

婦人と年少者

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可 昭和三十年六月五日発行 第四卷 第六号



25

◆働く婦人のための福祉施設

婦人少年協会



日本青年団協議会
青年団研究所編

日本の青年

全国青年団の地域代表三百名が、四日間にあたり熱心に討議した「青年問題研究大会」の成果を一本に結集、助言者として協力した二十名の青年教育権威者によってまとめられた記録。いまの社会教育にある全問題の凝集。

★青年には：共通の悩みを語る人間革命の書
★青年団には：力強い実践への道しるべ
★成人には：現代青年の生きる真の姿を知る書

— 内容 —
Ⅰ 青年は生活に何を求めているか
Ⅱ 娘の世界にある問題
Ⅲ 青年と民主主義
Ⅳ 働く青年の教育を考えよう
Ⅴ 青年とその集団組織について

絶賛増刷発売中
★B6判 一七四頁
★定価一四〇円(千24)

週刊朝日絶賛 非常に地味に、また現実的に問題をつかみ、青年の要求の多様性を認識し、生活によく結びついた活動とする組織をつくるよう努力している。イデオロギーに走らず、大言壮語せず、よく反省し、将来の方向に対してたくさんの示唆を与えている。

週刊サンケイ絶賛 この本を生み出す基礎になった町や村の青年たちの地道な努力は、都会に住む人々の明日にとっても決して無関係でない

読売新聞社

婦人関係年表

— 労働省婦人少年局監修 —

★婦人問題研究家必携の資料

◆歴史とともに婦人が歩んできたあとを年表によって、一目でわかるように編さんしたものです。

◆日本に関するものは、明治以後、昭和二十九年までの事項を記載し、外国については、近代婦人の解放に重大な影響を与えたフランス革命・産業革命の行われた一七〇〇年代の後期から収録されています。

◆婦人問題研究家や、学校における社会科学の資料として、また図書館の閲覧用としておすすめていたします。

A五判 四〇頁
予定価 五十円

六
月
末
発
売

婦人少年協会

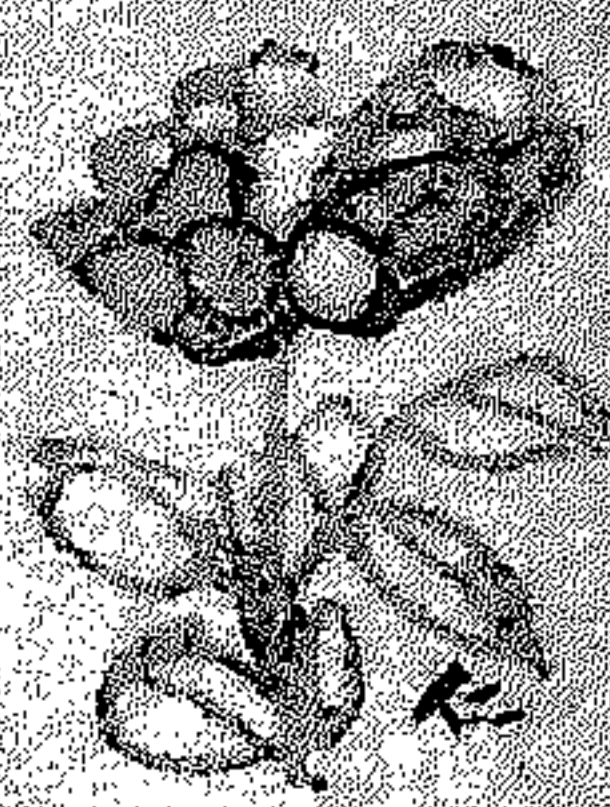
東京都千代田区大手町1の7
振替東京107914

発行所

婦人と年少者 二十五号 目次	
婦人労働者と福祉施設 氏原正治郎	8
婦人労働者の福祉施設 中川俊一郎	6
福祉施設における婦人の福祉対策について 斎藤 勇	7
YWCAの福祉の仕事 牧田松子	9
私たちの利用している福祉施設 高橋兼子	10
働く婦人のあゆみ 宇尾喜子	13
福祉研究会 働く婦人のための保育所めぐり 藤 薫	13
◆神奈川県労働婦人会館のその後	16
◆静岡県労働婦人会館のその後	16

