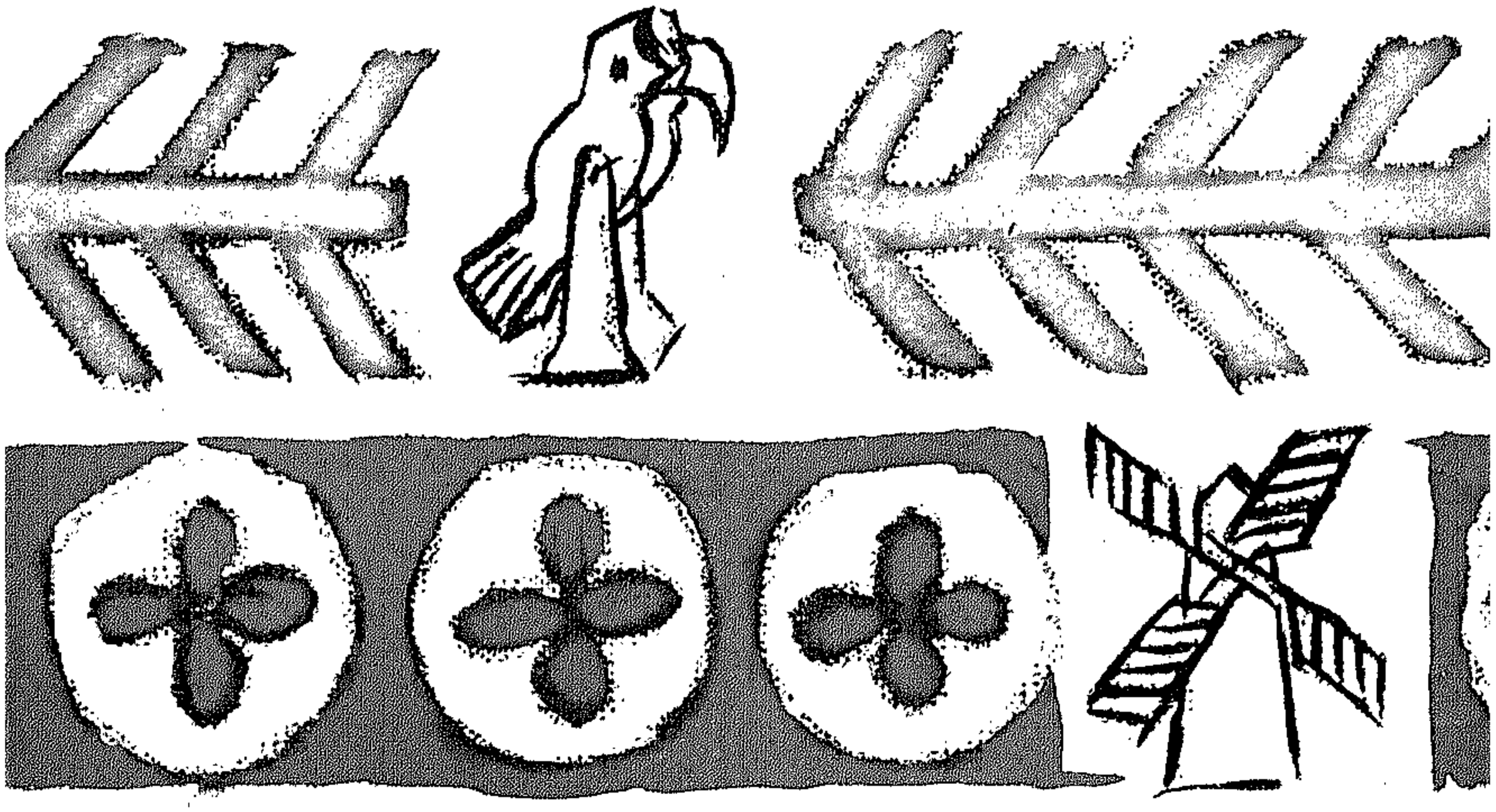
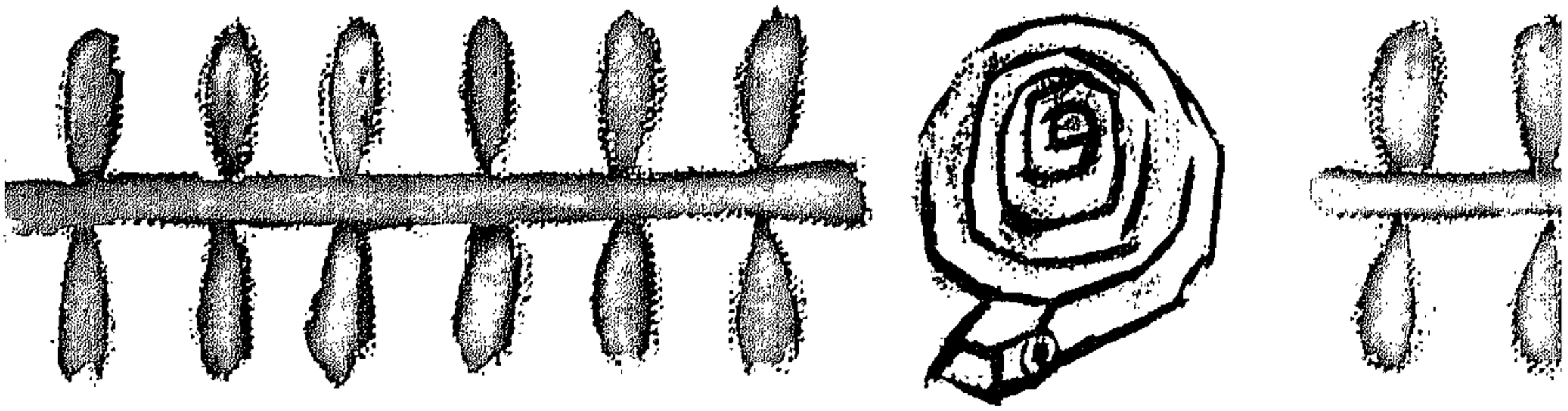
婦人と青少者





'65 8

第3回婦人職場指導者セミナー

昭和40年9月

開催の目的

日本経済の発展にともない働く婦人の数はいちじるしく増加し、産業のになう手としての婦人の役割はますます大きくなっています。これにともない企業においても、これら婦人が職場での経験と能力をいかして後輩の指導にあたる婦人指導者としてその資質をたかめてゆくことが望まれます。本年もこれらの要望にこたえて労働省婦人少年局後援のもとに、日本労働協会・婦人少年協会共催で本講座を開催することになりました。

各科目にわたって権威ある専門家のご出講をいただき、また、職場での経験にもとづく意見を交換しながら研究討論するという方式をとっています。したがって参加者各位の御期待にそえるものと思いますので、この機会にご参加下さいますようご案内申し上げます。

実施要領

一、開催期間　昭和40年9月15日(水)より同17日(金)まで(三日間)

二、会場　日本労働協会労働教室
(東京都港区赤坂溜池町三〇　溜池東急ビル四階
電話(五八八四)二三一一内線三一〇・三一九)
一日目(15日)の午後3時以降のみ虎の門共済会館会議室

三、募集対象　職場の勤労婦人の第一線指導者(婦人にかぎります)

四、募集人員　五〇名

五、受講料　無料
(但し資料代として五〇〇円を当日申し受けます)

六、宿泊所　虎ノ門共済会館(東京都港区赤坂葵町二
(希望者のため予約あり)　電話(五八三)五三八一)

七、宿泊料　一泊朝食付　八八〇円

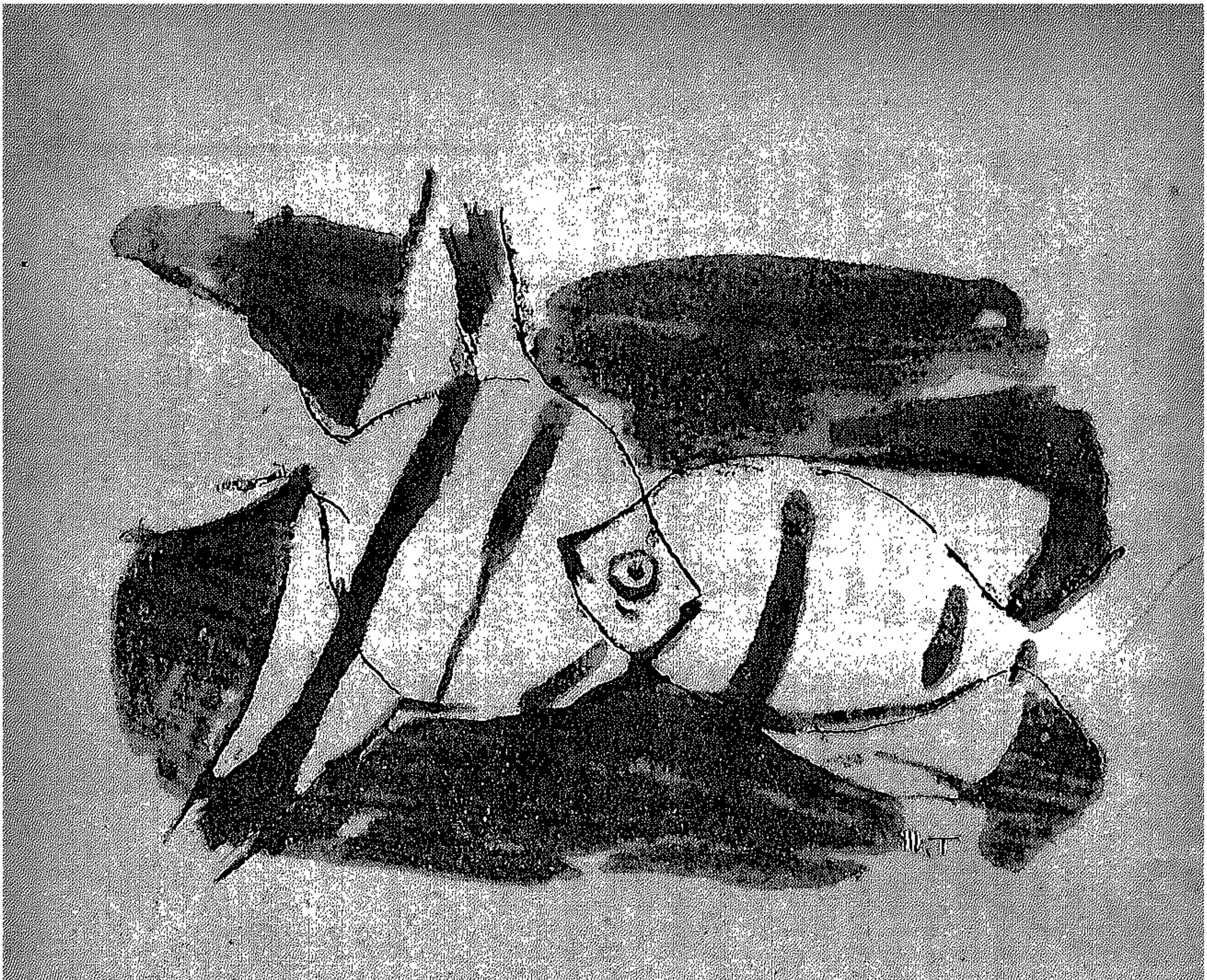
八、締切　八月三一日(月)

お問い合せは　日本労働協会　東京都港区赤坂溜池町三〇
電話(五八八四)二三一一内線三二〇、三二九
婦人少年協会　東京都千代田区神田一ッ橋一の一
電話(二六一)九五九七～八

科目・講師・日程表

	科間	科目	講師
9月15日(水)	10.00～12.00	わが国経済の現状と将来	東京教育大学教授 美濃部亮吉
	13.00～14.30	婦人の労働問題	労働省婦人労働課長 徳永はな江
	15.00～17.00	レクリエーションの理論と実際	東京YWCA体育部幹事 木下静子
	17.00～19.00	懇親会	
9月16日(木)	10.00～12.30	職場の人間関係	国学院大学教授 後藤豊次
	13.30～15.00	話し方と会議のもち方	言論科学研究所々長 江木武彦
	15.00～17.00	職場相談の実際	元松下電器・婦人福祉課長 森戸富仁子
9月17日(金)	10.00～12.00	わが国の労使関係	東京大学教授 氏原正治郎
	13.00～16.00	討論会 婦人の能力を職場にのばす機会をひろげよう	〈司会〉NHK解説員 縫田曄子 〈討論参加〉 東京海上火災保険人事課長 岩垂悦 日経連労政部長 佐々木大

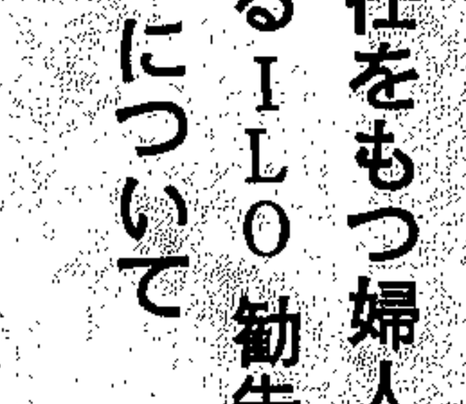
共催　日本労働協会
後援　労働省婦人少年局　婦人少年協会



婦人と年少者　十三巻八号目次

家庭責任をもつ婦人の雇用に関するILO勧告（一九六五年）について……大羽綾子　9
婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう……6
第十三回働く婦人の福祉運動実施要綱……6
職場で婦人の能力はいかされているか
職業人としての自覚をもつこと……小川牙子　8
単純作業にも正しい評価を……今井和江　7
かつての官営富岡製糸場を見学して……溝口嘉正　10
婦人労働問題地方懇談会から
☆内職というパートタイム（福島県）……11
☆定年退職の実情について（三重県）……12
調査活動の性格と方法（活動の手引①）……森岡清美　13
婦人の生活周期についての試論（6）……高橋展子　17
（資）（料）（室）
家庭責任をもつ女子労働者……表紙　3
諸外国における婦人労働者の母性保護……32
内職公共職業補導所を通して行なわれる地域間内職職種の交流について……30
婦人に関するうごき……29
働く婦人と年少者の法律問題（7）……25
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……21
◇第三回婦人職場指導者セミナー案内……表紙　3
◇昭和四〇年度婦人少年問題審議会委員……20
◇婦人少年局ニュース……表紙　2
表紙・扉……塚谷政義

家庭責任をもつ婦人の雇用に関するILO勧告（一九六五年）について



大羽綾子

一

「一九六五年六月二十二日は世界の婦人の日であった。」とアメリカのあるジュネーブのレマン湖のほとりに建てられた国連会議場のパレデナションの大きなホールは一〇四国から集まった一〇〇〇人をこえる代表団と多数の傍聴者で埋まった中で、六月一日以来、小委員会で討議されてきたILO総会の「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」が満場一致で採択されたのである。ILOは、毎年六月の第一水曜日から三週間にわたり、その年度の予算決算・事業計画等とあわせてILO条約・勧告等、重要な案件を討議するために年次総会を開くが、この勧告は昨年から引きつづき討議されたものである。

一九一九年に世界の平和を維持する目的で創立されたILOは、これまでも婦人労働の分野には力を入れてきたが、第二次大戦前は母性保護に、戦後は男子との均等待遇にその主力がそそがれてきた。しかし、この勧告が討議してきた動機は、最近の世界の社会経済情勢のなかで婦人労働問題もまた、大きく変わってきており、新しく検討される必要があるという考えにもとづいている。最近のILOの議決権はこれらAAグループが握ってしまうということも起こりうるわけである。

「一九六五年六月二十二日は世界の婦人の日であった。」とアメリカのあるジュネーブのレマン湖のほとりに建てられた国連会議場のパレデナションの大きなホールは一〇四国から集まった一〇〇〇人をこえる代表団と多数の傍聴者で埋まった中で、六月一日以来、小委員会で討議されてきたILO総会の「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」が満場一致で採択されたのである。ILOは、毎年六月の第一水曜日から三週間にわたり、その年度の予算決算・事業計画等とあわせてILO条約・勧告等、重要な案件を討議するために年次総会を開くが、この勧告は昨年から引きつづき討議されたものである。

一九一九年に世界の平和を維持する目的で創立されたILOは、これまでも婦人労働の分野には力を入れてきたが、第二次大戦前は母性保護に、戦後は男子との均等待遇にその主力がそそがれてきた。しかし、この勧告が討議してきた動機は、最近の世界の社会経済情勢のなかで婦人労働問題もまた、大きく変わってきており、新しく検討される必要があるという考えにもとづいている。最近のILOの議決権はこれらAAグループが握ってしまうということも起こりうるわけである。

二

日本はとに角として、従来、労使各一ずつ計四票を平等に持っているから、ILOの議決権はこれらAAグループが握ってしまうということも起こりうるわけである。

日本はとに角として、従来、労使各一ずつ計四票を平等に持っているから、ILOの議決権はこれらAAグループが握ってしまうということも起こりうるわけである。

そのほとんどが殖民地であった有色人種の国々は独立心を強く持っているが、経済的事実は他国に依存しなければならぬという国とが一堂に集まり、しかも、労使の対立、東西の対立もある中で、一つの労働問題を討議しなければならぬという重大な転機にILOは立たされているのである。

そのほとんどが殖民地であった有色人種の国々は独立心を強く持っているが、経済的事実は他国に依存しなければならぬという国と、独立を認めても、経済的に支配している国とこれを支配している欧米諸国との国際会議における関係は微妙なものがあり、いわゆる東西の対立とはちがった南北の対立とよばれる問題もまた南北の対立とはちがって、東西のそれとはちがって、AAグループ、ナショナリズムが旺盛であるにもかかわらず、経済的には、まだ昔の支配国に依存しなければならず、また、文化という面からみても、少なくとも国際会議に出てくるような人々はもとの支配国の教育をうけ、そのことばである英語かフランス語を流ちょうにしゃべるというジレンマにおちいっている。時には、自国民同士がお互にしゃべるのに支配国のことばを使わなければ通じないという悲劇も少なくない。

これらのAAグループは、経済的には後進諸国であり、大方は農業国で貧しく、労働力が過剰で失業が多いという点で日本の終戦直後の状態に近いようである。そういう点で欧米諸国とはひどく事情がちがうが、各国の投票権は政府と、独立を認めても、経済的に支配している国とが一堂に集まり、しかも、労使の対立、東西の対立もある中で、一つの労働問題を討議しなければならぬという重大な転機にILOは立たされているのである。

今回の婦人問題も、やはり、そういう背景の中で取りあげられることになったものと思われる。しかも南北の対立は

二

この勧告の前提となっている考え方は次の四点である。第一に、最近の社会経済情勢の変化の中で、家庭の外で働く婦人が増大し、労働力の重要な要素となっていること、第二にこれらの婦人が労働者、主婦、母、として三重の責任を調和させるために大きな困難にぶつかっていること、第三に、それは単に婦人自身の問題ではなく、家庭の問題であり、社会全体の問題であること、第四には労働時間の短縮など労働者全体の問題の社会的、経済的、法律的改善をはかることによって解決されるべきであること、などである。しかも、それにもかかわらず、やはりこれらの婦人に対して特別の考慮と対策が必要であるとの見方をとって、この勧告がまとめられたわけである。前文に以上のことが書かれている。

