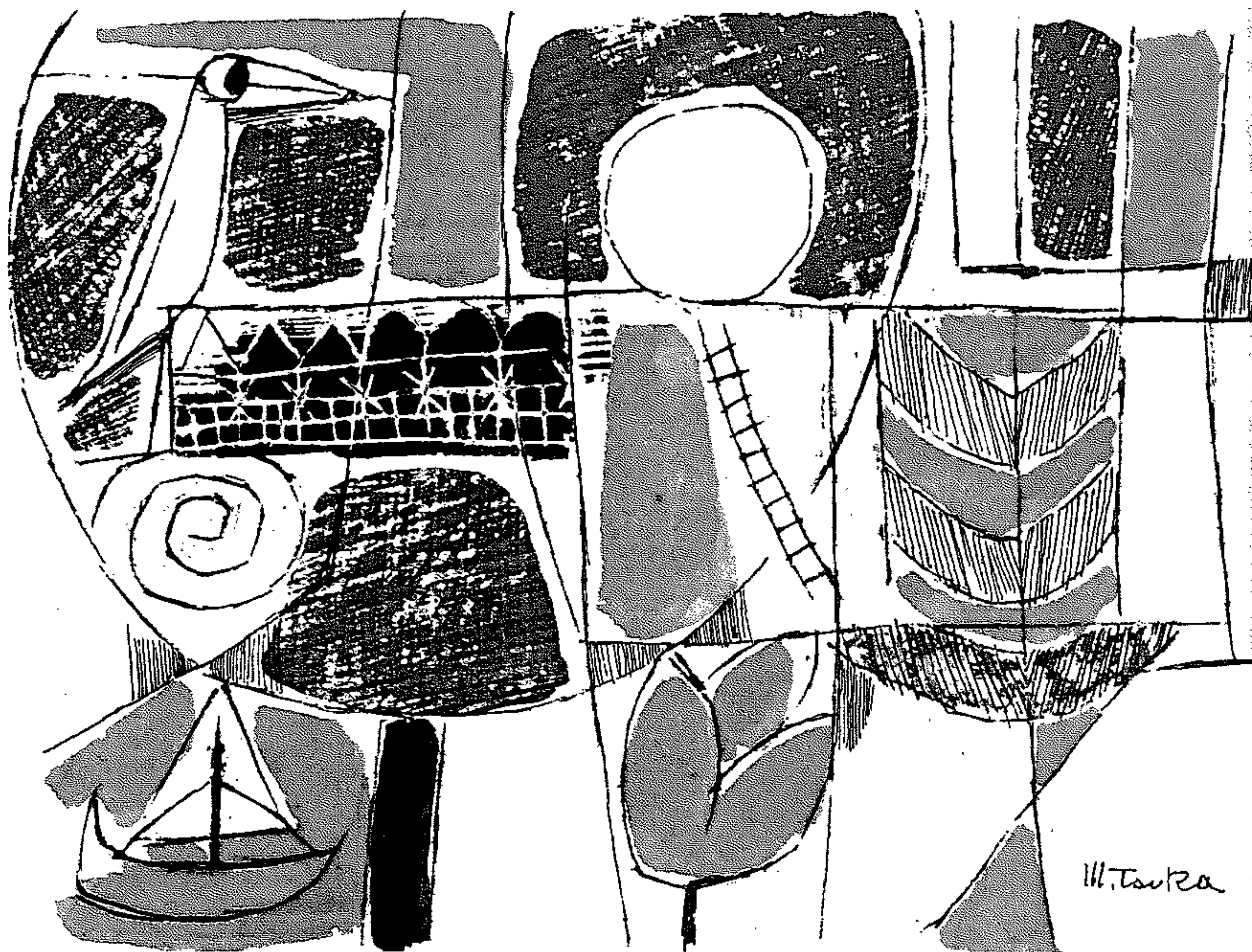


# 婦人少年と



- ◆管理職にある婦人の立場から〈座談会〉
- ◆アメリカにおける男女同一賃金の現状〈資料室〉

8  
1963

婦人少年協会

# 婦人職場指導者セミナー

職場での経験をいかすために

## 開催の目的

日本経済の発展にともない働く婦人の数はいじり高く増加し、その平均年齢、勤続年数も近年次第に高まって来ており、産業の新しい手としての婦人の役割はますます大きくなって来ています。これにともない企業においても、これらの婦人が職場での経験と能力をいかし、後輩の指導にあたる婦人職場指導者として、その資質をたかめてゆくことが望まれています。

このセミナーは、その要望にこたえ、各科目にわたって権威ある専門家をお願いし、その講義と討論をとおして、婦人の職業人としての水準をたかめ、職場指導者としての能力を啓発することを目的としています。

## 実施要領

- 一、開催期間  
昭和38年9月18日(水)・19日(木)・20日(金)の三日間
- 二、会場  
日本労働協会労働教室  
東京都港区赤坂溜池町三〇 東急ビル四階
- 三、募集対象  
同一事業場に五年以上勤続している職場の婦人
- 四、募集人員  
四〇名
- 五、主催  
日本労働協会 婦人少年協会 東京婦人少年室
- 六、受講料  
無料
- 七、宿泊所  
虎ノ門共済会館(希望者のため予約あり)  
東京都港区赤坂葵町二 電話(四八二)五三二・六九八七
- 八、宿泊料  
一泊朝食付 七七〇円
- 九、特典  
奨学のため遠隔地よりの出席者二〇名に限り旅費片道実費(二等)を補助します。

## 講師・科目・日程表

| 日        | 時間          | 科目                         | 講師名              |
|----------|-------------|----------------------------|------------------|
| 九月十八日(水) | 10.00~10.50 | 開講挨拶                       | 日本労働協会理事 古沢磯次郎   |
|          |             | 来賓のことば                     | 労働省婦人少年局長 谷野せつ   |
|          |             | 働く婦人と福祉                    | 婦人少年協会会長 平林たい子   |
|          | 10.50~12.30 | 日本経済の現状と将来                 | 東京教育大学教授 美濃部亮吉   |
|          | 13.30~16.00 | 職場の人間関係                    | 早稲田大学教授 兼子 宙     |
|          | 16.30~18.30 | レクリエーションの理論と実際             | YWCA幹事 竹内菊枝      |
| 十九日(木)   | 18.30~20.00 | 懇親会                        |                  |
|          | 10.00~12.30 | 話し方と話し合いの進め方               | くらしの言葉研究家 櫻村治子   |
| 二十日(金)   | 13.30~16.30 | 婦人の職場相談の実際                 | 松下電器婦人福祉課長 溝淵富士子 |
|          | 10.00~12.30 | 婦人の労働問題                    | 労働省婦人労働課長 大羽綾子   |
|          | 13.30~16.30 | 婦人の職場での経験を生かすため<br>—研究討論会— | 評論家 西清子          |
|          | 16.30~17.00 | 閉講挨拶                       |                  |

○募集の方法等については次の主催者にお問い合わせください。

主催

日本労働協会  
東京婦人少年協会の  
電話(四八二)八二四一内線三二八  
電話(三三三)九四八  
電話(二二二)〇四八  
〇室八八

管理職にある

中込梅子

婦人の立場から

司会 大羽綾子

女子社員に関する

いくつかの考察

長内俊雄 8

特

職場における婦人の能力開発 久山駿二 9

婦人の(永)(年)(勤)(続)(者)(の)(発)(言)

\* BG 十年生の反省 荒木郁 13

\* デパートガール十年の経験から 加藤英子 14

第十一回働く婦人の福祉運動実施要綱

12

保護観察の少年と

その職場環境

成瀬鐘一 16

「カウンスeling」(十)「購」⑦

畔上久雄 19

資料室

アメリカにおける男女同一賃金の現状 20

夏休みとアルバイト 24

勤労青少年ホーム昭和三八年度設置状況 27

婦人界のうとき 28

労組婦人のページ 30

働く婦人と年少者の法律問題⑧ 31

「婦人の現状」発刊について 32

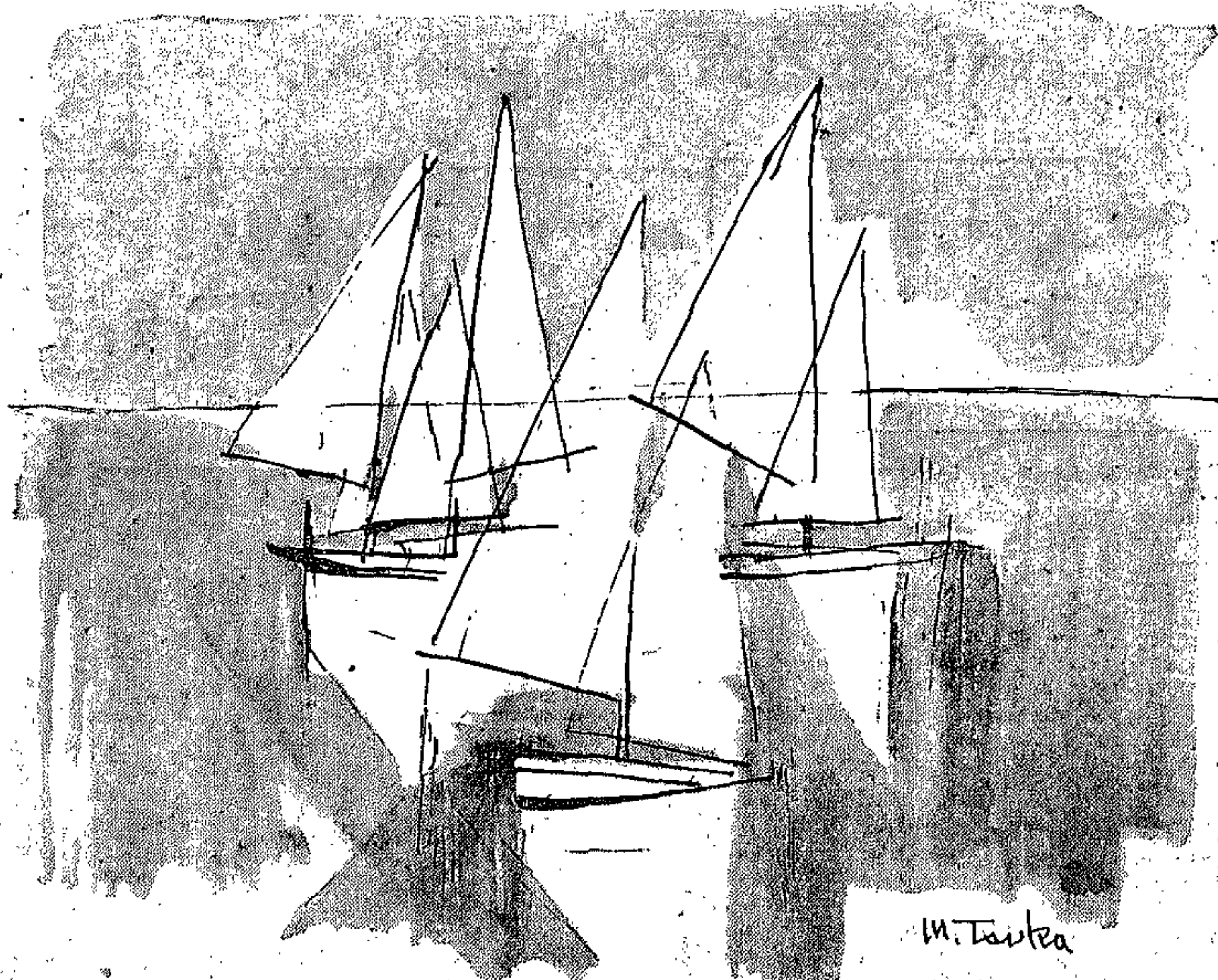
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額 表紙 2

◇「婦人職場指導者セミナー」について 表紙 2

◇婦人少年局ニュース 表紙 8

表紙・扉

塚谷政義



# 管理職にある婦人の立場から <座談会>

## 出席者

日本興業銀行調査部  
資料統計課課長代理  
社長 会 社 長  
ゼリ ア 株 式 会 社  
資 材 部 原 料 課 課 長  
(司 会)  
労働省婦人労働課長

子 恵 子  
梅 藤 綾  
込 田 羽  
中 前 大

大羽 婦人労働者の地位の向上ということに関連いたしまして、能力や経験のある女の方たちには、それに応じて男子と同じような職業上の機会を与えてほしい、というように、ことにつきまして、私ども、広報活動をしていきたいと考えております。そこで、婦人の中では、まだ数少ない管理者の立場にいらっしゃるおふたりにお出で



大 羽 氏

ただいて、それぞれのご経験やら、ご感想、ご苦心談を中心として、お話を進めていきたいというわけでございます。最初、一般的なご感想からお伺いいたしましょうか。

### ◇経営者への呼びかけを

前田 冒頭から結論のようなことを申し上げますが、婦人の地位の向上ということは本人の努力もさることながら、使用者側に大きくかかっていると思えます。まず、使用者側、経営者側は男性が多いということです。婦人が努力することとはもちろんですが、PRとしてはやはり経営者に呼びかけていただくことが、いちばんじゃないかと思えます。

私の場合は、一つには特別に運がよかったと考える以外にないんです。もって能力のあるかたで、埋もれているかたがずいぶん多いんじゃないかという気がいたします。私にしても、幸運だったといっても、これで決して満足はしておりませんし、相当努力をしてまいりました。男のかたが一の努力で一のものを勝ちと

るとすれば、女は倍、あるいはそれ以上の努力をしていながら、一のものを獲得できないのが、今の社会だと思えます。若いころは、それがほんとうにくやしいと思いました。やっとこの年になって、こういう問題は社会として解決していかなければできないものだという締めめ域に達しましたが、といって、やはり仕事は良心的でなければならぬのですから、仕事に対しては決してあきらめてはおりません。仕事に対するプライドというか、なおざりにしない、良心をもって日々を過ごしております。

中込 私も個人的に言えば、やはり運がよかったということになりますけれども……私より前の人で、それこそ時代がよくなかったと申しますか、私ほどの機会に巡り会わないで、停年でやめたかたもありますから、そういうかたに比べれば、時代が戦後よくなったという感じがいたします。

いま銀行では、方々に人を派遣したりして働き手が手うすになっておりますので、そういうところで女子を活用するという面が出てきているわけです。それで銀行は今まで講習などは男を対象にしてやっていたんですが、今は女子を対象にして講習会を開いて、管理職につかせたりしています。これは女子をうまく使っていくということだろうと思えます。これはいちおう待遇職といっています。調査役というのは十年前にできましたが、

これも待遇職で役付きという名前にはなっていないですが、管理職としての権限を持つとか、人事の面で口を入れるとかいうことはなかったのです。それが去年十一月に、本行ではじめて三人うまれたわけです。働き手のベテランの男性が方々に派遣されて手うすになっているという本行の特殊事情もあってのことかもしれないが、女子に割に力を入れているという感じがいたします。そういうことで私なども二番目に古いものですから。

大羽 いっお入りになつたのですか。

中込 私、昭和三年です。

大羽 ではずいぶん長いですね。三十五年ですね。

中込 今の頭取が昭和四年に入つたかたで、常務クラスはたいてい私より後に入つた人たちです。

大羽 そういうお話になつたので、お二人の経歴を伺わせてください。

前田 私は共立薬専を昭和十三年に出て、父母が朝鮮におりましたので、すぐ向うに帰りましたが、戦争が激しくなつて男手がなくなつたので、病院に勤めだしたのが初めです。道庁の病院に一年間働いているうちに終戦になりましたが、日本には帰れませんし、生きていく糧がないので体あたり主義で、ロシアの病院に飛びこんで、身の安全を守りながら帰国の日を待ちました。帰つたのが二十二年。どこも働く所がありませんで、進駐軍関係などに前の経歴を生かして入つた



前田氏

りしてずいぶん苦勞いたしました。や

と仕事らしい仕事にありついたので、今の会社の重役がやっておりました薬品関係の会社です。そこに二十八年にはいり、三十年の春、事情がありまして、今のゼリアに重役全員が移り、私はたまたま組合の委員長をしていた関係で、旧重役と新重役の政治的なやりとりがありまして、私は今の会社に来たわけです。

大羽 組合員はそこ何人ぐらいいましたか。

前田 五、六百名おりました。その間にいろいろいきさつがありまして、女のくせにとずいぶんたたかれましたが、そんなのがあると邪魔になるということで追い出されたのでしょうか。実力を買われたというより、私はそう解釈しております。それが三十三年です。その過渡期に二年間、組合長をしていた経験は今でも多少生きているかもしれません。

大羽 中込さんは興銀にお入りになって、あちこちポストをお移りになりましたか。

中込 初め証券部におりまして、一

二変わりましたが、昭和五、六年から調査部におります。今も同じ調査部ですが、最初圖書の係りを二年半ばかりやって、それから今の公社債統計というのを現在まで、引き続きやっております。一度、戦時中体を悪くしてやめました。十一か月してまた入行しました。戦前は女子なんか全然つまらない存在で、もの数でもなかったんです。

大羽 数も少なかったですね。

中込 そうです。入れる時に辞令を渡すだけで後はなにもなく、女の人は本当に下積みの仕事だけで、いろいろな会にも出るわけじゃない、旅行に行くわけでもなし、行友会というのがありますが、それにも入らなかったし、男のかたとは全く無関係な感じがいたしました。

終戦後組合ができました、初めて労働者として認められたといいますが、労働組合や労働基準法のおかげで、やっと働く者の人格を銀行側も認めてくれ、われわれも希望をもって働くことができるようになったものです。以前は全然つまらなかったもので、頭の悪い人は試験を受けて学校に入っちゃうとか、ほかに出て行くとか、いろいろでした。

◇女子としてのハンディキャップ

をどうして克服してきたか

大羽 戦時中は、女のかたもだいが、窓口なんかにお出になったものではありませんか。

中込 男の人がいなくなりましたから預金なんかの責任も持たされました。

大羽 それまではあまり窓口で女の人を見えなかったようですね。

中込 手紙の照会一つ出すにも、男のかたが判を押して、女は判も押せませんでした。文書でも、定期的にきまったものは女も書きますが、外部的なことはみんな男で、古くからいる女の人のほうがよく知っています、女の方が教えるながら外部との折衝は男がやり、電話なんかでも女のひとが傍で教えて男が聞く、というようにしていました。

大羽 今でもそういうことが多いですね。婦人少年局はほとんど女が責任をもつてやっておりますが、外部から電話がかかってくると、「男の人を出してください」と言われることが今でも時々あります。若く見えても相当に責任ある仕事をしていますから、外に出すわけですが、世間では信用されない。このごろはだいぶ少なくなりましたが、そんなことがやっぱりあるようです。

中込 私のところでは女だけで、公

債社債統計月報を出す仕事をしているのですが、やはり「男に代わってくれ」と言われることがあると言っております。

大羽 私もこちらに入っただのが昭和二十三年で、係長で入って、もうそのころ三十六にもなっておりますのに、講演なんか頼まれて外へ行きますと、「あんな若い人をよとしてもらっては困る」と言われたことがありました。

前田 私の今やっている仕事は原料の買付けですから、海千山千の業者が来ます。もう一つは厚生省の研究所に連絡折衝にまいます。女だからどうということとは全然ございません。ですから今、中込さんの銀行のお話を伺っていて、私はずいぶん仕合わせだったと思います。私がそんな境遇におかれたら、おそらく抵抗を感じて、絶対にがまんしないでしょう。私は言うことははっきり言うので叩かれました。結局、プラスになるよりマイナスが多くなってきますが、かかってきたらまた言う。不合理だと思つたら黙っていられない。それがいけなかったらクビにしてください、仕事だけは良心的にやっています、と言う。一つ仕合せだったことは、二十八年に入った時から私の直接の上司で学術部長だったかたが少しも偏見のないかただったことです。入った当時、薬剤師が七、八人おりましたが、それが、よくもこんなに違う人があると思うほど一人一人違う。それで、いろいろ腹に据えかねることがある



