職条件についても、男女平等の原則からいえば、男女同じにするのが当然なのか、現実問題として、婦人は一般に結婚や出産と同時に退

うんです。でも確かに、今の婦人労働者の仕事は単純作業、軽作業に集中されている。今の社会そのものが、そういう仕組みになっていくわけですね。なんだかんだ言ったって、家庭に入って子供を生育していくのが女の本命だ。どうせ結婚までなんだというふうには、日経連あたりは教宣なさっているわけで、そういう考え方が現実の社会にふさわしいものとして、ずっと浸透し続けていくわけです。けれども私たちは、自分の生活や働く者の立場から考えて、そういうことは認められないことだと思ふわけです。

久保 年功序列賃金を排除して職能給にすると同時に、もっと婦人の職域を広げていくようにしたらと思うんです。山本 もっと職種を機会均等にしていくということですね。

久保 ええ。もちろん能力のない婦人は単純作業に停滞するでしょうが、能力のある人は、職能給だから移っていくという形をとったほうが合理的で、婦人自身も働きがいがある。単純作業を繰返していたのではいい加減情性になってしまふ。そして女の人の仕事の態度が悪いというのも、結局つまらない仕事を永久にさせられるからそうなるのでしょう。

山本 現在、婦人労働者の集中している職種といえば、若い婦人労働者の場合は事務関係が非常に多いわけです。男子でも事務労働をしている人がありますけれども、じゃその男子の人たちは全部そ

婦人労働者の件をめぐって

評論家 久保 まち子



久保氏

職するばあが多いので、同じ婦人の間にも、利害が相反するため意見が分かれることが多いなどの点から、婦人を特別に考えるべきか。このような問題について、どのように考えるべきか、社会保障についての専門家としての久保さんと総評婦人部長の山本さんに対して話を聞いた。

の事務の仕事から、ほかの仕事に移っていくかという、そうではなくて、ずっと事務で一生やっている男子だっていっぱいいるわけです。ただポストということになると、男子の場合は責任あるポストに出ていく形が、数は少ないけれどもある。こういうポストの問題も大切ですが、私たちが言いたいのは、女子だろうと男子だろうと、また、その仕事か軽作業だろうと単純作業だろうと、誰かがやらなければならぬ仕事なのに、女だから五年なり七年なりすると、やめて家庭に入ればいいという今の考え方、仕組みが問題だということです。結婚と

いうことでも、女補助的な存在だという考え方です。労働子は男子と肉体的条件が違うのに、その裏付けが確保されていない。そういう長く働きたくとも働けないような条件が現在いっぱいあります。託児所や保育所など、社会として、働きたい女の人は誰でも働けるような裏付けを作っていかなければならない。これも一つの問題です。原則として労働組合としては、やめたいと思う人がやめるのは自由ですが、働きたい意思のある人は、安心して働けるといふ条件を確保しておくことが一番大切だし、そのことが賃金生活とも大きな関連があると思うんです。若くて安い労働力は婦人労働者でというように決められていて、就職したら三年以内にやめてもらいたい、せいぜい五、六年、それ以上勤められると好ましくないというのが、大体日経連の方針のような感じを受けるんです。そうすると婦人はいつも低いところでやめていくということになって、それが男子の賃金の足をひっぱる原因にもなるわけです。それは労働組合的な考え方すぎるかもしれませんが、やはり日本の低賃金政策と関連した本質的な問題だと思ひます。

それからもう一つ、婦人労働者は家計補助的な存在だという考え方です。労働という面から考えると、男も女も働いている以上、働く者の心構え、根性というものをきちんともっていかないければならぬと同時に、雇い主の方も、男も女も一人の労働者という労働的な立場から見ても働きたいという婦人もどんどん出てきていますから。

原則として男女平等の扱いをするというのをきちんと決めておくこと、同時に裏付けの条件を一つ一つよくしていく運動を起こすこと、やはりこれが労働組合の任務になると思うんです。

久保 退職条件というのは現在具体的にどうなんでしょうか。

山本 結婚を条件にやめると、普通でやめるより少しいい条件になっているんです。これはなんにも悪意だけで見ると必要もないんです。現実にはやめざるを得ない人もいっぱいいるんですから。就業規則や労働協約できめてある退職金は、これも年功序列になっていますから、三年や五年でやめると、ほんの僅かしかもらえません。だから、お金がほしいときには少しでも割のいい退職金をもらおうというのでもいいでしょう。けれども、やはり使用者のねらいは早くやめさせるといふところにあると思うんです。

久保 そのねらいは明瞭ですね。長い

聞いたって単純作業だったから、それ以上熟練する必要はないから、早く新陳代謝して安い人を雇う方がいいですもの。

今は基本的な点は預けておいて、実際問題として、こういう現状の中で、雇い主の考え方をかえるとか、社会条件が整わなくちゃといっているだけじゃ、基本的に解決しないのではないかと思えますよ。今の年功序列賃金体系というものに真向うからぶつかっていくこと。職能給になれば、男とか女とかの別なしに、上がるものは上がる。つまり結婚して子供ができたら、やめようと思っている人は、何もあぐさく一所懸命しないだろうし、そういう人は多分、新陳代謝の早い分野にいくだろうし、一生仕事をしようという人達は、もっと上の方にいくと努力するでしょう。こういう方向に進めないと、労働力がもっと不足して、年少労働者だけでなく婦人労働力も不足するといふところまでいかないと、女の人の地位はなかなか上がらないと思うんですよ。このごろの若い技術労働者は年功序列賃金に反対していますから、そういったものと結びついて、婦人労働者が動くというようにいかないのかしら。

山本 今、労働組合でも一応取上げてはいるのですが、具体的な闘いのあり方となると、非常にむずかしいんです。こういう明治以来ずっと続いてきている制度をつぶすことは大変なことですよ。青年婦人は賛成ですし、組合幹部も一応賛成

の立場に立っているのですが。

久保 なかなか年上の人が動かないのね。幹部は年功序列の方がいいから。

山本 だから取上げてはいても具体性がないというむずかしさが、現実の中にあるのです。年一回の賃上げに希望をつないで、それを生きがいとしてきて、今や三万とか四万とかいう最高のところにきた人たちが、今急に形をかえろといっても、相当頭の切りかえが必要になってくると思うんですよ。

久保 そういう年輩の人たちは据え置きにして、あとのところを能率給に切りかえてもいいでしょう。それで一時多少混乱状態になるとしても、そういう形にもっていくための現実的な工夫というようなことは考えていないのですか。

山本 今、具体的にやっているのは初任給の引き上げで、今、どこの組合でもこれを取り上げています。もちろん使用者の方も採用の条件として初任給を引き上げていますけれども。

久保 年少労働者が不足だからね。

山本 それもありますけれども、組合のほうからも積極的に要求していますから、前からみると少しずつでも上がってきています。全体的には、そこらあたりから活動が始まっているわけです。

久保 初任給が上がったのは、組合が獲得したというよりも、年少労働者の不足から、需給関係で上がったんだと、私はみているのですよ。

山本 組合の力関係で、画一的には言えないと思います。組合がなくても初任給が高いところもあるし、組合がたたか

わなくても、使用者の側からパッと上げてくるときもありますから。しかし、ともかく年功序列の底上げをしたいというのが、今の組合の考え方です。

久保 年功序列を切り崩す一つの方法として、賃金の底上げをして、上のほうが年功序列的に上がらなくても不満がないような状態をもたらそうと思って、初任給を上げているのか、あるいは対組合に下を引き上げることによって、上の部分も上がっていくという考え方に立っているのか、どちらですか。

山本 それはまだすっきり割り切れていないですね。下だけ上げて上の方は上がらないという配分方法では、組合そのものに問題があるでしょう。しかし、今の職階賃金の配分方法でしたら、今までは最高五千円くらい上がるのに、下は四、五百円しか上がらなかったけれども、今の配分では一番低いところでも千円は上がる。だから上との格差は少なくなる。これが今の組合のたまたかの形です。

◇男女の賃金格差について

久保 そうすると、婦人の賃金なども最低いくら上がるというところまでいっているわけですか。

山本 官公労の場合はもちろん配分のところでは男女差はありませんが、民間の場合は、まだむずかしいですね。

久保 労働組合が資本家に対するとき

は非常に進歩的であるとしても、対婦人問題では極めて古いのではないですか。

山本 たしかにそれは笑っているし、やと思っています。男女を含めたものの考え方というのは、活動家とか役員とかいうような人たちは別ですけども一般の婦人労働者の場合は、やはりまだできていませんね。

久保 職場それ自体がそういう意識を作ってしまうのかもしれないですね。

山本 ずっと昔からの流れでやむを得ないという……。でも口で言わなくてもやっぱり心では、婦人も男子も一律に配分してほしいと思っているんですけれども、それが組合の会議の中では婦人の意見として出てこない。婦人自身の弱さはまだありますね。

久保 それじゃ組合自体が重大な問題をもっているわけですね。

山本 それは確かにそうなんです。男子のほうにも問題がありますね。

久保 婦人のほうが弱くて、婦人の賃金の要求が強く出ないとすると、使用者が賃金部分として一定額を出したとき、婦人が早く新陳代謝してくれば、その枠の中で婦人の方に回る賃金部分は少なくてすむから、男子の方へ回る分が少しでも多くなるわけです。そうすると、女の結婚退職条件やその他女の人には不利な条件が、男の人にとってはプラスにこそ働けマイナスには働かないわけです。

そういう場合、男の人はそこまで考えて、自分たちは損してもいいからといって、女の不利な条件を廃止する運動に一緒に肩を組んでくれるだろうか。口で言うほど熱心になってはくれないのではなからうか。というのは、婦人労働者だけがいくら要求したって解決しっこないと思うからです。婦人は家にいればただだけれど、外に出て働けばいくら低くても、いくらにはなるといふところに、婦人の低賃金を是認するものがあるんじゃないか。女の場合潜在失業は山のようにあるわけですが、こういう問題について男の人は、どう考えているのかしら。

山本 そういふところまで理論をつかんでいる人は少ないと思います。どこかの職場で婦人労働者の方から、賃金の配分は平等にあるべきだという要求を出したら、おそらくハチの巣をついたようになるでしょう。一度はそこまでいってもいいから論理を納得させるというところまで、まだいっていないところに、問題があると思うんです。

久保 結局今の制度では、一つの財源を男と女で取りつこするような、男と女の対立関係が出てくると思うんです。

山本 どうしても現在は、仕事の内容からしたら、婦人は単純作業が多いから同じ賃金じゃばからしいという考えが、男の人にあります。というより、そういう対立関係にさせられているわけです。ですから私たち労働組合としては、この

対立関係を男女共通の要求として資本の方へ向けていく、共通の賃金問題として拡充していく必要があると思います。

◆年功序列賃金は婦人に不利

久保 共通の要求をするといっても、男の労働者の考えは、自分たちは家族を養っている、女の人はいない一人か、あるいは補助的なものだから、男のほうが多くとっていいという考えが一つ基本的にあります。そういう考えに支えられている男性が、女の退職条件を排除する運動に本気で賛成してくれるだろうか。それは年功序列賃金の中ではむずかしいことだと思ふんです。そこで、職場の中の男女平等ということとを、男子が一緒に要求してくれるためには、女の人何年勤めても、男の人には影響しない存在になることが大切だと思ふんです。女の人何年勤めても、仕事の能率によって賃金がきめられ、それ以上上がらなければ協力しやすいのじゃないかしら。

山本 しかし現在のように、婦人は男子と同じ能力があっても、男子と同じ職種につけるような形になっていないし、今後もしそういう形にしようと考えていないところに問題があると思います。

久保 そういう形を作ることとを要求するのは、男と女と共同で。全部職能給にして、賃金水準をずっと上げて、年功序列を廃止すると同時に職場を全部オープンにする。能力のある人はだれでもいかれるようにする。そうすれば男も女

も同じ職場にいるんだし、女だけ特別に見られることもなくなると思ふんです。

山本 同一労働同一賃金ということは労働組合も出していますが、使用者のほうも言っているんです。その中身は職種別賃金という形になっていて、そこから平等の線が出てくるわけです。けれども職種別に細分化されていきますと、婦人の職種は電話交換とかタイピストとかいうような単純作業に限定されているから女子の賃金は、言葉の上では差別されなくても、職種そのものの格付けが低いところに置かれていくことで、結局低いところに落ちていくことになるんです。

久保 それはまた、その問題として取上げたらどうかしら。問題を一つずつはつきりさせて、タイピストの格付けが現在全体の中で低いところにあるとすれば、今度はこれを取上げてやる。これは女だけの職場ですから、相当強力に要求できるのではないですか。全国的なタイピスト組合を作ればいいと思ふんです。

山本 考え方としてはわかりますけれど、繊維や電話のように殆んど婦人だけの職場ですが、これが低いところに格付けされていて、交替が激しくされています。これが明治以降打ち破れない状態です。繊維関係の職場では、男子は殆んど班長とか監督の立場で、紡績、織布の仕事は全部女子ですから、男女コミの仕事ではないが、いくら闘っても、官公労の婦人の賃金よりずっと低い。結局、今の

力関係では、婦人の立場だけで闘うことは非常に危険ではないか。むしろ問題はあっても、全体コミの枠の中で初任給を上げ、少しでも男女の一律分を多くしていく、たいへん速い道にはなりませんけれども。それと、最低賃金制の問題にも婦人労働者が真剣に取り組まなければいけない。戦後十八年ですから、ここらで一つ奮起しなくてはと思っています。

久保 最賃法の問題は一番真剣になるべきですね。賃金を少しずつ上げていくだけでは、絶対に問題は解決しないと思うんです。目先のことに気をとられて、一番基本的な要求をすることを婦人自体が忘れていくから。労働運動の歴史をみてもそうですが、景気がよくなって、おこぼれがくると活動がにおる。基本制度の変更の方に重点をおかないと、婦人問題はなかなか解決しないのではないか。退職条件も結局その一部だと思ふんです。

山本 私達も労働者としての誇りと積極的な労働意欲をもって、途中でやめる人があっても、それは前提ではない、今やっている仕事は自分の仕事だと考えて足並をそろえていくことだと思ふんです。

久保 女の人結婚しちゃうわ、というところが最後にあるでしょう。だからいくら背水の陣を敷いたって、精神的にか敷けないところ、問題がありますね。それから生理休暇についても、私は意見があるんですが、この問題はまた次の機会にゆずりましょう。

職場における男女機会均等を実現するために

×× 制度・慣行を中心として ××



第12回婦人労働問題研究会議から

この会議は、さる三月婦人少年局が主催して、婦人がその労働能力と意欲をいかし、日々進歩しつつある社会の要請にこたえ産業における新しい役割を果たしていくためには、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に立って現状の分析のなかから研究することを目標とし、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うけるような制度・慣行における問題点、母性保護との関係、

今後のあり方などについて討議を行なったものです。

今回は労働者部会及び使用者部会で行なわれた討議の要約を御紹介します。

会議員 (五十音順、敬称略)

労働者部会

梅原志朗 (東芝労働組合連合会中央執行委員)

加藤英子 (全大九労働組合東京支部執行委員)

北見泰恵 (全国電気通信労働組合執行委員)

千葉美和 (厚木ナイロン工業労働組合員)

使用者部会

立川武雄 (日本専売公社職員課長)

森岡昌利 (古河電気工業株式会社人事部長)

湯浅清次 (日本興業銀行人事部長)

使用者部会

第一日 職場における男女機会均等の実情、差別待遇の原因、問題点

一、採用・配置方針などについて

採用にあたって

1 女子の採用人数には枠を設けている。職場の現状では男子をのぞむ声が多いので枠を設けないと男子のみ採用することになる。その原因は一応均等待遇というたてまえであるので、保護規定

(深夜業・超勤制限など)のある女子より男子をとらうことにあると思う。

2 女子の大学出はほとんど採用しない。採用してもすぐ結婚してやめていく。現在、大学出の女子に向く職場というものが少ない。(調査・外国関係など)

