

戦後婦人労働・生活 調査資料集

労働篇解題

高橋久子・原田冴子

平成4年2月

解 題

高橋 久子、原田 冴子

昭和22年、新憲法のもとで労働者の福祉と職業の確保を図るため、労働省が設置されたが、その任務として、「婦人の地位の向上その他婦人問題の調査及び連絡調整」が明記され、婦人少年局が発足した。

初代の局長に就任した山川菊栄は、戦前、アメリカの婦人局が行っていた婦人労働者に関する調査資料を入手し、日本でもこういう仕事が行われたらと思っていたので初代局長をひきうけたと述べており(日本婦人運動小史)、調査にかける情熱はなみなみならぬものがあった。実態把握こそが行政の基礎であり、「確実な資料なしに対策を立てることは、土台をいいかげんにして家を建てるようなもので、まことに危なっかしいこと」(婦人少年局月報第1号)という山川局長は、在任中、自ら先頭に立って事業場に赴き、労働者への面接も行った、という。

このようにして把握された実態に基づいて、通達が出され、啓蒙資料が作成された。婦人少年局は発足後、所掌する法律を持たず、この状態が昭和45年、勤労青少年福祉法の成立まで続くが、それまでの行政は、調査によってその時々の問題を把握し、これに基づいて啓蒙を行うことが行政の二本の柱であった。

とはいえ、戦後の混乱の中での調査の実施は容易なものではなく、とくに発足当初の地方職員室(婦人少年室の前身)の職員は、女性ばかりで構成するとの山川局長の方針のもとで集められた行政経験もなく、労働問題に対する知識もない職員が多く、調査の実施はこれらの職員を養成する目的をも持っていた。仕事をする場合にその実態を目で確かめ、皮膚でもって感じなければ、本当の行政はできないというのが山川局長の信念であったという。

初期の調査には、駐留米軍の指導・援助があったことも記録に残っている。技術的には先輩であるアメリカの手法が導入され、また、危険をとまなう、あるいは抵抗の多い実態の把握については、背後に米軍が控えているという状況下ではじめて可能となったものも少なくない。

このようにして実施された調査は、実にいきいきと労働者のおかれた状態をえがき出している。とくに昭和20年代に行われた調査は、たんに事業場内の賃金・労働時間といった労働条件だけでなく、寄宿舎における生活条件、住込の場合は事業主の生活とのかかわり等、具体的にいえば、便所の数及び鍵の有無、便所の掃除担当者、食事の支度、後片付けの担当者等々、労働者の生活全般に及んでおり、まことに興味深いものがある。

戦後の婦人労働の歴史は大別して、(1)戦後の復興期(昭和20年～35年)、(2)高度成長期(昭和35年～50年)、(3)国際婦人年・国連婦人の10年(昭和50年～60年)、(4)男女雇用機会均等法施行後(昭和60年～)、にわけられる。この資料集が対象にするのはこのうち(1)と(2)の30年間であるが、この間婦

人労働の実態は大きく変わった。女子雇用者数は3倍以上に増加し、その質も、若年短期未婚型といわれたわが国の女子労働の特色が次第にうすれ、中高年既婚型に変ぼうしつつある（この傾向は、(3)(4)期に一層顕著になる）。同時に、婦人労働問題も、低労働条件の改善、女子保護の確保に加えて、職業責任と家庭責任の両立、職場における男女平等の確保が問題となってきた。本資料集に収められている調査は全部で99であるが、これを時系列にみると、それぞれの時代の問題が自らうかび上がってくる。

調査の解題は、産業別労働実態（第1巻～第5巻）及び内職（第17巻・第18巻）を高橋久子が、それ以外を原田冴子が担当した。紙数の制約上、意をつくさない点が多々あるが、本書を利用される方がたに多少なりともお役に立てば幸いである。

なお、用語等については、それぞれの調査の用語をそのまま使用したため、たとえば「事業場」「事業所」の如く不統一な表現となっているものがあることをお断りしておく。

※

第1巻『産業別労働実態(1)』～第5巻『産業別労働実態(5)』

婦人少年局の調査の中でも、産業別労働実態調査は、特色のあるものであり、それぞれ問題意識をもって特定産業（または職業）がとり上げられている。

以下第1巻から第5巻までに収録されている調査を、同種の産業、或いは類似の業種にまとめて解説する。

1. 繊維産業

繊維産業は明治以降、わが国の発展を支える重要な輸出産業であったが、この産業の生産の基幹部門は女子によって担われ、その劣悪な労働条件がしばしば社会問題となっていたことは広く知られているところである。

山川局長が調査の実施にあたってます、とり上げたのが、繊維産業の中の製糸業であったことは当然のことといえよう（厳密に言えば女子の官公庁職員に関する調査がこれより先に実施されているが、調査の手法も異なり、産業別調査の基本的な手法で調査されたのは、製糸業がはじめてである）。

製糸工場の女子労働者（第1巻①）

この調査は、山川局長が、「3年がかりでまとめた製糸女子労働者の調査などは、『職工事情』という本になっている約半世紀前の内務省の調査資料以来はじめてのもので、というより、一層くわしくたしかな、日本ではじめてのものといってよく、好評でした。」（日本婦人運動小史）と述べているように、調査は克明で、労働者の労働条件、生活実態がいきいきとうかび上がってくる、産業別調査の中でも最も貴重なものである。

(1)調査の概要

調査は関東地方1都6県の常用労働者50人以上の機械製糸工場20工場を対象として、1949年1月、2月に実施された（婦人少年局の調査は昭和30年代半まで西暦表示になっている報告書が多い）。

調査票は、①事業場調査票（経営者との面接及び観察による）、②女子労働者個人別調査票（賃金台帳、出勤簿、労働者名簿等事業場の帳簿から転記する）、③女子労働者個人別質問票（労働者自身の記入による）、④女子寄宿舎調査票（経営者及び寄宿舎自治会役員、寄宿女子労働者に面接）、⑤労働組合調査票（労働組合長その他の役員、婦人部長等に面接）から成り、以降の産業別調査も、実情に応じ④⑤が省略されることがあるが、おおむねこの方法によっている。

（2）製糸工場の女子労働力

製糸工場の労働者の83%は女子で、その82%が工場の附属寄宿舎で生活している。基幹職種である繰糸、再繰は全部女子であるが、女子労働者の約40%は18歳未満の年少労働者で、平均年齢は19.2歳という若さである。いうまでもなく、未婚者が大部分（98%）で、既婚者は寮母、雑使婦（調査の表現のまま）などにみられるに過ぎない。家の職業は69%が農家で、半数以上の者が家に送金している。

（3）製糸工場の女子の労働条件

現金給与の1日当たり平均は98円で、平均労働日数を乗じて月額に換算すると、2,303円となる。これを同年同月（1948年11月）の毎月勤労統計の結果と比較すると全産業平均現金給与総額の67%に過ぎない。製糸業の場合、経営者は食費、光熱費等を1人1ヵ月当たり510円負担しているが、これを加算しても2,813円で、低いことにはかわりはない。盆や暮には賞与として現物を支給している事業場が多いが、その内容は、盆にホームスパン、暮にトランクと洋傘といった程度のものである。また、毎月、成績のよい組に対して、例えば1等だて巻、2等シャツ、3等下駄というような品物を与えている事業場もある。

賃金体系についての調査は本調査の中でも圧巻である。基本給は年齢を基準にするものが多く、勤続がこれに次ぐが、製糸工場の賃金を特徴づけるのは繰糸工に適用される複雑な能率給である。能率給総額の決定基礎は、四つの型に分類されているが、いずれも一定の枠内におかれており、各人の成績に応じてこれを配分する仕組みとなっている。作業成績の採点は、繰糸（糸の生産量）、糸欠（一定量の繭から生産する量）、品位（糸の質、標準の太さ、切断、光沢、類節など）により行われるが、能率給の総額は一定であるので成績による総得点が高くなれば一点当たりの単価が下がることとなる。各人の能率給は、この単価に個人の得点を乗じて算出される。すなわち、能率給総額を労働者が互いに奪い合うというシステムである。繰糸工の賃金に占める能率給の割合は、40%以上の事業場が半数をこえている。

労働時間は、1日実働時間8.0時間、1月当たり実働日数23.4日で、交替制はない。

（4）寄宿舎等

20工場中寄宿舎のない1工場を除いて給食施設を有し、1回300ないし500食を給しているが、栄養士がいるのは僅か3工場のみである。調査は献立にまで及び、ある工場の9日間の献立は、たとえば朝は毎日味噌汁と香物。昼はすいとん3、野菜煮付2、カレーライス1、天ぷら1、ちくわ煮

付1、魚煮付1、夜は野菜汁3、煮込うどん2、すいとん2、野菜煮付1、野菜油煮1といった具合に克明に記されている。

寝室は15畳に定員10人が普通で、冬期の暖房は湯たんぽのみ、全然暖房のない寄宿舎も2ヵ所ある。

調査はこのほか、寄宿舎の自治組織、労働組合の組織及び活動状況にも及び、労働者の生活全体をとらえるものとなっている。

綿紡績工場の女子労働者（第1巻②）

綿紡績業も女子労働者が多く基幹工程はほとんど女子労働によっている産業である。製糸に続いて1951年3月いわゆる「十大紡」について各2工場、それ以外の5社5工場、計25工場の調査が行われた。

（1）女子労働者の特性

労働者中女子は84%、女子の86%は附属寄宿舎に住む。職種は精紡、撚糸、粗紡、織布。平均年齢は19.6歳、94%が未婚、家の職業は農業が67%、定期的に家に送金する者45%（不定期をあわせると約90%）となっており、製糸業の女子労働者とほとんど変わりのない労働力であるといえよう。

（2）女子労働者の労働条件

製糸業との大きな違いは交替制がとられており、労働基準法で工場の女子労働者に許される最大の時間で操業していることである。最も普通の型は午前5時から午後10時30分までの17時間30分を操業時間として、これを2交替で行っており、各番実働8時間、休憩45分である。全女子労働者の84%が交替制で働いており1カ月の稼働日数24.3日、稼働時間は194.4時間で、同時期の女子労働者の平均よりも11時間以上多い。

1カ月当たりの現金給与額は5,428円で全産業の女子よりもやや高いが、労働時間が長いため1時間当たりでみると綿紡績27.9円、全産業29.4円となる。なお、この調査の対象は十大紡のウエイトが高く、十大紡とその他の企業では賃金にかなり格差があることも考慮する必要がある。

綿紡績業の賃金を特徴づけるのは複雑な能率給で、これには個人請負と団体請負とがあり、どの職種に何れを適用するかは各社、各工場によってまちまちで、調査報告は代表的事例をいくつか紹介している。

（3）寄宿舎等

25工場はいずれも1回500食以上の給食を行っており、19工場で栄養士をおき、21工場で1人当たりの熱量計算がなされている。1日1人当たり2,502Calは、日本人栄養要求量標準17歳～20歳の比較的重労働に比し多いが、蛋白質84.2gは、同じ比較で10g程度劣っている。

15畳～20畳に10人～12人生活しているのは製糸業とかわらないが、暖房は火鉢が主で他にこたつ、湯たんぽが用いられており、湯たんぽが主である製糸業の場合より条件は良い。

綿紡績業の女子労働者は大部分が寄宿舎居住で、義務教育のみの終了者である関係上、工場附設の教育機関がかなり一般的で調査当時は洋裁、和裁、生花などを行う各種学校が大部分の事業場に

設置されていた。定時制高等学校は全くなく、これが登場するのは昭和30年代末以降のことである。
なお、製糸業の場合と同様に、寄宿舎の自治組織や労働組合についても調査が行われている。

絹人絹織物工場の女子労働者（第1巻③）

製糸業、綿紡績業に続いて、これらと同様に多くの女子が働き、女子の労働力によって支えられている絹人絹織物業がとり上げられている。

調査は1951年3月に実施され、調査対象は、米沢、秩父、八王子、丹後など全国の絹人絹織物11産地の雇用労働者20人未満の工場から選んだ259工場である。前二調査と異なり、小零細規模の事業場であるため、寄宿舎調査のかわりに「女子労働者の住居」調査が行われ、労働組合調査はない。

（1）女子労働者の特性

平均年齢は25.4歳と比較的高いが、新規学卒よりも、他工場あるいは家事や家業に従事していたものが入職しているため、勤務年数は1年11カ月と短い。前二産業に比し、既婚者の割合が高く（34%）、農家出身者の割合は低い（43%）。産地によって異なるが全体としては住込労働者の占める割合は30%である。家計支持者は父や夫で、給与の約7割を家計にいられている。

（2）労働条件

1カ月の労働日数は22日（調査対象月が2月という、歴日が少なく、また旧正月にあたる月であることを考慮する必要がある）、交替制はなく、1日の平均拘束時間は9時間44分である。この頃の絹人絹織物業は、恒常的に時間外労働が行われ、労働基準法の適用が困難で、昭和30年、臨時労働基準法調査会を設置して中小零細企業に労働基準法を画一的に適用することの妥当性について検討を行った結果、法の弾力的運用と、中小企業の労務管理改善指導を通じて最低労働条件を確保するための行政指導が行われることとなる。本調査は、事業場の所定労働時間について記述されているのみで、実労働時間についての調査結果は明らかにされていないが、上記の事情もあって正確な実態を把握することが困難であったものと推測される。

1カ月当たりの現金給与総額は3,324円（通勤又は住込食費自己負担）で、同月の全産業の女子の賃金5,082円（毎月勤労統計調査—常用労働者30人以上）に比し、事業所規模を考慮に入れてもかなり低い。

小零細規模の事業場であるため、特に女子労働者用の便所はなく、男女共用（6割）か、使用者の家族と共用（4割）であるが、掃除は女子労働者の6割が当番でやっていると答えている。

（3）住込女子労働者

住込労働者は使用者の家に同居している場合が多く、大多数は専用の部屋を与えられているが、食事は家族の分とあわせて煮炊をされたものを一緒にとるなど、事業主の私生活と未分離の状態で生活している。住込労働者の65%が家事を手伝っていると答え、家事使用人的性格をおびていることをうかがわせる。

繊維工業に於ける婦人労働実態調査（第5巻②）

戦後の復興期を経て、昭和30年代にはじまる経済の高度成長は、わが国の産業構造を大きく変化させ、かつて経済の中核をになっていた繊維産業の停滞がはじまる。昭和50年、繊維産業の女子労働者は25年の約3分の2に減少、他産業の女子労働者数が大きく伸びる中でそのウエイトは大幅に低下した。

昭和47年10月に実施された標記調査は20年代の調査以降、繊維産業の女子労働の実態に生じている「少なからぬ変化」を把握するために実施されたものである。

この間、わが国の女子労働者は若年短期未婚型から中高年既婚型に変わったといわれるが、繊維産業の場合も例外ではなく、調査範囲、方法が異なるため、直接比較することはできないが年齢層は高いほうにシフトし、既婚者の割合も高まっていることがうかがわれる。既婚女子の活用を積極的に考えている事業場が53%に及び、小規模事業場ほど既婚女子の活用には積極的である。昭和30年代後半より既婚女子労働者活用のため導入されはじめたパートタイマーを採用している事業場は4割を超えている。勤続意志をみると、未婚者は「結婚まで」(24%)、「卒業まで」(19%)としているのに対し、既婚者は、「できるだけ長く」と答えたものが、夫ありの者では59%、死離別者では77%に及び、既婚者の方が安定した労働力であることを示している。

女子労働者の約6割が交替勤務を行っているが、交替勤務を実施している事業所の71%が定時制高校を、35%が短期大学を設置している。これは、労働力が不足基調に推移するのにともない、紡績業を中心に若年女子の求人对策、定着対策として設けられたもので、勤務意志の質問に対する回答の「卒業まで」というのは事業場附設の学校卒業までの意である。

寄宿舎の居住状況を見ると、1部屋当たり1人15%、2人16%、3人12%といった状況で、大部屋に多数が同居していた20年代の調査とくらべると格段に改善されている。

2. 女子の官公庁職員に関する調査

昭和23年11月に実施されたこの調査(第2巻①)のはしがきに、山川局長は、「中央及び地方官庁における公務員のしごとは、太平洋戦争後、日本の婦人に開かれた、新しい、有望な職場の一つです。戦前には、教員以外には公務員として迎えられた婦人は殆どないといつてよく、その教員とても教頭や校長の地位は男子の独占であり、俸給の男女差は甚だしいものがありました。司法、行政の諸部門は婦人のためにはあかすの戸であり囑託、雇員以外にはあまり採用されない有様でした。戦後諸方面に婦人の進出が認められましたが、その実状ははたしてどうであるか……調査の度ごとにめざましい進歩を見るようにと、この第一次の調査の発表に際してつよく感ずる次第です」と記している。