この勧告案の内容は昨年の四八総会の第一次討議でまとめられているので、同じ誌上（「婦人と年少者」六四年八号）で大体のことは既に御報告してあるが、今年の第二次討議で問題になった点にふれながら大筋を記してみたい。条文は、1　一般原則、2　世論の啓発、3　子供の保護のための社会サービス及び施設、4　就職及び再就職、5　雑則から成っている。

全体を通じていちばん問題になったことの第一は、昨年の総会でまとめられた勧告案について各国政府の意見をきいて事務局が作成した今年の案が後退し過ぎているかどうかという点である。たしかに原案にくらべて各条項とも柔軟性をもたせてあり、「もし可能な場合は」とか「国や企業の事情が許せば」とか「できるかぎり」とかいう修飾がついている。とくに、ガーナ・ポーランド・ソ聯などの政府、ブルガリヤの使用者・労働者数名は、条約の形式をとり、もっと強い表現を使うべきだと主張した。これに対して、多くの政府と使用者代表は、経済発展の段階や文化の面が非常にちがう各国の事情を考慮して十分、柔軟性をもたせることが必要であるとの見方をとった。後進諸国の中にはあまり細かい規定は不適当であり、男子のためにも存在しないようなサービスを婦人のためにだけすることは、かえって婦人の雇用を妨げるとのべたものもある。

これに対して、スウェーデン政府は、婦人の み保護するような規定は労働市場での男女の機会均等を妨げるおそれがあるとし、デンマーク・ノルウェー・スウェーデン等北欧諸国は家庭責任は母ばかりでなく父母の間で平等に分かたれるべきだと主張した。そして、この勧告が将来の社会的発展に適応するかどうかを再検討する必要があるとのべ、これが労働者グループにも多かった。

その結果、勧告の一般原則として、第一に家庭責任をもつ婦人が、その故に差別されないでいての現状はもちろん施設内容、サービスのやり方など十分ではないが、アメリカなどとくらべて一応の標準に達しているように思われる。もっとも、アフリカ諸国をもふくめて適用されるということを考えれば、この程度の勧告もまた必要であるにはちがいない。

第四章は就職及び再就職に関してであるが、それには四つの重点がある。

1、少女時代の基礎教育における男女の機会均等

2、家庭から新規に、あるいは再就職する人に対する特別の教育、再訓練

婦人の三重の負担を調和させるような援助対策は、これら婦人の雇用が経済社会に必要であること、当然、その重い責任を十分果たし、同時に機会均等の権利がまもられるように考慮する

3、母性休暇の後、引きつづいて育児のため、に休む婦人に対する休職制度
4、出産後退職する婦人の職場復帰の権利で
ある。

ここでいちばん問題になったのは、3の育児休職と4の職場復帰である。日本でもこの五月一日から電々公社と全電通労組との協定によって試験的に実施されるようになった育児休職問題は、出産退職の職場復帰の問題とからんで賛否両論、この勧告の討議の過程で、最も白熱した論戦が展開された。

まず第一に、原案にあった法定の出産休業の後、退職した婦人が職場に復帰する場合の優先権を認めるという事項を削るという使用者側の修正案が出され、それをめぐる労使の対立はかなりきびしかった。この修正案に賛成するものはかなり多く、特に政府のなかでも後進諸国の多くはこれを支持した。少なくとも出産退職者の職場復帰の優先権は、あまりにも婦人ばかりを保護しすぎる、使用者に婦人の保護のために重すぎる負担をかけることは、健全な経済発展をさまたげるというのが修正案の主張であり、後進諸国政府が修正案に賛成した理由もそれである。

これらの国では産前産後の休業でさえ十分に法律で規制されていない。その方にまず、重点をおかねばならないと主張するところもあり、また、これらの国では失業も多い反面、看護婦や教師など熟練、専門的職業における労働力が不足しており、あまり婦人を保護しすぎるとそれらの人たちが家庭に入ってしまい、ますます労働力が不足するなどの実情がのべられた。一方、オーストリア政府は、自分の国では既に、産後一年までは無給ではあるが休業を与えられており、出産した婦人の八〇％はその権利を行使しているにもかかわらず、婦人の労働力は減るどころか、ますます増加し、労働力中にしめる婦人の割合もヨーロッパ最大の一つであるから、そのような心配は必要ないだろうとのべた。

結局、産後休職の優先権は、オーストリア政府の修正案で一九六三年の使用者の発意による雇用の終了に関するILOの勧告（一一九号）にしたがう理由でいずれも反対したので、否決されてしまった。いずれにしても近い将来、ILOでこの問題は検討されるものとみてまちがいないであろう。

勧告の最後の部分ではパートタイムに関する事項を捜入するかどうかが問題となった。これは昨年から持ちこされた問題で、昨年の事務局原案にはパートタイムに関して一章がさかれていたが、労使双方からの強い反対で削除されることとなり、その代りパートタイムに関する決議が別に採択されたことは昨年の報告でのべたとおりである。その経緯からみても、また、本年度の事務局の報告からみても、アメリカ・イギリス・カナダ等の先進諸国は再び挿入する修正案を出すことが予想されていた。果たして委員会のはじまる前から、その下相談がはじまった。日本も現状から考えて去年から先進諸国と同意見であったので、カナダの修正案を支持した意見を述べた。パートタイマーがフルタイムの人たちと、時間の違いであり、労働者と均衡のとれた労働条件で使用されるべきこと、家庭と職業の調和をはかる一つの方法として現実的に存在すること、日本の経験からみると、失業の多い後進諸国でも、多分、家庭責任をもつ婦人の唯一の就職口として提供されるのがパートタイムではないかなどの、パートタイムがこの勧告においてふれられる必要のある理由をのべた。他のかなりの国も同意見だったが、結果は昨年と同様で、労働者側は労働者全体の問題として早急にILOが検討をすすめることを要望し、使用者はまた労働者側に賛成、後進国は現実問題として存在しないという理由でいずれも反対したので、否決されてしまった。いずれにしても近い将来、ILOでこれらの討議を通じて感じることは、やはり、経済発展の程度によって生ずる各国の労働事情とが一堂に集まって同じ問題を討議することはあまりにも難しいのではないかと感ずることもあった。そして、その中間にいる日本が本来ならば欧米諸国の方に近く、アジアの一国でありながら、アジアの実態も知らないというわが身の不勉強とあわせて、AAグループからは遠い感じをもたざるをえないことを白状しなければならない。このことは今後、国際社会の一員とし

て私たちの一つの課題であると思う。

とはいうものの、家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告に関する限り、労使、国の東西南北にかかわらず、終始、これを勧告として各国労使共通の問題として討議の場にのせていこうとする国際協力の努力が十分発揮されて、昨年に比べて予想以上にうまくまとまって最後には満場一致で採択というめでたい結果を得た。

（前労働省婦人労働課長・雇用促進事業団婦人雇用調査室長）

婦人の能力を職場にいかす
機会をひろげよう
――第十三回働く婦人の福祉運動――

本運動の趣旨についての理解と協力をうながし、婦人の能力を職場にいかす機会をひろげることを目標として取りあげています。

三　行　事

本運動を効果的にするための行事として、各都道府県婦人少年室を通じて、それぞれ地方の実情に応じ、目標にそった次のような研究会・懇談会等を行なうことにしています。

㈠　婦人の職場指導者一日研修会

職場に働く婦人の中で、指導的立場にある人、又は、これから指導的立場につく人を対象に、「婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう」を目標として、趣旨にそった講演又は、討論会を開催する。

㈡　婦人の能力を職場にいかすための研究会（使用者）

女子の多い職場や、民間・関係機関の使用者を中心に開催する。働く婦人が職場の中で能力をいかすためにどのような問題があるか、また企業内における職業訓練等についての実情や、婦人に関する

一　運動目標

労働省婦人少年局では、毎年全国的に働く婦人の福祉運動を実施しています。

この運動は、産業の担い手としての婦人の母性をまもり、その地位を高めることを目標として、働く婦人が国の発展に寄与している事実を広く社会一般に知らせ、働く婦人の福祉の向上についての理解と協力をうながすために行なうものです。そのため、婦人の多い職場をはじめ、民間・関係機関において自主的な活動が行なわれるよう、毎年目標をかかげて運動の推進を図っています。

昭和四十年の第十三回の運動では、「婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう」を目標として、九月十五日から二十四日までの十日間、全国的に実施されます。

二　この目標をとりあげた理由

経済の成長と技術革新の進展にともない、婦人の職業分野が広がり、職場で働く婦人の数も年々増加しており、現在働く婦人の数は、全国で八〇〇万人を越え、雇用者総数の約三分の一に達しています。これら働く婦人は、あらゆる職業についていますが、大部分は単純な仕事や補助的な分野に従事しています。専門的技術的な仕事や、管理、監督的な仕事についている婦人が増えてきているとはいえ、今後、機械の導入や合理化によりますます単純なしかもスピードを要する仕事により多くの婦人が従事するようになるものと思われます。又、技術革新により婦人の新しい職業分野がひらけてお

本運動の趣旨についての理解と協力をうながし、婦人の能力を職場にいかす機会をひろげることを目標として取りあげています。

三　行　事

本運動を効果的にするための行事として、各都道府県婦人少年室を通じて、それぞれ地方の実情に応じ、目標にそった次のような研究会・懇談会等を行なうことにしています。

㈠　婦人の職場指導者一日研修会

職場に働く婦人の中で、指導的立場にある人、又は、これから指導的立場につく人を対象に、「婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう」を目標として、趣旨にそった講演又は、討論会を開催する。

㈡　婦人の能力を職場にいかすための研究会（使用者）

女子の多い職場や、民間・関係機関の使用者を中心に開催する。働く婦人が職場の中で能力をいかすためにどのような問題があるか、また企業内における職業訓練等についての実情や、婦人に関する

第13回　働く婦人の福祉運動実施要綱

一　趣　旨

働く婦人の福祉運動は、産業の担い手としての婦人の母性をまもり、その地位をたかめることを目標として、民間関係機関が行なう自主的な活動を促進するとともに、広く国民の間に婦人の労働が国の産業の発展に寄与している事実を知らせ、働く婦人の福祉の向上についての理解と協力をうながすために行なうものである。

二　目　標

1　婦人の能力を職場にいかす機械をひろげよう

最近の経済成長と技術革新の進展にともない、婦人が進出する職業分野も多種多様になり、産業に果たす役割りがますます重要になってきている。

技術革新はまた職場の組織、職務の内容、遂行方法などの変化をもたらし、婦人の職業についての指導訓練、再教育等が必要になってきている。

また、婦人は一般的に母性としての役割りや従来からの社会通念などからそれぞれの能力や技能、専門的技術を職場にいかす上で、なお多くの問題が残されている。このようなとき婦人がその能力を発揮しいかすためには、職場の諸条件、環境等を整備し、また職業指導、企業内外での教育訓練などと相まって配置、昇進、昇格等の機会が婦人にもひらかれる等労働意欲の向上を図ることが重要である。

また、婦人自身も生活の中での職業の意義を重視し、すすんで能力をたかめるための機会を求めることが大切である。

この趣旨から労使並びに一般社会がこの運動にそって、それぞれの立場から自主的な活動が進められるよう促す。

三　期　間

昭和四十年九月十五日～九月二十四日

四　主　唱

労働省婦人少年局

五　協力機関、団体

労働組合、使用者団体、婦人団体、職能団体、教育機関、報道機関、その他の民間団体、関係行政機関

六　主唱機関が行なうこと

(1)　資料の作成配布

○ポスター

○パンフレット　婦人の力能を職場にいかす機会をひろげよう

○婦人労働の実情―一九六四年―

(2)　主要行事

○婦人の職場指導者一日研修会開催

○婦人の能力を職場にいかすための研究会開催（使用者）

○家庭責任をもつ婦人労働者の能力を職場にいかすための懇談会（労働者）

働く婦人の数が年々増えているが、その中で、ことに責任をもつ婦人の増加が目立っている。現在、これらの婦人が職場で働く上での問題が大きくなってきている。従って、学校教育における進路指導の内容や、女子の職業指導が、職業訓練、昇進、昇格、配置転換等がどのようになされているか、さらに、家庭責任をもつ婦人自身の社会的な諸問題について実情を話し合い、婦人自身の職業意識ならびに意欲を高めることを目標に研究討議する。

○婦人の職業について懇談会（職業指導担当者）

技術革新により機械の導入や合理化が行なわれ、婦人にも新しい技能が必要になってきている。従って、学校教育における進路指導の内容や、女子の職業指導の参考にするため、実際の指導担当者を中心に労働市場並びに職業訓練の実情や問題点について検討する。

○婦人職場指導者セミナー

日本労働協会、婦人少年協会主催、労働省婦人少年局後援で福祉運動の一環として九月十五日より十七日の三日間東京で開催する。

以上、働く婦人の福祉運動中に行なう行事が労使双方並びに一般の方々の理解と協力を得て、自主的な活動として進められるよう、あらゆる機関を通じて広報活動を行なうなど、積極的に働きかけることになっています。

○婦人の職業について懇談会（労働者）

○婦人の職業について懇談会（職業指導担当者）

○労使一般および協力団体等の行なう自主的活動への協力

○報道機関を通じての広報

七　労使一般および協力団体等の行なう自主的活動例

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

(2)　婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか、また、これをはばむ問題点について婦人労働者・男女労働組合員・労使等の討論会・座談会・研究会・報告活動等を行なう。

(3)　その他この運動の目標にそう活動を職場にいかすための懇談会（労働者）

職場で婦人の能力はいかされているか

——働く婦人はこううったえる——

職業人としての自覚をもつこと

小川冴子

「女性は家庭に帰れ」というムードが最近とみに高まってきています。不況のあらわれだとはいえ、来春の大卒予定の女子などは完全に企業からシャットアウトされようとしていますし、婦人労働者の定年制なども話題にのぼったりして、婦人労働者の地位はゆれはじめているといわれています。その反面、わが国経済の中で果たす婦人の役割はますます重要になり、婦人が職業の分野において個性に応じた能力をのばし、産業の発展に貢献しなければならないのは社会的な要請であります。またこのことは、婦人労働者の地位を安定させ、向上させるための急務でもありましょう。

◇

毎日毎日、大勢の仲間である婦人労働者と接してみて、非常に危惧を感じることは、ほとんどの女性が現在の自分の仕事に対して不満を感じているということです。いや、不満というほど主体的なものではなく、不満を感じるほどの関心さえ持っていないといったほうが適当かもしれません。

私の職場は幸い婦人にとって最も働きやすい場所だといわれる出版社であるため、大学卒の編集担当者は、少数の例外をのぞいては、男性と肩を並べて立派な仕事をしておりますし、自分の能力も最大に出しきって働いています。しかし一般の事務部門を担当している女性たち（数の上では圧倒的に多い）には、前述のような職業に対する無関心派が多いのです。

これを使用者からいわせれば、「婦人労働者は勤続年数が短く、仕事に対する意欲もないから、生産だけあげればよいという使い方をする」ことになるのでしょう。しかし労務者からいわせれば、男子には昇進の道をつけて希望を持たせ、女子には、社内教育の場も満足に与えず賃金に差をつけ、何かにつけて男・女区別した扱い方をする。これでは労働意欲など湧いてくるはずがない」ということです。こうして両者の主張は悪循環をくり返しているわけです。

大企業では女子にも上位職種への進出の機会を与えるため、試験制度を採用したり、一定期間勤続した婦人労働者には将来の希望を聞いて職種を変えたりする例があらわれてきました。しかし中小企業ではなかなかそういう制度は採用されず、ただうらやましい思いで、大企業の例を眺めているのが実情です。そこで、いくぶんでも自己の職業を大切に考える女性ならば、それぞれ自分の能力を正しくのばすように、自分で対策を考え行動しなければなりません。

◇

今、出版社でタイピストをしているA子さんは、入社する前、夜間の定時制高校に通いながら昼間に和文タイプを習得しました。就職してからは会社でタイピストとして働き、自宅でもタイプが打てるようにタイプライターを購入するべく、計画的に貯金をしている最中です。彼女の将来の希望は、独立して謄写印刷の店を持つことです。タイプライターが買えたらはじめは下請けからでもはじめようと思っています。A子さんはこのような生活設計をたてているので、自然会社でのタイプの仕事にも熱心で、腕はぐんぐん上達し、現在では会社になくてはならない人になっています。A子さんのように高校在学中から自分の才能がどのあたりにあるかを見きわめ、将来の計画までたてて職業にうち込んでいる人はまったく幸福だといえるでしょう。しかしこんな例もあります。

昨春入社したB子さんは、高校在学中自他ともに認める創作力の豊かな人でした。編集の仕事がしたいという彼女の希望もあり、現在の国語の先生は彼女の才能も考慮にいれて出版社へ

の就職をすすめました。ところが、仮採用の期間が終わって回わされた部署は受付だったのです。思索型の彼女にはあまり有難い職場ではありません。日々を悶々のうちに送っているのですが、何かの機会に上司に異動を申請するよう、まわりの友人たちにすすめられています。

これとはまた、まったく逆の例もあります。女子大を卒業して編集部へ入った女性が、どうしても編集という仕事にたえきれず、逃げるようにして退職してしまいました。編集者は女性の職業として最適のものであろうと思いますが、三年間みっちり鍛えなければ一人前にはなれないともいわれています。緻密な神経と鋭い判断力、そして相当の耐久力も必要です。編集の仕事に意欲をもやして就業した人でも、一年目頃、自分の適性について検討し、転職しようかと迷うものです。だがC子さん（そう呼ぶことにしましょう）は、このようなスランプ状態ではなく、客観的にみても決して適した仕事とはいえなかったようです。

大学を卒業しているからというだけで、誰でも編集者になれるものではありません。逆に高校卒の学歴しかなくても、素質を備えている人もいるはずです。これは男だから統率力や管理能力があり、女だから管理職になる能力がないと決めてかかるのとまったく同じことではないでしょうか。

◇

女性の職場での能力が正しく評価されない、伸ばされない、という問題には、この二つの場合が人の個性なり適性なりが正しく見極められないという場合と、能力や才能は生かされていながら、使用者側でも顕著になってきました。週五日制がわが国で実現するのも遠いことではあらも、地位の向上の余地がまったく閉ざされ、働く意欲をなくしているというくらいです。こういう動あるようです。

後者の例としてひとりの商業デザイナーを知っています。芸大を卒業して希望の生産会社に就職ができました。デザインの仕事も楽しい、し勉強すればするだけ、快心の作品が生まれます。使用者も彼女の才能を高く評価し、昇給も順調です。入社して五年、六年と夢中ですごしたわけですが、その頃から男性と差がつきはじめました。意気消沈した彼女は、じっくり考え直すのだと長い休暇届を出して旅に出ています。

◇

以上のように、婦人労働者の能力が伸ばされず、正しく評価されないという例は数えあげていけばきりがありません。この問題を解決するためには、使用者も婦人労働者も、教育者も、家庭の両親までもが協力して、今後の研究課題として大きくとりあげていかなければならないと思うのです。その中でも最も強調したいのは、婦人労働者の職業に対しての無自覚な態度を、何よりも先に解決しなければならないということです。

