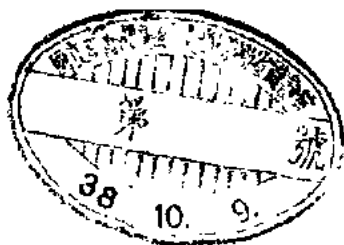


# 職場での経験を

いかす機会をひろげよう

---



労働省婦人少年局

パンフレット NO.53

1963年8月

## は し が き

これからのわが国の経済は規模が大きくなり、技術革新や貿易の自由化等により、国内の企業間の競争とともに海外市場における競争もますますはげしくなってくる事が予想されます。それにともなって効率の高い設備投資や働く人の資質の向上によって生産性をたかめることが強く求められています。生産方式や管理方法、作業内容や職場環境もどんどん変化しています。

このような変化のなかで企業内の訓練に対する関心がたかまっています。が、婦人労働者は、従来から単純な仕事や、補助的な作業につくことが多いなどの関係から、入職時に簡単な訓練をうけるだけで、退職するまでほとんど再教育や訓練の機会もなく、仕事の経験を積重ねて労働者としての巾と深さを広げるといような機会にも恵まれない場合が大半です。また一般に、結婚や出産まで働くという人が多いために、労使ともに労働の経験を尊重し、経験や教育の機会を通して、ひとりひとりの特性や能力をのばしていくような配慮にとほしいきらいがあります。しかし今日では驚異的な経済成長と出産率の低下などから、若年労働力の不足という今までにみられなかった新しい転換期にさしかかっており、産業の発展が順調にすすめられるためには、男女、年齢にかかわらず、現在働いている労働者の経験と特質をいかすような機会を拡げて、その労働能力と労働意欲を向上することが要求されています。婦人労働者は数のうえでも全体の1/2を占め、大切な産業の担い手となっていますが、婦人の結婚や出産をめぐる職場のなかに特殊な制度や慣行がつくられ、教育訓練、配置、昇進、昇格、退職などについても男子とちがった制限がもうけられて、婦人の経験

をいかし、能力をのばす機会をはばんでいる傾向がみられます。

このパンフレットは、婦人が職場でその経験をいかすことに関しての現状や問題点をあげ労使のみなさまの参考にしたいとねがうものです。

1963年8月

労働省 婦人少年局

## 目 次

### は し が き

1. 職場の経験をいかすということ…………… 1
2. 職場の現状——働く婦人の経験をいかす機会を中心と  
して——…………… 3
3. 職場における男女の機会均等について…………… 8
4. 職場での経験をいかす機会をひろげる上での問題点……………10
5. 職場での経験をいかす機会をひろげるために……………14

## 1. 職場での経験をいかすということ

職場での経験をいかすということはどんなことでしょうか。例えばこんな例があります。

A. ある銀行ではキーパンチャーとして2年間勤務した女子職員は3週間訓練して、他のマシンオペレーターとして配置し、更に3年後にはプログラマーとして簡単なプログラムが行なえる訓練を行ない、能力のある人をプログラマーに配置しています。この場合は使用者側が計画的に電子計算機を操作する職場における女子を、単純反復作業から訓練して徐々により複雑な内容を持つ仕事に移しながらそのような特殊な仕事の経験をいかしている例といえましょう。

B. ある金融関係の会社では勤続5年以上の女子事務職員に対して、仕事上の問題を正しく判断して、処理できる能力——何をなすべきか、如何になすべきかを自分で考える——を身につけさせるために中堅者教育を行ないました。その結果大半は仕事に研究心を持つようになり、殆ど全部が覚えた知識を仕事に応用したり、仕事に関心を持つようになったと報告しています。

この場合は主として補助的事務を行なってきた婦人が、事務の手續とか、処理の作業的な面には精通しても、自主的に処理する能力がつきにくいので、作業的能力をいかす自己啓発的な教育を行なうことによって効果をあげた例でしょう。

