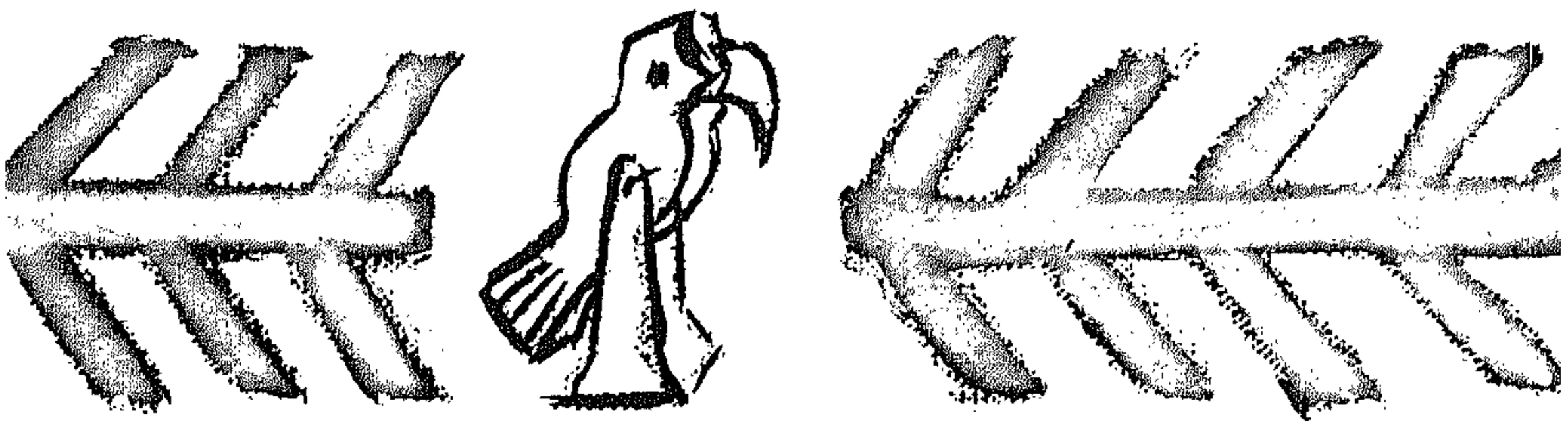
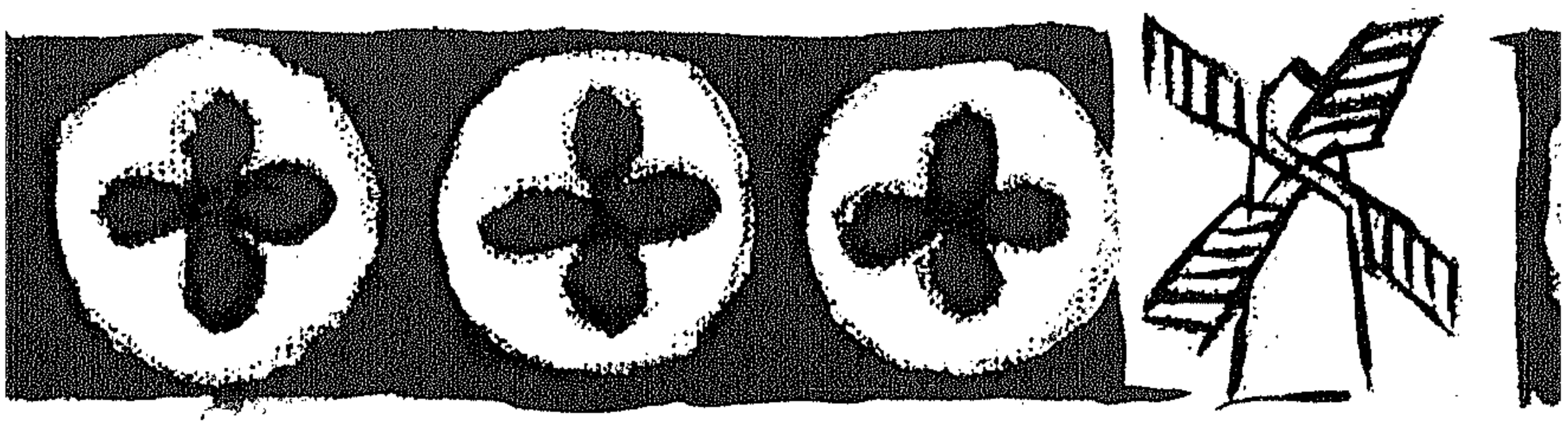
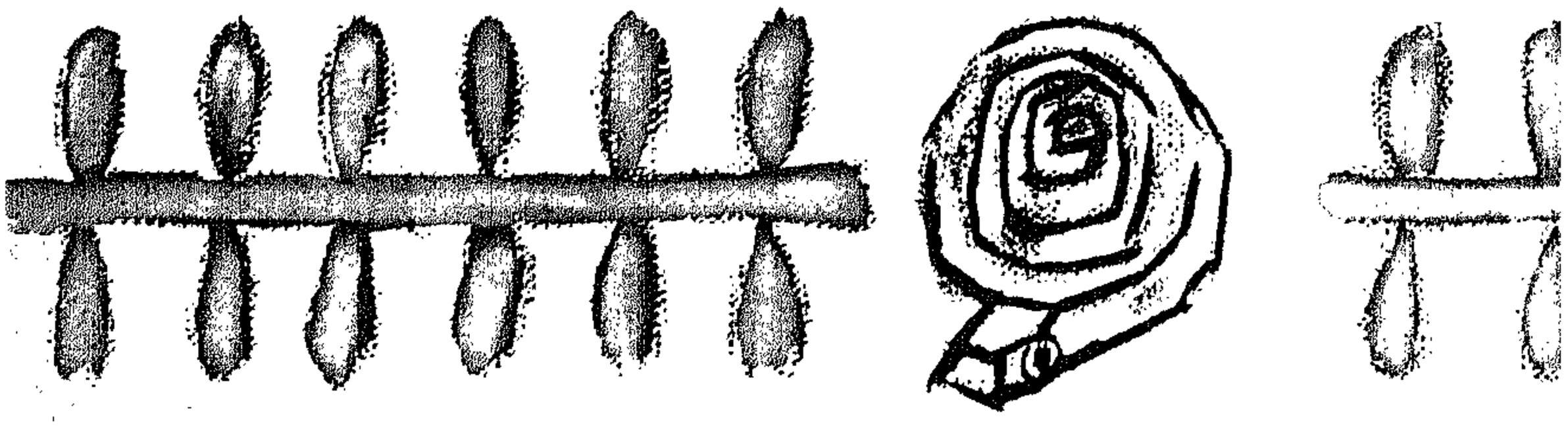
青人年少者







'65 11

婦人少年問題の研究家は《婦人と年少者》を!!

◎一九六五年(十三巻)バックナンバー

一号
協助員活動について(座談会)……谷野局長並びに三協助員
婦人対策に望む……原田 佐久
婦人の労働問題……渡辺 華子
婦人の生活周期についての試論(1)……高橋 展子
ポーランドの働く婦人……北川 信
年少労働者の成長をたすけるためにおとなは何をなすべきか……塚本 哲
婦人の能力を職場にいかすにはどうしたらよいか(婦人職場指導者セミナーにおける討論会から)——その概要——
勤労者家庭の文化教養問題(資料)

二号 特集 女子の定年制
婦人の定年制……勝木 新次
国際的視野からみた女子の定年制……高橋 武
女子の定年制をどう考えるか(対談)……秋田成就・多田とよ子
転機に立つ日本の労務管理……大河内一男
婦人の生活周期についての試論(2)……高橋 展子
最近における農村婦人の動向(資料)

三号 第十七回婦人週間準備号
生活と文化……八木 淳
日本の文化の現状と婦人の役割(座談会)……角田房子・浜田陽太郎
日高六郎・高橋展子
第十七回婦人週間について(要綱)
会議員その後の一年間……三氏
デンマークをかいま見て……秋山 常子
変りゆく女子の職業分野(資料)

四号 特集 内職問題
内職の問題点を探る……江幡 清
十年を迎えた内職行政……谷野 せつ
労働力不足と内職……藤掛 秋夫
農村婦人と内職……遠藤 博
内職市場の広域化と求人開拓……弓井松男
神奈川県の内職グループ……福田さと子
都会の新しい内職……小山正比子
内職考(封建時代の内職)……吉田 隆
内職の実情(資料)
内職公共職業補導所名簿

五号 第十七回婦人週間報告号
婦人の生活周期についての試論(3)……高橋 展子
年少労働者をめぐる諸問題……東京婦人少年室
文化と生活……笠 信太郎
私たちの生活と文化
——第十三回全国婦人会議概況——
変化する婦人の地位……マリア・ゲバート・メイヤー
第十七回婦人週間に外国からおくられたメッセージから
カウンセリングの理論と技術……佐柳 武

六号 特集 婦人労働問題研究会議
女子特別定年制度の法律上の問題点……秋田 成就
労働科学の側面からみた定年制問題……勝木 新次
社会保障からみた定年制問題……平田富太郎
「婦人の定年制について」研究討論
婦人の生活周期についての試論(4)……高橋 展子
婦人労働の概況(昭和三九年)(資料)
年少労働者の就労状況(資料)

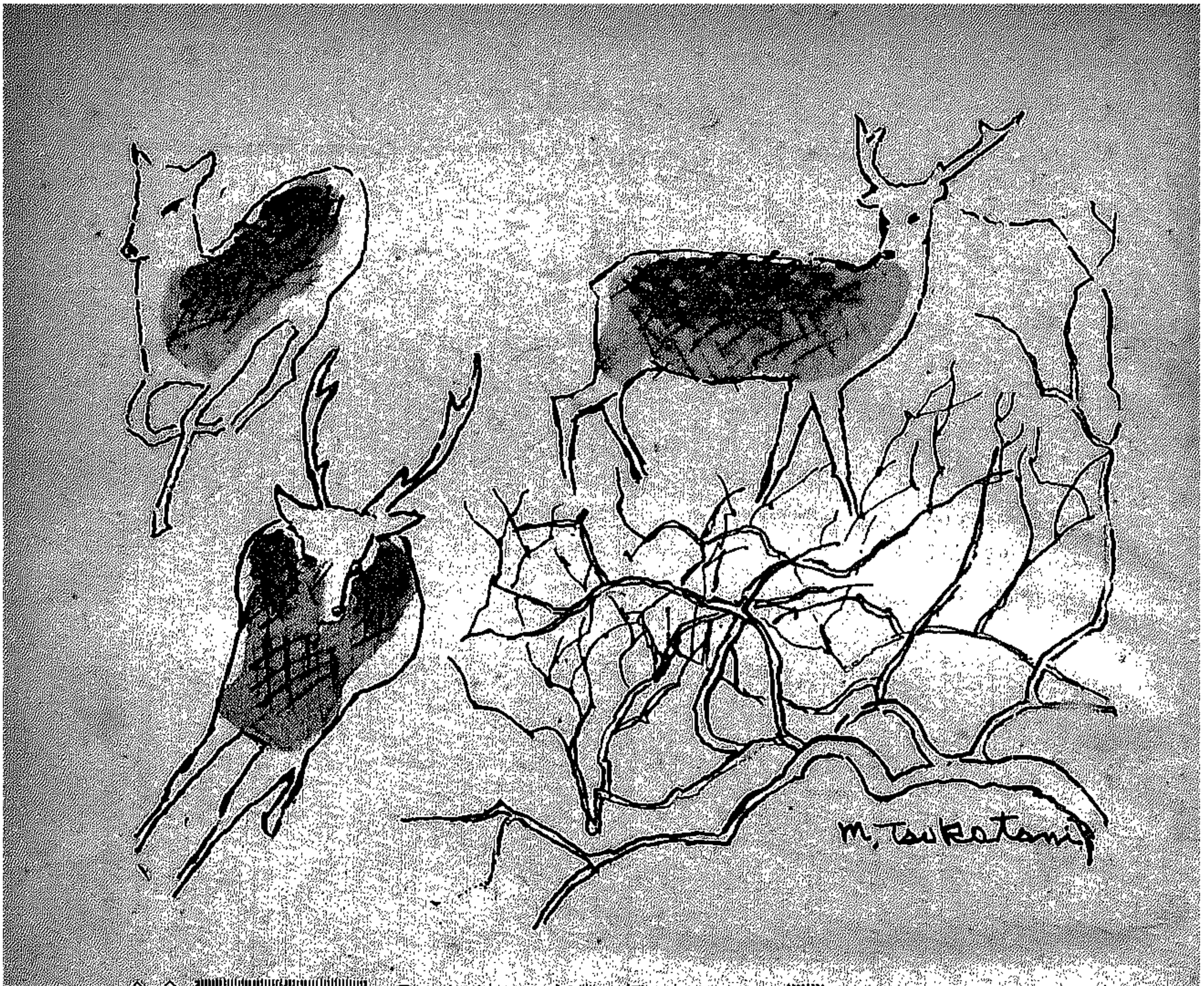
七号
働く婦人の健康管理……石津 澄子
年少者の交通事故災害……合田 文次
婦人と年少者の労働災害(資料)
福祉員活動と感想……二氏
勤労青少年の人生計画について……日比野 明
婦人の生活周期についての試論(5)……高橋 展子
勤労青少年ホーム展望
内職問題の今後の課題(懇談会概要)
婦人の地位委員会第十八回会議要録

八号 特集 働く婦人の福祉運動
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
第十三回働く婦人の福祉運動実施要綱
職場で婦人の能力はいかされているか……二編
年少労働者の職業問題(座談会)……新井良廉・牛尾治朗・八木淳
年少労働の現状(資料)
調査活動の性格と方法(活動の手引①)……森岡 清美
婦人の生活周期についての試論(6)……高橋 展子
内職公共職業補導所を通じて行なわれる地域間内職職種の交流について
女子の就業者数と完全失業者数、一人一か月平均現金給与総額(各号)

九号 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
労働者家族の福祉をなかめるために
勤労者家庭消費生活向上運動について
本年度のこの運動のテーマについて
労働者家庭生活技術指導状況
事業内ホームヘルプ制度について
労働者家庭生活技術指導モデル地区の活動報告……二十氏
労働者家族の現状(資料)
相談活動のすすめ方(活動の手引②)……小松 源助
女子保護の概況(資料)
女子労働者の賃金のうごき(資料)
女子の定年制に関するアンケート結果について

十号 特集 第十九回働く年少者の保護運動
勤労青少年の特質……栗原泰治郎
第十九回働く年少者の保護運動実施要綱
「働く年少者の生活文」昭和四〇年受賞作品より……二編
年少労働者の職業問題(座談会)……新井良廉・牛尾治朗・八木淳
年少労働の現状(資料)
啓蒙と自律(活動の手引③)……岡部慶三
勤労者家庭の情緒的安定の問題(資料)
十一号(本号目次参照)

その他
資料ダイジェスト(2~7、10~11号)
婦人労働関係資料の紹介(2~7、9~11号)
働く婦人と年少者の法律問題(2~11号)
労組婦人のページ(2、5、6号)
婦人に関するうごき(5、7号を除く各号)



婦人と年少者　十三巻十一号目次

モンゴルで開かれた国連「婦人の公的生活への参加に関するセミナー」に出席して　木下雪江…2

婦人の能力を職場にのばす機会をひろげよう
——婦人職場指導者セミナー討論会から——
＊出席者・岩垂悦　佐々木大　縫田曠子　セミナー出席者…5

第十三回働く婦人の福祉運動の地方行事から

◇婦人の能力を職場に生かすための使用者の研究会議から　東京婦人少年室…12

◇三つの会議から
婦人職場指導者セミナーに参加して　福岡婦人少年室…14

年少労働者福祉員表彰並びに福祉興活動研究会　岩崎邦子…16

婦人の生活周期についての試論(7)　寺崎ケイ子…17

海女・おっぺしの実態を探る　高橋展子…19

（資）（料）（室）

家事サービスの現状　平かすみ…23

婦人に関するうごき…26

働く婦人と年少者の法律問題⑩…29

資料ダイジェスト（女子労働の現状と問題点）…30

婦人労働関係資料の紹介…31

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額…32

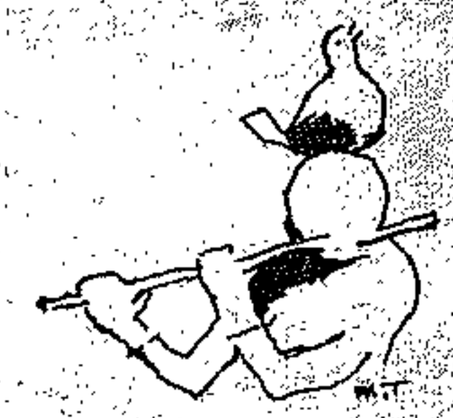
◇一九六五年「婦人と年少者」バックナンバー　表紙3

◇婦人少年局ニュース　表紙2

表紙・扉　塚谷政義　表紙3

モンゴルで開かれた国連「婦人の公的生活への参加に関するセミナー」に出席して

木下雪江



去る八月三日から十七日まで、モンゴル人民共和国の首都ウランバートルで、国連主催の婦人の公的生活への参加に関するセミナーが開かれました。このセミナーは、国連が「人権の分野における助言的援助事業計画」の一環として事務総長の主催の下に毎年開いているもので、アジア地域では、一九五七年八月、タイのバンコックで開かれたのがはじめで、日本でも、一九六二年五月、「家族法上における婦人の地位」のテーマで開催されました。

＊　セミナーについて

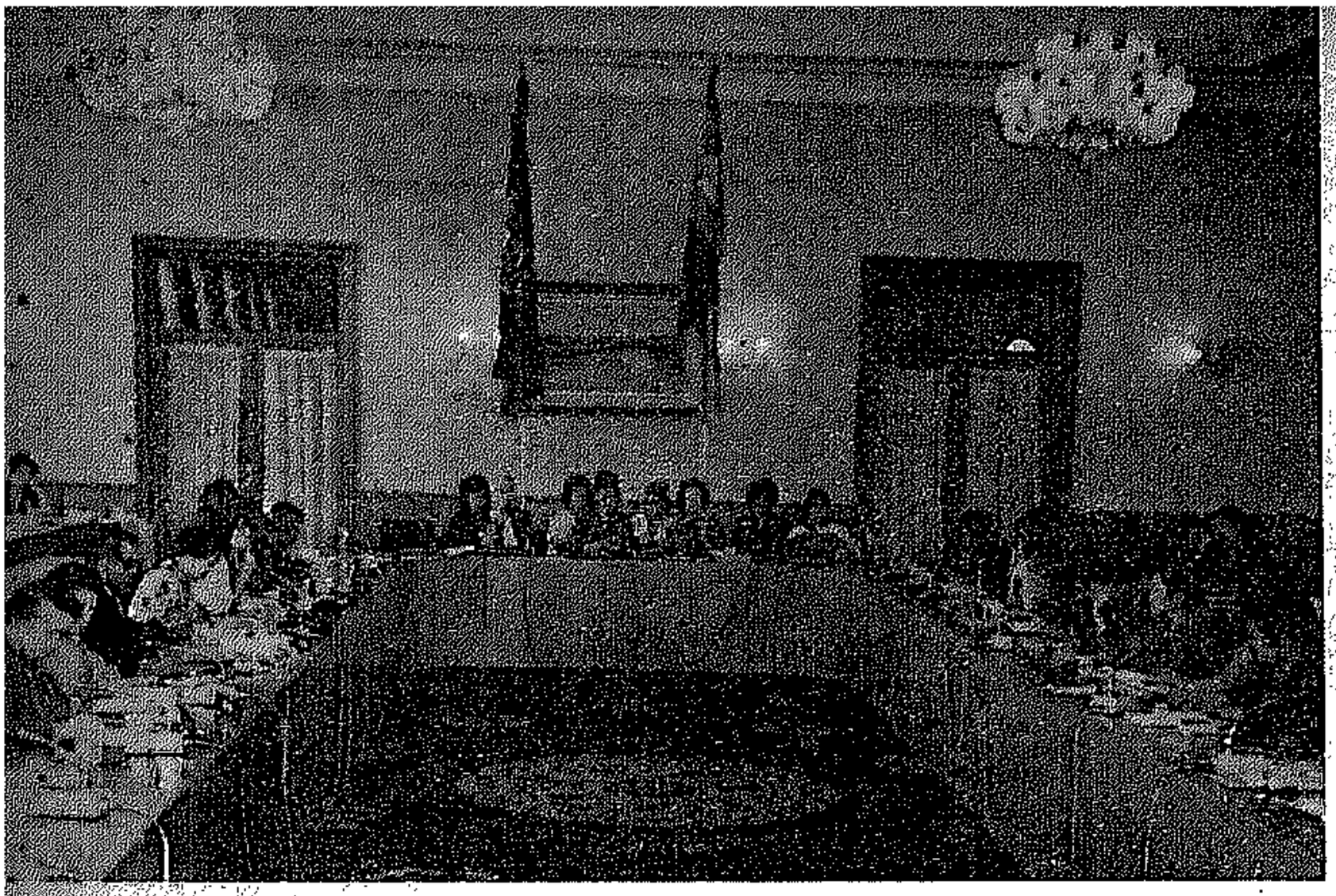
今年のセミナーには日本のほか、インドから は数年前の婦人週間に来日された婦人の外務大臣メノンさんはじめ、イラン・タイ・パキスタン・ネパール・ニュージーランドなどアジア地域から十二か国が参加したほか、イギリス・アメリカ・ソ連からはオブザーバーが出席し、また、モンゴルからは政府の最高機関である人民大会の幹部の一人であるミセス・オドヴァル、労働大臣ともいうべき国家労働賃金委員会の委員長ミセス・ラハムスレンなど二人の婦人閣僚のほか、婦人委員会副議長・中央革命青年同盟書記・経済学者・大学教授・法律家など、代表及び代表代理を含め十名の婦人が出席し、なかなか多彩な顔ぶれでした。

とくに、今回セミナーの開催地となったモンゴル人民共和国は、一九二一年に中国から独立し、共和国となって四十年以上たっている国で、その制度や婦人の生活には興味深いものがありました。

