

保
不
支
料

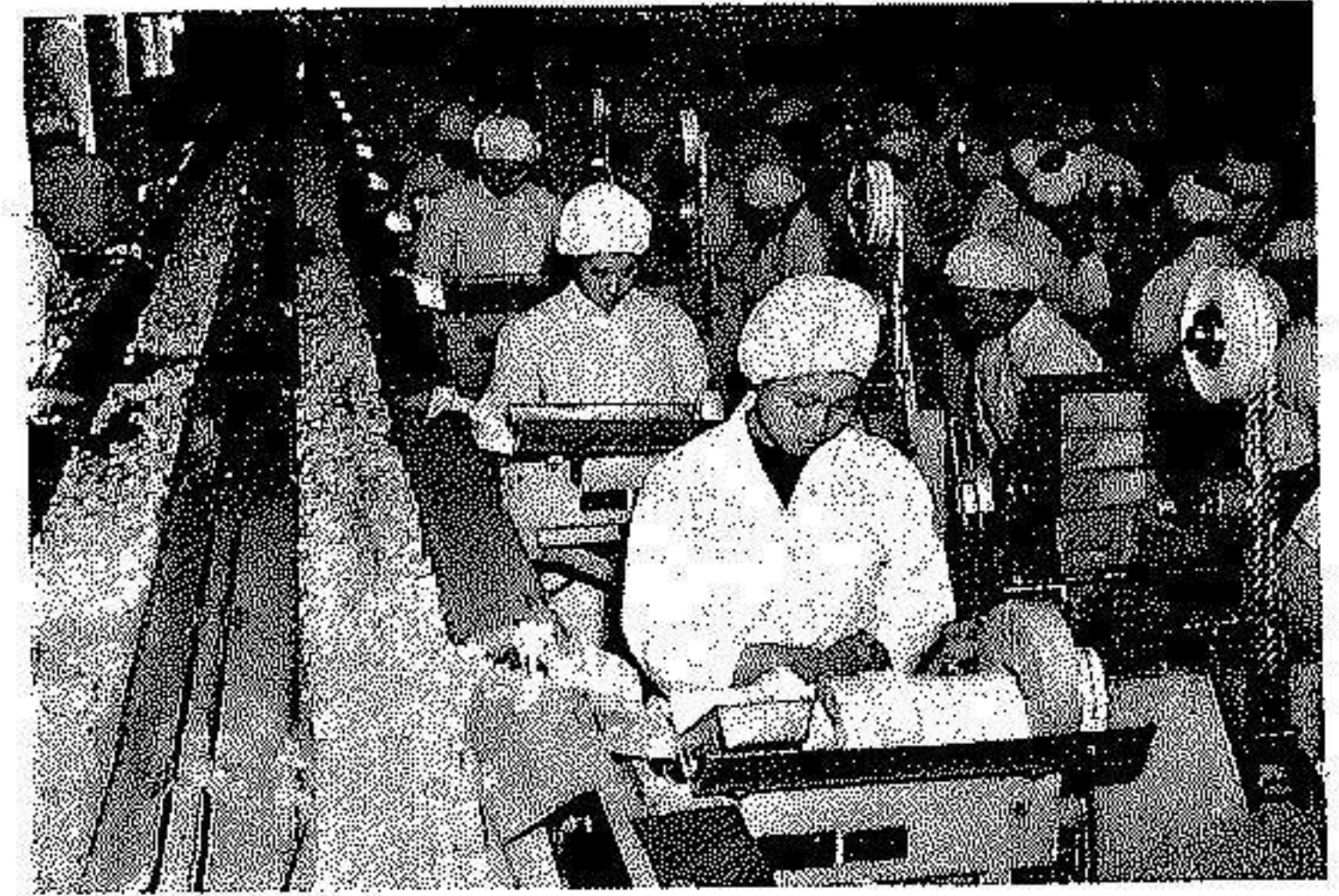
婦人労働調査資料第31号

パン菓子製造業の女子労働者

—実態調査報告—

1957年8月

労働省婦人少年局



キャラメルのパッケージ



ビスケットのパッケージ



食パン原料の計量

食パン原料の整形



食パン原料の整形

は し が き

婦人少年局では例年、婦人労働者が多く働いている産業又は婦人が多く就いている職業に関し、婦人労働の実態調査を行い、その結果をとりまとめて婦人労働の基礎資料としておりますが、今回はパン菓子製造業における婦人労働の実態を調査いたしました。

製造業のうち婦人が一番多く働いているのは紡織業、次いで食料品製造業ですが、食料品製造業中婦人労働者が最も多いのがパン菓子製造業です。1955年国勢調査によりますと、ここに働く婦人は10万人、当産業総労働者数の4割弱にあたります。

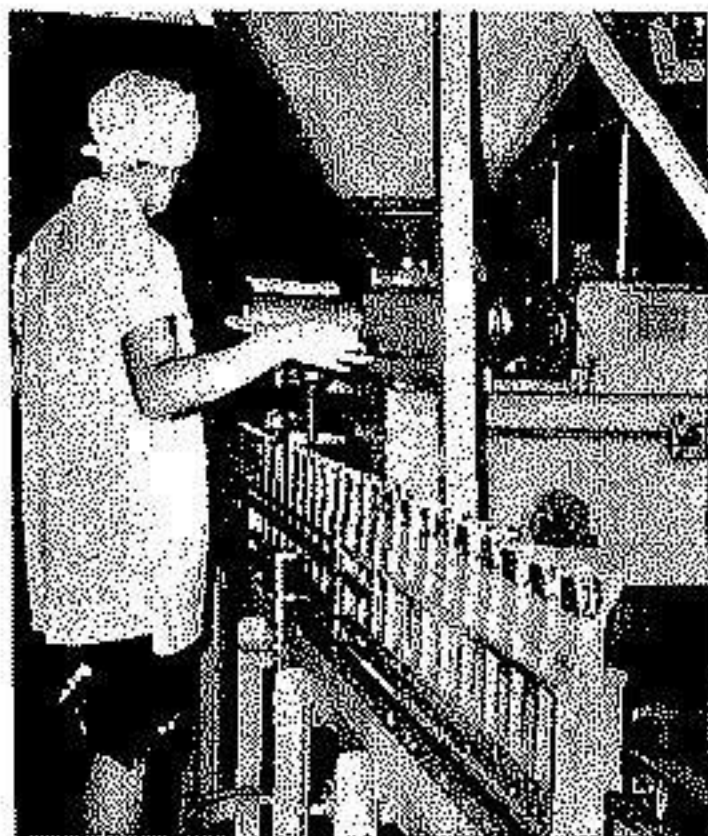
この調査はパン菓子製造業における婦人労働の実情を雇用、労働条件、保健、職場施設、日常生活、組合活動など各面から総合的に明らかにしようとしたものです。

この報告書がパン菓子製造業における婦人の労務管理や職業指導にあたられる方々の御参考となり、婦人労働者の労働保護が一層充実され、その職業上の地位を高めるためにお役に立てば幸いです。

おわりに、この調査の実施にあたり、多大の御援助と御協力を賜わった労使の方々に對し、心から感謝の意を表する次第です。

1959年1月

労働省婦人少年局



羊羹仕上げ（容器へ流し込み）



和菓子の包装

パン菓子製造業の女子労働者

— 実 態 調 査 報 告 —

目 次

は し が き

序

I. 調 査 の 概 要	1
1. 調 査 の 目 的	1
2. 調 査 の 対 象 及 び 調 査 方 法	1
3. 調 査 期 日	2
II. 調 査 結 果 の 概 要	2

名 論

第1部 パン菓子製造業における女子の雇用	9
第1章 パン菓子製造業における女子労働者の特性	9
1. 男女の構成状況	9
2. 常 用、臨 時	10
3. 製造、事務、販売	11
4. 通勤、寄宿又は住込	12
5. 年 令	13
6. 勤 続 年 数	15
7. 扶 養 家 族	16
8. 学 歴	17
第2章 女子労働力の給与	18
1. 家族に関する事	18
イ、配偶関係と子供	18
ロ、家族と家計	19
2. 女子労働者の経済生活の形態	20
3. 就職の動機と現職をえらんだ理由	21
イ、就 職 の 動 機	21
ロ、現職をえらんだ理由	23
第3章 女子労働者の採用	23
1. 募 集 主 体	23
2. 募 集 時 期	24

3. 募集と採用方法	24
4. 採用条件	26
第4章 女子労働者の異動状況	27
第2部 パン菓子製造業女子労働者の労働条件	29
第1章 就業規則	29
第2章 女子労働者の労働時間、休憩、休日	29
1. 労働時間、労働日数	29
イ、交替制、時差出勤制	29
ロ、勤務時間	30
ハ、労働時間	32
ニ、労働日数	35
2. 休 憩	36
イ、昼食休憩時間	36
ロ、昼食時以外の休憩時間	37
ハ、休憩時間中の外出	37
3. 休 日	38
イ、休 日	38
ロ、年次有給休暇	40
第3章 女子労働者の給与	40
1. 給与形態	40
2. 現金給与額	41
イ、概 況	41
ロ、年令と給与	42
ハ、勤続年数と給与	44
ニ、扶養家族数と給与	45
3. 初 任 給	46
4. 昇 給	49
5. 賞 与	51
6. 退職金と停年	52
イ、退 職 金	52
ロ、停 年	55
第4章 母性保護関係	56
1. 生理休暇	56
2. 産前産後の休業	60
3. 育 児	62

第3部 パン菓子製造業女子労働者の保健	65
第1章 女子労働者の健康管理	65
1. 医務室、衛生管理者	65
イ、医 務 室	65
ロ、衛生管理者	65
2. 健康診断	65
第2章 女子労働者の疾病と災害	67
1. 疾 病	67
2. 災 害	67
第3章 傷病による欠勤に対する療養保障	68
第4部 パン菓子製造業女子労働者のための施設等	72
第1章 作業環境概況	72
第2章 職場施設等	73
1. 食事をとる場所	73
2. 休 憩 室	74
3. 休 養 室	74
4. 更 衣 室	74
5. 立作業場の椅子	75
6. 昼食の支給状況	75
7. 作業衣等の支給状況	76
第3章 宿泊施設	77
1. 施設の 種類	77
2. 室 代	77
3. 施設の 概況	78
イ、女 子 寮	78
ロ、住込者の宿泊室	78
ハ、設 備	78
第4章 社会保険	80
第5部 パン菓子製造業における寄宿、住込女子労働者の生活	81
第1章 寄宿舎規則	81
第2章 自治組織	81
第3章 寄宿、住込女子労働者の休日の生活	82
第6部 パン菓子製造業の労働組合	84
第1章 労働組合の概況	84

1. 組合組織状況	84
2. 組合員	85
3. 組合役員	85
第2章 婦人部等に関する概況	86
1. 婦人のための組織	86
2. 婦人部等の役員	87
3. 婦人部等の活動	87
第3章 組合の中の婦人	88
1. 組合の婦人対策	88
2. 組合活動に対する女子組合員の態度	89

附 録

調 査 票

1. 様式A 個人別調査票(男女労働者)	93
2. 様式B 個人別調査票(女子労働者)	94
3. 様式C 事業所調査票	98
4. 様式D 労働組合調査票	120

統計表目次

表1 規模別 男女別労働者数	9
表2 規模別 男女別の常用臨時労働者数	10
表3 規模別 部門別 男女別の労働者数	10
表4 規模別 常用臨時別男女労働者数	11
表5 規模別 部門別男女労働者数	12
表6 規模別 通勤寄宿住込別の男女労働者数	13
表7 規模別 男女労働者の平均年齢	14
表8 規模別 年齢階層別女子労働者数	15
表9 規模別 男女労働者の平均勤続年数	15
表10 規模別 勤続年数階層別女子労働者数	16
表11 規模別 男女労働者の平均扶養家族数	16
表12 規模別 扶養家族数別の女子労働者数	17
表13 学歴別 部門別男女の労働者数	17
表14 全産業における学歴別男女労働者数	18
表15 規模別 配偶関係別女子労働者数	18
表16 子供の有無別 既婚女子労働者数	19
表17 家族人員及び家族中の有所得者数別女子労働者数	19
表18 家計の主支持者別 女子労働者数	20
表19 家計の主支持者の職業別女子労働者数	20
表20 規模別 経済生活形態別女子労働者数	20
表21 規模別 家計補助金額別女子労働者数	21
表22 規模別 就職の動機別女子労働者数	22
表23 部門別 就職の動機別女子労働者数	22
表24 未婚別 就職の動機別女子労働者数	23
表25 現職を選んだ理由別 部門別女子労働者数	23
表26 規模別 募集主体別事業場数	24
表27 規模別 募集の時期別事業場数	24
表28 規模別 募集方法別事業場数	25
表29 規模別 就職経路別女子労働者数	26
表30 規模別 項目別男女の採用条件有の事業場数	27
表31 規模別 男女労働者の年間異動状況	28
表32 規模別 就業規則の有無別事業場数	29
表33 規模別 交替制又は時差出勤制の有無別事業場数	30

表34	規模別	平時繁忙時の勤務時間別事業場数	31
表35	規模別	勤務時間別女子労働者数	31
表36	規模別	出勤時刻別女子労働者数	32
表37	規模別	退勤時刻別女子労働者数	32
表38	規模別	男女労働者の1人1ヵ月平均労働時間数	33
表39の1	規模別	部門別 男女労働者の1人1ヵ月平均労働時間数	33
2	規模別	1ヵ月間の午前5時以前出勤状況別女子労働者数	34
3	規模別	1ヵ月間の午後10時以後退勤状況別女子労働者数	34
4	部門別	1ヵ月間の午前5時以前出勤状況別女子労働者数	35
5	部門別	1ヵ月間の午後10時以後退勤状況別女子労働者数	35
表40	規模別	部門別 男女労働者の1人1ヵ月平均労働日数	36
表41	規模別	昼食休憩状況別事業場数	36
表42	規模別	1人当り昼食休憩時間別事業場数及び1人当り平均休憩時間	37
表43	規模別	1人当り昼休み以外の休憩時間別事業場数及び1人当り平均休憩時間	37
表44	規模別	休憩時間中の外出の許可状況別事業場数	38
表45	規模別	休日状況別事業場数	38
表46	規模別	公休日数別女子労働者数	39
表47	部門別	公休日数別女子労働者数	39
表48	規模別	年次有給休暇規定の有無別事業場数	40
表49	規模別	給与形態別事業場数	40
表50	規模別	給与内訳別 男女労働者の平均月間現金給与額	41
表51	男女別	現金給与額規模間格差	42
表52	規模別	現金給与額男女間格差	42
表53	規模別	手取給与月額別女子労働者数	42
表54	規模別	年令階層別 男女労働者の平均月間現金給与額	43
表55	規模別	勤続年数階層別男女労働者の平均月間現金給与額	45
表56	規模別	扶養家族数別 男女労働者の平均月間現金給与額	45
表57	規模別	初任給に関する規定の状況別事業場数	46
表58	規模別	初任給金額別 男女別事業場数	48
表59	規模別	男女別 昇給制度の有無別事業場数	49
表60	規模別	昇給額の男女差の有無別事業場数	50
表61	規模別	男女の昇給額別事業場数	51
表62	規模別	賞与の有無別事業場数	52
表63	規模別	1事業場当り1人平均賞与支給金額別事業場数	52
表64	規模別	退職金規定の有無別事業場数	53
表65	規模別	停年制の有無別事業場数	55

表66	規模別	生理休暇に関する規定の有無別事業場数	57
表67	規模別	生理休暇請求方法別事業場数	57
表68	規模別	部門別生理休暇請求率	57
表69	規模別	部門別1人1ヵ月平均生理休暇請求日数	58
表70	規模別	生理のため休暇をとったものの請求日数別女子労働者数	58
表71	部門別	生理のため休暇をとったものの有無別女子労働者数	59
表72	規模別	生理休暇請求状況別女子労働者数	59
表73	生理の状況別	女子労働者数	59
表74	職種別	生理の状況別女子労働者数	59
表75	規模別	産前産後の休業請求者の有無別事業場数及び同請求者の女子労働者総数に対する割合	60
表76	規模別	妊娠の有無別女子労働者数	61
表77	規模別	出産前休業日数別女子労働者数	61
表78	規模別	出産後休業日数別女子労働者数	61
表79	規模別	妊娠後の経過状況別女子労働者数	62
表80	産前産後休業中又は休業後に退職したものの女子労働者総数に対する割合		62
表81	規模別	育児時間規定の有無別事業場数	62
表82	規模別	乳児をもつ女子労働者数	63
表83	規模別	勤務中の乳児を世話する人別女子労働者数	63
表84	規模別	授乳方法別女子労働者数	64
表85	規模別	授乳の場所別女子労働者数	64
表86	規模別	健康管理状況別事業場数	66
表87	現職に就いてからの罹病状況別女子労働者数		67
表88	規模別	男女別災害件数	67
表89	規模別	男女別 年間災害件数別事業場数	68
表90	現職についてからの被災状況別女子労働者数		68
表91	規模別	男女労働者の年間欠勤率	68
表92	規模別	長期療養保障の状況別事業場数	69
表93	規模別	食事をとる場所の状況別事業場数	73
表94	規模別	休憩施設状況別事業場数	74
表95	規模別	休養室状況別事業場数	74
表96	規模別	更衣室状況別事業場数	75
表97	規模別	立作業場の椅子備付状況別事業場数	75
表98	規模別	昼食支給状況別事業場数	76
表99	規模別	作業衣支給状況別事業場数	76
表100	規模別	宿泊施設状況別事業場数	77

表101 規模別 宿泊施設の室代徴収状況別事業場数	78
表102 規模別 寄宿又は宿泊に伴う設備の状況	79
表103 規模別 社会保険加入状況別事業場数	80
表104 規模別 寄宿舎規則の有無別事業場数	81
表105 規模別 自治組織の有無別事業場数	81
表106 規模別 寄宿又は住込女子労働者数	82
表107 規模別 寄宿又は住込女子労働者の休日における使用者宅の家事手伝状況	82
表108 規模別 寄宿又は住込女子労働者の私生活状況	82
表109 企業規模別労働組合の有無別事業場数	84
表110 企業規模別労働組合数	84
表111 結成時期別労働組合数	84
表112 企業規模別 上級組織への加盟の有無別組合数	85
表113 加盟上級組織別組合数	85
表114 企業規模別男女別労働組合員数	85
表115 男女労働者の組織率	85
表116 男女別組合役員数	86
表117 男女別その他の役をもっているものの数	86
表118 女子組合員のための組織の有無別組合数	86
表119 設置時期別婦人部等	87
表120 組合結成時期と婦人部等の設立時期との関係	87
表121 男女別婦人部等の役員数	88
表122 婦人部等の活動方針の有無状況	88
表123 組合が女子のために使用者に要求した事項の有無	89
表124 組合の婦人対策予算の状況	89
表125 企業規模別 組合加入状況別女子労働者数	90

統計 図 目 次

図1 年令階層別女子労働者数	14
図2 規模別 年令階層別の女子労働者数	14
図3 勤続年数階層別女子労働者数	16
図4 年令階層別平均月間現金給与額	48
図5 年令階層別平均月間現金給与指数(全産業)	43
図6 勤続年数階層別平均月間現金給与額	44
図7 勤続年数階層別平均月間現金給与指数(全産業)	44

序

I 調査の概要

1. 調査の目的

製造業中、女子が多く就業し、かつその大部分が100人以下の小企業であるパン菓子製造業における女子労働の実態を雇用、労働時間、賃金、母性保護、保健、職場環境、生活環境、労働組合の状況等各方面から総合的に捉え、本産業におけるその問題点を明らかにして、女子労働保護及び労働管理のため各関係者の資料として提供することを目的とする。

2. 調査の対象及び調査方法

調査対象は1954年総理府統計局事業所統計調査による従業員数10人以上の全国パン菓子製造業における事業場4,715カ所、及びそこに働く男女労働者110,293人とし、規模別により下記割合で都道府県層別無作為抽出を行った459事業場、8,828人に対し各都道府県婦人少年室職員が各調査票毎に下記の方法により調査を行った。

調査対象に関する定義

①パン菓子製造業とは

- (1) パン及び菓子を製造して卸売をする。
- (2) パン及び菓子を製造して小売をする。
- (3) パン及び菓子を製造して卸売及び小売をするものを云う。

即ちパン菓子を製造し、卸売小売を兼ねていても、製造していることによつて製造業とするもので、販売のみをしているパン菓子卸売小売業と区別する。(行政管理局)

②パン菓子製造業の内容

日本標準産業分類による細分類の内容を提示すると下記のとおりである。

パン及び菓子製造業(日本標準産業分類小分類)

(イ) 生パン及び生菓子製造業

主として生パン、ケーキ、ドーナツ、パイ等の西洋菓子及び生和菓子の製造に従事する事業場をいう。

・生パン製造業、生洋菓子製造業、生和菓子製造業、ゼラチン菓子製造業。

(ロ) 乾パン及び乾菓子製造業

主としてビスケット、クラッカー、カステラ等の乾菓子の製造に従事する事業場をいう。

・乾パン製造業、ビスケット製造業、乾菓子製造業、煎餅製造業、カステラ製造業。

(ハ) その他の菓子製造業

主としてチョコレート菓子、チューインガム、砂糖菓子、飴菓子等の製造に従事する事業場をいう。

・チョコレート菓子製造業、チューインガム製造業、砂糖菓子製造業、飴菓子製造業、キャンデー製造業、アイスキャンデー製造業、キャラメル製造業。

抽出率	規模	事業場	労働者
	500人以上	1	1/12
	100~499人	1/3	1/24
	30~99人	1/8	1/24
	10~29人	1/12	1/12

調査票と調査方法

様式A 男女労働者個人別調査票	賃金台帳、労働者名簿等使用者側備えつけの帳簿から必要な事項を転記する。
様式B 女子労働者個人別調査票	女子労働者に面接調査を行い調査員が記入する。
様式C 事業所調査票	事業場の経営者又は人事担当者へ面接し、質問又はその提供する資料によつて調査員が記入する。
様式D 労働組合調査票	事業場の経営者又は人事担当者及び労働組合幹部、婦人対策責任者に面接し、質問又はその提供する資料によつて調査員が記入する。

3. 調査期日

1957年6月

但し賃金、労働時間、労働日数についてはその前月の5月分である。

II 調査結果の概要

調査結果の項目別概況を述べるのにさきだつてその背景となるパン菓子製造業の概況とそこにおける女子労働の基本的特色とを記しておくことにする。

この種産業には規模の小さい事業場が多く、今回調査対象となつた10人以上の事業場のうち97%までが10~100人の規模である。

一口にパン菓子製造業といつても、さきに調査概要の項においてのべたように、その内訳種目は多種多様で、パン、洋菓子、和菓子、焼物、焙類と大まかな分類だけをみてもその製造工程及びそれに伴う職種は多岐にわたっており、又規模によつて製造専業のもの、卸小売を兼ねているもの等があり、これらを一括して調査し、結果をとりまとめることには多少無理がみとめられないでもなかつた。

女子労働に関する特色として第一にすべての製品製造工程に共通して言えることは、概して女子は純製造工程に働くものが少く、集注的に仕上げ、包装係に従事しており、とくに機械を運転する職種、火加減、温度、粘度、硬さ、酸酵状況等を見分けて処理する仕事、和洋生菓子等の指先技術を要する工程等、つまり、製造過程の要所といわれるポストに就いているものが非常に少いということである。

このように女子が独立技術者として起用され難い理由としては、この種産業には夜間又は深夜作業

を行う事業場が多いこと、小さい事業場は労働者数が少いので完全な分業が行われていないため、1人幾役かを兼ねているのが実情なので、体力と敏捷な動作の切替を必要とすること、女子は2、3年で退めるので技術的な仕事を仕込んでも将来性がない等が言われている。なお夜間作業に関して、業者達は次のように説明している。「一般世間の人々が朝、出来たてのパンや菓子を要求する慣習があるもので、これに応じるためにはどうしても夜間製造することになる。もとより製品によつては、例えば柏餅等のごとく端午の節句当日に食べごろの品を供進するためには、その材料の性質上どうしても前夜から朝にかけて作らねばならぬものもあるが、必ずしも出来たてでなくても衛生上、栄養上、賞味上弊害はなく、むしろ栄養、消化、吸収上の利点がある製品もあること等科学的認識を人々がもつてくれるようになり、この慣習から脱け出してくれるならば夜間作業はしなくても営業できる」と。又現に規模の大きな事業場では夜間作業は全然行われていない。

基本的特色の第二として男子とくらべて女子労働者に寄宿又は住込の者が少い(男子約5割、女子約1割)ことがあげられる。このことは今回調査対象となつた従業員10人以上のパン菓子製造業の97%までが10~100人の小企業であつたにもかかわらず、女子労働者の雇用形態一採用、賃金体系、労働時間、休憩、休日等一に比較的封建的色彩が少なく見受けられたこと、関連づけられるものと考えられよう。

1. 女子の雇用

女子労働者の特性

製造業のうち女子が一番多く働いているのは紡織業、次いで食料品製造業であるが、さらに食料品製造業のなかで女子就業者が最も多いのがパン菓子製造業であり、1955年国勢調査によるとその数は10万人、男女労働者総数の4割弱にあたる。

今回調査対象となつた規模10人以上の総事業場における女子と男子との比率は4対6で、これは総事業場の97%をしめる10~100人の小企業にみられる傾向とそのまま一致している。しかし100人以上の事業場では女子と男子の割合が7対3乃至6対4と女子が男子を上廻っている。

男女とも大部分が常用労働者であり、わずかに女子の方が男子より臨時労働者の割合が高い(女6%、男2%)。

女子労働者の6割は製造に従事しており、あとは販売2割、事務1割、雑役、掃除婦、小使等となつてゐるが、大規模ほど製造従事者の割合が高く、販売の割合が低い。

9割近くの女子労働者は通勤で、寄宿や住込労働者は男子(通勤、寄宿住込が半々)よりずっと少い。とくに100人以上の事業場に働く女子はほとんどが通勤している。

平均年齢は男女ともに全産業平均(1954年個人別賃金調査、女子25.4才、男子33.2才)より低く、女子24.3才、男子27.0才となつてゐる。

平均勤続年数も他産業とくらべてかなり低く(上記個人別賃金調査、女子3.6年、男子7.2年)、女子2.5年、男子3.4年で、とくに女子労働者の4分1は6カ月未満である。

平均年齢が低いことと関連すると思われるが平均扶養家族数はきわめて少く、女子0.08人、男子0.79人となつてゐる(上記個人別賃金調査、女子0.20人、男子2.15人)。

男女とも7割あまりが初等教育修了で、女子の場合は前記個人別賃金調査による全産業の場合とは同じ傾向であるが、事務従事者は7割あまりが中等以上の教育を受けており、これは販売、製造と順次少くなっている。

女子労働者の給取

女子労働者の2割強が既婚者、このうち過半数が子供をかまえている。

未既婚を問わず家族と別居して独立生計をたてている者は2割弱、8割が家族と同居しているが、平均同居家族数（本人をふくめる）は5人、本人が主な家計支持者となつてゐるものが1割弱である。

家計の主な支持者が本人以外の場合、半数あまりは父、ついで兄弟、母、夫となつてゐるが、その職業は会社員、工員、教員等の給料生活者が過半数をしめ、ほかに職人、医師、農業、無職等がみられる。

就職の動機については7割近く的女子労働者が経済上の理由をあげており、その割合は部門別では生産従事者に、未既婚別では既婚者に高い。

現職をえらんだ理由として「好きだから」「他より収入が多いから」等積極的な回答をしている者は2割位、他は「他に仕事がないから」等の消極的なものが多い。

採用

全体として7割あまりの事業場が「必要のとき随時募集する」と言つてゐるが、規模の大きな事業場には比較的定時募集の割合が高く、3、4月の入職期に募集を行つてゐる。

事業場側が答えている募集方法によると、縁故関係利用が一番多いが、職安に申込んでゐるところも過半数ある。しかし採用された結果は、女子労働者の半数が縁故、職安経由は1割あまりにすぎない。

女子の採用条件のなかで一番多くの事業場がかまげているものは学歴—生産部門は中卒、事務部門は高校卒、ついで配偶関係—未婚者に限る、家庭状況—普通又は中流以上等であり、学業成績、特技、容姿等を問題にしているところは比較的少い。

異動状況

この種産業における労働者の異動は他産業とくらべてはげしく、とくに女子において著しい。調査期にさかのぼる1年間の女子労働者の入職率は60.6%、離職率47.6%、男子入職率40.3%、離職率36.7%となつてゐる。

2. 女子労働者の労働条件

就業規則

全体として就業規則を備えている事業場は約7割となつてゐるが、就業規則を備えていないのはほとんどが30人未満の事業場である。

労働時間、休憩、休日

パン菓子製造業は仕事の性質上、一般に事業場の営業時間が長いので、交替制勤務や時差出勤を実施しているところが4割あまりあり、規模が大きいほどこの制度を取り入れている割合が高い。

女子労働者の1人1か月平均労働時間は209.3時間、男子241.9時間となつており、同年同月毎勤

による一般女子労働者の187.8時間、男子200.7時間とくらべていずれも長い。

男女とも概して規模が小さいほど労働時間は長い、とくに女子の場合は販売従事者が長い。

次に女子労働者の1人1か月平均労働日数は24.9日、男子26.2日で一般労働者より男女ともに多い（同年同月の毎勤、女子23.3日、男子23.8日）。

昼食休憩時間の1人当たり平均時間は49.1分、その他の休憩時間平均は7.3分、結局計1日1人当たり平均休憩時間は56.4分ということになる。

昼食休憩を全員一斉にとつてゐる事業場は4割で規模の大きな事業場ほどその割合は高い。

休憩時間中の外出については6割あまりの事業場は「自由」もしくは「上長に断れば出られる」と言つてゐるが、「許可しない」ところも1割強みられる。

大部分の事業場は何らかの形で休日を定めてゐるが、週休制を実施しているのは半数あまり、次に多いのは2割の事業場が行つてゐる月2回制、あとは月4回、3回等である。なお、月3回、2回の休日を実施しているのはすべて100人以下の事業場である。

年次有給休暇の規定を就業規則又は労働協約にうたつてゐる事業場は全体の半数となつてゐる。

女子労働者の給与

女子労働者の給与支給形態は4割あまりの事業場が月給制、日給制2割、職務により月給日給を併用しているところが2割、ほかに日給月給制と時間給がわずかずある。

平均現金給与月額女子6,331円、男子11,179円で女子は男子の56.6%にあたるが（1時間当り賃金女子29.9円、男子45.4円）、同年同月毎勤による食料品製造業の女子7,034円、男子19,517円よりいずれも低く、とくに男子の場合その差が甚しい。賃金が低い理由の一部としては平均年齢、平均勤続年数がとくに少いことが考えられる。

初任給に関する規定を設けている事業場は、中卒については8割、高卒6割弱となつてゐるが、「仕事の内容が異なる」「労働時間が異なる」等の理由から金額に男女差のみみられるところが中卒で3割強、高卒に2割弱ある。

初任給の平均額については把握できなかったが、中卒者は過半数の事業場が男女とも3,000～6,000円、高卒者は過半数が4,000～7,000円となつてゐる。

昇給制度がはつきり定められてゐる事業場は6割あまりあるが、そのうち4割近くは昇給額に男女差がみとめられ、それぞれに理由が附されている。

大部分の事業場は年1回以上の賞与を支給しており、7割あまりは現金支給、現金現物併用が2割弱、他は現物だけを支給している。調査日（1957年6月）からさかのぼつて最も近い時期に支払われた金額についてみると、女子の1人当たり平均が5,000円以下の事業場が7割あまり、これに対して男子は5割、7,000円以上女子1割弱、男子3割弱となつてゐる。

退職金制度が定められてゐる事業場は3割あまり、算出例をみると男女別を明示してあるものはほとんど見当たらないが、なかには女子の結婚による退職の場合や停年に達した場合の項目中に男女の扱いが異なるケースがみられる。

停年を定めてゐる事業場は1割あまりで、そのうち「男女差なし」の「男女差あり」に対する割合は8割2となつてゐる。

母性保護

生理休暇に関する規定をそなえている事業場は3割弱、無給が有給よりやや多い。有給無給にかかわらず、規定に示されている日数は大部分が2日以内で1957年5月中に生理休暇を請求したものは女子労働者の2%強、女子労働者1人当たり平均請求日数は0.03日、生理休暇請求者の1人平均請求日数は1.4日となっている。

調査月からさかのぼって1年間に産休を請求したものは産前、産後ともそれぞれ女子労働者の1%に相当する。1人平均休業日数は産前33.4日、産後46.9日、また同年間に産前産後休業中又は休業後に退職した者は女子労働者総数の約0.6%と推計される。

育児時間に関する規定を定めてある事業場は全体として少く、1割に満たない。規定のある事業場では過半数が1日に60～90分、残りの大部分は30～60分となっている。調査日現在、生後1カ年以内の乳児を持っているものは女子労働者の2.2%いるが、その半数は母乳で育てられ、そのうちの8割は職場で、2割は仕事の合間に帰宅して授乳している。

3. 女子労働者の保健

健康管理

医務室をもっている事業場はどくわずかで全体の3%に満たない。又50人以下の事業場が多いため衛生管理者をおいているところは10%である（労働安全衛生規則によると常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者をおかねばならぬことになっている）。

採用時に健康診断を行っている事業場は3割であるが、年1回以上の定期診断は業態の関係もありほとんどの事業場が実施している。

女子労働者の疾病と災害

現職に就いて以来、女子労働者がかかったことのある病気のうち、一番多いのは胃腸病（女子労働者の約1割）、ついで脚気、婦人科関係、耳鼻咽喉科関係等で、とくに職業病的なものはみとめられない。

調査日からさかのぼる1年間に女子労働者に起きた災害件数は869件（推計）、総件数の32%に当る。女子の災害中、比較的件数の高いのは切傷、打撲傷、機械に手足をはさむ、爪をはがす、火傷等である。

