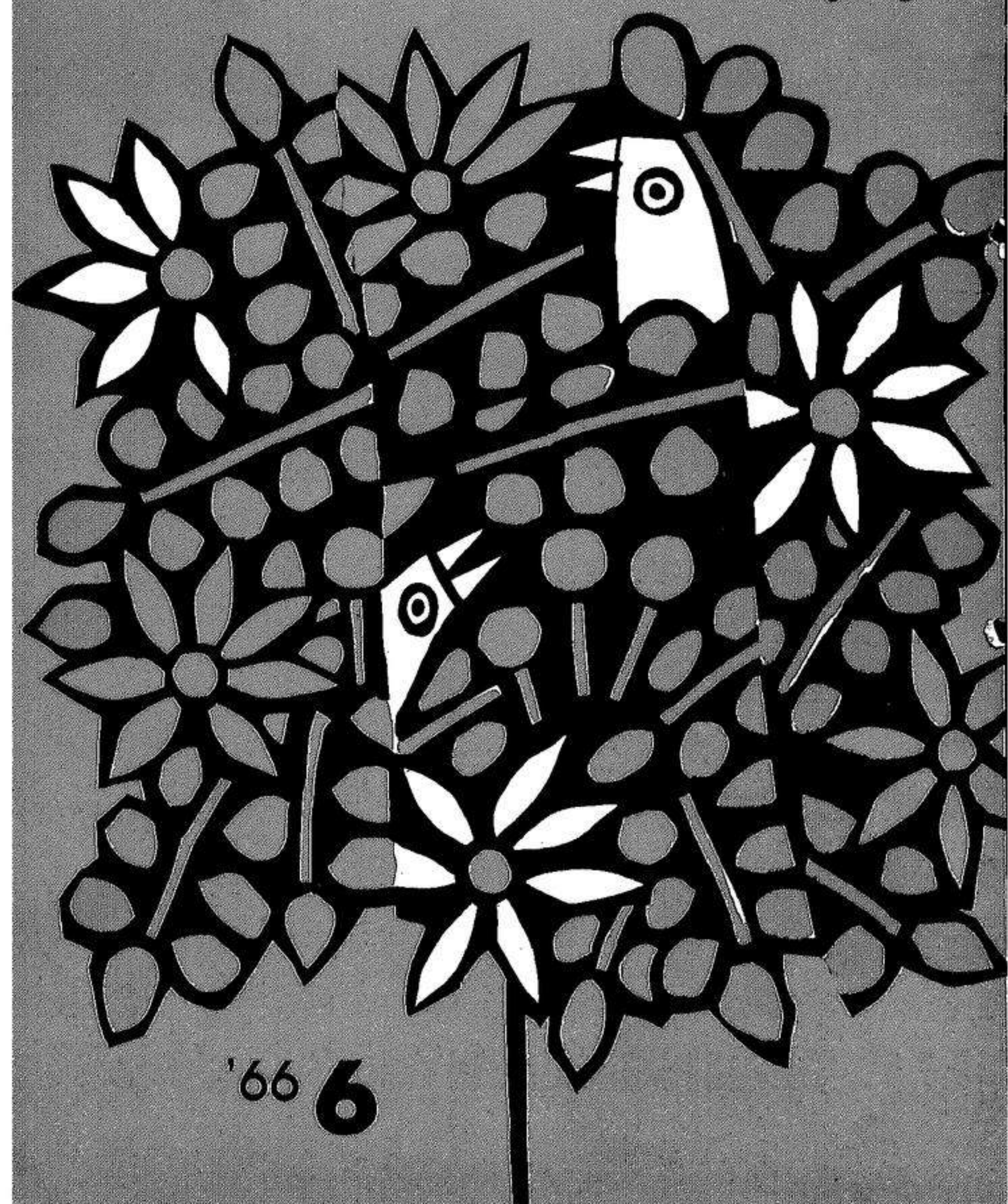


婦人と年少者



'66 6

婦人少年協会規約

(名称)

第一条 この会は婦人少年協会と称する

(事務所)

第二条 この会は事務所を東京都内におく

(目的)

第三条 この会は婦人及び年少者に特殊な労働条件の向上並びに一般婦人の地位の向上に関する知識を普及するとともに政府の行う婦人及年少者に関する業務に協力し、婦人少年問題の解決に寄与することを目的とする。

(事業)

第四条 この会は前項の目的を達成するために次の事業を行う

一、婦人少年問題に関する調査研究

二、婦人少年問題に関する各種資料の作成、出版、頒布

三、その他この会の目的を達成するために必要なこと

(経費及び会計)

第五条 この会の経費は次に掲げるもので支辨する

一、金費

二、寄附金

三、事業に伴う収入

四、その他の収入

第六条 この会の会計年度は毎年四月一日から始まり翌年三月三十一日に終る

(会 員)

第七条 この会の会員は次の各号の二種とする

一、普通会員 この会の目的に賛成し且つこの会の事業に協力する個人又は団体であつて毎年一、〇〇〇円を納付するもの

二、賛助会員 この会の目的に賛成し且つこの会の事業を賛助する個人又は団体であつて毎年三、〇〇〇円以上を寄附したもの

第八条 会員はこの会の発行する刊行物資料等を無料又は実費で頒布を受け、又この会の行う事業について優先的な便宜を受けることができる

第九条 会員はこの会の業務について意見をのべることが出来る

(役員及び顧問)

第十条 この会に次の役員および顧問をおく

会 長 一名

副会長 一名

理 事 十一名以内(内一名を事務長とする)

監 事 二名以内

評議員 若干名

顧問 若干名

第十一条 会長及び副会長は理事の互選による

会長はこの会を代表し会務を總括する
副会長は会長を補佐し、会長に事故あるときはこれを代行する

第十二条 理事は会員又は学識経験者の中から会員が選挙する

選挙は書面で表決する
理事は理事会に出席し、会務の運営について協議し議決する

第十三条 監事は理事会の決議により会長が委嘱する

第十四条 評議員は理事会の推薦に基づいて会長が委嘱する

第十五条 顧問は理事会の推薦に基づいて会長が委嘱する

第十六条 事務長は理事会の推薦に基づいて理事の中から会長が委嘱する

第十七条 役員は任期は二年とする
ただし重任を妨げない
補欠によって就任した者の任期は、前任者の残任期間とする

第十八条 この会の会議は理事会および役員会とする

理事会は会長、副会長及び理事で構成する

理事会は会長が毎年二回以上招集し、重要な会務を議決する

第十九条 役員会は第十條に規定する役員及び顧問で構成する
役員会は会長が招集し、次の事項を議決する

一、規約の変更に関する事

二、解散に関する事

三、重要財産の処分に関する事

四、その他特に重要と認められる事

第二十条 理事会及び役員会の議長は会長がたる

第二十一条 理事会の定足数は構成員数の二分の一とし役員会の定足数は構成員数の三分の一とする

議事は各出席員数の過半数で決する
賛否同数のときは議長が決する

第二十二条 理事会及び役員会は会長が必要と認めた時、又はそれぞれ構成員の二分の一以上の請求がある時はこれを開かねばならない

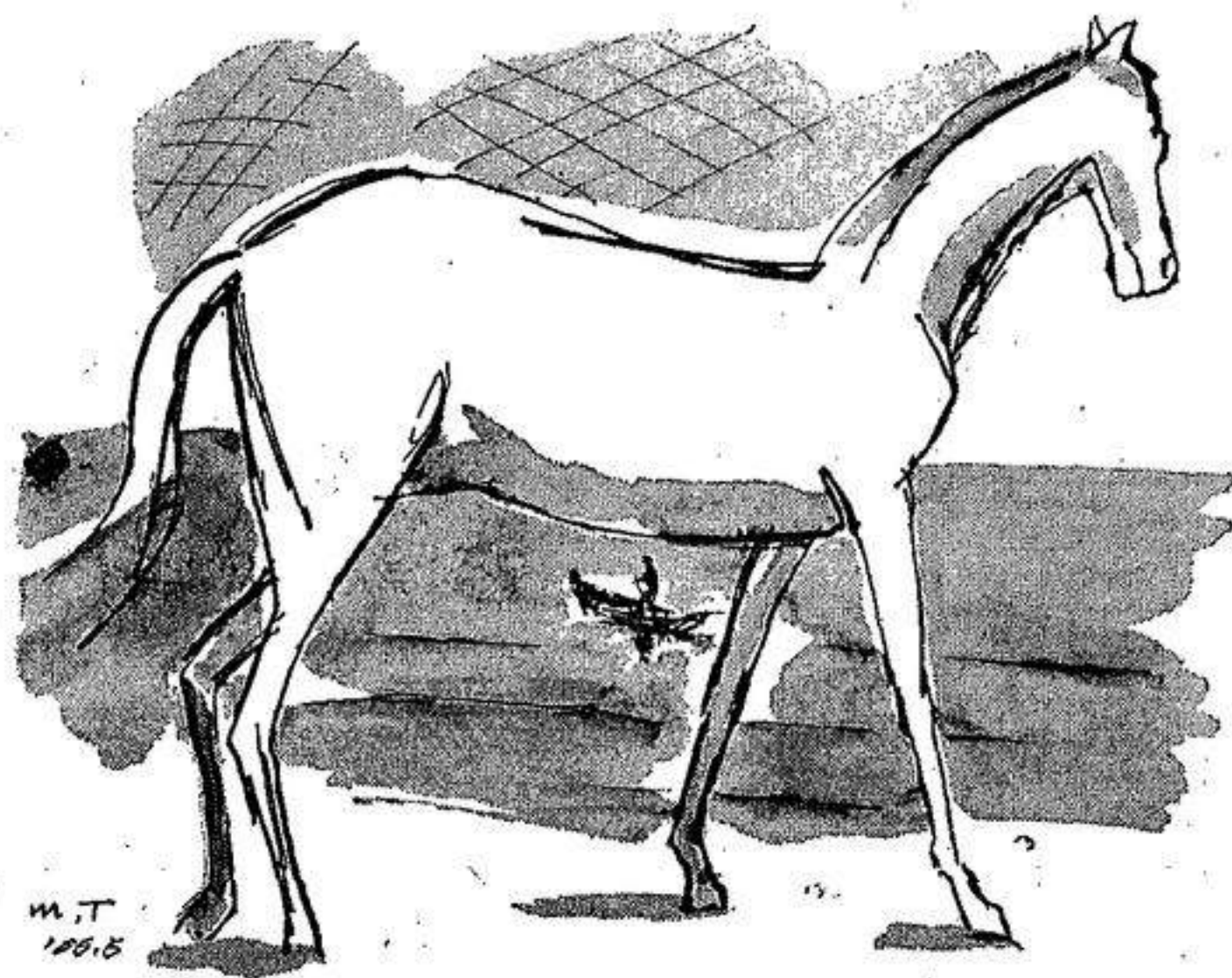
第二十三条 この会の設立当初の役員は設立発起人の中からこれに充てるものとする

第二十四条 この会に事務局をおく

第二十五条 事務局に関する規程および会員の事業協力に必要な規程は別に定める

第二十六条 この会が必要があるときは各都道府県に支部を設けることができる

第二十七条 この会は将来適当な時期に財団法人の組織に切替えるものとする



婦人と年少者 十四卷六号 目次

女子の専門的技術的職業の確立のために……………松本 洋 2

第十四回婦人労働問題研究会議報告

技術革新と婦人の職務評価

◇研究発表から

技術革新による女子の職種の変化について……………

井村 喜代子 7

女子の職種に対する評価について……………神代 和 俊 10

婦人の賃金決定のあり方……………松本 達 郎 15

◇「技術革新と婦人の職務評価」研究討論……………16

若年従業員管理の問題点とその対策……………丸 博 18

年少労働者の集団活動の促進について……………年少労働課 22

「私」たちの「グループ」活動……………

「夏の爽会」のあゆみ……………織田 隆 文 23

YMYAのなかまと仕事……………鈴木 敏 彦 24

青森県におけるイカつり少年の実態……………青森婦人少年室 25

(資)(料)(室)

昭和三九年における女子労働力の流動状況(2)……………28

婦人に関するうごき……………30

資料ダイジェスト……………31

婦人労働関係資料の紹介……………32

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……………表紙 3

◇婦人少年協会規約……………表紙 2

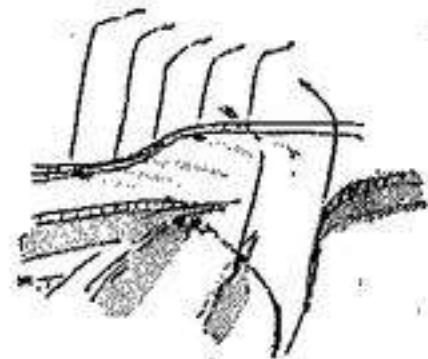
◇婦人少年局ニュース……………表紙 8

表紙・扉……………塚谷 政 義

女子の専門的技術的職業 の確立のために

松 本 洋

(雇用問題研究所研究部長)



一、女子の職業への進出

太平洋戦争は農村・漁村から、鉱山・工場から、事務所・商店・交通機関から多くの働く男子を戦場へ動員していった。にもかかわらず、銃後では食料・衣料から各種の日常生活必需物資まで、さらに戦場の将兵の食料・衣料・武器・弾薬を生産し続けなければならなかった。そしてそれを行ったのは、残された僅かな熟練者と徴用された学生と婦人とであった。彼女らは自分たちの中にかくされていた能力を、この機会に発見した。

第二次世界大戦はみじめな敗戦という形で終結し、その後に残されたものは荒廃に帰した国土・生産設備で、食料も衣料も住居も日常生活必需物資も極度に不自由になり、貨幣価値は下落して家庭経済は非常に苦しくなり、子弟も主婦も働かねば食って行けなくなった。このとき

に、彼女たちが自信をもって働き得たのは、戦争時代の経験であった。

不振不況に悩んだわが産業界は朝鮮特需に助けられてめざましく復興し、日本の産業経済は世界の驚異といわれるまでに拡大し成長し、生産は伸び、思いがけない労働力不足を現出し、またまた女子を産業界へ招きよせた。そして、この時代に女子の職業への進出を容易にしたものは、電気冷蔵庫・電気洗濯機を始めとする家庭電化機器の普及であって、家事労働を能率化して婦人に時間的余裕を与えたことである。

その上、終戦後とられた男女平等、男女共学制の推進、婦人の地位の向上運動は、女子を家庭に封じこめておいた旧い因襲の殻を打ち破り、知識を高め、視野を広め、女子の目を家庭外の活動に向けさせ、自己の才能をはっきりと目覚めさせたのである。

ここに、従来の単純な軽易な反復的手腕・手

第1表 職業大分類別女子就業状況(単位1,000人)

職業大分類	男女合計		女子		女子の男女合計に対する%
	実数	構成比	実数	構成比	
専門的技術的職業従事者	2,136.8	4.9	756.7	4.5	35.5
管理的職業従事者	1,016.6	2.3	43.8	0.3	4.3
事務従事者	4,555.8	10.4	1,681.6	9.8	36.9
販売従事者	4,613.2	10.6	1,921.5	11.2	41.6
農林漁業従事者	14,252.4	32.6	7,366.9	43.0	51.7
採鉱採石従事者	367.6	0.8	26.5	0.2	7.2
運輸通信従事者	1,424.0	3.3	185.3	1.1	13.0
技能工・生産工程従事者及び単純労働者	12,485.3	28.6	3,413.1	20.0	27.3
サービス職業従事者	2,827.4	6.5	1,679.1	9.9	59.4
分類不能の職業	11.4	0.0	6.8	0.0	59.6
総数	43,690.5	100.0%	17,081.3	100.0%	39.2%

指の作業、对人的サービス作業から、高度の精神活動を著しく必要とし、且つ複雑な理論的または実践的人間活動分野に関連する職業へ進出する契機と意欲とが生じたのである。

昭和三五年度の国勢調査の結果について、女子の就業状況を一瞥してみよう(第一表)。

女子全就業者は一、七〇八万一、三〇〇であるが、一番多い職業は女子全就業者の四三・〇%を占める農林漁業従事者(これは男女合計の構成比より遙かに大である)で、二番は女子全就業者の二〇・〇%を占める技能工・生産工程従事者及び単純労働者(男女合計の構成比よりかなり低い)であり、三番は一・二%を占め

る販売従事者(男女合計の構成比に近い)、第四位、第五位は九・九%、九・八%を占めるサービス職業従事者(男女合計の構成比よりかなり高い)、事務従事者(男女合計の構成比に近い)となり、ここに問題とする専門的技術的職業従事者は女子全就業者の四・五%を占める七五万六、七〇〇で、第六位である。これはサービス職業従事者の四五・六%、事務従事者の四五・〇%、販売従事者の三九・三%で、まだまだ少数であるが、相当の数になっている。

しかし、全就業者中に女子の占める比率から眺めると、サービス職業従事者や農林漁業従事者のように過半を女子が占める職業もあるが、この専門的技術的職業従事者は販売従事者(四一・六%)事務従事者(三六・九%)に次いで第五位で、三五・五%となっている。この職業群では女子の存在が相当に目立つものになっている。

二、専門的技術的職業とは

この職業は、高度の専門的水準において、科学的知識を応用し、技術的な業務に従事するもの及び教育、芸術、宗教、法律その他の専門的性質の業務に従事するものをいい、この職業の主要性格は、

- 1 高級な精神活動
- 2 人間活動の複雑な場
- 3 高度の包括的学術的研究または経験
- 4 公式のふえん的研究及び応用並びに十分組織された理論的知識の分野

第2表 職業中分類別女子専門的技術的職業従事者

(単位 1,000人)

職業中分類	男女合計	女子		合計に占める女子の%
		実数	構成比	
専門的技術的職業従事者	2,136.8	756.7	100.0%	35.4%
1. 技術者	306.2	1.7	0.2	0.6
2. 教員	787.3	264.2	35.0	33.6
3. 医療保健技術者	555.6	345.0	45.6	62.1
4. 芸術家・芸能家	74.3	21.2	2.7	28.5
5. その他専門的職業従事者	413.4	124.6	16.5	30.1

であって、広汎且つ包括的な学術的研究またはこれと同等の背景を提供するに足る範囲と性格との経験、あるいはかかる教育と経験との総合されたものを必要とする職業であって、この業務を遂行するためには、通例、大学・研究機関などで特殊な科学的その他専門的分野の訓練教育またはこれと同等の背景を提供する実地経験、あるいは芸術上の創造的才能を必要とするとして置かれている。