アメリカの旅から(2) 藤本喜八	17
◆神奈川県青年保護育成条例が施行されました 神奈川県婦人少年局	19

資料室	
アメリカ労組の福祉対策について 地方婦人労働問題研究会の概況	21
女子保護実施状況調査の結果について 「男女同一賃金の原則」の違反 女子雇用の現状(一九五四年分) 婦人参政権に関する条約 四月の婦人界の動き	21
母子の就業状況と完全失業率 表紙の3	21
◆少女の義務労働に反対(西ドイツ)	20
◆英国の一九五三年の労働組合員数	20
◆全国婦人会館を巡り(河津廣子)	20
◆婦人少年局ニュース 表紙の3	20
表紙	20
◆申元仁代 カツ 塚谷政隆	20



婦人労働者と福祉施設

氏原 正治郎

婦人労働者と福祉施設

婦人労働者の福祉施設といふのが、私にあたられた課題である。ところで、この課題にこたえるためには、近代社会における福祉施設がどんな性格をもっているかを、反省しておく必要がある。福祉施設とは、抽象的にいへば、社会のいこころは婦人労働者の福祉を向上させるためのもの施設だということになるかもしれない。だがこれだけでは、いふところの福祉とは何であるのか、また、福祉施設がなぜ必要であるのか、きわめて不明瞭である。たしかに、福祉施設とはなにかと、ひらきなおつて問われたとしても、多くの人が想いおこすところは、実に種々であつて、共通した理解に到達するとは思われない。ある人は、寄宿舍のような居住施設を、また、ある人は託児所のような施設を、さらに他の人は会社の購買部や協同組合のようなものをおもひおこすかもしれない。こういうふうな、福祉施設の種々をあげてゆけば、きりのないことである。また、施設を行う主体にしても、種々である。同じ託児所であつても、個別の会社が持つてゐるものもあるであらうし、地域のいわゆる社会

事業施設として行われているものもある。場合によつては、何人かの人が協同で、費用を負担し、場所を借り保育を願つてゐる場合だつてある。こうしてみると、福祉施設一般を反省してみるなどということは、無意味なことのようにもみえる。重要なことは、一つ一つの福祉施設の内容なり、あり方であつて、福祉施設一般などという抽象的なことは、考へてみたところで、現実には役にたたない。こういう考へ方も、たしかに一つの考へ方である。だが、いま、いわゆる福祉施設と呼ばれてゐるものを考へてみると、次の二つの点で、共通性があるようにみえる。その一つの点は、これらの福祉が、なんらかの意味で、労働者の消費生活に関係のあることだということである。ここで、消費生活といふのは、衣食住といふような狭い意味には、限られない。教養、娯楽、レクリエーションのようなものまで含めた広い意味においてである。この意味では、労働者の生活のうち、労働生活を除いたすべての生活といつてよい。いわゆる福祉施設が、このような意味での生活のどこかの部分にかかりをもち、その部分で労働者の生活をゆかたし、便宜をなす施設であることは、誰しも否定しないであらう。

もちろん、このような機能をもつものは、いわゆる福祉施設にかぎられない。広い意味では、われわれが消費のために購入する財貨やサービスを生産し分配するはたらきをするものは、すべてそうたといふことになる。そして、商品交換と社会的分業が発達すればするほど、われわれの消費生活が、他人の労働に依存する度合いが大きくなる。

われわれは、自分だけではなく、他人なしでは、生活できなくなる。これは、商品経済の原則である。だが、ここで大切なことが、二つある。一つは、このよるな財貨や便宜の提供者は、それ自体を、いかにかれらに利潤をもたらしきりにおいてそうする。それが資本利本位の資本主義企業で行われる。他方、便宜の享受者も、無償の給付を受けるのではなく、その労働収入の中から、一定の代償すなわち価格を支払うのである。この限りでは、両者の関係は、まったく独立であり、自由である。消費者は、自己の責任で、その収入にのり消費財を自由に購入することができ、誰からも抑圧を受けることはない。好むところの住居に住み、好むところの衣食で生活する。これを制約するもの