話はすこしそれますが、ここ二年ばかり、労働時間を短縮する動きが、労働組合ばかりでなく、使用者側でも顕著になってきました。週五日制がわが国で実現するのも遠いことではあるくらいです。こういう動きの中にあって、婦人労働者の労働密度を経営の採算面から検討してみた企業がありました。たとえば週五日制にすると、週二日の休日以外に女性は月二日の生理休暇をとる。その上産休だ育児時間だと休むことが多い。働いている時間がなくなってしまうではないかというわけです。女性は朝や退社前の化粧時間、就業中のおしゃべりと常でも能率が悪い。こういう労働密度の低さと、母体保護のための休暇などとを総合的に計算すると、男子二名で三名分の仕事が処理できるという結果が算出されました。理論的にはこういう結果が出たわけですが、女子を全員男子にきりかえたとすると、少々能力の低い人でも男性であるかぎり終身雇用はまぬかれず、両者一長一短があって早急に具体化は不可能なのです。しかしいずれにせよ、この企業では、婦人労働者数を徐々に少なくしていく方針をとっています。

婦人労働者も、教育者も、婦人労働者を完全に閉め出してしまうなどとは夢のような話で、決して実現するものではないと楽観視していてよいものではありません。使用者側では女子に適当な職業をつくり出していくよう努力や、職業能力を伸ばす方法を研究しているということは確かですが、それと同時に女性三名と男性二名を入れ換えるという極端なことも研究しているのです。

婦人労働者はこういう事実をよく認識して、この問題の解決にたち向かっていかなければならないのではないでしょうか。

（株式会社K出版・編集者）

単純作業にも正しい評価を

今井和江

婦人の職場への進出のめざましい今日、はたして、その中でどのくらいの人が現在の仕事に自分の持てる力を発揮し、そして仕事に愛着をもって働いているだろうか。

ここで働く婦人の能力は生かされている、生かされていない、ということを断言することはむずかしい問題であり、一概に決めることは出来ないと思う。なぜなら今日のように職業婦人の労働意欲が増大した原因として、一つは婦人が高まったこと、もう一つは働かなければ生活出来ない、結婚生活を維持出来ない、という日本の社会情勢だからである。

以前よくいわれた結婚までの腰掛けという甘い考えは、私のまわりを見ても、過去のものとなっている。しかし経営者側からみると、まだその考え方は多分に残っているように思われる。二五歳停年制とか、結婚退職という制度をかりなければならない。この場合、人間は機械のスピードに合わせて作業をしなければならないのではない。

働く婦人も、どうせ結婚したらやめなければいけないのだからという考えから、意欲的に仕事に取組む気力を持たない。持たないというよりも、持たせないのである。従って、働く側からみても、能力を発揮できる職場より、生活の安定を得るためということに職場に対する比重がかかっているというのが、現実の姿ではないかと思う。

ここで経営者をせめるだけでなく、私達働く婦人にも責任のあることは十分認める。しかし、いつまでも職場の花だけで簡単に片づけてもらいたくない。すべての婦人の職場が、そうであるというのではないけれど、男性と背を並べるようになるまでには、まだまだ婦人自身の努力が必要である。

ここで自分の職場をながめてみたいと思う。結論を先にのべると、比較的能力は生かされていると私は思っている。しかし、それが正しく評価されているかというと、はなはだうたがわしい。

私の職場は女性従業員の約三分の一を占める課で、医薬品を包装し二百名余りが働いている。企業の近代化と共に小分・包装のほとんどがオートメーション化され、ベルトコンベアーには一定のスピードでつぎつぎに製品が出来上がって流れてくる。

しかし、何から何まで機械がやってくれるわけではない。機械が出来ない工程は、人間の手をかりなければならない。この場合、人間は機械のスピードに合わせて作業をしなければならないわけである。また、機械だからと安心も出来ない。間違いのない機械操作が行なわれているか、常にこまかい神経を使わなければいけないのである。従って、働く側からいう制約された流れにおいても、個人差こそあれ、単純な事務をしている仲間に比べ神経のこまかさ、手先きの器用さが十二分に生かされていると思う。また製品の中にはたくさんの人間の手が次々と加えられて、できあがっていくものもある。

ベルトコンベアーの上に一定の流れ、一定間隔を保って、私たちの手でつくられていく製品。このような手作業生産こそ、私達の持てる能力をいかんなく発揮し、生産能率を上げることのできるものである。それにもかかわらず単純作業ということで片づけられて、正しい評価をされないことに対する不満がある。

外からは単純にみえる私達の仕事にも常に創意工夫が必要であり、より能率を上げるために日頃から改善に心掛け、それを真剣に考え、そして全神経を集中して働いているのである。

このような現場で働く婦人の特異性を認め、それを伸ばし育てる方向に導いてほしいものである。

（三共労働組合品川支部）

―かつての〝官営富岡製糸場〟―

―を見学して―

溝口嘉正

群馬県高崎駅から上信電鉄で約三〇分入った群馬富岡駅で下車し徒歩で十五分くらいのところに、かつて模範製糸工場といわれた元官営富岡製糸場がある（現在は片倉工業株式会社富岡製糸所となっている）。

過日、東北方面に出張したのを機会に、そこを見学したのであるが、私が見学を思い立ったのは、第一に、同製糸所がその沿革において余りにも有名であること。第二に、かつての私の上司安田辰馬氏（現在労働省官房秘書課勤務―氏は労働行政に関する貴重な資料を所蔵されることで知られている）から「富岡日記」（注）について種々御質問やら御教示を頂き、是非一目現物を見たいという気持を抱いていたことなどの理由によるものである。

――フランス人の設計による製糸所の建物――

（注）官営富岡製糸場の創立当初、同所に伝習生として入所した和田英子が、後日、当時の模様を「明治六、七年松代出身工女富岡入場中之略記」として著わしたもので、昭和六年九月信濃教育会が編集し「富岡日記」として古今書院より刊行された。

明治政府は、わが国が先進諸国と比肩するためにその脆弱な産業資本を基盤としながら、急速に資本主義社会の確立をはからなければならなかった。そのため、ひたすら先進諸国から近代的な生産方法等を輸入移植して資本制生産の温室的助長につとめたのであるが、政府が自ら近代的工場等を建設し、その運営に当たったのであり、私が見学した元富岡製糸場（現在の片倉工業(株)富岡製糸所）もその一つである。総工費一九八、五七二円を費やし明治五年に竣工、明治二十六年十月民間（三井）に払い下げ、現在に至っている。

そこで同所の現況を簡単に御紹介することにしよう。

まず当時の建物で現存する主なものは、東・西の置繭所（＝104m×12m，高さ14m）、繰糸所（＝142m×13m，高さ12m）、首長館及び事務所等であり、これら建物に使用してある材料は煉瓦壁の部分を除き、木材の組合わせで組立てられており、同所の人の説明によると、主要な部分に使われている木材の太さは現存する城に使用されているものよりも太いものであるとのことである。当時の寄宿舎は既になく、その跡に社宅が建っていた。同所を一目みて感じたことは、工場は非常に荘重であるのに対し、事務所は木造ではあるが、洋式風で、当時としては非常にハイカラであったと思われる。ちなみに、同所はフランス人の設計によるものである。

現在、この工場で働いている従業員の状況について概略を述べると、(イ)労働者は男子六〇名、女子二六〇名で女子の殆んどが現場に従事しており、また女子の殆んどは県内の農家の出身者で中学卒とのことである。勤続年数は平均四七年、平均年齢一九歳と極めて低い。(ロ)勤務は二交替制を採り、実働七時間四十五分、休憩四十五分である。(ハ)賃金は、日給制で約六五〇円である。(ニ)寄宿舎は六～八畳の部屋に三人入室、殆んどの者が入っている。(ホ)お産のための休暇や育児のための時間を請求する者はなく、生理休暇を請求する者が若干いる程度である。

さて、翻って、同所の創立当初の事情を御参考までに簡単に記してみよう。

当初、工女の募集は非常に困難であったようであるが、政府の半強制的な募集方法によって、なんとか人集めをしたようである。いま、工女の出身別（工女郷貫）を明治六年一月現在の寄宿婦人名簿でみると、群馬県二二八名、奈良県二名、浜松県十二名、入間県九八名、水沢県八名、酒田県三名、長野県一一名、置賜県一四名、石川県一名、橡木県五名、宮城県一五名、東京府一名、静

岡県六名、計四〇四名で、入所者は女工達の労働条件は極めてよかったようである。

広範囲に及び、これらの者は殆んど（注）明治中頃より各地に民営の生糸工場が相ついで建ったが、これらの女工の労働条件を農商務省調査による生糸職工事情によってみると、女工の労働条件は野蛮といえるほどで、特に、

が士族や良家の子女であった。この点、現在と非常に異なっている。

当時の労働条件を簡単にみると(イ)雇用期間は一～三年であった。(ロ)就業時間は午前七時から午後四時半迄、その間休憩時間は午前九時に三〇分、正午に一時間で、実働八時間労働であった。(ハ)休日は天長節、七節、年始年末、毎日曜日である。(ニ)賃金は、年給で一等工女の場合、一年二五円、二等一八円、三等一二円、等外九円であって、これを分割月払とし、その他夏冬の衣服料として五円支給された（寄宿舎の賄料は一日七銭一厘であった）。

（注）賃金比較の参考のために、後掲参考資料一の四七頁を引用すると、明治十年の米価は一石当り東京取引相場で五円五十銭であった。

(ホ)寄宿舎は、工場と別棟になっており、六畳に三～四人で、五部屋に小女（給仕）一人がついた。要するに、長時間労働と低賃金が特徴で、長時間労働と極端な低賃金等を大河内一男氏は「原生的労働関係」と称している。

寄宿舎の入口には鍵をかけて女工の逃亡を防止したという。この点、富岡工場の場合と雲泥の差が認められる。

――現在の片倉製糸所の内部――

以上、元官営富岡製糸所を見学して思いだすがままに記した次第であるが、私の感想を一言でいうと、古跡を訪れた時と同様に、「感慨無量」というにつきる。

最後に、当時の事情を知るための資料を御参考までに掲記する。

(イ)三瓶孝子著・日本生活風俗史第三巻　機械で働く人びと（雄山閣）

(ロ)和田英子著・富岡日記（古今書院）

(ハ)赤松要編・経済政策論（青林書院）

(ニ)片倉工業(株)富岡製糸所の沿革（同社作成のパンフレット）

(ホ)隅谷三喜男著・日本賃金労働史論　東大出版会）

（婦人労働課）

内職というパートタイマー

――福島県の懇談会に出席して――

福島婦人少年室主催で行なわれたパートタイマーの調査結果にもとづく懇談会に出席したので、その概略をおしらせしよう。

出席事業場はパートタイマーを使用しているところ、過去に使用したところ、労働力の不足に伴って将来採用したいところなど、パートタイムに関心のある事業場であった。

採用の理由としては、今まで男子退職者をあてていた職種を女子に切換えた。業務の繁閑が集中して起こるデパートとか食堂の販売店員、流れ作業の補助部門、食品の加工・包装等で、労働時間は朝九時から夕方三時、四時に終わるのが多く、繁忙時の三時間だけというのもある。賃金は一体に低く、時給五〇円くらいである。

労務管理上の問題として、入社してから歯の治療に通う等、社会保険を利用して長期治療を行なうものがあり入社即ち病気治療が目的というものがみられる。欠勤が多い。欠勤しても賃金の支払を受けないのだからという観念で席だけいつまでもおいているという事例があり、事業場としては要員の三倍は準備しなくてはならない状態である。

一日三～四時間勤務というので三事業場を一人でかけ持ちで回るのが現われ、非常に疲れて出て来るので断わった例があるが、短時間勤務となればこれから、職場を渡り歩く例が多くなるのではないか、労働者自身としても考えなくてはならない問題である。

――ある食品工場の話――

「昆布巻の結束、苺のへた取り」で内職者を募集したところ二〇〇人に達し、会社の連絡に地区別グループを編成して原材料製品の受渡しを班長（グループ）宅で行なっていた。そのうち一部の班長が自宅をグループの共同作業場として提供し、原材料の集配の繁雑を省き、能率の向上を計り、主婦の「社交の場」に転用して作業に「楽しみ」を持つようになった。

その後、内職従事者と会社双方の間に作業場を会社施設内に移し、一層の能率を上げ、便宜化を考えるに至り、工場内の従業員控室を会社就業時間内を限って「内職作業場」に提供することとなった。作業時間は始業午前八時～午後五時まで、休憩正午～午後一時まで、実働八時間以内、但し任意になっているので働きたいものは長く、都合の悪いものは短時間で、いつでも帰れるようになっている。

作業内容は昆布巻、苺のへたとり、なめこの軸切り、栗の皮むき等で、いずれも、会社側が原材料を内職作業場へ持ち込んで管理指導を行なっている。

賃金は始め昆布巻一時間四〇円であったが、一般従業員の労賃との関連から五〇円に改められ、就労時間の記録は各自が行ない、グループの班長がこれを会社側に報告する。

地域の反響としては、会社に使用される者でないという安易さと、安直な家計収入の補助手段として好評で、会社側の募集では常に定員を超える状況であり、従業員としての労務管理上の統制を受けやすくてはならぬ事項も免除され、会社側・主婦側相互に簡便であり、実利的な労働の需給関係からみて、四〇年中の見通しとしては三九年程度くらいと思われる。労働保護法規との抵触、労働災害類似の事故発生、一般従業員との均衡、人間関係の調整等に研究の余地があり、今後の拡大発展は困難であるとの意見が出され、パートタイマーの前身的な内職の実情が発表された。

今後パートタイマー採用については各企業の実情に応じて、地域の労働力給源と見合った労働力需要に、この制度をもっと研究していきたい。しかし、雇用の簡便性がなくなり、社会保険について難しい問題が出てくると考慮しなくてはならないが、そうでない限り大いに利用して行きたい。

以上のように、パートタイマー採用について、労使ともに考えなければならない問題が提起され、熱心な話し合いが行なわれた。

（婦人労働課　玉井英子）

定年退職の実情について

――三重県の婦人労働懇談会から――

三重県婦人少年室主催の婦人労働懇談会が去る三月、三重県労働会館で開催され、一〇か所の職場から一二人が出席した。この懇談会に出席する機会を得たので、席上発表された各職場の定年退職についての実態をご紹介しよう。

まず、制度として決められている男女同一年齢五五歳の職場が六か所、男五六歳、女五一歳が一か所、日給者五〇歳、月給者五五歳一か所、定年制なしの地方公共団体などであった。

男女同一五五歳の、ある職場では、会社からの指名により定年退職後三か年は準社員とし、給料は社員並みの取扱いをうけて働けるような延長制をとっている所、会社の要求度により各人各様に延長期間も異なるという所、特別社員として一年間自由に残留することのできる所など、さまざまである。また制度は同一の五五歳であるにもかかわらず、実際には女子についてのみ五〇歳という所もあった。

男女差のある職場では、定年後一年間は嘱託として残留することができるが、その一年の延長期間は月給がさがり、そのさがった給料で退職金の算出がなされるという実情、また、ある地方公共団体では制度はないが自然退職の線が五五歳くらいとなっていたが、たまたま賃金闘争をした時、附帯条件として男五五歳、女四〇歳の線が理事者側から出されてきた。しかし、これは、組合の力により撤回させることができ、現在、男女とも五五歳となっている。

若い女子労働者の多いある職場では結婚したら退職する、結婚のため退職するというムードがあるので、定年の制度はあっても女子の場合、定年までに達しての退職者は全然ないという実情、なお、そこでは自己の都合による退職の場合にも結婚するから……という理由をかざして退職していくムードさえあるという。

以上の発言から若年定年制による問題をかかえた職場は一か所もなかったが、現在の制度について男女差のある職場も、現在、男女差はない職場でも、今後においても考えてゆかなければならない点があるのではないか、という発言をしており、定年制についてもう一度考えてみる機会を与えたことは、この会を有意義なものとしたという感をうけた。

（婦人労働課・安山道子）

活動の手引①

調査活動の性格と方法

森岡清美

一、調査活動の性格
二、調査活動の社会的背景
三、調査活動の諸段階
四、実態調査の技法
五、調査活動の動向

一　調査活動の性格

調査活動は啓蒙活動や研究活動と関連しているが、半面これらとは性格的に異なったものをもっている。啓蒙活動は、活動の対象となる人々が知識や技能や理解の上で不充分であることを前提として、彼らの福祉の向上のために必要な情報・技能・理解を与えようとする社会教育的な活動である。それに対して、調査活動は、活動の荷い手が活動の対象にかんする認識の不充分さを自覚して、対象から学びとろうとする、自己教育的な活動であるといえよう。その限りでは、研究活動も調査活動と同じであるが、研究活動は法則性の発見に目的があり、実際の役に立つような研究成果をあげることを第一義諦とはしない。しかるに調査活動は、自己教育に終始するものではなく、調査の成果がより効果的で的確な啓蒙活動や政策立案にリンクされることに狙いがあるのである。つまり、調査活動は研究活動と同様に厳密な科学的手続きによって組織的に情報を集めるのであるが、分析結果は啓蒙活動など実際目的のために活用されなければならない。表現はあまり適切でないけれども、対象から奪うばかりの研究活動と、対象に与えるだけの啓蒙活動との中間に、与えるためにまず奪う活動としての調査活動が存する、といえよう。したがって調査活動は、専門の研究者がするような実用的価値を離れた研究であってはならない。それは、対象の福祉の向上に間接的にでも役立つ調査でなければならない。しかし、実用的であることを口実として、科学的な調査手続きの適用を拒んではならない。手続きが科学的でなければ、真に実用的な成果を期待することができないからである。

社会調査を科学的社会調査と実用的社会調査に分けることが定説となっているといえよう。また、参与観察の技法、事例調査と、統計調査との巧みな結合などは、今日の研究活動が彼から学んだところのものである。

二　調査活動の社会的背景

ホワードの先駆者的業績は十八世紀の後半に属するが、調査活動が本格的に行なわれ始めたのは、ルプレー（一八〇六―一八八二）やチャールス＝ブース（一八四〇―一九一六）に代表される十九世紀の後半であった。そして、この時代に調査活動が本格化したのには、それ相当の社会的背景があったのである。一言でいえば、資本主義の発達によって人々が都市に集中するとともに、労働者階級の貧困・疾病・スラムさては犯罪等の問題が発生したことと、その社会的解決の方途がこれまでの静止的伝統社会の常識では明らかにされなかったことである。ここに、地域の病理的現象を踏査して、社会改良のための処方箋を作成する調査活動が、時代の脚光を浴びたのであった。

今日の調査活動は十九世紀のそれの直

系の子孫である。けれども、今日の調査活動の社会的背景は自ら十九世紀のそれと異なっていることはいうまでもない。その頃は、社会の変動はだいたい都市に局限され、農村はまだ伝統と慣習が支配する「習俗社会」であった。しかるに、今日では変動が社会全体を包み、社会的分化が進んだことも加わって、社会が不透明な、透視のきかないものとなっている。伝統や慣習だけで問題を処理することも、また将来起こる問題を予測することもできないし、それに社会のごく一部分しか判らなくなっているのである。そこで、全体像をつかんで問題を処理し、また将来をかなりの確かさをもって予測するためには、どうしても調査活動が必要である。すなわち、貧困・疾病などの病理態ばかりでなく、今日では正常態の調査が必要になっている。部分的な社会改良のためのみならず、経済と社会と人間能力の、調和のとれた開発のために、調査活動が必要になってきているのである。したがって、十七世紀後半よりも遙かに広汎に、そして不可欠の手続きとして、調査活動が行なわれているのが現今の景況といえる。啓蒙活動は調査活動と切り離しても展開されうるし、調査活動もまた研究活動と絶縁状態でも成り立ちうるものであるにかかわらず、研究活動から技術的な支援をうけ、他方、啓蒙活動の素材を提供するという形で、この二つの活動にリンクされる調査活動は、まさに調査活動を必須とする今日の社会的背景から生み出されたもの、といっても差支えないであろう。