女子労働者の上記年間における欠勤率は3.1%、9割の事業場が健康保険、労災保険に加入しているので、傷病の短期治療には保険を利用していると考えられるが、長期療養の場合は費用もかさみ、又保険金の給付が切れることもあるので、これに対して会社独自の療養保障を行っているところもある。

4. 女子労働者のための施設等

職場施設

小企業が多いため全般的にみて職場施設はよいとはいえない。一置でいるいるの場合を兼ねている事業場が多いようである。

労働者用の食堂を備えている事業場は9割近くあるが、女子専用は非常に少く、1割に満たない。休けい室がある事業場は3割あまり、女子専用が1割あまり、休養室の設置割合は3割強、そのうち半数足らずが女子専用をそなえている。

食品衛生法の適用を受けている関係上、必ず清潔な作業衣に着換えなければならないことになっているにもかかわらず、更衣室をもっている事業場は1.5割を下回る状況である。しかし、その大部分は女子専用をそなえている。

立作業場の椅子は3分の1の事業場が備え付けている。

又昼食支給を行っている事業場は半数あまり、そのうちの半数は労働者から食費を徴収している。

食品衛生法にもとづいて本産業に従事するものは常に清潔な仕事着を用いなければならないことになっているので8割の事業場が作業衣を、4割が作業帽子又は三角巾を、3割が前掛けをそれぞれ支給している。

宿泊施設

8割以上の事業場が労働者のため、何らかの宿泊施設をもっている。施設の種類の寄居舎、寮、使用者住宅内、作業所の一部等であるが、後二者は主として100人以下の事業場である。宿代を徴収している事業場は1割弱となっている。なお女子専用の寄居舎や寮を備えている事業場は全体の4%である。

社会保険

ほとんどの事業場が一つ以上の社会保険に加入している。内訳は健康保険、労災保険の加入率が9割弱、厚生年金保険8割、失業保険8割弱である。

5. 寄宿、住込女子労働者の生活

寄宿舎規則

通称「寄宿舎」をもっている事業場のうち寄宿舎規則を備えているところは3.5割であるが、これによると外出、外泊ともに届出制をとっているところが多いが、許可制、禁止等は1カ所もみられない。

自治組織

自治組織ができているところは少く、宿泊施設のある事業場の1割にすぎない。

寄宿、住込女子労働者の休日の生活

女子労働者の1割にあたる寄宿又は住込労働者のうち休日に「使用者宅の家事手伝い」をしている者が4割いる。この人達もふくめて休日における彼女達の私生活をみると、洗濯（女子労働者の8割弱）と映画（6割強）に時間を費す場合が多く、ついで和洋裁（4割）、散歩（2割）、運動（1割）といった項目があげられている。

6. 労働組合

労働組合の概況

労働組合が組織されている事業場は全体の3%にすぎず、その半数近くは100～499人の規模である。

結成時期は大部分が戦後間もない昭和21年～23又は28～30年の何れかで、組合の過半数は何らかの上部組織に加盟している。

推計によると組合員総数は約2万人、そのうち6割が女子、労働者の組織率も女子の方が男子より高い(女子20%、男子9%)。しかし女子の組合役員への進出は芳しくなく、役員といわれる三役、執行委員、会計監査役中にしめる女子の割合は1割あまりという状況である。

婦人部等の概況

組合の中に女子組合員のための組織—婦人部等をもっているところは約4割で、その多くは組合結成と同時、もしくは結成後2～3年に設置されている。

既して婦人部、婦人対策部の場合は女子が部長、青年婦人部、青年婦人対策部の場合は男子が部長となっているが、過半数の部長は執行委員を兼務している。

婦人部の活動としては、大会、代表者会議、連絡員会議等が部の最高協議機関として定期的に開かれ、こゝで活動方針等を定めているが、概して出席状況、発言は活潑なようである。又婦人部等独自で機関紙を発行しているところもみられる。

組合の中の婦人

組合員中にしめる女子の比率が高いため、婦人独自の問題を組合全体の問題としてとりあげて、大会の議題、使用者との交渉項目にいれている場合が相当みられる。又組合が年間行事計画にとくに女子組合員を対象とする集会、調査、見学、レクリエーション等を盛り込んでいるケースも可成りある。

しかし女子組合員の組合活動に対する関心は必ずしも高いとはいえない状況らしく、自分が所属する事業場に組合がある女子労働者の組合加入率は9割近くとなつてはいるが、組合幹部の談によると、「意識が低く、協力が足りない」ことが具体的に種々あげられている。

各 論

第1部 パン菓子製造業における女子の雇用

第1章 パン菓子製造業における女子労働者の特性

1. 男女の構成状況

製造業中、女子労働者が一番多く働いている産業は紡織業、次いで多いのが食料品製造業であるが、パン菓子製造業は、この食料品製造業中、女子が最も多く従事している産業で、1955年国勢調査によるとその数は10万人、総労働者中にしめる割合は4割弱となつている。

今回調査対象となつた規模10人以上の総事業場における女子と男子の比率は4対6、上記国勢調査と同じ傾向を示しているが、これは、総事業場の97%をしめる10—100人の小企業にみられる傾向とそのまま一致しており、これに対して100人以上の事業場では逆に女子と男子の割合が7対3乃至6対4と、女子労働者の方が多くなつている。このことは企業の大小にかかわらず、技術を要したり、責任のあるポストには男子を配し、他の機械的作業には女子を当てる、従つて女子労働者数は事業場における生産量に応じて多くも少くもなるのにくらべて男子労働者数の企業による差は女子ほど著しくないことを物語っている(表1)。

表1 規模別、男女別労働者数

規模 男 女	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	43.6	67.7	60.2	41.5	36.5
男	56.4	32.3	39.8	58.5	63.5

事業場別の回答による。

次にパン菓子製造業では労働者の95%が常用であるため、常用労働者の男女比率は総労働者の場合とほぼ同じであるが、臨時労働者は女子7、男子3で、規模が大きい程女子の比率は高くなつている(表2)。

又部門別にみると、全体の66%をしめる製造部門に働く労働者の女と男の割合はほぼ全数の場合と似ており、事務、販売はだいたい男女が同数となつている(表3)。

表 2. 規模別、男女別の常用、臨時労働者数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
常用、臨時		%	%	%	%	%
常用労働者	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女	43.0	66.5	59.0	41.1	36.4
臨時労働者	計	57.0	33.5	41.0	58.9	63.6
	女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
技能養成工	計	91.1	77.8	75.7	72.5	89.2
	女	28.9	22.7	24.3	27.5	40.8
技能養成工	計	100.0	—	—	100.0	100.0
	女	12.8	—	—	—	20.0
技能養成工	男	87.2	—	—	100.0	80.0

事業場側の回答による。

表 3. 規模別、部門別、男女別の労働者数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
部 門		%	%	%	%	%
製 造	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女	41.2	77.1	66.1	39.3	27.8
事 務	計	58.8	22.9	33.9	60.7	72.2
	女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
販 売	計	50.5	46.3	41.5	48.0	56.2
	女	49.5	53.7	58.3	52.0	43.8
販 売	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女	48.4	28.0	53.4	46.6	48.5
販 売	計	51.6	72.0	46.6	53.4	51.5
	女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
そ の 他	計	42.9	25.5	41.4	39.6	48.6
	女	57.1	74.5	58.6	60.4	51.4

事業場側の回答による。

2. 常用、臨時

男女とも大部分が常用労働者であることはさきにのべたとおりであるが、女子の場合についてくわしくみると、常用93%、臨時6%、ほかわずかの技能養成工となっており、男子とくらべて臨時の割合が高く、技能養成工が少い。

規模別の状況としては、規模が大きいほど臨時労働者の率が高く、技能養成工は小企業のみみられるが、この傾向は男子の場合も同じである(表4)。

表 4. 規模別、常用、臨時別男女労働者数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
常用臨時		%	%	%	%	%
常用労働者	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女	94.7	88.8	92.4	94.6	96.1
臨時労働者	計	5.3	11.2	7.6	5.4	3.9
	女	3.8	11.2	7.6	5.4	3.9
技能養成工	計	1.5	0	0	1.8	2.0
	女	1.5	0	0	1.8	2.0
女						
常用労働者	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女	93.3	87.3	90.5	93.7	95.9
臨時労働者	計	6.2	12.7	9.5	6.3	3.0
	女	6.2	12.7	9.5	6.3	3.0
技能養成工	計	0.4	0	0	0	1.1
	女	0.4	0	0	0	1.1
男						
常用労働者	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	95.8	92.2	95.4	95.3	96.3
臨時労働者	計	2.0	7.8	4.6	4.7	3.7
	男	2.0	7.8	4.6	4.7	3.7
技能養成工	計	2.8	0	0	0	2.6
	男	2.8	0	0	0	2.6

事業場側の回答による。

3. 製造、事務、販売

女子労働者の62%が製造に従事しており、あと販売21%、事務11%、雑役、掃除婦小使等とよくわかれ、その他5%となっており、男子の場合は製造に従事するものの割合が女子より6%高いが、他の比率順位は女子と同じである。

女子労働者の部門別構成を規模別にみると規模の大きな事業場ほど製造に従事するものの割合が高いが、これに対して事務、販売従事者はむしろ小企業ほど割合が高い。このことは大企業は製造専門、中小企業に製造、販売を兼ねる事業場の多いことも原因しているとみられる。

参考までに男子労働者の場合をみると製造に従事するものの割合は女子と反対に、小企業ほど高くなっている(表5)。

表5. 規模別、部門別、男女別労働者数

規 模	計	500人以上	100~499人	30 ~ 99人	10 ~ 29人
部 門					
計					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
製 造	65.6	76.6	70.0	67.5	61.6
事 務	9.8	12.4	9.7	10.1	9.5
販 売	19.8	3.2	12.9	17.5	24.3
そ の 他	5.3	7.7	7.3	4.9	4.6
女					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
製 造	62.0	87.3	76.8	64.0	47.0
事 務	11.4	8.5	6.7	11.7	14.6
販 売	21.4	1.8	11.5	19.7	32.3
そ の 他	5.2	2.9	5.0	4.6	6.1
男					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
製 造	68.3	54.4	59.7	70.0	70.0
事 務	8.6	2.1	14.3	9.0	6.5
販 売	17.7	7.2	15.1	16.0	19.7
そ の 他	5.4	17.2	10.8	5.0	3.7

事業場側の回答による。

4. 通勤、寄宿又は住込

パン菓子製造業の女子労働者は寄宿、住込のものは少く、9割近くは通勤となつてゐる。

規模別にみると100人以上の事業場ではほとんどが通勤、住込は30~99人に13%、10~29人に24%みられる程度である。これに対して男子労働者は女子の場合より寄宿又は住込が多く、全体的には通勤とはほぼ同数、100人以上の規模で15%、30~99人46%、10~29人では過半数が住込みとなつてゐる(表6)。

表6. 規模別、通勤、寄宿住込別の男女労働者数

規 模	計	500人以上	100~499人	30 ~ 99人	10 ~ 29人
通 勤、住 込					
計					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寄宿又は住込	32.8	5.8	8.1	32.3	44.8
通 勤	67.2	94.2	91.9	67.7	55.2
女					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寄宿又は住込	14.0	1.4	3.2	13.0	23.6
通 勤	86.0	98.6	96.8	87.0	76.4
男					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寄宿又は住込	47.3	15.2	15.5	46.0	57.0
通 勤	52.7	84.8	84.5	54.0	43.0

事業場側の回答による。

5. 年 令

パン菓子製造業に従事する労働者の平均年齢は男女ともに全産業平均より低く、女子24.3才、男子27.0才となつてゐる(表7、図1)。

注) 1954年労働省個人別賃金調査による全産業における平均年齢は女子25.4才、男子33.2才、同じく製造業では女24.9才、男子32.6才。

女子労働者の構成を年齢層によつて分けると、約半数は20才代でしめられている。18才未満の年少労働者は17%で、18才以上20才未満を併せると20才以下のものは32%、30才代が10%、40才以上9%となる。

部門別でみると、製造、事務、販売に従事する女子労働者は総じて若い層が多く、30才以上の分布割合はいずれも15~17%であるのに対して、雑役、小使、掃除婦等をふくむその他の部門に働く女子は、半数が30才以上(40才以上は30%)となつてゐる。従つてこの部門は他の三部門とくらべて30才未満の割合は少いので一応別扱いとすることにして、製造、事務、販売について30才未満の層をみると、部門によりその内訳分布は異つてゐる。すなわち製造、販売に従事する女子労働者では事務とくらべて20才未満の割合が可成高い(製造、販売はそれぞれ約37%、事務16%)のに対して20~24才は製造、販売がそれぞれ約37%、事務49%、25~29才では前二者がいずれも9%、事務19%となつており、事務従事者の平均年齢が他二部門より高いことを示している。

次に規模別では大企業ほど20才代のしめる割合が高い。すなわち500人以上では73%、100~499人が57%、30~99人44%、10~29人42%となつてゐる。20才未満及び30才以上の年齢層の割合について

は概して大企業ほど小さく、小企業ほど大きいといまよう(表8、図2)。

表7. 規模別、男女労働者の平均年齢

規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
男 女					
女	24.3才	23.6才	21.8才	24.4才	26.1才
男	27.0	27.9	29.8	27.2	26.2

事業場側の回答による。

図1. 年齢階層別女子労働者数

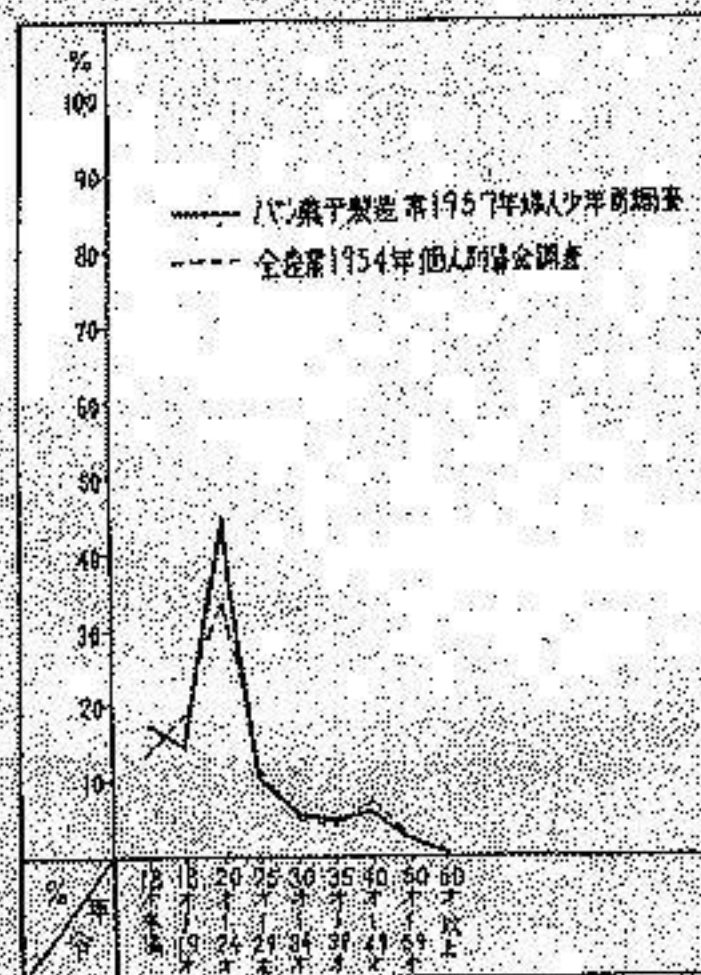


図2. 規模別、年齢階層別の女子労働者数

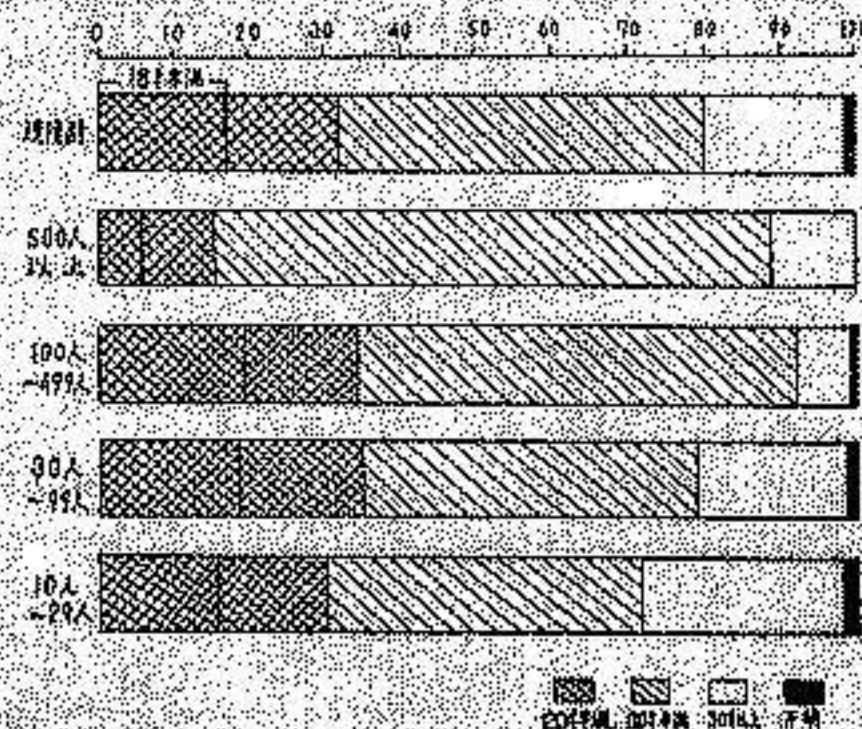


表8. 規模別、年齢階層別女子労働者数

規 模	計	製造	事務	販売	その他	不明	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
年 令	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100.0	109.0	193.0	107.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
18才以下	17.3	21.1	3.7	16.0	9.7	30.6	6.1	19.9	18.7	15.6
18才～19才	14.8	14.2	12.6	21.8	4.2	6.9	9.8	15.0	16.8	14.3
20才～24才	37.5	37.5	48.6	36.8	24.8	20.6	57.3	46.8	33.7	31.4
25才～29才	10.5	9.2	19.0	8.8	10.6	8.3	15.6	10.4	10.0	10.2
30才～34才	5.4	5.2	7.0	4.3	0.5	3.6	6.1	2.9	5.3	7.1
35才～39才	4.5	4.8	3.9	1.8	10.6	6.3	2.7	2.1	6.4	5.7
40才～44才	3.3	3.0	2.3	2.7	9.1	4.2	1.8	1.0	3.6	4.8
45才～49才	2.7	2.3	0.8	2.7	10.3	—	0.8	0.9	3.2	3.7
50才～54才	1.6	1.3	1.1	1.7	4.8	1.4	—	0.4	1.2	2.9
55才～59才	0.6	0.4	0.3	0.9	1.6	—	—	—	0.9	0.8
60才以上	0.7	0.3	0.2	0.9	3.6	1.4	0.4	0.1	6.4	1.2
不 明	1.3	0.7	0.2	2.6	2.1	12.6	—	0.4	1.4	1.9

事業場側の回答による。

6. 勤続年数

女子労働者の平均勤続年数は2.5年、男子3.4年で、いずれも他産業とくらべてかなり短い。前者までに前記、個人別賃金調査による全産業平均勤続年数を掲げると女子3.6年、男子7.2年、製造業では女子3.4年、男子6.4年となっている(表9、図3)。

女子労働者を勤続年数階層別にみると6か月未満のものが多く、4分の1をしめていること、5年以上の勤続者が少ない(18%)ことが目立つといえよう(表10、図3)。

部門別では、販売に従事する女子に勤続年数の短いものの割合が一番高く、半数近くが1年未満、次いで製造、事務となっている。

規模別にみると500人以上の大企業では女子の平均勤続年数が5.2年、男子8.0年で、全体の平均を上回っており、規模が小さくなるほど短い。従って勤続年数による女子労働者の構成も企業規模により可成異った様相を示している。すなわち500人以上では1年未満のものが9%、100～499人28%、30～99人39%、10～29人41%、これに対して5年以上のものはそれぞれ42%、26%、17%、11%となっており、この間産業の小企業における女子労働者の浮動性がうかがわれる(表10)。

表9. 規模別、男女労働者の平均勤続年数

規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
男 女					
女	2.5年	5.2年	3.2年	2.4年	2.2年
男	3.4	8.0	5.0	3.3	2.6

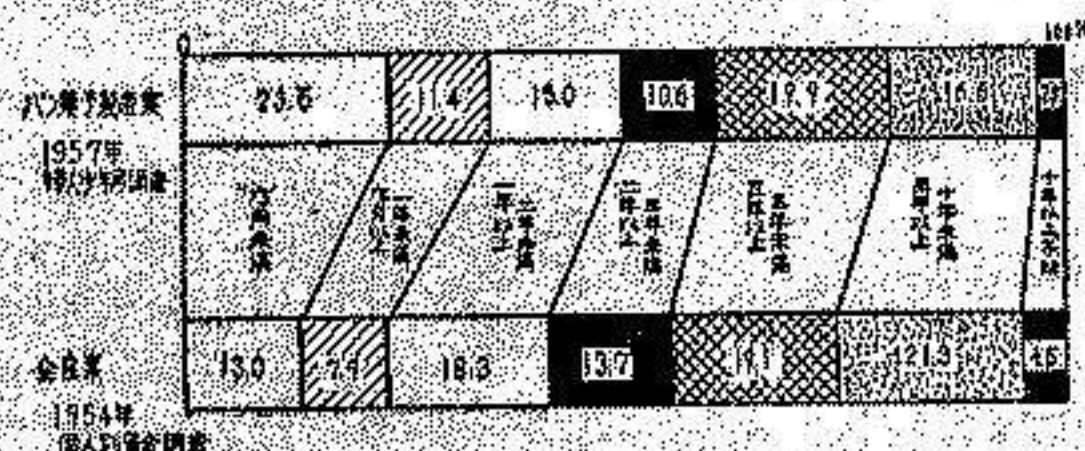
事業場側の回答による。

表 10. 規模別、勤続年数階層別女子労働者数

規模 勤続年数	規 模 計						500人 以上	100 ~499人	30~99人	10 ~29人
	計	製 造	事 務	販 売	その他	不 明				
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6ヶ月未満	23.6	23.2	18.4	29.0	18.2	36.1	8.4	21.0	23.9	27.2
6ヶ月以上1年未満	11.4	10.3	8.7	14.3	16.1	11.1	0.8	7.0	14.7	16.3
1年 2年	15.0	13.6	17.5	17.1	17.0	9.7	1.5	12.0	16.7	17.4
2年 3年	10.6	9.5	13.1	11.9	12.7	6.9	2.7	11.0	9.6	12.1
3年 4年	11.4	12.0	13.4	9.6	10.0	2.8	19.1	11.0	12.4	9.9
4年 5年	8.5	9.7	8.0	5.5	8.5	8.3	25.2	11.9	5.3	6.5
5年 10年	16.6	19.0	18.4	10.0	13.6	11.1	35.9	23.5	15.4	10.3
10年 15年	1.2	1.3	1.1	0.5	2.1	4.2	3.4	1.9	0.7	0.6
15年 20年	0.4	0.5	0.6	—	0.3	—	2.3	0.4	0.4	0.1
20年以上	0.1	(0.03)	0.2	0.2	0.5	—	0.4	—	—	0.2
不 明	1.2	1.0	0.6	1.5	1.2	9.7	0.4	0.3	0.9	2.1

事業場側の回答による。

図 3 勤続年数階層別女子労働者数



7. 扶養家族

男女ともに平均年齢が他産業とくらべて低いことも原因すると思われるが、平均扶養家族数はきわめて少く、女子0.08人、男子0.79人となっている。前記個人別賃金調査の全産業における平均扶養家族数女子0.20人、男子2.15人、同じく製造業の女子0.54人、男子2.81人は、上記のことを裏付けている(表11)。

表 11. 規模別男女労働者の平均扶養家族数

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
女	0.08人	0.07人	0.03人	0.06人	0.10人
男	0.79	1.16	1.21	0.81	0.65

事業場側の回答による。

女子労働者の92%が扶養家族なしで、部門別では、雑用、掃除婦、小使等をふくむその他の項に扶養家族を有するものが11%みられるが、他はごくわずかつである。

規模別では年長者層の割合が比較的高かつた30~99人、10~29人にそれぞれ、5.6%みられる(表12)。

表 12. 規模別、扶養家族数別の女子労働者数

規模 扶養家族	規 模 計						500人 以上	100 ~499人	30~99人	10 ~29人
	計	製 造	事 務	販 売	その他	不 明				
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0	92.3	93.9	92.7	93.2	79.1	69.4	95.0	95.4	92.2	89.9
1人	2.6	1.9	3.9	2.2	6.1	4.2	2.7	1.9	2.5	3.0
2人	1.1	1.1	1.2	0.6	2.7	0	1.1	0.6	1.2	1.4
3人	0.5	0.6	0.2	0.5	1.2	0	0.0	0	0.7	0.3
4人	0.3	0.3	0.2	0.1	0.9	0	0	0	0.4	0.1
5人	0.1	0.1	0	0	0.3	0	0	0	0.1	0.3
6人以上	(0.04)	0.1	0	0	0	0	0	0	0.1	0
不 明	3.1	2.0	1.9	3.4	9.7	26.4	0.4	2.1	2.8	4.6

事業場側の回答による。

8. 学 歴

パン菓子製造業の労働者は男女とも7割余が初等教育終了者であり、前記個人別賃金調査における

表 13. 学歴別、部門別男女の労働者数

部 門	計	製 造	事 務	販 売	その他	不 明
学 歴						
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
初 等 教 育	73.4	65.9	21.8	65.1	77.9	63.5
中 等 教 育	21.8	9.2	71.9	30.0	18.1	12.5
高 等 教 育	0.9	0.2	2.6	1.4	2.1	1.4
不 明	3.8	3.4	3.4	3.4	3.9	23.6

男						
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
初 等 教 育	73.6	81.9	21.3	66.4	69.2	59.7
中 等 教 育	18.2	12.7	48.8	25.7	20.6	23.4
高 等 教 育	3.5	1.2	28.4	6.8	4.7	1.8
不 明	4.6	4.2	6.4	4.0	6.6	15.5

事業場側の回答による。

表 14 全産業における学歴別男女労働者数

学 歴	男 女	女	男
計		100.0	100.0
初 等 教 育		95.0	69.0
中 等 教 育		24.8	22.0
高 等 教 育		0.7	9.0

1954年個人別賃金調査

全産業平均とそれぞれくらべると、女子はほぼ同じ傾向であるが、男子の場合は総じて教育程度は低い(表13,14)。

女子労働者の中でも製造従事者は約9割が初等教育終了、事務は7.5割が中等教育以上、販売では7割が初等教育、3割が中等教育以上となっている(表13)。

第2章 女子労働力の給 顔

1. 家族に関すること

イ. 配偶関係と子供

パン菓子製造業に働く女子労働者は75%が未婚者、22%が既婚者であるが、このうち現在夫を有する者は14%、夫と死離別した者8%となっており、さきに第1章女子労働者の特性、年令の項で述べたとおり平均年令が全産業平均をかなり下廻っていることとみあつて、本産業における既婚女子及び有夫者の割合は全産業雇用者の場合より低い。すなわち1955年国勢調査によると女子雇用者総数のうち既婚者は65%、有夫者21%、死離別者15%、又1957年婦人少年局調による全産業30人以上の事業場における女子労働者中の有夫者割合は17%となつている。

規模別にみると既婚者の割合が最も低いのは100~499人の事業場で、ついで500人以上、30~99人、10~29人である(表15)。

既婚者(有夫者、夫と死離別した者)のうち子供を持つてゐる者は6割あまり、そのうち半数は1乃至2人である(表16)。

表 15 規模別、配偶関係別女子労働者数

規 模	計	600人以上	100~499人	30 ~ 99人	10 ~ 29人
配偶関係					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
未 婚	74.6	79.5	83.8	74.0	68.4
既 婚	22.0	17.9	13.9	22.0	29.2
有 夫	14.1	12.5	9.6	11.6	19.6
夫と死離別	7.9	5.5	3.7	10.2	9.6
不 明	3.2	2.6	3.4	4.0	2.4

女子労働者の回答による。

表 16 子供の有無別既婚労働者数

子供の有無 配偶関係	計	なし	あ							不明
			小計	1人	2人	3人	4人	5人以上	不願	
計	100.0	27.8	50.1	18.2	17.2	11.8	6.5	5.8	0.7	12.1
有 夫	100.0	30.3	67.5	17.1	20.5	13.9	7.0	8.2	0.8	2.2
夫と死離別	100.0	23.0	67.7	26.8	17.1	11.9	7.6	8.3	0.7	9.6
不 明	100.0	28.1	0	0	0	0	0	0	0	71.9

女子労働者の回答による。

ロ. 家族と家計

家族と離れて暮らしている女子労働者は2割近くいるが、女子の平均同居家族数(本人をふくめる)は5人で、全体の7割が自分のほか3人以上の家族と生活を共にしている。

本人1人の所得で家族全部を支えているものも6%あり、なかにはその家族数が5~11人の場合もみられるが、ほとんどは1家族に2人以上の働き手をもっている。正確に算出することは困難であるが、約7割の女子労働者家庭は家族の半数もしくはそれ以上が何らかの仕事をして所得を支えている(表17)。

表 17 家族人数及び家族中の有所得者数別女子労働者数

家族数	計	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	10人	11人以上	不明
有 所得 者 数													
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 人	10.0	98.1	26.0	15.6	6.9	3.4	1.8	1.9	1.9		1.5	3.8	1.0
2 人	30.8		73.5	65.6	46.6	37.7	21.2	23.6	18.1	8.1	0.1	1.6	
3 人	24.8			18.2	30.6	36.2	36.2	36.3	29.2	30.6	16.9	11.6	
4 人	14.9				6.2	16.1	23.5	25.5	33.7	27.0	32.8	21.8	
5 人	5.7					4.0	5.2	9.9	16.1	21.6	29.2	28.0	1.0
6 人	1.4						1.7	1.7	4.1	5.4	10.0	9.6	
7 人	0.6							0.7	1.1	7.2	1.4	4.9	
8 人	0.2											8.2	1.0
9 人	10.030											1.6	
10 人	10.080											1.6	
11 人 以 上	0.2											8.2	
不 明	1.6	1.9	0.8	0.6	0.7	0.6	0.7	0.5	1.5		1.5	4.9	88.0

注 家族数中には本人がふくまれている。

女子労働者の回答による。

() 内は%数が非常に小さいもの。

女子労働者のうち独立経済で生活しているものと、家計の主支持者であるものを除いたあとの者について、それぞれの家計の主支持者をみると、半数あまりが父、兄弟が2割弱、母、夫がそれぞれ1割前後、あと若干が姉妹であり、彼等の職業は会社員、工員等雇用者が最も多くて44%、職人12%、教員11%、無職6%、医師3%、あと農業、小売業等がわずかずつとなつてゐる(表18, 19)。

表 18. 家計の主支持者別女子労働者数

家計の主支持者	計	父	母	夫	兄 弟	姉 妹	その他	不 明
女子労働者 ^注	100.0	50.7	12.6	9.0	17.5	6.2	2.6	1.2

注 独立生計を営むもの及び家計の主支持者である女子労働者を除く。

女子労働者の回答による。

表 19. 家計の主支持者の職業別女子労働者数

家計の主支持者の職業	計	会社員	工 員	職 人	農 業	小売業	無 職	教 員	医 師	その他	不 明
女子労働者 ^注	100.0	29.5	14.6	12.4	1.0	0.1	6.4	10.7	3.2	19.0	2.9

注 独立生計を営むもの及び家計の主支持者である女子労働者を除く。

女子労働者の回答による。

2. 女子労働者の経済生活の形態

女子労働者のうち実家からはなれて生活しているものは16%で、その全部が独力で自分の生計をいとなんでいることになつてゐるが、一部には自分の生計を立ててなお、その上実家にいくらかの送金をしているものもある。

次に家族と一緒に生活している場合、自分が主になつて家計を支えている者は9%、給料の中からいくらかを家に入れてゐるもの56%、全然家へ入れないもの15%で、以上を総合すると2割あまりが独力で自分及びその家族の経済生活を支えていることになり、給料平均額の少い小企業に働くもの

表 20. 規模別、経済生活形態別女子労働者数

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
経済生活形態					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家族と別居					
小 計	15.8	10.9	9.3	15.5	21.6
独立生計	13.3	7.7	8.5	12.8	18.3
独立生計の上家に送金	2.5	3.3	1.0	2.7	3.2
家族と一緒に					
小 計	80.1	88.6	88.6	77.1	75.1
自分が主な家計支持者	8.5	7.0	6.1	10.9	8.6
家計の一部負担	56.1	68.9	68.0	51.9	43.7
全然家に入れていない	15.4	12.6	14.1	14.3	17.9
不 明	4.1	0.3	2.1	7.4	3.3

女子労働者の回答による。

の方にその割合は高い(家族と別居して生計を立てている者十家族と同居し、自分が主な家族支持者であるもの、500人以上18%、100~499人16%、30~99人26%、10~29人30%)(表20)。

家に送金しているものと、給料の中からいくらかを家に入れてゐるものについてその金額の状況を見ると、約半数は2,000~4,000円、あとは1,000~2,000円が15%、5,000~10,000円14%、4,000~5,000円12%となつてゐる(表21)。

表 21. 規模別、家計補助金額別女子労働者数^{注)}

補助金額	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
500円以下	0.4	0	0	1.0	0.5
500円以上 1,000円未満	1.4	0.5	0.5	2.0	2.0
1,000~2,000	14.8	16.6	13.5	19.6	13.6
2,000~3,000	23.6	20.8	23.8	25.2	22.5
3,000~4,000	24.7	25.9	28.0	21.2	24.5
4,000~5,000	12.3	17.3	11.9	10.8	12.9
5,000~10,000	14.2	22.8	15.6	12.3	12.3
10,000円以上	0.4	1.0	0.2	0.3	0.6
不 明	8.1	5.1	6.5	7.6	10.9