婦人労働者と福祉施設

の限、収入だけである。これは、近代社会における生活上の個人主義のたてまえである。ところが、福祉施設の場合には、事情がいささかちがつてゐる。それが、消費者にサービスを提供する点では、資本主義的企业とことならないとしても、それが営利を直接目的としない点では、ちがつてゐる。福祉施設が、とくに福祉増進のための施設であるといわれる所以のものは、まさにこの点にあるといつてよい。なるほど、福祉施設の場合であつても、その利用のために、使用料その他の代償を支払わねばならない。しかし、これは、商品経済社会においては、その施設の維持と発展のためには、一定のコストがかかるという、その限りであつて、資本主義企業が相互に、利潤追求のために、競争する結果さまる価格とは性質が、ちがつてゐる。また、個別企業が、従業員やその家族のために行う福祉施設の場合には、まったく営利的観念がないわけではない。使用者は、これらの施設を行うことによつて、労働者の能率や志気が高まり、産業平和がたもたれるという直接間接の代償を、期待するにちがいない。早い話が、繊維工業の寄宿舍およびそれに伴う施設は、年少の子女を募集し定着させ、労働者の勤労意欲の向上のためには、不可欠な施設だと考えられる。この立場からみれば、企業福祉施設は、機械、建物などの工場設備と同じ意味で、生産施設と同じである。労働者の生活管理もまた、作業管理と本質上ことならないという考へ方が生れてくる。これは、営利企業としては、当然のことといつてよい。しかし、そうであるとしても、企業が、福祉施設の経営から直接に、利潤を期待することはない。もしそういうものがあつたとしても、それは福祉施設とは考えられないであらう。

二

もしも、近代社会における生活原理が、上述したような意味での個人主義的なものであるとしたら、一見それとは原理がことなるかのごとくみえる福祉施設がなぜ生れてきたのであろうか。また、そこでは生活上の個人責任の原理はなくなつてしまつたのであろうか。ここに、日本の福祉施設が当面する今日の課題の一つがあるようにみえる。

つたのであろうか。答は、否である。自分の生活を自ら配慮することは、労働者の権利であり義務であるといふ思想が失われてしまつたら、階級としての労働者は、福祉施設の拡充も獲得できなかつたであらうし、結局は、その人格さえも売りわたすことになつたであらう。

われわれは、現在、企業福祉施設と呼ばれてゐるものの多くが、かつては、トラッキングシステムの名で呼ばれ、労働条件の切り下げと反組合運動のための道具につかわれた好例を想いおこすべきであらう。トミイ・ショップ(会社店)やロッキン・システム(住宅制度)にたいするイギリスの炭坑夫の長い闘争は、労働者の消費の自由と生活上の権利のための闘争の歴史であつた。また、一九二〇年代のアメリカで、温情資本主義の名のもとに、巨大企業を中心にして展開された福利厚生運動も、その内実は、企業の中に外部組合が浸入するのを防壁するためのいるなかつたもので、オ・プラン・ショップ政策の二環であつた。そして、このよるな家長制的労働政策から、労働者が精神的にも物質的にも解放され、福祉施設が労働者の自主的管理や労使の協同管理に移されたのは、労働者の団体行動の長い努力が必要であつた。さらに、日本の労働運動史の中からも、いわゆる福祉施設が労働者の自主的行動を制約した事例、労働者がこれに本能的反抗を試みた事例を、拾ひだすことは、容易である。

第一の課題に答へることは、簡単であり、常識的である。それは、類面通りでの個人主義的な生活原理が破壊をきたし、それにならして労働者自身、使用者、社会が、それぞれの立場から、挑戦することが、必要になつたからにはほかならない。それ故、福祉施設の内容や種類は、全体としてみれば、消費生活上のあらゆる部分にわたつてゐる。そして、それは、二つの大戦の間から、第二次大戦後にかけて、労働者の生活が一般的にむすかしくなればなるほど、その部分を拡げてきてゐる。しかし、同時に、福祉施設の種々があり方は、どのような意味での生活問題のあらわれ方が、産業や地域や企業がもちがうのと同じように、ちがつてゐる。日本繊維工業の女子労働者の場合には、その生活の多くの部分を、個別企業の福祉施設にたよらざるを得ないであらう。ところが、大都市の工場労働者の場合には、とくに中小工場地域では、どちらかといへば、地域社会の福祉計画が重要な意味をもつてくるにちがいない。さらに、炭坑町や地方の会社町においては、企業のそれと地域社会のそれとが、総合的に計画される必要があるであらう。

