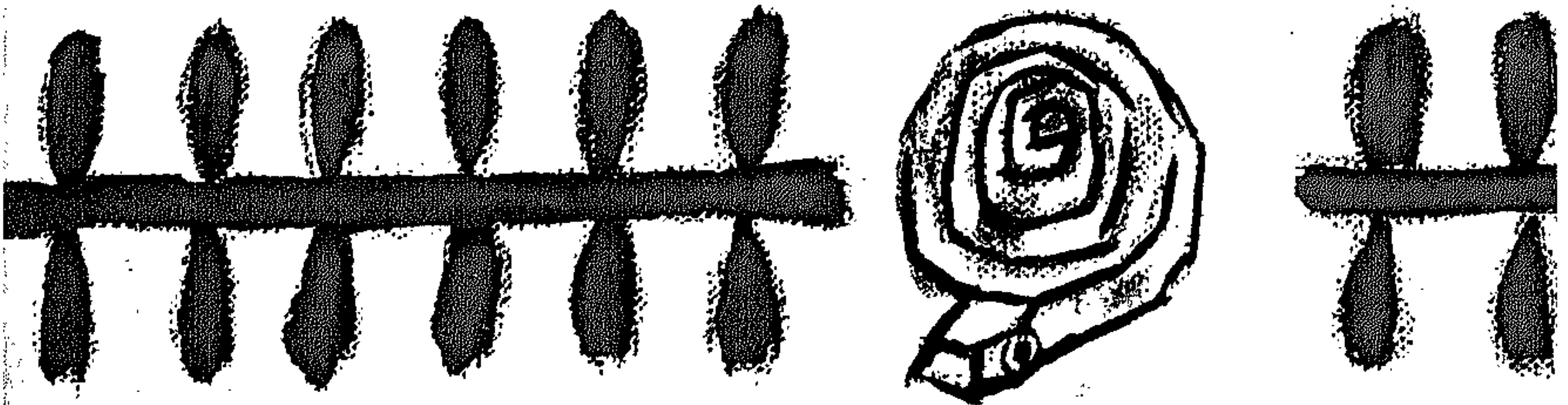
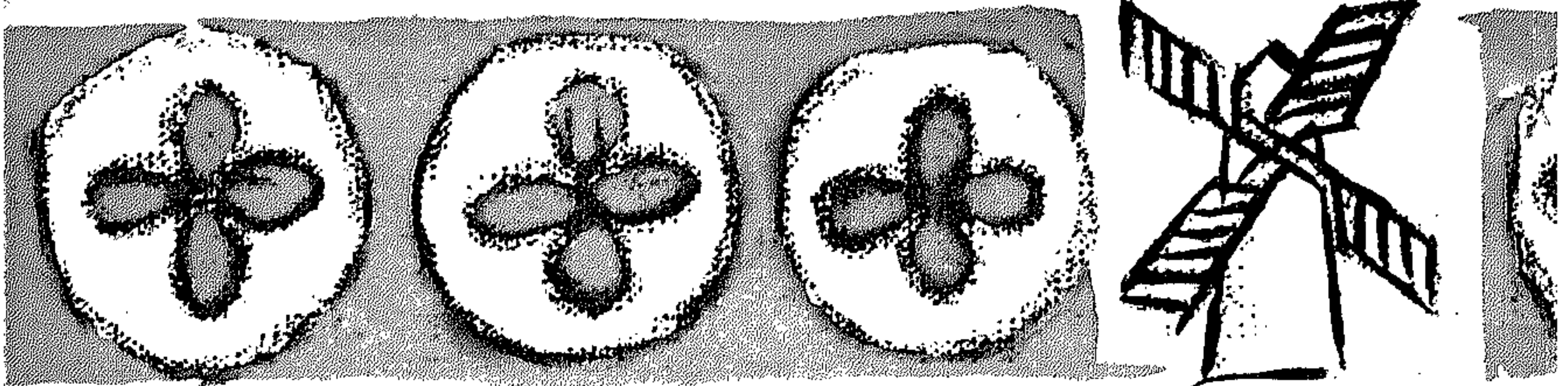


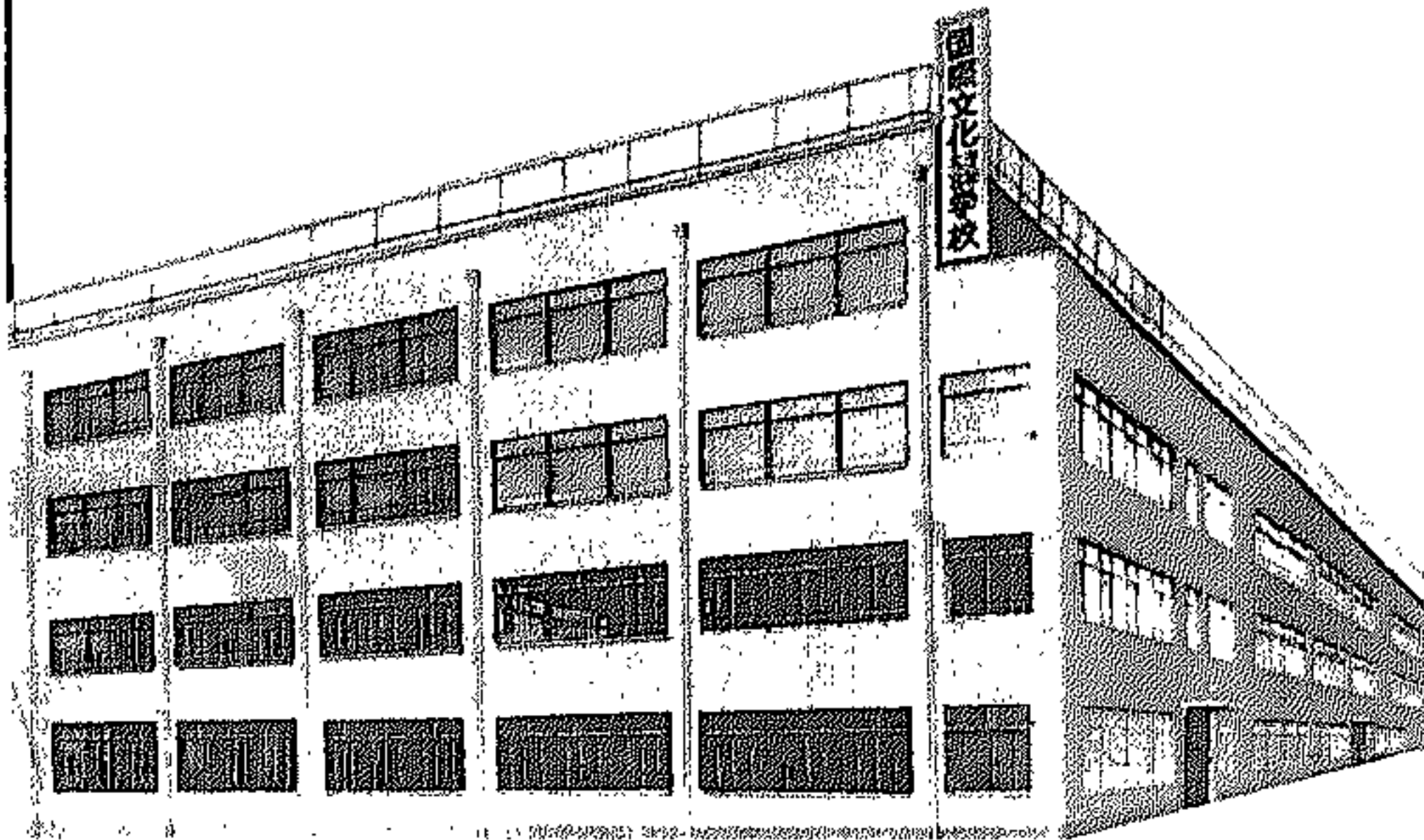
婦人 & 年少者



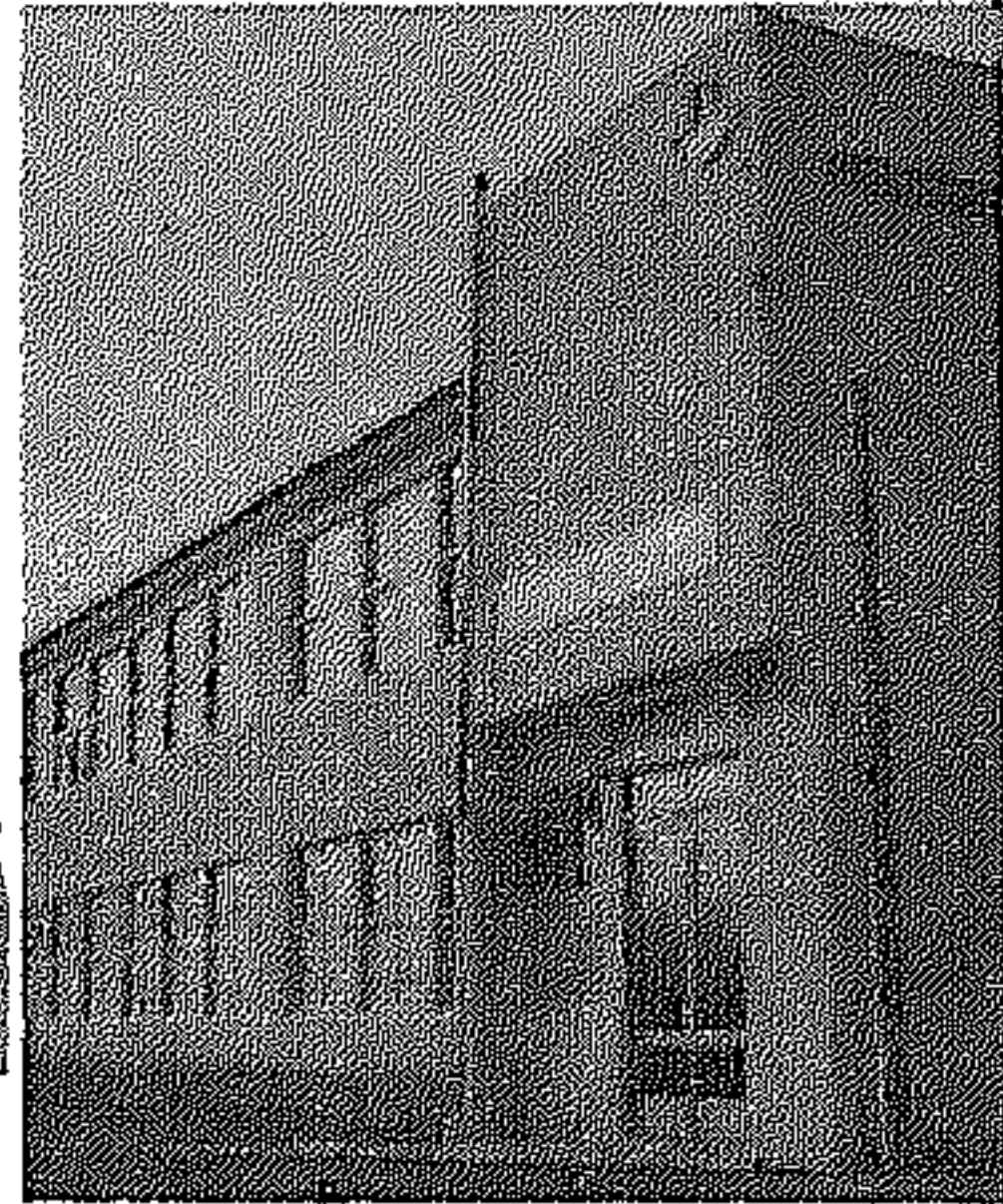
近代的設備と充実した教育内容を誇る

我国唯一の二大併設校!!

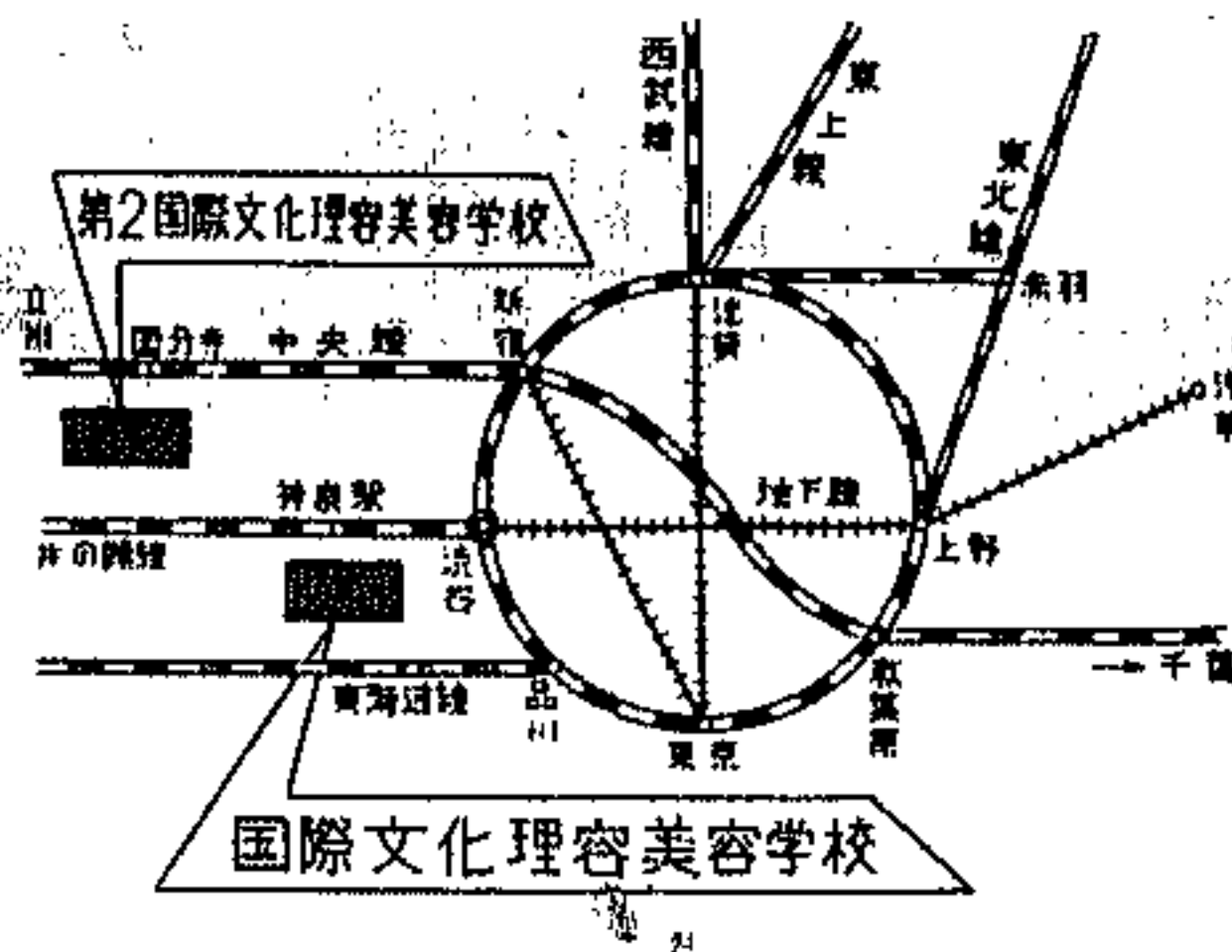
生徒募集



渋谷・国際文化



国分寺・第二国際文化



- ☆募集定員 本科 昼700名(1カ年卒業)
" 夜700名(1年6カ月卒業)
通信 1400名(2カ年卒業)
- 受付 4月入学
12月1日→翌年3月31日
10月入学
6月1日→9月30日
(但し定員次第締切ります)
- 其他 詳細は電話又はハガキで
お問合せ下さい。
お申込次第規則、案内進呈

学校事務局 東京都渋谷区円山町82 電話(461)1447,4292,6795,7433

国際文化 東京都渋谷区神泉町18 電話(461)6034,3361

第二国際文化 東京都国分寺市南町3-19 電話 0423 ② 0002,1340

厚生大臣指定

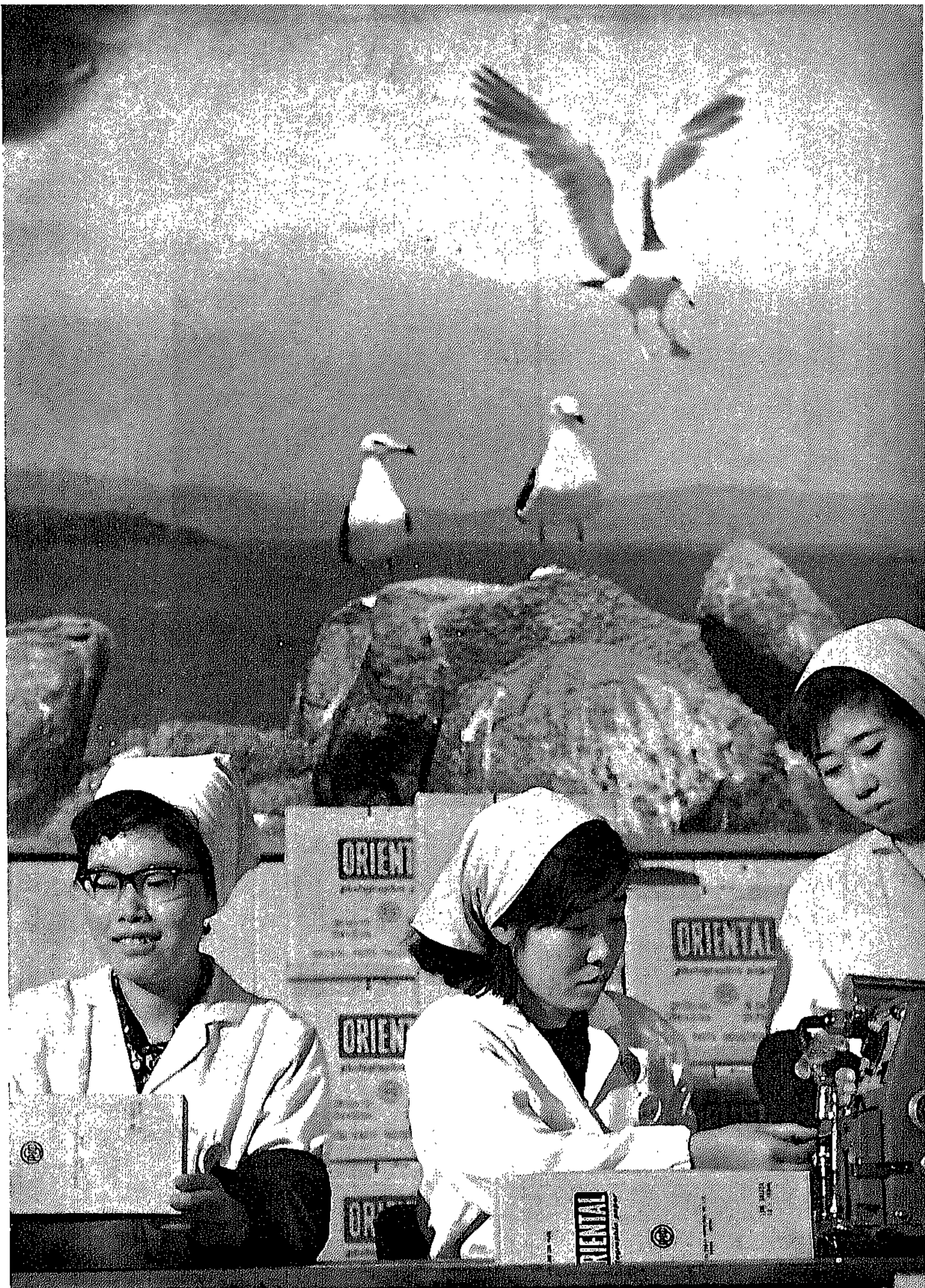
国際文化理容美容学校



《合板スキーを研磨する婦人たち》

(長野市Nスキー工場提供)

迎 春 1965



《製品包装作業》

婦人と年少者 十三巻二号 目次

局長をかこむ新春座談会

谷野せつ
川添光芳

* 協助力活動について語る (司会)

黒田ハマ子
中芝富美子

婦人対策に望む

原田佐久

婦人の労働問題

渡辺華子

婦人の生活周期

についての試論(1)

高橋展子

ポーランドの働く婦人

北川信

年少労働者の成長をたすけるため
におとなは何をなすべきか

塚本哲

働く年少者をめぐっての使用
者と教師の懇談会」に出席して

菅沢行雄

婦人の能力を職場にいかすには
どうしたらよいか

26

婦人職場指導者セミナーにおける討論会から

* 出席者・日高巧 師勝夫 大羽綾子 セミナー出席者

(資料)(室)

勤労者家庭の文化教養問題

婦人に関するうごき

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額

◆新刊紹介

◆婦人少年局ニュース

表紙・扉

塚谷政義

表紙 8

88

表紙 9

88

84

座談会 — 協助力活動について語る —

谷野 新春にあたり、協助力のお三方に、お集まりいただきましたが、日頃、婦人少年行政のささえとしていろいろ活動ねがっておりますこともつきまして、ご苦労なり、ご希望なりをうかがわせていただきます、皆さま方の活動を広く一般の方々にも知っていただきたいというのがこの座談会のねらいでございます。この機会に皆さま、何なりとお心おきなくお話しいただきたいと存じます。川添さんはお役柄からも、おもに年少者の福祉問題ととりくんでおいてのようにかがっておりますが、具体的にどんな問題がございますか。

◆働く人のためにも会社のためにもなる福祉を

川添 私の会社は日本製線と申しまして、前橋市で電線などを生産しておりますが、髪の毛の二分の一くらいという非常に細いものを作りますので、これに若い女子が従事しておりますが、非常に疲れるという。下の従業員ほど疲勞を訴える。それで、もう三、四年前になりますか、労働の斎藤先生にお願いして、二週間泊りこみで調査していただきました。今までに中小企業でこういうデータはあ



まりないらしいのです。この調査の結果、どうも会社で働いている八時間の疲勞より、会社が退けた五時過ぎの疲勞のほうが高いという数字が出たのです。

一般の人の考え方では、なるべく私生活には干渉しないというのが常識ですが、私の場合は、あえて、干渉するんです。私の考えでは、労働時間八時間対、私生活時間十六時間、ではないのです。

働くものにとっては、全部の時間が通勤時間だと思ふのです。ところが、女の人は会社が退けてからの習いものが多いです。私のほうでは編物がたいへん流行しまして、コンクールだの何だのとたいへんです。九時ごろまで編物塾で習って、おなかをすかせて帰って、ごはんをこたま食べるから胃をわるくする。それで翌日の疲勞が高くなって仕事の能率が落ちる。これでも会社は私生活に干渉してはいけないうか。そこで私は調査結果のデータを皆に見せて、これではいけないのじゃないかと注意したんです。

会社のマイナスになるようなことに対して注意するということばまちがっているでしょうか。

谷野 いまは人が足りないから、自分の会社にとどめたいために、つい気を引くようなことをいうことになりますね。また、会社のためばかりでなく、その人のためにならないことも、つい注意しないでたまっているというふうな……。

ですから、もっと本質的なことを生活の中から考えさせて立ち直らせるようにするのがよいのではないのでしょうか。

川添 従業員に対する福利厚生ということも大事ですが、働く人の福祉の心臓は仕事そのものにハリを持たせることにあるのではないのでしょうか。レクリエーションに力を入れることもよいが、どうも五時過ぎに度を過ぎることは感心できません。

谷野 レクリエーションの問題にしても、職業人としてレクリエーションの意味が広く理解されてくるといいですね。

川添 欠勤者の数はやはり月曜が八割で高くなっています。火曜は四割ですが、こうなると、作業時間短縮でレジャーの時間が多くなればなるほど欠勤者がふえることになるから、余程上手に余暇をつかってもらわないと大変なことになります。

谷野 月曜の欠勤の理由を調査したところ、おありになりますか。

川添 あります。交通事故三件、姉さ

んの結婚八件、その他、休日にかけて山や遠方へ旅行にいく四件などでした。

谷野 生産のカーブをお調べになったことはありますか。

川添 一日のうち、とくに五時から十二時までの時間と日曜の使い方に注意して調査しましたら、テレビを見るもの、何もしないでボヤツとして過ごす人が多いいです。女性でも、意外に家事労働をするものが少ない。そして、何にもしないという人の成績が却ってわるいという結果が出ています。これではたしかに、いかに生活するか、ということをもっと研究する必要があると思いました。

谷野 生活を指導するといっても程度がむずかしいですね。働く人が自主的に生活のプランを立てるようにしなければならぬのですが、その方向を教えることはむずかしいから、データを与えて、自分で判断して、プランを立てられるように助けてゆくことがいいのじゃないでしょうか。

川添 私のほうではいま、社長にお願いして、何でも相談したいことがあれば相談にのっていただくということをやっております。これは一種のベンチレーンになりますから。

◆人間関係についての調査やカウンセリングについて

谷野 生活意欲と労働意欲が劣っているという場合、人間関係に何か問題が

局長をかこむ新春

出席者

和歌山婦人少年室協助力員	中	芝	富美子
群馬婦人少年室協助力員	川	添	光 芳子
熊本婦人少年室協助力員	黒	田	ハマ子
(司 会)			
労働省婦人少年局長	谷	野	せ っ



