昭和38年3月30日第三種郵便物認可　昭和41年2月5日発行（毎月1回5日発行）第14巻　第2号（通巻142号）

婦人と年少者

'66 2

第18回婦人週間

第14回全国婦人会議出席者募集

第14回全国婦人会議主題

今日における婦人の役わり

――進展する社会のなかで――

期日　四月十三日（水）十四日（木）
　　十五日（金）十六日（土）

会場　経済企画庁会館
　　東京売の門共済会館
　　NHKホール

今日の日本の社会は、科学の進歩、経済の発展にともなって急速に変わり、私たちの生活にも大きな変化がおきています。暮らしはべんりになり、消費物資は豊富に、余暇もふえてきています。職場で働く人が多くなり、共かせぎ家庭や、農村では出かせぎ家庭の増加がめだちます。開発が急速にすすむ一方、公害や事故がふえるなど、新しい問題が発生し、また、今までの考えかたや暮らしかたと新しい事態とのしばあります。

このような変化を私たちはどのようにうけとり、どのように理解しているでしょうか。ゆたかな成長のために、社会にかな成長のために、社会にそして日本の文化をさらに新しい秩序をつくりだしていくために、人はそれぞれの立場で、どうか。どんな役わりが婦人のどのような生きかたをしたらよいのでしょ

今年の婦人週間は、婦人がはじめて参政権を行使して二〇周年にあたります。この機会に急速に進展する社会の現状をみなおし、婦人がどのように生活を設計し、どんな役わりをはたすべきかを考えてみましょう。そして日ごろの経験や疑問・悩みなどについて話しあってみましょう。

会議のあらまし

一、**会議のしくみ**
○会議は、四つの部会と、総会とによって行ないます。
○討議には、主催者の委嘱する専門家が加わります。
○会期中の一日は、移動会議を行ないます。

二、**会議出席者について**
○会議出席者は、個人の資格で出席するもので、居住や加入団体の代表という資格ではありません。
○会議出席者の旅費（二等）と東京滞在費は、主催者が負担します。
○会議出席者は、四月上旬に開催される、地方婦人会議に、必ず出席していただきます。
○会議出席者は、会期中、全員、主催者の指定する宿舎に滞在し、きめられたプログラムにしたがって行動していただきます。

三、**その他**
○会議は一般公開で、その状況は、ラジオ・テレビで全国に放送されます。
○会議は、男女を問わず傍聴できますが、最終日（十六日）の総会（NHKホール）のみは、整理券を必要とし、婦人少年室で扱います。

会議出席者募集規定

一、**募集人員**　六〇名

二、**応募資格**　満二〇歳以上の婦人ならば、どなたでも、応募できます。
会期中（四月十二日午後一時から、四月十六日午後一時まで）を通して会議に出席すること、また、指定の宿舎に滞在することを条件とします。

三、**応募方法**　出席希望の方は、次の書類を送ってください。

(1)**所感文**
○四〇〇字詰原稿用紙　三枚以内（字数超過は受付けません）
○一人一編に限ります。

○**所感文の課題**
婦人は今日なにをなすべきかについて、あなたのお考えや経験を具体的に書いてください。
たとえば――
・家庭の主婦として
・子どもの養育者として
・働く婦人として
・今日の農村に生きる主婦として
・地域社会の一員として
・今日に生きる青年として
・社会のうごきと婦人の役わりについて
・その他

○所感文をまとめるに先立って、いく人かの人と話し合ってください。

(2)**所感文に添付するもの**（同型の原稿用紙に書き、所感文の表紙に付けてください）
○略歴＝氏名（ふりがな）、年齢、住所、最終学歴、現在の職業、配偶者の職業、子どもの数、内職の有無、所属する団体・グループ名、とその中でのあなたの活動状況。
○話し合った人の名簿＝氏名、性別、年齢、あなたとの関係（近所の人、同じ職場の人、同じ団体の会員、夫など）
○あなたの住んでいる地域（簡単に）
都市か、農漁村か、その他参考になること。

四、**送り先**　各都道府県庁所在地の婦人少年室
〃　NHK

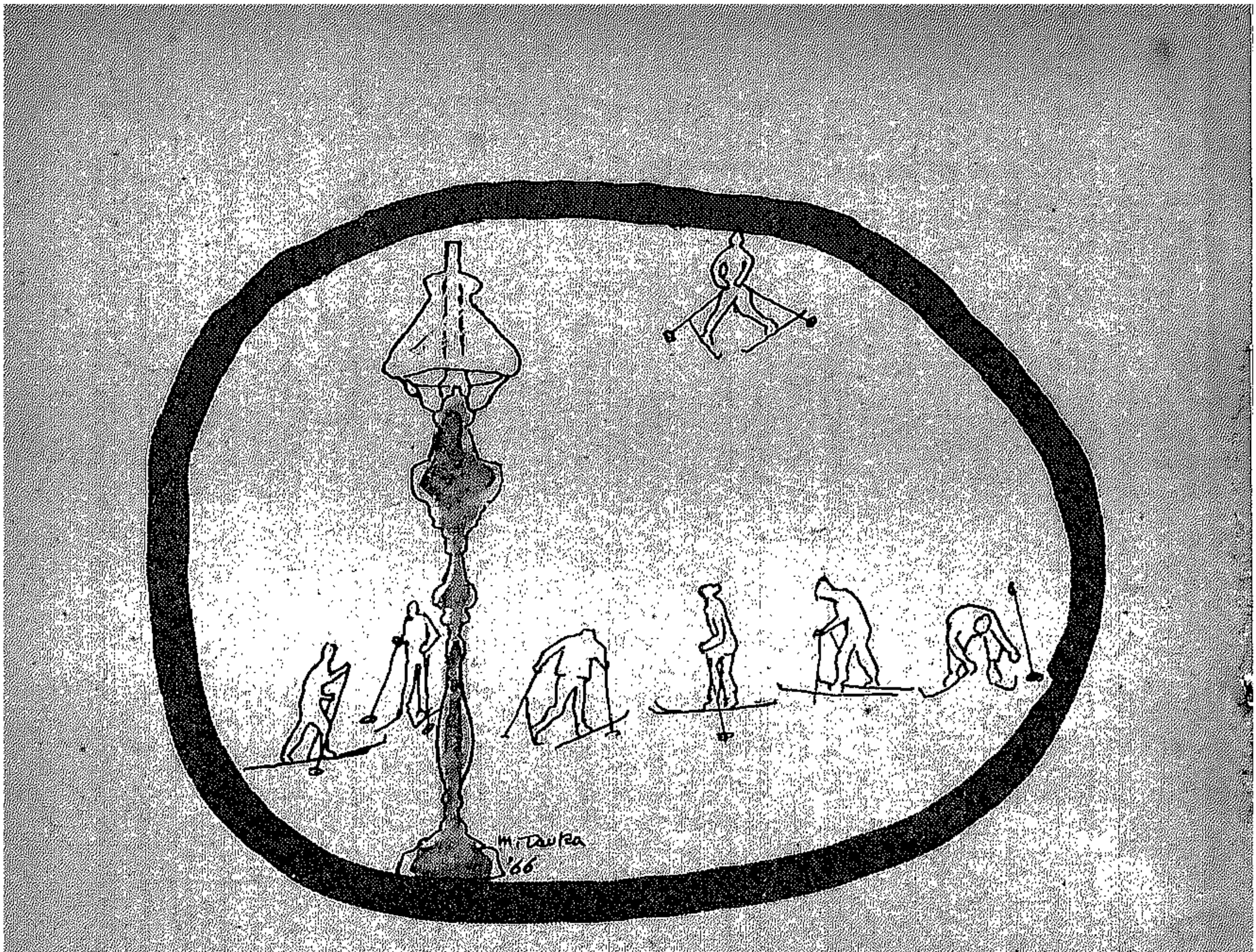
五、**しめ切り**　昭和四十一年二月二十五日（金）当日消印有効

六、**選考方法**　中央に選考委員会を設け、所感文審査により、各都道府県より一名以上を選びます。

七、**発　表**　三月下旬　出席決定者各自に直接通知すると同時に、ラジオ等によっても発表します。

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

主催　労働省
　　日本放送協会

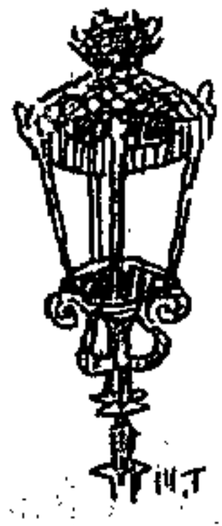


婦人と年少者　十四巻二号　目次

婦人労働者の賃金問題……関谷嵐子……2
婦人と職業と賃金……佐竹一郎……6
男女賃金の格差をめぐって《対談》……小林巧／山本まき子……8
「第十四回婦人労働問題研究会議」開催について……13
アメリカの印象……広田寿子……14
協助員活動をとおして思う……信ケ原良文……16
勤労青少年のアンケートから……大江捷也……20
「働く婦人の家館長連絡会議」より——(附)図書整備の管理と運営について……18
(資)(料)(室)
女子パートタイム雇用の実態……22
日教組の出産調査から……25
女子大学卒業者の就職状況(2)……26
婦人に関するうごき……29
婦人の資格を要する職業①……30
資料ダイジェスト……31
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……表紙3
◇第十四回全国婦人会議出席者募集……表紙2
◇婦人少年局ニュース……表紙3
表紙・扉……塚谷政義

婦人労働者の賃金問題

関谷嵐子（評論家）



はしがき

婦人労働者の賃金についてはすでに多くのことが語られている。何故低賃金なのか、その解決にはどういう政策や運動が必要なのか、等々である。しかし依然として、男女の賃金格差は大きく、経営者はもちろんのこと、労働組合自身もその解決に、はなはだ消極的であるようにみうけられる。この数年間に、賃金の男女差はややちぢまり、女子の賃金水準の上昇の方がいちじるしい。しかし、それは一般に若年労働者の割合が多いから、といういわば客観情勢の結果に他ならない。政策や運動が婦人労働者の賃金の何を変えて来たのか、といえば、いささか心もとない状態である。

ところで編集者からの私への要望は、最近の職務給の導入の過程で婦人労働者の賃金についてもいろいろ問題点があるように思うのだが、ということである。職務給といえば先ず職務評価や、とくに男女職務の評価づけがさまざまな物議をかもしていることが念頭にうかぶ。現在のわがくにおける職務給導入の実情と問題点について原則的な点を、これまでのいわゆる年功的賃金体系の否定と、これまでのいわゆる職務給体系がとり入れられた、という要素として職務給体系に職務的なファクターをプラスし、それを修正したという性格のもうよりも、年功的賃金体系に職務的なファクターをプラスし、それを修正したという性格のものが多いようである。すなわち、職務給の導入によって日本の賃金問題ががらりと変ったのではいささかもない。このような職務給の導入過程における婦人労働者の賃金上の問題点といえば、先ず何よりも、その導入過程で、女子は損をしたのか得をしたのか、あるいはおそらく、どういう風に損をしたのか、ということであろう。けれどもいま私の手許には、これらに関する資料や文献はきわめて断片的にしか存在していないので、職務給導入の過程で女子の賃金内容がどう変ってきたか、を実証的にのべることは不可能である。職務給といえば、以下に私の書くことは、婦人労働者の賃金の実情と問題点について原則的な点を指摘し、賃金に職務給的な要素がもたらされた場合、どういう問題点が出てくるであろうか、という点について一般的にのべるにとどまらざるをえないこととなる。（注）

（注）婦人労働者の賃金については、氏原正治郎「女子労働者の賃金問題」（弘文堂、『婦人労働』所収）の問題指摘が最もすぐれている。職務給にかんする論議はきわめて多いが、婦人労働者の賃金問題の側面から扱ったものは、私の狭い見聞の範囲ではあまりないようである。

一

わが国の男女の賃金格差は平均的にみれば第1表および第1図のようにかなり大きく、また二〇歳～二五歳以降に急速に開く傾向をもっていることが知られている。しかし、これが不当

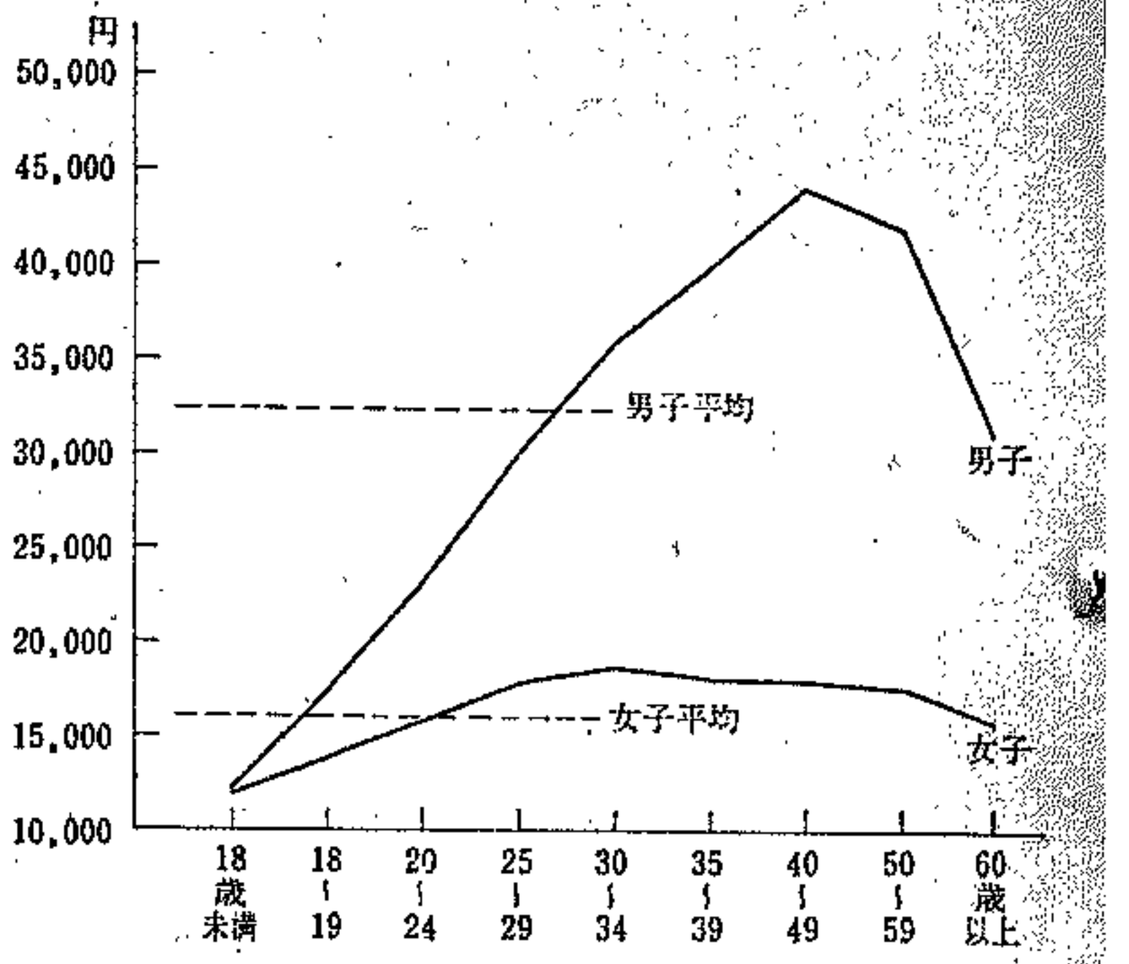
第1表　年齢階級別男女賃金格差（全産業）

1964年（男子＝100）

計	18歳未満	18～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60以上
49.8	95.1	79.9	68.8	58.7	52.1	45.3	39.8	41.5	50.2

労働省，婦人労働の実情 1964年

第1図　年齢別男女賃金分布　（1964年）



賃金構造基本統計調査（1964年）から作成

その理由は先ず第一に比較の対象となる男女労働者の年齢構成がかなりちがっているからである。傾向的に三〇歳以上層の女子が最近多くなってきているとはいえ、女子の約六割は二五歳未満で（男子の場合は三割）、また六割弱が未婚者である。このことからすれば、日本のような年功的賃金体系の下では他の点において男女が平等だと仮定しても、女子の賃金の大勢は低いところにかたよらざるをえない。しかし女子の低賃金の問題の中心はかならずしもここには存在しない。第1表の示すように若年層における男女の賃金差は相対的に小さく、とくに、学卒給または初任給は両性ともほとんど変わりがないといわれているからである。

第二に、男女の職種はかなり異なっていて、その比較は往々技術的にむずかしい。初等中等教員のように男女の混合した職種もあるが、多くの場合、男子の多い職種、女子の多い職種、または男子だけの職種というように大別される。機械工と紡績工を比較することは不可能であろう。

また職種は職務に細分化されるが、同一職種のなかで職務が男女別々であることも一般的である。職種や職務の男女差はその適性によって自然的に決定されてくるものではあるが、他面というまでもなく、習慣的に固定化し、また労務管理として意識的に維持される性格をもつ。このような場合の男女の職務の直接的比較も困難である。しかし職種的に、あるいは職務的に、それぞれの賃金水準を考察すれば、そこではあきらかに、女子的な職種および職務では水準の低いことが指摘されるであろう。がここでも、多くの女子は若年者であるから、右の女子的な職種や職務の者だから低いのか、を早急に答えるわけにゆかない。

さて、第1図でみたように、男女の賃金差が急速に拡大するのはとくに二五歳以降からのようである。この傾向は近年のどの時期をとっても全く変わらない。その賃金差の拡大の原因は何か。すぐに思いあたるのは、ほぼ二五歳前後を境に男子の賃金には家族扶養に足るものがくみこまれてくる、ということである。と同時にやはりこの年齢から企業内における男子の昇進が、女子をひきはなして目にみえる形で進行することが指摘される。

一つの職場または企業は、年功給であると職務給であるとを問わず、常に職階を縦の軸として成立しており、またその基礎をなす仕事（＝職務）の中味にも上下の段階がある。人は一つの職務の中の細分化された種類や段階をいくつも経過して経験や熟練をつみ重ね、さらに同一職種の中のいろいろの職務を経めぐって、そしてその一定段階で、班長・係長・課長といったポストに昇進する。この場合の男女差には顕然たるものがある。結論的にいえば、女子の場合、職務はもちろんのこと、そのこまかい中味のポストまでかなり固定的で、つまりいろいろの仕事を経験する機会にとぼしい。これが、女子は勤続年数が短いから経験的にいろいろのポストを経由させるより、それを固定化しておいた方がよい、という労務管理的な配慮にもとづくものであることはいうまでもない。この結