話合いは、まず、婦人が公的生活に参加することの意義と重要性にはじまり、参政権や結婚などにおける婦人の法的地位や教育制度、就業の機会や経済的条件、婦人に対する社会的、宗教的偏見など、婦人の公的生活への参加に影響を及ぼす要因や、参加を増大するために国や地方公共団体をはじめ、婦人団体や労働組合、国際諸機関等はどのような措置をとり、どのような活動をすべきかなど、この問題について、あらゆる角度から討議が行なわれました。

参政権は、アフガニスタン以外は、どこの国の婦人も持っていましたが、イランは二年前の一九六三年に、ニュージーランドは一八九三年というように、その得た年月には相当の開きがあります。結婚や離婚についても、パキスタンでは、新しい家族法で一夫多妻を禁止している、が、実際にはまだ一％くらいのこっているとのこと、離婚の権利は婦人にはない、イランでは回教徒の間には一夫多妻がまだのこっている、離婚の理由が男子に有利というように、各国から実情がのべられましたが、こういう国際会議に出て、つくづく感じることは、一つの言葉のもつ意味が、それぞれの国の経済的、社会的条件を背景にして、いかにちがったものであるかということでした。

たとえば、ほとんどの国が、自分の国では、婦人には職業の選択の自由がある、職場では男女同一労働同一賃金であるとのべていましたが、ネパールやアフガニスタンのように九〇％が農業に依存していて、あとひとにぎりの人々が学校や保健所に勤めている国、アメリカや日本、ニュージーランドのような近代国家、そしてまた、同じ農業国でもモンゴリヤのような社会主義国で、この同一労働同一賃金の問題や職



業訓練、働く母親のための施設のことなど話し合うことが、どんなに複雑で難かしいことであるかを思い知らされるのでした。

日本のめざましい工業の進展には、どの国も羨望と尊敬をいだいているようで、あらためてアジアにおける日本の立場を認識いたしました。

モンゴルの代表たちは、婦人が外に出て働くために、政府が託児所や幼稚園を設けている、いろいろの制度や施設があるといれかわり、たちかわり発言し、婦人の公的生活への参加を増大するためには、労働条件をよくし、社会的に婦人の権利を守ることが大切であると強調して、なかなか活発でした。

上　国会議事堂における会議の状況
下　会議に出席したモンゴリアの代表たち

* モンゴルの婦人の生活

モンゴル人民共和国は、日本の四倍もある一五三万平方キロの面積に、人口は東京のわずか十分の一の一〇〇万人という国で、ここまでゆくのに、私共セミナー参加者は、入国の手続きの関係で、まずインドのニューデリーに集まり、モスコーを経由して、バイカル湖のすぐそばのイルクーツク空港でモンゴル航空機にのりかえ、東京を発って一週間ぶりに首都ウランバートルに到着しました。

空からみたモンゴルは、一面の山と牧草地帯で、ここにどんな生活があるのか、ちょっと想像もつかない壮大な眺めでしたが、ウランバートルには、セミナーの会場となった国会議事堂をはじめ官庁・大学・国立劇場・ホテルのほか、四階建ての労働者用アパートなど近代的な建物がずらりとたちならんでいて、この山と牧草地帯に、と目を見張ります。

最近の工業化はめざましいものがあり、特に建築・燃料・食品工業に重点がおかれています が、一九六四年の工業総生産は、一九六〇年の約十倍に上がり、労働者の数は三倍になったということでした。社会主義国として、工場・録行・商店・ホテル・鉄道などはすべて国営です が、人口の少ないこの国では、婦人の労働者数の約四割は婦人で、私たちが見学した靴工場でも、六〇%が婦人とのこと、かなりの年齢層の者が、コンベーヤーで流れてくる靴の背皮のミシンかけをしていました。休養とレクリエーション施設も年々完備し、労働者は年に一度は二～三週間の有給休暇をこれらのレストハウスに過ごしています。また特に教育には力をいれていて、独立当時、文盲がほとんどだったこの国も、いまでは義務教育もゆきわたって、当初四年制だったのが六年制に、そして最近、それも七年制にきりかえ、文盲退治と教育の徹底をこの国の大きなスローガンにしています。

しかし、国の八二%が放牧地であるモンゴル国で、ラクダ・馬・牛・

羊・山羊などの家畜の頭数は世界一で、一人当たり二十二頭にのぼっています。家畜は食料・原料及び輸出の主要部分を占めていますが、ここでも婦人の役割はたいしたもので、農業人口の五一%、婦人の全人口の六二・三%が農業に従事し、主として家畜の世話などしています。

現在、二九の国営農場と二九三の協同組合が組織され、政府はこれらの組合に、資材や技術などあらゆる援助を行なっています。協同組合には、それぞれ、学校・クラブ・病院・劇場などが設けられていますが、私共が視察したスフバートルイニザム協同組合では、一九五六年に二十二世帯、四十六人、家畜五八八頭ではじめて以来、現在、千二百世帯、四千人の家族であり、家畜も七万頭にふえたとのこと。電化された搾乳・パン製造所あり、また自動車修理工場・小学校・幼稚園・託児所・医者及び獣医を備え、生産の増大と設備を誇っていました。これら婦人の牧民は夏はパオに住み、移動しながら放牧し、冬は都市の近くの固定した家にかえります。

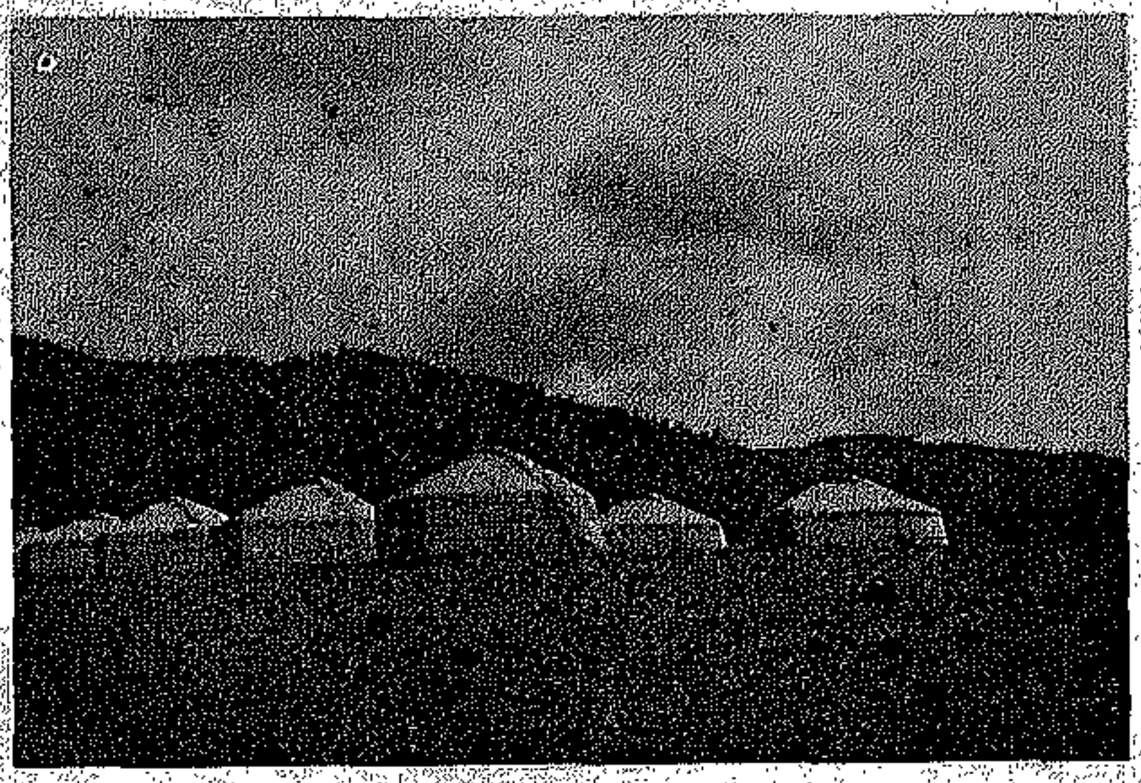
パオには四隅にベッドと家具、移動用トランクが、こぎれいに並べられ、真中には暖房と煮たきをかねたストーヴがあり、そのまわりで家族一同小さな椅子を引きよせて、食事とだんらんをしますが、電池式のラジオまであり、こにも一つの生活があると感心しました。政府はこれら牧民の集団化と定着化を指導し、住宅建設に邁進する一方、協同組合のメンバーには家畜税を免除するなどの手をうっています。

第一次五か年計画以来、労働者のために住宅建設は着々と進められ、私達の世話をしてくれた外務省に勤めているというミセス・ニマジャブは月給九〇〇トウグリック（約九万円）、ところかの組合書記をつとめる御主人とお母さん、子供四人の家族ですが、このアパートの一つ（台所をふくめ四部屋）に住んでいて、家賃は月一三五トウグリック（約三、五〇〇円）もします。商店には師密なひとつもなく、消費よりも生産に重点をおいているこの国の姿がよくわかります。

国の総力をあげて、社会主義建設に邁進するこの国は、婦人や児童の保護には非常に熱心で、国の予算の七〇分の一はこれらにあてられており、五人以上の子持ちには国から補助金を出し、十人以上の子供を持つ母親には偉大なる母の勲章が贈られます。

セミナーに出席した二人の婦人閣僚をはじめ、協同組合にも婦人の組合長が多数選出されているとのこと。婦人の地位も高く、生活は落着いているように見受けられました。

――労働省婦人課長――

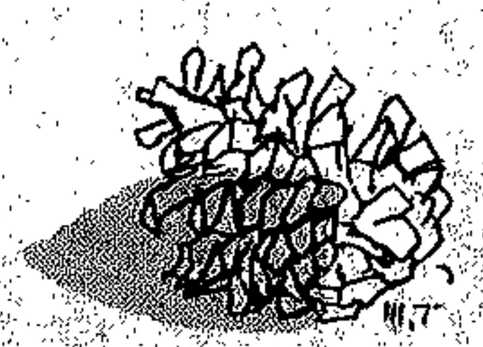


――遊牧民の住居（パオ）――

×

×

×



婦人の能力を職場にのばす機会をひろげよう

日本労働協会・婦人少年協会共催による「第三回婦人職場指導者セミナー」における討論会より

出席者

東京海上火災保険株式会社人事課長　岩垂　悦
日本経営者団体連盟労政部長　佐々木　大
（司会）NHK解説委員　縫田曄子
製紙・繊維・電気器機・計器・ゴム・製薬・電力・バス・金融保険・電話局・百貨店・病院その他の職場の婦人労働者

司会　労働省婦人少年局が主唱して、毎年九月に働く婦人の福祉運動が行なわれますが、これは働く婦人の地位を高めるとか、母性保護の問題とか、その年々によってテーマを設けてやっているものです。今年の運動では「婦人の能力を職場に生かす機会をひろげよう」というテーマが取上げられました。このセミナーも、その運動の一環として行なわれたわけですが、このセミナーの最後の時間を、このテーマで皆さま方とお話しあいいたしたいと思います。

ここに出席されている方々は、それぞれ職場で指導的な立場に立っている方たちだと思いますが、その立場に至るまでには、いろいろなご苦労、ご経験をなさっていると思います。また、働く者としての喜びもおありでしょうし、後に続く人たちに対する御意見もお持ちだろうと思います。そういうことを、これから話し合っていただきたいと思います。

お話し合いのきっかけをつくっていただく意味で、使用者側から二人の方――東京海上火災の人事課長でいらっしゃる岩垂さん、日経連常務理事の佐々木さんに御参加いただきました。それから、皆さま方の中から働く側の代表といいますか、群馬県のT毛織で事務の仕事をしていらっしゃるAさんと、東京のI百貨店にお勤めのBさんに前に出ていただきました。では最初に働いている側から、問題を出していただきたいと思います。

□一問一題提起

カウンセリングで能率向上をめざす

A　私の会社の従業員は二〇〇名足らずで、私の仕事は営業の事務ですが、今年の三月に労働省主催の職業カウンセラー養成講習会に出席させていただいて、現在、カウンセラーとして働いております。私の会社は毛織関係ですから、大部分の従業員が女子です。撚糸工とか整経工・織布工などは技術を要する仕事です。技術を身につけるには熟練を要するわけですが、それに対して技能給とか職務給とかはついていません。という意味で、使用者側から二人の方――岩垂さん、佐々木さんにお伺いしたいのは、子で仕事をしていましたが、それでは能率が落ちると言ってきた人がありまして、車をつけましたら、仕事が大変能率的になったわけです。ほかにもそういう細かいことがいろいろありまして、このカウンセリングルームを通じて改善されています。

こういうことで相談室の必要なことを強く感じております。どうしても職場の主任とか役付きの方などに直接いろいろな不満をもっていくのは言いにくいと思いますので、皆さんの職場でも相談室を設けて働く人の中からリーダーを出して、後進の方の相談相手になったらいいのじゃないかと思います。

アシスタント・代行者制など

B　デパートの仕事は大体販売関係で非常に若い方が第一線に立って働いています。デパートの仕事も中に入ってみますと、値札ばかり付けている方とか、検品係とかいろいろな職種に分かれていますが、やはり売場で販売する仕事が第一の仕事とされています。その中で、今日

――討論会の状況――

のテーマの「能力を職場に生かす機会」というものがあるかと言いますと、この仕事は特別に技術化しているわけでもありませんし、ただお客さまに喜ばれて快く買っていただいて業績を上げるのが大きな目的だと思います。そのほかのいわゆる裏の仕事――電話の交換手とか、送迎係とか、レジを打つ人とか、そういう仕事をしている方たちは、多少技術を必要とするわけです。私の会社では、そういう人たちも含めて、高卒の方々を同じ条件で採用しています。入社後、電話交換室に配置された人に対しては三か月間交換手としての技術を訓練させるとか、送迎係になる人には昇降機の作業を教えるとか、レジの係りなら先輩に打ち方を習いながら一、二年で技術を身につけていくとかしています。私が所属しているスーパレット課はいわゆるスーパーマーケット形式を拡大したもので、取扱い品はすべて衣料品関係ですが、この売場では自分の選んだ品物をレジに持っていって精算してもらう仕組みですから、いちばん重要なのは最後にお客さまに接するレジの係になるわけです。ここで取扱う商品の幅はずいぶん広いので、レジの器械もふつうの七つボタン式ではなくて、十八ボタンの複雑なもので、操作作業も非常に困難です。このレジ係の人たちのモラルを向上する目的で、金銭登録器の会社の方に来てもらって講習を受けて、あとで検定試験を受けたのですが、全員合格いたしました。その結果、自分は技術者なのだという自信がもてるようになって、働くことに喜びを持つようになったという一つの例がございます。

それから一般の販売員としての仕事の中で、アシスタント係というのが二か月ほど前にできました。この係は若い方々の相談役として、またモラルの向上、ゆき届いたサービスをするように指導するのが目的です。この係が各階に約二十五名ほどおりますが、不景気の中で、今いる人数でむだなく人を使っていくために会社が考えた一つのうまい方法ではないかと思います。女性が二千五百人もいる職場ですと、非常によく働く人と能力を十分に生かさない人とありますので、そのムラを無くそうというのが狙いだと思いますが、アシスタントに選ばれた人たちのほんとうの気持は、働く人が一人でも多く、働いてよかったな、という気持になるような環境や業績をあげていこうということではないかと思います。アシスタントというのは、職制でも係長でもないのですが、ほかの女性の方々が、自分もああいう立場になれるのだという目標ができたということは、たしかに喜びであると思います。それにつけても私たちに課せられた責任は非常に重く、肩がこっている状態です。

もう一つ、私どもの職場では週休二日制がとられておりますが、各職場の係長が休みの場合、係長の代行をする代行者の制度がありまして、その中には女性がだいぶ入っております。代行者の仕事は事務管理の仕事です。たとえばお客さまが品物を取かえにいらっしゃったとき、伝票に捺印するとか、係長がしている仕事を代行するわけです。この制度も職制ではないので、賃金の点では役付手当は加味されません。これからは役付者として待遇してもらうようにするとか、あるいは、そういう人たちに対する教育について考えていただくようにしたいというのが、私どもの職場の現状です。

司会　では次に使用者のお立場から岩垂さんにお願いいたします。東京海上火災では、女の方たちはどんな状態で働いていらっしゃるか、また女の方たちにどんな訓練をしていらっしゃるか。聞き及びましたところでは、使用者としてはたいへんきびしい方であるとのことですが、そのきびしいところをどしどしおっしゃっていただけたらと思います。

女子の能力と雇用上の問題点

岩垂　いまAさん、Bさんからたいへんすぐれたお話を伺いました。特に感じたことは、おふたりとも婦人の指導者として仕事に生き甲斐をもってお働きになっているということです。

私の会社は産業分類で申しますと金融保険業に相当するわけで、三十九年の調査によりますと、不動産業を含めて女子の割合は二六・一%となっています。現在、わが社の総人口三千五百人のうち、四割強が女性です。全国各地の大都市・中都市に約百十五の事業所があります。仕事の内容を大きく分けますと、第一線の営業と内部事務になります。第一線の営業人口が約六割五分、残りが内部事務です。

ところで、女子の職場進出の問題ともからむのですが、過去五か年間における婦人のふえ方は、男性二割に対して三割五分という大幅な伸びを示しています。わが社で、女性の働いている職場は多々

ありまして、営業の第一線では外交面はのように機械に頼って生産するのためのの立派な学校をつくって、二か月
やりませんが、窓口事務をやっている。ではなるほど前から始めました。金曜と土曜に
内部事務では、事務の機械化につれてま い会社は、人間だけが資本ですから、人
ーパンチャー・かなタイピスト、また、間の能力をフルに発揮してもらわないと
新しい計算機がどしどし入ってきますの 困る。私は、女性が腰かけ的でだめだとい
で、そういう面で男と同じような仕事を う一般論には賛成しません。男性の中に
している人もあります。 も寄生虫のように定年までおらさがって
学歴は女子の場合、目下高校から短大 いる人もいっぱいいます。私が会社のあ
卒までの方で、今のところ四年制の大学 らゆるモラルが低下しているのじゃない
卒の方はとっておりません。年齢構成は かということに気がついたのは三年前で
最近の調べで、二十五歳以下と二十六歳 す。うちの会社の社員はわりにぬくぬく
以上がちょうど半々で、長期勤続の方が と甘やかされていたからかもしれない。
非常に多いということになります。毎年 その中で女性のモラルを上げるにはどう
婦人で五十五歳の定年者が数名出ている したらよいか。女性との接触はなかなか
のが現状です。 むずかしい。労働組合を通じてのご意見
労働条件の中でいちばん根幹となるの はあるが、女性の場合は職制を通じての
は労働時間でしょう。特に家庭をお持ち 上下のコミュニケーションというものは
の女性の場合は、週三十三時間労働です ほとんどない。女性は何を考えている
から大変勤めやすいわけです。残業もほ かわからない。会社としては組合の意見
とんどないし、給与もほどほどである。 だけでなく、職制を通じてのタテのコミ
これで十分だとは考えておりませんが。 ュニケーションが必要である。そこで、
比較的家庭持ちの女性多がく、三人くら 二年前に始めたのが管理者教育です。う
いお子さんを抱えて働いている方も多々 ちの会社では課長が労働管理の責任者で
ございます。四時にきっちり退社できま すから、コミュニケーションを盛んにし
すから、帰って子どもの世話をしたり、 て女性の気持を汲んでやりなさいという
旦那さんの帰りを迎えることもできると ことで、二年くらいやりました。その結
いう条件が相まって、割に悠長に勤めら 果、業務能力を向上するような教育をし
れるのではないかと思います。 てくれという要求が強いことがわかっ
能力の問題については私は男女共通の た。今まではむしろ、女性はそういうこ
問題ではないかと思います。会社という ときらっているのではないかと思って
ところは利益計算でやっていますから、 いたのです。そこで早速、業務上の知識
それに合わなくてはだめである。わが社 の向上と、一般教養を高めて目を外に開
くことを主眼とした女子の研修教育をす ますが、われわれとしては、いま女性の
るのは、婦人労働にはいろいろな制約条 能力に自信をもちかけている。しかしま
件があるが、それは暴論だと思う。
とれはわが社の女子の教育訓練の一端
この間、ある大企業で高校生の採用試 験をやったところが、試験の結果は女子
は本来違う特徴がある。女性はキメが細か はほとんど六十点以上で、男子には六十
くてよく気がつく、そしてやさしい。男 点以下のものもたくさんいたという話を
性は素朴で荒っぽい、ということで、そ 聞きました。私は、婦人の個人的な能力
れぞれ向きがある。女性の能力を向上さ は決して男性に劣らないのみか、非常に
せる場合、男と同じ仕事をさせるという 優秀な方が多いと思います。ですから婦
人がある。それは暴論だと思う。 人の能力を決して過少評価してはならな
とれはわが社の女子の教育訓練の一端 いと思うのです。ただ、ここで問題にな

件が加わってくるために、能力を持ちながら、不本意ながら、雇用の機会が狭められているということです。

まず第一の制約として、女子の勤続年数が非常に短いという点です。労働省の調査によりますと、平均三・八年で四年を割っています。しかも、ここ数年来勤続年数は伸びていない。これは女子に勤労意欲がないとか、勤める必要がなくなったということではなく、本人の意思にかかわらず、必然的にそういうことになる。たとえば結婚・育児・家事などが女子の前途に横たわっていて、就職の制約条件になっている。

第二にやはり肉体的な制約条件があります。労働基準法で生理休暇とか産前産後の休暇などの母性保護の手を差のべていますし、職場においても、そういう肉体的な弱さをかばいながら扱わなければなりません。使用者の立場から申しますと、そういうことは非常に精神的、経済的な負担となるわけです。

第三には、職業意識――モラルの点で違いがある。男性は恋愛しようが結婚しようが、それには関係なく自分の職業を一生の仕事として、そこに打ち込んでいく。自分の行く道をはっきりとそこに定めているわけです。女性の場合は必ずしもそうではない。もしそういう女性がおられたら、かなり毛色の変った人であると思います。普通の女性はやはり、よい家庭をつくって育児に専念できるような

