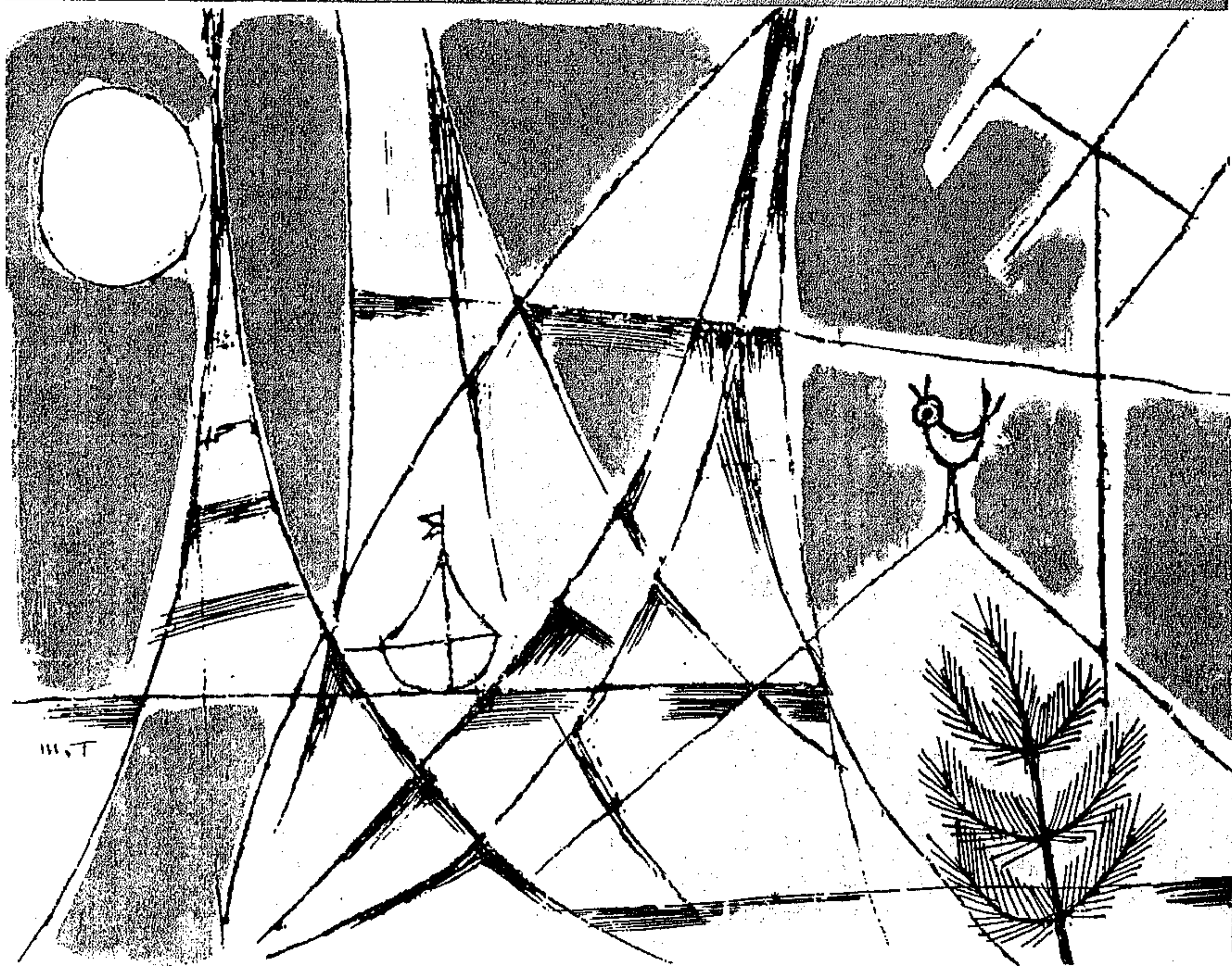


婦人少年者



- ◆職場で婦人の能力は生かされているか《座談会》
- ◆変化する世界における婦人労働者（ILO資料から）

8 1964

婦人少年協会

第2回婦人職場指導者セミナー

昭和39年9月

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るし増加し、産業の発展にない手としての婦人の役割はますます大きくなっています。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て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。本講座はこれらの要望にこたえて労働省婦人少年局の後援、婦人少年協会、日本労働協会の共催で開催することになりました。

各科目にわたって権威ある専門家の出講を頂き、さらに整備された資料にもとづいて研究討論していただく方式をとっています。したがって参加者各位のご期待に充分そえるものと思えますので、ご多忙のことと存じますが、ご参加下さいますようお願い申し上げます。

実施要領

一、開催期間

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 溜池東急ビル四階)

電話(五八四)二三一一内線三一〇・三一九

一日目(16日)の午後3時30分以降のみ虎ノ門共済会館会議室

三、募集対象

四、募集人員

五〇名

五、受講料

無料

六、宿泊所

(希望者のため予約あり)
虎ノ門共済会館(東京都港区赤坂葵町二)

電話(四八二)五三八一・一七

七、宿泊料

一泊朝食付 八八〇円

八、お問い合わせは

日本労働協会

婦人少年協会

東京都港区赤坂溜池町三〇
電話(五八四)二三一一内線三一〇・三九
東京都千代田区神田一ツ橋一の一
電話(二六一)九五九七・八

科目・講師・日程表

日	時間	科目	講師
9月16日(水)	9.30~9.40	挨拶	労働省婦人少年局長 谷野 せつ
	9.40~10.30	題未定(教養講座)	婦人少年協会会長・作家 平林 たい子
	10.30~12.30	わが国経済の現在と将来	東京教育大教授 美濃部 亮吉
	13.30~15.00	わが国の労使関係	東大教授 石井 照久
	15.30~17.00	レクリエーションの理論と実際	YWCA幹事 竹内 菊枝
	17.00~19.00	懇親会	
9月17日(木)	10.00~12.30	職場の人間関係	東大教授 松島 静雄
	13.30~15.00	話し方と会議の持ち方	NHKアナウンサー 鈴木 健二
	15.00~17.00	職場の相談の実際	松下電器婦人福祉課長 横淵 富仁子
9月18日(金)	10.00~12.00	婦人の労働問題	評論家 渡辺 華子
	13.00~16.00	討論会 婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか?	司会 労働省婦人労働課長 大羽 綾子 討論参加 KK三越常務取締役 日高 巧 オリエンタル写真工業KK取締役労働部長 師 勝夫

後援 共催
労働省 婦人少年労働協会
婦人少年協会

編集

家庭に責任を持つ婦人の雇
用に関するILO勧告案を……大羽綾子 4
めぐって

婦人の能力を職場にいかそう
第十二回働く婦人の福祉運動実施要綱……5

座談会

職場で婦人の能力は
生かされているか
川島茂雄 荒木郁 田端のぶ子 渡辺華子
(司会) 増尾栄子 16

ここにも年少者が働いている⑥……増尾栄子 16

神奈川県立労働婦人会館から
利用者の立場から……大村ヨシエ 中里つね子 14 15

『産業力』ウー・セリ・シングの裏面④……見市公子 18

資料・室

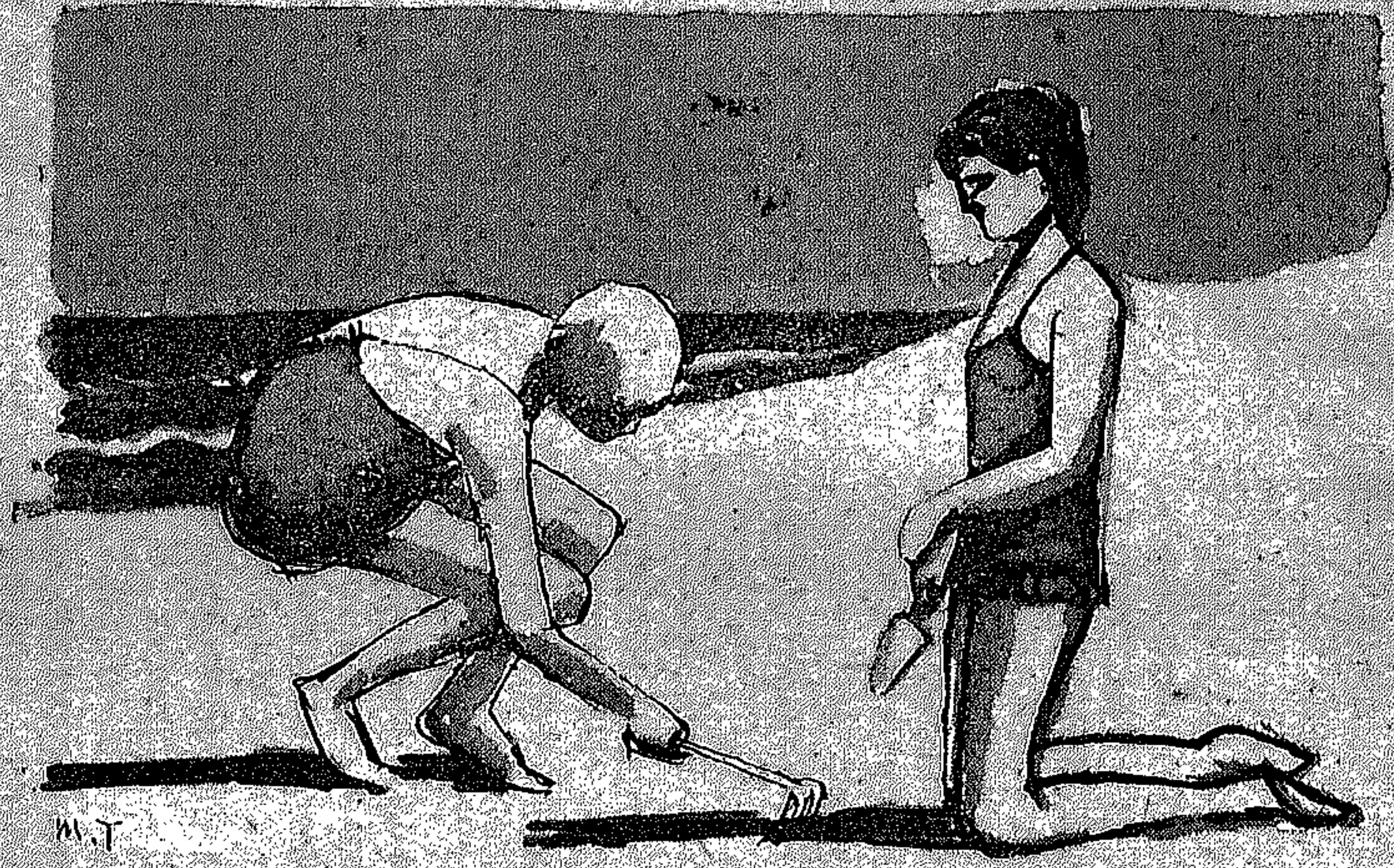
変化する世界における婦人労働者
アメリカ婦人労働者の就業状況(1)……19

昭和三十八年女子保護の概況
労災保険法の遺族補償に関する要望書について……20 21 22 23 24 25 26 27

勤労青少年ホームの三九年度設置状況
婦人に関するうごき……28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

女子の就業者数と完全失業者数・平均現在給与額……表紙 8

◆「婦人職場指導者セミナー」について……表紙 9
◆婦人少年局ニュース……表紙 8
表紙・扉……塚谷政義



家庭に責任を持つ婦人の 雇用に関するILO勧告 案をめぐって

—48回ILO総会報告—



大羽綾子

これは十二あった総会の第六議題が「変貌する世界における婦人労働者」であった。ILO憲章第三条で「婦人に特に関係ある問題が議題となるときは顧問のうち少なくとも一人は婦人でなければならない」と規定されていることのあらわれである。総会は開会へきところから、議長選挙のことで、新進のAAグループ七五か国が西欧諸国と対立し一混乱あって、中進国としての日本の立場のむづかしさを思わせた。総会議事と並行して、それぞれの議題で委員会に分かれて討議がすすめられたので、私も婦人労働者に関する委員会のメンバーに加わ

今年のILO総会は婦人の出席が多くはなやかな色彩をそえたという評である。総会議場にも、色どりの明るい服をきた欧米の婦人たちとともに、頭に高々とターバン風のかぶりものをまき、幅広い帯をしめた珍しい服装のアフリカ新興諸国の婦人の顔がずらりと並んだ。こ

った。総勢九一人、委員会としてはかなり大きい方で、使用者委員の大部分が男子であること。そのそば、労働者グループはもちろん政府側も大半が婦人委員だったのは、総会の委員会として異例のこととされ、大分、話の種にされたらしく、ひやかし半分にのぞきにくる人もいらした。けれども、国際会議に始めての人も多かったが、婦人たちは何の騒動も起こさなかった。アフリカのトーゴ政府のダッキ夫人を満場一致で議長に選び、その不馴れな運営をよく助けてやかましい委員会としてひそかに心配されていたにもかかわらず、最後の段階で能率をあげ家庭に責任を持つ婦人に関する勧告案をまとめあげ、来年の総会の議題とすることを満場一致で採択させるところまでこぎつけた。

この勧告案は、ILOの婦人労働問題に対する態度が、転換期にさしかかっていることをはっきり示している。今年の総会の議題は「変貌する世界における婦人労働者」となっており、世界の最近の社会経済の変革のなかで婦人が基幹労働力として重要な役割を果たすようになつており、多くの婦人が家庭責任と外で働くことからくる矛盾の問題に当面している、この変化はひとり婦人の問題としてでなく、家庭として社会全体として広い観点から対処することが大切である、という認識から、このような勧告案がまとまったとみることが出来る。わが国でも、婦人雇用の伸びは男子よりも大きく、この十年間に全体の労働力は約一・五倍増であるが、婦人は約二倍に増加し、労働力としての重要性が

大きくなっている。数だけでなく、その労働力としての性格も、若年層中心から次第に年齢も高まり、有夫者の数の増加が著しく、婦人雇用者の約三二%となっており、欧米型の婦人雇用に近い傾向は、先進国だけでなく新興国にも共通の事実だということに意見が一致した。

ILOは労働者として婦人が当面する問題に對して、一九一九年の第一回総会以来、積極的に取扱ってきた。特に初期のILOの主な役割は労働者の保護ということにあったから、その頃のILO条約の内容は、もっとも搾取の対象になりやすい婦人と年少者に対する保護に大きな重点がおかれた。わが国の戦前の工場法や、戦後の労働基準法にもとり入れられている産前産後の休業や深夜業禁止の規定の基になったのは、ILO条約第三号、産前産後における婦人使用に関する条約（一九一九年。一九五二年改正）と条約第四号、夜間における婦人使用に関する条約（一九一九年。一九三四、四八年改正）にある。

このような保護中心の婦人労働問題の取扱いが戦後もつづいたが、最近の新しい課題の一つとして差別待遇の排除という問題に重点がうつって、その変化は一〇〇号の男女同一価値労働同一賃金条約や、一一一号の雇用と職業における差別待遇に関する条約などとなってあらわれている。そして、男女均等待遇の問題を考えると、いづれ、いつも、私共がつかあたるのは婦人労働者の母性や家庭責任者としてのほたらきが

労働者としての能力の十分な發揮をさまたげ、また、逆に労働者としての立場が婦人特有の社会的な機能をさまたげるという矛盾である。ILOとしても最近の産業界の変化と婦人の一般的地位の変化してきたことから起こるこの問題に注意を払わないわけにはいかない。日本でも同じような変化が起きている。その変化は婦人だけの問題でなく、家庭の、又、社会全体の問題として、国民全体が関心を持ち、対策を考へなければならぬような時代に入っている。産業の需要は、婦人の生活や子供や家庭にまで、よきにつけ、あしきにつけ大きな影響を与えることは必至である。たまたま起こる異常な事件から、大あわてに近視眼的な見方で対策がたてられては困る。そういう意味でILOが大きな視野からこの問題を把えようとしている態度を尊重したい。

勧告案(注1)は今のところ次の五章から成立している。

「一、原則 二、広報及び啓発教育 三、子供の保育 サービスと施設 四、就職及び職業への復帰 五、雑則」である。

第一章には、一般原則として、家庭責任を持つ婦人が差別待遇を受けることなしに労働しうるよう権限ある機関は関係公私団体と協力して政策やサービスの促進、奨励をできる範囲でそれぞれの必要に応じて行なうべきであるとしている。

(注1) 事務局原案については資料「変化する世界における婦人労働者」本誌19ページ参照

ここで労働者側から特に強調されたことは、差別待遇の排除であり、原案にあった「家庭と職業の責任を

調和させ、自分自身の健康と家族、とくに子供の福祉を損わずに働くことのできるような」対策ということを削除する修正案が出された。そのこと自体が差別待遇の口実にされるおそれがあるという理由である。これに対し使用者グループとイギリス政府は、差別待遇ということばを削除する修正案を出し、使用者側グループを代表して発言したレバノンのミーナ氏の「私は差別待遇」ということばは嫌いだ」という強い表現が印象的だった。使用者としてこれは当然のことと予期されたが、そこには、男性としての感情の一端があらわれているようにも感じられた。結局、労働者グループと政府側委員の多くが労働者グループの修正案に賛成してこれが採択された。

第二章はほとんど修正なしに原案通り採択され、この問題に対しての大衆の理解を深めるための広報活動と啓発教育を政府が行なうことが内容となっている。

第三章も修正なしで採択され、子供の保護に必要なサービスがすべての年齢の子供のために設置され、奨励されること、それらサービスや施設の基準、職員の資格や訓練について政府が実施し、奨励すべきことが内容となっている。

第四条の就職及び再就職については、職業訓練、基礎教育等の機会均等がうたわれている。また、長く家庭にとどまった後に、職業に再復帰する婦人に対しては一般の職業相談、紹介等が年齢制限なしに開かれることや、これらの婦人に特別必要なサービスや施設の必要性もうたわれている。

この章で特に論争のあったのは、出産のために法定休業日数より長く休む婦人と、いったん職業生活を中断するものに対する雇用の保証についてである。前者には労働者としての保証を、後者には先任権の保証を

するための適切な手段がとらえられべきであるという労働者グループの修正案が結局は採択されたが、使用者側は出産をめぐる保護は母性保護条約で十分であって、それ以上に手厚くすることは却て、その雇用の機会をせばめるという理由で、この項を削除することを主張した。日本では、年功序列型の賃金の慣習が根を張っていて、出産で退職した人を再雇用する場合に、どのような条件にすべきかが、先決問題となっており、先任権の制度は一般的に行きわたっていないが、欧米諸国ではそれを出産退職者に適用するかどうかを問題にしている。この点について、委員会での政府側の態度は各国ばらばらで、このような権利を認めることに反対の国もあったが、結局は、労働者側の主張が通ることになった。

第三の争点は、この勧告原案から全面削除されたパートタイム雇用に關する条項についてである。事務局の原案の第四章になっていたパートタイム雇用は、一九六三年に行なわれたILOの各国に対する調査を基礎にした、アメリカをはじめ経済開発のすすんだ国では家庭責任を持つ婦人の間に広く行きわたっている事実注目し、それについての条件や社会保障について一般雇用との関係で問題が多いことから、これに關する調査の必要性、一般雇用との均衡をとった条

件の保証などについてふれていた。日本でも最近、若年労働力不足にともなうて、団地の主婦や農村地帯の婦人を対象に、急速にいわゆるパートタイムがひろがる形勢にある。その実態はまだ、あまり、はつきりせず、その形も臨時雇用などにカタカナの名前をつけて求人策としているような傾向もみられたりして、いろいろ問題もあるように思う。けれども、一方で家庭生活が簡易になり、生活水準の上がつてくるにつれて主婦層に、とって内職よりはパート

トタイムで働くことの方に魅力がある事実などから、この実情をはっきりさせ、何か対策を考えることの必要性が感じられている。先進欧米諸国とともにわが国でも、このように現実問題となってきたので、削除に強く、反対した。けれども後進国ではこの問題は、まだ、あまり起こっておらず、労働者のパートタイムに対する警戒心と使用者側の自由主義などに圧されて、今回の案には削除、別にパートタイムについての

決議案が採択された。しかし、先進諸国は削除についてあくまで反対し、次期討議に再検討されることを強く主張した。

この委員会のすべての討議を通じて感じられたことは、弱いものの立場が尊重されるということである。使用者は労働者の立場に強く反対を表明しないし、先進国は七五か国問題もある

り、後進国の主張におもて立って対抗しない、できないという空気である。特にこの委員会には、その他に、婦人の言うことにあまり強く反撥しないという男性側の謙譲の差徳も發揮されたようである。しかし、舞台裏の取引は又、別のもので感じられる。

(労働省婦人少年局婦人労働課長)

婦人の能力を職場にいかそう

労働意欲をたかめる機会をひろげることによって

第十二回働く婦人の福祉運動が行なわれる

* 運動の目標

労働省婦人少年局では、毎年全国的に「働く婦人の福祉運動」を行なっています。この運動は、最近、年を追ってふえてきている働く婦人が国の産業の発展に寄与している事実を広く社会一般に知らせ、働く婦人の福祉の向上についての理解と協力をうながすために行なうものです。そのため、婦人の多い職場をはじめ、民間の関係機関において、働く婦人の母性をまもり、その地位をたかめるための自主的な活動が行なわれるよう、婦人少年局で毎年目標をかかげて運動の推進をしています。

