

保存資料

婦人労働調査資料第40号

女子事務職員

— 実態調査報告 —

1961年5月

労働省婦人少年局

事務機械の操作員



キーパンチャー



テレタイピスト



その他の機械操作員

は し が き

婦人少年局では例年、婦人労働者が大勢働いている産業または職業における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行政の基礎資料としてまいりましたが、今回は事務部門で働く労働者、すなわち事務職員の労働の実態を調査いたしました。調査技術上の制約から、実際に調査したのは製造業と金融保険業の100人以上の事業所とそこで働く男女の事務職員に限られましたが、これらの産業には女子事務職員が大勢働いているために、調査の結果はある程度女子事務職員全体の実態を反映していると考えてよいと思われます。

昭和35年の「国勢調査」によれば、女子事務職員の総数は168万人（このうち雇用者は162万人）で、女子就業者総数の10%（雇用者のみについていえば23%）、事務職員総数の37%を占め、わが国の経済のなかできわめて大きな役割を持っています。しかも、女子事務職員は年々いじりしく増加しており、女子就業者中に占める事務職員の比率も、事務職員中に占める女子の比率も、今後ますます高まることが予想されます。

また、急速な経済発展過程で事務内容にもこれまでにない変化があらわれはじめた折柄、とくに近年新規に高校を卒業して就職する女子の6割内外を吸収しているこれらの職業分野の実態を明らかにする必要性も、次第につよまってきました。

この調査は、以上のような問題意識に立って、女子事務職員の雇用、労働条件、労務管理等のいろいろな問題を解明するための手がかりを得ようとしたものです。したがってこの報告書が、事務職員になることを希望する方々、職業指導をされる学校の先生方、女子事務職員の労務管理を担当してられる方々、もしくは労働組合の方々のために何らかのお役に立てばことにしあわせです。

おわりに、調査の実施にあたり、多大の御援助と御協力を賜った労使の皆様に対し、心から感謝の意を表する次第です。

昭和37年12月

労働省婦人少年局

女子事務職員

—実態調査報告—

目 次

附 しがき

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象	1
3. 調査の方法	1
4. 調査の時期	3
II 調査結果の概要	4
1. 女子事務職員数の動向	4
2. 女子事務職員の一般的特徴	6
(1) 性別、職種別にみた事務職員の構成	6
(2) 年齢および勤続年数	7
(3) 配偶関係と扶養家族数	9
(4) 学 歴	11
(5) 就職の動機	13
3. 雇用面からみた女子事務職員	14
(1) 職務内容	15
(2) 地位と身分	16
(3) 採用状況	19
イ 募集方法	19
ロ 採用条件	20
ハ 採用見と対し	22
(4) 教育訓練状況	23
(5) 定 年 等	25
(6) 職務に対する関心	27
4. 女子事務職員の労働条件等	27
(1) 労働時間等	27
イ 労働日数および労働時間数	28
ロ 休憩時間	30

(2) 賃 金	32
イ 給与の支払形態	32
ロ 給与水準	32
ハ 年齢別、勤続年数別、職種別給与	33
ニ 初任給および昇給の状況	35
ホ 賃 与	36
ヘ 消費生活	37
(3) 女子保護状況	39
イ 生理休暇の請求状況	39
ロ 産前産後休業の請求状況	40
ハ 育児時間の請求状況	40
ニ 休憩室の状況	40
(4) 長期欠勤状況	41
(5) 労働組合への参加状況	41
5. 事務部門の機械化と女子事務職員——主としてキーパンチャーについて——	43
(1) 事務部門の機械化と事務組織の合理化	43
イ 事務用機械の導入状況	43
ロ 事務組織の変更状況	44
ハ 機械操作員の職種	45
(2) キーパンチャーの労務管理	46
イ 労働時間と休憩時間	46
ロ 給 与	48
ハ 労働環境	49
ニ 疾病その他	51
6. 補遺——事業所側の女子事務職員に対する意見と要望および女子事務職員側の職場についての意見と要望——	53
(1) 事業所側の意見と要望	53
(2) 女子事務職員側の意見と要望	53

付録 調査票の調査項目

統計表目次

第1表 事務職員数の推移	5
第2表 就業者総数に占める事務職員の割合	5
第3表 事務職員中に占める女子の割合	6
第4表 職種別にみた事務職員の分布	7
第5表 職種別にみた女子事務職員の分布	7
第6表 部門別にみた臨時労働者の割合	7
第7表 事務部門女子労働者中に占める臨時労働者の割合	8
第8表 事務職員の平均年齢	8
第9表 事務職員の平均勤続年数	8
第10表 職種別にみた女子労働者の年齢と勤続年数	9
第11表 女子事務職員の配偶関係	9
第12表 職業別にみた未婚者および30才未満のものの割合（女子雇用者）	10
第13表 女子職員の平均年齢の推移	10
第14表 子供の有無および子供の数別既婚女子事務職員の構成比	11
第15表 事務職員の平均扶養家族数	11
第16表 女子事務職員中に占める既婚者の割合の推移（米国）	11
第17表 女子職員の学歴	12
第18表 事務職員の就職経路	12
第19表 女子事務職員の平均入社年齢	12
第20表 規模別にみた女子事務職員の就職経路	13
第21表 女子事務職員の就職理由	13
第22表 仕事の種類別にみた事務職員の構成比	15
第23表 文書・人事関係事務の種類	15
第24表 会計・物品関係事務の種類	15
第25表 応接関係事務の種類	16
第26表 その他の一般事務の種類	16
第27表 雑用の種類	16
第28表 事務職員の作業の内容	17
第29表 事務職員の仕事の内容	18
第30表 地位別にみた事務職員の構成比	18
第31表 身分別にみた事務職員の構成比	19
第32表 事務職員の募集方法別にみた事業所の割合	19
第33表 女子事務職員の採用条件（学校の種類）	20

第34表	女子事務職員の採用条件（特技）	20
第35表	女子事務職員の採用条件（年齢）	20
第36表	女子事務職員の採用条件（経験）	21
第37表	女子事務職員の採用条件（容姿）	21
第38表	女子事務職員の採用条件（家庭状況）	21
第39表	女子事務職員の採用条件（通勤範囲）	22
第40表	女子事務職員の採用見込状況	22
第41表	女子事務職員の増減（予測）理由別事業所の構成比	23
第42表	事務職員に対する入社直後の研修実施状況	23
第43表	入社直後の研修期間別事業所の構成比	24
第44表	在職中の研修（入社直後を除く）実施状況	24
第45表	事務職員の登用試験	25
第46表	勤続年数別にみた係の変更を経験したことのない事務職員の割合	25
第47表	事務職員中に占める係長以上のものの割合	25
第48表	事務職員の定年制の有無別事業所の構成比	26
第49表	女子の結婚退職規定の有無別事業所の構成比	26
第50表	結婚退職の際の退職金支給状況別事業所の構成比	26
第51表	産前産後休業中または休業後の退職状況別事業所の構成比	26
第52表	事務職員の仕事に対する関心の度合およびその理由別にみた事務職員の構成比	28
第53表	事務職員の月間労働日数	29
第54表	事務職員の月間総実労働時間数	29
第55表	事務職員の平均拘束時間数	30
第56表	事務職員中超過勤務をしたと答えたものの割合（36年4月）	30
第57表	職種別にみた事務職員中超過勤務をしたと答えたものの割合（36年4月）	31
第58表	昼食休憩時間の取り方別事業所の構成比	31
第59表	昼食時間以外の休憩時間および休息時間の有無別事業所の構成比	31
第60表	昼食時間以外の休憩時間および休息時間の回数・時間別事業所の構成比	31
第61表	給与の支払形態別事業所の構成比	32
第62表	事務職員の現金給与総額（36年4月分）	32
第63表	労働別にみた女子賃金	33
第64表	賃金階級別にみた事務職員の構成比	33
第65表	職種別にみた女子事務職員の月間手取り給与額	35
第66表	事務職員の初任給	35
第67表	高校卒女子事務職員初任給1万円未満の事業所の割合	35
第68表	昇給の有無別および回数別にみた事業所の構成比（35年）	36
第69表	性別、学歴別、入社後の年数別、平均年間昇給額	36

第70表	賞与の有無および支給回数別にみた事業所の構成比	37
第71表	事務職員の年間賞与額	37
第72表	家計の支柱者種類別にみた事務職員の構成比	38
第73表	経済生活状況別にみた事務職員の構成比	38
第74表	女子事務職員手取り給与額の支出状況	39
第75表	女子事務職員の生理休暇の請求状況別事業所の構成比	39
第76表	女子事務職員産前産後休業請求者の有無別事業所の構成比および請求者1人平均請求日数	40
第77表	女子事務職員育児時間請求者の有無別事業所の構成比および平均育児時間請求率	40
第78表	休憩室の有無別事業所の構成比	41
第79表	長期欠勤者のいる事業所の割合	41
第80表	長期欠勤の理由別事業所の構成比	41
第81表	労働組合の有無別事業所の構成比	42
第82表	労働協約の有無別事業所の構成比	42
第83表	労働組合の有無および加入状況別事務職員の構成比	42
第84表	労働組合の会合等への参加状況別事務職員の構成比	43
第85表	統計会計機（P C Sおよび電子計算機）設置事業所数の推移	43
第86表	総合および複合事務用機械の導入状況	44
第87表	事務組織の変更のあった事業所の割合	45
第88表	機械操作員の採用状況（イ）	45
第89表	機械操作員の採用状況（ロ）	46
第90表	1事業所当り女子機械操作員数別事業所の構成比	46
第91表	キーパンチャーの出勤および退所時刻別事業所の構成比	47
第92表	拘束時間と実労働時間	47
第93表	キーパンチャーの昼食時を除く休憩時間と休息時間	47
第94表	機械操作員の休憩回数別事業所の構成比	48
第95表	一般事務から配置換えになったキーパンチャーの給与額の増加状況別事業所の構成比（女子）	48
第96表	新規採用キーパンチャーの給与の状況別事業所の構成比（女子）	49
第97表	給与階級別にみた機械操作員の構成比	49
第98表	キーパンチャー室の窓数別事業所の構成比	50
第99表	キーパンチャー室の位置別事業所の構成比	50
第100表	キーパンチャー室の天井の高さ別事業所の構成比	50
第101表	キーパンチャー室の広さ別事業所の構成比	50
第102表	キーパンチャー室の音響程度別事業所の構成比	50
第103表	キーパンチャー室の照明状況別事業所の構成比	51

第104表	キーパンチャー室の温度調節の有無別事業所の構成比	51
第105表	疾病状況別にみた機械操作員の構成比	51
第106表	キーパンチャーの特別健康診断の有無と回数別事業所の構成比	52
第107表	キーパンチャーの職業病防止対策別事業所の構成比	52
第108表	生理休暇取得状況別にみた女子機械操作員の構成比	52

図 表 目 次

第1図	女子事務職員の産業別分布	4
第2図	事務職員中に占める女子の割合	5
第3図	事務職員の学歴別構成	12
第4図	女子事務職員の就職理由	14
第5図	女子事務職員の仕事に対する関心	27
第6図	年齢別にみた事務職員男女賃金の相違	34
第7図	勤続年数別にみた事務職員男女賃金の相違	34

付 表 目 次

第1表	産業別、規模別、性別、学歴別事務職員の構成比	69
第2表	産業別、規模別、性別、月間現金給与総額階級別事務職員の構成比	70
第3表	産業別、規模別、性別、年齢階級別月間現金給与総額	73
第4表	産業別、規模別、性別、勤続年数階級別月間現金給与総額	76
第5表	産業別、職種別、給与手取額（4月分）階級別女子事務職員の構成比	78
第6表	産業別、規模別、性別、学校種類別平均初任給額	79
第7表	産業別、規模別、性別、高校卒事務職員初任給額階級別事業所の構成比	80
第8表	産業別、規模別、性別、1人平均年間賃与額階級別事業所の構成比および1人平均賃与額	81
第9表	規模別、性別、経済生活の実情別事務職員の構成比	84
第10表	産業別、規模別、給料の使途別、女子事務職員の構成比	85

I 調 査 の 概 要

1. 調 査 の 目 的

事務職員は、経済成長を背景とする事務部門の拡大にともない量的に急激な増加を示してきたが、他方、事務部門の機械化、合理化もまた事務職員の質を徐々に変化させている。しかもこれらの事務職員のなかでは、女子の占める比重が次第に高まる傾向にあるので、本調査では事務部門で働く女子労働者の実態を雇用、労働時間、賃金、福祉保障、職場環境、生活環境等の各方面から明らかにするとともに、その問題点を明らかにして、女子保護および労働管理等のための資料を提供することを目的とする。

2. 調 査 の 対 象

調査の対象は、1957年総理府統計局「事業所統計調査」による全国の従業者数100人以上の製造業および金融保険業の事業所とそこに働く男女事務職員とした。

なお、ここでいう事務職員とは、庶務、企画、人事、厚生、労務、調査、会計、営業等の事務的な業務の企画、立案、実施ならびにこれに伴う転写、謄写、計算等の書記的な業務（事務用機械を用いるものを含む）およびその補助的業務を行う者とし、課長ないしは課長代理のような管理者を含まない。

3. 調 査 の 方 法

調査票は、個人別調査票（様式A）、個人別調査票（様式B）、事業所調査票（様式C）の三種類を用い、それぞれ下記の割合で事業所あるいは事務職員を無作為抽出して対象を選定し、各都道府県婦人少年室職員が調査を行った（様式AおよびCは他計式、様式Bは自計式）。

イ 抽出率

事業所調査票（様式C）

製造業

規模100～299人	1/50
300～499人	1/20
500～999人	1/10
1,000人以上	1/10

金融保険業

規模100～299人	1/10
300～499人	1/2
500～999人	1/2
1,000人以上	

個人別調査票（様式A）

前記抽出事業所に働く男女事務職員のうちから、下記の割合で調査対象者を抽出した。

製造業

規模100～299人	1
300～499人	1/2
500～999人	1/4
1,000人以上	1/10

金融保険業

規模100～299人	1/2
300～499人	1/4
500～999人	1/8
1,000人以上	1/20

個人別調査票（様式B）

前記様式A調査において抽出した事務職員のうちから、さらに製造業、金融保険業とも下記の4職種に該当する事務職員を規模100～299人の事業所では1事業所当り男女各1名、300～499人では各2名、500～999人では各3名、1,000人以上では各4名を調査対象者として抽出した。

- (1) 文書、人事関係
- (2) 会計、物品関係
- (3) 機械操作員
- (4) その他の事務職員

調査対象事業所数および事務職員数

調査対象事業所数（様式C）

	規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
総 数	393	70	90	78	155
製 造 業	294	56	71	64	113
金 融 保 險 業	99	14	19	24	42

調査対象事務職員数（様式A）

	規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
総 数	12,894	2,758	2,409	2,632	5,095
合 計	5,679	1,209	1,155	1,105	2,210
女 子	7,215	1,549	1,254	1,527	2,885
製 造 業	6,738	1,768	1,357	1,190	2,528
合 計	2,693	652	534	486	1,019
女 子	4,045	1,116	723	702	1,504
金 融 保 險 業	6,156	990	1,152	1,442	2,572
合 計	2,986	557	621	617	1,191
女 子	3,170	433	531	625	1,381

調査対象事務職員数（様式B）

(人)

	規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
総 数	5,041	1,683	1,503	886	969
合 計	2,629	861	778	467	523
女 子	2,412	822	725	419	446
製 造 業	3,659	1,260	1,138	588	673
合 計	1,896	640	587	303	366
女 子	1,763	620	551	285	307
金 融 保 險 業	1,382	423	365	298	296
合 計	733	221	191	164	157
女 子	649	202	174	134	139

4. 調 査 の 時 期

昭和36年5月。ただし賃金および労働時間については4月分とした。

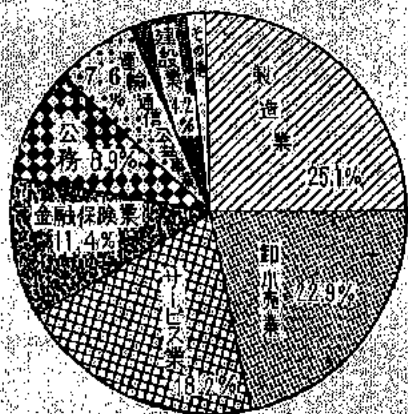
Ⅱ 調査結果の概要

1. 女子事務職員数の動向

調査結果の概要を説明する前に、まずわが国には女子事務職員がどのくらいいるのか、産業別にはそれがどのように分布しているのか、また女子事務職員数は量的にどのような変遷を辿ってきたのか、などの点に簡単にふれておこう。

今回の調査の調査時点に比較的近い35年10月に実施された「国勢調査」によれば、女子事務職員（「国勢調査」では女子事務従事者とよばれている）の数は、自営業主や家族従業者を含めた就業者全体についていえば、168万人（このうち雇用者は162万人）である。事務職員全体のなかで占める女子事務職員の比率は就業者全体では37%（雇用者では36%）である。

第1図 女子事務職員の産業別分布（35年）

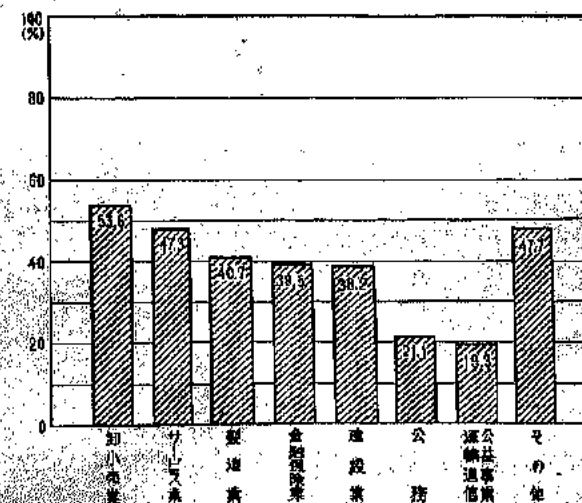


資料：総理府統計局「国勢調査」

資料：総理府統計局「国勢調査」
これらを数えるにいたったのは、工業化の進展を軸とする産業規模の拡大と、それともなう事務部門内部の合理化の結果である。いいかえれば、企業数の増加や企業自体の膨張にもとづく事務量の増加と、事務合理化にともなう単純労働分野の拡大が、事務部門でも女子労働力需要をいちじるしく高める条件をつくり出してきているのである。

これを「国勢調査」の数字によってみると、年によって定義が異なるので大ざっぱな比較しか出来ないが、昭和5年には5万人に足りなかった女子事務職員数が、30年後の35年には168万人となり、事務職員中に占める女子の比率も、5年の10%から35年には40%に近づいている（第1表）。なお、30年から35年にかけての女子事務職員の増加数は、25年から30年にかけての増加数を大幅に上回っているのみならず、女子就業者全体のなかで占める事務職員の割合も、事務職員中に占める女子の比率も、最近一だんと高まっているのは第1表および第2表のとおりである。これは、30年ごろから急速につよまった産業規模の拡大傾向を背景にして、国全体の事務量が飛躍的に増加した結果にほかならない。

第2図 事務職員中に占める女子の割合（35年）



資料：総理府統計局「国勢調査」

以上のような女子事務職員の国の経済に占める役割の増大傾向は、わが国に特有な現象ではない。たとえば米国では、1960年には、女子就業者総数（2,201万人）のなかで事務職員（653万人）の占める割合は30%（日本は10%—第2表参照）、事務職員中に占める女子の比率は68%（日本37%—第1表参照）に達しているが、60年前の1900年には、前者は2%、後者は29%にすぎなかった（米国労働省資料による）。

第1表 事務職員数の推移

		(万人)						
性		昭和5年	15年	25年(a)	30年(b)	35年(c)	(b)-(a)	(c)-(b)
合計A		48	191	265	322	455	37	133
女子B		5	45	82	107	168	25	61
男子		43	146	203	215	287	12	72
B/A %		10.4	23.6	28.8	33.2	36.9	—	—

資料：総理府統計局「国勢調査」

注 1) 5年は書記的職業、15年は事務者、25年以降は事務従事者。

2) 30年は35年の職業分類にあわせて修正してある。

25年以前も35年の職業分類にできるだけあわせて数字を用いているが、厳密な比較は出来ない。

3) 自営業主、家族従業者および雇用者を含む就業者全体の数字。

第2表 就業者総数に占める事務職員の割合

		(万人)						
年	種類	合計	女子	男子	年	種類	合計	女子
30年	就業者総数A	3,926	1,537	2,389	35年	就業者総数A	4,369	1,708
	事務職員B	322	107	215		事務職員B	455	168
	B/A %	8.2	7.0	9.0		B/A %	10.4	9.8

資料：第1表と同じ

すでに調査の概要で述べたように、今回の調査ではその対象を製造業と金融保険業の100人以上の事業所と、そこで働く事務職員に限ったために、調査結果が以上見てきたようなわが国の女子事務職員の全貌を示すものとはいえないが、ある程度は女子事務職員の特徴を反映していると考えられる。そこでつぎに、調査結果にそくして、女子事務職員の実態を、2. 女子事務職員の一般的特徴、3. 雇用面からみた女子事務職員、4. 女子事務職員の労働条件等、5. 事務部門機械化と女子事務職員—とくにキーパンチャーについて—という順序で検討することにした。なお、6. 補遺として、調査票に記入された事業所と女子事務職員のそれぞれの側の意見と要望を整理した表をかげ、簡単な解説を加えた。

2. 女子事務職員の一般的特徴

調査結果から得られた女子事務職員の一般的特徴は、第1に、男子事務職員に比べて年齢が若く、勤続年数が短いことである。これは第2の未婚者が多く、したがって大部分が扶養家族をもっていないという特徴とうらはらの関係にある。第3に女子事務職員の学歴は高校卒が圧倒的に多く、そのなかでは学校卒業と同時に試験を受けて就職したものが大多数を占めている。第4に、就職の動機として、一応経済的理由をあげているものが多いが、「家計を助けるため」「家族を養うため」という理由よりも、「自分の小遣を得るため」「結婚費用を得るため」という理由の方がはるかにめだっている。この点は、女子事務職員のなかで独立の生計を営んでいるものがきわめて少ないこと（4の②のへ、消費生活の項参照）の反映でもある。

本章では、これらの女子事務職員の一般的特徴を調査結果にそくして検討するが、それに先立って、まず性別、職種別の事務職員の構成をみておこう。

(1) 性別、職種別にみた事務職員の構成

今回の調査では、事務職員を「一般に営業、会計、調査などの業務の企画、立案、実施の事務、および転写、算定、計算などの書記的な事務（事務用機械を用いる場合を含む）、ならびに補助的な事務を行なうものとし、課長乃至課長代理のような管理者を含まない。」と定義した。この定義に該当する事務職員中に占める女子の割合は、製造業と金融保険業の合計では41%である（第3表）。産業別にみると、製造業では39%、金融保険業では49%で、金融保険業の方が女子の割合が高い。これ

第3表 事務職員中に占める女子の割合

(男女計=100) (%)

産 業	規 模 計	1,000 人以上	500 ～ 999 人	300 ～ 499 人	100 ～ 299 人
総 数	41.2	38.8	45.5	41.4	42.1
製 造 業	39.2	36.9	42.5	41.0	40.1
金 融 保 險 業	49.2	56.3	53.9	42.6	46.3

資料：「女子事務職員労働実態調査個人別調査」様式A（以下の表および図の注は様式Aと略称）

は、金融保険業の方が、その業務内容に通常女子に向いているとされている比較的単純な作業をより多く含んでいるせいであろう。

第4表は、女子事務職員と男子事務職員の職種別分布を比較したものであるが、これによると、文

書とか、会計・物品とか、機械とかの仕事と直接に結びつかない「その他の一般事務員」の比重が高い点では男女とも大差がない。また、女子の場合も男子の場合も、「その他の一般事務員」について、製造業では文書関係事務職員の割合が大きく、金融保険業では会計・物品関係職員の割合が大きいのは、それぞれの産業の特性にもとづくものと考えられる。

事務部門労働者中に占める臨時労働者の割合は、生産部門やその他の部門に比べるときわめて低い（第6表）。しかし、男子に比べて女子の方が臨時労働者の割合が高い点は、生産部門の場合と変りがない。もっとも、女子の臨時労働者は、金融保険業ではごく少なく、製造業でも小規模事業所ほどその比重がかかるくなっている（第7表）。

(2) 年齢および勤続年数

事務職員の平均年齢は、女子24才、男子30才、勤続年数は女子5年、男子9年である（第8表）。

第5表 職種別にみた女子事務職員の分布

産 業	職 種	1,000 人以上	500 ～ 999 人	300 ～ 499 人	100 ～ 299 人
製 造 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	文 書 関 係	22.6	28.9	29.3	30.6
	会 計 物 品 関 係	11.6	15.4	16.1	23.2
	機 械 関 係 他	6.0	2.8	1.9	1.4
金 融 保 險 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	文 書 関 係	21.7	25.8	18.6	25.4
	会 計 物 品 関 係	14.2	20.2	22.0	34.6
	機 械 関 係 他	10.7	9.8	10.3	4.7

資料：様式C

（第9表）。年齢別あるいは勤続年数別の女子事務職員の構成をみても、年齢25才未満、勤続5年未満のものがそれぞれ71%、66%（年齢30才未満85%、勤続10年未満83%）を占めており、女子事務職員の主体が若年、短期勤続者からなり立っていることがわかる。このように女子が男子に比べて年齢が若く、勤続年数が短いのは、製造業に

第4表 職種別にみた事務職員の分布

産 業	職 種	女 子	男 子
総 数	合 計	100.0	100.0
	文 書 関 係	26.4	15.1
	会 計 物 品 関 係	19.1	18.5
	機 械 関 係 他	4.4	1.5
製 造 業	合 計	100.0	100.0
	文 書 関 係	27.1	15.0
	会 計 物 品 関 係	17.0	16.9
	機 械 関 係 他	3.4	1.2
金 融 保 險 業	合 計	100.0	100.0
	文 書 関 係	23.9	14.4
	会 計 物 品 関 係	26.0	30.0
	機 械 関 係 他	7.7	5.1

資料：「女子事務職員労働実態調査事業所調査」

様式C（以下の表および図の注は様式Cと略称）

第6表 部門別にみた臨時労働者の割合 (%)

部 門	女 子	男 子
合 計	16.4	12.6
生産部門	2.9	8.4
事務部門	17.9	5.0
その他	29.5	19.8

資料：様式C
注：常用・臨時=100

第7表 事務部門女子労働者中に占める臨時労働者の割合

(%)

