

婦人少年問題審議會建議答申集

労働省婦人少年局

目 次

1. 売春等処罰法案に対する建議書(2 3. 1 0)	1
2. 日本国有鉄道法案中第 3 3 条に対する建議書(2 3. 1 1)	3
3. 年少労働者の労働条件と環境の改善向上に関する 具体的方策についての答申書(2 4. 2)	4
4. 女子の職場拡大方策中、看護婦問題についての答申書(2 4. 3)...	20
5. 婦人少年局の廃止反対に関する建議書(2 4. 3)	26
6. 婦人少年局の機構改革及び解体反対に関する建議書(2 5. 9)	28
7. 街頭において働く年少労働者に対して労働保護に関する 法的措置を講ずる必要があるか否かの当否についての 答申書(2 6. 1)	32
8. 売春問題の対策に関する答申書(2 7. 1 2)	36
9. 女子年少者労働基準規則改正についての建議書(2 9. 2)	43
10. 未亡人等の職業対策に関する建議書(2 9. 9)	44
11. 年少労働者の保護福祉に関する建議書(3 0. 1 2)	52
12. 労働者家族福祉に関する報告書(3 4. 1 1)	61
13. 未亡人等の職業対策に関する建議書(3 5. 1 2)	76
14. 労働者災害補償保険法の遺族補償についての要望書(3 9. 7)	79
15. 婦人労働力の有効活用についての中間報告書(3 9. 1 1)	81
16. 雇用対策法の立案に関する要望書(4 0. 1 2)	85
17. 年少労働に関する施策についての報告書(4 1. 2)	92
18. 家族法上の妻の地位に関する意見書(4 1. 2)	94
19. 中高年令婦人の労働力有効活用に関する建議(4 1. 1 1)	98
20. 勤労青少年の余暇善用福祉施設のあり方について(報告) (4 2. 5)	104
21. 今後における勤労青少年対策に関する建議(4 3. 8)	108

22.	労働行政機構改革に関する建議（４４．３）	115
23.	女子パートタイム雇用の対策に関する建議（４４．８）	118
24.	勤労青少年福祉法案大綱についての答申（４５．３）	136
25.	勤労青少年福祉対策基本方針案大綱についての答申（４６．５）	140
26.	勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想についての答申 （４７．２）	149
27.	勤労婦人福祉対策基本方針案についての答申（４８．７）	155
28.	勤労青少年ホームのあり方についての答申（４８．５）	169
29.	働く婦人の家のあり方についての答申（４９．６）	175

1 売春等処罰法案に対する建議書

売淫を取締る目的は社会の道徳的秩序を維持すること、性病を予防することの二つの点にあると思います。然るに問題の売春等処罰法案はこの二つの目的を達する上に重大な欠陥があるので本審議會は慎重に検討した上、原案に対して左のような修正を加える必要を認め、理由を明らかにして建議致します。

1. 売春行為をした者及びその相手方となつた者を拘留、科料又は保護的措置にする。
2. 売春行為をさせた者及びそれによつて利益を得た者は夫々下の如く処罰する。
 - (1) 人を欺き、又は困惑させて売春をさせたもの2年以下の懲役及び1万円以下の罰金
 - (2) 親族、業務、雇傭その他特殊の關係を利用して売春させた者は3年以下の懲役及び2万円以下の罰金
 - (3) 右の關係を利用して売春の報酬の全部又は一部を収受した者は5年以下の懲役及び5万円以下の罰金
 - (4) 売春の場所を提供し又は客引その他の方法で売春の周旋をした者は3年以下の懲役及び2万円以下の罰金
上の常習者は5年以下の懲役及び5万円以下の罰金
 - (5) 他人をしょう婦とすることを直接又は間接の内容とする契約の申込又は承諾をした者は3年以下の懲役及び2万円以下の罰金
 - (6) しょう家を経営し又は管理した者は5年以下の懲役及び5万円以下の罰金

理 由

この法案の対象となる売春關係の被処罰者は、二つに分けることが出来ます。

1は売春行為をした者及びそれを買つた者

2は売春行為をさせた者及びそれによつて利益を得た者

この1と2との間には大きなちがひがあり、従つてその取扱いかたもちがつてなければなりません。

1. 売春当事者の取扱いについて

みづからの、又相手の人権をかるんじて、性の神聖をけがす売淫は、不道德にはちがいありませんが、それ自らとしてただちに犯罪として罰すべきであるか、またそれが道德上、また性病予防の上に最も効果的であるかどうかについては疑問の余地があります。売淫のかげには経済的、社会的原因が多く働いており、時に敗戦下の現状では、教育や職業的技能を欠く少女が飢に迫られて陥りやすいおとしあなでもあるのであります。本審議会としては社会的欠陥の結果としての売淫を罰するよりも、その原因を除くための官民の努力を必要とするものであり、従つて(一)のためには嚴罰主義よりも教育と厚生施設の拡充を急務と考えるものであります。とはいえこれを全然放任しておくことも当事者のため、社会のために不利益なので、この法案をもつと実情にかなつた積極的な性格をもつものと思ひます。

そこで(一)に該当するものは、男女を問わず警告を与え、反省を求める意味で拘留又は科料に処すること。更に初犯者、常習者の如何を問わずその情況により必要と認めるときは、一定の施設に収容し、病気を治療し、或は生産技術を与えて更生の途を開かしめる等、適当な保護を加えること。この修正案と並行してこの種婦人に対する厚生施設等に関する法案の提出を強く希望し、その実現を付帯条件としてこの案を提出するものであります。そういう対策なしに、単なる嚴罰主義を以て臨むことは、この不幸な社会病を内註させるだけで国民に対して甚だ無責任不親切なやり方と考えます。

さらに売淫の予防策として

男女いづれに対しても健全な性道德への意識を高めること。

女子労働者の合理的な賃金及び労働条件を確保すること。

これらのために文部省、労働省その他関係官庁の緊密な協力を希望します。

2. 売春行為をさせた者及びそれによつて利益を得た者の場合

法案の第5、6、7各条に該当する売淫によつて利益を得る第三者に対しては特に嚴罰をもつてのぞむべきであります。この犯罪を罰金のみによつて処理することは、業者にむしろくみしやすい感を与え、ボスの介在を生じやすく、社会悪を助長するものと考えるので必ず体刑と罰金を併科することを特に主張します。

昭和23年10月28日

2 日本国有鉄道法案第33条に対する建議書

第3臨時国会に提出せられ現在審議せられている日本国有鉄道法案中の第33条の規定は、労働基準法制定の趣旨に反するとともに、特に、女子及び年少労働者保護の上に重大な欠陥があると認められますので、本審議会は慎重に検討した上、下の理由を明らかにして日本国有鉄道法案第33条の全面的削除を建議致します。

理 由

1. 本条はその各号に定める特定の場合においては、労働基準法第32条、第35条並びに第40条を排除して、自由に勤務時間の延長、時間外及び休日勤務をさせ得ることを規定しています。併し、その各号に定める特定の場合の範囲が非常に漠然としており、明白な判定の基準もなく、その上、その認定は事業主たる日本国有鉄道の一方的判断によりなされるものでありますので、これらの事由により無制限にすべての人に時間外及び休日労働を自由にさせ得る危険性が十分に認められます。
2. 女子及び年少労働者保護の立場より特に重要なことは、本条により成年男子労働者のみならず、女子及び年少労働者に対しても、無制限に時間外及び休日労働を課することができることとなり、労働基準法が特に女子及び年少労働者の保護に留意した趣旨が全然無視されていることです。
3. 本条による時間外及び休日労働に対しては、労働基準法第37条に定める時間外労働、休日労働に対する割増賃金が保障されていません。
4. 本条による時間外及び休日労働は労働基準法上の監督機関による監督も排除せられ、労働協約の締結も不要とせられています。
5. 本条の趣旨は、労働基準法第33条第1項、第36条の範囲内において充分達し得られると考えます。

6. 尚国有鉄道に本条の如き特例を認めた場合は、その規定の影響は当然私鉄業の民間における運輸業その他すべての産業に対して、労働基準法の労働者保護の趣旨が全く没却させられるおそれがあります。

昭和23年11月25日

婦人少年問題審議会会長 藤 田 た き

労働大臣 増 田 甲子七 殿

3 年少労働者の労働条件と環境の改善向上 に関する具体的方策についての答申書

6月25日開催の本審議会第1回総会において諮問された「年少労働者の労働条件と環境の具体的改善向上方策」に関し本審議会はその審議経過（別紙）を具して下記の通り答申します。

昭和24年2月21日

婦人少年問題審議会会長 藤 田 た き

労働大臣 鈴 木 正 文 殿

（別 紙）

第1 教育に関する問題

戦前の義務教育就学率は99%であつたのに、現在東京都公立中学校においては経済的理由による通学困難者1.8%及び通学出来ない者2.5%計4.3%でその実数は決して少なくなく、この状況は全国的な傾向であると想像される。これらの義務教育該当者の教育と労働とについて適切な調整を図るのみならず進んで日本産業の根基を培うため、労働に従事する年少者の教育について次の諸措置を講ずる必要がある。

1. 就学困難な年少者（満15才未満、満12才以上）に対しては生活保護費の実際支給において就学奨励の特別措置を急速に講ずること（なお夜間中学校を設け昼間働かして義務教育を終了し得るようにしたらよいという意見は、過去の実績に省みると結局は年少労働者を苦しめる結果に陥つていたことに

鑑み賛成しがたい)。

2. 就学の傍ら労働に従事する年少者(満15才未満、満12才以上)及び卒業直後直ちに就職する者に対して個性及び環境に即した職業を周知させること、即ち適職指導を充分に行うこと。これに関連して現に行われている年少者の職業についてもその内容、方法、経済、衛生、風紀等の諸点から検討改善すること。
3. 新教育制度においては、中学校では或る特定の職業について教育を行うことはその趣旨ではないので、いきおいこの方面の教育が不十分であると認められるから、特にその必要ある者に対しては現に行われつつある職業補導(ヴォケーショナルトレーニング)の制度を改善すると共に労働の過程において技能者の養成を強力に進展させるような措置を講ずること。

このため現在の職業補導に一種の職工学校としての性格を併せ備えさせることを目標として、次の事項に留意し改善を図ること。

- (1) 技術を以つて存立して行かねばならぬという日本産業の要請に即応し得る高度の技術指導を重点とすること。
- (2) 入所期日を限定せず随時入所を認めること。
- (3) 補導種目と期間に再検討を加え、年令と素質の差異に応じた指導を行い以て(1)の目標に副うようにすること。
- (4) 補給金制度を充実して入所者の生活保護を図ること。

また労働の過程において技能者の養成を強力に進展させるためには使用者及び労働組合がそのため自発的に奮起することが第一の要件であるが、政府において少くとも次の2点について実質的な措置を講ずること。

イ、中小企業で自力で養成施設を設け得ないような場合は国費を以て共同養成施設を設け、これをその地域の中小企業者の同業組合に貸与すること。

ロ、技能者養成施設と新制高等学校との間に有機的な関係を設定し、以て向学心に燃える年少労働者に実力伸長の機会を与えること。

4. 働く年少者一般の教養向上のため有益な図書の推薦及び普及を図り、進んで適切な読書指導を行うなど具体的措置を講ずる必要があること。

第2 年少者の雇傭一般に関する問題

公共職業安定所の窓口における最近の年少者の就職状況、希望職種状況及び求職態度は次の通りである。

即ち年少者就職状況を見るに求人数は求職者を上回っているにもかかわらず、実際就職者は求職の29%に過ぎない。けだし自己の居住地と勤務場所との地理的状況、通勤所要時間などを考慮に入れない希望が多く、自力の学力、経験、年齢などを考慮しないで一方的に事務的作業を希望する者が非常に多く、また選職に対する理念が不充分であつて係員との面接中に希望職種が変動し、遂には本人自身決定し兼ねる状態に至る場合がしばしばである。

斯様な年少者の雇傭の実情に鑑みて、次の諸措置を執る必要がある。

1. 年少者の適職を科学的且つ合理的に選定分類し、これを特に年少労働者たらしめんとする者、その父母及び先生などに理解徹底する方法を講ずること。
2. 公共職業安定所の窓口の有能な年少者の専門雇傭相談係を特に配置すること。
3. 年少者の就職には年少者の適職を優先順位に扱うよう適切な措置を講ずること。
4. 年少者の雇傭に関し特にその職業指導が重要であるから、その取扱機関及び関係者（学校の先生、民生（児童）委員、少年保護司などを含む）を以て公共職業安定所単位に職業指導委員会を設置すること。
5. 一旦就職しても余り時日を経ない間に離職転職などが少くない事実に鑑み、アフターケア（就職後の補導）を怠らないこと。特に年少者について留意すること。

第3 健康及び衛生に関する問題

労働基準法上の年少労働者の保護規定を一層科学的に検討し、合理的な基準を設定又は勧告する必要があるとともに、基準法の適用のない家族労働及び街頭労働などにおける年少者の健康及び衛生に関しても、速かに、適切な保護方を講ずる必要がある。特に次の事項についてはその実施に必要な予算的な裏付けにつき充分な配慮を要望したい。

- (1) 発育基準及び勧告基準を作成すること。

労働基準法は年令のみを最大の基準として一律的保護を行つてゐるが、その欠陥を補うため年令基準と併用できるような日本人発育基準を作成し（広汎な科学的データーを基にしなければならないので専門研究家などに委嘱して、長期にわたる慎重な研究により確実な発育基準を作成して貰ふこと）将来この発育基準に基いて基準法は改正されなければならない。併しこの方法は長期間を要するのでその過渡的措置として基準法できめてゐる基準を実際に調査し、これに上回る勧告基準を作成して各事業場の労働管理の参考にさせるようにすることが必要である。

(2) 家族労働、街頭労働の法的保護を図ること。

家族労働者、街頭労働者の法的保護は緊急を要する課題であるから、事務当局においてはその法的保護の前提である家族労働の実態、把握、即ち大規模な実態調査を実施して、その実情に即した法制的施策を速かに講ずることが必要である。

なお、学生のアルバイト及び夜学校に通学する年少者についても、特別の衛生管理の組織が望ましい。

(3) 衛生管理者講習会を開催すること。

事業場毎に年少係において年少労働者問題のみを専門にあたらせることは最も好ましいが、大企業においてはその余裕があるにしても、中小企業にはその余裕はないと考えられる。しかも年少労働者の多い事業はむしろ中小企業であるから、安全衛生規則にもとづいて置かれている衛生管理者を定期的に集めて、日本産業衛生協会、労働科学関係研究所などの協力を得て講習会を開き、そこで年少労働者の衛生に重点を置いた講義及び実習を行わせ終了者には免状を授与するなどにより年少労働者の労務管理の向上、できれば専門家としての資格を与える方策を講じ労働基準法の運用に人を得て実効が挙るようにすることが必要である。

(4) 年少労働者の体育を振興すること。

今後徴兵の制度もなくなり、一生の間に組織的に身体を鍛える機会も少くなつた。このことは年少労働者にとつて最も影響が大きい。けだし子供の健康は体育によつて維持されるといつても過言ではないからである。然し、体育といつても運動場、運動具の整備が先ず必要となつて来る。その経費は労

資双方が分担することとすべきである。このため労資双方に対し必要な援助勧告をすることが必要である。

第4 教養の向上、福祉施設及び不良化防止に関する問題

年少労働者の保護を徹底するためには、労働基準法に決められた教育、健康及び福祉に関する最低の保護基準を一層科学的、合理的に向上推進することと相俟つて家庭及び経済上の問題、教養の向上、福祉施設及び不良化防止など環境の問題について同時に解決を図っていくことが絶対に必要である。依て差当り次のような措置を実施に移すとともに、これらの有機的な活動連繫について特に留意することが必要である。

(1) 年少労働者文化向上方策を樹立し実施すること。

年少労働者は家庭経済の不如意から十分な学校教育も受けることが出来ず、止むを得ず働かねばならない少年少女達が多いので、これら年少労働者の教養の向上は今日極めて重要な問題である。

上の趣旨に副つて年少労働者の教養の向上のために活動する純民間的な新団体が設立される事を希望する。この様な新団体は全国の工場、事業場は勿論、関係文化団体などとも有機的な連繫を保つものとし年少労働者のため、たとえば優良図書の推薦編集、娯楽運動用品の購入斡旋、講演会、展覧会、座談会、映画会、討論会等の開催、各種文化施設、優良工場等の紹介、国内及び諸外国の年少労働者保護情報の提供、その他の事業を行つて、年少労働者が受けることのできない学校教育を補うに足る教養の向上に努力することが望ましい。

(2) 児童福祉施設又は社会公共施設の設置拡充を促進すること。

工場事業場付属の福祉施設（寄宿舍、食堂、浴場、娯楽室、図書室、休養室、病院又は療養室等）の急速な整備拡充は戦災による消失、戦後の経営難から現在極めて困難であるが、又それだけに年少労働者の福祉、疲労回復、労働意欲の培養及び労働の意志はあるが住いがなく雇われることが出来ず、浮浪者の群に入つて行く児童を救うためにも、施設の設置拡充は緊急を要する問題である故に、以上の諸施設を現状に即し極力設置整備するよう工場事業場に対し、何等かの具体的な勧告援助を行い、児童公園、児童図書館、児

童会館、労働アパート等、国又は社会公共団体による児童福祉施設或いは社会協同施設の設置拡充の促進実現を図ることが必要である。

(3) 工場事業場に年少労働者の保護管理者を設けること。

不良化防止に関する問題については主として人的環境の整備如何が解決の鍵である。終戦後の風潮は明日の日本を背負う年少者にとつては、特に厳戒を要するものがある。従つて年少労働者の保護について家庭乃至寄宿舍における経済的・心理的生活の不安混乱を除去するは勿論、特に工場事業場の先輩同輩の交友関係を考慮しなければならない。

更に余暇の利用、娯楽の種類、生活費に不足する賃金の問題、その他劣悪な労働条件・労働環境について、それぞれ適切な措置を講ずることが必要である。不良化防止策には以上のいろいろのファクターが考慮されて始めて完了されるのであるから、特に労働法規、社会学、心理学、医学等に明るい常識ある年少者の保護管理者の設置実現を図ることが必要である。

それが現行法制上直ちに実現困難であれば、それに代るべき何等かの保護管理方策を講ずることが必要である。

なお年少労働者の不良化防止策には右に述べた保護管理者と年少労働者の父母、出身学校の先生、使用者、就職斡旋機関及び労働基準監督署、民生(児童)委員等の有機的な会合についての組織の結成について考究し、その実現を図るよう努力することが必要である。

付 帯 事 項

年少労働問題は、従来一般に閑却されてきたが労働基準法の実施により、その理解と関心を深めるとともに、具体的な保護福祉の徹底を図ることは、今や労使双方及び、政府その他関係機関の大きな責務であると思う。

本答申は、かような見地から年少者の労働条件と環境に関する諸問題の中、当面特に急を要すると認めた事項を取り上げ、審議したものである。従つて、なお残された多くの問題については、今後引き続き更に徹底した審議を行う必要があるが、その何れについてもこれが実現に格段の努力を要請したい。

なお、今回の審議内容は一般的な事項について取り上げたものが多いが、今後は労働条件その他専門的、科学的な実情調査の上、決定を要するものが少く

ないと思われるので、臨時又は専門委員による調査委嘱等の方法を考慮されたい。

(別紙)

労働大臣諮問「年少労働者の労働条件と環境の具体的改善向上方策」審議経過報告要旨

婦人少年問題審議会年少労働部会長 青木 誠四郎

「年少労働者の労働条件と環境の具体的改善向上方策」に関し、年少労働部会において審議した経過と結論を報告する。

諮問された事項は、年少労働者の保護と福祉に関し極めて重要な意義をもつものであつて、これを具体的に且つ實際的に具現して行くことは、ひとり年少労働者個人のためであるばかりでなく、結局、日本経済の将来の成否にも影響するという見地から、各委員はそれぞれ多忙な日程の中にも、本諮問事項の取扱いには特に慎重を期した。

即ち各委員は種々責任ある調査と研究の結果等もあわせ発表して審議したが、問題の正しい解決の方向と現実問題、たとえば予算その他これを実現するため必要な条件の発達していない我国の現状との調整をどうするかについては、前後五回に亘る部会の審議において、終始問題にされたところであつて、この点、本答申の処理実現に当られる政府側の格段の努力を要請する次第である。

次に、本諮問事項の取り扱いであるが、諮問事項の内容は従来と全く閉却された事項である反面、問題の及ぶところは相当広般多岐に亘り、且つ前にも述べたように現実との調整をも考えながら進める必要があるので、先ず比較的急を要すると思われる次の4つの事項をとりあげ、各事項それぞれの特質に応じて仮に4人の主査を決め、それぞれ取りまとめた私案を中心にして審議を進めた。

各事項とも終始熱心に討議され、各委員の発言の中には至急実現を図つて欲しい貴重な意見が少くなかつたことは、本部会としては甚だ心強いところであつた。

4つの事項及びその主査は次の通りである。

第1は、教育に関する問題で、これは野口委員が主査となり

第2は、年少者の雇用に関する問題で竹村委員が主査となり

第3は、健康と衛生に関する問題で石川委員が主査となり

第4は、教養の向上福祉施設及び不良化防止に関する問題で朝原委員が主査となつた。

かくして本部会がとりあげた4つの事項に関して、本部会の意見として一応取りまとめた結果は次の通りである。

第1 教育に関する問題

(野口委員主査)

- (1) 就学困難な年少者(満15才未満、満12才以上)に対しては、就学奨励の措置を急速に執らなければならない。

戦前の義務教育就学率は9.9%であつたのに、現在東京都公立中学校においては、経済的理由による通学困難者1.8%及び通学出来ない者2.5%計4.3%でその実数は決して少なくなく、この状況は全国的な傾向であると想像される。

然るに従来支給されていた就学奨励費は、生活保護費の中に繰り入れられていて、しかもその支給の実績を見るのに就学奨励的な考慮が充分実現されていないか、甚だしきは該当事情にありながら全然利用されていない実情にある。

これは今直ちに改善できる事項であると思われるから、関係当局の迅速な善処を要望したい。

なお夜間中学を設け、昼間働かして義務教育を終了し得るようにしたらよいという意見は、過去の実績を省りみると、結局は年少労働者を苦しめる結果に陥つていたことに鑑み賛成しがたい。

- (2) 就学の傍ら労働に従事する年少者(満15才未満、満12才以上)に対して生徒の個性及び環境に即した適職を選ぶこと、即ち適職指導を徹底的に行う必要がある。これに関連して現在行われている年少者の職業についてもその内容、方法、経済、衛生、風紀等の観点から検討改善する必要がある。なお卒業後、直ちに就職する者のためには新制中学における現在の貧弱な職業実習を十分に補う方法を講ずることが必要で、例えば学校側としては夏季休

暇等を利用するに止まらず、更にできれば授業日にも組織的に受入れられるような協定工場又は事業場の設定等について考究して行く必要がある。

- (3) 新教育制度に於ては中学校ではある特定の職業について教育を行うことは、その趣旨ではないのでいきおいこの方面の教育が不十分な傾向であるから、特にその必要ある者に対しては現に行われつつある職業補導の制度を改善するとともに、労働の過程において技能者の養成を強力に進展させるような措置を講ずる必要がある。

このため現在の職業補導所に一種の職工学校たる性格を併せ備えさせることを、目標として次の事項に留意し改善することを要望する。

イ、技術をもつて存立して行かねばならぬという日本産業の要請に即応し得る高度の技術指導を重点とすること。

ロ、入所期日を限定せず随時入所を認めること。

ハ、補導種目と期間に再検討を加え、年令と素質の差異に応じた指導を行い、もつてイの目標に副うようにすること。

ニ、補給金制度を拡大強化し、入所者の生活確保を図ること。

労働の過程において技能者の養成を強力に進展させるためには、使用者及び労働組合がそのため自発的に奮起することが第一の要件であるが、政府において少くとも次の2点について実際の措置を講ずる必要がある。

(イ) 中小企業で、自力で養成施設を設け得ないような場合は、国費をもつて共同養成施設を設け、これをその地域の中小企業者の同業組合に貸与すること。

(ロ) 技能者養成施設と新制度高等学校との間に有機的な関係を設定し、もつて向学心に燃える年少労働者に実力伸長の機会を与えること。

- (4) 戦時中及び戦後において初等普通教育が相当混乱したため、一般的に教養の低下したことは憂うべきものがある。その上戦後の世相と思想の混迷に災いされて、年少者の性向にも寒心すべき点が多い。働く年少者一般の教養向上のため、たとえば有益な図書の推薦及び普及を図り進んで適当な読書指導を行うなどの具体的措置を講ずる必要がある。

- (5) 最後に雇用の問題に含まれるべきことであるが、一旦就職しても余り時日を経ない間に、離職、転職などが少くない事実に鑑み、所謂アフターチャー

(就職後の補導)を怠らないことが必要である。特に教育を受けながら働いている年少者のアフターケヤーについては担当教師と当該児童生徒及び事業主間の緊密な連繫を図ることが必要である。このためには労働保護官署がその中心的役割を果たさねばならぬから、できれば労働基準監督署単位にアフターケヤー委員会に設けられたならば極めて有益であると思う。

第2 年少者の雇用に関する問題

(竹村委員主査)

先づ、年少者の就職目標と就職の実情について考えてみる必要がある。しかしてこの場合、その基本方針として次の3条件を考慮することが大切である。

その1は、個人として社会連帯の責任を完遂し、人格の完成を図るのは一に職業を通じて行なわれるべきであるという趣旨に基づいて、職業の重要性を認識せしめ、併せて職業選択の慎重を期することが大切である。従つて年少者が将来如何なる職業人に完成せらるべきかということ、しかしてこの観点から、個人の興味、性能、家庭事情等の個人的条件に適応した職業選択を援助すること。

その2は、年少者が未成人であることに留意し、身体的、精神的並びに社会的な職業順応について援助すること。且つこのために存在する種々の法律規則の保護が完全に得られるように留意すること。

その3は、従つて年少者の職業斡旋機関は学校、職業補導所、その他の教育及び訓練施設と緊密な連絡をとり、これらの施設をして年少者就職斡旋機関の一翼たらしめることが必要である。

ところが、公共職業安定所の窓口における最近の年少者の就職状況、希望職種状況及び求職態度は次のとおりで、右の基本的な条件は、実際には殆んど考慮されていないか、又は考慮されていてもその結果は、甚だ不良又は不当に終わっていることに留意する必要がある。即ち

イ 年少者の就職状況を見るに求人数は、求職者を上回っているにもかかわらず実際就職者は求職者の29%に過ぎない。

ロ 希望職種状況も大別すれば、事務員が40%、給仕が25%、工員とその他が各々17%で、次の求職態度に見られるような種々の問題を含んで

いることが判ること。即ち

ハ 年少者の求職態度で著しい現象は、

(イ) 自己の居住地と勤務場所との地理的状况、通勤所要時間等を考慮に入れない希望が多い。

(ロ) 自己の学力、経験、年齢等を考慮しないで、一方的に事務的作業を希望する者が非常に多い。

(ハ) 又、選職に対する理念が不充分であつて、係員との面接中に希望職種が変動して遂には、本人自身決定しかねる状態に至る場合がしばしばである。従つて、

ニ 年少者の採用状況は、次のとおりである。

(イ) 一般的な状況としては、紹介率は100%に近いのに、採用率は甚だ低い。これは前述のとおり、自己の退職に対する理念が確立されていないためである。

(ロ) 工業関係の状況としては、技能者を養成すべき特殊な工場を除いては、殆んど経験3年以上の直接工を要求しており、また企業家の大部分は年少者を養成してゆく時間的、経済的余裕がない実情であり、なお、労働条件の水準を向上させることは、特に年少者の就職を困難ならしめている。

(ハ) 商店、会社の事務員関係の状況としては、工業関係に比較し、新しい年少者（特に卒業年度の新しいもの）を採用してゆく傾向に見え、年少者の求人開拓に一示唆を与えていること。

以上、年少者の雇用の現実の状況を比較検討した結果、差し当り次の事項の実現を要望したい。

1. 年少者の適職を科学的、且つ合理的に選定分類し、これを、特に年少労働者たらしとする者、その父母及び学校当事者等に理解、徹底する方法を講ずること。
2. 公共職業安定所の窓口、有能な年少者専門の雇用相談係を特に配置すること。
3. 年少者の適職には、年少者の就職を優先順位に扱うよう、適切な措置を講ずること。

年少者の適職には、年少者の就職を優先順位に扱うよう、適切な措置を講ずること。

4. 年少者の雇用に関し、特にその職業指導が重要であるから、その取扱機関及び関係者（学校の教師、児童委員、少年保護司等を含む）をもつて、公共職業安定所単位に職業指導委員会を設置し、年少者の適職配置、適職開拓その他の問題解決に資するようにすること。

第3 健康と衛生に関する問題

（石川委員主査）

1. 労働基準法による年少労働者の一律的保護の問題

労働基準法は年令を基準にして年少労働者の保護を講じてはいるが、これをもう少しこまかく具体的に解説した方針を設けなくては、年少労働者の保護にはならない。そのためには、先づ現状における日本人の発育基準の確立が必要であり、それを基本にした保護対策でなければならない。日本人の発育は地域別に異なることのほか時代別にも異り、大戦後の現状は戦前とは大いに異なるものがあり得るであろう。

一例をとれば、女子年少者労働基準規則第12条の年令別の重量物運搬の制限規定は何才までは何キロというように定めていることは至当なことと思うのであるが、これに、更に個人別の発育度を加味することが出来ると一層合理化されると思うのである。即ち、その発育度の個人差を考慮して、限度に巾をもたせることにしてほしいのである。

この日本人の発育基準を作成するためには、戦前と戦後の発育度の変化、都会と田舎別、都道府県別、更に家庭、階級層別等の比較による体力発達度を考慮に入れ、更に外国との比較を参考にする。このようにして作成された発育基準に応じて各種の保護の法的規制が必要である。勿論この問題を法的なものにするについては、また特別の検討を必要とするであろう。

日本人の発育基準の項目としては形態（身重、体重など）機能（握力、肺活量、負荷能力等）病気抵抗指数等を選定して、それらの総合値からその発育程度に応じた保護がなされることが望ましく、かくして単に年令のみを基準にしての一律の法的保護を加えるという欠陥を補い得る。同じ年令でも発育

基準以下の年少労働者には就業制限を励行すること勿論であるが、発育基準以上の年少労働者には十分の理由ある場合には基準以上の重量物をもたせることが実情に即するものである。更に一方、負荷方法の異なるとともに生理学的な負担値を異にすることがこの法規に考慮されていないことも一つの不備な点である。

例えば、手で持ち運びの場合と車で運搬する場合とでは、従業員にかかる負担の程度が著しく相違することはいうまでもない。以上の如き理由にもとづき、中央並びに各事業場毎に所謂年少係ともいふべきものを置いて、年少者の労務管理を担当させるまでに法的組織化されることが望ましい。年少係に対しては資格認定の制度を設けて経営者の使用人で、しかも公務員的性格をあたえるがよい。（年少係については第3の(4)(5)及第4の問題にも関連する。）

2. 学生のアルバイト、家族労働、街頭労働の問題

学生のアルバイトは、学業のかたわら生活費乃至学費を稼ぐためにいろいろの職場に働き、むしろ現在ではアルバイトが主となり、学業が従となつてゐる者すらが見うけられる。なお昼間は職場の仕事に従事し、夜間は夜学校に勉学する年少者の衛生問題については、昼間の生活内容と関連して特別に検討すべきである。使用者は学生なるが故に労働者として取扱う觀念に乏しく、従つてその労働上の保護も十分でない。しかるにこれらの人々は、日本の将来の中堅になる大切な役割をもっている人達であるから、労働省当局は文部省と十分連絡をとつて衛生的分野からの十分なる保護施策をとつて頂きたい。

更に基準法から除外されている家族労働及び街頭労働は、衛生上から見て最も問題が多い部面であるから、これに対しても当局の速かなる実態把握とそれに対する特別の衛生的保護がなされることが望ましい。

3. 職業教育と衛生問題

職業指導は労働衛生から出発されない限りスタートからあやまる。公共職業安定所の方においても衛生的見地を重要視して、職業の斡旋、職業の指導にあたられたい。

また小学校、中学校の教科の内容にも労働衛生についての理解を与えるよ

うに考慮して貰いたい。

このことは年少労働衛生の向上のために重要な関連をもつていると思う。

4. 年少者の体育の問題

今後、わが国には徴兵の制度もなくなり、一生の間に身体をきたえる機会がなくなるであろう。このことは将来の年少労働者の体力の上に軽視できない影響がある。

従来知られている事実として、胸廓の発達には運動をする場合としない場合では大きな差異が出てくる点からみても、子供の健康と体力は体育によつて維持されるといつても過言ではない。年少労働者の衛生上の施策をたてる場合、体育ということに考慮をいたして計画をたてて頂きたいと思う。しかしこれが実効を挙げるためには、何といつても運動具、運動場の確保が最も大切である。

これが解決は、使用者の大部分の負担と労働組合のある程度の負担でまかなうべきであることはいうまでもないが、更に、労働省は労資双方に対して積極的に援助することが肝要である。

5. 寄宿舎と衛生

戦後住宅難の結果、単に雨露をしのげればよいという考え方が支配的であり、衛生的考慮が払われていない。この点は、寄宿舎においても同様であつて、狭く、不潔で、ごたごた雑居せる集団生活が見られる。寄宿舎は、そこに住む労働者にとっては生活の本拠であつて、寄宿舎が非衛生であれば、いくら工場事業場が清潔であり、また他の福祉施設が完備されていようと、労働者の保護は全然実効があがるはずがない。まして年少労働者は發育ざかりで、抵抗力も弱いため、例えば、寝具の不足が感冒、結核の媒介となり、寝具の汚れから伝染病の発生の危険が生ずる。なるほど安全衛生規則にもとづいて、衛生管理者をおくことと定められているが、衛生管理者は多くは医者でないので、適任者を見つけることはなかなか難しい。従つて事業場毎に年少労働者の管理にあたる責任者をおかせ、更に、しばしば巡回指導又は講習会を開いて實際的措置を浸透させることがこの過渡期に必要である。また寄宿舎規則が制定施行され寄宿舎の衛生方面も一つの基準が定められているが、この基準も現状との妥協によつて制定されたものであつて、必ずしも衛生上

から見て完全とはいいい難い。例えば、畳数を見ると、規則によると1人2.5平方メートル（約1.5畳）であるが、衛生上からは男女ともに少なくとも2畳を必要とする。このように規則自体が必ずしも衛生的見地から十分でないから、せめて年少労働者にとっては衛生上充分なる施策が必要である。従つてこのことから年少労働者の保護管理にあたる専任者をおく必要が痛感されるのである。

これを要するに、年少労働者の問題を取扱う責任者を各事業場毎に設けさせるのは、監督官ににらまれてしぶしぶやるのでなくて、経営者が自発的に労働基準法を守るようになることを年少係を通じて期待するものである。

第4 教養の向上、福祉施設及び不良化の防止に関する問題

（朝原委員主査）

1. 本問題の中、教養の向上に関する問題については、第1の教育に関する問題の中で触れてあるように、年少者の教養の向上に関する問題は、今日極めて重要な問題であるから、いわゆる学校教育を補うに足る一般的職業的、知識技能の習得について速急に措置を講ずることが必要である。

たとえば中央、地方の地域単位又は工場単位等に組織的な文化協会（仮称）を作り、優良図書のおすすめ、回覧、体力保健、娯楽用品の購入斡旋、講演会、展覧会、映画会、座談会、討論会などの開催、各種文化施設、優良工場などの参観紹介を行なうなど、働く年少者の教養の向上を図ることが適当と思う、

2. 福祉施設の充実に関する問題については、広義に言えば物的環境の整備に関する問題であるから、工場事業場の作業施設に附属する施設、たとえば食堂、浴場、娯楽場、図書室、厚生会等の経営に係る消費生活合理化のための物資の斡旋、修理、洗たくなどを初め、大は寄宿舍その他の保健衛生、体力向上施設等の一切を含むものであるが、現状は戦災その他により、これら大規模の福祉施設を今直ぐ望むことは無理であるから、これは一面、児童公園、図書館、その他国又は公共団体の設置する所謂、児童福祉施設、あるいは社会施設の設置拡充を要望し、広く年少者の心身発達のための施設としても活用することが必要である。

3. 不良化防止に関する問題については、主として人的環境の整備如何が大き

な作用をなしていることを考える必要がある。終戦後の一部に自己勝手と放任の風潮が発生していることは、明日の日本を背負う年少者にとつては特に戒を要するところである。従つて働く年少者の場合は家庭は勿論特に工場事業場における先輩、同僚の生活態度、勤怠、交遊関係を適正にすることが重要な課題となるが、差当つての具体方策の一つとして働く年少者の保護管理者の設置を要望したい。それが現行法制上、真に実現困難であれば何等かの事実上の保護管理方策が講ぜられるようにしたい。

なお不良化防止に関しては教養の向上、福祉施設の問題と深い関係があると思われるが、特に家庭内（寄宿舎生活を含む）における経済的又は精神的生活の不安、貧困、環境の不良、余暇、娯楽などの利用についての放任を初め、生活費に不足する賃金の問題、その他劣悪な労働条件、労働環境などについて、それぞれ適切な措置を講ずるとともに年少労働者の父母と出身学校の先生、使用主、就職斡旋及び労働監督機関、民生（児童）委員、保護管理者などの有機的な会合、連繫についての組織の結成について考究し、その実現を図るよう要望したい。

4. 以上の問題は、何れも働く年少者自身の心理に、日常深く根を下した問題と関連せしめて解決を進めていくことが特に必要であると認められる。従つて、たとえば労働基準法は勿論、学校教育法、生活保護法、職業安定法、失業保険法、児童福祉法、少年法などの関係機関施設による保護方法と常に具体的な連繫調整を図つて行く必要があること。

