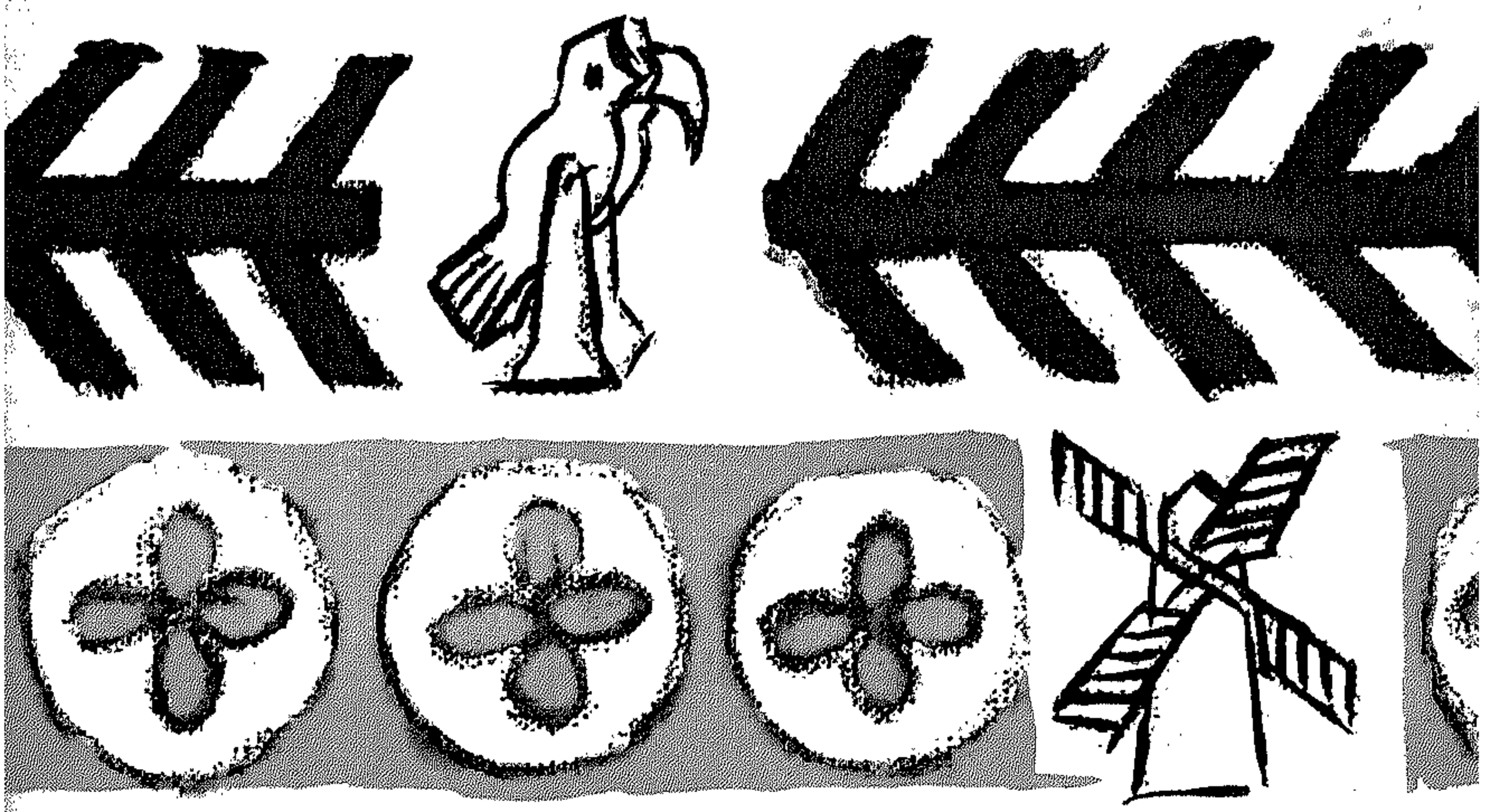
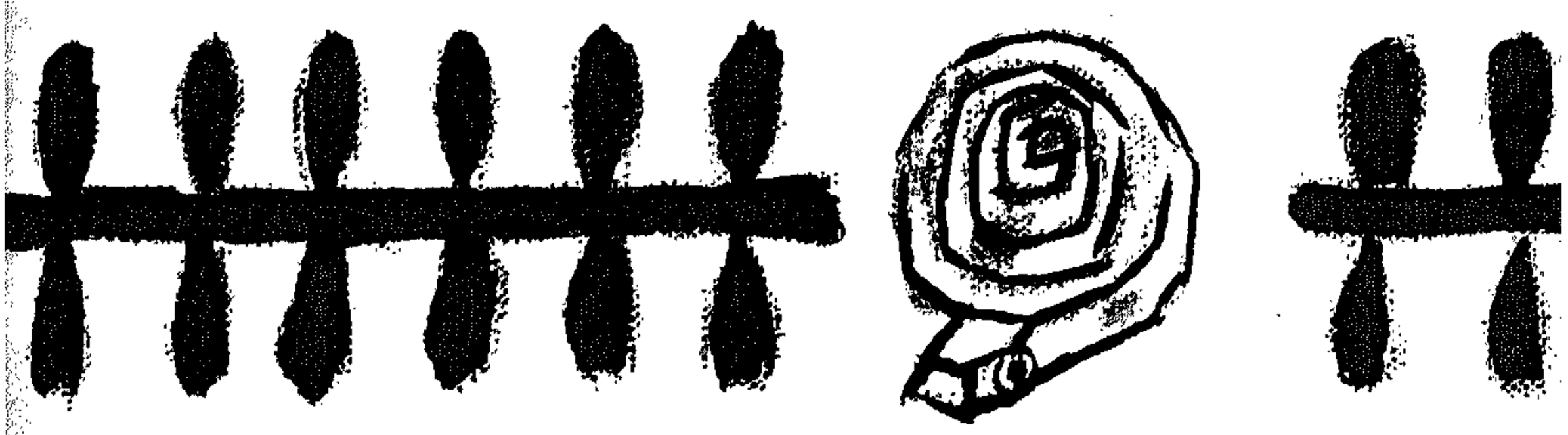
昭和26年5月30日第三種郵便物認可　昭和40年9月5日発行（毎月1回5日発行）第13巻　第9号（通巻138号）

婦人と年少者

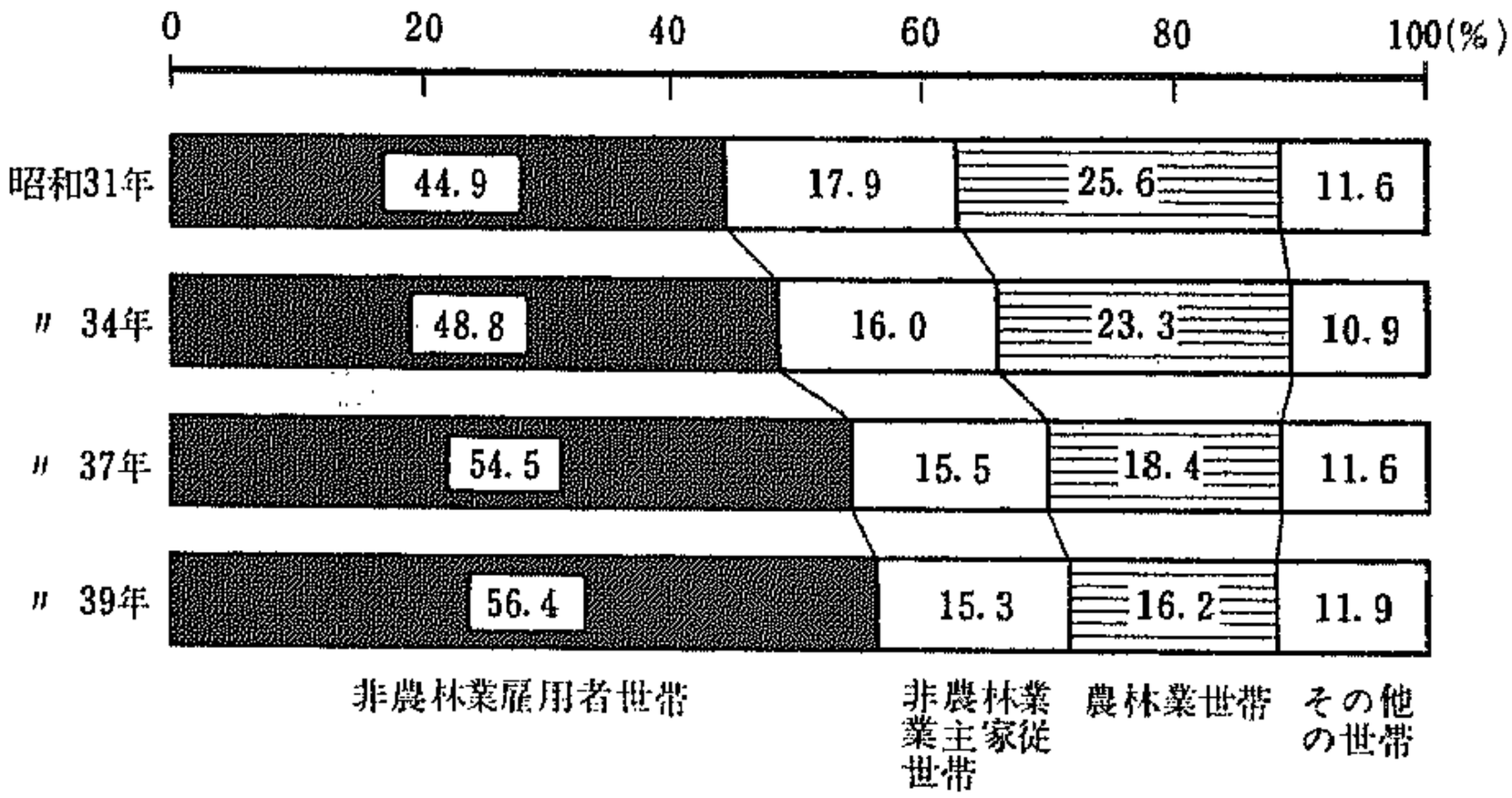




'65 9

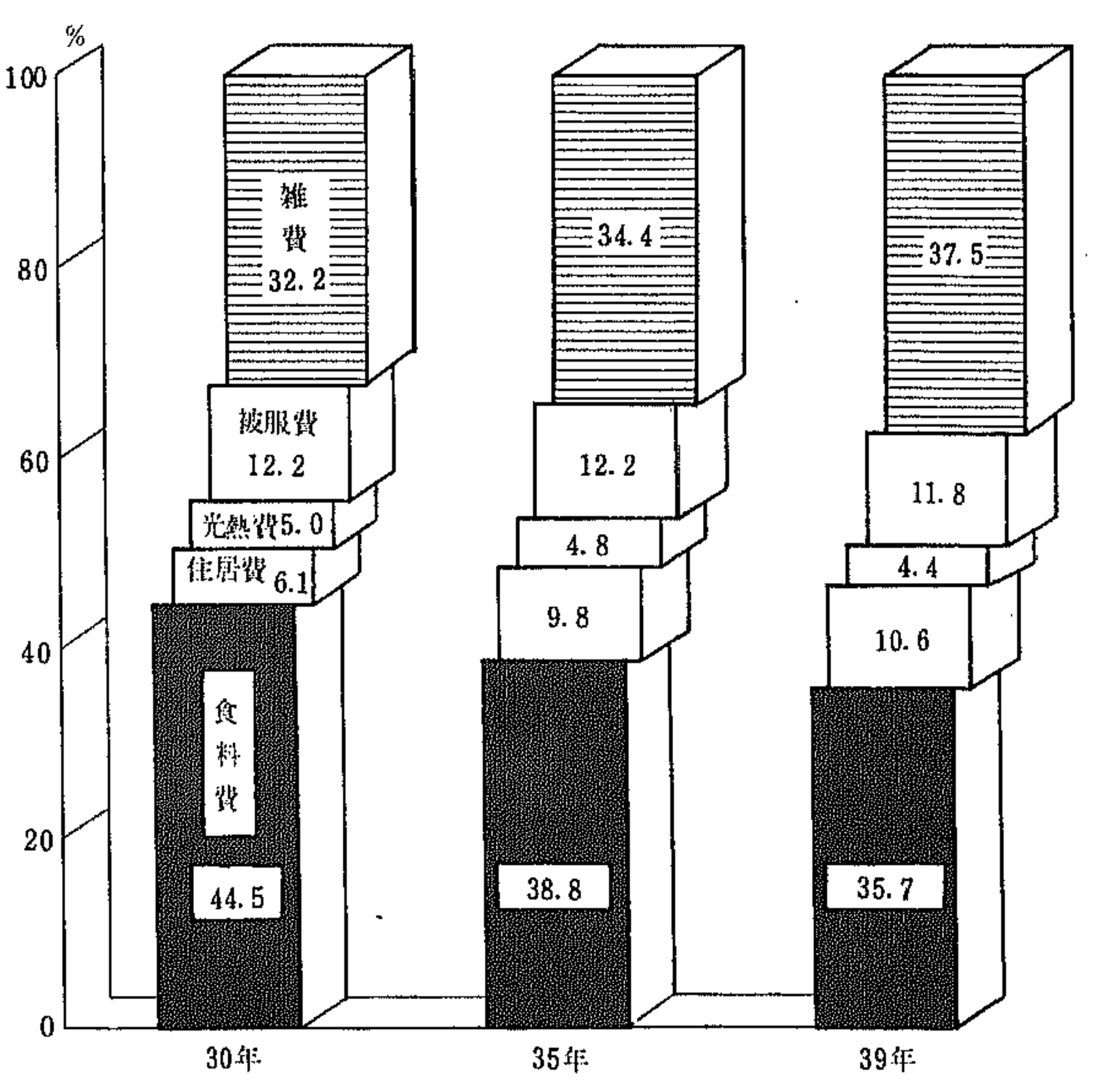
労働者家族福祉運動に関する参考資料

世帯業態別世帯の分布



資料出所―総理府「就業構造基本調査」「労働力調査」

消費構造の変化



資料出所―総理府「家計調査」

婦人と年少者　十三巻九号目次

特集・労働者家族福祉運動

勤労者家庭における人の和の創造……川喜田二郎……2
労働者家族の福祉をたかめるために……6
勤労者家庭消費生活向上運動について……6
本年度のこの運動のテーマについて……7
労働者家庭生活技術指導状況……8
事業内ヘルプ制度の現状について……10

労働者家庭生活技術指導モデル地区の活動報告

＊二俣川社宅の主婦たちとの十二か月……彦由露子……12
——日本ガラス横浜工場社宅——
＊社宅を住みよい社会生活の場とするために……松岡主……18
——日本パルプ工業米子工場社宅——
相談活動のすすめ方（活動の手引②）……小松源助……14

（資料室）

労働者家族の現状……表紙……3
女子保護の概況……24
女子労働者の賃金のうごき……2
女子の定年制等に関するアンケート結果について……表紙……3
婦人に関するうごき……8
働く婦人と年少者の法律問題⑧……81
婦人労働関係資料の紹介……80
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……29
◇「労働者家族の現状」（資料室）に関する図表……27
◇内職関係のうごき……25
◇婦人少年局ニュース……22
表紙・扉……塚谷政義……18

勤労者家庭における人の和の創造

川田喜一郎

◇家庭生活と職場の分離は人間関係にヒズミをつくる

仕事場と家庭生活の場が合致していた、過去の田園日本の時代は、ある意味で幸福だった。その頃は大きな企業組織もなかったので、都会でもかなり多くの人びとが、家庭を仕事場としていた。こういう状況のもとでは、夫婦や親子が、共通の、あるいは関連的な仕事にいっしょに従事したので、苦楽いずれの場合をも通してお互いに共通の体験をわかちあったのである。それがため家族員の間には、いわず語らずの共感が多かったと思う。仲のよい悪いを越えた共感が。

今はちがう。家庭生活と職場の分離した人間が圧倒的に多くなってしまった。その結果、たとえば次のようになる。夫は毎朝「いってらっしゃい。」で会社に送り出される。満員のラッシュ・アワーにもまれること約一時間あるいはそれ以上。会社では雑然としていないのに、妙にクタクタになってオフィスじまい。別に力仕事は大してしていないのに、ドッサリかかってくる。主婦からみると、夫からみると、「それくらいの渉外的な仕事もできないとは、女というものはダメなものだ。」ということになり、妻からみると責任をもって細部まで指示してくれない夫というものが頭にくる。

さて家庭に戻るとそこにもムシャクシャした主婦が待っている。むりもない。毎日同じような日曜がくる。妻は憂さ晴らしに都心にいきたい。ところが夫族からいえば、池袋や銀座など盛り場にいくなんぞ、ゾッとするくらい嫌なのだ。それより日曜くらいはわが家の青畳の上にねころんで、ただヒルネをしたいばかりなのである。茶色の畳でなく、そしてヒルネの向うに青々とした庭でもあればいいが、それも停年くらいにそんな持ち家に住めるかどうか。

妻の不満はまだまだある。昔なら一家の主人たる男がしてきて、とても銀座や新宿で管をまいてくれたことを、今では何もしない。税金のことも子どもの教育のことも皆主婦はやりきれない気がするので、一杯ひっかけて元気はない。まあ家庭に戻ってくるしかない。帰らなければ、ムシャクシャする。しかしそれが頭にくる。夫からみると、「それくらいの渉外的な仕事もできないとは、女というものはダメなものだ。」ということになり、妻からみると責任をもって細部まで指示してくれない夫というものが圧倒的に多くなってしまった。その結果、たなおオサンドンばかりである。「あなたはいつも忙がしい忙がしいの連発だけど、どうせ社用族で、いいことばかりしてたんでしょ。私なんか毎日オムツ洗いとおソウジとお茶ワンの尻ふきばかり。ああ、つまらない。何も進歩なんかありゃしないし、教養なんてドンなくなっていくわ。たまには日曜くらい映画を見たり銀座につれていって下さってもいいわよ。そう思わない。あなたって、こんなに冷たい人だとは思わなかったわ。」

そこで日曜がくる。妻は憂さ晴らしに都心にいきたい。ところが夫族からいえば、池袋や銀座など盛り場にいくなんぞ、ゾッとするくらい嫌なのだ。それより日曜くらいはわが家の青畳の上にねころんで、ただヒルネをしたいばかりなのである。茶色の畳でなく、そしてヒルネの向うに青々とした庭でもあればいいが、それも停年くらいにそんな持ち家に住めるかどうか。

妻の不満はまだまだある。昔なら一家の主人たる男がしてきて、とても銀座や新宿で管をまいてくれたことを、今では何もしない。税金のことも子どもの教育のことも皆主婦はやりきれない気がするので、一杯ひっかけて元気はない。まあ家庭に戻ってくるしかない。帰らなければ、ムシャクシャする。しかしそれが頭にくる。夫からみると、「それくらいの渉外的な仕事もできないとは、女というものはダメなものだ。」ということになり、妻からみると責任をもって細部まで指示してくれない夫というものが圧倒的に多くなってしまった。その結果、たま

のは、卑怯な怠け者にみえてくる。「ねえ、あなた。どう思う？　きめてよ。」とうるさくっても利き目がないので、ノイローゼになってくる。そして、いったい全体、わが家の切り盛りがどう動いているのか、複雑怪奇で毎日が押し流されている感じに襲われる。

また、今日の主婦たちは「教養ある生活」なるもののいじらしい憧れを持っている。それが複雑で捉えにくく多忙な生活のために、充たされない。この不満に夫は理解を持たない。そんな教養主義は、自分たち男性が青年時代に抱いた、大正や昭和初期の青くさく不毛な教養主義の二番煎じのような気がするからである。

こういう主人と主婦それぞれの欲求不満は、お互いに心の交流を阻みあう。そこからおこる感情の不安定ともつれが、コドモに敏感に影響することはいうまでもない。シュウト・シュウトメにも、より少なくはあるが影響を与える。