* 働く婦人の現状とこの目標をとりあげた理由

経済の発展につれて、職場で働く婦人の数は年々増えており、現在その数は全国で七〇〇万人を越えています。婦人の働く分野もひろがり、中には専門的、技術的な仕事や、管理・監督の仕事につく婦人もふえて来ました。しかし、現在職場で働いている婦人の大部分は、単純な反復の仕事に従事しており、今後、技術革新を中心とする機械化や合理化がすすむにつれて、ますます単純な、しかもスピードの速い仕事に、より多くの婦人が就くことが考えられます。

一方、婦人自身の生活も変化しています。戦後の女子教育の向上はめざましく、中学卒業後、高校に進学する女子の割合は六〇%を越え、高校卒業後進学する女子もふえています。そして、婦人も学校を卒業すれば、進学者以外は就職するのが当然のこととして、婦人自身も、その周囲も考えるようになって来ています。また、婦人の家庭生活も変わり、家庭に責任のある婦人も、家庭の外で働く可能性が出て来たため、職場で働く婦人中の有配偶者の割合は年々上がって来ています。

以上のように、働く婦人の数がふえるにつれて、その平均年齢も上がり、長く勤続する婦人も多くなり、婦人の職業意識も一般に高くなって来ています。しかし、婦人を使っている職場では、婦人について、勤続が短いこと、能力や労働意欲が低いことなどを理由として、何年勤続しても同じ単純な職につけたま

まという例が多いようです。ところが最近、若い労働力を中心に、

現在職場の第一線で働いている婦人の指導者または指導者となる可能性のある婦人を対象として各婦人少年室主

* 目標をすすめるための行事

この運動は、婦人の多い職場や民間の関係機関が、運動の目標にそって、出来るだけ自主的な活動をすすめるよう期待しています。主唱者としての労働省婦人少年局では、全国の婦人少年室を通じて運動期間中に次のような行事を行なうことにしています。

一 婦人職場指導者一日研習会の開催

現在職場の第一線で働いている婦人の指導者または指導者となる可能性のある婦人を対象として各婦人少年室主

第12回 働く婦人の福祉運動実施要綱

僅の一日研習会を開催します。婦人には有能な職業人として必要な知識を与え、と同時に、「婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか」について話し合いを行います。

二 婦人の能力を職場にいかすための研究会開催(使用者)

婦人を多く使っている事業場の使用者や管理者を招請して、婦人の能力を職場にいかすための研究会を開催しま

す。婦人の能力を職場にいかすためには、先ず婦人の労働意欲をたかめ、その能力を十分に発揮出来るようにすることが必要であるという観点から、職場の条件をどのようにしたらよいか、或るいは職場の制度や慣行についてどのような考え方をしたらよいか等について話し合いをすすめて、婦人の労働意欲をたかめる機会を出来るだけ多くつくって行くことを研究します。

一 趣 旨

働く婦人の福祉運動は、産業の担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が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、働く婦人の福祉の向上についての理解と協力をうながすために行なうものである。

二 目 標

婦人の能力を職場にいかそう——労働意欲をたかめる機会をひろげることによって——

本運動は、急速な経済発展に伴い、働く婦人の果たす役割がますます大きくなってきているとき、婦人の労働意欲をたかめる機会をひろげることによ

て、婦人が職場で能力を十分に発揮し、その職業上の地位を向上するとともに、社会の発展に貢献することを目標とする。

近年、技術革新を中心とする機械化、合理化に伴って、職務内容は単純化され、職場の組織、人間関係等もめまぐるしく変化しており、また婦人の生活の中の職業の意義も大きくなってきている。このようなとき、婦人が積極的な意欲をもってその能力を発揮するためには、婦人に必要な職場の諸条件、職場環境等を整備し、また職業指導、企業内外での教育訓練と相まって、配置、昇進、昇格等の機会が婦人にもひろがれる等、労働意欲の向上をはかることが重要である。一方、婦人自身も、生活の中での職業の意義を重視し、すすんで職業上の能力を充実し、その能力を仕事にいかすことが大切であり、これがひいては婦人の職業上の地位をたかめ、社会の発展にも

三 婦人職場指導者セミナー開催(中央)

日本労働協会、婦人少年協会が共催で行ない、労働者婦人少年局が後援します。全国の職場婦人指導者約五〇名を対象とし、東京で三日間開催されます。内容は本誌集録の募集案内(表紙二参照)のとおりです。

また、労使、一般および協力団体等の行なう自主的活動としては、婦人の能力

寄与することになる。

以上の事実を労使、社会一般によびかけ、その趣旨にそう自発的な活動を促進する。

三 期 間

昭和三十九年九月一五日～九月二四日

四 主 唱

労働省婦人少年局

五 協力機関・団体

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 主催機関が行なうこと

(1) 資料の作成配布

○ポスター

○パンフレット

婦人の能力を職場にいかそう——労働意欲をたかめる機会をひろげることによって——

○婦人労働の実情——一九六三——

(2) 婦人職場指導者一日研修会開催

を職場にいかすにはどうしたらよいかについて、婦人の労働意欲をたかめる機会をひろげるといふ観点から、婦人自身、労働組合、労使等の討論会、研究会等を開催すること、或るいは、婦人の職業上の教育訓練について、婦人の能力を仕事にいかす観点からの研究会の開催、企業内外で行なう研習等に婦人を参加させること、その他この運動の目標にそう活動が期待されています。

(3) 婦人の能力を職場にいかすための研究会開催(使用者)

(4) 労使、一般および協力団体等の行なう自主的活動への協力

(5) 報道機関を通じての広報

七 労使、一般および協力団体等の行なう自主的活動例

(1) 婦人の職業能力をのばすために、企業の内外で行なう研修等に婦人を参加させる。

(2) 婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか、またこれを阻む問題点等について、婦人労働者、男女労働組合員、労使等の討論会、座談会、研究会、広報活動等を行なう。

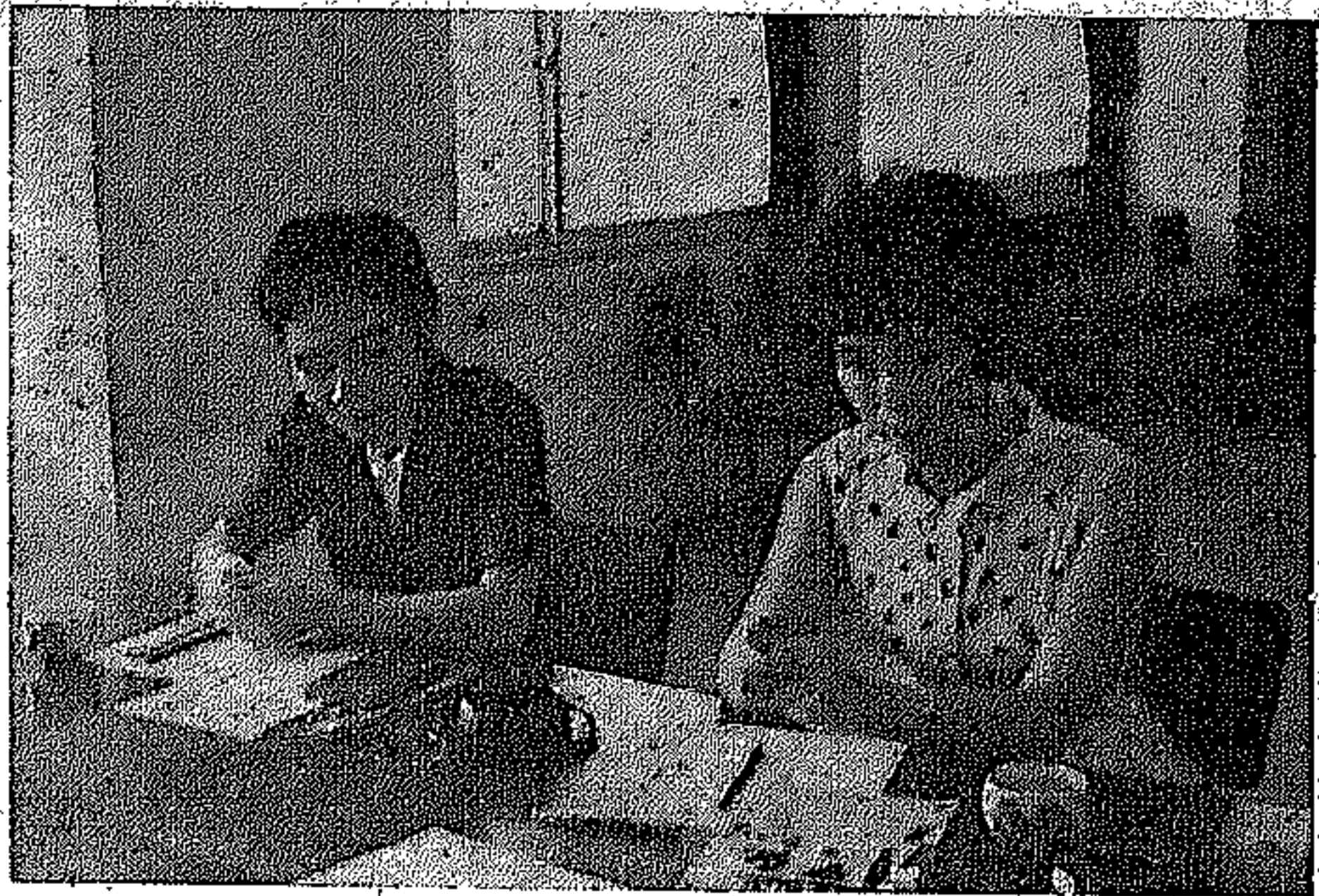
(3) 婦人の職業上の教育訓練について特にその機会、内容、結果の評価等につき、婦人の能力を仕事にいかす観点から研究する。

(4) その他 この運動の目標にそう活動

◇職場での婦人の現状は

渡辺 最近、婦人労働者が非常に多数産業界に進出してまいりまして、経済的にも社会的にも非常に進出しているといわれております。昭和三十年ごろは、農業などの第一次産業に働く者が四〇％ありましたが、最近では三〇％くらいまで下がってきております。それだけ労働者が農業から非農業——第二次産業のほうへ移っているわけです。

婦人労働者の新規就職者についてみますと、高卒で就職するもの場合は六年間で十二万、大学卒で三万もふえております。また、数年前までは労働力の需要が過少のために中年婦人や未亡人の就職はむずかしい状態でしたが、最近では弱年の女子はいうに及ばず、高年の婦人なども売り手市場に回っているということです。でございます。しかし、今年の労働白書を見ましても、一九六三年の農業労働力の中で、女子高年齢層が五〇％を占めていて、高年齢の女子が農業に集中的に残っている。また、いわゆる工業地帯や、



荒木さん

田端さん

能力は— かされているか—

＜座談会＞

(東京銀行 人事部長代理)

(東洋高圧株式会社 樹脂課勤務)

(安田生命保険相互会社 代理店課勤務)

(評論家)

百人未満の小企業に中高年齢層の女子が多く働いていて、勤続年限の短いぎりぎりの労働でこれを支えているという傾向が目立ってきています。

それから、学卒者の中で、高い学歴をもった女子が必ずしも職業の中で、それだけの価値を発揮していないという、需給関係のすれちがいというようなこともみられます。また賃金についても、女子の賃金が上がったと言いが、男子との差は相変わらず大きいといったことがありまして、婦人が職場に進出してはいる割に、婦人の登用というか、働く側においても、使う側においても、何か行き詰まりのようなものを感じる状態にあります。

今日の主題は「職場で婦人の能力は生かされているか」ということですが、私たち婦人労働者として、むしろ生かされていないのじゃないかと思うのです。そこで、今挙げたような統計に出てきている面を検討すると同時に、積極的に、婦人の能力が生かされるように改革していく、という二つの面があると思いますので、そのことを念頭に置きながら、職場での実状についてくわしくかかわらせていただきますと思います。それでは、東洋高圧の荒木さんからどうぞ。

荒木 私の職場は化学薬品のメーカーですが、私は本社のほうに勤めておりますので、本社内のことしか存じません。本社にいる女子は全員の大体四分の一

らいて、仕事の内容はいわゆるBGといふか、事務補助がほとんどで、そのほか電話の交換とかレタイプなども女子がやっています。能力が生かされているかといわれると、それじゃいったい婦人の能力とは何かということになりますので、一言には言いきれませんが、人間の使い方という意味からいえば、ずいぶんむだな使い方をしているのじゃないかな、という感じがします。非常に雑用が多くて、補助業務というのはどこに行ってもあるわけですが、その使い方としては、系統立って、というふうに使って、こういうふうに使って、とか、あるいは、その人の能力をどういうふうに関係して、というふうにもっていったら、よくその人の能力が発揮できるかということを考えて、ただ女子には男の人の補助をやらせる、という使い方ではないかという感じがします。ですから能力のある人や、いわば反抗心のある人は、その中で、その人なりに精いっぱい反抗し、やらせるという形で自分から仕事を取っていくより仕方がないのです。

渡辺 それは組合で組織的にささるのですか。それとも個々にですか。

荒木 組合で婦人の能力という問題をとり上げたことは一度もないのです。ある特定の人のことで、女の人の問題を取り上げたことはありますが、婦人労働全般として、婦人労働者がどのような立場

に立っているかとか、婦人の賃金などの問題を持ち出すといやがられるのです。というのは、執行部は男ですからね。役員には女の人が出ていますけれど……。

渡辺 それで勤続年限の長い女の方、いらっしゃいますか。

荒木 実はこの間、首切りがあったのです。希望退職という形ですが。それで十七、八年から二十年勤続の方はほとんどやめまして、いま一番長い人で十六年です。本社の場合、十六、七年が一番長いと思います。私ももう十五年です。

渡辺 田端さんの方はいかがですか。

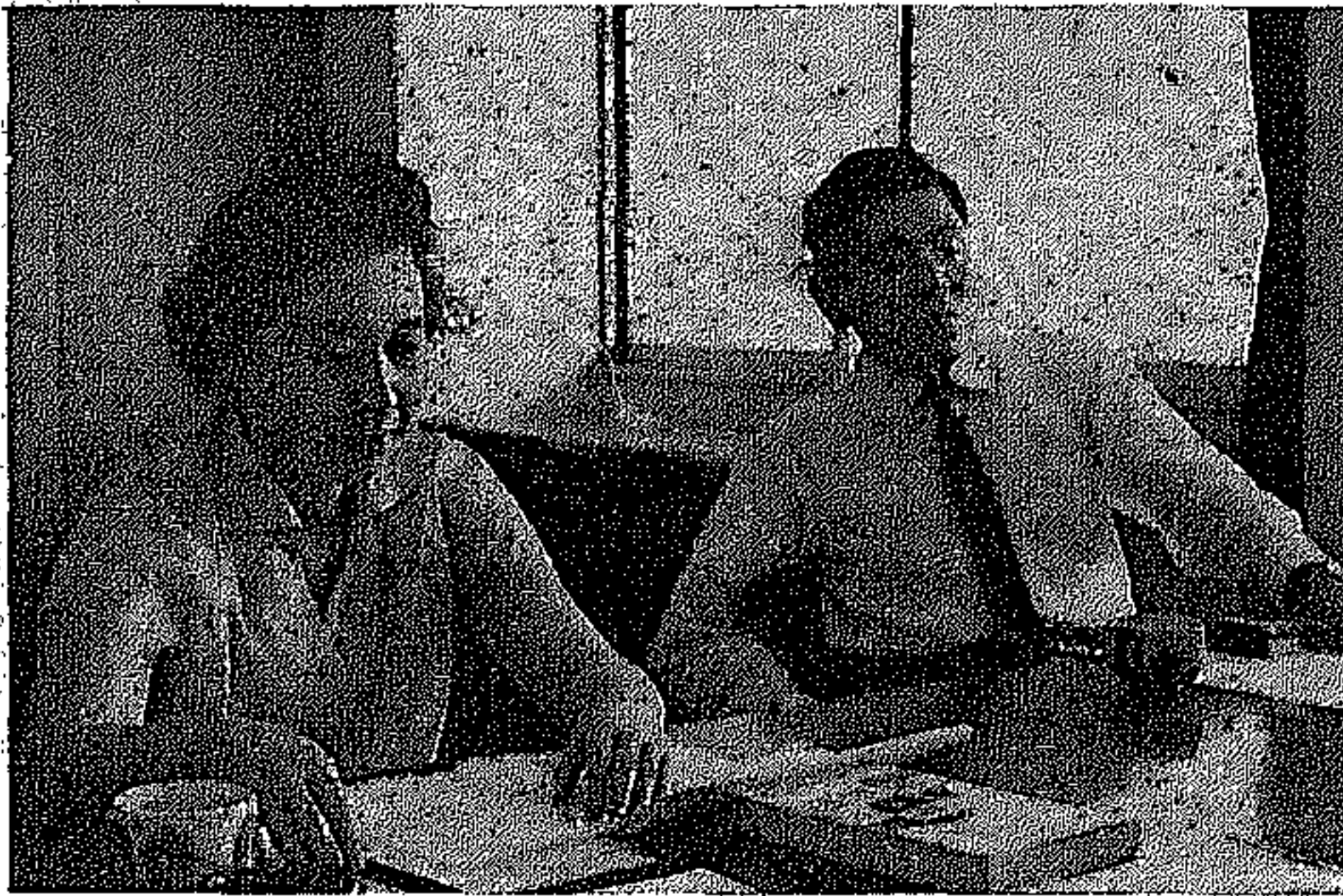
田端 私は生命保険会社ですが、全国で生命保険会社は二十社ありまして、そのほとんどが女子ばかりの職場と言っているような形です。生命保険の会社には制度としては必ず事務担当があります。私たちは事務担当の内勤と言っています。内勤は大体六割は女性です。ですから補助労働と言っても、補助から一歩出たようなところの職場が

職場で婦人の生

出席者

川島茂雄
荒木郁子
田端のぶ子

(司会) 渡辺華子



渡辺氏

川島氏

なり多いわけですね。そういう点では、女子が少ない職場よりは、いくらか能力が生かされていると言えると思います。ただ問題は、私どもの会社の場合、女子の平均勤続年数が三、五年です。ですから早い回転率で変わっていくわけで、毎年何百人かの高卒の女子をとって、それが三年くらいでやめていく、中には停年までいる女性もおります。現在、役としては課長補佐——副長と言っていますが、そこまではいきません。今、一番問題なのは、三、五年という勤続年数で、会社経営者のほうから言えば、三年くらいではまだまだ一人前に使えないから、配置転換させることもできないし、やっぱりやさしい仕事をさせておくより仕方がない。いいポストにつけようと思ってもすぐやめられてしまうのでは、先に対する期待性がない。そういうことで配置転換は女性自身もいやがるという現状なのです。もう一つ、本社と営業所関係出先機関の問題があって、本社では大体補助労働が多いのですが、出先機関になると、所長が一人に事務員が一人という最小のところもあるわけです。そういうところでは、事務員は必ず女です。あとは十人、二十人のセールの人がいる。そういうところでは事務所一切の対人関係、電話から、その店にくるお客様のこと、セールのこと、経理と、店の一切をその女性一人が受持っている状態です。たまたま人事異動があって、本社からそう

渡辺 出先機関は多いのでしょうか。

田端 三百くらいあります。支所と、一番小さい事務所を合わせますと……。

渡辺 私どもが外部から見ても、若い女子の回転率が非常に早いとしても、生命保険会社のようなところでは婦人の若い労働力がずんずん補充されるから困らないと思うのですが、中にいらして、どうお考えですか。

田端 やはり困っているようです。

渡辺 それから、内勤として生命保険会社に三年なり五年なり勤めていらした方で、後になって外勤になるとか、パートタイムとして、能率給のような方法でまた働くというケースはないですか。

田端 ほとんどありません。例外的にはありますけれど。

渡辺 それはどこの生命保険会社でもみんなそうですか。

田端 コースが全然違うのですね。ですから中には希望して、内勤で事務をやっているよりは、自分でどんどん成績をあげればそれだけ収入があるわけですから、そういう能力をフルに出そうという人がいないとは言いきれませんけれども。

渡辺 内勤で若い時に一定の事務を覚えておけば、外勤が上手にできるということにはなりません。

田端 本社関係だと少し無理ですね。

渡辺 使用者の側としてどうですか。

川島 東京銀行の現状について申し上げますと、最近の機械化、事務の合理化に伴いまして、女性の職場が非常に拡大

されているわけです。機械のオペレーショントか、一般の事務は、どうしても女子行員に頼らなければならない状態です。私のほうは一般の市中銀行と若干状態が違いますが、それでも全行員のうち女子が一、八五〇人、約四五〇を占めております。その女子行員の能力をフルに発揮させなければならぬというので、使用者側としても指導の必要性を痛感しているのですが、しからは銀行としてどのような施策を講じているかと申しますと、残念ながらあまり組織的なことはや

っていない状況で、目下研修課のほうでいろいろ研究しているのでございます。それでは従来どうしてできなかったかという点、前々から言われております女子の勤続年数の短いこと、あるいは肉体力面の制約があって使いにくいということ、なかなか実行できなかったのです。が、これから大いにやっつけていかなければならないと思います。最近、一般に女子

の行員さんの氣質が大分違ってきたと思

語の手紙などは女性には書けないものと

思っで書かせないが、そういうものを書かせてくれと言う女子がふえている。これはいいことだと思っでいます。また女子の役付——課長代理といっでいます

が、そういうものを一年ほど前に設けて、今六人おります。この役の人は、女ばかりでなく男性の部下ももっでいます。この人事は非常に刺激になりました。十年以上も勤続している人は、わたしもあのポストについてみたいといううなことから、自分の仕事以外について、研究心をこすすということが多くなりました。