中込氏

と、申し出るんですが、私どもみたいな若輩の言うことでも、何分かでも正しいことがあれば、取上げてくださいますか。

大羽 良い上司をお持ちになったという事ですね。それに、実力もおありになったからでしょうね。

中込 私も、個人的には幸運だったと申しましたが、組合ができてからは、かえって組合員として向上に努力いたしまして、労働協約に「男子と同等の力のあつる女子には男子と同じ待遇をする」ということを入れました。そうして絶えず努力をしておりました。二十七年に待遇職というのができたとき、私をはじめその一人になったのです。それから婦人の役職がぐつとふえて、副調査役というのができました。若い層にもひろがりました。いま三十人ぐらいいろと思ひます。ようやく管理職ができたのが去年の十一月です。

前田 男女平等の取扱いの問題が出ましたが、給料の面で、私のほうでもいろいろ不合理な問題があります。ことしの例をとりますと、初任給が男子二万円、女子の技術者が一万八千円です。私、これには非常に疑問がある。入るとき同じで、何か月か使つてみて、実際に能力に差があるから、給料に差をつけるというのなら納得できるが、女だからというので有無を言わず最初から差をつけるといふのはどうも納得できない。昇給の場

合でも、女だからということでは差をつける。家族手当なども女は二十五歳まで、男は四十四歳までとなっている。なぜそういう数字が出たのかかわらない。二十五歳過ぎても私は、なおかつ真剣に働いているつもりです。たしかに女の人には扶養者は少ないし、私は独身ですから子供もない。男子は妻を養うということがあるから、給料の面で多少考慮されるというのかわかるが、妻がないから、今はがまんしなさい、という。といつても将来、妻にかかわるものを保障してくれるかというところでもない。男は妻があるから責任も大変にはちがいないが、息を引きとるまで、だれかが保障してくれる。女はこれだけ給料をもらえばたべられるじゃないか、といつても、私たちは息を引きとる寸前まで自分で働かなければならない。そう考えると、女だって、同じものを欲しいといふことを叫びたいです。

大羽 銀行の場合には、入る時は、高校卒の男女は同じ待遇でしょう。

中込 戦前は入るときから三年くらいの差がありましたが、戦後は一応高校卒は同じになりました。しかし、男のかたは、すぐにちよつと上がるようです。

大羽 中込さん。調査役は待遇職で、給与の面ではどうなりますか。

中込 男の場合は、古くなくても椅子が限られていますから、給与の面でカバーすることになっています。

前田 古くなった人の扱いかたとしては、いい方法ですね。その人に秀でた能力があつても、人を管理するマネージメントの面が足りないというようなこともありまうから。そうしないと頭でっかちになつてしかたがないでしょうね。やたらにラインができてしまつと、どこか命令をきいていいかわからない。

大羽 特にこれからは事務の関係で、そういうかたが出てくるでしょうね。たとえばプログラマーとか、そういうかたたちは管理職にはつかないけれども、給与の面でよくするといふふうには……。

前田 そういう時に、年齢や経験の差で、管理職の人よりも、技術を提供しているかたのほうが、高給でもいいわけですね。

大羽 これからはそういったこともあつて、よくなりましようね。

#### ◆婦人に管理能力はないか

大羽 女には、管理的能力がないといふことが通念ですね。どうでしょう。

前田 男でも女でも、そういう才能のあるかたはあるし、ないかたはない、といふことじゃないでしょうか。もちろん男のほうが長年勤めて管理職になる比率は多いですけど、ともかく、男のかたは、私が見たところでは、非常に世渡りがお上手です。ところが女の方は非常にその点が正直ではないでしょうか。すぐ純粋にぶつつけてしまふ。

大羽 まあそうですね。そういうことは組織の中で生きていくためにはある程度必要ですが、あなたのおっしゃる世渡りというものにあてはまるかどうかかわかりませんが、男のかたには、そういうところが必要以上にやっているとところがありますね。

前田 経営者が能力を見きわめて、人材をポストに向けなければならぬと思ひますが、下をいじめて動脈硬化を起すような人を大事なポストに据えるような場合が多い。しかし案外、そういう人が経営者に買われている。聞いてみるとどこでもそういう人が何パーセントか占めていようですね。外国では、肩書と人格が比例しているそうですが、日本では比例していない。いわゆる世渡り上手で地位を獲得するのが多いからですね。

大羽 前田さんの部下には、もちろん男のかたもいらつしやるのでしよう。

前田 私、今は原料課で女の人ばかりでやっていますが、前に今の資材部がまだ課で原料と資材と両方扱っていましたが、今は倉庫まで持つていまして、男の人が十一人、女の人が三名おりました。大出の男子も二人おりましたが、別に困つたことはありませんでした。

中込 私のもっている仕事は女だけで六人ですが、統計課としては男の人が囁托も入れて三人おられます。でもなんでもありませんね。よくやってくださいますよ。ただこつちが女で、話し相手にな

らないのではないかと気がひけたりはしますが、向うがばかにすることはありませんし、よその部と交渉する時にも、女だからということはありません。

大羽 男の人は私のほうにもいますけれども、男のかたは、それこそ組織の中でよく馴れていますから、そういう意味でかえっていい場合もありますね。女の人はさつきもおっしゃったように、非常に正直で、ぶっつけてくるから、管理者としては、むしろ扱いにくいという点もあると思います。ちょっと皮肉のようですけれど、だから両方いらしてちょうどいいのじゃないかと思ひます。

前田 内部の場合は、ほんとうにぶっつけてもらって赤裸々になって判断するほうがまがいが少ないと思ひます。そういうのを生意気だと思ひようでは経営者はほんとうの経営はできないんじゃないでしょうか。

大羽 中込さんの場合も、上司は男のかたですね。下の女のかたたちとの人間関係でお困りになるということは……。

中込 課長は次長が兼任しておりますが、昭和十七年に入ったかたで、そのとき私の課に配属されてきた人ですから、非常にスムーズにいております。女のひとたちは、ちょうどわれわれのお話相手によろしいし、困るということはないと思います。

前田 私のほうでは、上司のほうがついてくるかもしれませんが、自分では絶対に……

「こうやったほうがいいですよ」と注意だけは与えますが、失敗した場合に、本人に、なぜ失敗したか分析して教えることが大切だと思ひます。そのかわり、上司に対しては、自分が責任をとりまします。それがやったからこうなったということでは申しません。私のところに、入社したばかりの人で、非常に字がきたない人がきました。その人に外部に出す書類を書かせるわけですから、そういう仕事のためにもらっている人員ですから。しかし、それでは困るので、その人をこっそり呼んで、具体的なことを言ひあげてあげた。これは、言われるほうもつらいでしょうが、言ひほうもつらいのですが、それをほうっておくと、何年たっても直らないから率直に言ひあげることにはしてまします。

### ◆まず意欲的であること

大羽 お二人ともずいぶん長くやっというらっしゃるのですが、その間に、何か特別にご自分で勉強なさるとか、さつき「大変な努力だ」とおっしゃいました。専門のお仕事のほうで何か……。

前田 残念ながら不勉強で、特別にはいたしていませんが、とにかく仕事に対する熱意とファイトではだれにも負けないということですね。

中込 私も、意欲的ということが一番大事だと思ひます。女のかたも意欲があれば、経営者のほうでそれを認めて、取り上げてやるということになりますか。

前田 その日だけ過ぎれば、ということではなく、その日に悔いがないようにということですね。漠然とした言い方ですが、大羽 今、お二人のお話をきいて、後輩のかたを育てられる場合、仕事をよくしていると思う人が、女であるがゆえに落とされてしまうというようなとき、くやしくありませんか。

中込 私、銀行に入るときは女学校を出ただけですから、くやしいがやむを得ないという気持ちでした。実は途中で一度やめたのも、昼間の大学に入ろうと思ひたからでしたが、結局やめて、また銀行に入ってから夜間の大学で経済を勉強いたしました。

前田 私は、むこうから認めるまで努力しようという気持ちなのです。憎まれちゃ損だからいいかげんのところで妥協してしまうという人が多いですが、私は仕事に対してだれよりも忠実にやっという自信があるから、そういう人に追い越されて、差をつけられたりすると、会社に対して非常に憤慨するわけです。

しかし、会社を認めさせるためには、なるほどと思ひせるまで努力しなければならぬ。それでファイトを燃やし、より一層緊張して仕事に立ち向かいました。

大羽 今までに、やっぱり追いこまれたこともありません。

前田 去年の秋、資料課の仕事を全部もって、工場のほうへまわされました。

これは場ちがいのところですし、当時本社ですと八時間の勤務、ところが工場では、九時間勤務です。その上本社なら一時間で通勤できるのに、工場ですと二時間かかりますから、一日に三時間ちがう。ちょうど年齢的に肉体的にも能力の下り坂の時ですし、仕事は従来より気骨の折れることだし、周囲が新しいところですよ。一日二十四時間をどう使うか。睡眠は八時間とりたい、勤務時間九時間と通勤往復四時間を差し引くと残る時間は三時間しかない。その中で食事をし、入浴し、身仕舞もしなければならぬ。それで非常にくたびれました。暗いうちに起きて出かけ、星を戴いて帰る。なにも悪いことをした覚えはないのに、なぜこんなめにあうのだろう……。感情的に考えればほんとにやめたくまりました。けれども、やめるなら与えられた仕事を仕上げてからでなければと思って、通い続けた。仕上げるためには、会社の部長クラスを動かさなければならぬ。この人たちが重荷になる。毎日毎日大げんかです。声を大にしてどなり散らすので、とうとうヒステリーをおこしたと評判になりました。しかし、何といわれても、その人たちにかみついて、やり抜いて、その暮れには一つの線と数字を出しまして、私の仕事が終わったので、このへんでなんとかしてもらわなければ身がもたない、それでも考えてくれなければくやしいけれど自分で考えよう、何十年

という努力の蓄積でかち得たものを捨てるのは残念だが、これだけ訴えてもわからないような上司なら、もうその下で働いてもしかたがないと思いました。そのかわり、自分が負けたのじゃない、相手を軽蔑してやめるのだという気持ちで心きめた。そうしたらさいわい、ことしの四月に今の職場に戻って来られ、課長のポストに据えられたわけです。

中込 うるやましいですね、技術者は……。私なんかただ経験だけで押しているの、劣等感が先になってしまっている。前田 ご自分でベストをつくして、どこから押してみても最善の方法で処理していられれば、それでよいのじゃないでしょうか。そういう方法が悪ければ上司が注意してくれればいい。そのための上司ですから――。

大羽 女の人ば、どこでも、単調な仕事に合うからといって、十年一日のごとく同じ仕事をやらされているでしょう。みなさんの会社なんかで、女のかたの仕事の機会といえますか、やらしてみる機会というのはいくつかあるじゃないですか。

中込 私のほうでは一年に一回全部に希望を書かせたり、面接したりして、できる範囲で希望をかなえてやるようにしています。外国語ができるから外国部にいききたいというような人があれば、適当な機会にかえてあげることがあります。

大羽 移るのがいやだということ。中込 半々くらいですね。そのベテ

ランになると動きたがらなくなります。

前田 ほんとに一生働くつもりなら、各課をまわっているいろいろなものに精通しなければならぬですね。

中込 私なんか始めは一生いると思わないで入り込んだものね。

大羽 すぐやめるからあちこち動かしな、ひとつことをじっくりしたほうがいいと使用者はすぐいいますけれども。

前田 能力があれば、短かい期間でもフルに伸ばしてあげれば、本人も希望を持つし、会社にもよいでしょう。

大羽 会社にもプラスになると思いますが、やっぱり仕事をさせてみるということが訓練になることだと思いますよ。

前田 女のひとにもいろいろ性格があって、ほんとうに仕事に打ち込む人はやりかたで相当伸びるものです。会社で始め、あまり仕事ができないと思われていた人が、私のところに回されてきまして、一か月くらい相当きびしく訓練しましたら、見ちがえるように伸びました。

大羽 この人はだめだと頭から思っていたら、伸びたくても伸びないですね。だからやらせてみるのが大切ですね。

#### ◆後輩にアドバイス

##### 家庭生活、既婚者のことなど

大羽 いろいろ苦心談が出ましたが、女性のなかでは数少ない管理者のおひとりと、後輩の女の方になにかアドバイスしていただけないでしょうか。

中込 やっぱり勉強を怠ってはいけませんね。男のかたはやはり見方がひろいですね。勉強するということは、もちろん一般的な教養も必要ですが、とくに自分の受け持っている仕事についての勉強はほしいですね。

前田 一つはやっぱり、自分が腰かけだと思っから、勉強しなくなる。本当に一生かけるつもりなら、がんばってやらなければ地位も上がらないし、給料もよくなる。信任を得るためには努力しなければならぬし、それには勉強が必要だということになりますね。うちこんだからといって、男の人のように時流の波に乗ってトントン拍子に伸びるといってわけにはいかないけれども、ともかく抛げたら敗北ですね。

中込 実力があれば必ず認められる世の中になりました。そういう意味では、大羽 女のひとの場合には男と違って家庭がありますね。結婚してなくても、身のまわりのことから全部自分でしなければならぬ。そういうことに特別に工夫していらしゃいますか。

前田 私はつい二、三年前までは母がいて全部、家のことはしてくれましたから、そのおかげで仕事に打ちこむことができました。今は妹がすべてやってくれていますので、その点恵まれています。それでも、自分の下着だけは風呂に入った時に自分で洗うことにしています。どんなに時間がなくても毎日必ず風呂

に入ることにしています。しかし家事をしてくれる人がなかったらどうするか。とても大変なことですね。私は社が五時までです。その範囲内で仕事を片づけるようにしています。よくよくでなければ残業はさせないことにしています。

大羽 会社の場合、よく夜の会合などあります。そういうのはどういうふうに出社していらしゃいますか。

前田 私の会社は割合地道であり接待なんかありませんが、私の仕事の性質上、業者からの呼びかけがあります。女だと逃げられる。そういう点も会社では安心できるのじゃないですか。

大羽 それでお仕事に差支えるということはありませんか。

前田 ありません。しかし逆に、仕事につながるいろいろな会合があります。そういう会合に、女だから出さないということに対しては抗議を申しこみます。男の人だって飲まない人もあるし、それでも出席しているんです。女だからというだけで頭から出席させないのは困る。それが仕事につながっているのだから、一人前に扱ってくれ、ということをお願いしております。

大羽 中込さんのほうでは、あまり外部との夜の会合などありませんね。

中込 そういふのはありません。

大羽 個人的な生活はどういうふうにしていらしゃいますか。

中込 私もさいわいに、八十になる老

母がおりまして、いっさいしてくれておりますので助かっております。

大羽 そういうことでしょ。やっぱり女房役はいります。さっき、妻がいないから給与が少なくてもというの困る、というお話が出ましたが、自分家事をやれない場合には、他人を雇わなければならぬし、男に扶養家族手当を出すなら、女にも出すべきだと言っている人もあります。そうしないと職場で十分活動できませんからね。私のほうには共かせぎのかたがだいぶんいらしゃいます。結婚してもやめない人が多いし、子どもさんができたときは大変だと思いますが、みなさんのご経験はどうでしょう。家庭を持っているかたで管理職というのは……。

前田 私など課長といつてもたいしたものではないんですが、それでも一応責任者です。私の学校の後輩で、若い時から勤めていて結婚した人がいて、私は、やめないようにと一所けんめいハッパをかけました。切角、仕事にまにあうようになつて結婚したので、大変でもやめないようにとずいぶんとめました。私が工場に行くようになったとき、通勤が大変なので、とうとうやめてしまいました。今の状態ですと、子どもができてとせんと責任を感じて自分が退かなければならないようになるのじゃないでしょうか。その点、官庁はらくだと思えます。産前産後の休暇がとれますからね。

大羽 とれますけれども、やっぱり生理的にも肉体的にも本人も大変だし、まわりも大変だということはどうも考えられないですね。管理しているほうから考えれば、独身ですとやっていると、結婚して何人も子供を生んだかたと比べたら、全体としてみて休む期間も長いし、産前産後だけでなく、子供が病氣したからとか、いろいろ休むことが多い。そういう点からいって、独身のかたと、何回もお産で休んだかたとの扱いをどうするのがいいか。そんなところに問題がありますね。

中込 産前産後の休暇というのは、就業規則で定められていますが、学校の先生でしたら、その間に代りの方がくるでしょう。しかし銀行なんかでは、休むことは認められていますが、この人が休むことはできませんが、かわりの補充がないから、まわりの人が大変です。

大羽 銀行で産休をとっている人があつた。十人ぐらい子供がいる人があつた。管理職になつていいる人は、中込 それはいいですね。そういう人が管理職になるくらいなら、たのしいと思ひます。

大羽 私のところは、管理職はみな結婚しておりますし、子供もあつた。

前田 結婚したらやめなければならぬという考え方は、最近やつと、少しず

つとれてきているというのには、若い男性の給与では、奥さんを家にすえておいてはやっていけない、ということにあるのじゃないですか。必然的に共稼ぎを認めざるを得ないという現状じゃないでしょうか。

大羽 それもあるでしょうが、これからは、ずっと長くがんばつていらつちやうて、職場になくてもならない人になつて、お産や子供さんのことで休んでもらうと困るというくらいになつてほしいと思ひますね。

前田 でも経営者に言わせると、なくてはならない人というのは、絶対にないらしいですよ。人はいくらでもあつた。私自身もそう思ひつています。

大羽 でも、これからは技術とか、科学が発達してきますと、そういう面で非常にエキスパートになつていいるかたは、企業としてやめられたら困る。どうして

もいてもらいたいという時期になると思ひます。その場合、やっぱり子供さんのあつた人は、ない人よりも、また結婚してあつた人は、独身の人よりも、もっとも努力がいていいます。その点、女は男より損ですけれども、考え方によつては人間的にそれだけ厚みもできることにもなるんじゃないでしょうか。

お忙しむところを参考になることを伺わせていただいてあつた。今後さらには活躍を期待してあつた。



## 女子社員に関する

### いくつかの考察

長内 俊雄

私どもの会社も多数の女子社員を擁している。この多数が十分な力を出してくれるかどうかは、企業にとっても大きな影響があるので、日頃考えていることのいくつかを記してみよう。

#### \* 女子社員教育のこと

女子社員は勤務期間が短い。だからといって教育を軽くみていいものではない。これは考えようによっては、短いからこそ教育指導を必要とするともいえるわけである。通常、学校から職場へ導入する際に、新入社員教育というものをやる。一週間くらいが普通の日程かも知れない。もちろん、これは必要である。

しかしこれで事終れりというものではない。男子は永年の間に教育を受ける機会もあり、入社時から大体一生の仕事としての心構えを持ってくるので、自ら意欲の底に差があるように思われるが、女子の場合は配置された職場と雰囲気、団気に大きく左右されて、さて退社しようという時に、一体何のために在勤期間を過ごして来

たのだろうかと思いついても、後々まで誇りにし得る程の確たる答えが出来るかどうか疑問である。配置換えもなく、極端に言えば見よう見まねで仕事をするように放置しては、右の疑問の責任は本人にというよりはかえって使用者側にあると言われても仕方があるまい。

申すまでもなく新入社員教育は職場への導入教育が主体であり、その職場について何の実感も持たない未経験の学生に実施するものである。しかもその新社員達は、或いは希望に胸をふくらませ、或いは未知の職場への不安におののいている人達である。この人達が職場につき、よい受入れ方をされ、よい職場の指導を受け、まずまず一人前の社員として生長するに、半年から一年かかる。後輩女子社員も入社し、先輩としての自覚も生まれなくてはならぬ一年後くらいの時期には、是非とも追指導をすべきであろうと思う。

追指導は、入社当初行なう教育を一步進め、その内容は重複しても差支えないが、重複をいわず是非とも含めなくてはならぬ項目があ

る。それは企業の社会的役割、自分達の属している集団の公共性、ひいてはどんな部分の仕事を受持っていても誇りを持ち得るようになり得る内容を盛った項目であろうと思う。比較的に短い在職期間を過ごして、いよいよ退職する際に、本人が「私は私の大切な青春の何年間かを、社会的に大切な役割を果たしているこの会社に勤務していたのだ」と考えて、それを肯定出来るように追指導すべきであろうと思う。