労働者の福祉施設が、このように個人主義的な生活原理の破壊を補填するものとして生まれたものとして、個人主義的生活原理は、そのがきりなくなつてしま

でも、なるほどそれは、企業経営上、またその産業全体としてみて、損にならない投資である。また、労働者がその生活問題の解決のために、労働者の個人個人が処分する個人賃金といふかたちではなく福祉施設の費用負担といふことで、要求をだしたとしても、それ利当であるであらう。しかし、これが、労働者の生活

にたいする支配介入となるなら、あるいは労働者の生活上の責任の放棄になるならば、それは、実質上労働者の福祉の増進でもなければ、また福祉施設が本来期待するところも達成されないであろう。

地域社会をフィールドにして行われるいわゆる社会施設についてみても、事の次第は、同じであるといつてよい。十九世紀の社会事業は、多く特殊な人道主義者や、宗教家の慈善行為であつた。そこでは、これらの行為が、主観的意図において、いかにすぐれた尊敬すべきものであつたとしても、非科学的恣意的であるとの非難をうけた。また、無償で一定の給付を与えるこれらの行為が、与えるものの側の優越と与えられるものの卑屈を前提とする。それは、後者の独立性をさまたげるものであるとされた。そして、それは、一定の政治的目的に利用されさへした。福祉施設が、もしも特殊な社会事業家のグループと貧民との間の無権利の給付関係であるならば、たしかにこのような危険が伴うにちがいない。しかし、今日の事態は、一層深刻であるようにみえる。福祉施設を必要とするような生活上の危機は、特殊な人たちのそれではなく、社会のすべての人たちをおおつてゐる。問題の解決は、社会の中の特殊グループであるヴォランティアの社会事業家だけをもつてでは、不可能である。地域社会の住人のすべてが、これらの問題の解決のために権利と義務をもつべきである。ここで、権利というのは、いうまでもなく、いづるにわたる個人だけではできない生活上の必要を、これらの施設によつて、卑屈感や社会的刑罰やまた生活にたいする干渉なしに、満たされるということである。また、ここで義務とは、少なくとも、次のことを意味する。まず第一に、その社会における必要があるかを、発見することである。第二には、この必要をみたすための施設を創り

維持するために、費用と労力を調達することである。これは、個人のよくなし得るところではない。住民のすべてが、生活をまもるための権利にめざめ、それを達成するための努力を組織することによつて、はじめ、なしとげられる。生活最底限の社会的保障の権利は、座して与えられるものでもなく、思想家の創るものでもない。それは、獲得するものである。

三

以上、私は福祉施設的一般論にあまり深入りしすぎた感がある。しかし、婦人労働者の場合には、このような意味での福祉施設をもつとも必要とすると同時に、福祉施設にたいするこのような考え方が、重要だと考えたからである。

婦人は一般に、消費生活と深いつながりをもつてゐる。それは、近代社会においては、消費経済が小家族の家計を単位として行われ、主婦が家事労働の担当者であり、また家政の経営者でもあるからである。未婚の女子労働者の場合であつても、この運命から免れてゐるわけではない。この人たちは、現に家事労働の一部を担当しているかもしれない。そうでないにしても、いづれそうなるかもしれない。事のよしあしは別として、近代社会の事実が、こうである。ところで、婦人の雇用労働への進出もまた、必然的である。収入の不足を補うために、生活の向上を望むために、社会的労働にたいする自覚から、雇用労働にたいする要求は、高まつてゐる。それにもかかわらず、小家族経済の責任と労働から、完全に解放されてゐない。これは、近代社会における生活危機の一つの表現であるといつてもよい。

ところで、これは、つぎの二つの面で見られてゐる。第一は、雇用労働の負担と家庭労働の負担が、二

婦人労働者の福祉施設

——その意義と課題——

中川俊一郎

婦人労働者に対する特別の施設が何故必要であるかという問題は、大きく二つの面から考えることができる。

第一の面は純粋に一つの企業内だけの必要さといふことである。即ち、今日の産業界では女子労働力を不可欠とする領域がかなり広くなつてゐる。個々の企業にとつても、どうしても女子労働者に頼らねばならぬ分野が少くありません。男子労働者では処理し得ない職務や作業が沢山あるばかりでなく、少くとも男子労働者を使用するよりも婦人労働者の方が有効適切であり有利であるという仕事が多に多いのです。

