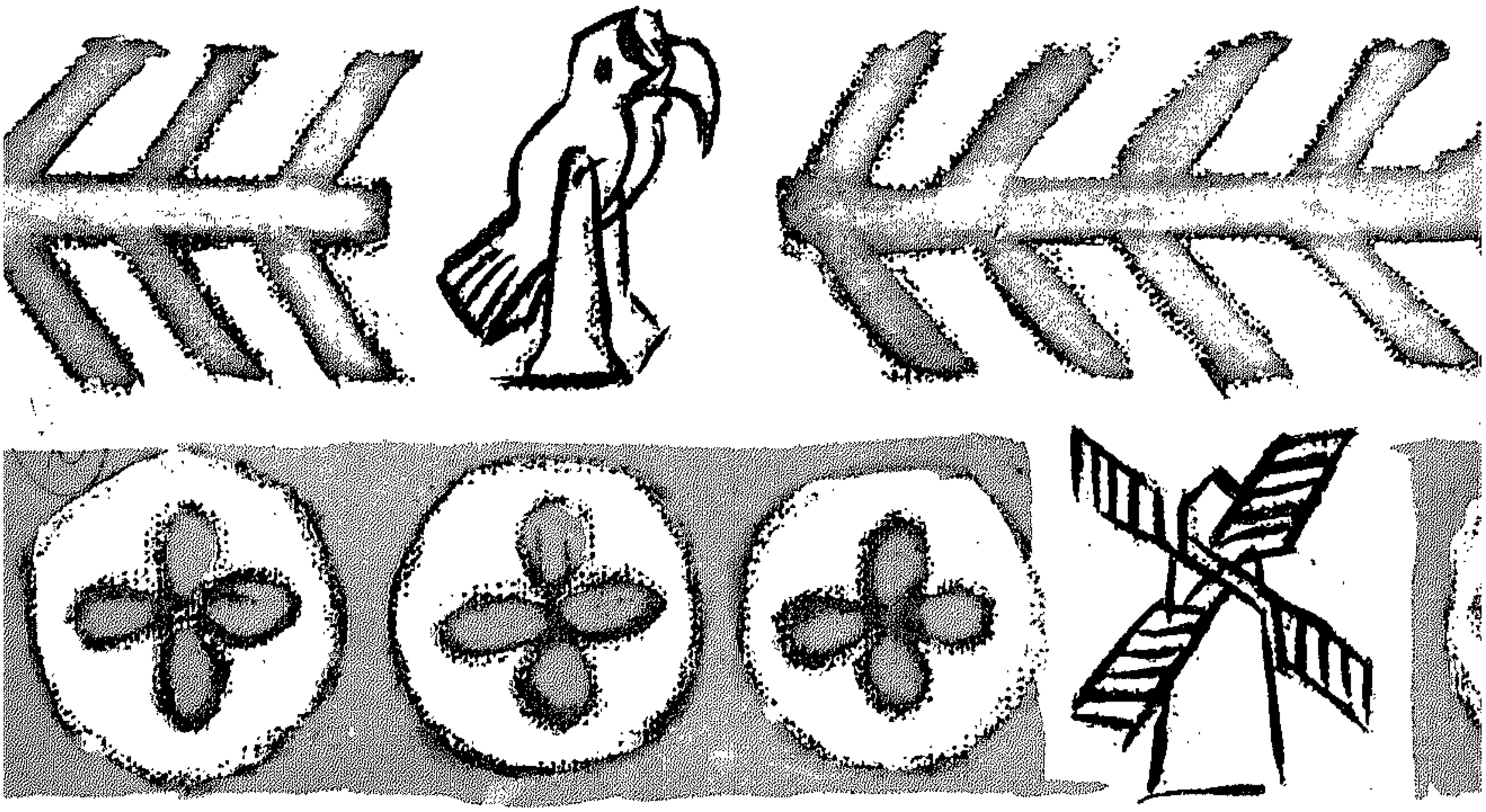
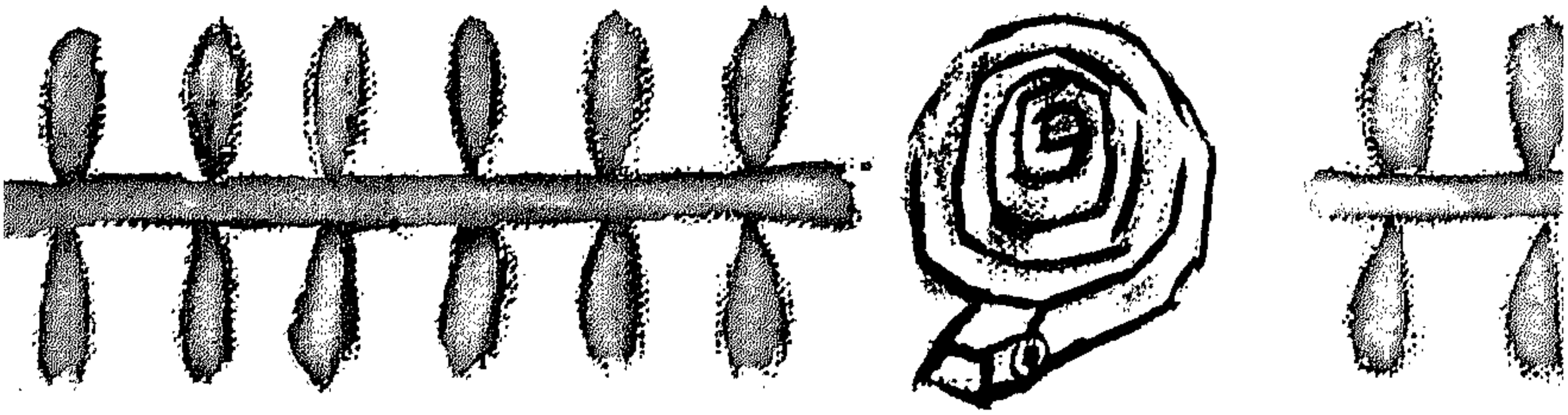
昭和28年5月30日第三種郵便物認可　昭和40年6月5日発行（毎月1回5日発行）第13巻　第6号（通巻135号）

婦人と年少者





'65 6

図5　年齢と肺活量および最大換気量（田多井氏）

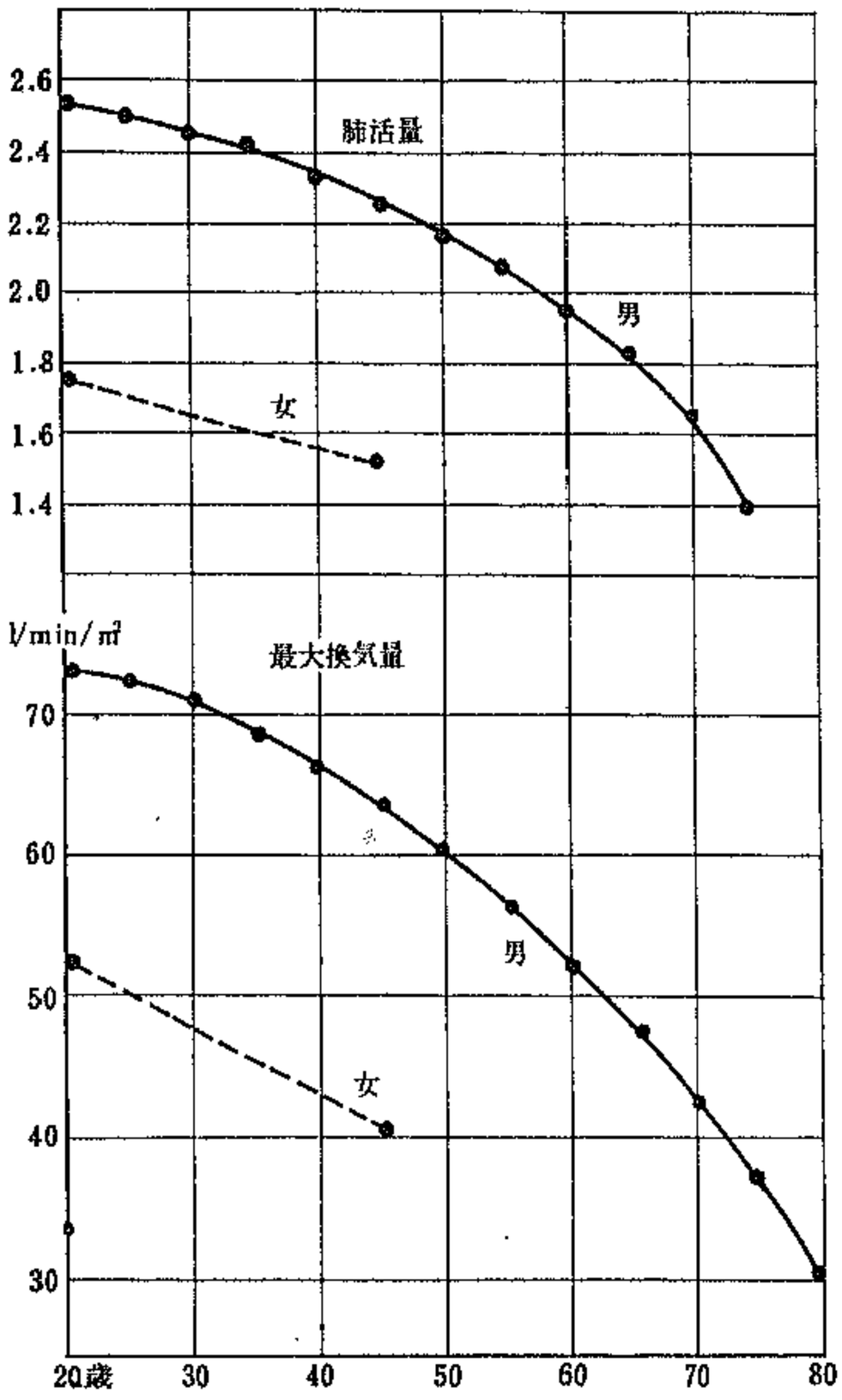


図6　年齢と平均血圧
（国民栄養調査－昭．34）

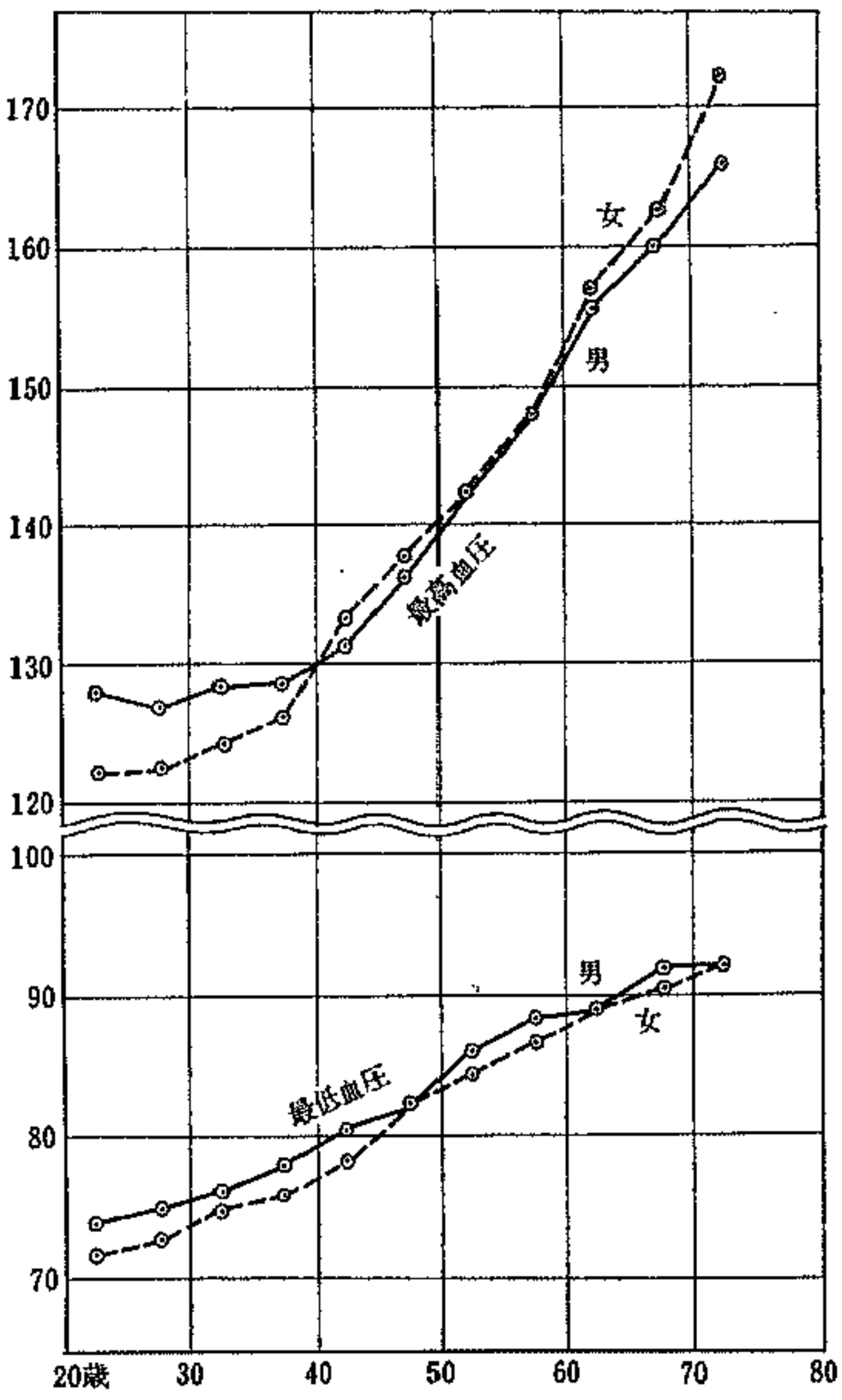
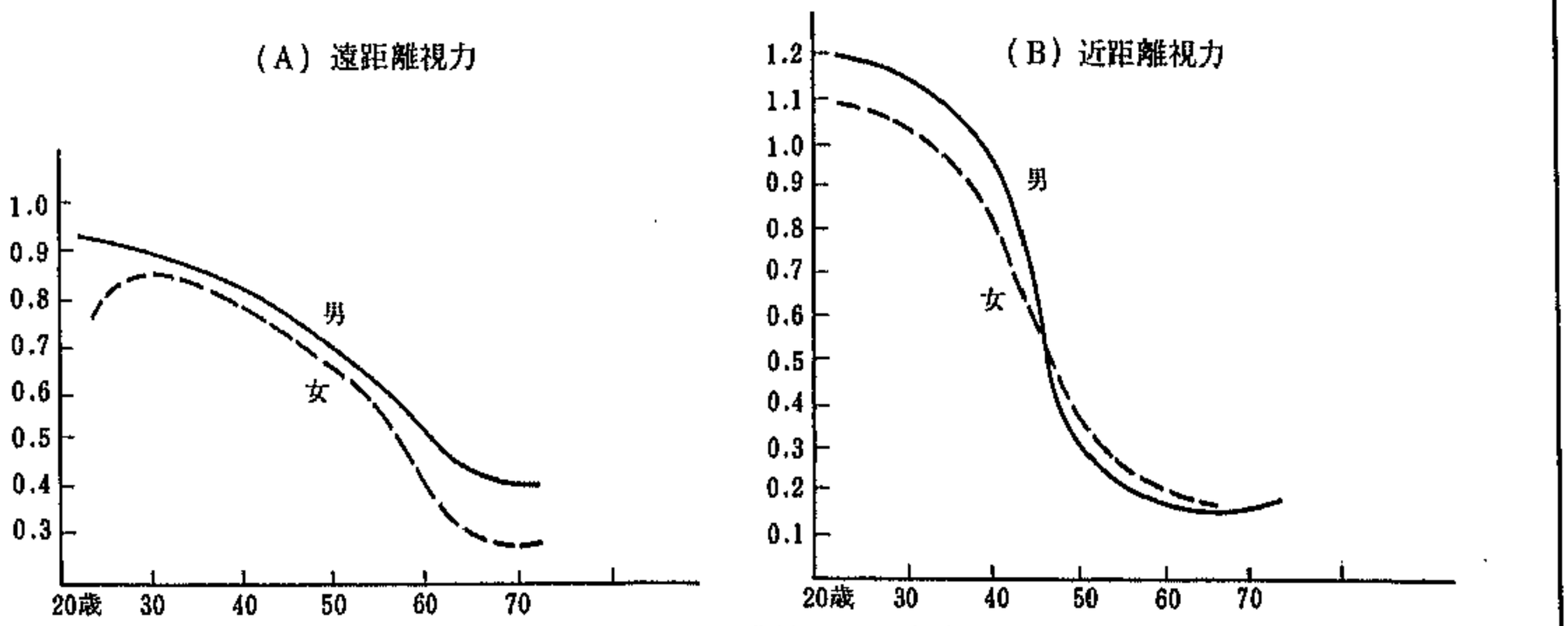
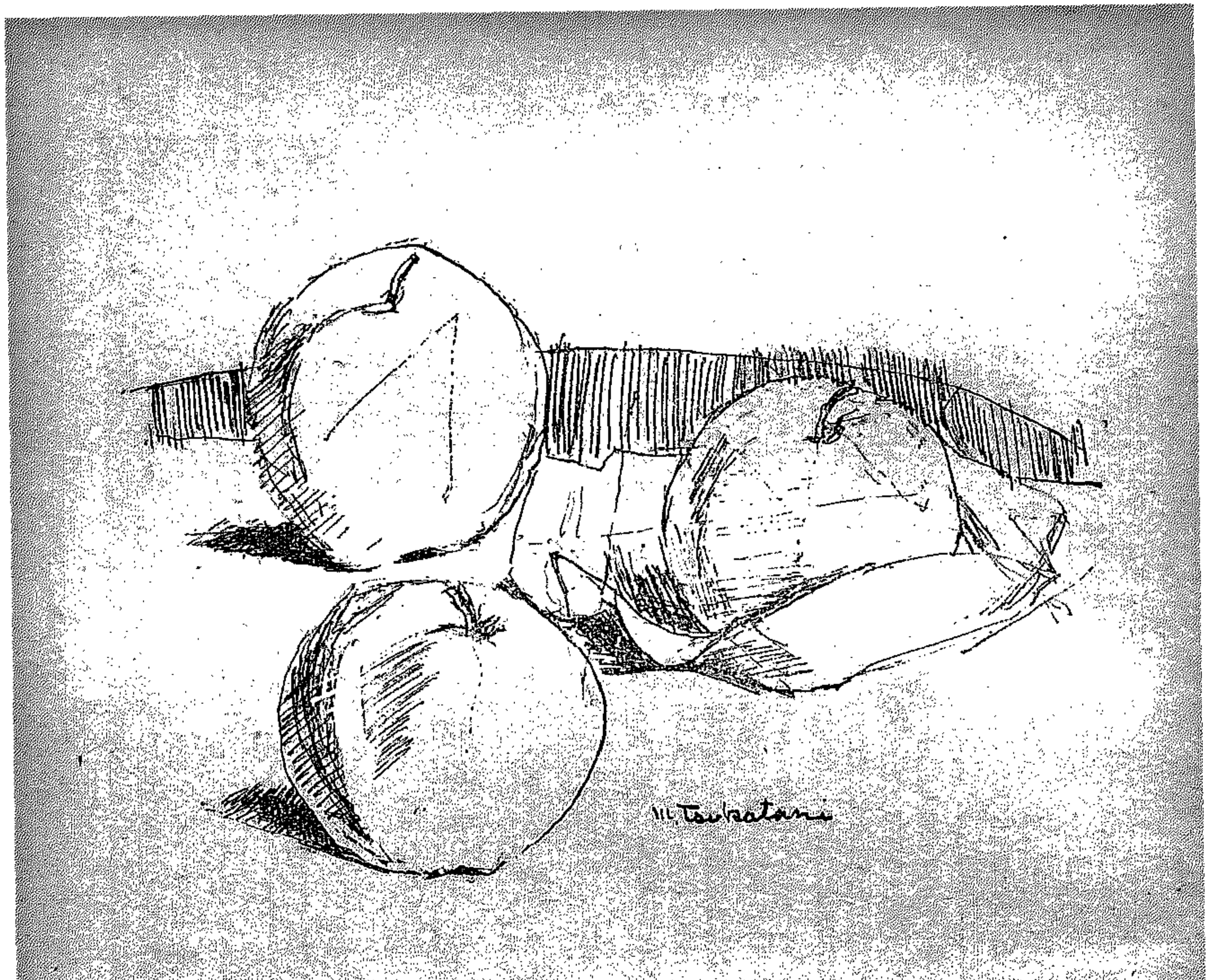


図7　年　齢　と　視　力



（注）岡山県一農村における調査

（本文、勝木氏「労働科学の観面からみた定年制問題」16ページ参照）



婦人と年少者　十三巻六号

特集・婦人労働問題研究会議報告

婦人の定年制について

◇研究会議における講演より
女子特別定年制度の法律上の問題点……秋田成就……2
労働科学の側面からみた定年制問題……勝木新次……4
社会保障からみた問題点と考え方……平田富太郎……8
◇「婦人の定年制について」研究討論……10
女子パートタイムに関する懇談会に出席して①……15
婦人の生活周期についての試論(4)……高橋展子……17
カウンセリングの理論と実際②……佐柳武……20
(資)(料)(室)
婦人労働の概況（昭和三九年）……表紙3
年少労働者の就労状況……22
三つの働く婦人の全国集会から（労組婦人のページ）……24
婦人に関するうごき（三月・四月）……27
働く婦人と年少者の法律問題⑤……28
資料ダイジェスト「最近における一般求職者の動向」……30
婦人労働関係資料の紹介……31
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……32
◇図表……表紙2
◇婦人少年局ニュース……表紙3
表紙・扉……坂谷政義