三　調査活動の諸段階

調査活動は、文献調査と実態調査と集計整理の三つの段階に大きく分かれる。

文献調査は、既存の文献資料を調べて、実態調査で何をどの角度から調べるかの手がかりをつかむとともに、調査対象についての予備的知識をうるために行なわれる。読書と思索の段階であるため、実態調査ほど華々しくはないが、実態調査の成否は半ば文献調査の周到さ程度によってきまるといっても言い過ぎではないと思われる。大がかりな調査活動では、必ずといってよいくらいに作業仮設を立て、実態調査は作業仮説の検証のために実施される。この作業仮設も文献調査の過程で、思索と討議のうちに形成されるものである。問題の要点をついた作業仮設は、単なる思いつきで構成されうるものではなく、既往の研究調査の批判的検討をへて到達されるのが常であるから、平生から関係のある文献を集めておくなり、新しい課題を提起されたときにはその方面の文献目録をつくる仕事から始めるのが望ましいであろう。なお、実態調査の第一段階ではない、したがってそれに終始するという制約からは自由になることができない。そこに質的調査を可能ならしめる**個別調査**の有用性が浮かび上がってくる。個別調査は特定の個人・集団・地域社会などについての質的な深い理解をえしめるのであるが、かくしてえた深い理解を活用するさいに、二つの方向が区別されるように思われる。一つは、非行少年の生活歴を調査してその少年の矯正に資する場合のように、個別からひき出された理解が個別へ還っていく方向であり、他の一つは、個別の理解を事例の特殊性に閉塞せしめることなく、そこから一般的な理解を引き出す方向である。前者はカウンセラーなど臨床家がとる方向であり、後者は政策立案者のとる方向であるといえよう。

ここで人は新たな問題に逢着する。一体、個別の理解から一般の理解を引き出すことはいかにして可能であろうか。個別のなかにからみあって表裏をなしている特殊性と一般性を、いかにして有効に分離しうるか、という問題である。この難問題を近似的に解決しうる一つの方途は、個別調査と全体調査（もしくは部分調査）を相即せしめることであろう。いいかえると、個別調査の対象を選定するさいに全体調査の結果を参照することである。調査しようとする事例が平均的な事例であるか、類例の多からぬ事例であるかによって、その事例から一般性を抽出しうる限界に大きい差異があるからである。もう一つの方途に、同じ種類の現象について異なるタイプの事例を調査

次に、**実態調査**は、なまの資料を組織的に集める現地調査に外ならない。実態調査には、調査対象全体にわたって、漏れなく重複なく調査をする全体調査と、全体をよく代表しうるような標本を調べて全体を推知する部分調査と、そして個々のケースを詳細に多面的に調べて質的な理解に達しようとする個別調査の三つがある。これは、実態調査の三種というよりは調査活動自体の三種というべきものであるが、実態調査の段階で差異が最もよく現われてくる。**全体調査**は国勢調査に代表されるように、分布・頻度・動向などを正確におさえるための最も基本的な調査であるが、対象の数が多いだけに調査項目がしぼられ、しかも量的に表現されやすい側面に局限される傾向がある。その上、莫大な時間と費用と調査員を必要とするので、主として費用の制約から部分調査で代用させることが多い。次に、**部分調査**であるが、これがどれほどよく全体調査の代用たりうるかは、一にかかって全体を代表しうるような標本を抽出しえたかどうかにある。そこで、標本の代表を確保するために、さまざまな工夫が、対象の性質に応じてなされているのである。

部分調査は全体調査がもつ費用の問題を解決することができても、量的な調査に終始するという制約からは自由になることができない。そこに質的調査を可能

し、その結果を比較することである。昭和二十五年に婦人課が実施した農村婦人生活実態調査はその優れた例であって、農業生産の構造類型の異なる五つの村の比較調査を通して、それぞれの地域における婦人生活の特殊性と、そして日本農村婦人生活の一般性とをとらえようとした。比較調査の強みは、かなり特殊と思われる事例の中にも、かえって誇張された形で一般性が出現していることに気付かされる点であろう。個別調査が比較検討の可能なように積み重ねられるとき、個別の意味がより明らかになるだけでなく、一般性にかんする見通しもきいてくる。その結果、同じ現象にかんする全体調査の結果の解決が、より行き届いたものとなるであろう。このように、個別調査と全体調査は質的解明と量的解明という形で二者択一的な選択を人に強いるものではなく、何れかを主とするにしても、両々相まって個と全体の理解に貢献すべきものなのである。

第三に集計整理は、調査結果の集計・分析・記述・製表製図から報告書作製に至るものであるが、ここで言及しておきたいことは解釈の問題である。例えば、小学校児童の人生観や将来像を調査した結果、安定した「楽しいわが家」の建設という家族中心主義があらわになったとする。これに対して、かように消極的な生活態度からは社会変革の意欲の生まれる可能性など考えられそうもない、という解釈をした人がいるが、他面、このような家族中心的な現実的な考え方こそすべての基本であって、これなしには生活の地についた批判は生じえないと考えられるので、多少の迂余曲折ののちには社会的連帯性に対する正しい姿勢が培養されていくであろう、という解釈も不可能でない。このように、析出された事実は一つでも、全く異なった解釈が導き出されることがある。そこで、どうすれば客観的に根拠のある解釈に到達しうるかがたいせつな問題となる。

実は、客観的な証拠をもった解釈を提出するために、作業仮設を立て、それに基づいた具体的な質問を整備して実態調査に臨むのである。しかし、作業仮設を充分にうち出しえないことも、未開拓な分野を雄々しく切り開いていく場合にはしばしば起こりうるし、また、資料を操作しているうちに、仮設を立てる段階では予想もしなかった事実が明らかになることもある。このように、事実が出た後に行なう解釈を「事後解釈」とよぶ。「事後解釈」はもっともらしく見せうるだけで、それ以外の解釈はなり立たないという証明ができないところに最大の弱点がある。事後解釈についてはこの弱点に心して、解釈そのものを次の調査の仮設として組織的に検討する用意が望ましいのである。

四　実態調査の技法

集計器械の進歩によって、今日では集計作業はきわめて正確かつ迅速に行なわれるようになっているが、実態調査の段階での正確さは、専ら調査員の技術によって保証されるにすぎない。そこで、実態調査において駆使される三つの主な技法―観察法・面接法・文書法―の要点を解説しておきたいと思う。

まず、観察法は事象を注意深く観察することであるが、何をいかに観察するかは調査課題によって一様でありえない。そこで、観察の精密を期するためには、あらかじめ、課題から要請される着眼点を書き上げて、手抜かりのない周到な観察が達成できるよう準備しなければならない。

観察には、旅行者のスナップのような短期観察と、長期滞在や反復調査による長期観察とを区別しうるが、後者がより勝れた技法であることは論をまたない。表面からの通り一ぺんの観察は、しばしば人を欺くからである。長期にわたる観察によって、表から裏から、よい面もよくない面も、総合的にとらえることが可能とされることであろう。

観察にはまた、外側から、一歩離れた立場からする観察と、対象の生活の内側へ参加して体験的に行なう観察とがあり、前者は短期滞在に、後者は数か月以上の長期滞在に結びつきやすい。後者はすなわち参加観察にも欠点はあるが、何人かの参加観察者がそれぞれの観察をもちよって主観的偏よりを修正するなら、学者すなわち非参加観察にはるかに勝る成果を挙げうるであろう。

自然科学では、観察法に加えて、実験法があり、実験によって輝かしい成果を生み出してきたことは、周知の事実である。しかし、社会科学の実態調査では、実験は許されない。これは重大なハンディキャップではあるが、自然科学ではなしえない「対象との面接による聴取」という技法を、実態調査は駆使しうるのである。そこで面接法は、社会科学の調査に決定的な特色を与える技法ということができる。

面接による聴取を行なう場合に、守るべきいくつかの準則がある。

(1)面接者は、面接相手がもっている心理的な障壁をとり除くよう配慮すべきこと。心理的な壁の向うに相手が隠れている限り、信頼に価する情報はつかみにくい。そこで、彼我の差を意識させるような服装を避け、親しみやすく判りやすい言葉を使うことを始めとして、次の諸項を守ることが要請されるが、根本的には、相手の生活に対して、人間としての素直な共感をもつことがたいせつであろう。

(2)面接相手の言葉に耳を傾け、相手の

立場に立って理解しようとすべきこと。批判したり、誤りを指摘したり、いわんや議論したりしてはならない。冒頭でことわっておいたように、調査活動と啓蒙活動とは異なるのである。啓蒙は調査が終ってからにしていただきたいのである。相手を裁かず、まるごと受け入れようとする態度に、相手は信頼し安心して、ホンネを話してくれるものである。

(3)自分の論理で組み立てたものを基準にして、聞きたい答えを引き出すためだけの面接であってはならないこと。そのような面接は面接の名に価しない。話を聞くことによって、これまでの考え方を修正し、より豊かにするのでなければ、面接の本当の面白さが出てこないであろう。

(4)秘密を守ること。やたらに吹聴されると迷惑することをも、面接者を信用して話してくれることがある。内容は他の調査対象に話す必要がある場合でも、誰から聞いたかは、明らかにしてはならない。

面接に出かけるとき、漏れのない組織的な質問ができるように、**質問票**や**調査票**を持参するのがふつうである。事実にかんすることには、調査項目を縦横の枡におさめた調査票を、意見や態度にかんすることには、質問文を列記した質問票を用いることが多い。質問票の文章は、そのまま読んで相手に質問するのであるから、平明でわかりやすい文章、そして一義的に理解しうる文章でなければならない。面接者は、この文章に加除することなく、その通りの表現で質問するのが原則である。質問票の項目も一義的でなければならないので、面接者間の共通の理解を確立するために、手引きが準備されることが多い。例えば、学歴のような客観的な事実は、かりに多少異なる聞き方をしても、得られる答えにはまず相違がないと考えてよいが、各種学校を学歴に含めるかどうかは、あらかじめ一定しておかないと、面接者によって含めたり含めなかったりすることになり、集計のさいに混乱が起こるであろう。そこで、手引きに方針が明示されている必要があるのである。

質問票や調査票を持って面接する時には、えてして票のブランクを埋めることに精一杯になりやすい。その結果、相手の返答を注意深くおさえつつブランクに書き込む余裕がなくなり、言われたら、言われた通り受けとって、次から次へと先を急ぐことになりがちである。しかし、同じ「ハイ」という返答にも、本当にそうだと思って肯定した場合と、肯定の答えが期待されていると感じて、この期待に応えたにすぎない場合と、早いところ調査を終了させたいために、よくも判っていないのに肯定した場合とがある。この三つの場合の何れであるかを察知して、返答を記録する前に、再考を促すなど、必要な措置がとられなければ、面接調査員たるの資格に欠けるといわざるをえない。

五　調査活動の動向

技法については説くべき事柄が頗る多いけれども、既に紙面も残り少なくなったので、主要な点にふれるだけで満足する他はない。そして、最後に調査活動の動向を展望して本稿を閉じることにしよう。

今後、集計作業のためにいよいよ広汎に機械が使用されるに違いない。このことは、標本数の大きい、質問項目も多いことには、調査項目を縦横の枡におさめた調査票を、意見や態度にかんすることには、質問文を列記した質問票を用いることが多い。質問票の文章は、そのまま読んで相手に質問するのであるから、平明でわかりやすい文章、そして一義的に理解しうる文章でなければならない。面接者は、この文章に加除することなく、その通りの表現で質問するのが原則である。質問票の項目も一義的でなければならないので、面接者間の共通の理解を確立するために、手引きが準備されることが多い。例えば、学歴のような客観的な事実は、かりに多少異なる聞き方をしても、得られる答えにはまず相違がないと考えてよいが、各種学校を学歴に含めるかどうかは、あらかじめ一定しておかないと、面接者によって含めたり含めなかったりすることになり、集計のさいに混乱が起こるであろう。そこで、手引きに方針が明示されている必要があるのである。

質問票や調査票を持って面接する時には、えてして票のブランクを埋めることに精一杯になりやすい。その結果、相手の返答を注意深くおさえつつブランクに書き込む余裕がなくなり、言われたら、言われた通り受けとって、次から次へと先を急ぐことになりがちである。しかし、同じ「ハイ」という返答にも、本当にそうだと思って肯定した場合と、肯定の答えが期待されていると感じて、この期待に応えたにすぎない場合と、早いところ調査を終了させたいために、よくも判っていないのに肯定した場合とがある。この三つの場合の何れであるかを察知して、返答を記録する前に、再考を促すなど、必要な措置がとられなければ、面接調査員たるの資格に欠けるといわざるをえない。

五　調査活動の動向

技法については説くべき事柄が頗る多いけれども、既に紙面も残り少なくなったので、主要な点にふれるだけで満足する他はない。そして、最後に調査活動の動向を展望して本稿を閉じることにしよう。

今後、集計作業のためにいよいよ広汎に機械が使用されるに違いない。このことは、標本数の大きい、質問項目も多い部分調査を卓越させることになるだろう。その結果、調査員がいよいよ多数必要となる。その調査員は臨時のアルバイトですむものではない。いくら精密立案され、またいくら正確に集計整理が行なわれても、面接調査の段階がいい加減であれば、信頼するに足る調査結果がえられない。そこで、単なるアルバイトではない調査員、かりに非常勤でもよく訓練された調査員が必要になる。それも多数必要となるであろう。

政府機関でも民間企業でも、計画策定のため不可欠の作業として調査活動をいよいよ重視することになろう。調査活動を成功に導くためには、調査対象となる市民の協力が必要である。いくら厳密な操作を得て標本を選んだとしても、片端から面接調査を拒否されたのでは、結果的には歪みのひどい標本でものをいわねばならぬことになるからである。市民の自発的な協力は、やはり啓蒙活動によってかちとられるものであろう。啓蒙活動に素材を提供する調査活動は、逆に啓蒙活動によってその道を開かれるといって過言ではないのである。

〔追記〕　本稿は、去る五月二十八日の婦人少年局職員研修のために用意した講義メモにより、要点を書き下したものである。

（東京教育大学助教授）

婦人の生活周期についての試論（6）

高橋展子

五、機能的測面からの考察

前章では、婦人の生活周期を、人口統計を主な手がかりとして考察した。すなわち、子女出生年齢や出生児数、出生間隔などの統計資料から、子女養育期間の消長について推定を行ないそれを基礎にして生活周期の基礎的パターンを組立てて、計量的な観察を試みたのである。その結果、近代化に伴なって子女養育期間が短縮し、中年期が顕在化するという傾向が普遍的なものとしてとらえられた。

本節においては、生活周期の計量的分析の他の方法として、生活時間構造の面から、考察してみよう。これは、婦人の生活行動の内容を時間の側面からとらえて、生活構造の起伏を観察し、いわば生活周期の機能的な分析をこころみようとするものである。この場合、生活時間構造のすべての面にわたる考察をするだけの余裕はないし、また、育児時間に限定してくわだてるものではなく、育児時間は婦人の生活行動のうち、子女養育機能のみについての観察であり、その意味では、迂遠のようであるが、役割理論（ロール・セオリー）を手がかりとして考えてみよう。S・F・ネーデルは一つの役割（ロール）は一連の属性（アトリビュート）から構成されるとし、アトリビュートのうちに支配的な特性（governing property）を設定して、ロールを次の三つの型にわける（註）。

(1)支配的特性が、そのロールにとって本来的に不可欠なもの

(2)支配的特性が随意的なもので、個人の選択に任せられるもの

(3)支配的特性がアトリビュートの中にないもの

この分類をかりると、個人Aの個人Bへの接触が単なる知人という関係である場合は、第二あるいは第三の型であり、Aの医療行為、あるいは説教行為の接触の都度、あるいは金を借りるという型である。すなわちAはBをそれぞれ、あるいは愛し、あるいは憎み、あるいは尊敬するから、接触時間はAの機能の質的な内容を表現しえない。しかしAが医者でBが患者である場合等は第一の型である。Aが牧師でBが信者である場合等は第一のとしても、かなり正確に機能を表現しうる。すなわち、ネーデルのいう第一の型の場合は、生活時間となると、その被拘束的なものかは、数字は殆ど完全に睡眠機能を表現できよう。労働時間は、勤労者の場合は、被拘束時間という意味では他の時間と区分できるが、その密度や能率は他の調査にまたねばならない。さらに家事時間についていえば、生活時間の数字と、必要的ミニマムか趣味的なものかは、数字からは読みとれない。養育機能についてはどうであろうか。育児時間として表われた数字が、どれほど、機能的なものとしての意味づけができるだろうか。

迂遠のようであるが、役割理論を手がかりとして考えてみよう。S・F・ネーデルは一つの役割（ロール）は一連の属性（アトリビュート）から構成されるとし、アトリビュートのうちに支配的な特性（governing property）を設定して、ロールを次の三つの型にわける（註）。

(1)支配的特性が、そのロールにとって本来的に不可欠なもの

(2)支配的特性が随意的なもので、個人の選択に任せられるもの

(3)支配的特性がアトリビュートの中にないもの

この分類をかりると、個人Aの個人Bへの接触が単なる知人という関係である場合は、第二あるいは第三の型であり、Aの医療行為、あるいは説教行為の接触の都度、あるいは金を借りるという型である。すなわちAはBをそれぞれ、あるいは愛し、あるいは憎み、あるいは尊敬するから、接触時間はAの機能の質的な内容を表現しえない。しかしAが医者でBが患者である場合等は第一の型である。Aが牧師でBが信者である場合等は第一のとしても、かなり正確に機能を表現しうる。すなわち、ネーデルのいう第一の型の場合は、生活時間となると、その被拘束的なものかは、数字は殆ど完全に睡眠機能を表現できよう。労働時間は、勤労者の場合は、被拘束時間という意味では他の時間と区分できるが、その密度や能率は他の調査にまたねばならない。さらに家事時間についていえば、生活時間の数字と、必要的ミニマムか趣味的なものかは、数字からは読みとれない。養育機能についてはどうであろうか。育児時間として表われた数字が母親、Bがその子供、しかも幼

前章では、婦人の生活周期を、人口統計を主な手がかりとして考察した。すなわち、子女出生年齢や出生児数、出生間隔などの統計資料から、子女養育期間の消長について推定を行ないそれを基礎にして生活周期の基礎的パターンを組立てて、計量的な観察を試みたのである。その結果、近代化に伴なって子女養育期間が短縮し、中年期が顕在化するという傾向が普遍的なものとしてとらえられた。

本節においては、生活周期の計量的分析の他の方法として、生活時間構造の面から、考察してみよう。これは、婦人の生活行動の内容を時間の側面からとらえて、生活構造の起伏を観察し、いわば生活周期の機能的な分析をこころみようとするものである。この場合、生活時間構造のすべての面にわたる考察をするだけの余裕はないし、また、育児時間に限定してくわだてるものではなく、育児時間は婦人の生活行動のうち、子女養育機能のみについての観察であり、その意味では、迂遠のようであるが、役割理論を手がかりとして考えてみよう。S・F・ネーデルは一つの役割は一連の属性から構成されるとし、アトリビュートのうちに支配的な特性を設定して、ロールを次の三つの型にわける（註）。

