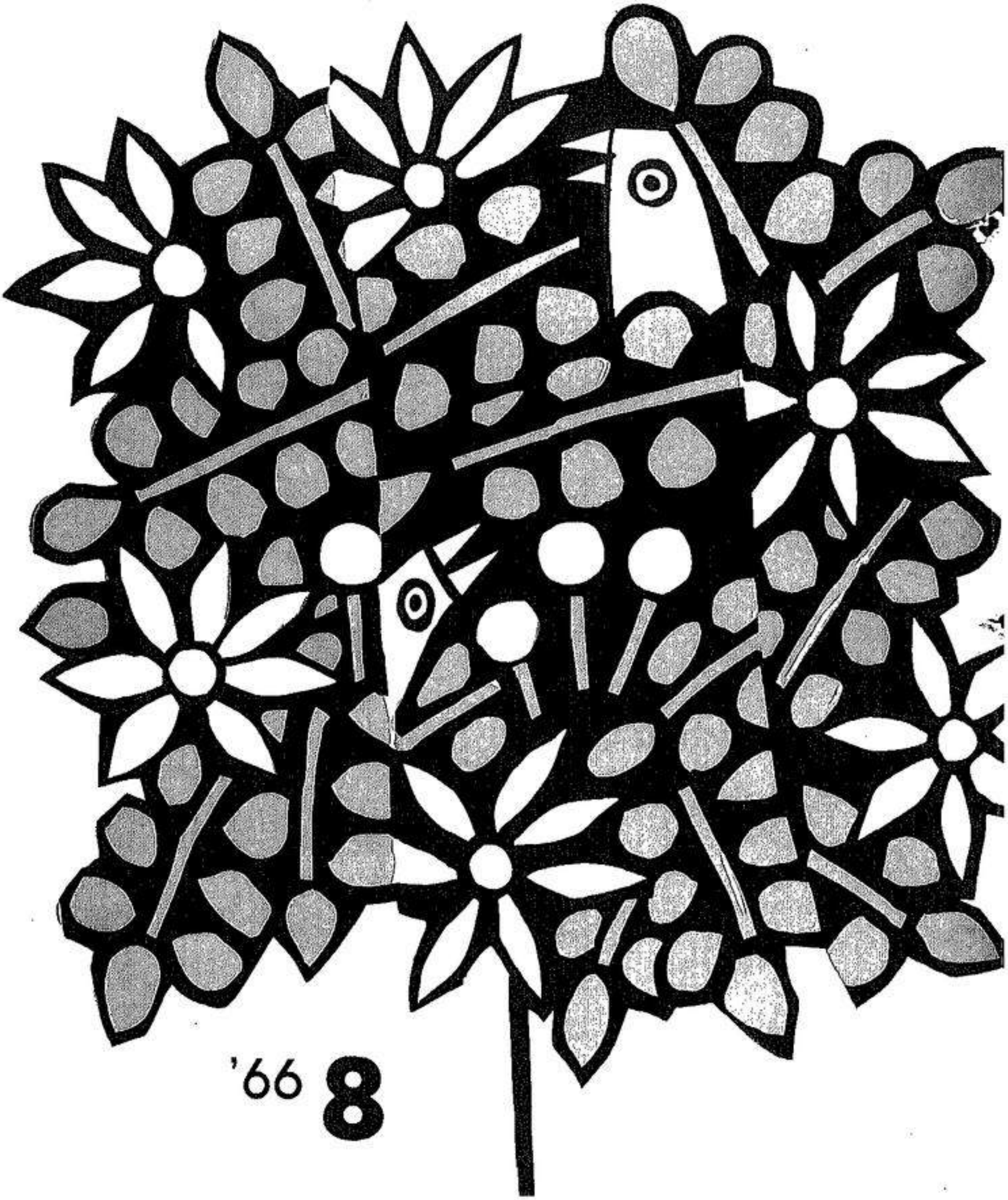
昭和28年5月30日第三種郵便物認可　昭和41年8月5日発行（毎月1回5日発行）第14巻　第8号（通巻148号）

婦人と年少者



'66 8

昭和41年度 婦人職場指導者セミナー

開催の目的

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

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

実施要領

一、開催期間
昭和41年9月20日(火)より同22日(木)まで(三日間)

二、会場
日本労働協会労働教室
(東京都港区赤坂一丁目一番一四号　溜池東急ビル四階
電話(五八四)二三一一内線三一〇・三一九)
一日目(20日)の15時以降のみ虎ノ門共済会館会議室

三、募集対象
職場の勤労婦人の第一線指導者(婦人にかぎります)

四、募集人員
六〇名

五、受講者負担金
二、五〇〇円
(うち受講料一、〇〇〇円、昼食代その他として五〇〇円)

六、宿泊所
(希望者のため予約あり)
虎ノ門共済会館(東京都港区赤坂葵町二　電話(五八三)五三八一)
宿泊料　一泊朝食付　九九〇円

七、募集締切
八月三一日(月)
なお参加申込み受付けは先着順に行ないますので定員になりしだい締切ます。

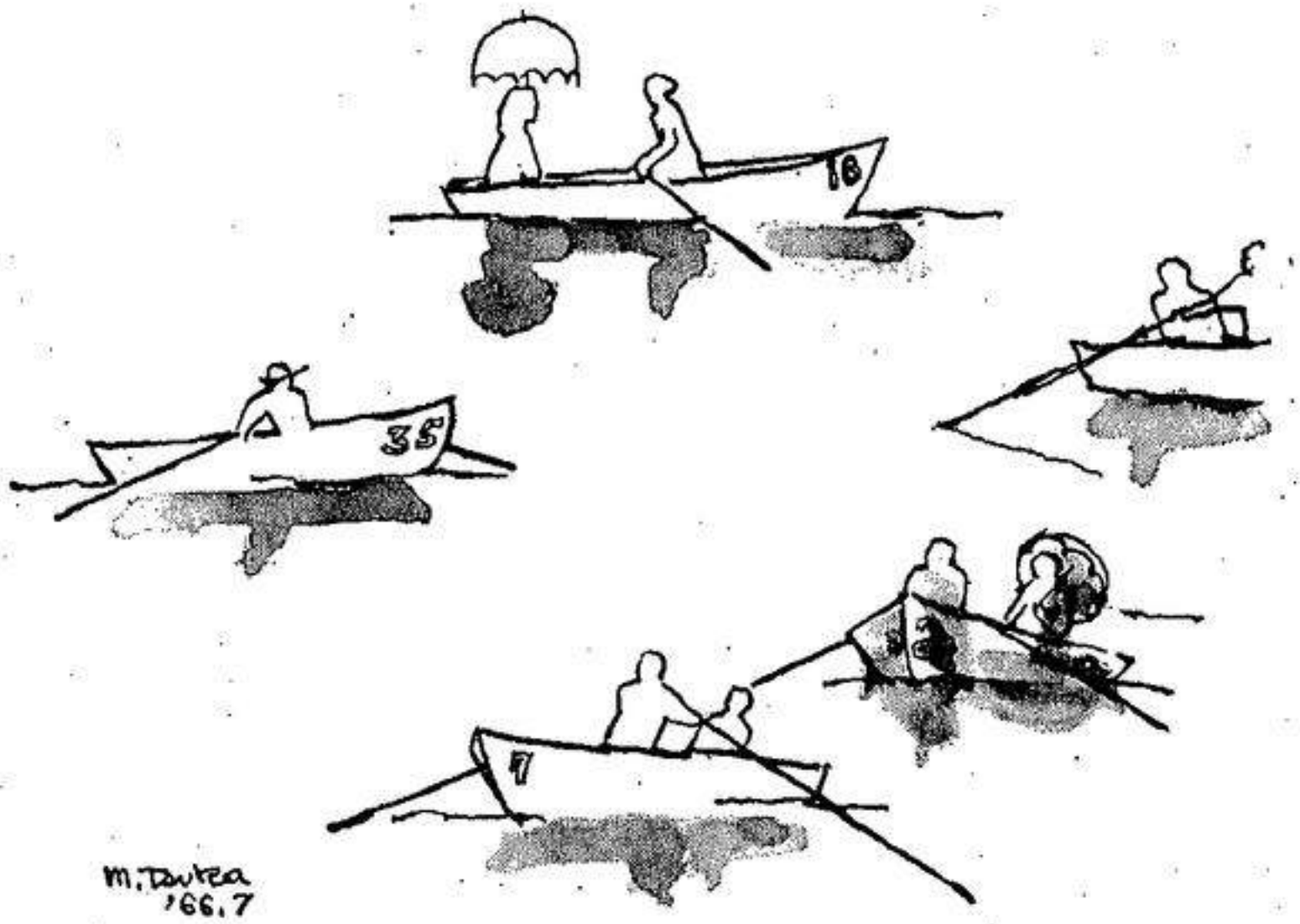
八、お問い合せは
日本労働協会　東京都港区赤坂一丁目一番一四号
電話(五八四)二三一一内線三一九、三一〇

科目・講師・日程表

日	時間	科目	講師
9月20日(火)	10.00～12.00	わが国経済の現状と将来	東京教育大教授 美濃部亮吉
	13.00～14.30	婦人の健康管理	労働科学研究所々長 斉藤一
	15.00～17.00	レクリエーションの理論と実際	東京YWCA体育部幹事 木下静子
	17.30～19.00	懇親会	(於虎ノ門共済会館)
9月21日(水)	9.30～12.00	技術革新下における賃金問題	経済企画庁経済研究所主任研究官 楠田丘
	13.00～15.00	婦人と労働法	慶応大教授 峯村光郎
	15.00～17.00	職場相談の実際	元松下電器婦人福祉課長 森戸富仁子
9月22日(木)	9.30～10.00	研究討議　職場の制度や慣行について見なおしましょう　問題提起	労働省婦人労働課長 徳永はな江
	10.00～12.30	(分科会) 第1分科会　雇用にともなう問題について 第2分科会　労働条件について 第3分科会　福利厚生について	
	13.30～16.00	全体討論会	〈司会〉NHK解説委員 縫田曄子

共催　日本労働協会
婦人少年協会

後援　労働省婦人少年局



婦人と年少者　十四巻八号　目次

婦人労働の今日の課題……徳永はな江…2
第14回働く婦人の福祉運動について……4
女子従業員活用の方策……宮川一夫…5
職場における女子に対する差別待遇の実情……渡辺美恵…8
看護婦のパートタイム雇用の実情について……中尾アヤコ…11
二つの報告書——シスター制度について……柳川一郎…13
勤労青少年に対する旅客運賃割引の実施について……14
青少年育成国民会議結成大会の開催について……16
農村出稼者と留守家族の心をかよわせるために……17

（資）（料）（室）

女子労働者に特に関係の深いILO条約の批准の概況について……18
婦人の就業に関する世論調査結果から……21
一九六五年の女子労働者の組織状況……24
国際婦人ニュース……25
婦人に関するうごき……29
売春に関する年表②……30
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
◇「昭和四一年度婦人職場指導者セミナー」案内……表紙2
◇内職ニュース……10
◇婦人少年局ニュース……表紙3
表紙・扉……塚谷政義

婦人労働の今日の課題

——職場の制度・慣行の新しい体制作りのために——

徳永はな江
（労働省婦人労働課長）

今さらいうまでもないことながら、近時の経済規模の拡大、技術革新の進展の中で女子の就業者数は増加の一途をたどり、なかでも雇用者の増加に反比例し、家族従業者は減少し続けるという就業構造の近代化は、年と共に明瞭になってきている。

雇用されて働く婦人の実情からみると、急速な量的増大と質的変化は同時にすすみ、未婚・若年層中心のわが国に特有な女子雇用は大きな転機にさしかかり、さらに大きく転換しようとさえしている。ちなみに、不況ムードの激しかった昨年においてさえ、婦人雇用者の増加は、前年の二四万人増に比べはるかに多い三八万人を数え、昭和四十年の年間平均の婦人雇用者は八七三万人に達し、今年中には九百万人を越えるものとの予想は強ち夢ではない。

こうした増勢の中で最も特徴的な変化の一つは、ここ五年間の推移でみても二〇歳未満（七・五％減）は大幅に減少し、三〇歳～三九歳（二・五％増）わけて四〇歳以上（五％増）の増加率は高く、この点からも平均年齢の上昇は当然といえるが、これを規模別にみると、一〇〇人未満の事業場における女子雇用者の平均年齢は三〇歳、五〇〇人以上の規模では二六歳となっており、中小企業に中高年齢婦人が集中的に増加していることがわかる。二つ目の特徴は有夫者の上昇率であり、この五年間のうちに約一〇％の増加を示し、昭和四十年の有夫者は三百万人を数え、婦人雇用者総数の三五％と、はじめて三分の一の線を突破した。これに死離別者を含めると四六％は既婚婦人ということになる。

一方、労働力不足基調に移行しつつあるわが国の労働力の見通しとしては十年後には中・高卒新規労働力は半減するとさえいわれている折柄、この不足労働力を充足するとすれば未開発な給源としての家庭婦人、中高年齢婦人が注目されることは必定であり、以上のような婦人労働の量的、質的変化は、ますますその度合いを強めることとなろう。しかし、一般的には、このような変化をとげつつある婦人労働に対する理解・認識はうすく、また、これらの現状に併行した受入体制の整備等については必ずしも十分とはいいがたい。昭和四十年代は安定成長経済の時代と目され、昭和三十年代にとげた急テンポな変化は期し得ないとしても、先進諸外国にみられる婦人労働の足取りを着実に歩んでいくであろうことは容易に推測される。

この時点にこそ、婦人労働をとりまく諸問題を直視し、再検討を加え、もって将来に備えて、労働力有効活用の観点から新しい体制を育てる基盤を醸成することの必要が痛感されるのである。

×　×　×

一般的にいわれている婦人労働者につながる特性としては、「勤続が短い」「転勤させづらい」「生計の責任が男子より軽い」「能力が低い」などがあげられているが、分けて最近の若年層の早期離転職が問題となっており、せめて五、六年は定着してほしいとの要望がきかれるが、さりとて、それ以上の勤続は必ずしも望んでいないことが伺える。先の通常国会でも問題になった女子の若年定年制、結婚を理由とする退職勧奨問題、或いは採用しめだし、昇給ストップなど一部にみられる女子の長期勤続者に対する抵抗の現われが散見される。

一方では、若年層の定着性を高めるためのシスター制度の導入や恋愛申告制度の採用など新手の手段がみられるなど、婦人労働問題には常に二律背反的な宿命がまつわりついている。このような婦人労働の複雑・多様性が経営者の労

務管理に多大な苦心を要求していることは否めないが、依然として婦人労働に対する補足労働力観の底流が雇用の面や労働条件等に反映していることは否定できない。もちろん働く婦人の側にも問題があり、きびしい批判も率直に受止めなければならないところであるが、単調な仕事や雑用以外は婦人には適さないときめてかかったり、職務分担に明確を欠いたり、責任ある仕事から締め出そうとする伝統的な考え方は、そのまま職場における教育訓練にも反映し、婦人の能力を開発するための熱意や努力に欠けていることも見逃がせない。育てないから育たない―ことの悪循環の中で先輩女子の処遇に絶望観を抱く後輩のあることもまた事実である。

もともと能力は性別によって左右されるものではなく、個人個人に属するものであるという基調を忘れてはならない。

組織的な計画的教育訓練なしに、また配置転換などにしても何等の配慮なしに野放しにしておいて、長期勤続者を厄介者扱いにすることは欲求不満を醸成することにもなる。女だからという一把ひとからげ的な考え方では育っていかないのは当然であり、労働力の無駄使いともなる。働く婦人にしても、職業的能力をのばすための機会には、積極的に参加する態度を示す必要があることはいうまでもない。わけても中高年齢婦人の職場進出が目立つこの時点において、これらの労働力を有効に活用する上では、三つのグループに分けて考える必要がある。一つは先にふれた長期勤続者であり、二つには、結婚・出産等で退職し、長い期間職場から離れていて、再び就業する再復帰組であり、三つには中高年になって初めて就業する主婦等のグループである。

昭和三九年の東京都労働局調査でも、都営住宅居住世帯の妻の五六%は就労を希望している。従来は既婚婦人は一般に敬遠され、専門的技術者としての看護婦さえ結婚を条件として退職を余儀なくされていたが、最近のように、看護要員の不足の事態では、そんな選択は許されなくなってきている。小規模の病院などでは全員が有夫者でさえある今日である。もともと婦人は母性としての重大な使命があり大方は結婚を契機として退職することが多く、短期的労働に終止することはやむを得ないことでもあり、このこと自体、即ち育児を含めて家庭を大切にすることこそ社会的に重要な意義のあることの認識の上に立ってのことであるが、婦人自身の生活の変化や経済的理由、そして産業界の要請等諸種の要因が、婦人を家庭に止めておかない事態になっていることも事実である。いきおい前述したような三つのグループの就労タイプが生まれてきているが、子供に手のかかる段階に応じてパートタイム労働からフルタイム労働へと再復帰する段階的な就労の型を確立することも考えられなくはない。

欧米諸国では育児から手が離れて再復帰するという慣行が社会的に確立しているといわれるが、家事育児についての摩擦を最少限の状態において働くという無理のない就労であることが婦人にとっては一般的にいって安定した労働力たり得るともいえよう。

ともあれ、女子の専門的技術者をどう生かすかも一つの課題といえるが、婦人雇用の面において、さらには、受入体制の面における基本的な考え方を変えていかなければならないときにきているといえる。

労働条件の面からみると、女子の賃金はひき続き上昇し、男女格差を縮めているとはいえ、各国に比べてなお最低位にある。最近、問題になっている職務給の導入は、男女同一賃金の原則をあてはめる上に効果があると思われるが、従来からの考え方が受けつがれ、女子個有の職種については同様低く格付けされる危険性もあり、一般的に女子の専門職種は男子の類似または同一職種に比べ、相当不利に処遇されていることが学者によっても指摘されている。それは最近ふえつつある女子パートタイマーの賃金、各種社会保険適用の状態などからも伺えるのである。わが国では、復職者や中途採用者の賃金決定には、一般に不利な扱いを受け勝ちであるため、女子パートタイマーにとっては一層風当たりが強いように思われる。パートタイム労働は一日のうち特に一定時間忙しい企業にとっては有効な労働力となることは間違いないが、臨時・日雇労働者もパートタイマーと呼称されるなど、恒常的な労働力としての位置付けや条件なども明確を欠くなど、パートタイム労働の近代化は婦人労働にとって重要な今後の課題である。また、既婚・有夫者の増加につれて、母性