一つの方法として、接遇訓練を含めた女子社員教育のリーダーを職場の先輩女子にやって貰う。そのためには、先輩女子社員にこの項目に比重をおいた会議式研修とその指導技術を身に付けて貰う必要があるが、とうすると実務上研究しなければならないことについて、上司の指示を受けなくとも自分達だけで研究し、勉強会をやっている情景も見られるようになる。

#### \* 自主性をもって貰うこと

いずれかと言えば、女子社員の自主性は男子社員に比べて低いように思う。これは女性本来的なものかも知れないが、一方反省してみれば、使用者側でそうしてしまっていることも多いのではなからうか。広い範囲の職務知識を持ち、数多くの経験を持たなくてはならぬような職務内容について、比較的若い女子社員に自主性を持ってと言っても出来ることではない。私がここで言いたいのは、女子社員は言われたことだけをしておればいいという考え方をしていたのでは本人の生長も期待出来ない。それぞれ

の能力と経験に応じて仕事を任せてゆく方がよいということである。任せられた場合の女子社員は、かえって男子社員よりも細心であり、緻密であることが多い。しかし、この場合も感情の波に左右されることがあるので、その点についての配慮はもちろん必要であろう。

はなはだ常識的であるが、女性の職業の中に女性本来の特質を生かしたと思われる、人の世話をみるといういくつかの職種がある。女教師しかり、看護婦しかりである。或いは秘書といったものの中に入るのかも知れない。人の世話をみるということが女性に適した傾向であるとすれば、この特質をひき出してそれを自主性に結びつけるやり方があるように思う。部下を持たせ、命令させるのではない。先輩として後輩を指導し、援助をしながら、自分のグループ

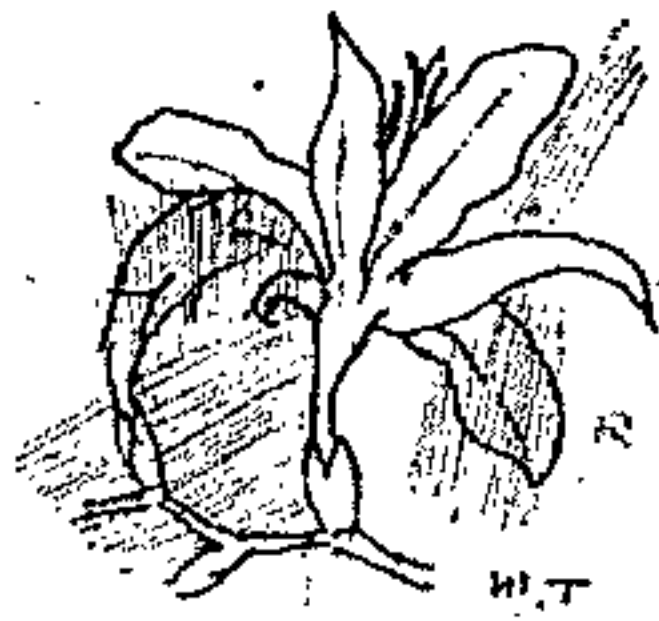
プに属する仕事を自主的にやりとげていくというふうな考え方である。このゆき方であるとして、そのグループの後輩はその先輩をリーダーとしてよくまとまってゆくように思われる。そうした小グループに自主性をもたせてゆくことで、個人の自主性も出来、リーダーは必要に応じて話合いの場を持ちながら仕事を進めてゆくことが期待出来るよう。

#### \* 専門者としての生長を期待すること

専門者として人並み以上の力を発揮している女子社員がある。このためには永い年月を要する場合が多いと思われるから、比較的勤務年限の短い一般女子社員の場合には無理なことが多いかも知れないが、特種な職種も考えられないことはない。この考え方の底には女性とはか

く大局的、巨視的な判断はいずれかといえは不得手であるようだという見方がある。その半面緻密で繊細で、比較的狭く深く克明に掘り下げてゆく力を持っているように思う。それを伸ばしてゆくことによって、立派な専門者としての生長を期待することが出来るよう。

(山一証券株式会社人事室長)



## 職場における婦人の能力開発

白洋舎の労務管理の経験から――

久 山 駿 二

二、三年来、経済成長の伸びが高度化を示し、ために各企業が機械化、オートメーション化することにより熟練より軽作業・監視的作業へと変わり、作業配置も機械の構造、キャパシティにより考慮せざるを得なくなってきた。また生産革新により雇用状況も若年層へ偏重の動きが

あり、各企業きそって学卒者の採用に力を入れている現状であり、婦人の雇用状況においても同様のことが言えると思う。

来る。しかるに若年層のみのローテーションでは成立たない業種もあり、また男子監督者を用いなくても婦人の中高年齢者でも有効に配置の出来る職業もある。若年層は最早雇用のピラミッドの底辺として考えることが不可能になりつつあるのではあるまいか。ここにおいて、中

高年齢層の婦人がクローズアップされてくる。このような観点から、我が社が行なっている婦人への職場の解放と、婦人の能力の啓発について具体的に参考に供したいと思う。

#### \*身分制と職階制の採用

大抵の企業では、婦人の年功者については給料のみ高くなり、職場においてケムタイ存在としてみられているが、我が社では、男子監督者と同等の責任と権限を支える制度として身分制と職階制を採用している。男子の場合は雇用が終身的なものであるだけに、身分と職階がその能力に応じて、裏付けられているが婦人の場合は、とかく能力はあるが、縁の下の力持的な存在のまま見すごされていた。しかし担当職種で能力・才能を得た婦人には、身分と同時に職階によって責任と権限を与えている。我が社の場合は、サービス業であるため特にお客様と接触のある営業所においては男子の年輩者よりは婦人の監督者の方がもてる才能を十二分に発揮している。また営業所の人員構成からみても、婦人が大半であり、営業所の管理は中高年齢の婦人監督者に委託してある。しかし、この職場の責任者になるためには、常に教育・教養・人格面の研習が行なわれている。

その中で特徴のあるものを紹介してみると、毎年一回全国の優秀女子店員を本社に集め、優秀女子店員の座談会を行ない、仕事を通じて得た尊い体験談を話し合い、その記録パンフレットを全国に配布し、女子店員のレベルアップを

計っている。また婦人の積極的な能力開発として、接客のロールプレイングを行ない、全国の女子社員による接客ロールプレイングコンクールを行なっている。能力の開発は、形式的な教育にあるのではなく、実際に則した仕事を通じてのケースにもとづいたものであると考えている。また将来はイン・バスケット方式による教育法も研究中である。このようにして、中高年齢層の婦人が若年齢層を指導し、また指導して行く課程において、若年齢層の考え方、判断、指導の仕方を学び取るという正に一石二鳥の役割をはたしていると言える。このように習慣づけられた指導体制は一つの身分と職階の登用の道にも連っているわけで、人格面・教養面・業績面においてリーダーシップのある人は必ず、監督者に抜てきされている。

ここで身分制について説明すると、入社するとまず二級準社員になり、一定の年限（三～五年）を経ると一級準社員、以後三級社員・二級社員補・二級社員・一級社員補・一級社員・参事社員となるわけで、この中でも三級社員以上は部長会議の決定によって行なわれ、婦人の三級社員登用は二千有余名の従業員の中での決定だけに相当な影響を持っている。この身分制と職階との関係は、三級社員は所長クラス、二級社員は課長クラス、一級社員は支店長クラス、となっている。前述のように、三級社員に登用される事が管理者として認められる条件となるため、婦人の身分登用は、他の従業員から尊敬される価値をもっている。五年以上勤続する婦

人であれば、必ず、三級社員登用を一つの目標にしていることは事実である。

#### \*人格面を通しての能力開発

戦後は婦人の発言力が強くなったと言われるが、婦人の才能・能力について低くみた場合の表現だと考える。能力のない男子社員に責任を与えるより、能力のある婦人に責任を十分に与え、権限を委譲することは、これからの新しい労務管理として当然のことと考える。

我が社ではまた、婦人が勤続している期間がその婦人の結婚生活における人格の基礎をつくり出すという考え方から、在職期間中に花嫁學校的な要素を取入れるように努力している。これは何も華道や茶道の講習会や料理・洋裁・和裁等の技術的なものではなく、躰面に重きをおいて日常の仕事を通して教育指導している。

(一) 職制の上位者でも末端の婦人と同等な立場で人格を認める。

(二) 会社生活が大半であるため、職場における規律・躰面についての指導を重視する。

(三) 仕事上の改善には積極的に参画させる。

(四) 婦人にも公式の会で司会者をさせる。

(五) 毎週月曜、毎日の朝礼には婦人といえども司会及びちよっとした話をするように習慣づける。

以上のようなことを我が社は一つの習慣として行なってきたのであるが、それだけに、最初は抵抗を感じる向きもあるが、先輩の指導によりスムーズにその環境の中にとけ込んで来

るようである。我が社の経験からも言えることであるが、婦人の能力開発には職場における男子の協力が是非必要であると考ええる。

また、インフォーマルグループによるリーダーシップの養成については、我が社はキリスト教主義であるため、職場内で有志による産業YMCAという集まりがあり、毎年、春には修養会やレクリエーション指導者講習会、夏にはキャンプ、秋には伝導講演会、冬にはキャンドルサードピスト、会社の指示によらず、すべて選ばれたリーダー達が自主的に運営している。この中には婦人の参加者も多く、指導者の中には多くの婦人がいる。このようなインフォーマルグループにおけるプログラムの運営、会の実施によって得られる人格面の向上が、業務面における教養の深さ、人格の高さとなって影響を及ぼしている。特に最近の社会自体が悪の面の要素を多分にもっている日常生活において、真面目に物事に取り組んでいこうとする先輩婦人層に引きつけるものがあれば、これが人格面において影響がないはずはないのである。このようなことを要約すると次のようになる。

- (一) 婦人の人格を尊重する。
- (二) 婦人でも能力のある人はどしどし抜てきする制度のあること。
- (三) 婦人にも十分に能力の發揮出来る職場を与えること。

四 役職に任命された婦人には更に積極的に後輩を指導する責任と権限を与えること（カウンセラーの性質を持っている）。

四 リーダーシップのある婦人には更にその能力を伸ばし得る機会を与える。

\* 年功のある婦人の職場における能力開発

年功のある婦人の場合は同一職場における同性、異性よりはケムタイ存在としてみられるが、これはむしろ管理者の頭の切換えが必要と思われる。この点については、我が社では次のように考えている。婦人でも二十七、八から三十も過ぎれば、仕事の方にウェイトを置くようになり、仕事を通じて、良き伴侶があれば結婚したいと考えている方が多い。このような方には仕事を更につつまんで頂くようにしている。つまり、婦人に対する見方をかえ、仕事を中心とした婦人の能力をみるようにしている。また、このような婦人は、結婚も大切であるが、仕事に楽しみと面白味を感じているようである。

また中高年齢の婦人には後輩の女性はもとより若年男性までがいろいろ相談を持ちかけており、そんな時、母性的能力を十二分に發揮してカウンセラーの役割を果たして頂いている。

現在我が社では三十歳以上の未婚・既婚の婦人は、全体の従業員の約一割強に当たっており、この大半がラインの責任ある地位を与えられている。このような人の中で、所長の職制を持っている人は三十名ぐらい、また係長の職制を持っている人が二十名ぐらい、以下班長・責任者・指導員として活躍している婦人は一〇〇名を越えるだろう。

お客様に対する男性のちょっとした親切、サ

ービスは目立ちもしないし、また、印象に残らないが、婦人のちょっとした心使い、親切・サービスは、相手に温いものを与え、良きイメージとして、印象づけられるものだけに、こういった職制にある婦人層の働きや、努力、相互啓発といったものが、尊いものとなっている。アメリカでは、クリーニング業は婦人の職場として最も適した職業に選ばれている。また婦人によるプラントマネジャーの地位もあるように聞いている。我が社においてはなお日時を要すると思われるが、近い将来には、婦人の課長・支社長も生まれる可能性はあるわけで、円熟した人格と、磨きあげられた実力が交錯した事務処理において、婦人特有の女性らしさでなごやかなふんいきをかもし出すものと思う。

\* 婦人の能力開発のためのサジェスション

婦人の能力開発は何も定型的な訓練にあるのではなく、常日頃考え、また努力していることの中にあるのである。たとえば、次のようなことをあげることができる。

- (一) 男性にとってかわって婦人で十分出来る職場であれば婦人に与える。
- (二) 能力ある婦人を女史としてみるのではなく一監督者として、また管理者として考える。
- (三) 婦人を採用する時から家庭訪問を行ない、家庭と密接な連絡を取る。

四 婦人にも仕事の面ではきびしく男性と同じく指導する。このことがひいては評価面において差別をつけることなく評価を行なうこと

## 第11回 働く婦人の福祉運動実施要綱

にもなる。

四 職制の末端にいる雑役、小使の方々にも同等な人格を認め職種による差別をつけない。

六 規律・秩序においては先輩の婦人をリーダーにすると同時に、男性が積極的に援助し、婦人の監督者を育てる。

七 教育訓練・社内研究会・講習会にも男性と同様必要な限り婦人の参加をすすめる。

八 能力のある婦人には職制と同時に給与面においてスライドした裏付けを行なう。また監督者になる婦人には会社の株主になるようすすめる。

最近、各企業は発展を遂げるため、監督者クラスの育成と歩調が必ずしもそろわなくなっている。しかし、他社から移入するわけにもいかない。このような時、婦人の占めるウェイトは大なるものがある。企業がこぞって婦人の進出を期待すると同時に、環境と、ムードと、管理者の考え方において改善する点がないか否か、婦人に責任を与えられる職場を男性が占めていないか、を見極め、婦人に責任ある職場を与えらるることにより、現在以上に業務の進行がスムーズに行けるといふ結論が出し得るならば、早急に婦人に責任を与えることが必要であり、このような事がひいては婦人の能力開発の積極性を導き出すきめ手にならないとも限らない。

各企業とも、精神的な男性の横暴があるとなれば、婦人の職場は、また能力開発は、断片的なもので止まってしまうであろう。

(株式会社白洋舎人事課長)

## 一 趣 旨

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

二 本年度の目標

——職場での経験をいかす機会をひろげよう——

急速な経済成長のなかで、婦人が職業経験を持つ機会は、いちじるしく多くなっている。この時にあたって変貌する産業界の要請にこたえて、

それぞれの特性と職業上の経験をいかす機会をさらにひろげ、婦人の職業上の地位の向上と、社会に対する貢献をねらいとする。

働く婦人は、一般に母性としての役割や社会的地位の低さからくる社会通念のためにその職務は限られ、職場の制度や慣行のなかには婦人が教育や経験をとおして、ひとりひとりの能力と特性を十分のばし得ないものがまだのこされている。しかし産業の担い手としての婦人の役割がますます大きくなるにつれて婦人の労働意欲と職業能力の向上に対する期待は一層高まっている。

このような観点から、その職業経験を尊重して職場での教育訓練、配置、昇進昇格などの機会が婦人にもひろくひらかれること、また婦人自らも各自の職業経験と特性をいかして、その能力をたかめることの重要性を労使、社会一般に知ら

せ、婦人の職業生活に対する理解を深め、この趣旨にそって自発的な活動が行なわれることを期待する。

## 三 実施期間

準備期間

昭和三十八年八月一日～九月四日

運動期間

昭和三十八年九月一日～九月二十四日

## 四 主 唱

労働省婦人少年局

## 五 参加範囲

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

## 六 主唱機関が行なうこと

(1) 準備期間中

イ 婦人労働問題地方研究会議開催

ロ 各種団体機関との連絡および協力の依頼

ハ 資料の作成および配布

(2) 運動期間中

イ 婦人の職業経験を職場でよりよくいかすための研究討論会開催

ロ 職業経験を職場にいかしている婦人の研究討論会開催

ハ 婦人の職業経験をいかすための研究会開催

ニ 婦人の職業経験を職場でいかしているモデル事業場の実例発表会開催

ホ 参加機関の行なう自主的な活動への協力

ヘ 新聞、ラジオ、テレビ、雑誌等による広報

七 参加機関の行なう自主的活動(例)

(1) 職場における婦人の経験が有効にいかされているかという点について、配置、教育訓練、昇進昇格などの機会に

(以下26ページ下段へつづ)

## 婦人の永年勤続者の発言

## 10年選手とはいうものの

## BG十年生の反省



荒木

郁

婚の話がきまっていたとか。これにはびっくりさせられました。「女は腰かけ気分の仕事をするから……」という世間の評価に、長年抵抗をつづけてきた私たちの努力が、味方の手でひっくり返されてしまったような気持でした。

もちろん、勤めようとやめようと本人の自由かもしれないけれども、一年たらずでやめるとわかっていいるのなら、それなりの職場はいくらもあるでしょうに。

こんな人は例外かもしれませんが、そうした女性が存在し、また、それを不思議に思わない周囲、なにかそこに、女性の社会的責任感という大げさだけれど、そういう風な感覚が欠けているのじゃないかしらと感じるのは、私の思ひすこしでしょうか。

もっとも、私自身だって、勤めるときどんな覚悟があったか、あやしいものでしたが。けれど、ともあれ食べるため働いて何年かたち、社会に出て働くということがなんとなしにわかってきたのといっしょに、会社の機構のなかにある女性の立場の現実にも何度かぶつかり口惜しがりして、いま、少し生意気な口もきくようになったのです。

ですから、あまり口幅ったいことは言えないのですが、それだけに会社がどのように女子社員に對しているか、そして、女子社員の仕事に對する態度はどうか、ということにも敏感になつてしまふのです。

私たちBGは、会社のなかの地位という点では、週刊誌などでもてはやされる割には案外大したことはありません。

入社するとき、あまり長くつとめるなと暗にほめかされることもある私たち。

大学出の男性が二、三年たてばイヤでもなつてしまふ地位に、一生かかっても到達できない私たち。

どんなに能力があっても、常に男性より一段下にみられている私たち。

数えていたらきりがありません。それでも能力あり意欲ある先輩たちの努力と、少数ではあるけれど理解ある男性の協力により、少しは変わってきている面もあるのです。それを、女性の側からブチこわしてしまふような態度を示されたのでは、どうにもなりません。

女はあだから、女はこうだからと、会社にはいろいろ男女差を正当化する見方があります。多分に社会を支配する男に都合よくつくられていいるという感じはするけれど、そういうわれでも仕方ない人が女性に多かったことも、事実といえるでしょう。

その見方を変えさせるか、あるいはそのまま後輩に引継いでしまふか。

私たち一人一人が、少しずつその責任を負っているのだといえないでしょうか。

現在に生きる私たちとしては、平凡なことではあるけれど、とにかく仕事にくいつき、よい仕事をし、新しい未知の仕事にもどんどんぶつかってみることに、「なんでもやってみよう」と

日中のむし暑さが一段と増し、冷房にほっと一息つくこの頃になると、四月に入社した新入社員諸嬢も、もうすっかり事務服が板につき、キビキビと働いています。

毎年のことながら、頬を紅潮させ、元気よくたち働く彼女達をながめて、私たちBG十年生は、ふっと思ふのです。この中の何人が、職場のアクセサリ的存在から脱皮する努力をするだろうか——と。

これは、つまらないとりこし苦劳かもしれないけれど私は（もちろん自分への反省も含めて）会社に勤めるといふことに対する私たち女性の考え方に、ときどき疑問を感じてしまうのです。

先日、入社して一年にならない人が、結婚退職しました。聞くところによると、入社する前から結

いう意欲とネバリが必要なのではないでしょう。私たちが自身から腰かけ気分を一掃し、その上で女性の待遇引上げの要求も堂々としてゆきたいと思うのです。

ところで、私たちが腰をおちつけて仕事にとりくもうとすると「そんなことより早く会社をやめて結婚することでも考えたらどうかね」と周囲は言います。それでいて、女はすぐやめるから——と言うのもその同じ人達です。

