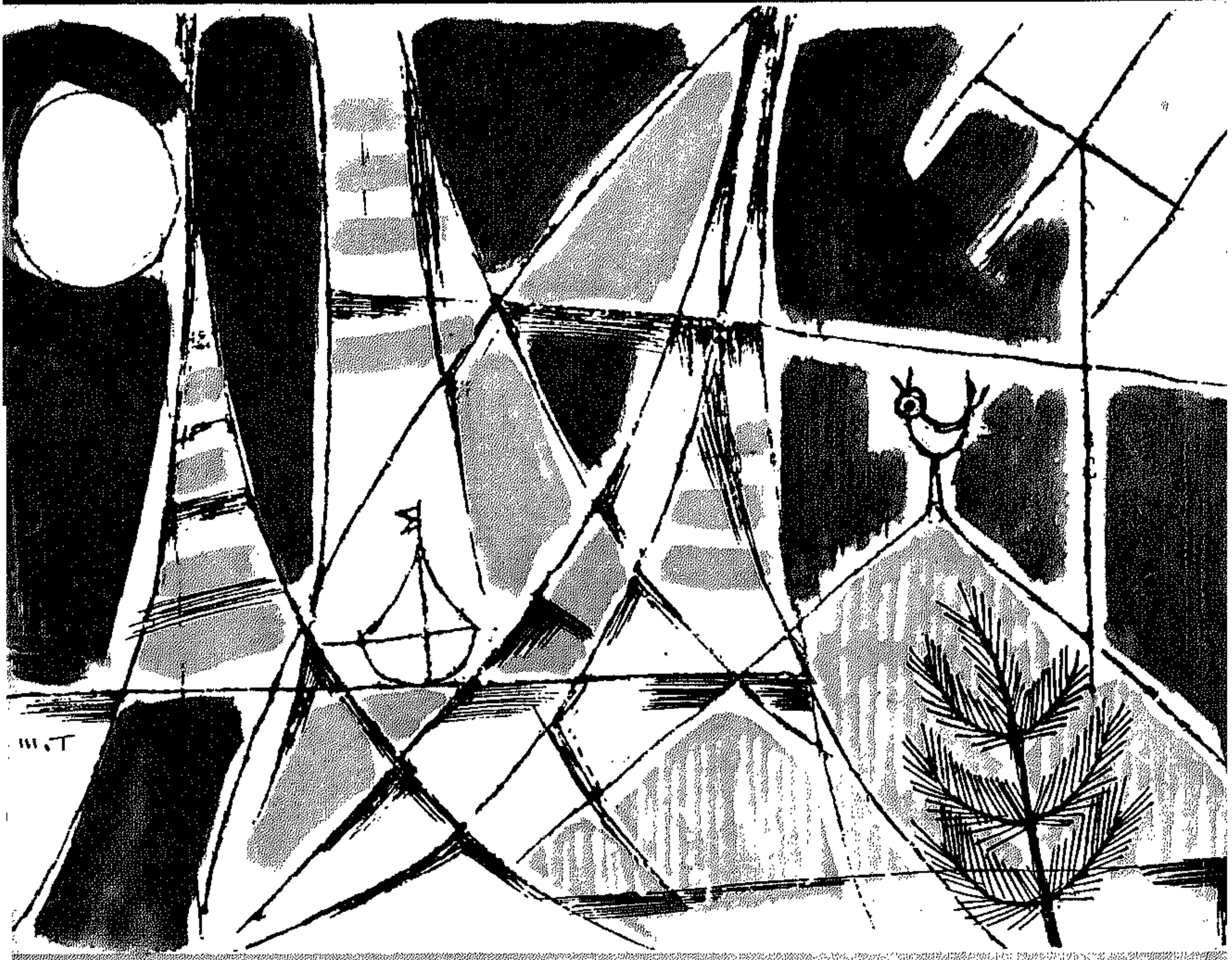
婦人と年少者

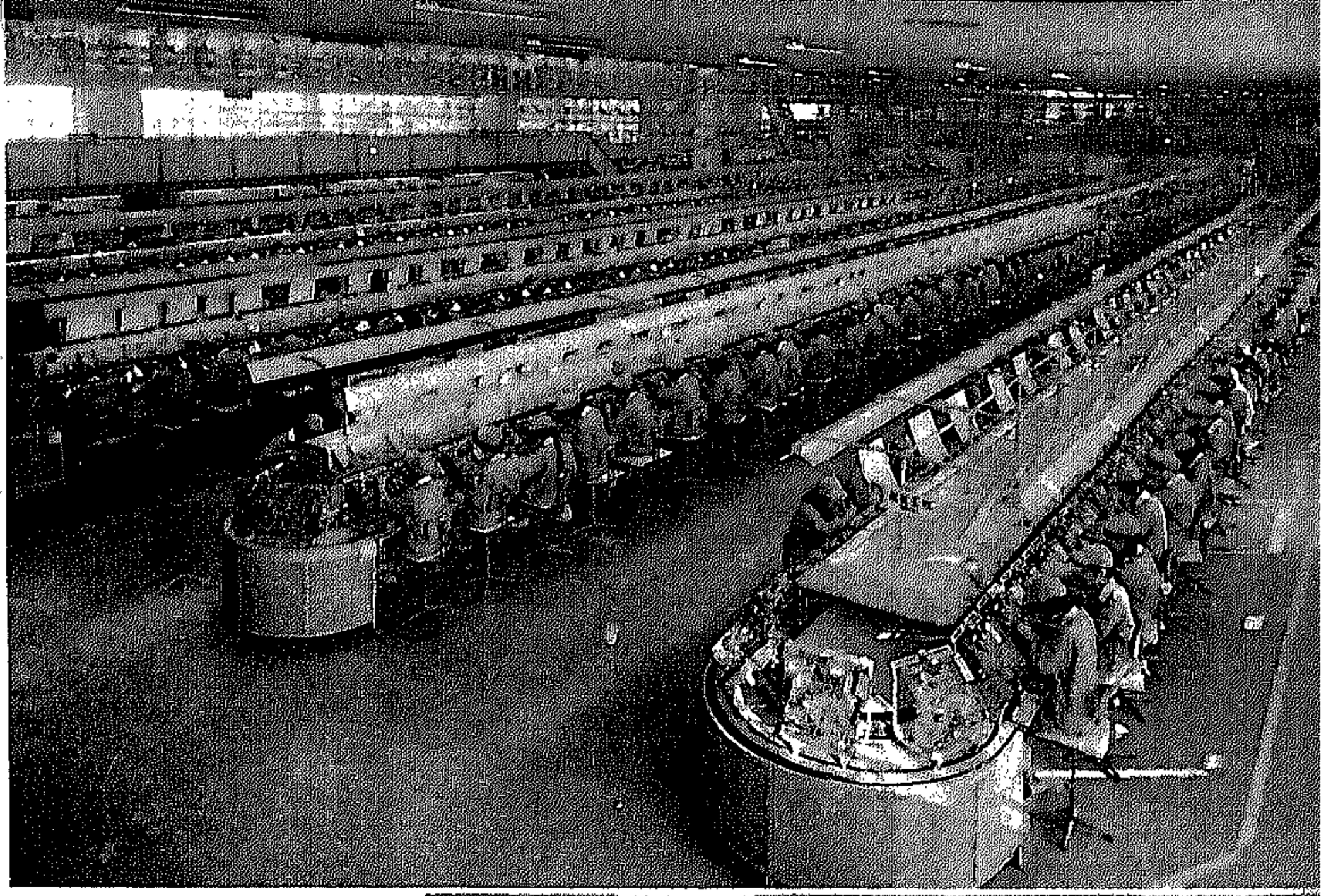


◆婦人の労働保護の立場

◆働く婦人の母性保護と国際条約

6 1964

婦人少年協会

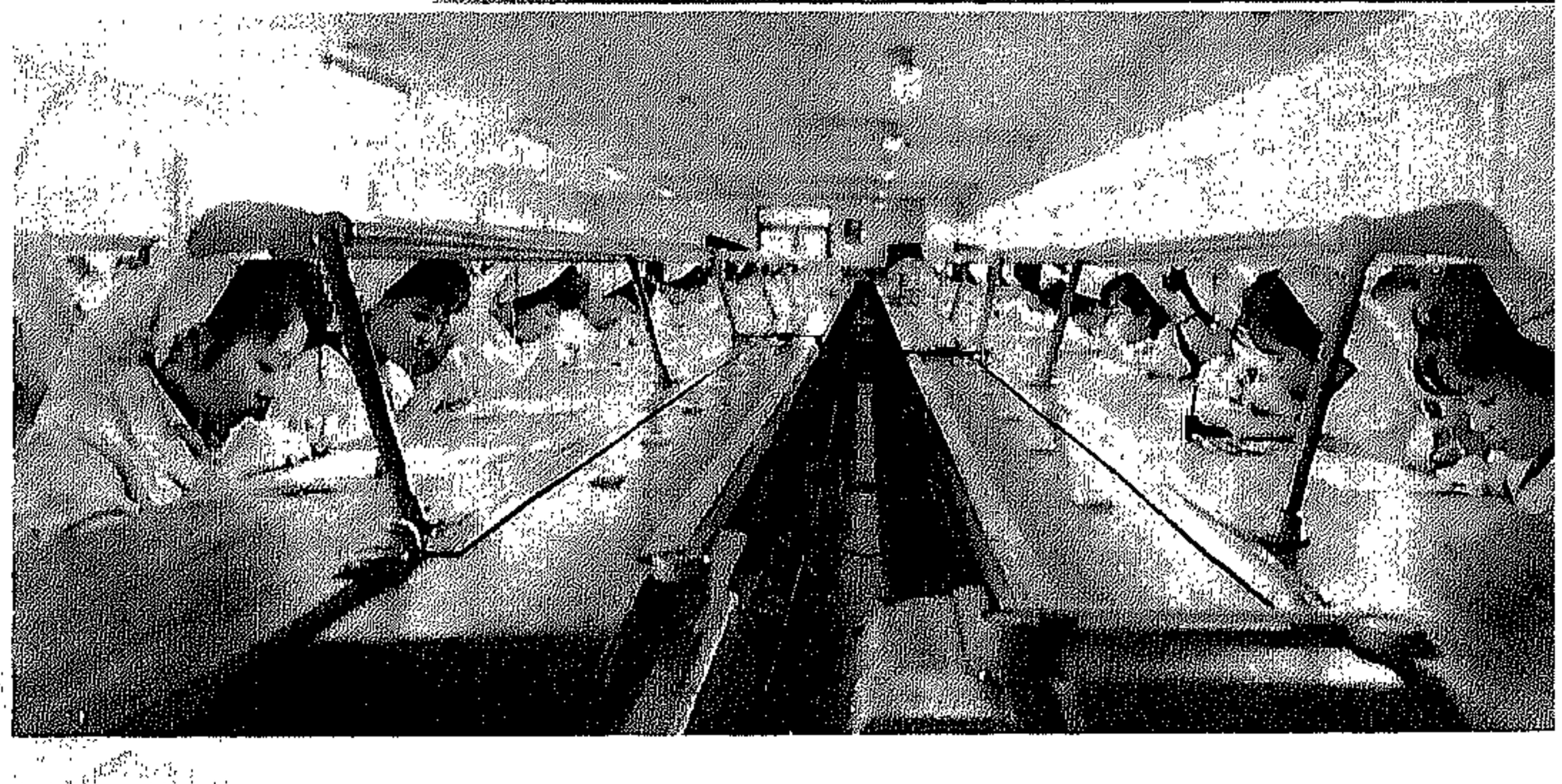


婦人はこんなに働いている

（上）　テレビの組立作業に従事する婦人労働者

（中）　キーパンチャー

（下）　時計の組立作業に従事する婦人労働者



婦人と年少者　十二巻六号

婦人の労働保護の立場……渡辺華子……2

働く婦人の母性保護と国際労働条約

「中小企業地域における「帰く婦人の家」」……婦人労働課……6

福井県勤労婦人会館の現状と運営について……戸祭ふじ……8

勤労婦人会館への期待

利用者の立場から

＊大阪府立勤労婦人ホーム開設……浜礼子……13

働く年少者の定着をはかるために

新卒者を職場に迎える側と送り出す側から①……幸道八重子……13

肢体不自由者を雇用して

「肢体不自由者の場合」……村越典正……16

……花山直康……15

……小山内郁夫……17

……日比野明……19

勤労青少年の意識について……見市公子……14

産業カウンセリングの実際⑤

（食）（料）（室）

婦人労働の概況（昭和三八年度）

ヨーロッパにおけるパートタイム雇用の実状③

婦人問題懇談会の開催状況について

労組婦人のページ

婦人界のうごき

婦人労働関係資料の紹介

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額

◇婦人はこんなに働いている（写真）……表紙3

◇婦人少年局ニュース……表紙4

表紙……塚谷政義

婦人労働保護の立場

渡辺華子

一

婦人労働保護の問題は、つきつめた言い方をすれば、婦人の保護が目的か、それとも労働の保護が目的か――という形態で、働く婦人の周辺におこってくることが多い。婦人労働保護の、いわば最低限度であるところの母性保護にかぎっても、問題はやはり同じことで、母性優先か、それとも労働優先か――という、母子二人の生命をかけた決断が、深刻なジレンマとなって、働く婦人を脅かすことが珍しくない。

婦人の母性保護とは妊娠・分娩・出産、生児の哺育にあたって、一時的に労働を休むことを認めて、母性を保護することである。これにたいして婦人労働保護の方は、母性保護をも含めた、もっと広い範囲の女性労働を対象とするのがたてまえだから、たとえば中卒就職者などの、少女期の不安定な身体でつとめる労働や、すでに子供をかかえながら、たびたび出産・流産・妊娠中絶を繰返しつつ続ける労働はもちろん、既婚・独身、妊娠の経験の有無にかかわらず、さまざまな職業に就いているすべての女性の労働の保護を含むべきである。

婦人労働保護の立場は、将来人口の老齢化が進んで、中高年齢婦人の雇用が、もっと一般的に固定化すれば、婦人労働保護の立場は、いわゆる更年期障害を、最少限度に喰い止めるための予防策を、当然重視するようになることに気がねして、なるべくなどもてくる。

したがって、わたくしたちは、婦人労働保護の立場ないしは母性保護の立場で、現実の問題として、一体自分たちはどういう状態に置かれているのか――ということに、敏感でなければならない。この、女性の本質にもっとも深く根ざす問題に、婦人自身が無自覚・無関心であっては、社会全体の労働生産性をあげるために制度化されたのは、まったく救われ難いところで、わたくしは、婦人労働保護の問題を考えるたびに、いつも、英語では、お産に伴う陣痛のことを〝レーバー（Labour）〟という。労働のことを、面白いと思う。レーバーは労働という意味でもある。つまり、英語では、労働のことも陣痛のこともレーバーという。その両者は共通の同じことばであらわされるわけだ。いつの時代から、どういう社会・言語発達史を経てそ

うなったのか、いろいろ調べている最中だが、まだよくわからないが、とにかく面白い。そして、日本の社会はそういう歴史を経験してはこなかったわけだが、それでも、いまの日本で考えてみても、労働と陣痛とは、たしかに一つのことばであらわしても不思議ではない、共通の条件をそなえていると思う。

たとえば、労働も陣痛も、ともに生産に関係する。労働も陣痛も、苦しみを伴う。その苦しみは科学・技術の発達で、人為的に取り去ることもできる。しかしまた人類は、開闢以来、陣痛の苦しみや労働の努力を、意志の力で克服してきたともいえる。陣痛も労働も、原始的な姿は動物的でさえあるが、人間の理性は、その経験を、全人類の生命の尊厳の象徴と解して、全人類にたいする貢献としての、高い意識にまで、引上げることもできる。

人と婦人陣痛と労働の共通性を、そのように、いろいろな角度から追求してみると、女性・母性の保護と労働の保護とは、どうしてもバラバラな観念であってはならない——ということが、もっとも端的に教えられているように思う。

(三)

そこで次にわたくしは日本の現行法の下では、婦人労働保護、ないしは母性保護が、どう扱われているかの問題に、焦点を合わせてみたいと思う。

まず労働基準法は、女子の深夜業禁止（看護婦など例外がある）、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止、帰省旅費の支給、時間外および休日労働の制限などを、規定している。

また働く婦人の母性保護においても、産前産後の休暇規定は、母性保護にかんする国際労働協約（第一〇三号。一九五二年）の基準と対等である。その上、日本はとにかく国民皆年金・皆保険が実現したのだから、働く婦人の保護も、これからは国の経済成長に応じて、労働保護をもっと中小企業にも徹底し、保険や年金の給付内容を引き上げながら、部分的に補充や手直しをやっていけば、将来は進歩があるのみだ、とする楽観的な見方だ。

しかしわたくしは、日本における婦人労働保護の立場は、そんな部分的な補充や手直しではたいして、日本の労働・社会保障各法は、これで一応国際基準並みに整備されたとみる人もあるが、いまの日本ではとにかく国民皆年金・皆保険が実現したのだから、働く婦人の保護も、これからは国の経済成長に応じて、労働保護をもっと中小企業にも徹底し、保険や年金の給付内容を引き上げながら、部分的に補充や手直しをやっていけば、将来は進歩があるのみだ、とする楽観的な見方だ。

しかしわたくしは、日本における婦人労働保護の立場は、そんな部分的な補充や手直しではたいして、日本の労働・社会保障各法は、これで一応国際基準並みに整備されたとみる人もある。その上、日本は

たとえば、労働基準法の第一条に「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とあるが、この場合、「人」ということばが用いられているから、男女は問わないとするが、第三条で「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない」としている均等待遇規定には、男女の性別は差別禁止の理由にあげてないから、女を差別扱いしても違法にならない——といった類いの解釈が、わたくしのいう矛盾製造的な適用態度の例である。

少年婦人者

その調子で、次の第四条は、賃金について、女であることを理由に、男と差別的取扱いをしてはならない——とあるから、ここでは男女対等が義務で、女が、第一条でいう「人」の範囲に入る、という工合に、逐条進んでいく。だからいわゆる女子労働保護規定各条のところへくると、女をどの程度「人」と認めるかの法的解釈が、最大の荷厄介となる。

ある人は労働基準法制定当時の社会の実状が、いまほどはっきり民主主義を把握していなかったために、法規が実際の社会情勢を考慮しすぎ、現実的でありすぎたために、かえって後年矛盾を生むことになった——と説明する。しかし、それならば、なおさらのこと、法律適用にあたって、制定の目的なり趣旨なりの精神をあくまでも追求する態度を、各条の適用ごとに生かそうと努力することが肝心である。またそうでなければ、施行以来、二十年近くの間の、社会の進歩が肯定される妊産婦はその間労働を休めるではないか——ところか、かえってその休みが社会全体のためにも健康な子供を産むためにいうが、その法律が存在するためにも、水の泡になって消えてしまう——という結果にも、なりかねない。