C. また逆に使用者側が婦人の経験を有効にいかそうとしなかった例があります。

ある精密機器製造会社の事務に現在働いているM子さんは、高校卒業後総務課の文書係に配属されました。仕事は文書の受付、整理、給仕、その他の雑用でしたが、1年程して業務課へ移され、又1年足らずで経理課へ、更に1年程で人事課へと転々と配置換えをされ、戦場は変わってもいつも同じ雑用半分の補助的事務ばかりやられるので、すっかり労働意欲をなくし、先なのぞみもないし、仕事をやめようかと悩んでいます。この場合は会社側が無計画に人手の不足しているところに配置するというやりかたで、職員の経験をいかしていこうという点に配慮が欠けていたために当人の意欲をなくし、能率も悪くなるということになったのだと思われます。

D. また婦人自身が自分の経験を戦場にいかしていこうと積極的に努力して成功した例もあります。例えば、

ある輸送用機器製造会社に現在勤めているB子さんは、中卒で、製図の仕事をしたと思って職業補導所に入って課程を修了し、希望通りに現在の会社に製図工として就職しました。2年間働いているうちに他の仕事に対する興味がでてきたので希望してメッキ工になりました。さらに3年たっているうちにメッキという仕事について化学知識が必要であると気がつき、勉強しようと思いましたが、女子にはその機会を与えてくれず、自分より後からくる男子にのみ訓練が行なわれて、地位が上っていくので労働意欲がなくなりました。しかしその後配置転換を申し出て、事務の業務課へ配置換えになりました。現在の、部品の購買などの仕事には現場でのいろいろな経験がいかされているので満足であるといっています。

この場合は婦人自身が積極的に自分の経験を戦場にいかしていこうと努力して、会社に働きかけた例といえましょう。

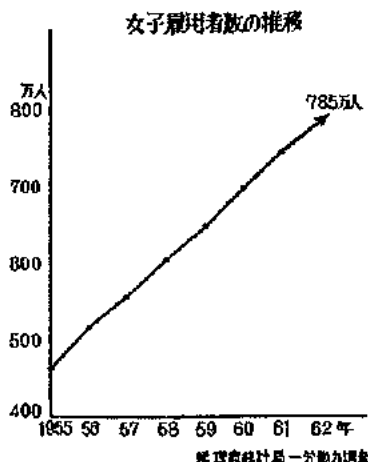
E. また婦人の個性や専門的知識をいかして登用した例があります。

ある大規模な製造会社では、大学卒で勤続10年の婦人を支所の勤務課長代理に登用し、2年して勤務課長に、更に4年して本店の厚生課長代理、それからほぼ2年間隔で厚生課長、人事課長へと登用し、その婦人もそれぞれの地位にふさわしい仕事ぶりで任務を果たしています。

この場合は女子従業員の多い会社であって女子の指導者を積極的に養成する方針であったのと、提供された機会をとらえてそれをいかす婦人がいたことが理由と考えられますが、使用者側に特性をいかす積極性があったために成功した例と思われます。

上にあげた例のように、職場での経験は、仕事を通して得られる技術的、直接的な知識や技能の積み重ねであり、同時に組織体の一員として得られる人間関係的な経験で、それは職場以外では得られないものです。

このように労働者のそれぞれの特性と経験を仕事にいかすことができれば婦人の労働意欲をたかめ、職場の人間関係を明るくし、生産に寄与するという結果をもたらしています。



ところで職場での経験をいかすという点からみて、働く婦人の現状はどうなっているのでしょうか。

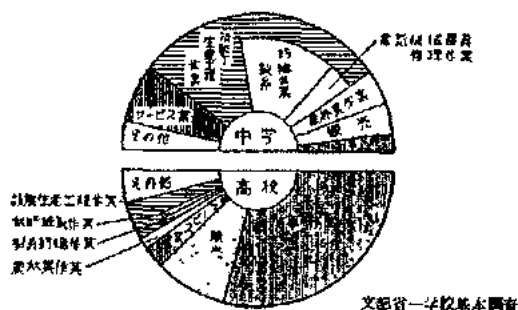
## 2. 職場の現状（働く婦人の経験をいかす機会を中心として）

働く婦人は年々増加し、この10年間に約2倍、およそ800万に及んでいます。働く分野は、製造加工、販売、事務、サービスなどに多く、今では学校を卒業する若い婦人は、進学するもの以外は大部分が一度は職場に働きにでるのが普通になっています。学校でも家庭でも婦人が就職するのが当然だという考え方に変わってきています。