男女の職務分担がはっきりしていないので、大学卒の女子は正式にとっていない。最近では事務の機械化に伴い、技術系の大学卒をとっている。

3 採用の際の格付けについては、とくに女子を差別してはいない。

配置・勤務状況に関連して

4 女は三〜五年でやめるから、能率の点からいってずっと同一の仕事に付けた方が有利である。また勤務地の制限があるから配置も限られている。

採用時に女子の職務内容ははっきりしていれば能力を高めていくことができるが、女子に対しては現在そのような仕組みになっていない。

5 長期勤続者がでてきているが、男子のように仕事を変わっていないので能力がおち、男子のように使い道がない。

女子自身勉強心が少ないし、男子のように仕事を変わらせられることを好まないのではない。

6 現場関係では、従来熟練度を必要としていたので長期勤続者が必要であったが、最近では機械化が進んだので長期勤続者を必ずしも要求しなくなった。

結婚と関連して

7 結婚した女子は義務感がうすくなるように思われる。主婦として、母としてのつとめから出勤率が高くなる。結婚して勤めをつづけていくには条件ができていない。

一方既婚者数が多い職場では託児施設が備えてあり、賃金関係も有利であるので、職業に関する責任感がうすくなり、給料さえもらえばよいという人が多くなる感じである。

二、昇進・昇格などについて

8 制度で昇進・昇格などをはっきり差別しているというより、もっとあいまいな差別が多いのではない。

事務職員については、職務が変わらないから能力がつかない、能力がないから責任のある地位につけないということは事実あるようである。

9 最近では勤続年数の長くなった女子(八〜一〇年くらい)、三〇歳をこえたくらいに女子に研修を行なって、仕事に対する意欲をおこさせるようにしている。

その研修者の中から役職につけるといことを行なってきた。

女子を積極的に使おうという気分は一般的に出てきているように思われる。役職(課長代理)にもついている。

有能な、学歴のある人がでてくれば、昇格などについても考えるようになってくるのではないかと思うが、現在はそのような該当者がなかなかいない。

10 教育・試験によって昇格を行なう

ということとはしていない。男女とも均等に試験をうける機会はない。このような試験を女子に対して行なうてパスしてもそれを具体的に使用する場ができていない。

11 職場にとどまって仕事をやっていくとする女子の機会をふさがないためには

(1) 女子の能力の高いパイオニアが出てきて、その人々を均等に扱うことにするか

(2) 制度を均等にしておいて、それにあてはまる人をひろい上げていくかどうかではないか。

12 昇進・昇格をはばむ原因としては産休などはあまり問題にならない。むしろ昇格するのは男女をとわず能力が中心である。

女子には能力をためず機会がなかったといえるが、社会通念というものがやはりかなり入っているのではないか。

結婚との関連において(家庭に対する責任と均等待遇)

13 産休・生休・育児時間などをいれろと男女で一〇%ぐらい実質賃金がちがうがこれに差をつけないのが、男女の均等待遇といえるかどうか問題である。

結婚退職後の先任権の問題は、日本では労働力不足が極端になればどうかかわらないが、現在はでない。

三、退職について

14 定年は男女五歳のひらきがあるが

慣行としてそのような形でまわっており、それまでつとめる人がいないので、とくに機会均等の問題としては上がってきたことがない。

現実的に、職務に応じて女子の定年をきめたらよいという企業の要請ができたのではないか。

女子自身定年の男女差について意識するよりは、割増一時金を早くもらうことに興味をもっているようだ、実質的には女子労働者自身が定年の引下げをのぞんでいるのではないか。

第二日 男女機会均等を実現するための方策—制度上、慣行上—を中心として

一、職場の婦人に対する使用者の評価、期待などについて

母性保護との関連において

1 職場における女子労働者の比率の高低によって母性保護の影響度がちがってくる。女子の数が多き場合は産休や生休が実質的に他の女子、未婚の女子にしろわよせされ、女子の間でも利害の不一致がおこる。

2 産休などよりはそれ以後育児・家庭管理の方が仕事に影響を及ぼす。従って、この点が解決されないと現実には女子の能力もおち、評価も低くなる。機会均等については、むしろこの方が影響がある。

3 一般的な傾向として結婚した者は

能力がおち、楽な仕事に代りたがるということがある。婦人の自覚が必要である。

4 対策として子供が大きくなったらまた復職するという制度について、内部では論議されている。

5 結婚したらやめるといふのは職場の制度というよりは慣行の方であると思われる。それが能力ある婦人をはばんでいると思われるが、それを打破する意欲は会社によってちがう。

6 家庭生活が職場に入りこんでいる。機会均等もこの辺に深い根がある。

動続年数が短いということが最も関係があると思う。女子自身というよりは、それを支えている社会的習慣が問題である。

二、苦情処理機関について

7 現場ではこの機関にまで上がってくるような苦情はほとんどない。

8 事務については組合独自の苦情処理機関というのはない。女子だけを人事担当のものが集めて苦情をきく懇談会をひらいている。

9 お茶くみについての不平というように些細な問題のみ上がってきており、職務の内容、差別待遇というような不平はないようだ。苦情になることについては労働者側の自覚が足りない。

10 苦情処理機関を扱うやり方がはじめに組合でもまざったし、使用者側も警戒しすぎたことが、この機関がうまく

利用されなかった理由であると思う。

三、機会均等をすすめていく方策

12 女子の専門的、技術的能力の高い人が出て、事実でそれを証明していくとすすめていくのがよいと思われる。

13 女子は結婚したらやめると思っている面があり、それが女子に機会を提供しないという形になってきている。

14 男女の機会均等をあまり厳密にすすめていくと、現状ではかえって女子をしめだす結果になりかねない。

労働者部会

第一日 職場における男女機会均等の実情と差別待遇の原因および問題点

一、採用および配置方針などについて

1 高卒男子は全国から募集するが女子は現地で採用で通勤可能な範囲で募集している。大学卒は男女とも本店で採用し六か月の訓練をして各支店に配置する。とくに男子のみと限ってはいないが、女子で採用になる人はほとんどいない。

2 配置方針も男子は全国採用なので定期的に支店間の人事交流を行なう前提があつて配置するが、女子は採用店以外に移動させない方針で、しかも採用店の中でも最初に配置された部所を動くことは全くないといふ(百貨店)。

3 採用について特に男女で職種を限

定したものはない。従来は女子のみ、男子のみとした職種もあったが、機会均等にすべきだということで、協約のなかでその枠をはずした。

4 大学卒は本社とブロック(10局)採用でとくに男子とは限っていないが、実情は女子の採用はほとんど行なわれない。

5 一般採用についても特に男女の差別はしていないが、従来から女子の職種と考えられてきたものについては、婦人の特性をいかしてける職種として、当然女子を採用するべきではないかという要求を出している。しかし、合理化計画の中で従来から女子の職種とされていた職種を縮小する方向にあるために、経営側では男子を採用しはじめている。

6 配置については大学卒の幹部職員にA・Bクラスがあり、Aは採用後本社訓練六か月、その後六か月各職場に配置し、さらに六か月訓練して係長にする(東大出が大部分)。Bは中堅幹部として養成する(地方大学・私立大学出身者)。

一般採用者は職種毎に必要な訓練を行なって配置するが、最近の傾向は、デスク部門には女子を採用せず、欠員ができた場合のみ現場から補充することになっている。

7 現場の女子は大部分中卒者を地方採用し、二交替制なので寮に入るたてまえになっている。高卒は男子も含めて全体の6割くらい、大学卒は男子のみを採用

している。

8 現場は各工場の現地採用であり、工場は中卒・高卒の男女、職員は高卒は男女とも採用するが大学卒は男子のみ、臨時従業員の男女別分布は半々であるが正規工場への登用率は男子の方が高い。

女子が少ない理由は各職場のせいせんが男子に有利なためなので、労組としては協定で女子の枠を設けている、すなわち登用の枠を一〇〇%とした場合、四五%は動続一年以上の者を優先し、四五%は臨時従業員の率が正規工場より高いところを優先する、残りの一〇%は特に女子を登用しなければならない、というものである。

女子の結婚および母性保護との関連についての問題点

9 既婚者の数が多くなり平均勤続年数・年齢ともに高くなってくると、経営者側では産休者・育児時間請求者の欠務補充の経費増加等を理由に女子の採用をしたがらなくなる。女子の六割が既婚者で、そのうち約一割が常時産休中という現状である。生理休暇・育児時間等も含めると常時二割の欠務という実態であるが、補充は一割ぐらゐの計算で行なわれているので、あとの一割分は労働過重または仕事の停滞という状態である。結婚したから能率が悪くなるという一般的な評価は個人差の問題もあるので経営者も強く主張しなくなったが、欠務が多いということと実質的に保護規定が活用しに

くくなるようなチェックをしている。時

間外労働の制限の問題では男子の側から不満が出るために、とくに既婚者の長期動続はよるこばれないのが実情である。

10 任用制度として協約化する方向で交渉中だが経営者側は経営権・人事権の範囲だからということとを理由に協約を結ぶことを拒んでいる。男女機会均等に行なわれていないのが実情である。

11 任用は職種転換・配置転換とからむ問題であるが、女子の場合は男子より問題が多い。

○女子自身の問題 合理化が急速に進んでいる中で職種転換・配置転換に対して消極的な傾向がある。労働者として自らの労働力をより高く売っていくという意識をもっておらず、わがままをいっていたのでは職場を失うことになる。

○経営者側の考え方 経営者側は合理化計画の中で職種転換については職種毎に男女の枠を限定している。すなわち営業は五〇%まで(女子の限度)、機械は一〇%まで(女子の限度)というものである。今後、料金事務の機械化等さらに交換職以外に女子の減員が予想されるので会社側の言うとおりになっていると、

婦人の職場がなくなる。枠をこえて入りこんでいけるだけの技術・能力をもつことが必要だとして、訓練の問題もとりあげている。

12 組合の要求は任用は労使の協定で行なうべきだという出し方をしている。

具体的には先任権として勤続年数の高いものから優先するという要求であるが、実際は行なわれていない。(電信・電話)

13 昇格は男女で明確な差別がある。

採用時 一級職 男女の別なく基準
二年半後 二級職 年数がきまってい
五年半後 三級職

二級職に昇格する場合は男女ほとんど同時であるが、三級職に昇格する場合は男子のみで女子は後回しになる。女子は六・八年後になってから五割ぐらゐの人が上がるだけであり、一〇年勤続しても二級職の人が多い。三級職の上が係長なので役付になる門戸も女子の場合限られる。

14 役付に付随したものとして、女子にはスポンサー制度がある。これは三級職に昇格しなかった女子の中から任期一年で教育係に任命されるものであるが、給与・賞与の面では何も保障されていないポストである。

15 昇進・昇格にともなう配置転換は男子の場合は同一店内での配置転換、各支店間の人事交流が計画的に実施されているが、女子はごくわずかな例外をのぞいては採用後配置がかわることはない。従って売場でも仕事のベテランにはなるが、係長にはなれない。女子より経験年数の短い男子が責任者として配属されることが多い。

16 支店によっては女子の課長・係長等もいるが、女子向きのポスト(食堂課・加工課・顧客課・教育課等)が限定されている実情である。(百貨店)

17 男女差別が明確に設けられているのは、資格制度と昇給基準である。資格制度は協約ではないが、労使で了解書をとりにかわしている。これに昇給基準が定められているが、男女で明確な差別がある。下表のような最低基準年数を満したもののなかから一定の枠にくり入れるのでさらに人事考課が加味される。従って女子は基準年数と人事考課で二重に差別されている。

18 組合では基準年数に達した後三年を経た者については全員昇格を認めるように要求したが、会社側は人事権の問題として話し合いがつかなかった。(電機)

女子の結婚および母性保護との関連についての問題点

19 昇格の機会が男女間での差別のみでなく女子間においても差別がある。昇格者を決定する場合、資格基準に達している者の中から何人かをえらぶが、その際産休中または育児時間を使用中の女子は残されることがある。組合では母性保護は当然の保護として差別の前提にしないことに意識統一をしているが、現場では男女間、女子間でもまだ抵抗がある。会社側でも昇格させる場合は一方的に実施せず、本人の意見をきくことにしているが、個人個人には、母性保護を前提と

資格任命とその基準(了解事項)

工員 普通工・技員三級・技員二級・技員一級・技員特級
職員 備員・雇員・準社員・社員・主事三級・主事二級・主事一級・参事・理事

資格任命については、資格任命の最低基準年数をこえたもののなかから選考する。

工員	高小卒	普通工 6年	技三 4年	技二 5年	技一 10年	技特
		普通工 5年	同上	同上	同上	同上
職員	旧中卒	技三 4年	技二 5年	技一 8年	技特	
		技三 2年	同上	同上	同上	
職員	新大卒	社員 7年	主事 3年	主事 3年	主事 3年	
		社員 8年	主事 3年	主事 3年	主事 3年	
職員	旧大卒	社員 7年	主事 3年	主事 3年	主事 3年	
		社員 8年	主事 3年	主事 3年	主事 3年	
職員	新高卒	社員 2年	主事 3年	主事 3年	主事 3年	
		社員 3年	主事 3年	主事 3年	主事 3年	
職員	旧中卒	社員 5年	主事 10年	主事 10年	主事 10年	
		社員 3年	主事 7年	主事 10年	主事 10年	
職員	新高卒	社員 2年	主事 5年	主事 10年	主事 10年	
		社員 3年	主事 7年	主事 10年	主事 10年	

(百貨店)
女子の独立性について

23 女子の独立性について女子は自らの労働力をより高く売るといふ労働者としての意識が低い。経営者側の配置方針・職種転換等、合理化計画の中で、自らそれに対処して積極的に資格をそなえていこうという努力をしない。

して均等であるべきだという意識が強いから、育児中や産休の前後にポストを与えられる話があると、本人が尻ごみをして受けない場合がある。

20 三級職への昇格は高卒女子の早い人で八〜一〇年後になる。年齢的には二七歳頃で結婚してやめるか、仕事を続けるかの岐路になっている。会社では当分の結婚しそくないとみた人か、よほど努力して仕事の成績をあげた人を三級に昇格させる。この場合は課長のすいせん、人事考課の査定でまざる。(百貨店)

21 女子は結婚すると昇格の機会を与えられない。基準年数が満たされても管理者がすいせんしない、人事考課も悪く

なる。現場では出産などでいつやめるかわからない既婚者より、危険性の少ない未婚者の方が優先される。よく既婚女子は能率がおちるといわれるが、最近のようにはコンベアシステムの作業では個人の意志で能率を左右するわけにいかない。で、未婚の間で能率の差がないのが実情で、むしろ職員の方が一般に欠勤が多くなったり能率が下がったりする例がある。(電機)

22 年齢三〇歳ぐらいになっても勤務しているものについては、一応当分は結婚しそくないという判断をするらしく昇格させている。仕事もよくできし、結婚しそくないということが、職場にせひ必要な人ということになるらしい。

24 女子は何年か勤めたら家庭に入るといふ観念で勤めている。賃金・昇格等についても男子との差別に対する意見が出てこないし、組合の指導もそこまでいっていない。男子と同等にやっていくという意識をもつことが主眼だと思ふ。

25 経営者側が従来男子の分野とされたポストに女子を登用した場合、最初の人が努力して実績を築いても、あとに続く人材がないのがなやみである。常に不満を持っていながら積極的に仕事にとりくむ努力をせず、男子に依存する意識が強い。

26 経営者は女子の能力を向上させるという考えがないので、女子の主体性のないのを利用して減員できるところは減

らし、ポストも将来性という点から男子に与えようという方向を出している。

三、退職（結婚退職・定年等）について

27 定年は男女とも五五歳だが、女子の平均勤続年数は四、五年という実情。

賃金があがらないから早く結婚してやめようという考えをもっている人が多い。

28 実際問題として定年までいる女子はない。系列会社の中に男子五五歳、女子三〇歳定年、結婚したら退職という規定をもっているところがあつたが、女子三二歳定年にあらためさせた。

29 結婚退職の退職金を有利にする制度は、退職勧奨につながるが、労働者自身の中に一部それを望む意識がある。長く仕事にとりくむ態度ができていない。

第二日 職場における男女機会均等を実現するための方策および問題点

一、働く婦人が機会均等を要求していく場合の基本的な問題点

1 女子労働者自身が意識を高めなければならぬ問題と、2 経営者が婦人の意識の低さ、労働者側の不統一を利用している問題がある。・女子自身の意識を高める方策が必要で、これには自分自身はつきりした考えをもって行動する訓練をすること、労働組合が機関として女子労働者の意識を高める具体的教育をすることが必要。・経営者が利用する労働者間の意識の不統一を討議や活動のなか

でなくしていく必要がある。

二、労働者間における男女機会均等について

3 大きくわけて三つある。

(1) 既婚女子と未婚女子の対立

(2) 女子の役付職と一般職の対立

(3) 男女間の対立

(1) の場合は既婚女子の産休、育児時間の利用が勤務過重になって未婚者がかぶるという現象がおこっている。これに対しては勤務全体の点検と、母性保護を前提とした機会均等への理解の深め方の両方を解決しなければならない。

(2) については職階制が強化され、職制の数がふえてきたために勤務の長い人が主任や副課長になるが、課長の権限委譲で職制的存在が強くなるため、前に同僚であつた人達の間に感情対立が起る。