従って、この職業に従事するためには、大学などの高い教育機関または高度の技術・技能を訓練する機関が女子に開放されなければならぬことになる。かかる観点からみれば、教職とか芸術的職業とか医療衛生とかの極く限られたものを除いて、この職業群に女子が多量に進出し得たのは全く男女共学と大学の女子への門戸開放の結果であり、その背後に男女平等の思想が働いているとみるのが至当であろう。

さらに昭和三五年度の国勢調査結果の内訳をみることにしよう(第二表)。

専門的技術的職業従事者の中で女子が一番多いのは、構成比で四五・六%、男女合計中女子の占める比率六二・一%の医療保健技術者である。この中には古来女子の天職と認めてきた助産婦・保健婦・看護婦が含まれているから当然のことであるが、女子に対する専門教育・大学教育が普及するにつれて、医師・歯科医師・薬剤師・獣医師・栄養士・歯科衛生士などに女子が多くなった結果であろう。

次は、女子の構成比で三五・〇%、全数の中に占める比率三三・六%の教員であるが、戦前の女子教員といえば大体が義務教育段階がとまりであったが、今日では、高等学校にも大学にも、各種の教育施設にも、女子教員が多く奉職するようになっている。これも女子教育の向上と幅の拡大との影響である。

第三位は、女子の構成比で一六・五%、全数の中に占める比率三〇・一%のその他の専門的職業従事者である。この中分類に属するもので旧来から女子の職業とされていたものは、保母・寮母、花道・茶道の師匠など割合少ないのであるが、終戦後この方面への女子の進出も著しく、文芸家・著述家・記者・科学研究者・弁護士・公認会計士・税理士・弁理士・社会福祉事業専門職員・写真師・司書・生活改善普及員・農村生活指導員・アナウンサー・通訳・翻訳員・調律師などに多数の女子大学卒業生が就職している事実はみのがせないであろう。

第四位は、実数で二万人余で、構成比も二・

七名、全体の中に占める比率も二八・五%に過ぎない芸術家・芸能家であるが、絵画・彫刻などの美術家には女子は極く稀であり、今後増加することは考えられないが、販売合戦が盛んになれば各種のデザイナーに進出する機会もあり、ラジオ・テレビがこのように多くなれば、音楽家・俳優・舞踊家・演芸家に女子も多く需要されることであろう。

最後に残った技術者は、これに従事する女子というところ全く異例のような存在であるが、今後女子の伸びる見込みは十分ある。

三、職業と女子

私は今まで、終戦後今日までの女子就業者の状況を専門的職業従事者を中心にして考察してきたのであるが、ここで職業あるいは職業の機能と女子ということについて考えてみたいと思う。

職業は「自分及びその扶養者を養うための収入を目的とした継続的労働である」と定義されている。この定義に述べられている職業的労働の目的は生計であり、収入であり、経済性であるが、「社会の進歩に寄与貢献する」とか、「社会の福祉・良風に反しない」とかの社会性ないし道徳性が別に挙げられているときがある。また、労働の種類としては「個性に適応し個性を伸展すべきものでなければならぬ」と説く人もある。

このような定義からすれば、職業は最低限において、われわれ人間の行動の起源をなす生理

的要求を満足させる機能をもつものであることが知られる。すなわち、職業生活を営むことによって、われわれは自分及びその扶養者の生命を維持することができるのである。自分で生活を営み得るということは、また親や保護者から独立してその制約・権威・束縛から逃れ、自由になれるということでもある。さらに、よりよい生活を営むために努力し工夫することによって、新しいこと、むつかしいことへの探究の要求を満たし、なお、それを為し遂げることによって成就の要求をも満たし得るのであって、職業活動は自我的要求を完全に満足させるものであるとともに、この自我的要求によって開発、旺盛化される人間活動である。

また、職業に成功することによって、世間の人人に認められ称讃されるから、社会的承認を得たいという要求は満たされ、職業活動を真面目に完全に遂行することによって、社会的機能の一分野を果たすことになるので、社会的責任への要求(社会連帯の責任)を満足させ、同業者相寄り、同一会社・工場の従業者が結んで、同一目的のために活動することによって集団帰属の要求も果たされ、職業的生活をうまくやり、あるいはそれに成功することによって、夫婦・親子間の関係も円満に過ごされて愛情を満たしてゆけるのである。すなわち、職業活動によってわれわれの社会的要求は満足され、社会的要求によって職業活動はますます完全なものとなるのである。それゆえ、職業活動によってわれわれは自己を実現し得るのであり、また自己を

実現し拡張してゆくためには、職業活動に入るのが最も自然の形ということになる。

職業が社会連帯の機能を持つということは、これが社会生活の分業の一分野に当たるということであって、女子が家庭の仕事を担当することでも同じ意味を持つことになる。従って、女子の家事労働は前掲の定義とは多少異なった意味ではあるが、職業とみなしても差支えないということになり、主婦が家事に従事することは職業に従事すると同じことになる(欧州のある国では家事労働を職業と同じように認めているものもある)。但し、主婦の家事労働は反復的で単調であり、殆んど時間的束縛がなく、自分のペースで仕事ができることが一大特色である。

しかし、家庭が電化して家事労働の手間が省けたり、食事や洗濯や裁縫や育児、子女の教育や娯楽が社会的機関で代行されて、家事労働にゆとりができたり、家庭に働き手が多くなったり、余剰労働力となったりして、主婦や女子に家庭において家族のため社会のために尽くしうること事なくなると、社会的要求を満足させることも、自我的要求を満足させることもできず、自我を実現することができなくなると、女子は必然的に家の外に仕事、職業を求めるようになるだろう。それも、教育程度が低く、特別の技術技能の訓練もない間は、探究の要求も成就の要求も程度・水準が低く、身体的・手腕的・指先的な仕事、反復的な、単純な仕事で彼女らの自己実現の要求は満たされていたであろう。

けれども、終戦後の男女平等の思想、男女共学制から、専門学校・大学の女子への門戸開放、あるいは各種の職業教育施設の設立は女子の知的水準、技術的・技能的水準を高めることになった。その結果は自己実現の要求も高度のものとなるとともに、自己の才能に対する自信も強くなり、より高度の知的要素、理論的知識を必要とする職業、すなわち、専門的技術的職業を希望するようになるのは当然である。

四、女子職業としての雇用・就業の条件

女子の知的・技術的水準の向上の当然の帰結として、彼女たちが専門的・技術的職業へ進出してきたことを述べたが、職業を選択し、それが適当であるかを考察するには、その内容や諸条件を職務分析的に考察する必要がある。すなわち、当該職業は何をするのか、そのやり方はどうするのか、どこにむつかしさがあるのか、かが分析され、明白にされなければならない。

例えば、公認会計士は「他人の求めに応じ、財務書類の監査、または証明を行ない、財務書類の調整、財務に関する調査もしくは立案をし、相談に応ずる」というように、何のために何をするのかを明らかにし、さらに、例えば、公証人が公正証書を作成するには「事実を関係人から聴取したり、書類を審査検討したり、必要あれば立会人・証人を立ち合わせたりして、誤りのないことを確認してから所定様式の公正証書を作成し、その旨を原簿に記載する」というように、そのやり方が示される必要がある。

さらに、その職業を一人前としてやるために必要な最低限基礎的、関連的知識、失敗したり、なすべきことをやらなかった場合に生ずる責任の種類や程度、精神的・身体的な特性も指摘されねばならない。

専門的技術的職業従事者の中分類について、その定義を示すと次の通りになる。

- 1 技術者……専門的、科学的知識と手段を生産に応用し、生産における企画・管理・研究など科学的・技術的な業務に従事するもの
- 2 教員……学校・各種学校及びその他の教育施設において学生・生徒・児童・幼児の教育に従事するもの
- 3 医療保健技術者……人及び家畜を対象とした医療、歯科医療あるいは医療類似行為または獣医療及びこれらに関連する医学的・薬学的知識を必要とする専門的・技術的な業務に従事するもの
- 4 芸術家・芸能家……美術・音楽・演劇などの芸術作品の創作もしくは再現に従事するもの
- 5 その他の専門的職業従事者……民事または刑事に関する訴訟その他の法律に関する専門的業務、財務・税務その他の会計に関する業務、文芸作品の創作、出版のために記事取材する業務、自然科学・社会科学に関する学術的研究、社会福祉事業に関する専門的な業務に従事するもの及び他に分類されない専門的な業務に従事するもの

以上のように、職業の定義のみが明らかにされても、各職業の内容が理解でき、関心がもてるようになる。これにさらに、そのやり方や作

業遂行に必要な知識、責任、精神的・身体的特性などが明示されれば、もっと自分の興味や才能に適した職業が発見できるであろう。

しかし、これらだけで果たして正しく職業を選択できるであろうか。私は否と答える。私は、各職業の雇用条件が明白にされない限り、正しい選職は行なわれず、就職後に問題を惹起すると思う。

雇用条件の中には勿論、給与・諸手当・昇給・昇進の問題が含まれている。職業が生活の手段である限り、これらを問題にしない人があれば、それは間違いない。すべて職業人は自分の才能・努力に相当した報酬を求めて差支えないのである。ところが、これら以上に、当該職業に特徴的であり、それが就業の妨害になる雇用条件、就業条件があつて、それらを明白にすることの方が肝要ではないかと思う。すなわちそれらは次のようなものである。

第一、就業の場所——通勤圏内にあるかどうか。通勤に要する時間の長短。交通の便不便。夫婦共稼ぎの場合、何れが早く帰宅し得るか。転居の必要の場合、先方に住宅があるかどうか。

第二、勤務時間——勤務時間の長短。始業・終業時刻が厳格かどうか。始業時刻と終業時刻。休暇・休憩時間。任意の時間に出動・退所できるかどうか。勤務が規則的か不規則か。

第三、作業環境——屋の内外。通風採光の程度。危険性（機械的・化学的・熱的・電氣的・放射性物質・爆発性など）の有無。高所・地下・水中。外勤・内勤の別。

第四、仲間の性別・年齢。

第五、その他。

以上の諸条件が、女子の職業選択上、就業上、非常に大切なことになる。というのは、旧来の慣習・思想によるとして、女子に家事を担当する責務があるとした場合、女子はそれを完全に独りで、または夫その他の手を借りて果たして行かねばならないからである。家事の処理を妨げる条件があれば、それは女子には不可能な職業となるからである。そこで、家事労働を分析してみよう。

- 1 家の内外の掃除・整頓と飾り付け
- 2 食事、調理、膳立、食器の洗浄、間食の準備と後仕末
- 3 洗濯、その仕上げ
- 4 裁縫、衣服の修理
- 5 入浴の用意
- 6 育児、娯
- 7 病人・老人の世話
- 8 来客の接待
- 9 出入商人などの応待
- 10 PTAその他合会への出席
- 11 買出し
- 12 家計簿つけ
- 13 家庭経済の計画

などが挙げられる。そうしてこれらの仕事は順序正しく、あるいは突然におこり、それを全休が狂わないように処理する必要があり、時間的制限があまりないにもかかわらず、夫の勤めのために、自ら時間的制限が生まれ、さらに主

婦としては家庭の中心、団らんを中心としての責任がある。

さて、女子が職業に従事するとき、他人に雇用されないで、自前あるいは自営の場合には、特別の事情がない限り、職業上の条件を自分の家庭の事情に合わせて調整することができ、家で、家事労働と職業活動とを調整し易く、職業活動を継続させることができるのである。しかし、他人に雇用されるとなると、事業主側の都合、同僚との関係から一定の枠の内にとじこめられる結果となり、勤務に支障をきたすことが多く、問題になり勝ちである。

専門的技術的職業という中には、自由業といわれる職業が含まれていて、元来、時間に束縛されず、他からの制約の少ないものがある。例えば、弁護士とか医師とかである。しかし、これらの職業でも、今日では完全な自由業とはいえず、一定の勤務規定が設けられている場合が多くなった。

五、今後の女子の専門的技術的職業

以上述べたように、専門的技術的職業は力量を必要とするものではなく、多少生活が不規則になつたり、就業時間が不確定なものはあるけれども、高級な専門的知識なり技術を、教育訓練する施設が女子に開放されれば、その仕事そのものは女子に不可能な職業は皆無といえる。否むしろ女子に適した職業であるともいえる。

もし女子の就職を妨げるものがあるとすれば、それは主婦としての家事労働から来る諸条

件である。従って、男子にいわゆる理解ができ、家事を担当する者が他にできるようになれば、あるいは社会機関で家事のある部分を処理するようになれば、女子は易々としてこの専門的技術的職業へ進出し得るのであり、従来の単純な手腕的・指先的な反復作業や対人サービス作業より社会の進展に寄与することが多いであろう。

最後に改めて、女子に向く専門的技術的職業を列挙しておこう。

機械器具・輸送用機械・電気機器の設計に関する職業、化学技術者、建築士。

農林技術者（養蚕・蚕種・家畜・家禽）。製糸・染色の技術者、生産管理技術者、プログラマー。

各種の教員。

医師、歯科医師、薬剤師、助産婦、保健婦、看護婦、あんま、はり、灸師、獣医師、栄養士、検眼師、歯科衛生師、病理技術者、環境衛生指導員、食品衛生監視員、指導員。

美術家、デザイナー、音楽家、俳優、舞踊家、演出家。

文芸家（詩人・シナリオライター・記者）。科学研究者。

裁判官、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、公認会計士、税理士。

保母、社会福祉事業専門職員、写真師、各種の師匠、司書、アナウンサー、生活改良普及員、農村生活指導員、調律師 など。

技術革新と婦人の職務評価

婦人労働問題研究会議における研究発表から

労働省婦人少年局では昭和四十一年三月第十四回婦人労働問題研究会議を開催した。研究会議においては、技術革新による女子の職務の変化と評価についての問題点、婦人の職務の評価と賃金決定のあり方と問題点につき学識者から研究発表が行なわれた。以下はその要旨である。

技術革新による

女子の職種の変化について

研究発表者 井村 喜代子
(慶応義塾大学助教授)

昭和三〇年以降の経済成長につれ技術革新といわれる中で女子の雇用がどう変わってきたかを広い視角からみると、昭和三〇年以降、世界第一位の経済成長をとげて、日本経済が発展してきた。その過程で生産が拡大し、同時に流通部門も拡大していき、いわゆる第三次部門も拡大していくという変化がみられて、雇用構造も大きく変化してきた。

そこで、その中で女子の雇用の面だけに限定し、どういう変化・特徴がでてきたかを簡単に指摘する。

まず、有業者全体の絶対数とか構造の変化をみると、第一に指摘できることは、農林業に従事している有業者が絶対的にもかなり減少している。それに伴い農林業に従事している従業者の比率が急速に減少しており、反対に非農林業の従事者の比率が急速に増大しているという傾向がみられる。これは農業自身におけ

る農民層の分解によるものではあるが、他面ではむしろ、そういう分解を促進している非農林業における生産の発展と雇用の拡大とが相まっていくからである。

農林業に従事しているものの率は昭和三十一年を一〇〇として、三十四年八・七、三十七年七・六、六という形で顕著な減少を示しているが、反対に非農林業に従事している有業者は三十一年を一〇〇として三十四年一〇九・八、三十七年一一一・八という形で増大している。これを反映して三十四年には女子有業者の構成比率が五二・七、三十四年には四七・七だったものが三十七年には三九・三という形に変わってきている。もう一つ注目すべきことは非農林業は家族従業者・雇用者・非雇用者という三つのグループに分けられるが、その中でもその比率の顕著なのは雇用者であり、とくに女子はいちじるしいのびを示している。

その比率をみると、三十一年を一〇〇として三十七年には一五〇・二になっており、全体の構成比率をみても非農林業が占める割合が高まっている。このように、非農林業の雇用者の比率が高まっているのが中心になっている。これは男子とくらべても女子はかなり顕著である。非農林業の雇用者ののびを男子とくらべてみると、男子は三十一年を一〇〇として三十七年には一三六・二、女子は三十一一年を一〇〇として三十七年には一五〇・二となっており、男子以上に女子ののびていることを指摘することができ

る。全体的に指摘されることは、従来なら、女子は家事が主、仕事に従事であるというふうにいわれてきたが、最近では、仕事に主という有業者が全体的に非常に高まっているというところである。非農林業においても、仕事に主であるというのが非常に多くなっている。これは全体として注目すべきことである。全体的に非農林業の有業者が増え、その中でも雇用者が増えている。同時に全体として、婦人の生活の中で仕事に主になっているという女子が多くなっている。一言でいえば、女子が資本主義経済の中で労働に参加し

ていく割合が増えていることを単的にあらわしているといえるのではない。次に非農林業の中で雇用者がどこに雇われたかを「就業構造基本調査」からみると、この雇用者は絶対数として三十一・三十七年にかけて約一・五倍に増大している。この増大がどの分野に現われているかをみると、鉱業では減少傾向がみられるが、それ以外は若干の比率の差はあるが、全体的に女子の雇用ののびていることが注目される。特に卸・小売・金融業等ののび率は顕著である。

この間において、男子の非農林業の雇用の比率は若干女子よりも低いとはいえないが、かなり顕著にのびている。男女の比率をみると、必ずしも女子の比率だけがのびたわけではなく、三十一年に男女計の中で占めている女子の比率は、三十一一年の二八・一%から三十七年三〇・一%と、そう高まっているとはいえない。この傾向は、各産業分野においても格差はあるが、だいたい女子の占める比率が若干ずつ増えていることを指摘することができ、鉱業以外の雇用の比率も顕著であるし、女子の雇用も若干ずつ増大していることを指摘した上で問題をまとめると、

次のようなことがいえる。

第一に製造業において、雇用が三十一一年を一〇〇として三十七年には一五九・三というように顕著にのびているばかりでなく、内容的にも女子が生産の中核になっていく分野がこの三十年以降の過程において電気機器・精密機器・衣料・食料品等において増えてきている。

第二は、生産の発展に伴い流通部門が進展し、寡占的な競争が激化する中で、販売も重大になってくる。卸売・小売の女子の雇用者は顕著にのびていて、そののびは製造業をしのぐほどである。

