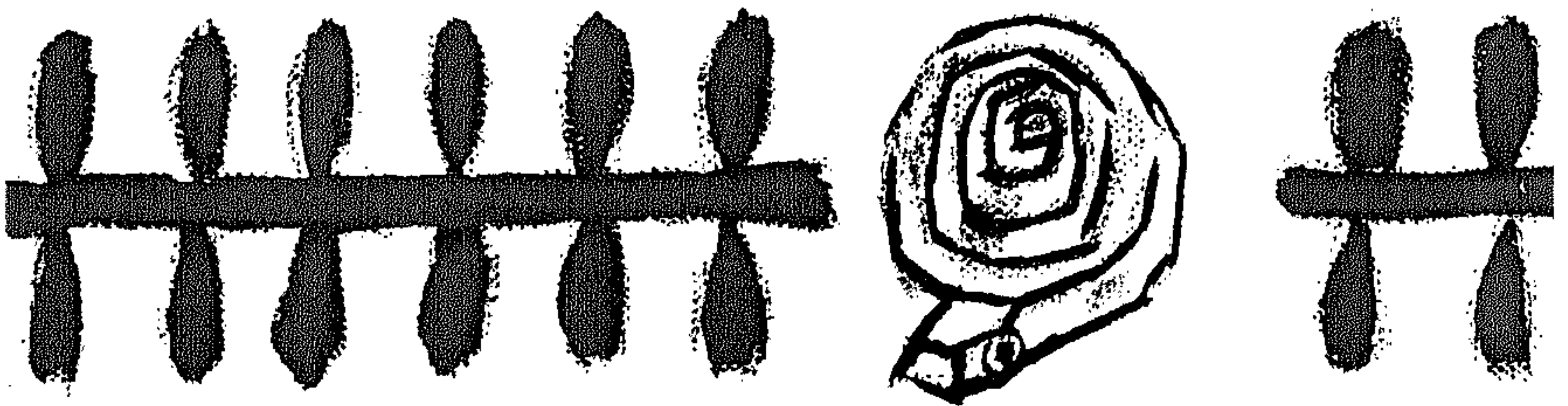
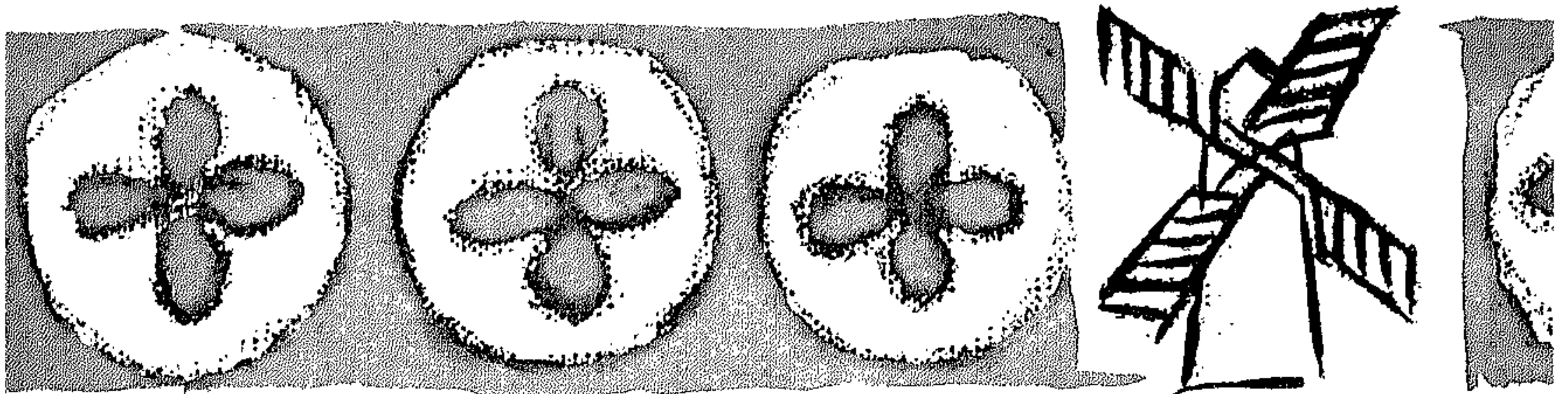
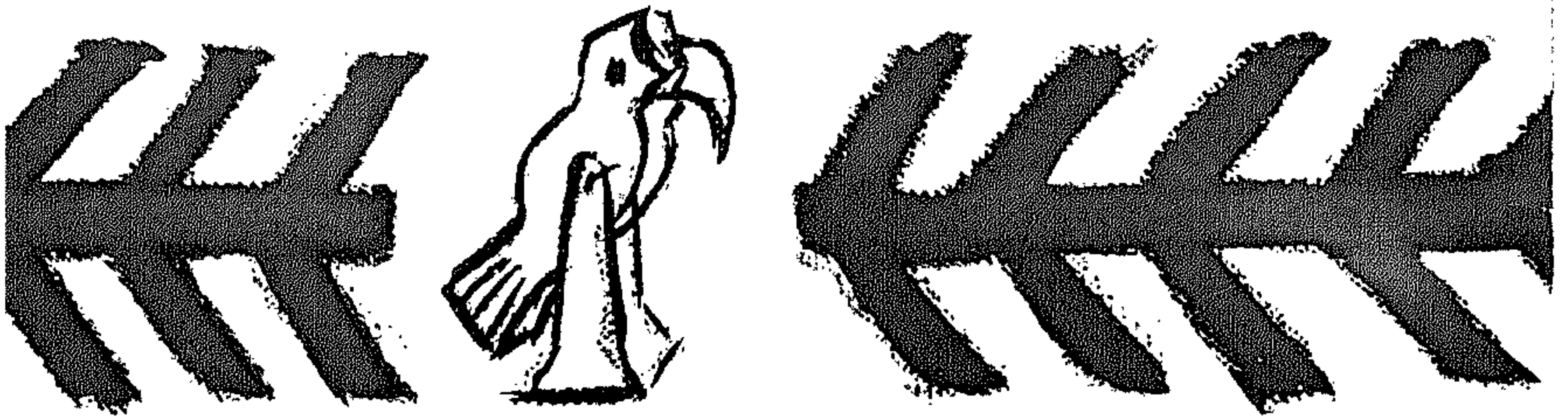


婦人と年少者



第13回全国婦人会議出席者募集

第13回全国婦人会議主題

私たちの文化と生活

期
日
四
月

十三日	(火)	十四日	(水)
十五日	(木)	十六日	(金)

会場 東京

N虎産
Hの
K門経
ホ共
濟会
一會
ル館館

近年、私たちの生活は、社会の動きにともなつて、大きく変わつてきています。とくに、急速な工業化や、都市・農村間の激しい流動、国際交流の増大などによつて、生活の内容は豊富になりつつありますが、同時に、その混乱やアンバランスも目立つてきています。

このような変動の中で、豊かな人間性と誇りをもつて生活を送んでいくための力となる文化が、私たちの生活の中に育てられてゐるでしょうか。「文化」は、私たちが生み出していくもの、そして、人間の活動を、あたたかに支える源泉となるもの、といえましょう。

戦後二十年の今日、家庭や社会の生活に、私たちの文化を、つちかつていくため、それぞれの立場でどのように配慮をしていくものとして、次の世代に伝えていくために、婦人は、どのような役割を果たしていけばよいでしょうか。

第十七回婦人週間にあたつて、生活をとりまく文化の現状に目をむけ、当面している、いろいろな問題について考えてみましょう。そして、日ごろの経験や疑問、悩みなどについて話し合つてみましょう。

會議のあらまし

- 一、会議のしくみ
○会議は、四つの部会と、総会とによって行ないます。
○討議には、主催者の委嘱する専門家が加わります。
○会期中の一日は、移動会議を行ないます。
○会議出席者について
○会議出席者は、個人の資格で出席するもので、居住や加入団体の代表という資格ではありません。
○会議出席者の旅費（二等）と東京滞在費は、主催者が負担します。
○会議出席者は、四月上旬に開催される、地方婦人会議に、必ず出席していただきます。
○会議出席者は、会期中、全員、主催者の指定する宿舎に滞在し、きめられたプログラムにしたがって行動していただきます。
その他
○会議は一般公開で、その状況は、ラジオ、テレビで全国に放送されます。
○会議は、男女を問わず傍聴できますが、最終日（十六日）の総会（NHKホール）のみは、整理券を必要とし、NHKまたは、婦人少年室で扱います。
- 二、
- 三、

會議出席者募集規定

一、募集人員 六〇名

- 二、応募資格 満二〇歳以上の婦人ならば、どなたでも、応募できます。
会期中(四月十二日午後一時から、四月十六日午後四時まで)を通して会議に出席すること、また、指定の宿舎に滞在することを条件とします。
- 三、応募方法 出席希望の方は、次の書類を送ってください。

(1) 所感文

- 四〇〇字詰原稿用紙 三枚以内(字数超過は受付けません)

- 所感文の課題
「私たちの生活と文化」

- たとへば、次のようなことさらにについて、あなたのお考えや経験などを、具体的に書いてください。主婦として、子どもの養育者として、働く婦人として、社会の一員として、世論形成者として

- 生活様式 衣食住、言語、育児、消費のしかたなど
風俗・慣習 流行、行事、結婚、迷信、土地がらなど
マナー エチケツト、つきあい、組織での秩序など
レクリエーション 趣味、スポーツ、娯楽など

- マスコミ、ラジオ、テレビ、出版物など
 教育、家庭教育、子どもの個性、玩具、教養、学問など
 伝統、行事、家庭のしきたりと家風、郷土文化など
 道徳、人間尊重、市民意識、家庭の理想、職業意識など
 科学、技術、技術革新、機械化、オートメーション、科学知識、技能など

- (2) 所感文に添付するもの（同型の原稿用紙に書き、所感文の表紙に付けて

- 略歴Ⅱ氏名(ふりがな)、年齢、住所、最終学歴、職歴(前職と現職別)
配偶者の職業、子どもの数、内職の種類、所属する団体・グループ名
とその中であなたの活動状況。
○話し合った人の名簿Ⅱ氏名、性別、年齢、あなたとの関係(近所の人
同じ職場の人、同じ団体の会員、夫など)

- あなたの住んでいる地域（簡単に）
都市か、農漁村か、商店街か、住宅地か、工場地帯か、また住民の気
風や生活程度など。

- 五、しめ切り
六、選考方法
昭和四十年二月二十八日（日）当日消印有効
中央に選考委員会を設け、所感文審査により、各都道府県よ

- リ一名以上を選びます。
三月下旬 出席決定者各自に直接通知すると同時に、ラジオ新聞等によつても発表します。

- 八、その他
○応募された所感文の版權は、主催者に属します。
○この募集規定を御入用の方は、各都道府県の婦人少年室またはNHKに、一〇円切手封入のうえ申し込んでください。

主 催 日 本 文 筆 協 會 勞 働 省

日本放送協会

婦人の定年制

勝 木 新 次

最近従業員の平均年齢の高くなった事業場が少なくないようであるが、中学や高校の新卒者の雇用が難しくなってきたことも手伝って、男子五十五歳定年の制度を何とかしなくてはという声がちらほら聞かれるようになって来た。もともとわが国の五

十五歳定年という制度はわが国独特のもので、しかもその歴史も存外短いのであるが、その最も重要な背景をなしているのが年功序列型の賃金制であることは今更とりたてて

言うまでもあるまい。そして一時この男子の定年制にならって婦人の定年制が話題になったこともあり、中には二十五歳乃至三十歳というようなところに婦人の定年を定めようとする事業場もあるやに伝えられた。戦前は婦人の就業といえば結婚前の一時的な就業を原則としていたので、かような問題も起こらなかったが、戦後は結婚しても引続き就業する人が目立ってふえて来た。夫婦共稼ぎの増加は生活水準の向上を背景とする世界共通の現象といわれるが、それを阻止しようとして定年制を設けようとか結婚退職を奨励するために退職金の割増を考

慮するというような考え方は、わが国独特のものといつてよいであろう。

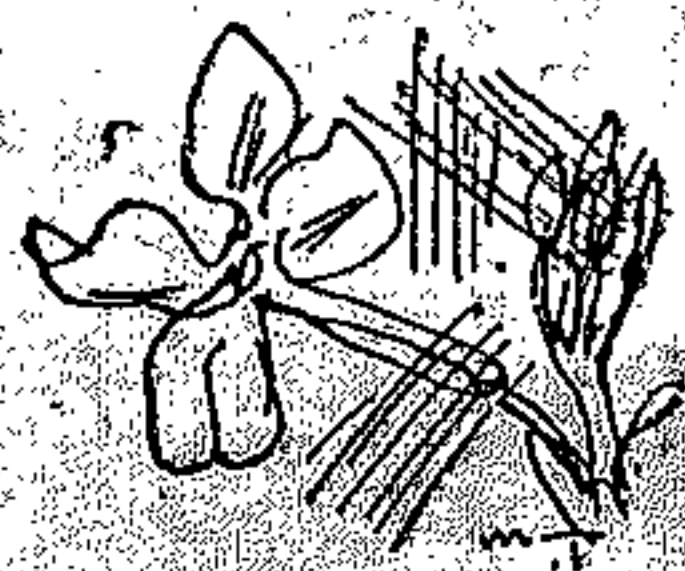
そうした考え方に最近何らかの変化が起って来たかどうか、詳しいことは私は知らない。BGの妹をもつ友人の話では「同僚が次々と結婚して退職するので、残った人達もある程度の年齢になると、自然職場に止まり難くなる。定年制がなくても無言の圧力が働いてくるようだ」ということであつたが、これはさし迫った生活事情から就職しているのではない一部のBG、あるいはそうした人達の多い一部の事業場での話であろう。

話は少し飛躍するかもしれないが、結婚婦人の就業ということについて考えてみると、子供が出来たら退職し、子供が成長してある程度親の手から離れるようになってから再び就職するというのが、最も自然で好ましい姿だといつてよからう。しかし、わが国ではこうしたことが無理なく行なわれることを阻むいろいろな悪条件が多すぎる。第一に年功序列型賃金の故に、若い夫の賃金が低すぎる。第二に、企業は若い婦人でないと採用したがらない。これは賃金制のためでもあるが、同時に中年婦人のよさというものを認めようとなないことも手伝っていると思う。パートなどでも、商品の知識もない若い売子より、生活経験の豊かな中年婦人の方がよほど適格者ではないかと思うし、また、そのことが話題に上らぬわけではないのに一向に実現をみな

い。第三に特に婦人についてはパートタイム制がもっと活用されてしかるべきだと思う。この方は現に極めて自然に行なわれている例がないでもない。例えば鮎子の饅舗工場などその例であるが、もっと広くこうしたやり方が普及していいと思う。

ところで問題を基本へ掘りさげてみると、どうもわが国では近代的な労使関係というものがしっかりと成立していないところからいろいろの問題が起こっているようにも思われる。労使はそれぞれ独立した対等の立場で労働という商品の売買をするのが原則であつてみれば、結婚して、もし使用者の嫌うような欠勤増加や能率低下が起こるのであれば、その人は従前の賃金を受ける資格がない筈で、一旦入社すれば終身雇用が保障されるといったような考え方は凡そ非近代的といわねばならぬ。このような依存的傾向は、社会保障制度の不備にもとづくのであって、わが国のゆがんだ労使関係を是正するためには、労働者の使用者へ向かつての要求の一部が、社会保障の充実へ向けられねばならぬと思う。定年の問題も、究極的には老人年金をうけ得る年齢に達して相当数の人が自然に退職するといふ、制度ならぬ現実の姿となることが望ましいのである。私共はすべて問題を末梢でだけ捉えずに、基本へさかのぼって考えるようにしたいものである。

(財団法人明治生命厚生事業団体力医学研究所長)



国際的視野から見た 女子の定年制

高 橋

武

昨年は女子の定年制を二十五歳に定めた会社が出たかと思うと、他方では定年制を全廃した大企業もあった。一般にはここ数年来、労使間で定年制の延長や再検討が行なわれるようになり、労働委員会に斡旋や調停を求めるケースも出てくるようになった。

筆者はときどき定年制の問題で海外の資料を求められて困っている者の一人であるが、なかなか適切な資料が見当たらない。概して外国では、特に先進工業国では、わが国でいうような定年制問題は余りないようだ。資料が乏しいのも、その表われでもある。

もっとも特定の企業とか職業については、退職年金との関係で一定の退職年齢が定められている点は、わが国の社会と変わりがない。そうした関係で、例えば米国では労働組合がいわゆる自動退職とか強制退職の問題を大きく取上げていることは事実である。

また、いわゆる中高年齢労働者や社会労働者、特に婦人の高齢労働者の場合に、就職がむずかしいことは、大なり小なり、どの国でも共通しているところである。そのため最近では、高齢労働者の雇用問題は、国際的にも大きな問題になっている。

ところで、わが国で定年制が特に大企業や中企業で普及しているのには、いうまでもなく、その背後にいろいろ重要な要因が作用しているからである。第一に、わが国では労働者の解雇や中途退職が例外的な存在でしかない、という雇用慣行がある。定期採用者に対するいわゆる終身雇用制がその典型的な例である。第二に、賃金が勤務年数と、また相当程度まで年齢に比例して上昇する、いわゆる年功序列型である。この二つの要因が定年制という制度と切っても切れない関係があることは、終身雇用制や年功序列型の賃金がみられない小企業や職人の場合

に、定年制が殆んど存在していない事実からも明らかである。

また最近のように労働移動がふえてくると、これまでの雇用慣行に変化を来たすことになり、そこで初めて会社側が定年制の緩和とか全廃を文字通りに真剣に考えるようになったのである。

日本の終身雇用制と年功序列型賃金は、今では海外でも相当に有名になった。一九六二年のILO総会に出されたILO総長の『高齢者—仕事と引退』と題する報告書は、雇用における差別待遇の節で、日本ではこの種の慣行が中高年齢層に対する差別待遇になっている旨言及している。これなども、一つの好例である(注1)。

(注1) I.L. Conference, 46th Session, 1962, Rep. I (Part D) Report of The Director-General, Older People, Work and Retirement, p. 28.