谷野局長

中 芝氏

黒 田氏

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

谷野 中芝さんは和歌山県で地域婦人

あつて仕事のほうで……それ、その監督がきられたわけですね。そういう場合、思ひきつて、朝と帰りに挨拶する習慣をつけることだけでも感情をやわらげるのに役立ちます。

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

あつて仕事のほうで……それ、その監督がきられたわけですね。そういう場合、思ひきつて、朝と帰りに挨拶する習慣をつけることだけでも感情をやわらげるのに役立ちます。

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

あつて仕事のほうで……それ、その監督がきられたわけですね。そういう場合、思ひきつて、朝と帰りに挨拶する習慣をつけることだけでも感情をやわらげるのに役立ちます。

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

あつて仕事のほうで……それ、その監督がきられたわけですね。そういう場合、思ひきつて、朝と帰りに挨拶する習慣をつけることだけでも感情をやわらげるのに役立ちます。

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

あつて仕事のほうで……それ、その監督がきられたわけですね。そういう場合、思ひきつて、朝と帰りに挨拶する習慣をつけることだけでも感情をやわらげるのに役立ちます。

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

あつて仕事のほうで……それ、その監督がきられたわけですね。そういう場合、思ひきつて、朝と帰りに挨拶する習慣をつけることだけでも感情をやわらげるのに役立ちます。

谷野 カウンセリングはだれがするのですか。という方法で……

谷野 お話をうかがっていますと、女子の監督者の育て方に問題があるのでは

◆結婚退職の問題をめぐって

谷野 中芝さんは和歌山県で地域婦人

谷野

会長や保衛司などをなさっていらっしゃるようで、協働員としては働く婦人の福祉のための活動をしていらっしゃると思います。きまりましたが、どのようなことですか。

中芝 私は労働問題のエキスパートではありませんが、労働省の働く婦人の福祉運動のとき、室の主催で行なわれた一日研修会がありまして、婦人労働者についていろいろお話をうかがって興味をもちました。そのとき、たまたま、ある自動車販売、修理をする職場の女の方の話をききまして、腑におちない点がありましたので、少しくわしく調べたいと思

ったのがきっかけで、知人を通じて毎月一回私の家で、その会社の各課から一人ずつ五人の女の方に来ていただいて、簡単な夕食をとりながらお話を会を持つことにいたしました。そして室長にも出ていただいて相談にのっていただくようにしております。協働員として、できるだけ事業場の方に婦人労働者について理解をもつていただくようにしていきたいという気持ちからでございます。

その工場は従業員が二〇〇名くらいで、そのうち女子は四二名ですが、女子は入社するとき、結婚したら即時退職するという誓約書を書かされるのです。それから善行賞というものがあって、勤務時間外に会社のためになる行為をした人には賞を与える。そして朝礼のとき、毎週皆の前で表彰するのです。

谷野 それで、結婚して退職させられ

た人があったんですか。

中芝 二人退職したそうです。

谷野 善行賞というのは、具体的にどのようなことをした場合ですか。

中芝 私たちが考えれば、ごくあたりまえのことなんです。朝三十分早く来て掃除をする、水を撒くというようなことや、お客さまに対する接遇がよかったとか、時間外に特別に仕事をした人とか、そういうことに対してなんです。

谷野 どういうふうにして賞をさめるのですか。

中芝 会社に審査委員会というのがありまして、それにかけてパスした人が毎週朝礼のとき、全従業員の前で報告されて賞を受けるわけです。問題なのは、仕事がいそがしくて事務ばかりとっている人は、いくらまじめにやってもあたりまえで表彰されないが、ひまのある人がお客さまに何かサービスしてよい感情を与えたからといって表彰される。そうするとひまのあるものは得だということになります。表彰された行為が立派なことであればそれで納得しますが、つまらないことだと、却って働く意欲が低下してしまうから、そういうものはやめてもらいたいという意見が女の人から出たわけです。それで労働組合を通じて、誓約書の

ことと善行賞のことをやめてもらうように持ちこんだけれども、組合はあまり取あぐてくれないのです。その専務は会社としては好意的にやっているのに、

とやかく言う従業員のほうがおかしい、第一、外から見たときにカッコいいといふのです。働いている人に言わせれば前世紀の遺物だといふのです。

川添 和歌山の求人状況は余程めぐまれているんですね。私の会社にはそんなものはありません。結婚は婦人にとって大事なことです。自分で考えて、会社の仕事も、家庭の仕事も、両方できるという自信があるなら、続けて働きたい、それから結婚のために一度やめても、また外に出て働ける自信ができたら、いつでもまたいらっしゃい、と言うんです。それで、一度やめてまた来る人もあります。会社としてもたいへん助かりますから。社内恋愛から結婚に進むのもよいと思っています。

谷野 結婚のプロセスとしては大変よい形ですね。

川添 結婚した場合、女の監督の人の理解がないから、やめさせてくれといってきた人がありましたが、会社の方からやめてもらうということはありません。今の表彰のお話に関連して、私の会社では高卒の人の給料が低いので、ある優秀な人に特別賞を与えたら、その人は退社してしまつたのです。その理由をきくと、その人は、自分自身の中卒の人より給料は低いけれども、誇りをもって仕事をしていた。それなのに特別賞をもらつたので、何か特別に責任ができたようにいやだからやめるといふのです。そういう

ことから考えても、善行賞のお話は会社のやり方としては、へたなんじゃないかと思ひます。

中芝 ひと口に言ってセンスが古いの

です。今のように入手不足の時に結婚退職の誓約なんておかしいと思います。この会社でも、この規則は去年の暮やめました。ほかの会社で話をしたとき、そこにはまだ、この規則がありました。和歌山県には、擦染、紡績、ネル、皮革など、女子を対象とする中小企業の職場はたくさんありますが、大企業には女子は少ないので、大企業にいたということにむしるほりに思つて、嫁入りのために腰かけ的に入る人さえあるのです。そういう人の集まる大企業はかえって労働条件が悪いので、下のほうの小さいところはますますよくなりません。

谷野 結婚退職のことも、採用の場合個人的に契約をさせているから困るわけですね。こういうことは小中企業よりも、簡単に人を雇える大企業のほうが考えが古い。中小企業ではむしろ既婚婦人を使いつけているし、また既婚婦人を使わなければいけないということもありませんから、そんなことは問題にならないのですが、大企業ではほとんど婦人が代ることを歓迎している。そういうことから大企業のほうが改善されにくいのです。

中芝 この会社は女はわりに少ないので、今は推薦者がなければ入れないので

す。比較的いい家庭の娘さんで高卒の人が入っていて、いまだに唯々諸々として働いているようです。

川添 それも時間の問題で、やがてそんなこと言っていられなくなるでしょう。

谷野 既婚婦人の雇用の問題は労働力としての問題だけでなく、会社として、女の人の個人としての能力を認めて、結婚して働ける人には働く場を与えるという考え方が必要だと思います。結婚してもできるような仕事なら、やめさせる理由はないと思います。

中芝 その会社では前にたまたま妊娠した婦人を使ったことがあるが、その人の態度がわるかったから、使わないことにしたと言っていました。

川添 既婚婦人の態度については問題がありますが、それには男子——亭主もわるいと思います。会社を休ませるのはだいたい亭主です。男性は自分の会社の既婚婦人のことを悪く言うが、そのくせ其稼ぎの自分の女房を休ませるのは平気なんです。これを改める必要がある。

うちの会社では、中高年齢層の婦人の労働力——エプロン部隊というのを、もう今から考えています。そうすると年功序列の賃金制度では困ることになります。

谷野 婦人少年局としては、婦人の移動率や欠勤率を本式に調査したいと思っています。それは、就いている職種とか、地位とかいろいろ条件によってち

がうと思うのです。

女の人にはむしろ責任ある地位につかせたい。欠勤も移動も少なくならないという結果が、外国の調査では出ています。

中芝 月給もらっている限り、自分の職業に対する厳しい責任感が必要です。

黒田 たしかに局長が言われるよう



に、責任を持たせられると、そうなりますよ。私は長年教員をしていましたが、小学校長をしていた十年間、無欠勤でした。

川添 休まれてもたいして影響のないような仕事ばかりさせておいて、休む休むと非難するのは使用者のほうが悪い。

◆パートタイム雇用について

谷野 川添さんがさっきおっしゃったエプロン部隊——つまりパートタイム雇用ですね。どういうやり方を考えていらっしゃるのですか。

川添 午前九時から四時と、子どもを保育所へ預ける関係で、十時から三時までの二種類です。おもに検査・包装・計量などの補助作業で、流れ作業です。今

まで中卒の若い人を使っていた仕事ですが、欠勤も少ないし、なかなか成績がよいです。昔、製糸で働いた経験のある人もいます。他社に先んじて団地へバスを回せといっているほどで、こちらとしては大歓迎です。電気、金物、などは、内職としてはいいやがりますから、会社に来てもらったほうがいいわけです。

谷野 拘束七時間で、賃金はどういうふうに決めていますか。

川添 フルタイムの七時間五〇分を基準にして、三か月間はフルタイムの人の八分の六の時間給で、保険はすべてフルタイムと同じにつけます。昇給は中年の人は前歴をかけて、考課もかけます。

谷野 フルタイムの人と、セクシオンはちがうのですか。

川添 ちがいます。糸じりの作業で一人くらい抜けても一日分の生産にはそれほど影響がありません。近接から通っている人で、長い人は二年、三年も続いていますし、だめの人は一ヶ月だけでやめてしまいます。

黒田 私の主人は小さい化学工場を経営しておりますが、パートタイムの人も一所けんめいにやっています。三十歳くらいの人で、臨時ということとで、給料は低いですが。

谷野 子どもの施設はありますか。

黒田 私のところにはありませんが、製糸工場で保育園を作っている所があって、費用はおやつ代だけです。

中芝 他人に預けると、最低一か月七千円はかかりますから、それではとてもたまりませんね。

◆過労にあえぐ農村婦人とともに

谷野 黒田さんは熊本県で、おもに農村の婦人の問題に取り組んでおいでようですが……

黒田 熊本県は労働力を県外に提供している立場です。農業だけでは立ちゆかないので、若い者は出払い、いわゆる三ちゃん農業です。熊本県の農村では畳表を作っているのが、二月、寒中の水田に入って植え付けをやるんです。これは母親が中心になってやるので、関節の痛みを訴えています。農家では若者だけでなく主人も現金収入を得るために工場に行っているものが多いのです。農家の主婦は風土病に悩まされながら、一町歩の田畑を一人手で耕しているのです。子どもが多い家では、修学旅行の費用だけでも大変です。それで主人の勤め先から前借りして旅行に出したりしている。

こんな生活が苦しいのに農村には子供のための育児手当というものがありません。国家で手当を出していただかなくてはとても育てられない状況です。田植時には植付けさんを雇ったり、村で協同作業をしますが、農家の主婦は年中無休で過労になる上にだんだん——スイトンのようなもの——を食べて栄養もわるい。農業収入が少ないから、女でも失

対の土木工事などに働きに出ているので農村にも「カギツ子」が出来ています。

農村はいま、新旧思想の過渡期で、外に働きに出ている子どもが帰ってきて、新しいやり方で農業を始めた。西瓜の栽培ですが、それがやってみたら、今年は大袋がわるく失敗してしまっただけです。主人はフツフツ言うし、その子はぐれるし、どうしたものかと、私とこころへ相談にきたわけです。このような過渡期の人間関係にいろいろ問題があります。

相当ゆたかな農家でも、どうしてこんなに生活がきついんだらうというのです。原因をさぐってみると、高い機械を買いすぎている。一年に十日しか使わないような機械を買っている。二軒で一台買って協同で使えばよかったんだと、やっと気がついて、二軒の主婦が肩をたたきあって笑ったという状態です。今は田より畑地のほうが収入が上がるのに、手のかかるのは田作りのほうで、どうしても労働力が足りないから自雇にたよるよりほかはないのです。

谷野 農村の水田と畑地と、収入がアベコベになるといふ傾向はやはりはっきりしていますね。畑地は回転が早いから。農家の主婦の過労からくる健康への影響について、農協などで、婦人たちの話し合いというようなことは行なわれているでしょうか。

黒田 地帯連などでも問題にして、話しあっています。簡単に解決できない

大きな問題です。

谷野 近ごろでは、男より女のほうが生活に実権をもっているところもあるようです。熊本あたりはどうですか。

黒田 熊本では男も女も働いています。女もだんだん家の中で妻の座を占めてきていて、責任と権利を与えられていきます。その点では地位が向上したとも言えます。全部ではないが、財布が夫から妻に渡されつつあると思います。

谷野 地方に行くと農村の婦人に接しますと、政治などに對する迫及が非常にきびしいのをみて、感心するんです。

黒田 グループをつくって、そういう関心を深めるようにしておりますから。婦人も経営者の一員として、政治について知識を身につけなければならぬという意識が強いのです。お金のことについては、農村婦人は相當きびしいです。その点、ずいぶん目覚めてきています。

谷野 農村は因習も強いでしょうが、今のような過渡期の中で、生活にまつわる考を方や慣習伝統など、そのどれを残し、どれを捨てるか、というようにすることは研究しているんじゃないですか。

黒田 各地でしゃちゅうやっています。今の主婦は強いと私は言います。それと、その中にいいものが芽生えていると思います。嫁さんが農閑期に土木工事に働きに行くと、おばあちゃんが留守番をしたら、嫁さんが帰ってきて二千円くれたと喜んで話していましたが、たがいに

にらみあっていた時代から、嫁のよさも認めてきている時代に移ってきているという感じがします。

谷野 農村の老齢者が非常に孤独感をもっているというのをききますが、熊本あたりはどうですか。

黒田 非常にひどいことではないと思いますが、いるいるグループができております。五十歳のグループ、六十歳のグループというように、年齢層によってたくさんできていて話し合いをしています。近ごろは、若い人に好かれる年寄になるということが合心なことばになっているようです。

谷野 それはいいですね。山村地区では老齢者の自殺の話もきいています。

黒田 熊本県ではきいておりません。留守番も必要なんだからということ。

谷野 以前は老齢の人は一家の中心でしたから、留守番くらいではさみしいと思う人もあるわけでしょうね。与えられた役割に対して、周囲が感謝しないことになる。孤独になるといふこともあるんじゃないでしょうか。

川添 年寄を大切にするといふのは九州の風土ではないでしょうか。九州には老人の福祉センターがとて多い。群馬などではあまり老人を大切にしません。老人や先般を大切にするといい気風は、いつの時代でもよいものだと思います。

黒田 私たち、女だけで老人センターをつくりました。一つ私の手がけた保護

家庭の話をさせていただきます。これは七十二歳のおばあさんが頭の狂った四十歳の娘の世話をしているという家庭で、最初――十年前のことですが――知った

ときはほとんどはボロボロ、電気は切られていた、といった有様で、何とかしてあげなければと思ったが、老婆は命のある限り娘を離れないといふので、近所の人と相談して善意を集めました。まず役場に交渉して千何百円かの保護費を二百円上げてもらいました。それから皆でお金を集め電気をつけてもらいました。風呂場もあまりひどかったのできれいにしておいて、畳だけは困っていました。あ

る病院で畳がえをするときいて、早速古いのをもらい受けて、暮も押しつまつて、私も手伝って畳を入れてあげ、どうやらお正月に間にあわせてあげました。

その後、毎年、年末になるとグループで各人五切れのおもちを持ち寄り、そのほか下駄屋さんからは下駄を、薪屋さんからは薪をというように野菜その他必要なもの一切を集めて持っていてあげるといふことを、この十年ずっと続けてま

いったのでございます。一応物価的な面はよくなってきましたので、キリスト教会に入れるようにしてあげましたら、精神的にも大変安定してよくなってきました。やはり人間は、心をどう持たせるかということも大切なことだと思ひます。

毎年訪ねることに生活がよくなっています。

婦人対策に望む



原田 佐久

池田首相から佐藤首相にバトンが渡った。そして、昭和四十年と新しい年を迎えたのである。

だからといって、この際、政府の政策的なものが変わるわけではなからうが、それでもここに、はっきりと一つの「区切り」がついてみれば、国民の一人、一人が、なにか胸のうちに、それぞれの立場からの期待を湧かせていることだろうと思う。私もその一人なのである。

不景氣にあえぐ人はことごとそ景氣がよくなるような政策をとってもらいたい……と、素朴に願うことだろう。貧しいとしよりのたちは、首相がかわったことだけで「老人年金」のふえることを期待しているかもしれない。どれもこれも、できない相談であるかもしれない。でも、われわれが願うこと、口にするのは自由なのである。また、そうした思いのありったけをぶちまけることで、われわれの心の願いがはじめて声になって、政治家にもとどこうというわけである。しかし、そうはいっていても、政治とい

うものがそれほど国民に密着したものだとは、いまだかつて思ったことはない。

すべてはナシのツブテ。はね返りはさっぱりなかったけれど、それでも「いわせてもらおう」ことで、腹ふくる思いは幾分なりと軽くなる。

ここにあげる「婦人対策について望む」ことばのあれこれも、政治という国家的に大きな立場からみれば、一笑に付されてしまいそうなところばかりである。だが、私たち働く婦人にとつては最大の関心が寄せられている、ある意味では致命的なガンともいえる問題ばかりなのである。三十九年八月現在、全国の婦人雇用労働者は八六〇万人もいる。三十八年平均が八一二万人であることを思えば、たいへんな増加である。こうして激増していく婦人勤労者が、大なり小なり抱えている共通の問題であるところ、この重大性があると思う。

ここでいう「問題」の中身は、なにもいまに

はしまったことではない。戦後急速にふえた婦人勤労者の問題として、早くからそれは「声」になっていたのである。働く婦人の集まりといえ、必ずそこにあけるような問題が、出てこないためしはなかった。

それほど長い間繰り返されながら、一向に未解決。首相が変わったから、年が改まったから、と、いまもまだ、同じことに期待し続けなければならぬ——というのは、一体どういうことなのであろうか。

わたくしごとになって恐縮だが、私はいまの仕事をするようになってから、もう十五、六年になる。その、十五、六年前も、働く婦人には生理休暇と産休があった。

そして、この十五、六年の間に、科学はすさまじく進歩し、世界はいよいよよせばめられ、全体的にいえば、日本の職場の労働条件はたしかによくになったかもしれないのである。

しかし、「婦人勤労者」という条件の中でだけいえば、このあらゆるものが進歩した長い年月の間に、生理休暇と産休以上の、なにか働く婦人に与えられたであろうか。

「婦人とクソ下が強くなった」ではないか——という声が出れば、それは認めたいと思う。だが、この「強くなった」は、家庭の中のムード的なもので、主として夫側の発言である。職場の中の「婦人勤労者」として、共かせぎや育児の中で起こっているさまざまな問題は、「女が強くなった」だけのことで、なにか一つ解決されたことにはなっていない。十五、六年前も、

いまでも、同じ問題を抱えて声をあげながら、いまもって解決の糸口も見出せないでいるという現実、やはり「そっぽを向かれていた政治」だったからではないだろうか。

現在は、年に新労働人口の増加が男女ふくめて百七十万人といわれている。これも五年さきには五十万人くらいになるだろうと予想され、激減する見込みだと聞いたが、一方、経済成長率はこのままだと五年さきには三倍になるとか。従って若い労働力は現在以上に深刻な不足をもたらすわけで、それにかわる労働力を別な形で確保しなければならぬことになる。そこで、当然なことながら、婦人の労働力というものを直視しなければならぬときがくる。

全国二七二社が、すでに高年齢層の婦人や、家庭の主婦の労働力について再検討したい意志を明らかにしていると聞いた。企業によっては、パートタイムを採用しても、それを、その場限りのものにせず「登録制」をとって将来のための潜在労働力とみなしているところも出はじめているという。

だからといって、その足もとをみての要望なのではない。十何年、いや、それ以上前から、むしろ、大昔から働く婦人が苦しみ続けてきたこの問題の政治的解決こそ、婦人の労働力のよりよく、より大きく生かされる道だと思っからである。

前おきが長くなったが、これから「本気で考えていただきたい婦人対策」について、常日ごろ骨身にしみ、考えさせられていることをあげ

たいと思う。

婦人の職業も、独身のうちはさほどの問題はないが（この際は、男女賃金格差などの問題には触れないことにして）、なんといっても問題は山積は「結婚」してからのことである。

「共かせぎ」ということばの歴史は古いし、もうこれを、いいの、わるいの、と批判する時代はとくに過ぎていくはすである。

「共かせぎ」という現実の中で、なにをどう処理し、解決していくかを考えるよりないのが、全国二六四万人（三十八年十月現在）にもなる既婚婦人勤労者の立場なのである。昭和三十年の国勢調査では五人に一人の割合、三十五年には四人に一人、三十八年では三人に一人の割合と既婚者はふえる一方、にもかかわらず現状では八方ふさがり、解決の手段、方法は、もう国の手によるよりない——というところまできているのが、子供の「保育」を中心にした諸問題ではなからうか。児童憲章は立派につくられ、カギっ子だ、子供の不良化防止だ、ととばの上での関心は十分集まっても、それを具体的に、家庭の中での親子関係だけではどうにも解決できない働く母親に、手をさしのべてくれる政治も人もないのが実情だろう。だが、これらの数字をみてもわかるように、もういい加減に見過ごされていいときではない。

そこで第一の要望は、「乳児保育からやってくる保育所づくり」である。

そんなことは、各企業がそれぞれの状況にあわせてやればいいのだ……といわれるかもしれ

ない。それができれば一層の近道。なにも働く母親たちは悩みはしない。そこまでしても婦人を……といってくれる企業がどれほどあるか。もっと、もっと労働力の不足するであろう将来はわからないとしても、いますぐ、よろこんでそんなことをしてくれる会社は、まずあるまい。だが、それも「社向け方」しだいだと思っっている。佐藤首相のツルのひと声——などを期待しているわけではなく、政府の政策自体がそうした既婚婦人勤労者保護の方向に向かえば、それにならって企業の中にもそうしたムードが育成され、やがて実現の運びになる可能性も出てこようというものである。

まず、国家予算で全国各地に、特に都市には、たくさん「保育所」をつくっていただきたい。自衛隊のジェット機一台でいくつ保育所ができるか知らないが、もうオリンピックもすんだことである。あれに使った建設費の何パーセントぐらいでも、働く母親とその子供のために捻出していただくわけにはいかないものだろうか。

乳幼児期の人間形成に、家庭保育が最上であることはわかりきっている、それが簡単に実行できないことは、世間の夫たちがよく知っているはずである。共かせぎの最大理由である経済的理由から、職場を離れるわけにはいかないのだ。それにもう一つ——日本の職場は、一度やめたら二度と同じ職場に復帰はできないきびしい不文律がある。子供が生まれて、ある時期だけでも育児に専念しようとすれば、それまで

のキャリアは一切破算になるのである。

そこで「保育所づくり」が早急には見込みないとしたら、「保育休暇」というのはどうだろうか。つまり、産休を延長させて、子供が手放せるまでのある時期を「休職」の扱いにしてもいいというわけである。

何年以内に職場に復帰することを条件に、この間は無給でもいいからそういう保障があれば、働く婦人の悩みの一つは解消するに違いない。

地域には「公立」の保育所を、企業の中にも保育施設を、そのうえ、事情によっては「保育休暇」がとれるという三段構えで、この問題を考えてくださることはできないものだろうか。

共かせぎ、そして母親の立場という一人二役の生活で、一番こわいのは自分を含めて家族の病気である。たとえ、自分自身の故障ではなくても、子供が病気をし、夫が倒れば、妻であり母親である身はどうしても職場を休むことになるのである。「家庭持ちは困る……」という前に、それを「自分の家庭の場合」にあてはめて、むしろ解決策の方を本気で考えていただきたい。

「ホームヘルパー」制度が、労働省のキモ入りで、大企業のモデルケースとしてスタートし、それが少しずつ広がってはいけるけれど、一般にはまず縁のない、限られたいくつかの大企業の中での話でしかない。

この「ホームヘルパー」制度を、国家の手で、だれにでも手の届くものにしていただきたい。

と思う。これをそパパートタイム式に、ホームヘルパーとして働ける人を登録し、必要に応じて派遣してもらうというやり方である。むずかしい手続きや時間を必要とせずに、病気の場合に限ってもいいから、そうした主婦代り、母親代りの人が頼めたら、安心して仕事に精を出せるのである。

実現の可能性のない夢のような話だといわれればそれまでだが、やる気となればできない相談ではないと思っている。

いまの日本には、外見上のフェミニストはたくさんいるが、実際の政策の上ではさっぱり、「婦人の問題」など優先していない。口さきだけであつても、本気でいたわる気のない証拠であろう。政治にも、政治家にも、企業の中にも、職場の末端でも「女、子供」といった蔑視が、どこか隅にかくれているようである。本気で取っ組むにはもったいないくらいに考えるのだから、労働基準法は、婦人勤労者を将来の母体であると認めて、保護しようとしている具体的証拠のはずである。

子供を持ったら働けない……という恐れが、出産計画を遅らせ、人工妊娠中絶を多くしている働く婦人の実情を、ただ、個人的事情と見過ごしていいものだろうか。

また、そうしたムリの多い、十分に保護の受けられない子供たちがどうなるか——は、両親の不安や心配だけではなくて、国の将来にもつながる大不安のはずである。

近ごろ「学童保育」ということばもしきりに

使われて、カギっ子や不良化防止対策が考えられてはいるが、しかし、三十八年度から東京都が五か年計画ではじめた学童保育施設三十か所の予算が、三十八年度は五四七万円だった。一か所三〇人、五〇人くらいの子供たちを……というが、この予算でカギっ子のいない東京への道はほど遠い話である。

といっても、この計画は明るい灯となって、働く母親たちの行く手に、なにがしかの希望は持たせてくれる。これを東京都だけの問題ではなく、国の政策の一つとして進めていただけたらほんとうにいいと思う。