調査は、中央行政官庁の本省及び外局、各都道府県庁の本庁職員を対象として実施された。中央行政官庁の職員のうち女子は22%を占めるが、官職別にみると、雇員が85%で、任官者及び同格者は8%に過ぎず、男子のそれぞれ31%、64%とは大きく隔たっている。任官者についても三級官が92%であるなど下級職員の割合が圧倒的に高い。都道府県庁についてみると、三級官の割合は97%とさらに高い。

調査は、女子職員の地位は男子に比しはるかに低く、責任ある仕事をしているとみられる者はきわめて少数であること、しかもその分野は、婦人、児童、保健等に大体限定されているのが現状であることを指摘する一方、「女子任官者は大部分が戦後任官したものであって、その意味で官公庁は新しい女子の職場の一つともいえる」と期待を寄せている。

製糸業というどちらかといえば保護対策の必要性が強く意識されていた産業とともに、女子の新しい職場への進出と男性との格差を把握する調査が相前後して行われていたことに、新しく発足した婦人少年局の女子労働行政に対する姿勢をみる思いがするが、残念なことにその後、官公庁における女子の職場進出が社会的な問題になるのは、昭和50年の国際婦人年以降のことである。

3. 金属機械産業

女子労働者の主力をなす繊維産業が停滞気味に推移する一方で、昭和30年ごろから急速にのびはじめたのは、金属機械産業である。工業統計表によれば昭和35年、金属機械産業（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）の従業者数は、昭和25年に対して、男女計で2.4倍、女子では実に4.1倍に達している。女子ののびがとくに大きいのは、かかる発展をもたらした技術革新によって単純労働分野が拡大、女子労働者が大量に進出したためである。この傾向は高度成長期にいつそう拡大することとなるが、婦人少年局はかかる状況に着目して、昭和37年6月、精密機械器具の女子労働者の調査を、昭和46年7月、金属機械製造業における婦人労働実態調査を行っている。

精密機械器具の女子労働者（第4巻③）

労働者数100人以上の事業所194を対象とする。女子労働者の平均年齢は21歳、勤続年数3.4年。未婚者の割合が89%に及ぶ。小学、新中卒が大部分で、就職の動機としては、「家計を助けるため」「小遣を得るため」「自分の生活費を得るため」という経済的理由のほかに、「社会人としての経験を得るため」という理由をあげているものが半数以上ある。

従事する業務は、組立工、機械工作工、検査工など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く、役付になる道は、女子には全く閉ざされているか、非常に不利で、女子の役職者は少なく、しかも下位の役職に限定されているという状況であるにもかかわらず、現在の仕事を「できるだけ長く続けたい」という者が33%ある。

女子労働者の比率が高くなった理由として、「新しい機械や設備の導入」とともに「男子労働者の不足」があげられているが、女子が増加した事業所の7割が、女子をつかってみて「うまくいつている」と答えており、その理由として「手先が器用だから」（47%）、「根気がある」（37%）、「賃金が少なくてすむ」（20%）などをあげている。また、72%の事業所が「今後女子を増やすつもり」と答えている。

金属機械製造業における婦人労働実態調査（第5巻①）

調査対象は鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械器具、輸送用機械器具に属する常用労働者100人以上の500事業所。

女子労働者の6割近くが35歳以上で、既婚者の割合が7割を超え、若年、未婚が主体であった精密機器とは大いに様変わりしている。これは30年代後半にはじまる高度成長の過程で新規学卒、若年労働力にもはや依存し得なくなった企業が中高年既婚婦人に労働力を求めたためであることはいうまでもない。既婚婦人の労働市場への進出をうながす雇用形態として昭和30年代後半よりパートタイム雇用が導入され、急速にひろがっていくが、本調査でもこれを反映して、63%の事業所に「本採用」以外の身分の女子がおり、その呼称は「臨時工」「パートタイマー」が圧倒的に多い。女子労働者のうち、本採用73%、パートタイマー12%、その他15%で、パートタイマーの比率は現在ほどではないがかなり高く、導入の過程の一時期の姿を示すものといえよう。本調査は、各項目について「本採用」「その他」「パートタイマー」にわけて表示しており、この時期の本採用とパートタイマーの対比が可能である。

賃金額は職種による差は少なく、身分による差が大きい。1カ月の手取給与額が4万円以上の者は、「本採用」では3割を占めるが、「その他」は1割強、「パートタイマー」は僅か4%に過ぎず、逆に2万円未満の者は、「本採用」では3%、「その他」は7%であるのに対し、「パートタイマー」は26%を占める。「パートタイマー」については勤続1年でも年次有給休暇なしとする事業所が55%もあり、生理休暇についても「本採用は有給だがパートタイマーは無給」という事業所が7割を超えるなど、さまざまな面で、本採用に対しパートタイマーの労働条件は劣っているが、「今の仕事を続けたい」者は、「本採用」71%に対し「パートタイマー」79%と、パートタイマーの方がむしろ高い。

付録に本採用以外の者の条件の事例が付されているが、「女子は23歳以上で採用されたものは本採用としない」「既婚女子は本採用になれない」などの規定に、既婚女子労働者に依存せざるを得なくなりながら、なお、これを本格的に採用するに至らない当時の労働事情がしのばれる。

4. 事務職員など

事務部門も女子の職場として歴史が古いが、とくに第二次大戦を機に増加し、その後の復興期、高度成長期にも金属機械産業とならんで、女子労働力を大量に吸収した分野である。その背景には、企業数の増加や企業の拡大による事務量の増加とともに、事務部門の合理化にともなう単純労働分野の拡大がある。婦人少年局では昭和27年9月、銀行の女子職員（第2巻③）の調査を行ったが、昭和36年5月に、製造業及び金融保険業の女子事務職員について調査（第2巻⑤）を行っている。この二つの調査に共通するのは男子職員との対比において女子の労働条件、職場における地位がとらえられていることであり、一見、他の職場より好条件にみえるホワイトカラーの女子労働者のもつ問題をえがき出している。ここでは昭和35年の事務職員調査を中心に記述し、必要に応じ銀行の調査にもふれることにする。なお、銀行の調査の直前に実施された百貨店女子職員労働実態調査（第2巻②）は大部分が販売員で事務職員そのものではないが、労働力の性格等が銀行に類似し、問題

点も共通する部分が多く、両調査を比較した記述も調査報告書に多くみられるので、ここに併せて記述することとする。

(1) 女子事務職員の性格

平均年齢は24歳（男子30歳）、勤続年数は5年（男子9年）、未婚者が9割近くを占める。女子事務職員の未婚者の割合は、他の職業従事者にくらべて高い。旧中、新高卒の占める比率が圧倒的に高く（84%）、「社会人としての経験をもつため」「自分の小遣を得るため」に働いている者が多い。

(2) 職務内容など

職務内容の詳細な把握は本調査を特徴づけるものである。事務職員の場合、1人で文書・人事関係、会計・物品関係、応接関係などいろいろな仕事をあわせ持たされている場合が多いことは男女共通であるが、仕事の内容にはかなり相違があり、文書・人事関係、会計・物品関係、その他の一般事務、それぞれにおいて、専門的判断を要する分野には男子が配置され、女子は単純労働や補助的労働にたずさわっている者が多い。また、女子の8割までが、掃除やお茶くみや、上役・同僚の私用などいわゆる雑用に使用されているのに対し、男子の場合は1割にすぎない。

職場の地位という点でも、男子の23%が何人かの部下を持ち指導監督する立場にあるが、女子は2%に過ぎず、96%までが指導監督される立場にあり、しかも男子より下位の監督者の指導下におかれている場合が多い。

入社直後の研修の実施比率は男女であまり差はないが（女子52%、男子56%）、女子の研修は短期間で、在職中の研修は女子にはその機会が少ない。また、配置転換→多能化→幹部という昇進コースが一般化しているわが国において、係の変更を経験したことのない者が56%（男子37%）にのぼる。このように昇進しにくい条件にあるため、係長以上の役職者に占める女子の割合は1.5%（男子33.5%）にすぎない。定年制に男女差のある事業所も20%あり、この場合、男子定年は大部分が55歳以上であるのに対して、女子は55歳未満が殆どで、30歳未満という例も少なくない。女子の結婚退職が規定されている（不文律を含む）事業所は8%であるが、金融保険業では20%に及んでいる。

(3) 賃 金

女子事務職員の1カ月当たり現金給与総額は14,158円で、現場労働者にくらべてめぐまれた状況にあるが、男子事務職員の約50%に過ぎない。この点に関し、報告書は、女子は勤続の短い若年労働者が多いこと、単純な、もしくは補助的な仕事についていることによると述べるとともに、労働基準法の規制もあって女子の残業時間が短いこともその原因の一つであると指摘している。

(4) 職務に対する関心

男子の場合は71%が仕事について満足と答えているのに対し、女子は52%に過ぎず、満足していない理由として「仕事の内容に興味がない」「何時までも同じ仕事をさせられる」「男女に差別をつける」をあげている。

「銀行の女子職員の調査」においても、係長以上に占める女子の割合は1,000人中4人（男子は282人）、給与は男子の約40%という男女差が明らかにされており、「百貨店女子職員労働実態調査」でも女子の給与は男子の41%に過ぎない。いずれも年齢の上昇とともに給与の男女差が拡大しており、

理由は事務職員の場合と同じである。銀行の調査では無記名で女子職員の声をとっているが、給与の男女差、職場の地位の男女差を訴えている者が多く、報告書は、「感想を通読してみると、銀行というところは案外、女子にとって暗い職場なのではないかと思われる。自分の仕事や職場に対して否定的批判的なものが多く、電話交換作業に従事する婦人の手記には2～30%も肯定的な態度が表現されていたのに比べて、銀行のそれは3%足らずが満足感を表明しているにすぎない」旨述べている。他より恵まれた状況に見える事務職員のこのような暗い側面が、やがて男女平等の国際的な動きの中で男女雇用機会均等法の成立という——大きなうねりに結びついていくわけであるがこの調査は高度成長前の時期の労働条件や労働者の意識を示す調査として興味深い。

なお、事務職員の調査において事務部門の機械化との関連で、女子事務職員とくにキーパンチャーの問題がとり上げられている。その後の事務部門の機械化と事務労働の変ぼうは周知の事実であるが、その初期の段階の実態を示すものとして貴重である。

5. 女子の専門的職業

国あるいは都道府県の試験により資格を取得してはじめて就業が可能となる職業のうち、殆どが女子によって占められる、いわゆる「女子の専門職」がある。看護婦、保母等に代表されるこれらの職業は、専門的知識、技術・技能を要求される職業でありながら、その処遇は必ずしもこれにふさわしいものとはいえない。産業別調査のうち、病院診療所の看護婦、美容業の女子従業員、電話交換作業における婦人労働、保育所における保母の調査はその意味で共通性をもつと思われるので、ここで一括してとり上げる。

病院診療所の看護婦（第3巻①）

1950年3月に実施されたこの調査のはしがきに、山川局長は、看護婦が、女性の知的職業として古い歴史と重要性を有するにもかかわらず「恵まれない待遇のもとにおかれ……この貴い仕事に長く留まることを不可能にする悪い条件がはびこつて」いるとし、「白衣の天使として口先だけであがめたたえられ……労働者としての生活を無視されるようでは……貴い使命をはたすこともできず、病人のためにもよい結果はえられ」ないと述べている。高齢化のすすむ中で看護婦の不足が社会的問題となり、その就労条件、就労をめぐる環境整備が課題となっている現在、この指摘は今なお新しい。

看護婦の平均年齢は23歳で、一般の女子労働者の平均23.8歳より低く、約55%が経験5年未満である。未婚者が93%と圧倒的で、若年短期未婚型といえる。約半数は農家出身で、労働力の給源は紡績、製糸と類似している。

看護婦は深夜業のさけられない場合が多く、労働基準法でも深夜業が認められているが、調査総数252事業場のうち、105が「夜勤あり」と回答している。夜勤のある事業場の夜勤形態をみると、交替制をとっている事業場は13%に過ぎず、大部分は宿直制をとっている。宿直勤務の回数は、「1週1回以上」が7割を超え、病棟宿直における看護婦1人あたりの入院患者数は30.1人で、三交替

勤務の看護婦と比較しても殆ど差がない。宿直中の看護婦は41%が「ねているが度々起こされる」、3%が「ずっと起きている」と述べており、このように交替制の場合とかわりのないような勤務をしながら翌日再び勤務に就かねばならないというきびしい状況にある。

休憩もとりに難く、小規模診療所では規定もはっきりしていない所が多い。調査前日、「全く休憩なし」と答えたものが21%、「30分未満」25%となっている。1週間の平均実労働時間は55.4時間で、一般女子の1週間の推計43.5時間をはるかに上まわるものである。

看護婦の86%は、住込み又は寄宿舎に居住しており、給与は、通勤、自炊又は食費自己負担の場合5,754円、住込み食事つきの場合2,644円で、専門職でありながら低水準である。官公立の病院以外は給与体系、給与の決定基準、支払方法などが明確でなく、とくに小規模の診療所では規則が未整備の状況にある。住込みの看護婦は、使用者の「お使」や「家事」をさせられている者が20%に及び、専門的職業でありながら、家事使用人的性格をもっている。

美容業の女子従業員（第2巻④）

本調査は美容業の女子従業員に関する調査であるが、美容師有資格者53%、習練生（養成所を卒業し、インターンとして実地習練中の者——都道府県の資格認可試験に合格すれば美容師資格が出来る）20%、無資格で美容業務に従事している見習又は助手27%で、事務その他に従事している者は1%に過ぎず、美容師及び習練中のものに関する調査と考えてよいであろう。本調査は1956年6月に実施されている。

平均年齢は、有資格者22.5歳、習練生20歳、見習17.7歳という若さで、勤続も2年2カ月と短い。93%が未婚で、住込又は寄宿している者が7割に及ぶ。この傾向はとくに見習に著しい。家計支持者の職業は農業が最も多い点は看護婦と共通するが、その比率は約3割と看護婦の場合より低い。

営業時間は平時で1日平均11時間20分、年末年始、お盆などの最繁忙時には18時間50分にも及ぶところから労働時間も長く、1日10時間37分と推定される長時間労働で、休憩もきまってはとれず、休日は、月4回と月2回がそれぞれ3分の1という状況である。

給与は、食事のつかない場合、平均月額5,214円、食事つき2,331円で、有資格者でもそれぞれ6,577円、4,022円、習練生、見習の食事つきの場合は1,000円未満で、4割を超える者が家から補助を受けている。

住込・寄宿労働者の大半が業務以外に使用者の家事労働に従事し、有資格者ですら半数以上が行っている。このように、専門的な職業でありながら家事使用人的性格を有することは看護婦と共通で、見方によれば専門的な職業であるからこそ徒弟制度的色彩が強く、労働者としての実態を有しながら、労働者と認識されていない面があり、このことが労働条件を引き下げているといえる。しかしながら、「この仕事をできるだけ続けたい」者が80%に及び、大部分のものが職業観をもって働いているのは、やはりこれが専門職であるからと考えられる。

本調査は、看護婦、美容業から約20年を経過した昭和48年10月に実施されている。この間、高度成長にともなって、家庭婦人が大量に職場に進出し、保育所の需要が増大した。保母の増加、その実態に対する関心の高まりが、本調査実施の大きな理由である。

保母の平均年齢は28.1歳、看護婦、美容師にくらべるとかなり高いが、全般的に中高年齢化が進んでいるため女子雇用者全体の平均年齢32.3歳に比べると若年である。未婚者が約6割を占め、これも一般女子の4割に比べると高い。

労働時間は、公営の保育所の保母がようやく一般女子労働者の平均なみで、民営の保母はかなりこれを上まわっている。逆に賃金は、公営の保母は一般女子を上まわっているが、民営の保母は下まわっている。休憩時間は乳幼児の午睡時に組まれている場合がもっとも多いが、午睡中も気配りが必要で、6割強の保母が休憩時間の規定はあっても実際には殆どとれないと述べている。年休についても7割強の保母がとりにくい、とれないと述べている。

保母の意見、要望として「低賃金である」「休憩をとりたい」「雑用が多い」「専門職として処遇してほしい」などの声が多いが、6割近くの保母が「現在の職場にできるだけ勤め続けたい」と答えている。

電話交換作業における婦人労働の実情（第3巻②）

看護婦の調査に続いて、1951年10月に実施された本調査の調査理由は、婦人の独占的な仕事であること、夜間、非常災害の時でも出勤を要求される特殊な業務であることに加えて、「交換手という一種のべつ視観をもつて眺める人もいる」ので、その職業上の地位をたかめ、労働条件を向上させるため、とされている。

調査の重点の第一は、各事業所において増私設電話交換取扱者として働く女子と、電話局で働くいわゆる「電話交換手」との比較であり、第二は、電話交換取扱者と一般の婦人労働者との比較である。第二についていちがいにはいい難いが、電話交換取扱が資格を要する専門的な職業であることを考慮にいと、職務内容に応じた処遇を受けているとはいいい難い状況にあるといえよう。