◆ ◆ ◆
定年制は「一定年齢での自動的乃至は強制的な退職」ということからであるから、そこには本人の能力とか、個人差の存在は全く無視される。従って、ここではもはや「すべて国民は、個人として尊重される」(憲法第二三条)のではなくして、全く本人の属する属性によって、有無をいわず処理されてしまうことになる。法的観点からすれば、定年制は、年齢による差別待遇ということにしか考えられないであろう。しかし「年齢による差別待遇」という概念が現実の社会で広く受入れられているわけではな

い。憲法や制定法にこの点を明文で規定している国は、目下のところ余り多くない(注1)。例えば米國では十に満たない州に州法がある程度である(注2)。

ILO総会は一九五八年に雇用と職業の面における差別待遇を廃止する条約(第一二二号)と勧告(第一二二号)を採択したが、その中で法による差別待遇には言及しているが、年齢による差別待遇までは規定できなかった。もっとも加盟国が労使団体と協議の上、この種の差別待遇に対しても同条約の規定を適用する道は開いている。

差別待遇という観点から女子に対する特別の定年制の問題を考究する場合には、制定法上は別として、原理的には次のようにいうことができよう。第一に、定年制そのものが年齢による差別待遇という特質のものであること、第二に、女子に対し男子に比べて不利な規定を設けるという事実からすれば、これは同時に性別による差別待遇という可能性もあること。つまり二重の差別待遇という問題になる可能性があるということである。

ところで後者の「性別による差別待遇」については、最近では戦後の婦人解放という雰囲気と現憲法によって原理上これに賛成する人は、殆んどいなくなった。昨年のILO総会は「変貌しつつある世界における婦人労働者」と題して婦人労働者の問題を討議したが、国際労働事務局が総会に提出した報告書は、次のように婦人に対する差別待遇には二つの著しい傾向がある

る旨を指摘している(注3)。

(一)雇用の面では性別による公式の差別待遇はなくなりつつあるが、その反面には、非公式の政策と慣行で依然として執拗に残る傾向があること。

(二)職業的ヒラミッドの高い等級のポストには、残余型(離型)の差別待遇が公式に又は非公式に行なわれる傾向があつて、本人のメリットを根拠にして、あるいは性の如何にかかわりがないということを根拠にして、婦人の昇進がしばしばさまたげられていること。

女子に対する特別の定年制は右にILOが指摘した二つの傾向がともにあてはまるケースである。

(注1)最高裁は昭和三十九年五月二七日判決では「高齢を理由とする待命(解職)は違憲ではない」と述べている。(『旬刊・時の法令』、第五一七号、三九・一二・三〇)(地方公務員の臨時待命制度の運用と憲法第一四条などとの関係)。

(注2)拙稿「定年制と雇用問題」(『日本労働協会雑誌』第一二二号一九六〇年三月号二九〇頁)参照
(注3)ILO Conference, 48th Session, 1964, Rep. VI (1): *Women Workers in a Changing World*, p. 57

◇ ◇ ◇

女子の定年制問題を差別待遇という観点からアプローチする場合には、何よりも第一に、雇用と職業の面における差別待遇をなくすという国の方針と政策とを内外に向かつて一層明確にするために、上述のILO条約を批准すること

とが望ましくなる。同条約は、結社の自由および団結権保護条約(第八七号)、同一労働同一賃金条約(第一〇〇号)、強制労働廃止条約(第一〇五号)とともに、ILOの四つの人権条約をなすものである。

ところで差別待遇というものは、もともと社会の大衆の心の中に深く根ざし、しかも利害関係を伴っているものだけに、一挙に一掃することはできない。アメリカの黒人市民権法問題からも明らかである。

如何なる社会政策上の処置も、よきにつけ悪しきにつけ、経済的必要ということによって相対に影響をうけるものである。従って経済事情の改善によって人権の確保が容易になることは、周知のところである。

もとより万事に経済主義が横行されると、人権は地上から姿を没してしまい、社会的な歪みが露呈してくる。いわゆる社会開発が出てきたのは、人間本位という立場に立つて、これまでの経済主義を反省したからであろう。ここで更に一步を進めて、ILOのフィラデルフィア宣言にあるように、人権こそ中心であつて、経済政策はそのための手段であることが明らかにされねばならない(注1)。

(注1)拙稿「社会保障はすぐれて『社会的』なものである」(『末高信教授古稀記念論文集』所収)参照。

◇ ◇ ◇

定年制がもともと技術的には退職金や退職年金制との関連において生まれてきたものであり、わが国ではこれに終身雇用制や年功序列型

賃金という仕組が大きく作用している事実からすると、定年制問題への本格的なアプローチには、こうした面との間に相互に関連のある処置が平行的に考えられねばならないであろう。

例えば退職金の面では、長期勤労者を特別に優遇するような累進比例的な退職金の決め方は、当然に反省されねばならない。この型の退職年金制が、いわゆる労働力の流動化（筆者は労働の移動化とか労働者の可動性と称したい）という政策に逆行するものであることはいうまでもない。従って退職金の決め方として、単純に勤務年数と過去の給与とに正比例するような、換言すれば保険数理的な基礎に立った決めに切替えることも必要となつてこよう。これは労使双方にとって重大な問題である。

更にこれまでわが国の賃金の決め方が「仕事よりも人を」重視した、いわゆる属人的な賃金観によつたものであることも、強く反省されねばならない。労働の可動性のためには、いうまでもなく、もっと仕事の質を考慮した賃金体系が必要となつてくる。属人的な賃金体系が実のところ各人のメリットを軽視した大なり小なり機械的な悪平等を来していることは指摘するまでもない。問題は社会的（人間的）公平性と経済的合理性という二つの規準をできるだけ同時に満足させるような賃金制度を労使が共同決定することにある。

こう考えてくると、定年制の問題は結局のところ、一会社という狭い枠の中では満足の行く打開はできないことになる。というのは、一方で

労働の可動性（移動化）が要請されながら、他方では定年制という枠を温存し又は強化するようなことは、明らかに矛盾だからである。定年制の緩和ないし再検討は広く経済全体の視野に立ったものでなければならぬ。使用者の「社会的責任」が称えられ、労働組合運動の経済的機能が期待されている時代には、特にそうである。

われわれは日本という特殊の風土の中で長い間、大過もなく生活してきただけに、とかく閉鎖的な社会感という習性が身についてしまった。従つてそこから抜け出すことは、なかなかむずかしい。対外的には貿易自由化によって封鎖経済から開放経済に向かいつつあるが、国内では依然、狭い封鎖的な会社の枠の中にとどまつて、モノを考える傾向がある。

英国のチットマス教授は、「無責任社会」と題する論文の中で（注1）、多くの婦人の関心が同僚労働者や労働組合、社会保障における正義、民主主義といった抽象的な概念よりも、とかく自分の家族の物質的向上に向う傾向のあること、そのため有権者としての彼女たちの投票先きが父親や夫の場合とは違ったものになる傾向があることを指摘して、これは民主主義にとって新しい問題をなげかけるものであるとして警告を述べている。つまり婦人労働者が未来のことよりも目先のことに、国民全体の問題よりも自分の問題に目を向けている傾向は、イギリスの民主主義の将来にとって由由しい問題だ、というのである。人口の半分を占める婦人がど

の方向を向いているかは、どの国においても実に重大なことである。

かつてみられた婦人だけの労働組合という組織は、今では外国でも余り見られなくなった。この事実には、一つには労働組合運動が差別待遇廃止の運動において重要な役割を果たしてきた事実と無関係ではないであろう。外国の婦人社会運動家の間には、婦人労働者に対する労働法上の特別の保護に強く反対する運動を展開している人々が少なくない。彼女たちの説によると、特別の保護は結局のところ雇用面における差別待遇となつてハネ返つてくるというのである。この説を政策に採用することの可否は、その国における婦人の地位如何に左右されることであろう。

わが国の労働組合運動がよくいわれているように、その主たる基盤が企業内組合にあるという本質的な制約のために、対使用者、対政府との関係では、文字通り平等のアクターとしての地位を未だ獲得できない状態にある。そのように戦略的に低い地位にある労働組合運動の中で、婦人労働者の占める地位が男子労働者に比べて低い事実も否定すべくもない。女子に対する特別の定年制という問題は、大きくはこのような事実を反映するものであるとみることも、筆者の誤りであれば、それは誠に辛いことである。

（注1）R. M. Titmuss: *Essays on "The Welfare"*

the State 2nd ed. 1963, pp. 215-243.

（ILO東京支局）

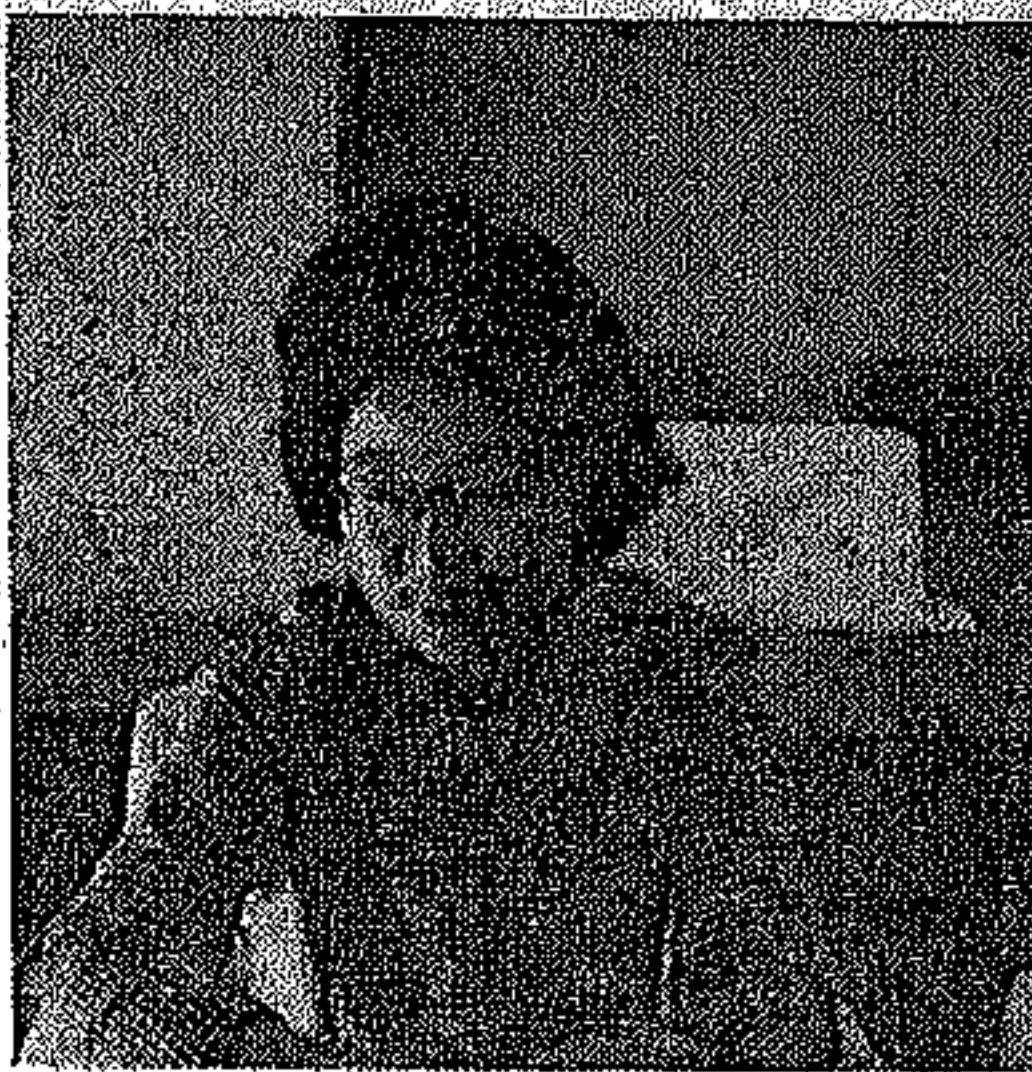
どう考えるか □対談□

全機同盟寄宿舎対策部長

多田とよ子

組合としても、女子を入れるにしても二十五歳定年というのでは、ひどい差別待遇ではないかというところと反対して、んばったのですが、結果的には、いくつかの条件をつけて受入れざるをえなくなつたようです。

これとは別に、最近、結婚退職というところもあるわけですが、結婚というものは個人的都合であつて、そういうことを理由にしてやめさせるというところは許されるものなのか。女の人が結婚した場合、家庭に入って家庭サービスに打ち込むという生き方もあるでしょうが、結婚したということだけでやめさせるということは、女の人が働く権利を奪われることになるので、そこに問題があると思うのです。映画館の切符のモギリをやる人たちにも若年定年があるそうだし、それから、求人欄なんか



見ますと、やっぱり女子の場合は一般に二十歳までとか二十五歳までというのが多くて、掃除婦とか暗婦とかいう職種でないと、三十代、四十代という中高年層は受け入れられない状態です。若年者の場合、結婚したら、あるいは出産したら退職するということを不文律としている職場もあります。いずれにしても、女子と男子の間に、そういう形の雇用上の差別があるということについて、ご意見をうかがいたいと思います。

第二に、結婚と仕事の評価との関係についてです。結婚という事実が、男子の場合よりも女子にとって、その者の行動

秋田 若年定年制も結婚退職制も働く意思と能力にかかわらず、辞めさせるという点で、本質は同じですが、なぜ女子だけに、そういう制度を設けるのかという理由を検討してみよう。

まず女子だけに、低い定年制を設けなければならない理由として一般に挙げられている理由は、次のようなことでしょう。普通の労働をしている女子は、一定年齢——だいたい二十五歳といわれる——で一般に労働能力が低下するといふこと。それと同時に勤労意欲のほうも低下していくということが言われる。一般に女子の就職は嫁入前の懸掛的な小遣いかせぎにすぎず、大部分の者は結婚したら辞めてしまふ。また、始めからそのつもりである。男子に比べて非常に新陳代謝が早い。結局、女子は男子のように企業幹部社員（スタッフ）として、生涯その企業なり仕事なりに没頭するという意志が最初からない。したがって会社としても、女子に年齢に相応する技能教育をやっても無駄な投資に終る。しかも、そのように仕事の能力は低下するのだから、年功賃金のために賃金のほうは高くなる。そこで一定の年齢で切つて若い安い賃金の者に切り替えたほうがよい。これが若年定年制の理由として最も大きなものだと思います。では、この主張に果たして合理性が認められるかどうか、それだけの理由で女子を差別待遇することが許されるかどうかが問題です。

私は次の点に疑問を感じる。

第一は、能力の低下という点です。そして、なぜ能力が低下するからということの問題です。だいたい人間は非常に単純な作業を長期間くり返していると、女子だけでなく、男子でも能力は低下するとは避けられない。ところが男子の場合は、そうなる、企業要員として職種や配置が変わるし、また管理的地位に昇格していくというのが普通です。また、そういう配転や昇格の可能性があるといふことが、気持ちの上にも影響する。つまり仕事にバリエーションがあるから、勤務評価としては能力低下が目立たない。しかし、単純な復作業のために能力が落ちるといふことは実は男子でも女子でも同じことで、女子だけ低下の責任を問うといふのはおかしい。勤労意欲についても同じで、女子の仕事に将来性がないといふことが深く影響していると思います。ただ仕事に対する熱意や研究心が女子とくに長年勤務する女子労働者に欠如している（少なくとも同じ仕事をしている男子に比べてそう）という批判にはある程度根拠があると思います。この批判に對抗していくためには女子労働者自身が自分の仕事を大切にするというか、自分の仕事にプライドを持つ、そういう積極性が要求されると思うのです。

女子の定年制を

法政大学教授

秋田 成就

を規制する影響力と
いう点で大きな差が
あるという事は事
実だと思ひます。

しかし、だからと
いって、結婚という
事実が直ちに女子の
仕事を腰掛にする
とは言えないし、す
べての女子労働者が
結婚によって仕事を
やめてしまいたいと
考えているとは言え
ないでしょう。結婚
したために仕事の能
率が落ちるといふこ
とはあつても、それはむしろ個人差の問
題である。適齢期以降の女性や、その年
齢を越えても結婚しないで職場に残つて
いる者の能率や意欲が下がるというの
は、むしろ会社のほうで彼女らに職業人
としての希望や将来性を与えてやらない
という環境に原因があるのじゃないかと
考えます。

それから理由の一つとして挙げられる
「女子は会社のスタッフとして向かな
い」というのも、実はスタッフとして女
子を登用する道を会社自身が閉ざしてい
ることに原因があるわけです。したがつ
て女子は、一生涯の要員として働く意
思があつても努力のしようがない。
また、女子は高年になると能率が下が

つても賃金が上がるといふ点、年功賃金
制をとっているからそうなるというので
すが、かりに能率に比べて賃金が割高に
なるのが事実としても、それはそういう
制度にこれまで依存してきた会社側の事
情によるもので、会社側がそういう制度
を企業経営上有利だとして長年採用して
きたから結果としてそうなるわけで、労
働者側にもその責めを帰するようない
で退職させるというのは、おかしいと思
います。年功制が問題になったのは最近



なのですが、それでは年功制をはずして
完全に能率給にすれば、この点について
の解決は与えられるわけです。ただその
場合、労働者として考えるべきことは、
自分の能率の維持、向上という責任が勞
働者自身の上にかかってくるという事態
に対して、覚悟と対策が必要だといふこ
とです。

多田 今の会社側が採っている制度と
いふことに関連して、ちょっと話は飛び

ますが、ある弱電の会社、主婦のパート
タイマーを五時間ずつの交替制で採用
しているが、非常に労働意欲があるとい
ふことです。午前と午後に分けて主婦の
都合のいい時間にマイクロスバスを使つて
子供をみ連れてきて、会社の中の幼稚
園に子供を入れて、帰りはまたバスで送
る。単純労働で時間は短いし、子供のこ
とは心配ない。家に帰って家事労働もあ
る程度できるということなんです。受入れ態
勢が主婦の働きやすいような形にできて
いるといふところに、成功した原因があ
つたと思うのです。

また、労働意欲といふか、自分は企業
の中のどういう部門で、どういう役割を
果たしているか、ただ与えられた仕事を
くり返しているだけではなく、そう
いう総合的な仕事への理解をもつと持ち
たいという希望が、そこで育つたアン
ケートの答えの中に多くあつたので、会
社側も積極的に勉強の機会を与えたとい
ふ、たいへん結果がいいので、若年労働
に頼るより、このほうがいいと言つてい
ます。これからの婦人労働のあり方とし
て、注目していいことではないかと思ひ
ます。ですから労働意欲という点では、
能力を引き出すチャンスをつくることを
もっと会社としても考えなくてはいいけ
ないでしょうし、労働組合としてもっと
仕事にプライドを持つように指導するこ
と、とくに産業労働は生産的な仕事をし
ているわけですから、そういう二十五歳

で定年というふうに決められてしまいま
す。働く意欲のある人もいやおうなし
に腰掛けにされてしまう。会社は、女子
の労働意欲は腰掛けだ、家計補助的だと
言いますが、そのように固定化されてい
るという一面もあると思ひます。

秋田 若年定年制や結婚退職というよ
うな女子を差別する退職制度が一般に普
及した場合の社会的影響はまことに大き
いものがあります。つまり、労働意欲の
喪失、再雇用先の労働条件の低下です。
そこで、企業の合理化のために、ある職
種についてどうしても低い退職年齢を定
めることが必要だとしても、それが社会
的に許される条件は何かと考えてみます
と、退職するものの生活が保障されると
いふことです。社会保障制度が充実して
いけば、そして一方ではほんとうの意味
の能率給といふものが確立して、必要な
技能養成制度ができていけば、労働者は
安心して他の企業や職業に移動すること
ができるし、定年制は障害にならないで
しょう。そういう条件が整わない場合に
は、意思に反する強制的退職は、不当な
解雇といわねばなりません。

◆対策として配置転換を考えるべ きではないか

労働組合の積極的な主張が必要

多田 女子の職種を一定のものに決め
て、一定の年限で辞めさせてしまふとい
ふことは、会社にとつては、ある意味で
合理的かもしれませんが、働く者にとつ

ては伸びる芽をつまれている形だと思ひますし、総合的に長い目で見たらよい必ずしも会社にとって合理的とはかりは言ひきれないと思ひます。

秋田 職種別に若年定年制を決めることには、それなりに理由はあると思ひます。女子の全職種一律に若年定年とする場合は、女子労働者そのものの評価が基礎にあるわけですが、特定の職種だけに特別の定年をしう場合は、その職種に固有の事情が問題とされるからです。その理由として挙げられるのは、その仕事に特に若い人にしか向かない。そして余り長くやっていると肉体的、精神的に悪い影響が出てくるということですが、それなら配置転換すればいいわけですが、会社側は配置転換させるポストがないといふ。キイパンチャーのように精神的集中度の高い、そしてスピードを要する仕事はたしかに年齢の限界がある。また、こういう仕事をあまり長く続けていると健康によくないということもほんとうだと思ひますが、職種というものはだいたい入職のとき使用者が一方的に決めるものですから、たまたまその職種につけられた者が不当な扱いを受けることにな

ります。これは女子だけでなく、男子の職場にもあります。それから、健康上わるいということでしたら、それをどこかでカバーしなくては行けないし、その責任は企業として当然負うべきではないか、それを定年で片付けるというやり方は前向きでない、と思うのです。

秋田 雇用を確保しながら解決をはかるとすれば、配置転換とか、業務を複合させるという関連制度を採用するのがよいと思ひます。そういうことは現在の社会なり、経済的な状況から考えて、また終身雇用制という企業の慣行的制度からいっても移動的に配置転換を通じて解決すべきだと思ひます。

多田 そういうふうになれば、労働意欲がむしろ上がっていくと私は考えるのですが。繊維の場合など、一般に中卒で三年目ぐらいが、動揺する時期らしいのです。仕事もおぼえてしまい、寄宿舎制度の中で変化の乏しい生活をしている。賃金も仕事面での開拓もたいして希望がもてない、というこの頃に、もし何らかの活路が開かれれば労働意欲も増すのです。これは大なり小なり婦人の職場に共通しています。また、女子は短期雇用とか不熟労働とかいうことで賃金も低いわけですね。年功序列といつても、女子の場合は男子と比べて賃金は横這い状態で、ほんとうの年功序列じゃありません。男子と比べ比較にならないカーブでおさえられているのが実態です。