果、女子は昇進昇格に際して排除される。女子のみの職場においても往々、その監督者や職階上の長は男子である。

このように、賃金体系が年功型をとりまた生活給的色彩がつよい場合にも、職務と職階とに厳密にもとづいて設定されている場合でも（日本ではこうした例はとぼしいようであるが）、女子は、労務管理的操作により、つまり政策的に簡単にその賃金を頭打ちされるのである。女子のみの職種でも男女の混合職種でもこの点は原理的に同様である。つまり女子は一般に二年つとめるより四年、四年よりも六年と勤続年数が長くなるにつれて男女差が加速度的に拡大するのを経験せざるをえない。

これらの点について一例をしるそう。それは年功的な急カーブをもちつつ職階的・職務的にそれぞれ区分されている公務員の賃金体系についてである。周知のように行政職はいわゆる行(一)（一般職）と行(二)（運転手等）とに分かれ、公務員女子の大半はこの行(一)の給料表を男子と共に適用される。給料表上、男女の差別は存在しない。しかし、行(一)は数等級に分かれ、適用される等級は職階によって原則として区別される。そして現在の官庁では、その末端機構においてすら女子が職制的ポストに就く機会はごく少ない。男女の混合した行政職の職場では、女子はたとえ長く勤続しても下級の職階に停滞し、昇格の機会が少ないから、賃金水準は男子にくらべ相対的に低くなる。

一方、公務員の医療職については次のような問題が存在する。医(一)は医師・歯科医師に、医(二)は薬剤師・栄養士等に、医(三)は看護婦・保健婦・助産婦・准看に適用される給料表である。それぞれの表はやはり等級的に分かれているから、専門職とはいえ男女混合の職種（医師や薬剤師）の場合には、昇進昇格の問題で前述と同様にかならず女子の側につまずきが出て来るであろう。が医療職給料表の場合とくに私共の注目するのは医(三)の表である。この医(三)は看護婦・保健婦・助産婦等女子のみの職種を対象に適用されるの表であり、医(一)にくらべればむろんのこと、医(二)にくらべてもその賃金水準は低く、上昇カーブもゆるいからである。前述の行(一)が男女同一労働同一賃金の原則を形式的にもせよ踏まえていたのに対し、医(三)は医(一)や医(二)にたいし異職種異賃率である。ここでは女子の職種であるが故に賃率が低いのか、それとも医師や他の職種にくらべて労働の質が異なるから賃率が異なるのか、その決定はむずかしいところである。年齢を軸として考えれば、この医療職でも男女の賃金格差は拡大の一途をたどることとなる。また、看護婦や助産婦の場合には婦長・総婦長という昇進ルートが開かれているが、その場合にも賃金の上昇カーブは決してたかくないことも指摘される。

二

右にのべたことは、女子の職種および女子の多い職種では賃金水準が低い傾向にあること、および一般的に女子は昇進昇格の機会から職種の場合とくに私共の注目するのは医(三)の表である。この医(三)は看護婦・保健婦・助産婦等女子のみの職種を対象に適用されるの表であり、医(一)にくらべればむろんのこと、医(二)にくらべてもその賃金水準は低く、上昇カーブもゆるいからである。前述の行(一)が男女同一労働同一賃金の原則を形式的にもせよ踏まえていたのに対し、医(三)は医(一)や医(二)にたいし異職種異賃率である。ここでは女子の職種であるが故に賃率が低いのか、それとも医師や他の職種にくらべて労働の質が異なるから賃率が異なるのか、その決定はむずかしいところである。年齢を軸として考えれば、この医療職でも男女の賃金格差は拡大の一途をたどることとなる。また、看護婦や助産婦の場合には婦長・総婦長という昇進ルートが開かれているが、その場合にも賃金の上昇カーブは決してたかくないことも指摘される。

しかし、さきにのべた婦人労働者の低賃金という現象は、職務給の普及によって今後起こりうる新たな事態などではなく、今日普遍的にみられる点である。が婦人労働者自身のなかから、その不満はなかなかあらわれにくかった。第一に労働組合の婦人部自身が女子の賃金問題にやや消極的であったりもしたように思われる。職務給が導入されてきてもおそらくこの事態はそう変わらないであろう。労働組合それ

自体の中で婦人労働者の利益が軽視されてきたことを、いまここで問わないとしても、女子の多くを覆う低賃金水準の不満が何故顕在化しにくいのか、を改めて考えてみることが必要である。その基本的原因は冒頭にしるしたように、婦人労働者の多数が、短期的就労の気持がつよく、また扶養責任のかるい若年の未婚者だからである。そして、第1表や第1図が示しているように、この層では若年男子との賃金格差は相対的に小さく、また職制上の格差も開いてこないからである。

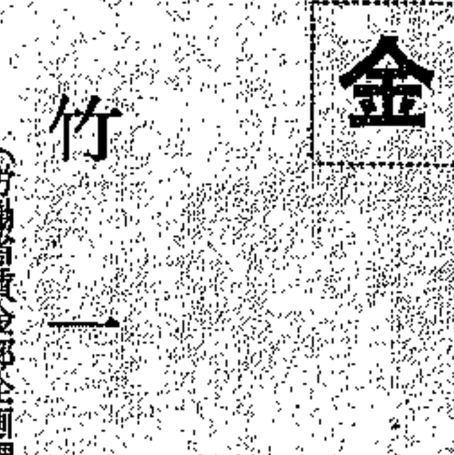
しかし、多くの統計が示すように、近年わが国の婦人労働者の勤務年齢は伸び、既婚者の割合の増加がいちじるしい。まさに婦人労働の概念は「変わりつつある」。それにともない、その不利益性は一そう注目されざるをえないであろう。現状においては婦人労働者の多くは、長く職についていればいるほど、賃金水準の上からも職階上からも男子にくらべて不利な状況が拡大してくるのが一般的である。最もめぐまれているといわれる大企業や官庁に勤務しつづける場合でもそうである。中企業以下になれば賃金の上昇率はさらに悪くなる。まして、新しく職を求める中高年齢層女子の場合はどうであるか。この層は男子と比較するのはもとより、若年女子とも比較できないほど範疇的に異なる低賃金職種のグループとして存在している。

すなわち婦人労働者は、(1)若年未婚者または若年の短期的就労者という範疇の他に、(2)長勤続中高年齢者、(3)中高年齢の再就職者、などとしても存在している。職務給の導入に話をもどしても、この三者はそれぞれちがう問題をかかえているようである。一般的にいえば、労働力の不足している職種では女子の職種であっても職務給のレベルが上昇する可能性をもつ。大羽さんの指摘するように、「客観的な評価にもとづく職務賃金というのも、ただ熟練や責任や訓練や環境などだけでなく、労働力の需給関係も影響してくる」（大羽綾子「変わりゆく婦人労働」一五二ページ）という相対的性格をそなえているからである。

したがって、右にのべた(1)の若年者グループの一部の職種では、職務給の導入は婦人労働にとって有利な場合もありうるのである。しかしその有利さは短期的なものである。何年か経ってその職種への適応性が欠けてきたとき、それでもなお彼女が退職しなかったらどうなるか。彼女は他の評価の低いポストに移らざるをえないでい

婦人と職業と賃金

佐竹一郎
（労働省賃金部企画課長）



戦後社会の大きな変革の一つとして婦人の地位の向上を落とすことはできないであろう。

戦後の新憲法や新民法はもとより働く婦人に対しては労働法で、男女対等の原則が明示されている。

このような男女対等の原則が反映したからというわけではあるまいが、戦後の人口構成や平均寿命にもかなりの変化がみられる。

男女別の人口をみると、戦前の昭和十年の国勢調査（内地人口）では、男子が三、四四五万で、女子の三、四二一万を僅かにしのいでいたが、戦後昭和三十五年には男子の四、五八八万に対して女子は四、七五四万と一六〇万ほど多くなっている。

また、生命力も昔から女子の方がたくましいとされていたが、戦後はこの差がいよいよはっきりしてきたようだ。戦前（昭和十～十一年）の平均寿命をみると、男子の四六・九歳に対し、女子の四九・六歳と女子が若干長命だが、戦後には男女とも急速に伸びたものの、昭和三十九年には男子の六七・七歳に対し、女子の七二・九歳に対し、高卒では男子の一六、四三〇円に対し、女子の一五、六七〇円と僅かに低くなっている。このように質量（？）ともに女子が優位になってきた戦後社会ではあるが、職業の分野ではどうなっているのであろうか。

昭和三十九年の労働力調査によると、雇用労働者二、六六九万人のうち、女子は八三五万で三一％であり、職業の分野では男子はまだまだ優位にある。ところで雇用労働者のうち、三人に一人は女子だが、その女子労働者に対する賃金をみよう。

女子や年少者の賃金といえば、低賃金の代名詞であった。これは何も日本だけのことではなく、先進諸国においても同様であった。では今日の日本では男女の賃金のちがいはどうであろうか。まず最近公表された昭和四十年六月の新規学卒者の初任給で男女のちがいをみよう。

まず中卒では男子の一三、一九〇円に対し、女子は一三、三三〇円と一％程度女子が上回っており、高卒では男子の一六、四三〇円に対し女子の一五、六七〇円と僅かに低くなっている。このように新規学卒者についてみると、男女のちがいはほとんどないといってよい。

ところが新規学卒者だけでなく、全体の労働者の賃金をみると、かなりのちがいがある。

賃金の男女別の比較にはいろいろな資料があるが、昨年四月に行なわれた賃金構造調査によって定期給与（時間外手当を含み賞与を除く）をくらべると、男子は三万五千五百円、女子は一万八千二百円で、女子は男子の五一％にすぎない。この定期給与にさらにボーナス・賞与を加えると、男女の賃金のちがいは、さらに拡大する筈である。たとえば毎月労働統計で昭和三十九年の現金給与総額（賞与を含む）をくらべると、男子の四万一千円に対し、女子は一万七千七百円で、男子の四三％にすぎないことになる。

さて、このような大きな格差を、直ちに封建社会の名残りであるとか、男性横暴の所産であ

ると糾弾する前に、その理由なり背景を考えてみる必要がありそうである。

現在の賃金制度を支配しているのは、いわゆる年功であるといわれる。つまり労働者の学歴・年齢なかんずく企業に対する勤続年数によって賃金がきまるということである。

したがって男女の賃金のちがいも、このような要素を比較してみないと一概に不当と断ずることはできない。

そこで先ほどの男子三万五千五百円対女子一万八千二百円のちがいをふり返ってみよう。この二にいう男子労働者と女子労働者の平均像はかなりちがっている。男子は平均年齢三三・二歳、女子は二八・一歳で、五歳の差がある。平均勤続年数は男子の七・八年に対し、女子は三・九年とちょうど半分である。さらに学歴を考えてみても男子に高学歴者が多く、女子に少ないことは想像に難くない。

このようにみてくると、男女の賃金のちがいには、年功的要素において女子がかなり不利であることがわかる。（初任給に男女の格差がほとんどないことは、この事実を裏書きするものであろう。）さらにこれに加えて労働日数や労働時間数、あるいは残業・深夜業なども男子が多いため、賃金の格差を大きくしているといえよう。

しかし男女の賃金の格差をこのような年功制度で説明しただけでは正しくない。一物一価、同一労働同一賃金が近代社会の一つの原則とされているのに、年功で支配されている日本の賃金のあり方は、いずれ是正されることになろうし、また、すでに年功賃金制度が次第に崩れて、近代的な姿に移り行く兆がみられる。つまり、提供される労働の内容によって賃金がきめられる傾向が強くなっている。

たとえば女子特有の仕事である航空スチュアーデスは、昭和三十九年四月の調査によると、定期給与は三万七千百円で、男子の普通の仕事に比して少しも劣らない賃金をうけている。しかも平均年齢は二三・四歳の若さで、平均勤続年数も二・〇年にすぎない。また、女子の外国語電話交換職も四万一百円と高額である。もっともこの職は平均年齢三四・八歳、勤続年数は一四・三年とかなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

同一労働同一賃金が近代社会の一つの原則とされているのに、年功で支配されている日本の賃金のあり方は、いずれ是正されることになろうし、また、すでに年功賃金制度が次第に崩れて、近代的な姿に移り行く兆がみられる。つまり、提供される労働の内容によって賃金がきめられる傾向が強くなっている。

たとえば女子特有の仕事である航空スチュアーデスは、昭和三十九年四月の調査によると、定期給与は三万七千百円で、男子の普通の仕事に比して少しも劣らない賃金をうけている。しかも平均年齢は二三・四歳の若さで、平均勤続年数も二・〇年にすぎない。また、女子の外国語電話交換職も四万一百円と高額である。もっともこの職は平均年齢三四・八歳、勤続年数は一四・三年とかなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

南イタリー、ナポリの観光バスの中。

シーズンオフの故か、バスの中には、前の席に二人の日本人と、後方に数名のアメリカ人しか乗っていない。イタリーのうら若きバスガイドが英語で説明を始める。

日本人の観光客は外国旅行の心細さも手伝って、まず、旅は道ずれ、お互いに自己紹介をしたり、これからの旅程などを話し合う。

バスガイド嬢はこれをみて、後方のアメリカ人グループのところに行って説明を始めた。日本人はあいさつも終わったのでナポリの風光の説明をきこうとして、ガイド嬢にこちらにも説明してくれるよう頼んだ。ガイド嬢はにっこり笑って説明をしてくれると思いきや、烈火の如くに憤った。「私が説明しても勝手に話をしていて説明をきかなかった。だからアメリカ人のほうにだけ説明したのだ。好きなりの資格・能力を必要とするもので、これらの職種の高賃金は年功よりもむしろ労働の質に対応してきめられているといってよいであろう。

最近職場に進出しているキイパンチャーが平均年齢二一・六歳勤続年数三・〇年であるが、一万七千四百円の賃金をとっているのに対し、女子用務員（年齢四二・九歳、勤続四・八年）が一万五千六百円であるのも、一定の技術を必要とするキイパンチャーという職業の優位にもとづくものであろう。

日本の賃金制度も今後次第に仕事の質に対応するようになり、賃金のあり方も変わってくるであろう。このような時代のために、エピソードを一つ述べたい。

男女賃金の格差をめぐって

≪対　談≫

総評婦人対策部長　山本まき子
日本大学教授　小林巧

◇女子の賃金はどうして低いか

山本　日本の賃金が諸外国に比べて低いということは、今日、だれでもよく知っていることですが、その中でも男女格差の幅が広くて女子の賃金が非常に低いわけです。

もちろん、それによって男女差はあって、もちろん、ここ十年にわたる労働組合による春季闘争、賃上げ闘争、また労働市場の労働力不足とくに若年労働力の不足などによって、婦人の賃金のわくも、以前からみると、上がっていると思います。しかしそれは初任給が引上げられているのであって、やはり本質的に賃金の男女差は解決していないのではないかと考えられるわけです。

賃金の男女差はどこの国でも大差ないと思いますが、とくに日本の場合、これほど大きな差が出てくるというのは、どこに原因があるのでしょうか。この点について、諸外国の実情にふれながら、ご説明いただきたいと思います。

＊一般的な理由

小林　たしかに最近、男女の賃金格差が縮まってはきましたけれども、日本の場合、まだかなりひどい格差がありますね。手もとの資料によりますと、平均して女子の賃金は男子に比べて四三・三％です。私、イギリスに行っておりましたが、イギリスは俗に先進資本主義国、文明国というふうに見られていますけれども、実はイギリスもそれほど女子の賃金が高くない。イギリスでは、一九六五年四月現在で平均週間収入が、全産業で四八・七％、全製造業で四七・三％（但し平均時間収入は全産業五九・二％、全製造業五六・九％）ですから、女子の賃金はかなり低いわけです。

その原因としてはいろいろ考えられますが、第一に、男女の肉体的な構造のちがいということがあげられます。女の人は重い物を持つ仕事とか高熱の場所で作業をすることができない。ところが、鉄鉱とか、炭鉱とかいうところでこそ高賃金が支払われる。そういう職場で女の人が働けないものですから、総体的にみたとき、女子の賃金が低くなるのではないか。

もう一つは、よく言われることですが、女子の場合、就職が結婚前の一時的な腰かけで、勤続年数も一般に短い。とくに日本では、賃金体系が年功序列型ですから、勤続年数が長くなるに従って、賃金が上がっていきます。ところが女の人は勤続年数が短いから、男女の賃金を比較した場合に、平均すると、女子の賃金はずいぶん低くなってしまいます。

それからもう一つ考えられることは、女子の場合、男子に比較して欠勤率が高いとか、作業時間が短いということがあります。そのうえ、婦人には職場での仕事のほかに、家庭で育児とか炊事とか、めんどうな家事が山ほどあるから、ついそれが疲労となって欠勤率が高くなる、あるいは仕事に身が入らないといったことを理由にされて、賃金を低くおさえられてしまう。

それから日本はなんといっても、おくれて近代化した国柄です。ヨーロッパの先進国が独占資本主義の段階に入ったときにようやく明治維新を達成したような国ですから、それ以後の経済の発達がいかに急速であっても、やはり社会のあちらこちらに前近代的な遺制を止めざるを得ない。いちばん典型的なものとして家制度を挙げることができますが、そういう未だに残されている古い社会関係が、女子の賃金を低くしている一つの原因になっていると考えるわけです。

山本　いま先生がいくつか原因をお挙げになりましたが、やはり、日本はおくれて近代化されたということから、古い社会関係がいまだに残っているということが大きく働いていると思います。日本のようなひどい男女の賃金格差は、第二次世界大戦後独立した後進国では、むしろみられないのではないでしょうか。

＊日本では女子の多い産業で男女賃金格差が大きい

小林　それからもう一つ、関連して申し上げたいことは、日本でいちばん男女格差のひどい産業を調べてみますと、食料品製造業の女子の賃金は、男子の三九・七％で、四割を切っています。次が繊維工業で四一・九％、三番目が衣服その他の繊維製品製造業の四二・二％で、これらの産業は圧倒的に女子の多い職場です。さっき申しましたように、イギリスでも女子の賃金は低いのですが、イギリスでは逆に、女子が多い職場では男女の賃金格差が少なくて、女子の賃金が比較的高い。この点が日本とちがっています。運輸通信が六七・七％、公務六七・六％、製材家具五五・六％、その次に高いのが女子の多い被服衣料品製造業で五