なお、一般の関心と協力をたかめるために、一層徹底した啓蒙宣伝を行う必要があるが、これは今後更に具体的科学的に効果の挙る方法を講ずることを特に要望したい。

4 女子の職場拡大方策の中、 看護婦問題についての答申書

さきに労働大臣から女子の職場拡大の具体的方策について、婦人少年問題審議会に諮問されましたので、婦人少年問題審議会婦人労働部会ではこの問題について検討の結果、女子の適職でありながら女子の自由な進出が妨げられている職業の中から、まづ看護婦の職業をとりあげて審議することとしました。

けだし、代表的な女子の職業のうち一つをとつて検討することは、女子の職場拡大及び社会公共の福祉のために大きな示唆となるからであります。

看護婦問題につき討議された問題の概要

現在、看護婦免許証所有者数は20万と推定され、この内、実働看護婦の数は凡そ6万と推定されています。

看護婦の仕事は婦人に最も適した仕事であり、その能率や地位の向上が直接社会公共の福祉に関係するところが大きいにもかかわらず、知識に富む若い婦人達がこの専門的な高い仕事にたずさわることをこばみ、また現在看護婦になつている有能な婦人達さえも、この仕事から離れようとするものが増加しています。婦人少年問題審議会婦人労働部会では過去7、8回にわたる研究討議の結果、知識の高い婦人がこの仕事に入ることを拒み、且つ現在仕事についている有能な看護婦がこの仕事から離れようとするこれらの傾向が社会公共の福祉の増進をはばみ、更に看護婦の労働条件の改善や、その地位の向上に障害となつている要素として、次のようなことがらについて問題のあることが指摘されました。

1. 賃金について

- (1) 大抵の場合食事の支給又は食費の補助があるため、現金給与があいまいにされ、低賃金の口実を与えている。
- (2) 比較の対象となる男子労働者がいないため、賃金水準が極めて低く、一般に独立的生活には到底足りない給与額を与えられている。
- (3) 看護婦の仕事は、立派な技術的仕事であるにもかかわらず、技能給が確立されていない。

- (4) 職業的地位の向上のために必要な経験給に対する考慮が払われていない。
- (5) 時間外労働及びこれに対する手当が正当に評価されていない。

2. その他の労働条件について

- (1) 労働時間、休日、休憩について労働基準法がまもられていない。
- (2) 深夜作業のあとの休みと、休日に関する解釈が正当に解釈されていない。
- (3) 職場の休養施設、寄宿舍における施設や生活について、十分な考裏が払われていない。
- (4) 肉体労働がはげしいにもかかわらず、加配米がない。

3. 労働管理について

- (1) 看護婦本来の仕事が雑務から切り離されていないため、看護婦は雑務に使われすぎる。
- (2) 交替勤務制が確立されていない。
- (3) 寄宿生活を事実上強要せられるため、結婚後、仕事をつづけることが困難である。
- (4) 医者や使用者の中には、労働基準法に対する認識や知識が欠けているものが多い。
- (5) 使用者のなかには、労働関係や労働組合の活動に対し、理解と認識に乏しいものが多いだけでなく、これが正当な組合活動をさえ、さまたげようとするものがある。

4. 教育について

- (1) 現在看護婦の資質が低下しているにもかかわらず、限られた数の看護婦のみが再教育を受けている現状であつて、教育が広く徹底していない。
- (2) 新教育制度になると、就業年限が長くなるため、資力の乏しいものの就学の機会を狭めることになる。

5. 組織について

(1) 労働組合

イ、現在看護婦が参加している医療従業員組合では、看護婦と医師と、職員との利害が対立しているため、一体としての組合活動がむづかしく、看護婦としての労働条件を改善するための活動ができにくい。

ロ、看護婦は、労働問題や労働関係に対する認識が欠けているため、賃金

や労働条件を改善するために必要な団体交渉の実力がない。

(2) 日本助産婦、看護婦、保健婦協会

イ、現在、看護を横につなぐ唯一の組織である日本助産婦、看護婦、保健婦協会は、未だ設立後日浅く発展過程にあり、看護婦の労働条件や職業的地位の向上について活動し得る民主的組織体の実力を備えるに至っていない。

看護婦の状態の改善につぎとらるべき一般的方策

以上のような問題があるのに鑑み、婦人少年問題審議会は、看護婦の仕事により有能な婦人達の円滑な進出を促すとともに、看護婦の福祉と地位の向上を図り、これをより高い専門的な職業とし、社会公共の福祉を増進させるために、凡そ、次のような措置をとらるべきことを決議し、大臣に答申します。

1. 労働基準局に対する希望

- (1) 看護婦の給与形態を改め、生活給、技能給を確立し、独立して生活する賃金額にするとともに、経営上一般賃金水準の維持の困難な事業における看護婦の労働条件の低下を防ぐため、ホードシステムにより最低賃金制を確立しうるよう、先づ看護婦からその準備を開始すること。
- (2) 労働基準法につき、使用者、医者、看護婦などの理解や認識に乏しいものが多いので、啓蒙宣伝に一層の努力を払うこと。
- (3) 看護婦の労働時間、休日、休憩、寄宿舎など、労働基準法の施行については、特別運動期間などを設けて一層の努力を払うこと。

2. 労政局に対する希望

看護婦の業務が、社会公共の福祉に直接関係が深いところから、労働関係やその組織活動について、正常な考え方や活動から、はばまれる場合が多く、また一般に組合活動に対し経験の乏しいものが多いので、看護婦の労働問題に対する知識や組合活動の方法など、賃金や労働条件を改善するために必要な団体交渉の実力を養う労働教育については、一段の努力を払われることを希望する。

3. 厚生省に対する希望

- (1) 看護業務の改善と労働管理とによつて、看護婦数の不足の緩和される場

合が少くないので、看護業務と雑役とを分離し、雑務者を雇入れるよう使用者に対する労働管理の指導につき、一層の努力を払われること。

(2) 看護婦の技術や資質を向上させるため、現在職にあるものの再教育を更に拡大し、容易にその機会を得られるよう措置すること。

(3) 新たに設けられる看護婦の養成期間は、就業年限が長く経済的負担が大きく、このため経済力の弱いものの入学を阻むことになるから、学資の一部を国家が負担するよう努力されること。

(4) 看護婦に対する福祉の増進と職業的地位の向上のために必要な資料を提供すること。

4. 文部省に対する希望

(1) 看護婦がより高い専門的職業として、技術及び地位の向上を得るため社会教育並びに技術教育につき、大学、高校、その他の団体で、看護婦の再教育のために必要な職業補導機関の拡充について、対策をたてるとともに啓蒙宣伝を強化すること。

(2) 看護婦が大学進学を希望する場合には、看護婦学校における既得の教育過程の一部を、大学の過程に数えられるように取り計らわれてきたこと。

5. 日本助産婦、看護婦、保健婦協会に対する希望

(1) 通勤制により結婚後も長くその業務が続けられるよう、労働条件や生活の改善について努力せられたいこと。

(2) 役員は、看護婦の労働組合活動にもつとよき理解をもつて接触すること。

(3) 看護婦の生活事情を明らかにするための調査をすること。

(4) 看護婦の募集について特別な努力をすること。

(5) 看護婦の労働条件や生活事情の改善、福祉増進のための研究をすること。

6. 労働組合について

(1) 現在、看護婦が参加している医療従業員組合では、看護婦と医師と職員との利害が対立しているため、一体としての組合活動がむづかしく、看護婦としての労働条件を改善するための活動ができにくい。

(2) 看護婦は労働問題や労働関係に対する認識が欠けているために、賃金や労働条件を改善するために必要な団体交渉の実力がない。

7. 総理府統計局に対する希望

国勢調査集計の場合、職業分類において看護婦数を明らかにすること。

看護婦の状態の改善につき特に強調すべき事項

以上看護婦の状態を改善するために、考慮しなければならない一般の方策の内で、賃金及び看護業務の専門化については、当面一番重要であり、且つ、基本的な事柄であるにもかかわらず、未だ何等の措置も考慮されていない現状でありますから、本委員会は、特に、その重要性を強調するとともに左記事項については、出来るだけ速かに実施されることを要望します。

賃金について

1. 労働統計調査局において、看護婦の賃金について定期的調査を行い、これを公表すること。
2. 労働統計調査局においては、現在の収入によつて維持される看護婦の生活内容につき調査を行い、これを公表すること。
3. 厚生省看護課においては、看護婦に対する賃金水準の引上げと賃金形態の改革を促進させるため、国立病院からその指導をすること。

看護業務の専門化について

1. 職業安定局においては、看護業務に対する職務分析を行い、これを公表すること。
2. 職業安定局においては、職務分析の結果に基き、求人の開拓、紹介、あつせんに努力すること。
3. 厚生省看護課においては、看護婦の業務基準を定め、この基準にしたがつて事業の規模別、経営の種別により、逐次、看護業務と雑務の分離に関する指導を行うこと。
4. 厚生省看護課においては、特別の運動期間などを設け、雇用者、看護婦、医師、患者などに対し、看護業務の組織化に必要な教育及び啓蒙活動を実施すること。

尚以上の目的を促進させるため、婦人少年局においては、出来る限り速かに看護婦の労働事情に関する総合調査を行うとともに、啓蒙活動に努力せらるべきことを勧告します。

1. 労働事情の調査

労働事情については、左記事項を含めた実態調査を行い、これを公表すること。

通勤寄宿別、既婚未婚別、看護婦数、看護婦の現在従事している仕事の内容、労働時間、休日、交替の状態、休憩時間の状態

休養施設、寄宿舎における施設及び生活の状態

組織活動の状態

勤続年数及び罹病率の状態

看護婦の地位向上に資するための与論調査

2. 啓蒙宣伝資料の作成

看護婦の状態の改善に必要な啓蒙活動を行うために、下のような啓蒙宣伝資料を作成すること。

(1) 看護婦になるための職業手引

(2) 看護婦を使う場合、使用者はその労働条件について、どんなことに気をつけねばならないか。

(調査の結果にもとづいて望ましい施設など)

(3) ラジオ、新聞、雑誌等に看護婦の地位向上に必要な資料を提供し、協力を仰ぐこと。

3. 地方職員の活動

特別な運動期間などを設け、啓蒙宣伝資料を中心として、看護婦に関する雇用機会の拡大、看護業務の組織化、労働条件や地位の向上につき啓蒙活動を行うこと。

昭和24年3月4日

婦人少年問題審議会会長 藤 田 た き

労働大臣 鈴木正文殿

5 婦人少年局廃止反対に関する建議書

今次の行政機構改革に際し、婦人少年局を廃止しようとしているようにつたえられているので、婦人少年問題審議会においては、これに対し、反対の決議をして労働大臣に建議する。

理 由

婦人少年局は、昭和22年9月1日労働省の設置と同時に設立されたものであつて、婦人労働課、年少労働課及び婦人課の三課及び各都道府県地方職員室から成つている。

この局の任務は、三課を通じて第一に次代国民の母であり、又、母となるべき人達である働く婦人の健康をまもり、母性を保護するために明朗な労働環境を打ち建てるとともに、その地位の向上を図ること、第二に明日の日本の運命を双肩に担つている働く少年少女を過激な労働から保護し、心身ともにすこやかにのびのびと育てあげ、教養の豊かな優秀な社会人となるようみちびくこと、第三に従来の家族制度からもたらされる男尊女卑の弊風を擲し、国民の半数を占める婦人の社会的、経済的地位の向上をはかることにある。

女子及び年少者の問題が国家的にとりあげられ、我国行政機構の中に局が設けられたことは、有史以来はじめてのことであつて女子、年少労働者の低賃金と劣悪な労働条件をもつて世界市場に注目と攻撃の的となり、また男尊女卑の思想の根強さをもつて、その封建性を世界に知られていた日本にとつて真に劃期的なことであつた。これは実にポツダム宣言において民主国家としての更生を契約した日本の決意の現れであつたといつても過言ではない。なぜならば一国の文化は女子及び年少者の地位によつてはかられるからである。

婦人少年局は設立以来3年、創業当時のあらゆる困難を克服し、豊かなならざる予算と定員とをもつて機構を漸く整備し、さきに述べた任務遂行のために全面的な努力を行つてきた。

特に労働基準法の制定により、婦人労働課及び年少労働課においては、基準法中の女子年少者の保護に関する条項の完全な実施のために、特別の努力を払い、基準局に対して基準監督の督励を行つているが、女子年少者の婦人少年局によせる期待は次第に大きく、基準法の施行に伴つて起る種々の困難な問題や

違反などについても中央及び地方職員室を通じて、あるいは訴え、あるいは相談に来るものが日日多くなり、婦人少年局の指導の必要が痛感せられるのである。

これは単に監督行政だけでは十分でない証拠であつて、労働条件の女子、年少労働者の厚生福利施策にまで及んで、はじめて労働条件の最低基準を示した基準法の内容は活用され、過去において長い間虐げられてきた女子及び年少労働者に、日本再建に参加するための明るい希望を抱かせることになるのである。

また婦人課においては、婦人の地位は新憲法その他で法律的には一応、男女の平等が保護されているが、現実には一般社会もまた婦人自身も自覚乏しく経済的、社会的、政治的地位は必ずしも戦前に比べて向上しているとはいえない現状である。これを名実ともに婦人の地位を向上させるためには、各行政機関の中に分散して個々ばらばらに取扱われてきた広汎な婦人問題の連絡、調整統一をはかることが必要であつて、婦人課は実に婦人解放の実をあげるための中心的役割を果たしているものである。

以上、婦人労働問題、年少労働問題、婦人問題及び労働者の家族という我国の民主化に一番基本的なしかも長年月を要する仕事に対しては、この問題に対する誠実な理解と熱意とをもつた独立の一局をもつてせねば社会に与える影響も弱く、到底十分な成果をあげることはできない。

今や、婦人少年局は設立後僅かに3年にして行政機構改革のために廃止されようとしているが、もしかりに廃止せられて伝えられているように婦人労働課、年少労働課が労働基準局の中に吸収されるものと想像したならば、女子、年少労働者に関しては基準監督行政に限られ、その地位の向上、厚生福利などは等閑視されるであろう。

また婦人課の廃止により、婦人問題に関する各機関相互連絡調整の中心点を失い、婦人問題は分散され婦人の地位の向上は、強力な根拠を失つてしまうであろう。

このようにして一般婦人女子年少労働者の婦人少年局によせた期待は裏切られ、彼らの正しい指導の中心点は消滅するであろう。

今日においては、婦人少年局の存在は戦後の民主日本建設の一指針として世界に知られている。今後の日本産業界の傾向は、貿易再開を機として再び女子

年少者の低賃金強行の方向に向おうとしているのであつて、婦人少年局の存在こそはチープレーバーの防波堤である。

平和で民主的な日本の実現のためには、女子労働者及び年少労働者の労働条件の改善とその福祉の増進及び婦人の地位の向上とが絶対的な要件である。

婦人少年局の任務は今後であり、むしろますます強化して婦人及び年少者に対する総合の行政を推進すべきであると信じる。

以上の理由をもつて、婦人少年問題審議会は婦人少年局の廃止に反対し、その存続のために労働大臣が善処されるよう切望するものである。

昭和24年3月5日

婦人少年問題審議会会長 藤 田 た き

労働大臣 鈴 木 正 文 殿

6 婦人少年局の機構改革及び 解体反対に関する建議書

今度の行政機構改革に際し、婦人少年局の機構の改革又は解体を行うとしているように伝えられているので、婦人少年問題審議会においてはこれに対し、反対の決議をして労働大臣に建議する。

理 由

婦人少年局は、昭和22年9月1日労働省の設置と同時に設立されたものであつて、婦人労働課、年少労働課及び婦人科の三課ならびに各都道府県地方職員室から成つている。

この局の任務は3課を通じて、次代国民の母であり又母となるべき人達である働く婦人の健康をまもり、母性を保護するために明朗な労働環境を打ち樹てるとともに、その地位の向上を図ること、また明日の日本の運命を双肩に担つている働く少年少女を過激な労働から保護し、心身ともにすこやかにのびのび

と育てあげ、教養の豊かな優秀な社会人となるようみちびくこと、及び従来の家族制度からもたらせられた男尊女卑の弊風を一擲し、国民の半数を占める婦人の社会的、経済的地位の向上をはかることにある。

女子及び年少者の問題が国家的にとりあげられ我国行政機構の中に一局が設けられたことは、有史以来はじめてのことであつて、女子、年少労働者の低賃金と劣悪な労働条件をもつて世界市場に注目と攻撃の的となり、また男尊女卑の思想の根強さをもつてその封建性を世界に知られていた日本にとつて真に画期的なことであつた。

これは実にポツダム宣言において民主国家としての更生を誓約した日本の決意の現われであつたといつても過言ではない。

なぜならば一国の文化は女子及び年少者の地位によつてはかられるからである。

婦人少年局は設立以来3年、創立当時のあらゆる困難を克服し豊かならざる予算と定員とをもつて機構を漸く整備し、さきに述べた任務遂行のために全国的な努力を行つてきた。

特に労働基準法の制定により、婦人労働課及び年少労働課においては基準法中の女子年少者の保護に関する条項の完全な実施のために特別な努力を払い、基準局に対して基準監督の督励を行つているが、女子年少者の婦人少年局によせる期待は次第に大きく、基準法の施行に伴つて起る種々の困難な問題や違反などについても、中央及び地方職員室を通じてあるいは訴え、あるいは相談にくるものが多くなり婦人少年局の指導の必要性が痛感せられるのである。

これは単に監督行政だけでは充分でない証拠であつて、労働条件の規制に任ずる労働基準行政のみならず、雇用機会に関しては職業安定行政、組織活動の促進援助に関しては労政行政にも及んで女子及び年少労働の特殊性から指導し、連絡し、調整し、啓蒙活動を行う機能を有する婦人労働課、年少労働課にしてはじめて達成し得るものであることを示している。

かくして女子、年少労働者の厚生福利施策にまで及んだとき漸く労働条件の最低基準法の内容は活用され、過去において長い間虐げられてきた女子及び年少労働者に、日本再建に参画するための明るい希望を抱かせることになるのである。

また婦人課においては新憲法その他で法律的に一応保障された男女の平等を実質的なものにするために、婦人自身の自覚を促し、教養を高め、一般社会の理解を深めることに特別な努力を払っている。

名実ともに婦人の地位を向上させるためには、各行政機関の中に分散して個々ばらばらに取扱われてきた広汎な婦人問題の連絡調整をはかり、総合的な一貫した立場から問題を解決することが必要であつて、婦人課は実に婦人解放の実をあげるための中心的役割を果しているのである。

婦人課はまた、労働者の家族問題に関して調査、啓蒙、連絡調整する機能をもっている。

労働者の家庭生活及び、労働婦人の家庭生活の実情、労働者の家庭の婦人が利用し得る、福利厚生施設などを調査し、関係者に必要な啓蒙活動や申入れなどを行うこと。及び労働者の家族の労働組合運動に対する理解を促進することなどを主な任務とするのであつて、これらは雇用関係にある労働婦人に対する保護行政と表裏一体をなすものである。労働者が職場において十分な能力を発揮するためには労働力の再生産のために尽しているその家族の向上が絶対に必要とされるので、この点からも婦人課が労働省に存在することの意義をわれわれは見るのである。

以上婦人労働問題、年少労働問題、婦人問題、労働者の家族問題という我国の民主化に一番基本的なしかも長年月を要する仕事に対しては、この問題に対する誠実な理解と熱意とをもつた独立の一局をもつてしなければ社会に与える影響も弱く、到底十分な成果をあげることはできない。

行政制度審議会の行政機構改革に関する答申によれば婦人少年局は解体せられ婦人労働課、年少労働課が労働基準局の中に吸収されることになつているが、かりにこれが実現するならば女子年少労働者に関しては、基準監督行政に限られ、その地位の向上、厚生福利などは、等閑視されるであろう。

また同じく答申によれば婦人課が前2課と分離され他省他局に統合されることになつているが、もしこれが実現すれば現在婦人課が果している婦人の地位の向上のための広汎な機能は極度に縮小されて婦人の地位向上に支障を来すであろう。またさきのべた労働婦人に対する保護行政と表裏一体をなすところの労働者家族の向上をはかる機能は失われるとともに、婦人労働者の保護も真

にその目的を達成することはできないであろう。

なぜならば、婦人労働課において取扱われる婦人労働問題は、婦人問題の一要素であり、労働関係における男女差を徹廃し真に婦人労働保護を実行するためには、婦人の地位が確立されなければならず、婦人の社会的、経済的、政治的地位の向上のための、婦人課の業務は、婦人労働行政に密接にむすびつき、その前提条件となつているからである。

同じく年少労働者の保護についても婦人課の業務は大きな役割を有している。すなわち年少労働者は、職場においては、労働保護法規などにより行政的に保護を受けるが、労働保護の延長として、職場外における保護と適職への指導、児童の不良化及び虐待防止などは、家庭における母親からの適正なる指導と家族関係及び家庭環境の健全性によるところが多く、すべて年少労働に関係ある問題は、家庭における人権の自覚の乏しいことに起因しているので、この問題に対しても、婦人の自覚を促す婦人課の任務が根本的な解決の要件である。

一般婦人、女子年少労働者の婦人少年局に寄せた期待を裏切ることなく、彼らの正しい指導の中心点として、3課が一体となつてその機能を充分に発揮し得るよう、婦人少年局は独立した局として現在の機構のまま存続すべきであることをわれわれは、重ねて強調したい。

今日においては、婦人少年局の存在は、戦後の民主日本建設の一指針として世界に知られている。今後の日本産業界においては、貿易再開を機として女子年少者の労働条件の改善は世界注視的となつている。

平和で民主的な日本の実現のためには、女子労働者及び年少労働者の労働条件の改善とその福祉の増進及び婦人の地位の向上が絶対的な要件である。

婦人少年局の任務は今後にあり、むしろますます強化して婦人及び年少者に対する総合的な行政を推進すべきであると信じている。

以上の理由をもつて婦人少年問題審議会は婦人少年局の機構の改革及び解体に反対し、その存続のために労働大臣が善処されるよう切望するものである。

昭和25年9月15日

婦人少年問題審議会会長 神 近 市 子

労働大臣 保 利 茂 殿

7 街頭において働く年少労働者に対して労働保護に関する法的措置を講ずる必要があるか否か、その当否についての答申書

昭和26年1月30日

労働大臣 保利 茂 殿

婦人少年問題審議会会長 神 近 市 子

諮問「街頭において働く年少労働者に対して労働保護に関する法的措置を講ずる必要があるか否かの当否について」に対する答申書

7月25日開催の本審議会第1回総会においてなされた標記の諮問に関し、本審議会は左記の通り答申します。

なお、本審議会は、政府が社会保障制度、母子福祉対策などにつき併せて措置されるよう強く要望します。

記

1. 法律的措置、すなわち新法律を設定しあるいは既存の法律を改正するなどの措置は適当でない。都道府県知事に勧告し、地方条例（都道府県条例又は市町村条例）により措置されるのが適当である。
2. 上の勧告に際しては下の基準をあわせて勧告することが適当である。

(1) 定 義

イ、「年少街頭労働者」とは街頭又は公共の場所において刊行物、飲食物、日用品、その他の物品の販売の業務。傘、靴、その他の修理、清掃の業務、ピラ、煙草、廃品その他の配布拾集の業務。輪タク、その他の操従の業務。チンドン屋、サンドイッチマン、その他の広告の業務。メツセンジャー、その他の用達の業務。

に従事する年少者をいう。但し他人に雇用されて従事する者を除く。

ロ、「街頭又は公共の場所」とは街路上又は公園、広場、神社、寺院の境内、その他公衆の出入の多い場所をいう。。従つて、山野、河川などに

おける植物、魚介類の採取などの業務を含まない。

ハ、「物品の販売の業務に従事する者」には、いわゆる露天商、行商を含む。

(2) 保護の内容

イ、年令満12才に満たない児童は就業を禁ずる。なお満18才を超えるものはこの措置の対象外とする。

ロ、就業の時刻……午後9時から午前5時までの間における就業を禁ずる。なお、労働時間は規制しない。ただし学令の者は授業時間相当時間中は禁止する方がよい。

ハ、就業の場所……屋内屋外を問わず、また公共と私有とを問わず遊興的な場所、病源体によつて汚染のおそれの著しい場所、その他児童の安全衛生福祉上好ましくない場所で就業し、または就業する目的で徘徊通行または入場することを禁ずる。

なお、右の就業禁止場所は都道府県知事が具体的に指定する。

ニ、禁止業種……労働基準法第63条及び児童福祉法第34条の規定に準ずる。

ホ、許可証及び徽章を所持しないで就業することを禁ずる。

ヘ、不利な取扱の禁止……年少街頭労働者と商品の取引をなし、又は業務上の契約をなす関係者が年少者に対して不利な取扱をなすことを禁ずる。

ト、業務妨害の排除……正当な業務は何人もこれを妨害することができない。

(3) 保護の方法

イ、許可証及び徽章

年少街頭労働者に対しては許可証を所持させ、且つ徽章を佩用させる。

その発給及び管理は都道府県知事の指定した者がこれに当る。

ロ、許可証及び徽章の発給に当つては、義務教育に該当する年令の者は学校長及び親権者の同意を、義務教育を修了して就学していない者は親権者の同意を得なければならない。

ハ、許可証の発行及び管理の責任者と協力して、年少街頭労働者の保護を全うするため、年少街頭労働者保護委員会を設置する。

(4) 罰 則

イ、前記(2)のイ、乃至ホに違反した年少街頭労働者については業務従事を禁止し、その許可証及び徽章を没収する。

ロ、前記(2)のハに違反した関係者については、その年少街頭労働者との爾後の取引または契約を禁止し、且つその旨新聞紙上において弾劾する。

ハ、前記(2)のトに違反した者については、その旨新聞紙上等において弾劾する。

(別 紙)

1 の理由

1. 街頭労働者中、雇用関係のある者は当然労働基準法が適用されるが、たとえ小さくても自営の形態にある者は労働基準法が適用されない。今、仮りに労働基準法を準用するため、米国ウイスクンシン州法の如く、靴磨き材料等を定期的に供給する商会を使用者と看做すことは、わが国において前例もなく、また同法法文構成上からも適当でない。従つて労働基準法の改正によることは妥当でない。
2. 街頭労働は一種の労働であつて、雇用関係にある年少労働者と一貫して労働保護的に取扱う必要がある。単に児童保護の立場からのみ取扱う場合は、実際に反する場合が往々生ずるであろう。従つて児童福祉法の改正によることは適当でない。
3. 街頭労働は不規則なもので、個々人の事情は勿論、地域的特殊性、気候、天候等の条件により様々の労働形態をとることを余儀なくされている。また街頭就労年少者の数も非常にまちまちであつて、全く見受けられない地域または時期もある。

従つて、本件のみのため中央集権的単独法とすることは適当でない。

4. 他の多くの年少者問題を取扱う青少年法ともいふべき単独法が将来制定され、本件もまたこれに包括されるに至るまでは、当面のところ地方特殊性に合致した規定を設けて保護措置を講ずることが適当である。

以上が地方条例により措置するよう、都道府県知事に勧告するのを適当とする理由である。

2. の理由

1. 保護の内容

- (1) 年令……労働基準法第56条に準ずることは、雇用労働における場合との均衡上妥当と思われる。
- (2) 労働時間……業種によつて深夜に及ぶことが収入を得る好条件となつていゝるものがあり(例、メツセンジャー、輪タク業、花売りなど)また早朝に仕入れをし、販売しなければならないものがある(例、納豆売り、かまぼこ売、小魚売など)が雇用労働との均衡上この程度の規則は最小限必要である。

なお労働時間の規制は業務の性質上実行不可能である。しかし義務教育履修の奨励的意味から、学令者の授業時間中の就業を禁止するのは好ましい。

- (3) 就業の場所……雇用労働との均衡上
- (4) 業 種……同 前
- (5) 許可証及び徽章……保護を容易にするため
- (6) 不利な取扱いの禁止……年少街頭労働者の膏血をしぼるものを阻止するため必要と思われる。
- (7) 業務妨害の排除……同 前

2. 保護の方法

元来、行政上明確な責任と権限とを有する官衙に、この件を附することが最も望ましいことは勿論である。然しながら既存の行政組織(例えば児童福祉機関、労働保護機関、教育機関など)について検討した結果、それぞれ一長一短利害相半ばする。あたかも各分野のグレンツゲビートともいふべき本件に対しては、また同時に既存の行政組織を総合した新たな委員会組織を以て措置することが適當と思われる。よつて従来、内閣官房長官通牒により地方に設けられている「地方青少年問題協議会」を地方条例化して、本件の措置を円滑ならしめるのを第一歩とする。

3. 罰 則

本件の性質上、道徳的処置以上に出ることは不可能である。

8 売春問題の対策に関する答申書

昭和27年5月30日婦発第7号による諮問「婦人の人権を尊重し、その福祉をはかるため、売春問題に対する対策につき、その会の意見を問う」について、本会は別紙のとおり答申する。

昭和27年02月27日

労働大臣 戸塚 九 一 郎 殿

婦人少年問題審議会

会長 神 近 市 子

(別 紙)

現在、公娼制度は法律をもつて禁止されているにもかかわらず、旧公娼地域は全国に400近くを数え、約1万3千格のいわゆる特殊飲食店業者が、通称赤線区域内に黙認された状態で営業をいとなみ、そこに約4万5千名に上る業態婦が自由意志の名目で売春行為を行つているが、その実態は公娼制度の時代とあまりかわりない有様である。しかも、現在これら集娼地域の集辺にはこれに準ずる営業の地域が次第に拡大し、さらに私娼、街娼が各地に拡散する傾向にあり、これがいわゆる人身売買の温床ともなり、就職難の婦人の転落を助長し、あるいは女性の肉体の切売りによつて利益をうる業者の増大、仲介業者のちようりようを許し、人道上、風教上及び公衆衛生上、重大な社会問題を形成している現状である。

婦人の真の解放をはかり、婦人の人権を擁護し、もつて婦人の地位の向上を実現するためには、このような状態は一日も放置しておくことは許されない。よつて速やかに法規の整備、取締の強化を行うとともに単独の売春禁止法を制定する一方、売春婦の保護更生ならびに一般婦女子の転落防止のための積極的な対策を樹立し、さらに本問題に関する正しい世論の啓発につとめることが必要である。なお駐留軍基地における風紀の問題については、双方の国家当局の誠意ある努力によつて、すみやかに解決策を見出すことが必要である。本審議会は、かかる見地から売春問題の対策として、左のとおり要望する。

1. 黙認主義を排して、売春取締を強化すること。

現行の諸法規は売春業者の営業の禁止、その他の取締りを規定しているにもかかわらず、従来、旧遊廓地帯はいわゆる赤線区域として黙認されてきた。これは、戦後、公娼制度廃止当時（昭和21年）の取締当局及び次官会議（同年11月14日）の基本方針が、売春制度を「社会上已むを得ざる悪」とみなし、一般子女の保護、一般社会からこの種の地域の隔離、性病の蔓延の防止などを理由として黙認主義をとつたがためである。しかしながら、一部の女性の肉体をもつて一般子女を守るという考え方は基本的人権をじゅうりんするもので、民主憲法の下、容認することのできぬものであり、また、特定の地域に隔離して社会の風教を守るという考え方は、むしろ逆にこれらの地域を中心として私娼が拡大し、更に各所に拡散している現象によつて否定される。また、性病の蔓延は事実上防止されていない。その上、この種の地域を中心に各種の設備、営業が成立するにつれて、売春そのものに対する罰悪感（はみしつ）はますますあり、そのために自由意志による売春が助長されている。

さらにまた、この赤線区域内における従業婦は名目上自営の形態をとるとはいえ、事実上、業者との間に雇用関係があり、稼ぎ高に対して相当高率な中間搾取をうけている。このように、いわゆる赤線区域は日本における売春問題の根源をなすものであつて、これを黙認することは人道上及び社会政策上決して許さるべきではない。よつて速やかに黙認主義を改め、関係当局において現行法規により取締りを徹底的に行うことが第一に必要である。

2. 単独の売春禁止法を制定すること

現在売春禁止に関係ある法規としては、勅令9号、刑法、労働基準法、職業安定法、児童福祉法、性病予防法、風俗営業取締法、軽犯罪法などの関係条項があるが、売春行為そのものを取り締る法令がない。地方においては、地方条例を制定しているものが現在41に上るが、その条文はまちまちである。世界でも文明国とよばれる国ではすべて売春禁止令をもっている。さきに述べた取締りの強化を断行するためにも、地方条例を統一して、全国一斉に売春行為の取締りを行い、売春が非合法性のものであるという観念を国民に植えつけることが肝要である。よつて、単独の売春禁止法を速やかに制定することを国会及び法務省に要望する。

而して、この法規には、売春婦に対しては罰金、拘留等の処罰の外に保護

処分の規定（売春婦の保護施設への収容、保護監察の実施）を含むべきであり、売春の相手方の処罰の規定及び他人の売春により利益を得る行為に対しては、厳罰に処する規定を含むべきである。なお、勅令 9 号が参議院通過当時、下の附帯決議がなされている。この決議に添うためにも、完備した法律の制定が必要である。

附帯決議要旨

勅令 9 号、婦女に売淫させた者等の処罰に関する法令は、婦女の人身売買防止、並びにその基本的人権の保護については極めて不十分である。よつて政府は右勅令の根本的な改正案を、速やかに国会に提出すべきことをここに要求する。

3. 売春婦の保護、厚生対策及び一般婦女子の転落防止対策を講ずること
婦人が売春婦となる原因には、家庭の生活苦や従来の女子教育に由来する女子自身の生活能力の欠如などの経済的理由と、目暴自棄、道徳心の欠如などの精神的理由と、精神的肉体的欠陥あるものなどの特殊な理由がある。故に売春婦は、捕えて拘留や罰金に処し、また放したのでは、その原因に対する解決がはかられない以上、再びもとに戻るのみで無意味である。

故に、経済的理由のあるものには正業を与えるため、施設は収容して職業補導、指導、就職あつせん等の措置を徹底的に講じ、また精神的理由のあるものには、相当長期にわたつて親切的な精神的指導を行い、その改心をまつて正業につく指導を行わねばならない。

精神的、肉体的欠陥あるものは恒久的に保護施設に収容、監督されるべきであろう。このためには、保護融資資金、婦人更生相談所などを設置し、また現存する婦人福祉施設の改善、増設及び活用をうながすべきである。

さらにまた、一般婦女子が経済的、また精神的理由から売春婦に転落することを防止するためには、身売防止資金の設定などによつて、貧窮農村地域や都市の貧民層の間における子女の身売を防止するとともに、学校及び家庭、社会の教育におて、売春や人身売買を罪惡とする人権思想の普及及び正しい勤労感、正常な男女関係、家庭関係確立のための教育方針が徹底されねばならない。

4. 売春問題に対して正しい世論を啓発すること

昭和24年度国立世論調査所の調査によれば、売春制度を必要とする意見が一般人の間に大多数(70%)を占めている。その理由とするところは、

- (1) 結婚難の今日、男性の性慾の本能を充すため已むを得ざる悪である。
- (2) 一般子女を守るために必要である。
- (3) 検診制度で取締つてもらえるので性病の蔓延を防げる。

などが主なものである。しかしながら売春婦を買う男性は半数が既婚者であるといわれていることから推して、性慾の本能を充すためというのは口実であると考えられる。性慾はむしろ、正常な男女関係の欠如と、红灯街の顧客誘致策に乗ぜられて、人工的に異常に刺激されているとみなされる。また一部の子女の肉体を防波堤として一般子女を守るという考えはひはく流布され、有識者や母親たちによつてすら支持され易いが、これはさきにも述べたように、人権を無視するものである。その上、红灯街が公然とあることによつて、むしろその附近の一般子女までも売春婦とあやまられ、犯される危険があるのである。諸外国の例によれば公娼街を廃止したために強姦がふえたという例はない。

むしろ、売春制度を禁止することによつて、婦人の肉体を軽んずることは不道德であるという考えが一般化し、婦女を凌辱するような行為は、一層重大な罪であるという観念をつくるのに役立つ。また、このような集娼制度によつて性病の蔓延が防げるという考えはまことに危険である。一週に一度位の検診を過信して性病に感染した男性は非常に多い。

事実、集娼地域にやける売春婦の罹病率は、公表されたものをはるかに上まわるものであるといわれている。故に、隔離された地域は、あやまつた安心感を与えるので危険である。

売春街に関するこのような誤つた考え方を一般人に反省させ、売春街のあることがいかに女性全体を売春婦化し、男女間の性道徳を破かいしつつあるかを知らせることは目下の急務である。学校教育、家庭教育、社会教育において、また民間諸団体、報道機関のすべての機関を活用して、隔離された売春街、すなわち赤線区域の絶滅の必要をしらせ、それが今日のすべての売春問題や風紀問題の対策の根源であることについて、正しい世論の啓発につと

めねばならない。

5. 駐留軍基地の風紀問題について対策を講ずること。

現在全国に散在する駐留軍基地附近において、駐留軍人及び備員と日本婦人の売春婦（いわゆるパンパン）との間の遊興行為から、基地附近の住民特に児童青少年に対し、風教上悪影響を及ぼす事実が多い。これに対しては、駐留軍当局が駐留軍人に対して売春婦との遊興を禁止するような措置をとることが望ましいと同時に、日本政府当局も、駐留軍人相手の売春を嚴重に取締ることが必要である。去る7月23日、米国上院においてなされたこの問題に関する質疑における陸軍当局の回答中に、日本を伝統的な売春国とみなす主旨の言辞があり、また駐留軍側としては、日本における売春問題を単に性病予防の観点からのみ考慮するような態度のあることに対して、日本政府は沈黙を守るべきでない。而して駐留軍人が、日本の売春婦と遊興することを禁止する措置を駐留軍側に要求するためには、まず国内の断乎たる禁止方針を実行せねばならないことはいうまでもない。基地の風紀問題は、双方の国が対等の立場に立つた真に誠意ある人道に基いた解決態度を前提とするものであり、この点に関して双方の真面目な努力を要望するものである。

