

婦人の職業に関する教育を どのようにすすめていくか

——能力を正しく評価し伸ばすため——

第11回婦人労働問題研究会議

1962年7月

婦人労働資料第90号

労働省婦人少年局

は し が き

婦人少年局では、例年「婦人労働問題研究会」を開催し、婦人労働の当面する問題について、労働者、使用者、学識経験者、婦人団体等の参加を得て、研究討議を行なうことにより、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位を向上させるための方策を推進しようとしています。

本年は第11回を迎え「婦人の職業に関する教育をどのようにすすめていくか——能力を正しく評価し、伸ばすために——」を研究課題とし、婦人が職業の分野において個性に応じて能力をいかし、進展する社会の要請にこたえられるように教育するという観点から、学校、職場及び社会における職業に関する教育活動の現状、問題点、今後のあり方について研究討議を行ないました。この会議の結果が、働く婦人の地位を向上させるための方策に資することができれば幸いです。

最後に御多忙にもかかわらず、会議に御協力下さいました皆様に厚く御礼申し上げます。

1962年7月

労働省婦人少年局

目 次

は し が き

第11回婦人労働問題中央研究会議

I 会議の構成	1
II 会議結果の要約	2
III 研究発表と討議	25
1. 日本経済の発展と今後の婦人労働の役割	石崎会議員
討 議	32
2. 経営者の立場からみた企業内における婦人の職業に関する 教育の現状と問題点	師 会議員 古閑会議員
討 議	44
3. 婦人労働者の立場からみた婦人の職業に関する教育の現状 と問題点	本橋会議員 荒井会議員
討 議	57
4. 学校教育における婦人の職業に関する教育および職業指導 について	網谷会議員
討 議	69
5. 学校以外における婦人の職業に関する教育の現状と問題点 およびこれからの社会における婦人の役割	兼子会議員
討 議	78
6. 国際的比較における学校教育と雇用のなかの解僱との関連 について	渡辺会議員
討 議	96

IV 婦人少年局長挨拶 97

第11回 婦人労働問題地方研究会議 99

才11回 婦人労働問題中央研究会議

I 会議の構成

課 題

婦人の職業に関する教育をどのようにすすめていくか

— 能力を正しく評価し、伸ばすために —

期 日

- 第1日 実情を聴く会 (3月16日)
- 第2日 研究発表と討議 (3月31日)
- 第3日 討議と総括 (4月13日)

会議員 (50音順)

全国金風労働組合精工舎支部組合員	荒 井 早智子
経済企画庁内閣調査課事務官	石 筒 唯 雄
早稲田大学生産研究所教授	兼 子 宙
富士電機製造株式会社勤務部長	古 関 正 元
国連NGO国内婦人委員会代表・日本婦人有権者同盟会員	野 間 久 子
東京大学教育学部教授	細 谷 俊 夫
全日本損害保険労働組合執行委員	本 橋 愛 子
オリエンタル写真工業株式会社取締役勤務部長	師 勝 夫
労働評論家	渡 辺 華 子
(主催者側)	
労働省婦人少年局長	谷 野 せ っ
労働省婦人少年局婦人労働課長	大 羽 綾 子

II 会議結果の要約

1 日本経済の発展と今後の婦人労働の役割

石崎 会 員

戦前から戦後にかけての女子労働者の地位の変遷

明治初年は全就業人口の80%が農業に従事している農業国であつたが、明治末期から大正初期にかけては、工業化に伴う繊維産業の発展により、未婚の女子労働者が工場労働者の圧倒的な部分を占めるようになった。大正末期以後は戦時経済体制による重化学工業の需要の高まりから工場労働者中男子の占める比重が次第に高くなつたが男子労働者が軍需工場により一層集中するようになってからは従来男子が働いていた部門にも女子が進出するようになった。すなわち、婦人はまず農業、卸小売、サービス業等の零細企業における家族従業者という形で就業し、しかる後さらに労働力不足になると工場にも進出し、製造部門、事務部門に次第に比重を高めるといふ動きを辿っている。

戦後は、2度の不況期には近代産業部門における女子労働者は男子にとつてかわられ、女子は農業の家族従業者というような形で就業するようになった。その後の経済復興期、27年から30年頃は雇用者が急速にふえ女子はとくに第3次産業部門に多く進出している。

このような経過をみると女子労働者は、労働力が過剰な場合は、そのしわ寄せを受けて戦場を追われ、労働力が不足な場合は従来男子が就業したような場所に女子がかわるという就業状態をくりかえしていると思う。

2 高度成長期の婦人の職業

昭和30年以後は、女子雇用者が急速にふえ、なかでも生産工程労働者、事務労働者のふえ方がめだっている。全体としては35年にかけて就業者総数が170万人、雇用者では約200万人がふえ、就業人口の増加以上に雇用労働者のふえ方のほうが大きくなっている。一方家族従業者は約80万人

減少し、自営業主が20万人ふえている。これは従来農業を営んでいた農家の主人が雇用労働者になり、主婦がそのあとを受けついだという形の自営業主の増加が中心である。

民間雇用を産業別にみると製造・卸・小売・サービス業で増加が激しく、特徴的なものとしては製造業のなかの電気機械が特にふえ、次に金属製品・機械製造・精密機械がのびている。職業別では、単純労働が圧倒的にふえ、次いで事務労働が大巾に増加している。しかしもう1つの特徴は専門的技能、管理職がふえていることである。このように、高度成長期には近代的職業分野が相当ふえつつあるということがいえよう。

3 今後の経済発展と婦人の職業

所得倍増計画によると昭和45年までの10年間に女子有業者は45万人ふえる見込みになつてゐるが、これは所得水準の高まりによつて、非労働力化する婦人が多くなるということと、産業構造自体に前近代部門の比重が少なくなるということを想定した数字である。雇用労働者では、男女あわせて約1000万人増加し、このうち女子は約380万人と推定されており増加期待数はかなり大きいとみなければならない。とくに第3次産業、主として金融保険・卸・小売業における事務部門、あるいは販売店員、その他のサービス関係での増加が予想されており、事務部門では事務機械の近代化によつて高い教育水準を要求される職種がふえるのではないかと思う。

討 論

○ 農村男子の工業労働者への移動によつて、将来農業の中心は女子にかわる傾向があるが、農業労働の重要性和家事労働の責任の両方を女子がおうのは負担が重すぎる。農業そのものが続かなくなるのではないか。

(学識者)

○ 経営面積拡大、経営近代化等の対策が必要だが、工業の発展に伴つて移

動できる労働力が工業に吸収されていくのは自然な形であると思う。

(学識者)

- 家庭管理、家事労働は男女で共同管理できるし、耐久消費材の発達によつて家事労働自体が軽減されるから婦人がこの余力を職業労働にふりむけることが可能と考える。しかし今後、男女平等の要求と母性保護の問題をどう考えていくかが、職業進出についての大きな問題であろう。

(学識者)

- 母性保護は社会の共同責任として保障すべきものである。労働者の保護も権利としてこれを自主的に尊重し得るのが民主主義であると考え、日本ではこの考え方が欠けているために、生理的なものの当然の保護が厄介視されている。
- 保護規定が婦人の労働市場を閉鎖しているとか、企業が保護を必要とする婦人労働を拒否している場合なら母性保護が問題になるが現状では女性自身が労働市場に進出するという意識をもつことの方が大切である。

(使用者)

- 市場進出の前提として社会の平等観のたてまえが母性保護をハンディキャップとしないようにするのが、女性も含めての社会の責任である。

(学識者)

- 所得倍増計画によると製造業中軽工業部門への女子の進出は横道いということだが、オートメーションによる重筋労働の減少などでのびる可能性がでてこないか。

(学識者)

- 金属機械は重筋労働部門が多いため男子の占める割合が高い、しかし従来男子がいた部門に若干女子がふえると思う。オートメーション化といつても、日本ではまだその過程だから生産工程が単純化する程度である。これは女子にむくが、完全にオートメーションになった場合の監視労働には男子の方に適性があると思う。

(学識者)

2 経営者の立場からみた企業内における婦人の職業に関する教育の現状と問題点

師 会 議 員

女子労働者教育についての企業の考え方としては、男女差別して考えてはならず、企業運営上当然のこととして教育の必要をみとめている。

現在行なわれている教育内容を具体的にあげると、次の4つにわけられる。

1. 新入者教育 接遇訓練、態度教育
2. 特殊技能訓練 タイプライターを除く事務機械
3. 経営教育
4. 生産工程教育 — 品質管理

女子の場合とくに接遇訓練に重点をおいているがこれは、今までの家庭教育学校教育が会社に入つてすぐに役立たないので、各企業の特徴にあわせて接遇訓練から行なわざるを得ないという実情である。

今後の方向としては、企業の将来を考えて、特殊技能教育と生産工程教育に重点をおいたものに切り換えてゆく必要があると考える。理由としては、工場労働に女子の適職が多く、今後は女子労働力に対する依存度も高くなろうということと、「女子労働者は単純労働、反復作業に適している」という従来からの考え方にとらわれず、教育によつて高度化すべきであり、またのびる可能性もあるという2点があげられる。

古 閑 会 議 員

企業内訓練については女子の場合、とくに行なう必要はないと考える。その理由は、機械の進歩により工程管理が進み、作業が単純化していることと、女子の特性として、細い単純作業を比較的長くやれるという2点によつて、最初の標準作業さえ教えればすぐに実際の仕事に使える条件があるというものであ

る。

要するに現場における教育目的、管理組織は、将来の監督者をつくるために男子の育て方をどうするかが主体となっていて、女子については勤続年数の短かさからいつても、早く生産につかせることが目的で、教育の必要をみとめていないといつてよい。

女子機械工の進出をはばんでいるものとしては、女子労働者自身の向上心の不足があげられる。男子に比較して仕事に対する研究心がなく経営者としては教育しても希望がもてない、また労働基準法の制限で、時間外労働、2交替、3交替の運用ができないという管理上の問題がある。

討 議

○ 教育は「遅ぶ」ことでありそれを経たものは昇進させるというのが教育の本流である。現在の企業の要求からいえば一般に勤続年数が短かく、仕事に対する意欲も少ない女子には教育の効果がないと考えている。

(使用者)

○ 意欲の欠如が問題だといわれるが男子には昇進の道をつけて希望をもたせ、女子は生産だけあげればよいという使い方で意欲を失わせている。

(労働者)

○ 女子の勤続年数のサイクルは4～5年が実績である。これで生産をあげるには2ヵ月ぐらいで一人前の仕事ができるようにしなければ採算がとれない。従つて教育も単純労働むきになる。

(使用者)

○ 女子が4、5年でやめなければと考える意識は、幼児からの家庭、学校教育の中で植えつけられてくるのではないか。

(労働者)

○ 企業としては既婚婦人は作業能率や意欲がおちるので歓迎しない。しかし女子が教育によつてのびる産業では企業内訓練を行なうべきと考える。

(使用者)

○ 日本の場合は女子に適当な職業をつくり出していくという企業のオーガニゼーションが遅れている。生産管理が十分行なわれていないことになる。

(使用者)

○ 企業は女子の上位職種への進出に積極的になるべきではないか、このことによつて女子の職業に対する意欲、企業に対する関心も高まってくると思う。

(労働者)

○ 主体性をもつ人が生産につきたい、また職業能力をのばしたいという意欲をもつのは当然であろう。今後の方向としては生産人口をのばしていく必要があるのでそのためにも女子が職場になるべく長くいることをはかり一時中断しともなるべく復帰できる条件をつくっておくことが必要である。そういう意味で婦人の職業訓練や職種を上位にあげる要求が起つてくると考える。

(学識者)

③ 婦人労働者の立場からみた婦人の職業に関する教育の現状と

問題点

本 橋 会 議 員

現在行なわれている企業内訓練は帰属意識を持たせるための思想教育が中心であり、生産性向上と搾取強化が結びついているのが実情である。労働組合としては、労働者の立場でこれに対処する教育が必要であると考え、全損保労組としては次のような基本的な方針をもっている。

1. 教育計画についての事前協議 —— 内容は技能事務知識に限る ——
2. 教育の機会均等
3. 組合代表者の出席権の留保
4. 教育を企業に従属したものとして産業別教育の確立をはかる

現在女子に行なわれている教育をみると婦人の地位の向上を無視しており、男子との差別がはつきりしている。また事務部門ではIBMパンチヤー教育があるが営業上必要なものだけを実施して、機械の原理まで教えるとか体系的な教育は行なっていない。また安全衛生についての教育も不十分である。

今後の方向としては、職業教育・技術教育は男女とも行なう必要があるが、内容については労使双方で考えるべきであると思う。とくに女子の場合は教育を重要視することによって職場での発言力・職場能力が高まると考えられる。

教育内容としては技術革新・産業構造の変化に対応できる教育、基礎的教育が必要である。

教育の実施機関としては、国・公共機関におけるものがのぞましいが、現行の職業訓練法は不十分なので抜本的な改正が必要である。また職業教育の基礎となる学校教育の機会均等——全員高校入学についても、男子以上に女子の問題として強くのぞんでいかなければならない。職業能力における男女の比較で女子は一般に低いといわれるがこれは従来からの教育差が大きな原因ではない

かと考える。現状では女子労働者全体のレベルをあげる教育が必要な段階であつて、1人の女子役付——役職をつくるより全体の職業能力が高まるという方向での教育をのぞんでいる。

荒 井 会 議 員

女であるということを理由に差別されることに強く反対したい。経営者は「女」ということでいたげて使つており、希望をもたせないようにしている。昇進、賃金等でもはつきり差別をしているため、職業につくときにもつていた意欲も、職場に入ってから失なわざるを得ない環境である。日本の婦人労働者の大部分がそういう状態におかれているのではないかと思う。企業内教育についても同様である。

精密機械——時計製造——関係では、職場（職種）転換が無計画にしかもひんばんに行なわれている。とくに女子については経営側の都合次第で動かされるので、仕事に対する熱意がうばわれていく、たとえば入社時に適性検査をして職場配置をしておいても、勝手にかえられるので希望をもつて働らく意欲がなくなってしまう、これなども、婦人の向上心、仕事に対する意欲が低いといわれることの原因であると考える。

討 論

- 労組は職業教育に対して反動的な態度をとっているが、組合が職業教育を行なうことによって女子の市場価値を高めるべきではないか。女子のモチベーションも高まると思う。（学識者）
- 日本の労働運動は教育（職業、産業、企業教育）に対して反対の態度をとっている。どのような未成熟な労使関係では職業意識問題、職業技術問題も進歩しないと思うがどうか。（経営者）
- 労組が会社の帰属意識の教育に反対しているが労組は労組としての思想

教育をやればよいのではないか。

(学識者)

③ 労組の実態として独自の技術教育を行なうところまでは進んでいない。しかし最近「戦線の統一」ということが進んでいるので今後は産業別の教育という方向で芽が出てくるものではないかと思う。

④ 労組も企業内訓練に協力せよという意見には賛成できない。現状では教育が生産性に結びつかないところでは行なわないという方針がある。これは組合の考え方と相容れないものである。

(労働者)

⑤ 帰属意識・思想教育に対する労組の主張は、労使とも互に日常活動の中で行なうべきで、特殊な教育の中には含めるべきではないというものである。

(労働者)

⑥ 企業が特殊な職業教育の中で、従業員との結合関係を強調する必要はないと考える。

(学識者)

⑦ 労組としては従来、母性保護に重点をおいて均等待遇の要求というところが不十分だったのではないか。

(労働者)

⑧ 企業が行なっている女子教育は態度訓練に終っているようだが、労組としての注文をつけて、内容を発展させてはどうか。

(労働者)

⑨ 均等待遇ということが基本方針にはあつても、運動のなかで具体的に教育の機会についてまでとりくんでいなかった。婦人の問題というと、保育・託児問題等目前の緊急な要求を処理することに終っていた。企業に対してはまず教育を受ける機会を男女の別なく均等に与えるように要求したい。

(労働者)

4 学校教育における婦人の職業に関する教育および職業指導について

細谷 会 議 員

一般的問題として、女子の職業教育問題を考えずには女子の社会的地位の向上は計りえないと思う。特に最近の技術革新の導入に伴う新技術の習得に対する女子の意欲が必要であり、ために現在の教育というもののウエイトも大きくなっている。また労働力の需要が高まっている際でもあり婦人の労働能力を充分発揮させることは単に教育問題としてばかりではなく、社会的・国家的問題として考えなければならないと思う。

1 女子の職業分野の拡大

生産現場において従来の重労働が軽作業化したため、女子が代替できる部門が多くなりつつある。とくに事務的職業についてそれが急速に進んでおり、単にパンチヤーとかマシンオペレーターだけでなくプログラマーも女子の職業と考えなければいけないのではないか。一方、農村において男子労働力が払底してきたこと、農作業の機械化等によつて女子の農業教育の必要性が高まっていることからみても今後の女子職業教育は、第2次、第3次産業ばかりでなく新しい観点から考えなければならない。

2 職業教育の基盤の拡大

戦後、義務教育を終了し、何らかの形で教育機関に在籍している女子の数が急速に増加している。昭和35年と30年を比較すると、全日制高校、各種学校では2倍以上にふえている。職業教育の基盤が拡がっているといえることができる。

3 各学校段階における問題点

(中学校)

37年度から全面実施された学習指導要領によると技術家庭科については

男女で内容をわけた。私はむしろ同じにすべきであると思う。基礎学力の向上を目的とした理数科のレベルアップおよび科学教育の拡充については、新技術に対応できるという点でプラスになると思うが、3学年になつて進学、就職コースをわけ、就職コースは数学が選択で履修できなくなるが、少なくとも義務教育課程では就職者にも数学を教えるべきではないかと考える。

また各学校に職業指導の専門家（カウンセラー）をおいて、将来の進路指導を懇切に行なうべきではないかと考える。

（高等学校）

○普通課程

本来、進学中心につくられたものであるが、現状では女子卒業生の約半数が就職している実情である。従つて進学者中心の教育を行なつていたのでは機会均等に反する。

○職業課程

現在は家庭、商業コースに女子が多いが、最近1.0年間の増加率では工業コースが約1.5倍になつている。絶対数では少ないが、増え方は注目すべきである。

今後は第2次、第3次産業部門の職業教育を助長する必要がある。

○昭和38年度から実施予定の新教育課程について

第2学年からAコース、Bコースの2コースにわけ、Aはプラクティカルコース、Bはアカデミカルコースで、Bコースでは英語、数学、国語、理科、社会を15単位、Aコースは9単位とることになつており、他の6単位は職業科目となつている。然し現状からみると職業科目の大部分が算算、簿記中心であるから、このままでは職業教育とはいえないのではない。技術革新時代にふさわしいバラエティのある技術教育をとりいれるべきである。

（通信教育）

最近、利用者が非常に多くなつている。問題点としては、普通科目については全部実施されているが職業科目は基礎的な18科目に限られていて教科がせまいということと、面接教育（スクーリング）を避地、職場単位等でも行なつて受講しやすい形に拡充すべきでないかということがあげられる。

（各種学校）

特徴としては、女子を対象としているものが多く、従つて家政に関する課程が大半である。また時代の要請に敏感に対応したものが多い。

女子の在籍者数は現在約90万人で、総数の7.5%を占めている。行政的には育成より取り締りに重点がおかれており、教科内容は全く野放しになつている。女子が多いのでもつと職業教育的な面をふやし、一般的基礎教育も重要視すべきである。

（短期大学）

大学の亜流のような目的でできたものであるが現在は職業教育機関として発展してきており、数も多くなつている。女子が多く、家庭の主婦の養成を目的とするものが殆どである。今後は職業関係教育を主体とする学校をつくることのぞましいが、各種学校・短大とも資格検定制（看護婦・保健婦・薬剤師・栄養士・保母等々）と密接な関係をもっているの、現在のような危険防止策（一般市民に対する）としておかれているこの制度を再検討し、専門職業に対する格付制度とする必要があるのではないか。

時 間

① 社会全体が学歴尊重であるために教育が進学型重点になり、職業教育の重要性が無視されている。これでは国民生活全体を豊かにするのとはいえない。

（学識者）

② 産業構造に対応した教科内容をつくらなければ、卒業後就職してからで

問題をしわ寄せすることになる。

(学識者)

- 義務教育の段階から男女をわけて考えている(技術家庭科など)が、これは将来の女子の意欲に影響があると思う。基本的な考え方に女子は家庭で家事労働、男子は雇用労働という思想があるのではないか。

(学識者)

- 技術教育に男女差をつけたのでは、女子が職業についてから技術的なものを伸ばしたいと考えてもすでに遅がついていて、均等の待遇を要求する段階で問題が出てきてしまうのではないか。

(労働者)

- 均等ということから考えると、男女同じものをやるのが正しいのではないかと思う。

(学識者)

- 機械均等ということは必ずしも同じことをやるという意味ではない。各人の個性を重んじるという前提が必要ではないか。女子の場合でも家庭科がその人の個性にあっているとは限らない。その意味から今回の指導要領の改訂は疑問である。

(学識者)

- 職業指導を担当する教師が職業に対する価値観を持っていない。これは指導上大きな欠陥であると思う。

(使用者)

- 社会教育と学校教育、社会と学校とのつながりがバラバラであるため、学校における社会的教育的なものがなく、職業とのつながりも考えられていない。

(学識者)

- 中学校において、カウンセリングの強化をはかるために職業指導の委員会をおくことになっているが形式的なもので指導の意味をなしていない。

(学識者)

- 学校と社会的職業をもつた立場の人との有機的なつながり(委員会)をつくり各校巡回してはどうか。

(学識者)

5 学校以外における婦人の職業に関する教育の現状と問題点およびこれからの社会における婦人の役割

策子会議員

1 家庭における教育

とくに幼児の頃から男女平等という観念を植えつけるということが必要である。それには父母の考え方が基礎になるので親の社会教育が必要である。

2 公共機関における教育

職業訓練法による職業訓練は、国家的見地から産業人の育成を目的としている。然し、女子の訓練種目は内職的(洋裁、編物)なものが多く、必ずしも職業教育的なものとはいえない。