産 業	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
製 造 業	17.4	5.8	3.4	3.8
金融保険業	2.2	0.9	0.3	1.1

資料：様式C

第8表 事務職員の平均年齢

産 業	性	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
総 数	女 子	オカ月 23.11	オカ月 24. 2	オカ月 24. 0	オカ月 24. 0	オカ月 23. 7
	男 子	30. 5	31. 6	31. 6	31. 4	28. 6
製 造 業	女 子	24. 0	24. 3	23.11	23.11	23. 7
	男 子	30. 5	31. 7	31.10	31. 4	27.11
金融保険業	女 子	23.11	24. 3	24. 3	24. 1	23. 6
	男 子	30. 2	30. 5	30. 2	31. 1	29.11

資料：様式A

第9表 事務職員の平均勤続年数

産 業	性	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
総 数	女 子	年 月 4.11	年 月 5.1	年 月 5.0	年 月 4.9	年 月 4.9
	男 子	8.7	9.9	8.7	7.0	7.1
製 造 業	女 子	4.4	4.7	4.7	4.3	3.10
	男 子	8.10	10.5	8.8	7.4	7.1
金 融 保 險 業	女 子	5.2	5.6	5.4	5.2	5.7
	男 子	7.6	9.0	8.3	6.6	7.0

資料：様式A

も金融保険業にも、大企業にも中小企業にも共通な現象である。

労働省の「賃金実態総合調査」(96年)によって、製造業の女子職員(そのほとんどが事務職員と推定される)と女子労働者の間の年齢と勤続年数の関係をみると、大企業(1,000人以上の企業)では事務職員の方が労働者より年齢が高く、勤続年数も長い。ところが小企業(10人~99人)では、職員と労働者の勤続年数はそう変わらないのに、職員の年齢は労働者の年齢よりはるかに低い。このことは、職員としてならば小企業でも働こうとする若年の女子労働者が、わが国にはまだかなり存在していることを、つまり労働市場における労働力の需給関係に、労働者と職員では相当なひらきがあることを反映している(第10表)。

第10表 労働別にみた女子労働者の年齢と勤続年数

規 模	職 員		勞 務 者	
	年 令	勤 続 年 数	年 令	勤 続 年 数
規 模 計	オカ月	オカ月	オカ月	オカ月
1,000人以上	25.1	3.9	26.3	3.6
500~999人	24.6	5.0	22.8	4.2
100~499人	23.5	3.8	23.4	3.5
30~99人	23.8	3.4	25.4	3.4
10~29人	25.2	3.3	28.8	3.3
	27.9	3.7	31.0	3.3

資料：労働省「賃金実態総合調査」33年

(3) 配偶関係と扶養家族数

すでに見たように、女子事務職員の主体が、若年、短期勤続者であることは、女子事務職員のな

第11表 女子事務職員の配偶関係

産 業	配 偶 関 係	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
総 数	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	未 婚 者	86.5	87.2	86.8	87.4	83.9
	既 婚 者	13.5	12.8	13.2	12.6	16.1
	有 配 偶 者	10.8	10.5	10.8	10.7	11.5
	死 離 別 者	2.1	1.6	1.9	1.7	3.6
	そ の 他 明 明	0.2	0.1	0.1	—	0.8
製 造 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	未 婚 者	85.4	85.6	85.6	86.5	84.4
	既 婚 者	14.6	14.4	14.7	13.5	15.6
	有 配 偶 者	11.4	11.7	11.9	10.9	10.4
	死 離 別 者	2.6	1.7	2.6	2.6	4.1
	そ の 他 明 明	0.3	0.2	0.2	—	1.1
金 融 保 險 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	未 婚 者	89.1	91.9	91.1	89.0	82.8
	既 婚 者	10.9	8.1	8.9	11.0	17.2
	有 配 偶 者	9.3	6.8	7.3	10.4	13.0
	死 離 別 者	1.0	1.4	—	—	2.5
	そ の 他 明 明	0.2	—	—	0.6	0.6

資料：「女子事務職員労働実態調査個人別調査」様式B(以下表おの図法で様式Bと略す)

第12表 職業別にみた未婚者および30才未満のものの割合（女子雇用者）（%）

職 業	未婚者の割合	30才未満のものの割合
事務従事者	74.2	76.6
販売従事者	63.6	67.8
技能工、生産工程従事者等	59.1	64.1
サービス職業従事者	62.9	61.8

資料：「国勢調査」35年

める未婚者の割合は74%で、今回の調査の場合よりもその割合が小さい。年令も今回の調査では30才未満のものが全体の85%を占めているのに対して、「国勢調査」ではその割合が77%で、高年令層の比重が若干高い。両調査の間にこのような相違がみられるのは、今回の調査の対象にならなかった小企業で既婚の女子事務職員がかなり働いている結果とみてよからう。

なお、「国勢調査」によれば、女子事務職員の場合には、年令や既婚者の比率が生産労働者や店員などの他の職業従事者に比べても一段と低いのが特徴である（第12表）。

以上のように、女子事務職員は、概して年令が若く、未婚者の比率が高いが、長期的にみると年令の高年令化する傾向、既婚者の比率が高まる傾向もまた見のがせない。同じく「国勢調査」によれば、30才未満の女子事務職員の比率（郵便事務員、駅務従事員を除く雇用者について比較）は、30年の81%が35年には77%になった一方で、未婚者の比率（郵便事務員、駅務従事員を除く就業者について比較）も30年の76%から35年には72%に低下している。もっともごく最近では、若い事務職員の増加や、結婚等による退職者の増加を反映して、とくに大企業では女子事務職員の年令の若返る傾向もみとめられる（第13表）。

第13表 女子職員の平均年令の推移（歳）

規 模	29 年	33 年	35 年	36 年
規 模 計	24.8	25.2	25.2	25.1
1,000 人以上	25.2	25.6	25.2	24.6
500 ～ 999 人	24.7	24.4	24.1	23.5
100 ～ 499 人	24.2			23.8
30 ～ 99 人	24.2	25.4	25.2	
10 ～ 29 人	25.2		27.9	

資料：労働省「個人別賃金調査」29年

「賃金構造基本調査」33年、35年

「賃金実態総合調査」36年

注 規模区分は企業規模による。

国でも今世紀のはじめごろはまだ未婚者の割合がさきわめて高かったのは第16表のとおりで、経済発展が事務部門でも既婚者の比率を高める上に大きな役割を果たしていることを示している。

がで未婚者の割合が高いこととうらはらの関係にある。

今回の調査では、未婚者の割合が女子事務職員全体の9割ちかくを占めている。どちらかといえば大きな事業所ほど未婚者の比率が高い。また、金融保険業（89%）の方が、製造業（85%）に比べて未婚者の割合がやや大きい（第14表）。

35年の「国勢調査」によると、女子事務職員（事務従事者のうち雇用されているもののみ）のなかで占

第14表 子供の有無および子供の人数別既婚女子事務職員の構成比

子供の有無	合 計	有配偶	死 離 別	そ の 他	不 明
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
子 供 な し	52.0	56.7	28.6	66.7	40.0
子 供 あり	48.0	43.3	71.4	16.7	40.0
1 人	31.7	29.2	44.6	16.7	40.0
2 人	11.0	10.6	16.1	—	—
3 人 以上	3.7	2.6	10.7	—	—
不 明	1.7	1.1	—	16.7	20.0

資料：様式B

第15表 事務職員の平均扶養家族数

性 別	規 模 計	1,000 人以上	500 ～ 999 人	300 ～ 499 人	100 ～ 299 人
女 子	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
男 子	1.5	1.6	1.5	1.4	1.4

資料：様式A

(4) 学 歴

女子事務職員の学歴をみると、旧中・新高卒のものの占める比重が圧倒的に高い（84%）。これは製造業でも金融保険業でも、また大規模事業所でも小規模事業所でもいえることである（第3図、付表第1表）。

ところが男子の事務職員の場合には、女子ほど旧中・新高卒の割合が大きくなり、小・高小・新中卒や旧大・新大卒等もかなりめだっている。産業別にみると、女子事務職員のなかで旧中・新高卒の占める割合は、製造業（82%）よりも金融保険業（89%）の方が一そう高い。男子事務職員の場合にも、金融保険業は製造業に比べて、低学歴者が少なく高学歴者が多い。

女子の学歴の規模別の相違は、本調査の対象となった100人以上の事業所ではあまりないが、「賃金実態総合調査」によると、小企業では大企業に比べて低学歴者の割合がやや高いのは第17表のとおりである。

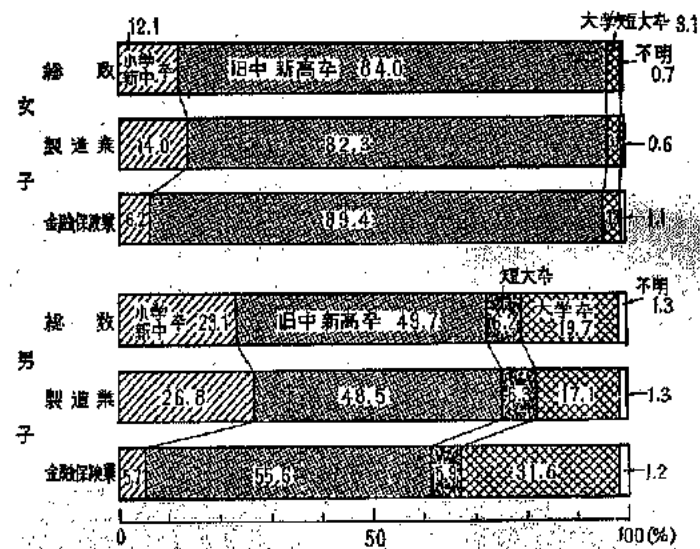
以上のように女子事務職員の大半は高校卒業生であるが、それに加えて、学校卒業と同時に就職している例が非常に多い。今回の調査によれば、第18表のように女子事務職員のなかで試験を受けて入社したものの割合が78%もあるのは、高校卒業直後に学校あるいは公共職業安定所を経由して就職するものが多いことと関係がよいかい。「賃金実態総合調査」（36年）から算出した女子事務職員の平均入社年令が、ごく小さな企業を除けばどの規模をみても概して卒業時の年令に近いことも、卒業直後の就職者の比率の高いことを示している（第19表）。この点は、後に述べるような高校新卒を多く

第16表 女子事務職員中に占める既婚者の割合の推移（米 国）

年	%
1920 年	9
1940 年	28
1959 年	69

資料：米労働省資料

第3図 事務職員の学歴別構成



資料：様式A

第17表 女子職員の学歴別構成比（製造業）

学 歴	規 模 計	1,000人以上	500~999人	100~499人	30 ~ 99人	10 ~ 29人
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小学・新中卒	21.7	16.8	16.1	18.6	25.6	30.5
旧中・新高卒	78.3	83.2	83.9	81.4	74.4	69.5

資料：労働省「賃金実態総合調査」36年

第18表 事務職員の就職経路別構成比

就 職 経 路	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
試験を受けて入社した	77.9	73.1
試験をうけず知人の紹介で入社した	18.3	22.7
そ の 他	3.5	4.1
不 明	0.4	0.2

資料：様式B

第19表 女子事務職員の平均入社年令

(才)

労 職 別	規 模 計	1,000人以上	500~999人	100~499人	30 ~ 99人	10 ~ 29人
職 員	21.2	19.6	19.7	20.4	21.9	24.2
勞 務 者	22.7	18.6	19.9	22.0	25.5	27.7

資料：労働省「賃金実態総合調査」36年

注：平均入社年令＝平均年令－平均勤続年数

希望している事業所側の採用条件を大きく反映している。

なお、試験を受けて入社したものの割合は製造業（73%）に比べて金融保険業（90%）の方が高く、なかでも金融保険業の大企業（1,000人以上の事業所）ではその割合が96%に達している（第20表）。

第20表 規模別にみた女子事務職員の就職経路別構成比

産 業	就 職 経 路	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
製 造 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	試験を受けて入社した	83.9	75.5	65.0	58.7
	試験をうけず知人の紹介で入社した	12.7	20.4	25.7	35.5
	そ の 他	3.3	3.6	7.3	5.2
金 融 保 険 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	試験を受けて入社した	96.4	92.1	89.6	77.1
	試験をうけず知人の紹介で入社した	3.2	7.3	8.5	18.5
	そ の 他	0.5	0.5	1.2	4.5

資料：様式B

(5) 就 職 の 動 機

最後に女子事務職員の一般的特徴を「就職の動機」という点からみよう。今回の調査によれば、女子事務職員のほとんどが、就職の動機として一応経済的な理由をあげているのは第21表のとおりである。経済的な理由のなかでは「自分の小遣を得るため」(39%)、「自分の生活費を得るため」(29%)、「結婚費用を得るため」(23%)という回答がめだっている。婦人少年局がかつて実施した調査のなかである程度今回の調査と比較可能な銀行女子職員の調査結果(27年)やパン菓子製造業女子労働者

第21表 女子事務職員の就職理由 (MA)

理 由	総 数	製 造 業	金融保険業	銀行員 (27年)	パン菓子製造業 労働者(22年)
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自分の小遣を得るため	38.8	38.7	39.0	—	—
自分の生活費を得るため	28.8	31.5	21.7	11.3	15.6
結婚費用を得るため	22.5	21.4	26.4	1.7	8.9
家計を助けるため	16.4	17.2	14.5	19.6	26.4
家族を養うため	4.9	6.3	0.8	4.2	5.2
家計補助と社会経験のため	35.9	35.7	34.0	40.2	15.4
社会人としての経験をもつため	65.1	66.7	67.0	20.6	17.0
家にいてもすることがない	12.2	12.0	12.7	1.6	4.4
そ の 他	1.6	1.4	2.2	0.8	11.0
不 明	0.6	0.7	0.4	—	4.0

資料：様式B

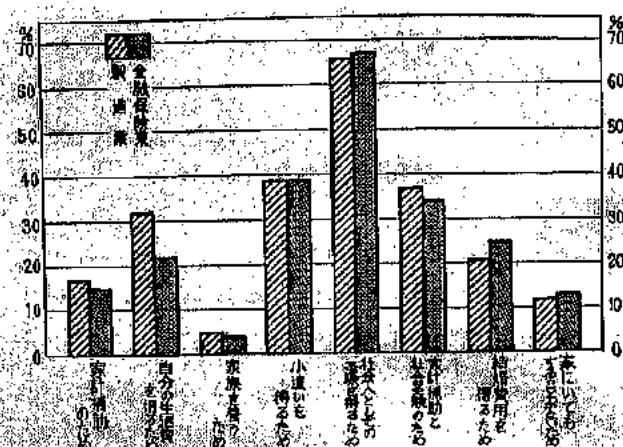
婦人少年局「銀行女子職員労働実態調査」

「パン菓子製造業の女子労働者」

の調査結果(32年)と比べてみての今回の調査結果の特徴は、大ざっぱにいうと「自分の生活費を得るため」、「結婚費用を得るため」、「社会人としての経験をもつため」と答えたものの割合が高いことである。これは、一つには女子事務職員のなかで自分のことは自分でするという気風がつよまっていることの反映ではないかと考えられるが、それとらんで、とくに女子事務職員の主要な給源である高校卒業生の就職率が最近いじりしく高まっていることが、「社会人としての経験をもつため」と回答する層を増大させる大きな原因となっているようにおもわれる。

もっとも、同じ女子事務職員でも、製造業と金融保険業では就職の動機に幾分相違のあることも見のがせない。「自分の生活費を得るため」、「家計を助けるため」、「家族を養うため」という理由をあげたものは製造業の方に多く、「結婚費用を得るため」というのは金融保険業に多いのがそれである(第4図)。

第4図 女子事務職員の就職理由(MA)



資料：様式B

3. 雇用面からみた女子事務職員

大まかにいえば、以上のような一般的な特徴をもつ女子事務職員が、とくに雇用面ではどのようにあつかわれているか、それに対して女子事務職員はどのような反応を示しているかなどの点を、つぎに、(1) 職務内容、(2) 地位と身分、(3) 採用方法、採用条件および採用方針、(4) 教育訓練、(5) 定年制、(6) 職務に対する関心の順に見てゆこう。

この章の問題点を要約すると、事務部門でも女子は主として単純なあるいは補助的な仕事を受け持たされており、職場における地位は全体として低い。身分も男子に比べるとどちらかといえば不安定なものが多い。採用にあたっては、男子の場合とちがって、ほとんどが短期的な労働力として期待されているにすぎない。年齢の若いこと、高校の新鮮であることが採用条件のなかで重要視されているのは、高校卒業後の数年間が、企業にとってもっとも効率の高い労働を提供するとおもう考えられているためである。したがって教育訓練も女子事務職員に課された日常の比較的単純な業務に必要な範

囲を出ず、男子の場合のように昇格や昇進と結びつき難いのが特徴である。

一方女子事務職員の職務に対する関心は、男子に比べると概して低い。約半数は現在の仕事に満足意を表明している。しかし、「仕事の内容に興味がない」、「何時までも同じ仕事をさせるから」、「男女に差別をつけるから」などの理由で不満を述べたものも少なくない。

(1) 職務内容

すでに見たように、事務職員のなかでは、男女とも文書とか、会計・物品とか、機械とかの特定の分野と必ずしも直接に結びつかないものの比重が高い。このことはつまり、1人の事務職員が、いろいろの仕事をあわせ持たされている場合が多いことを意味する。しかし、いろいろの仕事を受持たされるといっても、女子と男子では仕事の内容にかなり相違がある。たとえば、女子の8割までが、掃除やお茶くみや、上役・同僚の私用などのいわゆる雑用にも使用されているのに対して、男子の場合にはそのような例は1割にすぎない(第22表)。

第22表 仕事の種類別にみた事務職員の構成比(MA)

種 類	総 数		女 子	
	女 子	男 子	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
文 書・人 事 関 係	68.6	64.1	71.5	61.3
会 計・物 品 関 係	49.4	57.4	50.6	46.5
応 接 関 係	41.0	28.2	44.6	31.7
その他の一般事務	22.3	40.6	23.3	19.5
雑 用	80.9	10.4	86.2	67.3

資料：様式B

第23表 文書・人事関係事務の種類(MA)

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
文 書	77.5	79.5
小 記 算	11.3	58.0
発 行	50.9	41.7
受 信	42.5	35.1
分 類・整 理	62.1	47.2
持 続 性	37.1	21.0
小 記 算	50.1	42.4
保 管	41.6	35.7
配 布	36.0	26.6
算 算	22.2	18.1
金 算	20.9	16.4
金 算	16.5	17.5
各 種 証 明 書 の 発 行	19.6	10.2
出 退 勤 簿 登 録	15.2	11.7
保 管	16.5	31.5
資 料 作 成 規 集	5.9	44.7
対 外 接 渉	5.7	4.6
そ の 他		

資料：様式B 注：男女別事務職員数=100

第24表 会計・物品関係事務の種類(MA)

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
予 算 関 係 事 務	13.6	32.4
原 価 計 算	13.6	23.5
為 替 貯 金	11.6	7.1
小 切 手・手 形 の 作 成	10.1	11.4
起 債 事 務	1.5	3.8
各 種 納 入・支 払 事 務	28.1	24.8
伝 票 整 理・照 合・記 帳	66.6	48.6
会 計 簿 記 帳 記 入 事 務	24.7	22.9
現 金 出 納	21.6	12.5
物 品 購 入 受 取 事 務	28.1	22.6
貸 借 付 付	0.6	0.9
受 取 事 務	11.6	13.0
貸 借 関 係 事 務	11.6	13.7
不 動 産 関 係 事 務	2.0	13.3
そ の 他	0.2	0.1

資料：様式B

注：男女別事務職員数=100

第25表 応接関係事務の種類 (MA)

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
来 客 接 待	84.2	85.8
受 付 事 務	40.9	18.0
そ の 他	4.3	7.2

資料：様式B

注 男女別事務職員数=100

第27表 雑用の種類 (MA)

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
掃 除	89.0	56.4
お 茶 づ み	86.5	7.6
上 役 の 私 用	37.4	34.8
同 僚 (男子) の 私 用	24.7	20.8
そ の 他	2.6	11.6

資料：様式B

注 男女別事務職員数=100

野でたまたま女子が使用されているとしても、その多くは補助的もしくは反復的な作業を受持たされている。同じ連絡事務といっても、面談したり、会議に出席したりするのは男子が中心で、女子の場合は多くが、言われたとおりに連絡する仕事に限られている。また、調査事務のなかでも、多少判断力を必要とする検査や点検はともに男子の仕事になっている (第28表)。

第29表は、事務職員の仕事の内容を男女別に示したものであるが、男子の場合には、企画立案、調査、検査、見積り、決済関係の仕事に従事しているものの比率がかなり高いのに対して、女子の場合には逆に専門化されない一般事務への集中率がきわめて高いのが特徴である。

もつとも同じ女子事務職員でも、その属する産業によって仕事の内容に若干相違がある。製造業と金融保険業を比べてみると、金融保険業の方がどちらかといえば事務分担が明確で、作業も規格化、専門化しているために、女子事務職員がいわゆる雑用に従事している割合も、製造業の場合よりはやや低くなっている (第22表)。金融保険業では、女子事務職員の1事業所当りの雇用量が製造業に比べて概して多いことも、作業の規格化、専門化を容易にしている一つの条件であろう。

(2) 地 位 と 身 分

前述のように、男子に比べて単純な、あるいは補助的な仕事に従事している女子事務職員は、職場における地位という点でも圧倒的に指導監督される立場にある。男子の場合は23%が何人かの部下を持ち、何らかの意味で指導監督する立場にあるが、女子の場合にはその割合が2%にすぎない。そし

第26表 その他の一般事務の種類 (MA)

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
厚生・保険関係事務	41.4	25.4
保健関係事務	26.5	17.5
調査関係事務	36.4	52.6
企画関係事務	9.4	41.5
宣伝広報関係事務	5.8	17.9
そ の 他	20.2	14.9

資料：様式B

注 男女別事務職員数=100

このように女子事務職員の大半が、いわゆる雑用に使用されているのとならんで、女子は男子に比べて単純労働や補助的労働にたずさわっているものが多い (第23表、第24表、第25表、第26表および第27表)。「文書・人事関係」でいえば、文書の起案や対外接渉や資料の作成、蒐集、「会計・物品関係」では、予算、原価計算、不動産関係事務、「その他の一般事務」では、調査、企画、宣伝広報事務等、の独自の専門的判断を要する分野には、主として男子が配置されている。それらの分

第28表 事務職員の作業の内容 (MA)

内 容	総 数		女 子	
	女 子	男 子	製 造 業	金 融 保 險 業
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
配 小 計	93.3	91.3	94.4	90.3
録 ベン、エンピツでかく	79.6	86.9	82.9	74.1
ゴ ビー を と る	51.6	48.3	58.1	34.9
タイ プ で 印 書 す る	13.4	4.5	14.0	11.9
パ ン チ ン グ を す る	9.6	2.4	7.2	15.8
複 写 を す る	32.1	20.2	39.5	13.2
そ の 他	3.2	3.2	3.0	3.7
連 小 計	85.3	91.4	87.1	80.6
絡 面 談 す る	10.0	52.1	10.0	9.8
事 務 用 の 通 絡 電 話 を か け る	75.6	83.7	76.2	33.2
通 絡 す る	65.0	64.1	67.7	58.0
会 議 に 出 席 す る	4.4	48.8	4.7	3.7
そ の 他	1.3	1.7	1.0	2.0
計 小 計	81.1	88.4	83.6	74.4
算 そ ろ ば ん、計 算 尺 を つ か う	75.5	82.0	78.5	67.7
事 計 算 機 を つ か う	31.0	48.1	34.7	21.7
務 会 計 機 を つ か う	5.1	3.9	4.1	7.5
統 計 機 を つ か う	2.2	5.0	1.3	4.5
そ の 他	0.8	1.0	0.6	1.4
調 小 計	67.2	83.6	70.0	60.0
査 検 査、ず る	29.9	53.6	31.1	27.0
ず 照 計	59.5	64.9	62.0	62.5
ッ 合 す る	47.1	51.1	49.9	39.7
グ た め し て み る	41.7	46.1	45.0	63.2
不 明	0.4	2.4	-	1.4
務 点 検 す る	20.2	53.1	19.4	23.1
そ の 他	0.9	1.8	0.8	1.0
監 小 計	78.7	70.9	80.5	73.9
理 分 類 す る	53.9	51.0	55.2	50.3
事 と じ 込 む、つ づ り 込 む	69.3	55.6	72.2	61.8
務 た ば ね る	50.6	36.7	51.7	47.9
そ の 他	1.2	1.2	1.4	0.2

資料：様式B

注 男女別、産業別事務職員数=100

て逆に98%までが指導監督される立場にある。男子の場合にも、指導監督を受ける立場にあるものは90%を占めているが、女子に比べてより上級の監督者の指導監督を受けているのが特徴といえる (第

第29表 事務職員の仕事の内容 (MA)

内 容	総 数		女 子	
	女 子	男 子	製 造 業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
企 画 立 案 す る	1.8	37.9	1.5	2.7
見 積 算 す る	1.4	14.8	1.6	0.7
決 算 算 出 す る	1.5	9.1	1.1	2.5
命 令 監 督 す る	0.6	16.7	0.5	1.0
検 査 す る	5.4	27.2	5.2	5.9
調 査 す る	6.4	34.4	7.3	3.8
一般事務に従事している	75.1	59.7	79.5	63.6
そ の 他	8.9	9.2	8.3	10.6
不 明	11.2	6.0	9.7	15.3

資料：様式B

注：男女別、産業別事務職員数=100

第30表 地位別にみた事務職員の構成比 (MA)

地 位	総 数		女 子	
	女 子	男 子	製 造 業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
指導監督する	2.2	22.7	1.2	4.8
小 計	0.5	2.1	0.3	1.0
2 人 以 上	0.6	3.1	0.3	1.5
3 人 以 上	1.0	15.7	0.7	2.2
不 明	0.0	1.0	-	0.1
指導監督を受ける	95.5	93.2	97.5	90.2
小 計	36.2	13.0	38.7	29.9
上 席 の 僚 計	9.7	0.7	7.3	15.7
の 僚 男	26.6	12.2	31.3	14.2
係 長	27.2	29.1	29.1	22.4
課 長	23.1	41.2	21.5	27.1
主 幹	1.1	2.6	1.0	1.4
の 他	3.5	2.1	4.3	1.4
そ の 他	4.0	4.9	3.0	6.5
不 明	0.8	0.4	0.1	1.8
不 明	4.1	2.3	2.4	8.7