西独、西ベルリンにあるヨーロッパの電球工場「オスラム」では、四千五百人の従業員のうち六五パーセントが婦人で、その半分は既婚者である。出産すれば、手のかかる二歳までを、会社が独自の立場で「保育ママ」を捜し、託児所の不足を解決している。また、母親が病気をすれば、会社の健康保険組合が一日六時間までヘルパーの費用を持ってくれる。

同じベルリンの大会社シーメンスでも、会社は託児所と幼稚園をやって、母親のための保育施設に力をいれているのである。

そこで、私たちがもっと欲深く望むなら、政府は企業のおしりもたたいていただきたい。国の手で広く深く守られることがまず肝心だが、それにあわせて日々の職場の中でも働きやすくしてもらえ、その推進力になるものを、やはり、政府におねがいしたいのである。

(毎日新聞学芸部記者)

婦人の労働問題



渡辺華子

について考える必要がある。そこで、
の分析から話を進めたいと思う。

一 日本の現状分析

近年日本は、急速な経済の発展をみたが、現在その経済の成長と、産業経済の開発は、若年労働力の不足に直面し、ことに婦人の場合、中高年齢層労働力の活用ということが、大きな問題となっている。そういう変化の中で、婦人の労働は果たしてより安定し、より進歩したもの

婦人の労働問題について論ずるとき、日本の国全体の

中で、また世界全体の

中で、婦人労働はどのような位置にあるか、

また、どのような点を

掘りどころとして問題

にしたらよいか、まず、

その共通した基盤を求め

ることに日本の現状

として伸びているだろうか。

(1) 日本全体としてみた場合

農林業・非農林業の対比

日本の労働人口を大きく、農林業と非農林業に分けてみると、農林業（第一次産業）から非農林業（第二次産業・第三次産業）に労働人口が移動していることが現代の大きな特徴としてあげられる。農林業と非農林業の労働力のバランス、また両者間の所得のバランスの上で両者がともに生きて行けるように、生活を向上できるようにすることが、労働経済政策の重要なポイントになる。

労働白書（一九六三年版）によると、一九三〇年の日本の就業人口の四九・三％は第一次産業（うち四六・八％が農業）が占めていたが、一九六二年には三〇・一％になり、また、ごく最近の数字をみると六四年上半期には二六・七％に減少し、農業就業人口はじめて三〇％台を割り、全就業人口の四分の一に近づきつつある。欧米では現在、農業就業者は全就業者の一五％程度であって、この一五％の労働が八五％の非農業就業者を支えてバランスをとっていることになる。フランス・イタリアでは農業は二五・三〇％であるから、日本は仏・伊の水準に近づいているわけである。日本としては、一九七〇年には二三％に、八〇年には一五・八％にする計画であると、前記の白書は述べている。現在の世界の動向でいえば、大体、後進国ほど農業人口は多いのが常であって、インド・ビルマ・インドネシアなどは七〇％、ベトナムは八

五％が農業従事者である。しかし、この動向が果たして労働生産性や労働の質の向上を伴っているかどうか、労働問題のポイントである。

その白書で述べられていることで、次に注意すべきことは、農業就業者の中の構成が変わってきていることである。従来は、業主と家族労働者が一緒に農業労働を維持していたが、最近では家族従業者が減少し、雇用者の比重が急激に高くなる傾向を示していることである。また、農業労働力の高年齢化、女子化の傾向も大きな特徴だと指摘されていて、これが農業経営上に深刻な影響を及ぼしつつあるようだ。農業の女子化ということは、工業化の進展によって労働力を必要とし、また金銭収入を提供する工業へ農村の若年層・新規学卒者はもちろん、農業の中堅男子労働力までが流出した結果であって、後進地域ほど、このような離農現象と、それともなう女子化の傾向は強い。

このように農業は女子労働に依存しなければならなくなった結果として、必然的に経営の共同化がおくれていることが大問題になっているが、農家の主婦にとって、もっと重大なことは、換言すれば、日本婦人労働全体にとって重大なことは、そういう一番苦しい労働のしわ寄せがかぶっている農家の婦人が、雇用労働者を使うことによって、経営者あるいは使用者としての立場に変わってしまったことである。やっていることは昔と同じでも、立場がヨーロッパのファーマーと同様にファームレバラー（農業労働者）を使用する立場になったことである。

このような農業の新しい情勢に対処するためにも、国際労働（ILO）条約第十一号「農業労働者の結社及び組合の権利に関する条約」（一九二一年採択）の研究が必要であるが、日本はこういう点が非常におくれている。『かあちゃん農業』はかあちゃんだけの問題ではなく、日本全体の社会問題である。

また農村では、労働力の不足から、農繁期などには主婦自体のかり出しが行なわれていて、主婦の不在な家庭では子どもが守られていないなど、家庭へのしわ寄せが目立っている。

(2) 職場の問題としてみた場合

――若年層と中高年齢層の対比――

次に非農林業の中で、女子就業者の産業別のうごきを見ると、一九六二年までは、建設業・製造業などの第二次産業を中心に就業者が増加していたが、六三年には男女とも、第二次産業では就職者が減少し、卸小売・金融保険・不動産業・サービス業などの第三次産業が急速に伸びており、前者は六二年より五・三％、後者は三・一％の増加となっている。とくに女子は第三次産業に多く求められている。

そういう動きの中で女子労働者の雇用についてその特徴をみると、需給関係のアンバランスが目立つということがある。女子の雇用者は非農林業の中で、製造業に最も多く従事し（六三年三〇一万人三一・九％）、卸小売・金融保険・不動産業（二〇七万人四〇・三％）、サービス業（一九二万人四七・九％）と、この三産業に多く雇用され、公務のように女子に適する職業が

多くあると思われる産業に二二万人（一五・二％）と少ないのが現状である。にもかかわらず現状では看護婦・保母などが必要であるにもかかわらず、ひどく不足している。

また従来、従事する労働の質のいかんにかかわらず社会一般の慣習と秩序は女子労働を補助労働としてしか認めず、男子労働を中心に体制をつくり、女子はその間隙にはめ込まれていた恰好である。また女子労働は雇用労働としては現実の問題として、嫁入り前の腰かけのであり、勤続年数は短く、若年労働者が大多数を占めていた。そして女子は「単純労働に適している」ということが通念になっていたのである。

しかし、女子が果たしてほんとうに素質的、特質的に単純作業に向くのであるか、それとも従来そのような職種にしか就かされなかったから、そう思われてきたのか。男子の場合はどうだろう。これからオートメーションがますます発達して、男子でも作業自体がもっと単純化したら、どう説明されることになるのか。そういうところで時間短縮の必要性がでてくるのではなからうか。この単純作業の問題では、つねに男女を密着させて、もっと男女を一緒に科学的に調査してみる必要があるのではなからうか。また、婦人自身もそこに目ざめるべきである。

ともあれ、女子労働は、若年労働から中高年齢層に、また、子どもを抱えた既婚婦人・未亡人などの増加の傾向が、僅かながら現われており、女子雇用者の平均年齢は次第に高まりつつあることが注目される（一九五四年平均年齢二

五・四歳、六三年二七・二歳）。また勤続年数も次第にのびる傾向にあり、このように女子労働が長期化し、経済的責任を持つ層も厚くなってくれば、専門的、技術的職業の開拓の必要とともに、母性保護の問題も、結婚・出産・女子の生理という若年（補助）労働年齢向きの問題だけでなく、更年期障害その他にまで、範囲を拡げた母性保護・女性保護ということに、変わってくるはずである。

現在では、家族構成も戦前とはだいぶ変わってきており、人口構造の変化は、働く婦人の家庭の責任、世帯の責任を非常に重くしている。長い間、独立して生活している婦人で、つまり専門職や技術をもち、勤続年限が長く、経済的に自活できるものは必然的に老齢の親や舅姑を扶養している人も多いし、激しい労働移動によって地方から都会に働きに出ている弟妹や、故郷をはなれて就学している弟妹の世話をしている人も多い。このようにますます重い責任をもつ婦人が職業に定着しながら、わが国に「同一価値労働同一賃金原則」の理解がひどく乏しいために、いわゆる腰かけの労働によって、女は十把一束に、その地位や労働条件を低められるという問題がある。しかし、女子労働が結婚までの腰かけであるということに対する批判は女子だけに向けられるべきではなく、その一端の責任は、結婚したら職場を捨てて家庭に専念することを望む男性にもあるのであるから、男性と共同して負うべきだし、また育児も非常に大切なので、家庭に恵みし育児を大切にすな

ら、男も女もそれによって婦人の労働の価値が下らない社会秩序をつくるべきである。

また、女子に対しては、たとえ能力があっても、三十歳を過ぎると、いわゆる「肩たたき」で、使用者の都合だけで退職をせまられるというようなことが現実に行なわれていることも、女子労働の健全な発展を妨げている。

また女子の場合、大学出がきらわれるということも、その原因は女子自身にあるのか、あるいは封建的な習慣からくる感情によるものなのか。女子を安価な労働力の給源として釘付けにしようとするためのものか。そういう点についても、もっと科学的な研究が必要である。また男子労働力の場合も、ある種の産業では大学出の相場が下がってきているところに注目して、婦人労働に求められる「専門教育」「大学教育」の内容を再検討すべきである。

次に、婦人の労働の一形態として最近注目されてきたのはパートタイム労働である。これは日本にも古くからいろいろの形であったもので、わざわざ英語でパートタイムというのなら、労働近代化、合理化のためにこそ言うのでなければ意味がないが、最近では、新陳代謝の激しい女子若年労働の補充として「パートタイム」雇用を採用しようとしていることを警戒すべきである。つまり、パートタイムによる労働がフルタイム労働者の労働条件を引き下げる危険性があるからである。それを防ぐためには、労働組合と使用者の間で正規のルートできめたフルタイムの場合の労働を基準にして、たとえ

一時間の仕事にしろ、同一価値労働については同一の（同じという意味ではなく均等の意）ルールによって労働時間・賃金等を決めて、労使が長い年月のあいだ積み上げて築いてきた労働条件を守っていかなければならない。この問題についてはILOにおいても、重要な婦人の問題として取り上げられている。パートタイム労働は、手がるで労使双方便利なことはいいが、手がるとか、部分的な労働ということと、無秩序・野放しの労働条件ということとは、意味がまるでちがうのである。

(3) 婦人の生涯の問題としてみたとき

——自立労働と家計補助的労働の対比——

日本の働く婦人全体としては、職業というものを自分の主観的立場でも、社会の要求という客観的立場でも、腰かけ的な補助労働から、女の一生涯を通しての生活設計と並行したものとして考える必要がある。

総理府統計局「労働力調査」によれば、一九六三年平均の女子の就業率は未婚者では二〇、二九歳の七九・九%が最も高く、有配偶者では四〇、五四歳の五五・二%、その他（死離別者）七四・七%と、高い就職率を示している。

全就業者の中に占める有配偶者の構成比は五八・一%で、農林業においては七八・三%とくに高く、非農林業では四三・五%で、未婚者の比率と同数である。これを雇用者でみると、三一%が有配偶者であり、その他の一一・二%と合わせると、四二%が主婦・未亡人などの既婚者ということになる。

女子の勤続年数は平均でみると、男子の一九六三年平均七・九年に比して、約半分の四年であるが、労働省資料によって個々の場合をみると、中学校・高等学校教諭の一〇・二年、一三・二年、たばこ製造業装置工の一・七年、国際電話交換職の一・七年、保健婦の九・七年、薬剤師の九・一年などがあり、男子に比べて、それほど短くはない。また統計上に現われていないものでも、就業者の中には、自営業主として、生涯を慣習的に、始めからそのつもりでその職業に打ちこんでいる者もあるはずである。

従来の日本の婦人は生涯を自立して生活することは考えてもみない人が多かったし、もちろん当然の結果として、自立するための備え（それは資産を意味するものでなく、身についた技術・学問なども）というものに対する考え方が漠然としていた。そういう人間が年をとっていくとき、国全体の老齢保障に、社会保険や社会保障、福祉の問題が、非常に負担になる。それからの婦人は、中学卒・高校の時代から、また職業に就くときにも、生涯の計画を立てる必要があることを強調したい。さきに数字をあげたように、婦人の場合、夫と死離別した者の就職率が高いことをみても、結婚がそれ自体生活の保障と一体ではないことを考えるべきである。

二 日本の雇用及び教育制度

人々は憲法第二十八条に定められているように、能力に応じてひとしく教育を受ける権利を有しているが、教育制度を効果的にする雇用制

度が確立しない限り、人々はその権利を平等に受けることはできない。学校教育法によれば、満六歳から満十五歳までの九年間を義務教育期間と定めており、労働基準法では、満十五歳に満たない児童は労働者として使用してはならない、と規定している。そのような制度からみれば、中学校が義務教育の最終段階であるから中学卒業者が勤労者の主流となるべきで、国の雇用対策がすべて中卒就職者を拠点として立案されているべきであるが、日本ではそれが、労働市場需給関係の相場を拠点としてきまつており、その「義務」教育と雇用制度のつながりが先進諸国のようにうまくいっていない。義務教育・職業教育・雇用制度がバラバラで、その間に多くの矛盾がある。

日本の賃金がどう決まっているかを考えてみても、民間大企業の大学卒業就業者の初任給が一つの相場で、高卒・中卒はそれぞれに準じてそれよりも低く、公務員は職階制では民間産業のサンプルになる規則的なものがあるが、その各号級給与の水準は、民間企業相場の一つの参考にきめることになっていて、互に経済の需給関係の波に浮動して、根底が定まらない。

国が義務教育を中学校までと定めている以上、そこを一つの根底として、成人までの各段階の年少労働を中心に最低賃金法と結びつけて、賃金水準だけでなく、労働時間・週休・年次有給休暇などの最低限度基準とともにきめて、根底固めにつとめるべきである。

このように、私たちは労働条件をよくするた

めに、いろいろな角度からしっかりした底固めになるようなことと、ことに婦人労働の指導者は地道に取組まなければならない。

三 将来へ向かつての打開策

働く婦人の地位を向上させる方法といっても婦人自身が全体を見ながら一人一人一步一步築き上げていくよりほかに特效薬があるわけではない。まず婦人が、一生を通しての、はっきりした人生観を持つことである。男女は結婚すれば、民法七五二条によって互いに「扶助」の義務を負うことになる。女は結婚によって生涯が保障されると思っている人もあるが、結婚によって夫婦相互に義務が生じるのであり、夫が死んだ場合にも、経済力があれば兄弟姉妹に対する扶養の義務がある。日本の法律はど女に対して厳しい法律がある国はない。それにもかかわらず、日本の女性はこの点に対して、あまり意思表示をしていない。今後は婦人同士がますます協力し合って、自立の観念を養うとともに、目を広く社会に向けて、社会保障によって労働の裏づけをしていくようにしたいものである。また、質のよい労働を支えるためには、専門技術を習得した人や、学問のある人が、やたらに自己中心的な少数精鋭主義の片棒をかつくのでは逆効果で、同時に各分野の幅の広い底辺をつくり、安定させることにつとめなければ、質の悪いダンピングの対象となる多数と、上部に遊離した少数とが、共倒れになる危険がある。

日本と同じように敗戦から立ち上がったフィ

ンランドでは、女子の労働対策に力を入れ、現在、歯科医の八四%、銀行員（キャッシャーを含め）八〇%以上、昔からかあちゃん農業的な国だった禍を転じて福として、この国では農学士も三分の一は婦人である。一方、ホームジスターという名のヘルパーになるために田舎から出てきた、あまり教育を受けていない婦人は、働き手が必要とする家庭の仕事を手伝う職業に従事しつつ、週一回と定期的に学校に通って、計画的に老人の世話、福祉のコース、児童の扱いのコース、農村主婦のヘルプのコースを通過して、有資格の福祉員としてのホームジスターになる制度がある（給与は公務員と同様に決められている）。力さえあれば、その方面で大学を出て学士になり、ホームジスターの監督官やエクスパートにもなれ、途中で看護・保育・農学士その他の適性専門職へ進むこともできる。このように、どの立場からでも、教養を身につけ、質のよい、より高い労働へと進む道が制度的に開かれている。

フィンランドの婦人は早くから婦人自身が意識し、また男性にもそのほうが幸福な家庭をもてることを示しつつ社会体制をつくった。また婦人が参政権をもったことも大きい。労働の問題もそこだけで解決できるものではなく、国の政治や社会・文化、また国際的な労働問題の進展など、大きな問題と結びつけて、総合的に進めていくことが大切である。

（評論家）

（本稿は婦人職場指導者セミナーにおける講義の概要を編集部でまとめたものです。——文責編集部——）

はじめに

戦後わが国の婦人の生活は多くの変化を見て来ているが、特に近年、経済の発展、人口動態の変化、都市化の進展等々、いわゆる近代化現象の急速な普遍

にもなつて、婦人の生活には新たな変化が生じていると見られる。そして、このことから、従来いわゆる古い体制との磨擦という角度から把握されることの多かつたわが国の婦人問題は、ようやく、近代化の衝激をどのよう



婦人の生活周期についての試論 (1)

高橋 展子

課題が移行して来ているといえるよう。

そうした新し

い領域の問題の一つとして、婦人の生活における時間的構造の平均的パターンの変化が考えられる。すなわち縦断的長期的に見れば、生活周期段階の変化であり、横断的短期的にみれば、

生活時間構造の変化である。

この小論においては、とくに婦人の生活周期の問題をとりあげて、実証的な分析を試み、その分析を通して、婦人の役割や家族機能の変化、両者の連関、あるいはその計量的測定の可能性などについて考察してみたいと思う。

なお本稿は、本来、三年ほど前に一度まとめかけながら、病気その他の理由で中断していたものの手なおしである。旧稿の際は、「新しい問題の提起」として、あるいは「将来の展望」としての問題意識が強く働いて、この主題をとりあげたのであったが、今、稿をあらたにするに当たって、この主題が、まさに今日的な問題となつていて、今さらながら驚きの目を見はる思いである。そういう意味で、本稿では、データのさしかえのほか、今日の時点に立つての問題の整理や訂正も必要となろう。紙面の都合上、本号より五、六回にわけて連載する予定である。

一、序説

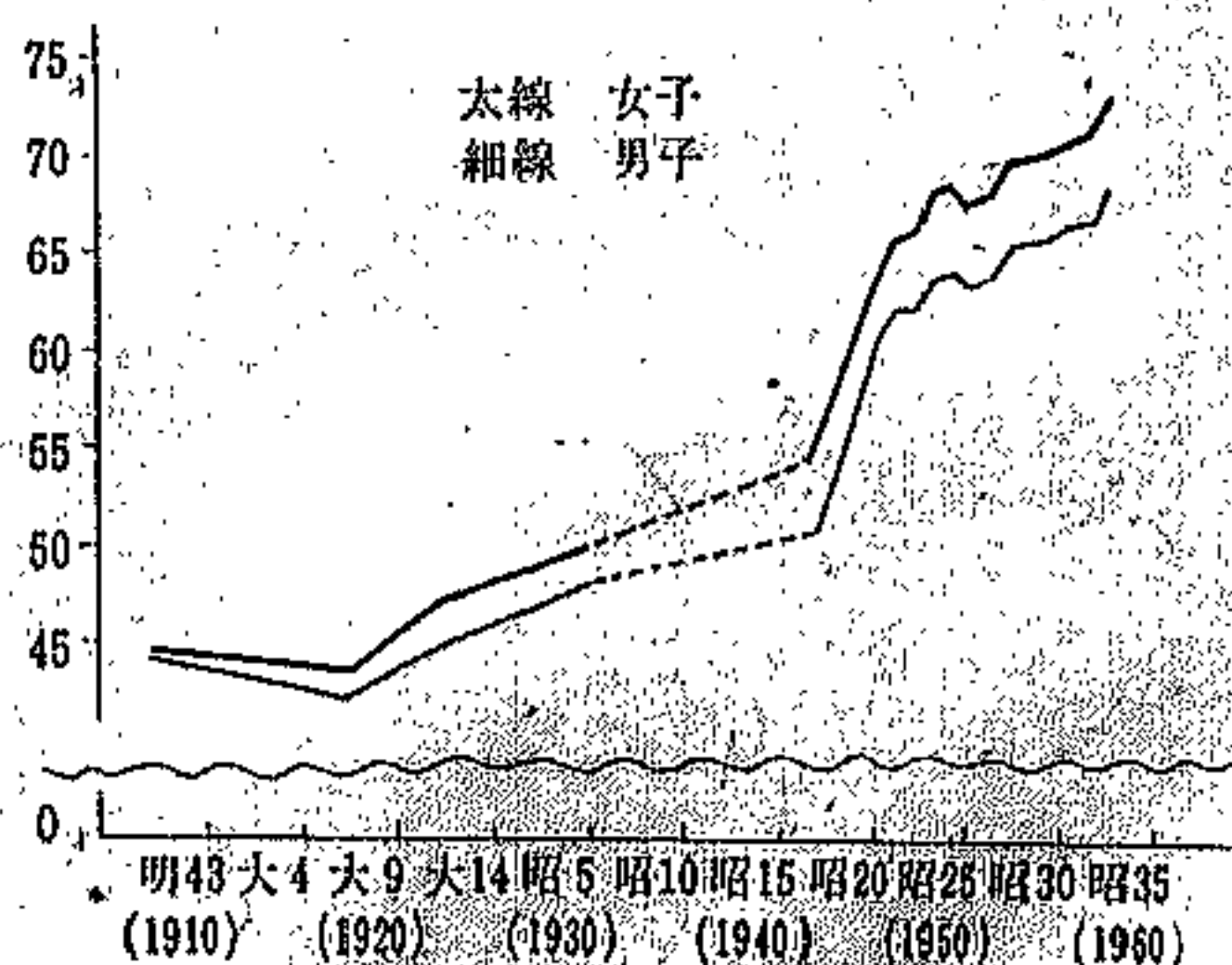
1. 問題の領域

近年わが国社会に見られる顕著な動向の一つとして、人口現象の変動がある。これは出生率の低下及び死亡率の低下という二元的な傾向として、とらえることができるが、その結果、人口構造の高年化、平均寿命の延長、家族規模の縮小等の、いわゆる近代的な人口動態が実現しつつあることは、いまや周知のことである。