以上の観点から審議した結果、いかなる売春関係法規並びに地方条例をもつてしても、売春取締りに対する政府の基本方針の確立なき限り、売春問題の解決はのぞみないと結論した。

よつて当審議会は、政府の確固たる方針の樹立を強く要望するとともに、当面とられるべき対策として関係当局に対し、次の事項の実施を要望する。

1. 売春関係法規の完全実施

(1) 法務省及び国警においては、左の法令を完全に実施すること。

勅令第9号	全条文
刑 法	第174条、第182条、第223条、第225条、第227条、第228条
軽 犯 罪 法	第1条
風俗営業取締法	第2条、第3条、第4条、第7条
警察官等職務執行法	第6条

(2) 厚生省においては下の法令を完全実施するとともに旅館業法、食品衛生法に売春を防止し得るような従業婦の規定を入れる。

児童福祉法 第 3 4 条、第 6 0 条

性病予防法 第 1 1 条、第 1 5 条、第 2 2 条、第 2 6 条、第 2 7 条、

(3) 建設省においては、左の法令を完全実施するとともに、都市計画法第 1 0 条の実施にあつては、いわゆる風紀地区を設定せぬこと。

建築基準法 第 4 9 条、第 5 2 条（文教地区）

(4) 労働省においては左の法令を完全実施すること。

労働基準法 第 5 条、第 6 条、第 1 7 条、第 5 7 条、第 6 3 条、第 1 1 9 条

職業安定法 第 3 2 条、第 3 3 条、第 6 3 条、第 6 4 条、第 6 5 条、

(5)警察当局においては、以上の法令の実態に際して取締を強化すること。

2. 次官会議に対する要望

次官会議においては昭和 2 1 年 1 1 月 1 4 日の会議決定による「私娼の取締並びに発生の防止及び保護対策」に関して次の事項を実施することを要望する。

(1) 対策中 1 の(1)「売淫行為を目的とする一切の雇傭契約並びに金銭消費貸借の無効であることを一般に徹底すること。婦女を相手としてかような契約をなし、又はなそうとした者はこれを処罰するものとする。」を再確認すること。

(2) 対策中 1 の(3)（備考）「社会上已むを得ない悪として生ずるこの種の行為については、特殊飲食店を指定して警察の特別の取締につかせ、且つ、特殊飲食店は風教上支障のない地域に限定して、集团的に認めるよう措置すること」についてはその取消を行うこと。

(3) 新たに売春禁止徹底の申合わせをすること。

3. 売春禁止法の制定並びに保護監察制度の実施

法務省は売春婦の保護処分（保護施設に収容及び保護監察の実施）を含む売春処罰法案を次期国会に提出すること。

4. 保護及び転落防止対策

政府機関及び民間団体において、下の諸施設の設置を要望する。

(1) 保護融資金の設置

労働省においては、売春婦解放及び身売防止資金の設置を行うこと。

(2) 売春婦収容施設の設置

法務省、厚生省及び労働省においては、左の諸施設の設置、拡充をはかること。

恒久的収容施設の設置

婦人厚生相談所の設置及び現在婦人福祉施設の増設並びに拡充強化売春婦善導、指導機関の設置

精神的教護指導、職業補導、指導、就職斡旋の実施

5. 正しい世論をつくるための教育活動の展開

文部省においては、左の事項に関し積極的な対策を樹立すること。

売春問題に関し、正しい世論をつくるための教育活動を学校、家庭、社会教育において行うこと。

民間団体、報道機関の自発的活動の促進

6. 基地風紀問題に対する対策

(1) 外務省はこの問題に関し、駐留軍側と交渉を行い妥当な解決をはかること。

(2) 国警においては、現地駐留軍側と協力して取締りを完全に行うこと。

(3) 文部省は、基地周辺における児童及び青年の教育に関し、有効な対策を講ずること。

9 女子年少者労働基準規則改正についての建議書

婦人少年問題審議会は、女子年少者労働基準規則改正にあつて、下記の点について特に御配意をいただきたく御願ひ致します。

昭和29年2月16日

労働大臣 小坂善太郎 殿

婦人少年問題審議会会長 平林たい子

記

女子年少者労働基準規則を改正されるにあつては、法の趣旨に則り、年少者に対してはその身体的並びに精神的発達を保障するための保護と、女子に対してはその心身の健康の保護と同時に職業的地位の保護の、各目的を達する上に遺漏のないように、少なくとも現行規則に定められてある線から後退することのないように留意せられたく、特に下の点に関して適切な御配慮を願ひます。

1. 諸手続を簡素化されることはよいことであるが、それがために使用者、児童自身並びにその親権者などをして、年少児童労働の保護そのものを軽視させたり、その雇用あるいは労働条件などについての各目の反省批判あるいは注意を鈍らせるような結果とならないようにすること。
2. 使用禁止業務の範囲の決定については、同一業務の内容に企業の経営規模あるいは施設設備の条件によつて甚しく差異があるものであつて、かつ、女子及び年少者の使用されるところにその条件の劣悪なものが多い傾向のある点に注意して、業務の種類のみならずその条件をひろく考慮すること。
3. 女子の深夜業については、余人をもつて代替させ得る業務と、然らざる業務との判定にあつて、あらゆる角度からこれを考察し、経営上の利便よりもあくまで女子労働者の保護の徹底と、同時にその職業的地位の確保との見地からこれを決定すること。

以上

10 未亡人等の職業対策に関する建議

婦人少年問題審議會は昭和29年9月25日の総会の決議にもとづき、未亡人などの職業対策に関し、別紙のとおり建議致します。

昭和29年9月25日

労働大臣 小坂 善太郎 殿

婦人少年問題審議會会長 平 林 たい子

(別紙)

未亡人等の職業対策に対する建議

戦後の我国における未亡人福祉対策の特殊な重要性にかんがみ、本審議會婦人労働部会では福祉対策の一環としての職業対策の問題をとりあげ、かねて審議をつづけてまいりました。即ち、未亡人に適した職業分野をひろく探しもとめ、そのうち最も適職と考えられるものについては、健全適正な諸条件のもとに未亡人等を就職せしめる方途を考究し、職業そのものの健全化と未亡人等の福祉の増進に資することを意図したのであります。

この審議の過程において、家事奉仕職業は、未亡人に最も適した職業の1つである上に、現に求人の方が求職者数をはるかに上回る実情にあり、未亡人職業対策の見地から注目すべき分野であると認められましたので、更にこの職業をめぐる諸事情について実地の調査を行い、必要な対策が考究されたものであります。

本審議會は上婦人労働部会における討議の結果について更に審議を行い、未亡人などの職業対策の一環として次の如き事項の実地実現が極めて有効且つ緊要であるとの結論に達しました。よつて本審議會は、政府においてこれが実現につき速かに特別な考慮を払われんことを建議します。

記

1. 家政婦研修所の設置

最近の家庭事情に即応した家事奉仕の技術、個人家庭に適応するための心構えなどを短期間に教育補導し、信頼性あり雇主からよろこばれる有能な家

政婦を育成すると同時に、家政婦の簡易斡旋を併せ行う施設を設けること。

(後記 家政婦研修所について参照)

2. 適切な紹介業務の運営

公共職業安定所においては、未亡人等の職業対策として家政婦を簡易登録の対象に加え、できうれば家事奉仕部(仮称)を設けて、求人、求職双方の側から利用し易いよう適切な運用をはかること。

さらにその資質をたかめるため、登録者については研修を併せ行い、これを受講した家政婦は相互の連絡、協助、資質向上のため、組織をもつよう指導促進すること。

尚、家事奉仕部の業務を一般に周知徹底せしめるよう積極的に広報活動を行うこと。

3. 家事奉仕職業についての啓蒙

家事奉仕職業に従事する未亡人等の自覚、補導による質の向上はもとより、雇用主側も、家事の合理化、使い方の改善により家政婦の受入態勢をととのえ、社会一般も家政婦に対する理解と認識をふかめるよう啓蒙して、その社会的効用をたかめること。

4. 健康管理の実態

家事奉仕職業に従事するもの自身及び、サービスする家庭の保健上から考え、家事奉仕職業者の健康管理実態に適切な措置を講ずること。

右に関連し健康保険加入を可能にする方途をもあわせ講ずること。

理 由

- (1) 未亡人等は一般に職業についての技能や経験に乏しく、また年令も比較的たかく、そのうえ女手に扶養する子女を抱えているなどの点が雇用の隘路となつていて、現在の不況下で就職は甚だしく困難な実情にあります。反面家庭生活に関しては、経験も豊かで年功によつて陶冶された常識、辛抱強く慎重で、行届いた家事処理などが期待され、一家の支柱となつて働いている未亡人は特に責任感、積極性、定着性などが長所とされています。かかる点から考え、家事奉仕職業は未亡人等の適職の一つと考えられます。
- (2) 戦後婦人の地位の向上、民主化の進展に伴い女中として他人の家庭に住込むことを嫌う傾向があります。他方雇用主側でも住宅の狭隘化賃金の昂

膳等により住込の女中を常備することが困難となつてきております。しかし家庭の用事は一向に減少せず、又婦人自身が家庭を外に活動する場合も多くなりつつありますので、派出婦、家政婦の需要は多く、少なくとも都会地ではこの傾向は益々多くなるものと考えられます。そして現在、全国私営職業紹介事業における最近6カ月間の家政婦紹介状況をみますと登録家政婦は平均16,824人に対し、求人件数20,124で家政婦の労働市場は供給不足であります。

- (3) 以上のような状況から考え、未亡人等の家事奉仕職業への就職斡旋を一層強行に行うことが必要と考えられます。しかしそれと同時に一方では家政婦は種々なる家庭の複雑且つ変化に富む環境に順応し、適切に家事を処理せねばならず、又最近家庭用機械器具の使用も普及して、その操作についての知識も必要となり、家事家政の未経験者はもとより経験者も指導訓練再教育が必要と認められる事情にあります。そしてかかる教育訓練は雇用主側の要望にも添う所以でありますとともに家事奉仕職業を新たな形に向上せしめる効果をもつことが期待され、これによつて就職の希望者も漸次増加するであります。

研修所の設置がかかる意味で必要であると考えられます。

- (4) 又一方、家事奉仕職業の労働条件を適正ならしめて、これに従事する人達の健康を保持すること。

この職業についての一般の理解を深からしめるための広報活動を行つて受入態勢をととのえるとともに需要の増加をはかることなども同時に必要と考えられます。

- (5) 尚、家事奉仕職業の紹介は、現在ひろく職業紹介機関事業によつても行われておりますが、これらの機関における登録者をも前記研修所で教育訓練しその一層の活動を期待すべきであります。そしてこれと同時に公共職業安定所においても現在の簡易斡旋の一部として行われている家事奉仕職業の紹介を別に専門の一部を設けて強化せられることが必要と考えられます。

これらは本審議会婦人労働部会の諸調査の結果からの結論でありまして、この建議をするに至つた理由であります。

家政婦研修所について

1. 目 的

- 家政婦を志す未経験者に家政婦として必要最低の心得、知識、技能を一層高め充実させることにより、その効用性、サービス性を高め順応度を大ならしめる。
- 育児、看護、料理、裁縫等に関しては専門技術指導をなし、専門家政婦としての途を開かせる。
- 自らの健康管理を行わしめ労働力の保全に努めるとともに家政婦相互の親睦、地位の向上の機関たらしめる。
- 個人家庭に入り込む家政婦としては信用と人物保証とは最も大切なことであるので、研修期間中の態度等の観察結果よりその面に関する保証機関、証明機関たらしめる。
- 家庭婦人の家事処理能力の再教育を行う。

2. 研修対象

- 家政婦を志す未経験者
- 現に派出婦、家政婦として働いている者
- 一般家庭婦人

3. 研修方法

- 講義には必ず実習又は視覚教育を伴わせる実習を主とする。
- 単元性、短期間制とし、単元、項目を選んで研修所では何かの研修を開き何時でも来聴しその単元項目を修了すればその単元、項目修了の証明を行う。かくして単元、項目修了を重ねることにより漸次知識技能を深め専門化して行くようにする。

更に、育児、看護、料理、裁縫等に関しては専門課程を設け、1ヵ月研修も行う。

- 研修効果を上げるため一単元一回の受講生は15人位を限度とする。
- 研修所の1日延収容人員は、平均10単元、150人とする。
- 実習設備を完備する。
- 教科書を作る。

4. 家政婦研修科目案

科 目	単 元	時 間	内 容
家政婦としての基礎的知識と心得	家政婦としての基礎的知識と心得	4	家政婦としての心得 （家風・習慣・家族の性格・趣味を早く理解すること。 いいつけに従い自己の考えを主張しないこと。 サービスの仕方と分を守ること。 言葉づかいといい回し方） 家庭経済と買物のこつ 家屋内外の美化と装飾 家庭・地域社会・国と一般的行事 衛生一般
洗濯・繕い・裁縫	洗濯・手入れ	1 2	虫干し（干し方、和服、洋服のたたみ方、除虫剤の選び方、使用法） 水洗い（洗濯用水、洗剤の選び方、取扱ひ方、被服のとき方、洗ひ方、色止めの仕方、しぼり方、干し方） （注意 材料別にやること） 漂白しみ抜き（漂白の仕方、各種のしみ抜き方と薬品） 仕上げ（糊の作り方、付け方、板張り、しんし張りの仕方、敷伸しの仕方、アイロン仕上の仕方、布幅の伸し方）
	繕い	8	つぎ方、はぎ方、しきしの当て方、編物のつくろい、雑布かけ
	染物	2	浸染（しぼり染、色揚げ）

科 目	単 元	時 間	内 容
調 理	和 裁	1 カ月	下着類、一つ身、三つ身、四つ身 本裁（単衣、袷身、綿入れ（男物、女物）羽織、帯、蒲団
	洋 裁	1 カ月	型紙の補正の仕方、布の積り方、布の扱い方、裁ち方、ミシン縫い、手縫い、かがり、仕上げ
	編 物	1 カ月	手編み、機械編み
	調理器具の取扱い方	1	計器の取扱い方、調理器具、食器の消毒の仕方、取扱い方
	調 味 料	1	調味料、香料の取扱い方と使い方、保存の仕方と味の付け方、合せ方
	燃 料	1	燃料、燃料器具の選び方、取扱い方、種々の燃料の使い方
	主 食	2	主食品の鑑別の仕方、主食品の保存の仕方、水加減、火加減の仕方、むらし方、うつし方、味つけ飯の味のつけ方、麺類の作り方、パン食の仕方
	副 食	6	副食品の鑑別の仕方、食品の洗い方、切り方、あくの抜き方、生食野菜の消毒の仕方、基本調理の仕方、漬物の作り方
	献 立	2	栄養、献立の作り方、食物の盛り付け方、配膳の仕方、給仕の仕方
	おやつ、飲物	2	おやつの作り方 お茶（紅茶、コーヒー、緑茶）の入れ方 果汁、酒の燗の仕方
	解 体	2	鳥類（羽毛のとり方、毛羽の焼き方、開き方、さばき方、内臓の処理、

科 目	単 元	時 間	内 容
日常生活器具 の修理手入	日 本 料 理	1 カ月	骨と肉との離し方)
	西 洋 料 理	"	魚類(うろこ落とし、開き方、さき方、 貝殻のはづし方)
	日常生活器具	8	家庭料理以上のもの
	の修理手入		"
家計と応接			寝具、敷物の手入れ(干し方、掃除の 仕方)
			家具(机、椅子、タンス類)食器(漆 器、銀器、ガラス器)の手入れ
			一般機械器具(ミシン、自転車、自動 車類、冷蔵庫の手入れ、油差し)
			電気機器の修理、手入れ(洗濯機、掃 除機、トースター、ミキサー冷蔵 機類)
衛生、保健、 保育	包装荷造(包装材料の選び方と包装の 仕方、なわの掛け方)		
	家 計	2	家計管理、簡単な算盤(加減)
	金銭の扱い方	2	家計簿のつけ方
	金銭の扱い方	2	金銭の取扱い方、貯金の預け方、引出 し方、為替の組み方、納税、ガス、電 気、水道料のメーターの読み方、支払 い方
衛生、保健、 保育	応 接	2	電話のかけ方(取扱い方、かけ方、受 け方、メモの取り方)
			応対(言葉づかい、挨拶の仕方、客の 扱い方)
	衛 生	2	屋内の害虫、媒介体の駆除(駆除の仕 方、用具薬品の扱い方)
			清掃(用具の選び方、使い方)

科 目	単 元	時 間	内 容
家庭菜園花壇 庭の手入れ	保 健 家 庭 看 護		清掃の仕方〔雑布、艶布巾のか け方〕ごみの処理〕
		1	暖房、換気（暖房器具の使い方、温 度の調節、換気）
		4	自らの保健、衛生
		4	体温、脈博、呼吸の計り方、病気の 見付け方、手当の仕方、薬の与え方、 消毒の仕方、傷の手当の仕方、湿布 の仕方、看護器具用具の選び方、扱 い方、利用の仕方、病室の整え方、 病衣の選び方着換えさせ方、病体の 清拭の仕方、病人食の整え方
	乳幼児の世話	4	調乳の仕方、乳汁の殺菌の仕方、授 乳の仕方、哺乳用具の取扱い方、離 乳後、間食の整え方、与え方、乳幼 児の取扱い方、抱き方、襁褓のさせ 方、負い方、遊ばせ方、乳幼児のし つけ方、入浴のさせ方
家庭菜園花壇 庭の手入れ	庭 の 手 入	4	雑草の除去、芝の手入れ、籠の刈り 込み、かま、芝刈機、はさみの使用 方法
	野 菜	8	種の選び方、播き方、畑の打起し方、 覆土の仕方、苗の見分け方、苗の植 付け方、摘芯、摘芽の仕方、間引の 仕方、肥料の見分け方、使い方、く わの使い方と手入れの仕方、中打ち土 寄の仕方、支柱のやり方、害虫の見 分け方、病気の見方、薬剤の使い方、 収穫時の見分け方、収穫の仕方、種

科 目	単 元	時 間	内 容
家畜、家禽の 世話（主とし て、犬・猫・ 鶏・小鳥） 外 人 家 庭	花	8	の取り方、人工授粉の仕方 種ものの選び方、種のまき方、培養土 の作り方、苗床の作り方、植えつけの 仕方、支柱のやり方、鉢かえの仕方。 挿木、葉挿の仕方、水のやり方、害虫 の見分け方とその対策、病気の見分け 方とその対策、切り花の切り方、株分 けの仕方、肥料のやり方、摘芯の仕方、 種のとり方、種や球根の貯蔵の仕方
	家畜、家禽の 世話	3	飼料の作り方、やり方 育て方、取扱い方 病気の見分け方と対策
	外 人 家 庭	1 カ月	会 話 西洋の慣習、洋家具の整備、料理

1.1. 年少労働者の保護福祉に関する建議書

今日、年少者はあらゆる産業の分野に亘つて働いており、その就業者は500万人に及ぶ。これら年少労働者はいずれも心身の発達の中途にあるものであり、且つその現在及び将来の日本経済の上において果す役割は極めて大であるといわねばならない。ここに年少労働者の保護育成が図られなければならない理由がある。国においてはこのために、更に積極的な保護施策を講ずる必要があると考えられる。

年少労働者の保護福祉については、制度的に現在諸般の措置が講じられているが、実質的にはなお幾多の問題がある。特に年少労働者を最も多く包容している中小企業における労働条件、労働環境等は必ずしも良好な状態にあるとは思われず、年少労働者の健全な成育を阻んでいる要因が少なくないので、この

まま放置するにおいては、将来由々しき事態が招来されることが憂慮される。

欧米諸国においては、年少労働者の育成について極めて積極的な施策が行われている点にも鑑み、わが国における現状とを比較検討しつつ、当審議會は数次にわたりこの問題の所在と対策について審議を重ねた結果、その根本的対策としては青少年保護に関する総合的単独立法の制定が望ましいと考えるのであるが、当面現制度下において最小限実施されるべき対策として別記の結論を得た。

年少労働者保護の重要性に鑑み、関係行政機関におかれては、それぞれ所要の措置を講ぜられるよう切に要望し、建議する。

昭和30年12月26日

婦人少年問題審議會会長

平 林 たい子

労働大臣	倉石忠雄殿
厚生大臣	小林英三殿
文部大臣	清瀬一郎殿
大蔵大臣	一万田尚登殿
内閣官房長官	根本竜太郎殿
中小企業庁長官	佐久洋殿

記

第1 労働保護に関する問題

1. 一般的問題

労働基準法の適用事業場における年少労働者数は、昭和29年12月末現在、745,933名（男365,593名、女380,340名）であり、このうち従業員100人未満の事業場に働く年少者は490,763名で総数の66%に当たっている。

昭和29年度第4・四半期における年少労働関係の労働基準法違反件数を、従業員100人未満の中小企業について内容別に総件数に対比してみ

ると、

(違反総件数)	(中小企業における違反件数)		%
最低年令	173	170	98.3
未成年者の労働契約等	14	12	85.7
年少者の労働時間及び休日	1,435	1,308	91.1
深夜業	599	536	89.5
危険有害業務の就業制限	109	104	95.4
坑内労働の禁止	15	14	93.3
生理休暇	5	4	80.0
帰郷休費	3	3	100.0
計	2,353	2,151	91.4

であつて、中小企業にあつては、年少者の労働保護がなお十分でないと思われる。

次に、昭和28年7月から昭和29年6月に至る1年間に発生した年少者の労働災害についてみると、従業員100人未満の事業場においては総数の64%となつている。なお災害発生原因の主なものとしては、機械、設備、工具類の不完全、安全装置の不備、作業環境の不整頓及び注意力、作業知識の欠如等が挙げられている。

以上の如き状況に鑑み、年少労働者の保護のため、

- (1) 労働基準監督機関は、年少者の特質に鑑み、最低労働基準が維持せられるよう適切な指導を実施すること。
- (2) 中小企業においては、事業主が労働基準法の内容を知らぬためその違反が少くない事態が見受けられるので、関係機関は、その周知をはかるとともにその違法と合理的運用によつて年少労働者の作業意欲と能率の向上がもたらせるよう指導すること。
- (3) (ロ)に関連して、近代的な年少労働者の労務管理がなされなければならない。このため、中小企業における年少労働者のための労務管理手引を作製し、これに基づいて具体的な指導を行うこと。

なお、右の方法としては、関係行政機関が連絡相協力して、地域別に定期又は随時に講習会等を開催すること。

2. 特殊問題

(1) 不当雇用慣行の防止

昭和29年中に警察庁で挙げられた不当雇用慣行（いわゆる人身売買）の被害者は8,635名で、そのうち、18才未満の年少者は1,802名である。これは総数の21%に当り、不当雇用慣行が現在なお年少者の人権無視と精神的、肉体的虐待の姿において行われていることを示している。

このため関係機関は、相互連絡提携してその防止及び排除の措置を講じているが、なお次の点に問題があると思われるので配意を望みたい。

イ、被害年少者の大部分は義務教育諸学校の不就学児童又は長期欠席児童である。よつて、市町村、学校はそれぞれ不就学児童または長期欠席児童の家庭との連絡を密にしてその実態を常時把握し、必要あれば即時、関係機関に通報し直ちに防止措置が講ぜられるよう体制を整えておくこと。

ロ、地方的に特殊な不当雇用慣行の例をまみえるが、これらはその地方において常識化されているようである。年少者の福祉をはかるうえにおいては、まずもつてかかる慣習を打破することが肝要であるから、関係行政機関はこれらの地域における啓蒙に努め、不当雇用慣行の排除を強力に進めること。

(2) 最低年齢未満児童の労働保護

昭和29年12月末現在における15才未満の就労児童数は20,164名となつている。

このうち約7割が新聞配達に就業しているが、さきに婦人少年局において実施した東京都内の新聞配達員調査によると、15才未満の児童で就労許可を受けているものは8.2%に過ぎなかつた。

15才未満の年少者も、許可を受けることによつて合法的に労働に従事できるものであり、従つて労働基準法上の保護が与えられるのである。特に児童は心身未発達の状態にあるので、その労働に際しては十分の保護が必要とされる。このため労働基準監督機関は、事業主に対し就労許可手続に関する指導と監督を徹底して行われたい。

(3) 学びながら働く年少者の保護

学びながら働く年少者は、一般年少者に比し身体の發育度合がおくれている。いま定時制高校生徒（17才）を全日制高校生（17才）に比較してみると、平均身長において男子1.5種、女子1.6種、平均坐高において男子3.1種、女子2.1種、平均胸囲において男子2.5種、女子0.4種、平均体重において男子1.9匁、女子1.7匁それぞれ前者が後者より低下している状況にある。

次に、定時制高校生徒の結核性疾患率は1.48%で、全日制高校生徒のその0.71%をはるかに上回っており、学びながら働く年少者の健康度の低いことを示している。

以上の一般的状況に鑑み、その保護及び福祉のために次の点に配慮が必要であると考えられる。

- イ、定時制高校等において働きつつ学ぶ生徒の保健衛生に万全の考慮を払うよう、また事業場においてはその健康管理について協力するよう、関係行政機関は指導すること。
- ロ、定時制高校においては給食施設をもたないものが多いが、その設置に努めること。なお、給食費の軽減等の措置について考慮すること。
- ハ、通勤、通学の乗車船に関するいわゆる三角定期券の発行は一部都市においてはその実施を見ているが、まだ全般に及んでいない。関係機関はこの制度の実現方促進をはかること。

第2 福祉厚生に関する問題

1. 一般教養向上

年少労働者の一般教養の向上は、その資性を高め、社会人としての成長に欠くことのできない事柄である。

大企業においては、その事業場及び労働組合に図書施設あるいは一般教育施設を自ら設け、このための各種の便益が得られるが、中小企業における年少労働者の多くはこの点恵まれていない実状にある。このため関係行政機関は、一般教養の機会に恵まれない年少労働者のために、次の点に配慮して適切な指導を行うことが必要である。

- (1) 青少年向良書の普及及び既存図書施設におけるその充実をはかること。
- (2) 年少労働者のための公共の図書設備を施し、またこの施設においては年少労働者に対する巡回読書指導をも併せ実施すること。
- (3) 事業主又は同業組合等において、専門家講師を委嘱する等の方法により、年少労働者の一般教養に関する講演会、講習会等を実施するよう勧奨すること。

2. レクリエーションの助長

年少労働者の健全な育成のためには、その一般教養の向上と相俟つて、レクリエーションの助長をはかる必要がある。

年少者の労働の余暇の善用のため、適当な娯楽、体育等のレクリエーションを助長することは、その健康を増進し、作業能率を向上するのみならず、その不良化防止には極めて大切なことである。然るに中小企業においては、その多くがこれらのレクリエーションのための施設をもっていない現況にあるので、関係行政機関は、中小企業に対してその助長方を指導するとともに経済的援助を講ぜられたい。

同時に、中小企業の中心地域に年少労働者のためのレクリエーション施設の設置が望ましい。

3. 健康の維持増進

労働基準法は、一定規模の一定事業場について健康診断を実施し、衛生管理者を選任すべきことを定めている。この場合の指定従業員規模は工業的部門においては50人以上、非工業的部門においては100人以上であるから、それ未満の中小企業にあつては健康管理について必ずしも十分ではないものがあると思われる。

このため中小企業自体において諸種の考慮が払われているようではあるが、なお、関係行政機関は次の点について積極的な指導を行うこと。

- (1) 結核予防法に基く定期健康診断の全面的実施及び保健所の利用
- (2) 衛生管理者の選任が義務づけられない中小企業におけるその共同設置
- (3) 従業員中適当な者に保健衛生に関する諸知識を習得せしめて、健康管理の業務を担当せしめ、事業場内において保健衛生講習会を開催する等の措置

(4) 年少労働者のための健康相談に応ずる設備の設置

4. 労働青少年ホームの設置

中小企業における年少労働者の福祉厚生のために、以上の如き各般の措置を必要とすると思われるが、これらを総合的且つ有効に実現するため、労働青少年ホームともいふべき施設を設置することが望ましい。

そして、この施設においては、次の事項に関する事業を行うこと。

- (1) 講演会、講習会、座談会の開催等年少者の職業技能の向上及び一般教養に関する事項
- (2) 映画、演劇の鑑賞、音楽会の開催、室内娯楽設備及び運動設備の利用等年少者のレクリエーションに関する事項
- (3) 職業相談、就職時の訓練、就職後の補導、生活相談等年少者の保護指導に関する事項
- (4) 健康診断、健康相談及び指導等年少者の保健衛生に関する事項
- (5) 年少者に有益な図書の充実及び巡回移動文庫の実施に関する事項
- (6) 不当雇用におちいつた年少者の一時的収容及びその保護善導に関する事項

なお、この施設はでき得る限り多くできることがよいが、さし当り、他府県からの就職者の多い東京、愛知、大阪の3カ所について配慮されたい。

第3 その他

1. 雇用に関する問題

- (1) 両親または片親を欠く年少者の就職助成

昭和29年3月東京都内の公共職業安定所に申込みのあつた新規学校卒業者の求人についてみると、両親健在を求人条件としたものは、求人総件数に対し、中学校卒業者については4.7%、高等学校卒業者については11.0%となつている。

これによつてみると、両親または片親がいないということが、如何にその年少者の就職上の障害となつているかが分る。そして、かかる差別的取扱をする事業主は、その理由として「同僚との協調性がない」「素直さがない」「定着が悪い」「金銭を扱う職種では身元保証に不安

がある」等をあげている。

然し、単に両親または片親がいないことの故に、これら年少者の就職を忌避することは当たらない。しかもその理由とするところは必ずしも妥当ではないのであるから、上の如き事態に対処するため、次の措置を講じてその保護をはかる必要があると考える。

(イ) 関係行政機関は、事業主一般に対し偏見是正について啓蒙活動を積極化し、その理解と協力を得ることに努めること。

(ロ) 一部の地方公共団体等においてはその就職時の身元保証を実施しているが、かかる措置の一般化をはかること。

(2) 定時制高校卒業生の就職上の差別待遇の排除

定時制高校の卒業生は全日制の高校卒業生に比し、その就職条件が低い向きが見られる。勿論、その実質的な能力程度によつて待遇に差別を生ずるのは止むを得ないところがあるが、修学課程が定時制であることの故をもつて、一概な差別取扱いをすることは当を得ないものとする。

このため関係行政機関は、事業主一般に対し、この点に関する啓蒙を行われたい。

(3) 離職等の実態調査

昭和29年3月において就業している14才から19才までの年少者のうち、転職を希望する者の率は10.5%である。また昭和29年3月中学校卒業生で東京都内に他府県より就職した者についてみると、その13.8%が3ヶ月以内に離職している。

これによつてみると、年少者が就職後間もない期間に転退職し、あるいはこれを希望する場合が少なくないように見受けるが、その理由、就業期間及び離職後の帰すう等に関する具体的な調査資料が見られない。

ところが年少者が就職後どの位の期間を経て如何なる理由で離職したかあるいはそれを希望しているか、更にまた、離職後どうしたかあるいはどうしようとしているか等の実態の把握によつて、年少労働者の定着を向上し、その適応を促進するための適切な職業指導、職業紹介等の方途が発見されるものであると考える。

このため関係行政機関は、とりあえず次の調査を実施されたい。

なお、その調査結果に基づいて、適切な職業指導の措置を講ぜられたい。

イ、年少労働者の離職状況調査

(イ) 離職理由

(ロ) 離職後の帰すう

ロ、定時制高校生徒の中退状況調査

(イ) 中退理由

(ロ) 中退後の帰すう

2. 社会保障に関する問題

健康保険法、失業保険法等現行社会保障制度の適用については、中小企業に働く労働者の適用洩れが相当あるように見受けられるので、強制適用事業場にして適用洩れのものについては速やかに適用の措置を講ぜられたい。

また、任意包括適用の方途についても積極的に配慮されたい。

む す び

以上年少労働者の保護福祉について、労働政策として、とりあえず実現を期すべき諸点を述べたのであるが、最も問題の存する中小企業においては企業独自の力ではその解決は至難であると思われるので、関係行政機関は、中小企業育成についての経済政策の考慮と併せ、必要な予算措置を講じこれが実現を期せられたい。

1.2. 労働者家族福祉に関する報告書

本審議会は、労働者家族問題の重要性に着目して、かねてから研究を行なってきたのであるが、基本的な考え方について、一応の結論を得たので、ここに報告する。本報告書の目的は、主として、労働者家族問題の範囲を明確にするとともに、今後推進すべき福祉対策の方向を示すことにあるのであつて、具体的な施策に関しては、さらに研究をつづけたいと考えるものである。

昭和34年11月13日

婦人少年問題審議会会長

山 高 し げ り

労働大臣 松 野 頼 三 殿

は し が き

近時、わが国経済の発展にともない、労働者の福祉向上への関心が深まつているが、労働福祉の一環として労働者家族福祉のもつ意味はきわめて大きい。すなわち、労働者が人間として物心ともにうれしいのない生活を維持し、その生産能力を十分發揮するためには、労働力再生産の場である家庭が円滑に運営され、家族生活が安定していることが欠くことのできない条件である。このことは同時に、労働生産性の向上、労使関係の安定、次代の労働力の健全な育成等、広範な労働政策、経済政策の遂行に大きな意味をもつものであろう。さらにまた、わが国全世帯中に占める労働者世帯の比重の増大とともに、その福祉はひろく国民福祉の中核としての意義をもつものとなろう。

以上の見地から本審議会は労働者家族問題の重要性に着目して、労働者家族の実情の分析ならびに福祉対策の研究を行なってきたのであるが、基本的な考え方について以下の結論に達した。

念のために用語の意味を明らかにしておく。労働者とは、もちろんいわゆる現場労務者だけをさすものではなく、人に雇われて賃金俸給を得ているもの、すなわち、雇用者のすべてをさすものであり、家族とは世帯主の対概念として

の家族員ではなく、世帯主をもその一員に包含する夫婦親子等の単位集団をさすものである。したがって労働者家族とは、雇用者を生計の中心とする家族集団のことであつて、一般に労働者世帯、あるいは勤労者家族と呼ばれるものとほぼ同じ意味をもつものである。

第1章 総論 労働者家族の諸問題と推進すべき福祉対策

労働者家族福祉の窮極的な目標は、わが国の労働者家族を、次のような状態に到達あるいは接近させることにある。すなわち、家族成員のすべてが、経済的及び精神的に安定した生活を維持し、家族が健全な労働力再生産の場としての機能を果し、さらに、家族が、社会の文化的発展をになうものとしての役割を果しうる状態である。

右の目標を達成するために推進すべき福祉対策についての研究は、労働者家族に固有の特質に対応した特殊なものに重点をおくが、同時に一般的な国民福祉対策のなかで労働者家族の福祉につながるものも、研究範囲にとりいれるべきである。また、諸外国における経験は十分に尊重されるべきであり、同時にわが国の実情に則した方策が配慮されなければならない。

以下にのべることは、上の前提のうえに立つものである。

1. 労働者家族問題の発生

まず、労働者家族には、農業や商工業の自営業家族と比較して、かなり明らかな経済的社会的特質があり、それに起因して、固有な問題が発生すると考えられる。すなわち、労働者家族は、国別、階層別に種々な相違があるが、本来的な性格として、つぎのような特徴をもつものとする。

労働者家族は、いうまでもなく、生産手段をもたず、労働者の賃金によつて生計を営む。したがつて何らかの理由で労働者の賃金が減少あるいは途絶した場合、家族全体の経済生活が挫折するおそれがある。また賃金の額は、家族生活の実態に応じて変動するものではないから、家族数の増加や生活上の起伏にともなう出費が生活を圧迫する。このことから、労働者家族においては、一般に扶養能力が低下し、出生抑制の傾向が生まれる。

つぎに労働者家族においては、生産活動は家庭の外で行なわれる。親子兄弟等の生産活動における協働は行なわれず、親の職業技術を子供につたえる

ことない。また労働者の転職、転勤によつて住所を動かすことが少なくなる。さらにまた労働者家族の生活意識は、近代労働者の合理的精神、個人主義的精神を基調とする。こうしたことから、労働者家族においては成人した家族員の同居は少なくなり、夫婦と未成年の子のみで構成されるいわゆる中核的家族の形態がとられ、出生の抑制と相俟つて、家族規模は縮小する。また伝統的な家族共同体の性格は減退して、個人主義的、友愛的な傾向が強くなる。すなわち、普通にいわゆる近代家族とよばれる性格がみられるのである。

この傾向は、近代的であるという限り、一般に家族にとつて幸福を意味するが、反面新しい問題を招来する。すなわち、家族成員の一体感が少なくなり、家族結合が弱まつて、家庭不和、離婚、環境不適応等が増加し、いわゆる家族解体の現象をかもし出す。また小家族ということからの生活上の不便もとくに不時のさいは、少なくない。

このように労働者家族は、自営業家族と比較して、かなり明らかな性格を持つ。この性格が強くなり表面化するときには、出生率あるいは婚姻率の極度の低下、それによる人口構造の不均衡、家族生活の混乱、崩壊等を招来して社会不安を増大しやすいといえよう。

わが国の労働者家族についてみるならば、その数は年々増加して、現在約770万世帯をかぞえ、すでに全世帯数の4割を占めるに至つている。しかし上にあげた労働者家族の特質は、そのあらわれかたが、やや不鮮明である。まず自営業家族との分化が行われていない場合が少なくない。第2種兼業農業にその著るしい例がみられる。一方いわゆる産業構造の2重性に起因して、労働者家族間の階層分化が大きいところから、生活実態においても、家族自身の問題意識においても、共感や共通性が強くない。また家族員相互の協力扶助を強調する旧来の家族制度の思想ないし政策の影響をうけて、家族の間に、伝統的な共同体的結合が今日もなくなつていない。

こうしたことから、わが国では、工業化の進んだ段階にありながら、労働者家族の近代家族としての性格はそのあらわれかたがあまり強くないといえる。

しかし前にあげた諸点は、労働者家族に本来的な特質であり、わが国の労働者家族にも共通に内在するものである。また戦後は法律制度の改革、社会経済事情の変化によつて、これらの特質はかなり表面化し、すでに扶養能力の低下、出生の抑制、家族構造の単純化等の現象は顕著であり、また一部には家族結合の弱化を示す現象もみられる。今後わが国社会の近代化とともにこの傾向は一そう速度を早め、広い範囲に普及していき、前にのべたような各種の問題がわが国においても発生し増大していくことはさけられないものと考えられる。