以上のような女性の制約条件を加味した上で、女性をどういうふうに職場の中に生かして使うかということを考えたほうが、むしろ妥当だと思います。私は婦人労働者の能力というものは、これからますます必要になってくると思います。日本も労働がだんだん窮屈になってきましたから、働く人の能力を十分に活用していかなければ、日本の経済がもてないという時代が来るのも遠いことではないでしょうから、たとえ制約はあってもその枠の中で女性の能力をいかに伸ばすかということは、当然使用者としても考えなければならないし、女性自身も考えなければならない課題だと思いなす。

司会　それではもう一度、働くほうの側から先程のお話で言い足りなかった部分を補足して下さい。

Aさんの職場では、工場関係の方の教育、それから、あなたのようなお仕事をなさる場合は、特に何か教育を受けましたか。

A　一般の従業員に対しては、おもに現聴覚を利用した教育です。それからリーダークラスの人は、各職場から一、二名選んで、労働法とか、いろいろな講義を聞かせるというようになっています。そして、そういう職場のリーダーが自分の職場で顔色の悪い人とか、すっきりしない人などがある場合は、それをカウンセラーに知らせます。そこでカウンセラーはそういう人に近寄って行って話し合い、その原因をさぐるという方法をとっております。そういう人をすっきりさせることは、職場のカウンセラーの責任だと思います。カウンセリングルームをつくる前に、従業員たちに、カウンセリングとはどういうものかをよく話して、お互いにどしどしこの制度を利用しようということで、向うからもカウンセラー室にいろいろ相談に来ます。

群馬県では、群馬産業カウンセリングセンターというのをつくりまして、現在、三回講習を受けた人が八人おりますので、その人たちを中心として、実際に職場でぶつかった問題を、毎月一度開く例会で話し合って、勉強しております。

B　私の会社では、実際に女性の能力を引き出そうとする機関として、労使が協議する能力開発委員会という組織がございます。これは女性だけの問題を扱うわけではありませんが、とくに女性が多い職場ですから、女性の能力をフルに生かしていくにはどういう使い方をしたらよいかということで、先ほど申しました代行者制度もその一つの現われとして生まれたわけです。組合の人たちも女性の問題に力を入れて取組んでおりまして、女性が労働意欲を湧かすように、努力をしているのが現状です。

その中の一つとして会社が行なっているのは自己申告制度です。これは自分の名前所属を記入します。入社したとき食料品売場とか、特売場とか、会社で決めた場所に配属されますが、それに不満がある場合に、そのためにモラルが低下することがあります。そういう時、自分の長所短所を自己分析して、自己申告制度によって、自分はこういう職場に適していると思うから、そちらに変わりたいと申告することによって、だいぶ配置転換が行なわれて、気持よく働けるようになった人がふえているようです。

それから、先ほど使用者側から男女には当然質と量の差があるから、人事の格差があってもやむを得ないというご発言がありましたが、私が組合の役員を二年ほど勤めて、各職場を回って実情を見聞したところでは、販売するという仕事においては、男女による質と量の差はほとんどないと思います。にもかかわらず、初任給は全く同じでも、二、三年たちますと、男女の昇給率にはずいぶん差がついてしまいます。私の会社では、全部職種別に賃金体系が分かれていて、販売関係は一般職の中で、八級・七級・六級となっていて、さらに、八級職の中が十段階ぐらいに分かれています。この八級職からも七級職に昇給する段になりますと、

男性が二、三年で移行するところを女性ということがあるから、それは当然だと男性には入ることのできないものがあり、ら、安定性の大きい男性労働力に切りかえられるだろうと思います。

は五年くらいかかります。会社側はそのすれば、会社としては女性らしい女性を求めます。職業をもって対策として、アシスタントとか、代行者いたら職業人として立派にやる、もし働とかいう名目で、女の人に答えたのだろうきながら家庭をもつなら両方とも立派にうと思いますが、昇給となると、男子とやっていく、家庭に入ったらよき妻よき同じにはしない。したがって、みんなの母である、というような女性です。しか不満は賃金体系の問題にしぼられるわけしこの二つを両立させる自信があるといで、比較的恵まれた労働条件の中で、あうことはあまり聞いたことがない。ですえて叫ばずにはいられない大きな課題だからそういう事実をどう認識して行くかと思います。私たちのほうでは、二日のというものは、使う側からは非常に悩みの生理休暇廃止に踏み切って、男女同じにたねだということを強調しておきます。週休二日制に組みかえました。女性はそという問題があるわけです。

こまで覚悟したのに、会社はどう考えて　もう一つは、今の問題も含めて女性のいるのだろうかという疑問が目下女性従場合は、労務の提供の仕方に不安定要素業員の中にあるわけです。

女性の持つ不安定要素

岩垂　さっきの私の話は女性礼讃のようがある。たとえば職務の融通性がなな問題は、勤続が短いことと、いつやですが、そうばかりではない、女性に注男は辞令一本でどこへでもポンと行く。めるかわからないということだろうと思文もあります。私個人の考えで言えば、女性はそうはいかない。また女性はそういます。

女性は職業に入るトバ口で産業人として一つして男女平等に昇進の道を開いたとしての自覚が男性より乏しい。たとえば採用の職場から他の職場に移動することも、女性にいよいよそういうポストに就試験を受けるにも、男子はその会社につ変きらう。それがどんどんできるようつ結婚するのか、いつ子供が生まれるのかわからない。やめるときは突然です。いて先輩に詳しく聞いたりして調べていこういう女性特有の不安定要素が、女来に対する期待性が男女では非常に違ってくるし、昇給昇進にも影を投げかけている。ところが女性だと、会社について の労働をアンダーバリューさせる原因になっていると思う。この辺のことを、こいても「将来性がある」とか「働き易い職なければ」とか「働き易い女性の場だ」とか答える。この辺ですでに違っ用がまるでむだになるという苦い経験をこに集まられた指導的な方々は認識し直ているから、入社後もとかく甘えがちでさせられる。そういうことは非常に安定していただきたい。それからもう一つ、す。同一労働同一賃金とか工合のいいと自分のことばかり考えないで、もっと下ころでは主張するが、労働に対する心構の人のめんどうを見ていただきたいと思えは平均すると、男性のほうが上回っている。女性はやがて結婚して家庭を持つ性は後輩を指導するとか、縦のつながりは非常に深い。女性の場合は、われわれの職場は女性特有の職場なので、使うほうも不経済を覚悟で教育していますが、

これがもし女性でなくてもいい職場なえられるだろうと思います。

そういう点で、男女を同じラインに並べてみますと、女性には避け難いマイナスの要素があることを感じるのです。

司会　いま四人の方からいろいろ問題が出され、特に使用者側のお二人から婦人の宿命的な制約――不安定要素という根本的な問題が出されました。また、働いていらっしゃる側からは、待遇についての不満の問題が出されましたが、いま出された三つの職場の例でみますと、女の能力に対して使用者側は大変理解があるという印象を受けました。これが果たして一般的なことかどうか――あるいは私の認識不足かもしれませんが、ここには日本全国のいろいろな職場から出席されていますので、今までのお話のようなことが皆さんの職場でも行なわれているかどうか。そこに至るまでにはまだこういう問題があるというようなことを具体的に話していただきたいと思います。

□一討一論一

職場の教育について

C　私はT電力の税務関係その他の事務を担当していますが、労働条件、福利厚生等はあまり問題はありません。研修制度も専門部、大学部が創設されていて、私ども大きな刺激をうけ大いに意欲にもえています。皆さんの会社では婦人

に対してどういう研修をしているか、実態を聞きたいと思います。

D　私は岩垂さんの会社に勤めておりますが、実際に中にいる者にはまた違った感想があります。ここに出していただいたということはそれなりに、会社も最近女子のことを非常に考えているということの現われだと思いますが、ここに来るまでには相当女子社員の中に不満が多かったのです。女子の能力開発をしてくださらないとか、同じ仕事をしていても男女差があるとか——たしかにお話のように不安定要素はあるが、それなら同じにやっている人々は同じ待遇を認めるかというと、そうでもない。それで女子の高年層には不平がある。研修も二、三か月前から始められたばかりですが、ともかく使用者側に上向きの姿勢が出てきたものとみているわけです。

E　私は大阪のN生命の本店におりますが、女子の平均勤続年数は最近五年ぐらいに上がっていますので、昨年度から勤続五～六年の者を中堅社員ということで全員集めて三日間研修を行なっています。本店だけで女子が六割、全国事務所平均では七割を占めていますから、女子の職場としてはトップのほうで、労働条件も悪いほうではありません。女子の管理職も全国で七十名近い数が、ここ十年の間に出てきておりますが、昇給・昇格の点ではやはり格差があります。女子職員を多数抱えている職場ですから、教育面では女子に対して考えておりまして、売出しのことか営業上の問題を扱いますが、女子の場合は訓練期間は長いが、おもに毎日の服務規定とか、髪形とか、マニキュアはやめましょうとか、そういう程度のことです。男の場合は一年に何回もやりますが、女はシャットアウトされているのが目的ですから、そういう意欲を高める教育がしてもらいたいと思っております。

E　研修の効果についてですが、私のほうでは研修の回数は多いが、受講者の側から言いますと、三日か五日、別の場所で受ける講習は、視野を広めるという点では、自分自身にとっては大変役立ちますが、実際の職場は組織が大きい上に、女子は単純な仕事に追われているので、研修会で習ったことを生かして、仕事全体の流れや会社の展望などについて、みんなと話し合う機会がないという悩みがあります。

司会　佐々木さん、男子と女子で訓練内容が違うということはやむを得ないことなのでしょうか。

佐々木　女子のために特別な訓練をやられるのは、女子の数が多くて、特別に女子労働に依存している職場だと思います。そういう職場では、髪の形とか化粧とかが、そこの営業と非常に密接な関係があるために、特に女子にそういう教育をやらざるを得ない。男子には必要ないわけで、始めから男子と差別しているというわけではないと思います。

岩垂　私もそう思います。私のほうでは、研修といっても、日常これ研修ですから、個人に刺激を与えるという意味でやるので、内容自体に、三回研修を受けたから、それだけモラルが上がるとか、仕事が向上するとかは考えていません。相当幅広い専門的な知識を教えますが、女子の場合は業務知識といっても若干お座なりにならざるを得ないと思います。

女子の配置転換について

H　先ほど岩垂先生が女子は配置転換を好まない、保守的である、縦のつながりを持たないと言われましたが、確かにその通りで、女の側に問題があると思います。しかし、その前に言いたいことは、男の方は次のポジションに移る時はだんだん地位が上がっていく。女の人は同じ職種に五年いれば、そこに基礎ができますが、新しいところに変わったら、また一年生からやり直さなければならないという迎え方しかされない。そういうことから女性の保守性は出てきていると思います。それから縦のつながりを持たないということは、職制についている女の方が栄転なり、やめたあとは、私の見ているところでは、男の人がそのあとにつく。そういう時は、管理者は、男性の

場合は職制としてあとの人を探すが、女の場合は個人的な見方で、あいた場所は男にとってかわられる。つまり女の人は全体としてでなく個人的にしか評価してもらえない。その点どうお考えですか。

岩垂　あなたが言われたようなことはうちの社員からも聞いています。これは使用者側も考え直さなければならないと思います。女性の場合どうして一年生になるかというと、女の人の仕事の範囲が狭くて、一つの仕事きりできない。それは浅い仕事の教育訓練しかされていないからだと思いますから、使用者のほうもポストが変わったら実力相応に迎えるようにすべきだし、同時に女性もそういう実力をつけていかなければいけないと思います。さっき発言したわが社のD君のいる職場なんかは、配置転換した場合、一年生どころじゃない、優秀な人がいっぱいいると思いますよ。これはやはり女性側も、われわれの側も反省して改めなければいけない問題だと思いますね。

司会　いまの問題は大事な点をついていると思います。

I　今までのお話で、男の職場と女の職場にずいぶんこだわっておられるようですが、私は地方公務員なので、辞令一本で、どこにでも行かなければなりません。長年勤めていれば、どうしても異動がありますから。

働く婦人の姿勢に問題はないか

司会　今までのお話で、企業の中で女子のために教育訓練の機会がいろいろ与えられていることがわかりましたが、これを受け止める側の姿勢や意欲はどうか。その点、いかがですか。

B　デパートの仕事は外からみるときれいでらくそうに見えますが、中に入ると、こんなにきついものかと感ずるほどです。みんなデパートにあこがれて入って来ますが、確かに始めから、男女では仕事に対する心構えがちがっています。仕事のことで「わかりましたか」ときいた場合に、女子は「ええ」というだけですが、男性は、細かく積極的にいろいろな質問をします。

佐々木　質問ですが、女性は、女性特有の職場で専門の分野に進まれるのか、それとも男子と肩を並べて幅広く進もうとしているのか、どっちですか。

H　昇進の場合、職種によって、女でなければならないポジションには男はつけないようにしていただきたいし、男でも女でもいい職種には、女でも能力があれば進出させてもらいたいと思います。

D　女だからといって区別されないほうがいいと思うが、現在の社会機構の中で女子が発展してゆくには、どうしても女子特有の職場でなければ使ってもらえないという事情から、逃げこみの形で女子の専門が生まれていると思います。

C　電力会社の料金関係に十三年勤めて、今は税務担当の仕事をしています。前は男子がやっていたのを私が引き受けて、税務所にも行きますし、全部一人でしていますが結局、能力を認めて引き出してくだされば、女性でもたいていのことはできると、自信をもって言えると思います。

J　電話局の事務ですが、今までは女子の係長はなかったのですか、女子でもできるだろうといって、上の方が引き上げてくださったので、今では女性の係長のほうが多いくらいです。料金関係の仕事も全部女性に切りかえられました。

F　私はレジの仕事で、女性に適した職場だと思います。この仕事は腰かけてできるし、女性に適した仕事のほうが長く勤められるのではないでしょうか。

岩垂　二、三の方のお話を伺って、ぜひそういう気構えでやってもらいたいと思います。事実女性のできる仕事が沢山あります。それで、うちの会社では女性の数がふえている。男子と肩を並べて幅広くやるかどうかは個人差の問題で、両方あって結構だと思います。女性の場合は非常に個人差がありますから、一方に決める必要はない。そのほうが女性の働く機会をふやすことになると思います。

佐々木　しかし、中間地帯で男子と肩を並べている場合、男子はさらに上に進む機会があるが、女性はここで止められるとすると、また問題が出てきますね。

K　北海道の製紙工場の人事の仕事ですが、事務所の男性がしていた仕事を今は女性が全部引き受けてやっています。その点では上役の理解がありますが、男性の仕事に変わっても女性の給料は上がらないところに不満があるわけです。

L　私はT電気の姫路工場ですが、現場のせいか、皆さんのお話はとても立派で、私の状況とは一段かけ離れているという感じです。私のほうは四千人ほど女子工員がいて、その中で七十名の指導員がいますが、それは各職場から二、三名ずつ選ばれて、特別の教育を受けた人です。教育といっても身近な問題で、仕事の能力を上げるにはどうしたらよいかとか、人間関係を巧くするにはどうしたらよいかとか、簡単なカウンセリングの仕方とか、指導員の任務とかいうことです。あまり皆さんと違うので、どう考えたらいいのかわからなくなります。

司会　いろいろな立場の方の問題を出していただかないと、話がかたよりますし、いろいろな段階があることを知るのも、このセミナーの勉強の一つの目的だと思います。

最後に四人の方に、お互いに希望されることを、伺ってみたいと思います。

□一む一す一び一の一言一葉一

B　全国からいろいろな企業の方たちが集まっていらっしゃって、それぞれの

（以下26ページ三段目につづく）

◇第13回働く婦人の福祉運動の地方行事から◇

去る九月十五日から二十四日までの十日間、第十三回働く婦人の福祉運動が婦人少年局主唱で全国的に行なわれ、各婦人少年室では、今年の運動の目標にそって、各種の行事を行ないましたが、東京および福岡婦人少年室から、その一端を報告していただきました。

――婦人の能力を職場に生かすための――使用者の研究会議より

――東京婦人少年室――

東京婦人少年室では、働く婦人の福祉運動期間中に、今年の運動目標にそって各種の会合を開きましたが、特に、九月二十一日に行なった使用者の研究会議から、問題のいくつかをひろってみたいと思います。

1　若年労働力の不足について

この研究会議で、最も問題になった点は、若年労働力の不足の問題でしたが、この深刻な問題の打開策として、ある会社では、昭和三十六年から、現場に高卒者を採用しているとのことでした。

高卒者を採用するということは、単に新規中卒者の労働力不足を、量的に補うというだけではなく、検査業務の高度化や、現場技術のレベルアップによる生産性の向上をも、同時にねらったもので、大きな成果をあげていると述べられました。

又ある企業でも生産部門への高卒採用を研究中であるとのことで、今後の出生率の低下や、進学率の向上による新規中卒者の雇用の深刻化は、職場の機械化を一層促進させ、これに伴う労働密度の高度化と、労働力の質的関係は極めて重要になります。従って高卒者の採用は、こうした観点から再認識されはじめているようです。

2　職業意識について

ある銀行では、女子の就職時における職業意識をいろいろの角度から観察した結果、男子と比較して、職業人としての自覚に乏しく、その八〇％までは、いわゆる結婚までの腰かけ的な就職意識であることを把握したとのことです。

しかし五～六年たつうちに、職業意識をもち、職業人としての能力をそなえた何人かが、育ってくることが認められており、問題は、腰かけ的な就業者と、将来、社員として期待し得る者との判別が入社時には容易でないことで、従って、職場の教育訓練が、男子同様に一率に実施できない点をあげ、相対的な意識の低さを述べていました。

他の会社でも、役付登用試験に、女子は受験したがらない傾向をあげていましたし、またある時計会社では、班長・組長の役職に女子を昇格させると、周囲の協力がおちる点をあげ、婦人労働者が、自らの足をひっぱるようでは、職場での能力を伸ばし、啓発していくことはむずかしいと指摘していました。

しかし、主任あるいは組長・班長という役職制度が、男女共通に適用される体制にあることを、この会議に出席した大部分の事業場が認めていたことは、婦人労働者の将来への期待の度合を意味するものとして、喜ばしいことといえましょう。ただある会社では、昭和三十七年には、班長が男女半々の割合であったのに、女子の労働者としての資質が劣っているために、だんだん減少し、現在では、わずか三名にすぎなくなったという考えさせられる問題が提起されました。

3　母性保護と休暇について

このような会合で、いつも問題になるのは、生理休暇の乱用の件です。

ある印刷会社では、母性保護としての生理休暇である筈のものが、単なる既得権意識だけで乱用されるため、本来の意義が失われていることを訴えていました。つまり月曜、火曜、あるいは金曜、土曜に生休利用者が集中し、仕事に支障をきたすばかりでなく、男子労働者の中から、稼働日数の不均等について、苦情が出はじめ、労務管理上困っている、ということです。

ほかの会社でも、生休を有給にしたら、利用者が急に三倍にふえたとか、逆に、無給にしたら、少なくなったなどと、関連ある実情が述べられましたが、要は婦人労働者の自覚にかかっていることですから、母性保護についての正しい認識を培うように、労働組合や職場の中で、充分討議したり、勉強したりする機運を醸成することであるとの結論になりました。しかしこの問題は、基本的には使用者が云々できる問題ではないので、婦人労働者自らが、正しい権利意識をもってほしいと切望していました。

4　離職について

次にあげられた点は、折角確保した新規中卒者の離職率の高いことですが、特に問題になったことは、これらの労働力が現場の単純労働をきらって、第三次産業、すなわちサービス部門に流れていくということです。

生産部門においては、若年労働力は、将来少なくとも五、六年の期待がかけられており、各企業とも定着性をたかめるために、労務管理や福利厚生面で、すすんだ対策がとられているのですが、それでもなお、表面的に、はなやかな、そして一時的には賃金の高い産業部門にあこがれ、安易な労働をもとめて移動するということは、憂慮されるべき社会的問題

といえましょう。

そのほか労働時間の短縮や、週休二日制の実現によって生じた余暇時間の指導のあり方についても、早急に、対策を必要とする課題であることが、強調されました。

以上は婦人労働者の労務管理上の問題として指摘された諸点ですが、株式会社伊勢丹では、かねてから、積極的な対策をたて、徐々にその成果をあげていますので、その対策と経過を紹介します。

株式会社伊勢丹の発表から

○婦人労働者の概況

この社の従業員（三七六一名）中、女子の占める割合は七三％におよび、百貨店経営における婦人労働者の依存率の高いことを示しています。

またこれら婦人労働者の職種は、販売・レジスター・案内・事務・デザイナー等々十五種類に分かれていますが、その大部分（八三％）は販売の仕事です。学歴は高卒以上で、短大卒以上の者も六・四％おり、これらは専門的な職域―語学関係、服飾・室内装飾デザイナー、栄養・健康相談等に配属されています。

年齢構成は、二十歳未満が四一％で、大部分（七〇％）が二十五歳未満の若い婦人労働者で占められています。しかし三十歳以上の者も八・四％みられます。

平均勤続年数は六年で、三年未満の者が約半数を占めています。しかし五年以上の年数をもつ者も約三〇％もおり、中には戦前からの者など、十六年以上の勤続者が八五人もいるということです。

従って既婚者も年々増加し、昭和三十五年には、わずか〇・一％にすぎなかったのが、五年後には一二％にもおよび、急速な増加率を示しています。また子供をもつ者は既婚者中、二五％に達し、最近では、産後休暇後、退職する者も、減少傾向にあるとのことです。

前述のとおり、この企業は婦人労働力の依存度の高い産業ですから、婦人労働者の平均年齢や、勤続年数が高まるにつれ、それ相応の職場教育の充実や、さらに、既婚者数の増加に伴う労務管理の施策が望まれるわけです。

○婦人労働者の意識調査とその対策

そこでこれらの対策の具体化のために昭和三十六年以降、モラールサーベーを実施し、意識の変化に対応する労務管理体制の調整を行なったということです。

この調査の内容は、仕事のやりがいや仕事の適性、仕事への知識欲、他の職種への進出欲、勤続意志、等々、職業意識の度合をはかるものですが、こうした調査を実施すること自体が、すでに職業意識に反映するものですから、年毎に意識や意欲の変化がよみとられ、それに応じた対策の基礎になったとのことでした。

調査に現われた結果によれば、婦人労働者の職業態度は、職場での責任感もつよく、職場での責任的地位や、教育訓練の機会均等を望み、賃金格差の是正を求める等、全般的に積極的な態度がうかがえたということです。