三

最後に、現行諸法の下で、実際に女性保護、ないしは母性保護を、身を以って実行すると、どういうことになるか——ということについて、少し書いてみたい。

まず現行諸法の下で、働く婦人が出産することになれば、正常産なら、とにかく出産手当金（給与支給があればこれは削除）、分娩費、育児手当金が支給される。その出産手当金は、標準報酬日額の百分の六十が算定基準だから、たとえそれが多い少ない、足りる足りないは別問題としたところで、産前産後休暇中は、給与停止にならない人以外の多くの人は（と想像する）身二つになるもっとも経費のかかるときに、（ほかに子供があればその世話をしてもらう経費も要る）生活水準を平素より四割程度落さなければならない理窟になる。この落差はきびしい。

日本には社会保障があるといっても、その社会保障は、現実には、個々の企業や各地方自治体の負担能力を算定の事実上の単位とした、いわば「零細社会保障」だと、私は考えるのだが、そのために、お産で婦人労働者が休みをとることで、企業にあまり損をさせまいとすれば、負担は社会保障が肩替るよりは、妊産婦自身にかかることになるのはものの道理である。

妊産婦はその間労働を休めるではないか——というが、その休みが社会全体のためにも健康な子供を産むために果たすべき責任でもある。つまり母性保護規定の適用以上に、女にとって不都合なことは、既婚と単身を問わず、高年齢と低年齢を問わず、女性の機能についておこりうるさまざまな障害にたいして、現行法はまことに冷淡で、非現実的なことである。たとえば出血一つにしても、個人差や環境の一時的変化で、人により時によって一定せず、それも自覚症状を伴うのと、伴わないのとがあって、病的か否か、妊娠か否か、流産の前兆か否か、更年期障害か自然現象か——わが身のことでありながら、素人診断や売薬の試用では、わからないのである。それで放置しておくと、胎児と母体に危険を及ぼし、手おくれになることさえある——。

それにもかかわらず、健康保険法は、出産はそれとして、給付の対象とし、病的なものはまたと判定されれば、カバーされるが、婦人科一般にたいしてはお断りとなっている。その結果、たとえば保健婦が病院へ行くことをすすめても、健康保険は産婦人科には利かないので、もし自己負担治療のケースだったら困るから、お金のことで、工面がついてから行こう——と、のびのびにす

るケースもでてくる。国民健康保険の場合など、加入して保険料を納めても、医療機関がなかったり、加入していても医療を受けられないというのも困ったものだが、医療施設は目前にあって、また保険料も払っているのに、利用できないのも困ったものである。

わたくしの友達の一人は、二児をかかえて、なお専門職に就いているが、「健康保険の掛金だって毎月相当払い込んでいるのに、たとえばおできができたときは、健康保険で病院の処置が受けられるのに、おなかにできたのが、もしかすると赤ん坊かも知れないときに、診断しても らうのには、健保は行きつけの病院では役に立たず、自前で払うとは、一体どういう理窟でしょう。」と不思議がる。

ある私立医大の附属病院の受付に、「お知らせ――産婦人科の御来院の方で、妊娠は勿論、妊娠かどうかという場合でも、健康保険証の使用はできませんから、御注意下さい」と、貼り紙がでているのを見た。病院側としては、単に現行法の規定ではそうなっている事実を、その通り掲示したにすぎないつもりだろう。おそらく貼り紙をだしたわけは、保険が利用できるつもりでくる人々が相当多く、いちいち説明するのが煩わしいからに違いない。

これなども制度の趣旨と実行の不一致が、国民との接点では、こういう珍無類な「お知らせ」となって現われて、国民を面喰らわせている一例だと思うが、法律を扱う人たちの中にでさえ、話にきく外国のナショナル・ヘルス・サービスと、日本の皆保険との根本的な相違を理解しておらず、両者の効果を同じように考えている人がいるのだから、まして や、前述の通りの、自分で健康か病気かの診断もつかない機能を持っている婦人たちが、保険にさえ加入していれば、工合のわるいときには、保険で医者に診てもらえると考えるのも、無理はない。

日本には、先進諸外国にはない生理休暇があるということの是非も、こういう日本の医療保険の給付の対象のありかたとの関連で論じなければ、意味がない。もし、生理に伴う苦痛、障害のひどいケースは、ほかの疾気と同様に、労働上の年間休日で操作し、必要な処置は（ナショナル・サービス国にしろ）医療保障のケアの対象になれば、生理休暇は既得権の問題を伴う規定は別に必要なく、生理は個人々々の問題のままとなる。生理に苦痛や異常のない人は、と り立てて権利として、主張しない方が、現実の問題としては、やはり雇用上有利である。

「日本の場合、生理休暇は既得権の問題を伴うが、これから先は、労働科学の調査の対象として、ほんとうに生理の苦痛自体が休暇を要求するのか、それとも集団的必要にみるごとく、職場環境、衛生設備が悪いために、生理自の休暇を必要とするのか――を、さらに追求すると同時に、医療保障のありかた全体との関連を見極める必要がある。

婦人労働保護、ないしは母性保護の立場をすっきりするには、まず、わたくしたち自身が女性、母性の本質をはっきり摑み、適確に表現することが大切だが、法律の適用に趣旨と実行の一貫性をはかることでは、もっと男子の協力を求める努力をすべきではないか。

（労働評論家）

◇米国政府の六人の婦人職員 表彰される

一九六四年度の連邦政府部内婦人職員功労賞が六人の婦人に与えられ、ジョンソン大統領はその表彰式の視辞の中で、米国政府は才能のある婦人に広範囲な分野で、政府職員に雇用の機会を与えていく旨述べた。

連邦政府部内で働く婦人公務員は六〇万四千人に達し、これは全公務員の四分の一に当たる。このうち、三万五千人は年俸七千ドル（二五二万円）以上を支給されている。今回、連邦婦人功労賞を受賞した六人の婦人達はいずれも年俸一万五千六六五ドル（約五六〇万円）以上を受けている。

連邦婦人職員功労賞を得た六婦人は次のとおりである。

エブリン・アンダーソン博士（国家航空宇宙局、調査科学者）、セレン・ジィッフォード氏（インディアン関係局次官）、エリザベス・F・メッサー夫人（公民委員会副委員長）、マーガレット・ウォルマン・シュワルツ博士（財務省外国資産管理事務所長）、パトリシア・S・ヴァン・デルデン夫人（ボンネの海外広報局次長）、ガートルード・ブラシュ博士（オハイオ州空軍基地、数学者）。

働く婦人の母性保護と国際労働条約

婦人労働課

労働保護立法が女子と年少者の保護を中心として発展してきたことはよく知られているところであるが、今日のわが国におけるめざましい女性の労働市場への進出を背景にして、母性保護は新しい観点からあらためて検討されなければならない時期にきているといえる。それは、産業界における極めてテンポの早い技術革新、新しい原料の導入、作業方法の変化等は婦人労働者の母性に、それまでと異なった影響を与えるであろうし、それらに対応して作業環境は如何に整備されていかなければならないかという問題を、さらには主として妊娠・出産・育児に伴う医療や金銭的給付、保育施設等はいかにあるべきかの極めて幅広い問題を含んでいることを意味している。しかし、ここでは、国際労働条約とわが国の

一、国際労働条約とわが国の現行法

さきにあげた一九五二年第一〇三号条約は一九一九年の第三号条約を改正したものであり、この条約は公私を問わず工業的企業、非工業的企業及び農業的企業に使用される女子（家内で労働する女子を含む）に適用される(注2)。

一九一九年産前・産後における婦人使用に関する条約（第三号）

一九五二年改正、母性保護に関する条約（第一〇三号）

であるが、一九六四年一月現在の各国の批准状況(注1)は第三号条約については西ドイツ・フランス・イタリアを含む二十三か国、第一〇三号条約についてはソ連を含む八か国で、ILO加盟国の数からみれば決して多いものではない。

条約はそれを批准した加盟国にとっては拘束力をもつが、批准しない国には何らの拘束力をもつものではない。

それは勧告と同様に一つの国際的基準を意味するものとなるのであるが、この勧告の中で関連してくるのが、一九五二年の母性保護に関する勧告（第九五号）である。

次にわが国における母性保護について、主として労働基準法と健康保険法に規定されているが、これらの法律の適用を受けない者を対象にしては、船員法、国家公務員法・船員保険法・国雇労働者

二、条約と国内法との主要相違点

一　出産休暇

（条約）産後の強制的休暇期間を含む少なくとも十二週間の休暇が与えられ、産後の強制的休暇期間はいかなる場合にも六週間未満であってはならない。産前産後を通じての十二週間からこの強制的産後の六週間をさしひいた残余の出産休暇期間は、当該国の法令の定めるところに従い、分べん予定日前に、又は強制的休暇の期間経過後に全部を、あるいは一部を与えることができる。

妊娠又は分べんに起因すると診断される疾病については産前の、ないしは産後

（労働基準法）使用者は六週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。また、産後六週間を経過しない女子を就業させてはならないが、産後五週間を経過した女子が請求した場合、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差支えないとされている。（第六五条）

（相違点）条約ではいかなる場合にも産後の強制的休暇期間は六週間未満であってはならないが、労働基準法では五週間の場合もあり得る。

条約では休暇が強制的六週間を除き、その使用方法において弾力的な点が認められ、又妊娠・分べんに起因する疾病について追加休暇制度も規定されている。しかし、労働基準法にはかかる規定はない。なお、第九五号勧告は女子の健康のために必要であり可能な場合には、出産休暇の合計期間は十四週間に延長すべきであるとしている。

二　休業中の給付

（条約）出産休暇による休業中、金銭及び医療の給付を受ける権利を有する。金銭及び医療の給付は強制的社会保険又は公の基金で与えられ、強制的社会保険法で与えられる金銭給付は、従前の所得に基づいて決定される場合は、当該女子の

従前の所得の三分の二を下らないこととされている。（第四条）（健康保険法）

1、出産手当金＝被保険者が分べんの目前四二日以内において労務に服さなかった期間一日につき、標準報酬日額の百分の六十に相当する金額が支給される。（第五〇条）

2、分べん費＝被保険者が分べんしたとき、標準報酬月額の半額（その金額が六、〇〇〇円に満たないときは六、〇〇〇円）が支給される。（第五〇条）

3、育児手当金＝被保険者が分べんし、分べん後引続きその出生児を育てるときは二、〇〇〇円が支給される。（第五〇条の二）

（相違点）労働基準法には出産休暇による休業中の給付については何ら規定はなく、又条約の医療の給付は「資格のある助産婦又は医師による産前、分べん及び産後の手当並びに必要がある場合の入院を含む」のであるが、健康保険法には分べんに伴う出費を補う分べん費及び出産手当金等の金銭給付の規定しかない。なお、第九五号勧告は、与えられるべき金銭給付は可能な場合には条約に定める最低基準より高い率に定められるべきであり、可能な場合には給付計算のための考慮される当該女子の従前の所得の一〇〇パーセントに等しい率に定めるべきであるとしている。

三　育児時間

（労働基準法）産前産後の女子が労働基準法第六五条の規定によって休業する期間及びその後の三十日間は、解雇してはならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために、事業の継続が不可能となった場合には、行政官庁の認定を受け、解雇しても差支えないこととされている。（第一九条）

（相違点）条約には天災事変その他やむを得ない事由に関して特別に規定していない。しかし、第九五号勧告は、法律は保護期間中における解雇に関する適法な理由として、雇用されている女子の重大な過失、企業の廃止又は雇用契約の満了という女子を解雇することが許されない場合は認めるべきであるとし、又条約の産前産後の期間は、その使用者が診断書によって当該女子の妊娠を受けた日から開始し、かつ、条約第三条に規定されている出産休暇の期間の経過後少なくとも一か月まで継続するように延長すべきであるとしている。

四　解雇制限

条約第三条の規定に基く出産休暇によって女子が休業している期間中に、使用者は解雇の通告を行ない、又はその期間中に満期となるような解雇の予告を行なうことは許されない。（第六条）

（労働基準法）産前産後の女子が労働基準法第六五条の規定によって休業する期間及びその後の三十日間は、解雇してはならない。ただし、天災事変その他やむ

三七年では三六・三日で五週間強、産後の休暇日数は三六年で四五・二日、三七年で四八・四日と六週間を超えている。（第一表）また育児時間については、三六年、三七年とも産婦のうちほぼ三四％の者が育児時間を請求し、一日二回各三〇分を与えられた者と一日二回三〇分を超えて与えられた者の数は相半ばしている（第二表）。さきにもふれたように、労働基準法には産前産後の休暇、育児時間中の給与については何らふれていないが、事業場における有給・無給別状況を調査した昭和三五年の婦人少年局女子保護実施状況調査によれば、調査対象事業場のうち、就業規則・労働協約に規定して

第1表　産前産後休業をした者の1人平均産前産後休暇日数

	昭和36年	昭和37年
産前休暇日数	35.8日	36.3日
産後休暇日数	45.2日	48.4日

第2表　育児時間請求者の割合

	総数			
	うち時間請求の育児をした者の割合	時間別に見た育児時間請求実人員		
		計	1日2回各30分を与えられた者	1日2回を超えて各30分を与えた者
昭和36年	34.2%	100%	49.8%	50.2%
昭和37年	34.0%	100%	52.0%	48.0%

第3表　規模別産前産後休業中の給与の有無別状況（%）　（昭和35年）

区分 / 規模別	計	有給	無給（出産手当金支給）	不明
総数	100.0	37.6%	50.5%（46.2）	11.9%
30人～99人	100.0	36.7	50.0（45.1）	13.3
100人～499人	100.0	39.1	51.5（48.8）	9.4
500人以上	100.0	46.9	（49.9）	1.3

第4表　規模別育児時間中の給与の有無別状況（%）　（昭和35年）

区分 / 規模別	計	有給	無給	不明
総数	100.0	47.3%	40.8	11.9%
30人～99人	100.0	41.7	45.0	13.3
100人～499人	100.0	59.6	31.0	9.4
500人以上	100.0	78.5	20.2	1.3

いるにかかわらず、事実上産前・産後休業期間を有給にしている事業場は三七・六パーセント、無給ではあるが健康保険法による出産手当金を支給している事業場は四六・二パーセント、全く無給の事業場が四・三パーセントとなっており、規模別には大規模事業場ほど有給の割合が高くなっている。

（第三表）

次に調査対象事業場のうち育児時間を有給にしている事業場は四七・三パーセント、無給にしている事業場は四〇・八パーセントとなって、これを規模別にみると、規模が大きくなるにつれて有給の事業場の割合が高くなっている（第四表）。

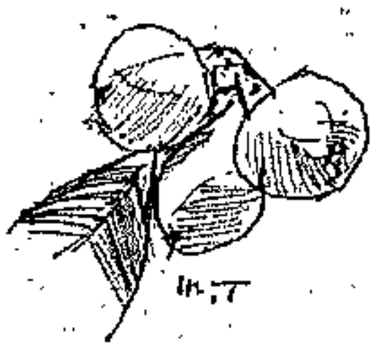
（第1・2・3・4表の資料出所は「女子保護実施状況調査」――労働省婦人少年局である。）

（注1）　条約の批准状況については、イギリス・フランス・西ドイツ・イタリア・アメリカ・カナダ・ソ連・インド・中国・日本の十か国のうち、批准している国名をあげた。即ち第三号条約についてはイギリス・アメリカ・カナダ・ソ連・インド・中国・日本は未批准、第一〇三号条約については、イギリス・フランス・西ドイツ・イタリア・アメリカ・カナダ・インド・中国・日本は未批准である。

（注2）

第一〇三号条約第七条は条約の適用からつぎのものを除外することができると規定している。

若干の種類の非工業的業務
農園以外の農業的企業において行なわれる業務
私人の家庭における賃金を目的とする家事労働
家内で労働する女子賃金労働者
海路による旅客又は貨物の運送を行なう企業



中小企業地域における「働く婦人の家」

――現状と運営上の問題点――

×××

最近のわが国の労働市場の変化つまり労働力過剰から労働力不足への移行は、とくに若年層労働力に対する需要を増し、新規学卒者の大企業集中に伴って、中小企業を求人難におとし入れている。

この求人難を打開するために中小企業では、労働条件の改善向上を急務とするとともに、一方、その厚生福利施設を整えるために労働福祉に対する関心を強くしてきている。しかし、個々の企業で十分な施設を整えることは、その零細な経営の面からも現状ではまだ非常に困難なことは明らかであり、このような現状に対処して、国では、中小企業における労働福祉増進対策を積極的にすすめ、労働福祉施設の設置について国庫補助、融資等の制度を定めて中小企業福祉施設の共同設置をはかっている。

婦人少年局においても、中小企業に働く婦人に対する福祉対策の一環として、地方公共団体に対し、国庫補助による「働く婦人の家」の設置勧奨に努めてきているので、以下その内容についてあらましを紹介したい。

△設置の主旨

「働く婦人の家」は、中小企業密集地で、その産業が主として婦人の労働力によって支えられている、いわゆる産地を設置場所として選び、働く婦人のための福祉施設として設けられているものである。

生産にたずさわる婦人労働者が、職場で労働の能率を十分に発揮するためには、その母性に対する保護をはじめ、適切な労働保護を必要とする一面、日常生活の安定と向上のために、労働の余暇を有効に活用できる条件や環境を必要とすることは、一般男子労働者と同様である。がこれに加えて、働く婦人には家事・育児等生活から切り離せない問題がある。労働の余暇を、教養にまたは休息に有効に用い、あるいは生活技術を習得する機会をつくると同時に、家庭をもつ婦人が、職場に影響することなく家事労働と育児の役割りや負担を合理的に処理していくことは、その家庭内だけでは解決のむずかしいことである。

このように特殊な生活面をもつ働く婦人達の日常生活の寄り所となるべき施設を整え、生活の一助とすることは、婦人労働者にとって欠かせない要件である。

ところで、全般的に福祉施設の現状は十分とは言い難い。中でも働く婦人の福祉施設は、従来からも企業または地域においてその必要性により設けられてきた事例もあるが、おもに限られた産業であ

り、働く婦人の福祉に対する理解の不足も手伝って手うすい状況におかれている。少し古い資料であるが、昭和三二年に労働省労働統計調査部で実施した「企業直営福利施設調査」のなかの「婦人のために設けられた保育施設および授乳室」（表参照）によると、設置の例は極めて少なく、設置率は保育施設が調査対象総事業所数の〇・七%、授乳室が三%、産業別には鉱業と製造業に若干あるのみで、製造業も紡織業に集中していること、また規模別では、保育施設は二二一事業所中のほぼ半数以上が規模五〇〇人以上の事業所にかたよっていることが報告に特筆されている。

産業別保育施設および授乳室設置事業所数

産業別／種別	総数	鉱業	製造業	卸小売業	金融保険業	不動産業	他の公益事業運輸通信その
保育施設のある事業所	221	79	131	—	3	—	8
授乳室のある事業所	831	15	741	37	21	—	17

労働省労働統計調査部

このように、婦人労働者が多数働く代表的産業としての繊維産業の中でも、大企業は別として、中小企業では婦人に対する福祉への考慮が殆どみられず、その零細性に問題が阻止されていることは、現在でも変らない事情である。