### (1) 婦人の働いている分野

ものの製造加工をしている工場の仕事は、技術の進歩と機械化により、ますます単純になる傾向がありますが、中卒の若い婦人の多くはそのやさしい仕事についています。また、産業の拡大にともなって、事務やサービスの職業がふえており、高校卒業の婦人の6割以上が事務関係の仕事に就職します。

中学・高校新規卒業女子の職業別就職先分布  
(1961年3月9日集)



その他販売などが婦人の大きな職業分野の一つです。

## (2) 働く婦人の特性の変化

### 1. 職場における年長婦人の増加

従来、わが国の働く婦人の特性は、学校を出て数年間、結婚まで働き、退職するのが一般の傾向で、大半が未婚の婦人でした。このような婦人の多くは熟練のいない単純な仕事や、補助的な業務についております。

しかし最近の平均勤続年数や平均年令は何れも高くなる傾向があり、現在勤続年数は4年、年令は約27才となっています。とくに年令別では25才以下の層の割合が減り、30才以上が増えてくる傾向が目立っています。また20～29才の層の中、勤続5～10年のものは25%、30～39才の層の中では10～15年のものが21%となっていて、年令が高い婦人のなかでは勤続年数の長い人の割合が多いことがわかります。

年令階級および勤続年数別女子雇用者

(昭和37年3月) (単位万人)

|          | 総 数 | 15～19才 | 20～29 | 30～39 | 40～54 | 55～64 | 65才以上 |
|----------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総 数      | 738 | 158    | 314   | 119   | 119   | 23    | 5     |
| 1 年 未 満  | 142 | 63     | 43    | 18    | 16    | 3     | 0     |
| うち新規就業者  | 114 | 55     | 30    | 14    | 12    | 2     | 0     |
| うち 転 職 者 | 28  | 8      | 13    | 4     | 4     | 0     | 0     |
| 1年～2年未満  | 97  | 34     | 41    | 10    | 10    | 2     | 0     |
| 2"～3"    | 114 | 33     | 57    | 10    | 12    | 1     | 0     |
| 3"～4"    | 97  | 21     | 50    | 11    | 13    | 2     | 0     |
| 4"～5"    | 51  | 6      | 31    | 7     | 5     | 2     | 0     |
| 5"～10"   | 135 | 1      | 77    | 23    | 27    | 5     | 1     |
| 10"～15"  | 61  | 0      | 14    | 25    | 18    | 3     | 1     |
| 15"～20"  | 21  | 0      | 1     | 11    | 6     | 2     | 0     |
| 20 年 以 上 | 19  | 0      | 0     | 2     | 11    | 4     | 1     |

総理府統計局一労働力調査特別調査

一方、家庭生活や経済生活の変化などから結婚後も職場にとどまって、

仕事をつづけることが可能になってきたことも、このような傾向を更に強めていく要素と考えられます。現在女子労働者中有夫者は25%、4人に1人は有夫者であることとなります。

雇用者のなかで25才以上のもののしめる割合は約40%で、大半は25才以下ですから、このような傾向は直ちに大勢に影響するというようなものではないかもしれません。しかし今から7～8年後には中卒で就職希望する人は現在の半数以下、高校卒ではほぼ同数と推計されています。発展する産業の状況からみて、年長女子労働力の割合が今後ますます増えていくことは明らかだと思われます。