さて、こんな家庭生活の断面は、もちろんホワイト・カラーの一例にすぎないし、それは感情のヒズミに、さらに拍車をかけの判らない人間だ。」と理づめで叱る。たいてい、それでも解決しないものだから、「女は感情的でバカな動物である。」と、僧まれ口をいったり隠遁的になってしまう。問題の中心は、欲求不満とかイライラとか疲れとか、人間の感情面にある。それを忘れて大声叱咤するなどというのは、主人が主婦に対する時であれ、主婦が息子の勉学に対する時であれ、見当ちがいである。いや、見当ちがいであるにとどまらない。それは感情のヒズミに、さらに油を注ぐことにすらなりかねない。かりに主婦の欲求不満を主人が合理主義で折伏したとしようという。主婦はこんどはハケクチのない欲求不満をかわりに、自分自身に対する攻撃にそのホコ先をむける。妙に悲しくなり、自分を責めて罪人と化し、生活のハリを失い、病気になり、ついには離婚か自殺にまで走るかもしれない。

それゆえ、合理主義による折伏は、問題の解決にはならない。というより、欲求不満とかイライラとかいう感情的現象の存在を、あたかも存在しないもののように無視したり、キメツケて頭から抹殺したりするような態度こそ、じつは非科学的であり不合理なことではあるまいか。いやしくも問題を真剣に解決するに当たっての科学的な態度とは、評価するより前に、感情や欲求を含めた実態を虚心胆懐にみとめることであるはずだ。

さて、家庭の中の人間関係のヒズミが、たとえば上の一例のような状況であるとしよう。それでは、どうして問題の解決を計ればよいのだろう。まず最も犯しやすい誤りは、事あるごとに、相手の誤りを理論的に指摘して、合理主義で相手を折伏しようとすることであろう。このとであるはずだ。

もしも問題が、欲求のうごめきや感情のヒズミにあるのなら、解決は欲求と感情のからみあう深さにその焦点を合わさなければならない。

母なる人を、「わ

的なことばかりを指すのではない。

ところで、人間がパンのみで生きるものではないというとき、それではそれに匹敵する大問題は何であろうか。私には、それは「やりがいのあることを達成する」ことと思われる。この根ぶかい人間の要求が充たされていないことこそ、ヨメやシュウトメや夫やコドモが、いいようのない欲求不満やイライラや虚脱に悩んでいる、根底の原因ではなかろうか。

かわいい孫を育てたいのに、新婚別居のためそれのできないシュウトメ。教養を高めたいのに茶ワンの尻ふきばかりで溜め息のヨメ。仕事の意欲を削ぐような課長の下でヤケ酒をあふる夫。コドモにとっては、真剣なクラブ活動や模型飛行機の製作を、受験競争のために弾圧される息子。あらわれる現象は千差万別なのであるがそのすべてを貫いているのは、やりがいのあることを塞がれた悩みである。

◇ 創造的行為は生きがいを感じさせる
――「作業」ではなく「仕事」をさせること――

私はかつて次のようなことを論じた。人間にとってやりがいのあること、それは創造的な行為である。そして、ある行為が創造的であるためには、その行為が、㈠自発性の高いこと、㈡「こうすればよい」というモデルの少ないこと、㈢結果がどうでもよいというようなふざけた遊び気分の事柄でないこと、という三か条をあげた。この三か条は互いに矛盾し得ることであるが、その矛盾を実践によって矛盾でなく達成していくことのうちに、創造的行為の創造的たるゆえんがあるのだと論じた。

創造的な行為をなしとげるとき、ひとはやりがいを強く感ずる。それが重なって生きがいを強く感ずる。そうすると欲求不満やイライラが家族員の間に感情の阻碍を起こしたのと全く逆の経過がおこる。すなわち、心が充実し、生きがいを強く感ずる人びとは、他の家族員を寛大にニコニコと受けいれるようになる。それだけでなく、自分の心の充実のよろこびを、家族員たちと、否、隣人とすら、分かちあわなくては残念な気がしてくるだろう。

しかし、今ここでは、この点に深入りはしないでおこう。ただ、創造的行為への欲求が充たされないことからくる不満は、いちじるしい一つの特色を持っているようだ。すなわち、その欲求不満の原因が、自分にも他人にも、創造的行為に関連した不満なのだとしてハッキリ捉えにくいことである。そこでその原因を、たまたまわりにある具体的で判りやすい事態に結びつけてしまう。月給に対する不満と抱きあわせにしたり、シュウトメの頑固さを抱きあわせにしたり、その他。「これというのも○○が悪いのだ。」という誤まった投影をやってしまう。けれども、ほんとうの不満の原因がこういう投影だけに尽きるものではないことを、彼や彼女は、心の深奥で、いや身体のどこかで感じている。そこで、投影の対象はヒョイヒョイと移り気に変ったりするのである。

とはいえ、「創造的行為についての欲求不満」というだけでは、多くの人々にとって、あまりにも捉えにくいかもしれない。もうすこし具体的な例で語りたい。

現代は人間が会社や役所や学校のような大きな組織の中にどんどん組み入れられていく時代である。つまり、人間が組織化されていく時代である。けれどもそのために、うっかりすると、人間は組織の中の一コマであること、あたかも機械の歯車のひとつになり果てる。人間が人間のために作った、組織という道具の、その人間のたちばなりさがりかねない。こうして人間性の喪失が恐れられている時代である。それでは、組織の中の人間が、創造的なやり方で達成するようにすることが、いちばん痛切な問題だと思われる。

そのためには、組織の中の人間が、作業をでなく、仕事をやり得るようにしなければならない。ここでいう作業と仕事とのちがいは、次のようなことである。作業とは仕事という一連の過程の中の、単純で規格化された一コマにすぎない。ところが、仕事とは、次のような一連の過程を全部含むものだと思う。まず、どういう目標をえらぶか。それを達成するに必要な情報を、どうやって集めるか。集まれば、どう知識を、どうやって整理・分類・保存するか。どうして要約し、くみたてて関連づけるか。つまり、どうして情報をまとめるか。まとめた結果について、どうして考えをめぐらすか。さらに、どうして

情勢判断を下すか。それに基づいて、どうして選択決断するか。それから、どうして計画をたて、次いで手順のプログラムを作るか。どうして実行するか。実行した結果をいかに味わうか。

ひとつの仕事には、ざっとそのような諸過程がある。この全過程を、自分の責任で首尾一貫してなしとげた時、はじめて人間は「仕事をした」という経験を得る。このような意味での仕事を達成する時に、創造行為の充たされた思いが生ずるものであって、それは単に作業をやることでは達せられない。ところが企業体その他の大組織は、多くは人間に作業ばかりやらせて仕事をさせないという悪弊を生みやすい。

けれども、これは組織の側の罪ばかりでもない。つまり、ひとりひとりの側にも欠陥がある。仕事をさせてくれない、とわり創造的に仕事をさせてくれない、という点での不満は、じっさい組織の中でひじょうな欲求不満となって潜在していよう。しかも矛盾することに、その同じ人びとが、作業をでなく創造的な仕事を責任を持ってやらされることに、恐れを抱いている。自信がないからである。このような状況は、じつは大組織の中でなくても、家庭の中にすら存する。「あなたはいいわ。外でやりがいのある仕事をしているのですもの。私なんか、そんな機会さえ与えられてない。」とこぼす主婦が、同時に、ちょっとした馴れない仕事に直面しても、「ねえあなた。なんとか決めてよ。」で、判っちゃいるけど決められない、では、矛盾している。

◇ 創造性を高めるための技術・訓練が必要

仕事の各過程で要求される技術と訓練は、過程ごとに異なっている。たとえば情報あつめでは、足マメに歩くこと、見ききすること、正確に記録すること。整理・分類・保存の過程ではファイリングの技術。情勢判断をすることと決断を下すことですら同じではない。それゆえ、仕事の各過程が要求するさまざまの技術や方法を、しかも総合的に駆使する能力が必要である。これらの能力が弱ければ、創造的な仕事をやることに徒らな恐れを抱くのも無理もない面がある。ところが、現在の日本は、たとえば、価値判断をやる前にまず情報に率直に耳を傾ける訓練とか、情報をまとめる訓練とか、仕事の全体構造を把握したり企画したり、あるいは考える訓練など、多くの過程の技術訓練の上で弱体きわまる。強いのは、特殊な作業訓練くらいである。

そもそも、学校では、創造性を高めるような教育はしていないのである。具体的には、「仕事を達成するとはいかなることか」ということが何も判っていない大学生が、社会にどんどん送り出されている。こういうことを指導し経験せしめる教育は、家庭教育と社会教育の面が担当せねばならないのかもしれない。教育イコール学校教育というつまらなぬ固定観念からは、離れようではないか。

こう考えると、物事を達成するという能力の自他ともの教育がなければ、創造的行為の欲求不満は解消されない。ひいて、家庭の中の心の通いも真の解決をみないだろう。仕事々々といったので誤解されたかもしれないが、美しい庭を作り、夕食団らんの時を、味わい深く活かすことなど、すべて仕事の場合と同じ創造的な行為の中に繰り入れて考えてよいことだと思う。

複雑化してきた家庭の仕事と主婦の重荷を考えれば、これらの主婦は家庭の切り盛り自体を創造的に処理しなければなるまい。つまり、家庭も一個の企業体であると考えるばかりか、その家庭という仕事場を同時に創造性教育の教室と考えてはどうか。学校をあてにしてはダメである。やるべきことは沢山転がっている。家庭事務の合理化、渉外の勉強、出産前の手不足をどうするか。地震・火事・盗難など非常時の対策は？　創造性を要求する難題は、いくらも転がっている。これらの課題を創造的に達成する時、人間は美しく成長する。主婦の場合には、こうして成長した人のみが、コドモが一人前になったら、堂々と社会復帰して家庭外に打って出られる自信を持つのだろう。もちろん問題は主婦だけではない。主人もシュウトもコドモも家庭生活を創造的行為の学校にしようではないか。それを通じてこそ、家族員の心は、しっかりと通いあうのではあるまいか。家庭を単に、力をぬいた消費の場と考え、消費にのみ幸福があると考えるのは、いかがなものか。第一、人間は幸福を求める動物であろうか。むしろ充実を求める動物ではなかろうか。

（東京工業大学教授）

勤労者家族の福祉について

労働者家族福祉運動実施要領

1　趣　旨

労働者家族の福祉を増進することは、労働福祉の見地からも、また日本経済の発展のうえからも重要な意義をもつものであるところから、事業主、労働者ならびに労働者家庭の主婦、及び関係機関、団体等の労働者家族福祉についての関心と理解を喚起し、その目的のための活動が、自主的かつ積極的に進められるよう促すために、本運動を全国的に行なう。

2　期　間

昭和四十年十月十五日～二十四日（一〇日間）

3　重　点

①労働者家族問題の重要性について認識を深め、その福祉増進のために必要な活動が積極的に行なわれるよう促す。

②労働者家庭消費生活向上運動（本年は四年度）の趣旨等について、周知を図る。

③勤労者家庭の主婦が、上記の勤労者家庭消費生活向上運動の四年度テーマに即して、活発に実践活動を行なうよう促すと同時に、事業主その他協力機関・団体等が、主婦の実践活動に対して、積極的援助活動を進めるよう勧奨する。

四年度テーマ「家族の情緒的安定のために、消費生活をととのえる」

④事業内ホームヘルプ制度について、事業主・労働者・関係機関・団体その他社会一般の関心をたかめ、事業主に対し本制度の導入を勧奨して、従業員家庭に対する家事援助が行なわれるよう促す。

4　実施事項

①労働省の行なうこと

○労働者家族の福祉増進の重要性に関する広報活動（中央・地方）

○勤労者家庭消費生活向上運動に関する特別啓発・広報活動（中央・地方）

○勤労者家庭消費生活向上会議の開催（中央・地方）

○その他、地方事情に即したもの（地方）

○資料の作成と配布（中央）

②事業主・労働者・労働者家族等の組織及び関係機関・団体等の自主的活動を期待するもの

⑤「婦人と年少者」9号

勤労者家庭消費生活向上運動について

勤労者家庭は、農業・商業等の自営業の家庭にくらべ、経済的、社会的に、かなり明確な特質を持っている。ことにその賃金の額は原則的には勤務先の企業によって決定されたものであり、家庭生活からみると非弾力的であるから、限られた収入のワク内で生活を組立て運んでいかなくてはならない。こうしたことから、消費に関する問題が、他の階層の家庭にくらべて大きな意味を持つといえる。

そこで、労働省では昭和三七年から向う五か年の計画で勤労者家庭の消費生活の向上を目的として、労働者家族の福祉運動にそって、この運動を進めてきたが、本年は、その四年度に入る。運動の後半に入るにあたって、その推進要綱を参考に供する。

勤労者家庭消費生活向上運動推進要綱

1　趣　旨

勤労者家庭における生活水準の質的向上のためには、その消費生活の内容が世帯成員の心身の安定、労働力の再生産、次代の育成、文化的活動の遂行等の諸機能を十分に発揮しうるような、均衡のとれた状態となることが必要である。

そのためには、経済的・社会的各種の施策が進められなければならないが、同時に、労働者家庭自体の、生活向上のための自主的な活動と、関係各方面の、そのための援助活動が積極的に進められることが望まれる。

ここにおいて、勤労者家庭の消費生活向上のための広範な活動を促進し、その福祉を増進することを目的として、長期的な運動を実施する。

2　運動推進の方法

①五か年の期間をもって運動を行ない、その各年ごとに年次テーマを設け、それらに沿って運動を進める。

②事業主・労働者・労働者家族等の組織をはじめ関係機関・団体等に呼びかけ、その協力を得て、中央及び地方各県に「勤労者家庭消費生活向上会議」を設け、運動推進の母体とする。

3　運動のねらい

「均衡のとれた消費生活の実現」

4　運動の年次テーマ

初年度「健康の増進のために、消費生活をととのえる」

二年度「子どもの教育の充実のために、消費生活をととのえる」

三年度「文化・教養の充足のために、消費生活をととのえる」

四年度「家族の情緒的安定のために、消費生活をととのえる」

五年度予定テーマ「老後及び不時の際の不安からの解放のために、消費生活をととのえる」

5　運動の期間

昭和三七年一〇月より、昭和四二年九月にいたる五年間とする。

各年度は一〇月に始まり、翌年九月に終るものとする。

6　主唱機関　労働省

7　協力・参加を求める対象

○事業主、労働者、労働者家庭の主婦

○事業主団体、労働組合、労働者家族の団体

○消費者団体、その他関係団体

○関係官公庁

8　実施事項

労働省の行なうこと

①勤労者家庭消費生活向上会議の開催（中央・地方）

②調査の実施（婦人少年室を通じて行なう）

③特別啓発活動の実施（毎年一〇月労働者家族福祉運動期間中に行なう）

○勤労者家庭消費生活向上に関する啓発、広報活動（中央・地方）

○消費生活向上運動参加者の実績発表会（地方）

○その他

④労働者家庭生活技術指導モデル地区における生活技術指導援助（地方）

⑤資料の作成、配布（中央）

事業主、労働者、労働者家族等の組織ならびに関係機関・団体等の自主的な活動を促すもの

①勤労者家庭の消費生活に関する実情の調査・研究・懇談等

②勤労者家庭の主婦の生活技術をたかめるための指導・援助

9　資料

①リーフレット

②年次テーマに関する調査資料

③年次テーマに関する統計資料

④「婦人と年少者」9号

今年度のテーマについて

一般に、家庭が、その家族員の生活を幸福にし、発展させていくためには、勤労者家庭消費生活向上運動の年次テーマとしてかかげたような諸機能＝健康の保持、子どもの教育の充実、文化教養の充足、情緒の安定、老後及び不時の際への備え＝を発揮していくことが必要ですが、今日のような緊張度の高い生活では家族の感情生活、心情の安定をはかるという機能は、とりわけ重要なものとなってきています。

とくに勤労者の家庭にあっては、その機能の持つ意義は、たいへん大きいといえます。勤労者である夫、父親は、大なり小なり拘束を伴う労働による心身の緊張や疲労を、家庭での、くつろぎやいたわり、また楽しみなどによっていやし、豊かな人間性や労働力を回復していくものですが、また同時に、都市生活者として、いろいろな種類の刺激を受けている主婦や子どもなど他の家族員も、家庭での互いの暖かい接触や話しあいなどの交流のうちに刺激から解き放たれ、安らかな暖かい心情を取りもどして、あすの生活に備えていくものです。

一方、勤労者家庭の、その面での特質にふれてみると、一般に、主婦と子どもだけという構成の家族、小家族で、いわゆる中核家族という形態をとる傾向にあって、三世代、時に四世時代がともに住む累代同居家族や、農家や商家の自営業家族のような生産共同体的家族にくらべると、嫁姑、義兄弟などの間に起こりがちな、家族員の間の緊張は少ないといえます。また、家族結合も、制度的なもので結ばれているのではなく、良い意味で合理主義的、個人主義的で、いわば友愛的な、近代的家族感情によって結合しているとみられます。

しかし、同じ理由で、家族の一体感は弱いことも指摘されます。昼間はバラバラにそれぞれの場で生活しているのが労働者家族の常態ですから、おのずから各々の興味や関心の共通性も少なく、お互いの考えや感じていることがらが、うまく通じ合わないということもあります。時には、疲れていて相手を理解しようとする気力が持てない場合もありましょう。なお、消費攻勢の強大な今日、家族の種々の欲求がふくれ上がっていて、きめられた賃金収入のワク内での経済生活では満たされないものがあって、そのこ

とから、お互いが不満をぶっつけあうということもありがちです。

こうしたことから生活感情の、くいちがいや分離が起きやすく、家族結合がもろく、くずれやすく、そのための不安が少なくないといえます。

このような理由から、勤労者家庭にあっては、情緒の安定の機能が、とくに強く求められ、したがって、深い配慮をもって家庭生活の運営がされなければならないと考えられます。

今年度の向上運動のテーマとして、情緒の安定の問題を取り上げ、勤労者家庭における家庭の情緒的安定のために消費生活がととのえられるよう、呼びかけるゆえんもここにあります。

労働者家庭生活技術指導状況

（昭和三十九年）

——婦人少年室の報告から——

婦人少年局婦人課

労働者家庭生活技術指導を行なってきたモデル地区は、昭和三七年一〇月から始まった消費生活向上運動（五か年計画）の実践地区として、毎年の年次テーマに沿って指導を行なっているが、昭和三九年は、同運動の二年度にあたり〝こどもの教育の充実のために、消費生活をととのえる〟というテーマのもとに指導を行なった。

指導の対象となった事業場は全国で三七か所で、直接指導をうけた主婦は五二八人である。

指導内容は、テーマにもとづくものの他に、労働者家庭の特性に即して家庭経済や衣食住に関すること、保健衛生や人間関係など広範にわたっているが、対象家族や生活条件、生活環境の実情も考慮にいれ、あらかじめ年間の計画をたて、それに従って行なっている。

指導にあたる者は、そのために置かれている婦人少年室専任協助員のほかに、本年は大学教授、助教授、小中学校長、社会教育主事、児童相談所長、公民館長、警察官、新聞社論説委員、裁判所判事・調査員、生活改良普及員など、こどもの教育や生活に深い関係のある分野の講師が見られる。

主な指導内容

指導は、講義・実習・討議・講習会・懇談会・セミナー・発表会・見学、資料の配布や回覧など、さまざまな方法で行なわれたが、次にその主な項目をひろってみる。

まず、テーマ〝こどもの教育の充実のために、消費生活をととのえる〟に基づいたものでは、最も多くとりあげられた項目は、こどもの心理に関するものである。「こどもを理解するための心理学」「こどもの成長段階」「反抗期のこどもの心理」「少年期の心理」「思春期のこどもの心と体」など児童心理、青少年心理とその扱い方、対処のしかたについての講義や懇談会があげられる。

次に勤労者家庭における教育に関するものでは「勤労者家庭の消費生活における教育費についての考え方」「家計の中の教育費の現状」「教育費に重点をおいた予算のたて方」「勤労者家庭のこどもの進学と就職問題」「家庭教育と学校教育」「家庭環境とこどもへの影響」「こどもは家庭に何を望むか」「こどもの生活設計と指導方法」「母と子の座談会」等。