第三に、製造業とあらゆる分野に雇用者が増え、生産的労働者と職員の両者ともに増大しているが、職員の比率が若干高い。従って事務労働につく女子がかなり顕著にのびている。このことは、事務労働が機械化され整備されていく中に、女子が大量に配置されていくということを示している。キヤンチャーなどがその単的な例ではないか。

以上三つぐらいの問題に分けて、製造業を若干くわしくみていくと、製造業においては、三十年以降、高度成長の中で女子がのびているが、それを三〇人以上の規模で見ると、製造業における雇用ののびたといっても、部門別にはかなり違いがみられる。かつて女子の労働が問題であった時には、製造業においては繊維工業が多かった。雑役的分野になっていくと一般的にいわれてきたが、最近で

は、旧来女子個々のタバコ・繊維工業で生産をなっていたものがむしろ停滞を示し、年次別にみると、その比率は低くなっている。これに反して高度成長、または機械化されるにしたがって非常に単純化され、流れ作業等が整備されてきた電気機器、あるいは精密機器・金属製品の一部の中において、非常に顕著なものをしめしている。電気機器では三十年を一〇〇として三十九年には五倍ぐらいに増大しており、いちじるしい変化を示している。精密機器においても三十九年には三十年の四倍弱の三八八・九になっている。もう一つのグループとして消費手

段、例えば、食料・衣料などは消費財の加工化がかなり進み、生鮮食料品が少なく加工食品等が増えており、また衣料においてもかつて繊維工業といわれていた範ちゅうよりも、既製服とかメリヤス製品などがのびていき、加工部門において三十年以降生産がのびてくると同時に、そういう加工過程の生産技術が進歩してきた。そういう単純化された分野の中に女子労働者が進出していく。

このようなことは、食料品加工の分野にもいえることである。繊維そのものののびでは、停滞的であるのに反し、衣服その他繊維製品や食料品加工等に女子が増大している。また機械部門の組立の中にも女子が非常にのびている。加工部門が変化していく中に、女子が増えていくという二つの理由に分けられると思う。

電気機械の部品組立、生産工程からすれば、中核部門に女子の雇用が増大しているということは、重要である。テレビ・ラジオ・通信機の組立・部品組立・巻線工・トランススター組立工・時計の組立などの職種に女子がそのほとんどを占めるようになってきている。これは基幹的中核部門を女子が占めているということと非常に注目すべきことである。

味で、最近各産業に分布する女子労働者がかなり変化していることが強調される。しかも生産の中核部分をむしろ女子がこなすことが注目される。

雇用の中に占める職員と生産労働者の比率を、電気機器の中でみると、生産的労働者の女子は三十年には二九％だったものが三十九年には四五・三％、つまり女子が約半分近くも占めてきている。精密機器でも女子が四四・一％で、生産の約半分を占めている。第二のグループの食料品においても、女子の比率が高いのは生産的労働者であるが、生産に直接に従事している女子が三十年の四三・三％から三十九年には五三・三％に増大していることは注目すべきことである。全産業に就労している女子雇用者全体の中で分布の構成比率をみると、三十年には繊維工業に女子は四五・七％就労し約半数近くいたものが、三十九年には二六・一八％に減少してきている。一方、電気機器等を合計してみると、三十年には約一五％、三十九年には二八％になってきている。かつて女子の圧倒的な分野といわれていた繊維工業が約二六％で、それに匹敵するものが製造業・金属加工部分に分布するようになってきている。その意

第一に男女の賃金格差を考えると、かなり問題となるのは、男と女がまったく同じ仕事をしている場合、格差がつけられていけば解決の方法や対策をたてやすいが、従来、男女の賃金格差という場合に必ずかしこいことは、女は女だけの仕事をしている。男は男だけの仕事で女子と男子の職種が違っている場合には、女ばかりで仕事をしているところでは賃金がいかにひくくなっている。従って、これは男女の賃金格差だといっても職種が違いうから賃金が違うのだということと表面的に理解され、理由づけされてくるということが一般的であった。典型的には紡績業等がそうであった。女子は忍耐力、適性が発揮されており、かつ紡績業において基幹的な仕事になっていくにもかかわらず、賃金においては、女子だけが低く格付けされているが、それでは低い賃金が誰に対してどう低いのか、ということが問題である。

このような問題がどうなっているかをみると、電気・機械器具に最近女子が多く雇用されてきているが、特に軽電機器

の面でこれを見ると、以前の紡績における問題がこれらの新しい分野に変わって出てきており、質的にそこに集中しているのではないかと懸念される。とくに軽電機を中心とする部品の組立等に女子が圧倒的に就労する職種が形成されているということをもつて、以前の紡績等で指摘されたような問題がむしろ新しい分野にも残っており、同じ問題が存在しているのではない。軽電機でも女子特有の手先の器用さ、忍耐力とかをフルに活用しているような仕事であり、圧倒的に多くそれが女子の仕事になっている。その中で女子の賃金が低いというような問題がでてくる。その場合に、男女が混合して働いているとか、あるいは、並んで働いているという分野よりも、女だけの職種にはむしろ問題がでてくるのではない。このことはやはり三十年以降の女子雇用の伸びにつれ、平均年齢とか平均勤続の伸びという問題もある。全体として平均年齢・平均勤続年齢は徐々に高まっていて、短期勤続というのは若干ではあるけれども変化してきている。しかし、いちばん中心としてのびてきている電機・精密機器などでは製造業の中でも平均年齢が低く、平均勤続年数も短いという特徴がうかがわれる。これは過渡的であるともみられるが、そればかりではない。

次に注目すべきことは、電気・機械器具とか精密機器とかは三十年以降も花形

産業といわれ、高度成長をとげた一業種であるが、この中で大企業がかなり多い。この中で平均年齢・平均勤続年数をみると、大企業では若干高いが、平均年齢は大企業ほど低い。電気機械器具分野ではほとんど一九二〇歳前後であって、中小企業に比べれば、むしろ平均年齢があがっている。このことは、日本の大企業は男女をとわず若年労働者を新規採用しているといえる。女子も若年を中心に採用し、若年女子のもっている特性をフルに活用している。できるだけ特性を活用し、低賃金で済むような雇用をする。三十年以降、若年労働力の不足で若年労働力を確保できないところは中高年齢を女子も男子もとらざるをえないということになるから、どうしても中高年齢が就職するのは近代的な大企業ではなくて、むしろ中小企業に就労することになる。全体的に平均年齢や勤続年数はのびているが電気機械器具・精密機械器具でみると、大企業では依然として短いといえる。これが圧倒的傾向として残っているのではないかと思われる。従って、若年女子労働者が生産工程に有利であるにもかかわらず、それゆえにこそフルに活用されているにもかかわらず、賃金には、やはり問題として残っていくのではないか。かつての紡績業のように、共通している新しい問題が再生産されているのではないかと思わざるをえない。

もう一つの問題点は、男女の賃金格差

とか女子の賃金問題といっても、かならず同じ問題ではない。非農林業で雇用がのびているといっても、戦前にくらべれば、多様な面に女子が進出している。その意味でも問題をグループ別に考えていかなければならないと思う。新しい分野の中での問題と、もう一つの旧くからある職業についても、女子だけが存在している特性を發揮しているにもかかわらず賃金が低いというグループの問題がある。これは製造業だけでなく、看護婦とか、電話交換手とか、保健婦とかいうような分野においても同様に指摘される。社会的にみても、これらの職種は女子の個々の職種として、男子の職種とうまく関連づけられないまま、低い賃金に格付けされている。

もう一つの問題点は、三十年以降の雇用の増大は、小売業に女子の伸びが製造業をうまわすくらいにいいことを指摘したが、ここでは女子個々という職種の明確な分類がない販売店員とか事務員とかいうところに、かなり女子がふえていっていることである。卸売・小売業等は小企業・零細企業が多い。賃金・労働条件、雇用の不安定性があるが、これを女子が受けているのではないか。商事会社・百貨店等に就労している女子の五九分が労働条件が悪く賃金が低いところに集中しているのは問題である。雇用の吸収率が高かった販売などに男子を雇用できず、女子をこれにかえているが、不

況下で労働条件が悪化された中に女子が入っていくことが予想される。

サービス業においても一、〇〇〇人以上の大企業に三六〇、〇〇〇人、医療保険（日赤等大病院）に従事している者一四七、〇〇〇人で、一、〇〇〇人以上の規模は医療関係であり、これ以外の個人サービス業には小企業・零細企業に従事しているものが多い。そういうサービス業の小企業・零細企業に従事している女子にはやはり卸・小売業と共通した問題があるのではない。事務職員の増大については、全体的に増大していると同時に、新しい問題としてキヤンパッチャーであるとか、機械化の度合がおくれているが算計機構とか、事務機構の整備に伴い女子だけがするかつてのタイピストのような職種がかなり増えている。そこにおいても、労働省の調査では、賃金が低いという問題が依然としてでている。同時にもう一つ、事務の職種では新しい職種に変わっていったと同時に、男子と女子とがほとんど同じような仕事をしているのに、昇給・昇格が差別されている。従って昇格等も年齢とともに格差がついていく、という古くて新しい問題が残っている。また事務職員の場合には、事務の機械化や整備に伴って女子の問題がその中において形成されていく。依然として男子と隣接して働ながら、昇給・昇給について差別されているという問題が指摘されるかと思う。

女子の職種に対する評価について

研究発表者 神代和俊

(日本労働協会研究員)

女子の職種及び新職種に調査を限定し男女別の一般的な格差及び職業別あるいは職種別の賃金格差がどうなっているかをみる。婦人に関する今までの文献をみると男女賃金格差を算定する場合に単純平均だけでだしているが統計的に問題がある。企業の格差をだす場合、年齢構成別あるいは勤続構成別の労働力構成の差を反映させないと正確な格差がでない。この考え方を男女問題に適用して統計を組みなおし、統計の意味をさぐるためにパーシェ式で賃金の格差をみることにする。また「事例観察」をして、統計を補う意味をもたせる。この二つの方法に限定して、次の六つの仮説をたてた。

第一の仮説は、昭和三十四年前後から労働市場構造の変化で、とくに若年層において男女賃金格差が縮小した。他方、女子の勤続が一般に長くなり、従って、賃金の面にも変化を及ぼしているのではないかと、統計の問題になるが、まず全体としてなめると、現状では女子労働者の大部分は依然として若年層に集中している。勤続でいえば十年以内に集中

格差を一般論としていう場合にはこの程度の計算をする必要があるのではないかと、というのが第一の仮説である。

第二の仮説は、統計ではこまかい点の変化を十分反映していないという点がある。例えば「賃金構成基本調査」では年齢のくり方が二十歳台では二十歳と二十五歳というくり方をしている。ところが企業の実際の例をみると二、三年の間に従来初任給のみ男女同一であったものが、一年毎に二十歳まで二十一歳までというようにまったく男女の標準昇給額が同一になってきているのがたかさんある。このような変化も結果としての統計に反映されてくるわけではあるがそのもつほんとうの意味は統計だけではわからない。個別企業の労働協約なり賃金協定書に現われた変化をみると、最近の急速な変化はやはり過小評価されるのではないかと、客観的にみるとこういう点をみのがすことはできない。

第三の仮説は、職務給とか職能給というものが入ってきている。その中で、はたして男女賃金格差の問題が改善されたのか、職務給が入って格差がはたして縮まったのか、あるいはもとどおりなのかという問題がある。私は、この点についてはかなり否定的な結論であり、大ざっぱにいうと、ほとんど変化していない。これらの賃金制度は従来の賃金構造を再編したにすぎないという結論である。

第四の仮説は、最近の技術革新、広い

意味ではイノベーションであるが、これは男女の一般的賃金格差に影響を与えたと考えられるが、賃金体系や男女賃金格差の縮小にはそれほどはねかえっていない。例えば婦人少年局の調査でも、変化した新しい職種についても、その賃金に関して新しい扱いはしていない。例としてはキーパンチャーなど新しい職種で特別の待遇をしているところはない。

「コンピュータ白書」をみても八〇％は何ら制度を変えていない。従来の制度をそのまま活用しており、新しい職種にさえ従来の制度を適用している。この面からも、賃金に関するかぎり、影響はかなりネガティブなものである。

第五の仮説は、今日日本の賃金・雇用の伝統的な制度のもとで、かなり男女の平等化は進んでいると思う。これらは好ましいことである。しかし、現行の年功賃金・終身雇用という非合理的な制度のもとで形式的な男女の平等化を進めることが、はたしてほんとうの女性の解放になるのかどうか疑問である。かえって現行制度のもとで形式的平等をすすめることが、職種や職務の立場からみた不公平を拡大することになりかねない。けっして現行制度のもとでの平等化に反対するわけではないが、それを促進するなら同時に職務や職種の立場からみたエクワイティ(Equity)というものを進めていかなければ片手落ちになるという結論である。

第六の仮説は、全体的にみて女子の間

表 1 A 信託女子退職率 (1949~61入社者平均)

勤 続	1年	2	3	4	5	6	7	8	9	10
退職率 (%)	2.3	4.9	8.7	13.1	14.7	15.7	10.2	8.1	4.3	3.0

(5年未満計 43.7% 10年未満 84.7%)

題が深刻にでているものは、女子の専門職や技術職の処遇の問題ではないだろうか。単に男子にくらべて女子の専門職や技術職が不当な待遇をうけているというばかりでなく、女子の未熟な職種に較べても不当に低く評価されている。そういう二重の面があるのではないか。

以上が私の仮説であり、結論である。次に仮説の論証として最近の勤続の長期化、年齢の高度化について、二、三の事例をみてみよう。

例えば、A信託の場合は過去十数年間の退職率をまとめると、十年未満に退職するものが八五%という数字を示している(表1)。

表 3 C 銀行年齢・勤続別行員分布 男女別

(1965年末)

年 齢	女	男	勤 続	女	男
~20	46	8	~5	80	28
21~30	45	42	5~10	10	18
31~35	4	24	10~20	8	37
36~40	3	8	20~30	2	12
41~45		8	30~	0	5
46~50	2	6			
51		4			

形式的に撤廃されて、女子の長勤続が可能な企業においては、従来B放送のような勤続構成に変わっていくのではなからうか(表2)。

表 2 B 放送女子職員の年齢・勤続別分布

年 齢	%	勤 続	%
18~20歳	5.8	~5年	45.2
21~25	34.4	6~10	23.1
26~30	20.4	11~15	5.4
31~35	13.0	16~20	16.2
36~40	13.3	21~	10.1
41~45	6.9		
46~50	3.2		
51~	3.0		

次に第二の仮説であるが、例えばさきのC銀行の例をみると、今年の一月の時点で、高卒の男女の初任給はまったく二十歳まで同じになっている。おそらく数年前までは初任給だけが同じだったのではないかと思う。A信託の場合、採用後四年間は高卒の男女にまったく格差を設けてはいない。しかし現状では、二十二歳で大学卒の男子が入ってくるため、それと男子のバランスをとるため高卒男子の給与を引上げなければならぬ。しかし、女子と一緒に引き上げるわけにはいかないので、

表 4 D 電機年齢・勤続別従業員 分布、男女別

(1965.6)

年 齢	女	男	勤 続	女	男
~20	51	25	~5	63	45
21~25	40	23	5~10	30	31
26~30	6	20	10~15	5	15
31~35	1	10	15~20	1	4
36~40	1	6	20~	1	5
41~45		3			
46~50	1	2			
51~		1			

以上で仮説一については論証できると思う。

表 6 初任給のみ同一の事例 (E百貨店) 高校卒モデル昇給線

(1965.4.協定)

勤続	男	女	女/男
0	18,700	18,700	100
1	21,200	20,500	
2	23,000	21,700	
3	25,300	22,600	
4	27,500	24,000	
5	30,600	26,000	85
6	33,500	27,200	
7	35,700	29,200	
8	40,200	20,300	
9	42,900	31,400	
10	45,300	32,400	72

女子の方に格差がでてくる(表5)。

表 5 C 銀行、年齢別平均本俸 (41.1.)

年 齢	男 子 (大卒)	(男子) (高卒)	女 子 (高卒)
18		17,500 19,400	17,500 19,400
19		20,400	20,400
20		21,400	21,400
21		22,600	22,400
22	27,400	27,400	26,900
23	28,700	28,900	27,900
24	30,400	30,400	28,900

表 7 初任給に男女格差のあるところ
F' 繊維 (1964. 12. 協定)

中卒初任給(基本給)	女	10,500~11,000
	男	10,950~11,450
中卒18歳職能給込	女	13,600~14,100
	男	14,000~14,950

(注) この直後に全職同盟の39年交渉によって15歳初任給は13,000円に引き上げられている。

表 8 D 電機

中 卒	現場作業員による3年間は格差をつけない 40年度初任給	13,000 ^円
高校卒	女子は「一般補助事務員」初任給	16,600
“	男子は「一般事務員」 “	17,200

表 9 A 信託職能段階区分と現行賃金人員構成の対比
(1966. 2.)