従って男女同一労働同一賃金の原則にたって、給与形態を職能給制度に改め、能力に応じた昇給基準を作り、また独立で生計を維持する者には男女の別なく世帯加給（従来は男子中心に組まれていた家族手当・住宅手当等を統合したもの）を本給に合算するとか、係長代行制度を設けて、後輩への指導の責任体制を組織的に確立する等、婦人労働者の意欲と能力の啓発を促す対策が進められました。

しかし残された問題がないわけではありません。それは、昇格段階が八級から一級までありますが、女子は五級までで ストップさせられてしまうことで、従って現行では役職の地位（四級以上）につけないことになります。この点は、会社側も今後の問題として認めています。

○労働時間短縮への経過

最後に百貨店の中ではトップを切った週休二日制の実施についてですが、そもそもこの問題は、全従業員の余暇時間の均等化と、母性保護上の休日日数に伴う稼働日数の男女不均等の再検討からはじめられたということです。

この会社の労働組合は、かねてから、時間外労働の慢性化による低賃金カバーの現状について問題視し、三十四年以降、労働時間の短縮の闘争をつづけ、夏・冬各休暇の連休制度の確立や、半日休暇制度、長勤続者の慰労休暇制度、生理休暇の完全取得等々部分的に、徐々に労働条件の向上の機運を盛り上げてきました。

そして昭和三十九年に、労使双方六名の委員で構成する「時間管理専門協議会」を設置し、従来の休暇制度とその休日取得日数の実績を再検討し、現行の休暇制度の調整により、週休二日制の実現の可能性を見い出したということです。従って年次有給休暇も、一部週休に振りかえることを考え、労基法を上回る部分から三日程度削減し、生理休暇も休養施設等の完備と労働時間短縮による体力消耗率の軽減を考え、この有給制度を廃止するなどの調整が行なわれました。

現在では従来からとかく云々される男女能力の格差や、労務管理上の諸問題にも検討が加えられ、婦人労働者に対する仕事の与え方や、昇進・昇格・職場教育等について一層すすんだ対策を講じる段階に到ったとのことですし、時間短縮に伴う余暇時間の善用についても、労使双方からなる「福利厚生委員会」で検討するとのことです。

とまれ、時間外労働、休日労働に肩代わりすることなく、週休二日制を確立し、実質的な労働条件の向上にふみきった労使双方の努力は評価に値するものといえましょう。

その他、婦人労働者の再雇用制度を確立し、離職した婦人労働者の復帰の機会を図っていることも特記しておきたい重要な事柄です。

×　×　×

以上株式会社伊勢丹の発表と、各企業における問題点を中心に述べました。もとよりこれらは、使用者の研究会議からまとめたものですから、婦人労働者からの意見もあろうかと思われますが、次の機会に譲ることとします。ただ、婦人労働者の研修会で出された問題の一端をあげるなら、採用時から、婦人労働者に対する期待度が、男子のそれとちがうため、教育の機会均等もなく、昇進昇格にも差別があるので、労働意欲も失いがちであるし、その上、ある生産会社では、若年定年制の動きもみられる等の問題を訴えていたことを付記します。

―三つの会議から―福岡婦人少年室―

○婦人の職場指導者一日研修会

二十一日の「婦人の職場指導者一日研修会」は県下各業種、各市町村から参加者約八〇名。昨年とちがって申込みが予想外に多数であったため、会場の都合でやむなく五〇名余を断らねばならなくなり、今更ながら、働く婦人が積極的に研修などを活用して仕事に立ち向う意欲に燃えている姿勢を感じさせられたし、同時に室として参加希望者全員を受け入れることのできなかったことは甚だ残念であった。

午前は、福岡労働基準局長野地忠平氏、本省の赤松良子氏の挨拶に続き、福岡女子大学助教授秋枝蕭子氏の「婦人の能力の活用について」という講義があり、午後討議に移った。

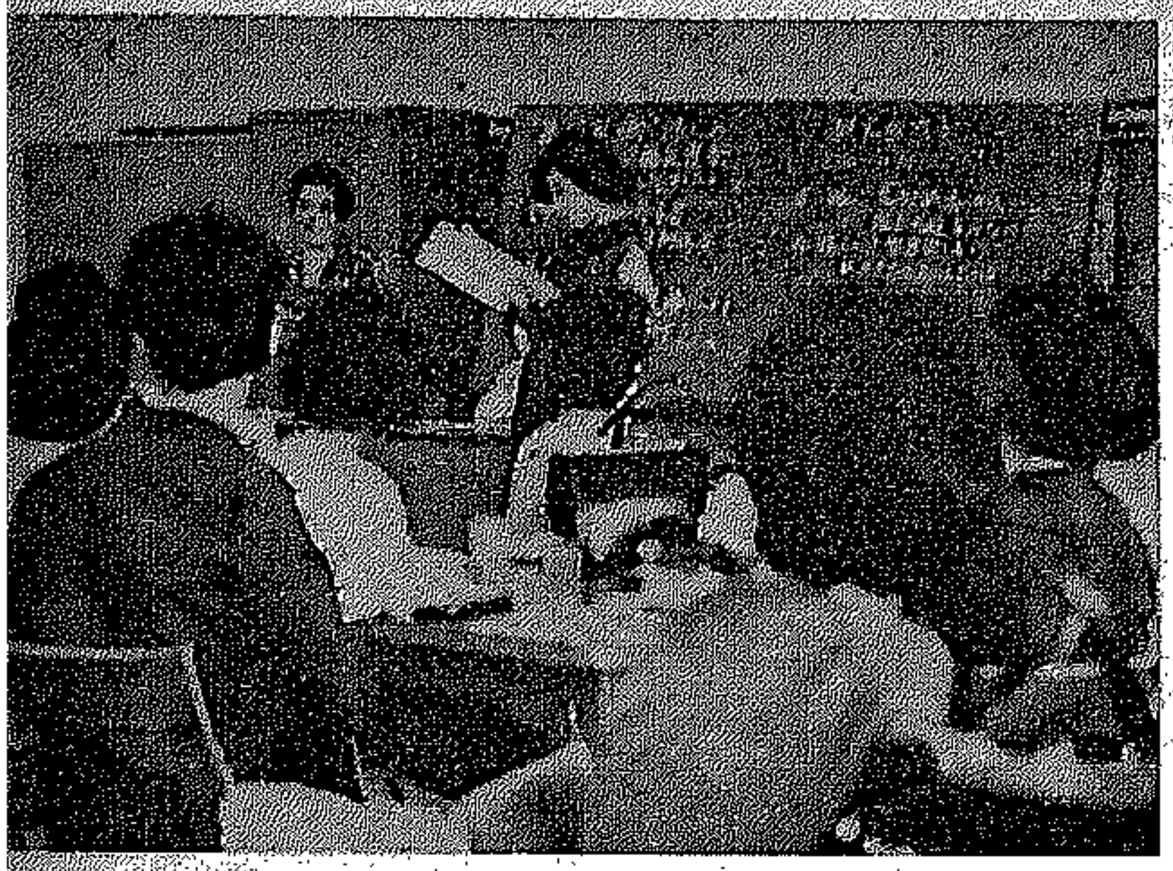
まず問題になったのは、若年定年制、職業訓練、母性保護、家庭責任と職場の両立等の問題についてであった。会社によっては最近になって女子に三五歳又は四〇歳定年を規定したり、男子は五五歳定年であるのに女子は四七歳定年とするところ、また不文律で退職を促すものなど、既に該当者も出ているという現状で、そうした事業場では婦人は働く意欲を失って、結局、結婚などを一つの機会に退職し、残る方でも何となく不安で労働意欲も湧いてこない。また、なるべく主婦をパートタイマーとして雇入れ、婦人労働者を漸次減らして行くという方法がとられるなど、実質的に女子の能力をいかす場を縮めてゆきつつある、というところもあった。

なお、この会合に一般婦人（家庭の主婦）、団体の代表数名が自発的オブザーバーとして参加したが、その意図する所は「働く婦人の物の考え方」を知ることと、同時に既に中高年齢に達し、子供や家事労働の合理化によって生み出した余暇を、パートタイムで働きたいので同じ女性として理解して欲しいという発言があり、働く婦人の側から反論も出るなどの一幕もあった。

職業訓練については、自己の持つ潜在能力をどう活用してよいかわからない悩みがあり、十年経っても入社時と同じ単純労務、同一作業を続けているという人が多く、中には他の仕事に転ずる自信がないという人、幾ら申し出ても希望する仕事に就かせて貰えない、あるいは、戦争を背景に教育を受けできて基礎教育が不十分なために広範な知識の面で若い人に劣等感を持った人などが仕事に直結する事業内の職業訓練再教育を要望し、また役職への管理者教育には全く女子は参加させて貰えないという悩みがあった。女性だからということで単なる接遇訓練だけでなく、男子と同等にその機会を与えて欲しいという声が強く、職業能力を高めたいという意欲が旺盛であった。

母性保護については、生理休暇の乱用が取りあげられ、その乱用ぶりは同性と

（福岡労働基準局調（適用事業場報告））



――婦人の職場指導者一日研修会の状況――

しても目にあまるものがあり、同じ職場の働く婦人にも悪影響を与える結果となり、職場婦人全般の評価をも低くする、と厳しい批判があった。婦人労働者の将来性については、やはり大勢は、自分達が働きたい意志を持っている間は働ける状態が欲しいが、それには安心して家庭と職業の両立ができるように環境を整えようと、特に保育所の増設を望む声が強く、一方、婦人自身も、もう少し仕事に対する情熱を持って、将来、能力のあるものは昇進できるという希望をもてるようにして行きたい、と意欲的な発言が共感を呼んでいた。この日、当室で求めたアンケートによると、参加者の平均年齢三一・四歳、勤続年数一〇・四年という中堅クラスの人が多く、このような会を再三開いて欲しいという要望があった。

○使用者の懇談会

出席者は、婦人労働に対する理解の深い事業場が大部分で、婦人であるが故に能力が劣るとは考えていない、受け入れ態勢を整え、企業の側がそれぞれの業種、会社の職務内容に従って入社訓練を行ない、再教育もまたその時点において定期的に行なうようにして行きたい、そうすることが今後の産業界のあり方ではないだろうか、という意見が強かった。

労働力の減少という点からみても、折角雇入れた貴重な労働力を、各々の持つ能力をいかさずに使用することは、雇入れる側にとっても惜しいことである。また、仕事に対する熱意や労働意欲を持ち、研究的にまじめに伸びて行こうとするが労働意欲がなく、惰性で働いているだけで、仕事に対する研究心も乏しい。そのうえ、時間的観念のルーズさ（昼休みの買物など）、時間中の私語（子供・食事のことなど）が多い。こういう事が貴任ある仕事を任せることを躊躇させる原因の一つにもなっているようである。

次に母性保護については、生理休暇の乱用が取りあげられ、その採り方についてもう少し婦人自身が考えるべきではないか、その日の朝に連絡のあるのはまだよい方で、翌朝出勤して届出るものは組織の中にあって他に及ぼす影響もあり、仕事の能率にも関係する。これがやがては女性の職場を狭くする誘因にもなりはしないか、と反省を促す声もあった。

在人事教育係長に就いている婦人が非常に優秀で、女子従業員の信頼も受けているし、勿論給与面も男子と同待遇である。この事が後輩を引きあげる力となり、今度販売部門の係長補佐（三〇人～四〇人のグループ）に三名程女子が起用された。これらの人達が積極的に仕事に取り組み人間的にもよい影響を与えるならば、今後は段々そのようなポストに女性を増してゆくことを考えているという好事例の発表があった。

反面、事業場によっては、婦人は長続きせず、七、八年動め二五、六歳になると本人がはずかしがり、居づらいといってやめてゆく傾向がある。また長く動めようとする者、既婚者は腰は座ってはいるが労働意欲がなく、惰性で働いているだけで、仕事に対する研究心も乏しい。

結論として、男女に能力の差があるとは思わないが、個人差があり、女子は企画性・研究心に乏しく、失敗したらもう一度やり直すというねばり強さ、根気があまりないので、婦人自身仕事に対する熱意と貴任感をもつことが望ましいし、使用者としても婦人の能力活用に一段の研究と配慮が必要であるというのが、一致したところのようであった。

○婦人の職業についての懇談会

この懇談会には学校職業指導担当者、家庭の主婦、婦人団体の方が出席されたが、若い婦人は勤続年数が短く、腰かけ的だと一般にいわれている裏側に意外な「家庭の父母」という伏兵が娘の肩を叩いているのがわかった。婦人団体代表者の発言の中に、家庭によっては高校を卒業して三、四年は職業につき、社会勉強をすると同時に、結婚準備をするくらいの心構えが欲しいということがあった。とはいっても、婚期を逸しないように遅くとも二十五歳頃までには結婚して親を安心させて貰いたい。また、できることなら共稼ぎしないことが望ましいという考え方がいまだに残っている。そしてこのような親の考えによって娘の意志も或る程度左右される場合があるということで、このあたりに働く婦人がそれぞれの立場で、もう一度考えてみる問題があるであろうし、また婦人の職業に対する家庭や社会の底流にひそむ考え方の一断面を示すものといえるようである。

婦人職場指導者セミナーに参加して

講義についての感想

岩崎邦子

九月十五日から三日間のセミナーに参加出来ましたことは、会社自体としても、始めてのことですし、私達自身いろいろな面で全くよい刺激になりました。

人員・会場等は非常に聞きやすく、又、講師の特長をよくつかんだ講演の持っていき方には全く敬意を表しました。しかし、講義内容につきましては、参加者自身の教養にはなりますが、実際職場において、どの程度それが具体的に生かされるかどうか疑問が残りました。

各講義内容についての感想を述べさせて戴きますと、「わが国経済の現状と将来」については、とかく日常、経済問題について関心の薄い私達にとって、認識を新たにした思いであり、非常に解りやすい内容でした。つぎに、これらの経済情勢の上にたって、「婦人の労働問題」も又、興味深く、戦後から今日に至る迄の婦人の労働情勢の変化、婦人労働者に対する新しい職業分野が大きく開かれている現在、新しい生活設計の中に現在おかれている職場意識を頭に入れて、補足労働的な要求に押されることなく、専門的技術を身につける心構えを持つ重要性を痛感させられました。「レクリエーションの理論と実際」は、指導者としての要素など、一時間半の間に、今迄の緊張した疲れが適当にほぐれ、実際の行動から出た体験がいかに重要であり、すばらしいものか、無意識のうちに、汲みとられたようでした。

二日目の職場の人間関係については、いつも問題になる男女格差の原因について、仕事に対する構え等、諸問題の中から男女の相違がまざまざと指適され、これからの婦人労働者は、仕事に対して、もっときびしい態度でのぞむ必要性を感じ、私達の実際の職場の中でも、反省される点を多く見出し、考えさせられました。話し方と会議のもち方はさすがに専門のお話で、面白く楽しく効果十分な講義であり、機会があれば、職場の中にも取り入れたいものの一つだと思いました。最も興味の深かった「職場相談の実際」の講義は、カウンセラーの持つ意義・技術等にとどまったのが残念でした。もっと職場に必要な事例研究の時間が欲しかったと思いました。最後の「わが国の労使関係」には、今迄の内容とは違った何かを期待しておりましたけれど、三日間の総まとめ的な内容にとどまり、記念講演的な要素が多分に含まれているように感じられました。

働く者の側と使用者側と分かれての討論会は、両者に根本的な見解の相違があり、それらの制約条件をいかに私達が打破していくかが、大きな問題として残されました。

このような全国的な企業の集まりは、こうした講義に出席出来る機会の少ない私達にとっては驚異であり、また、各企業とも、この不況時における人材の登用にいかに積極的であるかを思い知らされ、また、その期待にそえるような実績を作り上げる大切な時期であることを痛感しました。全国的な集まりであったにもかかわらず、お互いの企業内容にふれ合う機会がなかったことはとても残念に思われました。また、それぞれの職場に帰って、あらためて新しい角度から、仕事を手にした時、お互いに話し合い、研究し合い、そして成功した時、始めてセミナーに参加した意義もあり、新しい時代の婦人労働者として、仲間入り出来るのではないかと思っております。（株式会社伊勢丹　洋品雑貨課サービス係）

全国の先輩たちと学んだ三日間

寺崎ケイ子

去る九月開かれた第三回婦人職場指導者セミナーには全国各地の職場から五十六名の指導者級の人々が集まり、三日間熱心に受講いたしましたが、私も九州からの出席者の一人として、大きく背伸び出来たような感じがしてなりません。

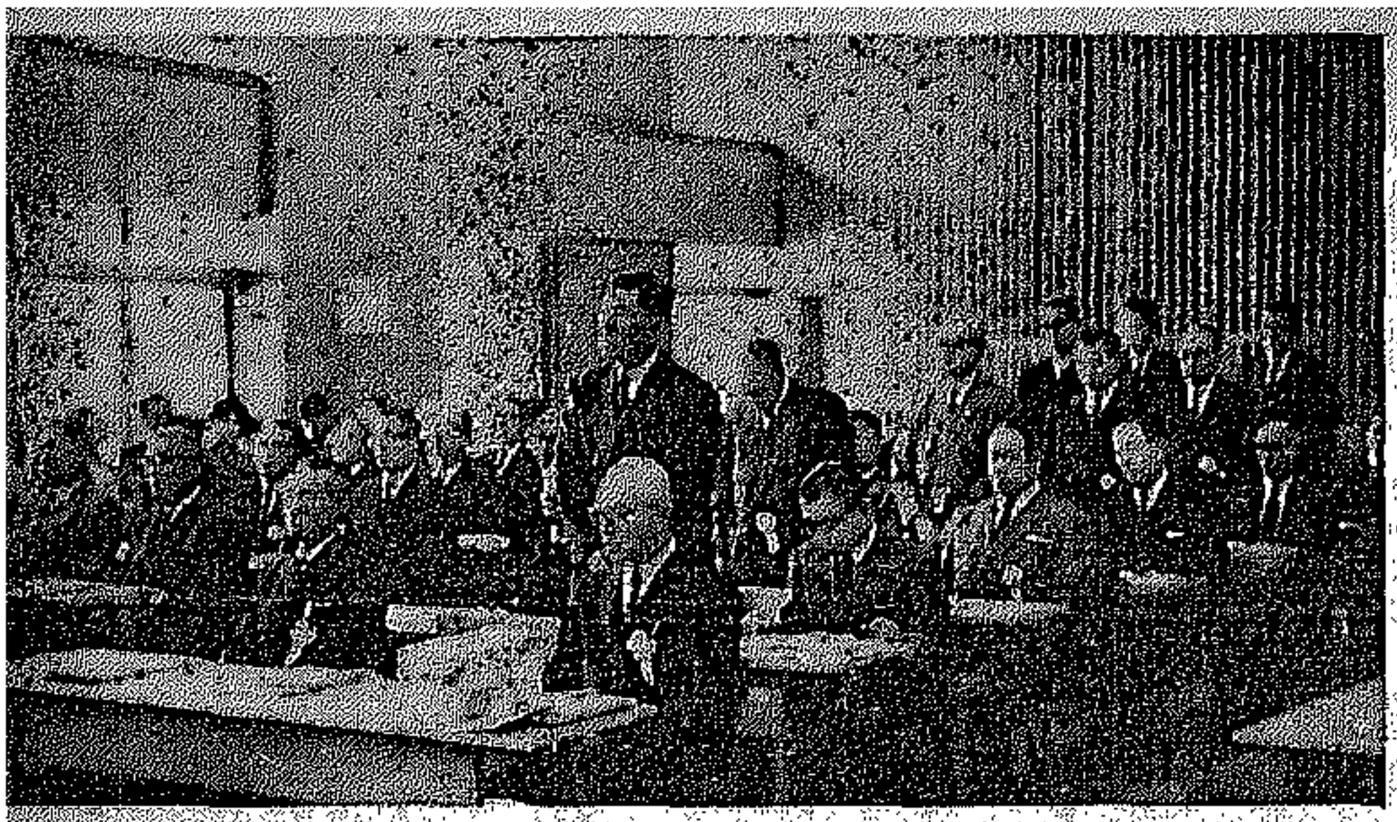
地方でのセミナーは、何回かの数を重ねながらも、中央でのセミナーは、本当に意義深いものがありました。見知らぬ、他国の人と机を並べ、共に学び、専門家の先生のお話を一科目ごとに熱心に伺いながら過ごした三日間。各地のもろもろの職場の婦人の悩み、苦しみ、生活態度などについて語り、話し合い、研究しながら学習を深めたことは、今までにない経験で、昨今のきびしい社会情勢の中において、私達婦人の指導者はもとより、一人一人の婦人が、もっともっと、研究し、勉強しなければいけないなあと強く感じさせられました。

戦後婦人に参政権が与えられ、婦人も大きく解放され、同時に地位の向上もはかられましたが、まだまだ多くの問題が、横たわっていることは言うまでもありません。私達に課せられた仕事は、一人一人が社会に目をひらき、良き指導者のもとに、よりよき人間関係を作り、私達婦人の手で、良き職場環境を作り、家庭づくりと職業と、社会における二つの役割をになって、次代を創造することではないでしょうか。

三日間学んだ指導者としての立場、心がまえ、昨今の状況等、より多くのものを、また、五十五名の先輩である皆様から学んだ多くの経験・指導を、十二分に私の職場に生かさなければと思います。

共済会館でのなごやかなふんいき、想

（以下25ページ二段目＊印につづく）



――年少労働者福祉員表彰並びに――福祉員活動研究会（昭和四十年）――

◇表彰式

「第十九回働く年少者の保護運動」にちなんで、十月二十八日労働省講堂で、働く年少者の保護福祉の向上に努力した年少労働者福祉員五〇名の表彰式が行なわれた。

午後一時開会。表彰式では、これまでの努力と功績に対し感謝のことばがおくられ、表彰状と記念品が授与された。ついで、総理府中央青少年問題協議会会長（細谷副長官代理）から「年少労働者の保護育成の仕事は地味な仕事ではあるが福祉員のたゆみない活動こそ、彼らの将来を左右するものである」との祝辞がのべられた。