6. そ の 他

以上述べたほか以下の調査が実施されている。

乗合バスの女子従業員について、とくに車掌を中心とした調査が1954年4月に実施され、乗合自動車業女子従業員労働実態調査速報、乗合バスの女子従業員（第3巻③④）としてとりまとめられている。労働時間は長く、乗車勤務のほかに車内の掃除、ガラス拭きなどかなり激務であるが職場における地位は低い。多くの場合、未婚が採用条件となっており、観光バスのガイドは容姿も問題とされる。定年を30歳としている企業も少なくない。

1957年6月、パン菓子製造業の女子労働者の調査（第4巻①）が、つづいて1958年6月、水産食料品製造業の女子労働者の調査（第4巻②）が実施されている。いずれも労働時間、賃金等労働条件にさまざまな問題のある業種で、とくに水産食料品製造業では労働時間が平時で9時間27分、繁

忙時は11時間26分という長時間労働で、女子の深夜勤務も行われており、(労働基準法でかにはまたはいわしの缶詰の第一次加工の業務は女子の深夜業が認められているが) 小規模事業所ほどその比率が高い。賃金も低く、缶詰製造業については昭和34年、賃金の最低額に関する全国はじめての業者間協定が静岡で締結され、最低賃金法の制定に結びついた経緯がある。

製造業生産工程における女子の就業状況に関する調査(第5巻④)は、昭和49年度第3・四半期の事業場訪問調査として実施した調査をとりまとめたものである。婦人少年局の職員は労働基準法第100条の2の規定により労働基準法中女子及び年少者に特殊の規定の施行に関して調査を行う権限を与えられており、これに基づいて、随時事業場におもむいて実態の把握を行う調査を事業場訪問調査とよんでいる。労働力不足が強まってきたこの時期、これまで男子の分野とされてきた技能的職種への女子の進出がすすんでおり、本調査では、その状況、理由について調査している。また、労働基準法の女子に関する危険有害業務の就業制限に関する認識と評価についての調査を行っており、国際婦人年の直前の実態を示すものである。

第6巻『女子保護(1)』

本巻には、①「女子の重量物取扱作業に関する調査」(昭和27年)、②「女子の重量物取扱作業に関する実験」(昭和30年)、③「紡績婦人労働者の深夜業に関する調査」(昭和28年)、④「煙火製造事業場の調査について」(昭和33年)の4冊が収録されている。

婦人少年局発足当初の重要な仕事の一つは、昭和22年に施行されたばかりの労働基準法中、女子に特有の保護規定を、全ての事業所において実施させ、該当する婦人労働者の保護を確保することであった。何故に婦人労働者に対して特有の保護が必要であるのか、法の趣旨の浸透をはかる一方で、実証的な調査による検証を進めた当時の婦人少年行政の姿勢が示されている。科学技術の進歩で労働態様の変化が著しい今日に於ても、母性が害われることのない労働とは……という原点を問い続ける必要性を喚起させてくれる調査である。ここでは、①及び②について述べることとする。なお、③は、前2冊と同様、労働科学研究所の協力を得て、女子の深夜労働禁止の例外規定(交替制労働を必要とする事業主が労働基準監督署長の許可を得て午後10時30分まで労働させることができる)によって二交代勤務制をとる事業所の女子労働者について、午後10時からの30分間の深夜業が及ぼす影響を科学的検査で明らかにしたものである。二交代制深夜労働のある綿糸紡績工場、スフ工場の女子の生活時間調査、作業調査に加え疲労検査(ブリッカー法によるちらつき値、膝蓋腱反射閾値、血清蛋白及同食塩値、ヘモグロビン量、下腿囲、尿検査)を行っている。④は、当時、花火工場の爆発事故が増加し、これ等零細事業には女子が多く雇用されていたことから、婦人少年室が例年行う事業場訪問調査の方法で67事業場について業務内容、労働条件、災害事例をまとめている。

①婦人労働調査資料第10号「女子の重量物取扱に関する調査」について

本書はB5判275頁の大部のもので、その構成は、総説（調査の概要と結果の要約）と、次の8章からなる各論である。

第1章 産業の業態別にみた女子の重量物取扱作業の実態

第2章 女子の重量物取扱作業の内容についての各産業業態間の比較

第3章 運搬形式の差による女子の重量物取扱作業の比較

第4章 重量物取扱作業を主作業とするものの作業の実態について

第5章 18歳未満の女子の重量物取扱作業の実態について

第6章 重量物取扱作業を主作業とする18歳未満の女子の作業の実態について

第7章 女子の重量物取扱作業における重量と、速度、運搬方法、運搬距離、運搬の全時間との諸条件の相互関係について

第8章 女子の重量物取扱作業における健康障害について

以上の各章では、回収した質問調査表（質問項目は27項目、そのうちの18項目については重量物取扱作業に従事する全労働者別、職名別の記入を求めている）に基づく実態の把握と分析を行っており、この種の調査は、戦前は勿論、今日に至るまで唯一のものであろうといわれている。ここでは、総論から、本書のアウトラインのみの紹介となるが、婦人労働の歴史と、母性保護問題に関心を持たれる方々が、次に収録した“実験篇”婦人労働調査資料第20号とあわせてお読み下さることをおすすめしたい。

（1）調査の目的

女子の重量物取扱作業についての就業制限は、18歳以上の女子は継続作業20kg、断続作業30kgまでとし、特に許可を受けた場合は継続30kg、断続40kgまで取扱える、また18歳未満16歳以上では、継続作業15kg、断続作業20kgが扱い得る重量の上限とされた（女子年少者労働基準規則第12条）。この制限は、女子の身体の解剖学的構造から定められたものであるが、女子特に若年者が常時過大な重量物を運搬する作業に従事すると、性器脱・下垂・位置異常などの障害が起り得ることが内外の文献で知られているが、重量の限界をどこにおくべきかについては、科学的根拠を十分得ていない。実際の作業内容も千差万別であり一律に処理できるものではないが、作業毎の実態を明らかにして最も一般的である取扱い方について、模型作業を定め実験的に各年齢の男女に課して、身体への影響を比較検査し、規制に対する科学的裏付けを得るため、第一段階として広汎な労働実態調査を行ったものである。

（2）調査対象と調査方法

女子を50人以上雇用する全国工場、鉱山、事業場の約30%、1,200事業場に対し1951（昭和26）年に通信調査を行った。回収率44.2%、全国の事業場の13.8%に当り、このうち女子の重量物取扱作業ありと回答した事業場は141で、職種例576を算えた。

（3）調査結果の要約から

576例について上記各論別の分析が行われ、要約そのものが長文であるため、ここでは、当時の女性の重量物取扱作業の実態の一端を列記するに留める。

- ・建設業、鉱業、製造業等広範囲にひろがる576例中、65.8%が人力のみの運搬。
- ・人力のみの運搬を単独で行う者84.4%。
- ・頻度の高い作業条件は、人力運搬を単独で10～15kgを抱えて、1回運搬距離5m以下、全運搬時間30分以内（全産業）。
- ・産業間の比較では、単独人力運搬重量の最頻値は、鉱業40～45kg、金属工業20～25kg、紡織工業15～20kg、最大重量は鉱業60～70kg、化学工業90～95kg、運輸、紡織工業の50～55kg等が目立つ。
- ・18歳未満女子で取扱重量の最大は、人力単独で、紡織工業の25～30kg（9.1%）、2名以上の協力作業で同じく紡織工業の115～120kg（23.5%）。
- ・人力単独運搬における重量と運搬方法は、「提げる」1～20kg、「あげる」1～30kg、「引く」1～40kg、「あげおろす」及び「かかえる」1～45kg、「天秤棒かつぎ」20～45kg（中略）「ころがす」15～95kgまで。
- ・婦人に特有の月経障害は11.1%。
- ・健康障害比率と取扱重量の関係では、人力で45kg、車で200kgを超えると急激に高くなる。外傷が多く75%を占める。
- ・単独の人力運搬を主作業とするものの10.3%は、現行制限規定の範囲を超える40kg以上のものである。

②婦人労働調査資料第20号「女子の重量物取扱作業に関する実験」について

この調査は1951年の調査に引き続いて、労働科学研究所の斉藤一博士の指導、協力で行われた。実験は、前記の実態調査結果に基づいて三つのタイプに分けて行っている。

実験（その1）は、人力及び車による運搬の男女の身体に及ぼす影響、実験（その2）は、肩かつぎ運搬が男女の身体に及ぼす影響、実験（その3）は、同調査のために斉藤博士と前田克也氏が考案した特別実験装置によって、取扱重量の変化による子宮の下垂状態を測定するという初めての試みであった。この実験は病院の産婦人科で行われ、被験者の貴重な協力があって得られたものである。

一連の実験によって、制限重量の継続20kg、断続30kgは概ね妥当であること、子宮の下垂量は両手抱えより、肩かつぎの方が少なく、いずれの場合も15kgから20kgに増量されたとき、更には30kgのときに、子宮下垂が急増するというデータを得ている。

第7巻『女子保護(2)』

本巻には①「産前産後休業調査」（昭和27年）、②「産前産後の休業状況調査」（昭和29年）、③「婦人労働者の「冷え」に関する調査研究」（昭和40年）、④「婦人労働者の妊娠・出産に関する調査」（昭和44年）、⑤「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」（昭和49年）、⑥「深夜労働に従事している勤労婦人の母性保護に関する調査結果報告書」（昭和49年）の6冊が収録されている。昭和22年に施

行の労働基準法は、母性保護上最も重要な産前産後の女子労働者の就業制限を、産前について6週間を本人の請求による選択的就业制限に、産後については母体の回復に必要な期間を5週間として、絶対的就业制限とし、その後の1週間については医師の証明を必要とする条件を付して選択的就业制限とした。

上記6冊の資料は、①及び②の、産前産後休業等に関する、就業規則及び労働協約上の締結状況と、実際の取得状況を事例的に調査したもの（昭和29年以前）と、④～⑥にみる、既婚女子労働者の増加、出産者の増加を受けて、妊娠中及び出産後の母性の健康管理重視の観点から行った調査に大別できる。また、③の「冷え」の調査は、当時女子の就業が禁止されていた有害業務として「多量の低温物体を取扱う業務」と、「著しく寒冷な場所における業務」があったが、第6巻の重量物取扱作業の就業制限の場合と同様、具体的な作業態様のいずれがこれに該当するかなどの科学的根拠が明確ではなかったことから、水産食料品製造業に働く婦人について、労働医学的調査を行った貴重なものである。今日では、生産工程における作業環境が改善されたとはいえ、食料品加工作業等において、相変わらず「冷え」に悩まされる婦人労働者の存在なしとせず、それぞれの時代にふさわしい実証的労働実態の調査の必要を改めて知る機会を与えてくれるものである。なお、今日では、この規定は、一般女子ではなく、妊娠中及び産後1年を経過しない女子（労働基準法上「妊産婦」という）が、その業務に従事しない旨を使用者に申し出た場合に限る選択的制限に決められている。

①及び②については、第13巻～第15巻の『女子保護の概況調査』にゆずることとし、ここでは、④～⑥について、調査の概要と調査結果の要点を紹介する。

④婦人労働調査資料第58号「婦人労働者の妊娠・出産に関する調査」について

（1）調査の目的と調査対象

婦人労働者の中に占める有配偶者の割合が4割を占める状況の中で、当然、妊娠・出産者数も増え、その健康管理対策をあらためて検討する必要性が出てきたことから、調査を行っている。

調査対象は、6大都市府県における都市部の製造業で、常用労働者30人以上を雇用する事業所の婦人労働者のうち、昭和42年中に出産した者約1,100人（無作為抽出）とした。調査方法は、婦人少年室職員等による面接調査で、有効回答数は808人であった。

（2）調査結果の要点から

808人のうち、調査対象となった出産時年齢は、25～29歳が46%で最も多く、全体の7割が30歳未満の出産であった。また、技能工、生産工程従事者が59%、単純労働者が17%、事務従事者が16%、専門的技術的職業従事者が4%であった。

・妊娠中の状況では、職場で休養の必要を感じたにもかかわらず、仕事が忙しかったり、休養施設がないために、休養できなかったと回答した者が36%みられ、また、通勤時の乗物で「いつも立っていた」者が28%となっている。妊娠中に流産の兆候、貧血、むくみ、尿たんばく、つわり等の異常のあった者は68%を占めていた。

・出産状況では、1割が30歳以上の高年初産であった。全体の16%が過去に流産を経験し、調査対

象出産の3.8%が死産であった。妊娠8カ月以後の後期死産の発生率(注)は2.6で、働いていない人を含めた全国平均2.3より高く、初産者におけるそれは3.8と高かった。また、妊娠中に「仕事に忙しくて休養ができなかった」者は、「休養の必要がなかった」者に比べて死産が多いという結果を見た。

$$(注) \text{ 後期死産発生率} = \left(\frac{\text{後期(妊娠8カ月以後)死産数}}{\text{生産数}} \times 100 \right)$$

⑤婦人労働調査資料第70号「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」について

婦人少年局発足以来、婦人労働調査資料の標題に「勤労婦人」の表現をみるのは本書がはじめてである。詳述は省くが、昭和40年代の既婚婦人の職場進出に対応し、職業と家庭責任の調和を図る方策と福祉の向上を目的とした勤労婦人福祉法(昭和47年)が制定されたことからである。本書の「はしがき」にも「一昨年施行された勤労婦人福祉法においても、勤労婦人を雇用する事業主に対して、妊娠中及び出産後の健康管理のために配慮するように努力を求めている」旨が述べられている。この年、職業生活を続けながら出産する婦人は年間30万件を超えるに至っている。この調査の設計及び分析については、自治医科大学松本清一教授、順天堂大学古谷博教授他の専門家の協力を得、調査の実施については、都内及び近郊の22病院の協力を得ている。

(1)調査の目的と調査対象

勤労婦人の母性健康管理対策の基礎資料とするために、勤労婦人の妊娠・出産と職業生活、家庭生活をとりまく全般についての環境実態の把握を目的としたものである。

調査対象は、昭和47年11月20日から昭和48年3月20日までの間に、都内を中心とした大都市及び近郊の22病院で出産した勤労婦人約1,000人で、調査方法は、勤労婦人による自計と、当該勤労婦人の出産を担当した医師、助産婦等による他計の併用となっている。

(2)調査結果について

主として対象者の属性(年齢、職種、出産経験等)別に、妊娠中及び分娩経過について詳細なデータを提供しており、また、国や地方公共団体に対する調査対象者の要望事項も示されている。ここでは、983例の本調査の結果と家庭婦人を対象とした調査との比較をあげておく。

- ・妊娠中の経過では、流産の徴候のあった者の割合は勤労婦人29.4%家庭婦人19.4%。後期妊娠中毒症の割合も、同じく31.2%対25.0%で勤労婦人に多い。
- ・分娩の経過では、前早期破水、微弱陣痛、分娩遅延の症状が、勤労婦人の、各々15.1%、9.8%、14.4%に対し家庭婦人は、5.6%、1.7%、8.9%と低い。また低体重児(2,500g以下)出産の割合も、勤労婦人の7.8%に対し、家庭婦人は5.0%となっており、全般的に勤労婦人は、家庭婦人に比べて、妊娠・分娩等の経過に異常の割合が高いことが明らかにされている。

⑥婦人労働調査資料第72号「深夜労働に従事している勤労婦人の母性保護に関する調査結果報告書」について

女子の深夜業が認められている業務の代表的なものに看護婦等の従事する保健衛生の事業がある。

最近も病院看護婦のストライキによる労働条件（特に夜勤回数の削減）改善要求がニュースとして伝えられているが、昭和35年の白衣の天使のスト宣言以来、その改善の歩みは遅いようである。本調査は深夜労働に従事する勤労婦人の妊娠・分娩および分娩後の実態把握のために、看護婦を対象に選んだものである。

（1）調査対象と方法

都内の病院に勤務する看護婦等で、調査日（昭和48年11月10日～20日）から起算して過去3年間に、妊娠・出産の経験を有する者300名に対し、通信自計で行った。有効回答数204、回収率68%である。

（2）調査結果の概要から

前記調査（婦人労働調査資料第70号）についても引用したとおり、本調査についても特定グループの事例調査であるため、報告書中のⅢ、他の同種調査との比較を示すこととする。

・家庭婦人との比較では、妊娠中のつわり、後期妊娠中毒症、流・早産の兆候の割合は高く、分娩経過では、流産、早産、前早期破水、微弱陣痛、異常出血のいずれの割合も家庭婦人より高い。低体重児の割合は必ずしも高くはないという結果が示されている。