その他に、カギッ子、現代っ子、マスコミとこどもへの影響、非行少年の問題、など現在社会問題にもなりつつある事がらについて懇談会や研究会また、こどもに関係ある施設や官公庁、団体等の紹介と、問題が起こった場合どこに相談に行ったらよいかというようなことも紹介され、さらに実地に児童相談所を見学したところも二か所あった。なお、こどもや家庭に関係深い法律、こどもの成長と栄養や頭脳に関する講義もあり、こどものしつけを兼ねる母と子の料理実習や名所の整理の仕方など、プログラムに苦心が見られる。

テーマに基づいたもの以外では次のような指導を行なった。

○家庭経済に関するもの

合理的な消費生活、予算生活の意義と必要性、物価の値上がりと家計への影響、その対策、貯蓄、など。

○食生活に関するもの

栄養に関する知識、献立のたて方、食品に関する知識と利用の仕方、食品衛生、テーブルマナー、食事と雰囲気などに関する講義と実習。

○衣生活に関するもの

衣服の手入れと保存、季節にあわせた衣生活、繊維の種類と洗濯方法、衣料品の選び方、買い方、被服費について、実習（クリーニング、手芸、その他）。

○住生活に関するもの

住居の清潔、住み方の工夫、電気機器具及び暖房機器具の持ち方、扱い方、火災について、など。

○保健衛生に関するもの

薬の知識と正しい用い方、病気の予防と弁当、成人病、四季の保健衛生、母体保護など保健衛生に関する基礎知識と勤労者家庭における保健衛生上の留意点や健康相談の実施。

○家庭生活及び人間関係について
　勤労者家庭の主婦の役わり、家庭の意義、親子関係のあり方、隣人や地域社会との交際について、家庭におけるレクリエーションの必要性とその方法、主婦の余暇のつくり方、利用のし方、一生の生活設計など。
○婦人週間に関するもの
　婦人週間にちなんで懇談会や講演の開催。
○社会見学
　工場・議会・市内・児童相談所など。
○その他
　生花・ラジオ体操・映画など。

　最後に、婦人少年室及び指導を受けた主婦の感想によれば、指導に対して最初は消極的であったが、回を重ねるにつれ自主性がたかまり活発になった。また、主婦同士の親近感が深まり連帯意識も出てきて、なごやかなうちに指導が進められたという報告がなされている。指導を受けた主婦の側からは、家庭生活の運びに役立った、集会のもち方が上手になった、人の前でも自由に意見発表ができるようになった、婦人少年室への認識ができた、ことなどがあげられたが、一番大きな成果としては、主婦同士の親ぼくをはかることができ、今までは個人個人で物事を解決していたが、協力体勢が深まり、みんなで考え合うことができるようになったことであるといっている。指導を機会に社宅婦人会が結成されたところや、指導終了後も家政研究グループとして研究を続けようとするもの(五か所)、自主的に勉強を続けたい、良いリーダーがいれば勉強を続けたい。などなんらかの形で勉強を続けてゆきたいと考えている主婦が多い。しかし、この場合、すすんでグループリーダーをひきうける人がいないということが問題になっている。

　次に、二年度のテーマ〝子どもの教育の充実のために、消費生活をととのえる〟に関する指導については、主婦にとって身近で大きな問題だけに深い関心をよせ、終始、熱心な態度がみられたと婦人少年室から報告されている。主婦からは、講義を聞いて、もう一度子どもを育ててみたくなったという主婦や、自分の子、よその子の区別なく注意できるようになった、自分の子の個性を知ることができ、やたらによその子と比較することがなくなった、などの感想がよせられている。

　指導を実施する際の問題点としては、例年、幼児を持つ主婦が出席できにくいことから、託児施設の必要性がいわれているが、市の協力を得て、指導日に移動保育を利用して解決している例がみられる。なお、社宅が散在していたり、何らかの形で職業をもつ主婦がふえてきたことなどから出席率に影響があることや、指導に必要な設備がそなわっていないことなどが昨年に続いてあげられている。

（参考）

労働者家庭生活技術指導とは

　この指導は、昭和三三年開催され、社宅など労働者住宅の密集地域で、労働者家庭の主婦を対象に、各婦人少年室が実施しているもので、労働者が心身ともに健康で十分な生産活動に従事するためには、家庭生活の向上がのぞまれるという観点から、家庭生活に必要な生活技術の指導援助を行なうという趣旨で設けられた。指導回数は、平均、毎月一回、四時間。

(17ページつづき)

相談担当者自身その役割をとることに不安を覚え、その結果クライエントの示す抵抗を処理することが出来なくなってしまう。

②したがって事前に十分準備をしなければならないが、その場合クライエントに関する情報は原則として公的機関なり専門家から得るようにすることが大切である。またそのような活動はクライエントの承諾を得ずしてなされるのであるから、クライエントと接触したらすみやかにクライエントの了解を求めるようにしなければならない。

③クライエントと最初面接する場合、クライエントから問題について話してくれるのを待つのでなく、相談担当者の方から率直に目的と意図を伝え、相談担当者として理解しているクライエントの問題点を提示するようにすべきである。

④クライエントの云い分や意見を傾聴し、クライエントの現在あるところから出発し、早急に相談担当者の意図をおしつけ従わせるようなことがあってはならない。クライエントによって示される抵抗にさからってすすめていくというのではなく、むしろそれについてすすめていくというあり方をとることが望ましい。

⑤クライエントが言葉で示すものだけでなく、非言語的なもので示すものを通して、クライエントの状態、感情を理解するように努めることが大切である。

⑥相談担当者の当初の意図に合致しなくとも、クライエントなりに努めているニード、特に具体的ニードに率直に応じていくように、弾力性のあるあり方をとらなければならない。

⑦クライエントのもつ病理的な、否定的な側面にのみとらわれず、クライエントなりにもっている健康な、肯定的側面を認め、現実的に評価していくようにすることが重要である。

　以上は、「介入的アプローチ」を試みようとする場合、相談担当者として当面配慮すべきであると考えられる諸点のいくつかに過ぎないが、これらの諸点のもとにさらに検討を加え、相談活動としての有効な、クライエントに役立つ介入的アプローチのあり方を確立していくことが必要である。

（日本社会事業大学助教授）

事業内ホームヘルプ制度の現状について

婦人少年局婦人課

一、制度の現状について

事業内ホームヘルプ制度の実施事業場は、三九年度末（四〇・三・三一）現在で、全国一九都道府県一八八社を数え、その数も増加して八月には約二〇〇社となった。このように制度実施事業場は一応増加してはいるものの、過年度来の経済不況の影響は無視できず、制度実施事業場のうちにも、制度実施の効果はあげながらも、企業の倒産、合併等によって制度廃止のやむなきに至った事業場が三九年度中八事業場、四月以降をあわせれば十事業場にものぼった。このため、新規実施事業場の増加にもかかわらず、差引の結果は、前掲の事業場数となったものである。

制度実施事業場所在県としては、従来の京浜・京阪神・北九州等先進工業地域以外に、新しく千葉・福井・佐賀・長崎・宮崎・鹿児島が登場し、いずれも県内一～三事業場程度ではあるが、これらの地域においても本制度を必要とする事業場があることを示し、またこの実施の効果次第では、制度普及の刺激となることが期待されよう。

三九年度に初めて推進を行なった中小企業のための共同方式による制度は、事業協同組合などの中小企業団体が、組合員の雇用する労働者のために実施するものであるが、現在四団体が実施している（北海道・神奈川・京都・兵庫）。

昭和四十年四月一日現在の、事業内ホームヘルプ制度実施事業場の現況は別掲の表（第1表）のとおりである。

実施事業場の産業別の状況（第2表）は前年に比し特に変化はなく、前年度過半数を占めていた製造業が、四八・九％となり、他産業にバラついた率の増加がみられる程度で、規模別（第3表）についても特記すべき変化はみられない。

二、運営の現況について

全国の実施事業場より運営状況について受けた報告によれば、この制度の実施は労使とも一般に好評を得ており、制度の効果を高く評価しているものが多い。制度の利用状況も、制度実施の経験が長くなれば一般的に高まっていく傾向にある。制度が有効に活用されているかどうかの判断基準として、週六日のうち一日をホームヘルパーの社内勤務にあてる事業場では、他の日にすべて派遣されたとすれば、派遣の比率はホームヘルパーの労働日の八三％となるが、ホームヘルパーの健康管理の点を考えれば、七〇％以上であれば、まず無駄なく活用されていると見る向きもある。現状では、事業場によって差が大きく、九〇％以上になるため、ホームヘルパーの増員計画をすすめる事業場がある一方三〇％以下のものもあり、制度導入早々

第1表　都道府県別実施事業場数

都道府県名	実施事業場数
北海道	6
埼玉	2
千葉	1
東京	53
神奈川	17
福井	1
静岡	8
愛知	13
三重	1
京都	9
大阪	37
兵庫	24
広島	6
福岡	5
佐賀	1
長崎	3
大分	1
宮崎	1
鹿児島	1
計	190

（1～5表とも昭.40.4.1 現在）

第2表　産業別実施事業場数

産業別	実施事業場数	%
製造業	93	48.9
食料品製造業	9	4.7
繊維工業	1	0.5
パルプ、紙、紙加工品製造業	3	1.6
出版、印刷、同関連産業	3	1.6
化学工業	11	5.8
石油製品、石炭製品製造業	2	1.1
ゴム製品製造業	3	1.6
窯業、土石製品製造業	2	1.1
鉄鋼業	9	4.7
非鉄金属製造業	2	1.1
金属製品製造業	5	2.6
機械製造業	13	6.8
電気機具製造業	11	5.8
輸送用機械器具製造業	11	5.8
精密機械製造業	8	4.2
建設業	1	0.5
卸売・小売業	15	7.9
金融・保険業	52	27.3
運輸・通信業	8	4.2
電気・ガス・水道業	13	6.8
サービス業	1	0.5
医療保健業	1	0.5
公務	6	3.1
計	190	100.0

第3表　従業員数別・世帯数別実施事業場数

規模	従業員数別事業場数 実数	%	世帯数別事業場数 実数	%
100未満	6	3.1	11	5.8
100～199	4	2.1	16	8.4
200～299	6	3.1	12	6.3
300～499	10	5.3	27	14.2
500～999	31	16.3	49	25.8
1,000～1,999	44	23.2	27	14.2
2,000～2,999	36	18.9	17	8.9
3,000～4,999	23	12.2	6	3.1
5,000以上	29	15.3	9	4.7
不明	1	0.5	16	8.4
計	190	100.0	190	100.0

の事業場はともかくとして、制度の定着によって運営方法や従業員への広報なども惰性化し、利用の停滞や利用層の固定化の傾向がみられるところもある。具体的な運営上の諸問題についても、遠距離派遣や、利用の季節的繁閑の調整問題等従来と大同小異の点が指摘されるが、これも制度実施に長期の経験をもつ事業場では、種々の工夫がこらされている。

家庭が負担する利用料は、昨年度より若干上昇の傾向がみられる（第4表）。

ホームヘルパーの資質については、労使とも概ね満足しているが、さらに再訓練をのぞむ向きも多い。

ホームヘルパーの賃金は第5表のとおりで一八、〇〇〇～二二、〇〇〇円の層が厚くなり（前年度は一五、〇〇〇～二〇、〇〇〇円）全般的に上昇してきているが、上下の較差は更に大きく開いた。この較差は地域差によるものが大きい。

なお、三九年九月労働法令協会刊行の「労務管理シリーズ事例篇⑲ホームヘルプ制度の実際」に十社の制度担当責任者の筆による事例が収められており、運営の実状や、効果、問題点など細部にわたって参考になることが多い。特に制度担当者が、綿密な計画や細心の配慮によって運営してきたことがうかがわれ、この点も企業内福利厚生の制度としての定着に、一つの力となったといえよう。

第4表　利用料別実施事業場数

利用料	事業場数	%
無料	4	2.1
100円 未満	0	0
100～199円	12	6.3
200～299	124	65.3
300～399	48	25.3
400～499	2	1.1
500円 以上	0	0
不明	0	0
計	190	100.0

第5表　基本給与別実施事業場数

基本給与額 月額	事業場数	日額	事業場数	事業場数 実数	事業場数 %
12,000円～14,000円	7	円 500 550	1 3	11	5.8
14,000～16,000	7	560 600 630	1 11 1	20	10.5
16,000～18,000	29	650 690 710	2 1 1	33	17.4
18,000～20,000	44	720 760	1 1	46	24.2
20,000～22,000	43			43	22.6
22,000～24,000	24			24	12.6
24,000～26,000	7			7	3.7
26,000～28,000	2			2	1.1
28,000円 以上	2			2	1.1
不明	2			2	1.1
計	167			190	100.0

三、四〇年度の推進について

事業内ホームヘルプ制度の推進は、昨年度、従来の地域的重点推進の方針を一歩すすめ、全国各県での推進に積極的な態勢をとったが、四〇年度もその方向ですすめている。昨年来経済界の不況がつたえられ、人員の削減、新規採用の停止等の措置がとられ、ひいては厚生事業への抑制となって、制度の普及拡大は困難な面も大きいが、その反面、本制度の実施は手持ち労働力の有効な活用に効果があることは実証ずみであり、現に事業場からの本制度実施についての相談が絶えないという婦人少年室もあり、経済情勢のいかんにかかわらず、本制度が日本の社会的事情に適応しつつあるということも考えられるのである。

一方、ホームヘルパーの養成については、従来「ホームヘルパー養成講習実施要綱」により、一月以上の講習形式で行なってきたが、四〇年度からは、東京以下八都府県に設置されている家事サービス職業訓練所にホームヘルパー課程を設けて行なうとともに、訓練所が設置されていない地区では、「短期家事サービス職業講習」として、従来と同様の講習形式で実施することとなった。

なお、ホームヘルパーについては、その需給の地域的アンバランスの問題があり、養成実施地区や養成定員等の関係で、増員希望の事業場や、制度の新規導入事業場の求人が直ちに充足できぬなやみがある。これは主要企業系列の支社工場へ本制度を拡大する際の隘路ともなっている。今後、この問題を検討し、有資格ホームヘルパーの供給を円滑に行なう方策が樹立されれば、現在の経済情勢の下にあっても、本制度実施事業場は全国的にさらに拡大するものと期待される。

＊（21ページつづき）

Ⅵ　老後の生活

労働省「民間企業定年制調査」によれば規模五、〇〇〇人以上の大企業ではほとんど大部分が定年制を設けている。三〇～九九人の企業規模では約四〇％で、これら小規模企業においても定年制が近年急速に普及しつつある（第6表）。定年年齢は五五歳の企業が最も多いが、かなり弾力的に運営されていて、勤務延長制度は四〇～六〇％の企業に、再雇用制度は六〇～七五％の企業に普及している。

男子労働者が定年退職後の経済生活をいかに営むかは、労働者およびその家族にとって大きな不安を意味する。労働省「定年調査結果概要」によれば、退職後無職のもので働きたいが適職のない者が職員で八八・六％、労務者で八四・一％と高い率を示している。

労働者家庭生活技術指導モデル地区の活動報告

二俣川社宅の主婦たちとの十二か月

日本ガラス横浜工場社宅

彦由露子

（神奈川婦人少年室専任協助員）

昭和三十九年九月四日、神奈川県における本年度のモデル地区、日本ガラス横浜工場（保土ケ谷区神戸町従業員数一、四〇〇余）の社宅、保土ケ谷区二俣川の鉄筋アパート二棟、四十八世帯の主婦との話し合いの会合を同アパートに隣接して開いた。

主婦の出席者三十四名、会社の労務課員の出席も得て、室長及び室職員一名、専任協助員二名が参加した。会社側の紹介に続いて室長から労働者家族生活技術指導についての趣旨、とくに勤労者家庭消費生活向上運動の第三年度テーマである「文化教養の充足のために消費生活をとととのえる」についてくわしい説明と挨拶があった。

ついで出席主婦の一人々々から一年間継続指導実施に対する希望や意見を述べて貰った。第一に料理、ついで手芸、お花、子供のしつけ教育問題等の要望が出たので、それによって室及び専任協助員で年間スケジュールを立てたのが上の表である。場所は毎回前述の単身者寮の食堂をお借りしている単身者寮の食堂をお借りして開いた。

日本ガラス横浜工場二俣川社宅指導概要

年月	指導項目	内容
39年10月	料理（季節料理）——消費生活の設計を通して——	・一日にとりたい食品と分量 ・保存食 ・鰯カレー焼・いわし生姜焼 ・サラダ・即席スープ
11月	料理	・酢豚・白菜肉丸揚 ・白菜・柿・干ぶどうのサラダ
12月	料理（クリスマスと正月料理を中心に）	・オードブルの種々・ローストチキン・いりとり煮しめ
40年1月	手芸	・スモックの基本について——その応用——
2月	料理（鍋料理）	・かき鍋・ジンギスカン鍋 ・たらちり
3月	料理（節句その他子供のための料理）	・デコレーション寿司 ・オレンジシャルロット
4月	子供の教育問題——児童心理について——	1 三歳児検診の意義 2 よい子供とはいわゆる教育ママの矛盾 3 しつけとは 4
5月	料理（季節料理）	・たけのこご飯 ・とび魚と野菜の炒め煮 ・たけのことももやしの清汁 ・新キャベツ夏みかんのサラダ
6月	日常生活の作法一、家の中に花を（盛花・投げ入れ）一、お茶の呑み方	・生活の中に工夫の花を（野菊やタンポポの一輪の投げ入れが生活にうるおいを与える） ・盆立てのお茶ののみ方実習
7月	料理（スタミナのつく料理）西洋料理のテーブルマナーについて（図解）	・ネギ・トマト入りカキ玉 ・とり肉とピーマンの炒めもの ・ハンバーグステーキ ・クリームゼリー
8月	料理	・グレープジュース ・牛乳ジュース ・ひき肉の卵巻き揚げ ・ゆで豚 ・まぐろの水煮かん詰サラダ ・カップケーキ
9月	懇談会	・今後の活動について ・一年間の反省とまとめ

対象主婦の年齢は四十世帯中、二十～三十代が圧倒的に多く四十八歳以上は八名のみで、従って乳幼児を持った家庭が多く、いつの講習にも子供連れがほとんどで幼児を背中に熟心に参加されたのには頭が下がった。しかし出席者数は主人たちの三交代勤務と、出産、子供の病気その他四十八世帯中、五世帯は共稼ぎ、次いで四世帯の主婦はパートタイマーとして外に勤務、また七世帯はラジオの部品の継続的内職という条件も重なって、十四、五名から二十八、九名という状態（最初の話合いの時主婦三十四名の出席は勤めを休んで参加された人もあったため）であった。しかし出席された方達はいつの回も、子供連れながら至極熱心で、スモックの基本の講習のあとなどでは早速エプロンなどに応用して身につけていられる主婦達の姿を見て、指導に当った私共としては感激と共に苦労がむくわれた思いがした。

室長はじめ関係各位の終始適切な指導と助言を得て、回を重ねた今、最終回九月を余すのみとなった。一年間の反省とまとめと共に、今後の活動についても継続して家政の研究のような形で勉強の機会をもつ主婦達の組織（なごやかな懇談会の形式で）を残すよう進める予定であり、お茶の表千家の師匠でもあられる岡本宗秋氏を迎えて、家の中に花一輪のうるおいの盛花・投入れ等、並びに盆立てのお茶の呑み方、会席膳のはしの運び方等を実習した。

社宅を住みよい社会生活の場とするために

日本パルプ工業米子工場社宅
松岡主
（鳥取婦人少年室協助員）

日本パルプ工業株式会社米子工場社宅は、世帯二〇九戸、このうち管理者五九戸を含み、構成も新婚間のないものから定年五五歳直前までと各階層を含んでいる。この社宅地区が労働者家庭生活技術指導モデル地区として指定を受けて早くも二年を経過したが、勤労者家庭消費生活向上運動の初年度はPRを重点に基礎がためをし、二年度に入って実践活動に入り徐々にその効果を挙げつつあるものと自負している。