一方機械化が進んで監視労働がふえる。労働の単純さからくる阻害が大きくなる。労働というものが従来と全く違った内容のものになってくる。外国では、深夜業なんかやる人は、非常に労働条件をよくしているそうです。日本の場合にはそれは男子ですが、深夜業をすれば体が疲れるだけで、賃金の面でもたいして魅力がない。これからは労働阻害の大きい職場ほど高い賃金が要求されると思う。女子の労働評価にしても、今まで単純労働だから安くてもいいと言われていたましたが、そういう労働の価値に対する評価が違ってきていいのじゃないでしょうか。

それから繊維関係の場合、会社側の一つの言い分として、女子は配置転換する職場がないから、男子と同じに扱えないと言ふのです。男子はもっていくところがあるといふことが、企業にとってプラスになる労働力として評価されるわけですが、この辺も今後の課題ですね。

秋田 男女の能力に本来、差異はないのだ、むしろ企業の与える仕事やポストが問題だという点については、労働者側の主張がこれまであまり強くないようですね。女子を積極的に新しい職場や職種につけるために技術教育をすべきだといふような主張を、もっと組合でも展開する必要があります。管理職や技術職で女子にできる仕事ももっとあると思ひますから、具体的に職種をあげて主張

するのがよいと思ひます。ただ、どこでいいから配置転換してくれというのでは、能力ある高年齢者(相対的に)をより単純な雑仕事においやることになって、正しい解決にはなりません。

多田 女の人の場合は、感情的な傾向がありますから、仕事が変わるといふことにちゅうちょしたり、何となく不安な気持ちをもつのです。それで、配置転換などという大さなわきになるわけですが、そういう点は、女の側でもっと仕事に対する自主性をもつ必要があると思ひます。

秋田 その点女子には反省すべきものが残されていますね。たしかに男子には積極性があるといつてよいでしょう。

多田 単純な仕事をする期間経てやったらおきてしまうといふことは、男子女子ということに限らず、人間としてあたり前のことだと思ひます。その場合盲切りで解決するのではなく、配置転換する方向にもっていくのは、むしろ企業の責任でやってほしいのです。男子の場合は配置転換が可能だといふ前提で考えられているからいいが、女子の場合には配転する場所がないといふ前提で、会社側はむしろそれを盲切りの言い分にしていられるのです。今後技術革新で、単純な職種がどんどんふえていくとしますと、そういう職種に長くついでいたという経験は将来生かされるどころか、むしろ逆に邪魔になる。たとえばキイパン

チャール五年の経験者に対しては、そんな仕事を五年もやっていた人はほかでは困るといふ。ほかの仕事ですと、年功とか熟練とか、仕事に対するもっと深いものが出てくるからいいですが、キイパンチヤーのような仕事にはそういうものが無い。こういうことはどう考えたらいいか疑問です。

秋田 ですから、企業側も女子に別の職種の技能修得の機会を与え、また女性のほうもそれを積極的に利用して新しい技術を身につけて、それに見合う職につけてもらうように要求する。職が変われば、職種による賃金差が当然出てきますから、そういう職種に対する格付けは組合でも積極的に研究してとりくまなければならぬと思います。とくに技能それ自体により熟練度が高くなる可能性のない職種に就いている者について、その必要があるでしょう。

◆高年定年の場合の男女差の理由はあるか

多田 それでは、つきに高年定年の問題ですが、いま日本では従来の五十五歳定年というのをのほそくという方向にあります。女子の場合は依然として男子と五年ないし十年ぐらゐの差がついています。それは一つの制度というのか、慣行となっているのが実状で、このままだと男子が五十六歳になれば女子は五十一歳というように永久に差がつけられることになるように思うのですが。

とになるように思うのですが。

秋田 高年者について、どうして男女に差をつけるのか理由ははっきりしませんが、会社としても満足な説明はできないのではないかと思います。むしろ、女子に年齢や勤務年限に相応する適正な職務を与えていないということが原因になっているとみられます。男子の場合は次第に昇格する。最近、会社では男子に対しては、そのための技能訓練を非常に熱心にやっている。もちろん、それに堪えられない者は男子でも昇格の機会はない。ところが女子には始めからそういう機会が与えられないところが多い。同じポストで同じ仕事を続けたまま年をとってくると、能率が悪いという評価を受け易いのは当然です。逆に管理職というものにはほんのり能率評価の見方が違っているのですから。

◆「女子は若年労働」という考え方を改めるときではないか

多田 日本でも最近、若年労働の不足にともなう、やうと中高年層の職場開拓ということが言われ始めたのですが、今まではほとんど若年労働だけに頼って

いましたし、特に女子の場合は、年がいくとということが非常に邪魔になることのように思われていますが、そういう女の人の労働に対する考え方が結婚という一つの人生、自分自身の生き方の問題とも関連してくるのですが、喫茶店のウェイトレスとかデパートの店員とかいう職場は、もっと中高年層の活用できる分野があるはずだと思うのですが、雇う側も、それから女子自身も、この辺で従来の慣習によりかかった固定した考え方を破っていくべきですね。

秋田 私の聞いた範囲では、外国ではデパートや商店で働いている人はたいして中高年層の人で、若い人はあまり見られないそうですね。わが国の使用者は労働力の使い方がうまくない。労働技能に

応じた使い方が考えられるべきですね。もっとも、これから若年労働力がだんだん不足してきますと、いやでもその方向に進まざるをえないでしょうが。

多田 中高年の人は能率が悪いということをよく言われますが、職場などは若年者よりも五年、七年といった熟練者が非常に能率をあげているのです。六十歳七十歳ならともかく三十歳くらいではそんなに能率が違はずはありませぬ。しかし女子の場合、年齢にウェイトが置かれてしまう傾向がありますね。

秋田 結婚退職という考え方には典型的にそれが出てくるわけですね。結婚したから辞めさせるという制度の根拠は、既婚

婦人の関心が職場より家庭にあり、従って働く意欲も能率も低い、という点にあると思います。それはある程度事実かもしれませんが、それも働く環境や条件によることで、働く人に現在の仕事に対するプライドを持たせるようにすれば、企業にとっても、よりよい結果になると思います。いろいろな調査を見ますと、既婚婦人が必ずしもすべて賃金を得るためにだけ働いているのではない。社会のために働くというところに何らかの意味を見出してやっている。今後はますますそうなると思います。そういう気持ちを無視して一律に結婚したら退職させるというのは間違った主張だと思います。

◆法的にどう解釈するか

多田 先ほど申しました中国電力の二十五歳定年とか、結婚退職というように男女の差別的取扱いを制度化するということは、法的にみてどうでしょうが。

秋田 憲法十四条は、すべての国民は法の下に平等であつて、性別によつて差別されない、と定めてある。この規定からすると、このような差別待遇は女性という理由だけによるものですか、憲法違反と考えられます。しかし憲法の解釈としては具体的な法の適用について差別を禁ずるということですから、私企業における退職制度が憲法十四条に違反して直ちに無効となると考えるのは難しい。これを無効とするにはより積極

的な根拠を必要とします。ところで、男女の差別待遇を直接禁止したものに労働基準法四條（男女同一賃金の原則）があるので、問題の女子の退職制度が本条に直接違反するかどうかを考えてみましょう。同条に該当するかどうか考え方がとれないこともありませんが、一般には否定する見解が強い。それは同条の差別が、賃金についてと規定されていますから、趣旨としては一般的にすべての差別待遇にまで及ぶと解されるとしても、罰則を適用して取締まりの対象とするのは賃金による差別に限られると解するのが自然だからです。しかし憲法十四條、労働基準法四條に反しないとしても、このような制度が憲法や法律の趣旨に反し、生存権を否定することになりますから、合理的理由がない限り、これに基いて使用者が行なう解雇が民法第九十條の「公序良俗」に反して無効と考えられます。従って問題は個々のケースとして、そのような制度に別に合理的理由があるかどうかにかかってくるのです。

次に若年定年制とか結婚退職という条件を今までつけていなかった職場で、新しくそういう規定を設けるという場合には、法律上その合法性が問題になりません。それはその労働者が職場に入ったときの雇用契約の内容には定年制がなかったのに、途中で一方的に定年制を就業規則に規定したとしても、労働者が自分の契約としてそれに同意していない以上、その解雇は契約違反になるからです。

多田 男子が今までついていた職種に女子が配置換えになって、それで女子の職場が広がったというけれども、二十五歳までしか働けない、ということでは逆に狭くなったとしか考えられない。もしそれが合理的だとして各企業がみんなそれを採用し出したら、いったい二十五歳以上の女子はどこに職場を求めたらよいか。企業が全員に雇用の機会を保証するのならば別ですが……。

秋田 憲法二十七條の生存権の保障の趣旨にもとるわけですね。

多田 男子でも女子でも同じ労働者ですから、男子対女子の形でなく、別の方法で解決すべきだと思います。中国電力の場合は、現在働いている人については適用しないそうですが、新しく入ってくる人は二十五歳定年と承知の上で働くことになるのですが、罰則はないにしてもやっぱり公序良俗という面から言つと、好ましいものではないと思うのです。

秋田 ただ就業規則が改訂されて定年制が確立されてから入職してくる人の場合はそれが契約内容であることは否定できません。

多田 この問題ばかりじゃないのです。最近労働の移動が激しくなってきたいます。二十五歳でやめさせられるというところで、早めにはかの職場をさがしたり、落ちつかないし、労働意欲がなくなってくるわけです。これに対して方策をたてることは労働組合としてももちろん必要です。企業にも考えてもらいたいと思いますが、国が何か、労働法の男女同一賃金のように、雇用についても差別してはいけないという規定はできないものでしょうか。

秋田 そういう立法運動を起こすということも一つの有効な方法ですね。たとえば、労働基準法の第四條に当たるような規定を解雇についても規定するとか、一般に解雇に正当理由を要するとする――西ドイツには解雇制限という法律があって、正当な理由がないと解雇できないという方法です。

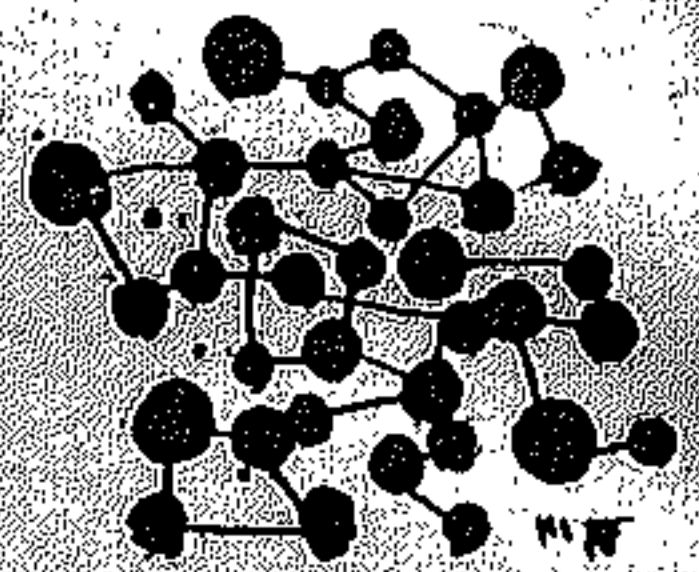
◆合理的な労務管理による解決を

多田 最近聞いた話ですが、商店に働いている店員さんの場合、昔とちがってのねん分けなどもなかなかできないし、いつまで店員で終るのじゃないかという不安を持っている人がずいぶんいます。これと似たことは大企業でも多いんじゃないかと思えます。まちがえても課長や社長になりつけない、万年サラリーマンが多くなっている、仕事に対する意欲を失って、もはやした気持をもっている層が多い。そこで、ある商店会で、お互いに商店同士で話し合つて、店員の交換、あるいは能力のある人は、より大きな店の、もう少し意欲の湧くような仕事にもっていくというようなことをやってみたら、という提案を、婦人少年室でなされたというのを聞いて、大変いいやり方だと思ったのですが、そういう点では、中小企業のはうがかえって労働問題に対して真剣に取り組んでいるのじゃないかと思えます。

秋田 求人難が深刻になってくると、そういう積極的解決が必要になってくるという考えでいいですね。

多田 女の人が結婚しても勤めやすいように町ぐるみで託児所をつくるとか、環境の配慮がある職場には長続きするし、勤労意欲もわきます。繊維産業の会社でも、最近、高年層を採用するという気持ちも少しは動いているようですが、まだやっぱり託児所をつくることよりも、若年者のために学園をつくったり、おけいこ事のために力を入れているのが実態です。しかし私どもとしては、もう保育所をつくる方向にいったもらいたいという要求をしているわけです。

秋田 一般に企業の中でも労務管理の合理的なところでは、労働者の安定性も高いようですね。定着率が高いということとは貴重なことなのですから、これを合理的な若年定年制や結婚退職制度で壊さないことが企業にとっても賢明だと思います。



転機に立つ日本の労務管理

大河内 一 男

労務管理というものにせまうとせまうと、日本の労使関係が今当面している一般的な関係について話しを進めたい。

第一に、戦後の労使関係の日本的な特徴としてよくいわれること、雇用の仕組みが、アメリカやヨーロッパと根本からちがうということにある。日本の労務管理の在り方を考えるについては、この雇用の仕組みの基本的な特徴を考慮しておく必要がある。

簡単な言葉でこれを言い表わすと、「生涯雇用」「終身雇用」あるいは「永年勤続」といってもいいような雇用の仕組みがそれで、大企業から中小企業にかけて、今日では大体まんべんなく一般化している。この雇用の仕組みの特徴は雇用関係が固定しているということにある。つまり、日本の雇用の特徴は、第一に、その出発点において新規学卒者の新規採用を原則とする点である。中途採用は特別の場合以外はなるべく行なわない。

外国では、職場に欠員があれば必要な人間を、あるいは必要な技能・経験を標準に採用テストに合格したものは、年齢・学歴にとらわれ

ることなく、また学卒であろうが、どこかで何年間か働いてきたものであろうと、募集している技能・経験・職務担当能力に合致した者ならば中途採用で雇うのが普通である。

日本ではこのような雇用は臨時工・臨時職員を雇う時などの特殊な場合に限られ、一般的には新規学卒者を学校経由で雇い、採用が決定するとこの会社、工場、官庁でも、技能養成や社内訓練ないし、研修を相当期間行ない、その後でそれぞれの現場に配置する。そしてこれらに「常用工」「本工」「社員」という特殊な身分を与え、概して定年の年齢のくるまで、他へ移動せず、同じところに三十年、三十五年と、生涯を托して働くとおす。これが日本のホワイトカラーやブルーカラーにとって雇用の上の「種の宿命」である。このような生涯雇用、終身雇用、永年勤続は働きはじめてから働き終るまで労使関係を固定させ、さらにこれを支えている。年功的な賃金体系、退職年金、企業内の福利厚生あるいは共済施設なども、企業の中に人間を埋没させ、従業員としての身分を固定させるに役立っている。

外国の場合には、たとえば人間が四十年間働くものとすれば、その間によい条件で雇うところがあると八回でも十回でも、次から次と、移動し、より高い地位とより高い賃金を自分の手に握っていく。日本のように学校を卒業してから定年になるまで同じところに「忠勤を励む」というような形のものは、企業と特殊関係のある者は別として、通例は、作業能力の低い者、技能程度の低いもの、平均以下の働き手だと判断されている。こんな人間は、ほかから引っぱりに来ないし、自分で条件のいいところをみつけようとしても、容易にそのチャンスがないから、どうしても一たんありついたところに働けなくなるまでいる。賃金も同じまま、ありついた地位にそのまま満足して、何十年間でも文句も言わずに、そこで働く。有能な者ほど他へ移動するのが普通の産業国のルールで、日本に比べて根本的に違っている。

日本でも大正の終りごろまでは、今日のアメリカ・ヨーロッパのように労働者は次から次へと移動し、移動しない者は一人前の労働者ではないというくらいの考え方が一般の労働者の間

にみられていた。また、賃金も、ちょうど商品の銘柄に正札がついているように、職種・技能ごとの格付けに応じた社会的相場ができていて、大企業であろうが小企業であろうが、また、官業・民業をとわず、どこで働いていても、技能が同じ、仕事が同じなら、賃金も同じであった。そこで、少しでもよいところがあれば、労働者はすぐそこへ移り、賃金に一時、格差があっても、移動でたちまち地ならしされてしまう。

このような雇用状態は、昭和二年、四年の金融恐慌、世界恐慌のような不況から恐慌の時期にかけて、大企業を中心として大きな転換をはじめた。

それは、今日のように、労働者を雇う場合は学卒者の新規採用という大方針をたて、卒業した者を受け入れ、技能訓練する。加えて「わが社精神」とか、「うちの工場意識」とかを同時に教えこんだ。その後は前にも述べたように常用工としての特殊な身分を与え、働けなくなるまで、つまり家つきの従業員——身内の労働者として、生涯にわたって働くことになる。有能・無能の差はあっても、何か特別なへまさえ起こさなければ、定年の年齢がくるまで働きつづけることがあたりまえだと考えられている。他へ移動しなくとも同じところへじっと辛棒して働いていれば年功で賃金は昇給し、辛棒することによって定年が訪れると退職金ももらえ、また在職中は各種会社の福利施設も利用できるといったことである。

このような固定した雇用関係は、第二次大戦

中の戦時労務統制でさらにつよめられた。そのままだけに今日にもちこまれていて、これが今日、生涯雇用、終身雇用、永年勤続などが日本の労使関係に深く根を下ろし、一般化している原因である。

今日の労使関係あるいは雇用関係のルールを身分的なものと正面から批判したり、批判したりするのは正しくない。けれども働きはじめから定年の年齢がくるまで移動することなく、生涯をかけて家つきの社員、または従業員として働き続けるということの中には、自ら労使関係という人間関係を一種の身分的なものに近づける要因を含んでいると考えなければならぬのではないだろうか。

一般の産業社会——アメリカ・ヨーロッパの労使関係あるいは雇用関係の基本は、技能なり作業能力の売り手と買い手との関係で、雇用条件が意に満たないと売り手の労働者は売らない。また労働者の求める雇用条件が技能に比べ高すぎると思えば買い手の使用者側は買うことを承諾しない。労働組合があれば両者交渉し、意見があわないうと物分れ、意見が合致すれば買います、売ります、つまり雇います、う、働きます、というところではじめて具体的な雇用関係が成立することになる。従ってこういう場合の人間関係、雇用関係はあくまで労使は対等で平等な労働市場での当事者であるというところが旗印である。ところが日本の労使関係は、昔から上下の関係として、理解されている。このことは個々の企業の中にいわば封じこ

められながら生涯を送る雇用関係、あるいは年功的な賃金体系を背景にしながら、身分的な上下との人間関係を保っていくということが、意識、無意識のうちに目標となっていていからだといえよう。

このような点で、日本の労使関係は、外国に比べ、未だに非常に特殊なものだという意味で、外国の注目を浴びている。ILOの調査団が来日し、八七号条約に関連する労働事情の実態や労使の考え方を調査しているのも、日本の固有の事情がなかなか西洋人の頭の中に入らないというのが大きな原因になっているのではないか。

第二に、特殊な雇用関係と、日本の労働組合とが、どういふようなつながりをもっているのか。

明治三十年、外国のモデルに従って日本にはじめて労働組合というものが結成されてから、総同盟がすすんで、解散を決議した昭和十五年までの長い期間、日本では、労働組合は殆ど陽の目をみない存在であった。労働組合法はもてゐるんなく、それに代って治安警察法、あるいは後の治安維持法・警察官処罰令・行政執行法・爆薬物所持法等々、十重二十重に治安維持という立場で労働組合を扱ってきた。ところで組合が結成されると途端に警察がハンマーで物をたたき潰すようにこれを消滅させてしまった。労働組合は「好ましくない、日本の国情に合わない」という考え方を政府も、使用者団体ももっていた。

これは、労使関係は上下の身分的な関係で安定させるのが好ましい、あるべき姿であるとの考え方が、根底にあるからである。労使は対等で、労働市場での技能や作業力の売り手、買い手の関係である、というような考え方に立っている外国の労働組合からすれば、万一、労使は対等でないと考える雇用主があると、すなわち、これに對しどの労働団体も結束してその雇用主をボイコットするというのが各国の労働組合の長い歴史であった。

日本の生涯雇用、また、その底流にある上下の身分的な人間関係が好ましいという考え方で、労働組合という横の人間関係を前提にしている団体は好ましくないという考え方が、日本では互いに密着しつつ、長い伝統になっており、敗戦を迎え、今日にもちこまれている。