前述の勤労婦人福祉法は、昭和60年に成立した男女雇用機会均等法に吸収され、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮と措置を行うよう事業主に要請しているが、これ等の調査結果の相当部分は、その中にいかされたものと考えられる。

第8巻「労働組合」

この巻の資料「労働組合のなかの婦人」は、1945（昭和29）年から1961（昭和36）年にかけて発行された7冊で、年次を追って作成されている。内容は、各資料のはしがきにみられるように、——労働組合のなかの婦人の概況を、労働組合基本調査に基づく統計からみたもの、婦人少年局職員が、主な労働組合を訪問しての聴きとり調査や、各労働組合婦人対策、婦人部等の資料を収集してとりまとめた活動状況、さらには、当時婦人少年局の方針で、例年、全国婦人少年室が行っていた労働組合婦人代表者との懇談会において把握した「婦人に特殊な職場の問題」に関する婦人の声——の三部建てでまとめられている。また、発行の目的は、できるだけ広く、ありのままの組合運動のすすめ方、活動方針とその実施状況を客観的にまとめて提供することによって、婦人の労働教育に関心をもつ人々の参考に供しようとしたものである。

ここでは1960（昭和35）年1月に発行された、婦人労働資料第75号「労働組合のなかの婦人」——1960年にいたるあゆみ——を紹介する。本書の構成は、第Ⅰ部・グラフでみた労働婦人、第Ⅱ部・組合のなかの婦人、第Ⅲ部・婦人部の活動となっているが、附録として、ディカソン女史報告書（抜粋）『日本における婦人の労働組合活動促進のための報告書（要約）』が掲載されている。同女史は、アメリカ合同服飾労働組合の副組合長で、1951年3月に、対日占領政策の一環として来日し、滞在中、全国的に工場を訪問して婦人労働の実情を視察し、使用者や労働組合代表者、働く

婦人等に面接して、意見の交換を行い、体験に基づく報告書をまとめている。マッカーサーが指令した、敗戦国日本に対する「人権確保の五大改革」（婦人解放、労働組合の結成奨励、学校教育・経済機構の民主化、秘密審問司法制度撤廃）の強行実施は、労働者大衆の抱える生活要求実現への意欲に火をつけた形で、労働組合の急速な組織化を実現した。本書で示されているとおり1949（昭和24）年、女子労働者の推定組織率51%という数字がそれを物語っている。然し、その後の10年のうちに組織率が30%を割るまでに落ちこみ、労働運動のさまざまな消長がみられた要因の一つに、1948年12月に出された通称“婦人部解体指令”、公式には「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」と題する労働事務次官通牒の存在（第8巻372頁、373頁参照）があったことは、現在あまり知られていない。本書では、第Ⅱ部の「3. 婦人対策機構」の中で、いくつかの労働組合の大会等における組織問題の討議を紹介し、その（参考）として各都道府県知事宛に出した次官通牒の（抜粋）を掲載している。このような占領政策の転換が、婦人労働運動に及ぼした影響の一端を知るうえで、興味深いものがあり、歴史的にみて、貴重な資料といえるであろう。以下、第Ⅱ部と第Ⅲ部の概要である。

第Ⅱ部 組合のなかの婦人

（1）1960年にいたる労働婦人のあゆみ

ここでは、戦後の労働組合の急速な成長が日本の民主化に大きな役割を果たしたことは何人も認めるところであるとしながらも、「多くの組合の記録によると、この間にあってとくに婦人労働者の組織化にかなり大きな影響を及ぼしたとみられるものに1948（昭和23）年12月に出された労働次官通牒」があったことを指摘し、「戦後の経済の混乱から組合の運動が民主的なあり方からはずれてきたため、連合国軍及び政府が終戦当初積極的にとっていた労働組合助長策を教育指導政策にあらためたために出されたもので」あったと述べている。教育指導の具体的指針は、労働協約上の欠陥として「青年部や婦人部が独自の規約をもち、執行機関と決議機関を持って行動することは組合の統制と調和を破壊し、民主的労働組合の原則に合致しないから、このような二重投票権を持つ青年部、婦人部は設けるべきではない」という点が多く、多くの組合の婦人部を解散させたり、婦人組合員が組合から脱退する結果を招き、1949（昭和24）年から翌年にかけての組織率急降下の大きな原因の一つになったと分析している。

（2）婦人と組合役員

「働く婦人が男子と肩をならべて組合活動に参加し、婦人の声を組合の中に強く反映させるためには1人でも多くの婦人が最高決議機関である大会代議員や執行委員に選出されなければならない」ことは婦人組合員の合言葉く当時の婦人少年局作成のパンフレットには、このような趣旨の啓蒙資料が多かった>であったが、必ずしも成功しなかった。「この10年間をふり返ってみると、婦人組合員の役員進出はつねに精彩を欠いていた」と述べている。更に婦人が役員に進出することが困難な理由として、社会的な差別に加えて組合内部での女性差別の存在、女子自身の意識の低さ等が組合員の声として紹介されている。

(3) 婦人対策機構

占領軍による“婦人部解体指令”の洗礼を受けて未だ間もない時期に作成された資料であるのに、ここでは「組合における婦人のための対策を専門に担当する機構は、名称、型はいろいろですが、従来から多くの組合におかれ」ていたとして、主要労組を訪問して把握した資料に基づいて4つのタイプに分類し、婦人対策機構のおかれた目的、性格、権限、組合のなかにおける地位等をわかりやすく図解するなど、今からみると、婦人少年局としては、婦人部等の組織の存在は労働組合が主体的に決めれば良いもので、行政としては、客観的な情報提供を行なう、という立場をとっていたように見受けるが、筆者の考え過ぎであろうか。〔事例〕として、婦人対策組織をめぐる討論状況が紹介されているが、かなり白熱した様子を知ることが出来る。また、GHQの係官が労組の大会に出席して、婦人部等の二重組織を存在させるべきではない旨の発言をするなど、当時の異常な状態をも垣間見ることが出来る。

(4) 組合がとりあげた婦人に関する諸問題

全国組織をもつ組合が、初期にとりあげた婦人対策の殆どは婦人部等の組織化であり、婦人の労働条件に関する要求が運動方針にもり込まれるようになったのは1947（昭和22）年頃からであった。その後の10年間に絶えず問題として取りあげられたことは、賃金の男女差の撤廃と、母性保護の徹底であったと述べている。年代の流れによる特徴としては、1950（昭和25）年頃までは、生理休暇の完全実施と有給化要求が多く、その後は徐々に既婚婦人が増加する中で、産前産後休業、育児時間、育児施設に関する要求を取りあげる組合が年々増えてきたことは当然のことであろう。

第Ⅲ部 婦人部の活動

結成当初、多くの婦人部は、組合とは何か、その必要性や存在価値を組合員に知ってもらうことから出発し、文化活動等を通して、次第に労働条件改善のための調査活動、機関紙の発行などが出来る組織に成長していった様子が記録に基づいて紹介されている。繊維産業を中心に寄宿舎生活をする労働者が多かった時代とあって、自治会規約の作成から、食事改善要求のための献立表提示にいたるまで、今日ではうかがい知ることの出来ない活動の積み上げがあったことも述べられている。男女雇用機会均等法や、育児休業法、母性保護に関する諸休暇の改善等も、歴史的に見れば、戦後の長い労働運動の成果として一定の見るべきものがある一方で、半世紀も前からの賃金の男女差別解消が最も後れてとり残された問題であることを改めて認識させられる。

以上、7冊の「労働組合のなかの婦人」のうち、1960（昭和35）年までの10年間の流れをまとめた1冊を紹介したが、他の6冊は、各年についてより詳細に情報を提供しているので参考にされたい。

第9巻『雇用管理(1)』

この巻の資料は、昭和20年代に実施された2つの調査と、昭和30年代後半から40年代にかけて行

われた4つの調査に分けられる。①「婦人の雇用機会拡大についての世論調査」(昭和25年)は、昭和24年11月から翌年1月にかけて、婦人少年局が全国に於て展開した「婦人の雇用機会拡大についての特別啓蒙活動」期間中に実施したものである。また、②「幹部職員の地位にある婦人」(昭和28年)の調査は、昭和27年に労働基準法適用事業場で、女子労働者を50人以上雇用する事業場から4千カ所を選んで行ったものである。この2つの調査の内容を述べる前に、当時の働く女性を取りまく社会情勢について簡単にふれておきたい。

昭和20年代は、法の下の平等を手にした女性達が少しずつそのことを自覚しながら、戦後の混乱期に、戦時中に動員されて働いていた職場に留まり、或いは新しい職にありつき、或いは職を求めるなど、家族や自分の生活を維持するために、切羽詰った暮しをしていた時代である。婦人少年局発足の頃から、婦人労働調査の責任者であった大羽綾子(後に婦人労働課長)は、著書「男女雇用機会均等法前史」の中で、——婦人の戦後史のなかで、とりわけ忘れがたいのは、戦後の産業に動員された婦人を「家庭へかえれ」の名目で、戦後の失業対策とした国の政策である——と述べている。その先頭を切ったのは国鉄で、昭和21年7月24日、労働組合に対し、7万5千人の人員整理を通告、その対象は5万人の婦人と年少労働者であった。この首切り通告は婦人組合員の猛反発にあり、労働組合のストライキも辞さない反対闘争によって9月15日に撤回された。然し実際にはかなりの退職者が出たといわれている。民間産業においても廃業や倒産が続出し、企業整備と称する解雇が行われ、大量の失業者を生み出していた。①の調査が行われた昭和24年には、都内の職業安定所で自由労働者の“仕事よこせ闘争”が多発し、女性の参加が注目を集めたり、行政機関職員定員法(昭和24年5月31日公布)によって28万人の公務員の人員整理も行われた。発足間もない婦人少年局には、国鉄労組婦人部をはじめ、日教組等の婦人組合員から、雇用上の男女差別(女子の優先解雇)に対して行政としての指導を要望する申入れが続いた時期でもあった。労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会では、「日本国有鉄道法案中第33条に対する建議書」(昭和23年11月)を提出し、女子の優先解雇を国の機関が行うことを戒めている。また、前出の「男女雇用機会均等法前史」(大羽綾子著)によると、昭和24年6月7日と、人員整理が最高に達したときに、婦人少年局では京浜地区の機械器具製造工場10カ所で、整理状況を調査し、明らかに女子が男子を上まわる率で解雇されている実態を把握している。年の瀬を控えた11月から、急遽「婦人の雇用機会拡大のための特別啓蒙活動」を実施した所以である。このような騒然とした状況の中にあっても、婦人少年局は一方で、働く婦人の実質的地位を高めるための方策を求めて、昭和27年には②の調査を行い、幹部職員の地位にある婦人の所在とその概況の把握に努めていたのである。このように長期的視野から女性の職業的地位の向上、職域の拡大をねらいとしていたことは、その時既に、今日の雇用機会均等法時代への一歩を踏み出していたとも云える。この年、若い女性の職場であった綿紡績業では4割操短を実施し、6月までに3万6千人が“里帰り退職”をさせられた。

③～⑦の調査が行われた昭和30年代後半から40年代は、戦後生れの人達も知ることの高度経済成長期で女性の職場進出は目を見張るものがあった。技術革新の急速な進展に加えて、女子の教育水準の向上や職業意識の向上によって、量的進出に加えて、職業分野や地位などの質的な面での進出

も見られた時期であることから、その変化の実態を捉えようとした調査となっている。

①婦人労働調査資料第4号「婦人の雇用機会拡大についての世論調査」(昭和25年)

調査の目的は、前述のような社会情勢の中で、婦人の雇用機会を拡大するためには、どのようなことが必要なのか、会議参加者の意見を求めるとともに、婦人が働くことに対する理解を促すものであった。対象となった人々は6,200名(女4,870名)だが、各婦人少年室が開催した会合は延50回に及ぶので、1回に平均120名余の参加者があったことになり、この問題への関心と熱意の高さがしのばれる。調査方法は会場で調査票を配布してその場で回収したもので、80%の回収率を得ている。

質問は「婦人がもっと広く職業につけるようにするにはどんな事が必要ですか」というもので、政府、使用者、同僚の男子、家庭、婦人自身がどうすべきか、各々について2つの答えを用意してどちらかを選択させる方法をとっている。また、労働条件について婦人をまもる法律(労働基準法)の認知度も調査している。結果をみるとこのような会合の出席者に女性が多い(83%)のは当然であるが、男子労働者、使用者、学生、家庭婦人等幅広い層を集めていることは成果であろう。

全体として、婦人の職場を拡大するためには、イ、結婚相談所より、働く婦人のための社会施設が必要であり ロ、同僚の男子は婦人の意見も尊重すべきであり ハ、家庭は、家の都合より、婦人が男子と同様に働けるように理解をもってほしい、という回答が、いずれも約9割という高い支持を得た。一方、ニ、使用者はどんな仕事にも男女区別なしに雇うべきだ、を支持する者は半数に達せず、責任の軽い仕事にのみ婦人を雇うべきだ、に52%の支持があり、また、ホ、婦人自身に、妻や母としての教養が必要、を支持する者が6割で、専門の技術や知識の必要を支持する者が4割であった点について、「認識が低い」と分析しているが、今日からみて、この調査対象者の意識はかなり高かったと考えてよいのではなかろうか。この報告書は今では見られなくなっているがガリ版筆耕の謄写印刷で30頁ほどのものである。

②婦人労働資料30号「幹部職員の地位にある婦人」(昭和28年)

調査の目的は、事業場の幹部職員となっている婦人についての数、役職名、職務内容処遇内容等の実情を明らかにすること、更には働く婦人の実質的地位を高めるための方策を探ることであった。

対象は、女子50人以上を雇用する労働基準法適用事業場4,000所で、通信調査を行い、回収率は58%であった。このうち婦人の幹部職員のある事業所は301(7.5%)、幹部職員数672人(幹部職員総数の3.5%)であった。

調査結果は、該当者のある301事業場についてまとめており、該当者のない事業場の意見も参考資料として掲載されている。婦人の幹部職員は、絶対数、男女比いずれも僅少で極く稀にみる存在であり、幹部としての地位も下級段階であること、業務内容は事務部門に限らず多方面の業務で責任のある仕事をしており、専門的技術的能力の発揮がみられることなどがわかる。賃金は、一律にみることが困難(賃金決定要素の個人差が大きい)と述べているとおり最低4千円から最高5万円クラスまでの分散がみられ、最頻値は8千円以上1万円未満の15%である。平均は14,566円となり、

全産業女子の平均給与6,548円(昭和27年6月)の2倍以上であるが、男子の平均給与14,596円に匹敵するものとなっている。興味深いのは、高賃金の女性は、専門的技能を持ち、同一職場に15年以上勤続している点が共通しているということである。

平均年齢は35.4歳で全産業女子の平均年齢23.8歳よりはるかに高く、最頻値は30～39歳の33.2%である。

多くを紹介できないが、調査票の記入に対し事業場の協力がよく、当時の女性の職域の詳細を知る良い材料である。また、調査結果の中で、年齢が低くても専門的技能を有する者に幹部への進出があること、一方で、非常に長期にわたって経験を積むことによって幹部になった層については、年齢や勤続年数、経験年数の割に賃金が低いことから、昇給や昇進の面で問題があることを指摘して、今後の課題としていることが目をひく。最後に、婦人幹部職員に対する使用者の意見が原文のまま紹介されているのも婦人労働史の貴重な証言として興味深いものがある。

以下、資料③～⑦までについては、調査のアウトラインについての簡単な紹介とする。

④婦人労働調査資料第48号「女子労働者の雇用状況」(1963年)は、本巻③「変りゆく女子の職業分野」の本報告書であるので、ここでは④についてふれておくことにする。

この資料は、昭和38年6月から7月に実施された調査で、その目的は、昭和33年以降の経済成長が女子の雇用に及ぼした影響を把握しようとしたものである。調査対象は、農林漁業、鉱業、公務を除く各産業で、常用労働者を100人以上雇用する事業所のうらから抽出した4千カ所である。

調査対象は、昭和33年以降調査時点までの間の、各事業所の基幹部門(産業別に本調査が限定)において女子労働者の雇用がどのように変化したかを把握したものである。調査結果の分析は、労働者の「増減状況」、「不足状況」、「定着状況の変化とその理由」、「新しく女子を配置した職業」、「女子比率の高まった職種」、「今後の増減計画」など多岐にわたっている。

⑤婦人労働調査資料第60号「女子労働者の就労状況の変化に関する調査」(1969年)は、前記の資料④と同様、急増しつつある女子労働者の就労状況の変化について、調査対象を全国の製造業に限定し、常用労働者30人以上を雇用する4,500事業所で行っている。調査時点は昭和44年6月で、調査対象期間は、それ以前の3年間である。