それから研修のほうは、新入の場合は男女別々に講習しておりますが、第二次講習といっで、預金とか為替などの講習をするとき、以前は男性の講習だけしていましたが、最近男女にかかわらず預金なら預金の仕事をしている行員の

中から選んで講習に参加させておりますが、これが女性に対して非常に刺激となり、仕事に対する積極的な、やはり東京銀行の行員であるという気分が盛り上がってきたといっで、すね。

る長所があるのに勤続年数が短いから、

時間的に伸ばせない状態にある、というふうに言えないでしょうか。使用者の立場からどうお考えになりますか。

川島 今のお話の正金時代の女性には、

われわれが「御案内」と称していたカウンター案内係で、内部の仕事は、女子はいわゆる給仕さん、お茶汲み、伝票運びのためにしか使っでいませんでした。それが戦後、企業自体の体質改善から

だんだん事務補助をするようになり、ついに現在のように女性の雇用率が高くなっでたのですが、使う以上は能力を発揮し

てもらわないうと困るというこ

書とを交換して研修出張させました。そ

の秘書も、先ほど申し上げました役付の中の一人なのですが、これなんか非常に女子行員のことを銀行が考え出しているといっで印象を与えております。

◆働くことに対する婦人自身の心構えは——認識・自覚・社会的責任など——

渡辺 すとし観点を交えまして、先ほど働く側からの発言で、女は勤続年

が長くても、結局能力が無駄に使われ

いるといっで、ことがありましたが、これは中卒、高卒、大学卒のいずれにしろ、雇

用に入っでいく時の契約や就職規則が非常に大切だと思っでいます。それには労働法の知識を持たなければならぬ。皆さ

川島 雇用契約に違いがあるというところはないと思いますが、私のほうでは大体、年に三百人以上の人がやめ、ほぼ同数の人をとっているのですが、それでも終生勤めようという気持ちで入っていらっしゃる方は少ないのじゃないでしょうか。まあ社会勉強という意味で就職を希望する。高校生の場合は学校の先生の推せんで、試験が受かったから入った、そのうちに辞めるつもりだったのが、多少歩止まりする人もあるということでは。

荒木 自身自身のことを言えば、自活しなければならなかったから就職したんですが、はっきり言って、職業意識とか、将来どうとかいうことは全然考えませんでした。最初はちょっとしたコネがあったて就職したのですが、働いているうちに、おのずから自覚していったようなものがあります。しかし、今の会社の採用方針からみまして、女子は勤続の短いものという前提に立って採用しています。採用のとき何年くらい勤めますかと聞くので、五年くらいと返事したら、そんなに長く勤めるつもりかとびっくりしたように言うので、それをきいて、こっちはまたびっくりしたようなわけです。ともかく会社側は、三年くらいでやめて早いと結婚したほうが君たちのためだ、という気持ちで採用しているから、自然勤めるほうも短くなります。しかし、早くやめるつもりで入っても、家庭の事情などで長くなる

人もありますが、現状では、短くなるのが当然という気がします。

川島 私のほうは逆に、五年間だけは必ず勤めてくださいとお願いする。その前に辞められてもやむを得ませんが、就職するなら少なくとも五年くらいは勤めていただきたいのです。

田端 私のところでも使用者側から言え、四、五年でやめるのが一番いいという気持ちで採用するのじゃないかと思えます。最初の条件では、親元通勤ということ、そこは男子と違う条件です。

就職の方法は一番多いのが学校を通じての採用で、私も学校推せんでした。

荒木 うちの会社では採用する場合、自分の給料で自活する者を嫌うのです。うちの会社では住宅手当というのがあって、これは世帯主で扶養家族のある人や、独身者でも下宿住い——男の人には寮があるのですが、寮に入れない人には出す建前になっています。ところが女の人には一切出してくれません。なぜかというと、女の人には東京に親族とか親の家がある人でなければ採用しないはずだから、女の人にはこういう手当はつかないという説明になっているんです。ですから、自分で下宿してでも働きたいという人は採用しないと思います。

渡辺 私、みなさんのお話をうかがって思うのですが、女の人が学校を卒業してから数年なり、平均三、五年なり働いて、あと結婚して家庭に入るというよう

なことはどの国にもあると思います。

ということとは、社会的にみて、こういう短い労働力が必要とされるということがあると思うのです。ただ日本での問題は、そのような短い女子の労働が、ほんとうに生活のために働かなければならない人や、一生働くつもりの人、また専門職でずっとやっていきたいという意識を持つている女の人たちと十把一からげに勤続年限を短くされて、そういう人たちのじゃまになるのでは困ると思うのです。そういうことを労働組合あたりでお取り上げになるということがあるでしょうか。

それとも、そういう方たちも十把一からげでがまんしているのでしょうか。

田端 がまんしているわけではないけれども、女の人が弱いからなんです。私のほうでは、労働組合の役員には、ほとんど男性がついていて、男の人自身が、女の子はどうせ二、三年でやめるという前提で、活動しておりますから、大体女性の問題は取り上げられにくいのです。

たとえば生計手当というのがあって、これは男性であれば、大学出はじめから出ますし、高卒の男性でも四年経過すればくれるのですが、女の人には、独立した生活をしていても、世帯主でも出ないのです。それから男の独身者には全員寮があるが、女にはないんです。

渡辺 お二人とも、労働組合で女の問題が取り上げられないとおっしゃいましたが、もしもそれが自分の職場だけの範

囲でそういう扱いを受ける傾向があるとすれば、もっと広い立場で、働く女の問題を取り上げる。たとえば生命保険会社の場合、もし銀行のほうで女の立場が有利であるなら、そういう職場の女の方と一緒に女の問題を考てみたら、すこし観点点が広がるのではないのでしょうか。あるいはもっと大きく産業全体で考えれば、一つの企業の中で、短期間しか働かない女の人が多いために、それがほかの企業にいて、どうしても働かなければ生計が維持できないような人に影響を及ぼしているといったことについてお考えになったことはありませんか。

田端 考え方としてはそういうことを考えますし、私ももししたら全生保という組織があります。あるいは全商協とか中央区の婦人の組織などがあって、かなり外に向けて交流しているのですが、実際に交渉の場というのは、労働組合にしてもみんな企業別になっていきますから、なかなか発展しないというのが現状です。婦人問題を真剣に考えるのはむしろ三十歳前の人で、実際に十五年、二十年と勤続している女の方は、かえって消極的になって諦めています。

渡辺 自分の職場を一所けんめい守ることで精いっぱい、というところでしょうか。

荒木 それがあるように思います。生命保険などは女性が多い職場ですが、そういうところはどうして女の役員が出な

いのですが、いやになっちゃうんです。しかしやらなきゃ、というので、一人でいららしているのです。うちの会社では、新しく採用した人の教育は、男女全然別です。コースの作り方が違うので、男は二週間ぐらいで、工場見学もする。女の人はお茶のいれ方とか、応待の仕方とかで、会社の考え方が全然ちがうんです。「女の子」というのは、会社に働く人間とは別に考えている感じです。

田端 私の会社では入社するとき一週間くらい全員に会社の就業規則から販売している保険商品などの教育を一応やりまします。それから一年たつて勤続一年以上を対象にもう一度教育をやります。これは時間数にしたらず十五時間ぐらいですが、接遇訓練をやつて、あとで受講者に講習に対する希望を書かせたのです。そうしたら、お茶汲みや電話の受け方よりは、会社の経営方針とか業務に關係するよう勉強をしてほしいという声がかなり多かったのです。それで今年から接遇訓練プラス業務内容という講習にして、宿題を出して、会社の第何回五年計画についてとか、同業会社や關係会社では……というようなことを研究させたりしているのです。まだ始めたばかりですが、女の人もそういう教育の場を与えればちゃんとやります。知識を得たいという意欲をもっている人も、今までそういう意欲を消されていたのです。

渡辺 方々で弱年労働が不足してくる

と、やはり中高年齢層で働く人がツヨクなる。これは人口動態をみればすぐわかるわけで、結婚するために弱年でやめるとしても、将来また働かなければならぬ態勢になるとすれば、自然職業に対する真剣味もちがってくると思いますが、そういう意味でみんなにもっと真剣味を持たせるということではできませんか。

田端 近い将来はまだ無理だと思ひますが、私もリーダーの一人になっているのですが、二十代ぐらいの人の場合、会社の経営などについて講習を受けている間は非常にためになった、講習を受けてよかったといいますが、それが実際の職場でどの程度生かされているかということを観察して、担当の課長に三か月後に報告するのですが、どう変わったかということとは、なかなかわからないし、職業に対する意識は若干かわるかもしれませんが、やっぱり早く家庭に入りたいという意識のほうが強いようです。

渡辺 家庭に入るといことが最終的な保証でもなんでもないわけですから、まだ漠然とそういう気持ちに甘えているところがあるのだと思ひます。

荒木 今までの社会がそういうふうになつてきたから、女の人の意識がかわつてきているのだと思ひます。

渡辺 ところが、まわりがだんだん変わつてきています。もちろん男の人は結婚したら奥さんに家庭にいてもらいたいのしょうが、現に三分の一の労働力が女に

頼っているとすれば、パートタイムに切りかえていくとか、家庭と両立しやすいようにしていく必要があるのじゃないか。そして女の人も社会の要求に応じて職業につくということも、男も喜ぶような傾向にだんだんなつてもよさそうだと思うのですが。

田端 そういう点では、男性のほうがずっと保守的ですね。

荒木 男の人は、家に帰ったとき奥さんがいないと文句を言いますからね。

渡辺 私は両立させてきた人間ですからよくわかるのですが、たしかに職業と家庭を両立させるには、二倍の能力が必要だと思います。私なんか、今でも夜の食事を三度も出すんですよ。皆で帰って来ますから。それでも職業を持つという気持ちがあつた。それは考えようによつては昔風ですが、それが案にできるような社会状態にならなければだめだと思ひます。社会がそうなっていないからといって自分が辞めてしまつたら、それで済まないと自分で思つて、両方やって来たんです。家庭と職業を両立させているかたは、みんなそれをやっているしやると思ひます。世の中の意識がかわつていくことは、実に長くかかるものですね。

荒木 うちの会社など逆コースで、共稼ぎは——有夫の婦は全部やめさせられたんです。

◇女子の定年、職場の異動について

渡辺 荒木さんの職場で、二十年も勤めて、「肩たたき」で辞めさせられたとおっしゃいましたが、その方たち再就職なさいましたか。

荒木 一応会社で斡旋してくれて再就職しましたが、非常に給料の悪いところなんです。その人は世帯主で、母親と妹を扶養しているもので、なくなるとやめさせられたんです。

渡辺 そういう場合、組合は応援しないんですか。

荒木 一応は問題にしますけれど、最後まで守つてあげるといふ意識が低いんです。組合幹部はあてになりません。婦人部の人が、「ハネ上がり」なんて言われながらも反対したんですが、押し切られてしまいました。

渡辺 そうすると、職場に幸に残つた人は、きらわれないで残つていくということとで、消極的になるわけですね。外国のように長く勤続する人が企業から企業に横断して、自分の職業に精進していくとか、自分の賃金を上げていくとかいうことは、日本ではどうでしょうか。

川島 だんだんそういうふうになつていくのじゃないかと思ひます。機械を使う労働ですと、どこに行っても通用するので、女でもよその会社に行つて行きます。私もでもタイピストは他社の経験

者を採用しております。

渡辺 そうすると、長い間勤務しようという、ほんとうに自分で職業に対する

気構えをもっている人になるべく居てもらおうという傾向が企業の中に出てきているわけですね。私はそうなっていくべきだと思ふのです。むしろ職場をかわることの意味があるようにしなければいけないのじゃないでしょうか。肩たたきをやめさせられた人が再就職すると非常に下がらなければならぬということですが、そういう人は真剣だし、仕事もよくできる人でしょうから、こういう人を雇えば、使うほうも得だという線が出てくるのじゃないでしょうか。

川島 女子の給与体系を考える場合高校卒で十八歳から二十八歳までの十年間を考慮しています。それを過ぎたら、それより上はその人の能力に応じて、体系の基準を離れて昇給させるというように考えております。しかし十年も経つと辞めてもらいたいという人もありますね。

渡辺 それはどういう人ですか。

川島 家庭の状況などで勤務状態が悪いか、家庭のことばかり考えている人がある。月給さえもらえばいいというところ、朝来て夕方帰るといふだけの。

渡辺 その点で非常に問題になるのは十年経つまでの間に男女の待遇や、期待が非常に違ふから、始めは同じ意識で入ってきて、三年経ち、五年経つうちに当然意欲もちがってくる。それで、十年

経ってよかったら使つてあげるけれど、悪いのはだめだ、という前に、問題があるような気がするのですが。

川島 使うほうの立場になりますと、仮に二百人採っても、現実の問題として大部分が五年で辞めるといふ実情なので、もちろん、よく働く人と、そうでない人との勤務差というものは、十年経たないでもあるわけです。

渡辺 その場合、男子も同じように評価されますか。

川島 それがちょっと問題ですね。男子の場合ですと、その人の今やっている仕事のほかに、その人の持っている能力が、将来銀行として必要がある、そういうものがある程度期待評価して月給を払っている。ところが女子の場合は、たとえ能力を持っていたとしても、それが果たして課長代理くらいなところまで続いているかどうか。おそらくくれないでしよう。そういう関係で、同じ仕事をしていても多少差がついてくるわけですね。

渡辺 高卒十八歳から二十八歳の十年計画というのは、女子に限るのですか。

川島 ええ。男子の企業体系は五十五歳が定年ですから、それによって体系をつくっています。

渡辺 女子を採用するとき、最初からこの計画だということは、雇用契約の時にはっきりお示しになるのですか。

川島 昇給のことまでは示しません。渡辺 では十年ということとは。

川島 勤続期間は多くの者が十年程度であるが銀行が考えていることであり、雇用契約には関係ありません。

渡辺 女は途中で結婚してやめるかもしれないから、結婚した場合どうなるのか、子供を生んだらどうするといふようなことを一応の労働条件として、母性保護の規程をつくったり、将来のプランを示すことはできない、ということですね。

川島 それは男性の場合でも多かれ少なかれ同じですよ。

渡辺 しかし男性の場合は一応五十五歳までという規定がありますね。

川島 ですから女子でも五十五歳まで働くという覚悟の方でしたら、五十五歳のとき、どのくらいのポストあるいは給料に達するかということとは考えられるわけです。

渡辺 “考えられる”というよりも、職業教育も労働も含めて、男女に共通なプランはできないものでしょうか。

川島 その点、男女を全然区別しておりませんから、そういう意識をもった方でしたら、女の方でも自分が五十五歳になつたら、今の給与水準としてどのくらいに上がるか、というようなことは見当がつくわけです。

渡辺 男でも女でも一生のことはわからないわけですね。自分は結婚しようと思つても適当な相手が必要ではないとか、親を支えるために結婚しないとかいろいろ事情がありますから、そういう

意味での一生を含めての男女共通のプランがないと、雇用問題は片付かないように思ふんですがね。それはともかくとして、働く意欲があつて、扶養家族を持つて、いろいろな人については、組合はもちろん、会社としても真剣に考えてほしいものです。

◆パートタイムについて

渡辺 東京銀行では、パートタイムのことはお考えになつていますか。

川島 いま研究しているのです。私のほうは四月一日に新規採用しますが、中間補充がなかなかできませんので、そういう場合の補充に、他社の方ですと多少気風も違ひますので、できれば前に銀行にいた人のほうがいいと考えました。

渡辺 今、パートタイムについて婦人少年局でも研究中です。世界的にいてもILOなどでも研究しておりますが、私も第三者からいふと、大きな企業で小部分のものが最初にこういう制度をつくつてしまつと、その日の労働力にも困る中小企業が職安にかけこんで、その日にさばいていくパートタイムとは関係性がないうちの思ふかもしれない。連性がないうちの思ふかもしれない。それがみんな女の人たちの労働のダビングにかかってくると思ふのです。それでなるべく、中央官庁なり地方官庁と連絡をとつてやるといふ考慮を大企業が率先してやっていたらいいという気が持たれるのです。私、国民の一人として

役所というものをそういうふうに使っていったらいいのじゃないかと思うのです。

川島 社会的規範を率先してつくることは、めんどくさいことがあっても、企業として社会的責任上もやるべきでしょう。

荒木 パートタイムというのは、何か私、面白くないもののような感じがするのです。というのは、一つは低賃金政策の現われじゃないかという印象を受けること。もう一つは、家庭に入って子供が生まれても、手が離れたらまた働けるのだから、結婚したら辞めなさい、という形にもっていられるということですね。

それからもう一つ、ほんとうに労働するという気分でパートタイムをやるのか、という気がするんです。団地マダムの暇つぶしというような形でもっていかれると、一人の人間が生きていくための労働の価値がゆがめられるのじゃないかという気がするのです。

渡辺 私たちもそれを心配しているのです。ILOのパートタイムの考え方から言うと、団体協約で決められている労働条件というのは非常に重んじられるので、パートタイムが無秩序に採用されて、協約で決められている賃金水準をかき乱すようになっては大変だから、そうならないようにすることが、パートタイムの採用の大きな要点となるわけです。しかし、もし企業も労働者もパートタイ

ムを必要とし、それが有利だとすれば、私たちとしてもそれを研究して、正規の労働者に悪い影響がないようにして取入れるべきだと思います。パートタイムが発達している国をみますと、フルタイムとパートタイムの人の労働条件は違わず、働く時間は違っても、待遇が均等になるように考えられている点が進んでいるように思います。

川島 たしかにパートタイムを採用すると、フルタイムの人に不利になるという点も多少あると思いますから、その点について規制する必要があるわけですね。

渡辺 私どもは今、労使両方にプラスになるものを考えようとしているので、婦人の労働力をダンピングする結果にならないように警戒するということが、この問題の基本方針だと思います。

私の近所でパートタイムを呼びかけているのを見ましたら、パートタイムと言いながらフルタイムと一時間くらいしかちがわないというふうなものもありますから、やはり労働省などがもっと研究してフルタイムの労働条件と対照させてパートタイムの労働条件の基準を割り出すというようにしなければならぬと思います。

◇後進に言いたいことは

それでは最後に、今日の題目について皆さんがご自分の後進の方に一言ことば

を残すとしたら、どういうことを強調されるでしょうか。それを伺っておくと、私たちがこれからこういう問題を扱う上にもプラスになると思いますので。

川島 私は、女性には意欲はあるが、ひっこみじあんのところがあると思います。だから企業の方としても、積極性のない人にも心易く企業の要求していることを誘ってみる、たとえば研修にしても、希望者は参加しなさい、というだけではなくて、女性に対してはもっと積極的にすすめる。そうすれば喜んで参加するという状態じゃないかと思えます。ですからむしろ男性が積極的に女性を引き出してやるというようにすれば、女性もそれに応じてついてくる、そして能力が高まっていくと思うのです。

田端 そういう上からの働きかけも十分必要だし、私たち自身も仕向けなければならぬと思います。また、新入者はほとんど高卒ですから十八歳くらいで自分の職業や人生ということについての考え方が不安定な年頃ですから、そういうことについても考える機会を与えてほしいと思います。職業を選ぶのも親や学校の先生まかせで就職する人が多いので職業意識も高めなければいけない。ですから入社して二、三年の間は、むしろもっと欲ばりになって、与えられた仕事だけではなく、ともかく何でも自分のものにしてしまおうというような気持を持つことが必要だと思うんです。学校とちがって

職場は年齢の違った人の集まりですから、なるべく多くの男性、女性ともおつきあいして、新しい知識を吸収することに積極的になってほしいということが言いたいのです。そうすれば自分でその中から職業に対しても、社会的責任という含めて、何かつかんでいくのじゃないかと思えます。

荒木 田端さんのおっしゃったことと同じですが、仕事というものに対して、もっと努力なさったら、と思います。とにかく会社の中で、男の人の仕事に追いついて、なんだったら男の人の仕事を取っちゃうなさい——仕事という面でしたら、そのくらい強く言いたいのです。