婦人の定年制について

婦人労働問題研究会議における講演

女子特別定年制度の法律上の問題点

秋田成就

一　女子特別定年制度とは何か
二　女子特別定年制度は法律上いかなる意味を有するか
三　女子特別定年制度の適法性
四　女子特別定年制と公序良俗
五　立法的解決の方向

労働省婦人少年局では昭和四〇年一二月に第一三回婦人労働問題研究会議を開催し、定年の男女差について研究会議を行なった。研究会議においては法制上の問題点、社会保障からみた問題点、労働科学からみた問題点につき学識者から研究発表が行なわれたが、以下はその要旨である。

一　女子特別定年制度とは何か

女子特別定年制度には、女子若年定年制と一般定年における男女差別制の二つがある。この二つがあるという点で女子若年定年制の問題と共通であり、女子結婚退職制度がほかにこれに類したものとして、女子結婚退職基準制度である。

女子若年定年制とは企業において一般的にまたは特定職種の女子労働者について特別に低い定年年齢を定め、所定の年齢に達したならば一律、無条件に退職させる制度であり、一般定年制とは定年制のように企業で定年（通常高齢）の年齢につき性別によって一律に差を設け、女子の定年年齢を低くする制度である。結婚退職制とは定年制のように退職年齢を特定しないが、年齢の如何にかかわらず結婚という事実の発生によって一律、無条件に退職させる制度であり、結婚年齢が若年であり、女子についてのみの差別という点で前二者と共通性をもつ。

一部の業種における結婚退職制を除けば諸外国にあまり例を見ない制度であるように思われる。

女子特別定年制度は右のような内容の（私）企業における退職条件であり、雇用の終期を定めたものである。従って定年以後も雇用を欲する労働者にとっては意に反する退職となり、事実上、解雇の基準ないし事由を定めたことになる。労働者がこの条件に従って任意退職すれば別に法的問題を生じないが、退職を承諾しなければ使用者はこの基準に基いて解雇の意志表示をすることになる。

この制度は通常、労働契約または就業規則の内容として設定される。いずれの場合にも労働者が個人として合意する場合は少ないから、使用者による一方的意思が制度化されると考えるほかない。もっとも労働協約を通じて労働組合が合意した場合は別問題である。

就業規則の中では、使用者が一方的意思によって定めた制度が果たして労働契約の内容たりうるかについては疑問が多い。とくに従来定年制度のなかった企業において労働者の反対にかかわらず就業規則の改訂によって、この制度を導入した場合については無効とする学説が強

大羽婦人労働課長　秋田氏

い。いずれにしても若年定年制の強行により解雇された労働者はその有効性を争うことができる。

三　女子特別定年制度の適法制

就業規則上の点を別にして、女子特別定年制度は女子であることのみを理由とする差別待遇という点で、制度それ自体が適法かどうかが問題となる。適法性の基準となる法規は主として憲法・労基法・民法である。

憲法一四条は国民に「法の下の平等」を保障し、性別により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されないと定めており、この点から本制度は性別による社会的関係における差別であるから違憲のおそれがある。ただし本条は「法の下に平等であって……差別されない」となっており、その主たるねらいが、具体的な法の適用に際して差別を内容とする行為を禁止するところにあるから、私企業における制度が「法」といえるかどうかについて疑問がある（憲法の規定が私人間の行為の効力について直ちに作用するかどうかが疑問とする学説がある）。しかし生存権の保障（憲法二五条）、勤労権の保障（憲法二七条）の趣旨と併せ考え、少なくとも合理的理由のない解雇の強制が制約さるべきことは、「法」の内容となると解してよいだろう。問題は本制度に「合理的理由」ありや否やにかかっている。

労基法については、第三条の「均等待遇の原則」が「性別」を含んでいないこと、第四条の「男女同一労働同一賃金の原則」は正に性別による差別を禁じているが、対象を「賃金」にのみおいているので「解雇」には適用されないことから、両条とも本制度に関係がないとみる外はない。

民法九〇条は公序良俗に反する事項を目的とする法律行為を無効としているから、本制度による解雇が本条に照らして有効かどうかが問題となる。そして本制度が公序良俗に反するかどうかは本制度に合理的理由があるかどうかによる。なお結婚退職に関する一九六三年四月三日のフランスの判例は、この制度が結婚の自由を拘束するという理由で公序良俗違反としている。

四　女子特別定年制度と公序良俗

女子特別定年制度ないし結婚退職制度が女子を不当に差別待遇する制度であることは明らかであるが、その制度ないし制度を理由とする解雇措置が民法にいう公序良俗に反して直ちに無効となるとは速断できない。公序良俗とはきわめて抽象的な、一般的概念であるから、その時の社会通念に照らして著しく反社会性をもつ行為について初めて適用されるからである。

そこでこれらの制度に性別による以外にこれを合理化しうるだけの理由が使用者によって用意されているかどうかが問題となる。もし他に何らの理由なく性別というだけの理由で本制度をとるのならば、性別にもとづく雇用の機会の不当な剝奪として明らかに公序良俗違反である。逆に合理的な理由ありと認められれば、社会的に不当ないし望ましくない制度であるとしても、公序良俗に反して無効とはいいがたい。

本制度を採用する理由としては通常次のようなことが挙げられている。

(一)　女子労働者は一定年齢を境として一般的に、あるいは特定の職種について労働能率および勤労意欲が低下すること。

(二)　女子は一般に生涯企業に定着して労働する意思がなく、腰掛け的就職であり、一定年齢までに結婚その他で大部分退職してしまう。残った者の勤労意欲はますます低下する。

(三)　高年齢で能率の低下した者については配転部署が少なく、技術転換のための技能教育をしても無駄な投資に終わることが多い。

(四)　特定の職種（例、キーパンチャー）では若年女子労働者以外不適である。そして女子のみが雇用される職種での女子定年制においては男女差別は起こり得ない。

(五)　企業の賃金は年功賃金システムであるため、高年で能率の低下した者について逆に高賃

金となり、企業合理化の上からマイナスである。

(ハ)　男子の場合でも年齢とともに一定職種についての能率が低下するものが見受けられる。わが国企業に一般的な年功賃金や男子中心の労務管理体系がそれであり、後者は女子の雇用上の地位を最初から閉鎖的、静止的にしている。この点の反省なしに能率ないし合理化の要請のみを主張するのは公平でない。

次に本制度の反社会性の評価はこの制度によってもたらされる社会的効果の点からなされねばならない。即ち、この制度の適用によって蒙る労働者の被害は、働く意思と能力をもちながら、雇用の機会と生活手段を喪失する（社会保障の欠如）ことである。とくに若年定年制の場合、これが普及すれば次のような一般的傾向が生ずることを避け得ないであろう。

(イ)　若年退職者は結局、再就職の機会を求めねばならない。

(ロ)　その場合、彼女はある企業を定年退職した者であるという事実と、その会社の年功賃金の責任より生起している現象を促えて専ら労働側の責に転化しているものが見受けられる。わが国企業に一般的な年功賃金や男子中心の労務管理体系がそれであり、後者は女子の雇用上の地位を最初から閉鎖的、静止的にしている。この点の反省なしに能率ないし合理化の要請のみを主張するのは公平でない。

次に本制度の反社会性の評価はこの制度によってもたらされる社会的効果の点からなされねばならない。即ち、この制度の適用によって蒙る労働者の被害は、働く意思と能力をもちながら、雇用の機会と生活手段を喪失する（社会保障の欠如）ことである。とくに若年定年制の場合、これが普及すれば次のような一般的傾向が生ずることを避け得ないであろう。

(イ)　若年退職者は結局、再就職の機会を求めねばならない。

(ロ)　その場合、彼女はある企業を定年退職した者であるという事実と、その会社の年功賃金

(ハ)　女子は管理職のポストが少ないので高年では使用しにくい。

(ニ)　扶養家族の負担において男子と差異がある。

結婚退職制の理由としては、

(イ)　女子は結婚によって関心が仕事より家庭に向き、能率・意欲が急激に低下する。

(ロ)　能率・意欲が不変でも、仕事と家事労働が両立せず、疲労が大きくて健康によくない。

(ハ)　女子にはお産や育児上の特別の負担がある。

以上使用者側の挙げる理由には、理由として全く否定し去ることのできないものを含んでいる。この点、女子労働者は是正に努力しなければならない。しかし他方で、理由とされるものの多くが労働者側のみでなく、主として企業側の責任より生起している現象を促えて専ら労働側の責に転化しているものが見受けられる。わが国企業に一般的な年功賃金や男子中心の労務管理体系がそれであり、後者は女子の雇用上の地位を最初から閉鎖的、静止的にしている。この点の反省なしに能率ないし合理化の要請のみを主張するのは公平でない。

次に本制度の反社会性の評価はこの制度によってもたらされる社会的効果の点からなされねばならない。即ち、この制度の適用によって蒙る労働者の被害は、働く意思と能力をもちながら、雇用の機会と生活手段を喪失する（社会保障の欠如）ことである。とくに若年定年制の場合、これが普及すれば次のような一般的傾向が生ずることを避け得ないであろう。

(イ)　若年退職者は結局、再就職の機会を求めねばならない。

(ロ)　その場合、彼女はある企業を定年退職した者であるという事実と、その会社の年功賃金

労働科学の側面からみた定年制問題

勝木新次

一般定年制についての男女年齢の差別の理由としては、

(イ)　高年において女子は肉体的、生理的、技能的に男子より限界点が早くくる。

(ロ)　女子は管理職のポストが少ないので高年では使用しにくい。

(ハ)　扶養家族の負担において男子と差異がある。

結婚退職制の理由としては、

(イ)　女子は結婚によって関心が仕事より家庭に向き、能率・意欲が急激に低下する。

(ロ)　能率・意欲が不変でも、仕事と家事労働が両立せず、疲労が大きくて健康によくない。

(ハ)　女子にはお産や育児上の特別の負担がある。

以上使用者側の挙げる理由には、理由として全く否定し去ることのできないものを含んでいる。この点、女子労働者は是正に努力しなければならない。しかし他方で、理由とされるものの多くが労働者側のみでなく、主として企業側の責任より生起している現象を促えて専ら労働側の責に転化しているものが見受けられる。わが国企業に一般的な年功賃金や男子中心の労務管理体系がそれであり、後者は女子の雇用上の地位を最初から閉鎖的、静止的にしている。この点の反省なしに能率ないし合理化の要請のみを主張するのは公平でない。

次に本制度の反社会性の評価はこの制度によってもたらされる社会的効果の点からなされねばならない。即ち、この制度の適用によって蒙る労働者の被害は、働く意思と能力をもちながら、雇用の機会と生活手段を喪失する（社会保障の欠如）ことである。とくに若年定年制の場合、これが普及すれば次のような一般的傾向が生ずることを避け得ないであろう。

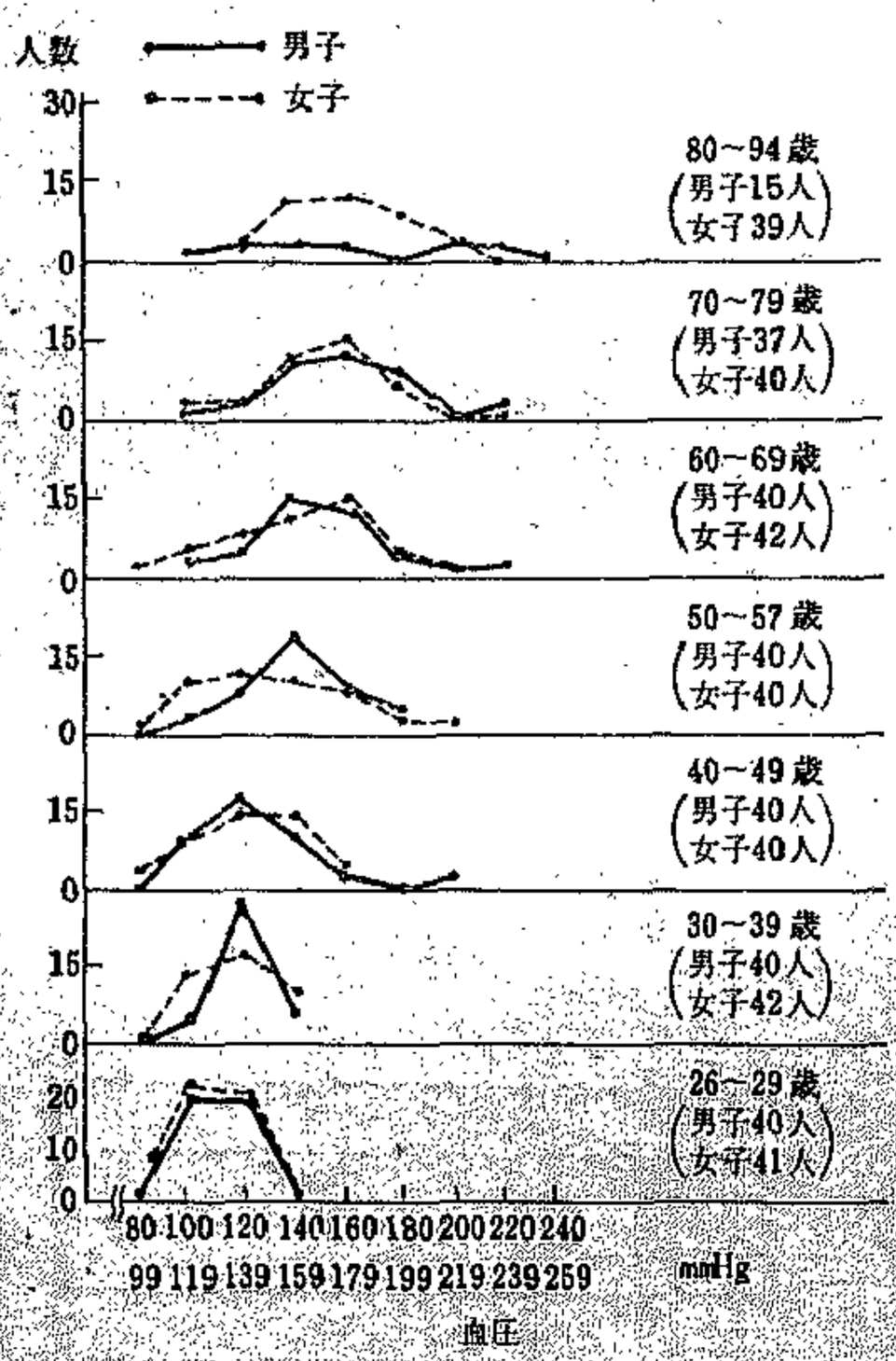
(イ)　若年退職者は結局、再就職の機会を求めねばならない。

(ロ)　その場合、彼女はある企業を定年退職した者であるという事実と、その会社の年功賃金

一　定年制に関しては、定年制そのものの可否に対しても、労働科学（というよりも生理学・心理学）の立場から決め手になるような解答を提供することは出来ないと私は思っている。そして

定年制に関しては、定年制そのものの可否に対しても、労働科学（というよりも生理学・心理学）の立場から決め手になるような解答を提供することは出来ないと私は思っている。そして

図1　年齢階級別にみた血圧　（横堀）



このことは、基本的には、定年制がもともと生物学的知見を基礎に定められたものではなく、社会経済的な理由によって生じて来たものであることによるのである。何故に生物学的見地から定年制問題を論ずることが困難かというと、

(1)人間の労働能力はたしかに年齢的変化を示し、一般に心身諸機能は二〇歳代を頂点としてその後漸進的な衰えを示す。しかし、この衰えは、一般に個人差の拡大をともなって進行するのである。その一例として、老化現象の基本をなすと考えられている動脈硬化に直接関連する血圧変化を挙げることができる(図1)。

血圧のみならず、心身諸機能の多くで、何故に年齢と共にその個人差が大きくなってゆくかという理由は簡単でないが、例えば色々な疾病の後遺症の累積が各人で異なるということもあり、また機能の発達や退化が各人の異なった生活史を反映するという事情もある。しかしそうした論議は暫く別として、とにかく各人の能力は暦年齢だけできまるものではないことは確かである。従って各人の能力水準について、別に生理的年齢を評価する必要があるという見解も生まれてくるわけで、一般に、若い労働力だけで労働力需要をみたすことが出来ないために、自然中高年労働力に対する依存度が高まって来たためであって、従って関心はいかに中高年労働力を活用するかという方向に向けられている。即ち定年制というような考え方を超えて、労働の能力がある限り、いかにしてこれを社会的生産に関与させるかという方向で論議されているのである。近年わが国でも定年制再考の気運が起こっているが、これも欧米の一般的な傾向からそんなに外れたものではなさそうである。

ところで機能の衰えにつれ、就業の困難な作業が自然に生じてくるはずである。生理学・心理学の立場から考え、また中高年者の就業実態を参照して、甚だしい重筋労働（Perceptual demand（知覚の鋭敏さに対する要求）の高い作業、スピードの要求される作業、高温その他ストレスの強い環境での作業などは高齢者に不適当な作業と考えられている。

そこで、こうした点を考慮において中高年者の適職を見出そうとの努力が従来続けられて来たが、近年英米などの研究者の間には、こうした努力は結局あまり成果をもたらすものではなく、むしろ多くの職種において老人の就業を困

難にする条件が何であるかを明らかにし、それを除去して老人の就業を容易にするような方向で努力することが、賢明の策だとの考え方が強くなってきた感がある。急速な生産技術進歩の過程において、こうした人間工学的努力をしてゆこうと研究が進められているのである。

もあるが、また他面長所もある。経験や知識の集積、情緒面の安定さ、責任感などがその例で、かかる長所もまた軽視さるべきではないと力説されている。

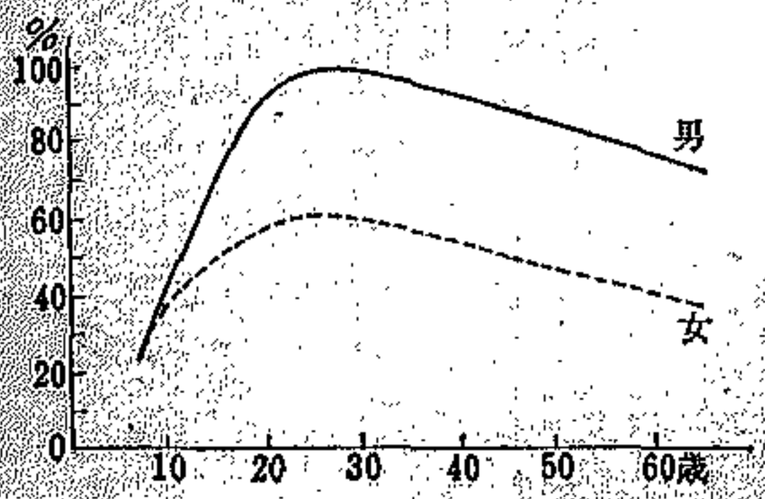
つまるところ、一般的な動きとしては中高年労働力の積極的な活用が考えられているのであって、そのことを必要とする事情も次第に切実なものとなって来つつある。そして、わが国で定年制再検討の声が起こって来たのも、これとちがった事情にもとづくとは思われない。

以上は定年制一般についてのことであるが、当面この会議で問題とされている点に関連して、男子と女子とで機能の年齢的変化に何か差があるかどうかを既存の資料によって検討してみよう。

図2～4は筋力の年齢変化をみたもので、一般的にはその年齢的変化の傾向は男女とも似ている。但し腕・脚など部位的にみると若干事情を異にする点があり、女子では脚力の低下が男子より早く強くあらわれるようであるが、これは生活事情の差によるのかもしれぬ。

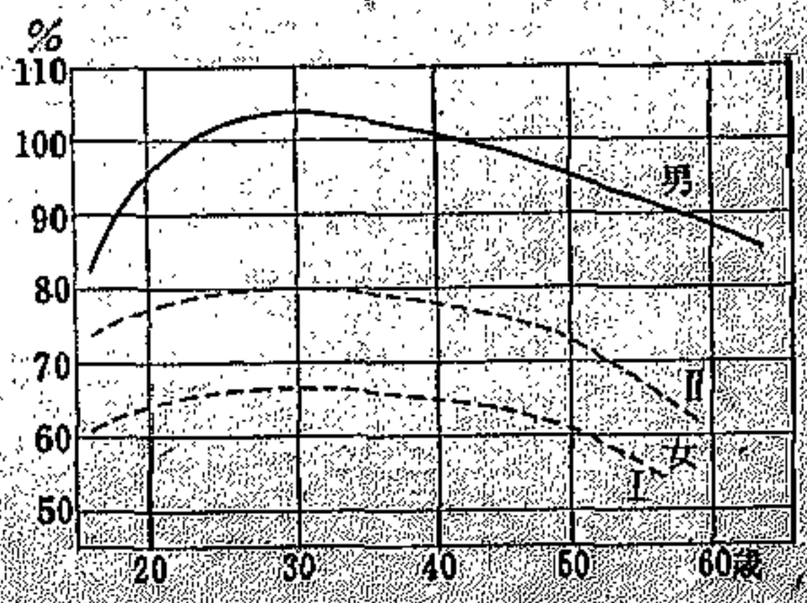
筋力にくらべると肺活量の如きは年齢的低下が遙かに顕著であるが、図5（表紙2参照）にみられるように、低下の傾向は男女ともよく似ている。前述したように老化現象の基本と考えられる動脈硬化の進行に関連のある血圧の変化を国民栄養調査の結果でみたのが図6（表紙2参照）であるが、ここでも男女に差はない。そのほか年齢的変化の重視されている視力・反応時間、動作の素早さなどをみても、図7（表紙2参照）～9にみられるように、男女の年齢変化は大差がない。そして、大島が二五種の生理的機能の検査結果を評点で表わして平均した結果をみても、男女の年齢的変化は並行線としてあらわれ

図2　年齢と筋力　(Burke et al)



（注）　男子最高位を 100 とした%

図3　全筋力の年齢的変化
(E. Asmussen)



（注）　筋力は身長に比例する傾向があるので
女子のカーブIIは身長で補正した値

図4　腕と脚の筋力の年齢変化
(E. Amussen)