婦人の能力開発は国家的課題であるから、産業の発展に応じて産業技術教育の積極化をはかるべきである。例えば、婦人の主任(班長)教育を公共機関で行なうことも一案であろう。現状では各企業とも婦人を管理的地位につけるのがむずかしいといっているが、受講者を各企業から集めて国で資格を認定するシステムをつくれば格づけられるのではないか。

3 企業における教育

企業が独自に行なっているものについては次のものがあげられる。

○ 受け入れ教育(入社時訓練)

男女とも対象に行なっているが教育内容が異なり、女子を対象にしたものは教育の巾がせまい。企業の考え方としては男子には閉鎖的雇用を考えており1カ月ぐらいの基礎教育を行なうが、女子については腰掛け的雇用という考えに片寄り、一週間程度の接遇訓練などに終っている例が殆どである。

○ 再教育(職場訓練)

教育は職場に配置してからの教育に重点がおかれるべきであり、そこに職業教育としての意味もあると考える。従つて現在の入社時訓練を男女と

も短期間にし再教育を充実させることがのぞましい。とくに最近女子の勤続年数がのびているので、単純作業の過度習熟によるフラストレーションが高いなど、配置換えや教育によつて地位の向上をはかる必要がおこつている等の理由からも、再教育の必要性が高まつていていると考える。

○労働組合の職業教育に対する積極性が必要

とくに女子の職業意識の向上をはかる必要がある。

4 一般社会教育

婦人の職業に対する考え方を養成するという意味から、母親学級などをおしての母親教育が必要である。

討 議

○公共機関で行なつてゐる訓練について

(1) 需給の予測・市場開拓活動が欠けている。もつと行政としての施策をもつべきである。(学識者)

○女子の職業訓練の質を高めるなかで需要も喚起していく必要があるのではないか、育成指導の方向が確立されていないと思う。(学識者)

○職業意識を高める教育について

○現在各企業では接遇訓練のみに重点をおいている。これでは職業意識を高める役には立たない。(労働省)

○女子労働者に企業精神が欠けている、自主的意欲的に職業人になろうというフロンティア精神をもつべきだ。(学識者)

○仕事に喜びをもつて楽しく働ける条件をつくらずに職業意識を高めさせようとしたら企業精神を要求するのは片手落ちではないか。(労働者)

6 国際的比較における学校教育と雇用のなかの評価との関連について

渡辺 会 議 員

今回は英国を中心としてヨーロッパと比較するということが、女子に限らず、男女一般に共通する問題として扱うこととしたい。

1 教育の基本的な考え方

まず基礎教育をはじめる年令を重視すべきである。この点では、ヨーロッパでは、義務教育の最初の段階が最も肝要であるという考え方が支配的である。日本では学校教育法第18条において「日常生活に必要な衣食住、産業等について基礎的理解と技能を養ふこと」と直接的かつ具体的な職業教育規定を示している。しかし現実の認識はうすく、教育界、労働界、一般社会全体がこれを重要視していない。

英国の場合、国としては現行教育法(1944年施行)によつて宗教教育のみを義務づけており、公私立を問わず必須科目は定められていない。

教育法でいう宗教とは、人間どうしの社会生活のなかには絶対的な權威や指導力はなく、絶対なものも超人間的なもの、神だけであるという社会精神をさしている。即ち、国民個人個人の信教は自由であるが、教育の中で、人間どうしの平等観を養ふこと、社会秩序の基準を持とうとすることを目的としたものである。日本ではこれに対応するものとしては、憲法のいう教育の精神「人類普遍の原理」があるがこれには具体的な追求方法が示されていない。

2 中学校における職業教育

英国では、完全雇用政策が前提であり教育界と労働界の連携が密接なので学制が、経済、社会の変動にたえ得るよう将来の労働力の配分が考えられている。また義務教育終了後直ちに働くことが当然という社会通念があり、

事実卒業生の7割が就職している。

日本の場合は、原則は中等普通教育を目的としているが、筋の通った教育方針がなく、社会、経済の変動に伴って教科内容を変更している。戦後すでに学習指導要領が3回、変更になっており、教師自体がそれに追いついていけないと云っている。

職業教育のあり方としては、個々の労働者の将来の生活に最もプラスになるもの、国の生産に発展をもたらすものであるべきだと考える。

3 雇用のなかの評価について

英国では、職業についてからの労働力の評価が能力本位であり、国家の資格査定試験や、職業訓練等については機械均等で、学歴そのものは評価の対象にならない。

日本の場合は、学歴中心かつ年功序列型の雇用体制であり、学歴と学業成績が人間評価および職業評価の対象になっている。女子の中卒者の4割が雇用労働者となつているにもかかわらず中卒者を中心とする雇用政策、職業教育が十分行なわれていない。

今後の基本方向としては、中卒者に重点をおく対策が必要である。具体的には雇用体制のなかで教育の機械均等を確立すること、雇用体制のなかで受けた教育訓練の結果を評価するという社会意識を養うこと。国家としての保護——例えば中卒者の最低賃金の確立等——の確立が必要であると考え。

討 議

() 日本の社会は能力評価を正しく行なっていない、これが教育をゆがめて、小学校からの予備校化を招いているのではないか。 (学識者)

() 学歴偏重の社会であるがこれを排除するとコネクション偏重になるおそれがある。能力を正しく評価することのできない社会ではないかと思う。 (学識者)

() 経営者は能力本位に配置したいが、これをやると職場での人間関係がよくなるから年功序列的な管理をせざるを得ないのが実情だ。

(使用者)

() 労働者としては能力に応じた配置を拒否するものではない。然し現状では、能力以外の要素で左右され、しかも賃金やその他の労働条件も不十分なかで行なわれるから反対なのである。

(労働者)

婦人の職業に関する教育についての実情

本研究会議の第1日目に、労使、教育関係の方々においいただき、実情を聴く会を開きました。これは会議員が研究討議をすすめるための、また婦人少年局で今後の方策をすすめる上の参考にさせていただくことを目的としたものです。参考までに要点を紹介します。

1 企業内の教育訓練について

使用者——銀行について——

(1) 一般教育 入社時2週間行なう

(2) 基礎教育 一般教育後 集中処理センターにおいて1～2カ月行なう

・技術面の教育

パンチヤー、ブックキーピレグマシソ、カナタイプの教育

・知識面の教育

事務処理体系を教育する

・精神面の教育

仕事の重要性、不安感の解消、職場規律の教育

(3) 態度教育(on-the-job training)

(4) 組長教育(T. W. I. 婦人の組長教育)

女子は男子の補助者としてではなく、パンチヤー、マシンオペレーター等としてそれぞれの仕事に全責任を持つている。

基本的な考え方としては、速さより正確さに重点をおいて指導している。

教育を効果あらしめるために

(1) 職場環境整備の重要性

(2) 管理技術の重要性

(3) 教育管理の組織の重要性

(4) 企業目的の正確な把握

(5) 家庭へのPRの必要性

(6) 学校に対するPRの必要性

労働者——原則的な考え方——

(1) 職業技術教育の機会均等の問題

人間の社会的地位は能力によって決定され、能力は教育によって形成される。平等な職業技術教育によって男女の労働能力は原則的に同一レベルになりうると考える。憲法や労働基準法等により職業技術教育の機会をめぐめて、男女間に労働条件の差別扱いをしないことを強行法として規定されている。労働力の源泉である職業技術教育は性別にかかわらず平等に与えられなければならない。

(2) 女性の社会的地位に関連して

女性の社会的地位は職業技術教育の充実だけでは高まらない。今日の男女間の差別待遇は、賃金、任用、格付け、職階等において現象化しているが、これらは単に女性自身の自覚、日本在来の封建思想からくる偏見のみが原因でなく、むしろそれを利用して、更に企業の責任である職業技術教育を放棄しながら一般的に女性を能力不足者として、意識的に女性的な労働の枠に封じ込めていることにもよる。訓練を受ける側にとつて権利であつても、経営の側にとつては労働力を確保するための必要な手段である。

一方女性自身の労働に対する意欲、新技術を習得しようとする意欲が必要である。

更に職業技術教育についても断片的に企業内訓練のみを捉えるのではなく、学校教育における一般教育と職業教育の企業内を中心とする種々の職業訓練等を相互の関連のうちに系統的に捉え、一体のものとして改善していることが必要である。

II 学校教育における職業に関する教育について

教員

①主として職業指導の面からみると

- (1) 女子の進学率が高くなって「せめて女でも」進学させる風潮になっている。
 - (2) 技能・技術というものが何を意味するか教師自身に理解されていない。
 - (3) 進路・技術家庭科を文部省指導の先生方が表面的に重視しても、現場ではそれらを担当する教師は冷遇されており、この教科に対する理解がない。
 - (4) 指導改訂要領が8年間に3回変っており、現在の設備と、人員と経費ではとても追いついていけない。また、職業家庭科では職業の社会的、経済的な知識、理解、将来の働く喜び、産業人としての資質、心構えを教えればよかったが、改訂された技術、家庭科では技能・技術を教え、それが実社会において役立つという風に変った。現在の中学における実習がそのまま実際の技術の進んでいる工場で役にたつか、家庭生活の技術が職業技術と通じるものがあるか疑問であり、文部省や指導部からすっきりした解釈をしめしてほしい。
 - (5) 会社側から希望される社会的規律についてのルーズさ、無断欠勤、服装のだらしなさ、長上への非礼など、又女子の仕事に対する意欲の乏しさなどに対して家庭の中、あるいは日本全体の公德心の低さのなかで、これらの問題まで学校では含みきれない。
 - (6) 共同実習場を正規の時間中に利用している学校は皆無であり、また実習をやろうとする学校は少ない。
- 今回の改訂で進路指導が学級活動の中に入っているがはたして全部の教師が上級学校、工場の現場の実情を知っているか、適切な職業指導ができるか疑問であると思う。

文部省係官

(1) 中学校における職業に関する教育

義務教育であり、心身の発達段階にあるので職業教育を真正面からとりあげていない。しかし卒業後直ちに職業につくものも多いので、進路、特性に応じた教育の巾を若干みとめ、画一的になるのを防いでいる。

従来の職業、家庭科のなかには必修教科と選択教科があり、必修教科は一般教育として基礎的教養を与えるものであり、37年度の4月から技術・家庭科のなかに発展的解消することになっている。選択教科は職業的な陶冶を強化する方針のもとに各々の教科に独立させ、それぞれの進路に応じた教育をしていくという態度をとっている。職業、家庭科は選択教科として各学年2時間ずつ実施し、職業教育といえるぐらいの内容にしたいと思う。大体の傾向として女子の家庭科選択は少ない、中学女子の進路の状況は(昭和36)進学58.8%、就職33%、無業者5.7%となっている。

(2) 高等学校における職業に関する教育

女子の学科別比率は普通65%、商16%、家庭15.7%、工業農業はわずかとという状態である。普通科は事実上進学が主となっており、必ずしも個性に応じた教育にならない。その意味で38年度から女子には家庭一般4単位が必修となった。

教育課程のうち卒業に必要な85単位のうち、13～15単位程度の職業に関する科目をとつてよいのではないか。

文部省では中央産業教育審議会で女子の産業教育を検討しているが、その場合問題となるのは今後の日本経済の構造、社会構造全体からみて女子の職場をどのように考えるか、男女平等を基調とするか、女子の特性や労働の配分、職場の構成を全体としてどうえがかにあると見る。

「マン・パワー・ポリシー」との関連で将来の日本の社会をえがき、その中の学校教育をどううけとめるかが問題になる。

職場の婦人労働者の意見

文部省は職業指導をどのように考えているか。中学でも、高校でも実際に職業指導をうけたことはない。ただ、進学すればよいというのみで、大学を出てみれば女子の就職の場は限られている。それぞれの段階で職業指導がもう少し行なわれていれば進路についても変っていたと思う。上級に上るたびに責任が転化されている。

II 研究発表と討論

1 日本経済の発展と今後の婦人労働の役割

石 崎 会 議 員

私の申し上げる第1点は、戦前から戦後にかけて女子労働者の地位というものがあるように変遷してきたかということ、第2点は最近の高度成長期に入ってから、女子の職業がどのように変わってきたか、第3点は、今後の経済の発展に伴ってどのような職業の需要が増えてゆくのか、ということにしばってお話ししたいと思います。

第1の戦前から戦後にかけて女子の職業はどう変ってきたかということですが、明治の初年においては、日本は圧倒的な農業国でありまして、大部分が農業に就業しておりました。大体これが全就業人口の8割くらいを占めておりました。その後日本は次第に工業化を進めてきたわけですが、その中で最初に出てきたのが、いわゆる繊維産業であり、製糸、綿紡、綿織物といったような軽工業が発展してきて、これが日本の工業の最初の産業になったわけがあります。そこにおける労働者は圧倒的に結婚前の若年女子労働者でありましたので、大正の初めの頃までにおいては、日本の工場労働者の圧倒的な部分は女子労働者でありました。しかもこれはいわゆる出稼ぎ型労働者であります。

しかしながら日本経済が大正の末期から次第にその近代化を進めてきて、重化学工業の比重を高めてゆきながら、いわゆる戦時経済に入つてゆくわけがあります。

その過程においては、工場労働者の中でも次第に男子の比重が大きくなってきて、女子の工場労働者の中での比重は低下してくるわけがあります。そうして男子が軍事工場に、より一層集中するようになると、従来男子が働いていた職場を女子が変わるということになり、農業の家族従業者とか卸、小

売、サービス業といったような零細企業における家族従業者というような形でまず就業し、さらに労働力不足が進むと、工場へも進出し、いわゆる製造部門においても、事務部門においても女子労働者が次第に比重を高めるという変遷を辿りました。

大正から昭和にかけて日本経済は2回大きな落ち込みを経験しました。その一つは昭和初期の恐慌であり、他の1つは終戦時直後の生産力の著しい低下の時期であります。その時に近代産業部門における女子労働者は2度とも男子に取って代わられまして、女子は農業の家族従業者というような形に大體就業したわけであります。

そうして、その後の経済の復興期においても終戦後から2、3年までにかけては日本の産業は急速な回復を遂げたのでありますが、この期間は男子ももちろん第3次産業部門への就業が大きかったが女子も卸、小売というような部門に就業したわけであります。その長い期間の経過をみると、女子労働者はどちらかというと、労働力が過剰で失業者が多いような場合は、どうしてもそのしわ寄せを受けて前近代的な部門に就業する形になる。そうして労働力が不足というような時には、従来男子が就業したような場所に女子が変わるという就業の仕方が大體支配的ではなかったかと思えます。

そこで戦前（昭和5年）と戦後（昭和30年）を比べまして、女子の職業はどう変っているかという点、昭和5年の女子の職業は圧倒的に農業の家族従業者が多い。職業別にみると、農家の家族従業者は63.7万人、次に多いのはサービスの職業、女中さんを中心として13.4万人、次が繊維関係の女工さんに8.7万人、さらに商店の家族従業者これが約8.0万人おります。繊維関係の女工さんは必ずしも前近代的とは申しませんが、どちらかと申しますと前近代的な職業に就業している者の数が非常に多かったのであります。一方比較的近代的部門の職業とみられるものでは事務員約9万人、学校の先生9万人、看護婦8万人があり、そのほか比較的程度の低い仕事であります

が、単純労働、これが4万人くらいであります。ところが昭和30年をみますと、これはかなり変ってきており、農家の従業者は78.3万人、約15.0万人程増えておりますが、しかしながらここで大きく増えたのは事務員であり、昭和5年の9万人から30年には15.0万人という大きな増加を示しています。さらに学校の先生、教員も9万人から2.6万人に増えている。商店の従業者、主として店員ですが、これが約8.0万人になつています。しかしながらいわゆる工場労働者のほうはあまり増えていないという状況であります。一方女中さんは逆に減っております。そのかわり同じサービスの職業の中の料理店の女中であるとか、家庭の女中さん以外のものは、かなり増えており、事務員、教員、店員、そのほか専門的職種、そういうような職業で相当増えているのであります。

これらは昭和の初めに、たとえばバスの車掌さんに女子が初めて出てきた時に世間から非常に注目の目で見られた状況でありまして、戦前はどちらかというと、比較的新しい近代的な仕事についての女子の就業は非常に少なかったわけでありまして、たしかに戦前と戦後を比べますと、大きな変化が出ております。しかしながらここでやはり注目しなければならないのは、その中でも建設業の雑役というような単純労働、これもまた非常に増えております。たとえば日雇労働者とかそのほか雑役的なものが昭和5年に4万人であつたものが30年は3.6万人となつています。これは戦争による影響も相当あるかと思えます。とにかく、そういう非常に所得の低い、低位な就業も相当増えているということは注目しなければならないのではなかろうかと思えます。

次に高度成長期に入ってきてからどうふうに変つてきたかといひますと、この期間の大きな特徴は女子の生産工程労働者が急速に増えたこととあります。これは非常に成長率が高かつたという特殊な事情も加つておるかと思います。しかしながらまず従来とは大體違つてきているということと

が言えるのではないかと思います。

また30年から35年にかけて全体の女子の雇用はどれだけ増えたかと申しますと、就業者総数では170万人で、雇用者では約200万人増えています。民間雇用だけで187万人、官庁に約10万人、そのほか民間の役員、(会社の重役等)これが約6万人程増えている。就業人口の増加以上に雇用労働者の増え方のほうが大きいわけであります。

そして家族就業者は、約80万人減っております。そして一方自営業が約20万人程増えておりますが、これは従来農業をやっていた農家の主人が勤めに出て奥さんが農家の主人になる、こういう形の自営業主の増加が中心であります。民間雇用の中を産業別にみると製造業で82万人、卸、小売が50万人、サービス業が30万人増えています。

この期間のもつとも大きな特徴は、製造業で大きな増加を示したことでありますが、この中でも工場生産関係においては、いわゆる新しい耐久消費財製品、電気機械を作っているところで、圧倒的に大きな比重を示して18万人も増えていることであります。そのほかの機械関係でも金属製品が6万人、それから機械製造業が4万人、精密機械が4万人と、かなり増えています。繊維、衣服、そういう関係も併せて約19万人程増えています。この期間における特徴は、耐久消費財産業における女子労働者の進出ということであり、さらにこれを職業別にみると、現場の生産工程、あるいは特殊技能者(これはいわゆる職人的技能であります)、およびほとんど技能を必要としない単純労働者、これが圧倒的に大きな割合を占めるようになったことであります。これは製造業の女子雇用が大きく増加したことで裏腹の関係でありましてこの期間に9.6万人増えています。

しかしながら、それについて大きな増え方は事務労働者であります。これが53万人増え、そのほか販売職で28万人、サービス業が23万人ふえています。もう一つこの期間の大きな特徴は専門的技能を持つものが15

万人増えているのであります。管理職は2万人増えております。そういうことで、やはりこの高度成長期におきましては、近代的職業の分野が相当広がっております。一方農林業の就業は50万人程減っております。

事務労働者がどうしてこのように増えているかと申しますと、職業別就業者の長期的趨勢を見ますと、経済の発展に伴って、次第に生産労働者よりも、管理とか、事務であるとか、そういう間接部門の労働者の割合が高まってきたと申します。その中において女子の労働者の比重は男子に比べて高まっております。これはたとえば労働省の個人別賃金調査というもので、1000人以上の大企業の職員の中で、29年度当時は女子は26.7%だったものが、これが昭和35年には30.4%と増えています。この傾向は中小企業においても同様でありますから各企業を通じ女子の事務部門への進出がかなり進んできているのではなからうかと思います。

そこでこれから先経済の発展に伴ってどういうことになるのかということですが、所得倍増計画におきましては、生産年齢人口、いわゆる15才以上の実労働者得る労働人口は、35年が、女子は約3,401万2千人、45年は4,054万4千人、約600万人、増える予定になっております。しかしながらこの中で女子の就業者と申しますと、その増え方は非常に少なくなっております。これを賃金雇用小委員会の資料によりますと、女子の有業者は35年は1,590万7千人、45年は1,635万1千人になって、約10年間に45万人というような増加になっております。しかしながらこれはいわゆる農業部門とか、商業部門とかの家族経営における女子の家族就業者が、次第に近代化されるに従って、家庭に帰ることによる非労働力化が非常に大きなウェイトを持つものと考えられております。さらにもう一つの原因は、一般に所得水準が高まれば結婚後の、職場から退く率も多くなるのではなからうか。それからさらにまたいわゆる産業構造自体が前近代部門の比重が非常に小さくなるだろうということを想定しているようであります。

しかしながらここで問題になるのは就業人口ではなくて、実際に働く職場を求める雇用労働者であります。これで見ると、この期間に雇用労働者は、約1,000万人くらい増加する予定になっております。

これは第1次、2次、3次に分けてみますと、1次のはうは雇用労働者はほとんど横ばいですが、第2次産業で595万人、第3次産業で606万人、さらに運輸通信業が110万人、合計1,311万人増えることになっております。しかしこれは31年から33年を基準にして45年に対する、つまり31年から33年の平均に対する45年の増加率でありますから、33年から35年の増加数を引きますと、約1,000万人ということになります。それをこれまでの生産年齢人口に対する雇用労働者の割合をその増加率から男女別に分けて申しますと、大体男子が660万人くらいで、女子が380万人くらいであると推定されます。従つて女子労働者のこれから10年間に於ける、増加期待数というものはかなり大きいとみてよいのではないかと思います。

ただここで倍増計画では非常に第3次産業の増加を高く評価しております。この第3次産業のはうは主として事務部門であります。金融保険、卸、小売、そういう部門における事務部門、あるいは販売の店員、その他サービス関係であります。そういう部門で相当増えることを予定しております。また、製造業の中においては非常に金属機械を重視しておりまして、製造業の雇用増500万人を予想している中で、金属機械が390万人増を見込んでおります。化学関係が48万人、そして繊維産業はマイナスであります。その他が60万人、このように重化学工業で非常に大きく増加することを見積っております。女子の職場は最近ようやく機械、金属関係に進出してありますが、どちらかと申しますと、第3次産業のいわゆる事務とかあるいは販売あるいはサービスの部門、第2次産業におきましても、事務部門に非常にウニットが大きかったわけでありまして、30年以降の高度成長期におきま

しては、製造工程部門で相当増えておりますが、このような状況からみると、重化学工業でこれだけの比置の増加という場合には、結局男子工がより多く就業するような形になりまして、従来男子が就業していたような分野に女子が代わるという傾向がでるのではなかろうかと思ひます。

