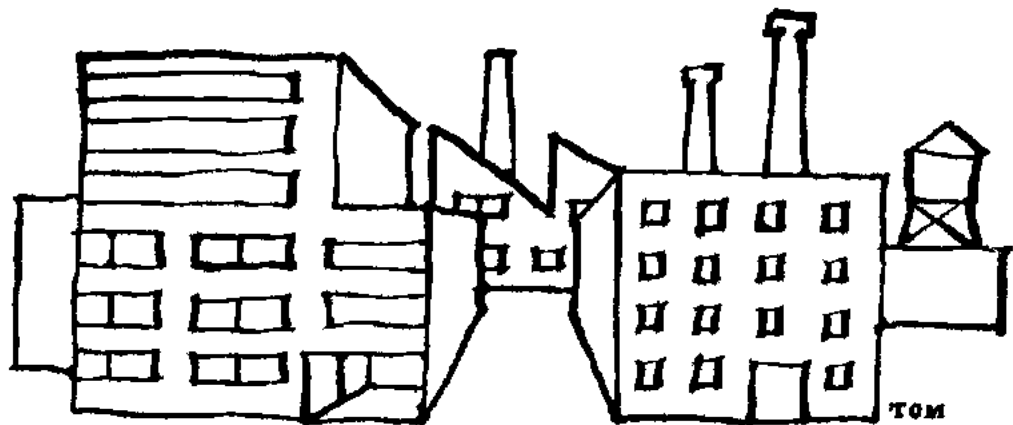


婦人をつかう使用者のために





あなたはヨ市人をお屋い
なるについて



いろいろの懸念や心配をおもちでは
ありませんか。たとえば、婦人を使
用するとなれば、どんな法律上の知
識が必要かとか。また、婦人は男子
とちがつて、どのようにあつかつた
らよいのかわからないというよう
な――

そこで、このような懸念や心配を
おもちのかたがたのために、これま
で婦人を使用してこられた多くのか
たがその経験や苦心を通じて得られ
た、婦人を使用するにさいして、特
に留意すべきさまざまな御意見や御
感想のうち、比較的一般性、共通性
をもつているとおもわれる主なもの
をあげてみました。

これらのことがお役にたてば、こ
のうえのよろこびはありません。

使用しようとする婦人についての理解と認識をふかめること。

婦人ひとりびとりの能力と特性を知ること

あなたは婦人を使用しようとするとき、つねづねひとりひとりについて、その能力とか特性を確実に知ろうと努力なさつていらつしやいますか。

ひとりひとりの能力や特性など問題とせず「女はまあ、このぐらいの仕事が適当だろう」などという極くあつさりした考えのもとに仕事をふりあてるようなことがありますか。

もし、あつたとしたら、真に仕事に役立つ箇々の婦人のもちあわせているちからをむさむさとうずもらせ、それを役立てることによつてそれだけ仕事を発展させることもなくおわるような結果をもたらします。

婦人に共通な一般的特性を知ること

とはいつても婦人には、男子と異つたしかも婦人に共通した特性がみかけられます。

たとえば婦人は男子にくらべて感情の起伏がはげしいとか、また男子にくらべて仕事に対する責任感に乏しいとか、欠勤の度合が多いというようなことを多くの使用者が指摘しています。

これらの中には、婦人が婦人としての特有な身体的特殊性に原因しているものもあるでしょうし、またこれまでの家族制度などにねざして、婦人が社会的におわされている特性もあるでしょう。けれどもそのどちらであつても現在の婦人が共通にもつている特性をよく知つたうえで婦人を使用することです。

婦人についての理解を労使の全員にゆきわたらせること

婦人の働きがどのように有用であるか、婦人の一般的特性がどのようなものであるかを自分ひとりが認識しただけでは不充分です。使用者はできるだけこのことを使用者側の全職員、たとえば仕事の面の直接の管理者である職長にいたるまでに、ゆきわたらせます。また、同僚である男子労働者にも、このことを

認識させるようにつとめます。

それぞれの職務について、めんみつに分析すること。

あなたはご自分の事業が必要とする職務のそれぞれを、科学的に、めんみつに、分析していらつしやいますか。またその研究の結果にもとづいて人を使用していらつしやいますかある使用者はその事業で、いままでも何となく男子の職場とされていたものについても、婦人によさわしいかどうかについて研究し、それにもとづいて職場配置をして、有効な結果をえたといつています。