資料：様式B

注：男女別、産業別事務職員数=100

しかし、同じ女子事務職員でも、金融保険業では製造業より指導監督する立場にあるものの割合がやや高く、また指導監督される立場にある場合でも、比較的上位の監督者の指導下におかれている例が若干多い。この場合にも、1事業所当りの女子事務職員数の多いことが、監督的立場にある女子の割合を高めていると考えられる。

以上のように女子は職場で、男子に比べるとかなり低いポストに格付されているが、その身分も第31表のように、男子より社員の割合が低く、準社員や雇員の割合が高い。もっとも金融保険業では、製造業に比べて事務職員中に占める社員の割合が大きく、女子の場合にすら9割以上が社員として扱われている。

第31表 身分別にみた事務職員の構成比

身 分	総 数		女 子	
	女 子	男 子	製 造 業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
社 員	74.1	86.6	67.5	91.3
準 社 員	9.6	6.3	11.9	3.8
雇 員	7.7	2.7	10.5	0.5
小 計	2.3	0.8	3.1	0.8
いつまでという期限なし	1.1	0.4	1.5	0.4
時 期 限 づ き	0.8	0.3	1.1	0.1
不 明	0.3	0.0	0.5	-
そ の 他	5.9	3.4	6.8	3.7
不 明	0.4	0.2	0.4	0.4

資料：様式B

(3) 採用状況

イ 募集方法 すでに述べたように、女子事務職員の大半は、旧中・新高卒の半卒をもつものである。そこで、まず高校卒の採用にあたって、女子と男子ではどのように募集方法が異なるかをみると、女子の場合より男子の場合の方が、本社あるいは本店採用者の比率が高い(第32表)。この相違は短大以上の卒業生の採用の場合にも認められる。

第32表 事務職員の募集方法別にみた事業所の割合

性	募 集 方 法	中 学 卒	高 校 卒	短 大 卒	大 学 卒
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	当事業所の分は当事業所で本社で一括して	100.0	71.4	50.0	66.8
	そ の 他	-	20.0	34.0	45.9
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	当事業所の分は当事業所で本社で一括して	74.3	68.4	42.5	42.7
	そ の 他	17.1	26.0	42.7	45.5
子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
	当事業所の分は当事業所で本社で一括して	100.0	71.4	50.0	66.8
	そ の 他	-	20.0	34.0	45.9

資料：様式C

ロ 採用条件 女子事務職員を採用する場合の条件の第1にあげられているのが、学歴高校卒という条件である。高校卒以上、つまり短大卒や大学卒を採用している事業所は、第33表のとおりきわめて少なく、それらの学歴をもつことは、事務職員になるためにはむしろ欠格条件である場合が多い。金融保険業で高学歴者を採用する事業所の割合がやや高いのは、主として証券会社の窓口業務に大学出の女子が使用されはじめたことによる。

第33表 女子事務職員の採用条件

—学校種類別にみた事業所の構成比—

産 業	合 計	高 校	短 大	大 学	中学・高校	中学のみ	その他	不 明
総 数	100.0	92.5	18.5	5.4	1.8	1.2	4.3	0.2
製 造 業	100.0	92.1	18.0	5.2	1.9	1.2	4.3	2.5
金 融 保 険 業	100.0	98.0	27.5	8.6	—	—	2.0	—

資料：様式C

注 同一事業所が高校、短大、大学等の卒業生を同時に採用することもあるので、各項目を足しあわせると100以上となる

第2に特技については、「必要なし」(46%)について「珠算ができること」(43%)の割合が高い。要求される技能の程度は、多くが3級以上である。簿記やタイプライターなどの技能を要求されている場合もないではないが、例外的である(第34表)。

第34表 女子事務職員の採用条件

—特技の種類別にみた事業所の構成比—

産 業	合 計	必要としない	珠 算	簿 記	その他	珠 算・その他	不 明
総 数	100.0	45.6	43.4	1.3	1.3	7.4	0.9
製 造 業	100.0	44.9	43.7	1.4	1.4	7.6	1.0
金 融 保 険 業	100.0	56.5	38.2	—	1.0	4.3	—

資料：様式C

第3に、年齢は「18才まで」、すなわち「新卒に限る」というのが大部分を占めている。「20才まで」、「25才まで」というのも多少あるが、「年齢を問わない」というのはごく少ない。年齢条件は製造業よりも金融保険業の方がきびしいのは第35表のとおりである。

第35表 女子事務職員の採用条件

—採用年齢別にみた事業所の構成比—

産 業	合 計	18才または新卒	20才まで	25才まで	30才まで	年齢制限なし	その他・不明
合 計	100.0	48.4	22.7	8.0	1.2	15.3	4.4
製 造 業	100.0	47.1	23.8	7.5	1.2	16.7	4.7
金 融 保 険 業	100.0	68.6	4.7	15.9	—	8.6	2.2

資料：様式C

第36表 女子事務職員の採用条件

—経験の必要、不必要別にみた事業所の構成比—

産 業	合 計	不 問・不 必要	ない方がよい	ある方がよい	経験者のみ	その他	不 明
総 数	100.0	88.2	5.2	2.6	0.6	.8	2.6
製 造 業	100.0	87.8	5.4	2.7	0.6	0.9	2.6
金 融 保 険 業	100.0	95.7	2.4	—	—	—	1.9

資料：様式C

第4に、経験については、第36表のように「不問、不要」あるいはもつと積極的に「経験のない方がよい」という条件がほとんどで、これは高校新卒需要が大半を占めていたことからいっても当然である。

第5に、容姿については「問題にしない」という回答(32%)よりも「一応問題にする」(ある程度みる・重視する—49%)という回答の方が多い(第37表)。

第37表 女子事務職員の採用条件

—容姿についての考え方別事業所の構成比—

産 業	合 計	普通であればよい	一応問題にする	不 問	その他・不明
総 数	100.0	16.7	49.1	32.3	1.9
製 造 業	100.0	17.4	49.2	31.6	1.8
金 融 保 険 業	100.0	7.1	47.1	43.3	2.4

資料：様式C

第6に、家庭状況については、「とくに問題にしない」という答と、「一応問題にする」、「普通であればよい」という答が半々となっている(第38表)。

第38表 女子事務職員の採用条件

—家庭状況に対する関心の度合別事業所の構成比—

産 業	合 計	一応問題にする	普通であればよい	不 問	不 明
総 数	100.0	43.5	4.5	50.3	1.7
製 造 業	100.0	41.9	4.2	51.7	1.8
金 融 保 険 業	100.0	67.7	1.2	29.0	2.2

資料：様式C

この点では産業別により相違があり、金融保険業では家庭状況を不問にする事業所の割合が3割に満たない。家庭の状況を知るために、厳密な家族状況調査を実施しているところや奥援所等をつかって身元調査をおこなっているところもとくに金融保険業には少なからざるが、

第7に通勤条件は、「通勤可能範囲」、「都、市内」、「街制周辺」、「1時間以内」等がほとんどで、ふつう通勤条件に制約のない男子の場合とことなり、女子事務職員の採用は、地近採用が圧倒的な割合

合を占めている（第39表）。

第39表 女子事務職員の採用条件
—通勤範囲別事業所の構成比—

業 種	合 計	1時間以内	都、市内	通勤可能 なもの	入寮できる もの	制限なし	不 明
概 数	100.0	21.4	10.2	51.6	1.1	13.4	2.2
製 造 業	100.0	21.3	10.1	50.9	1.1	14.1	2.4
金 融 保 険 業	100.0	22.4	12.2	62.7	—	2.6	—

資料：様式C

なおこれまであげたいくつかの条件のほかに、体格（身長、体重）、学校成績、家庭あるいは保証人の資産、学校の種類（全日制、定時制）にきびしい制限がつけられている場合も若干見受けられた。

ハ 採用見とおし 女子事務職員を今後増やすつもりがあるかどうかという問に対して、「増やす」と回答した事業所の割合は38%、「増減の意向がない」が37%、「減らす」が3%で、「予測がつかない」が10%となっている（第40表）。

第40表 女子事務職員の採用見込状況
—採用方針別事業所の構成比—

採 用 方 針	総 数					製 造 業	金 融 保 険 業
	規 模 計	1,000人 以上	500～ 999人	300～ 499人	100～ 299人		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
増減の意向なし	37.4	17.6	24.3	42.0	40.0	38.6	18.7
増 や す	37.6	68.9	43.9	29.3	36.4	56.0	62.7
減 ら す	2.8	1.7	1.3	3.7	3.0	2.6	6.2
予測がつかぬ	9.8	7.3	20.3	7.3	9.2	10.3	9.1
現 状 維 持	4.2	3.8	6.2	7.1	3.5	4.3	6.5
欠 員 補 充	2.5	6.7	4.0	1.6	1.8	2.5	1.9
事業所の拡大	0.9	—	—	7.1	—	1.0	—
そ の 他	2.8	—	—	1.8	3.6	2.8	3.8
不 明	1.9	1.9	—	—	2.5	2.0	0.2

資料：様式C

もっともこの点は、産業別、規模別にかなり大きな相違があり、製造業では「増やす」と回答した事業所の割合が36%にすぎないのに対し、金融保険業ではそれが63%に及んでいる。また、どちらかといえば大きな事業所ほど「増やす」と答えた事業所の割合が高い。

以上のように女子事務職員を「増やす」つもりがあると回答した事業所の多く（79%）が、第41表のように、増やす理由として「事務量の増加」をあげており、「男子の仕事が女子に転換する」（13%）、「女子は人件費が少なくてすむ」（8%）がそれについている。

女子事務職員を「減らす」考えの事業所の割合（3%）はごく小さいが、その理由としていくつ

第41表 女子事務職員増減（予測）理由別事業所の構成比（MA）

種 別	理 由	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
増 や す 場 合	合 計	100.0	100.0	100.0
	男子の仕事が女子に 転換する	12.9	12.5	16.0
	事務量の増加	78.5	78.8	75.8
	女子は早く退職する ので人件費が節約で きる	8.3	8.0	10.7
	そ の 他	13.5	12.5	22.7
減 ら す 場 合	合 計	100.0	100.0	100.0
	女子の仕事が男子に 転換する	33.9	23.8	100.0
	小 計	45.5	52.4	—
	機械化のため	8.3	9.5	—
	そ の 他	37.2	42.9	—
	そ の 他	33.1	23.8	93.8

資料：様式C

あげられたなかでは、「女子の仕事が男子に転換する」というのがややめだっている（34%）。たとえば「機械を操作する仕事は女子に残すが、一般事務は男子にむくので男子に切りかえたい」「渉外活動は女子に無理なので、結婚による自然減を男子で補いたい」などがその例である。

(4) 教育訓練状況

入社直後に女子に対して研修をおこなっている事業所の割合は52%で、男子に対して研修をおこなっている事業所の割合（56%）をやや下回っている。製造業（49%）より金融保険業（89%）の方が、また小さな事業所（100～299人、48%）より大きな事業所（1,000人以上、93%）の方が、女子の研修に力を入れているのは第42表のとおりである。

第42表 事務職員に対する入社直後の研修実施状況

—全事業所のなかで研修を実施している事業所の割合—

性	総 数					製 造 業	金 融 保 険 業
	規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人		
女 子	51.7	93.0	81.0	87.1	43.2	49.3	89.2
男 子	56.1	93.0	83.7	64.6	47.6	53.6	98.8

資料：様式C

研修を行なっているか否かについては、男女にあまりちがいがなく、研修の期間や内容を見ると、女子と男子では相当ひらきがある（第43表）。たとえば研修の期間は、女子の場合過半数の事業所（58%）が1週間以内という短期間の研修をおこなっているにすぎず、2週間未満という事業所は、80%をこえているが、男子の場合には、事業所全体の3割近くが8週間以上というかなり長期間の研修をおこなっている。金融保険業は製造業に比べて、大企業ほど事業所に比べて、男女とも

研修期間が長くなっている。

第43表 入社直後の研修期間別事業所の構成比 (MA)

性	期 間	総 数					製 造 業	金融保険業
		小 計	1,000 人 以 上	500~ 999人	300~ 499人	100~ 299人		
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1 週 間 以 内	58.1	57.5	46.9	59.9	60.3	60.4	40.8
	1 週 間 ~ 2 週 間	22.9	23.8	30.4	23.0	21.0	21.1	36.8
	2 週 間 ~ 3 週 間	6.4	7.5	7.3	3.4	5.7	6.6	7.0
	3 週 間 以 上	16.0	14.9	13.9	19.9	15.7	17.2	6.2
男	不 明	3.6	—	1.7	—	5.6	2.8	9.7
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1 週 間 以 内	41.3	33.0	38.3	38.5	44.2	42.2	34.0
	1 週 間 ~ 2 週 間	23.3	27.3	18.8	21.7	24.0	21.9	35.1
	2 週 間 ~ 3 週 間	9.1	9.6	9.9	3.3	10.3	8.6	12.9
	3 週 間 以 上	29.6	45.1	31.6	45.9	22.3	31.5	14.1
	不 明	2.9	—	1.6	—	4.5	2.6	5.8

資料：様式C

女子事務職員の研修の内容としては、会社の概況、社員一般心得、就業規則その他の諸規定の説明や実務訓練の実施などがあげられるが、とくに金融保険業では、多くの事業所が珠算、礼勤定、客の応接、電話のかけ方などの実習面に力を注いでいるのがめだっている。

なお、入社直後以外に研修を実施している事業所は、ようやく全体の3割を占めるにすぎないが、そのなかで女子に対しても研修をおこなっている事業所はさらに少ない (第44表)。

第44表 在職中の研修 (入社直後を除く) 実施状況
一 研修の有無別事業所の構成比

有	無	総 数	製 造 業	金 融 保 險 業
合 計		100.0	100.0	100.0
研 修 な し		68.2	71.3	21.9
研 修 あ り		31.2	28.1	78.1
小 計		3.3	0.7	42.8
女 の み		11.3	10.7	21.8
男 の み		15.2	15.4	12.1
男 女 と も		1.4	1.4	1.9
不 明		0.6	0.6	—

資料：様式C

企業が職員に対して登用試験を行なうということは、その前提としてまず労務管理体系が相当合理化している結果でもある。ところが、今回の調査では登用試験を実施している事業所そのものがきわめて少ない (14%) のは第45表のとおりである。登用試験が実施されている例だけをとってみると、

女子には受験資格のない場合が若干見受けられた。

また、第46表のように女子は男子に比べて配置転換の機会が少ないことも、配置転換→多能化→幹部という昇進コースが一般化しているわが国では、女子事務職員の地位の低さを示す一つの指標といえるであろう。

第45表 事務職員の登用試験
一 試験の有無別事業所の構成比

有	無	総 数	製 造 業	金 融 保 險 業
合 計		100.0	100.0	100.0
登 用 試 験 な し		84.4	83.6	95.8
登 用 試 験 あ り		14.1	14.8	4.2
小 計		—	—	—
女 の み		—	—	—
男 の み		8.5	3.8	—
男 女 と も		10.6	11.0	4.2
不 明		—	—	—
不 明		1.5	1.6	—

資料：様式C

第47表 事務職員中に占める係長以上のものの割合

性	総 数	製 造 業	金 融 保 險 業
女 子	1.5	1.7	0.9
男 子	33.5	32.9	36.6

資料：様式A

第47表のようにほとんどの事業所 (86%) は定年制を施している。しかし、定年制に男女差のある事業所も20%ある。定年制に差がある場合、男子定年の大部分が55才以上であるのに対して、女子の場合は55才未満がほとんどで、30才未満という例も少なからずある。

なお、金融保険業では定年制のない事業所は稀で、定年制に男女差のある事業所の割合も製造業に比べて幾分低い。定年制のない事業所の割合も、定年に男女差のある事業所の割合も概して小企業ほど高い。

結婚退職規定の問題については、女子事務職員が結婚した場合、退職しなければならぬことを明記した就業規則、内規、契約書があるか、あるいは慣行 (不文律) があるかという質問に対して、「ある」と答えた事業所の割合は全体としてみれば1割弱にすぎない (第49表)。しかし、金融保険業では、2割強が結婚したらいずれにせよ退職せざるをえない状況にあることに注目しては、

また、退職規定とは別に、結婚退職の際の退職一時金の支給に与るべき優遇措置を講じている例も第50表のように少なくない。このような優遇措置も結果的にいえば女子事務職員の退職率を高めている一つの原因と考えよう。

なお、第51表は産前産後の休業中または休業後における女子事務職員の退職状況を示したものであ

第46表 勤続年数別にみた係の変更を経験したことのない事務職員の割合 (%)

勤 続 年 数	女 子	男 子
合 計	55.8	36.9
1 年 未 満	92.5	81.3
1 ~ 2 年	72.9	66.9
2 ~ 3 年	58.6	58.1
3 ~ 5 年	50.5	40.1
5 ~ 10 年	40.2	26.1
10 年 以 上	25.8	14.7

資料：様式B

以上のように女子事務職員は、いろいろな点で昇進しにくい条件にあるため、事務部門の役職者中に占める女子の比率はわずか2%にすぎない (第47表)。

(5) 定 年 制

女子事務職員の地位や昇進の問題と関連して、女子と職場の結びつきのつよさを定年制という観

第48表 事務職員の定年制の有無別事業所の構成比

有 無 と 年 令	総 数					製 造 業	金 融 保 險 業
	規 模 計	1,000 人 以 上	500~ 999人	300~ 499人	100~ 299人		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
定 年 制 な し	13.5	3.5	6.7	7.3	16.5	14.4	0.4
定 年 制 あ り	86.1	96.5	92.0	90.9	83.5	85.2	99.6
男 女 差 な し	66.3	75.4	67.7	63.6	65.7	64.6	91.3
男 55 才 以 上	58.0	71.8	61.8	60.9	55.7	57.4	67.3
女 55 才 以 上	6.5	3.6	5.9	2.7	7.5	5.3	24.1
不 明	1.8	—	—	—	2.5	1.9	—
計	19.8	21.1	24.3	27.3	17.8	20.6	7.9
男 女 差 な し	19.8	21.1	24.3	27.3	17.8	20.6	7.9
男 小 計	8.8	1.9	13.6	14.7	7.8	9.0	5.6
女 50 才 未 満	10.2	13.9	10.7	9.1	10.0	10.7	2.3
男 50 ~ 55 才	0.8	5.3	—	3.5	—	0.9	—
女 50 ~ 55 才	19.8	21.1	24.3	27.3	17.8	20.6	7.9
男 55 才 以 上	0.2	—	—	1.8	—	0.2	—
女 55 才 以 上	19.6	—	23.0	25.5	16.2	20.4	7.9
不 明	0.4	—	1.3	1.8	1.6	0.4	—

資料：様式C

第49表 女子の結婚退職規定の有無別事業所の構成比

有 無	総 数	製 造 業	金 融 保 險 業
合 計	100.0	100.0	100.0
規 定 な し	92.0	92.7	79.8
規 定 あ り	8.0	7.3	20.2
小 計	1.0	0.9	2.5
就業規則	1.0	1.4	—
誓約書	0.9	0.8	3.9
文書	3.8	3.3	11.7
その他	0.6	0.6	0.2
不明	0.7	0.6	1.9
不 明	—	—	—

資料：様式C

第51表 産前産後休業中または休業後の退職状況別事業所の構成比

有 無	総 数					製 造 業	金 融 保 險 業
	規 模 計	1,000人 以 上	500~ 999人	300~ 499人	100~ 299人		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
退 職 者 な し	91.3	62.5	90.4	88.1	94.7	92.0	80.6
退 職 者 あ り	8.6	36.9	9.2	12.0	5.2	8.1	18.1
不 明	0.1	0.4	0.5	—	—	—	1.2
平均退職率 %	0.6	0.9	0.4	0.7	0.5	0.8	0.3

資料：様式C

第50表 結婚退職の際の退職金支給状況別事業所の構成比

有 無	総 数	製 造 業	金 融 保 險 業
合 計	100.0	100.0	100.0
退 職 一 時 金 に 関 する 制 度 な し	13.1	13.5	7.7
退 職 一 時 金 に 関 する 制 度 あ り	86.5	86.1	91.9
小 計	50.7	49.6	67.1
結婚退職の場合は一般退職と異なる	34.1	34.8	24.8
一般退職と同じ	1.7	1.7	—
不明	0.4	0.4	0.4
不 明	—	—	—

資料：様式C

るが、この場合は、製造業に比べて金融保険業の方が、また中小企業に比べて大企業の方が、退職者のあった事業所の割合が高い。

(6) 職務に対する関心

では、以上のように低く格付けされ、将来の昇進もほとんど期待する女子事務職員は、仕事に対してどのような関心をもっているであろうか。第5図は、仕事についての満足度を示したものであるが、男子の場合には全体の71%が満足と答えているのに対して、女子で満足と答えたものは52%にすぎない。ところが逆に満足していないと答えたものは、女子27%、男子15%である。

満足している理由としてとくに注目されるのは、男女の別なく「仕事の内容に興味がある」と「責任があるから」の二点であるが、満足していない理由の主なものは、女子の場合「仕事の内容に興味がない」「何時までも同じ仕事をさせられるから」「男女に差別をつけるから」等で、「男女に差別をつける」ことに対する不満は主として女子の側にあらわれている。なお、満足しているのか不満なのかを回答できない層が女子の場合20%（男子13%）もあることは、仕事に対する積極性という点でも、女子と男子の間に若干の差があることを示している。すでに見てきたところでは、製造業よりも1事業所当りの女子事務職員数の多い金融保険業の事業所の方が、どちらかといえば女子事務職員の配置や研修に心を配っていたが、女子事務職員の側の仕事に対する関心という点ではこの二産業にあまり大きなひらきがない（第52表）。

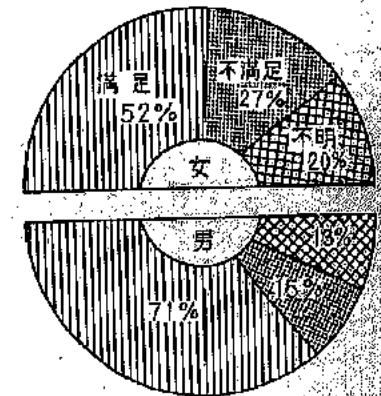
4. 女子事務職員の労働条件等

女子事務職員は、その大半が短期の労働力として期待され、あまり経験を要しない分野に配置されているのはすでに見たとおりである。そのような雇用面の特徴に対して、女子事務職員の労働条件にも、男子に比べて労働時間が短い点、給与が少ない点、生理休暇や産前産後の休業等の女子に特有な保護規定がある点などの特徴がある。男子より労働時間が短いのは、労働基準法によって超過勤務に制限が設けられていることが大きく作用しているとおもわれる。平均賃金が男子に比べて低いのは、労働時間が短いということもあろうが、それよりもむしろ女子事務職員の大半が勤続の短い若年層であることの影響が大きい。それと同時に女子の労働分野が限られていること、男子に比べて昇進しにくい条件にあることなどもまた、男女賃金の格差を大きくしている無視できない要因であろう。

そこでこの章では、女子事務職員の労働時間、賃金などの労働条件や、それと密接な関連をもつ消費生活、女子保護状況、労働組合への参加の状況などを調査結果にそくして個別に検討してみたいとおもう。

(1) 労働時間等

第5図 事務職員の仕事に対する関心



資料：様式B

第52表 事務職員の仕事に対する関心の度合および
その理由別にみた事務職員の構成比 (MA)

種 類		女 子			男 子		
		総 数	製 造 業	金融保険業	総 数	製 造 業	金融保険業
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
満 足 して いる	小 計	52.3	52.1	52.8	70.6	69.5	73.7
	仕事の内容に興味がある	32.8	31.9	34.9	55.3	53.7	59.6
	将来の昇進のための基盤だから	1.3	1.4	1.1	8.3	7.8	9.4
	責任があるから	27.2	28.0	25.4	37.1	37.6	35.6
	仕事が進められるから	4.0	4.0	3.8	1.7	1.3	2.6
	その他の他	4.6	4.0	6.4	3.4	3.2	4.0
不 明		0.3	0.2	0.5	0.1	0.1	0.2
満 足 して いない	小 計	26.8	26.0	28.8	15.4	15.8	14.5
	仕事の内容に興味がない	11.5	11.3	12.1	6.6	6.9	5.9
	何時でも同じ仕事をさせられるから	10.0	9.1	12.3	5.3	5.4	5.1
	昇進がないので	3.9	4.3	2.9	1.5	1.5	1.7
	責任をもたせてもらえないから	3.8	4.1	3.0	1.9	2.2	1.1
	男女に差別をつけるから	6.6	7.0	5.5	0.1	0.2	—
	仕事に苦しいから	1.9	1.7	2.5	0.7	0.7	6.2
	残業が多いから	3.1	2.8	3.7	1.9	2.0	1.5
	その他の他	5.2	5.0	5.7	3.6	3.3	4.5
不 明		0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.2
そ の 他	小 計	19.6	20.8	16.5	12.5	13.7	9.2
	考えたことがない	3.6	3.9	2.6	3.4	4.1	1.4
	どちらでもない	9.8	10.3	8.6	4.9	5.3	3.7
	わからない	3.9	4.4	2.7	1.9	2.0	1.7
	その他の他	2.5	2.5	2.6	2.4	2.4	2.3
	不 明	0.1	0.2	—	0.2	0.1	0.3
不 明		1.3	1.0	1.9	1.5	1.0	2.6

資料：様式B

イ 労働日数および労働時間数

調査結果によれば、第53表のとおり女子事務職員の1月当りの労働日数は24.2日で、男子(24.4日)と比べて大差がない。しかし同じ女子でも、製造業の労働日数は金融保険業を約1日上回っている。また大規模事業所ほど労働日数が少ない。

第53表 事務職員の月間労働日数
(日)

産 業	性	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
総 数	女	24.2	24.2	24.2	24.3	24.3
	男	24.4	24.4	24.4	24.3	24.4
製 造 業	女	24.5	24.3	24.5	24.5	24.7
	男	24.6	24.5	24.7	24.4	24.8
金 融 保 険 業	女	23.5	23.3	23.3	23.3	23.7
	男	23.5	23.4	23.4	23.5	23.5