そのような女子労働力の独自の排他的な分野が今日の生産機構上どこまでも不可欠である限りは、各企業としてもその必要労働力の維持培養上、婦人労働者のための特殊な処置や施設を是が否でも有すべきであるといふことになるのは理の当然でしょう。つまり各企業として、婦人労働者に対する特別施設を整えるといふことは、企業自らの必要から見ても当然のことだといふことを理解すべきであります。

第二の面というのは、

個々の企業にとつての当面の必要さという見地を超えて、いわばその国や社会の全体的な立場、長期的な総合的な見地から考へての必要性であります。

いうまでもなく、婦人は単に今日に於ける日本の現実の労働力の担い手であるばかりでなく、子女を産みそれを育てゆくという本来的な役割を有するものでありますから、将来の各種の労働力の根源といふことができます。その意味から、いわゆる健全なる母性として身心を保持せしめ向上せしめるということは、その国や社会の未来の健全な労働力を維持培養するためには最も基本的な重要事であるべきであります。だから、現実の具体的必要性や妥当性からみれば若干のズレや距離があるとしても、或るいは個々の企業にとつては左程の必要さを見出されない場合があるとしても、将来や全体のためには、不断に婦人労働者に対する特別な施設の保持と拡充が不可欠の課題となるのであります。すでに婦人労働者の社会的必要性の加重が今日のような多数の婦人労働者の増大を招来し、母性なり女性の全体からみて婦人労働者の占むる比率の大きさに特にその質的実体的比重の大きさを考へるとき、一般の婦人に対する特別の配慮に加えて産業界の第一線に於ける特別の配慮が、社会的要請として強められてくるとい

重に婦人労働者の肩にかかつてゐるものである。これは、既婚の労働婦人の場合には、よく知られてゐる。第二には労働の格や労働条件などの点で、上層雇用労働が労働婦人からとどされ、その劣悪な雇用範囲に流入せざるを得ないといふことである。これは、男子よりも雇用期間が短かく、それ以上の負担を負つてゐる婦人労働者にたいする使用者の態度の表現である。この場合にも、既婚婦人の場合には、よく知られてゐる。この人たちにとつては、恵まれた少数の人を除いては、家内内職労働のような標準以下の労働分野しかのこされてゐない。男女の賃金差別の問題は、同一職種の賃金差別よりも雇用分野のちがひによる賃金差別の方が、はるかに重要なのである。このように婦人労働者は、二重のうき目にあつてゐる。生活の権利も労働の権利も、実質上守られてゐない。そして、この危機は、ますます深刻になりつつある。

以上のことから、婦人労働者の福祉施設について、少なくとも、次のことをいふことができる。第一には、婦人労働者の福祉施設問題の中心的課題が、資本制の生産と小家族経済の矛盾が、まさに婦人労働者と家庭婦人の双肩にかかつてゐるところにあるといふことである。第二には、この矛盾の社会的改良的解決、いかにすれば、その矛盾が発生する場所の特殊性に依りて、小家族経済のわくをはずした社会的な解決方法が、福祉施設である。第三には、これが、婦人の労働と生活にかんする権利の具体的内容の一つである。それは、広い眼でみれば、未婚の女子労働者、既婚の家庭婦人の双方にかかわる問題で、既婚の労働婦人の場合は、その矛盾を一身に体現してゐる。これらの必要と欲求がどのように組織されるかが、問題のかぎだといつてもよい。

——東京大学助教授——

うことは、これまたまことに當然な理といわねばなりません。つまり婦人労働者を健全に守り育てることなくしては、母性保護の実体的意義や成果を期し得ないといふ実情に在るといふことを理解せねばなりません。

右のように原則的な一般論としては、婦人労働者に対する福祉施設の必要さは、個別企業の立場から、社会的全体的立場からみても、充分に是認されねばならないといふことができるのです。

(二)

婦人労働者に対する特別の施設の必要性が、婦人労働力保持と母性保護という要請から当然視されねばならないことは前述した通りであります。更に企業経営上、その限度まで婦人労働者に対する特別措置をなし得るか、或るいはなすべきかを考へてみましょう。