繊維産業に限らず、婦人の多い産業を中心とした中小企業の密集地域に対し、国庫補助による「働く婦人の家」を設置勧奨してきた目的は、このような中小企業の問題点を解消する一助とすることにある。

一面、国庫補助による「働く婦人の家」が今後相当増設されたとしても、とうてい全国にわたる需要数を満たすまでには及び難い。最初にもふれたとおり、国の施策と相まって中小企業における共同施設の設置は年を追って増加の傾向にあるが、婦人労働者の福祉施設はやはり数少なく、昭和三八年に労働省労政局が調査した補助または融資等による「都道府県別労働福祉対策」に把握された婦人を対象とする施設は「働く婦人の家」をのぞいて次の例がみられるだけである。

勤労婦人ホーム（三）、保育所（三）、労働センター（一）、女子寮（一）、婦人会館（一）

もちろん他の施設は男女を問わない施設として設けられたものであるが、一般的設備の内容だけでは解決できない生活分野をもつ婦人労働者には、その特殊性を勘案した施設が必要であり、ことに婦人の多い産業分野ではこの考慮はぜひとも必要なことである。

「働く婦人の家」に関して、国庫補助を定め、一定の設置運営方針を規定して設置の勧奨に努めていることは、一つには働く婦人の福祉施設として、どのような内容と活動を必要とするか、「働く婦人の家に一つのモデルを示したものであり、今後、施設が設置されるよすがとし、参考としてもらいたい意図を含むものである。運営については、テストケースとしての意味あいから、それぞれの「働く婦人の家」において、各地域の実情に即しての研究を関係当事者にお願いしており、今後の福祉対策推進の参考資料としたい考えでいる。

△設置状況

昭和二八年に「働く婦人の家」の国庫補助による設置が定められ、以来、昭和三八年度までに次のとおり設置されている。

名称	所在地	設置主体
神奈川県勤労婦人ホーム	川崎市	神奈川県
福岡県婦人の家	北九州市八幡区	福岡県
群馬県働く婦人の家	桐生市	群馬県
福井県勤労婦人会館	鯖江市	福井県
愛知県尾西勤労婦人ホーム	尾西市	愛知県
宇の気町働く婦人の家	石川県宇の気町	宇の気町
兵庫県働く婦人の家	西脇市	兵庫県
岡山県働く婦人の家	児島市	岡山県（児島市に運営委託）
大阪府立勤労婦人ホーム	岸和田市	大阪府
今治市働く婦人の家（六月開設予定）	今治市	愛媛県今治市

この他、昭和三九年度において、二か所設置の予定である。

△施設の内容

建物および規模については、それぞれ一定条件が付されており、建物は、標準延面積が四八九平方メートルで防火構造とし、とくに中央暖房装置を設けることになっている。

各施設の主な設備内容は次のとおりである。

神奈川県勤労婦人会館
講堂・講習室・和室・調理室・食堂・娯楽室・談話室・図書室・浴室・ホール

福岡県婦人の家
会議室・調理室・講堂・和室・浴室・（その他簡易結婚式場および控室）

群馬県働く婦人の家
保育室・遊戯室・談話室・洗濯室・調理室・会議室・和室・相談室・浴室・屋外遊び場

福井県勤労婦人会館
割烹室・相談室・保育室・和室・談話室・浴室

愛知県尾西勤労婦人ホーム
割烹室・洗濯室・和室・保育室・浴室・談話室

宇の気町働く婦人の家
ホール・洗濯室・談話室・相談室・宿泊室・調理室・浴室

兵庫県働く婦人の家
談話室・割烹室・洗濯室・相談室・集会室・和室・浴室・屋外広場

岡山県働く婦人の家
談話室・割烹室・講習室・教養室・娯楽室・和室・浴室

大阪府立勤労婦人ホーム
割烹室・裁縫室・洗濯室・相談室・保育室・会議室兼スポーツ室・ロビー兼娯楽室・会議室兼食堂

今治市働く婦人の家
保育兼遊戯室・割烹室・洗濯室・ホール・相談室・会議室・談話室・和室

△運営について

設置主体が直接運営にあたっているが、中には、その地域的性格を生かすために地元の市に運営を委託しているところもあり、また運営費は、設置主体が市または町である場合、殆ど県費の補助がなされている。また、県が設置主体であっても、地元の市が運営費の一部を負担している例が多い。

施設の職員は事務職員のみでなく、その施設内容から保母・保健婦をおくたてまえとなっており、その他栄養士を置いている所もある。また、とくに施設の長として婦人をおくように定められている。

なお、運営が円滑にかつ公平に行なわれるために、設置主体の職員・婦人労働者・使用者・学識経験者・労働基準局長・婦人少年室長によって構成する運営委員会がおかれ、主として施設の事業をはじめ運営の基本的事項に関与し、審議を行なっている。

△事業について

「働く婦人の家」が婦人労働者の日常生活の一助となる目的を果たすために、次の事業を行なうことになっている。

①婦人労働者の生活に関する相談および指導と援助

②婦人労働者およびその子女の健康相談ならびに育児指導

③割烹室、洗濯室の利用による家事の能率化、協同化の指導および援助

④乳幼児をもつ婦人労働者のための託児施設の運営

⑤婦人労働者の教養を高めるための図書の閲覧、講演会、座談会、講習会等の開催

⑥婦人労働者のクラブ活動、レクリエーション活動等に関する相談および指導、援助

⑦宿泊室の利用による婦人労働者の休養および余暇の活用

⑧その他、婦人労働者の保護福祉を促進するために必要と認められる事業

△「働く婦人の家」の活用について

福祉施設の利用にあたって大切なことは、働く婦人が施設側の企画による講習会や会合等の事業に参加したり、あるいは相談に来所したりすることだけにおわるのではなく、それらをきっかけに施設を生活の一つの足場として、自主的にサークルをつくり活動をひろめ、あるいは施設の運営に積極的に関与して、その改善向上に努め、自分達の施設としていくことである。そして、その中で労働の余暇を有効につかい、各自の家庭生活または社会生活の上にプラスをもたらしていくことである。

わが国の婦人労働者は、全雇用者の三分の一を占め、産業の重要な労働力として年々増加している。また、社会の変動に伴って、若年層のみでなく既婚者の定着、労働力不足による中高年層婦人の採用等から家庭に責任をもつ婦人労働者も増えていく傾向にあり、働く婦人の福祉施設に対する設置の要望もとくに強くなっているので、国庫補助による設置にあわせて、地方公共団体または事業場、労

（婦人労働課）

日本職業指導協会が開設した
"青少年進路相談所"一か月の相談から

日本職業指導協会（東京神田一ツ橋）では、青少年の進学・就職・職場適応などの悩みに答える総合的な相談機関として、"青少年進路相談所"を五月一日から開所した。所長岡部弥太郎氏（国際キリスト教大学教授）、副所長沢田慶輔氏（東京大学教授）、藤本喜八氏（立教大学教授）で、所員にはそれぞれ専門家を配している。開所後一か月の活動状況についての同所の報告から拾ってみよう。

開所以来、毎日数名の来談者があり、五月三十日現在で、十三歳から二十六歳にわたる青少年が相談に来た。一人について何回か相談が続けられるばあいが普通で、延一五二回の面接が行なわれた。

来談者のうち六割が学生・生徒で、あとの四割が勤労青少年であった。学生・生徒の種類は、中学生・高校生・大学生浪人中の受験生などで、そのうち高校生の相談が約八割あり、他のものは割合少なかった。

勤労青少年の学歴をみると、大部分が中卒者・高卒者であるが、女子はわずか十四名であった。また、来談者は殆んどが東京都内在住者であるが、千葉・埼玉・神奈川・栃木などからも来所している。

相談の内容は、学生・生徒のばあい、上級学校への進学、卒業後の就職など、いわゆる進路についての相談が大部分であるが、なかには、転校・転部・転科や、ノイローゼ・学校ぎらいなど、学校生活や修学上の問題に関するものもあった。

勤労者のばあいは、現在の職場への不適応や不満を訴えるものが大部分であったが、中には夜間大学や定時制高校など働きながら学ぼうとする者の悩みを訴えるものもあった。

実際に青少年の悩みを聞いてみて、中学校における進路指導の重要性が痛感された。中学校卒業のときの高校の選び方が、その後の不適応の原因になっていると思われる者が多かったからである。

来談者は何らかの援助を求めて相談所を訪れるわけであるが、特にカウンセリングやテストの結果などによって、これからの自分の進む方向をきめてもらおうといった他力本願的な考え方の者が多いようであった。

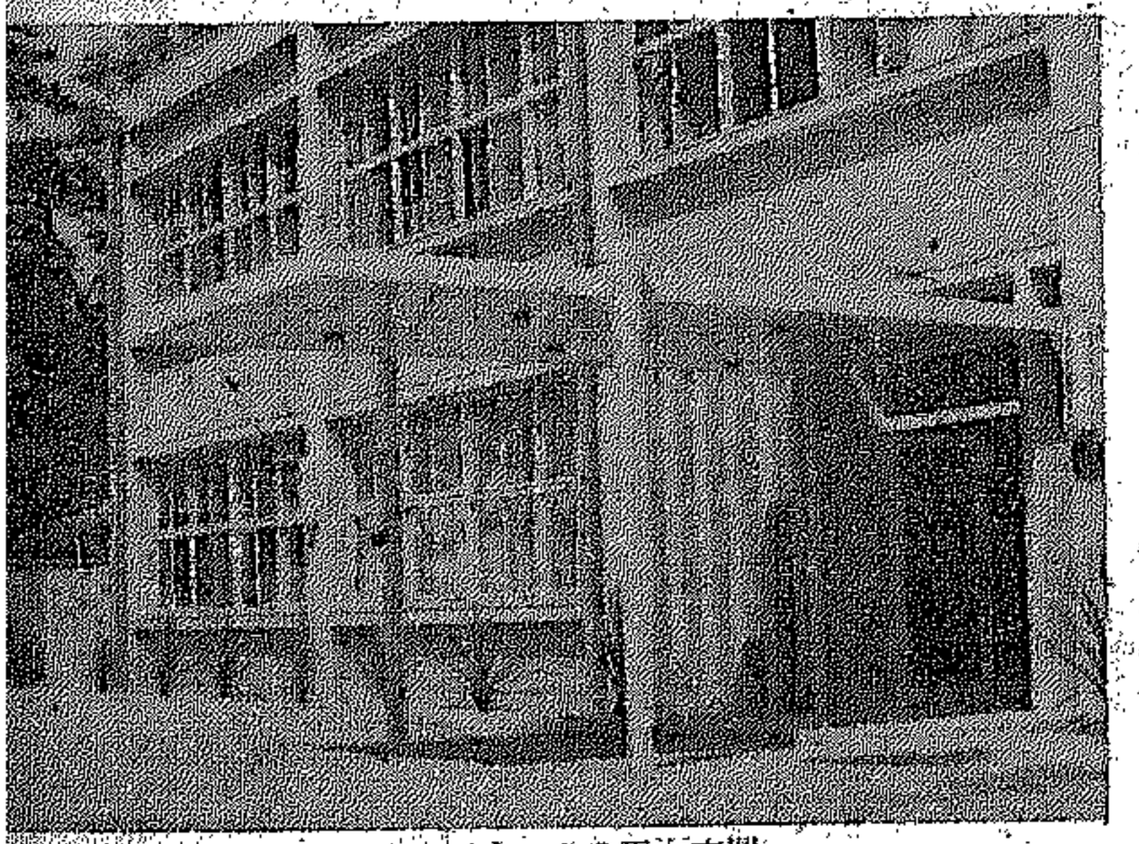
来談希望の方は前もって電話で申し込み、相談日を決める。（電話㈱九五九八）

大阪府に〝働く婦人の家〟開設

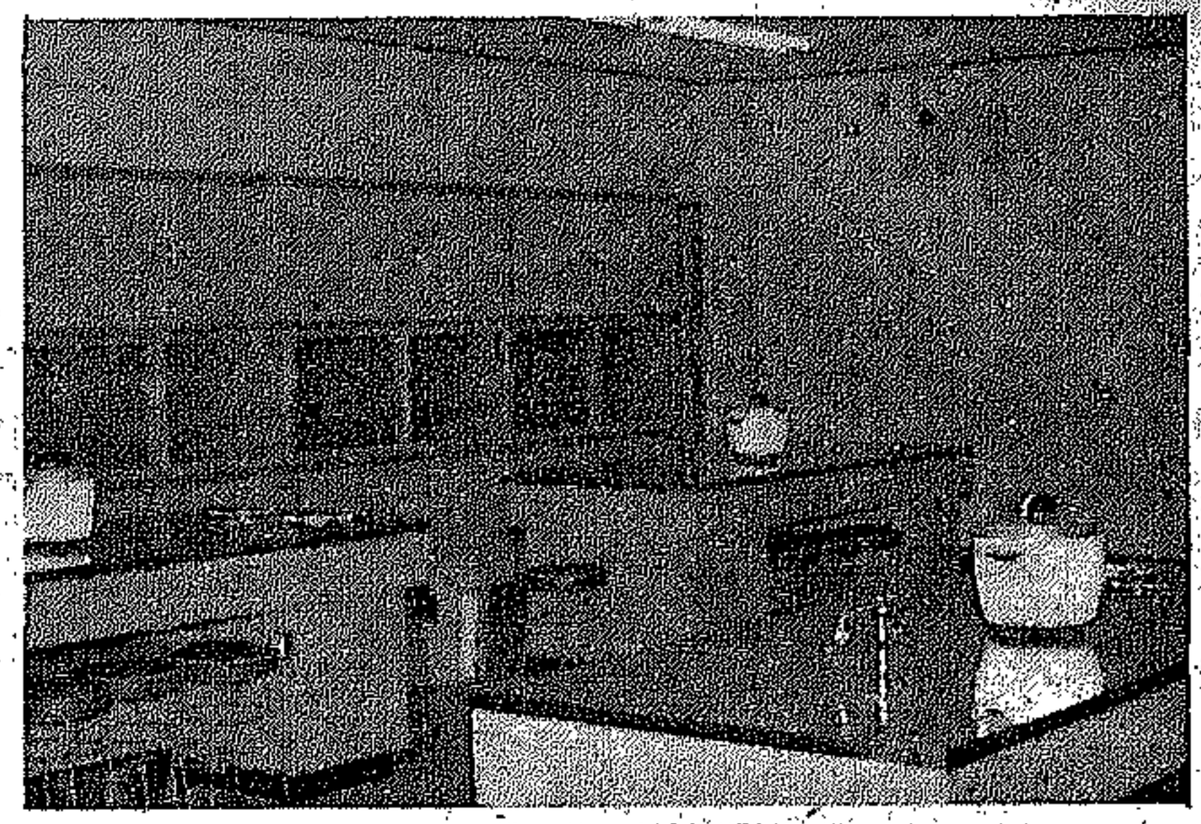
大阪府立勤労婦人ホーム

昭和三十八年度働く婦人の福祉施設設置補助事業として、昨年来大阪府岸和田市に建設がすすめられてきた、全国で九番目の働く婦人の家がこの程竣工、去る五月二十日に開所式が盛大に行なわれ、「大阪府立勤労婦人ホーム」として早速当日から発足、開設された。

岸和田市は、大阪市から堺・泉大津の各市を経て車で約一時間余り南下した所に位置し、明治以来機業地として名高い南泉地区の中心地である。今後当施設は主として岸和田市をはじめ、貝塚市・泉佐野市および泉南郡それに泉大津市、泉北郡の一部を含めた地域の中小企業に働く婦人約六万人を対象に、福祉施設として活動をすすめていくわけである。



——ホームの正面玄関——



——設備の整った料理教室——

当施設の概要を紹介すると、総工費約三、四〇〇万円、建物は鉄筋コンクリート造二階建で、正面は東南に面し近代的な外観と共に内部も非常に明るく開放感に充ちて、福祉施設としての設計の配慮がうかがわれる。天井、壁、照明、調度品等の一つ一つもモダンな感覚で配置、装飾されており、おそらくここを訪れた働く婦人達は、まず何はともあれ安らいだ気持を覚えることだろう。

敷地は約九九〇平方米、庭の一角には数種の植木と庭石を配し、小砂利を敷きつめて石庭を模した前庭が、施設全体に落ちつきを与えている。

建物の延面積は約六三三平方米、施設の設備内容は次のとおりである。

料理教室・食堂兼会議室・ロビー兼娯楽室・保育室・相談室・大講堂兼スポーツ室・洋裁手芸教室・和室

和室には、日本舞踊の稽古のため一部に板間も設けられ、またお茶・お花等の設備もある。この他浴室・洗濯室・物干場が設けられて働く婦人コーナー・物干場が設けられて、便利に気軽に利用できる仕組みとなっているし、まの日常生活の寄り所として、便利に気軽たボイラー室が設備され、中央暖房の装置があるので、冬は寒い思いをしないでお稽古ごとやグループの集い、あるいは余暇のひとときをゆっくりテレビや読書に楽しめることも魅力の一つであろう。

このような施設の運営当事者の努力と相まって、それをとりまく人々の理解と協力、そして働く婦人の当を得た利用いかんにかかっているものであり、三者一体となって〝働く婦人の家〟としての生命が「大阪府立勤労婦人ホーム」に結実するよう期待するとともに、また全国のモデル的施設として発展することを心から願うものである。

館長の荒木タミ子氏は今まで大阪府立勤労青少年ホームの指導員として活躍してこられた方で、しかも家庭の主婦であり、働く婦人の家にふさわしい豊富な経験と、優しい温厚な人柄は働く婦人のよき指導者として、また相談相手として適任の方である。事務長の丸山氏は男性、館長の補佐役としてゆきとどいた頼もしさの感じられる方で、内に外にその活躍が期待される。他に若い職員の方々四人を加えて、勤労婦人ホームは当初から適材適所の人々を得、何かと恵まれない環境におかれがちの中小企業に働く婦人達の生活の支えとなり、力となって、設備、活動共に年毎に充実されていくことと期待される。

大阪府立勤労婦人ホームの設置が実現したことは、府当局はもとよりとくに地元の岸和田市をはじめ泉南地区の関係者の並々ならぬ関心と熱意の見事な成果であったことは、開所式の雰囲気にもうかがえたことである。

福井県勤労婦人会館の現状と運営について

戸祭ふじ

女子勤労者の作品展の一部（習字）

主として中小企業で働く婦人労働者の福祉を増進し、その文化的地位の向上を図るために設置するという条例に如何に忠実に、どうしたらとかくおきざりにされがちな働く婦人の心身のつかれをいやす場とすることができるだろうかと考えあぐんで歩いた二年間でした。お役所らしからず気楽に、そして美しくと、最初の三七年度は会館敷地にブロックで塀をめぐらせ、中に芝生や花木を植えて水銀灯も二基取りつけ、外観的な環境の整備をしました。また会館内には、遊びに来られる方たちにも、教養を求めて来館する方たちにもどうにか楽しんでもらえる程度の備品をとその充実に暮れたようなことでした。