そこでこれらの状況からみると、やはり今後の女子の需要は、現場の生産部門では非常に単純化された軽作業分野で増えていきましようが事務部門であるとか、あるいは販売部門、あるいはサービス関係であるとか、そういう部門における女子の労働需要が、依然として大きな比重を示めてゆくのではなかろうか、というふうに考えられます。ただし、その中であつても次第に教育程度から申しますと、高い教育水準、あるいはある程度の職業教育を受けたものが求められてゆくようになっていくのではないかと思います。たとえば事務部門におきましても、新しいキーパンチャーが出るとか、サービス職業においてはホームヘルパー等が出るように、特殊な訓練を必要とする職種が次々と新しく出てくるのではないかと思います。

渡辺 今、人口状態から割り出した女子の労働力への推移と推定されている。ようなものをあげていただいたのですがそれについてうかがいます。女子のいろいろな職種に就けられましたが、政府の政策としてこの女子労働の増進をどういうふうにもつてゆくか。政府のほうで、こういった数字が出ていることを政策的にどう指導しようとしていられるのでしょうか。

石崎 倍増計画を作った当初は考えていなかったようであります。ただ就業人口というのは、家族就業者と、それから自営業主ですね、こういう経営形態からみますと、前進近代的なものが多い。そういう部門は農業なら農業を近代化して生産性が上がってくるようになると、女子は、田園に出ることから家庭に帰る、そういうことが出てくるだろう。それからまた商店では、より多く雇用労働者を使うようになる。そしてそれが十分になれば従来お店を手伝っていた奥さん方は家庭に落着くようになると思うのです。

渡辺 推定の根拠をおうかがいたしたいのですが。

石崎 外国におきましても、所得水準が大体高まるにつれて就業率は低下しております。しかしながらこれは、私は一概には言えないと思っております。それはなぜかと申しますと、女子の就業率は需要のある場合は需要が強くて高い給料で雇われる機会が多くなりますと、従来家にいた者が出て働く、そういうこともあります。一方では今まで働いていた者が御主人の収入が高くなったので、働くのを止める、そういう事例もあります。

たとえば零細企業においては、中小企業形態なんか典型的であります。家族の者がたくさん働いて賃金の低さをカバーしている。ところがそういうところで、だんだん賃金が上がってきますと、今まで働いていた者が職場から退く、こういうことも出てくる。従つて一体どちらが強いかと申しますと、これは国勢調査の結果からみますと、女子の就業率はあまり下つていないようです。昭和

十五年、三十年、三十五年をみたのでは、あまり下つていないようであります。が、就業者については、われわれの当面する婦人の労働問題からみますと、ちよつと焦点がはずれまして、問題とするのは、やはり雇用労働者であります。それをみますと、やはり男子だけじゃなくて、女子も相当増加を期待しながら足りなくなる。こういうことでありまして、おそらく従来の割合と比べても工場ではやはり女子労働者も増えることを期待しているのではなからうかと思ひます。この数字からみますと、男女別の数字は出しておりませんが、この数字だけを総計してもそのようになるのではなからうか、と思つております。

兼子 レジャー婦人が増えるようになってくるだろうか。あるいは今の家事でわずらわされなくなると、どこかに出てパートタイムでも働こうという方向に女子が向うだろうか、この推定はどうでしょうか。

石崎 農業であるとか、いわゆる商店の奥さんの場合ですと、独立就業的な性格であるからこそ就業が可能であつて、家が農家であるのに、それを農業の人手が要らなくなつたからと、外へ行つて働くということは非常にむずかしいのではなからうか。地域的にも問題があるし、たとえば商店の場合であつても同じでしょう。いわゆる労働力の移動が困難なものといえましよう。その場合ただ生産性が高まつて、家族就業の必要がなくなれば、まず非労働力化する前に需要があれば就職するという形になるのではなからうかと思ひます。

本橋 今のこと重ねてお尋ねいたしますが、男の方の所得が高まれば、女子は職場から退いてゆく率が多くなるだろうということですが外国の例からみると、それ程でもなからうということがありましたが、最初出された問題点で、職場ということがイメージとしてはつきりしませんが……。

石崎 それは自由業種の農業であるとか、個人の商店であるとか、自営業、個人企業そういうところの、御主人と一緒に店を手伝っている人たちが職場を退いて家事専門になる、こういうようなことです。

本橋 そうすると、それに代わるべき労働に携わる人が雇用される形で増え

てゆくのですか？

石崎 そうです。

兼子 女子の雇用はそれが引かれていながら、それ程の労働力が出てこなくなる。農家の人なんか勤めに出入れないから家に残る。商店の奥さんなんかは外に行く程のことはない、違う人を雇うんだ。そういう人が代わりますから、女子が足りなくなれば男のほうを雇うということになるわけですね。

渡辺 自営農業で女がだんだん困ってきているということをきいています。農村の工業化という形が出てきたことに関連して20万くらいの農家の主婦が農業の主体となつてやつていようなお話がありましたが、農村における近代化、協同化による新しい労働と家庭の責任とのしわ寄せが女にきていとみられます。農業と商業と工業とびたつと分けて考えることはむずかしいのですか？

大羽 統計的に出ているんじゃないですか？自営業種に婦人が増えているという、主婦の自営と一緒にやつてゆくという形……。

渡辺 過重労働で、対策が十分でない農村に嫁の来手がないという話がありますが、それで今の代はその人達が一つの防波堤になつていながら、それに続くものはどうなるのでしょうか。

石崎 それは農業自体を問題化して生産性の高い経営形態にするとか、規模を大きくして、そうしないとどうしてもやはり所得の伸び率が遅れるわけですね。

渡辺 私もそのとおりだと思いますが女子の労働力の関係がどういうふうになつてゆくのか、やっぱり農業のほうも守つてゆかなければならないのですから……。

石崎 それは農業の生産の方法を近代化するとか、いう形で、それから自営面積を高めて大きくする。それをしないと零細農ではどうしても遅れるわけですね。そのために女子労働者は都市産業ばかりにびびり、農家にも止るべきだと

いう御意見もあろうかと思います。

渡辺 農村の夫婦なんかは、そうでなければならないと思つて頑張つていっているわけですね。

石崎 農業をもつと発展させるために必要だということではありますが、やはりこれは各人の働くことによつて得られる収入と働く労働の過重さ、そういうことを比較検討して有利なほうへ動くのは普通ですから、都市産業における労働需要が強くて安定した職場であつた場合には、これはだんだん都市へ移動するのは当然ですね……。

渡辺 自然淘汰に任せるわけですか？

石崎 やはり農業の場合も就業人口がだんだん減つてゆくということは、この傾向は経済発展の必然的傾向であります、それをなんか政策的に処理するということは、やはり無理があると思います。

大羽 私がちよつとうかがいたいのですが、就業人口が減つて、しわ寄せが女の人にくる。今の学校の、殊に農業教育とか、産業教育とかの面では女子の農村のことはどういふふうになつていきますか？

細谷 農業高校に農村家庭科という特殊家庭科があります。それは農村に嫁が来ないから、農業高校で配偶者になる人を養成しようということに開かれたと思います。非常に人気のないコースです。私も見てまわりましたが、希望者が家政課程のほうに集中してしまいます。農村家庭科のほうは質の悪い家政科に入れなかつた者が入るというので、劣等感を持っています。そして出て農家にゆきたくはない。お嫁にゆきたくない。できれば家政課程の卒業生のように俸給生活者のところへゆきたい。あるいは田主になりたいのです。

男子のほうの農業課程と一緒にあるわけですが、今非常に需要が多いですから農業高校を卒業した者が、第二次産業部門に入つてゆくものも多く、農業に従事する者は非常に少ない。その農村家庭コースに学校のほうでは望みを託しているのです。そういう人達が農業をやつて、女子が農村に頑張つてもらいた

いと言うが、言われるほうはその気になれないのが実情らしいのです。農業高校の体質改善という問題は非常に難しいですね。

結局今のところは農業科というところは、農家の長男を採っています。次、三男はほとんど入らない。次、三男の入るほうは、食品加工とか農業土木、あるいは畜産で、畜産は相当有望だそうですが、それ以外はやっぱり処置に困るというのが本音じゃないでしょうか。農業教育の面では、これは農業高校だけでなく、水産高校もそういう傾向ですね。魚が取れなくなつて、大企業に行つて実際は工業的な仕事をしている。あとは食品加工、水産加工などをやつてもこれは第二次産業であつて本当に漁業そのものに従事する漁村の青年なんていうのはまずないんじゃないでしょうか。農業と水産業は非常に似ていますね。

渡辺 最後に、飛躍しますが、そのようにして農業は進んできたかもしれませんが、工業に切り換えて、農村の負担を軽くして、不足するものは外から買う、そういった形態まで考えられていることなんではないでしょうか。その点あるいは人的資源の利用ということで、日本の国のゆき方の将来を考えて、そして実際それに振り変える農村における工業化が行なわれているのでしょうか。

石崎 生産性が高く生産力が飛躍的に高まるようになると、農産物は過剰になります。

過剰人口はやっぱり都市の産業により多く吸収したほうがいいんじゃないかと思われまう。

それはどうしても農村の所得水準の伸び方は都市に遅れます。生産方法が違いますからね。ですからそれを、もし現在のように都市と農村の所得の差が大きければ、当然都市のほうへ移動するわけです。

渡辺 近代的産業に就業の問題で、先程事務、販売、サービスのほうへ女子が今後10年大いに増えるだろう、これはたしかにそうだと思います。製造業の部門は金属化学部門が増大して軽工業は横ばいになるから、製造業関係ではあまり女子の需要が伸びないんじゃないかという見通しですか？

石崎 これは製造業の中でもおそらく金属機械というのはどちらかと申しますと、非常に生産工程に重労働が多いですね。だからその分野では、どうしても男子労働が多くなる。比重としてはもちろん女子も増えるだろうが、全体からみると、男子の比重が圧倒的に高いので、従来男子がやつていたようなその他の産業において女子が代わるんじゃないか、そういうような考え方がありますが、これは倍增計画それ自体はなんら示しておりませんが、ただ30年から35年の実績をみると、全体で製造業の雇用が257万人増えております。これは男女こみですが、その中で金属機械は144万人になります。ですからこれに比べますと、倍增計画のほうは相当高く見込んでおります。それから化学が30年から35年で8万人くらい48万人の増、繊維は26万人増えているのに4万人減少、その他の産業は80万人増えている。が、金属機械関係を非常に高くみております。ただはたしてこういう形になるかどうかは、やはり少し疑問があると思ひますね。

兼子 ドイツなんかに行つてみますと、サービス、販売はたしかに女子が非常に増えるわけですが、デパートに行つてみると若い女の子じゃなくて中年の女子であります。若い女の人は工場の給料が高いので工具になつてしまふ。従つてデパートのサービス関係はどうしても中年になる。若い人のエネルギーは工場の産業に適するもので、そちらにみんな取られてしまふ。

石崎 日本も若干、機械工業でも軽い旋盤やなんかは女子が増えておりますが、まあこれまでの女子労働というのは、軽工業のほうでした。自動車のような場合でも、部品の組立とか、そういう形であつて、重労働的なものはどうしても男子ですね。

今後の見とおしとしては、家庭管理、家事労働は夫婦で共同管理できるし、耐久消費材の発達によつて家事労働自体が軽減されますから、婦人がこの余力を職業労働にふりむけることができるでしょう。しかし問題は男女平等の要求と母性保護の問題をどう考えていくかが職業進出についての大きな問題でしょう。

うね。

渡辺 母性保護の立場が日本では危介もの扱いされています。労働者としての自主的な権利を、労働者又は使用者の立場で自主的に尊重し得るのが民主主義であると考えるのですが、日本ではこの考え方が欠けているため、生理的なものの当然の保護が危介視されている。男子の疾病、労災、身体障害、失業、老令等を保護するのと全く同じではありませんが、私は社会の共同責任として母性保護を保障すべきだと考えます。

師 母性保護規定が婦人の労働市場を閉鎖しているとか、企業が保護を必要とする婦人労働を拒否している場合なら母性保護が問題になるが、現状では、女子自身が労働市場に進出するという意識をもつことの方が先決であると思う。

石崎 保護の目的は労働者自身の健康問題だけではなく、次代の育成という点にもおかれています。しかし保護するための負担を経営がもつべきかどうかは別問題ですね。

渡辺 どこがもつにしても負担しなければならないという基本的な考え方が確立していなければ人間平等ということにはならない。

女性の出産のための保護を十分に保障しハンディキャップとしないようにするのが本人および全体の責任でもあると思います。

兼子 オートメーション化による影響はどうでしょうか。

石崎 オートメーションも二つの段階があつて、現在は生産工程の単純化なんです。本当のオートメーションになると、これは管理的労働になるんですがこれはやはり女子よりも男子のほうが適するんじゃないかと思います。従つて生産工程の単純化、この過程では女子は非常に単純作業について利用されるのです。たとえば電気機械工業においては増えているわけです。

兼子 ドイツあたりの話を聞きますと、オートメーションの機械をこしらえる、量産をやる電気的的なものは、労働力から言つてこれは頭打ちでできない。むしろオートメーションの機械を作るほうだけやつて、オートメーションを動

かし、製品を作る仕事は、アフリカとかインドに工場を作つて輸出するという段階まで来たとして、なかなか日本はそこまで完全雇用という人が足りない状態では間があると思います。管理的なものの管理労働が女子にできないのは教育の問題です。管理労働は肉体的には女子にできるのですが現状では能力がない、責任感がない、知識がないという問題ですね。

石崎 それがありますね。教育の仕方では女子ももちろんできないことではないのですが、オートメーションが進んで管理労働が一般的になるような形になると、生産労働者の割合、需要は非常に落ちるわけです。そうしていわゆる事務部門とか、サービス部門そういう部門が非常に増えるわけです。アメリカが典型的な形で現在生産労働者はかえつて減つていく。いわゆるホワイトカラー、事務、サービス部門の需要が非常に高いわけでありまして。そこまで日本が進むのは相当先のことではないかと思う、だから今後10年間くらい日本はヨーロッパ型でゆくのではないかと思います。

渡辺 ヨーロッパ型で考えてみると、フィンランドなんかの場合は最近、今おつしやつたような第三次産業が増えたとしても、男女の比率はあそこの国だけは同じようになっています。大学卒のパーセンテージは半々です。教育のやり方によつてはおつしやいましたが、そういった形で、専門技術も、医者も4分の1が女ですが、歯医者とかそういったものは女の職種という形が出てきています。銀行も女の職種です。そうなっている国もあるのですね。

石崎 それが労働需要が非常に強くて労働力が高くなると、従来男子がやつた仕事を女子がやるのではないですか。

渡辺 初めからそういう形もあり得るということです。

石崎 それはできないことはありませんね。

渡辺 もうひとつだけうかがいたいのは、先程のような労働力の増え方の推定で老令化の関係ですが、日本の女の場合は、老令化が進んでヨーロッパ型になっていますか？数字との関連はどうでしょうか。

石崎 結局だんだん若い層は、ここ5、6年は多いのですが、先にゆくと少なくなってくるわけです。従つて、まあ全体として中、高年層も働かざるを得ない状態がすぐくる、5、6年先になるとそうなってきますね。

師 石崎先生の推定でございますが、非常に興味深くお聞きしたのですが、推定をするにつきましては、根拠と申しますか意図と申しますか、そういうものがあつたと思うのですが、レジャー編人が増えるというひとつの根拠、それからもう一つの疑問は女子労働者の性格ですね。労働者の性格、出稼ぎ的な性格が変わるのかどうか、そういう点の考慮をされていますか？

石崎 これはですね。結婚と共に退職するそういうような性格は、まあ少しずつは変わらと思うんですが、急速にここで変化が起きるとは考えていないと思います。

師 それで家庭婦人が増えるという推定も出てくるわけですね。

2 経営者の立場からみた企業内における婦人の職業に関する教育の現状と問題点

師 会 議 員

企業内の女子教育に関する問題という点について申しますと、現在各企業が女子労働者に対する教育についてどういう考え方を持っているかという、一般的には男女間に差別をつけているのが実情かと思いますが、それは男女間職種の違いがある限り、職種によつてその教育も違つているということであつて、企業運営の必要上従業員に対する教育ということになりますと従業員の能力向上という目標においては、男女別に差別をするということは本来はあり得ないといえます。こういう意味合いで女子に対する企業内教育を考えて行きたいと考えるわけですが、現在各企業がどういった教育方法を実際にはやつているかという点であります。まず一般的には、新入社員教育を行ない、さらに接遇者訓練という名の教育を行なつている。それから特殊技能教育として、事務機械操作技能の向上のための教育を行なつている。それからさらに経営教育というように進んで行つている。工場運営が進んでいる方面では、漸次生産工程教育といえます。具体的には品質管理教育などに重点をおいた教育をどんどん推進実施しているのが最近の情勢だろうと思います。すくなくとも女子労働者に対してそれぞれの職種に就いた教育の高度化を企図しているといえると思います。

接遇者訓練と申しますのは、学校教育を受けて会社に採用されても、すぐに役に立たない。やはり電話のかけ方なり、受け付けの態度なり社内における、話の仕方とか、その他いろいろの問題について特別に会社の特設に合わせて接遇者訓練から行なわざるを得ないと思います。学校教育と企業内の実情がやはり非常にかけはなれているということは、遺憾ながら指摘せざるを得ない現状であります。学校で職業教育なり家政教育をやっておりますが、やはり会社に入りましては、そのままそれが役に立たない面が非常に多いと思います。この点は今後検討すべき問題ではないかと思ひます。

で、われわれは特に企業の将来を考えまして、特殊技能教育と、生産工程教育に大いに重点をおいたものに、今後切り換えてゆく、ウエイトをおいてゆきたいと考えております。というのは、やはり工場労働者は男子だけでは十分でございまして、女子に適切な職種も非常に多ございます。たとえば記帳する、清書する、あるいは計算する、それから福利厚生に関する厚生事務など、この中にはホームヘルパーも入りますが、いろいろあるかと思います。それ以外にキーパンチャーなどのような職種も増えてまいりましたし、さらに教育の仕方によつて、従来一般的に考えられておりますように、女子労働者は大体単純労働、反復作業にのみ適しているというような考え方ではなくてさらに高度化すべきであるというように考えざるを得ないわけでありまして。

たとえば倉毛紡績では女子の労働者に対しまして品質管理教育、標準化教育と、非常に高度な教育をやつております。そして現に、女子の組長などが統計手法を十分に理解し、こなせるようになって、そうして自分の現場において担当の業務に関する統計的観察を行なつて、業務の改善に大いに役立っているという例もあるわけでありまして。従つてこのように教育の徹底した会社ですからついにデミング賞を獲得したのであります。

こういう一例をみましても、日本の企業でも女子の労働者に例えば統計手法の品質管理のような高度の教育をする必要がある、そうしてそれだけの能力は十分あり得ると考えられるのであります。

また女子の労働の限界という問題であります、事務的な仕事以外にやはり教育の方法によりましては、さらに伸び得る可能性があると思ひます。

古 開 会 議 員

婦人労働者に対する企業内訓練というものは、電気機械工業では割合にやつておりません。これはやる必要がないと言つたほうがいいくらいなのです。なぜかと申しますと、第一に技術と言いますか現場の機械の性能が非常に似てい

るということ、第二に工場管理が進んでくるということ、そのため現場の生産工程が分担化、かつ単純化しつつあるということがあります。女子は非常に細かい単純作業を比較的長くやれるという特性があるのでこれに適する。それから第三に、非常に悪い点ですが職業意識が低いので教育する価値がないということがあげられます。

男子に比べまして、単純な仕事に適している。仕事自体が簡単ですから、教育は最初にある標準作業に合わせて動作を教える、それでいいわけです。男子については養成工などは大体3年間教育していますが3年間訓練するのは不経済であると思うのです。それよりも早く生産につけたい、それには職種分類が非常に問題になります。職能が分化しないとそれぞれの作業に、ある人間を当てるということとはできないわけです。まず大きなもので機械工、次に旋盤工、旋盤工にもいろいろな旋盤がある、こういふようにまず分けなければならぬのです。又一方現場の管理職をその中からどういふふうに出て上げるかということとは、将来の監督者をどういふふうに養成するかという問題になる。この職場の長にはどういふ機械をマスターしておけばなれるかという問題は、旋盤工でも単能旋盤だけやつていたのではマスターにはなれない。労働力の関係である時は旋盤だけやらしても、ある時はボール盤、ある時はターレット、けん磨、ホブ（歯切盤）、ミリング、ブライスをやらなければならない。職種転換が経営の変貌に従つて必要である。従つて訓練の場合これを短くしようということは非常にやりづらい問題に逢着しているのですが、同時に訓練でも悠長に教育してはいけないという声も特に現場から非常に強く出ているのです。

同じようなことが女子の場合にもいえますが女子の場合には生産計画を立てにくいことがある。例えば工場に出勤すると仲の良い友達が休んでいたので私も帰りましようということがあつたそうです（笑声）。女子に比べると男子のほうが今のところ向上心があつて機械を使うにしても研究心が旺盛だから、われわれのほうが、この男子をどういふふうによりよく教育してゆかなければならぬとい

うこととなります。女子の場合はどうもそれまでゆかないわけです。その上女子は労働基準法の制限があつて、労働時間についてもわれわれにとっては非常に困るわけです。このことはまた女子の機械工の進出をはばんでいるわけです。われわれのところは宿舎も非常によくしております、鉄筋で冷蔵庫までついてます。設備はやろうと思えばできるが、ああいう制限があつてできないのです。そういうことのために職場が制限されます。限界というのは機械が交替で、工作機械は全部二交替とか三交替なので女子は使つてられない。男子のほうがやつぱりよくなる、そういうことのために使いにくい。そういうことが女子の進出をはばんでいるのです。教育も男子のほうが、われわれとしても真剣にやるからというのが実情であります。

討

議

石崎 企業内で生産工程に女子を使う場合には主としてどういう部門ですかたとえば先程おっしゃつた記帳、計算、キーパンチャーなど大体事務部門ですが、現実に現場の生産工程として機械を実際に扱う、そのへんまでおやりになつておりますか？