資料：様式A

これに対して女子の労働時間は、男子に比べるとかなり短い。1月平均の総労働時間数で見ると、女子は189.9時間、男子は201.9時間で、男女の間に12.6時間のひらきがある。このひらきは、第54表のように女子と男子では所定外労働時間、つまり残業時間に相違があるところから生じている。この点は現場の労働者の場合と変りがない。

第54表 事務職員の月間総実労働時間数
(時間)

産 業	性	種 類	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
総 数	女 子	総実労働時間数	189.3	184.4	186.9	191.8	195.2
		所定内労働時間数	177.2	170.6	175.5	181.7	183.9
		所定外労働時間数	12.1	13.8	11.4	10.1	11.3
	男 子	総実労働時間数	201.9	200.7	200.8	202.1	202.5
		所定内労働時間数	176.3	171.7	176.7	179.8	180.6
		所定外労働時間数	25.6	29.0	25.1	22.3	22.7
製 造 業	女 子	総実労働時間数	194.7	188.1	194.7	197.4	202.9
		所定内労働時間数	182.8	173.9	184.4	187.6	192.1
		所定外労働時間数	11.9	14.2	10.3	9.9	10.4
	男 子	総実労働時間数	204.4	200.0	205.0	206.3	210.2
		所定内労働時間数	179.3	173.1	181.9	183.6	186.0
		所定外労働時間数	25.1	26.9	23.1	22.7	24.2
金 融 保 険 業	女 子	総実労働時間数	171.0	152.4	169.8	162.2	180.6
		所定内労働時間数	158.4	141.2	154.6	151.0	167.5
		所定外労働時間数	12.6	11.2	14.0	11.2	13.1
	男 子	総実労働時間数	189.4	206.9	186.5	176.3	186.6
		所定内労働時間数	161.7	180.3	161.1	157.8	167.5
		所定外労働時間数	27.7	26.6	25.4	20.5	19.0

資料：様式A

もっとも同じ女子事務職員でも、製造業と金融保険業では、総労働時間数がかなりちがう。これは、製造業に比べて金融保険業の方が所定内労働時間が短いからである。たとえば女子の場合、所

定内労働時間は製造業では182.8時間であるが、金融保険業では158.4時間にすぎない。なお、労働日数の場合と同じように、労働時間も小規模事業所ほど長くなる傾向が認められる。

以上のように製造業と金融保険業、あるいは大規模事業所と小規模事業所では女子事務職員の所定内労働時間に相違があるのは、主として労働時間の制度上の相違を反映している。すなわち、金融保険業では製造業に比べて、土曜日の拘束時間が短い（製造業8時間40分、金融保険業5時間5分）上に、平日の拘束時間もやや短い（製造業8時間39分、金融保険業8時間10分）。また小規模事業所の拘束時間は大規模事業所の拘束時間に比べて、平日、土曜日とも長いのは第55表のとおりである。

第55表 事務職員の平均拘束時間数

種 別	産 業	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
平 日	総 数	8時間37分	8時間12分	8時間22分	8時間24分	8時間44分
	製 造 業	8 39	8 12	8 24	8 25	8 46
	金 融 保 険 業	8 10	7 56	7 52	8 4	8 13
土 曜 日	総 数	7 55	7 6	8 3	8 24	8 31
	製 造 業	8 40	8 2	8 16	8 36	8 47
	金 融 保 険 業	5 5	4 52	4 34	4 25	5 13

資料：様式C

実労働時間にも拘束時間とよく似た傾向がみとめられる。

すでに見たように、女子と男子とでは、所定外労働時間つまり残業時間にかなりひらきがあるが、この点を事務職員の回答によってみると、調査時の前月（36年4月）超過勤務をしたと答えた女子事務職員の割合は、男子の場合（74%）をやや下回ってはいるが67%ある。もっとも、同じ女子事務職員でも、製造業よりも金融保険業の方が、また小規模事業所よりも概して大規模事業所の方が、超過勤務をしたものの割合が大きい（第56表）。職種別にみると会計・物品関係、機械関係に女子の超過勤務者が多い（第57表）。なおとくに製造業では、深夜にわたって超過勤務をおこなっている例も若干見られた。

第56表 事務職員中超過勤務をしたと答えたものの割合（36年4月）

(%)

性 別	規 模 計					製 造 業	金 融 保 険 業
	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	総 数		
女 子	68.6	73.9	62.9	65.7	61.0	64.2	72.9
男 子	73.8	75.1	74.8	75.9	67.7	70.6	82.4

資料：様式B

注 男女別事務職員数計=100

ロ 休 憩 時 間

平日の拘束時間から実労働時間を差引いた時間、すなわち休憩時間は、製造業55分、金融保険業58

分で、事業所の規模が大きくなるほど休憩時間も長くなる傾向がある。

昼食時の1人当り平均休憩時間は52分であるが、この昼食時の休憩のとり方をみると、製造業の94%の事業所では全員一せいに休憩しているのに対して、金融保険業では交替で休憩する事業所が61%を占め、全員一せいに休憩する事業所は20%にすぎない（第58表）。

第57表 職種別にみた事務職員中超過勤務したものの割合（36年4月）

(%)

職 種	女 子	男 子
合 計	66.6	73.8
文 書・人 事	63.6	72.7
会 計・物 品	70.2	75.8
機 械	70.6	83.4
そ の 他	64.8	70.3

資料：様式B

注 事務職員数計=100

全員が一せいに昼食時の休憩をする事業所では、80%までが休憩開始時刻を12時から12時29分の間としている。交替制の事業所では、休憩開始時刻を11時から11時59分としている事業所もかなり多い。

なお、製造業では33%の事業所が昼食時以外にも休憩時間を設けているが、金融保険業ではほとんどの事業所でその種の休憩時間がない。昼食時以外の休憩時間がある場合、休憩の回数は1日2回、休憩時間総計は20分以上30分未満という事業所が多い。休憩時間のほかに職場をはなれずに仕事の手を休めることのできる休息時間を設けている事業所は、全体の1割に満たない（第59表、第60表）。

第59表 昼食時間以外の休憩時間および休息時間の有無別事業所の構成比

産 業	有	無	休憩時間	休息時間
総 数	合 計	あ な し	100.0	100.0
			31.0	4.6
			67.1	92.8
			1.9	2.6
製 造 業	合 計	あ な し	100.0	100.5
			32.8	4.1
			65.4	93.1
			1.9	2.8
金 融 保 険 業	合 計	あ な し	100.0	100.0
			4.4	11.5
			93.7	88.5
			1.9	—

資料：様式C

注 休息時間とは、労働時間ではあるが、手を休めることのできる時間をいう。

第58表 昼食休憩時間の取り方別事業所の構成比

	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	100.0	100.0	100.0
全 員 一 斉	89.7	94.3	20.3
全 員 交 替	5.5	2.5	52.3
一 部 交 替	3.6	3.2	8.7
そ の 他	1.1	—	18.7

資料：様式C

第60表 昼食時間以外の休憩時間および休息時間の回数、時間別事業所の構成比

回 数 と 時 間		休憩時間	休息時間
合 計		100.0	100.0
回 数	1 回	24.6	3.1
	2 回	75.4	32.6
	3 回	—	18.8
	4 回 以 上	—	20.8
	不 明	—	28.7
時 間	20 分 未 満	27.0	21.0
	20 分 ~ 29 分	68.0	—
	30 分 以 上	20.1	80.0
	不 明	—	18.7
	平均休憩あるいは休息時間(分)	20	22

資料：様式C

注 第59表と同じ

第61表 給与の支払形態別事業所の構成比 (MA)

性	形	態	総 数	製造業	金融保険業
女	計 月給 日給 その他 不明	計	100.0	100.0	100.0
		月給	74.9	73.4	97.7
		日給	0.1	0.1	—
		その他	25.8	27.3	3.8
		不明	26.6	28.1	3.8
男	計 月給 日給 その他 不明	計	100.0	100.0	100.0
		月給	85.1	85.4	97.7
		日給	0.1	0.1	—
		その他	17.3	18.4	—
		不明	25.1	26.5	3.8

資料：様式C

女子の現金給与総額が多いのは、主として「きまって支給する給与」が多いためである。規模別にみると、男女とも大規模事業所ほど給与水準が高い。

第62表 事務職員の現金給与総額 (36年4月分)

		規 模 計			(円)			
		現金給与 総額	定期給与	特別給与	1,000人 以 上	500～ 999人	300～ 99人	100～ 299人
総 数	女 子	14,158	13,542	616	15,862	13,985	13,709	12,678
	男 子	28,141	26,972	1,139	32,621	28,100	25,970	23,622
製 造 業	女 子	13,432	12,887	545	16,852	12,972	12,382	10,969
	男 子	28,092	27,080	1,012	32,567	27,583	25,052	22,786
金融保険業	女 子	16,453	15,610	843	16,919	16,183	18,677	16,375
	男 子	28,196	26,467	1,729	33,305	29,841	29,631	25,892

資料：様式A

ことについて、女子事務職員の給与が、女子の現場労働者と比べた場合にどのような水準にあるかを見ておこう。第63表は企業規模10人以上の事業所で働く女子の職員と労働者の定期給与を示したものである(「賃金実態総合調査」)が、学歴の同じものあるいは年齢の同じものを比較しても、給与の条件は、事務職員の方がややめくまれている。

女子事務職員の平均給与が、男子の平均給与の半ば(50%)にすぎないのは、すでに見たとおりで

(2) 賃 金

イ 給与の支払形態

調査結果によれば、事務職員の給与の支払形態は月給制をとっている事業所が多い。金融保険業では月給制の事業所がほとんどであるが、製造業では月給制について、日給月給制あるいは日給制の事業所も多い。また製造業には、女子のみ日給制という事業所が若干ある点も金融保険業と異なっている(第61表)。

ロ 給与水準

今回の調査では、事務職員の現金給与総額(36年4月分)は、女子14,158円、男子28,111円である(第62表)。金融保険業の現金給与総額は、女子の場合(16,453円)には製造業(13,432円)をかなり上回っているが、男子の場合には両産業でほとんど差がない。製造業より金融保険業の方が

第63表 労働別みた女子賃金

(円)

学歴・年齢	種 類	規 模 計	1,000人以上	500～999人	100～499人	30～99人	10～29人
高 校 卒	職 員	12,551	14,320	12,770	12,057	11,760	10,836
	勞 務 者	10,558	12,344	10,626	10,087	9,649	9,228
18～20才	職 員	9,546	10,618	9,906	9,455	8,888	8,085
	勞 務 者	8,957	9,199	8,912	8,987	8,875	8,459
20～25才	職 員	11,538	12,779	12,119	11,591	10,827	9,580
	勞 務 者	10,034	10,804	10,233	10,030	9,700	9,031

資料：労働省「賃金実態総合調査」36年

第64表 賃金階級別みた事務職員の構成比

階 級	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
1.3万円未満	54.6	11.7
1.3～1.5	11.8	6.3
1.5～1.7	8.6	6.6
1.7～1.9	6.3	5.8
1.9～2.1	4.5	6.4
2.1～2.3	3.8	5.6
2.3～2.5	2.4	6.5
2.5～3.0	3.7	13.6
3.0万円以上	3.2	36.1
不 明	1.1	1.4

資料：様式A

あるが、他方、給与額階級別の事務職員の分布も第64表のように、男子の場合は比較的高賃金層の占める割合が高いのに対して、女子は圧倒的に低賃金層に集中している。たとえば女子の場合には過半数(55%)が1.3万円未満であるが、男子の場合にはその割合が12%にすぎない。また3.0万円以上という高賃金層は、女子の場合にはわずか3%であるが、男子の場合には36%を占めている。もっともこの分布も産業によって幾分か異なり、製造業では女子の59%が1.3万円未満であるのに対し、金融保険業ではそれが39%にとどまっている(付表第2表)。

以上のように女子には低賃金層が多く、したがって平均賃金も低い。これは一つには前章で指摘したように、女子事務職員には勤続の短い若年労働者が多いためである。年功序列が重んじられているわが国では、勤続の短い若年労働者の多いことは、平均賃金を低める要因となる。二つには、女子事務職員の多くが、とくべつの知識や経験を必要としない分野に働いているためである。いいかえれば、男子に比べると学歴が低く、どちらかといえば単純な、もしくは補助的な仕事についているものが多いことが、女子の平均賃金を相対的に低めている。

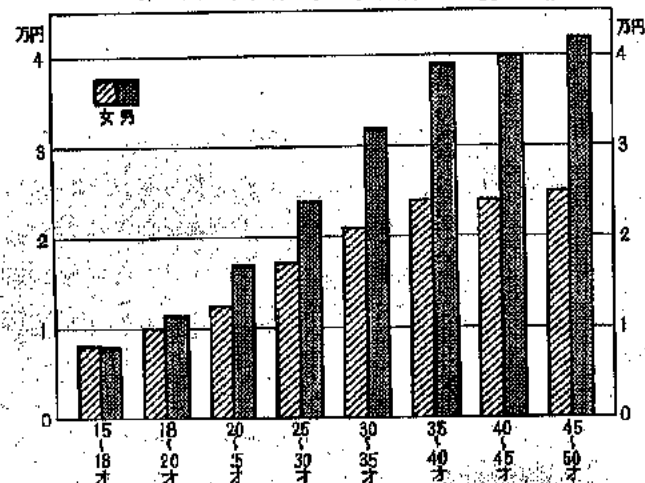
ハ 年齢別、勤続年数別、職種別賃金

女子事務職員の平均賃金が、男子に比べて低い理由として、女子の年齢の若いこと、勤続年数の短いことを指摘したが、それでは年齢や勤続年数をもろをみると、女子と男子の賃金の間にはどのよ

うな相違があるであろうか。

まず第6図は、女子と男子の賃金を年齢別に比較したものである。これによると、男女とも年齢が高まるにつれて賃金も増えてゆくが、その増え方は男子の方がはるかに大きい。たとえば、25才以上30才未満の賃金は、女子の場合は15才以上18才未満の賃金の2.2倍であるのに対し、男子は15才以上18才未満の賃金の3倍となっており、さらに45才以上50才未満の賃金は、女子の場合には15才以上18才未満の賃金の3.1倍にすぎないのに、男子の場合には5.3倍に達している。したがって15才以上18才未満の層では男女の間に賃金格差はほとんどないが、20才以上25才未満の層では男子100に対して女子74、45才以上50才未満の層では同じく男子100に対して女子50というように、賃金格差は次第に拡大する傾向を示している。

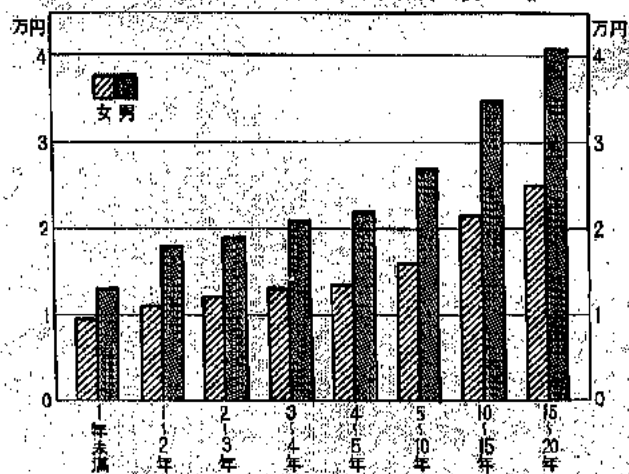
第6図 年齢別にみた事務職員男女賃金の相違



資料：様式A

勤続年数と賃金の関係でもほぼ同じことがいえる。男子の場合は勤続年数が長くなるにつれて賃金が増え、勤続20年以上になると勤続1年未満の平均賃金の3.6倍になるが、女子は男子ほどには増加

第7図 勤続年数別にみた事務職員男女賃金の相違



資料：様式A

率が大きくない。したがって勤続年数が長くなるにつれて男女の賃金格差は第7図のとおり拡大する一方である。

以上のように年齢あるいは勤続年数が高まるにつれ、男女間の賃金格差が拡大する傾向は、製造業にも金融保険業にも共通にあらわれている(付表第3、4表)。

なお第65表は、女子事務職員自身が回答した1月当りの平均給与額(手取額)を産業別職種別に集計したものである。これによると、製造業ではどの職種の平均給与額も1.1万円前後であるが、金融保険業では全体として製造業に比べて給与の水準が高いばかりでなく、職種間の格差もかなり大きい。給与額階級別の女子事務職員構成でも、同じことがいえる(付表第5表)。

第65表 職種別にみた女子事務職員の平均月間給与額(手取り)

		(円)	
職 種	業 種	製 造 業	金 融 保 険 業
平 均	均 係	10,882	13,525
文 書 関 係	係	10,788	13,406
会 計 関 係	係	10,981	14,531
機 械 関 係	係	11,238	11,545
そ の 他		10,779	13,608

資料：様式B

二 初任給および昇給の状況

前項では、年齢あるいは勤続年数別に男女の賃金を比較し、年齢や勤続年数が高まるにつれて、男女の賃金格差がひらく傾向にあることを指摘したが、ここではそのような傾向をもたらす根源がどこにあるかを、初任給と昇給の状況からとらえてみよう。

まず初任給の実態をみると、女子事務職員の平均初任給は、中卒6,542円、高校卒8,351円、短大卒10,536円、大学卒12,745円である(第66表)。製造業と金融保険業を比較すると、中卒初任給は製造業の方がやや高いが、高校卒以上は金融保険業の方が高額となっている。また中卒の場合、あるいは高校卒でも金融保険業の場合には、初任給に男女の差はほとんどないが、大学卒、短大卒、あるいは

第66表 事務職員の初任給

		(円)	
種 類		女 子	男 子
中 学 卒		6,542	6,457
高 校 卒		8,351	9,089
短 大 卒		10,536	11,269
大 学 卒		12,745	14,346

資料：様式C

は高校卒でも製造業の場合には、女子の初任給は男子の初任給の90%程度にすぎない(付表第6表)。

女子事務職員の場合には、高校卒を採用している事業所が圧倒的に多いので、とくに高校卒の初任給についてみると、金融保険業では男女とも初任給1.0万円前後の事業所がほとんどであるが、製造業では0.8万円前後という事業所がかなり多い。規模別にみると、大規模事業所ほど初任給の高い事業所が多い(第67表、附表第7表)。

第67表 高校卒女子事務職員初任給1万円未満の事業所の割合

		割合 (%)			
産 業	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~200人
総 数	74.6	45.3	64.7	77.2	78.1
製 造 業	77.0	46.4	67.6	79.7	80.6
金 融 保 険 業	39.6	7.1	10.5	25.0	45.0

資料：様式C

第68表 昇給の有無別および回数別にみた事業所の構成比(35年年間)

有	無	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	計	100.0	100.0	100.0
昇 給	な し	5.3	5.6	0.2
小 計	計	94.8	94.4	99.8
昇 給 年 1 回	年 1 回	76.2	75.0	94.0
昇 給 年 2 回	年 2 回	17.4	18.1	5.8
昇 給 年 3 回	年 3 回	0.5	0.5	—
そ の 他	その他	0.7	0.8	—

資料：様式C

男女の昇給額を比べてみても、女子の場合は概して男子より昇給額が小さい。そのため、すでにみたように、勤続年数が長くなるにつれて男女の賃金格差はますます拡大してゆく傾向にある。(第69表)。

ホ 賞 与

女子と男子の賃金格差は、定期給与のみならず、特別給与すなわち賞与にもあらわれている。

第69表 性別、学歴別、入社後の年数別平均年間昇給額 (円)

産業	性 別	種 類	平 均	入社後1年	入社後3年	入社後5年
総 数	女	中 学 卒	615	511	869	624
		高 校 卒	986	1,013	994	1,055
		短 大 卒	1,226	1,270	1,235	1,392
	男	中 学 卒	1,199	822	1,440	1,450
		高 校 卒	1,288	1,209	1,360	1,390
		短 大 卒	1,325	1,264	1,481	1,309
製 造 業	女	中 学 卒	615	511	792	624
		高 校 卒	996	1,021	991	1,050
		短 大 卒	1,314	1,386	1,351	1,525
	男	中 学 卒	1,199	822	1,440	1,450
		高 校 卒	1,309	1,232	1,384	1,403
		短 大 卒	1,367	1,303	1,540	1,336
金 融 保 険 業	女	中 学 卒	—	—	—	—
		高 校 卒	991	918	1,019	1,098
		短 大 卒	920	907	873	950
	男	中 学 卒	—	—	—	—
		高 校 卒	1,103	978	1,146	1,279
		短 大 卒	933	849	946	1,039

資料：様式C

このように初任給の男女差は、全くないか、あるいはあってもごくわずかであるが、初任給の上に年々積み重なる昇給額には男女差がかなり明瞭にあらわれている。

調査した事業所のほとんどが35年中に年1回以上の昇給を実施しているのは第68表のとおりである。昇給額は、男子の場合には所属産業、学歴を問わず、勤続年数が長くなるにつれて次第に高額になってゆくが、女子の場合にはそのような傾向はそれほど明らかではない。学歴、勤続年数ごとに

第70表 賞与の有無および支給回数別にみた事業所の構成比

有	無	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	計	100.0	100.0	100.0
賞 与	な し	1.2	1.3	—
賞 与 計	計	98.8	98.7(100.0)	100.0(100.0)
賞 与 年 1 回	年 1 回	(100.0)	(14.7)	(—)
賞 与 年 2 回	年 2 回	(13.8)	(80.0)	(42.9)
賞 与 年 3 回	年 3 回	(77.7)	(2.0)	(12.3)
賞 与 年 4 回	年 4 回	(2.7)	(3.0)	(44.8)
賞 与 年 5 回以上	年 5 回以上	(5.6)	(0.3)	(—)

資料：様式C

今回の調査の対象事業所では、ほとんどすべての事業所が賞与を支給している(第70表)が、それらの事業所の年間平均賞与額は、女子が34,366円、男子が69,881円で、女子は男子の49%である(第71表)。

第71表 事務職員の年間賞与額

(円)

性 別	産 業	規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
女	総 数	34,366	49,940	34,510	39,261	31,949
	製 造 業	32,410	49,119	32,482	37,826	26,696
	金 融 保 険 業	64,829	84,023	72,409	69,908	62,291
男	総 数	69,881	114,767	86,621	76,438	62,152
	製 造 業	66,305	112,246	81,894	73,439	58,335
	金 融 保 険 業	123,449	219,511	174,940	148,541	112,927

資料：様式G

もともと製造業と金融保険業では、支給される額にかなり相違がある(付表第8表)。たとえば女子事務職員の年間賞与額が1人平均4.0万円未満の事業所は、製造業では68%であるのに対し、金融保険業では16%にすぎない。これにひきかえ6.0万円以上は製造業13%に対し、金融保険業では54%を占め、金融保険業の方に賞与額の高い事業所が多い。平均賞与額をみても、製造業は32,410円で、金融保険業(64,829円)の半分でしかない。規模別にみると大規模事業所ほど平均賞与額が高い。

男子事務職員の場合は、女子の場合とやや異なり、1人平均7.0万円以上の賞与を支給している事業所は金融保険業で過半数(76%)を占めているのみならず、製造業でも42%ある。

年間賞与額は、製造業、金融保険業とも女子事務職員は男子の約半分にすぎず、また規模が大きいほど男女の賞与額の差も大きい。

ベ 消 費 生 活

以上のように男子に比べて賃金の低い女子事務職員がどのような消費生活を送っているかをさぐってみよう。

女子事務職員の60%は父親が家計の主支持者となっているが、男子の場合にはその割合は28%にすぎず、逆に本人が家計の主支持者である場合が61%（女子8%）を占めている（第72表）。

第72表 家計の主支持者種類別にみた事務職員の構成比

種 類	合 計		製 造 業		金 融 保 険 業	
	女	男	女	男	女	男
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
夫 妻 父 母	7.5	61.2	7.2	62.8	8.0	56.7
兄 姉	10.3	—	10.8	—	9.0	—
弟 妹	—	0.3	—	0.4	—	0.8
小 計	60.0	28.2	57.9	26.9	65.3	31.9
伯 父 叔 父	9.8	3.4	10.0	3.4	9.3	3.4
伯 母 叔 母	9.3	3.9	10.5	0.1	6.1	3.5
小 計	0.9	0.1	1.0	0.1	0.5	0.3
そ の 他	1.6	1.4	1.7	1.1	1.4	2.3
不 明	0.3	0.4	0.4	0.5	0.3	0.3
そ の 他	0.4	0.3	0.3	0.2	0.5	0.6
不 明	0.9	0.7	1.0	0.5	0.6	1.4
そ の 他	0.6	1.5	0.8	1.4	0.3	1.7

資料：様式B

第73表 経済生活状況別にみた事務職員の構成比

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
家 族 と し て 生 活 し て い る	13.2	23.7
家 族 と し て 生 活 し ず	9.5	18.9
家 族 と し て 生 活 し ず	1.4	2.9
家 族 と し て 生 活 し ず	1.0	0.8
家 族 と し て 生 活 し ず	1.3	0.9
家 族 と し て 生 活 し ず	—	0.2
家 族 と し て 生 活 し ず	86.3	75.9
家 族 と し て 生 活 し ず	8.4	25.1
家 族 と し て 生 活 し ず	15.3	31.8
家 族 と し て 生 活 し ず	31.0	11.8
家 族 と し て 生 活 し ず	8.2	2.8
家 族 と し て 生 活 し ず	20.5	3.4
家 族 と し て 生 活 し ず	2.8	0.7
家 族 と し て 生 活 し ず	0.2	0.2
家 族 と し て 生 活 し ず	0.4	0.4

資料：様式B

このように女子事務職員の多くが家計の主支持者でないことから、第73表のように「家族と一しょに生活している」ものの割合も高い（86%）。もっとも男子の場合にも「家族と一しょに生活している」ものの割合はかなり高い（76%）が、この場合の「家族」は、主として当の事務職員の稼ぎに依存して生活しているという点で、女子の場合の「家族」とは異なっている。

女子事務職員のなかで13%を占める「家族とはなれて生活している」もののほとんどが自活しているのに対して、「家族と一しょに生活している」もの（86%）のなかでは、「自分の食費は家に入れる」（31%）ものももっとも多く、あとは「家には全く入れない」（21%）、「小遣以外は家に入れる」（15%）、「時々家に入れる」（8%）、「全部家に入れる」（8%）の順になっている。

この点は、「家族と一しょに生活している」男子（76%）の過半数が「給料を全部家に入れる」か「小遣以外は家に入れる」かして、前述の家計の主支持者たる地位を保っているのと対照的である。