職階段階区分		人 員		基本内賃金		女/男
		男	女	男	女	
A級	初級事務	5.5	25.4	20,192	19,309	96
B "	中級 "	33.3	64.5	24,862	21,312	86
C "	上級 "	37.2	9.8	31,456	23,307	74
D "	主任クラス	24.0	0.3	39,763	22,200	56*

- いずれも21歳の若い優秀な女子がついているため

表 10 B 放送 職能給制度下の男女分布と基本給 (1965)

職 能 区 分	担 務	初任職能給**	労働力分布		基本給 比*
			男	女	男=100
A (一般職)	放送・取材・技 術・建築・事務・ 医務	7,500	40	58	101
B (中堅級)		18,700	18	16	107
C (監督・主任級)		25,400	15	3	103
L (特務級)	美術・自動車・ス タジオ伴奏・タイ ピスト・交換手・ 守衛・労務	交換手 7,500	12	21	92
M (監督・特務級)		タイピスト 6,500	4	2	98
D (管理・専門職)			11	(0.5)	
			100	100	

・女子は勤続のわりに級の昇進おそく、男子は大学卒で勤続の短いわりに昇進が早い。基本給（とくにそのうちの一般給）は完全な勤続給なので職能の等級別の基本給では女の方が高くなることがある。但し基準内賃金（一般給＋職能給＋家族給）では一般に男子の方がやや高目になる。

●各職能区分別に五段階の査定昇給額が決められている。その金額はL, A, M, B, C の順で高くなる。

おそろくその面での差別の表現ともいえる。こういうわけです。学歴がたかく勤続の短い男子よりも、基本給は高くなっているのである。ただそれでも基準内賃金になると多少女子の方が低い。しかし、この企業は相対的に賃金が高いので、女子としては居こちがよく、長期勤続者が増えている(表11)。

も一般的傾向だろうと思う(表6)。

つぎにネガティブな例として、ある大きな繊維会社の場合をみると、ここでは中卒の初任給に男女格差をもうけている。この時点でみると、基準法四条違反ではないかと思われるが、女は紡績の主体工程、男は機械工で、職種が違っているから、必ずしも四条違反とはならない。さらに、この企業では十八歳までの職能給を入れたものをみると、もっと男女格差はひらいてくる(表7)。

助事務員として六〇〇円の格差を初任給からつけている(表8)。

仮説三は、職務給・職能給の導入がどのていどの変化をもたらしたのかという問題である。

E百貨店の職能給制度は、いわゆる職務給・職能給の導入によっても男女の賃金格差がほとんど従来と変わらないことを示している(表6参照)。A信託の場合には職階の区分をしたばかりで賃金とはまだ結びつけていない。しかし、現状の賃金を比較すると、次のようになる。管理職を除いた通常の職務の区分内容による

の男女格差の方は基準内でみるとAクラスでは九六%で四%の格差しかない。Bクラスでは一四%でかなり格差は少ない。ところが問題なのはDクラスである。女子で高い主任クラスの仕事をしているものが少数いるが、このクラスの賃金は男子に対しわずか五六%のひくさになっている。この高い職種についている女子は全員二十一歳であり、賃金は年齢・勤続給のためである。現実には高い仕事をしても、女子相互で足をひっぱりあうということがあるため、多少人事考課を考慮しても実際にそれ以上の待遇はでき

ないということを使用者側はいつている(表9)。

B放送の場合、かなりこみいった方法をとっている(表10)。

女子の職業職種といわれている電話交換手・タイピスト・キイパンチャーなどはLM職と呼ばれ、公務員でいえば行(二)に入っているようである。ABCがいわば「一般職」で放送関係の仕事である。ここでみる限り、男女の基本給の格差はみられない。むしろ女子の方が高い。ただし、これは女子は学歴が低く勤続が長いためであって、上級職能への昇進が、

表 11 (例) 電話交換手

	一般給+職能給=基本給		
高校卒初任給	14,600	7,500	22,100
" 勤続5年	17,500	9,500	27,000
" 10年	21,800	12,000	33,800
" 15年	27,000	14,500	41,500

給は完全な年功賃金であるが、職能給はある程度職能区分をして、男子は社員を一級～十一級までに分けてい

る。女子は、

「A」～「B」～「C」

までの六段階に分けてい

みても例えばA信託などはキイパンチャ―はEDPシステムになってきた三十六年頃から社内配置転換でもって来た。かなり優秀な女子で人事課点の高いものをもってきているのでその伝統があり、キイパンチャ―は割合いい人が集まっている。これは一つの事例であって他にはあてはまらないかもしれない。しかし、A信託の場合も特にキイパンチャ―のように職種として優遇しているわけではなくて、一般の人事課の中でそういう待遇をしている。B放送ではパンチャ―は電話交換手やタイピストと同じ扱いをうけている。しかし、看護婦・薬剤

師はABCクラスの方に入っているという形になっている。ただイノベーション、メカニゼーション、オートメーションというのは労働に小さな影響しか与えていないわけではなく、影響のしかたが通常考えられているように機械化そのものがダイレクトに仕事や賃金にひびいてくる型よりは、現在ではむしろ商品市場の構造が変わったという事情、あるいは労働市場の条件が変わったというマーケットを媒介にして変化している。

例えば繊維をみると昔は糸だけを作っていたればよかったが、今や完成品のプロセスまで全部系列化しなければならぬように企業が系列化されてきた。そうすると、生産の体制もすっかり変わってくる。例えば、紡績の場合も一品種でなく多品種・少量生産のようなものに変わってくる。仕事が非常に可変的となり、困難が増してくるという変化はあるが、それが賃金にはねかえってくるかというところ、ほとんどはねかえってこない。これは大きくいえばイノベーションの影響である。もう一つ、中卒の若年層が不足のため一般的に就職する人の学力水準が低下してきている。これはかなり深刻な問題になっており、女子労働者の一般的な低下をいかにしてふせぐかということが管理面で非常に大きな問題になっている。この点から雇率給をとるとしても、賃金形態も長い目でみると影響を受けるかもしれない。あるいは今後、中卒採用をやめて高卒だけに切りかえる。それに従って賃金も中卒初任給などなくなると高卒初任給だけとなるかもしれない。この程度の変化はあるかもしれないが、特別の影響はない。

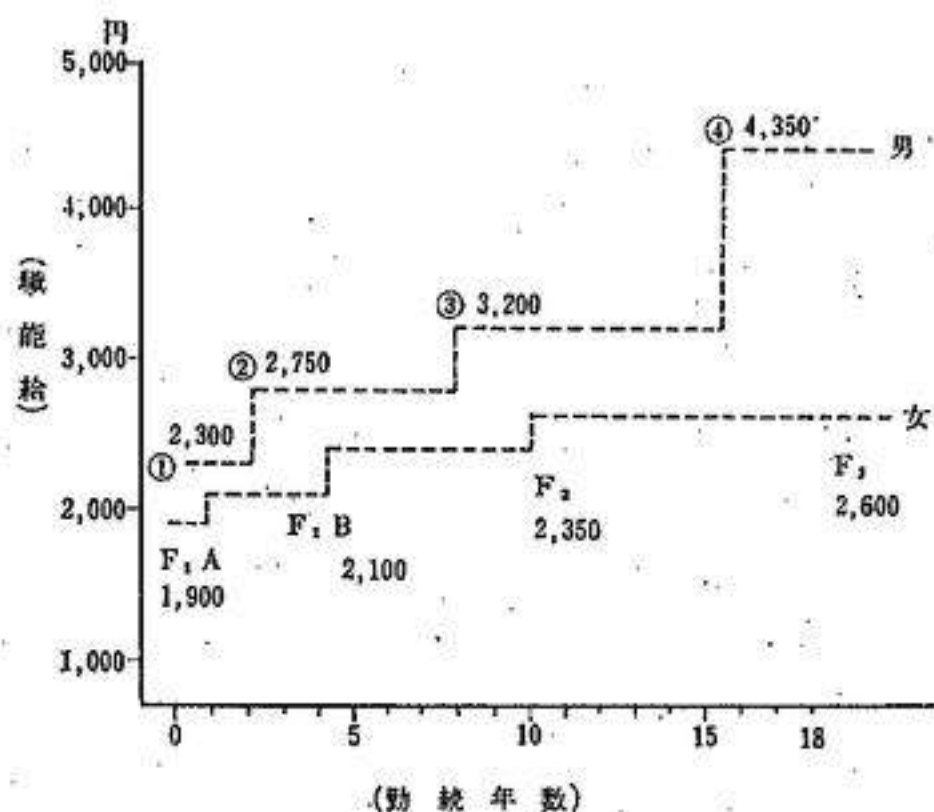
仮説五は、男女同一または類似の職種の賃金をパーシェ式で換算すると、格差が縮まっているが、キャンデー類製造工・用務員というところだけは格差が拡大しているという問題である。これは、女子労働者の方が中高年齢層が多く、平均賃金よりも低く雇われている人が多いからである。労働力の質からみると、中高年労働者(未)人と下級の共稼ぎの婦人

図 1 F 繊維職能給 (1964. 12 協定)

男子社員 1～11級

女子社員 F₁A～F₅まで6段階

中卒の最短昇進例



仮説四であるが、例えばキイパンチャ―などには「コンピューター白書」でみると調査した一三二事業所のうち特別な給与上の待遇をしていないものが八六%、あとの一三%がしているにすぎない。あまり特殊な待遇はしていない。他の例で

を主労働力としているような産業や職業では、男女格差がいせんとして相当大きい。一般の男女格差縮小の中で、かえってその下層のところにしわ寄せがきてい

るのではなからうか。

最後の仮説六は、専門職を医療に限ってしまったので医療の問題となるが、女子の専門職が不利な待遇をうけているということは、前のA信託のDグレード(表9)の例でもわかるが、医療関係の場合、それがとくにはない。例えば保健婦・看護婦の場合、養成期間は高校を出てから三年でさらに国家試験を受けなければならぬ。X線技師は高卒後二年、都道府県知事の検定である。看護婦や保健婦のほうが学歴・試験資格等からみると当然高くていいはずであるが、実情はまったく逆である。保健婦と診療X線技師をくらべた場合に、パーシエ式でみると、保健婦の賃金は高年齢者が多いため、ますます格差は拡大してX線技師の九一・四で、本来高く格付けされるべきのものが、逆に約一割近く低くなっている。同じように看護婦の場合をみると、格差は単純平均と大差はないが、七七七というところで、X線技師より低い(注1)。もちろんX線技師は職業上危険がある。白血病とか長動脈で管理者になるということがあるけれども、このへんになり問題があると思われる。

同じことについて看護婦と男の用務員・守衛とを比較する場合にも格差が現わ

公務員給与の矛盾 (1965. 9 改正)

(注1)

X線技師…医(二)5-1	(17,900)
薬剤師…医(二)4-1	(20,500)
看護婦…医(三)3-1	(19,700)
准看護婦…医(三)4-1	(16,500)
補助看護婦…行(二)4-1	(中卒)(15,700)
	4-4 (高卒)(17,800)

(注2) 社会的に不公平: 看護婦<守衛・用務員

(注3) 准看護婦<美容師(男) 10%

16%>美容師

30%>精紡工

バス車掌

れる。このへんは、だいたい看護婦の方が高くて、しかるべきだと考えるのであるが、実情はそうになっていない(注2)。また、准看護婦も、例えば男の理容師よりも低い。一般的に女子の専門職は男の類似または同一職種にくらべて相当不利な処遇をされている。また、女同士の職種で、例えば准看護婦と同じような学歴である美容師・精紡工・バス車掌をとってパーシエ式でみると、注3のとおりである。一応正当な評価をうけているようにみえるが、はたしてこのへんの格差が妥当なのかどうかは、例えば、オランダでやったような全国的な職務評価制度をとってみると、別の結果が出てくるかもしれない。バス車掌と准看護婦とはパーシエで換算すると、たまたま同じであるが、このへんが社会的にみて妥当な格付けだといえるかどうかは問題ではないか。このような女子の専門職の不利な地位は三十五年の病院スト以来、医療関係

表12 医療関係の男女別賃金上昇率

	昭和36年	40年	40/36
医師	45,121	50,338	112
事務員	37,092	47,933	129
看護婦	25,485	37,421	147
看護婦	12,890	22,823	177
看護婦	17,668	30,673	174
看護婦	11,487	24,433	213
看護婦	7,822	17,739	227

都医療健保調査: 40年8月現在, 過去3

か月平均報酬月額

の女子賃金の上昇率で非常に高くなっている(表12)。それにもかかわらず依然として現状では解決していないのである。

男女同一職種の場合の格差は、一般的比較の場合よりも小さいと言える。たとえば、薬剤師、教員、ラジオ・テレビ組立工などである。

最近、男女の賃金格差が急速に縮まってきた。特に若年層にそれがみられる。このような状況を前提とすると、今後の問題として、男子一般、女子一般の賃金格差が問題ではなくて、産業別・職業別にもっと掘り下げた比較をしないと困る。不均衡がどこで起こっているのか、その所在をはっきりつきとめる必要がある。とくに今までは男と女という性の対立だけで問題にしていたが、問題はそればかりでなく、女子労働相互間の評価というものも当然これからもっと深

刻な問題になりはしないか。労働力のうばいあい等が関係して、この問題がクローズアップされてくるのではないか。特に女子雇用労働者の絶対量が増大してくると、ますます大きな問題になってくる。

今まで述べてきた男女賃金格差は、根本的にいえば、日本の男子を含めた賃金雇用制度全体の矛盾の中から、やむをえずでている問題であり、今や誰も労働基準法第四条に反対するものはない。にもかかわらず、このような結果しかでてこないということ、矛盾は男対女だけのことでなく、男の中にも非常に深刻な問題がある。例えば、無能な中高年労働者は男子の中にもたくさんおり、そういうものを若年の、あるいは中高年の専門職との待遇とくらべたとき、どうするか。これは将来の日本の労働力の適正配置とから見て、最大の問題である。これを無視して男女間の賃金格差だけを問題にするのは、賃金問題を論ずる場合、非常に片手落ちである。

いま問題は、男女の賃金格差より、賃金論一般の中で論じられなければならない。男子を含めた賃金雇用制度の全面的近代化のなかで、これらの問題も解決されるであろう。

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—

研究発表者 松 本 達 郎

(東京女子大助教授)

(一) 賃金決定をつらぬく原則は(1)生活賃金の原則(Living Wage)と(2)同一労働同一賃金、逆にいえば、異なった職務を遂行している労働力の価格・賃金は相応の差別がつけられるべきであるという、いわば職務給(職業給・職務給・職能給をふくむ)の原則である。

この両者は個人への賃金分配の原則としても矛盾するものではなくて、職業給において職種ごとの賃率のことなる理由、一つにはその職種の熟練を習得するに必要な期間と費用の大小であり、二つにはその熟練を発揮できる期間の長短である。つまり熟練を発揮できる期間の間に、全生活費を稼ぎとすることである。したがって職業給・職務給といえども、ほんらいは生活給である。

ただこの職務給ですべての労働者が個人的に差異のある費用をまかないというとはかぎらない。したがって、賃金のある部分を労働組合にプールして、そこから個人的必要に応じて支給されるか(労働組合による社会保険)、後には国家に社会全体でプールして支給される(国家に

よる社会保険および社会保険)ことが必要であった。つまり職務給がほんらいの生活給の性格をもちつづけるためには、社会化された賃金部分、具体的には社会保障の拡充が必要である。

日本では熟練労働者の不足、個別企業による労働者の育成・確保の必要などの旧来の事情、賃金水準の低さ、社会保障の未発達という理由によって、個々の労働者の個人的生活苦をかなりの部分まで個別企業が負担しなければ Living Wage としての性質を貫くことができない。これが年功的賃金の存続している理由のすべてではないが、大きなものである。

ところで最近の技術的進歩によって、職場の賃金序列と技能序列とが合致しないようになった。加うるに労働市場の変化からする初任給の上昇の圧力があり、仕事に応じた賃金をという要求が企業側と若年労働者層から強くでてきた。しかし前述のわが国の事情に大きな変化のなにかぎり、この要求と生活給の原則とを両立させようとするかぎり、基本給部分は職務給ないし職能給部分と、本人給ないし生活給部分(年齢給+勤続給)の一

本建にならざるをえない。とくに賃金決定基準の明確化という要求と必要が強くでてきているので、この傾向はさらに強くなった。

(二) この傾向のなかで、この傾向との関連において、婦人の賃金決定についてはつぎの問題がある。

(1) 年齢別の賃金格差はそれほど減少していないのみならず、その格差が年齢にあることがより明確になった。しかし、この決定方式を婦人の賃金に適用すると、年齢給を理由として婦人の賃金は現在の婦人の賃金よりもそうとう高くなる。とくに中高年齢層においてはそうである。この面からの対策が企業の側から苦慮されているが、いずれにしろ職務給の導入による賃金基準の明確化が、婦人労働賃金決定の問題をより明確に、よりするどくしたといえる。

(2) この問題と関連して、婦人の低賃金の理由として婦人労働の特殊性があった。このうち出産・育児などによる労働減少、費用の増加にともなう損失は婦人も個別企業も負担すべきでない。即ち社会の物的、精神的再生産に必要なものであるかぎり、社会化された賃金面において、社会保障において負担されるべきものである。

また家族扶養の費用が児童手当などによって、社会的に負担されるべき面が多く、それによって男子労働者の年齢別賃

金上昇の程度はすくなくなり、それだけ婦人の賃金との格差はすくなくなる。

(3) 職務給部分については、職務評価の明確化により、婦人なるがゆえに故意に低く評価することはなくならないとしても、その矛盾ないし問題点は、これまでに比していっそう明確になり、激しくなる。したがって、その解決への努力も強くならざるをえない。

賃金水準を上げてから職務給を、というのは理論的順序であるが、職務給導入のなかで、導入の仕方を正しくするように努力し、賃金水準(全体としても、婦人の賃金だけについてみて)をあげていくという事実上の順序もありうることを考える必要がある。

(4) 女子の賃金を低くしている大きな理由の一つである期待可能性、期待価値の男女間のちがいは、すくなくともブルーカーラーについていえば小さくなるであろう。合理化にともなって、男子の関連職務、上級職務への余地がすくなくなるし、また、女子労働に對しても、今日全休としての労働力不足のなかで、質的に依存せざるをえなくなる傾向が強くなるからである。

技術革新と婦人の職務評価

研究 討 論

— 婦人の職種の変化と評価をめぐって —

労働省婦人少年局では第十四回婦人労働問題研究会を本年三月十六日、十八日の両日にわたって開催した。

近年の技術革新によって

婦人の職業が

拡大され、新

しい職種の分

野がひらけて

きている。こ

れに伴って婦

人労働者に対

する需要が高

まっているが

従来からの女

子に対する社

会通念や慣行

などから婦人

労働の面には

まだ多くの問

題が残されて

いる。従って今回の研究会では技術革

新と婦人の職務評価をとりあげ、変化し

てきた婦人の職種に対する評価と、問題

点を明らかにし、またそれが婦人の賃金

決定にどう影響しているか、その現状と

問題点を明らかにすることを目的として

開催した。研究会においては学識専門

家がそれぞれの立場から別掲のような研

究発表を行ない、問題毎に労使・婦人団

体からの研究員、学識専門家が参加して

研究討議を行ない、最後に総合討議を行

なった。全体をとおしてのまとめと司会

は東京大学教授の氏家正治郎氏である。

以下は討議の要約である。研究員は次

の十一名であった(敬称略)。

(学識者)

東京大学教授

慶応義塾大学助教授

日本労働協会研究員

東京女子大学助教授

(労働者)

総評婦人対策部長

電機労働組合対策部

電労連婦人対策部

(婦人団体)

国連NGO国内委員会

(使用者)