調査内容は、従来男子が就いていた仕事を女子に切りかえたのはどのような仕事であるかを職種毎にとらえ、その理由及び女子労働者の活用方針などを明らかにしている。深刻な労働力不足から、女子の切りかえた仕事は490職種、1,915事例にわたっている。報告書(B5判88頁)の3分の2は、「女子労働者の進出した仕事」の事例編にあてられ、(1)女子の能力がいかされる仕事、(2)機械化、作業内容の分化等により女子がついた仕事、(3)男子の代替として女子がついた仕事、(4)女子の就労が目新しい仕事の4つに分けて紹介されている。

以上、④⑤の調査は、いずれも継続的に実施されているものではないが、高度経済成長に伴う生産拡大と労働力不足という状況において、はじめて女性の職域の拡大が進行した動きを細かく見ることの出来る資料である。因に、昭和44年は、女子の高校進学率が男子のそれを追い越した年であった。

⑥婦人労働調査資料№65「女子労働者の雇用管理に関する調査」(1971年)は、婦人少年局の数ある調査の中で「雇用管理に関する調査」と銘打たれた最初のものである。この調査の実施された1971(昭和46)年は、同局が勤労婦人福祉法(昭和47年6月成立)制定の準備を進めていた頃である。

調査の目的は、「既婚女子の雇用状況、女子労働者の教育訓練、昇進、昇格、結婚、出産にかかわる雇用慣行についての概況をは握する」ことであり、調査対象は、全国の卸売・小売、金融保険、不動産、運輸通信、電気・ガス・水道業の5産業に属し、常用労働者30人以上を雇用している民営事業所から抽出した2,500事業所である。調査方法は通信で事業所に記入を求めたもので、回収率は60.4%と、同局の調査としては、やや低いようである。この調査の特徴は、事業所側から、既婚女子労働者に関するかなり細かい(例えば、学齢前の乳幼児のいる既婚女子数、1年間に採用した既婚者数、退職した既婚者数 etc.)データを集めていることと、女子労働者に対する差別的な制度や慣行(例えば結婚退職制、結婚・出産による身分変更、職場結婚の場合の妻の退職制 etc.)の把握が行われていることである。これらについて、報告書は、「差別的制度」などとは表現していないが、採用(中途採用を含む)から退職に至るまでの雇用上の各ステージについて、「女子に特有の制度」のあることを明らかにしたことで、時宜に適う成果を得たようだ。

⑦婦人労働調査資料№75「女子の雇用管理に関する実態調査」(1975年)も、⑥の調査と同様、事業所における女子の雇用管理の実態を明らかにするもので、昭和49年6月に実施している。調査対象は、全国の製造業、卸・小売業、金融保険業、不動産業、運輸通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業に属し、常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから抽出した約500事業所及び、これ等の事業所に雇用される女子労働者の中から選定した5千人である。調査方法は、婦人少年室職員が事業所に出向いての聴きとり調査をしており、個人調査は対象者に調査票を配付し、記入を求めたものである。事業所調査の内容は、⑥の調査と同様に、採用から退職に至る雇用上の諸制度を調査したものであるが、更に、女子の雇用管理制度や慣行に対する不満や苦情を専門に処理する公的苦情処理機関が必要か否かを聴いている。個人調査は、職場における満足度、就業継続意識、雇用管理制度上の一般的な男女差別についての意識、企業にある苦情処理機関の活用状況、公的苦情処理機関の必要性等についての意識などとなっている。

この調査が公表されたのは1975(昭和50)年、折しも国際婦人年の春であった。アメリカ、イギリス、カナダ、フランス等ではこの年までに雇用平等法が成立ないしは既に機能していたのである。婦人少年局による働く婦人の福祉運動のテーマにも、はじめて「職場における男女平等をすすめましょう」という、単刀直入な表現が使われている。また、婦人少年問題審議会から「職場における男女平等の促進に関する建議」(同年9月)が労働大臣に出された年でもある。調査結果から、「男女別定年あり」(27%)、「結婚・妊娠・出産等女子に特有の退職制あり」(8%)「女子に昇進、昇格の機会なし」(25%)等という事業所の回答を見るにつけ、男女雇用平等法の必要性を自ら求めたのは企業ではなかったかと思わせるようなデータが提供されている。

第10巻『雇用管理(2)』

この巻には、昭和39年から44年にかけて実施した、家庭責任を持つ女子労働者の職業と家庭生活に関する調査等が5本収録されている。この時期は、女子雇用者数が急速に増加し、はじめて1千万人の大台に乗ったこと、既婚者の割合が未婚者を上まわるという逆転をしたこと、短時間雇用者数が1割を突破したことなど、従来考えられなかったような変化が見られ、特に、家庭責任をもつ女子労働者が、職業と家庭生活を両立させつつ、能力を発揮できる環境をどのように整備するべきかが行政として検討される段階に入っていた。①と②の調査は、上記のような観点から、労使双方に対して調査を行い、特に女子労働者の家庭責任と職業生活の実態及び、問題点を克明にまとめている点が特徴であろう。一方、労働力確保の観点から中高年齢婦人の雇用の円滑化を図ることや、労働力の給源である無職の主婦の職業経験や就労意識を調べることをねらいとした調査が③と⑤に当たる。④は、中高年齢婦人の労務管理の好事例をまとめて、事業主はじめ一般に提供したもので、婦人労働資料第119号として公表されている。以下に、これらの調査の概要について簡単に紹介する。

①婦人労働調査資料第49号「家庭責任をもつ女子労働者——女子労働者の職業と家庭責任についての調査——」（昭和39年）。

「家庭責任をもつ女子労働者」という表現が最初に使われた婦人労働調査である。その由来はこの調査のはしがきにあるとおり、1964（昭和39）年に開催された第49回ILO総会で「家庭の責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」が採択されたことの影響である。

調査の目的は、従来の若年、短期、未婚型から、既婚、多様型に変貌しつつある女子労働者が、どの程度の家庭責任をもっているか、また職業との両立をはかるのにどのような問題に直面しているかを明らかにして、「家庭責任をもつ女子労働者」が職業に適應するために必要な援助、指導の基礎資料とすることにあつた。

調査対象は、全国の製造、卸売・小売、金融・保険・不動産、運輸通信、電気・ガス・水道、サービス業に属し、「基幹部門」に働く女子労働者30人以上を含む労働者数100人以上の事業所930カ所を選び、抽出によって選定した20,202人という大量調査である。調査方法は、婦人少年室職員が事業所へおもむいて賃金台帳から対象者を抽出し、調査票を配布し、対象者が記入する方法をとっている。実施時期は昭和39年6月である。

調査事項は、(1)女子労働者の年齢、学歴、技術技能の有無と種類、配偶関係、子供の有無と年齢、住居条件等 (2)女子労働者の職業経験と種類、勤務の継続意志の有無と理由等 (3)女子労働者の家族構成、家計費負担の割合、扶養家族数、家庭管理状況、家事労働負担状況、育児の状況等 (4)職業と家庭責任の両立に関する問題点、意識、意見、要望等、きめ細かいものになっている。

この調査でいう「家庭責任を持つ女子労働者の範囲」は次の5項目のいずれかに該当する者とし、該当者に限り細部の分析をしている。

- イ、家庭生活全体の責任が主として自分にある。(家庭管理の責任)
- ロ、家事労働を主として自分が行っている。(家事労働の責任)
- ハ、12歳未満の子どもがある。(育児の責任)
- ニ、手のかかる病人、老人がおり、主として世話は自分が看る。(看護の責任)
- ホ、家計の主な支持者である(家計支持の責任)

「ただし、他に世帯員のいない者は、家庭責任をもつ者とは認めない」としている。

意見と要望を記入した対象者は5千人余りにのぼり、回答事項の累計は9千件にのぼっている。報告書巻末についている調査票は、B4版4頁にわたる膨大なもので、回答者の誠意と熱意がなければとても集計に耐えるものにはならなかったらうと思われる。

②婦人労働調査資料第53号「既婚女子労働者に関する調査」(1966年)

この調査の趣旨及び内容ともに、①の「家庭責任」の調査の後を受けたものであるが、既婚女子労働者の職業と家庭生活のための時間配分等を生活時間調査で明らかにしている点が特徴である。

調査対象は、全国の農林漁業、鉱業を除く全産業とし、常用労働者10人以上を雇用する事業所のうちから抽出した3千事業所。

個人調査の対象は、上記事業所のうち1千事業所に雇用される常用フルタイムの既婚女子労働者から抽出した5千人であり、実施の方法は、事業所については通信、女子労働者については面接で行っている。実施時期は昭和41年6月である。

調査事項にみる主な特徴は、事業所調査では、既婚女子の採用状況を詳細にわたって把握していること、結婚・妊娠・出産による退職者の再雇用制度、慣行についてもかなり詳しく把握できることである。また個人調査については、なかなか調査しにくい生活時間を捉えたことがあげられる。特に育児についてのこのような女子労働者の生活、家族の状況を明らかにした調査はあまり見ることができないので、貴重な存在である。

①と②の2つの調査は、既婚女子労働者本人が記入する場合も、面接をする場合も、かなりの時間を必要とすることが考えられることから、対象者の調査に対する理解と協力がこのような成果を生んだのではないかと思わざるを得ない。

③婦人労働調査資料第56号「中高年齢婦人の就業分野に関する調査」(1969年)

調査の目的は、中高年齢婦人の雇用の円滑化を図るための資料を得ることにあり、既に中高年齢婦人の就いている職種、将来就労可能な職種等を調査したものである。

調査の対象は、全国の製造業、卸・小売業、金融保険業、サービス業に属する常用労働者10人以上を雇用する事業所から無作為に抽出した約3千事業所となっている。

実施時期は昭和43年5月から6月で通信調査である。集計対象事業所は2,647である。

主な調査事項は、新規学卒以外の婦人の募集状況、35歳以上の婦人の採用状況、35歳以上の婦人の採用可能職種、35歳以上の婦人を使うことについての障害事項等、専ら事業所の労働力対策を把

握したものである。

⑤婦人労働調査資料第62号「主婦の就労に関する調査」(1969年)

この調査の特徴は、婦人少年局の婦人労働調査の対象に、はじめて“無業の有配偶女子”を選んだことであろう。従来の調査は何らかの形で労働力化した部分を対象にしており、雇用労働中心であった。調査のねらいは、当時、人手不足の中で労働力の給源として期待されていた主婦の就労意志や、労働力化のために必要な援助措置などを把握しようとしたものである。調査対象は、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡の各都府県の都市部の団地に住む無職の主婦(25～34歳の有配偶者) 2千人、集計対象は1,983人である。

調査実施は昭和44年10月で、婦人少年室職員による面接調査が行われた。

調査事項は、対象者の家族構成、就労意志の有無と、就労の障害となる要因とその解決方法等である。

第11巻『雇用管理(3)』

婦人労働者が、健康で意欲的に、自らの能力を十分に発揮して働くことが可能であるためには、労働基準法並びに労働安全衛生法に定められている最低基準が確保されることは勿論、その他の環境条件(職場設備、作業条件等)についても、母性保護上、配慮が必要であることは言うまでもない。然し、昭和20年代には、一日中、座る椅子もない立業や、熱気と悪臭のむせ返るような煮繭、繰糸作業などの実態があり、①の「女子の職場施設」調査は、今日では想像もつかないようなそれを明らかにしている。②の「働く婦人の衛生管理について」は、統計調査ではないが、昭和28年に、婦人少年局主唱の「働く婦人の健康を高める運動」を全国的に展開するために、地方婦人少年室が各県で行った、働く婦人の衛生管理をテーマとした研究会における発表記録90篇のうち13篇を収録したものである。労働による疲労、生理異常、交替制勤務と生活時間構造、その他の問題について、企業の衛生管理者、嘱託医、或いは委託を受けた大学教授等の専門家による貴重な調査研究の成果が発表され、対策の提案が行われている。以上①と②の資料によって、当時の職場施設の状況や、作業条件をとらえることができる。③の「婦人労働者の生産労働と家事並びに母性活動に関する調査研究」は、副題に——中小企業組人組物労働者の工場労働及び家事労働の生体負担並びに子女の養育と発育についての科学的分析——とあるように、労働医学・科学の立場からの専門的研究を必要とするために、労働科学研究所の齊藤一博士の協力を得て、昭和29年に行われたものである。調査の目的は、「婦人労働者が工場の生産的労働という社会的活動を一方においておし進めながら、他方においては、家庭婦人として、母として家事・育児の任務を現実果たしつつある」ことに注目し、子供の発達段階別に工場労働と家庭労働それぞれにおける生活時間構成、消費エネルギー、疲労度、子女の発育等を検討し、問題点を明らかにしようとしたものである。調査対象が北陸地方の農村地帯に立地する地場産業の労働者という限定されたものであるが、調査対象者1人に調査員

1人がついて、1日中行動を共にして、ストップウォッチを持って時間構成、作業工程等、起床から就寝までを追った詳細な調査は極めて珍しい。特に婦人労働者の「1日の労働量」を労働日と休日それぞれの家事・育児についても捉えようとした問題意識は、当時の社会においては大変に優れた視点を持つ調査のひとつと云えるであろう。職業生活と家庭生活の調和は、今や勤労婦人対策の柱とされているが、その考え方の先鞭をつけた調査でもあった。結果を一言でいうならば、「婦人が工場の生産労働に、結婚をし子女をもってからも従事し、社会的に進んだ生き方をすることが（中略）いかに多くのギセイが働く婦人に背負わされて生きてゆかなければ果たせないかを客観的に有力に物語って」おり「更にその子女の心身発育の上にも影響されたところの深刻さ」から早急にその対策が図られなければならないと指摘したものであった。年代は跳ぶが、④の「製造業小規模事業所の女子労働者」は、昭和42年に、全国の規模10人以上100人未満の事業所に、30歳以上になって採用された女子労働者の職業生活と家庭生活について大量観察を行ったものである。

⑤の「育児休業に関する意識調査」は、昭和48年5月から6月にかけて、全国の主な産業の、常用労働者30人以上を雇用する150事業所（うち育児休業実施事業所47）の、男女労働者約3千人（うち男約700人）を対象に、育児休業の必要性、内容に関する意見等をきいたものである。調査の目的は、昭和47年に成立した勤労婦人福祉法に、事業主の努力義務として規定された“育児に関する便宜供与”のうちの目玉ともいわれた育児休業の普及を促進するためのものである。この年の9月に婦人少年局の「育児休業に関する研究会議」（座長西清子）が、第一次報告を労働省に提出し、育児休業期間1年程度、原職復帰、休業中の経済援助の必要を指摘している。⑥の「育児休業実施事例集」は、昭和50年に各婦人少年室が事業所を訪問調査して実地に収集したものの中から33例を選択して紹介したものである。調査の目的は、⑤と同様であるが、昭和50年4月1日施行の雇用保険法の一部に創設された「育児休業奨励金」支給による一層の普及促進をねらいとしたものである。各事例毎に事業所の概要、制度導入の動機と経緯、制度の内容、利用状況、制度導入の効果と問題点、今後の対策についてコンパクトにまとめられている。因に、今日特殊合計出生率が1.53ということになったことから、人口問題の将来を危惧する意見も加わって、わが国としては画期的な、両親のいずれかが請求できるという育児休業法が成立（平成3年）したとも云われている。

（注）：育児休業制度が最初に法制化されたのは昭和50年7月3日のこと「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」であった。この議員立法による制度化の影には、約10年にわたる日教組婦人部の熱心な活動があった。成立は、教職員に看護婦、保母を抱きあわせた“人材確保法”の色合いが加味されたものになったが、通称「特定職種育児休業法」などと呼ばれ、その適用範囲は国公立の小学校教員、病院看護婦、保母等に限られていた。

①～③の調査は、戦後の経済復興期の働く婦人の過酷な労働環境を、④～⑥については、高度成長期の女子労働力の急増と質的变化の中で行われた、職業と家庭生活の調和対策への道程を語るものとなっている。

ここでは、戦後行われた最初で最後の①「女子の職場施設調査」結果の一端を記す。対象事業場は435（製造業274、運輸通信業131、商業及金融業12、鉱業18）、女子従業員200人以上25%、50～199

人が36%、5～49人が38%であった。

母性保護の観点から、「労働時間の大部分が立業で占められている女子」の作業環境に重点をおいた実態調査で、婦人少年室職員が昭和26年2月に実地立入り調査を行った。「労働時間の大部分が立業で占められている作業においては、作業の合間に腰をかけて体を休めることが出来る椅子を作業場の片隅或いは従業員の傍に備付けておくことが望ましい」が、椅子「あり」は30%程度で、しかも一つの椅子に対する使用人数は2人以上5人が多い。また、将来、椅子作業にかえる可能性ありと回答した者は使用者、衛生管理者、労働組合何れにおいても皆無に等しく、「現場では一切腰をかけさせない、腰をかけるくせをつけると製品にも坐るようになるし用具をいたませる」、「能率上坐ると生産がおちる」等の使用者意見が代表的である。当時何故に立業が問題であったかを知る良い調査である。