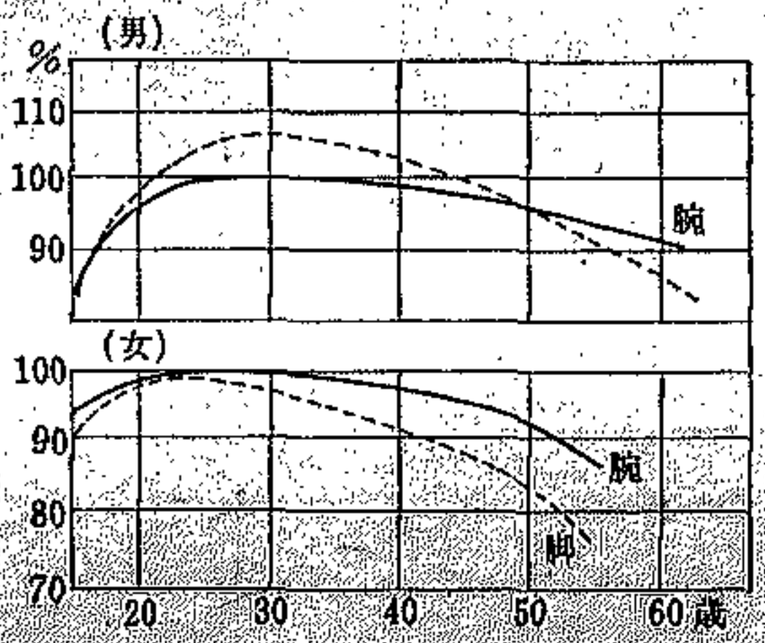


図8　年齢と反応時間
(C. J. Bellis)

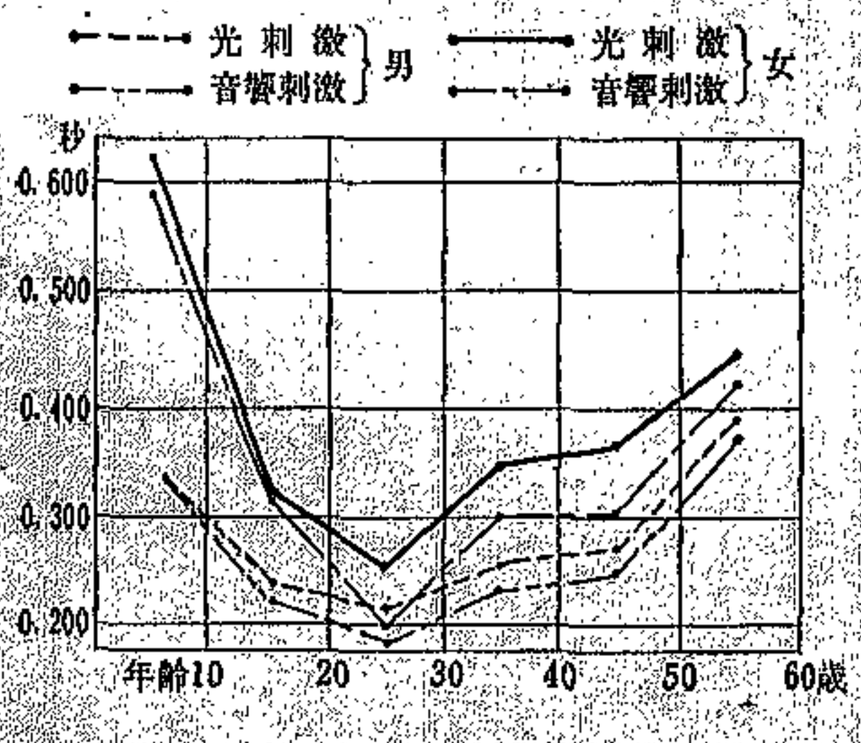


図10　年齢と25種の生理的機能評点平均
（大島）

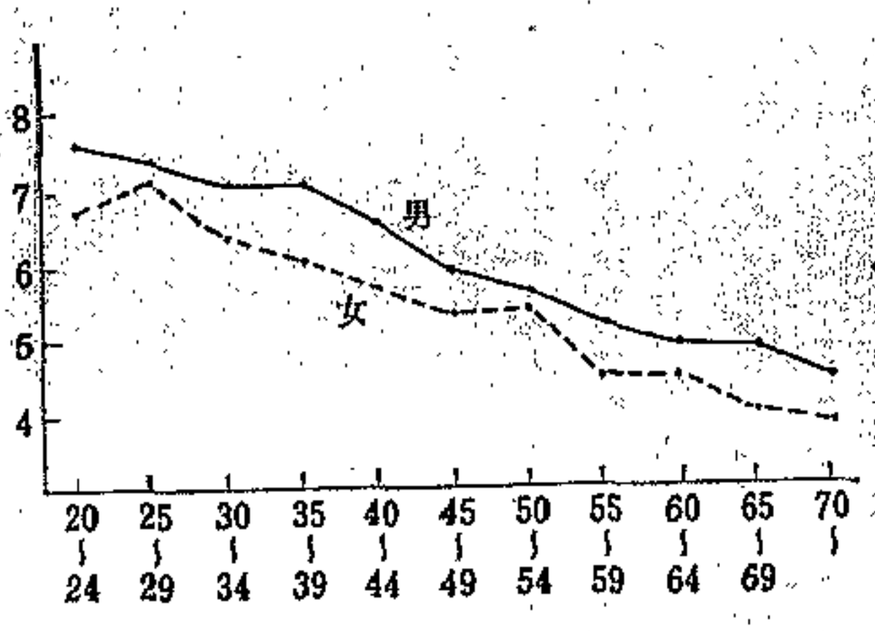
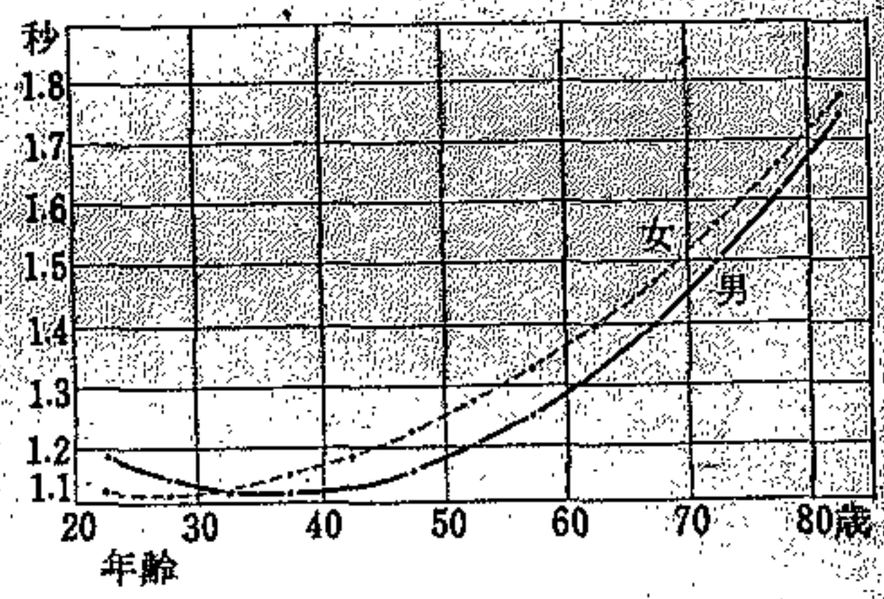


図 9　年齢と右手の器用さ（つまんで置きかえる動作の速さ）
(Miles)



ている。

7　要するに上記のような生物学的な検査の結果からみるとき、定年をきめるとして男女で差をつけることが適当かどうかとの設問に対し、イエスとの解答ははっきりとは出て来ない。しかし他方、女子の機能水準は一般に男子より低い傾向があり、そのことからすれば、男女の定年に五歳程度の差異があっても、それを不可とするほどの根拠は見出し難いかもしれない。

以上定年制問題に関連し、心身機能の年齢的変化を概観したのであるが、問題はまた別の角度から検討できるかもしれない。それは婦人の家事負担、育児における役割をどう考えるかということで、その面からみて婦人の就業のあるべき姿ということも考えられなくはない。そして理想をいえば、婦人は幼児をかかえている間は家庭にかえり、子供がある程度母親の手を離れるようになって再就職ということが望ましいということもいえる。もちろん現在はこれを困難にしている諸事情が存在するわけで、私もそれを否定しないが、それにしても中高年婦人にその能力に応じた職をもっと提供するように企業の側でも考えてよいと思う。

それからキーパンチャーの問題であるが、もともとこの作業は、定年を別にしていろいろ問題の多い仕事である。単純無意味な手作業で短期間で習熟出来、多年勤続しても経験の集積ということは期待できない。他方、正確度の要求がつよく、動作が反射的に行なわれるというようなことは望めない。しかもスピードの要求もあって、過度の作業負担の下では腱鞘炎や職業性の座攣などが起こる可能性がある。そして現実には必要以上に知能水準の高い人が就業していて、作業に興味もなく、昇進の希望もないまま に失意の状態に陥り、神経症的傾向がつよくなっている。こうした状態では高いモラールをもって多年勤続することは困難であると思われるが、さりとてここに二五歳定年制をしいてもそれは問題の正しい解決とはいえないのではないか。根本的にはかかる非人間的作業を必要としないような技術的改善をはかるべきだと思うが、少なくとも他の作業と時間的に交替する方法をとるとか、数年の勤務の後に他の部署へかわるような制度を考えるべきであろう。要するに現在起こっている問題は、わが国で労働移動が円滑合理的に行なわれないような諸事情が一般的に存在していることに起因しているといってよかろう。

年齢と労働とについて一般的に考えても、労働能力が年齢によって変化するとすれば、その変化に応じて適正な配置転換が行なわれるべきで、そのことが円滑且つ合理的に行なわれるようにして行くことが、最も重要なポイントであると思われる。そして現在、わが国で、それを妨げているものが何であるかを明らかにし、その除去に向かって努力をそそぐ必要があると思う。

社会保障からみた問題点と考え方

平田富太郎

一

定年問題は二つの側面をもつ。一つは、女子の立場からすれば、(一)生計担当で職場をやめてゆくかという定年基準の問題であり、他はやめたあとの生活保障の問題である。現在では、女子だけでなく、男子をも含めての定年基準一般が問題であるが、とくに女子定年基準が男子よりも低くなっている場合には、その女子の定年基準の合理性が問題となり、あわせてそれら女子定年退職者の生活保障上の問題が発生する。

欧米諸外国の一般定年基準はわが国企業の定年基準の大部分を占めている一律五五歳定年年齢に比べると五年ないし一五年も高い年齢基準になっている。今日、わが国においても五五歳定年を一年ないし数年延長したり、あるいは定年を実質上廃止したような企業も見受けられるが、これらはまだ数において甚だ少ない。しかも男女別定年制も依然として実施されており、また、女子のいわゆる若年定年制もみられ、さらに結婚・妊娠または出産による退職制を実施している。

したがって、女子の立場からすれば、(一)生計担当の女子は男子と同じ条件であるから、定年に差があると子供の教育にも支障をきたす、(二)働かなければ生活できないから働くのであり、男女の定年差別を設けることは妥当でない、(三)体力的、能力的に仕事が無理の場合には配転による適当な方法を講ずべきである、(四)結婚しない人もあり、未亡人になることなども考えると、女子労働者全体の問題としては定年に男女差があることは反対である、などの主張も出てくる。

二

現行の低い定年年齢では失業保険その他の失業対策の重要性が注目せらるべきであるが、いま退職後の生活保障上の諸制度について若干検討してみると、それらのいずれもがまだきわめて不十分なものであることが知られる。

厚生年金保険制度の老齢年金の受給年齢は女子の場合は五五歳であるが、昭和三九年三月現在でこの老齢年金の一件当たり金額は四万二、四〇円、月約三、五〇〇円という貧弱さであり、しかも六五歳が受給年齢となっている。また老齢福祉年金は月額一、三〇〇円、受給年齢七〇歳であり、女子の定年退職後の生活保障としては制度上不十分であることも考えられるが、これらはまだ数において甚だ少ない。しかも男女別定年制も依然として実施されており、また、女子のいわゆる若年定年制もみられ、さらに結婚・妊娠または出産による退職制を実施している。

一

定年問題は二つの側面をもつ。一つは、女子の立場からすれば、(一)生計担当で職場をやめてゆくかという定年基準の問題であり、他はやめたあとの生活保障の問題である。現在では、女子だけでなく、男子をも含めての定年基準一般が問題であるが、とくに女子定年基準が男子よりも低くなっている場合には、その女子の定年基準の合理性が問題となり、あわせてそれら女子定年退職者の生活保障上の問題が発生する。

欧米諸外国の一般定年基準はわが国企業の定年基準の大部分を占めている一律五五歳定年年齢に比べると五年ないし一五年も高い年齢基準になっている。今日、わが国においても五五歳定年を一年ないし数年延長したり、あるいは定年を実質上廃止したような企業も見受けられるが、これらはまだ数において甚だ少ない。しかも男女別定年制も依然として実施されており、また、女子のいわゆる若年定年制もみられ、さらに結婚・妊娠または出産による退職制を実施している。

したがって、女子の立場からすれば、(一)生計担当の女子は男子と同じ条件であるから、定年に差があると子供の教育にも支障をきたす、(二)働かなければ生活できないから働くのであり、男女の定年差別を設けることは妥当でない、(三)体力的、能力的に仕事が無理の場合には配転による適当な方法を講ずべきである、(四)結婚しない人もあり、未亡人になることなども考えると、女子労働者全体の問題としては定年に男女差があることは反対である、などの主張も出てくる。

二

現行の低い定年年齢では失業保険その他の失業対策の重要性が注目せらるべきであるが、いま退職後の生活保障上の諸制度について若干検討してみると、それらのいずれもがまだきわめて不十分なものであることが知られる。

厚生年金保険制度の老齢年金の受給年齢は女子の場合は五五歳であるが、昭和三九年三月現在でこの老齢年金の一件当たり金額は四万二、四〇円、月約三、五〇〇円という貧弱さであり、しかも六五歳が受給年齢となっている。また老齢福祉年金は月額一、三〇〇円、受給年齢七〇歳であり、女子の定年退職後の生活保障としては制度上不十分である。

欧米諸外国の老齢年金の基本年金額の占める割合をみると約一三%にあたっているが、主要諸外国の同年における製造業平均賃金に対する老齢年金の給付水準の割合をみると、アメリカは二九・三%、ドイツ二七・二%、フランス二〇・〇%、イギリス一八・八%(定額部分のみで)となっている。アメリカの老齢年金額は月四万四、一〇〇円、ドイツ月約一万五、一〇八円、イギリス月約一万三、四一六円、フランス月約一万三、五六円に対して、わが国は月二、八〇〇円であり、アメリカのおよそ一一分の一、ドイツの四分の一、イギリスの約三分の一、フランスの半分程度にすぎない。なお、厚生年金保険制度における通算老齢年金も昭和三九年三月現在で一件当たり年額一万七、二八九円、月約一、四四〇円であり、脱退手当金も一件当たり年額わずかに一万七、九三〇円、月およそ一、四九四円にしかならない。

国民年金制度は定年問題と直接に関係がないとも考えられるが、退職後の女子の生活保障策としてみようとすると次のような諸点が問題であろう。すなわち、国民年金制度においては、公的年金の被保険者、受給権者の配偶者は任意加入として放置されており、しかも拠出制の年金額は二五年間の拠出に対して月二、〇〇〇円。四〇年間の拠出に対する完全年金でも月三、五〇〇円という貧弱さであり、しかも六五歳が受給年齢となっている。また老齢福祉年金は月一、三〇〇円、受給年齢七〇歳であり、女子の定年退職後の生活保障としては制度上不十分で

谷野婦人少年局長　勝木氏　平田氏

的短期の退職者に対しては生活保障上多くの不安が残されている。

企業の退職一時金については次のことが知られる。

(一)　女子について定年退職の場合には退職金受給条件として勤続年数にとくに制限が設けられていない場合が多いが、この点は男子と同じである。また勤続年数について制限が設けられている場合でも「一年以上二年未満」という比較的短い勤続年数を条件としている点も男子と同じである。

(二)　定年扱いでの女子のモデル退職金を退職時の基準内賃金で除して「月収換算」を出し、あり、時間的にも距離がありすぎる。中小企業退職金共済制度も掛金一、〇〇〇円以上の長期勤続者に対してはかなりのねかえりがあるが、比較的短期の退職者に対しては生活保障的意義はこれを認めなければならないが、しかし次のような事情は留意されなければならない。

(一)　わが国の企業年金を実施している企業は欧米諸外国に比べてまだ少ないこと、したがって被包括労働者数も比較的限定されていること。

(二)　企業年金受給資格条件として普通二〇年以上ないし二五年以上の勤続年数が求められているから、結婚その他の自己都合で退職する女子の場合には一般に受給資格が得られないことになること。

(三)　企業年金は拠出制たると無拠出制たるを問わず、終身年金制として実施されずに五年、一〇年というような有期年金制として実施されている場合がかなり多いので、定年退職者の老後保障としては不備不十分なものであること。

(四)　企業年金の年金額も老後の最低生活費を退職後の生活保障期間をみると、長年勤続の女子の月収換算は男子より良いが、しかし退職金算定の基礎給が男子より低くなっているから、退職金は男子より大分少なくなっている。

(三)　二五年以上の比較的長期の勤続者の定年退職金の女子職員の場合は、かなりまとまった退職一時金が得られるが、勤続年限の短い女子職員はたとい定年扱いでも退職後の生活保障のためには不十分な退職一時金を受給することになる。そして、この点は女子労務者の場合はとくにしかりである。

企業年金の定年退職者に対する生活保障的意義はこれを認めなければならないが、しかし次のような事情は留意されなければならない。

(一)　わが国の企業年金を実施している企業は欧米諸外国に比べてまだ少ないこと、したがって被包括労働者数も比較的限定されていること。

(二)　企業年金受給資格条件として普通二〇年以上ないし二五年以上の勤続年数が求められているから、結婚その他の自己都合で退職する女子の場合には一般に受給資格が得られないことになること。

(三)　企業年金は拠出制たると無拠出制たるを問わず、終身年金制として実施されずに五年、一〇年というような有期年金制として実施されている場合がかなり多いので、定年退職者の老後保障としては不備不十分なものであること。

(四)　企業年金の年金額も老後の最低生活費を支弁するためには、厚生年金保険制度の老齢年金を加算しても不十分であること。

―三―

要するに、わが国の女子の定年退職後の生活保障は不備不十分である。したがって働く意思があり、その能力あるものに対してはできるだけ定年を延長することが望ましく、少なくとも男女別定年格差は廃止せられることが妥当であろう。今にわかに定年延長なり男女格差をなくすことが困難である場合には、再雇用なり嘱託なり、あるいは責任ある就職のあっせんなり行なうことによって、女子の雇用を保障することが大事であり、しかる後に退職後の生活保障として退職金なり年金制度の整備充実を企図しなければならないものであろう。

婦人の定年制について〈研究討論〉

婦人労働問題研究会議報告

労働省婦人少年局では第一三回婦人労働問題研究会・婦人団体からの研究員、学識専門家が年制をとりあげたが、これは、現在、中高年層労働力活用などと関連して一般に定年制について再検討されて定年延長、再雇用などが考慮されるような社会状勢となっており、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場合、その職種にのみ若年定年制を設けるのと、一律に若年定年制を定める場合とをくらべると、職種別若年定年制の方が合理性がある。ただし、その職種が本当の意味で若年者に向いていると言う、真に合理的な理由がある場合にのみ若年定年制の効果があるといえよう。

（学識者）

●職種によっては、男女をとわず若年者の特質が適応する職種がありうる。男女をとわず若年定年に合理性があり、またまたその職種に女子のみがついている場合には女子のみの若年定年は男女差別の点で問題はない。

また、ある特定業種では、中高年者では客が来ないということもあり、客観情勢の変化を待たねばならない。（使用者）

●二五歳定年で働くところを失えば、もっと劣った条件でしか再就職できないのが実情である。働く権利を尊うこと、女子のみを対象とする点、不合理であり、勤労意欲を低下させ、企業内のヒューマンリレーションの面でも問題がある。（労働者）

結婚退職制の不合理

●結婚を退職の条件にするのは公序良俗に反し疑問がある。こういうケースについては労組が積極的に訴訟をおこしてはどうか。（使用者）

●結婚定年については社会環境を無視しては考えられない。結婚して現実に能率が下がってきたら、その者を解雇すれば良い。一律に結婚退職制をしくのには反対である。（労働者）

男女別定年制における女子の退職状態

●当社では男子六〇歳、女子五五歳の定年制となっており、一、八〇〇名中三分の一が女子であるが、女子の退職状況は二〇歳未満二一・九%、二〇～二五歳四四・一%、二五～三〇歳一三・三%、三〇～四〇歳九・六%、四〇～五〇歳八%、五〇歳以上三・一%となっており、過半数は二五歳未満で退職する。（使用者）

若年定年と雇用事情の見通し

●若年定年の職種については需給関係が逼迫し、賃金等労働条件が高くなると思う。（使用者）

●若年定年で退職した場合、パートタイムそのほか、以前より低い、劣悪な条件でしか再就職できないのが現実である。（労働者）

定年制と年功序列

●技術革新がすすみ、年功序列を尺度として定年を延長していくことに矛盾が生じており、定年制を廃止すると共に年功序列も廃止するという考え方もみられる。この問題は職務中心でいかないと解決しないのではないか。経営者も、どこで女子の能力がもっと生かされるか考える必要がある。