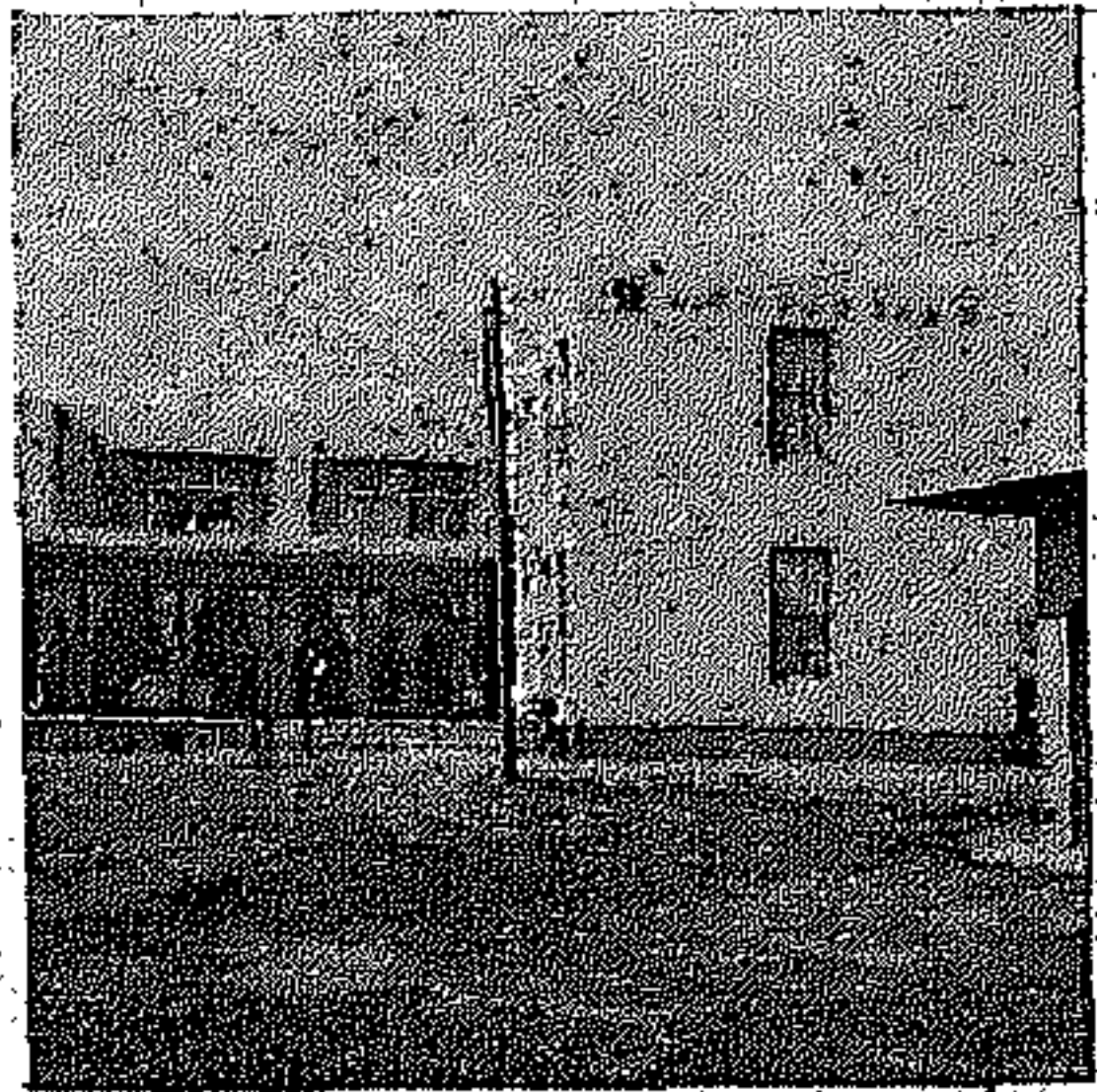
渡辺 いま荒木さんがおっしゃったことが、労働組合の中から多くの女の人に呼びかけられるという形になると非常によいと思うんです。女の働く者としての自覚を強くするというような声が、婦人団体や青少年団体からもっとあがってほしいと思うんです。それから、学校でももっと、職業に対して責任を持つということや、自分で自分たちの労働条件を改善していくという気持も、男女を問わず大切なことですから、ぜひこういうことも職業教育の中に取り入れていただきたいと思います。

それではこれで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

神奈川県立勤労婦人会館から

——やがて満十年を迎える——

大村 ヨシエ

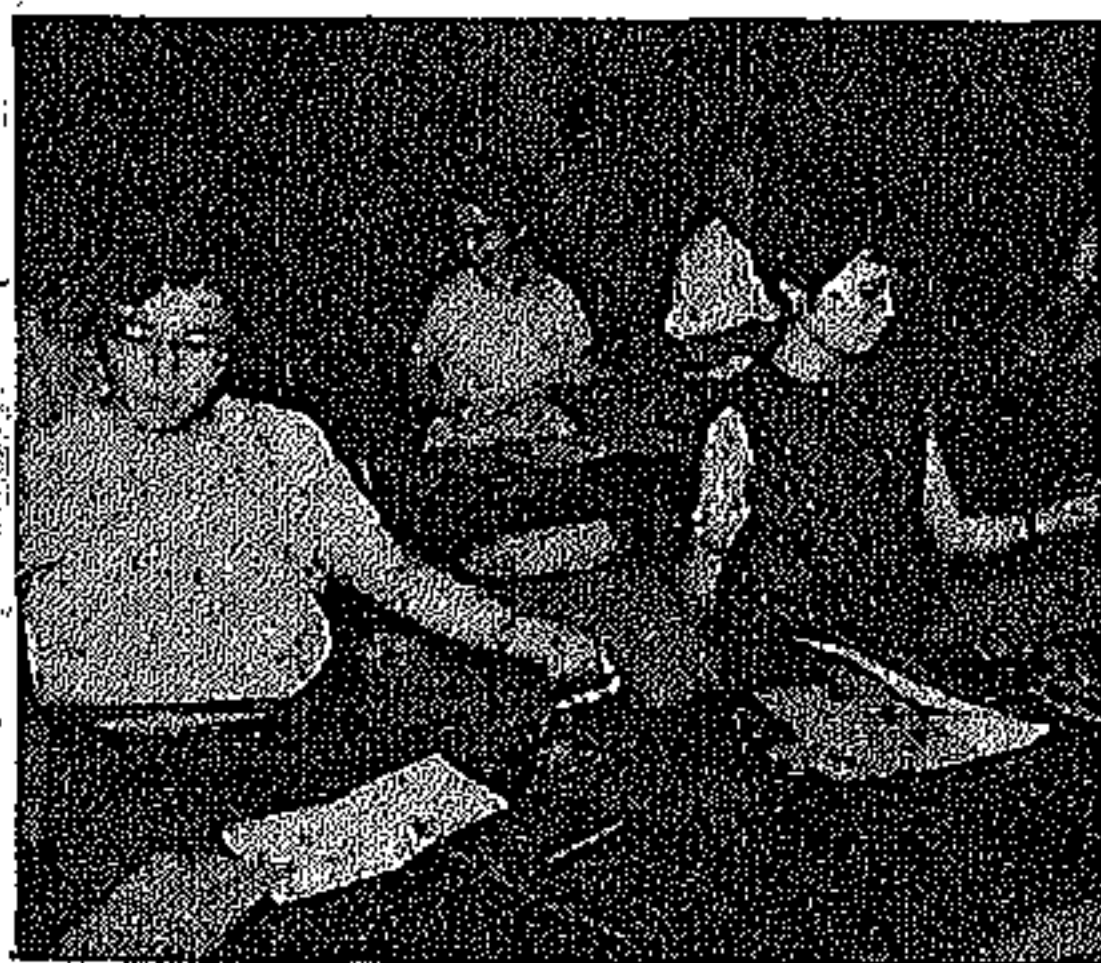


——会館全景——

この会館ができて今年十二月満十年になります。私は三代目の館長です。川崎は日本の経済・企業情勢の変革を物心両面に、真向に強力にうけて来たようです。市は東西に細長く、六、七年の間に、それ迄の農村地域であった西部が急速に中小企業の集団地になり、会館はその西部地域から離れすぎているのが残念です。もし今会館が新設されるのでしたら、「主として中小企業に働く婦人の

福祉のため」に、もっとずっと西部が建設箇所を選定されたいと思います。手軽で安価な慰楽の多い川崎のような地域で、理屈めきに真の「慰いの家」としての機能を十分に發揮でき、喜んで多くの方々に来ていただけるようにするにはどうしたらよいか、それに心を砕きつづける毎日です。私が就任した六年前と今とを比較すると、川崎市が大へん変った以上に、働く女性の勤労に対する意識が全くちがって来たことを感じます。六年前は、二十二三歳の勤労女性が「私のような年長者はあまり居りません」と言い、年長であることにひけ目を感じるふうでしたのに、今では三十近い人でもそんなことは言いません。一生働くために、自分自身にどんな生活を予想し、何をせねばならないかを現実的に話し合い、女性の勤労を要求する社会が、それに対してどんな施策をもってほしいかを真剣に熱心に語るようになりました。

長く働く女性のために託児所の問題もありますが、ここには託児施設はありませんし、将来もそれを持つことは困難以上に危険な場所です。「ここではとてもだめですね」と来館者も言いますが、最近市内で問題になっている「鍵っ子」については考えてゆくべきだと思っています。「一生働くつもり」の女性は、改めて、一般的基礎的な勉強をしなければならぬ、と考えるのです。それで労働三法中



——九重織の講習風景——

心の勤労婦人大学講座（六か月間、月・水・金六時から八時）はいつも講堂がいっぱいです。第一期に多かった家政学や趣味の課目は年々の聴講生の要望から減少し、勤労者として必要な基礎学課が多くなりました。名実ともに「勤労婦人大学講座」として充実した講座になってきています。過日は、アメリカの労働省に三十八年間も勤務され、労働者の福祉、働く女性の地位向上に尽力されたクラーバヤー女史が御講演下さって、聴講生に大きな感銘を与えました。この大学講座と並んで、お煎茶・九重織・栄養献立とその調理の講習も実施中。九月からは第二回目の調理講習やダンス教室も開催します。これらの講座・講習会のあとは、殆どがさまざまな自主的グループに育ってゆきますから、やがて会館の事業全体が自主的グループの手にゆだねられましょう。こうした講座募集には、いつも中小企業の方たちを優先する気持で御案内を二、三日早目に発送しますが、どこにもありがたい女性の通弊で、「一人では心細い」と友人をさそっているのを、申込みに来られるころは満員お断りになってしまふことがよくあります。今年の新規事業として「住込勤労者の生活研究会」の予算をいただきました。九月から月二回、合計六回を開きますが、川崎地区の労政事務所や二か所の公共職業安定所でも実のある会になるよう期待し、いろいろ御尽力して下さいます。今年の十二月が満十周年ですが、十二月はいろいろむりも多いので、来年お正月に、一と月おくれで十周年記念の展示会や講演会をする予定であります。この会館には運営委員会がなく（昔はあったのです）、それに変わるものとして、川崎地区労働行政連絡協議会があり、大小さまざまな問題に御助言もいただき、持込まれる労働問題もこれを通して適切に処置されていることを幸いに思っております。春の集団就職者の受入窓口が昨年からこの会館になり、その間職員は六時半から七時の出勤をします。更にすべての事業が九分九厘夜ですから、私はいつも職員

もなかなかとれません。心おきなく休めるようにしてあげたい、病人を作りたくない」と願っています。

今、県北の繊維工業地帯に勤労婦人会館設立の動きがあるのは愉快です。近い将来建設されると思います。第三、第三のこうした動きが起ることを祈っています。

利用者の立場から

××××××××

中里つね子

何年前か、うつつのように聞いていた勤労婦人会館の竣工も、毎日のくらしに追われている中年の主婦にとっては、何のかかわりもないように思えてまったく忘れていた。

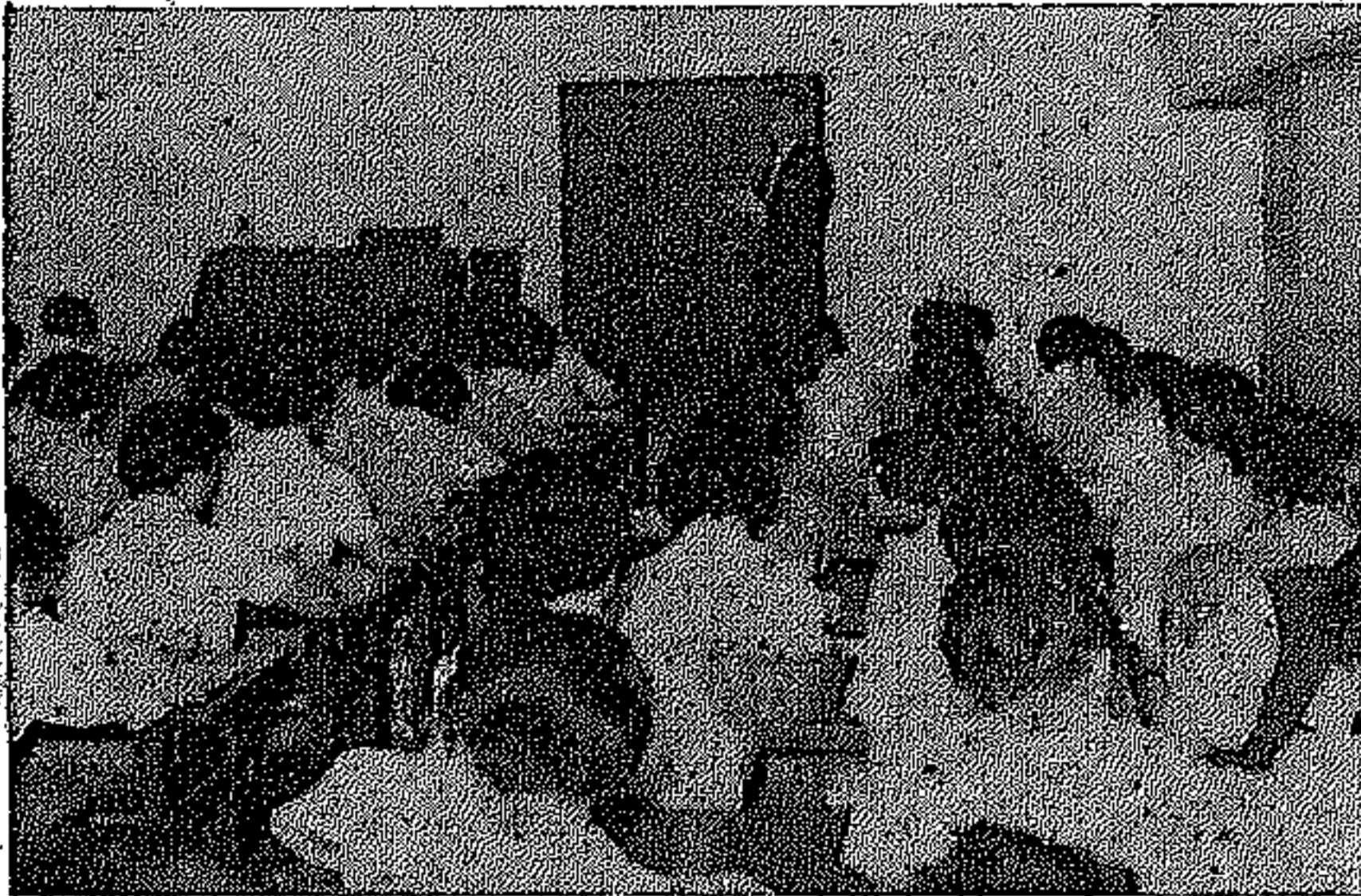
我が家の子供達もすっかり大供になって、私の手を必要としなくなつた変りに、学費だの、お小遣いだのの請求金額がグングン成長、母たる者ただアレヨアレヨでは能が無さきと、庭続きの可愛らしい町工場に、パートタイマーとして通う仕儀になり、すっかり勤労者ぶつた風を家の中に吹き散らすようになった。

そんなある日、県主催の勤労婦人大学講座が開かれる事を知り、子供達の成長につれて母親としての自信を失いつつあった私は、母としての

ものです。それは単なる夢ではなく、あちらこちら歩いた私の経験から、それらの企業主の方々が切実に、何とかしたいと思

っているからです。自信と安らぎの心境に、チヨッピリでも近づけるなら、夫や子供達の協力を得て、この会館に月水金を通うようになった。そして、これが以前、おぼろに聞いていた勤労婦人会館かと、改めて眺めた

(神奈川勤労婦人会館々長)



——勤労婦人大学講座はいっぱいの盛況——

ものである。

世帯ばけした中年の主婦兼勤労者が、大学講座なるしかつめらしいものを学ぶには、相当な努力と家族の理解が必要である。私は、消化不良でのみ込んだ学問でも、喰わず嫌いで人生を終えるよりはと、「生半可」のそしりは、通いとおしたという熱意で包み隠してと、頑張っている。

若い娘さん達ばかりの中で、チラホラ見える初老の婦人の落着いた受講ぶり、私の羨望である。私も生涯を学ぶ態度で終りたいと念じているから……。

家庭と職場という渦から、なお、手を差しのべてこの会館に通い、この講座を受けようという私の目的は、私の願いは、何か、それは、満足な教育がなく、その上主婦能力ゼロというこの劣等感である。そして、この手に握り、抱きしめたいのは、修了証書であり、精励賞であり、あわよくば皆勤賞なのである。この願いを果たし得た時、私の長年の劣等感で、少なからず被害をおもっていた夫が、誰よりも祝福をしてくれることであろう。「大げさな……」と笑われるかも知れないが、半年という短かい駆足受講でも、一つの事をやりとおせたという喜びは、私に良い意味の自信を産み出してくれるだろう。今、この講座のおかげで、これまでの必要以上の苦悩から脱皮しつつある私を感じる。

「利用者の立場から」という課題に、私

より、もっと幅広くこの会館に出入りしている人の方が……と考えたりしたが、私のような勉強も、一つの利用方法だと臆面もなく書かせていただいた。

ちなみに私の職場(女工二十名余り)で、この勤労婦人会館の存在を聞いたところ、二、三の中高年の人しか知らなかった。雲細企業の工場ゆえ、仕方ないことだけれど、もっと、PRの必要はないだろうか。

東京都足立内職公共職業補導

所の「お仕事手帳」×××

内職補導所では、補導所に登録して内職に従事している人に、それぞれの補導所で考案してつくった「お仕事手帳」というものを無料で進呈して、これに内職についての一切のことをメモできるようにしている。先だって、東京足立の補導所から編集部へ、そのお仕事手帳が送られてきた。

13センチに10センチほどの横とじて、表紙はビニール製の花模様。これは役所くさくない感じのよいものを、という利用者の声が反映したものである。最初にこの手帳の利用の仕方が説明されており、「グループの規約」「グループの運営について」「内職の手引」などが付け加えられていて、内職する人にとって、ほんとうに便利な手帳だと思った。(A)

燕の町はいつ行ってみても、町のあちこちに求人のはり紙が目につく。狭い小路にも、大通りにも、低い家並みの古ぼけた木造工場の立ち並ぶこの町は、生命力があふれているようだ。

燕には流れ者の労働者が入り込むと言われている。それは、

それは、
つも人手が不足しているばかりでなく、技術を覚えたら独立できるという魅力があった。このために群

こども年少者が働いている

燕市の洋食器製造に働く年少者

〈新潟県〉

増尾 栄子



—洋食器製造に従事する年少者—

速に復活し、昭和二十二年事業届から従業員の数をはりつてみると、燕市全産業に働く従業員は一五、四七二人で、その内洋食器とをを開始した。その急速に発展した理由は、昭和二十七年の朝鮮動乱に伴って、米国の平和産業が、戦時産業に切り替えられたため、洋食器の需要が増え、日本製品の品質がよく、価格も安いこと等から急激に売れ行きが伸びたものである。

昭和三十三年四月、北米合衆国ステンレス洋食器製造業者協会より、大統領に対し、輸入数量制限提訴等もあつたりして、輸入規制を受け、業界にとって何

かの試練はあつたが、その都度、旺盛な発展意欲によって逆にこれを活かして、現在に至っている。

燕市の洋食器製造工業の数は、関連業種、家内工業も含め、約三千と推定される。その内、従業員百人以上を雇用している事業場は僅か一〇五〇、あとは家族の他に数人の人を

使う零細企業で、これがその大部分を占めていることがうかがわれる。所轄の監督署に届けられている適用

モーターにグラインダー、研磨機二つをつけた機械を一台茶の間にすえて、夫婦で磨けば、一日二、三千円の収入になるといふ燕では、僅給生活者の意識は薄い。どこかの工場へ勤めても、工場の様子になれ、仕事が一通りわかると、独立するといふ見習いの考え方が多かった。作れば売れる、磨けば金になる、という戦後の好況によって膨脹した工場も、〇〇工業とか〇〇製作所と名前

はついているが、税金のがれの名目会社で、その内容は同族経営で、企業としての組織や形態のできていないところは数えるほどしかない。

労使共にこの状況のところへ、初代の社長はほとんどが徒弟から身をたてた立身出世型で学問とは縁の薄い人々である。二代目に僅か大学卒

がいるが、これも指折るくらいである。昭和三十三年、アメリカの輸入

の零細企業の町である。燕市の金属工業の起こりは、寛永

め一時製造禁止となったが、戦後急

規制に会い燕の業界が生きて行く方途を見つけ出すために、彼等は学問の必要を痛感した。燕地区の高校進学率は年々増加して、昭和三十年の全日制三〇・八%から昭和三十一年には五八・五%と伸び、定時制を含むと六六%にも高まっている。

その上、昭和三十六年頃から不足しはじめた求人難は年々深まり、燕洋食器も幾度かの曲り角に立ち、ようやく企業への脱皮を急がれている。企業形態を整えるために中堅幹部養成を目的にして、昨年二六人の年少者を採用した工場では、燕工業高校へ会社の経費で入学させるという条件をだしている。一人について三万円の費用をかけて採用したという二六人の内、半数近くは試験に不合格だった、高校へ進学させるのだった。この十人ほどの年少者をどのように指導していったらいいのか、担当者は頭を悩ませていた。また、このように会社が努力をしても、どのくらいの歩どまりを示すかわからない。高校を終えたときに全員やめてしまったら会社の努力はむだになってしまう。せめて四、五人はとどまっ

た。燕では比較的大きいと言われる企業が、今年は揃って年少者を採用し、中堅幹部としての養成に力をそそぎはじめている。寄宿舎も作っ

業の宿命と言われるその日暮らしから抜け出すために、その目標を可能性ある年少者にむけて、燕の洋食器産業は歩みはじめているが、この期待されている世代はどんな感想をもっているだろうか。次にその声を聞いてみよう。