戦後、軍隊は解散され、戦犯は追放され、財閥は解体され、農地は解放され、官庁の民主化が行なわれ、天皇の神格はとられてしまった。こういう中で占領軍は、日本の「民主化」政策の一つとして、民主的な労働組合を保護育成に乗り出した。

敗戦の翌年早々労働組合法が施行され、それから二十年たった現在、組合数は五万、組合員数は九百万人を超え、めざましい飛躍ぶりを見せている。

しかし、伝統的な雇用関係を前提にし、特殊な身分関係を温存したままむしろそれを利用して——その上に労働組合という組織をのせて

いるのが、日本のいまの企業別の労働組合であり、企業的労働組合である。

ベースアップ要求、解雇絶対反対というようなスローガンは、日本の労働組合に共通のものであるが、これは何を物語るものであろうか。ベースアップ要求は、たとえば、アメリカの労働組合の賃金引き上げ要求のように、一時間あたり何セントをあげるというのでなしに、従業員頭割平均一人何円円上げろという要求で、年功的賃金というものを当然のものと組合も考えている。解雇についても外国の場合にはそれに対して「絶対反対」は言わないし、組合側と使用者側が話しあい、解雇が組合の弱体化を目指すものでない限り、理由のあるものについては、労組もこれをみとめるようである。そこで一番新しく雇われた者から古参の者にむかつて首を切るというようなルール、つまり先任順位のルールを作り出している。

ところが日本では、倒産や赤字による解雇についても、労組は「絶対反対」をとえざるのが通例である。かりに不景気による人員整理の場合でも、常用工、本工には手をつけず、臨時工社外工でこれを行なうというように、解雇絶対反対のスローガンの底には、生涯雇用のルールのなかの常用工の解雇反対という考え方が根底に横たわっている。

しかしながら、技術革新に伴い、賃金体系は職務担当能力に応じたものに変革せざるを得なくなり、いや応なしに年功的賃金がくずれ、また一方、若年労働者の求人難により、雇用の

流動性も激しくなつて、生涯雇用的人間関係、身分関係がくずれる転換期に立っている。従つて組合もこの現実の上に立ち、労働力の売り手だということに徹底すべきであらう。さもないければ労働組合を将来にむかつて前進させることは出来なくなるであらう。

これに對して使用者側も、労働組合というものを治安維持の立場から考えることなく、日常茶飯のもの、賃労働の売り手の組織としてみようとすることが大切であらう。労働組合を「好ましくない」ものときめてかかり、その上に労務管理の一切を組み立てる態度は、すでに過去のものになりつつあるのである。

(東京大学総長)

(文責、年少労働課)

本稿は一月二十五日、労働省婦人少年局が開催した「産業カウンセラー養成講習会」で行なわれた講義の概要です。

×

×

×

婦人の生活周期についての 試論 (2)

高橋、展子



二、生活周期の理論と仮説

1 近代化と生活周期の変化

個人の生活周期は、生物学的に見れば、他の動物と同様に、

前再生産期、再生産期、後再生産期に区分される。レイモンド・

パールによれば、この区分は、それぞれ「〇歳—一五歳」、

「一五歳—五〇歳」、「五〇歳以後」である。しかし生活周期を社会的機能によつて区分すると

きは、かなり複雑な段階に分かれる。たとえば M・F・ホール

は次の段階に区分する(注1)。

〇歳……………幼児期

一—四歳……………就学前期

五—一四歳……………就学期

一五—二四歳……………訓練期(後期就学期及び

初期就学期)

二五—四四歳……………経済活動期(前期労働期)
四五—六四歳……………後期労働期(中年期後期)
六五歳……………退職老齡期

ほかにも周期段階の区分方法はあるが、ここではそれらに深入りすることは省略してよいであろう。注目すべきことは、こうした段階説は、一般に、社会的なインスティテューション(制度)との関係で設定されていると考えられる点である。ホールの説は、近代社会における教育制度、労働制度、更に退職制度までを前提としたものであり、その意味でこれは、近代市民社会における個人の生活周期である。これが未開人の間に通用しないことはいうまでもない。また一般に言われる幼年期・思春期・壮年期・老年期というような、一見生物学的にもとれる段階区分も、実はかなり社会的なものであり、未開社会ではこのような区分は必ずしも明瞭ではないといえよう。未開社会においては、すくなくとも文明社会における「思春期」の不安・動揺という現象はないということは、マーガレット・ミードの指摘しているところである(注2)。

未開社会といわないまでも、産業革命以前の社会においては、幼年期や青年期は、今日のよ

や少女期の訓練も家庭内で行なわれ、その内容は家事的なものであったであろう。そして結婚生活中はもちろん、晩年も家事的なものから離れることなく、また家事的活動がでなくなるほど長生きすることもなかったといえよう。

産業革命は、労働の分化をもたらしたが、同時に個人の生活周期にも分化をもたらした。人々は生涯の各段階において、いくつもの異なる社会的な役わりをもつようになったといえる。そして、その後も社会の近代化に伴って、生活周期は分化の傾向を辿るかに思われる。

ところで婦人の場合について見れば、社会の近代化に伴って、生活周期の段階区分は分化する道をとりながらも、その速度はおそく、また男子とは異なる生活周期を持つと見られる。すなわち、わが国の場合について言えば、明治以後の近代国家体制の進展とともに、女子の場合も「就学期」という段階区分が明瞭に存在するようになったのは、分化傾向の好例であるが、就学期以後については、分化はおそく、いわば家庭期ともいふべき単一の周期段階のみが存在しつづけた。この点で男子とは生活周期のパターンが異なるのであるが、これは婦人が、家庭管理・子女養育という役わりをもつことの故であることはいうまでもない。

しかし、戦後の社会の変化に伴って、職業につく婦人が増加することによって、あらたな段階区分が目立って来た。すなわち、「就学期」と「家庭期」の間に「就労期」が入るのが、一般的な日本婦人のライフパターンとなつて来

だ。さらに最近では、「家庭期」の中にも分化がおき、「子女養育期」「中年期」「老年期」等に分かれ、とくに中年期（子女養育終了後の活動可能期間）が顕在化してきたと推定されることは前号にのべたところである。

(注一) Public Health Statistics 2nd ed. New York, 1949)

(注二) Margaret Mead "Coming of age in Samoa, 1925)

2 家族類型と子女養育機能

つぎに、家族の型と婦人の生活周期との関係を考えてみよう。

家族の型については、多くの分類方法がある。たとえば(1)家族の経済的性格の上から——生産単位的家族と消費単位的家族、(2)家族の構成の上から——複合家族と核家族、(3)家族の規模の上から——大家族と小家族、(4)家族の生活様式の上から——伝統的家族と現代的家族等々というように分けられる。

●そして、右の各組合わせにおける前項は、いわゆる「前近代的家族」のエレメントとされ、後項は「近代的家族」とよばれるもののエレメントを構成する。実際の家族の型としては、前項のうちのひとつと後項の一つとが結合したもの（たとえば複合家族で同時に消費単位的家族であるという、わが国戦前の都市家族にしばしば見られた類型）も多いが、一応、理念型として、前近代的家族と近代的家族の両者に大別できよう。

さて、この両者における婦人の生活周期はど

のような特徴をもつものであるか。おそらくは、前者とくらべて後者の方が、生活周期の分化がすすみ、とくに「中年期の顕在化」という現象がみられるであろうことは、序説において、人口動態の上から推測したところであり、また前節でのべた近代化と生活周期分化の一般的相関ということからも考えられることである。ここではソシオメトリックな図式による接近を試みることとする。

まず婦人の生活史を縦断的にとって、子女養育期間との関係をみよう。婦人の結婚後の全生活史の長さを記号 L であらわし、子女養育期間の長さを R であらわし、 ϕ とすると、 ϕ の値は L を一定とすれば、原則的に児童数に比例する。したがって前近代的家族におけるよりも近代的家族の方が ϕ は小さくなる。さらに L の値が近代家族の方が一般に大きいことを考慮すれば、 ϕ は近代家族において一そう小さくなる。すなわち婦人の生活史を縦断的時間的に見るとき、子女養育機能は前近代家族の方が近代家族よりも大きい。

つぎに婦人の子女養育機能を、その生活の一時点における量的なものとして、横断的に考えてみよう。

まず一時点における婦人の生活機能の総量を F であらわし、子女養育機能を r で、その他の個々の機能を $a, b, c, \dots$ であらわすこととすると、 $\phi = \frac{r}{F}$ である。この等式が画ける。そして全機能に占める養育機能の比重は $\phi = \frac{r}{F}$ となる。なお、ここでいう

養育機能とは、母親が子供に与える養育の具体的内容ではなく、(具体的内容は、経済的文化的な生活水準の形をとってあらわれよう)、より抽象的な概念であって、いわば子供の養育のために放出されるエネルギーといえよう。

さて、この図式を前にあげた(1)(2)(3)の家族類型にあてはめてみよう。

まず(1)の場合、生産単位的家族においては、婦人が生産活動にも従事することを前提とする限り、等式 $\phi = \frac{r}{F}$ において F は多くの項目をもつことになり、従って ϕ は小さい。一方消費単位的家族の場合は F の項目は少なく、従って r の比重 ϕ は大きくなる。すなわち婦人の生活機能の総量に占める子女養育機能は前者より後者の場合の方が大きいといえる。このことは常識的にも、家庭内に生産活動をもつ家族（農家や商家）と、最も典型的な消費的単位としてのサラリーマン家庭における母親の子女養育態度の相違として、容易に観察されるところである。

つぎに(2)の複合家族と単位家族の場合についても、一般には主婦のうけもつ役わりは前者の方が後者よりも多様性をもち、従って、ここでも F の項目は前者の方に多く、子女養育機能の比重は後者の方が大きいこととなる。(3)の大家族と小家族の比較においても、ほぼ同様のことがいえようが、小家族という場合は児童数の少ないことを前提とするから、傾向はより著しくなる。児童数 n をとすれば、一人の子供に對

するケアの比重は $\frac{1}{n}$ となり、 n が小さくなるほど $\frac{1}{n}$ は大きくなる。すなわち小家族であればあるだけ、一人の子供に対するケアの比重が大きくなることは算術的に当然である。(1)の伝統的家族と現代的家族の場合も同様に、前者においては生活様式が煩瑣であることからEの項目が多く、 $\frac{1}{n}$ となる。

このように右にあげた家族類型のどの組合わせにおいても $\frac{1}{n}$ の結果となる。すなわち前近代的家族の場合よりも近代家族の場合の方が、婦人の子女養育機能は大きいということになる。

ここに、婦人の生活周期における子女養育機能は、縦断的時間的には前近代的家族の方に大きく、横断的量的には近代的家族の方に大きいというパラドキシカルな推定が生まれる。

3. 生活周期についての仮説

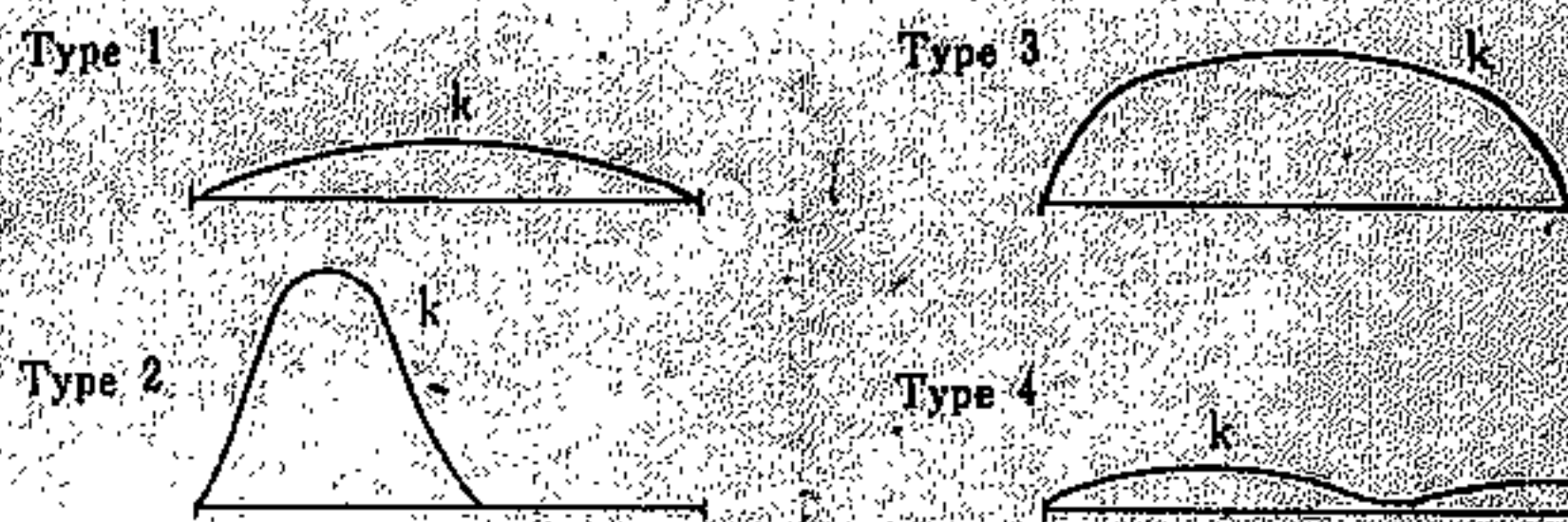
以上のことから、いくつかの典型的な家族類型における婦人の生活周期について、つぎのような仮説がたてられよう。

(1) 前近代的自給的家族における婦人の生活においては、子女養育機能（とくに児童一人あたりのそれ）は小さいが、婦人の結婚生活史における養育機能は必ずしも小さくない。……タイプ1

(2) 近代的夫婦家族の場合は、一時点における養育機能（とくに児童一人あたりのそれ）は大きい。……タイプ2

(3) 経済的機能においては近代化し、同時に

第4図 養育機能の消長

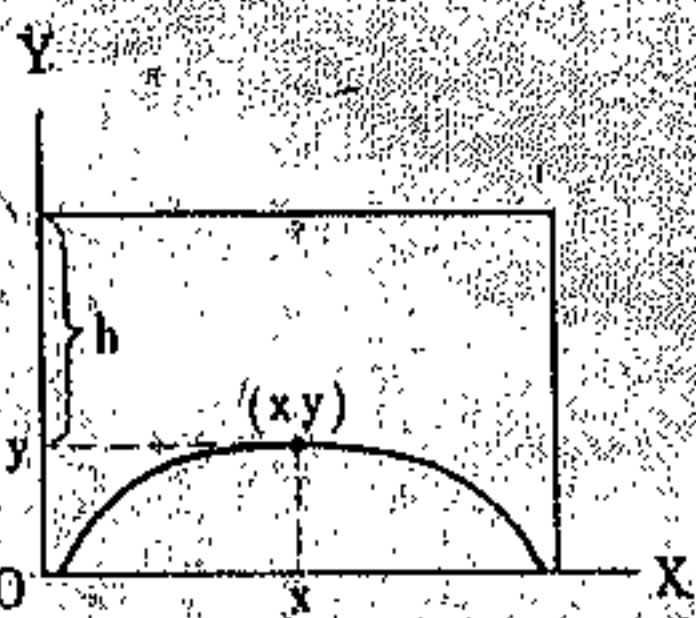


Type 1…前近代的自給的家族
Type 2…近代的夫婦家族
Type 3…戦前の夫婦家族
Type 4…伝統的直系家族
(曲線は理念的なものであって、実証的な数値を示すものではない)

人口動態においてでは多産型の家族類型を設定すれば、たとえば大正初年、昭和二十年時代の都市におけるサラリーマン家族等は、この範疇に入る。

第6図

第7図

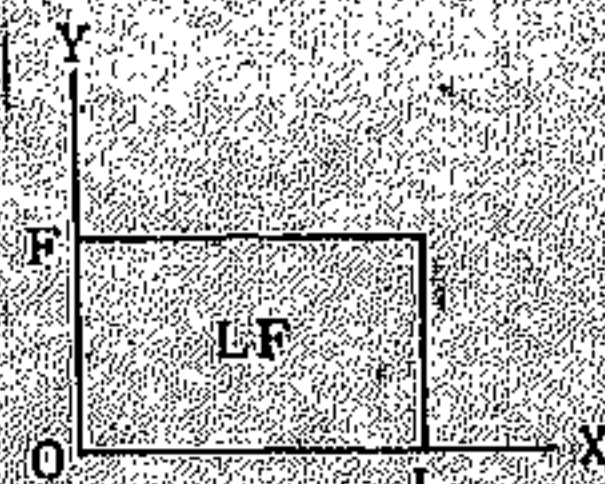


これに第4図の曲線を重ねることによって、養育機能と全機能との関係が図示される(第6図)。

さて、k線上の一点(xy)をとりあげてみ

る。これは婦人の生活史の一時点(第6図、横軸上の任意の点x)における養育機能の値(k)線のy座標(y)を示すわけだが、 $\frac{1}{n}$ とすると、hはx時点における婦人の養育機能以外の諸機能を示すことになる(第7図)。同様にし

第5図



的なカーブを画いている。つぎに婦人の結婚後の生活史の長さLを横軸とし、生活機能の総量Fを縦軸として矩形を画く。この矩形の面積LFは結婚後の全生活史における全機能をあらわすものと見る(第5図)。こ

「第十三回婦人労働問題研究会議」開催について

いえる。すなわち、K曲線は養育機能の消長（第6図における斜線部分）を示すと同時に、その他の機能の消長（白地部分）を示すことになる。

そういう意味でK曲線は、婦人の生活構造そのものの消長——生活周期を示すものといえよう。そして、このような前提に立つとき、婦人

の生活周期は、家族タイプの(1)(8)(4)においては、比較的コンスタントな型を示すのにひきかえて、タイプ(2)すなわち近代的夫婦家族においては、婦人の生活周期は起伏がはげしく、家庭生活期の半ばで構造が激変し、前半の子女養育機能の極めて高い部分と、後半の同機能の消失した部分（そこに「中年期」が顕在する）とに二分さ

れるという仮説が生まれる。以上極めて抽象的な概念操作によって仮説を設けたが、次号以下において、この仮説の吟味を行ないながら、データにもとづく実証的な考察をしていきたいと思う。

（労働省婦人課長）

婦人労働問題研究会議は昭和二十七年以来毎年開催して、当面する婦人労働問題について労働者、使用者、学識者の参加を得て専門家として研究討議を行ない、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位を向上させるための方策の推進をはかっている。本年は左記によって実施する。

一 一般定年と若年定年における——
○法制上の問題点と考え方
内外においていかなる立法措置がなされているか、その基本的態度について

○法制上の問題点と考え方
法政大学教授 秋田 成就
○社会保障からみた問題点と考え方
早稲田大学教授 平田 富太郎

しかし、他面婦人の雇用は未婚の若年労働力を中心とする考え方がいまだに根強く残存し、婦人のそれぞれの能力が十分に開発され、職業人として経済の発展に貢献する上において、なお多くの問題が残されている。

○社会保障からみた問題点と考え方
内外における定年退職後の生活保障並びに老齢保障の現状とあり方

○労働科学からみた問題点と考え方
明治生命厚生事業団体力医学研究所長 勝木 新次

現在、中高年齢労働力活用などに関連して一般に定年制について再検討される社会情勢となっているが、婦人については、その特殊な条件のために一般と異なった取扱いが設定されるというような特殊の問題がある。

○労働科学からみた問題点と考え方
婦人の年齢と労働能力開発との関係について

○労働科学からみた問題点と考え方
全国生命保険労働組合連合会 婦人部長 岩田 綾子
日本私鉄労働組合総連合会 青島対策部 菅野 順子
全国繊維産業労働組合同盟 青島部長 多田 とよ子

「第十三回婦人労働問題研究会議」開催要綱

一 主 旨

「婦人の定年制について」

ここ数年来の経済規模の拡大のなかで若年労働力の不足と相まって婦人労働力に対する期待は高まり、産業の担い手としての婦人の役割りはますます大きくなっている。

さらに、婦人自身の生活の変化もあって婦人労働者は年々増大するばかりでな

この研究会議では婦人の定年制について、婦人の特質と雇用における機会均等という立場からその現状と問題点、今後のあり方等について左記により研究し、働く婦人の地位の向上と労働力活用に資することを目的とする。