注) 表20の「独立生計の上家に送金」「家計の一部負担」労働者の計。

女子労働者の回答による。

3. 就職の動機と現職をえらんだ理由

1. 就職の動機

職業に就いた動機について女子労働者に訊ねた結果によると7割近くが経済的理由をあげている。すなわち一番多いのが「家計を助けるため」で30%、「自分の生活費をうるため」17%、「家計補助と社会経験をうるため」16%、「家族を養うため」5%となつてゐる。あとは「社会人として経験をうるため」21%、「家計にいてもする事がないから」5%、「結婚費用をうるため」3%等である。規模間の差に著しいものはみられないが、経済的理由を就職の動機としている者の割合が、規模が大きくなるほどわずかず増大している(表22)。

部門別では生産労働者とその他の労働者(雑役、掃除婦、小使等を含む)に経済的動機の割合が高くなり、いずれも72%で、事務は64%、販売54%となつてゐる。これに対して「社会人として経験をうるため」の割合は販売、事務、生産その他の順に高い(表23)。

又、未婚別では未婚者の大部分(64%)が生活のために就職しているのに対して未婚者は64%、「社会人として経験をうるため」の動機が未婚者26%、既婚者4%といった状況である(表24)。

表 22. 規模別、就職の動機別女子労働者数

規模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
就職動機	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小 計	68.2	77.9	71.9	66.7	63.6
経済的動機					
家族を養う為	5.1	4.0	3.1	6.2	5.9
自分の生活費を得るため	17.3	18.3	14.6	17.1	17.9
家計を助ける為	29.6	35.5	33.1	27.0	28.2
家計補助と社会経験を積む為	16.2	20.1	21.2	15.4	11.6
社会人として経験を積む為	20.6	17.2	18.6	21.1	22.3
結婚費用を得る為	3.4	2.2	5.2	4.3	3.1
家にいてもする事がないから	4.8	1.8	6.1	3.9	6.8
その他	1.8	0.4	—	1.8	3.5
不明	1.1	0.4	0.2	2.2	0.8

女子労働者の回答による。

表 23. 部門別、就職の動機別女子労働者数

部門	計	生産	事務	販売	その他	不明
就職動機	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小 計	68.2	72.4	63.5	54.0	72.1	69.7
経済的動機						
家族を養う為	5.1	5.2	2.5	2.7	9.4	3.0
自分の生活費を得るため	17.3	15.6	17.4	20.0	19.9	18.2
家計を助ける為	29.6	36.4	15.1	16.6	32.2	33.8
家計補助と社会経験を積む為	16.2	16.2	28.2	14.7	10.6	15.2
社会人として経験を積む為	20.6	17.0	27.6	32.0	15.6	15.2
結婚費用を得る為	3.4	3.8	2.3	3.1	3.4	0
家にいてもする事がないから	4.8	4.4	3.5	7.1	4.9	6.1
その他	1.8	1.3	2.8	3.0	4.2	3.0
不明	1.1	1.0	0.8	0.7	1.9	6.1

女子労働者の回答による。

表 24. 未婚別、就職の動機別女子労働者数

未婚別	計	未婚	既婚	不 明
就職動機	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0
小 計	68.2	63.9	84.3	60.4
経済的動機				
家族を養う為	5.1	1.8	16.4	8.5
自分の生活費を得るため	17.3	17.8	16.3	16.6
家計を助ける為	29.6	26.0	42.0	28.6
家計補助と社会経験を積む為	16.2	18.6	10.1	10.0
社会人として経験を積む為	20.6	25.6	3.6	22.3
結婚費用を得る為	3.4	4.4	0.3	2.7
家にいてもする事がないから	4.8	4.8	4.7	6.8
その他	1.8	1.2	4.4	0
不明	1.1	0.4	2.5	7.5

女子労働者の回答による。

ロ、現職をえらんだ理由

現在の事業場に勤めることにした理由として29%は「他に仕事になかったから」、24%が「勤め先が家に近いから」、14%が「知人や友人がこの職場にいるから」と答えており、結局、身近な女子労働者は現職をえらんだ態度が消極的である。

比較的積極性がうかがえるものには「この仕事が好きだから」18%、「収入が多いから」1%等があり、販売、事務では4分の1が「この仕事が好きだから」と言っている(表25)。

表 25. 現職を選んだ理由別、部門別女子労働者数

部門	計	生産	事務	販売	その他	不明
選択理由	%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
この仕事が好きだから	17.9	15.4	23.3	25.8	15.6	9.1
収入が多いから	0.7	0.9	0.5	0.1	0.7	0
知人や友人がこの職場にいるから	14.0	14.8	9.9	16.9	12.9	15.2
勤め先が家に近いから	24.0	28.8	18.4	15.4	22.5	12.1
他に仕事になかったから	29.3	31.7	23.0	23.3	31.9	34.3
その他	12.0	4.2	21.8	17.2	15.5	3.0
不明	2.3	1.7	3.4	2.5	3.0	6.1

女子労働者の回答による。

第3章 女子労働者の採用

1. 募集主体

パン菓子製造業の事業場のうち半数あまりは、同一企業であつても本社、工場等各事業場単位で、又は割合あまりは本社一本で募集を行っている。そしてあつたがずつの事業場に「高校卒以上は本社、中卒は事業場毎」「大学卒は本社、中高卒は事業場毎」と学歴によつて募集主体を本社と現場に区別している場合があるが、これはいずれも500人以上の規模にのみみられる(表26)。

表 26 規模別、募集主体別事業場数

規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
募集方法	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1. 本社で傘下事業場のもまとめて募集する	32.4	36.4	51.9	48.0	28.2
2. 事業場単位で募集する	52.3	45.5	44.2	37.3	55.8
3. 高校以上本社、中卒は事業場毎	0.2	9.1	0	0	0
4. 大学卒は本社、中高卒は事業場毎	0.2	9.1	0	0	0
5. その他	7.2	0	3.8	10.8	6.6
不明	8.1	0	0	5.9	9.4

事業場側の回答による。

2. 募集時期

募集時期は全般的にみて「必要のとき随時」という事業場が多く、7割あまりをしめているが、この傾向は事業規模が小さいほど著しい。これに対して規模の大きい事業場では「定時募集」の割合の方が高く、500人以上は70%、100～499人53%、30～99人38%、10～29人25%となつている。

定時募集の場合の時期は事業場によつては年に2、3回のところもあるが、大部分は3月、4月の入職期に募集を行っている。あとは10、11、12、1、2月と事業場によつていろいろであるが、5月から9月までの各月を採用時期としているところは30人以下の事業場にどくわずみられるだけである。なお500人以上の事業場で定時募集制をとつているところは、すべて3月、4月を募集時期としている(表27)。

表 27 規模別、募集の時期別事業場数

規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
募集時期	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
定 時	28.2	70.0	52.6	37.8	25.0
随 時	71.0	30.0	45.6	62.2	74.1
その他	0.5	0	1.8	0	0.6
不明	0.2	0	0	0	0.3

事業場側の回答による。

3. 募集と採用方法

女子労働者を募集するについて縁故関係を利用している事業場は62%、「職安に申し込んでいる」ところが54%、「学校に申込」24%、新聞広告23%となつている。

規模別の傾向としては、縁故を利用している事業場は各規模とも50～60%あるが、職安、学校に申込む事業場は大規模ほど多く、規模が小さくなるほどその割合は低い。すなわち「職安に申込む」事業場の割合は500人以上で88%、100～499人85%、30～99人60%、10～29人51%、「学校に申込む」はそれぞれ、63%、49%、34%、21%となつている。

なお男子労働者の募集方法状況もほぼ女子の場合と同じである(表28)。

次に、女子労働者の個人調査によつて「誰の世話で就職しましたか」と訊ねた結果をまとめると、半数は縁故就職、17%が学校、広告募集に応じた者13%、職安12%となつており、規模間の状況も100～499人に学校経由の事業場が比較的多いもののほか、大した差異はみられない(表29)。

結局上記二つの資料を併せると職安、学校等公共機関に採用申入れをする事業場はかなりあるが、結果的には規模を問わず縁故関係が一番実を結びやすいということになるようである。

表 28 規模別、募集方法別事業場数

M.A.

規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
募集方法	%	%	%	%	%
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
職安に申込む	53.7	87.5	85.4	60.2	51.0
学校に申込む	24.1	62.5	48.8	33.7	21.2
新聞広告	23.3	12.5	26.8	34.7	20.1
縁 故	62.2	50.0	61.0	64.8	81.9
その他	12.3	0	12.2	11.2	12.0
当分採用せぬ	0.6	0	2.4	0	9.6
不明	0.8	0	0	0	9.6
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
職安に申込む	53.3	75.0	70.8	64.8	50.6
学校に申込む	27.4	62.5	69.0	36.7	25.0
新聞広告	22.6	12.5	2.2	32.7	20.5
縁 故	65.9	50.0	66.7	62.2	58.3
その他	10.6	0	7.3	6.1	11.6
当分採用せぬ	1.1	0	2.4	0	1.3
不明	0.8	0	0	0	0.9

注: 1 事業場で2種以上の方法をとつているところがあるので各項目の数字の計は100%とならない。
事業場側の回答による。

表 29. 規模別、就職経路別女子労働者数

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
就職経路					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公共職業安定所	12.0	11.0	13.5	12.9	10.1
学校	16.5	17.9	26.0	14.7	10.5
広告募集	13.0	14.7	9.6	14.3	14.0
縁故	49.6	52.7	44.2	49.2	53.6
その他	7.8	3.7	5.6	7.4	10.5
不明	1.2	0	1.0	1.4	1.3

女子労働者の回答による。

4. 採用条件

最近女子労働者の新規採用をしていない事業場が2割近くあるが、採用をしている事業場について採用条件の状況をきいたところによると、一般にきびしい条件を附している例はみられない。しかし項目によつて何らかの条件をつけている事業場はかなりある。

女子を採用する場合、一番多くの事業場が条件をつけている項目は学歴（7割）、ついで配偶関係（5割）、家庭状況（4割強）、学業成績、特技（いずれも4割強）、容姿（2割）の順となつているが、これに対して男子は学歴（7割）、特技（5割強）、配偶関係、家庭状況、学業成績（いずれも4割強）、容姿（1割）となつている。

女子の場合、学歴、学業成績、配偶関係に条件をつけている事業場は規模が大きいほど割合が高く、容姿、家庭状況は500人以上は小規模とくらべて非常に少ない。

女子労働者に要求している学歴は、生産従事者の場合6割あまりの事業場が中学卒、事務の場合過半数が高校卒と条件を附している。

学業成績は、事務員に対しては半数の事業場が「普通以上」又は「優良」の条件をつけており、生産従事者の場合は約3分の1の事業場が問題にしている。

まよにものべたように女子は男子とくらべて特技を要求されている割合が低い。女子に要求されている特技は主として事務部門で、その大部分は珠算、簿記であり、ほかにくわが栄養士というケースがみられる。

容姿について条件をつけている事業場は男子はもとより、女子の場合も少ない。項目をあげると「普通」というのが過半数、あと「感じがよい」「清潔な感じ」といった程度で、すべて消極的な条件である。なお500人以上の事業場では94%が、そのなかでも生産従事者については100%が容姿については問題にしていない。

配偶関係は、事務、生産にかかわらず半数の事業場が「未婚の女子に限る」との条件を出している。なおわずかながらではあるが、事務、生産ともに「既婚者をのぞむ」という例もある。この条件については規模間に顕著な傾向がみられる。すなわち500人以上は全事業場が「未婚者に限る」、そし

て規模が小さくなるほどこの条件を附している事業場割合が低くなっている（100～499人3割、30～99人5割強、10～29人5割弱）。

家庭状況について云われている条件で一番多いのは「普通もしくは中流以上の家庭」次いで「両親が健在」となつているが、500人以上の事業場にはこれらの条件を附している所は一つもなく、7割が「家庭状況は問はず」で、条件をつけている他の事業場もほとんどが「極度に貧困でない」である（表30）。

表 30. 規模別、項目別、男女の採用条件有の事業場数

労働者採用を行っている事業場=100

条件項目	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
女					
学歴	71.1	100.0	89.6	74.1	69.5
学業成績	37.2	68.7	58.4	41.5	35.4
特技	36.3	43.7	33.8	33.7	37.0
容姿	21.6	6.2	28.6	19.4	21.8
配偶関係	49.6	100.0	79.2	55.3	46.9
家庭状況	43.2	31.2	53.2	54.1	40.1
男					
学歴	69.5	100.0	81.8	75.1	67.7
学業成績	35.5	93.3	49.8	43.3	32.8
特技	52.9	26.6	28.6	98.2	84.0
容姿	11.6	6.6	24.7	10.1	11.1
配偶関係	39.7	66.6	58.4	58.4	39.1
家庭状況	36.4	26.6	48.0	45.9	33.6

事業場側の回答による。

第4章 女子労働者の異動状況

さきに本産業における労働者は男女とも平均勤続年数が他産業とくらべて短いことを指摘したが、その異動率も他とくらべて高く、とくに女子の場合いもむしい。

調査時期からさかのぼる1年間（1956年6月～57年5月）の労働者異動状況をしらべた結果は、女子の入職率が60.6%、離職率47.6%、男子入職率40.3%、離職率34.7%であり、概して事業規模が小さくなるほど異動ははげしい。

なお、参考までに同年に労働省が行つた労働流動調査による数字をかがげると、規模30人以上の事業場の男女別についてであるが、全産業における入職率20.2%、離職率15.9%、食料品製造業、入職率38.0%、離職率34.2%となつている（表31）。

表 31. 規模別、男女労働者の年間異動状況 (1956年6月～57年5月)

項 目	規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
入 職 率	女	60.64	46.23	55.39	61.23	65.62
	男	40.25	29.81	33.67	40.31	38.94
離 職 率	女	47.37	41.04	46.79	46.90	49.62
	男	34.66	22.72	25.86	34.22	37.41

$$\text{入職率(退職率)} = \frac{\text{年間入職者数(離職者数)}}{\text{月末在籍者数の年間平均}} \times 100$$

事業場側の回答による。

第2部 パン菓子製造業女子労働者の労働条件

第1章 就 業 規 則

今回調査対象となつたパン菓子製造業全体からみると就業規則を備えている事業場は約7割となるがこれは30人未満の小企業に不衡の事業場が多いため、100人以上は全事業場が、30～99人は9割以上が就業規則を備えている。

一企業で本社、支店、工場等いくつかの事業場をもっているところもあるが、個々の事業場規模が大きいところ(主として100人以上)では企業一本でなく、事業場毎に就業規則を定めているところもいくつかみられる(表32)。

表 32. 規模別、就業規則の有無別事業場数

有 無	規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
あ	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
り		68.5	100.0	100.0	92.9	62.3
な	し	31.5	0	0	7.1	37.7

事業場側の回答による。

第2章 女子労働者の労働時間、休憩、休日

1. 労働時間、労働日数

パン菓子製造業は仕事の性質上一般に事業場の営業時間が長く、従つて労働者の勤務時間(出勤から退社まで)、労働時間も長い。事業場によつては繁忙時には、勿論交替制をとり入れているが24時間通じて生産を行っているところもみられる。

イ、交替制、時差出勤制

労働時間に交替制もしくは時差出勤制をとり入れている事業場は全体の42%、主として現場で、事業場によつては繁忙時だけというところもある。

規模別にみて交替制や時差出勤制を用いている事業場は500人以上で75%、100～499人で51%、30～99人60%、10～29人37%となっている(表33)。

実施されている交替制や時差出勤は2組乃至3組制であるが、深夜に及ぶ組は、男子ばかりで構成しているようである。その事例を2、3つぎにあげておくことにする。

交 替 制 事 例

- (イ) A組 午前7時～午後2時30分
B組 午後2時～午後8時
- (ロ) A組 午前5時～午後1時
B組 午後1時～午後10時
- (ハ) 男子 A組 午前8時～午後5時
B組 午後8時～午前5時
女子 A組 午前6時～午後3時
B組 午後1時～午後10時
- (ニ) A組 午前5時～午後4時
B組 午後5時～午前4時

時差出勤制 事例

- (イ) A組 午前6時30分～午後3時30分
B組 午前10時30分～午後7時30分
- (ロ) A組 午前9時～午後5時
B組 午前11時～午後7時
- (ハ) A組 午前8時～午後4時45分
B組 午後12時～午後9時45分
- (ニ) A組 午前6時～午後3時
B組 午前8時～午後5時

表 33 規模別、交替制又は時差出勤制の有無別事業場数

有無	規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あ	り	41.5	75.0	51.2	60.2	37.2
な	し	55.6	25.0	46.6	37.6	60.0
不	明	2.7	0	0	2.0	2.9

事業場側の回答による

ロ、勤務時間

事業場で定められている出勤時刻から退社時刻まで、つまり労働時間と休憩時間との計を勤務時間と称するとにして調査結果をみると、パン菓子製造業における平時の勤務時間の1事業場1人当り平均は9時間39分となる。時間階層別では半数近くの事業場が9～10時間、2割が10～11時間であり、9時間未満は1割にすぎない。そしてあとは11時間以上ということになるが、例外的存在として20時間以上の事業場もみられる。

規模間の差は2.30分ずつであるが、規模が小さくなるほど勤務時間は長くなっている（表34）。

次に繁忙時における勤務時間1事業場1人当り平均は11時間24分で平時より1時間45分長く、12時

間以上の事業場が目立つて増加している（表34）。

表 34 規模別、平時繁忙時の勤務時間別事業場数

勤務時間数	規 模	平 時					繁 忙 時				
		計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
8 時 間 未 満		1.8	0	0	0	2.2	1.0	0	0	0	1.3
8 時 間 以 上 9 時 間 未 満		7.1	37.5	49.6	11.2	5.8	0.9	12.5	0	2.0	0.6
9 " 10 "		46.7	62.5	70.8	56.1	43.9	5.8	0	17.1	7.1	5.1
10 " 11 "		19.6	0	2.4	16.3	21.5	8.4	0	12.2	2.0	9.6
11 " 12 "		7.6	0	2.4	5.1	8.3	12.0	0	14.6	12.2	11.9
12 " 13 "		2.6	0	2.4	3.1	2.6	10.2	0	2.4	11.8	10.3
13 " 14 "		3.3	0	0	0	3.2	6.3	0	2.4	5.1	6.7
14 " 15 "		0.9	0	0	2.0	0.6	5.4	0	9.8	3.1	5.8
15 " 16 "		0.3	0	0	0	0.8	3.0	0	4.9	3.1	2.9
16 " 17 "		0.7	0	0	0	1.0	0.8	0	0	0	1.3
17 " 18 "		0.5	0	0	0	0.6	0.3	0	0	0	0.3
18 " 19 "		0	0	0	0	0	0.3	0	0	0	0.3
19 " 20 "		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 時 間 以 上		0.06	0	2.4	0	0	0.7	0	0	1.0	0.6
不 明		8.8	0	0	9.2	9.0	44.8	87.5	36.6	59.2	43.3
平均勤務時間数		時間 分 9.39	時間 分 8.88	時間 分 9.04	時間 分 9.21	時間 分 9.54	時間 分 11.24	時間 分 8.00	時間 分 10.46	時間 分 11.44	時間 分 11.26

注) 勤務時間とはここでは事業場の規定による出勤時刻から退社時刻までの間の時間をいう。

事業場側の回答による

次に勤務時間について女子労働者個人調査の結果をまとめると、記憶の新しい調査日の前日（前日が休日の場合は前々日）の状況をたずねたのであるが、女子労働者の1人1日平均勤務時間は9時間46分となっている。規模別では、前記事業場規定にもとづく勤務時間（男、女、交替制等すべての組合の平均勤務時間）が一番長かった10～29人の事業場に働く女子労働者の平均が9時間39分で規模計平均より短かく、あとは規模の大きな事業場から小さい方へ順に長い（表35）。

表 35 規模別、勤務時間別女子労働者数（調査日の前日～1957年6月）

勤務時間	規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
7 時 間 未 満		1.3	0.4	0.3	0.1	2.4
7 時 間 ～ 8 時 間 未 満		3.0	0.4	0.5	2.3	6.0
8 " ～ 9 "		17.9	40.3	15.0	18.8	16.1
9 " ～ 10 "		36.7	66.8	48.9	34.6	29.4
10 " ～ 11 "		16.8	10.6	12.0	17.9	16.9
11 " ～ 12 "		8.6	4.0	6.3	10.6	9.4
12 時 間 以 上		12.9	4.8	10.0	16.1	16.2
不 明		2.6	0.7	2.1	2.3	3.6
1 人 1 日 平 均 勤 務 時 間		9 時 間 46 分	9 時 間 7 分	9 時 間 53 分	10 時 間 4 分	9 時 間 56 分

女子労働者の回答による。

勤務時間に関連して同じ調査結果から女子労働者の出勤、退出状況をみると、出勤時刻については9割が午前7時以後、1割が7時以前と答えている（表36）。

表 36. 規模別、出勤時刻別女子労働者数（調査日の前日—1957年6月）

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
出勤時刻					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
午前3時以前	0	0	0	0	0
3時以後4時まで	(0.045)	0	0	0	0.2
4 " 5 "	0.6	0	0	0.8	1.0
5 " 6 "	2.7	0	1.1	3.3	3.8
6 " 7 "	4.6	1.8	2.1	3.7	7.7
7 " 8 "	27.2	40.7	27.7	22.5	28.8
8 時 以 後	62.8	57.1	67.8	67.8	55.6
不 明	2.0	0.4	1.3	1.9	2.9
最も早い出勤時刻	午前 3 時	午前 6 時	午前 5 時	午前 4 時	午前 9 時

女子労働者の回答による。

()印は百分数が非常に小さいもの。

退出時刻は8割あまりが午後8時までとなつてゐる。午後10時以後に退出したものは全体で3.5%いるが、その大部分は100人以下の事業場の女子労働者である（500人以上は0、100～499人0.5%）（表37）。

表 37. 規模別、退出時刻別女子労働者数（調査日の前日—1957年6月）

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
退出時刻					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
午後4時以前	3.2	1.8	2.7	4.9	2.8
4時以後5時まで	15.6	40.3	17.6	12.4	12.6
5 " 6 "	36.7	40.7	43.1	36.2	31.7
6 " 7 "	18.4	5.9	16.4	19.1	21.5
7 " 8 "	8.0	3.3	6.4	8.0	9.9
8 " 9 "	8.1	6.2	10.0	6.7	8.2
9 " 10 "	4.0	1.1	1.1	6.8	4.6
10 時 以 後	8.5	0	0.5	4.7	5.2
不 明	2.5	0.7	1.9	2.2	3.6
最も遅い退出時刻	午前1時30分	午後10時	午前0時	午前1時30分	午前0時30分

女子労働者の回答による。

ハ、労働時間

パン菓子製造業労働者の1人1ヵ月平均労働時間（1957年5月）は女子209.8時間、そのうち所定内労働時間200.6時間、所定外労働時間8.7時間、男子241.9時間、所定内労働時間212.5時間、所定外労働時間29.4時間で、同年同月毎勤による一般女子労働者の187.8時間（所定内177.7時間、所定外10.1時間）、男子200.7時間（所定内175.6時間、所定外25.1時間）とくらべていずれも長い。1日の平均労働時間は女子8.4時間、男子9.2時間となるがとくに男女とも所定内労働時間が長いのが目

立つ。

注1）「所定内労働時間数」とは事業所の就業規則で定められた正規の就業時間と就業時間との間の労働時間数のことである。

注2）「所定外労働時間数」とは早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の労働時間数のことである。

規模別では男女とも概して小規模事業場ほど労働時間が長く、規模間の開きはかなり大きい（表38）。

表 38. 規模別、男女労働者の1人1ヵ月平均労働時間数（1957年5月）

男女、規模	女					男				
	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
所定時間内外										
計	時間 209.8	時間 179.1	時間 198.7	時間 212.1	時間 223.8	時間 241.9	時間 182.1	時間 224.0	時間 247.2	時間 248.8
所定内労働時間数	200.6	169.6	187.6	197.9	216.9	212.5	172.8	195.2	211.0	221.8
所定外労働時間数	8.7	9.5	9.1	14.2	6.7	29.4	19.3	28.8	36.2	24.8

事業場別の回答による。

部門別にみて女子労働者のなかで労働時間が一番長いのは販売の232.2時間、次いで事務、雑役等をふくむその他で、生産従事者は一番短く202.6時間、これに対して男子は生産従事者が最高の244.3時間、あと販売、その他、事務の順となつてゐる（表39の1）。

表 39の1. 規模別、部門別、男女労働者の1人1ヵ月平均労働時間数（1957年5月）

規模	女					男				
	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
部 門										
計	時間 209.8	時間 179.1	時間 198.7	時間 212.1	時間 223.8	時間 241.9	時間 182.1	時間 224.0	時間 247.2	時間 248.8
生産従事者	202.6	160.1	194.6	211.1	212.2	244.3	199.9	228.4	246.4	249.0
事務従事者	212.4	175.0	204.7	216.1	220.0	224.5	168.5	219.8	234.8	236.8
販売従事者	232.2	—	215.3	219.5	232.7	241.6	212.0	216.9	254.0	259.7
その他	207.1	169.0	196.0	198.2	227.5	238.1	156.8	227.5	263.2	268.2
不 明	209.8	—	191.7	226.6	252.3	250.6	—	200.3	257.6	260.2

事業場別の回答による。

事業場別から見たところによるとパンの原料等ビークストをしにかけて醒醒させる等のため深夜作業（午後10時～午前5時）を行つてゐる事業場はかなりの数があるが「男子労働者だけをそれに当ててゐる」ということであつた。

女子労働者の個人調査において「先月（6月）中に朝5時前に出勤したことがありますか」「勤務が夜10時以後になつたことがありますか」の問に対する回答によると、大部分は深夜勤務の可能性はないことになるが、少数のものに深夜業をしたおそれのあるものがうかがえる。すなわち午前5時前に出勤したことがあるもの（2.7%）、午後10時以後勤務したことがあるもの（6.9%）がある。

午前5時まえ出勤者は500人以上の事業場には皆無、100～499人に0.2%、30～99人4.5%、10～29人3.4%であるが100人以下の事業場に勤める女子労働者の中には、1ヵ月間に10回以上、甚しいのは26回以上5時前出勤をしているものもある（表39の2）。

表 39の2 規模別、1 カ月間の午前5時以前出勤状況別女子労働者数(1957年5月)

深夜 出勤状況	規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	小 計	2.7	0	0.2	4.5	3.4
	1 ~ 5回	1.2	0	0.2	2.2	1.4
	6 ~ 10	0.1	0	0	0.3	0.1
	11 ~ 15	0.3	0	0	0.8	0.2
	16 ~ 20	0.2	0	0	0	0.4
	21 ~ 25	(0.04)	0	0	0.1	0
	26回以上	0.3	0	0	0.4	0.5
	不 明	0.6	0	0	0.7	0.8
な し		96.0	97.4	98.6	94.1	95.6
不 明		1.3	2.6	1.3	1.4	1.0

女子労働者の回答による。

()印は%数が非常に小さいもの。

午後10時以後退出したことがある者は朝の場合とくらべて多く、各規模におよびつてみられる。すなわち500人以上に0.4%、100~499人に3.4%、30~99人に8.3%、10~29人に9.5%いる。全体で2%の女子労働者が1カ月間に10回以上午後10時以後の勤務に従事したことがあるということになり、この中には午前5時前出勤の場合と同じく月26回以上と、深夜勤務がほとんど常習化しているのではないかと考えられる事業場もみられる(表39の3)。

表39の3 規模別、1 カ月間の午後10時以後退出状況別女子労働者数(1957年5月)

深夜 退出状況	規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	小 計	5.9	0.4	3.4	8.8	9.5
	1 ~ 5回	3.3	0	2.4	8.9	4.2
	6 ~ 10	0.9	0	0.16	1.0	1.5
	11 ~ 15	0.7	0.4	0.16	1.1	0.7
	16 ~ 20	0.3	0	0.16	0.3	0.5
	21 ~ 25	0.1	0	0.16	0	0.1
	26回以上	0.9	0	0.16	1.0	1.5
	不 明	0.3	0	0.16	1.1	1.0
な し		91.3	96.7	96.3	89.3	89.2
不 明		1.8	2.9	1.8	2.5	1.8

女子労働者の回答による。

部門別にみると、5時前出勤、10時以後退出したことがある者が一番多いのはその他を別とすれば販売従事者、次いで事務、生産従事者の順となっている。このことはパン菓子製造業の特性上、生産過程には予め深夜業を必要とする可能性が考えられるので、使用者はその面には女子を働かぬよう配

表 39の4 部門別、1 カ月間の午前5時以前出勤状況別女子労働者数(1957年5月)

深夜 出勤状況	部 門	計	生 産	事 務	販 売	そ の 他	不 明
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	小 計	2.7	1.5	2.8	3.3	5.7	3.1
	1 ~ 5回	1.2	0.7	1.4	2.0	2.0	0
	6 ~ 10	0.1	0.1	0	0	0.5	0
	11 ~ 15	0.3	0.2	0	0.5	0.4	0.1
	16 ~ 20	0.2	0.1	0.2	0.3	0.3	0
	21 ~ 25	(0.04)	0.1	0	0	0	0
	26回以上	0.3	0.1	0.2	0	1.5	0
	不 明	0.6	0.2	1.1	0.4	0.9	0
な し		96.0	97.2	97.2	95.6	92.0	81.8
不 明		1.3	1.8	0	1.1	2.3	12.1

女子労働者の回答による。

()印は%数が非常に小さいもの。

慮しているが、他の部門に対してはかえって留意に欠ける点がある結果ではないかと考えられる。

なお出勤時間が早いものには「午前3時以前」、退出時間の遅いものには「午前12時以後」と答えてるものがある(表39の4、表39の5)。

表 39の5 部門別、1 カ月間の午後10時以後退出状況別女子労働者数(1957年5月)

深夜 退出状況	部 門	計	生 産	事 務	販 売	そ の 他	不 明
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	小 計	5.9	3.1	8.2	17.8	7	9.1
	1 ~ 5回	3.3	1.5	6.0	6.9	8.5	—
	6 ~ 10	0.9	0.1	0.8	3.5	0.9	—
	11 ~ 15	0.6	0.1	0.6	2.7	0.3	9.1
	16 ~ 20	0.3	(0.04)	0.2	0.8	0.8	—
	21 ~ 25	0.1	—	—	0.3	0.3	—
	26回以上	0.9	0.5	0.9	2.5	1.1	—
	不 明	0.7	0.3	0.3	1.0	0.8	—
な し		91.3	95.3	91.8	79.4	89.7	81.8
不 明		1.8	1.6	—	2.7	2.6	9.1

女子労働者の回答による。

()印は%数が非常に小さいもの。

二、労働日数

女子労働者の1人1カ月平均労働日数は24.9日、男子26.2日で同年同月毎勤の女子23.3日、男子23.8日よりいずれも多い。

規模別では労働時間と同様事業規模が小さいほど多く、又部門別では男女とも販売従事者の労働日数が一番多い(女子26.4日、男子26.7日)(表40)。

表 40. 規模別、部門別、男女労働者の1人1ヵ月平均労働日数(1957年5月)

規 模 部 門	女					男				
	計	500人 以上	100~ 499人	30~99人	10~29人	計	500人 以上	100~ 499人	30~99人	10~29人
計	24.8日	22.5日	23.8日	25.1日	25.9日	26.2日	22.9日	24.6日	26.4日	26.7日
生産従事者	24.2	22.5	23.6	24.3	25.3	26.2	22.9	24.5	26.2	26.7
事務従事者	25.6	22.4	24.3	26.0	26.5	25.6	22.9	24.8	26.2	26.9
販売従事者	26.4	0	25.3	26.8	26.4	26.7	23.3	24.6	27.1	26.9
その他	25.7	23.4	24.9	25.0	26.8	26.0	22.9	24.6	26.9	26.9
不明	23.6	24.0	23.2	26.2	22.9	26.6	0	25.0	26.2	27.2

2. 休 憩

パン菓子製造業における1日の平均休憩時間は1事業場当り56.4分となっているが、これについて昼食時の休憩、その他の休憩、休憩中の外出状況とに分けて調査結果をまとめてみた。

1. 昼食休憩時間

昼食の休憩を全員一斉にとっている事業場は40%、他の60%は交替でとっている。全員一斉にとる場合は9割近くが定時刻であるが、交替の場合は7割が時刻不定、都合のいい時となっている。

規模別にみると、500人以上に定時刻に全員一斉に昼食をとる事業場が一番多く76%（他の25%も交替制ではあるが、その時刻は定っている）、100~499人が68%、30~99人41%、10~29人38%で、100人以下の事業場では6割が交替で昼食をとっている。

表 41. 規模別、昼食休憩状況別事業場数

規 模 昼食時	計					500人以上					100~499人					30~99人					10~29人				
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
全一	計	38.9	75.0	68.3	40.8	37.6	73.7	75.0	76.2	66.3	75.3	24.6	25.0	26.8	31.6	20.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
員と	小 計	33.2	75.0	58.5	38.6	31.1	3.8	12.5	12.2	5.1	3.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
一	定 時 刻	5.8	0	0	2.0	6.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
斉	不 定 時 刻	0.2	0	9.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
交	不 明	69.1	25.0	26.8	59.2	60.3	16.9	25.0	9.8	26.5	15.1	41.0	0	9.8	32.7	48.9	1.2	0	7.2	0	1.3	1.93	0	4.9	2.2
替	小 計	16.9	25.0	9.8	26.5	15.1	1.2	0	7.2	0	1.3	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0
で	定 時 刻	41.0	0	9.8	32.7	48.9	1.2	0	7.2	0	1.3	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0
と	不 定 時 刻	1.2	0	7.2	0	1.3	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9
る	不 明	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2
不	明	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2	1.93	0	4.9	2.2