◇実践活動の基盤は婦人懇談会で

社宅婦人がこの中心とならざるを得ないことは論をまたないが、このため社宅も八戸（一棟）一班とし二六班を組織し、各班ごとに月当番が責任を持って班の意見を集め、毎月一回の定例懇談会に意見を持寄り懇談し、結果を報告し、実践活動に移すこととした。

実践の目標は社宅という事情から会社の福利厚生活動と競合せざるを得ないが、何より社宅を住みよい社会生活の場とするために、

① 自然環境の改善　②人の環境の改善

等を大目的として、二年度（昭和三九年から昭和四十年八月まで）に次の通り実施した。

◇自然環境の改善

1　緑化計画‖遊園地の森林化（憩いの場所として）。クローバー地帯の造成（道路脇の美化）。

2　各班ごと消毒・駆除剤の散布‖残飯・残菜箱週辺、下水等へ油虫、カ、ハエの一斉薬剤散布

3　各班ごと担当区域の除草

4　車輛速度の制限と監視

5　近くの日野川での水泳禁止の申合わせによるこどもの水難防止

6　防火訓練の実施（会社保安室の指導による）

7　野良犬の駆逐（市保健所の協力）

◇人の環境改善

「均衡のとれた消費生活の実現と定年退職後の設計確立」

1　赤字家計とならない消費生活の実現（特に低所得層にパンフレットで呼びかけ）

2　右の実現のため社宅売店の現金主義（掛買をやめ収入に応じた現金生活）

3　社宅売店の改善について委託業者と懇談（特によい品物を安く購入するために）

4　社宅環境で他人に影響されない長期の生活設計の確立

①　会社の施策のPR（社内預金、長期計画のための生活設計百万円預金、並びに持家対策のための長期貸付金制度についてパンフレット配布奨励）

②　社宅内慶弔の簡素化（形式化の廃止申し合わせ、社宅集会場の利用）

「健康増進のために」

1　一般的なもの

①　レクリエーションの実施（バス旅行、大山スキーバスの実施）

②　会社嘱託医による健康講話（各季節に応じた内容で実施）

③　定期健康相談、受診、各種予防注射の接種

2　こどもを対象としたもの（社宅こども会）

①　夏季の早起きラジオ体操の実施

②　バスを利用しての写生会の実施

「文化、教養の充実向上のために」

1　工場総合美術展への参加

絵画・書道・茶道・邦楽・生花・俳句手芸等の社宅グループへの参加

2　社宅映画会の実施

◇反省と今後の方向

以上概要を述べたが、このような運動は一方的な押しつけや指導では真の効果は期待できない、各人の自主的な協力があってこそ真の効果が挙がるものである。運動の当初、育児相談とか料理講習とかを計画したが、このような特殊なものは、どうしても参加者が限定され、長続きしない。そのため当地区では、社宅各層にできるだけ共通したテーマを選び実施することとしている。

この運動の基盤である社宅婦人懇談会は毎月一回必ず開催している。社宅である以上どうしても会社の協力を得なければならないが、幸い社宅の管理責任者が婦人少年室協助員を兼ねているため計画がやり易く、懇談会の運営も極めて円滑に実施されている。

最近、社宅地区では一般社会と同様、共稼ぎ家庭が増加の傾向にある。労働再生産の場である勤労者家庭の在り方からいって今後取組むべき問題の一つである。また社宅のこどもを守るため、学校教育の充実を図るため、こども会の充実の問題も残されている、明るい社宅、住みよい社宅を作るために、一層の努力を続けたい。

（日本パルプ工業株式会社米子工場勤労厚生課長）

る。

年間に亘っての会社側の心からの協力に感謝すると共に、主婦の方達が、今後共に勤労者家族である誇りと勇気をもって、内は各自の生活の向上と充足への努力を、外は社会に対して主婦の立場からの鋭い批判の目をむけられ、よき社会人よき家族人として、制約された個々の生活の場において、たゆまざる工夫をされることを望んで止まない。

活動の手引②

相談活動のすすめ方

——若干の問題を中心として——

小松源助

社会生活を営んでいく上で解決困難な問題をかかえている人々に対し、専門的な立場にたって問題解決の援助をしていくことを目的とする相談活動を、効果的に、真に役立つものとしてすすめていくために考慮されなければならない点は多いが、本稿ではこれまでの相談活動の実際経験にてらして、特に必要であると感じさせられている二、三の問題点を中心として、そのすすめ方について要点を述べてみることにしたいと思う。

一　中断ケースからみた相談担当者のあり方の問題点

相談活動をすすめていく場合、相談担当者として先ず当面させられる問題の一つとして、相談担当者としては継続して援助していきたいという意図をもち、そしてクライエントと次回面接する約束をしておくにもかかわらず、来所しなくなってしまうクライエントが出てくるということである。これは最初の一回の面接の後でおこる場合もあるし、あるいは二回なり三回継続した後でおこる場合もあろう。このような中断ケースが取り扱いケース全体の中でどの程度の割合を占めているかについての客観的なデータは仲々公表されないが、実際にはかなりの割合になっていると推測してよいのではないかと考えられる。アメリカにおける家庭相談や精神衛生相談においては、約⅓のケースが最初の一回の面接のみで中断してしまっているという。ともかく、相談活動をすすめていく上でかなり多くの中断ケースが存在していることは、相談担当者としてはそのあり方に対する挑戦として率直に受けとめ、それをもたらしている要因を十分に吟味、検討してみる必要があろう。それによってクライエントに即した相談活動のすすめ方を具体的に見定めていく手がかりを把むことが出来るのではないかと考えられる。

この中断ケースをもたらす要因は、いうまでもなく、多面的に検討していかなければならないが、特に面接過程において、相談担当者のあり方に焦点をおいて、これまで経験したケースを通して検討してみると、多かれ少なかれ次のような要因によっているように思われる。

第一に、クライエントの求めているものを相談担当者が的確に把むことが出来ないでいる場合。それは次のような相談担当者のあり方によってもたらされてきている。

①クライエントの陳述内容が異様であったり、著しく一貫性を欠いている場合に、クライエントが現在関心を示し、問題にしている点から相談担当者が焦点を移し変えてしまっている。

②クライエントが自分の問題を明確にさせえないで漫然と陳述している場合に、相談担当者が面接の場面構成をしてしまっているという。ともかく、相談活動をすすめていく上でかなり多くの中断ケースが存在していることは、相談担当者としてはそのあり方に対する挑戦として率直に受けとめ、それをもたらしている要因を十分に吟味、検討してみる必要があろう。それによってクライエントに即した相談活動のすすめ方を具体的に見定めていく手がかりを把むことが出来るのではないかと考えられる。

この中断ケースをもたらす要因は、いうまでもなく、多面的に検討していかなければならないが、特に面接過程において、相談担当者のあり方に焦点をおいて、これまで経験したケースを通して検討してみると、多かれ少なかれ次のような要因によっているように思われる。

第一に、クライエントの求めているものを相談担当者が的確に把むことが出来ないでいる場合。それは次のような相談担当者のあり方によってもたらされてきている。

①クライエントが問題について自分にも責任があることを認めるようにならなければ解決していくことが出来ないというように考え、クライエントに問題の発生に自分自身が一つの重要な要因になっていることを早急に、強いて認めさせるようにしむけていこうとしている。

②生育歴なり社会歴は早く得なければならないというように考え、クライエントの現在あるところから離れて相談者側の一方的な意図——枠組に従ってすすめていく、さぐりを入れていこうとする。

③クライエントが自分で考え、自己決定していくようにしむけていくためには、クライエントに対しアドバイスをしてはいけないというように思いこみ、クライエントに向かって率直になれず、かたくるしい、こわばった、リジッドな応じ方しかとれないでいる。

④すべてのクライエントは機関の目的なり機能について知っている、認めているものと思い、相談担当者側の意図なり方針についてクライエントに伝えることや、あたかも理解しているかのような態度を示したり、あるいはそのことを軽卒に言ったりしている。

④クライエントの示すアンビバレントな感情の一方のみを認め、応じていっている。

第二に、相談担当者とクライエントの間に相互理解が成立しないままに終ってしまっている場合。それは次のような相談担当者側におけるあり方——ステレオタイプなすすめ方によってもたらされてきている。

①クライエントが問題について自分にも責任があることを認めるようにならなければ解決していくことが出来ないというように考え、クライエントに問題の発生に自分自身が一つの重要な要因になっていることを早急に、強いて認めさせるようにしむけていこうとしている。

②生育歴なり社会歴は早く得なければならないというように考え、クライエントの現在あるところから離れて相談者側の一方的な意図——枠組に従ってすすめていく、さぐりを入れていこうとする。

③クライエントが自分で考え、自己決定していくようにしむけていくためには、クライエントに対しアドバイスをしてはいけないというように思いこみ、クライエントに向かって率直になれず、かたくるしい、こわばった、リジッドな応じ方しかとれないでいる。

④すべてのクライエントは機関の目的なり機能について知っている、認めているものと思い、相談担当者側の意図なり方針についてクライエントに伝えること

を省略してしまったり、ありきたりな、知的な説明に終わってしまっている。

中断ケースをもたらす要因は必ずしも以上に挙げたような諸点によるものではないし、またクライエントと相談担当者のそれぞれの個別的事情によってもかなり異なってくることは当然であるが、経験的には、中断ケースの場合、以上のような相談担当者のあり方が多分に重要な要因として微妙に影響を及ぼしているといっても過言ではないようである。

さて、中断ケースの問題をめぐって、以上のような相談担当者のあり方が、すべてでないにしろ重要な要因となっていることを認めることが出来るとするならば、ここから相談担当者としてどういうあり方をとることが必要であるか、またどういう諸点に配慮しながら相談活動をすすめていくことが大切であるか了解出来るといってもよいであろう。

二　相談活動における原則

それでは人々を専門的立場にたって援助していく場合、相談担当者はどういうあり方をとり、どういう点に配慮していったらよいであろうか。これは簡単に説明し得るものではないが、ここでは一応バイステック（注）の見解に従いながら考察してみることにしよう。バイステックは、相談活動の一つの専門分野であるケースワークをすすめるにあたって、ケースワーカーとクライエントの間に専門的援助関係を結び発展させていくために必要な基本原則について体系的に検討を加えているのであるが、それはケースワークのみならずすべての相談活動において十分に適用しうる内容を含んでいるように考えられる。バイステックによれば、よりよき援助関係を結び発展させていくためには、次のような七つの原則にもとづくことが必要であるという。

1. 個別化

これは一人びとりのクライエントに独自の特質を認め、理解し、そしてそのような各人の特殊事情に即応した援助のあり方をとることを意味している。この個別化は、人間が個々別々の存在として取り扱われる権利と欲求をもつことを基礎として成立する原則であり、すべての専門的相談活動の基本哲学とされているといってよいであろう。バイステックは、相談担当者としてクライエントの個別化を十分に可能にするためには、その前提条件として、①偏見や先入観から解放されていること、②人間行動についての知識をもつこと、③傾聴し観察する能力をもつこと、④クライエントの歩調で進む能力をもつこと、⑤人びとの感情の中に入っていく能力をもつこと、⑥常に均衡のとれた物の見方をする能力をもつことなどが不可欠になってくるが、さらに個別化を実現するためには次のような手段が考慮されなければならないことを指摘している。

①細かな点、たとえば面接時間を予約するのにも子どもをもつ母親の場合には昼寝の時間にかち合わないように、あるいはラッシュアワーの時間を避けるようにとか、また有職婦人の場合には勤務時間に重ならないように午後おそくとか夕方の時間を選ぶというように、配慮すること。

②面接の場所は、クライエントに面接内容の秘密が保たれるよう配慮されているという感じを与えるような処を選ぶこと。

③面接時間の約束を厳守すること。

④面接への準備として、これまでのケース記録を検討しておくこと。

⑤クライエントの能力に応じ、クライエントを相談活動の過程に積極的に参加させること。

⑥クライエント側の状況に弾力性をもって応じていくこと。

2. 意図的な感情の表出

これは、クライエントにとって感情を自由に、特に否定的感情を表出することが、自分の問題を一層正確に、かつ現実的に理解し、その解決に積極的に建設的にとりくむように動いていく上において効果がある、重要であることを認識して、クライエントが感情を表出することを許容し、時には刺激し促進させていくことを意味している。この原則は相談活動においてクライエントを正しく理解し、そして問題解決へ向かって援助し治療していくための第一歩であるといえよう。このクライエントの感情の表出を可能ならしめるためには、何よりもクライエントが気楽に自分の感情を表出しうるような許容的雰囲気がつくり出さなければならないが、バイステックはそのためには相談担当者として特に次のような諸点について留意すべきであると示唆している。

①クライエントを気楽に感じさせるためには、相談担当者自身が気楽な態度を守り、安定した気持を保てるようにしなければならない。

②相談担当者は面接に先立って前もって準備をし、面接場面においては自由に観察し、慎重に聴き、またクライエントと共に考え、感じたりするようにすべきである。

③相談担当者は面接場面において全注意力を集中して傾聴しなければならないが、それと共に適切な批評をしたり、質問をしたりして相談担当者がクライエントの陳述に関心をもって理解しようと努めていることを示すことも必要である。また思うままに感情を表現しえないでいるクライエントに対しては、陳述内容を繰り返す、感情を反映させる、感情の明確化をはかるなどして助けてやることが大切であろう。

④非現実的な安心感を与えることや、早まった解釈をしたりすることを避けな

ければならない。

3. 統御された情緒関与　これは、相談担当者がクライエントの感情を正確に見抜くこと（感受性）、その感情の意味をクライエントおよびクライエントの問題に関係づけて理解すること（理解）、そしてそれに基づいて意図的に適切な応答をすること（応答）を指している。てのようなクライエントの感情に対して明確な感受性、理解、応答を発達させていくことが相談担当者にとって必須条件であるが、それは人間行動における感情の重要性についての知識を習得することにより、また経験を通しての自己訓練によってのみ達成されるものである。

4. 受容　これは相談担当者が、クライエントを、その長所と短所、好感のもてる態度と好感のもてない態度、肯定的感情と否定的感情、建設的な態度と行動および破壊的な態度と行動をもつ、現にあるがままの姿でとらえクライエントの立場に立って理解していこうとするあり方のことを意味している。相談活動においてはこのような態度を一貫してとることが必要であり、クライエントは相談担当者のこのような態度を確信するに感じとることによって、あるがままの自分を表出し、かつ受け容れ、自分の問題と自分自身をより現実的な仕方で処理することが可能になるということが出来よう。いうまでもなく、この受容的態度を貫徹させることは実際において決して容易なことではないが、バイステックは次のような受容の障害になっている相談担当者にみられる諸点を挙げて、相談担当者としての努力を要請している。

①人間の行動様式についての不十分な知識②自分自身のうちに未解決な葛藤があって、それを受け容れられないでいること③自分自身の感情をクライエントに転嫁すること④偏見と先入観⑤保証の裏づけのない口先だけの元気づけ⑥受容と是認の混同⑦クライエントへの尊敬の喪失⑧過剰同一視

5. 非審判的態度　これは道徳的価値判断をもってクライエントを裁くことを排除するあり方をとることを指している。相談活動は処罰でなく援助することを機能としているのであるから、相談担当者がこのような態度を堅持することの重要性はいうまでもないことであろう。

6. クライエントの自己決定　これは相談活動の過程において、みずから自己のすすむべき方向の選択と決定を行なう自由についてのクライエントの権利と欲求を認め、そのような権利をクライエントが積極的、建設的に行なうことの出来るよう援助していくあり方をとることを意味している。バイステックは、このようなクライエントの自己決定の原則を具体化していくために、相談担当者として次のような役割をとることを示唆している。

①クライエントが自分の問題や欲求をはっきりと見通しをもってみることが出来るよう援助すること。

②クライエントが地域社会における適切な資源について知ることが出来るようにすること。

③クライエントのうちにある資源を活動させる刺激を導き入れること。

④クライエントを相談活動の過程に積極的に参加させること。

そして、自己決定の原則に合致しない相談担当者のあり方として次のような場合を示している。

①問題を解決する主な責任を相談担当者がとり、クライエントにはただ従属的役割をとらせるようにしていること。

②クライエントの求めている要求を無視して、それと当面かかわりのないような生活上の側面についてまでせんさくすること。

③直接あるいは間接にクライエントを操縦すること。

④統御するような仕方で説得すること

7. 秘密保持　これは専門的相談関係において打ち明けられたクライエントに関する情報の秘密を守ることを意味している。この秘密の保持は、相談担当者の倫理的義務であり、相談活動を効果的にすすめていく上に不可欠な原則であることは言うまでもないであろう。

以上、バイステックによって体系づけられた諸原則の要点についてふれて来たが、相談担当者としてはこれらの諸原則をふまえて、相談活動をすすめていくことが必要である。それによってのみ相談活動は効果的な、真に役立つものとなりうるのであろう。

(註) バイステック著、田代不二男、村越芳男訳「ケースワークの原則」昭和四十年、誠信書房

三　社会資源の活用としての送致のすすめ方

相談活動をすすめていく上で実際に屢々当面し、かつ相談活動の一環として大きな部分を占めているにもかかわらず、これまで必ずしも十分に検討されないままにおかれていた領域として、社会資源の活用、なかんずくそれを具体化する一つの過程としてのケースの送致のすすめ方をめぐる問題を挙げることが出来るのではないかと考えられる。いうまでもなく、クライエントの問題解決を援助していくため社会資源を有効に活用させるようにすることの重要性、関連諸機関が協働していく体制をととのえることの必要性は、これまでも繰り返し強調され、そのための努力もなされて来ているのであるが、しかし多くの場合実際にクライエントに役立つように具体的にすすめられるまでにいたっていないのが実情であるといっても過言ではないであろう。

この社会資源の活用、特にケースの送致のすすめ方をめぐる問題は、社会機関自体の問題として、さらに地域社会の組織化の問題としてとりあげていくべき課題でもあるのであるが、ここでは特に援助過程としての側面に限定して、相談担当者として配慮すべき諸点について要点を述べておくことにしたいと思う。

さて、社会資源の活用としてケースを他機関に送致する場合、それがクライエントに役立つものとしてすすめられるためには、これまでなされた前提として、先ず次の二点が確認されていなければならないように考えられる。

①ケースの送致ということは、専門的援助過程の一部であり、決してありきたりの事務的、機械的な手続として処理されるべきではない。

②ケースの送致は、相談担当者個人の判断にのみゆだねられるべきでなく、機関としての送致を必要とするケースの基準、方針、手続が明確化されていることが必要である。

この二点を前提にして、はじめて効果的な、クライエントに真に役立つ送致のすすめ方を具体化していくことが可能になってくるといってよいであろう。

それでは、効果的な、クライエントに役立つ送致を具体化するためには相談担当者としてどのようにすすめていったらよいだろうか。それには基本的に次のようなことがあってはならない。

②相談担当者は他機関の機能やサービスに関して客観的でなければならない。

③クライエントが送致の理由を理解し送致されることを受け入れ、そしてその過程に参加するようにすべきである。

④送致の理由が送致先の機関に伝達されるように、相談担当者が責任をもってしなければならない。その方法はクライエントの問題の性格によって決めてよいが、複雑な問題が考えられる場合は直接会って話し合うことが望ましい。また送致の理由は書面で確実に伝えられるようにすることが大切である。

⑤送致先の機関でのサービスの決定は、その機関の権限に属していることを明確にしておかなければならない。

⑥送致する場合、ケースの処遇についての責任の範囲を明らかにしておかなければならない。複雑な状況において二つの機関が協同してすすめていくとするならば合面協議をすることが必要である。

⑦送致した後の情況について報告を求め確認しておくべきである。

このような諸点に配慮しながらすすめていくことによって、社会資源の活用としての送致をクライエントにとって効果的な、役立つものとしていくことが出来ると共に、それを通して地域社会の協同体制をととのえる推進力ともなりうるのではないかと考えられる。

四　介入的アプローチのすすめ方

相談活動は一般に、解決困難な問題をかかえている人が援助を求めてくることによって開始されるのであるが、しかしなかには問題をもっているにもかかわらず、その解決のため相談機関を利用しようとしないため、相談機関の方から援助の手をさしのべていかなければならない場合がある。このような、いわゆる“unwilling”な“non-voluntary”なケースに対し相談担当者の方が最初主導性をとって相談活動をすすめていく仕方を「介入的アプローチ」と呼んでいる。