定年を生活問題と考えると、単純な平等でなく、公平な見地から、男女にどこで差等をつけていくかが問題である。（使用者）

職種別若年定年制の合理性の有無

●ベルトコンベアーで年寄者が作業しているところがあるが、その者を解雇すれ

もみられるので、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研究するという趣旨によるものである。

研究会議においては定年の男女差につ

二　労働科学からみた問題点をめぐる意見

キーパンチャーの職種転換の必要性、若年定年の合理性の有無

・キーパンチャーは腱鞘炎を起こすことがあるほか、工場労働以下の労働を行ない、将来の見込みもないという点でメンタルな不満の生じやすい職場である。適量なら障害も少ないが、仕事そのものが単純で、中卒で十分であり、賃金が年齢と共に上がって行くのは問題がある等社会的な面からも、あまり長く続けなくて良いのではないかと思う。人間が行なう部分を残していることが問題で、この仕事は完全に機械化してしまうべきだ。（学識者）

中高年婦人の労働能力

・既婚婦人が再就職する場合、労働科学上の障害の有無＝主婦としての家事・育児と、労働負担との和がかかるが、その調整さえうまくいけば問題はない。むしろ、カギッ子の問題など、婦人自身というより、広い面からの検討が必要である。（学識者）

・中高年者の適応性＝新しくものを覚える機能は年と共に衰えるが、それだけがすべてではないから一概に中高年者が変化に適応しにくいとは言えない。オートメーションによりむずかしい思考を要しなくなった仕事もあるし、オートメーションに中高年者がついていけないというものでもない。（学識者）

労働科学的にみて婦人に適性職種があるか

・適職を考える場合、生物学的のみならず、社会的な面も考えねばならない。適職を考えるより、人間のほうに仕事を適合させるように、仕事の不適当なとこをなおすように考えるべきだ。（学識者）

・繊維産業では流動がはげしく、入社後三年ぐらいで退職する者が多い。原因は仕事が単純でマスターしてしまい、賃金上昇もあまり期待できないこと、寄宿舎生活の単調さ等を不満と感ずるためで、これらが打開されればもっと定着すると思う。（労働者）

・私鉄総連の女子の約九〇名はバスの車掌であり、平均年齢一八・九歳、勤続二、三年であるが、最近、若年者が集まらず労働強化が著しい。共稼きせざるを得ないのに、バスの車掌では共稼ぎができるかという不安があるため定着しない。外国のようにバスの車掌も腰掛けて仕事をし、黙っていてもすむように、仕事を人間にあわせるという方向で解決されるなら、年をとってもやっていかれるのではないか。（労働者）

三　社会保障からみた問題点をめぐる意見

結婚退職・定年退職の場合の失業保険受給権

・若年定年の場合は働く意志と能力があっても認定が困難であるケースがみられる。（労働者）

・日本の定年年齢は低く、稼動能力はまだあるのに退職する場合が多い。働く意志と能力があるのに退職するのは中断であるから失業保険は支給される。水増し人員を合法的に整理する意図によるものである。（学識者）

・若年労働力が減る昭和四〇～五〇年代になったら定年基準は自動的に上がって行くと思う。（学識者）

定年と雇用保障

・再就職の機会を考えても、若いうちに退職する方が有利だという考え方もある。（使用者）

・三四歳で結婚のため退職した婦人が再就職のため職安へ行き月給三万一千円の前歴から二万五千を希望したところ、一万八千円以上は無理であり、それは年齢の如何を問わず女子にとって最高額だと言われた実例がある。若年退職者にはパートタイマーのような劣悪の条件のものしかなく、若い方が再就職に有利とは言えない。（労働者）

・女子は二五歳以下で退職する人が多いといっても、必要のある人は勤続しているのだから、そういう人に道を開いておくことが必要である。（学識者）

・生計を支えている寡婦は、いつ定年が引下げられるか不安に思っている。雇用の保障は大切である。（使用者）

厚生年金の老齢年金受給年齢の男女差

・現在老齢年金が支給されるのは通

常、男子六〇歳、女子五五歳で、五歳の差があるが、最初は男女とも五五歳であった。その後、年金の財源という見地から、人数の多い男子を六〇歳に引上げたものである。もちろん寿命の延長も関係がある。最近は五五歳で減額年金を支給するところまできている。（学識者）

生活保障のある場合の定年

・諸外国では労組はむしろ定年を引下げようとしている。（使用者）

・生活が保障されているなら早く退職できるほうがよい。定年基準は労働科学でなく、社会経済的条件できまってくるであろう。（学識者）

・外国では退職年齢は強制退職を意味せず、年金を受給できる年齢にすぎない。年金額自体も高く、日本とはいろいろな面で違いがある。外国では出産・育児等社会的に果たす任務の重要さからいって、婦人の受給年齢が男子より低くても当然だという考え方もある。（労働者）

四　労使会議員の総合的な意見

・日本の雇用は終身雇用であるが、欧米諸国のように一定の雇用期間のある契約とすべきだ。

戦後は職能・職種別停年は忘れられている。戦後は雇用保障ということから定年が設けられ、これは終身雇用・年功賃金を前提としているが、その中に相当の矛盾がある。

定年という雇用問題は使用者のみが責任をとることは困難であり、使用者と国が、ある意味で責任を分担せねばならない。

定年制における男女差は男女の特性やあり方から出発すべきで、法律の前に平等だという形式的論理から論議すべきではない。（使用者）

・若年定年制反対の立場から、その理由と若干の対策を述べたい。

雇用に期限を設ける等、欧米の形をそれだけとり入れることには問題がある。雇用機会は男女を問わず平等に確保することが当然であり、必要だと思う。

日本では若年労働を基準に能率を考えているが、生涯を通じての労働という面も考えていかねばならない。

キーパンチは労働科学上好ましくない職場で、いろいろ問題が出ているので、配転・労働時間短縮等、人間にふさわしい、続けられるような方法を考えるべきだ。

再就職しようとしても労働条件は下がるし、ことに女子の雇用分野は固定しているから若年定年を排除し、雇用を確保することを前提としてほしい。

年功賃金と言っても、女子の賃金は殆んど横ばいのことが多い。仕事にあった賃金をとることが必要である。

女子の意欲が低いと言われるが、企業の側に受入れ態勢が欠けているのもその原因である。

女子は単純労働、男子は管理職と男女別に労働部門を固定化するのは能力を均等に開発して行く点で問題だ。婦人の職、就職しようとすると、二五歳前後では再就職口はあるが労働条件は低くなるし、種を固定化しないためには職業訓練・職場開拓が必要である。キーパンチャーの三〇歳となると求人も少ない。したがって、もし若年定年制をとる企業が多くなれば女子は劣悪の条件でしか働くところがなくなり、大多数の婦人は失業・半失業状態におかれ、これは労働者全体の賃金を引下げる。若年定年の問題は婦人だけの問題ではなく労働者全体の問題である。婦人は未既婚を問わず、働かなければ生活できないという必要から職場に進出しているのであるから、婦人がしめ出されれば生活がなり立たない家庭も出てくる。これは憲法二五条にも明らかに違反していると考える。

・男女の定年制の差が好ましくないという意向には大賛成であるが、現実には女子は早く退職してしまう者が多い。女子の雇用の幅の拡大、管理職につく機会を与えることとも賛成だが、そこまで勤続しない。

定年制以前に、女子も男子と同じように働くという心がまえについて啓蒙してほしい。（使用者）

・若年定年には反対である。定年は社会保障との関係でとらえるべきであるが、二五歳から年金を支給するとすれば国家的損失であり、働く能力のある人は国民経済の見地からも働くべきである。

若いうちにやめて有利な退職金をもらったらよいという意見には反対である。私鉄総連の実例では会社都合退職の退職金は自己都合退職にくらべ、二五歳で約五万円、三〇歳で約一一万円多いが、再就職しようとすると、二五歳前後では再就職口はあるが労働条件は低くなるし、三〇歳となると求人も少ない。したがって、もし若年定年制をとる企業が多くなれば女子は劣悪の条件でしか働くところがなくなり、大多数の婦人は失業・半失業状態におかれ、これは労働者全体の賃金を引下げる。若年定年の問題は婦人だけの問題ではなく労働者全体の問題である。婦人は未既婚を問わず、働かなければ生活できないという必要から職場に進出しているのであるから、婦人がしめ出されれば生活がなり立たない家庭も出てくる。これは憲法二五条にも明らかに違反していると考える。

・男女の定年制の差が好ましくないという意向には大賛成であるが、現実には女子は早く退職してしまう者が多い。女子の雇用の幅の拡大、管理職につく機会を与えることとも賛成だが、そこまで勤続しない。

定年制以前に、女子も男子と同じように働くという心がまえについて啓蒙してほしい。（使用者）

・若年定年には反対である。定年は社会保障との関係でとらえるべきであるが、二五歳から年金を支給するとすれば国家的損失であり、働く能力のある人は国民経済の見地からも働くべきである。

若いうちにやめて有利な退職金をもらったらよいという意見には反対である。私鉄総連の実例では会社都合退職の退職金は自己都合退職にくらべ、二五歳で約

・日本の雇用は終身雇用であるが、欧米諸国のように一定の雇用期間のある契約とすべきだ。

戦後は職能・職種別停年は忘れられている。戦後は雇用保障ということから定年が設けられ、これは終身雇用・年功賃金を前提としているが、その中に相当の矛盾がある。

定年という雇用問題は使用者のみが責任をとることは困難であり、使用者と国が、ある意味で責任を分担せねばならない。

定年制における男女差は男女の特性やあり方から出発すべきで、法律の前に平等だという形式的論理から論議すべきではない。（使用者）

・若年定年制反対の立場から、その理由と若干の対策を述べたい。

雇用に期限を設ける等、欧米の形をそれだけとり入れることには問題がある。雇用機会は男女を問わず平等に確保することが当然であり、必要だと思う。

日本では若年労働を基準に能率を考えているが、生涯を通じての労働という面も考えていかねばならない。

キーパンチは労働科学上好ましくない職場で、いろいろ問題が出ているので、配転・労働時間短縮等、人間にふさわしい、続けられるような方法を考えるべきだ。

再就職しようとしても労働条件は下がるし、ことに女子の雇用分野は固定しているから若年定年を排除し、雇用を確保することを前提としてほしい。

年功賃金と言っても、女子の賃金は殆んど横ばいのことが多い。仕事にあった賃金をとることが必要である。

女子の意欲が低いと言われるが、企業の側に受入れ態勢が欠けているのもその原因である。

女子は単純労働、男子は管理職と男女別に労働部門を固定化するのは能力を均等に開発して行く点で問題だ。婦人の職、就職しようとすると、二五歳前後では再就職口はあるが労働条件は低くなるし、三〇歳となると求人も少ない。したがって、もし若年定年制をとる企業が多くなれば女子は劣悪の条件でしか働くところがなくなり、大多数の婦人は失業・半失業状態におかれ、これは労働者全体の賃金を引下げる。若年定年の問題は婦人だけの問題ではなく労働者全体の問題である。婦人は未既婚を問わず、働かなければ生活できないという必要から職場に進出しているのであるから、婦人がしめ出されれば生活がなり立たない家庭も出てくる。これは憲法二五条にも明らかに違反していると考える。

・男女の定年制の差が好ましくないという意向には大賛成であるが、現実には女子は早く退職してしまう者が多い。女子の雇用の幅の拡大、管理職につく機会を与えることとも賛成だが、そこまで勤続しない。

定年制以前に、女子も男子と同じように働くという心がまえについて啓蒙してほしい。（使用者）

・若年定年には反対である。定年は社会保障との関係でとらえるべきであるが、二五歳から年金を支給するとすれば国家的損失であり、働く能力のある人は国民経済の見地からも働くべきである。

若いうちにやめて有利な退職金をもらったらよいという意見には反対である。私鉄総連の実例では会社都合退職の退職金は自己都合退職にくらべ、二五歳で約

・定年制の問題はそれほど労使で意見

が対立しているわけではない。定年に男女差別をしているのはごく一部にすぎないので、組織をあげて反対する。

い。既に商工会議所としては男女をとわず定年制の延長を提言しているが、今後さらに男女の定年を同一に扱うよう経営者に積極的に働きかけたい。

定年制の男女差は単純な年功賃金、形式的学歴尊重、男尊女卑の思想と密接に結びついているので、こういう古い思想を合理的に改めることが肝要である。一方、女子の側にも、女性同士の足の引張りあい、職業意識等、女性全体の評価を下げている面もある。

男子五五歳、女子二五歳など男女差の著しい企業があるが、将来は労働力需給関係上、こういうわがままは許されなくなり、航空機のホステスなど一部に残るだけであろうが、それも配置転換等により解決することになろう。男子五五歳、女子五〇歳など僅少な差を設けている企業もあるが、僅少な差は無意味である。男子五五歳、女子二五歳などかなり差を設けている企業もあるが、これは単純年功賃金の慣行が改まってくることにより是正されよう。結婚退職制をとる企業があるが、この解決は女性の自覚、経営者の自覚、政治的環境づくり等に依存する。

定年制の男女差撤廃の効果として、労働力不足の緩和、婦人の地位の向上、母子家庭の保護、女性が美しく賢明になる等が考えられる。（使用者）

・生命保険会社に若年定年制がしかれ

現在、生命保険会社には男女別定年制はないが、勤続五年以上の女子を、労働条件の低い店舗へ配置換えする等の措置がとられている。

女子の職制登用については四、五社が行なっており、一社には課長になるような人がいるが、その他は係長程度である。

最近、殆んどの生命保険会社で生理休暇取得権に対して圧力を加えている。

経営者は婦人が腰掛け的である、管理職に不向きである、等と言っているが決して婦人を雇うのを止めない。これは婦人の労働力が安い商品として高く評価されているためである。安い商品としての価値を失った女子永年勤続者を排除しようというのが定年制合理化の主張であり女子を低賃金にしばりつけようという資本の合理化攻勢である。（労働者）

五　総合討議

定年制の存在の是非

・定年制を実施しているのは、婦人少年局調査でも対象事業場の五四％にすぎず、若年定年制も女子労働者の局部的な問題にすぎない。労働者側は定年制を企業利潤につながるものとして否定するのか、定年制の存在について意見をききたい。（使用者）

・働く意志と能力があればいつでも働けるという前提が認められれば定年制はあってもなくてもよい。働く意志と能力があるかぎり社会的生産の場で働いた方がよい。（労働者）

・定年は高年定年と若年定年とで意味ないが、勤続五年以上の女子を、労働条件の低い店舗へ配置換えする等の措置が取られている。

女子の職制登用については四、五社が行なっており、一社には課長になるような人がいるが、その他は係長程度である。

最近、殆んどの生命保険会社で生理休暇取得権に対して圧力を加えている。

適職と職種別定年制

・男女別、年齢別に適職があり、女子職に不向きである、等と言っているが決して婦人を雇うのを止めない。これは婦人の労働力が安い商品として高く評価されているためである。安い商品としての価値を失った女子永年勤続者を排除しようというのが定年制合理化の主張であり女子を低賃金にしばりつけようという資本の合理化攻勢である。（労働者）

若年定年と労働移動

・二五～二八歳になってキーパンチャーを続けることが有害労働ならその仕事はやめた方がよいが、だからといって退職させるべきではなく、働く意志がある場合は配置換え等が必要だと思う。（学識者）

・ある年齢になって変わる方がいいとわかっている場合でもそれがうまくいかない理由として、労働移動が円滑にいかないことがあげられる。多くの大企業は新卒以外の採用を好まない傾向があるから、変わる場合には中小企業へ行かざるを得ない。最近のように急速に生産技術がすすむと、労働移動が円滑にいかなくてはならないわけで、終身雇用制度等、従来のような考え方ややり方ではいけなくなってきている。（学識者）

職務給

・私は能率の良い者が報いられるべき

・バスの車掌に三〇歳定年を定めた時は三〇まで車掌をする人はいないと皆が考えて組合も認めたが、その後、三〇になっても働きたいと望む人が多くなり、職種をかえる以外に方法がないため、検査員になるため自分の成績をあげるように努力したという例がある。身体検査制度に反対であっても検査員にならざるを得ないということになると、検査制度反対闘争にも積極的にはなれない。（労働者）

職種別定年制と労働者団結

・労働者側から、職種別定年制に反対する理由の一つとして団結にひびが入ると言われたが、それは団結の場というものをあまりにも狭く考える見方ではない

――使用者側の研究員の方たち――

だと思うが、アメリカのように同一企業内でジョブごとに累進制をきめ、格差を大きくし、能率のよい者はどんどん昇格するが、同一ジョブではそのままであるという制度をとり入れることについて、労働者側の意見をききたい。（学識者）

・基本的には職務給には反対である。より高い能力をもっている者がよりよい待遇を受けるのは当然だと言われるが、客観的に能力を評価できない仕事もあるし、今行なわれている職務評価をみても経験は勤続年数、知識は学歴、責任は部下の数、という点に重点がおかれ、作業環境・肉体的負荷・精神的緊張・災害危険度等が軽視される傾向が強いので、一律にそういう方式を採用することには疑問がある。（労働者）

・一律には採用できないが、採用できる場合もあるし、事務ではやりやすい。一律に反対ということだと結局、年功賃金になってしまう。（学識者）

・労働者は必要以上に競争して必要以上に労働強化する必要はない。年功序列を否定しているが、その解消は今言われたような方法ではなく、初任給を底上げすることにより、同じ仕事をしながら賃金に大きな差があるという矛盾を解消していこうと考えている。私共が労働組合をつくるのは労働力を安売りしないことにほかならない。（労働者）

・安売りしないことは能率に応じた賃金をよこせということで、どうしても労働者間に能率の格差が出てくるのを認めることになるのではないか。（学識者）

・ごく一般的な基準はあり得るだろうが、現状では企業に対する貢献度に重点をおかれがちだし、どこを基準とするかが問題だと思う。（労働者）

職種別定年制と男女差別扱い

・今後、男女とも寿命が延び定年は延びていくと思うので、職能別定年を考えていかなくてはならないと思う。定年が七〇歳となった場合に、男女をとわず七〇歳までは無理だという仕事も出てくると思う。そこに自然に、仕事によっては男女の区別が出てくると思う。（使用者）

・一般に、男女で区別されないのが当然だと思う。（労働者）

・重労働の場合、男女をとわず、無理な場合には合理性があると思う。その場合も船員労働・坑内労働等不健康な労働環境で労働している者の退職年齢にも格差を設けている。という保護的意味で差別して来たのが従来の考え方である。（学識者）

・職種による差別扱いの問題を男女に適用した場合にその差別扱いはどう考えたらよいか。（事務局）

・差別が性別による差というだけの理由で行なわれるなら、それ自体憲法の趣旨に反し、公序良俗にも反する。しかし、若年定年制とか定年制の差別が制度として主張される場合は女子を特に差別しようという意思だけではなさそうで、それにプラスした企業上の要請というファクターが入ってくる。従って、この制度を全く性別のみによる差別の問題と割切るわけにはいかない。この制度が法的に有効かどうかを考える場合には、少くともそれを主張する側の考え方の合理性を検討してからでないと、社会的意識的判断だけでは不当だと思う。（学識者）

・その合理性を検討して、誰でも一般的に考えて納得がいけば合理性があるということで法律上有効ということになるのか。例えば誰がみても適職と考えられる職種があるという考え方を定年制に適用させてよいのかどうか。私は男女機会均等の観点から問題があると思う。（事務局）

女子保護と機会均等

・初期の社会保障の内容は年少労働者・女子労働者の保護であり、労働権から

・保護法の領域では最低基準の確保というたて前からいって「差別待遇」とは女子を男子と区別してとくに悪い条件で待遇することを意味すると考えるべきであり、優遇する場合は原則として差別待遇にはならないという考え方である。（学識者）

・優遇することも差別待遇と考える。ただし、母性保護に関しては差別的扱いではないという解釈に立っている。（事務局）

労基法と差別待遇禁止

・生活保障が充実していないのに若年定年制を実施するのは公序良俗違反だという議論は議論として正当だと思うが、一面で考えると、労基法の中では雇用・解雇の性別による差別を禁ずる規定はないので、そこまで主張するためには労基法三条の中に性別による差別待遇自体を禁ずるという立法をおくか、もちろんILO一一一号条約を批准した上だが、性別による雇用上の差別を禁ずるという立法を挿入すればこの問題は解決する。

例えば業務の性質上、ある部署に婦人労働者だけが配置されていてその他の部署は全部男子労働者という場合に、女子

労働者側の研究員の方たち

だけの部門において、ある女子が年齢・能率その他の事情で絶対的意味の使用不能が生じたとき配置転換による操作がどうしても不可能だという場合を考えるとそのような合理化による解雇が全然認められないためには、特に解雇制限法のような立法措置を講じなければならない。男子についても同じく生ずる問題であるが、男子の場合は配置転換すべきポストが豊富なのである。（学識者）

・妊娠した女子車掌の場合、軽易業務転換に関する規定が労基法にあるにもかかわらず会社側は配置転換する場がないと言う。婦人を雇う以上賃金を支払うべきで、賃金を支給するから働かせるのだというなら働く場をつくるべきだ。（学識者）

・労基法三条に性別が入っていないのは、労基法六章以下に婦人に特殊な労働条件をきめているから、そこに性別をうたうと法律の体裁が整わないという簡単な理由だと考える。（事務局）

・解雇についての差別は違反にならないという通牒を婦人少年局で出している。（学識者）

・もちろん違反にはならない。しかし違反にならないが無効になることがありうる。（事務局）

・この問題は判例がないので、労働組合としては裁判所がどういう解釈をするか、事例があれば積極的に争ったらよい。そして判例をつみ上げて行くことが必要だと思う。（使用者、学識者）

◇女子パートタイマーに関する懇談会に出席して①◇

静岡

三月には女子パートタイマーの調査結果にもとづく懇談会が全国の婦人少年室で行なわれたが、静岡婦人少年室で開催されたものに出席した。

室の予想に反して出席状況は良好で、なかには汽車で二時間以上の遠方からの出席者もあり、この問題についての経営者側の関心の強さがうかがわれた。

出席者の大部分は中小企業で、水産かんづめ・サンダル加工・交通・医療関係・デパート等で、過去にパートタイマーを使用していたか、現在使用している事業場で、将来、程度の差はあれ、この制度をとり入れていこうとする考えがあるところであった。その理由の大部分は人手不足があげられており、繁閑の差の大きなところ、好まれないよごれ仕事などにも利用しているとのことであった。