記

定年の男女差について

研究報告者

婦人労働問題研究会議委員長（兼事務局長）

（期）日 昭和四〇年二月
（運）営 問題毎に学識専門家から研究発表を行ない、労働者、使用者、婦人団体からの研究員が研究討議を行ない、最後に総合討議を行なう。

東京商工会議所

労働課長 伊沢 実

日本光學相談役 乗富 丈夫

帝國ホテル常務取締役 河西 静夫

国連N.G.O国内婦人委員会代表 田上 喜美



協働員のひろば——活動報告より——

婦人労働者の医療費問題をめぐって

倉 茂 周 蔵
(新潟婦人少年室協働員)

昭和三十六年五月のことである。六十歳前後の老夫婦が拙宅を訪問して、つぎのような事情を訴えたのである。

娘のF子(当時21歳)が昭和三十五年八月一日からI商店に勤め、三十五年十一月、ノイローゼ気味で精神病院に入院し、昭和三十六年三月退院したところ、思いがけず入院中の診療費六万九千余円を病院に納入するよう通知があり、労働基準監督署や使用主にお願したが、何とも致し方ないということであるが、このような大金はどうしても払う見込みはない。主人は日雇で生計を立て、F子も退院後、ストアに勤めるようにしたが、心配でたまらないので何とか助けてもらいたい、というのである。入院の際は健康保険証で入院したのに社会保険出張所の話では、被保険者の資格喪失の手続きがされているとのことであった。

そこで私は、まずI商店と、その前にF子が勤務していたR鉱油株式会社、労働基準監督署、社会保険出張所及び入院していた精神病院について詳細に調査研究した結果、被保険者の資格を失ったことが問題の鍵である、つまり、昭和三十

五年十一月十九日健康保険証によって入院したのに、十五日資格喪失の手続きがとられているということに、何か誤りがあるのではないかとすれば、この点を解決すれば、入院費はもちろん休業手当も支給されるのではないかと考えて、その後、私は数回にわたり、使用主及び会社の係員、新潟社会保険出張所を訪問し、会談の結果、I商店の事業主は、全法規及び会社の就業規則の研究が十分であったこと、事務員の事務上の手落ちを認め、父親とのいさこさも水に流し、前に提出した健康保険・厚生年金保険資格喪失届の取消届を社会保険出張所に提出したのであるが、同出張所長からは資格喪失届を取消することはできないという通知があった。しかし私としては理解できない点があるので、新潟県社会保険審査官に審査を受けるよう手続きしたところ、審査の結果、社会保険出張所からの診療費返納の通知は取消され、また休業手当金は就業規則に基づく賃金を差引いて支給を受け、会社には保険の掛金を支払って円満に解決したのである。

その後、本人は退院後新たに就職した

ストアで気分を取り直し、元氣よく働いて成績もよく将来を認められていたが、仕事の関係で冷えるので、R菓子製造会社に転職し、会計係として非常にはがらかに働いている。三十八年末に来訪の折の話によれば、来年結婚することになったとのこと、私もお世話がいがあつたことを喜んだのである。

この問題について忌憚ない所感を述べ、今後の活動の参考にしたいと思う。

一、中小企業の事業主及び労働者、特に婦人は労働法規及び社内規定に対して無関心である。たとえば、

(1) F子はI商店に勤務する前のR鉱油をやめたとき、七月三十一日まで勤務したことにしてあれば(事実三十一日まで勤務していた)本問題はこのようなにならずとも、喪失後の継続でもでき

たし、診療費も支給されたのである。

(2) F子が、休業中手当があるものだと他人から聞いたというので、老夫婦が労働基準監督署に行ったが取上げられず、さらに何も知らないのに解雇されたというので監督署に行ったが、解雇

手当の支給を強制することには問題があるとの、使用者とよく話し合うようにと言われた。父親は事業主のところ

にどなり込み、人道上の問題だとして脅迫的な言動もあり、これがむしろ問題解決を困難にした。(監督署は本問

題につき調査して解雇手当の件を考慮していたが、問題が解決したのでその必

要はなくなった。)

二、本件に関して新聞に記事が発表されると、一般社会の関心が高まり、電話で、あるいは会合の際、私を頼んでくださった人は、二、三にとどまらず、それは主に中小企業の使用主であったが、私としては特に労働者の関心を希望したのである。そのとき新聞記事を見たからといって三島郡越路町の婦人労働者から、群馬県で勤務中病氣になり療養したが、費用が事業主からもどこからも出ないで困っているから頼むという依頼があった。これは他県であるので、婦人少年室長を経て群馬県に交渉し、事業主が何とかするということになった。

三、本件に関し、官公署・会社及び個人の間にあって、私は相当長年月を費したが、円満解決したことは大きな喜びであり、ご協力いただいた方に厚く感謝の意を表するものであるが、一般に官公署の人に恐れをなし、相談や質問に行くことを嫌う傾向があることが、却って面倒を起すことになる。

身近によく相談して意見を与えることが必要だと思われる。I商店においても、前年健康保険につき失態があつて注意されたことがあり、それがこの問題にも関係があるらしく、従ってはじめのうちは私が会社のために官公署の間にあって腰の力となって問題を円満解決に導くように努力するのだという

ことが商店全般に理解できなかったよ
うであったが、立派に問題が解決し

て、協助員の活動が認められたことは
何よりの幸せであった。

調査活動に参加して

成松美代

〔石川婦人少年室協助員〕

協助員の表札を、気恥かしげに玄関の
隅っこに掲げさせて頂くようになって数
年経ちますが、さっぱり何のお役にも立
たず、毎年何回かの協助員会や各種会合
に出席するのは、とても楽しみなのに、
一面気の重いことも事実でした。けれ
ど、だんだん年が経つにつれ、また協助
員の全国会議にも出席させていただい
て、協助員制度というものが少しずつわ
かってくるにつれて、まあこんなことで
いいのだな、殊に地元には婦人少年室のあ
るところでは、そんなに仕事のあるほう
が却って困ったことなのだろう、古い譬
えだが佐野源左衛門常世のように、「い
ざ鎌倉」という時のために、いつも心の
準備さえ忘れないで居れば、などと私な
りの納得をしているこの頃です。

この夏、娘が産院で入院した時、同室
の方から「あなたのお母さんは、家庭に
ばかり居る方のようにないけど、さりと
てお勤めしていらっしゃるようでもない
し、さしずめ婦人少年室の協助員という
ところかな」と言われたというので、
「からかうのやめてよ」と言つて、ちっ
つとてくれる人がほしい、という御家庭が

ともからかってなんかないという。そ
の方は田舎の方だし、お母さんのこと知
っている訳もないのに、と娘も不思議を
うでした。その話を聞いて私は、しばら
く感慨に沈みました。PRの不足が云々
され、何か派手なお仕事をしないといけ
ないように思われている中で、どうい
う方達に少しでも理解されていることが
嬉しくて、物事は僅かずつでも、長い
間の積み重ねの大事なこと、必々と思
ったことでした。こんな中で、私が何か
少しお手伝いしたい事をしたことといえ
ば、三十四年六月に行なわれた「佳込家
事使用人の実態調査」くらいのものです
が、その時のことを思い出して、少し書
かせていただきます。

私が調査を受けた家庭は、主婦の病
弱とか、家庭内に手のかかる病人がい
る、小さい子供が多い、というような理
由で人をたのんでいるケースは少なく
て、世帯主の社会的地位が高いために大
そう来客が多く、主婦もまた外出の機会
が多いために、こまごました家事を手伝
い、という御家庭が

殆んどで、私も初め多少気がおくれがした
のですが、そういう方達であるだけに、
この調査をよく理解され、快く応じて頂
けたことは幸せでした。

主婦側には温かい思いやりがあり、働
く側にも、ここで働かせて頂くことに感
謝するという態度が見られ、休日や時間
で多少の不満はあっても、大体満足して
いるようでした。ただ、中に二、三、職

業安定所から紹介され、他の一般職業と
同じような考え方で来た人はいらる
不満が多く、すぐ転職するというケー
スが多いようでした。これらを見て考え
たことは、どうも住込家事使用人という職
業には多分に前近代的な要素があり、そ
の形で納得の出来る人には問題はない
言いかえれば、その人に適当な形で欲求
不満とか劣等感とかが解決されていれ
ば、(例えばお稽古事に通わせて貰うとか、
その家の娘と同じように待遇して貰うと
か)——けれども、一つの近代的職業と
して伸びるためには、多くの問題点があ
るのではなからうか、ということでした。

第一、使う側と使われる側とが、同じ
人間でありながら、一方には使つてや
っているという優越感が強く、そのため休
日や時間を決めても、平気でそれを順ず
態度が見られ、他方使用人側にも、も
と有利な職業に就くには自分ばかりにも
何も出来ないのだというような、悪い意
味の劣等感が強く、卑屈になり、家庭内
に同じ年頃の娘さんが居たり、病院で看

護婦さんが沢山居たりすると、どうもう
まく行かないようでした。

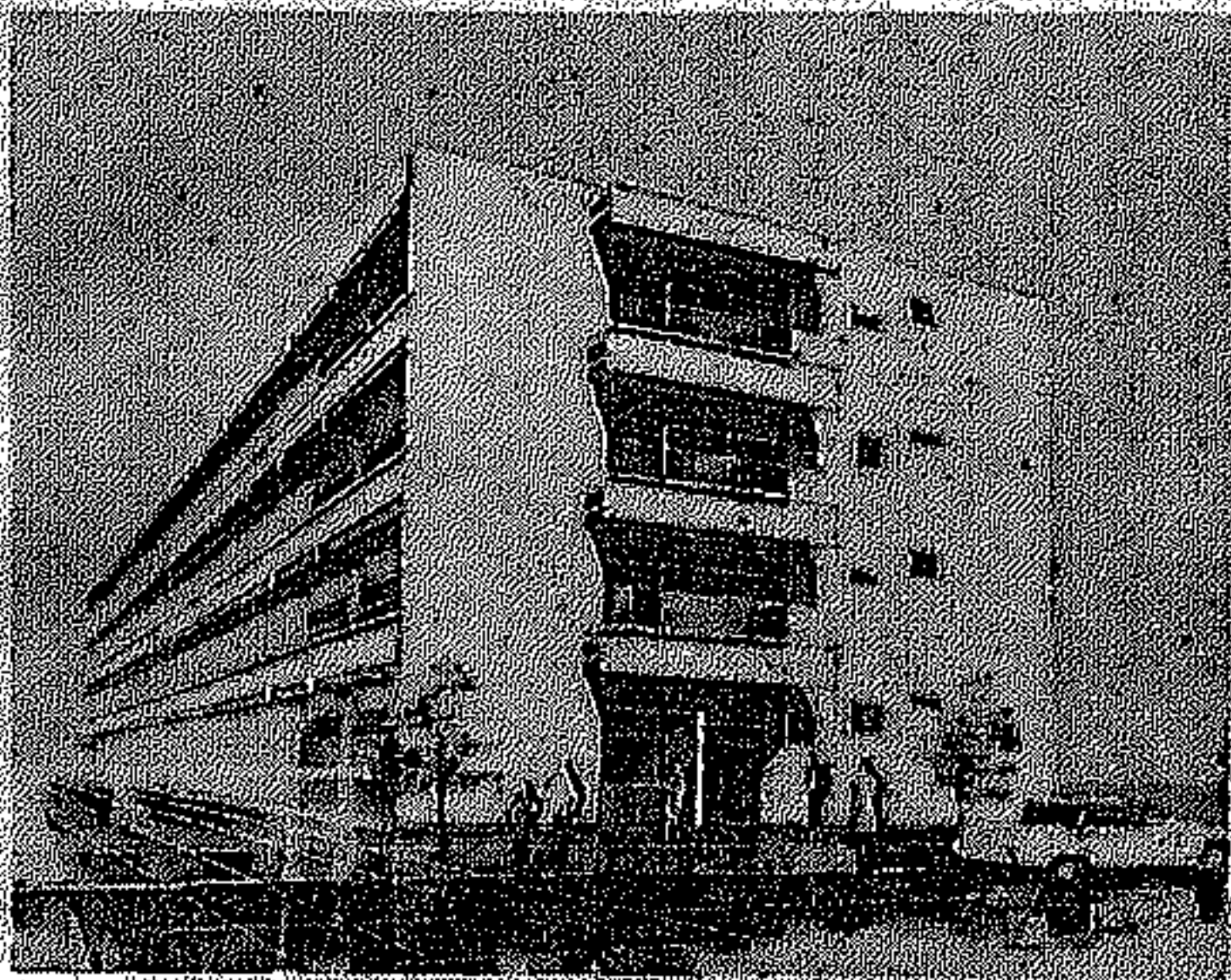
これを解決するためには、やはりお互
いに自分の立場をよく知り、そして相手
の身になって考えてあげるといふ、心の
ゆとりが必要なのではないでしょうか。
金銭で、すべての問題を解決出来ると思
ったら大間違いです。

次に、これからは、従来より家屋は狭
く、家族構成も少なく、常時他人に居て
貰う事は経済的にも許さないでしょう
ら、出産とか病気とかの場合や、一週間
に日を決めて手伝つて貰うような、通い
のパートタイム式のものが増えて、住込
みはだんだん減って行くのではないかと
思います。そして、若い人達は第一線の
企業で働き、育児などを終えて元氣な中
高年齢層の母親達などが、割に低賃金で
もこの場を埋めることになるのではない
かと思ひます。

第三に、ホームヘルパーの制度は、大
へんいいと思ひますが、相当の大企業で
ないと難かしいので、同一企業内の横の
連絡でやるか、国なり地方自治体なりが
主体になって動いて頂きたいと思ひま
す。これがうまく運営されれば、第二に
挙げた問題も、自然にその制度の中に包
含され、解決されて行くでしょう。社会
保障・社会福祉の問題ともつながる大
きな問題だと思ひます。小さな私の力でも
何かのお役に立つことがあればと、その
心構えは致しております。

仙台市に

* 勤労青少年ホーム * 開館



仙台市の働く青少年とを目的として、仙台市が地元経済界の協力を得て建設したものである。

市勤労青少年ホーム

が市の中心街東二番町

小学校わきに、鉄筋コンクリート造り四階建

の近代的な姿をみせ、

新春一月四日から開館

された。

建築費

三〇、〇〇〇千円

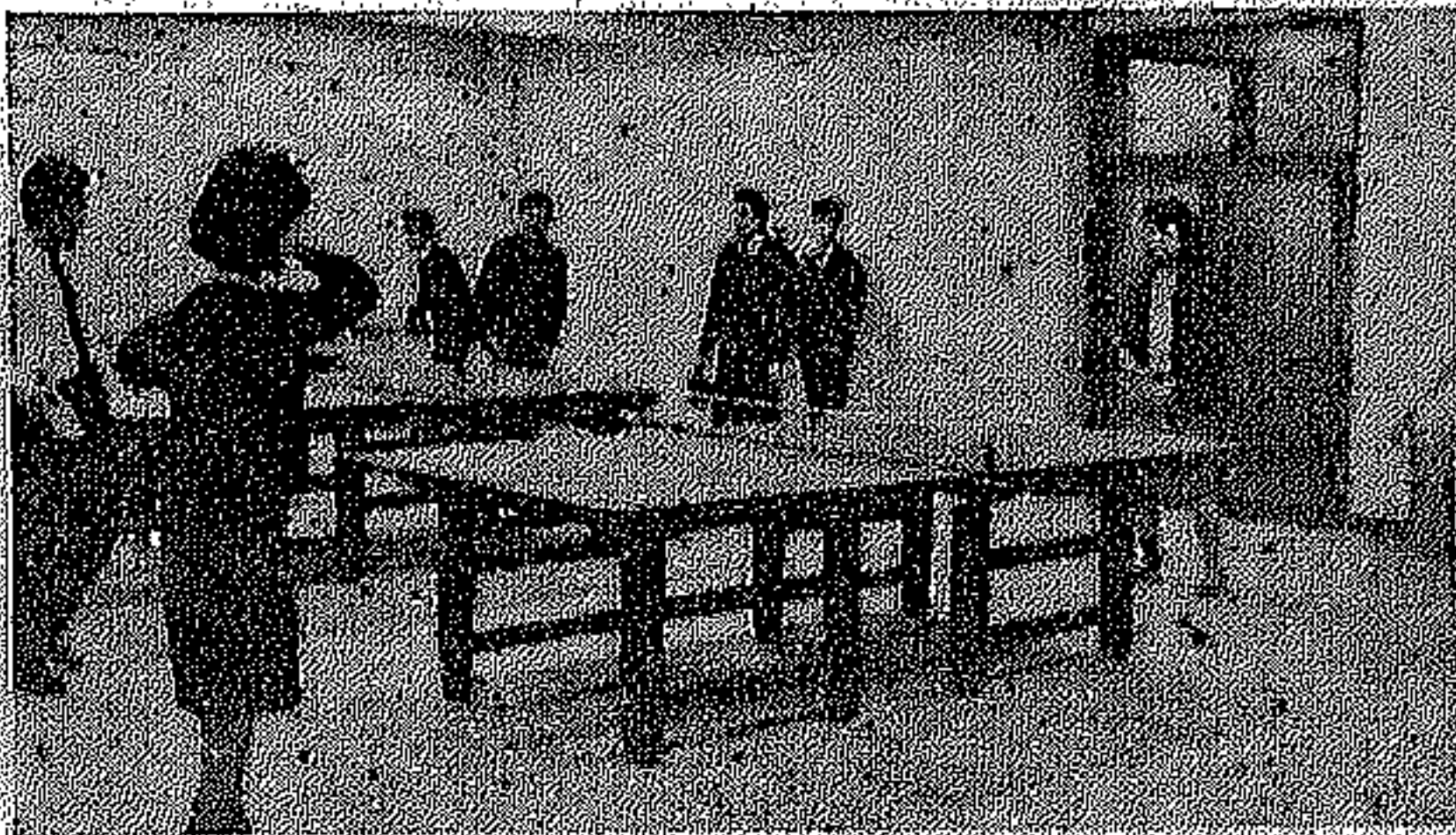
(内、国庫補助 五、〇〇〇千円)

この施設は、一般に大企業にくらべ福祉施設に恵まれない中小企業に働く青少年に健全な余暇利用の場を与えるとともに、また、その生活指導を行なう講習室、音楽室、相談室、休養室、趣味の和室、浴室等々に分かれ、いずれの部屋もそれぞれゆきとどいた配慮がなされている。

これらの部屋は、教養・趣味・娯楽・体育・休養あるいは交友の場として勤労青少年の個々に、また、グループ活動の場として勤労青少年に無料で開放されているが、随時ホームの主催によって各種の行事も行なわれ、開館直後の一月においても「歌とフォークダンスのつどい」「山の映画観賞会」「新成人講座」など多

彩な行事が行なわれており、今後は、茶・華道、ペン習字、手芸等の各種の講習会や教養講演会も計画されているとのことである。ホームは、このほか、勤労青少年の生活相談・職業相談にも応じるなど、幅広く運営されている。

このホームの利用資格は、仙台市内に



— 軽運動室兼集会室 —

住所又は勤務先を有する二五歳未満の働く青少年となっており、開館まもない現在においても平日六〇〜八〇名、日曜日には一二〇〜一五〇名の勤労青少年がホームを訪れ、読書に専らに、また、グループ活動に、労働から開放された一刻を楽しんでいる。

勤労青少年ホームは、国の補助（建築費について五〇〇万円）を得て地方公共

団体が設置し運営するもので、現在全国

二二か所（建設中を含む）に設けられて

いるが、このような働く青少年の余暇普

用・健全育成施設は、とくに最近、若年

労働者の求人難に対処するための対策の

一環として、また、勤労意欲の高揚、非

行化防止等健全育成の面からも、関係者

をはじめ広く社会一般からその効果が高

く評価されている。

労働省では、各方面からのホーム設置の要望にこたえるため、今後とも引き続き中小企業に働く青少年者が多数就労する都市にホームを設置する方針で、昭和四〇年度には全国一二か所に新設することとしている。

既設ホーム設置場所

札幌市、能代市（県立）、仙台市、川口市、千葉市（県立）、富山市、浜松市、羽島市、名古屋（県立）、松阪市（県立）、京都市、大阪市（府立と市立各々）、北九州市八幡、同小倉

現在建設中のもの

八戸市、平市、長岡市、小松市、福井市、姫路市、新居浜市

第1表 農業従事者の動向

(単位 1,000人)