保護の中心が産休問題に向けられるのは当然であるが、現在、注目されている育児休暇制度を始め、つわり休暇・通院休暇等への関心は、次の世代のためにも重要な問題である。

× × ×

ともあれ、国際的にも重視されている中高年層特に家庭責任をもつ婦人の労働力の受入体制としては、職業情報の提供、相談指導、職場適応のための導入教育、再訓練など、きめの細かい配慮が必要であり、労働時間についてもフランスにみられるような子供の下校時に合わせた設定や学校行事などでやむなく休業することのないような配慮、保育施設の整備拡充はもちろん、家事・育児の負担軽減のためのもろもろのサービス機能をもつ居住施設の設置など、広く社会的環境の整備にまで行届いた配慮がなされてこそ婦人労働力有効活用の効果が期待されることになろう。

第14回働く婦人の福祉運動について

職場の制度や慣行について見なおしましょう
——婦人の能力をいかすために——

労働省婦人少年局では、毎年全国的に働く婦人の福祉運動を実施しています。

昭和四十一年の第十四回の運動では、現存する職場の制度や慣行について再検討し、婦人が能力を発揮できるような職場の体制を確立していくということを目標としてとりあげました。

職場においては、婦人が能力をいかす上でまだ多くの問題が残されています。これらを、労使双方および社会一般に対して男女均等待遇ならびに母性保護の観点から理解と協力をうながし、働く婦人の能力が十分いかされるようなよりよい職場の制度や慣行が整備されることを目的としてとりあげています。

第十四回働く婦人の福祉運動 実施要綱

一　趣旨

働く婦人の福祉運動は、産業のにない手としての婦人の母性をまもり、働く婦人の地位をたかめることを目的として、民間団体、関係機関等の自主的な活動を促すとともに、社会一般に婦人の労働が産業の発展に寄与している事実をしらせ、働く婦人の福祉の向上についての理解と協力を促すために行なうものです。

二　目標

職場の制度や慣行について見なおしましょう

——婦人の能力をいかすために——

近年、わが国経済の発展、技術革新の進展に伴って、働く婦人の数は増加し、その職業分野も多種多様になり、産業社会に果たす役わりは、重要性を加えています。また、中高年婦人や家庭責任をもつ婦人の進出も目だち、今後もその傾向は強まるものと推定されます。

しかし、婦人をとりまく職場の制度や慣行は必ずしもこれらの動向にそぐわず、たちおくれている面がみられ、多くの問題が生じています。

従って、現存する職場の制度や慣行を再検討し、婦人がその能力を積極的に発揮できるとともに、無理なく働けるような職場の体制を確立してゆくことは、働く婦人の福祉の増進はもとより、わが国経済の発展のためにも、きわめて重要な課題といえましょう。

そこで本年は、労働者・使用者および社会一般が男女均等待遇ならびに母性保護の観点にたって、婦人をとりまく職場の制度や慣行について再検討し、よりよい体制を育ててゆくことをねらいとします。

(一) 運動の制度や慣行についての関心を深める。（労働者・使用者、社会一般の立場から）

(二) よりよい職場の体制を育てるための努力を促す。（採用・配置・退職・教育訓練・労動条件・福利厚生等の諸条件の面について）

三　期間

昭和四十一年九月十五日～九月二十四日

四　主唱

労働省婦人少年局

五、協力を依頼する団体・機関

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

六　主唱機関が行なう事項

○働く婦人の一日研修会の開催
○使用者との研究会の開催
○労働者との懇談会の開催
○その他地方事情に応じた行事
○資料の作成、配布
○関係団体、機関の行なう自主的行事への協力
○広報機関を通しての広報活動

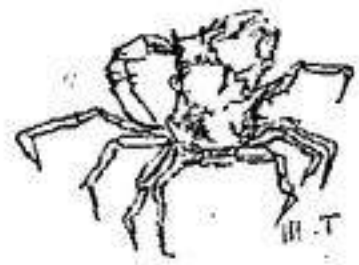
七、関係団体機関等に協力を依頼する事項

(1) 本運動の趣旨にそった討論会、座談会、研究会等の開催
(2) 本運動の趣旨にそった諸行事への働く婦人の参加
(3) その他

女子従業員活用の方策

——伊勢丹における試みについて——

宮川一夫
（株式会社伊勢丹人事部）



女子労働者についての論議が最近、再び活発になってきた。

しかし、これはかつての男女同一賃金云々とかの単純な権利主張的なものではなく、女子の活動する場所、能力発揮の場所としての積極的な問題である。

従来から女子労働者に対して、「企画創造力に乏しい」「勤務年限が短く腰かけ的である」「仕事意識が低い」というようなことがいわれてきたが、企業側も、やや観念的にこの問題をとらえ、女子には男子の仕事の残りを与えてきた感もある。

もちろん男女は、肉体的にも、精神的にも異なる特性をもっており、すべてを同一に考えることはいささか飛躍であるが、もっとその特性をとらえた積極的な活用を考える必要がある。

本題に入る前に当社の概要を紹介しておく。

当社は、資本金二〇億で新宿に本店、立川に支店をおき、他に伊勢丹サービスグループとしてストアー・食品・家具・クリーニング・縫製等の傍系事業をもっている。

従業員構成は下表の通りであるが、全従業員の七三%を女子が占めている。

従業員構成　（41年6月現在）

	男	女	計
人員	1,013人	2,740人	3,753人
平均年齢	33.1歳	22.7歳	25.1歳
平均勤続年数	10.9年	5.3年	6.7年

人事管理制度の整備

立地条件と消費ブームにのって、急速な伸びを示した当社も、それ以上の躍進のためには、さらに、諸管理制度を整える必要があった。昭和三十四年々頭の社長挨拶は、「日本一百貨店を目指すために」と題して、「人財の育成、創意工夫」を強く打ち出し、これを機に、社内体制の強化に、積極的にとりくむようになった。

すなわち、三十四年六月の第一回男子モラールサーベイ、三十六年二月の第一回女子モラールサーベイ、三十六年一〇月の職能給制度導入のための職務分析等々と、現状の問題点把握のための調査分析を行ない、諸制度の充実に心がけてきたが、今回のテーマにそうものとしては、三十七年四月よりのスポンサー制度、三十九年九月からの代行者制度、四十年八月からの顧客サービス担当の設置がある。さらに、従来行なっていなかった女子に対する人事異動を、三十六年八月から積極的に行なうようにしたのもその一つである。

モラールサーベイについては現在も定期的に実施しているが、その結果は、諸管理制度の中に積極的にとり入れてきた。

例えば、第一回女子モラールサーベイにおいて、早大生産研（当社が調査を委託している）より提起された問題は後掲のような内容であり、その各々は、人事異動・スポンサー制度・顧客サービス係等の中にすでに吸収されている。

ただこれらの制度も、まだ不十分なものであり、今後も引き続き検討を行なっていかなけれ

ばならないものであるが、以下、簡単にその概要を報告させていただくことにする。

モラールサーベイ分析結果

1　男子社員に比較して女子社員の仕事への満足感が低いのは、女子のやっている仕事に変化がないということが一つの原因ではないだろうか。

2　女子社員には相当な学習意欲がある。会社としてもそのような研究心を高め仕事の面白さを感じとってもらうような教育が行なわれてもよい。

3　採用から配置、異動を系列化し、定期異動のルールを作ってみたらどうか。

4　女子社員でも商品知識や接客技術の特にすぐれている人にはもっと責任のある仕事を与えてもよいのではなかろうか。

◎スポンサー制度

スポンサーとは、職場に配置された新入社員・転入者などに対して係長の行なう教育の補助として仕事のすすめ方、職場の規律維持、社内での行動等について一諾につきそい（一対一、女子には女子、男子には男子をつける）模範を示し、世話をしながら教え導く先輩社員のことであり、大体、入社四、五年の者が多い。

従業員構成でもおわかりののように、当社は圧倒的に女子従業員が多く、そのためスポンサーも四十一年度は、男子四〇名、女子二六名がなっている。

このスポンサーに対しては年に一回、係長単位に教養を行なっている。

その場合には人事部で教養資料を作成し、各スポンサーに配布する。

その内容は一、スポンサーとは、二、スポンサーに必要な心がまえ、三、新人の迎え方、四、仕事の教え方となっている。

そのうち、「三、新人の迎え方」について、その内容を説明すると、次のようなものである。

新人の迎え方

①　親しく迎える

馴れない環境に入って精神的に非常に不安があるから不安をできるだけ取除き仕事がし易くなるように親しく挨拶し、「あなたのくるのを待っていました」という気持をあらわします。「ここの職場の人たちはみんなよさそうな人たちだ」という印象を与えることが大切です。

②　まじめな関心

aこの職場ではあなたを必要としている、仕事は非常にやり甲斐のある大切な仕事だということを強調します。

b希望や疑問に対して懇切に応待し、解決に助力してあげます。

③　仕事の内容の説明

a会社全体における所属・部課・売場（係）の位置を説明します。

b職務の内容を順序よく説明します。

c関係ある部・課・係のことについて説明します。

④　関係箇所の案内、関係者の紹介

a関係ある部・課・係につれてゆきます。

b関係者に紹介して指導を頼みます。

⑤　繰りかえして教える。

a訓練を計画します。

b訓練を繰りかえします。

c補習指導を忘れないようにします。

昭和四十一年度入社者を対象に行なったアンケートによれば、スポンサーに対する評価は非常に良好であり、「非常に親切でていねいに教えてくれた」という感想が殆んどであった。

◎代行者制度

当社は三十九年十月より隔週々休二日制を採用し、現在は完全週休二日制に入っている。この週休二日制は、企業の特殊性から一斉休日を採用することが出来ず、週の中一日は一斉休日（月曜日）とし、他の一日は五分の一ずつ交代で休むことにしている。

したがって第一線の監督者である係長も、少なくとも毎週一日は不在という事態が発生するし、その他、会議・外出等によって不在がより多くなる。

そこで、係長不在の場合にその業務を代行するものを定め、業務遂行に遅滞が起こらないよう、さらに後継者育成につなげるべく、代行者制度を採用したのである（二六七名中女子八三名）。

この制度は係長の代行者をきめたもので代行者は係長の日常業務を補佐するとともに係長が休暇・出張・外出等で社内不在の場合に仕事の連絡とか調整を行なって、日常の職場の運営に支障をきたさないようにするためのものであって、あくまでも職制ではない。

代行者の仕事の具体的内容は部門によって異なるので、ここでは販売部門について述べる。

① 指示・通達などの伝達
　(イ) 指示・通達などの受理伝達
　(ロ) 朝礼の実施等
② 人事管理業務
　(イ) 食事・休憩・休暇などの割当て編成
　(ロ) 交叉配置
　(ハ) 実習生・手伝員の指導、出勤把握等
③ 商品管理業務
　(イ) 欠品補充
　(ロ) 万引防止および商品の保護
　(ハ) 在庫の掌握等
④ 接客管理業務
　(イ) 他の販売員の接客方法指導等
⑤ 売場管理業務
　(イ) 陳列・プライスカードの整備
　(ロ) 倉庫・ストック場の整理
　(ハ) レジスター・引合判・現金の管理
　(ニ) 計器・備品の管理
⑥ 伝票管理業務
　(イ) 諸伝票の捺印（係長の専決権限の一部を代行させる）
⑦ 計画的業務
　(イ) 売出計画の立案
　(ロ) 売場配置計画の立案
　(ハ) 装飾計画の立案
　(ニ) 什器作成依頼の立案

以上の七項目が主な仕事の内容であるが、これらの仕事は代行者だからといって何んでも勝手にやってよいものではない。

当然ながら事後すみやかな報告を義務づけている。

この制度についてアンケートを行なったが、係長サイドからは「責任感が強くなった」「業務能率が向上した」「係長として長期的仕事が出来るようになった」という解答が九九%をしめ、それなりに成果があったと考えている。

◎ 顧客サービス担当

女子の活用を旗印に四〇年八月より顧客サービス担当を設け、各階に階長のアシスタントとして二、三名を配置した。

サービス担当の設置は、販売サービスの指導ということに主眼をおいたが、むしろ本人たちにとっては教育訓練としての効果があり、他店見学によるレポート提出、講習会参加後の発表会、サービス向上のためのケーススタディーなどによって意欲の向上は眼をみはるものがあった。

もっとも顧客サービス担当のとりまとめは、販売部の中に、人事部とは別の形で販売人事管理担当というセクションを設け、その担当者が積極的にとりくんだこともその価値を高めたといえよう。

その結果は、四十一年七月に初めての女子役付者を五名選定するまでに成長した。

今後の課題

以上、非常に大雑把に当社の事例を報告させていただいたが、女子係長も発足したばかりであり、これをいかに成長させるかが大きな課題である。

これを成功させるか否かが、これからの女子活用の方向を運命づけることともなり、一挙に男子と同一視してとりあつかうことは危険である。

といって特別視することも問題があり、適度につきはなし、適度に側面援助を続けていくことが必要であろう。

スポンサー制度が発足以来四年たち、代行者制度が二年、顧客サービス担当が丸一年を経た今日、能力開発の見地から、そのあり方を今一度、再検討したいと思っている。

職場における女子に対する差別待遇の実情

渡辺美恵
（合化労連）

合成化学産業労働組合連合は、企業単位にして約九〇の組合で組織され、組合員は約十二万人、このうち女子組合員は二万人に足りません。業種によって女子組合員の多いところと少ないところとがあり、薬業やフィルムでは三分の一強が女子組合員であるのに対し、綜合や硫安などでは八%くらいしか女子がいません。女子の多い業種では、現場の包装や検査などの仕事にたくさんの女子がいますが、女子の少ない業種では、現場にほとんど女子がいず、本社・営業所などの事務部門にのみ働いています。

以上のように、合化労連と一口にいっても、業種や企業規模が違っているうえ、特に女子について占める割合や仕事が違うため、職場の状態もさまざまで一がいにいえませんので、青年婦人部として提起しているいくつかの問題をあげてみましょう。

婦人労働者も一人前の労働者として、働きたいだけ働きつづけられるようにしたい、ということが私たちの最大の目標ですが、たくさんの障害があります。

その第一は結婚退職制です。就業規則できめられているところはありませんが、入社の際、結婚退職の誓約書をとられているところが三組合ほどあります。その一例をあげますと、N化学では、昭和三一年以降、誓約書をとられるようになり、その後、組合として強く反対していますが、まだ完全に解決していません。三九年以降、結婚の際「継続勤務許可願」をだせば妊娠五か月までは勤めつづけることができるようになりました。許可願をださないでも勤められないわけではないが、結婚資金（二万円）がもらえないそうです。なお、結婚のためやめれば、退職金が会社都合退職の扱いになり、自己都合退職より有利になります。

もう一つの例をあげましょう。富山県にある従業員二千名をこえる大きな会社ですが、昭和二十九年頃から、男子も女子も新規採用者はすべて臨時工として採用してきました。労働組合の努力で先ず男子を本採用化させることに成功しましたが、女子は臨時工のまま残りました。労働組合は引きつづいて女子の本採用化を要求し、会社は、女子の二五歳定年を認めるなら、社員（従来准社員といっていた）としてもよいと主張して譲りません。組合は、准社員といわれている臨時雇の女子を先ず組合員とし、二五歳定年制の撤廃を要求していくことを確認して、女子を社員として認めさせることにしました。

上記のような結婚退職制や若年定年制のないところでも、技術革新、スクラップ・アンド・ビルドとはげしく合理化がすすめられるなかで、有夫の婦人、三〇～三五歳以上の職場締めだしがつづいています。昭和二七年以降、合化傘下の主なものだけをあげても、次のようにたくさんあります。

N化学　有夫の婦人と二八歳以上の女子
S電工　有夫の婦人と三五歳以上の女子
N化学　有夫の婦入と三〇歳以上の女子
T高圧　有夫の婦人と三五歳以上の女子
N曹達　有夫の婦人と三五歳以上の女子
O写真　四十歳以上共稼の婦人
M化学　共稼の婦人と高齢者
K化学　有夫の婦人と三五歳以上の女子

それぞれの組合のとりくみの強弱に応じて、やめた女子組合員の数は違っていますが、婦人

労働者を必要としなくなったためではなく、多少なりと賃金が高くなっている婦人をやめさせ、なるべく低い賃金の若い婦人にかえよう、との意図によるものであることは、次の事実から明らかです。N化学のY工場では、希望退職が提案された時の女子組合員は四七名、このうち一一名がやめましたが、一年後の女子組合員は一年前と同じ四七名、さらに一年後には、五八名にふえています。N曹達本社でも、四六名中一八名やめましたが、約一年後には六〇名にふえています。もっと露骨な例は、T高圧本社です。三八年十月に希望退職を募集したい旨を組合に提案すると同時に、本社では三五歳以上の女子と有夫の婦人約二〇名の肩たたきをはじめましたが、一方では、三九年春、高校などを卒業する女子約二〇名の採用を内定していた、といいます。

以上にあげた例は、女子組合員が少なく、主として事務部門にのみ働いているところが多いといえますが、女子の多いところでも、若い婦人労働者は歓迎するが、年配者はなるべくやめてもらいたい、との意図は明らかです。合化のなかでもっとも女子組合員の多いN社で、昭和三九年に職務給が導入されました。職務給といっても、作業職、技術職、事務職、特殊職とおおまかに区分されているだけですが、女子について中卒・高卒とも三〇歳、三二、〇〇〇円で頭うち、これ以上の賃金の女子については今後五年の間に下げたい、との提案でした。交渉のなかで、賃金を下げることについてはくいとめることができましたが、昨年、今年とも彼女たちは一律二、二〇〇円の賃上げのみ、ということになりました。N社の主力工場は練馬区にあり、ここだけで女子組合員が約三五〇名、このうち副長・班長・主任などの役付きが約四〇名います。主任は一名しかいませんが、三〇歳、三六、四〇〇円（四一年七月現在）以上の婦人が約三〇名います。三〇歳以上の役付きクラスの婦人と二〇歳前後の若い人たちとの二つの層にわかれているため、若い人たちにはピンときていないようですが、ていのよい三〇歳定年制とでもいうべきことです。

さらに、N社を含め薬業関係ではたくさんの臨時雇婦人労働者がいます。中学や高校を卒業してすぐ入社した人たちは本採用ですが、中途入社の人はすべて先ず臨時雇です。若い人については臨時雇から本採用されますが、二四～二五歳以上の女子は何年たっても臨時雇のまま、というのが普通です。