事業場側の回答による。

昼食休憩時間の1人当り平均は49.1分で、厳密にいうと平均時間は規模の大きな事業場ほど長い。最長から最短までの差はわずか5.3分にすぎず問題ではない。

しかし休憩時間階層別にみると過半数の事業場は1時間以上、3割が30~60分となっているが、100人以下の事業場に20~30分、10~20分というのがわずかにあり(10~20分2%、20~30分4%)。これでは食事をする時間だけでいっばいで、食後の休憩は考えられない(表42)。

表 42. 規模別、1人当り昼食休憩時間別事業場数及び1人当り平均休憩時間

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
時間	計	100%	100%	100%	100%
10分以下	0	0	0	0	0
10分~20分	2.0	0	0	1.0	2.2
20分~30分	4.0	0	0	4.0	4.2
30分~40分	18.8	0	9.8	9.2	21.2
40分~50分	10.8	37.5	24.4	21.4	8.0
50分~60分	1.4	50.0	2.4	0	1.6
1時間以上	52.8	12.5	61.0	69.2	51.8
不明	10.2	0	2.4	5.1	11.5
1人当り平均 休憩時間	49.1分	53.8分	53.0分	51.5分	48.5分

事業場側の回答による。

ロ、昼食時以外の休憩時間

昼食時以外にも休憩時間について規定を備えている事業場が4分の1あるが、これについては規模間の著しい特色はみられない。

昼食時以外の休憩時間が1日何回に分けて与えられているかはわからないが、1日の時間数について調べた結果によると、予め休憩時間が定められている事業場の過半数は10~40分となっている。

なおパン菓子製造業における1事業場労働者1人当りの昼食時以外の平均休憩時間は7.3分、同じく休憩規定のある事業場の1人当り平均は34.2分ということになる(表43)。

表 43. 規模別、1人当り昼食時以外の休憩時間別事業場数及び1人当り平均休憩時間

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
時間	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
なし	73.7	75.0	76.2	66.3	75.3
小 計	24.6	25.0	26.8	31.6	20.2
10分以下	0	0	0	0	0
10分~20分	3.8	12.5	12.2	5.1	3.2
20分~30分	3.6	12.5	4.9	5.1	3.2
30分~40分	7.3	0	2.3	10.2	6.7
40分~50分	0.7	0	0	1.0	0.6
50分~60分	0	0	0	0	0
1時間以上	4.6	0	2.4	4.1	4.8
不明	4.7	0	0	6.2	1.6
不明	1.6	0	0	2.0	4.5
1事業場1人当り 平均休憩時間 休憩ありの事業場 の1人当り平均休 憩時間	7.3分	3.8分	6.5分	6.5分	7.1分
	34.2分	15.0分	24.1分	30.6分	35.8分

事業場側の回答による。

ハ、休憩時間中の外出

休憩時間中に自由に外出ができる事業場は27%、上長にとわりさえすれば出てよいところが35%

あるので、結局6割以上の事業場は休憩時間中に気軽に外出することができるということになる。
このほか「許可を要する」というところが19%、「許可せず」が13%となっている。

規模別にいじるしい差はみられないが、30～99人に比較的外出に制限を加える事業場（許可せず又は許可を要す）が多い（表44）。

表 44. 規模別、休憩時間中の外出の許可状況別事業場数

外出状況	規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
計		100%	100%	100%	100%	100%
許可せず		12.9	12.5	12.2	13.3	12.9
許可を要す		18.8	12.5	17.1	23.5	17.9
上長にことわって でるのはよい		35.1	37.6	43.9	34.7	34.9
自由		26.8	37.5	22.0	22.4	27.9
その他		4.3	0	2.4	5.1	4.2
不明		2.0	0	2.4	1.0	2.2

事業場側の回答による。

3. 休日

イ、休日

大部分の事業場は何らかの形で休日を定めているが、「休日なし」と答えた事業場も5%あり、これらはみな100人未満の事業場である。

「休日の定めがある」と答えた事業場のなかでも週休制を実施しているのは半数あまり、そのなかでも「全員一斉に週1回、一定曜日に休む」というのは全事業場の3割強で、おとの2割は「交替で

表 45. 規模別、休日の状況別事業場数

休日の状況	規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
なし		5.4	0	0	12.2	4.2
小計		94.2	100.0	100.0	86.7	95.8
全員一斉に週 1回一定曜日に 休む		32.6	100.0	73.1	38.8	29.8
交替で週1回 休む		20.1	0	12.2	31.8	17.9
1ヶ月に4回		9.7	0	4.9	0	11.9
3回		9.3	0	0	9.2	9.6
2回		20.3	0	0	7.1	23.7
1回		1.8	0	0	0	2.2
その他		0.2	0	2.3	0	0
不明		0.8	0	2.4	0	0.3
不明		0.4	0	0	1.0	0.3

事業場側の回答による。

週1回休む」となっている。このほか「月4回」「月3回」がそれぞれ1割ずつ、「月2回」が2割、あと「月1回」の事業場がわずかにみられる状況である。

規模別では500人以上は全事業場が「全員一斉」の週休制、100～499人は9割近くが週休制であるが、そのうち「交替で休日をとりついている」ところが1割あまりある。30～99人は1割以上に休日の規定がないが、規定ありの事業場についてみると7割が週休制で、「全員一斉」対「交替」は4対3、10～29人は休日の定めのない事業場は1割足らずであるが、週休制のところは約半数（「一斉休日」3割、「交替」2割弱）、次に「週2回」が比較的多数で2割あまりとなっている（表45）。

次に「1ヶ月に幾日公休日があつたか（調査月の前月～1957年5月）」という問いに対して女子労働者から得た回答によると、女子労働者の6割あまりは4日以上と答えている。所属事業場の規模別にみると500人以上はほとんどのものが、100～499人は7割強、30～99人6割強、10～29人4割強が5月中に公休日が4日以上あつたと言っている。

又、全体としてわずかであるが「公休日はなかつた」と答えているものがあり、全規模にわたってみられる（表46）。

部門別では生産従事者に「公休日4日以上」が一番多く7割、事務6割、その他5割強、販売4割弱

表 46. 規模別、公休日数別女子労働者数（1957年5月）

公休日数	規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
なし		2.9	0.7	4.0	1.1	4.0
1日		3.5	0.4	3.5	1.9	5.4
2日		13.9	1.1	5.3	10.9	25.4
3日		11.4	0.4	6.3	12.7	16.6
4日		42.5	38.5	48.4	48.1	38.7
5日		12.9	34.8	13.2	11.8	6.1
6日以上		5.1	21.2	5.2	3.6	8.6
不明		7.8	2.9	3.5	9.9	6.2

生理休暇を含んでいない。
女子労働者の回答による。

表 47. 部門別、公休日数別女子労働者数（1957年5月）

公休日数	部門	計	生産	事務	販売	その他	不明
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
なし		2.9	2.6	2.9	3.3	3.6	—
1日		3.5	2.6	3.2	6.8	3.3	6.1
2日		13.9	9.2	14.0	27.4	16.3	12.1
3日		11.4	7.4	14.5	18.9	15.5	9.1
4日		42.5	45.1	44.4	30.0	44.6	36.4
5日		12.9	18.2	11.3	3.8	6.8	3.0
6日以上		5.1	5.9	4.2	4.2	4.1	0.0
不明		7.8	8.9	5.1	6.5	6.6	30.0

生理休暇を含んでいない。
女子労働者の回答による。

表 51. 男女別現金給与額規模間格差
(1957年5月分)

規模	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
女	100.0%	73.4%	61.5%	60.0%
男	100.0%	79.8%	56.3%	47.2%

事業場側の回答より算出。

次に女子労働者の個人調査によつて、税金、社会保険料、その他を引去られたあとの手取給与月額をきいたところによると、女子労働者の1人1か月当り平均額は5,437円、勤務先の事業規模別では、500人以上7,915円、100~499人5,835円、30~99人5,187円、10~29人4,958円となつている(表53)。

表 53. 規模別、手取給与月額別女子労働者数

手取給与額	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
500円未満	0.4	0	0	0.4	0.9
500円以上	(0.021)	0	0	0	0.1
1,000~2,000	1.7	0	0.5	2.3	2.4
2,000~3,000	6.6	0	3.1	8.4	8.8
3,000~4,000	14.5	1.1	11.7	17.4	16.3
4,000~5,000	19.0	4.4	17.0	19.8	22.7
5,000~6,000	16.8	12.1	18.2	15.8	17.5
6,000~7,000	13.9	16.1	17.5	12.8	11.8
7,000~8,000	8.8	22.0	10.9	5.9	6.0
8,000~9,000	6.2	14.7	8.0	6.3	3.2
9,000~10,000	2.8	7.0	4.0	1.5	1.6
10,000~12,000	2.0	6.3	2.2	1.7	1.3
12,000~14,000	0.9	2.2	1.1	1.0	0.5
14,000~16,000	0.4	0.4	0.9	0.1	0.2
16,000円以上	0.6	2.6	0.8	0.6	0.4
不明	6.2	11.1	4.6	6.5	6.3
1人1ヶ月平均手取給与額	5,437円	7,915円	5,835円	5,187円	4,958円

女子労働者の回答による。

() 印は%数が非常に小さいもの

ロ、年齢と給与

年齢階層による女子労働者の月間現金給与額をみると、最低18才未満の4,721円をふり出しに、とくにいちじるしいピークはみられず、全体としてゆるやかな高低をえがいており、高部は25~29才の7,593円と45~49才の7,565円(いずれも18才未満の1.6倍)となつている。これに対して男子は18才未満の5,029円から出発して一路急激な傾斜をなして上昇し、45~49才の21,051円(18才未満の7倍)をピークとして再びほぼ同じ角度をもつて下降している。つまり45~49才を境に、これより若年の層は年齢に正比例して、老年の層は反比例してそれぞれ低くなつていく(表54、図4)。

この年齢と賃金の関係は男女ともに一般労働者の傾向と同じであるが(図5)、これは男子は概して

表 52. 規模別現金給与額男女間格差
(1957年5月分)

規模	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	56.5%	47.7%	43.9%	52.1%
500人以上	47.7%	43.9%	52.1%	60.6%

事業場側の回答より算出。

年齢が高いものに勤続年数の長い者が多く、とくに40~50才には責任あるポストに就いているものが多いのに対して、女子は年齢の高い者、必ずしも長く勤めているとは限らない、又たとえ長く勤めても一般に仕事の質は変わらず、責任ある地位も与えられない等からみられる現象であると考えられる。

図4 年齢階層別平均月間現金給与額
(パン菓子製造業) 1957年5月

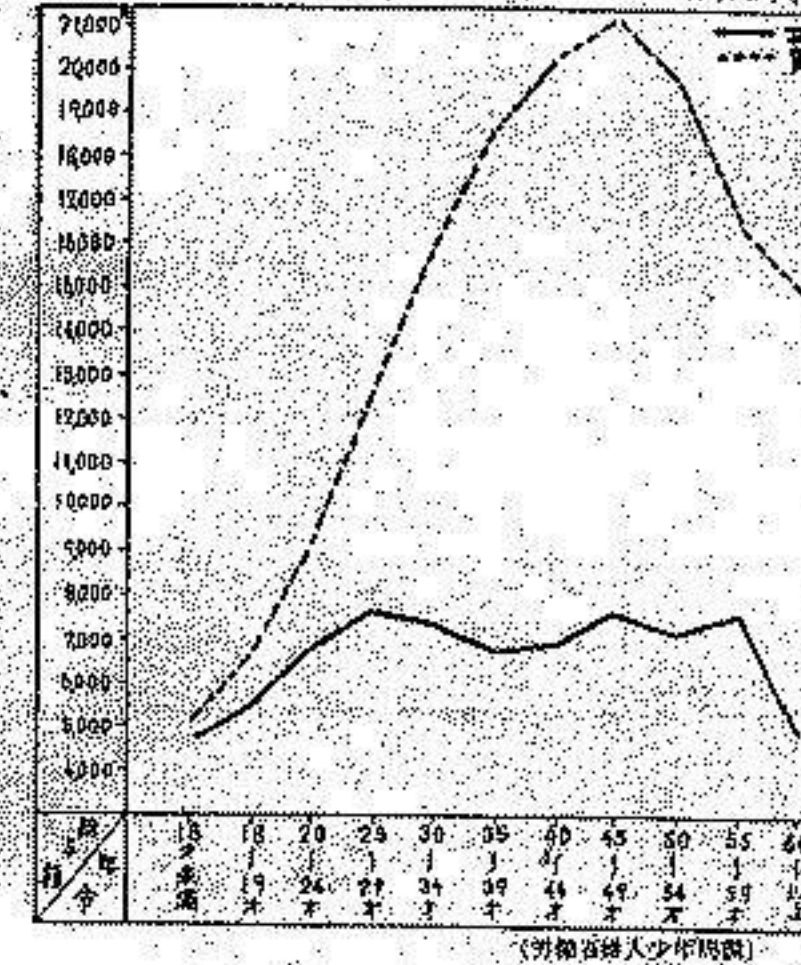
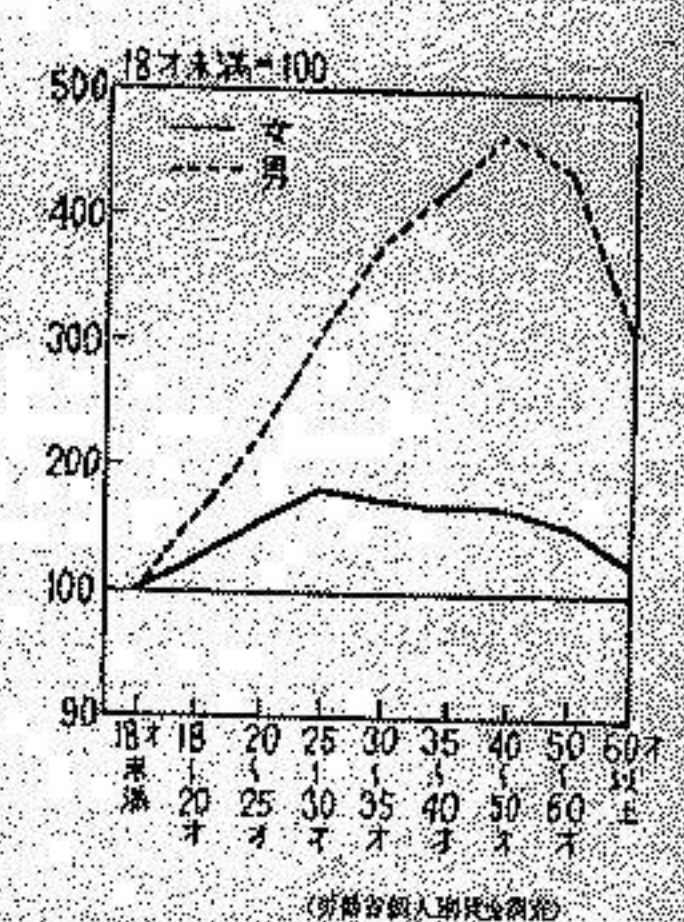


図5 年齢階層別平均月間現金給与指数
(全産業) 1954年4月



女子の賃金を規模別にみると、概していずれの規模も30才位までは年齢が高くなるにつれて金額は上つていくが、その上昇割合は大規模ほど大きく、18才未満と25~29才の給与額をそれぞれ規模どとにかかざると、500人以上は6,035円と11,229円(この間の上昇率は86%)、100~499人は5,325円

表 54. 規模別、年齢階層別、男女労働者の平均月間現金給与額(1957年5月)

年齢階層	規模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計		8,381	9,578	7,034	6,888	5,747	11,179	28,078	18,927	11,413	8,482
18才未満		4,721	6,085	5,325	4,502	4,321	5,029	6,262	5,184	5,198	4,921
18才以上		5,407	7,028	6,118	5,027	5,091	6,817	7,789	8,492	6,287	6,207
20才未満		5,407	7,028	6,118	5,027	5,091	6,817	7,789	8,492	6,287	6,207
20才以上		6,722	9,257	7,338	6,279	5,843	9,009	18,119	10,472	9,462	8,254
25才未満		7,593	11,229	8,987	6,917	6,418	12,571	16,711	14,803	13,474	10,999
25才以上		7,319	12,805	9,628	6,889	6,550	15,908	25,810	21,803	15,176	13,720
30才未満		6,763	11,924	8,293	6,370	6,388	18,608	33,841	21,226	19,407	15,558
30才以上		6,980	17,629	10,918	6,804	6,182	20,262	37,252	28,777	18,756	17,852
35才未満		7,565	8,247	6,542	8,245	7,287	21,051	43,725	28,402	19,835	16,327
35才以上		7,134	0	10,263	7,443	6,700	19,768	34,880	26,696	18,449	17,349
40才未満		7,480	0	0	8,295	6,679	16,848	96,000	19,962	18,944	14,186
40才以上		5,978	12,800	4,670	6,482	5,678	14,867	0	25,462	12,438	13,168
不明		5,523	0	4,961	8,423	6,910	10,154	19,340	18,597	6,959	8,925

事業場側の回答による。

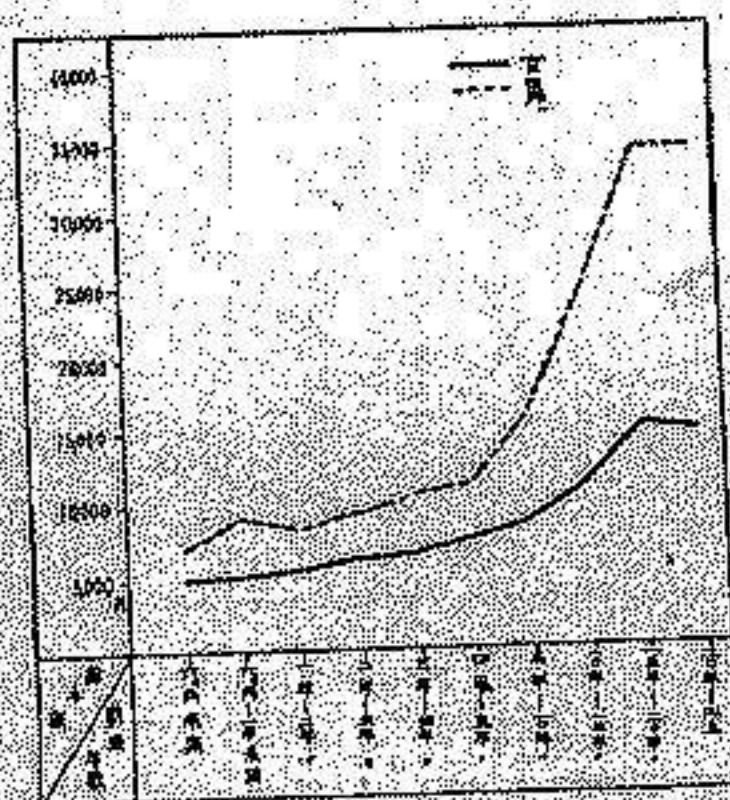
と8,987円(68%)、30~99人4,502円と6,917円(53%)、10~29人4,321円と6,415円(48%)となっている。この傾向は男子についてもだいたい同じである(表54)。

ハ、勤続年数と給与

勤続年数階層別の現金給与額は、6ヶ月未満の女子が4,911円、男子7,012円であるが、男女とも概して5年位まではゆるやかに、5年から20年にかけては急カーブに上昇し、それ以後はだいたいそのまゝの状態を保ちつづけている。

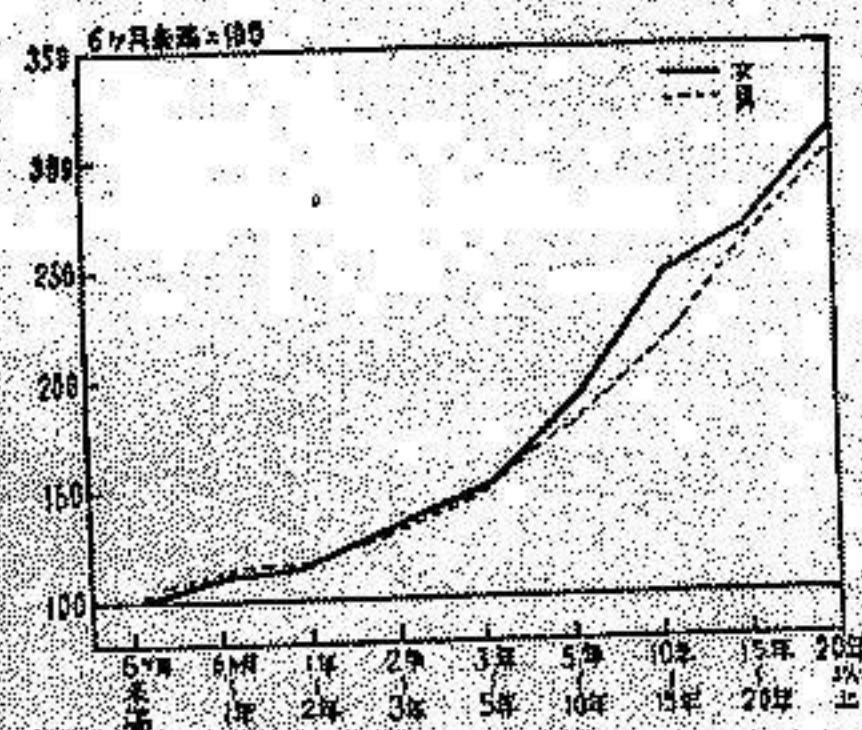
この間においてみられる男女傾向の異なる点は5年以上の永年勤続者の場合、男子の上昇度がいちぢるしいのに対して女子の上昇度は可成緩慢であるということである。すなわち男女とも6ヶ月未満の者の賃金を100とした場合、4~5年は男子178、女子150、15~20年は男子485、女子309となっている。このことは、男子は5年位勤めると何らかの責任ある地位を与えられる場合が多いが、女子は年齢階層の所でのべたとおり、長年勤めても仕事に質的変化を与えられる場合が少く、唯単に年功を重ねたというだけのものが多いことに起因すると考えられる(表55、図6)。

図6 勤続年数階層別平均月間現金給与額
(パン菓子製造業) 1957年5月



(労働省個人別賃金調査)

図7 勤続年数階層別平均月間現金給与指数
(全産業) 1954年4月



(労働省個人別賃金調査)

参考までに1954年4月労働省個人別賃金調査結果による一般労働者の勤続年数階層別平均月間現金給与指数をかかげておくが(図7)、パン菓子製造業男女労働者の場合の傾向もほぼ同じである。

規模別に勤続年数による女子の給与額をみると、6か月未満の金額を基準としたとき、4~5年の賃金上昇率は規模間に著しい差はみられず、むしろ100人以下の方が100人以上より高い上昇率を示しているが、15~20年になると100人以上の規模は6か月未満の3倍となっているのに対し100人以下は2倍にも達していない(表55)。

表55 規模別、勤続年数階層別、男女労働者の平均月間現金給与額

規模 勤続年数	女					男				
	計	500人 以上	100 ~499人	30 ~99人	10 ~29人	計	500人 以上	100 ~499人	30 ~99人	10 ~29人
計	8,331	9,579	7,034	5,893	5,747	11,178	20,078	18,027	11,313	9,442
6ヶ月未満	4,911	6,728	5,366	4,822	4,645	7,012	8,467	8,018	7,151	6,782
6ヶ月以上1年未満	5,059	5,550	5,174	4,897	5,161	9,140	5,555	11,132	9,341	8,623
1年 2年	5,543	9,421	5,937	5,182	5,576	8,358	13,106	10,406	8,728	7,797
2年 3年	6,185	8,016	6,823	5,649	6,058	9,862	9,350	12,218	9,943	8,572
3年 4年	6,529	8,172	7,085	6,151	6,097	10,600	12,318	13,810	11,074	9,464
4年 5年	7,386	8,430	7,226	7,409	7,022	12,146	16,659	13,635	12,362	11,252
5年 10年	8,685	10,808	8,959	8,400	7,600	15,739	18,593	18,837	16,262	13,740
10年 15年	10,828	12,466	12,242	10,588	7,769	24,481	24,086	28,616	28,280	20,254
15年 20年	15,191	19,838	20,547	8,255	6,000	34,038	34,445	52,809	17,199	17,200
20年以上	14,589	32,918	0	0	10,000	38,792	45,862	37,582	29,454	26,719
不明	6,649	10,061	6,656	5,363	6,664	13,079	19,340	15,624	17,642	11,416

事業場側の回答による。

ニ、扶養家族数と給与

平均扶養家族数は男女労働者とも全産業平均をかなり下廻つて少いことは前にのべたとおりで、従つて扶養家族をかかえている女子労働者の数は非常に少いが、経済生活の実状を知るため一応扶養家族数別の給与状況をみるとする。

但し本調査でいう扶養家族とは、課税標準の決定に当り、所得から一定の控除を認められるものとして所得税法第8条に定められている扶養家族で、必ずしも扶養家族手当を受けているとは限らない。

表56をみてすぐに気付くことは「概して女子労働者の賃金は扶養家族数との間に何ら関連性がみられない」ということである。つまり、扶養家族数が増えても賃金の序列になるの順序もみられない。これに対して男子の場合は5人以上は例外として、だいたい扶養家族数が増えるにつれて賃金額も多くなっている。これは各規模別についても同じことがいえる。

表56 規模別、扶養家族数別、男女労働者の平均月間現金給与額

規模 扶養家族数	女					男				
	計	500人 以上	100 ~499人	30 ~99人	10 ~29人	計	500人 以上	100 ~499人	30 ~99人	10 ~29人
計	8,331	9,579	7,034	5,893	5,747	11,178	20,078	18,027	11,313	9,442
0人	6,262	9,408	6,907	5,826	5,664	9,526	12,010	10,680	8,666	7,621
1人	8,634	13,788	11,219	7,858	7,192	15,553	21,479	19,258	15,831	13,219
2人	7,707	8,215	12,642	6,091	6,702	16,139	25,329	20,674	16,436	13,929
3人	7,816	16,630	—	8,281	6,375	18,778	32,060	22,683	16,302	16,919
4人	5,490	—	—	5,705	5,267	21,543	49,633	30,259	15,651	17,404
5人	5,940	—	—	5,320	5,359	20,982	31,940	25,899	17,677	19,542
6人以上	13,940	—	—	13,940	—	14,227	56,106	26,002	18,609	20,218
不明	6,984	13,549	6,914	4,970	6,111	11,925	—	19,355	14,909	9,229

事業場側の回答による。

所得税控除の対象となる扶養者とはだいたい収入を得ていない者であることを考え合わせると、扶養者2人で月7,707円、3人7,815円、4人、5人で5,000円あまりで暮らしている女子労働者の生計がどんなものであるか想像に難くない(表56)。

3. 初 任 給

さきにも述べたとおり、パン菓子製造業の労働者は男女とも7割あまりが初等教育修了者であり、また仕事の性質上からも学歴を要求する分野が少いせいか、大企業は別として学歴別初任給が明かにされていない事業場がかなりある。一応初任給の規定を設けているとみられる事業場は中卒について8割あまり、高校卒について6割弱となつてゐるが、その金額について使用者側からえられた回答は中卒で約3割、高校卒で過半数の事業場が「不明」となつており、小規模事業場ほど「不明」の割合は高い(表57、58)。

中卒とくらべて高校卒初任給が不明である事業場が多いのは、事業場の採用方針に「高卒者は採らない」又は「現在該当者がいない」という所が2割以上みられることによるものと考えられる。

又「就く仕事の内容が異なる」「労働時間が同じでない」等いろいろの合法的理由のもとに、結果的に初任給額に男女間の差がつく事業場が中卒で3割強、高校卒に2割弱みられる(表57)。

表 57. 規模別、初任給に関する規定の状況別事業場数

規 模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
規 定 状 況						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
規定あり	小 計	84.1	100.0	90.3	91.8	82.4
	男 女 差 あ り	31.1	37.5	39.0	31.6	30.8
	男 女 差 な し	41.1	62.5	41.5	52.0	38.8
規定なし	小 計	11.9	0	9.8	8.2	12.8
	男 女 差 あ り	2.2	0	4.9	2.0	5.4
	男 女 差 な し	4.8	0	0	1.0	5.8
不明	小 計	2.4	0	4.9	1.0	2.6
	男 女 差 あ り	8.6	0	4.9	6.1	9.3
	男 女 差 な し	0	0	0	0	0
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
規定あり	小 計	58.2	100.0	92.7	72.4	53.9
	男 女 差 あ り	15.6	37.5	41.5	22.4	13.8
	男 女 差 な し	24.6	62.5	39.0	36.7	21.5
規定なし	小 計	17.8	0	12.2	13.3	18.9
	男 女 差 あ り	27.0	0	2.4	14.2	30.6
	男 女 差 な し	6.8	0	0	2.0	7.4
不明	小 計	20.7	0	9.4	12.2	29.1
	男 女 差 あ り	13.0	0	4.9	13.3	16.7
	男 女 差 な し	0	0	0	0	0

事業場側の回答による。

参考までに、つぎに本年度採用の新卒者(1957年3月卒業)の初任給について男女差がみられる場合の賃金算出法の例を2、3かかげることとする。

例、a 事業場

中 学 卒

本給 出勤日数 合計額

女 205円×26日 =5,330円

男 220円×26日 =5,720円

高 校 卒

女 220円×26日 =5,720円

男 240円×26日 =6,240円

他に皆勤手当本給の4%と交通費がつく。又現場女子は他に現場手当として最低8日、最高25日がある。

b 事業場

中 学 卒

基本給 通勤手当 合計額

女 4,000円+400円=4,400円(製造補助工)

男 4,700円+400円=5,100円()

高 校 卒

女 { 5,500円+400円=5,900円(事務補助職)

4,700円+400円=5,100円(作業補助職)

男 { 6,050円+400円=6,450円(事務補助職)

5,600円+400円=6,000円(作業補助職)

c 事業場

中 学 卒

基本給 社員臨時手当 精勤手当 庶手当 合計額

女 2,400円+600円+2,000円+0 =5,000円

男 2,560円+640円+2,000円+285円=5,485円

高 校 卒

基本給 臨時手当 精勤手当 弁当費 合計額

女 2,700円+680円+2,000円+250円=5,630円

男 2,800円+720円+2,000円+250円=5,770円

d 事業場

中 学 卒

日給 出勤日数 総支給 合計額

女 110円×27日 +2,000円=4,970円

男 110円×27日 +2,500円=5,470円

高 校 卒

女 160円×27日 +2,500円=6,820円

e 事業場 男 $160円 \times 27日 + 3,000円 = 7,320円$

中学卒

日給 出勤日数 合計額

女 $100円 \times 27日 = 2,700円$

男 $120円 \times 27日 = 3,240円$

高校卒

日給 出勤日数 通勤手当 勤務手当 合計額

女 $140円 \times 27日 + 300円 + 400円 = 4,480円$

男 $200円 \times 27日 + 300円 + 900円 = 6,600円$

f 事業場

中学卒

表 58. 規模別、初任給金額別、男女別事業場数

規模 男女	計		500人以上		100~499人		30~99人		10~29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1000円未満	0.5	0.5	0	0	0	0	0	0	0.6	0.6
1000円以上	1.5	2.6	0	0	0	0	0	0	1.9	3.2
2000円未満	10.8	7.6	0	0	7.8	2.4	6.1	2.0	11.9	9.0
2000円以上	23.2	20.1	12.8	12.5	24.4	12.2	20.4	19.4	23.7	20.5
3000円未満	19.2	17.9	12.5	0	22.0	19.5	28.6	26.5	17.3	16.0
3000円以上	12.0	15.2	25.0	37.3	26.8	36.6	16.8	18.4	10.9	13.8
4000円未満	3.4	5.6	12.5	0	4.9	9.8	4.1	10.2	6.2	4.5
4000円以上	1.5	0.8	37.3	0	2.4	2.4	2.0	1.0	1.8	0.6
5000円未満	0	0.9	0	60.0	0	0	0	0	0	1.0
5000円以上	27.5	29.0	0	0	12.2	17.1	22.4	22.4	29.2	30.8
不明										
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1000円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1000円以上	0	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0.3
2000円未満	2.6	0.8	0	0	2.4	2.4	1.0	0	2.9	1.0
2000円以上	9.0	6.2	12.5	12.5	9.8	4.9	9.2	5.1	9.0	6.4
3000円未満	14.0	10.2	0	0	12.2	14.6	12.2	12.2	14.4	9.6
3000円以上	11.5	7.1	12.5	0	31.7	17.1	20.4	9.2	9.0	6.4
4000円未満	6.9	5.1	25.0	25.0	17.1	17.1	12.2	16.3	6.4	6.1
4000円以上	2.2	2.7	12.5	12.5	4.9	24.4	0.1	6.1	1.9	1.3
5000円未満	1.5	0.8	37.3	60.0	7.8	4.9	3.1	3.1	1.0	2.2
5000円以上	52.2	62.0	0	0	14.6	14.6	58.6	48.0	58.4	56.7
不明										

事業場側の回答による。

日給 出勤日数 手当 合計額

女 $100円 \times 26日 + 0 = 2,600円$

男 $100円 \times 26日 + 300円 = 2,900円$

高校卒

女 $120円 \times 26日 + 0 = 3,120円$

男 $120円 \times 26日 + 500円 = 3,620円$

次に初任給額について中卒、高卒別にその状況をみることにする。

中学卒。中学新卒者の初任給は全体としてみると過半数の事業場が男女とも3,000~6,000円を支給しているが、規模が大きいほど高い給与額階級に属する事業場の割合は高い。

初任給が3,000円以下の事業場は男女とも約1割、女子の方がやや多い。従って3,000円以上を支給している事業場も男女ともそれぞれ6割となつてはいるが、そのうち5,000円以上の事業場の割合は男子の方が高い(女子17%、男子23%)。なお10~29人の小企業に1,000円未満、2,000円未満というのが男女ともにおおむねみられる(表58)。