(3) の男女間の対立は具体的にあつていないが賃金配分の際など一番低く扱われている女子に多くするとやはり感情的に反撥する。全体の賃金体系の中で低いところをあげていくという考え方なら労働者として納得できるのではないか。

4 女子が母性保護規定によって特権的に保護されているという男子の見方は既婚女子が少ない職場では時間外労働の問題に強くあらわれる。女子は残業もしないで機会均等を要求するのは不合理だという見方をする。所定の労働時間内については男女とも仕事量を検討しながら働き、一方で残業しなくても生活できる

賃金の要求と労働時間の短縮要求をし、ていかなければいけないと思う。

三、経営者側が利用する労働者側の弱点および経営者側の女子労働者に対する評価について

5 経営者に女子の意識の低さ、仕事に対する積極性のなさを利用されている。女子は賃金・任用・訓練における差別を差別と意識せず、そういうものだといふことで自分を納得させている。

6 協約化する交渉も、職場の意識の不統一が影響している。女子は差別待遇にあきらめをもち、男子は自分が一歩先んじたいという気持ちをもっているため、要求が強力に打ち出せないで任用についての協約交渉は進展していない。

7 女子労働力を必要としている以上経営者は女子の能力をのばす機会を与えるべきであり、女子はその機会を利用する積極性が必要である。しかし実情は女子が意欲をわかせて働けるような施策を行っていない。

四、苦情処理機関の利用、活用について

8 苦情処理機関は協約できめてあるが、今まで使った人がいない。申請できる範囲としては任用・給与等も含まれるから実情としては女子の不満がそこに出てきてもいいのだが――。

9 協約で苦情処理についての取決めがある。各職場に苦情処理委員会があつて団体交渉事項に入るものは団交で解決している。今までに申請のあつたものでは賃金のアンバランス是正が最も多い。

五、労働協約に男女機会均等を規定していくことについて

男女労働者の間で対立する点はないか

10 総則に性による差別をしないという精神規定をうたうことでは男子の抵抗はないが個々の条項できめていくことについては異論が出ると思う。すべての機会均等が果たして合理的かどうか疑問。

11 精神規定に入れても、実際には運用に問題があるから各条項できめる必要がある。しかしその場合、従来からの慣習もあつて男子からみると機会均等にした場合、男子として期待可能性のあるポストが奪われるとか、賃金配分で損をするという素朴な感情は残ると思う。

12 男女の機会均等の他に労働者全体の機会均等が行なわれていない点に問題がある。年功序列、身分制等を含めた終身雇用の中で若い人・高齢者・男女・学歴別等の対立利害に対して婦人がどう対処していくかが問題である。性による差別だけを打ち出しても、労働運動全体の中では進めにくいと思う。

13 労働者として共通の問題をもっているという認識にたてるかどうかは鍵ではないか。性による差別はあらゆる差別の根源になっていることを具体的に事実で十分理解する時間をおかないとむずかしい。問題を進めていく力は女性の側から出していかなければならない。

(以下15ページ下段・印へつづく)

勤労青少年と職業訓練

労働省職業訓練局

一新規学卒者及び技能者の不足

史上最大の中学卒業生（卒業生数二四八万人うち就業希望者五二万人）が卒業した三八年三月、労働市場における新規中学卒業生の不足は少しも緩和されなかった。高校進学率の上昇に伴い、新規就

技能労働力不足の推移

調査年月	不足数	不足率
35年2月	811,354人	14.7%
36年2月	1,163,642	20.1
37年2月	1,256,842	20.5

職希望者数の増勢が鈍化してきているとはいへ、高度成長を持続している日本産業は、五二万人の新規中学卒業生を呑み

現在の技能者数六一万八、七四一人の二〇・五割という割合になっている。産業別には、建設業・修理業・製造業中金属機械関係部門等において不足が著しく、企業規模別には企業規模の小さいほど不足が著しくなっている。

希望者に就職の機会を与えず、全国平均失業率六・一％に対して青少年の失業率一五・六％（三八年二月）という高率に苦慮しているのと実に対照的である。

このような新規学校卒業生と技能者の不足は、今後もしもいざとして持続するものと思われる。例えば、国民所得倍増計画で想定された程度の経済成長が実現した場合には昭和五年までに第一次産業雇

また、数年来の技術革新の進展を中軸とする経済規模の拡大に伴って、新規学校卒業生を中心とする若年労働力と並ん

このような情勢にかんがみて、労働省は、昭和三五年秋に職業訓練長期基本計画を策定し、公共職業訓練の拡充強化と事業内職業訓練の推進により、昭和四五

年までに一五五万人の技能者を養成することとし、計画目標の達成に努力しているが、特に若年者に対する養成訓練を中心とする事業内職業訓練については、企業が自から使用する技能者は企業自から養成すべきであるとの考え方に立って、これを技能者養成の大宗としてその育成指導を強化することとした。

二 勤労青少年の職業訓練

1 認定職業訓練とは

一方、近時後期中等教育の完成という問題が世界的な課題になっている。わが国においても国民所得倍増計画において、人的能力の開発がその中心的課題として取り上げられ、また、本年一月、経済審議会から内閣総理大臣あて答申のあった「人的能力政策に関する諮問に対する答申」においても、後期中等教育の完成と関連して、現在の形態の高等学校に進学しなかった青少年を教育する方法として、その萌芽的形態は現在の定時制高等学校と事業内職業訓練の連携にみられるが、学科は昼間の定時制の学校で、実技は現場でという構想を提示している。

また、この答申は、職業訓練について、これを社会的な制度として確立し、職業につくものはすべて何らかの職業訓練をうけるということを慣行化すべきであるとしており、若年者に対する職業訓練が後期中等教育の一環として位置づけられ、職業訓練が今後更に制度的に拡大されることも考えられる。

ともあれ、冒頭に記したように、本年も五二万人の新規中学卒業生が産業界に

果立っていったが、これらの若人に対して、系統的な技能訓練を行なう唯一の制度である事業内職業訓練、特に認定職業訓練の実施状況及びその成果等について紹介することとしたい。

職業訓練及び技能検定を行なうことにより、工業その他の産業に必要な技能労働者を養成することを目的として、昭和三三年に職業訓練法が制定施行された。同法は、事業内職業訓練とは事業主がその雇用労働者に対して行なう職業訓練であると定義している。この意味の事業内職業訓練は、企業内部でその雇用労働者に対して行なわれる一切の訓練活動を含み、その種類を大別すれば、新入従業員訓練・養成訓練・監督者訓練・再訓練等に分けられる。これらの訓練が、労働者の技能の発達段階に応じ、また、生産技術の進捗状況に即して、継続的かつ系統的に実施され、養成工から職長・指導者にいたる技能労働者の長い職場生活において、その技能の発展の履歴に空欄を生ぜしめないようにすることが望ましい。そして、これらのなかで中心となるのが養成訓練である。職業訓練法は、事業内職業訓練の根幹である養成訓練について、その教科・訓練期間・設備等を労働省令で定めることとし、職業訓練法施行規則は、工業等の産業の基幹職種一八四

職種について、最も効果的に訓練が行なわれるための基準として、教科の科目、訓練時間等を規定している。

この労働省令で定める基準に適合して行なわれているものについては、事業主の申請によりその旨認定することができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練とよび、これに対しては、都道府県及び雇用促進事業団は、施設の貸与、職業訓練指導員の派遣、教科書・教科その他必要な資料の提供等の援助を与えることとしている。特に中小企業主等事業主が単独で事業内職業訓練を行ないえない場合には、事業主が団体を結成して共同で職業訓練（共同職業訓練）を行なうことを奨励し、これに対しては、中小企業における職業訓練振興の見地から、訓練事業の運営に要する経費について、国及び都道府県から補助金が交付されることとなっている。

2 認定職業訓練の実施状況

三十七年四月末日現在における認定職業訓練の実施状況は、

単独訓練 三七八事業所

訓練生数 二九、〇三一人

共同訓練 五五二団体（構成事業所

三一、九二二事業所）

訓練生数 四三、七三三人

訓練生合計 七二、七六四人

となっている。認定職業訓練の訓練期間は三年であり、教習年度別には第一教習年度に属する者二八、六一二人、第二教

習年度二五、二二一人、第三教習年度一八、九四一人となっていて、第一教習年度の二八、六一二人は新規中学卒業生で就職した者の数に比べて著しく少なく、系統的な職業訓練を受ける機会をもたない青少年が非常に多いことがわかる。しかも訓練生の年齢構成を見ると、一八歳未満の者が四八、三二七人（六六・四％）

一八歳以上の者が二四、四三七人（三三・六％）で、中学校卒業後三か年を経過した者が三割四分を占めている。なお、これを、単独訓練及び共同訓練に分けてみると、単独では一八歳未満の者が九四・三％と圧倒的に多く、大企業に多い単独訓練では新規学校卒業生に対して職業訓練を実施していることがうかがわれるが、中小企業に多い共同訓練では、一八歳未満の者が四七・九％と半数にも達していない。特に一八歳以上の者が多い職種としては建築板金工・左官・建築大工・畳工等の建築関係の職種と洋服工・洋服工等となっている。これらの職種の関係の中小企業では、最近新規中学卒業生の充足が著しく困難となっているが、それがこのような結果となって現われているものと思われる。

なお、参考までに、女子の訓練生は六、一四一人で、訓練生総数の八・四％にあたり、女子訓練生数の九割までは洋服工（四、三七五人）及び洋服工（一、一七六人）で占めている。

訓練生のうち、高等学校に在学してい

る者は三、五四〇人で訓練生総数の四・九％にあたり、そのうち単独訓練に属する訓練生は三、二一八人で九〇・九％を占めており、比較的大企業に多い単独訓練では高等学校通学の余裕もあるが、中小企業では、事業内職業訓練を受けながら高等学校に在学することが困難であることを示している。しかし、三十七年度から定時制高等学校と職業訓練の連携措置がとられることとなり、二重通学・二重学習の負担が幾分なりとも軽減されることとなった。

なお、高等学校在学者が一〇〇人以上の職種を挙げると、機械工の八三〇人を最高に、仕上工三六二人、鋳物工一七八人、溶接工一六四人、板金工一四八人、電路工一三一人、機械組立工一〇二人の七職種となっている。

職業訓練の効果については、訓練を行なっている事業主等から ①作業能率が向上した、②研究心が深くなった、③礼儀・素行がよくなった、④災害が減少した、⑤定着率が高まった等々いわれる。それはいずれも真実であろう。しかし、

3 職業訓練の効果

職業訓練の効果については、訓練を行なっている事業主等から ①作業能率が向上した、②研究心が深くなった、③礼儀・素行がよくなった、④災害が減少した、⑤定着率が高まった等々いわれる。それはいずれも真実であろう。しかし、

おいていかに輝かしい成績を収めたかを紹介することが、職業訓練の効果を端的に説明することとなる。

国際職業訓練競技大会は、昭和三五年にスペインの職業青年団の企画により同年マドリッドにおいて開催されたのをその源とし、その後毎年ヨーロッパ各国の間に行なわれている青年労働者の技能競技大会である。競技種目は、機械組立工・旋盤工・板金工・家具工・大工・石工・塗装工・電工等の職種で、競技時間は二〇～四〇時間となっている。選手の出場資格はAグループが一八歳から二二歳、Bグループが一六歳から一八歳となっている。昨年は九月三日から一日までスペインのヒホン市において開催され、わが国からは、工場板金・溶接・木型・旋盤・フライス盤・機械組立・機械製図・電工の八種目に八人の選手を派遣した。これらの選手は、中学校卒業後、各企業の事業内職業訓練施設で訓練を受けた年齢一九歳から二二歳の青年技能者で、わが国からは初めての参加であり、しかも選手達にとっても初めての外国旅行であったが、イギリス・ドイツ等一か国の一一九人の選手と堂々と技能を競い、五人が第一位となって金メダルを、一人が第二位となって銀メダルを獲得するという輝かしい成果を収め、わが国の技能水準の高さと職業訓練の優秀性を世界に誇示するとともに、選手達も自己の技能に対する自信と誇りを深めた。

もとより、職業訓練の成果がすべてこのような形で顕現されるとは限らず、職業訓練を行なう環境が千差万別であることも事実であろう。しかし、いずれにせよ、勤労青少年が職場において職業訓練によって体得した技能が、世界の検舞台において、先進工業国といわれるイギリス・ドイツ等の青年技能者の技能にいささかも劣ることのないことを証明したことは、後に続く勤労青少年に輝かしい光明だったと思う。後に残された問題は、如何にしてわが国の技能者の層を厚くするかにある。

技能の訓練は、早期に開始するほど習熟度が高いといわれる。従って中学校卒業後直ちに職場に入る青少年が体系的な職業訓練を受けることなく放置されていることは、身心ともに成長期にある青少年の能力の伸張を阻害するばかりでなく、国民のもてる資質の不完全開発という意味において社会的な損失でもある。

今後の経済成長も社会の発展も国民のもてる能力の開発、活用如何にかかっているといわれる。社会の発展すなわち国民のすべてが豊かな人間生活を享受することができる社会を建設する推進力を担う人間能力の開発のため、学校教育と並んで職業訓練の果たすべき役割も大きく、青少年に対する職業訓練の実施は、企業の社会的な責任といつてよいであろう。勤労青少年の職業訓練に対する事業主各位の一層の協力を期待したい。

県外就職の青少年少女を 励ます運動 —— 婦人週間のテーマから ——

堀 テ ル
(長崎県婦人青少年協働員)

今年の婦人週間のテーマとして「社会的良心と婦人の役割」という問題が取り上げられたが、各自の実生活の面でこれを考えるだけでなく、更に二歩三歩前進して実践すべきだ、と長崎市婦人会では、婦人週間に入る前に、安部婦人青少年室長を迎えて座談会を催した。

会員の一人として私も出席した。会話は、どんな心構えが必要であるかという勉強から始まって、社会の現況から婦人の良心がどれ程期待されているであろうか、という具体的な話にまで進んだ。その柱のひとつとしての青少年育成問題に関連し「年々八千名に及ぶ県外就職の子等について、考えてみる必要はないだろうか」という課題が出された。

一例として、県内の或る島に住む一主婦が、遠く離れて県外に働く青少年少女のため、毎月婦人新聞や手紙や故郷の押花等を送りつけて励まし慰めていることが紹介された。私の心は感動にふるえた。「ほんとうにそうだ。わが長崎市からも数多くの青少年少女が懐しい故郷と、暖かい家庭を離れて遠い地で、言葉も仕事も馴れない毎日を、不安に送っているだろう。仕事を終え、宿舎に帰っても学校時代の友達を想い、兄弟を想い、

更に両親の事とも考えながら、さぞかし淋しい暮らしをしているだろう。」
そう思うと私は、彼らを送り出した地もとのお母さんの心を集めて、何とか具体的に、慰め激励してやることができな

いだろうかと考え、その心を卒直に婦人会の教養部の集まりで訴えた。すると、同席された新聞班の高田さんも、かつての教え子を想う心を訴えて、「高校入学もあきらめて、自分の生活は自分でと、けなげにも旅立った生徒達から、故郷恋う手紙を沢山貰っている。彼らひとりひとりの母親に代って、婦人会として、せめて故郷の花の一ひらでも送ってやるのではないか」と賛同された。小林会長も、早速会員に、このことをはかられた結果、長崎市各中学校(二五校)卒業生の中、集団就職組の氏名、職場等を調査して、会員が手別けし、各自が自分の最寄りから出ている彼らに、故郷の土地に咲いた花を同封した愛の発信が始められた。この事は長崎市だけでなく、県婦連の評議員会にも持出され、「母心を使ひに託して」の運動が本年の県婦連の事業として取りあげられた。

今年の中卒県外就職者が八千名もいる長崎県では、その子供達の就職後の健全育成を放つてはおけない事態にあり、婦人週間を機会に、一人の主婦の社会的良心が、大きな波紋となって広がっていった。池の面に投げた小石が、見る見る大きな波紋になり、つづいてまた輪をつく

*12ページつづき

しかし方法としては性による差別だけを形式的に打ち出すのは無理な段階だが、女性の側からはすべての差別に先行して男女の差別を排除していく意気込みが必要なほど現状では女子がひどい待遇を受けていることを認識することである。

六、労働協約についての認識について
14 現状では一般組合員はごく認識がうすい。組合でも教育する必要がある。

15 協約は労使妥協の産物であるから、経営者側は切り下げたい、労働者側はより高い条件にという相互の作用が常に働いていることを忘れてはならない。従って各職場の個人が細かい労働条件のとりきめをつかんでおかないと運用の面で不利に扱われる。