アメリカでは1920年代に労働省から婦人雇用の基準の一つに、「継続的立業および座業はともに有害につき姿勢の変化を許すこと。必ず寄り掛りのある椅子を提供すること。」が提示されていたことを、山川菊栄が「婦人公論」（大正14年3月号）紙上で「職業婦人問題の諸相」として紹介していたことは面白い。

第12巻『雇用管理(4)』

この巻は、中高年女性の職業問題についての“小戦後史”とでもいう趣がある。「未亡人」という呼び方は、今日ではあまり使われないが“夫に死なれ、結婚していない婦人”をさすもので、女性に対する差別呼称ではないかという批判もある。統計上の配偶関係別分類では死別者と離別者を合わせたものになる。ともあれ、①②の調査が実施された背景には、第二次大戦で夫を失い、子供を抱えて自活をしなければならない女性達の職業対策を急ぐ必要があったからである。前出の大羽綾子は、「今、人口の高齢化到来ということで、中高年の雇用対策が大きくとりあげられる時代がきたが、婦人については、40年も前から問題であったにもかかわらず、社会全体としてとりあげることは極めてむずかしかった。婦人少年局が未亡人の職業対策という形でとりくんだのも、未亡人団体からの要請があったというばかりではなく、男性主導の世界で、中高年婦人の職業問題に理解をもってもらいやすくするための苦肉の策であったといえよう。それからずっと後に、中高年（対策）を打ち出すことになる。」（婦人労働と資料No10：神奈川県婦人総合センター）と述べている。

昭和29年9月に婦人少年問題審議会は、労働大臣に「未亡人等の職業対策に関する建議」を行っている。その内容は、未亡人等の職業対策として、家事サービス公共職業補導所の設置と、未亡人等の雇用に関する調査の実施等を求めたものであった。この2つの調査結果は昭和30年の家事サービス公共職業補導所（東京・大阪）の設置や「未亡人等の職業シリーズ」（1～4輯：婦人労働資料第43、45、49、59号）の刊行につながったのである。

報告書の中扉に、働く未亡人達の写真を掲載しているが、ホテルの客室係や掃除係のそれは、今日のビルメンテナンス業のパートタイマー募集にみる姿であり、また、選炭婦として手拭いをかぶ

り、和服にモンペ姿で石炭を選りわけている婦人達や、大きなタイプライターの前に坐る英文タイピストの姿は、職業の移り変わりを思い起こさせるものがある。

①婦人労働調査資料第24号「未亡人等の雇用に関する調査」——飲食店旅館等の部

調査の目的は、未亡人等の職業対策の手がかりとなる資料を得るために実施するもので、対象を、中高年齢婦人の通職として注目されている分野の一つとして飲食店等のサービスの職場にしぼっている。(未亡人等とは、事実上夫と死離別したもの、夫の未帰還のもの、夫が疾病その他で労働不能のものをさし、扶養家族の有無、年齢を問わない、昭和30年6月現在、再婚しているものは含まない、と定義している)

対象とした事業所は、飲食店営業、喫茶店営業のうち、特殊飲食店、一般食堂、すしや、めん類飲食店、喫茶店、その他の飲食店、旅館ホテルの7業種に属し、男女労働者10人以上を使用していることと、1人以上の未亡人等を雇用していることを条件に抽出した554事業所とした。雇用されていた未亡人等の数は2,103人で、女子従業員数の2割に当たる。

平均年齢は38.1歳で30歳から50歳層が多い、扶養家族は平均1.1人で被扶養者の殆どは子供であるが、扶養家族手当を支給する事業所は2割にすぎない。夫と死別した者は6割であるが、死別の時期は「満州事变当初から太平洋戦争直後までが半数を占めている」など戦争の影響が読みとれる。未亡人等の約半数が結婚前に仕事を持っていたことは意外な高率に思えるが、就職難の時代に職業経験を持つことが有利に作用した結果であろう。職業分野は、接待が56%、炊事が24%、雑役が9%である。また、事務が10%でその大半は経理事務である。

業態の特殊性から長い労働時間(1日平均9時間3分で、8時間未満は2割)や、固定給が低く、チップや歩合制に頼る収入の不安定さ等の問題は多い。然し、事業主の意見には未亡人等の採用にかなりの積極性がみられる。職務内容の細かい分類や、それぞれの職務のリーダー格である役職の分類など、サービス職業の実情がよく捉えられている。小零細規模事業所で接客業務の台間をぬって、時間のかかる面接調査に協力を求めているの実施は大変に苦勞の多いものであったことが想像できる。

②婦人労働調査資料第27号「未亡人等の雇用の実情——製造業及び非製造業——」

この資料には、①の飲食店・旅館の部の調査以前に行われた製造業と非製造業に関する調査報告も含まれている。調査時期は以下のとおりである。

- 第1次 昭和29年6月 製造業 第1回目
- 第2次 " " 8月 製造業 第2回目
- 第3次 " 30年5月 非製造業第1回目
- 第4次 " " 6月 飲食店、旅館等
- 第5次 " " 9月 非製造業第2回目

調査の目的は、昭和30年の国勢調査にみる73万人の未亡人等労働者が、どのような職場に働いて

いるかを知るために、広い産業にわたってその実態を明らかにするものであった。この調査でいう非製造業とは、鉱業、建設業、卸売小売業、金融保険業、運輸通信及びその他の公益業、サービスをさす。

調査対象は製造業に属し常時30人以上の労働者を使用する事業場に働く未亡人とした。先ず、第1次調査で抽出した4,300事業場に対し未亡人の有無を調べ、その中から700事業場、5,350人を選定、面接調査を行った。未亡人等を雇用する事業場は全体の83%であった。

非製造業についても前記の6産業に属し、常時30人以上の労働者を雇用する4,800事業場に対し、未亡人等の有無を調べ、498事業場の4,247人に面接調査を行った。未亡人等を雇用する事業場は全体の68%であった。

調査の概要でみると、女子労働者中の未亡人等の割合は製造業で8%、非製造業で11%であり、大規模事業場には就業が困難なこと、ほとんどがあらゆる職種に就いているが、その多くは単純、不熟練労働分野であること。平均年齢は製造業41歳、非製造業43歳でいずれも8割以上が35歳以上の中高年層である。また、65%が扶養家族を持ち、その平均数は1.4人で、一般女子労働者の0.2人に比べて高い。未亡人等の75%は夫との死別であり、そのうちの65%は戦時中に夫を失っている。夫達の最後の職業は70~80%が賃金労働者であり、自営業等の生産手段がないために、その妻はまた賃金労働者として働いている。しかも中小規模の事業場で、比較的労働条件のわるい所に多く集まっている不安定な生活であることが指摘されている。

結論的には、未亡人等の経済的自立のために解決を要する問題は、乳幼児の委託、技能の修得と知識を得るための技術援助と職業指導、社会一般、事業主に対する啓蒙であると述べている。いずれも巻末に「未亡人等」の職務分布表が掲載されている。

パートタイム雇用に関する三つの調査

今日では、パートタイム雇用をめぐる調査や、論文は官公庁、労使双方、学者等によって数多く出され枚挙にいとまがないが、ここに収録した調査はその草分け的存在である。③の「パートタイム雇用の実情」は昭和40年5月に実施しているが、調査対象期間は、昭和39年5月からの1年間となっている。婦人少年局では、この調査で、パートタイマーとは「1日、1週あるいは1ヵ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い者」と定義している。これは、ILOが、パートタイム雇用を“世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を1日または1週間単位で就業すること、しかもこの就業は自発的であること”としているのを参考にしたようである。同局は調査の実施と併行して、昭和42年12月に「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」を設置して、「女子パートタイマーの労働条件等については、女子の労働能力の有効な発揮および保護福祉等の面から種々の問題が指摘されており、また、雇用の体系のなかにおけるパートタイム雇用の位置づけを明確にする要請も高まってきている」点を重視し、その実情把握と対策をまとめ、昭和44年2月に「女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告」を公表した。また同年8月、婦人少年問題審議会が、「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」を労働大臣に提出し、労働行政の正面にこの問題を引きず

り出した趣がある。この中で対策の基本として要請されているのは、「パートタイマーの保護と労働条件の向上及び、パートタイム雇用制度の整備をはかることによって、近代的パートタイム雇用を確立すること」であった。このような動きの土台となった調査であり、パートタイム雇用労働について、広い視野からの問題提起をした役割は大きいものがある。

以下、調査のアウトラインについてのみ紹介する。

③婦人労働調査資料第51号「パートタイム雇用の実情」(1965年5月、1966年2月)は、事業所調査と個人調査から成っている。パートタイム雇用の実情を把握する最初の調査であることから、対象事業所規模は10人以上の常用労働者を雇用する事業所とし、8大産業約1万事業所を抽出している。主な調査事項は、パートタイム雇用の有無及び労働者数、パートタイム雇用に対する依存状況、パートタイマーの職種、労働日数、始業・終業時刻、所定労働時間、賃金、身分、社会保険の加入状況、採用時の年齢条件等のほか、女子パートタイマーの雇用理由、採用時期、今後の雇用の見通し、となっている。実施時期は昭和40年5月、通信調査を行っており、集計対象となった事業所数は7,570カ所である。分析結果は報告書の第I部におさめられ、最後に事業所からの意見と要望(351事業所)がまとめられているが、興味深いものが見られる。

第II部は個人調査の報告となっている。対象は、事業所調査の対象である製造業のうち30人以上の常用労働者を雇用し、女子パートタイマー5人以上を雇用している183事業所から抽出した1,500人である。集計対象は1,096人であった。調査のねらいは、労働条件、職歴、家庭状況等の実態と、職業に関する意識を把握することにあった。実施は昭和41年2月であるが月収については前年の12月、年収については前年1月から12月とし、婦人少年室職員による面接調査である。

当時は、パートタイマーを雇用する事業所は全体の1割(500人以上では25%)にすぎず今昔の感がある。このうち製造業が、事業所数の34%、労働者数の35%を占めていた。当時から所定労働時間は6時間以上7時間未満に44%が集中していた。自由記入の意見は412人から寄せられ、賃金に関するものが圧倒的に多かった。

④婦人労働調査資料第54号「パートタイム雇用の実情(2)」は、1967(昭和42)年2月に実施したもので、③の調査をベースにして、パートタイム労働者の分布状況の変動を把握することが目的であった。対象事業所は8大産業に属し、常用労働者数10人以上を雇用する事業所1万カ所である。このうち、女子パートタイマーを雇用する事業所は18%(③では11%)に増加している。

⑤婦人労働調査資料第63号「女子パートタイム雇用の実情」(1970年)は、最初の調査から5年を経て行われたもので、とくに女子パートタイマーの労働実態の把握に重点を置いている。調査産業は製造、卸小売、金融保険、運輸通信、サービス(医療のみ)業の5産業とし、30人以上の常用労働者を雇用する1万事業所、6,357人を対象としたものである。この調査もまた、個人調査は面接を実施しており、労働実態、職業生活、属性(子供の保育状況等を含む)などの詳細を明らかにしている。

第13巻『女子保護の概況調査(1)』～第15巻『女子保護の概況調査(3)』

この3巻には、昭和28年から48年に至る「女子保護の概況」に関する調査結果20冊が収録されている。

この長期間にわたる時系列調査は、労働基準法の女子保護規定が、実際に職場にどのように定着し、女子労働者が保護規定をどのように使って来たかの歴史をあらわすものである。前出、大羽綾子は、「その報告は調査資料番号を付してあり、年を追って見られるようになっているので、状況の変化を知るのに重要な資料である。国勢調査でも、労働力調査でも捉えられなかった有夫の婦人労働者数の変化や、産休や生休の取得状況の変化をみることができる」(婦人労働と資料No.8：神奈川県立婦人総合センター)と述べているが、この貴重な資料の評価はこれに尽きているように思う。因に、この調査は昭和46年分までは毎年実施されているが、その後は昭和60年分まで2～3年おきの実施ときく。最近の「婦人労働の実情」(労働省婦人少年局編)によれば、「女子保護実施状況調査」は昭和63年から既に「女子雇用管理基本調査」に吸収されている。

ここでは、この調査が始まった経緯と、調査内容、時代による特徴等についてまとめて紹介することにしたい。

(調査の経緯)

①婦人労働調査資料第21号「昭和28年における女子保護の概況」(昭和30年)の序文によれば、「従来、女子保護実施状況については、労働基準法が昭和22年4月7日に公布されて以来、女子年少者労働基準規則の定めによって、使用者より労働基準監督署に女子保護実施状況報告が提出されていたので、その報告によって女子保護実施状況がわかったが、昭和27年8月の女子年少者労働基準規則の改正によって報告義務がなくなった」ことから、婦人少年局が実施する運びになったということである。従来の報告は労働基準法適用事業場に対する義務を課したものであったため、調査という観点からみれば悉皆調査という最も確度の高いものであったといえる。然し、一定規模の抽出調査とはいえ、婦人少年局がこのような地味な仕事を営々と積み重ねて来たことは貴重な業績である。

(調査の対象と方法)

労働基準法適用事業場のうち常時従業員30人以上を使用する4,573事業場、(従業員規模500人以上は2分の1、100～499人は6分の1、30～99人は12分の1の割合で任意に抽出)。集計対象数2,228事業場で48.7%にあたる。調査は通信で行われている。

(調査事項)

1. 労働者数(男・女別及び有夫者数)
2. 産前産後休暇者数及び休暇日数
3. 妊娠又は分娩による退職者数
4. 産前における軽易業務転換者数
5. 生産・死産別出産件数
6. 育児時間請求状況

7. 生理休暇請求状況

8. 労働協約又は就業規則における女子保護規定

以上について、産業別（鉱業、建設業、製造業、卸売・小売業、金融保険業、不動産業、運輸通信業、電気・ガス・水道業、サービス業、但し製造業のみは中分類22業種についても計上）及び事業場規模別（30～99人、100～499人、500人以上）にまとめている。また、調査事項8の実施については、女子保護規定の諸休暇に対し、有給か無給か、また有給の場合はどのような内容であるのかを把握することをねらいとしていたようである。

昭和28年、規模30人以上の事業場における女子比率は25.6%、このうち有夫者数は10.9%であった。

労働基準法女子年少労働基準規則に基づく保護の実施状況は、生理休暇請求状況ひとつとってみても、婦人労働の歴史から見て興味深いものがあるが、長期的にこつこつ調べてはじめて意味が見出せるものといえるだろう。

（付帯調査にみるいくつかの特徴）

ここに取りあげたのは、この20冊のうち、必ずしも毎年ではないが、かなり面白い付帯調査や、関連の別調査が折りこまれているので読んでいただきたいものとして紹介する。

昭和33年（第13巻⑥）

「労働基準法中女子に関連の深い規定の違反事例並びに送致事例」が報告書の第2編として明らかにされている。これは、昭和33年中に労働基準監督機関が事業場の定期又は申告による監督をした結果、女子に関連の深い規定の違反があったもの、並びに法違反により司法事件として検察庁に送致されたものについて、全国の婦人少年室から報告を求めたもので、第1編の調査とは直接関係はないと断わっているが、大変興味深く貴重な事例といえる。然し、この種の掲載は長く続かず、昭和30年代半ばで消えているのは残念である。またこの年は、付帯調査として定年及び退職一時金制度における男女差の実情を調査している。これは、第16巻⑥に詳細を譲る。

昭和36年（第14巻①）

事業場における、授乳施設、保育施設、保育室等の設置及び、利用状況、生理日の女子に対する特別措置等を付帯調査として実施。

なお、附録として「就業規則に定められている女子に関連深い条項の分析」をのせている。これについては日経会社年鑑1960年版から抽出した350社に就業規則の提出を依頼し、提出のあった310社のものからまとめたものである。

昭和37年（第14巻②）

男女別定年制の有無及び定年年齢等について付帯調査を実施。

昭和38年（第14巻③）

産前産後の休業、育児時間、生理休暇の請求で休業中の給与の状況と、法定外母性保護休暇制度の実情について、付帯調査を実施。

因にこの調査による産前産後休業中の給与を有給とする事業所は34%、無給54%であった。

昭和39年（第14巻④）

生理日の女子に対する特別の措置についてその有無と措置の内容について付帯調査を実施。

昭和40年（第14巻⑤）

企業が、技術的専門的職業について女子を配置している職種及びそれらの現状と将来の見通しについて付帯調査を実施。

昭和41年（第14巻⑥）

母性保護休暇中の給与の状況、法定を上まわる母性保護休暇・休職制度について付帯調査を実施。

昭和42年（第15巻①）

労働協約、就業規則、慣行等の女子の退職制度の状況について付帯調査を実施。

昭和43年（第15巻②）

託児施設、授乳室、休養室等の設置及び利用状況について付帯調査を実施。

昭和44年（第15巻③）

昭和41年と同様の付帯調査の実施。

昭和46年（第15巻⑤）

産前産後休業、育児時間、生理休暇など母性保護に関する事業所の規定の状況について付帯調査を実施。

昭和48年（第15巻⑥）

昭和46年分と同様の付帯調査の実施。

以上であるが、今回収録した「女子保護の概況調査」の最後にある昭和48年分については同49年11月に公表されている。長い年月に母集団は大きくふくらみ、対象事業所数は約9千となった。女子労働者比率は29.6%、有夫者率は41.4%（昭和28年は10.9%）になっている。