なお、第74表は、女子事務職員の4月分給与の手取り額（11,621円）の支出状況を、女子職員自身の回答のなかから、家に入れた額（2,249円）、衣服費（1,977円）、教養娯楽交際費（1,770円）、化粧品代（570円）、貯金（2,665円）の五項目について集計したものである。衣服費、教養娯楽交際費、化粧品代、貯金はいずれも概して給与額の低い事業所（小規模事業所より大規模事業所、製造業より金融保険業の事業所）の事務職員は多い。もっとも、家に入れた額の支出総額中に占める割合は、給与額の低い金融保険業（18%）よりも、給与額の低い製造業（20%）の方がかえって大きい（第74表、付表第10表）。

第74表 女子事務職員手取り給与の支出状況

（円）

項 目	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	11,621(100.0)	10,882(100.0)	13,525(100.0)
家 に 入 れ る	2,249(19.4)	2,186(20.1)	2,411(17.8)
衣 服 費	1,977(17.0)	1,823(16.8)	2,376(17.6)
教 養 娯 楽 交 際 費	1,770(15.2)	1,557(14.3)	2,341(17.3)
化 粧 品 代	570(4.9)	565(5.2)	596(4.4)
貯 金	2,665(22.9)	2,451(22.5)	3,216(23.8)
そ の 他	2,390(20.6)	2,300(21.1)	2,585(19.1)

資料：様式B

(3) 女子保護状況

労働時間や賃金等の労働条件の問題と関連して、生理休暇や産前産後休業等の女子保護規定が、女子事務職員の場合どのように活用されているかをつぎにみよう。

イ 生理休暇の請求状況

過去1年間（35年5月～36年4月）に、生理休暇を請求した事務職員があったと回答した事業所の割合は、22%である（第75表）。この割合は製造業（22%）と金融保険業（25%）ではあまり変わらないが、規模別にみると大規模事業所ほど大きい。なお生理休暇を請求した女子事務職員の年間1人当りの請求日数は、製造業、金融保険業とも2.7日である。これは、労務者も含まれている婦人少年局の「女子保護実施状況調査」結果の製造業6.5日、金融保険業7.8日という数字を大分下回っている。

第75表 女子事務職員の生理休暇の請求状況別事業所の構成比

項 目	総 数					製 造 業	金 融 保 険 業
	規 模 計	1,000 人 以 上	500～999 人	300～499 人	100～299 人		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
生 理 休 暇 請 求 有 り	22.3	51.6	32.4	28.5	17.1	22.0	25.0
生 理 休 暇 請 求 な し	77.6	47.7	67.1	71.1	82.9	77.9	75.0
不 明	0.1	0.7	0.5	0.4	—	—	2.5
平 均 請 求 率 (%)	23.8	22.1	15.1	35.8	26.3	25.6	15.0
請 求 者 の 年 間 平 均 請 求 日 数 (日)	2.7	3.7	2.6	3.7	1.4	2.7	2.7

資料：様式C

注：平均請求率＝ $\frac{\text{生理休暇請求者総数}}{\text{女子事務職員総数}} \times 100$

ロ 産前産後休業の請求状況

過去1年間に産前休業の請求のあった者が1人以上いる事業所は、全体の21%、同じく産後休業の請求のあった事業所は全体の22%を占めている（第76表）。1事業所当りの平均休業率（女子事務職員に対する産前産後休業者の割合）は産前2.1%、産後2.0%、1人平均休業日数はそれぞれ29.2日、40.1日である。産前産後休業の請求のあった事業所の割合は、大規模はど大きく、また金融保険業の方が製造業より高い。

第76表 女子事務職員産前産後休業請求者の有無別事業所の構成

比および請求者1人平均請求日数

種 類	項 目	総 数					製 造 業	金 融 保 険 業
		規 模 計	1,000 人 以 上	500~ 999人	300~ 499人	100~ 299人		
産 前 休 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	請 求 あ り	20.5	57.0	24.4	27.0	15.5	19.5	37.1
	請 求 な し	79.4	42.8	75.1	73.0	84.5	80.5	61.9
	不 明	0.1	0.2	0.5	—	—	—	1.0
	平 均 休 業 率(%)	2.1	2.1	1.4	2.7	2.1	2.1	1.8
産 後 休 業	平 均 休 業 日 数(日)	29.2	30.4	29.8	31.3	27.0	29.8	26.8
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	請 求 あ り	21.5	53.5	24.2	27.0	17.1	20.5	37.1
	請 求 な し	78.4	46.3	75.1	73.0	82.9	79.5	61.9
	不 明	0.1	0.2	0.5	—	—	—	1.0
	平 均 休 業 率(%)	2.0	2.0	1.4	2.7	2.1	2.1	1.9
	平 均 休 業 日 数(日)	40.1	37.4	43.5	34.3	43.8	40.0	40.4

資料：様式C

注 平均休業率＝産前(産後)休業請求者総数÷女子事務職員総数×100

ハ 育児時間の請求状況

なお、過去1年間に育児時間をとった事務職員のあった事業所の割合は、製造業でも金融保険業でも1割に満たない（第77表）。育児時間請求率（女子事務職員に対する育児時間請求者の割合）も、製造業0.7%、金融保険業0.2%にすぎない。

ニ 休憩室の状況

女子保健の問題との関連で休憩室の状況をみると、休憩室のある事業所の割合は82%を占めている（第78表）。そのうち、専用の休憩室のある事業所は21%、食堂と兼用という事業所が27%である。

休憩室のある事業所の比率は製造業（61%）より金融保険業（84%）の方が高く、また、専用の

第77表 女子事務職員育児時間請求者の有無別事業所の構成比および平均育児時間請求率

項 目	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	100.0	100.0	100.0
請 求 あ り	7.4	7.4	7.3
請 求 な し	92.6	92.6	91.5
不 明	0.1	—	1.2
平 均 育 児 時 間 請 求 率	0.6	0.7	0.2

資料：様式C

注 平均育児時間請求率＝育児時間請求者総数÷女子事務職員総数

休憩室のある事業所の割合も金融保険業の方が大きい。

(4) 長期欠勤状況

女子事務職員の健康状態をうかがう一つの指標として、ここで長期欠勤の問題をとりあげておこう。36年4月末現在の在籍者で、1年以上継続して欠勤している事務職員がいるかどうかという問いに対し第78表 休憩室の有無別事業別の構成比(MA)

有 無	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	100.0	100.0	100.0
小 計	37.5	38.9	16.5
専 用	62.4	61.0	83.5
食 堂 と 兼 用	20.6	19.8	34.2
そ の 他	27.2	26.6	35.4
不 明	16.3	16.5	13.8
	0.1	0.1	—

資料：様式C

第79表 長期欠勤者のいる事業別の割合

(%)

種 類	総 数					製 造 業	金 融 保 険 業
	規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人		
女子長欠者	7.6	15.7	9.6	5.9	6.9	6.9	18.8
男子長欠者	10.4	21.3	19.0	13.8	7.7	8.1	45.0

資料：様式C

注 規模別、産業別事業所数＝100

第80表 長期欠勤の理由別事業所の構成比

種 類	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0
精 神 病	38.5	54.6
小 計	13.1	10.7
精 神 病	5.8	3.3
の 神 経 症	0.4	1.1
他 内 臓 疾 患	1.3	4.0
の 眼 病	0.2	0.1
の 高 血 圧	2.1	1.4
病 変 硬 化 症	—	0.5
気 管 支 炎	2.8	—
不 明	0.5	0.3
そ の 他 の 欠 勤	25.6	2.4
不 明	22.7	32.4

資料：様式C

いる事業所の80%を占めている（第82表）。

て、8%の事業所は女子欠勤者がいると答え、10%の事業所は男子欠勤者がいると答えた。製造業よりも金融保険業に、また小規模よりも大規模に、長期欠勤者のいる事業所が多い（第79表）。

長期欠勤の理由としては、「不明」がかなり多いが、それにしても男女とも「病氣」というのが過半数(女子52%、男子65%)を占めている。「病氣」のなかでは「結核」の占める割合が女子で39%、男子で55%でもっとも高い。結核について

だっているのは精神病と神経症である（第80表）。

(5) 労働組合への参加状況

賃金その他の労働条件の決定と密接なつながりをもつ労働組合への女子事務職員の参加状況をみると、今回の調査の対象になった事業所においては、労働組合の結成率がきわめて高く、100人以上300人未満の事業所でも80%近くが労働組合があると答えている。しかし100人以上300人未満の事業所では、現場にのみ労働組合があると答えた事業所も7%あまりあるので、事務職員の加入している労働組合のある事業所の割合は約70%である（第81表）。

使用者と労働組合との間に労働協約を結んでいる事業所は全体の67%で、労働組合が結成されて

所属事業所に労働組合があるかどうか、また労働組合に加入しているかどうかという問に対して、男女事務職員の93%が労働組合があると答え、80%が労働組合に加入していると答えている。なお、労働組合があると答えた者の割合は、金融保険業より製造業の方が高いが、労働組合に加入している

第81表 労働組合の有無別事業所の構成比

有	無	規 模 計	1,000人以上			
			1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
労働組合なし		16.2	0.3	4.3	5.5	21.3
労働組合あり		83.8	99.7	95.7	94.5	78.7
事務、現場一本		72.7	87.1	90.9	84.8	66.9
事務、現場別		1.8	3.5	0.3	2.1	1.8
事務のみあり		0.4	0.4	—	0.2	0.5
現場のみあり		6.2	3.5	2.7	3.5	7.4
その他		2.4	3.5	1.3	3.7	2.1
不明		0.2	1.7	0.5	0.2	—

資料：様式C

者の割合は製造業より金融保険業の方がむしろ高い。これは製造業では金融保険業に比べ、準社員、臨時職員などの占める割合が高いことによるものであろう（第83表）。

つぎに、労働組合の催す会合等に出席しているかどうかという質問に対しては、「積極的にないが大体出席している」というものが組合に加入しているものの約半数(52%)を占めている。「積極的

第82表 労働協約の有無別事業所の構成比

有	無	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計		100.0	100.0	100.0
なし		31.6	31.6	31.7
あり		67.3	67.4	66.2
不明		1.1	1.0	2.1

資料：様式C

第83表 労働組合の有無および加入状況別事務職員の構成比

有	無	女			男		
		総 数	製 造 業	金融保険業	総 数	製 造 業	金融保険業
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
労働組合なし		6.8	5.3	10.5	6.3	4.3	11.7
労働組合あり		93.2	94.6	89.0	93.4	95.5	87.7
加入していない		12.7	15.8	4.3	14.1	17.0	6.2
加入している		80.2	78.5	84.6	79.2	78.5	81.2
不明		0.2	0.2	—	0.1	0.1	0.3
不明		0.2	0.1	0.5	0.3	0.2	0.6

資料：様式B

に出席している」ものは11%、「あまり出席しない」が23%、「全く出席しない」が10%である。産業別にみると「積極的に出席している」「積極的にないが大体出席している」と答えたものの割合は、金融保険業より製造業の方が高く、逆に「あまり出席しない」「全く出席しない」と答えたものの割合は金融保険業の方が高くなっていて、二つの産業における労働組合の性格の相違がうかがわれる。

女子と男子を比べると、会合等に出席すると答えたものの割合は男子職員の方が高く、出席しないと答えたものの割合は女子職員の方が高い（第84表）。

第84表 労働組合の会合等への参加状況別事務職員の構成比

項 目	女			男		
	総 数	製 造 業	金融保険業	総 数	製 造 業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
積極的に出席している	11.2	12.2	8.5	19.9	19.6	20.7
積極的にないが大体出席している	51.7	52.5	49.8	53.6	54.1	52.2
あまり出席しない	22.6	21.6	25.0	15.2	14.9	15.9
全く出席しない	9.8	9.0	11.6	6.9	7.3	5.9
その他	3.8	3.8	4.0	3.2	3.1	3.6
不明	0.9	0.9	1.0	1.2	1.0	1.7

資料：様式B

5. 事務部門の機械化と女子事務職員—主としてキーパンチャーについて—

前章までは女子事務職員一般の問題を中心に検討してきたが、本章では事務部門の機械化との関連で女子事務職員とくにキーパンチャーの問題をとり上げよう。

(1) 事務部門の機械化と事務組織の合理化

イ 事務用機械の導入状況

30年ごろを転機とする生産部門における技術革新の進展とならんで、同じころから事務部門の機械化、合理化傾向も一だんとつよまってきた。このことは、わが国における総合事務機械のおおよそ9割を占めるIBM社とRR（レミニントンランド）社の統計会計機（PCS（PCSとはパンチャーカード・システムの略称で、穿孔機以下一連の機械によって統計処理を行う場合の総体を指す）および電子計算機）を導入している事業所数の推移を産業別にみた第85表からもある程度うかがえる。

第85表 統計会計機（PCSおよび電子計算機）設置事業所数の推移

産 業	31 年	32 年	33 年	34 年	35 年	36 年
合 計	255	319	380	479	668	786
官公庁、地方公共団体、公社	77	107	108	135	145	150
公 益 事 業	23	28	32	37	40	41
鉱 工 業	94	110	149	180	266	282
金 融・証 券 業	21	26	34	48	57	67
保 険 業	24	25	26	26	27	27
その他	16	23	32	58	163	219

資料：通産省

注 IBM社およびRR社の統計会計機（全体の約9割を占める）を使用する事業所のみを対象としている。一口に事務部門の機械化、合理化といっても、PCSや電子計算機等の総合的な事務用機械の導入とそれともなう事務機構の改革から、機構改革を必要としない単純な手動式計算機や複写機の採用にいたるまで、その内容はさまざまである。そこで今回の調査では、総合的もしくは複合的な事務用機械の導入が、現在女子事務職員にどのような影響をあたえているかの概略を明らかにする

とに焦点を絞った。

はじめに調査結果にそくして、PCS、電子計算機、各種連絡機械などの総合または複合機械の調査事業所における導入状況をみよう。これらの高度な事務用機械のいずれかを導入している事業所は、全事業所の15%を占めているが、そのなかでPCSを本格的にとり入れている事業所は3%にすぎない。もつとも金融保険業は、製造業に比べると事務部門の機械化の程度はるかに高く、全事業所の10%がPCSを導入している（第86表）。

PCSが事業所にはじめて導入された時期は、30年以降と回答した事業所がもっとも多く、25年から30年の間というのがこれについている。しかし、保険関係の会社のなかには、大正年間にすでにR R社やIBM社の機械が導入されている例もある。業種別にみると保険関係会社における導入が比較的に早く、大部分の事業所で30年以前にPCSが採用されている。銀行や証券会社における導入は、それよりややおくれ、また、製造業ではむしろ30年以降になってから導入がめだってきている。

電子計算機を導入している事業所の割合は、製造業では1%、金融保険業では3%で、導入率はまだ非常に低い。調査時現在（36年5月）導入を計画中の事業所も少なからずあり、むしろ今後に急速な普及が期待される（第86表）。

PCSや電子計算機以外の複合事務機械、たとえばテレタイプ（テレプリンター）、テレックス、テレファックス等も、最近産業の各分野に著々と導入されつつある。導入範囲は、PCSの場合よりもさらにひろい。これらの複合事務機械のどれかをすでに導入していると答えた事業所の割合は、製造業では13%、金融保険業では60%で、金融保険業の方が普及度が高く、また導入時期もどちらかといえば早い。もっとも、最近製造業関係の事務部門にも、これらの機械がかなり急テンポで普及しはじめている（第86表）。

第86表 総合および複合事務用機械の導入状況

産 業	合 計	導 入 す む				導入して ない
		小 計	PCS	電子計算機	各種連絡機	
総 数	100.0	15.4	2.5	1.1	15.4	84.6
製 造 業	100.0	12.6	2.0	1.0	12.6	87.4
金 融 保 険 業	100.0	60.4	9.6	3.1	58.5	39.6

資料：様式C

注 PCSとはパンチ・カード・システムのこと。穿孔機以下一連の統計的処理をおこなう事務用機械の総体をさす。

ロ 事務組織の変更状況

以上のような高度な事務用機械の導入を背景として、事務組織の面にもぼつぼつ変化があらわれてきている。今回の調査でも、すでに何らかの総合あるいは複合事務機械を導入している事業所の21%が、事務組織の編成替を完了している（第87表）。これらの編成替をおこなった事業所では、計算事務を専門とする部課、係あるいは室が新設され、そこに新しく専任のキーパンチャーやその他の機械操作員が配属された。その結果、従来各課に分散していた計算あるいは統計事務が、次第に一定

所に集中されつつある。それとともに集計の方式も、手集計あるいは単能機械による集計から、総合機械による集計に変ってきた。

第87表 事務組織の変更のあった事業所の割合 (%)

産 業	全事業所中 に占める割合	総合あるいは複合事務機械を導入した事業所中 に占める割合
総 数	3.3	21.4
製 造 業	2.8	21.8
金 融 保 険 業	12.1	20.1

資料：様式C

このような計算事務の一元化は、単に一事業所内部の問題にとどまらない。機械化による事務の本社あるいは本店集中にともない、各工場あるいは支店の事務が急速に簡素化した例もあらわれはじめている。もっとも、これらの事務組織の編成替は、総合的事務機械、すなわちPCSや電子計算機の導入を背景にしているだけに、現在は主として大企業の問題にとどまっている。

ハ 機械操作員の職種

以上のようなPCS、電子計算機、テレタイプその他の高度な事務用機械の導入にともない、キーパンチャー、テレタイピストをはじめとする機械操作員の数も増加する傾向にある。しかし、産業全体としてみれば、これらの専門化した機械操作員を採用している事業所はまだそれほど多くない。たとえば全国のキーパンチャー数も、正確な数字はわからないが、穿孔機や検孔機の数から逆算して、9,800人（36年10月）と推定されるにすぎない。¹⁾ なお、キーパンチャー数が増える同じテンポで増加するかどうかは、パンチカードを必要としない電子計算機の今後の普及いかんにかかっている。

今回の調査によれば、調査対象となった100人以上の規模の製造業と金融保険業の事業所のなかで、女子の機械操作員を採用している事業所は16%、男子の機械操作員を採用している事業所は6%にすぎない（この場合にはPCS、電子計算機、テレックス・テレタイプ等の各種連絡機の操作員のほかに会計機等の操作員も含まれている）。もっとも、金融保険業だけについてみると、機械操作員を採用している事業所は、女子の場合51%、男子の場合ですら20%に達しており、金融保険業における事務部門機械化の進展ぶりがうかがわれる（第88表）。

第88表 機械操作員の採用状況 (1) (%)

種 類	総 数		製 造 業		金 融 保 険 業	
	女 子	男 子	女 子	男 子	女 子	男 子
合 計	15.9	6.1	13.6	5.1	51.2	20.4
キーパンチャー	2.8	0.4	2.0	0.3	16.6	2.7
テレタイピスト	12.0	2.3	10.1	1.9	41.5	9.2
そ の 他	6.2	3.9	5.4	3.3	19.2	18.7

資料：様式C

注 全事業所のなかで機械操作員を採用している事業所の割合

機械操作員を採用している事業所のなかでは、テレタイピストを採用していると回答した事業所の割合がもっとも高く、会計機、テレックス、集計機等の事務用機械を扱うオペレーター（その他の機械操作員）を採用している場合がこれについている（第89表）。なお、全事業所のなかでも

パンチャーを採用していると答えた事業所の割合は、女子キーパンチャーの場合3%、男子キーパンチャーの場合0.4%（すでに何らかの総合あるいは複合事務機械を導入している事業所のなかでは、女子キーパンチャーを採用している事業所が18%、男子キーパンチャーを採用している事業所が7%である）でごく小さい（第88表、第89表）。

第89表 機械操作員の採用状況（ロ）

種 類	総 数		製 造 業		金 融 保 険 業	
	女 子	男 子	女 子	男 子	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
キーパンチャー	17.7	6.6	14.6	4.9	30.4	13.1
テレタイピスト	75.8	38.4	74.3	36.5	81.3	45.3
そ の 他	39.0	64.1	39.5	63.5	37.6	67.0

資料：様式C

注：機械操作員について回答のあった事業所中それぞれの機械操作員を使用している事業所の割合

なお、女子キーパンチャーを採用している事業所のなかでは、キーパンチャー数が20人未満という事業所の割合が、女子テレタイピストを採用している事業所のなかではテレタイピスト5人未満という事業所の割合が、それぞれ大部分を占めている（第90表）。

(2) キーパンチャーの労務管理

キーパンチャー作業は、一般の事務労働とは作業の型が大きく異なり、作業内容は単純であると同時にかなり労働密度が高い。そのような労働密度の高いいわば新しい型の事務労働が、最近急増しつつあるため、キーパンチャーの労務管理が、これまでになく世間の注目をあびるにいたった。

キーパンチャーの労務管理については、欧米諸国でも労働条件その他についてとくべつな配慮がなされているようであるが、わが国でも、まだ局部的ではあるが、いろいろな対策が講じられはじめています。また、労働組合の側からも、配置、労働条件、労働環境等についての要求がぼつぼつ出はじめてきた。

イ 労働時間と休憩時間

キーパンチャーの労務管理をめぐる以上の問題点を考慮しながら、調査の結果からまず、キーパンチャーの労働時間と休憩時間の状況をみよう。

キーパンチャーの出動時刻は、午前8時から9時、退所時刻は午後4時から6時という事業所がもっとも多い（第91表）。平均拘束時間は8時間10分、休憩時間を除いた実労働時間は6時間56分であ

第90表 1事業所当り女子機械操作員数別事業所の構成比

規 模	キーパンチャー	テレタイピスト	その他の機械操作員
合 計	100.0	100.0	100.0
5 人 未 満	13.2	91.2	55.1
5 ～ 10 人	34.0	5.7	12.5
10 ～ 20 人	35.7		
20 人 以 上	17.1	3.1	32.4
不 明	—		

資料：様式C

注：それぞれの機械操作員を使用している事業所数
—100

る（第92表）。これはキーパンチャーを含んだ一般事務職員の数字をやや下回っている。拘束時間や実労働時間は、製造業と金融保険業のあいだにあまり大きなひらきはない。

第91表 キーパンチャーの出動および退所時刻別事業所の構成比

種 類	時 刻	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
出 勤 時 刻	合 計	100.0	100.0	100.0
	8.00～8.30時	40.6	52.9	14.8
	8.30～9.00時	32.7	29.4	39.5
	9.00～9.30時	17.1	5.9	40.8
	9.30～10.00時	5.2	5.9	3.7
退 所 時 刻	不 明	4.4	5.9	1.2
	合 計	100.0	100.0	100.0
	16.00時以前	4.0	5.9	23.5
	16.00～17.00時	51.4	64.7	74.1
	17.00～18.00時	39.8	23.5	1.2
	18.00～19.00時	0.4	—	1.2
	19.00時以後	—	—	—
	不 明	4.4	5.9	1.2

資料：様式C

つぎに、昼休のほかに休憩時間あるいは休息時間を認めているかどうかをみると、休憩時間も休憩時間も両方ともないと答えた事業所の割合は、キーパンチャーを使用している事業所全体の27%を占めている（第93表）。この割合は、金融保険業に比べて製造業の方がやや高い。昼休以外に休憩時間のある事業所は60%で、そのうちほとんどが一斉に休憩時間をあたえている。1人平均休憩回数は2.4回で、休憩時間総計は40分である。

第93表 キーパンチャーの昼食時を除く休憩時間と休息時間

有 無 種 類	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	100.0	100.0	100.0
休憩・休息時間なし	26.7	29.4	21.0
休憩時間あり	小 計	59.8	58.8
	一 斉	51.4	47.0
	交 替	4.4	5.9
	そ の 他	4.0	5.9
休息時間あり	小 計	26.7	23.5
	一 斉	12.7	11.8
	交 替	10.0	5.9
	そ の 他	4.0	5.9
1人平均休憩回数	2.4回	2.6回	2.0回
“ 休憩時間数	40分	36分	48分
“ 休息回数	2.9回	2.7回	3.2回
“ 休息時間数	43分	46分	48分

資料：様式C

注：休憩時間と休息時間の両方がある事業所があるため各項目を差しあわせると100をこえる。

第92表 拘束時間と実労働時間

種 類	産 業	キーパンチャー	一般事務職員
平 均 拘 束 時 間	総 数	8時間10分	8時間37分
	製 造 業	8 7	8 39
	金 融 保 険 業	8 15	8 10
平 均 実 労働 時 間	総 数	6 56	7 39
	製 造 業	6 52	7 41
	金 融 保 険 業	7 3	7 15

資料：様式C

休憩時間のように席をはなれるわけにはいかないが、仕事の手を休めることのできる休憩時間をあてている事業所の割合は27%で、この場合には交替で休憩時間をあてている例がかなりある。休憩時間を認めている事業所における1人平均休憩回数は2.9回、休憩時間総計は43分である。休憩時間を認めている事業所の割合は、製造業よりも金融保険業の方がやや高い。

なお、キーパンチャー自身が回答した休憩回数は、女子の場合3回以上というのが過半数(52%)を占め、2回(26%)、1回(15%)がそれについている。同じ女子でもテレタイピストや「その他の機械操作員」の休憩回数の場合には、1回と答えたものももっとも多かった(第94表)。

第94表 機械操作員の休憩回数別事業所の構成比

種類	回 数	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
キーパンチャー	合 計	100.0	100.0	100.0
	1 回	15.3	23.1	10.2
	2 回	25.5	30.8	22.0
	3 回 以 上	52.0	30.8	66.1
	その他・不明	7.2	15.4	1.7
テレタイピスト	合 計	100.0	100.0	100.0
	1 回	68.5	71.4	63.4
	2 回	9.9	7.1	14.6
	3 回 以 上	8.1	7.1	9.8
	その他・不明	13.5	14.3	12.2
その他の機械操作員	合 計	100.0	100.0	100.0
	1 回	54.0	54.4	53.4
	2 回	14.1	6.7	23.3
	3 回 以 上	17.2	20.0	18.7
	その他・不明	14.7	18.9	2.6

資料：様式C

ロ 給 与

事務部門の機械化の結果、一般事務職員をふるい職場から新しい職場へ配置転換してキーパンチャーにした場合、給与額を変えたかどうかという質問に対して、キーパンチャーを使用している事業所の59%が、変更しなかったと回答している。それに対して、従来より給与を増額した事業所は11%で、減額した事業所は本調査の限りでは見当らなかった。増額した事業所の平均増加額は480円で、製造業は金融保険業よりわずかに多い(第95表)。