東京都における地方新規中学校 卒業者の就職受入れ状況について

大 沢 喬

一 求人事情

中学校における地方学校卒業者の本都産業への流入は極めて重要な意義をもつものである。なぜなら常識的に誰もがわかるのとおり新鮮な若年労働力は次代の企業を荷なうもので、企業は継続的に毎年これら労働力を確保し、原動力として養成する必要を痛感しているのであるが、これに対して手近な都内学校卒業者は高校に進み、就職希望者は絶対的に不足しているからである。

従って、戦後の経済不況、従業員の首切り時にあつて、都内学卒者が余っている時代でも、もちろん地方学卒者を雇い入れた企業もあったが、これらが一般的には、都会の通勤の年少者では給与・労働時間等が折合えない、いわゆる前時代的、劣悪な雇用形態の中からの求人と見るべきもので、その受入数もとより今と比較にならない程少ないものであったが、現在では端的に言って、親許通勤に

表1. 地方、都内別求人、就職者数

対象別	求 人 数			就 職 者 数		
	計	男	女	計	男	女
地方学卒者対象	178,955	122,018	56,937	43,000	29,300	13,700
都内 "	63,540	28,481	35,059	24,531	11,987	12,544

注) 地方の就職者数は赴任見込数を含む。

表2. 地方学卒者対象求人の内容別
(1) 産業別求人数

産業名	計	男	女	構成比 (百分率)
製造業	128,783	89,909	38,874	72.0
卸売・小売業	30,019	20,601	9,418	16.8
サービス業	11,550	4,708	6,842	6.4
その他の産業	8,603	6,800	1,803	4.8
合 計	178,955	122,018	56,937	100.0

注) 構成比は計をもって算出している。

(2) 職業別求人数

職業名	計	男	女	構成比 (百分率)
事務員 (見習)	2,047	1,565	482	1.1
販売店員	19,748	13,068	6,680	11.0
飲食店店員	6,626	3,420	3,206	3.7
食料品製造工	8,529	6,605	1,924	4.8
繊維製品製造(加工)工	19,524	5,453	14,071	10.9
木工及び大工	3,493	3,128	365	2.0
印刷製本工	8,746	6,849	1,897	4.9
化学薬品(製品)製造工	2,273	1,837	436	1.3
旋盤工	4,327	4,249	78	2.4
プレス工	5,074	4,900	174	2.8
その他の機械工	20,851	19,569	1,282	11.7
金属加工の職業	17,429	14,921	2,508	9.7
電気機械器具製造工	7,962	4,104	3,858	4.4
包装工	2,912	249	2,663	1.6
自動車修理工	814	814	—	0.5
その他の工員	29,238	20,922	8,316	16.3
その他の職業	19,362	10,365	8,997	10.8
合 計	178,955	122,018	56,937	100.0

注) 構成比は計をもって算出している。

比べて遙かに住込施設・福利厚生面に手がかかり、労務管理が複雑で煩わしい地方学卒者の採用

も、そんなことはいつておられないどころか、若年労働力としての新卒の確保

〇、三〇〇円
これら表から、地方中学の新卒者を対象とする需要は、二四〇程度しか充たされないこと、そして各種の製造業の直接生産に携わる仕事に需要が集中していること、なお賃金は八、八〇〇円から一

には地方中卒者を区別しては考えられない。むしろ積極的にこれに依存する傾向になって現われ、受入数においても都内学卒就職者の倍近くも我々機関の扱うところとなり、都内学卒者の払底が地方中卒者の雇用問題を極めて高く評価し、その関心が求人条件等、その接し方、扱い方にまで、長足の進歩・改善をみるに至ったのである。

求人状況についての詳細は、表に示すとおりである。(昭和三十八年三月卒業生対象、同年三月末日調べ)

(3) 規模別求人数

規 模	求職者数	求 人 数		
		計	男	女
500人以上	198	10,524	4,893	5,631
300~499人	225	6,288	4,010	2,278
100~299人	1,398	25,234	16,419	8,815
30~99人	5,409	56,905	41,601	15,304
29人以下	18,583	80,004	55,095	24,909
合 計	25,813	178,955	122,018	56,937

(表の見かた) 500人以上の従業員をもつ198件の事業所から求人が10,524人申込まれているという意味である。

の層が多く、控除額として、食費及び社会保険料四、〇〇〇円程度が平均であるから、月額手取り四、八〇〇円から六、三〇

表3. 初給賃金(基本給月額)
部位別賃金構成

部位別	構 成 比(%)	
	男	女
8,500 円 未 満	4.4	6.0
8,500円以上~8,800円未満	6.6	10.3
8,800 " ~ 9,300 "	23.6	27.8
9,300 " ~ 9,800 "	19.6	22.4
9,800 " ~ 10,300 "	25.0	20.9
10,300 " ~ 10,800 "	9.5	6.4
10,800 " ~ 11,300 "	6.3	3.7
11,300 円以上	5.0	2.5
計	100.0	100.0

注) 都内各職安で受理した求人票の件数をもって、構成の分析をしたものである。

二 求人連絡と赴任受入れ

東京都の求人ほどのように他道府県に連絡され、就職が決定し、都の求人者に赴任してくるのか、仕事の流れを簡単に述べてみよう。

求人連絡

求人は需要地の職安が受理し、供給地の職安に送られる。この作業は昨年八月十一月の各月を第一〜四期とし、各都道府県間で労働省主催の全国需給調整会議に臨み、連絡作業が行なわれた。すなわち、全国的にみて需給の甚だしい不均衡の状態なら、求人者の採用希望地域は一応尊重はしても、特定地域に求人者が集中しない、全国どの地方も求人・求職の見合いが平均化していた方が求人者に公平であり、業務活動が行届くだろうという労働省の考え方で、各期の求人倍率が

本省で算出され、供給地県は、自県外の就職希望者数にこの倍率を乗じた求人数の範囲内で求人連絡をうける……こんな作業を関係都道府県間で、この会議を通じて、連絡調整がされたのである。因みに第四期(三七、二一、三〇現在)の自県外就職希望者対象求人者の全国求人率及びその倍率(求職者に対する倍率)をみると、総数では、男子求人率三〇〇、四八三人(倍率三・二)、女子

求人数三二九、五三〇人(倍率三・七)

で、倍率が高いのは男子では「繊維製品加工・繊維製造の職業」の九倍、「書記的、販売的職業」の八・一倍、「その他の製造の職業」の六・六倍などであり、最も低いものは「電気機械器具製造の職業」の〇・七倍である。また、女子では最高が「その他の製造の職業」の六・六倍、最低が「電気機械器具製造の職業」の一・三倍で、その他は二〜四倍になっている。

紹介・就職決定

このようにして連絡された求人は供給地職安において、学校に提出され、

表4. 県別、性別都内集団赴任者数

性別	男	女	計
北海道	637	139	776
青森	1,206	647	1,853
岩手	1,290	636	1,926
宮城	1,337	774	2,111
秋田	935	448	1,383
山形	790	430	1,220
福島	1,526	970	2,496
茨城	299	253	548
栃木	306	126	432
群馬	733	340	1,073
千葉	531	385	916
新富士	943	392	1,335
石川	127	26	153
山梨	74	28	102
長野	135	41	176
静岡	182	62	244
滋賀	23	30	53
京都	33	9	42
大阪	21	2	23
奈良	22	8	30
和歌山	9	3	12
徳島	4	—	4
香愛	89	10	99
高松	44	6	50
福岡	199	68	267
佐賀	124	28	152
熊本	130	22	152
大分	124	32	156
宮崎	41	17	58
鹿児島	348	83	431
計	12,659	6,102	18,761

また生徒に対する職業相談が実施され、積雪地においては十二月一日から、それ以外の地域は本年一月から紹介が開始されて、応募者関係書類が都内の求人発職安を通して求人者に送付され、書類選考、また現地出張選考により就職の決定が見られたわけである。

赴任・受入れ

いよいよ卒業期赴任時期がやってきて、就職者は三月卒業と同時に、都内に赴任し受入れられる。赴任には、求人者引率、本人の単独赴任(学卒の場合、父兄・師の引率が普通)の外に、年少者(新規中学卒業生)であることから赴任の安全を期するため送出・受入れ両都道府県の連繫による輸送(集団又は計画輸送ともいわれている)がある。

計画輸送、俗に「マスコミ」が集団就職とかハヤシタてるが、専用の列車・車輛を組んで日本公共交通が求人者の委託をうけて、供出県が送出に協力して輸送し、需要県がこれを組織的に受入れるのである。

本都の職業安定機関が扱った求人数一七万九千人に対し四万三千人の赴任受入れを完了したものと見ている次第であり(選考の採用数に就職決定数は未赴任もあり、計画輸送外の赴任受入れ数が多いため、その確認の手がかかるので、最終的に五月末日で締めることにしている)。

る(従来、関係県同士で行なわれていたものが、昨年から公社が輸送責任をもつことに改められた)。

元来、どの大需要地もそのようであるが、本都は、学卒者の受入れは、出来得る限り計画輸送によることが望ましいと考え、受入れを精力的に実施している。

というのは、赴任者を職業安定機関として把握することが容易なところから、職安との結びつけを保持させる施策が可能だからである。換言すれば、西も東もわからない年少者の受入れ機関として就職後の面倒をみ、頼りにされて、行政的役割を全うしたいことに他ならない。

受入れ数について

本都の職業安定機関が扱った求人数一七万九千人に対し四万三千人の赴任受入れを完了したものと見ている次第であり(選考の採用数に就職決定数は未赴任もあり、計画輸送外の赴任受入れ数が多いため、その確認の手がかかるので、最終的に五月末日で締めることにしている)。

昨年より六千人増の流入を得ているものと思われる。この中、前述の計画輸送による道府県別受入れ数は、表4のとおりで、三月十八日から四月一日まで連日、列車本数にして八十一本、文字通り本都の職業安定機関をあげて、血の通った温かい受入れを行なうべく終始したのである。

三 受入れ施策

夢豊かな将来性ある学卒者、親兄弟（姉妹）・友人・学窓・故郷を離れて来る年少者が始めて、職場生活という大人の社会に飛び込むのである。受入れ施策は、彼等がどうしたら職業になじんで、東京の生活に頑張れるか、就職者に対しては職場適応性の援助であり、また雇主にと

っては求人難のさ中、折角採用した者が定着してくれるかに結び合わせ、定着性増大という、二面からこの施策が強調され推進されている。施策の紹介に当たって、受入れ前・赴任時・受入れ後に分けて、その主なるものを述べてみよう。

1 受入れ前

求人条件

まず求人受理に始まる。求人条件は、給与形態のない并勘定的なものは排除し、規定があつて、昇給・賞与の基準が明らかなもの、社会保険加入を履行しているもの、作業の内容が年少者にとって安全であり、仕事自体が将来性のある学卒者に向くものであること、労働時間が

労基法に則り休日も保証されていること、宿舎は木造三階以上の部屋の提供は不可で、非常口があること、最低一人当たり一・五畳の提供があり、独立宿舎、又は家族との同居のない専用の部屋の提供を行なうこと、などを指導し、良質求人の受理に努めている。

特に、中小企業等における年少者確保の積極性から、求人条件の組織体としての保証、将来への労務管理向上を強く指導し、業種・地域別協同組合等の団体に大同団結して受入れ環境の充実整備を図らせる求人受理方式なども採っている。

職場の紹介

地方の中学に写真新聞・冊子などで、「東京の職場」、「あなたの方の職場」としての東京」というような題名で、東京の職場生活・土地柄など予備知識を与える内容のものを送付し、就職希望者の選職・職業感養成の一助にしている。

受入れ説明会

赴任を前にし雇主に對して、私共の資料をもとにして、学卒者は公平なものを求める、裏切られると大きなショックをうけ離職につながると例が多いなど、年少者の心理、古今の教育、社会環境の差異などから、その所遇の道の説明会・懇談会を全職安で実施し、特に求人条件の履行確認を強く要望するのである。またこの際、食事の量・質の問題なども十分注意しているが、専門家を招いて献立実例など紹介し好評を得ている例もある。

2 赴任時

計画輸送の受入れを中心に前記したとおり精力的に実施している。主たる終着駅、上野・東京に到着した赴任者は、上野は台東体育館、東京は都民ホールに都の貸切バスで誘導し、ここで送出国から本都への引継ぎが行なわれる。さらに赴任先別に都内各職安に引取られ、都の借上バスで各職安設置の求人者引渡し会場まで案内される。

この引渡し会場で、計画輸送の赴任者は洩れなく「あなたは今日から東京人」「就職のしおり」などの印刷物の配付をうけ、受入れ職安が皆さんの相談相手としてどんなことをしてくれるかを所長から聞き、安心して元氣よく求人者に引取られて行くのである。

以上のように、受入れはひとり我が行政だけでなく、関係機関をあげて出来るだけの温かい配慮を期して実施しているわけであるが、万一の家出人の不幸事防止のために、特別職業相談室を上野駅構内に設置して（三月十八日から四月六日まで、連日八時三十分より二十三時まで、労働局・職安の職員服務）警視庁との連携のもとに万全を期した。

3 受入れ後

就職直後一か月、職安は前述のパトロール用ハガキの苦情処理に懸命に事業所訪問を行なうが、二か月目は多少仕事のかかりかけたところで、更に激励と不満があれば早期解消をねらい、風俗慣習を

同じくする送出県行政職員の出張を俟て、都内職安職員と合同で、中小企業の中から重点的な就職後の補導を事業所訪問のうえ実施している。

就職後三・六か月については、各職安独自の事業所訪問による個別補導、団体等の協力を得ての特定場所に多数を集めて実施する集合補導等により追指導、激励の実をあげ職場適応、定着の向上を図るべく計画的かつ強力な行政の推進を予定している。

この外、東京都労働局だけの制度として、地域社会の年少者の労務管理に理解の深い民間有識者（都区内二百名）に中小企業定着補導員を依頼し、受持地域に流入した新規地方学卒者の就職後の相談相手となってもらい、職安との連絡網を強化するような施策も実施している。

四 今後の問題として

若に人づくりとか少年の非行化防止とか叫ばれているが、これら都の産業興隆に密着する年少者はとりも直さず、地域社会の一員として明日の町づくりを構成する人々である。

しかしながら、空気のよい処から東京に来た人が胸部疾患にかかり易いように、刺激の少ない地方から刺激の多すぎる東京に入る年少者達は、誘惑に対する免疫が少なく、加えて、肉親の保護者の膝下にはない条件下にあるのであるから、彼等を健全に育成することは、単に

雇っている企業体だけの責任でなく、地域社会連帯の責務でもあると言えよう。一番は余暇の善用にあると思うので、私共は企業側に、福利厚生を充実させること、教養の機会、健全娯楽を与えることなどを提唱し、小企業等には組織の力で解決を図るよう啓蒙を行なっている。

NHK学園、東海大学附属の高校のラジオ・テレビによる通信教育、区教育委員会の成人学級、都の施設である職業訓練所の委託生制度、都の認可による事業内職業訓練制度の利用など、働く人々の教養に資するものと思われるが、まだまだ社会的関心が薄く活用は未だしの感がある。しかし、最近では職安と地域社会とが融合して、区・産業団体・青少年問題協議会・母の会・職安が混然一体となって地方中卒就職者の地域社会受入れ激励会を開催し、その際バスを連ねて東京見物をさせ、世話を焼くほほえましい行事を実施されていることなどは、喜ばしいことである。

要は、青少年をどんな角度から扱っている方々でも、「青少年を健全に育成しよう」の名分のもとに結集し、他人の処に住込みで働く地方の新規中学校卒業生に対して、社会が刮目して関心を寄せ、その社会的地位の向上をみるよう啓発する原動力として、各分野からのご尽力をお願いをする次第である。

(東京都労働局職業安定部職業課指導係長)

宮城県における新規学卒者の 県外就職の状況

大友 重

全国的に戦後最大の中学卒業生を輩出した本年は、本県においても卒業総数において約五万名を数え、前年に比べて約一万五千名の増加を示している。本年の著しい特徴としては、就職希望率の低下と、進学率の上昇を挙げることができる。前者は昨年同期に比べ約四割の減で、後者は約六割の増となっており、卒業総数の大幅な増加にもかかわらず就職希望者の増加はわずかに千六百名を数えるに過ぎない。これを本年三月末現在における職業紹介状況からみると、中学校の場合県外就職希望者は全体の六二%強を占めており、就職地域は東京を中心とする関東地方が六五%以上を占めている。求人関係は例年どおり殺到し、県外の場合は求職者一人に対し四・二倍の倍率を示している。以上が本年の本県における職業紹介の概略であるが、更に内容的に特徴を考えてみると、求人の面では、女子については繊維製品・加工繊維製品製造の求人、男子については金属加工関係求人の占める割合が多く、全般的には昨年のなわれた景気調整政策の影響はそう求人に表われていないものとみて差支えない。