けれど、どうやら「女は長くつとめないから」という理由づけは口実でしかない、というのが、「女の地位」に抵抗してきた私たちの実感です。長くつとめようと短かかろうと、要するに「女だから」のようです。女だから雑用であり、女だから給料を上げなくてもよい……というのが本音のように思えます。でなかったら、十何年つとめてその道のベテランであり、名実共に会社の代表である電話交換手の給料が、どうしてきのう入ったばかりの男性より低いのでしょうか。

年功序列というけれど、それは男性の世界と女性の世界をはっきり分けた上のことというのが現実のようです。

なぜ「女だから」そうなのか、これは根本的には私たちが変えようとしても今のところどうにもならない社会機構の問題から発しているのかもしれないが、私たちにできる身近な地位向上は、まず仕事よこせを要求し、そしてやってみせる、というところから始めるより仕方がないように思います。雑用けっこう、しかし、

雑用だけが私たちの存在価値ではないはずで、す。お茶汲みも仕事とあらばよるこんでやりましょう。けれどそれだけが私たちの能力ではないということ、を、実力で示してゆきたいと思うのです。

また、使用者側も、せっかく雇っている人間の能力をもっと活用することを考えてみたらいかでしょうか。 —東洋高圧工業(株)勤務—

## パートガール

### 十年の経験から

加藤 英子

数年前、朝日新聞の家庭欄「ひととき」で、「パートガールはおしゃればかりして、職業意識がない……」というような投書があったのに対して反ばくした、「私もパートガールですが……」という私の一文が発表された時、思いがけない反響が自分にかえってきた。それは自衛隊員やら農村の青年や、東京の大学に通う医学生や商店の店員さんや、家庭の主婦の方、そして婦人雑誌、記者等も混った手紙の山だった。パートという一見華やかな職場での女性の職業意識というものが、世間一般のイメージでは安易に思われていて、会社員としての意欲なり、職業意識とは別のものと感じられていたのかもしれない。

最近読んだ本で「ハイクラスの婦人の職業」というのがあるが、その中でビラミッドを登っていく人たちと雇われて会社員をとりあげている。これはあくまで仕事に全力を打ち込み、企業の中に根を下ろしているという人たちを会社員とよぶと前置きしている。つまり結婚までの腰かけと考える人や、補助的な仕事、単純な仕事に満足し、自分で考え判断する仕事をしようという意欲のない人はその資格がないといっている。それはとも角として、私もそろそろ十年の声を聞くようになり、永年勤続者の部類に入ってきたのかと今更ながら驚いている。私は三年前結婚したが、まだ子供もないし、それに夫の母が健在なので、おかげで共稼ぎの苦労も少なく、勤務にも支障なく、大いに助かっているわけである。

初任給七、一三〇円からはじまった私の会社勤めは、九年目でやっと二五、〇〇〇円台に達した。現在の私の会社の高校卒初任給は一四、〇〇〇円であるから、十年目になってはじめて新入社員の人二入という計算になつてくる。その十年間の中において厳然とした事実として現われるのが、男女の賃金格差なのである。それは各職種とか環境によって異なることはいうまでもないが、男だったら職階制によって、五年で三級職になるのに、女は七年たってもなかなか三級になれない有様である。このことは、同業の他社にきいてみたところ、どこでも同じようであった。従って、昇進・昇格といった段階になつて、ますます男性と女性との差が開いてく

る。これはどこに原因があるのだろうか？

### 婦人の地位の向上について

婦人の地位の向上、昇進・昇格、男女の均等待遇といった問題は幾年来となく社会構造の欠陥、制度・慣行上の悪習という方面でも論じられて来ているが、実際的にはかなりむずかしい問題を含んでおり、そういった理論的なことは諸先生方におゆすりすることにして、私は自分の職業経験から感じた考え方を述べてみたいと思う。

デパートの従業員の三分の二は婦人であり、対象とする顧客層も大半が婦人である。そこでいえることは、まず婦人の職業分野としては最適の場であり、こうしたところでこそ婦人の職業意識の高揚と権利意識の推進により、先にいった実際上の問題として、どこから手をつけてよいかわからないようなむずかしい男女均等待遇の実現が生まれてくるものと確信している。ただ、ここでも婦人の昇進の道をはばんでいる原因の一つにあげられる勤続年数の短いことはおおうべくもない事実である。そこで、婦人の地位の向上の観点からいえば、職業婦人の勤続年数を伸ばす努力が必要である。

もう一つ、それは婦人自らの職業婦人としての自覚と心構えである。婦人はとかく連帯意識が低いとよくいわれるが、女性だからといった甘えた気持ちでは、職業婦人としてはつとまらない。まず職場においては女性であることに余り意識しないこと、それは女性らしさをなく

せというのではなく、女性であるが故にの特権をふりかざしてはならないことである。企業は組織体であるから、会社に入れば組織の一員であることを自覚すべきだ。そのためには当然自分の会社の就業規則や労働協約を知って、自分達の労働条件の改善には関心をもつようになるだろう。また組合運動に対しても積極的に参加し、理解を深めて行くべきだろう。特に我が国の婦人に欠けている協調性、社交性も豊かにすることが望まれて来ると思う。

### あとから来る婦人に望むこと

まず第一に、職業婦人であるからには健康であらねばならない。ここでは体の健康と同時に心の健康もあげておこう。自己の健康管理には十分な良識と関心をもち、健全な身心を保持して行きたい。

第二に、職業婦人としての立場をよく見きわめ、自分の目的をはっきりさせておくことである。早く結婚して会社を退めたいなどと思つていては、仕事に意欲が出ようはずがない。趣味を広くもって、自分の生活を豊かにするように心掛けるべきである。

第三に、仕事に対して意欲的であるには、常に前向きな姿勢でファイトをもち、勉強を怠らないことである。そして自分の人生観、世界観を磨いて行つて欲しい。

最後に付け加えるならば、家庭生活の安定である。これは経済的にも精神的にもいえることで、いくら仕事が第一義とはいえ、プライベ

ートの生活が安定していなければ、仕事にも安心して打ち込めないと思う。

### 婦人の立場から使用者に望むこと

どこの会社でもいえることであるが、特に流通機構の変動の激しい今日、営利企業としてのデパートでは生産性向上が叫ばれ、労働条件の改善と相まって労使とも企業の合理化を実現しようとしている。そうした運動を進めて行く中に、使用者に是非忘れないでほしいことは、婦人の労働力の再認識と働く婦人の保護規定である。

日本の労働基準法にあるような、働く婦人のための法律的保護規定は外国には少ないそうであるが、そうしたものが必要でなくなる態勢、つまり法律で規制しなくても安全な労働条件や職場環境が備わつてこそ、はじめて外国の水準に達したと言えるのではなからうか。結婚したり、子供ができたりしたら退めざるを得ないような環境では、婦人の勤続年数はいつになっても伸びては来ない。使用者にとつてはその方が得だといわれればそれまでだが、世界的な視野からすれば、日本の職業婦人の地位が常に低位置であるということは、国力の向上の上からも、また国全体の信用度の上からも望ましいことではないと思われる。是非ともこの時期に、近代的な企業の使用人は他社に先がける勇氣と英断をもって企業の合理化と同時に人間関係の合理化に乗り出して欲しい。

(全大丸労働組合東京支部  
株式会社大丸東京店相談課)

## 保護観察少年の職業実態

仕事の種類を問わず、その仕事に真剣に打ち込んでいる人の姿には何か崇高な美しさといったものが感じさせられます。まして保護観察少年が、汗にまみれ、油によれて働いている様子をそっと眺めることが出来た時、彼等を受け持つ私達は何とも言えない喜びと希望に満たされるのです。家庭裁判所で保護観察の言渡しをうけ、また、少年院を仮退院して保護観察を受けている少年は、それぞれに、非行に陥ったと思われる幾多の要因をもつております。それだけに非行から立ち直り、一般社会に適応していくことは口で言う程生易しいことではありません。彼等が更生していくためにどうしても無視できない一つは、それにふさわしい職場が与えられるかどうかということです。私達が日頃接しているこれらの少年を通していろいろ感じている職場の問題に関連した

# 保護観察の少年とその職場環境

成瀬 鐘 一

第一、二表から特に注目される点は、有職少年のうち六七%が「技能工・生産工程従事者及び他に分類されない単純労働者」で占められていることです。これをさらに細かい職種に分類してみますと、「金属加工・機械組立」「単純労働者」「建設従事者」「化学薬品製造業従事者」「電気機器製造従事者」「飲食料品製造及

労働者」「建設従事者」「化学薬品製造業従事者」「電気機器製造従事者」「飲食料品製造及

ことを述べて見たいと思います。  
先ず東京保護観察所に係属する保護観察の少年（一号観察II家庭裁判所で保護観察の言渡しを受けた者、二号観察II少年院を仮退院した少年をここでは言います。）の職業実態を昭和三十七年七月末現在の係属件数から見ますと、全件数六、〇九三の内、職業を持つている少年は、四、六二一、職業を持たない少年は五、六九、不詳九〇八となっております。それをそれぞれ分けて見たのが次の表です。

第1表 (職業をもっている少年)どんな仕事についているか

| 保護観察の種類                     | 1号観察  | 2号観察 | 計     |
|-----------------------------|-------|------|-------|
| 仕事の種別                       |       |      |       |
| 専門的技術的職業従事者                 | 10件   | 件    | 10件   |
| 管理的職業従事者                    | 17    |      | 17    |
| 事務従事者                       | 59    | 1    | 60    |
| 販売従事者                       | 444   | 44   | 488   |
| 農林業従事者                      | 26    | 3    | 29    |
| 漁業従事者                       | 4     | 5    | 9     |
| 運輸従事者（運転手・船員等）              | 26    | 28   | 289   |
| 技能工・生産工程従事者及び他に分類されない単純労働者* | 2,579 | 498  | 3,077 |
| サービス職業従事者                   | 530   | 112  | 642   |
| 合 計                         | 3,930 | 691  | 4,621 |

\*全体の約67%にあたる。

第2表 (職業をもたない少年) その内訳

| 保護観察の種類        | 1号観察 | 2号観察 | 計    |
|----------------|------|------|------|
| 内 訳            |      |      |      |
| 学 生 ・ 生 徒      | 189件 | 28件  | 217件 |
| 主 失 業 ・ そ の 他* | 20   | 4    | 24   |
| 計              | 222  | 106  | 328  |
|                | 431  | 138  | 569  |

\*全体の約53%にあたる。

び加工従事者」「その他」となり、最初の三者で全体の六〇%を占めていること、及び実際に私達が取扱った経験から、少年の職業は、いわゆる単純な筋肉労働、或いは技術の必要な場合でも、それ程困難の伴わないものがその主体となつていえると言えそうです。また無職の少年については、失業とか、目下求職中がその五三%となつており、これらの数は、適性な職業の斡旋を必要としているわけです。

職場の規模については、その実態を裏づける資料がありませんが、その殆んどが従業員三十人以下のものと言つてよいと思います。どのような職場であるにしても、彼等がその所を得て働いていくことは、更生への道が開けたと言つてよいと思います。保護観察の成績が良好だと評定される場合には、常に彼等の勤務状況が重要な尺度となっています。そのためには毎月保護観察成績報告書が、その少年を担当している保護司から保護観察所へ届けられます。その報告書には○本人が定職についているかどうか、○職種は何であるか、○勤務先は何か、○稼働日数はどのくらいか、○就職の態度はどうか、○収入はどのくらいか等が記載されることになっております。勿論これは、その少年を監視しながらその状況を

把握するのではなく、その少年や保護者と接触し、話合いの内に、或いは少年自身の言葉の中からつかみとっていくことになるのです。又、少年院在院中の少年については、彼等が社会に復帰する準備のために、できれば就職先を開拓しておくことも大事なことです。この場合、少年自身が働こうとする意欲をもっていることが大切な前提です。

その意志がくじけないように、側面から援助していく、働きやすいように環境を整える努力をすることが、この場合私達の仕事となります。彼等が仕事に就くことは、生活の手段とか家計の助けになるようにということが第一の目的ではないと考えています。収入は少しでも良いにこしたことはありませんが、私達の指導方針は、働くことが、少年自身の人格向上とか将来のための貴重な体験の場を得ることであってほしいという点です。

現在の求人状況から見ても、若いという条件、健康という条件だけで、職種さえわがままを言わなければ就職そのものはそれ程困難とは思われないのですが、保護観察開始に当たって、少年やその保護者と面接し、今後の生活計画について話し合うのも、単に就職するしないの問題ではなく、何がその少年にとって適性な仕事であるかを発見し合い、認識し合うという大事な要素、ひいてはそれが、その少年の更生へとつながるものだと考えるからなのです。しかしながら、この考えも現実にはしばしば困難な壁にさえぎられてしまします。

特に感じさせられる点は彼等が常に不満を多くもっていることです。しかも、その不満は一体何かを容易につかむことができないことです。例えば自分は能力があるのに給料が少ないという訴えがあります。仕事が辛いとか、残業が多いという点には案外不満は聞かれず、圧倒的に多いのがこの給料の不満のようです。

所がよく話を聞いていくと、給料が少ないという不満のかけには、もっと深い職場環境そのものに原因がひそんでいるという場合があることです。彼等にとって、不満の表現は全て待遇が悪いという単的な仕方では出来ないのではないのでしょうか。職場に適應できないいろいろな要素（それが具体的に何であるかを彼等自身よく把握できず、何かもやもやした気持ちをもちている）を十分つかんでいくことが必要だと思ふのです。

今年十七歳になるH君は保護観察になってから僅か六か月の間にすでに三回転職しました。その理由はすべて給料が安いからということでした。しかし具体的に他と比較してどれだけ安いかは全く関知していないのです。簡単に、他の職場で働く友人に誘われて転職してしまうのです。友人の給料が、十円でも二十円でも高いというだけで、又、友人が「俺の所へ来れば何とかうまく話してやるから」などと言う言葉を信用して、何のためらいもなく職場を去ってしまうのです。私達から見ると、まるで幼稚な友人間の話が、実は大きな関心事なのです。例えば給料が十円、二十円高いというだけでも、現在

の職場に何か不満を持ち、それを内蔵している少年にとっては、転職に踏み切る導火線となってしまうのです。職場環境は、そういう面でも少年が如何に適應しているかが大事なことだと思ふのです。少年の中には、給料が他と比較して決して良いとは思われないにもかかわらず落着いて働いている例も沢山あります。そこには何かその少年をひきつけるもの——雇主が良い人だとか、将来に希望が持てるとか、仕事が面白いとかの理由が見出せるのです。

また雇主とか保護者の影響力は極めて大きいことは言うまでもありません。私達は、保護者が、少年の仕事に対してよく働けるよう一致した気持ちで見守り励ますことができるように、雇主が、少年を理解して仕事の面ばかりでなく、余暇の面でもよき指導者であってもらいたいと念願しています。少年の殆んどは過去の非行とか、保護観察中であることが雇主や同僚に知れることを恐れています。そのために、時にはひがみを持ち過ぎたり、自信を失ったりすることもあり勝ちです。出来れば私達は、雇主にその事実を話して、連絡をとり合いたいと思っておりますが、現実には、中々うまくいきません。それは、少年が信頼される段階に至るまでには相当の期間がかかるからでもあります。

#### 少年が職場に適應し得る諸条件

では一体これらの少年が、その職場に適應していくためにはどんな点に留意すべきでしょうか。それを考える前提として、前に述べた職場

の実態は、その規模が概して小さいことから、少年は、雇主やその家族、同僚と接触する場面が極めて多いこと、家業に従事する場合は、少年とその家族、或いは親戚が、雇主と従業員という立場におかれること、従って、少年の仕事ぶりばかりでなく仕事をはなれた行動も眼につき過ぎることが挙げられます。これは、長所である一方、時には欠点となる可能性をもっていると言えるかも知れません。例えば、雇主が心配の余り、必然的に少年の行動に対して叱言が多くなるとか、家庭的雰囲気職場につくり出そうとする努力が、少年にとっては、自由時間まで拘束されるという感じしか持たれないという場合があります。

少年の持つ職場は、多種多様です。一概に職場環境と言っても、それぞれに特殊性もあり、少年の感じ方もまちまちですが、私が少年と接してきた経験から、紙面の都合上、主に雇主の問題を中心として、少年が職場に適応し得るための一般共通的な条件と思われるものを挙げるのと大体次のようなことになると思います。

1 勤務すべき時間がきちんと決められ実施されているかどうか。

特に住込の場合、仕事を終ってからは、少年が、自由になったと感じとるような考慮が払われているかどうか。

2 少年は雇主を信頼し、尊敬しているか。例えば、少年が、「やっぱり腕がいいなあ」と仕事に対する雇主の力に敬意の念を抱いているとか、人柄の問題、又、雇主の家族（特に

その奥さん）の少年に対する接し方がどうであるか、等。

3 少年が、今、与えられている仕事の分担と職種に、興味や関心を持っているか、又意欲を持ったために、雇主としてどんな指導や働きかけがなされているか。少年の適性を見つめるため、どんなことがなされているか。

4 少年が仕事をよくやった場合、失敗した場合、勤勉・怠惰の場合、それぞれにどんな接し方がなされたか。少年が悪い時には叱るべきです。しかしそれは雇主の感情の吐け口ではなく、少年自身納得する叱り方でなくてはならないと思います。

5 少年の表情、心の動きに絶えず注意が払われているかどうか、少年に何か不満がある場合、話を聞く機会を作ったり、そのような場を作る工夫が払われているかどうか。

6 少年の性質や行動について理解と指導が行なわれているかどうか。少年と職場での状況と併せて、保護者等との連絡は十分行なわれているかどうか。

7 もし、少年の前歴を承知している場合、その秘密保持とか、気まずい思いを少年にさせないために細心の注意が払われているかどうか、同僚間との差別を感じさせるようなことはないかどうか。

8 少年と同僚、或いは上役、先輩との人間関係がどのような状態にあるかをつかんでいるかどうか。

9 給料はきちんと支払われているかどうか、

将来の昇給等の見通しが計画的に立てられ、少年自身もそのことを知っているかどうか。

10 職場内に秩序が保たれ、融和親睦の空気が常時流れているかどうか。（年に一度か二度の遊興だけが親睦の唯一の方法とは考えられません）

以上の諸点が、少年の言葉や保護司の話などからうかがえる、少年自身が雇主、職場に望んでいることのようなものです。これは何も保護観察の少年の場合だけでなく一般に当てはまることかもしれません。また、これは少年を甘やかすことでは決してありません。少年自ら将来に希望をもって働こうとする意欲をもつように、そして一方では心の動揺と、つまづき易い彼等を守っていくこと、それが終局において、一人前に立派な社会人となり、職場においても役に立つ人間として成長していくことにもなると思います。M君はテレビの組立と修理工として立派に更生しました。本人の意欲は勿論ですが、彼をとりまく保護司や雇主・父母が一致して彼を温く見守って来た努力がその大きな一因と考えられます。また或る雇主は、遠く離れた保護者に毎月、本人の状況を手紙で連絡しています。職場環境は単に設備が立派であるというだけではなく、心の通い合う場であることが大切なのだと思います。

とりとめなく感じたことを書かせて戴きました。

## 第七講 カウンセリングの技術(四)

(非指示・指示カウンセリング)つづき

以上述べたロージャズの非指示的カウンセリングは、まさに従来のカウンセリング(指示的)にとっては、青天のへきれきである。その論点が鋭いばかりでなく、技術的において、革新的であり、その結果の解釈においても、意表に出て魅力をもっている。アメリカでは十年前、わが国では、一、二年前、指示か非指示かで議論がふつとつした。その技法の中核である、受容と反射と洞察は魅惑的な三大原理といえよう。