○仕事になれましたか

A 立ち作業なので足が疲れる。椅子がほしい。

B 仕事だから当然なのだが、重い物の運搬が多いので、学校で勉強しているときと身体がぐったりして疲れる。

C 改善してもらいたいことがたくさんあるが、職場では言えない。最初はわからないことがあっても、先輩にあまりたびたび聞くのが悪いように思えて聞けなかったが、この頃は聞けるようになった。

D 最初はわからないことがあっても、先輩にあまりたびたび聞くのが悪いように思えて聞けなかったが、この頃は聞けるようになった。

(18ページつづき)

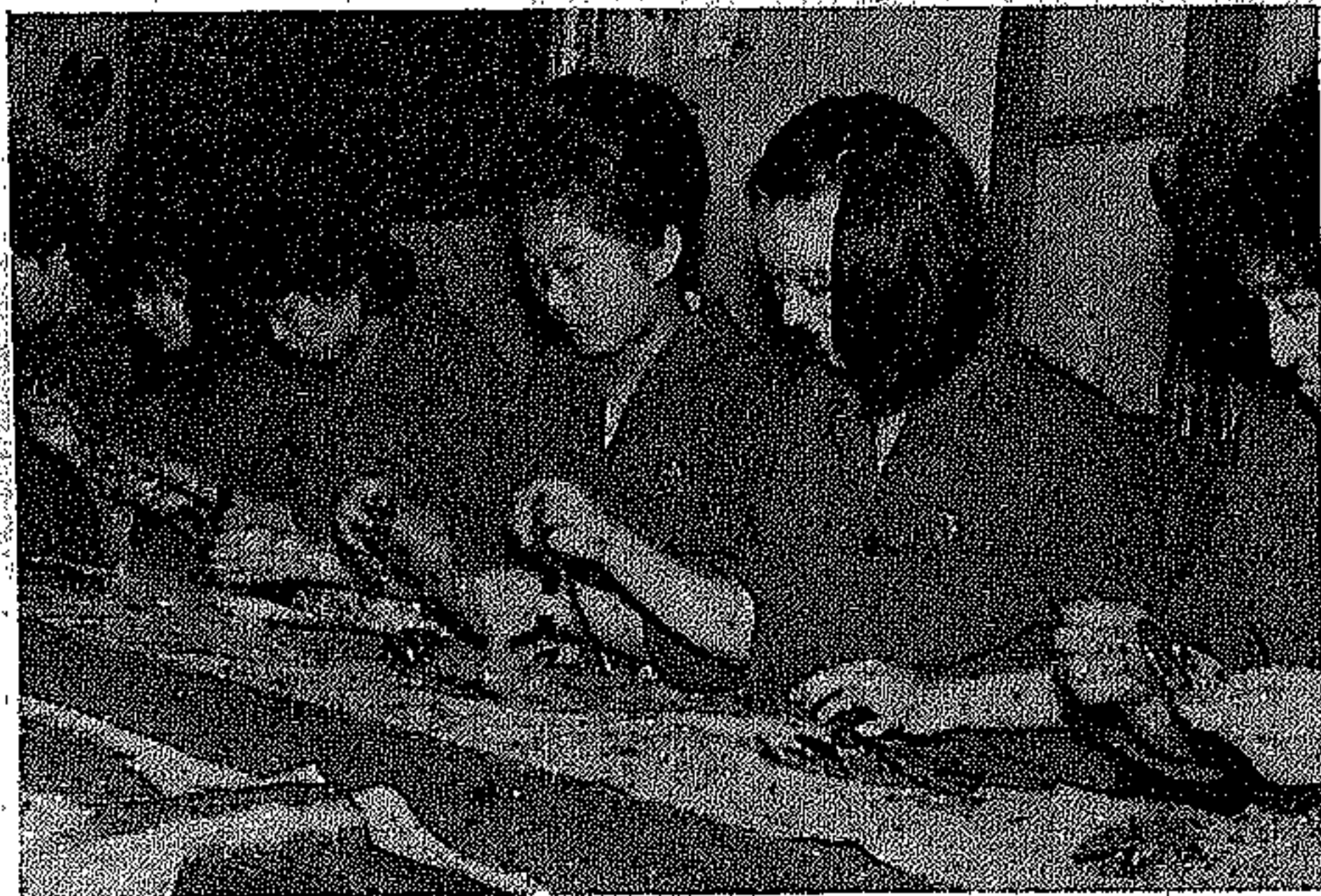
(新潟婦人少年室長)

までもたよってはいけないと思うというので、相談の上、面接を月二回にすることにした。

第20回

病院の医師からも、すっかりよくなった、眠れないのは急には治らぬということとを明るい態度でハキハキと語る。職場の上司からもカウンセラーに、本人が元気で仕事をしている旨の連絡を受ける。そして、最後に、C氏がいてもまた、どんな人がかわってきてもうまくやってゆけそうに思う、とのべ、面接はここで終了した。

(この項終り)



—洋食器の検査に従事する女子年少者たち—

た。今年の五月からは六千食の給食ができるという協同給食センターも完備、設備を整え、中食給食を開始した。使用者一五円負担の一食五五円である。この波動は徐々に町全体に広がる気配をみせている。零細企

A 家へ帰る。

り。

B 午前中に洗濯をして、午後から映画を見たり、友達としゃべったり。

○休日はどうなふうに過ごしていますか

「心理療法的」カウンセリング
の一事例（つづき）

第5回

「大分気持ちが楽になって仕事もしやすくなった。Cは叱らなくなった。二人とも少しかわったのではないかと思う。気にしないようにしている。」
（この回はCとのリレーションについでの話が大部分であった。）

第6回

この日は残暑がきびしく午後の日射は相談室に容赦なく照りつけ腰かけていても汗がじっとりとにじみ出るほどであった。クライエントは定刻に来室、「きのうから又不安になり出した。波があるそう、それかと思うが、胸がどきどきする……」顔を上気させ気分がわるそうにずつと下を向いたままでボツリと話す。沈黙してしまふ。カウンセラーからしばらく休息しようといひ、クライエントをソファにやすませる。二、三分たったころ気分がおちついたとニコリ笑ったが、きょうはこれでやめることとし、次の約束をして退室させる。

第7回

この日の面接はC氏とのリレーション

産業カウンセリングの実際

7

見市公子

で毎日がどんなに息苦しくてやり切れない感情をもちつづけているかを繰返し吐露する。カウンセラーはクライエントの苦しみを受け入れ、共感の応答をする。「おもしろくないことがあった日は帰宅したらだまってねころぶ。家では話せないし、妻は心配して気分が悪いのねという。ほとんど毎日くりかえしている、配転をしてほしいと思うがむりにとも思わぬ。自分からすすんでどうしようということはない。これが自分の性格のわるいところだと思ふ。」としばらく沈黙したあと「人間の性格というものはかわるものだろうか。だれでも自分の性格がいやになることがあるだろう。か。もう少し男らしい性格にかわりたい。ちよつとしたことにくよくよしないようになりたい。」とのべる。

第8回

「医師からは元気になったが顔の表情がもう一つ生き生きしないネといわれたが自分でも大分元気になったように思う。」
「C氏のこととも余り気にかけないようにしている、あの人も親切なところがあ

るし、仕事のことは何んでもよく知っている。」
病気が好転してきたのだろうか、C氏に対する感情の変化が少しずつあらわれてきたようである。

第9回

「この病気がよくなった」といい、Cさんが相談室へ気持ちよくゆかしてくれ本人に対して積極的な援助を示していることから、Cの性格や行動を平静な口調で話してゆく。そして相手のことを観察するにしたがい、

ク「自分が果たしてよいか、わるいか正しいかどうか自分の判断だけではわからない。ひとに鏡になつてもらつてみていただきたいと思う」クライエントの自己洞察のきざしが見えてきた。

第10回

三週間の経過がある。この10回から12回までの面接ではじめて家庭の日常生活の話が出てきた。そしてテレビを見ても笑うようになったとか、職場でのニュースなどについて生き生きとした生活の面が話題となつてきた。

第13回

クライエント「むりにねむろうとしなくなつて却つてねむれるようになった。すいみん薬をつかわなくなった。」と病気に對する積極的な態度を示す。カウンセラー「よくねむれるようになったよかったです。職場でも元気でやれているの。」

ク「この頃、Cさんが不機嫌になつてゐる。ずっと前に思われたところが又、悪くなったのだと係の人と話しているのだが、身体がわるいのでお気の毒に思っている。」前にいた職場では、みんなによくしてもらつた。この時の自分を思うとみなによくしてもらつたことで自分はよい氣になつてゐたのではないか。自分は性格が弱そうに見えるけれどほんとうは自分みんなにみとめられたいという氣が強いのかも知れぬ。自分は氣が強いのか弱いかわからない。」

第14回

ク「この頃はよくねむれるようになった、たまにねむれなくても氣にしない。翌晩はねむれるから、家ではこどもの勉強をみてやる、相当むずかしいが考えながらやってみると出来るから楽しい」休みの日はこどもと郊外にハイキングに行く、外に出るとちよつとでも頭によいかと思つて……等、家庭での生活にはりが出てきたようになった様子である。

第18回

この期間の面接では職場でのC氏との接触到少しの不安もなくなり、Cさんもよくわかつてゐるが、時々機嫌をわるくするくらいで、ある日、仕事上に小さいミスをしたが、自分からCに話したら彼は心よく受け入れてくれたのでうれしかった、等の話が出た。そして先生にいつ（以下17ページ下段・中につづく）



変化する世界における

婦 人 労 働 者

— ILO 事務局の報告より —

第四八回 ILO 総会における議題の「Ⅲパートタイム雇用、Ⅳ職業への復帰、Ⅴとして変化する世界における婦人労働者」の問題がとりあげられたが、ここに紹介するのはこの総会に先立って事務局がとりまとめた報告書（第四八回 ILO 総会報告第Ⅵ(2)「変化する世界における婦人労働者」）の一部分の要約である。

第一五三回 ILO 理事会（一九六二年一月）は一九六四年の ILO 総会の議題に変化する世界における婦人労働者の問題を含めることを決定したが、これは (a) 婦人の地位一般および特にその経済的・社会的な生活への関与に関して起きた変化について、婦人の雇用と労働条件の一般討議、(b) 家庭の責任をもつ婦人の雇用のある側面を扱う文書の作成、および (c) 婦人労働者に特に関係ある問題を検討し、これらの問題をとり扱う政策と行動を計画し、総合し、かつ評価するための適切な行政的諮問的措置の重要性を強調する決議の作成を行なうという観点から決定された。その結果、家庭の責任を持つ婦人の雇用につき、Ⅰ一般原則、Ⅱ保育、

多くの国で、家庭の責任をもつ婦人の相当の部分が家庭外で有給の仕事についており、その数はますます増加している

が、一方、まだこのような婦人が少ない国々もあるなど各国の実情に差があるほか、経済発展段階、社会的、政治的諸条件等についても各国間に大きな差があるため、多くの政府は、このような問題を扱う国際文書は運用にあたって各国の必要性と条件を考慮に入れられるように弾力的であるべきこと、および不必要な細部に触れることを避けるべきであるとの見解を表明した。同様の理由から、国際文書を作成することは困難であろうと考えている政府もあるが、大多数の政府は勧告の形式に賛成している。このため、結論案の作成にあたっては弾力的表現を用い、基本原則に集中するように努めた。

二 一般原則

家庭の責任をもつ婦人の雇用に関する ILO の活動が (a) 婦人自身が家庭外で働くか家庭内にとどまるかを自由に選択するような条件がつくられるべきである、(b) この目的のため、家庭に責任をもつ婦人、とくに幼児をもつ婦人が家庭にとどまることを希望するならばそれを可能にするような財政的および社会的政策を策定し実施すること、という原則を念頭において行なうべきか、という質問に対しては、労働の権利を強調し、家庭の責任をもつ婦人の就職を促進すべきだと考える

三 公けの情報および教育

家庭の責任をもつ婦人労働者への問題に広く関心が寄せられ、援助や理解を生み出すように権限ある当局が手段をとるべきだという ILO 事務局の案は多数の政府により支持され、結論案 2 (a) (c) としてとりまとめられた。また、家庭の責任をもつ婦人の雇用のすべての側を調査することが望ましいという (b) が新たに挿入された。

四 児童保育業務および施設

保育施設の必要性に関する情報を得ることが望ましいことが広く認められ、また、多数の政府は地方調査を行なう必要を強調している。この事項については結論案としてとりまとめた。

保育施設については長期的計画の可能性について疑問が出され、一方、多数の政府が地方の環境と可能性に関連して計画を樹立することの有用性を強調している。ILO事務局の質問にみられた長期という語句は削除され、結論案4(a)としてまとめた。学童保育の必要性については政府間に意見の相違がみられたため対象となる児童の年齢については弾力的表現を用い、また、施設の料金は徴収すべきであるという意見が多数であったため、貧困の場合以外は合理的な料金を設ける旨、4(b)としてとりまとめた。

五 パートタイム雇用

若干の政府から、パートタイム雇用は家庭に責任をもつ婦人労働者だけの問題ではなく、この問題をこのように限られた範囲で扱うことは不十分である、もっと調査が必要である、等の回答が送付されたが、多数の政府はパートタイム雇用に関する部分を文書案に含めることに賛成したので、結論案中に残された。

ILO事務局の質問にはパートタイムの定義案が含まれていたが、各国の状況がそれぞれ異なっている事情から、国際文書に定義を設けることに反対した政府

もあり、また、定義を設ける場合も十分に弾力的表現をとることが要望され、定義を作成することが困難となったため、結論案には定義が含まれなかった。

権限ある当局がパートタイム雇用機会の数、性格、パートタイム雇用開発の可能性、パートタイム従事者数および性格について調査を行なうことについては、ILO事務局案が多数の政府から支持されたため、結論案にほとんど無修正で含まれた。ただし、若干の政府はパートタイム雇用について、これがとくに婦人へのみ確保されるものでないこと、フルタイム雇用に及ばすかもしれない不利な影響等に言及しているため、国および地方の環境ならびに労使団体との協力をうたう文章が追加された。

パートタイムにより雇用される労働者の雇用条件、とくにパートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇の必要性に関し、雇用機会と待遇の均等、報酬の均等、有給休暇・病気休暇および出産休暇に関する権利の均等および十分な社会保障保護を取扱ったILO事務局の質問には多数の政府が無条件に賛成したが若干の政府はこの種の規定がパートタイム雇用機会拡大を妨げたり、フルタイム労働者の待遇に相対的に好ましくない結果をもたらす等の懸念を表明し、また、労使団体の団体交渉によって決定される範囲の事柄に公共当局が干渉すべきでない旨の意見も寄せられた。このため、この

問題については労使団体の責任にもふれつつ、弾力的表現をとることに努め、結論案にとりまとめられた。

六 職業への復帰

幼児とともに家庭にとどまるために出産休暇を延長した婦人が、その雇用およびこれに伴う諸権利を一年間維持することを可能ならしめる措置がとられるべきであると考えるか、というILO事務局の質問に対する回答は否定的なものと、厳密に制限した上で認めるものが多い。すなわち、延長期間が一か年では長すぎる、延長は医学的理由に基いてのみ認めべきである、現存の出産休暇基準が適切である、この種の措置は婦人に最初に均等な機会を与えることについて使用者をちゅうちょさせるにちがいない、権限ある機関がこの種の措置を実施することの実行可能性が疑わしい、母親の欠勤中に任命された臨時の代理者の権利が母親の権利と相反する、等の意見が表明された。ある政府は、実際に追求されるべきものは復職の優先権であり、中断中は地方的環境の下で可能な最高の権利が認められるべきであると考えている。若干の政府は母親に一年または三年の欠勤を認めている国内法を実施している経験から、ILO事務局の案に完全に同意しているものの、多数意見は、現在の出産休暇期間が文書案の一般的目標としては短いことを認めながら、より長い出産休暇期間

を設けることはあまりに多くの困難を伴うというものである。以上を考慮し、結論案10がまとめられた。

家庭の責任のために比較的長期間にわたって労働市場を離れていた婦人の再就職を援助するためのサービス、施設（助言・情報・施設サービス、訓練および再訓練施設）の提供の必要性に関するILO事務局の質問に対しては一般的に同意されている。ただし、若干の国は、かかる援助はすべての求職者が利用できる通常のサービスの一部として行なわれるべきである、地域的および地方的対策にもふれるべきである、と考えている。また、多数の政府が、訓練・再訓練は雇用機会に関連づけられたものでなければならぬと考えている。これらの意見を考慮して結論案11をとりまとめた。

婦人の再就職は、婦人が青年期に良好な職業訓練を受けるならば一層容易になるだろうという主張が多数の国により強調されているので、少女に対する職業訓練を重視する項目が結論案12として挿入された。

七 労働時間に関する措置

家庭の責任をもつ婦人の便宜のため、労働時間と子どもの学業時間および商店等の開店時間との調整、労働時間とくに交替制に関する協定等に関し何らかの措置をとることに関するILO事務局の質問に対して、大部分の回答は、婦人の

ためにこれらの諸点が配慮されることは有用であるが、国家的な性質の措置に對しては重大な實際的な障害があるという考えを示しており、例えば、學業時間との調整については団体協約の問題であるという意見が、買物時間については商店が自発的に必要にあわせるという意見が、交替制の調整は産業自身の責任であるという意見が表明された。また、労働時間に関する措置をめぐって多くの提案が行なわれたが、他の國際文書で取扱われているものもあり、または多かれ少なかれ、この結論案に含まれているものであるが、若干の政府が行なつた適切な公共輸送施設が望ましいという提案は結論案13に挿入した。なお、この問題については諸々の困難が指摘されたので、これを扱つた結論案13は単純かつ弾力性に富んだ提案とした。

八 家事労働を軽減するための措置

ILO事務局は、関係当局が住宅建設事業を計画する場合に家事労働軽減の目的にかなうように措置をとるべきか、家事労働軽減の器具や物品の入手を容易にする措置をとるべきか、買物・食料品の入手等の便宜に措置を講ずるべきか、洗濯・掃除・縫製のために機械を貸貸する事業所または協同組合設置の措置をとるべきか、家事援助サービスの発展を促進する措置をとるべきか、等につき質問を行なつたが、多数の政府は、國際文書に

のような線にその規定を含めることに態度を保留している。若干の政府による異論は、これら提案されている措置はすべての婦人に関係があり、家庭の責任をもつ婦人の雇用に関連してのみとり扱われるべきでないという事実に関連しており、また、若干の政府は、提案されているサービスのなかには政府の介入は適当でないものがあり、したがって國際文書に含めるのは不適当と考えている。以上を考慮し、家事労働軽減については結論案13(b)でふれたほか、広く必要が認められている家事援助サービスを結論案14で取り扱うにとどめた。

九 結論案

國際労働機関の総会は、多数の諸國において、家庭の責任をもつ婦人が、労働力の重要な部分としてますます大きな数となつて、その家庭を離れて労働している事実を留意し、

これらの婦人が、その家庭に対する責任から生ずる特殊な問題を抱えていることに留意し、これらの問題の多く——これらは家庭の責任をもつ婦人の雇用機会に特に関連するものである——が、婦人労働者に特殊な問題でなく、その家族および全体としての社会の問題であることに留意し、すべての関係者の最善の利益と一致する方法でこれらの問題を解決するために、継続的な社会適応が必要なることを確認

し、これらの問題について、各國政府およびすべての関係公私団体が広く経済的、社会的関係において考慮を払ふ必要があることを感知し、

各加盟國が以下に掲げる条項を各國の条件が許す限り早期に適用すべきことを勧告する。

I 一般原則

1 権限ある機関は、関係あるすべての公私団体と協力の下にかつ國および地方の必要性および可能性に従つて、家庭を離れて働く必要を有するかまたはそれを選ぶ家庭の責任をもつ婦人が、差別されることなく働き、かつ、その家庭内および勤務上の各種の責任を調和的にかつ自らのまたは一般的にはその家族の特殊時にはその子供の健康と福祉を損なうことなく遂行することを得させることを指向する適切な政策および業務の発展を刺激しかつ促進すべきである。

II 公けの情報および教育

2 権限ある機関は、関係あるすべての公私団体と協力の上、以下に掲げる事項のために適切なすべての手段をとるべきである。

(a) 家庭の責任をもつ婦人労働者が労働力に効果的に統合されるようになることを援助するために必要と考えられるこれらの労働者の問題に考慮を払ふことを促進すること。

(b) 健康な政策および措置の基礎となる

客観的な情報を提供するために、家庭の責任をもつ婦人の雇用のあらゆる側面に関する調査を実施しまたは促進すること。

(c) これらの婦人がその各種の仕事を行つたのを援助するのに資する社会政策および意見の風潮を育成するために彼女らの問題に関する広汎な公共の理解を生み出すこと。

III 児童保育業務および施設

3 児童保育業務および施設に対する需要の範囲および性格を決定するために権限ある機関は、関係あるすべての公私団体との協力の下に、かつ、その統計的情報収集源の一般的枠内において以下に掲げる事項につき必要かつ適切な措置をとるべきである。