Fフィルム・K写真・O写真のフィルム三組合のうち、K写真はカメラ部門があるためか女子組合員の平均年齢は二〇歳でもっとも低く、O写真は二九歳ともっとも高くなっています。このO写真労組に対し、業績不振を理由に会社は昨年希望退職を提案してきました。応募者が少なかったため、会社は再び「四〇歳以上の女子に対する希望退職の再募集、希望者の出ない場合は指名して休業命令を出す」と提案してきましたが、組合全体としての首切りは許さないとの反対闘争によって撤回させることができました。しかしさらに、今年の春、労働協約の改定に際し、会社側は、女子の四〇歳定年制を固執して譲らず、ねばり強い交渉のなかでようやくあきらめさせました。しかし、賃上げについて四〇歳以上の女子の賃上げを認めないと主張し、一律七〇〇円と家族手当の増額のみ、という残念な結果に終わっています。

婦人の仕事は、現場部門では包装・検査など単純な反復作業、事務部門では庶務・会計・人事など補助的なものばかりです。もっと責任のある仕事につけてほしい、との声はありますが、とりあげられてはいません。仕事の違うことを理由に入社当時から男子と女子を差別し、初任給から男女差をつけているところがいまだに三分の二ちかくもあります。

S化学は、試用時は同じですが、本採用時に男子だけ賃金を上げ、女子は上げない、T高圧は初任給がAとBにわかれていて、男子はA、女子はBということで試用時から女子の賃金が低い、というように、試用時から、あるいは本採用時に差がついています。労働基準法四条違反というべきですが、会社側は、男女賃金格差は世間相場である、と言っていますし、労働組合さえ、これにまきこまれがちという残念な状態です。はりきって入社した女子に対し、冷水をあびせかけるようなものです。さらに、勤続が長くなるほど格差は増大します。初任給の同じところも同様です。特に二五歳あるいは三〇

歳くらいから一層差が大きくなります。例えばT高圧の場合、昇給はABCDEの五段階にわかれていますが、女子はEかDにしかランクされません。

このT高圧で数年前、女子の昇給テーブルを別にもうけたい、との会社からの提案があり、「雑務給」という名がつけられていたため、たいへん問題になりました。女子組合員の強い反発をひきおこし、団体交渉のなかで撤回させましたが、会社側が「女子には能力など期待していない」と発言して大問題になる、という一幕もありました。うっかり発言したのかどうかは別にして、使用者側、特に大企業の婦人労働者に対する考え方を端的にあらわしている、というべきかもしれません。

女子はしんぼう強い、器用であるなどの理由をあげて、単純作業あるいは補助的な仕事をおしつけ、そのわくから出そうとはしません。賃金で差別するとともに身分的にも差別をしています。S社では、職能制度というのがありますが、高卒男子はCの3に格付けされるのに対し、高卒女子はBの5、短大卒女子もBの5です。二十年ちかく勤めている女子でもCになっている人はありません。Fフィルムでは作業員と事務員・工務員という制度があり、事務員と工務員はそれぞれ管理的な仕事をしています。同社はA工場だけでも一、九〇〇名をこえる女子がいますが、事務員・工務員になっている女子は一人もいません。

以上いろいろの実例を記しましたが、婦人労働者の能力の開発を阻んでいる要因として、企業側にある問題点を、繰返しになるかもしれませんが、まとめとして、ここ数年来、T高圧で女子に対して行なっている差別待遇と問題点を挙げておきましょう。

(1) 初任給のA・Bによる差別、昇給の差別。
(2) 女子に対する雑務給問題。
(3) 希望退職の名による有夫の婦人、三五歳以上の女子の首切り。
(4) 三九年より物価手当と扶養手当を廃止して補助手当を新設したが、女子に対しては補助手当を二四歳で頭うち。
(5) 今年新採用の女子に対し、結婚退職の約束をさせている。
(6) 会社が後おしをして、T高圧労組を合化からむりやり脱退させようとしている。

現在および将来において、若年労働者の不足が問題とされ、労働力流動化政策や主婦・中高年婦人の労働力としての活用がとりあげられていますが、以上の実情が物語っているように、大企業での若い婦人労働者を中心とする短期雇用、低賃金政策は依然として変わっていません。婦人労働者の能力を高め、活用しようと考えてはいるでしょうが、より安い賃金で、より多く働かせることが前提であると言わざるを得ません。これはただ婦人労働者だけの問題ではなく、社会全体の問題として考え直さなければならないことではないでしょうか。

内職ニュース

○家内労働審議会設置に関する法令の制定

労働省の附属機関として家内労働審議会を置くことを定めた労働省設置法を一部改正する法律（昭和四十一年法律第八十七号）が、六月二十七日に公布され、同日施行された。また、同審議会の施行の細則を定めた家内労働審議会令（昭和四十一年政令第百九十九号）も六月二十七日に公布、施行された。

これらの法令に基づいて、労働省では、近く家内労働審議会が発足する見込みであるが、同審議会では内職を含めた家内労働の、法的措置を含む総合的対策が検討される予定である。

○内職工賃調査の実施

内職工賃適正化対策の基礎資料を得るため、本年六月一日から全国の婦人少年室において、内職工賃調査が一斉に実施された。この調査は、全国の外衣製造業、その他の繊維製衣服身の回り品製造業に所属する事業所、内職者、仲介人のうち一定率で抽出されたものを対象として、室職員・調査員による訪問調査で行なった。

○山形県、栃木県（県南）に内職公共職業補導所が発足

本年四月一日、栃木県における第二番目の補導所として、栃木県県南内職公共職業補導所（足利市丸山町、大川司所長）が新設されるとともに、これまで未設置県であった山形県において、山形県内職公共職業補導所（山形市旅籠町三の四、中島厳所長）が新設され、それぞれ業務が順調に開始された。

（婦人少年局庶務課）

看護婦のパートタイム雇用の実情について

中尾アヤコ
（千葉労災病院看護部長）

＊はじめに

看護婦不足の問題はまことに深刻である。毎年、新しい看護婦が社会に巣立っても、それを上回る勢いで病床数が増え、さらに退職者が出るのであるから、看護婦不足の問題解決にはならない。この状況の中で、各施設は一人でも多くの看護婦を獲得しようと必死の努力をしているが不足四万人といわれる現状では、どこかの施設で一人採用すれば、どこかの施設で一人穴があく、といった悪循環のくり返しである。それならば結婚して家庭に入った看護婦を再び現場に連れ戻す方法を考えてみなければならない。

以上のような理由で、私たちの病院でもパートタイム看護婦の採用を実行してみた。

＊どのようにして募集したか

一　新聞・雑誌への求人広告の掲載

(イ)新聞

全国紙、地方紙に幾度も求人広告を出してみた。或いは夕刊の方が目につきやすいかとも考えて連続的に夕刊の広告を利用したり、また、ある新聞の求人広告特集号なるものにも掲載してみたが、あまり効果はなかった。

(ロ)雑誌

毎月発行される看護学雑誌は、全国の各施設に勤務する看護婦にかなり広く読まれているところから、この雑誌に、ある期間続けて求人広告を行なってみた。この中から或いはパートタイムの希望者も現われるのではないかと期待したが、効果はなかった。

二　新聞の「チラシ」の利用

商品紹介等の新聞の「チラシ」にヒントを得てこれを利用することを思いつき、一回三、〇〇〇枚～五、〇〇〇枚の「チラシ」を、同じ地区内をはじめ近郊の市郡に配った。この方法は効果があり、しかも比較的近距離に住む人から希望者が出た。これらの人は勤務も永続きしやすいことを発見したので、家庭等の事情により退職者が出た場合には再三この方法を試みて後任のパートタイマーをみつけることができた。

三　職業安定所への求人申込み

最寄りの職業安定所に求人申込みを行なったところ、積極的な協力が得られ、疑問点は一々電話で説明を求めて、それを求職者に了解させてからこちらへ送るといった周到さであったので、求人側と求職側の見解の「ズレ」が少なく、終日雇用者に関しては比較的高い確率で、採用者を出すことができたが、パートタイマーに関しては遠距離等の理由で採用例を見るに至らなかった。

四　職員への求人依頼

遠距離の人は通勤に時間を取られてパートタイムの意味がなくなることが了解されたので、近距離から通勤する職員に該当者がないか当たってみた。幸い当院と同じ団地内に希望者があり、通勤にも便利であるところから、ここから適当な人を得ることができた。

＊時間・給与

一　時間

八時間パート。午前八時三〇分～午後五時。

四時間パート。午前八時三〇分～一二時三〇分。

二　給与

一時間、一四〇円

八時間パート。一、一二〇円

四時間パート。五六〇円

三　待遇の面で終日雇用の場合との関係

項目	終日雇用	パートタイム
被服	白衣・予防衣・帽子・帯・靴・靴下支給	白衣・予防衣・帽子・帯・靴・靴下支給
交通費	月一、六〇〇円支給	支給せず
賞与	三・九か月支給	なし
休暇	年次有給休暇二〇日・週休	週休
健康保険	有	有
失業保険	有	なし
厚生年金保険	有	なし

厚生関係については終日雇用者と同じ扱い。

＊おわりに

一、パートタイム看護婦は、その殆んどが結婚して家庭に入っている婦人である。それだけに、常識も豊かで愛情の何であるかも知っている。疾病に侵されて病院を訪れる患者は、その疾病による苦悩だけでなく、疾病の治療に伴なう費用の問題、入院中の家庭の問題、退院後の職業

の問題等、あらゆる問題を合わせ持っているのであるが、パートタイム看護婦はそれらの事情をよく理解する事が出来るので、精神的看護面で力を発揮している。

二、看護婦の勤務は、一日の二四時間を三等分して、日勤（午前八時三〇分～午後五時）準夜勤（午後四時三〇分～午前一時）深夜勤（午前零時三〇分～午前九時）のいわゆる三交代制である。最近は従来のこの三交代制にも検討を加えられ始めたが、これは形体を検討するのであって、夜勤をなくそうというのではない。病気は夜間といえども存在するものであるから、看護婦の職業から永久に夜勤を切離すことはできない。しかも、この夜勤が平常の家庭生活を営む上に支障を来たしやすい問題を持っているところから、結婚―妊娠―出産―育児といった課程で退職を余儀なくされる場面がしばしば出てくるのである。

以上のような終日雇用者の場合にひきかえ、パートタイム看護婦は夜勤をせずに、しかも自分の条件に合った時間に勤務するのであるから、給与等の面での多少の差に目をつぶれば比較的長続きが可能となってくる。このような理由から、結婚した看護婦の中からパートタイムを希望する者も出てくるが、一施設での看護婦の定数は、医療法に定められた入院患者四人に看護職員（看護婦・准看護婦・看護助手）一人、外来患者三〇人に看護職員一人の基準で算定され、その枠の中にパートタイマーも含まれるのであるから、夜勤をしないパートタイム看護婦の分の夜勤は終日雇用者が受持たなければならない。パートタイム看護婦を採用するに当たっての問題点はここにあるので、かりにパートタイマーを算定の枠外に置くことが可能ならパートタイマーの意義がもっと高く考え得られるであろうと思う。

勤労青少年に対する国鉄旅客運賃割引の実施について

昭和四一年七月一五日から、勤労青少年がお盆及び年末年始に帰郷するときに限って、次の要領によって旅客運賃の割引が実施されることになりました。

1　対象となる勤労青少年

労働基準法の適用を受ける事業所に雇用される青少年または家事使用人で、次の条件に該当する者

(1)　一五歳以上二〇歳未満であること

(2)　就職に際して住居を移転したこと

2 割引の対象となる旅行

居住地と帰郷先の間の国鉄線区間を二等で順路により往復する場合で、片道の乗車区間が一〇〇キロメートルを超える場合。

3 割引率　二割

4 割引実施期間

七月一〇日から八月二〇日まで

（本年度にかぎり七月一五日から）

一二月一五日から翌年一月二五日まで

5 割引の方法

労働基準監督署あるいは婦人少年室で発行する「勤労青少年旅客運賃割引証」によって、往復あるいは連続の割引乗車券を購入することができます。この割引証は、勤労青少年一人について、一年間にお盆用一枚、年末年始用一枚、計二枚発行されます。

6 割引証交付手続

(1) 労働基準法適用事業場に雇用される青少年の場合

事業場の代表者は、あらかじめ勤労青少年に対して「勤労青少年身分証明書」を発行しておきます。そして帰郷する者があるときは、所轄の労働基準監督署へ、その者の身分証明書を添えて、「勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書」を提出すると、その場で割引証が交付されます。

(2) 家事使用人の場合

まず、「勤労青少年身分証明書」を婦人少年室で交付してもらわなければなりません。この際雇い主が署名捺印した「勤労青少年身分証明書交付申請書」に、住民票の抄本、写真（身分証明書に貼る上半身のもので、たて四センチ、よこ三センチのもの。）一枚を添えて提出しなければなりません。

この身分証明書とともに、「勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書」を同じく婦人少年室に提出すれば、割引証が交付してもらえます。

(3) その他

身分証明書および各種申請書に使用する一定の用紙は労働基準協会で販売しています。

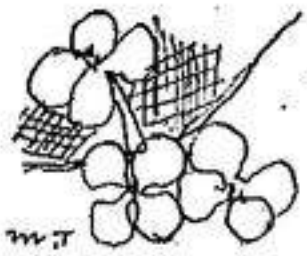
7 割引乗車券の通用期間

勤労青少年旅客運賃割引証によって購入した乗車券は、どんな場合でも通用期間は一四日以上となります。

（年少労働課）

二つの報告書

――中卒新入社員の教育とシスター制度について――



柳川一郎
（シチズン時計株式会社
田無製造所、労務課長）

私共、シチズン時計田無製作所でシスター制度を採り上げたのは、若人たちの健全な成長を願うわれわれの祈りにも似た気持からですが、ここに、昭和四〇年四月に採用した五九名の中卒女子が、われわれの見守る中で、一年間、シスターと共にどのような歩みをみせたかを、労務課の目と、シスターのリーダー格の者の目と、二つの違つた角度からの報告書の形でお知らせしたいと思います。

◇教育係長の報告書

シスターという名前は、製造所長により命名された。

中卒新入社員と言えば、年齢は十五歳か十六歳のティンエージャーで、肉体的にも、精神的にも最も不安定な時期であり、九年間の義務教育を終わったばかりで、社会の右も左も判らない者である。それでいて学校で学んだ社会の理想像をもっている。

これらの中卒新入社員（当社では女子のみ採用）を、昭和三九年迄は必要な職場に必要な人員を分散配属して、不足した人員を充当していたが、健全なシチズンマンの育成という面では、分散配属がガンとなって、教育も通り一ぺんのものとなってしまっていた。そこで全員を同一職場に配属し、職責者と新入社員の中間にシスターを置き、公私共に面倒をみて貰う計画を立てた。

シスター制度の設置に伴い、シスターの人選が問題となったが、次記のぜいたくな条件を付して各職場からスカウトすることにした。

一、健全な精神と体力の持ち主であること。
二、業務遂行能力が優れていること。
三、経験が豊富なこと。
四、新しい仕事に対し積極性のあること。
五、華道・茶道・コーラス・洋裁・和裁・料理等女子の好んでするものに一つ以上秀でていること。
六、若い人を引張ってゆくリーダーシップのあること。
七、新入社員と公私共に相談出来ること。

特に「五」の条件を必須とし、出来るだけ未婚者を対象に、新入社員一〇名に一名の割合で六名を選抜した。

選ばれたシスターに対しては特別教育は実施せず、お互に連絡を密にすることと、各人のもてるものをそのまま発揮して貰いたいことだけを要請して新職場に配転した。

こうして六人のシスターたちは新任務にスタートしたのだが、時計という超小型の作業から、加算機という当社では大きい部類に入る作業で、しかもすべてが新しいものずくめなのに戸惑っているうちに四月一日を迎えたのである。

中卒新入社員の教育はすべて各事業所に任されており、昭和四〇年は全社的に四日間のオリエンテーション後職場に配属され、事業所教育が始まった。

中卒新入社員は成人への成長過程にあり、肉体的にも、精神的にも最も不安定な時期にあるので、その教育の目標を、学校から社会へ移りゆく不安と矛盾とを柔げること、社会の一員として社会に貢献出来るような人間形成と共に、企業の一員として喜んで共同の勤労に従事出来るような人間の育成に置くこととし、次の項目に重点を置いた。

一、しつけ教育を徹底する。
二、健康管理のため、毎月、健康診断、医師の衛生講話を欠かさないこと。
三、予科訓練を実施する。

予科訓練とは、一種のレクリエーション活動で、就業時間内でバレーボール・卓球・コーラスの三科目を選び、基礎的なことから訓練を始めた。幸いに、当社はこれらの訓練に社内より指導員を選ぶことが出来た。

この予科訓練は、チームワークとマナーを体得させると共に運動不足を補うことを目的とし、学校の体育時間のようなものである。

教育の具体的内容は次のとおりである。

教養・常識	三二時間
社内知識	二九時間
実務知識	二四時間
予科訓練	二〇時間
その他	五時間
計	一一〇時間

講師はすべて社内講師で充当し、講義の内容を要約した教育シートを作成して配布した。教育期間は一年間で、予定時間は次の通りであった。

四月	連日二時間
五・六月	〃〃一時間
七・八月	夏休み（衛生講話のみ）

九～十二月　週三回各一時間
一～三月　週一回各一時間

四月一日、期待と不安を小さな胸に秘めて五九名の新入社員が続々と集まってきた。配属と同時に一〇名で一つの班を編成し、班のリーダーをシスターが受持ち、いよいよシスター制度が実際に活動を始めることになった。

シスターと新入社員との交流が始まる。黙って何もしゃべらない者、ゲラゲラ笑い出す者、よくしゃべる者など十人十色で性格をつかむのに苦労したようである。しかも、グループ内の者は同一出身校の者がいないように編成されているので、始めのうちはお互に相手の様子を窺っていたが、そこは若い女性のこと、すぐになれて打ちとけるようになった。

職場の仕事は、初め同一職場に五九名の大量人員を配属したので、相当の余裕時間があるものと予想していた。しかし、四月中旬より受註が急上昇し、仕事に馴れてきた新入社員が生産の中枢となり、生産増強のために教育時間の短縮を余儀なくされてしまった。しかし、予科訓練は予定通りの実施を決めた。

教育はまず日常の挨拶の仕方から始めた。また、言葉使い、接遇態度など、しつけに力を入れ、誰からも親しまれるような人造りをモットーとした。

シスターも時間の許す限り一緒に出席し、新入社員が何を学び、どんな反応を示しているかを観察してもらい、悪い点を善導するようにしてもらった。

予科訓練ではシスターは各チームのキャプテンでもあるので、共に運動し、共に唄うようにした。バレーボール・卓球は七チームをABグループに二分し、三チームのリーグ戦を行ない、A・B代表で決勝戦を行なうことにした。バレーボールは、中学校で体育の時間に練習しているので大部分の者ができたが、卓球は始めてという者が多く、ラケットの握り方から指導することになった。当社には世界卓球選手権試合出場経験者を始め一流プレヤーが多く、この選手たちの指導でまたたく間に上達し、試合は火花を散らす激戦となり球趣を盛り上げた。