このような変化に伴って、さまざまな社会経

済的な問題が生まれているとみられるが、本稿の主題との関係では、平均寿命の延長と出生率の低下が直接的に重要な意味をもつ。

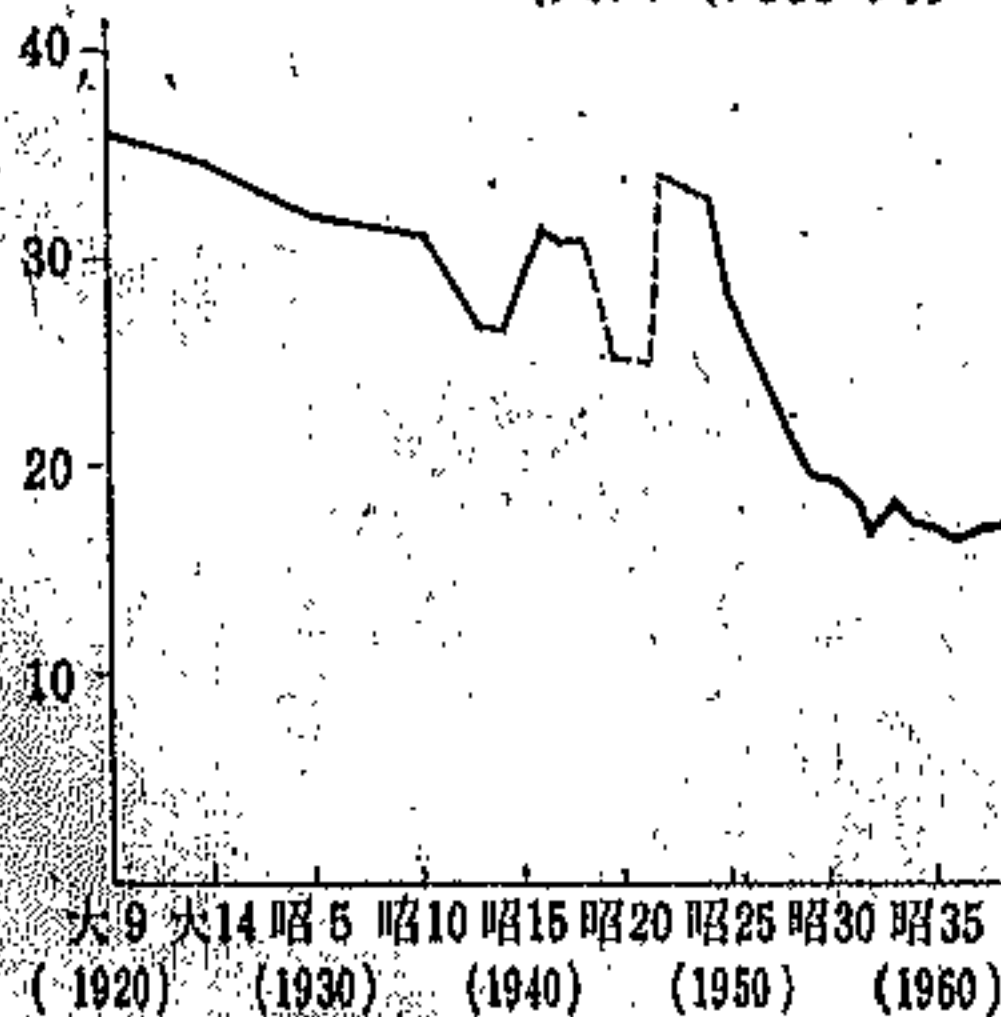
第1図 平均寿命の推移



厚生省人口動態統計より作成

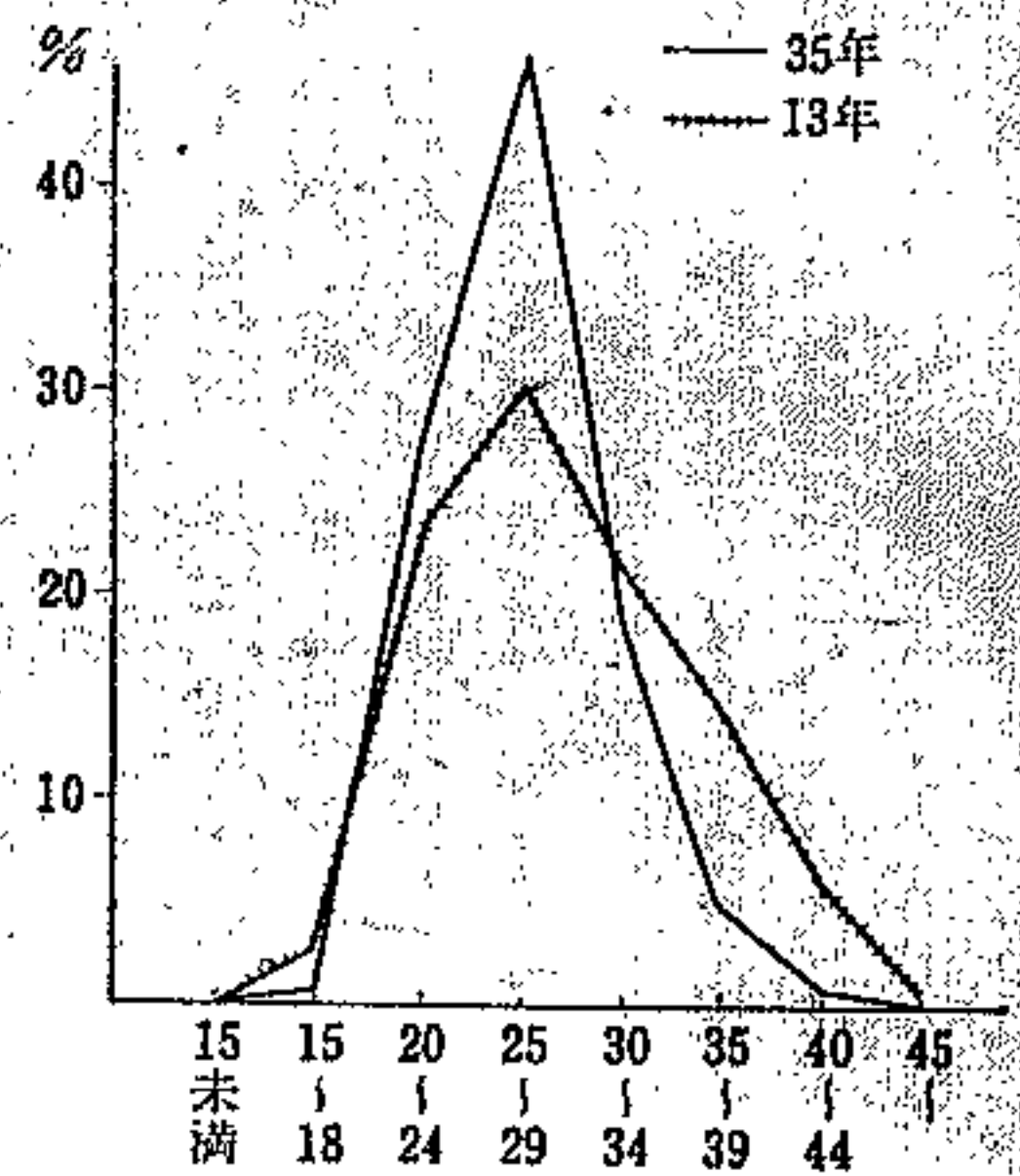
第2図 出生率の推移

(人口1,000対)



厚生省人口動態統計より作成
昭和19~21年は推定値による

第3図 母の年齢階級別出生児数の場合



厚生省人口動態統計より作成
各年次における出生児数を100とする

て著しい、一方において、出生率は急速な低下を示し(第二図参照)、いずれも最近では、国際的にも、それぞれトップグループに属するようになってきている。さらにやや詳しくみれば、女子の出生年齢は二〇歳〜二九歳の間に集中する傾向がいちじるしい(第三図参照)。このような現象の進行によって、婦人の生涯の周期的構造パターンが影響をうけることは容易に想像される。すなわち、わが国の平均的女子において、再生産期(出産及び子女養育期)は短縮され、一方再生産終了後の期間が延長されることは、いわば算術的に当然な結果である。ここに婦人の生活周期(Life cycle)に大きな変化が生じていると仮定できよう。

ところで、このことは同時に、わが国における家族の性格に、何らかの影響を与えずにはおかないであろう。それも、出生児数の減少による家族規模の縮小という形態上の変化のみならず、家族員の相互作用や役割期待、あるいは家

族の機能や周期にも変化がもたらされることとが予想される。しかも反面からいえば、右に見たような人口現象の変化それ自体が、結婚や再生産に対する国民の家族形成態度の一般的变化によってもたらされたものといえる。すなわち、小家族化、生活合理化等の近代的な欲求が近代的人口現象を生んだとみることが出来る。そういう意味で、わが国社会において、家族の変化はすでにかなり深いところまで進行し、「制度から友愛へ」という現代家族の図式が実現しつつあるともいえる。

このように近年のわが国の人口現象における変動は、他の社会的文化的変動と相まって、婦人の生活や家族の性格に影響を与え、婦人の特に伝統的に「女性的」な役割、家族の特に伝統的に「家族的」な機能の低下を志向して作用しているかのように見られるのである。

ここに、人口現象という統計的事象を背景として、家族変動とのかかわりあいにおいて婦人の生活周期の問題が展開する。

2 中年期の顕在化

本稿では生活周期に関し、主として子女養育機能との関係に限定してとりあげてみたい。すなわち、生活周期という問題は、本来はなほだ広汎な分野にまたがるものであり、また各周期段階(たとえば幼年期や老年期など)がそれぞれ特殊な問題を含むものとして大きな研究領域となるものであるが、本稿では、考察の範囲を限定し、婦人の生涯の段階的区分を、子女養育

機能の律動として検討することとする。

このような視点に立つとき、近年のわが国の婦人の生活周期においては、まず、母親として子女養育に従事する期間が短縮されつつあることが、前にのべたような出生傾向から、かなり確実なものとして推定される。一方、保健状態の向上や社会環境の変化に伴って、肉体的にも意識的にも老年期の開始はおくれる傾向にあることも想像に難くない。その結果、この二つの時期の中間の期間が延長されつつあることが、容易に想定される。この中間の期間——再生産終了後の活動可能期間——を「中年期」とよぶならば、ここに中年期は顕在化することとなり、婦人の生活周期における明瞭な段階区分を形成することとなる。

なおここで、この中年期段階の顕在化に拍車をかける役わりをもつ社会的要因として、わが国における家制度的親子同居形態の衰退をあげておくことが必要であろう。すなわち従来みられた伝統的な累代同居家族においては、女子は自らの子女の養育期間(それもかなり長期にわたる)の完了後、極めて自然に、孫の世話に従事するという形で、母性的役わりを生涯にわたって継続することが可能であり、したがって機能の断層としての中年期は必ずしも明瞭に存在しなかったといえようが、世代別同居形態をとる近代の家族——いわゆる核家族——では、母性的機能の反覆的継続は存在しなくなる。而して、核家族はこれまた近年急速に普及の傾向を示し、とくにそれが産業化の進展と不可分の性

第1表 普通世帯の家族構成

家族構成	総数	農林業	非農林雇用者
(実数)	19,571,300	5,020,000	10,237,800
総数	100.0 %	100.0 %	100.0 %
(中核世帯数)	60.2	40.2	70.2
夫婦のみ	8.3	4.0	10.2
夫婦・子供	43.3	30.0	51.5
男親・子供	1.4	1.0	1.3
女親・子供	7.3	5.2	7.2
その他	39.8	59.8	29.8

【国勢調査】(35年)より

母性的役わりを終了し、その後再びそれを繰り返すことなく、長い中年期をもつことになるであろう。

ところでこの中年期というものは、単なる年齢区分、あるいは生理的周期段階を意味するものではない。それは婦人の生活における機能的な変化の時期を意味し、役割の転機を意味する。また、しばしばそれは心理的危機を意味し、婦人のパーソナリティ発達において、いわば思春期における不安・動揺と同様に、再調整を必要とする時期を意味する。マーガレット・ミードの言葉をかりよう。

「まだ彼女が十分に若いといえる年代のある日、彼女は朝の食卓にたった一人の人間とさし向かいで坐っていることに気づくだろう。その一人の人間とは自分の夫である。そして彼女は

格をもつものである以上、この傾向は今後も進行してゆくものと考えられる。

(第一表参照)
かくして今後のわが国の平均的女子は、生涯の比較的早い時期に

全く孤独である。彼女は仕事を失ってしまったのだ。いままでの彼女の仕事———そのために他のすべてのことを犠牲にして来た———(あるいはそういう口実を作ってくれていた)仕事———すなわち育児———はもう終わってしまった。しかしそれでも一日に二度あるいは三度の食事の仕度はしなくてはならず、玄関に人が来れば応答せねばならず、家の中も整頓せねばならない。しかし食事はたった二人前だし、床も子供が汚すことのない今では、始終磨いている必要はない。要するに彼女は完全に失業というわけではない。ちようと、大きな会社などで、退職するには若すぎる社員に対して、退職すべきだという事実を擬装するために、閑職を与え、待命期間を与えるが、それに似た状態だといえよう。」(Margaret Mead, "Male and Female", 1949)

中年期をこのような中途半端な状態としてとらえれば、それは多少とも婦人の生活に不安焦燥を招くものであり、再調整を必要とするものであることはけだし当然であろう。

3 問題への接近

生活周期における右に見たような変化は総じて、婦人の価値志向や行動パターンに、「社会的な」傾向を与えることとなる。すなわち、育児からの解放ということは、一般に中年期における婦人の生活時間構造の中に、かなりの余裕をもたらしこととなる。これに、教育程度の上昇やマスコミの発達による社会的関心、文化的欲求の増大が加われば、婦人の生活意識は、家族内から家族外へと拡大する傾向をもたらし、婦

人の「家庭的」な価値志向は「社会的」価値志向へと移る可能性をもつといえよう。

ところで、人口現象の近代化が早くからあらわれた西欧の工業国では、婦人の生活周期における中年期段階の分化も、あるいは家族の機能的変化も早く発生し、それに伴う問題も対策も漸進的に発展をみているのであるが、わが国の近年の人口現象の変化は、諸国にその例を見ない速度で進行しているので(注一)、生活周期の変化は、多少とも混乱の発生を招来するものと予想される。また、すでに混乱の発生を見ているともいえる。

たとえば、わが国の閉鎖的な労働市場では、西欧諸国に見られるような中年婦人の大量雇用は必ずしも容易ではない。また婦人に対して、「女性的な」あるいは「家庭的な」役割期待の非常に大きいわが国の文化慣習においては、婦人の「社会的」価値志向がただちに適当な社会的活動に具現してゆく条件は十分とはいえない。そこで欲求不満や有閑現象が大衆化してゆくことも考えられるのであるが、そうした抑圧状態は、個人的な不安・動揺のみでなく、しばしば云われるように、社会的な不安や文化的な不安にまでなり得るものである。

もちろん中年期を単に混乱期・欲求不満期とのみ見ることは妥当ではない。中年期は、反面、婦人にとって第二の人生設計を樹立しうる時期であり、社会的エネルギーの問題としても、経済的、文化的に有用なマシ・パワーの源泉として期待しうる階層である。この点については、

ミシガン大学の研究が、中年期婦人の広汎な可能性を指摘し(注一)、また、ミルダル、クライン共著の「婦人の二つの役割」(注二)も、とくに婦人の再就職という観点から、肯定的なみかたをしている。わが国においても、ようやく労働力不足の現象があらわれ、婦人労働力の有効活用が社会的要請となりつつある今日、中期の顕在化は、労働力の新しい供給源あるいは社会サービス活動の源泉を示唆するものでもあらう。

ともあれ、このように、婦人の生活周期の變化——とくに中年期の顕在化は、これからの婦

人問題に大きな位置を占めるものとなる。また多くの、文化・社会・経済的問題をふくむものとして、実践的な研究の対象や政策的課題となり得るものである。

しかし、ことでは、そうした実践的な問題には深入りすることなく、人口統計を主な手がかりとして、生活周期そのものをとりあげ、その年次的な変化、家族類型による相違などを明らかにし、同時に婦人のロールや家族変動のメカニズムについて、若干の理論づけを試みてみたいと思う。

(注一) たとえば欧米諸国においては近代の出生

減退は一八七五年頃から始まっているが日本では一九二〇年頃であって、約半世紀おくられている。しかしその後三分の一世紀で同じ道を歩いたわけであり、しかも実質的には、昭和二五年以後の約十年間にしわ寄せされて出生率低下が行なわれたのである。

(注二) (Michigan State University, "Potentialities of Women in the Middle Years" 1956)

(注三) (Alva Myrdal, Viola Klein, "Women's Two Roles — Home and work" 1956)

(労働省婦人局長)

・(6ページつづき)

で、ほんとうに救われたと感じているわけでございます。

谷野 たいへん心あたたまる御活躍ですね。皆さまからいろいろお話を伺わせていただきましたが、何か御要望でもございましたらどうぞ。

黒田 私、どうも協働員の人数が少ないうちで思うのですが、もう少し増員していただければいいかな。今の人数では、一人で四里も五里も歩かなければならないので、ぜひお願いいたします。

谷野 今、私も考えておりますのは、現在農村にはまだ協働員が置かれていませんので、産業化その他農村が激変している時代ですし、農村の婦人問題もむずかしいものがありますので、せめて一村に一人ぐらいの協働員がほしいと

いま対策を練っております。実際に農村にどんな問題があるかを、皆さんに浮き彫りにしていただいて、それをもとにして対策を練り、他の省にも働きかけて、解決のための役割を果たさせていただきたいと思っております。

本年も協働員の皆さま方について、そのご協力をお願いいたしまして、この座談会を終ります。お三方には、ご多忙のところを遠路ありがとうございました。

新春の御祝詞を

申しあげます

本年も一層の御指導と御援助をお願いいたします

昭和四十年一月

婦人少年協会

会長 平林たい子
事務局長 西垣 実
編集長 熱田優子
庶務部長 石田 茂

謹賀新年

一九六五年一月、

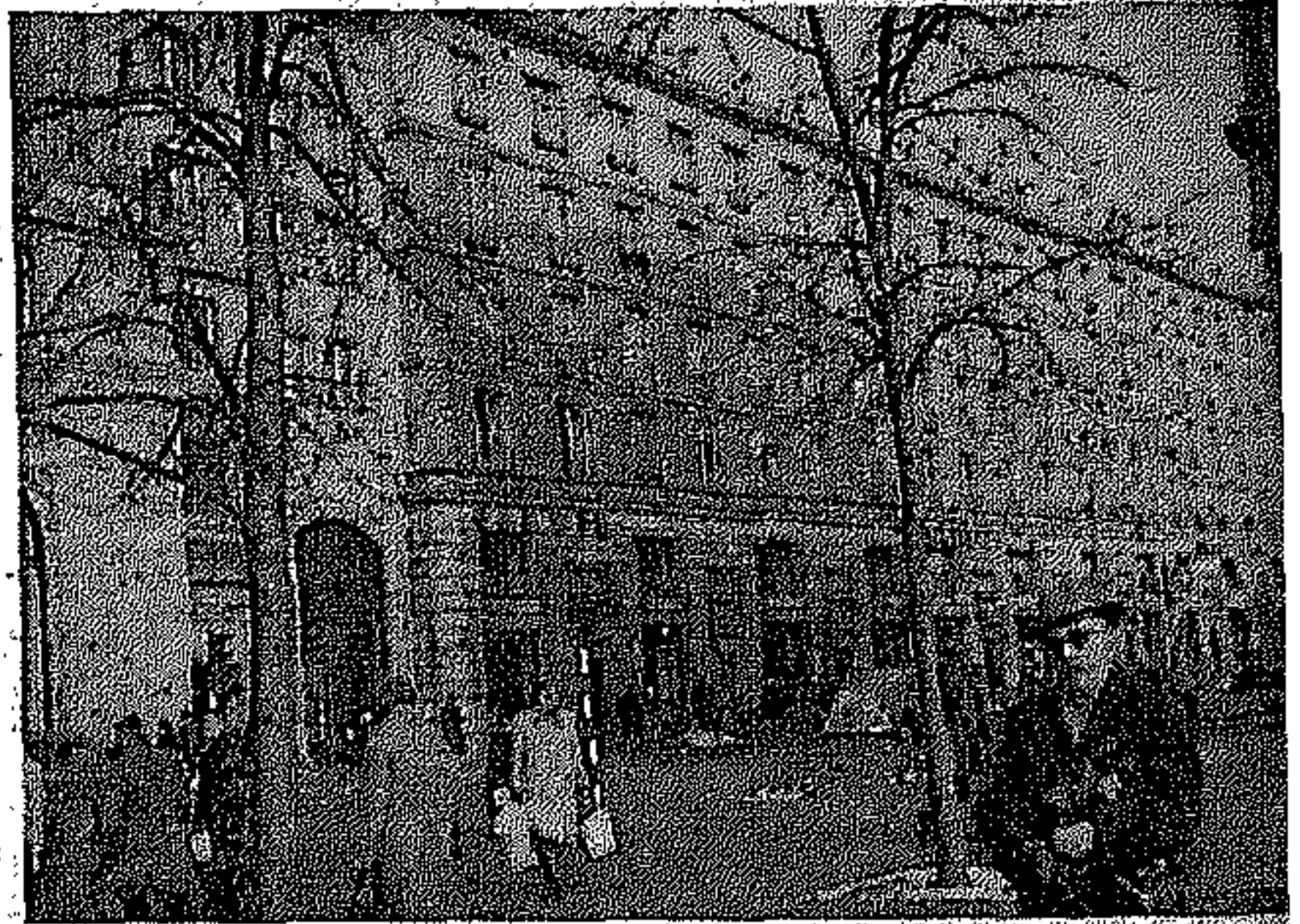
婦人少年協会東京支部

(東京婦人少年室内)

支部長 中山 策雄
副支部長 三浦 万亀男
後藤 安太郎
重 森 員 夫
弘 重 も み
事務局長 竹内 孝子

ポーランドの働く婦人

★
北川 信



—ワルシャワの街で—

一 婦人の雇用

工業労働者についていえば同年で四二%ということである。婦人労働者の過半数は既婚婦人であり、六〇年では全体の五五%をしめている。

産業別分布からみると、工業を筆頭に商業に一八%、教育・文化・科学分野に一三%、保健・社会保障分野に一一%などとなっている。企業は大部分国営であるが、家族経営や従業員の少ないものに若干の私企業があり、主として商業などに多いようである。

社会民主主義国とあるからは、婦人といえども皆労働者かと思うと、それほどでもなく、農林業を除く産業に働く婦人労働者数は一九六二年で二六二万人、全労働者に対する割合は三六%、

り全然労働者を紹介しないという方法をとっている。そして男子の就いていた職場に入るために必要とする技術は、政府からの補助金が企業側に支給されることになっている。もちろん企業側がそれに反対することはあり得るので、事業場が割当婦人労働者数をうけ入れない場合は、雇用委員会というのに申出で、さらに計画母体である中央の労働賃金委員会にまで要求して変更することができるとのようになっている。一九六三年中に男子の行なっていた仕事に転換した婦人の数は約一万二千人であった。

企業といっても資本主義国のそれとはちがって国営であるが、それぞれの事業場の生産に応じて材料の配給高とか種々の恩恵がちがうのであろうと思われる、経営側が労働者の数や質を問題にしているのは同様である。

婦人労働者の年齢構成をみると、一九五九年のデータでは二九歳〜四九歳の層が全体の八二%となっている。日本の年齢構成とは直接比較できないが、一八歳未満では日本の一〇・九%に対して五%となっていて年少労働者の割合は比較的に少ないようである。

二 働く婦人の福祉

働く婦人の保護については憲法に明記されており、男女同権がうたわれている。したがって母性保護も明らかに労働条件とする問題としてとらえられている。

妊娠した婦人は同一賃金で軽労働に転換されるが、その時期は医師の判断によるとされている。

産前休暇は出産前二週間、産後休暇は一〇週間、通算一二週間で日本と変らないが、産後の休暇期間が長いところが注目される。賃金は過去三か月の平均賃金を支給されることになっている。

働く婦人のための福祉施設は二〇人以上婦人労働者を使用する事業場には必ずおかなければならないように規定されており、育児時間などは日本と変らない。

病児のための休暇

病児をもつ母親はこれを看病するため休暇をとりとめられていて、工場労働者は年間三〇日間、事務労働者は無期限に有給で休むことができる、なお事務労働者にはさらに特典として一四歳以下の児童を有するものは年間二日間有給で保育のための休暇をとることも認められている、事務労働者というのは義務教育以上の中等学校を卒業している販売従事者、書記的事務労働者・頭脳労働者などをさしている。

保育施設

婦人労働者の多い工場（事務関係にはない）には保育施設がおかれることになっている、その設備改善などには工場に働く婦人労働者のなかの労働組合婦人部のような機関（アクティヴという）が経営側に要求していくというようになっている。保育施設の収容人員は通常五〇、

六〇人で、乳児から三歳までをあずかり、主任一人、看護婦一人、職員一、二、三人という構成で三食を支給している。子どもを預ける母親は一月四〇七〇ズローチス（約一、〇〇〇円前後）を支払えばよく、あとは保育所に全部ととのえである。ここでは家から着てきたものをぬいでお揃いのユニフォームにかえ、食事・入浴・昼寝など規則正しい生活が行なわれる。母親たちがこれらの子供を職場までつれてくるのは容易でなさそうだが、日本ほど殺人的な交通ラッシュでもない。夕方は六時頃までなので、夜業者は預けることができないが、そういう人達は交替時間を変更してもらうというような操作をしているらしい。

三 賃 金

一九六二年平均国営事業場で働いている労働者の月割賃金は約二万四千円、男女別のデータがないので女子の平均賃金は分らないが、就いている職業の性質上若干低いのではないかと思われる。未熟練乃至は半熟練の工場労働者は初任給が一万五千円から一万六千円位、三年勤続で二万円位というのが典型的のようである（表1）労働時間は八時間、就業は交替制になっているところが多いので、午前六時から始まる者は二時には終業となるので、街には午後ともなれば絶えず労働者がいる。

未熟練労働者の最低賃金は月間七〇〇ズローチス（一〇、五〇〇円）日本の最賃のあるものよりは低い、物価・公共料

金などを考えれば必ずしも日本より低いとはいえないようである。

産業別賃金では建設業が最も高く、二、〇九三ズローチス（一、五〇〇円）は約一五〇円、ついで工業一、九一三ズローチス、公務一、八九七ズローチス、運輸通信一、七四一ズローチス、金融保険一、六八一ズローチスなどの順になっていて、最も割のよい産業に働いているものでは日本の円にして平均三万二、三千円というところである。もっとも現在は物価も上がっていることなので、標準よりは高いと思われる。

四 職業教育

原則として義務教育を終えないものを使用することは禁じられているが、職場で教育することを条件に働かせることができる。義務教育は七歳〜一四歳までで職業訓練生として働くものは三年間給料を得て教育をうける。一年目は月一五〇ズローチス、二年目三三〇ズローチス、三年目七〇〇ズローチス（最低賃金）というものである。

表 1 1962 年全産業階層別月間給与類比率

(1ズローチス=15円)

500ズローチス以下	501~700	701~1,000	1,001~1,500	1,501~2,000	2,001~3,000	3,001ズローチス以上
%	%	%	%	%	%	%
—	7.3	10.9	28.0	24.7	22.0	7.1

又一六歳未満の年少労働者も一週一八時間有給で職業訓練学校へ行くことができ、終了後は熟練労働者としての賃金を得ることができる。

成人労働者は工場と事務とを問わず、一週一四時間有給で教育をうけることができる。ことに婦人労働者が教育・訓練をうけることが奨励されており、またかんなげいされている。この場合男女とも現在についている職業や職場に関係のある教育が条件であり、どんな種類のものでもよいというわけにはいかない。特別の場合には有給休暇を年間一四日延長することができ、終了のためには二日、学位をとるといような場合は二八日延長することができ、このため各大学は全部夜間授業をおこなっており、あらゆる資格をもつものが教育を無料でうけることができるようになっている。

事務関係では、ことに公務関係では外国語を習得することに懸命で、交替で授業をうけている風景がよく見うけられた。国の大部分が農地で農業人口も多く、従ってこれらの人のなかには教育を完全にうけている人達の割合が比較的小さい上に、技術者が少ないので、特別にそれらの人々を養成することに重点がおかれているようである。

五 高等教育

ポーランドでは現在国民の教育程度を高めることにやっきとなっているという



工場保育所——上下のおもちゃの時間

感じを全体としてうけたが、なかでも高度な技術教育に力を入れているようだ。教育関係では高等教育省という独立官庁があるくらいだから、その力の入れ方も想像がききよう。

その職員の説明によれば現在大学に在籍している学生数は一九万人、うち二万人は昼間、残りは夜間学生であり、女子学生は七万人、うち五万人がフルタイム、残りがパートタイムと通信学生である。女子学生（フルタイム）については専攻別にみると、医学や教育学などが人気があり、医学生は六五％は女子、同じく薬学では八〇％が、教育学では六〇％が女子でしめられている。その他人気があるのは言語学・司書学・心理学・生物学・化学などであり、工業大学の学生のうち二〇％は女子であるという点では、日本の文化偏重に比べればずっと科学的である。