師 そうです。そこまで含んでやつております。

渡辺 教育の仕方によつては高度の職種につくことの可能性をうかがつて、私達としてはうれしいわけですが、その場合にはそういうものに採用する女子労働者の学歴はどうかつていますか？それから女子に訓練した場合の賃金とか、その他女子として結婚の問題にぶつかつてくる。そういういわゆる女の問題にぶつかつた時に、早く言うと同じ賃金、平等賃金、同一労働の問題はどうかつていいるか。また進んだ会社でこういうことが行なわれているのをその他の企業がどうみているか。そのつづをちよつとかがいたいのですが。

師 企業としましては、現在労働力の不足、特に技術者が不足、こういう現実社会におきましては、高校でも大学でも、女子といえどもどんどん採用せざるを得ないということになつております、私の会社の研究所には女子の大学の卒業生が相当おります。これは立派な研究をしております。中卒程度ならばやはり単純、反復作業に回しております、ただそのままにしてありますと能力が伸びませんので、四年間の間の教育段階を考えております。殊に技術教育に重点をおかざるを得ないということになります。技術者が不足でありますから止むを得ない、学歴差を考えているわけではありません。

男女の賃金差の問題は一般的にあるように思いますが、しかし企業の賃金管理の面から言いますと、これはないんですよ。中小企業はあるかもしれませんが、大企業になると初任給の差もない。殊に最近の労働運動ですとね、配分方式が決まつておりますから、そうすると組合員なら同一の配分方式でゆくということは、同一賃金でゆくということは当面のわけで、賃金の格差の問題はほとんど今後はなくなつてくるだろうと思います。職務差による賃金差はあり得ると思います。従来のような男女の賃金差ということは考えられなくなつておまして、職務の質と量による賃金管理になつてくると思います。これによる男女差はできても仕方がないと思います

細谷 生産工程教育をなさるとするのは男女同じようにですか。

師 一般にです。そうしませんどうしても企業は伸びないでございます。一人一人の質を伸ばすという考えになりますと。

細谷 その中からですね、将来指導者格として伸ばそうという特定な者を引き抜いて高度の教育をするというわけですか？

師 段階を見ながら、それに合わせてやつております。1、2、3、4年生というように教育段階をいろいろ考えているわけでございす。新入社員はこの程度、1年経つたらこの程度というように、品質管理についてもさきほどの品質管理コースがありますから……。

4年未満を一応私の会社では考えております、その上にゆきますとフオアマンになるということです。

渡辺 殊に中卒の人が高い技術を身につけてなさっている例もありますか？
高卒なんかを追い越してゆくという傾向のきざしでも見えませんか？それとも
やはり中卒だけで入ってきた者は4年間の技術訓練をしても伸びが遅いとか……。

師 やはり学歴差は一般的には残るということは言えますね。

石崎 企業はもつと女子の上位職種への昇進ということに積極的であつてい
いのではないですか。これがないと仕事、職業に対する関心がうすくなるのは
仕方がないでしょう。

師 日本では企業の中で女子に適した職種をつくり出していくというオーガ
ニゼーションが遅れています。その意味では生産管理が不十分だということであ
る。

古閑 女子の労働力を必要とするのは、まず新陳代謝が激しいから安く使える。
つきに生産技術の進歩によつて熟練工がいなくなった従つて女子の単純
作業で間にあうという点があげられます。私どものところでは女子の勤務年限
のサイクルは4年から5年という実績がでています。こうなりますと、入社後
2カ月位で1人前の仕事をしてもらわないと採算がとれません。

渡辺 主体性をもつ人が生産につきたいという気持、仕事をのびたいとい
う気持をもつのは当然でしょう。日本は将来生産人口をふやしていく必要があ
るわけですか、今のように女子を特殊人口に加えてしまうことは生産人口をま
すます減らしてしまうことになりこれは社会保障の負担となり国家の負担とな
るわけです。生産人口をのびす方向にもつていくためにも女子がなるべく長期
に職場に在ることを可能にし、また一時中断してもなるべく復帰できる条件を
つくつておく必要がありますね。

兼子 企業内訓練の問題で、工場の側として、まずぶつかるのは教育しよう
と思つても、そういうモチベーションが女子のほうはどうも足りないという問
題で、2年から3年、長くても5年という勤務に要するだけの教育しかやらない
ということが一番問題であると思います。このへんについては一つ皆さんで御
討議下さい。

古閑 教育は選ぶことであります。教育で合格した人は必ず上の地位に昇進
させるということでもあります。教育の理想はこれでなくちやいけない、これが
私共の教育の方向になつてきているんです。

本橋 具体的にはどのように………。生産工程など師さんのほうから4年
間くらい教育なさつて、その後は別の教育なさるということをおつしやいまし
たが。

師 私のほうの作業は非常に中間チェックということがむずかしい。仕上り
に相当タツチしているのです。感光紙ですから明かるいところでは困る場合も
ある。その人が最終仕上げをやっている場合が非常に多いございます。1人
1人の労働の質が問題になるわけです。

渡辺 古閑さんにうかがうんですが、電機産業の中では女子に高度の教育を
することは難かしいということですが、産業の種類によつては、たし
かにそう思いますが、一般的に女子が教育によつて伸びるというような可能性
の多い企業だつたら、そのほうが良いとお考えですか。

古閑 もちろんそうですね、女子にも優秀なのがありますね。

渡辺 フインランドの場合には、医師の4分の1は女で、歯医者も80%、
保険員、銀行員も80%は女でこういうものは女の職種と考えられています。
それにやあ家庭の関係はと言うと、女が結婚しながら働いてゆけるように労働
時間を短くするようになつています。つまり女の働きやすい職種が国全体と

してでき上っているのです。労働力の不足ということもいえますが、税金が高いですね。そういう国は、問題はどこの国にもあるわけで、結核、政策としてやる気があるかないかということじゃないでしょうか。よその国の例を見る時に、よその国はこうなっているということではなくて、日本もやつてゆかなければならないということを感じます。今言ったような女が非常に職業に進出している、高度の技術を持った職業についているフィンランド、スウェーデンも特別な型を見ておりますが、家庭を大切に考えるからこそ、職業との両立を考えるのです。ですから家庭がインスタント化しない。早く家庭に帰って、大学教授の女でも蕨薯を傾けて料理を作って家庭を大事にするのです。そういうところから女の外における労働の価値が上がってくる非常に珍しい国だと思います。そういうことはどうお考えになりますか。

古閑 女子だけ労働時間短縮するということは実際の労働政策上からできないと思います。今年も女子が10人くらい入りました、非常に優秀です。しかしわれわれとしては、職務時間を短縮できないのです、かわりに男子がいくらでもありますから……。

大羽 技術者が足りなくなると高給で引っこ抜くということが出てくると思っています。そういう引き抜かれる人達に対して教育するのは損だとお考えになりませんか。

古閑 そんなことは考えません。

渡辺 そうすると、男も女もやめる人については同じような待遇をしているのですか。

古閑 女子はやめますが、男子はやめませんね。

兼子 男子は重役までですからですよ、女子も重役まですればやめませんよ。

荒井 意欲を燃やしてくれないからです。たとえば女子労働者の養成はする必要がないというのもそのひとつです。男の人はすぐに職制につけられる。一

方には希望を持たず。持たされたほうは意欲を燃やしてやるのが当然です。女の人には意欲を燃やさせないということ、頭から決めてしまっている。一方経営側も自分達の利潤を考えれば少なくともそういうふうな十分経験を持ったものを作っておかなければならないと思うんですが、それをよく考えて純粋の立場に立つて、本当に婦人は頭が弱いのか、強いのかということ、もつと経営者の人に知っていただきたいと思います。師さんのほうでは女の人でも単純、反復だけでなく、もつと高度な教育もつけることができるということをやったのですが、古閑さんのほうは頭から婦人労働者の教育はやつてもしょうがないという御意見のようですし。

古閑 やつていいことだつてあります、職種の中で電気組立工は女子です。工場にいらつしやるとわかりますが、大きな工作機械を女子が使うことはあまりないと思いますが、そのほかは大体あります。埼玉県の工場は特殊な機械まで女子が見ておりました。基準は反復作業ですが、これは女子が進出しております、それは男子よりも女子のほうが価値がありますね。

兼子 だから給料も女子には余計出しておりますか。

古閑 それは日本の場合でも職能給ができればいいんですが、組合のほうは職能給に反対しています、これが職能給を阻害している一番の原因です。組合が職能給の制度を入れるようになれば女子の給料ももう少し上がるかもしれません。

師 無駄な労力もかなりあるんじゃないでしょうか。

渡辺 よその国で職能給があるといつて真似しようとしても、自分達で作つてゆく体制がないとできないものだと思います。私の知っている会社は、非常に新陳代謝が少ないので容姿のいい女子を採ることにしたと言うのです。これは結婚の率もいいからと言うのです、そういう会社もあるくらいです。そういう極端な場合もあるんじゃないかと思います。

兼子 この頃では女子でも意欲を燃やしてやつてもらいたいわけだが、

これがなかなかむづかしいのです。教育しようと思つても、生け花の講習には喜んで出てくるが、仕事を覚えるということは非常にいやがるというような問題がどうもあるようですね。

渡辺 男子でも意欲を燃やす者は賃金が上つたり昇進したりということがあ
るからですね。技術を覚えることが一番の意欲ではないでしょう。

古閑 いや、やつぱり技術とか仕事自体については男子が一番関心を持って
おりますね。

師 労働者の関心調査をしたのを見ますと、男女とも昇進制度に高い関心を
示しています。賃金、福利厚生はそれほどの大事な目標ではないのです。これは女
女子といえどもやはりそういう目標を持っているということは、否定できないんじや
ないかと思ひます。一概に通俗的に新聞に書かれているような問題じゃないとい
うことを私は言わざるを得ないんじゃないかと思ひます。

渡辺 男子の立場として考えてみると、男子は大学に行つて、医学部に行け
ば専門は医師ですね、そういう格付けを含む教育は、高価に当たるわけですね。
よその国でも大学を出るとは高価なものである。日本ではそれだけの高いお
金をかけても、男子は、医師は資格試験を通ればすぐに専門職ですが、労働の
価値付けで医師が本当の専門家として価値付けられているかという、産業の
技術者なんかと比べた場合の給料の低さ、これは全然専門職扱いじゃないです
ね。

3 婦人労働者の立場からみた企業内の職業に関する教育の現状と問題点

本 橋 会 員

私達組合のほうとしては、職業教育としては立ち遅れているのではないかと
考えられます。実際の経験に基いて、このような欠陥があるからこうして
もらいたいということをあまり出せないのが残念なんですが、考え方として
は、今後こうあつてもらいたいということをお話して、問題点を御質問願
いたいと思います。

私達は産業構造が高度化して技術の革新などによる変化が身の回りに起
つておりますから、それに自分達が対応できるような、そういうものを身に
つけたいという考えはあるわけで、そういう変化の中でそれに対応できない
んじゃないかという不安をみんなそれぞれ持っているわけです。ですからそ
ういうことからすると、やはりすぐに役立つ教育とかいうことでなくて、今
後起こり得るであろう変化、そういうものにいつでも対応できるような基礎
的教育を是非してもらいたいと思うのです。従来でしたら学校卒業後一定の
職業について、見よう見まねで大過なく過ごせたというのが実情だったわけ
ですが、この頃のようにどんどん発展してゆく中では、そういうことでは、
自分達は脱落してしまうということが必ずあるだろうということを感じてい
るんです。そういうわけで基礎的な教育、頭の教育を是非してもらいたいと感
じるわけです。

男女差については現状から言えばたしかに低いことは認めざるを得ないの
ですが、それは今まで差別され制限をされていたことが非常に大きな原因に
なつていゝると思うのです。私達の側からするとこれからは男子に教育、教育
と言う以上に女子には余計にしてもらわなければならないのではないかと
思ひます。実際の教育についてはそういう観点から是非してもらいたいとい
うことがあると同時に雇用者側の技術者に対する需要が大きくなつてゐる現在

そういう技術教育の必要性というものは労使双方にあるわけで、そういうこととはここで難題しあえるんじゃないかと思います。ですからそういうことについて労使共今後やはり大きく問題としてゆかなければならないんじゃないかということを感じるわけです。今までの技術的な教育については発展の速度に対応できるような教育というか、そういうものが学校出てから後は、本當にそういう意味でやられていないんじゃないかと、そういうことを感じます。労働者の側では、今まで技術教育についてちやうちよしたり、ためらった面はたしかにあるのですが、やはりこういう発展してゆく中では、むしろ積極的に労働者の立場からそういうものに加わっていつて、高度な技術を身につけることができれば、当然発言力も増し、労働者自身の力が強まる、そういう意味で、どうしても必要になつてくるんじゃないかと思うのです。ためらっていた原因の一つは、今までやられている中には、思想教育が多く含まれていたということにあると思います。雇用する側としては自分達の役に立つ人間を作るという意味で、企業の帰属意識というか、そういうものを養なうという形でやられる面が大きかったと思います。そういうものを一切抜いてしまつて純粋な技術教育を一応考えた場合技術が進歩し、生産が増大して利潤をどんどんあげていくという形は、労働者の側の立場からすると、搾取の強化ということがどうしてもあるわけですから、技術だけに限定すれば労働者側に問題がないということではありませんが、高度なものを身につけてゆく中で、労働者は教育そのものをどう受けとめ自分達のほうに有利に転化させてゆくかということを労働者の立場から組合として労働者に教育していかなければならないんじゃないかと思われまふ。

ですからそういう意味から言いますと、私達はやはり職業教育の場合には事業内でやられる教育というよりは、むしろ国とか公共的な立場でやられる教育を望むわけですが、その場合でも単に技術をつけるといったことではなくて、一般的基礎的な将来の発展に対応できる教育を是非してもらいた

いと思うのです。そこでの費用は一切労働者の負担とならず労働時間中に有給で行われることを望んでいます。まあ私達の事務労働の場合で言いますと職場が機械化されてきている中でいろいろありますが、キーパンチャーの場合など、必要な教育を1か月か2か月してそのまま2、3年経つたらやめてゆくということを予想して人を使っている場合が多いのですか、私達の希望は今後電子計算機などが普及されてゆく中で、キーパンチャーならパンチャーだけやっているのではなくて、電子の原理などもわかり得るようなそういう教育を私達としては要求してゆきたいと思います。キーパンチャーならパンチャーという業務に携わりながら労働を通じて要求してゆき、それによつて婦人の地位の向上をはかつていく、それが婦人全体の向上になつてゆくんじゃないかと考えるわけです。そういう見方からすると現在企業は企業の立場から、国は国の立場の必要性から行つていく。職業技術訓練法とか、そういうものに基づいてやられているものには不十分なものがあるのではないかと考えられ、そういうものを改善してゆくこともありますが、私達が今要望し心に描いているのは、徐々に改善してゆくのではなくて、抜本的なものと違つた形のものが必要でその要求を組合でどう組織して行くかということが大きな課題として投げかけられているわけです。従来の企業内の教育は企業への帰属意識とかそういったものがどうしても中心になつていけり、その面では経営者は非常に熱心で私達のほうで言いますと、大企業ほどそういう教育に熱心でこと数年、そういう教育をやつていたわけですが、やはり会社が自分達の考え方を貫きたいといったことをやるために集合教育をやらなければならないのだということで朝、昼、晩教育の枠に閉じこめられるような教育施設をる億円もかけて建設中という会社もあります。社員教育道場と私達は言つておりますが、そんなことについても私達はやはり本當に技術だけに限つてやれという形で組合としては、事前協議を前提とする基本的な態度を一応確立しているわけです。私達の場合では、それに

対するやり方として4項目を考えております。即ち、1.事前協議の原則によつて必ず組合にあらかじめ計画内容を提示させる。その内容は技能業務知識に限定されております。2.教育の機会均等を買かせる。3.必要の場合は組合の代表が出席できる権利を留保する。4.教育を企業に従事させるのではなくて、産業別の教育の場を確立させる方向で独立させる。これが大体方針として確立されているのです。

最近IBMのキーパンチャー、タイピストなどで腱鞘炎とかいろいろ出てきたのでありますが、職場での教育の中で、安全衛生のことについて十分自分達が知り得ることが必要なわけで、そういうものも要求していつたらいいいのではないかとということも考えられています。

これらのことができるかできないかということは、労使の力関係ということが作用するし、また変つてゆくものだというふうに考えられます。ですから労働者の場合は普段のいろいろな行動の中で力を蓄えていつて、技術教育の面にも及ぼしてゆかなければならないのではないかといたします。労働組合の力が疲まらない中でやつてゆくということは危険な面ばかりが助長される場合が多いので、私達の要求を達成するためには労働組合の力を強めてゆかなければならないのではないかと思います。

外国の例でもフランスのR G Tなんかで力を入れてやつているということですがそういうことも學んでやつてゆかなければならないのではないかとということを感じています。

さつきから出ている婦人労働者のなかで、婦人労働者が新しい技術を身につけるということへの熱意があまり感じられないというようなことも言われておりますが、私達は仲間からもそういうことを言われるし、まして企業の方からはそういうことを始終言われるわけですが、女子に対するさまざまな差別、ことに女子に対する差別賃金も男子の半分以下というような差別待遇を抜かしでは考えられないのではないかと考えます。

戦後婦人の労働者が非常に増えていることは、先程のお話でもありましたように、全体の需要が高まっているということにも関連すると思いますが、一方既婚労働者が増えたことにもよるのではないかと思います。今までは結婚したらやめるといふ人が多かつたのですが結婚してもやめない。結婚したから私はやめるといふような人は、この人何かあるのかしらと言われて、1人、2人子供があつてもやめないというのが私達の身の回りには増えております。現実にかういうことが起こつていふことは、戦後労働組合の力が徐々にではありますが強まつてきて、そういう人達を守り得る態勢が若干できてきたのだと思われまゝ。僅かずつでも職場の中が民主化がされてきたということの中で、そういう人達も働いてゆけるものが生まれてきているのではないかとということが感じられます。これは婦人の労働が特別に評価されはじめたからでもなく、男女の賃金格差が縮まつて来たからというのでもなく、相交らず賃金は男子の半分以下、仕事は単純、下積み労働というなかですら組合に守られ幾分職場が民主化されたということだけでも女子が働いてゆけるという条件を作り出しているのですから、今後そういうものを十分期待として持ち得ると考えます。それには婦人自身がちやんとしたものを身につけなければやつてゆけないという、必要性が生まれてくるのではないかと感じられます。女子の自覚ということについては常に言われますが、労働組合としては幹部がはつきりした態度を持ちそれに従つてみんなを指導していくことが必要なのではないかと、そういう職場での可能性をはつきり指し示すことによつて、だんだん状態が変わつてゆくのではないかとということが考えられます。

ところで、今までよくそういう問題を出すと必ず女子と男子と同じように認められるためには課長になるとか、責任のある地位につくことが必要ではないかということが言われますが、私達が希望するのは単に上の課長さんを作

るとか、経長、係長を作ることではなくて、全体のレベルが上がってゆくなかでそういうものが作り得られるということです。従つて、今一番必要とするのは全体のレベルが上がるような教育を是非やつて欲しいと思うわけです。それには基準と言つても基礎になるものとしては、やっぱり学校教育が問題になるわけで、そういう意味からは、今新しい7年から施行される教育では女子と男子は別々に分けた形のものでやられるということを聞いておりますが、それも問題ですし、また全員高校入学問題が、一般的に差別のない教育という点からいわれておりますが、そこでも女子については男子以上に望んでゆかなければならないのではないかと考えられます。1人の課長さんを僅かな手当などで作ることと分業支配されるということは現実に私達の中にあるわけです。ですからそういうことじゃなくて、全体が上がってゆく状態を作りたいということを考えているわけです。あとで荒井さんのほうからまたお話があると思います。

荒井 会 議 員

今までの話の中でもくり返し出ているものですが、頭から女ということ、希望をもたしてもらえない、女であるということ、でいじけられてしまつているということをなくしてほしいということです。女というのはなにをやらしても仕事に対する熱意は男の人に対しても負けないものがあるわけです。これのいい例は前回の実情をうかがつた〇〇証券の古市さんが「わたしは大学を出てきて男と同じ仕事をしています。」ということと自分の仕事に希望をもつて目をきらきらさせて話されましたが、同じ教育を受けて、同じ仕事をしている古市さんの場合でも賃金にやはり男子と2千円の差が出ているということです。古市さんだけでなく日本の婦人労働者の多くがそういう状態におかれているのではないかと思うのです。わたしたちは時計をつくるという非常に精密な仕事をしています、工場のなかで職場転換

が非常にひんぱんに行なわれています。使うほうの都合で職場を変えているわけです。最初適性検査をされて仕事につくわけですが経営者の人たちの都合によつてしばしば変えられています。そういうなかではだんだん婦人の仕事に対する熱意というものが奪われていく、そのことも大きな原因になっているのではないかと思います。実際に自分たちの仕事をやろうと思つていても無になってしまうのです。経営者は利益さえあればよいというやり方はなくして欲しいということです。

討

議

兼子 会社側が訓練をたくさんやろうというような傾向があるというのですけれども、さつきの帰属意識の教育をやられて困るというその帰属意識の意味ですね、では組合員を教育する場合に帰属意識の形は選べますか。

荒井 労働者の階級的な形でしか考えられないわけですから、とくに会社のことで会社がどういふふうに望むかという教育はございません。

兼子 会社もその会社の帰属意識があるほうがいいから教育する組合で反帰属意識をもつということは組合員としての意識をつくらなければならないからなので、これで相互の確約ができるのではないですか。

本橋 そういふことは組合がすごく力をもつて充分排除し得るということとお互いの立場でやればいいわけですが、会社がやるのをやらせつばなしということでは力関係が常に変つてこないわけです、会社が一方的に押し切る場合組合が排除してゆくことになるのは当然だと思うのです。

兼子 そのへんが少しわり切りすぎているのではないか、そのためお互いにうまくいかないと思いますが、労組婦人部あたりが婦人の職業教育を充実してやればモチベーションも高くなるし、経営者の方もよること教育もするし、昇進もさせるだろう、そういう革新的なことをやるのは労働組合の仕事だと思うが。