新規労働可能人口推計

(単位千人)

| 年 度   | 中 学 |     | 高 校 |     |
|-------|-----|-----|-----|-----|
|       | 女   | 男   | 女   | 男   |
| 昭和 38 | 570 | 481 | 443 | 434 |
| 39    | 533 | 450 | 363 | 360 |
| 40    | 493 | 420 | 459 | 455 |
| 41    | 429 | 354 | 585 | 606 |
| 42    | 369 | 307 | 604 | 613 |
| 43    | 328 | 276 | 608 | 604 |
| 44    | 286 | 245 | 573 | 553 |
| 45    | 248 | 215 | 544 | 521 |

(注) 新規労働可能人口＝卒業者－進学者

経済審議会 教育訓練小委員会推計

#### ロ. 若年労働力の不足

最近若年労働力の不足がいちちるしくなり、中学の新卒は求職1人に対し求人2.9倍という割合で、いままでの労働力過剰に悩んできたわが国の

労働界は大きな転換を示しはじめています。若年労働力不足に関連して、そのなかで単純な仕事についている若い婦人の異動率の高いことが問題になっています。さき頃、労働省で行なわれた婦人労働問題研究会議の席上、ある大きな靴下工場の婦人労働者は、こうっています。

この婦人労働者は、中卒がほとんどですが、勤続2、3年職場を去っていく人が多く、理由は結婚するためではなく、仕事が単純であきてしまうことが一番大きい。だから、結婚し、家事労働の負担にたえられず、退職する組と、仕事に意欲がなくなって退職するものと大きく分けられる。

また、ある軽電気機器の工場の勤労課長も、最近の中卒の婦人たちの異動率の激しいことを嘆いて、「その原因をいろいろ調べてみても、男子工員のばあいは、労働条件が気にいらないとか、他のものと比べて待遇がわるいとか割合ははっきりしているが、女子工員は、はっきりした理由がわからない」とっています。いままで「結婚までの腰掛」とみられてきた婦人の退職が、かならずしもそうでないことが、これからも窺えましょう。

こうして若い婦人の異動率の激しいことに困っている反面、その勤労課長が「婦人の場合能力を最高に発揮するピークは25才ぐらいだ」とっています。仕事自体と経験の積重ねを必要としない、このような職種についている婦人の数は非常に多いわけですが、ある使用者は「機械化、オートメーション化をされてくる工程のなかで、作業が、ほんとうに自分のものにならないという感じ、自分の技術や経験をいかす余地がない。仕事そのものに対する愛着のなさは、むしろ企業側がつくり出しているのではないか。」とも云っており、単純な仕事のなかで、婦人が仕事そのものの経験をいかすことの困難なことを指摘しています。

しかし、男も女も、その仕事の種類にかかわらず人間として、一人の労働者として、その職場に生活した経験を尊重するということが実行され、職場の先輩として、若い婦人の指導に当るような教育をほどこして、かなりの成功をおさめている事業場もあります。

しかし一般的には職場の労働者としての経験をいかす機会を与えられないうままに能率も停滞し、労働意欲も低下していく状態におかれているようです。これは婦人は総じて短期勤続者として扱われ、ひとりひとりの特性に応じて配置されるというよりは、はじめから「婦人に適している」と考えている仕事に就けられたまま、限られた職場のなかで、限られた職業生活を送ります。

「婦人に適している」と考えられている仕事は概して単純で、機械的な反復作業、又は補助的事務が多いので、特に同一の職場で同一の仕事に長年就いている場合、配置転換や教育訓練等によってその経験をひろげ、いかす工夫が全く行なわれないならば、その仕事についている意義も見失なわれると同時に昇進、昇格の機会にも恵まれないという結果になります。

一方で若い女子労働力が足りないといいながら、やさしくて誰でもできる仕事だからという理由で、先に採用した先輩の婦人たちの経験を軽視するような職場の環境は、前から勤続している婦人の不満を助長するばかりでなく、新しく入職した婦人の志気にも影響してくることは明らかなです。

### 3. 職場における男女の機会均等について

近頃の若年労働力の不足にともない、能力と資質を重んずることから、

職場における年齢による差別待遇はだんだん取除かれるような気運になってきていますが、同時に男女の機会均等の問題も、婦人の勤続者が多くなった反面で労働異動が活発になったことと関連して注目されるようになっています。