対象は家庭の主婦が多いようであった。出勤簿の管理に苦労しており、いろいろな方法を試みている。人手不足という現実に対応して、この新しい制度に対して、事業場側が暗中模索しながらも、経営の中に如何に合理的に組み入れようかと努力していることがよみとられた。

パートタイマーを常用的に組み入れていく方針をのべたところもあり、この制度に対する取り組み方は現在のところ種々さまざまであるという感じをもった。

労働時間は五時間～七時間くらいが多く、それぞれのパートタイマーの希望にあわせた時間表をつくることに努力してきめているというところもあった。社会保険については、常勤的に使用しているところでは健康保険・日雇いである様子がみられ、ある事業場では九時～五時まで、その間四種健康保険・失業保険などをつけているところもあった。

賃金は一時間当たり六五～七〇円前後が一般的であるようだ。三時間で一五〇円というところもあった。全体として二時から九時～五時まで、その間四種健康保険・失業保険などをつけているところもあったが、多くはつけていないようであり、勤務期間が長ければつけると

いっているところが多かった。パートタイマー自身、常用的でないものには社会保険料を差引かれることを好まないものがあり、又扶養家族になっている者も多いのではないかといわれていた。

労務管理的にみると、責任感の不足、出席状況の不安定性などがあげられ、現在のところ常用の足し、あくまでも臨時的なものと考えているというところが多いように見うけられたが、あらゆる点を考慮にいれても今後、パートタイマーを使用していきたいという意向が強いように思われた。つまり、それぞれの企業の態様、地域の労働力供給源などによって、これといってきめ手はないまま、この制度をもっと研究していきたいという意欲は十分感じとられた。

（婦人労働課・北川　信）

愛知

愛知婦人少年室の開催した標記の懇談会に出席したが、参加各事業所のこの問題に対する関心は思いのほか高く、研究的な態度で会が熱心にすすめられた。

出席したのは大企業が五、同業組合が一で、食料品製造業（つくだに袋づめ、つくだに作り）・毛糸紡績・綿紡績・鉄工所・アルミニューム工業・病院・クリーニング同業組合・百貨店等、現在パートタイマーを使用している事業所が大部分で、今後この制度を取り入れたいという希望のあるクリーニング関係の同業組合が参加し、各事業所から実際のパートタイマーの就労の状況等について種々報告・意見等がかわされた。

パートタイマーを採用した理由としては、内職に出すよりも材料運搬の必要もなく、また品物の紛失等いろいろの面で有利であるとの点、出席状況の不安定性などがあげられ、現在のところ常用の足し、あくまでも臨時的なものと考えているというところが多いように見うけられたが、あらゆる点を考慮にいれても今後、パートタイマーを使用していきたいという意向が強いように思われた。つまり、それぞれの企業の態様、地域の労働力供給源などによって、これといってきめ手はないまま、この制度をもっと研究していきたいという意欲は十分感じとられた。

（婦人労働課・北川　信）

愛知

愛知婦人少年室の開催した標記の懇談会に出席したが、参加各事業所のこの問題に対する関心は思いのほか高く、研究的な態度で会が熱心にすすめられた。

出席したのは大企業が五、同業組合が一で、食料品製造業（つくだに袋づめ、つくだに作り）・毛糸紡績・綿紡績・鉄工所・アルミニューム工業・病院・クリーニング同業組合・百貨店等、現在パートタイマーを使用している事業所が大部分で、今後この制度を取り入れたいという希望のあるクリーニング関係の同業組合が参加し、各事業所から実際のパートタイマーの就労の状況等について種々報告・意見等がかわされた。

パートタイマーを採用した理由としては、内職に出すよりも材料運搬の必要もなく、また品物の紛失等いろいろの面で有利であるとの点、出席状況の不安定性などがあげられ、現在のところ常用の足し、あくまでも臨時的なものと考えているというところが多いように見うけられたが、あらゆる点を考慮にいれても今後、パートタイマーを使用していきたいという意向が強いように思われた。つまり、それぞれの企業の態様、地域の労働力供給源などによって、これといってきめ手はないまま、この制度をもっと研究していきたいという意欲は十分感じとられた。

（婦人労働課・北川　信）

愛知

愛知婦人少年室の開催した標記の懇談会に出席したが、参加各事業所のこの問題に対する関心は思いのほか高く、研究的な態度で会が熱心にすすめられた。

出席したのは大企業が五、同業組合が一で、食料品製造業（つくだに袋づめ、つくだに作り）・毛糸紡績・綿紡績・鉄工所・アルミニューム工業・病院・クリーニング同業組合・百貨店等、現在パートタイマーを使用している事業所が大部分で、今後この制度を取り入れたいという希望のあるクリーニング関係の同業組合が参加し、各事業所から実際のパートタイマーの就労の状況等について種々報告・意見等がかわされた。

パートタイマーを採用した理由としては、内職に出すよりも材料運搬の必要もなく、また品物の紛失等いろいろの面で有利であるとの点、出席状況の不安定性などがあげられ、現在のところ常用の足し、あくまでも臨時的なものと考えているというところが多いように見うけられたが、あらゆる点を考慮にいれても今後、パートタイマーを使用していきたいという意向が強いように思われた。つまり、それぞれの企業の態様、地域の労働力供給源などによって、これといってきめ手はないまま、この制度をもっと研究していきたいという意欲は十分感じとられた。

（婦人労働課・北川　信）

愛知

愛知婦人少年室の開催した標記の懇談会に出席したが、参加各事業所のこの問題に対する関心は思いのほか高く、研究的な態度で会が熱心にすすめられた。

出席したのは大企業が五、同業組合が一で、食料品製造業（つくだに袋づめ、つくだに作り）・毛糸紡績・綿紡績・鉄工所・アルミニューム工業・病院・クリーニング同業組合・百貨店等、現在パートタイマーを使用している事業所が大部分で、今後この制度を取り入れたいという希望のあるクリーニング関係の同業組合が参加し、各事業所から実際のパートタイマーの就労の状況等について種々報告・意見等がかわされた。

パートタイマーを採用した理由としては、内職に出すよりも材料運搬の必要もなく、また品物の紛失等いろいろの面で有利であるとの点、出席状況の不安定性などがあげられ、現在のところ常用の足し、あくまでも臨時的なものと考えているというところが多いように見うけられたが、あらゆる点を考慮にいれても今後、パートタイマーを使用していきたいという意向が強いように思われた。つまり、それぞれの企業の態様、地域の労働力供給源などによって、これといってきめ手はないまま、この制度をもっと研究していきたいという意欲は十分感じとられた。

（婦人労働課・北川　信）

婦人の生活周期についての試論 (4)

高橋展子

四　若干の実証的考察

前号にのべた方法によって、婦人の生活周期の変化について、実証的な観察をしてみよう。

この観察を可能にするためには、前号にあげた（式1）すなわち、

$$L=P+E$$
$$+M+O$$

の各項にあてはめるべき数字が必要であるが、これらについて同一標準により整備された資料の入手は必ずしも容易ではない。したがって、何がしかの操作を加えなくてはならない場合も生じる。操作の方法は画一的には論じられない性格のものであるから、その都度説明を加えることとする。

本節においては、まず、家族の近代化が特に進展していると一般にみられているアメリカにおける婦人の生活周期について観察してみる。これは前号においてタイプBとして理念的にのべたものであり、同時に、近年のわが国婦人の生活周期の変化が、それを志向していると想定されるモデルについての観察である。ついで、これと対象的なものとして、わが国の伝統的直系家族における婦人の生活周期をとりあげる。これは前号にタイプCとして考察したものであり、また近年衰退しつつあるとみられるタイプである。その上で近年のわが国婦人の生活周期の変化について家族類型別に観察を行なうこととする。

1　アメリカ婦人の生活周期

(1)近代的パターンの成立

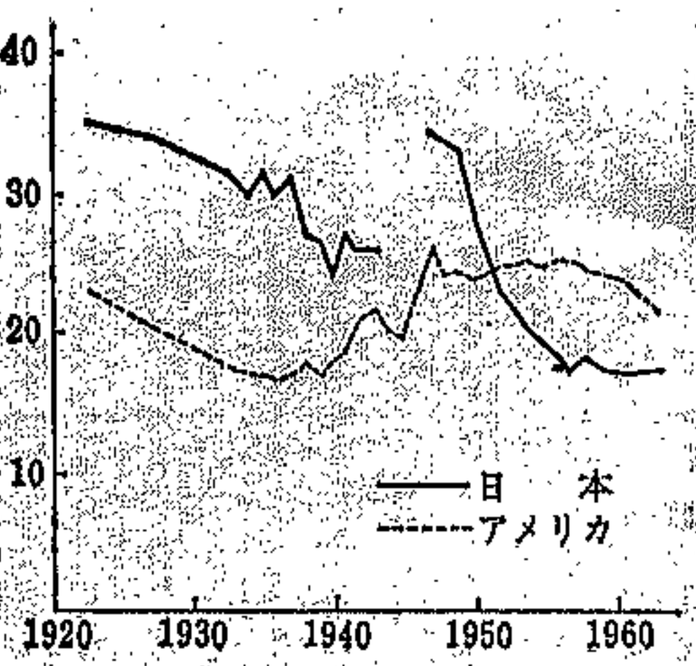
アメリカ婦人の生活周期を実証的に観察するためのデータの供給源としては、いくつかの家族周期に関する調査報告がある。その一つとしてグリック（Paul C. Glick）が一九四〇年の国勢調査に基いて作成した報告をみてみよう（注一）。なおアメリカでは、出生率は一九三〇年代の後半において最も低率を示し、その後、特に戦後は反騰を示している（第12図）。そういう点からも一九四〇年度の調査は、グリックもいうように、「戦前の安定した」近代家族のパターンを示すものといえよう。グリックは五〇年さかのぼって一八九〇年の国勢調査の数字も出して比較している。第2表はグリックの数字の中から婦人に関するものを拾ったものである（注二）。

なお一般に家族周期理論においては、死亡年齢については、平均寿命（零歳の平均余命）によらず、結婚時の平均余命が用いられる。婦人の生活周期を考察するときに、はたしてそれが妥当であるかどうかは難かしい問題であるが（ミルダル及びクラインは平均寿命を用いている）、そのことについては後の章で検討することとし、ここでは、グリックの数字をそのまま用いる（念のために、平均寿命を第2表に記入しておいた）。

第2表から（式1）に必要な数字を求めるために第3表を作る。

このさい、X_2については、のちにわが国の場合と比較をする場合の便宜のために、子供の小

第 12 図　出生率の変遷（人口千対）



人口動態統計及び Demographic Year book 1963 より作成

第 2 表

家族の周期的段階	婦人の平均年齢 1940	婦人の平均年齢 1890
初　婚	21.6	22.0
長子出生	22.6	23.0
末子出生	27.2	31.9
長子結婚	45.6	47.0
末子結婚	50.1	55.3
夫　死　亡	60.9	53.3
本人死亡	73.5 (65.9)	67.7 (50.7)*
平均出生児数	3.1人	5.4人

（　）内は平均寿命、但し * は 1900 年度

第3表

記号	年齢	
	1940	1890
P	21.6	22.0
A	27.2	31.9
X_1	33.2	37.9
X_2	39.2	43.9
X_3	42.2	46.9
R	65.0	65.0
L	73.5	67.7

$X_1=A+6$
$X_2=A+12$
$X_3=A+15$

学校卒業時（十二歳）の母親の年齢をあてた。またR（老齢期の開始年齢）については、国際慣習に従って六十五歳とした。

第3表からFとMを求める。$F=X-P$（式4）$M=R-X$（式5）であるから、FとMは第4表に示される。

第4表

	1940	1890
F_1	11.6	15.9
F_2	17.6	21.9
F_3	20.6	24.9
M_1	31.8	27.1
M_2	25.1	21.1
M_3	22.8	18.1

$F_1=X_1-P$
$F_2=X_2-P$
$F_3=X_3-P$
$M_1=R-X_1$
$M_2=R-X_2$
$M_3=R-X_3$

（式1）にあてはめると次のようになる。

$L(73.5)=P(21.6)+F(11.6\sim20.6)+M(31.8\sim22.8)+O(8.5)$……1940年

$L(67.7)=P(22.0)+F(15.9\sim24.9)+M(27.1\sim20.1)+O(2.7)$……1890年

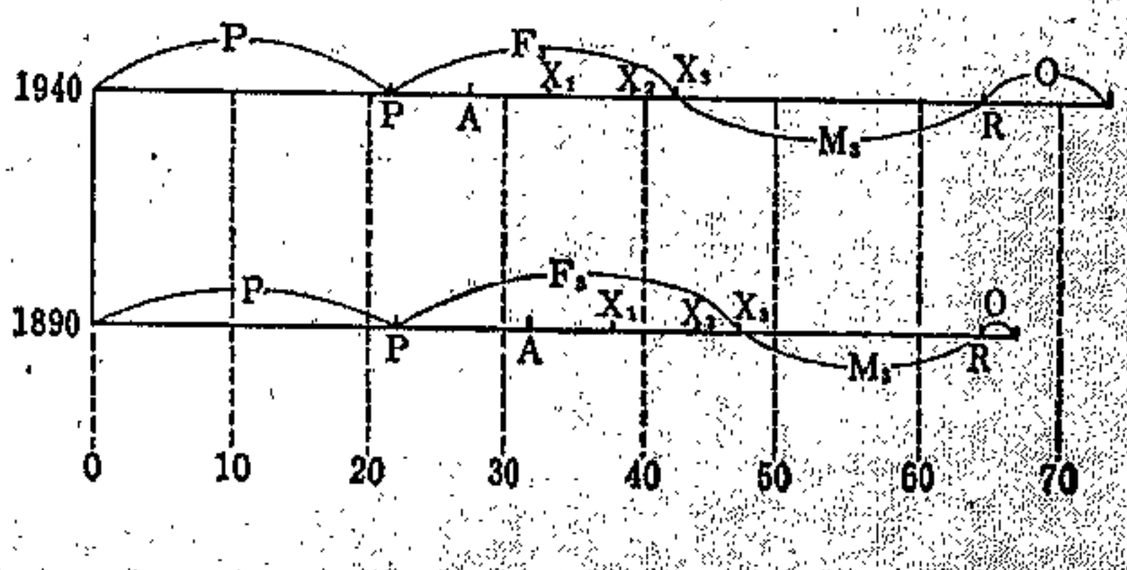
また図式化すると第13図になる。

ここに明らかなことは、一九四〇年のパターンは一八九〇年のそれにくらべて、F段階が短くM段階が長くなっていることである。その結果、前者においては、ファミリーフェーズの終期をX_1、X_2、X_3のいずれにとっても、Mの価方がFより大きく、とくにX_1の場合は、M_1はF_1の約三倍となる（これはミルダル等の一九五四年のパターン（タイプB）と同様な構造を示すが、Fとも近代的パターンがあらわれてきたとみることができよう。なおミルダル等はLに平均寿命をあてていたので、これを結婚時の平均余命にもとづく年齢率ではより強く近代的特徴（推計）におきかえると、タイプA（一八五四年のパターン）においてもLは六十一歳となる。したがってタイプAの図式は次のように修正される。

$L=(61)P(23)+F(17\sim26)+M(22\sim13)$

すなわち一七五四年においてもM段階があらわれる。しかしO段階はまだ存在しない。

第13図



F_1, F_2, M_1, M_3は省略

（注一）この数字の根拠としては、独身世帯や欠損家庭などは除かれている。

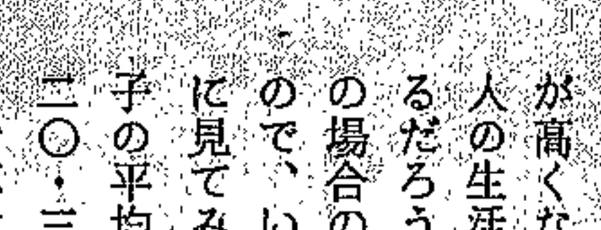
（注二）The Family Cycle, American Sociological Review, April 1947

(2)最近の傾向

前にものべたようにアメリカでは戦後出生率が高くなって来ている（第12図）。このことは婦人の生活周期にどのような変化をもたらしているだろうか。最近の人口統計からは、グリックの場合のようにまとまったものが入手できないので、いくつかのソースからひろって、傾向的に見てみることにする。一九六二年において女子の平均寿命は七三・四歳（注二）、初婚年齢は二〇・三歳（注三）である。二〇歳の平均余命から計算すると死亡年齢は七六・四歳となる（注三）。そして、末子出生時における年齢は二六、一歳である。

すなわち出生率の上昇にもかかわらず、末子出生年齢は低下し、Mの段階は延長される傾向

第14図

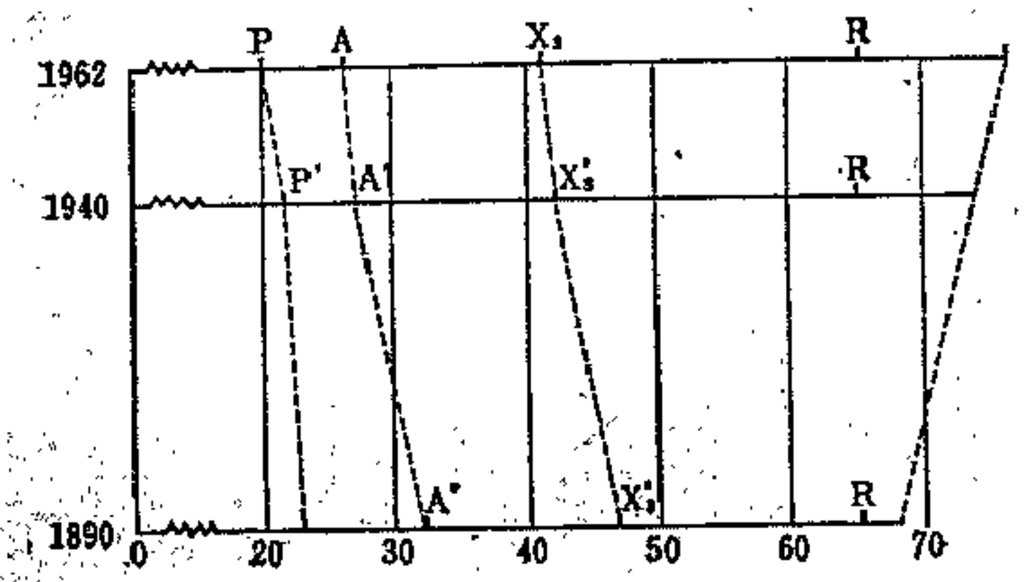


がすでに見られる。一八九〇年のパターンはすでにフロンティア時代を終り、工業社会への転換が急速にすすみ、一方そろそろ不況という問題も始まっていた頃である。この時代に家族の近代化とともに、婦人の生活周期に

を示している。その主因は結婚年齢の低下にあるといえよう。第15図はこの関係を示すものであるが、A—A′線とP—P′線がほとんど平行であることが興味深い（出生間隔の縮小を物語るものであろう）。

さらに一八九〇年との関係をみると、A、A′、A″は殆ど直線的にならんでいる。すなわち末子出生年齢は一八九〇年以来傾向としては直進的に低下をつづけており、わずかに最近二十年にファミリーフェーズは左よりに移動してきているのが最近の著しい傾向といえよう。

第15図

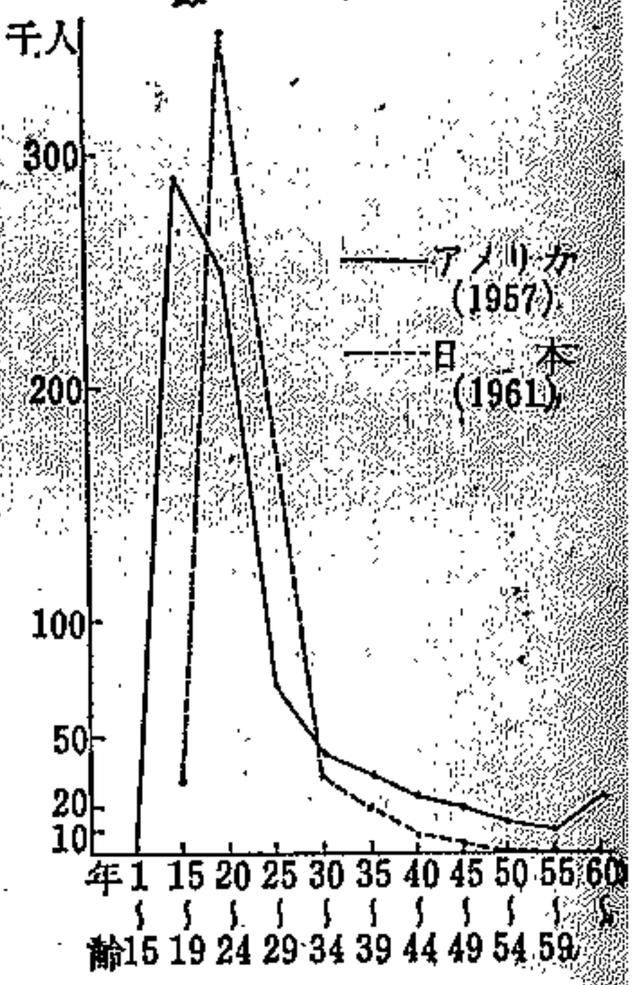


X_1, X_2 は省略

事実アメリカでは、最近年間の結婚件数約百六十万組のうち、十四歳から十九歳までの花嫁が、半数近くの七十五万に達しており（注四）、また出生率も、この年齢階層で、すでに非常に高い（第16図、第17図）。