荒井 労組がそれを行なう必要があるかどうか疑問です。実際に企業が行なっているのをみると女子は全く教育の対象外になつていているところが大部分ですね。

師 企業はコスト計算はしますが、男女を意識的に差別する面はないでしょう。能力に従つて適性配置をしていくのが本来のやり方なのでからひがんでみてもらつては困ります。

大羽 最近の企業における女子教育をみると態度訓練が主で職業教育とはいえないようですね。組合はどう考えていますか。もつと注文をつけていいのではありませんか、研修の中味を会社にまかせきりでは自らの職業教育を発展させるものにならないでしょう。

荒井 企業は思想教育に重点をおく傾向が強いので技術一本でやれという運動はしています。組合としては思想教育はお互に日常活動の中ですべきもので、特殊な教育の中に入れるなという立場をとつているのです。

石崎 特殊な教育の中で企業が従業員との結合関係を強調する必要はないですね。

師 日本の労働運動は教育(職業、産業、企業教育)に反撥している状態で、労使関係が未成熟な状態ですよ、だから企業内の職業意識問題も職業技術問題も進歩がない、労働運動の欠陥ですね。

石崎 企業の教育よりも国家とか公共的な機関での訓練は、現在働らいている場合にどういう形で技能教育を受けられるかという方法ですね。

本橋 それはちよつと触れなかつたのですけれども、勤めている時間内で、有給という形でやられることが一番望ましいわけですが、資本主義社会の中では非常にむずかしいということはあると思うのです。そういうことをわたくしは望んでいるし、今後運動していつたらいいのじゃないかと思ひます。

兼子 たびたび出ている問題ですが婦人が産業に従事したところのモチベーションが充分でない、この点組合が情宣活動とするということはありませんか。

本橋 そんなにみなさんがいわれるほどに低いとは思ひませんが。

兼子 教育の必要性を感じられないところにいくら教育をしても成果が上らないのじゃないかということで、使つて行つて意欲がないならば教育をすることの効果というものに疑問をもつわけですね。

本橋 極端にいわれたが、身の回りにいる男子の場合でも勤労意欲のない方がたくさんいられます。

兼子 そう、男子については会社側は刺戟を与えているということで、女子には与えていないということですね。

本橋 刺戟ということは働らく喜びだが賃金が高ければもつと喜んで働けるかもしれないけれども、回りの条件が女子だけに求めるのは無理な現状ですね。

荒井 婦人労働者としての意識はもたなければいけないんだという教育はしていますね。

兼子 話がそれますけれども、あるデパートの調査をしたのですが、大体入りたては2、3年働いて結婚したらやめますというのです。ところが現実は結婚してもやめないで、子供ができるまでとなる。会社にいわせると子供ができた時やめる、それは産前、産後の休暇をすつかり取り切つてとたんに辞表を出してやめる、勤める気持でいたけれどもどうも子供が現実にできると勤められないということもあるでしょうが、ほとんどどういふやめ方をする。というのは組合ではどういふふうに指導してゐるだろうか、権利ですからとれというのでしょうか。

荒井 子供ができて働ける条件があれば出るつもりの人が多いと思ひます、しかし現実にできない事情があるわけですね。

渡辺 それは意識の問題で、男の場合失業保険の問題になるわけですね。取つてゐる人が取れる分だけ取つて……、女特有の問題じゃないと思う。

兼子 労働者の立場でいへばどうかということです。

本橋 意識的なら推奨すべきことじゃないですけども、間いつめられればモチベーションなりなんなりで賣められるものではないと思います。

渡辺 組織化されていない女の労働問題の場合には育児保育を一義的に考えてもらいたいと思う。企業としてはそう思うことがむずかしい。私は労働組合の中で婦人部長をしている方に非常に同情するわけですが。女の全体の意識がその部分だけで解決する問題じゃないのですから。男の人はそれを一義的に感じないということが痛いところだと思う。日本では子供をどうするかということが労働問題の一義的にならないところがむずかしい問題じゃないかと思えますね。

大羽 わたくしが第三者として組合の婦人対策を考えていた問題は、従来は産前、産後、生理休暇というものに重点がおかれていた、均等の待遇面についてはなおざりにされていたのではないかと。均等待遇の要求をすると男に影がある、だから女にそういう給をしぶらせておけばいいのだという考え方があつたのではないかと、またひとつには最後の職種の荒廃で施設が充分でなかつたことがその原因ではないかと考えるわけです。賃金問題にしても何にしても男女の均等待遇ということとは綱領の中にはうたつてあるけれども、実際の活動にはうたわれていなかったと思います。

本橋 女子の産休、生休問題の運動は緊急の要求だったので、どうしてもそういう形ができたと思うのです。このことはその人たちにふみとどまってもらわなければならなかつたからで、今後婦人運動を進めていく上には必要だつたわけです。けれども全般的な男女差というものがいろいろな面であるわけですね。仕事のいい面をもらえないということとか、働きたくても力が貯えられないということが現実だつたのですね。今後その観点が必要だと思います。

古閑 婦人運動が政治的に取り上げられまして、従来の経済的な要求というものも軽くされるということがありませんか、職業的な運動家が組合に入つて、そういうことに影響されて具体的な要求が出てこない、たとえて申し上げ

げますと職業教育、これはいわゆる企業内の訓練から帰属意識をなくしていくということをめざしても、職業訓練法ができて、婦人労働者にどういうプラスがあるか分析されていないと思うのです。腱鞘炎の問題が出てきて労働衛生によつて問題分析されているが、どれほど分析されているか問題だと思うのですね。たとえばIBMでキーパンチャーの腱鞘炎を職業病といわれるが、これは現状では、管理の問題ということだとおし通せると思うのです。というのは具体的な例があればいいですけども、そうでない場合は職業病じゃないんだということが反論できるのです。

本橋 職業病として認められることが、経済的に裏づけられるということをやつていっているのです。わたくしたちは病気になるために労働時間の短縮、休憩時間、なつた場合の時間中の通院などを具体的に要求しています。

古閑 職業訓練法ができて女子労働者との結びつきがないのではないですか。

兼子 それはあまりないですね。

本橋 パンキヤーに一級とか二級という格付けのこともありますがこれなどには目を向けられていないと思うのですけれども、積極的に取り組まなければならないということですね。

古閑 一級ももらえた、一級免状もらつたといつて持つてこられると使用者は困るのですね。賃金を上げなければならないから、職業に根拠をつけるということが将来必要じゃないかと思ひます。この問題は全体として立ちおくれしている。

4 学校教育における婦人の職業に関する教育および職業指導について

細 谷 会 議 員

わたくしは一応学校の側から見た婦人の職業教育問題をどう見るかということをもとめてみたわけです。一般的な問題として、女子の職業教育問題を考えることなしに、さきほど来たたびたびお話しにでている同一労働、同一賃金のスローガンを掲げてあまり意味をなさない、また婦人の社会的地位の向上が図られることはないと思うのです。つまり職業教育は婦人の社会的地位向上の大きなファクターだと思います。特に技術革新が急速に進展していくという際に職業婦人が新しい技術を修得しようという意欲をもつことが必要であつて、そういうことから教育というものの比重が大きくなつてきている。

それから最近、労働力というものの需要が高まつている際に、婦人の労働能力というものを存分に発揮させることは単に教育問題としてばかりでなく大きな社会的、国家的問題として考えなければならない。そういう点からも現在の時点で婦人の職業教育を取り上げたこの研究会の意味があるかと思ひます。

それから一般的にいつて、現実の生産現場で、いままでは体力的な問題で女子には向かなかつた重筋作業が軽筋作業化してくると、従来女子には締め出されしていた作業が女子にも可能になつてくるということが考えられます。また事務的な職業については機械化が急速に進んできた。そこに婦人のための新しい職業分野が開けてきている。そしてただ単にパンチヤーのようなオペレーターだけでなく、それに応じるプログラマーというものが女子の職業としても考えられなければならないのではないかと思います。

さらに、最初にお話しに出た農業の問題ですが、一方では男子の労働力が払底してゆき、他方では農作業が機械化されているので、女子の農業教育はなんらかの形で積極的に取り上げられなければいけないと思います。最近農

村の女子青年の間には農業研究が活発化しているということがいわれていますが、そういうことから見ても女子の職業教育は第二次産業、第三次産業ばかりでなく第一次産業の部面においても新しい視点から考えなければならぬのではないかと考えます。以上のような事柄を念頭において、現在の学校教育の問題に入つてまいりたいと思いますが、それを考える前に第二次大戦後、義務教育を終了した15才から18才までの女子でなんらかの形で教育を受けている、つまり教育機関に在籍している者が急速に増加しているということを申し上げたい。全日制高等学校には昭和25年は女子は6万2千人ほどおりますが、34年にはそれが12万7千5千人となり、2倍以上になつています。それに次いでふえているのが各種学校で昭和25年に12万6千人であつたのが、34年には27万6千というようにこれも2倍以上になつています。これに対し、比較的にふえていないのは定時制高校です、25年に8万5千人だつたが13万8千人になつておりますが、テンポが非常に衰えているわけです。青年学級は明らかに減つています。昭和25年が17万1千人で、このところが青年学級のピークだつたのですが、34年は9万6千人くらいしかない。

これを大きくまとめると全日制学校、各種学校において就学者がふえている、男子も女子も同じです。それに対し定時制、青年学級は停滞ぎみというのがだいたいの状況です。こういうふうに女子が高等学校の面だけ見ても10年間に2倍以上にふえている。それだけつまり教育が進んでいるわけで、職業教育の基盤がそれだけ広がっているということがいえます。しかし、各学校のそれぞれの内容についてみますと取り上げなければならない問題があるわけです。

中学校のところから申しますと、昭和37年度から実施される新しい教育課程でも職業家庭科がなくなつて、技術家庭科が強化されたわけですが、これが男子・女子によつて運用を異にしている、技術的なものは男子、女子は

家庭的なものとなつています。理論的にみて女子も男子と同じような技術教育を課さねばならないのじやないかということで、教育課程審議会でも異論が出たのですけれども、家庭のおきどころがない、なくなってしまうということで、寄宿所帯のような形ができあがりました。はたしてこれでいいのかどうか。繊維工場や電気器具工場などでは大量の中卒を使っていますが全然機械のことを知らずに飛びこんでやる。それでも間に合うでしょうけれども、学校教育の段階からそういうことについての指導をしたらより効果的じやないかということが考えられる。

それからもう一つ、中学校の問題で考えられることは、今度の新しい教育課程は基礎学力の向上を図るという主旨のもとに、高等学校に從來あつたものを中学校に移し、数学なども1年くらいレベルアップされたわけです。

理科が系統学習を強化するために、第1分野(物理化学系統)、第2分野(生物地学系統)にわかれしました。たしかに科学技術教育が強化されるということは、単に中学校を卒業して上級学校に進学する生徒ばかりでなく、ただちに就職する人たちにも必要なもので、新しい機械がどんどん入ってくる。それに対応して適応できるだけの頭の構えというものがなくなつてくるので、その点からみると、一歩前進だと思うのです。問題は3年生になると進学組、就職組に分けられるようになっていくことです。つまり就職組に決まると数学が選択で、履修ができなくなる。それに代つて農業とかがほんの申しわけ程度にある。わたしはむしろ組分けはしないで義務教育ですから、選択の数学がそれだけ必要なら、就職する者にも履修させるほうがほんとうじやないかと思つています。

もうひとつ中学校に関して申し上げなければならないのは、これは証券会社に勤める婦人から職業というものを本格的に考えなければいけないといわれたのですが、一般に「進路指導」というものが学級活動で20時間取ることになつておりますが、図画の先生、音楽の先生が進路指導をしてくれるか

果して十分にやれるか心配があります。中学校には職業指導の専門家をおくべきじやないかと思ひます。教育心理学会ではカウンセラーを中学校に設置しようという提案が出されていますが、こういうことが将来の進路指導のためにプラスになると思う。職業指導の先生がいないわけですから。それがひとつの問題を残している面だと思ひます。

高等学校の問題ですが、これは非常に取り扱いにくい問題だと思ひます。これは大きくわけて普通課程、職業課程にわかれて、38年度から新教育課程が実施されるわけです。この新しい教育課程は普通課程の進学を中心にしてできたものですが、実際には就職するものも相当に多いわけです。特に女子が相当おります。上級学校進学者は、全体の2割6分くらいじやないかと思ひます。就職は4割くらいつまり約半数が就職で、いま進学課程でなくなつたのが普通課程です。そういう普通課程で進学を主体とする教育をしていては教育の機会均等ということに反するわけで、2つのコースをわけることになる。新教育課程では、A類系、B類系にわけていますが、Aはプラクティカルなコース、Bはアカデミックコースというわけです。このプラクティカルコースはたとえば数学、英語、理科、社会を少々少な目にやる。アカデミックは多くやる、どのくらいのわりあいかという、英語、英語、数学、理科それぞれ最低15単位、プラクティカルが9ないし13単位となつています。そのかわりAコースは職業科目がいろいろ選択できる、問題はプラクティカルなAコースの問題ですけれども、1年生はA・Bともまったく同じにやる、その際の成績により2つに分ける、そのAコースの2、3年でなにを選択させるかということが重要な問題だと思うのです。実際に現在やっているのを全国的に見ると、申し合わせたように珠算や簿記をやつています、需要が多いからだというのですが、珠算や簿記はクレリカル・ワークと思うのです。ともかくそういうクレリカル・ワークを5、6単位やるだけで就職を準備をしたということにしていいのかということです。技術革新時代に、そ

れにふさわしいバリエーションのある技術教育をやらせるべきではないか、つまり普通課程の段階に、機械、電気などの基礎的教育をすることが必要じゃないかと感じます。女子生徒の構成比の高いのは家庭課程以外では普通課程で、工業、農業などは低いわけです。しかし総体的に10年間の増加率を見ると工業が多いわけです。最近著しく工業が多くなっている、今年はじめて生徒を募集した5年制の高専専門学校には全国で30人ほど女子が入っているそうですが、工業にむかっているという者がふえているということは注目していると思います。それに次いで商業がふえています、結局ここからいえることは工業・商業という2次、3次産業部門の女子の職業教育を今後拡充することが必要じゃないか、それにはやはり中学校の進路指導、職業指導が非常に必要です。工業、農業に女子が進むということに対して先生方の中に消極的な向きもありますが中学校の先生に反省してもらいたいと思います。工業高校の女子はデザイン科や工業化学などです。

高等学校教育に関してもうひとつ考えていかなければならないのは通信教育を受けている者が多いのです。通信教育を受けている生徒が最近非常にふえています。これは農村より都市地域でふえているのです。これは女子に通信教育を受けさせて職業の効果を上げさせるということは充分考えていいと思いますけれども、職業科目については18科目あるだけで、それ以外ないそのへんがひとつの盲点のような形になっている。最近ラジオ・テレビを学校教育のために積極的に利用することが行なわれていますが、これには、当然女子をも対象にすべきもので、このへんの問題をどういうようにしていくということが重要な問題だ、と思うのです。文部省の36年の予算を見ますと、定時制高校補助金はオリンピックの大会の4分の1にも足りない、その対象になる勤労少年の数からいってたら大変なものだと思うのです。ただ通信教育の問題で面接教育、スクーリングの点ですが都心部が活発になってきたということはスクーリングがやりやすいということもありますが、農村

の勤労少年のために面接指導を簡単にできるように合理化してやるということが大切だと思います。埼玉県的事情を聞いたのですけれども、浦和の高等学校でかなり遠くまで先生が出かけていつてやっているということですが、職場単位にでも面接指導できるように考えられているのではないかと思います。

各種学校のことですが、各種学校はこれは御承知のようにびんからきりまであり、大多数が私立で中には営利本位の学校もあるわけです。洋裁店の内職のようなところもあるにはありますが、各種学校は時代の要請に鋭敏に対応してゆく、非常にダイナミックな教育機関です。従来各種学校に対しては取締りの対象にはしても、育成ということは全然していないのです。しかし各種学校には女子が多いだけに女子教育の観点から各種学校にはもつと関心が払われていると思います。各種学校の課程の中にはいろいろなものがあります。とくに家政などに関するものが多いわけです。クッキングスクールのようなものは、職業教育の観点からもつと育成されているものがあるように思います。だいたい女子の各種学校生徒数は90万くらいおるのです。男女合計の約75%、つまり4分3が女子で占められている。さきほど申しましたように10年間に2倍以上ふえているわけですから、育成することはむずかしい問題ですが重要だと思われれます。

女子高等学育のうちで各種学校の機能に似たものが短期大学だと思います。短期大学は4年制でするところを、一応2年制にしておくというところ、いわば不完全大学のような形でできたわけですが、いまは独自の職業機関として発展してきており、数も非常にふえています。その場合も女子が多く、戦前昭和10年当時を100としますと、現在は708という7倍にもなっている。そうしてこの場合も家政が圧倒的に多く、嫁入り学校という形でできているわけでしょう。しかし職業教育の面から考えて、さきほど考えた資格検定と密接な関係をもっている各種学校と短大とは資格

の問題で密接な関係をもっているわけで、保健婦と助産婦、栄養士などあります。看護婦の場合は看護学校がありますが、薬剤師には薬科大学があり、栄養士なども大学あるいは短大で養成される。理容師、美容師、通訳案内などずいぶんと女子に関係のあるものがあります。生活改善普及員という職業の資格検定も短大程度で各府県でやるそうです。そういうことを考えてみると、資格検定制度というものは職業教育の観点から検討する必要があるのではないか、検定は元來は生命の保護ということからきているので、保母、薬剤師、栄養士などそれです。人間の生命に直結した運転手、電気工事人というものは危険から守るということでも安全とか保護のため、つまり予防的ないし防止的な観点で資格検定ができていないか、教員の検定もやはり専門的職業として国家公務員の場合と同じような観点からでしょうけれども、どうもやはり保護的、取締りの観点が強い。各種学校の制度や資格検定制度を教育的観点から検討して、学校教育によつて効果的に学校教育を与えることが必要じゃないかと考えられます。一般に各種学校は技術や技能を重視して、一般教育を必要としないということで、職人的な教育をしているところが多いと考えられますが、教育である以上は一般教育を考えなければいけないのではないか、そのへん、問題点ではないかと思えます。

附

議

野間 わたくし考えておりましたことはですね。直接に職業教育というものはいわからないですけれども、学校の教科書内容が大変変りましたですね。そういうことでずいぶん問題があると思うのでございます。たとえばブラクティカルコース、アカデミックコース、片方が英数の単位9単位にして片方は15単位ですね。それはアカデミックコースで必要でブラクティカルコースで減す必要があるかどうかということをする。

細谷 それはわたくしは一本にいくことが望ましいと思うのですけれども、実際として高等学校ではかなり能力の違いがあるわけですね。数学は数一、数二、数三というものがあるわけです。全体の中数三までいける生徒は一部、二割くらいしかない。高等数学が入ってくるわけですから、その人たちは数二くらいで切つて、実際的なものをやつて、実際役立つものをやられたほうがいいのではないかということなのです。日本の制度はアメリカにならつておりますけれども、あまり無理をするよりも最近では世界的傾向で英国式になつてきている。英国の場合はこれと同じじゃありませんけれども、グラマースクールとアカデミックスタイルがあるわけです、そのほかにモダーススタイルが四分の三あるわけです。

大羽 学校教育の中で技術家庭科の指導要綱が変り、内容が男女で義務教育の段階からわけているのは、女子が職業についてから技術をのほしたいと考えてもすでに差ができていて均等の待遇を要求する段階で問題が出てきてしまうのではありませんか。

細谷 機会均等ということから考えますと同じものをやる方がいいと思えます。しかし技術科は、生産技術ということのみでなく、家庭生活の中の技術（

機械、電気)も入っているのですから職業教育の前段階と考える方がよいのではないかと思います。

大羽 女子の場合でも家庭科が必ずしもその人の個性にあっているとは限らないわけだから、女子に全部家庭科をとらせることは疑問ですね。

渡辺 英国の場合、中卒の女の人はだいたい40%以上ですからね。中卒で出ているコースをわけるわけです。基礎教育です。イギリスは高等学校がないですから上の学校に入る人は資格審査試験を中学校で一年なり二年なり残つてやるわけですね。日本がなぜ高等学校まで高いレベルに引きずるかということが問題だと思いますけれども、日本の社会は学歴で格づけられるわけですが、英国では雇用に入ってから勉強するということがフルにできている。このため生涯に早く入ったほうがいいのです。社会保障ができていれば社会保障を支えるものが早くその体制に入つたほうがいいと思うのですね。

日本は労働行政、社会行政の一致がない、教育だけ高くする。ほんとうにゼイタクだと思いますね。ゼイタクだけにアカデミックが高く価値評価されていると思いますが、実情はそうではない。文部省教育行政をしている人がどういふふうに考えているかですね。

細谷 英国ではギルドの技能検定があるわけですね、日本と違つてどこでも通用するものがあるわけです、学校に長くなくてもいいわけですね。

渡辺 イギリスの場合には、外に出てやる、日本の場合は学校を出たら教育はお終いになつてしまう。

石崎 学校で職業教育を評価していくという方法と別に、公共の職業訓練をやつて技能の熟練免状でやるのがヨーロッパのやり方です。

渡辺 日本では圧倒的に学歴中心で進学組と就職組というふうにわけると就職組を下に見るのです。進学組は学問のレベルが非常に高くアカデミックの内容がたかさんで全体のレベルが高くて…というのでしょう。しかしこれで国民生活が豊かになつていくならわたくしわかるのですが、必ずしもそうでは

ない。

石崎 大企業と中小企業との賃金格差が大きいわけですね。中小企業に早く入るより学歴をつけて大企業に入る方がいいわけです。

渡辺 政治的なものがなにかあるのかと思うのですが。

野間 時間的でなく内容を検討しないと資格というものが大変な無駄になつてると思いますけれども。

渡辺 大企業と中小企業の格差といわれますが格差はどこでもありますからね。日本では最低賃金というものをいうのですけれども、格差というものはどこでもあると思うのです。ヨーロッパでは格差なり低賃金というものは改革していくもの、制度それ自身が問題になつているので、プリンシプルがある。