これにこたえて、被表彰者代表の福島県郡山市中央商店街振興組合事務長国分幸一氏から「この仕事のため、さらに研究努力し、期待にこたえたい」と決意をこめた謝辞がのべられた。

◇福福員活動研究会

つづいて開かれた福祉員活動研究会では、福祉員活動の問題点について研究討議が行なわれた。この会議は、当日表彰を受けた福祉員を、それぞれの所属団体により、A（主として中小企業団体の福祉員）、B（主として製造業関係の福祉員）、C（主として商業サービス業関係の福祉員）の三グループに分けて行なわれた。

以下はその概要である。

Aグループ

リーダーの須賀年少労働課長補佐のあいさつにつづいて、先ず佐藤福祉員（秋田）から秋田県十文字町の商工会の細密なプランによる活動が報告された。

田中福祉員（青森）からは川内町の状況が話され、いろいろな団体の行なう青少年対象の活動に関して、福祉員の対処の仕方をめぐって各出席者の活発な論議が交され、また、比較的所得水準の高い土地と季節出稼ぎ労務者を多く送り出している土地との活動事情の相違も話しあわれ、長野の大塚福祉員からは、小諸における福祉センターの紹介があり、宮崎の難波福祉員からは、最近の活動特に主婦を対象とした啓蒙について話された。

なお、各出席者から、勤労青少年ホームの増設、特に小都市・町・村にまで普及させるような方向に努力してほしい、さらに年少労働者の国鉄運賃割引（少なくとも、盆暮の年二回帰郷のために）を実現してほしい、また福祉員の活動をもっと一般にPRし、労働省としても福祉員活動への一層の援助が要望された。

Bグループ

佐久間年少労働課長補佐の司会で始められた。

浅輪福祉員（東京）――若年層の求人難対策として、集団求人方式を採用し、順次最低賃金制の採用、厚生施設の拡充、賃金のベースアップ等、労働条件、福祉の向上に努めている。大湊福祉員（新潟）――余暇善用対策の一助として、春の彼岸から秋の彼岸までの土曜日の夜、組合事務所に年少者を招き、不平不満を聞く機会としている。和光福祉員（兵庫）――三八年ごろから定着率を高める対策として生活補導員の設置、社内報の発行、賃金体系の改善等を実施して成功した。山田福祉員（佐賀）――毎年県外就職者を盛大な激励会で送り出しているが、地元産業に勤めた年少者に対しては何らの対策も行なわれていないので、福祉員が中心となって今年は地元に働く新卒年少者の激励会を行なった。曽我部福祉員（愛媛）――大工・建具工等では年少者の確保に苦心し、県内中学校に建設業関係の講演をして歩いた結果、年に四〇～五〇名の中卒就職者を得られるようになった。浜井福祉員（広島）――二年程前から共同訓練所を開設して、週三日年少者を通習させている。なお、浜井氏の会社ではスクールバスを提供している。百鬼福祉員（静岡）――組合（織物業）で高等家政学院を経営し、集団就職のものに対し共同技能訓練を実施している。青木福祉員（群馬）――新入社員講習会に重点をおいて実施している。なお、職場規律をきびしくしているが求職者が二～三倍あり、離職率も低い。蜂矢福祉員（愛知）――組合活動の組織として、組合、班、隣組がある。その隣組単位に監視員をおき、労働時間の規正、労働条件等について気をつけている、などのことが話され、労働省当局に対し、要望が提出された。

○職業訓練を義務化してほしい。

○職業訓練所終了生は高卒並みの資格を与えてほしい。

○中卒後少なくとも三年間は養成期間として取扱うよう指導してほしい。

Cグループ

篠原法規係長の司会で行なった。

国分福祉員（福島）――よき人間関係をつくるためには主婦の役割が大きいので、若妻会を作りレクリエーションを通して理解を深めさせている。大谷福祉員（栃木）――本人が楽しく働くためには、その家族の協力が必要で、店と従業員の家庭とのつながりを深めることが必要。

舟山福祉員（宮城）――新聞配達少年に対し、労働の誇りを持たせることに努力している。中村福祉員（岩手）――福祉員実行委員会を設置し福祉員活動の推進に努めている。また青少年後援会を結成して行事を行なっているが、これが他の福祉員の刺激となり、勤労青少年ホームの設置運動に発展した。村尾福祉員（徳島）――余暇の善用の点から勤労青少年（二一歳以下）に映画割引券を発行したが、実際に使用したのは家族が多く、年少者には関心があるかどうかわからない。梅津福祉員（岩手）――勤労青少年ホームの運営について、もっと研究する必要があり、また運営費の国庫補助を要望する。桑原福祉員（岐阜）――福祉員活動に予算的な援助があればよりよい活動ができるのだが――等のことが話された。なお、会議員の多数から、青少年ホームの規格を現在のものより小さくして、市町村単位でも作れるようにしてほしい、また、運営費の補助があれば非常にやりやすくなるので考慮してほしいとの要望があった。

被表彰者（五十名）氏名

辻　武夫（北海道、北海道クリーニング環境衛生同業組合北見支部相談役）
田中勇三（青森県、川内町商工会専務理事）
梅津善四郎（岩手県、協同組合花巻専門店会理事長）
向井正人（福井県、福井専門店会常任理事）
小林時夫（山梨県、山梨市商工会事務局長）
大塚行雄（長野県、小諸商工会議所事務局長）
桑原金作（岐阜県、岐阜県クリーニング業環境衛生同業組合相談役）
百鬼末太郎（静岡県、天竜社織物工業協同組合理事）
蜂矢喜三治（愛知県、南部鉄工業協同組合理事長）
伊藤大道（愛知県、春日井市商店街連合会会長）
稲本金英（高知県、高知市愛宕町振興組合副理事長）
梅野円次（福岡県、吉井やろう会）
山田亀吉（佐賀県、小城羊羹協同組合役員）
荒木亘（熊本県、本渡商工会議所専務理事）
渡辺等（大分県、大分県商工連合会事務局長）
波数一（宮崎県、宮崎市郡医師会副会長）
原田喜作（鹿児島県、鹿屋商工会議所専務理事）
安井樟夫（岡山県、岡山県理容環境衛生同業組合理事長）
浜井美男（広島県、東友会）
溝部嵩夫（山口県、山口県理容環境衛生同業組合宇部支部相談役）
村尾美喜雄（徳島県、徳島県機業地方卸商業組合常務理事）
河田七五三二（香川県、仁尾町商工会理事）
曽我部徳次（愛媛県、新居浜建設業協同組合主事）
重松克俊（愛媛県、愛媛県理容環境衛生同業組合松山支部青年部長）
山口亀次郎（京都府、綾部商工会議所専務理事）
兼松一郎（長崎県、諫早商工会議所専務理事）
吉川きくの（埼玉県、埼玉県美容業環境衛生同業組合理事長）
青木正三（群馬県、大泉町機械金属組合）
中村益造（滋賀県、大津商店街連盟会長）
天野清生（三重県、四日市商工会議所理事）
古井宗兵衛（和歌山県、和歌山毎日会会長）
浜田昇一（鳥取県、鳥取市太平線通商店会会長）
高尾幸吉（島根県、松江商工会議所専務理事）
大湊基道（新潟県、新潟市自転車商組合組合長）
堅村博（富山県、砺波商工会議所経営指導員）
八木新作（神奈川県、半原撚糸協同組合理事長）
春田庄治郎（奈良県、もちいどの通り商友会協同組合副理事長）

婦人の生活周期についての試論（7―終編）

高橋展子

（五）機能的側面からの考察
――育児時間の分析――（つづき）

4　家族類型別の比較

前項においては、育児時間の年次的変化を観察したが、本項では、家族類型間の育児時間の比較を行ない、そこから生活周期の家族類型による差異についても考察してみることにする。

(1)　データについて

前にものべたように、生活時間についての資料は乏しく、特に同一基準による比較を行なって比較しうる材料はきわめて少ない。ここでは婦人少年局が昭和三四年に行なった主婦の生活時間調査（注一）の資料をデータとして用いることとする。この調査は、職業階層間における主婦の生活時間の型の相違を見るため、サラリーマン世帯・商家・農家及び漁家の五階層をとりあげ、事例的に五つの地域をえらんで六〇名ずつの主婦を無作為に抽出して行なわれたものである。本稿においては、右調査対象のうち、サラリーマン世帯・工場労働者世帯・農家の三グループのみをとりあげ、それぞれ調査原票を再集計したものを分析の対象とする。

調査地と回収された調査対象者について概況を示すと、つぎのとおりである。

サラリーマン世帯――東京都郊外の団地の居住者四二人。この団地は当時の住宅公団団地のうちで最も高級なものの一つとされており、主婦の学歴も全国区部の主婦とくらべてはるかに高く、旧専卒・大学卒が二六%を数える。家族数の平均は三・一人で、夫と子供以外の同居家族は殆んどいない。電気器具使用率が非常に高い。典型的なホワイトカラー世帯である。

工場労働者世帯――川崎市にある大工場の社宅の主婦五九名。学歴は高小卒が七割を占める。内職をもつものが三〇%、家族数は平均四・九人であるが、夫と子供以外の同居人は少ない。電気器具使用率は大体当時の全国平均並みである。典型的なブルーカラー世帯としてえらばれたものである。

農家　和歌山県下の農業度の高い農村における主婦。学歴は全国郡部平均より もひろく広がっている農家五三戸のまとめ。平均子供数を、三五年国勢調査と比較すると、サラリーマン世帯では市部平均の約三分の一、工場労働者世帯では市部平均よりやや小さく、農家は郡部平均の約二分の一である（注二）。また調査実施の昭和三四年における雇用者世帯の平均人員は四・七人、農家は五・五人であるから（注三）この調査のサンプルは、サラリーマン世帯では雇用者世帯平均よりやや小さく、農家では最も高い（新制高校・旧制高女卒三〇%）。家族数は平均四・八人であるが、姑及び実母、又は嫁および既婚の娘と同居するものが四割強を占める。電気器具使用率は全国郡部平均よりかなり高く、調査時は比較的農業のひまな時季にあたる。

第21表　調査対象者の分布

年齢(歳)		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
サラリーマン	総数	7人	14人	15人	3人	3人	—	—	—	42
	子供ある者	2	11	12	3	2	—	—	—	30
	子供数平均	0.29	1.00	1.13	1.67	1.67	—	—	—	1.00
工場労働者	総数	—	7	13	12	19	7	1	—	59
	子供ある者	—	7	13	12	18	6	1	—	57
	子供数平均	—	2	2.07	2.5	3.10	3.57	7	—	2.72
農家	総数	3	7	10	6	9	9	5	4	53
	子供ある者	2	7	9	6	8	8	4	4	48
	子供数平均	0.66	1.85	1.9	2.33	2.11	2.88	1.2	1.25	1.94

右の三グループについて、調査対象者の年齢別、子供の有無別等の分布を再集計すると第21表のとおりである。主婦の年齢はサラリーマン世帯では若い方にかたよっており、農家では最

均より非常に小さく、工場労働者世帯はやや大きい。農家では全国平均よりもかなり小さい。

このように、この調査のサンプルは、工場労働者は都市労働者家庭をほぼ代表しているが、サラリーマン世帯及び農家は平均よりも家族規模が小さく、また生活面の近代化が進んだ層へのかたよりがある。

なお、この調査資料は、サンプルがあまり大きくない。したがって、この資料の分析は、統計的な意味からは多くを期待することはできないが、同時期に同じ方法で行なった調査結果として、家族類型別の傾向やパターンを見るうえでは、有用なものと考えられる。

(注一)「主婦の自由時間に関する意識調査」の附帯調査として行なわれたもの。昭和三四年二月実施、調査員が指導したのち、週日の連続する二日間を主婦自身が記入したもの。記入票には、同時に行なったことも記録できるようになっている。

(注二) 三五年国勢調査における平均出生児数は、全国三・二〇人、市部二・九四人、郡部三・六四人。

(注三) 昭和三四年就業構造基本調査より推計した数字。

(2) 育児時間の観察

三グループにおける主婦の育児時間を再集計すると第22表が得られる。これをいくつかの点から観察してみる。

1　まず平均では、子供数の最も少ないサラリーマン世帯が育児時間は最も長い。子供数の多少は育児時間に有為な差異をもたらさないようである。第22表の数字は育児のみに従事した時間であるが、他の作業と同時に行なった育児の時間を加えると、サラリーマン世帯はいっそう著しく長くなる(第27図)。工場労働者世帯では、第17表でみた一九六〇年の工場労働者の調査における六六分と殆んど育児時間は同じである。また立正大学が昭和四十年七月に行なった調査では、サラリーマン世帯の育児時間は一四〇分で、本調査の総数よりは高く、「子供ある者のみ」よりはやや低い。

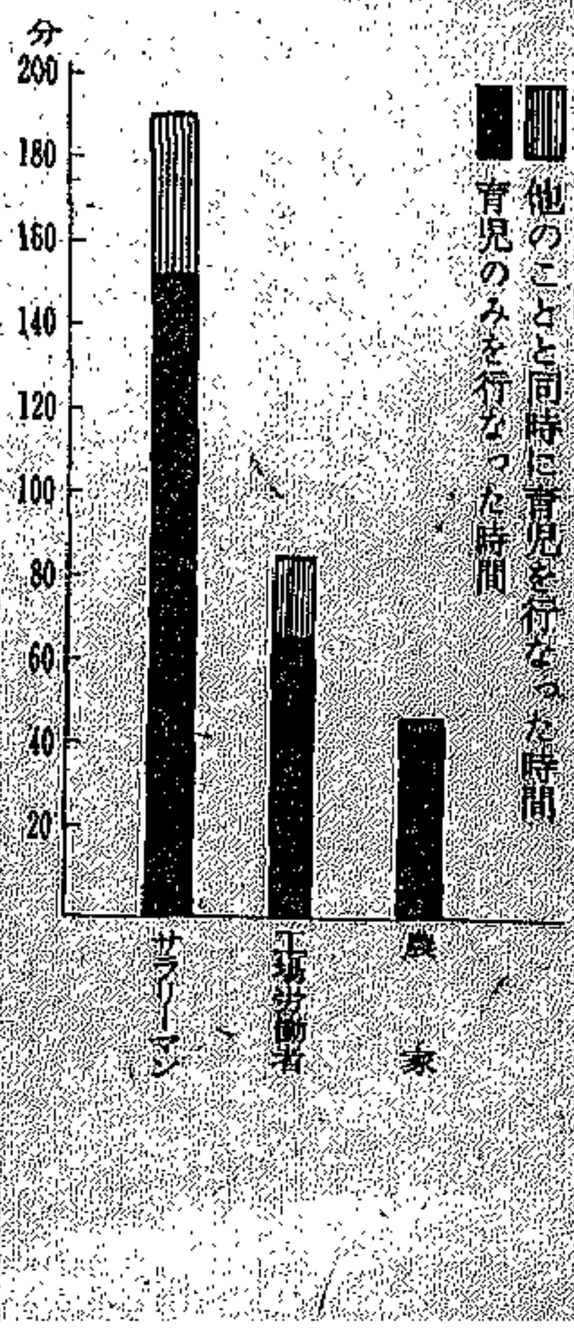
(注) 立正大学経済研究所調査、東京都内及び関東地区のホワイトカラー階層における若い母親の育児への関心の高さを示すかにみえる。年齢が高ま

第22表　主婦年齢別育児時間

年齢(歳)		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	平均
サラリーマン	総数	65.0分	136.2分	107.3分	114.1分	14.1分	一分	一分	分	108.0分
	子供ある者のみ	226.5	173.4	130.0	114.1	21.2	—	—		151.0
	子供1人につき	226.5	136.2	91.7	68.5	8.5	—	—		106.0
工場労働者	総数	—	127.8	113.4	59.7	25.8	13.9	0	—	63.2
	子供ある者のみ	—	127.8	113.4	59.7	27.4	16.2	0	—	65.4
	子供1人につき	—	63.9	55.4	23.9	8.3	3.9	0	—	23.0
農家	総数	63.3	76.4	40.5	32.5	13.0	20.8	15.0	108.0	40.4
	子供ある者のみ	95.0	76.4	45.0	32.5	14.6	23.4	18.7	108.0	43.7
	子供1人につき	95.0	41.1	21.4	13.9	6.2	7.2	12.5	87.0	20.8

(注)　他の仕事と同時に行なった育児の時間は含まれない。

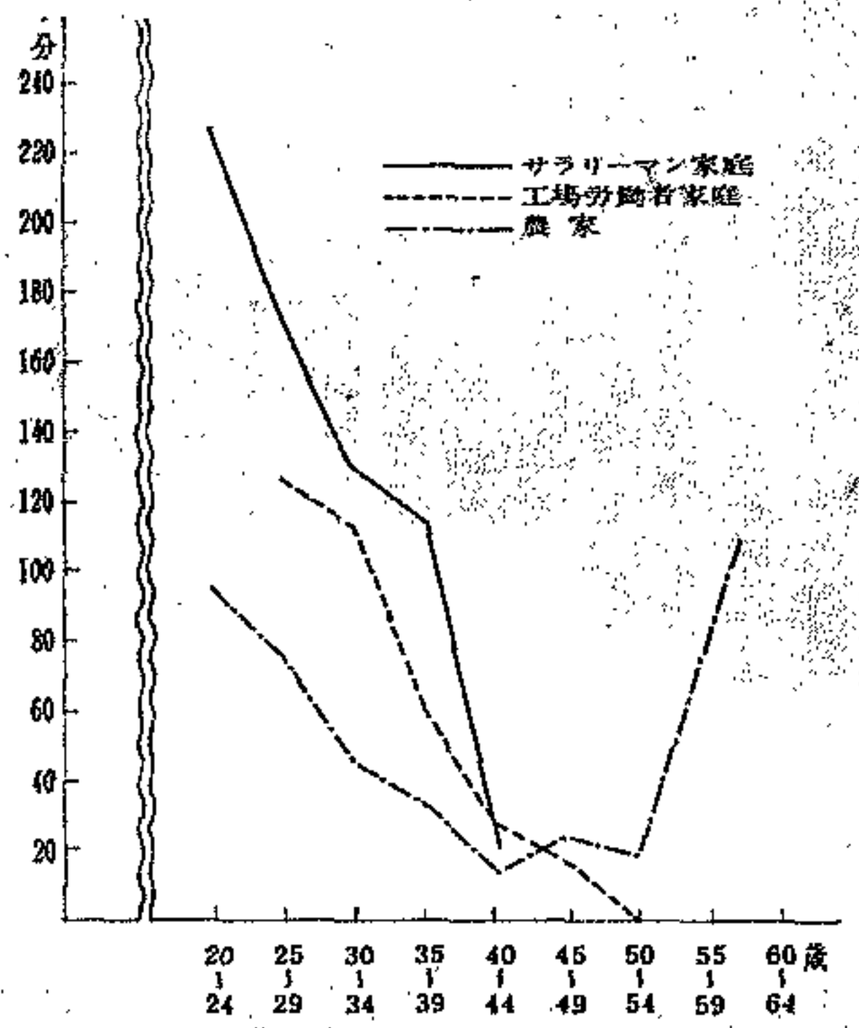
第27図　家族類型別育児時間
(子供のある者のみ)



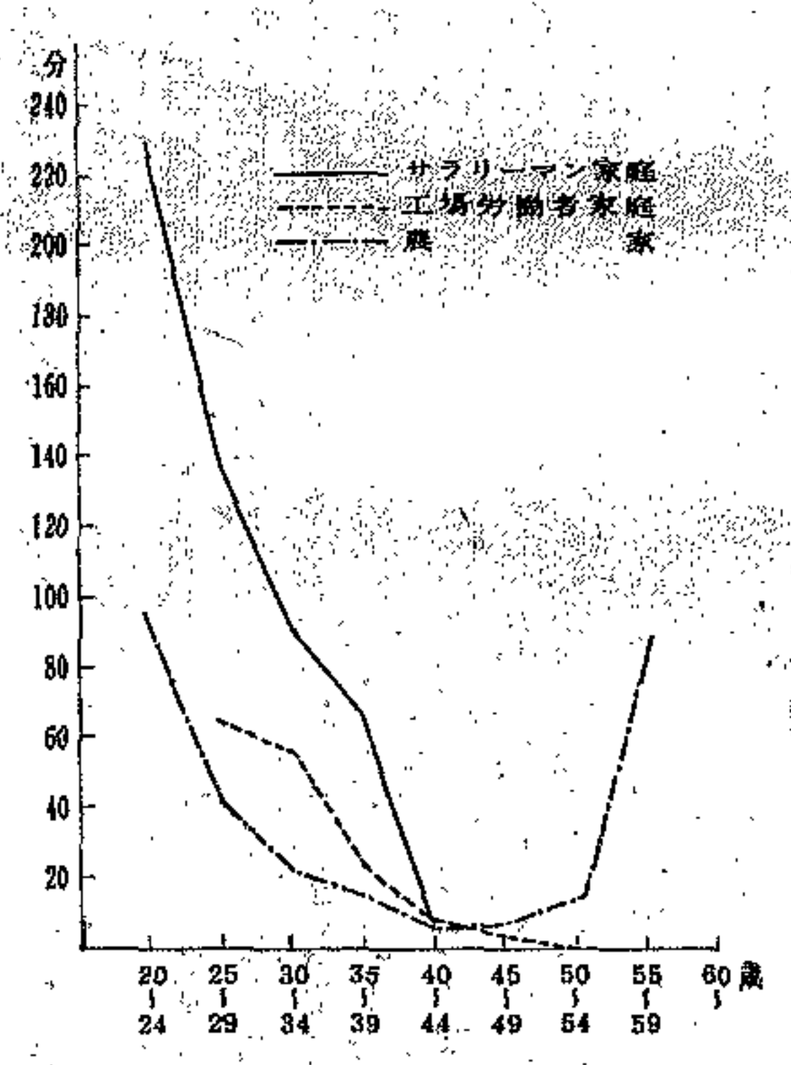
2　主婦の年齢別に育児時間を見ると第28図のようになる。年齢の低いほど三グループの格差が大きい。サラリーマン世帯では主婦年齢二十～二十四歳の階層では四時間近くなっているが、年齢が高まるにつれて非常に急な傾斜を示して低下する。この線を延長すると育児時間は四十一歳頃でゼロとなる。労働者世帯はサラリーマン世帯の曲線を追いかける形であるが、傾斜がややゆるいので、サラリーマンの曲線と四十歳附近で交錯し、これがゼロになるのは五十歳をこす。農家は低年齢では最も低いが、年齢による下降は最もゆるやかで、しかも四十五歳以後反騰し、とくに五十五歳以後非常に高くなる。これは孫の世話であるが、他のタイプに比べて特異なカーブを画いている。