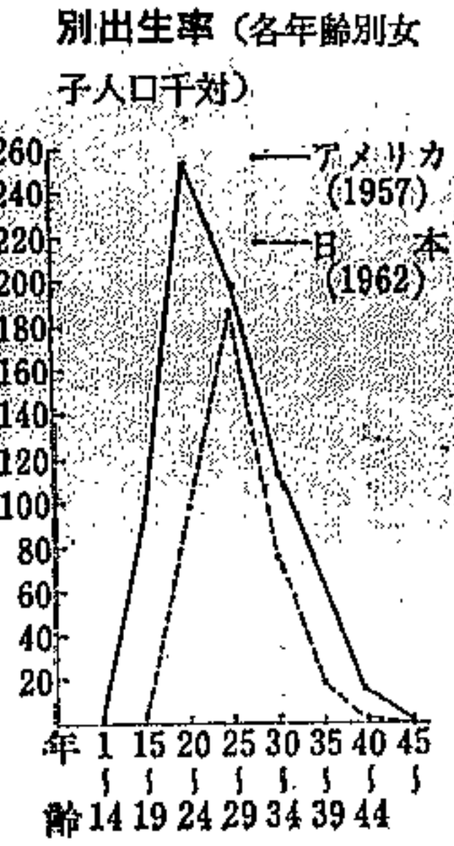
このような傾向が今後もつづくとすると、アメリカ婦人の生活周期は、一九四〇年の典型的な近代的パターンとは異なった様相をもつようになり、ファミリーフェーズは平均的な婦人の生涯の、非常に早い時機に通過する一段階にすぎないものとなる可能性も考えられよう。

第16図　女子の年齢別婚姻件数



アメリカは 27 州のみ
Demographic Year book 1963. より作成

第17図　母の年齢階級別出生率（各年齢別女子人口千対）



Demographic Year book 1959 及び昭和37年人口動態統計より作成

2　直系家族における婦人の生活周期

つぎに、わが国の伝統的直系家族における婦人の生活周期（前にタイプCとして示したもの）について、右にみたアメリカの一代家族との比較において観察してみよう。

直系家族に限定的な初婚年齢、産児数、出生間隔等の統計は算出されていないので、ここでは、わが国の家族周期理論の古典ともいうべき鈴木栄太郎博士の「日本人家族の世代的発展における周期的律動性」（注五）に用いられた数字によって計算してみることとする。これらの数字は、大正五年乃至昭和五年の各種の人口統計に相当な操作を加えて、昭和五年（一九三〇年）現在の平均数として示されているものである。次に基本的な数字を示す。

1、初婚年齢：男二六歳、女二二歳
2、死亡年齢：男六一歳、女六一歳
3、産児数：五人生むが三人育つ
4、子供三人は、(A)の組は男男女、(B)の組は女男女
5、第一子は結婚後一年、第二子は八年、第三子は一五年に生まれる。

この数字から第5表が得られる（注二）。これにX_1 X_2 X_3とRをおぎなって、第6表をつくる。

（式4）と（式5）によってFとMを求める。但しRはこの場合に無意味でLにおきかえられる。

（式1）にあてはめると

$L(61)=P(22)+I(21\sim30)+M(18\sim9)$

まずこの限りにおいて、一九三〇年におけるわが国

第5表

家族の周期的段階		妻の平均年齢
結婚		22
長男出生	(A)	23
	(B)	30
末子出生		37
長男結婚	(A)	48
	(B)	55
末子結婚		63
末子死亡		57
夫死		61 (47)*

* 1925～1930における平均寿命

（注一）Demographic Year book 1963
（注二）American Women. U.S. 1963
（注三）昭和三八年簡易生命表（白人のみ）
（注四）American Women. U.S. 1963

婦人の生活周期は、アメリカの一八九〇年のものよりも、また修正したミルダルの一八五四年のパターンよりも、周期段階の構造において前近代的である。

第6表

P	22
A	37
X_1	43
X_2	49
X_3	52
R	65
L	61 (47)*

* 平均寿命

第7表

F_1	21
F_2	27
F_3	30
M_1	18
M_2	12
M_3	9

ところでこの型の家庭においては、長男は結婚後も同居する。そして親と同じ生活周期をくり返すと仮定されている。ここに、母親は長男の子供、すなわち孫に対して養育的機能段階Fをもつと仮定し、自分の子供との関係における段階をF_a、孫との場合をF_bとよぶことにする。の年齢をBとすると、

$F_B=R-B$　$M=B-X$　である。

Bは、第5表の(A)の組と(B)の組とで異なるので、婦人の生活周期は(A)と(B)とにわけて考えられる。まず(A)の組、すなわち第一子が男子の場合を見よう。Rは前にのべたようにL（61）におきかえられる。Bは49でX_3（52）より小さいからFbとFaは重なり、Fbは十二年である。FaとFbの重なりによって第7表のMの価は修正されて、$M_1=6$, $M_2=0$, $M_3=-3$ となる。ここに㈠記号は、FaとFbの重なりを示すことになる。式にあらわすと、

$L(61)=P(22)+F_a(21\sim28)+M(6\sim-3)+F_b(12)$

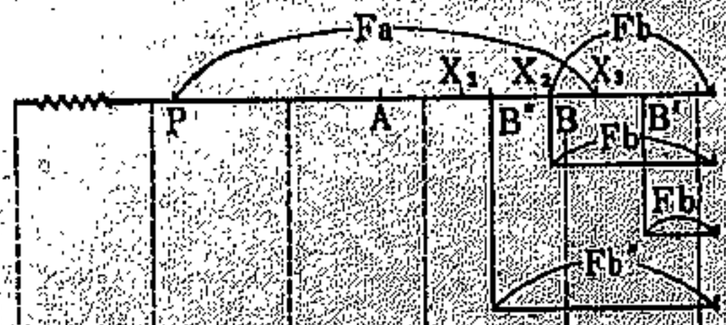
(B)の組すなわち男子が第二子の場合は、長孫出生時は五十六歳(B')である。F_b'は六年、Mは　$M_1=13$, $M_2=7$, $M_3=4$ となる。すなわちBの組の婦人の生活周期は

$L(61)=P(22)+F_a(21\sim28)+M(13\sim4)+F_b(5)$

また、かりに(A)の組で長女にいわゆる婿養子をした場合は、長孫出生時の本人の年齢は四十五歳(B'')で、この場合は、$F_b=16$で最も長くなり、$M_1=2$, $M_2=-4$, $M_3=-7$で、Mの価は最も小さく、婦人の生活周期には、中年期といえるものは殆どない。

第18図は右の関係を示したものである。ここに見られるのは、アメリカ婦人の生活周期のどの年度の型とも異なる特殊なものである。

第18図　直系家族における婦人の生活周期



(注一)「家族と村落」第二輯　一九四七

(注二)　この表の数字は、小山隆「日本近代家族」社会学大系家族より借用

カウンセリングの理論と技術

(2)

佐柳武

3　職業と興味

興味というのはパーソナリティと関係の深いもので、必ずしも生来的なものではなく、生得的な面もある。作業の性質によっては、この要因は非常に重要でもあると思います。一般に人が事業所に勤めるに当たっては、仕事に関心を持っていたからか、賃金に魅力を感じているのか、あるいは場所に魅力を感じているのか、など何等かの望求や関心や興味があるはずです。もちろん、職場への適応には色々の要因が関与するでしょうが、仕事に直結した興味があれば非常に望ましいわけです。仕事の内容に関心をもって入職することは、その後のその人の仕事の伸びに関係が深いことは確かです。

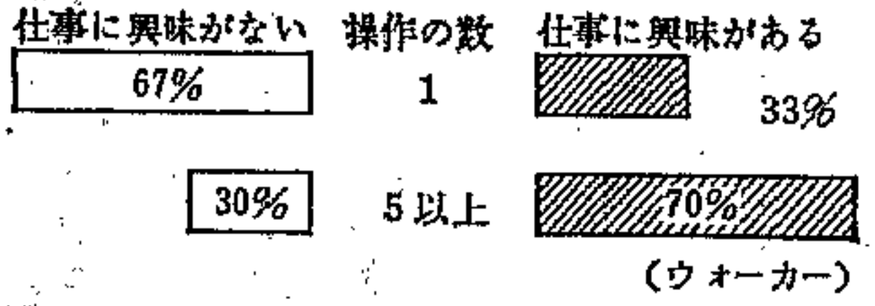
第9表を見ますと「非常に興味をもっている」という者はあまり多くありません。しかも職種や企業規模、勤続年数によってかなり変化しています。このような労働者の意識はいろいろな問題の発生に関するだけによく検討しておく必要があります。

第2図は仕事の単純さと興味は関係があるということを示しています。操作の数が一つというのは、たとえば流れ作業で一日中化粧品にラベルを貼り続けるというような単一作業のくりかえしの仕事を言います。操作の数が増えるということは、容器に充塡したりラベルを貼ったり、蓋をしたり、外側を拭いて、きずをしらべケースにいれるというような作業は最も単純な作業です。

仕事の完成の喜びを味わえないこととなり、働く人の満足感がうすれて、欲求不満の原因ともなるわけです。

興味というものは本人のもって生まれた行動や活動の種類についての欲求でもあるのですが、職場に入って与えられた環境の中においてあらたな興味が発生してくることもあるのです。この図の示すところも、仕事の与え方によって仕事に対する関心の度合に違いがでてくるとい

第2図　操作の数と興味



（ウォーカー）

組織における人間の行動には個人的な行動と公式的な行動と非公式的な行動とがあるということをふまえて第10表を見てみたいと思います。これは現代の勤労青年が何に生きがいを感じているかを調査したものですが、趣味や友情・恋愛をあげるものが相当多いことを示しています。これは職場のインフォーマルなものにも強い意識をもっている人が多いということです。企業側は全ての者が仕事に生きがいを感じていることを期待したいところですが、なかなか、そういう状態を作ることはむずかしいことです。毎日、仕事に魅力を感じて出勤する人もありますが、この資料が示すように、例えば、ある気心のあった人に会うのが楽しみで勤務しているというような意識の人も少なくないのです。従業員の職場に対する意識は変化しやすく企業の運営方針によっても左右されますが、それ以外にもいろいろなファクターによって動かされるものだということができます。

4　組織と人間

うことに留意することは必要です。

第9表　職業と興味

		非常に興味をもっている	少しは興味をもっている	興味を感じることはほとんどない	不明
合計		23%	49%	24%	4%
産業分類別	製造業	18	55	24	3
	その他	33	37	25	5
企業規模別	9人以下	36	43	18	3
	10~29人	36	45	17	2
	30人以上	15	53	29	4
勤続年数別	1年以内	29	44	22	5
	2年以内	13	59	25	3
	3年以内	17	51	31	1

（婦人少年局　前掲）

むすび

若い労働者の抱く悩みは、自分自身に関すること、つまり意外にインフォーマルな面から発生している問題が多いのです。職場そのものの個有の問題というのは、後者に比べてあまり多くはないようです。そして、その悩みの解決には、家族や友人を頼っているのです。家郷を離れて就職した者でも、わざわざ手紙で家族に相談するのが圧倒的に多い。物理的には最も近くにいるはずの上役や監督者に相談する者が非常に少ないのは一考を要することだと思います。

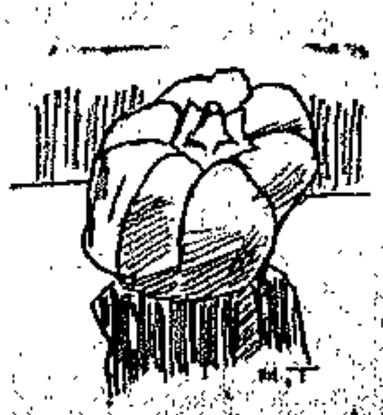
上役という形式はカウンセラーとして上で人間の個々の問題をとりあげ、それを解決していく、これは健康的な常識と洗練された知性によるダイナミックな活動であって、小手先の解決ではならないのです。ここに、カウンセラーの方々が一生の問題として精進しなければならない問題があろうかと思います。

（労働省職業安定局業務指導課長）

第10表　生きがい

性別	順位＼項目	製造業 特大企業	大企業	中企業	小企業	零細企業
男	1	仕事（26人）	趣味（23人）	仕事（25人）	仕事（31人）	仕事（32人）
	2	趣味（21）	仕事（18）	趣味（16）	趣味（14）	家計をたすける（12）
	3	友情恋愛（16）	友情恋愛（13）	友情恋愛（13）	友情恋愛（10）	趣味（12）
女	1	趣味（17）	仕事（19）	仕事（19）	仕事（24）	仕事（30）
	2	友情恋愛（16）	家計をたすける（18）	趣味（18）	家計をたすける（15）	趣味（14）
	3	仕事（15）	趣味（17）	家計をたすける（11）	趣味（12）	家計をたすける（12） 生がいなし（12）

（勤労青年の生活意識調査　昭和35年）



婦人労働の概況

——昭和三九年——

（資料室）

最近、二、三年来、婦人の雇用の増勢は景気調整策の影響からやや鈍化の傾向を示している。

昭和三九年の女子の一五歳以上の人口は、前年にひき続き大幅な増加となっているが、増加数の八割が非労働力人口の増加となってあらわれている。これらの非労働力人口の増加は家事に従事している者よりは、むしろ、通学している者の増加の割合が高い。しかし女子雇用者数は依然増勢を辿り、家族従業者・自営業主は減少している。

労働市場では、相変らず労働力の需給は緊張を続け、とくに若年労働力の不足が目立っている。

賃金は、男女とも前年の増加率を下回っているが、男女を比較すると女子の増加率の方がやや大きくなっている。また規模別にみると小規模事業所における増加率が、大中規模を上回っており、男女別格差・規模別格差とも数年来の縮小傾向を続けている。

1 労働力人口

労働力調査によると、女子の一五歳以上人口は三、六七五万人、このうち労働力人口は一、八七八万人となっている。前年と比較すると一五歳以上人口は九四万人増で増加数は前年と殆どかわらないが、労働力人口は一六万人増となり、前年の増加数を大幅に上回っている。しかし一五歳以上人口が引続きのびているために、一五歳以上人口の中に占める労働力人口の割合（労働力率）は五一・一%にとどまり数年来の最低を示している。（第1表）

非労働力人口は、一、七九四万人で前年より七七万人増加しており、年々増加の傾向にある。

2 就業者

女子労働力人口のうち就業者は一、八五九万人で前年より一八万人の増加となっている。就業者を従業上の地位別にみると自営業主は二五九万人で総数の一三・九%、家族従業者は七六四万人で四一・一%、雇用者は八三五万人で四四・九%となり、雇用者の占める割合は前年にひき続き高まっている。

3 雇用者

女子雇用者数は八三五万人となり、前年より二四万人の増加となったが、雇用者総数中に占める割合は三一・三%で前年の三一・五%より僅かに低くなった。

産業別にみると、女子雇用者数の最も多いのは製造業で三〇三万人、ついで御小売・金融保険・不動産業の二一九万人、サービス業の一九八万人で、この三つの産業で女子雇用者数の約九割を占めている。このうち増加数の最も多いのは、卸小売・金融保険・不動産業の一二万人、ついでサービス業の六万人となっており、農林業・漁業水産養殖業は増減なく、鉱業は一万人の減少となった。（第2表）

また、常雇・臨時・日雇別にみると常雇は七二二万人で雇用者総数中の八六・五%を占めており、構成比は前年と殆どかわっていない。

配偶関係別にみると未婚者は四六〇万人で前年より一万人減、有配偶者は二七〇万人で二三万人増、その他は九〇万人で一万人増となっており、女子雇用者数の増加は殆ど有配偶者に依存していることが明らかである。構成比ではひき続き有配偶者がのびて雇用者総数中の三一・九%を占め、ほぼ三割に達している。その他は殆どかわりなく、未婚者が五六・一%で前年をわずかに下回った。（第3表）

4 労働市場

第1表　女子労働力人口の推移

年	15歳以上人口	労働力人口	労働力率	人口の構成別女子比率
	万人	万人	%	%
昭和35年	3,370	1,838	54.5	40.7
36	3,412	1,854	54.3	40.6
37	3,488	1,861	53.3	40.3
38	3,581	1,862	52.0	40.0
39	3,675	1,878	51.1	40.0

総理府統計局—労働力調査

第2表　産業別雇用者数（昭和39年平均）（単位：万人）

産業	雇用者 計	雇用者 女	雇用者 男	対前年増減 女	対前年増減 男
全産業	2,669	835	1,834	+24	+67
農林業	39	14	26	0	+1
非農林業	2,629	821	1,808	+24	+67
漁業，水産養殖業	20	3	18	0	+2
鉱業	35	3	31	−1	−4
建設業	228	36	192	+2	+12
製造業	967	303	664	+2	+22
卸小売，金融，保険，不動産業	532	219	313	+12	+8
運輸，通信，電気，ガス，水道業	283	36	247	+1	+15
サービス業	419	198	221	+6	+12
公務	146	24	122	+2	0

総理府統計局—労働力調査

第3表 配偶関係別女子雇用者数ならびに構成比（各年平均）

	非農林就業者		うち雇用者		雇用者総数に占める割合	
	38年	39年	38年	39年	38年	39年
	万人	万人	万人	万人	%	%
総数	1,181	1,212	797	820	100.0	100.0
配偶者有	514	511	461	460	57.8	56.1
配偶者その他	514	547	247	270	31.0	32.9
	153	154	89	90	11.2	11.0

総理府統計局—労働力調査

況をみると、一年間の新規求職申込件数は一七九万件、新規求人数は一九人、就職件数は七七万件で、前年と比較して求職は二万件減少、求人は一二万人増加、就職は六千件減少となっており、女子の充足率は四〇%、男子は四二%でともに前年より低下している。

三九年三月の中学校・高等学校新規卒業者の職業紹介状況をみると、中学校女子の求職申込件数は二四万件、求人数は九二万人、就職件数は二三万件となっている。これを前年と比較すると求職申込件数は二万件減少、求人は二〇万人の増加、就職件数は一万件の減少となっており、充足率は二四・八%（前年三三・一%）にとどまっている。

公共職業安定所を通じた女子（新規学卒を除く常用・臨時・季節労務）の就職状況は四万件減少、求人数は一九万件の減少となっており、充足率は二八・九%（前年二三・七%）で前年よりやや高くなっている。求人倍率は中学校女子は三・八倍（前年二・七倍）、高等学校女子は二・九倍（同様、前年一・九倍）でともに前年より高まっている。

5 失業者

完全失業者は、女子は二〇万人で前年より一万人減少、男子は一七万人で二万人の減少となっている。

失業率は、女子は前年とかわりなく一・一%、男子はわずかに低くなって〇・六%となっている。

二 婦人の労働条件

1 賃金

毎月勤労統計調査によると、昭和三九年の女子常用労働者の一人平均月間給与額は一九、八七七円で前年より一、八三八円（一〇・二%）の増加、男子は四二、六〇六円で、三、八二六円（九・九%）

第4表 常用労働者の1人平均月間現金給与額の推移（規模30人以上事業所）

	現金給与額 女	現金給与額 男	男子にたいする女子の割合
	円	円	%
昭和35年	12,414	29,029	42.8
36	13,923	31,868	43.7
37	16,000	35,012	45.7
38	18,039	38,780	46.5
39	19,877	42,606	46.7

労働省—毎月勤労統計調査

第5表 規模別1人平均月間給与総額（常雇）（500人以上＝100）

規模	昭和39年 現金給与総額 女	昭和39年 現金給与総額 男	昭和39年 規模別格差 女	昭和39年 規模別格差 男	昭和38年 規模別格差 女	昭和38年 規模別格差 男
	円	円	%	%	%	%
500人以上	22,297	47,833	100.0	100.0	100.0	100.0
100～499人	19,460	41,710	87.3	87.2	88.6	87.0
30～ 99人	18,560	38,441	83.2	80.4	82.6	79.9
5～ 29人	16,159	31,943	72.5	66.8	69.9	64.7

労働省—毎月勤労統計調査

また、事業場の規模別にみると規模五〇〇人以上の女子一〇〇人の賃金を一〇〇とした場合の女子の賃金は四六・七%（前年二三・七%）で前年とくらべ男女格差縮小の幅は僅少となっている。（第4表）

産業別にみると、前年と同様、電気・ガス・水道業が最も高く三、八九〇円、ついで金融保険業の二、一〇四円、最も低いのは鉱業の一、九七四円となっている。対前年増加率をみると全産業としては一〇・二%で男子二三・九日で、ともに前年よりわずかに減少している。一人平均月間総実労働時間数は女子一八三・一時間で前年より二・七時間の減少、男子は二〇一・〇時間で前年とほぼ同様となっている。

そのうち、所定内労働時間は女子二一時間、男子〇・八時間の減少となっており、女子は所定内、所定外労働時間ともに短くなっているが、男子は所定外労働時間が逆に〇・七時間長くなっている。

2 労働時間

毎月勤労統計調査によると、三九年の月間平均出勤日数は、女子二三・二日、男子二三・九日で、ともに前年よりわずかに減少している。一人平均月間総実労働時間数は女子一八三・一時間で前年より二・七時間の減少、男子は二〇一・〇時間で前年とほぼ同様となっている。

そのうち、所定内労働時間は女子二一時間、男子〇・八時間の減少となっており、女子は所定内、所定外労働時間ともに短くなっているが、男子は所定外労働時間が逆に〇・七時間長くなっている。

産業別に女子の労働時間をみると、卸・小売業一八九・六時間、製造業一八三・九時間が長く、金融保険業の一六七・九時間、電気・ガス・水道業の一七〇・四時間が比較的短い。また、前年にひきつづき各産業とも労働時間は短縮の傾向を示している。

年少労働者の就労状況

——調査（昭和 39.7）結果の概要——

婦人少年局では、昭和三八年に引続き年少労働者の職種、労働条件、教育訓練等年少労働者の就労状況を明らかにしその保護育成のための基礎資料とするため、昭和三九年七月に「年少労働者就労状況」調査を全国的に実施した。