## 結 論

しかしロージャズの非指示カウンセリングと称するものは、前述のように、革新的魅惑的の理論と技法であって、たしかに何十年来破れなかった障壁を打破る偉力をもち、カウンセリング界をゆり動かすに十分であったが、そこには過去への反動的色彩も強く、そして精神治療・精神分析・臨床心理的傾向になり、精神的のなやみ、ノイローゼの解消にはよくあてはまるが、多くの普通児、問題意識のあまりないものにとつては適切といいきれず、シビレを切らす場合もでてくるようである。

## カウンセリング技術十講

7

職業経歴類型の研究で有名なスーパーは、一九五七年「職業生活の心理学」において、職業相談のテクニックは循環的であることが望ましいとして、次のような段階を示している。

1 非指示的な問題探索と自我概念の映像

2 さらに探索を進めるための指示的な話題設定

3 自我受容と洞察のための非指示的な感情の反省と解消

4 現実吟味のための検査、職業解説パンフレット・課外活動・学科成績などによる事実に関するデータの指示的探索

5 現実吟味によって喚び起こされた態度と感情の非指示的な探索と造成

6 意志決定を援助するための、可能な行動方向に関する非指示的な考察

以上は職業カウンセリングプロセスではあるが、(1)非指示 (2)指示 (3)非指示 (4)指示 (5)非指示 (6)非指示となっていて、非指示が四プロセスにあってこれを重視はしているが、指示も(2)と(4)の二か所には含まれていて、その地位を確保していることは注目されよう。

そこで自分の経験から、教育相談に例をとって考えてみることにしよう。

1 クライアントの切々たる苦悶や心情の吐露には、是非とも同情的、理解的な非指示的カウンセリングによらなければならないと思われる。

2 しかし、この段階がすんでしまうと、クライアント自身は、自分の胸にわだかまっているものを引き出してホッとすれどどうすればよいのかという焦った心情になって、カウンセラーにもたれかかってくるのである。ここに援助の手をさしのべなければならぬのが又カウンセラーの心情でもある。この際、あくまでもクライアント自身がたがひがあり、決意するための資料であるが、その時点において最良と思われる資料を提供することは、非指示のもつ人間尊重の意義にもとるものとは思われない。

3 しかし、もちろんこの非指示・指示の一列に終ることではなくて、それらの繰返される場面も多くあるのである。スーパーのいうように、実際的には循環式ともなるようである。

4 更に問題意識をもたないもので、しかも徒らに、はたの人すなわち親(殊に母親)や教師のみが焦っているが、本人は無関心いやおせっかいと思っているケースは非常に多い。地方の学校、こ

に田舎の学校ほど、こういう児童生徒をどうしてカウンセリングにもちこむかという質問が多いのである。こういうクライアント(児童・生徒)の心情を掘り下げて分析し、問題意識をもたせさせる技術を身につけておくことは極めて重要である。こういうクライアントにどう問題提示し、その答をどう受けとめるか、クライアントの自主性に訴え、人間性の芽生えを育成すること、これこそ教育の骨髄であり、カウンセリングの終局と思う。

定時のカウンセリング以外の時間でも、たえずこのことに関心をもっていないければ真のカウンセリングにならないと思う。又、カウンセリングルーム以外の校内の場所たとえば図書館・廊下・運動場などはもちろん、学校外の道路や風呂で、また両親や兄弟などとの面接機会などでの、ちょっとした話し合いがきっかけになって、よい結果をうむことも珍しくない。問題をもったクライアントがいつでも現われるというカウンセリングの前提は、精神治療的、臨床心理学的の場合を除けば珍しいといつてよい。人間の子である以上、すべてが問題をもつということとは公式論である。この点、何らかの身体的疾患に苦しむものに接する身体的医師とは比べものにならないのである。身体的病苦以前の問題に大きな比重がかかっているといつてよからう。次号から実例にふれて説明したい。

## (資)(料)(室)



## アメリカにおける

## 男女同一賃金の現状

最近アメリカ上下両院で同一労働同一賃金に関する法律が通過したということが伝えられているが、もしこれが実施されるようになると、現在まで同一労働同一賃金法が実施されていない州にも影響があるのではないかと考えられる。

アメリカ労働省婦人局では一九六二年に男女同一賃金についての資料の一つをまとめたので以下その概略をのせる。

## 一 概 況

アメリカでは一九六二年現在二二州で男女同一賃金が法的に規定されているが、それらの法律は家事使用人・農業労働者・公務員などには適用されていない。また、州によっては特定産業に働く労働者に限られていたりしている。この趣旨の法律を適用している州でも必ずしもすべての女子労働者にこれが適用されているというわけではない。同一賃金規定のない州の女子労働者は労働協約とか個々の経営者の方針によって護られているにすぎない。従って同等な仕事に従事している男女労働者の数とか、どの程度同一賃金を得ているかという全国的な五市のうち一

データは得られないが、各種の給与に関する調査データから男女賃金格差の実状をみてみよう。

## 二 採用条件について

同一賃金法を実施していない州では同じ仕事でも女子より男子の方を高い条件で採用するところがある。

婦人局が一九六一年、五つの市について調べた一二〇の実例についてみると、性によって条件の差がある職業の多くは事務・サービス販売(セールス)関係のものであった。

表 1 E市における職種別、男女別初任給格差 (1961年)

| 職 種       | 産 業       | 初 任 給     |           | 支 払 期 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
|           |           | 女 子       | 男 子       |       |
| 会計係事務員    | 小 売 業     | 42ドル      | 45ドル      | 1 週   |
| 組立工       | 電気製造業     | 1.40      | 1.55      | 1時間   |
| "         | "         | 1.25~1.35 | 1.40      | "     |
| 簿記係       | 保 険 業     | 350       | 400       | 1か月   |
| "         | 印 刷 業     | 325       | 375       | "     |
| 簿記用機械作業員  | 小 売 業     | 300       | 325~350   | "     |
| 集金人       | 商業サービス業   | 250       | 350       | "     |
| 料理人       | レストラン     | 1.15~1.35 | 1.25~1.50 | 1時間   |
| "         | "         | 1.35      | 1.50      | "     |
| クレジット係書記  | 卸 売 業     | 265~300   | 400       | 1か月   |
| 一般事務職員    | "         | 250       | 300       | "     |
| 食品関係事務員   | 小 売 業     | 1.15      | 1.25      | 1時間   |
| 在庫目録係事務員  | 金属製造業     | 250       | 300       | 1か月   |
| 在庫目録管理事務員 | 機械製造業     | 300~450   | 400~450   | "     |
| プレス工(機械)  | ドライクリーニング | 1.50      | 1.75      | 1時間   |
| "         | "         | 45        | 60        | 1 週   |
| 販売事務員     | 小 売 業     | 50        | 60~65     | "     |
| "         | "         | 1         | 1.25      | 1時間   |
| 仕 立 人     | "         | 65        | 75        | 1 週   |

つの市の例をみると表一のようになる。

## 三 労働協約について

労働協約に、同一の又は同等の仕事につき男女の賃金は同一であるという条項をいれているところがある。そういう条項は、同一賃金規定のこともあるし、職階給で定められていることもあるし、職務給制度として定められている場合、あるいは三者の混合形態のこともある。

同一賃金規定には普通同一労働同一賃

金の原則がうたわれており、あるものにははつきり性による差別を禁止しているものもある。婦人局が一九五六年に調べた労働協約内容では協約の五分の二が同一賃金について特記しているということである。

同一賃金規定の典型的なものには下記のようなものがある。

「本協約の両当事者は賃金構成が性にかかわらず同一労働同一賃金の原則にそって行なわれること、更に人種、皮膚の色、信条にかかわらず、同一労働同一賃金の原則を認め、適用することを認める」

職務給に関する労働協約の多くは、労働者の性にかかわらず一つ一つの仕事に対して一つの、又は一つの割合で賃金が支払われるというもので、協約によっては「同一賃金」という言葉を実際には使用せず差別に反対するということをうたっているものもある。その典型的なものに左のような例がある。

「年齢・性・信条・皮膚の色、もしくは国籍を理由として差別を行なってはならない、又すべての従業員は、本協約で規定されたものをのぞき、与えられた仕事に対して規定された基準による時間給又は率によって支払われるものとする」

ある会社では職務評価制度が労働協約の中に含まれている。賃金や給与規程は

それぞれの仕事の熟練度や要件についての客観的な評価にもとづいて規定されているので、労働者の性にはとくにふれていない。例えば、左記のようなものがある。

「職種は、組合と経営によって協定される」

「適正な賃金方式が、会社によってそれぞれ別々の仕事の基本的価値の記録と、一つ一つの仕事の基本的価値に関連した適正な評価を通してすべての職階給に対して科学的にすすめられてきた」

同一賃金規定がないからといって、それは同一労働に対して異なった賃金がゆるされていたり、当事者にとって関心事ではないということでは勿論ない。この原則は、協約に文字で書かれていなくても、自発的に一致して受け入れられているものだからである。しかし一方、同一賃金規定があることは必ずしも同一賃金を実施されることを保証していない。同一賃金規定を効果あらしめる重要な要素は賃金率の決定方法と契約実施方針である。

#### 四 給与支払状況

最近、アメリカとカナダの使用者一、九〇〇人以上を対象として行なった調査の結果を全国事務経営協会が発表している（一九六一年）が、それによると、「男子と女子の事務職員に二つの給与体系をとっていますか」という問いに対し

いる 三三%  
いない 六六%  
回答なし 一%

また二つの大学の教授が商業・工業・教育で高い地位についている男子と女子の給料と人事について通信調査を行なったところ、二〇州の二二〇会社を対象としたが、同じ地位についている男女に常に同じ給料を支払っているかという問いに対して、回答した会社のうち、

常に同額を支払う 実数 六五 八三  
同額を支払わない 一三 一七

時には同額を支払う

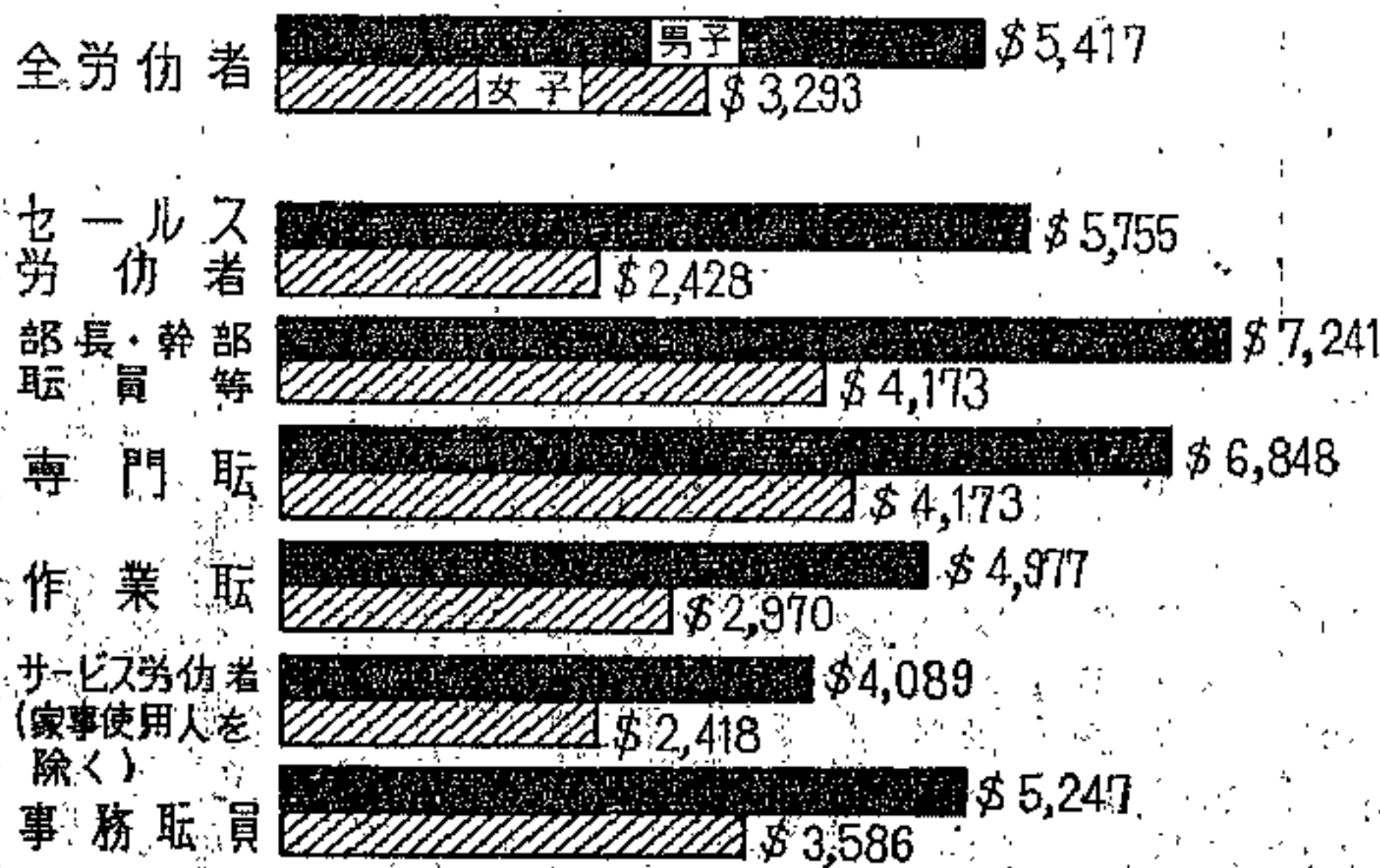
教授の報告には次のようなことが報告されている。

「同一賃金の政策がとられていても、婦人に対する同一賃金の実施面でいろいろな形があることは、動続の問題（女子従業員は結婚、家事、家族に対する責任などの理由で相対的に高い異動がみられる）と、男子の方が適している仕事（このような場合は給料の

差は政策的な差というよりは主として個人差によるものである」があるということによるものと考えられる」

右のような意見は個人的な解釈といつてよいであろう。何故なら高い地位にいる婦人が男子より異動率が高いという一般に受け入れられた証明はないし、また比較された仕事で、定義的に類似のもの——男子の方がより適しているかどうかに関係なく——であったからである。

図 1 男女別平均年間賃金又は給与所得額（1960年）



アメリカ労働省婦人局 資料出所—アメリカ商務省センサス局

表 2 男女別賃金又は給与所得（1955～60年）

| 年    | 賃金、給与所得中位数 |       | 男子に対する女子の割合 |
|------|------------|-------|-------------|
|      | 女子         | 男子    |             |
| 1960 | 3,293      | 5,417 | 61          |
| 1959 | 3,193      | 5,209 | 61          |
| 1958 | 3,102      | 4,927 | 63          |
| 1957 | 3,008      | 4,713 | 64          |
| 1956 | 2,827      | 4,466 | 63          |
| 1955 | 2,719      | 4,252 | 64          |

資料出所—アメリカ商務省センサス局

年間、フルタイムの労働者のうち、婦人の給料は、一九五五～六〇年に至る六年度のいずれも平均男子の%以下であった。一九六〇年の婦人所得中位数は三、二九三ドルで男子より二、一二四ドル低くなっている（表2）。

男女の賃金格差の最も大きいのはセールズ（販売）労働者、相対的によいのは女子事務職員で、平均、男子の七〇%を得ている（表3）。

五 年間賃金と給与所得

毎年センサス局から発表される賃金と給与所得のデータは全般的な男子と女子の給与水準の差をしめしている。これらの差は主として男子と女子の就業する仕事の相違に関するものであるが、その他種々な要素——学歴・職歴・雇用される産業、会社の規模、工場や事務所の場所、さらに性にもとづく賃金格差など——が影響している。

表4 男女労働者の主な職業 (1961年)

| 職業別         | 実数     |        | %   |     | 総労働者<br>中女子の<br>割合 |
|-------------|--------|--------|-----|-----|--------------------|
|             | 女子     | 男子     | 女子  | 男子  |                    |
| 全労働者        | 22,478 | 44,318 | 100 | 100 | 34                 |
| 専門的職業従事者    | 2,750  | 4,955  | 12  | 11  | 36                 |
| 部長、幹部職員     | 1,116  | 6,003  | 5   | 14  | 16                 |
| 事務労働者       | 6,741  | 3,120  | 30  | 7   | 68                 |
| セールス(販売)労働者 | 1,702  | 2,737  | 8   | 6   | 38                 |
| サービス労働者     | 3,393  | 2,930  | 15  | 7   | 54                 |
| 作業的労働者      | 3,322  | 8,441  | 15  | 19  | 28                 |
| 家事使用人       | 2,255  | 62     | 10  | (1) | 97                 |
| 技能工         | 216    | 8,407  | 1   | 19  | 3                  |
| 農業従事者       | 130    | 2,581  | 1   | 6   | 5                  |
| 農業労働者       | 774    | 1,685  | 3   | 4   | 31                 |
| 日雇労働者       | 80     | 3,397  | (1) | 8   | 2                  |

(1) 1%以下

資料出所—アメリカ労働省労働統計局

表5 事務職種別、平均男女給与関係別事業場数

(1958~59年)

| 男女週給額の相違                  | 会計係<br>上級 | 会計係<br>中級 | 発注係 | 給与係 | 給仕<br>(男女) | 計算機<br>作業員 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----|-----|------------|------------|
| 事業場総数                     | 748       | 603       | 207 | 317 | 376        | 472        |
| 女子平均給与が男子より高<br>い事業場数 (1) | 170       | 182       | 43  | 91  | 112        | 176        |
| 20ドル以上                    | 5         | 6         | 2   | 7   | 3          | 5          |
| 18~20ドル                   | 2         | 2         | 1   | 1   | 1          | 2          |
| 16~18                     | 2         | 4         | —   | 4   | 2          | 5          |
| 14~16                     | 6         | 4         | —   | 5   | 2          | 3          |
| 12~14                     | 9         | 6         | 2   | 6   | 6          | 5          |
| 10~12                     | 14        | 10        | 4   | 5   | 6          | 17         |
| 8~10                      | 12        | 8         | 3   | 10  | 5          | 13         |
| 6~8                       | 23        | 16        | 9   | 9   | 17         | 24         |
| 4~6                       | 35        | 35        | 4   | 15  | 25         | 30         |
| 2~4                       | 40        | 60        | 10  | 19  | 26         | 48         |
| 1~2                       | 22        | 31        | 8   | 10  | 19         | 24         |
| 格差1ドル以下の事業場数              | 91        | 81        | 18  | 30  | 108        | 43         |
| 男子平均給与が女子より高<br>い事業場数     | 487       | 340       | 146 | 196 | 156        | 253        |
| 1~2ドル                     | 36        | 24        | 4   | 14  | 27         | 20         |
| 2~4                       | 58        | 61        | 10  | 19  | 46         | 41         |
| 4~6                       | 51        | 57        | 15  | 18  | 24         | 33         |
| 6~8                       | 63        | 37        | 7   | 14  | 14         | 26         |
| 8~10                      | 52        | 44        | 8   | 21  | 13         | 26         |
| 10~12                     | 44        | 32        | 11  | 13  | 14         | 21         |
| 12~14                     | 35        | 23        | 13  | 14  | 7          | 20         |
| 14~16                     | 26        | 15        | 11  | 19  | 6          | 11         |
| 16~18                     | 24        | 13        | 8   | 10  | —          | 12         |
| 18~20                     | 22        | 8         | 9   | 7   | 4          | 13         |
| 20ドル以上                    | 76        | 28        | 50  | 47  | 1          | 30         |

(1) 平均週給格差が1ドル以上の事業場のみ  
資料出所—アメリカ労働省労働統計局表3 職種別、男女別賃金又は給与  
所得 (1960年)

| 職種別                       | 賃金又は給与所得中位数 |       | 男子に対<br>する女子<br>の割合 |
|---------------------------|-------------|-------|---------------------|
|                           | 女子          | 男子    |                     |
| セールス(販売)<br>労働者           | 2,428       | 5,755 | 42                  |
| 部長、幹部職員                   | 4,173       | 7,241 | 58                  |
| サービス労働者<br>(家事使用<br>人を除く) | 2,418       | 4,089 | 59                  |
| オペレーター<br>(作業員)           | 2,970       | 4,977 | 60                  |
| 専門的職業従事者                  | 4,384       | 6,848 | 64                  |
| 事務職員                      | 3,586       | 5,247 | 68                  |