ある製糸工場では

セリブレーン（ボビンに採取した生糸を黒布板に捲き織糸班および類節の検査をする）や、仕訳（捻造した総の光沢仕訳をする）の作業は、いままでも男子がするものときまつていましたが、熟練さえすれば、婦人もまた男子に劣らないことが明かにされました。

ある外国の化学工場では

継続してものもちとはこの作業について科学的に研究した結果、この作業は一八ポンド（八、一六四

キログラム約二、二七二(貢)——二一ポンド(九、五
三五キログラム約二、五三四貢)ものを一時間に
二〇回から二五回も手でもちはこぶときは、男子
にくらべて、婦人の疲労の度は非常に大きいけれ
ども、一八ポンドまでならば、疲労の度は男女間
に殆ど差がないことが明らかになりました。

職務についてのめんみつな分析やデ ストにもとずいて仕事につけること。

経験ある使用者によれば、先ず、事業が必要
とするひとつひとつの職務について、その職
務が労働者に要求している能力、素質、特性
をはつきり分析してみるとだといわれてい
ます。

その仕事に必要な背の高さ、手の届く距離、
筋肉の力は？また注意力や判断力、器用さの
能力、速度は？その仕事には騒音をともなう
か、または汚い仕事か？労働者は太陽に身体
を照りつけられて仕事をしなければならな
いのかどうか？など。

次に就職希望者に對して、身体検査をすべき
です。

この検査によつて、使用者は

- (1) 就職希望者の身体的条件
- (2) 仕事に対する適合性
- (3) 配置すべき仕事の種類

についてみわけけるための大切な基礎を得ることが出来ます。

このほかに血液、尿、皮膚などの検査も有効ですし、化学工業のように女子に特殊な影響をおよぼす作業のあるところでは特にそれに對する身体的反応などもしらべます。

次に手先の器用さとか、知能検査などを行います。

このテストは個人個人を仕事にふりわけけるためにだけつかいます。

知能の高い婦人は知的能力を用いる仕事につけるようにし、この婦人をあきさせないことが大切です。

このようにして、ひとりひとりの能力や特性に応じた仕事をあたえ、できるだけ専門的職務につけるようにします。

婦人の身体の特性にあつように、機械の装置などをととのえること。

いままで男子に適するようにととのえられて
いる機械を使用することのために婦人が、男
子と同じ能率をあげるのに支障をきたすのは
当然のことです。

婦人が使用する機械のかたちや位置や使用の
方法などを、婦人の身体的特性を考え、婦人
が、使用しやすいようにととのえることが、
仕事の能率をあげるのにもつとも役に立つこ
とです。

ある機械器具工場では
婦人が小型旋盤をつかつていますが、婦人の身長
にあわせて足台をつくりました。

ある製造工場では
婦人が扱いやすいように荷物運搬車をベアリング
式にしました。

外国のある縫製業者は
流れ作業の一部門に女子を使用していますが、い
ままでてこ及びハンドルを用いていたのを、婦人
が操作しやすいように電気ボタン装置にかえまし
た。

ある陶器工場では

転写の場合コンベヤーが流れているところには腰掛をつかつていますが、ひとりひとりにあうような腰掛に高低をつけました。

婦人に適した職場施設をととのえること。

婦人へのぞましい職場施設をととのえることは、婦人をもつとも効果的に使用する近道です。

婦人が立つて働く仕事場の床は板ばりがのぞましく、立つて働く仕事でもする機会のある場合には、椅子をおきます。便所の数は、婦人が充分利用できるだけの数を設けます。婦人の多い職場には、婦人専用の手洗い洗面施設を設けることがのぞましく、飲用水施設や休憩施設や休養室また食事や更衣のための施設、入浴施設をととのえます。