2. 労働者家族福祉対策の発展

右にのべたような労働者家族問題の発生は、労働者家族自身の生活に不安をもたらすばかりでなく、社会的にも不安を招来し、また経済発展にも支障を及ぼすおそれのあるものであるから、これに対応して、労働者家族における不安をのぞき、崩壊を防ぐための何らかの保護的な対策を講じることが、国家の関心事となるが、それは、国民福祉に対する関心の進展とともに、積極的に福祉を増進する対策へと発展するものと考えられる。

労働者家族福祉対策の発展過程についてみると、工業化が早く行なわれ、したがって労働者家族の経済的社会的問題が早期に発生した西欧諸国では、家族福祉の政策が早くから発達している。たとえばイギリスの場合、17世紀初頭に家族成員間の扶養義務は、すでに夫婦と直系血族相互間に限られており、19世紀後葉の社会立法には、労働者家族の生活保障についての国家の責任が表現されている。また一般に今世紀に入つてのち、労働者家族に対する西欧諸国の関心は次第に高まつており、とくに近年いわゆる福祉国家の進展とともに、労働者家族福祉の理念は明確になり、対策は拡充され、体系化され、またしばしば一般的家族福祉対策にまで発展している。

日本の場合は、前項に述べたように、近代家族としての労働者家族の性格が不鮮明であり、また労働者家族の経済的社会的要求が十分に表面化されないということのために、従来、この問題についての社会的認識は十分でなく、対策も体系的には殆どみるべきものがない。たとえば、扶養義務範囲は戦後の改正を経た現行法制においても、かなり広く、これは労働者

家族の扶養能力をこえるものといえよう。また社会保障制度は漸次拡充してきているが、家族集団の維持についての配慮は少ない。このようにわが国の現状では、家族扶養は、依然として家族制度的な相互扶助に多くを期待しており、一方家族福祉増進を明瞭に目的とする福祉サービスは、国家の強い関心事とはなっていないといえよう。

しかし、前項にのべたようにわが国においてもすでに労働者家族問題は発生しており、とくに今後は経済政策の進展にともなつて、労働者家族の性格の近代化が急速に進むものと思われるのですみやかにその福祉のための対策を準備すべき段階にあると考える。

3. 今後推進すべき福祉対策の構想

以上のことから、わが国労働者家族の福祉をすすめるための方策として、つぎのような構想が考えられる。

(1) 原則

イ、はじめにのべたように、労働者家族福祉の目標は、労働者家族が心身の安定、労働力の再生産、文化的諸目的の遂行という本来の機能を十分に発揮しうる状態の実現にある。したがつて、そのための方策については、政府の努力はもとより、経営者、労働組合、労働者家族自身がともに大きな関心をもつことが期待されよう。

ロ、労働者家族福祉のための方策はひろい範囲にわたるものであり、また他の政策分野とも関連しあうものであろう。しかし、基本的には次の諸角度から対策が研究されるべきものとする。

(イ) (所得水準) 労働者家族が、その生活におけるすべての事故や、起伏および家族数の増減を通じて、つねに生活維持のための所得を得られる状態におくこと。

(ロ) (生活内容) 労働者家族が、住居、医療、食料、衣料、教育、家事処理、休養娯楽等において、つねに適正な生活内容を享受しうる状態におくこと。

(ハ) (家族関係) 労働者家族が家族生活の起伏、変動を通じて、家族関係において安定を保ち、崩壊の危険からまもられている状態におくこと。

(二) (社会関係) 労働者家族が、近隣との接触その他の社会関係において、つねにその尊厳を守られると同時に、市民としての積極的な役割を果し得る状態におくこと。

ハ、対策の推進に当つては、社会一般において家族の重要性が再認識され、その機能の保全についての社会的関心が深まるようにすることが重要である。このさい旧来の家族制度的思想の区別が明確に行なわれなければならない。

(2) 具体的対策の方向

右の原則を具体化するためには、前提条件として、労働者家族における所得の絶対的水準をたかめ、収入の途絶を防止するための、賃金水準の向上、最低賃金制の発展、完全雇用の実現等、労働経済政策上の課題があり、同時に、より合理的な国民所得再分配計画による国民福祉の増進が考えられなければならないが、当面研究されるべき主な対策としては、次のものがあげられよう。

イ、(社会保障制度の改善) 現行社会保険制度の内容を全般的にひきあげるとともに、とくに扶養家族に対する給付を強化すること。公的な家族手当制度の導入について研究をすすめること。民法上の扶養義務範囲を縮少して公的扶助を拡大すること。

ロ、(福祉サービスの創設) 労働者家族における手不足その他特殊な問題に対処するために、主婦の手代りを派遣する制度(ホームヘルプ制度)、家庭管理技術を普及する計画、家事処理のための共同施設、家族の休養、娯楽のための事業等特殊な福祉サービスがすすめられること。

ハ、(低所得労働者家族についての対策の研究) 低所得労働者家族については、右の諸対策に加えてその特殊な問題に対処する特別な対策を研究すること。

ニ、(民間の家族福祉活動の促進) 政府の行なう施策と相まつて、企業、労働組合等によつて、家族福祉のための計画がすすめられ、また、労働者家族自身の間に、自主的な向上意欲がたかまるように援助が行なわれること。

(3) 対策を推進させるための体制

労働者家族福祉は、日本の社会においては、新しい問題である。また、対策の実施面では、労使関係に関連する複雑な問題との接触も考えられる。

したがって、対策の推進のためには、労働者家族の諸問題を明らかにし、各方面の認識を深めるための調査活動、広報活動をとくに強化すべきである。また、福祉対策を有効に実施するために、労働者家族福祉事業を行なう団体、あるいは基金等について研究を行なうべきである。

第2章 各論 労働者家族福祉対策の問題点

この章では、労働者家族の諸問題と福祉対策について、各項目別に、行なわれた研究の概要をのべることにする。

1. 家庭経済の問題

労働者家族は原則として、労働者の勤労収入のほかに生計を支えるための収入をもたない。いいかえれば収入源が単一である。また、その勤労収入の額はほぼ一定していて、弾力性を欠いている。これらが、家庭経済の面での労働者家族の特質と考えられるので、この2点に分けてのべる。

○収入源の単一性

いうまでもなく、勤労者家族は、生産手段を所有せず、勤労者である世帯主の賃金、俸給によつて生活を維持するものである。また労働者に事故のある場合、他の家族員が労働者の業務をすぐに代行することはできない。したがって何らかの理由で労働者の勤労収入が途絶ないし減少する場合、家族全体の経済生活が挫折することになる。ここから、失業、疾病、災害、老令、死亡等によつて労働者が収入を得られなくなつた場合に、労働者自身の生活の保障はもちろん、家族全体の生活を保障する必要が生まれる。これに対処して多くの国で寡婦、遺族のための保険あるいは年金の制度が発達している。また労働者の保険や年金に扶養家族の追加給付が見られる。

わが国の現行の制度をみると、労働者が一時的または長期にわたつて収入を得られなくなつた場合の労働者自身に対する保障は行なわれてい

るが、家族を単位としてその最低生活を保障するまでには至っていないといえよう。すなわち、失業保険制度をはじめ、現行の各種社会保険制度には、家族員のための配慮を行なっているものはきわめて少ない。したがって、夫の事故によつてその家族の生活が危険にさらされることが多い。しかも各種社会保険制度や年金制度の間には不均衡がみられ、労働者自身に対する保障さえ十分とはいえないものもあり、さらにこのような制度の適用を全く受けていない労働者家族もかなり多い。

労働者家庭の経済生活安定のためには、現行の社会保険制度に検討を加え、その適用範囲の拡充、給付期間の延長、扶養家族に対する追加給付等、家族生活維持のための措置が包含されるよう考慮されることがのぞましい。当面の施策としては、失業対策事業の強化、未亡人等のための就業援助方策の推進、退職者のための退職金制度、年金制度、あるいは遺族の生活設計についての適切な指導援助等がのぞまれる。

○収入額の非弾性

労働者家族の家計は、労働者の賃金、俸給の枠によつて規定されるが、この賃金、俸給は、原則として労働者の労働の対価として一定額が支払われるのであつて、労働者の家族生活の実態に即応してその金額が変動するものではない。このために労働者家族の扶養能力は制限され、家計は非弾力的なものになる。すなわち、家族員数の増加はただちに生活水準の低下を意味するし、また、家族構成員の疾病、出産、入学、冠婚葬祭等による一時性の支出も、家族の生活を脅かす要因になる。このために、労働者家族の間には、扶養義務範囲の縮小、家族数と収入との調整のための方策、教育費、医療費等の負担軽減措置についての必要性が強く生まれる。これに対応して多くの国で、扶養義務範囲は夫婦と一親等親族間以内に限定され、また公的な家族手当制度が発達している。

わが国の現状をみると、家族数と収入との調整という点については、税制上の扶養家族控除の制度があるが、基礎的方策としての公的な家族手当制度は設けられていない。これに代るものとして、わが国特有の企業による家族手当の支給がみられるが、これは企業が任意に行なっているものであり、したがって全企業にわたるものではない。一方扶養義務

範囲は、諸外国のそれと比較してかなり広範囲である。また、疾病等の不時の支出については、健康保険をはじめ各種の医療保険制度があるが、扶養家族に対する給付額は、必ずしもその必要をみたすものとはなつておらず、さらに現行の保険制度さえ適用を受けない労働者家族がかなり多いことは前にのべた通りである。

収入額の非弾力性によつて労働者家庭の当面する経済生活の不安を除くための今後の措置としては、諸外国にみられるような公的な家族手当制度の導入、民法上の扶養義務範囲の縮小、教育費の軽減等についての検討がのぞまれる。また医療費の軽減をはかるために、現行の医療保険制度の適用範囲の拡充、扶養家族に対する給付の増額等の研究が必要である。このほか公営の金融機関、あるいは共済制度による低利の金融制度の育成も必要であろう。

また、収入額の固定ということから、労働者世帯では、消費面の計画化ということが、とくに大きな意味をもつことになるが、消費物資の価格の変動は家計を大きく左右し、また、家事担当者の家事運営能力は、消費生活内容に影響を与えることが少なくない。したがつて、労働者家族の家計の安定のためにはまず、物価の安定や商品の品質向上をはかるための諸施策がのぞまれるが、主婦が家計の計画化その他家事の合理的な運営に必要な能力を容易に習得することができるための援助も必要と考えられる。

なお、労働者家族の経済生活の安定をはかるための将来にわたつて抜本的な対策としては、より合理的な国民所得再分配計画の実現によつて、平時、不時を問わず、労働者の家族生活維持のための負担が軽減されることが必要である。また、労働者家族の間に自主的な貯蓄慣習が確立されることもものぞましいが、そのためには、物価の安定その他広範な経済政策によつて、貯蓄意欲が減殺されないように配慮することが必要であろう。

2. 住居の問題

農、商業等の自営者の世帯は、多くの場合、生産手段としての家屋を所有しており、それが住居を兼ねる場合が多いが、労働者家族は、原則として、そのような条件を備えていない。また、世帯主である労働者の職場と

の関係で移動することが少なくない。さらにまた、住居を建築する資力の蓄積が困難なことが多い。これらのことから、一般に労働者家族は、自営者の世帯に比べて、自家を所有することが少なく、賃貸住宅を求めることが多いが、原則的に労働者家族の居住地域は人口の密集する都市部であり、その希望にそつた住居を得ることは必ずしも容易ではない。一方労働者家族が好適な住居環境を確保することは、健全な労働力の維持のためにきわめて必要なことであるので、多くの国がその住宅政策の中核として、労働者家族のための住宅建設に努力している。

わが国でも近年は、地方公共団体による公営住宅の建設をはじめ、住宅金融公庫、日本住宅公団等を通じての住宅建設計画がすすめられ、労働者世帯に住宅を提供しているが、戦災や引揚者の帰還等によつて深刻化した戦後の住宅不足の問題はいまなお解決しておらず、住宅難世帯として数えられている労働者世帯が少なくない現状である。

住宅問題解決のためには、いうまでもなく、政府資金による住宅建設、ことに低家賃住宅の建設計画がさらに進められる必要があるが、住宅の質的条件の向上についても一層の配慮がのぞまれる。また、労働者住宅の建設を事業とする民間非営利団体に対する援助の強化、あるいは労働者が自力で住宅を建設することに対する融資の拡充等、労働者家族の住宅建設のためには、政府の政策に期待するところが甚だ大きい。

つぎに、わが国に多くみられる慣行として、企業がその従業員のために建設する社宅があり、これに対して、政府も厚生年金積立金還元融資制度、あるいは産業労働者住宅資金融通制度による援助を行なっているが、企業が独自に建設する社宅の中には、質的に不備な点の指摘されるものがあり、入居者の生活に種々な不便をもたらしている。とくに辺地等で他に住宅を選択することの困難な場合には、社宅入居を余儀なくされるのであるから、質的に不備な社宅から労働者家族のうける不便は大きいといえよう。一般に企業が独自で建設する社宅についても労働力再生産の場としての諸条件をそなえることが必要であるので、そのための最低基準が確立されることがのぞまれる。また、中小企業の社宅建設に対する政府融資の拡充も必要であらう。

さらに社宅については、夜勤者の静養を確保するための配慮、あるいは私生活に職場の問題が介入することを防ぐための世帯配置方法等の研究や、社宅居住世帯が労働者の定年退職、死亡等の理由で入居資格を失った場合の措置についての検討も必要とされる。一方、企業の住宅対策としては、住宅の貸与よりも、従業員の自家所有を援助する方式の方がのぞましいとの見かたもあり、社宅問題については関係者の今後の研究にまっところがない。

3. 子女の教育問題

労働者家族は、農家・商家等の自営業者世帯と異り、子女に継承させる生産手段をもたず、また家庭内で、生産的な技術を子女に習得させることは不可能であるために、子女に高度の学校教育を受けさせ、あるいは特殊な技能を習得させることによつて、自活のための手段をもたせようとする要請が強い。しかし、こうした教育に要する経費の負担は、労働者の勤労収入を唯一の収入源とする労働者家族の場合は必ずしも容易ではなく、また、労働者は一般に、定年制によつて、一定の年齢に達すれば職を退くことを余儀なくされるので、この点からも子女の教育費が、労働者家族の大きな問題になる。したがつて進学する子女のための学資の援助の方策や、若年で就業するものがすみやかに自活できるための方策がとくに強く求められる。また、特殊な問題として「住居」の項でもふれたように、労働者家族は、自営業者家族に比べて移動性が強く、このことが子女の学校教育に支障をおよぼすことがある。また、労働者家族では労働者は1日の大半を職場で過ごすため、子女の家庭教育、あるいは子女の教育問題全般についての責任と関心が主婦に大きく求められることになる。

わが国の場合も、子女に教育をうけさせようとする傾向は労働者家族の間に強く見られる。とくに低い学歴で生産活動に入つた者は、その後職業資格を高めるための機会が十分でなく、職業生活を通じて不利な条件におかれることが多いため、近年進学への要求が著しく高まっている。しかし、教育費の労働者家計に占める比重はかなり高い。また、諸外国に比べてわが国の労働者の定年制の年齢は低い。このため労働者家族の子女の進学が困難になることが少なくなく、しばしば優秀な子女の進学がはげまれるこ

とがある。

労働者の子女の教育問題についての今後の方策としては、労働者家族の教育費負担能力を高めること、若年で生産活動に入つた者の速やかな自活を可能にするような、労働経済政策がすすめられることが必要であろうが、あわせて産業・経済の要請に即して必要な人材が養成されるような、計画的な文教政策が樹立されることがのぞまれよう。さしあつては、教育費の軽減、公私の育英制度の拡充による子女の進学への援助、とくに、高等学校生徒に対する奨学金の拡充・整備が要望される。同時に働く青少年の職業的能力の発展を目的とする職業訓練制度の拡充がのぞまれる。また転職・転勤にともなう居所の移動が子女の学校教育におよぼす支障を排除するためには、教科書の入手に対する援助、宿舍の提供などについての関係者の研究が必要であろう。

子女の教育問題についての主婦の関心は、わが国でも近來非常に高まっているが、ややもすれば狭い視野にたちやすい。主婦が家庭内での子女に対する人格教育の責任とともに、教育問題改善についての建設的な役わりを果すためには、一層の識見が要求されよう。このための方策、とくに、関心のうすい階層への接近方策が検討されることがのぞましい。また、父親が家庭にいる時間が少ないために、子女の教育に十分関与できないということに対応して新しい方策が研究されるべきであろう。

4. 保健衛生の安全の問題

家族全員が健康を保つことは、すべての家族にとつて生活安定の大きな要因であることはいふまでもない。とくに労働者家族の場合は、労働者あるいは他の家族員の疾病、災害は、個々の家庭の経済生活を脅かすばかりでなく、労働者の欠勤あるいは不安等によつて社会的にも労働損失を招くことになる。ここに労働者家族の健康管理、安全管理の重要性がみとめられ、多くの国でこれに対処するための施策がすすめられている。

わが国でも戦後この面改善向上は著しいものがあると考ええる。しかし、労働者家族のおかれている都市の衛生的環境は必ずしも良好とはいえず、たとえば、結核の有病率は平均して考えれば、農家等の自営業世帯に比較して、労働者世帯の方が高くなっている現状である。また、労働者家族に

は、その扶養能力との関係から出生を抑制しようとする傾向がみられ、わが国でも、最近の出生率の低下は労働者階層に特に著しいが、抑制の方法としてしばしば人工妊娠中絶が行われている点が問題視されており、とくに母体の健康保持の面から、憂慮される状態にある。さらに高層アパートの普及、交通量の増大、あるいは遊び場の不足等から起きると考えられる都市の幼児災害も、主として労働者家族の間の重要な問題であろう。

これらに対処して、労働者家族の生活を健康に保つためには、一般的な公衆衛生施策の推進、医療期間の整備のほかに、とくに、家族全員が定期的に健康診断を受けることができるような制度や施設の普及、主婦の保健衛生、安全についての知識の向上、救急処置、家庭看護法、および正しい産児調節についての知識と技術の普及がすすめられるとともに、家庭災害の防止についての研究が行なわれることがのぞまれる。

5. 家族関係と家庭管理の問題

労働者家庭では、いうまでもなく、生産と消費の場が分離しており、労働者である世帯主は、1日の大部分を家の外の職場で過ごす。このことから、家事の運営や子女の教育等一家庭管理の責任をはじめ、近隣との交際、地域社会との接触等は、その大部分が家庭にある主婦の手にゆだねられるので、主婦の識見、家庭管理能力の向上が、社会的にも要求されることになる。

また家族の構成という点からみると、前にものべた通り労働者家族には、出生抑制の傾向が強く、また同居親族も少ないために、一般に家族員数が少ない。このことは家族員、とくに世代間の緊張が少ないという点で、大家族にまさるといえようが、不時の際には、人手不足を招く。とくに主婦の病気、出産等の場合は、ただちに家庭の運営に支障を来し、夫の職場での労働にも影響を与える。また、主婦自身が職場に出ている家庭では、日常の家事や子女の養育の面でも困難に当面する。家庭成員間の人間的なつながりの面では、平等的、友愛的な傾向が強く、いわゆる近代的な家族関係がみられるのであるが、反面、農家や商家等にみられるような経済単位としての一体感は失われ、家族成員間の興味や関心の共通性は少なくなる。このことから、家族の結合が弱まり、離婚、親子の離反等の現象が生

まれ、家族の機能が崩壊しやすくなる。こうした傾向に対応した西欧の多くの国で、家庭生活の円滑な運営を援助するよう種々の対策がこころみられている。

わが国の場合も、戦後は、家父長的な家族制度の廃止や生活様式面の変化と相まって、労働者家族の性格の近代性が次第に表面化してきた。そのため、主婦の家庭および地域社会での役わりが変化し、新しい観点から主婦の識見、能力の向上がもとめられている。また、家族の構成については、累代同居はかなり減少して小家族化が著しい。このために起きる不時の場合の人手不足という現象は、すでにあらわれており、とくに大都市の労働者家庭には著しくみられる。家族結合の弱化という点については、旧来の家族制度的な性格が減退して、近代的な家族関係が育ちつつあるものとして、一般に歓迎されていることが多いが、しかし一部では、家族の分裂という状態もすでに進行しているとみられる。しかも、こうした家族の性格の変化、とくに主婦の役わりの変化についての一般の認識は十分でなく、古い理念が支配的とみられる場合が少なくない。このことが家族関係や家庭管理の問題を一層困難にしているとも考えられる。

これらの問題に対処するためには、まず近代的な家族関係や主婦の新しい役わりについての社会一般の認識を深めるための教育活動が必要であろうが、同時に、家庭運営の技術面において、種々な新しいサービスの導入が考えられる。たとえば、家族関係や家庭管理についての主婦の知識や技術を高めるための援助計画が考えられ、さらに人手不足に対する援助施策としては、保育所等の施設の設置とともに、家事手伝いの養成、とくに主婦の事故の際、一時的に低廉な主婦の手代りを派遣する制度（ホームヘルプ制度）の導入が考えられよう。ホームヘルプ制度については、未亡人等の職業対策とあわせて考慮することができるとと思われる。また、人手不足をおぎなうためのサービスには軽易なものもあると考えられるので、余暇のある老人の役わりをこの面に見出すことができれば老人福祉にも資することになる。また、やや将来にわたる対策であるが、家族間の紛争、その他精神衛生面の問題についての相談機関の設置も必要とされる。

なお、家族関係、家庭管理の面は、労働者家族の近代的な性格が強くあ

らわれ、また現在も変化が進行している分野であると考えられる。したがってこの面において家族の機能を正當に保持していくためには、社会学、心理学、家政学、経済学等の分野で、家族問題について、科学的な研究が今後一そう進められ、とくに主婦の新しい役わりについての研究が行なわれることがのぞまれる。

6. 低所得労働者家族の問題

わが国の労働者家族の中には、日常の生活ですでに、最低生活さえ営むことの困難なものが少なくない。これらの世帯では、副収入を得るために妻その他の家族員の労働が必要となり、いわゆる共かせぎ世帯も多くみられる。また副収入を得るための方法として、しばしば内職がもとめられているが、内職の入手は必ずしも円滑でなく、その上に甚だしく低工賃である。このような世帯はもとより、一般に中小企業に働く労働者家族は、住宅その他生活全般にわたってその福祉面で不利な条件にあるものが多くそのため特別な問題が発生していると考えられる。たとえば、主婦の家事運営の面に関連してみると、家事の合理化をもたらす器具の不足や、しばしばみられるガス、水道等の施設の不備は、家事労働を煩雑なものとし、内職等家計を補助するための労働と相まつて、心身を消耗している主婦が多くみられるのである。このことは、子女の養育をはじめ、家庭生活全般にわたって、その円滑な運営を阻害する要因の一つとなつている。さらに、これらの労働者家族の中には、現行の各種社会保険の適用さえ受けていないものが少なくない。

このような特殊な問題をもつ低所得労働者家族に対しては、一般的な福祉対策に加えて、特別な対策が必要となろう。基本的には、一般的な労働、経済政策による賃金水準の向上、合理的な最低賃金制度ないしは完全雇用政策の確立が問題になるが、当面の施策の一つとして、各種社会保険の適用範囲の拡充も必要である。また内職の現状を改善するための対策としては、適切な家内労働対策あるいは内職対策の樹立によつて、内職従事者の保護と就業の援助が行なわれることがのぞまれる。さらに、主婦の厚生面については、共同福祉施設の設置等によつて、主婦の家事労働の軽減をはかり、教養・娯楽・休養が得られるような援助を行なう等、これらの家族

に対しては、特別な対策が研究されるべきであろう。

む す び

以上は、労働者家族の諸問題と推進すべき福祉対策の方向について、基本的な考えをまとめたものであつて、さらに各方面の批判を得て、研究をつづけたいと考える。本報告書が、労働者家族問題の重要性について社会一般の関心を深めることに多小とも役立てば幸いである。

13. 未亡人等の職業対策に関する建議書

婦人少年問題審議会は昭和35年12月16日総会の決議にもとづき、未亡人等の職業対策に関し、別紙のとおり建議致します。

昭和35年12月16日

労働大臣 石 田 博 英 殿

婦人少年問題審議会会長

山 高 茂

未亡人等の職業対策に関する建議

未亡人等が職業について経済的に独立し、明るい家庭生活を営むことは、その子女の健全な育成と民生安定の上にも極めて重要なことと考えられます。

未亡人等の福祉対策は、母子年金、母子福祉資金貸付、税制における寡婦控除等漸次充実しつつありますが、なお、その生活は経済的に不安定であり、60才未満の未亡人等総数270万人のうち、就業を希望するとみなされる者は約56万人を数える現状でありまして、その就業を援助する方策が強く要望されております。

本審議会においては、この未亡人等の職業対策を推進するために検討を続

け、労働市場において需給が甚だしく不均衡で、しかも未亡人等の適職であると考えられた家事奉仕職業の補導所を設けることについて、昭和29年9月建議を行ないましたが、その結果家事サービス公共職業補導所が設置され、現在まで良好の成果をあげております。

未亡人等は一般に年令が高く、職業に必要な知識、技能に乏しい上に家庭の責任を背負っているなどの理由から、就職の際不利な立場にあり、就職後も職業生活に適応していくのに種々困難な問題をもっております。

しかし、上述の例でも明らかなように、適職を選んで就職を援助すれば相当な効果が期待し得ることを考え、本審議会は、引続き審議を重ね、当面次の事項について特別の措置を講ずることが必要であるとの結論を得ましたので、その実現について特に配慮されるよう建議いたします。

記

1. 未亡人等に特別の職業補導を行なうこと。

未亡人等は、長く家庭にあつて家事に専念してきたために、職業に対する自信を喪失している場合が多く、かつ、年令も比較的高いために若い人々と同列に職業補導をうけて技術を修得するのに困難な状況にある。そこで、その特殊事情に応じた職業教育や職業補導を行なうことにより、職業能力をたかめ、就業を促進し、併せて補導期間中の育児、経済生活等の生活上の問題に対しても関係機関と連携をはかることによつて側面的援助を行なうよう次の措置を講ずる。

(1) 女子職業補導センターの設置

未亡人等のための特別の職業補導施設として、大都市に女子職業補導センターを設置する。

イ、未亡人等の就業に容易な種目をえらび、比較的高い知識技能及び資格を必要とする職種については、定期補導を行なうとともに、簡単な補導により就業できる職種については、随時簡易補導及び診回補導を実施する。

ロ 職業補導及び就業に伴なう生活問題に関して、関係諸機関との連携を強化することにより、社会福祉制度の利用あつせんを側面的に援助する。

ハ 未亡人等の職業に関する調査研究、資料の整備、発行、啓蒙宣伝等を行なう。

ニ 寄宿舍を併設し、子女の入舎も可能とするほか、保育室を設けて補導中子供の保護をはかる。

(2) 一般職業訓練所及び総合職業訓練所に未亡人等の特別学級の設置。

未亡人等のために特別学級を設けて、職業訓練の機会を容易に得られるよう措置する。

(3) 簡易補導教室の開設。

未亡人等の職業補導センターの設置されない地域において、未亡人等の就業に容易な職種をえらび、短期間の補導を行ない、簡易託児もあわせて行なえるよう努める。

2. 未亡人等の職業に関する相談業務を促進すること。

婦人少年室協助員と未亡人等の問題に関係ある機関、団体等との連携を一層密にして、その職業問題に関する相談業務の機能をたかめるとともにこれらの関係者に対し、未亡人等の就業を援助する上に必要な事項について理解をふかめるよう措置を講ずる。

3. 公共職業安定所に未亡人等の職業指導及び職業紹介を担当する職員をおくこと。

主要都市の公共職業安定所の窓口にて、未亡人等の特殊な事情について理解し、十分な配慮をもつて相談に応じ得るよう訓練された婦人の職員を配置する。

4. 広報活動を推進すること。

未亡人等の雇用を円滑に促進するため、未亡人等の雇用に関する調査を行ない、資料をととのえて、使用者ならびに社会一般の理解と協力を得るよう啓蒙活動を行なう。

14. 労働者災害補償保険法の遺族補償についての要望

昭和39年7月18日

労働者災害補償保険審議会会長

清水 玄 殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

婦人少年問題審議会においては、昭和38年7月より婦人問題の観点から妻の地位を中心として、家庭福祉対策についての検討を行なっており、目下、とくに次の3点に関する研究審議をすすめている。

1. 家族法からみた妻の地位
2. 社会保障制度の面からみた妻の生活保障
3. 家庭生活における主婦の役割

この審議は未だ結論を得ていないが、第2点の関連において、寡婦の年金権についての研究がとりあげられており、このなかで労働者災害補償保険法の遺族補償についても検討している。これに関しては、わが国社会における産業化の進展にかんがみ、充実した遺族補償制度のすみやかな実現を望むものである。

ついては、貴審議会が去る6月10日に公表された労働者災害補償保険法改正に関する小委員会試案の遺族補償関係の改正方針に関しては、当審議会として原則的に賛意を表するものであり、その線に沿った法改正のすみやかな実現を期待するところであるが、次の点について、さらに配慮いただければ幸いである。

記

1. 寡婦年金受給者の決定に関しては、事実認定に際して合理的な決定がなされるよう、適切な方法について検討していただくこと。
2. 夫の死亡後寡婦が自活できる態勢をととのえるための援助の施策を講じ

られること。

3. 寡婦の再婚に伴う年金停止に際して、特別な配慮がなされるよう慎重に検討していただくこと。
4. 労働者災害補償保険法の遺族補償に関しては、その制定、改廃、運営ならびに解釈などに際して、婦人の意見が反映されることが望ましいので、その方途につき貴審議会において考慮していただくこと。

15. 婦人労働力の有効活用についての中間報告

昭和39年11月26日

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子 殿

婦人少年問題審議会

婦人労働部会長

渡 辺 華 子

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、「現下の経済成長と社会全体の変ぼうのなかで、婦人の労働力を有効かつ、積極的に活用するための基本的な考え方と方策」を審議研究するように依頼を受けましたので、これまで審議を重ねてまいりましたが、現在までに婦人労働力の有効活用についての基本的な考え方としてまとめたことと、今後さらに有効活用上検討、調査を要すると考えられる事項とを以下のとおり要約しましたので、ここに中間報告致します。

婦人労働力の有効活用について

1. 婦人労働力の有効活用対策の必要性

昨今の急速な経済成長、技術革新、人口構造の変化などから、従来、失業に悩んできたわが国においても、若年労働者、技能労働者の不足が産業発展をはばむ要因の一つとして問題化しつつある。

とくに若年令層労働力の不足に関連して、比較的未開発な面の多い婦人層、とりわけ中高年令層婦人の活用をはかろうとする社会情勢となつてきている。

一方、経済発展と婦人の地位向上にともない、婦人の生活も全般的に近代化の方向に大きく変つてきており、婦人が家庭外で職業に就くことを可能にする状態は次第に醸成されているが、なお、その労働力を適切にいかす上には問題が多い。

以上の点から婦人を労働力として有効に活用するための方策を検討

することは、単に産業の需要に応ずるのみならず、婦人を含む国民生活全体の福祉向上をはかる意味で重要な課題であると考える。

2. 婦人労働力の有効活用についての基本的な考え方

婦人労働力の活用にあたっては、婦人の特質に留意し、その母性と家庭の機能が就業によつてそこなわれることのないように、十分配慮されるべきであるが、同時に個々の婦人の資質や、立場が尊重され、それぞれの特性や能力開発の機会が男子と均等に与えられるよう、憲法をはじめ関係国法諸法並びにILO条約の趣旨を生かすことが重要である。

従来わが国の婦人雇用は未婚の若年令層労働力を中心に、短期間、単純な仕事に使用する傾向が強く、家庭責任をもつもの、専門技術、知識、資格をもつもの、勤続の長いものなどについても、一律に補足労働力としてみられ、その労働力が十分開発されにくい状態におかれがちであつた。

婦人労働力の有効活用にあたっては、当面中高年令層婦人労働力の活用について考慮されなければならないが、それは単に、若年令層労働力不足の量的補充にあてるといふ考え方にとらわれず、それぞれの婦人の特質と能力の開発に留意し、かつ、家庭責任と勤労の二重の負担から生ずる複雑な問題を十分配慮しつつ、広い観点から条件を整備し、諸般の援助をあわせ行なうことを重視すべきである。

3. 婦人労働力の有効活用上検討を必要とする事項

以上のような基本方針に基づき当部会において審議を行なつた結果、婦人労働力の有効活用について検討すべき視点として、次のような事項が指摘された。

(1) 中高年令層婦人を活用しうる分野

中高年令層婦人の就業分野は、従来狭い範囲に限られがちであつたが、慣習的に若年令層向と考えられてきた分野、並びに社会経済の成長に伴つて、産業が変化拡大しつつある新分野について、広く中高年令層婦人を活用することについて検討すること。

(2) パートタイム雇用

パートタイム雇用は、家庭責任をもつ婦人が、家事負担を果しつつ雇用の機会をうる制度として、欧米諸国で行きわたっている雇用形態で、わが国に於ても若年令層労働力不足に伴い漸次導入の気運にあるが、中高年令層婦人の特性ならびに、通常雇用との関連に十分留意しつつわが国社会の実情に即したパートタイム雇用の導入について、婦人労働力活用の見地から検討を行なうこと。

(3) 職業への復帰

婦人はその特性から職業生活半ばで家庭中心の生活にはいる場合が多いが、婦人労働力の活用にあつては、このような婦人が中高年となつて円滑に職業生活に復帰しうるよう検討すること。

(4) 婦人の職業紹介、職業に関する指導、相談

職業紹介、職業に関する指導、相談は、学校における進路指導とともに、婦人の能力を開発する上に基本的に重要であるが、とりわけ中高年令層婦人は労働力としてその性格が複雑であるので、職業選択、職業適応を円滑にするために、その特性にもとづいた配慮をもつて新たな視点から再検討すること。

(5) 職業に関する教育、訓練

職業に関する教育、訓練は、婦人の職業に対する適応性を高め、労働力の開発をはかる上に基本的に重要なことであり、学校教育との関連において配慮されるべきであるが、中高年令層婦人については、とりわけその労働力の特性に即した柔軟性のある教育、訓練が行なわれるよう検討すること。

(6) 専門的職業における婦人労働力の活用

高等専門教育や、専門的技術を修得している婦人が増加している事実にかんがみ、技術労働力不足との関連をも考慮に入れ、その労働力が専門分野に有効にいかされるようその方途について検討を行なうこと。

(7) 中高年令層婦人の賃金

中高年令層婦人の就職は、賃金に関することから成立しにくいばかりが多く、またいわゆる年功序列型賃金体系の下では、賃金決定

に際して調整に困難な事情があるので、労働力の活用をすすめる立場から、特に中高年令婦人の賃金について検討を行なうこと。

(8) 婦人の定年制

現在、企業における定年退職は、慣例上男女差を設け、あるいは女子に特殊な退職事由、退職年令等を定めているところもみられるが、婦人の定年制については、社会経済事情の変化並びに社会保障との関連をも考慮に入れて、婦人労働力の活用をはかる見地から検討を行なうこと。

(9) 単純、単調作業における婦人

単純、単調作業分野が拡大するなかで、今後この分野の婦人労働力への需要は従来にもまして増加することが予想されるが、その労働意欲の向上をはかるための方策について、ひろい見地から検討を行なうこと。

(10) 育 児

働の母親の育児については、その就業中、不安の念を抱かせないように、両親に代つて十分子供を保護し、育成しうるような施設、社会サービス、その他について労働条件等の関連をも考慮に入れて検討を行なうこと。

(11) 家 事

家庭責任をもつ婦人については、本人が職業に就くことによつて生じる家事運営上の諸問題を解決するための援助方策について検討を行なうこと。

(12) 母性保護

婦人労働力の有効活用については、技術革新、機械化の進展、並びに婦人の特性を考慮するとともに、その能力の開発をはかる見地から、母性保護について再検討すること。

(13) 社会保障

従来、婦人の雇用は、若年令層中心に行なわれてきたが、労働力年令層の変化にともない中高年令層をも含め、広く婦人の労働、生活条件上の必要が充足されるよう、社会保障について検討を行なうこと。

16 雇用対策法の立案に関する要望

昭和40年12月25日

労働省職業安定局長 殿

婦人少年問題審議会

婦人労働部会長

渡 辺 華 子

婦人少年問題審議会婦人労働部会においては、昭和38年7月以来「現下の経済成長と社会全体の変ぼうのなかで婦人の労働力を有効かつ、積極的に活用するための基本的な考え方と方策」を審議しておりますが、今回貴局において立案中の雇用対策法に関し、「雇用に関する基本的な施策の大綱」について説明を聴取し内容を研究した結果婦人労働力の有効活用の観点から別紙の通りの要望を表明して、適切な配慮をはらわれることを期待する次第であります。

雇用対策法の立案に関する要望

最近十数年間における婦人労働者の増加は著しく、全労働者中に占める割合も15年前の24.9%から1964年の31.3%と増加してきた。また、婦人労働者の年令構成、配偶関係にも変化が目立ち、中高年令者、有配偶者の割合が上昇している。(表1～5)

ところで雇用対策法案は、その立案にあたって「雇用の現在及び将来の問題点」を分析し、現在若年労働力は不足し、特に技能労働力の給源が枯渇しつつあり、放置すれば、国民経済の発展を阻害する公算が大きいといっているが、婦人労働については(1)現在の労働力を一そう有効に活用することと(2)従来の非労働力人口の労働力化を効果的に指導することが雇用対策の重要な課題となると考えられる。(1)についてはもはや婦人労働を短期的単純労働のみに使用するという考え方で扱ったのでは国民経済全体からみて現実には即さず(2)についてはすでに学生、病弱者、老令者等を除く男子と若年の女子の殆んどすべてが労働力化しており、今後の新しい労働力補給源としては結婚後もひきつづき労働市場に定着する婦人をふくむ家庭婦人が最大となる可能性