この「介入的アプローチ」をいかにすすめていくかは、いうまでもなく相談機関の機能によって異なってくるのであるが、多かれ少かれ相談担当者として絶えず直面させられる問題であるといってよいであろう。これまでこのような「介入的アプローチ」のすすめ方については十分組織的に検討されておらず、今後に残されている課題であるといわなければならないが、ここでこれまでの経験からみて、相談担当者としてこのようなアプローチを効果的にすすめていくために配慮しておくことが必要であると考えられるいくつかの諸点を要約的に示しておくことにしたいと思う。

①介入的アプローチは相談担当者が主導権をとって援助の手をさしのべていくのであるから、相談担当者としてその根処なり理由をはっきりさせておかなければならない。漠然とした曖昧な根拠では

（以下9ページ三段目につづく）

労働者家族の現状

(資)(料)(室)

労働者家族の福祉を増進することは、労働福祉の一環として重要な課題となっている。このたび、全国的統計資料に基づき、図解による「労働者家族の現状」をとりまとめたので、その主要部分の概略を紹介することにする。

労働者世帯の動向

(1) 労働者世帯の増加

第一次産業就業者の減少と、非第一次産業就業者の増大、および就業者のなかに占める雇用労働者の比率の上昇等最近の雇用構造の変化は、労働者を生計の中心とする労働者世帯の増加をもたらした。全世帯の中に占める労働者世帯の割合を示したものが本誌表紙2に図示した世帯業態別世帯分布である。

総理府統計局「就業構造基本調査」、「労働力調査」によれば、昭和三一年に全世帯の四四・九%であった労働者世帯（非農林業雇用者世帯）は、昭和三九年には一四一六万世帯で全世帯二、五一三万世帯の五六・四%を占めるにいたった。一方、農林業世帯の全世帯に占める割合は二五・六%から一〇・二%に減少し、農家世帯の減少は著しい。また、昭和三〇年に二七・四%であった第二種兼業農家は、昭和三八年来には四二・二%に増加し、これら兼業農家の増大は労働者世帯形成の過渡的な現象としてとらえることが出来よう。主に農業をしていた者で他産業に就職した人の場合、三五歳以上の中高年齢層、世帯上の地位別にみた世帯主では在宅通勤の型をとるものが多い。また従来は大都市に集中していた労働者世帯が各地方都市にも拡大化され始めてきている。既成四大工業地帯では出生抑制傾向が強く現われ、特に労働者世帯のなかでも事務系労働者世帯に顕著である。

労働力構造をみると、労働者世帯の一五歳以上世帯員のうち六五・二%が家事だけを行なう主婦や学生などで、全く就業していない。また「厚生行政基礎調査」によれば、常用勤労者世帯では平均世帯人員三・三〇人のうち有業人員は一・四六人、有業率〇・四四である。近年、女子労働者の増加、なかでも既婚女子労働者の占める割合が増加している。「労働力調査」によれば、昭和三九年平均の全労働者数に占める女子労働者の割合は三九・八%で、そのうち五六・八%が有配偶である。

第1表　世帯業態別世帯人員・有業人員・有業率

	常用勤労者世帯	農業専業世帯
平均世帯人員	3.30人	5.39人
平均有業人員	1.46人	2.66人
有業率	0.44	0.49

第2表　世帯業態別世帯構造

	常用勤労者世帯	農業専業世帯
単独世帯	22.5%	1.4%
基本世帯	60.1	35.9
夫婦のみ	9.2	4.6
夫婦又は片親と未婚の子	50.9	31.3
その他	17.4	62.7

1. 2表資料出所—厚生省「厚生行政基礎調査」（昭和39年）

Ⅱ　経済生活

(1) 収入階級別世帯分布

若年労働力の不足を背景とした初任給の上昇、年齢による賃金格差の縮小。中小企業労働者の賃金上昇による規模別賃金格差の縮小などを反映し、労働者世帯の収入階級別世帯分布の状況も次第に変化して来ている。前掲「就業構造基本調査」によれば、昭和三一年と三七年における収入階級別世帯分布の状況を比較すると、分布の山が収入の高い方に移動するとともに、所得の低い層が相対的に減少している。三一年の並数は月額八～一六千円で、この層に三一%の世帯が属しているのに対し、三七年の並数は年額三〇～四〇万円で、この層に一五・四%の世帯が属している。

(2) 労働者世帯の収入と支出

総理府統計局「家計調査」により労働

第3表　労働者世帯主要家計指標

	32年	35年	39年
	円	円	円
実収入	32,664	40,895	63,396
消費支出	26,092	32,093	48,324
黒字	3,718	5,615	9,780
平均消費性向 (1)	87.5	85.1	83.2
平均貯蓄性向 (2)	7.9	9.3	10.8
実質実収入金額指数	83.3	100.0	123.4
実質消費支出指数 (3)	84.8	100.0	119.9
消費水準 (4)	84.5	100.0	123.4

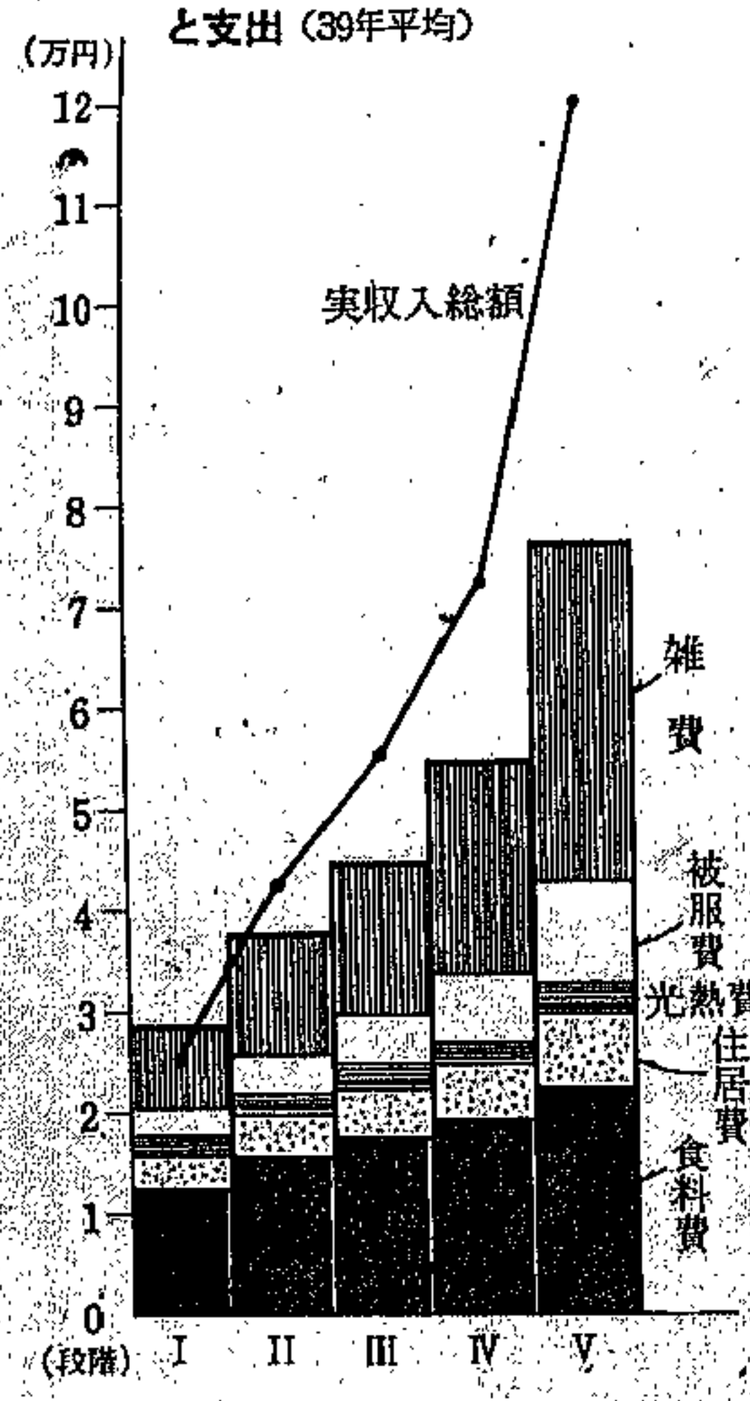
資料出所—総理府統計局「家計調査」
注1）消費支出の可処分所得に対する割合。
2）貯蓄純増の可処分所得に対する割合。
3）当該項目を年基準で指数化し消費者物価で除したもの。
4）消費支出を人員数・日数調整し、それを35年基準で指数化し、消費者物価指数で除したもの。

者世帯の収入と消費支出の状況をみると（第3表）。労働者世帯における実収入（勤め先収入、事業内職収入、その他の実収入から構成される税込み収入）の総額は毎年着実に増加し、特に三五年以降の対前年増加率は一〇％を越えている。また現金実収入五分位階級別（集計世帯を現金実収入の低いものから高いものへと順にならべ五等分した場合の五つのグループで収入の低いものから順に第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳ、第Ⅴ階級と呼ぶ）実収入の伸びをみると年々かなり異なった動きを示しており、昭和三七年以降低所得層での伸びが大きかった。三九年対前年増加率は第Ⅰ階級一四・〇％、第Ⅱ階級一一・八％、第Ⅴ階級一一・三％の伸びを示した。これら実収入の伸びは世帯主の勤め先収入の増加によるものである。実収入のうち勤め先収入は九三・〇％を占め、そのうち世帯主収入八三・一％、妻の収入三・二％、その他の世帯員収入六・七％となっている。収入構成で顕著な動きを示しているのは妻の勤め先収入の増加で、昭和三〇年実収入に対する割合は一・四％にすぎなかったものが、三九年には三・二％となっている。

なお昭和三五年以降消費者物価の上昇もはげしく、実質実収入金額指数、実質消費支出金額指数は、名目実収入、可処分所得と同じ伸びは示していない。

消費支出も所得水準の上昇を背景に順調に伸びている。三九年平均一世帯当り一か月消費支出は四八、三一四円で、昭和三二年の二六、〇九二円に比し一八五倍に伸びているが、実質消費支出金額指数は三二年を一〇〇とした場分一四二・一である。一方、消費水準の変化は大きな上昇テンポを示しており、四～六％の上昇率を維持している。この消費水準の大幅な上昇が収支バランスの改善を伴って実現されたことも大きな特徴である。黒字率も昭和三〇年以降一〇％をこえ、三九年には一五・四％となっている。しかし、実収入五分位階級別にみると、三九年の第Ⅰ階級の平均消費性向は一一六・九％であり、住宅の所有関係別にみた家賃・地代のアンバランスが目立つ。第三の特徴として雑費の構成比の増大である。雑費はそのなかに種々の費目を含むが、なかでも最近増加が著しいのは交通通信費・交際費・教養娯楽費などのレジャー関係費や教育費などの文化経費である。

第1図　現金実収入5分位階級別収入と支出（39年平均）



資料出所—総理府統計局「家計調査」

(3) 消費構造の変化

消費水準の上昇とともに消費構造もかなり変わってきている。第一の特徴としてあげられるのはエンゲル係数の漸減である。実収入五分位階級別にみた妻の就業率も一万円未満で四二・九％、一～二万円で四四・九％と低所得階層での妻の就業率が高い。また、家計補充の目的をもつパートタイム、内職従事者の増加があげられる。東京都「家内労働従事者実態調査」によれば、内職従事世帯のうち七六％が労働者世帯である。内職従事理由も七一・六七％

(4) 家計充足感状況と妻の就業率

（昭和39年）

本局調査「勤労者家庭の消費生活水準に関する主婦の意識調査」によれば家計充足感状況は生産労働者の四一・八％、職員の三三・五％が不足がちである。夫の賃金階級別にみた妻の就業率も一万円未満で四二・九％、一～二万円で四四・九％と低所得階層での妻の就業率が高い。また、家計補充の目的をもつパートタイム、内職従事者の増加があげられる。東京都「家内労働従事者実態調査」によれば、内職従事世帯のうち七六％が労働者世帯である。内職従事理由も七一・六七％

のものが家計補助をあげ、そのうち三一・六九%のものが経常収入不足による。そして、内職従事者は比較的年齢が高くなり、内職がその世帯で次第に恒常化している。

Ⅲ 住居

(1) 住居費

家賃負担率の一般的上昇の中でも、借家・借間・官公社宅など住宅種類別にみた家賃上昇の不均等が目立っている。前掲「家計調査」によれば、給与住宅世帯・借家世帯・借間世帯の順で消費支出金額の高いのに対し、家賃支払金額は逆の順で高くなっている。即ち消費支出額に占める住居費の絶対額は高所得階級ほど多いが、その総消費支出額に占める割合は低くなっている。三九年の現金実収入五分位階級別にみた住居費の対前年増加率は第Ⅰ階級で一三・六%、第Ⅴ階級一七%と低所得階級での住居費の割合が高くなっている。

(2) 住宅事情

建設省建築動態統計によれば住宅建設戸数は着実にのびており、労働者世帯における住宅難世帯といわれる非住宅居住世帯、老朽危険住宅居住世帯、狭少過密世帯は三三年の一五一万三千戸から三八年には一二七万三千戸に減少し、その割合も一九・二%から一一・二%に減少している。総理府統計局「住宅統計調査」により居住条件をみると住宅の質的改善はあまり進んでいない（第4表）。労働者世帯の住宅所有関係も持家は四八・〇%で、三三年（五一・〇%）に比しわずかながら低下している。給与住宅も一二・三%で三三年（一四・四%）に比しその構成比は低くなっている。

第4表 居住条件

	33年	38年	増加率
			%
一戸当り平均室数	3.6	3.8	5.6
〃 畳数	20.7	21.8	5.3
一人当り平均畳数	4.1	4.9	18.7
住宅難世帯	千戸	千戸	
（勤労者世帯）	1,513	1,273	△15.6
同上比率	19.2%	11.2%	△ 8.0

資料出所―総理府統計局「住宅統計調査」（昭和38年）

注） 居住条件は全世帯に関するもの。
住宅難世帯比率は総数に対する住宅難（非居住住宅・同居・老朽）世帯の比率

(3) 住宅環境

前掲「勤労者家庭の消費生活水準に関する主婦の意識調査」によれば、消費生活の中で住居の広さや設備、住居の美化について、やや不満、非常に不満と感じているものが四〇%近い。衣食の面の満足感にくらべ住居面での不満足感がはなはだしい。労働者世帯の住宅問題では夜動の時十分静養ができるかどうか、給与住宅など特殊な問題がある。

Ⅴ 保健衛生

(1) 食生活の改善と栄養

家計消費支出のなかに占める食料費の割合を示すエンゲル係数は三〇年の四四・五%から三九年には三五・九%に低下した。また食料費の構成も食生活の改善を反映してかなりの変化が認められる。食料費中の穀類の比率は三〇年の三六・七%から三九年には二一・九%に低下し、反面、肉・乳・卵類は一〇・二%から一八・一%に上昇した。この間、消費者物価は肉・乳・卵類の上昇の方が穀類の上昇に比し高く、肉・乳・卵類などの高級食品への支出が増加しているといえる。また、酒飲料などの嗜好食品への支出が増加しており、食品選択の範囲の拡大を示している。

栄養面をみると、国民一人一日当り栄養摂取量は動物性蛋白質・脂肪・ビタミンなど必要な栄養成分が増加しており、従来多かった含水炭素の摂取量が漸減の傾向を示しているなど全般的にみて順調な改善を示している（第5表）。しかし、厚生省の示した昭和四五年を目途した栄養基準量に対し、常用勤労者世帯の平均摂取熱量二、〇三八カロリーは八九・一%にあたる。また、日雇・家内労働者世帯の栄養状態は悪く、各階層間でのアンバランスが目立つ。

第5表 摂取栄養量（38年5月）

		生産者世帯	常用勤労者世帯	日雇・家内労働者世帯
蛋白質(g)	動物性	24.9	30.6	26.9
	植物性	46.1	41.0	41.2
脂肪	(g)	24.0	33.9	25.5
含水炭素	(g)	422.9	337.9	374.0
カルシウム	(mg)	389	432	374
リン	(mg)	1388	1274	1277
鉄	(mg)	14	13	13
ビタミン A	(I.u)	3128	3654	2538
ビタミン B_1	(mg)	0.98	1.07	0.98
ビタミン B_2	(mg)	0.74	0.87	0.74
ビタミン C	(mg)	58	72	58

資料出所―厚生省「国民栄養の現状」（昭和38年度）

注1） 生産者世帯とは0.3ヘクタールの耕地面積をもつ世帯をさす

(2) 有病率

前掲「厚生行政基礎調査」による世帯業態別有病率（千世帯対傷病世帯数）をみると、耕地〇・三ヘクタール以上の農家世帯の二八〇・一に対し、常用勤労者世帯では一四一・三で有病率が一番低くなっている。日雇労働者世帯は二二二・九である。常用勤労者世帯・日雇・家内労働者、その他の世帯の現金実収入階級別有病率は、一万円未満の世帯に高く三千円未満二二一・四、五千円未満で二七三・八となっており、いわゆる低所得階層での有病率が高くなっている。

(3) 家族計画

毎日新聞人口問題調査会「第八回全国家族計画調査」によれば、受胎調節を「現在実行しているもの」は五一%に達し、前回を八%上回る結果をみた。これを夫の職業別にみると官公庁・大企業の事務職員ならびに技師・技術職員層で、五七・三%、専門職、管理職層五四・六%である。一方従来低率を示していた単純労

務者層は四一・一%（前回一八%）、店員・販売員・中小企業従業員五四・七%（前回三八%）と急激な上昇率を示した。

受胎調節実行理由は「数を制限し、こどもによい教育をしてやるため」四〇・五%、母体の健康を守るため二八・九%となっている。また、「家庭経済の苦しさを主な理由としているもの」一五・六%で若干増加している。

Ⅳ　家族管理

家庭は世帯成員の心身の安定、労働力の再生産、次代の育成、文化的活動の遂行等の機能を持つものである。これらの諸機能を十分発揮出来るような状態を実現するために経済面の安定、家族関係の調整等とともに計画性をもって日常生活の仕方をととのえることが必要である。ここでは内容について触れる余裕がないので主な問題点のみを記す。

まず日常生活の管理の体勢としてその計画性を家計簿の記帳状況と予算生活の実施の面からみると、労働者世帯では農林漁業世帯に比し、かなり高い計画性を示している。

家事作業担当者は八〇～九〇%が主婦でそのうち約半数がだれも手伝い手がなく一人で家事を処理している。このため核家族が六〇%以上を占めている労働者世帯においては大家族と違い家庭内での病気・事故の場合、社会サービスに依存しなければならないことが多くなっている。労働省では「事業内ホームヘルプ制度」を推進しているが、四〇年四月現在、制ホームヘルプ制度実施事業場数は一九七事業場となっている。

一方、食堂セット等の生活の洋風化傾向、またテレビ・ステレオ等の文化財の普及は、余暇の過ごし方に大きな影響を与えている。このような新しい耐久消費財の普及は従来の生活様式・消費様式を大きく変えてきている。経済企画庁「消費者動向予測調査」によれば、従来から大衆化されていたタンス類・ミシン・ラジオ等の普及率と新しい耐久消費財であるテレビ・電気洗たく機・電気冷蔵庫等の増加率が同程度になり、生活必需的な耐久消費財になってきている。急激な普及をみたテレビに例をとると、所得階層別にみた普及率は大きな差は認められない。年間三〇万円未満の世帯が七二・二%、四〇～五〇万円で九六・一%、六〇～七〇万円では九七・〇%となっている。

耐久消費財の普及は余暇生活のすごし方にもまた影響を与えている。技術革新・労働時間短縮要求の影響等により一般的に余暇時間は増えている。これら増加した余暇時間は前掲「動労者家庭の消費生活水準に関する調査」によると、大部分テレビを見てすごしている。夫では七八・六%、妻七四・八%である。その他読書・ラジオなどが多い。