育児のある婦人の多い職場では、心地よい授乳施設をととのえます。これらの施設ののぞましいありかたについて婦人少年局では「婦人にふさわしい職場施設」などの資料

を発表しています。

ある紡績工場では

このほど壁にはめこみ式の椅子をつくつて作業のときには壁にしまいこみ、休憩時間には壁から椅子をとりだして女子労働者が必要に応じて使用するようにしました。

ある電気工場では

作業場の床を全部板張りとし腰掛をととのえました。

ある電話局では

椅子が廻転式になつていて、それぞれのひとの座高と仕事台の位置とをあらうようにし、また、背のよりかかりを身体にびつたりとあわせてあるために疲労が少く、自由に自分の必要な場所に手をのばすことができ、このため能率が非常にあがりました。

ある紡績工場では

飲料水施設をぜんぶ噴水式に改良しました。

よい労働条件をさだめること。

法律のほかに労働組合との結合と理解の上にたつて

労働基準法は労働条件について最低の基準をさだめており、特に婦人については、いろいろの保護をさだめていますから、婦人を使用

する場合には使用者は、この法律の精神および、この法律にさだめられてあることを、すみずみまで理解して必ずまもる必要があります。

そのうち婦人に関する定めの主なものをあけてみます。

賃金については

女であるからといって男子と差別をつけてはならないという男女同一賃金の原則が定められています。

労働時間については

原則として一日八時間、一週間四八時間を超えて働かせることができません。

労働時間が六時間を超えるときは

少なくとも四五分、八時間を超えるときは少なくとも一時間の休憩時間を与えなければなりません。また毎週少くとも一日の休日を与えることが必要です。

そのほか婦人については

坑内労働及び原則として午後十時から午前五

時までの深夜業を禁止しております。

危険有害の業務及び重量物を取りあつかう業務についても

婦人には制限があります。さらに産前六週産後六週間、休養規定や、生後一年に満たない乳児をもつ母親のための育児時間の規定、生理休暇の規定などがあります。

くわしいことは

婦人少年局から出されているリーフレット「働く婦人と労働基準法」パンフレット「女子年少者と労働基準法」などをごらんください。使用者は、これらの規定をまもらなければならぬことは勿論ですが、なお労働組合、組合のないところでは労働者の代表とよく話しあつて、できるかぎり、よい労働条件をさだめることが、使用者にもよい結果をもたらします。というのはよい労働条件をさだめることは、労働力をいつもいきいきと保つことに役立ち、労働意欲をたかめることによつて、生産の安定と進展をもたらすからです。

婦人の指導と訓練のための計畫をつくり、それを実行すること。

採用される大多数の婦人は、職場にしたしんだ経験をもつていないので、はじめて職場に入つたときは、機械や騒音にびつくりさせられ、かつ職場のふんい気になやまされます。

また大抵は、ひどく仕事にたいする自信にかけています。それで、心をこめた職場のみち案内をすることはあたらしい環境、あたらしい仕事にこのひとびとをおどろくほど早く適合させます。一般に男子にくらべて、婦人はあたらしい環境に容易に順応する特性をもっていると使用者はいつています。

ある化学工場では

あたらしく採用したすべての婦人のために、六ヶ月の指導期間をさだめ、日程に従つて、計画的に指導しています。

まず、その工場で生産されるものや、それがつくられていく全工程についてこまかくおしえます。次に、会社の方針、秘密をまもるべきことから、退職手当などについて話します。昇給の基準、労働時間、交替制、休憩時間、休日、などの労働条件、その会社でおこつた災害の統計をしめし、衛

生や安全についてまもるべきことなどをはなします。これらの話は、工場の実地見学と交互におこないますので、婦人たちは生産の全体について、また、自分自身の仕事について極めてはつきりと理解することが出来ます。

また、この間に男子の同僚たちのようすも知ることが出来ます。

更に、婦人が日頃あまりしたしんでいない仕事に必要な専門語をわかりやすく説明します。最後の日は、それらの全部についての復習にあてます。そして、いまままで講習したことについてどのくらい理解したかを、ひとりひとりにあたつてみて、その結果にもとずいて職場配置をします。この工場ではそれまで折角採用しても婦人は男子にくらべて入社後短時日の間にやめる人が多かつたのですが、このような指導計画が実施されて以来、採用後短時日の間にやめる婦人が非常に減りました。