四・六%、繊維産業五三・三%と続いていて、婦人の賃金のなかで高い部類に属しています。これらの産業は、日本では男女の賃金格差がいちばんひどいところです。平均的な賃金格差は、日本とイギリスとではあまりちがわないと言えますが、少し立ち入って見ていきますと、両者の様相はずいぶん違うのではないかと思います。

＊婦人労働者の圧倒的部分が未組織であることも原因の一つ

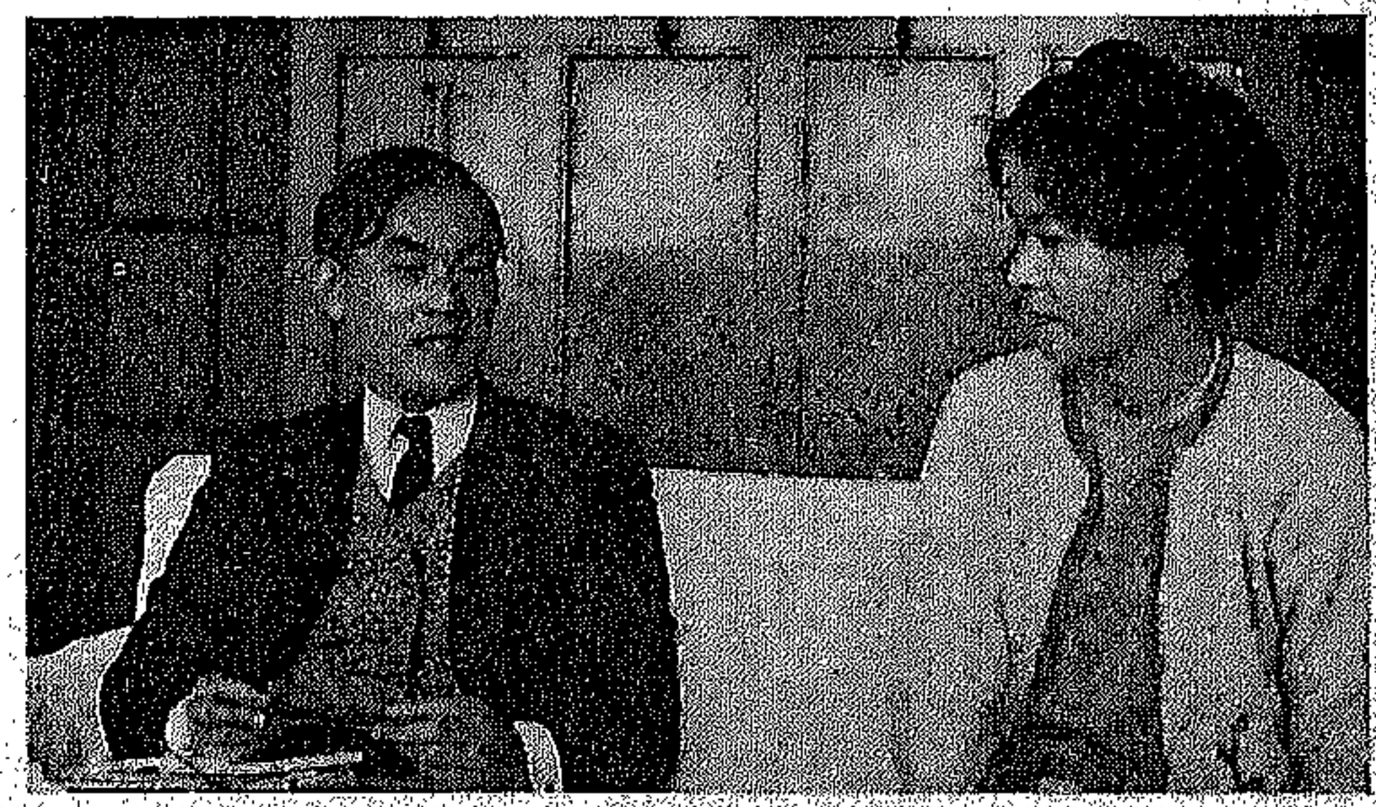
山本　総評の中でも調査しておりますが、日本では、女子の圧倒的に多い職場でいちばん賃金が低いという点についてその原因を考えてみますと、そういう職場では、未組織労働者が多いという関係があると思うのです。もちろん繊維にも大企業には労働組合がありますけれども、中・小零細企業が多く、未組織のところが相当たくさんあります。だいたい女子労働者の六〇%は百人未満の中小企業で働いていますから、これらの多くは未組織労働者で、背景というものを持っていません。

もう一つ、労働市場における婦人労働者の位置付けに関連して、雇用の面で、大企業では年少労働者を採用しますけれども、これは短期雇用という形になっています。それから女子の中高年齢層の雇用もふえていますが、それは臨時雇用とか、中小企業に集中されていて、やはり未組織が圧倒的に多いわけです。ですから、こういうものをこのままほっておくと、これがまた、さらに男女格差を大きくする原因になるという気がします。

その上に、パートタイムとか内職というものがますます盛んになってきていますが、これらの人々は階級意識が低い層ですし、これも婦人の賃金を低くするのに一役買っているわけです。

日本の賃金が全体に低いということも大きな問題ですが、同時に、男子の四〇%という女子の賃金の低さが、新しい憲法のもとで大手を振って通っているということは、女子労働者の大部分が未組織であるということによる面が大きいと思います。

それからもう一つ、根本的な原因として、日本の賃金制度といいますか、資本給額の中で、いかに賃金部分を節約するか、安く支払うかという考え方が企業の側にある。日本の資本家はそういう面では特に考え方がきついから、年功序列賃金体系というのが、特に婦人の短期雇用と労務管理との結びつきの中で、男女格差を出すような、非常に巧みな形で行なわれている。その理由として、女子のマイナスの面がいろいろあげられて、社会関係から女子の賃金が低くてもやむを得ないじゃないか、というふうにもっていく政策がとられているというふうに考えるわけですが、いかがでしょうか。



小林　そのとおりだと思います。

◇職務給の導入は女子にとって不利

山本　そこで、先ほどもお話がありましたように、技術革新ということが、ここ数年来発展してきていまして、その中で、職務給の導入が、あちらこちらの職場でみられますが、まだまだ労働組合の組織が十分でないということと関連しまして、婦人の場合は、職務給の導入によって、低い賃金が規定付けられた形になるので、非常に危険な面が出てきていると思います。組合が参加してやっているところもありますし、また、十分でなくても年功型を加味して職務給という形でやられているところも出てきています。これがこのまま進められますと、技術革新と職務給の関係の中で、婦人の場合はさらに新しい形の低賃金に押し込められてゆくという気がして、私としては反対せざるを得ません。婦人労働者の側で、よほどしっかりしないと大変なことになると思っているわけです。

小林　そういう心配はたしかにありますね。それで組合側で職務給の導入に反対されるのは当然だと思いますが、ただ現実の問題として、日本でもここ何年か若年労働者が不足してきておりまして、それと裏はらに女子雇用者の年齢が高くなってきています。今では、結婚しても子どもができても勤め続けていくということが一つのムードのようになっております。そうなりますと、経営者にとっては賃金体系が年功序列では甚だまずいわけです。賃金のための支払総額が膨大なものになりますから。それを乗り切るために、経営者は、形は多少変わったものになるかもしれませんが、この職務給を導入してくると思います。その場合に、今のお話のように、婦人の職務を低い賃金で格付けされたのでは、女子の賃金はますます低くなってしまいますから、なんとかしなければならないわけです。

＊その対抗策として婦人労働者の組織化を進めること

そこで、一つの対抗策として、未組織の婦人労働者を組織化する運動を進めなければいけないと思います。日本の婦人労働者の組織率をイギリスと比較してみますと、日本は決して低くないのです。日本の組織率は三〇％ぐらいですが、イギリスでは一九六二年に二四・三％ですから。しかし日本の場合は、企業別組合ですから、就職すると、そのままそっくり組合員になってしまう。階級意識とか、組合に対する意識とは無関係に組合員になってしまうということですから、組織率がイギリスよりも高いということは決してじまんにならないし、また、それが組織としての力を持つことにはならないと思います。

そこで資本に対抗して女子の賃金を高めていくためには、どうしても内容の充実した組織を固めていかなければならない。そのうえで―これは私の思いつき的なところもありますけれども―毎年の春闘のときなどに、今年のトップバッターとして、女子の賃金にも職務給が導入されようとしているという時期にあたって繊維なり、被服なり、最も適切な特定の業種を選んで、闘争を展開する。自分のところは職務給を導入されたけれども、男子に近い賃金率を獲得することができた、というようなことを旗印しとして押し進めていったらどうかと思うわけです。やはりイギリスの話ですが、今までイギリスの機械工業では、女子は女子特有の低い賃金率を押しつけられていて、抗なく受入れられるのは、初任給の男女従来は、かなり高度な熟練を要する女子の機械工でも、男の床拭きよりも一週間に三〇シリングも低い賃金を受けていましたが、一九六三年の賃金協定によって、男子の半熟練工と同じ賃金表によって上がってゆくという権利を獲得したのです。この成果はほかのいろいろな組合からも非常に高く評価されて、〝機械工の成果を学ぼう〟ということで、シンボルのようにして女子の組織化を進めるのに役立ったし、より高い賃金獲得に進んでいこうという機運をつくるもとになったと言われています。日本でもそういう方式を採用して、まず何か一つの組合が男女同一賃金獲得の運動を強力に押し進めていって、ほかの業種の組合もこの運動をバックアップしていく。お互いの足をひっぱるのではなく、そういう進め方をしていくことが、たとえ少しでも、女子の賃金を引き上げるためのステップになると思います。

山本　それはとても羨ましいお話ですが、二、三年前でしたか、イタリーで、電気労働者の賃金は男女格差がひどいということで、一五％ていど上積みされて獲得したということを資料で知ったのですが、私たち、そういう場合、賃金の男女差というものを、どういう角度から取上げていくか、今の企業別組織の中ではなかなか困難な面があると思いますが、今のところ、労働組合の中でいちばん抵抗なく受入れられるのは、初任給の男女差をなくそう、ということだろうと思います。これはだれが見ても不当ですから取上げやすいし、春闘の要求の中でも見られます。たとえば、合化労連傘下の野田醤油などでは、全体としてとった賃金のわく以外に、女子だけで上積み一〇〇円とか二〇〇円とかをはじき出すという成果をあげています。しかし、全体としてみた時に、男女格差の問題は、まだまだ本腰を入れて取上げるところまでいかない弱さと悩みが組合にあるわけです。

そこで、先生がお話しになりましたイギリスの機械工の場合は、企業別でなく横断的な組合ですから、比較的やり易い面もあると思います。日本の場合、電気産業などにも若い婦人労働者が集中しておりまして、男女格差がかなりひどいのですが、その中でどういうふうに進めていったらよいか、これはむずかしい問題です。私たちも何とかして業種別のトップバッターを考えなければならないわけで、先生のお話を大いに参考にさせていただきたいと思います。

小林　それから、日本で比較的男女の賃金差の少ないものと、女子の賃金がきわだって低いものとを挙げてみますと、最近、女子雇用者のふえている産業の中で、精密機械―計量器とか光学機械などでは、割合に賃金格差がなくて、女子の賃金は男子の五二・七％ですが、これは日本としてはずいぶん高くて例外と言えましょう。ところが電気機械とか、化学工業などでは、婦人の賃金が低い。比較的高いのは精密機械ただ一つというとになっているわけです。

イギリスではこの点事情が違っています。イギリスでは最近婦人労働者がふえている機械工業と電気製品製造業では五〇・五％で五〇％を越えていますが、造船および船舶用機械でも婦人がふえてきていて、男子の賃金の五一％ですから、こういう女子の新しい職場でも比較的賃金が高くなっています。先ほども申しましたように、イギリスでは、女子の伝統的な産業である繊維とか被服では、女子の賃金が比較的高いのですから、全般的に女子の賃金は上がってきていると言えると思います。ところが日本の場合は、女子の伝統的に働き続けてきた繊維とか被服その他の繊維製品製造業で女子の賃金が非常に低い。そのうえに、最近女子が多数雇用されるようになった業種でも、精密機械以外はおしなべて低いという状態です。

山本　繊維とか紡績とかは、日本の明治時代、後進国としての日本が、資本主義を発展させる中で、集中的に形成された産業で、これらの産業で働く労働者は農村出身の婦人でしたから、そういう婦人労働者の賃金を低く格付けして、その上に少しだけ上積みして、男子の賃金を

決めることによって、日本の低賃金というものをつくり上げてきた。それが今日まで続いている。ですから、日本の低賃金構造の一環として、やはり婦人の賃金の低さというものは、日本の資本主義を発展させる上にどうしても必要であるという立場が経営者側に堅持されているということではないかと思います。ですから、ここで労働者側がそういうところに、はっきり目を向けて、全体の賃金水準を上げるためにも、まず賃金の男女差をなくすことに全力を傾けるべきだと思います。

それと同時に、日本の産業の二重構造からくる大企業と中小・零細企業との間にある格差をなくすという、根本的な問題とも取り組んで、賃金を引き上げていくような活動が出てこなければいけないと思います。

男女同一賃金に対する考え方は、組合の幹部のところである程度かためられても、下部組織にそれを取り上げる有力な婦人組合員がいないから、それが具体的に取上げられず、途中で消えてしまうのです。婦人の賃金の低さに対する婦人自身の抵抗や不満が本格的な怒りにまで高まって団結するところまでいかなければ、この根強い伝統を打ち破ることはなかなかできないでしょう。こういう位置付けが婦人に出てきていないということは、くり返しになりますけれども、やはり、婦人の短期雇用という政策に結びつこういう考え方は日本の現状では大変危険だと思いまして、反対しなければならない理由を述べましたが、こういう考え方は、高等教育を受けている方たちの中にも、かなりあるように思います。

ですから、労働者側ももっと勉強してそれに対抗できる力を身につけなければいけないと思います。

小林　職務分析して格付けする場合、日本の伝統的な考え方から、女の人が多く働いている職種・職務はかならず低く評価されますから、職務給が導入されて能率給が支払われるから、まことに結構というのは、少し先走った早計な考え方と言わなければならないと思います。そういうことは、いくつかの事実を知った上で判断する必要があるでしょう。

＊パートタイマーの賃金について必要

最近、パートタイマーが流行してきていますが、とれなんかも名前はきこえがいいけれども、日本の場合、言ってみれば、臨時工にほかならない。イギリスでは、両者を比べてみると、パートタイマーの賃金はフルタイマーの、全産業で九四%、全製造業で九五%ですから、だいたい賃率は、どちらも同じとみていいと思います。日本では、これからますますさかんになる傾向が見られますから、この点も早く手を打たないと、いけませんね。

◇最低賃金制その他の関係法律の整備と労基法の積極的な活用が

小林　フランスは男女賃金格差が世界でいちばん少ない国です。資料でみますと、女子の賃金が男子の八〇%から九〇%です。これは、フランスては最低賃金制が全国全産業一律に定められているからだと思います。イギリスでも最低賃金制が定められていますし、日本でも全産業一律の最低賃金制が定められれば、男女の賃金格差は縮まってくると思います。

山本　最低賃金制については、これは労働組合の中て比較的取上げられつつありますが、もっと本格的に取上げていく必要があると思います。一方で、盛んに行なわれている内職にそなえて、家内労働法の制定、また今、先生からイギリスのお話がありましたが、パートタイマーの賃金をフルタイマーと同一賃率にするという活動も必要です。それからこれは数年来、総評の中でも取上げていますが、初任給の是正と併せて、労働基準法四条（注1）の精神を生かして、確実に実行してもらうようにすること、また、ILO一〇〇号条約（注2）批准の問題を全体として考えて、大幅に平等な賃金制を獲得していかなければならないと思います。日本の労働者の場合、これを本格的に春闘などの中で取上げて、それぞれの単産の中できめ細かく婦人労働者の位置付けをやっていくということになると、まだまだ力が弱いわけです。私とし

ては、やはり男女格差を許している労働組合側の弱さというものに問題があると思うのです。職務給への切りかえも、その弱さを経営者側にうまく利用されている結果になっていると言えます。

（注1）労働基準法四条（使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金、労働時間、その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない）。

（注2）ILO一〇〇号条約（同一労働同一賃金条約）

＊男子労働者の理解と協力を

小林　それから大事なことは、やはり男子労働者が女子の賃金について、もう少し深い理解をもたなければいけないということです。もちろん、組合の幹部の方たちはしっかりした考えをお持ちでしょうが、末端にいけば、女がおれたちと同じ賃金を要求するのは虫がよすぎるとか、母性保護を受け、賃金まで同一にするのは図々しいというようなことがしばしばきかれますが、実は、女子の賃金が男子と同じになってこそ、男子の賃金も引き上げられて、日本の低賃金を突破できるのだということを理解させなければいけないと思います。

それからもう一つ、労働力としては、母性保護が女子に対して与えられてはじめて男と女の労働が平等になるのだということを、男子の労働者に認識してもらわないと、うまくいかないと思います。

山本　この問題は、口に出して言わないまでも、組合の中でも、仕事そのものの関係もありますし、まだまだ暗い面が根強く残っているわけです。ですから、男子労働者の理解を深めることも大切ですが、ほんとうは婦人労働者自身がもっと関心をもって、勉強もし、団結もしなければならないと思います。今では、フランスでも、イギリスでも、婦人の賃金はずいぶんよくなっていますが、ここにくるまでには、婦人たちが最低賃金制の制定をめざして、先頭きってこの運動に参加して、その実現のための役割を果たしてきた結果なのです。

日本の場合、最低賃金制というものについて、組合自身がまだ弱いということがありますが、婦人労働者自身が自分たちの中心問題として取上げる姿勢が弱いので、それがまた、男子の考え方に反映しているという面もあります。いずれにしても、最低賃金制が確立するまでにはまだ相当の時間がかかると思います。

そこで私たちとしましては、先ほども申しましたように、当面の活動として、ILO一〇〇号条約批准の署名運動を進めています。これが批准されたから明日から女子の低賃金がなくなるというものではありませんが、これによって、この問題を広くアッピールすることができます。また、労働基準法四条についても、だんだん違反の訴えが少なくなって、最近はほとんどなくなってきている状態ですから、この点ももっと宣伝されなければならないと思います。