また、新しくキーパンチャーを採用した場合に、同資格の一般事務職員と同じ額の給与を支払って

第95表 一般事務から配置換えになったキーパンチャーの給与額の増加状況別事業所の構成比(女子)

項 目	総 数	製 造 業	金 融 保 険 業
合 計	100.0	100.0	100.0
従来と変らない	59.4	68.8	60.5
増 加 し た	11.2	5.9	22.2
(増 加 額)	480円	500円	469円
そ の 他	7.9	11.8	—
不 明	21.5	23.5	17.3

資料：様式C

第96表 新規採用キーパンチャーの給与の状況別事業所の構成比(女子)

種 類	総 数	製造業	金融 保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
一般事務職員と同額	71.7	70.6	74.1
一 般 小 計	20.3	17.6	25.9
一般より 事務高	300 円 未 満	4.0	5.9
職 別	300円～500円	8.0	5.9
	500 円 以 上	8.3	5.8
そ の 他	4.0	5.9	
不 明	4.0	5.9	

資料：様式C

第97表 給与額階級別にみた機械操作員の構成比

階 級	キーパンチャー	テレタイピスト	その他の機械操作員	
	女 子	女 子	女 子	男 子
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
0.9万円未満	5.1	11.7	6.8	—
0.9 ～ 1.1	13.3	20.7	15.3	2.1
1.1 ～ 1.3	25.5	18.9	19.0	4.8
1.3 ～ 1.5	21.4	19.0	19.6	10.0
1.5 ～ 2.0	28.5	18.9	28.9	24.0
2.0 ～ 2.5	2.0	3.6	6.1	23.3
2.5万円以上	1.0	—	4.3	32.3
不 明	8.2	7.3	4.9	8.4

資料：様式B

これは、現在キーパンチャーを採用している事業所のほとんどが、わが国でも有数な大企業に属していることにもよろう。

キーパンチャー作業にあてられている室数が一室のみと回答した事業所は、キーパンチャーのいる事業所の83%にあたる(第98表)。しかし、製造業と金融保険業とではこの割合がかなり異なっており、製造業の場合は94%が一室のみと答えているのに対して、金融保険業では約半数の事業所が一室のみを答えたにすぎない。これは製造業は金融保険業に比べてキーパンチャー数の少ない事業所の割合が高いことや金融保険業ではキーパンチャーが分散して各部門に配置されている例が多いことなどを反映しているとみて差支えないであろう。

キーパンチャー一室が他の室と隔離されているかどうかという質問に対しては、隔離されていると答えた事業所が66%を占め、機械操作室の一部というのが22%でこれについている(第99表)。

キーパンチャー室の天井の高さは第100表のとおり、大部分(89%)の事業所が6米未満であるが、そのなかでも8米から5米という例がもっとも多い(69%)。これに対して室の広さ40、100平方

いる事業所の割合は72%で、一般事務職員より高額という事業所が20%ある。一般事務職員より低額という例はなかった。給与額が一般事務職員を上回る場合の差額は、300円以上という事業所がほとんどである。この点に関して、製造業と金融保険業には大きなひらきがない(第96表)。

なお、調査対象となった女子のキーパンチャーが受取っている1月当りの給与額をみると、1.1万円から2.0万円までのものが70%を占めている(第97表)。この点を同じ女子のテレタイピストや「その他の機械操作員」の場合と比べてみると、年令や勤続年数の影響が大きいとおもわれるが、テレタイピストや「その他の機械操作員」の方により高給者が多い。男子にはキーパンチャーやテレタイピストが少ないので、「その他の機械操作員」について男女の給与を比べると、男子の場合は2万円以上の給与をえているものが過半数を占めている。同じように機械操作員とよばれていても、男女の職務内容にかなり差があることも、このような賃金差が生じる大きな要因である。

ハ 労働環境

今回の調査の結果では、キーパンチャーの労働環境は全般的にいってかなり整備されている。こ

米未満が57%，100平方メートル～300平方メートルが29%である（第101表）。

第98表 キーパンチャー室の室数別事業所の構成比

種 類	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
1 室	82.5	94.1	58.0
2 室	9.5	5.9	17.3
そ の 他	8.0	—	24.7

資料：様式C

第100表 キーパンチャー室の天井の高さ別事業所の構成比

種 類	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
2 ～ 3 米	20.3	64.7	67.9
3 ～ 5 米	68.9	29.4	7.4
5 米 以 上	1.6	5.9	12.4
不 明	9.2	—	12.3

資料：様式C

第102表 キーパンチャー室の音響程度別事業所の構成比

種 類	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
50 ホン 未 満	8.0	5.9	12.3
50 ～ 60	4.0	5.9	—
60 ～ 70	10.0	11.8	6.2
70 ～ 80	16.3	17.6	13.6
80 ホン 以 上	18.0	17.7	18.5
不 明	43.8	41.2	49.4
うる さい	35.9	23.5	61.7
かなりうるさい	34.3	47.1	7.4
非常にうるさい	1.6	—	4.9
不 明	28.3	29.4	25.9
防音設備あり	69.7	70.6	67.9
防音設備なし	30.3	29.4	32.1

資料：様式C

第99表 キーパンチャー室の位置別事業所の構成比

種 類	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
隔離されている	65.7	64.7	67.9
機械操作室の一部	22.8	29.4	7.4
その他の部屋の一部	8.0	5.9	12.4
そ の 他	4.0	—	12.3

資料：様式C

第101表 キーパンチャー室の広さ別事業所の構成比

種 類	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
100 平方メートル未満	57.0	64.7	40.7
100～300 平方メートル	28.7	29.4	27.2
300～600	6.4	5.9	7.4
不 明	7.9	—	24.7

資料：様式C

キーパンチ作業から生ずる音響が80ホン以上という事業所は18%，80ホン以下という事業所が38%，回答のなかった事業所が44%である。（第102表）。

キーパンチの音響がうるさいかうるさくないかという問に対しては、「うるさい」と答えた事業所が36%，「かなりうるさい」と答えた事業所が34%，「非常にうるさい」と答えた事業所が2%で、のこりの28%は回答がなかった。この回答には、幾分主観的な要素もふくまれているが、それにしてもうるさいと答えた事業所が少なかったのは、キーパンチャー室のある事業所の70%が防音のための設備をもっていることとも大いに関連がある。

キーパンチャー室の照明は、回答のなかった事

第103表 キーパンチャー室の照明状況別事業所の構成比

種 類	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
200～300 ルックス	5.2	5.9	3.7
300～400	12.4	11.8	13.6
400～500	7.6	5.9	11.1
500ルックス以上	26.3	29.4	19.8
不 明	48.6	47.1	51.9
非常に明るい	28.3	29.4	25.9
明るい	46.6	41.2	58.0
普通	4.8	5.9	2.5
暗い	—	—	—
不明	20.3	23.5	13.6

資料：様式C

第104表 キーパンチャー室の温度調節の有無別事業所の構成比

有	無	総 数	製造業	金融保険業
合 計		100.0	100.0	100.0
温度調節設備あり		73.3	76.5	66.7
なし		24.7	23.5	27.2
そ の 他		2.0	—	6.2

資料：様式C

ストや「その他の機械操作員」の場合には、キーパンチャーほど身体障害を訴えるものの割合は高くない（第105表）。

第105表 疾病状況別にみた機械操作員の構成比(MA)

種 類	キーパンチャー	テレタイプ	その他の機械操作員	種 類	キーパンチャー	テレタイプ	その他の機械操作員
合 計	100.0	100.0	100.0	肩 が と る	51.0	38.7	42.9
疾 病 な し	23.5	27.9	26.4	胸 が だ る い	42.9	21.6	27.0
疾病および異常あり	75.5	70.3	73.0	目 が わ る け っ た	35.7	28.8	28.8
胃 腸 病	9.2	17.1	11.7	耳 が 遠 け っ た	25.5	21.6	14.7
神 経 痛	10.2	9.0	7.4	頭 痛	20.4	20.7	28.2
神 経 症	4.1	9.0	4.8	手 首 痛	17.6	10.8	10.4
けいれん	1.0	—	0.6	そ の 他	8.2	12.6	12.8
胸 炎	1.0	8.1	3.7	不 明	1.0	1.0	0.6
そ の 他	6.1	4.5	6.1				

資料：様式B

業所をのぞけば、500ルックス以上という例がもっとも多い。そのため照明は「非常にあかるい」あるいは「あかるい」と答えた事業所が多く、「暗い」と答えた事業所は全くなかった（第103表）。

また、過半数の事業所がキーパンチャー室に温度調節装置をもっていると回答した（第104表）。

ニ 疾 病 そ の 他

以上のように、キーパンチャー室は事業所からの回答をつうじてみた限りでは、比較的良好な環境にある。しかしそのような良好な環境にありながら、キーパンチャーのなかに身体障害を訴えるものが少なくない点が注目される。今回の調査では調査対象にえらんだキーパンチャー数が多くないので、これらの訴えがただちにキーパンチャー全体にあてはまるとは考えられないが、明らかに病気にかかっているものと、これといった病名はないが、身体に何らかの障害をもつと訴えているものをあわせると回答者の76%に達している（第105表）。とくに肩がこる（51%）、胸がだるい（43%）、目が悪くなった（36%）、耳が悪くなった（26%）、手首がいたい（17%）という訴えがめだっている。同じ機械操作員でも、テレタイプ

以上のようなキーパンチャーの身体的障害を未然に防ぐために、事業所によってはばつばつその防止対策を具体化しはじめているが、調査時現在（36年5月）ではそのような事業所はまだきわめて少なかった。たとえばキーパンチャーのための特別健康診断を実施している事業所は1割にみたない（第106表）。特別健康診断以外の職業病防止対策、たとえば耳栓の支給、目薬の支給、職場転換、特別休暇付与等をおこなっている事業所もあまり多くない（第107表）。

なお、疾病の問題とは直接関係がないが、キーパンチャーで生理休暇をとったものは17%で、テレタイピストや「その他の機械操作員」に比べて休んだものの比率が高い（第108表）。休まなかった理由としては、「必要をかんじなかった」ものが全体の52%、「何となく休みにくかった」もの18%、「他の人が休まなかったため」というのが7%、「人手が足りなくて休めなかった」もの6%となっている。

第106表 キーパンチャーの特別健康診断の有無と回数別事業所の構成比

有 無・回 数	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
な し	90.0	94.1	81.5
あ り 1 回	5.6	5.9	4.9
あ り 2 回 以上	2.8	—	8.7
そ の 他	0.4	—	1.2
不 明	1.2	—	3.7

資料：様式C

第107表 キーパンチャーの職業病防止対策事業所の構成比

項 目	総 数	製造業	金融保険業
合 計	100.0	100.0	100.0
対 策 な し	88.8	88.2	90.1
目 薬 支 給	4.0	5.9	—
耳 栓 支 給	4.4	5.9	1.2
特 別 休 暇 付 与	1.2	—	3.7
配 置 転 換	1.6	—	4.9

資料：様式C

注 1) わが国の穿孔機と検孔機を製造しているIBM社とRR社の市販推定台数7,500台に一定の係数（機械1台当りのパンチャー数）を乗じて9,800人と推計した（労働省調）。

2) たとえばユニパック研究会（ユニパック計算機を使用している企業体の研究会）では、37年6月から8月の3ヵ月にわたりユニパック研究会会員を対象として「穿孔手作業管理に関する実態調査」を実施し、それにもとづいて穿孔手の作業管理に関する自主調整のための作業をすすめている。IBMユーザー協議会でも、パンチャー作業の管理に関する諸問題を討議する会議（全国IBM研究会統一穿孔管理について）が開催され、その事業の一つとして「IBM穿孔管理指導」が刊行された。

第108表 生理休暇取得状況別にみた女子機械操作員の構成比(MA)

項 目	キーパンチャー	テレタイピスト	その他の機械操作員
合 計	100.0	100.0	100.0
休 ん だ	17.3	9.0	9.8
1 日	13.3	6.1	6.0
2 日 以 上	4.1	0.9	1.8
休 ま な い	82.7	91.0	89.0
必要を感じない	52.0	51.4	50.9
人手が足りない	6.1	18.9	12.9
他の人が休まないから	7.1	7.2	9.8
何となく休みにくい	18.4	20.7	26.4
そ の 他	3.1	4.5	3.7
不 明	4.1	3.6	1.2
不 明	—	—	1.2

資料：様式B

3) 労働安全衛生規則によれば、「強烈な騒音を発する場所における業務においては、その作業に従事する労働者に使用させるために、耳せんその他の保護具を備えなければならない」とあるが、この場合の「強烈な騒音」というのは、100デシベル（大体100ホンに見合う）以上ということになっている。しかし、キーパンチャーの騒音は実際問題として80ホン以上になると心身に及ぼす影響が少なくないといわれている。

なお騒音の程度を示すものとして実例を二、三あげるとつぎのようになる。

普通の会話 60ホン さわがしい事務室 70ホン 電話のベル 70ホン 地下鉄車両 80ホン
自動車の警笛 110ホン（東京都首都整備局資料による）。

6. 補遺—事業所側の女子事務職員に対する要望および女子事務職員側の職場についての意見

最後に、事業所調査票（様式C）の「女子事務職員に希望する事項」欄に記入された事業所側の女子事務職員に対する要望と、個人別調査票（様式B）の「あなたの職場について希望がありますか」という質問に対する女子事務職員の回答をそれぞれいくつかの項目において整理したのが第109表および第110表である。

(1) 事業所側の希望と意見

事業所調査票の該当箇所に何らかの記入をおこなった事業所は342で、実際に調査の対象となった事業所の87%にあっている。この記入の内容を項目別にみると、「仕事について」の意見や要望がもっとも多く、「人間関係について」「勤務について」がそれについている。

「仕事について」の意見や要望のなかでは、女子事務職員の仕事に対する積極性の欠陥を指摘したものが多く、しかも、この仕事に対する積極性の欠陥という女子事務職員に対する不満は、「労働時間、休日、休暇について」の項目では、「残業をいやがる」、「欠勤が多い」という形をとってあらわれている。

「人間関係について」では、感情の起伏がはげしいことや、協調性に欠けることなどの指摘がめだっており、この点は、個人調査票にあらわれた女子事務職員自身の、「職場では感情を抑えてほしい」「人間関係がむづかしい」などといった意見や観察とも符合している。

「勤務について」では、勤務が短かすぎるという苦情もかなり見受けられはするが、その他の中心的な事業所側の意見は何と云っても女子は適当な時期に退職してほしいということであろう。この点は、女子事務職員が仕事に積極性を欠いているという指摘や、すでに調査結果をうけて見てきた女子事務職員の年齢が若く、勤続年数が短いという特徴と、うらはらの関係をもっている。

(2) 女子事務職員側の意見と要望

個人別調査票の「あなたの職場について希望がありますか」という質問に対して回答を寄せた女子事務職員数は1,185人で、これは調査の対象となった女子事務職員数の45%にあっている。

回答のなかでもっともめだっているのは、「職場施設（職場環境）と福利厚生施設について」の意見と要望で、それだけで全体の意見や要望の5割近くを占めており、この種の問題についての関心が非常に大きいことがわかる。産業別にみると、事業所内部で女子事務職員をかなり大量に使用しているケースの多い金融保険業に比べて、どちらかといえば職場に女子事務職員の少ない製造業部門の方が、全体として福利厚生施設や職場施設（とくに女子専用施設）の不備がめだち、したがってそれらに対する要望もつよい。

職場施設についての意見のなかで注目されるのは、キーパンチャーやテレタイピスト等の機械操作員の防音、換気、採光に対する要望や、人員に比べて部屋が狭ますぎることに対する苦情である。とくに騒音については、「耳栓をしていても騒音が防げない」、「話声など通らぬ騒音である」、「音が高く神経的にまいる」、「耳が遠くなった」といったような苦情がきわめて多い。

キーパンチャーの場合は、集中管理されている場合が多い上、キーパンチャーを使用しているのはほとんど例外なく大企業なので、職場施設なども機械の条件に応じてかなり行きとどいているのはすでに見たとおりであるが、それでも「部屋が倉庫のため狭しかつかえず、機械のすぐ横に別の機械がならんでいる」という状態のところもある。それに対してテレタイピストの場合には、テレタイプが急速に普及しつつあるという事情に加えて、タイピストの1事業所当りの人数も少ないので、「間に合わせ」の部屋におし込められるケースも多く、たとえばつぎのような苦情も出ている。「冷暖房の設備のないセメントばりの倉庫同様の部屋のため、気分的にも、肉体的にもすぐれない。せめて床を板張りにするとか、機械から出る熱を冷やす方法を考えてほしい。」「換気装置がない上、土砂、煤煙が入るので窓をあけることができず、いつも油のにおいなどの悪臭がただよっている。夏は午後になると極端に暑く、冬は電気ストーブをつけてもひどく寒くて身体が冷える。」

キーパンチャーやテレタイピスト等の機械操作員に、「休憩室」「休養室」あるいは「休憩のための椅子」の要求が多いのも、新しい機械を中心とした特殊な労働環境を反映している。

職場施設や福利厚生施設についてめだっているのは、仕事の量および質に対する苦情である。この場合にも大ざっぱにいうと、女子事務職員管理の経験が浅い分野や、集団的管理を行ないにくい分野—女子が分散して配置されているような分野—で、より問題が深刻化する傾向がある。いいかえれば、製造業の方が、金融保険業よりもこの点ではむずかしい問題をかかえているようにおもわれる。

仕事についてのキーパンチャーやテレタイピスト等の機械操作員の意見のなかでめだっているのは、「交替要員がほしい」ということである。いくつかその代表例をあげればつぎのとおりである。「特殊な仕事のために休暇がとりにくく、多少無理をしても出勤しなければならぬ。」「席を立つことも交替要員がないので許されず、女性だけの生理的な都合もあるので困っている。」「外の人もみんなが機械のことをくわしく知っている状態にして、お互に助けあい体の調子をコントロールしたい。」「疲れてくると（テレタイプの）手をぬきたくなるが、相手が送ってくれば休むおけにもいかないし、忙しければお茶をのむ暇もない。」「人数が少ないため休暇がおもうようにもらえず、休めば他の人に負担がかかるから休めない。」

なお、キーパンチャーやテレタイピストのなかには、単調な仕事の連続では疲労が激しいので、パンチやタイプの仕事を事務と交互にさせてほしいという要望もある。またパンチやタイプを長くしていると「思考力が退化する」、「人間が機械化する」、「銀行員としてのをそばん、札勘定簿が全然覚えられない」、「字が書けなくなる」という不安も訴えられている。しかし他方で、「一般事務に従事しているよりテレタイプの方が変化があって楽しく仕事ができる（19才）。」「キイを打っている時が一番楽しい（19才）。」「現在は発展過程にあるのでまだ完全ではないが、これからがたのしみである（20才）。」といった意見もあり、仕事の適応性という問題をあらためて考えさせられる。

労働条件については、労働時間がルーズなこと（残業が多く、また、仕事が休憩時間にくいこむ）

給与の絶対水準が低いこと、男女の賃金格差が大きいことに不満が集中している。

職場の人間関係については、女子事務職員が仕事の面でも、それ以外の面でも主導権を握りえていないところから、いわば欲求不満の状態から生れている摩擦が少なくないようにおもわれる。

以上は、調査票に記入された事業所側と女子事務職員側の意見と要望の概要であるが、たまたま寄せられた回答だけを整理したものであるから、必ずしも調査対象全事業所、全女子事務職員の意見や要望をそのまま反映しているものではないことに留意していただきたい。

第109表 女子事務職員に対する事業所側の希望・意見

	総 数	製 造 業	金融保険業
調査対象事業所数	392	99	294
回答事業所数	342	90	252
回答数累計	863(100.0)	618(100.0)	245(100.0)
I 仕事について	517(59.8)	370(59.9)	147(60.0)
職業意識が低く腰が付け	59	39	20
責任感が乏しい	59	43	16
応用性、融通性がない	54	49	5
積極性がない、熱意がない	53	42	11
研究心がない	37	24	13
既婚者は能率が低下する	33	22	11
企画力、創造力、判断力に欠ける	24	15	9
公私の区別がはっきりしない (私的な感情を仕事の上にもちこむ、おしゃべり、私用、私用電話、仕事中の間食が多い)	23	19	4
依頼心が強く自主性がない	22	13	9
企業全体、仕事全般についての認識が足りない	21	13	8
能力は男子に劣らない、責任感あり、積極的	21	20	1
入社時は男女の能力差はないが、長年勤続するに従い、女子は伸び悩みが目立つ、または低下する	20	12	8
勤務状態は男子より女子の方がまじめ	13	12	1
単純な仕事以外は女子には期待しない	10	10	0
仕事を敏速にやってもらいたい	6	5	1
単純補助的な仕事に女子自身満足している	6	4	2
渉外関係の仕事をやがる	6	2	4
配置転換をやがる	6	2	4
転勤させられない	6	1	5
女子は渉外関係の仕事に向かない	5	4	1
女子、とくに既婚者は有能者と無能者の差が著しい	5	2	3
長年勤続者（10年以上）は勤務態度がまじめで仕事も能率的	5	3	2
一般的な教養に欠ける（文字を知らない等）	4	1	3
最近の女子は職業意識が高くなった	4	2	2
高校卒はとくに男子より女子の方が優秀	3	2	1
既婚者は子供ができると能率が低下する	3	2	1
計算事務等の細かい仕事は女子の方が適している	2	2	0
既婚者も未婚者も能率は変わらない	2	2	0
窓口事務、受付事務は女子の方が適している	1	0	1
新語訓練を受けたがらない	1	1	0
既婚者の方が勤務態度がまじめで仕事も能率的	1	1	0

既婚者は転勤させられない	1	0	0
未亡人は勤務状態がまじめ	1	1	0
II 労働時間、休日、休暇について	73(8.5)	45(7.3)	28(11.4)
労基法の制約があるため、時間外労働、休日労働を 思うようにさせられない	32	23	9
既婚者は遅刻、早退、欠勤が多い	19	11	8
残業をいやがる	6	3	3
生理休暇を乱用する	5	3	2
欠勤が多い	4	4	0
既婚者は残業させられない	4	1	3
産休者がいると人員のやりくりが困る、費用が二重 にかかる	3	0	3
III 人間関係について	145(16.8)	112(18.1)	33(13.5)
礼儀作法に欠ける、言葉づかいが乱暴	41	33	8
協調性に欠ける	32	24	8
感情の起伏がはげしくすぐ怒る、泣く、甘える	22	20	2
すぐ小グループをつくり、グループ同志が反目しあ う	16	12	4
女らしさ、やさしさがほしい	9	4	5
年長者、既婚者は若年層とのやりあいがわるい	7	4	3
現場労働者と摩擦を起しやすい	5	5	0
最近の女子はあっさりしてよい、積極的に意見を述 べるのでよい	5	3	2
年長女子がいると若年男子は仕事がやりにくい	4	4	0
頭がよいより明朗、素直でありたい	2	1	1
年長女子は素直でない、使いにくい	2	2	0
IV 勤務について	98(11.5)	76(12.3)	23(9.4)
勤続が短かすぎるので困る(2～3年、4～5年、 ようやく馴れた頃やめる)	30	22	8
結婚したら退職してもらいたい	24	19	5
子供がでたら退職してもらいたい	24	19	5
ある期間前めたら退職してもらいたい(3～4年、 5～7年、20才、25才)	12	10	2
退職する時の態度が無責任である	5	5	0
短大卒、大学卒はとくに勤務が短かいので困る	2	1	1
能力のある人によって早く結婚退職するので困る	2	0	2
V その他	28(3.4)	15(2.4)	14(5.7)
権利ばかり主張し、義務を果さない	13	6	7
お茶くみ、掃除をいやがる	4	1	3
あまり華美な服装、化粧はさけてもらいたい	4	4	0
労組の運動に対し附和雷同する	4	1	3
育った家庭のよむいさがそのまゝ職場での態度に反 映する(男子はそんなことはない)	3	2	1
労組に対して無関心	1	1	0

資料：様式C

第110表 女子事務職員の職場についての意見、要望

項 目	合 計	製 造 業	金融保険業
調査対象女子事務職員数	2,628	1,896	733
回答女子事務職員数	1,185	859	326
回 答 数 累 計	2,617(100.0)	2,007(100.0)	610(100.0)
I 職場施設、福利厚生施設について	1,194(45.6)	877(43.7)	317(52.0)
更衣室・ロッカーがほしい	132	97	35
休憩室がほしい	128	75	53
娯楽施設がほしい	102	78	24
暑い、冷房がほしい	93	74	19
騒音がひどい、防音装置がほしい	78	47	31
運動場・体育施設がほしい	78	70	8
厚生施設一般がほしい	68	55	13
食堂がほしい	62	49	13
部屋が狭すぎる	54	34	20
寒い、暖房がほしい	44	30	14
換気をよくしてほしい	40	28	12
湯沸所がほしい・快い・速い	26	19	7
教育施設がほしい	24	24	0
便所を増設してほしい、女子専用便所がほしい	22	22	0
採光・照明に気をつけてほしい	21	18	3
休養施設がほしい	17	4	13
洗面所がほしい	17	13	4
職場施設を整備してほしい	13	9	4
職場施設は良好である	11	4	7
化粧室がほしい	11	8	3
西服装をゆとりしてほしい	10	2	8
図書施設がほしい	10	9	1
図書室がほしい	9	9	0
体育施設、託児所がほしい	8	5	3
応接室がほしい	7	5	2
通勤バスがほしい	7	7	0
女子寮がほしい	6	5	1
ほこりがひどい	6	6	0
給食施設がほしい	5	5	0
保養施設がほしい	5	4	1
調度品を整備してほしい	4	4	0
事務服を支給してほしい	3	3	0
独立した部屋がほしい	3	3	0
その他職場施設について	39	32	7
その他福利厚生施設について	31	20	11
II 仕事について	506(19.3)	384(19.1)	122(20.0)
責任のある仕事がしたい	62	64	8
雑用が多く本来の仕事ができない	58	58	0
仕事量が多すぎる	43	24	19
人員を増加してほしい	39	34	5
仕事に緊張感がありすぎる	21	15	6
いろいろな仕事を覚えたい(配属転換)	21	13	8

