

婦人労働調査資料第42号

精密機械器具製造業の女子労働者

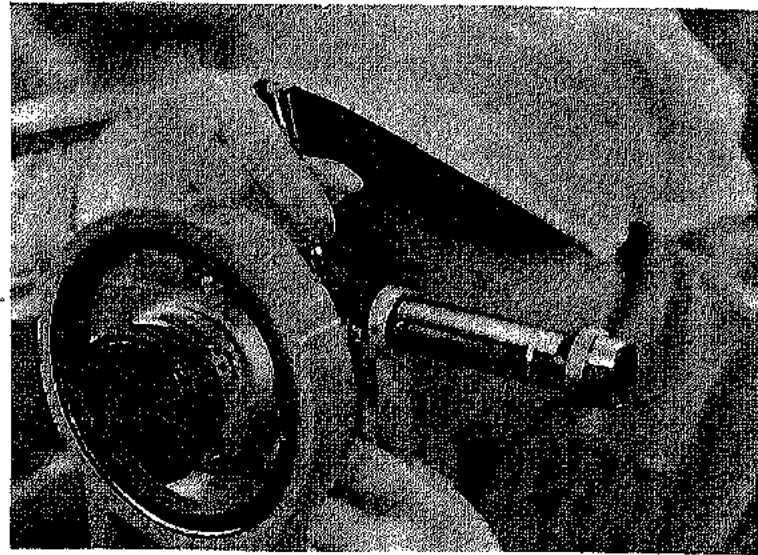
—実態調査報告—

1962年6月

労働省婦人少年局



時 計 の 組 立



カメラ組立ファインダーの精度測定



多軸ボール盤に女子カメラボデーの加工
よる

は し が き

婦人少年局では、毎年女子労働者がおおぜい働いている産業または職業における女子労働の実態調査をおこない、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、今回は精密機器製造業で働いている女子労働者の労働の実態を調査いたしました。

精密機器製造業の女子労働者を調査の対象にえらんだのは、ふるくから女子の職場であった繊維産業に比べると、女子労働者数もずっと少なかった金属機械産業、そのなかでもとりわけ機械産業で、昭和30年ごろから、かつてなく女子労働者が増えはじめたことをきっかけとしています。

精密機器製造業は、金属機械産業の一部門にすぎませんが、女子の増加傾向がめだっている点では、電気機器やその他の機械製造業とよく似ています。これらの金属機械産業で女子労働者が異常な増加を示したのは、生産規模の拡大を背景とする機械化、合理化をつうじて、「女子に向いている」といわれている細かい、単純な作業がこの分野でも急激に増加しつつあるためです。したがって、精密機器製造業の女子労働者を調査することによって、金属機械産業で最近いちじるしく増加してきた女子労働者が、どのような問題に直面しているかを明らかにするための手がかりを得たいと考えたわけです。もっとも今回の調査では、調査技術上の制約もあって、対象を女子労働者がとくに大幅に増加している100人以上の事業所と、そこで働いている女子生産労働者に限りました。

精密機器製造業の事業所で働いている女子生産労働者の大部分は、中学あるいは高校を卒業して何年にもならない若年層です。この人たちは、戦時中を例外とすればこれまで女子があまり働いていなかった機械工作関係の職場、時計その他の精密機器の非常に細かい組立や検査の職場、あるいはレンズみがきの職場などで働いています。これらの職場には、長いあいだ女子の代表的な職場であった繊維産業の職場とは、大分趣きのちがう点もあります。

これらの精密機器製造業や電気機器製造業などの金属機械産業は、中学を卒業して何か職につこうと考えている女子にとっては、いまや繊維産業に代る新しい就職先になりつつあります。いまから10年前には、中学を卒業して製造業部門に就職した女子の9割が金属機械産業で働いたにすぎませんが、37年にはその割合は23%になり、逆に繊維産業就職者の割合は同じ期間に48%から40%に低下しています。そればかりか、まだ局所的な現象ではありますが、最近では高校卒業生もこの分野の生産活動に参加しはじめています。

今回の調査は、これらの新しい産業分野における女子労働の実情を明らかにするという点では、まだ十分とはいえませんが、これから新しく就職しようとしている方、現に働いている方、労働管理を担当されている方、婦人の職業指導にあずさわっている方、あるいはひろく一般にこれらの問題に関心をもたれている方々に、何らかの資料を提供することができればあわれです。

なお、調査にあたって、いろいろお力添えをいただきました労使の御機嫌に、あつくお礼を申上げる次第です。

昭和38年12月

労働省婦人少年局

精密機械器具製造業の女子労働者

—実態調査報告—

目 次

は 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	2
II 調査結果の概要	3
1. 金属機械産業の発展と女子労働者	3
2. 精密機器製造業における事業所と労働者の概要	7
3. 精密機器製造業における女子労働者の一般的な性格	10
(1) 職 種	10
(2) 年令と勤続年数	14
(3) 配偶関係と出身	16
(4) 学 歴	18
(5) 就職の動機、就職経路、前歴	18
(6) 現在の勤めをつづける意志の有無	21
4. 雇用面からみた精密機器製造業の女子労働者	22
(1) 雇用量の変動とその要因	22
(2) 入離職状況とその変化	23
(3) 女子労働者の過不足状況	24
(4) 女子労働者の雇用見とおし	25
(5) 女子労働者管理の現状	26
イ 採 用	26
ロ 教 育 訓 練	27
ハ 配置と配置転換	27
ニ 昇 進	28
ホ 定 年	29
5. 精密機器製造業女子労働者の労働条件	30
(1) 労働時間等	30
イ 労働時間	30

ロ 休憩時間等	31
ハ 交替制度	32
(2) 賃金	32
(3) 賃金管理面の問題点	35
6. 精密機器製造業女子労働者の労働環境と安全衛生	37
(1) 労働環境	37
イ 作業環境	37
ロ 職場施設	39
(2) 安全衛生	39
イ 就職後の身体の異常の有無とその種類	39
ロ 労働災害	41
ハ 生理休暇の請求状況	41
ニ 医療施設	42
7. 補遺—事業所側の女子労働者に対する意見と要望、女子労働者の職場についての意見と要望、および調査担当者の事業所と女子労働者についての観察	43
(1) 事業所側の女子労働者に対する意見と要望	43
(2) 女子労働者の職場についての意見と要望	44
(3) 調査担当者の事業所と女子労働者についての観察	49

付録 調査票の調査項目

統計表目次

第1表 金属機械産業労働者数の推移	3
第2表 製造業労働者中に占める金属機械産業労働者の割合	4
第3表 業種別にみた金属機械産業女子労働者数の推移	4
第4表 金属機械関係職業従事者の推移	4
第5表 規模別にみた金属機械産業従業者の増加状況	5
第6表 企業規模別、性別、昭和29～36年に増加した金属機械産業労働者の構成比	5
第7表 企業規模別、年令別、金属機械産業女子労働者の構成比(昭和29年、36年)	5
第8表 欧米諸国における女子労働者の産業別構成の推移	6
第9表 企業規模別、業種別、精密機器生産労働者中に占める女子の割合	7
第10表 企業規模別にみた精密機器女子生産労働者の業種別構成比	7
第11表 業種別にみた精密機器女子生産労働者の規模別構成比	8
第12表 精密機器製造業の事業所および女子生産労働者の地域別分布状況	8
第13表 特定業種別にみた精密機器事業所の地域別分布状況	8
第14表 主要業種別、事業所の開設時期別事業所の構成比	8
第15表 企業規模別、主要業種別、昭和30年以降に開設された事業所、制定された就業規則のある事業所、労働組合の結成された事業所の割合	9
第16表 企業規模別、主要業種別就業規則、労働組合、労働協約のある事業所の構成比	9
第17表 企業規模別、主要業種別、調査時までの3年間に作業停止争議のおこなわれた事業所の割合	9
第18表 特定職種における労働者中に占める女子の割合の推移	10
第19表 企業規模別にみた女子労働者の年令と勤続年数(精密機器・機械)	14
第20表 年令階級別にみた精密機器女子生産労働者の構成比	15
第21表 地域別にみた女子生産労働者の勤続年数別構成比(光学機器・レンズ・時計・同部品品)	15
第22表 特定地域別にみた精密機器女子生産労働者の配偶関係および子供の有無別構成比	16
第23表 家計への寄与の程度別女子労働者の構成比	17
第24表 家計の主な支持者の職種別女子労働者の構成比	17
第25表 理由地および出身地別女子生産労働者の構成比	18
第26表 特定地域別、企業規模別、前歴状況別精密機器女子生産労働者の構成比	19
第27表 特定地域別、転職前の所属産業別、精密機器女子生産労働者の構成比	20
第28表 企業規模別、特定地域別、現在の会社と前回の会社の規模の大小別精密機器女子生産労働者の構成比	20
第29表 企業規模別、特定地域別、転職回数別精密機器女子生産労働者の構成比	20
第30表 企業規模別性別労働力動向(昭和36年)	28

第31表	女子生産労働者の労働異動率の推移（規模300人以上）	24
第32表	女子就職者中に占める新規学卒および女子中途採用者中に占める臨時工の割合の推移（規模300人以上）	24
第33表	女子新規学卒就職者中に占める高卒者の割合の推移（規模300人以上）	24
第34表	臨時工の本工登用状況の推移（規模300人以上）	24
第35表	企業規模別、主要業種別、性別各種訓練制度のある事業所の割合	27
第36表	性別、採用後の配置の仕方別事業所の構成比	28
第37表	性別、配置転換の有無および理由別事業所の構成比	28
第38表	昇進の方法別事業所の構成比	28
第39表	企業規模別、主要業種別、女子役付の有無別事業所の構成比	29
第40表	企業規模別、定年年令別女子生産労働者の構成比	30
第41表	精密機器製造業女子生産労働者の労働日数と労働時間	31
第42表	業種別、企業規模別、休憩時間の有無別事業所の構成比	31
第43表	企業規模別、主要業種別、便所に行く時間の種類別事業所の構成比	32
第44表	企業規模別、主要業種別所定外労働時間、定期給与、特別給与の男女格差	32
第45表	企業規模別、主要業種別、女子所定外労働時間、定期給与、特別給与の規模別格差	33
第46表	定期給与、学卒初任給の男女別格差の推移	33
第47表	企業規模別学卒初任給	34
第48表	女子中卒初任給の地域格差	34
第49表	企業規模別、特定地域別、主要業種別女子生産労働者の手取り賃金	34
第50表	企業規模別、精密機器女子労働者の年令、勤続年数および定期給与額	35
第51表	年令別、性別生産労働者の給与構成	35
第52表	企業規模別、性別、勤続年数および年令階級別精密機器労働者の定期給与格差	36
第53表	企業規模別、勤続年数および年令階級別精密機器労働者の男女賃金格差	36
第54表	製造業中分類別、女子労働者の平均勤続年数、定期給与額、および男子に対する女子の賃金格差	36
第55表	調査担当者の観察による精密機器女子労働者の作業環境	38
第56表	企業規模別、時計・同部分品製造業女子生産労働者中に占める眼の障害を訴えたものの割合	40
第57表	女子労働者の就職後の身体の異常状況	40
第58表	業種別、就職後の長期欠勤の有無、種類、および期間別女子生産労働者の構成比	41
第59表	企業規模別、本工・臨時工別、生理のための休業の有無別女子生産労働者の構成比	41
第60表	年令階級別、就職後の生理状況別女子生産労働者の構成比	42
第61表	企業規模別、医務室等の有無別および応急措置の内容別事業所の構成比	42
第62表	事業所側の女子労働者に対する意見と要望	44

第63表	女子労働者の職種に対する意見と要望	46
第64表	調査担当者の事業所および女子労働者についての観察	50

図 表 目 次

第1図	性別にみた労働者数の推移（全産業雇用者）	3
第2図	金属機械産業における女子労働者の年令構成（日本・英国）	5
第3図	金属機械関係製造業における女子労働者中に占める有夫者の割合	6
第4図	女子生産労働者の職種別構成	10
第5図	本工・臨時工別、年令階級別女子生産労働者の構成	16
第6図	家計の主な支持者別女子生産労働者の構成	17
第7図	就職の動機別女子生産労働者の構成	18
第8図	就職経路別女子生産労働者の構成	19
第9図	現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成	21
第10図	昭和33年以降の女子生産労働者の増減状況別事業所の構成	22
第11図	職種別、作業姿勢別女子生産労働者の構成	39

付 表 目 次

第1表	企業規模別精密機器製造業の事業所数、種類別労働者数	53
第2表	企業規模別主要業種別、職種別女子生産労働者の構成比	53
第3表	主要業種および特定地域別女子生産労働者の平均年令	54
第4表	年令階級別にみた女子生産労働者中臨時工の占める割合	54
第5表	特定業種別、企業規模別、年令階級別女子生産労働者の構成比	55
第6表	特定業種別、企業規模別、勤続年数階級別女子生産労働者の構成比	55
第7表	企業規模別、家族と同居・別居別、家計への安否状況別女子生産労働者の構成比	56
第8表	家計の主な支持者とその職業の種類別女子生産労働者の構成比	57
第9表	特定地域別、企業規模別、家計の主な支持者の種類別女子生産労働者の構成比	57
第10表	企業規模別、特定地域別、家計の主な支持者の職業別女子生産労働者の構成比	58
第11表	特定地域別、企業規模別、通勤寄宿舎別女子生産労働者の構成比	58
第12表	特定地域別、主要業種別、企業規模別、学歴別女子生産労働者の構成比	59
第13表	特定地域別、企業規模別、通学状況別女子生産労働者の構成比	59
第14表	特定地域別、企業規模別、就職の動機別女子生産労働者の構成比	60
第15表	特定地域別、企業規模別、事業所の選択理由別女子生産労働者の構成比	60
第16表	特定地域別、企業規模別、就職経路別女子生産労働者の構成比	60
第17表	企業規模別、現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成比	61
第18表	勤続年数別、現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成比	61

第19表 特定地域別、配偶関係別、現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成比	61
第20表 企業規模別、主要業種別、33年以降の女子生産労働者の増減状況別事業所の構成比	62
第21表 生産労働者中に占める女子の比率の増減状況とその理由別事業所の構成比	62
第22表 企業規模別、主要業種別、女子をつかってうまくいっていることの有無とその理由別事業所の構成比	63
第23表 企業規模別、主要業種別、女子をつかって困っていることの有無とその理由別事業所の構成比	63
第24表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者数の減少あるいは停滞した理由別事業所の構成比	63
第25表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の過不足状況別事業所の構成比	64
第26表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の雇用見とおしとその理由別事業所の構成比	64
第27表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の採用時の年齢制限状況別事業所の構成比	64
第28表 企業規模別、主要業種別、交替制度、定期昇給制度、定年制度、退職金制度の性別適用状況別事業所の構成比	65
第29表 結婚による退職規定の有無別事業所の構成比	65
第30表 企業規模別、特定業種別、生産労働者1人当り所定外労働時間数、定期給与額および特別給与額	66
第31表 企業規模別、主要業種別、特定地域別、実労働時間数別女子生産労働者の構成比および平均実労働時間数	66
第32表 企業規模別、主要業種別労働者1人当り月間所定外労働時間数の推移	67
第33表 企業規模別、主要業種別、1日あたり事業所の所定労働時間数の推移	67
第34表 企業規模別、主要業種別、休憩時間の種類および休憩時間数別事業所の構成比	67
第35表 企業規模別、主要業種別労働者1人当り定期給与額の推移	68
第36表 企業規模別、主要業種別労働者1人当り年間特別給与額の推移	68
第37表 企業規模別、主要業種別学卒初任給の推移	68
第38表 主要業種別、企業規模別、作業姿勢別女子生産労働者の構成比	69
第39表 主要業種別、職種別、作業姿勢別女子生産労働者の構成比	69
第40表 企業規模別、主要業種別、女子専用施設の有無別事業所の構成比	70
第41表 企業規模別、主要業種別、就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比	71
第42表 職種別、就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比	71
第43表 勤続年数別、就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比	72
第44表 時計・同部分品製造業における企業規模別、職種別、勤続年数別就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比	72

第45表 主要業種別労働災害の有無、種類、休業日数別女子生産労働者の構成比	73
第46表 企業規模別、本工・臨時工別、生理のための休業の有無、理由、日数別女子生産労働者の構成比	73
第47表 企業規模別、特定地域別、労働組合の有無、加入状況別女子生産労働者の構成比	74
第48表 企業規模別、労働組合の会合への出席状況別および役員経験の有無別女子生産労働者の構成比	74
第49表 勤続年数別、労働組合の会合への出席状況別女子生産労働者の構成比	74

I 調 査 の 概 要

1. 調 査 の 目 的

ここ数年来、経済成長を背景とする生産規模の拡大にともない、金属機械関係の職場で働く女子労働者が急激に増加する傾向にあるのみならず、これまで男子のつくっていた製品を女子が代ってつくるようになった例も数多くあらわれている。そこで、これらの新しい職場で働く女子労働者をめぐって、どのような問題が提起されつつあるかを明らかにする手がかりを得るため、本調査では金属機械産業の一環である精密機械器具製造業（計量器、測定器、測量機械、医療機械、理化学機械、光学機械、時計製造業）に働く女子生産労働者の労働の実態を、雇用、労働条件、職場環境等について明らかにし、婦人労働行政のための基礎資料を得るとともに、婦人の労働保護、労務管理、職業指導等にたずさわる者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、全国の労働者数100人以上の精密機械器具製造業の事業所とそこで働く女子生産労働者とした。なお、事業所選定にあたって利用した事業所名簿は、労働省の昭和37年度の「メリット」制適用事業場名簿を、調査の目的にあわせて調整したものである。

3. 調 査 の 方 法

調査票は、「事業所調査票」と「個人別調査票」の二種類をもちいた。調査の方法は、それぞれ下記の割合で事業所および女子生産労働者を無作為に抽出して対象を選定し、調査対象事業所の所在する各都府県婦人少年室職員が調査を行なった（事業所調査は他計式、個人別調査は自計式）。

イ 抽出率

事業所調査

規模300人以上	1
100～299人 東 京	1/5
100～299人 東京以外	1

個人別調査

前記抽出事業所で働く女子生産労働者のうちから、賃金台帳に記載されている順に21/20を抽出して調査対象とした。

ロ 調査対象事業所数および調査対象女子生産労働者数

調査対象事業所数

業 種	規 模 計	300 人 以 上				100～299人
		小 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	
合 計	194	116	52	37	27	78
光 学 機 器・レ ン ズ	58	34	17	12	5	24
時 計・同 部 分 品	49	26	11	12	5	21
計 量 器、測 定 器、試 験 機	71	47	21	13	13	24
測 量 機 械	4	3	1	—	2	1
そ の 他	12	4	2	—	2	8

調査対象女子生産労働者数

業 種	規 模 計	300 人 以 上				100～299人
		小 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	
合 計	3,582	3,110	2,027	808	275	472
光 学 機 器・レ ン ズ	1,268	1,126	793	252	81	142
時 計・同 部 分 品	1,610	1,424	869	435	120	186
計 量 器、測 定 器、試 験 機	589	486	320	106	60	103
測 量 機 械	19	17	7	—	10	2
そ の 他	26	57	38	15	4	39

4. 調 査 の 時 期

昭和37年6月。ただし「事業所調査」における賃金および労働時間については4月分とし、「個人別調査」では、調査を実施した月の前月の賃金および労働時間について回答を求めた。

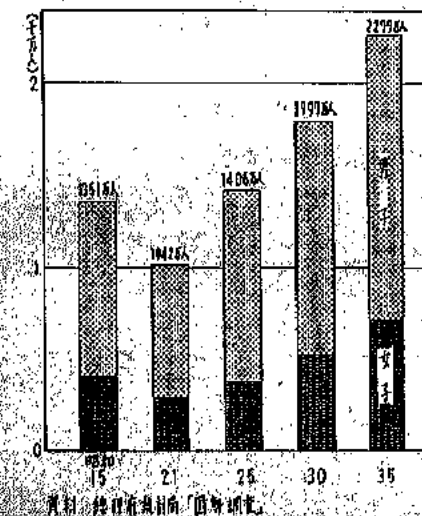
II 調 査 結 果 の 概 要

—精密機械器具製造業における女子労働者の実態—

1. 金属機械産業の発展と女子労働者

精密機器製造業で働く女子労働者の実態を調査結果にそくして検討する前に、精密機器製造業を含む金属機械産業の発展過程で、女子労働者の動きにどのような変化があらわれたかについて、簡単にふれておこう。

第1図 性別にみた労働者数の推移
(全産業雇用者)



資料：厚生省統計局「国勢調査」

30年ごろを転機とした産業の飛躍的な発展にともない、国全体の労働者数がいかに増加したのは第1図のとおりである。この労働者数のかかってない増加は、いわゆる技術革新を軸とした金属機械産業の急速な拡大をつうじてもたらされた。通産省の「工業統計表」によれば、4人以上の規模の事業所で働く金属機械産業の従業者数は、昭和30年には25年の1.3倍、35年には30年の2.4倍になるとともに、製造業従業者中に占める金属機械産業従業者の割合も、25年、30年の93%から、35年には40%にまで高まっている(第1表、第2表)。35年以降は30人以上の規模の事業所の状況しかわからないが、30年の金属機械産業の

第1表 金属機械産業労働者数の推移

年	従 業 者		勞 務 者		従業者 b/a	労働者 b'/a'
	男女計a	女子b	男女計a'	女子b'		
A 昭和25	1,266	160	1,018	115	12.8	11.3
B 30	1,611	238	1,249	171	14.8	13.6
C 35	3,045	637	2,421	489	20.9	20.2
D 35	2,476	—	—	—	—	—
E 35	2,891	—	—	—	—	—
B/A (倍)	1.3	1.5	1.2	1.5	—	—
C/B (倍)	2.4	4.1	1.9	2.9	—	—
D/C (倍)	1.3	—	—	—	—	—

資料：通産省「工業統計表」

- 注 1) A、B、Cは従業者4人以上の事業所を対象とする。
2) D、Eは従業者80人以上の事業所を対象とする。
3) 金属機械産業には、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、機械、輸送用機器、電気機器、精密機器等の製造業が含まれている。
4) 従業者1950は、自営業主、家族従業者、常用労働者が含まれている。
5) 労働者15は、常用労働者からパートを除いたものである。

従業者数は、35年の14%増となり、製造業従業者中に占めるその比率も35年の47%から36年には48%となった。

このように金属機械産業の労働者数が急激な増加を示しているなかで、女子の増加率は男子の増加率をはるかに上回っている(第1表)。その結果、25年には12%にすぎなかった金属機械産業従業者中に占める女子の割合は、35年には21%にまでなった。労働者だけについてみても、この割合は25年の11%から35年には20%に達している。

金属機械産業のなかで、今回の調査の対象になった精密機器製造業では、女子生産労働者の増加率が、電気機器、輸送用機器、機械等の製造業について高いのは第3表のとおりである。

第3表 業種別にみた金属機械産業女子労働者数の推移

産 業	昭和25年 A	30 B	35 C	B/A	C/B
合 計	115,333	168,418	480,531	1.5	2.9
鉄 鋼		12,470	21,893		1.8
非鉄金属	19,565	10,889	20,601	1.2	1.9
金属製品	17,704	35,946	75,082	2.0	2.1
機 械	19,073	25,016	64,328	1.3	2.6
電気機器	34,508	50,902	221,169	1.5	4.3
輸送用機器	14,115	16,802	43,924	1.2	3.1
精密機器	10,378	16,393	41,534	1.6	2.5

資料 第1表と同じ

注 精密機器製造業には、計量器、測定器、商産機械、医療機械、理化学機械、光学機械、時計等の製造業がふくまれている

これらは、金属機械産業を中心としてみた女子労働者の動きであるが、「国勢調査」によって金属機械関係の職業にたずさわる女子就業者の動きをみても、25年の6万人が、35年には38万人となり、就業者中に占める女子の比率も、5%が19%に高まっている(第4表)。

第4表 金属機械関係職業従事者の推移

年	総 数 a	aのうち技能工、生産工程従事者および単純労働者 b	bのうち金属機械関係職業従事者
男 昭和 25 年 A	35,626	7,943	1,304
女 30 B	39,261	9,451	1,825
計 35 C	49,691	12,485	2,987
女 25 D	13,755	1,927	63
子 30 E	15,368	2,452	144
35 F	17,081	3,413	383
D/A(%)		5.4	0.5
E/B(%)		16.1	7.9
F/C(%)		27.6	13.0

資料 総理府統計局「国勢調査」

注1) 就業者数

2) 金属機械関係職業には、「金属加工および機械組立・修理従事者」、「電気機器組立・修理従事者」、「計器・光学機械組立・修理従事者」、「金属材料製造従事者」、「輸送機械組立・修理従事者」がふくまれている

第2表 製造業労働者中に占める金属機械産業労働者の割合(製造業計=100)

年	従 業 者		労 務 者	
	男女計	女 子	男女計	女 子
A 昭和25年	32.8	12.7	32.7	10.6
B 30	32.5	14.4	31.9	12.0
C 35	40.1	24.0	39.7	21.7
D 35	46.7	-	-	-
E 36	48.1	-	-	-

資料および注第1表参照

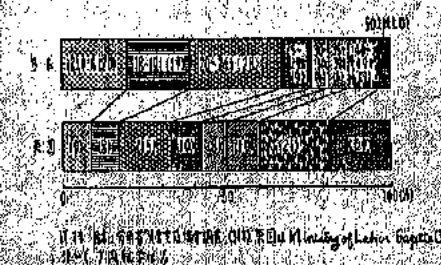
以上のように、金属機械産業ではここ数年来労働者数がいちじるしい増加を示してきているが、30年ごろを境にして、労働者の増加の仕方にそれまでとはややちがった変化があらわれはじめた。それは、どちらかといえば大きな企業で労働者数が増える傾向がつよまってきたことである。第5表は、

「工業統計表」によって25年から30年にかけての5年間と、30年から35年にかけての5年間の金属機械産業における従業者の増加状況を規模別に示したものであるが、最近の5年間に増加した従業者の7割近く(25~30年には47%)は、100人以上の事業所における増加である。しかも、労働省の「個人別賃金調査」と「賃金実態総合調査」によって、企業規模10人以上の金属機械産業事業所で29年から36年にかけて増加した労働者の規模別分布を性別にみると、大、中企業への集中の度合は、男子よりもむしろ女子の場合の方が一そうつよいことがわかる(第6表)。このような現象が生じているのは、大、中企業を中心とした機械化、合理化によって急速に拡大した単純労働分野に、女子労働者が大きく進出したためである。

以上のように大、中企業を中心に女子労働者が増加する傾向にある金属機械産業では、女子労働者の大半が若年層で占められている。前述の「賃金実態総合調査」によれば、10人以上の金属機械産業の事業所では、女子労働者の7割近くが25才未満である(第2図)。大企業ほど若年層の割合が高いのは第7表のとおりであるが、この表からもわかるように、若年層の大企業への集中傾向は最近ますます高まりつつある。その反面、中小企業では労働力不足を反映して女子労働者の高年齢化傾向が見のがせない。

以上のような年齢の動きと関連して、婦人少年局の「女子保護の概況」によれば、金属機械産業

第2図 金属機械産業における女子労働者の年齢構成(日本・英国)



第5表 規模別にみた金属機械産業従業者の増加状況

事業所規模	昭和25~30年	30~35年
規 模 計	338(100.0)	1,442(100.0)
4~29 人	88(26.0)	189(12.5)
30~99 人	90(26.6)	312(21.6)
100 人以上	160(47.3)	947(65.7)

資料 第1表と同じ

第6表 企業規模別、性別昭和29年~36年に増加した金属機械産業労働者の構成比

企業規模	女 子	男 子
規 模 計	100.0	100.0
1,000 人以上	34.8	33.2
500~999 人	10.2	7.2
100~499 人	26.1	24.1
30~99 人	18.8	21.6
10~29 人	10.1	13.9

資料 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金実態総合調査」36年

第7表 企業規模別、年齢別、金属機械産業女子労働者の構成比(29年、36年)

年 令	29 年	36 年
100人以上	100.0	100.0
10~29人	100.0	100.0
15才未満	19.5	23.4
18~19才	17.3	18.8
20~24才	22.4	23.2
25~29才	10.9	10.1
30~34才	5.7	5.8
35~39才	6.1	8.8
40~44才	9.0	14.0
45~49才	3.0	4.2
50~54才	0.2	0.5
55~59才	0.2	0.1
60才以上	0.2	0.1

資料 労働省「個人別賃金調査」

「賃金実態総合調査」

でも女子労働者のなかで有夫者の割合が年々高まる傾向にある（第3図）。

以上のように、金属機械産業で働く女子労働者数は、ここ数年の間に急激に増加してきているが、同じような傾向が欧米諸国の場合にも認められる。しかし、第8表のように、わが国の場合には金属機械産業における女子労働者数の増加テンポが諸外国に比べていちじるしく高いにもかかわらず、女子工業労働者中に占める金属機械産業労働者の比率は、米国や英国に比べるとまだかなり低い。また、金属機械産業で働く女子労働者の年齢もたまたま資料が得られた英国に比べると非常

第8表 欧米諸国における女子労働者の産業別構成の推移 (%)

産 業	日 本		米 国		英 国	
	1950	1960	1950	1962	1952	1962
製 造 業	100	100	100	100	100	100
金 属 機 械	14	28	29	28	32	34
織 維	40	31	14	9	19	15
そ の 他	46	46	65	63	49	51