人の解決を就職希望の多い本年において求めたことと併せて、来年以降の卒業生の減に備える必要があったこと。第二に、女子の場合は数年来の経済界の好況により結婚等による従業員退社が予想以上にあり、この補充だけでも相当数の新規採用を必要としたこと。第三に、化学繊維の新製品の発売と、従来第一次製品の製造のみ行なっていた事業所で、第二次製品にまで着手したところがあり、新規採用を必要としたこと。

等が挙げられる。しかしながら男子関係の金属加工に属する大企業等については、例年に比べ求人数は極端に減少し、また採用に当たっては質的に厳選された事業所が多かったように思われる。これを求職者についてみると、本年の場合は、職种的に極端に偏重することなく、ある程度全職種についての就職者をみている。しかし求人難の世相を反映し、「就職」ということに対する考え方が、父兄も、就職する者自身も非常に安易であったという傾向が若干みられたことは否めない。就職した後ちよつとしたことにも帰郷することを考え、転職によって解決しようとする考え方が多かったように思われる。また父兄等も就職者からの便りに対し「帰って来たら」という回答をしていることなどを考え、今後の職業指導の重要性を痛感している。

まだ肌寒い三月臨時列車八本をもって赴任地に就職者を送り、希望に満ちた彼らを無事に引継いだ私達の胸中は、一か年を振り返ってみての安どと、何か寂しい空虚な気持ちに襲われ、無事に立派な職業人として成長することのみを念願して別れるのであるが、最後にこれから新規学卒者を雇用して頂いた事業主の方々及び職場の先輩の方々に、本年の早期転職の事例にかんがみ、次のことをお願いしたいと思うのである。

- (1) 雇用された新卒者に対しては、事業所の概要、特に生産修理工場等の場合は、出来上がるまでの系統と関連する仕事の内容について具体的に教えて頂きたいこと。一般に行なわれている教育期間中における職場内の配置換えは当初に従事する仕事将来とも継続した仕事だとの考えから、応募時の職種と異なる不満を抱く場合が多く、転職希望となって表われてくること。
- (2) 住込み女子の場合応募時の職種の外に家事の手伝い等を併せ行なわせるところがあり、求人の際の条件と異なるので注意願いたいこと。
- (3) 生活環境の変化から、対人関係の問題

題からの転退職希望が多く表明されるので、特に寮内・職場内等においての

指導者を定め、落ち着くまでの間は特に教導いて頂きたいこと。

(4) 最初から困難な仕事を与えず、馴れるに従って高度なものに移行するよう

配慮願いたいこと。

(宮城県職業安定課業務係長)



変動する社会における婦人の役わり

ドイツ連邦共和国連邦保健大臣

ドクター・エリザベート・シュヴァルツハウプト

日本の婦人週間の催しや討論の集まり、また工場見学もさせていただき、そこで気がついたのは、日本の婦人たちが持っている、あるいは解決しようとしているいろいろな問題が、ドイツの婦人の問題と、一般的にみて非常に似ているということである。

両国とも進歩した工業国であり、人口密度も非常に高い。そして国の産業化、工業化が進むとともに婦人の生活も変質してきた。婦人たちは家庭から外へ出て、大きな社会の中で働かなくてはならなくなってきた。ドイツでも労働力としての婦人が重要視されている。

ただ一つ、両国の間にある違いは、ドイツの場合は、この変動が百年の長い年月をかけて徐々に進んできたのに対し、日本では非常に短い時間に、恐るべき速度をもって変化しなければならなかったという点である。

この時代に置かれている婦人の問題を考えてみると、近來、抽象的に婦人一般について語ることがますますできなくな

っている。というのは、世代の差や職業の種類、あるいは個人の条件の違いによって、婦人の生活や地位が、それぞれ異なってきたからである。

日本にもドイツにも、昔ながらの家長的家族の中で生まれ育った婦人が多いが、同時に、職業教育を受ける若い世代も数多く育っている。このように生活様式がいろいろな点で異なっていると、婦人どうしが互いに理解し合うことが困難になってくるを得ない。したがって、個人個人が、それぞれ他の人の考え方との間に橋をかける努力をする必要がここに生まれてくる。

次に、婦人は一個の人間として男性と平等に働く権利があると同時に、子どもを生み育てるという別のさだめを持っていることを考えてみよう。

のり出し、同時に家族制度がくずれてきたからである。ここに子どもの養育の問題が大きく浮かびあがってくる。

もちろん、各種の養育施設にはいくつかの利点はある。しかし人間は、家庭で父母兄弟と一緒に育つことが、いちばんその本質にかなっているということを忘れてはならないと思う。子どもは、もつと大きな共同体、つまり社会の中へ入って社会に対する責任を果たせと、よくいわれる。私はそれに反対ではない。人間が、ただ家族のためのみに生きるとなれば、それは利己主義の一つの現われに過ぎないからである。

ドイツでは、家庭の瓦礫が、おそらく日本より進んでいるので、子どもが、幼稚園とか学校とかいう、家庭より大きい共同体、集合体の中でしか育たないため、父母兄弟と本当の意味での人間的なつきあいを持てなくなる危険がある。

私は、古いものだけを良しとする立場は取っておらず、男女同権あるいは婦人の職業への進出に大いに賛成する。しかし同時に、子どもの養育のことも、まじめに考えなければならぬと思ってい

びら、新しい視野が開かれたからといって、いままでの古い部屋を忘れてしまっ

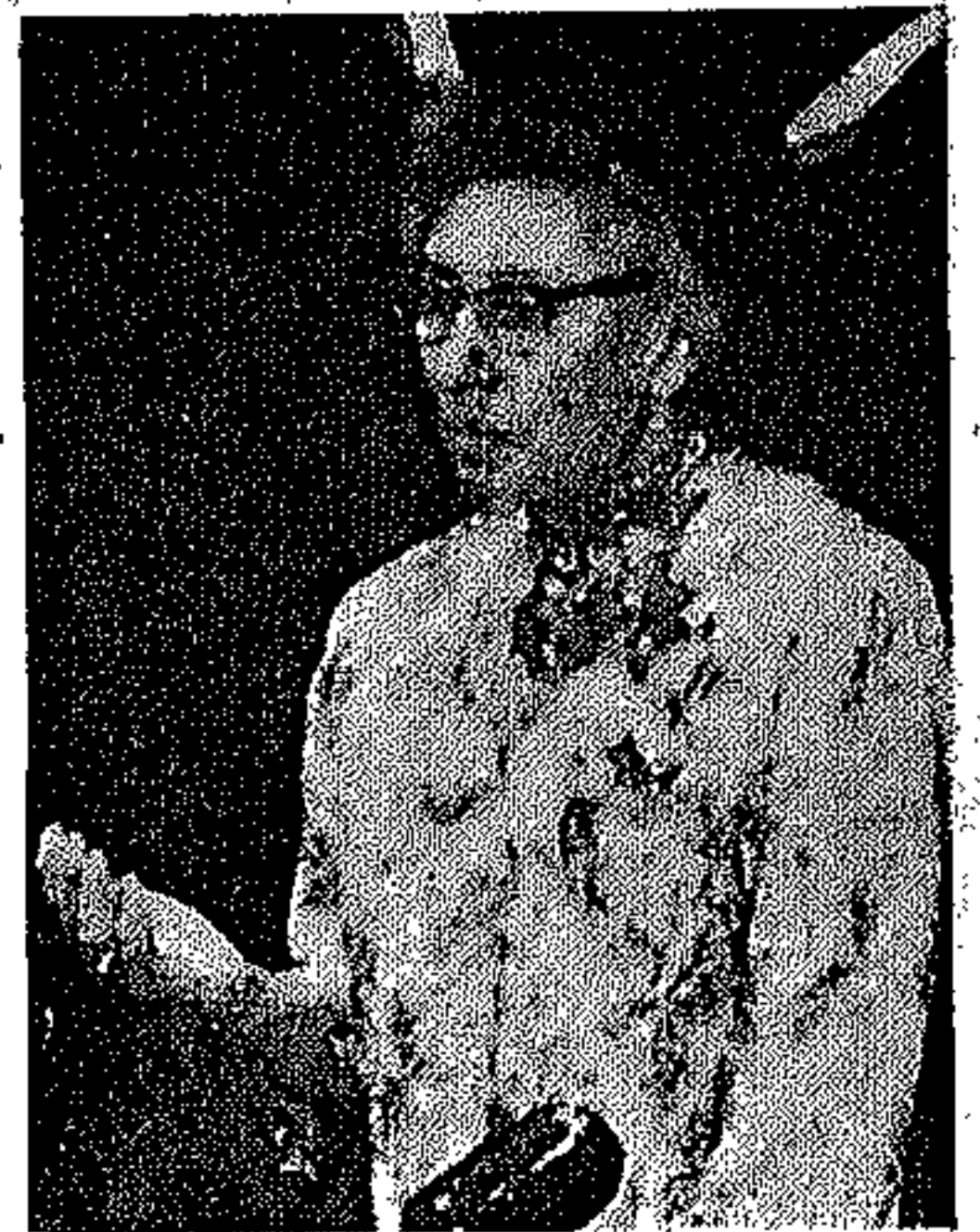
また次に、婦人の政治への参与についていえば、婦人も政治に対して責任を持たなければいけない。自分たちの社会的良心をもって社会に参加しなくてはならない。なぜかといえば、民主主義国家では、たとえば選挙権を行使しなければ、反民主的な考え方をしている人たちを間接的に助けることになるからである。

変転きわまりない現社会にあつては、将に私たち婦人にとっていろいろな社会問題がふりかかってくる。そして摩さが生じたり困難にぶつかったりすること

はまぬがれないが、問題を解決するためには、勇気ある婦人が必要なのである。キリスト教の教義では、神がまず人間をつくり、人間を男女としたと説かれて

(四月十三日、第十一回全国婦人会議の総会において行なわれた講演要旨)

大阪・広島に西独の保健大臣 シュヴァルツハウプト女史を お迎えして



—大阪で講演されるシュ女史—

大阪から

××××××××

大阪では、去る四月十五日、西独保健相、シュヴァルトハウプト女史を迎え、大阪府教育委員会、大阪市教育委員会、現代の婦人「コンサルテーション」実行委員会の共同主催により、大阪市立婦人会館において「婦人週間大阪大会」を開催した。

大会は、今年の婦人週間のテーマの下に、谷野婦人

まず、婦人の職業の問題では「婦人が仕事だけに打ちこみ、子供の養育を施設にまかせようとするのは逃避ではないだろうか。保育所・幼稚園のよさは認めるが、子供はやはり親兄弟にとりまかれて人間的な接触を豊富に得て育つてゆくべきではないだろうか」という批判がある。このような批判の動きの中から「婦人よ家庭に帰れ」という声も一部に出てきているが、なんといっても婦人の労働力は、国家再建のための大切な役割を担っている。

少年局長他のあいさつによって始まり、シュヴァルトハウプト女史の講演、全国婦人会議出席者の報告、ついで午後は四分科会に分かれての討議と盛り沢山のプログラムによりすすめられた。

シュヴァルトハウプト保健相は、いかめしい肩書きにも似ず、ものやわらかい口調で、日本の婦人がいまつき

る。そこで西ドイツでは、その根本的な対策として、育児の手をはなれた主婦の再就職に重点をおき、労働省が中心となつてその教育訓練に力を入れている」ということであつた。

消費者の問題では「自由経済の中で婦人がかきこい消費者であるためには、商品に対する選択眼を養ふことである。婦人は時間とエネルギーを職場と家庭だけでつかい果たしてはいけぬ。学校・婦人団体・ジャーナリズムを通して選択眼を養ふとともに、国家も法律によって商品の内容・性質を明示させる必要がある。

西独では、あらゆる食品の包装に、含まれている色素・内容を表示するよう規制しているが、その書き方が専門的すぎて婦人たちに理解させるための特別教育をしなければならぬ現状にある。一方広告等にも規制があり、ひどい誇大広告には謝罪広告を出させている。これには婦人団体も少しでも誇大広告がないよう監視の眼を光らせているので、業者もどうか出来ない状態にある。また、雑誌等で扱う商品の紹介はその品物の細かい比較データを掲載している」と話された。

最後に政治の問題では「民主的社会機構をもつ国で、婦人有権者が政治に無関心で投票を怠るとしたら、それは自分と異なる人たちに利益を与えることになり、同時に自由と民主主義を破壊することにもなる。現代の社会はいろいろな集団・グループの寄り集まりで構成されているが、その中の一つである婦人のグループが自分たちの問題である政治について無関心であることは、現代社会のバランスをくずすものである」といつて「婦人が政治的関心と行動力をもたない国は衰滅する」と力説された。

そのあと、四、五人の方たちの質疑に對して終始熱心に親切に応答された。この日参集した五百名の婦人たちは、いま、私たちの当面している問題は、世界に共通な問題であるということをお互にためて認識させられたようである。

大臣は、引きつづき、国際ホテルでの大阪府知事招待による昼食会に出席され、府当局の関係者及び府・市の婦人教育委員等と懇談し、くつろぐひまもなく折から降りはじめた春雨の中を、広島へ出立のため空港にむかわれた。

シュヴァルトハウプト女史は、けいけんなるクリスチャンで、一昨年も「現代の婦人」コンサルテーションの第一回婦人週間記念行事の会合に来阪されておられ、コンサルテーションの方たちとの深いつながりもあるので、このたびの大会もこの人たちを中心とせざるを得なかったようなわけで、民間の方たちとの種の会合を共催してみても、いろいろの点について今後の参考になったと思う。なお、大臣の大阪での日程が円滑に終えることの出来たのも、終始大臣と行動を共にされた谷野婦人少年局長はじめ、と一行の

方たちの配慮によるものであり、また、地元関係機関の協力、ことに府警の警護など多くの方たちの援助によるものと感謝しつつ大阪の報告を終える。

(大阪婦人少年室 武部きみ子)

XXXXXXXXXX

広島から

XXXXXXXXXX

四月十五日瀬戸内の空もそろそろ暮色を帯びるころ、大臣は、西独からの随員、ドイツ大使館員、谷野婦人少年局長等と広島空港に着かれた。多くの関係者の出迎えの中で、民生労働部長令嬢から花束を受けられた大臣は、実に豊かな美しい中年の婦人であった。

報道関係のフラッシュの中を県庁へ。県主脳部も交えて歓談の後、宿舎の新広島ホテルに入られた。夜は知事招宴に出席され、その後、市中に半島のように突き出している比治山から夜景を楽しみ、市の復興状況の説明などもきかれ、九時過ぎ宿舎にもどられた。

翌十六日は、雨後のすがすがしい早朝、広島市長の御案内で原爆慰霊碑に花環を供え黙とうを捧げられ、原爆資料館では館長の説明をきかれ、被爆の無惨な状況をつぶさに深刻な面もちで見て回られていた。

続いて、広島でも多数の関係者の出迎えを受けられ、日独協会の御案内で厳島神社はもとより山頂からの瀬戸内海のな

がめをよるこばれたようである。この日、折から神社では能の会合が催されており、興味深い御様子で説明もきかれていた。昼食の日本料理に箸を上手に使われて、私たちもほっとしたという内輪話もある。

この午後は合同庁舎での、大臣をかこむ懇談会を催したが、その前に記者団との会見があり、破壊と悲惨のシンボルのような土地を、ここまで復興した日本人の努力と勇気をたたえられ、同時に、戦争の悲惨さをまざまざと見られて、再び戦争を起こしてはならないと強調されていた。サリドマイドに関する質問も出たが、製造会社の自発的製造中止と、不幸な子どもに対する国の責任ある対策について語られ、また青少年問題の中では、母親が家庭にいられるように、政策の面からも進めていること、不良化した青少年を、罰するよりも教育することに重点を置いていることなど西ドイツの現状を話された。

懇談会には各種婦人団体・協議団体、その他の有識者や関係官庁など約七十名が出席し、谷野局長の大臣の紹介に続いて「変動する社会と婦人の役わり」についての講演があった。その概略は――

『西独では女性が職場に進出するようになって百二十年たち、日本と同一にはいえないであろうが、西国とも工業国であり、その分野にも女性の力を必要とする。西独では男女同一労働同一賃金待遇を要

求する権利を憲法上願っている。同一労働でも、女性のハンディで必ずしも同一賃金にならない場合もあるが、徐々に改善されていく問題である。ドイツの女性には権利・仕事・教育等において、男女同等を勝ち取る努力を八十年もかけてきたので、現在では婦人省で問題は容易に解決できる状況にある。