仕事が単純で不安、興味が無い	20	10	10
各人の仕事量がアンバランスすぎる	18	14	4
仕事を理解してほしい	16	7	9
事務の機械化をすすめてほしい	14	13	1
能力に応じた仕事がほしい	12	11	1
私用をたのまれたくない	12	11	1
仕事がひまずがる	11	8	3
事務の簡素化・効率化をのぞむ	9	7	2
職務分担の明確化をのぞむ	9	6	3
適性配置をしてほしい	8	4	4
仕事量を一定にしてほしい	5	3	2
1日中立ち回り走り回りで疲れる	5	3	2
事務とカーパッチを交互にさせてほしい	5	2	3
雑用が多く足が痛くなる	4	1	3
雑用をやめさせてほしい	4	4	0
仕事の説明をききたい	4	4	0
そ の 他	106	78	28
Ⅲ 労働時間・休日・休暇について	305(11.7)	245(12.2)	60(9.8)
残業を少なくしてほしい	40	33	7
労働時間を短縮してほしい	26	23	3
休憩時間はきちんとやすすみたい	26	24	1
年次有給休暇がとりにくい	24	19	5
気兼ねなく定時に帰りたい	17	13	4
昼休みをもっと長くしてほしい	16	9	7
退社時刻をはっきりきめてほしい	16	14	2
土曜日を半日勤務にしてほしい	16	16	0
始業時刻をおそくしてほしい	14	14	0
国の祝祭日に休みたい	14	14	0
昼休み以外にも休憩したい	13	7	6
生理休暇がとりにくい	13	18	0
残業をやめてほしい	11	7	4
退社時刻をはっきりきめてほしい	6	1	5
休憩時間をはっきりきめてほしい	5	3	2
残業が定常化している	4	4	0
休日出勤が多い	4	4	0
8時間労働にしてほしい	4	4	0
そ の 他	37	23	14
Ⅳ 人間関係について	302(11.5)	233(11.6)	69(11.3)
職場の人たちと親しみが無い、親しみたい	63	49	14
人間関係がむずかしい、つめたい	44	32	12
上司が信頼できぬ、うるさい、不親切	39	34	5
上下、男女関係が封建的	28	27	1
職場では感情を抑えてほしい	24	24	0
人間関係はあかるい、うまくいっている	16	5	11
年代による考え方の差がありむずかしい	14	10	4
公私の区別をはっきりしてほしい	9	8	1
仕事に対する理解と協力がほしい	8	2	6
他人の悪口が多い	7	7	0
私事に干渉されたくない	7	7	0
上下の意志の疎通が不十分	5	2	3

女子蔑視の風潮がある	4	3	1
そ の 他	34	23	11
Ⅴ 賃金について	204(7.8)	173(8.6)	31(5.1)
給料の男女差が大きい	66	56	10
給料が低い	40	37	3
月給制にしてほしい	11	11	0
技能手当がほしい	7	5	2
退職金が少ない	7	4	3
昇給率に男女差がありすぎる	5	3	2
本社員と準社員の差がひどい	5	5	0
労働条件は比較的よい	5	3	2
残業手当が少ない	4	2	2
交通費を支給してほしい	4	4	0
そ の 他	60	43	7
Ⅵ 教育訓練・昇進・身分関係・その他について	82(3.1)	79(3.9)	3(0.5)
男女の差別がはなはだしい	13	13	0
女子は実力があっても認められない	10	10	0
結婚したものを退職せよとする	7	7	0
男子なみの教育訓練をしてほしい	7	7	0
定年を延長してほしい	6	6	0
男子と同様の身分保障をしてほしい	5	4	1
女子のつとめは「こしかけ」という見方がつよい	4	4	0
そ の 他	30	28	2
Ⅶ 身体障害について	24(0.9)	16(0.8)	8(1.3)
疲れがはげしい	9	9	0
機械オペレーターの特別健診をしてほしい	2	0	2
職業病の保障を考えてほしい	2	0	2
1年中、肩、背中がこっている	2	2	0
耳が遠くなった	2	2	0
そ の 他	7	3	4

資料：様式B

付 録

女子事務職員労働実態調査調査票項目

I 個人別調査票 様式A

- 1 事業所名
- 3 所属部課名
- 3 事務職員氏名
- 4 男女の区分
- 5 所属産業名
- 6 生年月日
- 7 入所年月
- 8 扶養家族
- 9 最終学歴
- 10 現金給与総額（きまって支給する給与、特別に支払われた給与）
- 11 総労働日数
- 12 労働時間数（所定内労働時間数、所定外労働時間数）
- 13 出勤すべき総労働時間数

II 個人別調査票 様式B

- 1 事業所名
- 2 記入年月日
- 3 年 令
- 4 最終学歴
- 5 勤続年数
- 6 会社における身分（社員・準社員・雇員・臨時）
- 7 入社経路（採用試験・知人の紹介）
- 8 所属課、係名
- 9 仕事の内容（記録事務、連絡事務、計算事務、調査事務、整理事務）
- 10 仕事の種類（文書・人事関係、会計・物品関係、応接関係、その他の一般事務、雑用）
- 11 仕事の内容（企画立案、見積り、決済、命令監督、検査、調査、一般事務）
- 12 職場における地位（指導監督する、指導監督を受ける）
- 13 配置転換の経験の有無
- 14 仕事に対する関心の有無と理由
- 15 出勤および退社時刻
- 16 残業の有無（4月）

- 17 就職理由（女子）
- 18 配偶関係
- 19 子供の有無と人数（女子）
- 20 家計の支持者名
- 21 経済生活の実情（家族と同居，別居，家計との関係）
- 22 支出状況（4月分，女子）
- 23 労働組合の有無と参加状況
- 24 職場についての希望
- 25 操作している機械の種類（機械操作員）
- 26 休憩時間数（機械操作員）
- 27 生理休暇の取得状況（機械操作員）
- 28 身体障害の有無（機械操作員）
- 29 給与額（機械操作員の4月分給与）
- 30 職場についての感想（機械操作員）

Ⅱ 事業所調査票 様式C

- 1 調査期日
- 2 産業名
- 3 事業所名
- 4 事業所所在地
- 5 調査者氏名および面接者氏名
- 6 事業所の代表者氏名
- 7 事業所の概況（創立年月，就業規則・労働組合・労働協約の有無）
- 8 就業状況（分課組織図）
- 9 調査事業所の男女別，常用臨時別，部門別在籍者総数（36年4月末）
- 10 事務職員の身分制度または職制（有無と内容）
- 11 調査事業所の男女別，職階級別事務職員在籍者数（36年4月末）
- 12 事務職員の定年制の有無と定年制における男女差の有無と理由
- 13 結婚退職規定の有無と内容
- 14 退職金制度の有無と内容
- 15 長欠者数
- 16 産前産後の休業請求状況および育児時間
- 17 生理休暇請求状況
- 18 入社，退社状況
- 19 採用状況（募集地域，今後の採用見とおしと理由）
- 20 採用条件（学歴，特技，年齢，経験の有無，容姿，家庭状況，通勤範囲）

- 21 研修（入社直後）の有無，期間および内容
- 22 研修（入社直後を除く）の有無，期間および内容
- 23 登用試験の有無
- 24 労働時間，休憩時間，休日，休憩室の状況
- 25 給与（給与体系，給与形態，初任給，昇給，賞与）
- 26 女子事務職員に対する希望事項
- 27 事務の機械化状況（種類，台数，導入年次）
- 28 事務の機械化にともなう事務組織の変化状況
- 29 キーパンチャーの労働条件（拘束時間，実労働時間，休憩時間，給与）
- 30 キーパンチャー室の環境（室数，位置，天井の高さ，広さ，音響，防音設備，照明，温度調節設備）
- 31 キーパンチャーの安全衛生（特別健康診断，職業病防止対策）
- 32 管理上の問題点

付 表

第1表 産業別、規模別、性別、學歷別、事務職員構成比

			規 模 計	1,000 人以上	500~999人	300~499人	100~299人
總 數	女 子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		小・高小・新中	12.1	11.5	15.8	15.5	10.1
		旧 中・新 高	84.0	83.9	80.3	80.2	86.9
		旧專・旧高・短大	2.7	3.3	2.6	3.2	2.0
		旧 大・新 大	0.4	0.6	0.7	0.4	0.1
		不 明	0.7	0.7	0.6	0.7	0.8
	男 子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		小・高小・新中	23.1	11.8	11.7	10.0	44.9
		旧 中・新 高	49.7	67.5	53.9	53.3	26.2
		旧專・旧高・短大	6.2	4.3	6.8	9.3	7.2
		旧 大・新 大	19.7	15.5	26.5	26.9	19.8
		不 明	1.3	0.9	1.2	1.0	1.9
製 造 業	女 子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		小・高小・新中	14.0	12.3	18.7	16.8	13.1
		旧 中・新 高	82.3	83.1	77.9	79.1	84.4
		旧專・旧高・短大	2.7	3.5	1.9	3.3	1.6
		旧 大・新 大	0.4	0.5	0.9	0.4	0.1
		不 明	0.6	0.6	0.6	0.4	0.8
	男 子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		小・高小・新中	26.8	12.5	13.6	11.4	58.9
		旧 中・新 高	48.5	68.6	54.8	53.1	14.4
		旧專・旧高・短大	6.3	4.0	7.5	10.7	7.6
		旧 大・新 大	17.1	14.0	23.1	23.9	17.0
		不 明	1.3	0.9	1.1	0.9	2.2
金 融 保 險 業	女 子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		小・高小・新中	6.2	7.0	9.9	10.2	0.7
		旧 中・新 高	89.4	88.5	85.5	84.6	92.4
		旧專・旧高・短大	2.8	1.8	4.0	2.8	2.8
		旧 大・新 大	0.6	1.3	0.2	0.5	0.0
		不 明	1.1	1.4	0.8	1.9	0.8
	男 子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		小・高小・新中	6.7	3.4	6.4	4.1	6.6
		旧 中・新 高	55.6	53.1	51.0	54.2	58.2
		旧專・旧高・短大	6.9	7.4	4.3	6.6	6.6
		旧 大・新 大	31.6	35.6	37.9	36.4	27.3
		不 明	1.2	0.6	1.3	1.7	1.2

資料：模式A

第2表 産業別、規模別、性別、月間現金給与
総額階級別事務職員構成比（その一）

〔総 数〕

		規 模 計	1,000 人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	0.9	0.5	1.3	0.8	1.1
	5,000円以上	3.5	1.3	1.7	1.8	6.9
	7,000円未満	13.1	7.1	11.0	11.9	20.4
	7,000~9,000	20.2	17.1	18.1	24.0	23.0
	9,000~11,000	16.9	16.1	20.0	20.8	15.1
	11,000~13,000	11.8	14.2	14.1	10.0	9.4
	13,000~15,000	8.6	10.0	11.2	8.6	6.1
	15,000~17,000	6.3	8.4	7.4	4.9	4.3
	17,000~19,000	4.5	6.6	4.8	2.5	2.9
	19,000~21,000	3.8	5.7	3.2	2.2	2.6
	21,000~23,000	2.4	3.5	2.2	1.8	1.6
	23,000~25,000	3.7	5.1	2.8	3.1	2.8
	25,000~30,000	2.5	3.7	1.5	1.8	1.9
	30,000~40,000	0.5	0.5	0.2	0.9	0.4
	40,000~50,000	0.2	0.2	0.1	0.5	0.3
	50,000 円 以 上	1.1	—	0.4	4.4	1.5
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	0.4	0.3	0.5	0.3	0.6
	5,000円以上	0.3	—	0.2	0.3	0.7
	7,000円未満	2.2	1.3	0.7	2.2	3.6
	7,000~9,000	4.2	2.6	3.3	4.6	6.3
	9,000~11,000	4.6	2.7	3.7	5.7	6.7
	11,000~13,000	6.3	4.4	5.3	9.3	8.0
	13,000~15,000	6.6	5.2	6.0	8.4	7.9
	15,000~17,000	5.8	5.0	6.6	6.0	6.5
	17,000~19,000	6.4	5.2	7.2	6.0	7.7
	19,000~21,000	5.6	4.5	5.3	7.2	6.4
	21,000~23,000	6.5	6.0	7.0	4.8	7.4
	23,000~25,000	13.6	12.4	14.0	10.3	16.0
	25,000~30,000	18.7	23.0	22.2	17.1	12.9
	30,000~40,000	9.7	13.8	10.0	6.5	5.8
	40,000~50,000	7.7	12.3	6.3	6.2	3.3
	50,000 円 以 上	1.4	1.3	1.7	5.1	0.2

資料：様式A

第2表 産業別、規模別、性別、月間現金給与
総額階級別事務職員構成比（その二）

〔製 造 業〕

		規 模 計	1,000 人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	1.1	0.6	1.3	1.0	1.6
	5,000円以上	4.4	1.5	2.4	2.3	9.7
	7,000円未満	16.3	8.1	15.7	14.6	27.6
	7,000~9,000	21.8	17.2	22.1	26.2	26.0
	9,000~11,000	15.8	15.3	19.3	21.1	12.9
	11,000~13,000	10.8	13.6	13.3	9.0	7.1
	13,000~15,000	7.9	9.7	9.9	8.8	4.5
	15,000~17,000	5.9	8.7	5.6	4.3	2.9
	17,000~19,000	3.8	6.3	3.4	1.6	1.5
	19,000~21,000	3.3	5.7	1.7	1.5	1.7
	21,000~23,000	2.2	3.5	1.5	1.5	1.0
	23,000~25,000	3.3	5.4	2.5	1.8	1.6
	25,000~30,000	1.9	3.8	0.7	0.6	0.4
	30,000~40,000	0.3	0.5	0.2	0.4	0.2
	40,000~50,000	0.1	0.1	0.2	—	0.1
	50,000 円 以 上	1.1	—	0.2	5.3	1.2
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	0.5	0.4	0.7	0.3	0.7
	5,000円以上	0.4	—	0.3	0.4	1.0
	7,000円未満	2.4	1.4	1.0	2.6	4.0
	7,000~9,000	4.2	2.3	3.7	4.3	7.1
	9,000~11,000	4.6	2.6	3.7	5.7	7.4
	11,000~13,000	6.4	4.3	6.0	9.7	8.5
	13,000~15,000	6.7	5.3	6.1	8.4	8.3
	15,000~17,000	5.5	4.8	6.8	6.1	5.7
	17,000~19,000	6.3	5.1	7.9	6.4	7.4
	19,000~21,000	5.3	4.5	5.0	7.5	5.8
	21,000~23,000	6.4	6.0	6.8	4.7	7.3
	23,000~25,000	12.5	12.5	13.1	9.8	13.4
	25,000~30,000	19.8	23.6	21.4	16.8	14.8
	30,000~40,000	10.1	14.1	9.4	6.4	5.7
	40,000~50,000	7.3	11.7	6.2	4.6	2.3
	50,000 円 以 上	1.7	1.4	1.9	6.3	0.3

資料：様式A

第2表 産業別、規模別、性別、月間現金給与
総額階級別事務職員構成比（その三）

（金融保険業）

		規 模 計	1,000 人以上	500～999人	300～499人	100～299人
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	0.3	—	1.3	—	0.1
	5,000円以上	0.5	—	—	0.2	1.0
	7,000円未満	—	—	—	—	—
	7,000～9,000	3.1	1.3	1.0	1.3	5.1
	9,000～11,000	15.0	16.3	9.5	15.1	16.6
	11,000～13,000	20.3	20.7	21.4	19.6	19.8
	13,000～15,000	15.1	18.3	15.9	13.9	13.4
	15,000～17,000	10.6	11.5	14.0	7.8	9.3
	17,000～19,000	7.8	6.6	11.3	7.5	7.1
	19,000～21,000	6.8	8.4	7.9	5.7	5.9
	21,000～23,000	5.1	5.9	6.3	5.3	4.2
	23,000～25,000	3.3	3.6	3.7	3.2	3.0
	25,000～30,000	4.9	3.6	3.4	8.2	5.5
	30,000～40,000	4.3	3.1	3.1	6.5	5.0
子	40,000～50,000	0.9	0.5	0.2	2.9	0.9
	50,000 円 以 上	0.7	0.2	—	2.3	0.8
	不 明	1.3	—	1.0	0.5	3.8
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	0.1	—	—	0.4	0.1
	5,000円以上	—	—	—	—	—
	7,000円未満	—	—	—	—	—
	7,000～9,000	1.1	0.2	—	0.5	1.8
	9,000～11,000	4.1	5.3	1.7	5.6	4.1
	11,000～13,000	4.5	3.5	3.6	5.6	4.9
	13,000～15,000	6.0	5.6	3.2	7.5	6.7
	15,000～17,000	6.4	4.6	5.6	8.2	6.7
	17,000～19,000	7.5	6.7	6.0	5.7	8.6
	19,000～21,000	7.0	6.2	4.7	4.6	8.8
	21,000～23,000	7.1	5.3	6.2	5.8	8.2
	23,000～25,000	6.9	5.3	7.5	5.4	7.8
	25,000～30,000	18.9	11.8	16.9	12.3	23.3
	30,000～40,000	13.2	15.9	24.9	18.3	7.8
	40,000～50,000	7.8	10.2	12.1	6.9	5.9
子	50,000 円 以 上	9.2	19.4	6.6	13.0	5.9
	不 明	0.2	—	1.0	0.3	—

資料：様式A

第3表 産業別、規模別、性別、年齢階級別月間
現金給与総額（その一）

（総 数）

（円）

		規 模 計	1,000 人以上	500～999人	300～499人	100～299人
女	平 均	14,158	15,862	13,986	13,709	12,678
	15才以上 18才未 満	8,105	9,356*	7,298	7,511*	8,096
	18 " 20 "	10,052	11,153	10,558	9,615	9,078
	20 " 25 "	12,647	13,735	12,951	12,180	11,607
	25 " 30 "	17,348	19,216	16,558	18,068	15,571
	30 " 35 "	21,601	23,290	20,314	20,637	19,988
	35 " 40 "	24,282	30,489	20,519	22,036	21,406
	40 " 45 "	24,672	29,391	26,497	22,043	19,558
	45 " 50 "	24,986	30,319	21,936	25,525	22,030
	50 " 55 "	27,126	31,702*	23,656	22,858*	22,596
	55 " 60 "	33,981*	—	—	—	33,981*
男	平 均	28,111	32,621	28,100	28,970	23,622
	15才以上 18才未 満	8,012	7,850*	7,613*	10,724*	6,942*
	18 " 20 "	11,477	11,771	12,213	11,850	11,036
	20 " 25 "	17,010	18,844	17,203	16,046	15,224
	25 " 30 "	24,370	27,280	24,943	22,755	22,028
	30 " 35 "	32,318	35,988	33,340	30,341	28,367
	35 " 40 "	39,235	44,245	38,006	37,692	32,652
	40 " 45 "	40,073	46,993	36,855	38,225	33,664
	45 " 50 "	42,301	47,990	39,486	42,651	34,066
	50 " 55 "	45,087	49,943	46,860	47,598	37,376
	55 " 60 "	33,305	45,507*	30,754	36,992	28,523
	60 才 以 上	29,946	44,826*	42,494*	39,035*	25,414
子	平 均	28,111	32,621	28,100	28,970	23,622
	15才以上 18才未 満	8,012	7,850*	7,613*	10,724*	6,942*
	18 " 20 "	11,477	11,771	12,213	11,850	11,036
	20 " 25 "	17,010	18,844	17,203	16,046	15,224
	25 " 30 "	24,370	27,280	24,943	22,755	22,028
	30 " 35 "	32,318	35,988	33,340	30,341	28,367
	35 " 40 "	39,235	44,245	38,006	37,692	32,652
	40 " 45 "	40,073	46,993	36,855	38,225	33,664
	45 " 50 "	42,301	47,990	39,486	42,651	34,066
	50 " 55 "	45,087	49,943	46,860	47,598	37,376
	55 " 60 "	33,305	45,507*	30,754	36,992	28,523
	60 才 以 上	29,946	44,826*	42,494*	39,035*	25,414
	平 均	28,111	32,621	28,100	28,970	23,622
	15才以上 18才未 満	8,012	7,850*	7,613*	10,724*	6,942*
	18 " 20 "	11,477	11,771	12,213	11,850	11,036
	20 " 25 "	17,010	18,844	17,203	16,046	15,224
	25 " 30 "	24,370	27,280	24,943	22,755	22,028
	30 " 35 "	32,318	35,988	33,340	30,341	28,367
	35 " 40 "	39,235	44,245	38,006	37,692	32,652
	40 " 45 "	40,073	46,993	36,855	38,225	33,664
	45 " 50 "	42,301	47,990	39,486	42,651	34,066
	50 " 55 "	45,087	49,943	46,860	47,598	37,376
	55 " 60 "	33,305	45,507*	30,754	36,992	28,523
	60 才 以 上	29,946	44,826*	42,494*	39,035*	25,414

資料：様式A

注 *は調査対象数が少ないので注意されたい。以下の取扱い同じ。

第3表 産業別、規模別、性別、年齢階級別、
月間現金給与総額（その二）

〔製造業〕

(円)

			規模計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	平均		13,432	15,852	12,972	12,388	10,969
	15才以上 18才未満		7,991	9,356*	7,446	7,342*	7,514
	18 " 20 "		9,641	11,140	9,881	8,894	8,384
	20 " 25 "		12,229	13,719	12,406	11,484	10,472
	25 " 30 "		16,393	19,369	14,756	15,776	13,565
	30 " 35 "		20,806	23,432	18,651	17,825	16,855
	35 " 40 "		23,183	30,602	17,970	17,942	18,800
	40 " 45 "		23,747	29,028	24,384*	19,673	16,556
	45 " 50 "		22,494	28,524*	18,403*	23,116	18,084
	50 " 55 "		23,493	31,656*	22,519*	17,443*	15,879*
子	55 " 60 "		11,500*	—	—	—	11,500*
	平均		28,092	32,567	27,583	25,052	22,786
	15才以上 18才未満		8,555	7,850*	7,613*	10,724*	6,961*
	18 " 20 "		11,165	11,656	11,787	11,475	10,481
	20 " 25 "		16,864	18,904	16,819	15,522	14,426
	25 " 30 "		24,145	27,355	24,356	20,972	24,920
	30 " 35 "		31,868	35,798	32,331	27,763	27,165
	35 " 40 "		38,894	44,062	37,235	36,478	31,571
	40 " 45 "		39,546	46,079	36,201	37,032	33,167
	45 " 50 "		41,748	47,398	38,623	41,380	32,990
子	50 " 55 "		42,369	47,920	42,842	41,412	33,673
	55 " 60 "		31,719	44,314*	31,304	33,897	25,427
	60 才 以 上		37,042	44,826*	44,543*	29,371*	20,234

資料：様式A

第3表 産業別、規模別、性別、年齢階級別、
月間現金給与総額（その三）

〔金融保険業〕

(円)

			規模計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	平均		16,453	15,919	16,183	18,677	16,375
	15才以上 18才未満		8,858	—	6,123*	9,622*	12,914
	18 " 20 "		11,315	11,211	11,957	11,794	9,748
	20 " 25 "		14,382	13,862	14,337	15,821	10,993
	25 " 30 "		19,743	18,409	19,105	24,963	14,361
	30 " 35 "		23,295	22,745	23,013	29,326	19,412
	35 " 40 "		27,532	29,644	27,848	30,534	22,701
	40 " 45 "		28,544	34,476*	27,585*	35,078	26,192
	45 " 50 "		32,762	43,786*	30,768*	35,563	30,217
	50 " 55 "		32,171	32,007*	27,919*	49,931*	31,639
子	55 " 60 "		48,032*	—	—	—	48,032*
	平均		28,196	33,305	29,841	29,631	25,892
	15才以上 18才未満		7,290*	—	—	—	7,290*
	18 " 20 "		12,692	12,627	14,000	12,880	12,342
	20 " 25 "		17,676	18,086	18,817	17,959	17,260
	25 " 30 "		25,227	26,447	26,247	28,008	24,226
	30 " 35 "		34,004	38,196	35,228	38,215	31,261
	35 " 40 "		42,862	47,017	43,384	50,008	38,990
	40 " 45 "		44,076	57,053	43,394	56,780	35,820
	45 " 50 "		48,675	62,798	51,626*	56,312	40,261
子	50 " 55 "		59,483	75,229	59,441	73,772	49,555
	55 " 60 "		40,163	63,400*	28,229*	67,805*	37,269
	60 才 以 上		37,734	—	22,000*	63,198*	35,077

第4表 産業別、規模別、勤続年数階級別、月間現金給与総額（その一）
〔総数〕

（円）

		規模計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	平	14,158	15,862	13,986	13,709	12,678
	1年未満	9,435	10,218	9,829	9,430	8,678
	1年以上2年未満	11,227	12,310	11,334	11,127	9,900
	2年3年未満	12,039	13,764	12,488	11,697	10,718
	3年4年未満	13,118	14,367	13,556	12,296	12,105
	4年5年未満	13,535	15,045	12,852	12,445	12,792
	5年10年未満	16,284	18,157	16,514	16,491	15,167
子	10年15年未満	21,540	22,601	20,733	21,588	20,701
	15年20年未満	25,340	26,867	22,197	26,988	23,397
	20年以上	30,705	39,739	27,146	27,985*	24,265
	平均	28,111	32,621	28,100	25,970	23,622
男	平	13,180	12,632	14,320	14,212	12,899
	1年未満	17,992	20,457	19,698	15,752	15,574
	1年以上2年未満	19,272	21,065	20,784	18,704	17,456
	2年3年未満	20,800	23,359	23,640	19,339	17,650
	3年4年未満	21,829	22,954	21,649	20,542	21,174
	4年5年未満	27,099	29,690	27,813	26,943	25,212
	5年10年未満	34,992	38,450	34,179	35,577	31,123
子	10年15年未満	41,016	44,346	38,099	43,520	35,352
	15年20年未満	47,672	50,916	42,647	47,138	40,165
	20年以上					
	平均					

資料：様式A

第4表 産業別、規模別、勤続年数階級別、月間現金給与総額（その二）
〔製造業〕

（円）

		規模計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	平	13,432	15,852	12,972	12,388	10,969
	1年未満	9,126	10,099	9,509	9,027	8,166
	1年以上2年未満	10,788	12,291	10,527	10,243	8,902
	2年3年未満	11,642	13,905	12,101	10,934	9,774
	3年4年未満	12,639	14,362	13,147	11,382	10,974
	4年5年未満	12,965	15,111	12,306	11,970	11,260
	5年10年未満	15,532	18,299	14,230	15,139	13,562
子	10年15年未満	20,682	22,752	19,301	18,787	18,484
	15年20年未満	24,604	27,435	20,752	21,637	19,185
	20年以上	27,785	40,303*	18,107*	-	14,831*
	平均	28,092	32,567	27,583	25,552	22,786
男	平	13,287	12,668	14,226	14,548	13,099
	1年未満	18,037	20,685	19,617	14,913	15,286
	1年以上2年未満	19,198	21,070	20,684	18,834	16,783
	2年3年未満	20,935	23,740	24,216	18,870	16,685
	3年4年未満	21,589	22,991	21,426	20,127	20,361
	4年5年未満	26,734	29,651	27,175	24,213	24,461
	5年10年未満	34,723	38,317	33,329	34,257	30,135
子	10年15年未満	39,593	43,979	37,689	41,362	33,758
	15年20年未満	46,231	49,606	40,571	44,554	37,749
	20年以上					
	平均					