#### (1) 配置、昇進、昇格について

先にのべたように、一方で若年労働力の不足という変化のなかで、単調な仕事についている若い婦人の異動が高まり、一つの職場での婦人の勤続年数が縮まる傾向がありますが、他方、長くつとめ勤ける婦人の割合も多くなる傾向にあります。

昇進、昇格について、婦人労働問題研究会議員になったある使用者はこういっています。

「制度で昇進、昇格などをはっきり区別しているというより、もっとあまいな差別が多いのではないか。女子事務職員については、職務がずっと変わらないから能力がつかない。能力がないから責任ある地位につけられないということは事実あるようだ。」

また、他の使用者も、「女子には能力をためず機会がなかった」と経験の機会のせまさを指摘しており、それが昇進昇格をはばむ一因であるといっています。

現在職場で婦人に対する仕事の配置、昇進、昇格などがどのように行なわれているかということ年全国的なアンケートによってみると、配置転換を男女とも同じように行なっている事業場は約半数、男女で、ある程度異なるか女子には全然行なわないものは40%、とくに勤務地を異にする事業場に女子を配置転換しないところは半数以上となっています。

昇進、昇格、については大半の事業場では、男女である程度異なると答えており、男女同じ扱いをしているところは30%ぐらいとなっています。

また女子事務職員の70%以上は入社以来同じ内容の仕事をしており、そのうち勤続年数が3～5年の人の60%は違った仕事をやりたいと思っていますが、7年以上になると仕事を変りたいと思わない人達の割合が多くなり、10年以上では殆どの人が変りたくないと述べています。

これは勤続3年位までは仕事に対する意欲があり、なれて機械的になった仕事から移りたいという意欲もありますが、それを通りこしてそのままの状態におかれると、こんどは却って他へ移る意欲がなくなると心理学者が指摘している状態をあらわしている場合が多いのではないかと思います。

アンケート結果によると女子の役付については、事務関係では大部分が、また現場関係では60%前後のものが、いないと答えています。

## (2) 職場における婦人の特殊な仕事

仕事が変わらないだけでなく、婦人の職場、特に事務関係で主体業務に加えてお茶くみ、掃除問題が、仕事の能率をさまたげ、男子との差別を若い婦人に意識させています。

職場のお茶くみや掃除が婦人の仕事になっているところが多いのですが、全国的なアンケートによると、事務関係では、お茶くみや掃除を女だけがする慣習になっている職場が40%以上、現場関係では、職場ではお茶をのまなかったり、男女の別なく全員ですどころが40%ぐらいとなっていて、それぞれのもつ仕事の他にサービスとして女子のみによって行なわれている傾向は強いようです。そしてこの状態を過半数の女子は不平等で

あると思っていますと答えています。

#### 4. 職場での経験をいかす機会をひろげる上での問題点

婦人の配置や昇進、昇格などその職場の経験をいかすような機会をひろめて、男女の差別をなくしていく上の問題はどこにあるのでしょうか。

女子自身この問題についてどのように考えているかを女子事務職員の調査によってみると、概して配置とか昇進、昇格などに対してはあまり強い関心をしめしておらず、全体の50%は現在の仕事に満足していますが、30%は不満としています。不満の殆どは仕事の内容に興味がない、何時でも同じ仕事をさせられるからという理由になっています。

##### (1) 制度上、慣習上からみた問題

会社の就業規則や、労働協約などの点からみると、婦人の配置や、教育訓練、昇進、昇格などについて、とくに男子と差別した条項を入れているところもまだ多少はあるようですが、職場で実際に婦人に対してこれらの点で差別が行なわれているとすれば、むしろ慣行的なものだということは先に上げた使用者のことばかうもうかがわれます。

##### (2) 婦人の勤続年数の不安定性からくる問題

慣行的な差別の根本となっているものとして第一に婦人の勤続年数が短かい、また不安定であるということがあげられています。

婦人労働問題研究会議員となったある靴下会社の労組の役員(女)は

「会社が女子の管理職をつくらないのは勤続年数が短かいということによると思う。平均勤続3～4年、平均年令17才。仕事の内容が単純であきあきくるのと、初任給はよいが昇給がよくないので、他の会社と比較して簡