企業が必要とし妥協とする婦人労働力の特殊性が大きければそれに応じて福祉施設その他の労働条件の改善向上の可能性も、具体化の限度も大きくなるといふこと、したがつて男子労働力の有利性、乃至は男子労働力の代替性が大きければそれに応じて婦人労働者に対する特殊施設の拡充改善の可能性や必然性の範囲は狭小になり薄弱になる、といふことになり得ます。即ち婦人労働力の相対的な有利性と不利性の距離間隔が大きいから小さいかに正比例して施設拡充の枠や限度が決められるといふでしょう。何故なら、もしも婦人労働力の有利性が、その特殊施設の拡充の進展によつてそのための負

担が過大になり、相対的に男子労働力を使用する方が有利になる、という限度に達、達するとすれば、企業は婦人労働力のそれ以上の使用を中止して、男子労働力に転換するか、又は婦人労働者に対する特別施設の拡充をその限度で打ち切るか、何れかの方法を採ることになります。一時的或いは特殊の条件下の場合にはともかくとして、永続的に正常な条件下に於ては、不利で厄介な労働力を無理に使用し続けることは企業経営上、不可能であるからです。

ところで、婦人労働力の有利性乃至はその独占的領域が、生産機構の高度化即ち機械化や分業化の進展につれて、拡大されるものであるか縮小されるものであるか、に就ては一概には論断し得ない幾多の傾向や側面があるようです。機械化、仕事の細分化、単純化が進むにつれて、一面に於ては女子労働力の本来的な特殊性が失われて男子労働力に代替し得る分野が大きくなるという傾向も見られるし、他面では、そのためにこそ却つて女子労働力の特殊性や有利性が拡大されるという側面も亦看取できるようです。それは、その時の社会や国のいろいろな条件によつても左右されるのです。或るいは企業や事業場の立地条件によつても異なってくるし、業種や企業規模によつても相違があります。だから、各個の企業としては、原則的には、女子労働力の有する特殊性、有利性の程度と、その伸縮の傾向を見定めながら、女子労働力の雇出す有利性の限度内に於ては、尚充分な特殊保護施設の向上を図ることは可能であり、必

要である、ということとを理解するとともに、婦人労働者としてはその本来の特殊性や有利性を合理的な線に於て保持してゆき、できるだけ拡大してゆくことが、自らの労働条件や施設の維持拡大の根源であることを、理解すべきであると思ひます。

(三)

個々の企業が、その合理的経営を貫くためには、婦人労働力の本来具有する有利性、特殊性を基礎にしての、或る限度や枠を見定めてゆくということは、已むを得ないものであるし当然のことであるとしても、婦人労働者に対する特別の保護施設の必要性は、更に社会的に、国や民族の全体の将来のための要請が加わるということも忘れてはならないのです。そして個々の私の企業が営利的目的を達成しなければならぬとしても、現今の段階に於ては如何なる企業もその営利追求の存在と併せて、社会的公共的福増進のための貢献をなすべき、率仕乃至は義務を有しているのです。企業が社会的存在として、社会や公共から諸種の利便を享受し又は社会や公共に対しての幾多の権利や要求を持ち得ることは説くまでもないところですが、その反面に当然、社会公共に対しての奉仕義務があることも争う余地のないところであります。だから、婦人の身心を育成し母性保護の向上と充実に努めるということが、社会や公共の本来的課題であるなら、社会的公共的負担の一端を担うべき企業としてはその意味での婦人保護

の施設の充実を図ることは、当然の義務であり負担であり奉仕であるといえます。況んや、婦人の中でも身体的にも精神的にも最も大事であり主体をなすべき若年層、未婚の乙女達を労働者として各企業が使用し管理している実体からすれば、婦人の永続的な、しかも中核的な保護育成の具体的責任者、直接的な担当者としての、責任と義務とを、各企業は認識せねばならない、ということになります。

この点に個々の企業としても、ただ目前当分の利益追求や近視眼的合理化の線から、婦人労働者の施設の縮小や廃止のみを念願することを許されない根拠があるのです。社会全体のために、将来百年の発展のためには、若干の経費上の合理的枠にも伸縮性を持たせることが妥当であり可能であることを知るべきでありましょう。そして、最後に蛇足を附加するなら、甚しく抽象的に表現した婦人労働力の特殊性や有利性ということとは、単純な労働力のみを保有するものでなく、婦人としての女性としての人間的要素からしみ出し、或るいは醸成される面が少なくないものであること、したがって婦人労働者に対する特殊の福祉施設は、単純な労働力保持という狭い固定した限界を超えて、婦人の人間性の成長、母性としての人間性の充実という面に向うことこそ、根本的な趣旨でなければならぬと思ひます。その線に沿つて婦人が育ちゆくとき、婦人労働者の存在意義や価値が職場に於ても家庭に於ても、いよいよ大きく輝くことでもしより。