現在の大きな問題は、働く女性が母となって職務をどのように果たすかということである。日本には旧家族制度意識が残っているが、西独では夫婦と子どもだけの小単位家族で、共かせぎと育児とのかね合いは深刻な問題である。婦人は家庭にかえれ、という運動も一時はあったが、女性の権利と義務が社会的に必要とされている現在、家庭にかえることがすべてではない。大部分の母親はパートタイムの仕事しかできない。政府は児童手当を出し養育費の心配を除き、パートタイムの職種を作り出すことと、子どもが成長して全日の仕事にもどれる母親に、再教育の機会を与えることに力を入れている。政府と国民が協力して事業場の協力を求めた結果、多くのところが、子どもも本位の体制を理解し努力してくれている。

懇談は、大臣への質問が多くなったが、概略を記すこととする。

――受験勉強で家庭教育がゆがめられることについては？――

「西独でも試験に追われているが、落第

しても、学校は子どもが実力をつけるまでおいてくれる。落第はめでたくないが悲劇ではない。親は、その時「何倍も習ったことは将来必ずプラスする」となぐさめる。社会も親も学校教育を重点におかず、むしろ性格形成、しつけの良さが高く評価される。それだけに、子どもが帰宅した時に母が迎えてやれる、ということが重大になつてきている」

――食品衛生の面で、婦人が力を合わせてやっていることは？――

「婦人議員の力で食品法を国会で通した。政府は、無害の着色のリストを出してすすめており、取り締まりがきびしかったので、色のついた食品を一般に買わなくなった」

このほか男女格差、保育所等の問題についても活発に話が出たが略す。

懇談会出席者の拍手の中を立たれた大臣は、二日間の多忙な日程を終えられ、薄暮の空港から、多くの見送りの人々に、ほほえみを見せられながら機中の人となられ、東京に向かわれた。この機会に大臣に接することのできた広島の人々の誰もが、柔かいお人からと職見の高さに、強い魅力と好感を感じたと語り合っている。

(広島婦人少年室長 黒岩みどり)

第五講 カウンセリングの技術(二)

(「カウンセリングの独立とその発展」つづき)

2、カウンセリングはクライントの問題と必要性に集中される。カウンセリングはクライント中心である。その背景として社会環境を改良するとか、伝説を守るとかということもあるが、それも個人を助けるためのものである。カウンセラーはクライントに自分の感情・思想および信用を押しつけてはならない。クライントは

カウンセリングから聞くよりも自分で語り、楽しむようにする。従っていろいろな情報や道具および技術も適当な時期にのみ有効である。

3、よいカウンセラーはクライント自身の決意をうながす。問題の原因とその解決、そして望ましい方向への転換は、クライント自身の決意による。カウンセラーは学習場面を構成することが必要である。しかし、クライントに代って学ぶことはできない。決意することでもない。

4、カウンセリングは対一のプロセスである。いろいろいわれている集団的とり扱いには、未解決の問題が多く残ってくる。クライントの学習を助けるか、

カウンセリング技術十講

5

雄 久 上 畔

系列にすぎない。この予言なくしてカウンセリングの結果を評価することはできない。結果の評価なくして専門的あるいは社会的利用の確証はあり得ない。

以上がハーンとマクリーンの、カウンセリングサイコロジにおける要点である。ガイ

ダンスから生まれたカウンセリングが、これほど発展拡充されようとは誰が期待したであろうか。

非指示・指示カウンセリング

第三に一九四二年(わが国への紹介は十年後になったが)に刊行されたロージャズの「カウンセリングと精神療法」は特筆大書すべき快著であろう。ここにお

いて初めて指示的、非指示的カウンセリングが区別されて、カウンセリング革命ののろしがあがったのである。その理論と技術を明らかにすると同時に自己理論とクライント知覚の概念が究明されたのである。そして実際的には、精神衛生・精神治療・精神分析・社会事業などの分野に及び、また他方、医学に導入された臨床心理学は多くの病院や診療所において、医療の片腕となるまで成長してきた。管理方面では、教育局・公立健康サービスへと拡がっていったのである。

このようにして一九五四年、雑誌「カウンセリングサイコロジ」が創刊され、爾来カウンセリングの地位はいよいよ確保されてきたのである。

非指示的カウンセリングはクライントと個人面接をして、その態度の建設的転換をはかるうとするものであって、明確に構成された受容関係におかれ、クライントをして自己自身を理解せしめ、新しい方向を目ざして、積極的に歩み得るよう援助することである。個人の自律性と統合性を旨とする焦点は、人間にあって、問題ではないとの考え方にたっている。あくまでも個人を助けて成長させ統合させようとするのである。このような意味をもつカウンセリングの専門家は、心理学者を初め、教育学者・労務管理者・社会福祉士・教師・警察官などと広汎になってきた。そこで、ロージャズのため

た非指示的カウンセリングの四原則とは次のようなものである。

1、個人は誰でも成長し、発展し、適応する資質をもっている。これを信じなくてはカウンセリングはなりたないことになる。

2、それが妨害されているのは、その個人の感情が抑圧されているからである。この原則によると、従来の理性一本槍とは異なってくるのである。むしろ、その理性をとりまく感情を和らげてやれば、美しい素直な理性が現われてくるというのである。人間としての原始的感情や情緒を重んずるという立場に立つのである。

3、あくまでも個人のパーソナリティの転換をはかるうとするものである。たとえば盗むことそれ自体をやめさせようとするのではなく、盗みをしていないようなパースナリティに転換させようとするのである。これも近頃人格転換そのものに問題があるようにもみえる。よく警察や裁判でやる科学的物的証拠固めとは、ちがった立場にたつのである。むしろ、物的証拠を重視すればこそ、いわゆる「デッチアゲ」がでかあがるのでなからうか。矛盾があっても、証明が不十分であっても、あくまでも「真実」を追求しようとするものである。カウンセリングにおいて、洞察・直観・直視が重んぜられるのもここに基因するものと思われる。(つづく)

※ ピノキオとコオロギ ※

「良心」と「道徳」について



須 賀 ま き

ことしの婦人週間のテーマに「社会的良心」という言葉があつて、熟していない、ピンとこないね、などという人と、それでも「社会道徳」とか「社会的道徳」などといわなかったただけマシだな、などと、へんなほめ方をしてくれる人と、いつものことながら両方ありました。

で、私は本で読んだり、映画で見たものの中から、この「良心」と「道徳」との相異を考えてみました。まず哲学的に考えてみると、それは次元のちがいに帰着するようです。むかし、むかし、アリストテレスというおじさんが「メタフィジック」の

中で「アルキテクトニケ」という言葉を使って論を展開しているのです。アルキテクトニケというのは、思うに「アーキテクチュア」(建築)の語原でしょう。ギリシャ哲学では「棟梁の術」と訳されています。大工さんの親方です。この、むかしの哲学者が、このアルキテクトニケに対立させて設定したのが「テクネー」という言葉でした。英語のテクニク、つまり「技術」です。

むずかしい話ではないのです。つけて読んでください。

なめし皮を作る職人は、馬具を作る職人に従属します。なめし皮は、アブミや手づな、くらなどの材料でしかなく、馬具職人は皮職人より偉い。でも、馬具は兵士の乗馬の具に過ぎないので、同じ理くつで、兵士は將軍に従属し、將軍は政治家に従属します(近年はいろいろ変わりもありますが)。国を統治する最高技術は政治家の手中にあるわけです。

こういうわけで、低いテクネーは高いテクネーに従属し、人間の最終目的に近づくわけです。が、この人間の最終目的、つまり、人間はなんのために生きるのか、人生とはなにか、善とは何かetc、を考える最高の位置にあるのが哲学者だ、とアリストおじさんはいったわけです。

この、哲学者の役わりを、彼は「テクネー」といわないで「アルキテクトニケ」といいました。

大工さんの親方は、カンナをかけた、金づちを振ったりしません。このようなことは一つ一つがテクネー(技術)です。しかし、建築物全体の最終構造は親方の頭の中にあるのです。だから親方はアルキテクトニケです。哲学者と同じわけです。

さて、ここで「道徳」と「良心」との関係ですが、すこし古いですが、日本にあった、かつての道徳の「宝典」を思い出してみました。ナンジ臣民、君に忠に、父母に孝に、兄弟に友に、夫婦相和し、朋友相信じ、恭儉オノレを持し……でしたかね。ちょっと思い出しただけでも、ここにならべられた道徳の徳目は、たいへんな数になります。いわく、忠、孝、友、和などなど、これらはすべてテクネーのら列です。

このような徳目を、いくら無数にならべても、アルキテクトニケにはなりません。線を無限に延長しても「面」にはならないということなのです。「良心」は、哲学で考えると、それとはちがい「アルキテクトニケ」です。

人間、いかに生きるべきか? このアルキテクトニケが、人に対して「愛」になり、「信」になり、「和」になっ

て、状況と場合で道学者のいう徳目の形をとるわけです。すこし、めんどくさくなりましたか。もう少し簡単、わかりやすく「良心」の使用法を講釈してみます。

女学生のところ、エーリッヒ博士物語の映画を見ました。この人は、ある種の病気の治療薬をつくって、ノーベル賞を受けた有名な人です。その薬は「六〇六号」とよばれています。

彼は、一つの薬をつくっては実験し、効果がないとわかると、べつの薬を作り、十回、百回と新しい薬をつくるために不屈の努力を重ねました。効果が上がったのは、実に六〇六回目の薬だったのです。しかし、このやり方は、算数でいうと「めのか算」というやり方です。やたらメタラに答えを当てはめて験算してみても、偶然正解にぶつかるわけです。

パストゥールのやり方は、それとはちがっています。彼は、伝染病の病原はビールスによる、という事実を発見した人です。間もなく、イタリーにカニコの病気がひろがり、こまり果てた養蚕家は、このフランスの科学者を招いて相談しました。蚕室に案内された彼は、マユの一つを手に取り耳のそばで振ってみて、いいました。

「おや、鳴りますね」
あたりまえでしょう。マユにはサナ

ギが入っているのです。いきなりそめて見守っていた、まわりの連中は、この科学者の無知にびっくりし失望しました。彼はマユの一つかみをポケットに入れて帰っていききました。ビールスを見送るのは、簡単でした。彼は、その消毒を教え、カイクの伝染病はやみました。「アルキテクトニケ」です、これは。

私は、エーリッヒ氏も、パス・ウー氏も尊敬しているし、大好きな人たちですから、エーリッヒ氏のやり方を批判しているなどと、ゆめさら考えないでください。

ただ、リュックに、百二十ほどの道徳徳目を、いつもつめてこんで背負い、

歩くのです。そこに、ピョンと現われて、彼に忠告するのが、小さなコロロギでした。『おまえはいいたい何者だ？』とピノキオが問うと、このコロロギは「私は、おまえの良心だ」と答えるのです。

たった一びきのコロロギ、そこがいのです。これが「良心」でなくて「道徳」だったら、バツタやキリギリス、カナブンブンにカブトムシ、山ほど出てこなくてはなりません。

この話では、ただ「匹のココロギが、どんな場合にもピノキオを導き、そのおかげで人間の生命を与えられるという結びになります。すなわち、どこからともなく出現する良心を得たとき、

デク人形が、はじめて人間になる、という設定です。うまいものではありませんか。

さて、もう一度「社会的良心」にもどってみます。もちろん「良心」の発現は、一面で社会的な形をとります。しかし、これを「社会道徳」そのこと、だ、と思ひこむ人もありはしないでしょうか、少し気になります。

これから、いろいろの場で、この「社会的良心」について取り上げられる（ことを願いたいのですが）時に、願わくは、バツタやカナブンブン、カブトムシのたぐいのみが、とびまわらないことを――。

（婦人少年局婦人課）

新聞配達に従事する年少者の就労保護について

（1）一二歳未満の小学生児童を就労せしめないこと。

（2）労働基準監督署は、管下新聞販売業者に問題点を指摘し、自主的に正計画を協議決定させ、監督署に提出させること。

（3）婦人少年室は、業者団体内に年少労働者福祉員の設置を勧奨し、その活動を指導援助するとともに、新聞購読者をはじめとする地域社会の理解と協力を得るため啓発活動を行うこと。

（4）児童福祉、教育関係機関の協力体制を確立する。

（5）保護救済を必要と認められる児童については、都道府県民生主管部、教育委員会に連絡し生活保護、生活指導等による適切な措置が講じられるようにし、また婦人少年室協働員に連絡しケースワークを推進する。

なお、文部省・厚生省は労働省からの協力依頼に基き、四月都道府県関係機関にそれぞれ協力を通達し、また、新聞関係団体においても改善についての具体策を検討している。

新聞配達年少者の労働条件改善については、労働省は従来から種々努力を払ってきたところであるが、いまだ労働基準法に抵触するものが少なくないため、先般、概略次の内容を盛った「新聞配達に従事する年少者の労働条件改善指導要綱」を定め、労働基準局長・婦人少年局長二者名をもって、各都道府県労働基準局長・婦人少年室長に通達した。

（要綱主旨）

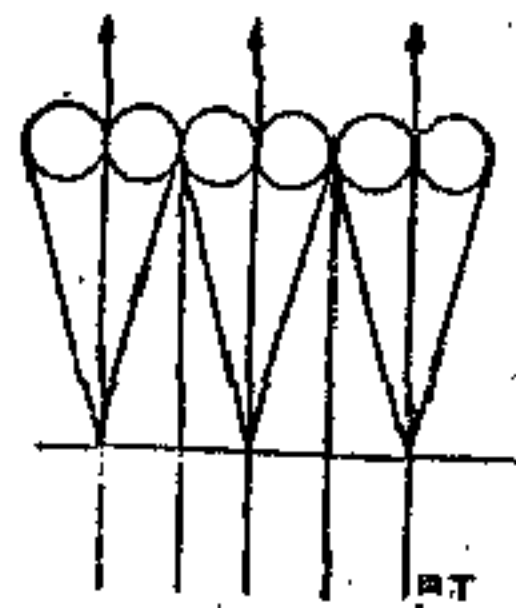
1 改善目標

（1）都道府県労働基準局は、日本新聞協会、日本新聞販売協会の傘下組織が改善について具体的方策を確立す

（2）関係機関の措置

（3）一二歳未満児童に関する特別措置

今回の監督指導のため就労を排除される児童で困窮家庭にあるものも少なくない予想されるので次の措置等を



婦人労働の概況

(資)(料)(室)

昭和三七年度の婦人労働は、前年の景気調整の影響が徐々にあらわれはじめたといえ、三四年以降つづいた長い好況の遺産をうけついで、それまでの傾向をほぼ維持してきている。

女子労働力人口の増勢は鈍くなっているが雇用者は依然増加を続けている。産業別には農林業が減少する反面、製造業・卸小売・金融保険不動産業等が増加して就業構造の近代化が進み、失業者は減少し、賃金も前年を上回る増加率をみ、特に女子労働者の賃金上昇が男子の対前年上昇より上回り、男女格差・規模別格差も順調に縮小傾向をみせている。

一、就業状態

1 労働力状態

総理府統計局労働力調査によると、昭和三七年度の一五歳以上女子人口は、三、四八八万人、このうち労働力人口は一、八六一万人でこれを前年に比べると一五歳以上人口は七六六万人増、女子労働力人口は七万人増で、一五歳以上人口の増加は前年をはるかに上回ったのに対し、労働力人口では前年増加数をかなり下回っている。したがって一五歳以上人口のうち労働力人口の占める割合は前年より〇・九割減少した。

第1表 労働力人口の推移

性	年	15歳以上人口	労働力人口	労働力率	労働力人口の男女別構成比
計	昭和34年	6,424	4,433	69.0	100.0
	35年	6,520	4,511	69.2	100.0
	36年	6,603	4,562	69.1	100.0
	37年	6,755	4,614	68.3	100.0
女	34年	3,320	1,808	54.5	40.8
	35年	3,370	1,838	54.5	40.7
	36年	3,412	1,854	54.3	40.6
	37年	3,488	1,861	53.5	40.3
男	34年	3,104	2,625	84.6	59.2
	35年	3,151	2,673	84.8	59.3
	36年	3,191	2,709	84.9	59.4
	37年	3,267	2,753	84.3	59.7

注) 労働力調査は昭和36年10月に全面的に改正されたが、本表は改正前の数字については、補正済みの暫定試算(補正方法Ⅱ)を用いている。総理府統計局一労働力調査

九万人増となり、従業上の地位別にみると、自営業主は総数の一三・七割、家族従業者は四三・六割、雇用者は四二・七割となっている。自営業主・家族従業者ともに前年より減少し、雇用者は四七万人増と、大きく伸びている。女子従業者の半数近くは家族従業者によつて占められ、男子の家族従業者が就業者数の一〇・七割に過ぎないのとくらべて特徴的である(第2表)。