コーラスの指導はコーラス部員が担当し、発声練習から始めた。始めは蚊の鳴くような声でばらばらに唄っていたが、次第に口も大きく開くようになり、揃って唄えるように成長していった。

そして、六月の終りに予科訓練の総決算として予科修了式を行ない、バレーボール・卓球の優勝チームに賞品を贈呈し、コーラスの発表会で終わったが、最後のコーラスは全員の大合唱となり、関係者一同胸をしめつけられる感動的な場面を現出した。

予科訓練は長期に続けるものではないと思うが、われわれの予想をはるかに上回る成果をあげ得たことを特筆して置きたい。

入社一か月半程で、労働省より勤労青少年の作文の募集があったので、全員に書かせてみた。一、二名はどうしても出さない者がいるのではないかと心配したが、約束の日に全員提出して来た。内容は千差万別で、特に予科訓練の楽しかったこと、他人の仕事はやさしく楽しく見えるが実際にやってみるとむずかしいこと、職業と定時制高校通学の両立のむずかしいことなどが真剣に書かれていた。

初めは社内でも選をして優秀作品に賞を贈る予定だったが、彼女たちのひたむきな気持の前には優劣をつける気持などどこかに消し飛び、全員に記念品を贈るとともに、全作品をまとめ、小冊子「ほおずき」として発行した。

教育・予科訓練が軌道に乗ると共に、シスターたちは多忙になった。新中卒たちが社会の空気に馴れると共に社会人としての新しい悩みが起きてきたからで、殆んどの者はこれらの悩みを父母に話さず、シスターに打明けて相談し解決していったようである。従ってシスターは母親や姉さんのような存在で、一種のカウンセラーの役目も果たさなくてはならないようになって、自分の身の回りのことなど考えている余地がなくなってしまった程であった。

このように中卒女子新入社員は心身共にぐんぐん成長してきているが、これは、シスターの努力あってのことと思っている。

× × ×

結びとして、この制度を反省してみると、新入社員特に中卒女子には効果大であると思われる。シスターの力は職責者以上の場合もあるが、すべてシスターの人格によるもので、シスターの選考に当たっては特に適任者を得るよう注意を要すると思われる。

新入社員に親・兄姉に打明けるような事柄を相談されれば本物である。従ってシスターの人選さえあやまらなければシスター制度は成功したも同様である。

しかし、あまりシスターの力が強く、仕事のことまで面倒をみてしまうと、職制が浮いて、職責者との間に溝が出来ることがある。そのため新入社員が途方にくれて逆に人間関係が悪化し、生産も低下するという恐れもある。

「企業は人なり」の言葉があるが、人を造るのも人であり、良き指導者の下には、良き部下が生まれてくるものである。まして大人とも子供ともつかない、十五、六歳の少女たちを、企業の一員として健全な育成を計るのにシスターの力を高く評価してよいと思う。

◇シスターN組長の手記

吹く風に流れる雲をみつめながら、私は今、過ぎ去った日を思い浮かべている。

昭和四〇年の新しい年が明けて間もな

くである。私は本年度入社する中卒女子新入社員の生活指導を申し渡された。中卒就職者を同じ職場に配属して、みんな同じ立場で、明るくのびのびとした環境の中で、良い社会人に、また一日も早く工場生活に慣れ、労働者としての正しい自覚と責任をもつ人間に成長してくれることを目的に、新しい試みとしてシスター制度を作り指導したいとのことである。

何の経験もない私は戸惑いを感じた。また、十五、六歳頃の少女の扱い方や、ものの考え方は全々わからないし、私との年齢の開きもだいぶある。考えるとなかなかむずかしい仕事である。目的に近づけるにはどんな方法が良いだろうかと不安に思いながらも計画を立て始めた。

他にシスターとして選ばれた五名の人達と新中卒配属予定の事務機工場に移り、新入社員のやる仕事をまず習いおぼえることにした。また一方では度々六人で集まり、指導方法等を話し合う。採用予定の少女達を六グループに分け、受持の子の名前・家族・住所などを前もって覚えて置くことを決める。

四月一日、若さいっぱいの顔が並ぶ。一人一人名を呼び、各シスターに紹介する。元気にはしゃいでいる子。内気にうつむいている子。隅の方で小さくなっている子。不安そうにしている少女たちにシスターは絶えず話しかけては元気づけている。いつの間にか一人のシスターに十人の少女たちは体を寄せ合っている。にこにこと親鳥のようなシスターの態度に心打たれる。そんな時、最初の不安のうすらぎを感じるのだった。

二か月の月日は忽ちに過ぎた。少女たちは職場の中心になりつつあった。

荒い部品で指先をささくれだらけにしたり、作業服を汚だらけにしたりして、新しい仕事に夢中で取り組んでいる。言われたようにどんな作業も嫌がらずにしている。なぐさめる私に笑って「仕事ですもの平気よ」と言う。なにか熱いものが胸に痛くひびく。

そんなある日、K子が休む。数日たってまた無断欠勤。不審に思い私は昼食を一諸にしないかともちかけてみると、喜んでうなづいてくれた。近くのそばやに連れてゆく。話しながら休んだことに少しずつ触れてみた。今までの友達が三人のため、自分がいつも一人になるので淋しいから休みたいと。私と友達にならないかと尋ねると返事がにぶい。よく聞くと一諸に入社した人がいいと言う。そして、彼女は小さな声で〃Nさんも好きだけど…〃とつぶやいた。笑いながら、良い友達を見つける約束をして食事を終わる。

私にも、少しずつ少女たちの気持が判ってきたような気がして来た。また、休んだことを叱りつけないでよかったと胸をなでおろす。

教育係で計画された三か月間の教育日程はまたたく間に過ぎる。返事の仕方、礼儀について、会社の歴史等々を教えられ、覚えてくる。そして迎えた修了式。予科に学んだコーラスを所長・工場長を始めお世話になった上司に聞いていただく。ある時は叱り過ぎたことを後悔し、指導の仕方の間違いに青くなりながら過ぎた日々を思い、今流れるハーモニーの美しさに、成長した少女たちを見つめながら、熱いものの頬を伝うのをとめることが出来なかった。

三か月の間は一般的教育と、仕事に対する責任と意欲とを色々な角度から、シスターと共に、やってみせ、言ってきかせてきたが、一諸に楽しむ計画は少なかった。働くこと、仕事の責任はだんだん身について来ているが、人間関係を考えなくてはならないと思うことが時々出てきた。明るい職場を作るためにシスター会議を開き討議する。その結果、二か月に一度ずつなにかまとまりのあるレクリエーションをやることを決める。

七、八月期には夏休みキャンプ。九、十月期にはみんなで作ってたべましょう会。十一、十二月期にはバレーボール大会。一、二月期にはスケート大会を行なう計画が、シスターの指導の下に、少女たちの実行委員会の手で計画された。

八月のキャンプでは会社のクラブハウスで音楽と、花火とで大はしゃぎの一夜を共にし、十月の「作ってたべましょう会」には、上司の方々や先輩の人たちに自分たちで作ったサラダとけんちん汁を試食して貰って作る喜びを知り、十一、十二月のバレーボール大会では、ふだんあまり話すことのない他の係の上司、先輩と仲良くわがチーム優勝のため力を合わせてボールを追いかけ、心よい和が実を結びかけつつ月日が過ぎて行った。また二月のスケート大会では、私たちシスターだけでは心もとなく、厚生係の文化体育関係事務局まで足をのばし、スケートクラブの指導員におんぶして楽しいスケートの小旅行が実行出来た。

三六五日を振り返ってみて、忘れられないのは、相手に誠意を尽くすこと、よく話し合い、行動すること、人にやらせることは自分も実行すること、まだまだ沢山ある。出来そうで出来ない事ばかりである。だが、またいつでもシスターとしてよりよい人間に、人に好かれ、指導者として恥かしくないよう毎日学び、良き相談相手となれるよう努力することを念願している。

×　×　×

この六人のシスターたちは、今年の当社創立記念日に、その献身的な努力の功顕著なものありとして表彰された。

青少年育成国民会議結成大会の開催について

昭和四十年末以来、民間の手により、全国的規模で青少年健全育成の運動を展開しようとして関係者の間で熱心な努力がはらわれてきたが、その熱意が結集して、四十一年五月二十七日、東京大手町のサンケイホールにおいて「青少年育成国民会議」結成大会が開催された。

同会議のプログラムは、末尾に示すとおりであるが、大会宣言・会議規約・活動方針・事業計画・役員等について若干ふれてみたい。

○大会宣言

「青少年は日本の希望である。日本の明日をにない、世界の将来を築くものは青少年である。」に始まる宣言は、㈠青少年自身の自覚　㈡青少年指導者の姿勢　㈢一般国民の青少年育成に対する関心　㈣政府および公共団体の施策について強くよびかけている。

○会議規約

広く国民の総意を結集し、政府施策と呼応して、青少年の健全育成を図ることを目的とし、青少年の自覚を高める諸活動、グループ育成、勤労青少年教育・福祉対策、休育・レクリエーション活動、健全育成施設整備、家庭の健全化を図るための諸活動、非行防止活動等、極めて広範囲な分野にわたる事業を行ない、この会議の趣旨に賛同する個人および団体をその構成とする旨をこの規約は定めている。

○活動方針

国民会議の名の示すように、活動方針は、広く国民の積極的関心をかん起し、家庭、学校、地域、職域などのあらゆる分野にわたって、青少年対策の自発的協力が高められることを目ざしており、当面、昭和四十一年度においては、運動の基礎的体制の整備にとくに重点を置くものとしている。

○事業計画

当面の事業は、次のとおりである。

㈠論文・標語・ポスターの募集
㈡青少年の善行等の顕彰
㈢青少年団体・グループ等の紹介
㈣「家庭の日」の普及
㈤健全な家庭生活の普及
㈥勤労青少年の教育の普及
㈦優良事業主の顕彰
㈧「成人の日」のあり方の改善とその普及
㈨「青少年の日」の制定の準備
㈩青少年施設の拡充
(11)施設利用の普及
(12)青少年をめぐる環境の浄化
(13)非行青少年の早期発見、再犯防止活動の強化
(14)各種研究調査活動の実施

○役員

会議には、会長・副会長・常任委員・運営委員・監事の各役員が置かれることとなったが、会長・副会長には、次の方々が選出された。

会長　茅　誠司（小さな親切運動本部代表）
副会長　上田　常隆（毎日新聞社々長）
〃　谷野　せつ（労働保険審査会委員）
〃　町田辰次郎（日本レクリエーション協会々長）
〃　横山　祐吉（中央青少年団体連絡協議会委員長）

〔参考〕プログラム

1開会　2君が代斉唱　3開会あいさつ　4議長団選出　5結成準備会代表あいさつ　6経過報告　7規約採択　8活動方針および事業計画承認　9役員選出　10首相あいさつ　11決意表明　12大会宣言　13閉会あいさつ

（年少労働課）

農村出稼者と留守家族の心をかよわせるために

農村出稼者と留守家族の連絡をとる活動推進要領

わが国には戦前から農村の出稼ぎがあった。戦前の出稼ぎの多くは、小農家の娘や二三男を中心とするもので、それに関連するいろいろの問題があったが、最近の出稼ぎは世帯主を中心とするところに特徴があり、そこから発生する問題も昔とは全く性格のちがうものとなっている。すなわち、農業経営主であり、一家の父親である世帯主の出稼ぎがひろがるにつれて、出稼問題は出稼労働者自身の問題であると同時に、残された主婦農家の問題、さらに農村の地域社会の問題として痛感されるようになっている。

労働省婦人少年局では、従来から社会のうごきにともなって、種々の角度から農村の婦人問題、家庭問題をとりあげ、調査・啓発活動等を行なってきたが、最近の農村出稼家庭問題の重大性にかんがみ、昨年度農村地域担当婦人少年室協助員の新設、出稼家庭の調査を実施したのにひきつづき、今年はつぎの要領で「農村出稼者と留守家族の連絡をとる活動」を全国的に実施することとした。

一　趣旨

近年、産業構造の変化、近代化の進行によって、農村の経済と生活はいちじるしい影響をうけ、世帯主等を中心とする出稼者の増加と、それにともなう新たな問題の発生をみている。

従来、生活単位としてむすばれてきた農村の家族のなかから、世帯主が、また時には主婦までが出稼ぎにおもむき、夫婦、親子が相当期間全く異なる生活環境のなかに別居して暮らすという事態が生じたことにより、農村の家庭は、物的にも精神的にも大きく動揺している。

しかも過重な労働と、新しい状況への適応に追われるなかで、出稼者と留守家族の間の連絡や意志疎通はともすれば欠如しやすく、ひいては家庭の崩壊、出稼者の消息不明というような経路をたどることも少なくない。

このような状況にかんがみ、労働省婦人少年局では昭和四十年度以降、農村地域担当婦人少年室協助員の新設、農村の出稼家庭にに関する調査の実施などの対策を進めてきたのであるが、今回次のとおり期間を設けて、出稼者と留守家族の連絡を密にするための援助活動を集中的に推進するとともに、年間援助体制の整備をはかるものとする。

二、期　　間　昭和四一年八～九月

三、実施機関　労働省婦人少年局

四、活動の重点

(一) 出稼者留守家族の連絡、意志疎通の問題について出稼者送出地、受入地の実情と問題を把握、検討する。

(二) 農村地域担当協助員の活動、および新たに開始する出稼家庭相談連絡業務を中心として、出稼者・留守家族間の連絡を密にするための援助体制を整備強化する。

(三) 農村地域担当協助の業務および相談連絡業務について周知をはかる。

五　実施事項

(一) 農村出稼家庭問題懇談会の開催

出稼者・留守家族間の連絡、意志疎通についての実情と問題点を把握し、援助対策を検討するため、各婦人少年室は都道府県の実情に応じて、次のイ、ロ、ハのうち、いずれか一つを期間中に開催する。

イ　出稼者送出地で開催するもの

ロ　出稼者受入地で開催するもの

ハ　上記イまたはロによって行なうことが適当でない地方で開催するもの

(二) 農村地域担当協助員活動の促進

農村地域担当協助員の活動は、昭和四〇年八月二〇日付婦発第三一三号の「農村地域担当婦人少年室協助員の業務実施要領」にもとづいて行なわれているが、期間中とくに出稼者・留守家族間の連絡、意志疎通の問題に留意して、情報集収、相談、指導、援助、関係機関との連絡などの活動を積極的に行なう。

(三) カード方式による出稼家庭相談連絡業務の開始（別途通達する実施要領によって行なう。）

(四) 農村地域担当協助員および相談連絡業務についての広報

イ　協助員、関係機関等の協力を求めて、重点地域にポスターを掲示する。

ロ　報道機関や関係機関等の広報紙（誌）に依頼して広報につとめる。

(五) 関係機関等との連絡の強化

農村地域担当協助員の活動および相談連絡業務が円滑に行なわれるよう、関係行政機関、関係民間機関、団体との連絡強化につとめる。

六　資　料

ポスター　No. 47

（農村地域担当協助員について）

最近の農村婦人の実情と問題点

――昭和四十年度農村婦人問題連絡会議から――

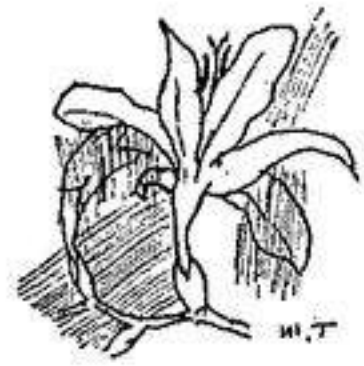
リーフレット　No. 96

「婦人少年室協助員」（既刊送付ずみ）

「婦人と年少者」昭和四一年一号

（既刊　送付ずみ）

（資）（料）（室）



女子労働者に特別に関係深いＩＬＯ条約の批准の概況について

一　はじめに

国際労働機関（ＩＬＯ）は、労働条件の改善によって社会正義を実現し、ひいては世界に恒久平和を確立せんとの人類の希望のもとに、一九一九年、ヴェルサイユ条約第一三編によって設立されたものである。そして、その目的は、国際労働機関憲章の前文に明記されている。このＩＬＯの具体的な活動等については、小稿の目的とするところではないので省略するが、ＩＬＯがその目的を達成するための重要な手段の一つである条約と勧告とについて若干ふれておきたいと思う。

国際労働機関憲章第一九条第一項には、「総会が議事日程中のある議題に関する提案を採択することに決定したときは、総会は、その提案が(a)国際条約の形式をとるべきか、または(b)取り扱われた問題若しくはその問題のある面がそのとき条約として適当と認められない場合には事情に応ずる勧告の形式をとるべきかを決定する。」とし、ＩＬＯの採択する国際文書(international instrument)には、条約と勧告の二つの形式があることを規定している。そして、同条第五項には、条約について、次のように規定している。

1　条約は、批准のためにすべての加盟国に送付する。

2　各加盟国は、立法または他の措置のために、総会の会期の終了後おそくとも一年以内に、または例外的な事情のために一年以内に不可能であるときはその後なるべくすみやかに、かつ、いかなる場合にも総会の会期の終了後十八か月以内に、条約を当該事項について権限のある機関に提出することを約束する。

3　加盟国は、条約を前記の権限のある機関に提出するためにこの条に従って執った措置、権限があると認められる機関に関する細目及びこの機関が執った措置を国際労働事務局長に通知しなければならない。

4　加盟国は、当該事項について権限のある機関の同意を得たときは、条約の正式の批准を事務局長に通知し、かつ、条約の規定を実施するために必要な措置を執る。

5　加盟国は、当該事項について権限のある機関の同意を得なかったときは、条約で取り扱われている事項に関する自国の法律及び慣行の現況を、理事会が要請する適当な間隔をおいて、国際労働事務局長に報告する以外には、いかなる義務も負わない。この報告には、立法、行政措置、労働協約またはその他によって条約の規定のいずれがどの程度に実施されているか、または実施されようとしているかが示され、かつ、条約の批准を妨げ、または遅延させる障害が述べられていなければならない。

また、同条第六項には、勧告について次のように規定している。

1　勧告は、国内立法またはその他によって実施されるようにすべての加盟国に審議のために送付する。

2　各加盟国は、立法または他の措置のために、総会の会期の終了後おそくとも一年以内に、または例外的な事情のために一年以内に不可能であるときはその後なるべくすみやかに、かつ、いかなる場合にも総会の会期終了後十八か月以内に、勧告を当該事項について権限のある機関に提出することを約束する。