がある。(表6～8)

いずれにしても既婚婦人が労働市場に定着するかあるいは新たに入るかであつて、これらの人々の雇用の増大はわが国経済の円滑な発展にとつて不可欠であり、労働力補給源確保のもつとも重要な問題と思われる。

これら既婚婦人の多くは家庭責任をもつており、職業と家庭とに対する二重の責任を調和させる必要から生ずる特有の問題に直面している。従つてこれらの婦人を労働力として有効に活用するためには種々の配慮が必要であると考えられる。例えば長く家庭にあつて家事に従事した後職業につこうとする婦人は、職業に関する知識、技能をもたない場合が多く、整理されるべき家庭の諸用務を背負っている場合も多いと考えられるので、まず、これら身辺の諸問題を整理するための相談に応じ、職業を選定するに際しては職業情報を提供し、個々人の適性を配慮し、適切な職業を紹介するために特別な相談、指導を行なうことが必要であり、また相当期間職業を中断した後復帰する婦人に対しては実情に応じた訓練のあり方も考慮すべきであろう。

以上のような観点から、雇用対策法の立案にあたつては運用面をも含め、次の諸点に考慮をはらわれることを要望する。

1. 雇用対策法の総則に、ILOの「雇用政策に関する条約」および「同勧告」の趣旨等をも考慮し、職安法第三条の如き均等待遇の規定を設け、本法に基づく諸措置について女子が差別されることがないように留意すること。
2. 「施策の大綱」5に述べられた諸施策において、家庭責任をもつ女子の就職および再就職を容易にするため次の考慮をはらうこと。
 - (1) 女子のための職業情報の提供、適職選定のための指導、相談などのため、現在配置されている女子の担当官が少ない実情にかんがみ十分な数の女子の専門的職員を養成し、増配置すること。(表9～10)
 - (2) 中高年令者に対する雇用率を設定することについてはいろいろ検討すべき問題もあると思われるが、設定するとすればその対策となる職種に中高年令女子の就職し易い職種を含めることにより、女子中高年令者の雇用促進の目的が果されるよう十分考慮すること。
3. 「大綱」6の職業訓練の推進にあたり、女子がこの制度を利用し易いように制度の運用および環境の整備について配慮すること。また、女子の就

職を容易にするため再訓練コースを設けること。

4. 子供をもつ婦人が就職し、または職業を継続することを容易にするために広汎に保育施設を設置し、その内容の充実をはかることが要望されている実情にかんがみ、「大綱」10の福祉施設として、託児施設の設置および整備について資金を貸付けるなど積極的な施策を樹立すること。

参考

「雇用に関する基本的な施策の大綱について」

(抜すい)

1. 政策の目標

略

2. 労働力需給に関する基本的指針の樹立

略

3. 技能労働力の確保

略

4. 雇用関係協議会

略

5. 労働力の有効活用の推進

- (1) 政府は、労働者の職業上の適性の発見、職業の現状および将来性その他の職業情報の提供、適切な選職判断のための助言などその者にふさわしい職業の選択を容易にするための就職指導を積極的に行ない、労働力の有効活用、職業への定着および職業意識の確立を図る。
- (2) 変転する職業の実態に即応した職業分類を明らかにし、技能の評価および格付けの制度を確立し、技能の向上と技能者の社会的評価の確立を促進する等、雇用慣行の近代化に努める。
- (3) 中高年令者に対しては、適職を選定し、転職訓練その他職業への適応性を増大させるための施策を推進するほか、必要に応じ雇用率を設定し、その達成をはかるための助成措置を講ずることによつて、これらの者の就職促進に努める。
- (4) これらの事項に関し調査研究する機関（「職業研究所（仮称）」）を設置し、その研究成果の利用および普及を図る。

- (5) 求人および求職に関する情報の把握ならびに公共職業安定所相互間の連絡を円滑に行なうことにより、求人と求職との迅速かつ的確な結合を図る。

6. 職業訓練の推進

政府は、技能労働力の養成確保を図るため、国および都道府県が行なう職業訓練を拡充するとともに、事業内職業訓練の普及と助成に努め、必要に応じ職種または業種ごとに事業内職業訓練の実施について事業主の団体に勧告することができるものとする。

7. 求人秩序の確立等

略

8. 新規学卒者に対する職業紹介体制の強化

略

9. 雇用変動の場の合措置

略

10. 就職促進のための福祉施設対策の拡充強化

政府は、労働力の有効活用と適正な流動を促進するため、移転就職者用室舎の建設ならびに労働者住宅、事業内職業訓練施設その他の福祉施設の設置および整備に要する資金の貸付け等の福祉施設対策を積極的に推進するものとする。

11. 職業転換給付制度の確立

略

表 略

17 年少労働に関する施策について（報告）

昭和41年2月7日

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子 殿

婦人少年問題審議会

年 少 勞 働 部 会 長

成 瀬 政 男

最近経済的、社会的諸条件の変化を反映して、年少労働問題がとくに注目されるにいたっている。

本部会は新しい観点にたつて、年少労働問題を正しく把握し、長期的展望の下に強力な施策を推進する必要があると考え、昭和39年3月27日より数次にわたり部会を開催して研究、討議を重ねた。その結果別紙のとおり「年少労働に関する施策について」をとりまとめた。

なお、本報告は、年少労働に関する施策について総括的にとりまとめたものであるので、これが細部については、さらに審議を重ねて参りたい。

年少労働に関する施策について（報告）

1. 年少労働の現状と対策

(1) 年少労働の現状と問題点

イ 雇用の現状と問題点

(i) 需給のアンバランス

中学校卒業者数は昭和38年をピークに年々減少している反面、進学率は毎年大幅に上昇し、新規就職希望者は減少の一途をたどっている。このため、ここ数年来急激な増加をつづけてきた中学校卒業者に対する求人が、景気後退の影響をうけてのびなやみを示したにもかかわらず、40年3月卒業者の求人倍率は3.7倍（前年3.6倍）で求人難は依然深刻である。

(ii) 離転職の増加と質低下のおそれ

このような状況を背景として、年少労働者のなかには、職業指導

の不十分さ等もあつて、退職に慎重さをかけ、ひいては安易に離転職するという傾向が生じている。このことは、職業意識や生活態度に好ましくない影響をあたえるものであり、それによる年少労働者の質の低下が憂慮されている。

(イ) 大都市集中と都市的環境への不適応

産業の立ちおくれ、福祉施設の未整備等が要因となつて地方労働市場から年少労働者の大幅な流出がみられる反面、最近年少労働者の集中傾向がいちじるしい大都市では、都市的環境への年少労働者の不適応が注目されている。

ロ 職場内外の変化と問題点

(イ) 作業態様の変化と職場不適応

近年技術革新を軸として、大企業のみならず、中小企業でも機械化、合理化が進んでいるが、とくに年少労働者のなかには、このような変化にただちに適應できず、能率の低下、モラルの喪失をきたしている例がめだちはじめている。

(ロ) 自由時間増大、生活環境の変化とその影響

一せい週休制、一せい閉店制の実施等を中心に、中小企業においても労働時間が短縮され、自由時間が増え、一方初任給の上昇によつて年少労働者の賃金は改善されてきている。しかしながら年少労働者の生活に対する適切な指導、助言が不十分なうえ、社会環境とマスコミの悪影響もあつて、年少労働者のなかには、安易な生活にはしり、将来に対する希望を失なうものがでてきている。

ハ 年少労働者の意識の変化と雇用主の無理解

戦後年少労働者の意識は大きく変化したが、これを理解することができずに、扱い方に困惑している雇用主もある。相互理解の不足、適切な指導の欠如は年少労働者の安易な離転職にもつながる問題である。

(2) 年少労働対策の現況

労働省は上述の現状と問題に即応し、主として次のような対策を実施している。

イ 調査と啓発

「年少労働者就労状況調査」その他必要に応じて調査を実施し、年少労働者の職種、労働条件、教育訓練等の問題点を明らかにするとともに、「働く年少者の保護運動」などあらゆる機会をとらえて、雇用主はじめ広く社会一般の啓発に努めている。

ロ 保護と福祉

(イ) 年少労働者福祉員制度

年少労働者の保護、教育訓練、自由時間の善用指導、その他福祉活動の推進にあたる「年少労働者福祉員」を中小企業団体に設置することを勧奨し、かつその自主的活動に対する指導と援助を行なっている。この年少労働者福祉員は全国に約2万人が設置されている。

(ロ) 産業カウンセリング制度

年少労働者の個別的な相談に応じて、そのなやみを自主的に解決できるよう援助し、年少労働者の職場内外への適応、人間的成長のために、企業あるいは企業団体への「産業カウンセリング制度」の普及、導入をすすめている。

ハ 福祉施設

中小企業に働く年少労働者の自由時間善用の場、いこいの場であるとともに、その生活指導もおこなう総合的福祉施設として、国庫補助による「勤労青少年ホーム」の積極的な設置、拡充をはかっている。同施設は40年度末までには34施設となる見込みである。

2. 今後の年少労働対策

(1) 年少労働者の職場生活に関する施策

イ 職業指導の充実

年少労働者の早期、安易な離転職には、最初の職業選択の適否が相当影響しているとおもわれるので、就職前に適切な職業指導がおこなわれるよう学校、家庭、その他関係機関の協力によつて十分配慮する必要がある。

ロ 職業観、生活態度の健全化の推進

年少労働者の安易な離転職を未然に防止し、働くことに生甲斐をかんじさせるためには、雇用主をはじめとする関係者の積極的な配慮が

必要である。

とくに、成長過程にある年少労働者には、何よりもまずそれぞれの能力に応じた適切な教育訓練の機会があたえられるべきである。たとえば夜間学校、職業訓練施設あるいはそれに準じた教育訓練機関で学ぶ年少労働者に対して、物心両面の援助をおこなう必要がある。

しかも、これらの教育訓練の結果が、正しく社会に評価されるようにしなければならない。なかでも、職業訓練所の訓練修了生に、実力に応じて高校卒業者と同等の資格をみとめるなどの道がひらかれることがのぞましい。

以上のような形で年少労働者の成長を促進すると同時に、年少労働者に将来のビジョンをあたえることも、職業観、生活態度の健全化に資するところ大であると考えられるので、すみやかにその具体策をたてるべきである。

ハ 相談制度の普及、充実

年少労働者は成長期にあつて、心身ともに不安定な状態におかれているうえ、中小企業で働いているばあいには、とくに人間関係のむずかしさ等から欲求不満におちいり、職場適応を阻害されることが少なくない。これらの年少労働者のもつなやみや問題の解決に援助をあたえるための制度の普及、充実をはかる必要がある。

ニ 労務管理の改善についての指導

最近、労働力不足の激化等をつうじて、企業の労務管理は全体としてみれば急速に改善されつつあるが、中小企業とくに商店等の小零細企業では、いまだにおくれた労務管理がおこなわれているばあいが少なくない。このことは、年少労働者の成長と職場適応を阻害する要因となつているので、雇用主が労務管理の改善を自主的にすすめることができるように、積極的な指導をおこなう必要がある。

(2) 年少労働者の職場外生活に関する施策

イ 自由時間の善用指導の強化

自由時間を有効に活用することによつて、年少労働者は心身両面の能力を自由にのばし、人間性の回復をつうじて、労働力の再生産をは

ることができる。このため、自由時間善用の必要性を雇用主および労働者に十分認識させるとともに、自由時間善用の方法について、適切な指導をおこなう必要がある。

ロ 仲間づくりの促進

最近中小企業で、年少労働者が仲間をえられないために離職する傾向もみうけられるので、労働条件の改善等とならんで、グループ活動などの仲間づくりについての指導、援助が必要である。

ハ 自由時間善用のための諸施設の整備、拡充

勤労青少年ホームなど自由時間善用のための諸施設の整備、拡充に必要な財源措置を講ずるとともに、当該諸施設の整備が早急に望めない地域においては、既設の公的施設を有効に活用することを考慮すべきである。

ニ その他

(イ) 自由時間善用をすすめるために、たとえば帰省時の鉄道料金等の割引き、優良映画への優待などについても、適切な措置を講ずべきである。

(ロ) 親元をはなれて就職している年少労働者に家庭的雰囲気を感じさせるため、休日等におけるボランティアによる家庭の開放等を制度として普及する必要がある。

3. 結語

今後の年少労働対策は、長期的な展望をもちながら、しかも時代の変化に即応した綿密な計画のもとですすめられなければならない。そのために十分な予算措置を講ずることが対策実現の基本的条件となる。

年少労働対策の重要性については、すでに各方面からいろいろな形で指摘されているが、予算措置は従来きわめて微々たるものにすぎなかつた。

現在景気後退等の影響で国家財政はかなり窮屈な状況にあるとはいえ、国家の将来の繁栄のために、関係予算の大幅な増額を切に要望する次第である。

18 家族法上の妻の地位に関する意見書の提出 について

昭和41年2月7日

労働大臣 小 平 久 雄 殿

婦人少年問題審議会

会長 田 辺 繁 子

婦人少年問題審議会は、かねてより家族法上の妻の地位に関して審議を重ねてきたが、別紙の通り意見書を提出する。

家族法上の妻の地位に関する意見書

終戦を機に、従来の家族制度が廃止され、家庭における婦人の地位は次第に向上してきた。一方、近年家庭生活は構造的にも意識の面においても急速に変化してきているので、妻の地位に関連のある家族法（民法の親族、相続編）の諸規定の不備が現実の生活に多くの問題をおこしている。よつて婦人少年問題審議会は家族法における妻の地位に関し、現段階において婦人の地位の向上その他婦人問題の観点より特に重要と考えられる次の諸点について適切な処置をとられるよう要望する。

1. 夫婦財産制について

わが国の夫婦財産は別産制のたてまえをとっているので、婚姻中自己の名で得た財産はその特有財産となる。しかし一般に妻は、その名義による収入を得ることが少なく、婚姻中に形成された財産は夫名義であることが多い。このことは婚姻の破綻や相続に際して、妻に不利益をもたらす場合がきわめて多い。夫の収入は、生活の分業、すなわち妻の家庭管理、家事、育児その他夫に対する協力によつて得られたものであることを考慮すると、夫の名で得た財産に対して妻の帰属分があると考えるべきである。最近夫名義の取得財産について、その一部が妻に帰属するものであるとする意識が一般的に高まりつつあり、学説、裁判例にもこの様な傾向が見られるようになってきた。

以上のような理由から婚姻中の夫名義の取得財産に対する妻の帰属分に

ついて検討がなされること。

なお、近年夫婦間の贈与税について主婦などの関心が次第に高まりつつある。税制調査会（３９年）においても「夫婦間贈与の免税」について審議され、家族法の夫婦別産制との関係で時期尚早とされていたところ、本年に入つて「税制改正大綱」では夫婦間の贈与税の軽減が公表された。夫名義の取得財産に対する妻の寄与を認めた何らかの措置がとられれば、この問題の理論づけにも役立つと考えられる。

2. 協議離婚について

わが国の協議離婚は当事者の協議により離婚が成立し、公的機関の介入を必要としないということになつてゐるが、現実には婦人は社会的経済的弱者である場合が多いことから対等な立場になつた協議が十分に行なわれず、妻が不利益をこうむる例がしばしば見られる。

したがつて協議離婚に際しては、公的機関による当事者の意思確認が行なわれるような措置について検討がなされること。例えば、これらの問題を処理するために家庭裁判所の判事、調査官の増員及び専門的な係員の養成などについて検討されることが必要であらう。

3. 離婚後の妻の扶養について

現行制度においては離婚に際して妻の財産分与の請求権が認められているが、この制度が離婚した妻の生活を擁護することに十分活用されているとはいいがたい。なおわが国においては、婦人は経済的に不利になることが少なくない。

ここに離婚した妻の生活を擁護する見地から現行の財産分与請求制度についての検討を行なうとともに欧米諸国にみるアリモニー制度の導入について検討がなされること。
(注)

4. 妻の相続分などについて

近年、家庭生活が構造的に変化したことも一つの原因となつて、老後の生活に不安を感じる婦人が少なくない。一方、平均寿命は戦前にくらべ著しく伸び、かつ男女差が拡大し、老後長く単身生活を送る婦人が増加する傾向が見られる。このような現状を背景として、妻の相続分を増加することが必要であらう。

第一に相続人が妻、子であるとき、現行法によると相続分は子が3分の2、妻が3分の1であるが、相続開始の際妻は中、高年令に達し、子は成人して独立の生計を営んでいる場合、夫の財産形成への妻の寄与、妻の老後の生活費を考慮し、妻の相続分を増加することについて検討がなされること。

第2に妻に子がない場合は、妻の老後の不安は一そう大きいと考えられるが、現行法においては夫の遺産の3分の1は兄弟姉妹の相続分となつていることについても検討がなされること。

第3に夫の遺産が妻の最低生活を確保する程度の土地家屋にとどまる場合は、妻の生存中は不動産についての使用权、管理権、収益権などを確立するための何らかの措置について検討がなされること。

なお、推定相続人たる夫が相続開始以前に死亡した場合、その妻の代襲相続権が認められるよう検討がなされること。

5. 婚姻の届出について

わが国においては婚姻は届出によつて効力を生ずるが、結婚式後すみやかに婚姻届の手续を行なう慣行が樹立されていないようにみられる。

また結婚式は事実上休日等に行なわれることが少なくないので、婚姻届の受理が当日中に円滑に行なわれることが困難のようにみられる。

内縁関係が妻に種々の不利をもたらしていることにかんがみ、ここに婚姻の即日届出が励行されるよう啓発するとともに、その受理が休日等の場合も円滑に行なわれるよう適切な措置について検討がなされること。

6. 啓発活動、相談制度について

家族法上の妻の地位について関心がうすい婦人が多く、本人自身不当なあつかいをうけてはじめて法の存在を知るといふ例がしばしば見られるので、次の二点について配慮がなされること。

(1) 家族法上の妻の地位については、学校教育において現実の生活に即した正しい知識を与え、実生活に活用させることに努めるとともに、一般婦人に対しては正しい啓発活動を行なうこと。

(2) 欧米諸国においては、いわゆるマリッジカウンセリングがかなり普及しているが、わが国では未だ見るべきものがない。既に述べた通りわが

国の家庭生活は急激に変化しているところから、婚姻問題から派生する諸問題について専門家による相談制度が必要とみられ、この問題の検討がなされること。

(注) アリモニー制度について(英米法辞典、有斐閣による)

アリモニー(妻の扶助料)別居中又は離婚後の妻の扶養のために夫が支払を命ぜられるもの。

19 中高年令婦人の労働力有効活用に関する建議

昭和41年11月14日

労働大臣	山	手	満	男	殿
大蔵大臣	福	田	赳	夫	殿
文部大臣	有	田	喜	一	殿
厚生大臣	鈴	木	善	幸	殿
建設大臣	橋	本	登美三郎		殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

中高年令婦人の労働力有効活用に関する建議

近年、婦人労働者数の増加は著しく、特に中高年令者、有配偶者の婦人労働者中に占める割合は年々上昇しており、今後も経済社会の進展に伴つてこの傾向は強まるものと予想される。このため、中高年令婦人の雇用労働力としての重要性は増大してきており、これらの婦人労働者が単なる代替的あるいは補充的な労働力としてではなく、その能力を有効に発揮できるようにすることがわが国経済の円滑な発展にとつて重要になつてきている。

しかし、中高年令婦人の多くは、その特質から就業にあたり種々の複雑な問題を伴つており、その職業能力を有効にいかすためには、これらの諸問題に対処し、その特質を考慮した対策を緊急に講ずる必要があると考えられる。

婦人少年問題審議会は、以上の観点にたつて「中高年令婦人労働力の有効活用のための対策」について審議を行なつた結果、今般別紙のとりの結論に達した。

関係行政機関におかれては、問題の重要性にかんがみ、それぞれ所要の措置を講ぜられるよう切に要望し、建議する。

I 中高年令婦人の労働力化に伴う諸問題

1 わが国経済の発展と中高年令婦人の労働力

従来わが国の婦人労働者の特色は、若年女子の結婚前の短期的就業であることがあげられていた。このため婦人労働者は企業の中で、補助的労働者として扱われ、一般に技能訓練、昇進の機会が少なく、また婦人労働者自身の側にも職業に対する意欲に乏しい面が指摘され、婦人労働者の多くが未熟練労働の地位にとどまる結果となっていた。

しかしながら、近年の経済発展のなかで婦人労働者の性格には次のような変化が起つてきている。すなわち、30才あるいは40才以上の層の急速な増加に伴い、平均年令が上昇し、また結婚後も働く者の数が増加し、有夫の婦人の全女子雇用者中に占める割合は35%に達した。さらに女子の教育程度が向上した結果その職業分野も専門的、管理的な分野に徐々に拡大しつつあることも見のがすことができない。

以上のような変化の背景にはさまざまな事情があることはいうまでもないが、まず経済規模の拡大と発展に伴う労働力に対する需要の増大という点があげられよう。

次に供給側の条件の変化として以下のことをあげることができる。すなわち、女子人口全体の中に占める中高年令層の増大、女子高等教育の普及等により、労働力の中において中高年令婦人の比重が高くなる必然性があるが、出産児数の減少と家事労働の合理化等による自由時間の増大に伴い、これら中高年令婦人が家庭の外に出て働くことは以前よりも容易となつていいる。一方消費生活の内容が変化し、また子女の教育費も増加するなど、現金収入の必要性は急速に増大しつつあるので、生活の必要から、あるいは生活水準の向上のため、現金収入を得る機会を求める婦人が増加する傾向にある。さらに、婦人が職業をもつことに対する婦人自身および、社会一般の意識の変化も見のがすことができない。

なお、さきにのべたような婦人労働者の性格の変化は必ずしもわが国の

みにみられる現象ではなく、アメリカにおいても婦人労働者の高令化は数十年にわたって続いており、最近その平均年令は41才に達している。また、婦人労働者中の有夫者の割合は、1940年の30%から1963年には62%に増加している。同様の傾向はイギリスその他ヨーロッパ諸国においても認めることができ、わが国でも今後ますますこの傾向は強まるであろう。

2. 中高年令婦人の雇用に伴う諸問題

わが国の労働力の需給関係は、従来の労働力過剰の状態から、速からず労働力不足基調に移行することが予想されている。従つて長期的には、中高年令婦人の雇用は今後一層増大することが予想されるが、現状においてはその特殊性からこれら中高年令婦人の就業については多くの問題がみられる。

すなわち、中高年令婦人に対する雇用需要は若年者に比してかなり低く、その求人分野も比較的せまく限定されている。一方中高年令婦人の場合は職業経験や技能の不足などから労働市場において不利な立場にある。これらの事情から中高年令婦人は就職の機会を得ることが困難な場合がしばしばあり、あるいは就職に際し、その適性と能力がいかされないことも少なくない。

さらに、中高年令婦人の多くは、家庭管理、家事、育児、病老者の看護等、いわゆる家庭責任を有しており、このため職業生活を円滑に遂行してゆくにあつて種々の問題に直面し、家庭と労働に対する二重の責任を調和的に果たすことに困難を感じているものが多い。

なお、家庭責任をもつ婦人にとつては、一日の労働時間数、あるいは週または月の労働日数が少ないいわゆるパートタイム労働が就業に便利であるところから、この雇用形態は欧米諸国においてすでに広はんに採り入れられており、わが国でも最近増加の傾向がみられ、そのパートタイマーの大部分は中高年令婦人によつて占められている。しかもその労働の諸条件は必ずしも十分に整備されていない状況にある。

以上のように中高年令婦人の雇用は増大する必然性がありながら、現状では多くの問題を伴つており、その解決のための速やかな対策が要請され

る。

II 中高年令婦人の労働力有効活用のためにとるべき施策

1. 一般原則

中高年令婦人の労働力有効活用についての基本的な考え方としては、これを単に若年労働力の量的補充としてではなく、中高年令婦人の能力の有効な発揮とその地位の向上のための条件を整備するという方向で積極的に対処すべきである。

この際、中高年令婦人の多くが家庭責任を有している実情にかんがみ、これら婦人が家庭と労働に対する各種の責任を調和的に果し、差別待遇をうけることなく、職業に従事することができるよう特段の配慮が必要である。

なお、一般に婦人がその生涯の間に職業生活に従事する期間が次第に長くなつていく傾向についての十分な認識が必要である。

政府は、中高年令婦人の労働に伴う諸問題に関し、適確な認識の上にたち一般の理解と協力をえて、次に述べる施策を効果的に実施すべきである。

2. 中高年令婦人の就業分野拡大と、労働条件の向上に必要な施策

- (1) 中高年令婦人の労働力としての特質を研究し、その適性と長所を明らかにして、これが周知をはかるための広報活動を行なうこと。
- (2) 中高年令婦人に適する職種を研究し、従来若年女子または男子のみを雇用している職種で、中高年令婦人に適する職種を選んでこれに配置するよう勧奨すること等により、その就業分野の拡大をはかること。
- (3) 中高年令婦人の就職の妨げとなつている雇用慣行について検討し、是正を期するよう配慮すること。
- (4) 現在の健康保険法では妊娠出産に関する給付を分娩費として定率で行なつているが、これを一般の疾病負傷と同様療養の給付として、取扱いよう改善すること。

なお、他の社会保険で妊娠出産に関する給付水準が、健康保険法の給付水準に達しないものについては、その改善をはかること。

3. 中高年令婦人の就職、再就職の円滑化に必要な施策

- (1) 公共職業安定所に専門的知識を有する職員を配置し、適切な職業相談および指導を提供し、個々の婦人の適性、能力および家庭状況等に応じた職業紹介が行なえるよう配慮すること。

なお、職員の配置にあたっては、可能な限り婦人を配置することが望ましい。

- (2) 婦人少年室協助員を十分活用して職業に関する相談および指導の業務を充実すること。
- (3) 新たに職業に就こうとする中高年令婦人が利用しやすいよう職業訓練制度の運用をはかるとともに、職業を長期間中断した後再就職しようとする婦人に対し、その間の技能の後退をカバーするための再訓練コースを設けること。
- (4) 上記のような中高年令婦人に対して適切にして十分な職業情報を提供すること。
- (5) 中高年令婦人の就職、再就職を容易にするためには少女時代において、将来の職業生活の基礎となる職業観の確立、職業技術の附与等がきわめて重要であり、これらが与えられるよう各般の方策をすすめること。

4. 婦人労働者が家庭責任を円滑に果たすことを援助するために必要な施策

- (1) 婦人労働者の育児負担軽減に必要な措置を講ずるため、就職および求職中の母親の数ならびに子供の数および年令と就業中の保育方法に関する希望等につき調査を行ない、実態を明らかにすること。
- (2) 就労を必要とする母親の立場を考慮し、地域の実情に即した保育施設とくに乳児施設の増設ならびに充実をはかること。
- (3) 保育施設の業務時間と母親の労働時間との関係を調節するよう適切な措置を講ずること。
- (4) 学令期に達した子供の下校後の保育のあり方について検討を加え、公的な学童保育施設の設置を促進すること。

また一方、家庭にある主婦等による自発的保育活動を支持し、促進すること。

- (5) 保護者の参加を求める学校の行事等に、働く母親の参加を容易にする

ため、その開催の時間を考慮するなど、必要な措置を講ずること。

- (6) 厨芥処理、公共料金徴収等その取扱いに関する考慮を促すなど、家庭責任をもつ婦人が就業に困難を感じることがないように社会的環境の整備につとめること。
- (7) いわゆる育児休職制度等、家庭責任をもつ婦人労働者に関係の深い職場の諸制度に注目し、これを検討すること。
- (8) 婦人労働者の家事負担を軽減するため、家事援助制度の実現をはかり、合理的料金により家事援助者を依頼できる方法を講ずること。
- (9) 婦人労働者の家事負担を軽減するためのサービス（保育、家事援助、公共料金支払業務等）を附帯する居住施設等の設置及び普及をはかると。

5. パートタイムの雇用条件の適正化のために必要な施策

- (1) パートタイム雇用に関しては、パートタイム労働者の雇用分布、労働条件、労働環境等に関する調査を継続して行なうこと。
- (2) パートタイム雇用について、その雇用形態、賃金、労働保護、社会保険等の総合的研究を行なう等により、パートタイム雇用の近代化をすすめること。
- (3) パートタイム労働者についても、一般の労働者と同様、職業意識、契約意識をたかめることが、その労働条件向上のため必要である実情にかんがみ、これに関する啓蒙活動を行なうこと。

20 勤労青少年の余暇善用福祉施設のあり方 について（報告）

昭和42年5月15日

婦人少年問題審議会長

田 辺 繁 子 殿

婦人少年問題審議会年少労働部会長

成 瀬 政 男

勤労青少年の余暇善用福祉施設のあり方について（報告）

本部会は昭和41年2月7日報告した「年少労働に関する施策について」のなかで指摘した今後の年少労働対策のうち、勤労青少年の健全育成をはかるためには、余暇善用のための福祉施設の整備拡充が最も重要な対策であるという観点にたつて、そのあり方について昭和41年10月20日より数次にわたり審議を行なった。

審議にあたつては、公共施設ならびに民間施設のあり方についてそれぞれの代表者の意見を聴取し、研究、討議をすすめたが、その結果、別紙のとおり意見を取りまとめたので報告します。

別紙 勤労青少年の余暇善用福祉施設のあり方について（報告）

勤労青少年の健全育成をはかるためには、余暇を積極的に活用することが肝要であるが、余暇を有効に活用することは勤労青少年自身の成長のみならず企業の労働生産性の向上という見地からも必要である。

余暇を有効に活用するためには、勤労青少年のいこいの場、教養を身につけレクリエーション、スポーツを楽しむ場、あるいは勤労青少年に対して生活指導を行なう場としての福祉施設が果たす役割は大きい。

余暇善用のための福祉施設は、勤労青少年がその余暇を通じて人間性のか

ん養と健全な身体をつくりあげるとともに社会生活への適応に寄与するものでなければならない。

以上のような諸点を考慮し、公共施設については、勤労青少年ホームを、民間施設（商業施設、事業所単独施設を除く。）については、余暇善用の総合施設、文化、教養、体育、相談施設等専門施設を対象にそのあり方を検討し、健全な勤労青少年の育成に資することとした。

第1 勤労青少年余暇善用福祉施設の現状と問題点

現在までの公共施設（勤労青少年ホーム）および民間施設の設置運営の状況をみると次のような問題が指摘できる。

1. 公共施設

- (1) 昭和32年度より総合的福祉施設として、国庫補助により積極的な設置をはかつており、昭和41年度末現在で51カ所、昭和42年度において20カ所の新設が予定されているが、いまだ絶体数が不足している。
- (2) 野外スポーツ施設の付設が必要であるという利用者の声が強い。
- (3) 利用状況をみると、利用者の少ない施設については、設置場所にも問題がある。
- (4) レクリエーション、スポーツ等の指導者が不足している。
- (5) 運営を行なっている管理者、指導者等について、相互経験交流の場がない。
- (6) 運営面の充実をはかるためには運営費が十分でない。

2. 民間施設

- (1) 一般社会人、学生生徒との共同利用が多く、勤労青少年専用の施設が少ない。
- (2) 資金の不足等から施設の設置が困難である。
- (3) 野外スポーツ施設を付設している施設がほとんどみられない。
- (4) レクリエーション、スポーツ等の指導者が不足している。

第2 今後の課題

勤労青少年の健全育成をはかるにあたって、公共および民間の各種の余暇善用福祉施設がそれぞれの役割を発揮できるよう労働行政において

は、次のような具体策を講ずる必要がある。

1. 公共施設

(1) 設 置

イ 勤労青少年ホームについては、次のような措置を講ずる。

(イ) 勤労青少年ホームの数の増大をはかり将来人口5万以上のすべての都市に設置の拡大をはかる。

(ロ) 現在の勤労青少年ホームに野外スポーツ施設の付設を検討する。

(ハ) 勤労青少年ホームは、職場から適当な距離にあつて、開放感の味わたる場所に設置をはかる。

ロ 人口50万以上の大都市に市内の施設のほか、郊外に業種別定休日の活用をはかりうる野外施設等を付設した施設の設置を検討する。

ハ 都道府県立の勤労青少年ホームに、小都市、町村等におけるこの種施設に恵まれない勤労青少年のため、巡回してその機能を發揮できるような措置を検討する。

(2) 利用者の範囲

勤労青少年ホームは同一環境にある者の相互交流等による自主性の高揚に役立つ等の実情にかんがみ、学生生徒を除く勤労青少年（定時制高校の学生生徒のうち、職業を有する青少年を含む。）のみを対象とする現在のあり方を存続する。

(3) 運 営

イ 勤労青少年ホームは、勤労青少年の健全育成に資するとともに、労働生産性の向上にも役立ちうるよう企業と密に連絡をとつた運営の工夫をはかる。

ロ 勤労青少年ホーム利用者の年令を考慮し、レクリエーション、グループ活動等を中心として運営し、間接的に教養、学習面の効果をねらう。

ハ 前項の活動はできるかぎり、利用者の自主性にゆだねる。

(4) そ の 他

- イ 勤労青少年ホームの運営の成否は、指導者のいかににかかわる実情にかんがみ、指導者の養成を行なう。
- ロ 勤労青少年ホームを運営している管理者、指導者等の相互経験交流の場を設置する。
- ハ 勤労青少年ホームで購入する楽器等備品の物品税の減免措置を考慮する。

2. 民間施設

- (1) 一般社会人ならびに学生生徒との共同利用施設は同一環境にある者の相互交流等に支障をきたす場合が多いことにかんがみ、勤労青少年のみを対象とする施設の設置奨励をはかる。

なお、設置奨励については、野外スポーツ施設の付設を勧奨する。

- (2) 中小企業が共同で設置する場合には、融資等による助成をさらに強化する。
- (3) レクリエーション、スポーツ等の指導者の養成をはかる。

21 今後における勤労青少年対策に関する建議

婦 審 第 2 号

昭和43年8月5日

労働大臣 小 川 平 二 殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

今後における勤労青少年対策に関する建議

次代を担う勤労青少年の健やかな成長をはかることの重要性はあらためて、いうまでもないが、特にわが国が高度の産業社会として発展していく中で、その成員すべての能力の開発、発揮が期待されている今日、このことは極めて重大な課題である。

一方、最近における社会、経済の急速な変動は、勤労青少年の生活にも多くの影響を及ぼし、このため種々の新しい問題が発生し、社会の注目をひいており、これに対処する施策の樹立が求められている。

以上のような観点から、婦人少年問題審議会では、今後とられるべき勤労青少年対策のあり方について、審議してきたが、今般、別紙のとりの結論に達した。

労働省におかれては、問題の重要性と国民の要請に応え、関係行政機関の協力を得て、速かに所要の対策を樹立し、早急に措置を講ぜられるよう、ここに建議する。

別紙

今後における勤労青少年対策について

I 最近における勤労青少年問題

近年、わが国経済の高度成長に伴い、若年労働力の需要は大巾に増大したが、一方、人口構造の変化と進学率の上昇により若年労働力人口は減少傾向

にあり、その需給関係はひつ迫している。そのため、一般に初任給の上昇を中心として若年労働者の労働条件の改善がみられると同時に、その労働移動が高まってきた。

また技術革新、都市化の進展等、社会経済の変動もめまぐるしく、このような事情を背景として、勤労青少年問題は新たに複雑な様相を示してきている。

1. 職業人として成長する過程の諸問題

- (1) 職業構造や労働力市場が急速に変化しているなかで、新規学卒者は、自分の将来の職業を選定するに先だつて、十分な判断材料が与えられず、また就職後も適当な職業指導や相談の機会に恵まれないため未来図を描けなくて悩んでいるなど、職業生活設計の樹立に困難を感じている場合が多い。
- (2) 技術革新の進展に伴い、作業態様が著しく変化し、単純繰り返し労働や、持続的監視労働が増加しており、このため、一般にいわれる人間疎外の問題が生じ易いが、特に心身ともに未成熟で且つ多くの欲求をもっている若年労働者は、勤労意欲を失い、あるいは無力感に陥る場合がみられる。
- (3) 若年労働力が不足している現状においては、一般に転職による上向移動が自然のなりゆきであるが、最近においては容易な離転職の過程で転落し、非行に陥る傾向も見受けられる。
- (4) 進学率の著しい上昇や社会一般の学歴偏重の影響を受けて、中卒就職者は、一般に挫折感をもち易く、これが職場不適応を招いていることも少なくない。また中卒就職者の体位体力は同年令の学生に比べてかなり劣っていることも問題である。

2. 余暇時間の利用に関する問題

最近一般に、労働時間の短縮により余暇生活時間が増大し、勤労青少年の生活におけるその比重が高まってきた。勤労青少年の余暇利用の実態をみると、スポーツ、レクリエーション、グループ活動等積極的な余暇活動を希望しながらそのような機会を得られないで悩んでいるものが多く、また受動的に無気力な時間を過し、あるいは刹那的、享樂的な楽しみを求

めているものも少なくない。

3. 都市に流入する勤労青少年の問題

近年新規学卒者を中心とする勤労青少年の都市地域集中が著しい。これまで家庭的、地縁的なつながりの深い環境で育ってきたこれらの青少年にとって、都市の生活は従来の生活環境との相違が著しく、また刺激的である。このため職場生活や社会生活に順応できないで孤独感に陥り悩んでいるものも少なくない。

以上のような状態の中で、勤労青少年がその能力の発揮や開花をさまたげられていることは、本人の健やかな成長のためにも、日本経済の発展を維持するためにも、極めて重大なことである。