小林　年に一〇件までにいかないかもしれませんね。

山本　総評には約一〇〇万近く婦人労働者が所属していますが、その約半数は民間企業で、その人たちは初任給から男女差がついています。経営者の調査を見たのですが、関東だけでも初任給から男女差を設けている職場が約四〇％ありました。これは二年ほど前のことですからすこしは是正されているかもしれませんが。

小林　同一年齢、同一学歴でですか。

山本　学歴は同じです。ですから、こういう問題がもっと企業の中で取上げられなければならないのですが、案外組合のそういう面での活動が弱いのです。

小林　そこをまず地ならししていかないと、日本の女子の賃金は一向に同一賃金まで進んでいかないということになりますね。イギリスではILO一〇〇号条約はまだ批准していませんけれども、先ほども申しましたように、最近だいぶ上がってきています。労働党内閣が出現したら、批准してくれると期待していたのですが、去年の四月現在でまだ批准のところまでいっていなかったようです。イギリスの労働組合会議（労働組合の連合体）が男女同一賃金をスローガンに掲げたのは八十年くらい前のことですから、すでに八十年間もこの運動が続けられているわけですが、ほんとうに同一賃金を勝ちとるまでには、もう八十年はかかるのではないかということを、イギリスの女子の組合活動家が、多少笑いも含めて言っておりましたが、この言葉からしても、日本の場合、この道はまだまだ遠く、さらにけわしいものと思わなければならないでしょう。

山本　これは組合の組織の問題になりますけれども、婦人部長として専従しているのは官公労に多くて民間に少ないのですが、初任給とか昇給上で格差の問題があるのはおもに民間です。こういうところにも問題があると思います。

いずれにしても、婦人対策部のアッピールの仕方、教宣活動、働きかけの弱さということを十分反省しまして、やはり全体の賃金をよくするためには、民間のいちばん底辺にある労働者の問題を取り上げていくことが大切だと思います。

小林　いま、婦人部長のお話がありましたが、中高年齢層の婦人の雇用者がふえてまいりましたので、婦人部以外の組合役員として活動する婦人が、もっともっとふえてもいいと思います。日本には婦人の組合活動家が少ないということにも問題があると思います。女だから婦人部長だけでいいということも、ちょっと解せないと思います。優れた方なら組織部長にしてもいいと思いますよ。

山本　私もそう思います。そういうところは私たちのいちばん弱いところです。そこまでもっていくという意気込みでやっていきたいと思います。

「第14回婦人労働問題研究会議」開催について

婦人労働問題研究会議は、当面する婦人労働問題について専門的に研究することを目的として毎年開催している。

今回は、左記のテーマを中心に、労働者・使用者・学識者の参加を得て研究討議し、働く婦人の地位向上の施策に資することを目的として開催する。

記

一、技術革新と婦人の職務評価
——婦人の職種の変化と評価をめぐって——

第一四回婦人労働問題研究会議開催要綱

近年わが国における経済成長と産業界における広範な技術革新は産業構造ならびに就業構造にさまざまな変化をもたらしている。

とくに、婦人の就業分野においては若年労働力の不足と相まって婦人労働者の定着化がすすみ、中高年齢層が増加するなど、大きな変化を示している。

一方、技術革新による新しい機械や技術の導入によって婦人の職業分野が拡大され、新しい職種の分野もひらけてきているなどの変化がもたらされている。

このような現状から今回の研究会議においては技術革新下における婦人の職種並びに職種群の変化と評価についてその実状と問題点を明らかにし、それが婦人の賃金決定に対していかなる影響を及ぼすかについて、下記の議題を中心に研究討議し、働く婦人の地位向上の施策に資することを目的として開催する。

記

一、技術革新と婦人の職務評価
——婦人の職種の変化と評価をめぐって——

1　技術革新による女子の職種の変化について——現状と問題点——
2　女子の職種に対する評価について
(1)　技術革新により新たに形成された女子の職種の評価と問題点
(2)　女子の職種群についての評価と考え方
(3)　1・2の関連からみた問題点
3　婦人の賃金決定のあり方
(1)、(2)の関連からみた問題点

二、主催　労働省婦人少年局

三、方法　中央会議を開催する
(イ)　参加者　学識者・労働者・使用者・婦人団体
(ロ)　期日　昭和四十一年三月
(ハ)　運営　問題毎に学識専門家が研究発表を行ない労働者・使用者・婦人団体からの研究員が研究討議を行ない、最後に総合討議を行なう。

研究報告者

○技術革新による女子の職種の変化について——現状と問題点——
　慶応義塾大学助教授　井村喜代子
○女子の職種に対する評価について
(1)技術革新により新たに形成された女子の職種の評価と問題点
(2)女子の職種群についての評価と考え方
　日本労働協会研究員　神代和欣
○婦人の賃金決定のあり方
——賃金制度上の変化と職務評価を中心として——
　東京女子大学助教授　松本達郎
○司会ならびに総括
　東京大学教授　氏原正治郎

〔その他〕

総評婦人対策部長　山本まき子
電気労連青婦対策部　杉浦美枝子
全繊同盟青婦対策部　市村哲子
帝人勤労部次長　高橋幹治
大丸百貨店人事課長　秋沢三夫
富士電気製造(株)勤労部長　古閑正元
国連N・G・O国内婦人委員会　渡辺松子

○婦人労働問題研究会議会議員(敬称略)

○婦人労働問題研究会議のテーマの推移

昭和二十七年第一回開催以来、毎年当面の婦人労働問題をとりあげて研究会議を実施しているが、第一回からのテーマをみると左記のとおりである。

第一回　婦人と賃金について
第二回　働く婦人の衛生について
第三回　働く婦人の安全について
第四回　働く婦人の福祉活動について
　——福祉施設を中心として——
第五回　中小企業に働く婦人の福祉について
第六回　働く婦人の母性保護について
第七回　婦人の賃金
第八回　保母を専門的職業として確立するために
第九回　民主的な明るい職場慣行をつくるには——職場における均等待遇を中心として——
第十回　男女同一価値労働同一賃金はどのようにして実現することができるか
第十一回　婦人の職業に関する教育をどのようにすすめていくか
第十二回　職場における男女機会均等を実現するために——制度・慣行を中心として——
第十三回　婦人の定年制について——定年の男女差について——

アメリカの印象

――まずしさ・ゆたかさ――

広田寿子

アメリカの印象を一口でいうと、その国が大きく、複雑なことだ。なるほどこれがアメリカの顔だ、と一人合点していると、翌日には全くちがった顔があらわれる。おもってもみなかったまずしさ、わびしさがいやに眼につく一方で、おうようなゆたかさに接する。

ニューヨークでいえば、正月そうそうのストライキで話題になったバスと地下鉄である。食事は一日あたり三ドルの勘定ですまさなければならなかったので、朝も昼も晩も、チップのいらないキャフェテリヤにかよった。おかげで、アメリカのどちらかといえば下づみの層の人々とずいぶん身近にくらすことができた。

アメリカにも貧乏があり、貧乏退治が問題になっていることは、大統領の報告などである程度知っているつもりであったが、その貧乏がどんな形で存在しているかは、自分の眼で確認するまではなか納得できなかった。貧乏の典型をみようとするなら、スラム街にゆくのがいちばんてっとり早い。シカゴにも、ニューヨークにもその他の大都会にも、黒人を中心とした貧乏な人々が密集してくらしている区劃がある。しかし、わたくしがここで問題にしたいのは、もっと幅の広い貧乏である。

スラム街にまで足をのばさなくても、シカゴやニューヨークでは、目ぬきどうりをちょっとはずれるだけで、あっと息をのむおもいのする光景にでくわす。何か、かさかさにかわききったかんじの安売やが軒をならべているのである。ウールワースという雑貨のチェインストアは、こうした安売やの親分のような店であるが、そこの商品の大部分は、日本内地ではめったにみかけることはできないが、まぎれもなくメイドインジャパンである。

この店は、わたくしたちがおとずれた、ほとんどすべてのアメリカの都会にあった。しかも皮肉なことに、必ずといってよいほど、わたくしたちがとまった安宿のすぐそばにあった。わたくしは、この店のなかにあるキャフェテリヤのとまり木で、わびしさのこもった日本商品の山に背をむけてホットドッグなどを食べながら、何ともいえぬうらがなしさにおそわれた。そして、こんなところでアメリカの貧乏と日本の貧乏が手をむすんでいる、とおもったりしたものである。

こういう安売りの店はなかなか繁昌していて、小さな新聞広告のきりぬきを片手に、血走った眼をじて売場に突進してきたおばさんに、あやうくぶつかりそうになったこともある。

一九六二年のアメリカの世帯総数四千七百万のうち、九百三十万世帯、つまり全体の五分の一の世帯は、年間の所得が三千ドル未満であるという。この三千ドル未満が、アメリカでは貧困世帯としてあつかわれている。

三千ドルを公定レートで円に換算すると、百八万円である。日本で年間の所得が百八万円といえば、勤労者世帯としては平均以上の階層に属する。だから、三千ドル未満を貧困層であるとする規定は、単純に公定レートで換算したものを比較するやり方では、とても理解しがたい。だが、実際にドルで買物をしてみると、多くの人がみとめているように、一ドルは約百円の値うちしかないことがよくわかる。アメリカで安売やが繁昌し、いたるところに安物の山がみられるゆえんはこの辺にあろう。

ニューヨークでのある日、寒いのがやりきれなかったので、わたくしはメーンイという大衆向きの百貨店で黒い七分袖のセーターを買った。ふるい正札は十ドル何セントかだったものが、値引きされて七ドル何セントかになっていた。正札の値段に税金がかかるので、わたくしが実際に支払ったのは八ドルあまりである。円になおせば三千円ちかい。だが、どんなにひいき目でみても、この品物は日本で千円はしない。特価品売場なら七、八百円というしろものである。

セーターにかぎらず、たべもののばあいにも同じようなことがいえる。毎日の食費に三ドルあてるとすれば、日本円で一日千円分食べることができるはずである。ところが、千円分といってもとてもそれだけ食べた気がしない。三ドルはやっぱり三百円見当である。もちろん、食物の値段はところによってちがう。物価の安いテキサスのヒューストンでは、同じ三ドルの食費で、ニューヨークではちょっと想像もできなかった新しいえびを料理した皿にありつくことができた。

ともあれ、日本でこそ百八万円相当の物資やサービスが買える三千ドルという大金も、アメリカ国内では、ドルの購買

力が相対的に低いため、ぐっと割引きされた値打ちしかもっていない。年間所得が三千ドルにみたない九百三十万の貧困世帯にどのような救いの手をさしのべるかが緊急を要する課題として大統領によってとりあげられたのをみても、三千ドルの値打ちはおおよそ察しがつく。

「世界でいちばん富んでおり、いちばん力のある国で、人口の五分の一にあたる三千五百万人が貧乏あるいはそれにちかい状態におかれている」(注1)という現実にたって、いまアメリカでは貧困とのたたかいがようやくはじまろうとしている。「ながいあいだ、アメリカ人は、経済成長だけが貧困問題を解決に導くものだと信じていた。しかし、そうではなかった。経済成長によって国の富は増え、その富はひろくゆきわたった。だがうずもれているまずしいもの、ふしあわせなもの、手に職のないものを救いあげることはできなかった」(注2)のである。職業部隊(The Job Corps)、近隣青年部隊(The neighborhood youth Corps)が、この盲点をついて経済機会法(The Economic Opportunity Act)の下に誕生し、活動をはじめた。その成果はまだほとんど実っていないが、どちらも青少年の職業教育や訓練に焦点をしぼって貧困とのたたかいをすすめている。

アメリカと日本とでは、貧乏のあり方がずいぶんちがう。青少年の問題にしても同じことがいえる。しかし、日本でも貧乏が退治されなければならないこと、青少年が積極的に教育訓練されなければならないことにはかわりがないはずである。経済成長が万能薬でないとすれば、日本でもこれらの問題にまともにぶつからなければすべてが手おくれになってしまうという時期が、もうすでにきてしまっているのではないかと、わたくしはおいたてられるような不安な気持になった。

×

アメリカのゆたかさをこころゆくまでたんのうできたのは、美術館においてであった。薬屋や食堂などをのぞいて、ほとんどすべての事務所や店が大扉をおろしてしまう日曜日に、わたくしは美術館に絵を見にゆくのがたのしみであった。別に絵に造詣がふかいわけでもなんでもない。しかし、どっしりとした石造りの建物の広い壁面に、どこかで見たことのあるかずかずの巨匠の作品が、何気なく、しかも惜しみなくかかっているのには、おもわず溜息がでた。

どの美術館にもモネの絵がたくさんあつめられていて、独得な雰囲気をかもし出していた。ゴーギャン・ロートレック・セザンヌ・ルノワール・マネ・ピカソ・ルオー等々が、それぞれ特徴のある画風をきそっていた。そこでは贅沢三昧な境地にひたりきることができた。わたくしがおとずれたシカゴ・ボストン・ニューヨーク・ワシントンの四つの美術館のなかでは、シカゴがいちばん印象ぶかい。それは、ただなんとはなしにでかけたところが、突然眼の前にあまりにも見事でゆたかな芸術のはながさきほこっていたからである。やみつきになったのはそれからである。

美術館には絵ばかりでなく彫刻その他もたくさん展覧されていたが、それらをゆっくりたのしむゆとりはなかった。絵も、中世の宗教画の前は、あしばやにとおりすぎた。そうはいうものの、美術館にたちこめている人間の歴史のあしおとには、終始圧倒されつづけた。

世界の美術の粋をあつめたこれらアメリカの美術館は、実におっとりしていて風格があった。そして、何よりもありがたかったのは入場が無料であったことである。昨年の暮、上野にルオー展を見にいって、高い入場料をはらってはいったのに、まるでおおみそかの銭湯のようなかんじがしたのに比べると、まさに月とすっぽんである。

美術館をおとずれる人々も、いいあわせたようにしっとりしている。子供づれがずいぶん眼についたが、どの親も子供を大切にあつかっていることがよくわかった。毎日見なれていた大都会の荒廃したかんじとはまるでちがう、あかるい、知的な雰囲気がそこにあった。

もちろんこうしたあかるいアメリカが美術館だけにあったわけではけっしてない。たとえばデトロイドで民泊したときも、ワシントンで食事にまねかれたときも、わたくしはあかるい、あたたかなアメリカをかんじた。

デトロイトで二晩とめてもらったのは六八歳と六五歳の技師夫婦の家である。半世紀ちかく前に建てたという練瓦づくりの小じんまりとした家のなかは、まるで若夫婦が住んでいるようにかわいらしく装飾されていた。子供たちとは別居しているこの老夫婦のくらしぶりは、天真爛漫でおよそ影というものがない。けっして贅沢ではないが、ゆたかなかんじがあたりにただよっていた。おそらくこの辺が典型的なアメリカの中産階級なのであろう。しかし、もしわたくし自身が長期間そういう生活をしなければならない破目になったら一体どうなるだろうと、ふとおもった。ワシントンでまねかれた二軒の家でも、同じようなことをかんじた。あんまり影がなさすぎるのである。

いま、わたくしが何としても残念におもうのは、アメリカの労働者の家庭生活にじかにふれる機会のなかったことである。しかし、バスやタクシーの運転手、地下鉄の出札係、ホテルのボーイやメイド、キャフェテリヤのサービス女、百貨店の売子などとはしょっ中言葉をかわした。

この人たちの働いている表情は、あらためておもいかえしてみると、実にさまざまである。ひょうきんだったり、親切だったり、かなしそうだったり、つめた

協助員のひろば

協助員活動をとおして思う

――全国婦人少年室協助員会議に出席して――

信ケ原良文
（京都婦人少年室協助員）

協助員の辞令をいただいたのは、たしか昭和三十一年六月だったから、もう九年もその席をけがしているわけであるが、はなはだ不思議なことに集会のたびごとに協助員活動は何ぞやが問題になる。京都だけかと思ったら近畿の集会に出ても同様であるし、このことは全国どこの協助員会でも問題になっているのだと聞いている。

この制度が生まれて十二年、実際に活動がはじまってから十一年にもなるというのに、まことに奇妙なことだと思う。さきに全国協助員の活動事例集が出されて、はじめてそれぞれの地域でなされている協助員の生きた活動や苦労の模様を知ることが出来たのであるが、このように協助員個々の熱心な奉仕活動が行なわれているというのに、しかも協助員の性格について、いまだに議論がつづいているというのは、他の民間の協力機関には例のないことだと思う。

去る十月労働省で開かれた全国協助員会議に、はじめて出席する機会を得たのであるが、各地の協助員の皆さんの熱心なお話しを聞いて、そのわけらしいものがわかったようなおそらく協助員はみな、それぞれの地域社会で問題を持ち込まれるような立場の人が多いと思うのであるが、問題を広く発見してそれに取り組んでいくということは、なかなか大変だと思う。まずそのためには、婦人少年室とあらゆる関係機関や団体とのあいだに常時緊密な連絡があって、協助員の存在とその仕事が充分周知され理解されていなければならないと思う。ところが協助員の存在すらよく知られていない――名前がなじめないせいもあると思う――現状ではなかなか困難なことで、うっかりしていると、何か一人ぼっちでいるような気がして時を過ごしてしまい、自信を失ってしまうようなことにもなりかねないのである。

協助員はたえず、室長や職員のかたがたとの接触を通して国の方針や問題を理解し、ブロック会議や全体会議によって相互の経験を交流し、話し合いが出来るようにしなければならないのである。それにしても年間手当が金二千円也というのは、いったいどういう基準できめられたのかったり、無関心だったり、ずるかったり、意地わるかったり。黒人は概して人なつっこかった。何かしらうれしげにもみえた。白人のばあいは、あたたかいか、つめたいか、そのどちらかだというかんじがした。とはいっても、あたたかいのをもらった、などというのではない。きりユーモラスなおやじさんがいるのが印象的であった。

注（1）および（2）"The War on Poverty" Office of Economic Opportunity より引用。

であろう。給与をいただこうなどと思う協助員は一人もいないし、現に一千円の手当は協助員会の組織的な活動費に献じられており、みな自費で活動しているのである。労働省は協助員の善意にあぐらをかいていてよいものではない。室には予算が乏しく、協助員会の予算も御承知の通りとすれば、活発な組織的活動はおろか、室長も協助員も互いにつらい思いをして遠慮しあわねばならぬことになってしまうと思う。