第16巻「賃金・家事使用人」

この巻には、標題のとおり「賃金」と「家事使用人」に関する資料が同居している。本来ならば別冊にした方がよい性格のものであるが、共にその数が少なく、整理の都合上このような形になった。

「家事使用人」という言葉は一般には馴染みのないものだが、その代表的なものは昔からあった個人宅に雇われて働く「女中さん」のことである。労働省設置法によれば、婦人少年局婦人労働課の所掌事務の中に「家族労働問題及び家事使用人に関する事項」が含まれており、同局が戦後間もない時代にこの問題をとりあげた根拠になっている。今日では誰の目にもつきやすい“労働大臣許可・派出看護婦・家政婦紹介所”の看板も、昭和22年12月1日の職業安定法の施行に伴い民営の有料職業紹介事業として認知されたシステムであった。然し、労働基準法の保護の枠外におかれた家事使用人の大多数が女子であり、雇い主との特殊な使用従属関係から、労働条件、労働環境全般に問題

が多いことが予想されたことからその実態を明らかにするために行われたのが、①～③の調査である。

労働基準法第4条に「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。」と規定している。この一条によって日本の女性は、基本的な労働条件のひとつである賃金について、女なるが故の不当な差別は拒否できるという法的根拠を得たのである。初代局長山川菊栄は、婦人労働者の母性保護の確保と同等、或いはそれ以上に男女同一賃金実現のための啓発、指導、調査、研究を重視していた。

(注) 山川菊栄は、1920(大正9)年「改造」8月号に、「B・ウェヴの平等賃金論」の抄訳を紹介し、また、1925(大正14)年には「婦人公論」3月号の「職業婦人問題の諸相」の中で、また同年10月には日本労働組合評議会における「婦人協議会テーゼ」起草者として、男女差別賃金撤廃について先駆的な論陣を張っていた。

然し、戦前からの封建的な家父長制や慣行が浸透していた当時の日本社会では、使用者は勿論、労組幹部や男女労働組合員、社会一般ひっくり返って“男女同一賃金などもってのほか”という意識が極めて強かったのである。更に、賃金の男女差別の実態を数量的に捉える難しさも手伝い、実態の把握は、地方婦人少年室が事業場訪問調査をして労働基準法4条違反事例等として報告して来たものを部外秘扱いの業務参考資料とするケースが殆どであった。このような状況の中で婦人少年局では、労使代表と専門家による婦人労働問題中央研究会議を開催し、賃金の実情と問題点を明らかにし記録にまとめて公表する方法をとっていた。今回はその中のひとつと、統計調査としては初めての定年制と退職一時金制度における男女差を明らかにしたもの、各界男女を対象とした男女同一賃金への賛否を問うたアンケート結果の三点④～⑥を収録した。

①婦人労働調査資料第9号「派出看護婦の実情」昭和27年

この資料は、戦後の派出看護婦の実情について最初におこなわれた多面的な調査である。その目的は前述のとおりで実態をまず明らかにすることによって、保護対策推進のための基礎資料を得るというものである。

(1)調査対象と調査方法

公共職業安定所(13)、同委託寮(10)、民営紹介所(24) 労供事業を行う労働組合(1)、派出看護婦(632人)、求人者(病院47、家庭51、他45)と多岐にわたっている。対象地域は派出看護婦登録者数の多い10都府県にわたり、婦人少年室等の調査員が訪問調査を行っている。

(2)紹介機関の概要

派出看護婦の紹介事業のシステムが公共職業安定所、民営有料職業紹介所、労働組合による労働者供給事業の三本立てになって数年を経ているが、いずれの場合も求人の受付は電話が多く、夜間と日曜等の紹介業務は安定所の日直や宿直職員、民営の担当者が当たっている。また民営の担当者には看護婦の資格や経験を有するものが多く見られる。求人側の要望としては安定所の紹介業務の手続簡素化や、斡旋の能率化を求める声がみられる。

(3) 派出看護婦の特性

派遣先の87%は病院であるが、看護婦資格の取得率は病院看護婦に比べて低く、経験年数は病院看護婦より長い。

年齢は25～50歳までの者が75%を占め平均37歳で病院看護婦の平均23歳に比べて対照的である。また有夫者は僅か6%で離別者が41%を占めていることも特徴的で、戦後の困難な生活環境の中で、単身又は子連れの中年女性が、宿舍付きのこの職業で生活を支えたことがうかがえる。

(4) 労働条件等

稼働日数は夜勤が大いにも拘わらず月平均24.4日で一般産業の女子と大差がなく、1日の労働時間は約14時間と長い。業務の特性から急患、重症患者等を看護すること、住込みであることなど、拘束時間と勤務時間が区別されないことが問題とされている。また、夜勤は6割の者がしており、そのうち8割の者は交替しないで勤めている。身分の不安定さもあり休日契約なしで働く者が93%にのぼるなど問題が多い。

給与は同業者間の協定派出料金で算定され、1人当りの現金給与を日額に換算すると、253円(一般産業女子241.5円)で、殆どは食事付き(現物又は現金)である。

然し、就労保障、医療保障(健康保険加入)、休憩時間確保、夜間勤務の交代制、派遣業務内容の規正等、解決困難なことに対する要望が高い。一方、求人側からは、紹介システムの簡素化、迅速化、適任者の派遣、派出看護婦の技術向上、家政婦との区別の明確化などの要望が見られる。

今日では、派出看護婦の高齢化は遙かに進み、新たな問題がおこっていることが懸念されるが、派遣業務内容の規則や、派出看護婦の技術向上などは、古くて新しい問題として認識されるかもしれない。

「家事使用人」に関する二つの調査

② 婦人労働調査資料第36号「住込家事使用人の実情」(昭和35年)

③ 婦人労働調査資料第38号「通勤家事使用人の実情」(昭和36年)

現代風にいえば「お手伝いさん」の、雇用と労働の実情をこれほど大量に、これほど詳しく調査した資料は、今日までのところ他には見当たらない。実施されたのは、「住込」が1959(昭和34)年、「通勤」が翌年である。日本の産業構造は、第一次池田内閣による国民所得倍增計画の推進で、急激に転換し、第二次産業を中心に若年労働力の不足が進んでいる頃であった。昭和30年の国勢調査では34万人を数えた家事使用人は、紡織工、事務員、販売員とともに女子の4大職業のひとつと云われていたが、より近代的な雇用機会の拡大傾向の中では、とくに若い女性に忌避される職業となり、当時、逆に増加する需要に追いつかない状況となりつつあった。「家事サービス職業」を女子の適職のひとつとして、特に中高年女子の職域の拡大のための施策を進めていた婦人少年局では、この調査の結果を明らかにすることによって、労働基準法の枠外に置かれた弱い立場の女性の労働条件の改善を図ることとあわせて、家事サービス職業を、中高年婦人の職域の一つとしてより近代的な職業に脱皮させることを期待していたものとみられる。その後の30年間に、高度経済成長の終焉

と、高齢人口社会の到来を迎えたいま、個人家庭からの家事サービス需要は相変わらず高く、供給労働力はますます不足の状況であるが、未だ家事サービス職業の確立と、雇用・労働条件の近代化が進展したとはいえない。ここに二つの調査結果の一部を紹介するが、今日でも通用する指摘が見られることに改めて気づく。

(1) 調査対象の把握と調査実施

「住込」の調査では、昭和30年の国勢調査から家事使用人が700人以上いる全国20都市の住宅地の個人家庭で、住込家事使用人を雇っている約3,000世帯とその家事使用人となっているが、この把握には多大な努力のあとが見られる。「通勤」の調査では、対象の把握が、「住込」の調査以上に困難であるために民営職業紹介事業の看護婦・家政婦紹介所等に登録している家政婦のうち通勤している者、及び公共職業安定所のパートタイム登録者のうち通勤家政婦となっている者に限定する方法をとった。対象者を当初2,200人に選定したが、労働者の浮動性が高いこと、使用者も短期間の雇用に限る場合が多いなど、固定度は予想以上に低く、使用者、家事使用人とも各々約700と、予定を大きく割こんだものとなっている。調査方法は各々使用者、家事使用人に面接し、調査員が記入する方法をとっている。

(2) 結果の概要からみた両者の特徴

「住込」家事使用人の平均年齢は24.6歳（全産業女子平均26.3歳）で15～25歳までが大部分を占め、約9割が未婚者。就労動機も、行儀見習いをしたい者の割合が高いなど、親兄弟の義理などの縁故紹介も少なからず見られ、雇用条件についてあらかじめ知ってきた者は半数であった。一方「通勤」家事使用人の平均年齢は42.7歳で中高年齢層が過半数を占め、85%が既婚者であるなど「住込」とは逆の現象である。また、このうち有夫者と死離別者の割合はほぼ半々で、大部分が子供を持ち、自らが生計の中心を担うものが多いことから、雇用条件を事前に知っていた者の割合は「住込」より高い。

調査内容は、使用者世帯の状況、家事使用人の労働条件と生活状況、労使双方の意見や問題点に大別される。ともに100頁を越える詳細な分析を行っているが、その特徴は、当然のことながら、身分的な隷属関係をより強く意識せざるを得ない「住込」では、労働時間の長さ、個人生活への規制、給与の低さなどの理由で若い層に不満が多く、一方、使用者側からは、家事使用人の職業意識や家事処理能力の低さに対して苦情が多いなど双方の乖離が大きいことが目立つ。これに対し「通勤」では、何よりも職場と個人生活が隔離されていることから、労使の関係はどちらかといえば一般労働者のそれに近く、労働時間、給与ともに「住込」に比べて条件が良いことから不満の度合いは低い。報告書では、中途採用で適当な職場を得ることが困難な中高年齢層にとっては適した職業との評価をしているものの、家事使用人としての特別な訓練は受けておらず、家事処理能力も個人差が大きいこと、雇用継続に関する身分保障や業務上の災害の保障も無く、保健面でも不安な状態であることも指摘されている。全体的に「住込」より「通勤」がより近代的な雇用・労働条件にあるが、労働者側の共通の要求は、労働時間の短縮、休憩時間、休日の確保に強く現われている。その後、調査結果を参考に「お手伝いさん」を雇う使用者に対するリーフレットもつくられたが、今日に至

るまで女性の適職としての確立には至っていない。

④婦人労働資料第88号「男女同一賃金についてのアンケート結果」1962（昭和36）年

このアンケートが行われたのは、1961（昭和36）年9月の「働く婦人の福祉運動」期間中であった。この年の運動のテーマは「男女同一賃金について理解を深める」というもので、地味な表現ではあったが、婦人少年局がこのような全国的な啓発活動を展開する際に“男女平等”のニュアンスを前面に押し出した最初のものである。

（1）調査の目的

男女同一賃金についての関心と理解を深め、議論が活発に行われることを促すとともに、この問題についての各界の反響を把握することを目的とした。

（2）調査の対象と方法

各婦人少年室長が、男女労働者、労働組合役員、使用者、評論家、学識者、婦人団体役員等から有意に選んだ者に対し、通信調査を行った。有効回収1,249名（女653、男596名）である。

（3）男女同一賃金に9割の賛成

このアンケートは、5項目の質問を行ったが、この資料では、男女同一賃金についての意識に関してのみ報告を行っている。

質問では「男女同一賃金——性別による差別なしに同等の仕事に対して同じ率の賃金を支払うことについてどうお考えになりますか」という問い方をしている。かなり面倒な質問の仕方ではあるが、91%（女95%、男86%）の賛成を得ている。女子において高いのは当然であろうが、昭和30年代半ばにおいて男子の不賛成が僅か6%であったことは、かなり平等意識の高い対象者が選定されていたのではないかと推測される。因に使用者男子、女子ともに賛成が76%であったが女子においては不賛成が15%、男子においては、その他が15%に分かれている。然し賛否各々の理由（用意された10項目の理由について多答式で回答）や、自由記入の意見の紹介を見ると、賛成者も条件付きの場合や質問の趣旨が理解されていないケースなども見られ、労働基準法施行後15年を経た時点で「男女同一賃金」原則の真意の周知のむずかしさを示しているものと云えるであろう。

多答式ではあるが、男女ともに「人権上から当然」、「法の下での平等から当然」を賛成理由にあげた者が1、2位を占めた。その割合は、男子でそれぞれ50%、37%、女子で51%、37%であった。然し、「労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから」をあげた者がやや低く男子34%、女子28%であった。自由に記入された賛否両論は当時の有識者と見られる回答者の意識を知るうえで興味がある。

⑤婦人労働資料第69号「婦人の賃金の実情と問題点」1958年12月

この資料は、1958（昭和33）年4月から5月にかけて4回にわたって開催された第7回婦人労働問題研究会議の記録に、国際労働機関における男女同一労働同一賃金をめぐる諸活動と関係条約等の資料を附録として掲載したものである。遅々として進展をみない男女同一賃金の推進に隔靴掻痒

の思いをつよくしていた婦人少年局では、地道な研究を進めながら全国的な啓発活動を繰り返し行っていた（昭和36年男女同一賃金について理解を深めよう、同42年男女同一労働同一賃金をすすめよう、同43年男女同一労働同一賃金を促進する——いずれも働く婦人の福祉運動のテーマ）。この資料は、全国の婦人少年室長の活動の手引であり、労組の婦人達からも熱心に読まれたといわれている。

当時の婦人少年局長谷野せつは、資料のはしがきで、「職場における婦人の賃金の実情と問題点を明確にするとともに、婦人が男子と平等の立場にたって能力を発揮し、公正な労働条件をうけることができるような社会態勢をととのえるためにはどうしたらよいかを参加者の研究討議によって導き出すこと」、「世界各国の男女間の賃金差は次第に縮小する方向に向っており、現在男女同一賃金条約を批准している国は29カ国であるが、わが国でも婦人の賃金に付随するさまざまな困難を解決して1日も早く批准の行われる日の来ること」を願っていると述べ、当時の婦人労働行政の基本姿勢をあらわしている。このような国際的な視野を重視して専門家としてILO東京支局からの参加も得ている（ILO100号条約の批准承認は昭和42年7月第55臨時国会で行われ、翌年8月発効）。労使双方からの賛否両論をはじめ、専門家による「職務給導入によるちがう仕事の価値をくらべること」や「男女同一の作業内容であるにも拘わらず賃金差別がある実例の調査」の必要性等も提言されている。今日に至るも男女同一賃金の原則に照らして女子に対する差別があることを証明し、労働基準法4条違反だと裁判で争うことは、労働者にとって多大の勇気とエネルギーが必要といわれている。判例をみても定年差別では昭和40年代のはじめから多くの判決が出されているが、賃金については10年遅れのペース（秋田相互銀行差別賃金昭和50年4月判決）である。統計調査では捉えきれない複雑な男女同一賃金問題の本質を知るうえで良い参考となる。

⑥婦人労働資料第72号「定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情」（昭和34年）

この資料は、昭和34年9月に公表され、当時の労働組合の活動家、新聞記者、研究者等に重宝がられた資料である。というのも、この年は2月に東京電力が労使交渉の席上、女子の結婚退職制を提案し、既婚女子労働者の締め出しをはかったが、婦人組合員の怒りを買いストも辞さぬ労組の反対で取り下げるといふ紛争があり、これをマスコミが大きく取りあげ、女性に対する雇用上の差別問題が注目されることとなったのである。然し、当時は女子の若年定年制や、“結婚退職奨励のための飴”といわれた退職一時金制による「優遇措置」などについて統計的に調査したものではなく、まさにタイミングを見はからったようなデータの提供となったからであった。

（1）調査対象と調査方法

昭和33年女子保護の概況調査（第13巻参照）の付帯調査で把握した定年制度のある事業場（規模30人以上の全国労働基準法適用事業場の60%）の中から、更に男女別定年制のある事業場のうちの100事業場を選定したものである。調査の実施は、婦人少年室職員が訪問して担当者に面接を行っている。