II 勤労青少年対策の基本的考え方

当審議会は、勤労青少年対策検討の基本的姿勢として、次のような見地に立つものである。

1. 勤労青少年対策は、若年労働力確保のためではなく、勤労青少年自身の幸福の増進をはかることを目標とするものである。
2. 勤労青少年対策は、勤労青少年が自らすぐれた職業人、社会人として健やかに成長することを援助するために、その条件の整備をはかるものであつて、勤労青少年自身の自主的な努力をそこなうものであつてはならない。
3. 勤労青少年の健やかな成長をはかることについては、勤労青少年を受け入れる企業や地域社会も、大きな責任を担うものである。
4. 勤労青少年対策は、全ての勤労青少年が次のような状態におかれることを目指すべきである。
 - (1) 本人の希望と適性に見合つた職業につき、それにふさわしい評価と処遇を受け、生き生きとして働いていること。
 - (2) 職業生活設計を通じて、人生に希望をもち得るような状況にあること。
 - (3) 私生活において、十分な安らぎが得られ、自己啓発と個性の発揮が出来る状態にあること。
 - (4) 市民社会の活動に自発的、積極的に参加していること。

5. 勤労青少年に対する今日までの施策は、学生に対する教育援助、企業に対する経済援助等に比べて、また諸外国に比較して立遅れており、飛躍的な拡充が必要と考える。

Ⅲ 勤労青少年対策として今後とるべき具体的施策

勤労青少年の健やかな成長を図るためには、もとより多くの角度からの広範な対策が必要であるが、当審議会は、今日特に求められる勤労青少年対策として、以下の諸施策を提言し、国及び地方公共団体を中心とし、関係機関の協力のもとに、これらの施策が展開されることを要請する。

1. 職業人としての成長を促進するために必要な施策

（職業に対する基礎的教育と職業紹介体制の充実）

- (1) 若年労働者の職業生活に対する不適応は、職業に関する基礎教育の不足、不適当な職業選定に起因することが多いと思われるので、

① 学校教育において、進学者偏重の傾向を改め、正しい職業観の確立を図るとともに、就職予定者が、適切な職業につくためのきめ細かな進路指導が行なわれるよう、職業準備教育体制を充実すること。

② 新規就職予定者が、職種別の労働の実態を理解した上で、個性に応じた適職を撰択するように、希望者に対して、職業訓練施設等において、代表的職種についての実務実習を含めた職業教育を受ける機会を与えること。

③ 若年者の職業紹介において、綿密且つ適切な指導が行なわれるよう、職業安定機関に勤労青少年専門担当職員を配置する等、その体制を強化すること。

（就職後のアフターケアの充実）

- (2) 若年労働者は、就職当初、不安や動揺が多く、それが要因となつて職場不適応に陥ることが少なくないので、

① 新規就職者が、就職後速かに職業生活や地域社会になれるように、職場生活に必要な基礎知識、安全教育、地域社会の慣習、エチケット等についての研修の機会を与えること。

(2) 新規就職者が、労働条件の相違や、環境の変化による不安に悩むことがないように、就職先における労働条件を確認し、又職業生活への適応指導を強化する等、アフターケアの指導体制を確立すること。

(転職に際しての指導の強化)

(3) 若年労働者の転職は、本人の生涯を左右する重要な要因ともなるので、十分な職業指導、紹介が行なわれるようその転職について、職業安定機関は強力に指導すること。

(職業訓練の奨励)

(4) 若年労働者が能力を開発、発揮し、その成果を享受し得るようにするため、体系的職業訓練を受けるよう、又企業に対してこれを受けさせるよう、指導すること。

2. 職場外生活を充実するために必要な施策

(スポーツ、文化活動等の奨励)

(1) 勤労青少年が、作業疲労によつて損われ易い人間性を回復し、健康な身体と、豊かな情操を育てることができるよう、スポーツ、文化教養活動を活発に行なうことを奨励すること。

そのため各種行事の開催、ほう賞及び事業の援助を行なうこと。

(グループ活動の奨励)

(2) 勤労青少年グループ活動は、社会連帯感の涵養や人間形成に極めて大きな役割をもっているので、グループ作りや団体活動を奨励すること。特に都市に流入する青少年に対しては、郷土の先輩や仲間との励まし合いが得られるようなグループの結成等を援助すること。

(施設の計画的設置)

(3) 勤労青少年の余暇活動や、生活指導の拠点として、それぞれ独自の目的と機能をもつ次の施設を計画的に設置すること。

(1) 勤労青少年ホーム — 勤労青少年が日々手軽に利用できる憩いの場、余暇活動の場として、また生活指導の場として、勤労青少年人口3千人以上の都市に設置。

(2) 勤労青少年休養施設 — 勤労青少年が休日の余暇を利用して、大自然に接し、相互の交流をはかり、休養するた

めの施設として田園地域に設置。

- ③ 勤労青少年総合福祉施設 — 勤労青少年が多数流入する大都市や新産業都市、工業整備特別地域等、産業立地上の重点地域に設置。

3. 生活設計の援助に必要な施策

（相談制度の充実）

- (1) 勤労青少年が、必業や生活に関連した悩みを手軽に相談し、適切な助言を得られるよう、勤労青少年ホーム、職業安定所、婦人少年室等に、勤労青少年専門相談員を配置するなど、勤労青少年のための相談制度を充実すること。

（生活設計資金共済制度の創設）

- (2) 勤労青少年が夢と希望をもち、自ら計画的な生活設計を樹立するよう、結婚、独立、住宅等の資金の給付を内容とする生活設計資金共済制度を検討すること。

4. 勤労青少年対策を効果的に推進するために必要な施策

（指導者の養成、配置）

- (1) 勤労青少年が健やかに成長するか否かは、すぐれた指導を得られるか否かに左右されることが大きいので、勤労青少年が適時適切に、熱意と能力のある指導者を得ることができるよう、次のような各種の指導者を積極的に養成・配置すること。

- ① グループリーダー
- ② 企業内の担当者
- ③ 勤労青少年ホーム等勤労青少年施設の担当者
- ④ 民間の勤労青少年育成団体における担当者
- ⑤ 関係行政機関の担当職員

（勤労青少年の日の設定）

- (2) 勤労青少年の育成に対する社会一般の理解と協力を促すとともに勤労青少年の自覚を高めるため、「勤労青少年の日」を設け、勤労青少年が、その日にスポーツ、文化活動を行なうよう指導奨励すること。

（勤労青少年育成活動の奨励）

- (3) 勤労青少年の健全育成に、広く国民一般が協力、参加することを期待して、地域社会における勤労青少年育成のための諸活動を奨励援助すること。

(団体の設立)

- (4) 勤労青少年育成のための諸事業を実施推進する団体の設立を検討すること。

22 労働行政機構改革に関する建議

婦 審 発 第 4 号

昭和44年3月20日

労働大臣	原	健三郎	殿
行政管理庁長官	荒	木 万寿夫	殿
自治大臣	野	田 武 夫	殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

労働行政機構改革案に関する建議

労働行政機構改革について、昭和43年11月26日、労働大臣、行政管理庁長官、自治大臣による覚書がかわされ、婦人少年室の地方幾管の構想が示された。

当審議会においては、これについて緊急に意見交換を行なう必要のあることを認め、同年12月9日以来、総会2回、小委員会3回を開き、慎重審議の結果、別紙のとおり見解の一致をみた。

労働大臣、行政管理庁長官、自治大臣におかれては、本問題の重要性にかんがみ、慎重に対処されるよう要望し、建議する。

別紙 婦人少年行政機構改革案に関する意見

1. これからの婦人少年行政のあり方について

婦人少年局発足後20余年を経過し、その間、婦人、少年労働者の保護福祉の推進と婦人の地位向上に果たしてきた婦人少年局の役割は極めて大きいものがある。しかし、近年の産業構造の変化、技術革新の進展に伴って婦人、年少労働者の社会における位置づけは変化し、また、婦人、青少年問題の所在や性格も大きく変つてきており、婦人少年行政もこれに対応

して新たな段階を迎えたものといえよう。とくに、婦人労働者数は1,000万人をこえ、労働者数の3分の1を占め、今後広い分野においてその能力の発揮が期待されており、また、若年労働力の不足の深刻とともに、勤労青少年の健全育成の課題はいよいよ重要性を増しつつある。一方、生活構造の変化等に伴つて、婦人問題も複雑化、多様化の傾向が顕著にみられる。

このような情勢の中で婦人、青少年に関する行政需要は高まつてきており、これに即応するため婦人少年行政は一段と拡充強化されなければならないと考える。

すなわち、これからの婦人少年行政は、婦人、年少労働者の保護、婦人の地位向上のための業務を強化するとともに、新たな行政課題として、婦人労働対策、勤労青少年対策、労働者家族対策の分野において進んで具体的な対策を講じていくことが、広く国民の期待にこたえることであるとともに、婦人少年行政の発展につながるものと考えられる。

以上の観点に立つて、これからの婦人少年行政のあり方を展望するとき、立法措置をふくめて行政体制を一層確立強化することが緊要であると考え

2. 婦人少年行政機構改革案について

今次労働行政機構改革案による現在の婦人少年室の都道府県移管の構想について、労働省当局は、

- (1) 婦人、勤労青少年に対する行政需要の増大に対処するためには、強力かつ、効率的な行政体制を確立する必要があるが都道府県の総合行政の場で婦人少年行政を一体的に運営するという今次改革案は婦人少年行政を発展させる一つの可能性をもつ。
- (2) とくに、婦人労働対策、勤労青少年対策、労働者家族対策等は、いずれも地域社会と極めて密接な関係にあるが、国の出先機関としての婦人少年室では、これらに関する具体的サービスを行なうことは制度上困難であつて、都道府県の中に足場をもつて地域住民の需要にこたえつつ行政を進める体制をとることにより実効が期せられる。

といつてゐる。

しかし、当審議会としては、本改革案には数々の問題があり、これらの

点が解決されなければむしろ婦人少年行政の後退を招くおそれがあると考ええる。

すなわち、

- (1) 都道府県により、経済、社会の発展状況が種々異なることから、婦人、青少年問題に対する関心度および行政需要も地域によつて格差があるため、婦人少年行政が必要とする、婦人、年少労働者の保護、婦人の地位向上という基本的施策についての行政理念の一貫性、行政内容の均質性が確保できるか。
- (2) 労働、行政管理庁、自治三大臣の覚書によると、都道府県に婦人少年行政を担当する課もしくは室を設置するよう特段の配慮をするというが、必ず、全県に設置されるということが保証されるのであれば、全国的な婦人少年行政の展開が不可能になるのではないか。
- (3) 課ないし室の設置が実現される場合においても、当該課が所掌すると予定される事務がすべて確保されるという保証がない。とくに、婦人の地位向上関係の業務を、都道府県の労働部の中で所掌できるか。
- (4) 課長は婦人とし、人事交流、とくに、本省との人事交流を確保することの保証が得られるか。
- (5) 都道府県行政の中で、労働基準法第100条の2に基づく調査権限の行使が不可能になるのではないか。
- (6) 行政確保のために必要な法令措置、予算措置、人員措置および下部機関等が明確でない。

む す び

以上、婦人少年室の地方移管には幾多の問題があり、このまま改革案を実施に移すことについては、更に慎重に検討されるよう要望する。

なお、当審議会としては、婦人少年行政機構改革案等の重要な問題については、今後事前に意見具申を求められるよう併せて要望する。

23 女子パートタイム雇用の対策に関する建議

婦 審 発 第 9 号

昭和44年8月15日

労働大臣 原 健三郎 殿
厚生大臣 齊 藤 昇 殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

女子パートタイム雇用の対策に関する建議

近年、婦人の職場進出は著しく、婦人労働者は大巾に増加しつつあるが、家庭責任を有する婦人が就業するにあたって、短時間就労を選ぶ傾向がみられ、パートタイムで働く婦人労働者の増加は、一般のそれをはるかに上まわっている。このような女子パートタイマーの増加は、労働力需給のひつ迫にともない、また、婦人の中高年令期における職業活動が活発になるにつれて、今後、なおつづくものと予想される。

しかしながら、わが国のパートタイム雇用は、末だその歴史が浅く、あわせて、パートタイマーの大部分を占める中高年令婦人の就業については、労使ともに経験が十分でなく、女子パートタイマーの労働条件等については、女子の労働能力の有効発揮および保護福祉等の面から、種じゆの問題が指摘されている。

かかる現状にかんがみ、今後の婦人労働全般のあり方に、深い関連を有すると考えられるパートタイム雇用について、パートタイマーの特質を考慮しつつ、その諸条件の適正化をはかるための対策を緊急に講ずる必要があると考える。

婦人少年問題審議会は、以上の観点から女子パートタイム雇用に関して当面とられるべき対策について審議の結果、労働省に設けられた女子

パートタイム雇用に関する専門家会議」が、その報告（別添）の中で適切に示しているように、基本的には、

1. パートタイマーの保護と労働条件の向上
2. パートタイム雇用制度の整備

をはかり、もつて近代的パートタイム雇用を確立することを目標として、対策をすすめるべきであると考える。

そのため、関係機関においては、問題の重要性、緊急性にかんがみ、別紙によりすみやかに施策を推進するよう要望し、建議する。

別紙

女子パートタイム雇用に関する対策

1. 現在、わが国においては、所定労働時間がフルタイムの労働者と同等あるいはそれ以上でありながら、身分的にパートタイマーとよばれていることもあるが、パートタイマーとは一般的にいつて、1日、1週あるいは1カ月の所定労働時間が、当該事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものとする。

このようにパートタイム雇用は、短時間の就労形態をさすものであつて、身分的な区分ではないことを明確にし、その周知徹底をはかること。

2. パートタイマーの労働条件は、契約時に明確にされていない場合が多く、また、労働の諸条件には種じゆの問題がみられる。

労働基準法、最低賃金法はフルタイムの労働者と同様にパートタイマーにも適用されるものであるので、その実効が確保されるよう監督指導を強化し、労働条件の適正につとめること。

3. パートタイマーを雇用する使用者およびパートタイム就労を希望する婦人に対し、積極的に職業安定機関を利用するよう勧奨するとともに、職業紹介体制の充実をはかること。
4. パートタイム就労を希望する婦人は、職業に関する知識や経験に乏しいことが多いので、職業意識、能力を高め、その雇用の円滑化をはかるための職場適応指導、職業訓練の拡充をはかること。
5. 現在のパートタイマーの就業分野は、単純、不熟練労働の分野に偏する傾向にあるが、婦人の能力の開発と相まつて、その能力が有効に發揮され

るよう、就業分野の拡大について啓発指導を行なうこと。

6. 各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用すべきものとするが、それぞれの行政部門において、パートタイマーの特性等を配慮しつつ具体化について検討を行なうこと。
7. パートタイム雇用の労働諸条件は、わが国の労働経済全般のあり方と密接に関連するものであることにかんがみ、その適正化をはかるためには、ひろく雇用賃金慣行等労働経済全般の近代化につとめるとともに、婦人労働者全般の地位の向上につとめること。
8. パートタイム雇用の実態は、賃金その他の労働条件について、未だ明らかにされていない面があり、さらに今後の社会的経済的諸条件の変化が、パートタイム雇用におよぼす影響が大きいものと予想されるので、総合的な調査研究を継続して行なうこと。
9. なお、専門家会議報告の中で、労使に期待されていることについては、その趣旨、内容の徹底につとめること。

別添

女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について（昭和44年2月）

—— 女子パートタイム雇用に関する専門家会議 ——

目 次

まえがき

1. パートタイム雇用の定義の類型

(1) 定 義

(2) 類 型

2. 女子パートタイム雇用の増加と

その社会的背景

(1) 需要側要因

(2) 供給側要因

3. 女子パートタイム雇用の現状と問題点

(1) 女子パートタイム雇用の性格

(2) 女子パートタイム雇用の動向

イ、制度採用事業所の割合

ロ、短時間就業者数の推移

ハ、年令別構成

ニ、職 種

ホ、作業配置

ヘ、雇用経路

(3) 労働条件

イ、雇用契約

ロ、雇用形態

ハ、労働時間

ニ、休日、休暇

ホ、賃 金

ヘ、安全、衛生

ト、社会保険

(4) 女子パートタイマーの職業意識

4. 女子パートタイム雇用に関する対策の方向

まえがき

労働力需給のひつ迫等にもない、ここ数年来パートタイマーとよばれる労働者が急速に増加し、その大部分は女子である。これら女子パートタイマーの労働条件等については、女子の労働能力の有効な発揮および保護福祉等の面から種々の問題が指摘されており、また、雇用の体系の中におけるパートタイム雇用の位置づけを明確にする要請も高まってきた。

女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、これらの諸問題について検討を行なうため、昭和42年12月設置されじ来会議7回、実施視察3回を重ね、調査研究を行なってきた。

わが国におけるパートタイム雇用制度の歴史が浅いこととあいまって、この問題に関する資料は少なくまた問題は広範な分野にわたっているため、限られた日程の中においては必ずしも十分な研究が行なわれたとはいえない。最終的な結論をうるには、より詳細な調査、より長期の検討が必要であると考えられる。

しかしながら、現実にはパートタイマーが急速に増加し、またこの傾向は今後もつづくものと考えられ、パートタイム雇用に関する問題の重要性が日々高まりつつある現在、これに対する考え方を明確にすることは喫緊のことと考えられるので、現時点においては握されている実状および問題点を明らかにするとともにパートタイム雇用に関して、当面とるべき対策の基本的な方向をとりまとめ、今回報告することとした。

なお、パートタイム雇用については、労働力不足のもとで短時間就業を望む婦人が少なくないことから、かかる雇用形態を促進し、労働力の積極的活用をはかるべきであるとする考え方と、このような雇用形態は変則的なものであり、好ましいものではないとする考え方があるが、本専門家会議はこのようなパートタイム雇用の価値評価については別の場にゆずることとした。

1. パートタイム雇用の定義と類型

(1) 定 義

パートタイム雇用については、その問題が大きくとりあげられている

にもかかわらず、現在のところまだ確立された定義がない。

ILO第48回総会の報告(VI-1)においては、パートタイム雇用を“世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を1日または1週間単位で就業すること、しかもこの就業は規則的自発的であること”としている。

労働省婦人少年局のパートタイム雇用の実態調査においては、パートタイマーを“身分、呼称等に関係なく1日1週あるいは1カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者”すなわち、

イ、毎日就労する者については、1日の労働時間が一般労働者より短い者

ロ、1週または1カ月の間に反復して特定日に就労する者については、1日の労働時間の長短をとわず、1週間または1カ月の所定労働時間が一般労働者より短い者と定義している。

これらの諸事情を考慮し、専門家会議は、本来のパートタイマーとは“1日、1週あるいは1カ月の所定労働時間が、一般労働者より短く、この就業が規則的、自発的であるもの”であるとして調査研究をすすめた。

しかしながらわが国においては、現在、フルタイマーと同等、あるいはそれ以上の時間労働しながら身分上パートタイマーとよばれている者があり、パートタイム雇用の問題を考えるにあたってこれらを切りはなして考えることは適切でないので、本報告書作成にあたっては、問題としては現在わが国で、“パートタイマー”とよばれているもの全般についてふれることとした。

(2) 類 型

パートタイム雇用はさまざまな観点から分類することができるが、基本的にはつぎの二つの形態があるものと考えられる。

第一の形態は、その仕事の性質上本来かぎられた時間内で行なわれる仕事に従事するものである。これにはたとえば、事務所等の清掃、商店・食堂等特定の時間帯に業務が集中する事業における繁忙時の手伝い等がある。

第二の形態は、通常はフルタイムで行なわれる仕事にパートタイムで就業している形態である。この形態の雇用は労働力不足を背景として登場してきたもので、今日、いわゆる“パートタイム雇用”として注目されているものである。

第二の形態は、さらに専門的・技術的職業に従事しているか否かにより、

① 専門的・技術的パートタイマー

② 一般的パートタイマー

にわけることができる。①の代表的なものとして医師・薬剤師・看護婦・教員等がある。

本報告書は、以上のうち第二の形態の②を最も重視し、とくにそのうちの女子に焦点をあてている。

2. 女子パートタイム雇用の増加とその社会的背景

パートタイマーについては定義が明確でないため、その数を明らかにすることは困難であるが、諸般の資料を総合してみると昭和38年頃から急速に増加しつつあるものと思われる。すなわち、昭和38年から42年までの間に週35時間未満の女子就業者は約4割増加しており、またパートタイマーを採用している事業所の採用時期は昭和38年以降とするものが多い。

パートタイマーの増加について、その社会的背景をみると主としてつぎのような要因が考えられる。

(1) 需要側要因

イ、労働力不足の進展

昭和30年代におけるわが国経済の成長は著しく、それにともなつて労働力需要も増大し、労働力の需給はこれまでの供給過剰傾向から不足基調へ移行した。

労働力不足はまず新規学卒労働者から生じたが、次第に若年労働者全般に波及し、労働力の確保が困難となつた中小企業において、家庭婦人を労働力の給源とするようになつたが、労働力不足が深刻になり、とくにそれにともなう若年労働者の離・転職が高まるにつれてこの傾

向は大企業にも及んだ。しかして、家庭責任をもち、時間的に制限のあるこれら婦人を雇用するための有効な方法として、パートタイム雇用制を採用するようになった。

ロ、労働力節約態勢への指向

これまでの労働力過剰時代には、とくに繁忙な日または時間にそなえてゆとりをもつて労働者をかかえておくことも可能であつたが、労働力不足とそれにとまなう賃金の上昇が著しくなり、また、一般に企業合理化機運が強まるにつれて、労働力を節約し活用する要請が強まり、特定の日または時間に対してパートタイマーをもつて充当する労務管理が行なわれるようになった。

ハ、産業構造の変化、技術革新の進展

経済の急速な成長の過程で産業構造が変化し、とくに金属機械部門の発展がみられ、この分野における労働力需要が増大し雇用機会が拡大した。同時に、技術革新の進展により作業の単純化、規格化がすすんで単純なくりかえしで間にある労働の分野が拡大し、不熟練労働力に対する需要が増大した。

(2) 供給側要因

近年の生活条件の変化は、一般に家庭婦人の雇用をすすめるはたらきをしている。すなわち、平均出生児数の減少にとまなうライフサイクルの変化、いわゆる家事の合理化、余暇の増大等により、主婦が家庭外に進出することが容易になり、一方、家事労働の社会化にとまなつて、商品またはサービスに対する現金支出が増大し、また職務に対応した賃金制度への移行傾向にとまなう中高年層世帯主の賃金の相対的低下や、子女の教育費の増加等により生計費補てんの必要が生じ、さらにはより高い生活水準への要求が強まる等の諸傾向が一般に既婚婦人の雇用労働力化を促進している要因とみられる。また、教育水準の向上等にとまなつて、婦人がその能力を社会に積極的に役立てることをのぞむようになったこともこの傾向を促進する一つの要因といえよう。

このような既婚婦人の就業増大の一般的要因のほかに、つぎのような点がとくにパートタイムによる就業をえらぶ理由と考えられる。

イ、家庭責任の両立

既婚婦人の就業については、家事、子供の保育など家庭責任との両立の問題があり、保育施設等の社会的条件が十分に整備されていない現段階においては、家庭婦人がフルタイムの労働者として勤務することには困難が多いが、この点パートタイム就労は家庭責任の遂行を容易にする。

ロ、短時間就業に対する選好

既婚婦人は、その収入が家計補助的性格をもっているため、独立して生計を営むに必要な収入を得るための平均的な労働時間をフルに働く必要は少なく、短時間就業を希望する傾向がある。

ハ、心理的要因

上記イおよびロのほかパートタイム雇用は、フルタイム雇用に比し、時間的にも仕事の内容からみても職業経験のない、あるいは、職業生活の中断期間の長い既婚婦人が就業しやすいと感じさせるものをもっている点も、理由の一つとしてあげることができよう。このことに関連して主婦の間に容易にこれが波及する傾向があり、団地等住宅が集団化していることがこの傾向をいつそう促進している面もあろう。

3. 女子パートタイム雇用の現状と問題点

(1) 女子パートタイム雇用の性格

わが国における女子パートタイム雇用は、つぎのような性格をもっている。

イ、パートタイマーは家庭責任をもつ既婚婦人が大部分である。

パートタイム雇用は既婚婦人が労働市場へ進出する場合、家庭責任との両立を可能にする雇用形態として発展しつつあり、パートタイマーは既婚婦人それも乳幼児の手がかからなくなり、家庭責任の負担がある程度軽くなつた中年の婦人が多い。

したがつて、現時点においてはつぎのような特質をもつ。

(イ) 特別の専門的職種に従事している者以外は、大部分が無技能である。

(ロ) 職場経験が全くないかあるいはあつても離職後の期間が長い。し

たがつて直ちに職場生活への適応を期待することは困難である。

(イ) 勤務先は、家庭の所在地周辺に限定される。

(ニ) 若年女子労働力より生活上の変動が少なく比較的長期にわたる勤務継続の可能性をもっている。

ロ、パートタイム就労は勤務拘束性が相対的に希薄である。

パートタイマーは大部分が家庭責任を有する既婚婦人であるところから、勤務のため拘束されることを好まず、また、企業側も、フルタイマーに比べると勤務のため拘束することが、相対的に困難な労働力とみている場合が多い。したがって、現状では、パートタイマーは本格的な労働力として取り扱わない傾向がある。

ハ、雇用が不安定で臨時的性格が強い。

諸外国においても、パートタイマーはその雇用が不安定なことが問題とされているが、わが国の場合、とくに、終身雇用的労働慣行がなお根強く残っているなかで、その傾向はいつそう強いとみられる。

すなわち、一般に知られているように、わが国の企業とくに大企業においては、終身雇用制をとっているところが多く、これに対応して、いわゆる年功序列型賃金制度がとられている。

しかし、パートタイマーは中途採用者であることから終身雇用制の外におかれ、このため雇用が不安定で、好況時に雇い入れられ不況時には解雇されるおそがあり、また賃金も職種別の時間あたり賃金で定められ、常用労働者とは別の賃金体系となつていることが多く、臨時的性格が強い。

(2) 女子パートタイム雇用の動向

イ、制度採用事業所の割合

わが国においては、昭和38年以降パートタイマーが急速なテンポで増大の傾向を示していることは既述のとおりであるが、労働省婦人少年局のパートタイム雇用調査（以下、とくにことわりのない場合は、この調査によるものとする。）によると、全事業所に占める本制度採用事業所の割合は、昭和40年の約1割からわずか2年の間に約2割（42年）に上昇し、これらの事業所のほとんどに女子パートタイマー

一が雇用されている。

本雇用制度の採用比率は大規模事業所ほど高く、また産業別では、製造業、サービス業、卸売・小売業の3産業で約9割を占めている。

ロ、短時間就業者数の推移

1週の労働時間が35時間未満の短時間就業者（不規則的就業を除く）は、昭和38年当時雇用者総数中約69万人であつたものが、昭和42年には約84万人と約2割の増加をみている。とりわけ女子の短時間就業者はこの間約4割も増加し、その数は約40万人から約56万人となつた。また、女子短時間就労者の増加率は、女子雇用労働者全体の増加率（約18%）を大巾に上まわり、女子雇用労働者の中に占める割合も5.3%から6.3%になつている。（労働力調査特別調査報告——総理府）

なお、労働省婦人少年局調査によつて、パートタイマーの1週あたりの所定労働時間をみると、35時間以上のものの割合が半数近くであることから、上記の週間就労時間35時間未満のもの以外にも相当数のパートタイマーがいるものと推察される。

ハ、年令別構成

現在就労しているパートタイマーのうち、もつとも多いのは、30才台の婦人で、40才台がこれについており、パートタイマーの8割以上は30才以上の婦人で占めていることが特徴的である。

なお、一般の女子労働者の場合は、これとは全く逆の型を示し、その約7割は30才未満となつている。（賃金構造基本統計調査40年——労働省）

ニ、職 種

パートタイマーの多くは、電気機器組立・修理・包装工、小売店員、用務員、娯楽場の接客員等、不熟練、単純労働の分野に就労し、専門的・技術的・管理的職業に従事する者は少ない。

ホ、作業配置

パートタイマーの作業配置については大別すると、パートタイマーを当該事業所の一般の労働者の職場から分離して作業を行なわせてい

る場合と、一般の労働者と同一の職場で作業を行なわせている場合の二つの方法がみられる。

へ、雇用経路

パートタイマーの採用は、多くの事業所で「縁故」・「広告」等によつて行なつており、公共職業安定機関を経由した採用は比較的少ない。

なお、「医療保健業」のように看護婦等専門的分野の多いところでは、その約8割が当該事業所の退職者を再雇用しているのが特徴である。

(3) 労働条件

イ、雇用契約

パートタイマーに一般の労働者の就業規則を適用せず、かつ、パートタイマーについての特別の就業規則も作成していない場合がある。そのため、労働条件が不明確で、パートタイマーの地位が不安定となり、その他問題を生ずるおそれがある。

ロ、雇用形態

多くの事業所が「平常時の労働力」としてパートタイマーを雇用しており、企業におけるパートタイマーへの依存度はきわめて高いにもかかわらず、約半数の事業所は臨時、日雇として取り扱っている。この場合、大規模事業所においては制度として臨時、日雇となつていますが、かかる雇用形態が明確にされていない中小企業においても、同様に不安定な取り扱いがなされている。

ちなみに、ここ数年男子労働者の場合は臨時の割合が低下してきているが、女子については全女子労働者中に占める臨時の割合は高まる傾向にあり、パートタイマーの増加が、これに影響を与えているものと思われる。

(労働力調査 総理府)

なお、人員整理・会社側倒産等勤め先の都合による退職者の割合は、フルタイムの一般労働者に比し高く、また自己の都合により退職した者の中には、身分が不安定等の理由をあげているものが少なくない。

(既婚女子労働者に関する調査——労働省)

ハ、労働時間

- 1日の所定労働時間が6時間以上7時間未満と定められているものが最も多く、7時間以上のものも1割をこえており、パートタイマーとしては比較的長時間の労働を行なっている。このような労働時間は職業と家庭の両立の上から問題とされている。
- 約半数のパートタイマーは“週6日”型の労働をしており、“週の特定日”に就労しているものは非常に少ない。特定日に就労している場合は、労働時間が長く7時間以上のものが約4割を占めている。
- 専門的技術的分野に働くパートタイマーの過半数は週の特定日に就業しており、1日の労働時間は長い。

反面、1日2時間未満のものもわずかながらみられる。

- 業務の都合上、パートタイマーに対し、所定労働時間外の労働を命じている場合もみられるが、あらかじめ雇用契約において明示されていないことがあり、また労働基準法にもとづく必要な手続きがなされていない場合もある。
- パートタイマーの作業開始時刻は8時～11時に集中し、その大部分は15時～18時に終業している。

なお、その数はあまり多くはないが、作業開始時刻が早朝5時～6時のもの、終業時刻が午後9時、10時と定められているものもみられる。労働時間の位置については、現状では、就労者の選択の自由が少ないが、既婚婦人が大部分を占める労働力の性格からみても検討を要する問題である。

ニ、休日・休暇

前項でふれたように、パートタイマーに対する労働条件には不明確な点が多いが、休日、休暇についても同様、あらかじめ明示されていないことがある。

なお、年次有給休暇については、当該事業所の一般労働者と所定労働日が同じパートタイマーについては、労働基準法にもとづきその最

低限が確保されなければならないが、特定日勤務者など所定労働日の少ないパートタイマーの年次有給休暇の取り扱いについては、今後検討する必要がある。

ホ、賃 金

- パートタイマーの賃金は「世間相場を考慮してきめている」場合が多いが、その支給額は、地域、産業、職種等により異なる。賃金の一般的上昇にともないパートタイマーの賃金も上昇傾向にあるが、42年2月の調査時点においては、おおむね1時間あたり80円から110円の間に分布している。
- 専門的技術的分野に就労するパートタイマーの賃金額は、一般のパートタイマーより高く、教員、保健婦、プログラマーでは、1時間あたり200円以上である。
- 賃金の支払い形態には、時間給、日給、週給、月給と種々あるが、過半数の事業所では時間給制を採用している。とくにパートタイマーの多数就労している製造業では、時間給制を採用している事業所の割合が約9割におよび、規模別では大規模事業所ほどその採用率が高い。これに対し、小規模事業所では月給制の採用率が比較的高く、10～29人規模では、約半数が月給制を採用している。
- パートタイマーの給与体系は、フルタイムの一般労働者とは別だてとなつていることが多く、賃金額の決定については、その方法が一般に不明確である。昇給、賞与等について制度化している事業所は少なく、また賞与時期に何らかの配慮を行なう場合においても、心づけ程度を支払っていることが多い。また、学歴、年令等のいわゆる属人的要素は排除されており、諸手当は交通費程度であるが、近年、欠勤、遅刻等を防止するため、皆勤手当の支給をしている事業所もみられる。

ヘ、安全・衛生

パートタイマーの多くは、職業上の経験のない者が多いため、職場における安全、衛生上の心構えについては、全く予備知識がないものと思われるが、これらのことに関し、入社時における教育あるいは健

康診断等を実施している事業所は少ない。

ト、社会保険

失業保険、健康保険、厚生年金保険等への加入率は低い。これはパートタイマーが家計補助的な労働力であり、かつ、臨時的性格をもっていることなどのため、現行社会保険制度上、その適用になじまないことにもよるものと思われる。なお、パートタイマー自身が夫の被扶養者として保険の適用があるところから、社会保険への加入を好まない傾向もみられる。

(4) 女子パートタイマーの職業意識

- 一般に女子パートタイマーの勤続期間は短いものと思われているが、約7割のパートタイマーは「なるべく長く働きたい」と勤務継続意志をもっており、また、パートタイム雇用が増大しはじめてから間もない時期に実施された調査によつてみても、ほぼ半数のパートタイマーは1年以上勤務を継続している。
- また、パートタイマーの約8割は、一般のフルタイムの労働に転換することを希望せず、現在パートタイマーとして就労している婦人は、パートタイマーとして定着する傾向がみられる。
- パートタイマーは、勤務のため拘束されることを好まず、家事などの都合による遅刻、早退、欠勤等、労働時間の自由をある程度確保しておきたい希望をもっている。
- 事業所がパートタイマーを採用する理由に、中高年令婦人は若年者に比し、作業態度がよく責任感が強いということをあげているが、反面、パートタイマーの職業に対する意識、態度、および出勤率等については、一般の労働者に比べ問題があるという場合が多い。

なお、パートタイマーの出勤率の問題については、職業と家庭の二重の責任を調和的に果たせるような社会的諸条件が、まだ十分でない現状とも関連をもつものと思われる。

4. 女子パートタイム雇用に関する対策の方向

パートタイム雇用については、昭和21年すでにILOの婦人の雇用に関する専門家会議においてパートタイム問題をとりあげており、その後も

I L O、O E C D等の諸会議において検討がすすめられている。

わが国のパートタイム雇用の現状をみると、パートタイム雇用制度の採用が新しく、短時間就業という雇用形態にともなう問題が見出されると同時に、パートタイマーの大部分が既婚婦人であるところから、既婚婦人の就業にともなう問題が密接不可分のものとして存在している。既婚婦人の職場進出もまた、欧米においてはその歴史も古いのに比し、わが国では昭和30年代における労働力不足の進展にともなつて、最近顕著になつた現象であるだけに、その就業に関しては労使とも未成熟で、多くの問題は今後の解決にゆだねられている。

パートタイム雇用の経済的社会的背景をみると、かかる雇用形態の労働者は今後も増加基調をたどるものと思われるので、その諸条件を適正にして、女子パートタイマーの保護をはかることはきわめて重要である。また、これはひとりパートタイマーのみにかかわる問題ではなく、わが国労働者全体の労働条件の改善、ひいては労働経済全般の近代化にも影響することが大きいと思われる。その意味でパートタイム雇用の問題は、今後、労働経済の全般にわたる近代化の一環として、とりくむ必要があり、それだけに問題は重要であり、かつ、その対策は広範な分野にわたるべきものであろうが、基本的には① パートタイマーの保護と労働条件の向上 ② パートタイム雇用制度の整備をはかり、もつて近代的パートタイム雇用を確立することを目標として対策をすすめることが必要であると考える。

そのため、当面、労使、政府機関は以下の点について努力されることを期待するものである。

- (1) まず、企業に期待すべきことは、現状では労働条件の不明確なことから派生する問題が少なくないので、パートタイマーの雇用にあたっては、その職務内容、労働時間、賃金等の明確化をはかり、ことにこれが根拠となる就業規則等をパートタイマーの特性に応じたものに整備していくことが肝要である。

一般にパートタイム就労を希望する婦人は職業経験が乏しく、職業に関する知識に欠けていることが多いため、職場適応、職場の安全・衛生に関する指導、教育の充実をはかる必要がある。

また、今後の労働力不足に対処して、パートタイマーの能力の有効發揮をはかる観点から、その就業分野をこれまでの単純、不熟練労働の分野に限定することなく、専門的、技術的技能的分野においても活用することが望まれる。また、そのための職業教育、職業訓練についても特段の配慮が必要である。同時にパートタイマーについても勤務の実態に応じて、昇進、昇格の途がひらかれることが望ましい。

さらに、パートタイマーが、職業と家庭の二重の責任をより調和的に果たせるよう、労働時間の位置等についての検討も必要であろう。

- (2) 一方、パートタイマーの側においても、労働条件のいかんは入職時ににおける契約内容に左右されるものであることを認識し、就職にあたっては明確な労働契約を締結することが必要であろう。

また、パートタイマーはその労働時間が他の労働者に比し短いものであつても、職業人として経済社会に参加していることは、一般の労働者と何ら異なるものではないことを認識し、職業人としての自覚と誇りをもち、その職責を果たすとともに、資質の向上につとめる必要がある。

- (3) 政府機関においては、“パートタイマー”の概念について一般にみられる混乱を整理するとともに、パートタイマーの労働の諸条件が適正に確保されるようその指導援助を行なう必要がある。パートタイム就労を希望する婦人の職業意識、能力を高めその雇用の円滑化をはかるために、職場適応指導、職業訓練の拡充、職業紹介体制の充実をはかる等の諸施策を積極的に推進し、さらに、パートタイマーの就業分野の拡大について啓発指導等を行なう必要があろう。

各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用されるべきものと考えるが、適用にあたってはパートタイマーの特性等を配慮し、その具体化について慎重な検討がなされる必要がある。