1　育児時間と養育機能の相関

具体的な観察に入る前に、生活時間構造における育児時間と婦人の育児機能というものとの相関について吟味をしておこう。けだし本節は、育児時間を手がかりとして生活周期の機能的な分析をしようとするものであるからである。

一般に生活時間調査は、個人や社会集団の生活構造を、二十四時間という枠組の中で数量的に画き出すものとして有用であるが、調査結果の数字と、生活機能との相関は、生活周期の機能的な目によって必ずしも同じではないと思われる。たとえば睡眠時間についていえば、生活時間の数字は殆ど完全に睡眠機能を表現できよう。労働時間は、勤労者の場合は、被拘束時間という意味では他の時間と区分できるが、その密度や能率は他の調査にまたねばならない。さらに家事時間についていえば、生活時間の数字と、必要的ミニマムか趣味的なものかは、数字からは読みとれない。養育機能についてはどうであろうか。育児時間として表われた数字が母親、Bがその子供、しかも幼

児であるとすれば、AのBへの働きかけの機能は、第一の型として考えられよう。「支配的特性」は原則的に愛護養育である。しかしこの調査においては、昭和一六年の場合も同様であるが、遺憾なことに、集計段階で、育児時間は家事時間の中に含められている。その他の調査も、育児時間を家事時間の中にふくめるものが多い。あるいは年齢別区分のないものが多い。したがって、本稿に直接用い得る資料は極めて限定される。ここでは、そのような数少ない資料の中から、はじめに年次別の比較をこころみ、ついで家族類型別の比較を事例的に行なうこととする。なお外国資料については、適当なものが入手できなかった。

(注) 調査対象は全国五〇〇地区の一五、〇〇〇世帯と二九四職場の一五、九二〇人、他計式。

3 年次的変化

前にのべたような理由で、戦前については資料がないので、ここでは戦後に限定して、年次的変化をみることとする。

一九五一年に婦人少年局が行なった生活時間調査(注一)と一九六〇年に労働科学研究所が行なったもの(注二)とは、調査対象の階層及び調査方法が類似しているので、年次的比較が容易に行なえる。

まず両調査とも、都市大工場の労働者世帯約四〇〇を対象としている。妻の年齢構成は、一九五一年の方に三十歳以上のものがやや多いが多いことは当然であろうが、実際には、子女数の差は極めて大きい。すなわち、第16表及び第24図にみられるように、一九五一年には一般的原則からいって、一九五一年で、累積出生児数傾向線の一(第15表)。したがって、全国層化任

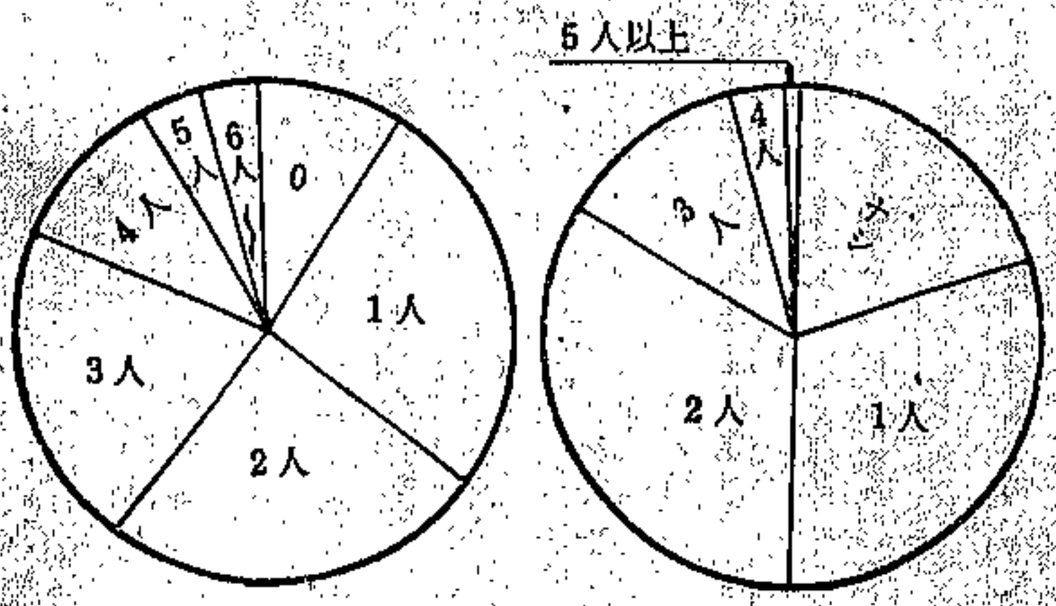
第15表 調査対象者(主婦)の年齢

	1951	1960
~19	2	—
20~29	142	176
30~39	202	158
40~49	52	13
50~	—	6
不明	2	1
計	400	404

第16表 子供の数別世帯数

子女数	1951	1960
0	10.8	19.4
1	24.7	30.2
2	26.5	32.3
3	20.2	13.6
4	11.0	4.0
5	4.5	0.5
6~	2.3	—
計	100.0	100.0

第24図 子供の数別世帯分布



(注) 第16表より作成

七・五%あった「四人以上」が、一九六〇年には四・五%に減少し、また反対に、無子・一人・二人というものが八二%を占めるに至っている。ここにも一九五〇年以後の急激な出生抑制の傾向が明瞭に見られるようである。

さて育児時間をみると、第17表の通りで、総体的に一九五一年より一九六〇年の方が、かなり著しく育児時間が短くなっている。子供一人あたりの育児時間については、一九五一年は約四十三分という数字が算出できるが、一九六〇年については、世帯調査の対象者と生活時間調査対象者とが異る（注三）ので、算出できず、したがって両者を比較することができないのが残念である。

第17表　育児時間（平日）（無職の妻）

	1951	1960
授乳	18分	12分
子供の相手	85	48
子供の勉強		6
計	103	66

（注）　1960は昼動労働者の妻のみ

第18表　妻の年齢別育児時間（平日）

	1951	1960
～29歳	120分	78分
30～39	91	67
40～	48	20

（注）　1951は内職者を含む。1961は昼動労働者の妻で職無者のみ

年齢別にみると第18表及び第25図のようになる。年齢区分が大まかなため、詳細な分析はできないが、両年次の傾向線を機械的に延長すると、育児時間の0になる年齢には、ほぼ六年の差ができる。

以上のことから、一九五一年と一九六〇年という、わが国社会の激動期をはさんだ十年間に、婦人の生活時間構造における育児時間は大幅に短縮され、同時に婦人の生活周期における育児機能の終期が早くなったことが読みとられる。そしてこの場合、変化の主因は子女数の縮小という点にあるといえよう。

つぎに、一九六三年に国民生活研究所が、同様に大都市勤労者家庭の主婦を対象として生活時間調査を行なっている（注四）。この調査における育児時間は第19表のとおりであるが、年齢区分を前記二調査にあわせて再計すると第25図の点線にみられるとおりで、育児時間はむしろ大幅に延長されている（ただし下降のカーヴは最も鋭い）。この現象をどのように理由づけるかは難かしい。一九六二年頃からのわが国出生率の多少の上昇を反映して、子女数が若干多くなっていることも考えられる（子女数は調査報告からは不明である）。しかし、それよりも強く、育児時間を長くさせる別の要因――いわば文化的要因が働いているのではなかろうか。すなわち、子供中心の価値志向が高まり、いわゆる教育熱心な生活態度が、工場労働者の家庭にも普遍してきたとみることができよう。このことは授乳時間に比して他の時間が長いことからも推察できるし、また一九六〇年の前記調査においても、大学卒の主婦は育児時間がとびぬけて高く、「大学出はどこどもの面倒をよくみる」と指摘されているところであって、一般に生活水準の上昇は、子供に対するケアを豊富にするという傾向の片鱗を示すものといえよう。この調査の場合、おそらく児童一人あたりの育児時間が前記二調査よりも長いことが想像される。いずれにせよ、一九六〇年に一たん短くなった育児時間が、再び延長の傾向を示しているのは興味ぶかい。

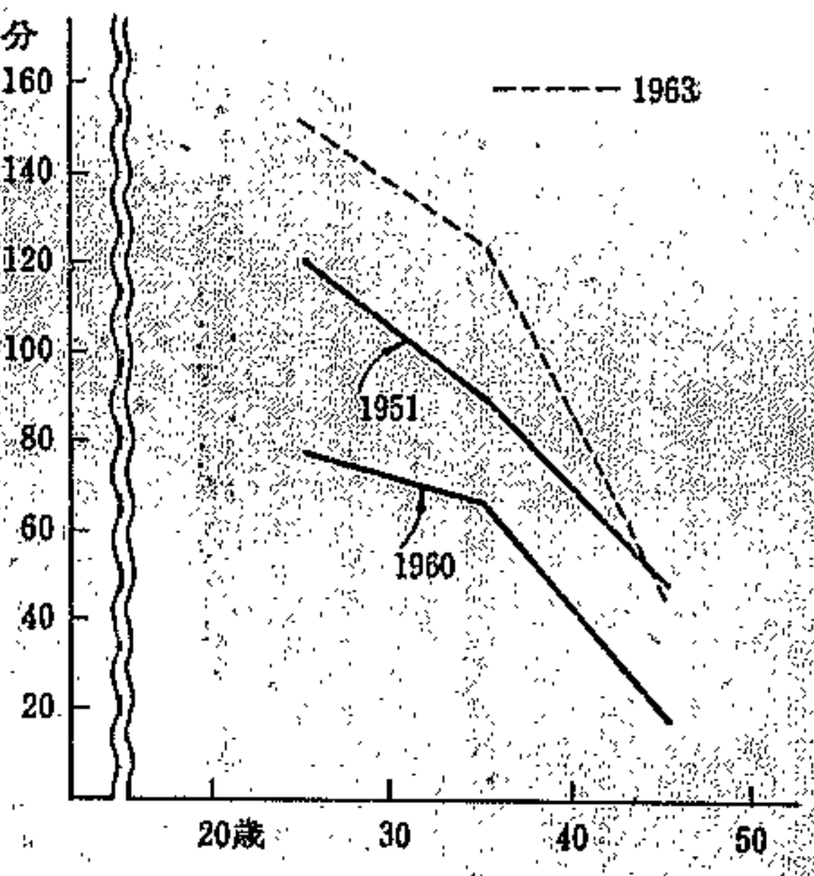
ところで、この一九六三年の調査について、年齢区分を五歳階級にして図示すると第26図のようになり、三〇歳前後の非常に高いピークとその後の鋭い下降線が注目される。この下降線を延長すると四〇歳をわずかにこえる点で

第19表　妻の年齢別育児時間（平日）（工員の妻のみ）（1963）

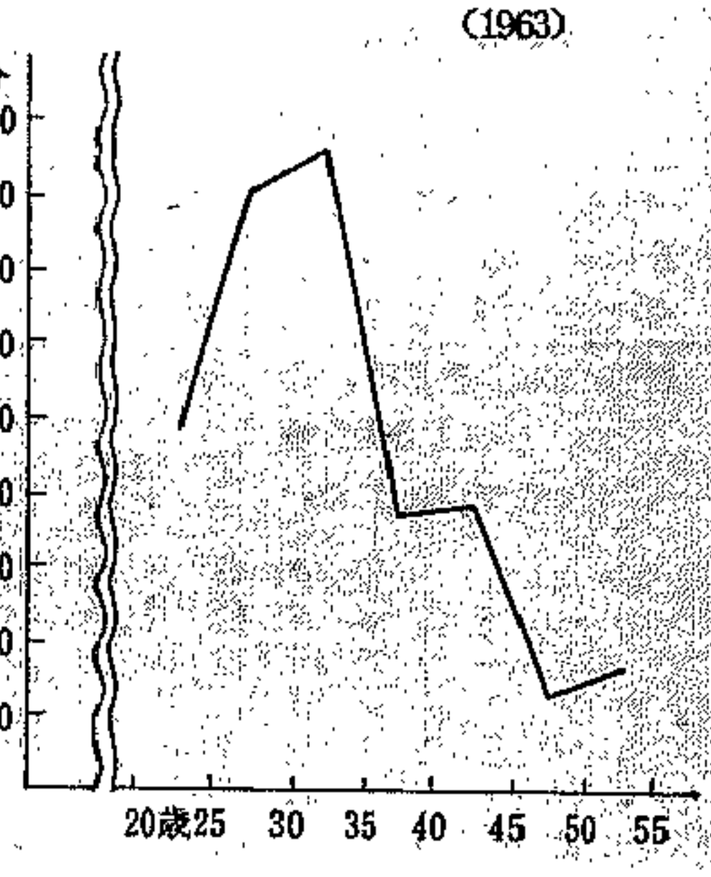
年齢	授乳	その他	計
～24		97	97
21～29	21	141	162
30～34	5	167	172
35～39	0.3	73	73
40～44		77	77
45～49		25	25
50～		32	32
不明		80	80
平均	6	103	109

（注）　平日は筆者算出

第25図　妻の年齢別育児時間



第26図　妻の年齢別育児時間
(1963)



○になる。これは前号でみた生活周期基礎数値の一九六二年度の末子十二歳における母親の年齢にあたる。すなわち家庭生活期の初期には子女養育機能がきわめて高いが、三十五歳以後急激に低下を示し、四十歳を出ると間もなく消失するという、起伏のはげしい近代的な生活周期を示すかにみえる。しかし、第26図においては、四十代及び五十代において、育児時間の反騰があり、のこぎり形を呈している。四十歳代の横ばいは一九五〇年頃までの出生率の高い時代の生みかたを反映すると見るべきであろうか。五十歳以後の上昇は、孫の世話とも考えられるが、この調査報告からは孫の有無は不明である。いずれにせよ、基礎的パターンで考察した養育期間の早期終了ということは、育児時間の上からは——すなわち、養育機能という点からは、少くとも工場労働者世帯においては、まだ純粋な形を示すには至らないようである。（前記二調査についても、年齢区分を細かにすれば、この調査と同様なのこぎり形がみられるのではなかろうか。）

なお、この一九六三年調査結果については、数字の上で多少疑問がある。たとえば、家族類型別に「夫婦のみ」の世帯において、六十九分にも上る育児時間がみられるのである。しかしこのことは「年齢別」の集計には影響を与えないものとしてとり扱った。

（注一）　労働省婦人少年局「工場労働者家族の生活」調査は労働科学研究所に委託して実施。京浜地帯の大工場八か所に働く既婚労働者の中から無作為抽出により対象世帯を選定、自計式。集計数四〇〇。

（注二）　労働科学研究所「日本の生活時間」第一部、京浜及び大阪の大工場四か所の労働者のかから層化任意抽出により男女労働者及び既婚男子の妻を選定、自計式、既婚男子の妻の集計数は四〇四。

（注三）　生活時間調査の集計は、昼勤労働者の妻と交替制労働者の妻と別に行なわれ、ここで用いるのは前者である。

（注四）　「主婦の生活時間構造に関する調査」石川島播磨重工業KK職員及び第二工場勤労者世帯の主婦二八七名を対象。自計式。

（労働省婦人課長）

昭和四十年度婦人少年問題審議会委員
（五十音順）　（○印は部会長）

（婦人労働部会）
朝日新聞論説副主幹　江幡清
山一証券㈱取締役　人事室長　長内俊雄
山野千枝子ヒューティサロン美容師　斉藤正子
日経連常務理事、労政部長　佐々木大
全繊同盟寄宿舎対策部長　多田とよ子
NHK解説委員　縫田曄子
早稲田大学政経学部長　中労委委員　（副会長）平田富太郎
キヤノンカメラ㈱常務取締役　松井友正
総評幹事・婦人部長　山本まき子
評論家　○渡辺華子

（年少労働部会）
全日本商店街連合会名誉会長　都商連会長　井田安造
日立製作所常任顧問　総同盟婦対策部長　田中政男
ガールスカウト日本連盟主事　豊原恒男
全国中小企業団体中央会労働専門委員　清水俊子
金日本中小企業労組総連合委員長　鈴木俊彦
立教大学教授　○成瀬政男
中央職業訓練所長　福沢準一
読売新聞論説委員　安恒良一
総評幹事、政治局長　磯野誠一

（婦人問題部会）
東京教育大学教授　植村キミ
自由学園高等部大学部講師　久保まち子
フェビアン研究所研究員　五島貞次
毎日新聞論説委員　高橋徹
東京大学助教授　（会長）○田辺繁子
専修大学短期大学部教授　辻村江太郎
慶応義塾大学助教授　野口政子
前国鉄労働組合本部婦人部長　平井信義
お茶の水女子大学教授　村上正夫
旭硝子㈱常務取締役

（資）（料）（室）

家庭責任をもつ女子労働者

――女子労働者の職業と家庭責任についての予備調査結果（中間報告）――

はしがき

昭和三三年以降の経済成長は大きな労働力需要をよびおこし、わが国でもようやく労働力需給の引締まりが注目されるようになった。これに伴い、働く婦人は量的に増加したばかりでなく、質的にも徐々に変化が生じており、従来は、若年の未婚女子が女子雇用労働者の大半を占めていたのに対し、最近では、結婚後も働く婦人、子どものある婦人、中高年の婦人が職場にふえており、女子雇用労働者の三人に一人は配偶者のある婦人となっている。このように家庭責任をもつ婦人労働者が増加しているのは、労働力需要の増加を一方の原因とすれば、他方、出生率の低下、家族構成の近代化、家事の合理化等によって婦人の家庭生活が変わったこと、生活水準の一般的上昇に伴い世帯収入をふやす必要性が高まったこと、婦人の学歴が上がり職業に対する考え方が変化したこと等も原因となっている。

職業と家庭責任の二重の責任をもつ婦人の増加に伴い、これら婦人の当面している諸問題は各方面から注目されているところであるが、これはわが国だけの傾向ではなく、本年六月には第四九回ILO総会において「家庭の責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」が採択され、家庭責任をもつ婦人の雇用は世界的に問題となっている。

本調査は、このような時に当たり、職業と家庭責任との両立をはかる施策に資するための予備調査として実施したものである。

一　調査の概要

1　調査の目的

この調査は、現在、女子労働者がどの程度の家庭責任をもっているか、また、職業生活と家庭生活を両立させる上でどのような問題に直面しているかを明らかにし、「家庭に責任をもつ女子労働者」が職業に適応するために必要な援助指導の基礎資料とすることを目的とする。

2　調査対象

全国の左記産業に属する事業所規模一〇〇人以上（ただし卸売小売業・サービス業については三〇人以上）の九三〇事業所に雇用されている女子労働者二〇、三八四人。ただし、未婚者1/20既婚者1/2の抽出率による。