高校卒。まえにものべたように高校卒の初任給が分つている事業場は半数足らずであるが、男子の場合も女子の場合も、その分つてはいる事業場の過半数は4,000~7,000円の初任給を支給している(表58)。

4. 昇給

女子労働者について昇給制度がはつきり定められている事業場は全体の63%、男子はこれをやや上回る64%である。

規模別にみると30人以下の規模をのぞくはかば、みんな女子の場合の方に男子より昇給制度のはつきりしている事業場が多い。これはさきにものべた通り女子には根拠が少いため男子とくらべて給与体系が単純であることも原因しているとも考えられる。規模間の傾向は500人以上の事業場に「定めあり」の割合が他とくらべて高いほか(女子88%、男子75%)は特別のことはみられない(表59)。

表 59. 規模別、男女別、昇給制度の有無別事業場数

規模 男女	計		500人以上		100~499人		30~99人		10~29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	62.5	64.3	87.5	75.0	51.0	48.8	67.3	66.3	61.5	64.4
なし	25.2	28.3	12.5	25.0	31.7	36.6	23.5	22.4	27.9	23.1
不明	12.2	12.8	0	0	7.8	14.6	9.2	11.2	10.4	12.5

事業場側の回答による。

なお昇給制度を定めていない事業場には「とくに基準は設けず、社長自らが認定して適時昇給させる」「よく働いたと思われるとき会社があげてやる」等、のべている例もでている。

昇給額に男女差がみられる事業場は約4割あるが、大部分の場合男子の方が金額が高くなつてお

り、女子の方が高額である例はごくまれである（表60）。

昇給額に男女差がついている事業場側の理由のうち、主なものを次にかかげることとする。

男子の方が昇給額が高い場合

1. 男子と女子では仕事が違うから

- 男子は重労働であるが女子は軽労働
- 男子には主作業をさせているが、女子には補助作業しかさせていない
- 男子は製造部門、女子は販売部門
- 男子は融通がきき、させる仕事の種類が広いが、女子は仕事の種類がせまい

2. 男子は女子より能力があるから

- 一般に男子は仕事の能率がよいが女子はわるい
- 男子はよく技術を覚えるが女子は覚えがわるい
- 男子の方が真面目によく働くが、女子は男子に劣る

3. 男子には将来性があるが女子にはないから

- 男子は職を身につけて将来本業とするのであるが、女子はそうでない
- 男子は長く勤めるつもりで一生涯働くが、女子は働かけ気分である
- 男子は住込みで働き将来独立するので資金を貯めなければならないが、女子は資金を貯める必要はない

4. その他

- 昔から男は女より上位にあるものである。従つて男子の方に昇給額を高くするのは当然
- 男は家計を負う責任があり将来扶養家族をみるしなければならないが女はその必要がない

女子の方が昇給額が高い場合（発言が少い）

1. 女子の方が男子より能率がよいから
2. 女子の方が男子より真面目によく働くから

次に男女差をつけていない事業場側のいい分をかかげる

1. 男女にとらわれず1人1人の勤務ぶりをみて額をきめている
2. 本人の実力本位できめる
3. 誰でも真面目に働く者には昇給額をよくする

表 60. 規模別、昇給額の男女差の有無別事業場数

規模 男女差	計	500人以上		100～499人		30～99人		10～29人	
		数	%	数	%	数	%	数	%
あり		38.2		25.0		56.1		38.8	
なし		58.9		75.0		41.6		60.2	
不明		4.9		0		2.4		1.0	

事業場側の回答による。

なしの数字は、「昇給額に男女差なし」の事業場と「昇給制度なし」の事業場の計である。

昇給額については、中卒、高卒別に就職後1年の状況を調べたが、それによると中卒女子の平均昇給額は604円、男子725円、高卒の女子629円、男子722円となっており、卒業学校別の差はほとんどみられないが、中高卒ともに男子の方が高額であり、その開きは中卒の方が大きい。事業場によつて昇給額の開きはかなりあるらしく女子の場合、中卒で最高2,080円、最低120円、男子最高4,000円、最低100円、高卒女子の最高が1,500円、最低120円、男子最高3,500円、最低120円で、最低は男女とも似たようなものであるが最高額は男子の方が高い。

規模別にみると500人以上の事業場では中高卒者の1年後（1957年現在）の昇給額についてはだいたい男女差別をつけていないと考えられる。100～499人は、中卒の場合には男女差はないが、高卒には平均額、最高額ともに可成差がみとめられ、100人以下では最低額をのぞくすべてのケースに男女差があり、とくに10～29人の最高額については甚しい（表61）。

表 61. 規模別男女の昇給額別事業場数（就職1年後）

規模 男女	計		500人以上		100～499人		30～99人		10～29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
中 学 卒										
平均額	604	725	500	698	554	554	566	668	621	764
最高額	2,080	4,000	1,850	1,850	1,180	1,180	1,821	2,300	2,080	4,000
最低額	120	100	208	208	130	130	200	200	120	100
高 校 卒										
平均額	629	722	427	427	658	790	596	716	642	719
最高額	1,500	3,500	466	466	1,300	2,000	1,040	1,454	1,500	3,500
最低額	120	120	360	360	130	130	250	250	120	120

事業場側の回答による。

5. 賞 与

大部分の事業場は年に1回以上賞与を支給している。500人以上は全事業場が、他は約90%の事業場が支給している。

賞与は、6割あまりの事業場が現金で、又現金と現物併用が2割弱、現物だけというのがわずかなつてゐる。現物だけ支給している事業場は100人以下ばかり、又現金と現物併用も100～499人におよぶ以外は100人以下だけとなつてゐる（表62）。

現金を支給している事業場についてその金額の状況をみると、調査日（1957年6月）からさかのぼつて最も近い時期に支払われたものであるが、1事業場の1人平均支給額5,000円を境としてみると女子の場合5,000円以下を支給している事業場が7割あまり、5,000円以上2割あまり、そのうち7,000円以上は1割にみえない。これに対して男子は5,000円以下、以上いずれもほぼ5割ずつであるが、5,000円以上のうち約3割は7,000円以上である。

さらにこれをくわしくみると規模によつてその状況は可成違つてゐる。すなわち500人以上では全

利源年数	一	二	三	四	五	六	七	八	九	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五	二六	二七	二八	二九	三〇
支利率	〇.六	〇.七	〇.八	〇.九	一.〇	一.一	一.二	一.三	一.四	一.五	一.六	一.七	一.八	一.九	二.〇	二.一	二.二	二.三	二.四	二.五	二.六	二.七	二.八	二.九	三.〇	三.一	三.二	三.三	三.四	三.五

(四) 全額支給 (下表参照)

- (a支給率)

張 氏

(9)支給率

(注) 基礎獎金

月給者＝基本月給＋役付手当

日給者＝基本日給×26日＋役付手当

例Ⅱ 高校卒後3年間勤続して退職する場合の退職金算出方法

b 結婚又は出産による退職 $6,000円 \times 1.5 \times 1 = 9,000円$

その他自分の都合による退職 $6,000円 \times 1.5 \times 0.5 = 4,500円$

c 基本日数の20日間 5,000円程度

12、03 年

前記退職金の規定例にも停年制による退職金制度がはつきり定められているところがみられるが、全体を通してパン菓子製造業で停年を定めている事業場は1割あまり、その大部分は停年に男女差をもうけていない。しかし規模別には可成異った様相があり、大規模の事業場はど停年制が確立しているのに対して小規模の事業場はど停年制のない所が多い。すなわち500人以上は全事業場に停年制がしかれており、しかもいずれも男女差がない。以下停年制のある事業場は100～499人が7割、30～99人が2割、10～29人が1割足らずとなっている。(表65)。

停年制はあるが男女差はないという事業場の約7割は55～59才を停年と定めており、不明を除く残り2割の停年は60才以上である。次に停年に男女差がある場合、女子の停年についてみると概して男子より低く、男女差のある停年制をしいている事業場の4割が50才未満、5割近くが50～54才、1割あまりが55～59才、60才以上はなしとなっているのに対して男子の停年は6割あまりの事業場が55～59才、60才以上3割あまりで55才以下は皆無に近い。

表 65 規模別、倅年制の有無別事業場数

事業場側の回答による

第4章 母性保護関係

1. 生理休暇

生理休暇に関する規定をそなえている事業場は全体の3割強、無給が有給よりやや多く、規模の大きな事業場ほど規定は整備しており、かつ条件も有利なところが多い。有給、無給にかかわらず規定に示されている日数は大部分が2日以内となつている(表66)。

次に規定のある事業場について請求方法をみると9割までは口頭で届ければよいことになつている。書面をもつて届出ることになつている事業場は全体としては少ないが100人以上では過半数が様式を定めた書面届出制をとつている。なおごくわずかであるが、「請求届に診断書を添付する」「3日以上休暇を請求するときは診断書を添付することになつている」等の事業場もある(表67)。

5月中に生理休暇を請求したものは女子労働者の2%強、部門別では生産3%、事務2%、販売1%、又規模別では100人以上の事業場は4~5%、100人以下は1%となつている。なお100人以上の事務、販売従事者には生理休暇請求者は1人もみられない。

参考として婦人少年局編1957年「女子保護の概況」から食料品製造業(規模30人以上)における生理休暇請求状況をみると、年間請求率は9.2%となつている(表68)。

生理休暇の請求者が全然いないか又は少ない事業場では届出がない原因をいろいろに言っているが、それによると事業場側は、何故請求者がいないかの理由をよく承知していることが分る。

次にそのおもなものをかゝげることとする。

○「とる必要を感じないからだと思う」

その理由内訳は「本人が健康であるから」「仕事が軽作業であるから」等

○「恥しがつたり、面倒がつて請求しにくいらしい」

そして具体的に思い当たることとして「申出先の担当者が若い男子なので」「社長の妻に申出ることになつているので」「男子労働者に理解がなくひやかすので」「届けに診断書をつけることになつているので」と指摘している。

○「普通の病氣と言つて休んでいるらしい」「有給休暇にふりかえて休んでいるらしい」

○「休むと無給となるため」「賃金に關係するので」「出勤賃を取上げることになっているので請求出来かねるらしい」

○「労働基準法に規定があることを知らないらしい」

○「仕事が忙しくて請求できないらしい」「住込みなので遠慮しているらしい」

○「以前、不正請求者が発見されたので、その後自粛してとらない」等。

1ヵ月間(5月)の休暇請求者1人当り平均請求日数は1.4日、女子労働者1人当り平均請求日数は0.03日となる(表69)。上記「女子保護の概況」による食料品製造業女子労働者の1回の請求平均休暇日数は1.1日、女子労働者1人当りにみた場合の年間休暇日数は0.7日(月間推計0.05日)となつている。

表 66. 規模別、生理休暇に関する規定の有無別事業場数

規模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
規定有無状況	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%	69.6	0	9.8	51.0	75.6
な あ り 不	計	27.4	100.0	87.8	46.9	21.1
	有給	12.2	75.0	34.1	20.4	2.6
	無給	14.2	25.0	53.7	20.4	11.5
	不明	1.0	0	0	6.1	0
不	計	3.0	0	2.4	2.0	3.2
	%					

事業場側の回答による。

表 67. 規模別、生理休暇請求方法別事業場数(規定ありの事業場について)

規模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
請求方法	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%	89.6	87.5	42.1	83.6	95.6
口頭届出	計	10.4	62.5	57.9	16.4	4.4
	%					

事業場側の回答による。

表 68. 規模別、部門別生理休暇請求率(1957年5月)

規模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
部門	計	2.8	4.2	5.0	1.4	1.0
	%	3.1	4.9	6.2	1.1	0.9
生産従事者	計	2.0	—	—	3.0	2.6
	%	0.9	—	—	1.4	0.8
事務従事者	計	0.6	—	—	1.6	—
	%	2.8	—	6.3	—	—
販売従事者	計	—	—	—	—	—
	%	—	—	—	—	—

注 生理休暇請求者数
女子労働者総数 $\times 100$

事業場側の回答による。

次に生理に関して女子労働者から直接回答をとった結果によると、5月中に「生理のために休んだ」と答えたものは9.8%、規模の大きな事業場に働くものほど請求率が高いこと、部門別では生産、事務、販売の順となつていることは事業場側の調査(表68)と同傾向を示している(表70、71)。しかしその数字をみると両者にかんがりのくい違いがみとめられるであろう(事業場側調査による生理請求率は2.8%)。このことについてはもとより質問対象の異なる二つの調査結果を比較する困難性はあるが、次のような理由も考えられるのではなからうか。すなわち事業場側調査の場合は原則として賃金台帳、出勤簿等から生理休暇請求者を抽出したものであるのに対して、女子労働者個人別調査においては「生理のために5月(5月)は何日休みましたか」という質問を出して得た答えをとりまとめたもので、生理のために休んだに違いないと名目は、年休、傷休等を用いたことも多分に考えられるからである。

よってさきに紹介した生理休暇請求者のいない(又は少ない)事業場側の弁からも推察できよ

表 69. 規模別、部門別1人1ヵ月平均生理休暇請求日数 (1957年5月)

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
生理休暇請求者の1人平均請求日数					
計	1.4	1.3	1.1	1.7	2.2
生産従事者	1.3	1.3	1.1	2.4	1.7
事務従事者	1.6	—	—	1.0	2.1
販売従事者	2.1	—	—	1.0	2.8
その他	2.0	—	—	2.0	—
不明	1.0	—	1.0	—	—
女子労働者1人平均請求日数					
計	0.03	0.05	0.08	0.03	0.02
生産従事者	0.04	0.06	0.07	0.03	0.01
事務従事者	0.03	—	—	0.03	0.05
販売従事者	0.02	—	—	0.01	0.02
その他	0.01	—	—	0.03	—
不明	0.03	—	0.06	—	—

事業場側の回答による。

る。女子労働者の言う生理休暇請求状況をみると4分の1が、「生休をとろうと思えばとれるがとりにくい」「請求しにくい」「とりたくても全然とれない」のいずれかの回答をしている(表72)。

現在の労働が生理に及ぼす影響について「この仕事についてからあなたの生理状態はどうですか」の問に対する答からみると79%は「勤める前と変わりなし」、6%が「勤めの当初不順となつた」、8%が「不順になつたまま治らない」となつている。(表73)。

「当初不順となつた」ものの大部分は「勤めはじめて半年位の間だけ変調であつた」と答えている。部門別で生理に変調をきたものの一番多いのは生産部門で、なかでもロール工、型押工、樹上工は比較的率が高い。次いで販売、事務となつているが、タイピスト、電話交換手等常時椅子にかけでいる職種はほとんどが「異状なし」である(表74)。

表 70. 規模別、生理のため休暇をとつたものの請求日数別女子労働者数

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
生理休暇請求日数					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ	9.3	19.0	13.3	7.9	5.9
1	6.2	13.1	11.4	4.1	2.9
2	1.3	3.7	0.6	1.2	1.3
3	0.6	0.4	0.6	0.9	0.5
4	0.5	—	0.2	0.6	0.8
5	0.7	1.8	0.5	1.2	0.2
不明	86.6	78.8	84.9	90.5	91.3
不明	2.1	2.7	1.8	1.7	2.6

女子労働者の回答による。

表 71. 部門別、生理のため休暇をとつたものの有無別女子労働者数 (1957年5月)

部門	計	生産	事務	販売	その他	不明
生理休暇請求状況						
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ	9.3	12.5	6.5	4.2	6.4	6.1
1	6.2	8.2	4.2	2.5	5.2	6.1
2	1.3	1.7	0.6	1.0	0.7	—
3	0.6	0.8	0.6	0.3	0.1	—
4	0.5	0.6	0.6	0.3	0.4	—
5	0.7	1.1	0.5	0.3	—	—
不明	86.6	86.9	91.5	93.3	89.0	87.9
不明	2.1	1.2	2.0	2.5	4.6	6.1

女子労働者の回答による。

表 72. 規模別、生理休暇請求状況別女子労働者数

規 模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
生理休暇請求状況					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
いつでも請求すればとれる ところと思えばとれるがとり にくい	32.8	54.2	39.7	23.4	26.4
請求しにくい	7.9	11.0	11.9	6.9	5.7
とりたくても全然とれない	13.2	10.3	11.3	14.9	15.8
とる必要を感じない	2.9	0.7	3.1	3.9	2.4
その他	38.5	20.9	27.0	37.6	42.7
不明	4.7	1.1	5.1	6.0	4.6
不明	3.6	1.8	2.5	5.3	4.7

女子労働者の回答による。

表 73. 生理の状態別女子労働者数

計	当初不順となつた	不順になつたまま 治らない	勤める前と変わり ない	その他	不明
100.0%	5.8	8.0	79.3	2.7	4.2

女子労働者の回答による。

表 74. 職種別、生理の状態別女子労働者数

職 種	計	生産	事務	販売	その他	不明
生理状態						
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
当初不順となつた	5.8	7.0	6.0	5.9	10.3	6.2
不順になつたまま 治らない	8.0	11.3	10.1	11.4	10.3	13.5
勤める前と 変わりない	79.3	71.8	79.3	82.8	72.6	73.9
その他	2.7	0	2.0	0	3.4	1.5
不明	4.2	9.9	2.6	0	8.1	4.6

女子労働者の回答による。

2. 産前産後の休業

調査月からさかのぼって1年間（1956年6月～57年5月）にパン菓子製造業において産休を請求したものは産前、産後とも女子労働者総数の1%に相当する。なかでも産休請求者の割合が高いのは500人以上の事業場で、産前、産後いずれも3%弱となっている。

次に角度をかえて、産休請求者があつた事業場の状況をみると、同じ1年間に産休請求者が1人以上あつた事業場は産前、産後とも7%あまりで、いずれも規模の大きな事業場ほど多い。すなわち産前休業請求者についてみると500人以上では88%、100～499人で34%、30～99人13%、10～29人5%の事業場にそれぞれ該当者がある。同じく産後休業請求者のあつた事業場はそれぞれ、76%、37%、14%、5%となっている（表75）。

表 75. 規模別、産前産後の休業請求者の有無別事業場数及び同請求者の
女子労働者総数に対する割合（1956年6月～57年5月）

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
請求者の有無					
産前					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
請求者あり	7.1	87.5	34.1	13.6	4.6
請求者なし	86.0	12.5	65.9	76.5	88.8
不明	6.9	0	0	10.2	6.4
請求者の女子労働者総数に対する割合	1.02%	2.65%	0.80%	0.92%	0.96%
産後					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
請求者あり	7.4	75.0	36.6	14.3	4.8
請求者なし	85.8	25.0	63.4	75.5	88.8
不明	6.9	0	0	10.2	6.4
請求者の女子労働者総数に対する割合	0.98%	2.78%	0.84%	0.92%	0.80%

（注）産前産後の休業請求者数は1956年6月～57年5月の1年間のものであり

女子労働者総数は57年5月在籍者数を用いた。

事業場側の回答による。

事業場側からきいたところによると過半数の事業場はその請求日数が産前、産後6週間以上となっており、1年間の実績から算出すると1人平均休業日数は産前33.4日、産後46.9日となるが、なかには産前1週間未満、2週間、産後2週間、3週間という例もみられる。

次に女子労働者の22%をしめる既婚者のうち現事業場に勤めはじめて妊娠したことのあるものは18%（女子労働者総数に対する割合は4%）いる（表76）。

彼女らの経験にもとづく回答から出産前後の状況をまとめると、産前休業については、約半数が不明となつてはいるが、「6週間以上」の回答をえたものは産前経験者の1割未満、「1週間以内」が2割で、あとはその間に分散している（表77）。

産後休業も半数近くが不明であるが、はつきり回答をえた者の7割（産前経験者の4割）は5週間以上の休暇をとっており、その半ば以上は「6週間以上」と答えている。しかしあとの2割弱のもの

注)
表 76. 規模別、妊娠の有無別女子労働者数

女子労働者中の既婚者＝100とする

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
妊娠の有無					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あり	17.5	28.6	27.7	10.6	17.3
なし	70.5	69.4	68.7	71.2	70.8
不明	12.0	2.0	3.6	18.2	11.9

注）現事業場に勤めはじめてこれまでに妊娠したことのある
女子労働者の回答による。

表 77. 規模別、出産前休業日数別女子労働者数（妊娠経験者について）

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
産前休業日数					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1週間以内	15.8	0	12.4	29.4	12.0
1週以上 2週未満	7.3	0	8.7	0	10.8
2～3	4.5	0	18.0	0	2.4
3～4	1.7	0	4.4	0	1.2
4～5	5.8	0	8.7	0	9.6
5～6	5.1	50.0	0	5.9	0
6～7	2.3	0	0	0	4.8
7週以上	6.8	7.1	8.7	11.8	3.6
不明	49.7	42.9	39.1	52.9	55.6

女子労働者の回答による。

は産後5週間未満、産後6週間以上の休業しかとっていないことは、さきにも述べた産前休業の少ない場合と併せて、母性保護上重要な問題と考えられる（表78）。

表 78. 規模別、出産後休業日数別女子労働者数（妊娠経験者について）

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
産後休業日数					
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1週間以内	1.1	0	0	0	2.4
1週以上 2週未満	1.1	0	0	5.9	0
2～3	6.8	0	0	11.8	9.6
3～4	1.1	0	0	5.9	0
4～5	6.2	75.1	0	0	12.0
5～6	18.1	42.9	21.7	28.4	9.6
6～7	2.3	0	8.7	0	0
7週以上	18.8	14.3	26.1	17.6	13.7
不明	44.6	35.7	43.5	35.3	50.7

女子労働者の回答による。

又妊娠後の経過—出産状況については、人工流産をしたものが8%いるが、出産の意志をもちながら正常分娩した者は58%にすぎず、流産10%、早産4%、死産0.6%、その他の異常産4%となつてゐる(表79)。

表 79. 規模別、妊娠後の経過状況別女子労働者数(妊娠経験者について)

規模 妊娠後の経過	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
正常分娩した	57.8	35.8	56.5	64.7	59.1
流産した	10.4	28.6	21.2	5.9	2.4
早産した	4.0	0	8.7	0	3.6
死産した	0.6	2.1	0	0	0
その他	4.1	7.1	4.4	0	6.0
人工流産した	7.9	7.1	0	17.6	8.4
不明	15.3	14.5	8.7	11.8	20.5

女子労働者の回答による。

産前、産後休業中又は休業後間もなく退職した者は、推計によると女子労働者総数の0.6%、他部門とくらべて生産従事者に一番多い(表80)。

表 80. 産前産後休業中又は休業後に退職したものの女子労働者総数に対する割合
(1956年6月~57年5月)

部門 規模	計	50人以上	100人~499人	30人~99人	10人~29人
計	0.6%	1.2%	0.8%	0.7%	0.4%
生産従事者	0.7	1.0	0.5	0.6	0.7
事務従事者	0.5	1.2	0.9	0.4	0.3
販売従事者	0.1	1.9	0.3	—	0.2

注) 産前産後休業中又は休業後に退職したものの数は1956年6月~57年5月の1年間のものであり、

女子労働者総数は7年5月在籍者数を用いた。

事業場側の回答による。

3. 育 児

育児時間に関する規定を定めてある事業場は全体としては少く1割に満たない。とくに規模の小さな事業場には規定のない所が多い。500人以上は全事業場が、100~499人は半数近くが、30~99人は

表 81. 規模別、育児時間規定の有無別事業場数

規模 育児状況	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あり	6.7	100.0	41.5	15.5	6.1
なし	66.6	0	41.5	68.3	65.8
その他	0.3	0	0	2.0	0
不明	34.4	0	17.1	19.4	38.1

事業場側の回答による。

15%、10~29人は6%が規定を備えている(表81)。

規定のある事業場では過半数が1日に60~90分、次いで30~60分の育児時間を与えたとになっているが、まれに90分以上、30分以下という例もみられる。

次に女子労働者に対して行つた個人調査の結果によると、女子労働者中、現在(1957年6月)乳児

表 82. 規模別乳児をもつ女子労働者数

規模	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	2.2%	3.2%	2.3%	1.2%	2.9%

女子労働者の回答による。

乳児の世話をしているか」の問に対しては6割が母親、姑、祖父母等家族のものが世話しており、2割が託児所、手伝人、予守等、はつきり代償を支払つて子供をあづけている。そしてあとの1割近くは近所の人、知人、会社の人等の好意によつて面倒をみてもらつてゐると答へてゐる(表83)。以上のうちとくに問題があると思われる点は、一番はじめの「勤務中乳児の世話をするものは家族」という中に「自分一人」と答へてゐるものが、100人以下の事業場の乳児をもつ婦人の約1割をしめてゐるとと、三番目の回答に「会社の人に着てもらふ」と答へたものが30人以下におずかであるがみられたことであろう。つまり家に手がないので乳児を置いてくるわけにゆかず、そうかといつて代償を出して施設に託けたり、他人をやとつたりする経路の余裕がないので事業場に乳児を連れてきて、どこかに寝かせ、仕事の合間に世話をするか又は、手が放せないときは会社の誰かに気をつけてもらつていて、一寸場を外れる時がくると子供の所にかけつけて様子を見、又職場にかけ

表 83. 規模別、勤務中の乳児を世話する人別女子労働者数(乳児をもつ人について)

規模 乳児を世話する人	計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自分一人	6.8	44.4	64.9	66.7	89.6
母親	5.9	0	0	11.1	8.6
姑	34.8	83.8	28.6	22.2	47.6
祖母	7.8	0	21.4	0	4.3
祖父	8.8	11.1	7.1	53.3	0
祖母	2.0	0	0	0	4.0
祖母	2.0	0	7.1	0	0
小計	19.6	11.1	0	0	10.6
託児所の保育	2.0	11.1	0	0	2.1
手伝の人	2.9	0	0	0	6.4
予守	14.7	0	0	0	2.1
小計	8.6	0	0	11.1	14.9
近所の人	4.9	0	0	0	10.6
知人	2.9	0	0	11.1	2.1
会社の人	1.0	0	0	0	2.1
不明	10.8	0	0	22.2	14.9

女子労働者の回答による。

戻るといえるケースと考えられる。小事業場にはまみられる光景であるが、働く母親は終始仕事にも育児にも専念できず、身体的、精神的疲労は大きなものであろうし、同時に乳児は職場の塵埃と騒音の中に一日中露されて大切な乳児期を過ごすわけで、働く婦人の母性保護の上から重要な問題といわねばならないであろう。

授乳方法。乳児をもつ女子労働者の95%は人工栄養で子供を育てているが半数近くの46%は母乳で子供を育てている。そのうち8割は何らかの方法で子供を職場につれてきて授乳しており、他の2割は授乳のため途中で家に帰っている。但し授乳に帰るケースは30人未満の事業場のみにみられ、その割合はこの規模に働く乳児をもつ婦人の約2割に当る(表84)。

表 84. 規模別、授乳方法別女子労働者数(乳児をもつ人について)

規 模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
授乳方法						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
人 工 養 育	計	35.3	33.3	42.3	44.5	27.8
	小 計	46.1	44.4	42.8	44.4	48.9
	職場から子供をつれてきて授乳する	37.8	44.4	42.8	44.4	29.8
	授乳のため家に帰る	8.8	0	0	0	19.1
そ の 他	計	2.0	11.1	0	0	2.1
	明 明	16.7	11.2	14.3	11.1	21.3

女子労働者の回答による。

職場で授乳する回数は3割近くが4回以上と答えており、他の大部分も2回乃至3回で、1回だけという例はすくない。なお4回以上子供を連れてきて授乳するというケースの大部分は30人未満に働く婦人の場合である。

職場における授乳の場所。職場に子供をつれてきて授乳する場合の場所はいくつある。事業場で授乳するもの(乳児をもつ女子労働者の87%)のうち専用の授乳室を使用しているのは11%で、これは全部500人以上の事業場に動いているものである。女子専用の休憩室を使っているものは18%、あとは宿直室、医務室、休養室等の空き室や、食堂、事務所の隅等が授乳の場所となっている(表85)。

表 85. 規模別、授乳の場所別女子労働者数(事業場で授乳する人について)

規 模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
授乳の場所						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
授 乳 室	計	10.5	100.0	0	0	0
	女子専用休憩室	18.4	0	33.3	0	21.4
	宿 直 室	5.3	0	0	28.0	0
	医務室、休養室	10.5	0	16.7	0	14.3
	食堂、事務所の隅	21.1	0	16.7	28.0	28.6
	そ の 他	26.3	0	16.7	60.0	28.6
不 明		7.9	0	16.6	0	7.1

女子労働者の回答による。

第 3 部 パン菓子製造業女子労働者の保健

第 1 章 女子労働者の健康管理

1. 医務室、衛生管理者

イ、医 務 室

医務室をもっている事業場は全体からみるとごくわずかで3%に満たない。500人以上の事業場は88%、100~499人は34%が備えているが、100人以下の事業場はほとんどが医務室をもっていない(表86)。

医務室のない所では病人やけが人が出ると予め契約してある近所の医師に連絡をとって手当をするか、救急箱を常備しておいてこれで手当をするという場合が大部分であるが、30人以下の事業場の3分の1は要請してある医師も、救急箱の備付もない状況である。

ロ、衛 生 管 理 者

次に衛生管理者は全体で10%の事業場にしか置かれていないとなつてはいるが、これは労働安全衛生規則により50人以下の小規模事業場にはほとんどおかれていないからである。しかし50人以上の事業場でも500人以上の規模以外には衛生管理者をおいていないところがかかりみられる。すなわち衛生管理者がいる事業場の割合は100~499人88%、30~99人30%となつてはいる。又500人以上でも安全衛生規則に規定されている管理人数(4人以上)に適つてはいる事業場は63%である(表86)。

注、労働安全衛生規則第十一条「常時50人以上の労働者を使用する労働者八条第一号乃至第五号の事業(パン菓子製造業は第一号に該当)にあつては労基法第五十三条第一項の規定により衛生管理者を選出しなければならない」

2. 健 康 診 断

労働安全衛生規則によると「常時50人以上の労働者を使用する事業において、常時使用する労働者を雇い入れる場合、医師に健康診断をさせなければならない」とあるが、今回調査対象となつた規模10人以上事業場のうち採用時に健康診断を行つてはいるところを見ると、規模別では500人以上が100%、100~499人68%、30~99人44%、10~29人26%となつてはいる(表86)。

注1、労働安全衛生規則第四十八条

上掲のと次の但し書きがつづいている。「但し、労働大臣の指定する健康診断を受け、三箇月を経過しない者を雇い入れる場合は、この限りでない」

次に定期健康診断の実施状況については、同規則によると、事業規模に拘らず本業種に常時使用する労働者については毎年1回以上、医師に健康診断をさせなければならないとなつてはいるので、全事業場の平均実施割合は94%、規模間の差はほとんどみられず100人以上は100%、30~99人98%、10~29人93%という状況である(表86)。

注2、労働安全衛生規則第四十九条

半数の事業場が年1回、3割あまりが2回実施している。

注3、健康診断の項目も同規則に規定されているが、ツベルクリン反応、赤沈検査、レントゲン透視又は写真、かくたん検査等は診断を実施している事業場の全部ではなされており、半数あまりの事業場が行っている。

注3、労働安全衛生規則第五十条

注4、定期健康診断については労働基準法（労働安全衛生規則をふくむ）のほか、結核予防法第四條にも規定してある。

表 86 規模別、健康管理状況別事業場数

規 模		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
健康 管理状況						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あ	り	2.5	87.5	34.1	1.0	1.6
な	し	91.3	12.5	65.9	99.0	91.3
不	明	6.7	0	0	0	7.1
雇 用 時 間						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あ	り	9.5	100.0	87.8	26.6	3.2
1	人	4.9	0	26.8	14.8	2.2
2	"	1.3	25.0	14.6	5.1	0
3	"	1.0	12.5	12.1	3.1	0
4	"	0.8	12.8	9.8	0	0
5	人 以 上	0.6	50.0	14.6	1.0	0
不	明	1.4	0	4.2	3.1	1.0
な	し	90.0	0	12.2	78.5	96.2
不	明	0.9	0	0	0	0.6
健 康 診 断						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あ	り	30.6	100.0	68.3	49.9	25.3
な	し	65.8	0	31.7	54.1	69.6
不	明	3.7	0	0	2.1	4.2
雇 用 時 間						
計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あ	り	93.7	100.0	100.0	97.9	9.6
1	回	60.2	12.5	51.2	62.2	4.8
2	回	31.9	87.5	48.8	39.6	81.7
3	回	6.9	0	0	4.1	10.3
4	回 以 上	0.4	0	0	1.0	0.3
不	明	2.2	0	0	1.0	2.6
な	し	5.8	0	0	2.0	6.7
不	明	0.6	0	0	0	0.6

事業場側の回答による。

第2章 女子労働者の疾病と災害

1. 疾 病

パン菓子製造業の女子労働者の罹病状況を知るため女子労働者からきいたところによると、現職に就いて以来病気になったことがあるもの（鼻風邪程度のよく軽いものをのぞく）は約3割で、一番多いのは胃腸病、ついで脚気、婦人科関係、耳鼻咽喉科関係、結核、慢性疲労、泌尿科関係の順となっており、このほか神経痛、リュウマチ、心臓病、貧血、肋膜炎、腹膜炎、たんのう炎、ヘルニヤ等があげられているが、いわゆる職業病的なものはみとめられない。

胃腸病は罹病者の3割以上をしめているが、事業場数の多い小企業に昼食休憩が交替制でしかも不定時というところが多い（表87参照）ことも原因していると考えられる（表87）。

2. 災 害

1956年6月から57年5月までの1年間にパン菓子製造業女子労働者に起きた災害件数は869件（推計）、総件数2,600件の32%に当る（表88）。

女子の災害で比較的件数の高いのは切傷、打撲傷、機械に手足をはさむ、爪をはがす、火傷であるが、このほか捻挫、骨折、指切断、内出血、刺傷、裂傷等がみられる。

表 88 規模別、男女別災害件数（推計）

規 模 別		計	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
男女別						
計		2899 (100.0)%	221 (100.0)%	657 (100.0)%	792 (100.0)%	1029 (100.0)%
女		869 (29.3)	95 (43.0)	258 (39.3)	264 (33.8)	252 (24.7)
男		1,821 (67.6)	126 (59.0)	399 (66.7)	528 (66.7)	768 (75.3)