大学入学資格は高等学校程度の中等学校終了者が、入学試験を受ける。学生数も将来の労働人口という点から五カ年計画によりきめられるが、この省ではその計画を立案する。それによるとあらかじめ各大学にそれぞれの専攻部門別の学生予定数が指定され、大学では指定学生数の二・三倍の受験生をうけつけることができる。大学受験生に対してはこの省が発行する各大学講座名、予定学生数、教授名、奨学金、宿舍等の一覽表が無料で提供され、先々の希望大学を選択する参

考とさせている。

この一覽表には、卒業後の就職先見込みまで加えられているので、学生は将来についての充分な予測をもってそれぞれの専攻部門をえらぶことができるわけである。

大学に入ってから学生寮や保養所などが無料か無料に近い低額で使用することができるとは、医療その他の特典がある。奨学金には国からのものと、企業や団体からのものがあり、後者の方が割がいろいろいい。その代り卒業後は三年間それだけの企業や団体で働かなければならないが、全学生（フルタイム）の五五％はこの何れかの奨学金をもらっている。又五〇％の学生が無料宿泊施設を利用しているということである。

大学の教授のうち一〇％は婦人である。助教や講師の三〇％も婦人にしめられている。これらのポストを得る点で婦人はやはり不利であるかという点では全然差別はなく、割合が低いのはそれぞれの専攻に婦人が少ないだけのことであり、従って医学関係では婦人が八〇％をしめているといわれた。このような専門的職業にいた場合、婦人の出陣にともなう長期欠勤と職場での昇進などの関係については、欠勤中は代替を置き、再就職後は専門家であれば能力を直ぐに取戻すから、昇進などには影響がないということであった。

しかし、ある女子心理学教授の話によ

れば、やはり男子優先の伝統は残っているところがある点があり、婦人が家事との両立のため過重労働になることはうたがえない。その上、保育施設もまだ十分でないということなどで、教授の中でも高い地位には婦人は見当たらないということであった。

ただ就職について婦人が安心できるのは、女子の多い専門部門では女を多く使いたい、男子との競争をなくしていること、薬剤師や歯科医は男子の志望が少なから、女子が多いということになっている。

六 労働組合、その他

労働組合は企業別にあり、地方組織を通じて中央委員会と結びついている。組合員数は一九六四年七〇〇万人、全労働者の七六％が組合員である。女子組合員は二五〇万人で、全組合員の三五％余をしめ、組織率は同じく七六％である。

組合として特に婦人のための活動というものは行っていないが、国策に沿って未熟練労働者が技術を身につけることを奨励しており、特に婦人に対して力を入れ、事業場にこれらのものがおかれるようにアクティヴを通して運動する。各企業には特別予備金があるが、その二〇％は社会施設に費してよいことになっているので、これらの施設に利用するよう、よびかけたりするということがあった。何れにしても労働組合の主たる目的

が、国策に如何によく適応するかにあるのであるから、組合と経営が対立するという状態に慣れている目からは最初は何となくびたりしないものがあつた。

職場を見た感じでは日本ほど清潔でもなく、いたってのんびりした仕事ぶり、中にはくわえ煙草、新聞をひろげている者などもあつて、工場所長などが見てまわっている時でも殊更に態度をあらためたりする様子もない。安全・衛生などの点では必要かくべからざるものは守っているが、それ以上目で見て美しく感じるような点には力を入れていないようであつた。白衣に身をかため、ちり一つもないような工場で、わき目もふらず夢中で作業をしている日本の女子労働者達と思いくらべてみて、どちらがいいのかしらと考へてしまふようなこともあつた。しかし、大部分職種別賃金制なので、職種が変らなければ、若干の年功給はあつても、昇給しないので、仕事のかたわら学校へ行って懸命に技術を身につけているが、そのような甲斐性のない者は十年一日のように同じタイプの仕事をしつづけて、計画経済のことで、他の職場へ自由意志で変えるということも難かしいとすれば、意欲がなくなっていくことも考えられる。また子供をもつた工場労働者の婦人に、このようなタイプが多いのではな

いかと思われた。

（婦人少年局婦人労働課）



年少労働者の成長をたすけ

るためにおとなは何をなす

べきか

塚本 哲

昨春秋（十月二十七日）に行なわれた昭和三十九年度年少労働者福祉員労働大臣表彰式については十一号でお知らせしましたが、本稿は、そのとき行なわれた塚本哲氏の講演の要旨です。

—編集部—

近頃世の中が複雑になりましたが、この複雑な中でいろいろな問題を解決していく場合に、いわゆる翻訳者というものが極めて大切だと思うのです。

ポーランドのザメンホスという人がはじめた「エスペラント」という語があります。これは、「世界にいろいろな緊張があるのはお互に言葉が通じないからだ。言葉が通じないということは意志の疎通が出来ないことだ。だから、世界共通で話せる言葉を考えよう」ということでできたのです。御承知のようにポーランドは、ソビエト・ドイツという強国にはさまれていましたから、おそらく実感をも

ってそれを感じていたと思います。

私は、言葉を翻訳することの重要さを痛感しています。しかし、この翻訳ということは、実態を知らなければほんとうの名訳は出来ないと思います。かつて上田敏先生のベルレーヌの「ピヨロンのためいきの」——という訳詩は、むしろ原詩よりもよいと言われているのですが、それは上田先生が、フランス語がうまいという点ではなくて、フランスの文化とか、社会的情勢というものをよく把握されていたことと同時に、日本の古典文学とか、あるいは近代文学に非常に精通しておいでになったからというふうにあるのです。

私は、皆さんのお仕事のなかで一番大事なのは、翻訳者の役割りではないかと思っています。つまり一方では、中小企業という業態をはっきり把握して、その気持を働いている若い青少年に翻訳してつたえ、逆に若い青少年の気持を翻訳して企業体の中にもちこんで、その中におのず

から調整の出来てゆくような、そのような役割を皆さんが日常果たしておられるのではないかと考えたのです。

皆さんは企業については非常なベテランだと思えますけれども、現在中小企業は変動が激しいので、景気のアフリとがあるいは親会社との関係とかさまざまな問題がおきております。ですからこのような実態をよくつかまえ、研究しなければ、そこに青少年を落ちつかせるということとはなかなかできないのです。

この間、私は大きな弱電の工場に講演にまいりました。実にきれいなにおどろいたものです。そこには、東北地方からお嬢さんたちが六人に一人くらいの競争試験を受けて入ってくるのです。そして、企業体の中には専任の教師がいる大きな高校があって働きながら完全に高校を卒業できる仕組みになっています。それから、先生の案内で寮の居室をみせていただきましたが、六畳よりちょっと広いくらいの部屋に二段ベッドが入っており、机なんかも据えてあって、手紙を書いたり本を読んだり出来るようになっています。また図書なんかもたくさん買っています。またお昼には希望して工員さんが食べている食事をいただいたのですが、フライドとか新鮮な野菜がついて一食三〇円だという。そうしますと、一日に九〇円。千円あれば栄養士が作った食事が食べられる。

一万五、六千円の労働賃金をもらいな

から高校を卒業できる。また、班長とか組長クラスになると部屋も個室になっている。一方では工業高校を卒業した人との結婚を奨励している。工場もみせていただきましたが、みんな白い作業服を着ている。福利厚生施設が完備している。つまり、実質賃金が非常に高いのです。これではなるほど若年労働者が大企業に行きたがるのも無理はないと思えました。

今日の中小企業は日本の産業の中で重要な位置を占めています。しかし、まだ、事業主とそこに働く者との間がしっくりしていないところが多いようにみうけられます。やはり中小企業では、労使が一体になって収益をあげ、その分配についてもお互に納得いくようなやり方をしなければうまくいかなければならないという、しろうと考えをもってお

くりかえすようですが、このような企業体のあり方というものを十分御研究になつて、若年労働者がよるこんで働くというふうな翻訳をされる必要があるのではないかと思います。つまり、中小企業のよい面——大企業においては生涯働いても役付になれる者はごく少数しかいないが、中小企業で一生懸命働いて企業が大きくなれば課長や部長いや重役にもなれるかも知れないということ——を皆さんの努力によってわかりやすく労働者側に翻訳することが必要ではなかるうか。一

方から申しますと、使用者に向かつては青少年を理解してもらうという方向づけが大切だと思ひます。

青少年期というのは、人生の変動期で例えれば二つえがいて一方が子供の時代、一方が大人の時代としますと、この二つのが重なった部分が青少年の時期である。従つて、ある時は大人の如く、ある時は非常に未熟な子供の面が残つてゐるというのが青少年の特徴です。肉体的にも、いわゆる子供から大人になつてゐる時期です。この時期には、物の概念構成がわかり出してゐる。物の理窟がわかりますし、物のあわれがわかつてゐる。一方では非常に劣等感をもつ。ところが、劣等感のうらはらは自己顕示でありまして、劣等感があればある程自分を顕示したいことになる。大学に入つた学生をみても劣等感の強い子というのは自己顕示が非常に強いのです。

心理としては、逆に抵抗の姿となつてはね返つてくるということを我々は知らねばなりません。この時代はまた、十六歳で主君のために自刃した会津の白虎隊の少年達の例にもみられるように、「人生意気に感ず」という時代で、信頼する者に対しては無条件に従う。こういう時期を非常に上手につかまえてゐるのがヤクザの世界であります。

家庭や職場では、あやしちやいけないこうしちやいけない、なんでもかんでもべからず、べからず、と抑圧されてゐる。しかし、ヤクザの世界では、青少年達が経験してみたいと思つてゐるようなことを積極的にすすめてゐる。しかも非常にうまく集団でムードをかき立ててゐる。かつて愛国党に入党した青年で浅沼さんをきづつけた人がありましたが、その青年なんかに、やっぱりそういうところがある。これをすぐ心理学とか精神医学とかに結びつけますけれど、私に言わせればこれは第二段階でありまして、もっと社会の構造面から分析してみなければならぬと思ひます。例えば俳優の高島さんの子供さんを殺した娘さんのことを、或る人は精神病質、性格異常だつたといひ、また或る人は嫉妬心の強い表現であるといひように言つてゐる。しかし私は、精神科の医者と話し合つたのですが、社会構造的な面からみていかねばならないと思つたのです。

高島さんを批難するのではなくどこでもありがちな問題としてここで反省したいのは、高島さんがもっと家庭の人間関係、家庭の構造というものを考えてそれに基づいてゐれば、あれ程の事件にならなかつたのではないかと考えるのです。つまり、佐渡から出てきたばかりの頃は楽屋にも出入りさせ、自分の妹かなんかのように大切にされたが、子供が出来てから女中という役割に下げられてしまつた。しかも、それに対する手当をしてゐなかつたといふこと。それぞれの責任と役割を果たさせること、そしてその人間を人間として尊重するという基本的なものに欠けてゐるのではないだろうか。かわいがるということ、人間としての尊敬性を認めるということとは違ふわけではあります。

考えてもつてくる。すると班長とか組長とかは、「なんだお前口ばしの黄色いものにこんなカマイキなこと言つて、そんなもの使えるか」等と言つてはねつけてしまふ。これではせっかく創造性を生かそうとする面をつぶしてしまふことになる。

自己顕示のあらわれとして、目立つ姿をしてみたい。昔、一高の学生がわざわざ学帽をよごし、腰に茶色い手拭を下げて、ほうば下駄を履いたのも一つの自己顕示の姿なのです。今はそれが赤いネクタイをしたり細身のズボンに変わつてゐるだけです。「それをそんなことしてはいけない」「人が笑うよ」等と言うと彼らは反抗する。しかし、親なり使用者の立場からみますと、すぐ「こいつは不良になるのではないか」と考え、注意したり訓辞したりする。そのことは青少年の

そこで、中小企業主の方々にとつても、各労働者にどう役割をつけるか、どう責任を分担させるか、人間としてどのように尊重するかということが重要になつてくるわけではあります。人間はそれぞれ生命をもつてゐます。その一人一人の生命を尊重するといふ基本的なものが抜けてゐることから、ただもうけるためにやればよいという考え方が――それまで行かなくとも青少年に対する理解が足りないことから役割を尊重しないといふことがおこつてくる。

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

今日の企業体の中で最も尊重されなければならぬことはこの創造性の開発である。この創造性を生かすことから、はじめてほんとうのよい發明発見ができるのです。それを頭ごなしにダメだと封じてしまふ姿が中小企業に多いのではないだろうか。そしてこれらの事が中小企業に人を定着させない原因の一つにもなつてゐるような感じがします。

また、青少年の時代とおとなの間に

は、価値感に相異がある。だから青少年の工夫したものがつまらないものと思つても「ああよく考へて来たね、これから先をもう少し考へてみよう」といふようなムードを作つてやるといふこと、それが青少年を理解することだと思ひます。

そこで皆さんが翻訳者の立場になられて、一方には企業体の姿をすなおに青少年達に受け入れられるよう翻訳してやると同時に、企業主に向かつては、青少年の心理過程あるいは彼等の行動過程といふものをよく納得の行くように話してやるといふことが大事な立場ではないかと考へるのです。そういう翻訳をする場合、やはり一つの技術が必要で、つ

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

また、班長とか組長とかの青少年に対する態度にも問題が多いようです。例えば、青少年たちがゐるんな新しい試みを

まり、人間の心を扱う技術で、私どもは「受容」といっております。

これは大変大事な技術でありまして、今日のカウンセリングの原理も受容することからはじまります。受容するとは、相手方を批判することではなく、いいことを全部聞いてあげるといふこと、つまり聞き上手になることです。例えば工場主に対する欲求不満でも全部話させることによって解消することが多いのです。

人間には、自律神経が作用していますから、外側から刺激したものを受けとめる。そして精神的な欲求不満というものを心の中に滞留させるわけです。この滞留したものが逆に生理的現象として出るのがヒステリーです。

そこで、この滞留しているものを解放するにはどうしたらよいか。これにはいろいろな方法がありますが、その一つの方法は、思ったとおりを文章に書いて、表現することです。しかし、もっと手っ取り早い方法は、口で話して外に出してしまうことです。そのような青少年に対しては、とにかく書いてやるのが大事です。そんな時、「つまらない話を長々としている」などと批判したくなるものですが、じっと我慢して聞いてあげる。そうすると、心の中にもっている滞留物は出てしまう。例えば、心苦しくてやりきれない時に、友人なり先輩なりに「こういうことで悩んでいる」という話をし

まして、あとでその友達が金を借してくれたり、どうかしてくれるわけではないのですが、「ああ、きみに話してよかった、すーっとしたよ」ということを経験することがあります。

これをカール・ロジャーズは非指示的保護といっていますが、この受容するといふ技術を皆さんに持たせていただきたいと思うのです。批判することなく、受け入れる態度で青少年に接すると、今度は皆さんとの間に非常に信頼感が湧いてくるのです。そういうことが重なって、「あの人のいうことはまちがいのない、いいことだ」というような心境が相手方の心にわいてくるのです。また、それなくして条件の悪い中小企業の中に青少年を定着させることはなかなか困難なことだと思ふのです。

結論的に申しますと、みなさんのサーブスは、ボランティアであると同時に、ボランティアの領域から専門の領域にながらることの出来る段階まではおやりいただかなければいけないと思います。

私は翻訳者というものは、いろいろな事柄を理解した上でこそ真実の翻訳が出来るのであって、そうした実態を理解する態度が非常に大事だと思います。

とはいいいながら一方には仕事をもっているのでもあまりつつとむことは出来ないと思います。しかし、そういうことを心しながらやるという事が大事なところだと思ふのです。ただ、理解するということ

は非常に難しいことです。例えばここに菊の花が生けてありますが、ここに百合の花、チューリップの花、ささんかの花が生けてあると仮定して、みなさんにその花の名を聞いたら、はつきりとその花の名をおっしゃるにちがいない。「それでは同じ花でも百合の花はなぜこのようにラッパ型に咲き、菊の花はもりもり咲くんですか」ということを私がいじわるく聞きかえしたら、「そんなことは植物学者に聞いてくれなや、私など専門外だよ」と、おっしゃるにちがいない。つまりわれわれは、菊の花、チューリップの花、百合の花、ささんかの花になじんではいるが、その花の性質まで理解してないということなんです。

すべてを理解した態度でおやりになると、みなさん御自身の人間性がいやが上にも暖かく、いやが上にも美しくなつて、周辺の若い青少年や、企業主がみなさんをみかけると寄って来て何か話したい、たとえ一杯のお茶でも一しよにすりたい、という気持を、きつと起こすにちがいない。それは皆さんの人間性が、企業主にも青少年にもうつっていくことにほかなりません。

本日は福祉員の方々が大変立派な栄誉を得られました。今後とも一層日本の若者のために、また中小企業のために御尽力下さいますことをお願いして、私の講演を終わります。(東洋大学教授)

(文責年少労働課)

新刊紹介

松原 原治郎 著

「現代」の「家族」

——新しい家庭への条件——

日本の近代化を進める上で、社会生活の基礎をなす「家族集団」の問題は重要な要素である。戦後、日本の社会構造が大きく変化しつつある中で、家族自身も例外なく変化し、親子関係、夫婦関係をはじめ、最近とくにクローズアップされてきている老人問題等、困難な多くの問題をかかえている。このようなとき、家族問題について、さらに探求の目を向けることは大切なことであるが、本書はそのための手引として大いに役立つものと思ふ。

著者は本書の「まえがき」で、「理想の家族はかくあるべきだと、せっかちに結論する前に、家族が現代の社会に存在する意味とか役割はなにか、日本の家族はどんな姿をしているのか、というようなことを静かに考え、客観的に明らかにするのが目的である」と述べているように、この問題について考えるための資料を多数に、しかも良心的に提供している。文庫も読み易く一般の婦人や、これから新しく家族関係を築いていく青年男女にも教養書として広くおすすすめしたい。著者は社会学の権威で、現在、東京教育大学助教授である。

目次の大きな項目を次にあげておく。

- I 家族とは何か
 - II 現代における結婚の条件
 - III 日本の現代家族の診断
 - IV 現代家族の条件
- (日本経済新聞社発行 定価二四〇円)



「働く年少者をめぐっての使用者と教師の懇談会」に出席して

菅 沢 行 雄

「第十八回働く年少者の保護運動」の一環として去る十一月十三日、東京婦人少年室が行なった「働く年少者をめぐっての使用者と教師の懇談会」に教師として出席させていただいたので、そこでの話し合いの内容をもとに、それぞれの言いふんと感想をまとめてみようと思う。

出席者の中で、使用者側についていえば、少数の大企業を含めて二十数社から参加した。産業別では、時計などの精密工業、電気機器・金属加工・印刷製本などの製造業、卸売小売業・対個人サービス業などで、大部分が中小企業の事業場で、年少者を多く雇用しているだけに関心の強いことが、予定者全員出席という熱心さにも見られた。

学校側からは、区立中学校長二名、中学校の進路指導を担当している教師二名（私を含め）が出席した。学校側の出席者が少なかったのは、学校も人手不足で、校長、教師とも多忙をきわめているためと思われる。

そのほか、東京都労働局・労働基準監督署、公共職業安定所・東京婦人少年室からそれぞれ係官が出席された。

まず、木下婦人少年室長から、年少労働者の就労状況について、労働者婦人少年局の調査にもとづいて説明があり、これを糸口として話し合いが行なわれた。

この調査はこの懇談会の話し合いと関係があると思われるので、主な部分を表にして掲げておこう。この調査は十八歳未満の年少労働者を対象としたもので、会社規模では三〇人・九九人、一〇〇人・四九九人、五〇〇人以上の三段階に區別して、比較してあるが、仕事に対する満足感、定時制高校への進学状況、会社内での教育訓練の施設など、いずれも規模が大きい事業所ほど、やや高い割合を示している。

◇ 使用者側の発表

つきに使用者側出席者の自己紹介があり、つづいて自社の事業の内容、年少労働者に対する教育方針、福利厚生施設、雇用の条件、年少者を使用している感想などについての発表が行なわれた。つきに内容を要約してみよう。

1 職業人としての意識に欠けている年少者の言葉使いや態度が一般に粗雑である。あいさつなども出来ない。出来

年少者の就労状況調査(製造工業)資料より

調査項目	調査内容	男	女
回答者総数		100.0	100.0
現在についている仕事についての満足感	満足している 満足していない	27.2 29.5 43.3	23.0 30.6 46.4
現在についている仕事の勤続の意志	長く居たい 変えたい はっきりしない	44.0 35.0 21.0	
現在の仕事より変えたい理由	仕事の内容不适当 将来性がない 給料が安い 労働条件が悪い	38.0 26.0 22.0 17.0	
中学校在学中に受けた進路に関する指導	1～3年まで受けた 2～3年だけ受けた 3年だけ受けた	21.6 45.0 33.4	
進路指導の有益性について	受けてよかった	31.0	
将来についての希望	技術を身につける 独立して事業をやる 家庭に何か役立てる	30.9 26.8 10.0	

ても粗雑な場合が多く注意してもなかなかおられない。強く注意すると止めて行く場合すらある。もっとねばり強く自分の仕事についての責任感と誇りをもってほしい。しかし一面では非常に明朗で活発な面も見られるから、これを仕事のほうに向けて伸ばすようにしてほしい。

2 教育訓練と仕事の特色

会社が行なう年少者の教育訓練や仕事の面では、大企業と中小企業の間には大きな差が見られる。まず大企業の場合では計画的に一年・三年間の技能訓練をする制度があり、将来の見通しについて試験によって班長・組長としての登用の道が開かれている。しかし、その反面会社の伝統も古く、がっちりした制度があ

あって、親しみにくい。仕事の面でもコンベアーによる流れ作業が中心で単純になりやすい。この点、中小企業では規模にもよるが、職場配置にしても、家族的な面が見られ、配置変えも行なわれるので、製品についての一通りの知識技能を習得することが可能であり、

将来独立して事業を営むには有利である。いずれの場合を選ぶにしても、年少者を雇用する側では、その教育について意欲的であり、強い関心をもっているように思われ、心強く感じた。

3 年少労働者が来てくれない

中学校卒業生は年々減少する一方なのに進学を希望する者は多くなり、卒業で就職する者がへるばかりである。従って就職者は自己の能力・適性を加味しながら、ある程度職場を選択することが可能な状態となり、賃金や福利厚生施設の、定時制高校への進学の見通しについても考えるようになって来ている。

このような時期においても、大企業では募集定員以上の人を集めて選考する場

合するがあるが、中小企業ではかりに採用出来たとしても予定数に達しないのが大部分のようであり、広く都外に人を求めているのが現状である。特に最近では地方よりの集団就職についても種々の制約を受けるようになって、非常にむずかしい。結局、中小企業では年少者の求人が困難になってきている。

◇ 学校側の発言

つきに学校側の出席者の自己紹介と卒業生を職業人として送りだすに当たっての考えについて意見発表が行なわれた。事業所よりの学校教育にのぞむことに對し、学校側より雇用主に對する要望事項をもふくめて、意見が出された。その内容を要約すると次のとおりである。

1 現在の教育制度について

高校進学者が多いから、就職者だからといってそれに向いた教育を特別に行なっているのではなく、また旧制度の中学校のように試験によって同一程度の能力の者を集めて教育するのでもない。能力、家の環境、進路の方向においても異なる者が集まっているのに画一的に義務教育としての一般普通教育を行なっているのであり、その中に週一時間の道徳教育や、三年間を通して四十時間以上の進路に関する教育も行なっているのであるから、問題点も多いとは思ふ。しかし、明朗性・積極性、又は社会性などよい面も多分にあると思う。進路の指導についても、各学級担任が教育計画にもとづいて行なうのであり、テレビ・ラジオなどの放送教材の利用も考えられるので、種々の産業や職業についての知識理解又は仕事の内容、他産業との関連などについてかなり広い分野の理解が得られていると思う。

2 就職希望者の進路の相談について
進路相談にあたっては、まず子供の能力適性を考えて選職するよう指導するのであるが、その上に企業の将来性、年少者に対する会社の教育方針、さらに定時制進学の場合は家と学校や職場との距離的關係、福利厚生面の面からはクラブ活動などによる余暇の善用に對する配慮なども考えて、親と子の共通理解によって選出出来るよう職業情報の提供を行なっている。従って大企業中心といふことはなく、むしろ中小企業にこそ多くの者が就職している。賃金についても目先の問題より、青年期に達し、その仕事についての技術も十分身についた頃の安定性に重点をおいて指導しているといえよう。

◇ しめくりとして
以上のように使用者側・学校側からそれぞれ意見が述べられたが、締めくくりとして、使用者側が中学校の教育について望むこととして、

- 1 道徳教育をしっかりやってほしい。
- 2 進路に関する指導を着実にやってほしい。(態度、言葉づかい、職場での定着性、職業人としての自覚、職場での心得などについて)。

の二点を挙げ、それに対して、学校側より各使用者に望むこととして、

- 1 年少者の受けてきた新しい教育を理解してほしい。
- 2 年少者のよい点をみつけて、職場での話し合いにより、意志の疏通をはかり、人間関係を円滑にしてほしい。