調査産業

製造業・卸売小売業・金融保険不動産業・運輸通信業（道路旅客運送業、通信業に限る）・サービス業（旅館・対事業所サービス・映画・娯楽・医療保健に限る）

3　調査時期と方法

昭和三九年六月

通信調査（対象となった女子労働者自身が記入した調査票を事業所経由で回収）

二　調査結果

1　女子労働者の一般的性格

この調査結果によれば、女子労働者の配偶関係別構成は、未婚七九％、有配偶一八％、その他三％である。婦人少年局が昭和三八年に実施した「女子保護実施状況調査」によれば、有配偶者の比率は三八年一二月には一〇〇人～四九九人規模で二一・九％、五〇〇人以上規模で一六・七％となっており、両調査間には調査対象産業・調査対象等、直接には比較できない要素があるとはいえ、これを本調査結果とくらべると、有配偶者の割合はほぼ同程度といえよう。

しかし、この調査は事業所規模一〇〇人以上（卸売小売業及びサービス業は三〇人以上）の事業所で働く女子労働者を対象としているため、調査対象者中に占める有配偶者の比率は労働力調査等にくらべると比較的に低くなっており、有配偶者の比率の高い小零細規模事業所をも含めた女子労働者全体をとってみれば、以下に述べる家庭責任をもつ者の割合はより高くなるものと推定される。

2　「家庭責任」をもつ女子労働者

【定義】

「家庭責任」という言葉が何を意味するかは必ずしも明確でない。ILOの「家庭の責任をもつ婦人（Women with family responsibilities）の雇用に関する勧告」においても、これについては定義していない。

本調査では、「家庭責任」をもつ者を一応、(イ)家庭全般の責任が主として自分にある（以下、家庭管理の責任と略す）

(ロ)家事労働を主として自分が行なう（以下、家事労働の責任と略す）(ハ)一二歳未満の子どもがある（以下、育児の責任と略す）(ニ)手のかかる病人や老人がおり、主として自分が看る（以下、看護の責任と略す）(ホ)家計の主な支持者（以下、家計支持の責任と略す）のいずれかの項目に該当するものに限ることとした。ただし、未婚者で他に世帯員のない者は家庭責任のある者とは認めない。

【家庭責任の有無】

第1表　配偶関係別家庭責任の有無別女子労働者の構成比　(%)

	計	家庭責任あり	家庭責任なし
計	100.0	21.7	78.3
未婚	100.0	3.7	96.3
夫と同居	100.0	93.9	6.1
夫と別居	100.0	88.7	11.3
死別	100.0	75.1	24.9
離別	100.0	77.7	22.3

第2表　家庭責任をもつ女子労働者の配偶関係別構成比　(%)

計	未婚	夫と同居	夫と別居	死別	離別
100.0	13.5	72.5	2.7	7.8	3.5

この調査では、女子労働者のうち、家庭責任のある者は二二%、家庭責任のない者は七八%である。

家庭責任のある者を配偶関係別にみると、「夫と同居」（七三%）が大部分を占め、以下「未婚」（一四%）、「夫と死別」（八%）、「夫と離別」（四%）の順に多い。

【産業別分布】

家庭責任をもつ女子労働者の産業別分布状況は、製造業（六四%）・サービス業（二〇%）・運輸通信業（六%）・卸売小売業（五%）・金融保険不動産業（四%）・電気ガス水道業（一%）の順に多い。

第3表　産業別家庭責任の有無別女子労働者の構成比　(%)

	家庭責任あり	家庭責任なし
産業計	100.0	100.0
製造業	63.7	68.0
卸売小売業	5.4	10.7
金融保険不動産業	4.1	5.1
運輸通信業	6.0	5.7
電気ガス水道業	0.7	0.3
サービス業	20.1	10.1

これを家庭責任のない女子労働者の産業別分布状況とくらべると、家庭責任をもつ女子労働者はサービス業に比較的に多いのがめだつがサービス業従事者の大部分は医療保健業に属する。製造業・卸売小売業・金融保険業では、いずれも、家庭責任のない女子労働者が比較的に多いのに対して、運輸通信業・電気ガス水道業という官業的業種が主であるような産業では、家庭責任をもつ女子労働者が比較的に多い。

配偶関係別に家庭責任のある者の占める割合をみると、夫と同居者の九四%、夫と別居者の八九%、夫と離別者の七八%、夫と死別者の七五%、未婚者の四%が家庭責任をもっており、既婚者の大部分が家庭責任をもっているのに対し、未婚者では家庭責任をもつ者は稀である。

【家庭責任の内容】

家庭責任をもつ女子労働者について家庭責任の内容をみると、「家庭管理と家事労働」の責任をもつ者が三〇%で最も多く、これに次いで多いのは「家庭管理、家事労働及び育児」の責任をもつ者（一八%）、「家庭管理、家事労働及び家計支持」の責任をもつ者（一一%）、「家庭管理と育児」の責任をもつ者（六%）、「家庭管理」の責任のみをもつ者（六%）である。

これからもわかるように、家庭責任をもつ者は、家庭管理・家事労働・育児・看護及び家計支持の責任のうち、二ないし三の責任を併せもつ者が大部分であるが、責任の各項目についてみると、「家庭管理」の責任をもつ者（八二%）及び「家事労働」の責任をもつ者（七三%）、がとくに多く、次いで「育児」の責任をもつ者（四二%）、「家計支持」の責任をもつ者（二四%）、「看護」の責任をもつ者（三%）の順に多い（二項目以上にわたって責任をもつ者が多いため、計は一〇〇%をこえる―第4表）。

家庭責任の内容は家庭責任をもつ者のうちでも配偶関係別に差がみられる。すなわち、いわゆる「共かせぎ」（「夫と同居」）の女子労働者の場合は、「育児」の責任の割合が約半数に及んでおり、一方、「家計支持」の責任をもつ者は一割弱と少ないのが特徴である。これに対して、「未婚」、「夫と死別」「夫と離別」及び「夫と別居」の場合には「家計支持」の責任をもつ者が五割～八割に達しており、家計支持の責任がきわめて重い。

このように、家庭責任をもつ女子労働者のうちにも若干の差があるので、以下においては、量的に家庭責任をもつ女子労働者の大部分を占め、かつ、質的にも家庭管理・家事・育児の重い「夫と同居」の女子労働者をもって家庭責任をもつ女子労働者を代表させる場合もある。

3　家庭責任の内容

家庭責任をもつ女子労働者について家庭責任の内容をみると、「家庭管理と家事労働」の責任をもつ者が三〇%で最も多く、これに次いで多いのは「家庭管理、家事労働及び育児」の責任をもつ者（一八%）、「家庭管理、家事労働及び家計支持」の責任をもつ者（一一%）、「家庭管理と育児」の責任をもつ者（六%）、「家庭管理」の責任のみをもつ者（六%）である。

第4表　家庭責任の内容別家庭責任をもつ女子労働者数　(MA)

	総数	家庭管理の責任	家事労働の責任	育児の責任	看護の責任	家計支持の責任
計	100.0	82.1	73.1	41.8	3.3	23.9
未婚	100.0	70.9	52.1	13.0	10.7	48.2
夫と同居	100.0	82.6	76.3	49.1	2.0	9.1
夫と別居	100.0	90.1	76.0	49.5	4.3	58.7
死別	100.0	93.4	79.1	19.4	2.9	82.6
離別	100.0	88.2	69.8	31.1	2.1	77.4

4 育児について

この調査では、女子労働者中、一二歳未満の子どものある者は九%であるが、これは家庭責任をもつ女子労働者の四二%に当たる。

職業別にみると、一二歳未満の子どものある者が最も多いのは、専門的技術的管理的職業（技術者・教員・医療保健技術者等）で一七%を占め、次いで単純労働者（一三%）・運輸通信従事者（一三%）・サービス職業従事者（一二%）・技能工生産工程従事者（九%）・事務的職業（五%）・販売職業（二%）の順に多い。

一二歳未満の子どものある者について子どもの数をみると、一人が三分の二を占め、次いで二人が三割となっている。三人子どものある者は四%あるが、四人以上というのはきわめて少ない。

第5表　つとめの間の子どもの状況別12歳未満の子どものある女子労働者構成比　(%)

計	家で自宅族がみている	家の外で自宅以外がみている	よその家にあずけている	保育施設にあずけている	その他の施設にあずけている	誰も世話する者がない	その他	不明
100.0	50.4	6.0	14.2	1.8	8.2	12.1	3.4	7.6

第6表　配偶関係別、常用・臨時別女子労働者構成比　(%)

	計	常用	臨時	パートタイマー	その他	不明
計	100.0	91.0	4.9	0.8	0.7	2.6
未婚	100.0	93.5	2.7	0.5	0.6	2.7
夫と同居	100.0	81.5	14.0	1.8	0.9	1.8
夫と別居	100.0	84.8	11.1	1.2	1.4	1.5
死別	100.0	84.5	10.1	0.5	1.5	3.4
離別	100.0	85.6	10.2	0.9	1.1	2.2

5 家庭責任をもつ婦人と職業

【雇用形態】

家庭責任をもつ女子労働者（注1）は家庭責任のない女子労働者（注2）にくらべると、常用の者がやや少なく、臨時の者が比較的多い。殊にパートタイマーの比率が比較的高い。

第7表　家庭責任の有無別、職業をもつ理由別女子労働者数（MA）

	総数	自分の生活と家族を得たい	家計収入をふやしたい	子どもの教育費を得たい	自分の生活を得たい	身体障害の生活を安定させたい	老後の生活を安定させたい	金銭的に住宅を得たい	技術や能力を生かしたい	仕事があるひまがある	社会的に貢献したいがある	結婚費用を得たい	借金返済のため
家庭責任をもつ女子労働者	100.0	54.1	42.9	29.0	21.8	21.3	16.6	16.1	9.2	8.9	5.6	4.1	3.9
家庭責任のない女子労働者	100.0	22.7	7.9	0.3	59.6	3.1	1.5	31.6	11.3	4.8	9.8	39.9	0.5

（注）「家庭責任のない女子労働者」の数字は便宜上未婚者総数の数字を用いた。

（注1）ここでは、家庭責任をもつ者として便宜上、第1表の「夫と同居」総数の数字を参照のこと。「夫と同居」総数中、九四%は家庭責任のある者である。

（注2）家庭責任のない者として「未婚」総数の数字を参照のこと。「未婚」総数のうちにも、家庭責任をもつ者が四%あるが、以下の記述においても、便宜上、家庭責任のない者として「未婚」総数の数字を用いることとする。

【職業をもつ理由】

家庭責任をもつ女子労働者は、おおむね、家族の必要をみたすため、あるいは、より高い生活水準を求めて働いている者が多い。働く理由として、家計収入をふやしたい、自分と家族の生活費を得たい、子どもの教育費を得たい、老後の生活を安定させたい、等をあげた者が、家庭責任のない女子労働者（前出注2）にくらべるときわだって多い。

【勤続の意志】

家庭責任をもつ女子労働者がどのくらい長く勤続する意志があるかをみると、「できるだけ長く」（三七%）が最も多く、これに「定年まで」（一二%）「年金がつくまで」（六%）をあわせると五五%が長期勤続を望んでいる。これに対して、「早くやめたいがやめられない」が二〇%あり、以下、「子どもが生まれるまで」（一二%）、「できるだけ早くやめたい」（一一%）、「結婚まで」（四%）、「よそにかわりたい」（四%）、「二人目の子どもが生まれるまで」（三%）の順に多い。

【勤めをやめたい理由】

家庭責任をもつ婦人が勤めをやめたい理由としては「育児・教育のため」（一八%）、「家事に専念したい」（一六%）「子どもの世話をしてくれる人がない」（七%）等、家庭責任に関する理由がめだつが、一方、労働条件の面では「給料が低い」（一二%）、「仕事が忙がしい」（五%）、「労働時間が長すぎる」（四%）、「残業が多い」（二%）等があげられており、現状では勤めを続けながら家庭責任を果たして行く上にいろいろ困難のあることがうかがわれる。

【勤めを続けたい理由】

勤めを続けたい理由を、家庭責任をも

つ者が大部分を占める「夫と同居」の女子労働者についてみると（前出注1）、「働かなければ生活できない」（四一%）、「夫の給料が低い」（三九%）と経済上の必要をあげたものが大多数であり、「家にこもっていたくない」（三三%）がこれに次いで多い。また、「一度やめると再就職が困難」（一一%）、「技術や技能が生かされる」（一〇%）、「仕事がおもしろい」（九%）等をあげた者も若干あり、積極的に職業にとりくんでいこうとする姿勢もうかがわれる。「給料が良い」（五%）、「仕事がらく」（二%）という理由をあげた者は少ない。

6 職業と家庭責任との両立について

【家庭生活について困っていること】

家庭責任をもつ女子労働者のうち、勤めをもちながら家庭生活をする上で困っていることがあると答えたものは五三%で最も多く、次いで、「学校や幼稚園の放課後の子どものことが心配」二七%、「子どもをまかせておける人がない」一一%となっている。このほか、「近くに乳児を預ける施設がない」一〇%、「病気の子どもを預かってくれる施設がない」七%、「近くに保育所がない」七%、「夜間の保育所や乳児院がない」六%、「保育所の保育時間が短かすぎる」六%、「保母がしょっ中かわる」一%など、保育施設について不満を述べている者が四割近くある。

困っていることとしては、「学校・幼稚園・保育所等の行事に参加できない」が六五%で最も多く、次いで、「学校や幼稚園の放課後の子どものことが心配」二七%、「子どもをまかせておける人がない」一一%となっている。このほか、「近くに乳児を預ける施設がない」一〇%、「病気の子どもを預かってくれる施設がない」七%、「近くに保育所がない」七%、「夜間の保育所や乳児院がない」六%、「保育所の保育時間が短かすぎる」六%、「保母がしょっ中かわる」一%など、保育施設について不満を述べている者が四割近くある。

【家事について困っていること】

家庭責任をもつ女子労働者のうち、家事について困っていることがあると答えた者は六〇%、ないと答えた者は三一%である。

家事について困っていることの内訳をみると、「家事が休日に集中するので休養できない」六八%、「疲れて家事がなおざりになる」四九%、「早く店が閉まって買物ができない」一六%、等が主なものである。

【育児について困っていること】

家庭責任をもつ女子労働者のうち一二歳未満の子どものある者だけに、育児について困っていることがあるかどうかきいたところ、困っていることのある者が七二%で、大多数を占めている。

困っていることとしては、「学校・幼稚園・保育所等の行事に参加できない」六五%で最も多く、次いで、「学校や幼稚園の放課後の子どものことが心配」二七%、「子どもをまかせておける人がない」一一%となっている。このほか、「近くに乳児を預ける施設がない」一〇%、「病気の子どもを預かってくれる施設がない」七%、「近くに保育所がない」七%、「夜間の保育所や乳児院がない」六%、「保育所の保育時間が短かすぎる」六%、「保母がしょっ中かわる」一%など、保育施設について不満を述べている者が四割近くある。

【勤めについて困っていること】

家庭責任をもつ女子労働者のうち、勤めについて困っていることのある者四六%、困っていることのない者四二%である。

困っていることとしては、家庭責任のために勤めを休まなければならないという悩みが最も深刻で、困っていることのうち上位三位までがこれで占められている。

困っていることのうち、主なものを多い順にあげると次のとおりである。

「子どもや家族の病気で勤めを休まなければならない」六三%（困っていることのある者を一〇〇%とした数字、以下同じ）、「親せきや近所のつきあいで勤めを休まなければならない」四四%、「日頃家事や育児等の責任をもっている人にさしつかえがあると勤めを休まなければならない」一八%、「残業ができない」一〇%、「家事や育児で疲れて仕事にさしつかえる」九%、「勤めについて家族の理解がない」五%。

【勤めを休んだ理由】

調査時点の前一か月間に休日や祝祭日以外に勤めを休んだ者は、家庭責任をもつ女子労働者のうち六二%である。

休んだ理由は、家事（二六%）、生理日（二四%）、自分の病気（二二%）が多く次いで、学校・幼稚園・保育所の行事（一一%）、子どもの病気（一〇%）、親せき・近所づきあい（一〇%）、休養・レクリエーション（九%）の順となっている。

これを家庭責任のない女子労働者（前出注2参照）とくらべると、休んだ者の比率が二割近く多い。また、休んだ理由では、子どもの行事や病気など子どものために休んだ者がかなりあるのは家庭責任のない女子労働者と異なる点であり、また、家事やつきあいのため休んだ者が家庭責任のない女子労働者の約二倍ある。

第8表 家庭責任の有無別、休暇の理由別女子労働者数（MA）

	計	休んだ者小計	自分の病気	子どもの病気	家族の病気	家事	親せき・近所づきあい	学校・幼稚園・保育所の行事	休養・レクリエーション	生理日	その他	不明	休まない	不明
家庭責任をもつ女子労働者	100.0	62.1 (100.0)	(22.4)	(9.8)	(4.9)	(26.2)	(9.5)	(11.4)	(9.4)	(23.6)	(8.4)	(0.4)	36.3	1.6
家庭責任のない女子労働者	100.0	45.1 (100.0)	(28.7)	(—)	(3.8)	(15.0)	(2.8)	(0.3)	(23.7)	(33.0)	(8.4)	(0.6)	54.0	0.9

（注）1. 家庭責任のない女子労働者の数字は便宜上未婚者総数の数字を用いた。
2. カッコ内は休んだ者総数を100.0%とした数字。

一方、休養・レクリエーションのため休んだ者は家庭責任のない女子労働者の半分以下であり、生理日や自分の病気で休んだ者も家庭責任のない女子労働者にくらべると少ない、等の特徴がある。

【職業と家庭責任の両立についての意見】

職業と家庭責任の両立について意見や要望を調査対象者に記入してもらったところ、主な意見として次のようなものがあった。

職場について

○家庭責任のために休みが多くなりがちなので、その点、職場の上役・同僚の理解、協力が望まれる。
○労働時間を短縮してほしい。
○残業・夜勤を減少ないし解消してほしい（この意見はとくに医療保健技術者に多い）。
○生活のためにだけ働く婦人のためには働かなくてもすむだけ夫の給料を十分に高くしてほしい。

家庭生活・育児について

○家事の分担等について、家族の理解と協力が必要である。
○家事・育児・経済面等について、夫の理解と協力が必要である。
○家庭責任がおろそかになりがちである
○職業と家庭責任を両立させるためには第三者の援助が必要である。
○子どものしつけが十分にできない。勉強をみてやれない。非行化が心配。

諸外国における婦人労働者の母性保護

本稿はアメリカ労働省婦人局がシリーズで刊行している国際報告「今日の世界における婦人」の第六集「九二か国における母性保護と出産手当」から、アメリカ・イギリス・フランス・西ドイツ・ソ連・インド・カナダ・イタリア・日本・中華民国の一〇か国に関する部分を抜粋して紹介するものである。

各国の実情を述べるに先立って、母性保護に関する国際的な基準にふれておこう。

一九一九年、ILOの創立総会において母性保護の基準が国際的にはじめて定められ、この基準はILO条約第三号「産前産後における婦人使用に関する条約」（一九一九年）にとり入れられ、さらに一九五二年にはこれが改正され「母性保護に関する条約（改正）」（第一〇三号）及び「母性保護に関する勧告」（第九五条）が採択された。両条約とも、現在も効力を有しており、第三号条約は二〇か国が、第一〇三号条約は八か国が批准している。