Ⅴ　社会保険

社会保険は公的扶助とともに社会保障制度の中核をなすものであり、失業保険・労働者災害補償保険・医療保険・公的年金保険からなり立っている。

(1) 失業保険

昭和四〇年度末における推計被保険者は一七五五万人で、一般失業保険の加入者は経済の拡大にともなう雇用労働者の増大につれ近年増加している。労働者家族集団の維持に対する配慮として意味をもつものは、扶養加算が行なわれていることである。昭和三八年の「失業保険法の一部を改正する法律」で、受給資格者に扶養親族がある場合、その者に支払われる失業保険金の日額は、扶養親族一人につき二〇円（子のうち一人を除いた子については一〇円）を加算されることになった。

(2) 労働者災害補償保険

労働者家族の補償という意味で重要なものは、遺族補償給付である。これは年金を中心とし、その補充として一時金が支払われるものである。昭和三九年度には適用事業所数八三四、五三九、適用労働者数一九、三五〇、一五七人を数えるにいたった。また補償費支払件数は三、三九六、三三一件、総額約五一〇億円となり、そのうち遺族補償費支払件数は六、二一六件、金額は六一億円である。

(3) 医療保険・厚生年金保険

労働者世帯の医療保険加入状況は前掲「厚生行政基礎調査」によれば、常用勤労者世帯では八六・五%が健康保険などに加入している被用者保険加入世帯である。その他国民健康保険加入世帯一〇・五%、その他二・六%である。常用勤労者世帯では大多数が被用者保険に加入しており、その割合も次第に高くなってきている。

厚生年金保険法は昭和二九年全面改正が行なわれたが、四〇年四八国会で①老齢年金をはじめとする各種保険給付の大幅増額と支給条件の改善、②保険料率引上げと標準報酬月額の最高限度の引上げ、③調整年金創設など大幅な改正が行なわれた。特に、従来、妻に対する遺族年金は夫が死亡したとき四〇歳以上でなければ受給する資格がなく、さらに受給する資格があっても五五歳になるまでは支給が停止されていたが、今回この制限が廃止された。

（以下11ページ下段＊印につづく）

第6表　定年制普及状況と定年年齢

企業規模	定年制普及率	定年年齢			
		55歳	56歳	57歳	60歳
5,000人 以上	99.3	75.2	11.4	8.6	2.9
1,000～4,999人	97.7	80.0	7.9	5.2	5.4
300～ 999人	90.0	77.9	6.6	3.0	10.3
100～ 299人	71.3	72.4	3.2	2.1	18.3
30～ 99人	40.8	75.1	1.2	0.6	18.9

資料出所―労働省「民間企業定年制調査」（昭和39年8月調査）

昭和三十九年
―女子保護の一概況―
――女子保護実施状況調査より――

婦人少年局では、昭和二七年以来毎年「女子保護実施状況調査」を行なって来たが、今回の調査で回を重ねること十三回となった。

この調査は、労働基準法に定められている産前産後の休業、育児時間、生理休暇などの母性保護規定の実施状況の把握に主眼をおき行なっているものである。これは、農業、林業、漁業及び公務を除く全産業の常時三十人以上の労働者を使用する四、七七六事業場（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無作為に抽出したもの）を対象として通信調査を行なったもので、調査結果の数値は常時三十人以上の労働者を使用する全事業場に対応するものとして集計したものである。

一　女子労働者及び有夫者

(一)　女子労働者及び有夫者の推移

調査対象事業場における昭和三九年一年間の女子労働者数の推移をみると、四・九%の増で、これは、前年（二一・五%）の増加率の約二倍の増加率である。これを産業別にみると、鉱業で二・〇%減少した以外は建設業の一〇・九%増を筆頭に全産業で増加している。また、規模別では三〇人～九九人の事業場（以下「小規模」という）五・八%、一〇〇人～四九九人の事業場（以下「中規模」という）四・九%、五〇〇人以上の事業場（以下「大規模」という）三・六%の増加をそれぞれ示した。

次に、三九年一年間の有夫者数の推移をみると、一二・五%の増で、これは三五年から三八年までの各年の増加率のうち最高の増加率である。産業別では、卸売小売業（二〇・七%）・建設業（一八・〇%）、運輸通信業（一二・四%）などが高い増加を示し、ここで目立つことは建設業において前年大幅に減少したのが、三九年には一八・〇%の増となった点である。また規模別では、規模の小さい事業場ほど高い増加を示した。

さらに、三九年一年間に退職した女子労働者の全女子労働者に対する割合をみると二七・三%で、前年の二五・五%を若干上回っている。産業別では、不動産業においては四一・五%と特別に高い退職率を示した以外は、全産業とも前年とほぼ同様であり、また、規模別では、規模の小さい事業場ほど高い。

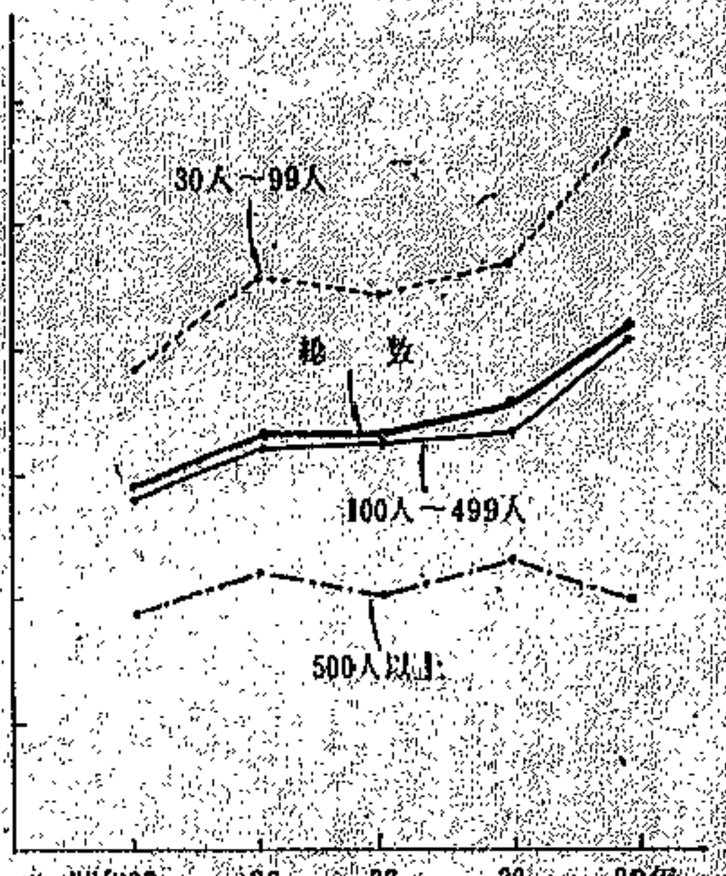
(二)　全労働者の中に女子労働者の占める割合

三九年一二月三一日現在で、調査対象事業場の労働者の中に女子労働者の占める割合は三〇・四%で、前年（二九・二%）よりわずかに高い。産業別では、建設業において前年は一一・八%であったのが本年は二五・四%となった点が目立ち、また、規模別では、例年と同様に規模の小さい事業場ほどその割合が高い。

(三)　女子労働者の中に有夫者の占める割合

女子労働者の中に有夫者の占める割合は、逐年上昇の傾向をたどり三九年は二六・一%となった。産業別では、電気ガス水道業及びサービス業において前年よりやや減少したのを除き全産業で高くなった。また、規模別では、小規模三四・〇%、中規模二五・五%、大規模一五・二%である。（第1図）。

第1図　規模別にみた女子労働者の中に有夫者の占める割合



（各年とも12月31日現在）

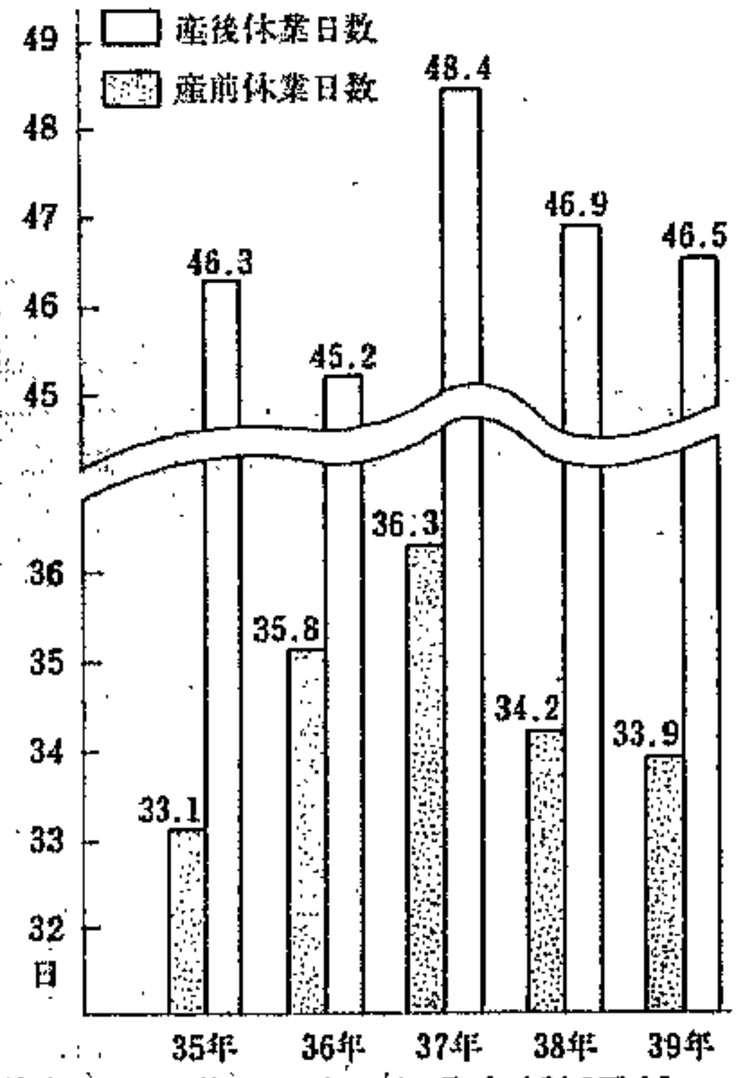
二　女子保護実施状況

(一)　産前休業の状況

三九年一年間における産前休業者が女子労働者の中に占める割合は、八・四%（前年一〇・七%）である。産業別では、運輸通信業（一四・〇%）、サービス業（一三・一%）及び電気ガス水道業（一〇・八%）において比較的高く、また、規模別では、小規模六・二%で、中規模九・四%、大規模一六・〇%、例年同様規模の大きい事業場ほどその割合が高い。産前休業者を休業日数六週間以内のものと、六週間をこえるものとに分けてみると、前者が七五・九%、後者が一四・五%である。

次に、産前休業者の一人平均産前休業日数をみると三三・九日で前年（三四・二日）よりやや減少した。

第2図　年別にみた産前産後の休業日数



第1表　規模別・年別にみた妊娠又は出産による退職者の割合

（妊産婦数＝100）

	39年	38年	37年	36年	35年
規模計	46.7%	41.6%	47.2%	46.0%	38.9%
30人～99人	53.2	51.4	55.9	51.2	43.6
100人～499人	47.7	46.2	46.4	44.6	37.3
500人以上	45.3	41.2	39.3	40.1	35.8

第3表　規模別・年別にみた育児時間請求の割合

（産婦数＝100）

	39年	38年	37年	36年	35年
規模計	26.8%	28.9%	34.0%	34.2%	39.5%
30人～99人	21.0	30.6	27.1	28.9	36.5
100人～499人	23.7	18.5	31.2	31.8	42.7
500人以上	37.5	42.0	45.0	42.0	38.0

(二)　産後休業の状況

産後休業者を休業日数別にみると、五週間のもの四・八%、五週間をこえ六週間以内のもの四九・五%、六週間をこえるもの三〇・九%である。平均産後休業日数は四六・五日（前年四六・九日）である。産業別では、卸売小売業（四九・四日）、サービス業（四七・三日）、製造業（四七・三日）において比較的高く、また、規模別では小規模四一・四日、中規模四五日、大規模四四・七日である。

(三)　出産のうちに死産の占める割合

出産のうちに死産の占める割合は四・八%（前年七・一%）である。産業別では、建設業が一二・六%で最も高く、次いでサービス業九・二%、運輸通信業八・七%、製造業四・三%、金融保険業一・九%、不動産業一・八%、鉱業一・七%、卸売小売業〇・九%、電気ガス水道業〇・二%の順となっている。また規模別では、小規模四・一%、中規模四・七%、大規模五・九%で、規模の大きい事業場ほど死産の割合が高い。なお、厚生省の人口動態調査（本調査は、雇用者に限らず全国民を対象にしている。）によると、三九年における出産に対する死産の割合は八・九%である。

(四)　妊娠又は出産による退職状況

三九年一年間における妊娠又は出産による退職者は妊産婦の四六・七%で、前年減少した退職者の割合が再び増加している（第1表）。

産業別では、前年と同様に卸売小売業（七一・四%）が最も高く、不動産業（六四・五%）がこれに次いでいる。また、規模別では、規模の小さい事業場ほど退職者の割合が高い。

次に、妊娠又は出産による退職者を退職時期別にみると第2表のとおりで、産前で休業前及び産後休業後の退職者の割合が前年にくらべそれぞれ若干高くなっている。

第2表　退職時期別・年別にみた妊娠または出産による退職者の割合

	39年	38年	37年	36年	35年
妊娠又は出産による退職者	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0
産前休業前の退職者	38.5	36.7	39.4	39.4	40.5
産前休業中の退職者	3.5	6.3	2.8	17.6	15.0
産後休業中の退職者	10.3	10.0	8.4		
産後休業後の退職者	47.6	47.0	49.4	42.9	44.5

(五)　産前における軽易業務転換の状況

妊婦のうち軽易業務に転換したものの割合は一二・〇%で前年（一二・九%）よりわずかに低い。産業別では、サービス業（一四・二%）が最も高く、金融保険業（〇・四%）が最も低い。規模別では、小規模一四・一%、中規模一二・六%、大規模一〇・二%の順となっている。

(六)　育児時間の請求状況

三九年中に出産し引き続き勤務している者のうち、育児時間を請求したものの割合は二六・八%（前年二八・九%）である（第3表）。産業別では、運輸通信業が六二・九%で最も高く、不動産業が二・〇%で最も低い。規模別では、規模の大きい事業場ほどその割合が高い。

育児時間請求者に与えられた時間は一日二回各三〇分のものが四五・七%、一日二回各三〇分をこえるものが五四・三%で、後者すなわち労働基準法の基準を上回るものの割合は前年（四五・〇%）より若干高い。

(七)　生理休暇の請求状況

調査対象事業場の女子労働者のうち、三九年中に少なくとも一回の生理休暇を請求したものは二六・二%で前年（二六・三%）とほぼ同様である。産業別では運輸通信業が五三・九%と特に高い請求率を示し、これについで卸売小売業が三四・三%となっている。製造業は二二・一%と平均を下回ってはいるが、このうちたばこ製造業は九一・七%で最高の請

第4表　規模別・年別にみた生理休暇請求実人員の割合

（女子労働者数＝100）

	39年	38年	37年	36年	35年
	%	%	%	%	%
規模計	26.2	26.3	22.5	18.4	19.7
30人～99人	23.2	16.0	12.7	10.5	10.3
100人～499人	25.2	28.7	21.9	20.7	21.1
500人以上	32.3	41.9	37.1	32.2	29.4

第5表　産業別・規模別にみた生理休暇状況

	請求者の割合	年間休暇回数	年間休暇日数
総計	26.2 %	4.3 回	6.8 日
鉱業	13.4	5.4	8.9
建設業	14.9	4.1	8.7
製造業	22.1	4.1	5.4
卸売業・小売業	34.3	2.0	2.2
金融保健業	16.2	5.2	11.9
不動産業	16.3	5.3	5.9
運輸通信業	53.9	7.2	13.8
電気・ガス・水道業	21.3	5.8	9.8
サービス業	12.0	4.7	5.8
30人～99人	23.2	2.7	4.4
100人～499人	25.2	4.8	7.7
500人以上	32.3	5.6	8.4

当たりの年間請求回数、請求日数を産業別、規模別でみると第5表のとおりである。

三　生理日の女子に対する特別の措置状況

調査対象事業場のうち、生理日の女子求率を示し、最低は付与、特別の休憩施設の設置、業務転換）状況をみると、生理日の女子に対して特別の休憩時間を付与している事業場は一六・八％で、産業別では、建設業四％である。また、規模別では、規模の大きい事業場ほど請求の割合が高い（第4表）。

次に一人業の一〇・食料品製造業（一一・七％）、サービス業（一八・〇％）、製造業（一七・九％）などが比較的高い。規模別では、小規模一八・三％、中規模一二・四％、大規模一〇・七％となっている。

また、特別の休憩施設を設けている事業場は三〇・五％で、サービス業（三四・三％）、卸売小売業（三四・二％）、製造業（三二・六％）で比較的高く。規模別では、小規模三〇・一％、中規模三一・二％、大規模三四・三％で、規模の大きい事業場ほどその割合が高い。

さらに、生理日の女子の業務を転換している事業場は一四・二％である。産業別では、製造業（一二・〇％）、運輸通信業（一二・〇％）、サービス業（一一・一％）などが比較的多く、規模別では、小規模一三・九％、中規模一五・二％、大規模一二・六％である。

内職関係のうごき

本年に入って、総評の内職大会が開催され、また、テレビ・新聞・雑誌等においても内職の問題が繰返しとりあげられる等、内職についての社会一般の関心が高まってきているが、最近においても次のような動きがみられた。

○全国知事会議における要望

六月二二日に開催された全国知事会議において、政府並びに国会に対して次のような要望がなされた。

家庭内職振興法（仮称）の制定について

家庭内職人口の輸出商品生産に従事する割合は極めて多く、貿易の振興と外貨の獲得に大きく寄与している。よって、家庭内において生産業務に従事する者の福祉を増進し、生産品の斡せん指導団体を育成強化して輸出産業の振興を図るため、次の趣旨により家庭内職振興法（仮称）の制定について措置せられたい。

(1) 家庭内において生産業務に従事する家庭婦人等に対し、奨励助成の措置を講ずること。

(2) 家庭内職斡せん団体に対して国が補助し、その育成強化を図ること。

○宮城県内職連合会の設立

六月二四日仙台市において開催された〝宮城県内職促進の集い〟において、内職従事者の親睦を図るほか特殊労働条件の向上並びに内職技術の研究と充実、内職についての知識の普及、内職補導所の行なう業務に協力、内職従事者の問題点の解決援助等に寄与することを目的とする宮城県内職連合会の設立が決議された。

○日本母親大会で内職について申し合わせ

八月二二日、日本母親大会の「内職パートタイム」の分科会が開催され、次のような申し合わせがなされた。

「パートタイマーに対する身分を保障し、家内労働法の制定を要求しましょう」

○山口県内職大会の開催

九月五日下関市において、二月の東京中央大会、大阪・愛知についで山口県内職大会が開催され、政府及び山口県に対して次のような要望が行なわれた。

1　家内労働法をすみやかに制定し実施して下さい。

2　当面の目標として現在ある内職公社の人件費などの完全予算化と内職行政の拡充をして下さい。

3　家内労働の実態把握を充分にして下さい。

女子労働者の賃金のうごき

―― 1964年婦人労働の実情より ――

婦人少年局では四月に発表した「婦人労働の概況」―本誌6号に要約掲載―につづき九月はじめに一九六四年の「婦人労働の実情」を発表しました。今回は紙面の都合で、その中から男女賃金格差の項を中心に最近の女子の賃金のうごきを簡単にまとめてみました。

(1) 男子を上まわる上昇率やや鈍る

毎月勤労統計調査による一九六四年の女子の平均賃金は一九、八七七円で前年より一〇・二%増、男子は四二、六〇六円で九・九%増となっている。この上昇率は六三年の対前年上昇率、女子一二・七%、男子一〇・八%にくらべるとそれぞれ、前年を下まわっており、とくに女子の方が二・五ポイント減（男子〇・九ポイント減）と停滞気味である。これは六四年の特別給与が金融ひきしめ政策の影響などから伸びなやみ、六三年の女子特別給与の上昇率一六・八%から、六四年は七・六%と大きく低下したことが原因となっている。従って男女格差縮小の幅もここ数年来最も小さく、前年より僅かに〇・二ポイント縮小したにとどまっている（表1、2）。