また私たちの仲間は、婦人少年室が、労働基準局の片隅に小さく同居していることに割りきれないものを感じている。協助員が出かけていっても座る場所もない小さな部屋で、室長以下数人の職員がいそがしく働いているのをみるたびに、働く婦人と少年の問題に対する国の姿勢や考え方をみるおもいがして、はなはだ淋しい気持ちがするのである。

労働省設置法第九条をみると、婦人少年局の行なう仕事として、例えば婦人と年少労働者の労働条件の改善、保護、婦人の地位の向上、婦人問題の調査と連絡調整など、極めて重大なことがらが規定されている。ところが、このようなことがらを適正にやろうと思えば、どうしても第一線の婦人少年室がもっと強化され、窓口を地域住民にひろげてほしいと思う。もちろん協助員は各労働基準監督署の地域を中心に活動しているのであるが、それぞれの努力に対する理解がなかなか得られにくいのである。婦人少年行政のセンターともいうべき婦人少年室が、もう少し何とかならないものか、と願う気持ちを理解してほしいのである。

こんにち、働く婦人や年少労働者は、いろいろの問題や悩みを複雑に持っている。私たちの経験談からしても婦人や少年はみな、心おきなく相談出来る所と人を求めている。職場ではいくら立派な部屋があっても心を許して問題を出しにくいのである。年に一度の婦人週間や働く年少者の保護運動で、思い出したように婦人少年室や協助員の存在がPRされるのではなく、ふだんから住民に直結した身近なものにしなければならないのではないだろうか。そうすれば婦人少年室の国家的な存在の意味もはっきりするだろうし、協助員は各地域に点在していても、もっと有機的な関係において活動できると思う。

やはり、立派なものでなくてもよいから、協助員会や各種団体の連絡会議を開いたり、働く婦人や年少労働者が心おきなく訪問したり、連絡したり出来るような庁舎であってほしいし、職員も増強して予算を増やし、婦人少年局がもっと強化され、第一線の婦人少年室がもっと充実され大切にされるよう、ねがわざるを得ないのである。

協助員はみな、お役に立ちたいとねがっている。それぞれの才能や経験を生かして、婦人少年室と一体になって、もっと組織的な活動をしなければならないとねがい、努力しているのである。もっとも、協助員という名称についても、いまだになじみにくい名前だし、なにかすっきりしない。いっそのこと例えば婦人少年委員とでもすればどんなものであろうか。いったんきめられた名前を変えることはむつかしいことかも知れないが、考えていただきたいことである。

（だん王保育園長）

〝働く婦人の家〟館長連絡会議より

――(付)図書設備の管理と運営について(講演概要)――

昭和四十年度、〝働く婦人の家〟館長連絡会議は、婦人少年局主催により、昨年十月二十九日、労働省第一会議室において開催された。

言うまでもなく、働く婦人の家は、中小企業に働く婦人および勤労者家庭の主婦の日常生活に必要な援助を与え、その地域におけるこれらの婦人の保護および福祉を増進し、あわせて労働生産性の向上に寄与することを目的として、昭和三十九年の神奈川勤労婦人会館を皮きりに建設され、現在十二か所の施設数となっているものである。

会議の日程は、午前中は高橋婦人少年局長の挨拶、徳永婦人労働課長の「婦人労働の実情」についての説明に続いて、各施設の館長報告および各施設の運営主体の主務担当官の報告があった。午後は、図書館短期大学教授服部金太郎氏による「図書設備の運営と管理について」の講演と、研究討議が行なわれた。

本年度の会議は、各館長による「余暇の活用および休養に関する業務の現状と問題点」と、運営主体の主務担当官による「働く婦人の家、運営状況と問題点」の報告を中心に、運営の状況とその問題点についての報告が行なわれた。

以下、その概況を紹介することとしたい。

一　館長報告のテーマについて

余暇を利用してのグループ活動は非常に活発であり、料理・お茶・お花・洋裁等の講座を中心として行なわれている。参加者も、若い層の婦人労働者から一般婦人におよぶ広い層にわたって、行なわれている。このような趣味のグループ活動に加えて、勤労婦人大学・くらしの教室等教養講座も数を増し、かなりの成果をあげている。

レクリエーション活動は、移動ホーム・フォークダンス・野外活動・スポーツ等にわたり活発に行なわれ、特に日曜日の利用者は最高である。

休養面としては、土・日曜日を通し一泊くらいで、料理などをたのしんだり、グループで泊って、家事の雑用を離れて、ゆっくり休養している。

余暇の活用と休養については、以上のが、これにひきつづいて、服部金太郎氏による「図書設備の管理と運営について」

もった働く婦人および中高年齢層の利用が少なく、家事に追われるそれらの人達の利用をいかに高めることができるか、それが、大きな問題点となっている。

特に、子供のいる働く婦人に対しては、保育施設を設けることによって、参加させることも可能であり、各方面からそのような声が聞かれた。

現に、保育施設のある所では、運動会などを通じて、家庭をもつ婦人等の利用を高めた例が報告された。

若年層の問題としては、どうしても手っとり早い商業レクリエーションに、走りがちとなるということであり、いかにして、若い人達の足を館に向けさせることができるかが、問題となっている。

二　運営主体の主務担当官によるテーマについて

全般的に、講座を中心としての活動は活発であり、そのための施設の拡大、事務員等の増員が、問題となっている。そのため、予算の面での本省からの運営補助金の増額が望まれている。

また、保育の問題については、働く婦人の家に保育施設があれば、理想的であるが、厚生省の認可基準との関連から、ふみとどまっている施設もあり、この点の打開が望まれている。

以上が、運営報告とその問題点であるが、これにひきつづいて、服部金太郎氏による「図書設備の管理と運営について」

▼余暇利用の場としての館の行事あるいは、教養面の自立的グループ活動は活発であるが、娯楽としての利用度が低いので、これを高めるについて。また、男子との交歓会のもち方について、およびその後の発生問題について。

フォークダンスなどは、男子を入れて欲しいという要望があるが、その点については、今年からマナーをきびしくして男子を入れているところもある。

働く婦人の家であるという基本線には、変わりないが、それによって基本線をくずすということには、ならない。ただ、のほうずになってはこまる。

娯楽のための活動が低いというが、設備さえ整えておけば、いつでも利用できるという状態にもってゆくことが、必要である。

▼働く主婦の休養の場とするには、どのような方法がなされているか。

働く母は、休養をとるより、一刻も早く家にかえって食事をつくったりすることにいそがしく、館の行事に参加させることは、むずかしい。保育施設のあるところでは、主婦を対象として、子供と一日運動会などをしている。

働く婦人の家利用者状況（昭和39年度）

館＼区分＼利用者		合計	婦人労働者	一般婦人	その他	備考
総数	人員	233,287	180,413	17,649	35,025	結婚式関係 21,010
	%	100.0	77.3	7.7	15.0	
	対前年比	94	166	112	28	
神奈川	人員	39,391	31,589	3,671	4,131	
	%	100.0	80.2	9.3	10.5	
	対前年比	98	92	182	118	
福岡	人員	26,592	9,132	3,814	13,646	20,950
	%	100.0	34.3	14.3	51.4	
	対前年比	26	87	163	14	
群馬	人員	47,307	40,995	1,940	4,372	
	%	100.0	86.7	4.1	9.2	
	対前年比	119	355	50	18	
福井	人員	10,475	7,649	759	2,067	
	%	100.0	73.0	7.3	19.7	
	対前年比	103	106	127	87	
愛知	人員	13,314	9,598	2,273	1,443	「その他」は見学者・学生
	%	100.0	72.1	17.1	10.8	
	対前年比	119	110	107	437	
石川	人員	8,089	2,283	1,257	4,549	結婚式関係 60
	%	100.0	28.2	15.5	56.3	
	対前年比	107	97	44	195	
兵庫	人員	30,862	27,330	1,673	1,859	
	%	100.0	88.6	5.4	6.0	
	対前年比	79	81	83	59	
岡山	人員	28,638	25,832	405	2,401	
	%	100.0	90.2	1.4	8.4	
	対前年比					
大阪	人員	7,186	7,016	170	—	5月開館
	%	100.0	97.5	2.5	—	
	対前年比			25		
愛媛	人員	22,234	19,989	1,687	558	6月開館
	%	100.0	89.9	7.6	2.5	
	対前年比					

図書設備の管理と運営について

図書館短期大学教授
服部金太郎

一、図書館サービスのあり方

1 貸し出し

図書館本来のあり方からすれば、貸し出しがその中心となるのが、望ましい。貸し出しは、一定の期間を区切って、個人に貸し出すやり方と、グループに対してまとめて貸し出す団体貸し出しとがあり、将来蔵書が増えて来た場合、団体貸し出しの方法も、とり入れた方が良い。

2 レファレンス

図書館は、どんな小さな規模であっても、利用者の側から要求のあった本を貸し出すだけでなく、利用者の側から本についての相談があったとき、それに応じるという仕事がある。

また、参考図書（辞典・年鑑・百科辞典など）は、図書館を家にたとえれば、土台ともいえるものである。これらの図書は高価なものが多いので、年間計画をたてて、そろえることが必要である。

3 集会・行事

図書館が独自の計画をたてて、集会・行事などをすることも必要である。いろいろな行事活動・集会活動、ことに読書会を開くという場合などである。

以上の二点は、「働く婦人の家」でやって良いことではないか。

二、図書資料の収集と蔵書の構成

収集というと、すぐ購入を考えるが、最近は、地方の図書館で「心に灯をともす会」運動といって、献本運動を盛んにやり出した。つまり、本の寄贈を促進する運動である。

婦人週間とか、読書運動というようなチャンスをとらえて行なうことも、一つの方法である。

なお、生産（新聞の切りぬき）なども、やってみると、案外、役に立つものである。

また、参考図書（辞典・年鑑・百科辞典など）は、図書館を家にたとえれば、土台ともいえるものである。これらの図書は高価なものが多いので、年間計画をたてて、そろえることが必要である。

三、図書の補充のための図書館の利用

本のそろえ方として、参考的なもの、専門的なものに予算をあてて、小説などは、なるべく購入を少なくして、近くの公立図書館の貸し出し文庫を利用する。

貸し出し文庫は、県・市立図書館から貸出しをまとめて受ける方法である。整理されている本を、又貸しするという形であるが、発展段階にある図書館の場合には、これらを積極的にとり入れて良いのではないか。

また、予算の関係で、職員の確保ができないときとか、本を買うことを制限されている場合には、「婦人の家」のスペースを利用して〝分館誘致〟を計るのも一つの方法であろう。

四、図書資料の整備

図書は、本の少ないうちに整理して、かたちをつけておくことが必要である。図書の整理として、

五、運営費の国庫の補助について

運営費の問題は、昨年も同じようにあった。設置当初は毎年、大蔵省に要求してきたが、なかなか、認めてもらえなかった。

現在、建設補助だけが認められているので、運営費の補助はきわめてむずかしい。

以上の討議を終え、五時閉会した。

なお、この会議で、服部金太郎氏が講演された「図書設備の運営と管理について」の要旨は次のとおりであるが、「働く婦人の家」だけでなく、事業場の福祉施設として図書設備を有する方々の参考としても役だつであろう。

1　受け入れた本を、図書原簿に登録する。
2　書者順―小説など。
2　図書を分類する。N・D・C（日本十進分類法）による分類。
3　目録をつくりファイルする。
五、図書の配架の方法
1　主題の分類順―N・D・Cによる分類番号順。
2　書者順―小説など。
六、読書運動の方法
親子二十分読書運動というのがあるが、母と子ともどもの読書をうながす方法として、今評判である。子供が二十分間読書するのを、そばで母親がきいてやると言った方法である。
読書は元来、個人的なものであるが、新しいゆき方として、親子読書とか、婦人読書会などといった集団読書の方法をとり入れてゆくことが行なわれている。
「働く婦人の家」で、読書運動をすすめてゆくときの一つの参考としていただきたい。

勤労青少年のアンケートから

――熊本青年会議所で行なった――

大江捷也
（熊本県年少労働者福祉員）

青少年の非行化の問題がマスメディアを通じて連日のように流されてくる。片や経営者はあいかわらず近頃の若い者の考えていることはさっぱり判らないとささやきあっている。これらの叫びやささやきが、傍観者的立場でなされているのではなかろうか。いや我々自身が傍観しているのではなかろうか。そう感じて熊本青年会議所（JC）が私と野田、古荘の三名を年少労働者福祉員に推選して年少労働者の問題に積極的対策を立てるよう決定したのは昨年の春だった。

この三名を中心に熊本JC勤労少年対策特別合同委員会を設置したものの、何から手をつけてよいのか判らぬままに暗中模索を繰り返していたが清水熊本婦人少年室長の度重なるアドバイスを受けて、阿蘇国立青年の家で五月に合宿研習会を開催した。この研習会には熊本市内の中小企業に働く青少年を中心に四十五名が参加し、我々と寝食を共にして、相互に裸になって語り合った。

「年は若くても社会人だ。一人前に認めて欲しい」「会社にプラスになる意見を述べたくてもチャンスを作ってくれない」「作業環境を改善すれば、能率も上がり、会社にも我々にもプラスになるのに考えてくれない」「異性と話すと色目で見られる」等意見百出、一泊二日の日程を十分に活用したつもりではあるが、「時間が足りなかった」「お茶とお菓子を持ちよるから、このような機会を度々設けて欲しい」との要望を全員から出され、この企画の成功を喜ぶと同時に、今後の行き方を改めて検討しなおした。

そこで我々は、勤労青少年を主対象とし、職業感と企業体内での問題点と人間関係を中心に、物の見方や考え方がどのようなものであるかを知り、中高年齢層との相互比較により、その特徴を把握し、正確な理解をもった上で、企業体内においても、また社会的にも拡がりをもったものとしても、実践的対策を建議する資料を産み出すことを目的として、「勤労青少年の価値意識に関する調査」を実施することにした。

この調査は、熊本青年会議所会員の所属する企業体の中から従業員数一五名以上のものを選び、その中から第二次産業部門四事業所二二一名、第三次産業部門九事業所五〇三名を対象として行なわれた。年齢別に見ると、二〇歳までの労働者数と二六歳以上の労働者数と、ほぼ同数であり、また、男女の性別も相半ばするように選ばれた。

設問は全部で三四問なされたが、そのなかから二〇歳未満の若年労働者に関して若干の例を引用しておおよその傾向を紹介しよう。

日常の暮らしのめあてに関する調査では、生活を楽しむ五三%、人から認められる一一%、すべてを仕事に打込む九%、丈夫でのんきにやってゆければよい六%、何とか生活してゆければよい五%という数字が現われた。ここには積極的生活態度よりも与えられた環境の中での消極的な営みがうかがえるが、中高年齢層になると、より一層その傾向が強くなるところを見ると、最近の若い者などとなげくにはあたらない。

家の幸福四〇%、世界の平和二五%、国の発展六%、郷土の発展五%、自分の幸福二%の順で、心を引

かれていることは、日常生活に密着した部分では極めて現実的な思考を見せている彼らも、国際政治しか政治と認めないという観念的な思考を示している。

一方、仲間意識の点では、親戚や近隣の人との交際は全く楽しくなく、学校時代の友人四六%、職場の同僚二四%という支持率を示し、友人や仲間の不正をかばってやる必要はないと答えたものが一四%だということは、非常に強固な仲間意識を表現していると見られる。

仲間同士の話題は、スポーツや演芸等の娯楽に関するものが四三%、異性や恋愛に関するものが二二%で、仕事の話は一六%、政治問題は一%に充たない。余暇の利用に対する願望は旅行三一%、家族だんらん一六%、新聞や本を読む一四%、スポーツ一一%、寝る一一%、映画・演劇・音楽九%という数字は日常生活を知る手がかりになる。

消費生活に関する態度も、あまりぜいたくは望まず、真面目に働いて親を喜ばせ、与えられた限りで一家水入らずで生活をたのしめればよいと答えたものが七六%である。

ドライだ、ドライだと言われる彼らは、実は愛情や友情や義理人情等の例をあげて、七三%が地獄の沙汰も金しだいという諺に抵抗する。但し、国家や郷土という地域社会には念が家庭といった型に変化し、それに応じて人間関係も都市化し、親戚や郷土のことよりも、個人生活の自由やエンジョイの方を優先させる者が七七%、全く国家や郷土に関心を持たない者が一〇%の割合で占めている。

職場で改善してもらいたいもの、希望している。

また個人生活における経済的豊かさ、精神的豊かさを求める要求は、誠実で密度の高い職業感を産み、それを阻害しない限りにおいては、生活の基盤を自己の属する企業体の中に求め、企業に対するロイヤリティの利益の増加という前提条件が必要であり、そのためには、経営者と労働者は協力すべきだという考え方をもっている。そして彼らが職場でももっとも要求しているのはやりがいのある仕事（五八%）である。それに比較すればサラリーに対する要求は一三%にしかすぎない。しかし一方では労働組合の必要性を五九%が認めている。

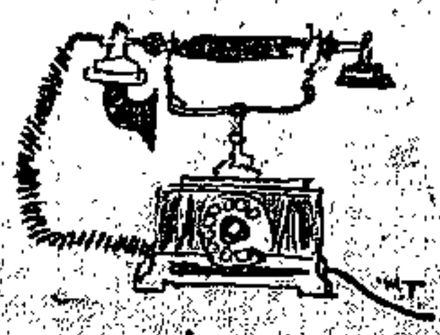
調査統計表を一貫して眺めた上で結論的ないい方が許されるならば、次のように表現したい。

戦後の日本の民主主義化の進展とた刺戟ででも極めて動揺性の強いものに変化する不安定さをも同時に内在せしめていることに気がつく。

そして私は報告書を提出するに当たって、次の言葉で結んだ。

「このような常識的現状にもかかわらず、あいかわらず近頃の若いものの考えていることはさっぱり判らぬということが聞かれるのは、判らぬのではなく、経営者が理解しようとどのように努力したかを逆に反問すべきではないかと思う。理解する努力と対策を放置して、事態をなげくのではなく、より積極的に、次代をになう勤労青少年の健全な育成のためにリーダーシップを発揮することは、我々経営者の責任である。」と。

その後、我々はこの報告書作成グループの中の二名の仲間と共に産業カウンセラー養成講座を受講すると共に、JCの仲間と相談して、勤労青少年の健全な育成のために、企業の大小を問わず一致協力して、良き相談相手となり、文化的にも、体育的にも満足しうる条件を作り、それらの諸活動を実施する組織の成立を提言した。JCは五十万円を基金として提供し、経済同友会・経営者協会・商工会議所はただちにこれに同調し、熊本勤労青少年協会と名づけて三月に発足することになっている。