3　子供一人あたりについての育児時間を主婦の年齢別に見ると第29図のようになる。サラリーマン世帯はいっそうきわだって高い。東京のホワイトカラー階層における若い母親の育児への関心の高さを示すかにみえる。年齢が高ま

第28図　主婦年齢別育児時間(子供ある者のみ)



第29図　主婦年齢別育児時間
(子供1人につき)



第24表　末子年齢別世帯数

	サラリーマン	工場労働者	農家
5歳以下	27	17	15
6〜10歳	3	24	12
11〜15歳	—	16	15
16〜20	—	—	4
21〜	—	—	2
子供なし	12	2	5
計	42	59	53

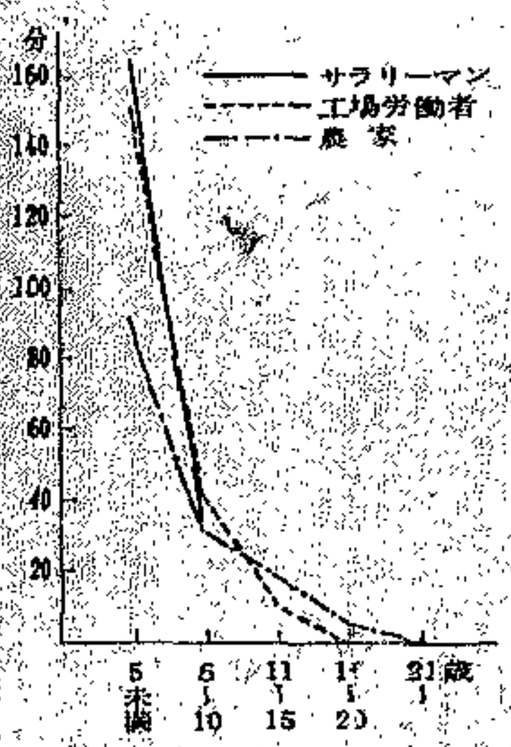
るにつれて急激に育児時間は減少し、曲線は第28図よりもいっそう急な傾斜を示す。労働者世帯は第28図より短くなり、農家に接近する。農家は下降傾斜はゆるく、また四十五歳頃上昇に転じる。

4　末子年齢別に集計しなおしてみると、第23表及び第30図のようになる（サラリーマン世帯の場合、末子十一歳以上のケースがないので十分な比較はできない）。末子年齢は一様に育児時間に大きな影響を与えており、各グループとも末子五歳以下の場合、育児時間は長いが、六〜十歳の階層では三分の一乃至四分の一に低下し、十六歳以上では殆んど存在しなくなる。各グループの育児時間は第28図、第29図の場合よりも接近し、とくにサラリーマンと工場労働者は差がない。また末子六歳以上では三グループの間に相違が少ない。

第23表　末子年齢別育児時間

年齢(歳)	5歳以下	6〜10	11〜15	16〜20	21〜25
サラリーマン	164.1分	35.8	—	—	—
工場労働者	151.3	40.7	10.7	0	—
農家	91.1	31.5	18.7	5	0

第30図　末子年齢別育児時間



このように、子供の人数は育児時間にも殆んど無関係であったが、末子年齢は育児時間に大きく影響しているから、末子五歳以下の世帯の多いサラリーマンにおいて（第24表）、平均育児時間が大きいのは当然といえよう。また末子五歳以下の世帯が主婦の年齢階層別に広くばらついている工場労働者や農家の場合、サラリーマンより主婦年齢別育児時間の傾斜がゆるくなることも説明できよう。しかし、同じく末子年齢五歳以下であっても、サラリーマンと農家の育児時間には著しい差があること、末子年齢による影響が農家は最も小さいことなどは、育児ビヘービアの相違を示すといえよう。

(3)三つの家族類型における子女養育機能

前にもふれたように、婦人の生活時間構造における育児時間は、養育機能の指数としてかなり信頼度の高いものとの前提にたつならば、右にみた生活時間の諸傾向は、三つの家族類型における育児機能の差異を示すものといえよう。

すなわち、消費単位的核家族としての都市勤労者家族においては、主婦の子女養育機能は、一般に高いが、とくにそれは結婚生活の初期に集中し、その後、急激に低下する。この傾向は、ホワイト

カラー層において著しい。ブルーカラーの場合は、基本的にはホワイトカラー層と同じパターンであるが、ピヘーピアの相違や内職従事などのために、養育機能はやや抑えられる。しかしホワイトカラーよりも長期にわたって継続する。子供一人あたりのケアという点では両者の開きはかなり大きい。一方、多機能的拡大家族としての農家においては、主婦の養育機能は、他の機能（主として生産活動）の蚕食によって抑制され、また他の家族員によって分担されるために、かなり小さなものとなる。しかし末子年齢による影響が前の二類型より小さく、養育機能は長期にわたってコンスタントに継続する。とくに伝統的直系家族においては、養育機能は消滅することなく反覆する。

このように三つの家族類型の間には、養育機能の性格の差異が示されるのであるが、一般に、家族変動として、農家やブルーカラー→ホワイトカラーという上昇運動があるとみられるところから、経済的文化的水準の上昇、出生率の接近にともなって、農家やブルーカラーにおける養育機能のパターンがホワイトカラーのそれに近づいていくものとの推察がゆるされよう。第25図でみた工場労働者の妻の育児時間が一九六三年においてかなり長くなっており、また年齢別による下降カーブが鋭くなっていることはこの動きをもの語るものがたるようである。また、この項に用いたデータは昭和三十四年のものであり、その後出生傾向や生活様式における都市・農村の差異が縮小の傾向にあることを考えると、農家においてもすでに養育機能の消失ないし中断する期間―中年期―があらわれて生活時間パターンが支配的になっていくことが一応考えられるが、その速度や様態については、今後の観察をまつよりほかはないであろう。

また生活周期の変化は、序説にのべたように、婦人の価値志向や家族の機能に変化をあたえると同時に、婦人労働力有効活用その他、社会経済面での多くの実践的な課題につながるものと考えられるのであるが、それらの点についても、別の機会にあらためて検討することとして、本稿の筆をおくことにする。

（労働省婦人少年局長）

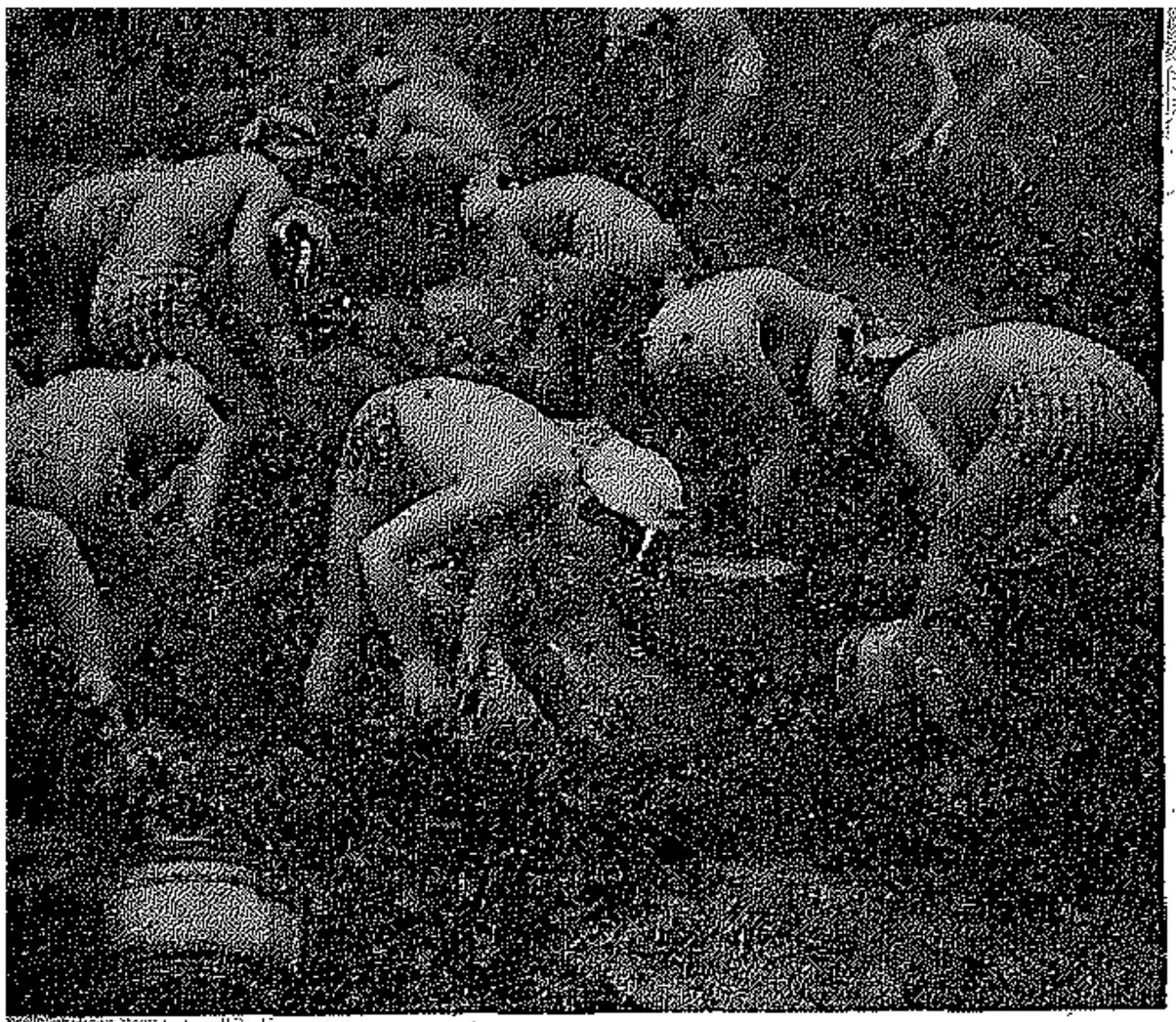
六、結　語

以上婦人の生活周期について、人口統計を手がかりとして基礎的なパターンを考察し、さらに生活時間調査資料にもとづいて養育機能の消長についての分析をこころみた。

実証的に十分な観察を行ないえたとは思われないが、最初にたてた生活周期の変化についての仮設に対しては、ある程度の解答を得られたようである。すなわち婦人の生涯間あるいは育児機能を中心とした生活周期は育児期の初期には子女養育機能がきわめて高いが、以後急激に低下して、早期に消失するという、起伏のはげしい近代的な生活周期をホワイトカラー層がはっきり示している。ブルーカラー層はこれを追っているかに見られるが、まだ子女養育機能はかなり長期にわたってみられ、中年期は短い。多機能的複合家族である農家では、自ら異なるパターンを示しており、中年期はなかなか明確化しないようである。

◇一九六六年一号主要記事予告

本年の婦人少年行政の重点について……高橋展子
農村における出稼ぎ問題と主婦の立場……松原治郎
農村における留守家族対策について……木下雪江
出稼労働問題とその対策……守屋孝一
農村経済と婦人労働……阿部和子
ILO婦人労働問題コンサルタント会議に出席して……多田とよ子
女子大学卒業者の就職状況（資料）



——御宿町岩和田海岸の大葉海女

——海女・おっぺしの実態を探る——

平かすみ

七月の始めに、立教大学のMさんが千葉県の海女・おっぺしについて卒論を書きたいと室へ相談に来られた。私もかねて婦人労働の特殊事情をつかみたいと思っていたので予備調査に同行することにした。

七月五日、海女の多い地域として外房白浜町ならび称されている夷隅郡御宿町岩和田の漁業協同組合を訪れた。あいにく当日は時化で海女は出ていなかったが組合の常務理事、山下氏が一日親切に説明して下った。同氏の奥さんも元は海女で九人の子女を育てて一人も欠けなかったし、三人は海女で働いているとのことに先ず驚いた。

1御宿町の人口　九、一〇五名
岩和田の人口　一、八〇〇名
世帯数　二、〇五八

2産物
鯛・鮃・鰤・イナダ・鯖・メバル等。夏期は伊勢エビ・鮑・サザエ・海草。

3教育機関（御宿町）
小学校二、中学校一、高校一、保育所一、

4年間水揚量
昭和三五年　六、〇〇〇万円
昭和三八年　二〇、一〇〇万円
昭和三九年　一六、〇〇〇万円
漁船数＝中型船八トン一（組合所有）、小型船五トン二二（船主所有）、一トン一六〇（動力船）、一トン～二トン二五

5海女の労働時間
期間＝四月一日～九月十五日の開禁中のみ
労働時間＝八時～十八時
6休日　第一、第三土曜日
7海女の種類
イ鮑海女＝一三〇名うち有夫者三〇名。船で沖合一、五〇〇メートルまでゆき、海底に七ヒロくらいもぐる。一時間五、六回もぐり、冬は船で暖をとる。男あまは呼吸が続かず三十分もぐる。
ロ大葉海女＝一〇〇名
岡から樽を持ち船で五〇～二〇〇メートルまでゆき海草類をとる。中卒で三年くらい大葉海女の修業を積み、熟練すると鮑海女となる。

8海女の年齢
二〇代～五〇代、最高五五歳。

9海女の収入
海女は自営業で基準法の労働者と認めていない。年間鮑海女の収入は二〇万～六〇万円、大葉海女は十万円。

10母性保護について
一生理日＝休まない
産前産後の休暇＝産前は殆んど休まず、例えば夏期に出産があれば一冬は休む。

11安全衛生について
病気として最も多いのは難聴で、水圧のため耳にゴム栓をつける。海女で犠牲者ははないが、事故のあった場合は着物をかざてし示すようにきめている。船酔のため食欲が減り痩せるので、ビタミン剤を補給する。
睡眠時間は夜九時から朝四時まで。

12服装について
耕の袷の襦伴を着てパンツはゴム製で体にぴったりつくズボンをはき手拭をかぶる。水中目鏡をつけ磯がねを腰にさし、しかりを腹部につけて獲物を入れる。しかりにたまると船にあがって水槽に入れる。作業衣は十枚くらい持ち、一日四枚ずつ用意する。

13海女組合について
会員＝女子一三〇名、男子四〇名、未加入女子六〇名（技術のないもの）
海女小屋＝ブロックで二坪、広さは一間～三間で、大葉海女が着換えをしたり休む場所として使う。

14育児、子供の進学等について
海女の子どもは殆んど姑が育て、幼児は保育所へ預ける。人を雇えば老人で一日四〇〇円。
中卒で就職するものは約1/6、高校進学は半数で、海女になるものもいる。

15出稼ぎ問題
体を大切にするため海女の出稼ぎは殆んどない。海女以外の主婦は日立茂原工場、加工屋に働くものがある。加工屋は御宿町に四〇軒あり、冬季漁師は加工屋の人夫、船の修理又は農業を行なう。加工屋は煮干・ひらき・目ざし等をつくる。田畑を持つ家は1/8で、平均、田は四、五段、畑二、三段である。

16沿岸漁業についての問題点
若いものが都会へ出るので労働力不足となり、川崎製鉄、日立茂原工場で働くものが多い。計画として二、三男を土地に住まわせて後継者としたいの

で、漁民住宅を三、〇五〇万円の予算で二四世帯入居出来るものを考慮中である。

17漁協婦人部

人命救助の表彰もあり、海女も加入していて料理講習、生活改善の行事がある。貯蓄についても関心があり、収入の一割は定期預金とし家を建てるものも多い。

午後一時半から山下氏の斡旋で休養中の海女五名を有線電話で集めて頂き、潜水会の大野理事も加わって賑やかな座談会が行なわれた。いずれも四十代で、うち三名は現職を含めて海女会長だった人、色はあくまでも黒くたくましいが、話せばなかなか陽気で優しさもある。二名～五名の子供があり、経験年数は十五年～三十年とのことであった。

まず最初から「私も恋愛結婚です」という人が続出して大いにあてられた。船と海底で呼吸の合った仕事をするため当然といえよう。

産前は無理をしても産後の肥立ちもよく、子供が丈夫に育つ原因は、船で暖をとるのに、松の木の焚火で体を十分暖めるからであるという。

恐ろしい思いをした経験では、赤ん坊の頭位あるタコが胴や顔に吸い付いたり、かじめにかまれたり、えいが刺したり、資料などみせて頂いて昼頃来られた並木協助員と三人で海岸に出てみた。時とか、海底にみなれない破船の鉄くず、丘などあると気味がわるい。

海女気質とは、海にもぐればお互に負けずに働くが、陸にあがれば海女同士は仲がよい。海水浴の客が溺れると仕事をほっても助ける。

天然資源は腕次第で財布は握れるし、農村婦人より地位が高いと思うとなかなかの気焔であったが、重労働だから娘は海女にさせたくない、五十歳になったらやめたいといったのが印象的であつた。

五日は並木協助員のお世話で大網白里へ泊り、六日朝Mさんと山武郡九十九里町豊海漁業協同組合へ出かけた。九十九里という地名は昔、源頼朝が通った時、余り長い砂浜なので侍臣に一里毎に矢を挿し測らせると九十九本を数えた。そこで九十九里浜或は、矢指ケ浦という。

当日は篠崎理事と会っていろいろ説明を伺ったが、漁の多い日で次々に船の上がったサイレンや鐘の音に席暖まらず、資料などみせて頂いて昼頃来られた並木協助員と三人で海岸に出てみた。

五トン～七トンの船が七、八名のおっぺしの労働力によって浜にあげられ、仲買人の小トラックが十台くらい集まって来た。おっぺしとは押引が方言になったといい、殆んど漁師の主婦で上着は木綿、派手なショートパンツをはいている。二、三名のおっぺしが船にあがり、水槽にある八センチくらいの鰯を大ザルに入れて、下のおっぺしに渡し、木箱に平均にならして入れ仲買が始まる。船主との取引が済むとトラックは何方ともなく去り、おっぺしは砂浜の船陰で全身ぬれた衣類を取りかえていた。

――船を待つおっぺし――

篠崎理事が話をしておいて下さったので、長栄丸のおっぺしが八名くらい砂浜に座って輪になって待っていてくれた。

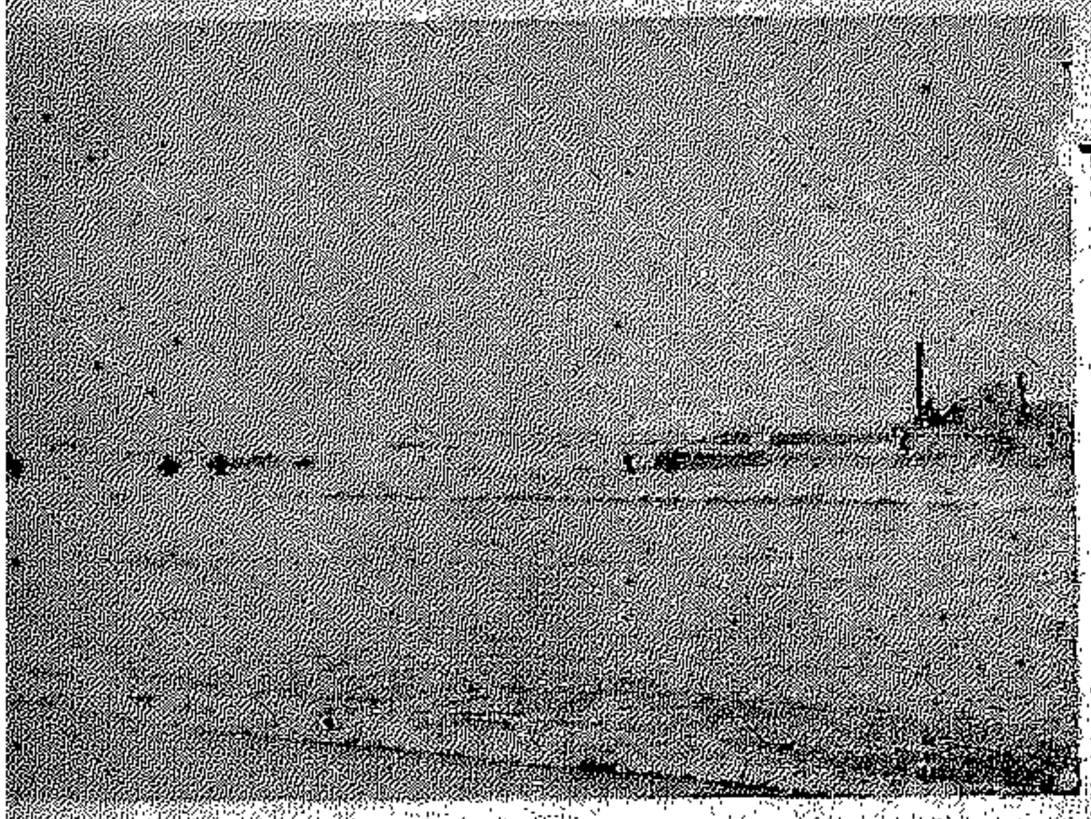
このグループは親戚同士の組なので、非常に人間関係がうまくいっているという。「おっぺしの会長もいますか」ときくと「私ですが…」と名乗り出たおばあさんが、漁協婦人部会長もかねている七十三歳の老婆で「私は死ぬまでおっぺしはやめませんよ」と威勢のよいのに驚かされた。

四十代の一人は「海は生きている」と詩人のようなことを言い「海に入っている方が体が暖かく母胎に悪いと思いません」ともいった。五トン以上の船で働くおっぺしは労災保険の適用を受けている。

忙しい季節は早朝四時半からサイレンに起こされることもあり、幼児は起こして連れてゆく。入学すれば炊事・留守番は子供がしれくれるという。漁の多い日は一日四、五回出る。