資料 日本は「国勢調査」、米国は労働省婦人局資料、英国は「Ministry of Labour Gazette」

注 日本、英国は雇用者、米国は就業者を対象としている

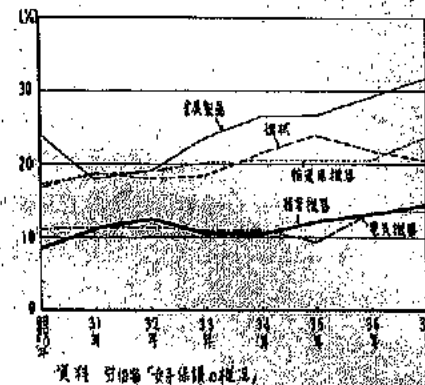
に低い（第2図）。

以上、金属機械産業全体の女子労働者の最近の動きを概観したが、つぎに、金属機械産業における一つの典型ともみられる精密機器製造業の女子労働者の実態を、今回の調査の調査結果にそくして検討しよう。今回の調査では、調査技術上の問題もあって、調査対象を100人以上の規模の事業所とそこで働く女子生産労働者に限ったことは前にも述べたが、労働省の「賃金実態総合調査」によれば、66年の4月、精密機器製造業の100人以上の規模の事業所の女子生産労働者数は、10人以上の規模の事業所の女子生産労働者数の約7割にあっている。

なお、本章以下の叙述の順序は、2.精密機器製造業における事業所と労働者の概況、3.精密機器製造業における女子労働者の一般的な性格、4.雇用面からみた精密機器製造業の女子労働者、5.精密機器製造業女子労働者の労働条件、6.精密機器製造業女子労働者の労働環境と安全衛生、最後に7.補遺として事業所側と女子労働者側の意見や要望、および実際に事業所におもむいて調査にあたった調査担当者（各都府県の婦人少年室の職員）の事業所や労働者についての観察結果を要約してかかげる。

注 金属加工および機械組立・修理従事者（65年6万2千人）、電気機械器具組立・修理従事者（同1万2千人）、計器・光学機器器具組立・修理従事者（同3万1千人）、金属材料製造従事者（同1万6千人）、輸送機械組立・修理従事者（同1万2千人）

第3図 金属機械関係製造業における女子労働者中に占める有夫者の割合



資料 労働省「賃金実態調査」

2. 精密機器製造業における事業所と労働者の概況

今回の調査結果によれば、昭和37年6月現在で全国の100人以上の精密機器製造業（計量器、測定器、測量機械、医療機械、理化学機械、光学機械、時計等の製造業がふくまれている）の事業所数は238、労働者数は11万9千人であった（付表第1表）。このうち生産労働者数は、男女あわせて8万5千人、女子は3万7千人で、生産労働者中に占める女子の割合は44%である（第9表）。なお、女子生産労働者のほとんどが本工で、臨時工の割合は1割に満たない。

第9表 企業規模別、業種別、精密機器生産労働者中に占める女子の割合（生産労働者合計=100） (%)

企 業 規 模	合 計	光学機器・レンズ	時計・同部分品	そ の 他
規 模 計	43.9	46.6	63.7	24.3
小 計	44.6	48.0	64.4	23.6
300人以上	42.1	45.7	61.4	22.2
500~999人	52.0	49.4	59.4	28.9
300~499人	43.6	56.3	68.8	24.7
100~299人	40.6	41.6	59.5	27.8

資料 「事業所調査」

精密機器製造業で働く女子生産労働者の業種別分布をみると、8割までが時計・同部分品製造業（42%）と光学機器・レンズ製造業（写真機、望遠鏡、顕微鏡、双眼鏡等の製造業—39%）に集中している（第10表）。これらの時計・同部分品製造業（以下時計と略称する）および光学機器・レンズ製造業（以下光学機器と略称する）では、生産労働者中女子の占める割合も高く、前者は64%、後者は47%である（第9表）。このように比較的大企業が多い時計や光学機器に女子が集中しているため、規模別の労働者の分布をみると、女子の76%は500人以上の企業の労働者である（第11表）。

第10表 企業規模別ならびに精密機器女子生産労働者の業種別構成比 (%)

企 業 規 模	合 計	光学機器・レンズ	時計・同部分品	そ の 他
規 模 計	100.0	38.6	42.1	19.3
小 計	100.0	37.2	44.4	18.4
300人以上	100.0	36.8	43.0	19.2
500~999人	100.0	35.5	51.4	13.1
300~499人	100.0	31.9	49.7	18.4
100~299人	100.0	45.5	30.9	23.6

資料 「事業所調査」

精密機器製造業の事業所がもっとも集中している地域は、東京（40%）、長野（18%）、埼玉（8%）、愛知（6%）がこれにあり、女子生産労働者の分布も大体事業所の分布に準じている（第12表）。業種別をみると、時計の事業所は、東京、長野、埼玉、愛知の順で分布して続き、光学機器の事業所は、東京、長野が多い（同12表）。

第11表 業種別にみた精密機器女子生産労働者の規模別構成比

		(%)			
企 業 規 模	合 計	光学機器・ レンズ	時計・同部 分品	そ の 他	
規 模 計	100.0	100.0	100.0	100.0	
小 計	83.2	80.2	87.7	79.4	
1,000人以上	52.2	52.4	52.1	51.9	
500～999人	23.0	21.1	28.0	15.6	
300～499人	8.0	6.7	7.6	11.9	
100～299人	16.8	19.8	12.3	20.6	

資料「事業所調査」

第12表 精密機器製造業の事業所および
女子生産労働者の地域別分布状況
(%)

地 域	事 業 所	生産労働者	
		男 女 計	女 子
全 国	100.0	100.0	100.0
東 京	40.3	39.7	37.7
長 野	12.6	14.3	19.1
埼 玉	7.6	7.1	9.7
愛 知	5.9	6.8	6.6
神 奈 川	5.4	9.3	6.1
大 阪	4.2	2.8	2.7
其 他	3.8	4.5	3.8
そ の 他	20.2	15.5	14.3

資料「事業所調査」

第13表 特定業種別にみた精密機器事業
所の地域別分布状況
(%)

地 域	光学機器・ レンズ	時計・同部 分品
全 国	100.0	100.0
東 京	55.9	28.5
長 野	22.8	22.6
埼 玉	8.3	7.8
愛 知	5.0	7.8
神 奈 川	0.3	3.0
大 阪	4.5	0.3
其 他	2.6	3.4
そ の 他	0.6	26.6

資料「事業所調査」

労働者の組織化がすすんでいる（第16表）。

これらの精密機器製造業の労働組合の45%は何らかの上部団体に加盟しているが、上部団体の種類は直接的には全国金属がもっとも多く、そのほかには東京金属、大阪金属等の地域的連合体や全国一般

精密機器製造業の事業所の41%は、終戦時から30年までの間に、22%は30年以降37年までの間に、開設されている（第14表）。なお、30年以降に新設された事業所の多い地域は、長野（27%）、埼玉（14%）、東京（10%）、神奈川（10%）等である。

第14表 主要業種別、事業所の開設時期
別事業所の構成比

(%)			
年 代	産 業 計	光学機器・ レンズ	時計・同 部分品
合 計	100.0	100.0	100.5
明 治・大 正	10.9	6.1	5.2
昭和（終戦前）	26.1	22.0	22.6
昭和（終戦→30年）	41.2	52.4	34.0
昭和（30年以降）	21.8	19.5	37.7

資料「事業所調査」

これらの精密機器製造業の事業所では、ほとんどの事業所が就業規則を制定している（第16表）。とくに、30年以降就業規則が制定されたり、労働組合が結成されたりしている例は、どちらかといえば中小企業に多い（第15表）。

すでに労働組合が結成されている事業所は、全体の65%を占めているが、労働組合の結成状況や労働協約の締結状況は、他産業の場合と同様、企業規模によりかなり相違がある。また、業種別にみると、光学機器に比べて時計の方が、やや労働者の組織化がすすんでいる（第16表）。

これらの精密機器製造業の労働組合の45%は何らかの上部団体に加盟しているが、上部団体の種類は直接的には全国金属がもっとも多く、そのほかには東京金属、大阪金属等の地域的連合体や全国一般

第15表 企業規模別、主要業種別、昭和30年以降に開設された事業所、制定された就業規則のある事業所、労働組合の結成された事業所の割合（各規模あるいは各業種計=100）
(%)

規 模・業 種	事 業 所	就 業 規 則	労 働 組 合
規 模 計	21.8	27.8	25.2
1,000人以上	23.1	19.2	23.1
500～999人	29.7	21.6	18.9
300～499人	22.2	25.9	33.8
100～299人	18.9	33.6	26.3
光学機器・レンズ	19.5	32.8	19.5
時計・同部分品	37.7	34.0	24.5

資料「事業所調査」

第16表 企業規模別、主要業種別、就業規則、労働組合、労働協約のある事業所の構成比（各規模あるいは各業種計=100）
(%)

規 模・業 種	就 業 規 則	労 働 組 合	労 働 協 約
規 模 計	99.6	65.1	80.5
小 計	100.0	81.9	53.5
1,000人以上	100.0	92.9	73.1
500～999人	100.0	78.4	43.7
300～499人	100.0	66.7	29.6
100～299人	99.2	49.2	26.2
光学機器・レンズ	100.0	51.2	29.3
時計・同部分品	100.0	62.0	39.6

資料「事業所調査」

合同労組等がある。それらのさらに上部団体としては、総研について総同盟、新産別、全労等がおり、そのほか、以上のいずれにも属さない企業別の連合体もある。なお、これらの精密機器関係の事業所のなかで、ここ3年間に1回以上作業停止争議のおこなわれた事業所の割合は16%（労働組合のある事業所の25%）で、争議の主な要求事項はベースアップおよび夏期、年末の一時金要求である（第17表）。

労働組合の結成および争議の状況と関連して補足すれば、女子生産労働者の66%が労働組合に組織されており、これらの組織労働者の7割弱が、

第17表 企業規模別、主要業種別、調査
時までの3年間に作業停止争議の
おこなわれた事業所の割合
(%)

規 模・業 種	全事業所 →100	労働組合のある 事業所→100
規 模 計	16.0	24.5
小 計	26.7	32.6
1,000人以上	38.4	41.7
500～999人	15.2	20.7
300～499人	8.5	22.8
100～299人	5.7	11.7
光学機器・レンズ	15.9	31.0
時計・同部分品	9.4	8.5

資料「事業所調査」

組合の会合に出席すると答えている（付表第47、48、49表）。女子の組織率は大企業は高いが、組合の会合への出席率は、むしろ中小企業の方が高い。また、女子組合員で役員経験者は1割強である（付表第49表）。

3. 精密機器製造業における女子労働者の一般的な性格

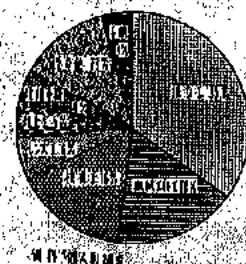
このような精密機器製造業の100人以上の規模の事業所で働く女子生産労働者の一般的な性格を要約すると、まず、①年齢が若く、勤続年数がみじかいことが指摘できる。そのため、②未婚で、父母やきょうだいと同居しているものの比率が高い。また、③学歴は全国的にみれば小学・新中卒が大部分を占めているが、長野ではむしろ高卒の割合が大きい。④就職の動機としては、「家計を助けるため」、「小遣いを得るため」、「結婚費用を得るため」という理由のほかに、「自分の生活費を得るため」という理由をあげているものが、これまでの同種の調査以上にめだっている。それと関連して、⑤現在の仕事を「できるだけ長くつづけたい」、「一生つづけたい」と答えたものがかなりおり、女子労働者と職業あるいは職場との結びつきが、少なくとも意識の上では次第につよまってきているのではないかと考えられる。

(1) 職 種

女子生産労働者の一般的な性格に立入る前に、精密機器製造業では、女子がどのような仕事にたずさわっているかをみよう。女子生産労働者の職種別構成を示した第4図によると、組立工の占める割合(35%)がもっとも大きく、機械工作工(18%)、検査工(16%)がこれについている(付表第2表)。

このような組立工なり、機械工作工なりの仕事の内容は、後に述べるように手先の器用さや忍耐力を要求される細かい作業の連続である場合が多いが、技能程度ということになると、素人でもすぐ覚えられ単純な作業が大部分を占めている。したがってこれらの部門に女子を採用する場合には、後に述べるように、経験者よりも未経験者がよるこぼれ、しかも就職後技能の習得のためにとくべつの専門的訓練をほとんどさないのがあつうである。従来男子の熟練工がつくらせていた製品を、中学を卒業した女子がつくるようになった例は、精密機器製造業でもきわめて多いが、このような労働力の男子から女子への転換

第4図 女子生産労働者の職種別構成



第18表 特定職種における労働者中に占める女子の割合の推移（男女計=100）

業 種	職 種	55 年	54	55	56	57
光学機器・レンズ(23)	旋盤工	20.6	22.1	30.7	34.6	35.3
	組立工	40.6	44.3	48.1	55.2	52.0
	検査工	50.4	51.3	50.0	54.9	56.0
時計・同部分品(24)	旋盤工	48.6	49.1	50.6	52.7	57.2
	組立工	63.6	58.7	70.5	74.1	76.5
	検査工	74.3	75.8	79.8	79.0	81.1

資料「事業所調査」

(注) () 内は集計対象事業所数

は、機械化、合理化による作業の単純化によって促進されてきた。33年から37年にかけて、光学機器や時計の製造業で旋盤工、組立工、検査工等の男女別構成にいちじるしい変化が生じつつあるのは第18表のとおりである。

なお、光学機器と時計の製造業の生産現場で、女子が1人でも働いている職種名を、女子の多い順に事業所毎につぎにあげておこう。職種名は事業所の回答のままとした。

女子の従事している職種名

事業所が時計・同部分品、光学機器・レンズ以外のものもあわせて生産している場合には、以下の職種名中に時計・同部分品、光学機器・レンズの生産に直接関係のないものがよくみられている場合もありうる。

時計・同部分品製造業

1. センマイ仕上（まき込、輪かけ、ちりすり、熱処理、材料検査、先きり、穴ぬき、外がけまげ、一次まるめ、二次まるめ、こぼひき、SGC）、ヒゲセンマイ仕上（まき込、はぐし、温度試験測定、和線引、切断なまし、先行試験、ひげとり） 原料（原料計量、冷かんロールの補助、溶解の補助、冷線引の補助）
2. 検査、仕上、ロー付、フライス、卓上プレス、組立、洗滌
3. 組立、塗装、木工（マシン）、包装
4. 時計組立、簡易機械、熱処理
5. 卓上旋盤、バネ組立、プレス、検査、研磨、洗滌
6. 研磨、検査、穴明、機械工作
7. 時計組立、プレス、検査、秒針からくり、ラッピング、電解
8. 旋盤、塗装、トレース、時計組立、検査、包装、記録
9. 組立、手動機、レギュレーター部品、外装印刷、ヒゲセンマイ、自動機、プレス
10. 仕上、研磨、卓上旋盤、卓上ソーリング、検査、卓上プレス、旋削
11. 旋盤、ボール盤、フライス盤、プレス、組立、検査、削割
12. 検査、レース、重伸機、自動機
13. 検査、レース、研磨、ボール盤
14. ローター、モーター組込、検査
15. 旋盤、検査、研磨、前後処理（メッキの下処理）
16. 旋盤、検査、部品組立、機械工作、削割自動機、メッキ
17. 送品検査、巡回検査、記録、硬度検査、給油
18. 研磨、ハンダプレス、検査、バリトリ、ボール盤、卓上旋盤、手仕上、つき上げ、洗滌、ペーパーライシター、スヤ入れ、ロー付、ホーシヤ付、卓上フライス、液体ソーリング、包装
19. 組立、検査、機械、包装、塗装、メッキ、記録
20. 組立、検査、その他製造工

21. 組立, 検査, 機械加工, 石入れ, 研磨, メッキ, プレス
22. 組立, 捲線, 検査
23. 旋盤, ボール盤, フライス, 特殊機械, 仕上, 研磨
24. 組立, 機械, 包装, 部品管理, メッキ, 検査, 外装, 製図
25. 彫刻, ボール盤, 検査, 自動盤, 歯切, ターレット, 機械工作, タイムレコーダー組立
26. 組立, 検査, メッキ, 卓上旋盤, ボール盤, フライス盤, 研磨, 歯切, 測定
27. 組立, 検査, 旋盤
28. エレクトロパンチ, カナ差, プレス, エアリベッター, バンドプレス, 3号レース, ローレック

29. プレス, メッキ, 自動機, 卓上旋盤, 検査
30. 組立, 唐線, 検査, 機械
31. 卓上旋盤, ボール盤
32. 仕上, 研磨, 洗滌, 卓上旋盤, フライス盤, ボール盤
33. 組立, 検査, 部品管理
34. 研磨, 検査, メッキ, 旋盤, 唐線
35. 旋盤, 組立, 検査, 包装
36. 組立, 機械工作, 検査, 雑役
37. 組立, 検査, 調整
38. 組立, 時計取付, タイマーキッチン取付, 包装, 卓上旋盤, プレス
39. 旋盤, 歯切, 組立, 検査, 鍍金
40. プレス, 仕上, 型工
41. 歯切, ボール盤, 卓上旋盤, 組立, 包装, 検査
42. 組立, 検査
43. 組立, 検査

光学機器・レンズ製造業

1. 荒摺, 眼張, 玉剥, 玉洗, 光検
2. 組立, 工務, 検査, ベンチレース, 塗装, ボール盤, プレス, 部品研磨, メッキ
3. 旋盤, 製缶, フライス
4. 精密機器組立, 塗装, 鍍金, 機械工作, レンズ, 検査
5. 組立, 検査
6. 組立, 機械工作, 検査, 表面処理, プレス, 研磨
7. レンズ計算, トレース, 仕上, 組立, 包装, 部品仕上
8. 塗装, 部品検査, 研磨, 設計, 仕上
9. 調整, 検査, 膠貼, 研磨, 玉上
10. 組立, 検査, 測定

11. 組立, 検査, 研磨, レンズ荒摺, 芯取, フキソ洗い
12. 組立, 検査
13. 組立, 検査, 研磨, 仕上, 包装, メッキ, 工具測定
14. 組立, 仕上, ボール盤
15. 機械, 組立, 検査, レンズ研磨
16. 組立, 仕上, 旋盤, ボール盤, プレス
17. 機械組立, 検査, 機械, メッキ塗装, 研磨
18. 機械組立, 検査, 機械, メッキ塗装, レンズ, 鍍金
19. 検査, プレス, ボール盤, 仕上, 部品仕上, 組立
20. カメラ組立, フライス盤, ボール盤, 卓上旋盤, レンズ研磨, 検査
21. 組立, レンズ準備, レンズ検査, 塗装準備
22. 組立, 検査, 機械, 仕上, レンズ検査, パルサム
23. 組立, 検査, プレス, 仕上, 小型旋盤, フライス盤, ボール盤, ミーリング, 手仕上, 化学研
磨, 彫刻, メッキ
24. 包装
25. 組立, レンズ, 機械, メッキ, 塗装
26. プレス補助, 塗装
27. 組立, 検査, レンズ清拭, 芯取拭上, 荒摺, 手摺, ,ズーム調整, 研磨, 布洗い
28. 組立, 検査, 機械
29. 組立, 検査, 部品, 資料, 技術
30. 組立, 検査, 機械, 研磨, 技術
31. 組立, 検査, 研磨
32. 面挽, 塗装, ヤイト付, 液分析, 布洗, 墨入
33. 検査, 機械, 仕上, カメラ組立
34. 機械, 検査, 組立, 塗装, プレス, 化学処理
35. レンズ, 検査, 組立, 工具工作, 化学
36. 組立, 部品工作
37. 研磨, 検査, 芯取拭上, レンズ清拭
38. 体温計加工, 生地検査, 研磨, 包装, 部品検査
39. 組立, 仕上, レンズ, 表面処理
40. 組立, 検査, 開発, 部品加工, メッキ, 塗装
41. カメラ組立, 調整研磨, 検査
42. 卓上旋盤, 部品組立, 検査
43. メッシュ, 中間検査
44. 精密組立, 機械工作, 選別, 検査, 鍍金, 包装
45. 包装, 検査, 試験, 記録

46. 精密組立、研磨、検査、旋盤、レンズ清拭、表面処理準備、レンズ芯取、プレス
47. 組立レンズ加工、検査、工務、技術、倉庫、洗滌
48. 塗装、組立、加工、検査
49. 塗装、シャッター組立、卓上旋盤、検査、彫刻

(2) 年令と勤続年数

今回の調査によれば、精密機器製造業の女子労働者の平均年令は21才、平均勤続年数は3.4年である。(付表第3表)。このように精密機器製造業の女子生産労働者の年令が若く、勤続年数が短かいのは、この産業の急激な拡張過程で、若年層が最近一きよに増加したことや、機械工作部門のように従来あまり女子が働いていなかったところで若年女子が増える傾向がつよまったことなどによろう。そのため労働省の「賃金実態総合調査」をみると、精密機器製造業における女子労働者の年令や勤続年数は、大企業を例外とすれば、従来若い女子労働者を大幅に吸収していた繊維産業の場合をさえかなり下回っている(第19表)。

第19表 企業規模別にみた女子労働者の年令と勤続年数
(精密機器・繊維)

企業規模	平均年令		平均勤続年数	
	精密機器	繊維	精密機器	繊維
規模計	23.0	24.5	3.4	3.7
1,000人以上	21.8	20.9	4.1	3.9
500～999人	21.6	21.5	3.2	3.6
100～499人	22.1	23.5	2.9	3.5
30～99人	24.9	27.3	3.0	3.2
10～29人	27.4	30.1	2.9	3.2

資料：労働者「賃金実態総合調査」38年

女子労働者の年令別構成をみると、第20表のように半ば近くが20才未満で、25才以上は14%を占めているにすぎない。もっとも、時計でも光学機器でも、100～299人の中小企業では、大企業に比べて高年層の割合がやや高い。ただ、時計の大企業(1,000人以上)では、表ではそれほど明らかでないが、東京の一部大企業における女子労働者の定着化傾向を反映して、25才以上の女子労働者が比較的大きな割合を占めていると同時に、長期勤続者の比率も高い(第20表)。

地域別にみると、女子労働者中25才未満のものの占める割合は、全国平均(14%)に比べて、東京(21%)が高く、長野(8%)が低い。これは労働者の採用状況や定着状況の相違によるものである(第20、21表)。なお、雇用形態別に女子労働者の年令構成をみると、臨時工の場合には中高年層の比重が格段に高い(図5図)。これをうけがえしていえば、高年層ほど臨時工の占める割合が大きいということになる(付表第4表)。

第20表 年令階級別にみた精密機器女子生産労働者の構成比

		(%)			
業種・企業規模等		合計	20才未満	20～24才	25才以上
産業計	規模計	100.0	48.3	37.7	14.0
	小計	100.0	49.1	38.2	12.7
	1,000人以上	100.0	47.0	38.9	14.1
	500～999人	100.0	52.8	37.1	10.1
	300～499人	100.0	53.5	37.1	9.4
	100～299人	100.0	44.3	35.2	20.5
光学機器・レンズ	規模計	100.0	47.8	39.6	12.6
	小計	100.0	49.1	40.9	10.0
	1,000人以上	100.0	46.4	43.9	9.7
	500～999人	100.0	57.2	30.5	12.3
	300～499人	100.0	50.6	44.5	4.9
	100～299人	100.0	41.6	35.2	23.2
時計・同部分	規模計	100.0	49.5	38.0	12.5
	小計	100.0	48.1	39.2	12.7
	1,000人以上	100.0	43.2	39.4	17.4
	500～999人	100.0	53.1	40.9	6.0
	300～499人	100.0	65.9	31.6	2.5
	100～299人	100.0	59.8	28.6	11.4
東京	規模計	100.0	38.9	40.5	20.6
	小計	100.0	49.3	43.2	7.5
長野	規模計	100.0	46.2	39.5	14.3
	小計	100.0	76.9	19.7	3.4
	臨時工	100.0	28.2	42.6	29.2

資料：「個人別調査」

第21表 地域別にみた女子生産労働者の勤続年数別構成比

(光学機器・レンズ、時計・同部分品)

地域	業種	合計	5年未満	5～10年	10年以上
東京	光学機器・レンズ	100.0	78.9	3.7	3.4
	時計・同部分品	100.0	68.5	15.8	15.7
長野	光学機器・レンズ	100.0	80.1	1.8	18.0
	時計・同部分品	100.0	80.0	1.9	18.1

資料：「個人別調査」

(3) 配偶関係と出身

女子生産労働者の配偶関係は、第22表のように未婚者の割合(89%)がきわめて高い。既婚者の場合でも、子供のあるものはごく少ない。しかし、中高年層の割合が比較的大きい100~299人の企業では、既婚者もかなりいる。また、すでに述べたような女子の定着化傾向を反映して、東京では1,000人以上の大企業で既婚者がややめだっているが、若年層の多い長野では、どの規模をとってみても未婚者の比率が非常に高い。

第22表 特定地域別にみた精密機器女子生産労働者の配偶関係および子供の有無別構成比 (%)

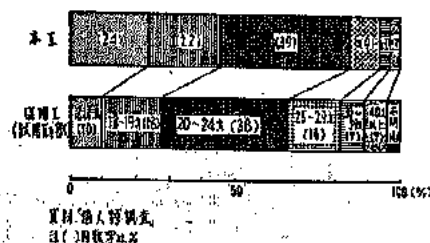
地域・企業規模			総数	未婚	有 夫			死 離 別			不 明
					計	子供なし	子供あり	計	子供なし	子供あり	
全 国	規 模 計		100.0	88.7	9.0	6.3	2.7	2.0	0.2	1.8	0.3
	{	小 計	100.0	90.0	7.8	5.9	1.9	1.8	0.2	1.6	0.4
		1,000人以上	100.0	89.4	8.7	6.6	2.1	1.3	0.2	1.1	0.5
		500～999人	100.0	91.5	6.1	5.0	1.1	2.4	—	2.4	0.1
		300～499人	100.0	89.8	6.5	4.0	2.5	3.6	1.1	2.5	—
		100～299人	100.0	82.1	14.6	8.1	6.5	3.2	0.5	2.7	0.2
東 京	規 模 計		100.0	85.1	12.1	8.6	3.5	2.1	0.1	2.1	0.6
	{	小 計	100.0	87.0	10.6	8.0	2.6	1.7	0.1	1.6	0.7
		1,000人以上	100.0	86.2	11.5	8.7	2.8	1.1	0.1	1.0	0.8
		500～999人	100.0	88.2	6.7	5.1	1.7	4.5	—	4.5	0.6
		300～499人	100.0	89.6	4.2	2.1	2.1	6.2	—	6.2	—
		100～299人	100.0	72.5	22.5	12.5	10.0	5.0	—	5.0	—
長 野	規 模 計		100.0	95.0	4.4	3.6	0.9	0.4	0.1	0.3	0.1
	{	小 計	100.0	95.4	4.1	3.4	0.6	0.3	—	0.3	0.2
		1,000人以上	100.0	94.1	5.0	4.4	0.6	0.6	—	0.6	0.3
		500～999人	100.0	96.6	3.4	2.9	0.6	—	—	—	—
		300～499人	100.0	98.0	2.0	1.0	1.0	—	—	—	—
		100～299人	100.0	91.9	6.9	4.6	2.3	1.1	1.1	—	—

資料「個人別調査」

このように、未婚の女子の多いことから、当然父母あるいは兄弟と同居して生計をとりにしているものが多い(第23表、付表第7表)。その場合家計の主な支持者は、父や母や兄弟がほとんどで、「自分」と答えたものは7%、夫と答えたものは6%にすぎない(第6図)。この点について、今回の調査結果と、36年に実施した女子事務職員の調査結果を比較したものが第24表である。

これらの家計の支持者(「自分」を含む)の職業は、会社員あるいは工員が38%を占め、農林漁業従

第5図 本工臨時工別、年齢階級別女子生産労働者の構成



事者(23%)がこれについている(付表第8表)。もっとも東京では、会社員あるいは工員の占める割合がとびぬけて高い(44%)のに対

第6図 家計の主な支持者別女子生産労働者の構成



第23表 家計への寄与の程度別女子労働者の構成比 (%)

家計への寄与の程度	精密機器生産労働者	事務職員(36年)
合 計	100.0	100.0
家族といっしょに生活している	88.7	86.3
給料は全部家に入れた	22.3	8.4
給料の一部を家に入れた	52.2	46.8
家には全然入れなかった	11.9	20.5
そ の 他	0.9	11.0
不 明	1.4	0.2
家族とはなれて生活している	11.2	12.2
家に送金した	2.1	1.4
家から仕送りを受けた	0.9	1.0
送金もせず援助も受けなかった	8.0	9.5
そ の 他	0.1	1.3
不 明	0.2	—
不 明	0.1	0.4

資料「個人別調査」

第24表 家計の主な支持者の種類別女子労働者の構成比 (%)

(96)

種類・地域・産業	合計	自分	夫	父	母	兄弟	姉妹	その他	不明	
精密機器 生産労働者	全国	100.0	7.1	6.3	57.1	13.7	12.3	1.5	1.1	0.9
	東京	100.0	11.5	7.9	50.4	11.8	13.0	2.4	1.5	1.8
	長野	100.0	2.7	3.6	62.6	15.6	12.8	0.9	0.9	0.6
事務職員	合計	100.0	7.5	10.3	60.0	9.8	9.3	0.9	1.6	0.6
	製造業	100.0	7.2	10.8	57.9	10.0	10.5	1.0	1.7	0.8
	金融保険業	100.0	6.0	9.0	65.3	9.3	6.1	0.5	1.4	0.3

資料「個人別調査」

「女子事務職員」36年

して、長野では農林業従事者(37%)、会社員・工員(24%)、公務員(11%)の順になっている(付表第10表)。

以上のように、女子労働者自身が家計の主な支持者である例は少ないが、その家計への寄与率はかなり高い。第23表のように、女子労働者中家族と同居しているもの(89%)のうち75%までが、前月分の給料の全部又は一部を家に入れたと回答しているし、家族とはなれて生活しているもの(11%)のうち、2%が家に送金している。家に入れた金額は、全部入れたものが22%あり、一部入れた場合の金額は、2,000円ないし6,000円がもっとも多い。なお、家族といっしょに生活しているものうち、給料の全部あるいは一部を家に入れたものの割合は、36年に実施した「女子事務職員」の調査では55%であったが、今回の調査では75%を占めている。