資料出所—アメリカ商務省センサス局

## 六 職業別賃金状況

(1) 事務労働者の給与

一九六一年には六七〇万人の婦

(1) 男女労働者の職業別分布  
婦人はほとんどあらゆる職業につ  
いているが、大部分は比較的少数の  
職業に集中している。一九六一年に  
おいて婦人労働者の半数以上は事務  
又はサービスの仕事(家事使用者  
を含む)に従事しているが、男子勞  
働者の半数以上は作業的な仕事、技  
能工、又は管理的労働者などとなっ  
ている(表4)。

人、三一〇万人の男子労働者が事務労働  
に従事しているところから、その給与状  
況は注目される。この分野は婦人が男  
子より低い給与をうけているものを代表  
していると思われる点でとくに重要であ  
る。  
一九五八・五九年に行なわれた労働統  
計局の調査は、同じ職種に従事する男女  
労働者の賃金についての分析を行なっ  
た。調査の対象は事務関係の仕事六種、  
工場関係三種で、給与の比較は同等の事  
業場に限定されているが、他の格差は給与  
標準内の労働者の地位によるもの、勤続  
年数、職務における実際の業務内容の差

などによるものである(表5)。  
(2) サービス労働者  
サービス労働者としては女子約三四〇  
万人、男子二九〇万人(家事使用人を除  
く)である。表6にはサービス業中、病  
院に働く男女労働者の平均週給の状況が  
しめされているが、一件を除いてはそれ  
も、あきらかに女子の方が男子より低く  
なっている。  
(3) 工場労働者  
一九五二・五三年にかけて行なわれた  
労働統計局の機械製造業工場給与調査が  
同一の事業場で類似の仕事に従事して  
いる男女労働者の平均給与を比較したデ

表 8 病院（私立）に働く男女労働者平均週給（1960年）

| 職業別、地域別 (1)     | 労働者数  |       | 平均週間労働時間 |      | 平均週給額 |        |        |
|-----------------|-------|-------|----------|------|-------|--------|--------|
|                 | 女子    | 男子    | 女子       | 男子   | 女子    | 男子     | 格差 (2) |
| <b>臨床医師</b>     | 人     | 人     | 時間       | 時間   | ドル    | ドル     | ドル     |
| バファロー           | 9     | 9     | 39.5     | 40.0 | 81.50 | 91.00  | - 9.50 |
| シカゴ             | 65    | 18    | 39.5     | 40.0 | 81.00 | 98.50  | -17.50 |
| ロスアンジェルス-ロングビーチ | 80    | 20    | 40.0     | 40.0 | 99.00 | 91.00  | + 8.00 |
| ミネアポリス-セントポール   | 31    | 7     | 40.0     | 40.0 | 95.50 | 120.50 | -25.00 |
| ニューヨーク          | 105   | 41    | 37.5     | 38.5 | 80.50 | 89.00  | - 8.50 |
| フィラデルフィア        | 32    | 8     | 40.0     | 39.5 | 85.50 | 100.00 | -14.50 |
| サンフランシスコ-オークランド | 39    | 9     | 40.0     | 40.0 | 95.50 | 99.50  | - 4.00 |
| <b>X 線技師</b>    |       |       |          |      |       |        |        |
| ボルチモア           | 44    | 24    | 40.0     | 40.0 | 69.00 | 74.00  | - 5.00 |
| ボストン            | 144   | 34    | 40.0     | 40.0 | 69.50 | 74.50  | - 5.00 |
| バファロー           | 36    | 12    | 39.0     | 40.0 | 70.00 | 75.00  | - 5.00 |
| シカゴ             | 195   | 96    | 40.0     | 40.0 | 81.00 | 86.00  | - 5.00 |
| シンシナチ           | 30    | 10    | 40.0     | 39.5 | 64.50 | 72.00  | - 7.50 |
| クリーブランド         | 79    | 19    | 40.0     | 40.0 | 70.00 | 76.00  | - 6.00 |
| ダラス             | 12    | 10    | 40.0     | 40.0 | 66.50 | 74.50  | - 8.00 |
| ロスアンジェルス-ロングビーチ | 107   | 40    | 40.0     | 40.0 | 86.00 | 87.00  | - 1.00 |
| ミネアポリス-セントポール   | 65    | 20    | 40.4     | 40.0 | 66.00 | 71.00  | - 5.00 |
| ニューヨーク          | 159   | 178   | 38.0     | 38.0 | 79.00 | 79.00  | 0      |
| フィラデルフィア        | 152   | 14    | 40.0     | 40.0 | 65.50 | 68.50  | - 3.00 |
| ポートランド          | 24    | 7     | 40.0     | 40.0 | 82.50 | 89.00  | - 6.50 |
| サンフランシスコ-オークランド | 69    | 16    | 40.0     | 40.0 | 85.00 | 89.50  | - 4.50 |
| <b>看護婦助手</b>    |       |       |          |      |       |        |        |
| ボルチモア           | 1,726 | 395   | 40.0     | 40.0 | 37.50 | 44.50  | - 7.00 |
| ボストン            | 1,640 | 387   | 40.0     | 40.0 | 49.00 | 52.50  | - 3.50 |
| バファロー           | 1,294 | 96    | 40.0     | 40.0 | 46.00 | 52.50  | - 6.50 |
| シカゴ             | 4,987 | 380   | 39.5     | 40.0 | 50.00 | 58.50  | - 8.50 |
| シンシナチ           | 839   | 91    | 40.0     | 40.0 | 40.00 | 47.00  | - 7.00 |
| クリーブランド         | 1,634 | 381   | 40.0     | 40.0 | 45.50 | 54.50  | - 9.00 |
| ダラス             | 417   | 87    | 40.0     | 40.5 | 35.00 | 41.50  | - 6.50 |
| ロスアンジェルス-ロングビーチ | 3,209 | 268   | 40.0     | 40.0 | 57.00 | 60.50  | - 3.50 |
| ミネアポリス-セントポール   | 1,146 | 171   | 40.0     | 40.0 | 55.50 | 60.00  | - 4.50 |
| ニューヨーク          | 6,232 | 1,271 | 39.5     | 39.5 | 46.50 | 49.50  | - 3.00 |
| フィラデルフィア        | 1,849 | 520   | 40.0     | 40.0 | 37.50 | 39.00  | - 1.50 |
| ポートランド          | 511   | 54    | 40.0     | 41.5 | 56.00 | 61.00  | - 5.00 |
| サンフランシスコ-オークランド | 1,037 | 228   | 40.0     | 40.0 | 64.50 | 65.50  | - 1.00 |

(1) 男女ともそれぞれの職種についており、時間給単位で支払われている地域

(2) 女子の給与と男子との差額 資料出所—アメリカ労働省労働統計局

表 8 1958年の男女大学卒業生の1960年における職業別、学位別給与額

| 職業別                  | 実数  |     | 年間給与額中位数(1960) |       |        |
|----------------------|-----|-----|----------------|-------|--------|
|                      | 女子  | 男子  | 女子             | 男子    | 格差 (1) |
| A. 1958年に学士号を得た大学卒業生 |     |     |                |       |        |
| 薬剤士                  | 31  | 273 | 5,500          | 7,060 | -1,560 |
| 会計士手                 | 42  | 910 | 4,290          | 5,490 | -1,200 |
| 研究助                  | 171 | 336 | 3,940          | 4,920 | - 980  |
| 数学者                  | 67  | 146 | 5,520          | 6,090 | - 570  |
| 化学者                  | 50  | 205 | 5,540          | 5,960 | - 420  |
| B. 1958年に修士であつた大学卒業生 |     |     |                |       |        |
| 心理学者                 | 36  | 46  | 5,000          | 5,690 | - 690  |
| 社会福祉従事者              | 126 | 92  | 5,340          | 5,710 | - 370  |
| 司書                   | 62  | 22  | 5,080          | 5,170 | - 90   |

(1) 男女給与額の格差 資料出所—社会科学研究局

表 7 女子労働者の平均給与が男子より低い事業場の割合(29機械製造業集地)(1952~53年)

| 職業          | 女子の平均時間給与が男子より低い事業場の割合 |          |           |
|-------------|------------------------|----------|-----------|
|             | 男子より低い                 | 5セント以上低い | 10セント以上低い |
| 組立工、中級      | 68                     | 47       | 26        |
| 組立工、下級      | 70                     | 50       | 30        |
| 検査工、中級      | 70                     | 44       | 20        |
| 検査工、下級      | 65                     | 47       | 36        |
| ドリル・プレス工、下級 | 42                     | 32       | 19        |
| 研削工、下級      | 42                     | 17       | 17        |
| フライス工、下級    | 44                     | 33       | 11        |

資料出所—アメリカ労働省労働統計局

「タによると、七職種について調査対象事業場の $\frac{1}{3}$ から $\frac{2}{3}$ で女子労働者の給与は男子より低かった。

この報告によれば、男女労働者の分布によって時間給の差は、全体として5~10セントであった(表7)。

いわゆる「作業職」についている婦人は、一九六一年には三三〇万人、男子八四〇万人を数えるが、同様な仕事をして

## 七 大学卒業生の給与状況

大学卒業生の給与比較が、アメリカ全国科学財団において行なわれたが、このデータは勤続年数や職業経験が格差の原因とはならないと思われるので、男女の給与額の比較は興味がある。

この調査では一九五八年の大学卒業生

で同じ職種についている男子と女子では、二年後においても女子の方が低いということであった(表8)。

アメリカ労働省婦人局編

「経済的指標からみた同一賃金」

一九六二年

“Economic Indicators relating to Equal Pay, 1962”



## 夏休みとアルバイト

中学生や小学生がアルバイトをするといえは、それは新聞配達とかゴルフキャディのような軽度の、しかも比較的短時間の労働であるのが通例のことである。学校があるし、体もまだできてはいないから普通の労働者のように働くことはとてもできないはずである。

本年一月横浜市の調査では市内小・中学生二万三、〇〇〇人のうち四、三四六人がアルバイトをしているが、その七四％が新聞配達やゴルフキャディであつたし、また大津市教育委員会が昭和三七年度に調べたところでもほぼ同様の結果が出ている。

ところが、夏休みとか冬休みの休暇になると、アルバイトの内容が大きく変わってくる。学校はもち論休みだから、一日いっぱい働く時間がある。また、中元や歳暮で荷造り、発送、配達など人手が幾らでも欲しい時である。デパート・商店ばかりではない。海、山など行楽地の接客業者も人手を欲しがっている。それにアイスクリーム、サイダーなどの製造業者も一時的に生産出荷しなければならぬ。ストックの可能な、他の時期には

別の製品を作る大手業者は別として夏が過ぎればほとんど開店休業の状態になる中小零細業者にとって、いつでもか簡単にやめて貰えるアルバイト学生、生徒は貴重である。それに、ここ数年各企業とも若い労働者が少なかったため、アルバイトを歓迎している。正にアルバイトをしようとする者にとっては売り手市場である。そのためかどうか多くの児童、生徒がいろいろな産業にアルバイトとして進出している。

東京都内某中学校で一昨年生徒の夏休みのアルバイトを調査したことがある。その内容の概略を次に紹介しよう。

まず生徒のうちどのくらいの者が夏休みにアルバイトをしたかをみると、一、三八八名中二九四名、比率にして二一％の者がアルバイトを実施した。学年別には、二年生が一番多く次が一年生で三年生が一番少ない。男女別には、男一五二、女一四二で男の方が多いが、一年生の者の中では女が多い。

従事した仕事の種類は、事務・店員・工員・配達・その他に区分されている。このその他には家庭教師も含まれてい

る。全学年を通じ事務は四名(男一、女三)店員は四名(男一七、女二七)、工員二一名(男一〇三、女一〇八)、配達二五名(男二四、女一)その他一〇名(男七、女三)という結果を得ているが店員、工員とも女が男よりやや多い。次に、働いた期間については、一六日一三〇日のものが最も多く一三三名(三

第1表 仕事の種類

| 学 年 | 性 別 | 実施者数 | 事務 | 店 員 | 工 員 | 配 達 | その他 |
|-----|-----|------|----|-----|-----|-----|-----|
| 一 年 | 男   | 36   | 1  | 4   | 22  | 8   | 1   |
| 二 年 | 男   | 34   | 0  | 7   | 27  | 0   | 0   |
| 三 年 | 男   | 74   | 0  | 10  | 51  | 9   | 4   |
| 計   | 男   | 70   | 3  | 17  | 47  | 0   | 3   |
| 一 年 | 女   | 42   | 0  | 3   | 30  | 7   | 2   |
| 二 年 | 女   | 38   | 0  | 3   | 34  | 1   | 0   |
| 三 年 | 女   | 152  | 1  | 17  | 103 | 24  | 7   |
| 計   | 女   | 142  | 3  | 27  | 108 | 1   | 3   |
| 総 計 |     | 294  | 4  | 44  | 211 | 25  | 10  |

八％)、ついで八日一五日の七五名で、七日以内と三十一四〇日の極めて短期のものゝ夏休みをほとんどアルバイトに過ぎした長期の者はそれぞれ四六名、五四名となっている。

労働時間は、八時間の者一四五名が最も多く約半数を占め、ついで八時間以上六九名、五時間三一名、三時間以内二八名、自由二一名となっている(第二表参照)。三時間以内の中には、恐らく新聞配達や家庭教師などが含まれ、また自由という者の中には家業手伝いなどが多いものと推定されるが、一般的に労働時間が長く、労働基準法の適用労働者であつ

第2表 労働時間

| 学 年 | 性 別 | 実施者数 | 三時間以内 | 五時間 | 八時間 | それ以上 | 自 由 |
|-----|-----|------|-------|-----|-----|------|-----|
| 一 年 | 男   | 36   | 9     | 5   | 14  | 6    | 2   |
| 二 年 | 男   | 34   | 3     | 6   | 15  | 7    | 3   |
| 三 年 | 男   | 74   | 8     | 6   | 28  | 24   | 8   |
| 計   | 男   | 70   | 1     | 4   | 42  | 18   | 5   |
| 一 年 | 女   | 42   | 6     | 7   | 22  | 5    | 2   |
| 二 年 | 女   | 38   | 1     | 3   | 24  | 9    | 1   |
| 三 年 | 女   | 152  | 23    | 18  | 64  | 36   | 12  |
| 計   | 女   | 142  | 5     | 13  | 81  | 34   | 9   |
| 総 計 |     | 294  | 28    | 31  | 145 | 69   | 21  |

たとすると、同法第六〇条第二項により、一日七時間を超える労働は許されないから、八時間及びそれ以上の労働をさせた場合は明らかに基準法違反の問題が生じる。

生徒に「アルバイトを紹介した者は誰か」との調査では、「自分」でみつけた者五七名、「友人」一〇一名、「家の人」八七名、アルバイトの「勤め先」の者一七名、「学校」一三名その他一九名となっている。そしてアルバイトをすることについて「家と相談しなかった」ものが、驚くことに三〇名(男二〇、女一〇)もいる。

前に述べたように、アルバイトを工員として働いていた者が二一名もあつた。家業に従事している者は別として、一五歳未満の者は労働基準法上製造工業に働くことは許されないし、また店員であつても、旅館、料理店、飲食店又は娯楽場の業務に就くことは認められない。この調査の店員の具体的内容が明らかに

なっていないので、右のような禁止業務が含まれているかどうかは不明であるが、いずれにしても禁止業務に従事していた者がいることは明らかであり、紹介者が中学生の就業する業務には制限のあることを知って紹介したかどうか疑わしいし、また生徒が自分で、或いは生徒の友人の紹介によって就職した先の使用者にも責任がある。

つい先頃のことだが、九州某炭鉱地帯の女子中学生が七人隣県のF市にあるパチンコ店に就職しようとした事件が地方紙によって報じられた。ゆがめられた夏休みアルバイト、七人の女子中学生パチンコ店に就職」と四段抜きで伝えられたものだが、その少女達は家計を少しでも助けようと親の承諾を得た後パチンコ店のあるF市に出かけた。パチンコ店主はその少女達の話を聞いて同情はしたが、年齢的に問題があると考え採用未決定でいたところ娘が果してパチンコ店に就職しているかどうか不安になった親が調査を依頼した郷里の警察からの連絡でそのまま送り返したという事件である。

このパチンコ店の店主の行った措置は、都内の某中学生を採用した工場主に比べれば立派である。少女達の親は、炭鉱離職者や行商をしている人々で「盆が近いのに何にも着せてやれず、小遣いもやれない状態なので、働けば娘達が自分で買えることができる」と思つて許してやった」といっている。その県には県令でもパ

チンコ店などの風俗営業には年少者を採用することができないようになっている。そう、親も少女達も法令に禁止されている仕事であることを知らなかったために起きたことで、またこの少女達にそのアルバイトを紹介した近所の青年も、そのことを知らなかったと記者に語っているが、パチンコ店主がよく規則をわきまえていたからこの事件は無事おさまったと思われるのである。

さて話を元に戻して都内某中学校の調査結果の後を続ける。賃金の計算方法はアルバイトの故か日給・時間給が最も多い。前者が一二二名、後者が七四名で、月給は二七名、週給は八名で、残りがその他となっている。金額は一時間当たり三五円以上と二〇円以下がそれぞれ七五名、二五円のもの五九名、三〇円が五五名で、あとは不明である。これを労働時間数の分布で最も多かった八時間労働に換算してみると、工員では日給三〇〇円前後、店員では同じく二〇〇円前後が最も多く、これを当時の中卒者の初任給賃金月額製造業男七、三九〇円、女六、八七〇円、卸売業・小売業の男六、八五〇円、女六、四四〇円と比較してみると、工員ではほぼ同じ、店員でやや下回るものと認められる。

この賃金を何に使ったかは、「全部家に」が二六名、「一部を家に」が一二三名、「全部自分」のものとした者が一二九名である。

なお、生徒達のアルバイトの希望調査があるが、何のためにアルバイトをしたのかその理由として挙げたものの中で一番多いのは「買い物」をするためで、次は「自分の小遣い」を欲しいからとなり、「家の手助」というのは約七割に過ぎない。

最後に生徒のアルバイトの感想をみよう。まず良かった点は

○みんなが親切にしてくれた(二八名)

○仕事面白く楽しかった(一一名)

○仕事や社会のことが勉強になった(一三名)

○規則正しい生活ができた(七名)

○自分の働いた金で買い物ができ、張り合いがある(一四名)

などが主なもので、反対に悪かった点は、

○からだに悪い(疲労・作業環境・安全)

○勉強ができない(一五名)

○お金づかいが荒くなった(七名)

○給料が少なすぎる(五名)

などとなっている。

以上が都内某中学校のアルバイト調査の概要であるが、これから幾つかの問題を拾うことができる。前にも述べたように、労働時間、従事した職業などについて基準法違反があるのではないかということに別にしても、体に過重な負担がかかる過ぎ、身体に悪い影響を与えなかつ

たか、また収入を得ることによって浪費など好ましくない習慣がつかないかという点である。

年少者が一般に疲労し易いことは、労働科学の上からも明らかであるところである。疲労の要因には、未熟練、睡眠不足、長時間労働、作業強度の過大、休憩時間の不足、悪環境、その他心理的要因も含まれるが、心身の未成熟な年少者、中でもその成熟の度合いの低い中学校以下の子供にとって労働の及ぼす影響には著しいものがあると考えなければならぬ。特に夏期のように体力の消耗し易い時期には疲労し易く、睡眠時間も不足になり勝ちなところから疲労が回復されずに蓄積されたまま二学期に持ち越されるおそれもある。また、このような疲労と作業経験の欠如から重大な災害も生じ易い。