昭和三八年度は本格的にこれらのととのった諸備品をフルに使用していただき、各種グループ活動の育成、県下各地の自治会の交流、一泊研修の場とか女子労働者の作品展等を開催すると共に県の広報紙、地方新聞等で毎日の活動状況等を知らせる方法をとり、会館の存在を周知徹底し認識してもらうために県下各地の事業場に出て、話しあいの会を持つように努力してきました。その上で次のように三九年度の計画をたてました。

料理教室での楽しいひととき

○昭和三九度事業計画

1. 長期教養講座（第三回福井県BW講座）――青年女子対象の一般教養について十四課題（五月一〇日～一一月二九日、毎週木曜日夜、延三〇日）
2. 生活講座（各種グループ育成指導）――生花・茶道・和裁・洋裁（入講随時、各延五〇日）、料理（A、B、C、Dの四組とし一週おき受講、延三二日）
3. 趣味グループ（各種グループ育成指導）――手芸（入会随時、月二回）、レクリエーショングループ（入会随時、土曜日夜、延五〇日）
4. 各種グループ講師懇談会（年二回）
5. 第二回会館まつり（七月一一日、開館二周年記念――作品展示会・交歓会・講演会開催）
6. ひな祭新春パーティー（四〇年二月――講演「おひなさまと女性」、一日お母さん七名の助言を得てレクリエーションと食事を楽しむ）
7. 会館への希望と意見を聞く会
8. 職場巡回生活相談と余暇善用指導（年間約二〇社――女子従業員の多い中小企業を対象とする）
9. 一泊研修会（年間三回――会館施設使用、一回約一五名、職場交歓・出身地交歓・レクリエーション、研修等）
10. 健康と育児相談（保健所と協力、年間六回、第一回は五月二二日）
11. 現代社会における家庭の役割（婦人少年室と共催で六月中旬、子供を持つ働く婦人を対象に話しあいの会開催）

つぎに最近の利用状況として、本年四月の数字を挙げておきます。

三九年四月分

総数	一、〇六一	一〇〇%
婦人労働者	四八九	四六%
家内工業に従事する婦人	三二	三%
一般婦人	一〇七	一〇%
その他	四三三	四一%
時刻別利用		
午前	三七六	二四%
午後	五〇一	三二%
夜間	六五三	四〇%
宿泊	七八	四%

このように、当然のとながら夜間の利用者の数が多くなっています。

最後に、今後の課題として、昨今特に雛っ子の問題がクローズアップされてきてますが、子供をかかえて働く婦人の問題について、もっと心をくばりたいと思います。そのため婦人少年室の協力をいただき、今年の課題の一つとして年間を通し、何かを打ちだせたならばと思っています。――福井勤労婦人会館々長――

勤労婦人会館への期待

× × × × ×

浜　礼子

鯖江市は中小零細機業が多く勤労婦人は最近寄宿舎に居住する独身者も多くなってきましたが、何といっても既婚者が多く、一日中立ち通しの作業と家事の負担から流産や疾病率が高く、かねてから福祉施設の必要が望まれていました。二、三年前までは乳児を背負って作業する婦人や織機の傍で人絹糸箱に入れられた乳児や織機の間を走りまわる幼児などをよく見かけましたが、今でも学校から帰る低学年の子供たちは人けのない家に帰らず、母の働く機屋さんの近くで日の暮れるまで遊んでいます。お母さんもまた、怪我をしないか、勉強しているかなどと、子供を気にしながら働いているのです。

したがってこの地域での会館への最も大きな期待は、働く母と子の保護・福祉のための援助です。現在、会館は主として寄宿舎に住む若い婦人たちの教育活動の場として利用されているようですが、働く婦人の「いこい」の場としての性格をもっと発揮させてほしいこと、また忙しい主婦の生活が少しでも楽になり、明るくなるように、何らかの援助ができれば会館の存在価値はもっと大きく認められると思います。例えば(1)会館はいつも明々と灯がついていて何か温かいムードがあり、少しも堅苦しさを感ぜず、エプロンやモンペ姿のまま出入りでき、いつも自由に熱いお茶のいただけるような設備ができているとか、(2)家計のやりくりや悩みごと、家庭内のいざこざまでなんでも気軽にきいてもらえる、(3)その上、保健婦さんがいて繃帯のとりかえから、お乳の呑ませ方も教えてくれるし、子供の育て方も相談できる、(4)時々は美容師さんが出張してきて髪型、洋服の色、肌の手入れ法など美しくなるための相談にも応じていただける等、働く婦人のお里のような味のする、しかも楽しい施設であってほしいと思います。

折角出来た保育室も是非利用できるようにしていただきたいし、更に余暇のある婦人のサービスが得られるならば、会館を利用し、低学年児童の帰宅後の保護や指導ものぞみたいこと、また、こうした活動を通して、母親グループを育成し、休日を利用した学校側との懇談会や母の日・クリスマスなどには、母と子のたのしい行事に会館が大いに利用されることなど、希望することはたくさんあります。今後は若年労働者の絶対不足とともに、地元既婚婦人の必要はいよいよ高まってくることと思います。しかし現在は奥さま――と身の上相談を持ってくる娘さんもいる。食べることからおしゃべりが始まり、おしゃべりの中から新しい人間関係のルールも学べるというもので、私たちはいつまでもこの学習をつづけたいと希っている。講座は毎月四回開かれて二回ずつ交代でうける。メンバーも百名を越し、最初は広すぎると思った調理室も手狭になり、実習もやりにくく能率があがらないこともある。

その他会館はいろいろな講座や集会に利用されて、私共は本当に、地域にこのような場のつくられたことを喜んでいる。ただ部外者の立ち場から恐縮であるが、保育室が開館以来利用されないことを不思議に思う。農繁期は勿論のこと、働く婦人の数は現在の産業構造の中でますます多くなっているし、その中で乳児や幼児を持つ母の悩みは大きいと思う。何故開設されないのだろうか。施設や設備の点で、いろいろな規制はあるであろうが、一日も早く開設して欲しいと思う。そうなれば利用する勤労婦人層の幅も広くなり、その方々と手をつなぐことによって話し合いの場はさらに意義深いものとなっていくであろうと思う。

利用者の立場から

× × × × ×

幸道　八重子

私は当会館の料理講座に学んでいる主婦である。私は石油商の主婦なので、日頃は商いのために家を外に飛びまわっている。だから、三度の食事の仕度は頭痛の種の一つ、インスタントで賄えばと考えないでもないが、食べ盛りのこども二人を持つ一家の主婦ともなれば、家族の健康保持は重大責任である、と同時に食事こそが家族が本当に融合して人間関係を深めていく大切な場であることを思うと、おろそかにはできない。その点、先生の御指導は十分に勘どころを押えられてなかなか学習も面白い。

料理のグループの中には、会社に寄宿していて余暇を活用しようとして来ている人もいるが、眼鏡工場の奥さんなどはやはり工員さんの食事の献立・料理・予算などの勉強に――といって来ておられる。料理を習ったあとで、共にする食事が一層の親しみを私たちに持たせ、中には

産業カウンセリングの実際

5

見市公子

（＊低い給料ではずかしい―つづき）

第2回

クライエントは来室するなり、「この間、すっかり吐き出したら身体までかるくなったかんじである」という。カウンセラー「今日は苦情処理委員会のことをお聞きしてもよいか。」

ク「苦情処理委員会に対しては理論的にもおざなりであるというかんじである。委員に対しては別に不親切とも感じなかった。委員の一人が説明してくれた。わるいかんじではなかったが、あの人はあの程度のことしか説明出来ないのではないかと思う。結論が出れば、それに従うより仕方がないか、退職するかのどちらかである。従う場合は、よい加減の仕事でよろしいということになるのではないか、とその人にいってやった。その人は、お気の毒だが入社の時期の運がわるかったというので、自分は時期は本人の意志ではないといった。」

「入社三か月後、専門の職歴がないというので、給与が訂正され、下がった。しかし、この時は若かったので問題に出来なかった。しかし悩んで退職したいといって課長に説得されたことがある。課長も自分のために尽力して下さった。」

「労組も組合員であるわれわれ個々の悩みには無関心であるように思う…」（このあたりから組合のひとの動きなどに対する不満をぶちまける。）

第3回

約束の時間に正確に来室する。今日は苦情処理委員会の決定通知書を持参し、見せる。会社側にあやまりなしと記入されていた。そして組合員の経済白書の載っている組合新聞の切りぬきを見せて、同じ条件の職員の収入を自分のと比較してみて、自分はどうみても低すぎるとは思わないか、とカウンセラーに説明する。

カ「あなたがどうみても納得出来ないようなら、私から担当者に聞いてみてもよいが。」

ク「給料のことについては大分気がおちついて来たが、先生がごめいわくでなかったら一度きいてみていただきましょうか。」

カウンセラーによる本人の給料の調査は五歳下の四月入社の他の職員と同額であること（本人は同年十一月入社）、規則も規則だが弾力性があるべきで、解釈の仕方のちがいもあることだから、このケースは苦情処理委員会の上部段階へ上申できる機会はのこされている等々の意見も聞いてくる。

第4回

はじめにカウンセラーから右の調査及び意見についてクライエントに説明する。本人はこの説明を聞いていたが、

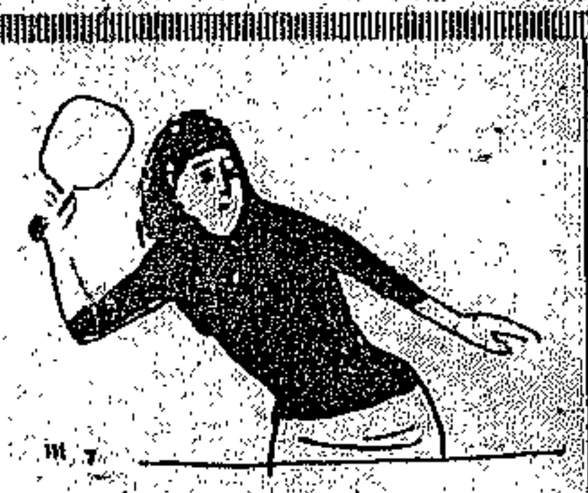
ク「非常に分かり易く説明していただいてよく納得出来た。上部機関へ提訴することは委員会の判定を聞いたあと〇〇さんからこのケースは上の方へ上げても無駄だろうといわれていたので思い止まったのである。いまも提訴する気はない。自分の気持をよく理解していただけたことでいまは気持は安定している。判定もおそらくまちがいのないものだろうと思う。ある時期が来て給料の改定がなされる時、自分のも改善されると思う。」

カ「私の立場からは何のお手伝いも出来なかったが、あなたのいわれるようになったらよいと私も思う。」

このケースは四回の面接で終っている。本人は座禅をしたり、修養の本をよんだりすることで心の不満を解消しようとしたが、結局、相談室でモヤモヤした感情を言語で表現することによって、一応の安定をえたのではないかと思う。給料については何の変化もえられなかったが、これに関する説明（情報）が与えられることによって理解し、現状を肯定することが出来たのではないだろうか。このケースには二つの方法――情緒の安定と現状の理解のための情報の提供とがとられねばならないと思われる。

なお、数年後、ある期間の間全社的に職員ひとりびとりが自分の給料に対する苦情を上申することが出来て、賃金は調整がなされた。後日クライエントは相談室を訪れ、「これは先生の尽力もあるのではないかと思う、自分のも大幅に増給された」ことをカウンセラーに報告した。（この項おわり）

――日本電信電話公社（神戸市）人事相談役――



働く年少者の定着をはかるために

花山直康

小社は従業員五〇名足らずのゲーム玩具メーカーで、小企業中の小企業であり、規模も小さく経験も乏しく、これから述べることが果たしてどの程度、他社の参考になるか、自問して危ぶむものであります。ただ、小社では、求人の際、原則として中卒者、しかも入社後は必ず定時制高校へ通学する意志のある者を採用することにしているため、年少者という対象では、今日までに実行してきたこと、また、これから実行しようとしていることが多少とも、年少者の定着をはかるという目的に合致するのではないかと思いますので、それらのことを二、三述べたいと思います。

人手不足が大きく叫ばれている現在でも、私どもでは、どうやら必要な人員を確保出来、しかも求人のために各方面に奔走することもなく（一応求人依頼は出しているが…）、「来る者は拒まず去る者は追わず」の方針で、新入社員の大部分は、現社員が自分の母校中学から後輩を招くということによって、必要な人員が充たされています。勿論、入社の全員が定着するというわけには行かず、その何パーセントかは中途退社しますが、むしろ、それが全体数のバランスをとってくれて、過剰にならずにいるのが実状です。毎年数名の高卒者があり、本人の希望に従って他へ転職する者もありますが、毎年それ以上の新入社員があるとそれはそれでよいと思っています。定着率も比較的よいのは、小社の方針中、次のような事項によるものと思われます。

1　全社員経営参画

安易な考え方かも知れないが、全社員がその会社の経営に参加しているという考え方でやっている。社長も新卒クラスも、来客があれば、茶を出し、荷作り・配達等もするが、それぞれの分担の仕事が多くて出来ないので、他の社員が代行するのであって、仕事には貴賤軽重はなく、全員が現在の分担を通じて会社の経営に参画しているという考え方である。従って当社には、いわゆる「おえらい方」はいないのである。

2　月例会議

毎月二十五日には、午前中で勤務を打切り、本社員が一室に会して、全社員の月例会議を開く。議長は社長を除き社員の中から一名が順番に務め、翌月の議長に当たる者が書記として加わり、月々、次の順序で議事を進める。前月の反省、来月の予定、各自順番に出題した協議事項、これらが終るとその月の誕生日の社員に誕生祝を贈り、後はその月の議長の自由裁量により懇談会に入るが、これは茶話会・ゲーム、八ミリ映画の観賞等を行ない、その他時間の許す範囲内で議長の自由に任せる。議題は、個人攻撃にならない限り、また建設的の観点からならどんな出題でも自由で、時には議論が沸騰して、激烈な雰囲気になることもある。

3　社員のクラス分け

入社当時、話し合って三クラスに分ける。

「A」―定着クラス（当社の仕事に興味と意欲を持ち、高校卒業後も引続き勤務する者）

「B」―専学クラス（学校へ通うために勤務するので、卒業後は他へ移る予定の者）

「C」―未定クラス（定時制四年終了後は他へ転職するか、当社に引続き勤務するか不明の者）

入社当初は勿論「C」が大部分であるが、逐次会合を重ねるに従って「A」「B」へ移行する。いずれのクラスに属しても、現在給与・待遇等には差別がない。しかし、将来給与という面か、会社株の分配、社宅の貸与等の面は、「B」「C」クラスには、与えない。「A」クラスに

は、適宜、社内教育を実施する。

4　人間形成

勤務上は、上司上長の順序があり、わがままは許されないが、勤務を離れたならば、裸と裸の同等の人間であるという観点から、入社時期・年齢等を考慮して、グループを作り、大体一グループ五、六名で、これに私が加わり、原則として毎月一回一日をかけて、都合によっては隔月になることもあり、また三日くらい月くらいまとめて、夏休みを利用し三日くらいの会合を開き、いずれの場合も、月例会議に出題される以外の希望・悩み・相談事等を一緒に考える機会をゆっくり時間をかけて作っている。この時の担当もグループの中の一名が回り持ちで当番を受持ち、スケジュールは当番の自由裁量に任かせ、決定したら私と相談して実行するということになる。話し合いの後のプログラムは年少者が多いため、ハイキング・水泳・スケート・映画観賞等、夏休みには、ドライブ・キャンプ等になることが多く、勿論終始私も行動を共にして、都合によって不参加者がある場合は、なるべく他の日に変更して全員参加を目標としている。これは今流行のカウンセラーあいあいの中に、互いの真意の疏通をはかる。又はグループ活動にも通ずるものと思う。和気

以上、当社が実行していることを挙げてみましたが、とにかく一番難かしい不安定な年齢層が多く、しかも全寮制なのでいろいろ問題も多く、年少社員側でも、不満な点もあることはよく察知されますが、これが対立や要求等の形で表面に現われた事のみで、判断を下だすことなく、懇談や希望の形で表われれば、早計であると思います。

心と心のふれ合うということ、これが真に、共に仕事をする意欲を互に振い起こさせ、一プラス二が五にも六にもなる結果を生むものと思うのです。

（はなやま智育玩具株式会社社長）

新卒者を職場に迎えた側と送り出した側から①

肢体不自由者を採用して

――迎えた側から――

村越典正

新しい労働力は毎年減少する一方であるに反して、若い労働力を求める事業所の数は年々増加しているというこの反比例に、必然的に起こる労働賃金の上昇は、求人難のはげしい中小企業の就労者賃金を急激にアップさせた。それでも、なおかつ安定性の多い大企業に若い労働力を吸収されている現状である。

労働省もこの事態を重視し、中高年齢者、及び身体障害者の雇用促進に力を入れ、激減して行く年少労働者の不足を補うことに本腰を入れて来た。私の関係ずる婦人服縫製業者の団体も、七年前から集団求人を実施、主として東北方面から毎年求人数の八〇パーセントを充足して来たが、たまたま本年二月、青森県の某安定所から身体障害者厚生指導所修了者の中に洋裁志望が二名あるので

真新しいスーツケースにダスターコート、日焼けした顔、々々、上野駅のホームは集団就職列車から降り立った少年少女でうずまる。これは毎年三月下旬にみられる東京上野の姿である。

組合で採用して欲しいという連絡を受けた。

一名は、脚の障害で、他の一名は右腕肘関節上部から切断とある。この中一名だけ採用というのでは困る、二名一緒に……という指導所の要望であった。そこで、組合員に早速連絡したが、右手が肘上で切断では縫製という職種柄無理であろうと求人申出が無い。結局、私の会社で採用するということになり、早速現地選考に青森に飛んだ。

脚の障害者をA子さん、手の障害者をB子さんとしておこう。指導所に行き書類を受取り、本人に逢ってみると、A子さんの場合は第一志望洋裁となっているが、B子さんの場合は編物とある。なるほど、編物であれば左手だけで機械を操作することも可能であろうと思い、洋裁修得の容易でないこと、編物に進んだほうが良いと思うことなどを話し、再考を頼んで一応帰京した。そのうち、二名共入社を希望とのことで赴任日を連絡して来た。指導所からもぜひ採用して欲しいとの依頼書を送附してよこされたので、とにかく、何とか指導してみるつもりで青森に出迎えに行った。手の不自由なB子さんには母親が附添いとして上京して来た。