調査対象事業所は、農林漁業、鉱業および公務を除く常時三〇人以上の労働者を使用する事業所で、昭和三八年事業所統計調査による事業所を母集団として、産業別規模別に一定の割合で抽出した全国四、一五三事業所に対し、昭和三九年五月末日現在において通信調査の方法で行なった。調査結果の数値は、常時三〇人以上の労働者を使用する事業所で年少労働者を雇用している全事業所に対応するものとして復元したものである。

以下、主として前年との比較において調査結果の概要を紹介する。

一　年少労働者の分布

(1) 小規模事業所から中規模・大規模事業所にその分布が移行している

年少労働者の就労状況を規模別にみると、第一表のとおり三〇人～九九人の小規模事業所に働く年少者の割合が前年より減少し、一〇〇人以上の規模の事業所に働く者の割合がふえている。

第1表　規模別年少労働者の構成比（%）

規模＼年	39年	38年
計	100.0	100.0
30人～99人	19.8	33.2
100人～499人	44.0	38.0
500人以上	36.0	28.8

(2) 運輸通信業に働く年少者の割合が高まっている

産業別に年少労働者の就労状況をみると、男女とも製造業に働く者が主体を占めるのは前年と同様でそれぞれ総数の七割以上であるが、前年に比べて運輸通信業に働く年少者の割合が男女とも増えている。

第2表　昭和 39 年 3 月中卒年少労働者の男女構成比及び職種

産業別＼区分	男女構成比（%） 男	女	職種数 総数	男	女	主な職種 男	女
全産業	43.4	56.6	777	629	450	—	—
建設業	90.0	10.0	32	24	10	電気工、大工	事務員
製造業	43.6	56.4	651	539	384	—	—
食品製造業	42.3	57.7	29	26	22	製造工	包装工
繊維工業	10.2	89.8	45	34	42	紡績機械保全工、再繰工、浸染工	紡績糸仕上工、織布工
衣服その他繊維製品製造業	9.5	90.5	24	14	17	裁断工、縫製工、仕上工	縫製工、仕上工
木材木製品製造業	73.6	26.4	23	19	14	合板工	合板工
家具装備品製造業	85.5	14.5	35	32	14	家具組立工、家具仕上工	家具仕上工
パルプ、紙、紙加工品製造業	58.5	41.5	50	41	21	紙器製造工、断截工	紙器製造工、紙仕上工
出版、印刷、同関連製造業	75.7	24.3	20	17	10	文選工、平版印刷工、活版印刷工、	製本工、文選工、用務員
化学工業	42.5	57.5	48	38	24	化学反応工	包装工
ゴム製品製造業	48.6	51.4	30	24	17	ゴム靴成型工	仕上工、縫製工、成型工
皮革同製品製造業	56.0	44.0	11	9	6	縫製工、裁断工、製造工	縫製工、製造工
窯業土石製品製造業	56.5	43.5	56	47	34	陶器成型工	陶磁器仕上工
鉄鋼業	91.4	8.6	27	23	10	技術職員、鋳物工	事務員、出取工、用務員、製鋼工
非鉄金属製造業	78.7	21.3	31	29	9	検査工、仕上工、被覆工	検査工、捲取工
金属製品製造業	74.2	25.8	26	23	20	技術職員、旋盤工、プレス工	技術職員、剪断工
機械器具製造業	88.4	11.6	31	27	20	旋盤工、手仕上工	組立工　事務職員
電気機械器具製造業	45.7	54.3	35	30	29	旋盤工、手仕上工	組立工
輸送用機械器具製造業	88.2	11.8	43	37	15	旋盤工、組立工、プレス工	組立工、事務職員
計、測、医、理、光、時計製造業	45.3	54.7	43	35	29	旋盤工、組立工、手仕上工	組立工
その他の製造業	55.5	44.5	44	34	31	仕上工、成型工	組立工
卸売業、小売業	60.3	39.7	32	22	20	自動車整備工、店員、配達員	店員、ウエイトレス
金融および保険業	19.0	81.0	2	1	2	事務員	事務員・用務員
不動産業	25.0	75.0	12	7	8	エレベーターボーイ、事務員、測量助手、調理士	ウエイトレス・エレベーターガール
運輸通信業	31.1	68.9	21	15	13	車掌、自動車技工、運転手及び助手	車掌
電気、ガス、水道業	82.3	17.7	10	8	3	電工	用務員
サービス業	44.4	55.6	17	13	10	洗濯工見習、自動車整備見習	看護補助者、洗濯工見習

（注）　職種は男女重複しているものがあるので職種総数は男女合計数を下回る

二・年少労働者の就労状況

(1) 職種

昭和三九年三月中卒の年少労働者が就労している主な職種と職種数を業種別にみると第二表のとおりである。

(2) 通勤・住込み等の状況

昭和三九年三月中卒入職者の通勤・住込み等の状況を前年に比べると次のような点がみられる（第三表）。

・「勤務先の寄宿寮」に居住する者の割合が増えている。

・住込み者の割合が半減している。

・男子は「自宅・親類の家」からの通勤者が過半数を占めることは前年同様であるが、女子は「勤務先の寄宿寮」に居住する者が過半数を占めている。

第3表　居住形態別年少労働者の構成比

（%）

年・性別 / 項目別	39年3月中卒者 計	男	女	36年3月中卒者計
計	100.0	100.0	100.0	100.0
自宅・親類の家	48.1	58.7	40.6	47.7
勤務先の寄宿寮	48.3	36.8	56.5	40.2
他家に下宿・間借	1.0	1.1	0.8	0.9
住込み	2.4	3.0	2.0	5.0
その他	0.2	0.4	0.1	6.2

(3) 離職状況

昭和三八年三月中卒入職者の入職後一年間の離職状況を前年に比べてみると、次のとおりである。

・入職者に対する離職者の割合―離職率は一九・六%で依然として高く、前年と比べて総数では横這いであるが、男女別にみると男子の離職率は二一・六%（前年二二・九%）で減り、女子の場合は一八・二%（前年一六・八%）で増えている。

・離職した年少労働者の勤続期間をみると、勤続六か月未満の離職者の割合が減り、六か月以上一年未満の者が男女とも過半数を占めている（第四表）。

・規模別に離職率をみると、三〇〇人～九九人では二五・四%、一〇〇人～四九人では一三・四%で前年同様、大規模事業所ほど離職率は低い。

・離職理由は「任意退職」が殆んどを占め、前年よりその割合はさらに上回っている。また「本人の不都合による解雇」の割合が減り「事業経営上の都合による解雇」の割合が増えており、社会状勢を反映している（第五表）。

・「事業経営上の都合による解雇」の割合は前年に比して男女とも増えているが、規模別には三〇人～九九人の小規模事業所にみられる。

第4表　男女別，勤続期間別離職者の割合（%）

年・性別 / 項目別	39年 計	男	女	38年 計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
3か月未満で離職したもの	21.0	21.9	20.3	23.6	25.9	20.9
3か月以上6か月未満で	26.5	26.8	26.1	28.2	27.3	29.3
6か月以上1年未満で	52.5	51.3	53.6	48.2	46.8	49.8

第5表　男女別，離職理由別離職者の割合（%）

年・性別 / 項目別	39年 計	男	女	38年 計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
任意退職	84.7	83.6	85.4	81.6	77.2	87.1
本人の不都合による解雇	8.4	9.3	8.0	16.1	21.2	9.9
事業経営上の都合による解雇	2.6	3.1	2.0	0.6	0.4	0.7
その他	4.3	4.0	4.6	1.7	1.2	2.3

(4) 所定労働時間、休日および休暇

所定労働時間は短縮傾向にあり、週四八時間未満の事業所は前年よりその割強で、前年に比べると六・一ポイント増加している。その内容をみると「本工」「社員」等になる身分的なものと、「組長」「班長」「係長」「指導員」等上位のポストにつくもの等がみられる。

第6表　規模別，所定労働時間48時間未満の事業所の割合（%）

（各規模事業所数＝100）

規模 / 年	39年	38年
計	34.7	28.7
30人～99人	25.8	22.6
100人～499人	45.6	40.3
500人以上	75.2	74.8

年次有給休暇を与えているところでは、就職後六か月以内の者には「三日」を与えているところが最も多く、就職後一年以内では「六日」が最も多い。

(5) 健康診断の実施状況

採用時の健康診断は前年を上回る六割以上の事業所において実施されており、大規模事業所ほどその割合が高いのは前年と同様である。

定期健康診断を行なっている事業所は採用時に健康診断を行なう事業所よりさらに上回る九割が実施しており、五〇〇人以上の事業所では年二回以上実施しているところが七割に及んでいる。

(6) 昇進等地位の変化

中卒入職者を三年以内に昇進させる制度（定め）が「ある」という事業所は三割強で、前年に比べると六・一ポイント増加している。その内容をみると「本工」「社員」等になる身分的なものと、「組長」「班長」「係長」「指導員」等上位のポストにつくもの等がみられる。

(7) 求人のための事業所の働きかけ

中卒就職希望者、その父兄又は教師に対して事業所は求人のために、平素からあるいは求人に際して種々の方法で働きかけを行なっている。

・求職者本人に対しては八割の事業所が実施しており、その内容は主として「職務内容の説明」「入社しおり・パンフレットの配布」「職場見学等」である。

・父兄に対しては「家庭への通信」「求人案内送付」等が主な内容であり、過

半数の事業所が実施している。とくに五〇〇人以上の大規模事業所では「父兄会」「PR用フィルム映写」等を行なっているところもみられる。

中学校の教師に対しては六割近い事業所が「学校を訪問し業務内容の説明」をしたり、「資料配布」「職場見学」等を実施している。

三　年少労働者の教育訓練

(1) 大規模事業所では過半数が年少労働者の教育訓練を行なっている

若年労働力の不足や技術革新による労働の質的変化にともない、各企業とも労働力の質の向上、とくに若年労働者の教育訓練については関心をもってきている。職業訓練法に基く事業内に職業訓練所を実施しているもの、公立の職業訓練所に委託するもの、また事業所付属の各種学校を設置したり、定時制高校への通学を奨励しているものなどがみられる。このように比較的長期にわたり、組織的に教育訓練を実施している場合のほか、入職時の受入訓練や採用後一定期間を経て行なう再訓練なども含め、年少労働者に教育訓練を実施している事業所は、規模が大きくなるほどその割合は高く、五〇〇人以上では過半数の事業所が実施している（第七表）。

第7表　規模別，教育訓練実施事業所の割合（%）

	計	実施している	実施していない	回答なし
計	100.0	22.2	58.1	19.7
30人～99人	100.0	14.6	64.7	20.7
100人～499人	100.0	31.2	50.1	18.7
500人以上	100.0	57.8	27.2	15.0

(2) 男子を対象として教育訓練を行なった事業所の方が多い

昭和三八年三月卒入職者に対して、人職後一年間の教育訓練の実施状況をみると、男子を対象として教育訓練を行なった事業所は総数の二〇・九%で、女子を対象として実施した事業所の割合（一五・六%）より高くなっている。

(3) 教育訓練期間は男子を対象とした場合の方が概して長い

前項と同じく昭和三八年三月中卒者の入職後一年間の教育訓練実施状況をみると、男子対象の場合は教育訓練期間が「二か月～四か月」という事業所の割合が最も多いのに対し、女子の場合は「一か月～二か月」という事業所の割合が最も多い。また訓練期間半年以上という事業所は、男子の場合は男子を対象として実施している事業所の一六・六%であるが、女子の場合は三・五%にすぎない。

(4) 在職中の通学（通修）を奨励している事業所が多い

年少労働者が在職中に自分の意志で職業訓練所に通修したり、定時制高校に通学することに対する事業所の態度をみると、これを「奨励している」事業所の割合が最も高く前年を上回っている（第八表）。

第8表　規模別在職中の通学（通修）に対する事業所の態度（%）

	39年 計	39年 30人～99人	39年 100人～499人	39年 500人以上	38年 計
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
奨励している	36.2	33.9 (38年33.5)	40.3 (38年38.5)	35.5 (38年25.3)	34.4
黙認している	12.0	8.1	16.7	31.2	17.4
条件付で許している	5.9	4.1	7.7	16.1	4.8
許していない	2.2	1.9	2.7	2.5	1.3
通学・通修者がいないのできめてない	33.4	38.6	26.7	12.3	31.8
不　明	10.4	13.4	5.9	2.4	10.3

これら「奨励している」事業所の具体的方法としては、奨学金制度を設けたり、学資を会社が負担する等の経済的援助を行なっているものと、終業時間の繰あげやスクーリングへの便宜供与等、時間的に考慮しているものの例が多い。

また「条件付で許している」事業所の条件には、入学を承認する者の範囲を限定するもの、入職後一年後等、入学の時期を制限するもの、職務に関係ある学校のみを許可するなど学校を指定するもの等がみられる。

(5) 年少労働者の教育訓練についての事業所の態度・意見・要望

調査の最後にあたって事業所が日頃年少労働者の教育について考えていることを自由に記入してもらったが、「年少労働者の人間教育は企業の社会的責任であると同時に労務管理の上からも絶対必要である」という意見に代表されるように、全般的にみてその必要性、重要性を痛感しており、年少労働者の定着ならびに職業人としての能力開発のための種々の方策がそれぞれの事業所でとられている。しかし中小企業においては、深刻な求人難から年少労働者の採用については人員も時期も一定せず、それに加えて指導者の不足等から時間的にも経済的にも計画的な教育訓練を実施し難い切実な悩みを訴えている。そして共通な基礎的訓練が適切な指導者によって行なわれ、併せて年少労働者の直接のリーダーである現場指導員の養成も行なえるような共同の教育訓練の場を望んでいる。

また、学校生活から職場生活への円滑な移行のために、このような指導について学校当局へ要望する声も高い。

さらに、高校進学率の上昇と相俟って一般的に就職組の質の低下の問題、定着率が低下しているため教育訓練を行なっても雇用の安定性には疑問があり、それにどう対処するかなど、今後の問題点として提起しているところもあり、年少労働者の教育訓練についての今後の問題の重大さを考えさせられる。

三つの働く婦人の全国集会から

去る四月、第十七回婦人週間を迎え、全国各地では種々の行事が行なわれました。東京では例年開かれている総評系、同盟系の働く婦人の全国集会がそれぞれ開かれましたが、総評系では昨年同様今年も種々の経緯によって、総評の中立系組合主催によるものと、総評・中立系の一部労組及びその他の労組・婦団連、その他の婦人団体によるものとの二つが持たれましたので、以上三つの集会について、その概況をおしらせします。

○第十回はたらく婦人の中央集会

三月二十一日、二十二日の両日、総評系、中立系労働組合主催で、約二、五〇〇名が参加して開かれました。中心スローガンは、「婦人労働者の力を労働組合に結集し、婦人の働く権利を確立しよう」で、賃金・合理化・組織・保育所・平和・特別の六分科会、二四会場に分かれ、第一日は明治大学で各会場それぞれ助言者のもとで討議が行なわれました。本年は、社会保障と物価問題に人が多く集まり、ここ数年もっとも多かった合理化問題を上まわり、組織問題と並ぶ人数になったことが目立ちました。

合理化の分科会では、結婚退職、若年定年制、女子不採用、育児休職、失業保険の給付制限など最近おこっている問題がとりあげられ、討議されました。

「医療にたずさわる婦人労働者の問題を」とりあげた特別分科会では、現在政府において検討されている看護制度の問題が中心に話し合われました。この分科会への出席者はほとんどの人が、病院・保健所に勤務する看護婦・保健婦で、二十歳代が大半をしめていました。ここでは「担当地域の人口が増加してくるのに、保健所の人員は増えない。このままの状態では、未熟児が生まれてもすぐに出かけることが出来ない」というようったえや、「病院が赤字であるところから食費も値上げされ、ベースアップがあったからいいだろうと言われた」と市営病院に勤務する看護婦から不満がのべられました。また都職員組合員の保健婦から「既得権獲得運動の結果、産前七週、産後八週間がとれた」という報告等があり、沖縄からの特別参加もあって沖縄での病院の現状が話されました。しかしこの分科会の討議の中心は看護制度問題にあり、「現行法を守りながら、いかに改悪反対運動をしていくか」について話し合われました。

第二日目は、厚生年金会館で全体会議がもたれ、島津千利世氏の講演があり、労働大臣に対し、失業保険の受給制限に関する通達の撤回を要請する決議などが行なわれました。

○第十回はたらく婦人の集い（同盟系）

四月二十五日、二十六日の二日間、〇〇戦争準備の「合理化」、重税・高物価反対、生活と権利を守りすべてのはたらく婦人たちはたちあがろう！　〇アメリカのベトナム侵略戦争反対、日韓会談、「三矢作戦」粉砕、憲法改悪阻止、安保条約を破棄しよう！　等の中心スローガンをもとに、明治大学において第10回はたらく婦人の中央集会が開かれました。

第一日は基調報告にもとづいて十五会場で分散会が、第二日目は全体会議が、二日間延三千七百人の参加により開催されました。全体会議に、櫛田ふき実行委員代表の開会挨拶につづき、去る三月開催された第十回働く婦人の中央集会とは別に、この集会が開催されたことについての経過報告がありました。さきに開催された集会（前記）は昨年同様今年も婦人団体等がオブザーバーであり、このことについての主催者側の答弁に不満を持った労組、婦人団体（全損保・出版労協・全日自労・婦団連等）は、この集会は非民主的な集まりであり、新たに第十回はたらく婦人の中央集会を開催すべく、準備をすすめてきたという報告がありました。また東京・京都の二代表から前日の分散会の報告があり、「民放労では女子が少ないので生休等をとると、かえってしめ出されるのではないかという悩みが出されたが、権利は勇気を持ってとるようにと話し合われた」「京都市では女子の若年定年制の問題がおきており、若年定年制反対闘争委員会ができたという報告があった」等話されました。そして柳田謙十郎氏のいまはたらく婦人

（以下30ページ3段目につづく）

婦人に関するうごき（三月、四月）

（三月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第一三回農山漁家生活改善実績発表大会が農林省主催で開催された。農家主婦などの生活改善についての実績の発表を中心に開催されたもので、第一日は○労働の適正化、効率化、○家計の計画化、○住い方、家族関係の近代化をテーマに研究分科会。第二日は生活技術判定競技、都内見学、第三日は「農家生活の近代化を更に進めるには」を課題に協議分科会、「若者にも魅力のある近代的農家生活を」の座談会が行なわれた。参加者は生活改善グループ員等約七〇〇名。（一〇～一三日）

【婦人組織等のうごき】

○国際婦人デー中央集会が東京、日比谷野外音楽堂で○世界の婦人と手をつなぎ、平和と独立、完全軍縮をかちとろう、○すべての婦人は手をつなぎ、平和と独立、完全軍縮をかちとろう、○すべての婦人は手をつなぎ、婦人の解放をかちとろう、○憲法改悪を阻止し、安保条約破棄をめざしてたたかおう、の中心スローガンで開催された。主催は国際婦人デー中央実行委員会で総評婦人対策部、婦団連、日本婦人会議、新日本婦人の会、婦人民主クラブ等が常任実行団体として参加、集会は「ベトナム婦人との連帯のメッセージ」、「米大統領への抗議」、「佐藤首相への二四項目の要求決議」などを採択ののち、新橋までデモ行進を行なった。なお各地で国際婦人デーの集会が開かれた。（八日）

○第一〇回はたらく婦人の中央集会が「婦人労働者の力を労働組合に結集し、婦人の働く権利を確立しよう」のスローガンをかかげ東京で開催された。第一日は賃金・合理化・組織・保育所・平和・特別分科会（医療にたずさわる婦人労働者の問題、生産にたずさわる婦人労働者の問題）の六分科会にわかれ分科会活動、第二日は全体会で記念講演「十周年を記念して」（講師＝鳩津千利世氏）、「働く婦人十年の闘い」（問題提起＝日教組婦人部長奥山えみ子氏）、討論・宣言・決議採択ののち、デモ行進を行なった。なお、労働省へ失業保険の婦人に対する不当差別反対、厚生省へ保育所増設の要望、外務省へ原子力潜水艦の寄港反対など陳情が行なわれた。参加者は労組婦人・婦人団体会員など二、五〇〇名（二一、二二日）

○全国地域婦人団体指導者研修会が東京婦人児童館で開催された。三七年から三年間オリンピックを目ざし、「全地婦連国土を美しくする運動」を実施してきたがその成果と反省を中心テーマにパネルディスカッション（共同通信社荒尾達雄、新生活運動協会福本春男、山形県婦人連盟田中せき、滋賀県地域婦人団体連合会富田英子の各氏）、部会（助言者＝都立大教授三井為友、福本春男、産経新聞論説委員森有義、新生活運動協会岩田岩二の各氏）が都会・農村に分かれ行なわれた。第二日は研究協議会「都府県地婦連と補助金事業のあり方」（文部省婦人教育課長塩ハマ子氏が関係係官として出席）が行なわれた。参加者は各県代表約七〇名（二二、二三日）

○第二回アジア・アフリカ婦人会議（六月上旬アルジェリアで開催の予定）日本準備会の結成が行なわれた。参加者は婦団連、新日本婦人の会、婦人民主クラブなど婦人団体の代表と労組・民主団体代表など約三〇名。今後の運動方針として○AA連帯委のなかに婦人団体、労組婦人部・農民組織婦人部・民主団体を含む準備会を各府県に設置する。○リーフレット、パンフレットの発行、学習会・研究会の開催が決定された。（二五日）

○農山漁家婦人会議が自民党婦人局主催で東京、都市センターにおいて開催された。農村婦人の問題点について（農林省生活改善課長山本松代氏）、季節保育所問題について（厚生省母子課長植山つる氏）の講演、各地実情報告を中心にした話し合い、党への註文などが行なわれた。参加者は全国からの一般婦人代表約一二〇名。（二五、二六日）

○部落解放第一〇回全国婦人集会が部落解放同盟の主催により京都市で開催された。○婦人の力で部落解放運動を前進させるために、○部落問題をどのように学習するか、○差別に反対し、働く婦人の権利を守るために等二一分科会に分かれ研究討議が行なわれた。参加者は約三、五〇〇名。（二九、三〇日）