三十分くらい話し合っていると、はや長栄丸の姿が見え始めたので皆と別れを告げた。

1九十九里町の人口　一八、四三九名
　世帯数　三、九七〇
　（三十八年度）
2産物　鰯・鯵・鯖・鯔
3教育機関（九十九里浜）
　小学校三、中学校三、保育所一
4年間水揚量
　昭和三八年度
　六一、八六七、一九九円
　昭和三十九年度
　七五、〇〇〇、〇〇〇円
漁船数　揚繰網（あぐりあみ）
農林大臣許可の大小六か統（一か統に十五名のおっぺし）
知事許可
十トン以下の小型船　二〇
二トン以下の雑用船　五〇
地曳き　二か統
（註）一か統とは二隻の船で揚繰網をうち、沖へ一日出たままで、獲物は運送船が数回運ぶ。
5おっぺしの数（九十九里町）
豊海一〇〇名、片貝八〇名
おっぺしは江戸時代の中期からあっ



――船をひくおっぺし――

たという。

6おっぺしの作業内容

夫は殆んど漁師で主婦が労働力となる。網元に属し、それぞれの合図の方法で海岸に近い家から出てゆく。沖に船のロープが沈めてあり、碇をうち巻きながら船の出し入れを手伝う。船が岸に近づくとバンキを二メートルおきに二名で並べて船の滑りをよくする。

7賃金

えび網一(大丹敷網)×∞をおっぺしの人数で割ったもの。十一月以降は鰯の価格も三倍に昇り、一日一、五〇〇円～三、〇〇〇円にもなる。時化で収入のない場合は一日三〇〇円の最低保障がある。船のつく毎に惣菜用の魚がもらえる。

8操業日数

年間一二〇日くらい(七、八、十一、十二、一月)

9九十九里町における長欠児童数

昭和三十九年度(県教育委員会調)

小学校一七名、中学校四七名。

九十九里町は昔から長欠児童が多かったが、中学校四七名中、八名は家事手伝となっているのが問題である。私のみたなかにも五歳くらいの裸っ裸の男の子を連れたおっぺしがいたが、子供の教育には手が回りかねるだろうと推察した。

来年度は片貝と豊海が合併して九十九里町協同組合が生まれ、港が出来る予定で、いずれおっぺしの姿もみられなくなるであろう。(千葉婦人少年室長)

*(16ページつづき)

親会は、末永く私の心の中に灯として消えることがないでしょう。五十六名の心と心の結びつきは、地域をこえ、職場をこえて、大きな「学び」となることと信じます。これをきっかけに、各地の皆様とともに、手をつなぎ、さらに研究勉強を重ねて、婦人の良き職場の指導者となり、後輩の指導にあたり、婦人の労働力を高く評価してゆくことこそ、私たち働く婦人の任務ではなかろうかと、痛感する次第でございます。

最後にこのセミナーを私たちのために開いて下さった主催団体並びに後援者である労働省婦人少年局に対し、感謝の意を表して、ペンをおきます。(月星ゴム株式会社久留米工場、加工検査係)

(11ページつづき)

立場で意欲をもっていらしゃるので、びっくりいたしました。また、経営者側として私ども婦人に要求されているものがかなりきびしいものであることを強く感じると同時に、女子が要求するものを受け入れていこうとする態度が経営者に非常に強くみられる。婦人の立場について心配してくださっているということが、皆さんのご発言の中から感じられたのです。けれども、経営者側が要求されるものと、私どもが会社に受け入れていただきたいものとの間に、まだ相反している面も多くあると思いますので、それがなるべく一致できるような形で、さらに推進してゆく必要があると思います。

A　講習生の一員として、これを契機にリーダーとしてほんとうに立派であるよう教養人格を身につけていきたいと思います。今後皆さんとお互いに経験を交換しあって、勉強していきたいと思います。私も群馬で婦人の一線として活躍してゆきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

岩垂　女性の能力は今や再評価されています。この上は、女性が後ろ向きに甘えてぶらさがってゆくような感覚を排除して、女性としてのすぐれた特徴を大いに職場で生かして、努力してもらいたいと思います。その中であなた方もまた、いろいろな要求を実現されてゆくだろうと思います。

佐々木　結局、女性の職場が広がる、伸びてゆくことを決定する要因は、扱うほうも扱われるほうも、お互いに努力するということにある、そして最後の決め手は労働力の需給関係だと思います。婦人の能力を必要とする需給関係にあれば、いや応なしに、それを正しく評価する、使われる婦人もそれに応じたものを自ら考えてゆかざるを得ない。だから、労働力の需給関係によって自ら解決されるだろうと、私は楽観的にみている。その時機はそれほど遠くないと思いますので、今からそういう段階に備えて、使用者側も準備する必要があると思います。

司会　四人の方からいいまとめの言葉をいただきまして、私は何もつけ加えることがございません。皆さんからはたくさんご発言をありがとうございました。

(附記)

この討論会は三時間に亘って行なわれ、ここに掲載したほかに、勤評の問題、婦人の長期勤続を助けるものとして託児所の必要なこと、一時休暇、再雇用の問題など、既婚婦人の問題についての発言がかなりありましたが、誌面の都合で今回は割愛いたしましたことをお断りしておきます。

(編集部)

家事サービス職業訓練

1　訓練の概要

日雇労働者の家事サービス職業訓練が始まって二年になる。

女子失業者を就職させるための職業訓練施設として全国八都府県（東京・神奈川・愛知・大阪・兵庫・広島・福岡・長崎）に八か所の家事サービス職業訓練所が設置されたのは、三十八年十月から三十九年六月であった。

その間、三十八年度には二〇〇名、三十九年度には七百名余、本年度は一期で二二〇名の訓練修了生を社会に送り出し、目下三〇〇名を訓練中であるが、入所者は漸次増加の傾向にある。

訓練の対象者は女子失業者であって、公共職業安定所から入所あっせんを受けた女子失対事業紹介対象者および職業安定法第二十七条等一項の規定によって就職促進の措置をうけた三十五歳以上の女子失業者であるが、本年度から、前二者以外の三十五歳以上の女子失業者をも加え、対象としている。

訓練は三か月、四五〇時限で、「食物と調理法」、「裁縫とつくろい方」「掃除と器具の手入れ法」等、専門学科において一〇科目、基本実技において九科目により、家事使用人として働くために必要な家事の基礎的な技術の訓練を実施し、これらを通じて就業の機会を得るための基本的準備をすると共に、職業人として最も必要な自覚と適応をたかめる事に力を注いでいる。元来、家事サービス職業訓練は、家事使用人となる者の訓練を目的としているが、訓練生が、工場・事業場等の家事的職種に従事することが多いので、家事使用人に対する基礎訓練にあわせて、家事作業の集団的取り扱いをもとり入れている。

訓練はすべて無料であり、訓練期間中は各種の手当が支給されている。

2　訓練生の概況

三九年度における訓練終了生の概況についてみると、入所前の状況は常用雇用労働者五五・九%、日雇労働者二三・二%で、雇用労働者が八割近くを占めている。平均年齢四五・六歳、三五歳～四九歳で六七・二%、最高年齢六六歳である。従って配偶関係においても既婚が九割以上であるが、そのうち未亡人は七割以上を占め、その六割以上が子供をもっている。

賃金は最高日額八四〇円（月額二五、〇〇〇円）、最低日額三〇〇円（月額八、〇〇〇円）、平均日額五二二円（月額一八、四七六円）となっている。これを三九年女子雇用労働者一か月平均月間現金給与総額一九、八七七円、製造業一七、七三五円にくらべると、必ずしも低いといえない。とくに中高年齢労働者の賃金が年々上昇率をたかめている傾向にあるとはいえ、三〇歳～三四歳が最も高く一八、六〇〇円、年齢が高くなるにしたがい漸次下降を示し、六〇歳以上は一五、二〇〇円となっている。女子の平均月間定期現金給与額の年齢階級別からみても低いといえないようである。

従来平均賃金の高い職種は、技術的専門的職種であり、平均賃金の低い職種には単純労働者・美容師見習・娯楽接客員などの女子に特有な職種があげられてきた。家事サービス職業も女子の職業ではあるが、学歴・責任の度合からいって、保健婦・看護婦等にくらべると低いが、対個人サービス業の脱衣場監視員（年齢四三・二歳、現金給与額一六、二〇〇円）にくらべると高い。

就職については、所管の公共職業安定所を通して行なわれているが、三九年度終了者については四〇年五月一日現在、就職率八三%であり、四〇年度第一期終了者は幾分これを下回っている程度で、飯田橋公共職業安定所の三九年度における三五歳以上の中高年齢女子の就職率三六・四%にくらべ非常に高率である。

飯田橋公共職業安定所調べの失業保険受給者三五歳以上の求職の動向をみると、一般事務について賄婦・雑役・メイド・炊事婦（三九・五%）・座敷女中（三一・七%）・家庭女中（二九・五%）の順で、家庭女中・炊事婦・寮母・雑役はいずれも求職数より求人数が上回っている。これらの職種における有効求職者の殆どは三五歳以上の中高年齢である。経済不況の折柄、中高年齢者の就職は特に困難だといわれているが、家事サービス職業に関する限り就職の見通しはあかるい。最近の傾向として、中高年齢者に対する求人に寮母（寮事サービス職業訓練の終了生もこれらの職種に就職するものが増加してきている。また、看護婦の需要増に追いつかぬ不足から看護助手・副看等も歓迎されている。これらの社会の要望にこたえて求人条件にマッチする指導と選択科目の時

間の活用、クラスの編成、あるいは訓練期間の延長等により、カリキュラムを考慮して、訓練生の質的向上をはかることも考えられる。

これは長期間の訓練による技能者の養成を意味するものでなく、現在の運営の充実により可能となることである。既に広島においては訓練の効果が高く評価され、高い賃金ではじめて看護婦を送り出したことが報告されている。また、訓練期間中であっても、よい条件の就職先があれば予約し、雇用主の要請によりどうしても退所させなければならないときは、準訓練生として扱い、アフターケアにつとめている。

次に訓練生の入所状況であるが、これは訓練所・職業安定機関の協力にもかかわらず、必ずしも良好であるといい難い。その対策として啓蒙活動にあたるは勿論、施設の整備・訓練内容の充実をはかるとともに、職業安定機関・職業訓練機関と緊密な連携のもとに、公共職業安定所の行なう窓口求職者に対する個別指導の強化により、ますます増加する傾向にある社会の需要にこたえるよう対策をすすめている。

本訓練はもともと、失業対策事業刷新の一環として実施したものであり、最近これら対象者は長期紹介による就労が多くなっているとはいえ、昨年九月末で三五歳以上の女子は一二三、〇一四人あり、これが常用化をはかるため、職業安定機関においては積極的な行動を開始している。すなわち公共職業安定所ごとに入所あっせん目標数を定め、必要に応じ適切な業務指導を行なうとともに、入所あっせん予定者に対する個別指導の実施、リーフレットの配付、施設の見学、訓練終了生の就職好事例の周知、雇用予約制度の適用等、実効をあげることに懸命である。

中高年齢就職促進措置者についても同様のことがいえるが、これら対象者について十分な措置を講じてもなお、訓練定員に余剰があり、失対事業紹介対象者・中高年齢就職促進措置者の練訓に支障のない場合は年齢をさげて、それ以外の女子失業者についても入所あっせんを行ない、施設の効率的運営に資していくことも考えられなければならない。しかも、四〇年度においては、すでに昨年一年間の入所実績の七〇%に達しているので、今後の努力によりさらに増加し現在の対象者で一、〇〇〇名を突破することも不可能ではないと思われる。

3　訓練生の特性

わが国女子雇用の特性として、未婚の婦人が短期間単純労働に従事するといわれてきたが、近時、中高年齢婦人の進出がめだち、三〇歳以上の年齢層の占める割合が年々増えてきている。

中高年齢者の適性として一般的にいえることは、

1　勤務態度が真面目で責任感がある。
2　誠意があり、良心的である。
3　思想が穏健である。
4　経験が豊富で協調性に富む。
5　不平不満・わがままがない。
6　持久力があり辛抱強く困難な仕事もすすんで引きうける。
7　定着率がよい
8　礼儀正しい。

問題点としては

1　理解力・記憶力の減退、数字計量観念に乏しい。
2　家事の都合で欠勤・遅刻が多い。
3　動作緩慢・非能率・不安定である
4　仕事に対する積極性なく、能率が

表1　昭和39年度入所状況

区分 / 都府県名	訓練定員	入所内訳		合計
		中高年	紹介	
	名	名	名	名
東京	120	121	4	125
神奈川	90	41	9	50
愛知	90	78	3	81
大阪	120	143	16	159
兵庫	90	104	65	169
広島	90	10	52	62
福岡	90	55	14	69
長崎	90	67	2	69
計	780	619	165	784

表2　昭和39年度家事サービス職業訓練修了者の概況

1.入所前の状況	総数	雇用労働者	日雇	家事使用人	自営業者及び家族従業者	家事従事者	その他
	695名(100%)	385名(55.4)	163名(23.5)	20名(2.9)	9名(1.3)	92名(13.2)	26名(3.7)

2.年齢構成	総数	～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上	平均年齢	最高年齢	最低年齢
	695名(100%)	23名(3.3)	278名(40.0)	330名(47.5)	64名(9.2)	45.6歳	66歳	25歳

3.配偶者関係	総数	未婚	既婚	既婚	有夫	死離別
	695名(100%)	60名(8.6)	635名(91.4)	635名(100)	182名(28.7)	453名(71.3)

4.子供（18歳未満）の有無	既婚	子供あり	子供なし	子供あり	1人	2人	3人
	635名(100%)	397名(62.5)	238名(37.5)	397名(100)	177名(44.6)	116名(29.2)	104名(26.2)

5.学歴	総数	小学校卒	旧高小・新中卒	旧高女・新高卒	旧女専・短大卒以上	その他
	695名(100%)	186(名(26.8)	278名(40.0)	182名(26.2)	5名(0.8)	44名(6.2)

6.生活保護等の受給の有無	総数	生活保護法の保護を受ける	失業保険金受給者	その他	受けていない
	701名(100%)	56名(8.0)	380名(54.2)	37名(5.3)	228名(32.6)

注）東京，神奈川，愛知，大阪，兵庫，広島，福岡，長崎の８都府県695名の概況である，
但し，神奈川（等差循環方式採用）39年度最終回の訓練生７名は含まれない

あがらぬ。

5　いこじである。

6　過去にとらわれ、自己過信・自己流に陥入りやすい。

ちなみに東京商工会議所が、三八年七月より三九年六月までの一か年間において、二名以上の中高年労働者を採用した事業所一、一二六について、実態調査を行なった結果によると、中高年労働者を採用してよかったと感じているもの五九・二%、問題ありと認めているもの四〇・八%である。今後積極的に雇用したいところ六九・三%、採用したくない三〇・七%であった。

これらの特性をのみこんで、訓練は、一方に知識・技能を中心とする訓練、他方に人間としての成長をはかる訓練、この二つが一体となり、はじめて成果はあがる。人間のもつ能力・素質を最大限に発揮させ、自己発展の欲望をおこさせるようにするためには、日常の学科・実技、あらゆる場を通して訓練することである。訓練所の声として、中高年層の婦人とくに失保受給者は入ってやったという感じで心構えが足りないということをよく耳にする。これらの人達に対しては、単に知識技術のきりうりだけでなく、個々の特質、個人差をよく理解し、自分で考え、自主的に行動することができるよう援助している。そして、集団生活の楽しさが自然にわかってよい接触をもって社会生活の適応性を開発することに努力している。

4　家庭生活実習

家事サービス職業訓練の特色であり、訓練生に最も感銘を深くし、忘れられない想い出となるのは、家庭生活実習である。これは、家事使用人として必要な基礎的な家事技術及び知識を、実習館において有機的、総合的に習得させ、就業に対する態度を整えるために行なうものである。実習館はファミリーサイズによって建てられ、間取りや調度品に至るまで、標準家庭と変わるところはない。実習は一グループを十名～十五名程度とし連続五日間の実習を原則としている。実習時間は午前八時から午後六時までを一日として、一日の家庭生活全般にわたってグループ員自身が生活設計したものを実践するという建前で、買物から調理・掃除・洗濯・応接、子供の世話等、主婦の行なう家事作業の役わりを習得することになっている。

或る実習の一日目……。午前八時グループ員全員集合して一日の計画をたてる。済めば早速朝の掃除。掃除の順番と段取りが適切でないと効果は半減するので、習得した知識技術の応用が必要とされる。続いて家庭生活の講義になる。講義といっても一方的に話すのではなく、話しあいの形をとり、訓練生に話させることを主眼としている。テーマは家事技術・家族関係・家庭経済の問題など、家庭内でおこり勝ちな身近な問題を具体的にとりあげ、嫁と姑、子供のしつけ方、主婦の消費生活のあり方など、活発な話しあいがすすめられる。

十時三十分頃になると半数は洗濯、半数は買物に出かける。施設によって買い方はマチマチであるが、多くは現金買や帳付けなどであり、商店も指定したり、しなかったりであっても、一人前の予算が決められているので、赤字を出さないようにとやりくり算段、上手な買物にも頭を使う。続いて食事の準備、昼食になる。調理時間の試食とはまた異なった趣きがあり楽しい。午後の時間の扱い方は実習を楽しくするよう配慮しながら、家事的技術を充分取りいれ、同じ教科目については違った角度から指導を行なうようにしている。

例えば、「掃除」の場合、床みがき、庭掃除、ガラス拭き、ゴミ溜め・下水の掃除など重点をかえて行なうようにし、また季節的行事を適宜取り入れるようにして、訓練に変化をもたせている。その他おやつ作りや、アイロンかけ、家具の手入れ等、家事作業には限りがないが、計画に基づいてすすめられてゆく。時には夕食に客を招待することもある。客室の整備をする傍ら、食事の仕度、入浴の準備と、多忙さは家庭の主婦を上回る。

この間、指導員の指導は、単に技術の復習と仕上げにとどまらず、相互の人間的ふれあいによって、訓練生に最も欠けていると思われる生活に対する責任と自

（以下29ページ下段＊印につづく）

★看護婦の労働時間，休憩時間，休日など★

——労働基準法第三十三～三十七、四十条等——

【問】私は、今春女子高校を卒業し現在製薬会社に勤務している者ですが、会社をやめて看護婦になりたいと思います。聞くところによりますと、看護婦は労働時間も長く大変とのことですが、労働基準法ではどのようになっていますか、お教え下さい。

また、看護婦になるためにはどうしたらよいか、併せてお教え下さい。

（愛知県T子）

【答】(一)まず、看護婦になるためにはどうしたらよいかとのご質問についてですが、簡単にご説明しましょう。

一般に看護婦と呼ばれている者も、正確にいいますと、看護婦・准看護婦に分けられます。看護婦・准看護婦になるためには、一定の資格を必要とされ、その詳しいことは保健婦助産婦看護婦法（昭和二十三年法律第二〇三号）に定められています。

そこで、あなたの場合について考えてみますと、あなたは高校卒業とのことですから、あなたが最も手取早く看護婦になるためには、(1)(イ)文部大臣の指定した看護婦養成所を卒業して(ロ)看護婦国家試験に合格し、厚生大臣の免許を受けることです。まず、あなたの場合は、指定校等で勉強することが先決だろうと思います。

なお、詳しいことは、厚生省東海北陸地方医務局（名古屋市中区南外堀町六）に御照会になるのがよいでしょう。

(二)次に、労働基準法（以下「法」と省略）上、看護婦の労働時間等はどのように定められているかをみましょう。

法は、女子及び年少者のために特に一章を設け、労働時間や深夜業等についてその保護を図っていますが、看護婦についてはその業務の特殊性から、二、三の例外を認めています。以下、簡単に説明しましょう。

1 労働時間 法第三十三条は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない（第一項）。使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において八時間又は特定の週において四十八時間を超えて、労働させることができる（第二項）。」と規定し、実働八時間制をとっています。しかし、一方、法第四十条は、公衆の不便が必要とされ、

2 休憩時間 労働時間が六時間をこえる場合は、最低四十五分、労働時間が八時間をこえる場合は、最低一時間の休憩時間が労働時間の途中に与えられなければならない（法第三十四条第一項・第二項）とされています。看護婦については、右休憩時間を一せいに与えなくてもよいことになっています（法第四十条、法施行規則第三十一条）。

3 休日 原則として、毎週一日休日が与えられることになっています（法第三十五条）。

4 時間外労働 災害や不可抗力などのいわゆる非常災害時（法第三十三条）、または時間外労働協定（法三十六条）による場合は、一定の条件のもとに時間外労働をすることがあります。なお、時間外労働を行なった場合には、通常の労働時間または労働日の賃金の計算額の二・五割以上の率で計算した割増賃金が支払われることになっています（法第三十七条）。

5 休日労働 休日に労働することは原則として禁止されておりますが（法第六十一条）、例外的に災害や不可抗力などのいわゆる非常災害時には、一定の条件の下に休日労働をすることがあります（法第三十三条）。

なお、この場合には、右(4)の場合と同様に割増賃金が支払われることになります。

6 深夜労働 一般に、女子及び年少者の深夜労働は、風紀上、健康上種々の弊害を伴いがちですので、国際労働条約においてもこれらの者の深夜の労働を禁じています。わが労基法も午後十時から午前五時までを原則として禁止していますが（第六十二条第一項）、看護婦については、右休憩時間を一せいに与えなくてもよいことになっていますその特殊性から深夜労働が認められています（同条第四項）。なお、この場合には右と同様に割増賃金が支払われます。

7 宿日直 一定の条件のもとに宿日直を行なう場合があります。

（28ページつづき）

抜いている。だが訓練所のあることを知らずに苦労している同じ年配、境遇の人達に「今更勉強なんかと尻ごみしないで、どんどん入所を希望したらいいのに。」と呼びかけている。

家事サービス職業訓練所の歴史は浅いが、次第に充実してゆくものと期待している。

婦人に関するうごき（九月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第一三回働く婦人の福祉運動が労働省婦人少年局の主唱で行なわれた。「婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう」というテーマに沿って、日本労働協会で婦人の職場指導者一日研修会等が開催された。又この運動によせて、労働省婦人少年局より「家庭責任をもつ女子労働者の調査結果（中間報告）」「婦人労働の実情」「女子保護の実情」が発表された（十五日～二四日）