女子パートタイム雇用の実態

―パートタイム雇用調査結果の概要―

（資料室）

最近の労働市場の変化にともない、女子パートタイム雇用に対する関心が高まっているので、その実情を把握し女子労働力の有効活用対策に関する基礎資料とするために、婦人少年局では、昭和四〇年の五月から六月にかけて「パートタイム雇用調査」（通信調査）を実施した。

調査の対象は、農業・林業・狩猟業・漁業・水産養殖業・鉱業をのぞいた、全国事業所規模一〇人以上の全産業に属する約一〇、〇〇〇事業所とした。

なお、この調査では、「パートタイマー」とは、一日、一週、あるいは一か月の所定労働時間が、当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者、すなわち、次のような者を指す。

(イ) 毎日就労する者については一日の労働時間が一般労働者より短い者。

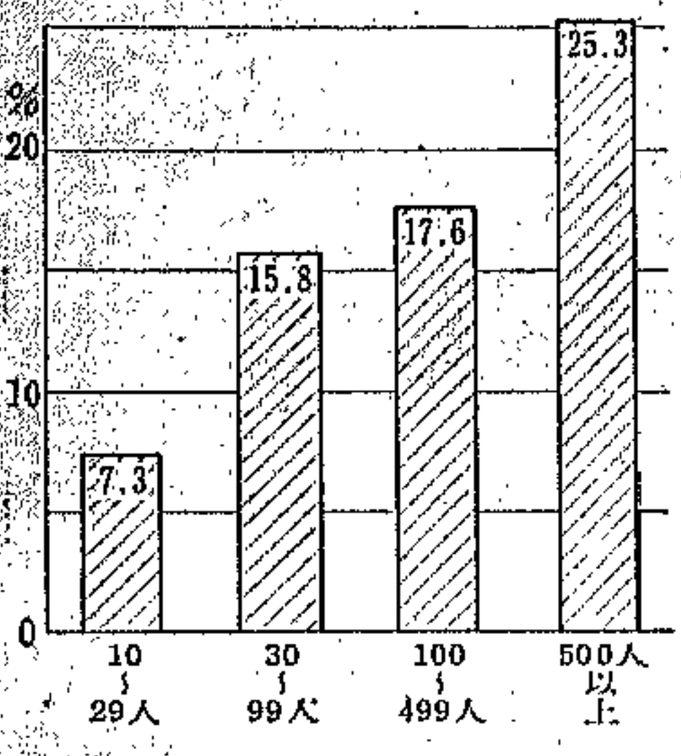
(ロ) 一週間または一か月の間に反復して特定日に就労する者については、一日の労働時間の長短を問わず、一週間または一か月の所定労働時間が一般労働者より短い者。

I 雇用状況

(1) パートタイマーを雇用している事業所の概況

調査対象事業所のうち一一%がパートタイマーを雇用しており、規模別では五〇〇人以上の事業所では二五%、一〇〇人～四九九人では一八%、三〇人～九九人では一六%、一〇人～二九人では七%と大規模事業所ほどパートタイマーを雇用している事業所の割合が高い。また産業別にみると、サービス業、卸売・小売業で女子パートタイマーを雇用している事業所の比率が最も高く、したがって都市階級別では、これら産業が集中している大・中都市にパートタイマーを雇用している事業所が多い。

第1図　規模別にみたパートタイマーを雇用している事業所の構成



次に、パートタイマーを雇用している事業所のうち男子パートタイマーのみを雇用している事業所は、第一表でみるように規模が小さいほど常用女子労働者に対するパートタイマー女子労働者の割合が高い。

第1表　規模別にみた常用労働者に対するパートタイマーの割合

規模	計	女子	男子
	(%)		
10～29人	12.9	39.2	4.3
30～99人	23.7		
100～499人	9.6		
500人以上	4.3		

昭和三九年五月から四〇年四月までの一年間

における女子パートタイマー数の月別の推移をみると、年平均を一〇〇として、四〇年四月が一一四で最も多く、ついで三月が一一一、三九年一二月が一〇九となっており、逆に少ないのは四〇年一月と三九年五月でそれぞれ九一である。

(4) **女子パートタイマーの雇用形態**

女子パートタイマーの身分については、臨時として雇用している事業所が四八%で最も多く、また、常用が四〇%、日雇が一九%となっており（二種類以上の形態を採用している事業所もあるので計は一〇〇%をこえる）、過半数のものは不安定な身分である。事業所の規模が大きいほど、臨時として雇用している事業所の割合が高くなり、一方、常用として雇用している事業所の割合は減少している。

(5) **女子パートタイマーの職業**

女子パートタイマーの職業別構成は、第2図で示すように、技能工・生産工程作業者(三四%)が最も多く、ついで単純労働者（二七%）・事務従事者(九%)・販売従事者(九%)の順になっている。技能工・生産工程作業者のうちとくに多いのは、電気機械器具組立修理作業者・製糸紡織作業者・裁断縫製作業者等であり、単純労働者では包装作業に従事している女子パートタイマーが多い。

(6) **女子パートタイマーの採用経路**

採用経路(MA)としては「縁故」(五八%)と回答した事業所が最も多く、ついで「広告」(三一%)、「職業安定所」(一九%)の順に多い。規模別には、五〇〇人以上の事業所で二種類以上の採用方法をとっている事業所の割合が高い(第2表)。また、採用時の年齢(MA)については、「年齢不問」と答えた事業所が最も多く四〇%を占めている。それ以外では二五歳～三五歳を採用範囲に含めている事業所が比較的多い。

(7) **女子パートタイマーを雇用する理由**

雇用の理由(MA)としては、「若年労働力が得られないため」(三八%)と「経費が節減されるから」(一九%)などとなっている。

(8) **女子パートタイマー制度採用の時期**

女子パートタイマーの採用は、昭和三〇年以前から行なっている事業所(八%)もあるが、最も多いのは三九年(二六%)であり、ついで三八年(二一%)、四〇年(一二%)の順に多い。

(9) **女子パートタイマーの雇用みとおし**

女子パートタイマーを今後ふやす予定の事業所は四〇%であり、減らす予定の事業所は一〇%である。規模別では、ふやす予定の事業所は規模が小さいほど多く、逆に、減らす予定の事業所は規模が大きいほど多い。

ふやす予定の職業としては、事務従事者（ふやす予定の事業所の五四%）、技能工・生産工程作業者(一九%)等をあげた事業所が多く、一方、へらす予定の女子パートタイマーとしては、運輸通信従事者(減らす予定の事業所の三七%)、単純労働者(二三%)技能工・生産工程作業者(一一%)等をあげた事業所が多い。

女子パートタイマーを増やす理由としては、業務量の増加、あるいは繁忙のためと答えた事業所が最も多く三七%、若年労働力が得られないためと答えた事業所が二五%でこれについでいる。一方、減らす理由としては、常用労働者にかえるため四四%、業務量の減少、あるいは機械化のため二九%等がめだっている。

なお、現在パートタイマーを雇用していない事業所で、一年以内にパートタイマーを雇用する予定のある事業所は五%で、検討中の事業所は一二%あるが、雇用する予定のパートタイマーの職業(MA)としては、単純労働者(三一%)、技能工・生産工程作業者(三一%)、事務従事者(一八%)等が多い。

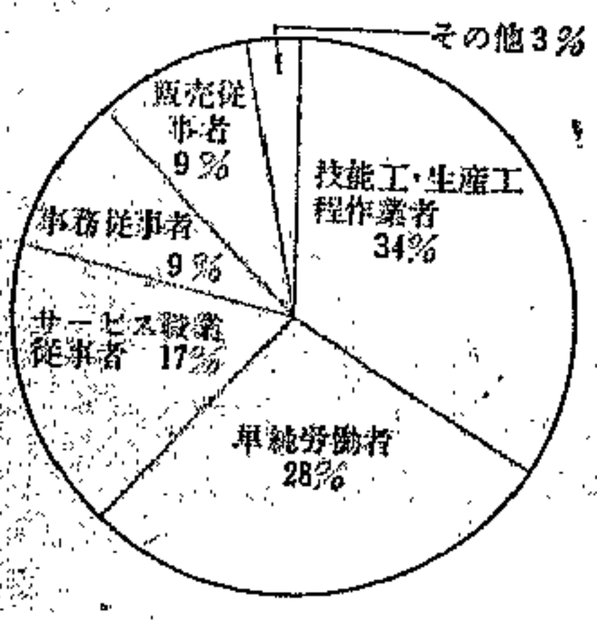
Ⅱ 労働条件

(1) **賃金**

女子パートタイマーの賃金形態(MA)としては、時間給制をとっている事業所(七二%)が最も多く、ついで日給制（三八%）、月給制をとっている事業所(二三%)の順である。時間給制の場合の一時間当たり賃金額は七〇円～七九円（二三%）、八〇円～八九円（二二%）、六〇円～六九円（二〇%）が多い。また日給の場合では四〇〇円～四九九円（二七%）、三〇〇円～三九九円（二六%）が多い。

月給の場合は一〇、〇〇〇円～一〇、九九九円の事業所が最も多く二二%であり、また、一五、〇〇〇円以上が三四%

第2図　女子パートタイマーの職業別構成



第2表　規模別にみた女子パートタイマーの採用経路別事業所構成比

規模	総数	縁故	広告	職業安定所	事業所の退職者	その他	不明
合計	100.0	57.5	30.5	19.4	9.6	13.4	0.9
10～29人	100.0	51.7	28.7	17.5	3.7	13.9	0.4
30～99人	100.0	62.2	28.1	17.6	11.7	11.7	1.5
100～499人	100.0	55.3	41.8	27.7	16.4	16.9	0.4
500人以上	100.0	71.8	33.5	31.1	19.3	16.4	0.6

を占めているが、一方、一〇、〇〇〇円所定労働時間は六時間以上七時間未満の未満の事業所も三五%にのぼっている。者が最も多く（三一%）を占める。

(2) 労働日の型

女子パートタイマーは「週六日」働いているものが最も多く六六%を占めているが、「週の特定日」に就労する者も五%みられる。「週六日」働く女子パートタイマーは、職業別では、技能工・生産工程作業者が最も多く、ついで単純労働者、サービス職業従事者、販売従事者、事務従事者の順に多い。

(3) 労働時間

(イ) 一日の所定労働時間

女子パートタイマーの一日の所定労働時間は、六時間以上七時間未満が最も多く二六%を占め、ついで五時間以上六時間未満が一七%、四時間以上五時間未満が一六%である。

六時間以上七時間未満の女子パートタイマーの多い職業としては、技能工・生産工程作業者、専門的技術的管理的職業従事者等で、これらの職業従事者の三分の一以上の者の所定労働時間は六時間以上七時間未満である。ことに技能工・生産工程従事者の中の電気機器組立修理、計器光学機器組立修理および裁断・縫製従事者に、また専門的技術的管理的職業従事者では看護婦・准看護婦に所定労働時間六時間以上七時間未満の者の割合が高い。

次に、労働日が「週六日」の女子パートタイマーのみについてみると、一日の所定労働時間は、六時間以上七時間未満が最も多く（三一%）、ついで四時間以上五時間未満（一四%）、二時間以上三時間未満（一二%）となっている。

(ロ) 一週間の所定労働時間

女子パートタイマーの一週あたりの所定労働時間は、三五時間以上四〇時間未満が最も多く（二二%）、ついで四〇時間以上四八時間未満（一四%）、二〇時間以上二五時間未満（一二%）となっている。また、一週の所定労働時間が三五時間以上四〇時間未満の女子パートタイマーの職業は、技能工・生産工程作業者、単純労働者および販売従事者に多い。

次に労働日が週六日の女子パートタイマーについてみると、一週の所定労働時間が三五時間以上四〇時間未満（二九%）四〇時間以上四八時間未満（一五%）、二〇時間以上二五時間未満（一五%）の順に多い。

(4) 始業時刻と終業時刻

女子パートタイマーの始業時刻は午前九時～九時五九分が最も多く（三七%）ついで八時～八時五九分（一九%）、一〇時～一〇時五九分（一六%）の順に多い。

また終業時刻は、一五時～一五時五九分（二七%）、一六時～一六時五九分（一八%）、一四時～一四時五九分（一〇%）が多い。始業時刻として最も多い九時～九時五九分のものの終業時刻は一五時～一五時五九分の者が最も多く（五〇%）、これについで一六時～一六時五九分の者（二六%）となっている。

つぎに職業別に始業・終業の時刻をみると、女子パートタイマーの最も多い技能工・生産工程作業者では、始業時刻が九時～九時五九分のもの（四六%）が最も多く、ついで一五時～一五時五九分（三〇%）、一四時～一四時五九分（二二%）となっている。

また、技能工・生産工程作業者についで多い単純労働者では、九時～九時五九分の始業時刻が最も多く（四〇%）、ついで八時～八時五九分（一四%）である。終業時刻は、一五時～一五時五九分（三七%）、ついで一六時～一六時五九分（一五%）、一四時～一四時五九分（八%）の順に多い。

(25ページつづき)

この人達の託児費をみますと、「保育所」の場合は、最高二万五千円、最低一、八五〇円で、その幅は非常に広くなっていますが、ほとんどの者は九千円までで、平均は七、五八〇円となっています。

「子守」の場合は、大阪の二五、二〇〇円を最高に、東京の一千円が最低で、平均六、六八〇円が支払われています（但しこのなかには、「家族にあずけている」が、小遣をあげている」という者が含まれています）。「他所」にあずけている場合では、最高が東京で一万五千円、最低は福島の三千円、平均で六、二六二円支払っています。

【参考】

婦人少年局で毎年行なっている「女子保護実施状況調査」から、一九六四年の全産業における一人平均産前産後の休暇取得日数をみますと、産前が三三・九日産後は四六・五日です。また死産は、全産業平均四・八%です。

育児時間の請求状況をみますと、産婦に対する育児時間請求者の割合は、全産業で、二六・八%います。

労組婦人のページ

日教組における「産休実態調査」の結果について

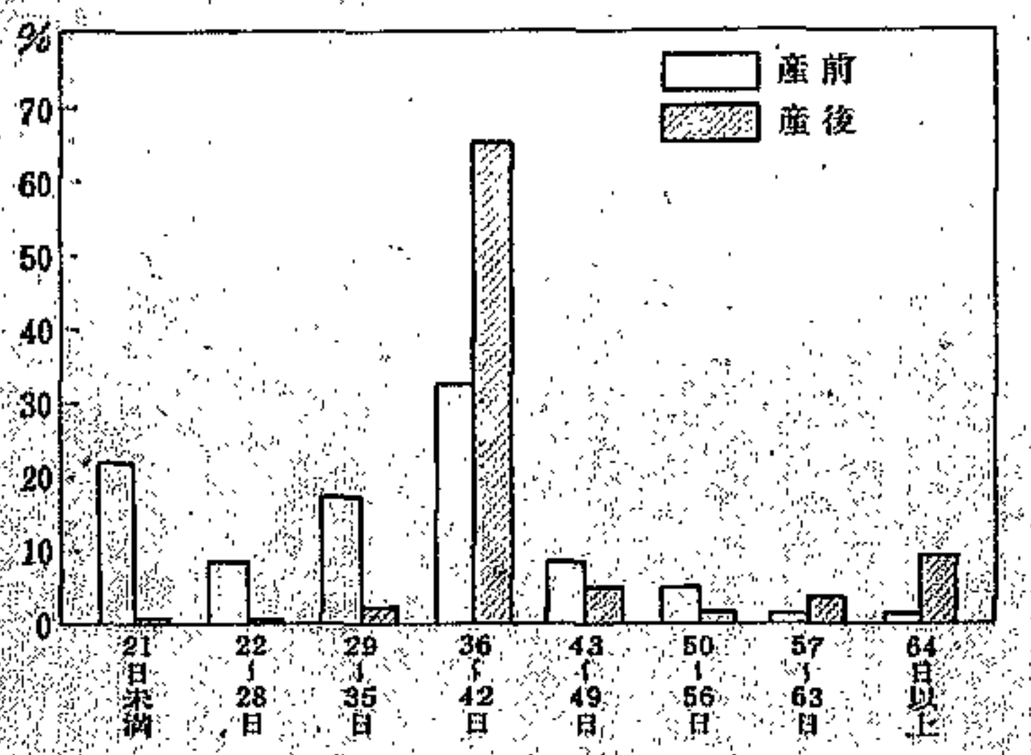
日教組婦人部では一九六四年の母性保護運動強化月間（毎年総評系組合において実施）中に、全国の小・中・高校、その他の学校に勤務する女子組合員を対象に「生休・年休・産休等に関する実態調査」を実施しましたが、その結果がまとまりましたので、そのなかから「産休・育児」についてお伝えします。

調査対象は一九六三年四月一日から一九六四年三月末日までの一年間に、産休をとった者で、回収数は九〇六人、回収率は五六・八%です。

1. 産休について

日教組での産前産後の休暇の協定は十二週ですが、地域によってはこれをうわまわっているところもあります。現在、組合では十六週の要求をしていますが、調査結果での産前・産後の休暇の取得状況をみますと、産前休暇は三六～四二日の取得者が三二・五%と一番多くなっています。三六日にみたない者が、全体の約半数（四八%）に達しています。また、四三日以上休んだ者は一六%です。

産前・産後の休業日数



産後休暇については三六～四二日という者が六六・一%、ついで五〇～五六日が一二・一%、四三～四九日が四・九%おり、四三日以上休暇をとった者は全体の三〇・三%です。また、三五日以内の者は二・五%です。

次に、つわりの状態をみますと、「大したことがなかった」という者が五一・五%、「ひどかったが勤務した」者三八・一%、「ひどくて休んだ」者が八・九%います。つわりの程度は経産婦ほど軽く、第一子出産者では「ひどくて休んだ」者が一二・五%おりますが、第四、五子の出産者には、このような状態の者はおりません。

分娩時の状況については、五六・二%の者が異常分娩をしています。会陰切開の二二・〇%についで、早産が一九・五%、早期破水一七・一%、吸引分娩一六・七%、死産九・八%等となっています。

このうち早産の時期をみますと、八か月が一七・九%、九か月が一五・八%となっており、七か月以前の早産は中学校に三名（いずれも六か月未満）、小学校に一名（七か月）おります。異常産についてみますと、全出産の三二%が異常産で、学校別には小学校では五七・二%、中学校では三四・二%、高校その他では二・四%の者が異常産をしており、小学校での異常産の割合は相当高くなっています。