3　加盟国は、勧告を前記の権限のある機関に提出するためにこの条に従って執った措置、権限があると認められる機関に関する細目及びこの機関が執った措置を国際労働事務局長に通知しなければならない。

4　加盟国は、勧告を前記の権限のある機関に提出することを除き、勧告で取扱われている事項に関する自国の法律及び慣行の現況を、理事会が要請する適当な間隔をおいて、国際労働事務局長に報告する以外には、いかなる義務も負わない。この報告には、勧告の規定がどの程度に実施されているか、または実施されようとしているか、及びこれらの規定を採択し、または適用するに当たって必要と認められるこれらの規定の変更が示されていなければならない。

以上の規定からも明らかのように、条約と勧告とは、単に国際文書としての形式を異にするのみで、その効力には格別の相違はない。すなわち、条約も勧告も、各加盟国がそれを権限のある機関(competent authority—ＩＬＯでは、通常立法府がこれに該当すると解釈しており、わが国でも国会がこれに該当するとされている）に提出する義務と、法律及び慣行等の現況を国際労働事務局長に報告する義務とを負うに過ぎない。も

っとも、条約には、批准という問題があり、勧告にはそれがないので、この点は、条約と勧告との大きな相違点であるが、条約が批准されない間は、条約も勧告もその効力において特に異なるところはない。

条約の批准に関して、わが国の憲法上は、条約と憲法、条約と国内法等との関係で、いろいろな問題がないわけではないが、その点については、小稿の目的とするところではないので、問題所在の提起のみにとどめたい。

さて、このような、ＩＬＯ条約は、その審議・採択等が政府・労・使の三者構成で行なわれることから、二国間条約と異なり、国際立法的な性格を有するものであると説かれるのが通説であるが、この条約の批准を行なうことができるのは、ＩＬＯの加盟国に限られている。一九六六年一〇月一日現在の加盟国は、一一五か国であり、採択された条約は一二四（一九六五年六月現在）、勧告は一二五（一九六五年六月現在）となっている。これらの条約中で、女子労働者に特に関係の深い条約は、一〇条約であるが、以下これらの条約の批准状況（一九六五年六月一日現在）をみることにしたい。

二　条約の批准状況

(一)　産前産後における婦人使用に関する条約（第三号）一九一九年 —Maternity Protection Convention—

1　条約の主旨

この条約は、産前産後の休暇、休暇期間中の給付、医師または助産婦による産前、分べん及び産後の手当の給付及び育児時間等について規定している。

2　批准状況

この条約の批准国は、次の二四か国である。アルジェリア、アルゼンチン、ブラジル、ブルガリア、中央アフリカ、チリー、コロンビア、キューバ、フランス、ガボン、西独、ギリシャ、ハンガリー、イタリー、アイヴォリーコースト、ルクセンブルグ、モーリタニア、ニカラガ、パナマ、ルーマニア、スペイン、ウルガイ、ヴェネズエラ、ユーゴスラビア。

(二)　母性保護に関する条約（第百三号）一九五二年改正 —Maternity Protection Convention (Revised)

1　条約の主旨

この条約は、一九一九年の第三号条約（産前産後に於ける婦人使用に関する条約）が改正されたものであり、改正された主な点は、妊娠及び分べんに起因すると診断された疾病について追加休暇、育児時間を労働時間として計算し有給とすることなどである。

2　批准状況

この条約の批准国は、次の八か国である。白ロシア、キューバ、エクアドル、ハンガリー、ウクライナ、ソ連、ウルガイ、ユーゴスラビア。

(三)　社会保障の最低基準に関する条約（第百二号）一九五二年 —Social Security (Minimum Standards) Convention—

1　条約の主旨

この条約は、医療給付（第二部）、疾病給付（第三部）、失業給付（第四部）、老齢給付（第五部）、業務災害給付（第六部）、家族給付（第七部）、母性給付（第八部）、廃疾給付（第九部）、遺族給付（第十部）の基準について規定しており、批准国は、第四部、第五部、第六部、第九部および第十部のうち少なくとも一つの部を含めて、第二部～第十部のうち少なくとも三つの部を実施しなければならないことになっている。

2　批准状況

この条約の批准国は、一六か国であるが、このうち、母性給付を含めて実施している国は、次の一一か国である。

ベルギー、西独、ギリシャ、イタリー、ルクセンブルグ、メキシコ、オランダ、ペルー、シエラレオーネ、スウェーデン、ユーゴスラビア。

(四)　農園労働者の雇用条件に関する条約（第百十号）一九五八年 —Plantations Convention—

1　条約の主旨

この条約は、雇用労働者を定期的に使用する農業企業に使用される農園労働者について、雇入、募集及び移住労働者（第二部）、雇用契約及び刑罰の廃止（第三部）、賃金（第四部）、年次有給休暇（第五部）、週休（第六部）、出産に関する保護（第七部）、労働者補償（第八部）、団結権及び交渉権（第九部）、結社の自由（第一〇部）、労働監督（第一一部）、住居（第一二部）、医療（第一三部）等の基準を規定している。

2　批准状況

この条約を批准している国は、次の六か国であり、六か国とも、出産に関する保護（第七部）を実施している。

ブラジル、キューバ、ガテマラ、アイヴォリーコースト、リベリア、メキシコ。

(五)　夜間における婦人使用に関する条約（第四号）一九一九年 —Night Work (Women) Convention—

1　条約の主旨

この条約は、公私の工業的企業またはその各分科において、婦人を夜間（夜十時より朝五時に至る時間を包含する十時間をいう）に使用することを禁止したものである。ただし、不可抗力の場合または原材料で損敗し易いものを処理する場合等について、例外が認められている。

2　批准状況

この条約の批准国は、次の五五か国である。

アフガニスタン、アルバニア、アルゼンチン、オーストリア、ベルギー、ブラジル、ブルガリア、ビルマ、ブルンディ、カメルーン、中央アフリカ、セイロン、チャド、チリー、コロンビア、コンゴ

(ブラザビル)、コンゴ(レオポルドビル)キューバ、チェコスロバキア、ダホメー、フランス、ガボン、ギリシャ、ギネア、ハンガリ、インド、アイルランド、イタリー、アイヴォリーコースト、ラオス、ルクセンブルグ、マラガシー共和国、マリ、モーリタニア、モロッコ、オランダ、ニカラガ、ニジェール、パキスタン、ペルー、ポルトガル、ルーマニア、ルワンダ、セネガル、南アフリカ、スペイン、スイス、トーゴー、チュニジア、英国、アッパーボルタ、ウルガイ、ヴェネズエラ、ベトナム、ユーゴスラビア。

(六) 夜間に於ける婦人使用に関する条約(第四一号)一九三四年改正
—Night Work(Women) Convention(Revised)—

1 条約の主旨

この条約は、第四号条約(夜間に於ける婦人使用に関する条約)が改正されたものであり、改正された主なる点は、夜間使用の例外として責任ある管理の地位にあり、かつ通常筋肉労働に従事しない婦人が追加されたことである。

2 批准状況

この条約の批准国は、次の三六か国である。

アフガニスタン、アルゼンチン、ベルギー、ビルマ、中央アフリカ、セイロン、チャド、コンゴ(ブラザビル)、ダホメー、フランス、ガボン、ギリシャ、ギネア、ハンガリー、インド、イラク、アイルランド、アイヴォリーコースト、マラガシー共和国、マリ、モーリタニア、モロッコ、オランダ、ニュージーランド、ニジェール、パキスタン、ペルー、セネガル、南アフリカ、スイス、トーゴー、アラブ連合、英国、アッパーボルタ、ヴェネズエラ。

(七) 工業に使用される婦人の夜業に関する条約(第八十九号)一九四八年改正
—Night Work(Women) Convention(Revised)—

1 条約の主旨

この条約は、夜間に於ける婦人使用に関する条約(第四号、第四一号条約)が改正されたものであり、改正された主なる点は、夜間の定義が、「夜十時より朝七時に至るまでの間における少なくとも七時間の継続する時間を含む少なくとも十一時間の継続する時間」に改正され、また例外として、イ、管理的または技術的性質の責任ある地位にある婦人、ロ、保健及び厚生施設に使用される婦人であって通常筋肉労働に従事しないものの二者が規定されたことである。

2 批准状況

この条約の批准国は、次の四一か国である。

アルジェリア、オーストリア、ベルギー、ブラジル、ブルディ、コンゴ(レオポルドビル)、コスタリカ、キューバ、チェコスロバキア、ドミニカ、フランス、ガボン、ギリシャ、ガテマラ、インド、アイルランド、イタリー、クエート、レバノン、リビア、ルクセンブルグ、マラウィ、マルタ、モーリタニア、オランダ、ニュージーランド、パキスタン、フィリピン、ポルトガル、ルーマニア、ルワンダ、セネガル、南アフリカ、スペイン、スイス、シリア、チュニジア、アラブ連合、ウルガイ、ユーゴスラビア、ザンビア。

(八) すべての種類の鉱山の坑内作業における女子の使用に関する条約(第四五号)一九三五年
—Underground Work (Women) Convention—

1 条約の主旨

この条約は、鉱山(地下から物質を採取するためのすべての公私の事業をいう)における坑内の作業に女子を使用することを禁止したものであるが、例外として、

イ　管理の地位にあって筋肉労働をしない女子
ロ　保健及び福祉の業務に使用される女子
ハ　実習の過程において坑内で訓練を受けている女子
ニ　その他筋肉労働の性格を有しない職業のため随時坑内に入る必要がある女子

等については、禁止から除外している。

2 批准状況

この条約を批准している国は、次の六九か国である。

アフガニスタン、アルゼンチン、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、ブラジル、ブルガリア、白ロシア、カメルーン、セイロン、チリー、中国、コスタリカ、キューバ、キプロス、チェコスロバキア、ドミニカ、エクアドル、フィンランド、フランス、ガボン、西独、ガーナ、ギリシャ、ガテマラ、ハイチ、ホンデュラス、ハンガリー、インド、インドネシア、アイルランド、イタリー、アイヴォリーコースト、日本、ケニヤ、レバノン、ルクセンブルグ、マラウィ、マレーシア、メキシコ、モロッコ、オランダ、ニュージランド、ナイジェリア、パキスタン、パナマ、ペルー、ポーランド、ポルトガル、シエラレオーネ、ソマリア、南アフリカ、スペイン、スウェーデン、スイス、シリア、タンザニア、チュニジア、トルコ、ウガンダ、ウクライナ、ソ連、アラブ連合、英国、ウルガイ、ヴェネズエラ、ベトナム、ユーゴスラビア、ザンビア。

(九) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約(第百号)一九五一年
—Equal Remuneration Convention—

1 条約の主旨

この条約は、同一価値の労働を行なう労働者に対して、男女の性別を問わず、同一の報酬を支払う原則の適用を促進し

さらに、報酬率の決定方法、職務の客観的評価等について規定したものである。

2　批准状況

この条約の批准国は、次の四九か国である。

アルバニア、アルジェリア、アルゼンチン、オーストリア、ベルギー、ブラジル、ブルガリア、白ロシア、中央アフリカ、中国、コロンビア、コスタリカ、キューバ、チェコスロバキア、デンマーク、ドミニカ、エクアドル、フィンランド、フランス、ガボン、西独、ガテマラ、ハイチ、ホンデュラス、ハンガリー、アイスランド、インドネシア、イラク、イタリー、アイヴォリーコースト、リビア、マラガシー共和国、マラウィ、メキシコ、ノールウェー、パナマ、パラグァイ、ペルー、フィリピン、ポーランド、ルーマニア、セネガル、スウェーデン、シリア、ウクライナ、ソ連、アラブ連合、ユーゴスラビア。

㈢　雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第一一一号）一九五八年

—Non-Discrimination in Employment and Occupation Discrimination (Employment and Occupation) Convention—

1　条約の主旨

この条約は、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情および慣行に適した方法により、雇用または職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにすることなどについて規定している。

2　批准状況

この条約の批准国は、次の五二か国である。

ブルガリア、白ロシア、カナダ、中央アフリカ、中国、コスタリカ、チェコスロバキア、ダホメー、デンマーク、ドミニカ、エクアドル、ガボン、西独、ガーナ、ガテマラ、ギネア、ホンデュラス、ハンガリー、アイスランド、インド、イラン、イラク、イスラエル、イタリー、アイヴォリーコースト、ヨルダン、リベリア、リビア、マラガシー共和国、マラウィ、マリ、モーリタニア、メキシコ、ニジェール、ノールウェー、パキスタン、フィリピン、ポーランド、ポルトガル、ソマリー、スウェーデン、スイス、シリア、チュニジア、ウクライナ、ソ連、アッパーボルタ、ベトナム、ユーゴスラビア。

（沢田成明）

「婦人の就業に関する世論調査」結果より

総理府では「国民生活に関する世論調査」を毎年行なっているが、その付帯調査として婦人少年局の希望により、標記調査が四一年一月～二月に実施された。

この調査は未就業婦人の就業希望と就業している婦人（雇用者のみ）の不満等について面接調査をしたもので、全国の二〇歳以上の者のなかから、無作為抽出した二万人のうち、二〇歳～五九歳の九、〇五八人の婦人が調査対象で、回収率は八一・四％であった。

1　未就業婦人の就業希望状況について

調査対象者のなかの未就業者は四九・七％である。このうち未婚者は五・五％有配偶者は八八・九％、離別・死別者は五・四％で、有配偶者が大多数をしめている。

この人たちのなかで、就職に役立つ資格や特技を持っている者は二九・三％、持っていない者は七〇・七％である。持っている者の資格や特技の種類は表1のとおりであるが、一番多いのは「洋裁など」で一五・三％、ついで「お茶など」四・三％、「教員など」「タイプなど」の

表1　調査対象者の資格・特技の有無状況

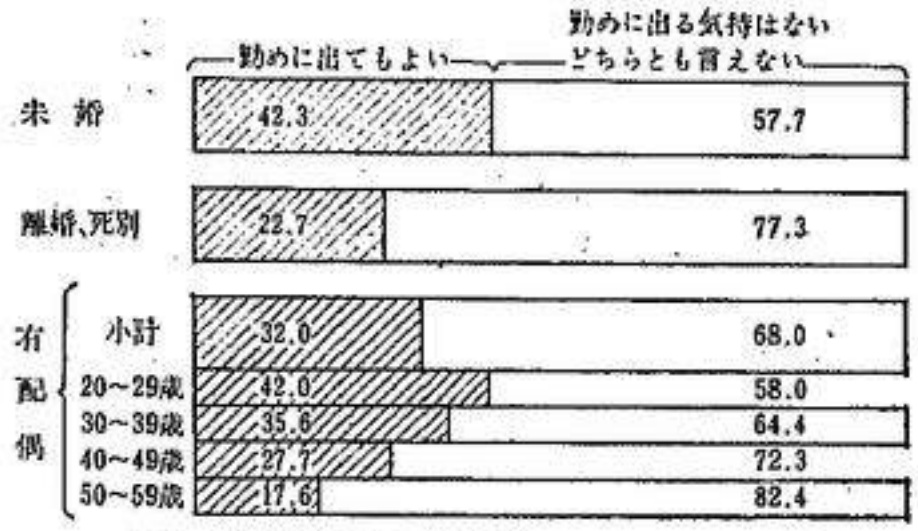
	計	なし	あり (M.A) 小計	医師など	栄養士など	教員など	交換手	会計士など	タイプなど	翻訳など	洋裁など	お茶など	その他
計	(100.0)% 100.0	71.6	28.4	1.1	2.0	3.4	1.2	0.1	4.1	0.2	13.2	3.8	4.6
未就業者（無職）	(49.7) 100.0	70.7	29.3	0.8	1.3	3.7	1.1	0.1	3.7	0.2	15.3	4.3	4.3
雇用者	(18.9) 100.0	59.1	40.9	2.1	2.7	6.5	2.6	0.3	9.9	0.3	12.8	4.6	6.7
自営者・家族従業者	(31.4) 100.0	80.6	19.4	0.8	2.7	1.0	0.3	0.1	1.2	—	10.0	2.7	3.7

それぞれ三・七%となっている。

また職業経験のある人は五五・六%、経験のない人は四四・四%で、職業経験のある者がやや多く、これらの人たちの半数近くが一般事務員をしており、その他の人は「工場での軽作業（工員）」「美容師・看護婦・教師など、技術や資格を要する職業」「店員」等をしていた。

そしてこの人たちは現在別に職業についていないが、「パートタイムの仕事を含めて、何か適当な仕事があれば勤めに出てもよいと思いますか」という質問については三二・〇%が「勤めに出てもよい」と答えている。また、「全然勤めに出る気持がない」という人は六〇・六%、「どちらとも言えない」という人は七・四%である。そして職業経験がある人のうちでは、四三・〇%が「勤めに出てもよい」と答えている。

図 1　未既婚就業希望者の割合



◎就業希望者について

未既婚別に就業希望をみると、未婚者では四二・三%が、有配偶者では三二・〇%、離別・死別者では二二・七%が就業を希望しており、就業希望者の割合は未婚者の方が多くなっている。また、有配偶者についてみても年齢の若い者ほど就業を希望する者がふえている（図1）。

就業に役立つ資格や特技を持っている人のうち、「就業を希望している」者は三七・二%で、あとの六二・八%の者は資格や特技を持っていても「勤めに出る気持はない」「どちらとも言えない」という人たちである。

「勤めに出てもよい」という就業希望者の就業理由は、「家計を支える、家計のたしにする」という理由の者が一番多く、四八・四%である。次いで「暮らしを豊かにする、貯蓄をふやす、こづかいにする」が三八・四%、「ひまだから、遊んでいるともったいない」が一三・九%、「特定の目的のために貯蓄する」が一三・三%の順となっている。「技術や能力を生かしたい」という人はわずか四・一%である。しかし、未既婚別に就職理由をみると、「家計を支える、家計のたしにする」という生活上からの者は、既婚者では四九・五%であるのに比べ、未婚者では二八・四%と低くなっており、また既婚者でも年齢の高い者程多く、四〇歳以上では半数以上をしめている（表2）。

表 2　就業希望者の就業理由　(M.A)