(a) 就職しているかまたは求職中の母親の数およびその子供の数と年齢に關して十分な統計を収集し、刊行すること

(b) 特に地方共同体において行なわれる組織的な調査によつて、家庭を離れて編成される児童保育制度に対する好みを確認すること。

4 明らかにされた需要と好みに基づいて、権限ある機関は、関係ある各種の公私団体と協力の上、

(a) 國および地方の事情および可能性を考慮して、児童保育業務および施設、特に地方共同体におけるその組織的育成のための計画の樹立を刺激しかつ促進すべきである。

5 児童の健康と福祉を保護する見地から

(a)すべての型の児童保育業務および施設は、権限ある機関により定められかつ監督される基準に従うべきである。

(b)かかる基準は、特に業務および施設の設備および衛生条件および職員の数と資格を規定すべきである。

(c)権限ある機関は、児童保育業務および衛生条件および職員の数と資格を規定すべきである。

(d)権限ある機関は、児童保育業務および施設の職員として必要な人間に対する各種の段階の十分な訓練対策を準備し、またはその確保を援助すべきである。

6 権限ある国または地方の機関は、関係ある各種の公私団体のすべて、特に労使団体の協力および参加のもとに、児童保育業務および施設に関する働く両親の特殊な必要を満たすために払われる努力に対して公衆の理解と支持を得るために援助を行なうべきである。

IV パートタイム雇用

7 権限ある機関は、関係労使団体との協力の下に、次の事項を確認するために国および地方の状況の下で必要とされる組織的な調査を行なうべきである

(a)パートタイム雇用機会の数およびその性格

(b)フルタイム労働者が不足している職業においてまたはパートタイム雇用に

有用な他の職業において、パートタイム雇用を開発する可能性

(c)パートタイム雇用に従事し、またはそれを求めている人間の数とその特徴（婚姻状況および家族状況を含む）

8 (1)パートタイム雇用の措置が、すべての労働者に対する雇用および職業の機会および待遇の均等という基本的原則に十分な考慮を払いつつ発展されることを確保するために、権限ある機関および労使団体により、その責任の範囲で相互の協力の下に、特別な努力が払われるべきである。

(2)この目的を考慮して、実行可能な限り最大限に、パートタイム制で雇用される労働者に対し、以下の事項を確保するために適切なすべての手段がとられるべきである。

(a)フルタイムで雇用される労働者と釣合いのとれた同一の報酬をうけ、かつ、同一の基本的雇用条件を享受すること。

(b)有給休暇・病気休暇および出産休暇に関して、フルタイム制で雇用される労働者と同一の資格要件の下にこれらの労働者の権利に相当する権利を付与されること。

(c)十分かつ適切な社会保障保護を与えられること。

9 (1)パートタイム雇用の措置およびパートタイム制で働く者の雇用条件は、可能な場合には、関係労使団体によりま

たはそれらと協議の上で決定されるべきである。

(2)パートタイム雇用に適切な機会の調査と開発、およびパートタイム雇用の措置に含まれる諸問題は、特に困難を克服し、かつ措置が公平にかつ摩擦なく行なわれることを確保しようという観点から、関係当局および関係機関により継続的に検討されるべきである。

V 職業への復帰

10 実行可能な場合には、法定出産休暇期間をこえる適当な長さの期間に亘って職業を離れることを希望しかつそのようにすることができる婦人が、その職業を放棄することなくまたは職業への復帰について優先権をもって、かつその雇用に伴う諸権利を失うことなくそのようにすることができるようになるために適切な措置がとられるべきである。

11 (1)権限ある機関は、関係ある公私団体との協力の下に、かつ、国の必要と可能性を考慮して、特に家庭に対する責任のために比較的長期間に亘って雇用市場から離れていた婦人の就職または再就職を促進するために必要な業務を提供し、またはその確保を援助すべきである。

(2)かかる業務はすべての労働者に対する既存の業務の枠内で、またはそれがない場合には国の条件にあてはまる線に沿って組織されるべきである。この

業務は十分な助言、情報およびあつせん業務を含み、かつ、これらの婦人の必要を満たしかつ年齢に関する差別なしに利用できる十分な訓練および再訓練の施設を提供すべきである。

(3)業務および施設は中高年婦人労働者の特別の必要および雇用市場の変化する必要と傾向に正しく適合することを確保するために引き続き検討されるべきである。

12 (1)比較的長期間の欠勤の後の雇用市場への再参加を促進するという観点から少女に対する労働生活のための最初の職業指導および職業訓練に特に力が注がれるべきである。

(2)この目的のために、権限ある機関は関係ある公私団体との協力の下に、次の事項について各国の状況の下で必要と考えられるすべての措置をとるべきである。

(a)訓練は性に基づく差別なしに行なわれるべきであるという一九六三年の職業訓練勧告に規定されている原則の適用を確保すること。

(b)少女が将来の労働生活の基礎として確固たる職業準備を身につけることを奨励すること。

VI 雑則

13 (1)必要かつ実行可能な限度において、関係ある公私団体は、婦人労働者が雇用と昇進の機会を害なうことなく、その職業と家庭に対する責任を両立させ

アメリカの婦人労働者の就業状態 (1)

—アメリカの婦人局資料より—

一 女子労働力人口ならびに失業者数
 一九六二年四月の女子労働力人口は約二、四〇〇万人で、第二次世界大戦中の女子労働力人口の最も多い一九四四年七月の二、〇四三万人に對して約三五〇万人の増加をみている。また一九〇〇年六月の女子労働力人口約五〇〇万人、同じく戦前の一九四〇年三月の一、四〇〇万人弱に比べて著るしい増加

を示している。(表1)

また総労働力人口中に占める女子の割合は、一九〇〇年一八%、一九四〇年約二五%、そして第二次世界大戦中には三六%にまで増加している。しかしその後

表1 女子労働力人口 (14歳以上)

年	実数	男女計に占める割合	全女子に占める割合
(1) 長期的傾向	(千人)	(%)	(%)
1890年6月	3,704	17	18
1900年6月	4,999	18	20
1920年1月	8,229	20	23
1930年4月	10,396	22	24
(2) 短期的傾向	(千人)	(%)	(%)
第二次大戦前(1940年3月)	13,840	25	28
第二次大戦後(1945年4月)	19,570	36	37
朝鮮動乱前(1947年4月)	16,320	28	30
朝鮮動乱中(1950年4月)	18,063	29	32
50年代中期(1955年4月)	19,296	31	33
1960年初期(1960年4月)	20,154	31	34
1962年4月	23,239	33	36
	24,052	34	36

注1) 10年ごとの全労働力人口調査(軍隊も含む)

2) 民間労働力に関する最近の人口報告

資料: アメリカ労働省労働統計局及びアメリカ通産省国勢調査局

表2 職業別女子就業者数 (1962年4月)

職 業	実 数	全女子に占める割合	男女計に占める割合
	(千人)	(%)	(%)
総 数	22,641	100	34
専門的技術的職業者	2,941	13	37
医療関係従事者	776		57
教員(除く大学教員)	1,258		70
経営者、公務員、所有者(除く農業)	1,148	5	15
事務従事者	6,948	31	69
速記者、タイピスト、書記	2,411		97
販売従事者	1,685	7	39
小 売 店	1,499		58
サービス職業従事者(除く家事従事者)	3,364	15	54
給仕人、料理人、接客女中	1,295		73
一般 工 員	3,290	15	28
耐久財製造業	899		25
非耐久財製造業	1,643		51
家事従事者	2,275	10	98
技能工、職工	239	1	3
農夫、農業管理者	137	1	5
農業労働者	504	2	26
雇 用 者	81		7
家族従業者	423		59
労働者(除く農業、鉱業)	112	1)	3

(注) 資料: アメリカ労働者労働統計局「雇用と賃金」
 1962年5月 1) は0.5%以下

ることを援助するためのその他の活動を促進すべきである。

(2)これに関連して、地方の必要がありかつ可能性があれば、家庭の責任をもつ婦人労働者に特に関連ある次の事項

に注意が払われるべきである。
 (a) 公共輸送機関の組織および労働時間を見直すこと。
 (b) 授業時間表と通常労働時間の関係
 (c) 商店およびサービス事業の開閉店

時間と通常労働時間の関係。
 (d) 家事を単純化し、軽易にするために必要な施設。

14 公けの機関または監督の下に運営され、かつ家庭に非常事態が起こった際

または年間を通してパートタイム制で、合理的な料金で有能な援助を供与する家庭援助サービスを開発するため、に特別の努力が払われるべきである。

從軍兵士の職場復帰により二八%に急激に減少している。現在三人の労働者の中の一人が婦人である。

女子の失業者(現に仕事を求めている者)は、一九六二年四月には、一四二万

一千人で、これは現在仕事を持ち働いている婦人約一七人に対して一人の失業者がいることを意味している。また全失業者中に占める女子の割合(三六%)は、

全労働者中に占める女子労働者の割合(三四%)よりも若干高くなっている。失業率は、最近数年間、男子より女子の方が高くなっている。

二 職業別女子就業者数

一九六二年四月の女子就業者の中の%は、事務従事者、サービス職業従事者及び一般工員によって占められている。四番目に女子就業者数の多い職業は、専門的技術的職業で、これに次いで家事従事者・販売従事者・経営従事者が多くなっている。一九五〇年に

最近の女子の職場進出の中でめざましいものは女子事務従事者の増加で、一九四〇年の二五〇万人から一九六二年には約七〇〇万人に増加している。専門的技術的職業及びサービス職業においても一

九六二年には一九四〇年、一九五〇年に比べてかなりの増加をみている。しかし工場に働いている婦人の数は一九六二年には、十年或いは二十年前にくらべてふえているが、女子就業者全体の増加数に見合っていない。一九五〇年に

表3 職業別女子就業者数の推移

	実数			%		
	1940	1950	1962	1940	1950	1962
計	(千人) 11,920	(千人) 17,176	(千人) 22,641	(%) 100	(%) 100	(%) 100
専門的技術的職業者	1,570	1,862	2,941	13	11	13
経営者、公務員、所有者	450	941	1,148	4	5	5
事務従事者	2,530	4,539	6,948	21	26	31
販売従事者	830	1,516	1,685	7	9	7
サービス職業従事者 (除く家事従事者)	1,350	2,168	3,364	11	13	15
一般工員	2,190	3,215	3,290	18	19	15
家事従事者	2,100	1,771	2,275	18	10	10
技能工、職工	110	181	239	1	1	1
農夫、農業管理者	690	253	137	6	1	1
農業労働者		663	504		4	2
労務者(除く農業、鉱業)	100	68	112	1	1	1

(注1) は0.5%未満

資料出所：アメリカ労働省統計局，アメリカ通産省国勢調査局

販売従事者の男子就業者中に占める割合は女子のそれに比べて低くなっている。

次に職業別に女子労働者の全労働者中に占める割合をみると、女子の事務従事者は全事務従事者の%を占めているが、その他のいくつかの職業では、女子の占める割合は事務従事者には事

は一般女子工員は三二〇万人で、全女子就業者の約一九%を占めていたのが、一九六二年には一般女子工員は三三〇万人で、全女子就業者の約一五%に減少している。同様に家事従事者の全女子就業者中に占める割合も一九四〇年の一八%から一九六二年には一〇%に減少している。(表3)

女子の職業を男子と比べると、女子では事務従事者が圧倒的に多いのに対し、男子では一九六二年年初に就業者の約四〇%は技能工・一般工員によって占められ、両者の割合はほぼ半数ずつである。一方事務従事者、サービス職業及び

おけるよりも低くなっている。即ち専門的職業従事者及び販売従事者約%、一般工員%強、経営者・公務員・所有者%、となっている。女子の占める割合は、家事従事者が一番高く、技能工・労務者、農夫が一番低くなっている。

さらに職業小分類別にみると、女子労働者の多数は比較的数少ない職業に集中しており、十年毎の国勢調査によると、一九六〇年には女子労働者の半数以上は表4に掲げてある職業に従事している。

三、産業別女子就業者数

一九六一年には女子就業者総数の九五

表4 職業別女子就業者 (25 職業)

順位	職業	実数	計め割合 男女別
1	記者、編集者、校正者	1,423,352	(%) 97
2	販売従事者	1,397,364	54
3	事務従事者	1,162,683	96
4	家庭教師	860,413	86
5	給仕、人係	764,054	84
6	看護婦	714,827	87
7	縫製工	567,884	98
8	タイスト	534,258	94
9	現金出納係	496,735	95
10	理人(除く家事従事者)	367,954	78
11	電話交換手(個人家庭)	361,772	64
12	電子守り(個人家庭)	341,797	96
13	付添人(病院等)	319,735	98
14	洗濯	288,268	74
15	組立工	277,396	72
16	立衣工	270,769	44
17	美容師	270,619	75
18	包装工	267,050	89
19	速記	262,935	60
20	速記	258,554	96
21	教員(中学校)	243,452	47
22	事務監督	227,849	74
23	監視員	215,066	45
24	付添人(除く個人家庭)	197,115	96
25	台所	179,796	59

資料：アメリカ通産省国勢調査局—1960国勢調査

九六二年には約一七〇万人で、一九五〇年よりも約五〇万人多くなっている。そして製造業女子就業者総数中に占める割合は、一九五〇年の%に對して、一九六二年には%に

多以上が非農林業に従事しており、その約%が商品販売とサービス業にたずさわっている。サービス業にたずさわっている九四〇万人の婦人中、五〇〇万人強は教職・医療関係などの専門的サービスに従事しており、三八〇万人強はホテル、洗濯・美容業などの対個人サービスに従事している。対個人サービスを除く他のサービス業では、一九四〇年以来女子就業者総数は一五五%増加している。対個人サービスに従事する婦人がわずか三%しか増加しなかったのは、家事労働者の数が非常にわずかしかなかったことによる。商品の分配にたずさわっている婦人の中の四〇〇万人強は小売業に、約五〇万人が卸売業に従事している。

また一九六一年には製造業に約四二五

万人、金融・保険・不動産業に約一五〇万人の婦人が就業している。なお金融・保険・不動産業においては、全労働者中に占める女子の割合は、一九四〇年の%から一九六一年には約%になっている。次に製造業・非製造業別にみると、製造業の女子就業者の全女子就業者中に占める割合は%、製造業全就業者中に占める割合は約%となっている。製造業はさらに耐久財製造業と非耐久財製造業の二つに分けられるが、一九六二年一月には非耐久財(消費財)製造業に約二六〇万人の女子が就業しており、これは製造業女子就業者総数の六一%にあたる。非耐久財製造業の中では、衣服・繊維工業・食料品製造業に従事している婦人の数もとても多くなっている。一方耐久財製造業の女子就業者数は一



昭和三十八年

女子保護の概況

女子保護実施状況調査より

労働基準法に定められている母性保護規定（産前産後の休業・妊婦の軽易業務転換・育児時間・生理休暇等）の実施状況を中心に、労働省婦人少年局では、昭和二十七年以来、行政管理庁の統計承認を得て毎年「女子保護実施状況調査」を行っている。

婦人と年少者

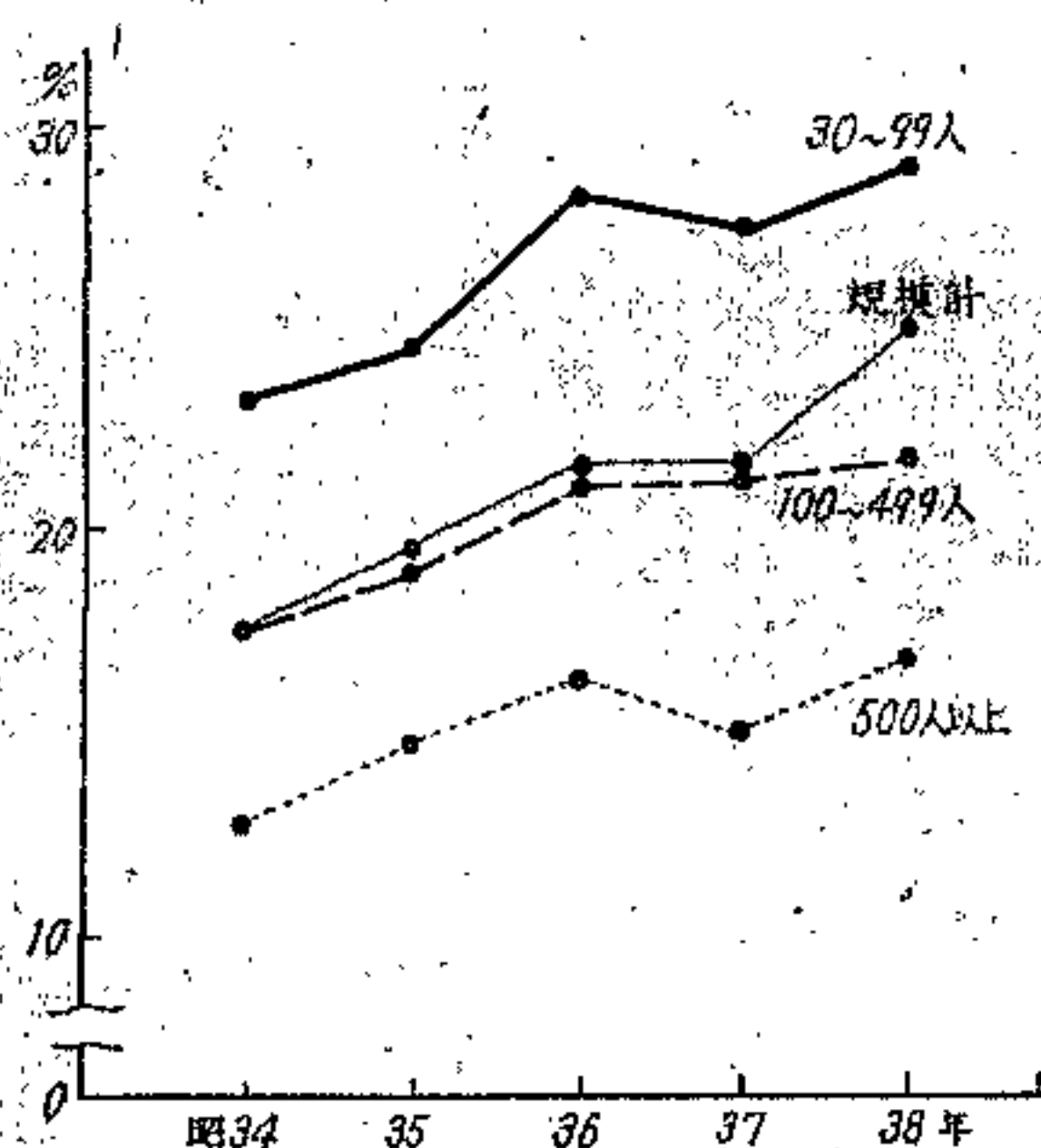
昭和三十八年調査は、農林水産業および公務を除く全産業の常時三〇人以上の労働者を使用している事業場で、昭和三十五年事業所統計調査（総理府統計局）による事業場を母集団として、産業別規模別に一定の割合で抽出した全国の一、四三四事業場に対して通信調査を行なったものであり、調査結果の数値は、常時三〇人以上の労働者を使用する全事業場に対応するものとして推計したものである。調査結果について以下概要を紹介する。

一 女子労働者および有夫者

（一）女子労働者の推移と退職者の割合

調査対象事業場における三十八年一年間の女子労働者の雇用の伸びは、二・五％増で、三十七年（一・七％）の伸び率が三六年（九・一％）に少し減少していたのが、三十八年では若干ではあるが伸びてき

第1図 規模別、女子労働者の中に占める有夫者の割合



（各年とも12月31日現在）

た。産業別では、三十七年において二・九％減であった建設業（一〇・一％）が三八年では伸び率が最も高く、次いで金融保険業（八・六％）、運輸通信業（六・七％）、サービス業（六・一％）、卸売・小売業（二・三％）、電気・ガス・水道業（二・七％）、不動産業（一・五％）の順で、製造業では約四割の産業が減少しており、全体としては〇・一％増で三十七年とはほぼ同じ伸び率である。三三年来減少を続けている鉱業は、三十八年も最低率で一〇・三％も減少している。

模において最も伸びている。（第1図）三十八年一年間の全女子労働者に対する女子の退職者の割合は、総計では二五・五％で三十七年（二四・七％）よりもやや増している。産業別には、鉱業、卸売・小売業（いずれも三〇・七％）、製造業（二九・〇％）（食料品製造業四一・三％、皮革・同製品製造業三四・八％）の割合が大きい。規模別には、小規模二七・六％の割合が最も大きく、中規模二五・六％、大規模二一・七％である。

（二）全労働者のなかに占める女子労働者の割合

調査対象事業場の全労働者中に占める女子の割合は二九・二％（三十七年三〇・五％、三六年二九・六％、三五年二九・〇％）で、逐年上昇の傾向にあったのが、三十八年では若干割合が小さくなっている。産業別には、サービス業（六三・〇％）、卸売・小売業（四一・九％）、金融保険業（四〇・九％）等、第三次産業に高いのは例年同様であり、規模別には、大規模ほど低くなっている（小規模三四・一％、中規模二九・三％、大規模二四・三％）。

（三）有夫者の推移と女子労働者の中に占める割合
三十八年一年間における有夫労働者の雇用の伸びは、総計で七・六％で、三十七年（五・〇％）を上まわっている。産業別には、建設業が年間において五・八％減であるが他の産業においては殆ど伸びており、卸売小売等（二一・一％）、運輸通信業（九・五％）、サービス業（九・〇％）、金融保険業（八・一％）において高く、製造業（六・〇％）の中では、特に精密機器製造業が二三・六％と著しく伸び、次いで電気機器製造業、輸送用機器製造業において一〇％以上伸びているのが目立っている。規模別にも、小規模五・七％増、中規模八・三％、大規模一一・〇％で、三十七年に比べて小規模がやや低くなっているが、中・大規模では増加している。女子労働者の中に占める有夫者の割合は二二・九％で、三十七年（二一・七％）を上まわっている。産業別には、鉱業（四一・一％）、建設業（三九・四％）、電気・ガス・水道業（二七・七％）等、女子労働者の割合が低い産業において有夫者の割合が高くなっており、これは三十七年におけると同様の傾向である。また、サービス業（三三・二％）においても逐年増加しており、製造業（二三・九％）の中ではたとえ製造業、木材・木製品製造業においては五割以上を占め、不動産業、運輸通信業（い