現在、私の会社には、脚の身障者（極く軽度ではあるが）が二名在職しており、二名共、非常に明朗快活、作業状態も優秀で、永年勤続者でもあることから、今度のこの二名についてもたいした危惧もなく迎えた。ともかくB子さんには出来る範囲内の仕事から取掛ってもらい、一か月程経過したが、予想通り縫製作業は殆んど不可能である。そのうち、「一緒に上京した母親が郷里に帰りたくないという複雑な事情があるので相談して来る」と外泊し、その二、三日後に退職願いを持って来た。理由は申し出なかったが、無理な作業に引止めても本人のためにもならないと思い、承諾したが、そのうち又、A子さんが「自分は美容院が希望であったが、家人にすすめられて洋裁にしたので、美容院に行きたい、行く先もきまっている」とのことを申出てきた。この場合は、早速父親に連絡し、来社を待って「一日中立ち通しの美容院の仕事は、脚の不自由な人には不向きではないか」と、種々話をした結果、A子さんの場合には落着いて就労することになった。

相ついで起きたこの二つの事柄から、私は自分自身反省し、又考えさせられるものがあった。その一つは、本人や家族の人々の職種の選定である。現在、身障者を適在適所に迎えて作業実績をあげておられる事業所の多々あることを耳にするが、来てもらえばまあ何とかなるだろうという安易な考えは、奉仕的精神をもってよしとする場合以外は、お互にマイナスになるということである。

二つは指導的立場にある者の責任ある職場斡旋を望むことである。とにかく、厚生指導所で一年間指導したものであれば、本人の就労可能と認められる職種は、大体予想がつくものと思う。切角指導した以上は本当に働ける職場に振向けてこそ仏作って魂を入れることになるのであり、また指導の効果をみる事が出来るものだと思う。何れにしても、次の世代を背負って立つ青少年労働者が、健康な勤労意欲と、己れの定めた道に一路邁進する熱意、そして、おかれた場所において人として尊敬され、信頼される社会人に成長するよう我々大人が責任ある行動をなし、正しく導いて行く努力が大切であると思う。

（東京洋装工業株式会社社長）

肢体不自由者の場合
――送り出した側から――

小山内郁夫

私が柴谷愛子さんと初めて面接したのは昨年三月、市での入所者選考会場であった。中学校を卒えたばかりのまだおさげ髪にセーラー服姿の彼女は、所長や私の面接にも極めて明確に応待し、各種適性検査の結果も好成績で、将来必ず更生出来るであろう好印象を受けさせるものがあった。

選考会議での医師側の意見では、柴谷さんは障害も軽度の股関節脱臼で特に身障者に対しての特別な訓練の必要は認められないとのことであったが、身障者の場合たとえその障害が軽度であっても、これまでの生活環境の中で受けた心理的障害を多かれ少かれ持っていることを私どもは知っている。実際実社会に出た場合、身体障害よりこの心理的欠陥が社会生活なり職場、

生活を不適応にしていることが多いのである。このような観点から軽度の障害者ではあったが、柴谷さんの希望も入れられ入所が決定された。

訓練期間は一年間で、私どもの仕事は、所生の特性や各種実施して得た資料を分析し、各人に適応した更生計画を立て、集団指導と個別指導の両面から訓練を進めて行くことである。そのためには、先ず所生とよい人間関係を結ぶために打ち融け、相互の信頼感を昂めて行くことである。私どもは寮生活も一緒にし、所生と語り、よい相談相手となるよう心掛けなければならないのだ。柴谷さんの場合は医学的には特に問題点も認められないし、生活指導による社会適応性の助長と、職能訓練による職業人としての基礎的技能の習得が目標であった。

毎年のことでもあるが所生達は入所後、同じ境遇者という気持のふれ合いから、たまたま見学や激励に来所する人々も驚くほどの明るさと、人生への希望を取りもどし、次第に人間的にも成長を遂げて行くようである。

それぞれの希望した職種の訓練ではあるが、柴谷さんの属した洋裁科では入所して初めてミシンを踏む者が殆んどであったが、目的をもつ彼女達は皆真剣に職能訓練に取組むのである。失われた機能の中で残された多少の能力でも、その努力と工夫で最大限に活用しながら頑張るこれらの人を見ていると、施設での仕事に慢性化している私どもでも、何か強く胸を打たれることがしばしばである。

柴谷さんもその中の一人として、堅実な訓練が続けられ、目に見えて進歩の跡が著しかった。

快活で屈託のない誰からでも愛される性格であったから、寮生活における交友関係も良好であったように思う。難を言えば男まさりな勝気な気質が、時には多少相手に不快感を与えるのではないかと考えられる一面もないではなかったが、このことも一年を通して見て、特に気になる欠点とも思われなかった。

期末テストも終り二学期に入ると修了後の進路について指導助言が繰返されて行くが、彼女から東京就職の希望が出されたのはこの時であった。然し期間も十分あるので、直ちに賛意を表することは止め、東京という特殊な環境に対してのあらゆる角度から検討を指示し、最終的に決定を見たのは、両親にも来所を願い、家族も十分理解し同意していたのだいた一月も末の頃であった。

彼女の決意も中々に固く多少の困難にも耐え得る津軽人特有の情張り（ジョッパリ・根性）なところもあるし、東京での生活にも落伍することはないと確信された。技能習得の状況も指導員の評で「仕事ぶりが丁寧であり、しっかりしている。将来性がある」とのことで評価段階でも洋裁科十六名中の最上位であり、職業適性のあることが立証された。

大丈夫東京での職場生活もやって行ける。私にも確信するものがあった。然しまだ年齢的に十六歳の年少者で、社会の事は余りにも知らな過ぎる面もある。就職した場合これらの面でいろいろ対決を迫られる事もあろう。また時には、社会と人生への疑問から動揺することもあろう。然し私どもは一年間彼女と生活を共にし、彼女の人間性から必ずや初志を貫き通すであろうと考えていた。四月二十五日彼女は職安の手を経て決定した就職先の社長さんに引卒されて上京し職場の人となったのである。そして一か月経過した現在、彼女からの手紙で現在の職場から変りたいという連絡を受けた。内容ははっきりしないが、その原因は若干の労務管理に対する不満と、私どもの一番心配していた対人関係が主な理由のようである。しかし柴谷さんの交通の内容から東京での職場生活はどこまでも続けて行くとの固い決心が汲み取れたことは何よりの幸いであった。社会の現実の厳しさを知らな過ぎたのだろうか。又施設でのやもすれば温室的な処遇がそのようにさせたのだろうか。しかし何事も経験の上に積まれて来た私共自身の若い頃を思えば、自分に適した職場に定着して、頑張ってもらいたい気持で一杯である。

最後に受入れる職場側にもお願いしたいことは、社会生活の未経験者の場合、職場や仕事に対しての疑惑や不安がつきものの筈である。このような状態が内にこもれば誰の場合でも打ちひしがれようとする。これらの若年労働者を励まし、時には心ゆくまで就労状態などについて相談を行ない、安易な同情や、一人よがりの労務管理だけでなく、人間同士としての信頼感を昂めるような機会をもっていただきたいことをつけ加えたい。

（青森県肢体不自由者更生指導所　社会福祉主事）

モラルとビジョンに関する勤労青少年意識調査について

日比野　明

はじめに

最近激増する非行青少年対策として、青少年に希望のもてる施策を与えよ、という運動が官民一体となって行なわれ、また公衆道徳が叫ばれ、道徳教育の是非が論じられ、はては教育方法のあり方までが問題になってきた。戦後の教育方法の善悪はともかくとして、私達はすでに新しい教育を受けてきてしまっている。その受けた教育が悪いからといって若い私達を批難されてはどうしていいのかわからなくなってしまう。

私達にいわせれば、新しい教育はまず大人達が受け、順次若い世代の者に行なうべきではなかったかと思う。私達がくら新しい教育を受けてきても、それを受け入れてくれる経営者や大人達が旧態依然たる態度を示されたのでは、自らの行動に疑問をもち、事の善悪の判断に自信を失ってしまうのではないだろうか。

またマスコミ等によって、一部の極端な行動に走る人間を青少年全体の行動にみる気風があり、これによって私達勤労青少年までが、大人達から大きな誤解を受けることもたびたびある。勤労青少年の親睦と地位向上をはかるための全国組織志行会では、これらの問題を、単にゼネレーションのギャップとして処理されることなく、問題の背景を重視し、全会員の資金カンパと労力提供、そして東京都からの援助をもとに、「モラルとビジョンに関する青少年意識調査」を実施し、勤労青少年の生活意識を広く正しく社会に認識してもらうための基礎資料としようとするものである。

調査は大要つぎのように行なわれた。

1　調査時期

昭和三十八年九月二十日より十月十九日までの一か月間

2　調査対象

百万人以上の人口を有し、産業・商業都市として発展している五大都市（東京・横浜・名古屋・大阪・北九州）に働く満十五歳以上二十六歳までの青少年八千名。

3　調査方法

東京都五千名、横浜市五百名、名古屋市千名、大阪市千名、北九州五百名の勤労青少年を各都市志行会および、全国勤労青少年団体協議会の加盟会員の中からランダムに抽出し、各都市共に半数を郵送調査、半数を集会の席上、各自に任意に記入してもらう方法を採った。

4　集計方法

五大都市の八千名に調査表を配布した結査、回収枚数は三、九六二枚、うち職業・年齢、その他調査者の身分・環境を明記してないもの一三九枚を今回は回収枚数に加えず、記入してあるもののみ集計した。したがって、各質問とも三、八二三枚の集計枚数に合わないものがある。

5　調査者構成比率

職業は男子では工員が一番多く三三・四%、職人二五・七%、事務員二一・四%、店員一九・五%となっており、女子ではお手伝さんが圧倒的に多く三七%、店員二六・五%、工員一八・九%、事務員一七・六%となっている。

また従業員数規模別にみた場合、男女合計では五人以下四六・八%、三〇人以下三二・六%、百人以下一五・一%、百一人以上五・五%となっているが、男子の方が小規模企業に勤める者が多いのは注目される。

学歴では男女合計で中学校卒五九%、高校卒三三・五%、大学卒七・五%となっているが、やはり男の方が学歴が高くなっている。

調査結果

調査結果を項目別に順を追って紹介する。

①あなたはこんなときどうしますか

「乗物に乗っていて老人子供に席をゆずる者」は、男女合計では五六%を占めているが、四一・六%が「疲れたときはゆずらない」と答え、一・八%が「絶対ゆずらぬ」と答えている。これらの中には子供にはゆずっても、老人は、ゆずられて当然というような顔をしているのはシャクだと答えている。

「街角で道をきかれたときは親切に教える」と答えているのが九二・九%ある。

「紙くずは捨てない」者は七五・五%、「ひろってくずかごに入れる」者が二〇%ある。

これらは当然予想されたことであり、アンケートの必要性はあまりないかもしれないが、みんなに公衆道徳というものについて確認させる意味で行なったものである。

②親孝行についてあなたはどう思いますか。

「親孝行をしている」と答えた人は男女合計では二五・六%であるが、男子のみでは二八・三%、東京では二九・二%と多く、数字の上では女子よりも男子の方が頼りになるが、収入の点でしたくてもできないというのが女子の実状ではないかと思う。その証拠に七四・六%の女子が何等かの形で親孝行したいと考えている。

しかし、「現実に仕送りをしている」のは一一%と少なく、三二・四%が「親孝行だ」と思っている。一方「独立したら一緒に生活したい」と答えている者が一〇・五%もあることは予想外のことであった。

③あなたはどんな結婚を望んでいますか。

結婚はやはり「恋愛結婚を望む」者が圧倒的に多く合計で七一%となっている。しかし五大都市のうち、見合を望んでいるものは東京に多く、特に女子は七%も多く見合を望んでいる。これは遊ぶ場所は多くても健全な男女の交際機関(場所)が少ないことを意味しているのではないかと思う。又「親の選んでくれた人と結婚したい」と答えた人が四大都市(東京を除く、以下同じ)に二二・六%もあり、「サークル・青年団体で選ぶ」と答えているのが東京、四大都市共に半数以上をしめているということは、気心の知れている仲間の中から選ぼうということで、男子に多く、結婚の条件としては、同じような生活態度の人というのが半数以上あり、女子の方が幾分多い。

④あなたが将来結婚の相手を選ぶとき、どんな条件が重要だと思いますか。次にあげる条件の中から、最も重要だと思うものを三つ選んで番号に○をつけてください。

男女共に健康(三〇・七%)、愛情(二六・八%)、性格(二二・三%)が結婚の相手を選ぶ三つのポイントといえよう。ただ女子の場合財産収入(三・八%)が男子の倍、知識技能等においても女子の方が多いのはより現実的な考えかたといえよう。

⑤あなたは精神的な心の支えをもっていますか

女子は肉親・家族を心の支えとしている者が全体で四六%と半数近くある。一方男子では思想が二八・三%、サークル青年団体が二七%と合わせて五五・三%と少にも達し、肉親・家族が二六・七%と少ない。ここで注目されるのは、宗教を心の支えとしている者が四大都市(七・九%)より、東京の女子(九・五%)の方が多いのは最近の活発な新興宗教の影響を受けているせいではないだろうか。

⑥近頃「とくに若い人達のため、道徳教育やしつけ教育が大切だ」といわれますが、あなたはどう考えますか。

本当に大切だと思う三一%、内容とやり方によってはやってもよい四一・五%と合わせて七二・五%の者が全体では道徳教育に賛成だと答えている。反面、東京では男女共に一四・八%の仲間が「道徳教育は大人にこそ必要だ」と答えていて、四大都市の男子六・八%、女子二・四%を大幅にリードしている。しかし「あまりやかましくいわない方がよい」と答えた者は四大都市(男二四・五%、女一七・〇%)に多く、表現の違いによるものといえよう。

⑦あなたは次のどれに最も生きがいを感じますか。

男女共に「幸福な家庭をつくる」ことに最も生きがいを感じている者が多く、男子三四・一%、女子四一・九%であるが、「仕事に生きがいを感じている」者は逆に男子二五・一%、女子一八・三%である。この外は男女共あまり差はなく友情や恋愛の一〇・二%、趣味の九・七%、勉強の四・四%と続いており、このアンケートに表われた限りでは夢のない小市民的な青年らしさのない生活といえよう。

⑧我々が働く目的を考えた場合いくつかの態度がありますが、あなたは次の五つの中どれが自分の気持に一番近いと思いますか。

「仲間同志で解決をはかる」と答えている者が、男子で二八・六%、女子は三六・六%と女子に多く、反対に「経営者(主人)に訴える」者が男子一四・二%、女子九・三%、「先輩上役に訴える」者が男子二五・四%、女子二一%といずれも男子が多く、仲間同士では解決できない問題は積極的に上の人に相談していこうという態度はやはり男子に多い。自分ひとりでがまんすると答えている者(二二・六%)はやはり女子に多い。

⑪あなたは以下の問題について誰に相談しますか。

男女共に「仕事上のこと」は先輩に、「職場での人間関係」については同僚に、「人間としての生き方」においては男女差があらわれている。

しかし、自分の将来や昇進について「きめられた時間中は一生けんめい働く」と答えた者が全体で四〇・三%とトップを占め、つぎが「誠心誠意力一杯働く」が三二・六%となっており、七二・九%の者が一応まじめに働いているといえよう。ただ「誠心誠意働く」は男子に多く、「決められた時間中は一生けんめい働く」と答えている者に女子が多い。これは個人差というより男女の性別の差といえよう。他にあまりはりきらないで適当に働く者が五・九%あった。

⑩職場や仕事に不平や不満を感じたとき、あなたは次のいずれの態度をとりますか。

は、男女共に家族に相談している。恋愛問題についてはあまり男女の差はない。金銭問題においても同じである。

⑫「青少年よ希望をもて」と政府ではいっていますが、あなたはどうしたら明るく希望のもてる社会になると思いますか。

もっと具体的な答えが出るものと思っていたのに、「私達自身の気のもちようで希望はもてる」と答えた者が意外に多く、全体で三〇・六%となっている。ついで、「もっと安心して働ける賃金、休日があれば良い」一九・九%、「勤労青少年（特に零細企業）の声を聞いて欲しい」一九・六%「働きながら勉強できる施設が欲しい」一七・七%と望んでおり、「低家賃の家、保証人なしで借りられる独立資金を」と望んだ者は一〇%にも満たない。実現性のない絵に書いたモチより、現実に身近に感じていることの方が優先するという考えが多いのかもしれない。

⑬あなたは将来について計画を立てていますか。

男女共に結婚するまでは計画している者が多い。男子二四・二%に対し女子四四・五%とやはり女子は結婚までの計画は半数近い人が立てている。

今の若い者は将来の計画など立てていない者の方が多いといわれているが、この調査に現われた結果では、「立ててもむだ」、「将来のことはわからないから立てぬ」と答えたものを合わせても二五・八%と四分の一で、残りの人は大なり小なり将来への計画を立てている。

しかし、大中企業の従業員と違い、退職金をもらって定年退職してから後の生活設計を立てることができる者は少なく、全体で五・八%しか一生の計画を立てている者はいない。また反面、独立開業までの計画を立てている者が四大都市より東京が七%も多い二二・四%もいるのは注目される。

⑭あなたの将来の計画は協力者を必要としますか。

男女共に「結婚して夫婦が力を合わせて実行する」が男子三六・九%、女子四三・九%と多く、ついで「肉親家族の協力を得る」者が女子に多く三二・四%、男子では事業主の協力を得る者が多くなっている。しかし昔のようなのれん分けという制度のなくなった現在、自分の力のみで協力者を必要としないで独立しようとしている者が全体で一五・九%もある。

⑮将来の計画のためあなたは、貯金していますか。

月収の一〇～三〇%以上までを貯金している者が全体で六三・一%もあり、五〇%以上貯金している一〇・一%を含めると、実に七三・二%の人が貯金して将来へ備えている。しかし一方では、二五%もの人が貯金する余裕がないと答えており、貯金をしている者でも一〇万円以下が過半数を占めており、まだまだ恵まれてない者が多いといえよう。

⑯あなたは今の勤務先を結婚した後も続けますか。

男子では、東京で「結婚を機会に独立したい」と答えた者が三六・一%もあり、小零細企業に勤める者の独立心は強く、四大都市では「将来の保証さえあれば勤める」と答えた者が二九・四%とトップを占め注目される。

一方、女子では「やめて家庭に入りたい」「すぐやめたい」と合わせて四八・七%で、約半数の人が辞めたいと答えている。

共かせぎについては男子九・一%、女子三五・九%が希望している。

⑰将来あなたが自分の家を持つとしたら、次のいずれの方法によるべきだと考えますか。

家は「あくまでも自分の力で建てる」という者が四大都市では男子四三・五%、女子三四・一%と多いのに対し、東京では自己資金の不足分を公共の機関から借りて建てると答えている者が男子で三九・一%、女子で三一・五%とトップである。やはり東京においては自分の力だけでは家は建てられないと感じる者の方が多いのかもしれない。

⑱あなたは将来どんな生活をするつもりですか。

男子では、「どんなに苦労してもよいから自分で商売をしたい」と考えている者が、東京では四六・九%、四大都市では四〇・三%と圧倒的に多いのに反し、女子はサラリーマンと結婚して家庭をもちたいと考えている者が、東京で四二・七%、四大都市で五四・六%もある。