また、パートタイム雇用の労働諸条件は、労働経済全般のあり方と密接に関連するものであることにかんがみ、広く労働経済全般の近代化につとめるとともに、婦人労働に関する社会的偏見の除去、近代的な婦人労働観の確立につとめることが必要であろう。

なお、パートタイム雇用については、まだその実態は十分明らかにさ

れておらず、かつ、今後の社会的経済的諸要因の変化がパートタイム雇用におよぼす影響が非常に大きいものと考えられるので、パートタイム雇用に関し、総合的な調査研究を継続していくことが必要である。

- (4) なお、労働組合においても、今後におけるパートタイマーの増加傾向を認識し、かつ雇用の諸条件の適正化がパートタイマーのみならず、一般労働者の労働条件の維持向上のため必要であることを考慮し、かかる傾向に対処するための労働組合としての方策を検討する必要がある。

女子パートタイム雇用に関する専門家会議

神 田 道 子 （海上労働科学研究所研究員）

小 林 巧 （日 本 大 学 教 授）

中 鉢 正 美 （慶 応 義 塾 大 学 教 授）

松 島 幹 雄 （東 京 大 学 教 授）

山 本 吉 人 （英 城 大 学 助 教 授）

—アイウエオ順—

24 勤労青少年福祉法案大綱についての答申

(申)

婦 審 発 第 2 号

昭和45年3月2日

労働大臣 野 原 正 勝 殿

婦人少年問題審議会

会長 田 辺 繁 子

勤労青少年福祉法案大綱について

本審議会は、昭和45年2月13日付け労働省発婦第2号をもつて諮問のあつた勤労青少年福祉法案大綱について慎重に審議した結果、別紙1のとおり 申する。

なお、審議会の委員は、別紙2(略)のとおりである。

別 紙 1

本大綱は、現下の急務である勤労青少年の福祉の増進に関して、積極的に施策を講じようとする意欲を示したものであり、かつ、本審議会が昭和43年8月5日に行なつた。今後における勤労青少年対策に関する建議の趣旨に沿つたものであつて、おおむね妥当なものと認められる。よつて、今国会においてその成立が図られるよう推進されることを強く要望する。

なお、立法及びその施行にあたつては、下記の事項に格段の配意をされるよう、念のため申し添える。

記

1. 勤労青少年福祉対策は、同建議にも示しているとおり、「若年労働力確

保のためではなく、勤労青少年自身の幸福の増進をはかる」ためのものであり、かつ、「勤労青少年自身の自主的な努力をそこなうものであつてはならない」という趣旨が歪められることのないよう十分留意すること。

2. 勤労青少年の通学等のための時間の配慮については、その実効を期するため、近年の産業界における勤務時間帯の多様化及び勤労青少年の生活の実態等に応じ、国及び地方公共団体が教育、訓練施設の整備、拡充及びその弾力的な運営を図るよう十分な措置を講ずること。
3. 勤労青少年福祉推進者については、各企業において広くその趣旨が生かされるよう、企業の実態を十分考慮して段階的に進めること。
4. 勤労青少年ホームの整備拡充をはじめとした勤労青少年の福祉増進のための施策につき、必要な財政的措置を講ずるよう一層努力するとともに、関係行政機関の協力を得て、施策の積極的推進に努めること。

〔 諮 問 〕

労働省発婦第2号

婦人少年問題審議会

別紙勤労青少年福祉法案大綱について、貴会の意見を求める。

昭和45年2月13日

労働大臣 野 原 正 勝

1. 勤労青少年が有為な職業人として成育することを推進するために必要な措置等を定め、もつて勤労青少年の福祉の増進を図ることを目的とするものとする。
2. 勤労青少年の福祉についての基本的理念を明らかにするものとする。
3. 勤労青少年の福祉の増進に関する事業主、国及び地方公共団体の責務を明らかにするものとする。
4. 労働大臣は、勤労青少年の福祉に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、その基本となるべき方針を定めるものとする。
5. 都道府県知事は、当該都道府県における勤労青少年の福祉に関する事業に関する基本となるべき計画を定めるものとする。
6. 労働大臣は、勤労青少年に対して、職業に対する適応を容易にするため、職業指導の内容の充実及び方法の研究開発等の措置を講ずるとともに、必要に応じ、公共職業安定所に勤労青少年の相談に応ずる相談員を配置するものとする。
7. 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労青少年が職業に必要な知識、技能を習得しようとする意欲を高めるため、関係者に対し、職業訓練に関する啓蒙宣伝、資料の提供その他必要な措置を講ずるように努めなければならないものとする。
8. 都道府県は、勤労青少年クラブの健全な活動を助長するために指導者の養成等の援助を行なうよう努めるとともに、勤労青少年の余暇の有効な活用に必要な事業の普及奨励に努めなければならないものとする。
9. 事業主は、勤労青少年が職業訓練の受講又は定時制高等学校等への通学のための時間を確保することができるように配慮しなければならないものとする。
10. 一定規模の事業主は、その雇用する勤労青少年の職場への適応を図るため、相談、指導、レクリエーション等の事項を担当する勤労青少年福祉推進者を選任するように努めなければならないものとする。
11. 市町村は、勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする勤労青少年ホームを設置するように努めるものとし、労働大臣は、

勤労青少年ホームの設置及び運営上望ましい基準を定めるものとする。

勤労青少年ホームに相談及び指導を担当する一定の資格を有する専任の勤労青少年ホーム指導員を置かなければならないものとする。

2. 雇用促進事業団は、勤労青少年が多数居住する地域に、必要な福祉施設を整備するように努めなければならないものとする。
3. 国民の間にひろく勤労青少年の福祉についての関心と理解を深めるとともに、勤労青少年に対し、有為な職業人として成育する意欲を促すため、「勤労青少年の日」を定めるものとする。

25 勤労青少年福祉対策基本方針案大綱について の答申

〔 答 申 〕

婦 審 発 第 2 号

昭和46年5月13日

労働大臣 野 原 正 勝 殿

婦人少年問題審議会

会長 田 辺 繁 子

・ 勤労青少年福祉対策基本方針案大綱について

本審議会は、昭和46年3月24日付け労働省発婦第3号をもつて諮問のあつた勤労青少年福祉対策基本方針案大綱について慎重に審議した結果、別紙のとおり答申する。

別紙

本大綱は、本審議会が、かねて勤労青少年対策に関し行なつた建議並びに答申の趣旨にもそつたものである。よつて政府は、本大綱に基づきすみやかに勤労青少年福祉対策基本方針を定められたい。

なお、基本方針の策定及びその運営にあたつては、下記の事項に格段の配意をされるよう、念のため申し添える。

記

1. 政府は、勤労青少年の就業状況その他本方針に関連する諸情勢の推移に留意し、あらたにあらわれる諸問題について常に検討を行ない、必要がある場合には、本方針の補正を行なうこと。
2. 「勤労青少年の職業生活の動向」に関しては、勤労青少年の賃金、労働時間のほか、職業に起因する疾病の傾向等にとくに留意すること。

3. 「技能尊重気運の醸成」については、学歴偏重の風潮を改め、技能労働者の能力が適正に評価され、これにふさわしい処遇がなされるよう、国及び地方公共団体があらゆる機会をとらえ、種々の方法で啓発する趣旨を強調すること。

4. 「勤労青少年の通学等のための時間の配慮」の措置については、昭和45年3月2日に本審議会が答申を行なつた際、「常識的に判断する」とされた趣旨を正確にいかすこと。すなわち、各種学校に通学する者の範囲については、後期中等教育段階の青少年で、その職業能力向上のための知識、技能、資格を得るために通学する者とする事。

また、同答申記の2の趣旨にそつて「近年の産業界における勤務時間帯の多様化及び勤労青少年の生活の実態等に応じ、国及び地方公共団体が教育、訓練施設の整備、拡充及びその弾力的な運営を図るよう十分な措置を講ずる」よう努めること。

5. 勤労青少年福祉推進者、勤労青少年ホーム指導員の運用については、その職務の重要性にかんがみ、すみやかに普及されるよう努めるとともに、職務遂行にふさわしい適格者が選任されるよう指導し、また、その資質向上のための必要な指導を行なうよう留意すること。

6. 勤労青少年ホームの整備をはじめとした勤労青少年の福祉の増進に関する施策については、必要な財政的措置を講ずるよう一層努力するとともに、関係行政機関の協力を得て、施策の積極的推進に努めること。

〔 諮 問 〕

労働省発婦第3号

婦人少年問題審議会

別指、勤労青少年福祉対策基本方針案大綱について、貴会の意見を求める。

昭和46年3月24日

労働大臣 野 原 正 勝

別 紙

勤労青少年福祉対策基本方針案大綱

目 次

第1 方針作成の意義

1. 方針のねらい
2. 方針運営の基本的態度
3. 方針運営の期間

第2 勤労青少年の職業生活の動向に関する事項

1. 勤労青少年人口の減少傾向
2. 勤労青少年の都市流入傾向
3. 勤労青少年の離転職
4. 職務態様の変化
5. 生活意識の変化
6. 余暇時間の増大

第3 勤労青少年の福祉の増進に関する基本的施策

1. 勤労青少年の福祉の増進に関する気運の醸成
2. 適職の選択および職業への適応に関する措置

3. 職業訓練の奨励
4. 職場環境の整備
5. 余暇時間の有効活用

第1 方針作成の意義

1. 方針のねらい

この方針は、勤労青少年の福祉に関する施策の基本的方向を明らかにすることにより、都道府県がこの方針を参酌して策定する都道府県勤労青少年福祉事業計画と相まつて、勤労青少年福祉の施策を一層充実強化するとともに、事業主に対して、勤労青少年の福祉措置に関する自主的な推進体制の確立を促し、もつて政府、地方公共団体、事業主等が一体となつて、勤労青少年福祉の増進の実をあげようとするものである。

2. 方針運営の基本的態度

本方針により、勤労青少年の福祉のための施策をすすめるにあつては、勤労青少年が心身の成長過程にあることにかんがみ、有為な職業人としてすこやかに成育するよう配慮するとともに、勤労青少年自身が勤労に従事する者としての自覚をもち自ら有為な職業人として成育するよう留意する必要がある。すなわち、勤労青少年の福祉対策は、いわゆる若年労働力確保のためではなく、勤労青少年の幸福の増進をはかる見地からすすめられるべきであると同時に、また、勤労青少年自身の自主的な努力をそこなうものであつてはならない。

3. 方針運営の期間

昭和46年度から昭和50年度までの5カ年とする。

第2 勤労青少年の職業生活の動向に関する事項

1. 勤労青少年人口の減少動向

15才から19才までの青少年人口は昭和40年1,086万人(15才から24才は2,015万人)、昭和45年927万人(同1,995万人)であつたが、昭和50年には781万人(同1,693万人)に減少するものと推定される。また、中学校および高等学校を卒業した者の上級学校への進学率は昭和40年それぞれ67.4%、24.5%、昭和45

年 78.7%、23.3%であつたが、昭和50年には83.5%、27.2%になるものと推定される。

このため、15才から19才までの青少年労働力人口は昭和40年392万人(15才から24才は1,117万人)、昭和45年301万人(同1,108万人)であつたが、昭和50年度には222万人(同849万人)に減少するものと推定される。

このような傾向のなかで、新規学卒者をめぐる需給はひつ迫し、その求人倍率は昭和40年中卒3.7倍、高卒3.5倍、昭和45年5.8倍および7.1倍となつており、この方針運営期間中を通じて勤労青少年人口の減少および需給のひつ迫は、持続するものとみられる。

2. 勤労青少年の都市流入傾向

新規中卒・高卒者の就職状況を昭和40年から5年間でみると30%前後の高い水準で県外に就職している。その県外就職者の大部分は都市に流入するもので、昭和44年3月新規学卒者の県外就職先の約9割は大平洋沿岸ベルト地帯となつている。今後も勤労青少年の都市への流入傾向が続くであろう。

3. 勤労青少年の離転職

昭和45年度の労働省調査によれば、新規中卒、高卒就職者の離転職状況は、就職後2年以内に各約40%、就職後3年以内に各50%強と勤労青少年の離転職率はかなり高くなつている。これは青少年期特有の悩みや情緒不安定、職場生活への不適応、都会生活への不適応などが大きな要因とみられる。

この傾向は、今後も青少年人口が減少し、他方、高度経済成長が続くなかで雇用機会が増えることと相まつて持続するものと予想される。

4. 職務態様の変化

(1) 技術革新の進展に伴い高度の知識、技能、総合的な判断力、適応力が求められるようになつている。

このような傾向のなかで、勤労青少年が十分職業に適応し希望と生きがいをもつて勤労に従事するためには、技能および専門的知識を修得することが強く要請されるようにならう。

(2) 他方、急速な技術革新により作業の標準化、単純化、分業化、高速化による単調労働が増加してきている。また、労働密度も高くなつてきている。これら単純・単調労働や労働の高密度化等は一般に勤労青少年にいわゆる歯車感、焦燥感、孤独感を与えており、職場における人間関係の不調和とともに人間疎外、精神性疲労、神経障害等看過しえないものを生み出している。今後、これらの問題は一層深刻化するであろう。

また、後期中等教育修了後就職する青少年がブルーカラー職種や単調労働についた場合、これらの者のホワイトカラー志向性の強いことと相まって職業適応上の問題が今後大きな課題となるであろう。

5. 生活意識の変化

近年の産業構造の変化、雇用労働者の増加、人口の都市集中、情報化社会の進行などに伴つて、既存の価値観、慣習、行動様式、風俗等に変化がもたらされている。とくに都市においては、これらのことから不安感、疎外感、消費的・享乐的嗜好がめだち、今日一般に主体性、創造性の喪失が問題視されているところであり、青少年のもつ主体的参加意識、創造的意欲をどのように理解し発揮させるかということが大きな課題となるであろう。

6. 余暇時間の増大

労働時間の短縮による余暇時間の増加、賃金の上昇による所得の増加は、勤労青少年の余暇のすごし方に関する関心を深めることとなるが、余暇時間は単に疲労を回復するための消極的な意味の時間であるばかりでなく、生活の充実、人間形成、心身の鍛練、地域社会への参加等をはかる積極的意義をもつ時間であるという認識が強まってきたなかで、勤労青少年の余暇のすごし方はますます大きな問題となつていくであろう。

第3 勤労青少年の福祉の増進に関する基本的施策

上述したような勤労青少年の動向に対応して、勤労青少年の労働条件、意識、就業状況等を考慮しつつ総合的に施策をすすめることとするが、とくに次の事項について重点的に措置するものとする。

1. 勤労青少年の福祉の増進に関する気運の醸成

国および地方公共団体は勤労青少年の実態の把握に努め、事業主、勤労青少年および社会一般に対する広報活動を行なう。とくに「勤労青少年の日」を中心として、勤労青少年の福祉についての理解と関心を深めるための行事を実施するとともに、その普及啓蒙に努めるものとする。

2. 適職の選択および職業への適応に関する措置

職業安定機関は、勤労青少年が適切な職業選択を行ない得るよう、勤労青少年その他関係者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供するとともに職業適性検査、職業相談に関する専門官の配置等により一貫した指導、援助を行なうよう努めるものとする。

また、職業安定機関は、すでに就職した勤労青少年ならびに雇用主等関係者に対しても、職業への適応に関する相談、指導を行なうこととし、年少就職者相談室及び年少就職者相談員の活用をはかるとともに、関係行政機関との連携の強化、事業所に対する職場適応指導の徹底など、勤労青少年の職業に対する適応性の増大を促進するための措置の充実に努めるものとする。

3. 職業訓練の奨励

(1) 職業訓練受講機会の確保

国および地方公共団体は、職業訓練の充実に努めるとともに、勤労青少年、その父兄、事業主、中学校・高等学校の教師等に対しても職業訓練の必要性について積極的に啓蒙活動を行ない、とくに事業主等の行なう職業訓練に対する指導に努めるものとする。

(2) 技能尊重気運の醸成

技能尊重気運の醸成については、すでに青天井人事管理方式の提唱その他各種の施策が講じられてきたところであるが、今後も国および地方公共団体はあらゆる機会をとらえ種々の方法で技能尊重気運の醸成に努めるものとする。

4. 職場環境の整備

職場環境の整備については、かねてから勤労青少年の労働条件の向

上、職場施設の改善について措置が行なわれてきたところであるが、今後はさらに事業主の行なう勤労青少年福祉増進措置に対し、次の事項を中心に指導を行なうよう努めるものとする。

(1) 職業訓練または教育を受ける勤労青少年に対する配慮

勤労青少年を雇用する事業主が、それら勤労青少年が職業訓練や教育を受ける場合に、その受講のための時間について配慮を行なうよう趣旨の徹底をはかるものとする。配慮されるべき勤労青少年としては、法定職業訓練の受講者、高等学校の定時制課程もしくは通信制課程の在籍者のほか、後期中等教育段階の青少年で、その職業能力向上のための一般的あるいは専門技術的な知識、技能、資格を得るために、各種学校に通学する者とする。

(2) 勤労青少年福祉推進者の選任等

勤労青少年の職場適応を容易にするため、勤労青少年福祉推進者を選任することのすみやかな普及とその資質の向上をはかるものとする。指導にあたっては、当面、20才未満の勤労青少年を20人以上雇用する事業場を対象としてその普及をはかるものとする。

(3) その他の措置

上記のほか、作業環境の改善、福利厚生の実施等についても企業努力をすすめるように指導するものとする。

(4) このため、国は次の施策を行なうように努めるものとする。

事業主に対し、①勤労青少年が法定職業訓練又は定時制高等学校等の教育を受ける場合に、そのための時間を確保することができるようにすることについての啓発を行なう。②勤労青少年を雇用する事業場（当分の間は勤労青少年20人以上）に対し福祉推進者を置くことの啓発を行なう。③勤労青少年のための作業環境の改善、安全衛生教育の実施、単調労働・交替制勤務の就労時間等の配慮、福祉厚生施設とくに寄宿舎の整備についての指導、奨励を行なうように努める。また、年少労働者福祉員制度の活用により中小企業における労働条件の向上をすすめるものとする。

地方公共団体においては、上記の必要性にかんがみ地域の実情に

応じ国の施策を参酌して適切な措置をとるように努めるものとする。

5. 余暇時間の有効活用

勤労青少年が今後増加の傾向にある余暇時間を人間性の回復、自己啓発、社会参加などのために活用することは、その人間形成上きわめて重要であるので、積極的な余暇活動の振興のため次のような事項について措置するように努めるものとする。

(1) 余暇活動のための福祉施設の整備

勤労青少年の積極的な余暇活動意欲をみだし、余暇の活用をはかるために、勤労青少年ホーム、勤労青少年体育施設の設置運営に努めるものとする。

(2) 指導者の養成

余暇のすごし方について、勤労青少年が適時適切に、熱意と能力のある指導者を得られるよう、福祉施設、育成団体、勤労青少年のクラブ等の指導者の養成に努めるものとする。

(3) 勤労青少年のクラブ活動への援助等

勤労青少年が自ら積極的に余暇時間を充実できるような機会を多面的に提供するため、スポーツ、レクリエーション、文化事業を充実して勤労青少年の参加を促し、また、クラブ活動に対する援助の措置を行なうよう努めるものとする。

(4) このため、国は次の施策を行なうように努めるものとする。

①必要に応じ勤労青少年ホームの設置の助成を行ない、および運営の指導を行なう。②勤労青少年ホーム指導員の養成を行なう。③勤労青少年のクラブ活動、スポーツ、レクリエーションおよび文化活動の奨励、援助の措置を行なう。④勤労青少年育成事業に対する指導、援助を行なう。

地方公共団体においては、上記の必要性にかんがみ地域の実情に応じ国の施策を参酌して適切な措置をとるように努めるものとする。

26 勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想について の答申

〔 答 申 〕

婦 審 発 第 5 号

昭和47年2月18日

労働大臣 塚 原 俊 郎 殿

婦人少年問題審議会

会長 田 辺 繁 子

勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想について
(答 申)

本審議会は、昭和46年12月21日付け労働省発婦第21号をもつて諮問のあつた「勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想」について慎重に審議した結果、これに関する審議会の意見を別紙1のとおり答申する。

なお、審議会の委員は、別紙2(略)のとおりである。

別紙1

近年、婦人の職場進出は著しく、また、その職域も漸次拡大しつつある。

婦人は、全雇用労働者の3分の1、約1,100万人(昭和45年)に達し、なかんずく既婚婦人がその過半数を占めるにいたっていることは注目に値する。

しかるに、社会一般及び職場において、勤労婦人は次の世代を生育するという重要な役割を持つとともに、社会、経済の進展をささえる者であることについての認識が必ずしも十分ではなく、ときに偏見と思われる事例も見う

けられ、また、勤労婦人自身にも職業人としての自覚に欠ける面があるとの指摘もある。これらのため、職場における勤労婦人の受入れ体制、あるいは福祉の増進のための施策は必ずしも十分とはいえない。

このような現状にかんがみ、勤労婦人が職業生活と育児等の家庭責任とを調和させようとするところから生ずる特殊な問題の解決を図ることを容易にするとともに、勤労婦人の能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるようにするために、国、地方公共団体及び事業主が協力して適切な措置を講ずることが必要と考えられる。

このような観点から、今回の諮問の基本構想に基づいて立法措置を講ずることは妥当であるが、その立案は勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図る見地から進められるべきであり、そのため下記に述べる審議会の意見を十分に反映されたい。

記

1. 基本的理念について

勤労婦人は

- ① 次の世代を生育するという重要な役割を有しつつ、
- ② 社会・経済の進展をささえる者であることにかんがみ、

勤労婦人が母性を尊重されつつ職業生活をおくり、特に、職業生活と育児等の家庭責任とを調和しようとする場合に当面する諸問題の解決を容易にできるようにするとともに、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする。

さらに、勤労婦人は勤労に従事する者としての自覚を持ち、みずから進んで能力を十分発揮するように努めなければならないものとする。

2. 関係者の責務について

国、地方公共団体及び事業主が勤労婦人の福祉を増進する責務を有することを明らかにするとともに、これらの者が勤労婦人のための福祉の措置を講ずるにあたっては、基本的理念の趣旨が実現できるように配慮するものとする。

3. 勤労婦人の福祉対策の基本方針について

勤労婦人福祉対策の総合的推進を図るための基本となるべき方針は、労

働大臣が作成するものとし、その内容には

- ① 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項
- ② 勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

を定めるものとする。

また、労働大臣が基本方針を作成し又は変更するにあつては、当審議会の意見をきくとともに、その基本方針には都道府県知事の意見が反映されるように努めるものとする。

4. 啓発活動について

勤労婦人の福祉の増進を図るためには、広く国民一般が勤労婦人の福祉について理解と関心を深めるとともに、特に、勤労婦人の能力の発揮をはばんでいると考えられる諸要因を是正するための気運を醸成する必要が認められるので、国及び地方公共団体は、このような観点に立つた啓発活動を積極的に行なうよう努めるものとする。

5. 職業訓練及び職業指導等について

急速な産業技術の進歩・発展に伴い、最近とみに職業の種類・内容が変化し、かつ、複雑・多様化している実情にあるため、職業訓練、職業指導等の重要性が増大しているので、国及び地方公共団体は、勤労婦人について次の措置を講ずるものとする。

- ① 職業訓練の必要性について勤労婦人、事業主その他関係者の認識を深めるとともに、勤労婦人に対する職業訓練体制を整備すること。
- ② いまだ職業生活を経験せず、あるいは長期にわたり職業生活から離れていた勤労婦人は、労働市場の実情等に関する知識、職業生活に対する認識等が必ずしも十分でないので、これらの勤労婦人に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果の提供、職業講習の充実等適切な職業指導を実施すること。

以上のほか、勤労婦人について勤労に従事する者としての自覚の高揚、職業生活と育児等の家庭責任との調和を図ろうとすることを容易にすること等のために必要な措置を講ずるものとする。

6. 福祉施設の設置について

地方公共団体は、勤労婦人の福祉を総合的に推進するための拠点となるような施設を設けるように努めるものとする。

7. 勤労婦人の妊娠中及び出産後の保健指導等について事業主は、その雇用する勤労婦人について

① 妊娠中又は出産後における所要の保健指導又は健康診査を受けられるようにするため、勤務時間等に関し必要な配慮をするように努め、また

② 勤労婦人が①の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、必要な配慮をするように努めるものとする。

8. 勤労婦人の育児等について

事業主は、その雇用する勤労婦人に関し、育児のための休業及び授乳のための設備等乳幼児の保育のための便宜を供与するよう、実情に応じた配慮をすることに努めるものとする。

また、乳幼児の保育についての便宜等の供与を行なうにあつては、児童福祉の理念が生かされるよう配慮されなければならない。

9. 職業生活と家庭責任との調和のための研究

国は、育児休業に関する研究その他職業生活と育児等の家庭責任との調和のための方策について研究を行なうものとする。

なお、勤労婦人の福祉に関連する施策は広範・多岐にわたるので、この答申に基づく法律の施行にあつては、憲法に規定されている男女平等の趣旨を生かし、労働基準法等関連法律の施行及び関連施策との連けいを密にし、総合的な効果をあげるよう特に要望する。

〔 諮 問 〕

労働省発婦第21号

婦人少年問題審議会

別紙「勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想」について、貴会の意見を問う。

昭和46年12月21日

労働大臣 原 健三郎

別 紙 勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想

1. 勤労婦人の能力を有効に発揮できるようにするとともに、とくに既婚の勤労婦人が育児・家事その他の家庭責任と職業生活との調和を図ることができるようにするために必要な措置を講じ、もつて勤労婦人の福祉を増進することを目的とするものとする。
2. 勤労婦人の福祉についての基本的理念を明らかにするものとする。
3. 勤労婦人の福祉の増進に関する事業主、国及び地方公共団体の責務を明らかにするものとする。
4. 勤労婦人福祉対策の総合的推進を図るため、その基本となるべき方針を定めるものとする。
5. 勤労婦人の福祉について社会一般の理解と関心を深めるとともに、勤労婦人の職業人としての自覚を高めるため、必要な啓発活動を行なうものとする。
6. 勤労婦人の能力を有効に発揮し、かつ、家庭責任と職業生活との調和を図ることができるようにするため、職業訓練受講の奨励、助長を図るほか、

所要の指導、講習を行なう等必要な措置を講ずるものとする。

7. 勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なう福祉施設の設置及び運営の充実に努めるものとする。
8. 妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康診査等の受診の便宜その他必要な配慮を行なうものとする。
9. 適正な企業内託児施設の設置、育児休業の実施の推進その他勤労婦人の家庭責任と職業生活との調和に関し必要な措置を講ずるものとする。

27 勤労婦人福祉対策基本方針案についての答申

〔 答 申 〕

婦 審 発 第 6 号

昭和 48 年 7 月 23 日

労働大臣 加 藤 常 太 郎 殿

婦人少年問題審議会

会長 藤 田 た き

勤労婦人福祉対策基本方針案について（答申）

昭和 48 年 3 月 31 日 付 け労働 省発婦第 6 号をもって諮問の あつた勤労婦人福祉対策基本方針案について慎重に審議した結果、別紙のとおり答申する。

別 紙

勤労婦人福祉対策基本方針案は、本審議会が、かねて勤労婦人福祉対策に関して行なつた建議ならびに答申の趣旨にそつたものであり、その概要において妥当なものと認める。

なお、本方針の運営にあたっては、下記の事項について格段の配慮をされるよう申し添える。

記

1. 妊娠中および出産後の勤労婦人の健康管理の充実を図るため「事業主に要請すべき措置等の内容」についての基準に関しては、専門的検討を行ない、その結果に基づき早急に実効ある措置を講ずること。
2. 育児休業の円滑な普及を図るため必要な事項については、早急に専門的検討を行ない、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

3. 勤労婦人の職業生活と家庭生活との調和を容易にするため本方針に基づく施策の推進と相まって、保育所の増設と運営の充実を促進するとともに、企業内保育施設の整備に努めること。
4. 働く婦人の家の整備をはじめとする勤労婦人の福祉の増進に関する施策については、必要な財政的措置を講ずるよう、さらに努力するとともに、関係行政機関の協力を得て、施策の積極的推進に努めること。

〔 諮 問 〕

労働省発婦第6号

婦人少年問題審議会

勤労婦人福祉法第6条第4項の規定に基づき、別添「勤労婦人福祉対策基本方針案」について、貴会の意見を求める。

昭和48年3月31日

労働大臣 加 藤 常 太 郎

別添 勤労婦人福祉対策基本方針(案)

目 次

まえがき

I 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

1. 職業生活の動向

- (1) 雇用の展望
- (2) 既婚婦人の増加と職業生活期間の伸長
- (3) 婦人の職務内容等の変化

2. 家庭生活の動向

- (1) 婦人のライフサイクルの変化と核家族化の進行
- (2) 生活様式等の変化
- (3) 婦人の生活意識の変化

3. 職業生活と家庭生活をめぐる諸問題

- (1) 職業能力の開発・発揮に関する諸問題
- (2) 母性の健康管理に関する諸問題
- (3) 職業生活と家庭生活の調和を図る上での諸問題

II 勤労婦人の福祉増進に関する基本的施策

1. 勤労婦人の福祉の増進に関する気運の醸成

2. 職業能力の有効発揮に関する対策の推進

- (1) 職業指導等の充実
- (2) 職業訓練の奨励
- (3) 職場環境の整備

3. 母性の健康管理に関する対策の推進

4. 職業生活と家庭生活の調和に関する対策の推進

5. 福祉施設の整備

6. む す び

ま え が き

1. 方針のねらい

この方針は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本的方向を明らかにすることにより、国および地方公共団体の勤労婦人福祉についての施策を一層充実強化するとともに、事業主に対し勤労婦人の福祉に関する措置についての自主的努力を促し、もって国、地方公共団体、事業主等が一体となつて、勤労婦人の福祉の増進とその地位の向上を図ろうとするものである。

2. 方針運営の基本的態度

本方針により、勤労婦人の福祉のための施策をすすめるにあつては、勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図る見地から行なわれるべきであることはいふまでもないが、勤労婦人の福祉に関連する施策は広範多岐にわたるので、それらとの連携を密にし、総合的な効果をあげるよう努めるものとする。

3. 方針運営期間

本方針の運営期間は、昭和48年度から52年度までの5年間とする。

I 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

1. 職業生活の動向

(1) 雇 用 の 展 望

- ① 女子労働力人口は昭和35年から47年の間に143万人増加して、現在1,981万人に達し、労働力人口全体の5分の2を占めている。この間、女子の労働力率は、進学率の上昇等に伴う若年層労働力率の大巾な低下、中高年層の労働力化の停滞等によつて趨勢的に低下した。

また、日本経済の高度成長の中で就業構造の近代化は急速に進み、女子雇用者は大幅な増加を示し、昭和47年には1,120万人を数え、雇用者総数の3分の1を占めている。増加の著しかつた産業は製造業、卸売

業・小売業、サービス業などの二次、三次産業で、職業別には事務従事者、技能工・生産工程従事者および単純労働者、販売従事者において顕著な増加がみられた。

今後、労働力人口は、若年労働力の絶対的減少を背景に増勢が鈍化することが予測されているが、この中で、家庭婦人を中心とする非労働力の労働力化が進むものとみられる。しかし、家庭婦人についてみると、近年は就業希望を持ちながら種々の条件ですぐに労働力化することが困難な層の割合が増大しており、また、所得水準の上昇等を反映して主婦の就業希望条件が高くなり、需要側の条件とのギャップが拡大していることなどから、その労働力化のテンポは今後鈍化するとみられる。

- ② 他方、労働力需要は、今後、経済成長のテンポが従来を若干下廻るため鈍化することが予測されるが、就業者の増大やその年令構成が高まるため交替補充需要が増加し、比較的堅調に推移するとみられる。一方、労働力供給の鈍化が見込まれるため、今後、労働力需給は、全体的にひっ迫基調が強まるものと予想される。

労働力に対する需要は、産業構造の高度化、知識集約化等がさらに進み、また、社会福祉の充実や生活環境の整備・拡充が予想される中で、専門的・技術的職種や高度の技能職種、社会福祉関連職種への需要が増大するものと思われる。女子についても同様の傾向がすすむものと予想される。

(2) 既婚婦人の増加と職業生活期間の伸長

- ① 昭和30年代以降の高度経済成長の中でみられた女子雇用者の急増は、ベビーブーム期出生者の労働市場への参入とならんで、これまで非労働力であった家庭婦人の労働力化によるものである。これを反映して昭和35年には、女子雇用者中20才未満層が25%、40才以上層が18%であったが、47年には20才未満層が10%に減少し、かわつて40才以上層が33%と急増した。これにより女子雇用者の平均年令も、35年には26.3才であったが、47年には31.4才に上昇している。

また、既婚者の増加も著しく、昭和35年には女子雇用者中既婚者は

38%であったが、47年には57%と過半数に達し、学令未満の子供を持つ年令層の既婚婦人の増加がみられた。今後も中高年、既婚婦人の増大傾向は進むものと思われる。

また、近年、女子雇用者の職業生活期間の伸長は著しく、同一事業所に10年以上勤続している女子も多い。

- ② これらの動きを反映して、近年の女子の就労パターンは、結婚まで就労する者のほか、結婚・出産後も引き続き就労する者、結婚出産により一時職業生活を中断し、子供が手を離れた段階で再び職業生活に復帰する者、あるいは中高年になつてはじめて職業につく者など多様化し、従来の若年・未婚型といわれるものから一変している。また、中高年既婚女子が就職する場合はパートタイム雇用を選択する者が多く、このためパートタイマーは近年急速な増加をみている。

(3) 婦人の職務内容等の変化

- ① 技術革新の進展、職業能力の向上等を背景に、近年、女子の職業分野は拡大しており、専門的・技術的職業、事務、高度技能工、管理的職業などへの女子の進出は著しく、また生産現場ではこれまで男子が従事していた仕事を女子に切り替える動きなどもみられる。しかし、単純・補助的作業に従事する女子もいぜん多く、生産現場では製品選別、包装等の単純労働分野に女子が集中している。

今後、産業構造の知識集約化や社会福祉部門の充実が進むに伴い、女子についても専門的・技術的職業従事者や高度技能労働者に対する需要が増大する一方、技術変化による作業の標準化・単純化に伴い、単純労働者への需要も増大するものと思われる。

このような動きの中で、勤労婦人は、専門的知識と技能に加えて、総合的な判断力、適応力を身につける必要性が強まっている。一方、作業の単純化、分業化の進展に伴い、単純・単調労働からくる人間疎外、精神的疲労、働きがいの喪失などもみられる。

また、男子との職務内容の違いは、勤続年数および労働時間等の相違と相まって、男女の平均賃金の格差をもたらし、この格差は年令とともに

に拡大している。

- ② 近年、女子雇用者の学歴構成の高度化が進み、昭和46年現在、旧中・新高卒以上が女子雇用者の半数以上を占め、今後もこの傾向は持続するものと思われる。このため女子の就労希望条件はしだいに高度化しているが、一方、需要側には女子を補助労働力とみる見方がまだ根強く、能力に基づく適正な配置・処遇が必ずしも行なわれていない面がみられる。

2. 家庭生活の動向

(1) 婦人のライフサイクルの変化と核家族化の進行

- ① わが国の出生率（人口1,000対）は19.0と先進諸国では最も低いグループに属し、また45年の既婚女子1人あたりの平均出生児数は2.72人で、10年前の3.20人に比べ大巾に減少している。一方、婦人の平均寿命の伸長は著しく、昭和46年には75.58才に達した。

このような動きを背景に、婦人の育児に従事する期間は著しく短縮され、育児を終えたあと積極的に社会に参加し、職業生活に生きがいを求める者が増大している。

- ② 近年、核家族化の進行は顕著なものがあり、昭和45年にはいわゆる核家族世帯は6割を超えている。この傾向は今後も進み、特に都市の勤労者世帯に強くあらわれるものと思われる。

このため共稼ぎ家庭における育児や家族の病気の際の主婦の手代り等が大きな課題としてあらわれており、今後もこうした傾向は続くとみられる。

(2) 生活様式等の変化

近年における生活水準の向上等に伴い、家庭電気器具等の耐久消費財の普及は著しい。とくにこの傾向は、都市・勤労者世帯に顕著にみられ、電気冷蔵庫、電気洗濯機、電気掃除機などの保有率は80%をこえている。

さらに既製食品・衣料の普及、住宅様式の変化、家族規模の縮小、家事労働への家族の参加等により、主婦の家事負担は漸次軽減されているが、

成人女子の家事労働時間は、昭和45年において10年前の5時間33分から5時間26分へと僅かの減少をみたに過ぎない。また、共稼ぎ世帯においては、勤労婦人が主たる家事担当者としての立場にある例がいぜん多い。

(3) 婦人の生活意識の変化

高学歴化の進行、ライフサイクルの変化等を反映して、近年、婦人の社会参加意欲のたかまりは著しいものがある。

また、社会一般においても、婦人の社会参加を支持する傾向が強まり、既婚婦人の就労をのぞましいとする層が増大している。

このような中で、勤労婦人の生活意識にはかなりの変化がみられる。就労の動機についても、生活費の取得・家計補助といった経済的理由のほか、社会への視野をひろげ能力を生かすといった積極的な社会参加意欲にもとづくものが増大している。また職場生活においては、賃金に対する関心と並んで自己の能力を発現する仕事や、週休二日制、労働時間短縮、福利厚生施設の充実を求めるなど、その欲求は多様化している。

3. 職業生活と家庭生活をめぐる諸問題

前述のような勤労婦人の職業生活および家庭生活の動向からみて、今後、勤労婦人の福祉の増進をはかつていく上で基本的課題となるとと思われるのは、職業能力の開発発揮、母性に対する配慮、職業生活と家庭生活との調和の問題であり、これらの解決が今後の課題とされる。

(1) 職業能力の開発・発揮に関する諸問題

近年、婦人の職業生活期間はしだいに伸長し、経済社会の発展に果たす婦人の役割は増大しているにもかかわらず、わが国では、勤労婦人を短期の補助的労働力とみなす傾向が事業主、社会一般の間に根強く、また、婦人自身も勤労者としての自覚に欠け、職業能力の開発についての努力が不足している面がみられる。