事業場側の回答による。

次に同じ1年間の女子労働者の罹災状況を事業場についてみると、2割あまりは状況不明であるが全体を通して、女子労働者の災害が1件以上あった事業場は1割弱、男子は2割となっている。規模別で女子災害者を出した事業場が一番多いのは500人以上で100%、そのうち半数の事業場は6件以上、25%は10件以上となっている。次いで100~499人の事業場では60%、30~99人15%、10~29人5%となっており、機械化の程度に関係あるのか、規模が小さくなるほど女子の災害者を出す事業場割合は低くなり、規模間の差はむしろ大きい（表89）。

表 87 現職に就いてからの罹病状況別女子労働者数

計	100.0%
小 計	28.1
胃 腸 病	9.4
脚 気	3.7
婦 人 科 関 係	2.1
耳 鼻 咽 喉 科 関 係	1.2
結 核	0.7
慢 性 疲 勞	6.0
泌 尿 科 関 係	0.3
其 他	3.5
不 明	1.2
な し	67.3
不 明	4.4

女子労働者の回答による。

表 89. 規模別、男女別、年間災害件数別事業場数

規 模	件 数	計		500 人以上		100~499 人		30~99 人		10~29 人	
		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小 計		8.4	19.6	100.0	87.5	58.5	78.0	13.8	22.7	5.1	14.7
1 件		5.2	12.9	12.5	0	17.1	22.0	8.2	18.4	4.2	11.8
2		1.1	3.4	12.5	0	12.2	12.2	3.1	6.1	0.8	2.6
3		0.9	1.2	12.5	12.5	7.3	7.3	1.0	4.1	0.6	0.8
4		0.4	0.4	12.5	0	0	2.4	2.0	2.0	0	0
5		0.2	0.4	0	0	7.8	9.8	0	1.0	0	0
6		(0.02)	0.3	12.5	0	0	9.8	0	0	0	0
7		0.2	0.1	12.5	0	4.9	4.9	0	0	0	0
8		0.2	0.3	0	12.5	2.4	0	1.0	0	0	0.3
9		0.1	0	0	0	4.9	0	0	0	0	0
10 件以上		0.1	0.5	25.0	62.5	2.4	9.8	0	1.0	0	0
不明		69.8	60.6	0	12.5	26.6	17.1	17.3	2.0	82.1	74.4
不明		21.0	19.9	0	0	4.9	4.9	67.3	68.3	12.8	10.9

事業場側の回答による。

()印は%数が非常に小さいもの。

なお女子労働者に対して行った個人調査の結果によると、現職に就いて以来、1 回以上災害を被ったことがあると答えている者が12%いる(表90)。

第3章 傷病による欠勤に対する療養保障

労働者が欠勤する場合、その理由として傷病、家事の都合等があげられるが、現在は年次有給休暇、生理休暇、産前産後の休業等の労働基準法による規定もあるので、事業場における労働者の欠勤率は一応労働者の健康状況をみる上に有力な参考資料となりうると考えられる。

パシ英子製造業女子労働者の1年間(1956年6月~57年5月)の欠勤率は3.1%、男子の3.5%とくらべて低く、規模別では概して男女とも100人以上の事業場の方が100人以下の場合より高くなっている(表91)。

表 91. 規模別、男女労働者の年間欠勤率(1956年6月~57年5月)

規 模	計	500 人以上	100~499 人	30~99 人	10~29 人
男女別					
計	3.2	3.8	5.2	3.8	3.8
女	3.1	4.6	4.3	3.0	6.7
男	3.5	3.4	4.3	2.4	3.3

事業場側の回答による。

表 90. 現職についてからの被災者状況別女子労働者数

計	100.0%
あり	11.8
なし	88.3
不明	4.9

女子労働者の回答による。

事業場の社会保険への加入状況の項でものべるが、9割の事業場が健康保険と労災保険に加入しており、小企業でこれらの保険に加入していない事業場のうちでも国民健康保険にはいつているところがあるので、ほとんどが治療及び療養には保険を利用していると考えられる。

しかし長期(1ヵ月以上)療養となると出費がかさみ、保険金の給付だけでは種々困難も予想されるが、事業場によつてはそのような者に対して、事業場としてとくに規定を設け、なんらかの療養保障を行つているところがある。

健康保険に加入している者について、さらに事業場側で保障を行つているところは28%、規模が大きい事業場にその割合は高い。

又、健康保険に加入していない労働者又は加入しては給付期間が切れた後なお療養をつづける必要がある者に対して保障を行つている事業場も13%あり、これも規模の大きな事業場ほど割合が高い(表92)。

表 92. 規模別、長期療養保障の状況別事業場数

健康保険付のある者に対して					
規 模	計	500 人以上	100~499 人	30~99 人	10~29 人
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あり	28.2	50.0	36.6	32.3	26.9
なし	51.5	37.5	58.5	57.0	50.0
不明	20.3	12.5	4.9	10.7	23.1
健康保険給付のない者に対して(加入していない者、給付期間の切れたもの)					
規 模	計	500 人以上	100~499 人	30~99 人	10~29 人
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あり	12.8	37.6	29.3	17.4	11.2
なし	43.2	50.0	41.4	41.4	43.6
不明	44.0	12.5	29.3	40.8	45.2

事業場側の回答による。

保障の方法、金額等については各事業場まちまちであるが、次に2、3その例をあげることにする。

例 長欠者が健康保険給付を受ける場合

a、勤続2年未満の人には一時的な見舞金を出すだけ。

勤続2年以上の人については健康保険による傷病手当金と給与額の差額(一日につき標準報酬日額の100分の40)を2ヵ月半事業場が負担する。勤続3年以上の者については5ヵ月分、5年以上7ヵ月分、7年以上12ヵ月分、10年以上17ヵ月分、それぞれ負担する。

b、日給者には事業場は何もしない。

月給者には6ヵ月間、基本給のみ金額支給

c、基本給額能給の60%を勤続年数1年以上の者には3ヵ月間、2年以上には5ヵ月間、3年以上には6ヵ月間をそれぞれ支給する。

d、3ヵ月間は基本給の1ヵ月分を支給。3ヵ月後は個人の状況によつて考える。但し勤務成績の悪い者には1ヵ月も保障しない。

長欠者が健康保険給付を受けない場合（保険に加入していないか又は保険給付が切れた場合）

a、休みはじめて3ヵ月間は平月と同じに給与支給、4月目から休職扱いとし、次の6ヵ月間（健康法による給付期間）は健康による傷病手当のみで事業場は特に保障せぬ。

傷病手当給付期間を過ぎても全治せぬときは、事業場共済組合でその後1年間療養費を負担し、この1年が過ぎると退職となる。

b、はじめの3ヵ月間は給与額の20%、次の3ヵ月間は10%支給。

c、月給者には全然支払わぬ。

月給者には3ヵ月間給与額の4割を見舞金として支給する。その後は休職処分にして給与なし。全治すれば復職は可能。

d、3ヵ月間のみ月額給与の3分の1を事業場が保障する。

次に事業場側の指摘した女子の健康管理上の問題点のうち主なものをとりまとめ附記して参考に供することとする。

1. 作業環境及び施設について

- (1) 仕事の関係上、工場内の温度が高すぎるので疲労度が強い。
- (2) 窓が少く、換気、排水設備が不備なため、暗くてむし暑い。
- (3) バラック造りの土間で作業するので冬季は相当冷える。これが原因で生理不調となる者もいるらしい。
- (4) コンクリートの床上で作業するため冷えこみ、リュウマチ、神経痛等が起る。
- (5) 立作業をする女子の中に生理日に腹痛を訴える者がある。又、平常の日でも休憩時間が短いので別室に行つて腰を下るす暇がなく、毎日のことなので疲労が重なるから、その場で休めるよう作業場に椅子を備え付けてやりたい。
現在木の丸腰かけを作業場に備え付けているが、あれではゆつくり休めないから工夫したいと思つている。
- (6) 便所が作業場から遠いので出来るだけ我慢をするらしい。体に悪いからもつと近くに作らないといけないと考えている。
- (7) 垂用の休けい室がないので気分が悪いときや急病のとき落着いて休ませることができない。

2. 衛生管理について

- (1) 衛生管理者はいるが、必ずしも女子労働者に対して適当な人と考えられない。
- (2) 常備薬品の種類が不備である。
- (3) 女子は健康診断を受けるのを嫌がる者が多いので、つい実施しないことがあるが必ず実施しなければならぬと思う。

3. 労働時間、休憩時間

(1) 労働時間が長いから近い将来交替制勤務にする必要があると思つている。

女子は体質が弱いので長時間労働に耐えるまで足がむくんだり、疲れがひどいらしい。

(2) 休憩時間が短いから、もつと長くしたいと考えている。

昼食休みのほかに午後1回休憩時間を与えるようにしたい。等。

第4部 パン菓子製造業女子労働者のための施設等

第1章 作業環境概況

作業環境の概況を知るため作業場の内外の概況、照明、換気、清潔、音響、震動、塵埃、臭気、湿度、湿度、作業床、機械的危険、電気的危険、爆発の危険等の項目について状況を事業場側から聞き取り、調査員が観察したところによると企業規模の大きな事業場は概して作業環境がよく、とくに屋外(構内)の設備、室内の換気装置、温度湿度の調節装置等にすぐれているとみられる事業場が多い。

以下主な項目について概況をのべることにする。

照明。全般的に窓を多くしたり、天窗をつけたり、あるいは壁の色を配慮したりして室内を明るくすることに工夫をこらしているが、蛍光灯による人工照明を併用している事業場が各規模にわたって多い。

比較的規模の大きな事業場にはほとんど「暗い」という表現は調査票にみられず、規模の小さいところでは「蛍光灯や電灯の数が少ないので曇った日は暗い」「隣家が接近しているので電灯をつけても全体の感じが暗い」という評が時々みられる状況である。

換気。換気装置には形の大小、性能の密粗、その他いろいろのものを使用しているようであるが、各事業規模を通して4分の1以上の事業場が家屋全体もしくは熱気の高い室、匂いの強い室にそれぞれ換気装置を施している。

換気装置のない事業場では「極力窓の開閉に気を配っている」「欄間に網を張って常時開放してある」等の配慮をしている様子は察しられるが、なかには「室にはいるとムッとして気分が悪くなる」「室がせまいので常時窓を開け放しているが、しばらくいると頭が重くなるような気がする」と観察記録にかかげられているところもある。

清潔。パン菓子製造業は食品衛生法の適用を受けているため、直接労働者のためではないが、法にもとづいて食品衛生監視員の監視、指導を受けることになっている。従って事業場側も清潔にはとくに留意しているようで、「不潔」と調査票に評されているところはきわめて少ない。

概して清掃に意を配り、とくにねずみ、夏季における蚊の駆除には窓や床下に網を張ること、すだれ、罌取紙やリボソの使用はもとより、出入ドアを二重、三重にし、直接戸外から室内にはいりぬよう、しかもその過程に特別の装置を施す等、さまざまな工夫、研究のあとがみられる。

湿度。湿度計を備えて作業場の湿度の調節まで配慮している事業場は非常に少なく、ごくまれに「防湿装置がある」という事業場がみられる程度である。

大部分の事業場の観察記録によると床の排水が悪く、足場のおろさとともに「冷え込み」の懸念が多く記されている。

温度。調査実施時期は6月であつたが、火気を用いる作業場が多いせいか室温は一般に高く34℃

前後という事業場が圧倒的にみられる。とくに室がせまかつたり、ガマド、炬燵が比較的近くにある室では40℃前後まで昇り、「むし暑くて気分が悪くなり、作業環境として問題あり」と記されている調査票もかなりみかけられた。

しかし中には、さきにものべた換気装置をフルに回転したり、高温の際には冷房を施す等して気温を調節し、一年中18℃前後を保持しているところも数か所ある。

作業床。作業場の床はそとで行われる仕事の性格にもよるためまちまちで、コンクリート、土間、タイル張、レンガ、板張り、木版等があげられており、一事業場で部屋により異なった種類の床を備えているところもある。

概して500人以上の事業場では板張りが多く、100人以下に土間というケースが比較的多くみられる。

「水を流す必要がある作業室だけは止むをえずコンクリート床にしてあるが、他は働きやすいよう、又冬期冷えないよう板張りにしてある」と配慮している事業場もかなりある一方、「コンクリートが所々こわれていてデコボコがひどく、そこに水が溜つて足場が危い」とか「タイルが割れたままになっている上、排水がわるく滑るので歩くのに疲れる」等、床の不整備が労働能率へも影響すると思われる状態のところも相当みられる。

屋外。屋外の設備にまで気を配っていると思われる事業場は非常に少なく、100人以下の規模の場合、ほとんどが敷地いっばいに事業場が建っており、わずかの屋外空地は荷置場と化し材料の容器や出荷前の木箱、紙箱等が山積されているという状況の所が多いようである。100人以上の事業場についても多くは、上記と大同小異らしいが、なかには(とくに500人以上)樹や芝生を植え、あるいは池を掘り、ベンチを備えつけ、バレーコート、プールまで整備して労働者達の憩い、散策、運動の場としているところもみられる。

第2章 職場施設等

1. 食事をとる場所

全事業場の大部分(規模平均85%)が労働者用の食堂を備えている(表93)。

食堂のない事業場では、休けい室、更衣室、炊事場等が食事の場所となっているようであるが、30人以下の場合、作業場で食事をつかっている例も可成みられる。

表 93 規模別、食事をとる場所の状況別事業場数

食事場別	規 模	規 模				
		計	400人以上	100~499人	50~99人	10~29人
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	なし	15.1	0	4.9	12.2	16.0
あ	計	84.7	100.0	95.1	87.8	83.7
	女子専用	6.1	12.5	22.0	6.2	5.1
	男女共用	51.0	87.5	68.2	63.3	47.6
	不明	27.6	0	4.9	16.3	40.9
不	明	0.2	0	0	0	0.3

事業場側の回答による。

2. 休 け い 室

休けい室がある事業場は32%、100～499人の事業場のみ66%と他にくらべて率が高いが、あとは大きな差はみられない。

女子専用のものをもつ事業場は全体としては少く設置率は13%、100人以上だけについてみると約3割となっている(表94)。

休けい室の状況は大分郡が最悪で6～10畳であるが、100人以上の事業場ではコンクリートや板敷床に椅子又は腰掛を備えている所が多い。

表 94 規模別、休憩施設状況別事業場数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
休 憩 室						
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし		67.0	62.5	34.1	60.2	70.0
あり	計	32.2	37.5	65.9	39.8	29.5
女子専用		12.7	25.0	31.7	12.2	12.2
男女共用		16.3	12.5	31.7	21.4	14.7
不明		3.2	0	2.4	6.1	2.6
不明		0.8	0	0	0	1.0

事業場側の回答による。

3. 休 養 室

労働者が職場で急に気分が悪くなったとき一時休養するための専用の室を用意してある事業場は33%、規模別の状況は500人以上は全部の事業場に設備があり、100～499人は3分の2、100人以下が3分の1となっている。

このうち女子専用のものは半数以下で、500人以上の事業場の63%、100～499人の24%、30～99人の18%、10～29人の12%がそれぞれ該当する(表95)。

専用の休養室がない事業場では、休けい室、更衣室、応接室、病室、寄宿舍、工場と隣接する場合は社長宅等をもって代用しているが、代用に当てる室も用意されていない事業場が28%あり、この大部分は100人以下の企業にみられる。

表 95 規模別、休養室状況別事業場数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
休 養 室						
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし		65.0	0	34.1	67.4	66.4
あり	計	32.9	100.0	65.9	32.7	31.7
女子専用		13.6	62.5	24.4	18.4	12.2
男女共用		11.9	37.5	36.6	14.3	10.6
不明		7.3	0	4.9	0	2.0
不明		1.5	0	0	0	1.9

事業場側の回答による。

4. 更 衣 室

食品衛生法施行規則に明示されているように、食品取扱者は清潔な外衣を着用しなければならない。

ので、当然作業場にはいる前に作業衣に更衣すると考えられるのであるが、更衣室のある事業場は全体の15%に満たない。規模別の状況は500人以上の事業場は全部に、100～499人、30～99人はそれぞれ3分の1、10～29人では10%に設備されている(表96)。

このうち女子専用の更衣室を備えている事業場の割合は各規模にわたって高く、規模計平均は80%となっている。このように更衣室を用意している事業場に女子専用のものが多いとは、パン菓子製造業では男子の半数が寄宿又は住込みであるのに対して、女子の大部分(85%)が通勤であることと関連あるものと思われる。

大部分の事業場には専用の更衣室がないわけであるが、代用として休けい室、食堂、寄宿舍等をこれに当てている所や、廊下、玄関その他にロッカーを備えつけて間に合わせている所が多い。

表 96 規模別、更衣室状況別事業場数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
更 衣 室						
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし		84.8	0	65.8	66.2	89.4
あり	計	14.7	100.0	34.1	33.7	10.0
女子専用		11.6	62.5	26.8	30.6	7.1
男女共用		4.9	37.5	2.4	3.1	1.6
不明		1.2	0	4.9	0	1.8
不明		0.6	0	0	0	0.6

事業場側の回答による。

5. 立作業場の椅子

3分の1の事業場では立作業場に休息用の椅子の備付けがある。規模別の状況は500人以上が75%、他はすべて30%前後の事業場となっているが、いずれも全立作業場にわたって、備付けてある場合は少ない(表97)。

勤務中の使用については、「仕事の手が空いたときは腰を下して休んでよいことになっている」というのが一番多く、あと「疲れたときはいつでもかけてよい」「腰をおろした方が仕事をし易いものは常時かけていてよい」等がみられるが、なかには「椅子を置いてはあるが勤務時間中は使用出来ない」という例もすこしある。

表 97 規模別、立作業場の椅子備付状況別事業場数

規 模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
作 業 場 の 様 子						
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
なし		67.1	25.0	68.4	71.4	64.3
あり	計	32.4	75.0	26.8	26.6	33.3
全作業場にあり		7.7	0	7.3	2.0	9.0
一部作業場にあり		16.8	62.5	17.9	17.3	15.4
不明		8.8	12.5	2.4	9.2	9.0
不明		0.5	0	2.8	0	0.4

事業場側の回答による。

6. 昼食の支給状況

半数あまりの事業場で昼食を支給しているが、そのうちの半数は労働者から食費をとっており、半数はちよう集していない。100人以上の事業場では労働者のほとんどが通勤者であるが、そのうち500人以上の事業場では昼食の支給率が高く88%で、わずかの無料支給（厚生費で賄っていると思われる）のほかは代金をとっている。100～499人の事業場の支給率は39%、そのうち7割は代金をちよう集している。

100人以下の事業場は過半数が昼食を出しているが住込寄宿の者が比較的多い（30～99人92%、10～29人45%）ことから食事付給の形をとっている場合も予想され、とくに昼食代と名づけてとっている事業場は少い（表98）。

表 98 規模別、昼食支給状況別事業場数

支給状況	規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給なし		44.7	12.5	61.0	46.0	43.6
小計		55.3	87.5	39.0	54.0	56.4
代金を支払う		22.5	75.0	26.8	30.6	20.5
代金を支払わない		22.8	12.6	9.2	11.2	25.0
不明		6.7	0	2.4	10.2	8.7
不明		1.8	0	0	0	2.2

事業場側の回答による。

7. 作業衣等の支給状況

食品衛生法施行規則中の監視又は指導にあつて重視すべき事項の19に「食品を直接取り扱う者その他食品に接触する者は、すべて清潔でなるべく洗たくのできる外衣を着用すること、その業務上特に必要があるとき又は保健所長から指示されたときは髪をおおひ又はマスクを着用すること」と掲げておられ、パン菓子製造業に働く人々は常に清潔な仕事着を着ていなければならないので、これを支給している事業場は多く、8割が「支給している」とはつきり回答している。500人以上の事業場は100%、他はすべて80%となっており、支給の方法としては全体としてみると「貸与」「給与」が半々ずつであるが、事業規模が大きいほど貸与の形が多い（表99）。

頭部を被る帽子や三角巾を支給している事業場は40%、規模が大きいほど支給事業場の割合が高い（100人以上80%余り、30～99人60%、10～29人約40%）。

前掛けを支給している事業場も全体の27%あり、このほか作業場の履物、手袋、手拭、マスク等を与

表 99 規模別、作業衣支給状況別事業場数

支給状況	規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
貸与している		38.9	87.5	67.4	61.0	32.3
給与している		37.8	12.5	16.3	23.9	39.4
その他		10.1	0	14.0	4.1	11.2
不明		13.3	0	2.3	11.2	14.1

事業場側の回答による。

といているところもある。

支給回数は年1回乃至2回がほとんどであるが100人以下の小企業では三角巾、手拭、前掛け等を年3回、4回支給している事業場もかなりみられる。

第3章 宿 泊 施 設

1. 施設の種類

第1部、第1章でのべたとおり、労働者全体からみるとその7割が通勤者であり、とくに女子は9割近くが通勤している。

しかし仕事の性質上（仕込、調理状況観察等）泊込みの労働者を要する事業場は多く、8割以上の事業場に寄宿又は住込の労働者がいる。とくにこの傾向は100人以下の事業場にいちおしく、8、9割までが寄宿舎、寮又は住込者の部屋として事業場の一部又は近隣に宿泊施設を備えている。500人以上は過半数の事業場が全員通勤、100～499人では半数が全員通勤となつていたので宿泊施設をもっている事業場の割合は100人以下とくらべてはるかに低い。

施設のうち「寄宿舎」をもっている事業場は17%、「寮」が19%、使用者住宅内33%、作業所の1部21%となっており、100人以上では施設の大部分が寄宿舎又は寮であるが、規模が小さくなるほど使用者住宅や作業所に住込む場合が多い（表100）。

注：ここにいう寄宿舎は通称、そう呼ばれているもので、必ずしも事業附属寄宿舎とはかぎらない。

表 100 規模別、宿泊施設状況別事業場数

M. A.

宿泊施設	規 模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小計		62.6	50.0	48.8	35.7	33.0
寄宿舎		16.6	37.5	17.5	26.5	14.4
寮		19.2	50.0	31.7	30.6	16.8
使用者の住宅に同居		30.1	—	4.9	30.0	33.6
作業所の1部		21.4	—	7.0	20.4	22.1
その他		3.7	—	—	12.2	6.8
施設なし		37.4	50.0	51.2	64.3	67.0

事業場側の回答による。

注：1事業場で2種以上の宿泊施設をもつものがあるため「施設あり」の各項目毎の数字の合計は小計の数字と一致しない。

2. 室 代

寄宿、寮、その他使用の労働者をかかっている事業場について宿泊費の状況をしらべた結果、室代をとっている事業場は7%、内訳は寄宿又は寮の場合9%、使用者住宅に住込が11%、作業所の1部に住込4%、その他9%となっている。

金額については室の広さ、設備、個室、共同等それぞれの条件が分らないので一概に高い、安いとは判定できないが、約2割が500円以下、高いところで2,000円以上というケースもみられるが他はそ

の間に分散している。

次に規模別にみると、500人以上は宿泊施設としては全部が寄宿又は寮で、使用者宅や作業所への住込みがないためか、半数の事業場が室代をとっている。そしてあと室代をとっている事業場の割合は100～499人が15%、30～99人14%、10～29人5%と規模が小さくなるほど少なくなっている(表101)。

表 101 規模別、宿泊施設の室代徴収状況別事業場数(宿泊施設ありの事業場について)

規模、室代有無		計	寄宿舎又は寮	使用者の住宅 と同層	作業所の1部	その他	不明
計		%	%	%	%	%	%
計	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	室代なし	74.6	82.9	83.2	92.1	86.3	14.9
	室代あり	7.2	8.8	10.6	4.3	8.9	—
五〇〇人以上	計	100.0	100.0	—	—	—	100.0
	室代なし	18.2	39.6	—	—	—	—
	室代あり	45.5	71.4	—	—	—	—
一〇〇～四九九人	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	室代なし	38.3	66.7	100.0	66.7	—	—
	室代あり	14.9	28.6	—	33.3	—	—
三〇～九十九人	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	室代なし	72.7	76.8	86.7	90.0	78.0	—
	室代あり	14.4	19.6	13.3	10.0	16.7	—
一〇～二十九人	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	室代なし	76.5	86.5	82.4	92.8	94.4	18.9
	室代あり	4.9	3.1	10.2	2.9	5.6	—
一〇人以下	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	室代なし	18.6	10.4	7.4	4.3	—	81.1

事業場側の回答による。

3. 施設の状況

イ、女子寮

寄宿舎又は寮をもっている事業場のうち女子専用のものを備えているところは約1割(事業場総数の3.6%)である。

ロ、往來者の宿泊室

往來労働者をおいている事業場では男女別状況は分らぬが、全般的にいうとその半数あまりが使用者住宅に、残る半数近くは事業場の一部に宿泊室をあてがっている。使用者宅の場合、8割あまりは別室を与えられており、1割あまりはその家族と同室で起居している。事業場に往來している場合は8割近くが作業所の一部を、その他は工場の二階、休けい室、倉庫室、物置二階、車庫等を宿泊室代用としてあてがわれている状況である。

ハ、設備

床。ほとんどが畳敷であるが、半数の施設の畳は「見たところ清潔」と評価されているが、あとの

半数は不潔、粗末、古い、破損ひどい等となっている。なおわずかではあるが板敷床のところもみられる。

寝具。寄宿又は往來者をおいている事業場の半数が私物の寝具を持参させ、半数は貸与している。規模別では大きな事業場ほど私物の割合が高く、500人以上は全部私物、100～499人は8割、30～99人6割、10～29人は4割強となっている(表102)。

暖房。宿泊施設をもつ事業場のうち冬期になんらかの暖房器具を与えているところは6割余りで、その過半数は火鉢、あとはたき火、湯たんぽ、ストーブ、スチームの順となっている。暖房用の燃料は7割近くが使用者持ちであるが、一部使用者負担、全額労働者負担というケースもわずかにみられる(表102)。

浴場。住込や寄宿労働者のいる事業場の3分の2が浴場をもっている。しかしこのうちの約7割は使用者の家族と共同となっており、労働者専用は少い。とくに女子労働者専用の浴場がある事業場は全体としてはごくわずかしみられないが(浴場のある事業場の3.7%、宿泊施設のある事業場の2.0%)、500人以上では100%、100～499人は50%あまりが女子専用の浴場を備えている。

浴場がある事業場の7割は毎日風呂をたてている。なお1人1回10～15円の入浴料をとっているところもわずかにみられる(表102)。

洗面場。洗面場はほとんどの事業場にあることになっているが、専用の洗面場はその4分の1にすぎず、他は洗面所や炊事流しと兼用、もしくは井戸ばち使用といったものでその大部分は100人以下の小企業である(表102)。

表 102 規模別、寄宿又は宿泊に伴う設備の状況

(住込、寄宿労働者をおいている事業場数を100とする)

規模		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
設備		%	%	%	%	%
私物	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	割合	47.7	100.0	80.0	61.3	44.2
貸与	計	52.3	0	20.0	38.8	55.8
	割合	—	—	—	—	—

暖房		計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
設備		%	%	%	%	%
あり	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	割合	63.2	75.0	45.0	69.9	62.2
なし	計	36.7	25.0	55.0	30.1	37.8
	割合	—	—	—	—	—

浴 場

規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
浴 場					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ	64.9	66.7	75.0	66.1	64.7
な	35.1	33.3	25.0	34.9	35.3

洗 面 場

規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
洗面場					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あ	98.5	100.0	100.0	100.0	98.1
な	1.5	0	0	0	1.9

事業場側の回答による。

第4章 社 会 保 険

健康保険は全規模を通じて加入率が高く、小規模事業場の一部には国民健康保険に加入しているものもみられる。

厚生年金、失業、労災の各種保険も10～29人の事業場の加入率が80%前後で、他規模はすべて92～100%となっている（表103）。

表 103 規模別、社保会加入状況別事業場数

M. A.

加入状況	規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小 計		97.3	100.0	100.0	99.0	96.8
健康保険		86.8	100.0	100.0	94.9	84.6
厚生年金保険		80.2	100.0	95.1	94.9	76.6
失業保険		78.8	100.0	100.0	91.8	75.3
労災保険		88.3	100.0	100.0	93.9	83.3
国民健康保険		4.4	0	0	5.1	4.8
その他		1.6	0	4.9	2.0	1.8
不明		0.3	0	0	0	0.3
何にも加入していない		2.7	0	0	1.0	3.2
不明		0	0	0	0	0

出 1) 社会保険に1以上加入している事業場の計。
事業場側の回答による。

第5部 パン菓子製造業における寄宿、住込女子労働者の生活

第1章 寄 宿 舎 規 則

通称「寄宿舎」をもっている事業場のうち寄宿舎規則を備えているところは35%（宿泊施設のある事業場数に対する割合は7%、事業場数に対する割合は6%）あるが、その内容について詳細を把握することは困難であった（表100, 104）。

状況の分つた外出、外泊についてみると、外出の場合は寄宿舎規則の過半数（55%）が届出制、3割近く（28%）が自由、他はその中間的なもので、「口頭」「特殊事情があれば自由」等となっている。

外泊は規則の8割近く（76%）が届出制、15%が自由、他は口頭となっている。

表 104 規模別、寄宿舎規則の有無別事業場数

規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
寄宿舎規則の有無					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
届出制	82.5	50.0	48.8	85.7	83.0
自由	5.8	37.5	14.6	10.2	4.5
口頭	76.7	12.5	34.2	76.5	78.5
特殊事情があれば自由	17.6	50.0	51.2	14.3	17.0

事業場側の回答による。

第2章 自 治 組 織

宿泊施設を備えている事業場の1割が自治組織をもっているが（全事業場に対する割合は8%）、自治会規約を備えているのはそのうちの35%である（表105）。

表 105 規模別、自治組織の有無別事業場数

規 模	計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
自治組織の有無					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自治組織あり	8.2	26.0	14.7	18.4	5.7
自治組織なし	74.3	28.0	34.1	67.3	77.3
自治施設なし	17.6	50.0	51.2	14.3	17.0

事業場側の回答による。

第3章 寄宿、住込女子労働者の休日の生活

第1部、第1章パン菓子製造業における女子の雇用の「4. 通勤、寄宿又は住込」の項でのべたとおり、本産業に働く婦人には寄宿又は住込の者が多く、全数の1割あまりにあたる。そしてその9割以上は100人未満の事業場に働くものである（30～99人18%、10～29人75%）が、これら寄宿又は住込女子労働者の日常生活をうかがうため、休日の生活について彼女達に訊ねた結果をみることにする（表106）。

「休日にはどのようにすごしますか」の問に対する答のなかにはいろいろの項目があげられているが、「使用者宅の家事手伝いをする」と述べた者が4割あつた（表107）。

家事手伝いの内容のうち比較的多いのは、掃除、後片づけ、洗濯、使いあるきで、ほかに子守、炊事等もあげられている。

表 106 規模別、寄宿又は住込女子労働者数

計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
%	%	%	%	%
100.0	1.4	5.3	18.0	75.2

女子労働者の回答による。

表 107 規模別、寄宿又は住込女子労働者の休日における使用者宅の家事手伝状況

（寄宿又は住込の女子労働者＝100）

規模	計
使用者宅の手伝状況	%
計	100.0
手伝いをする	88.7
手伝いはしない	11.3

女子労働者の回答による。

このように休日に使用者宅の家事手伝いをする女子労働者達は、一方において当然自分達の生活を持つていているわけである。

次に「使用者宅の家事手伝いはしない。休日は自分のためのことだけです」と答えている他の6割もふくめて彼女達の休日の私生活概況をみることにする。

寄宿住込女子労働者の「休日にする主なこと」

表 108 規模別、寄宿又は住込女子労働者の私生活状況

M. A.

（寄宿又は住込の女子労働者数＝100）

規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
休日に行う主なこと	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
洗濯	76.6	71.4	80.8	69.3	79.6
掃除	35.9	28.6	26.9	30.7	39.8
散歩	19.8	0	30.8	18.2	19.3
運動	8.1	0	0	19.3	4.1
映画鑑賞	68.8	71.4	80.8	56.8	68.8
その他	17.4	28.6	23.1	18.2	15.1

女子労働者の回答による

私生活の内容項目は1人2項目以上の場合があるため項目毎の%数字の計は100とならない。

*和、洋裁

と」のうち洗濯と映画鑑賞をあげているものが非常に多い（洗濯、女子労働者の77%。映画鑑賞63%）。このほか裁縫（和洋裁）をするものが36%、散歩20%、運動8%となつてゐる。

規模別にみて気がついたのは映画を観るものが100人以下の女子労働者より100人以上に多いこと。これにひきかえて100人以上に「運動をする」と答えたものが1人もいないのに対して、30～99人に19%、10～29人に4%いることである（表108）。

第6部 パン菓子製造業の労働組合

第1章 労働組合の概況

1. 組合組織状況

パン菓子製造業においては、労働組合が組織されている事業場は非常に少なく、わずか3%にすぎず、90%未満は皆無に近い。

規模別では500人以上は全事業場に、100～499人は半数あまりに、30～99人は1割未満の事業場に労働組合ができています(表109)。

表 109 企業規模別、労働組合の有無別事業場数

有無	規模	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
		%	%	%	%	%
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり		3.2	100.0	56.1	6.1	0.6
なし		96.8	0	43.9	93.9	99.4
不明		0.0	0	0	0	0.0

事業場側の回答による。

組合総数について企業規模別内訳をみると、100～499人が一番多く、半数近くを占め、次いで30～99人が3割あまり、10～29人、500人以上の順となっている(表110)。