ずれも一・二%減、電気・ガス・水道業（〇・二%減）が三十七年の割合よりも僅かに減っているのみで、全体的に各産業とも増加している。

二 女子保護実施状況

（一）産前休業の状況

三十八年一年間における有夫者の中に占める産前休業者の割合は一〇・七%で、三十七年（一〇・五%）よりやや増えた。産業別には、運輸通信業（一八・五%）が最も高く、続いてサービス業、電気・ガス・水道業、製造業の順となっている。

規模別には、小規模七・六%、中規模一一・四%、大規模一七・〇%と大規模ほどその割合が高い。

産前休業者を休業期間別にみると、六週間以内の者が六六・二%、六週間をこえる（法定基準を上まわる期間）者が二三・八%で、後者の割合は逐年減少している。

産前休業者の平均産前休業日数は三四年二日で、年毎に増えていたのが三十七年より二・一日減少している。

産業別でみると、電気・ガス・水道業（三八・七日、一・九日増）と製造業中、約七割の産業（平均増三・六日、製造業全体では〇・九日減）を除いて、他の産業はすべて減少しており、卸売・小売業（二八・二日、一四・一日減）の減少が殊に著しい。

規模別では、小規模三二・〇日、中規模三三・五日、大規模三七・三日と大きい規模ほど多くとっているのは例年同様であるが、何れも三十七年に比べて少なくなっている。

（二）産後休業の状況

産後休業者を休業期間別にみると、五週間以上六週間以内の者が五二・四%、六週間以上（法定基準を上まわる期間）の者が三六・二%で、産後休業の場合には、六週間をこえる割合が年々増加していたのが、三十八年には減少した。（三十七年四〇・五%）

平均産後休業日数は四六・九日で、三十七年（四八・四日）より減少し、逐年少なくなってきた。

規模別には、小規模四九・八日（三十七年対し一・四日減）、中規模四七・一日（二・一日減）、大規模四三・八日（二・五日減）と小さい規模ほど多くとっており、産前休業の場合と逆である。減少日数も大規模ほど多くなっている。

産業別では不動産業五九・一日（三十七年対し三・八日増）、建設業五〇・九日（三・五日増）、卸売・小売業四九・四日（二・九日減）において多く、鉱業四〇・八日（三・五日減）、電気・ガス・水道業四二・九日（三・八日減）、金融保険業四三・〇日（一・七日減）において少ない。

（三）出産のうちに占める死産の割合
死産の割合は七・一%で、一時低くなつた率が再び上昇の傾向にある（三十七年六・五%、三十八年五・五%、三十九年六・五%）。

第1表 規模別、年別の
軽易業務転換者の割合
(妊婦数=100)

年別	38年	37年	36年	35年	34年
規模別	%	%	%	%	%
計	12.9	11.8	8.2	8.9	10.3
30人～99人	12.7	16.3	9.3	12.2	11.4
100人～499人	16.1	11.1	9.6	8.0	10.7
500人以上	8.3	8.1	4.9	6.2	8.5

第2表 規模別、年別の妊娠または
出産による退職者の割合
(妊産婦数=800)

年別	38年	37年	36年	35年	34年
規模別	%	%	%	%	%
計	41.6	47.2	46.0	38.9	41.8
30人～99人	51.4	55.9	51.2	43.6	44.8
100人～499人	46.2	46.4	44.6	37.3	41.8
500人以上	41.2	39.3	40.1	35.8	39.0

第3表 退職時期別、年別の妊娠または
出産による退職者の割合

年別	38年	37年	36年	35年	34年
退職時期別	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
産前休業前の退職者	36.7	39.4	39.5	40.5	42.5
産前休業中の退職者	6.3	2.8	17.6	15.0	11.3
産後休業中の退職者	10.0	8.4			
産後休業後の退職者	47.0	49.4	42.9	44.5	46.2

妊婦のうち、軽易業務に転換した者の割合は一二・九%で、三十七年（一一・八%）より増えており、逐年増加の傾向にある。規模別には、中規模の割合が高い。

規模別には、小規模四・二%、中規模八・八%、大規模七・六%で、三十七年と比較すると小規模が減少しているのに対し、中規模（二・四%増）、大規模（一・九%増）が増えている。（厚生省の人口動態調査による三十八年の死産率は九・六%である。ただし、これは雇用に限りず全国民を対象としたものである。）

（四）産前における軽易業務転換の状況

産前においては、卸売・小売業（六三・五%）、不動産業（五七・六%）、製造業（五六・二%）における割合が高く、サービス業（二二・一%）は低い。

規模別には、小規模五一・四%、中規模四六・二%、大規模四一・二%で、小さい規模ほど退職者が多い点例年と同じである。

産業別では、卸売・小売業（二二・六%）、電気・ガス・水道業（一〇・七%）、運輸通信業（八・八%）に高く、建設業では死産はゼロとなっている。

（五）妊娠または出産による退職状況
三十八年一年間における妊娠・出産による退職者は妊産婦の四一・六%で、二、三年來増加の傾向にあったのが三十七年より割合が少なくなった（第2表）。

（第1表）

産業別には、運輸通信業（三三・五%）、製造業（二二・〇%）、サービス業（二二・七%）における割合が高く、とくに運輸通信業における割合は著しく増えている（三十七年対し一七・一%増）。

第4表 規模別、年別の育児時間請求者の割合

(産婦数=100)

規模別	年 別	38年	37年	36年	35年	34年
計	%	28.7	34.0	34.2	39.5	32.7
30人～99人	%	30.6	27.1	28.9	36.5	29.1
100人～499人	%	18.5	31.2	31.8	42.7	36.4
500人以上	%	42.0	45.0	42.0	38.0	30.3

第5表 規模別、年別の生理休暇請求実人員の割合

(女子労働者数=100)

規模別	年 別	38年	37年	36年	35年	34年
計	%	26.3	22.5	18.4	19.7	24.4
30人～99人	%	16.0	12.7	10.5	10.3	11.5
100人～499人	%	28.7	21.9	20.7	21.1	26.2
500人以上	%	41.9	37.1	32.2	29.4	33.5

第6表 産業別の生理休暇請求者の割合ならびに請求者の年間請求回数および日数

		請求者の割合	年間休暇回数	年間休暇日数
		%	回	日
計		26.3	5.2	8.9
鉱業		12.8	4.5	8.7
建設業		7.6	3.5	5.5
製造業		26.9	4.3	6.2
卸売業		20.1	7.1	8.5
金融業		12.4	5.8	7.4
不動産業		36.5	3.0	3.7
運輸業		55.7	6.0	15.7
電気、ガス、水道業		24.3	5.2	6.8
サービス業		7.8	6.3	8.1

が、前者は三十七年より三〇減、後者は五・四〇増えている。このほか、三十七年に対して製造業が六・八〇増、建設業四・九〇増で、卸売・小売業がやや減少したのを除いて他の産業も若干増えている。なお、製造業の中でたばこ製造業（七・九四）が前年と同様の最高率を示しているが、前年の八五・四〇より六〇ほど割合が減少している。

三十八年女子保護施設状況調査の附帯調査として行なった「産前産後休業等の給与の状況およびその他の母性保護施設制度」の結果については、改めて紹介する。

次に、調査対象事業場中、生理休暇を請求した者の割合は三三・五〇で、三十七年（三三・五〇）に引き続き僅かではあるが増加の傾向を保っている。

規模別では、小規模六・九日（三十七年四・〇日）より更に〇・三日減となっている（第6表）。

産業別には、運輸通信業が一五・七日で他の産業に比べて著しく多い。なお、製造業の中では三十七年と同様、たばこ製造業（二七・八日）が最も多く、次いで鉄鋼業（二一・一日）、木材・木製品製造業（二〇・四日）が多い。最低は三十七年と同じく不動産業の三・七日で、三十七年（四・〇日）より更に〇・三日減となっている（第6表）。

次に、これらの退職者を一〇〇として退職時期別にみると、産前休業前の退職者三六・七〇、産前産後休業中が一六・三〇、産後休業後が四七・〇〇となっており、産前、産後休業後の退職者は減少して、休業中の退職者が三十七年より三・五〇増加している（第3表）。

育児時間の請求状況

三十八年中に出生し、引き続き勤務している者の中、育児時間を請求したものの割合は二八・七〇で、三十七年に比べ五・三〇減少している。

規模別には、小規模三〇・六〇、中規模一八・五〇、大規模四二・〇〇で、毎年規模が大きいくほど割合が高かったのが三十八年は中規模が最も低く、三十七年より

一二・七〇減少している（第4表）。産業別には、運輸通信業が三十七年と同じく最高で五七・五〇、続いて鉱業（五五・〇〇）、不動産業（三〇・三〇）、電気・ガス・水道業、建設業、製造業、金融保険業、卸売・小売業の順で、サービス業（二七・八〇）が最も低く、三十七年に最低率であった不動産業（二五・五〇増）が二番目に高い割合となっているのが目立つ。

りや減ってきている。規模別には、「一日二回各三〇分」を与えられたものが小規模五七・九〇、中規模九一・五〇、大規模三〇・三〇で、法定基準を上回る時間を与えられている者が小、大規模に多く、中規模は三十七年に比べて三割余り少なくなっている。

調査対象事業場の女子労働者の中で、生理休暇を請求した者の割合は二六・二〇で、三十七年（二二・五〇）より若干高くなっており、逐年増加している。規模別には、例年の傾向と同じく三八年も大きい規模ほど割合が高い（第5表）。産業別には、運輸通信業（五五・七〇）、不動産業（三六・五〇）において高いのは三十七年に同じである。

生育時間を請求した者を時間別の割合でみると、請求者の五五・〇〇が法定基準の「一日二回各三〇分の育児時間」を与えられており、他の四五・〇〇が法定基準を上まわる「一日二回各三〇分をこえる育児時間」を与えられている。二、三年來増

調査対象事業場の女子労働者の中で、生理休暇を請求した者の割合は二六・二〇で、三十七年（二二・五〇）より若干高くなっており、逐年増加している。規模別には、例年の傾向と同じく三八年も大きい規模ほど割合が高い（第5表）。産業別には、運輸通信業（五五・七〇）、不動産業（三六・五〇）において高いのは三十七年に同じである。



労災保険法の遺族補償に 関する要望書について

去る七月一八日に、婦人少年問題審議会会長は、婦人問題の観点から労働者災害補償保険法の遺族補償に關して次の要望書を労働者災害補償審議会に提出したので、この要望書提出の経過ならびに問題点等について解説することにする。

昭和三十九年七月一八日

労働者災害補償保険審議会会長

清水 玄 殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

労働者災害補償保険法の 遺族補償についての要望

婦人少年問題審議会においては、昭和三十八年七月より婦人問題の観点から妻の地位を中心として、家庭福祉対策についての検討を行なっており、目下、とくに次の三点に關する研究審議をすすめている。

- 1 家族法からみた妻の地位
- 2 社会保障制度の面からみた妻の生活保障

3 家庭生活における主婦の役割

この審議は未だ結論を得ていないが、第2点の關連において、寡婦の年金権についての研究がとりあげられており、この中で労働者災害補償保険法の遺族補償についても検討している。これに關しては、わが国社会における産業化の進展にかんがみ、充実した遺族補償制度のすみやかな実現を望むものである。

ついでには、貴審議会が去る六月一〇日に公表された労働者災害補償保険法改正に關する小委員会試案の遺族補償關係改正方針に關しては、當審議会として原則的に賛意を表するものであり、その線に沿った法改正のすみやかな実現を期待するところであるが、次の点について、さらに配慮いただければ幸いである。

記

1 寡婦年金受給者の決定に關しては、事實認定に際して合理的な決定がなされるよう、適切な方法について検討していただくこと。

2 夫の死亡後、寡婦が自活できる態勢をととのえるための援助の施策を講じられること。

3 寡婦の再婚に伴う年金停止に際して、特別な配慮がなされるよう慎重に検討していただくこと。

4 労働者災害補償保険法の遺族補償に關しては、その制定、改廃、運営ならびに解釈などに際して、婦人の意見が反映されることが望ましいので、その方途につき貴審議会において考慮していただくこと。

一、「要望書」提出についての経過

婦人少年問題審議会婦人問題部会の事務局である婦人課においては、昭和三十一年ごろから婦人問題ならびに労働者家族問題の観点から、突然の事故による勤労者（夫）の死によって寡婦となった婦人の生活問題について検討していた。いうまでもなく、労災保険法の遺族補償もこの中に含まれるが、生計維持者である夫を労働災害のために失うという人生の最大の損害に對して使用者が遺族（妻が優先）に賠償するという性格と、寡婦の最低生活を保障するという異なった二つの性格をどのように体系づけるか、年金制度について検討しなくてはいかなど基本的な問題の研究に着手する準備をすすめていた。

昨年七月二日に開催された婦人少年問題審議会婦人問題部会において、家庭福祉対策についての研究審議がとりあげられ、この労災保険法の遺族補償についても婦人問題部会で審議されることになった。その結果、婦人問題部会における、

今後のすすめ方として、「主婦（妻）の地位に關係の深い法制と現実の生活との矛盾を把握し、それに関連のある福祉施策について、

1 家族法からみた妻の地位

2 社会保障（現行制度）の面からみた妻の生活保障

3 家庭生活における主婦の役割

の三点を中心として検討することになった。この第二点においては、寡婦の年金についても研究することになり、事務局では当面把握している現行制度の問題点の一つとして、労災保険法の遺族補償費の年金化などの検討を提案していた。

一方、昨年十一月末に労働大臣から労災保険法全般にわたる改善についての諮問を受けた労働者災害補償保険審議会には、小委員会を設けて検討を行なうことになった。第一回小委員会における審議の参考として遺族補償關係については、「遺族補償の年金化、その受給者の範囲、支給条件等」が提示された。このような労災保険審議会の動きについて事務局から本年五月一六日の婦人問題部会に報告したところ、婦人問題の立場から當部会が審議した結果について全委員にはかり婦人少年問題審議会会長名で要望書を提出しようということが決定されたのである。

二、現行労災保険法の遺族補償費などについて

労働基準法第七九条（遺族補償）において、労働者が業務上死亡した場合は、使用者は遺族又は労働者の死亡当時その収入によって生計を維持した者に対し、平均賃金の千日分の遺族補償を行なわなければならないと規定されている。これに準拠して労働者災害補償保険法においても遺族補償費は平均賃金の千日分（二二条）とされ、その受給順位は労働者の配偶者（いわゆる内縁関係を含む）が第一順位で、配偶者のいない場合には、労働者の子、父母、孫、祖父母、及び兄弟姉妹の順位で生計維持関係にあるものが優先される。

ところで、遺族補償費についての批判としては、給付額が低いこと、一時金では無駄使いされ易いことなどが指摘されている。千日分の補償費は六年間の遺族の生活費を保障するものとされているが、実際には三年間ぐらいで消費されていることが多いと見られている。この点を補うために、昭和三八年から労災信託制度が実施されている。昭和三五年に労働者災害補償保険法が大幅に改正され、重度の障害に対しては年金制度が導入されたが、遺族補償は一時金として残された。そのさい、これをすみやかに年金化するようにとの附帯決議がなされている。昨年十一月の三井三池鉱業所三川鉱の爆発事故により四〇九名の未亡人と多くの遺族が残されたことを契機に、産業災害の防止、遺家族の生活安定の施策の

推進などが重視され、第四五特別国会においても労働災害による遺家族の生活問題がとりあげられた。

参考までに昭和三七年における遺族補償費の支給状況についてみると、六五二八件で、このうち四〇三五件が妻に四〇四件が父母に、一四二件が子に支給されている。

三、改正労災保険法の遺族補償費の試案について

労働者災害補償保険審議会では、「要望書」提出の経過について述べたとおり、労災保険法全般にわたって審議していたが、去る六月一〇日に労災保険法改正の大綱に関する試案を公表した。この「試案」の遺族補償費は次のとおりである。

(イ) 遺族補償費は年金として支給することとし、受給権者の範囲及び順位は、生計維持関係にある者を中心として、国際慣行を勘案して現行制度を改めることとする。

(ロ) (イ)の年金の受給権者がいない場合には、(イ)以外の親族に対してある程度の額の一時金を支給することとする。

遺族補償費の受給権者の範囲及び順位は、生計維持関係にある親族を中心とし、その順位は配偶者（扶養されている夫も含む）、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で、配偶者以外の者については一定以上の不具障害の状態にあるか、又

は一八歳未満もしくは六〇歳以上であることとされている。

妻の受給権についてみると、第一順位であり、いわゆる内縁関係も対象とされる。戸籍上の妻がありながら、他の婦人と同棲し共同生活を行なっているものの場合には、「届出による婚姻関係がその実体を失なったものとなつているとき」は別として、戸籍上の妻が受給権を有すると解釈される。なお、胎児にも受給権が認められている。

遺族補償費年金額の算定方法は次のとおりである。

イ 年金額は平均賃金の五〇％を最高とする。

(ロ) 妻、子共二人の標準家族の場合を例にとれば、基礎額二〇％に妻と子二名が各一〇％ずつ加算され、平均賃金の五〇％が最優権者（この場合は妻）に支給される。この基礎額はつねに最優先権者に附加される。

ハ 平均賃金が三五〇円未満のものはそのラインまで引上げて算定する。

この年金は寡婦の年齢、収入の有無に関係なく支給されるが、寡婦が再婚すれば、年金は停止される。

国際的慣行についてみると、ILO二〇二号条約において、産業災害における遺族給付は年金制度を規定しており、諸外国においても年金制度を実施しているところが多い。我が国においては既述のとおり平均賃金の千日分という一時金制

度を採用しているもので、この条約に批准することができない一つの理由とされている。この「試案」の遺族補償費の年金化はこの条約の産業災害の遺族給付の規定にそつたものである。

四、「要望書」の問題点について

はじめに掲載した「労働者災害補償保険法の遺族補償についての要望」は、本文にも述べているとおり、労災保険審議会が六月一〇に発表した改正「試案」について参照——に原則的に賛意を表し、バックアップする姿勢をとっている。しかし、婦人問題の立場から、とくに、次の四点について要望しているのである。

1 「寡婦年金受給者の決定に関しては、事実認定に際して合理的な決定がなされるよう、適切な方法について検討していただくこと。」について

「三、改正労災保険法の遺族補償の試案について」の「妻の受給権」の項で指摘したとおり、妻が第一順位であるが、戸籍上の妻がありながら他の婦人と同棲し共同生活を行なっているものの場合には、「法律婚主義」か「生計維持関係重視主義」をとるかについて婦人問題部会において問題となった。「法律婚主義」をとるのがたてまえではあるが、現実の問題として「届出による婚姻関係がその実体を失なったものになっている」ケー

スもあることも推測され、割り切ること
はむずかしいとの結論であった。討議の
結果、寡婦年金受給者の決定が正しく合
理的に行なわれるような方法に期待する
ほかはなく、「適切な方法について検討
していただくこと」とされたのである。

なお、この「適切な方法」について婦
人問題部会では傷害等級決定などに際し
て第三者（医師など）の意見を聴取する
ことが行なわれている事例にかんがみ、
事実認定に際して例えば家族問題の専門
家（家庭裁判所の調査官など）による助
言が行なわれるような機関を設置する案
などが出され、婦人少年問題審議会議長が
「要望書」提出の際、その旨を口頭で説明
されることになった。

2 「夫の死亡後寡婦が自活できる態
勢をととのえるための援助の施策を講じ
られること。」について、生計維持者であ
る夫の突然の死によって、妻自身が生計
維持者になることが期待される。家事の
みに従事していたものが自活する場合に
は、雇用者として働くとしても、小売店、
洋裁業など自営業を行なうにしても、ま
た、学校などに通い資格や技能を身につ
けるにしても、生活費以外に若干の金が必要
である。「試算」による年金は生活
費とみなされるので、このあたりがりの
ための資金として、若干の期間、若干の
金額をプラスする必要があるとの趣旨
である。

参考までに、イギリスにおける寡婦年
金（労働傷害）をみると、一三週間は週
に四ポンド、その後、児童を養育すると
き、夫の死亡のとき廃疾、五〇歳のとき、
または児童が制限年齢に達した時に四〇
歳のとき、三ポンド四シリング、その他
は週に一ポンドとしている。

3 「寡婦の再婚に伴う年金停止に際し
て特別な配慮がなされるよう慎重に検討
していただくこと。」について、
再婚の場合は年金は停止されるが、本
来ならば終身の年金を得られる権利が再
婚によって打ち切られるので、一時金を
支給することがのぞましいとの趣旨であ
る。また、一時金を支給することによっ
て、我が国独自の婚姻形態と見られる、
いわゆる内縁関係を防止することにも役
立つのではないかとこの意図も含まれる。

すなわち、再婚した場合に、届出をせず
に年金を受けながら内縁関係を継続する
事例が出ることも予測され、内縁関係を
助長することになるのではないかとこの懸
念があり、法律婚をすすめるという意味
もある。