(2) 産業別に大きな開き

産業別にみると、電気・ガス・水道業が最も高く三二、八九〇円、最低は鉱業の一五、五七四円でその差は金額にして約一七、〇〇〇円、前者を一〇〇とすると後者は四八・六と五割にみたないことがわかる。この外に高いのは金融保険業の一、運輸通信業等であるが、女子雇用者数の1/3以上を占める製造業は平均を下まわる一七、七三五円となっている（表1）。

表1 産業別賃金上昇のうごき

（1963・64年）（常雇3人以上規模事業所）

産業＼区分	現金給与総額		対前年増加率			
			1964年		1963年	
	女	男	女	男	女	男
	円	円	%	%	%	%
総数	19,877	42,606	10.2	9.9	12.7	10.8
鉱業	15,974	39,640	11.4	11.7	10.0	1.0
建設業	16,773	38,644	8.9	13.2	16.0	14.0
製造業	17,735	40,970	10.0	9.5	12.0	10.4
卸売・小売業	20,770	42,096	9.6	9.6	15.9	13.0
金融・保険業	29,104	60,648	9.3	6.6	11.7	11.7
不動産業	23,330	54,143	20.5	13.3	10.8	10.8
運輸・通信業	26,622	45,548	11.8	10.9	9.4	9.5
電気・ガス・水道業	32,890	55,945	9.7	10.7	11.4	9.8

労働省――毎月勤労統計調査

表2 産業大分類別男女賃金格差の推移

（男子＝100）

産業＼年	1960	1961	1962	1963	1964
総数	42.8	43.7	45.7	46.5	46.7
鉱業	42.2	40.3	37.1	40.4	40.3
建設業	50.4	44.1	44.3	45.1	43.4
製造業	38.6	40.0	42.5	43.1	43.3
卸売・小売業	44.2	47.3	48.1	49.3	49.3
金融・保険業	47.4	46.0	46.8	46.8	46.8
不動産業	41.8	37.4	41.0	40.5	43.1
運輸通信業	55.7	56.4	58.0	58.0	58.4
電気・ガス・水道業	57.8	58.2	58.5	59.3	58.8

労働省――毎月勤労統計調査甲

産業別に男女賃金格差をみると、全産業平均では前年よりやや格差が縮小したが、鉱業、建設業、電気・ガス・水道業では拡大し、卸売・小売業は横這いとなっている。また格差が縮小した産業でも運輸、通信業、金融業では六二～三年と足ぶみ状態であったものが三年ぶりにやや縮小したという程度で、全般に縮小傾向はにぶっている。最も格差の小さい電気・ガス・水道業で、男子の五八・八%と六割にも達しない状態が続いており、その他の産業でも五割の壁を破っているのは運輸通信業のみとなっている（表2）。

(3) 女子の八割は二万円未満に集中

賃金階級別の労働者の分布状況（賃金構造基本統計調査）をみると、男子の賃金は最高から最低までかなり広い層に分布しているが、女子は最高と最低の幅がせまく大部分が低賃金層に集中している。即ち三万円未満の賃金階級に女子の九六%が分布しているのに対し、男子は五三%、このうち二万円未満の階級では女子の八三%に対し、男子は二三%の分布となっている。

(4) 女子の多い産業で男女格差めだつ

つぎに、女子労働者のしめる割合の高い製造業における男女格差をみると、最も格差の大きいのは食料品製造業で、男子の三九・七%、つづいて繊維工業の四一・九%、衣服その他の繊維製品製造業の四二・二%などである。これらは中小規模の事業所が多く、しかも繊維・衣服・食料品等、労働者の大半が女子でしめられ、生産の重要な部門に働きながら、賃金は低い分野に格付けされていることを反映しているものと考えられる。

(5) 年齢が高くなるほど格差は拡大

男子の賃金は、一般的に年齢、勤続年数が高まるに従って上昇しているのに対

表 3　規模および年齢階級別男女賃金格差（全産業）

（1964年）（男子＝100）

規模＼年齢階級	計	18才未満	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～49	50～59	60才以上
規模計	49.8	95.1	79.9	68.8	58.7	52.1	45.3	39.8	41.5	50.2
1,000人以上	51.5	95.1	86.4	76.5	69.0	67.2	60.9	53.1	52.0	75.6
500～999人	48.5	95.1	82.5	71.9	61.2	51.5	42.1	38.5	39.7	40.5
100～499人	48.9	96.6	78.4	69.5	57.7	48.1	40.2	37.0	39.2	42.7
30～ 99人	50.0	92.9	75.0	64.3	53.7	45.8	42.0	38.5	40.9	47.4
10～ 29人	52.2	—	73.9	62.6	52.2	46.4	44.0	43.4	44.9	51.2

労働省——賃金構造基本統計調査

さらにこれを規模別にみると（表3）、一、〇〇〇人以上の大規模企業では中小規模に比較して年功序列賃金が大きな要素をしめていることもあり、女子も或る程度その影響をうけ他の規模にくらべその開きがやや少ない。しかし、昇進・昇格の機会不均等の結果なども原因して五〇～五九歳で男子の五二％と約半分になっている。その他の規模では三〇～三四歳ですでに男子の五〇％ぐらいに下り、五〇〇～九九九人の規模では四〇～四九歳で約四〇％となっている。この傾向は規模が小さくなるほど顕著であるが、一〇～二九人の規模ではいくぶん異なる現象を示している。即ち、一八歳未満の賃金は男子を上まわって一〇〇・九％と高くなっていること、三五歳以上の中高年齢層で他の規模ほど格差の拡大が急激ではないことなどである。これは、労働不足の影響で各規模で初任給を大幅に引上げているが、とくに小規模企業においては新規学卒者の獲得などで大規模企業に対抗上大幅に賃金を引上げたこと、また若年労働力の不足を補なうために中高年齢層の採用などもせざるを得なくなり、従来から規模間格差に加え男女間格差で最も低い層にあったところの賃金がやや改善されたものと考えられる。

(6) 男女共通職種にみる格差

賃金構造基本統計調査による男女共通職種のうち、比較的女子労働者数の多い三つの職種（食料品製造業のキャンデー類製造工、電気機械器具製造業のラジオ・テレビ総組立工、小売業の販売店員（百貨店））について年齢階級別に男女の賃金を比較してみると、三職種とも二〇歳未満では比較的格差が少なく、二五～二九歳の層から格差が大きくなっている。とくに、キャンデー類製造工、ラジオ・テレビ総組立工は三〇歳以上の年齢階級でも勤続年数の短いことが賃金に影響して格差が大きくなっている。格差の最も大きいのはキャンデー類製造工の四〇～四九歳で男子の三割、ラジオ・テレビ総組立工では同じく四〇～四九歳の三割弱となっている。百貨店販売店員は、勤続年数も年齢が高くなるに従って長くなり、従って賃金の男女間格差も他の二職種にくらべて小さく最も低いのが三五～三九歳の約六割となっている。しかし勤続年数が四〇～四九歳の層で最も長く一二年となり、男子の一一・九年を上まわっているにもかかわらず賃金は男子の六〇・八％と大きな開きがある。この現象は、昇進・昇格等の機会不均等によって勤続が長く、年齢も高いのにもかかわらず賃金の上昇は常に低い格付けで推移することの反映と考えられる。

(7) 学卒初任給の格差は拡大

六四年の新規学卒初任給の男女格差は二、三年来の縮小傾向がとまり、逆にやや拡大している。中学卒では男子一〇〇に対し、女子は九五・七（前年九九・〇）、高校卒では九二・三（前年九三・七）となっている（表4）。しかし、規模間格差は年々縮小し、とくに労働力需給の逼迫にともない、中小企業で初任給の大幅な引上げを行なったことなどから、五〇〇人以上の規模の初任給を一〇〇とすると、中卒女子は一〇〇～四九九人の規模で一〇〇・八（前年九五・〇）と大規模を上まわり、三〇～九九人の規模においても九八・三（前年九二・四）と殆ど差がなくなっている。この傾向は中卒男子においてもほぼ同様で、中小規模における初任給が大規模企業を上まわっている。一方、高校卒は男女とも一〇〇～四九九人の規模では格差が縮小し女子九五・六（前年九〇・七）、男子九六・一（前年九五・七）となったが、三〇～九九人の規模では男女ともやや格差が拡大した。

表 4　学校種別初任給の男女格差の推移

（男子＝100）

学校別＼年	中学	高校	短期大学	大学
1960	94.6	89.5	89.8	95.7
1961	93.0	88.3	88.0	96.6
1962	95.9	88.0	87.3	91.2
1963	99.0	93.7	90.8	91.1
1964	95.7	92.3	—	—

注）1964年は大学についての調査を行なっていない

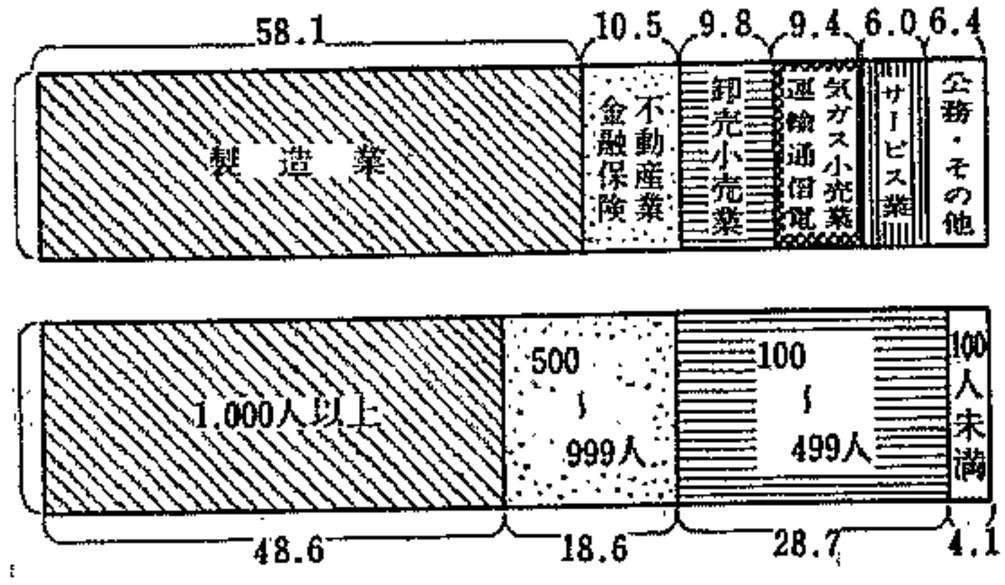
労働省——新規学卒初任給調査

女子の定年制等に関するアンケート結果について

近時、女子の結婚退職や定年制が問題となっておりますので、婦人少年局では「女子の定年制等に関するアンケート」を実施しました。その結果についてお知らせいたします。

このアンケートは去る二月、各都道府県婦人少年室が主催した婦人労働懇談会開催の際、この懇談会に出席を依頼した労働組合婦人対策部担当者に送付して、記入を求めたものです。総回収数は六三〇ですが、対象労組を各県で自由に選んだため、全国に支所をもつ企業労組では、数県に重複して対象となっている場合がありますので、この重複したものを除いた対象企業実数は五三二です。このうち産業別では製造業が五四・九%と半数をしめており（図1）、また規模別では一、〇〇〇人以上の大企業が過半数をしめています。

図1　産業別及び規模別対象企業数



定年制について

定年制に関して何らかの定めのある事業所は八七・八%あり、何の定めも持たない事業所は一二・二%にすぎません。これは、対象となったものが、大規模の事業所が多いため、就業規則、労働協約等が整備しており、定年制などについても、はっきり定めを作っている場合が多いためと考えられます。

定年制に関する定めが、どういう形できめられているかをみますと、「就業規則で定められている」が五七・六%、明文で定められてはいないが、「慣行で一定年齢にやめることになっている」が、二・四%、その他（「市条令できめられている」「勧奨が行なわれる」「組合と会社とが協議中」など）が一%となっています（表1）。

表1　定年制がある場合の規定

計	就業規則	労働協約	慣行	その他	不明
% 100.0	37.5	57.6	2.4	1.0	1.5

定年々齢を適用している企業についてみますと、男女一律の定年年齢を適用しているものは七〇・七%、男女別定年を設けているものの二七・八%、その他（職種別の定年）一・五%となっています。

定年の年齢をみますと、男女一律の場合は五五歳が圧倒的に多く、七一・八%をしめており、五六歳～五九歳が一七・六%、六〇歳～六四歳が九・一%となっています（表2）。また男女別によって定年年齢を異にしている企業では、男子の定年年齢は、男女共通の定年年齢の場合と大差はないが、女子は五〇～五四歳が四八・六%あり、男子と五～六歳の開きをもっています。四五～四九歳は二六・七%で、この場合は男子との開きが一〇歳のところが多くなっています。五五歳以上は八・四%、三〇歳台に一〇・九%あり、男女の開きは二〇～三〇歳となっています（表3）。

表2　一律定年制の場合の定年年齢

計	50～54歳	55歳	56～59歳	60～64歳	65～69歳	不明
% 100.0	0.6	71.8	17.6	9.1	0.3	0.6

表3　男女別定年制がある場合の女子の定年年齢

計	30～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上	不明
% 100.0	10.9	4.6	26.7	48.6	8.4	0.8

定年退職の場合の退職金の決め方をみますと、男女一律の定年年齢の場合は七〇・七%、男女別定年を設けているものの二七・八%、その他（職種別の定年）一・五%となっています。

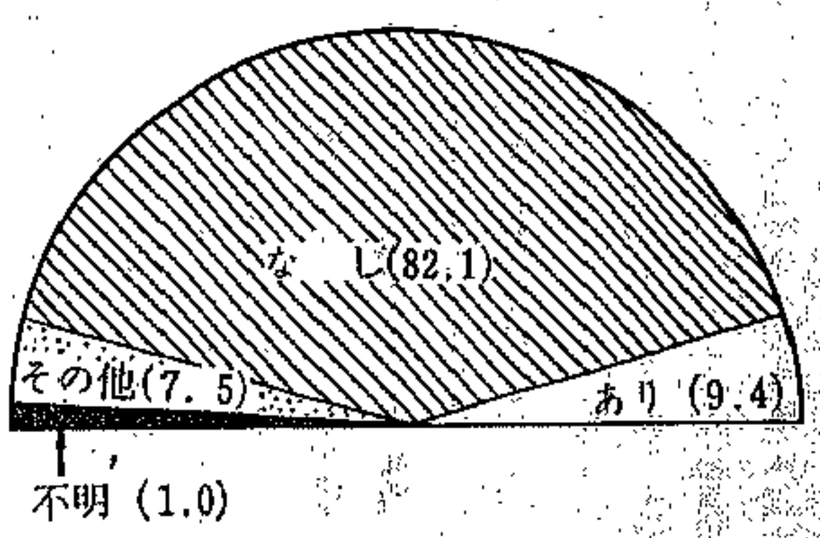
定年制について調査対象者全員に意見を求めた結果、「定年は男女同じが良いと思う」ものが、過半数をしめ（六二・七%）、「定年制など全くないことが望ましい」というもの二〇・八%、また「男女の定年年齢に差があった方がよいと思う」もの七・九%あります。男女に差がある、男女同じ計算になっている企業が圧倒的に多く、定年制を定めている企業の九六・二%に達し、一方男女別に退職金の計算をする企業は一・七%にすぎません。この内容をみますと、定年年齢そのものは男女同じで、退職金は女子が少なくなる例、また定年年齢が女子が若く、勤続年数が短いので、勤続の短い男子に比べれば、女子の方に割合が良くなっている例などがみられます。

定年制について調査対象者全員に意見を求めた結果、「定年は男女同じが良いと思う」ものが、過半数をしめ（六二・七%）、「定年制など全くないことが望ましい」というもの二〇・八%、また「男女の定年年齢に差があった方がよいと思う」もの七・九%あります。男女に差が

表 4　定年制についてどう思うか
（対象者全員に）

		計	男女同じがよい	差があった方がよい	全くない方がよい	その他	不明
総計	%	100.0	62.7	7.9	20.8	1.5	7.1
定年制あり	%	100.0	68.3	8.9	14.7	1.7	6.6
定年制なし	%	100.0	33.0	3.0	53.0	1.0	10.0

図 2　結婚退職制の有無



あった方がよいと答えたもののうち、過半数は五～六歳ぐらいの差が良いとしていますが、一〇歳、二〇歳、三〇歳（及びその中間）の差が良いというものも少数ながらみられます。この場合、該当者の所属する事業所の多くが、そのような年齢差を設けています（表4）。

一方、対象者の属する組合では、その企業の定年制に対し、どのような対策をもっているかをみますと、「現在の定年制に賛成している」ものが二四・八%おり、この大部分の企業は定年が男女一律で、五五歳以上の定年年齢です。このほか「定年の延長のため交渉中」四三・九%、「定年の男女差をなくすための交渉中」五%などがみられます。

結婚退職制について

対象企業の中、女子の婚結退職の制度があるのは、九・四%（慣行も含む）、制度なしが八二・一%、結婚して必ずしもやめなくてもよいが、結婚退職を奨励する傾向がみられる所は七・五%です（図2）。

これら制度は「就業規則できめられている」が八%、「労働協約（就業規則）できめられている」が三一%、慣行で退職することになっているが四六%、その他「入社の時に約束させられる」などがあり、定年制の規定の場合と比較して、就業規則や、労働協約などで明文化せず、慣行で行なわれている例の多いのが目立っています。

結婚退職の制度がある場合、その退職時期をみますと、「結婚したらすぐやめることになっている」が二八%、「妊娠したらやめることになっている」が四%「出産したらやめることになっている」が四%となっており、この他、「結婚前にやめることになっている」「結婚後一か月、六か月或いは一年までにやめることになっている」というところもあります（表5）。

表 5　結婚退職制がある場合のやめる時期

	計	結婚するためやむなく	妊娠したらすぐやめる	出産したらやめる	その他	不明
%	100.0	28.0	4.0	4.0	42.0	22.0

結婚退職制がある場合の結婚退職に対する退職金が、一般の自己都合退職と同じかどうかという質問に対し、「同じ」と答えたもの二六%、「自己都合退職より割増がつく」と答えたもの六〇%です。この場合、最低二割増から最高二〇割増（一八%）、或いは定年退職の率になる（一〇%）、会社都合退職と同じになる（四%）等であります（表6）。

表 6　結婚退職による退職金の計算

計	都同じ自己と自己都合	都より自己都合増り	その他	不明
% 100.0	26.0	60.0	4.0	10.0

対象者全員に結婚退職制度について「どう思うか」を質問したところ、「結婚退職の制度を設けるのはよくない」と答えたものは圧倒的に多く、七五・一%です。一方無条件で結婚退職の制度に賛成という者は二二%とわずかです。

このほか「退職金の割増をつけて制度を設けることは女子にとって有利である」というもの一〇・二%、条件づきで、結婚退職制に反対または賛成するものが少数ずつおります（表7）。

結婚退職制について、組合の対策をみますと、「現在の制度に賛成」しているところ一八%、「制度を廃止するため、現在交渉中」が二%、「制度は反対だが積極的に交渉は行なっていない」というもの二六%、その他、「検討中」、「対策なし」などとなっています。

表 7　結婚退職制についてどう思うか
（対象者全員に）

		計	制度はよくない	女子に有利割増は	賛成	その他	不明
総計	%	100.0	75.1	10.2	2.2	3.6	8.9
結婚退職制あり	%	100.0	46.3	33.3	11.1	1.9	7.4
結婚退職制なし	%	100.0	79.8	6.3	1.3	3.6	9.0
その他	%	100.0	56.4	27.1	2.1	6.3	8.1

婦人に関するうごき（七月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第七回参議院通常選挙が行なわれた。一二五名の当選者のうち婦人議員は改選前と同じ九名である。なお投票率は六一・〇二％（男六〇・四三％、女六一・七一％）で、国会選挙で初めて女性投票率が男性投票率を上わまわったことが注目される。（四日）