これらの組合の結成時期は、約4割が戦後間もない昭和21年～23年に、24～27年はあまりふさわず、そして28～30年に再び4割あまり、以後また下火になったといった状況である(表111)。

過半数の組合は上部組織に加盟しており、それらは地域の中小企業労組、県労連、地区労、全国製菓労働組合連合会、全国食品産業労働組合協議会、総同盟等である(表112, 113)。

表 110 企業規模別労働組合数

計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
%	%	%	%	%
100.0	5.4	46.3	32.2	16.1

組合の回答による。

表 111 結成時期別労働組合数

結成時期	計	昭和21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	31年	32年
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
組合	100.0	20.8	7.4	7.4	0	2.7	4.0	4.7	10.7	17.4	14.8	4.0	6.0

組合の回答による。

表 112 企業規模別、上部組織への加盟の有無別組合数

	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
あり	51.7	62.6	52.2	50.0	50.0
なし	48.3	37.5	47.8	50.0	50.0

組合の回答による。

表 113 加盟上部組織別組合数

計	100.0%
なし	48.3
あり	51.7
小地域組織	22.9
全国製菓労働組合連合会	23.5
全国食品産業労働組合協議会	3.4
総同盟	2.0

組合の回答による。

(注) 地域組織は中小企業労組、県労連、地区労等

人以下の場合はずれている(30～99人労働者の女対男は4対6、組合員は5対5、10～29人4対6と3対7)(表1, 114)。

表 114 企業規模別、男女別労働組合員数

性別	計	500人以上	100～499人	30～99人	10～29人
%	%	%	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	62.1	68.0	61.9	64.8	51.3
男	37.9	32.0	38.1	35.2	48.7

組合の回答による。

労働者の組織率(労働者総数に対する組合員総数の割合)は、13.7%、男女別では女子の組織率が男子の2倍を上回っている(女子19.5%、男子9.3%)(表115)。

参考までに1957年6月労働省労働組合基本調査の結果をみると、全職の全産業推定組織率は女子30.0%、男子38.8%、全産業組合員総数に対する女子の割合は24.7%、同じく食料品製造業においては31.9%となっている。

表 115 男女労働者の組織率

計	女	男
%	%	%
13.72	19.45	9.26

組織率 = 組合員数 / 労働者数

組合の回答による。

組合の回答による。

2. 組合員

推計によるとパン菓子製造業における組合員総数は19,426人、そのうち6割あまりが女子組合員(12,055人)である。

労働者数の男女比率は女4、男6であったが

組合員数は逆に女6、男4となっている。規模

別の状況は、100人以上の場合は労働者数と組

合員数の男女比率がほぼ一致しているが、(500

人以上女対男は7対3、100～499人6対4) 100

人以下の場合はずれている(30～99人労働者の女対男は4対6、組合員は5対5、10～29人4対6と3対7)(表1, 114)。

3. 組合役員

さきに女子組合員数は総数の6割強を占めているとのべたが、役員への進出状況は至極微弱である。普通組合役員といわれている正役、正役以外の執行役員、会計監査役中における女子役員の割合は13%、よくは委員長、書記長、会計監査役はほとんどが男子である(表116)。

表 116 男女別組合役員数

役員名	計	委員長	副委員長	書記長	左記以外の 執行委員	会計監査役
男 女						
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	12.9	2.1	13.0	3.7	16.3	5.5
男	87.1	97.9	87.0	96.3	83.7	94.5

組合の回答による。

表 117 男女別、その他の役をもつて
るものの数

役名	中央委員	会計委員	専門部部長	職場委員	苦情処理員	代議員	その他
男 女							
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	0	11.5	32.1	51.1	5.0	26.4	13.3
男	100.0	88.5	67.9	48.9	95.0	73.6	86.7

組合の回答による。

第2章 婦人部等に関する概況

1. 婦人のための組織

組合の中に婦人部、青年婦人部、婦人対策部、青婦対策部等、女子組合員のための組織をもつてい
るところは組合総数の約4割で、その過半数は名称を婦人部としている（表118）。

婦人部等をもたない組合はその理由としていろいろあげているが、次に声の多い順にかゝげること

表 118 女子組合員のための組織の有無
別組合数

な	計	数
あ	計	100.0
り	小 婦 人 部	61.1
	青 年 婦 人 部	38.9
	婦 人 対 策 部	21.5
	青 婦 対 策 部	10.1
	婦 人 対 策 部	2.7
	青 年 婦 人 対 策 部	4.7

組合の回答による。

- 組合が女子のこともやってくれるから別に作る必要はない。
- 組合が出来て間がないので、まだそこまで手が廻らない。
- 女子に関することで、組合でとりあげてもらいたいことがあるときは個々で直接組合役員に語るから婦人部はなくても困らない。
- 親睦会や生花講習会などの席上で組合幹部が女子の意向をきく方法を講じている。
- 婦人部等の大部分は昭和26年以降に設けられており、とくにその過半数は32年（1957年）の上半期

また以上のほかに役をもっている者及び大会
代議員の状況をみると、女子が比較的多くつ
ている役は職場委員（委員総数の51%）、専門
部部長（32%）で中央委員となつていものは
皆無、大会代議員中の女子の割合は26%となつ
ている（表117）。

- 女子組合員の中から必要であるという声が出
ない。
- 小さい組合なのでわざわざ作る必要がない。
- 厚生部、文化部、組織部等が婦人対策をやつ
てくれる。
- 現在検討中
- 組合員の大部分が婦人であるからその必要は

に作られている（調査時期が1957年6月）（表119）。

婦人部等が設置された時期と組合結成時期との関係をみると4割が結成と同時に、3割強が組合結
成後2～3年となつている（表120）。

表 119 設置時期別婦人部等

婦人部等総数=100

年	計	婦 人 部	青 年 婦 人 部	婦 人 対 策 部	青 年 婦 人 対 策 部
昭和21年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
" 22 年	1.7	—	—	25.0	—
" 23 年	—	—	—	—	—
" 24 年	5.2	9.4	—	—	—
" 25 年	—	—	—	—	—
" 26 年	—	—	20.0	—	—
" 27 年	5.2	—	—	75.0	—
" 28 年	6.9	3.1	—	—	42.9
" 29 年	6.9	3.1	20.0	—	—
" 30 年	—	—	—	—	—
" 31 年	12.1	—	20.0	—	57.1
" 32 年	56.6	84.4	40.0	—	—

組合の回答による。

表 120 組合結成時期と婦人部等の設立
時期との関係

婦人部等総数=100

組合設立時と同時	組合設立後1年以内	計
組合設立時と同時	組合設立後1年以内	100.0
" 1～2	" 2～3	37.9
" 2～3	" 3～4	—
" 3～4	" 4～5	34.5
" 4～5	" 5～6	6.9
" 5～6	" 6～7	1.7
" 6～7	" 7～8	5.2
" 7～8	" 8～9	3.4
" 8～9	" 9～10	—
" 9～10	" 10～11	5.2
" 10～11		5.2

組合の回答による。

又部長、副部長の年齢は20代、30代が多く、
従つて勤続年数も3～6年が半数をしめている。会社における地位は、専ら社員、工員が半数で、
ついて組長、現場責任者、係長、主任の順となつている。

3. 婦人部等の活動

半数の婦人部が最近（1957年6月現在）婦人部大会や代表者会議、連絡員会議等を開いている。こ
れらの会合への出席状況は、大部分の組合が「出席率は80～90%、出席者の多くが婦人なので婦人の

2. 婦人部等の役員

婦人部等の役員は普通、部長、副部長である
が、このほかに委員、連絡員等をおいていると
ころが多い。

婦人部、婦人対策部の場合、役員はすべて女
子であるが、青年婦人部、青婦対策部の場合は
部長、副部長に男子が出ているところが多いので
部長、副部長中にしめる女子の割合はそれぞれ
56%、67%となつている（表121）。

部長と組合執行部との関係をみると、部長が
執行委員を兼ねているところが53%、執行委員
ではないが執行委員会へ出席して発言すること
が出来ようになつているところが16%ある。

又部長、副部長の年齢は20代、30代が多く、
従つて勤続年数も3～6年が半数をしめている。会社における地位は、専ら社員、工員が半数で、
ついて組長、現場責任者、係長、主任の順となつている。

発言も活発である」と答えている。

6割あまりの婦人部等は年間活動方針を定めているが、上記会合でとりあげられた問題のものなものは次のとおりである(表122)。

○組合活動について

婦人組合員の意識の向上

組合員の融和

婦人対策専従者をおくこと

組合本部実施の調査に協力すること

レクリエーション活動について

○労働条件に関すること

退職金の引上げ

臨時昇給の要求

婦人の職制是正

生理休暇を有給にすること

低性保護衛生の具体策

福利厚生面の是正について

なお婦人部等独自で機関紙を発行しているところもある。

表 121 男女別婦人部等の役員数

種別 性別	計	部長	副部長	連立委員 結核員等	その他
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女	72.8	58.8	66.7	74.1	100.0
男	27.7	41.2	33.3	25.9	—

組合の回答による。

表 122 婦人部等の活動方針の有無状況

婦人部等総数=100

計	有	無
計	100.0	—
特	36.2	—
あ	63.8	—

組合の回答による。

第3章 組合の中の婦人

1. 組合の婦人対策

前1、2章で、組合及び婦人部等の概況についてのべてきた。もとより組合に婦人のための特別の組織——婦人部等を設けることも組合における婦人対策の一つであるが、このほか組合全体の問題として婦人のためにどのようなことをとりあげ、どのようなことをしているかをみることにする。

過去1年間(1987年6月現在)に組合から使用者に対して要求した事項をみると、6割あまりは女子組合員に関するもので、主な項目をあげると次のとおりである(表123)。

○労働条件

女子の昇給、賞与額が少ない。

女子は昇給が男子よりおそいのは不平等。

女子も男子のように月給にする。(現行日給)

定年が女子50才、男子55才となっているので女子も男子並にする。

生理休暇をもつととりやすくする。

生理休暇を有給にする。

女子の立作業を並り作業にする。

○職場施設

女子の更衣室の整備

女子用風呂場の整備

洗濯場の拡張

女子食堂の改善

女子休けい室の拡張

哺乳室の設置

作業用こしかけの改善

女子寮の設置

白衣の貸与

白衣洗濯代の支給

女子にも作業靴を支給する

以上のなかには既に使用者が承だくして解決をみたものもあれば、目下交渉中のもの、使用者の断を得られなかつたものがあるが、女子の定年を男子と同じ歳まで引上げること、生理休暇をとりやすくする方法、女子用更衣室、休憩室、風呂場の整備、拡張、哺乳室の設置等は可成の組合が成功を修めている。

又、4割近くの組合は過去1年間に婦人のために行事を行つている。主なものには婦人懇談会、生花、料理、手芸等の講習会、ハイキング、映画会、他工場の見学、労働講座等があり、奨励のため出張旅費を組合が負担している場合もみられる。

婦人組合員のために調査を実施している組合もある。主なテーマをひるると、一番多いのが「生休に関する調査」ほかに「女子組合員の実態調査」「作業衣の洗濯等についての希望調査」等である。

婦人対策のため、とくに項目を備えて予算を計上している組合は2割強で、そのほとんどは100人以上の企業で組合である(表124)。

表 123 組合が女子のために使用者に要求した事項の有無

労働組合総数=100

計	有	無
計	100.0	—
特	40.9	—
あ	59.1	—

組合の回答による。

表 124 組合の婦人対策予算の状況

組合総数=100

計	有	無
計	100.0	—
あ	22.1	—
な	40.9	—
不	37.0	—

組合の回答による。

2. 組合活動に対する女子組合員の態度

女子労働者の組織率についてはさきのべたが、「組合の有無と加入状況」について女子労働者がわさいた結果をみると、自分が働いている事業場に組合がある場合、85%の女子労働者が組合に加入している(表125)。

女子組合員の組合全体の活動に対する関心は概して積極的でなく、不活発のようであるが、組合幹部から聴取した状況を次にかかげて参考に供することにする。

「夏期手当や賞与の要求等、一般に経済的要求に対しては強い関心を示すが、組合大会や組合が主

表 125 企業規模別、組合加入状況別女子労働者数

規 模		計	500 人以上	100～499人	30～99人	10～29人
組合加入状況						
組合あり	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小 計	26.6	98.9	58.0	14.9	1.2
	加入している	22.8	96.7	60.5	10.1	0.8
	加入していない	2.4	1.6	6.9	1.0	0.6
	不明	1.4	0.4	0.6	0.8	0.4
組合なし		71.5	0.4	40.8	65.1	94.6
不明		1.8	0.7	1.2	0	4.2

女子労働者の回答による。

催する組合の会等への出席状況は悪く、席上での発言が少い。執行部から要請しても意見をのべない。女子組合員の要求にもとづいて更衣室等の完備をしても利用者が少い」等。

附 録

行政管理局承認 No. 1740
承認期限 昭和32年8月31日

パン菓子製造業女子従業員 労働実態調査票

— 個人別調査票 — 様式A

整理番号	※ 府県名	※ 企業規模 (1) 500人以上 (2) 100人~499人 (3) 30人~99人 (4) 10人~29人
	※ 事業所番号	

調査期日
昭和32年()月()日

労働省婦人少年局

事業所名		事業所番号	
1. 氏名		2. 男女別	☐ 男 ☐ 女
3. 職種	☐ 生産従事者 ☐ 事務従事者 ☐ 販売従事者 ☐ その他		
4. 生年 月 日	☐ 明治 () 年 () 月 ☐ 大正 ☐ 昭和	※	
5. 入社 年 月	☐ 明治 () 年 () 月 ☐ 大正 ☐ 昭和	※	
6. 扶養家族	☐ なし ☐ あり () 人		
7. 最終学歴	☐ 小 ☐ 高小・新中 ☐ 旧中・新高 ☐ 旧専・旧高 新大・旧大 ☐ その他		
8. 現金給与総額	円	備考	
イ. 毎月きまつて支給する給与	円		
ロ. 臨時に支給する給与	円		
9. 総労働日数	日		
10. 総労働時間数	時間		
イ. 所定内労働時間数	時間		
ロ. 所定外労働時間数	時間		
11. 生理休暇日数	日		

注 ※印の項は記入しないこと。
8以降は昭和32年5月分について記入すること。

行政費理庁承認 No. 1741
承認期限 昭和32年8月31日

パン菓子製造業女子従業員 労働実態調査

— 個人別調査表 — 様式 B

労働省婦人少年局

整理番号	※ 府県名	※ 企業規模
※ 事業所番号	No.	(1) 500人以上 (2) 100人～499人 (3) 30人～99人 (4) 10人～29人

調査の目的 あなたの生活と仕事の実情をあなたから直接伺って、パン菓子製造業に働く婦人の地位の向上をはかりたいと思います。どうぞ御協力下さい。

- 書き入れ方 1. あなたの名前はいりません。
2. ○印のついているものは、その中から一つだけえらんで●のようにぬりつぶして下さい。
3. () の中には答を書き入れて下さい。
4. 質問の前に※印のあるものは、記入する必要はありません。
5. この調査票は個人の秘密がもれないよう、取扱いに注意しますから正確に記入して下さい。

入時期 昭和32年()月()日

1. あなたの勤め先

() 都道府県 () 市町村 () 会社 () 工場 ()

2. あなたの年齢は 歳()才

3. この事業場に勤めはじめたのはいつからどの位になりますか。()年()月

4. 職業をもつてから(他の会社にいたことがあればその分もふくめて)何年になりますか。()年()月

5. あなたの仕事の種類

○仕込工 ○包装工 ○計量工 ○ロール工 ○型押工 ○蒸場工 ○焼上工

○袋詰工 ○仕上工 ○一般事務係 ○クイビス ○風船文取取係

○雑役(給仕、そうじ等をふくむ) ○その他()

6. あなたの最後に卒業した学校(中退の場合はその前の最終学歴とする)

○尋常小学 ○高等小学 ○新制中学 ○旧制中学(高女) ○新制高校

○旧制専門学校又は旧制高校 ○短期大学 ○新制大学 ○旧制大学 ○その他()

7. あなたの配偶関係

○未婚 ○夫と死別又は離別(子供 ○なし ○あり()人、()才()才()才)

○有夫(子供 ○なし ○あり()人、()才()才()才) ○その他()

8. 現在一緒にくらしている家族はみんな何人ですか。(あなたもふくめて)

○自分1人 ○2人 ○3人 ○4人 ○5人 ○6人 ○7人 ○8人 ○9人 ○10人 ○11人以上

9. 現在一緒にくらしている家族の由自分も入れて収入のある人は何人ですか。(商家、農家などの家業もふくめて書くこと)

○自分1人 ○2人 ○3人 ○4人 ○5人 ○6人 ○7人 ○8人 ○9人 ○10人 ○11人以上

10. あなたはなぜ勤めることにしましたか。

○家計を助けるため ○自分の生活費を得るため ○家族を養うため

○社会人としての経験を持つため ○学費補助と社会経験をj得るため

○結婚費用を得るため ○家にいてもすることがないから ○その他()

11. 特にこの仕事をえらんだ理由

○この仕事が好きだから ○収入が多いから ○知人や友人がこの職場にいるから

○他に仕事がなかったから ○勤め先が家に近いから ○その他(理由)

12. 誰の世話で就職しましたか。

○学校 ○公共職業安定所 ○広告募集 ○知人 ○親せきの人 ○会社の人

○その他()

13. あなたの経済生活の実情(どれか一つを●にして下さい)

○イ. 家族とはなれて独立して生活している

○ロ. 家族とはなれて独立して生活しているが、毎月平均()円ずつ家に送る

○ハ. 自分が主になって家族の生計を支えている

○ニ. 家族の一員として、給料の中から毎月平均()円家に入れている

○ホ. 家族と一緒に生活しているが、家へは給料を全然入れていない

14. (13で●が正に●をつけた人に)

あなたの家の家計を主になつて支えている人は誰ですか

○父 ○母 ○夫 ○兄弟 ○姉妹 ○その他()

その人の職業は?

○会社員 ○工員 ○教員 ○医者 ○小売業 ○農業 ○無職 ○その他()

15. あなたの5月分の手取給料はいくらでしたか

5月分手取給料()円

16. あなたの昨日(休日の場合は一昨日)の勤務時間と休けい時間を記入して下さい

勤務時間 ()時()分 出勤()時()分 退所

休けい時間 1日()回

○1回の場合()時()分より()時()分まで

○2回の場合()時()分より()時()分まで

()時()分より()時()分まで

○3回の場合()時()分より()時()分まで

()時()分より()時()分まで

()時()分より()時()分まで

17. 先月中に朝5時前に出勤したことがありますか。

○ない

○ある()回 一番早いときは()時()分から

18. 先月中に勤務が夜10時以後になったことがありますか。

○ない

○ある()回 一番おそいときは()時()分まで

19. 先月中にとつた休日(公休)の月数(生理休暇はぬく)()日

20. 休日にどのようにすごしますか。

○運動の場合 ○洗濯 ○掃除 ○料理 ○散歩 ○運動 ○読書

○映画、演劇、音楽鑑賞 ○買物 ○訪問 ○その他()

使用者の家事手伝 (○洗濯 ○掃除 ○ほかたづけ ○使いもるき

○子守り ○その他())

自分のため(○洗濯 ○掃除 ○散歩 ○運動 ○映画鑑賞

○その他())

21. 生理のために先月は何日休みましたか。

○全く休まない

○生理休暇の名目で休んだ

○()日休んだ

○年次休暇の名目で休んだ

○その他(実情)

22. 生理休暇はとれますか。

- いつでも請求すればとれる
○どちらと思えばとれるがとりにくい（理由）
○請求してもとれない（理由）
○請求しにくい（○人員不足 ○作業の性質上自分が休むと困る ○手続が面倒
○請求しにくいふんいきがある）
○とる必要を感じない
○その他（ ）

23. この仕事についてからあなたの生理状態はどうですか。

- 最初の（ ）カ月位は不順だったが今は順調になった
○不順になったまま直らない
○変りない { ○前から不順であった
○前から順調であった
○その他（その状態）

24. （結婚している人又はしたことがある人に）

- ここに勤め始めてあなたは妊娠したことがありますか。
○な い ○あ る

25. 妊娠したことのある人は次に記入して下さい。（何回もある人は最近のものについて）

- (1) 妊娠後備の楽な仕事に変わりましたか
○変わらない ○変わった（妊娠（ ）月目から（ ）に変わった
○その他（ ）
(2) 妊娠は順調でしたか
○流産した ○人工流産した ○早産した ○死産した ○正常分娩した
○その他（ ）
(3) 出産の何日前から産前休業しましたか（ ）日前
(4) 出産の何日後から出勤しましたか（ ）日後

26. 乳児のある人は記入して下さい

- (1) あなたの勤務中子供の世話は誰がしますか（又はしましたか）（ ）
(2) 授乳はどのようにしていますか（しましたか）
○人工栄養で自分は授乳しない
○家から子供をつれてきてもらって一日に（ ）回授乳している（した）
○その他（実情）（ ）
(3) 授乳の場所
○授乳室（施設） ○個室 ○女子専用の室（更衣室、休憩室等） ○医務室、休養室
○食堂、事務所の一隅 ○その他（ ）

27. あなたは勤務するようになってから体が悪くなったと思われることがありますか。

- な い ○あ る
ある場合、その種類
○肩こり ○生殖系・泌尿器・精神的病状 ○ぼうこう炎・泌尿器的病状
○喉嚨・カタル等耳鼻咽喉科的病状 ○結核 ○慢性疲労 ○胸病
○その他（ ）

28. あなたは勤めてから怪我をしたことがありますか。

- ない
○ある { ○休んだ日数（ ）日（けがの種類（ ）） けがした身体の箇所（ ）
○休まなかった（けがの種類（ ）） けがした身体の箇所（ ）

29. 労働組合はありますか。

- な い ○あ る
（労働組合のあるところ）
○あなたは組合に入っていますか、また会合などに出席しますか
○積極的に出席している
○積極的ではないが大体出席している
○入っている ○あまり出席しない
○全く出席しない
○その他（ ）
○入っていない（その理由）（ ）

30. その他勤務時間、給与、職場の施設、労働組合、職場での婦人の地位のことなど何でも日頃あなたの見ている状態や感じていることについて自由にかいて下さい。

パン菓菓子製造業女子従業員
労働実態調査票

樣式C 一事業所認有契

勞働省婦人少年局

調查記入手引 C-1

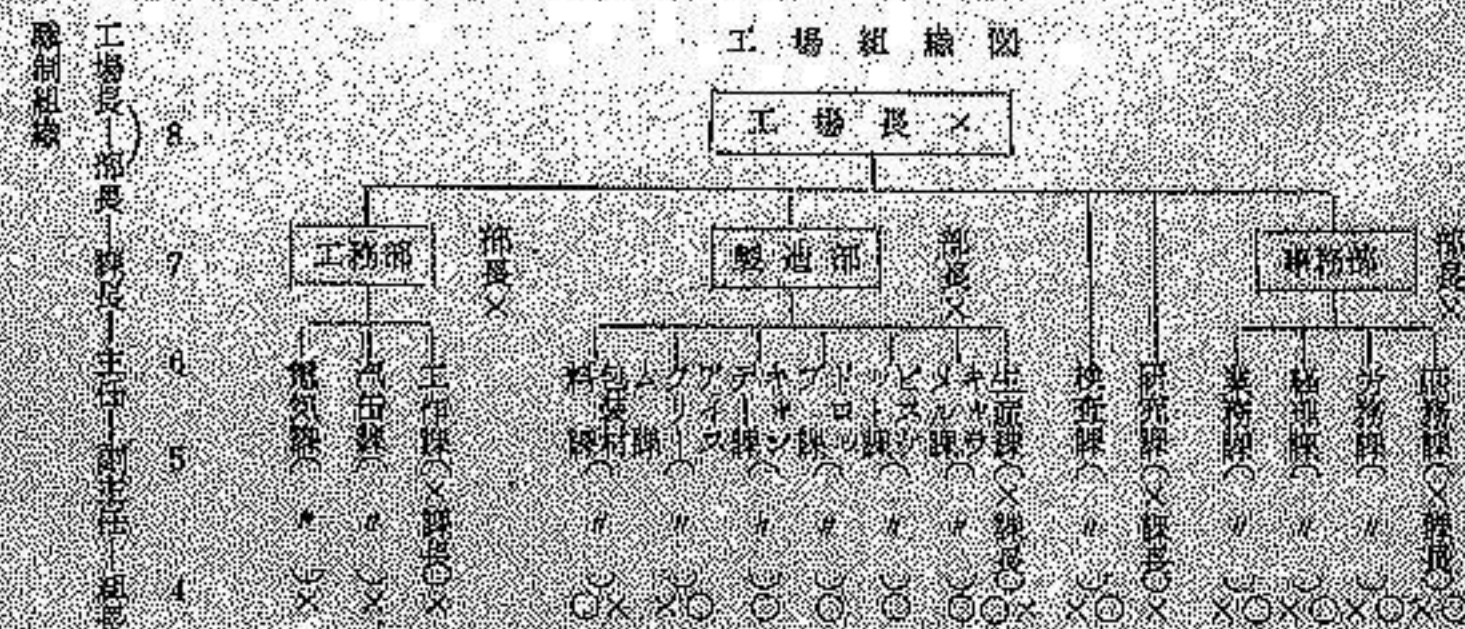
1. 調査の目的 この調査は事業場全般に亘り、既知的事実を知るため、主として経営当局の提供する資料、回答及び調査員の現地調査を基として調査するのが目的である。
2. 様式Cの票記入の一般心得
- イ、右上の事業所 No. には抽出された事業所の番号を記入する。
- ロ、○印の並んでいるものは該当項目の頭に書かれた○を●の様に塗りつぶす。該当する項目がなく、○其の他に当てはまる場合は()に該当を記入する。
- ハ、()のある場合は該当を記入する。
- ニ、不明の場合は空白にしたり、斜線を引かず不明とはつきり書く。
- ホ、数字欄に該当のない場合は0と記入し、不明の場合は不明と書く。

1 事業所の概況

1. 創 立 年 月 経営者の変更、名称の変化にかかわらず、その事業所が設立された年月
2. 事業の種類 製造業、卸売業、小売業、サービス業、その他
3. 製品の種類 生パン、ケーキ、ドーナツ、パイ等の西洋菓子及び生和菓子等
ビスケット、クラッカー、カステラ、饅頭等の乾菓子
チョコレート菓子、クウインガム、砂糖菓子、飴菓子、キャンデー、アイスキャンデー、
キャラメル等製造している製品名をすべて記入する。
4. 事業所の所在地 市町村、番地、町名、丁目、番地、ビル名、階数、部屋番号、その他
5. 技能者養成実施の有無 労働基準法第71条による技能者養成実施の有無
6. 労働組合 組合が二つ以上ある場合はその旨記入し、調査票（労働組合調査票）では各組合毎に記入
7. 事業所設備の概要
衛生上の施設とは、例えば殺菌灯の設備、消毒手洗設備の完備、防蟻設備（アミ戸簾）
機械化の程度は、例えば手作業か又は全工程が機械化されているとか、一部が機械化されている場合は具
体的に記入（例、パン切断包装機を使用）
8. 事業所附属寄宿舎の有無 独身寮は後項の福利施設の欄に記入

五就葉狀視

- ### 1. 分課組織模例



C-2 輸入手引

2. (1) 雇用とは名称にかかわらず(臨時とよばれていても)試用期間中のものもふくめ雇用期間と制限のない労働者をさす。
- (2) 臨時とは名称の如何を問わず2月以内の期間を限つて雇用の契約を結び臨時的に雇われる労働者を指す。雇用期間は継続しても、一定期間毎に更新するものはこれに含めること。
- 生産になつてゐる者は工場長、技術主任でも生産部門に入れる。
3. 身分制度又は職制組織
- 記入例(一)
1. ○なし ●あり
2. 制度の内容(雇員 準社員 社員)
3. 身分決定方法と扱い上の差
- 雇員(新制中学卒)→準社員(新制高校、旧制中学卒)→社員(大学専門卒)
- いずれも採用試験合格者。但し 雇員は日給者
- 例(二)
1. ○なし ●あり
- 三級雇員(新制中学卒)→二級雇員(新制高校卒)→一級雇員
- 技手 技手補(大学卒)→技手
→書記 書記補(大学卒)→書記
- 主事 副主事→主事
- (4) 身分制度ある場合 それぞれの昇格の決定方法
- 雇員(2年勤務、課長の推薦により昇格試験合格)→準社員(2年勤務、成績優良で課長推薦により試験は合格)→社員。但し、昇格試験はいづれも年2回行う。
- (5) 職制組織 制度の内容
- 例えば
- 工場長—部長—課長—主任—副主任—組長—補助組長—工員
- (B級職) (7級職)(6級職)(5級職)(4級職)(3級職)(2, 1級)
4. 男女別身分別在籍数(工場長や会社の役員もふくまれて差支えないので、前頁の常用労働者数と必ずしも一致しなくてもよい。級別になつてゐる事業所もある)

	總 數	社 員	準 社 員	團 員	共 成 員
女	1,086 ^人	380 ^人	590 ^人	61 ^人	5
男	643 ^人	461 ^人	140 ^人	21 ^人	21

5. 寄宿住込及び通勤労働者数
事業場附属寄宿舎及び使用者の住居の一部又は福利施設の独身寮・厚生寮に宿泊する者をすべて寄宿住込の欄に、自宅又は下宿等に居住するものは通勤の欄に記入する。
6. 退職、解雇
(1) 辞任時に男女別のある場合その理由を分析して質問すること。
例えば 女子にとって有利なのか、不利なのか、何故なのか等

府 県 名	
事業所 No.	

パン菓子製造業女子従業員労働実態調査票 様式C

1. 調査期日 昭和()年()月から 昭和()年()月まで
2. 事業所名 () 事業所番号()
3. 所在地 () 都道府県() 市 電話番号()
4. 調査者、氏名、印 ()
5. 面接者、氏名 ()
6. 事業所の代表者氏名()

I. 事業所の概況

1. 創立年月 (年号) 年() 月
2. 経営主体 ☐個人 ☐法人 ☐法人以外の団体 ☐公営
3. 製品種類 ()
4. 就業規則 ☐なし ☐あり (本店一本になっているか ☐本店一本である ☐支店で作る)
5. 技能者養成実施の有無 ☐なし ☐あり
6. 労働組合 ☐なし ☐あり (理由)
7. 事業所設備の概要 (とくに衛生上の施設及び機械化の程度等)

8. 事業所附設寄宿舎の有無 ☐なし ☐あり

II. 就業状況

1. 分課組織図

(常用労働者100人未満の事業場は各課、各係まで、100人以上の事業所は部署まで記入のこと、女の方が多い部署は○印、男の方が多い部署は×印、男女大体半々の部署は○×印をつけること)

府 県 名	
事業所 No.	

2. 昭和32年5月末日(又は5月中一定の日)現在の在籍数

(1) 労働者の種類	総 数				女				男			
	生産部門	事務部門	販売部門	その他	生産部門	事務部門	販売部門	その他	生産部門	事務部門	販売部門	その他
(2) 常 用												
(3) 臨 時												
(4) 技能養成工												

3. 身分制度又は職制

- (1) ☐なし ☒あり
- (2) 身分制度ある場合の内容()
- (3) 身分制度ある場合、それぞれの身分の資格決定方法と扱い上の差

- (4) 身分制度ある場合、それぞれの昇格の決定方法

- (5) 職制組織(制度の内容)

4. 調査事業所の男女別身分別在籍数 昭和32年5月末日(又は5月中一定の日)

	総 数	
女		
男		

寄宿舎・住込及び通勤労働者数

男女別	宿 舎	宿 舎 住 込 労働者	通 勤 労働者
女			
男			

5. 退職、昇進

- (1) 停年制
イ、停年()才

6-3 記入事項

身分職種（工員、事務員等）によつて差のある場合は、その実情と理由を調べる。

- (2) 女子が結婚した場合、やめなければならないような規則がなくとも、何となく退職しなければならないようなことはないか。

職場結婚の場合は如何か、外部の人と結婚した場合は如何か等について詳しく質問すること。

7. 長欠者

5月末現在に1ヵ月以上継続して欠勤しているものの数を調べる。

但し、末日の資料がない場合は5月中の適当な一時點をとつてさしつかえない。

8. 欠勤率

昭和32年5月からさかのぼつて1年間月別に欠勤率を調べる。

計算式

各人の実欠勤日数の総計
その月の出勤すべき日数×在籍者数×100＝欠勤率
年次有給休暇は欠勤に含めないこと。

9. 入社退社 昭和32年5月よりさかのぼつて1年間の入退社を男女別に記入すること。

入社退社とは、その事業所と全く関係のない外部への異動をい部内異動は含めないこと。

例えば、当工場（仮にAとする）の者が当社のB工場へ転勤になつても退社とせず、その反対にBよりAに勤務となつたものがあつても、それは入社としないこと。従つて在籍数は先月末の在籍数から入社退社数を加減した数と必ずしも一致しないこと。

なお、在籍は毎月の末の在籍数とする。

III 採用

1. 募集の場所・性別・学歴・職種の別等により異なる場合は付記すること。

記入例

- (1) 本社で工場の分もまとめて募集する。

〔大学出の男子だけは各地の工場の分も本社で募集する〕

- (2) 工場の分は工場で募集する。

〔工員（新制中学校卒）事務員（新制高校卒）は当工場の分は当工場に募集する。欠員補充は当工場とする〕

○(3) その他

- これは一つに限らないこと。

2. 募集の時期

該当の部分だけ●にする。

府 県 名
事業所 No.