石崎 職種別格差があると思うのです。

渡辺 共産主義社会でもあると思います。より低い賃金はどこへ行つてもあると思いますね。

石崎 たとえば中学校を卒業して大企業に入つた場合と、中小企業に入つた場合と日本では生涯受取る賃金にははるかに違う、そういうことはあるわけです。

兼子 さつき通信教育、ラジオ、テレビ教育の語が出たのですけれども、スクーリングがむづかしいという問題も、何かよい方策を企業なり文部省がつくれないものでしょうか。

石崎 職業訓練の通信教育はやつていませんね。

兼子 いまの金員高校入学運動、これはどうなんですか。

細谷 それはわたくしはだめじゃないかと思うのです。理念としてはいいのですけれども、産業構造の変化というものを、高等学校のあり方を考えた上でたどらせる入れるということはね。問題は高等学校卒業の場合にしなければならぬと思います。

兼子 職業指導のことだが、中学校には委員会をおくような形式はあるが、本当の意味での指導体制はないですね。家庭でも進学には熱心だが、より重

要な就職の方には、大企業に入れさえすればよいというだけで個性に応じた職業選択などは全く行なわれていないでしょう。

古閑 職業指導といっても中学校の先生は会社の給料がいくらかということらを説明している程度で、職業に対する価値観などの見識はもっていませんね。第一職場の実情を知らなすぎますよ。

細谷 教育心理学会でしたか、中学校にカウンセラーをおけという主張がありましたが大した必要ですね。

8 学校以外における婦人の職業に関する教育の現状と問題点及びこれからの社会における婦人の役割

兼子 会 員

学校以外といいますと、一つは家庭における入学前の教育、特に幼児の職業教育と言いますか、男女平等という観念を植えつけ、女の子に社会に出ていつて職業人として立つという気持をお母さんお父さんが教育するという問題があるだろうと思います。それがなんと言つても基礎になると思います。

学校を卒業して社会に出てからという問題、その第一のものが公共的機関による職業教育ということになりますが、これは職業訓練法による教育と、ほかに通産省その他でいろいろの行政活動もあるようですが、法律として出ているのは職業訓練法のみであります。

従来の職業安定法による、職業補導所の活動は外からみていると、どちらかというと失業者に職を与えよう、失業者が困っているのを何とか救つてやろうというものでしたが、それを職業訓練法に改めたのは、将来の産業の発展を見通しての国家的見地から、産業人を育成しようという方向に変わったと聞いております。ある意味で前向きの産業技術教育に重点をおいているものと思われまふ。しかし婦人の職業教育あるいは婦人の職業に対する心構えを育成するというような観点については、前向きの形は、まだとられていない感じがあります。数字的にはよく知りませんが補導所時代には先程申し上げたように職業補導的なものでありますから内職的職業の補導がかなりあつて、洋裁とか絹物の補導が大きなパーセンテージを占めていたのです。それが訓練所になつてから、洋裁、絹物以外の前向きの技術教育というものがだんだん増えてきているわけでありまふ。ところが婦人の本格的職業訓練として何を取り上げるかということになると、いろんな障害がある、たとえば応募者が来ないとか、産業の需要の見とおしがついていないというようなところから、おき忘れられている傾向があるので

はないかと思ひます。

ところで職業訓練法というのは本来前向きのもので、現在の産業界の需要があるからというだけでなく国が産業の発展に応じて教育、訓練を行なう点に意味があると思ひます。そういう意味で、婦人に対する産業技術教育というようなことについても、もつと積極的対策というものが考えられてもいいのではないかと思うのです。具体的に何があるだろうということになると難かしいと思ひますが、今どこそで要求されているからというのではなく、需要は潜在しているのですからこれを開発するという考え方でゆかねばならない。

従来女子を採用したがいらない産業でも公共的機関で養成して供給すれば旋盤工、鉗接工でも開発できるのではないかと思ひます。

女子の能力の開発ということが、現在の国家的、産業的な面で一体どのような観点で考えていられるか、私は婦人の主任教育、或いは、班長教育と言ふようなものを労働省あたりで打ち出して、各企業が参加者を出すようにすればその訓練を受けると権威づけられるのではないかと思ひます。しかし現状では女の人を管理的な地位につけようとする、いろいろな問題があるわけです。特に極端に言つて、女の人どうしが足を引つぱるという傾向があつたやうにゆかない。これが公共的機関でオーソライズされた教育をやつてくれるということになれば、企業のほうでも喜んで、しかるべき人を送りこんで、その人を育ててゆくということがやりよくなるのではないのでしょうか。これは私の思ひつきに過ぎませんが、前向きに需要を開発してゆくという働きを公共的機関では持つていたときたい。あるいは通信教育にしても、こういった機関で企業内にある人達にやりやすくしてゆくという道があるのではないかと思ひます。

次に各企業自体が行なつてゐる訓練、これは最近活発になつてきておりますが職業訓練法による認定訓練（註）という形式をとつてゐるものは男子と言へども極めて少ない。このへんにも問題はありますが、企業は独自にやつていて、公共の訓練法とはほとんどつながりがないという形が多いが、非常に大巾

の職業訓練が行なわれております。採用の際の受け入れ教育は一応は大抵のところでは男子、女子共に行なわれております。しかし多くのところでは男子と女子は教え方が違ふやうであります。女子のほうでは教育の市が極めて狭いのが普通であります。統計的には知りませんが、現状で言へば男子に対して一カ月の教育をやつてゐる企業は女子には、一週間くらいという割合で期間的にみても、かなり差があるやうです。しかも内容は電話のかけ方という程度のものが多くて、男子ですと、いろいろとその間に将来の基礎を築くという意味でかなり綿密なものがあるのに、女子は当座の間に合うだけのものしかないのが多いやうです。もつとも販売関係では、男子の訓練と同じようにやるというところも増えてきております。たとえばデパートのように女子が主体的に仕事をするところでは、男子と差のない教育をしておりますが、値く一般的に言つて、市が狭くて期間も短いというのが通例であります。その理由としては、すぐ退職するから教育投資しても、企業としては成立たないとか、女子の意欲が低くいくら深い教育をしようと思つても研究心がないからやりようがないとか、いろいろの牽制があるわけであります。男子の受け入れ訓練はむしろやり過ぎるくらいやつてゐると思ひます。実際の仕事にふれないうちに一カ月も二カ月も合宿教育するよりも、本来は企業の中に入つてから再教育の形でその人達の発展に応じて、やつてゆくほうがよいのではないかと思ひます。例えば男女とも就職後三年経つても止めない人は、さらにその先の教育をする。或いは毎年教育を加えて発展させるというやうにやればよいと思ひます。男子については企業が非常に閉鎖的雇用という形で考え過ぎており、女子については腰掛け雇用という考え方に片寄り過ぎてゐると思ひます。むしろ教育というものは雇置してから教育に重点があるわけで、たとへ短期と言つても職業教育としては一番大事であり、職業の経験を通じて教育が行なわれることが職業教育の本来の姿であると思ひます。

一般の企業は、男子の高校卒、大学卒に対してはある程度そういう考え方で

扱っていますが、中卒者を入れた場合はまだ使い捨て的な配置の仕方をするという傾向があるようです。しかしまだ男子のほうがいいようで、女子については大体簡単な仕事につけて退散するまでそれをやれば結構というような考え方が一般にあるようです。女子は大体単調な作業に適性があるといわれていますが、私が調査したところでは、必ずしもそういえない、むしろ女の人のほうがあきやすいです。なぜかといえば、あきるということは、仕事に対する研究心の多少に比例する。初めは学ぶことがありますから、それが上達する間はおのずからモチベーションも出る。子供が自転車に乗ると、初めは面白いのでお母さんのお使いでもなんでもするが、だんだんうまくなつてそれ以上上達しない、つまり過度習熟すると、もうお母さんのお使い頼んでも、いやだということになる。乗ることが面白くなくなるのであります。仕事も同じことで、研究心があつて、しかもそれが続いて上達してゆく間はむしろあきない。しかし一般的に研究心が女子に足りないとするれば、早く習熟のプラトー状態（上昇も低下もしない状態）に達する。そしてその後しばらくするとあきてくるのです。某デパートで調べたのでは、売り子さんに面接して聞くと、大体三月あればすつかりわかりますと言われました。これは以外に思うのですが、悪く言えば、結局は研究心が不足だと、いうことになるのです。仕事に本当に打ち込めばもつと大変な仕事だろうと思いますが、わかるのが早過ぎるものですから、一年くらいは職場でも季節に応じた変化があつていいが、二年目からはマンネリになる。三年目頃からつくづくいやになるそうです。いわゆる過度習熟による職務フラストレーションの状態に達するわけです。将来は精神衛生的な保護法として労働基準法に入れてもらいたいと思うのです。例えば三月くらいで習熟する職務には二年以上つけてはいけないというように本来はもつと精神的なものを保護するものでなくてははいけないのです。職務のフラストレーション状態が続くと意欲も気力もなくなり、しまいにはその職務を替わることもいやになる。職務嫌悪、自分の職務を嫌悪しているという形が職務フラストレーションの状

態であると思います。就業気のいい会社でストライキがあつた。そうするとその時に一番中心になつたのが女子の職場なんですね。会社側では普段はあまり文句も言わないし、給料も多いからいいだろうと思つていたら、そういう問題が起きてみると、そういう形になつた。会社側はどうも女子労働者は附和雷同的で、感情に走つて、ちよつとしたことで動いて困ると、いうふうなことを言っているんですが、私はそれを聞いて附和雷同的ならば、会社はいろいろおだてているからそつちへつきそうなのだが、反対に現れるというのは、そうじゃなくて単調な作業につけつばなしでフラストレーションが潜在しているということに原因があるんじゃないかと思うのです。職務につけてから、女子もその能力を伸ばしてゆくために無計画な、仕事の上の必要だけで配置替えをやるということではなくて、従業員を育成するという形での配置転換と、それに伴う教育をやつて引き上げるということが必要ではないかと思ひます。

もう一つは労働組合における教育の問題があるのですが、組合のほうも女子の職業意識に対して積極的に教育をしていく必要があるのではないかと思います。

最後に、一般社会教育の問題が残っております。これは母親学級、青年学級、青年のクラブ活動とかいろいろな問題がありますが、こういつた活動においても特に婦人の職業というものに対する考え方の教育が、もつと積極的に行なわれなければならないのではないかと思います。これからの日本の産業界をしよつてゆく重要性が女子にあるとすれば、そういう心構え、基礎を培うことが必要です。その意味で特に重要なのは家庭の母親の教育だと思います。

(注) 事業内職業訓練のことで、各企業で労働省の定めた規定によつて行ふもの。

野間 家庭における教育は何才ぐらいから必要なのでしょうか。

兼子 そうですね、男女平等というようなことは極く小さいうちからですね。アメリカの家庭などでみていると小さい子供達が遊びにも職業に関連したゲームをやっている。ある意味ではアメリカ式の企業精神を教育しているといえると思います。職業意識というものは本質的には企業精神が基礎にないと、本当に職業としての社会に通用するものが少ないのです。

本橋 それは言葉で教えるよりも、最近のように共稼ぎの人が多く、お父さんもお母さんも同じように社会に出て働いている。その中で男女平等とか、女の人も働らくのだという意識がうえつけられると思います。

渡辺 公共機関でオーソライズした主任教育、班長教育をやつたらとおつしやいましたが、私もそう考えますが、もう少し広く考えて、保健婦、助産婦、看護婦その他ケースワーカーなど厚生省関係のものも含めて、労働省と法規的に結んでいただくと、工場とか会社を主にしないでもう少し広い分野の職業教育ができるのではないかと思います。

大羽 この頃私も、新入女子職員研修の講師をたのまれるのですが、持っていらつしやるトピックが、女子職員の心構えとか、職場の上司に対する態度とか、ひどいのは電話のかけ方、お茶の出し方というようなものです。

兼子 接遇訓練的なものもある程度の意味はあるんでしょう。たゞそれをあまりし細なことにわたつてやるからいけないのです。新聞記者が電話かけてきて、女子の職務移動が多い、若い女の人が奥に早くやめるが、それは、いいことでしょうか悪いことでしょうかと聞くので、それは本来からいうと結構なことだ、自分の職務能力を拡大していくときに職務フラストレーションの状態になると、会社が職務配置をかえてくれなければ、これ以上やっているとノイ

ローゼになるから、やめてもつと自分が伸びるような職務を授けて、そうした配置に変わつて新しいことを覚えるというのが、アメリカの職業指導というものの考え方ですね。ノーバー博士の職業の研究の結果をみると、アメリカでは大体中学校、高等学校を出て一つの職業に固着するまでには平均四回くらい職業を変える。その期間が六年くらいで職業適性ということになりますが、下手な職業適性をやらないで自分が伸びるように、ある程度計画的に、職業を変えてゆくという、むしろそういう考え方を学校時代にしっかりと浸込ませる。これがむしろ職業指導とされています。三、四回動くと自分の能力とか社会の現状も知り、職業経験の基盤ができる。そこで一生の職業をとらえる、それが向うの職業教育です。

渡辺 それは職務給体制が確立していないとできないですね。ヨーロッパではそのうえ需給関係、成人教育の三本がそろっています。福祉国家標榜などはどの国も労働、社会保障、教育を一本にして考えています。

兼子 そうですね。日本は一つの企業に入ると閉鎖的な雇用になつてしまう。若い人を伸ばすには企業の中で経営者が責任を持つて育成を考えてゆかなければならない。それをやれないくらいなら、基準法を作つて、一つの職務に長くつかせないような外からの規制を必要とします。使い捨ての雇用は責任をとつたやり方ではないと思います。もつと職場の配置を管理的に考えてゆく必要がある。例えばこれは相当育つたからこつちの職場に配置換えすれば、さらに阿方の経験を伸ばしてゆけるというような計画的配置移動によつて、職務能力を拡大してゆく、これにどれだけ本人の意思をミックスしてゆかかというふうなことで、これはなかなか難かしいのですが、組合でもそういう点を研究して、経営者に対しても注文をつけることが必要ではないかと思っています。

荒井 計画的な配置換というのではなく、質よりも外形、見た目のきれいさとかに買う側の要求があるために、職場の中の転換が非常に激しいわけで

す。従業員はそれによつて動かされるわけです。その場合、職制も自分の素な立場でいから優秀なものを残す傾向がある。そうすると優秀でないものが配置換されるという考え方がみんなにも植えつけられているわけです。

石岡 職業訓練で女子の適当な職種が見つからないということですがこれから発展する成長産業と言われているような企業で今後どういう職種の需要が予想されるかという予想調査をやつて、それに対応するような形で女子の職業訓練職種を決めていつたらどうかと思うのですがどうでしょう。

兼子 職業訓練法による訓練機関はもちろんそういうことを考えてやつてい

をだろろうと思いますが、これが前向きの形で、行なわれているかどうかと問題ですね。

企業が当面の要求だけでやっていると、女子はいろんな面で後回しになりますから、女子の教育はだんだん弱くなつてしまいます。前向きに考えれば、5年先ということになれば、女子も使わなければ産業がうまく形成されないという計算もあるので、その点にもつてゆくために、行政的に一足先を考えて需要も喚起しながら拡大してゆくことができるのではないかと思うのです。

古閑 あまり先ですと、1年、半年かけて訓練したものが使い手がないと困るので、ある程度需要の予測は必要ですね。

兼子 企業のやり方は先々の需要をみて併わせてゆくのですが、公共機関でやる場合は産業構造をこうもつてゆくのだという政策、施策があるわけですからそれにそつてゆくべきですね。

大羽 訓練所を卒業しても、みんな大企業に行つてしまうのですね、中小企業に向ける訓練を考へても大企業に吸い込まれてしまうのです。

兼子 ですからそういうふうなところに力を入れないで、売れないようなところを考へて、しかも売つてやると言ひのが行政なんですね。

本橋 さつき企業訓練、企業家としての訓練も必要だとおつしやいましたが。

兼子 企業家ではなくて、企業精神と言つたのです。あるいはフロンティア

精神です。

大羽 自主的に働く心ということですね。

6 国際的比較における学校教育と雇用のなかの評価との関連 について

渡 辺 会 員

私は「国際的比較における学校教育と雇用のなかの評価との関連について」という題を受持っておりますが、国際比較といつても国によつて教育制度がみなそれぞれ違うので僅か20分の間に多くの国々と比べることは不可能ですから、問題を簡素化するために一応イギリスをとりあげて、これをヨーロッパの教育制度の一つの例とし、イギリスと日本との比較をいたしてみたいと思います。イギリスの教育制度をとる理由は私が最近長くこの国に住んで比較的この国の教育に関連をもつたからでありましてイギリスの教育と雇用の関係がヨーロッパで最も発達しているかどうかということとは別問題だと見ておりますから左様お断りしておきます。またこの研究会議では婦人の問題を討議するわけでございますが原則としては私の受持った問題は男女の別がないことだと考えますのでそのように取扱うことを御了解いただきたいと思ひます。

まづ職業に関する基礎教育のあり方が先程も指摘され幾才ぐらいの年齢から教育を始めたらいいかというお話がありましたが、私は職業に関する基礎教育（あるいは準備教育）を始める年齢は非常に大切な問題であると考えております。少なくとも今日ではイギリスだけでなく、欧州諸国の場合は義務教育の最初の段階が職業生活における価値評価の判断や考え方をきめる一番大事な段階であるとする考え方が支配的だと思います。

ところで、日本の場合は、義務教育の最初の段階で後の職業生活に関連のあることをどのように考えているかということを経営の学校教育法に照してみますと、職業に関する教育について、相当具体的な規定があることに気がつきます。つまり学校教育法の18条に小学校教育の目標として、日常生活に必要な国語あるいは数量の関係を正しく理解し、使用する能力を養ふこととか、自然現象を科学的に観察し、処理する能力を養ふことをはじめ、音楽、美術、文芸な

どについても基礎的な理解と技能を養ふ云々とあつて、小学校で扱ふべきいわゆる学課を規定しておりますがそのうちの一つとして第3項に、こういう規定があります。すなわち「日常生活に必要な衣、食、住、産業などについて基礎的理解と技能を養ふこと」というものです。小学校のうちから産業について理解し技能を養ふというわけですが、産業にかんする技能を養ふことは職業教育の直接的な形であり、もしこれが文字通り行なわれるならば日本では職業の理解と技能を養ふ教育は小学校に始まるということになります。けれども日本の社会では小学校で、つまり義務教育の一番最初の段階で職業にかんする教育を行なっているということが一体どのくらい重視されているかということになると、残念ながら意識が甚だ微弱であり、ことに学校以外の社会——雇用の社会は無感覚で、この段階の教育に積極的な意欲を示さないことは、甚だ残念だと思います。日本の学校教育法に比べますと、イギリスの現行教育法は、義務教育学校で教えるべき内容については、国家的な規定はほとんどありません。御承知の通りイギリスの現行教育法は1944年に例のベバレッツ福祉国家構想の一貫として制定された法律であります。日本でこそ福祉国家構想というと社会保障、社会福祉の問題として、この方面からのみ切り離して論じていますが、英国の福祉国家構想は社会保障と完全雇用を目的とする雇用対策とそれとの考え方の基礎となる教育（ないしは文教政策）の二者を一本にした体制なのです。ですから教育法もたゞ学校教育の観点だけから論じて意味がないわけですね。そのような立場にある教育法が義務教育の学校において教える目標とすべき学課についてどのように規定しているかと申しますと、産業教育はおろか、国語、算数、理科などのいわゆる必須科目も定められていないのです。初等中等義務教育で教えるべきことはその地域のあらゆる生徒の年齢、能力、素質などを考慮してそれに応じた教育の機会が与えられていることを主眼として地方教育当局に任されています。それでいて全国の学校を束縛する教育法がただ一つだけ必須科目として、すべての初等中等公

私立学校で義務づけられている科目があります。それはなにかというと宗教であります。労働問題に宗教の話がでると日本ではすぐ関係ないというような苦い顔をされるのですが、英国では宗教が職業教育との関連で一体どういう価値を持っていると考えられているかということにふれないわけにはいきません。なぜなら職業教育にも宗教が関連するのが英国の社会の伝統であり、また福祉国家構想でもそのことを教育法の制定で確認しているからです。そのことは結論から申しますと、日本の憲法に民主主義憲法は「人類普遍の原理」に基づくものであるということが謳われていますが、イギリスではその「人類普遍の原理」を求める手段として宗教を教育の基礎におくわけなのです。イギリスの場合国教はキリスト教新教で聖公会ですが、英国は信教の自由を認めている国であり、教育法における宗教は、ただ宗教として規定されており、キリスト教、聖公会でなければならないとは決していつていないのです。英国でも同じキリスト教信者の中にもカトリックの人もありますし、いろいろの宗派もあります。またユダヤ教の人も多く、アフリカの英連邦諸国からきた回教徒もあります。そのように宗教は人間の一人一人の信仰なり精神の問題ですが学校教育の中に宗教を義務づけることによって英国民みんながそれぞれの宗教を通して「人類普遍の原理」あるいは「正義」「真理」を追求する人間に育つことを期待しているわけです。宗教を持つ人間は人間同志の生活中に絶対的な權威とか完全な支配力などはみとめず絶対的で完全な權威とすべての人類に共通する唯一の真理は神に存在すると信じている。そして人間はみなその超人的で絶対完全な神の真理と正義という高い目標を目標として真理と正義を追求していくとき人間同志の關係は互に不完全で相対的であり、したがって人間が人間に対して行なう価値判断や教育も相対的であるにすぎないという認識を持つように教育されます。人間同志の間の平等観もこの考え方に出発するわけです。こういう教育を義務教育の一番初歩の段階において英国の義務教育は5才から始まる）もつとも頭脳が固まらないうちに始めることによつて、個々の国民を超