両条約における母性保護の基準は次のとおりである。

(1) 産後六週間の強制的休暇期間を設ける。
(2) (1)以外に六週間の休暇をとる権利を与える。
(3) (1)(2)にもとづく休暇中、生児が充分かつ健康に扶養されるに足る金銭給付を、各国所定の給付率により保証または公の基金から支給する。
(4) 資格のある助産婦または医師の手当を受ける権利。
(5) 生児を哺育している母親は哺育のために、各国所定の時間だけ、業務を中断しうる。
(6) (1)(2)にもとづく休暇期間中、または妊娠ないし出産に起因した病気のため診断書によって出産休暇が延長されている期間中における女子の解雇禁止。

なお、第三号条約よりも第一〇三号条約のほうが内容が弾力的で詳細となっている。

アメリカ

アメリカでは多数の婦人労働者が任意加入の健康保険または立法措置によって定められた出産手当を受ける資格を持っている。

「任意」加入方式とは私的な、個人または集団が任意の活動によって創設し、維持しているものである。これにはきわめて多種の職業に関連した前払いないしは保険方式および保健計画が含まれるが、これらは婦人労働者に母性保護を与えるものである。母性休暇は（労使交渉による健康保険の規定とは別に）特殊の労使協約条項の問題となることもある。これらの保険の経費は使用者が全額負担する場合も、労使が分担する場合も、また労働者が全額負担する場合もある。

労働者総数の約三分の二はある種の雇用者健康保険によって保護されている。一九六〇年に発表された資料によれば労使交渉によるものの九〇%は母性給付を支給しており、その他の、職業に関連したものも母性給付を支給しているが、その割合は不明である。

コネチカット・マサチュセット・ミズーリ・ニューヨーク・バーモント・ワシントンおよびプエルトリコでは、一つ以上の産業または職業において、出産の直前および（または）直後に婦人が就業す

ることを禁じている。これらの基準は法令または最低賃金および福祉に関する命令によって定められている。

プエルトリコでは就業禁止に加えて、使用者に八週間、働く母親に対してその正規の賃金または俸給の二分の一を支給する義務を課しており、そして、欠勤期間中の地位の保証を規定している。

ロードアイランドの一時廃疾保険法は法の適用を受ける婦人労働者が産前産後六週間の出産休暇に対して金銭給付を受ける権利を有することを規定している。

ニュージャージーでは、一時廃疾保険法は法の適用を受ける婦人労働者が産前産後四週間の労働不能に対して金銭受給の権利を有することを規定している。

連邦鉄道失業保険法は鉄道業において、婦人に金銭で母性給付を週給で支給することを規定している。

イギリス

【労働法】

一九六一年の工場法および各種の公衆衛生法は産後四週間以内の婦人は工場で就業してはならないと定めている。通常、これらの法律は工場以外の雇用には適用しない。

【社会保険】

国民保険制度の下では、被保険者本人である婦人は出産予定の週の一一週間前にはじまり合計一八週間継続する出産手当を受給する。自宅で分べんした場合に

婦人は分べん一時金および家庭分べん一時金も受給する。

婦人が有給の雇用に正規についていない場合、または既婚婦人として週払い保険料を全額支払っていない場合には、分べん一時金のみを受給し、週給の出産手当は受けない。

フランス

【労働法】

産前六週間および産後八週間の妊産婦の就業は法律で禁じられている。この期間は診察および診断書にもとづいて一五週間まで延長することができる。有給休暇期間の長さはそれに先立つ有給の労働期間によるが、有給休暇期間を計算する場合には、出産休暇は労働した期間とみなされる。

法は生児が一歳になるまで、労働時間中一日一時間、哺育のための時間を与えることを定めている。

婦人は妊娠を理由に解雇されることはなく、使用者に予告なしに、また契約違反に対する通常の罰金を課されることなしに退職することができる。婦人が産前産後職務を離れているという事実は労働契約の断絶とみなすことはできないし、解雇理由とみなすこともできない。

大部分の団体協約は次のような付加的な保護、給付を定めている。すなわち、出産休暇期間の延長、賃金引下げを伴わない（一日あたり）就業時間短縮、出産

前の定期的診察のための欠勤に対する補償、医師により他の労働に転換した場合でも妊娠期間中は従前通りの給料を継続すること、および出産後の復職権の保護、等である。

【社会保険】

フランスの社会保険制度は、産前六週間産後八週間まで支給される、所得の五〇%の出産手当、および四か月間の哺育手当ないしミルク手当の支給を定めている。全産業雇用労働者の約七〇%が対象となっており、農業労働者も対象となっている。基金は被保険者および使用者が負担している。

西ドイツ

【労働法】

一九五二年の母性保護法は雇用労働者・家内労働者、家事使用人および通勤の女中として就業している婦人に適用される。

本人が労働する用意があることを表明しないかぎり、家事使用人および通勤の女中は産前四週間、その他の妊婦は産前六週間、就業してはならない。

いかなる婦人も産後六週間は就業してはならない。この期間は、生児を哺育している母親の場合には八週間まで、早産

生児を哺育している母親は所得を減額されることなしに生児を哺育する休憩をとることができる。

妊娠中または出産後四か月間に婦人を解雇してはならない。

婦人が法定健康保険の強制的被保険者となっていない場合には、使用者は最終の一三週間ないしは最終三か月間の平均所得を下まわらない額の支給を続けなければならない

【社会保険】

社会保険制度は産前四～六週間、産後六週間、所得の七五～一〇〇%の出産手当を支給することを定めている。社会保険制度はまた、出産一時金および哺育手当も支給することになっている。

ソ連

【労働法】

婦人は合計一一二日の産前産後休暇（各五六日）の前後に正規の年次休暇をとることを認められている。多生児産または異常出産の場合には産後休暇は七〇日まで延長することができ、母はこの一二六日の休暇に加えて三か月の無給の追加休暇を要求できる。

【社会保険】

社会保険は出産休暇期間中の給付を定めているが、この給付は原則として雇用の長さと継続によって従前の所得の六六

⅔～一〇〇%の範囲で産前産後八週間支給される。金銭給付は使用者負担である。

インド

出産手当は多くの法律で定められている。雇用労働者州保険法（一九四八年）は三ルピー（注）の特別手当を加給する。一二週間に及ぶ出産手当を定めており、これは公式により、正規の賃金にほぼ等しい金銭給付、および雇用労働者州保険組合（ESIC）の病院またはESIC承認の病院における入院および治療を定めている。

同法は、季節的工場を除く、動力を使用し、二〇人以上を雇用する全工場に適用される。同法は雇用労働者に対する金銭給付・治療・入院を定めているが、若干の場合には扶養家族に対する医療給付を定めている。計画は労使の強制的分担金でまかなわれており、各種の産業地域において段階的に実施されている。

インドの大部分の州では工場で働く婦人雇用労働者に出産手当を与えることを定めた法律をもっている。

雇用労働者州保険法が及んでいる範囲の使用者は国家出産手当法による直接的義務を解除されている。諸条件、期間および給与率を定めている諸法律の範囲は統一されていない。

二つの法律が出産手当を規定している。マインス出産手当法（一九六一年）は一日一アンナずつ八週間支給し、労働者が資格のある助産婦にかかる場合には三ルピー（注）の特別手当を加給する。農園労働法（一九五一年）は週五・二五ルピーずつ一二週間、および無料の完全な医療保護を与えることを定めている。

出産手当法（一九六一年）は全国に同じ基準の出産手当を定めることを趣旨としているが、個々の州が採用した場合のみ実施される。同法は全公務員を対象としている。同法は雇用労働者州保険法の規定が適用される事業所は対象としない。

出産手当法（一九六一年）は、給付の受給資格を出産予定日前一二か月のうち一六〇日就業していることと定めている。給付支給期間は産前産後六週間であり、支給額は労働者が休暇をとる三か月前の平均日給率または一日一ルピーのうち、いずれか高いほうである。

さらに、どの受給者も、使用者により無料の医療特別手当が与えられない場合には、使用者から医療特別手当を受ける権利がある。

その他の規定は、生児が一五か月になるまで勤務時間中二回の哺育時間をとることができること、および産前産後の欠動期間中の解雇禁止、または産前産後の欠動を理由とする解雇禁止を含んでいる。

（注）一ルピーは円換算七五円六〇銭であり、一ルピーは一六アンナである。

カナダ

【労働法】

二州が婦人労働者の母性保護を規定した、一般に適用される法律を定めている。一州は産前六週間の休暇を命じ、かつ産後六週間、婦人の就業を禁ずる法律を制定している。他の一州では、産前六週間、産後二か月間、婦人の昼間交替就業を禁じ、かつ妊娠中および産後二か月間、夜間交替就業を禁止する規則を許可する法律を制定している。

連邦公務員法は産前二か月、産後六か月の無給休暇を認めている。

三州は公務員に出産休暇を与えることを定めた法律を制定している。一州は三週間～一年間の無給休暇を認めている。一州は雇用労働者が二か年以上勤続している場合には九〇日までの無給休暇を認めている。他の一州は妊娠の場合に二八日まで病気休暇を使用することを認めている。

四州では公務員は、法律によるよりもむしろ人事対策として出産休暇を認めている。一州では雇用労働者は出産後の再雇用について先任権を与えられているので退職することになっているが、無給休暇をとることも認められる。他の一州は無給の六か月の休暇を認めており、一州は産前産後二か月の休暇を、医師の判断にもとづく休暇期間の持続を示唆している。四番目の州では部局ごとに政策が異なる。ある部局では退職を要求しており、ある部局では出産休暇を認めている。

若干のフェデラル・クラウン・コーポレーション（公社）は無給休暇を認めている。一機関は病気休暇の代替を認めている。一機関は合計三か月の休暇を認めている。通常の期間は六か月である。

出産休暇の規定は若干の団体協約にも定められている。休暇期間は三か月から一年まで種々である。

【社会保険】

病院保険および医療保険および医療保険は各州にある。団体および個人は出資基金に応募することができる。

各州には低料金で利用できる産院を含む病院経営を行なう州制度がある。

一州には、州運営の、全住民が強制加入する医療制度があり、他の九つの州には、非営利的原則にもとづき医療機関が運営している任意加入の医療制度がある。これらの制度はすべて母性保護に対する包括的な医療給付を含んでいる。一般に、母性保護給付が実施されるまでに登録後、八～九か月の待期がある。

七州には、貧困な住民のための母性保護を含む州運営の医療保護制度がある。

連邦公務員法により、公務員は、適格者になったときに加入者に直ちに母性保護給付を与える団体外科医療保険を利用できる。もしそうでなければ、母性保護給付が与えられるまでに九か月の待期を

要する。

イタリア

【労働法】

婦人工業労働者は妊娠の診断書に示された出産予定日の前三か月間、婦人農場労働者は八週間、労働を中断しなければならない。他のすべての労働者の強制的な労働中断期間は出産予定日前六週間である。婦人は出産後八週間、就労してはならない。

労働監督官は労働条件または雇用条件が母または子どもの健康に有害であると証明されると考えられる場合には、労働中断の期間を六週間を超えない範囲で延長するように命ずることができる。労働者は解雇されることなく、更に六週間欠勤を続けることができる。妊婦の解雇は違法である。

出産後一年間、婦人は生児の哺育ため一日二回、一時間ずつの休憩を認められている。授乳室が設けられていない場合には、婦人は哺育のため事業場の外へ出ることができる。

【社会保険】

イタリアの社会保険制度は賃金取得者に対し、所得の八〇%だけ、産前二三週間、産後八週間まで支給する出産手当を与えることを定めている。基金は被保険者および使用者が負担しており、一般に、被保険者である雇用労働者および年金受給者を対象としている。自由業・報

日本

【労働法】

一九四七年の労働基準法により、婦人は産前産後六週間の出産休暇をとることができる。ただし、出産後五週間を経て、婦人が就業を請求した場合には、医師が認めた職務につくことができる。

生後一年未満の生児を哺育する母は、正規の休憩時間のほかに、労働時間中、三〇分ずつ二回の哺育時間をとることができる。

【社会保険】

健康保険は一二週間、所得の六〇%に当たる出産手当金を支給することを定めている。同法は一時払の分べん費および哺育手当金を与えることも定めている。

この保険は鉱工業・商業の常時五人以上の雇用労働者を使用する事業所の全労働者を対象としている。基金は被保険者、保険者および政府が負担する。他のどの健康保険の適用も受けない全住民は自治体の基金（国民健康保険）に加入しなければならない。国民健康保険は金銭給付を行なわない。

日雇労働者・公務員・教員および公共企業雇用労働者には、特別の制度が定められている。

道関係者および公務員には特別な制度がある。

中国（中華民国）

【労働法】

一九二九年一二月の工場法の規定によれば、工場で働く婦人労働者は産前産後、合計八週間まで労働を中止しなければならない。この休暇中は、最低六か月間勤続したものには正規の賃金率が、勤続が六か月にみたないものには賃金率の半分の額が支給される。

生後一年未満の乳児をもつ婦人労働者は正規の休憩時間のほかに、一日二回、二〇分間の授乳時間を請求することができる。

軍需工場労働者の出産休暇は五〇日間継続する。六か月間勤続していた者には休暇期間中給与の全額が、勤続六か月未満の者には給与の半額が支給される。婦人労働者は、医師の診断書を提出し休暇が必要だと見なされる日数を申し出ることにより、二か月を超えない範囲で、給料を全額支給される出産休暇を認められる。

【社会保険】

一九五八年の労働保険法の規定によれば、一〇人以上の従業員を使用する、公営ないし私営の工場・鉱山・製塩所・森林ないし茶園に働く産業労働者、通信機関ないしは公益事業の労働者、手工業労働者、漁業労働者の場合、一四歳以上の全労働者が被保険者となる。これは労働組合員資格を有する全職員および上掲の範疇に含まれる在外国民も対象とする。この保険の経費は雇用労働者・使用者および政府の拠出金によって運営される。保険局は保険者となり、労働保険の運営に責任をもつ。

出産ないし流産の前二か年のうち一〇か月間以上、保険が有効であった場合には、被保険者ないし被保険者の配偶者の出産または妊娠四か月以後の流産に対する出産手当の申込みは提出することができる。出産ないし流産に対する給付は、（被保険者の平均月給をもとに算出された）一五日間の賃金額に相当する分べん費、および一五日間の賃金額に相当する一時払の出産手当金を含む。その上、妊娠七か月以上の生児または死児の出産に対して、四五日の賃金額に相当する出産手当が認められている。多生児が出産した場合は、給付額は生児の数に比例して増額される。

――内職公共職業補導所を通して行なわれる――
――地域間内職職種の交流について――

最近、家庭内職に従事する世帯主は年々増加の傾向にあり、また従来は委託事業所の周辺地域の世帯で行なわれていた内職が次第に遠隔地まで拡がり、全国的に地域間の内職の交流がさかんになって東京の事業所から東北へ、大阪の事業所から四国、九州へと内職が発注されているのが実情である。

都道府県の機関として設置されている内職公共職業補導所は、内職についての相談、あっせん、苦情処理等、内職者に対するサービスを行なっているが、この補導所が扱った内職のあっせんについても県外から内職を導入している県は増加してきており、内職の地域的な流動化が促進されてきているといえる。このような状況を内職公共職業補導所月報によってみると次のような状況である。

まず、昭和三八年度と三九年度について、他府県から内職を導入している県を比較してみると、三九年度には導入県が増加している。これに対して内職を他県に提供している都道府県はほとんど変りがないが、ただ東北地方においては、三十九年度になって内職を他府県から導入している宮城・福島県等が岩手・秋田県等同じ東北の他県へ内職を出している例がみられるようになっており、全体として内職の交流がさかんになってきていることがうかがえる。

次に内職を他県へ出している主な内職提供地域をみると、東京周辺地域・大阪周辺地域・愛知県の三地域がその主な地域で、東京周辺地域では東京・埼玉・千葉・神奈川の各都県、大阪周辺地域では大阪・兵庫・京都の各府県が主な内職提供県となっている。一方、これらの地域から内職を受け入れている県は、前記の三地域別にみると、東京周辺からは、神奈川県を除く関東各県を中心に東北各県へ、大阪周辺からは、中部・近畿各県をはじめ中国・四国・九州から遠く東北の青森・岩手・秋田の各県にわたって広く内職を提供しており、また、愛知県からは、岐阜・三重等愛知周辺の県へ内職を出している。

県外に広く提供されている内職の職種について昭和四〇年一月～三月までの状況をみると、最も多い職種は編物関係で、ショール手編・たこ糸袋物編・ラフィアバック編・レース手袋編等がその主なものである。これらの工賃についてみると、たこ糸袋物編が低く、一時間あたり一四、五円から二五円、ラフィアバック編が二〇円から三〇円となっている。

このような工賃の状況をみても、都道府県内に交流している内職は、工賃が比較的低いものが多いようで、内職を出している東京・大阪周辺地区や愛知の大都市の内職の工賃とはやや開きがあるのが実情のようである。特に工賃の低いものとしては、造花の一時間あたり一四、五円、ビーズ糸おとしの一〇円、呉服札捌りの一〇～二〇円、たこ糸袋物編の一四、五円等がある。

このような内職の地域的交流にも、ラフィアバッグ編・毛糸ショール編、たこ糸袋物編はほとんど全国的に共通して普及しており、東北・九州等はこれらの職種が中心であって、その他の導入職種はわずかであるが、提供地域の周辺の県では、これらの職種の他にも種々雑多なものを導入している。

これらの状況に対して、内職を提供している地域の内職公共職業補導所が本年一月から三月の間に取り扱った主要内職職種についてみると、他県へ出されているものとの相異がみられる。

東京の足立内職公共職業補導所においては、紳士服、婦人服の縫製、まとめ関係の仕事がほとんどで、その中にはブラウス・スラックス等のミシン縫製（一枚一〇〇～一五〇円）、紳士服上衣のまとめ（一着五〇～一五〇円）、紳士ズボンまとめ（一着一〇～八〇円）等があり、その他セーターの機械編み（一枚四〇〇～五〇〇円）、ハンドバックのビーズ刺しゅう（一個二〇〇～一、五〇〇円）等が主なあっせん職種である。愛知県内職公共職業補導所においては、縫製、編物、刺しゅう関係の内職が主に取り扱われており、学生服縫製（一着二〇〇～三〇〇円）、スカート縫製（一着二五～一二〇円）、タオルねまき縫製（一枚二三～四〇円）、レース手提袋編（一枚四〇～五〇〇円）、セーター刺しゅう（一枚二〇～一〇〇円）、紙袋はり（一枚一〇銭～一円）等となっている。また、兵庫県立内職公共職業補導所においては、編物・刺しゅう・縫製関係等の内職の他、抵抗器加工・電話架線部品加工が家庭内職としてあっせんされている。これらの主なものの工賃は、たこ糸袋編物（一枚三五～一二〇円）、高級毛糸ショール鈎針編（一枚一、〇〇〇円）、セーター刺しゅう（一枚六〇～一五〇円）、ブラウス縫製（一枚四〇～一五〇円）、ねまき縫製（一枚七〇円）、抵抗器加工ミシン縫製（一箇八銭）、電話架線部品加工（一箇一三銭）となっている。

婦人に関するうごき（五月、六月）

（五月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第四十八通常国会（六月一日閉会）で成立した法律のうち婦人に関係のあるもの。

・**経済企画庁設置法の一部を改正する法律**＝経済企画庁に国民生活局を新設し、国民生活の安定及び向上に関する総合的な施策を推進させることとし、あわせて国民生活向上対策審議会を改組したほか、同庁の定員を改正した。