○総理大臣の諮問機関である**家庭生活問題審議会**の委員二〇名、専門委員六名が発令され、総理府において第一回総会が開催された。会長＝磯村英一氏（都立大教授）副会長＝氏家寿子氏（日本女子大教授）。

【婦人組織等のうごき】

○**第五回下水道促進全国婦人大会**が、日本下水道協会の主催、厚生省・建設省の後援、自民党・社会党の各婦人局、民社党婦対委員会、全地婦連、婦人有権者同盟、主婦連の協賛により、東京・日本都市センターホールで開かれた。第一日は、開会式典のあと「下水道及び終末処理場の概況ならびに五か年計画の概要とその実施について」と題する建設省都市局長、厚生省環境衛生局長の講演、代表者の意見発表、参加者全員による質疑応答、下水道促進の決議が行なわれた。そのあと名古屋市長杉戸清氏による「下水道に関する特別講演」が行なわれた。第二日は東京都終末処理場の見学、代表による国会、官庁、政党に対する陳情を行なった。（一、二日）

○〝物価問題をみんなで考えよう〟という、**中小企業と婦人の集会**が婦団連、全国商工団体連合会の主催で、東京雑誌会館に於て開かれた。婦人民主クラブ、新日本婦人の会、生協婦人部、民主商工会等の代表約六十人が集まって、公共料金値上げ、不況と物価等について意見を出しあい、値上げ反対を広く呼びかける運動を決めた。（三日）

○**全国消費者団体連合会**（主婦連・婦人民主クラブ・総評・同盟・中立労連・新産別・生協連等）は、東京・炭労会館で執事会を開き、消費者米価、国鉄運賃・水道料金を中心に、全国的な物価値上げ反対運動を行なうことを決めた。運動の一つとして昨年の消費者大会で決まった〝路地裏運動〟を徹底させる。又当面は政府に対して①公共料金が上がると他の物価に影響する②参院選における首相の公約と違うなどの抗議をすることに決まった。（七日）

○**物価値上げ反対中央共闘会議**（総評・社会党・中立労連・日本婦人会議・日本母親大会連絡会・総評主婦会・婦人民主クラブ等）は衆院第一議員会館に集まり、公共料金値上げをストップさせる具体策を協議した。その結果○十月十五日頃主婦一万人を首相官邸周辺に集め、絶叫大臣に抗議する○十月中旬から全国で配給米の検査を行ない、実態を発表、市町村長に対して米価値上げ反対のデモを行なう○十一月中に全国の母親を動員し関係各官庁にデモを行なう○都市と農村の主婦を交流させ、農林大臣を招き、米価を中心に討論会を行なう等のことが決定された。（八日）

○**主婦連合会**は、物価反対運動をすすめるために、下部の三八二団体、約六〇万人の会員を動員することを決めた。この運動は地域婦人会や生協婦人部等にも呼びかけ、「物価値上げ反対、茶の間集会」を開いて、公共料金と家計簿の関係等を勉強する予定である。又ハガキ一枚運動、不当に高い店での不買運動、ケチケチ家計簿運動等を決定した。（八日）

○**主婦連合会主催の第十七回〝夏の主婦大学〟**が東京・主婦会館で開かれた。第一日は長谷部忠氏の講演に続いて都議会の社会・自民・公明三党の幹事長より、水道料金・国民健保料の値上、住宅建設、老人福祉の充実等について説明を聞いた。第二、三日は早川元二、美濃部亮吉、五来長利氏等の講演が行なわれた。（一三、一五、一七日）

○選挙法改正運動協議会（日本婦人有権者同盟、全地婦連、主婦連、日青協、友愛青年同志会、政治をよくする会、理想選挙普及会）は前月二度にわたって参院議員小林章氏に辞職勧告の公開質問状を送ったが回答がないため、三たび辞職勧告を行なった。（十七日）

○**婦人団体議会活動連絡委員会**の代表は〝国会議員の歳費等に関する調査会〟の初会合に当たり、国会を訪れ歳費値上の延期、歳費手当等の根本的検討について要望書を手渡した。（二四日）

○**第一三回全国地域婦人団体研究大会**が大阪・日本生命中之島研修所（第一日）府厚生会館（第二日）で開かれた。第一日は①青少年の健全育成②家庭経済の確立③家族の健康増進④婦人と政治の四つの分科会に分れて協議した。第二日の大会は、長谷部忠氏の講演のあと、分科会報告があり、〝婦人参政二十周年を迎えて私たちの一票は生かされてきたか〟をテーマに全体の研究討議が行なわれた。（三〇日、十月一日）

【その他】

○佐藤首相は東京プリンスホテルで犬養道子、秋山ちえ子、田辺繁子氏等七人の婦人評論家を招いて朝食会を開き懇談した。（一六日）

○労働省婦人少年局長谷野せつ氏が退任し、同局婦人課長高橋展子氏が後任の局長となった。同婦人課長は同局庶務課長柿佐木下雪江氏。なお谷野氏は労保険審査会委員に就任した。（一七日）

資料ダイジェスト

女子労働の現状とその問題点

（第一報）

―毛織物中小企業の女子労働者―

（労働科学・第41巻・第9号）

この報告書は、労働科学研究所の藤本武・下山房雄・近松順一の三氏が、一宮の毛織工場の婦人労働者に関する実態調査を行ない、これを中心に最近の婦人労働者の諸問題について考察を加えたものである。本号の第一報は、「Iまえがき、IIの女子労働力の流入、IIIの女子労働者の労働条件―賃金・労働時間・寄宿舎・食事―について」、第41巻第10号に第二報として、「IVの女子労働者の生活、Vの女子労働者の意識」が掲載されている。B五判で約四十頁にわたっているが、今回は第一報の概要を紹介する。

調査時期　昭和三七年十月～三八年二月

調査対象　一宮、尾西地帯の毛織物柄物製造業の中小工場八企業、その他大企業一、上記八企業より大きい企業一、及びその女子労働者、

調査内容　企業側＝企業の概況、婦人労働者の採用・退職状況・配置養成・労働時間・賃金・寄宿舎状況・余暇対策などのききとり調査、女子労働者側＝アンケート「婦人労働者、仕事と生活」および、面接によるききとり、個人別学歴・職種・賃金・就業日数等。

◎女子労働の流入

A　流入労働力の性格

尾西地帯繊維産業の女子労働者は全体の七〇%強をしめ、調査対象企業でも七五%強となっている。年齢別構成では一九歳までが七〇%、二〇～二四歳が二八%で、女子労働者の九八%が二四歳までの若年層の未婚女子労働者によって構成されている。学歴は殆ど中卒で、勤続年数は親機中小企業で三年未満が七二%、五年未満では八八%に達している。出身階層は七〇%が農家で、しかも農業だけで生活している層は約三〇%で生計中心者は日雇・臨時雇、その他中小企業雇用者として働いているという、低い生活水準の農村地帯の若年女子労働力である。

B　労働力募集問題

三〇年頃よりの「経済発展」は、とくに労務費節減に役立つ若年層中心の労働力需要を増大し、中小・零細企業に若年層労働力不足の深刻な影響を与えた。また「高度成長」下、産業構造の変化により、繊維産業と同様の労働力の質を要求し、繊維産業と競合関係にたった金属機械産業の成長は激しく、女子雇用者の増加は三〇年を一〇〇として三五年は二五一（繊維は一一八）となり、若年労働者に給源を求める繊維産業に痛手となった。調査対象企業の女子雇用者の出身地は岐阜二六%、長崎二一%で最も多く、地元出身者からは毛織物業は嫌われ、愛知県は僅か四%である。企業側の採用方針も大企業の女子職員層の採用方針とは全く異なり、例えば成績優秀でない子、片親のない子が勤続が長いということでよしとされている。また、安定所依存はのぞめず、何回も現地に出むき、採用の基準をゆるめ、企業の宣伝に力を尽しているがはかばかしくなく、根本的には低賃金、長時間労働に依存してきた毛織物業に、労働条件の大幅な改善が要求されている。しかし、三六年の工業統計によると、繊維工業従事者の一人一か月当たりの付加価値額は三万七千円で、電気機器七万七千円、機械六万九千円にくらべて低位の部類で、労働条件を改善しうる幅も他産業にくらべ小さいことは当然であり、労働力募集問題の困難性は激しくなる見通しである。

◎女子労働者の労働条件

A　賃金

初任給は三五年から大幅に上昇し、尾西地区の毛織業界の協定賃金では労働力の調達ができなく、協定賃金は意味をもたなくなり、業者は労働組合組織がなくとも「全繊ベース」で引上げてきたといっている。三七年には九千円、三八年には一万円とほぼ一般産業なみである。また親機・出機とも同様で、初任給に関する限り企業規模間の格差がなくなった。

既雇用者の賃金は初任給の大幅上昇と、引抜き防止のためにも引上げざるを得ず、勤続別の格差が小さくなる形で賃上げを実施している。勤続別モデル賃金をみると、勤続一年では千円以上昇給して、二年以降は七～八百円となり、それが約七年、中卒で入社して二二歳の頃まで続くが、殆どの場合、それからは昇給額が下がり、早い企業では「勤続五年以上は昇給なしで、最高給は二三～二五歳」という頭打ちもある。即ち、企業主は労働者募集が大変だと言っているが、二三歳以上の者の賃金をそれ以前と同じ幅の昇給額で引上げてまで長期勤続者を確保しようとは考えていない現状である。

賃金階級別分布は若年層で経験年数も短いとはいえ、一万円台までが七〇%、一万三千円までで九六%を占めている。この低い賃金に対し「賃金をいくらもらえばよいと思うか」の問に、大体、現在の賃金額の四割前後をプラスすることを

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和40年10月受入）

資料名	月号別	発行所	主要目次
労働統計調査月報	No. 8	労働省労働統計調査部	○職業別にみた労働力の流動と賃金変動
〃	No. 9	〃	○労働異動の実態とその変化 ○零細事業所における雇用賃金の現況
人事院月報	第175号	人事院	○給与に関する報告と勧告
看護	10月号	日本看護協会	○働く婦人の老後の保障
経営者	10月号	日経連	○企業における雇用管理の課題 ・雇用管理の実態を4社にみる ・中高卒・女子・身障者の適職
職業安定広報	No. 28	労働省職業安定局	○大学卒業者の雇用の促進
〃	No. 29	〃	○40年3月新規中学・高校卒業者の就職状況
繊維労働	No. 137	全繊同盟	○紡績不況カルテル問題に対する全繊同盟の取組み方について
福利厚生	No. 488	労務研究所	○女子労働者の職業と家庭責任――婦人少年局調――
ひろば	No. 388	銀行労働研究所	○事務部門における新しい〝職業病〟
日本労働協会雑誌	10月号	日本労働協会	○職種別賃率と労働市場――その日米比較――
労政時報	第1819号	労務行政研究所	○来春の学卒初任給の見通しとモデル賃金――大阪府下425事業所の規模・業種別調査の結果――
労働	9月	大阪労働協会	○若年労働者の定着化
労働科学	第9号	労働科学研究所	○女子労働の現状とその問題点（第1報）――毛織物中小企業の女子労働者――
〃	第10号	〃	○女子労働の現状とその問題点（第2報）――毛織物中小企業の女子労働者――
労働の科学	9月	〃	○体力・その男女差、年齢差、季節差について
労務管理通信	No. 23	労働法令協会	○中高年齢層の雇用促進に賃金・人間関係・定年制等を改善 ○職業訓練の実施率の設定と技能評価制度の新設――41年度労働省重点施策の概要――
〃	No. 25	〃	○クラウンのモラール・サーベイの実際（上）
〃	No. 26	〃	○昭和39年における婦人の就業・労働条件の実情（労働省調） ○来春大学卒業予定者の就職状況とその対策ならびに中小企業の採用状況（労働省・中小企業団体中央会調べ） ○昭和39年下期の学卒者と転職者の動向
労働法令通信	No. 26	〃	○特集・一時帰休制と希望退職 最近の雇用調整はどう行なわれているか――電機・電線・機械・化繊・ゴム・映画各社の実施状況―― ○労働時間制度・時間短縮の実態 ――八業種1,116事業所について労働省調査――
生活科学調査報	11月	生活科学調査会	○若年労働力の不足と後期中等教育（アンケート） ○勤労青少年の職場生活の意識（中央青少年問題協議会） ○女性は職場と生活のどちらを重視するか（日本産業訓練協会）

希望している労働者が多い。

B　労働時間

日本の繊維産業の発展が、若年女子労働者の低賃金と長時間労働を支えとしてきたことは明らかであるが、毛織物業地帯も労働時間は長かった。企業主の回答によると三六、三七年頃から二部制をとり出したが、それまでは朝七時から夜八～九時等、殆ど一二時間～一三時間という状況であった。現在、親機企業では大部分八時間労働であるが、出機企業では一部制のところは一〇～一一時間労働が多く、形式的に八時間を掲げながら、実際は八時間をこえる時間で日給をきめている。また、家族従事者の中には、一五～一六時間が三企業もあり、殆どが一三時間という非常な長時間労働である。即ち毛織物業の労働時間は、親機の女子労働者は短くなったが、出機の雇用者、家族従業者の間に長くなり、しかも出機依存度（七〇～八〇％）が高まっている現状では問題が多くなっている。また親機でも労働時間の絶対的長さは短くなったが、それは交替制の代償として行なわれたもので、交替制が若年女子労働者の正常な生活を蝕むことは周知のことである。とくに週一回の休日すら交替時間のため充分に楽しめないという状況に注目すべきであろう。

この他、寄宿舎・食事等についても慣重なデーターが示されているが、省略する。（労働科学研究所発行　二〇〇円）

女子の就業者数と完全失業者数　(1965年7月)

産業	女子	男子	女子の計に男子のうち女子の占める割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,955	2,895	40.3		+ 28
自営業者	269	716	27.3		+ 6
家族従業者	786	261	75.1		− 14
雇用者	899	1,914	32.0	100.0	+ 37
農林業	16	36	30.8	1.8	− 4
漁業，水産養殖業	3	19	13.6	0.3	+ 1
鉱業	3	31	8.8	0.3	0
建設業	37	202	15.4	4.1	+ 1
製造業	324	687	31.9	36.0	+ 15
卸小売，金融保険，不動産業	243	324	42.6	27.0	+ 10
運輸通信，電気，ガス，水道業	37	244	13.2	4.1	+ 1
サービス業	205	241	46.0	22.8	+ 7
公務	26	130	16.7	2.9	+ 1
完全失業者	19	19	50.0		0

「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7月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	28,379	60,988	46.5
鉱業	20,651	47,689	43.3
建設業	22,259	49,520	44.9
製造業	26,868	64,908	41.4
卸売業小売業	29,650	62,924	47.1
金融保険業	37,015	70,760	52.3
不動産業	29,166	61,392	47.5
運輸通信業	32,056	57,451	55.8
電気，ガス，水道業	32,649	55,077	59.3

—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

○婦人少年問題審議会第三回婦人問題部会の開催

九月二十四日、婦人少年局長室において開催。議題は「家族法などからみた妻の地位について」であった。

○労働者家族福祉運動ならびに勤労者家庭消費生活向上運動実施

婦人少年局（婦人課）では、十月十五日～二十四日の十日間、労働者家族福祉運動を全国的に実施した。勤労者家庭消費生活向上運動は四年度を迎え，家族の情緒的安定のために消費生活をととのえる，をテーマとして実施している。

また、十月十四日、労働省記者クラブにおいて、標記運動の実施及び「昭和四十年勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査結果速報」について新聞発表を行なった。

○婦人少年問題審議会婦人労働部会開催

九月二十九日、午前十時より午後一時まで、四十年度の第一回婦人労働部会をまた、十月十八日、午前十時より午後一時まで、第二回部会をそれぞれ局長室で開催した。

○働く婦人の家館長連絡会議開催

十月二十九日労働省会議室において、働く婦人の家館長、関係県（市・町）担当官二十六名が出席して開催された。

○全国婦人少年室協助員会議開催

十月二十一日（木）午前九時半より労働省八階講堂において、全国婦人少年室協助員会議が開催された。

○年少労働者福祉員表彰式並びに福祉員活動研究会開催

婦人少年局（年少労働課）では　十月二十八日、表記の表彰式を労働省八階講堂において挙行、年少労働者福祉員五十名に対し、労働大臣の表彰状が授与された。（詳細は本文の同記事参照）

○婦人少年局人事異動（カッコ内前任）

（富山婦人少年室）　政二　俊子
富山婦人少年室長補佐
（十月一日付）

（北海道労働基準局）　石田　倭枝
北海道婦人少年室
（十月十六日付）

＝こらんになりましたか＝

（婦人課関係）

○勤労者家庭の生活をたかめるために
——情緒安定の問題——
（婦人少年局リーフレット）

○労働者家族の現状（婦人関係資料シリーズ一般資料第58号）

○国連婦人の地位委員会第18回会議報告書（婦人関係国際資料No.66）

昭和四十年十一月一日　印刷
昭和四十年十一月五日　発行

婦人と年少者　第十三巻第十一号
通巻　百四十号

定価　六十円　〒六円

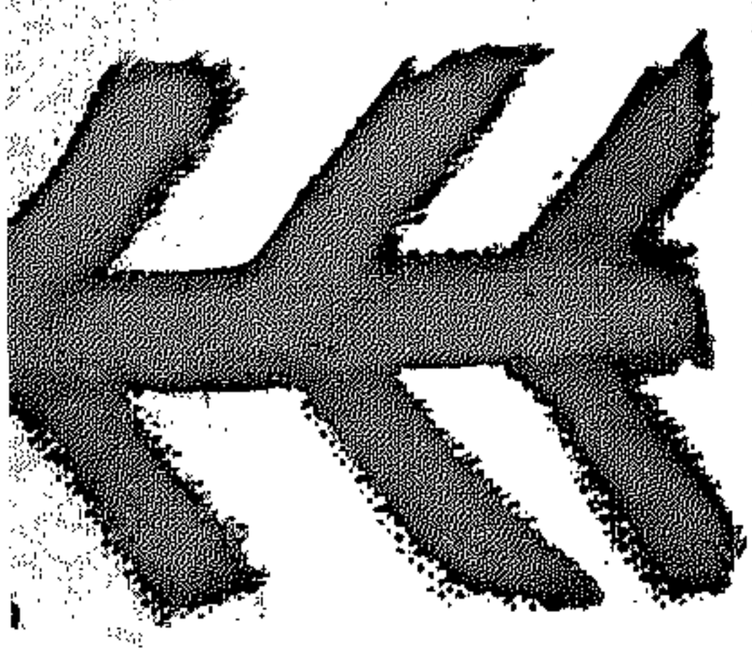
編集人　久米　愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野　栄
東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）

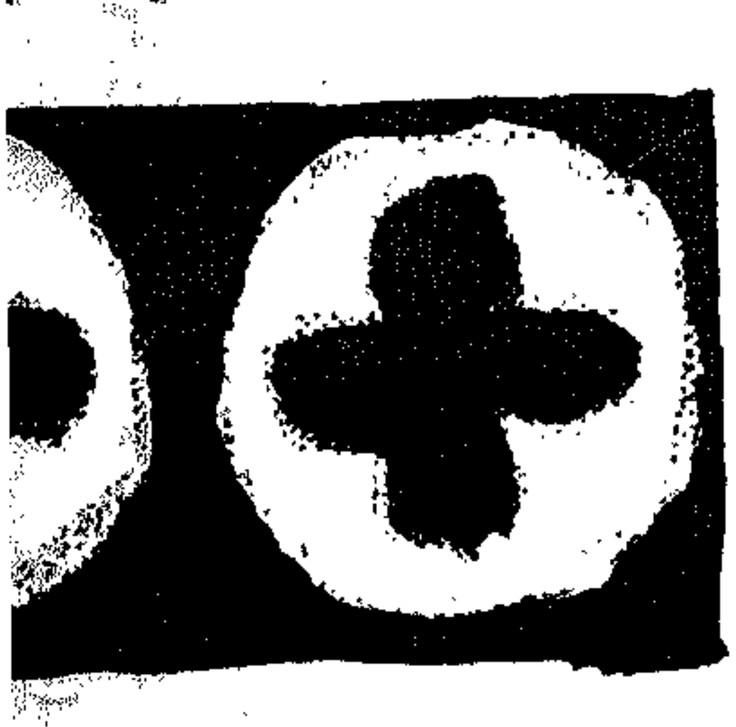
発行所　婦人少年協会
電話九段（261）九五九九
振替口座東京一〇七九一四

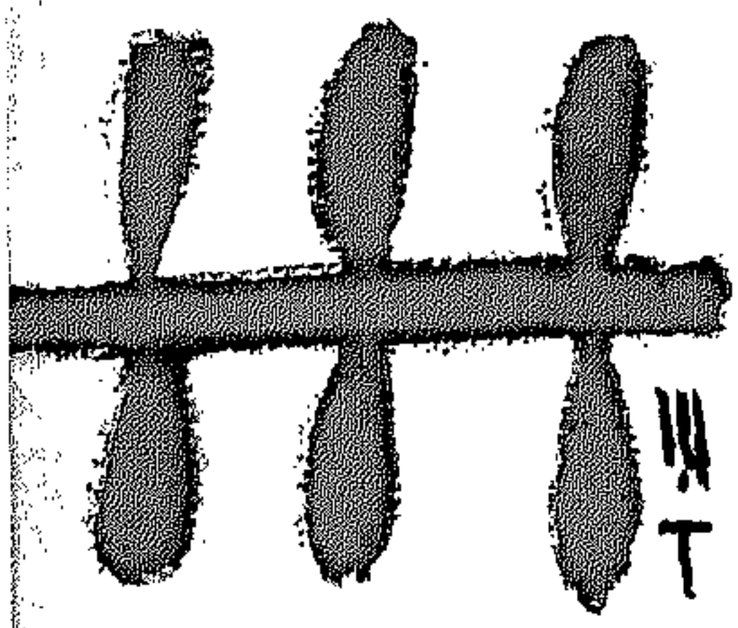
昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年十一月五日　発行
（毎月一回五日発行）

婦人と年少者

（第十三巻　第十一号）
定価六十円（送料六円）







◆第13回働く婦人の福祉運動報告
地方行事から〈東京・福岡〉
第3回婦人職場指導者セミナーにおける討論会
◆家事サービスの現状

婦人少年協会