職業上の地位	種 数	男			女		
		31年	34年	37年	31年	35年	37年
		7,548 (100%)	7,199 (95.5%)	5,703 (75.8%)	8,133 (100%)	7,302 (90.0%)	6,198 (76.1%)
農業上の地位	自 営 業 主	4,602	4,703	3,960	1,053	1,135	1,071
	家 族 従 業 者	2,664	2,366	1,717	6,872	6,015	5,022
	雇 用 者	281	130	86	208	152	105
就業状態	仕事がおもなもの	7,264 (100%)	6,992 (82.5%)	5,601 (77.0%)	4,351 (100%)	4,324 (99.5%)	3,877 (88.9%)
	仕事は従なもの(注1)	252	178	162	3,755	2,943	2,321
	休 業 者(注2)	33	30	29	26	35	41

資料出所：総務府統計局「就業構造基本調査」

(注1) 家事・通学等を主とし、農業が従なもの

(注2) 季節的休業者・非季節的休業者

第2表 基幹・補助別農業従事者数

種 数	男		女		総数を100とする女子の割合	
	37年	38年	37年	38年	37年	38年
総 数	8,029,455	8,007,375	8,512,504	8,428,092	51.5	51.2
基幹的従事者数	4,892,619	4,691,332	6,858,094	6,349,523	56.7	57.5
補助的従事者数	3,136,836	3,316,043	2,158,410	2,078,569	40.6	38.5

資料出所：農林省「農業調査」

第3表 専業・兼業別農家数

年 次	総数	専業	兼業		農家総数に占める専業の割合	
			総数	第1種 第2種	第1種 第2種	
30年	604万	211万	394万	227万 166万	87.6% 27.5%	
35年	606	208	398	204 194	33.6 32.1	
38年	583	139	443	198 246	34.0% 42.2	

資料出所：農林省「農業調査結果報告」

第4表 他産業への流出者の状況 (構成比) (単位 100人)

年 次	総 数	男	女	世帯上の地位別			流出型別別	
				世帯主	あととり	その他	就職離村	在宅就職
33年	(5,145)100.0	56.8	43.2	2.2	13.1	83.4	71.9	28.1
35年	(6,890)100.0	56.5	43.5	4.1	16.6	78.1	59.1	40.9
37年	(8,591)100.0	54.1	45.9	5.8	17.8	76.5	53.5	46.5
38年	(9,350)100.0	54.5	45.5	8.8	20.1	71.1	47.0	53.0

資料出所：農林省「農家就業動向調査」

第5表 出かせぎ者数 (注) (単位 100人)

年 次	総数	男	女	世帯上の地位		
				世帯主	あととり	その他
33年	1,946	1,582	364	484	663	799
35年	1,748	1,411	337	484	636	628
37年	2,060	1,849	211	775	819	466
38年	2,980	2,760	220	1,310	1,170	500
38年の構成比	100.0	92.6	7.4	44.0	39.3	16.8

資料出所：農林省「農家就業動向調査」

(注) 1か月～6か月の予定で出かせぎに出たもの



最近における

農村婦人の動向

高度経済成長の影響によって、農村に
おいてもさまざまな面にいちじるしい変

動がみられる。なかでも、若年労働力、

男子労働力の減少、
はいまいち問題も
るしく、
農業労働 あげられ

における婦人の負担は増大し、昭和三八年には基幹的農業従事者の五八%が婦人で占められるにいたった(第1表・第2表)。兼業農家の増加はいちじるしく、世帯主・あとりの他産業への流出、出かせぎなどの増加も目立っており(第3表)。第6表、婦人の農業労働の負担の増加のほかに家庭生活の変ばうも一般的に注目されいている。また、農用機械・農業の急激の普及にともなつて、農業災害など新しい問題も

て関係機関で、県農政主管課・県職業安定主管課・社会福祉関係主管課・県農協婦人部・県地域婦人団体連絡協議会ならびに農村婦人問題についての有識者である。この懇談会開催に際して秋田・山梨・富山・島根・熊本には本省より係官が出席し、かつ、県下の出かせぎ者の多い村において実情聴取等を行なった。なお、岩手・岡山においても、出かせぎの多い

(資料室)

資料出所：第5表に同じ (注)第5表に同じ

資料出所：農林省調査より

(参考) 農家数は583万戸(88年)であるから、約3戸に一台の割合で動力耕うん機を所有している。

出かける気風のとこ
山麓は産院などの施設

		計	6時間 未満	6～8時 間	8～10時 間	10～12時 間	12時間 以上
普通の時	計	100%	9%	20%	49%	18%	3%
	専業農	100	6%	19	52	19	4
	兼業	100	20	19	42	17	2
働く時間 もところ長く	計	100	2	2	6	32	58
	専業農	100	1	2	5	31	61
	兼業	100	3	1	10	35	51

計	健康							弱い	大變弱い	不明	
	小計	悪いところある	悪いところの種類								悪いところない
			肩こり	腰痛	神経痛	その他	不明				
	89%	(68%)	(37%)	(13%)	(9%)	(13%)	(17%)	(32%)	10%	0%	0%

(注) ()内のものは健康と答えたものを100%とする

計	産 前				産 後				後				
	農作業を休んだか				床にいた日数				農作業を休んだ日数				
	前日まで何日か仕事をした	休んだ	不明		10日未満	10～20日	20日以上	不明	10日未満	10～20日	20～30日	30日以上	不明
100%	69%	22%	9%		45%	33%	17%	5%	5%	7%	20%	62%	6%

8,9,10表資料出所：「農家婦人生活に関する意識調査」

(36年11月~37年1月) 労働省婦人少年局

22

する諸問題について

本省係官が出席した数県の状況及び、三九年一二月一〇日まで已到着している石川・高知の懇談会開催状況報告から、最近における農村婦人の動向をメセとしてとりまとめたので、ここに紹介するとする。

本省係官が出席した数県の状況及び、

村について本省
係官が実情聴取
等を実施した。

所

第
有台
加

[illegible]

動有 30 82, 2 1

	0年	50	100
--	----	----	-----

井上 敏 9 517.

人機	(年)	5年	329	329
----	-----	----	-----	-----

1,81	8
------	---

1988年	2.0	2.1
-------	-----	-----

15 of 15



農業労働力の減少はいちじるしく、労働力の女性化、高齢化は各県で問題とされ、婦人が基幹労働力となってきたところから、婦人、とくに、主婦の過労が指摘されている。しかしながら、県当局の農業労働合理化についての施策は、後継者の育成、自立経営農家対策、機械化、共業化による省力農法の促進、農地の流動化対策の検討などに集中し、婦人の労働の合理化、母性保護などの問題に

(1) 健康管理・母性保護について
農家婦人の健康への関心は従来より高まっているが、いまだに、病状がかなり進行してから医師の診察をうけるものも少なくないようである。産前産後の問題については、保健所の指導などが普及したので、最近の数は妊娠中の定期検診なども姑に気がねなく出かける気風のところ

意見も提出されている（富山、農協婦人部）。石川県能登病院長の調査によれば、妊娠五か月まで医師の診察をうけないものが三七％、普通の農作業をしているもの、出産前日まで働くものがそれぞれ七六％であり、その理由は働き手がない（三二％）、働いているとお産が怖い（三三％）習慣だから（二二％）である。出産後三日・五日で農作業に従事するものは三〇％

省婦人少年局「農家婦人生活に
関する意識調査」から農家主婦
の産前産後の休養状況を第10表に掲げて
おく。

流産や乳児の股関節脱臼もかなり多く
の地域で話題となっており、これは妊娠
中の農業機械操作によるものと簡単にはい

計	小
	89%

(注) ()

計
100%

8.9.
(364)

業と家事労働の二重負担で農家主婦は一〇年も早くふけていくとの声（富山農協婦人部）さえ出ている。一方、命よりも仕事を大事にするという意識があり、婦人の自覚を問題視している意見も出されている（高知、農協婦人部）。農家主婦の農業労働時間ならびに健康状態についての参考として、労働省婦人少年局が昭和三十六年十一月と三十七年一月にかけて実施した『農家生活に関する意識調査』から

第9表 主婦の健康

専業	専業
普通の時 もくも長く	働く時期 もくも長く

で行なうものが多くなっている
ので、産後の休養を十分とって
いるところは多くなっている。
しかし、出産者の八五〇が自分
の家で出産するという県（秋田）
もあり、産前産後の休養は気が
ねがあるため十分とれないとの

計 魚いところ 魚いところの種類
あ る 肩こり 腰痛 抽経痛その他
% (68%) (37%) (13%) (9%) (13%)

内のは健康と答えたものを100%とする

第10表 農家主婦の

産 前			産 後		
農作業を休んだか			床についた		
前日まで 仕事をした	何日か 休んだ	不明	10日 未満	10～ 20日	21日 以上
69%	22%	9%	45%	33%	11%

10表資料出所：「農家婦人生活に関する意見調査（昭和37年11月～37年1月）」労働省婦人少年局

性肩こりなどを訴える婦人は多く、農作

	計	6時間未満	6～8時間	8～10時間	10～12時間	12時間以上
計	100%	9%	20%	49%	19%	
農業	100	6%	19	52	19	
業	100	20	19	42	17	
計	100	2	2	6	32	
農業	100	1	2	5	31	
業	100	3	1	10	35	

現 状 態

不明	強い	弱い	大変弱い	
(17%)	(32%)	10%	0%	0%

3

産前産後の休養

		後				
日数		農作業を休んだ日数				
0日 以上	不明	10日 未満	10~ 20日	20~ 30日	30日 以上	
77%	5%	5%	7%	20%	62%	(6)

調査

所有で
あ合
てい

こゝろを
なまぐさ
にふりか
へる

時間	1
3%	
4	
2	
58	
61	
61	

明
96

不明
396

が少なくない。人工妊娠中絶も自然として多いようで、婦人病疾患が多く、母性保護に対する関心を深める運動の必要が指摘されている(富山、農協婦人部)。

(2) 農業・農業機械による農業災害について

婦人は農業散布や大型機械の操作はしていないから問題はないというところもかなりある。しかし、富山・石川・島根・高知では婦人の農業・農業機械による災害が目につくようで、害のない農業の作成、生理日の農業散布の禁止、農業災害保険の検討などが話題となっている。

2 家庭生活の安定について

(1) 消費生活をめぐって

テレビ・ミシンなど耐久消費財は急激に普及し、プロパンガス・石油コンロ・簡易水道など家事労働軽減に関係のある燃料・施設などがかなり利用され、農家の家庭生活の都市化が多くの県で指摘されている(島根の懇談会では、いたずらに都会をまねた「ベタベタ消費」となげく声が多かった)。また、子女の教育費の増大も多くの地域で話題となっており、家計費のなかで耐久消費財・教育費などの膨張のため食費がおさえられ、栄養的配慮が不十分なことが問題とされているところもある。

一般的な生活水準の向上に関連して、主婦・嫁が農閑期などに日雇い・臨時工などに働きに出ることが話題になっている

るところが多い。主婦の現金収入への関心はたかく、生活改善の金合においても金もつけの話が出るということである(島根・岡山・生活改善普及員)。そのため、子女の教育、食生活がある程度になり家庭にうるおいがなくなったというところもかなりあるようである。農村においても都会と同じ「カギ子」が話題になっているところも少なくない。主婦が家庭にいて収入を得られる方法を検討もくしくは実施している地域もかなり見られるが、その具体例としては内職、蚕の副業などがあげられている。

(2) 夫婦間の生活感情のずれについて

夫はサラリーマン・工場労働者あるいは出かせぎ者として都市に働くことが多くなり、妻が農作業に従事するものが多くなってきているので、農家主婦の女性としての意識にも変化が見られ、高価な化粧品がよく売れていること(熊本、農協)等もその一例と想像される。ところで、夫婦間の生活感情のずれということが話題になっている所は少なくないが、階層・地域によってかなりの差がみられ、簡単に要約することは困難である。

夫の出かせぎの結果、現地で愛人が出来、離婚もしくは別居したケースは秋田・山梨の村の実情聴取で出ているが、一方、島根の村の実情聴取においては、夫の出かせぎは問題はないが、妻の出かせぎのために現地に愛人ができ離婚したケースや、夫の出かせぎ中に妻が愛人を家にい

れた例(岩手・村)などがある。石川においては、夫婦で出かせぎするいわゆるすれちがい夫婦なるものが出来、夫は出かせぎ先で愛人をつくり、妻もまた、夫不在のとき愛人をいれるという事例もある。このような現象は割合にすればわずかなものであるが、都会にもしばしば見られる現象を何故農村の場合に問題視しなければならぬのかとの声も出ている。

(3) 妻の経済的地位について

主婦が農業の中心となり、日雇いなどによって現金収入を得るようになったので、過労だが経済的な地位は一般的に向上したと言っているところが多い。しかし、健康時のみの向上で、病気になる、入院すれば嫁の身分であれば、治療費は実家負担という不安定な事例も指摘されている(石川病院長)。妻名義の貯蓄や保険も少なくないようである(島根・岡山・熊本、いずれも農協・地婦連の役員)。夫婦の財産制度については、現行法制に無関係な婦人が少なくなく、例えば、夫死亡後相続権がありながら放棄する妻が多く放棄後困って問題を家庭裁判所にもちこむものもあるというところである(富山、家裁調査官)。県農業会議の調査によっても、財産の管理をしている妻・嫁はほとんどないが、家計管理は世帯主の妻が担当しているものが少なくない(山梨五五、富山二五)。

3 出かせぎについて

出かせぎは、県によって差があるが、いずれにせよ比較的長期間にわたって夫婦・親子が別々に生活する点において、望ましくない生活形態であるということでは多くのところで指摘されている。しかし、農業収入だけでは生活できないというところ、出かせぎにより現金収入が手に入り、生活水準が多少とも向上できるといふ現象は無視できないとの意見が多い(地域によって異なるが、出かせぎによる送金額は大まかにいって月に一万〜二万円程度のものである)。

出かせぎによる暗い事実も多く、県で問題となっている。例えば、父母ともに行方不明という留守家族の例(石川、県民政課)、心身ともに主婦が過労になっていくところも多いようで、極端な事例としては、過労による主婦の突然の死亡や、労働不能となった例が指摘されている。また、出かせぎの多い地区の病院では留守家族は噂の対象となることが多いためか、人一倍神経をつかうらしく、神経科にくるものが多いということである(石川、病院長)。出かせぎから帰った夫の生活態度が変化し、大酒をのみ、言動があらうばくなるなどが指摘されており(秋田・富山・島根)、調査の結果、子供の教育への悪い影響が出たというところもある(島根、村)。このようなこと



「働く婦人の家」

館長連絡会議より

働く婦人の福祉施設として設けられて
いる「働く婦人の家」の昭和三九年度館
長連絡会議は婦人少年局長主催により、去
る一月六日、労働省会議室において開
催された。既設の各館長、設置・運営自
治体の担当官及び現在建設中の関係者三
三名を迎え、午前中は谷野婦人少年局長
の挨拶、大羽婦人労働課長の「婦人労働
の実情」の説明に続いて各施設の運営報
告、午後は講演と研究討議が行なわれ
た。本年度会議は、働く婦人の家が行な
っている事業の中からとりあげた昨年度
会議の講演のテーマ「相談事業」を中心
議題とし、運営報告、研究討議は相談事
業に關してのそれぞれの地域の実情と問
題点の発表と話し合いによってすすめら
れた。また講演は本施設の主要事業の一
つとなっている「働く婦人の保健と休
養」の問題をとりあげ、労働科学研究所
長齋藤一氏に「働く婦人の保健衛生と休
養」という題でお話をお願いした。

以下、運営報告、研究討議において行
なわれた「相談事業」についてのあらま
しをお知らせする（講演要旨は別項参照）。

この他会議内容としては、とくに本年
度は家庭をもって働く婦人、中高年層勞

▼相談事業について

相談の内容

職業・労働関係……労働者からは職場
での人間関係、転職問題、企業側から
は離職についてのもが多く、その他
寄宿舎の自治会の問題が多く、直接出向
いて指導したり、自治生活の講習等を企
画している。労働者側の相談が少なく、
会社を意欲して何も話せないという空気
をその背後に感じるといふ地域もある。
その他中高年層婦人の就職相談等が主で
ある。

生活関係……友人とのトラブル等、相

談かぐちかわからぬ程度のもので、聞く
だけで本人は安心して帰るといったケー
スが多い。少ない例であるがB.G.の借金
の相談もあり、本人の将来を考えてすげ
なくもできず困るといったものもある。

身上・結婚関係……離婚問題が多いが
相談がある。

相談事業の問題点

専門的なことなので家裁にまわす。また
結婚の相手についての相談が非常に多
く、ある施設では交際の場の意味もた
せて懇親会を設けてみたが、相手の世話
まですることは働く婦人の家としては限
界もあり、荷がかちすぎるという結果が
出ている。

健康・育児関係……保健・育児につ
いて保健所とタイアップし相談日を設けてい
てるが成果が上がっている。保健婦に対
し、「働く婦人の家は保健婦を配置する
ことになっている」と労働双方からの相談
が多く、とくに女子の衛生、生理休暇の
問題についてのものが目立つ。

育児について、兼任の町技術吏員によ
り二か月に一回検診を行なうがその際の
相談が多く効果があるという地域がある
反面、育児そのものの相談よりも、託児
施設を設置を要望するものも多く、育児
の講習を計画しているが、その前に保育
施設が先決問題だとする施設もあり、ま
た、相談の中には、育児期間後の職場復
帰制度がほしいという声も出ている。

教育問題……労使双方からの教養の問
題、あるいは働く母親の子供の教育相談
等が主である。

レクリエーション・グループ活動関係
……企画・指導技術についての相談とあ
わせて講師、会場の斡旋が最も多いが、
中には企業側から、会社で企画する行事
には労働者の参加が少ないという悩みの

いるところも少なく、また、施設でのカ
ウンセリングの限界が問題とされた。

これに対し、相談事業はあくまで二
ドに依りて行なわれるべきであり、職員
数・時間的制約、専門的措置を必要とす
る場合、あるいはカウンセリングの技術
等の問題を適切にまた合理的に処理して
いくためには当面、日をきめた相談日を
もうける、窓口として先ず話をきき、内
容によっては専門の機関に紹介する。自
宅訪問はさけ、相談の時間も一人一回一
時間位とする等のやり方が挙げられた。
更に、相談の記録は各施設によって、日
誌に記録する、カードを作成する、メモ
程度に留めている、各職員が記録に目
をとおし、職員例会でその経過を全員が知
っておくようにする等、まちまちであ

り、相談者の再来にそなえ、または相談
の進め方の参考にするためにも正確な記
録をとり保管しておくことは相談技術の
上からも大切であることが討議の上にな
る。

働く婦人の保健衛生と休養について

労働科学研究所長 斎藤

△働く婦人の家館長連絡会議における講演より▽

働く婦人の病氣による欠勤率は、男子
よりも高い現象が一般にみられ、これは
職場で悪条件がある場合女子の方により
強くその影響があらわれることが一因で
ある。病氣欠勤率調査によると、殆どの
産業において女子の方が率が高く、しか
もどちらかといえば女子よりも男子が多
い産業における女子の欠勤率が高い。こ
れは衛生管理が男子中心に行なわれるた
めの結果とも考えられる。

病氣の種類は、男子にくらべて女子の
場合、全身病、ビタミン欠乏症、呼吸器
疾患、性泌尿器疾患等が多く見られ、ま
た明確な病名がつけられない過労による
「その他の疾患」が多い。この事実は疲
労自覚症候訴えの調査にも出ており
女子の自覚症候の主なもの、1、身体
的症候……頭が重い、全身がだるい、肩
がこる、脚がだるいなど、2、精神的症
候……いらいらする、ものが気がにな
る、頭がのぼせる、一人でいたいなど、
3、神経感覚的症候……目が疲れる、動
作がぎこちなくなる、ふらつく、耳鳴り

がするなどの症候である。これら女子の疲勞が客観的に見て、単
に感覚的なものであるか、事実身体的変
化としてあらわれているかについては、
例えば下腿の腫れ、だるさについての紡
績精紡工、電子組立工、バスの車掌・運
転手等を調べた例があり、いずれの場合
も作業前後、週末・休日後あるいは季節
によって実際に変化がみられる。下腿の
腫れ、だるさ等は、胸より下部位になる
程、血液の循環には強い心臓の働きを要
するが、作業又は気温によって血液の循
環が鈍り、下腿に血液がよどむために起
こるもので、女子は身体の構造上とくに
その変化が起こりやすいし、部品組立等
座作業を長く続ける者は前屈の不自然な
姿勢のために首や肩、背の筋肉に力が入
り脊椎骨が圧迫されてこりだけでなく圧
迫痛の症状を起す者が多い。また、最
近精密機器作業に従事する女子は眼をつ
かいすぎる結果、眼の疲れを訴える者が
多く視力低下・近視等の症状が多いこと
が調査結果に出てきており、これと同様