以上のように女子労働者の大部分が家族と同居しているために、全国平均で見ると寄宿舍に入っているものは5%に満たない(付表第11表)。しかし、長野では寄宿舍生活者が1割以上あり、とくに

中金業には比較的寄宿舍生活者が多い。ところが東京の場合には、寄宿舍に入っているものはごく希で、むしろ自宅以外からの通勤がめだっている。

家族とはなれて生活しているものの現住地と出身地の関係を見ると、40%が自県出身者で、のこりの60%が他県出身者である。地域別では、第25表のように、家族とはなれて東京で働いている精密機器女子生産労働者の26%が東北地方出身者、東京を除く関東地方出身者も26%、18%が中部地方出身者、12%が都内出身者である。これに対して、長野の場合は93%までが県内出身者で、移動の範囲が限られているのが特徴である。

(4) 学 歴

女子労働者の学歴は、全体としてみれば8割近くが小学・新中卒であるが、この点については地域差が大きく、長野では53%が旧中・新高卒(東京16%)である(付表第12表)。これは、長野には若年女子に対する需要度の高い精密機器や電気機器関係の事業所が密集しているために、中卒女子労働者の絶対的不足がかなり早くからあらわれたという事情に加えて、高卒女子の職場とされている事務分野が狭いことや、大工場や新設工場が多いために、生産現場の労働環境や労働条件が高卒者をひきつける程度に整備されていることなどによるものであろう。

学歴と関連して、現在働きながら学校その他に通っているものは24%ある。そのうち5%が定時制高校に、それ以外は洋裁、編物等のけいこ塾に通っている(付表第13表)。

(5) 就職の動機、就職経路、前歴

女子労働者が就職した動機としては、経済的な理由のほかに、「社会人としての経験をj得るため」という理由をあげているものが半数以上ある。経済的理由のなかでは、「家計を助けるため」(45%)、「小遣を得るため」(36%)とならんで、「自分の生活費を得るため」(33%)と答えたものがかなりいる。それ以外には「結婚費用を得るため」(28%)という答も相当あった(付表第14表)。

地域別にみると、中卒の多い東京では、「家計を助けるため」という答が比較的多い。対して、高卒の多い長野では、「自分の生活費を得るため」、「結婚費用を得るため」、「小

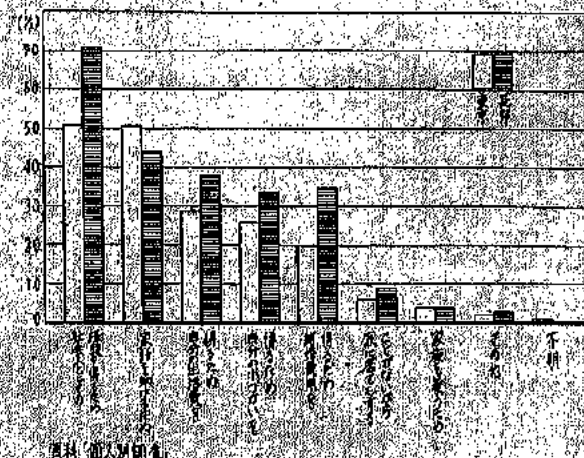
第25表 現住地および出身地別女子生産労働者の構成比(家族と別居しているもの)
〔%〕

出身地	全 国	東 京	長 野
全 国	100.0	100.0	100.0
北 海 道	0.5	-	-
東 北 道	21.0	25.7	1.8
関 東 道	25.9	(12.1)38.1	1.9
中 部 道	35.3	17.5	(92.5)96.2
近 畿 道	1.7	1.5	-
中 国 道	2.8	1.5	-
四 国 道	0.2	0.5	-
九 州 道	5.6	7.8	-
不 明	3.9	7.4	-

資料「個人別調査」

注()内は同一都県出身者の割合

第7図 就職の動機別女子生産労働者の構成
(東京・長野)



資料「個人別調査」

自分の生活費を得るため」、「結婚費用を得るため」、「小

遣を得るため」という理由の方がむしろめだっている(第7図)。

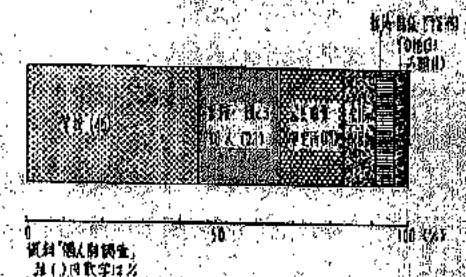
このような動機から就職を希望した労働者が、具体的に現在の職場をえらんだ理由は何かという点、「通勤に便利だから」(44%)というのがもっとも多く、「学校の先生にすすめられたから」(25%)、「なんとなく」(22%)がそれについている(付表第15表)。「仕事が自分に適している」ことを理由にしているものは、ようやく2割にすぎない。

地域別にみると、「家族、親せき、知人」の縁故で入社したものは東京に多く、「給料が多い」ことや「寄宿舍のある」ことを理由にあげたものは長野に多い。規模別では、大企業ほど「有名な会社だから」、「給料が多いから」、「福利施設がととのっているから」という理由で入社したものの割合が高く、家族や親せき等をつうじて入社前から会社と何らかのつながりのあったものが多い。

これらの女子労働者の就職経路は、学校の紹介がもっとも多く(45%)、縁故(21%)、職安経由(17%)がそれについている。また、学校の紹介で入社したものは長野に多く、縁故や職安経由で就職したものは東京に多い(第8図および付表第16表)。

以上のように精密機器製造業の女子労働者のなかには、学校の紹介で就職したものが大きな割合を占めているが、これは就職直前まで通学していたものが多いこととあらはらの関係にある(第26表)。通学していたもののほかには、雇用労働者であったものが23%、家事を手つだっていたものが12%、家業に従事していたものが5%ある。東京に比べて長野の方が、学校卒業と同時に就職したものの割合が高い。

第8図 就職経路別女子生産労働者の構成



第26表 特定地域別、企業規模別、前歴状況別精密機器女子生産労働者の構成比

種 類	全 体	企 業 規 模					東 京	長 野
		1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	100人以下		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
通 学	60.1	63.8	63.3	57.8	45.1	55.5	55.5	22.7
家 事 従 事	11.5	10.0	9.9	12.0	15.2	12.1	12.1	4.4
家 業 従 事	4.7	4.2	6.4	4.7	4.0	4.1	4.1	0.6
雇 用 者	23.1	21.8	19.9	25.5	32.0	26.2	26.2	16.9
不 明	0.6	0.5	0.5	-	0.8	1.1	1.1	0.4

資料「個人別調査」

前職が雇用労働者であったもののなかでは、製造業関係で働いていたものが7割以上を占めているが、業種別にみると、精密機器関係(16%)、電気機器関係(15%)、繊維関係(16%)等からの転職者が多い(第27表)。転職前後の会社の大きさを比べると、8割以上が現在の会社の方が大きいと答えており、女子労働者に対する需要の増加が、転職をつうじて労働環境や労働条件がよりよい企業への女子労働者の移動を促進しつつあることを示している(第28表)。

第27表 特定地域別、転職前の所属産業別精密機器女子生産労働者の構成比（前職が雇用労働者であったもの）

		全 国			東 京		長 野	
		（％）						
産 業		全	国	東	京	長	野	
合 計		100.0		100.0		100.0		
小 計		73.2		77.1		71.4		
精 密 機 器		16.2		20.2		24.1		
電 気 機 器		14.6		18.7		6.0		
織 維		15.5		7.1		25.6		
そ の 他		26.8		31.0		15.8		
金融保険業・卸小売業		13.5		7.1		18.8		
そ の 他		10.3		11.8		6.0		
不 明		3.0		3.9		3.8		

資料「個人別調査」

しかし、学校卒業直後に就職したものの多いことからわかるように、転職経験のあるものは3割足らずで、そのうち転職経験が2回以上あるものはわずか1割にすぎない（第29表）。もっとも、転職経験者は小企業ほど多い。

第28表 企業規模別、特定地域別、現在の会社と前にいた会社の規模の大小別精密機器女子生産労働者の構成比

		全 国					東 京		長 野	
		（％）								
規 模 比 較		規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	東 京	長 野		
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
今の会社の方が大きい		77.7	84.0	82.6	74.3	61.4	79.1	73.7		
前の会社の方が大きい		15.2	9.5	15.5	20.0	25.2	9.4	24.1		
不 明		7.1	6.5	1.9	5.7	13.4	11.5	2.2		

資料「個人別調査」

第29表 企業規模別、特定地域別、転職回数別精密機器女子生産労働者の構成比

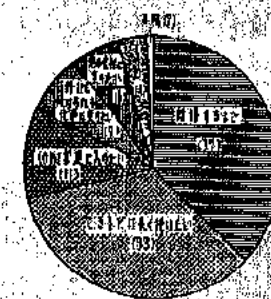
		全 国					東 京		長 野	
		（％）								
転 職 回 数		規 模 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	東 京	長 野		
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
転職経験なし		72.1	73.8	75.5	67.3	64.5	68.7	76.9		
転職経験あり		27.0	24.9	24.0	32.3	35.2	29.8	22.2		
1 回		16.9	16.7	13.7	18.5	20.7	17.0	16.9		
2 回		6.4	5.7	6.7	8.4	7.3	7.6	3.7		
3 回		3.4	2.7	3.2	5.1	7.1	4.8	1.6		
4 回		0.2	0.8	0.1	0.4	—	0.4	—		
5 回以上		0.1	0.0	0.2	—	—	0.1	—		
不 明		0.9	1.3	0.5	0.4	0.3	1.5	0.9		

資料「個人別調査」

(6) 現在の勤めをつづける意志の有無

以上のような動機から、また以上のような経路を辿って就職した精密機器製造業の女子労働者は、現在の仕事をいつまでつづける意志をもっているであろうか。第9図によれば、「結婚するまで」勤めをつづけたいと考えているものがもっとも多い（37％）が、「できるだけ長くつづけたい」（33％）という意志表示も少なからずある。約半数が「結婚まで」あるいは「子供ができるまで」と割切っているか、あるいは「早くやめて家庭に入る」ことを望んでいるが、あとの半数近くは、「できるだけ長くつづけたい」、「結婚してもつづけられる仕事に変わりたい」、「他の会社へ変わりたい」、「一生つづけたい」と考えている（付表第17表）。

第9図 現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成



資料「個人別調査」
注：100人未満

この点を勤続年数別にみると、そのおかれている条件を反映して、勤続の短いものと長いもの間には、将来の方針にかなり相違がある。「結婚まで」と考えているものは勤続3～5年に多いが、同時にこの層では、「結婚してもつづけられる仕事に変わりたい」、「他の会社へ変わりたい」と答えたものも他の層に比べて格段に多い。勤続年数が長くなるにつれ、「早くやめて家庭に入りたい」ものが増え、10年以上になるとそれが2割をこえる。これに対して、「できるだけ長くつづけたい」と考えているものは、勤続3～10年の層では8割を割るが、その他の層では大体3割台をたもっている。「一生つづけたい」という答は、勤続10年以上になると急に増える（付表第18表）。

また、「できるだけ長くつづけたい」、「一生つづけたい」という積極的な意志を表明したものは、未婚者よりも有夫のものに、有夫のものよりは夫とわかれたものに多い。同じ有夫のものでも、東京に比べて長野では「できるだけ長くつづけたい」ものが多く、逆に「早くやめて家庭に入りたい」ものが少ない。（付表第19表）。

4. 雇用面からみた精密機器製造業の女子労働者

前章では、精密機器製造業における女子生産労働者の一般的な性格について述べたが、つぎに本章では、とくに精密機器製造業の女子労働者の雇用をめぐる問題に焦点をしばって調査結果を検討することにしよう。

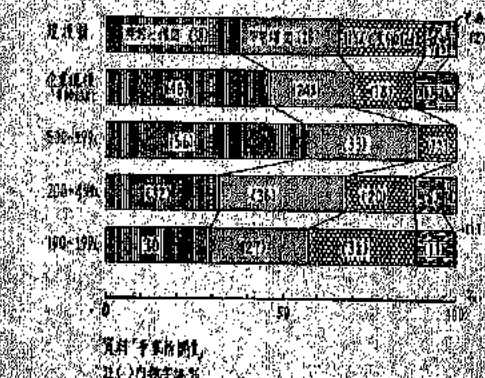
まず雇用面の問題点を要約すると、精密機器製造業では、①ここ数年来とくに女子生産労働者の増加がいちじるしいが、増加の理由としては、生産増強過程で「新しい機械や設備が導入された」ことや、「男子労働者が足りなくなった」ことなどがあがっている。②このような女子労働者の増加は、新規就職者の増加によるものであるが、ごく最近では労働市場における需給バランスの変化を反映して、就職者中に占める臨時工や新規学卒の割合が低下する傾向に転じた一方、新規学卒者中に占める高卒の割合が次第に高まりつつある。③女子生産労働者が増加した事業所のなかでは、現在女子労働者の不足をかんじている事業所が半数ちがくあり、また今後女子労働者を増やすつもりと答えた事業所が約7割を占めている。④女子労働者の労務管理面で注目される点は、採用、教育訓練、配属、昇進、定年等に関して、男女差のある事業所が少なくないことである。

(1) 雇用量の変動とその要因

精密機器製造業では、生産労働者が最近いちじるしく増加してきているが、なかでも女子の増加がめざましく、そのため生産労働者中に占める女子の比率は年々高まる傾向にある。

調査時現在、女子労働者を雇用している事業所（全事業所の97%）のなかで、33年以降「女子生産労働者が非常に増加した」と回答した事業所は38%、「やや増加した」は28%、「ほとんど変らぬ」は24%、「やや減少した」は8%、「非常に減少した」は皆無、「その他」は2%である（第10図および付表第20表）。「その他」のなかに含まれる「増加した」事業所を加えると、ここ数年来女子生産労働者が増加する傾向にあった事業所は、現在女子を雇用している事業所の68%におよんでいる。

第10図 昭和33年以降の女子生産労働者の増減状況別事業所の構成



業種別にみると、光学機器や時計のように、女子が大勢働いている事業所ほど、女子労働者数の伸びも大きい。また、地域別では、とくに長野の事業所が、「ほとんど軒なみ」といってよいほど、女子労働者数が「非常に増加した」と回答している。

このように女子生産労働者が増加した事業所のなかで、74%の事業所は、「女子の比率が高まった」と答えており、その主な理由として、「新しい機械や設備が導入された」(38%)ことや、「男子労働者が足りなくなった」(26%)ことをあげている（付表第21表）。このような変化が、精密機器製造業における生産規模の急激な拡大を背景として生じていることは、いまさらいうまでもない。

なお、新しい機械や設備の導入にともない、女子の増加がもっともめだっている分野は、時計、写真機等の製品や部品の組立部門で、製品や部品の検査工程や機械工作（鉋削、ボール盤、プレス等）工

程がこれについている。そのほか、荒削等のレンズ部門の合理化により、女子が増加した事業所も少なくない。男女構成の推移を職種別に示した前述の第18表からも、精密機器製造業の基幹部門で、女子の役割が次第に高まりつつあることがある程度わかる。

このように最近女子生産労働者が増加した事業所のなかで、女子をつかってみて「うまくいっている」と答えた事業所が71%、「こまっている」と答えた事業所が37%あった。「うまくいっている」理由としては、女子は「手先が器用だから」と答えた事業所が47%、「根気がある」が37%、「賃金が少なくてすむ」が20%、「職場が和やかになる」が、8%である（付表第22表）。また、「こまっている」理由としては、女子は「すぐやめる」と答えた事業所が12%、「よくやすむ」が12%、「残業させられない」が10%、「責任感がよい」が10%、「積極性が少ない」が9%である（付表第23表）。

以上は最近女子が増加しつつある事業所の例であるが、これに対して33年以降女子が減少したかあるいは増加しなかった事業所は、女子生産労働者を雇用している事業所の32%にあたる（第10図）。女子が減少したかあるいは増加しなかった理由は、これらの事業所のなかでは、「事業内容や経営状況に変化がなかった」場合がもっとも多く（64%）、「女子を男子に切りかえた」(21%)、「事業を縮小した」(9%)、「機械化、合理化した」(5%)がそれについている（付表第24表）。「女子を男子に切りかえた」理由はすべて、「女子の採用困難」(19%)、「女子の転職の増加」(9%)、「女子の結婚退職の増加」(4%)等の労働力不足にもとづくもので、「新機械設備の導入により女子労働力を男子労働力に切りかえ」た例は全くみられなかった。

(2) 入離職状況とその変化

雇用量の変動に関連して、36年1年間の生産労働者の労働異動状況を見ると、入職率は女子41%、男子25%、離職率は女子19%、男子12%で、入離職率とも女子は男子をはるかに上回っている（第30表）。入職者中に占める新規学卒の割合は、女子63%、男子58%で、新規学卒のなかでは男女とも中

第30表 企業規模別、性別労働異動率（36年）

企業規模	女 子		男 子	
	入 職 率	離 職 率	入 職 率	離 職 率
現 状 計	40.7	18.6	25.0	11.8
小 計	38.4	16.3	23.1	9.6
300人以上	53.6	14.6	29.3	7.6
100～299人	47.5	17.7	24.4	14.0
50～99人	47.9	24.2	26.9	17.6
100～299人	52.8	30.5	34.0	22.0

資料 「事業所調査」

注 入職率 = $\frac{\text{入職者数(年間)}}{\text{労働者数(4月)}} \times 100$

離職率 = $\frac{\text{離職者数(年間)}}{\text{労働者数(4月)}} \times 100$

卒の割合が高い（女子63%、男子58%）。もっとも地域別にみると、長野では高卒の占める比率が37%に高い（33年～37年）のは、前章でも指摘したとおりである。

すなわちこのような精密機器製造業における女子生産労働者数のいちじるしい増加は、第31表の入職

第31表 女子生産労働者の労働異動率の推移
(300人以上)

年	入 職 率	離 職 率	入 職 率 離 職 率
集計対象事業所数	72	72	72
昭 和 33 年	23.6	13.1	10.5
34	22.7	15.3	7.4
35	27.4	14.5	12.9
36	31.1	16.6	14.5

資料 「事業所調査」

注 1) 入職率 = $\frac{\text{入職者数(年間)}}{\text{労働者数(4月末)}} \times 100$ 2) 離職率 = $\frac{\text{離職者数(年間)}}{\text{労働者数(4月末)}} \times 100$

3) 入職超過率 = 入職率 - 離職率

第32表 女子就職者中に占める新規学卒
および女子中途採用者中に占める
臨時工の割合の推移 (300人以上)

年	新 規 学 卒	臨 時 工
集計対象事業所数	72	72
昭 和 33 年	82.5	49.7
34	69.2	67.5
35	74.5	72.0
36	71.5	65.7

資料 「事業所調査」

注 女子就職者数あるいは女子中途採用者数=100

によっても、精密機器製造業(30人以上の事業所)の女子入職者のなかで、最近25才以上のものの比率が上昇する傾向が明らかである。これらの現象は、いずれも若年女子労働力需要の飛躍的な増加が、中卒労働者の供給量の減退とあいまって、労働市場の需給関係を変化させつつある結果にほかならない。

就職者数のいちじるしい増加を反映して、精密機器製造業における女子の入職率は、第31表のように年々高まる傾向にあるが、一方離職率も、入職率ほどではないがかなりめだつた上昇傾向を示している。この離職率の上昇傾向は、前述の「労働異動調査」にあらわれた動きなどからみて、主として若年労働力需要の活発化を背景とした転職者の増加によるものと考えられる。

(3) 女子生産労働者の過不足状況

率から離職率を差引いた入職超過率が年々高まりつつあることから明らかなように、新規就職者数の増加を大きく反映している。しかもそれとらんで注目される点は、就職者のなかでその比重を高めつつあった新規学卒や臨時工の割合が、ごく最近になって低下傾向に転じたこと(第32表)や、女子新規学卒中に占める高卒の割合が33年以降一貫して上昇する傾向にあることなどである(第33表)。また、臨時工として採用されたものが本工に登用されるケースも、第34表のように年をおって高まりつつある。労働省の「労働異動調査」

第33表 女子新規学卒就職者中に占める
高卒者の割合の推移 (300人以上)

集計対象事業所数	72
昭 和 33 年	13.9
34	15.5
35	17.4
36	28.6
37	27.5

資料 「事業所調査」

注 女子新規学卒者数=100

第34表 臨時工の本工登用状況の推移
(300人以上)

年	女 子	男 子
集計対象事業所数	72	72
昭 和 33 年	19.0	16.4
34	35.5	38.6
35	28.5	25.5
36	46.8	45.9

資料 「事業所調査」

注 臨時工を100とする本工登用者の割合

以上のような女子労働者の求人難の激化と転職の増加により、精密機器製造業でも、多くの事業所が「労働力不足」に直面している。今回の調査によれば、女子生産労働者が現在不足しているかどうかという質問に対して、33年以降女子が増加した事業所の44%は、「不足している」と答え、49%は、「別に不足していない」と回答している。女子が「余っている」事業所は3%にすぎない(付表第25表)。

どういふ種類の労働者が不足しているかといえ、中卒を中心とする若年層の不足を訴えた事業所が非常に多く、とくに不足している職種としては、組立工、検査工、機械工作工、レンズ工などがあがっているが、ほとんどがとくべつな技能を必要としていない。ここ数年来女子労働者が大幅な増加を示した長野では、「不足している」と答えた事業所もめだつて多い。なお、33年以降女子生産労働者が減少しているかあるいは伸び悩んでいる事業所でも、女子の「採用困難」、「転職の増加」を理由に不足していると答えた事業所が若干あった。

このような女子労働者の不足に直面して、事業所側がたてている対策として注目されるのは、まず労働者の募集方法としての、職安の積極的な利用、学校の先生に対するPRの強化、従業員繰返の活用、広告やちらしの利用などである。それとらんで、募集対象の年齢制限の緩和(中高年層あるいは既婚者の採用)、募集地域の拡大、募集対象の中卒から高卒への切りかえ、パートタイム制度の採用等を実施しつつある事業所、あるいは実施しようと考えている事業所も相当ある。また、その他の不足緩和対策として、寄宿舎や専用下宿の設置、給与や福利施設の改善、臨時工の本工昇格期間の短縮、下請利用などをうたっている事業所も少なからずみられた。しかし、どちらかといえば小さな企業で、「対策なし」として全く手をあがっている例も数件あった。

(4) 女子労働者の雇用見とおし

精密機器製造業における女子生産労働者の雇用見とおしについては、ここ数年来女子生産労働者数が増加傾向にある事業所のなかで、「今後女子を増やすつもり」と答えた事業所が72%、「増やすつもりはない」が22%を占めている。女子を増やすつもりのある事業所の54%までは、「とくに女子を増やすつもり」と答えている(付表第26表)。

「とくに女子を増やす」理由としては、「仕事に適性がある」(45%)、「費用がかからない」(14%)、「使いやすい」(14%)、「生涯面倒をみなくてすむ」(12%)などがめだっている。

事業所が女子を増やしたいと考えている分野は、主として小物の組立、検査、機械工作、レンズ等の工程で、機械化、合理化により最近作業が単純化した分野が多い。このような機械化、合理化を背景として、生産労働者中に占める女子の比率を計画的に高めていこうとしている事業所、すなわち労働力の男子から女子への切りかえを図っている事業所もかなりある。

なお、女子を「増やすつもり」の事業所に対して、「増やすつもりがない」事業所は22%あるが、その理由としては、「これまでの増員が一段落した」、「ひきつづき作業内容に変化がなく、雇用増加を必要としない」、「女子に向く職種がない」、あるいは「労働節約的な機械化、合理化の効果があらわれしめのために労働者の削減を考えている」などのいくつかのケースがあげられる。しかし、積極的な雇用削減を図っている最後のケースは、現状ではむしろ例外である。

一方、33年以降女子生産労働者数がのび悩んでいる事業所の大部分は、女子の雇用見とおしにつ

いて「現状維持」を主張している。しかしなかには、「会社再建」や「定員補充」のために増員を多くしている事業所もないではなかった。

(5) 女子労働者管理の現状

イ 採用

《年 令》

精密機器製造業では、事業所が生産労働者として採用する女子の大半は、新規学校卒業生（中卒および高卒）であるが、この学卒採用者の割合が年々低下する傾向にあるのはすでに述べたとおりである。そこで、学卒以外のものを採用する場合の年齢条件をみると、この点について回答のあった事業所の女子採用年齢は、28%が25才未満、27%が年齢不問、25%が20才未満、3%が30才未満となっている（付表第27表）。この採用年齢は小さな企業ほど高いが、これはすでにみてきたような中小企業を中心とする学卒労働力もしくはそれに準じた若年労働力の求人難を反映するものと考えて差支えなからう。なお、光学機器と時計を比べると、後者の方が年齢条件がきびしいのは付表第27表のとおりである。

《身体条件》

身体条件としては、胸部疾患のあるもの、またはその既応症のあるものを除くという事業所が多い。それとならんで、おそらく細かい作業をおこなう精密機器製造業の特徴とおもわれるが、眼についての条件がかなりきびしく、強度の近視あるいは中程度の近視や色盲を不採用の条件としている事業所がめだっている。そのほか、四肢の不具、手掌多汗症、基準以下の身長や体重が不採用の条件となっている事業所もある。

《学業成績》

学業成績は「不問」について、「中程度」「中以上」をのぞむ事業所が多く、「上位」をのぞむ事業所はごく少ない。「中程度」というのは、学業成績があまりよすぎでは困るという場合と、よい方がのぞましいが人手不足で高のぞみが出来なくなったという場合の両方がある。

《技能程度》

学業成績については、事業所によって条件がかなりちがうが、「技能程度」となるとほとんどの事業所が「技能は不要」を回答しており、むしろ本来的な素質として「手先の器用なこと」を望んでいる事業所が若干あった。

《家庭状況》

家庭の状況については、「不問」「本人次第」「片親でも可」と回答した事業所が大半を占めているが、「家庭環境のよいもの」「めづれない家庭のものはあまりとらぬ」「両親のそろったもの」「中程度以上のもの」というように家庭環境を重視している例もかなりみられた。

《採用地域》

女子生産労働者の採用地域は、「通勤可能範囲」とか、「1時間ないし1時間半以内」とか、「都・市内」とかと回答されている例が大部分を占めている。同じ生産労働者でも、男子の場合には地元採用以外の採用がかなりある。

《選考方法》

女子生産労働者を採用する際の選考方法としては、ほとんどの事業所で、「面接」と「身体検査」が実施されているが、「技能検査」をおこなっている事業所はごく少ない。また、「適性検査」や「身元調査」がおこなわれている事業所もあまりない。

ロ 教育訓練

女子生産労働者を雇用している精密機器製造業の事業所の14%が養成工制度をもっているが、養成工制度を女子に適用している例は皆無であった。採用直後の教育訓練を女子に対して実施している事業所は58%で、男子の場合（64%）よりやや低い（第35表）。中途採用者に対して教育訓練を実施している例は、新規学卒の場合に比べると格段に少ない。

第35表 企業規模別、主要業種別、性別各種訓練制度のある事業所の割合

（規模別、業種別事業所計＝100）

性・種 別	規 模 計	300 人 以 上				100～ 299人	光学機器 ・レンズ	時計・同 部 分 品
		小 計	1,000 人 以 上	500～ 999人	300～ 499人			
女 子	養 成 工 制 度	—	—	—	—	—	—	—
	採用者教育訓練制度	57.8	76.6	84.0	83.3	52.0	40.8	58.0
	再教育訓練制度	11.6	14.4	22.0	13.9	—	9.1	18.6
男 子	養 成 工 制 度	14.2	24.3	34.0	16.7	16.0	49.6	12.3
	採用者教育訓練制度	64.2	77.5	80.0	83.3	64.0	52.1	58.0
	再教育訓練制度	19.4	20.7	28.0	16.7	12.0	18.2	18.5

資料 「事業所調査」

教育訓練を実施している場合の教育訓練期間は、1週間以内がもっとも大きな割合を占めている。新規学卒に比べると中途採用者の方が、また男子に比べると女子の方が、訓練期間がみじかい場合が多い。

女子生産労働者の採用時の教育訓練の内容は、会社の概況、就業規則その他の諸法規の説明、製品の基礎知識、安全教育、現場での作業訓練等が主である。採用時の訓練は、養成工を例外とすれば、男女の間にそれほど差がない。採用後ある一定期間を経て再教育訓練を実施している事業所は、女子の場合（12%）も男子の場合（19%）もごく少ない。再教育訓練の内容は、採用時の教育訓練と全く同じ場合と、幹部教育的な含みをもたせている場合とあるが、女子の場合後者の例はほとんどない。

ハ 配置と配置転換

女子生産労働者の採用直後の配置の仕方は、「選んでいる仕事につける」例がもっとも多く（71%）、「適性検査をしてきめる」（46%）、「本人の希望をきいて配る」（34%）、「健康状態を考慮してきめる」（17%）、「学業成績を考慮してきめる」（17%）がそれについている。「とくに考慮していない」事業所は4%にすぎない（第36表）。

一度配置したからといって、さらに配置がえをするかどうか期間に対して、女子については36%（男子については80%）の事業所が配置がえをする と 答 え、 並 に、 84%（男子については19%）の事業所が

第36表 性別、採用後の配置の仕方別事業所の構成比 (MA)

(%)

性	合 計	空いているポストにつける	適性検査をしてきめる	本人の希望をきいてきめる	健康状態を考慮してきめる	学業成績を考慮してきめる	とくに考慮しない	技能検査をしてきめる	その他	不 明
女 子	100.0	70.7	45.7	33.6	17.2	16.8	4.3	2.6	16.8	0.4
男 子	100.0	67.2	47.0	37.1	22.0	18.1	4.3	6.0	15.9	1.3