第二の問題としては、金銭の浪費についてである。この調査では、賃金を何に使ったかまでは調べられてはいない。生徒達の感想からは金づかいが荒くなったということしか分らない。しかし、神戸市の教育委員会の調査結果では、就労児童は(1)打算的になつて学習意欲を欠く、(2)職場によくない仲間がいて何かと影響される、(3)家庭の経済的理由がないのに就労している者もかなりある、(4)金銭の用途があいまいである、と述べている。また先般の新聞配達に従事する年少者の労働実態調査においても、学校当局の

就業に対する意見として、「収入を小遣いにあてため浪費癖を生じ非行に陥いる場合の多いこと、あるいは賃金収入のあることから不良に恐喝され仲間に入れられる機会のあること等非行誘発の原因となり易い」と、児童の就業に否定的な意見を寄せたものが多かった。

労働省としては、過去数次にわたって学校生徒のアルバイトについての通達を出先機関に出している。児童・生徒のアルバイトの当否はとも角、現実には多数の者が就業している現在、関係者はその保護に努めなければならないし、その点次の通達は、アルバイトについて留意すべき要点を尽しているものと考えられるので、参考のために次に掲げよう。

#### 休暇中における生徒等の就労について

昭和三十四年六月二十四日婦発第二二七号  
各婦人少年室長あて婦人少年局長通達

近時、中学校・高等学校の生徒で休暇中アルバイトに従事する者が増大する傾向がみられる。これに伴ってアルバイト中に不慮の災害で死傷する不幸な事例もあり、また、たまたま就労先の特異な環境、交友等の影響から好ましくない生活態度や行動に陥るおそれもある。夏期休暇を目前にひかえて校外実習またはアルバイトに従事する生徒も多いと思われるので、今後はこのような不祥事を未然に防止し、適正な労働条件と健全な労働環境のもとに、有効な生活体験が得られるよう左記事項について各種報道機関を通じて生徒、その父兄、使用者並びに一般社会に対して啓発を図るとともに、労働基準監督機関、職業安定機関及び教育委員会等に連絡のうえ有効な啓発活動に努められたい。

(中略)

#### 記

##### 一、生徒並びにその父兄に対する啓発

各種報道機関の協力を得るほか、教育委員会を通じて、各学校に対し、次の事項の周知徹底を図ること。

1 労働基準法中青少年者に関する保護規定に違反する事業場及び業務には就労できないこと。

2 求職に際しては、できるだけ学校または公共職業安定所の紹介を通じて、仕事の内容、労働時間、休日、賃金、契約期間等を知ったうえで、学校または関係者の適切な指導のもとに就労すること。

3 就労した場合は、職場環境、連絡先等について父兄に知らせておくこと。また父兄は子弟の就労に常時関心を払うこと。

4 就労中は常に疲労、身体状況等に意を用い、過労から疾病を招かないように注意すること。

5 労働条件に関し不審な点については、学校または最寄りの労働基準監督署、公共職業安定所等に相談のこと。

と。

##### 二、使用者に対する啓発

報道機関の協力を得るほか、各種適合等適当な機会を通じて次の事項の周知徹底を図ること。

1 十五歳未満の中学生については、工業的部門では使用できないこと。

2 仕事の内容範囲、労働時間、休日、賃金、契約期間等の雇用条件については、あらかじめ明示のうえ、これに準拠しないこと。

3 就労に先だって仕事の仕方、責任の範囲を正しく教えること。また業務に関連して一応の安全教育を行なうとともに事業所内に危険な機械設備および立入禁止の場所等がある場合はこれに対する適当な指示を必ず与えること。

不慮の災害に備えて災害時の心得、非常口などについても徹底しておこと。

4 休憩室・浴室・救急薬等従業員の使用できる設備、施設等については、利用の便を図ること。

5 職場内における円満な共同生活を容易にするため受け入れ体勢をとるのえること。飲酒、喫煙など青少年者に好ましくない行為をすすめることのないよう注意すること。

(12ページ以下)

ついて現状、問題点を再検討する。

(2) 婦人が職業経験をいかすことを阻む問題点について公開討論会などを開催して一般に対する広報活動を行なう。

(3) 婦人の職業経験を尊重し、職場で婦人の能力、特性等をいかす機会をひろめるとの必要性などについて男女組合員の理解を一層深め、問題を広く知らせるため、組合内討論会、座談会、研究会、その他の広報活動を行なう。

(4) 婦人が職業経験をいかしている実例を婦人労働者及び使用者から募集し、広報活動を行なう。

(5) 婦人の職場における経験をいかすための研修、職業指導、セミナーなどを行なう。

#### ハ 資料

▽パンフレット

婦人少年局編  
▽職場における男女機会均等を實現するために(第一二回婦人労働問題研究会議報告書)

▽婦人少年少者第二号、第六号、第八号、婦人少年協会編

▽婦人労働の実情——一九六二年——婦人少年局編

▽女子保護の概況——一九六二年——

▽男女均等待遇に関する内外の諸法制(婦人労働資料 第七四号 既刊、一九六〇年)

▽男女同一賃金(既刊) 日本労働協会編

## 勤労青少年ホーム 昭和三八年度設置状況

「勤労青少年ホーム」とは、中小企業に働く年少労働者の余暇生活におけるこの場となるともに、また、その生活指導をも行なうことを目的とし、国が、地方公共団体に国庫補助を行なうことにより設置される福祉施設である。

本年度は四か所の設置に対する補助が行なわれることとなり、最近、札幌市はか三地方公共団体が補助事業者と決定した。

近き将来わが国の産業を担い良き社会人となる年少労働者は、心身の発育の重要な過程において、その特質に即応した保護及び福祉の増進を図る必要があるが、これら年少労働者の大半が就労している中小企業は労働条件及び労働福祉等について漸次改善されつつあるも、一般的には、大企業の水準にくらべ未だ劣る実情である。

このような現状から、国は、年少労働者の福祉施設を設置することにより、中小企業に働く年少労働者の福祉増進の一助としてその健全な育成を図り、ひいては中小企業の労働生産性の向上に資せん

とするものである。

勤労青少年ホームは、三二年、愛知県によって名古屋市中に設置されて以来、秋田県（設置場所は能代市、以下同じ）川口市、千葉県（千葉市）、羽島市、京都市、大阪府（大阪市）、大阪市、北九州市（八幡区と小倉区の二箇所）と三十七年度までに一〇か所設置され、本年度の次の四か所と合わせて三十八年度末には全国で一四施設となる。

札幌市勤労青少年ホーム

鉄筋コンクリート造り 二階建 一部地下一階、建築延べ面積 七六八・七三平方メートル（約二三二坪）

富山市勤労青少年ホーム

鉄筋コンクリート造り 二階建 建築延べ面積 六六五・六五平方メートル（約二〇一坪）

浜松市勤労青少年ホーム

鉄筋コンクリート造り 二階建 建築延べ面積 七五〇・六平方メートル（約二二七坪）

三重県勤労青少年ホーム

鉄筋コンクリート造り 二階建 建築延べ面積 延べ面積未定

（設置場所は松阪市の予定）

以上のホームの設備内容は、いずれもホール（ソファ等が設けられ、友人と談笑したり、打合わせしたりすることのできる広間）、講習室・集会室・娯楽室、相談室・休養室及び浴室またはシャワー室

等を設け、軽運動設備も附設されるほか、施設によってはクラブ室、音楽室あるいは体育室等を設け、また、一部を和式とするなど特色ある施設となっている。

これらホームの事業は次のとおりであり、いずれも既設のものと同様であるが、現在（三八年七月末）までに開館している六施設の利用状況は下表のとおりで、各ホームとも、年少労働者によって最大限に利用され、その余暇生活の充実向上に大いに役立っていることがうかがわれ、新設四か所についても、年少労働者は勿論、地元関係者からホーム完成の日が待たれている。

一、中小企業に働く年少労働者を対象とする事業

イ 一般教養及び実務教育に関する講演会、講習会、座談会等の開催

ロ 生活相談、職業相談、苦情処理、就職後の指導等の保護及び指導

ハ 映画・演劇・音楽会の開催、趣味・教養・娯楽設備及び運動設備の利用等のレクリエーションその他のレクリエーションの指導

二、中小企業に働く年少労働者が行なうグループ活動に必要な講習室、その他の設備を利用させる事業

三、その他中小企業に働く年少労働者の保護及び福祉の増進に必要と認められる事業

労働省では、各方面からのホーム設置要望にこたえるため、都道府県毎に原則

昭和37年度ホーム利用状況

| 利用区分       | 施設名 | 秋田県立能代 |        | 愛知県 |        | 京都市立西陣 |        | 大阪府立  |        | 大阪市立  |        | 北九州市八幡 |        |
|------------|-----|--------|--------|-----|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
|            |     | 回数     | 人員     | 回数  | 人員     | 回数     | 人員     | 回数    | 人員     | 回数    | 人員     | 回数     | 人員     |
| ホーム主催の行事   |     | 75     | 2,241  | 90  | 11,754 | 188    | 12,707 | 308   | 7,815  | 308   | 7,815  | 175    | 3,339  |
| グループ等団体の利用 |     | 99     | 1,887  | 245 | 7,353  | 25     | 484    | 1,246 | 14,651 | 1,246 | 14,651 | 337    | 5,690  |
| 個別利用       |     |        | 15,385 |     | 23,725 |        | 56,164 |       | 23,639 |       | 23,639 |        | 13,292 |
| 年間計        |     |        | 19,513 |     | 42,832 |        | 69,355 |       | 46,105 |       | 46,105 |        | 22,321 |
| 1日あたり      |     |        | 54     |     | 142    |        | 289    |       | 153    |       | 123    |        | 63     |

（注）京都市立西陣勤労青少年ホームは、37年8月1日開館

されつつあり、特に中小企業団体においては、深刻な求人難や早期離職の対策の一つとして、このような福祉施設設置の必要性が痛感され、各種融資制度の利用等により設置される所も見受けられている。

として一施設を設置する方針で、中小企業に働く年少労働者の多数就労している都市から順次設置することとしている。なお、最近、ホームと同趣旨の勤労青少年福祉施設が地方公共団体、民間団体等により自主設置

## 婦人界のうごき

(六月一日〜七月一日)

(六月つづき)

一三日 婦人有権者同盟、全国地域婦人団体連絡協議会等一〇団体で組織する選挙法改正運動協議会は大野自民党都選挙対策本部長、東都知事に対し、さきの都知事選における東派のニセ証紙・ハガキの不正流用、立会演説会の組織的妨害等の悪質な違反が、国民の選挙に対する不信と疑惑を増大させ、民主政治の危機を招いたという見地から、その道義的責任を追求する旨の申し入れを行なった。

一四日 衆参婦人議員懇談会(衆議院議員七名、参議院議員一七名で構成。世話人は自民党紅露みつ氏、社会党山口シヅエ氏、民社党本島百合子氏、無所属市川房枝氏)は子どもの誘拐事件等発生に対処するため超党派で対策を講ずることとし、五月以来関係当局より事情聴取等を行なったが、六月一四日の懇談会は衆参婦人議員が都議会、区議会の婦人議員に呼びかけ、都内の児童遊園地の実情について、直接の設置管理者である区の婦人議員から報告を聞いたが、いずれも児童遊園地数の不足、施設の不備、予算不足による増設不可能を報告、国の援助が要望された。

一四日 茅誠司東京大学学長、評論家坂西志保氏らが「小さな親切運動」を呼びかけたが、これに呼応して大阪市婦人団体協議会(会長松葉静子氏)はこの運動を市民運動にまで盛りあげようと、一四日同協議会総会で決議した。

一五日 国民生活向上対策審議会は消費者保護に関する答申を発表したが、これには消費者の権利を守るため、①品質、内容が正当であること、②取引引き条件が正当であること、③品質や取引引き条件など正当な知識をもちうること、の三条件が必要であること、消費者保護の主体は国あるいは地方公共団体であること、消費者保護行政の現状は行政が各省に分かれバランスが保たれていないうえ、全体として弱体であること、等が指摘され、消費者保護のための基本方策として、①消費者保護に関する法律を整備する、②消費者が受けた被害に対する救済処置を整備する、③監視機構など消費者保護関係法の施行機関を整備強化する、など七項目を消費者行政強化のためとるべき措置として挙げ、また、消費者保護のための行政機関の新設または拡充強化の必要を答申している。

一七日 全国消費者団体連絡会(婦人団体、生活協同組合、労働組合等が参加)主催の物価をおさえる集会在東京四谷の主婦会館で開かれ、主婦・学生・勤労者等約二〇〇名が集まり、それぞれ

の立場から、物価値上りの状況が報告され、消費者の結果をさらに強めていこうと話し合われた。

一八、一九日 全国地域婦人団体連絡協議会(六月一八、一九日の両日、昭和三八年度総会を岐阜県で開いた。第一日目は全国地域婦人団体研究大会として約七〇〇名参加のもとに、伊藤昇氏の特別講演「地域婦人会にのぞむこと」全体討議、①国土美化運動一年の体験と今後の問題について、②地域における青少年対策のすめ方について、③公明選挙の反省について等話し合われ、大会宣言には一、社会道義を高揚して、国土を美化します、一、政治的関心を強め、公明選挙を推進します、一、地域における青少年の健全育成のために社会浄化をはかり、家庭教育の振興につとめます、一、消費者として物価問題に一層の関心をもち、生活をまもる力を身につけて、経済活動を推進します、の四点が織りこまれた。二日目は年次理事会を開き、新年度事業計画及び予算を決定したが、今年度の中心目標を子どもの問題、物価問題、政治の腐敗問題におくことにきめた。

二二日 静岡婦人少年室は静岡中央公民会で「国際的な婦人の地位について」と題する懇談会を開き、労働省の谷野婦人少年局長から第一七回国連婦人の地位委員会の報告等をきくと共に懇談を行なった。谷野局長は去る三月一日から二九日までニューヨークで開かれた同委員会に出席したもので、この報告懇談会には静岡県の婦人団体関係者、有識者等約六〇名が参加した。

二四、二九日 国際民主婦人連盟主催により一九六三年度の世界婦人大会がモスクワで開かれ、一九九が国から約二〇〇〇人の代表が参加、婦人の幸福と平和問題について論議し、二九日、「あらゆる信条、人種を越えて、世界平和をかちとろう」の平和アピールを採択したが、大会経過中、イデオロギーの対立がみられたもようであった。日本からは榎田ふき氏を団長に四一名が参加した。

二六日 日本原水協は六月二一日の常任理事会で再建・統一の話し合いがまとまり、「いかなる国の原水爆にも反対する」という二・二一声明に沿って活動を再開することとなったが、全国地域婦人団体連絡協議会(日本青年団協議会と共に、二六日、これに反対する声明を発表した。声明の要旨は、①三団体原水禁運動連絡会議(総評、社会党、日青協、地婦連等)は五月八日、いかなる国の原水爆にも反対という五

原則を提示、大同団結のためにすべての団体と話し合うことを声明した、②しかし、総評、社会党はこの五原則とその発想において次元の全く異なる二、二一声明により一方的に共産党との交渉を進め、一三団体の承認のないままに総評、社会党、共産党三団体間の協定をつくり上げてしまったが、この協定は「いかなる国の原水爆にも反対する」基本原則の保留を事実上認めた上に成り立っている、③われわれは三団体の協定は承認しないことはもちろん、社会党、総評の行動に抗議し、責任を追及する、④今後とも大統一の目標を推進すると共に、社会党、総評に反省を促す、というものである。

二六日 第一九回フーレンス・ナイチンゲール章の授章式が二六日行なわれた。ナイチンゲール記章は一年おきに授与されるもので、今回は世界で三七人、日本では阿部八重氏(横浜赤十字病院看護部長)吉野みつ氏(三重県山田赤十字病院看護部長)川島清氏(高知県農業協同組合連合会香長病院婦長)に授与された。

二六日 国連憲章記念日にあたり、日本国際連合協会主催の国際理解のための婦人セミナーが東京の共済会館で開かれ、同協会会長佐藤尚武氏の講話に続きNHK解説副委員長館野守男氏「冷戦の新方向と日本の進路について」、外務省参事官星文七氏「国際連合の在り

方」、労働省婦人少年局長谷野せつ氏「世界の婦人」の講演が行なわれた。二九、三〇日 日本婦人教室の会の第三回全国総会が八王子で開かれ、三八年度活動方針、規約改正、役員改選等を行なった。主な役員は次のとおり。会長赤松常子氏、副会長阿部静江、守本しげ、船山登美の諸氏、会計中村みよ子氏、事務局長本多シズエ氏。

(七月)  
四日 物価をおさえる婦人請願実行委員会(総評婦人部、総評主婦の会、生協婦人部、消団連、母親大会連絡会、婦人民主クラブ、日本婦人会議で構成)主催の物価をおさえる婦人集会在東京芝の中労委会館で開かれ、約五〇〇人が参加、値上げ反対の闘いの報告、物価値上げに対する政府の責任を追及する決議等を行ない、閉会后、国会へデモ行進を行なった。

六日 第四三通常国会が七日閉会したがこの国会で成立した法律のうち婦人に関係深いものには次のようなものがある。・「母子福祉資金の貸付等に関する法律の一部を改正する法律」①新たに転宅資金が貸付けられることとなった。転宅資金の貸付けは一回につき一万二、〇〇〇円以内、据置期間六か月、償還期限は据置期間経過後三年以内。②従来一〇万円以内であった事業開始資金の貸付けを二〇万円以内とした。③修学資金の貸付けは高校に就学する

ものについては従来、月額一、〇〇〇円以内であったものを一、五〇〇円以内とした。・「戦没者の妻に対する特別給付金の支給に関する法律」(五月号既報)・「国民年金法の一部を改正する法律」本年九月分から①母子及び準母子福祉年金は一、三〇〇円(現行一、〇〇〇円)に増額、②児童扶養手当では児童一人の場合一、〇〇〇円(現行八〇〇円)に、二人の場合一、七〇〇円(現行一、四〇〇円)に増額、③なお、老齢福祉年金(現行一、〇〇〇円から一、一〇〇円に)、障害福祉年金(現行一、五〇〇円から一、八〇〇円に)それぞれ増額された。④支給制限緩和により福祉年金児童扶養手当とも本人所得が年間一八万円(現行一五万円)に、扶養義務者所得六〇万円(現行五〇万円)にまで適用範囲が拡大された。・「所得税法の一部を改正する法律」①配偶者控除が一〇万五、〇〇〇円(現行一〇万円)に引き上げられた。②家族専従者控除の限度を二〇歳以上二五五、〇〇〇円(現行一二二万円)に、二〇歳未満九万五、〇〇〇円(現行九万円)に引き上げられた。③なお、基礎控除は一、二万円(現行一〇万円)に、一五歳未満の扶養者控除額は三万五、〇〇〇円(現行三万円)に引き上げられた。・「失業保険法の一部を改正する法律」①扶養加算を設け、配偶者と一八歳未満の

一子に月額二〇円、他の子どもには一〇円を支給する。②炭鉱離職者の就職促進手当にても同率の扶養加算を認めた。また、国会閉会前日の七月五日、赤松常子、山高しげり、林塩、市川房枝の四婦人議員は売春防止法の一部改正案を参議院法務委員会に提出したが、審議未了で廃案となった。  
一〇日 主婦連合会は消費者物価の値上がりに対し、都内の安くて良心的な店を会員に推せんすることとし、一〇日、一〇円の豆腐を売っている業者一〇数人を招き、良い店を激励する会を開いた。

\* 須賀さんの「大きな親切」に \*

\* \* 拍手をおくりましょう \* \* \*

須賀万亀さんはいま、婦人少年局婦人課の教宣係長ですが、去る七月、雇用促進事業団理事長から思いがけなく「あなたを表彰します」という知らせを受けて「はてな」と首をかしげました。ところがこれは、須賀さんが兵庫の室長時代に当時失業対策委員をしていた久米協助員から、広島市宇品町に新設された簡易宿泊所があまりにも殺風景だということを書いて、本を寄附することを思いたちました。手持ちの本、寄贈された本、時には買って、毎月五、六冊が、三十五年からかかず送られ、それは現在まで続けられています。それがなんと五百部ほどになり、須賀文庫、と名づけられ、日雇労働者たちの心の糧になっているのです。須賀さんのこのひそかな美事に、私たちも、心からの拍手をおくりたいと思います。(A)