第2表 従業上の地位別就業者数(昭和37年平均)

従業上の地位および農・非・農	就業者			対前年増減	
	計	女	男	女	男
総計	4,574	1,839	2,735	+9	+48
農	1,311	696	615	-22	-20
非農	3,260	1,142	2,118	+32	+67
業主	981	252	729	-11	-19
家族従業者	481	93	388	-1	-11
家族従業者	501	159	342	-9	-9
家族従業者	1,094	802	292	-24	-3
家族従業者	784	587	197	-16	-5
家族従業者	310	214	96	-8	+3
雇用	2,496	785	1,711	+47	+70
雇用	46	16	31	-5	-4
雇用	2,449	769	1,680	+51	+74

総理府統計局一労働力調査

3 雇用者

女子雇用労働者は昭和三七年平均七八五万人を数え、雇用者総数の半を占めているが、三四年以来、増加数は年平均約五〇万人を数え、雇用者総数中の女子の割合も着実に増加し、三・五割となっている。

産業別にみると女子雇用者の最も多いのは製造業で二九〇万人、ついで卸小売・金融保険・不動産業一九四万人、サービス業一八七万人で、これら三産業に女子雇用者の八五・五割が集中している(第3表)。

常雇・臨時・日雇別構成比を見ると大きな動きはみられないが、前年に比して常雇が減少気味で臨時の占める割合が高くなっている。男子と比較した場合、女子は常雇の占める率が低く、臨時・日雇の占める率が高いことが特徴である。

4 労働市場

公共職業安定所を通じた女子常用及び臨時労働者の求職・求人・就職状況をみると、昭和三七年度一年間の求職申込件数は前年より一四万の増加、求人数は二〇万、就職件数は一万の減少となっている。就職率(求職に対する就職の割合)は

二、婦人の労働条件

昭和三十七年の完全失業者は減少し、失業率（労働力人口に対する完全失業者の割合）もわずかながら減少の傾向を示している。

5 失業者

また、公共職業安定所を通じて女子日雇労働者の求職・求人・就職状況をみると、求職総数は前年より五七万（一・一％）の減少、新規求人数は一二万（〇・三％）の増加、就職件数は二〇万（〇・四％）の増加となっている。

五一・六％で前年より三・二％低くなっている。

また、公共職業安定所を通じて女子日雇労働者の求職・求人・就職状況をみると、求職総数は前年より五七万（一・一％）の減少、新規求人数は一二万（〇・三％）の増加、就職件数は二〇万（〇・四％）の増加となっている。

第4表 産業別1人平均月間現金給与額
（昭和37年平均）（常雇規模30人以上事業所）

産業	業	現金給与総額		対前年増減率	
		女	男	女	男
総計	数	16,000	35,012	14.9	9.9
鉱業	業	13,027	35,145	7.8	9.9
建設業	業	13,278	29,945	14.9	14.3
製造業	業	14,406	33,869	15.5	8.5
卸・小売業	業	16,349	34,006	13.5	11.6
金融・保険業	業	23,841	50,949	13.8	11.9
運輸・通信業	業	21,768	37,512	15.2	12.0
電気・ガス・水道業	業	26,915	46,018	11.4	10.9

労働省—毎月勤労統計甲調査

産業別に女子の労働時間をみると、卸売業一九四・三時間、建設業一九一・二時間、製造業の一八八・四時間が長く、金融・保険業の一七二・六時間、電気・ガス・水道業の一七三・八時間は比較的短く、これは、所定外労働時間の短縮が影響しているものと思われる。

第7表 産業別単位女子組合員数

産業	業	女子組合員数	
		実数	%
全産業	業	2,372,825	100.0
農林狩猟業	業	14,147	0.6
漁業	業	1,886	0.1
鉱業	業	17,695	0.8
建設業	業	138,407	5.8
製造業	業	989,191	41.7
卸売業	業	119,650	5.0
金融・保険業	業	207,989	8.8
不動産業	業	2,097	0.1
運輸・通信業	業	235,405	9.9
電気・ガス・水道業	業	14,051	0.6
サービス業	業	412,399	17.4
公務	業	209,755	8.8
分類不能の産業	業	10,153	0.4

労働省—労働組合基本調査

労働組合基本調査によると、昭和三十七年六月現在の全産業女子労働組合員数は、前年より一・二％増加している。

三、労働組合の中の婦人

第3表 産業別雇用者数（昭和37年平均）（単位万人）

産業	業	雇用者			対前年増減	
		計	女	男	女	男
全産業	業	2,496	785	1,711	+70	+70
農林業	業	46	16	31	-5	-4
漁業	業	2,449	769	1,680	+51	+74
鉱業	業	20	3	17	0	+1
建設業	業	46	4	41	0	+1
製造業	業	216	36	180	+5	+12
卸・小売業	業	904	290	614	+16	+37
金融・保険業	業	478	194	284	+17	+12
不動産業	業	258	35	223	+3	+9
運輸・通信業	業	393	187	206	+10	+2
電気・ガス・水道業	業	136	21	116	+2	+1

総務府統計局—労働力調査

毎月勤労統計調査によると、昭和三十七年の女子常用労働者の一人平均月間給与額は前年より一三・〇％の増加、男子は〇・九％の増加となっている。男子の賃金を一〇〇とした場合の女子の賃金は四五・七％で男女の賃金格差はここ数年漸次縮小の傾向を示している。

女子の賃金を産業別にみると、前年にひきつづき電気・ガス・水道等が最高で、ついで金融・保険業で、最低は鉱業・建設業で対前年増加率は鉱業を除く他は一〇％以上の増加を示している（第4表）。

第5表 規模別1人平均月間現金給与総額（常雇）

規模	昭和37年				昭和36年	
	現金給与総額		規模別格差(1)		規模別格差(1)	
	女	男	女	男	女	男
500人以上	17,943	39,670	100.0	100.0	100.0	100.0
100~499人	15,885	34,190	88.5	86.2	86.9	82.9
30~99人	14,524	31,017	80.9	78.2	78.7	73.7
5~29人	12,392	25,098	69.1	63.3	64.7	56.9

注) (1)規模 500人以上=100

労働省—毎月勤労統計調査

第6表 一人平均月間実労働時間数及び出勤日数

（常雇規模30人以上事業所）

年	月間実労働時間数						出勤日数	
	総実労働時間数		所定内		所定外		出勤日数	
	女	男	女	男	女	男	女	男
昭和33年	190.5	200.7	180.7	179.1	9.8	21.6	23.8	24.0
34年	191.5	203.2	180.7	178.7	10.8	24.5	23.8	24.0
35年	192.1	206.8	181.6	180.5	10.5	26.3	23.9	24.3
36年	189.8	205.7	179.4	179.3	10.4	26.4	23.6	24.1
37年	187.4	202.0	178.7	179.1	8.7	22.9	23.6	24.0

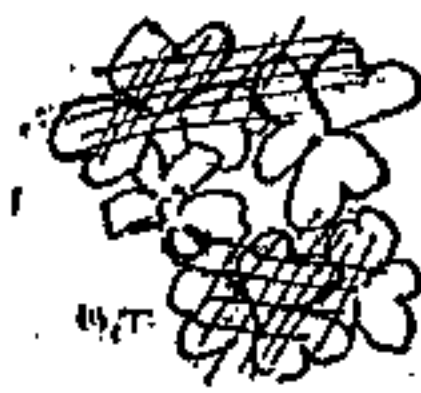
労働省—毎月勤労統計甲調査

前年より二〇万人増加(増加率八・九%)
して二二七万人となった。これは組合員
総数八七八万人の二七・〇%にあたる。

女子組合員の産業別分布をみると、製
造業が最も多く(四一・七%)ついでサ
ービス業の四一万人(二七・三%)卸売、
小売、金融保険、不動産の三三万人(一
三・九%)となっている。なお、製造業
のうち三六・四%は繊維工業、一四・二
%は電気機械器具製造業である。サービ
ス業のうち五八・二%は教育、二一%は
医療保健等によって占められている。
雇用者総数中に占める組合員総数の割
合(組織率)をみると、女子は三〇・二
%で前年より〇・三%増、男子は四〇・
四%で三・八%増となっている。組織率
を産業別にみると、女子雇用者数が必ず
しも多くない公務および運輸通信、電気
ガス、水道業が高い組織率を示し、女子
雇用者の多い製造業・サービス業・卸小
売業・金融保険業・不動産業は組織率が
かえって低くなっている。(第7表)。

*(31ページからつづく)

の話がありました。そのあとそれぞれの
職場服装を身につけた人々による「各地
の闘いの報告」や「各地の保育所づくり」
等「基準法完全実施」「厚生年金の改悪反
対」今後の闘いに対する申し合わせ、闘
いをより発展させるための宣言を行な
い、デモ行進に移りました。(第四回全国
婦人の集い実行委員会、婦人月間実行委員会
発行資料等参照)



社会サービス活動に関する 婦人の意識と参加状況

—全国調査から—

調査の概要

目的 労働省婦人少年局では、本年
二月「婦人の社会サービス活動に関する
意識調査を実施した。この調査でいう社
会サービス活動とは、市民による自発的
なサービス活動、いわゆるボランティア・
サービスのことである。本年の第一五
回婦人週間は「婦人が社会的良心を生か
し育てて、明るい社会生活を築くよう努
力する」ことをテーマとしたところか
ら、その一面面である弱い人、困ってい
る人へのいたわりと援護、社会の成員と
して、すすんで人のために役立とうとい
う自覚と相互援助、社会の進展に寄与す
るための日常的な活動について、婦人が
どんな意識をもっているか、またこのよ
うな活動に婦人がどのように参加してい
るか、その実態を明らかにし、関係団
体、機関、社会一般の参考に供すること
を目的としてこの調査を実施した。

対象者の抽出は、まず各市区の人口に
比例するウェイトを与えて無作為抽出法
により八〇の調査地点を選定し、次に、
選ばれた調査区(投票区)の有権者名簿
により女子有権者の中から各地点二〇名
ずつを無作為抽出した。

調査方法 都道府県婦人少年室職員又
は、婦人少年室長の委嘱した調査員の訪
問、面接によって聴取した。

調査結果

調査対象者について

世帯主との続柄

妻	六九%
娘	一一%
世帯主本人	一〇%
母	五%
姉妹、その他	五%

年齢

二〇代	二五%
三〇代	二七%
四〇代	二二%
五〇代	一六%
六〇歳以上	一〇%

配偶関係

有夫	七四%
未婚	一三%
死、離別	一三%

同居している子どもの有無

あり	七三%
学齢前の子ともあり	二四%
学齢以上の子ともあり	四九%
なし	二七%

最終卒業学校

小学校以下	一二%
高等小学校	二六%
新制中学	一〇%
旧高女	三〇%
新制高校	一四%
旧高専、新大、旧大	五%
その他、不明	三%

一般学歴以外にうけた特殊教育訓練
全体の二二%が受けている。種類で多
かったのは、和洋裁、編物であり、そ
の他、華道、タイプライター、看護婦
教育、教員、料理、速記、写真、茶道、
書道、人形づくり、外国語などがあっ
た。

資格・免許証・特殊技能

全体の二二%が、これらのものをもっ
てている。そのうち、教員免許証が最
も多い。その他、そろばん、タイブ、
自動車運転、美容師、和洋裁、栄養
士、簿記、編物手芸教師、茶・華・書
道師範、助産婦、医師、あんま、司書、
危険物取扱主任者免許、衛生管理者、

映写技師、トレース、ダンス教師などがあつた。
家庭で家事に専従している主婦の中でも一八%が、これらの資格・免許等をもっている。

職業

有職者

四一%

自営者

八%

雇用者

二二%

家族従業者

六%

内職者

五%

無職者

五九%

家事専従

五三%

学生、その他

六%

世帯の収入階層

二万円未満

一九%

二万五万円

五五%

五万—一〇万円

一八%

一〇万円以上

六%

不明

二%

団体加入状況

入っている

四九%

役員をしている

一二%

入っていない

五一%

公職

公職についている人は一%で、民生委員、文部省教科書編集委員、国民年金協力委員、社会教育委員などである。

婦人の社会サービス活動について

一、社会サービス活動の必要についての意識

社会サービス活動の必要について婦人

はどう考えているかをみるために、弱い立場にある人々——たとえば、みよりのない、まずしい老人、身体の不自由な人——に対する援助の必要とその方法についてきいてみると、次のような結果が出た。

個人より国や市が公の仕事として

助けるのがよい

四三%

国や市にたよるだけでなく、社会一般の人々も援助することが必要だ

四九%

しんせき、友人など縁の近い人が助けて、社会に迷惑をかけないほうがよい

五%

本人の責任で解決すべきことだからあまり助ける必要はない

一%

その他、不明

二%

このように、四九%が公的援助だけでなく、市民による社会サービスの必要を認めており、四三%が社会サービスは個人より公の仕事だとしている。もちろん始めの答えをした人々も、必ずしも市民による援助を否定するのではないであろうし、この答えをした人も公的援助を、より重くみることがあるだろうが、市民活動の重要性について、およその評価をうかがうことができた。

市民活動の必要を認めるものは、六大都市よりも大都市に、また年齢の若い層に、さらに二—五万円の収入階層に、そして雇用者、家事専従の主婦に多い。

弱い人々を援助するのは、個人よりも

公の仕事だとする人は、年齢で四〇代以降、一〇万円以上の収入階層、家族従業者、内職者、学生などに多い。

その他、不明 二% 「やり方が足りない」が「よくやっている」「まあまあやっている」の合計をやや上回るが、国や市に対するよりも幾分点が甘い。

(1) 公的援助について

国や市は、弱い立場の人々に対してよく援助していると思うか、という問いへの答えは次のようである。

よくやっている

七%

まあまあやっている

三〇%

やり方が足りない

四二%

わからない

一九%

その他、不明

二%

「やり方が足りない」の答えが、「よくやっている」「まあまあやっている」の合計をやや上回る。「やり方が足りない」の答えは、大都市よりも六大都市にまた年齢の若い層ほど多い。

「やり方が足りない」の答えが、「よくやっている」「まあまあやっている」の合計をやや上回る。この一年ほどの間に、自分の身うちで、はなれたことがあつたか、の問いに対して、次のような答が出た。

合計をやや上回る。「やり方が足りない」の答えは、大都市よりも六大都市にまた年齢の若い層ほど多い。

八三%

実情をよく知らない、また関心のうすいことを示す「わからない」という答えは、特に老齢の人に多かった。

一七%

(2) 市民による援助(ボランティア・サービス)について

六二%

全体的にみて、社会一般の人々や民間の団体は、こういう弱い人をよく援助していると思うかという問いについては次のような結果が出た。

一四%

よくやっている

八%

まあまあやっている

二八%

やり方が足りない

三八%

わからない

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

その他の活動は、社会福祉施設——特

二四%

に老人や孤児のための施設に対するものが多い——への慰問や労力奉仕、金銭・衣類・日用品等の寄付が多く、参加者はどちらかといえば若い層に多かった。これらの活動は、その形も経路もいろいろであり、若干の具体例をあげておく。

○社会福祉施設等へ贈るため、バザーや資金カンパをした(学生団体・職場仲間・婦人会で)

○老人ホームへ贈るひざかけを作った(学生仲間で)

○救済協会へ献金した(個人で)

○施設に贈る衣料・日用品などを集めた(町内会で、婦人会で、PTAで)

○施設の子どもに贈る学用品を買う資金集めをした(職場の仲間)

○養老院・養護施設への定期的散髪奉仕をしている(同業組合の仲間、個人で)

○施設の子へ演劇慰問(職場の仲間)、音楽慰問をした(学生の有志で)

○養老院・養護施設の春秋大掃除に奉仕した(洋裁学校の仲間)

○すし、ケーキを作って施設を慰問した(料理学校の仲間)

○年一回老人ホームへ行き、洗濯・つくり・食事づくりなどする(婦人会で)

○老人ホームへ舞踊慰問した(舞踊仲間)

○身体不自由児の施設で洗濯・つくりなどする(個人で)

○保育施設を訪問、遊び相手をする(個人)

人)

○病気で街頭に倒れていた老人を車で家へ送った(同行の友人と)

○病院を訪問し、花をかざる(教会の仲間)

○助産婦をたのめない家のお産の世話をした(個人で)

○みよりのない子をひきとり、里親として養育し、社会に送り出している(個人で)

○施設の子どもを家に招き、家庭的にもてなし、ドライブにつれていった(個人で)

○としよりの日の催しをした(婦人会、町内会で)