資料 「事業所調査」

配置がえをおこなわないと答えている。女子を配置がえする場合の理由としては、「事業所の都合」(49%)、「本人の希望」(22%) がめだっている(第37表)。配置および配置がえの仕方については、男女の間にあまり大きなひらきがない。

第37表 性別、配置転換の有無および理由別事業所の構成比 (MA)

(%)

性	合 計	配 置 転 換 す る								配置転換しない	不 明
		小 計	事業所の都合により	本人の希望により	いろいろの仕事を変えさせるため	昇進のため	より上位の仕事につかせるため	あきさせないため	その他		
女 子	100.0	65.9	49.1	22.4	4.7	3.9	3.4	1.7	15.1	33.6	0.4
男 子	100.0	80.2	52.6	16.4	15.1	9.5	8.6	1.7	12.9	19.0	0.9

資料 「事業所調査」

ニ 昇 進

女子生産労働者を昇進させている事業所は全体の73% (男子の場合95%)、「昇進させない」と答えた事業所は22% (男子の場合1%) を占めている(第38表)。なお、女子を昇進させる事業所 (73%)

第38表 昇進の方法別事業所の構成比 (MA)

(%)

性	合 計	人事考課により	全く昇進させない	ほぼ自動的	昇進試験により	その他	不 明
女 子	100.0	51.3	22.0	13.8	6.0	16.4	5.2
男 子	100.0	77.2	1.3	13.4	7.8	15.5	3.4

資料 「事業所調査」

のなかでは、「人事考課によって」昇進させる場合 (51%) がもっとも多い。

女子はどこまで昇進できるかという点については、事業所によつて職制のよび名がちまちまであるため、きわめて漠然としたいい方しかできない。しかし、個別の調査票により事業所の回答した男女別の「昇進経路」をみると、男子の場合は、ほとんどの事業所で、一応役職者になる道がひらかれているのに対して、女子の場合には、いつまで勤めても正社員あるいは臨時雇どまりという事業所が非常に多い。そのため、現在実際に女子の役職者がいる事業所は、女子生産労働者を雇用している事業所の81%、役付手当を支給されている役職者のいる事業所は27%にすぎない(第39表)。しかも1事業所あたりの女子の役職者数は非常に少なく、役職の種類も班長等の比較的下級の職制に属している

第39表 企業規模別、主要業種別、女子役付の有無別事業所の構成比

(%)

企 業 規 模	合 計	役 付 あ り			役 付 な し	
		小 計	役付手当あり	役付手当なし		
規 模 計	100.0	31.0	27.2	3.8	69.0	
300人 以上	小 計	100.0	33.3	27.9	5.4	66.7
	1,000人以上	100.0	32.0	24.0	8.0	68.0
	500 ~ 999人	100.0	33.3	30.6	2.8	66.7
	300 ~ 499人	100.0	36.0	32.0	4.0	64.0
	100 ~ 299 人	100.0	28.9	26.4	2.5	71.1
光学機器・レンズ	100.0	33.3	33.3	-	66.7	
時計・同部分品	100.0	41.5	30.2	11.3	58.5	

資料 「事業所調査」

ものが大半を占めている。

女子を役付にした理由としては、「女子ばかりの職場だから」、「女子の世話は女子の方が向いている」という回答が圧倒的に多く、逆に女子を役付にしない理由としては、「女子のみの職場がない」、「女子が非常に少ない」、「勤続年数がみじかい」、「指導力がない」、「積極性が少ない」という理由がめだっている。

将来女子を役付に登用する意志があるかという問に対しては、現在女子の役職者をおいていない事業所でも、「ある」と答えたところが相当ある。しかしその場合には、「もし適格者があれば」という消極的な仮定が少なくない。逆に、将来とも女子を役付に登用しない理由としては、「管理的な責任のある仕事は、女子には荷が重い」、「役職者には技術の知識が必要なので不適当」、「やはり上は男子がよい」、「女子には役付にあさわしい年功、経歴のあるものがない」、「女子はすぐやめるし、別に役付にまでする必要がない」、「女子は機動力にとぼしい」、「女子だけの職種がない」、「男子に該当者が多いのでむずかしい」といった答が大きな比重を占めている。

ホ 定 年

定年制のある事業所は、女子生産労働者を雇用している事業所の81%を占めており(付表第28表)。そのうち、定年制に男女差のある事業所が31%ある。

女子に定年制が適用されている場合の定年の年齢は35才未満という事業所が7%ある(第40表)。定年制に男女差がある理由としては、「30才になると家庭をもつものが増え、家庭と職場が両立しにくくなるから家庭にかえした方がよい」、「女子の作業内容や結婚生活を考えると男女差が生ずるのは当然である」、「女子の能率は25才をピークとしてその後は低下するし、女子は家庭に入るのがいちばん仕合せ」、「労働内容、作業環境、作業能率などからいって、中高年齢はむり」、「女子が前年命になった場合、男子に比べて能力、体力、意欲の衰退がゆるい」、「従来の慣習を踏襲している」、「元方企業で、協力会社の定年年齢がきめられている」等という答がみられる。なお、従来定年に男女差がなかった事業所で、最近差をつけた例もある。

第40表 企業規模別、定年年令別女子生産労働者の構成比

年 令	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
30 才 未 満	0.5	—	2.9	—	—
30 ～ 35 才	6.7	2.0	20.6	4.2	4.7
35 ～ 40 才	1.0	—	2.9	—	1.2
40 ～ 45 才	2.6	8.0	—	—	1.2
45 ～ 50 才	6.2	4.0	8.8	4.2	7.1
50 ～ 55 才	9.8	8.0	2.9	12.5	12.9
55 ～ 60 才	67.9	64.0	55.9	75.0	72.9
60 才 以 上	4.7	14.0	2.9	4.2	—
不 明	0.5	—	2.9	—	—

資料 「事業所調査」

定年制と関連して、女子が結婚した場合退職しなければならない規定があるかどうかをみると、ほとんどの事業所（96%）が、そのような規定はないと答えている（付表第29表）。

5. 精密機器製造業女子労働者の労働条件

前章では、精密機器製造業における女子労働者の雇用面の問題を検討したが、本章では、現在精密機器製造業で働いているこれらの女子労働者の労働条件がどのような状態におかれているかをみよう。まず、労働条件をめぐるいくつかの問題点を要約すると、①女子生産労働者の労働時間は、所定労働時間（就業規則で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた1日当りの労働時間）の短縮にともなう、とくに35年以降短縮する傾向があらわれている。また、②精密機器製造業においても、これまで拡大をつづけてきた賃金の男女格差が、ごく最近縮小に転じたが、これは、この産業で大きな比重を占めている女子若年層の賃金が、労働力不足を背景として大幅に上昇したためと考えられる。しかし、③賃金管理面では、年令が高まるにつれて賃金の男女格差を拡大させる要因がいせんとて根づよく作用していることが、定期昇給制度の実情などからもうかがえる。

(1) 労働時間、休憩時間

今回の調査では、労働時間に関するものとしては、就業規則で定められた労働者の1日当りの労働時間（所定労働時間）と、早出や残業などのために働いた時間（所定外労働時間）の調査（「事業所調査」）のほか、調査日前日の女子労働者の実労働時間の調査（「個人別調査」）を実施した。

イ. 労働時間

「事業所調査」によると、87年4月の1月当りの女子生産労働者の所定外労働時間は8時間で、男子の22時間と比べるとかなり短い（付表第30表）。33年から37年にかけての所定外労働時間の推移をみると、300人以上の企業については男子の場合に増加傾向が認められるのに対して、女子の場合にはあまり変化がない（付表第32表）。

他方就業規則で定められた労働時間（所定労働時間）は、大企業でも中小企業でも明らかに短縮する傾向があらわれている（付表第33表）。その結果、女子の労働時間は、全体としてみれば、どちらかといえば短縮する傾向にある。

なお、「個人別調査」結果からみた女子生産労働者の1日当りの実労働時間は8時間で、実労働時間が8時間以上と答えたものが、全体の24%ある（付表第31表）。

同じ女子生産労働者でも、大企業労働者の労働時間（1,000人以上7.8時間）は、中企業労働者の労働時間（100～299人 8.4時間）に比べるとかなり短い（付表第31表）。また、今回の調査では調査対象にならなかった100人未満の事業所の労働時間が、100人以上の事業所に比べて長いのは第41表に

第41表 精密機器製造業女子生産労働者の労働日数と労働時間

規 模	平均月間実労働日数	平均月間実労働時間数
規 模 計	25.6	203
1,000人 以上	25.4	196
500 ～ 999人	25.7	202
100 ～ 499人	25.7	204
30 ～ 99人	25.7	211
10 ～ 29人	25.8	213

資料 労働省「賃金実態総合調査」

る（付表第34表）。

休憩時間のほかに仕事の手を休めることのできる休憩時間をあたえている事業所は、女子生産労働者を雇用している事業所の1割強で、光学機器よりも時計の方に休憩時間をあたえている事業所が多い（第42表）。

第42表 業種別、企業規模別、休憩時間の有無別事業所の構成比

		(%)					
業 種・有 無	規 模 計	300 人 以 上					
		小 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	
産 業 計	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	休 息 時 間 有	11.2	18.0	22.0	19.4	8.6	7.8
	休 息 時 間 無	88.8	82.0	78.0	80.6	91.4	92.2
光 学 機 器 製 造 業	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	休 息 時 間 有	9.9	18.2	18.8	16.7	23.9	4.2
	休 息 時 間 無	90.1	81.8	81.2	83.3	76.1	95.8
時 計 部 門	合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	休 息 時 間 有	18.9	82.1	86.4	85.8	29.0	6.0
	休 息 時 間 無	81.1	17.9	13.6	14.2	71.0	94.0

資料 「事業所調査」

なお精密機器製造業では、とくに組立部門にコンベヤシステムを採用する事業所が増える傾向にあるので、女子生産労働者が「便所に行く時どのような方法をとっているか」について質問したところ、81%の事業所が、「必要に応じてくつべつの許可なしでいける」と回答している。これに対し

で、「許可を得ればいつでもいける」事業所が12%で、そのうち8%に交替要員がいる。また、「原則として休憩時間もしくは休息時間中」と答えた事業所が7%あった(第43表)。

第43表 企業規模別、主要業種別便所に行く時間の種類別事業所の構成比

種 別	規 模 計	300 人 以 上				100~ 299人	光学機器 ・レンズ	時計・同 部分品
		小 計	1,000 人 以 上	500~ 999人	300~ 499人			
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
随 時	80.6	74.8	74.0	66.7	88.0	85.9	79.0	73.6
許可ば を随時 交替要員あり	11.6	19.8	18.0	30.6	8.0	4.1	11.1	18.9
交替要員なし	8.2	15.3	18.0	22.2	—	1.7	8.6	13.2
休憩時間中 休息および休息時間 中その他	3.4	4.5	—	8.3	8.0	2.5	2.5	5.7
	6.0	2.7	4.0	2.8	—	9.1	8.6	5.7
	1.3	1.8	4.0	—	—	1.5	1.2	—
	0.4	0.9	—	—	4.0	—	—	1.9

資料 「事業所調査」

ハ 交替制度

女子に交替制度を適用している事業所はきわめて少ない(3%, 男子に交替制度を適用している事業所は13%—付表第28表)。しかも、女子に交替制度を適用している事業所は、ほとんどが機械化、合理化のすすんでいる大企業の大企業である。

女子に交替制度を適用している場合、すべてが2交替制である。女子に交替制度が適用されている工程は、機械工作、レンズ荒削、時計唐縁等であるが、適用された時期は主として33年以降であるところから、新しく導入された設備や機械の減価償却促進が、交替制採用の主な動機と考えてよさそう。なお、事業所によっては、労働力不足のカバーを、交替制採用の一つの目的としているところもある。

(3) 賃 金

今回の調査によれば、37年4月の1月当りの女子生産労働者の定期給与額は13,340円で、男子(25,142円)の53%にあたる(付表第30表、第44表)。36年年間の特別給与額は、女子32,715円、男子90,112円で、男子に対する女子の格差(36%)は定期給与の場合よりさらに大きい。

規模別にみると、同じく女子でも大企業ほど賃金が高い。たとえば100~299人の中企業の定期給与額は11,100円で、1,000人以上の大企業(14,779円)の75%にすぎない。同じく特別給与額も、100~299人は22,856円で、1,000人以上(35,430円)の65%でしかない(第45表)。

第44表 企業規模別、主要業種別所定外労働時間、定期給与、特別給与の男女格差(男子=100)

規 模・業 種	所 定 外 労働時間	定期給与	特別給与
規 模 計	38.4	53.1	36.3
小 計	36.4	51.9	36.1
300人 以上	45.0	53.5	33.7
500~999人	24.1	50.7	44.2
300~499人	38.3	46.4	52.7
100~299人	33.3	59.2	61.4
光学機器・レンズ	29.4	54.2	42.4
時計・同部分品	55.0	48.6	27.0

資料 「事業所調査」

第45表 企業規模別、主要業種別女子所定外労働時間、定期給与、特別給与の規模別格差

業 種・規 模	所定外労働時間	定期給与	特別給与
産 業 計	100.0	100.0	100.0
1,000 人 以上	77.8	81.1	97.7
500 ~ 999 人	66.7	69.5	70.4
300 ~ 499 人	88.9	75.1	64.5
100 ~ 299 人	—	—	—
光レ 学 機 器 ・ ズ	100.0	100.0	100.0
1,000 人 以上	88.9	103.7	136.2
500 ~ 999 人	177.8	85.1	75.3
300 ~ 499 人	133.3	78.8	80.3
100 ~ 299 人	—	—	—
時計・同 部分品	100.0	100.0	100.0
1,000 人 以上	61.5	67.9	91.8
500 ~ 999 人	7.7	54.4	75.0
300 ~ 499 人	76.9	70.0	65.0
100 ~ 299 人	—	—	—

資料 「事業所調査」

33年から37年にかけての300人以上の企業の定期給与の動きをみると、ごく最近では、女子の方が男子の場合よりも、定期給与の上昇の度合いが大きい(付表第35表)。33年から36年にかけての特別給与の動きにも、ほぼ同じ傾向がみとめられる(付表第36表)。このような女子賃金の顕著な上昇傾向は、若年女子の求人難の激化や転職の増加を背景にした労働力不足と密接な関連をもっていると考えられる。

以上のように、女子の賃金が男子を上回って上昇したため、従来拡大傾向をつづけていた男女別賃金格差が、37年に入って縮小に転じたのは第46表のとおりである。このような男女別賃金格差の縮小

第46表 定期給与、学卒初任給の男女別格差の推移(男子=100)

年	定期給与	中卒初任給	高卒初任給
33年	49.3	97.3	94.7
34	48.3	97.4	94.1
35	46.9	98.0	95.2
36	46.9	99.2	95.2
37	51.6	99.6	95.6

資料 「事業所調査」

がもっとも典型的にあらわれているのは、若年層のなかでも不足の激しい学卒の初任給である(付表第37表)。

学卒初任給は、男女ともここ2、3年来大幅な上昇傾向を辿りつつあるが、その過程で、とくに中卒の場合は女子と男子の初任給格差が初任給の規模別格差がほとんど解消するにいたった(第46、47表)。しかし、37年の女子の中卒初任給を精密機器関係の事業所が比較的集中している地域について比べると、労働力需給の相違を反映して地域別にはまだかなり格差がある(第48表)。

以上は、「事業所調査」の結果からみた賃金の実態であるが、労働者から回答を得た「個人別調査」の結果によると、通勤女子労働者の手取り賃金(調査月の前月)は、11,424円で、賃金階級別の人員構成では1万円前後の労働者がもっとも多い。光学機器と時計の賃金を比べると、後者(12,517円)は前者(10,267円)をかなり上回っている。

第47表 企業規模別学卒初任給 (37年3月)

(円)

規模・金額・事業所数	中卒女子	中卒男子	高卒女子	高卒男子
規模計	初任給額 8,484 集計対象事業所数 178	8,690 179	10,305 178	10,942 181
1,000人以上	初任給額 9,209 集計対象事業所数 48	9,282 48	11,360 46	11,927 46
500～999人	初任給額 8,795 集計対象事業所数 31	9,284 30	10,400 31	11,428 30
300～499人	初任給額 8,393 集計対象事業所数 20	8,662 21	10,291 19	10,961 21
100～299人	初任給額 7,944 集計対象事業所数 79	8,119 80	9,680 82	10,225 84

資料「事業所調査」

注 初任給額を日給額で回答した事業所の分を除く

第48表 女子中卒初任給の地域格差 (37年3月)

地域	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
東京	100.0(18)	100.0(11)	100.0(7)	100.0(5)
長野	92.0(7)	101.1(4)	84.6(5)	101.8(12)
埼玉	87.0(1)	95.9(6)	—(0)	104.9(9)
大阪	89.0(4)	96.5(1)	85.7(1)	114.2(2)
愛知	89.6(4)	98.9(1)	85.7(1)	109.4(4)
津奈川	89.7(4)	101.7(4)	—(0)	119.7(3)
茨城	78.5(2)	74.1(1)	72.3(1)	88.8(2)
京都	84.7(8)	—(0)	91.6(2)	98.3(1)

資料「事業所調査」

注 1) 初任給額を日給額で回答した事業所の分を除く

2) ()内は集計対象事業所数

第49表 企業規模別、特定地域別、主要業種別女子生産労働者の手取り賃金 (37年5月分)

(円)

(%)

地域・規模	産業計	光学機器・レンズ	時計・同部品	産業計	産業計
全規模計	11,424	10,267	12,517	—	100.0
小計	1,602	10,289	12,861	—	—
800人以上	2,218	10,499	14,161	100.0	—
500～999人	10,345	9,916	10,518	84.8	—
300～499人	10,680	9,375	11,627	86.6	—
100～299人	10,533	10,161	9,932	86.2	—
東京	13,156	10,801	16,906	—	118.2
長野	10,918	10,272	11,494	—	98.6

資料「個人別調査」

なお、「個人別調査」結果をみても、大企業と中小企業では女子生産労働者の賃金にかなりちがいのあるのは第49表のとおりである。「賃金実態総合調査」によれば、今回の調査の対象にならなかった100人未満の事業所の賃金は、100人以上の賃金に比べるとさらに低い(第50表)。しかもこれらの中小企業では、賃金額が低いにもかかわらず労働時間が長い。また、中小企業では女子労働者の平均年齢が高いにもかかわらず、勤続年数の短いのは、すでにみたとおりである(第19表)。

(3) 賃金管理面の問題点

今回の調査の対象となった精密機器製造業の100人以上の規模の事業所では、賃金に関する規則のない事業所は種で、しかも86%の事業所が定期昇給制度を実施している(付表第28表)。定期昇給制度がある場合の昇給の仕方は、自動的な昇給と人事考課による昇給を合わせおこなうケースがもっとも多い。また、事業所側の回答によれば、昇給の際の昇給額や昇給率にあらかじめ男女差がつけられている例もかなりある。

定期昇給制度の確立していない事業所は、どちらかといえば労務管理体制の整備されていない小さな事業所に多いだけに、賃金算定の際に使用者側の恣意が入りやすく、昇給に際して女子は男子より

第51表 年齢別、性別生産労働者の給与構成

(%)

規模・構成	中卒初任給		中卒20才		中卒25才		小学・新中卒80才	
	女子	男子	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	100.0	100.0
1,000人以上	82.2	82.2	77.5	74.1	76.1	73.0	76.9	70.3
(106)	10.0	9.8	11.0	12.2	12.3	11.4	12.8	10.5
生活補助給	1.4	1.6	1.7	1.7	1.2	2.1	1.4	4.3
超過勤務給	1.5	1.9	5.2	8.7	6.5	19.7	6.6	42.1
通勤給	2.8	2.4	2.1	1.5	1.5	1.8	1.1	0.9
その他	2.1	2.2	1.8	1.8	1.9	1.6	1.2	4.7
100～299人	82.4	80.5	77.6	73.6	76.6	69.9	71.2	68.5
(21)	9.2	10.3	8.3	9.3	11.8	10.3	14.0	9.4
生活補助給	5.6	3.9	5.0	4.8	5.5	6.4	6.4	7.3
超過勤務給	1.1	1.6	4.9	8.1	2.9	8.8	3.9	10.8
通勤給	1.0	2.0	2.8	1.4	1.8	1.5	2.0	0.9
その他	2.2	1.7	1.9	2.8	2.8	3.0	2.5	3.4

資料「事業所調査」

注 1) ()内は集計対象事業所数

2) 各事業所でそれぞれの年齢の平均的な生産労働者を男女1人ずつえらんでその給与構成をしらべたものである

3) 基本給には、初任給、卒業給、勤続給、底給給、能力給、役付給、職務給、特殊作業給等がふくまれている

第52表 企業規模別、性別、勤続年数および年齢階級別精密機器労務者の定期給与格差（倍）

企業規模	女 子		男 子	
	A/B	A/C	A/B	A/C
規 模 計	1.9	2.6	2.4	3.6
1,000人以上	2.0	2.9	2.6	4.0
500～999人	1.7	2.2	2.1	3.2
100～499人	1.9	2.2	2.5	3.2
30～99人	1.7	1.8	2.3	2.9
10～29人	1.6	1.5	2.3	3.3

資料 労働省「賃金実態総合調査」

注 A…勤続0年・18才未満の定期給与 B…勤続5～9年・20～24才の定期給与
C…勤続10～14年・25～29才の定期給与

第53表 企業規模別、勤続年数および年齢階級別精密機器労務者の男女賃金格差（男子=100）

勤 続	年 令	規 模 計	1,000人以上	500～999人	100～499人	30～99人	10～29人
0 年	18才未満	99.8	106.8	104.3	99.9	93.9	88.1
5～9年	20～24才	79.1	83.2	87.2	74.1	66.3	62.7
10～14年	25～29才	72.4	76.2	70.9	69.4	56.8	41.2
15～19年	30～34才	74.9	79.1	69.3	61.2	38.2	—

資料 労働省「賃金実態総合調査」36年

第54表 製造業中分類別女子労務者の平均勤続年数、定期給与額、および男子に対する女子の賃金格差（企業規模10人以上）

業 種	平均勤続年数	定期給与額	男子に対する女子の賃金格差
たばこ	10.9	18,405	71.0
石油・石炭製品	5.6	16,804	54.5
鉄鋼	4.7	12,857	43.0
出版・印刷	4.4	11,536	50.3
化学	5.1	11,185	48.4
非鉄金属	4.0	11,165	46.6
輸送用機器	3.4	10,927	45.0
精密機器	3.4	10,867	51.9
機械	3.0	10,256	47.4
金属製品	3.2	10,221	51.9
皮革・皮革製品	2.8	9,979	48.9
ゴム・ゴム製品	3.5	9,611	51.6
パルプ・紙	4.0	9,551	43.5
電気機器	2.7	9,415	50.8
繊維	3.7	9,176	50.2
衣服その他	3.3	8,688	54.9
食料品	3.3	8,653	48.5
家具	3.2	8,554	50.3
木材木製品	3.7	7,731	49.7

資料 労働省「賃金実態総合調査」36年

注 1) 業種の配列は、女子労務者の定期給与額の多い順になっている。
2) 格差は男子定期給与額=100

り—そう不利な状況に与えられるおそれが多分にあるようにおもわれる。

以上のような昇給時における昇給額や昇給率の男女差に加えて、女子の場合には、すでに述べたように役付手当をもらっている役職者が少ないことが、基本給部分の男女格差をもたらす要因になっている。さらに、女子は男子に比べて、超過勤務や扶養家族が少ないことなども、基本給以外の男女賃金格差をひろげている要因である。第51表は、学歴と年齢をそろえた男女の賃金構成を示したものであるが、初任給層では男女であまりちがいのない賃金構成は、年齢の高まるにつれ次第に差をひろげている。

同じようなことが、賃金額そのものについてもいえる。「賃金実態総合調査」によれば、学歴や年齢条件を一定にした場合、勤続が長くなるほど、男女の賃金格差はますますひろがる傾向にある（第52表、第53表）。

しかし、このような男女賃金格差の存在は、精密機器製造業に独特のものではなく、むしろあらゆる産業に共通な現象である（第54表）。

6. 精密機器製造業女子労働者の労働環境と安全衛生

前章までは、最近急テンポで増加してきた精密機器女子生産労働者の一般的な性格について、雇用面の問題、賃金その他の労働条件の問題をみてきたが、本章では、これらの急増しつつある女子労働者の労働環境や安全衛生等がどのような状況にあるかを検討しよう。

労働環境や安全衛生についての注目すべき点としては、①女子労働者の急激な増加に対して、作業環境、職場施設等の整備がおくれている事業所が少なくないこと、②精密機器製造業では細かい作業が多いだけに、眼の障害の訴えが非常に多いことなどがあげられる。

(1) 労働環境

イ 作業環境

精密機器製造業は、産業の歴史はかなりふるいが、ここ数年の膨張もいちじるしいために、設備のどとのった新設の工場と、旧式の工場が入りまじって存在しているのが特徴である。また、同じ工場であっても、合理化のすすんだ工程と合理化のおくれがちな工程が併存している例も少なくない。たとえば組立、仕上、検査等の部門では、製品の精度を確保するために、作業場内部が恒温、恒湿の状態にたもたれ、労働者にとっても働きやすい条件がととのっているのに対して、ソソグミがき、機械工作、塗装、メッキ等の工程では、冷えや、騒音や、薬品の臭気などの問題が、解決されないままにのこされている場合が多い。

実際に調査を実施した事業所のうち、85%の事業所については、調査担当者が、「作業形態および作業環境についてとくに注目すべき点」を報告しているが、それによると、第55表のように、作業環境が良好であるという報告とならんで、作業環境の改善すべき問題点を指摘した報告もかなりある。そのなかでは、冬は相当冷えこみがつよいとおもわれる「床が土間やコンクリートのまま」の事業所、細かい作業にもかかわらず採光が不十分な事業所、夏暑い事業所、作業場が狭い事業所、あるいは換気の悪い事業所などの例がめだっている。これらの点については、かつての軍需工場、民間工場、製糸工場等を転用した事業所の場合と、ごく最近細かい配慮の下で設計され、新設された事業所の場合とが、いちじるしく対照的である。

作業環境と関連して、女子労働者の作業姿勢をみると、全体の84%は腰かけて仕事をしている。立

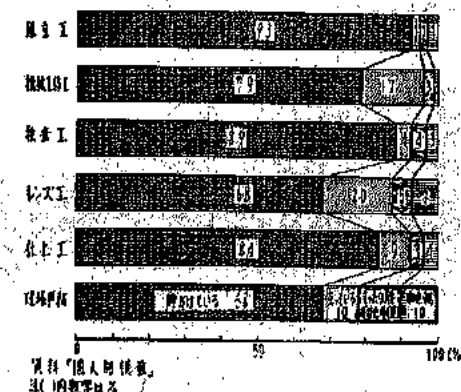
第55表 調査担当者の観察による精密機器女子労働者の作業環境

項 目	合 計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人
調査対象事業所数	194	52	37	27	78
調査担当者が報告した事業所数	165	47	29	19	70
報告数累計	482(100.0)	114(100.0)	100(100.0)	55(100.0)	213(100.0)
I 作業環境がよい	245(50.8)	73(64.0)	56(56.0)	17(30.9)	99(46.5)
良好	72	28	16	7	21
座作業が多い	46	6	10	5	25
採光がよい、明るい	44	13	12	2	17
換気がよい	31	7	7	1	16
空気調整を実施している	27	12	7	—	8
床がタイル、プラスチック、リノリウム等である	7	2	1	1	3
立作業者にも椅子の用意がある	6	3	1	—	2
床が板張である	5	—	—	—	5
作業場が広い	4	1	—	1	2
作業時間中に音楽を流している	1	—	1	—	—
休憩時間中に音楽を流している	1	—	1	—	—
エーテル、シンナーの臭気がしないよう配慮されている	1	1	—	—	—
II 作業場の整備がよくない	237(49.2)	41(36.0)	44(44.0)	38(69.1)	114(53.5)
床の全部又は一部がコンクリートである	48	10	6	5	22
不良	41	8	3	8	22
採光がわるい、暗い	25	2	5	4	14
作業場が狭い	23	3	7	3	10
冬はとくに寒い	22	—	3	6	13
夏はとくに暑い	19	1	5	3	10
換気がわるい	16	1	2	4	9
エーテル、シンナーの臭気がある	9	2	1	1	5
騒音がひどい	6	4	1	—	1
油作業などで汚れる、かぶれる	6	1	3	—	2
建物は昔の製米工場を改装したもの	5	2	—	2	1
鍍金、塗装工場は作業場が整備されていない	4	3	1	—	—
作業衣が支給されていない	2	—	—	—	2
作業台が高く腕を上げて作業している	2	—	2	—	—
立作業が多い	2	—	—	—	2
機械の位置が低すぎる	2	—	1	1	—
水銀取扱作業である	2	—	1	—	1
塗装工場は臭気がつよい	2	1	1	—	—
溶接工場はとくに暑い	2	1	1	—	—
立作業者に椅子の用意がない	1	1	—	—	—
地下作業場は採光換気がわるい	1	—	—	1	—
熱処理工場は高温高湿	1	—	—	—	—
手洗場が狭い	1	—	—	—	—

資料：「事業所調査」

って住事をしているのは9%、立ったり腰がけたりが4%、その他が2%である(付表第38表)。立って住事をしているものが比較的多いのは、レンズ工(20%)、機械工作工(17%)である(第11図、

第11図 職種別、作業姿勢別女子生産労働者の構成



用更衣室がないことがわかった。また、女子専用の休憩室あるいは休養室が設置されている例もきわめて少ない(休憩室あり14%、休養室あり17%)。女子専用の宿舎がある事業所の割合は16%を占めている(付表第40表)。なお職場施設、作業環境等については、7 補遺の調査担当者の観察や女子労働者の要望を参照していただきたい。