◇ 私の感想

最後に、日ごろ私が考えていることの一つを、この懇談会の感想と関係させて述べたいと思う。それは、求人難の折から、中小企業では中学校卒業者をとれないという問題と、定着性についての問題であるが、私たちの学校では就職する大部分の者が中小企業に入っていくのである。従って、中小企業に人が集まらない、あるいは定着しないというものではないように思う。もしそういう事実があるとすれば、何か欠陥があるのではないだろうか。福利厚生面の充実にしても限度があり、中小企業が一事業体の力で大企業に見られるようなものをもつ事は不可能なはずである。とすれば必ずしも高い賃金や、あまい言葉をかけてもらう事ではなくて、仕事を通しての自分の将来についての問題であると思う。就職する者は自分の職場として選ぶのであり、仕事を通して伸びようとしているのであるから、職業人としての知識や技術を習得するための機会を与えることは勿論であるが、もっている資質を伸ばす機会をおも

しみなく与えて不安を取除いてやるのが大切である。年少者が仕事に愛着を持ち、自分の将来について希望と自信がもてるよう指導して行く事だと思う。このように雇用主が本当に子供の事を考えて話をきき、相談にのってやるのであれば、きつい作業やつらい努力であつても、先を楽しみにして来るのではないだろうか。就職者も親もそのような職場をさがしているはずである。

そのためには新しく採用した人に対する指導を担当する者の人選や指導の仕方にも十分に意を用いて教育する必要がある。大企業の場合でも、会社によって多小の差異はあるが、十人に一人程度の相談員をおいたり、定期的に父母会を開くなどして意志の疏通をはかると同時に、仕事の面でも他の職場を見せて横のつながりを知らせるなど、研究的活動も積極的に行なっているのが現状である。

定着率の面においても年々高まっている事実は、大企業も中小企業も共に年少者の雇用に当たって十分な研究と資質を伸ばすための配慮がゆき届いて来ているためであると思う。このようなことが結果的には第十六回働く年少者の保護運動の目標である「伸びようとする芽を育てる」事であり、身近な職場での実践と言えるのではないだろうか。これからも積極的配慮で明るく楽しい職場と有能な産業人を育ててほしいと願うものである。



婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか

日本労働協会・婦人少年協会共催による「婦人職場指導者セミナー」における討論会より

出席者

IK三越常務取締役 日高 功
オリエンタル写真工業 師 勝 夫
取締役、労務部長
(司会)
労働省婦人労働課長 大羽 綾子

繊維・電力・自動車・製薬・電気器械・時計・靴等、職場の婦人労働者

大羽 労働省では毎年九月十五日から

十日間「働く婦人の福祉運動」というのをやっておりまして、今年（昭和三十一年）の運動のテーマは「婦人の能力を職場にいかそう」ということですが、その能力を生かすのを阻んでいることのひとつとして、労働意欲が足りないとか、職場意識が低いとかいうことがよく問題にされていますが、そういうものを高めるための機会が狭いのではないかと問題があらま

すので、それを広げることによって、能力を職場に生かすことができるのではないかと、というところで、このような討論の機会を持ったわけでございます。

◆一問一題一提起

* 使用者としてどう考える

つきに、働く婦人の立場として、問題を提起していただいて、話の糸口をつけていただくために、僭越ながら、セミナーに出席された方の中からAさん、Bさんのお二人を私に選ばせていただきました。そしてお二人の言い足りないところをフロアの皆さんからさらに十分発言していただこうというわけでございます。

それではまず、使用者側から、ふだん婦人の能力を生かすために、なさっていること、考えていらっしゃるなどについて、日高先生からお願ひいたしたいと思ひます。

日高 私は、婦人の能力というものをどう考えるかということが一つのポイントだと思ひます。お互いに男であり女である以前に、人間である。このことをよく頭に入れておくことが、とくにこの問題を考える場合に必要ではなからうか。

人間であるという概念からみますと、男

女の区別が小さな概念です。人間が働いて、生活するということが、社会の仕組みの中で一番大事な問題である、ということをもまず考えておきたいと思ひます。

それから男女の間に能力の相違があるとして、どこに相違があるかというところ、まず大抵男子のほうが女子より大きい。身長も高い、体重も多い。これは世界的に共通なことで、まず疑いがないことである。そういう肉体的な相違、優位性からみて「働く」ということを前提とした場合に男性は女性に比べて、より早く、より強く働けるということとは疑いがない事実だと思ひます。それでは女性にはそれに代る能力がないのかということ、女性にも、より優位な特性がある。やさしい、繊細である、おとなしい、こうした能力は優れたものとして女性に賦与されている。したがって、そういうごく平凡な前提があるというところから婦人の能力を考えていくべきであると思ひます。

それから、能力というものは生まれた

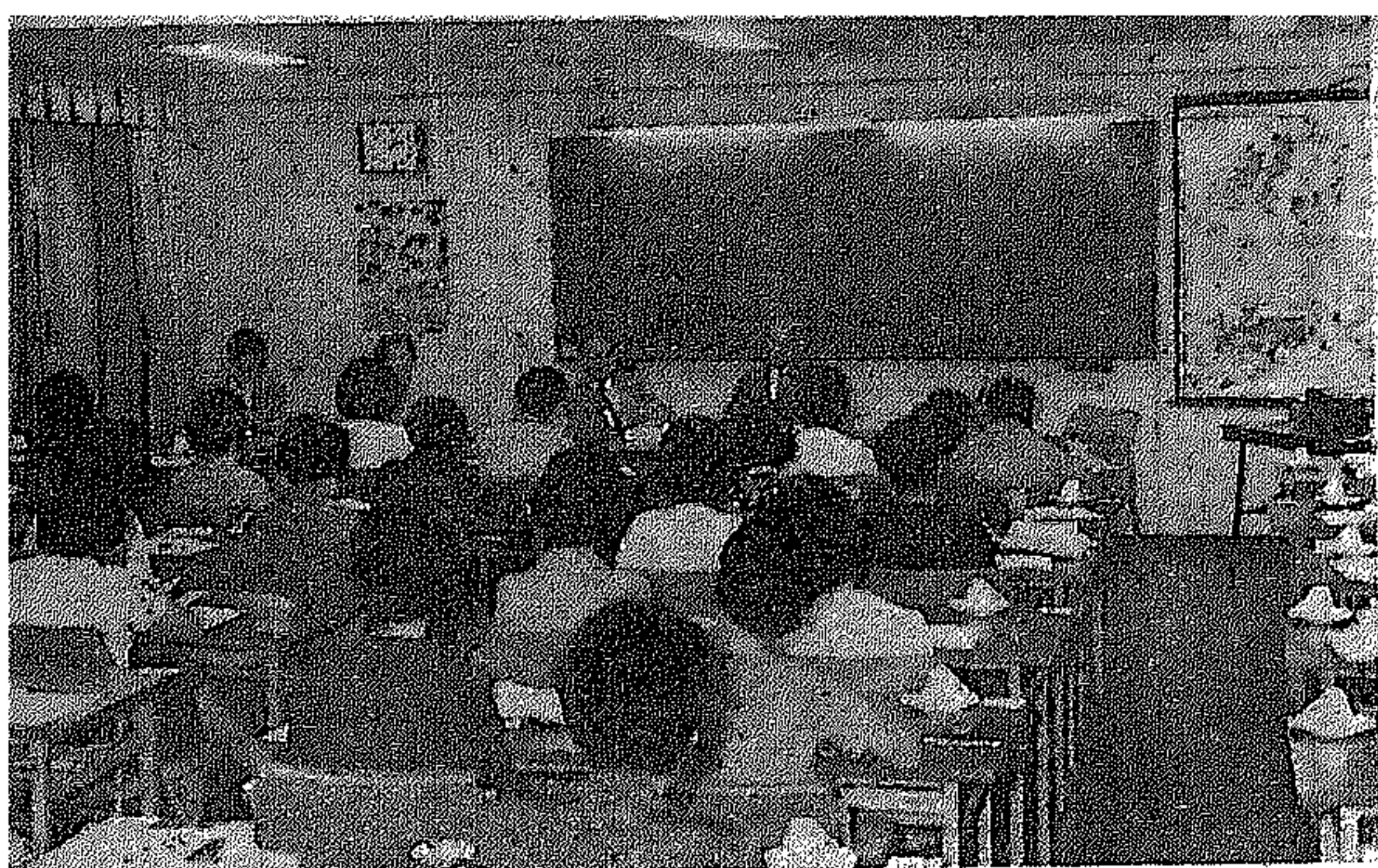
時から賦与されているものではなく、あ

る一定の教育の過程において開発され、身につけられるものですから、社会に出る前に女子がどういう教育を受けたか、ということも、普通の能力を評価する上で一つの基準になると考えられます。

また社会生活の中で、男性にはそれと違った分野がおのずとある。たとえば女性は母性という立場を持っている。これは男性にはない。将来の国民生活の発展を考えると、この概念はどうしても社会制度から取り去ることはできない。

ところでこのような女性の能力を職場につないでいきますと、実社会以前に身につけてきた能力が職場の中で、どういうふうに関係されていくかということになります。最近の学校教育は男女共学ですが、実社会の過程においても私たちは男女共学でして、とくに私の会社は女子が半分、男子が半分、半々の勘定です。

私はその実社会での学生を卒業して、いま会社の人事と労務とか、配転とか、人に関する問題を受け持っている、いわ



討論会の状況（日本労働協会労働教室において）

は世話役で、学生主事というような立場の仕事をかこれ十五年経験しております。私の扱っている学生層は十八歳から五十五、六歳という非常に広い範囲にわたっていますから、皆さんの質問にも、それぞれしかるべき例がひけるのではないかと考えております。

大羽 日高先生のお話は、女も人間である、生まれながらの差もあるし、生まれてから受ける教育によっても差も出て

くるが、職場では男女が一緒に働いている立場であるから、女子に広く人間であるという立場から能力開発を考えていくべきである、というご意見だったと思います。では次に師先生にお願いいたします。

師 私の会社は八百名の従業員のうち女子が二百名です。毎月私の会社では、社長とわれわれを囲んで、青年従業員の座談会を開催しております。これは独身なら三〇歳でも四〇歳でも参加できます。漫談的な会ですが、そのつど青年従業員の話を聞いている。私は、われわれは一日のうち、通勤時間を入れると、約十時間は職場に関係していることになるから、われわれの人生は職場と切っても切れない関係がある、だから、なんとか積極的に職場というものを自分たちの人生に密着させていきたいものだというところを、この会合で話すのですが、どうも

このごろのようなレジャー時代では、職業と私生活が切り離されているという感じを受けるのです。これが現在の青年層の一般的な思想かもしれませんが、それはともあれ、現実にはわれわれは職業人なのです。職業人生観というものを持つべきではないかと思うのです。そこで女子の能力をいかにして職場に伸ばすかということの方法論、その方向について、これは女子労働者自身の問題であると同時に、われわれ男性側の常識、固定観念を、この辺で再検討する必要がある

のじゃないか、また使用者側の態度について、そろそろ変えていかなければならないのじゃないか、この両面から問題を考えたいと思うのであります。

人手不足の時代に入りますので、できるだけ女子の能力を職場に活用していきたいのは、使用者としてやまやまで、せっかく職場が広げられようとしているチャンスをつかまえて、女子の能力をいかにしてのばすかということを実際に考えるべきであると思います。こういう時代から伸ばすのは安いと考えるかもしれませんが、現実にはさにあらず、なかなかその通りにならないという現実的な問題があります。われわれ人を使う側からみても、その点非常にさびしい——というのは、女子労働者自身、もう少し奮起して、みずから改善してもいいのじゃないかと思える点が多々あるからであります。

大羽 師先生から、今は女子の能力を伸ばすチャンスだと言うから、女の人にちょっと奮起してもらいたい、同時に使用者側も制度を整備する必要がある、というふうなお話がありました。この辺で壇上の婦人の側から、今のお話に対するご意見なり、ご体験なりをお願いいたします。

*働く婦人の立場から現状を訴える

A 私が勤めているのは繊維関係の職場で、四百五十人の従業員のうち五十人が男子、四百人が女子という構成です。

そして女子の二百名が寄宿舎、あとの二百名が通勤です。通勤の方たちはたいがい家庭を持った主婦で、今まではこういう家庭持ちの主婦のほうが多かったのですが、私の県は繊維の産地で、労働者の不足を生じ、遠方から求人をするようになりました。今では寄宿舎組のほうが多くなったようなわけです。

勤続年数は女子としては非常に長く、平均六・七年、平均年齢は二十五歳ちょっとです。そういう片田舎のローカル色豊かな織物工場を想像していただければいいわけです。私はその会社の労務担当者で、二年ほど前から労務課の主事という肩書をいただきました。課長代理というような仕事をしております。つぎに私が今までに経験したこと、また今後やりたいと思っていることをお話して、皆さんの知恵を拝借したいと思っています。

私の会社は非常に女子の多い職場です。昨日の松島先生のお講義に、少数の人たちは奮起する、というお話がございましたように、少数である男性がものすごく奮起しております。そういう職場ですから、むしろ母性保護などについては十分なほど行きとどいていて、なんの不自然さもなく、生理休暇とか、産後の休暇とかは当然のようにとられています。そして、そういうことのために、不利益な取り扱いをされるといふことはありません。女子が多い職場にかかわらず、労働組合の幹部などには、男子

が非常に多く出ております。

私の立場上、会社は私に一つ下駄をあずけたという恰好になりまして、女子が今後とも登用され昇進できるように指導して、お前の後継ぎになる者を育ててほしいということですが、近ごろはサービス業の方面に魅力を持つ女子が多く、ちよつといやなことがあると、そういう方面に走ろうとする、また都会に憧れて都会に出ようとする人が多いので、そういう面での教育に苦心しております。

それから、幅の広い年齢層の人たちを扱っておりますので、中には、「このころの若い子は」という感覚でものを言う年配の方がある。また若い人たちは「年寄なんかにもわからない」というようなことを言う。こういう感情の行き違ひが多いので、そういうことの相談相手になるのが私の仕事の中心になっております。それから後進の昇進のための訓練を若い人にしても、これからというときに結婚をやめることになりまして、既婚の人を対象にして教育をしますと、今度は若い人たちから反発をくう場合もあるわけで、もののかみ合わせというようなものが非常にむずかしい。これが今私の悩んでいることの一つです。

大羽 Aさんは後輩の教育指導という大変大事なポストにいらっしゃるということ、女子が多く、しかも既婚・未婚の方が半々という職場で、非常に身近なお話が出ましたが、次に全く違った産業

のBさんから伺いたいと思います。

B 私が勤めているのは電力関係の大会社で、五十何か所かの事業場に約三万三千人の従業員があり、その中で婦人労働者は二千人くらいです。私は本店勤務ですが、ここだけで女子は約二百人おります。女子の主な仕事は料金計算で、あとの少数が庶務・労務系の事務職です。

女子の勤続年数は十年、平均年齢二十九歳という高い数字を示しています。東京の平均よりはるかに高く、ほど住みよいのだろうと外の方に言われるほどですが、そういう中で女子の仕事は庶務といっても雑用が多く、自然、労働意欲は、決して高いとは申せない状態です。そこに女子社員研修のむずかしさと必要性があると思いますが、企業側はそれほど婦人労働者に期待していないようで、婦人は男子の補助、雑用係ということで、うまくお茶をいれているとか、うまくおじぎができているとか、口の端から聞く程度で、はなはだお粗末です。

そういう中で、私に女子社員の研修を担当するように命じられました。対象や内容ははっきりしないので、こういうことはどうでしょうかと提案すると、当局の方針にどうこうだから、まあお茶のいれ方は必要だ、とか言われるような状態です。私の前任者が昭和三十五年ごろ接遇者訓練を導入していましたが、新入社員だけやっていた時は問題がなかったが、恰好をつけるために十年勤続の人ま

で一緒にやり始めたから、今さらそんなことをという問題にぶつかりました。あとにきた私はいま、今日のテーマの能力や労働意欲を高めるにはどうしたらいいかということをお考えさせられているわけです。私は女子社員研修を、半期に一回、年二回、社外講師を呼んでやってきました。最近では私が各店所を回って、座談会の形式でやることにしました。時間は三、四時間を当てて、一日十五人くらいに区切って、一対一の話し合いで、まず相手に言わせる、不平不満をもっていたら、それを聞くということを実行しております。この話し合いを通じて、私自身の悩みも問題も、皆さんのものと同じだったということを知りまして、安心もし、共感もし、何か心理作用を起こして実に結果がよいようです。これから出発して、将来、婦人の能力を職場に生かす、労働意欲を高めるということを研究する方向にもっていきたいと思っております。各店所を回って感ずることは、残念ながら、職業意識となるとゼロに近い、それでいて、十年もたった今になって、責任ある仕事につかせないといつて、居直っている形です。みなさん、始めからこんなに長く勤めるつもりで入社しましたか、ときくと、ニヤニヤお笑いになる。そこに問題があるということ、胸を開いて話し合っています。私の仕事はこれからだと思っております。

大羽 会社が女子に期待していない。

* 広く生かすか深く生かすか

日高 Bさんの問題は、就職するとき、この仕事は自分として一生やりたい、こういう職場に興味がある、ということと社会に一步踏み出すという意識が必要だ、ということだと思ひますが、そのためには、現在日本で、職場に女性が多いという広がりを持つかということに問題があると思う。現在かなり広い範囲に進出してきたようにみえますが、もっと広がってよいと考えております。国の雇用政策からみても、女性にもう少し活発に出てもらわなくては困ると思ひます。したがって、婦人の進出できる職場を十分検討してあるかどうか、これが入職の問題と関連してくる。

それからもう一つ、能力を広く生かすのか、深く生かすのか、ということがある。深く生かすのなら、長年勤めて誰にも負けない専門的な力を備えて、社会に貢献していく。このことが、婦人の能力を伸ばす前提として考えられます。

* 仕事に対する無関心をなくすこと

試験制度と自己申告制

師 私は日高さんの意見に全く賛成ですが、使用者側として、さらに積極的に、女子の労働能力はどうすれば伸びるかという方法論を考えております。たとえば試験制度を会社で設けて、試験に合格したものは昇進段階に従って昇進させていくという制度をとる。そうすれば能力のある者はどんどん伸びていくし、ない者は現状にとどまってしまう、というように振るべきです。もう一つ現在私のはうで試験的にやっているものに、自己申告制というのがあります。自分の適性を考えて、第一適所はこれ、第二はこれと、自分の能力・適性・性格を上司に教えるというやり方です。これによって優秀な人材を発掘していくわけです。

問題は男女共通して、従業員一般に無関心の態勢が非常に多いことです。特に女子は無関心のように見える。無関心者に自己申告制や試験制度をやってもだめですから、どうすれば関心をもつようになるか、このことは、皆さんともに真剣に考えていい問題だと思います。

その無関心さの反面、労働組合運動では非常に動員されやすいとか、同調する傾向がある。これは労働組合の教育が非常に上手で従業員の心理をつかんで末端までよく浸透しているからだろうと思いますが、ともかく、職場の仕事に無関心な層がむしろ組合運動において活発に動いているようにみえるのです。これに對し会社の教育のやり方はいかに手ぬるい

か。使用者側としても今後大いに研究を要すると思います。何と云っても女子は職業意識が薄いと思いますから、これは学校教育自体ももっとそういう教育に力を入れてもらいたいと思います。

それからこれは行政当局にお願いしたいところですが、女子労働者に対する職業の再訓練に積極的に乗り出していただきたいと思うわけです。

B 私どもの会社では、庶務の仕事とか、今携っている仕事に不平・不満を言っているものはそう多くないのですが、ただマンネリ化しているわけです。

日高 庶務の仕事というのは、会社では非常に大事な仕事なのです。この仕事にほんとうに興味を持って、私が先ほど申したように、その中に深さを認めて仕事をしているか。そういうことが労働意欲を高める前提になると思いますが。

* 女性の労働意欲は普通である

B ただお茶汲みだけが責任範囲とは思っていないし、庶務・雑務の重要さも承知しているのですが、それを見る周囲の觀念が問題になるのです。みな一生けんめいにやっていますが、しかし、十年間も同じ仕事につかされていたら、女だけでなく男の人だってあきがきます。そういうときに監督者は、女性の特長は辛抱強い、我慢強い、それを職場で能力を生かすというふうなことで言われるがこれはちょっとおかしいと思います。お茶を持っていたときありがたうと言

言って下さるような思いやりのある監督者が回りにいてくだされば、それだけでも大体のことは解決していきます。男の人は女は扱いにくいと言うが、むしろ扱われやすいと思うんです。これは管理のしかた、されかたにあると思います。だから、女子社員訓練は、女子を前にして研修するだけでなく、男子を集めて、女子という動物はどういうものか研究するくらいの関心を持っていただきたい。女は扱いにくいといって引き下がっているから、女は扱われにくくなって、そこに溝ができるのではないのでしょうか。

女の人の労働意欲は低いというほどではない、普通だと思っています。私としては大体完璧にやっていると認めます。人間には常に上を望む気持がある。にもかかわらず、それを抑えているものがあるような気がします。

A 私もよく経営者の方からきくのですが、能力のある者は係長にでも課長にでもしてやる、男女の差はいっこうにつけていないが残念ながら勤続が短くて、能力がなくなると言われると、一応はそうかなと思います。どうも、経営者の逃げ口上のように感じられるのです。

大羽 四人の方からいろいろ問題が出ましたが、かなり討論が進んできておりますので、この辺でフロアの方々から、ご質問なり、御意見をお出しただきたいと思ひます。

◆ 討 論 ◆

* 男性のエゴイズムに抗議する

C 私の会社はごく小さいメリヤス製造業で、従業員は三百五十人くらいです。私は庶務係ですが、幸い比較的勉強させていただいております。先ほどお茶汲みのことが出ましたが、私たちの立場として、庶務の仕事がたかさんあるのに何かといえは「おいお茶」「ちよっ」と新聞ないか」と言う。こういう雑用的な雑用があまりにも多いのです。私たちに、ではどんな能力があるか、ときかれ、たら、何とも言えないかもしれないが、こう雑用で仕事の中断されては困る。断ろうかと思っても、自分の立場がどうなるかと思うと、こわくて言えない。男性のエゴイズムに対して、日高先生は、どのようにお考えになりますか。

日高 これは男性としていつも反省しているのですが、男性が家庭生活の中でそういう考え方をしているから、職場でもそうなるってしまう。日本の家庭でお客様にお茶を出すのは婦人です。会社でも女子がお茶を出してもいいと思います。が、課長が居ねくりしているのに「お茶をもてこい」。こういう場合は持つていく必要はない。お互に働いている人から。家庭でも奥さんが家事でふうふういっているのに、そういうことをいう人がある。これは男性として考えなければいけない。しかし、お茶出しでもなん

でもそれに目的があれば、それはあなた方が了解してやらなければならない。これは大事なお客さんであるということであらば……。それは家庭でも職場でも同じことで、必要性があれば、共同生活だから必要に応じていく。それは女の人もつやさしさを表現する面として、そういうことが生活の中にあってもさしつかえないと思います。

大羽 お茶汲み・雑用の問題は、いつも婦人の能力を生かすというときに、問題になることです。こういうようにして解決したとか、何かよい対策があったらお話し願います。

D 私のところは、女子従業員が五名ですが、当番制になっていて、当番の日は大体、その人がお茶汲みや雑用をしますから、ほかの人は全部自分の仕事に専念できるようにしています。

C 私、お茶汲みだけについて男性のエゴイズムを言ったではありません。私の会社にも当番は作ってあります。私の会社はお客さんが多いんですが、お客さんには当番がお茶を出します。けれども私のくるりには次長と常務と課長というような偉い人がいるので、しょっちゅう言いつけられるわけです。そのほかに全体を通じて男性のエゴイズムは横暴にはびこっているのです。

日高 男性必ずしもエゴイストではないと思います。職場の中の人員構成にも問題があるのじゃないですか。男女半々

くらいだと、そういうわがままがある程度抑えられて、男女の欠点を補い合うような仕事のしほりをするようになる。また、男性のほうに言わせると、重い物を持たせるとか、女性はお化粧にとられる時間が長いとか、必要な時に席をあけていて困るとか、いろいろ言いますが、お互いに言いあえばきりのない問題です。結局、お互いに相手を尊重しあい、足りないところを補っていくという、もう少し広い気持を持ったときに、ほんとうの意欲がでてくると思います。自分だけがねじりはちまきで仕事をするのではなく、互いにチームの協力、和の精神でやることによって勤労意欲が起きてくる。

要するに、男性がエゴイストだということとは大いに言っていた方がいいが、その反面、女はエゴイストだと言われたいようにしていただきたい。男女が仲よくやっていけば、企業の方は非常に大きいものになると思います。

A 雑用の一つの解決法として、お茶汲みなり雑用を女の人の仕事の分野の中にはっきり入れてほしいと申し入れたのです。というのは、毎月一人前の仕事から次々と回ってくる上に、ふいのお客さんにお茶を出さなければならぬ。女性のほうが感じがいいからという。それをいやだとは言わないが、そのために自分の仕事がおくれた場合、能力がないという判定は絶対にしていただきたくない、それなら大体毎日何人くらいお客さ

んがあつて、そのためにどのくらい時間をとられるか、大体の標準をとって、仕事の中に組み入れてもらうように、厳重に申し入れましたので、この点については、私のほうでは了解してもらいました。ですから、話し合いの場をもって、こういうことをはっきり言って、考えていただいたほうがいいと思います。