単にやめていく人が多い。女子の職務は靴下の検査と数の計算、男子は機械整備である。」とっています。

また、あるデパートでは、「年令30才ぐらいになっても勤続しているものについては、当分は結婚しそうもないという判断をするらしく、そういう見通しにたって昇格させている。仕事もよくできるし、当分結婚しそうもないということが、職場に是非必要な人ということになるらしい。」とそこの労組婦人部長がのべていますが、それに付け加えて、「ただ、実情としては、昇格してもすぐ退職する例が多いので、やはり女はだめだといわれる」とっています。

婦人はいつやめるか分らない、あてにならないからいつまでも同一の補助的な作業や、単純な作業につけたままにしておく方が有利だと研究会議員の使用者もっています。

また、別の使用者は「婦人の長期勤続者がでてきているが、男子のように仕事を定めていないので能力がおち、万能選手でないで男子のように使い道がない。」と配置転換によって婦人の経験をひろげ、教育する機会が乏しく、それが登用の道をふさいでいることを裏づけしています。

- (3) 婦人には能力や積極性がないから、勤続年数が長くても責任の重い仕事にはつけられないという考え方について

#### 使用者側の問題

前でのべたように、使用者は婦人に対しては、中堅職員となることより、一つの仕事に熟練するか、専門家となることを期待して、その限りの訓練を行ない、いろいろな仕事の経験や訓練計画を通してひろい視野を与えるような機会を与えていない。それで一つ職場に、5年10年という婦人

を監督的立場に立たせようとしても、男子のようにすぐ役に立たないということがあります。

又経営者がこのような機会を与えても、婦人がたまたまその職務を立派に果せないと、すぐにそれだけで婦人は監督的な仕事には向かないと判断され、それは個人的な能力の差であって、男子にも同じことがおこり得るということは見のがされがちです。

また職場における婦人の能力は早くとまるということがよくいわれます。ある事務関係の調査によれば、男女の成績についてみると、21才以下では女子の方が優位であり、22～25才ではほぼ同じ、26～30才になると男子の方が優位となっています。その原因の一つは、女子の能力が本質的に男子より劣っているのではなく、最も大きな原因は、監督者も、女子は腰かけのだからとして、能力をのぼそうとしないこと、また女子自身もどうせ男子と同じにはなれないのだからという考えから自身の能力を伸ばそうと努力しないところにあると指摘されています。

使用者としては、基本的には男女をとわず能力ある人をいかしたいという意見をもつ人も多いので、男子と同様永年勤続するものとして、差別なく仕事の経験や訓練教育の機会を与えることについて、もっと研究してよいのではないでしょうか。

### 婦人の側の問題

一方婦人に対してはこのような教育の機会をとらえることにあまり積極的でないということがいわれています。しかし女子事務職員に対するアン

ケートでは、半数のものが教育訓練に対して何らかの要望をもっており、その過半数が直接仕事に関するものをしてほしい、といっています。

職場に比較的長くいる婦人が、中堅職員となるための教育や広い経験を得させるための配置換えや、責任の重くなる仕事をする機会を与えられた場合、かえってこれを回避することがあるといわれています。理由としては一つには、婦人はこのような仕事に伴う努力とか、自己啓発とかを回避したがる傾向がみられること、また一つには婦人がそういう仕事をすることに對して、育てようという同僚——男子も含めて——や上役の支持が乏しいということがあげられましょう。

#### (4) 結婚や生産と関連する問題

職場における男女機会均等の実現をはばむ問題点としてよくあげられるのは、婦人には産休があり、出産後も育児などのために休むことが多いということがあります。しかし、研究会議での使用者側の意見はまちまちで、ある人は「産休、生休、育児時間などのために、男女で10%ぐらいの実質賃金がちがうから、これで男女差をつけないのが均等待遇だろうか」といっています。これに對し、別の使用者は「昇進、昇格をはばむ問題として、産休などはあまり問題にならない。むしろ昇格は男女をとわず、能力が中心である」とのべています。既婚者は一般に能率が落ちるという社会通念がありますが、「婦人の自覚が必要です」ともいっています。