日本紡績協会労務課長

佛三越総務部労務課長

富士電機製造労働部長

氏原 正治郎

井村 喜代子

神代 和俊

松本 達郎

山本 まき子

杉浦 美枝子

渡辺 綾子

渡辺 松子

吉藤 雅亮

佐藤 貞夫

古閑 正元

一 技術革新による女子の職種の

変化について

女子の雇用の変化と問題点

・産業別構成比率がここ十年に急速な

変化をしめしている。女子が多く就労し

ていた繊維関係が減少し、他方、電気機

器・精密機器の構成比率が増加してい

る。製造業の生産工程の中に女子が進出

し、中核部門に女子の雇用が増大してい

ることが特徴的である。(学識者)

・生産工程の組立部門では女子の比率

が高くなっている。しかし、完全に女子

だけが占めているわけではなく九割一の割

合で男子が含まれる。とくに組立作業か

ら完成作業の技能的なものには男子がつ

き、きわめて単純な作業にのみ女子の比

率が高くなっているのが特徴である。(労働者)

・急速に発達してきた過程の中に女子

にとって歓迎すべき職種が相当ある。例

えば、精密機器の中で研磨工などは女子

で占めている。相当熟練度を必要とする

職種もある。(使用者)

女子の職種の評価

・生産構造の変化などをみると、かな

り技術的に女子は化学措置産業に入っ

ている。しかし、労務政策上女子を入れ

ない。今後、単純な職種にだけ女子を入

れていくという心配がある。新しい職種

の分野でも低く評価されやすい。

また女子の専門職といわれる看護婦の

例をみても、労働力不足のため優遇措置

がとられているが、しかし、まだ結婚し

て子供ができたならやめてほしいという対

策がとられている。看護婦は女子の専門

職としてもっと考えられていいものでは

なからうか。(学識者)

・日本全体をみたとき、婦人が短期雇

用である位置づけからぬけきらない。男

子は生産労働者として、女子は若くて安

い労働力ということが依然として残っ

ている。(労働者)

・短期雇用の問題は、男子も他の産業

に移るということでは同じである。労働

条件によって労働力が移動しているが、

電機などの平均勤続の短いというのは、

単に家庭に入るだけでなく、他に移動し

ているといえる。女子の職種をもっと拡

大することが必要である。一般に女子の

教育訓練にしても、女子を対象とするも

のが少ない。(労働者)

・現在女子を単純な面にそのままつけ

ておくことは残酷なことでもある。しか

し、いつやめられるかわからない人に訓

練はしない。ただし企業には女子を育て

ていく気運がでている。自分の技能を生

かしていく、パンチャーなら専門のパン

チャーとしてやっていくという姿勢その

ものがしっかりしていれば、企業側も受

け入れる。技能が価値とどりの評価がで

きるといふ職種ならいいが、残念ながら

価値とどりの賃金ということになると賃

金形態と勤続年数とがからみあうので限

界がある。(使用者)

女子の職業能力

・能力が落ちるという場合、男子の場

合には、単純作業についても他の職種に

異動することが多い。女子の場合には、

一つのことばかりさせられている。そのような中で低下していくのではないか。

男子には、監視労働が増えて疲労したり能率が落ちるというようなことが、すぐに問題となり、対策がたてられるのに、女子にはその対策がたてられない。同じことのくりかえしでは、能力が落ちることとは当然である。

（学識者）
・他の職種へ転換するための訓練のチャンスは女子に与えられない。やれないのではないのだから、チャンスを与えることが大切である。チャンスを与えることがワンステップになる。

（労働者）
・女子二、六〇〇人中一五〇人は技能検定二級の扱いをしている。それは、それだけの技能があるから格付けしているのであるが、二七・二八歳ごろで技能が落ちる。技能の養成法もからんでくる。男子でも同じで、三〇歳で落ちてくるが、ことに女子は心理的な要因がかなり強い。

（使用者）
・職務給・職能給の導入は男女の賃金格差の改善をもたらした要因であるか

二 職務給・職能給の導入は男女の賃金格差の改善をもたらした要因であるか

女子の職種に対する問題

・現在の賃金体系から見ると、一般に職務給・職能給は男女の格差の縮小には役立つが、賃金の現状をそのまま認める傾向が強く、賃金に変化をもたらすことになっていない。男女格差は単に男女の格差ではなく、日本の賃金論一般の中で

考えていくべきものではないか。

（学識者）
・最低の賃金を確保して、その上に職務給を採用していくのであれば、問題がある。

（労働者）
・従来の賃金形態からくる賃金の現実をドラステックに変えられないということである。だから職務給をもってきてもそんなにめだつた変化を起しえない。もっと価値と対価の評価をして職務給を導入するのだからならぬ。導入しているところはみな中途半ばなものである。職能給ができる前には昇給基準線について男子と女子を分けた考え方が多かった。それを打開するため性別による格差をなくすというところにポイントがある。これはむしろ労働市場の変化によるものではあるが、そこには、新しい「芽」がでていっていると思われる。

（使用者）
・職務給を導入することは、若い人の意識を高めるといふことではなく、グレードの格付けをすることがその目的でもない。賃金の合理化が目的である。男子と女子の賃金の差があるのは、能率の違いがあるからである。

年功序列との関連

・男子がまったく同じ仕事をしている職種は全部職務給でブルーカラーとホワイトカラーとが同一の賃金制度である。男子の場合、期待価値が入り、男女差があるようにデザインされている。年功賃金で形式的差別をすると、いつか問題が

でてくる。事実、中高年層がその例である。

（学識者）
・年功賃金は仕事の対応性がない。賃金は仕事に対して支払われるべきもので人に対して支払われるべきものではない。社会的に最低生活の補償をすべきである。男子は生活の主体者であるから、女子の賃金をちぎって男子にやるということでは納得できない。企業への貢献度がないという前提からいくと、女子の賃金の差は悪化していくのではないか。

女子の専門技術職との関連

（労働者）

・女子の専門技術職が非常に低く評価されている。女子の専門職の数が増えていくが、男子とくらべ、資格やその他にも差別がある。例えば、看護婦とX線技師の賃金を比較した場合、三〇歳以上になるとX線技師の賃金が上になる。これは社会的要因が重視されるからである。女子の専門職は、男子の類似または同一職種にくらべて相当不利な処遇を受けているのが現状である。専門職の組合がないことも原因している。男女の賃金格差の場合、この女子の専門職にいちじるしく現われている。

（学識者）

賃金決定上の問題

・年齢に応じて賃金が上がり、男子が生活の主体者であればよいという考え方があり、年齢給としての賃金体系から抜けきれない。従って職務給を導入しても完全なものではない。

（学識者）

・職務給の導入により、賃金基準の明確化が婦人の賃金決定の問題をより明らかにしている。これは婦人労働者の出産・育児等の特殊性が関連している。社会化された賃金面、いわゆる社会保障で負担されるべきである。

（学識者）
・職務給を考える場合、最低の基準を女子においていることが多い。女子が不利に格付けされる。賃金は双方の立場から何らかの形の妥協で決定する。格付けに参加することが、女子の賃金をよくしていくという意味で大切である。

（学識者）

・賃金水準を高めることが先決である。最賃ではなく生活保障の賃金で、仕事にみあった職務給であり、段階的にいく必要がある。女子の意識の低さ、仕事に対する意欲など、女子には甘さがあるということが問題になる。しかし、これらの期待度は相対的なものであり、女子の劣性・特性だけを強調すべきではない。

（労働者）

・原則的には職務給には反対である。事例一入社時の男子に女子が指導することがある。しかし、一年くらいすると指導した女子よりも男子の方が上に格付けされて昇進していくが、女子は一定の専門職というようにできないものか。女子というだけで差別している例であり、賃金も同じように差がついてく

る。

(労働者)

・最近の賃金の上昇はいちじるしいが、賃金は需給関係や利潤によって決定される。女子は他職種に転換させても適応能力がない。職務分析の場合、女子を意図的に低くしてはいない。外国の機械設備に对应せざるをえないので、今後は能力がなければだめだというきびしい社会体制となるであろう。

(使用者)

・企業の貢献度に賃金を支払う。現在男女格差はない。企業貢献度が少ない以上、低いのが当然である。(使用者)

・女子の労働に対する価値評価が現在満足すべきものであるとは思えない。企業側の反省すべきものがあると思う。しかし大きな阻害要因は過去のものとなっている。技術革新により新しい面が個定化している。能力活用、職能給の動きをみせている。労働力が安からう悪からうではなく、高からう、よからうというもので、賃金もそれに見合うものでなければならぬ。女子の専門職にも十分育つものがある。服飾デザイナー等、マネージャー以上の収入を得ている。しかし、

まだ、女子は出勤率の低下や、突発的に企業としては予想もしていない時期に退職したりする。社会的条件が完備されれば長期化してほしい。

(使用者)

以上が討議でだされた意見の要約である。全体としては、日本の経済条件の変化に伴い、高効率・高賃金になってきている。考え方としても、それが望ましい形だと考えられている。また男女格差も縮小しているが、若い女子労働者の不足が女子の賃金を引き上げた大きな要因となっている。

なっている。しかし、一面では、製造業のブルーカラーのような女子だけの職種については、社会的評価がひくいことを指摘することが出来る。中高年層の女子の賃金もどうなるか。これらについても大きな解決をせまられることになる。また、女子の職業に対する意識の低さについては、学校教育・家庭教育の面からも考慮すべきだという声がかかり高かった。

若年従業員管理の問題点とその対策



丸

博

(同社三田事業所勤務課長)

日本電気株式会社
における若年従業員
態度調査を中心とし
た管理の事例

一 はじめに

今日、若年従業員管理の問題が、労務管理上、大きな問題となっていることは、論をまたない。

しかしながら、その個々の問題や対策も、決して相互の関連なしに、個々独立して出てきたものでなく、労務管理という、大きな根幹の中

から派生して出てくる問題であり、したがって当然のことながら、それらは全体の動きの中から、とらえられねばならないと同時に、全体として、集大成されるべきものであると考えている。以下、このような観点に立ち、当所の若年従業員管理の実情を中心にしながら、所感の一端を、述べてみたい。

二 若年従業員の範囲

若年従業員の範囲に定説はないが、考え方としては、

(1) 労働基準法でいう「年少者」の、十八歳未満をいう。

(2) 「未成年者」と法律で定められた、二十歳未満をいう。

(3) 範囲を拡げて、二十五歳ぐらいまでをいう。

以上、三つの場合が考えられ、そのいずれをとるかはその事業場の特質、即ち、従業員の年齢構成と、人員構成によって定められるべきであろう。そして、その範囲を明確にせずに、諸施策を実行しても、ややもすれば、適正を欠くうらみがある。

当所では、全従業員約六千名のうち、年少者が千名から千二百名を占めている。その年少者は、近年、若年従業員の、労働力の不足の余波

をうけ、従来は、都内出身者として、両親の下から通勤できるという恵まれた環境の人々で充足できていたのが、地方出身者に頼らざるをえなくなつて、本年のみでも、二百名近くの地方出身者を迎え入れている。

そうなれば、十五歳と十六歳の、いわゆる、いちばん感受性が強く、また精神的にも、いちばん成長を期待される年頃を、地方生活から会社生活への順応という、二重の精神的、肉体的負担を背負う、この年代の若年従業員に、若年従業員管理の重点を置かざるをえない。

この層を中核に、これを取巻く層として二十歳未満の若年従業員層と、さらに加えて、成人を迎え、ようやく自主性に目覚めてきた二十二歳と二十三歳までの青年層を若年従業員の範囲として、時期に合わせた管理体制の下で、その問題点を適確に把握して、対策を考えてゆくべきものと考えている。

三 若年従業員の管理の問題点とその対策

若年従業員の管理上の問題点を明確に把握するには、種々の方法が考えられるが、アンケートによる問題点の把握も一方法である。

当所においても、二年前の昭和三十九年「働く若年者保護運動」の諸行事の一環に、できるだけ正確を期するため無作為に抽出した一八七名に、十七項目からなるアンケート形式の態度調査を実施した。無記名回答の条件で配布し、その七一・七％にあたる一三四名から回答をえ

た。その結果を参考に、おもな問題点と対策にふれてみたい。

イ、定着性について

最近、若年従業員の労働力確保と同時に問題となるのは、その定着性である。実際、会社生活にもなれ、これからというときに、退職してゆく若年従業員の将来を考えると、その人々が、これでよいのかと、一抹の不安を感じざるをえないのが実情である。定着性を高めることの対策を考えると、われわれはやはり、その年齢の人々の入社動機がどこにあるかを、正確に調査する必要があるのではないか。

表1 入社の動機について

設 問	男女別		計
	男子	女子	
自分にむいている	11名 17%	8名 12%	19名 14%
会社に将来性がある	27名 42%	16名 23%	43名 32%
親・先生等にすすめられて	19名 30%	28名 40%	47名 36%
そ の 他	8名 11%	17名 25%	25名 18%
計	65名 100%	69名 100%	134名 100%

表1は、その入社動機の内訳である。ここで一番注目しなければならないのは、自分自身の適性、また、会社の将来を、自分で考えて入社した者でなく、両親・学校の教師にすすめられて入社したという、いわば他人まかせで入社した層である。この率は男子・女子とも高い。

また、自分の適性とか、会社の将来性に着目

して入社した約半数の層も、そのままの状態

で、定着性が高いとは、断定しにくい。とくに近代企業では、合理化が進み、その作業は分化されて、単純反復作業が多くなっている。ここでわれわれはこの単純反復作業をいかに、各人に順応させ、永続させるかの問題に達着する。新入社員時における、いわゆる導入教育（オリエンテーション）において、いかに、会社の歴史、各作業の占める重要性和、他部門との関連、さらに、製品の公共性を説明したとしても、とかく、その場限りの説明に終わって、若年従業員の自覚にまで高めることは、困難といわざるをえない。

ここで各職場の監督者の役割の重要性が改めて認識されなければならない。

O・J・T（職場内教育）の一環として、絶えず会社の現状を正しく認識させるべくコミュニケーションする必要がある、実際作業を通じ、一見単純に見えるその分化された作業が、全体の製品となったときに占める大きな役割を、身をもって体験させるとともに、説明し、補足してゆくべきである。

当所においては、月一回所属課長を中心として行なわれる職場懇談会と、班長が毎日班員を集めて行なう朝礼とが、その役割を果たしている。

他方、個人の身につけた技術力が、果たして第三者と比較して、どの程度の水準にあるのかを正しく認識させ、仕事に対する愛着と改善意欲を向上させるために、毎年一回実施している

表2 悩みの有無

	男子	女子	計
悩みはない	24名 37%	23名 33%	47名 35%
悩んでいること がある	40名 61%	41名 60%	81名 60%
無 回 答	1名 2%	5名 7%	6名 5%

表2に示すとおり、若年層の中で悩みをもつ者は高率を占めている。その悩みは表3に示すように、案外職場内の人間

のが、技能コンクールである。このコンクールは、あくまでも、一、二、三位という順位をつけるためのものではなく、ある水準以上に達しているものには、何人にも優秀賞を、その水準に近いものには、努力賞を、また、水準には達していなくとも、経験年数等が少ないわりに、仕事の出来栄え、結果がよいものには、奨励賞を授けるようにしている。さらに、職種によつては、このコンクールの成績を参考に、国際技能五輪大会への日本代表を選抜する国内技能競技大会に、従業員を派遣する途も請じている。幸い、過去において、機械組立部門に日本代表として参加した三名の当社代表が、三年連続して金賞に入賞し、国際的技術水準が明らかになって以後、これに続くとする、いわゆる意欲の面で、若年従業員に与えた好影響は、見逃がしえない。

口、悩みの解決策

人間は、老若男女を問わず、悩みをもつもので、その悩みを克服してこそ始めて躍進が約束される。

表4 悩みの相談相手

	男子	女子	計
家 人	29名 45%	27名 39%	56名 42%
職場の先輩・同僚	11名 17%	21名 31%	32名 24%
学校時代・近所・その他の友人	6名 9%	11名 16%	17名 12%
中学時代の教師	4名 6%	1名 1%	5名 4%
無 回 答	5名 8%	4名 6%	9名 7%
そういう人はいない	10名 15%	5名 7%	15名 11%

表4は「なんでも打明けられる人はどんな人か」という問いに対する解答である。残念ながら上司と答えた者はいない。一方、悩みも持た

それが解決の早道であるとともに、道を誤らない最上の策ともなる。とすると、ここにも監督者の部下指導の面で果たさねばならぬ使命の大きさが感じられる。しかし、ここで考えなければならぬのは、悩みをもつ若年従業員が、監督者のところへ気安く相談に行くことが出来るであろうか、ということである。

表3 悩みの内容

	男子	女子	計
同僚・上司との 人間関係	7名 18%	11名 27%	18名 22%
仕事のこと	10名 25%	7名 18%	17名 21%
そ の 他	23名 57%	23名 55%	46名 57%

(注) その他内訳—通勤、賃金、身体状況、会社の将来性等

関係に関するものが多い。そこで、若年従業員の場合には人生の先輩格でもある職場の先輩の助言が必要となり、

ないからか、あるいは信頼して悩みを打明けける人を見当たらないかは不明であるが、「そういう人はいない」「無回答」と回答した者が一八%もいる。また「家人に打明ける」と回答した者も四二%と高率を占めているが、十八歳前後の悩み多い人生の転換期において、時と場合によつては、家人にも打明けられない悩みをもつ可能性は容易に想像できるところである。

その場合の解決策として、産業カウンセラーの設置が考えられている。当所においても職場相談員の名称で産業カウンセラーをおき、この面を、若年従業員のみならず、全従業員の相談の場を設けている。この場合、本来なら、この種の部下の相談は、監督者が部下指導の一環として当然遂行すべき分野であるが、これを代替するものであること、ならびにカウンセリングの本質について事前によく監督者に説明し、併せて監督者の理解と協力なくしては、この制度は効果をあげえぬということを十分認識してもらうためのコミュニケーションと、そのための期間をおくことが重要である。

他方において、若年従業員の相談相手としては、職場の先輩・同僚が以外に悩みを打明けやすい人であることにも注目せねばならぬ。そこで当所では、新入社員に限定し相談相手となるお姉さん、お兄さん役となるものを、その職場の比較的年齢の近い、しかも、ある程度会社経験を積み、技術力もある先輩を指導員として選出し、必要な教育を実施した上で、各職場に配置している。この指導員は、職場相談員や職制