*単純作業は人間性を失う ——品質管理について——

E 私、製薬会社に勤めておりまして私のポストは純然たる現場です。今までは事務関係のお話が多かったのですが、私には直接ピンとくるものがないのです。観念的にはわかりますが、今度はすこし現場の人のことを話させていただきたいと思っています。私たちの仕事はベルトコンベアの流れ作業に入って、各自一定のほんのちよっとした仕事——紙を貼る人は貼るだけ、物を入れる人は入れるだけという仕事をただで、それをスピードアップすることだけを要求されて、頭を使うというところは要求されていないのです。私たちはほんとうに機械の一部分になってしまつて、人間性も、ものを考える力もなくなつてしまつてはいないか、そういうことを大変悩み、話し合ったことがあります。師先生のほうは現場がおありになると思いますが、そういう女子社員に対して、どういう方策をとっていらっしゃるでしょうか。

師 私のほうでも非常に単純な仕事を

反復している包装作業があります。十年も同じ仕事をしていると本人自身もあきってくる。現場作業というものは大体オートメーション化されて単純化、簡素化、分化される傾向にある。それで、たしかに人間性外ということが出てきている。その対策の一つとして、日高先生の言われたチームワークですね。そうしないと仕事がかまうまいかな。特に品質管理（コリデイトーコントロール）のCC、これを現場で必ずやるということにしています。これは考え方としては、小学校教育に準ずるもので、工場に入つて来た人は誰でもやさしい段階の品質管理の教育は経てもらわなければ困る。その上で、仕事上の改善について提案してもらつたり、職場の中の能率化を図ってもらつたりしたいわけです。そうしないと、製品のコストが下がらないから、企業競争に敗けてしまいます。品質管理を勉強すると単純作業でもだんだん面白みが出てくるし、張り合いも出て、仕事に対する認識も深くなるわけです。それにしても単純作業だけでは労働者自身もの足りないと思うので、業務に関する問題も合わせてやってもらいたいと私は考えています。ですから、女子も大いに勉強し、奮起してもらいたいと思うわけです。

大羽 品質管理について、簡単に説明していただきたいと思っています。

師 毎日同じ仕事をしていても、その日の出来ばえによつて非常にいいものや

悪いものができて不愉快になる。写真に使う印画紙を作ったり糊えたりする作業ですが、完全に一ミリも違わないように切るとか、手垢をつけないようにということが、なかなか思うようにできない。それで品質を向上させるために品質管理をやるのです。統計表をつくって結果をみますと、毎月四割、六割という不良率が現われる。四割の不良率を二割に下げれば二割分だけ会社はもうかります。これを勉強すると、みんな自分の仕事が一〇〇%うまくいっているか、八〇%にとどまっているか、自分で自分の仕事が評価できる。自分で自分の仕事を管理するという意識を持ってもらうわけです。

大羽 女子は長く勤続していても単純な仕事や補助的な仕事だけにとどまっている。現場だけでなく、事務のほうも機械化が進みますと、単純化されてくる可能性があると思います。単純な仕事は女性に向くということが今まで伝説のようになっていて、女は辛抱強いというお話が出ましたが、そういうことと関連して女子の労働意欲が下がっているということがあ

* 女子にも責任のある仕事を

無関心を追放するために

B 長年働いていても先の見透しがわからないのでは、意欲の出るはずがありませんから、私の会社では登用試験というものを設けました。中卒が多いが、勤続年数七年たつと試験を受ける資格がで

きて、それにパスすると係長補になります。仕事の内容も当然変わってきますし責任もいままで以上に大きくなる。やはり働く女性として責任を持たれるというところが、無関心をなくし、労働意欲を高める大きな要素になると思います。ですから、女子の勤続年数が短いということにこだわらないで前向きな姿勢で労働意欲を考えていただきたいと思っています。ともかく、いくらやっても無駄だということあきらめの気持ちを女子に抱かせないようにして下されば、女子自身の考え方も違ってくると思います。

日高 使用者は婦人を決してお粗末にしているわけではない。特に百貨店では相当女子の力を高く認めて、男女共に教育しようとしています。しかも、そこに差が出てくる。それというのが、日本の今の習慣で、女の人にはフラフラと入って入ってくる。同じ教育でも吸収の度合いが違う。女子は男女の意識のないうきにすばらしい天性を発揮する。そういう素質を持っているのだから、職場でも子供にすべてを捧げて受験勉強も一緒にするお母さんのような真剣さを発揮して、自分のほうから、使用者側の頭を一定のレベルまで進めてやろうというくらいの意欲を持ってもらいたいと思います。

F 私どもの会社でも、女の人には雑務的な仕事しか与えて下さない。私どもの会社では年二回、部長以上の方に

は社長から会社の方針や計画などについてお話がありますが、私どもには何もなし。課長の中には、話の内容が女子にきかせてもよいものであれば課長の判断で話して下さる方もありますが、その場合、話して下さるのと、下さらないのでは、女子社員を感じ方に相当差が出てきます。女子といえども社員である以上、製品が少しでも多く売れるようにという意欲はありますから、社長からがんばって下さい、という話があれば、もっといい仕事をしよう、女にできない仕事でも男子の仕事に協力しようという気持ちになると思います。

G 私の会社は東京と秋田に工場があり、従業員が四千名おまして、自己申告制がとり入れられています。今のところ対象は有資格者と役付きだけです。師先生のほうでは、いつごろから実施しておられますか。また対象についても伺いたいと思います。それから、女子がそういうものに対して非常に無関心だとおっしゃいましたが、内容をよく知らないということもあると思います。

師 私のほうで自己申告制を始めたのはごく最近で、二、三の課で試験的にやってみただけです。その結果をみて積極的にやろうと思っている段階です。だから、男女を問わず、その課の全員に実施しました。その結果、一例として、製品を測定する検査課にいた女性が近頃の度

という希望を入れて、配置転換しました。全員を希望通りに配置換えするわけにいかないとしても、ある程度は希望通りにできるわけです。こういうことについての無関心は男女を問わずあります。但し女性には男性の無関心に輪をかけています。いくら呼びかけても、どこ吹く風で、取りつく島もないという人もあります。これに対して勉強会・研究会などをつくってもなかなかついて来そうもないので困っているわけです。

もう一つの試験制度のほうは、試験に合格したものでなければ組長になれないというふうな線をひくのです。試験に通れば男でも女でも、勤続年数が五年でも二十年でも組長になれる。そうすれば無関心さは薄れていくかと思えます。

大羽 婦人の無関心が大変問題になっております。これに対し使用者側は非常に苦心しておられるということですが、これについてご意見がありましたら。

A 女子の立場として言いくいのですが、労働のほうの仕事を与えられ、責任ある立場に立ちました。そして、これこそよい機会だと思いい、女子の能力をひっぱり出そうとして、いろいろやってみましたが、同年配の人たちのひがみのようなものもあって、足をひっぱる。これは管理する側よりむしろ女子のほうに問題があると思うのです。

それからもう一つ、女の人に、あなたは今度人の扱い方というような講習を受

けてほしい」とか「指導者になっていただきたい」というようなことを言いますと「そういうものになるのなら、わたしやめる」という方がいるのです。夕飯のおかずのことなんか考えながらできるような平凡な仕事のほうが楽でいいということなんです。これもやはり女性自身の無関心につながる問題だと思います。

* 学歴による差別待遇について

日 高 私は中卒で就職しまして、定時制高校に通学して卒業いたしました。それが学歴として認められていないという点について、使用者側のお考えを伺いたいと思います。

師 これは結局、従来の実績によって、定時制は全日制より多少レベルが低いという評価によっている会社もあると思います。定時制出身者が大いに奮起して、たとえば品質管理の面でも大いに勉強して、これくらいの実力があるということを示すことだと思います。

大羽 いまの定時制の問題ですが、まだまだ経歴によって差別されていることはたしかだと思っています。よく新聞の広告らんなどに「全日制高卒のみ」というのを見ます。日高先生のほうは定時制は採用していらっしゃると思いますが。

日高 使用者のほうから申しますと、大抵同じ年齢で、一定の能力を備えているほうが教育しやすいということがあ

る。中卒を採ると断層がでますから。

H 私のところは従業員六百八、支店数三十六で、入社するとき社長から、みなさんの努力したいで、三十六も店があるから支店長なり主任なりにしてあげると言われましたので、中卒の人は高卒の人に負けまいと勉強もするし、講習なども年二回、全支店から三、四名集めて一か月間行なわれます。現在三十六店のうち半分以上は女性が支店長でがんばっています。ですから私のほうでは中学卒業でも別に劣等感を持っておりません。

日高 大体、学歴というものを、世の中が少し考えすぎると思います。一般的に言えば、五年、十年と勉強すれば、それなりに一つのメリットはあるわけですから、それでいいと思います。

日 高 私先ほど申ししたのは、中卒から採ってほしいということではないのです。定時制高校を出た人と全日制を出た人と同等に採用試験を受けさせてほしいということをお願いしたのです。年齢としてはたしかに一つ年上ですし、すでに四年間の労働を体験していますから使用者側としては扱いにくい点もあると思います。でもむしろ定時制を出た人のほうが、働く意欲は多いと思います。私自身そうでした。希望を持って定時制に通いました。先ほどから女性は生涯の職場を持たない腰かけだということが出ましたが、定時制を出た人の場合、そこで一生懸命やりたいという人がかなり多いと思います。それなのに試験さえも受けさせてくれない。こういう事実に対して

受け入れ側としてどういうお考えをお持ちなのか、伺いたかったのです。使用者側として、そういう定時制卒業生が多いということをお考えに入れます。今後の方針の中に取入れていただきたい。採用する、しないはどうであって、試験だけは受けさせてほしい。私たちにそれだけの望みを持たせてほしいと思います。(拍手)

大羽 定時制の問題は使用者の問題だけでなく、職場に入ってから教育訓練と学校教育制度との関連という根本的な問題もあるわけで、大きな社会問題として提起されている問題だと思います。

* 賃金格差について

I 私は電気器具の小さな部品を組み立てておりますが、作業は同じなのに、高卒と中卒の給料が違うのです。会社としては最初、高卒の人は事務系統だけに向けていたが、最近現場にも高卒の人を配転して、中卒と同じ仕事をしているので、給与問題が起きたわけです。高卒と中卒では初任給からだいぶ差があって、中卒の人が五年たつて、やっと高卒の初任給ぐらいになります。私も中卒で入りました、六年たつてやっと五、六名の部下を持つようになりましたが、高卒との賃金差について、よく下の人から聞かれますし、自分自身も悩みます。会社としてはだんだん職務給にもっていくようですが、日本全体が早く、そういう考えになればいいと思っています。師先生のほうでは、どうなさっておいでですか。

師 私のほうは男女同一賃金で、学歴別に初任給が違います。日本では学歴別の初任給が顕著な賃金相場になっていいますから、当分の間はやむを得ないと思います。しかし会社に入ってから三年、五年、十年となつた場合の賃金体系については職務給あるいは職能給賃金体系に変えなければいけないし、変えるのが賃金理論として正しいと思います。学歴の問題だけでなく、従来の賃金体系では、古い男女格差の考え方も、それに伴って残りま

すから、「婦人の能力をいかに」という問題の対象として、男女格差をなくす一つの方法としても賃金体系を切りかえていくのが理想的な方向だと思います。しかし、現在すぐ職務が同じだからといって中卒と大学卒の初任給を同じにするのは、日本の賃金観念からいって無理だと思います。私のところでは、むしろ女子の年齢が高く、たとえば製品課では、女子二九・七歳、男子二九・三歳で、男女同一賃金ですから、女子のほうが賃金水準が高いので、男子のほうから不平が起きている状態です。

大羽 能力をいかに、あるいは労働意欲の問題と賃金とは、ずいぶん関連が深いと思いますが、男女の賃金差に関連して、ご意見ありますか。

J 婦人の昇進ということについては私の会社でも、女子でもある程度の役職につくことはできますが、賃金には男女

で非常に差があります。男子の場合、家族をかねていかなければならない、女子はそういうことがないから少なくとも当然だといふのですが、その点についてどうお考えでしょうか。

日高 私は、賃金は能力に応じて給与するのが最も理想だと思います。そして能力をどう評価するか、企業への貢献をどうみるかが根本です。しかし人間の能力は具体的に測れない場合がある。八十なんべん失敗して、たった一べんの成功がその会社の業績を非常に好転させたといふこともある。だから当事者も非常に悩み、公平な賃金を常に考えている。また各社によって、いろいろな賃金の組み方がある。定形的なきめ方もあるし、考課制度でぎりぎりやることもある。また男女についても、社会生活の中で分担している役割というか、環境的な条件から割り出したものを加味した賃金の決め方もある。人間の生活を前提として賃金を決める場合、考慮しなければならぬ問題や、必要限度が賃金を決める要素として入ってくる。当面、婦人の能力を自ら開拓して引き上げることが、賃金についても婦人が正当な評価を受ける第一歩だと思ふ。それでもなお、婦人は、生活の仕組みの中からくるマイナスがあるが、女子の能力を不当に低く評価することは正しくないから、少なくとも初任給——出発点は男女同一賃金で決めていかなければならないと思います。

K 私、電気器具の仕事ですが、現場は単純作業ですから、職務給になったら、非常に低い給与になるのではないかと。私は事務職ですが、実に単純な仕事ばかりなので、もっと能力を伸ばしたくても、企業側は女子にはそれ以上のことは期待していないという使用方です。現に奮起しているものがあっても、却っていつらくなつて職場を去るといふ結果も見えておりますので、そういう中で、職務給になったら、女子の労働意欲は減退するのじゃないかと心配しています。

師 職務給になると、職務に應ずる賃金ですから、女子の一般の賃金水準は低くなることは予想されます。しかし、能力のあるものはどんどん高い職務につきますから、どんどん上がっていく、自由競争というか、非常にきびしい考え方で、それが、女子労働者に対しての期待度についてですが、私も女子なるとが故に期待しないといふことは考えていません。今後はむしろ電子計算器なり、複写関係なり、会社としても高度のものをもっと導入し得ないかと、それを女子によってこなしていただきたい。これがむずかしいとか、できないとかいうのでは困る。従来のような包装のようなものだけやっているのでは単純反復作業と評価せざるを得ません。

B 職務給で女子の賃金が低くなった例は私の会社でもあります。女子は職務給といつても定型業務に釘づけされてい

るため、長い間には男子との賃金の格差はたしかに出てきています。それで私たちは職域の拡大ということをお願いしております。それから同じ庶務でも勤続年数によって、一年の人には一年の責任、十年の人には十年の責任を負わされているわけですから、それによる格付けが必要ではないかと思ひます。大抵、男でなければできないという仕事はそれほどないと思いますので、現在男の人がやっている仕事でもほとんど自分のほうから獲得して、チャンスがあったら飛びつくくらいな積極性がほしいと思います。

◆結論——として——言——

大羽 それでは最後に四人の方に、結びのお言葉をいただきたいと思ひます。

師 私は女子労働者に奮起を望みます。女子自身が弱者的コンプレックスを保持している。そういう固定観念、常識を今こそ転換していくべき時であるといふことを、特に申し上げたい。

日高 一つの問題を解決するといふことはそう簡単にできるものではない。長い時間の中で皆が努力して始めていい状態ができてくるので、現象的なことをとらえてさわぐだけでは何一つ前進しない。使う者も、使われる者ももう少し本質的なところに考え方の根をおいて徐々に伸ばしていくことが、いい行き方だと思ふ。その基本になるのはお互に尊重し合うことだと思ひます。

A 私たち女子なるが故に、たとえば会社で勤務の責任者を誰かが訪ねてきた場合、課長が留守で、私が課長代理といつて出たら、こういう娘っ子が課長代理か、という世間の目があります。また、うちの会社では係長以上は当直がある。女性なるが故に、そういう職はいりません、と返上せざるを得ないという、みじめな気持ちになる場合がある。しかし、ここに来て皆さんの話をうかがっていたら、そういう弱気を出してはいけない、たとえ娘っ子と言われようとも、私は恵まれた職を与えられているのだから、一つ奮起しようという意欲が盛り上がってきたというわけでございます。

B 女子社員も奮起せよ、と言われても、だってああいうことが、こういうことがと不平が出てきます。そういうときにどういう指導をすればよいか。会社で研修をしながら考えたことは、女子社員はどうも目先のことだけ文句を言う、しかし、女子の現在の悪い境遇を否定だけしていると先に進めないから、まず現状を肯定して、それと同時に人生と職業とを結びつけて、職場にいる八時間なり九時間を大事にして、その中で人間形成するといふことを皆で考えることから徐々に進めるのがよいということだ。

大羽 長時間にわたって、壇上の四人の方、また討論に参加されたフロアの皆さん、御協力いただきまして、ありがとうございました。



(資)(料)(室)

勤労者家庭の文化・教養問題

昭和三十九年勤労者家庭の消費生活
水準に関する意識調査結果から

労働省婦人少年局では、昭和三十七年か

ら毎年、勤労者家庭消費生活上五か年
運動と併行して「勤労者家庭の消費生活
水準に関する意識調査」を行なってい

る。この調査は、勤労者家庭における家
庭生活の基本的部分の充足状況と、それ
に対する勤労者家族の意識をあきらかに
して、運動および婦人少年局の勤労者家
族福祉対策の基礎資料とすることを目的
としており、今回（昭和三十九年度）の調
査は、運動の年次テーマである「文化・
教養」の問題に重点をおいて実施した。
調査結果にあられたおもな特徴、問題
点はつぎのとおりである。

調査の設計

目的 勤労者家庭における家庭生活
の基本的部分の充足状況と、勤労者およ
び主婦の意識をあきらかにする。

時期 昭和三十九年五月実施

対象 全国規模三〇人以上の事業所
二・三七か所に働く常用男子労働者三、〇
〇九人およびその妻三、〇〇九人（ただ

し回収数は各二、七九二人）

対象者の抽出方法

(1) 事業所規模別常用男子労働者数に
ウェイトをおいて、昭和三十八年事業
所統計調査台帳にもとづき調査実施
事業所を規模別無作為抽出

(2) 各事業所の労働者名簿から有配偶
男子労働者を無作為抽出（社長、重
役等の会社役員のみを除く）

調査方法 対象者自身の記入による

調査項目 家族構成、就業状況、家計、
文化費、余暇活動、年次有給休暇等

世帯の概況

調査世帯の平均家族人数は四・二人で
昭和三十五年国勢調査による全国平均四・
五人に比べ小家族である。世代層でみる
と夫の年齢三〇代のものが四四％でもつ
とも多く、ついで四〇代二三％、二〇代
一七％、五〇代一五％となっている。妻
の年齢はこれより若く三〇代について二
〇代が多い。世帯総収入月額（可処分所
得、ボーナスを含まない定期収入）は二

五万円層が七割近くをしめ、平均は四
一、五三七円である。生産労働者世帯三
七、〇八三円、職員等世帯四五、一八一
円と職種別により差がみられる。

妻のうち雇用労働についているものは
一八・二％で、前年度の調査一六・三％
にくらべ、いわゆる共働き妻の増加
がみられる。そのほかパートタイムに働
くもの二・四％、自営業につくもの五・
七％、内職をするもの一・三％と四割
近い妻が働いて収入を得ており、家事に
専業する妻は五五・七％である。

調査結果

家計と文化費

まず家計全般のやりくりについては、
現在の世帯収入で家計が十分にまかなえ
ると感じているもの八・〇％、なんとか
まにあっていると感じるもの五三・〇％
不足がちと感じるもの三三・六％で、前
年度調査結果の、十分六・九％、どうに
か五二・〇％、不足四〇・一％にくらべ
充足感をもつものが幾分増加し、不充足
感をもつものはへっている。

文化費（この調査では文化費の範囲は
新聞代、雑誌代、本代、テレビ、ラジオ
料金、けいこ事の月謝、観覧料、写真代
旅行費用やその積立金、娯楽用品や運動
用具購入費、その他趣味や遊びのための
支出、夫や家族の小づかい銭とした。た

だし小づかい銭のうち教養娯楽に關係の
ない昼食代、定期代、煙草代、および子
供の学校教養関係費用は除く）の平均支
出月額は五、三九七円で、家計中一三％
をしめ、職員等世帯、七大都市が文化費
に、より多く支出している。

余暇活動―おもにすること―余暇に
おもにすることとしては調査票に掲げた
三〇項目中、夫は、テレビの七八％、新聞
の七四％を最高として、見るスポーツ、読
書、晩しゃく、ラジオ、雑誌、日曜大工、
ご・しょうぎ・マージャン類、動植物の
世話、映画・観劇等、自分の勉強、写真、
つり等をするものが多く、妻は、やはり
テレビの七五％、新聞五九％を最高とし
て、手芸・裁縫・編物類、休息、雑談、
読書、ラジオ、デパート等での買物、の
順に頻度が高い。

趣味や娯楽は年齢・職種・所得階層に
よっていく分違う傾向がみられるのが、
一般に、職員層・高所得層ほど夫・妻と
も各項目の％が高く、つまり趣味や娯楽
の幅が広いということがいえる。妻は夫
に比べて趣味・娯楽の幅がかなりせまく、
年齢が高まるにつれていっそうせまくな
る傾向が強くあらわれている。

「もっとしたいこと」つぎに、余暇
にしたいと思ひながら十分にできずにい
ることとしては、夫・妻とも旅行、読書
自分の勉強、映画観劇、休息などをあげ

第1表 余暇におもにすること

	夫 %	妻 %
対象者総数	100	100
テレビを見る	78.0	74.8
ラジオを聞く	25.0	22.2
休 息	43.7	32.9
世間話・雑談	20.5	27.4
新聞を読む	74.0	59.1
読 書	29.5	24.4
自分の勉強	16.2	8.3
書きものをする	6.9	6.2
スポーツを見る	33.9	4.7
スポーツを自分でする	13.0	1.1
映画・劇・音楽などを見聞	18.4	14.0
音楽・劇・おどりなど自分でする	1.1	1.4
競馬・競輪	2.4	0.1
パチンコ	11.6	0.4
碁・将棋・マージャン・トランプ・花札	19.9	0.9
写 真	15.3	2.2
絵・書 道	2.7	1.3
動・植物の世話	18.8	14.9
日曜大工	20.2	0.6
つ り	15.0	0.3
旅行・ハイク・ドライブ等	11.2	5.7
コレクション	2.8	1.5
お花・お茶	0.5	10.0
手芸・編物・裁縫	0.1	46.7
料理研究	0.5	14.9
外での飲食	8.7	2.7
家での晩しやく	28.0	1.2
団体の仕事・社会的活動	7.1	3.3
デパート等での買物	6.2	19.7
そ の 他	1.2	1.3

・三%

るものが多い。その他夫は写真、つり、スポーツを求めるものが多いのに対し、妻は手芸、裁縫類、料理研究、デパート等での買物、お花・お茶を求めるものが多い。夫・妻とも、若年層の欲求度の高いのが目立っている。

やりたいことができない理由としては夫、妻とも暇がないというものが半分以上も多く、ついで費用の負担をあげるものが半分以上になっている。

文化、教養の各項について

『新聞購読率』月ぎめで新聞を購読している世帯は九三・三%で、前年調査の九一・二%より増加している。しかし収入三万円未満では購読率がかなり低下をみせる。(収入三〜四万円九五・五%、二〜三万円八九・七%、二万円未満七五

生産労働者世帯の九〇・八%に対して、職員等世帯は九五・七%と高く、また新聞を二種以上とるものは生産労働者世帯の二割に対して職員等世帯は二割であり、高所得層になるほど二種以上とるものが多くなっている。

『雑誌購読率』定期的に雑誌を購読している世帯は六二・二%で、婦人雑誌(三一・三%)がもっとも多く、ついで子供雑誌(二二・六%)、週刊誌(一三・八%)となっている。総合誌、趣味誌の購読は五%前後である。雑誌の購読率は生産労働者世帯の五%に対して、職員等世帯が七二%と高く、また雑誌の種類を問わず高所得層になるほど増加している。

『読書傾向』雑誌以外の書籍を過去一年間に一冊でも読んだことのあるものは夫の七九・八%、妻の六六・七%である。読書量を冊数でみることは個々に必ずしも適当でないが、一般的傾向としては、読書した夫の半が六冊以上読んでいるのに対して、妻では半と少なくなっている。生産労働者世帯では夫、妻とも職員等世帯より

も読書するものが少ない。年齢別にみると夫妻とも、年齢が高まるにつれて読書するものが減少するが、妻の場合はとくにその傾向がいちじるしい。

読んだ本の種類としては夫では「職業関係」(六〇・八%)、「小説・随筆等」(四九・二%)が多く、ついで「趣味」「社会科学」「自然科学」「家事・育児」(五八・九%)がもっとも多く、ついで「趣味」「職業関係」「社会科学」「自然科学」である。

『テレビをみる時間』平日平均、夫は二時間一三分、妻は二時間四三分で、無職の妻の二時間五五分がもっとも長く、収入別には低所得層のほうがテレビをみる時間が長い傾向がみられる。

第2表 1年間に本をよんだもの

	夫 79.8% (うち5冊以下 1/2)	妻 66.7% (うち5冊以下 2/3)
計		
生産労働者	69.7	59.2
職 員 等	88.2	73.4
20代	87.6	77.0
30代	84.1	66.8
40代	78.1	57.2
50代以上	60.9	41.1

・八%妻の四九・九%で、職員層、高所得層に多い。年齢別にみると夫では若い層がやや多いのに対して、妻は二〇代、五〇代が多く、手のかかる子供のいる三〇代、四〇代が中だるみになっている。宿泊した日数はおおむね一〜二泊で、三泊以上したものは夫の一六・一%、妻の一七・五%である。