この結果、就職に際して、自己の適性、能力にもとずく適正な職業選択が必ずしも十分に行なわれていない傾向がみられる。

職業能力の開発向上についても、そのための機会が拡大しつつあるとはいえ、まだ十分とはいえない。また、企業においては、婦人の能力を十分

に開発向上し、それを適正に評価し、職場配置、昇進、昇格などの処遇を行なうという体制が十分確立しておらず、いわゆる「若年定年制」、「結婚退職制」などの不合理な制度・慣行を設け、昇進、昇格の機会を制限するなどの例もみられる。既婚中高年婦人の就労の多いパートタイマーについては、さらに、フルタイマーとの差別的管理という問題が指摘されている。

(2) 母性の健康管理に関する諸問題

近年、技術革新の進展による原材料、作業態様等の変化は著しく、また大都市における通勤ラッシュの激化、通勤時間の増大など婦人を取りまく職場・社会環境には大きな変化がみられる。このような変化の中で、勤労婦人は家庭婦人に比べ、自然流産、晩期妊娠中毒症、産児の死亡、未熟児出生率等が高いという実態もみられる。

これらに対処して母性の健康を維持するためには多面的な対策が必要とされる。

(3) 職業生活と家庭生活の調和を図る上での諸問題

勤労婦人の過半数を占める既婚者が職業生活と家庭生活との調和を図る上で当面する課題は、育児問題である。既婚女子労働者の約半数が、職業と家庭を両立していく上で困っている問題として「子供の教育、育児」をあげている。また、女子雇用者の離職理由をみると、結婚、育児のためという者が圧倒的に多いが、その中には、育児のための環境整備が立ち遅れているため、職業継続の意思を持ちながらやむを得ず退職する者も多い。さらに、就業の意思を持ちながら、育児問題が解決されないため、家庭にとどまっている婦人も相当数みられる。

一方、勤労婦人の家事負担については、家族規模の縮小、既製食品・衣料や電化製品の普及、家事処理に対する家族の参加等によつて、漸次軽減されてきているとはいえ、勤労婦人が主たる家事担当者として責任を負う場合が多く、このため職業生活と家庭生活との調和の困難や疲労を訴える者が多い。また、核家族化の進行により、勤労婦人や家族の病気等によつて正常な家庭生活の維持が困難となつた場合の家事援助に対するニーズが高い。

また、社会機構が複雑化し、職場や社会生活における緊張が増大する中で、家庭生活に人間性の回復や情緒の安定を求める傾向は強く、家庭管理者としての役割が勤労婦人に強く求められている。

II 勤労婦人の福祉増進に関する基本的施策

勤労婦人の福祉増進に関する対策の基本的方向は、すべての勤労婦人が、職業生活と家庭生活の調和を図り、および母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるようにするため、前述の諸問題に対応して総合的施策をすすめることとするが、方針運営期間中は以下の施策を重点的に推進するものとする。

1 勤労婦人の福祉の増進に関する気運の醸成

近時、わが国においては、経済成長の成果をひろく国民に還元し、一人一人が豊かな充実した生活を営むことができるようにするため、国民福祉の充実をはかることが当面する最大の政策課題とされている。しかし、国民福祉の一部をなす勤労婦人の福祉については、経済社会の発展に果す勤労婦人の役割りの大きさや、これらの婦人の当面する問題に対する社会一般の認識がまだ不十分な実態にあり、勤労婦人が安んじて充実した職業生活を営みうる状態には、なお遠いものがある。

この状態を改善するためには、まず、広く国民の間に、勤労婦人の福祉の増進に関する気運を醸成するとともに、勤労者としての勤労婦人自身の自覚を高める必要がある。

このため、国および地方公共団体は、常に勤労婦人の実態や当面する課題の把握に努め、事業主、勤労婦人および社会一般に対する啓発活動を通じて、勤労婦人の福祉についての関心と理解を深めるとともに、勤労婦人の自主的意欲を高めることに努めるものとするが、ことに、一部企業にみられる勤労婦人の能力の有効発揮を阻害している諸慣行たとえば結婚退職、若年定年等の不合理な雇用制度等については、多面的な啓発活動を行ない、その解消に

努めるものとする。

2. 職業能力の有効発揮に関する対策の推進

(1) 職業指導等の充実

婦人に対する雇用需要の増大や婦人自身のライフサイクルの変化、社会参加意識の高まりなどを背景に、婦人の職業に従事する期間はしだいに長期化し、また、経済社会の発展に果たす役割りも増大しているが、勤労婦人がその職業生活のすべての期間を通じて安定した雇用につき、能力を十分に発揮して充実した職業生活を営むためには、就職時の職業指導から就職後の職業への適応指導にいたる、一貫した相談指導体制の整備強化が必要とされる。ことに職業生活の経験が全くないか、あつても長期間職業生活から離れていた家庭婦人の就業については、きめ細かい配慮が要請される。

このため、職業安定機関は、勤労婦人が自己の適性・能力、家庭状況に適合した適切な職業選択を行ないうるようにするとともに、婦人の雇用機会と職業分野の拡大をはかるため、勤労婦人、事業主等関係者に対して広く雇用情報および職業に関する調査研究の成果を提供するとともに、職業相談・職業指導の充実に努めるものとする。

とくに、家庭婦人であつた求職者に対しては、職業指導の充実をはかるものとする。

また、すでに就職した者については、その職業への適応を容易にするため、事業主等関係者に対し相談指導を行なうなど、勤労婦人の職業への適応性の増大を促進するための措置の充実をはかる。

(2) 職業訓練の奨励

一般に婦人は、結婚、出産・育児などによつてその職業生活を分断され易いことから、短期就労という考え方が勤労婦人自身の間にも、事業主など関係者や社会一般の間にもまだ根強く、このため、職業訓練になじみにくい風潮がみられる。

しかし、産業・職業構造の近代化がすすみ、技術革新の急速な進展がみられる今日、勤労婦人がこれらの変化に円滑に対処してゆくためには、勤

労働婦人が性別により差別されることなく、職業生活の全期間を通じて、必要な時に、適切な職業訓練を受けられる機会が広く確保されるとともに、職業訓練の受講が広く定着することがのぞまれる。ことに新たに職業に就こうとする中高年令婦人や長期にわたって職業生活から離れていた婦人に対しては、その能力の開発と適応性の増大をはかり、資質の高い勤労者として就業しうるようにするため、実情に即した適切な訓練を行なうことが要請される。

このため、国、地方公共団体および雇用促進事業団は、勤労婦人および事業主等に対して、勤労婦人の職業訓練の必要性についての啓発を行なうとともに、公共職業訓練については、勤労婦人の受講を容易にするため、訓練職種・訓練期間の多様化、夜間訓練など訓練時間帯の配慮等による柔軟な運営を行ない施設を整備するなど、その充実に努めるものとする。また、勤労婦人の教育訓練の大きな部分を受持つ企業内教育訓練については、その積極的な実施を勧奨するとともに必要な指導援助を行ない、その振興に努めるものとする。

(3) 職場環境の整備

勤労婦人が、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるようにするためには、上記の諸施策の展開とあいまって職場における雇用管理の充実ははかる必要がある。

このため、国は、事業主に対し、勤労婦人の雇用機会や職業分野の拡大、不合理な雇用慣行の是正、職業能力に見合った賃金、昇進等の処遇の実施について啓発指導に努めるほか、婦人の職業に関する調査研究の成果を提供するなど必要な指導援助に努めるものとする。また、労働条件の向上作業環境の改善、単調労働に対する職業心理面からの配慮、福利厚生施設の整備などを奨励するとともに必要な指導援助を行なう。なお、パートタイム雇用については、労働条件、企業内教育訓練等、雇用管理の改善についても必要な指導を行なうものとする。

3. 母性の健康管理に関する対策の推進

近年、既婚勤労婦人の増加は著しく、勤労婦人の過半数に達しているが、

これらの婦人は勤労者であることに加えて、次代を担う子供を生み育てる母性としての側面をあわせ持つものである。

勤労婦人が妊娠、出産後の期間を通じて、その健康保持について十分に配慮されつつ働くことができるようにするためには、広汎な対策が推進される必要がある。

とくに勤労婦人は、その勤務時間の関係から妊娠中必要な保健指導等を受けることが困難な実態にかんがみ、それに必要な時間が確保されることがのぞまれる。また、保健指導や健康診査の実効をあげるためには、勤労婦人が医師等の指導事項を守って、その健康の保持をはかることができるようにするために必要な措置を事業主がとることが要請される。

このため、国は、事業主に対して、勤労婦人が母子保健法にもとづく保健指導・健康診査を受ける場合に必要な時間の確保について配慮するよう指導を行なう。また、これらの婦人が医師等の指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減など事業主に要請すべき措置等の内容について基準を作成し、事業主に対して適切な助言指導を行なうこととする。さらに母子健康手帳の有効な活用を促進することにより、妊娠中および出産後の勤労婦人の健康管理の実効を期するものとする。また、国は、妊娠中および出産後の勤労婦人の健康管理に関し必要な事項について早急に検討し、その成果を労使その他関係者に広く提供するとともに、これらの施策の充実をはかるため、行政体制の整備に努めるものとする。

4. 職業生活と家庭生活の調和に関する対策の推進

勤労婦人の過半数におよぶ既婚者が、育児についての役割りを十分に果たしつつ、職業生活を営むことができるようにするためには、育児を容易にする多面的な対策が早急に充実される必要がある。

また、勤労婦人が職業生活と家庭生活とを調和させつつ、有為な職業人として充実した生活を営むためには、勤労者としての十分な教養を身につけその資質を高めるとともに、生活技術や家庭管理、家族の人間関係や健康管理など、職業生活と家庭生活の調和をはかるために必要な事項等についての知識や技術の習得機会を充実する必要がある。

このため、国は、事業主に対して、乳幼児をもつ勤労婦人のために、育児休業の実施、時間外労働の少ない職務への配置、母子保健法に基づく乳幼児の保健指導・健康診査受診のための時間の配慮等、必要に応じて多面的な育児のための便宜の供与を行なうよう啓発指導に努めるとともに、これらの措置が有効にすすめられるようにするため、資料の提供その他必要な指導援助を行なうものとする。

また国は、勤労婦人の教養の向上を図り、職業生活と家庭生活との調和を援助するため、勤労婦人一般を対象とした講座・研修等を充実するものとする。

地方公共団体においては、地域の実情に応じ、国の施策を参酌して、適切な措置をとるよう努めるものとする。

5. 福祉施設の整備

勤労婦人が充実した職業生活を営むことができるようにするためには、職業人としての自己啓発の機会を拡充するとともに、職業生活と家庭生活との調和を容易にするよう育児・家事処理等についての援助を行ない、また、余暇を活用した休養・レクリエーション等を通じて人間性の回復を図るようにすることが必要である。

これに対し勤労婦人、ことに中小企業に働く勤労婦人は必ずしもこれらの機会に十分恵まれない実態にあり、これらの事業を総合的に行なう公的福祉施設の整備が強く要請されている。

このため、国は、地方公共団体に対し、地域の需要に応じて、働く婦人の家を設置し運営を行なうとともに、勤労婦人に対し各種の相談に応じ適切な助言・指導等を行なうため、働く婦人の家指導員を配置するなど、適切な措置をとるよう指導するものとする。

また、国は、地方公共団体に対し、必要に応じて働く婦人の家の設置を助成するとともに、設置運営についての望ましい基準を定めるほか、働く婦人の家指導員の養成を行なうものとする。

6. む す び

勤労婦人の当面する諸問題に適確に対処し、その福祉を増進するためには上記対策のほか、勤労婦人の福祉に関連する国の諸施策が相互に連携をとりつつ有機的、総合的に進められることが必要である。

また、本方針の内容は社会的風潮、慣行の改善にまでおよんでいるものであり、この方針の実現をみるためには、国、地方公共団体、事業主、勤労婦人その他関係者がたがいに協力し、努力していくことが必要である。

28 勤労青少年ホームのあり方についての答申

〔 答 申 〕

婦 審 発 第 3 号

昭和48年5月25日

労働大臣 加 藤 常 太 郎 殿

婦人少年問題審議会

会長 藤 田 た き

勤労青少年ホームのあり方について（答申）

昭和48年3月31日付け労働省発婦第3号をもつて諮問のあった「勤労青少年ホームのあり方」については、適当であると考えられる。

なお、本「勤労青少年ホームのあり方」に基づいて、すみやかに勤労青少年福祉法第15条第3項に定める「勤労青少年ホームの設置及び運営についての望ましい基準」を策定されたい。

〔 諮 問 〕

労働省発婦第3号

婦人少年問題審議会

別紙勤労青少年ホームのあり方について、貴会の意見を求める。

昭和48年3月31日

労働大臣 加 藤 常 太 郎

1. 勤労青少年ホームの性格

勤労青少年ホームは、勤労青少年に対して、各種の相談、必要な指導を行ない、あるいは余暇の有効活用のための便宜を供与する等勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行なう公益的な労働福祉施設であつて、勤労青少年が充実した職業生活を営むとともに有為な職業人としてすこやかに成育するように設置・運営を行なうものとする。

2. 施設の設置

(1) 設 置

- ① 地方公共団体は、勤労青少年福祉の増進のために、勤労青少年の数とくに中小企業に働く勤労青少年の数、勤労青少年ホームに対する欲求等を考慮して、勤労青少年ホームを設置するものとする。
- ② 勤労青少年ホームは、利用の便を考慮するとともに、勤労青少年の健全な余暇活動にふさわしい場所に設置するものとする。
- ③ 勤労青少年ホームは、その他の福祉施設の状況を考慮して、その機能が十分発揮できるような場所に設置するものとする。

(2) 施設及び設備

- ① 勤労青少年ホームは、勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行なうために、次のような施設・設備を備えるものとする。

イ 施 設

- (イ) 集会及び会議に必要な施設（集会室、娯楽談話室、会議室等）
- (ロ) 教養の向上に必要な施設（講習室、図書室、音楽室等）
- (ハ) スポーツ及びレクリエーションに必要な施設（体育室等）
- (ニ) 事務管理に必要な施設（事務室、館長室等）

ロ 設 備

- (イ) スポーツのための設備
- (ロ) 料理、茶道、華道、絵画等の実習・講習等のための設備

(イ) 楽 器 等

(ロ) 机・椅子等

(ハ) 図書その他の資料

(ニ) その他勤労青少年ホームの事業の実施のために必要な設備

(2) 建物の主要構造部は耐火構造とする。

(3) 建物の総面積は、勤労青少年の需要に応じた所要の施設・設備を備えるに足りるものとし、少なくとも600㎡以上とする。

(4) 各室の規模・配置等は、勤労青少年の欲求に応じたものとする。

(5) 内部構造や設備様式は、勤労青少年が利用しやすく、また、その利用意欲を誘発し得るようなものとする。

(3) 施設の名称

勤労青少年ホームは、その名称のほかに「勤労青少年ホーム」という文字を用いるものとする。

3. 施 設 の 管 理

(1) 勤労青少年ホームの管理についての責務

勤労青少年ホームは、原則として地方公共団体が管理を行なうものとする。管理にあたっては、勤労青少年の欲求等を十分考慮するものとする。

(2) 所 管

勤労青少年ホームは、労働福祉施設であることにかんがみ、労働福祉を所掌する部局が所管するものとする。

(3) 利用者の範囲

勤労青少年ホームは、勤労青少年の利用を原則とする。ただし、勤労青少年の利用を妨げない範囲で勤労青少年以外の者の利用を配慮するものとする。

(4) 利用の方法

勤労青少年ホームは、勤労青少年相互の信頼と連帯の意識を培うことができるように、勤労青少年各人の登録による利用を原則とするものとする。

(5) 運営委員会の設置

勤労青少年ホームの円滑な運営を図るため、勤労青少年ホームに運営委員会を設置するものとする。運営委員会は、学識経験者、関係行政機関の職員、利用者である勤労青少年の代表等で構成するものとする。

(6) 勤労青少年ホームの協力態勢

必要に応じ、勤労青少年ホームに理解あるものによる協力会を設けるなど、協力態勢を整備するものとする。

4. 事業の内容

勤労青少年ホームの事業の企画・実施にあたっては、心身の成長にある勤労青少年の自主性、創造性を引き出し、勤労青少年が自らすすんでその人間形成に努めることができるようにするとともに、勤労青少年の多様な欲求に応じた適切な援助、指導を行なうように配慮するものとする。

(1) 勤労青少年の余暇の有効活用のための事業

① 憩いや親睦のための場と機会の提供

趣味、教養、スポーツ、談話等憩いや親睦を求める勤労青少年に対し、施設・設備を利用に供するとともに、必要な援助を行なう。

② クラブ活動のための場と機会の提供

親睦、趣味、教養、奉仕、スポーツ等各種の勤労青少年の自主的なクラブ活動のために、施設・設備を利用に供するとともに、必要な援助を行なう。

③ 各種講習会等の開催

勤労青少年に教養や知識を身につけさせるための講習会、講演会、座談会、映画・演劇・音楽会等を主催し、勤労青少年の活発な余暇活動を援助、指導する。

④ 勤労青少年の相互交流に関する援助、指導

勤労青少年友情旅行やスポーツ、レクリエーション交流会等を実施し、勤労青少年の相互交流をすすめるための援助、指導を行なう。

(2) 勤労青少年の相談に応ずる事業

勤労青少年の生活相談、職業相談、その他勤労青少年の相談に応じ必要

な指導を行なう。

(3) 勤労青少年の福祉を促進するための事業

昼間においては、勤労青少年ホームの利用状況等に応じて、勤労青少年のための激励会、研修会、生活設計懇談会、勤労青少年福祉推進者・年少労働者福祉員等勤労青少年育成指導者の連絡会等を行なう。

5. 職員とその職務・研修等

(1) 勤労青少年ホームの職員

- ① 勤労青少年ホームには、専任の館長及び勤労青少年ホーム指導員を置き、勤労青少年ホームの規模及び活動状況に応じて勤労青少年ホーム指導員の数を増加するように努めるものとする。
- ② 勤労青少年ホームの館長及び勤労青少年ホーム指導員は、勤労青少年福祉に関して熱意と識見のある者をもって充てるものとする。

(2) 職員の職務

① 館長の職務

館長は、勤労青少年ホームの行なう各種の事業の企画実施その他必要な事務を行ない、所属職員を監督する。

② 勤労青少年ホーム指導員の職務

- イ 勤労青少年ホーム指導員は、勤労青少年の余暇の有効活用その他についての必要な相談・指導を行なうとともに、勤労青少年ホームが主催する事業を実施する。
- ロ 勤労青少年ホーム指導員は、事業場等の関係者が行なう勤労青少年に対する生活指導等に関して相談・啓発を行なう。

(3) 職員の研修

国及び地方公共団体は、館長及び勤労青少年ホーム指導員に対して、その職務の遂行に必要な研修等を行ない、館長及び勤労青少年ホーム指導員の知識・技術の向上に努めるものとする。

(4) その他

勤労青少年ホーム職員の処遇、人事等については、その業務内容、勤務

形態等を考慮するものとする。

6. そ の 他

- (1) 上記 4 に掲げた事業を推進するにあたっては、勤労青少年ホームをその地域における、勤労青少年福祉事業の拠点にふさわしいものとするため、勤労青少年福祉関係公共施設、事業内余暇利用施設その他の民間余暇利用施設との連携及び関係行政機関相互の協力関係の強化を図るものとする。
- (2) 勤労青少年フレンドシップセンター及び全国勤労青少年会館を、勤労青少年の相互交流の拠点として十分活用し、勤労青少年ホームの活動を幅広く展開するものとする。

29 働く婦人の家のあり方についての答申

〔 答 申 〕

婦 審 発 第 4 号

昭和 49 年 6 月 17 日

労働大臣 長 谷 川 峻 殿

婦人少年問題審議会

会長 藤 田 た き

働く婦人の家のあり方について (答申)

昭和 49 年 4 月 24 日 付 労働省発婦第 2 号をもつて諮問のあつた「働く婦人の家のあり方」(案)については適當であると考えられるので、これに基づいて、すみやかに勤労婦人福祉法第 13 条第 3 項に定める「働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準」を策定されたい。

なお、下記の点について特段の配慮をされたい。

記

1. 勤労婦人の福祉増進の地域における拠点としての働く婦人の家の重要性にかんがみ、今後さらにその増設に努めること。特に勤労婦人センターの増設に努めること。
2. 働く婦人の家が、地域社会の実情に即した役割と機能を十分に発揮することができるよう、運営委員会には関係労使団体等の参加をも考慮すること。

〔 諮 問 〕

労働省発婦第2号

婦人少年問題審議会

別紙「働く婦人の家のあり方」(案)について、貴会の意見を求める。

昭和49年4月24日

労働大臣 長谷川 峻

働く婦人の家のあり方

1. 働く婦人の家の性格

働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする公益的な労働福祉施設である。

2. 施設の設置

- (1) 地方公共団体は、勤労婦人の数、特に中小企業に働く勤労婦人の数、働く婦人の家に対する欲求等を考慮して、働く婦人の家を設置するものとする。
- (2) 働く婦人の家は、勤労婦人の利用の便、その他の福祉施設の設置状況等を考慮して、その機能を十分に発揮することができるような場所に設置するものとする。

3. 事業

- (1) 働く婦人の家は、次のような事業を行うものとする。

- イ 各種講習会等を開催すること。

勤労婦人に対して、職業生活及び家庭生活に必要な知識及び技術を身につけるための講習会、講演会、座談会等を行う。

- ロ 休養及びレクリエーションのための便宜を供与すること。

勤労婦人の自主的なクラブ活動、レクリエーション、休養等のために施設及び設備を提供するとともに、必要な指導、援助を行う。

- ハ 勤労婦人の相談に応じること。

職業相談、育児相談、保健相談等各種の相談に応じ、必要な指導を行う。

- ニ 家事の合理化のための援助を行うこと。

家庭生活関係の器具及び資料の展示、利用者の児童の受託等を行う。

- (2) 勤労婦人の数が特に多い地域に設置される特別の働く婦人の家（以下「勤労婦人センター」という。）は、前記(1)の事業に加えて次の事業を行うものとする。

- イ 勤労婦人の学令児に対する下校後の遊び・学習等生活の場を提供すること。
- ロ スポーツのための施設及び設備を提供するとともに、必要な指導、援助を行うこと。

- (3) 働く婦人の家の事業の企画、実施に当っては、勤労婦人がみずからすすんで職業人としての資質の向上及び職業生活と家庭生活との調和に努めることを促進し、かつ、勤労婦人の多様な欲求に応じられるよう配慮するものとする。

4. 名 称

- (1) 働く婦人の家は、その名称中に「働く婦人の家」という文字を用いるものとする。
- (2) 勤労婦人センターは、前記(1)にかかわらず、その名称中に「勤労婦人センター」という文字を用いるものとする。

5. 建 物

- (1) 働く婦人の家の建物の主要構造部は、耐火構造でなければならないものとする。
- (2) 働く婦人の家の建物の総面積は、勤労婦人の数、欲求等に応じてその事業を効果的に実施するために必要な施設及び設備を備えるに足りる面積とするものとし、 600 m^2 を下らないものとする。
- (3) 勤労婦人センターの建物の総面積は、前記(2)にかかわらず、 $1,000\text{ m}^2$ を下らないものとする。

6. 施設及び設備

(1) 働く婦人の家は、勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行うために、次のような施設及び設備を備えるものとする。

イ 各種の講習、実習等のために必要な施設及び設備

(講習室、割ぼう室、実習用器具、各種資料等)

ロ 休養及びレクリエーションのために必要な施設及び設備

(談話室、図書室、宿泊室等)

ハ 相談に応じるために必要な施設及び設備

(相談室、各種資料等)

ニ 託児のために必要な施設及び設備

(託児室、児童用遊戯用具等)

ホ 事務及び管理に必要な施設及び設備

(事務室、管理室等)

ヘ その他働く婦人の家の事業の実施に必要な施設及び設備

(2) 勤労婦人センターにおいては、前記(1)の施設及び設備のほか、次の施設及び設備を備えるものとする。

イ 勤労婦人の学令児の遊び・学習等に必要な施設及び設備

(学童学習室、軽運動室等)

ロ 勤労婦人のスポーツのために必要な施設及び設備

(軽運動室、運動用具等)

(3) 各室の規模、配置等は勤労婦人の欲求に応じたものとする。

(4) 内部の構造や設備様式は、勤労婦人等が利用しやすく、また、その利用意欲を喚起するようなものとするよう配慮するものとする。

7. 施設の管理

(1) 働く婦人の家の管理についての責務

働く婦人の家は、原則として、地方公共団体が管理するものとし、管理に当たっては、勤労婦人の欲求等を十分考慮するものとする。

(2) 所 管

働く婦人の家に関する事務は、労働福祉施設であることにかんがみ、労働福祉を所掌する部局が所管するものとする。

8. 利 用 者

働く婦人の家は、勤労婦人の利用を原則とする。ただし、勤労婦人の利用を妨げない範囲で勤労婦人以外の者の利用についても配慮するものとする。

9. 職員及びその職務・研修等

(1) 働く婦人の家の職員

- イ 働く婦人の家には、専任の館長、働く婦人の家指導員及び保母を置くものとする。
- ロ 働く婦人の家の館長及び働く婦人の家指導員は、勤労婦人の福祉に関し熱意と識見を有する者をもつて充てるものとする。
- ハ 働く婦人の家指導員の数は、当該働く婦人の家の事業を効果的に実施するために必要な数とするものとする。

(2) 職員の職務

イ 館長の職務

館長は、働く婦人の家が行う各種事業の企画及び実施その他必要な事務を行い、所属職員を監督する。

ロ 働く婦人の家指導員の職務

働く婦人の家指導員は、勤労婦人に対し、職業、育児、保健その他の事項について、必要な相談及び指導を行うとともに、働く婦人の家の事業の実施に当たる。

(3) 職員の研修

国及び地方公共団体は、館長及び働く婦人の家指導員に対して、その職務の遂行に必要な研修等を行い、その知識及び技術の向上に努めるものとする。

10. 運 営 委 員 会

- (1) 働く婦人の家の円滑な運営を図るため、働く婦人の家に運営委員会を設置するものとする。
- (2) 運営委員会は、学識経験者、関係行政機関の職員、利用者である勤労婦人等で構成するものとする。

11. そ の 他

働く婦人の家は、その事業を推進するに当たっては、働く婦人の家をその地域における勤労婦人の福祉に関する事業の拠点としてふさわしいものとするため、当該地域における勤労婦人の福祉に係る各種公共施設及び民間施設との連携及び関係行政機関との協力を密にするものとする。

婦人少年問題審議会委員名簿

◎……………会長

[4 1. 7. 1 ~ 4 2. 6. 3 0]

(婦人労働部会)

井 村 喜代子	慶応義塾大学助教授
岩 田 綾 子	全国生命保険労働組合連合会婦人部長
江 幡 清	朝日新聞社論説副主任
長 内 俊 雄	山一証券労働監査役
古 閑 正 元	富士電機製造労働部長
佐々木 大	日本経営者団体連盟常務理事
多 田 とよ子	全国繊維産業労働組合同盟婦人対策部長
縫 田 晴 子	日本放送協会解説委員
平 田 富太郎	早稲田大学教授
山 本 まき子	日本労働組合総評議会婦人対策部長

(年少労働部会)

井 田 安 造	東京都商店街連合会顧問
加 藤 地 三	読売新聞社論説委員
栗 原 泰治郎	立教大学教授
児 玉 寛 一	朝日立製作所常任顧問
佐 竹 等	全国中小企業団体中央会評議員
志 村 文 明	全日本労働総同盟教宣局長
田 中 政 男	全日本中小企業労働組合総連合委員長
成 瀬 政 男	職業訓練大学校長
松 田 ふみ子	文 筆 家
安 恒 良 一	日本労働組合総評議会政治局長

(婦人問題部会)

磯 野 誠 一	東京教育大学教授
---------	----------

檀 村 キ ミ	自由学園高等部大学部講師
久 保 まち子	東京女子医科大学助教授
五 島 貞 次	毎日新聞社論説委員
高 橋 徹	東京大学助教授
◎田 辺 繁 子	専修大学教授
辻 村 江太郎	慶応義塾大学教授
野 口 政 子	浦和家庭裁判所調停委員
平 井 信 義	お茶の水女子大学教授
村 上 正 夫	旭硝子㈱常務取締役

(4 2. 1 2. 1 9 ~ 4 3. 1 2. 1 8)

(婦人労働部会)

井 村 喜代子	慶応義塾大学教授
熊 倉 正 弥	朝日新聞社論説委員
西 清 子	評 論 家
平 田 富太郎	早稲田大学教授
石 川 幸 子	全国生命保険労働組合連合会婦人部長
多 田 とよ子	全国繊維産業労働組合同盟婦人対策部長
山 本 まき子	日本労働組合総評議会婦人対策部長
錦 織 璋	全国中小企業団体中央会労働部長
樋 口 晃	ソニー㈱専務取締役
山 田 茂	日本経営者団体連盟労働経済研究所研究室長

(年少労働部会)

加 藤 地 三	読売新聞社論説委員
久 保 まち子	東京女子医科大学教授
栗 原 泰治郎	立教大学教授
松 田 ふみ子	文 筆 家
志 村 文 明	全日本労働総同盟教宣局長
田 中 政 男	全日本中小企業労働組合総連合委員長
安 恒 良 一	日本労働組合総評議会政治福祉局長

児 玉 寛 一	(株)日立製作所常任顧問
佐 竹 等	全国中小企業団体中央会評議員
並 木 貞 人	東京都商店街連合会副会長

(婦人問題部会)

磯 野 誠 一	東京教育大学教授
植 村 キ ミ	自由学園高等部大学部講師
海江田 四 郎	毎日新聞社論説委員
小 松 茂 夫	学習院大学教授
高 橋 徹	東京大学助教授
◎田 辺 繁 子	専修大学助教授
辻 村 江太郎	慶応義塾大学教授
縫 田 暁 子	日本放送協会解説委員
野 口 政 子	浦和家庭裁判所調停委員
平 井 信 義	お茶の水女子大学教授

(4 3. 1 2. 1 9 ~ 4 4. 1 2. 1 8)

(婦人労働部会)

井 村 喜代子	慶応義塾大学助教授
熊 倉 正 弥	朝日新聞社論説委員
西 清 子	評論家
平 田 富太郎	早稲田大学教授
亀 井 遼 子	全国生命保険労働組合連合会婦人部長
多 田 とよ子	全国繊維産業労働組合同盟婦人対策部長
山 本 まき子	日本労働組合総評議会婦人対策部長
錦 織 璋	全国中小企業団体中央会労働部長
樋 口 晃	ソニー㈱専務取締役
山 田 茂	日本経営者団体連盟労働経済研究所研究室長

(年少労働部会)

加 藤 地 三	読売新聞社論説委員
久 保 まち子	日本女子大学教授

栗原泰治郎	立教大学教授
松田ふみ子	文筆家
上之純顕	全日本食品労働組合連合会書記長
志村文明	全日本労働総同盟教宣局長
安恒良一	日本労働組合総評議会政治福祉局長
小山欣爾	三越(株)本店総務部長
佐竹等	全日本既製服製造工業組合連合会専務理事
並木貞人	東京都商店街連合会副会長

(婦人問題部会)

尾崎巖	慶応義塾大学教授
海江田四郎	毎日新聞社論説委員
久保田キヌ	立教大学教授
小松茂夫	学習院大学教授
◎田辺繁子	専修大学教授
辻キヨ	日本女子大学教授
縫田曄子	日本放送協会解説委員
野口政子	浦和家庭裁判所調停委員
平井信義	お茶の水女子大学教授
松原治郎	東京大学助教授

[4 4. 1 2. 1 9 ~ 4 5. 1 2. 1 8]

(婦人労働部会)

井村喜代子	慶応義塾大学助教授
熊倉正弥	朝日新聞社論説委員
西清子	評論家
平田富太郎	早稲田大学教授
木村あや子	千代田生命外勤従業員組合本部常任執行委員
多田とよ子	全国繊維産業労働組合総評議会婦人対策部長
山本まき子	日本労働組合総評議会婦人対策部長
錦織璋	全国中小企業団体中央会調査部長

樋口	晃	ソニー㈱専務取締役
宮本	一朗	日本経営者団体連盟労政第一部長

(年少労働部会)

加藤	地三	読売新聞社論説委員
久保	まち子	日本女子大学教授
栗原	泰治郎	立教大学教授
松田	ふみ子	文筆家
上之	純顯	全日本食品労働組合連合会書記長
安恒	良一	日本労働組合総評議会政治福祉局長
吉原	幸男	日本労働組合総同盟副書記長兼組織局長
小山	欣爾	三越㈱本部取締役総務部長
佐竹	等	全日本既製服製造工業組合連合会専務理事
並木	真人	全日本商店街連合会副会長

(婦人問題部会)

尾崎	巖	慶応義塾大学教授
海江田	四郎	毎日新聞社論説委員
久保田	キヌ	「法の支配」法曹協会事務局長
小松	茂夫	学習院大学教授
◎田辺	繁子	専修大学教授
辻	キヨ	日本女子大学教授
縫田	暁子	日本放送協会解説委員
野口	政子	浦和家庭裁判所調停委員
平井	信義	お茶の水女子大学教授
松原	治郎	東京大学助教授

[4 6.3.1 ~ 4 8.2.2 8]

(婦人労働部会)

辻	謙	朝日新聞社論説委員
西	清子	評論家
和田	勝美	前労働省労働基準局長

甲 藤 将 恵	全日本自治団体労働組合婦人部長
木 村 あや子	千代田生命外勤従業員組合本部常任執行委員
多 田 とよ子	全国繊維産業労働組合同盟婦人対策部長
加 藤 文 郎	全国中小企業団体中央会労働部長
後 藤 太 郎	日興電機工業㈱社長
宮 本 一 朗	日本経営者団体連盟事務局長代理

(年少労働部会)

加 藤 地 三	読売新聞社論説委員
田 中 實	廣応義塾大学教授
松 田 ふみ子	文 筆 家
井 口 澄 雄	日本労働組合総評議会幹事
丹 下 洋 一	全日本食品労働組合連合会書記次長
吉 原 幸 男	全日本労働総同盟副書記長兼組織局長
小 山 欣 爾	三越㈱池袋店長
佐 竹 等	全国紳士服工業組合連合会専務理事
並 木 貞 人	全日本商店街連合会副会長

(婦人問題部会)

◎田 辺 繁 子	専修大学教授
辻 キ ヨ	日本女子大学教授
辻 謙	朝日新聞社論説委員
西 清 子	評 論 家
滝 田 晴 子	日本放送協会解説委員
野 口 政 子	浦和家庭裁判所調停委員
松 原 治 郎	東京大学助教授
三 木 正	毎日新聞社論説委員
和 田 勝 美	前労働省労働基準局長

[48. 3. 1 ~ 50. 2. 28]

(婦人労働部会)

辻	謙	朝日新聞社論説委員
西	清子	評論家
和田	勝美	労働福祉事業団理事長
塩本	順子	全日本労働総同盟青婦対策部
山鹿	ヒロ	全国生命保険労働組合連合会明治生命月掛 労働組合湘南支部・中央執行委員
山本	まき子	日本労働組合総評議会幹事
加藤	文郎	全国中小企業団体中央会社会部長
後藤	太郎	日興電機工業(株)社長
田村	健	日本経営者団体連盟労政部長

(年少労働部会)

加藤	地三	読売新聞社論説委員
田中	實	慶応義塾大学教授
松田	ふみ子	評論家
井口	澄雄	日本労働組合総評議会幹事
丹下	洋一	全日本食品労働組合連合会書記次長
佐渡	政利	全日本労働総同盟組織局長
小山	欣爾	三越(株)取締役
佐竹	等	全日本紳士服工業組合連合会専務理事
並木	貞人	全日本商店街連合会会長

(婦人問題部会)

青柳	武	毎日新聞社論説委員
辻	キヨ	日本女子大学教授
辻	謙	朝日新聞社論説委員(兼)
西	清子	評論家(兼)
東浦	めい	日本放送協会解説委員
人見	康子	慶応義塾大学教授
◎藤田	たき	前津田塾大学学長
松原	治郎	東京大学助教授

和田 勝 美 労働福祉事業団理事長（兼）

[50. 3. 10 ~ 52. 3. 9]

（婦人労働部会）

辻	謙	朝日新聞社論説委員
西	清 子	評 論 家
和 田 勝 美		労働福祉事業団理事長
塩 本 順 子		全日本労働総同盟組織局青婦対策部
山 鹿 ヒ ロ		全国生命保険労働組合連合会明治生命月掛 労働組合湘南支部中央執行委員
山 本 まき子		日本労働組合総評議会幹事
栗 原 武 三		全国中小企業団体中央会労働部長
後 藤 太 郎		日興電機工業(株)社長
館 脇 匡 雄		日本経営者団体連盟調査研究部労働管理室長

（年少労働部会）

柏 木 恵 子	東京女子大学教授
田 中 實	慶応義塾大学教授
南 整	読売新聞社論説委員
井 口 澄 雄	日本労働組合総評議会幹事
丹 下 洋 一	全日本食品労働組合連合会書記次長
佐 渡 政 利	全日本労働総同盟組織局長
魚 津 利	昭和薬品工業(株)代表取締役
久 米 正 巳	三越(株)労務部長
並 木 貞 人	全日本商店街連合会会長

（婦人問題部会）

青 柳 武	毎日新聞社論説委員
三 枝 佐枝子	評 論 家
辻 謙	朝日新聞社論説委員（兼）
西 清 子	評 論 家 （兼）
東 浦 め い	日本放送協会解説委員
人 見 康 子	慶応義塾大学教授

◎ 藤 田 久 幸	前津田塾大学学長
松 原 治 郎	東京大学助教授
和 田 勝 美	労働福祉事業団理事長（兼）