ロ、男女差のある場合と理由

女（ ）才

男（ ）才

理由（ ）

ハ、身分職種等により差のある場合はその実情と理由

(2) 女子の結婚による解雇

女子が結婚した場合、退職せねばならぬきまりがあるか

○なし ○あり（○就業規則第 条 ○内規 ○明文化されていないが不文律）

7. 長欠者（1ヵ月以上）

8. 欠勤率

	総 数	女	男
1 在 籍 者 数			
2 小 計			
長 欠 者			
①結 核			
②その他の病気			
③産前産後の休暇			
④上記以外の欠			

（昭和32年5月末現在）

月	度	女	男	計
32年	6月	%	%	%
	4月			
	3月			
	2月			
	1月			
31年	12月			
	11月			
	10月			
	9月			
	8月			
	7月			
	6月			

9. 入社退社（昭和32年5月よりさかのぼつて1年間）

		入 社		退 社		在 籍	
		女	男	女	男	女	男
32年	5月						
	4月						
	3月						
	2月						
	1月						
31年	12月						
	11月						
	10月						
	9月						
	8月						
	7月						
	6月						

III 採用

1. 募集の場所（性別学歴によつて異なる場合は各々の場所を記入すること）

- (1) 本社で各工場の分もまとめて募集する。

- (2) 当工場の分は当工場に募集する。

- (3) その他（具体的に記入のこと）

2. 募集の時期

○随時必要に応じて募集する。

○定期的に1年（ ）回（ ）月（ ）月（ ）月（ ）月

【C-4 記入手引】

3. 募集の方法

該当の部分だけ●にする

6. 採用条件

【記入例】

	女		男	
	事務部門	生産部門	事務部門	生産部門
(1)学歴、年令	高、校、新卒	中学新卒	大学新卒	中学新卒
(2)学業成績	特に問題にせず	左に同じ	成績優秀者	特に問題にせず
(3)特 技	"	"	必要なし	"
(4)容 姿	"	"	問題にしない	"
(5)家庭状況	"	"	特に問題にしない	"
(6)配偶関係	未婚者	未婚者	問題にしない	未婚者
(7)その他	出来るだけ通勤距離の近いもの	左に同じ	左に同じ	左に同じ

7. 有 無 なし あり

試験のやり方 例えば 筆記試験、口頭試験、面接、身体検査、適性検査等

Ⅱ 労働条件

(1) 勤務時間

イ. 出勤、退所

普通の日の出勤時刻と退所時刻を記入する。繁忙期例えば5月5日の節分、祝祭日、祭礼、年末等の出勤、退所時刻を記入する。正規のきまりではなく、何となく早く出勤し、遅く帰るようになっていても時間外勤務手当の出でいないような場合もあることも考えられるので、その点を随録の上、実情記入のこと。

なお工場により交代制を実施している場合もあるから、その時は各組の時間を記入すること。

附 録 名
事業所 No. 1

3. 募集の方法（昭和32年4月入社の方）但し新卒期に特に募集を行わね場合は昭和32年6月からさかのぼって1年間

	女	男
(1)職業安定所に申込み	○	○
(2)学校に申込み	○	○
(3)新聞広告	○	○
(4)縁故紹介	○	○
(5)その他	○	○
4. 従来女子の多い部署を男子に切りかえた方がよいという考えがあるか	○なし	○あり（理由）
5. 男子の多い部署を女子に切りかえた方がよいという考えがあるか	○なし	○あり（理由）

6. 採用条件（本社で採用の場合は工場で推せんしたものでもよい）

	女		男	
	事務部門	生産部門	事務部門	生産部門
(1)学歴、年令				
(2)学業成績				
(3)特 技				
(4)容 姿				
(5)家庭状況				
(6)配偶関係				
(7)その他具体的に記入のこと				

7. 入社試験

	女		男	
	事務部門	生産部門	事務部門	生産部門
有 無				
試験のやり方				

Ⅱ 労働条件

1. 労働時間、休けい時間、休日

(1) 勤務時間

イ. 出勤、退所（普通の日）	①（ ）時（ ）分出勤（ ）時（ ）分退所
（繁忙時期）	②（ ）時（ ）分出勤（ ）時（ ）分退所
（ ）	③（ ）時（ ）分出勤（ ）時（ ）分退所

ロ. 交差制の有無 ○なし
○あり（職場名）

C-5 記入事項

ハ、技能養成工の労働時間

時間割等があつたら添附すること。

(2) 休けい時間

イ、昼食休み 食事する時刻は〇時〇分から〇時〇分までときまつている所もあるが全員一斉にとる場合と交代でとる場合もある。その場合は時刻を記入し、1人当りきまつている時間例えば30分と記入すること。

ロ、その他の休けい も同様に記入すること。

(3) 休日

工場が年中無休の場合には交替で数組かにわけて休日をとるようになつていがある場合があるが、その実情を記入すること。

又休日の規定は就業規則、労働協約、その他の規定によるかを記入する。

(4) 生理休暇

この項については労務係、又は婦人の代表に質問することが望ましい。

ロ、有給の場合

基本給の何%か、税込又は受取り給与総額の何%か、それ以外の場合はどうなつているか、又事務員と工員の異なる場合はその実情を記入する。

ハ、請求手続

(イ) 請求形式 書類によるきまつた形式のある場合は、それを添付すること。

府 県 名	
事業所 No.	

〇二交替制 A組 () 時 () 分から () 時 () 分まで
B組 () 時 () 分から () 時 () 分まで
〇三交替制 A組 () 時 () 分から () 時 () 分まで
B組 () 時 () 分から () 時 () 分まで
C組 () 時 () 分から () 時 () 分まで

ハ、技能養成工の労働時間 (教習時間を含む)

労働時間 () 時間

そのうち

教習時間 () 時間

(2) 休けい時間

イ、昼食休み

① 〇全員一斉にとる { 〇定時刻 () 時 () 分から () 時 () 分まで
〇不定時
〇交代でとる { 〇定時刻 A () 時 () 分 () 時 () 分まで
〇不定時 B

② 1人当りの時間 () 分

ロ、その他の休けい時間 〇なし 〇あり

① 回 数 () 回

② 1回の長さ () 分

③ 時 刻

〇午前 〇午後

ハ、休けい時間中の外出 〇許可せず

〇許可を要す

〇上長にことわつて出るのはかまわない

〇自 由

〇その他 (実情)

(3) 休日

〇なし

〇あり

〇イ、全員一斉に () 曜日に休日をとる。

〇ロ、交替で毎週1日休日をとる。(〇就業規則 〇労働協約 〇その他の規定による)

〇ハ、1ヵ月 () 日

〇ニ、その他の休日のとり方をしている場合 (〇就業規則 〇労働協約 〇その他の規定による)

(4) 生理休暇

イ、生理休暇に関する規定 〇なし 〇あり (〇労働協約 〇就業規則 〇その他 ())

ロ、規定の日数及び手当 〇無給 () 日

〇有給 () 日で () の %又は ()

(手当を差引かれることがあるかどうかをたしかめる)

ハ、請求手続

(イ) 請求形式 〇口頭でよい

C-6 記入手引

(4) 直接請求先とは従業員が直接承認を求める相手のことで、書類に書く宛名のことではない。

ニ、5月中の生理休暇請求状況については労務係以外の組合婦人部が記録している場合がある。いずれにしても調査事業所の女子従業員の生理休暇請求状況が把握できればよい。

16 産前産後休業の請求状況

イ、ロ、とも、昭和32年5月からさかのぼって1年間に産前又は産後の休業を請求した人数と各人の請求した日数の合計を記入すること、現在退職しているものでも請求したものはふくめること。

ハ、産前産後休業中又は休業後に退職した女子の人数

17 年次有給休暇

ロ、規定の内容

記入例 1.

最低を7日とし、他は基準法通り。

記入例 2.

5年未満 12日

10年未満 15日

10年以上 20日

2. 給与

(1) 給与体系図及び給与の計算方法 賃金規則をみながら質問する。

記入例

計算方法

基本給
職能給
家族手当

時間外手当
休日出勤手当
宿直手当

	基本給	職能給
旧制大学	8,800	4,000
新制大学	7,600	3,400
新制高校	5,570	2,180
旧制中学	5,070	1,980
新制中学	4,280	1,440
高小	3,760	1,200

家族手当 妻 1,000円 その他3人まで 700円

時間外手当 基準内給の2割5分増

休日出勤手当 同上 宿直手当 1回 500円

○賃金算定の基礎となる表の値をもらって送ること。

○賃金台帳の記入していない様式を一枚もらって送付すること。

○賃金規則（又はこれと類する規則）を必ず送付すること。

府県名
事業所 No

○きまつた形式がある（その方法

(4) 直接請求先 (男女別記入のこと)

ニ、昭和32年5月中の生理休暇請求状況

女子定数 () 人 申請 () 人 請求 延 () 日

請求者なしの場合は（理由

(5) 産前産後の休業の請求状況 昭和32年5月以前1年間

イ、産前休業 () 人 請求 延 () 日

ロ、産後休業 () 人 請求 延 () 日

ハ、産前産後休業中又は休業後に退職した女子の人数 () 人

事務従事者 () 人 販売従事者 () 人

生産従事者 () 人 その他 () 人

(6) 育児時間 ○なし ○あり () 分 ○その他 ()

1日 () 回 () 分

{ 午前 () 分 }

{ 午後 () 分 }

17 年次有給休暇

イ、規定 ○なし ○あり (○労働協約 ○就業規則 ○その他

ロ、規定の内容

(8) 労働時間に関する調査者の所見

2. 給与

(1) 給与体系図及び給与の計算方法

C-7 入手引記

- (2) 初任給及び一年後昇給した時の給与については、たとえ、該当する具体的な労働者がなくとも、賃金規則（その他賃金に関する規定）を見ながら自分で計算してみて、賃金計算のわかる人になしめること。
養成工は別に規定されているから記入すること。

記入例

初任給

（日給）（1月日数）（日給）（出勤日数）

女 180円×60%×30日+150円×40%×26日=5,112円

（日給）

男 200円×60%×30日+200円×40%×26日=5,680円

一年後昇給した場合

女 200円×60%×30日+200円×40%×26日=5,680円

男 220円×60%×30日+220円×40%×26日=6,248円

- (6) 賞与について 現在からさかのぼって最も近い時期に支払われた賞与について支給状況をしらべる。
現物給与支給の場合：例えば社製品の菓子パンなどを盆、暮に支給するとき、1人についての換算額を記入する。

記入例

社製品の菓子 1人480円（市販 680円） 6月（盆） 12月 二回支給

- (6) 病気による長期欠勤者の給与保障について
病気による長期欠勤の給与保障は一般的には相当長期間保障している所もある。

記入例

業務外の傷病による場合 健康保険の給付期間が切れた後の休業扶助料

勤続半年以上3年未満の場合.....基本給の1ヵ月分を3ヵ月間

〃 3年以上5年.....〃 5ヵ月間

〃 5年以上10年.....〃 6ヵ月間

〃 10年以上の場合.....〃 12ヵ月間

健康保険に加入していない場合はどうかしているかを記入すること。

- (7) 退職金（退職金規定を一部もちつて添付すること）

(f) 会社の都合で退職する場合

（本人給+贈与手当）×0.6に次の率を受ける

記入例	部長	課長	主事・技師	書記・技手	書記・技手補	雇
1年	1.4	1.3	1.2	1.1	1.1	1.0
2年	3.9	3.7	3.4	3.2	3.0	2.8

（以下 退職金規定表参照）

府県名	事業所 No.
-----	---------

- (2) 初任給 イ 新制中学新卒 扶養家族のないもの
ロ 新制高校新卒 扶養家族のないもの
計 算 式

	合計額
女（イ）	円
（ロ）	円
男（イ）	円
（ロ）	円

養成工

- (3) 初任給より一年後に昇給した時の給与額

計 算 式

	合計額
女（	円
男（	円

- (4) 昇給が男女によって異なることがあるか

○なし

○あり（理由）

- (5) 賞与について（全員についての規定上の）

イ 有無 ○なし ○あり

ロ 時期 1年（ ）回で（ ）月（ ）月（ ）月（ ）月

ハ 最近支給した賞与の男女平均額

女 1人当り平均額（ ）円 男 1人当り平均額（ ）円

男女差のある場合はその理由（ ）

ニ 現物支給（品物の種類） 現金換算1人当り（ ）円

- (6) 病気による長期欠勤者の給与保障について

イ 健康保険に加入している場合

ロ 加入している場合、された場合の措置

- (7) 退職金

イ 規定の有無 ○なし ○あり（○就業規則 ○労働協約 ○その他（ ））

ロ 計算方法

(f) 会社の都合で退職する場合

(g) 自願の場合で退職する場合

0-8 記入手引

④ 自己都合で退職する場合

(本人給+職階手当)×0.6 に次の率を乗ずる。

記入例	勤続年数	1年	2年	3年	4年	以下退職金規定の表を参照
	率	0	0	0.4	0.49	

Ⅶ 教育訓練

技能養成規定によつて規定された職種は124職種であるが、製パン工の養成期間は3年である。昭和31年12月31日現在、労働省調による技能者養成状況をみると、男子製パン養成工は3,247人女子養成工は7人である。事業場附設の養成機関又はいくつかの事業所が共同して共同養成している場合はその旨記入すること。

講習会などにたす場合や職業指導に出す場合、又は各種の料理、(菓子)学校等に通わせている場合はその他に記入する。

Ⅷ 作業環境

労働者の健康福祉に問題のある条件、例えば明るさ、湿度、換気、音響、ガス、震動、有害、危険などの見地からどんな点かというわけで問題となるか及び、その職場名を記入する。

項目は観点を例示してあるので特徴のある項目だけ実情の欄に簡単に記入する。

記入例	実 情	職場名
照 明	人工照明であかるい(蛍光灯)	全般的
換 気	よい、換気装置がある。	"
清 潔	掃除がゆきとどいている。 あみ戸で防蟻の措置がされている。	"
作業床の状況	コンクリートの床は水をながすのでゴ ム靴がすべつてこるびやすい。	アイスクリーム部

Ⅸ 福祉施設

1. 食事をとる場所

面接者に質問すると同時に視察した実情を簡単に記入すること。

2. 食事支給の有無

寄宿住込者は三食とも支給かどうか、その回数数を記入し、食事支給が有償か無償かを記入する。

通勤者には昼食だけを支給する場合はその旨記入する。又有料で副食のみ支給している所や安くできるよ
うにしている所があるので、その実情を調べるなど。

3. 作業衣類支給状況

食品衛生法施行規則の監視又は指導事項中19項に食品を直接取り扱う者その他食品に接触する者等すべて
清潔でなるべく耐服のできる外衣を着用すること、その業務上特に必要があるとき又は保健所長から指示さ
れたときは髪おおい又はマスクを着用することとなっている。

作業衣、作業帽、前掛け、マスク、運動靴等の支給状況をしらべる。

府 県 名	
事業所 No.	

へ、新制高校卒業後3年勤続して退職する場合の金額(自己都合で)

Ⅶ 教育訓練

1. 有 無 ☐なし ☐あり
2. 期 間 ()月 間
3. 方 法
4. 機 関 ☐技能養成規程(製パン工)にもとづく施設 ☐単 独
☐共 同
☐公共職業指導所 ☐その他の養成機関

Ⅷ 作業環境

項 目	実 情	機 場 名
屋 内、屋 外		
照 明		
換 気		
清 潔		
音 響		
震 動		
温 度		
湿 度		
温 度 の 変 化		
機 械 的 危 険		
作 業 床		
電 気 的 危 険		
摩 損 の 危 険		

Ⅸ 福祉施設

1. 食事をとる場所 ☐なし ☐どこで食事をするか
☐あり
☐女子専用の食堂 ☐男子女子共通の食堂
☐その他 ()
2. 食事支給の有無 ☐なし ☐あり
ある場合 (1) 就業員の費用の負担 ☐なし ☐あり
(2) 種 類 ☐主食副食 ☐主食だけ ☐副食だけ
(3) 選択の自由 ☐なし ☐あり
3. 作業衣類支給状況
(1) 支給方法 ☐貸与している ☐給与している ☐その他

4. 女子の更衣室

事業場によつては、個人別に私物を入れて鍵をかけられるロッカーや鏡などを備えつけてある更衣室もあるが、その実情を記す。

5. 職場の椅子

立作業の職場で椅子の貸付のある場合は利用できるかどうか調べる。
備考として立作業の職場名を記入する。

6. 休憩施設

(1) 休けい室がない場合には、例えば食堂で休むとか、屋上ですごすとかいろいろの回答が出ると思われる。

7. 女子が急に気分が悪くなった時に休める場所。

特に生理時などどこかやすめる場所があるかどうか調べる。

9. 従業員の宿舎施設

(1) 宿舎の状況

事業所附属宿舎である場合は労働基準法第10章及び事業所附属宿舎規則にもとづいて法の適用を受けているが、福利施設としての独立寮や使用者の住居の一室又は作業場の三階などを宿舎として仕込む場合の実情を調べる。

への寄宿舎規則の有無は事業所附属宿舎の場合だけ記入する。

事業所 No.	
---------	--

(2) 支給している作業衣、種類と期間

概 () 年に () 着
類 ()
類 ()
類 ()

(3) 洗濯代

○使用者負担

○自己負担

4. 女子の更衣室 ○なし ○あり

ある場合は独立の室があるのか如何その実情。

6. 立作業の現場の椅子（労働者用）の備付

(1) ○なし ○あり ○一部ある ○全作業場にあり 備考 立作業の職場名 ()

(2) ある場合、勤務中の使用 ○できない

○できる

○ひまな時

○疲れた時いつでも

6. 休憩施設 ○なし ○あり

(1) 休憩室のない場合、休けい時間を女子は何処ですごすか。

実情

(2) 休憩室のある場合、実情調査のこと ○各階 ○ () 階

イ. 男女別、女子専用 ○なし ○あり

ロ. 床の種類 ○畳 ○その他（実情）

ハ. 広さ () 畳又は () 坪

ニ. その他注意すべき点 ()

7. 女子が急に気分が悪くなった時に休める場所

(1) ○なし ○あり (○女子専用 ○全従業員用 ○その他 ())

8. その他女子のための福祉施設

9. 従業員の宿舎施設

(1) 宿舎の状況

イ. 宿舎の種類

○事業所附属宿舎 ○寮 (○男子寮 ○女子寮 ○厚生寮) ○使用者の住居と同居 (○別室

○別室) ○作業場の一部 ○その他 ()

ロ. 場所 ○作業場と隣接 ○作業場から () 分離されたところ

ハ. 収容能力 (延 () 畳 () 室 収容人員 () 人 現在員 () 人

ニ. 賃代 ○無償 ○有償 (1人1ヵ月 () 円

ホ. 設備

イ. 照明の状況 ○不潔 ○清潔 ○その他 ()

C-10 記入手引

10. 健康管理

衛生管理者に面接してその実情をきくこと、又これに関する資料があれば添付すること。
食品製造に従事しているので健康管理は特に留意していることと思われる。年2回の定期健康診断の他に
8月に1回検便がある。

11. 災害

(1) 災害が発生した場合は、事務所や労働基準監督署に死傷災害報告を提出することになっているから
その旨を一部添付すること。

(2) どんな職場に、どんな仕事についているものに、どのような種類の災害が多いか。又は、女子に比較的多い災害、男子に比較的多い災害、ひどさの程度等の状況について質問したことを記入する。

12. 社会保険加入の有無

民間の生命保険の団体加入等と混同しないように注意する。

13. レクリエーション

(2) ラジオ、テレビ、電気器具等が備付けであるとか、新聞雑誌、書籍等、又、運動用具、例えば卓球、野球、テニス、バレーボール等の用具一式の備付けがある場合には記入する。
教養についての講習、講座、お稽古等も実施されているならば記入すること。
行楽会、運動会も年一回行われるが具体的に記入する。

所長 氏名
事業所 No.

(4) 寝 具 ○貸与(1人) ○私物

(4) 暖房設備 ○なし ○あり
○種類 ○火鉢 ○こたつ ○スチーム ○ストーブ ○炭たんば
○その他()
○費用 ○全額使用者負担 ○一部使用者負担
○全額労働者負担

(4) 浴 場 ○なし

○あり
○男女共用 ○女子専用 ○使用者の家族と共同 ○毎日 ○週()回
○入浴料あり(1人) 円

(4) 洗濯場 ○専用あり ○洗面所と併用 ○その他

(4) 宿泊舎規則の有無 ○なし ○あり
○外出 ○届出制 ○その他()
○外泊 ○届出制 ○その他()

(4) 自治組織の有無 ○なし ○あり(自治会規約 ○なし ○あり)

10. 健康管理

(1) 医務室 ○なし ○あり ない場合
○近所の医師と契約して受診する
○救急箱を常備してある
○全く何もない

(2) 衛生管理者 ○なし ○あり()人 医師()人 看護婦()人

(3) 健康診断

イ. 採用時 ○しない ○する

診断項目(○ツベルクリン反応 ○赤沈検査 ○レントゲン透視 ○レントゲン写真
○かくたん検査 ○検便)

ロ. 定 期 ○しない ○する(年 回)

(4) する場合診断項目(○ツベルクリン反応 ○赤沈検査 ○レントゲン透視 ○レントゲン写真
○かくたん検査 ○検便)

(4) 女子の健康管理についての問題点

11. 災 害

(1) 過去1年間(昭和51年6月～52年5月)に発生した災害件数

災 害 種 別	総 数	女	男
火 災			
地震			
その他			

(2) 災害状況

12. 社会保険加入の有無

○なし

○あり(○健康保険 ○厚生年金保険 ○失業保険 ○国民健康保険 ○労災保険 ○その他())

13. レクリエーション(教養、娯楽、運動について)

——調査時から1年間さかのぼって——

(1) 使用者の負担総額 1年間約()円

(2) 主な内容

(3) 従業員親睦のための組織の有無 ○なし

○あり 1ヵ月会費()円

過去1ヵ年間の行事

(昭和51年6月～52年5月)

14. 福祉施設に対する調査者の所見

C-11 記入手引

府 県 名
事業所 No.

備考 事業所全般についての調査者の所見

(この調査票は必要な点を務さぬようにするため形式的になりやすいので、調査者の見たま、感じたまふとここに記して下さい)

行政管理局承認 No. 1743
承認期限 昭和32年8月31日

パン菓子製造業女子従業員労働実態調査票

様式D 労働組合調査票

労働省婦人少年局

労働組合調査票 様式D 記入手引

D-I 記入手引

この調査票では、パン菓子製造業労働組合の組織、その活動等を把握し、その中における女子組合員の組合活動の実情を調査することが目的である。この目的のためにこの調査の面接者は、三役（委員長、副委員長、書記長）の誰か（三役のいないところは組合の最高責任者）と、婦人の役員（いない場合は婦人の代表者）を同時に面接して調査をすすめることがのぞましい。但し、多忙の場合は、調査票I-ⅡとⅢ-Ⅳ区を三役の誰かに、Ⅴを婦人の役員に面接してその回答を記入しても余儀ないと思われる。このように男女の使員に面接するのは婦人に関係のあることは、一方的な意見のみでなく両者の意見を公平に把握するためである。

4. 労働組合規約、5. 労働協約 是有無をたしかめ必ず規約、協約の写又は印刷物を送付すること。

9. 組合費（金額と徴集方法）

組合費の額をどのように決定しているか、各人の給料の2%～3%という一定率をきめているか、それとも記入例のように給料の額によって一定金額をきめているか、などを調べる。徴集方法は組合員と協議の上、給料から天引きするようにしているか、それとも別に各人から徴集しているかについて、実情を調べ、具体的に記入のこと。

記入例	金額		徴集方法
	給 与		
	5,000円まで	200円	給料日に給料を渡す前に天引する。これは組合員にはかつて実施している。
	5,000円～7,000円	250円	
	7,000円～10,000円	300円	
	10,001円～15,000円	350円	
	15,000円以上	400円	

II 労働組合の組織

1. 組合員の資格

労働組合法第二条第一項に該当するものが組合員となっている場合は、労働組合法上の労働組合とはみとめられないので、この点については調査対象について具体的に調べる。即ち非組合員の範囲を調べるわけである。守衛は使用者の利益を代表するものと考えられており、又、臨時職員は雇用労働者でないために非組合員とされているものが多いので、この点もたしかめること。

2. 組合加入について

組合員の資格のあるものが、組合員となるにはどのような手続をとるか、特に組合に加入しないという手続をとらない限り、資格のある従業員はすべて組合員となっているかについて調べる。現在組合員としての資格のあるものはすべて組合員となっているか、もし組合員となっていないものがあればその人数を調べる。

府 県 名
事業所 No.

パン菓子製造業女子従業員労働実態調査票様式-D

労働組合調査票

調査者氏名印

調査月日()年()月()日

面接者氏名	女子	女子	男子	男子
労働組合での役職名				
会社での地位及び係名				

I. 概 況

- 労働組合の正式の名称()
- 本部と末端組織までの機構図()
- 労働組合を結成した年月()
- 労働組合規約の有無 ☐なし ☐あり { ☐本部一本 ☐その他()
作成した年月日()
- 労働協約の有無 { ☐ない(☐結成当時からない ☐ ()年()月まであった
☐現在交渉中(☐始めて交渉 ☐従来のもので更新
☐あり(締結年月日())
- 上級組合との関係 ☐なし ☐あり 上級組合名()
- 専従職員の有無 ☐なし ☐あり(女()人 男()人)
- 組合機関紙の有無 ☐なし ☐あり { 発行回数 月()回 発行部数()部
年()回
- 組合財政
組合費(1人当り金額と徴集方法)
金額 徴集方法
- 婦人対策のための予算の有無 ☐なし ☐あり 総予算額に占める割合 $\frac{B}{A} \times 100\%$
(A. 総予算額 B. 婦人対策のための予算額)

II 労働組合の組織

1. 組合員の資格（非組合員の範囲）

2. 組合加入について

- 組合員数（事業所調査票の在籍数より非組合員の人数を除いた数と一致するようにしてほしい）
総数()人 男()人 女()人

D-2 記入手引

4. 組合役員の種類

調査該当の事業場の労働組合の執行委員長、副執行委員長、事務局長（書記長）、その他の執行役員、会計監査役、中央委員等

5. 4にあげた各役員の選出方法

6. 全組合員の会合について

- イ. 一番最近に開かれた組合大会の開催年月日
ロ. 一番最近に開かれたその他の会合の開催年月日とその会合名
ハ. 決定事項 その会合で定められた事項があれば、それを簡単に箇条書きする

7. 組合が今当面している問題は何か

賃上げ要求をし且下り争中とか、長時間勤務の問題について使用者側と協議中とかいうようなことがこの項に該当し、そのような事実があればどのような提案を使用者に対して行ったか、それに対する使用者の態度について簡単に記入する。そのほかまだ使用者側にはもち出していない諸問題にしても組合員として取上げようとしているものも該当する。

Ⅲ 争 議

調査時から、さかのぼって約一年間に争議があつたかどうか調べあつた場合は、その要求事項とその経過を簡単に箇条書きに記入する。

ここでいう争議とは労働関係調整法第6条に該当するものをいう。

Ⅱ 婦人対策について

この項では調査対象になつた事業所に組合の婦人対策を行う専門部があるかないかについて調べるわけだ。婦人部、婦人対策部、育婦人対策部などがこれに該当する。このようなものがない場合は

1. 婦人対策のための組織の有無を●なしとしその理由を忘れずに記入のこと。例えば婦人対策を専門に行う部はないが教育宣伝部で婦人対策を行うことになっているという事実があれば●なしとし、上記の理由を記述し、且D-8頁「又婦人対策の組織がない場合、労働組合に婦人の意向を反映する方法」を忘れずにその裏情を記述すること。又前記にあつたが現在ない場合はその旨記入し、なくなった理由を記入する。

府 県 名
事業所 No.

4. 組合役員の種類と人数

性別	役員の種類	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
男		人	人	人	人	人	人	人
女		人	人	人	人	人	人	人

5. 役員を選出方法

- (1)
(2)
(3)
(4)
(5)
(6)
(7)

6. 全組合員の会合について

- (1) 定期大会回数 年()回 ()月 ()月
イ. 開催年月日 ()年 ()月 ()日
ロ. 男女別大会代議員数
ハ. 主な議題

ニ. 決定事項

(2) その他の会合（中央委員会、執行委員会等）

- イ. 年()回 ()月 ()月
ロ. 開催年月日 ()年 ()月 ()日 (会合名)
ハ. 主な議題

ニ. 決定事項及び協議事項

7. 組合が今当面している問題は何か

○なし

○あり (その内容)

Ⅲ 争 議

1. 過去一年間の争議の有無 ○なし ○あり 回数()回
2. 過去一年間に争議があつた場合の内容と経過

Ⅱ 婦人対策について

1. 婦人対策の組織の有無

○あり (名称)

○なし (ない理由)

D-3 婦人学計

7. 婦人学

組合執行委員の1人が（女子でなくても）婦人部長を兼ねる。

婦人部委員としてはいない。

婦人部長となつたものは執行委員として承認される。

執行委員に選出されなくても、執行委員会への出席傍聴が認められ、必要があれば発言もゆるされる節。

9. 最近の婦人対策の婦人全員（ない場合は代表者又は連絡員）の会合について

下の例のように記入する。過去一年間をさかのぼつて会合が全く開かれなときは、その旨明記のこと。

(1) 開催日時 (6)月(1)日 午後(6)時(0)分より(7)時(0)分まで

(2) 主な議題

〔生理休暇について〕
〔長時間勤務について〕

(3) 出席状況

〔婦人組合員30人の市18人出席した〕

(4) 発言状況

〔役員が提案事項を説明すると、4～6人の人がよく質問し時議するが他は採決に挙手をするだけである〕

府 県 名
事業所 No.

2. 本部と本部組織までの婦人対策の機構

3. 婦人対策の組織の設立年月（一度設立し、一時中断したが最近又設立したときはその経緯を記入のこと）

昭和()年()月

4. 婦人対策の役員及び連絡員 ○なし ○あり

ある場合の種類と人数

役員（部長 女()人 男()人 副部長 女()人 男()人）

連絡員又は要員等（女()人 男()人）

5. 婦人対策の専任者 ○なし ○あり（女()人 男()人）

6. 婦人対策の現在の部長及び副部長の性格

役 員 名	年 令	勤続年数	学 歴	会 社 での 地位及び係名	執行機関の構成員 に選出された回数	備 考
部 長						
副 部 長						
副 部 長						

7. 婦人対策の役員と組合執行機関の構成員との関係

8. 婦人対策のための会合

(1) 婦人全員の会合の有無 ○なし ○あり（開催回数 年 回）

(2) 婦人代表者又は連絡員の会合の有無 ○なし ○あり（開催回数 年 回）

(3) その他の会合

9. 最近の婦人対策の婦人全員（ない場合は代表者又は連絡員）の会合について

(1) 開催日時 ()月()日()時()分から()時()分まで

(2) 主な議題

(3) 出席状況

(4) 発言状況

10. 婦人対策の組織が発行している機関紙の有無

○なし 〇婦人対策は機関紙をもたないが、組合機関紙に婦人対策関係のある情報を定期的に掲載している。

〇あり 〇全 〇部もない。

〇あり（発行回数（年 回） 発行部数（1回につき 部））

【D-4 記入手引】

11. 今年の婦人対策の活動方針

婦人対策の組織として、今年はこの点に力を入れようという事実があればその実情を記入する。

Ⅱ 過去一年間をさかのぼって労働組合が行った行事 というのは、婦人週間に婦人組合員のために講演会又は映画会を行ったとか、秋に青年婦人のための一日旅行を行ったとかいうように、その計画が始めから青年婦人を中心に行うことになっていればこの項に該当する。

Ⅲ 過去一年間を省みて、Ⅰ、Ⅱ以外に全組合員のために使用者に要求した事項又は重要な組合活動 というのは、労働条件、施設等に関するもので、労働組合として、全組合員のために要求したことがあれば「賃上げ要求」「労働条件の改善」というように項目のみかくのではなく、それに対する使用者側の態度、組合員の反応（特に婦人について）その結果がどうなったかまで記述してほしい。

Ⅳ 会社の親睦会の有無

先づ、会社に親睦会があるかどうかをたしかめ、それと、労働組合活動との関係を開くこと。会社によっては厚生福利費の予算を会社がとり、足りない分を従業員に負担させて、教養、娯楽運動等のレクリエーションの活動を援助している所がかなり多いと思われる。この点は、労働組合の文化活動とも関連をもつと考えられるので、実情を調査すること。このような使用者のレクリエーション活動の援助に対して婦人組合員の活動が弱められるような点に問題がないかどうかをたしかめること。

所 属 名
事業所 No.

11. 今年の婦人対策の活動方針

12. 婦人対策のための調査

(1) 調査項目

(2) 実施年月日 () 年 () 月 () 日

(3) 対象者

(4) 方法

13. 婦人対策のための資料作成

(1) 資料名

(2) 発行月日 () 年 () 月 () 日

(3) 内容

14. 婦人対策の組織のない場合は、労働組合に婦人の意向を反映する方法

Ⅶ 過去一年間をさかのぼって、労働組合が婦人のために使用者に特に要求した事項があればその経過を記入する。

Ⅷ 過去一年間をさかのぼって労働組合が婦人のために行った行事があればその実情を記入する。

Ⅸ 過去一年間をさかのぼって、Ⅰ、Ⅱ以外に全組合員のために使用者に要求した事項、又重要な活動があればその経過、婦人組合員のそれに対する反応を記述すること。

Ⅹ 会社の親睦会の有無 ○なし ○あり

ある場合、労働組合活動との関係について、特に婦人組合員の問題を中心に実情を記入すること。

Ⅺ 労働組合の立場からパソコン製造業に従事する女子従業員の労働条件、作業環境、地位、特性等につき問題と思われる点を記述すること。

備考 労働組合及び婦人の活動状況について調査項目にはないが、特に注目すべきことがあれば調査報告書添付に参考になるから記述すること。

昭和 34 年 3 月 10 日 印刷
昭和 34 年 3 月 20 日 発行

パン菓子製造業の女子労働者

東京都千代田区大手町 1 の 7

編集兼
発行人 労働省 婦人少年局

東京都新宿区花園町 64

印刷人 信陽堂印刷株式会社