(2) 社会を積極的によくするために、この一年ほどの間に、このような活動に参加したことがあるかの問いへの答えは、次のようである。

したことがある 二〇%
したことがない 八〇%

活動の種類は学校教育に関するものが圧倒的に多い。内容は経済的援助として、教育施設拡充のための金銭の寄付、廃品回収、バザー等を行なったの物品の寄付。また個人的奉仕として、給食の手伝い、通学途上の交通整理、図書整理、カーテン・雑巾作りなどの労力奉仕である。これらはPTA、町内会を通じて参加したものも多く、個人的奉仕では、父兄の有志や個人で行なった場合も多い。

次の多いのは、環境改善に関するもので、ドブの掃除・消毒、公共の場所の清掃、道路作り、街灯の設置などで、町内会、婦人会、近隣の有志で行なったものが多かった。このほか、公明選挙運動、みどりの羽根献金、物価値上反対運動、原水爆反対デモ、平和運動集会などへの参加もみられた。

四、社会サービス活動への意欲

弱い人、不幸な人を援助したり、社会を積極的によくするための社会サービス活動に、婦人はどの程度参加の意欲をもっているかをみると、次のようである。

とくにしようとは思わない 一七%
その他、不明 七%

参加の意欲をもっている人は七六%に及んでいる。この意欲は年齢に関係なくみられるが、特に二〇代では高い(八〇%)。三〇代と六〇代には「とくにしようと思わない」の答えが多くなっているが、これは、三〇代では家庭的責任、特に子どもに手がかるため、六〇歳以上では老齢のためと思われる。

五、社会サービス活動に参加しにくい理由

参加への意欲があっても、なかなかできにくいのはどんな理由からであろうか、これについて次のような結果が出た。

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

参加への意欲があっても、なかなかできにくいのはどんな理由からであろうか、これについて次のような結果が出た。

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

適切な方法や機会がない 三七%
忙しくて時間がない 五〇%
手のかかる子どもがいる 一四%

職業上忙しい

その他、不明

経済的な余裕がない

その他、不明

このように、「忙しくて時間がない」「適切な方法や機会がない」といった理由が多い。「時間がない」と答えた人は三〇代に多かった(六二%)、これは特に「手のかかる子どもがいる」が二九%もあるためである。子どもを理由とするものは、二〇代で一八%、四〇代以上ではごく少ない。「適切な方法や機会がない」というのは、呼びかけや仲立ちをしてくれるものがあればやれるとか、どこでなにをしたらいかにについて知識がないので、どうしてよいかわからないなどというものである。

六、参加を希望する社会サービス活動

今後の社会サービス活動について、特にこんなことがしてみたいとか、こういうことのためになにかしたいという希望をあげてもらったところ、数の多い順にあげると、次のようになった。

○社会福祉施設への奉仕、慰問、及び施設拡充援助

○子どもの施設(保育所、学校、公園、遊び場等)の拡充

○子どものグループの育成

○国土、地域の美化改善(道路、公共施設の改善、交通の危険防止、街路樹や緑地の保護、街灯の整備、騒音防止等)

○被災者、困窮者、僻地への援助

○青少年補導

○生活改善

二つの働く婦人の集会から

去る四月十日からの一週間第十五回婦人週間を迎えました。そして例年同様、本年も各地において働く婦人の集会が持たれましたが、中央的行事として、東京において開催された同盟会議を中心とした労組・婦人団体による「第四回全国婦人の集い」と、総評を中心とした労組・婦人団体による「第八回働く婦人の中央集会」の概況を紹介することにします。

◆第四回全国婦人の集い

第十五回婦人週間の行事として、四月八、九の両日、拓大茗荷谷ホールで約五〇〇名の参加のもとに開かれました。

議長団選出(日本婦人教室の阿部静枝、海友婦人会の前田幸子の両氏)で始まった第一日目は、松本立教大学総長の「住みよい社会をきずく婦人の役割」と題しての基調講演があり、午後は次の九分科会に分かれて討議が行なわれました。

- 婦人の労働条件を引き上げるために
- 技術革新と婦人労働者
- 新しい時代の人間関係について
- 母性保護について
- 地方自治と私たちの暮らし
- 消費生活と明るい生活設計
- 都市を公害からまもるために
- 学校教育と制度
- 青少年を健全に育てるために

第二日目は産業組織別の交流会および

レクリエーション集会が持たれ、午後から模擬国会が開かれました。そして、このあと前日の分科会の総括報告・宣言等があつて会はとじられました。次に第一分科会「婦人の労働条件を引き上げるために」の模様をおたえします。

ここで討議された事項は「賃金問題」「婦人の登用」「定年制と共働き」「福利厚生」の四項目でした。

「初任給から格差がある」「初任給でなくとも一年で格差が生じ、年を追って大きくなる」と等が話し合われましたが、それは「婦人労働者の仕事に対する自覚の不足」と「経営者が腰掛的な就職を口実としている」となどからくるもので、結局女子自身の問題、社会的な封建性、母性保護との関連などがからみあって、男女格差が生じていることが話し合われました。また「賃金は同一労働同一賃金・職務給が理想であるが、今すぐ切りかえることは不可能」であり、「もっと婦人も賃金に対する関心を高め、実態を知る必要があることをあげていました。」

また婦人の登用については、「仲間同士の足をひっぱる」「能力が正しく評価されていない」「生休・産休等で責任ある仕事があたえられない」等々が原因となり、「まだまだ実力がありながら婦人は登用されていない」とことが話し合われました。定年制については男女同一のところ、差があるところはそれぞれ出席者の半々でしたが「女子は三〇歳前にやめる人が

多いから、退職金は勤続年数の少ない女性に不利にならないようにすべきだ」という意見も出されていました。

結局、討論の中心は賃金問題におかれ、たようで、福利厚生については十分な討議がなされませんでした。托児所の設置、母性保護の諸施設が必要であることが話し合われました。

◆第八回働く婦人の中央集会

毎年婦人月間の行事として開かれていたこの集いは、本年は地方選挙日程の都合上五月十二、十三日に開催され、参加者は約三千人といわれています。

第一日目は文化服装学院において、賃金・合理化・組織・平和・保育所・職業別に六分科会が二十五室に分かれて開かれました。そして、それぞれのテーマに従って各職場の現状紹介、闊い方等についての討議が行なわれました。とくに今年には職業別分科会が設けられ、繊維と医療に働く婦人の問題について討議されたことがめだちました。第二日目は会場を厚生年金会館に移し、次のスローガンをかけて全体集会がもたれました。

- 男女同一労働同一賃金の実現
- 大幅賃上げ、最低賃金制確立
- 社会保障制度の確立
- 合理化反対、働く権利の確保
- 憲法改悪反対、完全軍縮
- 日韓会談、核武装反対

賃金分科会の助言者の一人、黒川俊雄氏(慶大助教授)より「婦人労働者は、自分達を早くやめさせるために、賃金を低くされているのだということに気がついていない。もっと視野を広くして、婦人の低賃金を全機構的にとらえて行くことが大切であること」「合理化分科会の助言者の一人田沼肇氏(大原社研)からは「就業規則には生休二日とあるが、実際には一日だけで、あと一日は薬をあたえられて働かされるという話が分科会に出されたが、これは一例であつて、合理化のしわよせは、いろいろな形で労働者にかかってくる。これが予想されるからその本質をみぬくことの必要」等の意見が、それぞれのべられ、平和の分科会助言者の一人、田中寿美子氏(評論家)からは「平和運動は安保態勢からぬけ出すことである、憲法や平和のことがわからない人達もこの運動からぬけないようにする」と等が話されました。

午後からパネルディスカッションに入り、合理化の問題や日韓会談・ポラリス等の問題、また「我々自身の組織の中にある問題の究明こそ合理化闘争に向かう上に必要である」等、参加者からいろいろ意見・質問が出され、また寺尾五郎講師(日本朝鮮研究所)から「合理化と日韓会談との関係、さらにその背景」について

(以下28ページ上段*印につづく)

年少者と交通事故

年少者の就業を制限される運転業務は

A 七月一日から安全週間が始まるね。去年の青少年白書には、一五—一九歳の年代の死亡者の二五%強が不慮の事故によるもので、その中でも交通事故が一番多いと書いてあったように記憶するが。

B 汽車・電車・自動車・自動三輪車・コンベヤ等による災害を労働災害統計では動力運搬機災害と

は動力運搬機災害とされているが、昭和三十五年度労災保険の給付対象となった労働災害のうち、この動力運搬機災害によるものは四%で、他の機械・揚重機などによるものよりも多い。

A 被害者は別として、加害者となることもあるはずだが、「走る凶器」ともいわれている自動車等の運転には、確か年齢によって制限があったね。

B 道路交通法では、一八歳未満の者には大型免許・普通免許を、一六歳未満の者には三輪免許・二輪免許・軽免許などを与えないことになっている。また、バスなど旅客自動車運送事業の事業用自動車の運転者も、道路運送法に

よって二一歳以上であることが要件になっている。

労働基準法では、一八歳未満の就業、制限業務の一つとして、「動力による軌条運搬機関、乗合自動車又は積載能力二トン以上の貨物自動車の運転の業務」が女子年少者労働基準規則第八条六号に定められている。

A 運転助手はそれに含まれるのか。

B 含まれるが、車掌などの乗務員は関係がない。

A なるほど。だが法令上そのような制限があつて免許がとれなくとも、車を運転する者はいらるだろうし、事故を起こした者も沢山あるだろう。

B 警察庁の調べによれば、昭和三十六年中において交通事故を起こした運転者四六万人のうち、無資格運転者は二万八千人あつたそうだ。その無資格運転者の中でも、一九歳以下が一万人もいる。この連中の乗っていた車は軽自動車・原動機付自転車が一番多いが、大型貨物・普通貨物もかなりある。

A 無資格運転者の半分が未成年者か。

B 前に、年少者が余暇に何をしたいか婦人少年局で調査したとき、男では自動車運転技術を習いたい希望が沢山あつたと聞いたことがあつたが、年少者が運転したいのために、主人に無断で車を乗り回すことも少なくないだろうし、また、運転者が欠勤した日など主人が年少者に運転を命じることもある

だろう。

B あるらしい。最高裁判所事務総局から家庭裁判月報という雑誌が出ているが、その昨年十二月号に少年の交通事故の実態が掲載されているが、これを見ると主人の命令によって無資格運転をした者は、札幌家裁の調査では調査少年の六%、新潟家裁では五%程度いたとのことだ。

このような主人はまあ論外というほかはないが、交通事故は無資格運転からだけ起こるものではない。働いている職場の労働条件とか、住宅環境なども大いに関係がある。道路交通法の第七四条以下には、最高速度違反をさせるような時間を拘束した仕事とか、過労などによって正常な運転ができないおそれがある状態で車を運転すること

を命じ、または容認してはならないことを定めているが、名古屋家裁の調査では、事件を起こした少年の二〇—三〇%はこのような規定に反する使用者の下で働かされていたそうだ。また東京家裁の調査でも、休日は月二回というものが最も多く、運転時間の最高一日一二時間、その反面休憩時間の最低一〇分間、睡眠時間の最短四時間という驚くべき状態にあるものがいた。この調査の対象は一九歳以下だから、週休、八時間労働、深夜業の禁止が厳格に適用されている一八歳未満の者ではないかも知れないが、それにしてもひ

どい労働条件で、これでは事故を起こしてあたり前だという気もするね。

A 神風タクシーや砂利トラックで問題になったことがあつたな。だが使用者だけの問題ばかりでなく、少年の方に問題がある場合もあるのではないか。

大体青少年の心理的特性として、情緒が不安定で、衝動を抑制する力が弱く、冒険心に富み、かつ自己中心的であることがよくあげられているが、これなどはまさに交通事故をひき起こす原因と言つていいな。

B 事故を起こした少年にはその傾向が強いという話だ。もちろん、そのようなこともあつて、免許に年齢的制限を加えているのだが、使用者としては、適性なものを配置する以外に、技術や知識の習得、或いは交通法規の十分な理解をさせる機会を与えることも必要ではないかな。ブレーキをかけて、何メートルでとまるか知っている者はほとんどいないそうだ。

A 安全の問題は何も工場の機械だけではないからな。

B いまは商店でも自動車やバイクを持っているところが多いから、気をつけてくれないね。特に地方から出て来た新卒の者は、都市のひどい交通事情に慣れていないし、多少、敏しうさを欠くようだから、くどいくらいに注意しておかなければならないよ。

女子の就業者数と完全失業者数

(1963年2月)

一人一か月平均現金給与総額

(1963年2月)

産業	女子	男子	男女計の割合	女子の割合	女子の前の年と比較
就業者	万人 1,673	万人 2,659	% 38.6	%	万人 1
自営業者	255	677	27.4		+ 4
家族従業者	646	250	72.2		- 27
雇用者	770	1,730	30.8	100.0	+ 21
農林業	8	25	24.2	1.0	- 1
漁業、水産養殖業	2	14	12.5	0.3	- 1
鉱業	5	39	11.4	0.6	+ 1
建設業	34	177	16.0	4.4	- 9
製造業	285	607	32.1	37.0	+ 20
卸小売、金融保険、不動産業	194	290	40.1	25.2	+ 10
運輸通信、電気、ガス、水道業	31	236	11.6	4.0	- 3
サービス業	192	215	47.2	24.9	0
公務	22	126	14.9	2.9	+ 4
完全失業者	25	27	48.1		+ 1

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	円 13,705	円 29,305	% 46.8
鉱業	11,461	28,643	40.0
建設業	12,138	26,753	45.4
製造業	12,588	28,397	44.3
卸売業	14,181	28,775	49.3
金融業	18,556	38,194	48.6
不動産業	14,612	34,791	42.0
運輸業	17,503	31,108	56.3
電気、ガス、水道業	20,722	35,903	57.8

「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

○婦人少年局人事異動

(東京婦人少年室)労働事務官植草貞子
辞職を承認する (五月一五日付)

○婦人少年室職員事務研修の実施

五月二十九日(水)、三十日(木)の二日間、労働省第一会議室において庶務課関係事務を中心として研修を行なった。

○パンフレット「年少労働者福祉員」の発刊

婦人少年局年少労働課では、かねて全国の子労働者福祉員制度の円滑な運営と充実はかるために、年少労働者福祉員と行政担当者直接結ぶ広報紙の発行を計画していたが、このたび「年少労働者福祉員」という名称のもとにその創刊号(B5版六頁)が刊行された。

本紙は年四回程度発行の予定であるが関係各位によって大いに活用されることを期待する。

二ごらんになりましたか

(婦人労働課関係)

○未亡人等の職業に関する相談業務取扱要領——婦人少年室協働員のケースワークのために——

(婦人課関係)

○第十一回全国婦人会議部会概要

昭和38年4月

(年少労働課関係)

○パンフレット「年少労働者福祉員」

No.1 一九六三年五月発行

昭和三十八年度東京都通信労働教育講座の開設について

東京都では、各種労働講座に直接参加できない環境にある中小企業の労働者およびこれに準ずる環境にあるその他の労働者・使用者・一般市民を対象に、通信方法による労働講座を実施し、労働教育の浸透をはかるとともに、合理的な労働関係の樹立に寄与することを目的として、標記の講座を開設することになった。

受講資格は都内に居住または勤務する中小企業の労働者(定員に余裕のある限りその他の労働者、一般市民の受講も可)で定員は一、〇〇〇名、募集期間は昭和三十八年五月一日〜七月末日である。なお申込み・問合わせ先は次のとおり。

東京都労働局労働政策課

千代田区丸の内三ノ五(212)五九七四〜五

昭和三十八年六月一日 印刷
昭和三十八年六月五日 発行

婦人少年局 第十一巻第六号

通巻百十三号

定価 六十円 千六円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一

(日本職業指導協会内)

発行所 婦人少年協会

電話九段(331)九五九七
振替口座東京二〇七九二四



〈クリーム作りの技術〉

と天然レモンオイルとの
みごとな結婚です!!

べとつかない、さらっとした
タッチの中にレモンの美白効
果がもぎたてのように生きて
いるのです。気軽にお使い下
さい!!

130円 180円

**ウテナ
レモン乳液**

労働省検定

JIS 5028 カワ製安全グツ 1種・2種

JIS 5038 直接加硫圧着製
安全グツ 1種・2種

**産業安全の
パイオニア**

許可番号 8373・8368

マークが保証する

緑の安全靴

ミドリヘルメット /
ミドリワーキングウエアー

緑災害防具株式会社

本社・工場 東京都葛飾区小菅町759 TEL (602) 4191~8
支店 川崎・名古屋・大阪・広島・九州
出張所 札幌・水戸・姫路・立川・宇都宮・静岡・岡山