の上司と近密な連絡のもとに、技能の指導とともに、会社生活を送っていく上のよき理解者の立場で、一年間、新入社員を指導育成することになっている。

ハ、余暇の活用

近年、労働時間の短縮が急激な勢いで普及しており、それは遠からず各企業において直面するであろう重要問題となってきた。当所においても昭和四十年四月以降、第一、第三、第五週の土曜日を休日とする隔週五日制が実施されている。この場合、増えた余暇を如何に利用するかは、やはり老若男女を問わず、重要なこととなる。余暇を勉学にあてる者、趣味・教養・娯楽にあてる者等、若年従業員にとってもさまざまである。アンケートによると、案外この余暇を何の目的もたずに無為に過ごしている者も少なくない。

そこで文化・体育各サークルの積極的奨励の必要性が生じ、また、職場レクリエーションの分野でも新たな活動の場が生じてきている。当所では、文・体スチュアード制度を設置し、各職場単位のレクリエーションの指導者として、彼等に自主的な運営を任せている。

また当所では、現在、科学技術振興財団により、先年発足をみた科学技術学園工業高等学校（テレビによる通信制工高教育・電気科・機械科）とタイアップして、当所の社員をこの学園に集団入学させている。現在、一年から三年まで合わせて八十六名の生徒たちが、終業後テレビを設置した教室に集まり、テレビ視聴とそれ

につづく補講（講師は当所の社員）を通じて、工高レベルの教育を受けているわけである。

この教育は、産学協同を立前として、高度な技術革新の進展に即応せる技能者の養成ということとを大目的に掲げているわけであるが、特に当所の場合、余暇指導の一環としてもその意義は大きいものがある。

四 結 び

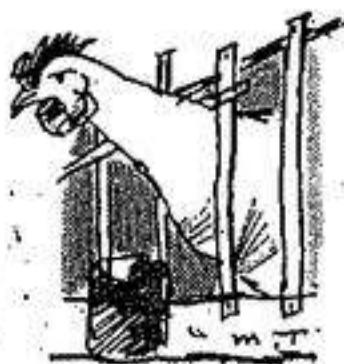
以上、アンケートを中心として、その問題点と対策の一端を紹介してきたが、若年従業員管理の問題は幅が広く、これのみで万全とはいえず、その一つ一つが、あたかも網の目のように重複し相関連し、相互作用をなすもので、しかも冒頭に述べたように、高い視野からみた労務管理の問題、即ち能力主義の開発、職務給の導入、企業内教育等々と相俟って集大成されるべきものと考ええる。

おわりに、現代の企業は生産設備の合理化、作業方法の改善が急速に進められ、次第に作業の単純化が行なわれているが、一方において一人一人の作業が——たとえ、どんな些細な作業であっても——完璧な出来栄でなければ、それらを総合した世界第一の製品は生まれないと いわれている。言い換えれば、作業の単純化とクラフトマンシップ（職人氣質）とが、一つの職場の中で同時に要求されているのである。若年従業員にこのクラフトマンシップに含まれる責任とか義務観というものはつきり植えつけることが、職場の監督者のリーダーシップの重

要な役割である。

最近いろいろな面で、目標による管理ということがとり上げられ、職場における政策上の意思決定に、こうした若年従業員も参画させるという方法がとられているが、この場合、最も大切なことは、いろいろな意見なり提案がなされたら、必ず監督者は、自分の考えを添えて、それらを総合し、一つの目標を作り出すことであり、続いて、その目標の具体化に対する責任を、意思決定に参画した監督者は勿論のこと、従業員の一人一人にまで分担させるということである。

監督者は自信をもって徐々にではあるが、確実に目標に向かって若年従業員をリードしてゆかねばなるまい。このように、たくましい訓練の過程を経ることによってはじめて、若年従業員の中に優れた知識・技能・指導力を備えた、次代を担う人材が育てられてゆくのである。



年少労働者の集団活動の促進について

年少労働課

年少労働者が内容豊かな職業人として、すこやかに成長していくように、国としては各種の施策を拡充していかなくてはならないが、そのことと共に、年少労働者自身の努力もまた必要である。しかし、人生経験も職業人としての経験もまだ浅い人々である。

さらに、そのうえに、技術革新を主因とする作業態様の変化による作業の単純化や、地方出身者にとっての都市的生活に対する適応の問題、加えて、さらに強化しつつある進学希望等々、今日の年少労働者は、社会の激しい変動にともなう、従来にまして、また今日新しく発生した問題の中で、孤独感・職場不適応等を、自からの判断、努力によって乗り越え、成長していかなくてはならない。

このような立場の人々にとって、同じ条件のもとに職業人として生活しつつある若い仲間との交流による相互の助けあひ、支えあひは、人格形成上、大きな力となるものである。

幼なくして学窓を離れ、社会に出た

を贈った。
なおそのうちの二団体にその活動状況を執筆していただいた。

被ほう賞団体

- 働く九州っ子の会 (全国)
- 伸びる若い芝 (全国)
- 横浜勤労青少年福祉協会 (神奈川県)
- 青少年福祉センター憩の家 (東京)
- 麦の実会 (石川)
- YMYAコンパニオン (静岡)
- (よく学びよく遊ぶ仲間)
- サークル星の友 (宮城)
- フキの会 (秋田)
- 明星サークル (栃木)
- 中部志行会 (愛知)
- 若い根っ子の会 (全国)
- 財団法人職場を明るく運動センター (東京)

年少労働者の集団活動

団体ほう賞要綱

昭和四十年十二月一日
労働省婦人少年局

目的

第一 年少労働者の健全な集団活動又はその育成を事業内容とする団体に對してほう賞を行なうことにより、年少労働者の集団活動の活発化を促進し、職場外生活の充実をおし

て、年少労働者の健全な育成と労働生産性の向上に資することを目的とする。

ほう賞の内容

第二 ほう賞は、労働大臣がほう賞品の授与をすることにより行なうものとする。

ほう賞の対象

第三 ほう賞の対象は、年少労働者の集団活動又はその育成を主な事業内容とする団体であつて、その活動が他の模範と認められるものとする。

ほう賞の時期

第四 ほう賞は、「働く年少者の保護運動」の行事の際、被ほう賞者が行なう行事の際、その他適当と認める時期に行なうものとする。

昭和41年度産業カウンセラー養成講習会

第一、第二、第三回が開かれます

東京での第一回にひきつづき、大阪で第二、第三回の講習会が開かれます。

日時 第二回 七月四日(月)～九日(土) 六日間
第三回 八月一日(月)～六日(土)

午前九時～午後四時

会場 大阪府中小企業文化会館

職業訓練センター会議室

電話大阪(七七一)四〇九六、八

申込締切 六月十五日(各婦人少年室)

私たちのグループ活動

私たちのグループは、昭和三十三年十二月にその年の労働省主催「働く年少者の生活文芸集」に応募した勤労青少年が石川婦人少年室の協力を得て集まり、金沢市に結成されたものであ

る。当時、会員は二十数名だったが、その後郷里に帰った会員が仲間を募り、各地区に支部を結成し、三十六年には県内の加賀市・小松市を中心とした加南支部が、続いて三十八年には能登の輪島地区に能島支部、そして翌年の三十九年五月には県外にも支部が誕生し、富山県福光地区を基盤とした医王支部が発足した。

これらの支部の発足により総会員数は百五〇余名となり、組織的には県内サークルの中でも大きな団体と言われるようになったが、それに伴って支部間の交流や、一つの団体としての全体の運営の面でいろいろな問題が生じてくるようになり、これらを円滑にするために、それま

では金沢のグループが全体の世話役にあたっていたものを改ためて、全会員で役員を選挙して、四十年三月に別に本部を設置した。これと同時に会則も一本化して、根本的な三つの主旨、一、私たちは働くことに喜びと誇りを持つよう二、会員の親睦を深め人格をより高めよう三、私たちは健全な青少年でありたい、を定めこの主旨にそって各支部の持味を十分に生かして活動することになった。



—褒賞品を前にして会員たちの笑顔—

次に活動内容についてであるが、各支部共にそれ程大差は無く、講演会・ディスカッション・読書会・社会奉仕・レクリエーション活動等を会員の自主的な話し合いの中で支部ごとに決定し、毎月一回以上の例会を持って活動することになっている。また、これとは別に四つの支部が共通の新聞や文集・詩集を定期的に発行しているが、文集については私たちのサークル活動の一つの柱として特に重点をおき、広く会員から原稿を募集し、各支部共に年間二冊ほど発行している。この文集の作製にあたっては原紙切りから印刷・製本まで総べて会員の手で行ない、完成後は反省会を持ち、話し合いの中でそれぞれの作品を批評し合うことにしている。この文集や新聞は地域的に離れていて支部間の交流に最も役立っているが、このほかに支部間の交流を深めるために毎年春と秋の二回に全会員が一同に集まる合同例会を持ち、そのほか、年一回の合同バス旅行、支部訪問、録音テ

ープの交換等の行事を定期的に行なっている。

おうまかに言って、これが私たち「麦の実会」の経過及び実状だが、会結成以来何かと協力を願っている婦人少年室以外、ほかには援助を求める先も無く、すべて自分たちの力で運営に当たり、今日に到っている。そのために幾度となく問題の壁に突き当たり、一時は解散寸前の状態にまでなったこともあった。それらの問題の中でも私たちの一番苦労したことは、会場さがしとレクリエーション活動等に必要用具の借り入れの問題だった。もちろん資金の援助はどこからも無く、一定した集会場を持たない私たちは数少ない無料の集会場を頼み歩いて、毎例会ごとに会場を変えなければならぬ。また、活動用具についても持っていない。また、活動用具に必要な一、二の備品以外にはまったく無く、その他の必要用具はすべて学校などの機関から借り入れて使用していた。このことについては私たちは確かに苦労をし不便を感じたが、あの意味では会員の一人一人が責任を持ってそれらの物を用意しなくてはならず、責任感や協力を育てる結果になり大変良い経験になったと思っている。

幸いにも今度多額の褒賞品を頂き今まで活動出来なかったことも可能となり、会員一同今後の例会に大きな期待を抱いているが、過去の苦労を思いおこして出来るだけ有意義に活用していきたいと思

“麦の実会”のあゆみ

織田 隆文
(“麦の実会”会長)

労働省より褒賞品が贈られると婦人少年室から知らせを受けた時、私たち麦の実会の会員はとても信じられない気持ちだった。ただそれという備品の豪華さもあることながら、全国十団体の一つに選ばれたということが、どうしても実感として湧いてこなかったのである。

でも現実に立派な品物が届いて、正式な伝達式も済ませ、新聞等で大きく報道されると、しみじみと喜びがこみ上げてきて、今まで

の私たちの地味な活動の努力が実ったような気がして、なんとも言えない感激を覚えた。

っている。また、具体的な今後の活動方針としては、頂いた備品を最大限に活用して支部間の交流を深めると共に、他のサークルとの交歓会、社会施設の慰問等の機会を多く持って、サークルの主旨の全うに努力したいと思う。それと同時に今まで単なる遊びとして取り入れていたキャンプ等のレクリエーションを完備した用具で正しく学んでゆきたいと思っている。

いずれにしても今度の褒賞に甘んじることなく、なおいっそう会員の自主的なサークル活動を行なうことによって自身を高め、会全体の親睦を深め、社会の一員として、はつきりしない人間に成長してゆきたい。

YM Y Aのなかま と仕事

鈴木敏彦
(YM Y A会長)

私たちYM Y A (よく学びよく遊ぶ)

コンパニオンは、昭和三十四年静岡の街に「政治団体ではありません」「宗教と関係ありません」「金もうけでもありません」といううたい文句で、主として中小企業に働く青年によって誕生しました。グループでよく学び、よく遊ぶなかから、自分たち自身で新しい青年像をう

ちたてていこうという願いをもって生まれたのです。

さてその頃、静岡の街に商店の一斉休業日が設けられました。ところが会員の一人店員から「オレたちには休日があっても遊んでくれる友だちもなければ、遊ぶ方法すら知らないのだ」という声がありました。そこでYM Y Aが「若い店員さん」とすず会」というものをつくりました。「ローソクの灯がいても胸のなかで輝いています」と当時の参加者は語っております。

そんなふうにはじめはごくふつうのサークルであったYM Y Aが「若い店員さん」とすず会」という新しい仲間をつくる機会を多くもち、より多くの仲間をふやし、質量ともに発展して、沼津・浜松の地にも支部をつくるほどになったわけです。現在、行なっている会の活動内容を簡単にあげてみましょう。

1 Y Y 銀行

働く青年に単なるはげましやなぐさめのことばだけでなく、その一生の願いである独立を仲間の力で実現させようとするめられた銀行で、会員が預けるときの無利子で、借りるときも無利息のシステムをとっています。現在七名の青年にそれぞれ三十万円の貸付を行ない、立派に独立開業しております。

2 Y Y スクール

いわば青年たちがみずからつくった六か月をもって一期とする青年学級ともい

うべきもので、会員の拡充とリーダー養成の役目もなっています。

3 青年館の建設

青年たちが、ほんとうに自由に研究研修することができ、いこいの場として利用できる会館を造ろうと始めた運動で、現在その熱意が県当局を動かして、昭和四十一年度中に三千万円の予算で、静岡県青少年センター(仮称)として建設され



—余暇をたのしくすなまたち—

る予定です。三千万円の予算のうち一千万円は青年自身が建設基金を募集することによって、現在基金獲得運動に励んでいます。

4 その他の運営

会員自身がより有意義な青春を送れるよう、また、より豊かな社会人となるように、各種の会合をもったり、講師を招いて話を聞いたり、話あいや読書会をし

たり、レクリエーションで楽しくすごしたりなど、余暇を活用してすごせるよう励んでおります。

以上のように、幅広い活動を行なっておりますが、YM Y Aのこうした活動が素地になって、経営者や商工会議所等が一企業一商店というせまい範囲のものでない、地域や職域における健全な体育文化活動を勤労青少年に拡げていこうと、静岡県社会人体育文化協会を設立して、勤労青少年の労働福祉とくにその余暇の活動について、全国的にみてもユニークな運動を行なうようになりました。

また、都市に青年が集中して弱体化をつたえられる青年団、そして仲間、友だちを求めているが、その機会も場もめぐまれない未組織青少年など、純粋に青年だという共通の立場にたつての仲間づくりを行なおうと、新青年協会を設立しました。

新青年協会は各団体の個性をそこなうことなくその活動を助長し、また、それぞれが各種事業を共同で行なうことによって効果をあげていくことをねらいとしているわけです。

したがって、これからのYM Y Aのあり方として、会自身の発展を願うことはもちろん、そのような青年運動の背景を生んだものとして、青年自身のはげみとなるような活動を行うことが肝要であると考えています。



いかつりの実況（東奥日報提供）

青森県における イカつり少年の実態

青森婦人少年室

青森市からバスで約一時間三十分、半島を横断し、荒い波しぶきをあげる太平洋岸にでると、そこに六か所村泊部へ一時間の野辺地

の野辺地 二月中旬にわたってイカ漁で賑わう漁村であり、イカの収入が年収の九四割を占める文字通りイカ漁で生活している部落である。

泊地区には、昭和三九年現在、漁船八九隻、いか漁従事者（いか釣子）約千人がいた。そして昨年までは、中学生も大人にまじって働いていた。ここで特に「昨年」までという

のは、青森労働地方労働基準審議会の答申を得て、今年から中学生のイカつり就労は許可しないことになったからである。

この地区では中学生のイカつり従事は古くから伝統的なものとして行なわれてきており、これに至るまでに数々の問題もあったが、期間をかけた根強い話し合いによって、今年

から全面的に中学生のいかつりは排除されることになったのである。しかし、家族従業の場合、今後もイカつり就労が続けられることは十分考えられ、さらに児童の福祉をまもる上からも就労排除の努力がなされなければならぬものと思う。

一 労働内容・労働条件等

1 労働内容

就労者は夕方四時頃から五、二〇トンの漁船にのり、陸から四〇、六〇分の漁場で作業に従事する。

たいてい漁船は、午前一時の入札時間に間にあうように帰港する。しかし、豊漁の時には夜を徹して作業をすることもある。中学生の場合、青森労働基準局のイカつり労働許可基準によって午後十時までは帰港していただければならないが、現実にはどれだけの船主がその時間を守っているだろうか。

釣り場は回遊するイカ群を追って一時間くらいごとに移動する。その間が釣子の休養時間だ。しかし、寝ころびたくてもイカのがあった甲板にはその余裕はない。また、深夜にわたる労働であるため、いねむりも

出で、船べりでの作業であることから海に落ちることもある。その時は全員で救出するのだが、救命具を備えている漁船は数少なく、危険きわまりない作業環境である。

作業方法は、ドラム巻きといって、先端をドラムに結んだ約五十メートルの糸に二十、三十本の針をつけ、それを海中におろし、ハンドルを回してその糸をドラムに巻きこむ仕掛けになっている。

ドラムは船べりにとりつけられており、ハンドルを回すと針にかかったイカは、手をかけなくても自然に船上におちるようになっていく（写真参照）。

釣りあげられたイカは海面に出た瞬間、二メートル近くもスミ（海水のようなもの）を吹き上げる。それが顔いっぱいにかかり頭からビショぬれになる。スミは胸のむかつく特有のにおいがする。

作業は単調だが、いつもハンドルを回していなければならず、一度に二十尾も針にかかる、両手をかけてハンドルを回さなければならぬほどの力を要し、夜間作業ではあるし、中学生には辛い重労働である。

また、釣子は船を海上におろすことから、出航すればドラムを船べり

にとりつけること、そして釣りあげたイカを箱づめすること、帰港すれば船をひきあげることまで、すべてしなければならぬ。中学生といえども一人前の釣子として雇用された以上、揺れる船上で二十キロもあるドラムのとりつけをしなければならず、船をおろすために、冷たい水に入らなければならぬのである。六月、そして十月に入ると水につかった部分の感覚はなくなるといふことである。

2 賃 金

釣子の収入は歩合制で、釣ったイカの代金を釣子七分、船主三分の割合で分ける。中学生でも漁の多い日は一日三千円以上の収入をあげ、年間三十万円の収入を得る者もいるといふことである、その収入は家計へ入れるが、修学旅行の経費、こづかい等もそのうちから支出する。そのため関東・関西方面への修学旅行のこづかいは二・三万円持つ者もいるといふことで、この部落では大人も含めて相当に金づかいも荒い傾向がみられる。