のことが織物検査工その他の検査工にも
みられ、眼の疲勞は前屈姿勢を一層ひど
くしてますます身体への影響に拍車をか
けている。

疲勞検査に表われた働く女子の特徴の
一例として、膝蓋腱反射閾値（膝をたたく
と反射的に足が上がるが、そのたたく角度をい
う）が作業後は大きく、平均角度五八・
八度に対し九〇度角以上の閾値の者の率
が、大規模の紡績、機械工場が〇、中小
織物工場では八・二％、この中で乳児の
ある者は三一％を占めている。このよう
に長時間労働の婦人の％近い者が極端に
反射機能が鈍り、病氣寸前の症状を示し
ており、原因は疲勞、ビタミン不足等であ
る。

また、無視できないのは、赤血球中の
血色素（ヘモグロビン）の消失で、悪条件
の労働ほど消失量が大きい。月曜と土曜
の減量比較の調査によると週末の減量が
大きく、更に乳児のあるもの、寄宿舎通
勤者より自宅通勤者に減量が大きくて家
事、育児負担の条件が体に大きな影響を
与える事実を示している。このような貧
血化は休養によって回復するもので、今
なお日曜もなく出勤して働く例がある
が、何年か後には必ず貧血化すると思え
てよい。

次に神経面の症状として、情意不安訴
えの調査によると、一般に男子より女子
とくに若い者に訴え度が高い。また、高
い労働密度、責任の過重、過労を招く勞
働、欲求不満を招く労働の条件下で働く
者に訴え数が増す結果が表われている。
男子より女子に高い情意不安、まして現
代の技術革新等による作業速度の増大と
作業の細分化は神経緊張度を増し、神経
症状は一層増加していくであろう。

以上のように、職場、生活環境に恵ま
れないと、とくに女子は子宮にうっ血を
起したり、内臓に慢性炎症を生じ易
く、診断もつかぬ全身の衰弱過労を起こ
したり、働く婦人の健康に及ぼす問題は
今なお山積している。

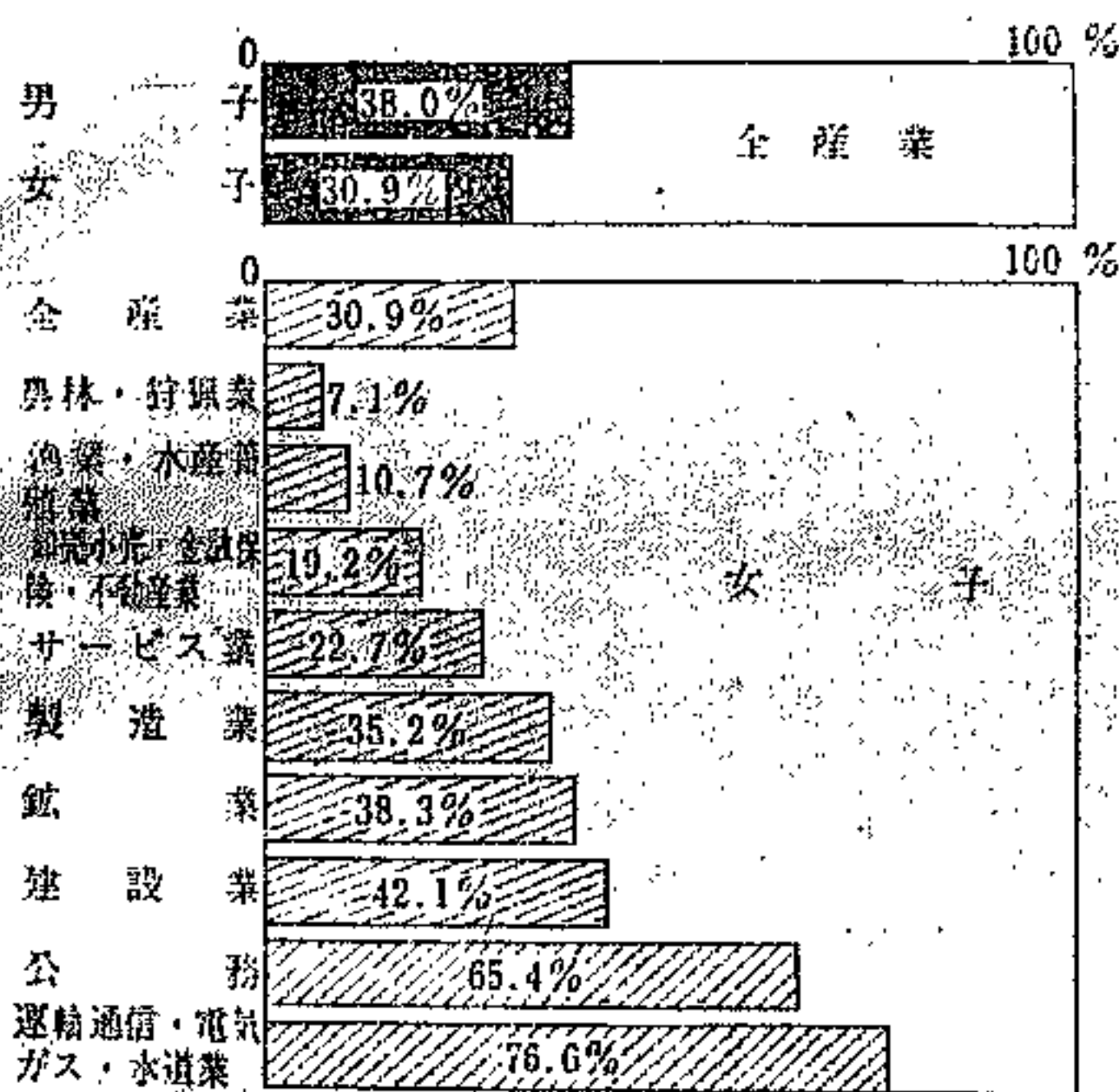
これらの対策については、職場や生活
のあり方を改善することであるが、同時
に働く婦人の家のような施設が十分に婦
人の健康と疲勞の関係を理解した上で相
談にのったり、保健婦が専門的な指示を
与える等、健康や生活についての欲求不
満のはけ口をつくるだけでも非常に効果
がある。更に健康回復のために欠かせな
いのは休養とレクリエーションである。

大人の標準睡眠時間七、八時間に対し、
家事や育児の負担がある女子または中小
工場に働く女子は一日の労働時間が長い
ために休養、娯楽、睡眠の時間が著しく
不足しており、家庭、職場双方で、常に
働く婦人は自分以外のものに拘束をうけ
た状態にあるが、休養のためには先ず精
神的な解放が第一であり、そのためにも
休養施設の存在価値は大きく、もっと利
用されるべきものである。

（以下28ページに印につづく）

労働者のページ

第1図 男女別、産業別（女子のみ）推定組織率



一九六四年の女子労働者の組織状況

昨年（一九六四年六月末現在）の労働組合の組織状況を、労働省労働組合基本調査結果からみると、全国単位労働組合数は五一、四五七組合（前年四九、七九六組合）、組合員数は女子二六五万人（前年二五三万人）、男子七〇〇万人（前年六七四万人）で、いずれも前年より増加しています。

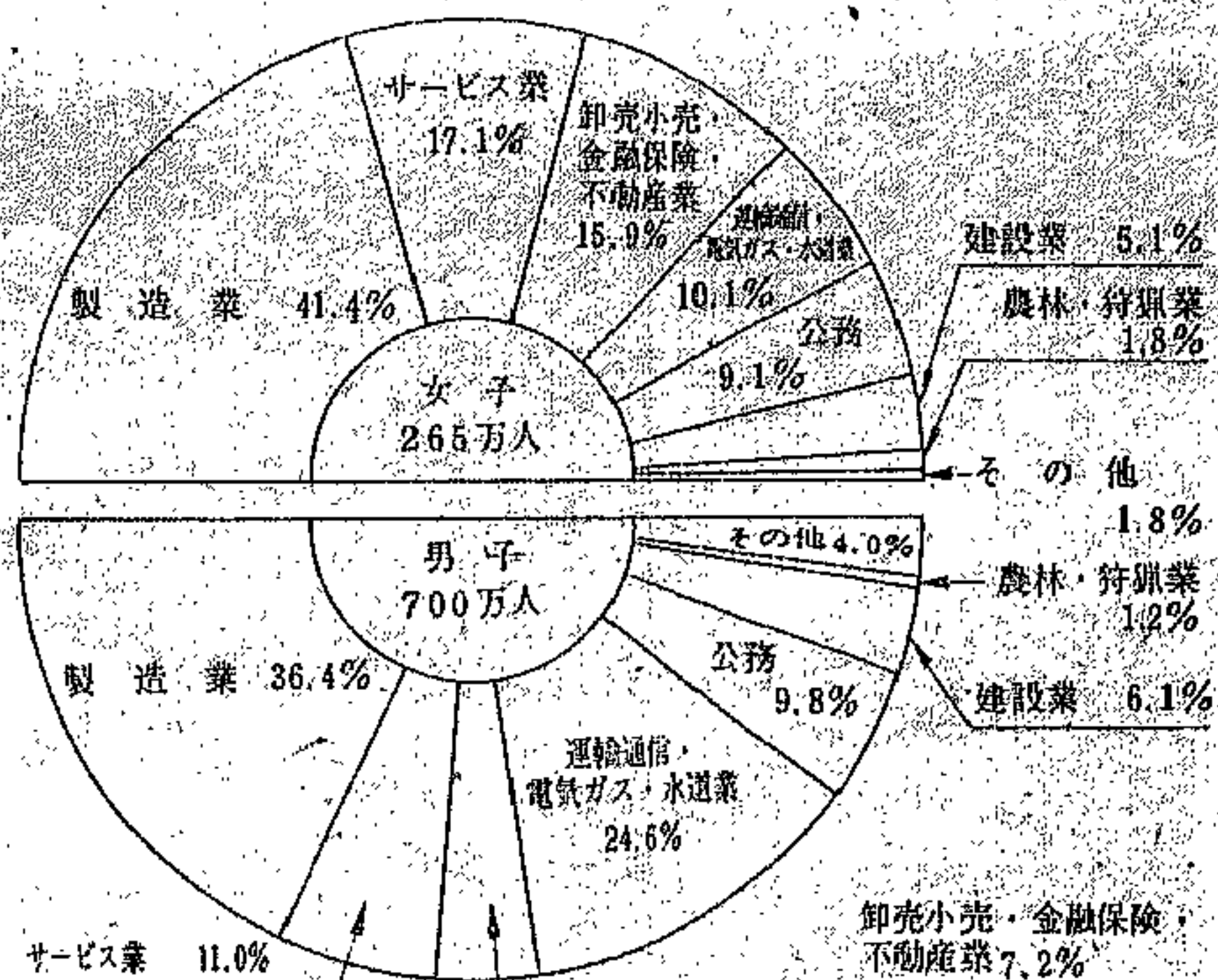
全組合員数に対する女子組合員の割合は、二七・五％（前年二七・三％）で、わずかずつではあります。また女子の雇用労働者は八五八万人、推定組織率も三〇・〇・五％、〇・三％低下しています。

九％と、前年をうわまわっています。なお男子労働者の推定組織率は、三八・〇％（前年三八・二％）となっています。

産業別に女子組合員の組織状況をみると（第1図）、推定組織率は前年と同じく、運輸通信・電気ガス・水道業及び公務は高く、ついで建設業、鉱業、製造業サービス業の順となっています。これを前年に比較してみますと、運輸通信・電気ガス・水道業では六・四％の増加をしています。その他、サービス業一・三％、卸売小売・金融保険業一・二％、製造業〇・四％とそれぞれ増加しています。一方推定組織率の減少した産業は、鉱業、建設業、漁業・水産養殖業、農林・狩猟業で、それぞれ、七・二％、三・六％、〇・五％、〇・三％低下しています。また、男子の推定組織率は、前年同様、運輸通信・電気ガス水道業、鉱業、公務、製造業、農林・狩猟業の順となっており、農業（五・八％）、鉱業（四・六％）、運輸通信・電気ガス・水道業（〇・六％）、建設業（〇・二％）ではその組織率は低くなっています。

女子組合員の産業間の分布状況（第2図）は、前年同様製造業が一番多く、女子組合員総数の半

第2図 産業別、男女別組合員の分布状況



数近い四一・二％を占め、ついでサービス業一七・一％、卸売小売・金融保険・不動産業一五・九％、運輸通信・電気ガス・水道業一〇・一％となっており、前年とはほぼ同じ割合を示しています。男子の割合も、製造業が三六・四％で最も多くなっており、ついで運輸通信・電気ガス・水道業二四・六％、サービス業一〇・八％、公務九・八％と前年同様の順位をしめています。

産業別に女子組合員の割合をみると金融保険業が、ほぼ男子と半々の四八・二％をしめており、次いで卸売小売業が四二・五％で、いずれも高い率を示しています。特に金融保険業では組合員中にしめる女子の比率は前年の二・七％と本年の一・三％とわずかな増加しています。その他サービス業三七・五％、製造業三〇・〇％、公務二六・一％、建設業二二・九％となっています。

さらに女子組合員の半数が働いている製造業について、産業中分類別に組合員中にしめる女子の割合をみると、衣服・その他の繊維製品製造業、紡織工業がそれぞれ七五・一％と七一・二％で、いずれも圧倒的に女子組合員が多くなっています。ついでたばこ製造業では半数をこえる五二・八％その他の製造業四一・五％、精密機械器具等製造業三九・六％、ゴム製品製造業三九・四％、電気機械器具製造業三五・八％の順となっています。

（以下28ページと図目につづく）

婦人に関するうごき (一二月)

【婦人をめぐる社会のうごき】

○科学技術庁では全国三千の小中学生を持つ母親を対象に、その科学知識の程度、科学知識の必要性についての認識、子供の理科教育についての配慮などにつき面接調査し、その結果を発表した。それによると新聞・テレビの科学欄、科学番組に興味をもつ者は二割(新聞)・三割(テレビ)程度であるのに対し、育児・健康・衛生・美容などは四一・三九割、料理・栄養については四一・四三割と興味の対象が家庭生活の面に向いていることが報告された。

(一日)

○自由民主党組織調査会では「婦人憲章」

の検討を続けてきたがその草案を発表した。この憲章は母・主婦・消費者・勤労者として社会の成員の半数を占める婦人はその任務を明確に自覚するとともにこれに対し基本的に保護を受ける権利を有するとし、婦人の地位と権利、民族の伝承者としての婦人の任務と権利につき検討し、婦人対策に役立てようとするものである。(一六日)

○厚生省は児童問題総合研究所を発足させることになった。母性保健・小児保健・保健指導・栄養・発達心理・心理治療・家庭環境・社会環境・施設管理の九研究部門に分かれ、①都市における「カギ子」の影響を社会的に調査

する②団地での母子保健のあり方を再検討する③母子寮の母子家庭を心理学的に研究する④乳幼児の保健指導法を医学的心理学的に研究する等のテーマのもとに研究を行なうことになった。

【婦人の組織活動等】

○消費者米価値上げ反対、生活を守る中央婦人集会在東京、日消ホールで開催された。母親大会連絡会、日本婦人会議、新日本婦人の会、婦人民主クラブくらしの会等一四団体の代表約四五〇名が参加、米値あいつ、米価審議会についての報告(総評、肥川治一郎氏)、決議採択の後、大根・白菜を入れた買物袋をさげ、衆参両議院に消費者米価値上げ反対の請願デモを行なった。

(一日)

○全地婦連第二回平和バザーが長崎市で長崎県婦連、全地婦連共催で行なわれた。この平和バザーは原爆で身寄を失った老人、年の瀬を迎える被爆者連に救援金を贈ることを目的とし、各地の郷土名産、手工芸品などが即売された。(五・六日)

○婦人団体国会活動連絡委員会では国会議員の歳費値上げに関する要望とし、①国会法第三五条を削除し、歳費は国会が自主的に国民の納得を得て決定するのが望ましい。②諸手当に課税、又は歳費・手当を一本化し課税対象とする事等を田中衆議院副議長に対し申し入れた。(七日)

○全国地域婦人団体連盟第一回全国婦人団体研究会が東京、婦人児童館で開催された。「婦人会館の当面する諸問題」「のぞましい婦人会館のあり方」をテーマに地域婦人団体と会館の代表者との兼務の問題、会館運営が地域婦人団体活動にあたえる影響などにつき討議研究を行なった。また、会議出席の各ブロック代表七名は昭和四〇年度の婦人学級予算を最低要求額だけは確保して欲しい旨の陳情を大蔵省に行なった。(八日)

○主婦連合会では高騰を続ける野菜を産地から直接購入し、中間マージンを出るだけ少なくし、安い野菜を台所にあずかる主婦の手に届くよう埼玉県経済連と協議し、直接購入を行なうことになった。(九日)

○中央物価公聴会が総評主婦の会、総評婦人部などの主催により東京、全電通会館ホールで開催された。経済企画庁物価対策課長、食糧庁係官、東京都経済局部長、総評政治部長等が出席し、消費者米価値上げや諸物価値上げ問題につき質疑応答が行なわれた。公聴会后、参加代表が各関係各官庁に対し物価値下げの陳情を行なった。(一四日)

○消費科学センターでは「野菜の実態調査」を発表。野菜の小売値が地区により開きが大きすぎることを、野菜が化学薬品を使って不自然に漂白加工されている実例などが報告された。(一六日)

○財団法人婦選会館と日本婦人有権者同盟共催による婦選獲得記念集会在東京婦選会館で開催された。婦人国会議員紅露みつ(自民)・藤原道子(社会)・本島百合子(民社)・山高しげり(無所属)市川房枝(無所属)に「婦人議員の役割と今後の抱負」につき聞く会と「アメリカの選挙と婦人の活動」の上映が行なわれた。(一七日)

○母性保健法促進連合が九月、日本助産婦会・日本母性保護医協会・日本家族計画協会など民間一三団体によって結成されている。目的としては母性保健に関する総合的基本政策の確立、国と地方自治体の義務分担の明確化と財政措置の確立等があげられている。その後、一二月にはいり運動参加団体として全国地域婦人団体連絡協議会・主婦連合会・全国農協婦人組織協議会が新たに参加し、具体的な運動の推進計画を協議、推進することになった。

【その他】

○自由民主党は党総会で、全国組織委員会婦人局長山下春江、婦人組織部長栗山秀、婦人対策部長松山千恵子の各氏を決定した。(一日)

○「徳島事件の公正裁判を要請するアピール」が市川房枝、神近市子、大原富枝、三宅鮎子等一〇氏により提出された。この事件は、徳島市で電機器具商の夫を殺したとして富士茂子さん(当

(以下30ページ下段につづく)

●(25ページ)つづき

また、過労気味の現代人が健康を保持していくには「レジャー」(余暇)を休養と見做し、新鮮な労働力を再生するべきで、ここに「レジャー」の意義がある。二日週休制により災害発生率が減少している事実はこのことを物語するものである。働く婦人達も週休二日制となつて一日を家事に、一日は休息・娯楽にあてるならば、健康への効果は著しいだろう。

働く婦人の家が、保健婦等による健康の指導、援助の仕事に平行させて、休息あるいはレクリエーションの事業を行なうことは、単に施設としての形を保つのではなく、働く婦人の福祉施設として扱ふべき必然的な事業なのである。

(文責 婦人少年局婦人労働課)

●(23ページ)つづき

とから出かせぎ家庭に対する相談相手となる人を求める意見も出されている。

出かせぎ対策として、秋田では県当局に出かせぎ対策本部をおき、総合的な施策を実施している。一方、工場誘致、産業構造の改善などによって出かせぎをなくとも生活が維持出来るような方策を検討しているところも多い。その他、婦人休暇制度の必要を望む声が多いが、休暇がもらえても旅費を考えると帰郷しないものが多いのではないかと意見も出ている(秋田)。

●(26ページ)つづき

産業別に女子組合員の増加状況を前年と比較してみますと、製造業が約四万三千人と一番多く増加しており、製造業のほかでも電気機械器具製造業が一万六千人、衣服・その他の繊維製造業が八千人の増加をみせています。その他、金融保険業が二万六千人、サービス業二万二千人、卸売小売業一万八千人増加しています。