また「サラリーマンとして家庭本位に生活したい」と答えた者が男子三〇・九%、女子一二・九%と男子に多いのは、ちょっと信じられないことである。

むすび

最後に第十九問で働く仲間の声を聞いたが、中で代表的なものに、「国会議員に定年制を作れ」「青少年労働者に学割のようなものを」「学歴や環境によって差別待遇をしないように」「大人は青少年に道徳教育をと望む前に自ら手本を示すように」「一部の非行青少年を全部の若い者としてみないで欲しい」等々がある。

（志行会会長）

「志行会」とは

志行会は勤労青少年の親睦と地位向上をはかるため勤労青少年自身によって昭和三一年六月創立され、現在全国に約二千人の会員がある。機関誌「路傍の石」、勤労青少年のためのハンドブック等を発行するほか、毎年調査活動・資料作成等を行なっている。今までに、住込み青少年や工員についての実態調査を行なったが、今年は勤労青少年の人生計画についての意識調査を行なう。入会希望者は返信料をそえて左記へ申込めばよい。

東京都台東区車坂町三一番地　志行会

（資料室）

婦人労働の概況

——昭和三八年——

昭和三八年の婦人労働は前年における景気調整の雇用面への影響が比較的軽微であったため、景気回復期に入っても年間を通じてゆるやかな増勢を辿り、年平均の伸びとしては低位に止っている。

一五歳以上人口は、前年より大幅に増加しているが、女子労働力人口の増加は鈍くなっている。

しかし、女子雇用者は依然増加を続けており、一方、家族従業者の減少が目立ち、産業別には、家族従業者の多い農林業就業者が大幅に減少し、就業構造の近代化が進み、失業者も減少した。

さらに賃金についてみると、女子は男子を上回る増加率を示し、規模別にみても中小規模の賃金が大規模を上回って上昇し、男女別格差、規模別格差と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、一五歳以上女子人口は三、五八一万人、このうち労働力人口は一、八六二万人であ

る。これを前年に比べると、一五歳以上人口は九三万人増、女子労働力人口は一万人増で、その増加数は一五歳以上人口では、前年をはるかに上回ったのに対し、労働力人口では殆んど前年と変りない。したがって、労働力率（十五歳以上女子人口中に占める女子労働力人口）は、前年の五三・三%から五二・〇%に低下した。

非労働力人口は前年より九二万人増の一、七一九万人となっている（第1表）。

第1表　労働力人口の推移

性および年		15歳以上人口	労働力人口	労働力率	人口の男女比構成
		万人	万人	%	%
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
	38年	6,938	4,652	67.1	100.0
女	昭和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	53.3	40.3
	38年	3,581	1,862	52.0	40.0
男	昭和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
	38年	3,358	2,791	83.1	60.0

総理府統計局——労働力調査

2　就業者

女子労働力人口のうち就業者は前年の三万人増の一、八四一万人となり、従業上の地位別にみると、家族従業者は七六九万人で四一・八%、雇用者は八一一万人で四四・一%となり、昭和三八年に至って始めて雇用者の割合が家族従業者の割合を上回り、就業構造の近代化が顕著となった。男子の家族従業者が男子就業者中一〇・一%に過ぎないのと比べて特徴的である（第2表）。

第2表　従業上の地位別就業者数（昭和38年平均）

従業上の地位および農・非農	就業者 計	就業者 女	就業者 男	対前年増減 女	対前年増減 男	従業上の地位別割合 女	従業上の地位別割合 男
	万人	万人	万人	万人	万人	%	%
総数	4,613	1,841	2,772	+ 2	+ 37	100.0	100.0
農林業	1,240	660	580	− 36	− 35	—	—
非農林業	3,369	1,180	2,189	+ 38	+ 71	—	—
業主	981	260	721	+ 8	− 8	14.1	26.0
農林業	467	95	371	+ 2	− 17	—	—
非農林業	514	164	350	+ 5	+ 8	—	—
家族従業者	1,050	769	281	− 33	− 11	41.8	10.1
農林業	734	550	184	− 37	− 13	—	—
非農林業	316	219	97	+ 5	+ 1	—	—
雇用者	2,578	811	1,767	+ 26	+ 56	44.1	63.7
農林業	39	14	25	− 2	− 6	—	—
非農林業	2,538	797	1,741	+ 28	+ 61	—	—

総理府統計局——労働力調査

3　雇用者

女子雇用労働者は、年平均八一一万人を数え、雇用者総数の1/8を占めている。三四年以来年平均五〇万人の増加をみていたが、三八年では二六万人増、とその増勢はやや鈍化した（第3表）。

産業別にみると、女子雇用者の八六・三%が集中している。このうち増加数の最も多いのは製造業で三〇一万人、ついで卸小売・金融保険・不動産業二〇七万人、サービス業一九二万人で、これら三産業に女子雇用者

第3表　雇用者数の推移

年	計	女	男	雇用者総数に占める女子雇用者の割合
	万人	万人	万人	%
昭和34年	2,132	640	1,491	30.0
35年	2,256	691	1,565	30.6
36年	2,379	738	1,641	31.0
37年	2,496	785	1,711	31.5
38年	2,578	811	1,767	31.5

総理府統計局——労働力調査

第4表　産業別雇用者数（昭和38年平均）　（単位万人）

産業	雇用者 計	女	男	対前年増減 女	男
全産業	2,578	811	1,767	+26	+56
農林業	39	14	25	−2	−6
非農林業	2,538	797	1,741	+28	+61
漁業・水産養殖業	18	3	16	0	−1
鉱業	38	4	35	0	−6
建設業	214	34	180	−2	0
製造業	942	301	642	+11	+28
卸小売，金融，保険，不動産業	513	207	305	+13	+21
運輸通信，電気，ガス，水道業	267	35	232	0	+9
サービス業	401	192	209	+5	+3
公務	145	22	122	+1	+6

総理府統計局——労働力調査

第5表　男女別常雇，臨時，日雇雇用者数の推移（単位万人）

年	女 総数	常雇	臨時	日雇	男 総数	常雇	臨時	日雇
昭和34年	650 (100.0)	554 (85.2)	52 (8.0)	45 (6.9)	1,508 (100.0)	1,348 (89.4)	77 (5.1)	83 (5.5)
35年	695 (100.0)	596 (85.8)	56 (8.1)	45 (6.5)	1,578 (100.0)	1,426 (90.4)	75 (4.8)	77 (4.9)
36年	738 (100.0)	631 (85.5)	61 (8.3)	47 (6.4)	1,641 (100.0)	1,490 (90.8)	79 (4.8)	73 (4.4)
37年	785 (100.0)	670 (85.4)	68 (8.7)	47 (6.0)	1,711 (100.0)	1,549 (90.5)	84 (4.9)	79 (4.6)
38年	811 (100.0)	701 (86.4)	68 (8.4)	43 (5.3)	1,767 (1000.0)	1,623 (91.9)	71 (4.0)	74 (4.2)

総理府統計局——労働力調査

は、卸小売・金融保険・不動産業で前年の一三万人増、ついで製造業の一一万人増、ついでサービス業・公務となっており、漁業水産養殖業・鉱業は増減なく、建設業は三七年の水準を下回った。

女子雇用者を常雇、臨時・日雇別にみると常雇七〇一万人でその構成比は、景気回復期に入り常雇が増加し、臨時・日雇が減少している。男子と比較した場合、女子は常雇の占める割合が低く、臨時・日雇の占める割合が高いことが特徴的である（第5表）。

4　労働市場

公共職業安定所を通じた新規学校卒業者（中学校・高等学校）並びに女子常用及び臨時労働者の求職・求人・就職状況をみると新規求人数は三二三万、新規求職申込件数は二二三万、就職件数は一一九万で、求職申込件数は前年より一〇万の増加、求人数は八二万、就職件数は九万の増加となっており、求人数は前年を三四%上回っている。

また、公共職業安定所を通じた女子日雇労務者の求職・求人・就職状況をみると、求職総延数は五、〇三四万、新規求人数は四、四四五万、就職件数は四、一八九万で、求職申込件数は前年より二四四万人の減少（四・六%減）、新規求人数は二四三万の減少（五・二%減）、就職件数は二七九万の減少（六・二%減）と全般に減少している。求職数の減少は景気回復の影響を受けて、常用になった者が多い結果ともみられる。

5　失業者

女子の完全失業者は二一一万人、前年より一万人減で、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している。

二、婦人の労働条件

1　給与

毎月勤労統計調査によると、女子常用労働者の一人平均月間給与額は一八、〇三九円で前年より一二・七%の増加、男子は一〇・八%の増加となっている。男子の賃金を一〇〇とした場合、女子の賃金は四六・五%で、男女の賃金格差はここ数年来漸次縮小の傾向を示している（第6表）。

第6表　常用労働者の1人平均月間現金給与額の推移（規模30人以上事業所）

年	現金給与額 女	男	男子に対する女子の割合
	円	円	%
昭和33年	10,616	25,051	42.4
34年	11,427	26,811	42.6
35年	12,414	29,029	42.8
36年	13,923	31,868	43.7
37年	16,000	35,012	45.7
38年	18,039	38,780	46.5

注）33年，36年は総理府事業所統計にもとづく調査対象のサンプル替えが行なわれているので，35年以前の数字と36年以後の数字とは直接比較することは出来ない。
労働省——毎月勤労統計甲調査

第7表　産業別1人平均月間現金給与額（昭和38年平均）（常雇規模30人以上事業所）

産業	現金給与総額 女	男	対前年増加率 女	男
	円	円	%	%
総数	18,039	38,780	12.7	10.8
鉱業	14,334	35,500	10.0	1.0
建設業	15,407	34,148	16.0	14.0
製造業	16,128	37,400	12.0	10.4
卸，小売業	18,954	38,421	15.9	13.0
金融，保険業	26,623	56,900	11.7	11.7
不動産業	19,354	47,783	10.8	10.8
運輸，通信業	23,814	41,075	9.4	9.5
電気，ガス，水道業	29,973	50,531	11.4	9.8

労働省——毎月勤労統計甲調査

第8表　規模別1人平均月間現金給与総額（常雇）（500人以上＝100）

規模	昭和38年 現金給与総額 女	男	規模別格差 女	男	昭和37年 規模別格差 女	男
	円	円	%	%	%	%
500人以上	20,106	43,596	100.0	100.0	100.0	100.0
100～499人	17,807	37,918	88.6	87.0	88.5	86.2
30～99人	16,614	34,816	82.6	79.9	80.9	78.2
5～29人	14,056	28,215	69.9	64.7	69.1	63.3

（労働省——毎月勤務統計調査）

ひきつづき電気・ガス・水道業が最高で金融保険業がこれにつぎ、最低は鉱業・建設業で対前年増加率は建設業一六・〇%、卸小売業一五・九%と伸びている（第6表）。

女子の賃金を産業別にみると、前年に

第9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			
	女	男	女	男	女	男	女	男
	時間	時間	時間	時間	時間	時間	日	日
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
34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
38年	185.8	201.1	177.5	178.6	8.3	22.5	23.5	24.0

労働省――毎月勤労統計甲調査

八九・一時間、製造業の一八六・五時間が長く、金融保険業の一七二・一時間、電気・ガス・水道業の一七二・七時間は比較的短く、前年に比して、各産業とも時間短縮の傾向がみられる。

三、労働組合の中の婦人

労働組合基本調査によると、昭和三八年六月現在の全産業女子労働組合員数は前年より一六万人増加（増加率六・七%）して二五三万人となった。組合員総数九二七万人の二七・三%にあたる。

産業別分布をみると、製造業が最も多く一〇五万人（女子組合員総数中四一・四%）、ついでサービス業の四三万人（一七・一%）、運輸・通信業二五万人（九・八%）、金融保険業二四万人（九・五%）、公務二三万人（八・九%）となっている。

組織率を産業別にみると、女子雇用者数が比較的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・金融保険・不動産業等はかえって組織率が低くなっている（第10表）。

第10表　産業別単位労働組合数および組合員数

産業	組合数		組合員数			
			総数		女子	
		%	人	%	人	%
全産業	49,796	100.0	9,269,776	100.0	2,531,980	100.0
農林狩猟業	714	1.4	95,623	1.0	14,049	5.5
漁業水産業	126	0.3	46,525	0.1	2,240	0.01
鉱業	877	1.8	236,739	2.6	13,636	0.5
建設業	2,743	5.5	557,123	6.0	141,598	5.6
製造業	15,588	31.3	3,477,250	37.5	1,047,563	41.4
卸売小売業	2,397	4.8	316,045	3.4	136,515	5.4
金融保険業	2,948	5.9	510,066	5.5	239,318	9.5
不動産業	201	0.4	12,560	0.01	2,927	0.01
運輸通信業	9,568	19.2	1,723,018	18.6	247,634	9.8
電気，ガス水道業	1,118	2.2	201,248	2.2	15,252	0.6
サービス業	8,497	17.1	1,149,093	12.4	431,948	17.1
公務	4,806	9.7	901,220	9.7	226,396	8.9
分類不能の産業	213	0.4	43,266	0.1	12,904	0.5

労働省――労働組合基本調査

が大きく、鉱業一〇・〇%、運輸・通信業九・四%の伸びが小さくなっている（第7表）。

事業場の規模別格差対前年比は男女とも縮小を示し、中小規模の方が大規模よりも高い増加率を示している（第8表）。

2　労働時間

毎月勤労統計調査によると、月間平均出勤日数は前年よりやや減少し、月間総実労働時間数も前年より女子一・六時間減、男子〇・九時間減となっており、この減少傾向は三六年から既に現われている（第9表）。

産業別に女子の労働時間をみると、卸・小売業の一九二・七時間、建設業の一

前号訂正

第五号二〇ページ三段目終りから二行目～四段目六行までの工進製作所の発言を次のとおり訂正いたします。

「進学できず就職したことに劣等感を抱いている訓練生のために、通信教育をすすめ、学費の一部を負担してやっているが、会社としては、事業内訓練所があるので、そこで実力を養う方を望んでいる。処遇については本人の実力を中心にとりはからっている。」

---

*（27ページつづき）

するための努力がなされねばならない。

パートタイム雇用の問題の研究をつづけることは価値のあることであるようであり、ILOは婦人労働問題コンサルタントのメンバーと協議した上で研究をつづけることを提案する。――完――

※（30ページつづき）

はたらく権利をたたかいとろう　○第十回（来年）はたらく婦人の中央集会をめざし、すべてのはたらく婦人は団結しよう等の決議の採択があり　○保育所をポストの数ほどつくろう　○職業病対策の確立　○出産・母性保護を国費で　○保健婦・看護婦・助産婦法改悪反対等五十二項目にわたる申し合わせがありました。

（各機関紙及び大会関係資料による）

各国におけるパートタイム雇用の実情(三)

Ⅳ パートタイム雇用に対する意見及び問題点

1. 使用者のパートタイム雇用制度採用の理由

使用者は様々の理由によってパートタイム雇用制度を採用しているが、その中で最も重要な理由の一つは労働力不足である。使用者は深刻な労働力不足打解のためにすすんでパートタイム雇用制度を準備し、フルタイム労働に就くことができない、或いは就こうとしない人々、特に既婚婦人を労働市場に引きつけようとするといわれている。ヨーロッパ諸国、カナダ、日本及びアメリカ合衆国からの回答はフルタイム労働に従事しうる適格な技能労働が不足していることが使用者にパートタイム雇用制度を採用させる一つの要因であると述べている。さらに働く条件が骨の折れるもの或いは不快であるためにフルタイマーがその仕事に就こうとしないような場合には、使用者は新規フルタイマー未充足打解のためにパートタイマーを採用する。

パートタイム雇用制度採用の第二の重要な理由は仕事の量及び質によるものである。例えば工場、事務所及び家庭のクリーニングにおけるように仕事の量及び質からフルタイム労働の必要がない場合にはパートタイマーがしばしば雇われる。さらにある産業或いは職業にはフルタイム労働を特につらいものにするほど強度な或いはきびしい仕事があり、回答の一つは電話交換手のある者、特に国際線に従事している交換手にこの傾向がみられると述べている。国際線の交換業務は集中的な性質をおびており、一週間通じて労働をする場合には比較的高い疾病及び精神障害の発生をみることが多いが、これに反してパートタイマーの場合には仕事量の最も多い時間に雇用されていてもこのような現象はみられないようである。またいくつかの国で、ある場合にはテレタイプの仕事にも過度の精神的緊張をさけるためにパートタイム制（例えば、継続四時間）、がとりいれられている。

また、パートタイム制度は制限予算に適合させるために用いられる場合もある（例えば、小企業・事務所或いは個人家庭ではフルタイム賃金を支払うことができない）。

使用者はまた工場設備の有効活用をおしすすめるためにパートタイム労働を採用する（例えば正常労働時間にさらに時間外の夜のパートタイム労働を加えることなどによって）。さらにある企業では操業時間が長く、フルタイマーに定期的に残業をさせたくないためにパートタイマーを用いる。また残業手当を常用雇用ベースで支払うことをさけたいことも一つの理由であるといわれている。

またパートタイム雇用はフルタイマーの代替要員として、フルタイマーの一週間の休暇、或いは病気、或いは休日による欠勤を補う手段として用いられていることも明らかである。

ある場合には使用者は、もはやフルタイム労働に従事できない貴重な技能労働者を引きとめ、また以前フルタイムの仕事に従事していて現在は結婚し、フルタイム労働をすることができなくなった或いはすることを望まない婦人の要望に応じることも望んでいる。

いくつかの回答は使用者はパートタイマーのフルタイマーより高い生産性（欠勤率及び事故のフルタイマーより少ないこと、仕事のスピードの早いこと等）のためにパートタイム制度を設けるというこれらの事実がある。

2. 労働者のパートタイム雇用を求める理由

パートタイム雇用を求める理由は様々あるが、それはしばしばお互いに関連性を持っており、多くの人々がフルタイムの仕事や全然仕事をしないというよりはむしろ積極的に自分の意志でパートタイムの仕事を選ぼうとする時に経済的ならびに非経済的理由の両方の理由が大きな要因となっている。

パートタイム雇用を求める基本的な要

因はフルタイム労働をすることができない或いはすることを欲しないという個人的な理由にもよることは明らかである。また個人或いは家族にパートタイム労働をするのは自分の小使銭をかせぐため或いは自分の使用する物を買うためであると述べている回答はほとんどない。

有夫既婚女子パートタイマーの大多数にとっては、家計補助の必要性或いは希望が家庭責任のためにフルタイムの仕事に従事することができないという理由と合わさって、パートタイム労働を求職し就職する第一の理由となっていることは明らかである。回答のいくつかは家計補助という全くの経済的必要性を強調している（例えばセイロン・インド）。一方西ドイツからの情報は、パートタイム賃金は家計収支を合わせるのには十分でないために、パートタイム労働が実際に経済的貧窮にもとづいてなされている場合はまれであるということを示唆している。