3 雇用契約

労働者は、毎年一月に船主の家を訪れ、年間の雇用契約を結び、一年間は船主の持ち船以外にはなら

ないというしきたりになっている。中学生の場合、父兄が代理人になって、このような契約を結んでいる。

二 就労理由

大人にまけない体軀だといっても、まだ身心共に成長しきっていない発育中の中学生がなぜ、海上で、しかも重労働のイカつりをしなければならぬのだろうか。このことについては、

① 消費水準の向上に伴い生活費が増し、世帯主のイカ釣収入だけでは生活が苦しくなった。

② そのため出稼者が増え、釣子不足になってきている。

③ しかも、イカ漁は季節的なもので、特定の時期に多量の労働力が要求される。

④ 子供の時から訓練しないと一人前のイカ釣子になれない。等、種々理由もあげられるが「イカ釣の苦勞を知らない子供は就職しても定着しない」「イカ釣で苦勞をした人はきちんとした生活をしてい

る」として、中学生のうちからイカ釣をさせるという考えが伝統的に引

第1表 出漁と学習中のいねむり (39.11のみ)

学年	1	2	3	前日	備考	学年	1	2	3	前日	備考
日				出	小漁	日				出	しけ
3	0	0	0	出	中	15	×	×	×	不出	小漁
4	0	3	24	出	小	16	0	0	0	不出	小
5	0	0	3	出	小	17	0	4	13	出	小
6	0	0	12	出	小	18	0	5	16	出	小
7	0	0	6	出	小	19	0	18	18	出	小
8	×	×	×	出	小	20	0	0	0	出	小
9	0	2	4	出	小	21	0	0	0	出	小
10	0	12	22	出	小	22	×	×	×	出	小
11	0	3	4	出	しけ	23	×	×	×	出	小
12	休校	0	0	不	しけ	24	0	0	0	出	出
13	0	0	0	不	しけ	25	0	3	8	出	出
14	0	0	0	不	しけ	26	0	8	21	出	出

きつがれており、この伝統に根ざした考えがもっとも大きい要因になっているようである。

三 問 題 点

前述のような労働内容であることから、教育上、健康上、種々の問題が発生した。

1 教育上の問題

① 学業状況 遅刻する者、疲勞のためいねむりをする者がふえ、学習が進展しない時もある(第1表)。

また、三年生は進路は漁師といふこ

第2表 進路状況

年度	34年	35年	36年	37年	38年	39年
卒業生	47 36 83	38 26 64	50 45 95	60 57 117	73 75 148	66 58 124
進学者	2 1 3	2 0 2	3 3 6	4 4 8	6 6 12	8 5 13
就職者	5 5 10	11 8 19	11 11 22	2 6 8	2 17 19	4 21 25

とで、学習に参加する者が激減するのが常である。しかし、時の動きにつれて、この部落では次第に高等学校へ進学を希望する者、就職を希望する者もでてきており(第2表)、この時に学力の低いことが障害になって希望がかなわないこともあり、中学生時代の学習態度を後悔したと嘆く在村の青年もいる。

② 生徒指導 漁の繁閑は不定期であるため、学校行事は変更を余儀なくされる。漁期に入ると生徒の組織活動は全く停滞し、清掃活動・週番活動すらも思うに任せない状態である。

2 健康・体位の問題

① 健康 重労働のため、盛漁

第3表 体位県平均との比較

年 度 別 分 区		38 年				39 年			
		男		女		男		女	
		泊中学校	県平均	泊中学校	県平均	泊中学校	県平均	泊中学校	県平均
身長	1年	138.6	142.2	137.9	144.9	137.4	141.9	141.2	143.8
	2年	144.5	141.1	139.3	148.3	147.0	148.8	146.3	148.0
	3年	153.4	155.2	149.7	151.1	153.6	154.7	149.4	150.5
体重	1年	34.7	35.2	35.3	38.1	33.9	34.7	34.9	37.6
	2年	37.9	40.4	48.7	42.6	37.8	40.3	43.1	42.2
	3年	43.1	46.3	44.6	46.0	42.9	45.6	44.8	45.7

期になると顔面蒼白、無気力、学習中いねむりをする生徒も多くなる。

②体位 三年生男子の平均身長は一五三・四センチ、体重は四三・一キロ、県平均のそれは身長一五五・二センチ、体重は四六・三キロで、全体に県平均を下まわっている(第3表)。この原因がイカ釣のみによるものとはいえないかもしれないが、影響しているであろうことは十分考えられる。

3 その他

①性格形成 大人・青年と同船

することから、好ましくない種々の社会生活の裏面をおぼえ、服装・言語・態度等を無批判にまねる。また、年間多額の収入をあげるため家庭内における発言力も強く、両親さえ一目おいており、その行動を注意する人はいない。

四 これまでの経過

中学生のイカつり就労は、労働基準法上、また児童保護上、問題があり、関係機関でもその排除方については、それぞれ部内で議論もあったが、昭和三十七年より婦人少年室が中心となり、青森労働基準局・県広報室・漁政課・教育委員会等関係機関と地元との話し合いを継続してきた。また、青森労働基準局ではこの問題について昭和二五年から二、三度青森地方労働基準審議会に諮問してきたが、再び昭和三八年、この問題について諮問し、次の点を主旨とする答申が出され、就労期間・時間等年々短縮し、許可する学年も減らされ、順次、中学生のイカつりは監督行政上では排除されるようになってきたのである。

答申の主旨

1 就業期間 自 七月一日

至 十二月十五日

2 就業時間 七月・九月

午後七時迄

十月・十二月

午後十時迄

3 漁場は陸地より動力船で三十分以内とする。

4 救命用具は必ず備えること

5 父兄または父兄に代る保護者が同乗すること

6 その生徒の収入がなければ生活が困ること

この間において、基準局の一斉監督、地元青少年健全育成協議会の会合等が実施され、地元の体制もイカつり排除の方向に一応まとめられていった。

五 イカつり就労排除に対する地元の対策

このように各方面でこの問題がとりあげられるなかで、地元においても「中学生の労働力および収入をあたりにしなくてもよい生活」のために、具体的な対策を考える人もでてきた。

一つは、泊増反者開拓農協で、漁業の収入だけに頼るのでなく、ある程度計画的に収入をあげようと水田の開墾をはじめ、一昨年は四十ヘクタールの水田を開き、年々収穫をあ

げてきている。また、別の動きに泊漁業研究会がある。このグループはブリ・メヌケ・マグロの一本釣漁法を研究し、漁獲高をあげるべく努力している。

また、地元健全育成協議会でもこの問題に対する地域住民の理解を深めるため、たびたび会合を持つなど中学生のイカつり就労排除と泊部落の生活向上のための芽がそちこちにてきている。

今後は少年を身心共に健全に成長させるという観点から家族従業員による児童の就労問題、あるいは特に十八歳未満の年少者の就労条件の適正化等段階的にとりあげ、やがては太平洋で働く学帽の漁師をなくするよう地元との話し合いを続けていく必要がある。また、中学生の就労を排除しても泊地区の生活にかかる他の問題の解決にはならない。婦人少年室はじめ関係機関・地元が連けいを密にして解決にあたることが残された現在の問題であり、しかも、これまでの経過から考えて最も困難な時点におかれている。

(高田八重子)

(資)(料)(室)



昭和三十九年における

女子労働力の流動状況(2)

——雇用動向調査報告より——

前号では、本調査の概要のなから、
 ◇産業および規模別入・離職状況◇男女別、年齢別入・離職率◇入職者の入職経路◇離職者の動向期間◇新規学卒者の就業動向等について紹介したが、今回は、
 ◇一般未就業者の入職状況◇既就業者の転職動向のなから、女子雇用の動きをまとめて紹介する。

◇一般未就業者の入職状況

昭和三十九年の入職者中、一般未就業者は五六万二千人で、このうち女子が四二万二千人、七五％という大きな割合を占めているのが注目される。年齢別にみると、女子は一九歳以下が一四％、二〇～二四歳が二一％となっており、既婚者が多いと考えられる二五歳以上の層で入職者の六五％をしめている。また、三〇歳から四九歳までの層は各年齢階級でそれぞれ全体の一五％前後をしめているが、このうち割合の高いのは四〇～四九歳の一七％である。

一方、男子は、二四歳以下の若年層で全体の六五％をしめ、三五歳以上は一八

第1表 一般未就業者の年齢別構成

性	計	17歳以下	18～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
計	100.0	9.7	9.7	23.4	12.1	12.4	11.9	14.4	5.2	1.2
女子	100.0	6.6	7.6	21.3	12.7	14.2	14.0	17.1	5.7	0.8
男子	100.0	19.1	16.1	29.7	10.5	7.0	5.3	6.1	4.0	2.3

％と女子とは異なる年齢構成を示している(第1表)。

また、世帯上の地位別にみると女子は世帯主五％、單身世帯一〇％、世帯員八五％となっており、世帯員の割合が圧倒的に高く、前述の年齢構成とあわせてみると、一般未就業者の入職者は家庭の主婦が多いと推測される。

産業別に入職先をみると、女子は製造業六〇％、卸売小売業一九％、金融保険不動産業一％などが多い。製造業の中で

第2表 転職者の年齢別構成(％)

年 齢	女子	男子
計	100.0	100.0
17歳以下	8.2	4.6
18～19歳	12.7	7.9
20～24	41.5	29.7
25～29	12.6	20.2
30～34	7.5	13.2
35～39	6.5	8.5
40～49	8.1	8.7
50～59	2.6	5.6
60歳以上	0.3	1.6

転職者年齢別構成をみると、男女とも昭和三十九年における既就業者入職者(転職者)は一八五万七千人で、そのうち女子は六四万二千人(三五％)となっている。

◇既就業者の転職動向

昭和三十九年における既就業者入職者(転職者)は一八五万七千人で、そのうち女子は六四万二千人(三五％)となっている。

雇用形態別にみると、臨時・日雇名義で入職した者は女子二六％、男子二三％で既就業者(女子一八％、男子一九％)にくらべ、その割合が高い。

規模事業所に入職した者の割合が高い。一〇～二九人の規模も同じく二六％で、五〇人以上の大規模は一〇％となっている。学卒者(五〇人以上二八％、一〇～四九人三三％)にくらべると小規模事業所に入職した者の割合が高い。

失業者期間(前職離職後から現在の事業所に入職するまでの失業期間)をみると、女子では一五日未満で再就職した者は四四％、一五日以上一か月未満では一四％となっており、あわせて六割弱の者が一か月未満で再就職している。しかし、男子は一か月未満で七割強が再就職しており、女子にくらべて短期間で就職している者の割合が高い。

(1)産業間の流動状況

女子転職者の前職の産業についてみると、前職が第一次産業であった者は一％にみならず、第二次産業であった者が五五％、第三次産業であった者は四四％となっている。また産業間の移動は、第二次産業からの転職者は第二次産業内で、第三次産業からの転職者は第三次産業内での移動の傾向が強い。

産業別にみると、第一次産業から移動してきた者の割合は、サービス業が比較的高く、また第二次産業から移動してきた者は、製造業(七一％)、鉱業(六六％)などに多く、その他の産業は電気・ガス・水道業の五〇％をのぞき、いずれも三〇％前後となっている。つぎに第三次産業から移動してきた者はサービス業が圧倒的に多く八三％をし

第3表 転職者の現職産業別前職産業の構成(女子)
(%)

現 職	前 職	合 計	第1次業	第2次業	第3次業
合 計	計	100.0	0.3	55.4	44.2
第2次産業	業	100.0	0.3	71.2	28.4
鉱業	業	100.0	—	65.7	34.2
製造業	業	100.0	0.3	71.3	28.4
第3次産業	業	100.0	0.3	30.6	69.2
卸売小売業	業	100.0	0.2	31.7	68.0
金融保険不動産業	業	100.0	—	31.0	68.8
運輸通信業	業	100.0	0.3	37.0	62.0
電気・ガス・水道業	業	100.0	—	50.0	50.0
サービス業	業	100.0	0.7	16.1	82.6

(調) 査時に在職していた者のみである。なお合計は前職産業不詳も含まれている。

め、ついで卸売小売業、金融保険不動産業の六九%などで、電気・ガス・水道業の五〇%をのぞいてはいずれも三〇%前後となっている(第3表)。

(2) 職業間の流動状況

現在の職業と転職前の職業との関係を見ると、六割以上が前職と同じ職業についている。これを各職業別にみると、女子では「専門的管理的職業従事者」、「事務従事者」、「採鉱採石作業者」および「軽・化学工業作業者」等は同種職業からの転職が多いのに対し、「販売従事者」、「その他の運輸・通信従事者」、「金属・機械作業者」および「単純労働者」等は異種職業からの転職が多く、とくに「金属・機械作業者」については、「軽・化学工業作業者」からの移動が高い割合を示している。

これに対し、同種の職務経験のない転職者を、一〇〇人以上の規模へ上向移動した者と、逆に一〇〇人以上の規模から下向移動した者とにわけると、女子では「金属機械作業者」、「軽・化学工業作業者」等の職業に上向移動の割合が高く、「事務従事者」、「販売従事者」に下向移動の割合が高い。

(3) 賃金の変動状況

労働力流動の主要な要因と考えられる賃金について、現在の職業に就いた時の賃金(入職の翌月の定期給与)と前職を

る。

また、現在の職務につく以前に現職と同じ職務経験があるか否かをみると、経験のある職務に転職した者の割合は、女子四八%、男子五五%で男子の方がやや高い。これを主要職業別にみると、女子は、「専門的管理的職業従事者」、「採鉱採石従事者」、「事務従事者」の各職業は比較的高く、「販売従事者」、「単純労働者」、「金属機械作業者」の各職業は低い。さらに事業所の規模別にみると、男女とも小規模事業所ほど同種職務の経験のある者の割合が高く、女子では一〇~二九人規模で五三%、それ以上は徐々に減少し、五〇〇人以上では三九%となっている。

第4表 女子の職業別賃金変動状況(職業経験の有無別)

	職業経験あり			職業経験なし		
	10%以上増加	10%未満増減	10%以上減少	10%以上増加	10%未満増減	10%以上減少
計	36.4	44.1	19.4	39.0	36.4	24.6
専門的管理的職業従事者	39.5	※	19.5	※	※	※
事務従事者	33.0	41.0	21.1	41.3	30.1	28.5
販売従事者	33.5	45.8	20.6	34.4	41.4	24.2
採鉱採石作業者	38.8	45.9	15.3	35.2	30.4	34.3
運輸通信従事者	32.5	※	22.6	※	※	※
金属機械作業者	41.0	38.6	21.4	42.6	36.5	20.9
軽・化学工業労働者	39.4	46.1	15.3	40.1	37.1	22.8
単純労働者	41.6	43.7	16.7	40.2	36.3	23.5
保安業従事者	33.2	43.2	15.2	37.1	36.8	26.1
その他	33.2	40.8	25.9	53.0	28.4	18.6

(注) ※は推計労働者数が少ないため省略した

の傾向に大差はなく、各年齢階層で「高くなった者」の割合が「低くなった者」の割合を上まわり、中高年齢でも賃金が上昇した者の割合が高いのが注目される。なお、経験のある職務についた転職者の割合は女子の方が少ない(第4表)。さらに、年齢別にみると、女子では、経験のある職務についた転職者も、賃金変動の割合は女子の方が少ない(第4表)。さらに、年齢別にみると、女子では、経験のある職務についた転職者も、賃金変動の割合は女子の方が少ない(第4表)。

さらに、年齢別にみると、女子では、経験のある職務についた転職者も、賃金変動の割合は女子の方が少ない(第4表)。さらに、年齢別にみると、女子では、経験のある職務についた転職者も、賃金変動の割合は女子の方が少ない(第4表)。

婦人に関するうごき (四月)

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第一八回婦人週間が労働省主唱により

一〇日から一週間全国的に実施された。今年度のテーマは「今日における婦人の役わり」進展する社会のなかで「」で、運動の重点は(1)進展する社会の現状と問題について認識を深める(2)婦人がそれぞれの立場ではたすべき役わりについて検討するの二点におかれた。週間中の中央行事である第一四回全国婦人会議はこのテーマを主題に一日から四日間、産経会館・虎の門共済会館・NHKホールで開催された。また、各県でも婦人少年室主催の地方婦人会議その他の行事が行なわれた。

(婦人組織等のうごき)

○第一一回中央集会所が総評・中立労連などの主催で、「婦人労働者の力を労働組合に結集し、婦人の働く権利を確立しよう」「ベトナム侵略戦争に反対し、平和をかちとろう」の中心スローガンをかけ東京で開かれた。第一日は全体会で、松岡洋子氏の記念講演「ベトナム戦争と日本の進路」のあと基調報告や問題提起があり、「平和に関する決議」「若年定年、結婚退職反対の決議」「男女賃金差別撤廃に関する決議」を行なった。第二日は分科会で、賃金・合理化・組織・保育所・平和の五テーマで討議、第三日は総括会議を行ない、

第一日の決議事項を総理大臣はじめ関係各省へ陳情した。(二日・四日)

○第九回婦人週間が七婦人団体協議会活動

連絡委員会(日本看護協会・日本基督教婦人矯風会・日本婦人有権者同盟・東京キリスト教女子青年会・全国地域婦人団体連絡協議会・婦人国際平和自由連盟日本支部・大学婦人協会)で構成。主催で開かれた。午前中は都内各所で「子を守り、くらしを守るこの一票、一票の権利で物価安定平和維持」と印刷したマッチを配り、午後は婦人会館で「私たちの一票を生かすには」の主題で婦人参政権行使二〇周年に際しての話しあいを行なった。このあと「次期選挙で婦人参政二〇年の成果を示しましょう」「売春防止法を守りぬきましょう」「物価安定政策と消費者行政の確立を要望しましょう」などの内容の申しあわせと、平和についての申し入れを決定し、これらは一三日総理大臣等に申し入れた。(二〇日)

○婦人参政二〇周年記念中央婦人集会所が

社会党婦人局主催により東京で開かれた。第一部では婦人参政二〇周年記念応募作品「私の闘いの記録」の入選発表等があり、第二部では構成劇「私たちは、私たちは歩みつつけよう」が社会党婦人議員も参加して上演され、最後に藤原弘達氏の記念講演「婦人と政治」がおこなわれた。(二〇日)