都道府県別女子組合員数をみると、いうまでもなく、組織労働者は大都市に多く、特に東京都では四十一万人と、前年より更に三万人の増加をみせ、全女子組合員の一五%をしめています。ついで大阪府二六万人、愛知県一八万人、神奈川県・兵庫県がいずれも一三万人、福岡県一万人となっています。都道府県別に組合員の増減状況をみると、東京都に増加をみせており、他の県でもわずかながら増加しています。ただ京都府だけは二千人の減少をみせています。

影山裕子著 「奥さまアルバイト」

最近、カッパ文庫から影山裕子氏の「奥さまアルバイト」が発行され、全国紙の家庭欄にも引用されている。この著書ではアルバイトの定義をどのように定めているのか明確でないことや、著者独自の若干の一方的な見解など、気になるところがある。「一見して、かなり豊富な資料をあつめ、「アルバイト」についての心構えなどにふれており、中流家庭の中年主婦の「アルバイト」について適当なガイド・ブックである。近年、消費水準の上昇や、子女の教育費の増大にともなつて、パートタイム、内職などを希望する主婦が増加しているの、このような本が発行されることは、それなりの意義がある。

著者はまえがきの中で、この本を書いた第二の条件として「いわゆる「内職」的でないアルバイトであること。奥さまのそれぞれの個性と才能を開花させ、社会参加の充実感を味わえるものにしほつた」と書いている。このこと自体、まことに結構なことであるが、そうしてはばっていかうと結局、少数の才能ある、選ばれた奥さまのためのアルバイトということになりそうである。

ところで、著者はアルバイトをどのように定義しているのか。内容的にみると、一般的に内職は入っていないようであるが、技能的なもの、一定の資格を必要とするものも多く、内職職業補導所の紹介などはされている。アルバイトの効用として、まず第一に経済的に豊かにするといふことをあげているところから考えると、日本語化されたアルバイト(片でまの仕事をし、その報酬として何らかの収入が入るもの)をさしているのかと思われるが、ほとんど報酬の得られない社会奉仕活動もアルバイトとして取りあげ

られている。ライフワークとしての仕事をもちうことが、即収入となることもあるし、ならないこともある。この辺のところは明確にされておらず、矛盾があるように思われる。また、家庭生活における主婦の「もやもや」を解決してくれるのがアルバイトであると言いきつたり、無条件にアルバイト礼讃がなされているところに、一つの問題があると見られる。

著者はまえがきの中で、この本を書いた第二の条件として「いわゆる「内職」的でないアルバイトであること。奥さまのそれぞれの個性と才能を開花させ、社会参加の充実感を味わえるものにしほつた」と書いている。このこと自体、まことに結構なことであるが、そうしてはばっていかうと結局、少数の才能ある、選ばれた奥さまのためのアルバイトということになりそうである。

この本で、いわゆる奥さまの参考になる部分は第IIの「奥さまのためのアルバイト」の項である。収入や仕事についての問い合わせ先、技術をおぼえる手段、アルバイトのアイディアとポイントなど、ある程度具体的な書かれているので、そういう意味の手引きとして便利である。

第IIIの「アルバイトから再就職へ」の項では、婦人の労働問題の中の既婚者の問題を取上げている。

★ 年少労働者の帰郷旅費をめぐって ★

【問】 昨年三月雇い入れた中卒見習工が、「両親が帰ってこないというから」と退職を申し出てきました。人手不足のおりから困るわけなのですが、本人もはや当工場で働く気はないように見受けられましたので、これを了承しましたところ、「については、郷里に帰る旅費をくれ」といいますので、「なぜ旅費をやらなければならぬのか」と反問したら、「労働基準法でそのように決められている」といはいりますので、とりあえず汽車賃の実費を与えて帰しましたが、当工場としては今後のこともありますので、この際はつきりしておきたいと思い、次のことをお尋ねする次第です。どうぞよろしくお願い致します。

2 もし、支給しなければならぬとした場合、旅費として、どの程度のもを支給しなければならぬのでしょうか。
(S鉄工所)

1 このような場合、旅費を支給しなければならぬというものは本当なのでしょう

【答】 御質問のポイントが二つあります。が、説明の便宜上、事項別回答に入る前に労働基準法第六十八条（帰郷旅費に関する規定）の条文を紹介致します。労働基準法第六十八条に「満十八歳に満たない者又は女子が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は必要な旅費を負担しなければならない。但し満十八歳に満たない者又は女子がその責に帰すべき事由に基いて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。」と規定されています。

この規定から、まず御質問の第一点について回答致します。

1 右の条文には「満十八歳に満たない者又は女子が解雇の日から」とありますが、労働基準法上解雇というものは、「使用者が労働者に対して一方的に行う労働契約を解約する意思表示」とされ、一方的に行う労働契約を解約する意思表示は、これを任意退職として解雇とは区別して取り扱っています。設問の例では、見習工（満十八歳未満と見受けま）の方から労働契約を解約する申し出がなされ、貴殿がそれを承諾されたことになっておりますので、この場合は任意退職であって、労働基準法第六十八条にいう解雇には該当しないと思われるので、設問の例のような場合は帰郷に要する旅費を負担する

必要はないように思われます。なお、満十八歳以上の男子については、任意退職でなく解雇の場合であっても帰郷に要する旅費を負担する必要があると、また、満十八歳に満たない者又は女子を解雇した場合であっても、その解雇が本人の責に帰すべき事由に基いてなされたものであり、かつ、その事由について労働基準監督署長の認定（帰郷旅費支給除外認定）を受けた場合も帰郷に要する旅費を負担する必要があることを念のためつけ加えておきます。

(注) 右の「帰郷旅費支給除外認定」

については、本人の解雇にあたり労働基準法第二十条第三項により「労働者の責に帰すべき事由」のあることについて認定（解雇予告除外認定）を受けている場合は、重ねてこの認定を受ける必要はありません。

次に、御質問の第二点についてであります。

2 この帰郷旅費の規定は、解雇された満十八歳未満の年少者や女子が、帰郷したいがその旅費がなくて倫落の生活に落ち込んで行くというようなことから、彼等を保護するために設けられたものでありますから、「帰郷」というのは、通常就業する直前に労働者の居住していた場所まで帰ることをいいますが、父母その他親族の保護を受ける場合にはその保護者の住所に帰る場合

も含むと解されています。

しかして、帰郷に「必要な旅費」とは、帰郷するまでに通常必要とされる一切の費用をいい、交通費はもちろん、旅費という一般用語に従って食費・宿泊費を要する場合の宿泊費等を含み、更に就業の際の住居移転に当たって寝具・生活身廻り品等を移転したため、これを送還する必要があると認められる場合は、その運送費も含まれるものと解されています。

なお、帰郷旅費の支給方法については、必ずしも金銭をもって支払う必要はなく、乗車券・弁当等の実物で支給しても差し支えないが、金銭で支払う場合は少なくとも最低実費は支払う必要があり、実費に不足するのにかかわらず、あらかじめ定めた額しか支払わないのは違法であるとする説が有力であります。

最後に蛇足ながら、以上述べたことは法規上の取扱について解説したわけであり、労働協約・就業規則あるいは労働契約において、任意退職の場合であっても帰郷旅費を支給する旨の定めがなされている場合（設問の例ではこのような定めはないように推察されますが）には、その定めによる支給がなされるべきであることをつけ加えておきます。

資料ダイジェスト (内容紹介)

「中高年齢者の就業状況」

(労働統計調査月報三十九年十二月号)

現在、労働力不足が経済の各分野に大きな影響を与えています。とくに学卒者を中心とする若年労働力の需要は年々高まっています。一方中高年齢層の需給関係は依然として就職難の状態が続き、就業率についても未だ問題が残されています。この解説は約五頁ですが、主として昭和三十八年の失業率調査結果の統計表から就職者の再就業、とくに中高年齢層の失業後の動向を過去二年にさかのぼって比較、分析したものです。失業率調査は毎年九月中旬に公共職業安定所で失業保険金の受給資格の決定を受けた者のうちから四千人を抽出し、その後その就業の動向及び世帯の家計、世帯員の就業状況等を調査しているものです。ここでは男子は比較してより不利といわれている女子中高年齢層の就業の困難性など各項目の中からその特徴をいくつか拾ってみましょう。

一、年齢別構成

雇用者であって離職し、失業保険金受給資格の決定を受けた失業者のうち、女子は三〇歳以上の占める割合が約二九%、三六年度の二六%に比してやや高くなっている。しかし男子は約六割でこの三年間殆んどかわらず、女子と大きな差がある。女子では二〇、二四歳が最も多く約四〇%を占めている。

二、就業率

受給資格決定後二、三か月目までの就業状況をみたもので、三八年に雇用者として就業したものは全体で約六二%となっている。そのうち男子は五〇歳以上の年齢層を除けば九〇%就業しているが、女子は約四〇%にとどまっている。これが高年齢層の失業後の動向を過去二年にさかのぼって比較、分析したものです。失業率調査は毎年九月中旬に公共職業安定所で失業保険金の受給資格の決定を受けた者のうちから四千人を抽出し、その後その就業の動向及び世帯の家計、世帯員の就業状況等を調査しているものです。ここでは男子は比較してより不利といわれている女子中高年齢層の就業の困難性など各項目の中からその特徴をいくつか拾ってみましょう。

三、就業形態 (従業上の地位別)

最も安定した就業と考えられる常用雇用者として就業した者は三六年度で六七%、三八年で七八%と大幅に上昇しているが、これを年齢階層別にみると上昇傾向を示しているのは一九歳以下で、三〇歳以上では逆に低下し、家族従業者、業主として再就業した者の割合がふえており、内職等についても三〇歳以上では増加している。また再就業率について現在の仕事の継続希望をみると、女子は継続希望が年々高くなり、三六年度で八九%、三八年で九〇%となっている。年齢別にみると二四歳以下に継続希望が多くなり三〇歳以上はやや減少している。

四、産業別構成

毎年、製造業に就業した者の割合が最も高く、四割近くを占めているが、三七年とくらべ女子はやや減少し、卸売・小売業・運輸通信業等が高くなっている。これは第三次産業の雇用増加の影響で、男子もほぼ同様である。

五、事業所構成 (規模別)

女子は五〇人以上の規模に就業した者がふえ三八年で約一三%となった。しかし最も多いのは五～一九人の三五%、三〇～九九人の二二%で、これら中小規模で就業者の約半数を占めているのが注目される。

六、賃金水準

受給資格決定から二、三か月目までに雇用者として就業した者の初任賃金を年齢階層別に全労働者(二〇人以上規模)の平均賃金と比較している。これによると、男女とも毎年、中高年齢層に至るほど平均賃金との開きは大きくなっている。男子は一九歳以下の年齢層では求人が特に多いことから平均賃金を大きく上まわり、三七年で一一三%、三八年で一一五%となっている。しかし女子は一九歳

以下で九九%台にとどまっており、二九歳以下で平均賃金の一二二%、三〇歳以上で一二四%と大きく低下している。年次別にみると一九歳以下を除き各年齢層とも平均賃金との差が縮小する傾向にある。特に女子は急速に改善されている。

七、中高年齢層の不就業状況

受給資格決定後二、三か月目における不就業者は女子で約七五%で男子の一七%にくらべ相当に高くなっている。年次別にみても男子の減少傾向に対し、女子は逆にやや増加している。またそのうち就業希望者は年々低下し、三六年度の三三%から三八年の二七%となっている。

年齢階層別にみると男女とも三〇歳以上の中高年齢層で就業希望の割合が高いが女子では三〇～三九歳の層で最も高く四二%、四〇～四九歳で三六%となっている。

(労働統計調査月報)

時四三歳)が逮捕され、その後無実を訴えつづけていたが、裁判費用がないため一三年の刑のうち、既に一二年服役しているものである。今回組織的な救済活動を続けるため衆議院第一議員会館で会合を行ない、仮出所の実現に重点を置きながら、無実をばらす再審請求を行なうことを決定した。(七日)

○日本社会党は第二四回党大会において婦人局長に高田なほ子氏を再選した。(二一日)

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和39年12月受入れ）

資 料 名	月号別	発 行 所	主 要 目 次
労働統計調査月報	No. 10	労働省労働統計調査部	○最近の労働経済（特集）
	No. 11	〃	○初任給決定のメカニズムに関する一分析 ○最近の労働異動状況
海外労働経済月報	9号	〃	○アメリカにおける退職年金制度の傾向
官公労働	11月号	官業労働研究所	○労働市場の変化と今後の雇用問題 ○人事院勧告の制度と変遷
	12月号	〃	○青少年の労務管理
繊維労働	No. 129	全繊同盟	○転型期の繊維産業 ○わが国の雇用動向と諸政策 ○繊維産業の合理化をめぐる諸問題
全電通	12月号	全電通労組	○変化する社会における婦人労働者 —— I L O 第48回総会報告より ——
総 評	12月	総 評	○失業保険の改訂問題 ○キイパンチャー対策
世界の労働	特別号	日本 I L O 協会	○ I L O 主要条約勧告集 ○国際婦人労働法と国内法との関係
東 商	11月号	東京商工会議所	○労働力不足対策に関する経営者への提言 ○労働力不足等を中心とする労働行政の積極的展開に関する要望
フェビアン研究	12月号	日本フェビアン研究所	○（特集）英国労働党の政策の研究
婦人展望	12月	婦選会館出版部	○ことしの婦人のうどきと問題点
労政時報	第1777号	労務行政研究所	○中小企業における産業別モデル退職金 —— 都労働局調べ ——
	第1778号	〃	○職階・職種別にみた東京都内の給与実態 —— 昇給・特別給・住宅手当・宿日直手当の状況 ——
	第1780号	〃	○中小企業の労働事情とその対策の全国調査 —— 定着対策・賃上財源等に関する2200事業所の実態 —— ○B・G・Mが作業者のモラルに与える影響 —— 第一精工舎 ——
労働	11月	大阪労働協会	○中小企業における機械化とその効果についての実態調査
労働の科学	12月	労働科学研究所	○あとのろの製糸労働
労働教育	57号	都労働局	○最近の婦人労働問題
労働衛生	9	全国労働衛生協会	○定年制の延長をめぐって
	10	〃	○事業場の腰痛
労働問題	12月号	日本評論新社	○欧米の賃金・日本の賃金
	1月号	〃	○移りゆく世界の中の婦人労働者 —— I L O 第48総会第6議題 ——
労働時報	11月	労働省	○38年における婦人労働の実情 ○官公庁における中高年齢者の雇用促進について ○40年3月新規卒業者の求職動向
	12月	〃	○最低賃金の目安に関する審議会の答申 ○家事サービス職業訓練について
労務管理通信	No. 28	労働法令協会	○松下電器における共済会を主体とした人事相談制度運用の実態 ○求人難と定年制延長問題のとりえ方
	No. 29	〃	○中学アルバイトの労働と年少労働者の生活と意識の実態 —— 若年層の労務管理のあり方を示唆 ——

資料名	号別	発行所	主要目次
(昭和40年1月受入れ)			
労働統計調査月報		労働省労働統計調査部	○中高年齢者の就業状況 ——失業者帰趨調査から—— ○新規卒の職業紹介状況
官公労働	1月号	官業労働研究所	○(座談会) 1965年の課題 “構造変化と新しい労使関係”
職業訓練	12月	労働省職業訓練局	○D A T方式をとり入れた中高年齢者の訓練について
全電通	新年号	全電通労組	○(座談会) これからの労働運動
総 解	1月	総 解	○賃金白書
福利厚生	No. 461	労務研究所	○家族福祉特集
看護学雑誌	No. 2	医学書院	○保健師法(仮称)案修正案さる
生 糸	1月	日本製糸協会	○今後の製糸労務充足問題
東 商	12月	東京商工会議所	○労働力不足にどう対処するか
経 営 者	1号	日 経 連	○労務革新の時代
婦人展望	1号	婦連会館出版部	○男性にきく女子若年停年制
労政時報	第1781号	労務行政研究所	○規模別・男女・労働別の初任給と平均賃金 ——製造業・商業1440事業所—— (大阪府労働部調査)
	第1784号	“	○40年度・中卒・高卒者の見込初任給調査 ——東京都調べ——
労働法令通信	No. 31	労働法令協会	○労働時間管理の実態
労働問題	2月号	日本評論新社	○図説定年制の現状と解説
労務管理通信	No. 1	労働法令協会	○労働力需給関係の現状と流動化の方向
日本労働協会雑誌	1月	日本労働協会	○農村における出稼ぎ労務者の実態
International Labor Review	Vol. xc, No. 4	I L O	○The 48th Session of the Labor Conference, Geneva, 1964 ○Old-Age Pensions and Retirement, by T. Higuchi ○Reflections on a Policy for Retirement, by Edouard Lambert ○Equal Employment Opportunity in the United States: The Civil Rights Act of 1964

女子の就業者数と完全失業者数

(1964年10月)

一人一か月平均現金給与総額
(1964年10月)

産業	女子	男子	計の割合 うち女子の割合	女子の割合 別構成率	女子の前の月と の比較
就業者	万人 1,953	万人 2,871	% 40.5	%	万人 + 6
自営業者	271	745	26.7		- 7
家族従業者	840	286	74.6		+ 4
雇用者	840	1,837	31.4	100.0	+ 8
農林業	13	24	35.1	1.5	- 3
漁業、水産養殖業	3	19	14.3	0.4	+ 2
鉱業	3	27	10.0	0.4	0
建設業	35	192	15.4	4.2	+ 1
製造業	308	682	31.1	36.7	- 10
卸小売、金融保険、不動産業	220	311	41.5	26.2	+ 13
運輸通信、電気、ガス、水道業	36	246	12.8	4.3	- 2
サービス業務	203	219	48.1	24.2	+ 11
公	20	116	14.7	2.4	- 3
完全失業者	14	13	51.9		- 1

産業別	女子	男子	男子に 対する 割合
総数	円 17,125	円 35,634	% 48.1
鉱業	14,157	36,057	39.3
建設業	14,914	33,029	45.2
製造業	15,469	34,531	44.8
卸売業	18,776	36,144	51.9
金融業	22,835	45,617	50.1
不動産業	19,470	45,416	42.9
運輸業	21,474	37,147	57.8
電気、ガス、水道業	25,400	44,279	57.4

「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

婦人少年局ニュース

○婦人少年問題審議会年少労働部会開催

一月一九日(火)婦人少年局長室において成瀬部会長司会のもとに開催された。

議題
「職場生活の問題」および「余暇生活の問題」

○第一回「産業カウンセラー養成講習会開催」

一月二五日から三〇日の一週間、労働省第一会議室において、全国中小企業における生活相談業務担当者等六七名を集め「産業カウンセラー養成講習会」が開かれた。

○第十七回婦人週間並びに第十三回全国婦人会議について新聞発表

一月三十日、労働省記者クラブにおいて、第十七回婦人週間並びに第十三回全国婦人会議開催及び同会議員募集について、新聞発表を行なった。

第十七回婦人週間テーマ
「私たちの文化——その現状とあすへの課題——」

第十三回全国婦人会議主題

「私たちの生活と文化」

また、同日午後労働省会議室において標記発表にともなう報道機関、婦人欄・家庭欄担当記者との懇談会を開催した。

○婦人少年局人事異動

(静岡婦人少年室)

労働事務官 宇佐美 芳子

辞職

(昭和三十九年十二月三十一日付)

「こらんになりましたか」

(婦人労働関係)

○変わりゆく女子職業の分野(女子労働者の雇用状況に関する調査報告 その一)

——婦人労働調査資料第45号——

(婦人関係)

○勤労者家庭の消費水準に関する主婦の意識調査

——昭和三十八年調査結果報告書

原稿募集

一、内容

○婦人少年室その他の関係機関の活動

○婦人少年室協働員のレポート

○年少労働者福祉員のレポート

○地方で起った婦人少年者に関する諸問題(いずれもなるべく具体的に)

一、分量四百字詰五枚以内

一必ず原稿用紙を用いること

昭和四十年一月一日印刷
昭和四十年二月五日発行

婦人少年者 第十三巻第二号
通巻百三十一号

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ二
(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
振替口座東京一〇七九一四

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年二月五日 発行

(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第十三巻 第二号)

定価六十円 (送料六円)

◆女子の定年制について〈特集〉

婦人少年協会