(2) 安全衛生

イ 就職後の身体の異常の有無と種類

女子生産労働者のなかで、勤めはじめてから身体に変調をきたしたと訴えているものは、7割を占めている。そのうち、病名のはっきりしているものでは、眼病(10%)、胃腸病(10%)、婦人科的疾患(6%)等がめだっている。そのほか、眼が悪くなった・痛い・疲れる(33%)、肩がこる(21%)、疲れやすい(21%)、頭痛(16%)、胃腸が悪い(13%)、脚がだるい(13%)、背中・腰のいたみ(12%)などの訴えもかなりある(付表第41表)。

訴えのなかでは眼の変調についての訴えがもっとも多く、前記の眼病と眼の異常の訴えをあわせると、全体の半数近く(43%)が眼の障害を問題にしている。職種別にみると、とくに細かい作業の多い時計で眼の変調の訴えが多く(53%)、時計の検査工(58%)や機械工作工(58%)、組立工(51%)の場合には、半ば以上が眼の障害を訴えている(付表第42表)。

勤続年数と眼の障害の関係を見ると、勤続が長くなるにしたがって眼の障害を訴えるものの割合が高まっている(付表第43表)。時計ではとくにこの傾向が強いが、それも機械化、合理化のすすんだ大企業ほど眼の障害の訴えの多いのは第56表のとおりである。この点からいって、採光、作業姿勢等のほか、機械化、合理化をつうじて高まりつつある労働密度が、精密機器製造業の女子労働者の眼にあたる影響についてもさらに検討する必要がある。

以上のような眼についての訴えのほかは、胃腸病あるいは胃腸の異常の訴えや肩こりの訴えなども、勤続年数に比例して増加する傾向にある。なお、精密機器製造業の代表的な職種についている女子労働者と36年に調査したキーパンチャーについて、就職後の健康状況を出すと、第57表の通り、精密機器製造業では眼の障害の訴えがとくに多いのが注目される。

現在の職場に就職してから、1ヵ月以上勤め先を休んだものは7%あるが、その場合の病状の華明

付表第39表)。立作業者にも補助椅子のある場合とない場合が両方ある。以上のように、レンズ工や機械工作工には立作業のものが多くだけでなく、その作業が土間やコンクリートの床の上でじかにおこなわれる場合が多いこともとくに女子労働者の健康管理上注目すべき問題をはらんでいる。

ロ 職場施設

精密機器製造業では、女子労働者が急激に増加しているため、女子専用施設の設置状況を調べたところ、女子生産労働者を雇用している事業所の18%には女子専用の便所がなく、16%には女子専

第56表 企業規模別、時計・同部分品製造業女子生産労働者中に占める
限の障害を訴えたものの割合（規模別女子生産労働者数=100）

(%)				
勤続年数	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人
勤続1年未満	36.5	24.8	27.8	39.5
1年~3年	61.6	45.0	44.5	47.8
3~5	69.2	46.3	35.3	38.7
5~10	68.5	59.6	33.3	26.3
10年以上	55.1	50.0	33.3	25.0

資料 「個人別調査」

第57表 女子労働者の就職後の身体の異常状況 (MA)

種 類	精密機器 生産労働者	時計組立工	キーパンチャー
合 計	100.0	100.0	100.0
疾 病 な し	29.0	28.0	23.5
疾病および異常あり	70.7	71.8	75.5
小 計	45.1	53.3	31.6
胃 腸 病	9.8	10.8	9.2
婦人科的疾患	6.4	7.2	—
神経痛	3.6	5.1	10.2
貧血	3.7	4.7	—
皮膚疾患	3.5	3.2	—
脚気	2.8	3.6	1.0
その他	5.5	5.8	11.2
小 計	145.1	163.6	201.0
眼が悪くなった・かかれる・いたい	33.0	38.0	35.7
肩こり	20.9	24.8	51.0
つかれやすい	20.6	28.1	—
頭痛	15.7	17.0	20.4
脚がだるい	12.5	13.6	—
背中、腰がいたい	12.1	14.0	—
胃腸がわるい	12.6	13.2	—
手、腕がだるい	9.3	12.1	42.9
気分がいらいらする	7.7	7.4	—
その他	0.7	0.4	51.0
不 明	0.3	0.2	1.0

資料 「個人別調査」「女子事務職員」36年

は胃腸炎で、結核がそれについている。休んだ期間は1ヵ月以上6ヵ月未満がもっとも多い（第58表）。

第58表 業種別、就職後の長期欠勤の有無、種類、および期間別
女子生産労働者の構成比

(%)				
病 名・期 間	産 業 計	光学機器・ レ ン ズ	時 計・同 部 分 品	
合 計	100.0	100.0	100.0	
な し	92.3	93.1	91.8	
あ り	6.9	6.3	7.4	
病 名				
結核	1.6	1.8	1.7	
その他	0.6	0.6	0.7	
不明	4.1	3.1	4.5	
不明	0.6	0.8	0.5	
休業期間				
1ヵ月以上6ヵ月未満	5.8	5.0	6.2	
6ヵ月・1年・	0.2	0.4	0.1	
1年・3年・	0.4	0.5	0.4	
3年以上	0.0	—	0.1	
不明	0.5	0.4	0.6	
不 明	0.8	0.6	0.8	

資料 「個人別調査」

ロ 労働災害

精密機器製造業の女子生産労働者のなかで、89%が就職後職場でけがをしたことがないと答えている（付表第45表）。けがをしたもの（10%）のうち8%までが、機械工作工などの手指のけがである。もっともこれらのけがの大部分は休みをとらなければならないような重傷ではない。

ハ 生理休暇の請求状況

精密機器製造業の女子生産労働者の20%は、調査前月生理日に休暇をとっているが、そのうち生理休暇として休んだものは13%にすぎない。のこりの7%は、年次休暇その他の名目で休んでいる。生理のために休んだ日数は、休みをとった20%のもののうち、14%が1日と回答している（付表第46表）。生理日に休まなかった79%のうち44%は、「休む必要がなかった」と答えているが、35%は「手続

第59表 企業規模別、本工・臨時工別、生理のための休業の有無別
女子生産労働者の構成比

(%)					
規 模	種 数	休 ん だ	休 ま な い	不 明	
合 計	100.0	19.5	79.2	1.3	
規模計					
本 工	100.0	21.2	77.6	1.2	
臨 時 工	100.0	7.5	90.2	2.8	
小 計	100.0	20.4	78.2	1.4	
1,000人以上	100.0	23.0	75.7	1.2	
500~999人	100.0	17.3	81.6	1.1	
300~499人	100.0	9.3	86.9	6.6	
100~299人	100.0	15.2	83.8	0.9	

資料 「個人別調査」

注 けがのあるいは年次休暇として休んだものを含む

が面倒」、「人手不足」、「自分が休むと困る」、「なんとなくとりにくい」、「給料が差引かれるから」という理由で休んでいない。本工と比べると臨時工の場合には、生理のために休んだものの割合がきわめて低い（第59表）。

生理休暇と関連して、就職後の生理の変調状況をみると、57%はずっと順調であったと回答しているが、「不順になったままなおらない」ものが20%ある。年齢による相違はあまり明らかなでない（第60表）。

第60表 年齢階級別、就職後の生理状況別女子生産労働者の構成比（%）

生 理 状 況	合 計	20才未満	20才以上
合 計	100.0	100.0	100.0
順 調	57.4	58.4	56.5
不順になったままなおらない	19.9	20.5	19.4
最初は不順だったが今は順調	13.5	12.8	14.3
時々不順になる	2.3	1.9	2.7
就職する以前からずっと不順	1.6	1.6	1.4
最初は順調だったが今は不順	0.7	0.9	0.6
苦痛がひどくなった	0.5	0.2	0.8
その他	1.3	1.5	1.0
不 明	2.8	2.0	3.3

資料 「個人別調査」

■ 医療施設

以上のいう労働環境にある精密機器製造業の女子生産労働者は、どのような健康管理の下におかれているであろうか。精密機器製造業の事業所のなかには、医療施設たとえば医務室が全くないものが非常に多い（68%）。医務室のない事業所では、応急の手当のために救急箱が用意されているか、近所の専任医や契約病院に連絡する手はずがととのっているのがふつうのようである（第61表）。

第61表 企業規模別、医務室等の有無別および応急措置の内容別事業所の構成比（%）

規 模	合 計	医務室、診療所あり	医務室、診療所なし	医務室、診療所のない場合の応急措置 (全事業所=100)			
				専任医に連絡	救急箱利用	休業室利用	近くの医師を利用
規 模 計	100.0	31.9	68.1	40.9	19.8	8.0	4.3
小 計	100.0	62.7	37.3	22.7	11.8	9.1	1.8
300人	100.0	84.0	16.0	12.0	4.0	6.0	—
11000人以上	100.0	60.0	40.0	22.9	11.4	11.4	—
300～999人	100.0	28.0	72.0	44.0	28.0	12.0	8.0
100～299人	100.0	4.1	95.9	12.7	60.0	18.2	14.6

資料 「事業所調査」

もっとも医務室がある場合でも、医師や看護婦が常駐していて、しかもレントゲンの設備のある例はきわめて少なく、ベッド数もせいぜい2台か3台用意されているという程度の事業所が多い。

健康診断は、ほとんどの事業所で入社時におこなうほか、毎年定期的に実施している。有機溶剤をとりあつかっているような職場では、特殊健康診断がおこなわれている。また、細かい仕事が多いために、入社時と毎年定期的に視力検査を実施している事業所は非常に多い。

視力検査の結果、眼に障害が生じていることが明らかになった場合、どのような対策がとられているかについては、今回の調査では質問しなかったが、この点については今後さらに検討する余地があるようにおもわれる。

7. 補遺—事業所側の女子労働者に対する意見・要望、女子労働者の職場についての意見・要望、および調査担当者の事業所および女子労働者についての観察

今回の調査では、「事業所調査票」および「個人別調査票」のそれぞれの最後に事業所側と女子労働者側の意見や要望を自由に記入できる欄を設けたが、それらの意見や要望を整理したものが第62表および第63表である。また、第64表は、実際に事業所に出向いた調査担当者の事業所や女子労働者に対する意見や感想をまとめたものである。

(1) 事業所側の女子労働者に対する意見と要望

女子労働者に対する事業所側の意見や要望が記入されていた調査票は、全体の調査票の78%にあたる。

これらの事業所側の意見や要望のなかには、「仕事」に関するものがもっとも多いが、これを大別すると、女子労働者の仕事ぶりに満足している場合と、不満を洩らしている場合とがある。女子の仕事ぶりに満足している事業所では、女子は「根気のいる細かい仕事に適している」、「まじめで責任感がある」といい、逆に不満をもっている事業所では、「積極性がない」、「責任感に乏しい」、「職業意識が低く腰かけ筋」、「自主性がなく、依頼心がつよい」と述べている。別に不満を洩らしているわけではないが、女子は「単純労働者、補助的労働者としてしか期待していない」と言明している事業所もかなり多い。しかし、女子の「リーダーを養成したい」、「職業訓練に力を入れたい」という事業所も若干あった。

「仕事」について意見や要望が多かったのは、女子労働者の「採用あるいは定着」に関する問題である。この点については、女子の求職難の激化や転職の増加を反映して、「6、8年は定着してもらいたい」、「結婚しても退職しないでもらいたい」という要望が出されている反面、「適当な時期に退職してもらいたい」、「結婚したら退職してもらいたい」という意見もかなりある。なお、労働力が不足している事業所では、中高年の臨時工やパートタイマーで不足をおさっていると述べている例が多い。

「労働時間や休暇」については、「生理休暇」に関する不満がもっとも多く、女子の「残業や深夜業が法律で規制あるいは禁止されている」とことや、「欠勤が多い」とことに対する不満がそれについている。

「人間関係」では、女子は「感情的になりやすい」とことや、「社会性、協調性に乏しい」とことが、その短所として指摘されている。

第62表 事業所側の女子労働者に対する意見と要望

項	目	回答数		
調査対象事業所数		194	とくに中卒女子が不足している	3
回答事業所数		151	女子は安くつかえてよい	3
回答数累計		345(100.0)	若年女子はほとんど採用できない	2
I 仕事について		195(56.5)	中高年層は定着性がある	2
職業意識が低く、腰かけの的である		26	女子労働力は求めやすい	1
積極性がない		24	条件がよいので就職希望者が多い	1
責任感が乏しい		22	高卒は仕事を覚えたころ退職する	1
単純労働者、補助的労働者としてしか期待していない		20	産休をとるだけとって退職する	1
根気のいる細かい仕事に適している		16	Ⅲ 人間関係について	35(10.2)
自主性がない、依拠心がつよい		13	感情的になりやすい	11
レンズ作業は女子に適している		8	社会性、協調性に乏しい	5
既婚者は勤務状態がわるい		7	風紀問題がむずかしい	4
まじめで責任感がある		7	礼儀を知らない	3
あたえられた仕事はまじめにするがそれ以上でない		6	従順でよい	3
3年くらい勤続するとのびがとまる		6	若い人は何でもはっきり言うのでよい	2
女子のリーダー(役付)を養成したい		6	女子の相談役を設けているのでうまくいっている	2
規律を守らない、規律にかける		6	ふるい人と新しい人とおりあいがわるい	1
おしゃべりが多い		5	中卒と高卒のおりあいがわるい	1
女子の職業訓練に力を入れたい		4	事務と現場のおりあいがわるい	1
配置転換をいやがる		3	女らしさがほしい	1
若年層は男子より女子の方が能率が高い		2	中高年令者はつかいにくい	1
手先が器用で注意力がある		2	Ⅳ 労働条件について	38(11.0)
指導力、企画力にかける		2	生理休暇を乱用する	9
重量物が扱えないのでつかいにくい		1	労基法の規制があるので残業、深夜業をさせられない	8
仕事を覚えるのがはやい		1	欠勤が多い	7
男子に伍して働いてもらいたい		1	農繁期になると出勤率が低下する	5
中卒者は能率が高い		1	生理休暇に対して男子の側に不満がある	5
高卒者は能率が高い		1	賃金その他に男女差はない	2
現場をいやがる		1	男子の不満を解消するために男女賃金に差をつけた	1
通勤生より寄宿生の方がまじめに仕事をする		1	産休者の補充にこまる	1
子供のいる女子は能率がおちる		1	V その他	22(6.4)
中高年層は責任感がよく積極的		1	寄宿舎の管理がむづかしい	5
中高年層は手先の器用さが失われる		1	思想的に付和雷同する傾向がある	4
Ⅱ 採用、定着について		55(15.9)	福利厚生施設を完備したい	3
5~6年は定着してもらいたい		20	一般教養を高めてもらいたい	2
中高年臨時工(パートタイマー)で不足をおぎなっている		9	中学、高校での職業教育の充実をのぞむ	2
結婚しても退職しないしてほしい		5	保育施設を設けたい	2
5~6年くらいで退職してほしい		4	地域的に保育施設が設けられているとよい	1
結婚したら退職してほしい		3	作業衣を支給したい	1
			女子が急激に増加したので管理にまごつく	1
			社会全般が事務に比べて現場を軽視する傾向があるのは困る	1

(2) 女子労働者の職場についての意見と要望

以上のような事業所側の意見や要望に対して、女子労働者の方は精密機器製造業で働きながら何を考え、何を望んでいるのであろうか。第63表は、「職場に対する希望、不満、意見等があれば記入して下さい」という欄に自由に書込まれた回答を整理したものであるが、この欄の回答者は今回の調査

の対象になった女子生産労働者の74%にあたっている。

この欄はあらかじめ「給料、勤務時間、休けい、休日等の労働条件について」、「仕事について」、「職場の施設、環境について」、「上役、先輩、同僚、後はい等との人間関係について」、「その他」の5つの欄にわけられていて、回答者は意見や要望を述べたいとおもうところに自由に記入する仕組みになっている。

女子労働者の意見や要望がもっとも多かったのは、「職場を中心とした施設と環境」についてで、なかでも作業場の広さ、照明、騒音、温度、整理整頓状況などに苦情が集中している。調査時期が夏であったこともあろうとおもわれるが、寒さに対する訴え以上に暑さに対する訴えが多く、その反面、「冷房がききすぎて身体に悪い」という苦情が少なからずみられた。

作業場と密接な関連をもつものとして、「便所が少ない、遠い、汚ない」、「水道、洗面所、化粧室がほしい」、「更衣室、ロッカーがほしい」、「休憩室がほしい」という要求も相当あった。

福利厚生施設に対する要求のなかでは、教養娯楽施設、体育施設・運動場、食堂等の整備、拡充をのぞむ声が多いが、そのほか、医療施設や寮の不備を訴えたものも少なくない。

「労働時間」については、休憩時間の延長と労働時間の短縮をのぞむ声が圧倒的に大きい。具体的な要求としては、「昼休み40分を1時間にのばす」こと、「昼休み以外に午前と午後の休憩を設ける」こと、「土曜日を半日勤務にする」こと、「始業時刻をおくらせる」か、「終業時刻を繰上げる」こと、などという主張が多い。なお、「残業をさせないでほしい」、「2交替制をやめてほしい」という訴えもかなりあった。

「休日」や「休暇」については、「祝日を休みにしてほしい」、「夏休がほしい」という要求とならんで、「年休がとれない、とりにくい」、「生理休暇がとれない、とりにくい」、「休日出勤をしたくない」という訴えも多かった。

「賃金」については、「給料をあげてほしい」という点に要望が集中している。そのほか比較的にだっているのは、各種の賃金格差に対する不満、勤続が長くなっても賃金がその割に上らないという不満、月給制にしてほしいという要求、交通費を支給してほしいという要求などである。

「仕事」については、「忙しすぎて人手が足りない」、「からだがつかれる、つらい」、「仕事が多すぎる、根気がいる、神経がつかれる」、「眼がつかれる」という訴えが非常に多い。

それとならんで、「仕事が単調でおもしろくない」、「いろいろな仕事を覚えたい」、「責任のある仕事、まとまった仕事をしたい」、「たえず職場を移動させられるのでつらい」というような不満を訴えているものや、「仕事の流れがムラ、段どりがわるい」、「仕事の繁閑が人によってアンバランス」、「仕事をするための部品、用具が不良、不足」と仕事のすすめ方に批判的なものも少なくない。

職種別にみると、機械工作やレンズ関係の仕事にたずさわっているもののなかには、「油で汚れる」、「手が荒れる」等の訴えが多く、また、薬品(ペンソール、トリクリン、リグザイン等)をもちかえているものや重量物を運搬しているものは、それらの作業がからだに及ぼす影響について心配している。なお、機械工作関係の仕事にたずさわっているものに、「女子にむかない」、「自分に適さない」、「他の仕事に変わりたい」と訴えているものが多い。

「仕事に満足している」、「たのしい」、「自分に適している」という回答もないではなかったが、全

体の回答数のなかではごく小さな比重を占めているにすぎない。

「人間関係」では、まず上役に対する批判として、「つめたい、親しみがもてない、親身になってほしい」、「おこる、いばる、わがまま、口うるさい」、「公平に扱ってほしい」、「下のものの仕事を理解してほしい、信頼してまかせてほしい」、「私事に干渉しないでほしい」といった声がきわめて大きい。

先輩に対しては、上役ほどには関心を寄せていないためかともおもわれるが、批判はかなりゆるく、上役との場合に比べると、むしろうまくいっている例が多い。

同僚との間は、うまくいっている場合もあれば、「干渉、中傷、かげ口」やお互の競争意識で、疑心暗鬼になっている場合もある。

後輩に対しては、「言葉づかいがわるい」、「礼儀を知らない」、「なまいき」という批評をして、職場での日頃の抵抗に対するうつおんをはらしているとみられるケースが多い反面、後輩は「活潑でよい」、「明るい」、「ドライで割切っている」と後輩のもっている新しい側面を積極的に評価している先輩もあった。もっとも、先輩といい、後輩といっても、年令のひらきはほとんどないのがふつうである。

以上のような「人間関係」についての女子労働者の意見や要望をつづいていえることは、これらの女子労働者をめぐる職場の「人間関係」は、よい、わるいは別にして、古いものから新しいものへ生れ変わろうとする一種の過渡期にあるのではないかということである。

なお、36年に実施した「女子事務職員」の調査に比べると、今回の調査では、労働者の意見や要望が、とくに「人間関係」についてはきわめて直接的であり率直である点が注目される。

以上あげた意見や要望のほかにも、身分の不安定や差別待遇を訴えたもの、労働組合の結成や労働組合への加入を望んでいるもののがかなりある。身分の不安定や差別待遇を訴えたものは、とくに臨時工に多い。

第68表 女子労働者の職場に対する意見と要望

項	目	回 答 数	ほこりが多い	
調査対象女子生産労働者数(人)		3,582	雨かりがする	6
			その他	3
			(2) 作業場の環境はよい	72
回答者数(人)		2,633	良 好	68
			明るい	2
			その他	2
回答数累計		7,357(100.0)	(3) 職場施設、作業設備等を整備してほしい	424
			更衣室、ロッカーがほしい	129
			便所が少なく、遠い、汚ない	82
I. 職場施設、福利厚生施設について		1,849(25.1)	水道、洗面所、化粧室がほしい	79
	(1) 作業場の環境がわるい	737	休けい電がほしい	32
	暑 い	201	作業衣を支給してほしい	22
	不 良	102	作業設備を完備、整備してほしい	18
	寒 い	93	鏡わかし場、風呂場がほしい	11
	換気がわるい	52	冷房のあるところとないところがある	7
	騒音がほしい	78	作業台の配置、高さがわるい	6
	暗い、照明がわるい	63	作業中音楽を流してほしい	6
	冷房がききすぎてからだにわるい	40	手を洗う箱がほしい	4
	騒音がわるい	33	宿便所の設備がほしい	4
	きたない、不潔	21		
	臭気がつよい(エーテル、シンナー、ガソリン等)	9		

便所の設備がほしい	4	週5日制にしてほしい	2
靴指を整備してほしい	4	年休を夏にまとめてとりたい	2
エレベーターがほしい(重量物運搬)	3	昼休みの外出を認めてほしい	2
椅子がほしい	3	その他	20
事務所と現場の施設差をなくしてほしい	3	Ⅲ 仕事について	1,499(19.6)
作業中の音楽、音量に注意してほしい	3	(1) 仕事に不満がある	1,404
夏の作業衣をスカートにしてほしい	2	いそがしすぎる、人手が足りない	242
その他	2	つかれる、つらい(からだ、肩、指、腰、背中)	166
(4) 福利厚生施設を整備してほしい	616	いろいろな仕事を覚えたい	122
教養娯楽施設がほしい	162	仕事が単調でおもしろくない、ノイローゼ気味	104
食堂、給食施設がほしい	151	仕事が細かすぎる、根気がいる、神経がつかれる	86
体育施設、運動施設がほしい	137	よごれる(油をあつかうため)	83
医療施設が不備	26	眼がつかれる	69
通勤バスがほしい	24	仕事が自分に適していない、他の仕事に変わりたい	61
クラブ活動等の施設がほしい	22	仕事の流れがむら、段どりがわるい	59
庭がほしい、庭を整備してほしい	18	仕事が女子にむかない(機械工作、重量物、ノッキ)	52
寮の設備をよくしてほしい	16	道具、部品、機械が不足	46
保育所がほしい	12	責任のある仕事、まとまった仕事をしたい	37
寮がほしい	10	仕事の繁閑が人によってアンバランス	32
寮の食事がわるい	6	手がある	26
売店がほしい	6	仕事を機械化、合理化してほしい	27
集会所、講堂がほしい	4	仕事の責任範囲をきめてほしい	22
公衆電話がほしい	4	たえず職場を移動させられるのでつらい	20
放送設備がほしい	4	重量物の運搬がつかない	18
保養施設がほしい	2	薬品をつかうのがからだへの影響が心配	16
その他	12	雑用が多い	13
Ⅱ 労働時間、休日について	1,665(22.6)	事務にかわりたい	7
昼休みの休憩時間を長くしてほしい	440	仕事がむずかしい	6
午前と午後の休憩がほしい	291	生理のときばかの仕事にかわりたい	6
労働時間を短縮してほしい	262	水の流れる場所での作業はからだにわるい	4
祝日を休みにしてほしい	212	会社全体の仕事をうまくわけしりた	4
土曜日を当日または8時までにしてほしい	98	仕事のペースのために他の会社等を見学したい	4
始業時刻をくりさげてほしい	62	時差を克服してほしい	3
年休がとれない、とりにくい	60	健康(眼、切傷が入る)が多い	3
生理休暇がとれない、とりにくい	52	顔に油がとれやすしい、しみがでる	2
残業をさせないでほしい	45	お天道がなんなんえる	2
夏休み、冬休みがほしい	31	仕事も理解してほしい	2
休憩時間に休みにくい	28	部品や材料の運搬まで自分のがつらい	2
終業時刻をくりあげてほしい	24	能力に付いた仕事がない	2
年休が少ない	15	設備をよくしてほしい	2
日給なので年休がとれない	14		
2交替制をやめてほしい	7		
週40時間制にしてほしい	4		
掃除は作業時間内にした	4		
残業の前に休憩時間がほしい	3		
運動時間をくりあげてほしい	2		

生理時の作業はとくに辛い	2	上役が全く移動しない	2
時計全体についていろいろ覚えたい	2	結婚すると早くやめろという態度をとる	2
手まち時間にも仕事がしたい	2	その他	14
防護服をきているのであつい(防水時計欠点なおし)	2	(2) 先輩に対する意見	198
眼の検査をしてほしい	2	親切、よく指導してくれる	65
作業中も話がしたい	2	いじがわるい、皮肉をいう、いばる	44
女子も能力があれば責任のある地位につけてほしい	2	仲よくやっている、親しい	23
教育訓練をしてほしい	2	親身になってほしい	16
その他	16	つめたい	14
(2) 仕事に満足している	35	利己主義	6
満足している、仕事が自分に適している	34	かげ口、うわさが多い	5
その他	1	態度がわるい	4
IV 人間関係について	1,193(16.2)	わるい事は直接いってほしい	3
(1) 上役に対する意見	936	私事に干渉しないでほしい	3
つめたい、親しみがなく、親身になってほしい	201	かげひなたが多い	2
公平に扱ってほしい	190	感情的	2
下のものの仕事にもっと理解がほしい	96	派閥をつくっているのでやりにくい	2
親切に指導してくれる、尊敬している、親しみがある	74	その他	9
おこる、いばる、どなる、わがまま、口うるさい	72	(3) 後輩について	59
感情的、かげ口が多い	39	礼儀正しくなく、言葉づかいがわるい	19
もっと話合う機会がほしい	35	わがまま、いばる、図々しい、なまいき	19
仕事の教え方が不親切	29	考えがちがいすぎる	5
仕事をせきたてないでほしい	23	はっきりしていてよい	3
封建的	22	仲よくやっている	3
上役同志の連絡がわるい	16	仕事中に話をしたり、ものを食べたりする	2
仕事についてもっと勉強してほしい	16	その他	8
いつも君視されているようだ	15	V 賃金、退職金等について	1,124(15.3)
私事に干渉しないでほしい	14	(1) 給料その他に不満がある	1,117
上役にかげひなたがある	11	給料をあげてほしい	201
むりな仕事をいつけないでほしい	9	勤続が長くなっても給料があまり上らない	99
組合に対する態度がわるい	8	賃金格差が大きすぎる	118
上役らしい態度や言葉がほしい	8	男 女	48
出世欲しかない	7	本工・臨時工	80
自分はやらないで文句をいう	5	上・下	23
人格を無視しないでほしい	5	高卒・中卒	12
上役は女子の方がよい	4	事務・現場	2
気がきかない、融通がきかない	4	学卒・その他	2
仕事の段とりがわるい	4	若年・中高年(既婚者)	1
仕事上の注意は本人にするように	3	ボーナスが少ない	29
上役が若すぎる	2	仕事によって給料、手当を考慮してほしい	26
定時制高校の通学に理解がほしい	2	月給制にしてほしい	22
もっと下のものの統率をきちんとしてほしい	2	交通費を負担してほしい	22
責任を下に転嫁しないでほしい	2	残業をしないで現在ぐらいの給料がほしい	16
		給料が入社時の契約とちがう	10

退職金が少ない	8	VI その他	87(1.2)
昇給を公平に	5	(1) 労働組合について	39
人によって給料に差をつけないでほしい	5	組合がほしい、つくりたい	19
年2回昇給させてほしい	5	組合がよわい、御用組合である	5
賞与額が不公平	4	臨時工、準社員は組合員になれない	2
毎月定った額の給料がほしい	4	同じ会社に組合が二つあってこまる	2
古い中卒が新しい高卒より給料がよい	4	その他	11
基本給を上げてほしい	4	(2) 臨時工について	20
請負給、能率給をやめてほしい	4	何年たっても本工になれない	7
残業手当が少ない	3	臨時工制度をなくしてほしい	5
寮の食費を少しでも会社負担にしてほしい	3	年令が高く、既婚者などで本工登用試験がうけられない	2
生理休暇を有給にしてほしい	3	その他	6
同年令、同勤続で給料に差があるので不愉快	2	(3) その他	28
給料の計算方法を明確にしてほしい	2	定時制高校卒、大学夜間部卒の学歴をみとめてほしい	3
給料を1月分まとめてほしい	2	定年をのばしてほしい	2
祝日は有給休暇にしてほしい	2	定時制高校通学を理解してほしい	2
その他	14	その他	21
(2) 給料はよい	7		
給料はよい	7		

(3) 調査担当者の事業所と女子労働者についての観察

最後に、実際に事業所におもむいて調査を実施した調査担当者が、今回の調査をつうじて得た意見や感想を整理した第64表についてみよう。「調査対象事業所における女子労働をめぐっての意見、感想を述べて下さい」という欄に記入のあった調査票は、全調査票の79%を占めている。