『団体活動』団体加入率は夫七一・九%、妻六四・六%で、夫は労働組合、町内会が多く、妻は婦人団体、町内会、PTAが多い。趣味や勉強のための会、グループに加入しているのは夫の二〇・四%、妻の七・五%で職員層、高所得層・若年層に多い。加入率は趣味、勉強の会を除いて、生産労働者世帯のほうが夫、妻とも高く、収入別にみると、夫は低所得層(労働組合加入者が多い)、妻は高所得層が高い傾向である。

旅行 過去一年間に泊りがけの旅(社)用・公(除く)をしたものは夫の六九

団体加入者中、団体活動のためにながしかの時間を使っているものは、夫妻とも約半で、一月五時間以上を使うものがその過半数をしめている。

『家での交際』 過去一年間に家庭に夫又は妻の友人を招いたことのあるものは七七・一%で若い層のほうが多い。大部分はたまに招く程度である。

『年中行事』 いわゆる年中行事のうち、家庭で祝や行事をするものを多い順にあげると、正月(九三・四%)、家族誕生日(七四・一%)、クリスマス(六二・四%)、おぼん(五六・九%)、五月せっく(四三・三%)、結婚記念日(四一・七%)、三月せっく(三九・六%)、彼岸(三八・六%)、七夕(二六・五%)、月見(二一・五%)となっている。(但し子供の有無や子供の性別に關係ある行事もそのまま並べた)職種別、年齢別になり異なる傾向がみられ、一般におぼん、彼岸等の伝統的な行事に年輩層・生産労働者世帯のほうにするものが多い、誕生日、結婚記念日、クリスマス等は若年層・職員等世帯のほうに多い。

『社会施設の利用』

文化・教養・レクリエーションのための社会施設の利用は、公園・動植物園などの緑地利用がもっとも多く、過去一年間の公園利用率は夫妻とも六割弱、動植物園利用率は四割弱となっている。これについて比較的多いのは講演、講習会、展覧会、集會場及び夫のスポーツ施設利

第3表 1年間に施設を利用したもの

	夫	妻
公園等	59%	55%
動物園	36	36
講演・講習会	26	18
展覧会	20	15
集會場	14	12
スポーツ施設	19	4
美術館	7	5
図書館	8	4
博物館	9	4
国民宿舎	4	2

用である。

これらの社会施設利用率は妻は夫より低く、生産労働者世帯は夫、妻とも職員等世帯より低く、また概して低所得層の利用が少ない。年齢別には中年の妻の講演・講習会・集會場・展覧会の利用率がやや高いほかは、一般に夫・妻とも若年層のほうが高い利用率を示している。地域別には、妻の講演・講習会を除き七大都市がその他の地域よりも大幅に高い率を示している。

『年次有給休暇』

『取得状況』 勤労者である夫について、年次有給休暇をどれくらいとっているかをみると、権利としてとっている自分持日数全部を利用していないものが多い、昭和三八年間の持日数をほとんど全部とったものは二八・七%であった。持日数の一部をとったものは四二・九%でそのうち半分以上をとったものは一四・五%、約半分とったもの一・六%、半分以下しかとらなかったもの一六・七%となっている。また年休をほとんどとらなかったものは一八・六%である。一般

に大企業、生産労働者、若年層、低所得層が年休を多く利用しており、七大都市、その他の地域別では大きな差はみられなかった。

『年休のとりかた』

ILOの勧告は労働者の休息、娯楽、能力の啓発の機会とするため年次有給休暇をまとめてとることが望ましいとしているが、本調査の結果では休暇を細かく分けてとる傾向が非常に強くあらわれている。年休をほとんど全部とったものについて、それを何回に分けてとったかをみると、一・二回にとったもの一〇・八%、三・四回にとったもの一五・〇%、五・一〇回にとったもの三二・九%、一〇回以上に分割してとったもの三七・九%となっている。

おぼん、五月のゴールデンウィークも事業所の一せいの休業にあたっていているものが多い。続けて一週間またはそれ以上休んだことのあるものは一二・〇%、そのうち二週間以上休んだことのあるものは一・三%である。一週間以上休んだことのあるものは生産労働者(一四・六%)が職員等(九・七%)より多く、若年層のほうが年輩層よりも多い。(二〇代一六・九%、五〇代以上一〇・八%)

『希望する年休のとりかた』

勤労者自身は年次有給休暇をまとめてとりたいと考えているか、あるいは現在どおり細かく分割してとることを希望しているかをみると、全体としては、まとめてとりたいと答えたものが一四・三%少しずつ分けてとりたいと答えたものの四二・二%、両方のくみあわせでとりたいと答えたもの二〇・六%、とくに希望がないと答えたもの一四・七%であった。結局「まとめて」「組みあわせ」をあわせて、年休の少くとも一部はまとめてとりたいと考えているものは三四・九%で全体としては少しづつとることを希望するものが多い。まとめてとる期間としては大体一週間程度を希望するものが大部分である。さきに見たとおり、年休以外の休日を含めて実際に一週間以上休んだものは一二%にすぎないから、三四・九%のまとめてとることを希望するものうち実際にまとめて休暇をとっているものは少数であることがうかがわれ

『取得状況』 勤労者である夫について、年次有給休暇をどれくらいとっているかをみると、権利としてとっている自分持日数全部を利用していないものが多い、昭和三八年間の持日数をほとんど全部とったものは二八・七%であった。持日数の一部をとったものは四二・九%でそのうち半分以上をとったものは一四・五%、約半分とったもの一・六%、半分以下しかとらなかったもの一六・七%となっている。また年休をほとんどとらなかったものは一八・六%である。一般

る。

年休をあるていどとめてとることを希望するものは生産労働者の二三・〇%に對して職員等は四五・三%と多く、実際に一週間以上つづけて休んだのは生産労働者のほうが多いのと比べて対照的である。また年齢は若いほど、所得は多いほどとめて休暇をとることを希望するものが多いのも目立った特長である(二〇代 四一・〇%、五〇代以上二二・五%、所得二万円未満二〇・八%、七万円以上四七・一%)

『年休をとった理由』

年次有給休暇をとった理由について、該当するものをすべてあげてもらったところ、もっとも頻度の高いものは「自分の用事」四三・三%で、「自分の病気」三三・〇%がこれにつき、「レクリエーション」二二・九%、「休息」二四・四%などよりもむしろ高い頻度を示している。「妻の病気や出産」などのために年休をとったものも一五・二%いる。

『年休を全部とらなかったのはなぜか』

直接的な職場の条件としては「忙しくてとれなかった」三六・七%がもっとも多く、「とらない人が多いからとりにくい」四・八%と答えたものは比較的少ない。これらの理由のほかに「とくに理由はない」三八・二%、「とりたいと思わなかった」一〇・四%と答えるものが相当に多く、年次有給休暇の活用は積極的

でない態度がみられる。

『残業についての意識』

残業があれば収入はふえるが余暇は少なくなる。本調査の勤労者の残業についての意識をみると、「収入がふえるから残業が多いほうがよい」というもの一六・三%、「ほどほどに残業があるくらいがよい」というもの二五・五%で、あわせて四一・八%がなにがしかの残業によって収入がふえることを希望しており、三七・三%が「残業はなるべくないほうがよい」と答えている。

「ほどほどの残業」とは、きわめて大ざっぱな表現ではあるが、一か月に六〜一〇日ていどをあげるものももっとも多い。残業についての意識は職種別、収入階級別に大きな差異がみられ「収入がふえるから残業が多いほうがよい」というものは職員層よりも生産労働者がずっと多く、(生

第4表 残業についてどう考えるか

収入がふえるから残業が多いほうがよい	16.3%
残業はなるべくないほうがよい	37.3
ほどほどに残業があるくらいがよい	25.5
どちらとも言えない	10.5
その他	5.0
不明	5.4
計	100

産労働者二五・四%、職員等七・八%、また低所得層ほど多い。(収入二万円未満三五・一%、七万円以上五・三%)残業はなるべく

くないほうがよい」というものはこれと逆に職員層、高所得層ほど多い。(生産労働者二四・〇%、職員等四八・五%) (収入二万円未満一八・二%、七万円以上五〇・八%)企業規模、年齢別にはそれほど大きなちがいはみられないが、地域別では七大都市のほうが残業を希望しないものが多い。

文化教養面の充足感

衣・食・住、教養娯楽等消費生活の各面について勤労者家庭の主婦がどの程度の充足感をもっているかをみると、食生活については「栄養」の面でも、「おいしいものを食べる」という面でも、過半数の主婦が一応満足感を示しており、積極的に不満感を示したものは一割にみたない。衣服のうち「ふだん着」については食生活には近い割合の満足感が示されているが、「よそいき着」については満足感を示すものは三七・三%で、食、ふだん着の基礎的消費面よりややおくれ、不満感を示すものも二八・五%みられる。住居については、その「広さや設備」の面では三六・九%、「住居の美化」の面では三二・五%が一応満足感を示しているが、反面、住居が食・衣にくらべて個々の世帯の選択や努力によって改善されにくい面があるため、不満感をもつものも多く、「住居の美化」については三四・三%、「広さや設備」等の基礎的条件については実に四〇・七%と、他のどの消費生活面よりも高い不満率が示さ

れている。教養娯楽の面では一応満足六・七%、不満二九・〇%で、住居に對するほど不満率は高くないが、積極的に満足感を示すものは14で他の消費生活面に比べてもっとも低い。

第5表 消費生活各面についての妻の充足感

	計	非常に満足	だいたい満足	どちらともいえない	やや満足	非常に不満	不明
食事	栄養の面	100%	6.2%	58.7%	17.9%	6.1%	10.4%
	おいしいものを食べる	100	6.3	47.6	18.1	8.3	18.9
衣服	ふだん着	100	4.3	50.4	19.7	1.3	11.7
	よそいき着	100	3.3	34.0	19.9	5.3	14.3
住居	広さや設備	100	4.5	32.4	9.8	10.8	12.6
	住居の美化	100	3.3	29.2	17.7	8.9	15.4
教養娯楽の面	町の住みごころ	100	0.9	25.8	26.1	4.9	18.2
	美しさ	100	2.6	27.4	24.8	8.1	14.1

婦人に関するうき (二〇二二)

【婦人をめぐる社会のうき】

(一〇月)

○自民党組織調査会は「婦人憲章」「青年憲章」の作成につき協議した。「婦人憲章」担当主査は紅露みつ氏。(二日)

○中央児童福祉審議会は「児童手当制度」につき意見書をまとめ、厚生大臣に提出した。同審議会は三六年以来、児童手当特別部会を設け、同制度の基本理念、制度のかたち、財源、支給要件、給付額などにつき審議を続けて来たもので、厚生省では来年度から児童手当制度調査会、同制度準備室を設け具体化に着手することになった。(五日)

○労働省婦人少年局は昭和三九年勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査(速報)の結果を発表。この調査は、全国の規模三〇人以上の事業所に働く常用男子労働者、及びその妻三、〇〇九人を対象に勤労者家庭における家庭生活の基本的部分の充足状況と勤労者及び主婦の意識を文化、教養の面を重点にまとめたものである。文化費は平均五、三九七円で家計の二三%を占め、今後文化費の増加を見込む妻は四割弱、教養娯楽面についての満足感をもつ妻は半である。(七日)

○中央児童福祉審議会保育制度特別部会は「いま保育所に必要なもの」と題した中間報告書を厚生大臣に提出した。保育所設置運営のための政府の財政援助、無認可保育所の指導強化、保育の待遇改善の必要性が強調された。

(八日)

○文部省は三八年度社会教育調査の結果を発表。この調査は社会教育の実態を調査し、その振興をはかることを目的としたもので、前回(三五年)に比し青年学級、社会教育講座などの学級生、受講者数が大幅に減少していることが指摘された。(一五日)

○労働省婦人少年局は労働者家族福祉運動を一日から一〇日間実施。本年は、三十七年から五ヶ年計画で実施している「勤労者家庭消費生活向上運動」の三年目にあたり、「文化・教養の充足のために消費生活をとのえる」をテーマに実施され、勤労者家庭主婦の実践活動が活発に行なわれるよう事業主、労働組合関係機関、団体等に協力を依頼した。

○通産省は計量モニターの報告結果を発表。これは消費者保護政策の一環として、消費者の計量に対する関心を高めるとともに消費者の声を政策に反映させるために、八都道府県のモニター四三〇人が夏の中元期に行なった計量検査の結果をまとめたものである。正味量表記商品については正量のもの五三%、正量以上三三%、量目不足一四%である。(一八日)

【婦人の組織活動等】

○第一一回明るい家庭づくり推進中央大会が都社会福祉協議会主催により東京、読売ホールで開催された。家庭での教育、ともかき、レクリエーションをテーマに全国社会福祉協議会、主婦連、都地婦連等が参加、討議を行なった(二日)。

○婦人民主クラブは中国のおこなった核実験に対し、あらゆる核実験反対の立場から遺憾である旨の声明を発表。

(一七日)

○主婦連合会は高橋経済企画庁長官を訪れ、最近の生活の実態と物価抑制につき懇談し、消費者米価、公共料金、理髪パーマ等のサービス料金値上げに反対する旨の要望書を提出した。(二二日)

なお、二六日には街頭に出て、物価値上反対のビラをくばり、署名運動を行なった。

○原子力潜水艦寄港反対母と娘の大作進が人権を守る婦人協議会の主催で東京、宮下公園で開催された。原子力潜水艦寄港反対の決意表明、政府ならびにアメリカ政府に対する抗議を行ない新宿公園まで提灯デモが行なわれた。

参加団体は日本女性同盟、日本婦人会、婦人民主クラブ、くらしの会、新日本婦人の会、総評主婦の会、全電通、全通信婦人部など三七団体。(二八日)

○第八回全国漁協婦人部大会 が京都市

西陣会館福祉センターで開催された。

優良漁協婦人部表彰、実績発表の後、
○漁村青少年の育成と母親の役わり
○漁業の近代化と漁協婦人部の役わり
○漁家生活の設計の三分科会に分かれ研究討議が行なわれた。大会決議として家計簿の記帳、漁業後継者の育成、沿岸漁業構造改善事業の促進、漁協婦人部活動の推進、日韓漁業問題の早期解決を決定した。(二九、三〇日)

【その他】

○全地婦連ヨーロッパ視察団出発 小林ヒロ岡長(全地婦連副会長)以下一行一三〇名は一八日間の予定でイギリス、ベルギーなど五ヶ国を訪問、視察旅行を行なった。(二一日)

○第一九回国連総会の政府代表代理として、政府は久米愛氏(日本婦人法律家協会々長)を決定。なお、久米氏は国連の第三委員会(社会、人道、文化)に出席する。(二二日)

○三九年度文化勲章受賞者、文化功労者が決定した。このうち婦人は文化功労者として藤蔭静樹(日本舞踊家)氏が決定。女性として三人目の文化功労者である。(二七日)

(二一月)

【婦人をめぐる社会のうき】

○昭和三九年全国社会福祉大会が厚生省、全国社会福祉協議会、東京都等の主催により東京で開催された。社会福祉事業関係者、協賛者の表彰、業務報

告、記念講演が行なわれ、約一、〇〇〇人が参加した。(二日)

○第九回家族計画普及全国大会 が厚生省、静岡県、日本家族計画連盟等の主催により静岡市で開催された。第一日は厚生大臣表彰、講演「農村の主婦と家族計画」(朝日新聞社論説委員岡野信夫氏)が行なわれ、第二日は「新婚(婚前)者に対する家族計画指導」(市町村における家族計画事業)につき研究討議、講演「受胎調節技術の趨勢について」(群大松本清一教授)が行なわれた。(五、六日)

○第二回家族計画会議 が日本家族計画連盟の主催により前記大会後開催された。家族計画事業の市町村移譲、母性保健基本法の達成促進等につき各都道府県、政令市家族計画主管課長または担当者を集め研究討議を行なった。(六日)

○神田橋女子公共職業安定所が飯田橋公共職業安定所に合併、二九年以来都内唯一の女子専門の職安だったが、飯田橋職安の女子紹介課などがその業務を行なう。なお「中高年コーナー」が新設され専門的に行なうことになった。(一〇日)

○全国母子福祉大会 が厚生省全国未亡人団体協議会、全国社会福祉協議会の主催により東京で開催された。母子福祉法制定を記念し母子福祉団体永年勤続役員への感謝状贈呈、母子福祉行政

説明、地区別母子福祉会議等につき報告が行なわれ、約二、〇〇〇名が参加、大会宣言「新法を活かし育て、母子家庭の自立のために力をあわせていく」を採択し、母子福祉年金、児童扶養手当の増額等七項目の決議を行なった。(一二日)

○税制調査会(会長代理東畑精一氏)は「わが国長期税制のあり方」につき答申案を総会に提出した。この中で、夫婦贈与税に特別な考え方をとるべきだとの意見に対し、民法が夫婦共有財産制度をとっていないこと、所得税が夫婦所得の合算となっていないことなどの理由から今後さらに慎重に検討を要することなどが答申案にもりこまれた。(一三日)

○経済企画庁の高橋長官は国民生活向上対策審議会に対し、「経済発展にともなう確保されるべき将来の生活内容のビジョンと達成のための基本的政策」につき諮問した。(一七日)

○文部省は「昭和三九年教育国勢調査」を発表した。この調査は大学、短大、高専の実態をまとめたもので、この結果、短大の学生の七一・二%が女子で前年に比しその割合が増加していることが指摘された。(一八日)

○東京都は母子休養対策事業として、都内に住む低所得の母親と学齡未満の子ども一五〇名を千葉県船橋のヘルスセンターに招き「ママの休日」を楽しませた。(二三日)

○公正取引委員会ではこの夏東京、大阪の家庭婦人二〇〇名を消費者モニターに委嘱し、広告、表示についてのアンケート調査を行なっていたが、今回その結果を発表した。これによると食料品、衣料品、耐久消費財、薬品の順に誇大、不当表示が多く、公取委は「不当景品類および不当表示防止法」を効果的に運用するなどの対策を講じる方針を決定した。(二六日)

【婦人組織等のうき】
○主婦の一日米価審議会が総評主婦の会と日本婦人会議の主催により東京で開催された。消費者米価を米価審議会や閣議にまかせず、直接台所をあずかる主婦の声を政府に伝え、値上げに反対しようというもので主食の差別的徹廃等が討議された。(五日)

○全国消費者大会が全国消費者団体連絡会の主催により東京で開催された。主婦連合会、日本生活協同組合連合会、人民主クラブ、全地婦連等が参加し、第一日は①公共料金値上げと重い税金②消費攻勢と諸物価の値上げ③消費者運動と消費者行政の三分科会で研究討議が行なわれた。第二日は、④物価値上げ政治に対する決議⑤消費者米価値上げに抗議し、撤回を要求する決議⑥国鉄等交通運賃値上げに反対する決議と大会宣言を採択した。大会後大蔵、経企、通産、農林、厚生、運輸、公取

の各省庁に陳情、デモ行進を行なった。(九、一〇日)

○日本退職女教師連合会の結成大会が東京で開催され、全国各都道府県の代表二五〇人が参加した。(一七日)

○全地婦連、婦人有権者同盟、日本看護協会、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YWCAの六団体で構成の婦人団体国会活動連絡委員会は「国会議員の歳費の値上げは国民感情を無視した行動であり、国会議員の歳費手当は一本とし、課程対象とすべきである」旨の申し入れを船田衆議院議長に行なった。(一七日)

○前記婦人団体国会活動連絡委員会の代表六名は佐藤新内閣に対して①物価騰貴の抑止と国民生活の安定②国民生活局、青少年局の設置③農家主婦・精密工業女子労働者・看護婦の労働状態の調査並びに労働条件の向上④売春防止法、酒によって公衆に迷惑をかける行為等の防止に関する法律、未成年者禁酒禁煙法の勵行⑤中国の国連加盟支持非核武装会議促進⑥自民党内の派閥解消と党近代化⑦公明選挙の普及徹底の七項目の要望書を提出した。(一八日)

○主婦連合会代表は佐藤首相と会見し、消費者米価値上げの再検討、公共料金値上げの抑制、流通機構の改善、民間人の参加する物価安定対策国民協議会の設置、消費者行政の推進など六項目の要望事項を申し入れた(一九日)。婦

鑄造鋁合金科	機械科	板金漆接科	第
一電氣科	第二電氣科	運輸裝置科	
木材加工科	塗裝科		

1 学校教育法（昭和二十三年法律第二十二号）による高等学校を卒業した者（昭和四〇年三月卒業見込の者を含む）又これと同等以上の学力を有すると認められる者（総合職業訓練所及び事業内

田中眞

身体が強健であつて、将来職業訓練

指導員となる意志堅固な者。

廟手続

1 提出書類

- ①入所志願票（所定用紙を交付する）
- ②出身校調査票又は訓練生指導要録

写③健康診断証明書（所定用紙を交
付する）④写真（上半身、脱帽、縦

五センチ、横四センチ) ⑥返信用封筒 (郵送による場合)

2 入所選考料 一、二〇〇円
願受付

1 期間 昭和四〇年一月一八日(月)
より二月一八日(木)まで

2 場所 東京都小平市小川西町三三
六〇中央職業訓練所教務

入所案内(送料とも80円、切手可)様中
職業訓練所(電話0423-47-3330)へ。

1 学校教育法（昭和三十三年法律第二十二号）による高等学校を卒業した者（昭和四〇年三月卒業見込の者を含む）又これと同等以上の学力を有すると認められる者（総合職業訓練所及び事業内職業訓練所修了等を含む）

2 身体が健康であつて、将来職業訓練指導員となる意志堅固な者。

出願手続

1 提出書類

①入所志願票（所定用紙を交付する）
②出身校調査票又は訓練生指導要録
③健康診断証明書（所定用紙を交付する）
④写真（上半身、脱帽、縦五センチ、横四センチ）
⑤返信用封筒（郵送による場合）

2 入所選考料 一、二〇〇円

出願受付

1 期間 昭和四〇年一月二十八日（月）より二月十八日（木）まで

2 場所 東京都小平市小川西町二五二六〇中央職業訓練所教務

入所案内（送料とも80円、切手向）供中央職業訓練所（電話0423-41-3331）へ。

女子の就業者数と完全失業者数 (1964年9月)

一人一か月平均現金給与総額 (1964年9月)

産業	女子	男子	女子の割合	女子の割合	女子の割合
就業者	万人	万人	%	%	%
自営業者	263	723	26.7		
家族従業者	790	277	74.0		
雇用者	857	1,842	31.8	100.0	
農林業	14	24	37.8	1.6	
漁業、水産養殖業	3	17	15.0	0.4	
鉱業	3	28	9.7	0.4	
建設業	33	196	14.4	3.9	
製造業	311	677	31.5	36.3	
卸小売、金融保険、不動産業	229	318	41.8	26.7	
運輸通信、電気、ガス、水道業	39	245	13.7	4.5	
サービス業	203	219	48.1	23.7	
公務	22	118	15.7	2.6	
完全失業者	16	14	53.3		

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	円 17,311	円 37,194	46.5%
鉱業	13,807	34,513	40.0
建設業	14,635	33,438	43.8
製造業	15,038	34,094	44.1
卸売業	17,548	34,068	51.5
小売業	30,062	71,080	42.3
金融業	18,685	44,035	42.4
不動産業	22,780	43,345	52.4
運輸業	24,807	43,641	56.8
通信業			
電気、ガス、水道業			

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

一労働省労働統計調査部

毎月勤労統計調査

一総理府統計局労働力調査一

婦人少年局ニュース

○昭和三十九年度働く婦人の家館長連
絡会議開催

十一月六日、労働省会議室において、働く婦人の家館長、関係県(市町)担当官が出席して開催された。

○婦人少年室長会議開催

婦人少年室長地区別会議を左の日程で開催した。

十一月十三日(北海道、東北ブロック)

開催地 秋田

十一月十六日(関東、甲信静ブロック)

開催地 神奈川

十一月十八日(近畿、東海、北陸ブロック)

開催地 石川

十一月二十日(中国、四国ブロック)

開催地 山口

十一月二十四日(九州ブロック)

開催地 佐賀

○婦人問題懇談会開催

昭和三十九年十二月十一日、労働省会議室において、婦人団体代表、報道関係者(婦人欄、家庭欄担当記者)を招き、標記懇談会を開催した。

○第十七回婦人週間に際する有識者懇談会開催

昭和三十九年十二月十四日、婦人少年局長室において、昭和四十年度の婦人週間に際して標記懇談会を開催した。

○婦人少年問題審議会婦人問題部会開催

昭和三十九年十二月十八日、婦人少年局長室において、開催した。

議題

(1) 家庭生活における主婦の役わり
(2) 家族法からみた妻の地位

○婦人少年局人事異動(カッコ内は前任)

(大阪婦人少年室長) 武部 きみ子

(大阪婦人少年室付) 山田 アヤ

(愛知婦人少年室長) 前田 薫

(大阪婦人少年室長) 植田 伊津

(兵庫婦人少年室長) 三浦 宣子

(愛知婦人少年室長) 木下 雪江

(神奈川婦人少年室長) 石井 雪枝

(兵庫婦人少年室長) 東京婦人少年室長

(婦人少年局庶務課長補佐兼婦人少年行政監察官)

○一九六三年の婦人に関する動き

昭和四十年一月一日 印刷

昭和四十年一月五日 発行

婦人と年少者 第十三巻第一号

定価 七十五円 下六円

編集人 久米 愛

発行人 平林 たい子

印刷人 網野 栄

東京千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(26) 九五九七

振替口座東京 一〇七九二四

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年一月五日 発行

(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第十三巻 第一号)

定価七十五円(送料六円)

◆局長をかこむ新春座談会

—協助員活動について語る—

◆婦人対策に望む(巻頭)

◆婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか

—婦人職場指導者セミナー討論会から—

婦 人 少 年 協 会