・**総理府設置法の一部を改正する法律**＝総理府本府に家庭生活問題審議会を設置し、内閣総理大臣の諮問に応じて家庭生活問題に関する重要事項を調査審議する。

・**厚生年金保険法の一部を改正する法律**＝(1)今までは、妻に遺族年金が支給されるには①十八歳未満又は不具廃疾の子と生計をともにしているか②妻自身が不具廃疾の状態にあるか③四十歳以上（実際の支給は五五歳から）であるかのいずれかの場合であったが、今回の改正で夫が死亡した当時生計維持関係があれば妻の年齢を問わず、夫死亡の翌月から遺族年金が支給される。(2)遺族年金の額は、加給年金を除いた額が定額部分（月額五千円）に満たない場合はこれを月額五千円まで底上げする。(3)女子の保険料率は現行の千分の三〇から千分の三九に引き上げられる。

・**労働者災害補償保険法の一部を改正する法律**＝(1)従来一時金であった遺族補償が原則として年金となった(2)遺族補償をうけるべき遺族の順位は、配偶者（内縁関係にある者を含む）、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していたものとなっている。この場合は妻以外の者については一定以上の不具廃疾の状態にあるか、又は一八歳未満もしくは六〇歳以上であることが要件とされている。

・母子保健福祉施策の体系化と推進策を内容とした母子保健法案は、継続審議となった。

○**農林省は三九年度生鮮食料品の流通に関するモニター調査結果**を発表した（十七日）。これは東京、大阪など計一、四〇〇人のモニター（主として主婦）によって三十九年一一月に調べたもので、調査の主眼は消費者の買いものの仕方と、商品に対する注文におかれた。モニター調査結果のうち注目されることは次の通り。日常の買いものの仕方をみると、支出額の予定をたてるものが八〇％で、計画性はかなり高い。一日あたりの副食費の平均は、約七割の家庭で三百円から七百円までとなっている。買いものにいく店の家庭からの距離は、八〇％の消費者が、八百屋・果物屋の場合は五百メートルまで、魚屋・小売市場は七百メートルまでだが、スーパーマーケットは五百メートル離れていても買いもに出かけている。

婦人組織等のうごき

○**日本婦人会議第三回総会**が、二八都道府県一〇八名の出席により東京・社会文化会館で開催された（七、八日）。第一日は、午前中来賓あいさつ、経過報告、会計検査報告があり、午後は三分散会に分かれ、組織問題等につき討議した。第二日は運動方針の討議を行ない、○保育所新増設　○児童福祉施設の拡充　○妊産婦にミルク無償給与　○母子総合保健法制定等のための全国運動を起こすこととした。議長団は田中寿美子氏はじめ八名そのまま留任。

○**憲法を護る全国婦人集会**が日本婦人会議・憲法擁護国民連合の共催で、東京、社会文化会館ホールで開かれた。田中寿美子日本婦人会議長の「平和と民主々義、生活と権利を守るためにたたかいましょうという呼びかけのあと、東大教授日高六郎氏の記念講演「ベトナム戦争と憲法改悪」が行なわれた。（八日）

○**国民参政七十五周年、普通選挙四十周年、婦人参政二十周年記念**全国大会が、全国から約二千五百人の代表を集めて、東京、日比谷公会堂で開かれた。席上、婦人憲章草案が採択された。この草案は自由民主党婦人局が昨年九月ころから検討していたもので、「婦人の立場と権利」「民族伝承の任務と権利」「婦人の社会性と近代化」の三章十一項目からなっており、来年一月に開催される党大会に提出される予定である。（十日）

○**全国農協婦人組織協議会の第十五回通常総会**が東京青山の日本青年館で開かれ、昭和三九年度事業報告ならびに収支決算を承認、続いて昭和四十年度事業計画ならびに収支決算を決定、規約の一部改正などを承認、役員改選を行なった。四十年度の運動方針は「暮らしの共同設計」活動を中心に①農協合併の進行にともなう組織のあり方②後継者対策③出稼ぎ家庭の子の実態調査に重点をおいている。会長＝神野ヒサヨ（愛媛）、副会長＝臼井小浪（愛媛）の各氏。（十九日）

○都議会浄化のための活動

・**婦人団体議会活動連絡委員会**は都議会問題についての声明と要望を都議会

各党及び各政党本部幹事長・書記長などに提出した。（十一日）

・選挙法改正運動協議会（全地婦連・有権者同盟・主婦連が参加）は都議会各党幹事長に面会、すみやかに解散するように要望した。（十五日）

○東京都議のリコール推進婦人連絡会議、準備会が東京京橋の荒川ビルで発足した。これは都政刷新市民委員会の呼びかけに応じて行なわれたもので、席上市民委員会の小森武、神崎清氏の経過説明の後、参加者全員が統一リコールをもりたてることに決めた。当日参加婦人団体は次の通りである。

日本婦人会議・新日本婦人の会・日本母親大会連絡会・婦人民主クラブ・日本婦人教室の会・婦団連・総評主婦の会・東京地評主婦の会・都労連主婦の会・全鉱主婦連絡会・消費科学連合会・草の実会等。（二十七日）

○政治刷新・選挙粛正都民総決起大会が東京新橋野外ステージで開催された。中心スローガンは「金のかからない選挙の実現」「出たい人より出したい人を」に決定した。当日は婦人有権者同盟・理想選挙普及会・主婦連・地婦連・東京地婦連等の代表が出席し、弁護士久米愛氏らが演説した。（二九日）

〔その他〕

○佐藤首相は、評論家戸塚文子、NHK考査室長江上フジ、専修大教授田辺繁子氏ら各界婦人代表と都議会問題等につき懇談した。（十一日）

○政府は国際家族計画連盟名誉会長サンガー夫人に日本の家族計画に対する功績によって勲三等宝冠章を贈ることを決定した。（十八日）

○愛知県議会で、全国で三番目の婦人副議長として田中いと議員（自民）が選ばれた。（二十四日）（六月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○経済企画庁に国民生活局が発足した。同局は国民生活・消費者行政・物価対等の三課からなり、国民生活全般にわたる行政の企画立案、各省にまたがる政策の調整を実施していくものである。（一日）

○東京都議会は、婦人団体を含む市民活動の影響によって、「地方公共団体の議会の解散に関する特例法」にもとづいて解散した。（一四日）

○朝日新聞の調査によれば、大半の県で高校の男女別学化の動きが目立っている。この理由の第一としてつよき主婦、よき母を目標とする女子教育、家庭教育の重視があげられている。（二三日）

○政府は閣議で大学卒業者の就職促進のため総理府に臨時学生等就職対策協議会を設置することに決めた。この協議会は、最近女子短大生が増加している反面、その就職が困難となっているところから女子学生の職業意識の向上をはかることに重点をおいて協議することになっている。（二五日）

〔婦人組織等のうごき〕

○ベトナム民主共和国訪日婦人代表歓迎会が東京日仏会館で開催された。主催はベトナム民主共和国婦人代表歓迎実行委員会で、これには、日本母親大会・婦人民主クラブ・新日本婦人の会・日本婦人会議・婦団連・総評婦人部・社・共両党婦人部などが参加した。当日の参加者は約五百名（三日）。

○都議会浄化のための活動

・選挙法改正運動協議会は日本有権者同盟会長代理小林時枝氏ほか七名で都議会をおとずれ、各政党に「東京都議会解散に関する最後の要求」を手渡した（二日）。

・都政をよくする婦人団体連絡会の結成。五月分に掲載したリコール推進婦人連絡会議が母体となって呼びかけを行ない、衆議院永田町第三議員会館において、婦人民主クラブ・草の実会・日本婦人教室の会・日本婦人会議など十三団体の代表が集まり「都政をよくする婦人団体（仮称）を結成した。これは婦人の手で腰をすえて都政浄化をはかろうというものである。（七日）

○婦人国際平和自由連盟日本支部総会が東京、日本女子大桜楓会館で開かれた。午前中は総会長のあいさつの後、政治部・国際部・財務部・研究部・会員部等の各委員会の報告、静岡・浦和の各支部の報告、三九年度の決算、四〇年度予算の報告があった。午後は懇談と役員選挙があり、会長に菅支那子、副会長に鈴木布美、野宮初枝の各氏が選出された。（十六日）

○東京母の会連合会は警視庁の摘発をうけた映画「黒い雪」について「直ちに上映を中止してほしい」との請願書を安井青少年問題協議会長・東都知事・中原警視総監・高橋映倫管理委員長に提出し、善処を要望した。（二一日）

○主婦連合会の昭和四十年総会が、東京主婦会館ホールで開かれた。奥むめお会長のあいさつの後、事業報告（三十九年度運動報告、会計報告、会計監査報告）、規約の審議、役員改選、四十年度予算ならびに運動方針の審議を行なった。その後経済企画庁国民生活局長中西一郎氏の講演「これからの消費者行政」が行なわれた。なお新役員は次の通りである。会長＝奥むめお、副会長＝春野鶴子、高田ユリ、石塚千代、和田美代枝の各氏。（三十日）

○新日本婦人の会中央本部は米軍機のミサイル紛失について、アメリカ大使館と日本政府に抗議した。（三十日）

〔その他〕

○帯刀貞代氏（新日本婦人の会）を団長とする日本婦人代表団の一行は、中国全国婦女連合会の招待で、北京に向けて羽田空港を出発した。（十六日）

★業務上の災害補償の対象について★

【問】わが社のA子が、作業終了後、工場内の浴場で入浴中、床で滑ってころんだひょうしに右手関節を骨折するという事故がおきました。A子の負傷は、業務上の災害として災害補償の対象となるのでしょうか、御教示下さい。

（長野・A金属労務係長）

【答】(一) 労働者の職場で被った負傷が業務上の事由による災害と認められるためには、一般に、その負傷が、業務遂行中に（業務遂行性）、かつ、業務に起因して（業務起因性）発生したものであることと、すなわち、業務と災害（負傷）との間に相当因果関係の認められる場合でなければなりません（なお(注)参照）。

(二) そこで、以上の理論を前提としてご質問の場合を考えてみますと、まず第一に、「A子が作業終了後、工場内の浴場で入浴」する行為が業務行為にあたるか否かが問題となります。

ところで、一般に、労働者の就業の過程には、本来の業務行為のほか、その他前後における準備又は後始末の過程の合すべて、すべて推定によって判断せざるをえません。会社の名称が「金属」となまれているのが通常です。すなわち、始業前には、更衣、機械器具や作業環境の整備などの準備行為が行なわれ、また、ていますところから事業内容を判断しますと、たぶん金属材料品又は金属製品の溶接、溶断等で汚染を伴う作業に従事終業後には、機械器具の整備、返還、作業環境の整理、洗面・手洗・更衣などの後始末行為が行なわれます。また、汚染作業などの場合には、終業後に入浴することもあります。これら一連の過程は、業務行為に通常又は当然に付随するものとして、業務行為の延長とみることができます。

しかし一般に、始業前又は終業後に接続して行なわれる行為がすべて準備行為又は後仕末行為となるわけではありません。一見そのようにみえる場合でも、業務行為に通常又は当然に付随するもの以外は、むしろ単なる事業場施設の利用行為か、または単なる自由行動とも考えられます。ですから、かかる場合にいずれと判断すべきかは具体的事情により異なりますが、ご質問のごとき労働者が仕事を終えた後に事業場内の浴場で入浴するような場合には、一般に、その浴場が労務者の専用のものかどうか、当該作業に従事する労務者がおおむね全体として常時利用しているかどうかによって、後仕末行為か、又は福利厚生施設の利用行為かを判断することになるわけです。

(三) 次に、以上のような見地から、A子の工場内の浴場を利用する行為を考えてみますと、ご質問の文面が非常に簡単ですので、できれば最寄りの労働基準局か労働基準監督署にお尋ねになるのがよろしいかと思います。

なお、このようなケースで問題になったのはほとんどないようですが、本件の場合と似通った場合についての解釈例がありますので、ご参考までに記してみましょう。

労働者Mは、女子寄宿舎の浴場（蒸気式で一部電気式）において同僚と一緒に入浴中、湯の温度を高めるため会社の電気係員が電気スイッチを入れたため、感電し浴槽内に卒倒した。そこで、Mは直ちに社医の応急措置を受けたのであるが、感電によるショック死をした。

右の事件において、Mの感電によるショック死は、寄宿舎の設備の不完全に起因するものであるとして業務上の死亡（昭二三・一・七基災発第一九号）として取り扱われました。

(注) 労働基準法第七十五条は「労働者が業務上負傷し……」と規定し、また、労務者災害補償保険法第一条は、「業務上の事由による労働者の負傷、……」と規定するのみで、何を業務上の負傷というかについて、何ら規定していない。したがって、この判断は行政庁に任されている。

女子の就業者数と完全失業者数　(1965年4月)

産業	女子	男子	女子の計に対する女子の割合	女子雇用者の産業別構成	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,904	2,873	40.0		+ 5
自営業者	260	718	26.6		− 1
家族従業者	762	264	74.3		− 40
雇用者	881	1,889	31.8	100.0	+ 46
農林業	9	28	23.7	1.0	+ 4
漁業，水産養殖業	4	21	16.7	0.5	− 1
鉱業	3	29	9.4	0.3	− 1
建設業	37	194	16.0	4.2	+ 1
製造業	320	663	32.6	36.3	+ 18
卸小売，金融保険，不動産業	240	334	41.8	27.2	+ 17
運輸通信，電気，ガス，水道業	37	268	12.1	4.2	+ 3
サービス業	204	226	47.4	23.2	+ 7
公務	26	125	17.3	3.0	+ 3
完全失業者	23	18	56.1		+ 2

「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4月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	18,330	37,309	49.1
鉱業	14,203	34,568	41.1
建設業	16,427	35,707	46.0
製造業	16,398	35,142	46.7
卸売業小売業	20,141	38,513	52.3
金融保険業	24,852	49,068	50.6
不動産業	20,698	47,530	43.5
運輸通信業	23,002	40,536	56.7
電気，ガス，水道業	27,243	47,302	57.6

—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

○木下雪江氏国連セミナーに出席のためモンゴルへ

婦人少年局庶務課長補佐木下雪江氏は「婦人の公的生活への参加に関する」国連のセミナーに出席のため、開催地モンゴル人民共和国ウランバートルに出張した。期間は七月二七日より八月二四日まで。

○婦人少年局人事異動（カッコ内前任）

栃木婦人少年室　採用　百富京子（七月十日付）
愛媛婦人少年室　採用　紀伊野スズコ（婦人少年局庶務課）
和田邦彦（茨城労働基準局）
（以上七月十六日付）

高橋大（年少労働課）
労働基準局労災補償部補償課
吉田正（東京労働基準局）
年少労働課
（以上七月十六日付）

中村知弥（年少労働課長補佐）
職業安定局庶務課中央職業安定監察官
佐久間昭明（熊本県民生労働部職業安定課長）
年少労働課長補佐
（以上七月二十日付）

内村恵（婦人課総務係長）
労働基準局労災補償部補償課適用係長
金森貞三（労働基準局労災補償部管理課）
婦人課総務係長
（以上八月一日付）

ニこらんになりましたか ニ

（婦人課関係）

○労働者家庭生活技術指導状況報告（昭和三九年）
○最近の農村婦人問題
○事業内ホームヘルプ制度のおすすめ（婦人少年局リーフレット）

原稿募集

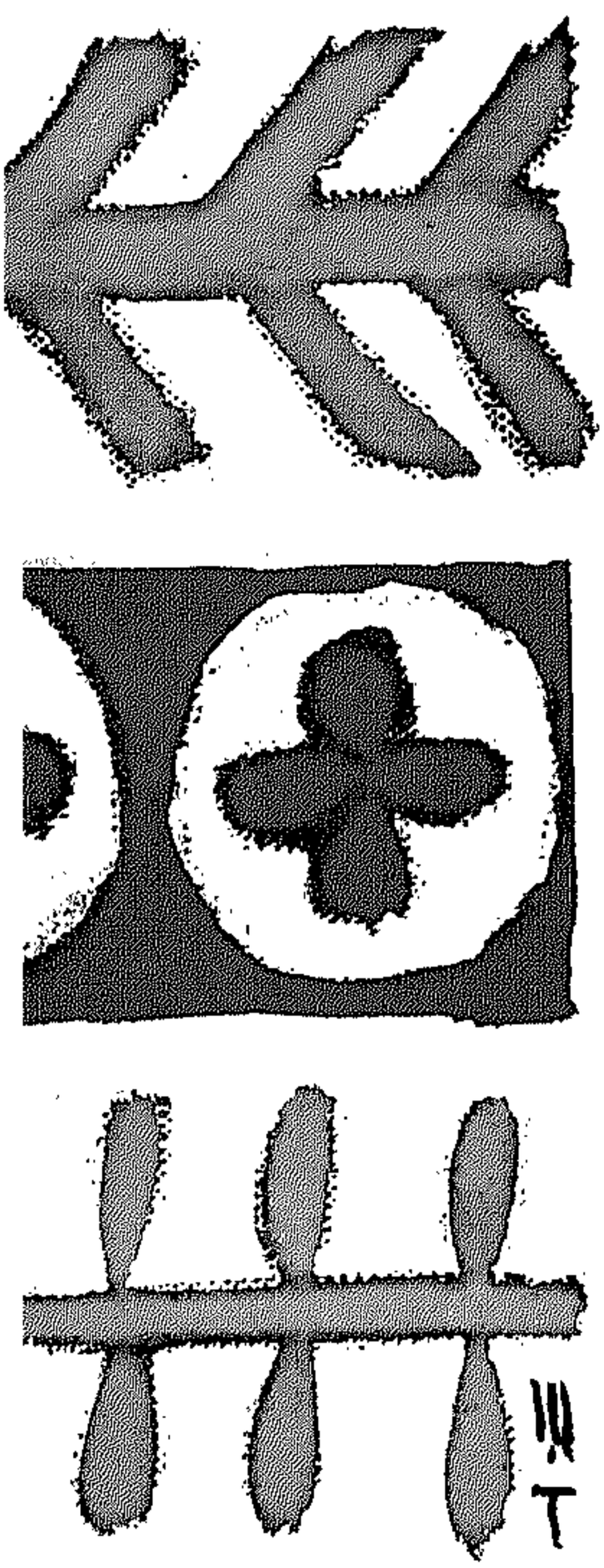
一、内容
○婦人少年室その他の関係機関の活動
○婦人少年室協助員のレポート
○年少労働者福祉員のレポート
○地方で起った婦人と年少者に関する諸問題（いずれもなるべく具体的に）
一、分量四百字詰五枚以内
（但しまとまった研究物はこの限りではありません）
一、必ず原稿用紙を用いること
一、掲載の分には薄謝を呈します

昭和四十年八月一日　印刷
昭和四十年八月五日　発行
婦人と年少者　第十三巻第八号
通巻百三十七号
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
振替口座東京一〇七九一四八七

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年八月五日　発行
（毎月一回五日発行）

婦人と年少者

（第十三巻　第八号）
定価六十円（送料六円）



◆第13回働く婦人の福祉運動
　－婦人の能力を職場でいかす機会を
　ひろげよう－

◆家庭責任をもつ婦人の雇用について
　－ILO勧告と資料－

◆諸外国における婦人労働者の母性保護

婦人少年協会