調査担当者の意見や感想をいくつかの項目にまとめると、「職場施設、厚生施設」に関するものももっとも多く、その他は、「労務管理」、「作業状態」、「採用状況」、「労働条件」の順になっている。

「職場施設、厚生施設」については、それらが「整備されている」という感想よりも、むしろ「整備されていない」という感想の方が多い。「整備されていない」例としては、「零細企業であったものが時代の波にのり、急激に膨張したため、建物もその場のものに増築を重ねていったかんじのものばかりで、手狭で作業環境は良くない。生産に追われて、安全に対する配慮なども幾分不足がらのようにおもえた」、「木造のカワラぶきの建物を見ただけですす驚くが、裸の電球、木片をうるつけた踏台のような作業椅子等も、およそ現代の精密機器工場とは思えない。こういう環境や条件の下で働く女子の忍耐力や順応性には考えさせられる」、「地域的にひとく田舎で交通不便なところにある前近代的な工場である。荒廃の場合は作業も非常に汚ない上に、労働量も多いので、地元の子供といえども若いものは集まってこない。定年は女子40才となっているが、現役は60才でも採用している。福利厚生施設もない」等がある。これらの「整備されていない」事業所は、どちらかといえば辺りな地域が多い。

「作業状態」は「職場施設」と関連がみかいが、これについては「細かい仕事なので、眼、神経がつかれそうだ」という観察や、作業のやり方が「家内工業的」だという批判が眼につく。たとえば作業場の施設、環境は行きとどいて快適であっても、「作業の細かさばかりと頻を見ない、金、のよ

うに細かい部品を拡大鏡をのぞきながら組立てているのを見ているだけで眼がいたくなってしまう。事実、2、3人の女子にたづねてみたら、「眼が疲れる」と答えていた。視力 0.7以上のものしか採用していないはずなのに、時々強度の眼鏡をかけているものがめにつく。女子の定年は30才であるが、これではとても30才までつづかないであろうと思われる」と述べられている例もあった。

しかし他方で、「活気にみちて作業をしている」、「男子がついていた作業を女子がかかわってするようになった」となどという報告もある。

「労務管理」に関しては、事業所側が、「女子の昇進について全く考えていない」とことや、「女子の職業訓練を全くおこなっていない」とことに対して批判的な声が多い。以上のような労務管理がおこなわれているのは、使用者側が「女子を回転の早い単純労働者としてしか期待していない」とこの結果でもあろう。なお、「従業員が急激に増加したために労務管理がゆきとどかない」という報告も少なかった。

「労働条件」については、数はそれほど多くないが、労働時間や賃金に対する不合理を指摘したものがあつた。たとえば、「労働条件、とくに給与水準が低すぎて、全員本工であるといいながら臨時工なみの待遇しかしていない」、「初任給の男女差、昇給の非公開、退職金制度加入の男女差別に加えて、女子労働者 150名に対して1棟7穴の便所がなく、休憩室、休養室、医務室もない」、「女子労働者のほとんどが年間をつらして毎日2時間残業している」、「所定外労働時間が女子は男子の倍以上になっている」、「5月中旬に定められた休日（週1回）以外の休日は1日もなく、週1回の休日ですら出勤を余儀なくされ、代休もとれない」等がそれである。

第64表 調査担当者の事業所および女子労働者についての観察

項 目	回 答 数	労働管理が封建的	11
調査対象事業所数	194	女子の労働管理に力を入れている	10
調査担当者が報告した事業所数	153	適切な職業訓練をほどこすことにより、女子はもったのびられそう	8
報告数累計	330(100.0)	女子が少ないので、とくに女子の労働管理を考慮していない	7
I 職場施設、厚生施設について	88(26.7)	女子も役付に昇格させている	5
福利厚生施設が不備	31	労働管理について全く考えていない	5
職場施設が不備	29	従業員が急増したため労働管理がゆきとどかない	4
職場施設が壊れている	16	職業訓練は全くおこなっていない	3
福利厚生面をとくに配慮しているようである	4	臨時工が多い	2
敷地が狭い	3	細かい仕事なので30才を定年としている	2
採光、通風がよくない	2	中高年層は全員臨時工で本工になれない	1
騒音が激しく頭痛を訴えるものが多い	1	10年以上勤続している臨時工が相当地で不満がでている	1
冷房装置が身体に影響を及ぼしている	1	III 採用、定員の状況について	54(16.4)
作業衣が支給されていない	1	使用者は女子を回転の早い単純労働者としてしかみていない	24
II 労務管理について	71(21.5)	若年女子が不足している	10
女子の昇進について全く考えていない	14	既婚者が多い	8
		人手不足を近所の主婦におまかっている	4
		男子不足を女子でおまかっている	2
		従業員が定着しない	1

労働力として中卒女子をのぞんでいる
 1
 高年女子が増加している
 1
 中高年女子の採用に力を入れている
 1
 女子のろうあ者（2人）を採用している
 1
 女子は今後ふやす様子が無い
 1

IV 作業状態について

49(14.8)
 細かい仕事で、眼、神経がつかれそう
 15
 活気にみちて作業をしている
 7
 これまで男子のしていた仕事を女子がしている
 6
 落着いたふんいきで作業をしている
 5
 家内工業的で、きわめて前近代的である
 4
 女子のいない職種にもまだ進出する余地がある
 3
 女子と男子が同じような仕事をしている
 2
 活気がなく雑然としている
 2
 従業員は内職用に仕事を家にもちかえっている
 1
 女子にも比較的独立した責任のある仕事をさせている
 1
 仕事にノルマがあり、労働密度が高い
 1
 水銀取扱い作業にもっと配慮がほしい
 1
 手指切断の災害が多い
 1

V 労働条件

26(7.9)
 残業、休日出勤が多い
 5
 賃金に男女差はほとんどない
 5

賃金の男女差が大きい
 4
 賃金はよい
 3
 時間給である
 2
 賃金が低い
 2
 労働の差別が大きい
 1
 休憩時間が必要
 1
 臨時工には生理休暇が認められていない
 1
 年休をとると皆勤手当がつかない
 1
 賃金体系が不明確
 1

VI 人間関係について

5(1.5)
 比較的民主的で明るいふんいきである
 2
 事務と現場のわだかまりがない
 1
 誕生会、旅行会、芸能会等のもよおしをして従業員の和を図っている
 1

VII その他

37(11.2)
 従業員の質がわるい、職業意識が低い
 15
 従業員の質がよい
 8
 労組が活発で、女子の意見をよくとりあげている
 5
 労働組合が活発である
 3
 洋裁、生花等を、会社の経費で教えている
 2
 勤労学生が多く、会社もこれを理解している
 2
 気分転換のため軽い運動をすすめている
 1
 視力が弱まったという訴えが多いにもかかわらず、会社側はそれを個人の責任にして対策をとろうとしない
 1

付 表

第1表 企業規模別、精密機器製造業の事業所数、種類別労働者数

性・企業規模		事業所数	労働者数 合計	生産労働者			管理・事務、 技術労働者
				小計	本工	臨時工	
男	規模計	238	118,896	85,121	78,944	6,177	33,775
	小計	116	98,868	69,661	64,056	5,605	29,297
	300人以上	52	68,029	46,318	42,100	4,218	21,711
	500～999人	37	21,669	16,476	15,500	976	8,198
	300～499人	27	9,170	6,867	6,456	411	2,808
女	規模計	238	46,633	37,327	34,295	3,032	9,306
	小計	116	38,997	31,047	28,301	2,746	7,550
	300人以上	52	25,126	19,481	17,539	1,942	5,645
	500～999人	37	10,206	8,570	7,978	592	1,686
	300～499人	27	3,665	2,996	2,784	212	669
子	規模計	238	72,263	47,794	44,649	3,145	24,469
	小計	116	59,871	38,614	35,755	2,859	21,257
	300人以上	52	42,903	26,837	24,561	2,276	15,065
	500～999人	37	11,463	7,906	7,522	384	3,557
	300～499人	27	5,505	3,871	3,672	199	1,634
男	規模計	238	46,633	37,327	34,295	3,032	9,306
	小計	116	38,997	31,047	28,301	2,746	7,550
	300人以上	52	25,126	19,481	17,539	1,942	5,645
	500～999人	37	10,206	8,570	7,978	592	1,686
	300～499人	27	3,665	2,996	2,784	212	669
女	規模計	238	72,263	47,794	44,649	3,145	24,469
	小計	116	59,871	38,614	35,755	2,859	21,257
	300人以上	52	42,903	26,837	24,561	2,276	15,065
	500～999人	37	11,463	7,906	7,522	384	3,557
	300～499人	27	5,505	3,871	3,672	199	1,634
子	規模計	238	118,896	85,121	78,944	6,177	33,775
	小計	116	98,868	69,661	64,056	5,605	29,297
	300人以上	52	68,029	46,318	42,100	4,218	21,711
	500～999人	37	21,669	16,476	15,500	976	8,198
	300～499人	27	9,170	6,867	6,456	411	2,808
男	規模計	238	46,633	37,327	34,295	3,032	9,306
	小計	116	38,997	31,047	28,301	2,746	7,550
	300人以上	52	25,126	19,481	17,539	1,942	5,645
	500～999人	37	10,206	8,570	7,978	592	1,686
	300～499人	27	3,665	2,996	2,784	212	669
女	規模計	238	72,263	47,794	44,649	3,145	24,469
	小計	116	59,871	38,614	35,755	2,859	21,257
	300人以上	52	42,903	26,837	24,561	2,276	15,065
	500～999人	37	11,463	7,906	7,522	384	3,557
	300～499人	27	5,505	3,871	3,672	199	1,634
子	規模計	238	118,896	85,121	78,944	6,177	33,775
	小計	116	98,868	69,661	64,056	5,605	29,297
	300人以上	52	68,029	46,318	42,100	4,218	21,711
	500～999人	37	21,669	16,476	15,500	976	8,198
	300～499人	27	9,170	6,867	6,456	411	2,808

資料「事業所調査」

第2表 企業規模別、主要業種別、職種別女子生産労働者の構成比

(%)

業種・企業規模		合計	組立工	機械 工作工	検査工	溶接工	仕上工	現場事務	その他	不明
産業計	規模計	100.0	35.0	17.5	15.8	6.2	5.1	4.1	12.9	3.4
	小計	100.0	34.7	16.8	15.5	5.4	4.9	4.0	12.8	3.6
	300人以上	100.0	35.6	19.5	16.1	5.7	5.1	4.0	10.7	3.2
	500～999人	100.0	32.4	19.2	13.2	4.7	4.6	5.4	18.2	4.0
	300～499人	100.0	34.5	12.7	18.2	5.5	4.0	7.3	12.7	5.1
光学機器・レンズ	規模計	100.0	35.8	16.1	14.6	15.2	3.1	8.1	9.3	2.8
	小計	100.0	37.0	17.3	14.1	14.6	2.5	8.5	8.5	2.6
	300人以上	100.0	38.0	17.4	13.7	14.4	2.6	8.2	7.1	3.3
	500～999人	100.0	38.9	18.3	13.9	16.1	1.6	4.0	8.3	0.4
	300～499人	100.0	22.2	13.6	18.5	16.1	3.7	6.2	19.3	3.3
時計・同部分品	規模計	100.0	32.7	22.4	17.8	—	6.9	1.4	11.4	4.5
	小計	100.0	31.4	23.0	17.8	—	7.0	1.5	11.5	4.7
	300人以上	100.0	31.0	25.0	19.3	—	7.6	1.6	9.1	5.2
	500～999人	100.0	29.9	21.2	14.0	—	6.9	4.4	17.0	5.7
	300～499人	100.0	40.0	15.8	20.8	—	3.8	4.2	7.5	3.6
100～299人	規模計	100.0	36.2	11.2	17.4	9.8	6.2	3.2	13.1	2.6
	小計	100.0	36.2	11.2	17.4	9.8	6.2	3.2	13.1	2.6
	300人以上	100.0	36.2	11.2	17.4	9.8	6.2	3.2	13.1	2.6
	500～999人	100.0	36.2	11.2	17.4	9.8	6.2	3.2	13.1	2.6
	300～499人	100.0	36.2	11.2	17.4	9.8	6.2	3.2	13.1	2.6

資料「個人別調査」

第3表 主要業種および特定地域別女子生産労働者の平均年齢

業種・企業規模		平均年齢			平均勤続年数		
		全 国	東 京	長 野	全 国	東 京	長 野
産 業 計	規 模 計	20.8	21.7	20.2	3.4	4.0	2.7
	小 計	20.5	21.2	20.1	3.4	4.0	2.8
	300人 以上	20.6	21.2	20.5	3.6	4.1	3.1
	1,000人以上	20.2	21.3	19.2	3.0	3.2	2.9
	500～999人	20.7	21.5	19.4	2.8	3.4	1.9
	300～499人	22.3	25.0	20.4	3.2	4.1	2.0
光学機器・レンズ	規 模 計	20.8	21.6	20.8	2.8	2.9	2.9
	小 計	20.3	20.6	20.6	2.8	2.8	3.1
	300人 以上	20.3	20.6	20.5	2.8	2.8	3.1
	1,000人以上	20.4	20.8	—	2.6	2.9	—
	500～999人	19.8	21.5	21.5	2.8	2.1	3.3
	300～499人	23.4	26.3	21.4	2.9	3.3	2.0
時計・同部分品	規 模 計	20.4	21.6	19.7	4.0	5.9	2.6
	小 計	20.4	21.6	19.8	4.2	6.2	2.7
	300人 以上	20.9	21.8	20.4	5.0	6.3	3.2
	1,000人以上	19.7	17.7	19.9	3.1	2.6	2.9
	500～999人	19.2	18.9	18.4	2.4	3.6	0.9
	300～499人	20.4	22.0	18.8	2.6	6.4	2.0

資料「個人別調査」

第4表 年齢階級別にみた女子生産労働者中臨時工の占める割合

(規模別、業種別、地域別女子生産労働者総数=100)

業種・企業規模・地域		(%)						
		全 計	18才未満	18～19才	20～24才	25～29才	30～39才	40才以上
全 計		3.6	1.5	2.8	3.7	6.8	8.8	8.7
規 模	小 計	3.6	1.7	3.1	3.7	7.4	8.4	12.5
	300人 以上	3.4	1.7	4.2	3.7	4.4	3.9	6.9
	1,000人以上	3.6	2.0	0.4	3.4	15.1	11.8	23.5
	500～999人	5.5	1.3	4.5	4.9	25.0	37.5	10.0
	300～499人	8.5	—	1.4	3.7	4.6	11.1	4.8
	100～299人	—	—	—	—	—	—	—
業 種	光学機器・レンズ	4.2	1.2	2.5	4.1	11.9	6.8	10.3
	時計・同部分品	1.6	1.2	1.9	1.3	5.0	2.1	5.0
地 域	東 京	2.8	0.9	1.9	4.2	1.0	1.5	3.5
	長 野	4.8	3.0	6.7	6.0	17.5	—	40.0

資料「個人別調査」

注：臨時工は試用工は含まれていない

第5表 特定業種別、企業規模別、年齢階級別女子生産労働者の構成比

業種・企業規模		(%)							
		合 計	18才未満	18～19才	20～24才	25～29才	30～39才	40才以上	不 明
産 業 計	規 模 計	100.0	25.2	23.1	37.3	8.2	3.0	2.8	0.4
	小 計	100.0	26.0	23.1	37.9	7.8	3.1	1.8	0.3
	300人 以上	100.0	25.9	21.1	38.4	9.0	3.7	1.4	0.3
	1,000人以上	100.0	25.1	27.7	36.9	6.6	1.4	2.1	0.2
	500～999人	100.0	29.1	24.4	32.1	2.9	2.9	3.5	—
	300～499人	100.0	21.2	23.1	34.3	10.3	2.8	7.4	0.8
光学機器・レンズ	規 模 計	100.0	24.1	23.7	39.1	7.4	2.3	2.9	0.5
	小 計	100.0	26.4	22.7	40.7	6.8	2.1	1.1	0.2
	300人 以上	100.0	24.7	21.7	43.5	6.9	2.1	0.7	0.3
	1,000人以上	100.0	27.4	29.8	30.6	7.5	2.4	2.4	—
	500～999人	100.0	39.5	11.1	44.5	3.7	1.2	—	—
	300～499人	100.0	13.4	28.2	31.9	10.0	2.9	11.3	2.1
時計・同部分品	規 模 計	100.0	26.6	22.9	37.8	8.3	3.0	1.2	0.2
	小 計	100.0	24.6	23.5	39.0	8.6	3.1	1.0	0.2
	300人 以上	100.0	24.9	18.3	39.1	11.5	4.7	1.2	0.3
	1,000人以上	100.0	23.0	30.1	40.9	4.8	0.7	0.5	—
	500～999人	100.0	29.2	36.7	31.7	0.8	—	1.7	—
	300～499人	100.0	41.2	10.6	28.9	6.2	2.1	3.1	—

資料「個人別調査」

第6表 特定業種別、企業規模別、勤続年数階級別女子生産労働者の構成比

業種・企業規模		(%)						
		合 計	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	不 明
産 業 計	規 模 計	100.0	21.9	33.7	15.7	22.2	5.6	0.9
	小 計	100.0	23.2	31.7	15.5	22.9	6.0	0.3
	300人 以上	100.0	21.4	30.2	14.7	25.6	7.4	0.7
	1,000人以上	100.0	26.6	34.2	16.8	18.4	4.8	0.6
	500～999人	100.0	26.5	34.9	17.5	16.4	3.9	0.3
	300～499人	100.0	15.8	48.7	16.9	18.6	3.5	1.6
光学機器・レンズ	規 模 計	100.0	25.1	38.9	14.4	17.5	2.4	1.8
	小 計	100.0	27.8	36.4	15.8	18.8	3.4	1.2
	300人 以上	100.0	26.6	36.7	18.0	19.8	2.5	1.4
	1,000人以上	100.0	32.9	37.6	11.5	14.7	2.8	0.3
	500～999人	100.0	23.5	30.3	22.2	22.2	—	1.2
	300～499人	100.0	12.2	60.4	19.5	11.3	3.5	4.2
時計・同部分品	規 模 計	100.0	20.0	27.9	17.7	26.9	7.0	0.4
	小 計	100.0	19.7	25.4	17.9	25.8	7.3	0.5
	300人 以上	100.0	17.0	20.4	16.0	31.4	11.3	0.2
	1,000人以上	100.0	22.3	32.2	21.6	21.6	1.8	0.2
	500～999人	100.0	30.0	37.5	14.2	12.5	2.8	0.3
	300～499人	100.0	22.2	46.4	12.0	10.4	2.1	—

資料「個人別調査」

第7表 企業規模別、家族と同居・別居別、家計への寄与状況別女子生産労働者の構成比

(%)

同居別居別・寄与の程度	規模計	300 人 以 上				100~299人
		小 計	1,000人以上	500~999人	300~499人	
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家族といっしょに生活している	88.7	88.6	88.5	88.8	88.0	89.3
給料は全部家に入れた	22.3	21.7	20.8	24.0	22.2	24.8
給料のうち()円家に入れた	52.2	52.6	54.9	48.0	49.4	50.8
2,000 円 未 満	2.4	2.3	1.7	3.0	4.4	3.3
2,000 ~ 3,999円	16.6	16.7	15.6	19.2	17.5	16.0
4,000 ~ 5,999円	18.0	17.8	19.0	14.9	18.2	18.8
6,000 ~ 7,999円	7.5	8.0	9.0	5.9	6.5	4.7
8,000 ~ 9,999円	3.2	3.1	3.6	2.5	1.1	4.0
10,000 円 以 上	3.7	4.1	5.1	2.4	1.5	2.2
不 明	0.8	0.7	0.9	0.2	0.4	1.3
家には全然入れなかった	11.9	12.2	10.6	15.4	14.2	10.9
そ の 他	0.9	0.9	1.0	0.5	1.1	0.8
不 明	1.4	1.1	1.2	0.9	1.1	2.5
家族とはなれて生活している	11.2	11.4	11.4	11.3	12.0	10.8
家に()円送金した	2.1	2.1	1.8	2.6	2.9	2.1
2,000 円 未 満	0.9	0.8	0.7	0.7	1.8	1.4
2,000 ~ 3,999円	0.9	1.0	0.8	1.5	1.1	0.3
4,000 円 以 上	0.2	0.3	0.2	0.2	-	0.3
不 明	0.1	0.1	0.0	0.1	-	-
家から()円仕送りを受け	0.9	1.0	0.9	1.1	0.7	0.3
た	0.9	1.0	0.9	1.1	0.7	0.3
2,000 円 未 満	0.2	0.2	0.1	0.2	0.7	0.3
2,000 ~ 3,999円	0.6	0.7	0.7	0.7	-	-
4,000 ~ 5,999円	0.1	0.1	0.1	-	-	-
不 明	0.1	0.0	-	0.1	-	-
送金もせず、援助も受けな	8.0	8.0	8.3	7.3	8.0	7.8
かった	8.0	8.0	8.3	7.3	8.0	7.8
そ の 他	0.1	0.1	0.1	0.1	0.4	0.2
不 明	0.2	0.2	0.2	0.1	-	-
不 明	0.1	0.0	0.1	-	-	0.3

資料「個人別調査」

第8表 家計の主な支持者とその職業の種類別
女子生産労働者の構成比(女子生産労働者総数=100)

(%)

職 業	合 計	自 分	夫	父	母	兄 弟	姉 妹	子 供	その他	不 明
合 計	100.0	7.1	6.3	57.1	13.7	12.3	1.5	0.1	1.0	0.9
会 社 員、工 員	37.6	7.1	4.2	16.5	3.0	5.7	0.8	0.0	0.3	-
会 社 員	17.6	-	2.4	10.0	1.5	3.1	0.4	0.0	0.2	-
工 員	18.9	7.1	1.7	6.0	1.3	2.5	0.4	-	0.0	-
不 明	1.1	-	0.1	0.5	0.2	0.2	0.0	-	0.1	-
農 林 漁 業 従 事 者	23.1	-	0.1	17.0	3.7	2.1	0.1	-	0.2	-
公務員、公社員、 教員	6.8	-	0.6	4.3	0.7	1.1	0.2	0.0	0.0	-
自営業主(農林漁 業を除く)	6.6	-	0.2	5.2	0.7	0.4	-	-	0.0	0.0
職 人	6.1	-	0.1	5.0	0.2	0.7	-	0.0	0.1	-
日 雇、内 職 等	0.9	-	-	0.9	0.6	0.0	-	-	-	-
そ の 他	11.2	-	0.3	5.9	3.2	1.4	0.8	-	0.3	0.0
不 明	7.6	-	0.7	3.1	1.6	0.9	0.3	-	0.1	0.9

資料「個人別調査」

第9表 特定地域別、企業規模別、家計の主な支持者の
種類別女子生産労働者の構成比

(%)

地域・企業規模	合 計	自 分	夫	父	母	兄 弟	姉 妹	子 供	その他	不 明
全 規 模 計	100.0	7.1	6.3	57.1	13.7	12.3	1.5	0.1	1.0	0.9
1,000人 以上	100.0	7.4	5.8	55.8	13.6	12.8	1.9	0.1	1.3	1.3
500 ~ 999人	100.0	6.6	4.2	61.5	13.9	11.9	0.6	0.1	0.2	1.6
300 ~ 499人	100.0	8.6	5.5	62.5	14.5	10.5	0.8	0.4	1.1	-
100 ~ 299人	100.0	8.0	10.6	51.3	13.2	11.5	1.2	-	0.9	-
東 規 模 計	100.0	11.5	7.9	50.1	11.8	13.0	2.4	0.1	1.4	1.8
1,000人 以上	100.0	10.5	6.9	59.8	12.4	12.9	2.4	0.1	1.9	2.1
500 ~ 999人	100.0	11.8	4.5	56.7	10.1	13.5	1.1	-	-	2.2
300 ~ 499人	100.0	8.8	4.2	52.1	10.4	16.7	6.2	-	2.1	-
100 ~ 299人	100.0	17.5	17.5	40.0	10.0	12.5	4.5	-	-	-
京 規 模 計	100.0	2.7	3.6	62.6	15.6	12.8	0.9	0.1	3.6	0.9
1,000人 以上	100.0	3.2	3.8	62.8	16.6	13.5	1.5	0.3	0.3	0.6
500 ~ 999人	100.0	4.0	2.9	62.3	14.9	13.1	-	-	0.6	2.3
300 ~ 499人	100.0	-	2.0	67.6	19.6	8.8	-	-	2.0	-
100 ~ 299人	100.0	1.2	5.2	56.3	20.7	13.8	1.2	-	1.2	-

資料「個人別調査」

第10表 企業規模別、特定地域別家計の主な支持者の職業別女子生産労働者の構成比

(%)

種 別	全 国					東 京	長 野
	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
会 社 員、工 員	37.6	38.9	32.6	31.3	42.9	44.1	24.0
会 社 員	17.6	16.8	16.8	17.5	21.0	19.3	12.7
工 員	18.9	20.6	14.3	13.8	21.8	23.7	10.5
不 明	1.1	1.5	1.4	—	—	1.1	0.9
農 林 漁 業 従 事 者	23.1	18.1	32.4	30.9	23.6	10.8	37.3
公 務 員、公 社 員、教 員	6.8	7.1	5.8	6.6	7.4	5.9	10.5
自 営 業 主(農 林 漁 業 を 除 く)	6.6	6.9	6.6	8.7	5.1	6.0	7.7
職 人	6.1	6.2	5.3	6.2	6.8	6.4	5.8
日 雇、内 職 等	0.9	0.8	0.2	0.7	1.7	1.3	0.1
そ の 他	11.2	12.4	11.2	10.1	8.1	12.2	8.6
不 明	7.6	9.6	5.9	5.5	4.4	13.3	5.8

資料「個人別調査」

第11表 特定地域別、企業規模別、通勤・寄宿舎別

女子生産労働者の構成比

(%)

地域・企業規模・業種	合 計	通 勤			寄 宿 舎	不 明
		計	家族と同居	家族と別居		
全 規 模 計	100.0	95.1	88.7	6.4	4.8	0.1
300人 小 計	100.0	95.2	88.5	6.6	4.8	0.0
1,000人 以上	100.0	96.6	88.6	8.0	3.4	0.0
500~999人	100.0	93.1	88.8	4.3	6.9	—
300~499人	100.0	90.9	86.0	2.9	9.1	—
100~299人	100.0	94.6	69.4	5.2	5.1	0.3
国 光 学 機 器・レ ン ズ	100.0	93.3	82.9	11.0	6.7	—
時 計・同 部 分 品	100.0	96.0	92.8	3.2	8.8	0.2
東 規 模 計	100.0	98.3	86.6	11.7	4.7	0.1
300人 小 計	100.0	98.0	86.5	11.5	1.9	0.0
1,000人 以上	100.0	98.6	86.7	11.9	1.8	0.1
500~999人	100.0	94.4	85.4	9.0	5.6	—
300~499人	100.0	97.9	85.4	12.5	2.1	—
100~299人	100.0	100.0	87.6	12.5	—	—
京 光 学 機 器・レ ン ズ	100.0	97.3	77.3	20.0	2.7	—
時 計・同 部 分 品	100.0	99.0	95.3	4.3	—	—
長 規 模 計	100.0	87.9	84.8	3.1	12.1	—
300人 小 計	100.0	88.3	85.0	3.2	11.5	—
1,000人 以上	100.0	89.1	85.8	3.8	10.9	—
500~999人	100.0	92.0	86.6	5.4	8.0	—
300~499人	100.0	80.4	79.4	1.0	19.6	—
100~299人	100.0	86.9	81.6	2.3	16.1	—
野 光 学 機 器・レ ン ズ	100.0	87.7	83.1	4.6	12.3	—
時 計・同 部 分 品	100.0	87.4	85.6	1.9	12.6	—

資料「個人別調査」

第12表 特定地域別、主要業種別、企業規模別、学歴別

女子生産労働者の構成比

(%)

地域・業種・企業規模	合 計	小 学・新 中 卒	旧 中・新 高 卒	旧 専・新 大・旧 大 卒	不 明
全 規 模 計	100.0	77.7	22.0	0.1	0.2
300人 小 計	100.0	77.4	22.3	0.1	0.2
1,000人 以上	100.0	78.3	21.4	0.1	0.2
500~999人	100.0	76.3	23.8	—	—
300~499人	100.0	73.8	25.6	0.4	0.4
100~299人	100.0	79.4	20.6	—	—
国 光 学 機 器・レ ン ズ	100.0	76.2	23.8	—	—
300人 小 計	100.0	75.6	24.4	—	—
1,000人 以上	100.0	75.2	24.8	—	—
500~999人	100.0	76.2	23.8	—	—
300~499人	100.0	79.0	21.0	—	—
100~299人	100.0	78.6	21.4	—	—
時 計・同 部 分 品	100.0	77.6	22.3	—	0.1
300人 小 計	100.0	76.9	23.1	—	0.1
1,000人 以上	100.0	79.8	20.1	—	0.1
500~999人	100.0	73.6	26.2	—	—
300~499人	100.0	68.3	31.7	—	—
100~299人	100.0	82.5	17.5	—	—
東 規 模 計	100.0	84.0	15.6	—	0.4
300人 小 計	100.0	83.5	16.1	—	0.4
1,000人 以上	100.0	84.1	15.5	—	0.4
500~999人	100.0	82.0	18.0	—	—
300~499人	100.0	75.0	22.9	—	2.1
100~299人	100.0	89.5	12.5	—	—
長 規 模 計	100.0	47.2	52.8	—	—
300人 小 計	100.0	46.9	53.1	—	—
1,000人 以上	100.0	44.3	55.7	—	—
500~999人	100.0	49.7	50.3	—	—
300~499人	100.0	51.0	49.0	—	—
100~299人	100.0	49.4	50.6	—	—