多くの回答は子供の教育の一助とするために母親の家計補助をする必要性と希望を強調している。さらに先進国では必要な或いは望ましい家の設備或いは家財を整えることが、家族収入をその分だけ補充できるパートタイム労働に就く理由であることは明らかである。

既婚女子のパートタイム労働に従事する経済的理由の中でしばしば挙げられているパートタイム労働を選ぶ理由としてしばしば述べられている。

2. パートタイム雇用に対する態度

パートタイム雇用に対する態度はかなりさまざまに異なっている。受け取った回答は多くの国でパートタイム雇用に対する態度は、使用者・労働組合、その他の雑費、生産の困難性、フルタイムの関係諸団体のいずれにおいてもまだ明確化されていない段階にあることを示している。使用者はいくつかの回答が指摘しているように、パートタイム労働に対して一様の態度を示しているわけではない。

回答の一つが強調しているように、使用者は一般的にパートタイム労働を労働力不足の解決、或いは仕事量の変化に応じる一つの手段として受け入れるようであるが、個々の使用者は、仕事がフルタイマーを必要としない場合、或いは他の例外的な場合を除いて、今なおパートタイマーを便宜的なもの、二義的な解決策、比較的めんどうな手段、有益ではあるが決して理想的なものではないとみなしているようである。

しかしながら労働市場の過迫に関連してパートタイム労働に対する使用者の関心が高まっていることは明らかである。ドイツの工業及び商業の約七〇の企業の経営者連盟の最近の調査は、パートタイマーを試用してみて、初めのうちは抵抗や多少の困難があったにもかかわらず、試用の結果は一般的に好意をもって受け入れられ、多くの関係使用者の態度に影響を与えていることを示している。

2. パートタイム雇用に対する態度

パートタイム雇用に対する態度はかなりさまざまに異なっている。受け取った回答は多くの国でパートタイム雇用に対する態度は、使用者・労働組合、その他の雑費、生産の困難性、フルタイムの関係諸団体のいずれにおいてもまだ明確化されていない段階にあることを示している。使用者はいくつかの回答が指摘しているように、パートタイム労働に対して一様の態度を示しているわけではない。

回答の一つが強調しているように、使用者は一般的にパートタイム労働を労働力不足の解決、或いは仕事量の変化に応じる一つの手段として受け入れるようであるが、個々の使用者は、仕事がフルタイマーを必要としない場合、或いは他の例外的な場合を除いて、今なおパートタイマーを便宜的なもの、二義的な解決策、比較的めんどうな手段、有益ではあるが決して理想的なものではないとみなしているようである。

しかしながら労働市場の過迫に関連してパートタイム労働に対する使用者の関心が高まっていることは明らかである。ドイツの工業及び商業の約七〇の企業の経営者連盟の最近の調査は、パートタイマーを試用してみて、初めのうちは抵抗や多少の困難があったにもかかわらず、試用の結果は一般的に好意をもって受け入れられ、多くの関係使用者の態度に影響を与えていることを示している。

使用者がパートタイマーを緊急の場合を除いて雇うのをしぶるのは幾分伝統的なものであるかも知れないが、受け取った回答の中では、余分の経営コスト及びその他の雑費、生産の困難性、フルタイマーより高い教育費、作業衣のような支度に対する割高なコスト、仕事の始業及び終業の際の時間のロス、使用者が自発的に加入する社会給付（これは業務に比例しており、生産高に比例していない）の割高なコスト、パートタイマーを常用及び不便さ、及びパートタイマーの仕事に対する興味の低さ等がしばしばその理由として挙げられる。一方他の回答は使用者の立場からパートタイム雇用の利益、例えばフルタイマーより高い生産性、士気の高いこと、欠勤率及び疾病率の低いこと、時間の浪費の少ないことなどについての一覧表を掲げているが決して理想的なものではないとみなしているようである。

しかしながら労働市場の過迫に関連してパートタイム労働に対する使用者の関心が高まっていることは明らかである。ドイツの工業及び商業の約七〇の企業の経営者連盟の最近の調査は、パートタイマーを試用してみて、初めのうちは抵抗や多少の困難があったにもかかわらず、試用の結果は一般的に好意をもって受け入れられ、多くの関係使用者の態度に影響を与えていることを示している。

使用者がパートタイマーを緊急の場合を除いて雇うのをしぶるのは幾分伝統的なものであるかも知れないが、受け取った回答の中では、余分の経営コスト及びその他の雑費、生産の困難性、フルタイマーより高い教育費、作業衣のような支度に対する割高なコスト、仕事の始業及び終業の際の時間のロス、使用者が自発的に加入する社会給付（これは業務に比例しており、生産高に比例していない）の割高なコスト、パートタイマーを常用及び不便さ、及びパートタイマーの仕事に対する興味の低さ等がしばしばその理由として挙げられる。一方他の回答は使用者の立場からパートタイム雇用の利益、例えばフルタイマーより高い生産性、士気の高いこと、欠勤率及び疾病率の低いこと、時間の浪費の少ないことなどについての一覧表を掲げているが決して理想的なものではないとみなしているようである。

しかしながら労働市場の過迫に関連してパートタイム労働に対する使用者の関心が高まっていることは明らかである。ドイツの工業及び商業の約七〇の企業の経営者連盟の最近の調査は、パートタイマーを試用してみて、初めのうちは抵抗や多少の困難があったにもかかわらず、試用の結果は一般的に好意をもって受け

な危険性があり、これは特にパートタイマーに給料も含めた均等待遇をすることである。多くの回答は労働組合はパートタイム労働を金銭的な見地からそれほど魅力的なものとは感じていないし、むしろしばしば不安定なものであると感じていると記している。またパートタイマーはほとんど団結の精神を持っておらず組織化がむずかしいといわれている。

しかし回答のいくつかはパートタイム雇用と結びついた労働力の濫用をなくす処置がとられうるならば関係労働組合の多くは恐らく歓迎はしないとしても、特別な労働力不足に応じる手段として、また働きたいと思っているが各自のそれ相当な理由によって働くことが出来ない人の労働の必要性に備える手段としてパートタイム雇用を受け入れる用意があるだろうことを指摘している。

他の民間団体の態度は多少異なっている。いくつかの婦人団体は家の外の仕事と家庭の仕事の両立に伴う負担を軽減するパートタイム雇用制度の適切な整備拡充に賛成である。しかし他の婦人団体からの回答はパートタイム雇用の拡充に伴う二つの大きな危険性、第一にパートタイム雇用は婦人を金銭的報酬を受けることのない職業人、年寄者或いは廃疾者と同列の特別グループに入れること、第二にパートタイム雇用は婦人労働の限界的性格を強調し、婦人或いは家庭に責任のある既婚婦人にフルタイム労働がえられないような立場に導く恐れがあることについてのべている。

民間諸団体の多くはパートタイム雇用政策という幅広い骨組の中で考える必要性ならびにパートタイム雇用制度を男女双方にとって適当な制度に発展させる必要性を強調している。

パートタイマー自身の態度に関しては殆んど情報が明らかにされていないが、全体的にみてパートタイム雇用の多くの面に対して一般的に満足しているようである。そしてパートタイマーの見地からの主な欠点は家の外で働くことに含まれる付加的費用、低賃金などである。

VII 結論

パートタイム雇用に関する資料はまだ非常に断片的であり、制度にはいろいろな理由からその性格に様々の違いがみられ、概括的に結論を出すことは危険である。さらにパートタイム雇用に対する態度は非常に雑多で矛盾しているので必要程度の客観的妥当性とはっきりした見通しをつかむことは殆んど不可能である。

一九五三年と比較すると、多くの先進諸国では様々の経済的社会的影響を受けた結果、自発的常用的パートタイム雇用は以前より大規模になり、より大幅な範囲の職業にひろまっていき、回答の一つが指摘しているように、それは永続的なものとなってきているのが事実である。

先進国及び発展しつつある国の双方でパートタイム労働力には女子が圧倒的に多いが、女子だけのものではない。

職業別にみるとパートタイマーの最も多くは二つの主要な職業グループ、即ちクリーニングのような未熟練サービス職業及び医療・教職のような専門的技術的職業グループに集中しているが、明らかに前者に占める割合の方が高い。

賃金に関しては、パートタイマーの賃金率はフルタイマーのそれに相関的に労働時間数に比例して定められることがしだいに一般的慣例になってきているようである。

休暇の権利に関しては、多数の国においてパートタイマーはフルタイマーと同等の権利を持っている。

雇用の安定性に関するパートタイマーの地位はフルタイマーに比べてずっと不満足なものである。

パートタイマーに対する社会保障制度適用範囲は予想していたよりも望ましいものであるが、多くの国で、不満足な面もあると記載されているようである。

結論としてパートタイム雇用制度を創設し実施するにおいては、経営者・フルタイマー及びその労働組合ならびにパートタイマー自身にとって多くの問題及び困難があるが、パートタイム雇用は多くの産業及び職業でいろいろな理由により永続的なものとして存在するようになるならば、この問題及び困難に真正面から客観的にとりくまねばならないし、克服

(以下24ページに続く)

婦人問題懇談会の開催状況について

労働省婦人少年局では昭和三八年一二月一一月にかけて地方婦人少年室主催により県段階の婦人団体幹部との懇談会を開催した。この開催報告によれば、全国的、農家、都市家庭において構造的な変化がみられ、その結果、農家においては主婦の過重労働、健康管理が問題になり、都市家庭では主婦の内職、共かせぎの増加にともなって、いわゆる「鍵っ子」などが話題にのぼっている。主要な問題点を要約すれば左記のとおりである。

一、家庭における主婦の地位について

〈農村〉

ここ数年来、専業農家が急激に減少し、兼業農家、特に第二種兼業農家がふえてきている。これら兼業農家においては、いわゆる「三チャン農業」が指摘され、従来農業経営にほとんどタッチしていなかった主婦が経営に参加し、農作業、農業経営への主婦の負担の増大が注目されている。その上、家事労働、育児等に加え、従来男子に依存していた管理的作業、例えば水の管理などが主婦の仕事となった地域もある。また、農村からの労働力の流出にともない、老人農家が増加し、老後をどうしたらよいかという問題も提出されてきている。

○兼業農家が七割近くを占め、男子労働力、若年労働力の流出にともない、従来五人で行なっていた農作業を二人で行なうなど、農作業の大部分が主婦の肩にかかるようになって来ている。また、男子の仕事であった管理までが主婦の手にうつり、農家主婦の労働過重が目立っている。（京都）

○「農婦病」といわれる神経痛・腰痛が三五歳ぐらいからみられる。機械化による長時間の単純労働、機械の振動のはげしさが原因ではないかとみられている。また、主婦の農薬散布などにより未熟児、死産児が多く、問題になっている。（佐賀・三重）

○農閑期を利用する主婦の雇用労働者が年々増加している。失対関係の土方、工場の臨時工として働くケースも多くなっている。（福井）

○主婦の営農への参加から発言力が非常に大きくなり、家庭管理も主婦の手にゆだねられ、責任も増大している。（長野・茨城）

○農村における主婦の立場にはあまり変化はみられない。主婦は家庭の問題に対する意見をのべる機会さえ与えられていない状態が多いようである。（愛媛）

〈都市〉

勤労者家庭においても、消費水準の上昇、子供の教育費の増大にともなって、主婦の家庭内職、パートタイマー、雇用労働者が増加し、女子労働者の勤続年数の長期化にともない、いわゆる共かせぎ世帯が非常に増加している。家族構成も未成年の子供と夫婦中心の核家族が増加し、子供が成長し結婚すると新しい単位を築いており、年長者からよい面での生活慣習のひきつぎがなされていないようである。

共かせぎの増加は、家庭管理、子供の教育面に好ましくない面があらわれていると指摘する例も少なくない。例えば、主婦が外に出て働くために子供との接触の時間が短くなるとか、子供が学校から帰って来ても家にだれもいないため、鍵を持って遊んでいなければならないといった「鍵っ子」などがあり、これらは子供の非行、不良化につながるものだと指摘する例もある。

一方、生活の合理化などによって生じた余暇が現金収入を得るためにだけ利用されている傾向も強く、余暇のつかい方が問題になっている。この余暇利用と関連し、婦人団体や有志の主婦で働く母親のため共同保育を行なったり、育児施設の充実を働きかける例もいくつかある。このように一般家庭の主婦と職業婦人との連けい、相互理解の必要性、中高年婦人の再就職をするための教育、訓練の必

要性を指摘する例もある。

商店主婦の場合は、家事労働に加え、店員の労務管理等の経営にもタッチしているため主婦の労働過重が指摘されているが、労務管理などを勉強する商店主婦会などの組織化が目につく。

○勤労者家庭の主婦でピアノの販売、保険の外交等パートタイマーとして働きに出る人、内職をする人が急激に増加している。このような傾向はムードのようなものに支配されている点もあり、家庭管理の面からも、子供の養育の面からも社会的な懸念もある。（長野）

○都市部では「鍵っ子」の問題が大きくとりあげられている。働きに出ている母親の子弟を母親の帰宅まであずかる施設を設立し、婦人会員が管理にあたるような動きもある。（神奈川）

○結婚したら仕事をやめる。子供が成長したらもう一度忘れたところをやりなおして仕事につく。そういう再教育、再訓練の場を公共の機関で与えて欲しい、という要望が強い。（兵庫）

○共かせぎ世帯の増加により、子供の教育・保育に問題が出ているため、県婦人会では自主的に各郡市に一名の家庭教育相談員を委嘱し、家庭問題全般にわたり相談にのっている。相談員には各郡市の連合婦人会長が委嘱されている。

婦人に経済的な力が出てきたので従来の「なきねいり」が減少してきたこと。農村における夫の出かせぎから五か月後家、七か月後家のケースが増加し、それが離婚につながる出かせぎによる遺棄がふえてきていることが指摘されている。

離婚の形態としては調停離婚が増えて来ているが、大部分協議離婚で家裁での調停を回避する例も多い。離婚時の慰謝料も低く、慰謝料が決定されても実際にはその額だけ支払われないことが多い。

一方、農村においては、まだ結婚が本人の意志よりも親の意向、家に重きが置かれている例もみられる。

近年、婦人が自分の財産に関心を示し、従来の「へそくり」以上の金銭をたくわえ、それを主婦名義にしておく例もでてきている。しかし、まだ結婚後、何年経過しても結婚届けを出さなかったり、法律的なことに無関心であり、法律知識を養う必要があると指摘するところが少なくない。

○兼業農家の主婦には五か月後家、七か月後家ということばが生じ、最近の離婚ケースでは出かせぎによる遺棄が多い。又出かせぎに出る夫との意識面でのズレが見られる。（島根）

○協議離婚の形をとるケースが増加している。その場合、慰謝料は四～五年前からみると物価高と家事労働の価値づけから二〇万円前後に増額している。（富山）

○離婚成立後、夫が子供の扶養の義務を果たさないケースが多いため、一時金で解決するようにしている。（高知）

○離婚する婦人への慰謝料はわずかであるために、転落していく人もある。たくさん取り立てようにも、しゅうとは金持でも夫の名義になっている財産がないためにとれない状態だ。（愛媛）

○夫が死んだ場合の財産分与については、親がいる場合、嫁には分与されないこと、離婚の場合には調停に出すことを恥と思う封建性も残っている。（大分）

○貯蓄等も妻の名義で行なっているものが増加している。（山形）

○相続、離婚に対し婦人が正しい理解の上に立って行動しているとはいえない。もっと法律について学ぶべきである。（宮城）

二、婦人団体が活動をすすめる上での諸問題

農家主婦の労働過重、農閑期における農家主婦の出かせぎ、都市勤労者家庭主婦の内職、パートタイム、共かせぎなどが増加しているが、時間的余裕があれば少しでも多く現金収入を得ようとする傾向が強いため、婦人団体への会合の出席状況が悪く各婦人団体の運営に影響を与えていることが大多数の府県において指摘されている。また、マスコミ、特にテレビ等の普及、企業によるPRをかねた料理講習などによって、従来婦人団体の目的とされていたものが充足出来るため、婦人団体の会合に出席する必要を感じない傾向も見られる。

一方、まだ男子の理解不足、活動を進める上での圧力を指摘する例も少数ながら残っている。

組織上の問題としては、会員数の膨張の結果、構成員相互の人間的つながりがうすくなり、活動が下部にまで透浸せず婦人団体活動に魅力がなくなって来ているようである。また構成員も老齢化し、若い世代の会員が少なく活動をする上で世代の断層を生じている。

一方、リーダーも固定化し、兼務が多くリーダー選出に困るところも少なくなく、新しいリーダーの養成の必要を指摘するものもある。また、人間的つながりの強い小グループの結成、各婦人団体の横のつながりを要望する声が目につく。会員の意識についての問題としては、自分の生活に直接役立つような会合でないと出席率が低く、社会的関心、社会への奉仕という面ではまだまだ不十分との指摘が多い。一部の人々の意見に流されて、主体的に考える訓練ができていないのではないか、婦人団体への参加を単に隣り近所とのつき合いと考えている人も多いのではないかとも指摘されている。

その他、行政機関の下請け的仕事が多くなり、婦人団体本来の活動を阻害しているのではないかと指摘する例も少なくない。

〈結婚・離婚・財産分与〉

三つの働く婦人の全国集会から

去る四月、第十六回婦人週間を迎え、全国各地では種々の行事が行なわれました。東京では例年総評系、同盟会議系の働く婦人の全国集会がそれぞれ開かれておりましたが、今年は種々の経緯によって総評系では総評・中立系組合主催による十九、二十日開催のものと、婦団連、その他の婦人団体、総評系労組の一部中央単産主催による二十六、二十七日開催のものとの二つが持たれました。そこでは、「共稼ぎの問題」「保育所の問題」が出されたり、若い職場婦人から「組合活動と結婚前のおけいこごとの板ばさみのなやみ」が話されると、これに対して家庭の主婦からは、「家庭に入れば若い頃のおけいこごとも、組合活動も重要である」との経験を交えての話合いが行なわれたりしました。

今回は以上三つの集会について、その概況をおしらせします。

△ 第五回全国婦人の集い

（同盟会議系列）

四月十四、十五日の二日間、日消ホールにおいて、同盟会議青婦委員会・日本婦人教室・全国炭鉱主婦連合会その他の団体により、約四百五十名の参加のもとに第五回全国婦人の集いが開かれました。

第一日は今年の婦人週間のテーマである「変ぼうする社会と人間関係」を題として、武藤光朗氏（中央大学教授）の基調講演を行なった後、午後から七会場に分かれて分散会が持たれました。この分散会では職場・家庭・社会等の問題について話し合われましたが、職場の問題としては、「機械化による人間関係の阻害」「希望のない職場、寄宿舎生活の単調さ等からくる職場生活三年のなやみ」等が話され、これらの解決の一つとして、職場カウンセラーやよき相談者がおかれた事例がのべられ、話合いの場の必要性がみとめあわれました。また、家庭と職場の問題としては、「共稼ぎの問題」「保育所の問題」が出されたり、若い職場婦人から「組合活動と結婚前のおけいこごとの板ばさみのなやみ」が話されると、これに対して家庭の主婦からは、「家庭に入れば若い頃のおけいこごとも、組合活動も重要である」との経験を交えての話合いが行なわれたりしました。