○全日本労働総同盟では全国九ブロックで消費者研究集会を開催し、家族も含めた消費者運動を展開することを決定。各研究集会の第一日は消費者運動の現況、講演「新しい消費生活」、経験談発表、第二日は家庭用商品の使用テスト、今後の運動の進め方等につき研究討議が行なわれた。（二三日～四月末）

【その他】

○「国連婦人の地位委員会」がイランのテヘランで開催された。日本から正式オブザーバーとして、労働省婦人少年局婦人課長高橋展子、外務省国際連合局社会課黒河内久美の二氏が出席した。主な議題として、婦人の政治的権利、婦人に対する差別撤廃宣言草案、私法（家族法）上における婦人の地位などが研究討議された。（一日から三週間）

○自治省では六月に予定されている参院選挙に備え明るく正しい選挙総参加運動推進本部を発足させ、本部長に中央選挙管理会委員長大浜英子氏を決定。（一五日）

○国連経済社会理事会の国連婦人の地位委員会委員に日本が当選、委員には津田塾大学学長藤田たき氏が任命される予定である。（一四日）（四月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第一七回婦人週間が労働省主唱により一〇日から一週間全国的に実施された。今年度のテーマは「わたくしたちの文化―その現状とあすへの課題」で、重点目標は○日本の文化の現状について、婦人が検討する。○婦人がそれぞれの立場で、文化の向上に貢献する。週間中の中心行事である第一三回全国婦人会議は「私たちの生活と文化」を主題に一三日から四日間、産経会館・共済会館・NHKホールで開催された。第一七回婦人週間来賓として一九六三年度ノーベル物理学賞受賞者のカリフォルニヤ大学教授マリア・ゲパート・メイヤー博士が労働大臣に招待され来日、婦人週間の諸行事に参加した。なお、各県でも婦人少年室主催の地方婦人会議をはじめ多彩な行事が行なわれた。

【婦人組織等のうごき】

○「くらしの工夫」全国消費者ゼミナールが主婦連合会の主催で東京、主婦会館ホールで開催された。第一日は消費者問題についての情勢報告、講演〝薬の見方・考え方〟（千葉大教授宮木高明氏）、討論会〝くらしの工夫〟（講師‖文化女子大教授上田柳子、電気器具評論家山田正吾の各氏）。第二日は各政党に出した物価に関する公開質問状の回答をもとに「各政党に注文する―物価政策をめぐって―」を研究討議、物価対策につき要望を行なった。（一一日）

○消費科学連合会では「繊維製品の品質表示の実態調査研究発表会」を開催し、通産省・日本毛織工業会・日本毛織物卸商業組合・各百貨店の代表者などを招き、消費者側としての苦情や要望を行なった。（七日）

○第八回婦選会議が「許せない腐敗選挙、粛正は婦人有権者の手で」のスローガンで日本婦人有権者同盟・日本基督教婦人矯風会・婦人国際平和自由連盟日本支部・全国地域婦人団体連絡協議会・日本看護協会・東京キリスト教女子青年会の六団体により開催された。「参議院選挙を前に腐敗選挙をなくし、選挙と政治を公明にするため」につきシンポジウムを行ない、○なぜ選挙は腐敗するのか、○どうしたら腐敗をなくすことが出来るか、○参議院の現状はこのままでよいかにつき討議申し合わせ事項として、○参議院選挙に際し、選挙違反を監視し摘発する。立候補者・政党に対して選挙法の厳守を要請する。○二院制の存在理由を再検討する。○婦人参政権の意義を認識し、婦人有権者の自覚を新たにするを決定した。また、ベトナム紛争に関する平和的解決、都政刷新の具体案を示すよう申し入れを行なった。（一〇日）

○第一〇回はたらく婦人の中央集会が全日自労・新日本婦人の会等を中心に開催された。中心スローガンとして○戦争準備の「合理化」「重税、高物価」反対、生活と権利を守りすべての婦人は立ちあがろう、○日本の独立と平和、民主々義のために婦人の統一と団結をつよめよう等をあげ、働く婦人の賃金、合理化、首切り、内職賃金、物価問題などを中心に研究討議が行なわれ、大会決議・宣言を採択し、デモ行進を行なった。（一一、一二日）

○主婦連合会では地方自治法に基づき、東京都議会議長交際費について監査を請求した。監査請求の内容は①都議会議長の交際費は毎年度、予算額を大幅に越して、巨額な金が使われている、②歴代議長が交際費の中から前任者に胸像を送ったりすることは交際費の趣旨に反するのではないかというもので請求人は主婦連副会長春野鶴子氏。（二七日）

その他、日本婦人有権者同盟、東京都地婦連など都議会の不詳事件に対し都議会議員総辞任に関する申入れ等を行なった。

○日本キリスト教女子青年会ではベトナムにおけるアメリカの北爆を停止し、平和解決を望む旨の要望書をジョンソ

（32ページ下段につづく）

★産休ならびに年次有給休暇との関係★

——労基法第六十五条、第三十九条その他——

【問】私は、昭和二十七年より今の会社に勤務していますが、現在妊娠四か月です。同僚のお話では、労働基準法中に、お産のときには会社を休めると規定しているそうですが本当でしょうか。また、休んだ場合、年次有給休暇はどのようになるのでしょうか。御教示下さい。

（京都・工工業・A子）

【答】女子労働者の産前産後の休業について労働基準法第六十五条は、「使用者は、六週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない（第一項）。使用者は、産後六週間を経過しない女子を就業させてはならない。但し、産後五週間を経過した女子が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない（第二項）。」と規定し、母性保護上最も重要な産前産後の一定期間について、女子労働者の就業を制限しております。以下簡単に説明しましょう。

◇

まず、産前の休業についてですが、右の規定によって明らかなように、六週間以内（休業すべき日から自然の分娩予定日までの日数が四十二日より少ないこと）に出産する予定の女子が休業を請求することができ、この請求があった場合には、使用者は、当該女子を就業させることができません。

このように、休暇は、本人の請求を条件として与えられるわけですが、この請求の手続について、法律や規則は何ら規定しておりませんから各会社の就業規則等の定めているところによって、または口頭で請求すればいいことになります。

ところで、産後六週間の休業に入ったところ、分娩予定日より遅れて分娩したために、休業期間が六週間をこえてしまうというような場合がよく見られますが、このような場合にも、その超過した日数は当然産前の休業として取り扱われることになります。

次に、産後の休業についてみましょう。この場合には、一定期間、就業が絶対に禁止される場合と、条件付で就業の出来る場合とがあります。すなわち、産後五週間を経過しない者については、絶対に就業を禁止しております。したがって、使用者は、如何なる理由があっても（例えば、この期間を経過しない女子より就業の請求があったとしても）就業させることはできません。そうして、その後の一週間については、本人の請求を条件として医師が差し支えないと認めた業務に限り就業させることができます。この産後の休業は、妊娠四か月以上（一か月を二十八日として計算し、八十五日以上のこと）の分娩であれば、普通（自然）の分娩の場合だけに限らず、人工中絶の場合でも、また、その場合に生産であるか死産であるかにかかわりなく、当然与えられるものです。

◇

お産のために休んだ場合、その期間は、年次有給休暇の算定に当たってどのように取り扱われるかということですが、この点、労基法第三十九条は、年次有給休暇発生の要件としての全労働日の出勤率八割の計算については、この休業期間は出勤したものとして取り扱う旨を規定しております。

◇

なお、ここで出産休業に関連するその他の保護について簡単に述べますと、

（イ）産前産後の休業中及びその後の三十日間は、使用者は、原則として、当該女子労働者を解雇することが出来ません（労基法第十九条）。

（ロ）使用者の責に帰すべき事由による休業及び業務災害の場合の各補償費の算定の基礎となる平均賃金の計算に当たっては、産前産後の休業による日数及び賃金は計算の基礎から除外され（労基法第十二条）、平均賃金が不当に低くなることはできません。そうして、その

以上、産前産後の休業について簡単に説明しましたが、貴女が現在妊娠中のことですので、念のために述べますと、労基法第六十五条三項は「使用者は、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない」として、妊婦が軽易の業務への転換が請求できるよう規定し、母性及び胎児の保護を図っております。

（27ページつづき）

*は何をしなければならないか」という講

○大幅賃上げ、生活を保障する全国一律最低賃金制を確立させよう。

○はたらく母親のために乳幼児保育所・学童保育所をポストの数ほどつくらせよ

「統一と団結のために」その他、および、「アメリカのベトナムでの戦争拡大に対しての抗議」等の特別決議があり、閉会後デモ行進にうつりました。

資料ダイジェスト

最近における一般求職者の動向

——新規一般求職者実態調査——

（職業安定広報五月一日号）

この調査は労働省職業安定局で、公共職業安定所の窓口に現われた一般求職者の質的な側面を把握し、雇用・失業対策の資料とするために、三十九年一〇月に実施し、求職申込者に対し、求職条件・前歴等いろいろな角度からその実態を明らかにするためにアンケート調査を行なったもので、対象者総数は五五、八四八人である。本誌は四頁（B五判）にわたって概要を紹介しているが、ここでは各項目に従って、女子求職にあらわれた特徴について簡単に記すことにした。

1　求職者の属性等

(1)　性別構成

対象者のうち女子は46％でそのうち、失業保険受給資格者（以下保）は54％を占め男子（47％）より（保）資格者の占める割合が高くなっている。

(2)　年齢別構成

二〇歳台が最も多く女子は過半数の56％（男子43％）、次に三〇歳台16％（男子21％）となっている。

(3)　学歴別構成

女子の（保）資格者のうち最も多いのは、新中・小学・高小卒で約51％、次が新高・旧中卒で46％、（保）以外の者では、同じく57％、41％となっている。短大・高専・大学卒者の割合はごく少なく、男子も殆ど同様である。

(4)　世帯の状況

女子の（保）資格者の場合、世帯主である者は7％、有配偶者は44％、（保）以外の者で世帯主は同じく7％、有配偶者は34％となっている。男子は女子にくらべ世帯主の占める割合が高く（保）資格者の場合、世帯主である者および有配偶者はともに61％を占め、（保）以外の者では世帯主34％有配偶者35％となっている。

家族数は、女子・男子ともに平均三人、家族のうち就業している者は、女子では平均二人、扶養家族数は平均一・八人となっている。

(4)　求職時の就業・不就業の状況

離職した者が圧倒的に多く、80％を占めている（男子も同様）。次に多いのが女子では新規就業希望者（新たに労働市場に出てきた者）の13％となっているが男子では就業中の者（転職希望とみられる者）が14％を占めている。

2　賃金・就職地についての条件

（賃金と就職地についての希望条件と、それが満たされない場合の最低限どこまで譲歩できるかの条件）

(1)　賃金

希望賃金額は女子の場合平均一四、六〇〇円で、最高四〇歳台三二、〇〇〇円、最低一〇歳台一五、三〇〇円、最低一〇歳台一五、三〇〇円、最低一〇歳台一五、三

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和40年5月受入）

資料名	月号別	発行所	主要目次
職業安定業務月報	2月分	労働省職業安定局	○一般職業紹介状況（昭和30～39年の推移）
労働統計調査月報	Vol. 17 No. 4	労働省労働統計調査部	○最近における労働力需給の変化と労働移動増大の実態 ○職種別にみた雇用と賃金の動向
職業安定広報	Vol. 16 No. 12	労働省職業安定局	○最近における一般求職者の動向 ○中高年齢層の雇用促進に関する民間業主団体の意見調査結果の概要 ○官公庁等における中高年齢者の雇用対策 ○昭和41年3月新規学卒者の職業紹介
	Vol. 16 No. 13	〃	○欧米諸国の失業保険制度における季節的労働者及び女子の取扱い
看護	5月号	日本看護協会	○特集・集団保育（働く婦人の育児の問題、働く母親と学童保育その他）
経営者	5月号	日経連	○特集・量から質への時代の労務管理
総評	5月号	総評	○第1回内職大会の記
ひろば	No. 327	銀行労働問題研究所	○すすむ差別と低賃金への固定化「昇給はしたけれど」
時の法令	No. 531	法令普及会	○失業保険制度の現状とその問題点
労政時報	別冊	労務行政研究所	○モデル賃金初任給昇給平均賃金
労働	4月号	大阪労働協会	○変貌する社会に於ける婦人労働者
労働法令通信	Vol. 18 No. 11	労働法令協会	○来年3月新規学卒者の職業紹介方針 ○雇用の現状・見通しと最近の求職者動向 ○中高年齢者の適職78職種きめる
労働時報	4月号	労働省	○最近の農村婦人問題
生活科学調査報	No. 48	生活科学調査会	○変りゆく女子の職業分野 ○女教師の退職理由
労働と経営	5月	日本労働協会	○こんごの賃金決定は熟練工賃金を中心に（日経連） ○初任給統制と反駁（総評） ○まだ大きい地域間格差――東京・神奈川・千葉・埼玉・群馬・茨城の中小企業の賃金事情――
労政時報	1799号	労務行政研究所	○統一的横断賃金のあり方を示す二つの協定例――印刷出版30社の統一協定他
労働科学	5号	労働科学研究所	○製糸労働者の労働と生活
The Labour gazette	Vol. LXV No. 2	カナダ労働省	○Manpower Developments during 1964 ○Women Workers of Japan
International Labour Revieu	Vol. 91 No. 21	ILO	○Ratification of the Discrimination Convention by Canada ○Emloyment of disabled persons in Japan

（29ページつづき）米大統領・米国YWCA・各国YWCA宛送付するとともに佐藤首相に対し要望書を提出した。（三〇日）

○全日本婦人連盟第五回総会が東京、明治神宮で開催された。昭和四〇年度運動方針・会計報告・経過報告の採択のち、講演「国際情勢と日本の役割」（MRA指導者沢田美喜氏）が行なわれた。（三〇日）

【その他】

○日本芸術院は昭和三九年度（第二一回）芸術院恩賜賞と院賞の受賞者を発表。女性として初めて柳兼子氏（72歳声楽家）が恩賜賞を受賞した。（九日）

○政府は四〇年春の叙勲および賜杯の受賞受杯者を発表した。一、九一五名のうち婦人は二六名で勲二等以上の婦人は、勲一等瑞宝章＝中山マサ（元厚相）勲二等宝冠章＝紅露みつ（参議院議員）勲二等瑞宝章＝植村環（世界YWCA副会長）の各氏が受賞した。

女子の就業者数と完全失業者数　(1965年2月)

産業	女子	男子	男女計の女子のうち女子の占める割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,714	2,764	38.3		+ 28
自営業者	256	661	27.9		+ 6
家族従業者	645	207	75.8		+ 5
雇用者	811	1,893	30.0	100.0	+ 15
農林業	8	24	25.0	1.0	0
漁業，水産養殖業	2	17	10.5	0.3	0
鉱業	4	29	12.1	0.6	0
建設業	42	212	16.5	5.2	+ 6
製造業	292	663	30.6	30.6	+ 5
卸小売，金融保険，不動産業	215	319	40.3	26.5	+ 9
運輸通信，電気，ガス，水道業	35	271	11.5	4.3	− 2
サービス業	194	238	44.9	23.9	+ 3
公務	21	119	15.0	2.6	− 3
完全失業者	22	22	50.0		− 1

「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。

—総理府統計局労働力調査—

一人一か月平均現金給与総額　(1965年2月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	17,149	35,746	48.0
鉱業	14,069	34,233	41.1
建設業	15,604	34,401	45.8
製造業	15,738	34,559	45.5
卸売業小売業	17,835	34,636	51.5
金融保険業	22,574	45,000	50.2
不動産業	19,206	46,384	41.4
運輸通信業	21,674	38,034	57.0
電気，ガス，水道業	24,937	43,221	57.7

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

婦人少年局ニュース

○第一七回婦人週間及び　第十三回全国婦人会議に関する懇談会開催

四月に実施された婦人週間及び全国婦人会議について関係各方面の意見をきき、今後の業務の参考とするために、次の三つの懇談会を行なった。

①五月八日　婦人少年局長室において、特別オブザーバーとして出席した、全国組織を持つ婦人団体・労働組合の代表一五名との懇談。

②五月十八日　サンケイ会館において、会議の部会リーダー四名を中心にNHKの関係者も招いて懇談。

③五月十九日　労働省会議室において、婦人団体・労働組合婦人部の代表四〇名を招いて懇談。なお、この懇談会では、三月一日から二十日までイランの首都テヘランにおいて開催された国連婦人の地位委員会第十八回会議に政府オブザーバーとして、出席した高橋婦人課長の報告もあわせて行なわれた。

○昭和四〇年度第一回産業カウンセラー養成講習会開催

六月七日～一二日の六日間、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五〇名を対象として、四〇年度における第一回の表記講習会を開催した。

○婦人少年局人事異動

（年少労働課庶務係長）　磯部英之
大臣官房総務課（労働保険審査会付）　池田勇典
（東京労働基準局）
年少労働課庶務係長　池田暢子
（石川婦人少年室）

（以上四月一六日付）

（宮城婦人少年室）　森田静枝
退職
（茨城婦人少年室）　渡辺春枝
退職
（島根婦人少年室長）　高野百合子
大阪婦人少年室長補佐　今井消子
（栃木婦人少年室長補佐）
島根婦人少年室長　兵藤敏子
（高知婦人少年室長）
愛知婦人少年室長補佐　吉元喜美子
（福岡婦人少年室長補佐）
高知婦人少年室長　長友トミ子
（長崎婦人少年室）
福岡婦人少年室長補佐　福田百蘭
（香川婦人少年室）
兵庫婦人少年室長補佐　伊藤孝子
茨城婦人少年室採用　上沢桂子
宮城婦人少年室採用

（以上五月一日付）

○婦人労働の概況——昭和39年分——
婦人労働資料第一〇〇号

○こらんになりましたか○
（婦人労働課関係）

岐阜労働基準局

退職
（宮城婦人少年室）
退職
（茨城婦人少年室）
退職
（島根婦人少年室長）
大阪婦人少年室長補佐
（栃木婦人少年室長補佐）
島根婦人少年室長
（高知婦人少年室長）
愛知婦人少年室長補佐
（福岡婦人少年室長補佐）
高知婦人少年室長
（長崎婦人少年室）
福岡婦人少年室長補佐
（香川婦人少年室）
兵庫婦人少年室長補佐
茨城婦人少年室採用
宮城婦人少年室採用

昭和四十年六月一日　印刷
昭和四十年六月五日　発行

婦人と年少者　第十三巻第六号
通巻百三十五号
定価　六十円　〒六円

編集人　久米愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄
東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）

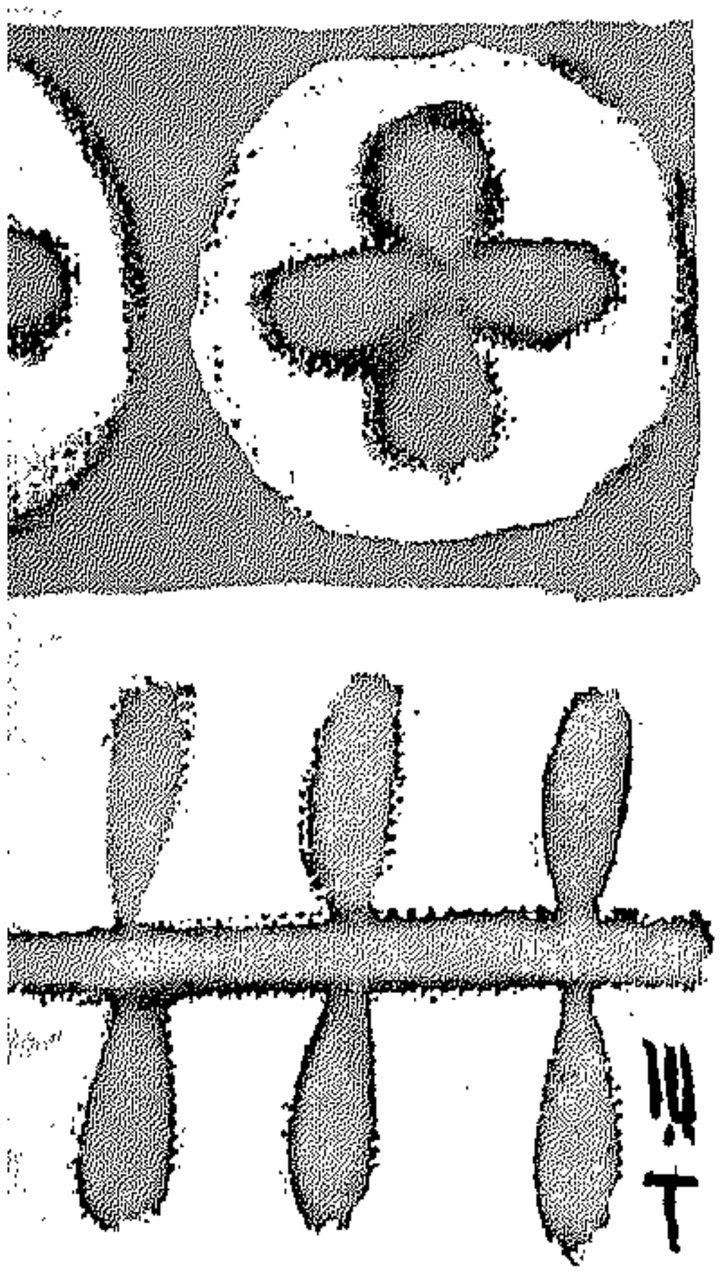
発行所　婦人少年協会
電話九段（261）九五九九
振替口座東京一〇七九一四八

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年六月五日　発行（毎月一回五日発行）

婦人と年少者

（第十三巻　第六号）

定価六十円（送料六円）



◆婦人の定年制について
　└婦人労働問題研究会議報告
◆婦人労働の概況
◆年少労働者の就労状況

婦人少年協会