資料「個人別調査」

第13表 特定地域別、企業規模別、通学状況別女子生産労働者の構成比

(%)

種 別	全 国	1,000 人 以上	500~999人	300~499人	100~299人	東 京	長 野
通 学 し て い な い	78.4	72.6	75.8	77.8	71.0	70.8	78.8
通 学 し て い る	21.4	28.6	24.4	20.2	28.8	28.8	19.8
定 時 制 高 校	5.2	6.0	3.2	4.4	6.2	7.6	6.0
短 大	8.8	7.9	2.9	6.7	10.0	3.4	7.4
専 門 学 校	8.4	8.8	4.5	1.1	8.5	2.5	2.1
専 門 学 校	2.7	2.6	3.6	—	8.3	1.1	0.7
専 門 学 校	2.6	2.7	2.4	2.5	2.3	0.4	0.6
専 門 学 校	2.4	2.8	2.6	6.7	11.9	8.2	2.7
専 門 学 校	2.3	8.0	1.0	1.5	1.5	8.0	1.5
専 門 学 校	0.6	0.2	0.9	1.1	1.3	8.6	0.9
不 明	2.2	1.9	0.2	1.5	5.4	4.1	1.6

資料「個人別調査」

第14表 特定地域別、企業規模別、就職の動機別女子生産労働者の構成比

(%)

理 由	全 国					東 京	長 野
	規 模 計	1,000 人 以 上	500~999人	300~499人	100~299人		
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
社会人としての経験を得るため	58.2	56.3	60.8	61.4	59.6	51.0	70.7
家計を助けるため	45.0	47.9	38.7	36.4	47.5	50.7	43.7
自分の小づかいを得るため	35.6	34.1	37.0	38.2	37.3	26.1	33.5
自分の生活費を得るため	32.6	33.2	34.4	27.3	30.4	28.9	37.9
結婚費用を得るため	27.5	26.6	29.2	26.9	28.8	19.5	34.8
家にいてもすることがないから	9.0	8.5	8.8	10.9	10.1	5.5	8.8
家族を養うため	4.9	4.5	5.4	5.4	5.2	4.3	3.6
学費を得るため	0.2	0.1	0.1	-	0.5	0.3	0.1
農業をやりたいから	0.1	0.1	0.1	-	-	0.1	-
その他	1.4	1.8	1.1	0.7	0.6	1.5	2.5
不明	0.7	0.9	0.6	-	0.2	1.3	0.3

資料「個人別調査」

第15表 特定地域別、企業規模別、事業所の選択理由別女子生産労働者の構成比

(%)

理 由	全 国					東 京	長 野
	規 模 計	1,000 人 以 上	500~999人	300~499人	100~299人		
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
通勤に便利だから	43.8	42.7	47.8	43.6	42.1	36.2	45.5
学校の先生にすすめられたから	24.9	27.8	23.2	13.1	23.1	28.1	27.6
なんとなく	21.6	18.9	25.6	19.6	26.1	15.3	19.6
仕事が自分に適しているから	20.4	18.4	20.7	25.1	24.5	17.7	24.0
家族、親せき、知人がこの会社にいるから	18.6	19.2	15.3	23.3	18.7	20.4	11.8
有名な会社だから	18.1	20.0	7.9	4.4	1.4	17.0	14.6
給料が多いから	8.4	12.6	4.6	4.7	1.6	11.0	14.8
福利厚生施設がととのっているから	7.3	9.3	6.1	4.7	3.8	7.8	8.2
会社附属の学校があるから	2.9	2.9	2.5	3.6	3.0	2.6	3.4
寄宿舎があるから	2.2	1.4	2.0	5.5	3.8	1.3	5.8
その他	4.2	4.0	3.4	4.8	4.6	4.3	5.2
不明	0.4	0.6	0.4	0.4	-	0.8	0.4

資料「個人別調査」

第16表 特定地域別、企業規模別、就職経路別女子生産労働者の構成比

(%)

就 職 経 路	全 国					東 京	長 野
	規 模 計	1,000 人 以 上	500~999人	300~499人	100~299人		
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家族、親せき、知人	45.4	50.8	43.9	39.3	34.2	43.9	60.9
学校	20.6	18.4	19.2	26.5	27.1	20.6	13.7
公共施設	16.9	15.0	20.1	17.5	18.7	15.9	11.5
新聞、貼紙	8.4	7.7	8.2	9.5	9.5	8.6	6.4
その他	5.1	5.0	4.8	5.2	6.3	5.2	4.4
不明	3.0	2.8	2.7	3.6	3.7	3.7	1.8
	0.6	0.8	0.5	0.4	0.5	0.8	1.0

資料「個人別調査」

第17表 企業規模別、現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成比

(%)

種 類	規 模 計	300 人 以 上				100~299人
		小 計	1,000 人以上	500~999人	300~499人	
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
結婚するまで	37.0	37.0	36.5	37.3	40.4	36.9
できるだけ長く続けたい	32.7	33.2	32.2	22.0	36.4	30.2
早くやめて家庭に入りたい	11.3	11.5	13.2	8.8	7.3	10.1
結婚しても続けられる仕事にやりたい	6.8	6.6	6.7	7.1	4.7	7.8
他の会社に移りたい	5.5	5.0	4.5	6.4	4.4	8.1
子供ができるまで	1.3	1.4	1.6	1.0	1.1	0.9
一生続けたい	0.9	1.0	1.3	0.2	1.5	0.2
その他	1.9	1.5	1.4	1.5	2.2	4.4
不明	2.5	2.8	2.6	3.3	2.2	1.4

資料「個人別調査」

第18表 勤続年数別、現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成比

(%)

種 類	合 計	勤 続 年 未 満 1 年	1~3 年	3~5 年	5~10 年	10 年以上
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
結婚するまで	37.0	33.7	41.9	43.6	33.3	20.7
できるだけ長く続けたい	32.7	34.0	30.0	22.1	28.2	38.6
早くやめて家庭に入りたい	11.3	4.2	7.7	13.8	19.1	23.1
結婚しても続けられる仕事にやりたい	6.8	5.0	6.3	24.6	10.5	1.4
他の会社に移りたい	5.5	4.4	8.5	24.8	1.8	4.0
子供ができるまで	1.3	1.1	0.6	1.2	2.7	1.4
一生続けたい	0.9	1.0	0.2	-	1.1	6.8
その他	1.9	1.8	2.9	1.7	1.1	1.9
不明	2.5	2.6	2.1	2.7	2.3	6.4

資料「個人別調査」

第19表 特定地域別、配偶関係別、現在の勤めをつづける意志の有無別女子生産労働者の構成比

(%)

種 類	全 国				東 京				長 野			
	合計	未婚	有夫	死別別	合計	未婚	有夫	死別別	合計	未婚	有夫	死別別
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
結婚するまで	37.0	41.4	-	1.3	36.3	36.9	-	-	41.9	45.7	-	-
できるだけ長く続けたい	32.7	30.3	48.8	62.7	32.0	30.2	40.4	66.6	32.0	23.5	51.5	55.0
早くやめて家庭に入りたい	11.3	9.5	28.9	10.7	14.4	12.8	20.9	2	5.5	6.1	9.9	33.5
結婚しても続けられる仕事にやりたい	6.8	7.6	1.2	-	7.6	8.2	1.5	-	5.9	6.4	-	-
他の会社に移りたい	5.5	6.0	2.1	-	5.1	5.3	3.7	-	6.1	5.4	-	-
子供ができるまで	1.3	0.9	5.7	-	1.3	1.0	5.3	-	1.0	0.2	2.2	-
一生続けたい	0.9	0.5	2.4	13.3	1.1	0.5	1.6	12.4	0.6	0.3	2.5	-
その他	1.9	1.7	4.2	4.0	5.0	2.1	2.9	-	2.5	1.9	-	-
不明	2.5	1.4	6.8	8.0	5.1	2.9	9.6	15.2	2.1	2.3	6.2	-

資料「個人別調査」

第20表 企業規模別、主要業種別、33年以降の女子生産労働者の増減状況別事業所の構成比
(%)

産業・増減状況	規模計	300人以上				100～299人		
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
非常に増加した	37.5	45.4	46.0	55.7	32.0	29.8	9.1	47.0
やや増加した	28.4	30.0	24.0	33.3	36.0	27.3	18.2	34.8
ほとんど変らな	24.1	18.4	18.0	11.0	20.0	31.4	54.5	42.1
やや減少した	7.8	4.5	6.0	—	8.0	10.7	18.2	4.5
非常に減少した	—	—	—	—	—	—	—	—
その他の	2.2	3.6	6.0	—	4.0	0.8	—	1.5
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
非常に増加した	43.2	63.6	75.0	58.3	40.0	41.7	16.7	50.0
やや増加した	24.7	27.3	6.3	41.7	60.0	29.1	16.7	33.3
ほとんど変らな	17.3	9.1	18.7	—	—	12.5	33.3	5.6
やや減少した	14.8	—	—	—	—	16.7	33.3	11.1
非常に減少した	—	—	—	—	—	—	—	—
その他の	—	—	—	—	—	—	—	—
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
非常に増加した	56.6	60.7	45.4	75.0	60.0	61.9	—	65.0
やや増加した	22.6	28.5	36.4	25.0	20.0	19.0	—	20.0
ほとんど変らな	15.1	3.6	9.1	—	—	14.3	100.0	10.0
やや減少した	1.9	3.6	—	—	20.0	—	—	—
非常に減少した	—	—	—	—	—	—	—	—
その他の	3.8	3.6	9.1	—	—	4.8	—	5.0

資料「事業所調査」

第21表 生産労働者中に占める女子の比率の増減状況とその理由別事業所の構成比
(女子の増加した事業所) (MA)
(%)

企業規模・業種	合計	女子が増加し、女子の比率が高まった										女子は増加したが、女子の比率は高まっていな	不明
		計	計	計	計	計	計	計	計	計	計		
規 模 計	100.0	73.9	37.6	25.5	24.2	5.1	1.9	1.9	0.6	1.9	35.7	24.8	1.8
小 計	100.0	89.4	47.1	27.6	27.6	5.7	1.1	1.1	—	3.4	82.2	19.6	—
800人以上	100.0	78.4	54.1	27.0	27.0	5.4	—	2.7	—	8.4	24.3	21.6	—
500～999人	100.0	70.3	37.8	25.0	27.0	2.7	—	—	—	2.7	29.7	16.2	—
300～499人	100.0	83.3	38.9	22.2	22.2	11.1	5.6	—	—	—	44.4	16.7	—
100～299人	100.0	57.2	25.7	22.9	20.0	4.3	2.9	2.9	1.4	—	40.0	31.4	2.9
東 京	100.0	33.3	33.3	—	—	—	—	—	—	—	33.3	66.7	—
東京以外	100.0	74.5	20.6	29.1	25.5	5.6	3.6	3.6	1.8	—	41.8	21.8	3.6
光学機器・レンズ	100.0	70.9	41.8	25.5	25.5	2.2	—	—	—	2.2	62.7	25.5	11.6
時計・同部分品	100.0	86.4	38.6	27.3	25.0	2.2	—	1.5	0.3	4.5	49.2	13.6	—

資料「事業所調査」

第22表 企業規模別、主要業種別、女子をつかってうまくいっていることの有無とその理由別事業所の構成比(女子の増加した事業所) (MA)
(%)

有 無・理 由	規模計	300人以上				100～299人			光学機器・レンズ	時計・同部分品
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女子をつかってうまくいっている	71.3	74.7	81.1	71.9	66.7	67.2	33.3	76.4	72.7	81.8
小 計	46.5	46.0	46.0	56.7	27.8	47.2	—	60.0	40.0	56.8
手 先 が 器 用	36.9	33.3	29.7	34.4	38.9	41.4	33.3	43.6	32.2	50.0
根 拠 が 有 る	20.4	24.1	18.9	25.0	33.3	15.7	—	20.0	12.7	23.7
賃 金 が 低 く て す べ	17.8	17.2	16.2	18.8	16.7	18.6	—	23.6	9.1	18.2
女子がいると職場が和やか	8.3	8.0	2.7	12.5	11.1	8.6	—	10.9	3.8	11.4
習うことをよくきく	6.4	8.0	13.5	6.3	—	4.3	—	5.6	3.4	4.5
簡単にやめてもらえる	5.1	4.6	—	9.4	5.6	5.4	—	7.3	5.5	3.5
能 率 が 高 い	3.8	4.6	—	9.4	5.6	2.9	—	3.6	1.8	9.1
責 任 感 が 有 る	1.3	1.1	—	3.1	—	1.4	—	1.8	—	4.5
積 極 性 が 有 る	19.1	20.7	16.2	15.6	38.9	17.1	33.3	12.7	27.3	20.5
そ の 他	21.7	20.7	13.5	25.0	27.8	22.9	33.3	20.0	27.3	15.7
別 に 意 見 は な い	7.0	4.6	5.4	3.1	5.6	10.0	33.3	3.6	—	2.3

資料「事業所調査」

第23表 企業規模別、主要業種別、女子をつかって困っていることの有無とその理由別事業所の構成比(女子の増加した事業所) (MA)
(%)

有 無・理 由	規模計	300人以上				100～299人			光学機器・レンズ	時計・同部分品
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女子をつかって困っている	28.7	25.3	18.9	28.1	33.3	32.8	—	56.4	67.3	18.2
小 計	12.1	9.2	10.8	9.4	5.6	13.7	—	20.0	12.7	13.6
よ く や め る	11.6	8.0	10.8	8.1	11.4	15.7	—	20.0	7.3	13.6
労基法で就業が規制される	10.2	9.2	2.7	18.8	5.6	11.4	—	14.5	14.5	6.8
賃 金 が 低 い	9.6	8.4	8.1	11.1	14.3	—	—	18.2	5.5	6.8
積 極 性 が 足 り な い	8.9	5.4	2.7	3.1	16.7	12.9	—	15.4	5.5	9.1
前 勤・後勤の休養、生理休	3.2	4.6	5.4	6.3	—	1.4	—	1.8	3.6	—
能 率 が 低 い	1.3	1.1	—	3.1	—	2.9	—	3.6	1.8	—
そ の 他	12.7	12.6	8.1	12.5	22.2	12.9	—	15.4	14.5	13.6
別 に 意 見 は な い	54.1	58.4	67.6	60.6	55.6	48.6	66.7	42.6	66.4	33.6
不 明	8.9	8.0	6.1	9.4	5.6	10.0	33.3	3.6	5.5	2.3

資料「事業所調査」

第24表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の減少あるいは停滞した理由別事業所の構成比(女子が減少したか、あるいは増えなかった事業所) (MA)
(%)

理 由	規模計	300人以上				100～299人			光学機器・レンズ	時計・同部分品
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外		
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
事業内容、経営状況等変	64.6	54.2	38.5	100.0	54.2	63.4	25.0	76.4	42.6	66.7
少 子 化	21.8	42.3	7.7	—	28.6	27.3	—	27.3	13.6	23.7
女子の採用減少	15.7	4.2	—	—	14.3	23.6	—	27.3	13.6	23.7
女子の結婚退職増加	4.0	3.8	—	—	23.6	9.1	—	9.1	3.8	11.4
男子の退職増加	9.3	4.2	—	—	16.3	11.4	—	11.4	23.7	—
生産規模の縮小	9.3	20.8	30.8	—	16.3	6.3	—	18.2	11.4	—
機械化等により必要なくなった人員削減	6.3	12.6	29.1	—	—	2.9	—	2.9	5.5	—
そ の 他	1.8	3.2	2.7	—	—	—	—	—	—	—

資料「事業所調査」

第25表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の過不足状況別事業所の構成比（33年以降女子が増加した事業所）

過不足状況	規模計	300人以上				100～299人			光学機器・レンズ	時計・同部分品
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外		
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
不足している	43.9	40.2	37.8	50.0	27.8	48.6	66.7	43.6	52.7	50.0
別に不足していない	49.0	48.8	48.7	40.6	61.1	50.0	33.3	54.5	41.8	45.5
余っている	2.5	4.6	8.1	—	5.6	—	—	—	—	4.5
不明	4.5	6.9	5.4	9.4	5.6	1.4	—	1.8	5.5	—

資料「事業所調査」

第26表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の雇用見とおしとその理由別事業所の構成比（33年以降女子が増加した事業所）

見とおし、理由	規模計	300人以上				100～299人			光学機器・レンズ	時計・同部分品
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外		
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小計	54.1	52.9	51.4	56.3	50.0	55.7	66.7	52.7	65.4	65.9
仕事に適性がある	44.6	43.7	46.0	46.9	33.3	45.7	33.3	49.1	50.9	56.8
費用がかからない	14.0	18.4	18.9	15.6	22.2	8.6	—	10.9	20.0	11.4
つかいやすい	14.0	13.8	8.1	12.5	27.8	14.3	—	18.2	10.9	18.2
生産面倒をみなくてすむ	11.5	12.6	16.2	12.5	5.6	10.0	33.3	3.6	21.8	4.5
役につけなくてすむ	2.5	3.4	5.4	—	5.6	1.4	—	1.8	—	4.5
その他	9.6	11.5	13.5	6.3	16.7	7.1	—	9.1	5.5	15.9
女子も男子も増やす	17.8	20.7	24.3	18.8	16.7	14.3	—	18.2	21.8	13.6
女子をふやすつもりはない	21.7	17.2	16.2	15.6	22.2	27.2	33.3	25.5	7.3	15.9
不明	6.4	9.2	8.1	9.4	11.1	2.9	—	2.9	5.5	4.5

資料「事業所調査」

第27表 企業規模別、主要業種別、女子生産労働者の採用時の年齢制限状況別事業所の構成比

年齢	規模計	300人以上				100～299人			光学機器・レンズ	時計・同部分品
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	小計	東京	東京以外		
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
18才未満	7.1	11.1	8.1	12.1	15.0	3.7	—	6.5	8.9	12.6
20才未満	24.9	28.9	29.7	30.3	25.0	21.5	22.2	20.1	19.6	22.6
25才未満	27.9	25.6	32.4	21.2	20.0	29.9	22.2	35.5	26.0	35.0
30才未満	3.0	5.6	5.4	8.0	10.0	0.9	—	1.6	2.6	—
年齢不明	27.4	17.8	16.2	15.2	25.0	35.5	44.4	29.0	31.2	20.0
その他	3.6	5.6	—	12.1	5.0	1.9	—	3.2	6.5	—
不明	6.1	6.6	8.1	6.1	—	6.6	11.1	3.2	10.4	5.0

資料「事業所調査」

第28表 企業規模別、主要業種別、交替制度、定期昇給制度、定年制度、退職金制度の性別適用状況別事業所の構成比

規模・業種・制度	合計	女子				男子			
		あり	なし	不明	合計	あり	なし	不明	合計
規模計	100.0	2.9	88.7	8.4	100.0	13.1	78.6	6.3	100.0
交替制度	100.0	86.1	8.0	6.3	100.0	86.1	7.6	6.3	100.0
定期昇給制度	100.0	81.1	13.9	5.0	100.0	81.1	13.9	5.0	100.0
定年制度	100.0	84.9	9.7	5.5	100.0	85.3	9.2	5.5	100.0
退職金制度	100.0	93.1	2.6	4.3	100.0	98.1	2.6	4.3	100.0
小計	100.0	5.2	89.7	5.2	100.0	25.0	20.7	4.3	100.0
1,000人以上	100.0	92.2	2.6	5.0	100.0	92.2	1.9	6.0	100.0
500～999人	100.0	93.1	2.6	4.3	100.0	98.1	2.6	4.3	100.0
300～499人	100.0	93.1	2.6	4.3	100.0	98.1	2.6	4.3	100.0
100～299人	100.0	7.7	86.5	5.8	100.0	32.7	63.5	3.8	100.0
交替制度	100.0	96.2	—	3.8	100.0	96.2	—	3.8	100.0
定期昇給制度	100.0	96.2	—	3.8	100.0	96.2	—	3.8	100.0
定年制度	100.0	94.2	1.9	3.8	100.0	94.2	1.9	3.8	100.0
退職金制度	100.0	94.2	1.9	3.8	100.0	94.2	1.9	3.8	100.0
500～999人	100.0	5.4	91.9	2.7	100.0	24.3	73.0	2.7	100.0
交替制度	100.0	97.3	2.7	2.7	100.0	97.3	—	2.7	100.0
定期昇給制度	100.0	91.9	5.4	2.7	100.0	91.9	5.4	2.7	100.0
定年制度	100.0	94.6	2.7	2.7	100.0	94.6	2.7	2.7	100.0
退職金制度	100.0	94.6	2.7	2.7	100.0	94.6	2.7	2.7	100.0
300～499人	100.0	—	92.6	7.4	100.0	11.4	81.5	7.4	100.0
交替制度	100.0	77.8	7.4	14.8	100.0	77.8	7.4	14.8	100.0
定期昇給制度	100.0	88.9	3.7	7.4	100.0	88.9	3.7	7.4	100.0
定年制度	100.0	88.9	3.7	7.4	100.0	88.9	3.7	7.4	100.0
退職金制度	100.0	88.9	3.7	7.4	100.0	88.9	3.7	7.4	100.0
100～299人	100.0	0.8	87.7	11.5	100.0	2.5	86.1	11.5	100.0
交替制度	100.0	80.3	13.1	6.6	100.0	80.3	13.1	6.6	100.0
定期昇給制度	100.0	69.7	24.6	5.7	100.0	69.7	24.6	5.7	100.0
定年制度	100.0	77.1	16.4	6.6	100.0	77.1	15.6	6.6	100.0
退職金制度	100.0	77.1	16.4	6.6	100.0	77.1	15.6	6.6	100.0
光学機器・レンズ	100.0	—	81.8	18.2	100.0	—	81.8	18.2	100.0
交替制度	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0
定期昇給制度	100.0	63.6	27.3	9.1	100.0	63.6	27.3	9.1	100.0
定年制度	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0
退職金制度	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0
時計・同部分品	100.0	1.5	92.6	6.0	100.0	4.5	89.6	6.0	100.0
交替制度	100.0	85.6	9.0	4.5	100.0	85.6	9.0	4.5	100.0
定期昇給制度	100.0	74.7	22.4	3.0	100.0	74.7	22.4	3.0	100.0
定年制度	100.0	89.6	14.9	4.5	100.0	82.1	15.4	4.5	100.0
退職金制度	100.0	89.6	14.9	4.5	100.0	82.1	15.4	4.5	100.0

資料「事業所調査」

第29表 結婚による退職規定の有無別事業所の構成比

企業規模	合計	結婚による退職規定の有無				結婚による退職規定の有無			
		別にかまひはない	就業規則で定めてある	明文化していないが不文律である	内規がある	入社の際契約書をかわしている	不明	不明	不明
規模計	100.0	93.7	1.8	0.9	0.4	0.4	0.9	0.9	0.9
小計	100.0	98.7	1.8	1.8	0.9	0.9	—	—	—
1,000人以上	100.0	96.0	—	2.0	—	2.0	—	—	—
500～999人	100.0	88.9	2.8	2.8	—	—	—	—	—
300～499人	100.0	96.0	4.0	—	—	—	—	—	—
100～299人	100.0	97.5	0.8	—	—	—	—	—	—

資料「事業所調査」

第30表 企業規模別、特定業種別、生産労働者1人当り所定外労働時間数、定期給与額および特別給与額

業種・企業規模		女		子		男		子	
		所定外労働時間数 (37年4月)	定期給与額 (37年4月)	特別給与額 (36年年間)	所定外労働時間数 (37年4月)	定期給与額 (37年4月)	特別給与額 (36年年間)	所定外労働時間数 (37年4月)	定期給与額 (37年4月)
製造業	規模計	8	13,340	32,715	22	25,142	90,112		
	小計	8	13,713	34,357	22	26,411	95,245		
	300人以上	9	14,779	35,430	20	27,625	105,039		
	1,000人以上	7	11,991	34,598	29	23,635	78,281		
	500～999人	6	10,275	24,944	24	22,139	47,359		
	300～499人	8	11,100	22,856	24	18,741	37,247		
	100～299人	8	10,289	16,672	18	17,338	31,404		
	東京	7	11,414	25,247	27	19,774	41,418		
	東京以外								
	計								
光学機器・レンズ	規模計	5	12,795	29,373	17	23,600	69,329		
	小計	5	13,317	30,739	17	24,809	80,127		
	300人以上	5	13,417	29,343	17	26,494	81,408		
	1,000人以上	4	13,918	39,973	16	24,522	90,849		
	500～999人	8	11,414	22,103	30	20,046	34,840		
	300～499人	6	10,579	26,566	18	17,151	34,330		
	100～299人	8	9,772	14,667	19	16,180	24,057		
	東京	5	11,376	32,459	15	18,693	50,658		
	東京以外								
	計								
時計・同部分品	規模計	11	13,889	32,648	20	28,568	121,026		
	小計	11	14,137	33,926	20	29,157	128,526		
	300人以上	13	16,196	35,398	28	32,141	159,720		
	1,000人以上	8	10,992	32,469	18	22,482	65,894		
	500～999人	1	8,604	25,544	7	24,291	52,154		
	300～499人	10	11,835	19,474	18	22,089	37,699		
	100～299人	10	11,335	19,474	18	22,089	37,699		
	東京								
	東京以外								
	計								

資料「事業所調査」

第31表 企業規模別、主要業種別、特定地域別、実労働時間数
別女子生産労働者の構成比および平均実労働時間数

規模・業種・地域	合計	時間別							平均実労働時間
		7時間以下	7時間1分～7時間59分	8時間	8時間1分～9時間	9時間1分～10時間	10時間1分以上	不明	
規模計	100.0	8.3	49.6	16.2	17.2	5.3	1.7	1.7	8.0
小計	100.0	9.7	51.9	16.5	15.5	4.2	1.4	1.8	7.9
300人以上	100.0	11.0	56.8	19.0	14.5	3.4	1.5	2.3	7.8
1,000人以上	100.0	8.8	44.3	22.3	17.7	4.6	1.2	1.1	7.9
500～999人	100.0	9.4	47.8	14.2	16.4	9.5	0.7	1.1	8.3
300～499人	100.0	1.3	38.4	12.9	25.3	11.1	3.2	0.8	8.4
光学機器・レンズ	100.0	6.2	50.4	15.2	18.7	5.8	1.7	2.1	7.9
時計・同部分品	100.0	9.7	58.6	14.6	15.8	4.2	1.2	1.1	7.9
東京	100.0	4.4	47.1	18.0	16.2	4.1	1.6	3.5	7.8
東京以外	100.0	4.6	64.6	9.8	14.1	4.3	1.8	0.3	8.0

資料「個人別調査」

第32表 企業規模別、主要業種別労働者1人当り月間所定外労働時間数の推移
(時間)

性・年	300人以上				100～299人		光学機器・レンズ 300人以上	時計・同部分品 300人以上	
	小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	東京	東京以外			
集計対象事業所数		73	34	28	16	8	40	23	21
女	33年	8	9	5	12	6	6	7	9
	34	9	9	7	8	6	6	8	9
	35	8	9	6	7	8	9	4	11
	36	9	10	8	6	8	10	4	13
男	33年	17	15	23	18	22	17	12	19
	34	21	18	31	23	20	19	17	18
	35	23	20	34	25	30	21	13	20
	36	22	20	30	21	28	22	18	21
子	37	23	19	35	24	21	31	18	21

資料「事業所調査」

第33表 企業規模別、主要業種別1日当り事業所の所定労働時間数の推移
(時間)

年	300人以上				100～299人		光学機器・レンズ 300人以上	時計・同部分品 300人以上
	小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	東京	東京以外		
集計対象事業所数	94	42	29	23	8	53	27	25
33年	7.43	7.32	7.51	7.53	7.56	7.55	7.44	7.45
34	7.43	7.33	7.51	7.52	7.56	7.55	7.43	7.45
35	7.43	7.32	7.51	7.52	7.56	7.55	7.45	7.43
36	7.40	7.29	7.44	7.49	7.56	7.52	7.41	7.33
37	7.36	7.27	7.41	7.46	7.56	7.49	7.39	7.30

資料「事業所調査」

第34表 企業規模別、主要業種別、休憩時間の種類および
休憩時間数別事業所の構成比(M/A)

種類・時間	規模計	300人以上				100～299人		光学機器・レンズ 300人以上	時計・同部分品 300人以上
		小計	1,000人以上	500～999人	300～499人	東京	東京以外		
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小計	98.7	100.0	100.0	100.0	100.0	97.5	98.8	100.0	100.0
15分	54.2	57.7	62.0	50.0	50.0	52.1	66.7	53.5	53.5
16分～1時間	48.0	42.3	38.0	50.0	50.0	45.5	32.1	41.5	41.5
小計	50.4	47.7	42.0	58.3	44.0	42.2	45.2	54.3	54.3
10分	25.0	21.5	15.0	27.3	20.0	23.7	25.2	20.0	20.0
11分～20分	25.7	25.7	24.0	22.7	24.0	21.5	19.6	20.5	20.5
21分以上	1.7	—	—	—	—	—	—	—	—
不明	1.3	—	—	—	—	—	—	—	—

資料「事業所調査」

第35表 企業規模別、主要業種別労働者1人当り定期給与額の推移

(各年4月分)

(円)

性・年	300人以上				100~299人		光学機器・レンズ 300人以上	時計・同部分品 300人以上
	小計	1,000人以上	500~999人	300~499人	東京	東京以外		
集計対象事業所数	72	35	24	13	6	37	26	22
女	33年	10,812	11,515	7,603	6,974	6,610	9,707	10,690
子	34	10,785	11,984	8,329	7,590	7,356	7,114	11,285
	35	11,221	12,118	9,264	8,884	7,522	7,630	11,890
	36	11,924	12,522	10,151	10,739	8,977	9,069	12,655
	37	14,071	14,856	12,830	11,792	9,640	11,201	13,517
男	38	20,912	22,486	18,067	12,788	13,651	20,367	21,591
子	34	22,324	24,000	19,886	13,560	13,885	21,899	22,657
	35	23,934	25,629	20,759	15,428	14,883	23,143	24,333
	36	25,428	26,918	22,010	18,043	16,081	24,698	26,015
	37	27,273	28,481	25,254	20,465	17,242	26,055	29,668