（2）調査結果の概要

定年制度のある事業場は60％であるが規模500人以上では97％、30～99人では50％と格差が大きい。このうち一律定年は75％、男女別定年の17％に、職能別階層別等を加えると約25％が、何らかの年齢差を設けている。男女別定年のうち53％は男55歳女50歳となっている（同じく55歳40歳が20％、60歳55歳が5％、55歳40歳が5％）。概ね5歳差であるが、中には男60歳女25歳というものや、「女子は結婚した時をもって定年とする」或いは「女子は結婚退職を条件として採用する」、「出産をもって定年とする」などが見られる。

退職一時金制度のある事業場は74％で、これも規模500人以上では97％、30～99人では68％と格差がある。このうち、「女子の結婚退職に他の自己都合退職と異なる取扱いをしている」ものは32％である。退職理由を会社都合、自己都合、女子の結婚による三つにわけ、会社都合による支給率を100として各々の指数を勤続年数別（1年、3年、5年、10年、15年、20年）に算出しているが、女子の結婚退職による一時金支給率はいずれの規模、いずれの勤続年数においても、自己都合退職の支給率より高いものとなっている。例えば勤続5年の女子が自己都合で退職すると支給率は会社都合の58％であるのに、結婚では87％が支給される。

また、この資料の特徴は、これらの男女別制度が制定された経緯や、改正経過とその理由等の詳細が記述されていることと、それぞれの制度における男女差に対する、女子労働者と労働組合役員（男70名、女130名）の意見を聴き取り、列記されていることである。事業場側の制定理由や改正理由とあわせて大変興味のある意見であり、当時から不当な差別の撤回を求めて裁判で争って来た女性達の歴史や、男女雇用機会均等法への歩みを振り返るための格好の資料といえるだろう。

第17巻『内 職（1）』、第18巻『内 職（2）』

わが国には、工場で直接使用者の管理監督のもとに働く労働者のほかに、自宅で単独で、あるいは家族とともに、製造業者や問屋から原材料などの提供を受けて、物の製造、加工を行っている人びとがあり、内職あるいは家内労働者とよばれている。

工場で働く雇用労働者については昭和22年、労働基準法が制定されたが、自宅で作業をしているこれらの人びとは法の枠外におかれ、その労働条件は雇用労働者のそれを下まわるものであることは早くから認識されていたが、作業が家庭内で行われていること、内職従事者がその実態を明らかにしないことから、実態は不透明のまま推移していた。

昭和34年、東京下町のヘップサンダル製造の家内労働者にベンゾール中毒が発生したのを直接の契機として、労働省は、臨時家内労働調査会を設置し、総合的家内労働対策の検討に着手した。同調査会、ひきつづいて中央家内労働審議会において審議の末、昭和45年ようやく家内労働法の成立をみるに至るが、このように長い年月を要した原因のひとつに家内労働の実態把握がきわめて困難であることがあげられる。

家内労働対策の検討は労働基準局で行われたため、労働基準局において実態把握が行われたが、婦人少年局においても以下の調査が実施されている。

婦人少年局で実施した家内労働の調査は大別して三グループに分類することができる。

第1のグループは、昭和25年と26年の2回にわたって実施された「家内労働の実情」調査（第17巻①②）である。25年調査は、造花（東京）、布帛加工（長野）、しぼり（京都）、竹ビーズ編物（大分）、パナマ帽（福井）、鼻緒（奈良・愛知）、和傘（岐阜・島根）を、26年調査は、皿敷（富山）、経木真田（岡山）、陶器（三重）、人造真珠（香川）、ハンカチーフ及びネッカチーフ（群馬）、吹（青森）、蘭蓆（福岡）を対象としている。

第2のグループは、東京と大阪で実施された家庭内職調査で、これについては後述する。

第3のグループは、内職公共職業補導所を通じて行われた内職就業基本調査（第18巻①）及び内職工賃調査（第18巻②～⑩）である。内職工賃調査は、主要内職職種について工賃の実態を明らかにして、内職工賃適正化対策に資するため、外衣製造業・その他の衣服繊維製身のまわり品製造業（昭和41年、同44年、同47年）、紙製品製造業、紙容器製造業、がん具、スポーツ用具製造業（昭和42年、同45年、同48年）、民生用電気機械器具製造業、通信機械器具、同関連機械器具製造業、時計・同部品製造業（昭和43年、同46年、同49年）について実施されている。（年によって産業に若干の違いがある）。なお、内職公共職業補導所は、昭和30年以降、国の補助により逐次、全国に設置され、無料内職あっせん、調査、情報提供、苦情処理などを行っている施設で、調査の結果とられた施策のひとつである。

上記の調査のうち、ここでは昭和29年3月及び同30年7月、東京と大阪で実施された家庭内職調査について述べる。

家庭内職調査報告書—東京都分中間報告—（第17巻③）、家庭内職の実情—東京23区—（第17巻④—(1)）、家庭内職の実情—大阪市中間報告—（第17巻④—(2)）

（1）調査対象及び調査方法

東京23区、大阪22区の普通住宅の1%（東京—8,550世帯、大阪—3,770世帯）を抽出し、個別訪問により調査している。調査方法は、まず被調査世帯全部を訪問して「A、全世帯調査票」による調査を行い、その中からこの調査における定義にあてはまる内職を行っている世帯について「B、内職世帯調査票」による調査を行っている。この調査の「内職」の定義をみると、「自宅又は自分の選んだ作業場で、単独で若しくは家族と共に、加工又は製造するもの」がこれに該当し、昭和45年に成立した家内労働法における「家内労働者」の定義に比べ、消費者から直接依頼されて作業する者、原材料を自ら購入し、加工又は製造した物品を自分で販売する自営業者が含まれ、範囲が広い。

（2）内職世帯の状況

内職をしている世帯の割合は、東京9%、大阪6%。世帯主の職業はいずれも俸給生活者がトップを占める（東京46%、大阪36%）が、無職も多い（東京27%、大阪28%）。内職世帯の1世帯当たり平均収入総額（内職収入を除く）は、東京16,117円、大阪11,908円で、東京及び大阪の同年同月の標準世帯家計調査の勤労実収入（内職を除く）がそれぞれ、31,127円、30,781円であるのにくらべると、かなり低い。「『商店街の裏側にあるジメジメしたバラック建の6畳一間に長期疾患の娘と

夫をかかえ、17歳の息子のわずかな給料をあてにして、造花の内職にせいを出している妻……」の姿は、この調査中、そこ、ここにみられた風景である」と報告書は記述する。

内職従事者の平均年齢は、東京が女子39.6歳、男子39.2歳、大阪が女子43.9歳、男子48.9歳と、大阪の方が高いが、いずれも女子の場合、雇用者の平均年齢をはるかに上まわっている。内職従事者中女子の占める割合は東京85%、大阪83%で圧倒的に女子が多く、内職をはじめた動機は「世帯主の収入が少いから」が両地区とも第一位である（東京31%、大阪28%）。しかし、「夫と死（離）別したから」「世帯主の収入がないから」と、内職に依存して生活しているとみられるものの比率も高く（東京17%、大阪28%）、内職が単なる家計補助ではなく、一家の生計を支える手段となっている場合も少なくないことを示している。内職収入によって生計維持しているのは、雇用機会がない、病身あるいは家族の病氣介護、乳幼児の養育などのため外に働きに出られないためであると思われるが、内職の工賃収入では不十分で、生活保護を受けている世帯もかなりみられる（東京5%、大阪7%）。

（3）内職従事者の労働条件

仕事の種類は両地区とも、和洋裁、製本、袋はり等の紙製品、編物などで、労働時間は家事の傍ら働いている女子は、「普通の日」で6時間強、「特に多い日」で8.5時間～9時間、男子は、「普通の日」で8時間強、「特に多い日」で10時間～10.5時間となっている。両地区とも仕事に「繁閑がある」という者が約7割に及び、閑散期は仕事が減って労働時間が短くなるかわりに収入が減少し、繁忙期は納期に追われて労働時間が長くなるという状況である。

1時間当たりの工賃をみると、東京の場合女子16円、男子27円（同月の製造業常用労働者の平均給与女子37円、男子81円）できわめて低い。約1年後に調査の行われた大阪は、女子13円、男子24円とさらに下まわっている。約3分の2の内職従事者が工賃を「もっとほしい」と述べているのは当然であろう。両地区とも25%の者が、内職の仕事について「疲れがひどくて重荷である」と答えており、健康への影響が少なくないことがうかがえるが、とくに製造業者から提供される原材料等には人体に有害なものがあり、この調査後間もなく、東京下町のハップサンダル製造の家内労働にベンゾール中毒が発生して家内労働法の制定に結びついたことは既述のとおりである。

内職の労働条件は、このように決して良いものではないが、内職を希望しながら、その仕事すら得られないでいる者も多く、「工賃のよい永続性のある内職を斡旋する機関を出来るだけ多く作ってほしい」「内職斡旋所で技術指導もしてほしい」という要望が強いことが明らかとなり、内職公共職業補導所が全国に逐次建設されることとなった。

（付）解題の中で、いくつか引用されている、「働く婦人の福祉運動」のテーマや、婦人少年問題審議会の建議等は、婦人少年行政展開の経緯を知るうえで参考になるとと思われるので昭和50年までの分を次に掲載する。

婦人週間及び働く婦人の福祉運動の目標及びスローガン

婦 人 週 間（4月10日～16日）

	目 標 又 は テ ー マ	ス ロ ー ガ ン
第1回 (昭和24年)	1. 婦人の解放に関する法律の正しい理解 2. 婦人の地位の向上を妨げている種々の原因を明確にすること 3. 婦人の地位の向上のために役立つ既存施設の周知徹底	もっと高めましょう 私達の力を私達の地位を私達の自覚を
第2回 (25年)	1. 家庭から職場から封建制をなくしましょう 2. 私達の権利と義務を知りましょう	(目標と同じ)
第3回 (26年)	1. 婦人の市民としての意識を高める 2. 婦人の市民活動を促進する	社会のためにやくだつ婦人となりましょう
第4回 (27年)	婦人の地位の再認識とその向上	よりよい社会をつくるために権利と義務を生かしましょう
第5回 (28年)	婦人の自主性の確立	のばしましょう自分で考え行動する力
第6回 (29年)	婦人の実力の涵養	婦人の実力を育てましょう 一家庭や社会の経済生活において一
第7回 (30年)	社会人としての婦人の実力の涵養 一個人関係・地域社会・職場等においてまた世論形成者として一	よりよい社会をつくる力になりましょう
第8回 (31年)	婦人の力を役立たせる 一とくに明るい家庭の建設のために一	みんなで日本の家庭を明るく
第9回 (32年)	婦人の力を役立たせる 一とくに近代的な人間関係の確立のために一	まず話しあいましょう 明るい人間関係をつくるために
第10回 (33年)	婦人の力を役立たせる 一正しい協同活動をとおして一	育てましょう 正しい協同活動を
第11回 (34年)	婦人の自立性の確立 一とくに集団との関係において一	個人の自由と責任が集団をそだてる
第12回 (35年)	生活時間の自主的な設計	まず生活時間割をそして自由時間を 一自分のために みんなのしあわせのために一
第13回 (36年)	次の世代の成長に貢献する一 一とくに社会のよき一員としての人格形成に一	次の世代の成長に婦人の深い英知を
第14回 (37年)	変化のはげしい社会の中で生活を再検討し、新しい秩序をそだてるために努力する	生活に新しい秩序をそだてよう 一変化のはげしい今日の社会において一
第15回 (38年)	婦人が社会的良心を生かしそだてて明るい社会を築くよう努力する	みんなの社会的良心が住みよいあすを築く

	目 標 又 は テ ー マ	ス ロ ー ガ ン
第16回 (39年)	現代社会における家庭の役わり ー産業化と家庭の問題ー	(目標と同じ)
第17回 (40年)	わたくしたちの文化 ーその現状とあすへの課題ー	(目標と同じ)
第18回 (41年)	今日における婦人の役わり ー進展する社会のなかでー	(目標と同じ)
第19回 (42年)	婦人の能力を生かす	婦人の能力を生かす ーゆたかな人生のためにあすの日本 のためにー
第20回 (43年)	婦人の能力を生かす ー社会のよき一員としてー	婦人の能力を社会のために
第21回 (44年)	婦人の能力を生かす ー自主的な生活設計をもってー	自主的な生活設計を ーあなたの能力を生かすためにー
第22回 (45年)	婦人の能力を生かす ー社会参加と家庭責任ー	(目標と同じ)
第23回 (46年)	今日に生きる女性の権利と責任 ー婦人参政25周年にあたってー	今日に生きる女性 ーその権利と責任ー
第24回 (47年)	婦人の地位 ーその現状と課題ー	(目標と同じ)
第25回 (48年)	日本を考える ーこれからの社会と女性の役わりー	(目標と同じ)
第26回 (49年)	日本を考える ーこれからの社会と女性の役わりー「物と心」	(目標と同じ)
第27回 (50年)	男女平等と婦人の社会参加をすすめる	(目標と同じ)

働く婦人の福祉運動注)

年 次	回 数	テ ー マ
28 年	第 1 回	働く婦人の健康をたかめる運動
29	2	働く婦人のための安全運動
30	3	働く婦人の福祉施設
31	4	中小企業に働く婦人の福祉
32	5	働く婦人の母性保護
33	6	中小企業に働く婦人のリクレーションを増進する
34	7	婦人の能力をいかす明るい職場をそだてる
35	8	婦人の能力をそだてるためによい職場の制度や慣行を作りましょう
36	9	男女同一賃金について理解を深める
37	10	職場の教育訓練について考えよう
38	11	職場での経験をいかす機会をひろげよう
39	12	婦人の能力を職場にいかそう ー労働意欲をたかめる機会をひろげることによってー
40	13	婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう
41	14	職場の制度や慣行について見なおしましょう ー婦人の能力をいかすためにー

年 次	回 数	テ ー マ
42 年	第 15 回	男女同一労働同一賃金をすすめよう ——婦人労働の近代化のために——
43	16	男女同一労働同一賃金を促進する
44	17	近代的婦人労働観の確立を図る ——働く婦人の能力をいかすために——
45	18	働く婦人の能力の開発向上をはかる
46	19	働く婦人の能力を広くいかす
47	20	働く婦人の福祉を高めよう
48	21	勤労婦人の福祉対策をすすめる
49	22	勤労婦人の福祉対策をすすめる
50	23	職場における男女平等をすすめましょう

注) 「働く婦人の福祉運動」と正式に称したのは昭和30年からであるが、28年を第1回としている。27年以前は、テーマごとに随時、啓発活動を実施していた。

婦人少年問題審議会の建議答申一覧

婦人少年問題審議会は昭和23年5月に設置されて以来今日までに、以下にかかげる30の建議答申等を行った。このうち婦人に関係の深いものは21である。

- 1 売春等処罰法案に対する建議書（23年10月）
- 2 日本国有鉄道法案中第33条に対する建議書（23年11月）
- 3 年少労働者の労働条件と環境の改善向上に関する具体的方策についての答申書（24年2月）
- 4 女子の職場拡大方策中、看護婦問題についての答申書（24年3月）
- 5 婦人少年局の廃止反対に関する建議書（24年3月）
- 6 婦人少年局の機構改革及び解体反対に関する建議書（25年9月）
- 7 街頭において働く年少労働者に対して労働保護に関する法的措置を講ずる必要があるか否かの当否についての答申書（26年1月）
- 8 売春問題の対策に関する答申書（27年12月）
- 9 女子年少者労働基準規則改正についての建議書（29年2月）
- 10 未亡人等の職業対策に関する建議書（29年9月）
- 11 年少労働者の保護福祉に関する建議書（30年12月）
- 12 労働者家族福祉に関する報告書（34年11月）
- 13 未亡人等の職業対策に関する建議書（35年12月）
- 14 労働者災害補償保険法の遺族補償についての要望書（39年7月）
- 15 婦人労働力の有効活用についての中間報告書（39年11月）
- 16 雇用対策法の立案に関する要望書（40年12月）
- 17 年少労働に関する施策についての報告書（41年2月）
- 18 家族法上の妻の地位に関する意見書（41年2月）
- 19 中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議（41年11月）
- 20 勤労青少年の余暇善用福祉施設のあり方について（報告）（42年5月）
- 21 今後における勤労青少年対策に関する建議（43年8月）
- 22 労働行政機構改革に関する建議（44年3月）
- 23 女子パートタイム雇用の対策に関する建議（44年8月）
- 24 勤労青少年福祉法案大綱についての答申（45年3月）
- 25 勤労青少年福祉対策基本方針案大綱についての答申（46年5月）
- 26 勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想についての答申（47年2月）
- 27 勤労婦人福祉対策基本方針案についての答申（48年2月）
- 28 勤労青少年ホームのあり方についての答申（48年5月）
- 29 働く婦人の家のあり方についての答申（49年6月）
- 30 職場における男女平等の促進に関する建議（50年9月）

資料出所：「婦人の歩み30年」労働省婦人少年局編

GAa1/1

婦人少年局



女性と仕事の未来館



00721985