また、既婚者は、家庭での責任が重い場合、職場で責任の重い仕事を回避したいということがありがちだともいわれています。いづれも個人によって差があり、なかには出産しても、ますます能率をあげている人もいることを注目する必要があります。

#### (5) 労働組合における問題

職場における婦人の配置転換、昇進、昇格などの問題について機会均等という立場からとりあげた労働組合は、全国的なアンケートの結果からみると、30%位で、大部分はまだこの問題について積極的にとりくんでいないようです。その理由の一つは、婦人自身が組合活動に対する関心がうすく、この問題を組合員、とくに男子組合員達によく理解させ、協力させる努力をしないうらみがあり、男子組合員も婦人の問題を特殊あつかいにし、婦人に対して、対等の、職業人としての立場で、その地位をあげていくという態度がよわい傾向があります。

### 5. 職場での経験をいかす機会をひろげるために

それでは職場での婦人の経験をいかす機会をひろげるためにはどうしたらよいでしょう。

使用者はこうにしています。

(1) すべての女子は結婚すればやめると思いこんでいる面があり、それが女子に機会を提供しないという形になっているのではないだろうか。

(2) 職務内容をはっきりさせ、その職務に対する責任を明確にし、その責任にたえるものを、男女を問わず登用していくように考えていく。従って女子をいたづらに雑用に使うこともあらためる必要がある。

(3) 女子の専門的、技術的能力の高い人が出てきたときに、それを正しく評価し、格付けするようにつとめる。

(4) 一つの職場に長くいる婦人や、単純な仕事をつづけている婦人又は、新しい技術の導入などによって配置転換を必要とするような婦人、などには再教育や再訓練を行ない、新しい仕事や職場に適応できるようにし、また今までの経験がよりよくいかされるようにすることが必要であろう。

働く婦人はこのようにいっています。

(1) 女子労働者自身が意識を高なめなければならないと思われる。現在の雇用の仕組みが、一般に婦人の経験を積極的にいかしていく方向にないことはあるが、婦人がすべてを会社や社会の實めに帰して、自ら努力することを怠っていることも事実である。

(2) 自分の職場での経験を尊重する心構えが必要であり、それをいかすために積極的に機会をとらえて、すすんで新しい仕事や職場につき経験をひろげることにつとめる。

(3) 自主的に、職業に必要な知識や技術を習得研究し、自分の職業経験上にさらに新しい要素をつんで、それが認められるように努める。

(4) 会社側から登用試験、資格試験などの機会が提供された時は、すすんで受けるようにする。兎角婦人は試験に落ちたとき、はづかしいからということなどを理由として受けないきらいがある。これからは、もっと積極的にこのような機会をとらえ、新しい仕事や責任の重い仕事にもすすんでつくように心がけなければならない。

(5) この問題について労働組合活動のなかで積極的に研究が行なわれるようにつとめる。

労働組合としてはこのようにしています。

(1) 女子組合員の待遇を上げることによって男子の労働条件も確保するという観点とひとしく、職場での男女機会等が女子の地位を上げると同時に男子の雇用の機会をも確保するものであるということをもっと組合員に理解させる必要がある。

(2) 同様に組合員のなかで女子の地位が低いことは組合員間の連帯、利益という点で不一致をまねくものであるという点の認識を深めることが必要である。

(3) 婦人の労働条件や地位に対する苦情を組合に提出させ、それを苦情処理委員会や労使協議会、或はそれに代るものなどで公平に処理することによって、これらの問題を解決し、職場の機会均等についてさらに研究する。

---

1963年8月1日 印刷

1963年8月20日 発行

職場での経験をいかす機会をひろげよう

発行所 労働省婦人少年局

印刷所 誠之印刷株式会社

---