○昭和三九年簡易生命表が厚生省から発表された。それによると平均寿命（生まれたばかりの子どもが平均して何歳まで生きられるかを示す数字）は、男が六七・七歳、女が七二・九歳で、前年に比べ男は〇・五歳女は〇・六歳伸びている。また男女の寿命の差は、五・二歳で、その差は前年に対しさらに広がっている。（一一日）

○東京都議会議員選挙が行なわれた。婦人議員は一二〇名のうち一一名で二名増加した。また婦人の投票率は男子の投票率より約三％多かった。（一三日）

○内閣広報室が閣議に報告した「国民生活に関する世論調査」の結果によると、国民一般の生活に関しては、戦前に比べて生活水準が高くなったとする者は全体の八〇％で、五二％が将来なお良くなると思っている。個人の生活に関しては六一％が現在の暮らしに一応満足している。その反面、物価・収入・住宅に関する不満は昨年より増え二五％の人が生活全般が向上したとしているが、暮らし向きに関しては、三八％が苦しくなったとしている。（一七日）

【婦人組織等のうごき】

○東京都監査委員は、先に主婦連の春野副会長等三人から提出されていた都議会議長交際費の監査請求について、知事・議会局長に勧告書を渡すと同時に、主婦連に結果を報告した。それによると①従来行なわれていた多額の予備費の繰込みをやめるとともに、節減に特段の努力をしなければならない②交際費の領収証、出納証は保管し、使途、金額を明らかにすべきで、廃棄処分は許されない③議長交替の際、新議長から旧議長に贈られる胸像代（二十万円）は儀礼の範囲を超えるもので不適当である④交際費の一部が関係幹事長に贈られているが、関係書類の廃棄により使途不明で遺憾である。（五日）

○総評主婦の会第六回定期大会が、神奈川県湯河原市で二名の全ソ労組評議会の婦人を迎えて開催された。大会第一日は、来賓あいさつのあと、「一年のあゆみ」として組織と活動についての報告、テーマ別の地方報告があった。このあと、労働者家族の命を守り、内職なしで暮らせる賃上げ、組織の強化、物価の値上げと戦争反対等、今年の目標とすすめ方が提案され、予算案の提示があって第一日の議事を終わった。第二日は、ベトナム現地報告、一般討議、役員選出を行ない大会を修了した。新設員は次の通り。会長横田てい氏、副会長高橋きぬ氏、佐藤勝子氏。参加者約三五〇名。（八、九日）

○選挙法改正運動協議会、主婦連、日本婦人有権者同盟、地婦連等一〇団体の代表は東京、日本青年館に集まり、都議選対策を話しあった。その結果、「選挙を食いものにする悪質候補者をボイコットしよう」と選挙民に訴え、また投票の手引をつくり、都民に呼びかけることになった。（一三日）

○婦人団体議会活動連絡委員会（日本婦人有権者同盟・日本キリスト教婦人矯風会・日本キリスト教女子青年会・日本看護協会・婦人国際平和自由連盟・地婦連）の代表は衆参両院議長に国会議員の歳費の自動的値上げについて公開質問状を手渡した。その要旨は①国会法第三五条を削除して、国会は国民の納得のうえで自主的に決定する②歳費値上げに関しては公聴会を開く③歳費手当を一本化し課税の対象とする。田中衆院副議長はこれに対し、なるべく早い機会に第三者的な歳費の審議機関を設けたいとのべた。（一〇日）

○選挙法改正運動協議会、日本婦人有権者同盟、主婦連等十団体は、二三日の都議選には「議会刷正、都政参加の一票を」と発表したが、要旨は次のとうりである。①金をかけない正しい選挙をする人を選ぼう②政党を監視するため有能な新人を選ぼう③都政刷新、新人、無所属の実態をみきわめ、だまされないようにしよう。（二二日）

○主婦連合会は二月からエアゾール製品の四割を占めるヘアースプレーの調査をしていたが、東京四谷の主婦会館で開かれた全体会で「引火等の危険度の強いものがかなりある」と発表した。この会には通産・厚生両省と消防関係官庁の係官を招き、きびしい取締りを要望した。（二八日）

○「都政をよくする婦人団体連絡会」の結成大会が東京、東医健保会館で開かれた。これは日本婦人会議、新日本婦人会議、新日本婦人の会、東京都生協連合会婦人部、草の実会等約三十団体で組織されたもので、党派を超えた都政監視機関として活動することになった。結成会には、新都議も出席し、婦人たちは、都議会運営の民主化について要望した。（三一日）

【その他】

○農林省農政局生活改善課長山本松代氏は、同省参事官となり、FAOに出向した。後任は、同課生活改善第一班長矢口光子氏。（一日）

○労働省婦人少年局婦人労働課長大羽綾子氏は退官し、雇用促進事業団婦人雇用調査室長に着任。婦人労働課長には同課課長補佐徳永はな江氏。（四日）

（以下32ページ下段につづく）

★ 年少労働者の"福祉に有害な業務"とは ★

——女子年少者労働基準規則第八条、第十条——

【問】 労働基準法第六十三条第二項に、満十八歳に満たない者を就かせてならない業務として「福祉に有害な業務」というのがありますが、これはどのようなものをいうのか。また、私は、事業の一つとして喫茶店（喫茶と軽食）を営んでいますが、夕方とピーク時（午後五時半から七時まで）に中学生をホステスとして使用することは差しつかえないか。

以上の二点について御回答下さいますようお願い致します。（東京・N）

【答】 まず、ご質問第一点の「福祉に有害な業務」についてご説明します。お説のように労働基準法第六十三条第一項及び二項は、満十八歳に満たない者を安全・衛生・福祉に有害な業務に就かせてはならない旨を定めた規定でありますが、同条第四項でこれら有害な業務の範囲は命令で定めるとされており、この第四項の規定を受けて女子年少者労働基準規則第八条に具体的にそれが示されています。

女子年少労働者基準規則第八条は、満十八歳に満たない者を就かせてはならない業務として第一号から第四十六号までを掲げてこれを具体的に示しておりますが、このうちご質問の「福祉に有害な業務」は、第四十二号から第四十五号までの各号がこれに該当しますので、以下、順を追って説明します。

① 第四十二号……焼却、清掃又は殺の業務

ここに「焼却の業務」とは、じんあい焼却、死体火葬等の業務をいい、「清掃の業務」とは、ふん尿汲取、じんあい収集等いわゆる汚物処理の業務をいいます。

② 第四十三号……監獄又は精神病院における業務

ここにいう「精神病院における業務」とは、精神病院内において精神病者に接するおそれのある業務をいいますが、保健婦助産婦看護婦学校養成所指定規則により準看護婦学校養成所として指定した施設内で養成中の者は、それが精神病院内に附設されたものであっても、その特殊性にかんがみ違反として取扱わないこととされています。

③ 第四十四号……酒席に侍する業務

この業務については特に説明を要しないと思います。なお、満十五歳に満たない児童については、児童福祉法第三十四条第一項第五号においてもこの業務を禁止しています。

④ 第四十五号……特殊の遊興的接客業における業務

ここに「特殊の遊興接客業」とは、カフェー、バー、ダンスホール及びこれに準ずる場所において客に接する業務をいい、また、「これに準ずる場所」とは、風俗営業取締法第一条第七号に規定するまあじゃん屋、ぱちんこ屋までは含まれないとされています。なお満十五歳に満たない児童については、児童福祉法第三十四条第一項第四号の三においても、その就業が禁止されています。

次に第二点の、中学生（満十五歳に満たない者として説明します）を喫茶店のホステスとして使用（労働時間は、午後五時半から七時までの一時間三十分）して差しつかえないか、というご質問ですが、この満十五歳に満たない者については労働基準法は特に厳重な就労保護規定を置いております。すなわち、

① 満十五歳に満たない児童は労働者として使用してはならない。ただし、非工業的業種に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては所轄労働基準監督署長の許可を受けて（許可の申請に当たっては、当該児童の親権者又は後見人の同意書、年齢を証明する戸籍証明書、その者の修学に差しつかえないことを証明する学校長の証明書が必要）、その児童の修学時間外に使用することができる。しかし、この場合においても、当該児童が満十二歳以上でなければならない（映画の製作又は演劇の事業については満十二歳未満でもよい）。（労働基準法第五十六条参照）

② 右の許可を受けて使用する場合において、その労働時間は、修学時間を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間とする。（労働基準法第六十条第二項参照）

とされています。

これをご質問のケースにあてはめてみますと、労働時間の点はともかく、まず児童を労働者として使用することについて所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならないわけですが、この許可をなすについては、女子年少者労働基準規則第十条による制限があり、前掲の女子年少者労働基準規則第八条に掲げる業務のほか、次の業務については許可できないこととされています。すなわち、

① 公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽わざを行なう業務

② 戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡・遊芸その他の演技を行なう業務

③ 旅館・料理店・飲食店又は娯楽場における業務

④ エレベーターの運転の業務

は許可されません。中学生が喫茶店においてホステスとして就労することは右の③の業務に該当しますので、労働基準監督署長の許可は得られず、従って就労させることはできないことになります。

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和40年７月受入）

資料名	月号別	発行所	主要目次
繊維労働	No. 134	全繊同盟	○繊維産業の動向と賃金問題 ○全繊同盟の賃金政策とその課題
法律時報	7月号	日本評論社	○特集—ＩＬＯ条約批准と今後の課題
労政時報	1806号	労務行政研究所	○41年大学・高校卒業予定者の採用計画 ——大卒者25.7%高卒者11.5%——大幅削減
〃	1807号	〃	○規模別試算による標準者退職金の現状 ——堺経営者協会——
海外労働経済月報	173号	労働省統計調査部	○フランスの賃金構造 ——1962年商工業賃金統計を基として——
看護学雑誌	8月号	医学書院	○現代看護史における戦時看護の位置づけ ○現代と看護 ——重労働からの開放のために、他——
職業安定広報	No. 20	労働省職業安定局	○新しい出稼労務者対策の実施 ○労働需給10年の推移
世界の労働	6月号	日本ＩＬＯ協会	○国際社会保障法の研究 ——ＩＬＯ第102号条約の解明——
日本労働協会雑誌	7月号	日本労働協会	○戦時労働論への疑問
生活科学調査報	7月号	生活科学調査会	○小・中学等校に10%もいる鍵っ子の実態（東京都）
婦人展望	7月号	婦選会館出版部	○共働きの家庭論（7） ——家庭とはなにか——座談会 ○婦人の民主化20年
労働科学	7号	労働科学研究所	○事務機械の騒音について
労働法令通信	No. 18	労働法令協会	○労働白書にみる最近の労使関係のうごき
労務管理通信	No. 19	〃	○昭和41年３月大学・高校卒業予定者の採用計画状況（日経連調） ○本年３月大学卒業者の就職状況 ○年少労働者の職種・労働条件・教育訓練の傾向
〃	No. 18	〃	○米国における労働時間短縮の動向とその影響
労務事情 News	No. 37	産業労働調査所	○社内報シリーズ 職業人としての女性他
	NO. 38	〃	○昭和39年度大学卒就職状況
財経詳報	7月19日号	財経詳報社	○変貌過程にある労働経済 ——昭和39年労働白書の概要——
労働問題	8月号	日本評論社	○労働移動のすすめ
人口問題研究	第93号	厚生省人口問題研究所	○昭和37年第４次出産力調査結果の概要
労　働	6月号	大阪労働協会	○労働科学の面からみた時間短縮の必要点について（完）
労働統計調査月報	No. 6	労働省統計調査部	○職種別賃金構造に関する一考察 ○小零細企業における実族労働力の就業状況 ○東南アジア諸国の雇用・賃金事情
The Labour Gazette	No. 4	カナダ労働省	○Women Workers in Canada, 1954～1964 ○Labour Statistics

（昭和40年８月受入）

経済研究	第３号	一ツ橋大学経済研究所	○社会保障の転換
繊維労働	No. 135	全繊同盟	○退職金・年金・定年延長闘争
〃	No. 136	〃	○化繊部会の退職金・年金・定年延長要求について ○全電通の育児休職制度について

資料名	月号別	発行所	主要目次
東商	8月号	東京商工会議所	○「児童手当制度」について
生活科学調査報	8月号	生活科学調査会	○55歳定年制は延長の傾向 ○諸外国の定年制はどうなっているか（労働省調）
労働の科学	7月号	労働科学研究所	○生理の日記――紡績女子従業員のなやみ――
〃	8月号	〃	○交替勤務者と労働時間短縮 ○夜勤で勤務時間はどれだけ短くなるか ○夜勤についての社会的側面 ○東海銀行における交替制勤務について
労働時報	7月号	労働省	○中高年齢の職種について
〃	8月号	〃	○労働力不足経済への移行 ○定年制調査について
労務管理通信	No. 20	労働法令協会	○中高年齢層の賃金・定着率はどうなっているか（東商調） ○呉羽紡績の女子奨学金支給制度 ――月5千円の奨学金の返済免除が特色――
〃	No. 21	〃	○経済不況下の雇用情勢と来年3月新規中学・高校卒の求職状況
労務事情 News	No. 39	産業労働調査所	○労働時間短縮と問題点(1)
〃	No. 41	〃	○婦人雇用問題とＩＬＯ勧告 ○労働時間短縮と問題点
企業通信	No. 86	企業通信社	○中卒求人可能初年給は男子 15,000円 ○さきゆきの見通し暗い中・高校卒求職希望者
〃	No. 89	〃	○高卒求職者は頭打ち
看護	8月号	日本看護協会	○病・産院勤務助産婦の実態調査
看護学雑誌	9月号	医学書院	○夜勤特集「人事院判定をめぐって」 ・全医労、行政措置要求書全文 ・人事院、判定書全文 ・深夜勤務の看護婦 ・人事院判定の波紋
職業安定広報	No. 22	労働省職業安定局	○昭和41年新規中学・高校卒業者の求職動向
福利厚生	No. 482	労務研究所	○若年層対策の実際 ――注目される指導員の配属と任務――
日本労働協会雑誌	8月号	日本労働協会	○家族手当と家族給付
婦人展望	8月号	婦選会館出版部	○共働きの家庭論 ○婦人の民生化20年
労働科学	8月	労働科学研究所	○自覚症状調査における訴え率の規準について
労働と経営	8月号	日本労働協会	○延長される定年年齢
労働法令通信	No. 19	労働法令協会	○金融各社における週休2日制
〃	No. 20	〃	○土曜半ドンの育児時間をどう与えるか
労働衛生	7月	中央労災防止協会	○技術革新と労働者（上）
〃	8月	〃	○　〃　（下）
The Labour Gazette	No. 5	カナダ労働省	○Women Workers in Israel

（29ページからつづき）

○前参議院議員赤松常子氏は心臓衰弱のため、六七歳で死去した。（二一日）

○日本婦人対外文化交流連合会の森掬理事長ら一四人は、モスクワで来年開催予定の「日本婦人の手による生活文化展」打合せのため出発した。（二一日）

○労働省婦人少年局庶務課長補佐木下雪江氏はモンゴルのウランバートルで開かれる「公的生活における婦人の参加に関する国連セミナー」に出席するため出発した。（二七日）

女子の就業者数と完全失業者数　（1965年5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	1,960	2,901	40.3		− 13
自営業者	266	730	26.7		+ 9
家族従業者	804	273	74.7		− 59
雇用者	889	1,896	31.9	100.0	+ 38
農林業	19	26	42.2	2.1	− 3
漁業，水産養殖業	3	20	12.5	0.3	+ 1
鉱業	3	32	8.6	0.3	+ 1
建設業	34	190	15.2	3.8	+ 4
製造業	327	663	33.0	36.8	+ 15
卸小売，金融保険，不動産業	238	348	40.6	26.8	+ 17
運輸通信，電気，ガス，水道業	34	254	11.8	3.8	− 1
サービス業	210	238	46.9	23.6	+ 6
公務	21	124	14.5	2.4	− 3
完全失業者	20	15	58.8		+ 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5月）

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	17,965	36,793	48.8
鉱業	14,690	33,690	43.6
建設業	16,760	36,235	46.3
製造業	16,297	35,365	46.1
卸売業，小売業	19,145	36,557	52.4
金融，保険業	23,889	48,606	49.1
不動産業	20,927	47,049	44.5
運輸，通信業	22,240	38,227	58.2
電気，ガス，水道業	27,760	47,061	59.0

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

婦人少年局ニュース

○婦人少年局人事異動（カッコ内前任）

（労働基準局労災補償部補償課医事係長）
沢田成明
婦人労働課長兼法規係長
（八月二十日付）

（和歌山婦人少年室長）内山つぎ
茨城婦人少年室長

（山形婦人少年室長）大坂巳年子
和歌山婦人少年室長

（北海道婦人少年室長補佐）
山形婦人少年室長　三井武子

（茨城婦人少年室長）石井はた
神奈川婦人少年室付

（秋田婦人少年室長）樋尻千鶴
婦人少年局婦人課資料係長

（婦人少年局庶務課）加藤哲子
秋田婦人少年室長

（婦人少年局婦人課資料係長）
退職　町田ミチ
（以上九月一日付）

○婦人少年室協助員定数増員による新協助員の発令について

婦人少年室協助員は本年度より農村婦人問題対策を推進するため一〇〇〇名の増員を認められたが、九月一日付で七〇五名の新協助員が発令された。これら協助員は今後、農村婦人がもつ農業労働、家庭生活、世帯主の出かせぎに伴う問題等について、個々の相談に応じ、指導、援助を行なう。

○海野庶務課長、労働省設立紀念日にあたり表彰される

婦人少年局庶務課長海野将親氏は九月一日の労働省設立紀念日にあたり、公務員として三十年勤続により表彰された。

○広田寿子氏第七回青年海外派遣団副団長として海外へ出張

年少労働課長補佐広田寿子氏は第七回青年海外派遣団副団長として、団員引率指導並びに年少労働者の実情視察のためアメリカ合衆国及びカナダに出張。期間は九月八日より十一月四日まで。

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

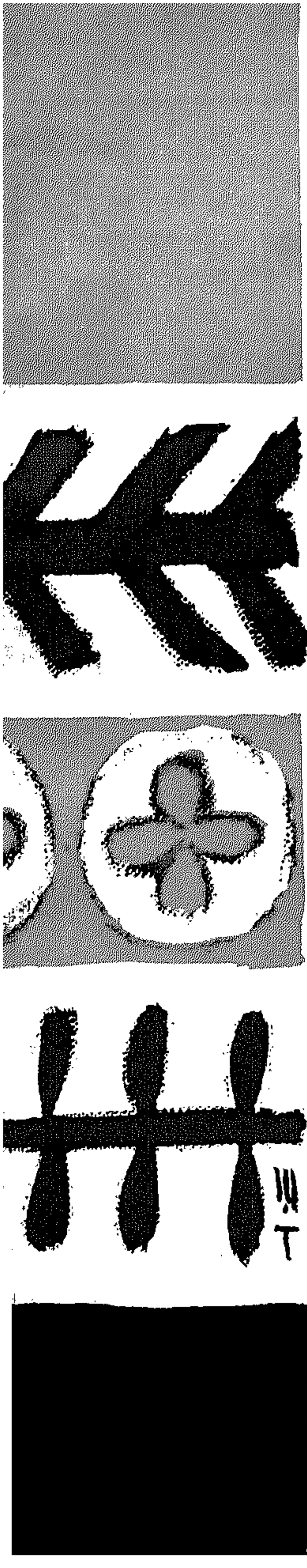
昭和四十年九月一日　印刷
昭和四十年九月五日　発行

婦人と年少者　第十三巻第九号
通巻百三十八号
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二
（日本職業指導協会内）

発行所　婦人少年協会
電話九段（261）九五九七
振替口座東京一〇七九一四　九五九八

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年九月五日　発行
（毎月一回五日発行）
婦人と年少者
（第十三巻　第九号）
定価六十円（送料六円）



労働者家族福祉運動

◆勤働者家庭における人の和の創造

◆この運動の活動報告

婦人少年協会