ある紡績工場では

一週間の養成講座の中に、生産工程を写した映画を用いています。また、作業のやりかたをくわしくかいたパンフレットを与えています。

また、日程中の一日は、労働組合が組合活動の歴史や規約や協約などについて説明しています。

ある製糸会社では

約一年ほど勤続した婦人の中、各工場からひとりづつ選抜して、教婦養成所で訓練をうけさせます。約六ヶ月間にわたつて練糸、その他の技術についてひとを指導するだけの技術を習得させます。

婦人の人事係、人事主任をつくらんと。

婦人が数多く働いているところでは、婦人がもっているさまざまな問題を相談するような婦人の人事係をいくつもかもうけ、また、このひとびとの上に婦人の人事主任をおいたために、婦人の欠勤や、転職を減じることになり功したといく人かの使用者がいつています。

ある工場では

婦人の人事係を何人ももうけました。このひとびとは、親けて休む婦人がいたら、家庭訪問をして家庭の事情をよくたずね、たとえばその婦人が家庭に病人がいて看護のために仕事を休んでいることがわかったときにはその病人を工場附属の病院に入院するようにしたり、その他日頃婦人たちの相談に応じていますので、この工場では、婦人の欠勤率が非常に減りました。

ある電話局では

一、〇〇〇人程の婦人がおり、課が二十あります。が、そのうち九課の課長は婦人です。

この九課の課目はほとんど婦人ですが、婦人が課長になつてからは婦人についての管理が非常にうまくいつていると報告されています。

ある製造工場では

婦人が多い職場には婦人の職場組長をおき、みな

の相談相手となるようにしています。

婦人の身心の特性にもとずいて聰明に管理すること。

婦人の特性にもとずいて管理すること。

経験ある使用者は次のようにいつています。
試用の期間がすぎたあと、その婦人が仕事に適合するように助力したり、作業についての理解が欠けているかどうかを見出すなど、思慮ぶかく管理することは、新規採用者についてとられるべき聰明な方針です。職長や指導者が、いままでにもし婦人を管理した経験がない場合には、このことについて特別の訓練が必要です。男子を管理するよりやかたは、婦人をまた有効に管理することが出来るものですけれども、多くの管理者は管理するにあつて、男女間に存する重要な差異について考慮しなければならぬものとして、二、三の点をあげています。

その一 婦人はえこひいきについて、非常にびんかんで、かつ、これをにくむこと。

その二 婦人は目煩したしんでいない機械装置のある仕事にわりあてられるときには、特に手をとるような指導管理をのぞむこと。

ある製造工場では

婦人を使用する場合にも、男子と同よう能力にうじて責任をもたせていますが、一方、つねづね婦人の特性を充分考慮して、指導のさいにも、言葉づかいにきをつけ、長所をほめ、はげしい言葉で叱りとばすことなどないように気をつけています。

ある給食社では

養成所での訓練がおわつた後、なお三十日位の間は、訓練部が、そのひとの仕事に対する適合性について、判断をすることになっており、それでもしふりあてられた部門の仕事に適当でないひとがあつたら、他の適当な箇所へのふりかえが行われます。

これは婦人が多数働いているある工場にとられてある指導のやりかたです。

先ず、最初の二週間は、仕事についてあまり早くやるように訓練しません。というのは、機械に対するおそれとか、圧迫感がとれて、その騒音や振動になれてくれば、婦人も男子と同じように早く仕事をやれますから。最初にもつとも大切なのは、いままでも一度も職場で働いたことのない婦人たちが、自分に自信をもつことができるように指導することです。「自分たちは役に立たないのだ」とお

もわせないように、仕事に有用な存在であることをみとめさせるようにします。親切な指導者は、婦人たちが、自分自身らの力で、うまくやつていけるように助力します。婦人も男子と同じように自分たちの仕事について深く知りたがつており、また、学ぼうという意欲をもっています。それで充分理解のいくように、やさしく丁寧に繰返して指導します。

特に安全管理、衛生管理を重んじること。

もし災害がもとで、顔面に不治のキズ跡が残るとすれば、婦人の場合は男子にくらべて、その生涯を通じて遙かに不幸なことになるます。それで婦人にたいしては、特に安全の設備が使用者に考えられています。