就業理由別 / 未既婚別		計	家計のたしにする家計を支える	こづかいにする、貯蓄をふやす暮らしを豊かにする	特定の目的のために貯蓄する	社会生活の経験を得るために	たいに役立つことをし	技術や能力を生かしたい	ないでいるともったいひまだから遊ん	その他	はっきりした目的はない
計		100.0%	48.4	38.4	13.3	5.8	4.1	13.9	2.1	2.6	
未婚		100.0	28.4	25.0	6.8	21.6	14.8	17.0	5.7	6.8	
離別、死別		100.0	58.7	26.1	8.7	2.2	6.5	10.9	2.2	4.3	
有配偶	小計	100.0	49.5	40.1	14.1	4.6	3.1	13.8	1.8	2.1	
	20～29歳	100.0	44.4	45.0	12.1	5.0	4.3	15.5	1.2	4.0	
	30～39歳	100.0	51.0	41.5	14.6	5.1	3.0	11.1	2.1	0.9	
	40～49歳	100.0	52.7	32.9	17.6	4.5	2.7	14.0	1.8	1.4	
	50～59歳	100.0	52.4	34.3	10.5	1.9	1.0	19.0	1.9	2.9	

就業希望者のうち「適当な仕事がみつかれば、今すぐにでも勤めに出られる」という者が三五・三%おり、「今すぐにはできない」「不明」の者は六四・七%である。「今すぐにできない」理由としては、「乳幼児が居るから」ということが圧倒的に多く、その四五・五%をしめている。次いで「るす番・家事をする者がいないから」が二一・一%、「子供の教育上好ましくないから」が一四・〇%、「体の工合が悪いから」が一〇・二%などで、この外「手のかかる病人、老人がいるから」「夫（家族）の理解がないから」などとなっている。

◎希望職種・勤務時間等について

「今すぐにでも勤められる」と答えた者について、希望の職種、勤務時間、求職活動状況等をみると、希望する職種としては、「手先の軽作業」が多く、二四・一%、次いで「単に軽い仕事、やさしい仕事など」が二二・四%、「事務員」が二一・〇%、「軽い肉体労働」が一一・二%で、「特定の技術を要する仕事」を望む者は八・四%であり、全体的にみて、技術のいらない、やさしい仕事を望んでいる者が多いようである（表3）。

また「週に何日ぐらい働けるか」という質問では、「毎日（月曜から土曜まで）」と答えた者が一番多く、四九・五%と半数おり、その他は「四日か五日」が三〇・八%、「一日～三日」が一四・〇%、「特に希望しない、考えていない」が五・六%である。

始業時刻は、「九時～一〇時」が四九・八％、「一〇時～一三時」が二三・八％、八時台までのもの二一・四％で、午前中の始業を希望している者が九五・〇％と大多数である。一方、一七時以後の夜の勤務を希望する者はわずかに〇・二％である。

就労時間については、「八時間まで」の者が一番多く、二七・一％、次いで「七時間まで」が二二・二％、「六時間まで」が一八・五％、「五時間まで」が一五・四％である。

そして、「どのくらいの期間勤めるつもりですか」という質問では、「できるだけ長く」と答えた者が五六・一％と、過半数をしめている。また、一年以内の短期間の就労希望者は七・二％である。

「今すぐにでも勤められる」人について「この一年ぐらいの間に本気で職を探したことがあるかどうか」をみると、「本気で職を探した」人は三〇・四％である。これらの人たちは「知人に頼んだ」（六一％）、「新聞広告をみた」（三二％）というのが多く、このほかは「職安に申込んだ」（二三％）、「街頭求人広告・ビラをみた」（一一％）等である（カッコ内はM・A）。

「今すぐにでも勤められる」者の「これから職をみつけて勤めに出るにあたっての希望事項」は表4のとおりで、「主婦が気軽に職業安定所に行けるようにしてほしい（女子職員をおくなど）」ということを二五・九％の人が望んでいる。

表 3　今すぐにでも勤められる人の希望する職種

計		100.0 %
希望なし・考えていない		8.4
希望する職種（M・A）	小　計	91.6
	事務員	21.0
	店　員	8.4
	手先の軽作業（工場での）	24.1
	軽い肉体労働（雑役）	11.2
	特定の技術を要する仕事	8.4
	単に軽い仕事，やさしい仕事など	22.4
	その他	4.9

表 4　今すぐにでも勤められる人の職をみつけて勤めに出るにあったての希望事項

計		100.0 %
別にない		33.9
ある（M・A）	小　計	66.1
	職業訓練や再教育の施設をつくってほしい	15.2
	主婦が気軽に職業安定所に行けるようにしてほしい（女子職員をおくなど）	25.9
	近くに保育所を造ってほしい	9.1
	近くに乳児院を造ってほしい	3.3
	家事使用人（家政婦）をあっせんしてほしい	1.6
	家族の者が理解して協力してほしい	22.4
	その他	3.3

2　就業している婦人の不満等について

就業婦人（雇用者のみ）は調査対象者の一八・九％であるが、この人たちに対して行なった「現在の職業について困っていること、不満に思っていることがありますか」という質問については、不満等が「ある」人と「ない」人との割合はちょうど半数ずつとなっている。

不満の内容としては、「給与」が二八・八％で一番多く、ついで「給与以外の労働条件」一一・四％、「仕事の内容」が五・七％である。年齢別にみると、どの年代でもやはり「給与」について不満がある者が多く、特に四〇代では三二・〇％の人が不満を持っている。「給与以外の労働条件」については、三〇歳以上は一割もいないが、二〇代では一三・六％おり、「職場の人間関係」についても若い人の方に、不満のある者が多くなっている。未既婚別にみると、「給与」についての不満は、特に離別・死別者に多く三六・七％となっている。

「家族内の問題」について、とまっている、不満に思っているとのべた者は未婚・有配偶者では一～二％であるが、離別・死別者では五・五％と他に比べやや高くなっている（表5）。

また現在の勤めについて、どのくらいつづける気持があるかをみると、「当分続ける」気持の者が八二・〇％、「かわりたい」人は四・八％、「やめたい」人は八・九％であるが、「どうとも言えない」人は八・〇％である。しかし、「当分続ける気持がある」者でも、「他とかけもちでやりたい」という人が七・四％いる。これは旧高専・新大卒者に多い。

「かわりたい」希望者がやや多いのは、三〇代（五・三％）、四〇代（五・〇％）で、配偶者関係別には、有配偶者（五・四％）に多くみられる。「やめたい」人は二〇代（七・五％）と未婚者（六・三％）にいくらか多くみられる。

表 5　就業婦人の現在困っていること、不満等の有無

年齢および未既婚別 ＼ 困っていること，不満等の有無		計	ない	ある（M・A） 小計	給与	給与以外の労働条件	仕事の内容	職場の人間関係	家族内の問題	その他
計		% 100.0	50.0	50.0	28.8	11.4	5.7	4.6	2.1	5.6
年齢別	20～29歳	100.0	48.2	51.8	28.2	13.6	6.1	6.3	1.0	5.7
	30～39歳	100.0	52.4	47.6	28.6	9.0	3.1	5.5	3.4	7.6
	40～49歳	100.0	50.6	49.4	32.0	9.8	5.3	2.1	2.7	3.8
	50～59歳	100.0	52.4	47.6	24.8	9.7	9.7	1.4	2.8	5.5
未既婚別	未婚	100.0	49.1	50.9	29.2	12.4	5.5	6.4	1.0	5.5
	有配偶	100.0	53.0	47.0	25.3	10.3	5.6	3.9	1.9	6.4
	離別・死別	100.0	45.1	54.9	36.7	11.4	6.3	2.1	5.5	3.8

一九六五年の女子労働者の組織状況

——労働省労働組合基本調査結果から——

一九六五年六月末現在の全国単位労働組合数は五二、八七九組合（前年五一、四五七組合）、組合員数は女子二七七万人（前年二六五万人）、男子七三〇万人（前年七〇〇万人）といずれも前年より増加していますが、全組合員に対する女子組合員の割合は二七・五％で前年と同率を示しています。

一、労働組合の推定組織率

推定組織率（雇用者総数中に占める組合員の割合）は女子三〇・九％と前年と同じく、男子は前年に比し〇・二ポイント増の三八・二％となっています。

女子雇用者は、一〇年前に比べ約二倍の八九八万人（前年の五％増）となり、一方、組合員数も年々着々と増加を示しているものの、雇用労働者の伸びが著しいため、推定組織率の伸びはみられません（第1図）。

産業別の女子推定組織率は前年と同じく運輸通信・電気・ガス・水道業が高く、ついで建設業、鉱業、製造業、サービス業の順となっています。（公務についての組織率はかなり高いものと推定されるが統計不備のため除外されている。）また男子の場合は、運輸通信・電気・ガス・水道業、鉱業、製造業、サービス業、漁業・水産養殖業の順に組織率が高くなっています（第2図）。

二、組合員の産業間分布状況及び産業別女子組合員の割合

産業間の組合員の分布は、男女とも製造業に最も多く女子の四〇・三％（一一二万人）、男子の三六・五％（二六六万人）を占め、ついで女子においてはサービス業と卸売・小売・金融保険・不動産業が一七・二％（四八万人）で、いずれも前年よりその占める割合は高くなっていますが、運輸通信・電気・ガス・水道業は前年より九・九％（二七万人）低下しています。男子は運輸通信・電気・ガス・水道業が製造業について多く二四・七％（一八〇万人）を占め、次がサービス業、公務の順となっています。

つぎに産業別に男女組合員数の割合をみると、女子は金融保険業でほぼ男子と半々の四九・八％を占めており、ついで卸売小売業四一・八％、サービス業三八・一％、製造業三一・二％となっています。

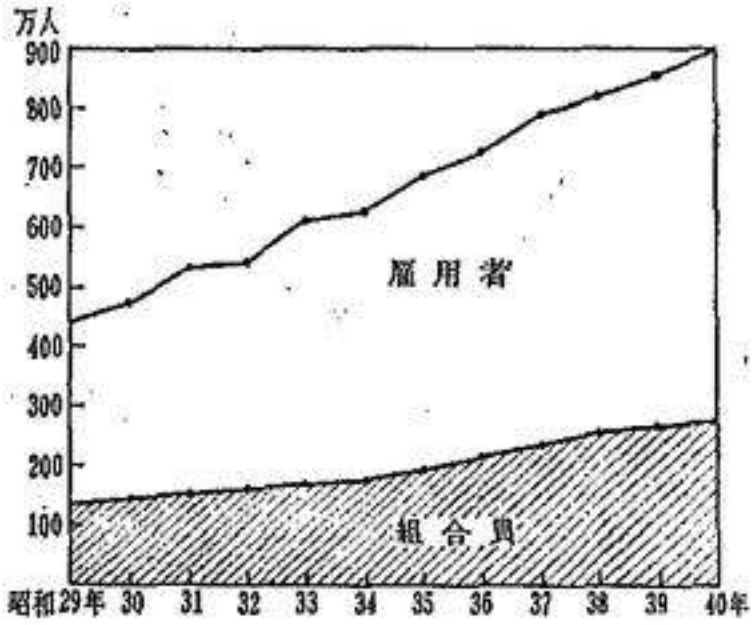
さらに組合員数の最も多い製造業について、産業中分類別に男女の割合をみると、衣服・その他の繊維製品製造業七五・八％、繊維工業七一・〇％といずれも圧倒的に女子組合員が多くなっており、これについで、たばこ製造業五三・五％、その他の製造業三九・八％、ゴム製造業三八・六％、電気機械器具製造業三五・七％の順となっています。

また、製造業の女子組合員数は、前年と比較して約二万七千人の増加を示し、なかでも食料品製造業五千五百人、化学工業五千人、繊維工業四千七百人などに増加が目だちます。一方ゴム製品製造業では三千五百人、衣服・その他の繊維製品製造業では二千人が減少しています。

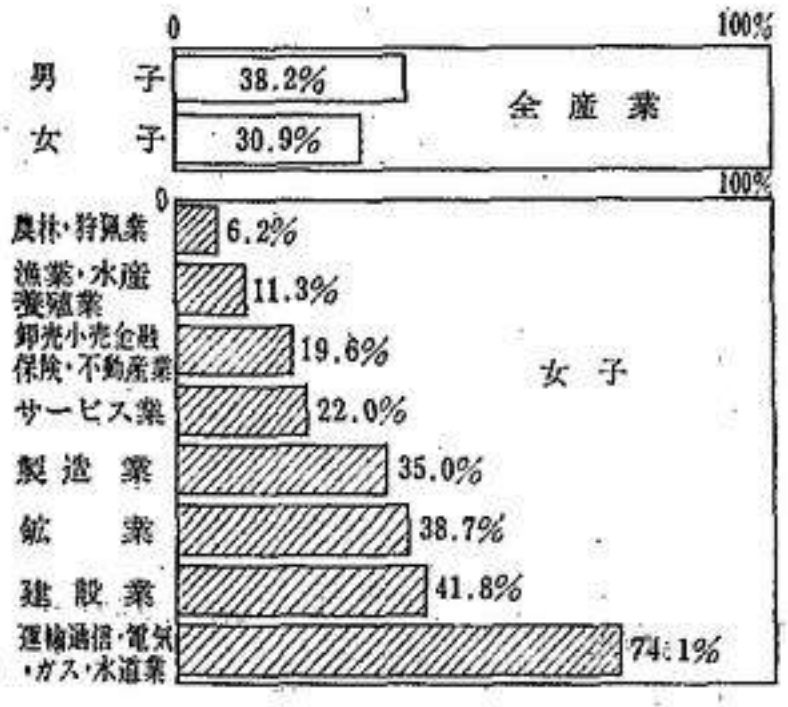
三、都道府県別女子組合員数

組織労働者は大都市に多く、特に東京では四四万人（全女子組合員の一六％）と昨年よりさらに二万七千人の増加をみせています。ついで大阪二七万人、愛知一八万人、神奈川一四万人、兵庫一四万人、福岡一二万人となっています。

第1図　年次別，女子雇用者数および組合員数
昭和29年～昭和40年（各年6月末現在）



第2図　男女別，産業別（女子のみ）推定組織率



国際婦人ニュース

——ILOニューズ・レターより——

国連事務局では、各国の婦人に関する情報をまとめ、ニューズ・レター(News Leter)として刊行しています。これによると、各国の家族法・選挙法などの婦人に関係ある法律の制定・改正などが行なわれていますので、その他の情報とともに紹介します。

婦人に関する法律（家族法その他）

ポーランド

一九六四年二月二五日に制定され、一九六五年一月一日から施行された家族及び後見法により、一九五〇年の家族及び後見法は廃止されることになった。

その法は三つの章、すなわち第一章—婚姻（一～六一条）、第二章—親族（六二～一四四条）、第三章—後見及び保佐（一四五～一八四条）からなり、次のような規定を設けている。

婚姻は、男女が互いに結婚する意志のあることを戸籍吏の前で当事者自ら同時に宣言する時に成立する。裁判所は、代理人によってなされた結婚の意志の宣言を認めることができる。

婚姻は、男子二一歳、女子一八歳に達しない場合は成立しない。しかし、後見裁判所は、その婚姻によって家族の福祉が確立され、かつ、その婚姻が社会の利益と一致することが示されれば、前記最低年齢に達しない者にも結婚を許すことができる。

妻は、婚姻成立の際、その意志を表明すれば、未婚の時の姓にとどまること、または未婚の時の姓に夫の姓を加えることができる。意志表示のない場合は、夫の姓を名乗る。

夫と妻は、婚姻において同等の権利と義務を持つ。家庭にとっての重要事項は夫と妻が共同して解決しなければならない。両者の意見が一致しない場合には、いずれか一方は、問題の解決を裁判所に依頼することができる。

夫と妻はそれぞれその能力、稼動能力及び資力に応じて、婚姻によって成立した家庭の必要を満たすために寄与しなければならない。この義務は、自ら子を養育し、あるいは家事を処理することによってその一部または全部が果たされうる。

夫と妻は共に、家庭の日常の必要を満たすために、いずれか一方が起こした債務に対し共同責任を有する。共同責任の免除は裁判所によって決められ、第三者に関しては、それが知らされている場合に効力を生ずる。

夫婦間の財産関係に関しては、一種の法定共有財産を規定しているが、法定財産制を変更または排除する婚姻前契約を認める。婚姻が成立すると、限定共有財産制（取得財産の共有）が法の効力によって開始する。共同所有に属さない財産はそれぞれの個人財産となる。

夫と妻は共に、共有財産を協力して管理しなければならない。通常の管理行為は、夫婦の一方が独立して行なうことができる。通常管理の範囲をこえる行為については他の一方の配偶者の承諾を必要とする。承諾が拒否された場合または両者の意見の一致が本質的に困難な場合には、裁判所は、その行なおうとする行為を認可することができる。

夫婦の一方が完全な法定無能力状態にあることを宣言された場合には、共有財産は裁判所により、あるいは法の効力によって解消されうる。共有の解消にあたっては、夫と妻は、通常は共有財産を平等に分配するが、夫婦の一方は、共有財産に対する貢献度に応じた配分がなされるべきであると要求することができる。夫婦の共有財産に対する貢献度の決定にあたっては、各配偶者が子の養育及び家政管理に果たした仕事の量が斟酌されなければならない。

離婚による婚姻の解消に関しては、夫婦が完全に永久的に同居をやめた場合、夫婦のいずれか一方は婚姻の解消を裁判所に請求することができる。しかし、同居が完全に永久的に停止しても未成年の子の福祉を害する場合や、他の理由で離婚判決が社会生活の基本原則に反する場合には、離婚は認められない。同様に、同居を中断することに全面的責任のある方が離婚を請求し、他方がそれを承諾しない場合、またはこのような承諾がその場の状況で社会生活の基本原則に反する場合にも離婚は認められない。

離婚を認める判決の際、裁判所は夫婦の子の親権を決定し、夫と妻がそれぞれ負担しなければならない子の養育及び教育の費用の範囲を決定しなければならない。

同居の中断に全面的に責任があるという宣言をうけなかった配偶者が窮乏している場合には、その者は離婚した相手方に対して、自分の正当な必要に見合い、かつ、相手の所得及び資力に応じた額の生計費を請求することができる。

この扶養義務は、どちらの配偶者にも全面的責任がない場合は、離婚の日から五年間続く。

夫婦の一方が同居の中断に全面的に責任を有すると宣言され、離婚が無責配偶

者の経済状態に甚だしく影響を及ぼす場合には、裁判所は、たとえ無責配偶者が窮乏していなくても、その者の要求により、有責配偶者に対して、無責配偶者の正当な必要を満たすべく適当な額を給与することを命じることができる。この、離婚した配偶者に生計費を与える義務は相手の再婚によって終わる。