○主婦連合会では鈴木厚相に対し、人命

尊重の厚生行政を行なうよう要望して次のような内容の要望書を手渡した。

・有機水銀製剤やその他の各種の農薬、食品工業に使われる化学的合成品の毒性に対する取締まりや試験機関、監視機構の充実をはじめ、健康保険料の値上げ反対、千葉医大附属病院のチフス菌事件に関連して医師や病院の管理取締まりの要望など。(二二日)

○日本婦人教室の会第六回全国総会が東

京全職会館で開かれ、四一年度活動方針として未組織地域での組織づくり、県支部結成促進、地域交流の活性化や友好団体との提携等主として組織の強化を中心とする方針を決定し、新役員承認などのあと「物価の値上げ抑制」「各級議員選挙支援」「母性保障法制定促進」の決議を採択した。会長には小糸きみ子氏が再任された。(二四日)

○婦人参政権行使二〇周年記念第七回全

国婦人の集い中央集会所が日本婦人教室の会・全国海友婦人会・全炭鉱主婦連合会等一〇団体の主催により東京・日本青年館で開催された。「婦人の能力を発揮し明るい社会の実現を」をスローガンに、仕事と女性、家庭と女性、労働組合と女性、社会福祉と女性、地域社会と女性、男の目女の目、かして消費者の七分科会に分かれて討議を行ない、全体会では母性保護法制定促進に関する動議ほか一件、保育所・托児施設設置の推進運動に関する決議は

か四件を決議した。(二五日、二六日)

○婦人民主クラブ創立二〇周年記念婦人

のつどいが同クラブと婦人民主新聞の主催により東京・九段会館で開催された。第一部、講演、第二部、会場からの意見発表、舞踊観賞、婦人民主新聞募集論文「今日の婦人問題」の入選者発表などがおこなわれた。(二七日)

○お父さんの生命を守る主婦の春闘決起

大会が総評主婦の会・春闘共闘委員会の主催により東京・教育会館で開かれた。労働災害被災者の家族や各組合代表からの労働の状況や災害の実情発表などのあと労働災害をなくするための申しあわせをしたほか、小平労相に対し災害対策の強化、職業病法の確立など四項目の要望を行なった。(二八日)

○日本看護協会四一年度総会が東京・日

大講堂で開催され、四一年度事業計画の決定や役員改選を行ない、会長に金子光氏が選任された。(二二・二四日)

(その他)

○国立国会図書館調査立法考査局政治行

政課長に藤田晴子氏が発令された。(二日)

○政府は四一年春の叙勲者を発表した。二、八〇六名のうち婦人は一四九名で勲三等以上の婦人は勲一等瑞宝章二嶋山薫(共立女子大学長)、勲三等宝冠章二粕谷よし(元津田塾大学長)、勲三等瑞宝章二竹田俊子(元皇子ふ育官)、森本静子(女子教育)の四氏。(二九日)

資料ダイジェスト

昭和四〇年の

女子の就業構造

——就業構造基本調査結果速報——

総理府統計局では四〇年七月に、就業構造基本調査を実施し、本年三月末にその結果速報を発表した。

この調査は全国の全世帯の約百分の一に当たる二五万世帯を抽出して行なわれたもので、各人の就業状態を四〇年七月一日を中心とする平常の状態によって調査している。

なお、本調査は昭和三十一年に第一回目が行なわれ、その後、三年ごとに実施されているので、今回は主として、前回の三十七年調査の結果と比較しながら概要を紹介する。

就業状態

一、有業者の割合減る

昭和四〇年七月一日現在の全国一五歳以上人口七、二五八万のうち、有業者（通常仕事に従事しているもの、仕事をもっているが現在休んでいるもの）は四、四七八万人で、三十七年より一九二万人（四・五％）の増加、無業者は二、七八一万人で、三四四万人（一四・一％）の大幅な増加となっている。このため、有業率（一五歳以上人口に占める有業者の割合）は三十七年の六三・八％から六一・七％に低下した。

女子の有業者は一、六五八万人で、増加率は三・八％、有業率は四四・二％で、三十七年の四五・九％より一・七ポイント低下している。無業者は二、〇九五万人で増加率は一一・一％と高いが、男子の有業者増加率二四・一％にくらべると、その幅は少ない。しかし有業率は三一年（四八・三％）から徐々に低下しているのが注目される。

二、女子中高年層の有業率は上昇
一五歳以上人口全体については年々有業率は低下しているが、これを年齢階級別にみると、女子は、一五～一九歳、二〇～二四歳という進学率上昇の影響がみられる年齢層のみでなく、さらに三〇～三四歳の階級にまでおよんでいる。しかし三五歳以上の階級ではいずれもかなりの上昇を示し、三一年以降の微減状態がストップした。

また男女とも若年層の有業率の低下は著しく、一五～一九歳の階級では、女子は三一年の四七％から、四〇年は三四％、男子は五〇％から三一％と大幅な低下となっている。

三、仕事がおもな者が増加

女子有業者のうち、ふだん仕事を主にしている者と、家事や通学のかたわら仕事をしている者とにわけると、三十七年にくらべて仕事がおもな者は七十七万人（六・四％）増えているのに対し、仕事に従な者は一五万人（三・九％）の減少となっている。なお、女子では仕事がお

もな者は、有業者の約七八％（男子九九％）となっており、三一年の六五％より大幅な増加を示している。

四、非農林業有業者七割に迫る

有業者を農林業・非農林業にわけると女子の農林業有業者は三十七年にくらべ四八万人（七・六％）の減少で、三四年から三十七年にかけての約一〇〇万人減にくらべ減少のテンポが鈍化している。

一方、非農林業有業者は一〇八万人（一・一％）の増加で、一〇七七万人となり、有業者中の六五％をしめ、三一年の四七・二％から大幅な増加となっている。

五、雇用手の増勢鈍る

女子有業者を従業上の地位別にみると自営業主が一四〇（二三八万人）、家族従業者三七〇（六〇六万人）、雇用手四九〇（八一四万人）の割合となっている。三一年からみると自営業主と家族従業者は減少し、雇用手のみ増加の傾向にある。しかし、雇用手も三四～三十七年の一五二万人（年平均約五〇万人）の増加にくらべ、三十七年～四〇年は八五万人（年平均約三〇万人）の増で、その伸び率は鈍化している。

また、三十七年と四〇年について、農・非農別にみると、農林業では自営業主二〇減、家族従業者九減、雇用手七減に対し、非農林業では自営業主七増、家族従業者一二増、雇用手一二増となっており、農林業家族従業者の大幅な減少（四五万人）に対し、非農林業家族

従業者の大幅な増加（一五万人）がめだっている。

六、第三次産業有業者ふえる

非農林業有業者を産業別にみると、女子有業者の多い産業は製造業（二二％）、卸売小売業（一九％）、サービス業（一五％）等で、他の産業はそれぞれ非農林業有業者総数の三％にみえない。

増加率を三十七年とくらべると、非農林業総数で約一割増（二一・一％）となっている。平均を上まわっているのは、金融保険不動産業の二九・七％、公務一八・二％、サービス業一二・一％、卸売小売業一一・三％、および絶対数は少ないが漁業水産養殖業（有業者一万人）の二・二％等で、製造業は僅か一〇・〇％、建設業六・七％で比較的少なく、三十四年～三十七年の製造業三一・七％、建設業四・二・九％の増加率にくらべ、伸び率は大きく低下し、第三次産業の増加が顕著である。

七、小企業（九人未満）の雇用手減る

女子非農林業有業者のうち雇用手を企業規模別にみると、九人未満は一七・九％で、三一年の二七・五％とくらべ大幅に減少している。三十七年（一九・九％）とくらべると二ポイントの減少である。一〇〇人未満には非農林業雇用手の約半数（四八・九％）が従事している。また一、〇〇〇人以上には一九％、官公務には一三％が従事している。

なお、有業者全体の規模別でみると、

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和41年5月受入）

資 料 名	月号別	発 行 所	主 要 目 次
労働統計調査月報	Vol. 18 No. 4	労働省統計調査部	○長期的にみた労働異動の変化
エコノミスト	5月24 日号	毎日新聞社	○「生活向上」のウラ・オモテ ——「国民生活白書」批判と反批判——
海外労働経済月報	第18号	労働省統計調査部	○西ドイツ：職員の雇用構成と俸給 ——1962年賃金構造基本調査結果より——
経 営 者	5月号	日経連	○40年代の労働構成の変化と雇用管理の課題 ○転換期にきた高卒雇用管理
職業安定広報	Vol. 17 No. 12	労働省職業安定局	○雇用対策大綱に対する雇用審議会の答申 ——雇用対策法案をめぐって——
繊維労働	143号	全織同盟	○女子労働者の雇用状況——婦人少年局調査—— ○世界各国繊維労組の現状 ○アジアにおける繊維労組の実情
東 商 婦人展望	5月号 1号	東京商工会議所 婦人会館出版部	○労働力不足にどう対処するか ○育児休業論（1） ——なぜ育児休業がいわれるようになったか——
"	2号	"	○ことしの婦人関係予算（上） ○育児休業論（2）——日本の育児休業制度の現状（上）——
"	3号	"	○ことしの婦人・母子・売春対策関係予算（下） ○育児休業論（3）——日本の育児休業制度の現状（中）——
"	4号	"	○育児休業論（4）——日本の育児休業制度の現状（下）——
"	5号	"	○育児休業論（5） ——婦人労働の本質と育児休業の位置づけ（上）—— ○（総評系）第11回働く婦人の中央集会 ○（婦団連系）第11回働く婦人の中央集会
労政時報	第1845号	労務行政研究所	○40年度の産業・職・学歴別モデル退職金（関東経協調査）
"	第1847号	"	○春季賃金改訂額と改訂内容の業種別代表例
労働	4月号	大阪労働協会	○婦人労働の将来と在り方
労働科学	4号	労働科学研究所	○至適温度の季節変動に関する研究 ——銀行の温熱条件の季節変動——
労働時報	4月号	労働省	○雇用対策法案について ○昭和40年の労働市場の動き
労務事情 NEWS	No. 68	産業労働調査所	○ことしの学卒賃金 ——東京都労働局通勤求人初任給調査——
The Labour Gazette	March	カナダ	Womens Bureau: Female Welders to the Rescue!

非農林業の自営業主、家族従業者、および農林業有業者の大多数が、小規模に入るので、九人未満のみで約六割、一〇〇人未満で八割弱となる。

就業希望

一、追加就業、転職希望やや減る
女子有業者一、六五八万人のうち現在の仕事をそのまま続けたい人は一、五二六万人で全体の九二％、現在している仕事のほかに別の仕事も希望している者は三四万人（二％）、現在の仕事をやめて他の仕事にかわりたい者六一万人（四％）、仕事をやめてしまいたいと思っている者三八万人（二％）となっている。三年とくらべると、追加就業、転職希望とも漸減し、休止希望は同率となっている。

二、無業者の就業希望は大部分が副業
女子無業者二、〇九五万人中、就業希望者は四三五万人で約二割を占めている。しかし、本業希望は四％弱で、一七％は副業の希望者、即ち、家事や通学のかたわら仕事をしたいと思っているものである。就業希望者中、現在求職活動を行っているものは七・八％、一六四万人であり、三七年の八・三％、三四年の一〇％より低下している。

本調査結果速報は総理府統計局で印刷し、統計表も付いている。（非売品）

女子の就業者数と完全失業者数

(1966年1月)

1人1か月平均現金給与総額

(1966年1月)

産 業	女 子	男 子	男女計の うち女子の 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	1,744	2,811	38.3		+ 46
自 営 業 主	254	653	28.0		- 8
家 族 従 業 者	600	191	75.9		- 30
雇 用 者	888	1,964	31.1	100.0	+ 83
農 林 業	7	26	21.2	0.8	- 1
漁 業・水産養殖業	3	18	14.3	0.3	0
鉱 業	2	30	6.5	0.2	- 1
建 設 業	42	213	16.5	4.7	+ 3
製 造 業	315	703	30.9	35.5	+ 27
卸小売・金融保険・不動産業	239	332	41.8	26.9	+ 32
運輸通信・電気・ガス・水道業	36	275	11.6	4.1	+ 1
サ ー ビ ス 業 務	224	249	47.4	25.2	+ 23
公 務	20	118	14.5	2.3	- 1
完 全 失 業 者	26	28	49.1		+ 5

産 業 別	女 子	男 子	男子に 対する女子 の割合
			%
総 数	19,393	40,629	47.7
鉱 業	15,960	40,377	39.5
建 設 業	17,220	37,483	45.9
製 造 業	17,265	38,943	44.3
卸 売 業	21,657	41,268	52.5
小 売 業	25,626	51,546	49.7
金 保 険 業	20,815	46,151	45.1
不 動 産 業	24,685	43,731	56.4
運 輸 業	28,139	51,176	55.0
通 信 業			
電 気・ガ ス 業			
水 道 業			

注 1) 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、総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。

2) ※印の数字は誤差率が大いから特に注意して使用されたい。

—総理府統計局労働力調査—

—労働省労働統計調査部

毎月労働統計調査—

婦人少年局ニュース

○亮春防止法制定十周年記念式典

五月二十四日、国立教育会館において
総理府、法務省・文部省・厚生省・労働
省・警察庁・東京都の主催で標記記念式
典を行なった。

当日は、感謝状等贈呈や亮春対策審議
会々長、菅原通済氏の講演が行なわれ、
労働省関係では、十年勤続の婦人問題相
談員八名が感謝状を贈呈された。

○婦人少年局人事異動(カッコ内前任)

(愛知婦人少年室長) 前田 薫

辞 職 (四月三十日付)

(愛知婦人少年室長補佐) 兵頭 敏子

愛知婦人少年室長事務代理(五月一日付)

(婦人労働課調査係長) 松本 康子

出 向(総理府へ)

(新潟県十日町公共職業安定所)

婦人課 田中 光太郎

(東京婦人少年室) 清水 紀子

婦人労働課 津田 紀子

(婦人課) (以上五月一日付)

統計調査部雇用統計課 児玉 美英子

(婦人課) 床井 光子

福岡労働基準局 (以上五月十六日付)

(大臣官房付) 阪本 孝子

婦人課 須賀 万亀

(婦人少年局庶務課内職問題指導担当官兼課長補佐)

愛知婦人少年室長 須賀 万亀

(年少労働課長補佐) 須賀 万亀

婦人少年局庶務課内職問題指導担当官兼

婦人少年局庶務課内職問題指導担当官兼

婦人少年局庶務課内職問題指導担当官兼

婦人少年局庶務課内職問題指導担当官兼

課長補佐

(婦人課調査係長)

年少労働課長補佐

(滋賀婦人少年室長)

婦人課調査係長

(奈良婦人少年室長)

滋賀婦人少年室長

(熊本婦人少年室長)

奈良婦人少年室長

(婦人少年局庶務課人事係長)

熊本婦人少年室長

(婦人少年局庶務課総務係)

熊本婦人少年室長

婦人少年局庶務課人事係長

(婦人少年局庶務課教養訓練担当官兼総務係長)

婦人少年局庶務課教養訓練担当官兼課長補佐

(以上六月一日付)

(以下次号につづく)

築山千鶴子

山根澄子

池野ヒサ

清水恒子

秀島はつ子

浜本直居

河村スミコ

久米 愛

平林たい子

網野 栄

昭和四十一年六月一日 印刷

昭和四十一年六月五日 発行

婦人少年局

通 第十四巻第六号

定価 六十円 二六円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都文京区小日向町一番地

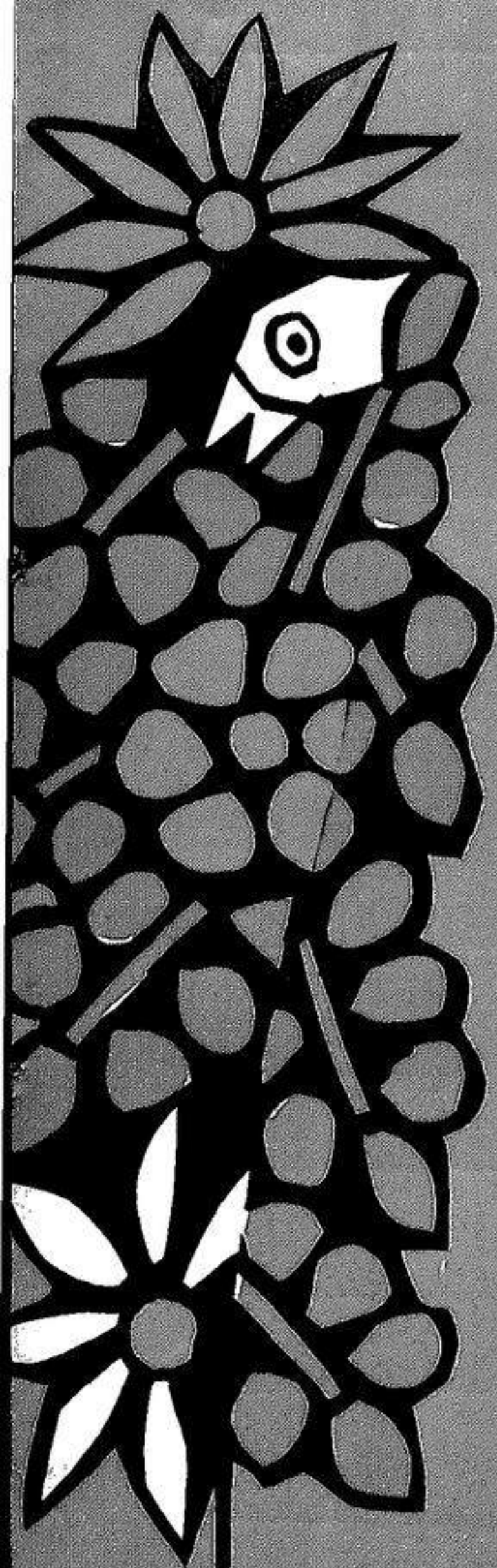
東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一

(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

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
昭和四十一年六月五日 発行
(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第十四巻 第六号)

定価 六十円 (送料六円)

- ◆技術革新と婦人の職務評価
—第14回婦人労働問題研究会議報告—
- ◆女子の専門的技術的職業の確立の
ために

婦人少年協会

m.t