人間的超自然的な神を見上げ、人類普遍の原理を求める人間になるように教育し、またその立場で学校生活、雇用生活、家庭生活を貫き、自分と他人との価値評価の判断の基準もそこにおくように導くわけです。つまり人間同志の価値評価の基準を人間の中に求めると、弱肉強食の按によつて弱いものが強いものにいかたれ、人間の優劣もそれによつて格付けられると考えて、「神」に人間の価値評価の基準を求めるわけです。それが弱肉強食のまゝでは不利に格付けられる身体障害者や虚弱者を健康者と平等な立場におこうとする動きになったり、生活力のない児童や老令者を守つたり、女が男とちがうことをみとめて女に必要な保護を与え、男と平等な立場におく努力となるわけです。従つてこの「人類普遍の原理」を求める態度は人間の社会生活の向上のための推進力となるものと考えられています。そして英国の学校教育はその社会の推進力の根源としての宗教を最も重視するわけで、極言すればその理解を国民一人一人に把握させることこそ教育の最高の目的だと考えています。英国の教育法では、学課なんかは二義的な扱いを受けており、国語の知識よりも算数の理解よりもまた産業の技能よりもいまのべたような観点における宗教を重視している。その考えを学校生活の中で養つておけば、将来雇用生活においてもその考えに基づいた秩序がくづれないと考えているわけです。

日本の学校教育法をみますと、たとえば、小学教育においても「学校内外の社会生活の経験に基づき、人間相互の關係について、正しい理解と協同、自主および自律の精神を養ふこと」とあり、人間の相互關係を問題にはしています。また学校教育法だけでは不足な教育の精神面（つまりものの考え方の基準となるもの）については別に教育基本法が存在していて、「真理と正義を愛し個人の価値をたつとび、勤労と責任を重んじ云々」ということを教育の目的として謳っています。またその上さらに憲法も教育についての条文を持っているわけですし、その憲法は人類普遍の原理に基づくものであると自らいつています。しかしそれならばその人類普遍の原理を教育の中でどう追求していくかと

いうことは学校教育法にも教育基本法にも具体的には示されていないのであります。人類普遍の原理 (Universal Principles of mankind) というからには、男にとつて原理ならば女にとつても原理でなければならない。そうでなければ人類普遍どころか男と女の差でもう普遍ではなくなつてしまう。また労働者にとつて原理であれば、使用者にとつても原理でなければならないはずだ。同時に米国人でもソ連人でも、日本人でもみんな共通の原理でなければ人類普遍の原理とはいえない。また大企業に働く人と零細企業に働く人、都市生活者と農民、大学を卒業して雇用についているものと中学卒で働いているもの、あるいは老年と青少年のように応々にして既成社会の対象的な関係にあるとみられる人々の双方に共通する原理でなければ「ユニバーサル」つまり人類普遍とはいえないわけです。しかし現実の問題としてこのような原理を生、存競争のはげしい、対立の錯綜した人間関係の中で把握することは至難であります。日本同様英国だって労働は対立しますし、成人と青少年の如く世代のちがうものが理解を欠くのは当然です。英国は人間関係をはじめからよくでき上つているわけがありません。それが人間同志の間ではほとんど不可能であり、人間に基準を求める価値評価ではどうどうめぐりで推進力がないから、人間以上の神に基準を求めるということでもあります。そしてこのような推進力の上に人間の過去の歴史が積重ねられ、また将来の歴史をつくつていくという自覚が教育のエッセンスになるわけです。そしてこの教育は学校生活でも家庭生活でも社会生活でも職場生活でも雇用体制でも基本としてかわらず、したがって社会全体がこの教育の原則を生かすように推進されていくと期待されるのです。

そのことは話を職業教育に移しても変わらない。職業教育というものが学校で行なわれようと雇用の中で行なわれようとあるいはその他の機関で行なわれようと、学校と社会とを通じて変らない人間の価値評価の基準が貫いているということはもつとも肝要なことだと思います。たとえばこの研究会議に先立つて行なわれた実情聴取において、経営者のお一人が産業の発展に寄与するための

職業教育に「公德心」を強調されて、結局は「公德心」のあることが職業教育においても肝要だといわれました。「公德心」を持つべきことは当然ですが、たとえば中年の者が自分がうけてきた教育の上に立つて公德心だと考えていることと、青少年層が公德心だと理解していることがお互に通じ合うかどうかということが問題になります。たゞ漠然と「公德心」を求めて「ユニバーサル」な価値判断のひつかりになるかどうかと私は懸念するのです。そのためには、青少年、成人を含め学校、雇用を貫いている人間の社会生活のどの縦横断面をとつても「ユニバーサル」な性格を持つ「公德心」の基準がやはり必要になると思います。雇用を含む人間の社会生活において、その「ユニバーサリティ」を求める人間をつくるためには、学校生活はもつともよい訓練の場になると考えられ、英国では「ハウス」(家のハウスと同じ)という単位を学内につくることによつてその訓練にあてられます。この「ハウス」とは一口にいえば日本の学校生活のように学生の区分けを学年別にだけとらないで、学業は学年別に級にわけながら、社会生活訓練はたとえば小学校ならば1年生から6年生までを縦割つて幾組かのハウスにする。つまり各ハウスにはそれぞれ5才6才の幼い児童もいれば10才、11才の大きい児童もいるわけで、つまり実際の社会の雛形が学校の中にできるわけです。そして各ハウスがハウス長と副ハウス長を選んで、その子供たちを中心に子供なりに自治生活を行ない、子供なりに集団生活において成長したのもあればまだ考えをまとめることのできないものもあり、学業の才能がなくても団体生活に益する子供もいることや、学業は苦手でも工芸や音楽が上手で、それがハウス全体の生活にうるおいをもたらすことなど、つまり人間ひとりひとりに異なる価値があることを理解させるのです。5才6才の子供にはハウス長の選挙権を与えないが(一般社会でも未成年者は選挙権がない如く)、この幼い下級生にも慕われるようであればハウス長その他ハウスのいろいろな責任をもつ子供たちは充分に任務を果たしていない自分で感じとらせるわけです。そして先生たちはハウス同志の生活競争をやらせつ

つ白組というハウスが赤組に勝つためには、白組の全員の努力が必要だということを理解させるように指導します。たとえば5年生の子供がいゝと思うことは同じハウスの1年生に子供なりにわかるように説明させて、実行させてみる。ハウス同志の競争のとき学業の成績のよい子供だけの学業得点競争にしないで、たとえば成績は芳しくなくても教室の後片付けを進んでよくやる子供にも点数を高くつけてやつて、その点数と学業の点数とをこみで数える。つまり子供たちの才能はみんなちがひ、ハウス全体がよくなつて他のハウスに勝つためには、お互に性格や能力のちがひ子供や自分より小さい子供に、それぞれの価値を認めなければならないことを知らせる。つまり英国の雇用における職務分析や職務評価が現状のようになっているわけには、このような義務教育の最初からの教育のやり方で、人間が繰返し訓練されている事情があるのです。ところで日本の学校教育法では、義務教育である小、中学校教育では、小学校の「初等」にしる中学の「中等」にしる、教育は「普通教育」を行なうことになっています。この義務教育における普通教育ということは当然高校レベル以上の専門教育との対照における普通教育ということではなくてはならないわけで、当然教育を受けたものが先へいつて就職する際、雇用における「一般職」と「専門職」の関係の問題に結びつけて考えなければならない性質を内蔵していると思います。ところが日本ではそういうことの意識が非常に曖昧ではないかと思うのです。先日普通教育を終了して専門教育に入つたはずの短大の学生たちに、「普通教育」と対象になる教育はなにかときいたら、「特殊教育」を上げる学生の方が多いのです。学生にかぎらず、学校制度や雇用制度に関係している人たちでも、この関連を問題にしていない人が案外多い。だから専門教育を受けたということが雇用における価値判断上問題になるのは、たゞ高校を卒業したとか大学を卒業したとかいう形式的な格付けにおわつていて、各人が教育によつて身につけた内容とか、各人が職業上果すことのできる職務の実質的な内容をあまり問題にしない。産業サービスが経済変動のおもむくままに景気が上下に変動

すれば専門教育を受けた大学出の人がまた農村にかえつて一般職である農業の手伝いをやるとしても、それは仕方がないということになるだけです。中学での直接的な職業教育の科目としての職業家庭科が今年度からは技術家庭科に変えられるそうですが、それがそのような教育を受ける学生たちの職業を含む将来の生活において、正しい人間評価に基づく職務評価の上に、たとえどういう景気の変動があつてもプラスになるという改革であればまことに喜ばしいと思います。それが国の生産性の発展に一層の安定をもたらすと思いますが、先程申しましたような教育の基本になる人類普遍的の原理を求めていく民主主義の精神を無視して、目前の技術革新とか経済力の回転の需要に間に合わせるのが主目的で、乗るかそるかのを運を天にまかせて経済力にのみ頼つて教育制度を変える傾向があるならば、よほど考えるべきだと思います。私自身の子供を通して知っている区立中学の教育内容や教員の立場、生徒の立場の現状をみるにつけそう思います。またこの研究会のはじめにある中学の職業指導の先生が言われましたように、指導要領が過去8年間に3回も変わつているので、実際問題として学生をどう導いていつたらいいかわからないといわれましたが、実際指導にあたる立場にある先生としては、職業教育の変更はよほどしつかりした人間評価論の上に立脚していないと、迷うことが多いと思います。日本の文部省が学校における職業教育を変更されるときは、もちろん日本の各方面や将来のための需要に応じて変更を検討されるのだと信じていますが、そのさいたとえばドイツにおける学校職業教育のやり方、アメリカのやり方、イギリス、ソ連などのやり方をみて、たゞ現象的にすぐれている部分を日本に取り入れるような傾向が私にはみえるのですが、これはよほど慎重でないといけないと思います。各国の教育制度にはそれぞれその国の伝統からでた必然があり、理論や宗教が深い根をもっているからです。たとえば教育制度と雇用体制が一貫した理論の上に立つているイギリスの学校における職業教育はそういう目でみなければ意味をなさない。英国には高等学校というものが無いから日本よりおくれで

いるとか、大学卒が日本よりはるかに少ないから専門職につける人が少ないとか一口にいえないのです。雇用の中での勉強と学校での勉強を同様に重視している国ですから……。

学校制度のことはちよつと先程申しましたが、日本の中学校にあたる程度の学校にはいろいろちがつた種類があります。まづ日本という公立と私立にわけますが、私立は英国ではパブリック・スクールといつて中学校でも創立何百年の伝統をもつものが多い。私立のグラマー・スクールもある。しかし、こゝでは一応私立は問題の外において（日本人の子供が入学するのはこれである場合が多い）、日本という公立を取上げます。中学は原則としてセコンダリ・モダン校、グラマー・スクール、テクニカル・スクールの三者に分けられている。しかし、それらの三者あるいは二者だけの総合学校もあります。セコンダリ・モダン中学は、こゝを卒業して直ちに雇用に応用することができるようにいわゆる実業教育的な教育を与えます。15才で義務教育を終えたら、一応働いて食べていくことができるような一般職を目標とする教育でたとえば店員、職工、サービス業の一般職など技術を持たなくても一応仕事に就くことができる人をつくることを目的とする。グラマー・スクールの方は将来専門職につくことを目標として古典や基礎科学、アカデミズム、言語などに重きをおく。テクニカル・スクールはいわゆる技術者の卵の養成を目標に理数系にすぐれた学生を主力とする。またこれも「原則として」（つまり例外はあるが）大学へ進むのは主にグラマー・スクールとテクニカル・スクールの出身者であります。つまりこの2者は「専門職」とつながりに主力が注がれている。けれども英国では大体大学へ進む人は非常に少ない。大学の教育というものは国家が負担しても個人が負担しても非常にお金がかかるから、個人のためにも国のためにも、義務教育を充実して、これを卒業したらばすぐ雇用につくことを建前とし、そこに教育政策と雇用政策の焦点をあわせているわけです。そしてイギリスの場合は完全雇用政策を基調としてそれから人的資源利用を考慮し将来どの方面に

どれだけの労働力が必要かということ逆算して、国家経済のムダをなるべく少なくしながら、また国家の必要とにらみ合せながら、いまのべた三種類の中学校の人員割当てを試みているわけです。そして現状では国民の大部分（70%程度）がセコンダリ・モダン校に学び、中卒ですぐ雇用についています。義務教育がすんだらすぐ生産に廻るといのが社会通念になつていっているわけです。またアカデミック・コースとして知られるグラマー・スクールを卒業した人の中にも中学卒ですぐ働く人は多いので大学へ進むとはかぎらない。また英国には高等学校がありませんから大学へ入学を志望する人や高い資格を要求する専門職に就きたい人は、その資格を得るための国の資格査定試験を受ける勉強をするために、合格するまで必要な年限だけ中学校に長く残ります。その年限は、人により、志望資格のやさしさや難しさにより、1年であることもあれば、2年、3年のこともあり、余程の秀才なら中学に長くのこらなくても目ざす試験に合格することもあります。だから高校がないということは、事物や制度がないことを意味するので高校の実質はあるともいえます。この制度をみていると、日本のように別途高等学校を持つことについていろいろ考えさせられるところがあります。ことに高校の性格が非常にアカデミックであることは、国全体の職業教育の観点からみると、プラス面とマイナス面があるような気がします。ところで英国のこういう日本とはちがつた学制の状態を見られると、日本から視察にこられた方々はそれが教育界の方であろうと労働会の方であろうと問わず、中卒だけで社会に出るのは可哀想だとすくいわれます。中卒の人間は生涯うだつがあがらないものと決めているからでしょう。日本のように最終学歴が、人間の一生の格付けになる国ならば、中卒は大学卒より可哀想かも知れませんが、雇用体制が年功序列型ではなく最終学歴絶対優位的ではなくて、中学校を出ただけで雇用についても、その後勉強して身につけた学力、能力、技術などが、その人の雇用体制の中における格付け（職務評価）で、大学出身者などと対等に評価してもらえば差別されなければ、可哀想ではないわけです。政府

も当然成人教育に力を入れ大学のエクステンション・コースや各市に漏れなく存在するテクニカル・カレッジや職業訓練に力を入れて、中卒の人々が勉強を続けられるようにしている。そうやって身についたものはそれなりの評価をえられるわけで。もともと職務評価は、属人的でなくて一つの職務の内容を遂行できる人間にそれを遂行させるのが建前ですから、その職務にあてはまる人が大学出身だろうと中卒だろうと、または男だろうと女だろうと、中年者だろうと青年だろうと職務そのものはかわらない。学歴は直接に評価の対象にはならないわけです。大学を出たものでももし一生一つの職務を遂行する能力以上の能力を身につけなければ、その職務の職務以上には見れないわけです。そのかわり中卒でももし総理大臣という職務を遂行するに最適の能力を持つ人があれば中学以上は独学でもこの職に就けるという理論です。もちろん英国の場合大学出身者は数が少なくすでにそこえるまでに才能を持つエリートでないとなかなか大学入学ができないので、その結果として大学卒に肩が少なく、大抵要職、専門職についていますが、それはいわば結果論で、「大学をでたから優秀だ」と決めることはちがいます。

実際問題としては、英国の社会でも中学校の段階で三つのちがった種類の学校に学生を分類すること、分類の責任が地方自治体にあることからくる問題は社会一般からも教員からもまた子供たちの親からもでており分類はどの年齢を対象にやっても全体に公平にということとはなかなかむづかしく、また人間が人間の能力を査定することは難しいと思いますが、そういう批判は非常に多くても、とにかく英国の場合は、学校制度の歴史的な発展過程が、いまのべた三種類の学校を必要としてきた現実の上に立っている。つまり中世初期の社会ではじめは貴族の子弟や教会に仕えるもののみの学校であつたものが次第に地主階級や新興ブルジョワ階級の子供を含むようになり、それから労働階級一般を含むようになった。そうしてそれが時代の進むとともに義務教育年限が次第に長くなって小学校からセコンダリ、モダン校に続くようになり、セコンダリ、

モダン校の年限がいまは小学校とふくめて10年ですが、近くそれを11年に延長する方針になつている。そういう歴史があつて、とにかく全国民をカバーする義務教育が1年ずつ延長されていくという秩序があるから、批判は多くても、とにかく中等学校のコース別が一般社会に納得されています。(英国に限らずヨーロッパの古い教育の伝統のあるところは大学中学校のコース別があります。)しかし日本で普通教育としての高校(高校の一部は専門教育であるとしても)がこれだけ発達し、アメリカ式に大学数と大学生をこれほどまでに増やしてしまった現在、欧州の中学のコース分けを現象的にみとり入れることは非常に厄介な問題になるのではないかと思います。先程申しましたように同一価値労働同一賃金の原則が理解されている社会では、教育は学校で受けても、卒業後、夢野や職場やテクニカル・カレッジや、講習で受けても教育としての価値は変わらず、社会生活でも雇用の中でも身についた教育や技術が評価される建前になつていけば中学卒で働くものがひけ目を感じる必要もなく、働くための直接のプラスになる産業教育や技術教育を中学校で受けることが、普通教育やアカデミズムの教育を受けるよりも、社会的地位が低いなどという意識を持たなくてもいいわけです。日本でも最近では経済成長に伴う人手不足から中卒で雇用されるものの需要が増加し、従つて中卒の初任給も上がりましたが、中学校では相変わらず就職組と進学組の区別が、どうしても進学組優先的な傾向をみせているようです。中学の卒業式などで就職組をはげます教育委員や教育者たちの言葉をきいていると少なくとも英国のように社会機構上中卒に平等の職階上昇のチャンスを与えているならともかく、日本は現実問題としてそうなっていないのですから、どうも辻褄のあわないことをいつているようでいつも中卒で働く少年たちに申わけない気がします。以上のようなことを考えますと、職業教育や産業教育に対する社会一般の理解を正しくするためには、雇用政策の重点を中学校卒業程度ですぐ就職するものにおいて、義務教育と雇用体制の繋りの間に(それはまた普通教育から一般職へのリレーでもあります)間隙ができないように、しつかり底固めをすることが先決問題ではないかと思

います。それになんといつても日本の中卒就職者の比率は、全中卒者の35.8パーセントにも達するというのを、まづ第一に考えなければならぬ。つまり中卒者の大体3人に1人は直ちに働くということです。そこで英国では中卒者に重点をおく国家の雇用対策をどのようにしているかをみますとイギリスの場合は中卒で直ちに雇用につくものは中卒の約70%で、むしろ日本よりもはるかに比率が高いわけですが中卒就職者はいくら中学校で職業的あるいは産業技術的な教育を受けるとはいっても、やはりその初歩的なことですから、中卒ですぐ熟練工の地位につけるわけではなく、大抵一般職か、その一般職の見習段階に就くわけですから、この年代の年少者にとつて、もつとも大切なことは、15、6才という遊びたい盛り、独立したい盛りで就職するようになれば、誘惑も多いのですが、将来階級を上るに必要な学問や技術を身につけることをなにより優先すべきことです。そこで英国ではこの年代の年少者の正しい職業観と日本という「継続教育」の指導のために全国に年少労働者専門のオフィスを配置してかれらがテクニカル・スクールへ行ったり、職業訓練のチャンスをとるように指導したりします。また法律の規定により、この18才以下の年少労働者は有給で週何時間と定めて、労働時間中に教育を受ける機会を使用者が与えるべきことを、雇用契約の中で定めることになっています。またこうした非熟練年少労働者が最も多く働くことになる種類の産業サービスは、労働が分散的で組織がおくれているので（たとえば洋服仕立業、洗濯業、家具製造業、煙草新聞販売店、理髪業など）このような60数種の産業サービスを選び、これに最低賃金制を設けて、見習期の段階からはつきり週給額を規定しています。最低賃金制の規定というのは賃金額だけを決めているのではなくて、週休を定め（大抵週5日半制）、労働時間を定め、また年次有給休暇、祭日その他の休日の規定などをもつきり定めています。これは法律で規定されており、関係者はもちろんのこと職業家庭科の先生でも雇用主でもすべての国民がみな常識として知っていることですから、こういう産業サービスに年少者

が入つてみたら、労働条件が約束とちがうということはまづない。そういうことが小企業に働くものにも平等の価値評価をされているという意識を与えるプラスは大きいと思います。そしてその意識が、職業の中における教育の重要性をますます感じさせ、年少労働者を自己卑下や厭世観から救うと思います。職業教育の正しい理解を深めるには、まづ平等な人間評価を社会機構の中で確立することが先決問題だと思います。最後に職業訓練について一言すれば、同一価値労働同一賃金の原則が理解され、これに基づいて階級制度ができている社会では、働く人の階級がその能力に関係なくところてん式に下からつき上げられて年令とともに自動的に上ることはないのですから、階級を上るための梯子、あるいはエスカレーターとしての職業訓練が、非常に大きな意味をもつこととなります。日本の社会のように職業訓練を大学や高校の教育ほどには重要でない、教育的価値からいえば二義的な専門教育の補足的なものだという感じで社会に受けとられているのではなく、非常に積極的な教育価値をみとめられています。職業訓練にも産業内訓練、高度技術訓練、官、民訓練などがあるのは日本も同じです。労働組合も職業訓練には熱心です。日本でも最近1年功序列型の階級体制が崩れつゝある産業があり、大企業ではすでに職務給への切替えが始まっているところもあるときとします。労働組合のなかでも革新産業のトップに立っている若年労働者を多く持っているところでは、その産業内における職務の新しい価値評価を主張して職務給制度を主張しておられるようすが、職務給を求めるなら若年にも老年にも全部の労働者に求めるべきで、換言すれば現在若い労働者も自分たちが40才、50才になつていくときに現在と同じ内容の職務しか果た能力がなければ一ヶ所に停滞していても当然だということまで徹底していなければ、職務給支持とはいえないわけです。要するに教育における人間評価と雇用における職務評価を貫いてすべての人々に共通する一つの評価基準を持つことが大切であり、それは結局「人類普遍の原理」の追求によつて求められるべきものだと思います。

細谷 ハウス制度のようなものはドイツにもありますね。日本では今度の新しい教育課程では少し圧迫されたような教科になっておりますが、特別教育課程のクラブ活動、生徒会活動が社会性を養うという意味で大事なのです。しかし先生のクラブ活動に対する態度が「余計なこと」的なのですね。学歴偏重ということは日本の大きな問題点だと思いますけれども、学歴をはずしてしまうとかえつて悪いほうにいく、コネクションが重要視されたりする妙な空気が大びらに横行するような感じがございすが、どうでしょうか。なかなか能力主義というところまでいかないのではありませんか。