資料「事業所調査」

第36表 企業規模別、主要業種別労働者1人当り年間特別給与額の推移

(円)

性・年	300人以上				100~299人		光学機器・レンズ 300人以上	時計・同部分品 300人以上
	小計	1,000人以上	500~999人	300~499人	東京	東京以外		
集計対象事業所数	72	35	24	13	6	37	26	22
女	33年	28,512	34,032	15,905	13,685	7,811	10,709	17,456
子	34	34,570	41,432	21,040	14,936	10,462	14,251	23,695
	35	42,485	49,560	28,049	21,081	11,865	21,309	25,910
	36	53,468	58,571	43,637	32,101	17,838	31,424	38,078
男	33	54,832	61,046	41,659	27,099	15,648	20,445	37,804
子	34	62,357	69,532	49,535	25,369	20,412	27,956	43,176
	35	81,708	92,002	62,341	30,203	23,534	41,138	59,559
	36	100,004	106,998	91,194	46,559	36,799	49,682	87,722

資料「事業所調査」

第37表 企業規模別、主要業種別学卒初任給の推移

(円)

世・年	300人以上				100~299人		光学機器・レンズ 300人以上	時計・同部分品 300人以上
	小計	1,000人以上	500~999人	300~499人	東京	東京以外		
集計対象事業所数	61	31	21	9	3	17	23	19
中	33年	5,500	5,812	5,058	5,455	5,217	5,049	5,255
子	34	5,766	6,083	5,340	5,672	5,800	5,308	5,736
	35	6,453	6,784	6,142	6,039	6,267	5,809	6,315
	36	7,602	7,940	7,185	7,410	7,233	6,659	7,360
	37	8,914	9,203	8,606	8,638	7,767	7,888	8,584
学	33	5,651	5,999	5,145	5,633	5,717	5,143	5,355
卒	34	5,920	6,273	5,430	5,849	5,967	5,402	5,834
	35	6,584	6,945	6,207	6,217	6,433	5,895	6,481
	36	7,665	7,973	7,235	7,610	7,400	6,758	7,455
	37	8,949	9,205	8,682	8,805	8,267	8,015	8,686
高	33	7,347	7,825	6,818	6,938	7,200	6,086	7,075
校	34	7,618	8,121	7,077	7,149	7,533	6,468	7,515
卒	35	8,412	8,932	7,980	7,629	8,000	7,011	8,173
	36	9,685	10,197	9,238	9,266	8,767	8,228	9,407
	37	11,175	11,720	10,705	10,396	9,700	9,400	10,757
子	33	7,766	8,378	7,087	7,172	7,367	6,303	7,456
男	34	8,072	8,708	7,426	7,527	7,700	6,718	7,926
	35	8,832	9,472	8,230	7,918	8,167	7,425	8,626
	36	10,170	10,721	9,682	9,411	9,167	8,789	9,796
	37	11,693	12,288	11,227	10,729	9,933	10,153	11,188

資料「事業所調査」

第38表 主要業種別、企業規模別、作業姿勢別女子生産労働者の構成比

(%)

業種・企業規模	合計	腰かけている	立っている	立つたり腰かけたり	その他	不明
産 業 計	100.0	83.6	9.0	3.7	1.9	1.8
模 擬 計	100.0	85.3	8.2	3.9	1.4	1.2
300人以上	100.0	86.5	7.4	3.5	1.4	1.3
1,000人以上	100.0	82.8	9.7	5.4	1.1	1.0
500~999人	100.0	84.0	10.2	2.2	2.2	1.5
300~499人	100.0	75.1	12.8	3.2	4.8	4.6
100~299人	100.0	81.1	10.4	3.4	2.8	2.8
模 擬 計	100.0	84.2	10.0	3.3	1.0	1.4
300人以上	100.0	84.7	9.6	3.4	0.9	1.4
1,000人以上	100.0	82.6	11.1	4.0	0.8	1.6
500~999人	100.0	84.2	11.1	1.2	2.5	1.2
300~499人	100.0	66.4	12.2	3.4	8.8	9.2
100~299人	100.0	87.0	6.7	3.8	1.4	1.1
模 擬 計	100.0	87.0	6.5	3.9	1.3	1.2
300人以上	100.0	88.6	5.2	3.7	1.8	1.3
1,000人以上	100.0	84.1	9.0	4.6	1.6	0.7
500~999人	100.0	85.8	7.5	3.0	0.8	2.6
300~499人	100.0	87.1	7.7	3.1	1.5	0.5

資料「個人別調査」

第39表 主要業種別、職種別、作業姿勢別女子生産労働者の構成比

(%)

業 種・職 種	合計	腰かけている	立っている	立つたり腰かけたり	その他	不明
産 業 計	100.0	83.6	9.0	3.7	1.9	1.8
合 計	100.0	83.8	8.9	2.6	2.1	2.6
仕 立 工	100.0	93.2	2.4	1.5	1.7	1.3
組 立 工	100.0	88.5	4.0	3.2	1.2	2.4
検 査 工	100.0	78.9	16.5	3.2	0.6	0.8
機 械 工 作 工	100.0	68.4	19.5	5.2	2.6	4.3
レ ン ズ 工	100.0	68.0	9.8	1.6	8.5	1.9
現 場 事 務	100.0	70.1	17.3	7.5	2.7	2.5
そ の 他	100.0	81.1	10.4	3.4	2.8	2.8
合 計	100.0	73.8	21.4	4.6	1.4	1.4
仕 立 工	100.0	91.2	1.6	1.4	3.7	2.0
組 立 工	100.0	91.0	3.0	2.0	1.0	4.0
検 査 工	100.0	69.5	25.0	3.2	0.9	1.1
機 械 工 作 工	100.0	70.2	17.8	4.8	2.4	4.8
レ ン ズ 工	100.0	73.8	11.9	1.9	2.4	1.9
現 場 事 務	100.0	66.1	16.0	10.2	3.1	5.5
そ の 他	100.0	87.0	6.7	3.8	1.4	1.1
合 計	100.0	91.1	8.4	0.5	1.4	2.1
仕 立 工	100.0	96.6	1.1	0.9	0.3	1.1
組 立 工	100.0	87.5	3.8	6.2	1.4	2.1
検 査 工	100.0	84.2	11.3	3.8	0.4	0.6
機 械 工 作 工	100.0	68.2	2.3	15.6	12.7	2.8
レ ン ズ 工	100.0	71.2	12.0	6.6	2.7	0.5

資料「個人別調査」

第40表 企業規模別、主要業種別、女子専用施設の有無別事業所の構成比

(%)

種類・企業規模	産業計			光学機器・レンズ			時計・同部分品		
	合計	あり	なし	合計	あり	なし	合計	あり	なし
側 規 模 計	100.0	82.3	17.7	100.0	79.0	21.0	100.0	92.5	7.5
小 計	100.0	91.0	9.0	100.0	90.9	9.1	100.0	100.0	-
300人 1,000人以上	100.0	94.0	6.0	100.0	81.8	18.2	100.0	100.0	-
以上 500 ~ 999人	100.0	94.5	5.5	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
300 ~ 499人	100.0	80.0	20.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
100 ~ 299人	100.0	74.4	25.6	100.0	70.8	29.2	100.0	84.0	16.0
更 規 模 計	100.0	84.0	16.0	100.0	82.7	17.3	100.0	92.5	7.5
小 計	100.0	94.6	5.4	100.0	93.9	6.1	100.0	96.4	3.6
300人 1,000人以上	100.0	96.0	4.0	100.0	98.8	1.2	100.0	100.0	-
以上 500 ~ 999人	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
300 ~ 499人	100.0	84.0	16.0	100.0	80.0	20.0	100.0	80.0	20.0
100 ~ 299人	100.0	74.4	25.6	100.0	75.0	25.0	100.0	88.0	12.0
休 規 模 計	100.0	18.8	81.2	100.0	17.3	82.7	100.0	7.5	92.5
小 計	100.0	20.7	79.3	100.0	27.3	72.7	100.0	14.9	85.1
300人 1,000人以上	100.0	20.0	80.0	100.0	18.8	81.2	100.0	18.2	81.8
以上 500 ~ 999人	100.0	11.1	88.9	100.0	15.7	84.3	100.0	8.8	91.2
300 ~ 499人	100.0	36.0	64.0	100.0	80.0	20.0	100.0	20.0	80.0
100 ~ 299人	100.0	7.4	92.6	100.0	10.4	89.6	100.0	-	100.0
休 規 模 計	100.0	17.2	82.8	100.0	17.3	82.7	100.0	22.6	77.4
小 計	100.0	27.9	72.1	100.0	36.4	63.6	100.0	28.6	71.4
300人 1,000人以上	100.0	26.0	74.0	100.0	31.3	68.7	100.0	27.3	72.7
以上 500 ~ 999人	100.0	38.9	61.1	100.0	41.7	58.3	100.0	41.7	58.3
300 ~ 499人	100.0	16.0	84.0	100.0	40.0	60.0	100.0	-	100.0
100 ~ 299人	100.0	7.4	92.6	100.0	1.2	98.8	100.0	16.0	84.0
休 規 模 計	100.0	15.9	84.1	100.0	17.3	82.7	100.0	24.5	75.5
小 計	100.0	20.7	79.3	100.0	27.3	72.7	100.0	17.9	82.1
300人 1,000人以上	100.0	28.0	72.0	100.0	25.0	75.0	100.0	27.3	72.7
以上 500 ~ 999人	100.0	18.9	81.1	100.0	25.0	75.0	100.0	8.8	91.2
300 ~ 499人	100.0	54.0	46.0	100.0	40.0	60.0	100.0	20.0	80.0
100 ~ 299人	100.0	11.6	88.4	100.0	10.4	89.6	100.0	32.0	68.0

資料「事業所調査」

第41表 企業規模別、主要業種別、就職後の身体の異常状況別

女子生産労働者の構成比 (MA)

(%)

病 名 等	数					光学機器 ・レンズ	時計・同 部分品
	規模計	1,000人 以上	500~999人	300~499人	100~299人		
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
疾 病 な し	29.0	27.6	25.0	37.5	35.0	32.4	34.5
疾 病 お よ び 異 常 あ り	70.7	72.0	74.9	62.5	65.0	67.5	65.5
病 名							
胃腸病	9.8	10.9	7.2	6.2	11.5	9.2	9.8
婦人科的疾患	9.8	10.2	9.8	7.3	9.8	8.1	12.6
神経痛	6.4	6.4	6.3	6.8	6.8	5.9	6.7
皮膚病	3.7	4.7	2.4	2.2	3.2	2.4	4.6
脚指痛	3.6	3.7	4.5	2.9	2.4	3.0	4.5
腰痛	3.5	4.0	2.7	2.9	2.8	5.7	3.2
結核	2.8	3.4	2.0	1.5	2.2	2.8	3.0
その他	2.4	2.7	2.6	1.1	1.6	2.4	2.7
眼が痛い・疲れる・	0.9	0.7	1.0	0.7	1.6	1.1	0.9
腕が痛くなった	2.2	1.9	2.0	1.8	3.3	2.8	2.1
肩が痛くなった	33.0	36.1	31.1	24.0	29.6	27.9	39.3
腰が痛くなった	20.9	21.8	22.9	15.3	18.2	18.9	23.0
頭痛	20.6	21.9	21.2	16.7	17.4	17.9	22.4
胃腸がわるい	15.7	16.4	17.2	13.5	12.5	14.7	15.7
脚指がわるい	12.6	13.0	13.9	10.5	10.4	11.3	13.3
腰痛がわるい	12.5	14.4	11.1	6.9	10.8	9.7	14.2
背中、腰が痛む	12.1	13.0	12.4	9.1	10.1	12.1	8.1
腕がだるい	9.3	9.0	10.8	6.5	9.3	7.5	10.4
脚指がだるい	7.7	7.0	7.9	5.8	8.1	6.7	8.1
結核がだるい	0.7	0.7	0.6	0.4	0.6	0.5	0.7
その他	0.3	0.4	0.1	-	-	0.1	0.3

資料「個人別調査」

第42表 職種別、就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比 (MA)

(%)

病 名 等	総 数	機 械 工	組 立 工	仕 上 工	検 査 工	レ ン ズ 工	現 場 事務	そ の 他
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
疾 病 な し	29.0	28.4	32.1	27.2	27.1	29.9	37.3	28.7
疾 病 お よ び 異 常 あ り	70.7	76.8	67.7	72.3	72.6	69.7	62.7	71.3
病 名								
胃腸病	9.8	9.8	9.8	10.5	10.5	11.9	3.3	9.8
婦人科的疾患	9.8	12.2	9.9	9.4	11.1	8.0	6.9	7.5
神経痛	6.4	7.5	6.2	7.3	7.1	6.9	3.9	6.2
皮膚病	3.7	4.4	3.5	3.7	1.9	3.9	3.6	8.4
脚指痛	3.6	4.3	4.1	4.2	2.5	1.1	2.6	4.2
腰痛	3.5	4.6	3.1	5.2	2.2	5.0	2.6	3.7
結核	2.8	4.0	3.1	1.0	2.4	1.9	2.6	2.3
その他	2.4	2.0	2.3	1.6	3.7	1.5	4.6	1.9
眼が痛い・疲れる・	0.9	0.3	1.1	1.6	0.7	0.8	-	1.9
腕が痛くなった	2.2	2.6	2.3	0.5	3.0	1.1	2.3	1.5
肩が痛くなった	33.0	36.9	32.3	34.0	37.8	29.6	28.3	35.2
腰が痛くなった	20.9	19.8	21.3	26.2	18.4	24.6	19.6	23.0
頭痛	20.6	22.1	19.4	18.8	17.0	20.6	20.0	21.0
胃腸がわるい	15.7	17.4	14.8	12.3	14.7	16.5	14.1	15.8
脚指がわるい	12.6	13.2	11.7	14.1	13.8	14.2	8.5	2.8
腰痛がわるい	12.5	15.2	11.8	7.9	15.8	10.3	17.6	13.9
背中、腰が痛む	12.4	11.4	11.8	12.8	10.1	10.0	12.4	13.9
腕がだるい	9.3	8.8	10.1	12.0	8.1	10.0	6.9	8.8
脚指がだるい	7.7	6.9	7.3	12.0	6.5	8.8	8.5	9.7
結核がだるい	0.7	1.1	0.2	1.0	0.5	0.8	2.2	0.8
その他	0.3	0.3	0.2	0.5	0.9	0.4	-	0.3

資料「個人別調査」

第43表 勤続年数別、就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比 (MA)

(%)

病 名 等	合 計	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
疾病および異常あり	29.0	38.0	30.5	23.8	22.2	23.6
胃腸病	70.7	62.0	69.4	76.2	77.3	74.5
消化器病	9.8	5.1	8.4	13.6	13.1	14.9
循環器病	9.8	4.3	7.7	12.5	15.4	13.6
神経系病	6.4	5.1	5.3	8.3	7.8	7.2
皮膚病	3.7	0.5	2.9	6.8	5.7	5.8
泌尿器病	3.6	1.6	2.5	5.9	4.7	2.2
婦人科疾患	3.5	2.4	3.0	4.1	4.6	4.8
結核	2.8	1.5	1.2	4.6	4.5	5.8
その他	2.4	1.5	2.4	3.1	2.7	2.4
不明	0.9	0.9	0.2	0.3	1.1	7.2
不明	2.2	1.6	2.9	1.4	2.3	2.4
不明	33.0	22.8	33.7	36.0	39.4	36.5
不明	20.9	17.2	18.4	20.5	27.3	27.4
不明	20.6	17.7	21.3	23.1	21.7	18.8
不明	15.7	16.8	14.1	16.3	16.4	16.8
不明	12.6	7.3	13.6	12.7	16.9	9.5
不明	12.5	7.7	11.3	17.0	16.5	14.5
不明	12.1	8.9	12.6	14.6	13.9	9.1
不明	9.3	10.0	10.2	10.0	8.8	4.8
不明	7.7	5.2	7.9	6.6	10.5	7.7
不明	0.7	0.5	0.7	0.5	0.7	1.9
不明	0.3	-	0.1	-	0.5	1.9

資料「個人別調査」

第44表 時計・同部分品製造業における企業規模別、職種別、勤続年数別
就職後の身体の異常状況別女子生産労働者の構成比 (MA)

(%)

病 名 等	合 計	1,000人 以上	500~999人	300~499人	100~299人	機械 組立 工	組立 工	仕上 工	検査 工	現場 事務	その他	勤続年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
疾病	24.6	21.2	24.4	27.6	34.5	21.8	28.9	20.5	20.5	26.8	27.2	36.7	26.8	17.5	18.8	19.5	19.5
胃腸病	75.2	77.5	75.6	72.5	65.5	77.9	71.8	78.6	78.8	73.2	72.8	63.8	73.0	82.2	81.0	77.8	77.8
消化器病	9.8	12.3	7.8	5.8	6.7	10.5	10.7	11.1	4.2	5.9	1.9	7.1	15.0	14.2	14.2	14.2	14.2
循環器病	12.6	14.7	11.3	7.5	9.8	16.6	12.9	8.9	12.3	11.3	8.2	5.2	10.2	14.3	18.8	15.0	15.0
神経系病	6.7	7.7	6.1	6.7	9.1	8.5	7.2	8.8	9.3	4.2	4.9	2.3	5.5	10.1	9.4	4.4	4.4
皮膚病	4.6	4.6	6.0	2.3	3.3	5.0	4.7	4.5	4.9	4.2	1.6	0.3	4.2	5.9	7.1	5.8	5.8
泌尿器病	3.2	3.8	2.9	3.9	2.5	3.0	3.2	4.5	3.5	2.8	3.3	4.0	2.0	4.2	3.2	8.5	8.5
婦人科疾患	3.0	4.1	1.4	1.7	2.1	4.4	3.6	0.9	1.4	4.2	2.2	1.1	3.9	4.8	2.1	2.1	2.1
結核	2.7	3.2	2.8	1.7	1.0	2.2	2.6	1.8	4.5	2.8	2.2	0.9	2.4	3.1	4.1	2.7	2.7
その他	0.9	1.0	0.9	0.8	-	0.4	0.9	2.7	0.7	-	1.1	0.3	0.2	-	1.4	5.3	5.3
不明	2.1	1.5	2.3	0.8	1.6	2.5	2.3	0.9	2.1	2.8	1.6	1.2	2.9	1.4	2.5	1.8	1.8
不明	39.8	45.3	32.6	30.8	32.6	41.4	38.0	40.2	45.8	35.2	26.4	27.2	41.8	42.0	44.0	38.9	38.9
不明	28.0	25.2	22.8	16.7	18.0	19.6	24.8	25.9	21.9	18.9	25.0	15.5	21.2	20.8	25.5	20.1	20.1
不明	22.4	23.6	22.3	20.0	19.1	21.0	23.4	20.8	24.0	28.9	20.7	23.4	23.2	29.0	20.9	15.9	15.9
不明	15.7	16.6	15.9	14.2	12.4	16.0	7.0	17.0	14.9	12.7	13.0	17.3	14.2	19.3	14.2	17.2	17.2
不明	13.3	14.7	14.0	10.0	7.7	13.3	13.2	13.6	18.2	2.7	9.2	8.6	14.4	13.9	16.5	11.5	11.5
不明	14.2	17.7	9.9	10.0	10.8	13.6	13.8	10.9	15.3	14.1	14.0	5.9	13.7	19.9	17.9	12.4	12.4
不明	8.1	15.0	13.1	6.7	12.4	10.8	14.0	17.9	10.8	18.2	16.8	10.5	14.2	17.1	18.3	11.6	11.6
不明	10.4	10.7	10.8	9.2	9.9	10.2	12.1	12.5	8.7	9.9	7.5	11.4	15.1	10.5	8.9	2.7	2.7
不明	8.1	8.6	8.0	7.6	6.2	6.6	7.4	10.7	8.3	11.6	9.8	6.2	7.6	7.3	10.8	6.2	6.2
不明	0.7	0.7	0.2	0.8	1.5	1.4	0.4	1.8	0.6	1.4	0.6	0.6	1.6	0.3	0.7	1.6	1.6
不明	0.3	0.6	-	-	-	0.3	0.2	0.9	0.7	-	-	0.2	-	-	-	2.7	2.7

資料「個人別調査」

第45表 主要業種別、労働災害の有無、種類、休業日数別女子生産労働者の構成比

(%)

業 種	総 数	災害を 受けた ことが ない	合 計	手	指	足	髪	その他	不明	休業日数	1日	2~7日	8日以上	不明	不 明
産 業 計	100.0	88.5	10.1	7.7	0.6	0.6	0.1	0.5	0.6	6.9	0.4	1.1	0.7	1.0	1.4
光学機器・レンズ	100.0	87.6	11.0	8.1	0.7	0.7	0.1	0.7	0.7	7.0	0.5	1.2	1.2	1.0	1.4
時計・同部分品	100.0	89.4	9.2	7.4	0.7	0.2	0.1	0.5	0.4	6.5	0.3	0.7	0.4	1.2	1.4

資料「個人別調査」

第46表 企業規模別、本工・臨時工別、生理のための休業の有無、理由、日数別
女子生産労働者の構成比

(%)

有 無・理 由・日 数	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
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
休 人	19.5	21.2	7.5	28.0	17.3
生理休暇として	12.8	14.1	4.1	15.9	11.6
休業年次有給休暇として	5.7	6.4	1.2	6.1	4.7
種類	0.4	0.4	0.9	0.3	0.7
その他	0.6	0.5	1.8	0.7	0.4
不明	0.6	0.5	1.8	0.7	0.4
1 日	14.1	15.4	4.9	16.1	13.5
2 日	4.1	4.4	2.1	5.3	3.2
3 日以上	0.4	0.4	0.2	0.8	0.1
不明	0.9	1.0	0.2	1.4	0.6
休 ま な い	79.2	77.6	90.2	75.7	81.6
休業必要なし	44.0	42.8	55.3	39.4	47.4
なんどなくとりにくい	14.3	14.2	14.9	13.1	15.2
人手不足なのでとれない	9.6	10.1	6.1	8.9	10.2
他の人がとらないので	6.3	6.6	4.1	6.2	5.6
とりにくい	4.0	4.4	3.6	3.3	3.2
手続が面倒なのでとりにくい	4.0	4.4	3.6	3.3	3.2
生休制度を知らない	2.0	1.8	3.6	1.1	4.0
減給される	0.3	0.1	1.5	0.1	0.3
臨時工だから	0.1	-	0.4	-	0.4
その他	2.0	2.1	6.9	2.0	0.8
理由不明	0.3	0.3	3.4	3.6	4.4
不明	1.3	1.2	2.2	1.5	1.0

資料「個人別調査」

第47表 企業規模別、特定地域別、労働組合の有無、加入状況別女子生産労働者の構成比
(%)

有	無	全 国					東 京	長 野
		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
労働組合なし		22.9	9.4	27.9	40.7	52.2	17.8	12.8
労働組合あり		77.0	90.4	71.8	60.0	47.8	81.6	87.5
労働組合に加入している		66.4	78.7	58.2	50.9	44.3	74.3	69.3
労働組合に加入していない		10.4	11.4	13.6	8.4	8.5	7.0	22.9
不明		0.2	0.3	—	0.7	—	0.3	0.3
不明		0.3	0.5	0.4	—	—	0.8	—

資料「個人別調査」

第48表 企業規模別、労働組合の会合への出席状況別および役員経験の有無別
女子生産労働者の構成比
(%)

有	無	規 模 計	1,000 人以上	500~999人	300~499人	100~299人
労働組合加入女子労働者計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
積極的に出席する		16.4	11.3	20.4	23.6	35.4
積極的ではないが出席する		50.7	47.2	64.2	51.4	47.5
あまり出席しない		18.6	23.6	7.9	14.3	10.0
全く出席しない		8.7	11.5	4.3	2.1	3.2
その他		1.9	1.6	1.5	7.1	1.4
不明		3.7	4.6	1.7	1.4	2.5
労働組合役員あり		12.7	13.8	10.6	4.3	18.9
労働組合役員なし		84.2	82.7	87.0	92.1	83.9
不明		3.1	3.4	2.3	3.6	2.1

資料「個人別調査」

第49表 勤続年数別、労働組合の会合への出席状況別女子生産労働者の構成比
(%)

有	無	合 計	勤 続 1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上
労働組合加入女子労働者計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
積極的に出席する		16.4	18.4	16.8	18.1	15.4	13.4
積極的ではないが出席する		50.7	37.7	57.5	52.5	50.1	41.2
あまり出席しない		18.6	17.2	13.6	17.1	23.8	27.8
全く出席しない		8.7	13.6	7.5	8.6	7.2	9.1
その他		1.9	6.6	1.8	1.2	0.6	1.0
不明		3.7	6.3	2.9	2.6	2.9	7.5
労働組合役員あり		12.7	1.3	4.9	8.9	24.5	30.5
労働組合役員なし		84.2	92.7	92.5	89.5	72.7	64.7
不明		3.1	6.0	2.6	1.7	2.8	4.8

資料「個人別調査」

付 録

精密機械器具製造業女子労働者労働実態調査調査票項目

事業所調査票

I 事業所の概況

1. 事業所名
2. 事業所所在地
3. 主な製品名
4. 常用労働者数（昭和37年4月末、企業および事業所）
5. 企業創立時期、事業所開設時期
6. 事業所開設当時の主な製品名
7. 就業規則の有無と制定時期
8. 労働組合の有無、結成時期および上部団体名
9. 労働協約の有無と締結時期
10. 労働争議の有無、回数および主要要求事項
11. 系列企業の有無

II 女子生産労働者数の変化に関する指標

1. 性別、労働別、本工・臨時工別常用労働者数の推移（33～37年）
2. 性別臨時日雇延人員数の推移（33～37年）
3. 性別、職種別生産労働者数の推移（33～37年）
4. 女子がついている職種名（調査時現在）
5. 性別生産労働者の平均年齢の推移
6. 新規学卒採用者数と採用予定者数の推移（36～37年）
7. 性別、本工・臨時工別中途採用者数と本工昇格件数の推移（33～37年）
8. 性別退職者数の推移（33～37年）
9. 性別生産労働者の延所定外労働時間数と事業所の所定労働時間数の推移（33～37年）
10. 性別生産労働者の定期給与額（33～37年）および特別給与額（33～36年）の推移
11. 性別学卒初任給の推移（33～37年）
12. 平均的な生産労働者の給与構成（37年4月分）
13. 交替制、定期昇給制、定年制および退職金制度の有無

III 女子生産労働者の増減状況とその理由等について

1. 女子生産労働者の増減状況（33年以降）
2. 女子労働者数が増加した場合
 - イ 増加の理由

- ロ 女子雇用の利点と欠点
- ハ 女子雇用の見とおしと理由
- ニ 女子労働者の過不足状況
- 8. 女子労働者数が減少あるいは停滞している場合
 - イ 減少あるいは停滞の理由
 - ロ 女子雇用の見とおしと理由

IV 生産労働者の労務管理について

1. 採用
 - イ 採用基準
 - ロ 選考方法
2. 教育訓練
 - イ 養成工制度の有無
 - ロ 入社直後の教育訓練の有無と内容
 - ハ 再教育訓練の有無と内容
3. 配置および配置転換
 - イ 採用直後の配置状況
 - ロ 配置転換状況
4. 昇進
 - イ 昇進の方法
 - ロ 昇進の経路
 - ハ 女子役職者の有無、役職名、役職に登用した理由、しない理由、女子登用の見とおし
5. 定年等
 - イ 男子と女子に定年差のある場合の理由
 - ロ 結婚退職規定の有無
 - ハ 結婚退職の際の退職金の支給条件
6. 休憩時間等
 - イ 休憩のとり方
 - ロ 休憩時間の有無
 - ハ 便所に行く時間
7. 賃金
 - イ 賃金規則の有無
 - ロ 学卒初任給に男女差のある理由
 - ハ 定期昇給制度のある場合の昇給の仕方
8. 安全、衛生
 - イ 医療施設の設置状況

- ロ 衛生管理者数
- ハ 健康診断の実施状況
- ニ 職場施設等の設置状況

V 事業所側の女子労働者に対する意見と要望

VI 調査担当者の調査実施事業所についての観察

個人別調査票

1. 事業所名
2. 所 属
3. 記入年月日
4. 満 年 令
5. 学 歴
6. 勤続年数
7. 本工・臨時工の区分
8. 職 種 名
9. 作業姿勢、
10. 勤務した時間、休憩した時間
11. 早朝出勤の有無
12. 深夜業の有無
13. 休日の回数
14. 休日出勤の有無
15. 通勤（家族と同居・別居）、寄宿舎の区分
16. 家計の玉支持者の種類とその職業
17. 配偶関係
18. 子供の有無
19. 前月の手取り給料額と家計への寄与状況
20. 就職の動機
21. 現在の会社をえらんだ理由
22. 就職経路
23. 前 歴
24. 転職回数
25. 就職後の身体の不調の有無とその内容
26. 長期欠勤の有無
27. 労働災害の有無と種類
28. 生理休暇の請求状況

- 29. 就職後の生理状況
- 30. 労働組合の有無
- 31. 労働組合の会合への参加状況
- 32. 労働組合役員の経験の有無
- 33. 現在の勤めをつづける意志の有無
- 34. 通学状況
- 35. 職場についての希望、不満、意見

昭和39年 1 月 25 日 印 刷

昭和39年 2 月 1 日 発 行

精密機械器具製造業の女子労働者

— 実 態 調 査 報 告 —

—昭和37年6月—

編集兼
発行人

東京都千代田区大手町1～7

労働省婦人少年局

東京都中央区入船町2～3

印刷人

中和印刷株式会社