親権に関しては、法は夫婦平等の原則にもとづいており、親権は両親によって行なわれなければならないことが規定されている。

父権が裁判によって成立する場合は、父権決定の判決で裁判所が父親にその権利を与えなければ父親には親権はない。

親権には、特に子の身体の保護、財産の管理、及び養育に関する両親の権利及び義務が含まれる。そして、それは子の福祉及び社会の利益のためになる方法で行なわれなければならない。

親権が両親にある場合は、父母のそれぞれが親権を行なう義務と権利をもつ。子に関する重要事項の決定は、両親が共同で行なうが、意見が一致しない場合には後見裁判所によって決定される。

チェコスロバキア

チェコスロバキア社会主義共和国の新しい家族法が、一九六四年四月一日から施行された。この法律は基本原則を、未成年の子の利益の保護におき、次のように規定している。

親は、子が自ら生活費を得られるようになるまで扶養する義務がある。期間に制限はない。婚姻外の子の場合でも、扶養の義務は父母双方にある。

未婚の母親は、婚姻・分娩に伴う費用と二六週間の生活費を子の父親からうけることができる。

他に扶養するもののいない未成年の子に対しては、国が毎月きまった扶養料を支給する。子が将来に備え職業訓練をうけていたり、その他相当な理由で働くことができない場合は、この給付は子が二五歳になるまで続けられる。

インド

一九六四年一二月四日ヒンズー婚姻法が改正され、その結果、夫または妻の一方が、裁判所から別居をみとめる判決を得た時は、夫と妻の双方に離婚を申立てる権利がみとめられるようになった。

この修正により、さらに、結婚式を挙げたのが、この法律施行以前あるいは以後であることに関係なく、当事者の一方は、離婚による婚姻の解消を申請することができることになった。

アイボリーコースト

一九六四年一〇月七日の婚姻法により、婚姻の成立について次のような規定が定められた。

婚姻最低年齢を男二〇歳、女一八歳とする。ただし、重大な理由のある時は、共和国大統領は、この要件を免除することができる。

何人も前婚の解消以前に新たに婚姻をすることはできない。

婚姻は両当事者の同意を必要とする。ただし、強要による同意、あるいは人物またはその社会的地位の錯誤により与えられた同意は無効である。

成年に達したものの婚姻には、両当事者の同意のみが必要とされる。

結婚式は、戸籍吏により公開で行なわれなければならない。

婚姻の効力については、次のような点が規定されている。

妻は夫の姓を称することができる。

夫は家族の長であり、家族や子の共同の利益のために、この権能を行使しなければならない。

妻は、子を養育し、精神的、物質的指導を行なうことに夫に協力しなければならない。

妻は夫が無能力、不在、その他のの理由により意思を表明することができない場合は、夫に代り、家族の長の役目を果たさなければならない。

婚姻による経済的義務の責任は、まず夫が果たさなければならない。夫は、その資産と地位に応じて、妻が必要とするすべてのものを与える義務は、妻が正当な理由なく家庭を棄て帰宅を拒絶する時は、免除される。

夫は、家族の住居を選定する。しかし、夫の選定した住居が、家族の健康上、道徳上好ましくない時は、妻は裁判所の許可を得て、他に住居を定めることができる。

結婚した婦人は、完全な法的能力をもつ。

妻は、夫の反対のない限り、夫の職業と異なる職業につくことができる。この場合、夫の反対が家族の利益をそこなう時は、妻は、裁判所の許可を得て夫の反対を無視することができる。

南ローデシア

一九六四年の婚姻法が一九六五年三月一日から施行され、婚姻最低年齢を男一八歳、女一六歳と規定した。

二一歳以下の未成年については、法定後見人、または、裁判官の書面による同意書を必要とる。

その未成年の子の父と母が同居している時は、この同意を与えるについて、母も法定後見人の一人となり、離婚あるいは別居の場合も、単独の後見は両親のどちらに対しても許されない。

この法律は、さらに婚姻登録の義務も規定している。

中央アフリカ共和国

一九六五年六月三日、つぎのように法律が制定された。

妻は婚姻期間中、夫の姓を称さなければならない。

婚姻解消、または再婚の場合を除いては、妻は婚姻の終わった後も夫の姓を称する権利がある。

住所については、妻は、法律により、あるいは裁判により別居を認められる場

合を除く外、夫と同居しなければならない。

カナダ、ケベック州

一九六四年二月一四日に州議会で採択された妻の法的能力に関する法律が、同年七月一日から施行され、妻の財産権について次のような規定がもうけられた。

妻は、自己の個有財産を管理することができる。ただし、そこから得た収入は共有財産にくみ入れられる。

しかし、妻は不動産については、夫の同意なしに、売却、譲渡し、または担保におくことはできない。

個有財産上の管理権を乱用するときは、管理権は撤回される。

共有財産については、夫のみが管理権を有する。

（しかし、この法律は同時に、夫は妻の同意なしに、共有の不動産を売却、譲渡し、または担保におくことができないことを規定して、夫婦の協力を強調している。）

夫は、業務上の資産、家族の使用に充てる動産以外の動産については、妻の同意なしに売却できる。

夫は、たとえ夫婦間の子の扶養のためであっても、小額の習慣的贈与を除き、共有財産を生前贈与により処分することはできない。

夫が無能力、不在、遺棄、その他の理由により意思を表明できない時は、家族の精神的、物質的指導権は、裁判所により妻に付与される。

妻の個有財産、例えば、妻が独立の仕事により得た財産については、妻は、その財産の管理権のみでなく、享有し、自由に処分する権利を有する。これには唯一の制限があり、妻は、夫の同意なしにこの財産を無料で譲渡することはできない。

デンマーク

離婚その他の場合の財産分与に関する法律が、一九六三年一二月一八日に制定され、一九六四年四月一日から施行された。

この法律は、離婚、裁判による別居、裁判による財産の分離等の場合の財産分与に関する規定に、部分的改正を行なっている。即ち、

子の使用にあてるため取得された財産は、子の親権を行なう親に与えられ、この財産は、分配の対象となる財産にはくみ入れられない。

夫婦の一方の家にある家具やその他生活必需品の価値が、共有財産の半分の価値を超える時は、裁判所はその者に半分以上の財産を与える決定をすることができる。

（これらの規定は、子の親権を行なう母親の利益を保護するためにもうけられている。）

共有財産の大部分が、夫婦の一方が婚姻中に相続や贈与により得たものである場合、しかも婚姻期間の短いことや、実質的な共同生活がなかったことなどの理由で平等な分配が、あきらかに不公平な場合には、裁判所は婚姻時における寄与分、または、相続、贈与により婚姻後に取得された財産の全部あるいは一部を、各々が共有財産から回収する権利を認める決定をすることができる。

ニュージーランド

一九〇八年の陪審法が改正され、一九六五年一月一日から、婦人も男子と同等の資格で陪審員になることができるようになった。

オーストラリア

ヴィクトリア州において、一九六五年の婦人陪審員法が一九六六年一月一日から施行され、婦人に陪審員となる権利が与えられた。

陪審員になることを希望しない婦人は免除される。

英国

一九六三年の貴族法は、世襲貴族の地位をもつ婦人は、男子の世襲貴族がもっていると同等の、上院に出席する召集令状をうけ、議席をもち、投票する権利を与えられることを規定している。

なお一九五八年の終身貴族法では、終身貴族の地位を与えられた婦人だけが、上院に出席する権利をもっていた。

アメリカ合衆国

一九六四年の市民権法が、一九六五年七月一日から施行されたが、この第七章「雇用の機会均等」には、人種、皮膚の色、宗教、性あるいは国籍による差別を行なう雇用慣行は法律に反することを規定している。

また、この市民権法は、違法な雇用慣行に関する規定を侵した場合の訴訟手続をも規定している。

さらに、この法律によって、大統領が任命した五人の委員からなる「雇用の機会均等に関する委員会」が設立された。

委員会の特別権限は次のとおりである。

第七章の諸規定を犯し易い人々に対し、これらの規定またはそれにもとづく命令を守らせるのに必要な技術援助を与える。

これら諸規定の目的ならびにその政策を遂行するために適切な技術的研究を行ない、その結果を一般に利用させる。

被害者側から提起された訴訟への介入、あるいは法務長官による訴訟提起についての、勧告を法務長官に提出する。

これらの事項について、法務長官に対し助言、諮問、援助を行なう。

婦人の政治的権利に関する情報

一九六五年九月までに国連事務局に入った情報によれば、加盟国中婦人が男子と同様にすべての選挙において選挙権、被選挙権をもっている国は一一二か国、婦人の選挙権に男子には課せられていない制限をもうけている国が五か国（ガテマラ、ポルトガル、サンマリノ、スイス

の一部の州、シリア）、婦人が選挙権も被選挙権ももたない国が九か国（コンゴ民主共和国、イラク、ヨルダン、クエート、リヒテンステイン、ナイジェリア北部、サウジアラビア、スイスの前記に属する州以外の州、イエーメン）である。また、国連事務局には次の国々から、婦人の参政権に関して情報が寄せられている。

アフガニスタン
一九六四年一〇月一日の憲法は、婦人が、男子と平等の選挙権・被選挙権をもつことを規定した。

コンゴ民主共和国
一九六四年八月一日の憲法、及び選挙法を含む一九六四年一〇月六日の法令は、婦人は、国及び地方選挙における選挙権も被選挙権も与えられないことを規定した。

ガンビア
一九六五年一月の憲法は、選挙権・被選挙権について男女の間に一切の差別をもうけていない。

マルタ
一九六四年の独立宣言は、性による差別なく、すべての市民に選挙権・被選挙権を与えた。

マラウイ
一九六四年の独立宣言は、選挙権・被選挙権について一切の男女の差別をもうけていない。

西サモア
一九六〇年一〇月二八日の憲法及び一九六三年の選挙法は、公選による機関の選挙権・被選挙権に男女の間に一切の差別をもうけていない。

ザンビア
独立宣言即ち一九六四年一〇月二四日のザンビア憲法は、国会議員の選挙権・被選挙権を性による差別なく、すべての市民に与えることを規定した。

選挙の結果に関する情報

西独
一九六五年九月の選挙により連邦議会に、五一六議席のうち三三名の婦人議員が選出された。前議会には婦人議員は四三名であった。
婦人議員の発案により、連邦議会は婦人の地位に関する全国調査の実施を決議した。政府は、婦人団体の協力のもとに仕事を進めているが、結果が出ると、婦人の法制・経済・社会・文化的地位の全貌が明らかにされよう。

英国
最近の総選挙で二六名の婦人議員が選出された。

ルクセンブルグ
一人の婦人がはじめて国会議員に選ばれた。

ノールウェイ
一九六五年一〇月の総選挙で一二名の婦人議員が選出された。

スーダン
一九六五年六月の総選挙ではじめて一人の婦人議員が選出された。

シリア
最初の婦人議員八名が国会に選出された。

婦人大臣等就任に関する情報

次の国々で婦人が新たに大臣その他の高位の公職に就任した。
アフガニスタン（はじめての閣僚として公衆保健大臣）
オーストラリア（大臣）
ギニア（社会大臣）
インド（総理大臣、世界で二番目）
イスラエル（デンマーク大使）
ケニヤ（最初の婦人市長）
メキシコ（デンマーク大使）
ノールウェー（家庭、消費者問題省大臣、及び法務大臣、国会副議長）
シエラレオネ（首都の市長、はじめての婦人市長）
アラブ連合（はじめての婦人裁判官）

その他の情報

アメリカ合衆国
連邦政府は使用者に対し、同僚や顧客がうけいれないという理由で、婦人の雇用・昇進を拒否することは、もはや許されないという警告を発した。この禁止令は一九六四年の市民権法の性別による差別にもとづく訴訟を避けるため企業に対してなされた一連の指導の一環である。

ギリシャ
全国婦人協議会は、人類及び国連国際協力年の問題に関するセミナーを開催し、国連の行なう家族及び少年問題、市民の権利と義務、保健、社会福祉、地域開発、文盲、婦人の権利等の諸問題を討議した。

ユーゴスラヴィア
ユーゴスラヴィア婦人社会活動協議会は一九六五年一一月、ベルグラードにおいて婦人の教育に関するセミナーを開催した。一六か国、四国際婦人団体から参加し、校外教育、婦人労働者の職業訓練について討議した。

ごらんになりましたか

（婦人労働課関係）
○婦人労働の実情（一九六五年）
◇女子保護の概況（昭和四〇年）
○職場の制度や慣行について見なおしましょう――婦人の能力をいかすために――（第14回働く婦人の福祉運動パンフレット）
○第14回働く婦人の福祉運動ポスター

婦人に関するうごき（六月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第五一回国会（六月二十七日閉会）で成立した法律のうち婦人に関係あると思われるものは次のとおりである。

・相続税法改正法＝このうち贈与税関係では最低税率を引下げたほか、夫婦間の財産贈与について配偶者控除を新たに設けた。

・性病予防法改正法＝婚姻時の梅毒血液検査を義務づけること、及び婚姻時、妊娠時の健康診断に要する費用は公費負担とすることになった。

・風俗営業等取締法改正法＝トルコ風呂に対し営業場所の制限、都道府県公安委員会による営業停止処分などの規制ができるようにしたほか、売春、わいせつなどの風俗犯罪をおかした場合は八か月以内で期間を定め営業停止を命ずることができることになった。

・労働省設置法改正法＝家内労働審議会が設置されることになり、家内労働に関する重要事項を調査審議することになった。

このほか・国民年金法正改法で拠出制年金（老齢年金、母子年金等）、福祉年金（母子・準母子福祉年金、老齢福祉年金等）とも給付額が引上げられたことや、・国民健康保険法改正法で四三年一月一日までに家族の療養給付費をすべて七割に引上げることにした、などである。

○内閣官房広報室は家庭生活問題審議会の参考資料にするため、「家庭生活意識に関する世論調査」の結果をまとめた。この調査は全国三千組の夫婦に対して行なわれたもので、嫁としゅうとめの関係や〝隣組〟が問題にならなくなった反面、女性の社会進出や、親子の同居が家庭生活の新たな課題となってきたことを示している。（一二日）

【婦人組織等のうごき】

○選挙法改正運動協議会（地婦連・主婦連・日本婦人有権者同盟等八団体で組織）は第四次選挙制度審議会がまとめた選挙法改正案に対する意見書を審議会あて提出した。この意見書は「・現在の七対三の比率である小選挙区比例代表併用案は、基本的には小選挙区制であり、反対する　・議員定数の半数を一人一区の小選挙区制で選ぶのが適当である」としている。（三日）

また新日本婦人の会も選挙制度審議会長に「・小選挙区制に反対する、審議会の解散を要求する」と申入れを行なった。

○日本婦人会議第四回総会が東京社会文化会館で開催され、今年度の運動方針として「・生活を守る運動・権利を守る運動・民主主義を守る運動・平和を守る運動・連帯行動を強める運動・組織の強化・拡大」の六項目を決定した。また議長団には田中寿美子・高田なほ子・松岡洋子氏が再選された。（四、五日）

○全国地域婦人団体連合会は島根県、玉造温泉で四一年度総会を開催し、今年度の運動方針として「・消費者米価の値上反対　・中国等あらゆる国の核実験に反対　・トルコ風呂の廃止　・すべての深夜興業廃止　・子供の遊び場増設運動　・地域検診の推進　・明るく正しい選挙の推進」の七項目を決定した。また、会長には山高しげり氏が再選された。（七、八日）

○主婦連ではクリーニング業法の改正に対し首相をはじめ、厚生大臣、衆参両院の社会労働委員長に電報で反対の表明をし（六日）、さらに厚生大臣に次のような内容の要望書を提出した。

一、改正案は自動式クリーニング店の自由な競争によるコストダウンをおさえ、環衛同業組合の利権のみを守るものである。

一、衛生維持は行政指導で十分であり、法改正の必要はない。

一、厚相は改正案を環衛中央適正化審議会に示し意見を求めるべきである。（一三日）

○衆参両院の婦人議員有志は一三日、風俗営業等取締法改正案について懇談会を開いて協議した結果、制限地域内ではトルコ風呂から個室を一掃するよう修正してほしい、と衆院地方行政委員会へ申入れを行なった。（一四日）

○理想選挙普及会（代表幹事市川房枝、会員は大部分が女性）は東京、婦選会館で第七回総会を開催し、今年度の運動方針として「・総選挙には候補者への一人分選挙費用交付運動を、統一地方選挙には出したい人物を一人でも多く推し出す　・選挙違反の監視摘発を積極的に行なう　・銀行・会社等の政治献金禁止、五対五の比率による小選挙区制と比例代表制の併用実現に努力する」等を決定した。（一八日）