兼子 学歴尊重、年功序列をやっている、というのは能力評価ができないからではないのです。管理者は能力差というものは仕事を見ているとわかりますがそういうことで選抜するとあとの人間関係がよくない。お互いに足をひっぱり合ったりしましてね。日本ではひとつのグループになっている中ではけんせいし合つて、だれでも一踏にこうという封建的思想があると思うのです。それは非常に強いです。逆に外から入れてくるとさほど抵抗が強くない。公務員の上級試験採用者のように最初からグループをつくってレッテルを貼っておけば問題がおこらないのです。

渡辺 いつそのレッテルをはぐかということで、ほかの国にいくと大変な苦勞をやっているのですね。イギリスでは男女同一労働、同一賃金をやっております。一応ILOでもやっておりますね。どこの国でも同じですね。

本橋 能力主義をとるとお互に足をひっぱるといいますが、現在行なわれている抜擢というものが誰がみても納得のいくものでないために問題になるのです。

IV 婦人少年局長挨拶

今回、いろいろな角度から討議がすめられました。婦人の職業教育をどうするかという問題よりも、婦人の職業教育をとりまく諸般の環境の問題を多く討議していただいたように思います。私が最近出席した国連婦人の地位委員会においても「少女および婦人に対する職業教育」という議題がとりあげられました。この会議の全体の傾向は、職業教育にアプローチしていくところの基本的な理念は、男女機会均等の立場ということですが、各国の経済発展の段階によって問題点も異なるという前提にたち、委員会で今回一律の結論を出すのは時期尚早ということになりました。例えば工業の進んでいる国では専門的技術的教育が必要だが、工業のおくれている国では農業に関する教育が重要でありまたある国では家事使用人に対する職業教育が必要であるとするなどの意見が出され、今後各国の職業教育に関する法律および実施状況その他について詳細に調査をまとめたいでなければ委員会としての結論は出しえられないということになり、次のような決議をまとめました。

1. 権限ある当局に対して次のことを行なうよう要請する。
 - a 婦人および少女の職業指導と職業相談および職業、技術訓練を有効に改善する方法について考慮すること、及びその分野において無料の教育を与える施設を設置充実すること。
 - b 男女に対し既存の職業学校、専門的職業学校及びその他の施設に対する平等の機会を保障すること。
 - c 男女に対し平等の職業指導と職業相談および職業訓練ないしは専門的職業訓練を与えるために必要があれば新しいセンターを設けること。
 - d 工業事業所その他の事業所において、婦人に対し、在職職業訓練をおこなうよう奨励すること。
2. 事務総長がILOと協力して女子の職業指導及び職業訓練に関する勧告の

実施に関して国連及び専門諸機関加盟諸国が果たした進歩の状況について第18回委員会に報告するよう勧告する。

3. ILOの婦人労働者問題コンサルタントが職業指導と職業相談および職業、技術訓練の問題を検討するよう、またILOが総会において婦人の職業指導と職業相談及び職業、技術訓練の問題を議題としてとりあげるよう希望する。

4. 経済社会理事会に対して諮問的地位にある民間団体が、女子の職業指導と職業相談及び職業、技術訓練を適切に援助するための施設を育成するよう希望する。

以上の決議に基づいて第18回以後の委員会でさらに討議を深め何等かの結論を出していくようになるのではないかと思います。

婦人少年局としては婦人の職業上の地位を高めるという意味において、現状では男子と女子に対する考え方のギャップが大きいということを問題としてこれを解決していくために、研究結果を参考にさせて頂いたり、将来にかけて調査をすすめたりして婦人の経済的機会の向上に資していきたいと考えております。

第11回 婦人労働問題地方研究会議

婦人の職業に関する教育はどのようにすすめていくか

—能力を正しく評価し、伸ばすために—

各婦人少年室においては、標記の研究課題について、学識者、教員、労働者、使用者、婦人団体員などの参加をえて、地方研究会議を開催した。会議は本研究会議の主旨にもとづいて、職場における婦人の教育、訓練状況に重点をおき、あわせて学校における教育、婦人の職業に関する教育についての家庭の考え方などについての実情および問題点を研究したものである。研究課題が広範囲な問題を含んでいるものであるために、短時間の会議では研究という段階まで深めての討議は困難であり、主として実情の発表と、それに対する意見の交換にとどまっている。しかし、産業の発展に応じて婦人労働の果たす役割が大きくなっている今日、婦人の能力を十分発揮するための職業に関する教育、訓練のあり方についてはとくに労、使、教育関係者とも高い関心を寄せており、今後この会議を機に、労働者、使用者、社会一般における本問題に関してのとりくみが進められるものと期待している。

以下は、各婦人少年室の報告書から、会議の結果をとりまとめたものである。

1 職場における婦人の教育訓練の現状と問題点

今回の研究会議に参加した各企業では殆どが何らかの形で企業内教育、訓練を実施している。しかしその実施期間、教育、訓練内容については全体として体系的な構成がみられない。また男女を異にしているものが多く、とくに入社後数年経ってから実施している再教育、監督者教育などについては、女子を除いている例が多い。ここにいくつかの事例をあげながら、会議で明らかにされた問題点と意見を紹介する。

〔事 例〕

(1) — O 地方銀行 —

A. 入社時教育

接遇訓練を主としたもの

対象 男女新入者

B. 実務講習

対象 入社後5年目の男子全員

女子は希望者のみ (実情は女子が希望しても定員調整を理由に出席は不可能)

C. 勤続10年以上の女子講習会

(最近はじめたものであるが女子の積極的な参加がなかった)

(2) — K 地方銀行 —

A. 入社時教育

男子 入社時1ヶ月のうち毎土・日曜日合宿訓練

女子 窓口応待訓練シートをわたしてそれによつて教育

B. 中堅職員講習

勤続12年以上の男子のみ

(3) — A 銀行 —

A. 入社時教育

約1ヶ月実務指導

対象 男女全員

B. 一般行員教育

外務訓練を主としたもの

対象 男子のみ

大学卒2年後

高校卒5年後

C. 監督者教育

対象 男子のみ

(4) — B 地方銀行 —

A. 入社時教育

基礎技術その他の教育

対象 男女新入社員

B. 中堅女子職員教育

入行3年目に後輩の指導方法を教育

C. 長期勤続中堅女子職員教育

入行7年目に後輩の指導方法および中堅職員としての自覚をうながすための再教育

(5) — 紡織会社 —

特別に教育を実施せず現場訓練のみ

(6) — 電力会社 —

女子はテレタイプ、キイパンチ関係の技術教育のみ

(7) — 運輸会社 —

入社時、女子はテレタイプ、電話交換業務のみ実施

業務合宿教育

対象 男女 (但し、女子は家庭の無理解が多く宿泊訓練を理由に参加する者が少ない)

(8) — 百貨店 —

入社時教育

男子 (1ヶ月合宿訓練)

女子 (1ヶ月現場で実習訓練)

(9) — 造船会社 —

男子 1年間教育期間、その後1ヶ月研修し研究結果をまとめる

女子 入社時3日—7日教養訓練

(計算機等、事務機械の操作について初歩訓練)

④) 工業会社

男子 入社時2.5ヵ月— 3.5ヵ月訓練

女子 入社時60時間— 70時間(主として業務関係の説明と心構え的なもの。)

〔教育課目の事例〕

(1) 製造業(紡績)

採用人員 普通高校卒 男 11名 女 14名

工業高校卒 男 10名

教育期間 自 昭和36年3月2日

至 昭和36年3月25日

教育課目	延時間	受講対象者
紡績概論	10	男子のみ
生産管理	7	全 員
費用管理	3	〃
労働基準法	8	〃
労働協約	4	〃
就業規則	5	〃
賃金規則	3	〃
保険関係	5	〃
安全関係	5	〃
労働衛生	5	〃
実用英語	15	〃
工場現況	14	〃

工場環境清

掃及其他 10 全 員

実習

計 84

(2) 製造業(その他)

対象 女子高校卒新入者

第1日 消火の原則

衛生講座

第2日 あなたの心構え グループ討論会

接遇者のつとめ 〃 〃

第3日 意見をきく法

講演会(日本産業訓練協会)

第4日 電気の安全知識

第5日 あなたの職務は グループ討論会

第6日 電話の心得

言葉の使い方

第7日 測定器具の使用法

講演会(日本産業訓練協会)

第8日 正しい態度 グループ討論会

新時代の女性として

第9日 考査及終了式

(1) 企業内教育に関する機会均等について。

事例にあるとおり、銀行など事務職については、殆どの企業が男女とも入社時教育を実施しているが、男女均等の機会という点からみると、差別が明確である。第一の形は入社時教育は男女差別なく行なっているが、その後の

再訓練は女子を除いているもので、その大半が、女子の勤続年数が短いことを理由にあげている。第二の形は、入社時教育から男女を明確にわけ、教育期間、内容とも差別しているものである。女子の教育期間は男子より短かく、内容は接遇訓練、心得的なものが主で、その他は必要な事務機械などの初歩的訓練を実施しているところが多い。とくに金融業関係では業務内容が各企業とも共通しているため関係経営者団体等で作成した「窓口応待訓練講座」、「接客者訓練講座」などのテキストを使用し、それに各企業が必要に応じて教育内容を付加している例が多い。また若干の企業では最近の女子労働者の勤続年数の延長に伴ない再教育を実施しているが、事例にみるように男子と同一の再教育ではなく、女子のみを対象にした企画をして心得的なものや、従業員としての自覚をうながすことを目的としたものが多く見受けられる。

製造業では第一の形として大半の女子労働者を単準作業部門に配置するため、特に教育、訓練の必要はないとして入社と同時に現場で標準作業のみおしえて特別の教育期間を設けていない例がみられる。しかし男子に対しては企業の幹部職員としての教育を実施しており、この点ではつくりした差がみられる。第二の形としては、技術的な指導を中心として男女とも同様の教育訓練を実施しているもので、企業としては最近の労働力不足と工程管理の進歩から質のよい労働力を求めることを目的としている。第三の形は、男子工員は養成工として一定期間の訓練をし、女子は現場で標準作業のみ教えるというもので、この場合も将来監督者とする男子と、短期雇用で単純作業につかせるという女子との差別がみられる。

卸、小売業については、基本的には製造業と同様で、女子には標準作業のみ指導ということで、現場に配置してからの実習指導が大部分である。しかし接遇訓練については男女とも一定期間を設けて教育している例が多い。男子については他の産業にみられるように、終身雇用を目的として入社時訓練、監督者訓練を実施している。

運輸通信業では、男女とも特殊な技術を要求される職種が多いので、特に通信関係は教育訓練の機会が多い。この点では他の産業と異なる形式をとっているが、具体的な雇用面からみると遠隔地での長期合宿訓練などがあり、既婚婦人の参加がむづかしい状態にあることが指摘されている。以上の諸点に対し主な意見は次のとおりである。

(使用者)

- 女子は勤続年数が短いから入社時に接遇訓練をして、再教育の対象にはしていない。即ち男子は終身雇用、女子は3年—5年を能率的にという方針である。
- 男女の性別による差別ではなく、男女の適性に応じた職種に配置するための前提としての教育である。一概に性別による不均等な扱いというのは当たらない。
- 最近の事務機械化による単準作業の職業訓練が必要であり、これが女子の起用にも役立つと考える。
- 官公庁では男女とも機会は均等に与えられているが、成績(能率)は女子の方が劣る、とくに既婚者にその傾向がある。
- 女性は結婚して家庭に帰るべきであるから、職業教育は不必要である。
- 経営者協会、商工会、同業者関係などが行なっている企業外の教育訓練の機会もあるが、女子は積極的に参加しない。
- 婦人の自覚と意欲が問題である。仕事を結婚までの小遣いかせぎに考えているのではないか。仕事に対する研究心も責任感もない。教育してもいつやめられるかわからないから困る。
- 勤続年数の短い女子には投資して教育する間に製品をひとつでもつくってもらったほうがよい。

(労働者)

- 女子労働者が腰かけ的で意欲がないということを指摘されるが賃金、

昇進の面で均等でない現在、教育だけ平等にしても意欲はわかない。

○ 女子労働者の勢力がむくもられないから労働意欲も低くなるのは当然である。

○ 最近の既婚女子労働者は職業意識も高くなってきており、教育訓練を受けようとする意欲もあるが、遠隔地での開催などはその参加を妨げている。使用者は形式的には機会均等を与えても、実質的には女子の参加を期待していないのではないか。

○ 入社時教育は会社の計画によって半ば強制的に全員を参加させ、再教育では任意制にする。このようなやり方では女子が参加しにくい。

(2) 雇用の機会均等との関連について

各企業とも男子は終身雇用、女子は短期雇用を前提に採用している。このため賃金、昇進についての男女差があり、とくに昇進の面では女子の登用範囲が非常にせまい。男子労働者は企業内の再訓練、監督者訓練を経て職種換えや、昇進をしていくシステムがとられている。これは事務労働者、生産労働者とも同様である。しかし女子労働者は、事務労働者の場合は、補助事務、生産労働者の場合は、単純反復作業に配置し、採用後3年—5年能率よく働けばよいという方針がとられている。このため昇進がなく、単調作業に習熟してしまうと労働意欲がうしなわれ、仕事に対する積極性もみられなくなるといわれている。参加者の意見は次のとおりである。

(労働者)

○ 現在の企業内教育は生産性を高めることにのみ重点がおかれている。

もつと労働者に勝りをもたせる訓練であり、婦人労働者が劣等感を抱かないような訓練にすべきだ。

○ 最近女子の勤続年数も長くなっており、男子労働力の不足もあつて、女子のリーダー教育が行なわれ約20名が参加した。このうち6名が現場の副班長になった。婦人の職場配置を固定して管理しては婦人の

○ 産業の各分野で女子の適性を見出し、教育していく方向がとられるべきだ。適職の選定と需給関係の調査研究を婦人少年局ですすめてもらいたい。

2 女子の職業教育に関する学校および家庭における考え方とその現状

(1) 学校教育について

地方の実情により教育関係者の出席が得られなかつたところもあり、全体として学校教育に関しては討議された部分が少なく、主として中学校における学習指導要領の改訂(昭和37年度全面実施)、および進路指導における問題点についてふれられた。

学習指導要領改訂による技術家庭科の男女差別、高校女子の「家庭科」必須問題に対しては批判的な意見もかなり多くみられ、とくに職業についてからの婦人の意識の低さや、意欲のなさの原因ともなっているのではないかと、いう見方もされている。一方、義務教育課程において男女の教科内容を区別し、とくに女子には家庭科をという方向は、「婦人は家庭に帰れ」という考え方が根底にあるのではないかという疑問も出されている。

進路指導については、実際にはよい企業に多くの希望者を就職させるといふことのみに追われており、職業観の確立や、個性および能力に応じての進路指導がなされていないという点が指摘されている。参加者の意見は次のとおりである。

(労働者)

○ 婦人が職業能力をたかめていくためには労働者としての力をたくわえておくべきだと思う。地位を高めるためには自らの心構えと、教育、訓練の問題があるが学校教育と職場の教育の結びつきが無視されているのは問題である。

○ 婦人の職業というすぐ結婚か職業かと考える例が多いが、この観点はまだ脱皮しているべきで、婦人の力を社会に役立てるという認識にた

きたい。学校における職業指導、進路指導も基本的にはこの考え方です
すめてもらいたい。

- 中学校の技術家庭科の男女差別に反対するのは、教育の機会均等という
意味からである。女子は家庭に帰れという観点にたつての差別と考え
られる。これでは平等に職業能力をつけられないではないか。

(使用者)

- 個性に応じた方向で職業能力をのばすことが肝心である。そのために
は男女とも学校における基礎教育を確実にするべきだ。
- 職業教育は企業が必要に応じて行なうから学校で教育する必要はない。
- 現在の学校教育は職場でいかされていない。とくに接遇訓練に力を入
れなければならないのは電話のかけ方ひとつでもすぐに使えない状態だ
からである。

(学識者)

- 男女を問わず選択科目については機会均等であるべきだ。産業、職業、
性別等に関連させた必須科目の男女差別には賛成できない。教育課程
で性別による差別をするということは、労働者自身男と女はちがうとい
う意識をもたせることになり、一方経営者側にもその考え方を植えつけ
る結果となり、職場における不平等待遇の原因になっているのではない
かと思う。

- 職業選択が、個人の能力、適性によつて行なわれていない。職業指導
が社会、家庭との結びつきをもっていないのが大きな欠陥である。

(教員)

- 職業指導は教科をとおして行なう方法と特別の時間をつくつて行なう
方法がある。しかし各教科をとおして行なうということは非常に困難で
ある、それぞれ専門の科目以外は教えられないのが実情だ。
- 職業の進路指導をする場合親にも知識を与える指導方法がほしい。

労働意欲が減退するのは当然ではないか。

- 職種転換、職場の配置換を女子が嫌うといわれているが、現在までの
企業のやり方が無計画で、個人の特性や能力を全く無視して行なってい
るからだ。職場を変えることは能力がないからとみる風潮ができてしまっ
ている。
 - 仕事の能率や知識についての男女差を問題にされているが、男子には
十分な教育をし、女子には行なっていないのだから差があるのは当然で
ある、まず均等に機会を与えるべきである。
 - 賃金は入社時は男子と同じでありながら年々男女の差が大きくなる。
女同志で話しあい仕事も男子と同様にやってみたら待遇改善は全く行な
われなかつたので仕事に対する意欲を失なつた。
 - 経営者側が女子を補助労働とのみ考えているため職場での教育の機会
が到来しない。
 - 婦人の職業能力を正しくのばすためには福祉施設の完備と同時に労働
時間の短縮をあわせすすめるべきだ。既婚者にかぎらず現在のような家
庭管理と職業の両方に能力を発揮するのは無理だと思う。
- #### (使用者)
- 初任給に男女差はないが、採用方針が男子中心であるため、成績がよ
くても女子は採用されない人が多い。しかも在職中の女子も職制につく
のをこばんだり、男子と同等の教育訓練を受けるのを放棄したりする例
が多い。婦人の地位の向上に悪影響がある。
 - 女子は短期間訓練でやめる例が多く訓練しても成果があがらない。実
際に仕事の役にたつのは入社後3年ぐらいからであるから10年ぐらい
勤務してもらいたい。
 - 金融関係では窓口事務は殆ど女子が占めているので長期的なみととし
をたてて婦人の職場教育に重点をおくべきだと考えている。

- 女子労働力への依存度から、今後は長期雇用に向く教育を考えるべき
た、同時に長期勤続が可能なように福祉施設の充実をはかる必要がある。
- 男女それぞれの特性にあつた仕事につけるのが当然であるから教育もその観点から行えばよい。但し、既成の職種にとらわれず女子のみに出来る仕事の領域を開拓する必要があるのではないか。
- 婦人は配置換によって新しい職種にかえようとしても仕事に対する意欲がないので配置換を嫌う傾向があるし、また特定の有能な人を抜ききすると女同僚で足をひっぱるなどして職場の雰囲気はわるくなる。このようなことでは、多くのポストを経験する必要がある役付職員にさせるのはむづかしい。
- 女子中卒者は現場の単純作業にときめていたが工業高校出の女子が入れば男子と同様の教育をし現場の女子従業員を対象とした組長や主任に登用してもよい。
- 職務分析を行ないその職務に適した人を採用し、それに伴つた賃金を払い男女を問わず採用する方向をとりたい。

(学識者)

- 現在の企業内訓練は営業本位である。家事労働、育児の負担を軽減できる社会施設が完備し、婦人が結婚しても働ける条件が整備され、かつ賃金、月給月格において男女差が撤廃されれば女子の労働意欲も高まる。この意味からも企業内訓練は経営管理のみに重点をおくのではなく、婦人労働者を社会人、職業人として育てる方向での教育をすすめるべきだ。
- 新入社員対象の入社時訓練が多く、とくに女子に対しての一環した教育制度をもつ企業は少ない。長期的なみとおしになつて制度を確立するべきではないか。
- 経営者団体、同業関係団体実施の接遇、事務訓練も年2回程度では不足である。

在は父兄が職場や職業について知らなすぎるので家庭との協力が困難である。

(2) 家庭における職業に関する教育についての考え方について

全体に意見が少なく、主として婦人が職業をもつことに対する家庭の考え方、認識のしかたについて話しあわれている。従来からいわれているとおり女子に対しては幼児から「女らしく」という考え方があり、進学や就職についても同一家庭内で男子と区別して考える傾向があり、これが女子自身の将来の意識に影響しているのではないかとみる意見が多かつた。また、父母の職業に対する認識がうすく、これを教育啓発する社会教育的機会が少ないので、婦人団体などが何らかの形で活動することが一般の関心をうながすことになるのではないかという問題提起もされている。主な意見は次のとおりである。

(学識者)

- 家庭、学校における社会教育が不十分である。このため、職業についてからそれまでの教育の成果があがらないのではないか。
- 最近の高校卒の女子は職業を結婚までの一時的なものとは考えていない。一般の家庭で職業をもつた女子(主婦、婦)についての理解協力がたりない。このことが職業を続けていく上での障害になつている。

(労働者)

- 家庭教育についてはとくに父親の考え方が影響する面が多い。女子が職業をもつことに対する理解と同時に家庭内での男女平等の思想を育てることが大切ではないか。これが将来の職業上の男女均等の考え方にもなると思う。

(婦人団体員)

- 家庭が理解をもち、社会的風潮である女子についての偏見をなくすることが先決ではないか。とくに男女の能力に差があるという意見や、女子

は補助的、単純作業に適しているなどという考え方はあらためるよう婦人会あたりでも働きかける必要がある。

- 婦人は結婚して家庭に入ることが一番よいと思う、よい家庭人となる教育をしてほしい。学校では職業教育をしないで基礎となる普通教育をしてもらいたい。職業教育は企業内、同業組合または国で実施すればよいと思う。

1962年7月30日 印刷

1962年8月10日 発行

婦人の職業に関する教育を
どのようにすすめていくか

第11回婦人労働問題研究会誌

編集人 東京都千代田区大手町

発行人 労働省婦人少年局

印刷人 株式会社 桜井広済堂

東京都港区芝三田西園町2-17

電話 三田 8301・5