妊娠中毒症については、四四・九%の者が中毒症をうったえています。中毒症が現われた月をみますと、三か月が一六・五%、八か月が一六・〇%、二か月が一二・〇%、七か月が一〇・三%です。そして小学校では三か月の者が、中学校では八か月の者が多く、それぞれ二〇%をしめています。また中毒の症状では、乳腫になった者が一番多く、ついで嘔吐、尿蛋白・高血圧・頭痛等の順となっています。

最後に、これらの人達の初産年齢をみますと、二六～二八歳という者が四〇・九%をしめています。ついで二五歳までが三一・四%、二九～三〇歳が一二・三%、三一～三五歳が一二・五%で、三五歳以上は一・一%です。

2. 育児について

保育時間についてみますと、労働基準法にもとづく保育時間を行使している者は全体のわずか一八・一%にすぎず、七六・二%の者は使っていません。使っていない理由としては、「家が遠い」という者が五七・〇%と過半数おり、「母乳が出ない」が三一・三%、「乳児室がない」が六・一%います。また、育児時間を使っている者について、その使い方をみますと、「家へ帰る」者が五五・五%、「学校で」が三一・七%、「一時間早退」が六・七%、「遅刻早退」が六・一%となっています。

乳児の離乳食になる前の哺育の仕方をみますと、約四分の三の者が「人工栄養」で、五六・九%おります。また「母乳・人工栄養混合」が三六・六%、「母乳」という者はわずか一・八%にすぎません。

勤務時間中の育児については「家族がみる」が四八・九%と半数います。ついで「他所」にあずけている者二八・五%、「子守」を雇っている者が一七・一%おり、「保育所」にあずけている者は、わずか一・〇%に過ぎません。

（以下24ページ下段へつづく）

女子大学卒業者の就職状況（2）

前回では主として女子大学卒業者の就職状況の推移をみてきたのであるが、ここで昭和四一年三月卒業予定者の就職見通しを中心としてみると、四十年秋期の諸資料によれば、女子大学卒の就職希望者は前年より増えているのに反比例して求人数は激減し、とくにその傾向は大学卒に強い。

一　女子大学卒業者の就職見通し

文部省の昭和四〇年度（四一年三月卒業）大学卒業予定者に対する求人状況等調査中間結果（四十年八月現在）によれば、女子就職希望者は前年度末に比べて大学で二三％短大で一一％の増加になっている。比率からいえば男子は大学で一二％増、短大ではかえって三％減なのであるから、女子の方がはるかに高い（表1）。もっともこの時期における就職希望者数は年度末に向うにつれて減ってくる傾向があり、とくに女子の場合はその度が強い。例えばある大学（共学）の女子就職希望登録者のうち年度末一か月前までに一度も会社を受験していないものが三〇％、一～二度希望する会社を受験して失敗し、それ以後受験していない者が一六％いて、これら四六％のものは年度末においても脱落するのではないかと予想されている。勿論この中には学校を通さず、コネクションその他で就職をするものもあることが考えられるので、一概に全部のものが就職を断念するということではないと思われるが、いずれにしても女子大学卒業予定者の年度頭初の就職希望者数の中には相当部分の不確定者がいることは否めないだろう。従ってこれら就職希望不確定者を除けば就職決定率はそれほど悪くはならないということがある。

女子大学卒業予定者の就職希望者数が増加し、とくに大学での増加が目立っているのに対して求人数は前年に比べて六〇％前後に落ちている。前記文部省調査によると、四〇年七月末における女子に対する求人は、大学で前年同期の六四％（男子七二％）、短大で五九％（男子五九％）と激減しており、とくに短大卒に対する求人の減少は男女ともに著しい。従って求人倍率も大学で一・三（男子四・一）短大で〇・五（男子一・四）となっていて、前年同期の½となっている（表1）。

同じ就職状況について労働省職業安定局の調査はさらに低調さを示している。四〇年度一〇月現在、調査対象大学を通した推計によると四一年三月卒業予定の女子大学生の就職決定率は僅か八・二％（男子五二・三％）であり、短大はややよくても一三・九％（男子二八・六％）となっている。これらの就職決定率を前年同期に比べると、大学では三分の一、短大では二分の一にしかすぎない。

表1　求人状況別男女大学就職希望者数

大学＼性別			大学 女	大学 男	短期大学 女	短期大学 男
計	就職希望者数(%)		122.8	112.0	111.1	96.9
	求人数(%)		63.9	72.0	59.4	59.2
	求人倍率	39年7月末	2.6	6.4	1.0	2.3
		40年7月末	1.3	4.1	0.5	1.4

（注）1. 就職希望者数は前年度末との比率
2. 求人数は前年同期（7月末）との比率
文部省大学学術局　1965年8月

表2　昭和41年3月卒業予定者就職状況

（40年10月10日現在）

			計	女	男
大学	就職希望者数	41.3.	28,532	3,202	25,330
		40.3.	28,646	2,527	26,119
	就職決定者数	41.3.	13,523	263	13,260
		40.3.	17,462	541	16,921
			%	%	%
	就職決定率	41.3.	47.4	8.2	52.3
		40.3.	61.0	21.4	64.8
	8月末における就職決定率	41.3.	34.7	5.9	37.7
		40.3.	50.7	16.8	54.0
短大	就職希望者数	41.3.	4,350	3,549	801
		40.3.	4,228	3,488	740
	就職決定者数	41.3.	722	493	229
		40.3.	1,309	954	355
			%	%	%
	就職決定率	41.3.	16.6	13.9	28.6
		40.3.	31.0	27.4	48.0
	8月末における就職決定率	41.3.	6.5	6.3	1.3
		40.3.	20.2	22.3	8.6

労働省――職業安定局

（注）本調査は北海道・宮城・東京・石川・愛知・京都・大阪・広島・香川・福岡の10都道府県において大学51校、短大34校を抽出調査したもの。

生に対する求人を「やや減少」したか、「大幅に減少」した事業所は、大企業に多く、調査対象事業所の八六%が該当している。反対に一〇〇人未満の小企業の六三%は「ほぼ同じ」か「増加した」と回答している。短大卒に対しては、大・中企業の過半数が「やや減少した」か「大幅に減少した」と回答し、小企業では「増加した」か「ほぼ同じ」、ものと「やや減少した」ものや「大幅に減少した」ものがほぼ半々となっている。つまり短大卒に対しては概ね企業の規模を問わず一斉に減少しているということがいえる。短大卒就職希望者の八〇%以上が女子であるからここからみても女子短大卒の就職見通しがけわしいことはあきらかである（表3）。

表 3　事業規模別の求人状況（前年同期に比べて）

	増加した		ほぼ同じ		やや減少した		大幅に減少した		記入なし		計	
	大学	短大	大学	短大	大学	短大	大学	短大	大学	短大	大学	短大
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
大企業 1)	0.6	2.7	10.0	23.7	60.6	36.5	25.6	21.0	3.2	15.5	100.0	100.0
中企業 2)	14.4	5.0	31.7	32.4	40.6	34.7	10.0	19.2	3.3	8.7	100.0	100.0
小企業 3)	16.7	7.3	46.1	39.3	24.4	26.5	6.7	15.5	6.1	11.4	100.0	100.0

1) 従業員 500人以上　2) 〃 100～499人　3) 〃 100人未満　文部省学術局—1965年8月

また産業別の求人状況では、これまで大口求人があった企業で、四〇年度に求人を取止めたか大幅減となった産業は大学に対しては電気機器製造業・化学工業・機械製造業など機械工業を中心とした基幹産業に多く、短大卒に対しては電気機器・金融保険業などが比較的多い。反対に大学卒に対する求人が大幅に増加したところは金融保険業が目立っている（前年同期に比べて一二%増）。

二、就職決定の見通し及び問題点

以上どの指標によっても、女子大学卒予定者の就職見込みは至って悪化しているが、各大学では就職決定率の見込みをどのようにみているかを、前記文部省の調査によってみてみると、女子大学卒に対しては八〇%近くの大学が「やや悪くなる」及び「非常に悪くなる」としており、「ほぼ同じ」としているのは二二%にしかすぎない。短大卒に対しては「やや悪くなる」及び「非常に悪くなる」と回答している大学は六五%で、「ほぼ同じ」（三三%）か「良くなる」としているのは三六%ある。同じ短大卒でも男子の場合は「ほぼ同じ」及び「良くなる」としている大学が半数以上あり、「非常に悪くなる」としているところは一〇%に充たない。これは男子短大卒が専門的、技術的科目を専攻しているものが殆どであり、不況期といえどもこれらに対する需要が多いことを物語っており、女子と男子に対する需要の相違を最も端的に示しているものといえよう（表4）。

表 4　男女別就職決定率の見込み（前年度に比べて）

	良くなる		ほぼ同じ		やや悪くなる		非常に悪くなる		計	
	大学	短大	大学	短大	大学	短大	大学	短大	大学	短大
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
女子	0.7	2.4	21.9	33.1	46.4	48.8	31.0	15.7	100.0	100.0
男子	0.8	4.2	44.5	46.6	49.3	39.6	5.4	9.6	100.0	100.0

文部省——大学学術局　1965年8月

このような事態は就職希望者たる女子大学生にとって大きな問題であるのみでなく、使用者のほうにとっても大きな問題であるといわなければならない。

ある資料によると、専門的、技術的能力を身につけて、専門職についた者の方が就職に対してはっきりした考えをもち、仕事に対しても意欲的であることが示されている。例えば就職の動機についても大学卒の専門職女子は「自分の能力をためす」或いは「学校でうけた知識を生かす」ためとしたものが半数に上っている。短大卒で秘書をしている者も同様な傾向をしめし、同じ短大卒でも事務をしているものは高校卒とともにこの傾向は弱い（表5）。「働くことが楽しい」とするものは専門職のものの八四%が指摘し、高卒や短大卒の事務員は五〇%台となっている。結婚と勤務に対する意識では「結婚後もずっと勤めたい」者は専門

表5　職種・学歴別、就職の動機別女子労働者

		社会人としての生活がしたくて	自分の力でお金が得たくて	結婚まではつとめをするのがよい	家計補助	自分のやりたいことを自由にできるから	誰でもおつとめをしているから	自分の能力をためす	学校でうけた知識を生かす
		%	%	%	%	%	%	%	%
職種・学歴別	1. デスクワーク高校卒	39.2	15.8	5.9	5.9	7.7	3.6	15.8	3.6
	2. デスクワーク短大卒	47.5	13.1	9.8	3.3	1.6	—	14.8	8.2
	3. 秘書・受付・電話交換 高校卒	34.1	27.3	2.3	6.8	6.8	6.8	15.9	—
	4. 〃 短大卒	33.3	—	8.3	8.3	—	—	16.7	33.3
	5. キーパンチャー	42.9	7.2	—	7.2	7.2	—	35.8	—
	6. 専門職大学卒	35.8	7.2	—	—	7.2	—	14.3	35.8

（注）　省略した項目があるので各々の%を足しても100とはならないものもある。
女性の職場適応に関する心理学的研究—II，III—（第29回心理学会大会資料—1965,7,）

職の二〇%で、他のカテゴリーの者は八%以下となっている。「結婚してから一～二年はつとめたい」としている者四七・八%をあわせると、専門職の七〇%足らずが結婚は仕事の障害とは考えていないことがわかる（表6）。

表6　職種・学歴別結婚と勤務に対する意識

		婚約できるまで勤めたい	結婚するまで勤めたい	結婚してから1～2年はつとめたい	結婚後もずっと勤めたい
		%	%	%	%
職種・学歴別	1.	18.0	45.2	28.0	4.6
	2.	36.1	43.1	18.1	2.8
	3.	30.4	32.6	28.3	6.5
	4.	30.8	53.9	15.4	—
	5.	20.0	46.7	30.8	7.7
	6.	—	20.0	46.7	20.0

前掲資料

現在、不況によって一時的に労働市場が供給過多になっているような面も出てきているが、若年労働力の不足はますます緊迫化し、労働力不足が慢性化することが必至とされているときに、有力な労働力の給源の一つである女子、とくに専門的、技術的能力をもつ女子に対する開拓を怠ることは、長期的にみれば産業の大きな損失になるのではなかろうか。

（29ページからつづき）

する今後の対策のすすめ方についての見解をまとめ労相に提出した。この報告によると家内労働者は全国で約八四万人でこのうち主婦・老人などの家計補助を目的とした内職者は六七万人となっており、また男女別では女子が九割強を占めている。（一二日）

（一二月）

【婦人組織等のうごき】

○国民生活を守る大集会中央実行委員会（総評・社会党・日本婦人会議・婦人民主クラブなどで結成）主催の物価値上げ反対全国大会が日比谷野外音楽堂で開かれ、地方報告、大会決議を行なったあと、エプロン姿で参加した主婦たちが国会まで請願デモを、また代表団が関係官庁に抗議陳情を行なった。（一日）

○全国地域婦人団体連絡協議会では経済企画庁に対し公共料金の値上げ反対などの要望書を提出するとともに地方代表が各地の物価値上がりの実情を訴えた。（七日）

○全国地域婦人団体連絡協議会では第二回全国地婦連事務局会議・第五回全国婦人会館研究会議を東京で開催し、「地域婦人団体における経済確立」「当面する事務局問題」および「婦人会館の当面する諸問題」等のそれぞれの問題について協議した。（六日、七日）

○第一一回全国農協婦人大会が東京で開かれた。第一日は分科会で①組織問題②営農・生活問題③育児・教育・後継者問題④主婦の労働・健康問題のテーマで討議を行ない、第二日は本大会で活動報告、分科会報告並びに話しあい、体験発表などを行なったあと一二項目の申しあわせや宣言を採択した。（一五日、一六日）

○婦人参政二〇周年記念集会が日本婦人有権者同盟ほか七婦人団体の主催により東京・婦選会館で開催された。午前は自民・社会・民社三政党代表から「婦人参政について」の意見を聞き、午後は婦風会会頭久布白落実、婦人有権者同盟会長市川房枝、全地婦連会長山高しげりの三氏による座談会「婦人参政の足どり」が行なわれたあとシンポジウム「婦人参政二〇年の反省と将来への姿勢」が行なわれ、最後に有権者の過半数を占める婦人として一票の重大さを一層認識し、国民大衆の利益の上にたった批判票としてその偉力を発揮するための努力を誓うとの申しあわせをした。（一七日）

【その他】

○婦人弁護士六人（何れも主婦）が東京主婦の友ビルに婦人総合法律事務所（代表市橋千鶴子弁護士）を開所した。事務所には交替で常に弁護士が在所することとしている。（一日）

婦人に関するうごき（一一月、一二月）

（一一月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○国民参政七五周年、普通選挙四〇周年、婦人参政二〇周年記念展示会が国会議事堂前の尾崎記念館で開かれ、婦人参政権獲得運動の貴重な資料等も展示された。主催は婦選会館、尾崎行雄記念財団、公明選挙連盟。（五日～一〇日）

○第一〇回家族計画普及全国大会が厚生省・福岡県・日本家族計画連盟等の主催により福岡市で開かれた。第一日は厚生大臣等表彰のあと特別講演「母性保健と家族計画」（前東大教授森山豊氏）があり、第二日は「市町村における家族計画の進め方」についてのシンポジウム、「婚前教育について」のパネル討議が行なわれた。（五日、六日）

○全国母子福祉大会（母子福祉法制定一周年・全未協創立一五周年記念）が厚生省・全国未亡人団体協議会・全国社会福祉協議会の主催により東京で開催され、約三、〇〇〇名が参加した。感謝状贈呈、母子家庭の子女の発表、母子福祉行政説明、地区別母子福祉会議報告などが行なわれたあと、母子福祉法の拡充、中高年婦人の就労対策確立など、五項目の決議や宣言などが行なわれた。（一〇日）

○佐藤首相は家庭生活問題審議会に対し「現在のわが国における社会生活において家庭の果すべき役わりと、これにともなう家庭生活上の諸問題に関し行政施策のとるべき基本的方向」について諮問した。（一〇日）

○全国消費者団体連絡会（労組・婦人団体・生協など加盟）主催の第三回全国消費者大会が東京で開かれた。第一日は全日通会館で全国活動者討論会、第二日は全電通会館で消費者総決起大会をひらき、各地方の物価値上げ反対運動や生活実態調査の発表などを行ない、決議・宣言を採択したほか、代表団が一一の官庁に値上げ反対の抗議や陳情を行なった。（一二日、一三日）

○売春対策国民協会主催の売春対策活動家会議が参議院会館で開かれ、全国の婦人相談員・施設関係者の代表のほか、関係団体・労働省・厚生省などが参加した。第一日は松原一彦氏の講演「売春防止法制定一〇年の検討」が行なわれたあと売春防止法改正問題の討議や売春の実情検討を行なったほか、行政機関に対し血の通った行政と婦人保護事業に前向きの姿勢を要求する等の大会宣言を採択した。（九日）

○日本基督教婦人矯風会はトルコ風呂・ヌードスタジオなどを風俗営業に指定して警察の厳重な取締りを行なうことや、深夜興行映画の営業時間規制などのぞむ要望書を首相・厚相・警察庁長官等へ提出した。（一五日）

○第七回農民の健康会議が日本農村医学会等の主催により東京で開催され農協婦人部代表も参加した。「農薬中毒の実態とその対策」をテーマに報告や討議が行なわれたが、このうち長野県下の調査結果では、農薬等による中毒症状の発生率は平均二三%で、男女間の発生率の差は僅か二・一%と報告された。（一八日）

○売春対策審議会は売春防止対策の一環として性病予防法の一部改正について検討の結果、性病患者の届出制度の簡素化とその全額公費負担、接触者調査の徹底、婚姻・妊娠時の健康診断の義務化とその全額公費負担等を骨子とする制度の確立の検討や、行政指導の方向等についての要望をまとめた意見書を政府に提出した。（一九日）

【婦人の組織等のうごき】

○第二回全国更生保護婦人の集いが同婦人協議会の主催により東京で開かれた。活動状況発表や講演「地域における婦人の立場」（評論家伊藤昇氏）が行なわれ、婦人の立場から犯罪者の更生や少年非行の防止等に努め、あかるい社会と家庭の建設に寄与する等の大会宣言を採択した。（九日）

○日本基督教婦人矯風会はトルコ風呂・ヌードスタジオなどを風俗営業に指定して警察の厳重な取締りを行なうことや、深夜興行映画の営業時間規制などのぞむ要望書を首相・厚相・警察庁長官等へ提出した。（一五日）