また、婦人の身体は母性としての特殊の構造と機能をもつているので、婦人の衛生状態に日頃から考慮し生理日、妊娠、出産などについては特に留意する必要があります。

生理日にも気持ちよく働けるように、作業場の設備をととのえたり、婦人が容易に利用できるような長椅子とか、寝台のある休み場所を設けることがぞましく、このような考慮は婦人の生理日の欠勤を減じると使用者はそ

の経験をかたつています。衛生管理者に婦人を任命することが、婦人の職場衛生の維持に非常によい結果をもたらすと多くの使用者がみてめています。というのは何といつても、婦人は婦人の問題に非常な関心をもつて、熱心に研究し、相談相手になれるからです。

あるレース工場では

衛生管理者に婦人を任命したところ婦人についてのめんみつな疲労調査をしとげ、この結果にもとずいて休養室の設備をすることの必要性を熱心に使用者に進言しました。

ある織布の仕上工場では

身体が蒸気でぬれないように作業衣、肘まであるゴムの手袋、ゴム長靴を婦人全部に支給し、これらを必ず用いて作業するように指導しています。

ある石けん工場でも

婦人の衛生管理者の熱心な発言にもとずいてこの工場の流れ作業のうち、婦人が働いている包装場には、足もとにヒーターをいれました。また石けんを切る作業場についても、いままで立業でしていたものを全部椅子を用いる腰かけ作業に改善しその結果非常に能率があがりました。

職場で男子と同等に伸びていく機会をあたえること。

使用者の中には、婦人は仕事に対して熱情をもたないとか、仕事に対する責任がないとかとなげいているひとがいますが、職場で婦人がのびていくことができることが婦人自身にはつきり認識されたなら、婦人にもはげみができ、事態は一新されるでしょう。婦人も能力があれば、男子と同等に昇給し、昇任するとしたら、婦人に通有とされていた依存性はなくなり、仕事に対する責任と熱情にあふれた力強いたのもしい婦人ができあがつていくでしょう。

婦人の場合には実際には大多数の婦人が結婚のために職場を去ることがあるにしても、またいろいろの事情で仕事を続けていく婦人の数も少くない現状です。それで少くとも、現在働いている婦人が職場で充分仕事をして、自分の力で生きていけるのだという自信をもつことは、婦人の仕事に対する意欲を昂める

もつとも根本的な要件です。

もしも、ここに、婦人は普通はみな結婚のために職場を去るのだからといつて仕事のうでをのばすこととか昇進などということば、あまり考慮しない使用者がいるとしたら、このひとは婦人を真に有効に使用することに成功しないでしょう。

大切なことは婦人についても、その個人のもつている能力を知つて、その能力に応じた仕事をさせることです。

そして、婦人についても、男子と同じ機会と便宜とを与え、その能力の発展に応じ、一層複雑高度の仕事を与えていくことです。

ある機械器具工場では

いままです男子だけに機会を与えていた一層複雑な機械操作をする職務や、監督的職務に対する訓練指導を婦人にもほどこしました。そして職場移動は、この訓練の結果を考慮して、男女差別なく行つていきます。

ある電線工場では

職長教育(TWI)の實習に婦人を送り、有能な婦人職長をそだてることに成功しています。

婦人を使用するのに成功した多くの
使用者はいつています

婦人を上手に使用するためには

- 1 使用しようとする婦人について
の理解と認識をふかめること
- 2 それぞれの職務についてめんみ
つに分析すること
- 3 職務についてのめんみつな分析
とテストにもとづいて仕事につ
けること
- 4 婦人の身体的特性にあうように
機械の装置などとのえること
- 5 婦人に適した職場施設をととの
えること
- 6 よい労働条件をさだめること
- 7 婦人の指導と訓練のためのプラ
ンをつくり、それを實行するこ

と

8 婦人の人事係、人事主任をつくること

9 婦人の身心の特性にもとずいて
聰明に管理すること

10 婦人に男子と同等に伸びていく
機会をあたえること

婦人をもつとも上手に使用するには
婦人の有用性をみとめ婦人の能力を
てきるだけのばすことです

1952年10月10日 印刷

1952年10月15日 発行

東京都千代田区大手町1番地

編集兼
発行人 労働省婦人少年局

印刷人 百瀬政雄

印刷所 信陽堂印刷株式会社