参考までに、外国の例をみると、再婚
の場合は、一時金を支給されて年金は停
止されている。その金額は、
イギリス 一年分の年金額
フランス 三年分の年金額
西ドイツ 年金額の六〇％
である。

4 「労働者災害補償保険法の遺族補償
に關しては、その制定、改廃、運営なら
びに解釈などに際して、婦人の意見が反
映されることが望ましいので、その方途
につき貴審議会において考慮していただ
くこと。」について
婦人の生活と社会保障制度が密接な関
係にあることは抽象的には理解されてい
るが、現実の生活においては、とくに、
関係行政機関における行政の運営などに
おいて婦人の意見が反映できるようなシ
ステムが充実しているとは言えない実情
である。例えば、労働行政においても、
労働基準行政、職業安定行政において関
係審議会委員に婦人が任命されること
は、慣行上行なわれるか、または法制化
されているが、労働者災害補償保険審議
会においては、そのような配慮はなされ
ていないようである。また、労働基準法
においては女子に特殊の規定の制定、改
廃及び解釈に關する事項は婦人少年局長
が掌ると規定されているが、労働者災害
補償保険法においては婦人の生活に關係
の深い遺族補償關係の条文についてもこ
のような規定は設けられていない。

の数が最も多くなっている。
製造業と非製造業とを比べると、非製
造業の総労働力人口に占める女子の割合
は、製造業におけるよりも高くなってい
る。即ち一九六一年十月の労働統計局調
査によると、非製造業の中金労働者中に
占める女子の割合の高いものは、病院
（八二％）、一般商店（七二％）、衣服及び
アクセサリー店（六六％）、クリーニング
店（六五％）となっている。一方女子の占
める割合は鉱業（五五％）、自動車輸送業
（八八％）、旅客輸送業（八八％）、卸売業（二
三％）では低くなっている。次に非製造
業における女子の数をみると、サービス
業の中では、病院（九三万六、六〇〇人）、
クリーニング、染色業（三三万五、七〇
〇人）に女子就業者は多くみられる。一
九六一年に三五〇万人の女子就業者を
ようしている小売業の中では、一般商店
に働く女子就業者数は一二万七、一〇
〇人で一番多くなっている。

金融保険不動産業では、女子就業者の
約七〇％が保険会社（五三万七、三〇〇
人）、銀行（四二万三、六〇〇人）に集中
している。
運輸・通信・電気・ガス・水道業の中
の通信業では、女子就業者数は一九六一
年十月には四一八、一〇〇人で前年に
比して三％減少している。一方航空業で
は女子就業者数は四万三、八〇〇人で前
年より五％増加している。

（24ページよりつづく）
増加している。耐久財製造業の中では、
電気機械器具製造業に従事している婦人

＝勤労青少年ホームの＝ ＝昭和39年度設置状況＝

労働省では、中小企業に働く年少労働者の福祉の増進を図り、その健全な育成に資することを目的として、年少労働者の休養・趣味・教養・娯楽・体育等余暇利用の場であるとともにその生活指導を行なう施設としての勤労青少年ホームの設置について地方公共団体に国庫補助（一施設当たり建築費について定額五〇万円）を行ない、改設の一四施設は好評を博しているが、このたび、本年度設置の八施設について設置場所を決定し、それぞれ補助事業者あて補助金の交付決定を行なった。

三九年度のホーム設置事業の概要は別表のとおりであるが、これらの施設は、いずれも補助要綱の「設置及び運営基準」(別掲)に従って設置し運営されるものであるが、各施設とも創意工夫をこらし、音楽室・体育室・料理教室或いは軽飲食コーナーを設けるなどそれぞれ特色のある設計がなされ、また、室内には、テレビ・ステレオ・囲碁・将棋等が準備されることとなっており、その計画のすばらしさに、地元年少労働者をはじめ関係者によって今からその完成の日が待たれている。

ホームは、昭和三二年度愛知県によって名古屋市内に設置されて以来年々増加し、三九年度末には全国一二施設となる

が、労働省では、各方面からの設置要望にこたえるため、今後引き続き中小企業に働く年少者が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、最近の若年労働者の求人難や早期離職或は青少年の非行化等の対策の一ツとして、このような勤労青少年の福祉施設の必要性が関係者に強く認識され、地方公共団体・民間団体によって独自に設置されるものも見受けられる。

◎設置及び運営基準（抜粋）

○目的 勤労青少年ホームは、中小企業に働く年少労働者の保護及び福祉の増進を図り、年少労働者の健全な育成と中小企業の労働生産性の向上に資することを目的とする。

○設置主体 地方公共団体とする。

○施設の規格

建物 主要構造部は鉄筋コンクリート造りとし、建築延べ面積は六五〇平方メートル

(約一九七坪)以上とする。

設備 施設には、ホール・講習室・図書室・集会室・娯楽室・休養室・相談室・浴室又はシャワー設備・軽運動設備等、事業に必要な設備を設ける。

○事業

(1) 中小企業に働く年少労働者を対象とする次の事業

(イ) 一般教養及び実務教育に関する講演会・講習会・座談会等の開催に関すること。(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に関すること。(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に関すること。

(2) 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、集会室その他の設備を利用させる事業

(3) 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な認められる事業

○運営主体 施設を設置する地方公共団体とする。

(32ページつづき)

劉金(天津市衛生局付局長)、章海藍(新華社編集)、茹志鵬(作家)、艾奇、王孝賢(通訳)。

○第一回婦人技術者と科学者の国際会議が五日から一週間ニューヨークで開催され、「未来に向っての焦点」を全体テーマとし各国婦人技術者、科学者が参加した。日本から日本婦人科学者の会の溝口歌子(佐々木研究所)、香川みち子(東京薬科大学助教授)、山口翠(日本大学理工学部講師)、猿橋勝子(気象研究所)、熊谷都(科学読物作家)が参加。

○国際労働機関(ILO)第四八回総会が十七日から七月九日までジュネーブで開催された。二議題中婦人に関するものは「変化する世界における婦人労働者」で、政府代表顧問として労働省婦人労働課長大羽綾子氏が参加。

○第三回国際消費者機構大会が二二日からオスローで開催された。日本からは奥田富子(日本女子大学教授)氏が「商品テストの基準に関する問題と国際的な協力関係」という分科会に参加。

○欠員中の国家公安委員に坂西志保(評論家)氏が任命された(二六日)。

昭和三九年度勤労青少年ホーム設置一覧

設置主体	設置場所	建築物		建築工事費 (補助対象経費)
		構造	規模	
青森県八戸市	八戸市沼館	鉄筋コンクリート二階建	六五〇m ²	二、四六五万円
宮城県仙台市	仙台市東二番町	鉄筋コンクリート四階建	八九八m ²	二、八六七万円
福島県平市	平市下荒川鶴町	鉄筋コンクリート二階建	六七〇m ²	二、〇〇〇万円
新潟県長岡市	長岡市今朝日町	鉄筋コンクリート二階建	七二九m ²	二、三六二万円
石川県小松市	小松市御宮町	鉄筋コンクリート三階建	七二〇m ²	二、四〇〇万円
福井県福井市	福井市佐内町	鉄筋コンクリート三階建	六七八m ²	二、五〇〇万円
兵庫県姫路市	姫路市西延末	鉄筋コンクリート二階建	六五九m ²	二、六六四万円
愛媛県新居浜市	新居浜市金子甲	鉄筋コンクリート二階建	六五〇m ²	二、一七〇万円

婦人に関するうごき（六月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○通産省では全国九〇〇人の主婦に計量モニターを委嘱。全国一都道府県で六月―七月、九月―一〇月の各一か月間二回にわたって野菜・果物・食品・化粧品についての量目不足、不良商品、商品のチェックにあたる。

○公正取引委員会は東京・大阪の主婦に消費者モニターを委嘱。消費者の声を私的独占禁止法の運用など諸施策に反映させることになった。

○第四六通商国会（二六日閉会）に成立した法律の中で婦人に関するもの。

・国民年金法及び児童扶養手当法の一部を改正する法律（母子年金、准母子年金、遺児年金の支給範囲を拡大し、子の障害について結核または精神病による障害を含めることとした。また、母子福祉年金、児童扶養手当の支給制限を緩和する等の改正を行なった。範囲の拡大は八月一日から、支給制限の緩和は五月三〇日から行なわれる。

・母子福祉法―母子福祉資金貸付等に関する法律の内容を充実させて新たに制定されたものである。従来の母子福祉資金のうち生活資金・企業継続資金の貸付額が引き上げられ、新たに公営住宅への入居についての特別の配慮、母子家庭の母及び児童の雇用に関する

母子福祉機関と公共職業安定所との相互協力義務につき規定し、更に、母子福祉施設としての母子福祉センターや母子休養ホームについても規定されている。

・戦傷病者戦没者遺族等援護法等を一部改正する法律―遺族年金の受給範囲が拡大され、二一年二月から二七年三月までの間に再婚し、同期間中に離婚した戦没者の妻はこれまで対象とならなかったが今度認められた。一〇月一日より実施。

・女子教育職員の出産に際しての補助教育職員確保法の一部改正する法律―実習助手の出産の場合にも女子教育職員の場合と同様に職員を臨時的に任用できるように改正された。

・法省設置法の一部を改正する法律―従来の児童局を「児童家庭局」と改称し、厚生課・育成課を新設する。児童家庭局の今後の行政方針は①家庭を国の施策のヒズミから守る ②家庭を経済と精神の両面で積極的に防衛する ③母子家庭の福祉の向上をはかる ④母子保健について家庭対策の強化と体系化をはかる ⑤心身障害児をもつ家庭対策を強化することである。

【婦人の組織活動】

○婦人民主クラブは東京都青少年健全育成条例は青少年の非行化防止に名をかりて都民の生活・文化を規制するもので、日本国憲法に違反するとして、四

日都議会議長に条例制定に反対する旨の望書を提出。

○第一二回全国婦人団体研究大会が一日、長野市市民会館ホールで開催された。「今日における家庭の問題」のテーマで講演（東京教育大学教授美濃部亮吉氏）のあと全体討議が行なわれ、私ども婦人はあらゆる努力をかたむけて、正しい家庭の機能を守る、旨の宣言が採択された。参加者は全国各地婦人団体代表、地元代表二二〇〇名。

○全地婦連昭和三九年度理事会が前記研究大会にひきつづき一日開催され、三五年度事業計画の決定、新役員の出が行なわれた。第一二回全国地域婦人団体研究大会、第九回全国地域婦人団体指導者研修会、地域婦人団体活動の調査、研究並に資料作成、青少年をタバコの害から守る運動等の事業計画が採択され、会長は山崎しづり、副会長は甲斐喜与、小林ヒロ、辻元八重の各氏を選出。

○日本生活協同組合連合会婦人部全国協議会第七回総会が東京で開催された。全国生活協同婦人部代表七十七名が集まり消費者の立場から物価値上がり、品質の劣悪化について討議した。総会スローガンは ①生活意識をたかめ、組織活動の中核となる ②くらしの実態をふまえて、物価値上げを阻止しよう ③消費の科学化をはかり、消費政策をたたかおう。

○第二回漁協婦人部幹部研修協議会が八、一九の両日花巻、福岡の二か所で開催され、各県漁協連の活動状況、漁協婦人部のあり方につき討議した。

○主婦連合会は五日、三巻秋子副会長外五名の委員の辞任を承認した。前号でもふれたが脱退した三巻氏らは新しい婦人団体「消費科連合会」を結成し、二〇日発会式が行なわれた。運動方針として「消費生活を合理化するために、物価対策を主婦の手で実現しよう」というスローガンをかけ、消費生活の近代化を推進すること等を決定。会長に三巻秋子、副会長に吉田静江、戸田つる、菊地むつみ、伊東美佐子の各氏を選出した。参加婦人部は一八団体。

○日本婦人有権者同盟は二四日、都特別職等報酬審議会を長に對し「都議の報酬は引き上げる必要はない」旨の要望書を手渡した。

○全電通労組は第一七回全国大会を松山市で開催したが、新運動方針案の中で二年間の「育児休業制度」の新設を提案し、長続きする職場づくりの一助にすることを図った。

【その他】

○中国婦人代表団歓迎実行委員会の招待により中国婦人代表七名が七月来日。三五日間にあたって全国各地で交歓会を開いた。代表団メンバーは楊麗華（金國婦女連書記）張頌（山西清遠連主任）

女子の就業者数と完全失業者数

(1964年3月)

一人一か月平均現金給与総額

(1964年3月)

産業	女子	男子	計の割合	女子の割合	女子の前の月との比較
就業者	1,798	2,774	39.3	%	+ 16
自営業者	255	705	26.6	%	- 5
家族従業者	720	253	74.0	%	- 6
雇用者	823	1,816	31.2	100.0	+ 29
農林業	8	22	27.6	0.9	- 2
漁業、水産養殖業	3	19	14.3	0.3	+ 1
鉱業	6	37	14.3	0.7	+ 1
建設業	39	195	16.7	4.7	+ 2
製造業	301	642	31.9	36.6	+ 10
卸小売、金融保険、不動産業	214	301	41.6	26.0	+ 12
運輸通信、電気、ガス、水道業	37	255	12.6	4.5	+ 3
サービス業務	192	223	46.3	23.3	+ 1
公	24	123	16.3	2.9	+ 2
完全失業者	32	27	54.2	%	- 9

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	16,026	33,973	47.2
鉱業	13,009	32,099	40.5
建設業	14,293	32,097	44.5
製造業	13,665	31,333	43.7
卸売業	16,408	32,026	51.2
小売業	30,293	74,122	40.9
金融業	17,149	42,196	40.6
不動産業	20,264	35,517	57.0
運輸業	24,743	42,054	58.8
通信業			
電気、ガス、水道業			

「註」 数字はすべて調査結果の実数に推定乗率を乗じたものの千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。

—総理府統計局労働力調査—

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

婦人少年局ニュース

○婦人少年問題審議会、「労災補償保険法の遺族補償についての要望」を提出
七月十八日、婦人少年問題審議会（会長田辺繁子氏）は、労働者災害補償保険審議会（会長清水玄氏）に対して、「労働者災害補償保険法の遺族補償についての要望」を提出した。（本文26ページ参照）

○婦人少年問題審議会年少労働部会の開催
七月二十日、午後一時～四時まで神田如水会館において標記部会が開催された

○石田博英氏労働大臣に就任
石田博英氏が三度労働大臣に就任、七月二十日、労働省講堂において大橋元労働大臣と新旧大臣のあいさつがあった。また、労働政務次官に始関何平氏が就任、七月二十四日、新旧両政務次官のあいさつがあった。

○「第十三回働く年少者の生活文」中央選考委員決定
「第十三回働く年少者の生活文」中央選考委員は左記のとおり決定され、八月十三日、第一回選考委員会を開催した。選考委員は次の通りである。

朝日新聞論説顧問 荒垣秀雄
中央大学教授 高橋健二
弁護士 渡辺道子
NHK青少年局長 長浜道夫
労働省婦人少年局長 谷野せつ

「こらんになりましたか」

（年少労働関係）

○年少労働者の生活と意識（パンフレット）
「年少労働者福祉員講習会テキスト」

○東京婦人少年室の「婦人少年協助力制度制定十周年を記念する会」に婦人少年協会東京支部が後援
東京婦人少年室では、七月三十日、午後二時半から市ヶ谷、私学会館会議室において、「婦人少年室協助力制度十周年を記念する会」を開催、設置当初より引き続き協助力員として協力された、八氏（七号26ページ参照）に労働大臣よりの感謝状が谷野婦人少年局長から贈呈された。引きつぎ第二部として、八氏を囲む懇談会が、婦人少年協会東京支部後援で和やかに催され、約一〇〇名が出席した。

婦人少年協会の発行所

昭和三十九年八月一日 印刷
昭和三十九年八月五日 発行

婦人少年協会 第十二巻第八号
通巻二百二十六号

定価 六〇円 千六円

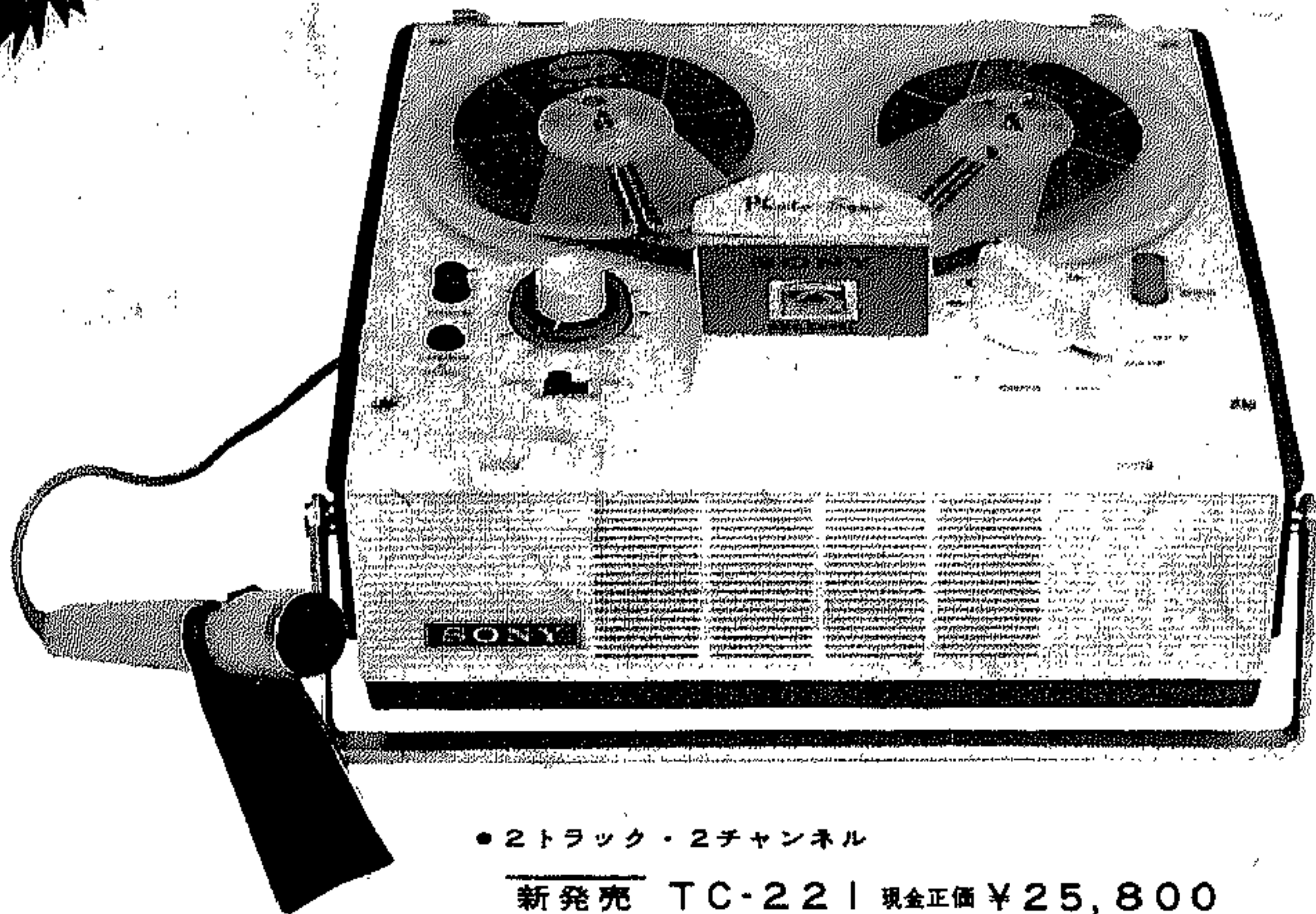
編集人 久米愛
発行人 平林たい子
印刷人 東京都文京区小日向町一番地 網野栄

発行所 婦人少年協会
（日本職業指導協会内）
東京都千代田区神田一ツ橋二ノ一
電話九段(26)九五九七
振替口座東京一〇七九二四

SONY®

新発売

会話専門回路をとり入れました



● 2トラック・2チャンネル

新発売 TC-22 | 現金正価 ¥25,800
(定価 ¥27,000)

ブームとなっているL.L.システムで会話練習できる画期的なテープコーダーです。スライドのトーキー化ができる〈フォトシンク〉も内蔵。もちろん、ふつうの録音機としても抜群の性能です。

■簡易型L.L.をお作りください

数台まとめてセットして「聞く・話す」中心に学習するL.L.システムの効果を確かめてください。

語学以外の学科のティーチング・マシンとしても、広汎な用途が考えられます。

■生徒にも おすすめください

外国語の学力に厚みがつきます。ソニー・ランゲージ・テープを利用するためには、最適のテープコーダーです。付属のテープでおためしください。

L.L.の設備がある学校であれば、テープを持ち帰らせ、自宅で学習も可能です。

■スライド・トーキーもどうぞ

教材のスライドをトーキーにできます——フォトシンク。生徒の興味をひくだけでなく、理解をたすけ、学習効果をたかめます。ソニー・オートスライドAS-5、キャビマツ、キャノン・オートなど、市販のオートマチック・スライド映写機とコードでつなぐだけで、ナレーションや音楽とともに画面が自動的にかわります。

■5型テープをかけたままフタができるコンパクトタイプ。

■トリック録音も可能。

ソニー・ランゲージ・テープ

★海外渡航者のための英会話
★セールス・クラークのための英会話
★実用英会話 第一部

各コース 6巻 現金正価 ¥5,500 定価 ¥6,000 分売 一巻 ¥1,000