二日目は保育所・愛育病院・国会等七つのグループに分かれての社会見学があり、そのあと午後から全体会議に入り、社会見学の感想発表、前日の分散会の総括報告等があり、「母性保護運動促進に関する決議」や「必ず地域に帰ってこの会の報告会を持つ」こと等の申合わせがなされました。

△ 第九回はたらく婦人の中央集会

四月十九、二十日の両日、総評系・中立系組合主催による第九回はたらく婦人の中央集会が文京公会堂等においてもたれ、「婦人労働者の力を労働組合に結集し、婦人の働く権利を確立しよう」というスローガンのもとに、約二千三百名の婦人が参加して開かれました。この集会は「機械化による人間関係の阻害」「生産点で働く婦人独自の問題を掘り下げて討議する場」として、賃金・合理化・組織・保育所・平和の問題が二十の会場に分かれて話し合われ、どの分科会でも「生産点でもっとも露骨にでてきている合理化攻勢の経験交流」がおこなわれました。

分科会の一つである合理化分科会ではN会社の場合五十歳以上の男子、三十～三十五歳以上の有夫者などが、希望退職の名のもとに退職勧告を受けてやめていった（合化労連）、○女性に退職勧告を行ない女子の採用は近ごろ一切しない（自治労）、○初任給で千円、二十五歳くらいになると八千円ぐらい男子より賃金が少ない（全石油）、等の問題が出されましたが、また「学習をふかめる」「婦人の問題も組合全体の問題としてとりくむ」「婦人自身の意識をたかめる」「企業の枠をとえて産業別、地域的な共闘をつよめる」ことで、ねる少し前までしばられ、自由な時間は会社と寮を往復する間だけ」「七年がかりでやっとこんな集まりにでてくる仲間をつくった」「組合費を払うだけでばらばらにいる私たちは、ひとりひとりが自発的に闘争に参加するよう目覚した女性になることを婦人部できめた」等の働く婦人からの現状について発言がありました。全体会議では、○大幅賃上げ・全国一律最賃制・男女同一労働・同一賃金をかちとろう ○合理化政策・首切り・労働強化に反対し、時間短縮と婦人の

（24ページ下段に続く）

婦人界のうごき

二月一日～四月三〇日

（三月つづき）

一二日　全国地域婦人団体連合協議会・新生活運動協会主催による第八回全国地域婦人団体指導者研修会が各都道府県地域婦人団体幹部約百名を集め二、三、二四の両日、東京婦人児童会館で開催された。第一日は　○社会道義を高める　○青少年の環境をよくする　○消費者教育をすすめるというテーマで分科会。第二日は都道府県地域婦人団体の運営につき討議。

二四日　総評・中立労連の春闘共闘委員会は二四日全国主要都市で高物価と重税に反対する婦人総決起大会を行なったが、東京では日比谷野外音楽堂に約千人の主婦を集め、○生活を破壊する物価値上げ反対　○労働災害から父や夫を守ろう　○大幅賃上げ　○生活に食い込む重税反対の決議を採択。

なお、公労協では一二日から一八日を第六次統一行動として各組合員のまた婦を中心として労働省に対するすわりこみと国会・政府公労委・関係当局に対し請願陳情を行なった。

二四日　総理府の売春対策審議会は二四日総会を開き、オリンピック東京大会の年を迎えて売春防止と麻薬取り締まりを徹底させるため、五月二四日を中心に売春をなくす運動を全国的に展開。環境の浄化の思想を普及する等を決定した。

（四月）

四日　全地婦連、日本原水協に脱退届を提出。全国地域婦人団体連絡協議会では去る三月二四日臨時理事会を開き、日本原水協から正式脱退を決定。脱退問題はこの二、三年来全地婦連の懸案となっていたもので、昨年の日本原水協の再組織は承認できない旨の声明の発表後は、脱退も同然の立場をとっていた。

四日　日本婦人会議では「婦人月間記念集会」を東京、国鉄労働会館ホールで、働く婦人、主婦を対象として開催。「日本の婦人運動をかえりみる」というテーマで、神近市子（衆議院議員）、藤原道子（参議院議員）、山本まき子（総評婦人部）の各氏が田中寿美子日本婦人会議々長の司会で初期の婦人運動から現在にいたるまでの体験を話し合った。

五日　第七回大学婦人協会総会を名古屋市で開催。昭和39年度活動方針、規約改正などの審議を行なった。昭和39年度事業計画は従来からの継続のほか新事業として○地域研究（東南アジア）、○会館設立計画の促進、○婦人の社会的活動とその分野の研究、○新設及び拡大委員会による新事業などを決定。なお新役員として会長に北村孝、副会長に村井孝子の両氏を選出。

八日　第一回日本婦人会議代表者会議が東京、参議院会館で開催され、組織拡大の状況、他団体との共闘状況、平和と民主々義を守るための行動等、昭和39年度の活動目標を決定した。

一〇日　第七回婦選会議開催。主催は日本基督教婦人矯風会、婦人国際平和自由連盟日本支部、東京キリスト教女子青年会、全国地域婦人団体連絡協議会、日本看護協会、日本婦人有権者同盟、会場は東京、婦選会館。内容は「現代社会と婦人」（神奈川大学教授大熊信行氏）、講演の後、三分科会に分れ討議した。分科会テーマは①憲法改正問題と婦人の立場（助言者市川房枝氏）、②どのようにして婦人を公職に進出させるか（助言者山高しげり氏）③売春等環境浄化をどのようにするか（助言者林塩氏）。なお、各分科会では①国の平和を脅し婦人の地位を後退させる憲法改正に反対し、憲法の正しい理解を深めるために学習をすすめましょう。②有能な婦人を広く見出し、婦人団体が結束してあらゆる公職に送り出しましょう。③オリンピックを前に売春等風紀の取締りについて強力な具体策を講じるよう促進しましょう、という申し合わせを行った。

一〇日　第一六回婦人週間開始。労働省主唱の第一六回婦人週間が四月一〇日から一週間全国的に実施された。今年度テーマは「現代社会における家庭の役わり―産業化と家庭の問題」で、週間中の中心行事である第一二回全国婦人会議は一四日から四日間、産経会館・共済会館・NHKホールで開催された。なお、各県でも婦人少年室主催の地方婦人会議をはじめ多彩な行事が行なわれた。

一〇日　インドネシア共和国社会大臣ルシア・サルジョノ女史は第一六回婦人週間の来賓として労働大臣に招待され来日、婦人週間の諸行事に参加。また、社会事業大学等の諸施設の視察も行なった。

一三日　日本婦人教室の会第四回全国総会が東京、海員会館で開催され、昭和39年度活動方針、予算案につき審議したあと、社会浄化運動推進、目のあたらない人を守る運動、平和運動、物価問題、消費者問題推進、衆参両議院選挙につき討議を行なった。なお、新役員に、会長赤松常子、副会長阿部静枝、吉田芳子の諸氏を選出。

一三日　小林厚生大臣は十三日東京、産業健保会館で開かれる中央児童福祉審議会の総会に「未婚者、新婚者、妊産婦、乳幼児に対する保健福祉施設の体系化と推進方法について」を諮問した。

一四、一五日　日本婦人教室、同盟会議、青婦、民社青連、全炭婦連、海友婦人会、全文協、民社研、日労教の八団体

主催による「第五回全国婦人の集い」が「変ぼうする社会と人間関係―きずこうよりよい人間関係―」を中心テーマに十四、十五の二百間、東京日消ホールで開催。「変ぼうする社会と人間関係」（中央大学教授武藤光朗氏）の基調講演のあと、七分科会に分かれテーマにそった討議が行なわれた。助言者は武藤光朗、中村勝範、村田安雄、大島康正、加藤寛、佐古純一郎、阿部静枝の諸氏。参加者は約四五〇名。

一九、二〇日　第九回働く婦人の中央集会が絶評・中立労組が中心となり、職場婦人を中心に「婦人労働者の力を労働組合に結集し、婦人の働く権利を確立しよう」という中心スローガンのもとに開催。第一日目は、賃金、合理化、組織、保育所、平和の五分科会にわかれ分科会活動が行なわれ、一日目は全体討議、大会宣言、決議等を採択した。約二、三〇〇名が参加。

二四日　東京都地域婦人団体連絡協議会では、目下、東京都青少年問題審議会が答申案作成中の「青少年保護条例」の中から、〝有害図書等の禁止〟の項目を削除するよう要望書を二四日の都青少協第四回総会に提出した。

二四、二五、二六日　昭和三九年度日本看護協会通常総会・研究学会が東京で開催された。約七、〇〇〇名が参加、新役員として会長に林塩、副会長に崎川サン子、田中志ん、石本茂の各氏を選出した。

二六、二七日　第九回働く婦人の中央集会が婦団連などの婦人団体・労組を中心に二六、二七の両日にも「日韓会談粉砕、日中国交回復、安保破棄をめざし、すべての働く婦人は結集しよう」という中心スローガンのもとに、約三千の婦人を集め、東京、明治大学で開催された。第一日目の分散会は基調報告を中心に進められ、二日目は全体会で大会宣言、決議が採択され日比谷公園までデモ行進が行なわれた。

二八日　政府は二八日閣議で生存者叙勲二〇一名を決定、発表した。うち皇族をのぞく勲五等以上の婦人は、勲三等宝冠章―大妻コタカ79（大妻学院長）、星野あい79（元大学長）、勲二等瑞宝章―久布白落美81（婦人運動家）、守屋東79（社会事業家）、勲四等宝冠章―山中トシ84（元高女理事長）の各氏である。

三〇日　売春対策審議会では内閣総理大臣に対し、東京オリンピックの開催をひかえ、社会環境の浄化、売春防止法の趣旨の徹底、売春防止対策の強化を切望する旨の「売春対策の強化に関する要望」を行なった。

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物　（昭和39年4月受入）

資料名	号別	発行所	主要目次
職業安定広報	No 10	労働省職業安定局	○最近の雇用問題　○昭和39年度労働行政の重点
総評	64春斗臨時号	総評	○婦人問題特集
福利厚生	No 437	労務研究所	○中央官庁の保育所誕生
看護学雑誌	64. 5	医学書院	○看護婦における労働時間の問題 ○現代の合理化と婦人労働
〃	〃	〃	○看護に合理化できるか ○職場と合理化（座談会）
看護	64. 4	日本看護協会	○看護の職を選んだ人に　○看護婦の労働問題
東商	64. 4	東京商工会議所	○経済構造の変革期に中小企業はどう対処するか
労政時報	1747	労務行政研究所	○中小企業の求人難と寄宿舎の運営
〃	1748	〃	○定年制と定年到達後の取扱状況調べ
〃	1749	〃	○賃金教室，職務給と年功賃金の考え方
〃	1750	〃	○産業・規模・年齢・学歴・男女別の賃金実態
労働研究	64 No 186	兵庫労働研究所	○学卒労働力の不足問題をめぐって ○事業所雇用構造動態調査結果
労働法令通信	No 9	労働法令協会	○主要電機各社関連会社の隔一週五日制はどう行なわれるか
〃	No 8	〃	○中高年齢層の適職はどんなものがあるか
労働問題	64. 5月号	日本評論新社	○マネキン――切の日雇労働者
労働時報	No1747 39. 4	労働省	○産業化と家庭における諸問題 ○風紀に関する意識調査の結果
日本労働協会雑誌	No10 4	日本労働協会	○浜野繊維の女子結婚退職積立金制度
Teh Labour Goyetts	No 2	カナダ	○Education and Trainig of Girls in Britain

女子の就業者数と完全失業者数　(1964年1月)

産業	女子	男子	女子の計に対する女子の割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,685	2,719	38.3		+ 92
自営業者	242	681	26.2		+ 10
家族従業者	649	224	74.4		+ 49
雇用者	792	1,811	30.4	100	+ 34
農林業	8	29	21.1	1.0	0
漁業，水産養殖業	3	15	16.7	0.4	0
鉱業	4	33	1.1	0.5	0
建設業	39	185	17.4	4.9	+ 8
製造業	289	646	30.9	36.5	+ 1
卸小売，金融保険，不動産業	200	314	38.9	25.3	+ 7
運輸通信，電気，ガス，水道業	34	248	12.1	4.3	+ 6
サービス業	194	216	47.2	24.5	+ 12
公務	20	124	13.9	2.5	− 1
完全失業者	20	23	46.5		− 1

「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—

一人一か月平均現金給与総額

(1964年1月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	15,557	33,065	47.0
鉱業	12,628	31,027	40.7
建設業	13,051	29,610	44.1
製造業	13,721	31,898	43.0
卸売業小売業	17,775	34,724	51.2
金融保険業	21,520	41,396	52.0
不動産業	17,722	41,018	43.2
運輸通信業	20,394	35,305	57.8
電気，ガス，水道業	23,562	41,113	57.3

—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

○全国婦人少年室長会議開催

五月七、八、の両日大手町合同庁舎八階講堂において全国婦人少年室長会議が開催された。各課長による各課所掌事項説明の後、各室長より県の実状聴取が行なわれた。二日目は実状聴取に引続き三九年度労働省重要施策につき官房長が説明、「産業カウンセリングについて」と題して立教大学教授豊原恒男氏の講演があった。

○婦人少年問題審議会
第七回婦人労働部会開催

五月一三日、婦人少年問題審議会第七回婦人労働部会が日本労働協会会議室において開かれた。

○婦人少年室職員研修

五月二六～二九日の四日間、労働省第一会議室において婦人少年室職員研修を行なった。一般教養課目として労働法総論、婦人の地位と家族法、憲法ー改憲問題を中心として、組織と人間関係の講義があり、各課所掌事項の説明の後、「職場のモラールを高めるためにどうすればよいか」のテーマについて、グループディスカッションを行なった。各室から室長補佐または常席職員一名が出席した。

○婦人少年局人事異動

（年少労働課長）　渡辺　孟
北海道労働部長　（五月五日付）
秋田婦人少年室　今野美枝子
採用　（五月二十日付）
（年少労働課企画係長）　申村　澄子
休職　（五月二十四日付）
（青森婦人少年室）　柴田康子
（秋田婦人少年室）　鎌田美智子
（山口婦人少年室）　内田明美
辞職　（五月三十一日付）

ごらんになりましたか

（婦人労働課関係）

○働く婦人の福祉施設のために（ハンドブックI）ー婦人労働資料第96号ー

（年少労働課関係）

○漁業に従事する年少者の労働実態調査報告ー年少労働調査資料第五二集ー
（昭和三十八年一二月）

○年少労働者福祉員　No. 5
（婦人課関係）

○「産業化と家庭」に関する参考資料
ー婦人関係業務資料第一五号ー

○風紀についての意識（第二次意識調査結果報告）ー婦人関係資料シリーズ調査資料第三六号ー

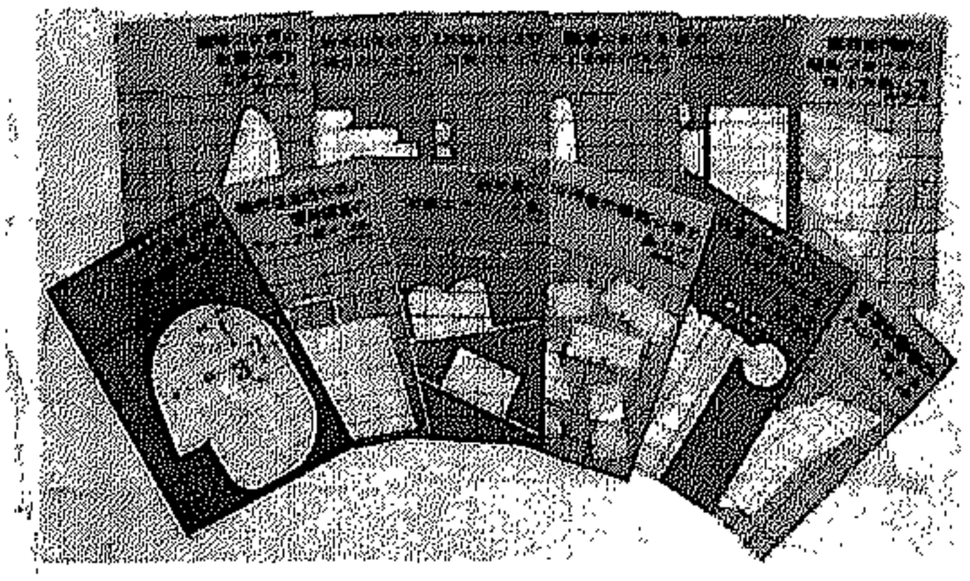
○第一一回全国婦人会議「社会的良心と婦人の割わりについて」
ー婦人関係一般資料第五五号ー

昭和三十九年六月一日　印刷
昭和三十九年六月五日　発行
婦人と年少者　第十二巻第六号
通巻百二十四号
定価　六〇円　〒六円
編集人　久米愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄
東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）
発行所　婦人少年協会
電話九段（261）九五九七
振替口座東京一〇七九一四九八

わかり易い実務指導書

日本法令では、あらゆる会社・工場・商店で必要とする、日常業務のための実務参考書を発行しています。むずかしい法の手続や労務問題の解説 事務改善等に大いにご活用下さい。

会社の実務マニュアル〈全12巻〉



各冊 B6判 定価150円(〒30)
全12冊 定価 1,800円(〒共)

① 職場の女性の執務心得とエチケット
② 命令の受け方、報告のしかた
③ 業務統計および図表の作り方
④ 職場における話し方と会話の作法
⑤ 文書の取扱、作り方と整理のしかた
⑥ 業務部門別の報告フォームの作り方用い方
⑦ 事務分析、改善の考え方
⑧ 販売促進のための信用調査のチェック・ポイント
⑨ 販売員の面接エチケット集
⑩ 出張者の業務心得とあり方
⑪ 健康を保ちながら仕事の能率を上げる方法
⑫ 管理監督者のハンドブック

中小企業の労務管理シリーズ〈全10冊〉

①見やすく解りやすい	労働基準法	¥360 〒90
②雇入から退職まで	労働基準法の手続	¥400 〒80
③業種別実例つき	就業規則の作り方	¥360 〒80
④模範実例つき	賃金規則の作り方	¥330 〒80
⑤わかり易い	中小企業の給与のきめ方	¥380 〒90
⑥初任給の上昇に伴う	賃金調整の仕方	¥320 〒80
⑦手続一覧表つき	社会保険の手続	¥380 〒80
⑧わかり易い	健康保険・厚生年金保険早わかり	¥320 〒80
⑨加入から給付まで	失業保険の早わかり	¥380 〒80
⑩加入から給付まで	労災保険の実務	¥480 〒90

日本法令株式販賣所

東　京／東京都千代田区神田富山町26　電（251）9371
大　阪／大阪市福島区上福島北3－111　電（451）1973
福　岡／福岡市下東町17　電（2）6300
仙　台／仙台市立町20　電（22）8894