資料：様式A

第4表 産業別、規模別、勤続年数階級別、月間現金給与総額（その三）
〔金融保険業〕

（円）

		規模計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	平	16,453	15,919	16,183	18,677	16,375
	1年未満	10,530	10,784	10,445	11,108	10,272
	1年以上2年未満	12,883	12,477	13,309	14,304	12,582
	2年3年未満	13,219	13,139	13,172	14,854	12,729
	3年4年未満	14,349	14,395	14,362	16,020	14,492
	4年5年未満	15,660	14,664	15,355	15,354	16,234
	5年10年未満	18,497	17,356	18,009	21,886	18,477
子	10年15年未満	23,262	21,839	22,565	29,509	22,897
	15年20年未満	27,134	24,464	26,350	36,716	27,539
	20年以上	33,643	38,713	33,310	27,935*	31,713
	平均	28,196	33,305	29,841	29,631	25,892
男	平	12,592	12,303	14,807	13,014	11,972
	1年未満	17,755	17,838	20,076	18,735	16,638
	1年以上2年未満	19,602	20,985	21,026	17,931	19,214
	2年3年未満	20,231	18,892	21,025	22,972	19,935
	3年4年未満	23,246	22,272	23,257	23,393	23,457
	4年5年未満	28,110	30,050	28,981	33,252	26,637
	5年10年未満	36,292	40,076	36,638	40,933	33,905
子	10年15年未満	48,167	52,197	41,040	66,114	44,320
	15年20年未満	58,287	66,567	53,792	67,540	48,325
	20年以上					
	平均					

資料：様式A

第5表 産業別，職種別，給与手取額（4月分）階級別女子事務職員構成比

		文 書 関 係	会 計 関 係	機 械 関 係	そ の 他
総 数	計	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	1.0	0.4	—	1.0
	5,000円以上 7,000円未満	5.4	5.0	4.6	5.6
	7,000 " 9,000 "	20.3	15.9	12.4	16.5
	9,000 " 11,000 "	23.6	23.2	24.1	23.2
	11,000 " 13,000 "	14.0	17.9	22.1	18.4
	13,000 " 15,000 "	10.2	11.1	16.9	12.5
	15,000 " 17,000 "	7.2	7.2	8.8	5.4
	17,000 " 19,000 "	4.3	4.9	2.9	4.1
	19,000 " 21,000 "	2.8	3.1	1.6	2.4
	21,000 " 23,000 "	0.9	2.0	1.0	0.8
	23,000 " 25,000 "	1.2	0.9	0.3	0.8
	25,000 " 30,000 "	1.2	1.1	0.7	0.8
	30,000 円 以 上	0.3	0.4	—	0.3
不 明	7.8	6.8	4.6	8.3	
製 造 業	計	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	1.3	0.5	—	1.3
	5,000円以上 7,000円未満	7.0	6.7	9.0	7.3
	7,000 " 9,000 "	24.6	20.1	16.1	20.3
	9,000 " 11,000 "	23.0	26.1	26.5	25.4
	11,000 " 13,000 "	13.7	16.3	20.0	16.4
	13,000 " 15,000 "	8.7	8.7	11.0	10.7
	15,000 " 17,000 "	6.2	6.9	8.4	4.3
	17,000 " 19,000 "	2.7	3.2	2.6	3.6
	19,000 " 21,000 "	2.3	2.5	1.9	1.3
	21,000 " 23,000 "	0.7	0.9	0.6	0.6
	23,000 " 25,000 "	0.3	0.5	0.6	0.9
	25,000 " 30,000 "	0.8	0.5	0.6	0.2
	30,000 円 以 上	—	0.2	—	0.2
不 明	8.7	6.7	2.6	7.5	
金 融 保 險 業	計	100.0	100.0	100.0	100.0
	5,000 円 未 満	—	—	—	—
	5,000円以上 7,000円未満	0.4	—	—	0.6
	7,000 " 9,000 "	6.6	3.7	8.6	5.6
	9,000 " 11,000 "	25.4	14.7	21.7	16.7
	11,000 " 13,000 "	14.9	22.5	24.3	24.1
	13,000 " 15,000 "	14.9	18.3	23.0	17.9
	15,000 " 17,000 "	10.5	7.9	9.2	8.6
	17,000 " 19,000 "	9.2	9.9	3.3	5.6
	19,000 " 21,000 "	4.4	5.2	1.3	5.6
	21,000 " 23,000 "	1.3	5.2	1.3	1.2
	23,000 " 25,000 "	3.9	2.1	—	0.6
	25,000 " 30,000 "	2.2	2.6	0.7	2.5
	30,000 円 以 上	1.3	1.0	—	0.6
不 明	4.8	6.8	6.6	10.5	

第6表 産業別、規模別、性別、学校種類別、平均初任給額

(H)

					規 模 計	1,000 人以上	500~999人	300~499人	100~299人
總 數	女 子	中 高 短 大	校 大 學	卒	6,542	8,246	6,500*	8,000*	6,212
				卒	8,351	10,105	9,588	8,637	7,954
				卒	10,536	12,382	10,937	10,840	9,812
				卒	12,745	13,723	13,133	15,621	11,913
數	男 子	中 高 短 大	校 大 學	卒	6,457	7,600*	6,600*	8,250*	6,251
				卒	9,089	11,079	10,117	9,006	8,738
				卒	11,269	12,012	12,065	12,358	10,708
				卒	14,346	16,743	15,417	17,530	13,095
製 造	女 子	中 高 短 大	校 大 學	卒	6,562	8,246	6,500*	8,000*	6,217
				卒	8,236	10,078	9,511	8,530	7,805
				卒	10,438	12,398	10,807	10,733	9,569
				卒	12,654	13,681	13,058	15,685	11,658
學	男 子	中 高 短 大	校 大 學	卒	6,475	7,600*	6,600*	8,250*	6,258
				卒	9,024	11,075	10,069	8,995	8,658
				卒	11,189	12,012	12,039	12,388	10,585
				卒	14,377	16,738	15,379	17,658	13,022
金 融 保 險 業	女 子	中 高 短 大	校 大 學	卒	6,133*	—	—	—	6,133
				卒	10,020	11,200	10,985	11,033	9,777
				卒	11,230	12,113	13,415	11,618	10,935
				卒	13,384	15,250*	16,300*	14,983	13,089
	男 子	中 高 短 大	校 大 學	卒	6,133*	—	—	—	6,133
				卒	10,006	11,228	10,985	11,102	9,752
				卒	12,592	—	14,720*	13,450	12,653
				卒	14,098	17,011	16,082	15,305	13,689

資料：様式C

第7表 産業別、規模別、性別、高校卒事務職員初任給

額階級別事業所の構成比

			規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
給 数	女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	6.1	—	1.3	5.3	7.4
		6,000円以上 8,000円未満	32.9	3.4	8.0	31.9	38.9
		8,000 " 10,000 "	35.6	41.9	55.4	40.0	31.8
		10,000 " 12,000 "	17.9	41.7	24.3	20.6	14.5
	子	12,000 " 14,000 "	1.4	9.4	5.6	2.1	—
		14,000 " 20,000 "	0.5	3.5	2.7	—	—
		不 明	5.5	—	2.7	—	7.4
	男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	1.3	—	1.3	—	1.6
		6,000円以上 8,000円未満	20.3	1.7	2.7	21.3	24.1
		8,000 " 10,000 "	41.1	22.8	40.7	46.9	41.6
		10,000 " 12,000 "	21.6	45.3	37.7	20.6	17.6
製 造 業	女	12,000 " 14,000 "	4.2	21.3	9.6	5.7	1.6
		14,000 " 20,000 "	0.8	5.4	5.3	—	—
		不 明	10.7	3.5	2.7	5.5	13.3
	子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	6.6	—	1.4	5.6	8.0
		6,000円以上 8,000円未満	34.8	3.6	8.4	33.3	41.6
		8,000 " 10,000 "	35.6	42.8	57.7	40.8	31.0
		10,000 " 12,000 "	15.4	41.1	21.1	18.5	11.5
金 融 保 険 業	女	12,000 " 14,000 "	1.4	9.0	5.6	1.9	—
		14,000 " 20,000 "	0.5	3.6	2.8	—	—
		不 明	5.9	—	2.8	—	8.0
	子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	1.4	—	1.4	—	1.8
		6,000円以上 8,000円未満	21.5	1.8	2.8	22.2	25.7
		8,000 " 10,000 "	41.3	23.2	42.2	48.1	41.5
		10,000 " 12,000 "	19.3	44.6	36.2	18.6	15.0
子	女	12,000 " 14,000 "	4.4	21.4	9.8	5.6	1.8
		14,000 " 20,000 "	0.9	5.4	5.6	—	—
		不 明	11.3	3.6	2.8	5.6	14.2
	男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	1.9	—	—	—	2.4
		6,000円以上 8,000円未満	37.9	7.1	10.5	25.0	42.9
		8,000 " 10,000 "	58.2	64.3	84.2	66.7	54.7
		10,000 " 12,000 "	1.9	28.5	5.3	8.3	—
子	女	12,000 " 14,000 "	—	—	—	—	—
		14,000 " 20,000 "	—	—	—	—	—
		不 明	—	—	—	—	—
	男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	1.9	—	—	—	2.4
		6,000円以上 8,000円未満	37.9	7.1	10.5	25.0	42.9
		8,000 " 10,000 "	58.2	64.3	84.2	66.7	54.7
		10,000 " 12,000 "	1.9	28.5	5.3	8.3	—
子	女	12,000 " 14,000 "	—	—	—	—	—
		14,000 " 20,000 "	—	—	—	—	—
		不 明	—	—	—	—	—
	男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		6,000 円 未 計	1.9	—	—	—	2.4
		6,000円以上 8,000円未満	37.9	7.1	10.5	25.0	42.9
		8,000 " 10,000 "	58.2	64.3	84.2	66.7	54.7
		10,000 " 12,000 "	1.9	28.5	5.3	8.3	—

資料：様式C

第8表 産業別、規模別、性別、1人平均年間賞与額階級別

事業所構成比および1人平均賞与額（その一）

（総 数）

			規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		10,000 円 未 満	9.5	—	1.3	—	10.2
		10,000円以上20,000円未満	19.6	3.5	12.0	21.4	21.7
		20,000 " 30,000 "	18.9	6.7	21.4	15.9	20.1
		30,000 " 40,000 "	16.9	20.9	20.1	16.1	16.8
	子	40,000 " 50,000 "	8.1	14.1	15.2	11.0	6.1
		50,000 " 60,000 "	9.4	21.4	9.6	14.7	7.2
		60,000 " 70,000 "	6.7	15.9	10.2	7.6	5.3
		70,000 円 以 上	8.7	11.8	10.2	12.9	7.4
		不 明	2.1	3.7	—	0.2	2.6
男	子	平 均 賞 与 額	34,366	49,940	34,510	39,261	31,949
		最 低 賞 与 額	2,000	19,028	7,719	8,500	2,000
		最 高 賞 与 額	232,870	232,870	149,426	189,405	169,002
	子	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		10,000 円 未 満	2.9	—	—	—	4.1
		10,000円以上20,000円未満	7.7	—	—	5.3	9.9
		20,000 " 30,000 "	6.5	—	4.0	—	8.6
		30,000 " 40,000 "	13.8	5.2	5.3	14.2	15.2
子	女	40,000 " 50,000 "	9.8	3.5	4.0	5.5	11.9
		50,000 " 60,000 "	8.8	3.5	9.4	11.0	8.9
		60,000 " 70,000 "	5.8	3.5	16.0	16.1	2.6
		70,000 円 以 上	41.6	80.7	61.2	45.7	34.6
		不 明	8.0	3.7	—	2.1	3.4
	男	平 均 賞 与 額	69,881	114,767	86,621	76,436	62,182
		最 低 賞 与 額	5,706	37,548	24,659	12,500	5,706
		最 高 賞 与 額	569,700	569,700	385,623	322,378	294,206

資料：様式C

第8表 産業別、規模別、性別、1人平均年間賞与額階級別
事業所構成比および1人平均賞与額（その二）

〔製造業〕

		規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	10,000 円 未 満	10.1	—	1.4	—	14.2
	10,000円以上20,000円未満	20.6	3.6	12.7	22.2	23.0
	20,000 " 30,000 "	19.9	8.9	22.5	16.7	21.2
	30,000 " 40,000 "	17.5	21.4	21.1	16.7	16.8
	40,000 " 50,000 "	7.6	14.3	15.5	11.1	5.3
	50,000 " 60,000 "	9.3	21.4	8.5	14.8	7.1
	60,000 " 70,000 "	5.5	16.1	9.9	7.4	3.5
	70,000 円 以 上	7.4	10.7	8.5	11.1	6.2
	不 明	2.1	3.6	—	—	2.7
子	平 均 賞 与 額	32,410	49,119	34,482	37,826	29,696
	最 低 賞 与 額	2,000	19,028	7,719	8,500	2,000
	最 高 賞 与 額	98,000	82,000	98,000	96,000	98,000
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	10,000 円 未 満	3.1	—	—	—	4.4
	10,000円以上20,000円未満	8.3	—	—	5.6	10.6
	20,000 " 30,000 "	6.6	—	4.2	—	8.8
	30,000 " 40,000 "	14.8	5.4	5.6	14.8	16.8
	40,000 " 50,000 "	10.1	3.6	4.2	5.6	12.4
	50,000 " 60,000 "	8.9	3.6	9.9	11.1	8.8
	60,000 " 70,000 "	5.9	3.6	16.9	16.7	2.7
	70,000 円 以 上	39.4	80.4	59.2	44.4	31.9
	不 明	3.0	3.6	—	1.9	3.5
子	平 均 賞 与 額	66,905	112,249	81,894	73,439	58,339
	最 低 賞 与 額	5,706	37,548	24,659	12,500	5,706
	最 高 賞 与 額	287,739	287,739	164,000	210,000	250,000

資料：様式C

第8表 産業別、規模別、性別、1人平均年間賞与額階級別
事業所構成比および1人平均賞与額（その三）

〔金融保険業〕

		規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	10,000 円 未 満	—	—	—	—	—
	10,000円以上20,000円未満	3.8	—	—	—	4.6
	20,000 " 30,000 "	3.8	—	—	—	4.8
	30,000 " 40,000 "	8.1	—	—	4.2	9.5
	40,000 " 50,000 "	15.2	7.1	10.5	8.3	16.7
	50,000 " 60,000 "	11.7	21.4	31.6	12.5	9.5
	60,000 " 70,000 "	25.6	7.1	15.8	12.5	28.6
	70,000 円 以 上	28.8	57.1	42.1	54.2	23.6
	不 明	2.9	7.1	—	8.3	2.4
子	平 均 賞 与 額	64,829	84,023	72,409	69,908	62,261
	最 低 賞 与 額	13,176	45,855	43,530	32,107	13,176
	最 高 賞 与 額	232,870	232,870	149,425	189,405	169,002
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	10,000 円 未 満	—	—	—	—	—
	10,000円以上20,000円未満	—	—	—	—	—
	20,000 " 30,000 "	3.8	—	—	—	4.8
	30,000 " 40,000 "	—	—	—	—	—
	40,000 " 50,000 "	4.2	—	10.5	4.2	4.8
	50,000 " 60,000 "	8.5	—	31.6	8.1	9.5
	60,000 " 70,000 "	4.2	—	15.8	4.2	4.8
	70,000 円 以 上	76.3	92.9	42.1	75.0	70.8
	不 明	2.9	7.1	—	8.3	2.4
子	平 均 賞 与 額	123,149	219,511	174,940	148,641	112,587
	最 低 賞 与 額	20,173	120,830	71,580	45,006	20,173
	最 高 賞 与 額	569,700	569,700	388,628	322,378	294,866

資料：様式C

第9表 規模別、性別、経済生活の実情別事務職員の構成比

		規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
女	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	家計	13.2	15.2	14.8	11.6	9.2
	小	9.5	11.5	10.8	7.9	5.7
	他へ送金せず、他からの援助なしで自活している	1.4	1.2	1.9	1.9	0.8
	家に送金している	1.0	0.9	1.4	0.4	1.1
	家から仕送りを受けている	1.3	1.6	0.6	1.3	1.5
	そ の 他	—	—	—	—	—
	不 明	—	—	—	—	—
	不 明	—	—	—	—	—
	不 明	—	—	—	—	—
子	合 計	86.3	84.0	85.0	88.0	90.8
	小	8.4	7.8	8.7	7.3	9.9
	給料は全部家に入れる	15.3	14.5	13.1	17.6	18.0
	小づかい以外は全部家に入れる	31.0	32.5	30.8	31.5	28.1
	自分の食費くらい家に入れる	8.2	7.2	6.6	9.9	10.7
	時々家に入れる	20.5	19.3	22.5	19.3	20.5
	家には全然入れない	2.8	2.7	2.8	2.5	3.3
	そ の 他	0.2	—	0.4	—	0.4
	不 明	0.4	0.8	0.3	0.4	—
	不 明	—	—	—	—	—
男	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	家計	23.7	26.0	24.1	23.4	18.8
	小	18.9	21.5	18.6	19.3	13.9
	他へ送金せず、他からの援助なしで自活している	2.9	3.4	2.5	3.1	2.7
	家に送金している	0.8	0.1	1.7	0.5	0.9
	家から仕送りを受けている	0.9	1.0	1.2	0.2	0.7
	そ の 他	0.2	—	0.1	0.2	0.7
	不 明	—	—	—	—	—
	不 明	—	—	—	—	—
	不 明	—	—	—	—	—
子	合 計	75.9	73.4	75.7	76.1	80.7
	小	25.1	24.9	23.0	24.6	29.4
	給料は全部家に入れる	31.8	33.7	32.6	27.7	31.2
	小づかい以外は全部家に入れる	11.8	9.7	12.7	14.8	12.1
	自分の食費くらい家に入れる	2.8	1.8	2.9	3.6	3.6
	時々家に入れる	3.4	2.2	3.4	4.8	4.0
	家には全々入れない	0.7	1.0	0.7	0.5	0.4
	そ の 他	0.2	—	0.4	0.2	—
	不 明	0.4	0.6	0.1	0.5	0.4
	不 明	—	—	—	—	—

資料：様式B

第10表 産業別、規模別、給料の用途別、女子事務職員の構成比

		規 模 別					製 造 業	金 融 業
		規 模 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	製 造 業	金 融 業
給 与 手 取 額		11,621円	12,290円	11,614円	11,210円	10,883円	10,882円	13,525円
家 族 と は な れ て 生 活	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	45.6	46.5	47.2	40.0	46.8	47.2	41.5
	他へ送金せず、他からの援助なしで自活している	47.2	47.6	45.9	45.8	49.5	45.5	51.6
	家に送金している	3.7	3.0	3.5	3.4	5.4	4.2	2.5
	家から仕送りを受けている	9.5	10.5	9.8	10.5	6.7	8.6	11.9
	2,000円未満	11.5	12.4	10.9	11.3	11.1	10.7	13.6
	2,000円以上 3,000円未満	5.4	5.2	4.8	4.3	7.8	5.1	6.4
	3,000円以上 4,000円未満	7.6	6.3	8.4	8.6	7.6	7.4	9.0
	4,000円以上 5,000円未満	4.7	5.0	3.2	4.5	6.5	4.9	4.1
	5,000円以上 7,000円未満	4.8	5.2	5.4	3.2	4.4	4.6	5.0
衣 服	7,000円以上 10,000円未満	7.2	5.9	6.9	14.1	3.6	7.3	7.0
	10,000円以上	41.0	40.6	40.2	39.3	44.6	44.2	34.6
	不 均 均	4,768円	4,988円	4,670円	4,411円	4,850円	4,809円	4,675円
	給与額のなかに占める割合	41.0	40.6	40.2	39.3	44.6	44.2	34.6
教 養 ・ 娯 楽 ・ 交 際 費	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	13.5	12.2	12.4	13.7	17.0	14.4	14.1
	500円未満	0.6	0.6	1.0	0.2	0.2	0.7	0.2
	500円以上 1,000円未満	4.0	2.1	4.8	3.6	6.5	4.7	2.2
	1,000円以上 2,000円未満	23.3	22.5	20.6	25.9	26.2	25.3	18.0
	2,000円以上 3,000円未満	27.0	30.4	28.8	22.1	23.1	26.6	28.1
	3,000円以上 4,000円未満	14.9	15.4	14.8	12.2	16.8	13.3	19.2
	4,000円以上 5,000円未満	4.8	5.3	5.1	4.1	4.0	4.2	6.4
	5,000円以上	4.7	5.5	5.7	4.1	2.5	3.4	7.9
	不 均 均	7.2	5.9	6.9	14.1	3.6	7.3	7.0
化 粧 品 代	給与額のなかに占める割合	1,977円	2,076円	2,003円	1,969円	1,788円	1,823円	2,376円
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	8.1	5.3	8.2	7.3	13.0	9.0	5.6
	500円未満	2.6	2.3	2.4	1.9	3.8	3.5	0.8
	500円以上 1,000円未満	10.8	10.6	9.5	10.9	13.2	13.3	4.4
	1,000円以上 2,000円未満	29.8	27.3	29.8	28.7	35.8	32.3	23.3
	2,000円以上 3,000円未満	23.1	25.4	25.7	19.3	18.7	21.0	28.5
	3,000円以上 4,000円未満	11.5	14.1	11.4	10.5	8.4	8.9	18.4
	4,000円以上 5,000円未満	3.2	4.4	2.6	3.2	2.1	2.3	5.6
	5,000円以上	3.7	4.6	3.9	4.1	1.3	2.3	7.1
貯 金	不 均 均	7.2	5.9	6.9	14.1	3.6	7.3	7.0
	給与額のなかに占める割合	1,770円	1,962円	1,766円	1,876円	1,415円	1,557円	2,041円
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	23.7	24.5	22.2	24.2	24.1	23.7	23.7
	500円未満	12.5	13.2	12.5	9.2	13.4	13.7	18.0
	500円以上 1,000円未満	28.0	28.9	28.1	26.1	27.9	28.1	27.7
	1,000円以上 2,000円未満	25.8	24.7	26.0	23.6	29.1	28.8	30.7
	2,000円以上 3,000円未満	2.8	2.4	4.0	2.6	1.9	3.1	2.0
	3,000円以上 4,000円未満	0.2	0.2	0.3	0.2	—	0.3	—
	4,000円以上 5,000円未満	7.2	5.9	6.9	14.1	3.6	7.3	7.0
金	5,000円以上	570円	555円	604円	561円	569円	565円	696円
	不 均 均	4.9	4.5	5.2	5.0	5.2	5.2	4.4
	給与額のなかに占める割合	4.9	4.5	5.2	5.0	5.2	5.2	4.4
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	15.8	15.2	15.8	16.3	16.4	17.0	12.7
	500円未満	0.8	0.5	0.9	0.2	1.7	1.1	—
	500円以上 1,000円未満	2.3	1.5	2.4	1.5	4.2	2.7	1.2
	1,000円以上 2,000円未満	13.5	9.8	13.1	17.3	17.0	15.2	9.0
	2,000円以上 3,000円未満	19.0	19.7	18.3	17.8	19.9	19.9	16.8
	3,000円以上 4,000円未満	17.0	20.0	17.1	13.7	14.7	15.5	20.9
	4,000円以上 5,000円未満	7.0	7.8	6.9	6.6	6.9	6.6	7.9
貯 金	5,000円以上	17.4	19.6	18.5	13.5	15.5	14.6	24.6
	不 均 均	7.2	5.9	6.9	14.1	3.6	7.3	7.0
	給与額のなかに占める割合	2,665円	2,817円	2,743円	2,375円	2,532円	2,481円	3,216円
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	15.8	15.2	15.8	16.3	16.4	17.0	12.7
	500円未満	0.8	0.5	0.9	0.2	1.7	1.1	—
	500円以上 1,000円未満	2.3	1.5	2.4	1.5	4.2	2.7	1.2
	1,000円以上 2,000円未満	13.5	9.8	13.1	17.3	17.0	15.2	9.0
	2,000円以上 3,000円未満	19.0	19.7	18.3	17.8	19.9	19.9	16.8
	3,000円以上 4,000円未満	17.0	20.0	17.1	13.7	14.7	15.5	20.9
	4,000円以上 5,000円未満	7.0	7.8	6.9	6.6	6.9	6.6	7.9
貯 金	5,000円以上	17.4	19.6	18.5	13.5	15.5	14.6	24.6
	不 均 均	7.2	5.9	6.9	14.1	3.6	7.3	7.0
	給与額のなかに占める割合	2,665円	2,817円	2,743円	2,375円	2,532円	2,481円	3,216円
	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	小	15.8	15.2	15.8	16.3	16.4	17.0	12.7
	500円未満	0.8	0.5	0.9	0.2	1.7	1.1	—
	500円以上 1,000円未満	2.3	1.5	2.4	1.5	4.2	2.7	1.2
	1,000円以上 2,000円未満	13.5	9.8	13.1	17.3	17.0	15.2	9.0
	2,000円以上 3,000円未満	19.0	19.7	18.3	17.8	19.9	19.9	16.8
	3,000円以上 4,000円未満	17.0	20.0	17.1	13.7	14.7	15.5	20.9
	4,000円以上 5,000円未満	7.0	7.8	6.9	6.6	6.9	6.6	7.9

資料：様式B

注1) 「平均家に入れる額」は「家に入れる」もののみの平均額であって、「家に入れない」ものは含まれない。したがって、本文第74表の金額と異なる。

昭和38年1月25日 印刷

昭和36年2月1日 発行

女子事務職員

—実態調査報告—

—昭和36年—

編集兼
発行人

東京都千代田区大手町1の7

労働省婦人少年局

東京都板橋区板橋町2の171

印刷人

信陽堂印刷株式会社