## 労働婦人のページ

このページでは、労働組合の女子に係ある事柄をお知らせしてきましたが、今回は次の二件の働く婦人に関するニュースを御紹介します。

## ◇女子店員の共同宿舎について

最近の求人難から、中小企業や商店街等では、その対策の一つとして、集団給食や共同宿舎等の福祉施設の設置に関心が高まっておりますが、ここに御紹介する山口県下関市長府町の女子店員共同宿舎「新樹寮」もこのような求人難に対処するための一方策として建設されたものようです。

この宿舎は、それぞれの店に勤務する女子店員と一緒に収容しており、開設以来一か年を経過し、円滑に運営されています。このような形の女子専用の共同宿舎は全国でも数少なく、又宿舎利用に伴って、職場の労働条件も向上するなど、働く婦人の福祉面からの参考に資する面も多いと考えられますので、ここにとりあげたものです。

長府町は山口県下関市の東部に位置しており、この町の商店街は客を北九州と下関市中心街にとられがちで、しかも個々の商店は孤立化する傾向にあったため、この町の小売店主五十余人（従業員一四五名内女子一三〇名）程で、長府専門店会をつくり、経営対策にあたってきました。

した。しかし、近年の求人難は、長府町においても変わりなく、優秀な店員を地元から得ることは、非常に困難になってきました。そこで、この専門店会では、地方から優秀な店員をうるため、共同で女子店員宿舎「新樹寮」を三十七年六月、県下にさがけて建設しました。

この建物は、始めの計画では四階建てでしたが、予算の都合で鉄筋コンクリート二階建てとなり、二人一部屋の個室十室の他、集会所、浴室、台所、管理人室等があり、現在の収容人員は二〇名です。なお「新樹寮」の建設資金は、簡易保険金、自己資金の他に、厚生年金保険積立金還元融資が主体となっています。

経費は、入居料が入居店員一人当り月五〇〇円、店主が店員一人につき一、〇〇〇円、電燈料が入居者一人二〇円、その他ガス・フロ代の諸経費一人一五〇円、食費は一日一五円（実費）です。このほか人件費は専門店会が負担しており、入居者一人あたり大体一か月四、二〇〇円位の費用となっています。

入寮者は、多数の希望者の中から、以前から住んでいる店員を優先的に入寮させましたが、現在の入居者のほとんどは高卒者で、中卒者はわずかです。

寮の運営は、全店主で構成している運営委員会により行なわれており、茶話会、講演会、お花、スライド上映等の修養講座や、レクリエーションが行なわれています。また宿舎生活を円滑にするた

め要望や、問題の所在などについて調査・アンケートなども時々とっています。この共同宿舎の設立に踏切るまでに、給料や労働条件の違う店の者が一緒に生活出来るかどうか、給食費の採算や借入れ建設費の償還等についても心配な点が多々ありましたが、いざ運営を始め

てみますと、思ったよりスムーズに行き、今まで各店がまちまちであった閉店時間が、冬は夜八時、夏は九時と一斉に閉店されるようになり、また休日も毎月二回の一斉休業日を設けるようになりました。さらに従業員の賃金もこれまで店によって差があったのが大体統一されるなど、共同宿舎運営に関連して労働条件も向上され、従業員からもこのような寮が出来たことを喜ばれており、現在、女子寮の増築と、さらに男子用宿舎の新築が計画されるまでになりました。

## ◇男女同一賃金法がアメリカ合衆国国会を通過

去る五月二八日、男女同一賃金法案が米国会を通過しました。

この法律（連邦法）は、一九四五年以降、毎国会に提出されており、今回ようやく通過したもので、制定後一年を経て施行されます。

この種の州法は、すでにアメリカ合衆国二二州（一九六二年八月現在）では制定施行されています。なおこの法律は、公正労働基準法の適

用を受ける雇用者が、性に基づく賃金差別を行なうことを禁止するもので、男女同一労働同一賃金を保証することを目的としています。

現在アメリカ婦人労働者の賃金は、専門的職業では、男子の六三・七％、事務従事者が七〇・〇％、販売従事者が四三・八％、サービス職業従事者が五三・二％（以上一九五八年調）と男子の賃金に比べて低い状態であり、この法律では婦人の低賃金を引き上げることが望んでいますが、男女同一労働同一賃金にするために、男子の賃金を引き下げることは認められません。そして、この法律に違反する者にたいしては、行政措置および司法裁判所による強制措置があります。

（注）連邦法について連邦議会において制定される法律で、その効力は合衆国全体に及ぶ。州法は、州議会において制定され、その効力は、その州にだけしか及ばない。アメリカにおいて、州は、日本の都道府県とは異なり一つの国家であり、広範な自治権が認められている。ところで、連邦議会には、憲法上、一般的な全国的な労働法の制定権限は認められていない。ただ憲法第一条第八節で、「諸外国との通商並びに各州間の通商及び印度人部落との通商を規律する」連邦法の制定権限は認められているので、この規定に基づいて州際商業に影響を及ぼす労働問題のみが連邦法で規制されている。

# 年次有給休暇について

日数・時期など

A 今日余暇利用に関連して、年次有給休暇について少し話してみよう。

B 年次有給休暇とは、労基法第三十九条「使用者は、一年間継続し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない……」というのだな。

A うん、そうだ。年次有給休暇とは、一年間の勤務の疲労回復を目的として、労働者が賃金を失うことなく休むうる日をいうのだ。この休暇請求権発生の条件としては、第一に一年間継続勤務したと、第二にこの一年間について全労働日の八割以上出勤したことの二つをあげ、この二つの条件を満たした労働者に対して最初の一年の勤務については六日、次年度については七日、以下勤務一年ごとに一日ずつ加算し最高二〇日まで与えなければならぬことになっている。

このほか、職業訓練法に基づく認定職業訓練を受けている未成年者には、法第三十九条第一項と同一の条件のもと

に継続勤務した場合一二日の年次有給休暇を与えなければならないことになっている。

B そこで年次有給休暇請求権の発生条件の第一の一年間継続勤務というのは、同一の事業主のもとで一か年継続勤務する必要があるのだな。

A そうなんだが、しかし継続勤務ということは、たんに形式的にのみ考えるべきものでなく、事実上即して判断すべきもので、同一企業下の甲工場から乙工場へ転動したような場合には、使用者が異なることがあっても継続勤務の事実上中断されないことになる。

B では第二の条件の全労働日の八割以上出勤するというところ、これを少しくわしく説明してくれないか。

A 労働日とは労働義務のある日をいうのであって、それは一応就業規則その他の労働日として定められた日で、この労働日の八割以上前年に出勤していることが必要なのだ。だから休日労働をしたからといって、その休日全労働日に含まれることはないわけだ。ただしこの出勤率を算定する場合には法第三十九条第五項に「労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のために休業した期間」及びこれはあまり年少者には関係は薄い、「産前産後の女子が労基法第六五条の規定によって休業した期間」の二つは、法律は出勤したものとみなすことになっているので注

意しなければならない。

B なるほど、そのほかには出勤として取り扱われるものはないのか。

A いま述べた二つ以外については何ら規定がないが、解釈例規に「年次有給休暇としての休業の日数は出勤率の算定の際には出勤したものとして取り扱うこと」とされている。そのほか「生理休暇を請求して休業した期間は労基法上出勤したものとはみなされないが、当事者の合意によって出勤したものとみなすこともとより差し支えない」という解釈例規がある。

B 年次有給休暇は原則として労働者の請求する時期に与えなければならないことになっているが、婦人少年局の行った年少労働者余暇状況実態調査によると、「請求されたときいつでも与える」という事業場は意外に少ないようだね。特に商業では二八％に過ぎず、「業務がひまなとき」又は「時期を指定して与える」ものが残りの七二％を占めているというところは問題がある。

A 法律では請求された時期に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、使用者は時期の変更ができることになっているのだが、中小企業、特に現在人手不足に悩んでいる中小商業にとっては、一人でも休まれること、まして仲間の者と一緒に請求して登山・ハイキングなどレクリエーションに出かけられたりすること

は、事業運営上深刻な問題であることは理解できるが、年少労働者を健全に育成する見地からして、もう少しこの点の配慮が欲しいと思うね。

B ことに住込労働者の場合、使用者にあらかじめ指定された盆や正月の帰省に有給休暇をあてるというケースが多いようだな。通勤者の場合、半数以上の者がレクリエーションや娯楽・休養などに有給休暇を利用してのことなどを考えあわせると、住込者の年次有給休暇の活用には今後とも一層有効活用に対する使用者の理解と協力が望ましいと思う。

A 年次有給休暇については、使用者の支払わなければならない賃金の問題や齊一的取扱その他の数多くの法律問題を含んでいるが、また、次の機会にゆずることにしよう。

(年少労働課)

○新潟婦人少年室斎藤孝子氏青年海外派遣団員に推せんされる

総理府中央青少年問題協議会では毎年青年に各国の産業・文化等の実状を知らせるために青年海外派遣事業を行なっているが、本年度の同派遣団東南アジア班団員として、新潟婦人少年室の斎藤孝子氏が推薦された。一行はシンガポール・オーストラリア・ニュージールランド・フィリピン・香港・沖縄を訪問する。期日は九月十二日から十一月九日まで。

# 「婦人の現状」発刊について

労働省婦人少年局では、第一四回婦人週間（三十七年）、第一五回婦人週間（三十八年）に際して公表した「婦人の現状」の総説と各論を補筆し、一冊にまとめて政府刊行物として八月末日に発刊することになった。これは、最近における婦人の動静を主として統計的にとらえ、分析したものである。参考までに、その目次をあげておこう。

## 第一部 総説—婦人の地位の推移

### 1 法制上の地位

- (1) 政治関係
- (2) 経済・社会関係

### イ 教育関係

- ロ 職業・労働関係
- ハ 農業関係
- ニ 社会保障制度関係
- ホ その他

### (3) 家庭生活関係

### イ 民法（家族関係）

### ロ 税法関係

## 2 実生活における婦人の動向

- (1) 概要
- (2) 政治への参加
- (3) 高等教育の普及
- (4) 専門的管理的職業への進出
- (5) 婦人の就業状況
- (6) 農村婦人の生活

## (7) 家庭生活の動向

### イ 小家族の増加と家族関係の変化

### ロ 消費生活の向上と主婦の余暇時間

## (8) 市民活動の発展

### イ 婦人の組織状況

### ロ 婦人団体の活動

### ハ その他の組織的活動

## (9) その他

## 第2部 各論

### 1 婦人の人口構成の変化

#### (1) 年齢構成

#### (2) 配偶関係

#### (3) 学歴別構成

#### (4) 労働力状態

### 2 女子教育の進展

#### (1) 学校教育における婦人

#### (2) 学卒者の就職

#### (3) 社会教育と婦人

### 3 婦人の就業状況

#### (1) 婦人就業率

#### (2) 婦人の多い職業

#### (3) 婦人雇用者

### 4 農家の婦人

#### (1) 最近の農業の動向

#### (2) 農業における婦人労働の推移

#### (3) 農家生活と婦人

### 5 結婚における諸問題

#### (1) 届出からみた婚姻

#### (2) 離婚の実情

#### (3) 家庭裁判所でとりあつた結婚関係事件

## 6 家庭生活における婦人

### (1) 小家族の増加と主婦の地位

### (2) 家庭経済の動向

### (3) 生活様式の変化

### (4) 都市の生活環境

### (5) 家事・育児

### (6) 主婦の余暇時間

## 7 婦人の市民活動

### (1) 婦人の投票状況

### (2) 公職にある婦人

### (3) 婦人団体の組織的活動

### (4) その他の市民活動

## 8 婦人の保健に関する諸問題

### (1) 栄養・体位の向上

### (2) 疾病・死亡の動向

### (3) 家族計画・出生の傾向

### (4) 母子衛生

### (5) 医療保険

## 9 その他

### (1) 未亡人母子世帯の問題

### (2) 中高年婦人の問題

### (3) 売春問題

このように、各方面における婦人の問題にふれているので、この一冊あれば、標題のとおり、日本の婦人の現状を把握することができよう。総論では戦前と戦後の婦人の生活の変化について法制上の地位だけでなく、実生活における変化がわかりやすく述べられ、また各論では最近約一〇年間の婦人の動向が述べてあり、その急激な変動の状況は注目される。

たとえば、婦人の平均寿命は、昭和二

五年の六一・五歳から三六六年には七〇・八歳へととじりしく長命になった（男子五八歳・六六歳）。また、急激な出生率の低下（千人率二五年二八・一、三七年一六・〇）は、社会の変革にともなう世帯構造の変化とも関連して小家族の増加をもたらし、さらに、耐久消費財等の普及とあいまって、主婦の余暇時間を増加させた。

一方、高等教育をうける婦人の増加が目立っており、義務教育修了後進学するものは二五年の四割から三七年には六割となった。高校卒業後、就職するものの増加も目につく一方、女子大学生の増加もいちじるしく、三七年は二五年の四・五倍である。

職場に働く婦人についてみると、婦人雇用者は最近一〇年間に二倍となり、既婚婦人の増加が目につく（二五年九％、三六年二二％）。農家でも、主婦農家の増加にともなって、中高年以上の婦人の農業従業時間が増加している。

以上は婦人の現状のごく一端にすぎないが、全体的にみて統計資料にもとづき客観的に記述されているので、婦人問題に関心をもちたい有識者・学生・婦人団体役員ばかりでなく、地域において婦人に関係のある仕事をしている方々に一読をすすめたい。

定価は二五〇円、お問合わせは政府刊行物サービスセンターへ。

電話 二九二四一五

女子の就業者数と完全失業者数

(1963年4月)

一人一か月平均現金給与総額

(1963年4月)

| 産業             | 女子    | 男子    | 女子の割合 | 女子の割合 | 女子の割合 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 就業者            | 1,868 | 2,790 | 40.1  | %     | + 17  |
| 自営業者           | 256   | 741   | 25.7  | %     | - 1   |
| 家族従業者          | 804   | 301   | 72.8  | %     | - 5   |
| 雇用者            | 807   | 1,745 | 31.6  | 100.0 | + 23  |
| 農林業            | 13    | 24    | 34.2  | 1.6   | - 4   |
| 漁業、水産養殖業       | 3     | 20    | 13.0  | 0.4   | 0     |
| 鉱業             | 4     | 38    | 9.5   | 0.5   | 0     |
| 建設業            | 32    | 175   | 15.4  | 4.0   | - 2   |
| 製造業            | 301   | 617   | 32.8  | 37.3  | + 17  |
| 卸小売、金融保険、不動産業  | 211   | 305   | 41.0  | 26.1  | + 16  |
| 運輸通信、電気、ガス、水道業 | 32    | 233   | 12.1  | 4.0   | - 1   |
| サービス業          | 189   | 211   | 47.3  | 23.4  | - 4   |
| 公務             | 21    | 122   | 14.7  | 2.6   | 0     |
| 完全失業者          | 22    | 18    | 55.0  |       | - 5   |

| 産業別       | 女子     | 男子     | 男子に対する女子の割合 |
|-----------|--------|--------|-------------|
| 総数        | 15,039 | 31,360 | 48.0        |
| 鉱業        | 12,411 | 31,400 | 39.5        |
| 建設業       | 13,222 | 28,299 | 46.7        |
| 製造業       | 13,394 | 29,658 | 45.2        |
| 卸売業       | 16,679 | 31,764 | 52.5        |
| 金融業       | 20,795 | 42,119 | 49.4        |
| 不動産業      | 15,372 | 35,953 | 42.8        |
| 運輸業       | 19,822 | 34,555 | 57.4        |
| 電気、ガス、水道業 | 22,895 | 38,446 | 59.6        |

「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。

一総理府統計局労働力調査一

一労働省労働統計調査部

毎月勤労統計調査一

婦人少年局ニュース

○婦人少年問題審議会婦人問題部会

および婦人労働部会の開催

本年二月に発令された新委員による、婦人少年問題審議会婦人問題部会が、七月二日労働省会議室で開催された。同じく七月一九日、婦人労働部会が開催された。

○第一二回働く年少者の生活文中央選考委員会開催

年少労働課では八月一三日、東京都虎ノ門共済会館において標記の中央選考委員会を開催した。なお、中央選考委員会は次の五氏である。

朝日新聞社論説委員 伊藤 昇

中央大学教授 那須 宗一

詩人 江間 章子

日本放送協会教育局長 長浜 道夫

労働省婦人少年局長 谷野 せつ

○婦人少年局人事異動

(飯田橋公共職業安定所)

労働技官 井上 ナホミ

年少労働課 (六月一日付)

(年少労働課) 労働事務官 橋本 幸子

辞職 (大阪労働基準局) 労働事務官 重本 美江

婦人少年局婦人労働課 (神奈川労働基準局) 労働事務官 佐藤 久信

婦人少年局庶務課

各通 (六月十七日付)

辞職 (婦人労働課) 長崎 和男 (六月三十日付)

東京婦人少年室 労働事務官 伊藤喜久子

(婦人課) 労働事務官 菅沢 利子

婦人労働課 労働事務官 木村雅世子

(庶務課) 労働事務官 小川 智子

婦人課 (長野婦人少年室) 労働事務官 海野 慈子

庶務課 (婦人労働課) 労働事務官 加藤 哲子

婦人課 労働事務官 中村 玲子

婦人労働課 (各通七月一日付)

内職問題指導担当官 藤原 栄子

内職問題担当官兼庶務課長補佐 林 和子

年少労働課広報係長

辞職 (各通七月十五日付) (以下次号)

昭和三十三年八月一日 印刷

昭和三十三年八月五日 発行

婦人少年局

定価 六十円 千六円

編纂人 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)九五九七

振替口座東京一〇七九二四

ハチミツとリンゴ酢を常用して、生命の栄養とする——というので注目されている＜バーモント長命法＞を応用しました。大量1000ミリのグロンサンと純良蜂蜜、リンゴ酸、クエン酸の相乗効果で、疲れを回復し、栄養を補います。ゴクンゴクンと1本飲めば、積極的に若々しい活動力を生み出します。

1本（100ml角瓶入）……………150円

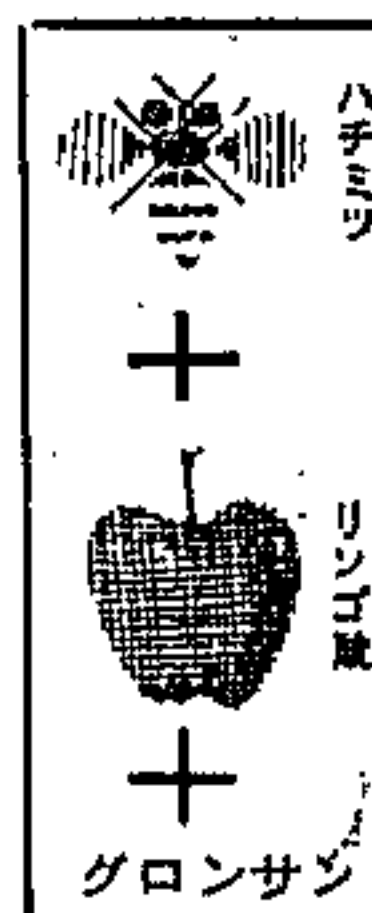
**グロンサン**  
バーモント

＜略名 グロモント＞



**疲労回復——！  
栄養補給に**

バーモント長命法を応用……



製  
造  
品  
目

ヘッドランプレンズ

道路燈用グローブ

船舶用グローブ

信号機用レンズ

電機照明用ガラス

理化医療用ガラス

着色ガラス、硬質ガラス一般

日本工業規格表示工場

東京都江東区大島町六ノ六十五番地

本社 工場

**岡本硝子株式会社**

電話 城東(681) 9126(代)－9