◇本会に寄贈された図書紹介◇

○満員日本の虚説　吉田　忠雄著
——家族と社会福祉について——
生活科学調査会発行
B6判二二〇頁　定価　四五〇円

○くらしのなかの主婦の教養　堀　秀彦著
——婦人のものの見方・考え方を説く——

○何歳で何をどうしつけるか　品川　孝子著
——子どもを育てるポイント——

○家庭教育の考え方・すすめ方　重松　敬一著
以上三編は「話しあいテキスト」用として出されたシリーズものである
生活科学調査会発行——
B6ハンディ判　各五十円

○若者のちから　日比野　明編
志行会創立十周年記念出版—現代をになう勤労青少年の意識と実態—
志行会出版部発行　一三〇頁

売春に関する年表（昭和二八年七月以降）②

昭和三〇年（一九五五年）つづき

5月～7月	警察の売春、人身売買事件の検挙が活発化し、連日のように新聞、ラジオに報じられたため、売春禁止法を要望する世論が沸騰。
6月4日	参議員藤原道子、市川房枝両議員は松元事件の現地調査を行なう。
6月9日	神近市子議員は衆議院法務委員会で売春対策について質問。花村法相は「売春問題対策協議会で結論を出し次第、政府において法案を作成国会に提出する。然し売春問題は法律だけでは解決されず社会的措置が必要」と答弁。
6月10日	売春等処罰法案が議員立法として第二国会の衆議員法務委員会に提出された。
6月10日	売春禁止法制定促進委員会は、「売春禁止法制定促進関東大会」を朝日新聞社講堂で開催、猛運動を展開することに決定。
6月10日～7月10日	婦人少年局は「売春防止特別活動」を全国的に展開。
6月15日	売春等処罰法案が衆議員法務委員会に付託された。
6月16日	売春等処罰法案が参議院法務委員会に付託された。
6月16日	東京吉原特飲街の従業婦が参議院藤原議員に救済方を訴え出た。
6月	読売新聞社は、売春問題の根本的解決策について紙上討論を行なう。
6月16日	売春問題対策協議会幹事会開催。
6月23日	神近市子議員が衆議員法務委員会において、売春等処罰法案の提案理由を説明。
6月24日	衆議院法務委員は吉原及び山谷ドヤ街を視察。
6月25、29日	衆議院法務委員会は売春等処罰法案について審議。
6月27日	売春問題対策協議会小委員会開催。
7月7日	衆議院法務委員会では、従業婦、業者、学者、評論家、社会事業家など九名の参考人を招き実情聴取を行なった。
7月8日	婦人少年局は、「戦後新たに発生した集娼地域の売春の実情について」発表。
7月13日	同法案について、衆議院法務委員会、社会労働委員会連合審査会が開催された。
8月6、9、11、12、14、16日	参議院法務委員会では、学者、評論家、社会事業家、業者など八名の参考人を招いて実情聴取を行なう。
7月19日	衆議院法務委員会における同法案の採決が行なわれ、一九票対一一票で否決された。なお反対側であった民主党から「売春等に関する決議」が附帯条件として提出され、自由党が同調して可決。
7月19日	同法案制定促進のため、連日、猛運動を行なって来た売春禁止法制定促進委員会は、右否決を不服として即刻声明書を発表。
7月21日	右否決を衆議院本会議に上程、一九一賛成票、反対一四二票で承認された。
7月6、21日	売春問題協議会は小委員会を開催、法案作成のため審議を行なう。
7月25日	参議院本会議において加藤シズエ議員が売春取締りに関する緊急質問を行なった。花村法相は「売春問題対策協議会の正式な答申をまって、次期国会に提出するよう万全の努力を傾けたい」と答弁。
8月9日	売春問題対策協議会は、第一回総会において答申の最終案を決定。
8月12日	熊本県水俣市特飲街「丸吉」の従業員四名は、楼主の束縛との搾取にたえかねて去る一日脱出、その後、地元の婦人団体や労組の激励をえて同市簡易裁判所に「契約無効確認」の調停を申立てきたが、「業者は従業婦の自由を束縛しない」旨の調停が成立した。これにより前借金は事実上無効となって、借金は自由の四人は新しい職場で再生を誓うことになった。なお、この調停は、従来の判例を破るものとして注目されている。
9月2日	売春問題対策協議会では、売春問題の対策を政府に答申した。
9月21日	今春以来、各県婦人少年室に売春婦の更生について相談するものが激増。このため、婦人少年局では「売春婦の前借金取扱いについて」指示した。
10月6日	政府は「売春問題対策協議会」（二八年十二月設置）が任務を終えたので、廃止することを決定。
10月7日	最高裁判所は「未成年者の人身売買のような公序良俗に反する契約の前借金は無効である」の判決を言い渡した。これが売春婦としての生活に耐えかねて逃げ帰ったため、雇主から四万円返せと訴えられていたものであって、この新判例が、売春婦の更生を容易にさせるものとして反響をよんだ。
10月18日	全国花街連盟、全国芸妓屋同盟会、全国料理業組合同盟会、東京料亭組合連合会は、連名で、「一八歳未満の芸妓就業についての陳情書」を労働大臣に提出。芸妓が、女子年少労働基準規則第八条、第四四号、第四五号の除外例として取扱われるよう陳情した。
10月28日	政府は、売春防止立法化準備のため、内閣に「売春問題連絡協議会」を設置することを決定。委員は、関係各省の局長級で構成する。
12月1日	東京地検内に「更生相談室」が設置され、転落女性に更生の足がかりを与えることになった。

昭和三一年（一九五六年）

1月12日	都内の赤線地域の女子従業婦が「東京都女子従業員組合」を結成。
1月27日	政府は「総理府設置法の一部を改正する法律案」（売春対策審議会の設置）を国会に提出。同法案は内閣委員会に付託された。
2月	特飲業者の集団廃業の傾向が現われはじめた。（東京都＝調布特飲街、愛知県＝名楽園、福岡県＝八幡市新町特飲街）。

3月5日 「総理府設置法の一部を改正する法律案」国会を通過。

3月7日 右法律公布により、内閣に「売春対策審議会」が設置された。

3月7日 売春禁止法制定促進委員会では、売春婦の更生資金とするため所属の三二婦人団体を通じ「国民募金」を行なってきたが、さらに一般の協力を求めるため、都内盛り場で街頭募金を行なった。

3月14日 「第一回売春対策審議会」開催 会長に菅原通済、副会長に田辺繁子の両氏が決定。なお、売春問題連絡協議会より「売春防止法（仮称）要綱案」並びに「売春防止法（仮称）の施行に伴う行政措置要綱案」を提出。

3月16日 東京都女子従業員組合連合会加盟の赤線地域従業婦たちが都内盛り場で「売春防止立法化反対」のビラを配布、一片の法律で生活を破壊されてはたまらないと都民に訴える。

3月20日 「売春問題連絡協議会」（三十年十月設置）廃止について閣議定決。

3月24日 日本社会党は売春に係る処罰、保安処分及び更生保護に関する法律案」を国会に提出。

3月26日 全国赤線地域従業婦が「全国接客女子従業員組合連盟」を結成。法律制定反対運動を行なうことを決定し、関係官庁に陳情を行なった。

4月4日 日本社会党は「売春に係る処罰、保安処分及び更生保護に関する法律の施行に伴う裁判所法等の一部を改正する法律案」を国会に提出。

4月6日 全国性病予防自治会は「総けっ起大会」を開催し、ただちに法律制定反対の全国運動をおし進めることを決議。

4月9日 売春対策審議会は、売春等の防止及び処分に関し、すみやかに立法措置を講ずる必要がある旨の第一回答申を行なう。

4月24日 日本社会党が提出した前出二法案は衆議院法務委員会に付託された。

4月 全国性病予防自治会では、売春防止立法化阻止の方策として、全国赤線地域の業者、従業婦等一〇万名の自由民主党への集団入党を計画。これは、一般から強い批判をうけ、自由民主党も拒絶の態度をとったので、集団入党は阻止された。

5月2日 政府は「売春防止法案」を国会に提出。

5月7日 同法案は法務委員会に付託された。

5月9日～12日 衆議院法務委員会は同法案について審議、可決。

5月15日 同法案、衆議院通過。

5月15、17、18日 参議院法務委員会では同法案について審議、可決。

5月18日 売春禁止法制定促進委員会は「売春禁止法制定貫徹全国大会」を開催。法が速やかに成立するようにとの決議のもとに、参議院議長に陳情を行なった。

5月21日 「売春防止法案」が参議院を通過成立。なお、同法案を完全なものとするため、保安処分並びに売春行為自体の取締等につき、こんごも検討をすべきとの附帯決議がなされた。

5月24日 「売春防止法」が公布された。

6月1日 婦人少年局では、従来から各県婦人少年室及び婦人少年室関係婦人協助員を通じて、売春対策に対する相談業務を行ない、女子の転落防止、保護更生をはかって来たが、新たに各室に専門

昭和三十二年（一九五七年）

10月15日 東京都渋谷区千駄ケ谷鳩森小学校周辺に、昨年来いかがわしい温泉旅館が増加。同校PTAでは、生徒に悪影響を及ぼしていることを問題としてとりあげ、環境浄化対策委員会を設置、関係機関への働きかけ、関係官庁への陳情を行なう一方、講演会、懇談会、ビラ撒術などによる反対の猛運動を行なった。

（以下次号につづく）

10月4日 全国性病予防自治会常任理事会開催。売春対策審議会第二回答申をめぐって、業者の転廃業対策を協議、生活確保のための闘争方針を決定した。

10月1日 「売春防止法」の施行に先だち、厚生省では、さしあたり八大府県（東京、神奈川、愛知、大阪、京都、兵庫、北海道、福岡）に婦人相談所を設置し、さらに全国に四六八名の婦人相談員を置いて、売春の保護更生にあたることになった。

10月15日～9月15日 婦人少年局は、「売春防止特別活動」を全国的に展開。

9月7日 売春対策審議会は、第二回答申として、「売春防止法の円滑な施行を期するための行政措置について」を内閣総理大臣に提出。

7月12日 厚生、労働両事務次官から「婦人の転落防止及び保護更生対策の強化について」の通達が出された。

6月 映画「太陽の季節」、「処刑の部屋」、「逆光線」等は、性の問題を興味本位に扱い、未成年者に悪影響を及ぼすとの非難が全国各地におこり、婦人団体では、映画製作者と興行組合の反省を要望した。

6月 婦人少年室婦人問題相談員（婦人少年室婦人問題相談員）を配置、また協助員五〇〇名を増員して、この業務を強化することになった。

10月17日 全国性病予防自治会代表は自由民主党有志議員と懇談。業界の実情と転廃業の問題について陳情並びに要望を行なった。

10月16日～18日 西独のフランクフルトで開かれた「売春防止に関する世界会議」（主催＝国際廃娼協会）に、法務省刑事局総務課長長戸寛美氏が出席。

11月 北海道に冷害、凶漁による「人身売買」が続出。道では、「いわゆる人身売買対策要綱」を設置し策定、道連絡協議会を設置して救済対策を積極的にすすめることになった。

12月17日 売春対策審議会は、昭和三十二年度売春関係各省予算要求額が不十分であり、所期の目的達成は困難であるとの意見書を提出した。

12月17日 次官等会議において「売春防止法の円滑な施行を期するための行政措置について」の申合わせが行なわれた。

12月27日 「売春防止法の円滑な施行を期するための行政措置について」の次官等会議申合わせにつき、関係各省庁次官等連名通達を知事あて発送。

1月～3月 「売春防止法完全実施要求国民大会」が東京YWCA講堂で開催された。この売春対策国民協議会は、法律の成立に関して活動を続けてきた、「売春禁止法制定促進委員会」が発展的解消を行ない、新しく発足したものである。

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和41年6月受入）

資料名	月号別	発行所	主要目次
労働時報	5月号	労働省	○昭和40年における賃金、労働時間および雇用の動き
労働統計調査月報	Vol. 18 No. 5	労働省統計調査部	○戦後における雇用の動き ○労働時間制度の現状
職業安定広報	Vol. 17 No. 15	労働省職業安定局	○新規学卒就職者の定着指導 ○わが国就業構造の現状 ○労働力の地域間移動状況
〃	Vol. 17 No. 16	〃	○農家就職者、離職者の就業動向
日本労働協会雑誌	6月号	日本労働協会	○わが国賃金制度の現状と将来
労政時報	別冊	労務行政研究所	○退職金規定の手びき ○モデル賃金、初任給、昇給、平均賃金の見方と利用の仕方
〃	1849号	〃	○昭和40年給与構成調査速報 ○実態調査にみる中途採用者の賃金決定水準
経営者	6月号	日経連	○実力主義時代の人事労務管理
全電通	5, 6月号	全電通	○婦人労働問題
同盟	4月号	日本労働総同盟	○20年の婦人の足あと（高橋展子）
日本紡績月報	5月号	日本紡績協会	○昭和40年中の紡績業
女性教養	6月号	大日本女子社会教育会	○ある保育所の記録 ○共かせぎを成功させる法
エコノミスト	1600号	毎日新聞社	○二重の転機に立つ日本資本主義
手をつなぐ親たち	5月号	全日本精神薄弱者育成会	○この子らの就職をきめるには ○職場訪問
季刊労働法	夏季号	総合労働研究所	○特殊勤務者の法律問題（女子パートタイマー）
International Labour Review	3月号	ILO	○Wage differentials in developing countries

定期刊行物（昭和41年7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. 6	労働省統計調査部	○賃金構造の長期的推移 ○職業別にみた労働力の流動状況
職業安定広報	Vol. 17 No. 18	労働省職業安定局	○最近における中小企業の動向
〃	Vol. 17 No. 20	〃	○42年3月新規学校卒業者の求職動向 ○民営職業紹介の現状と問題点
労働時報	6月号	労働省	○中高年齢者の雇用対策 ○中小企業労働市場別賃金速報 ○内職工賃の現状
〃	7月号	〃	○最近の中小企業における雇用問題
労働と経営	7月号	日本労働協会	○最低賃金制の問題点——その運営と今後の方向——
日本労働協会雑誌	6月号	〃	○わが国賃金制度の現状と将来
国際交流	No. 57	〃	○最近の世界の婦人労働問題
中央労働時報	5月号	中労委協会	○配転出向に関する最近の判例について（講苑）
財経詳報	第649号	財経詳報社	○最近の海外労働情勢
資料室報	No. 120	法政大学 大原社会問題研究所	○岡谷・諏訪工業地帯における労働市場の概況
労政時報	No. 1854	労務行政研究所	○紡績業における女子中卒者の需給状況
W. L. A	Vol. 4 No. 102	WLA研究所	○賃金と雇用の問題点
企業通信	6/27号	企業通信社	○55歳定年の延長すすむ
婦人展望	7月号	婦選会館出版部	○育児休暇論（7）現実の中の育児休職
世界の労力	4月号	日本ILO協会	○国連婦人の地位会議に出席して
〃	6月号	〃	○アメリカ・イギリス・西ドイツ・フランス・イタリアの最低賃金制

女子の就業者数と完全失業者数　（1966年3月）

産業	女子	男子	男女計のうち女子の占める割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,843	2,892	38.9		＋40
自営業主	253	690	26.8		0
家族従業者	666	239	73.7		－29
雇用者	924	1,959	32.0	100.0	＋70
農林業	10	23	30.3	1.1	＋1
漁業・水産養殖業	4	22	16.0	0.4	＋2
鉱業	3	31	9.7	0.3	－1
建設業	41	209	16.5	4.4	－2
製造業	336	701	32.4	36.4	＋32
卸小売・金融保険・不動産業	249	338	42.4	26.9	＋17
運輸通信・電気・ガス・水道業	40	278	12.6	4.3	＋6
サービス業	218	239	47.7	23.6	＋17
公務	23	119	16.3	2.5	－3
完全失業者	45	29	60.8		＋14

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き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―

1人1か月平均現金給与総額　（1966年3月）

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
			%
総数	20,067	41,465	48.4
鉱業	15,998	40,142	39.9
建設業	19,041	40,379	47.2
製造業	17,026	37,392	45.5
卸売業小売業	19,929	37,891	52.6
金融保険業	33,700	75,386	44.7
不動産業	20,906	52,140	40.1
運輸通信業	29,019	47,650	60.9
電気・ガス水道業	30,962	52,606	58.9

―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

○大館勤労青少年ホーム開館
秋田県大館市に大館勤労青少年ホームがあらたに設置され、七月十三日の落成式には年少労働課長が出席した。

○産業カウンセラー養成講習会開催
七月四日～九日、大阪（大阪府中小企業文化会館）において、七月十八日～二十三日、北海道（住友銀行札幌支店会議室）において、それぞれ産業カウンセラー養成講習会が開催された。

○婦人少年局人事異動（カッコ内前任）

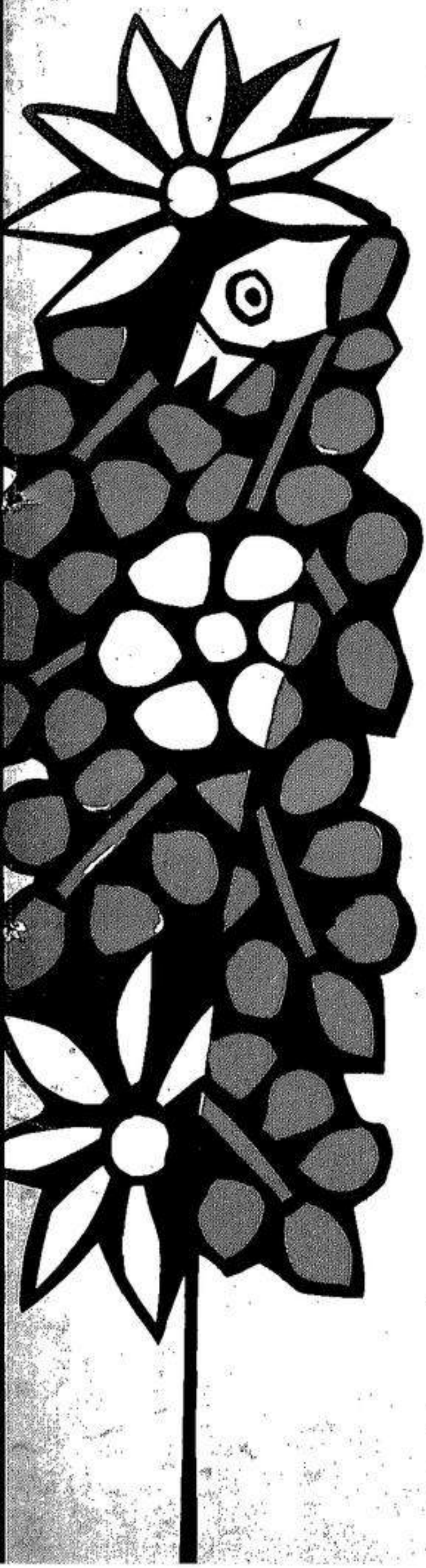
（新潟県職業安定課）　布施直春
婦人労働課
（宮城県職業安定課）　畑中典子
婦人課
（婦人労働課）　溝口嘉正
職業安定局失業保険課
（以上六月一日付）

（千葉婦人少年室長補佐）　久保田幸子
婦人課国際係長
（宮城婦人少年室長補佐）　大沢陽子
千葉婦人少年室長補佐
（新潟婦人少年室）　比企貞
宮城婦人少年長補佐
（福岡婦人少年室長補佐）　長友トミ子
広島婦人少年室長補佐
（大阪婦人少年室）　丹羽君江
福岡婦人少年室長補佐
（以上六月十日付）

（神奈川婦人少年室）　吉田直子
辞職
（六月十五日付）

（福島婦人少年室）　唯木ノブ
福島婦人少年室長補佐
（三重婦人少年室）　佐野とよ子
三重県婦人少年室長補佐
（石川婦人少年室）　森昌子
大阪婦人少年室
（神奈川婦人少年室）　春木節子
石川婦人少年室
（長崎婦人少年室）　永山重子
神奈川婦人少年室
（以上七月一日付）

昭和四十一年八月一日　印刷
昭和四十一年八月五日　発行
婦人と年少者　第十四巻第八号　通巻百四十八号
定価　六十円　〒六円
編集人　久米愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄
東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
（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　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
昭和四十一年八月五日発行（毎月一回五日発行）

婦人と年少者

（第十四巻 第八号） 定価 六十円（送料六円）

◆第14回働く婦人の福祉運動
—職場の制度や慣行について見なおしましょう—婦人の能力をいかすために—

◆女子労働者に特に関係の深いＩＬＯ条約の批准状況（資料）

◆「婦人の就業に関する世論調査」結果より

婦人少年協会