○婦人団体では物価値上げ反対の活発な動きを示したがその主な内容は次のようなものである。一二日、主婦連合会本部が食糧庁を訪れ、消費者米価値上げ等に抗議する要望書提出。一六日、各婦人団体・生協婦人部・労組婦人部などが新米価を決める米価審議会場を訪れ、米審会長・農相に対し値上げ等に抗議。二四日、婦人有権者同盟が経済企画庁長官に対し、米価・国鉄運賃等の値上げ反対と消費者保護の具体策等を要望。

【その他】

○政府は四〇年秋の叙勲の対象者一、七八五名を発表。うち勲三等以上の婦人は次の四氏である。勲二等宝冠章＝奥むめお70歳（元参院議員）勲三等宝冠章＝黒田チカ81歳（植物色素研究）勲三等瑞宝章＝杉野芳子73歳（女子教育）中村ハル81歳（食生活改善）山西登志得77歳（女子教育）。（三日）

○臨時家内労働調査会（労相の諮問機関）として三四年発足）は「わが国家内労働の現状に関する報告」と、あわせて工賃の最低額保障措置などをはじめとする

（以下28ページ右段目につづく）

婦人の資格を要する職業①

—保　母・栄養士—

最近のいちじるしい経済の変動は、婦人の職業にも大きな影響をもたらしています。このようなきびしい変動の中で婦人が労働市場に進出するためには、職業についての知識はもちろん一定の資格をもつことなどがもっとも必要なことと思われます。現在、婦人が就いている職業の中から一定の資格を必要とするものを比較的婦人が多い職業や、社会的要請の強いと思われる職業を選び、資格をもって働くことを希望している婦人の職業指導を担当される方々の参考に資するため、連載することにしました。

今回は、保母と栄養士についてのべることにします。

—保　母—

保母は児童福祉施設のうち乳児院・母子寮・保育所・児童厚生施設・養護施設・精神薄弱児施設・精神薄弱児通園施設・盲ろうあ児施設・虚弱児施設・し体不自由児施設・教護院で児童の保育に従事します。施設の種類によっては児童と起居をともにしますから住込む場合もあります。児童福祉施設のうち保育所に働く保母の数がもっとも多く三九、五一五人で、公私立あわせて一一、一三三が所の保育所に五六、〇九〇人の保母が働いています(昭和四十年九月現在、厚生省調)。

保母の資格は、厚生大臣の指定する保母を養成する学校またはその他の施設を卒業した者、または保母試験に合格した者でないと得られません。

現在、保母養成施設は全国に公私をあわせて一一三校あります。保母試験は都道府県知事が毎年一回以上行なうことになっています。この試験に合格して得た免許は各都道府県に共通するものです。

受験資格

(1) 学校教育法による高等学校を卒業した者、或いは通常の課程による十二年の学校教育を修了した者、または、文部大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定したもの、例えば、新制大学入学資格認定の合格者、小・中・高等学校の教諭の普通免許状をもつ者等です。

(2) 児童福祉施設で三年以上児童の保護に従事した者（但し十八歳以上の者）

(3) 右記の者のほかに厚生大臣が適当な資格を持っていると認定したもの。

試験科目

社会福祉事業一般、児童福祉事業概論、児童心理学及び精神衛生、保健衛生学及び生理学、看護学及び実習、栄養学及び実習、保育理論、保育実習。

以上の試験科目に一部分だけでも合格すれば、その科目は三年間有効です。ま

—栄養士—

栄養士は栄養上の調理指導、栄養知識の普及、集団給食の指導などのほか保健所等の栄養行政や諸種の給食事務、食品加工の業務など広範囲にわたった栄養改善活動に従事します。戦前からあった職業ですが、昭和二十二年栄養士法の制定によって身分が確立されました。

栄養士を必要とする職場は保健所・学校・病院・官公庁・工場・寄宿舎・社会福祉施設（養老院等）・児童福祉施設（保育所・乳児院・養護施設等）、きょう正施設（刑務所・少年院等）などです。昭和四十年末、厚生省調べによりますと、栄養士の資格をもっている者は、八四、七七三人ですが、ほとんど女子で占められています。栄養士になるには都道府県知事の免許を受けなければなりませんが、それには厚生大臣の指定した栄養士の養成施設で二年以上の修習をして

受験資格

高等学校を卒業した者、旧制の中等学校を卒業した者、またはこれと同等以上の学力があると認定された者となっています。

試験科目

公衆衛生・栄養学・食品学・食品衛生学・調理・栄養指導

試験は毎年一回（九月～十月頃）青森・東京・神戸・福岡の各市で行なわれます。日時、場所など詳細は官報に告示されますが、厚生省あるいは都道府県の衛生部主務課でもわかります。

毎年三〇〇名前後の受験者の中から国家試験合格者約六〇名と一〇、〇〇〇名近い養成施設卒業者が出ています。

給与については地域によっても違いますが、民間の平均給与額は二三、一六〇円（有資格、平均年齢二七歳のもの）となっています。（民間給与の実態、昭和三九年、人事院給与局編）

資料ダイジェスト

事務作業――銀行・商社――
（労働の科学　二十巻十一号）

最近十年間に、事務作業の中に多くの機械が導入され、作業の高能率をもたらした反面、作業者にとっては肉体的負担の増加があらわれ、とくに手指障害者は、最近の職業性疾患として大きな問題になっている。この種の作業に従事する者のうち、女子の占める割合が高いことは周知のことであるが、本書では十一号で次のような論文による「事務作業」の特集を行なっている。

・事務作業の精神的負担　桐原　葆見
・事務作業の肉体的負担　小山内　博
・事務作業と環境　三浦　豊彦
・事務作業者の精神衛生　中村　豊
・事務機械担当女子職員に対する健康管理の経験　和高　修
・傷あとのない職業病　前川　馨一

以上がB五判で約二二頁にまとめられているが、紙面の都合で、今回はこの中の一部について紹介する。

◇傷あとのない職業病　前川　馨一

――損保産業にみる罹病者たち――

この稿の筆者は全日本損害保険労働組合の書記長で同組合の労働災害特別委員会の主査でもあり、労働組合の立場から、キイパンチャー・タイピスト（カナ・英文・邦文）である女子労働者の健康障害の現状と問題点について述べている。

全損保労組傘下の労働者三万八千人のうち、九千人が女子労働者で、このうち千五百人以上がパンチャー・タイピストなどとして、手指作業に従事しているが、最近の合理化の中で労働密度が高まり（従業員一人当たりの扱い契約件数は昭和三三年度を一〇〇とすると、三八年度では三〇〇～三三〇分くらいにさせている）におこっている病気であること、また医学的にみて神経的因子の影響がきわめて強いことなどによって、障害発生の原因と、それに関係の因子（筋肉負担・環境条件・労務管理）について、未だに正しく理解されていないこと、従って三九年九月、労基法を上回るという意見で画期的だといわれた「キイパンチャー作業管理基準」が出された後も、経営者は「ゼイタク病」「個人生活や体質が原因」だとして職業病としての対策を無視している点は、大きな問題であると指摘、組合としては、健康をむしばみ、労働条件を引下げる合理化政策と対決する運動の中でこの課題にとりくむ方向を打ち出している。

即ち、労働基準法に違反しない職場（損保の場合、拘束七時間、実働六時間、のなかで、休憩時間の延長を要求した結果、一日の作業時間をパンチャーで最低二四〇分、最高三〇〇分以内、タイピストでは三〇〇～三三〇分くらいにさせている）におこっている病気であること、また医学的にみて神経的因子の影響がきわめて強いことなどによって、障害発生の原因と、それに関係の因子（筋肉負担・環境条件・労務管理）について、未だに正しく理解されていないこと、従って三九年九月、労基法を上回るという意見で画期的だといわれた「キイパンチャー作業管理基準」が出された後も、経営者は「ゼイタク病」「個人生活や体質が原因」だとして職業病としての対策を無視している点は、大きな問題であると指摘、組合としては、健康をむしばみ、労働条件を引下げる合理化政策と対決する運動の中でこの課題にとりくむ方向を打ち出している。

これらの障害の特徴について同組合で

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和40年12月受入れ）

資料名	月号別	発行所	主要目次
労働統計調査月報	No. 11	労働省統計調査部	○39年における労働力流動状況 ○職務職能給体系における基本給の措置 ○家庭に責任をもつ女子労働者
月刊自由労連	12月号	自由労連東京事務所	○働く婦人とパートタイム ――国際自由労連婦人委員会――
人口問題研究	第96号	厚生省人口問題研究所	○労働力の変動と産業構造の変化について ○昭和38年を中心とするわが国の人口再生産諸率
海外労働経済月報	15巻8号	労働省統計調査部	○賃金構造の国際比較――米・仏・伊3国の比較分析――
職業安定広報	No. 33	労働省職業安定局	○昭和39年における労働力の流動状況 ○昭和39年度失業保険事業の概況
〃	No. 34	〃	○家庭婦人のグループパート（王子職安）

繊維労働	No.139	全繊同盟	○週40時間労働 ——労働時間短縮の意義とその必要性——
アメリカの労働問題	12月号	米国大使館	○雇用におよぼす技術革新の影響 ——アメリカにおけるその実態の概要——
労政時報	第1827号	労務行政研究所	○労働時間制度の会社別実態と時短の現状——時間外協定の最高規制・定時間収入と時間外収入——
〃	第1828号	〃	○定昇とベース・アップが初任給に与える影響 ——新規学卒者の入社時初任給についての実態調査—— ○平均賃金および初任給とその規模別分布——地域別、規模別、会社別の定時間内平均賃金と初任給——
労働問題	1月号	日本評論社	○婦人主婦の会
労務管理通信	No. 29	労働法令協会	○40年3月大学卒業予定者の就職状況 ——9月15日現在で45.6%の決定率——
			○40年3月中学、高校卒業者の進学就職の状況
労務管理通信	No. 30	労働法令協会	○京都31社の優秀労働力確保対策を中心とした採用管理の実態 ○ミツミ電機の情操教育とエコー運動
総　評	12月号	総　評	○化学産業での合理化攻撃の実態 ○帰休という合理化のなかで
福利厚生	No.492	労務研究所	○「ワコール」のシスター制度・保護者会・ツンキングアワー ——設置理由と内容ならびに効果について——
労　働	11月号	大阪労働協会	○女子および女子労働の特性と管理のあり方
労働科学	11　号	労働科学研究所	○家事労働の研究
労働の科学	11月号	〃	○傷あとのない職業病——損保産業にみる罹病者たち—— ○事務機械担当女子職員に対する健康管理の経験

昭和 41 年 1 月受入れ

海外労働経済月報	15巻9号	労働省統計調査部	○ヨーロッパにおける労働力不足と積極的労働力政策
看護学雑誌	1月号	医学書院	○人間関係と職業観
〃	2月号	〃	○日本近代女性史——はたらく婦人のうつりかわり——
職業安定広報	Vol. 17 No. 1	労働省職業安定局	○中学生はどんな求人条件で就職を決めるか ○これからの雇用のビジョン(1)
〃	No. 2	〃	○これからの雇用のビジョン(2)
進路指導	1月号	日本職業指導協会	○新規学卒者雇用の長期的展望 ○昭和40年3月中学校卒業者の卒業後の状況
労務事情NEWS	No. 54	産業労働調査所	○新規学卒者の見込み初任給
福利厚生	No.495	労務研究所	○ホームヘルパーをめぐる諸問題
〃	No.496	〃	○労働省調べの福利厚生施設
資料室報	No.114	大原社会問題研究所	○不況下の労働市場と農家労働の移動
中央労働時報	No.431	中労委協会	○賃金調整制度と労使関係
労政時報	第1830号	労務行政研究所	○六大都市における独身男子と世帯人員別標準生計費 ——都府県人事委員会の年度標準生計費調査の結果—— ○主要都府県における会社別年齢別賃金の実態
労働法令通信	Vol. 18 No. 1	労働法令協会	○雇用施策の現状と問題点を答申
〃	Vol. 19 No. 1	〃	○持家・持株制度の実態と労働省の保有状況——労働省「勤労者財産政策基礎調査結果」発表
労務管理通信	No. 2	労働法令協会	○若年層従業員の定着性対策の総合的実態 ○雇用の合理化と婦人労働の問題点
The Labour Gazette	No. 10	カナダ労働省	○Women Workers Discussed at ICFTU Congress
Wages & Industrial Accidents	Vol. 8 Vol. 85	WIA 研究所	○職業病と新種疾病

女子の就業者数と完全失業者数　(1965年9月)

産業	女子	男子	女子の計に占める女子のしめる割合	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	1,959	2,901	40.3		+ 48
自営業者	274	720	27.6		+ 11
家族従業者	794	266	74.9		+ 4
雇用者	889	1,913	31.7	100.0	+ 32
農林業	15	23	39.5	1.7	+ 1
漁業，水産養殖業	2	24	7.7	0.2	− 1
鉱業	5	31	13.9	0.5	+ 2
建設業	36	202	15.1	4.0	+ 3
製造業	316	676	31.9	35.5	+ 5
卸小売，金融保険，不動産業	242	335	41.9	27.2	+ 13
運輸通信，電気，ガス，水道業	40	253	13.7	4.5	+ 1
サービス業	212	246	46.3	23.8	+ 9
公務	22	123	15.2	2.5	0
完全失業者	20	17	52.1		+ 4

「注」　数字はすべて調査結果の実数に推定乗率を乗じたものの千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。

—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9月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	18,938	38,416	49.3
鉱業	15,675	38,333	40.9
建設業	16,526	35,939	46.0
製造業	16,865	36,707	45.9
卸売業，小売業	19,259	36,845	52.3
金融，保険業	30,829	69,921	44.1
不動産業	19,965	46,079	43.3
運輸，通信業	22,626	38,880	58.2
電気，ガス，水道業	27,161	46,984	57.8

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

婦人少年局ニュース

○第十八回婦人週間並びに第十四回全国婦人会議について新聞発表

一月二十七日労働省記者クラブにおいて、第十八回婦人週間の実施並びに第十四回全国婦人会議の開催及び同会議の会議員募集について新聞発表を行なった。

第十八回婦人週間テーマ
今日における婦人の役わり
——進展する社会のなかで——

第十四回全国婦人会議主題
(テーマに同じ)

また、同日午後三時から婦人少年局長室において標記発表にともなう報道機関、婦人欄・家庭欄担当記者との懇談会を開催した。

○婦人少年問題審議会総会を開催

婦人少年局では、二月七日（日）三時から五時まで、千代田区三番町の霞友会館において婦人少年問題審議会総会を開催した。議題はつぎのとおり。

1、「家庭法上の妻の地位に関する意見書（案）」について（審議）
2、婦人労働力の有効活用等について（報告）
3、年少労働に関する施策について（報告）

○婦人少年局人事異動

(東京婦人少年室)　伊藤喜久子　辞職　(十一月三十日付)

(神奈川県婦人少年室)　津金繁子　辞職　(十二月十六日付)

○昭和四〇年度第四回産業カウンセラー養成講習会の開催について

婦人少年局（年少労働課）では標記講習会をつぎのように行なう。

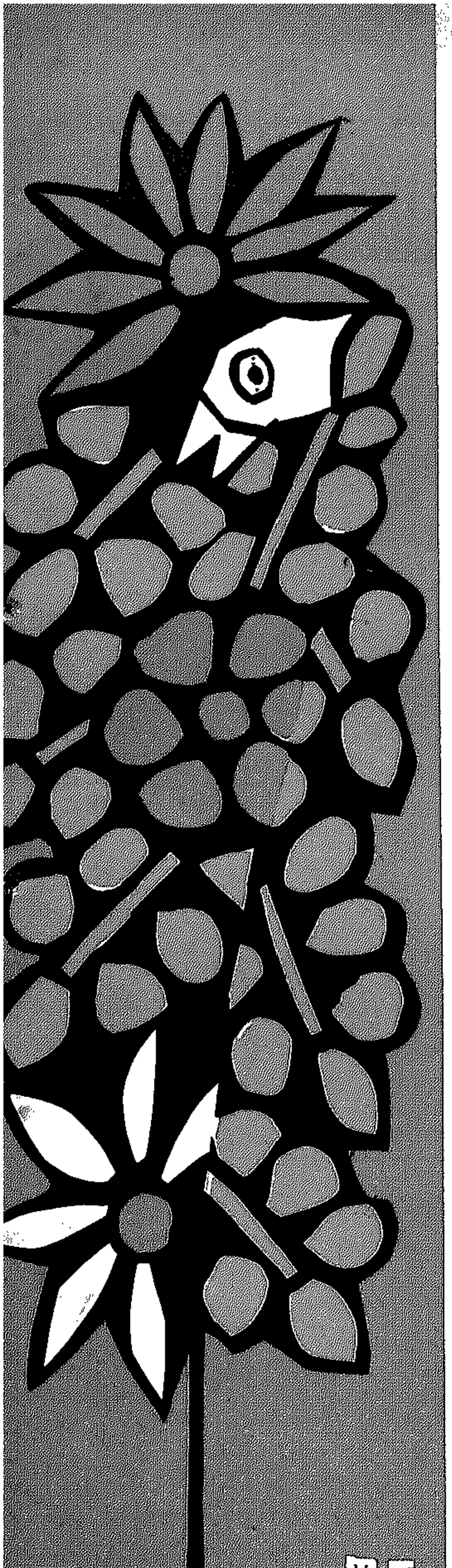
日　時　昭和四一年三月十七日～十二日の六日間、午前九時半～午後四時半
会　場　労働省第一会議室（二階）
受講者　企業または企業団体で生活相談業務を現在または将来担当する人で、企業団体代表者の推せんを受けた人（年少労働者を多く雇用する中小企業の人を優先とする）。
受講料　無料
定　員　五〇名
申込締切　昭和四一年二月二一日
申込先　各婦人少年室

昭和四十一年二月一日　印刷
昭和四十一年二月五日　発行

婦人と年少者　第十四巻第二号
通巻百四十二号
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)九五九七・九五九八
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
昭和四十一年一月五日　発行（毎月一回五日発行）

婦人と年少者

（第十四巻　第二号）　定価　六十円（送料六円）

◆婦人労働者の賃金問題
◆男女賃金の格差をめぐって（対談）
◆“第14回婦人労働問題研究会議”について
◆パートタイム雇用の実態〈資料〉

婦人少年協会