(三愛電機株式会社労働部長 長)

繊維産業における 婦人の福祉対策

齋 藤 勇

一、繊維産業における福祉対策の重点

繊維産業の福祉対策をたてる場合、ことさらに婦人のこととわらなくとも、婦人を無視した福祉対策は画にかけた餅でしかないのである。わが国繊維産業は明治初年の資本主義の発展に伴つて急速に大規模になつたが、これは繊維産業の作業内容が女子に適するということから大量の労務給源を疲弊せる農村に求め、この女子労働者を寄宿舎に住み込ませて、低賃金と悪い労働条件のもとに、ほとんど百万生産に動員して来たというところに大きな原因があるのである。従つて繊維産業では労働者の約六割から七割が封建的な農村から出て来た年少女子労働者で、しかもその殆んど全部が寄宿舎制度のもとに生活をしつつ生産に従事しているのである。この寄宿舎制度は終戦後新しい法律の制定や旧い法律の改正によつて、旧来の悪弊は覆され規制されたが、寄宿舎制度そのものはまだまだ封建的な内容をひそめつつ存在している。

また農村出身の女子労働者は所謂嫁入り前の腰かけ的な気持で働いているため、勤続年数が

短い。一方資本家も勤続年数が長くなるにつれて労働の生産性と賃金の割合が悪くなるので、せいぜい一年か二年で退社して貰いたいと考え、そのように仕組まれて来たのであつた。従つて全職同盟の福祉対策はまず旧来の寄宿舎制度を改革し民主化を達成すること、婦人の職場を確保し社会への進出をはかるという角度から、重点的に進められなければならないのである。

二、寄宿舎の民主化について

全職同盟は昭和二十三年寄宿舎民主化方針を決定し、完全自治を目標に寄宿舎制度の改革、自治会の在り方、施設の改善の諸般についてその方針を明らかにしたのであるが、基本的な考え方は大要次の通りである。

①事業附属寄宿舎は労働条件である。何故ならば繊維産業の寄宿舎は生産に必要欠くべからざる施設として建てられたのであつて、生産施設の一環なのである。この点については法律上でもこれを事業に附属した寄宿舎という表現を使い明らかに労働条件とみなしているのである。経済学者の間でも元来寄宿舎は単なる福利厚生施設でなく重要な生産の一部である、と断言しているし、また工場に採用されるときに寄宿舎に入るものが雇用の条件となつていふことからいふ、労働条件と主張し得るのである。

②自治会と組合との関係 自治会員といふもの組合員であり、その関係は表裏一体でなければならぬ。しかしながら会社は組合と自治会の離間弱体化を狙つて自治会との間に連絡会議なるものを設けて、寄宿舎の労働条件にわたる内容についても交渉を行い、自治会を甘やかして来たのであつた。

本来自治会は労基法第九十四条にもつていて寄宿舎の私生活に対する使用者の干渉排除を期すると共に、集団生活を規律化するための「自治会」を目的としている。従つて自治会は寄宿舎労働者の市民生活を規律する自律組織であつてその権限は憲法第二十一条にもとづく単なる市民法上の団体、すなわち権利能力なき社団にしかすぎないのである。労働組合ならばその活動について労組法上の保護があり、団結権の行使によつて強力な交渉が出来るのであるから、労働条件の交渉については組合を通じて行ふ事が正常な在り方である。まして労働協約の中で組合を労働条件についての唯一の交渉相手と規定している会社が、労働条件にわたる寄宿舎の問題について自治会と勝手に交渉を持つが如きは、みづから協約違反を犯すものであり、自治会は組合の統制違反にかかることになる。従つて寄宿舎の私生活については自治会が、労働条件に関することは組合がというように権限の分担が行われ、相互に緊密な連絡がとられて行かなければならないのである。

③当面旧い制度を改革する二つの目標について 前にものべたように寄宿舎制度にはまだまだ

会社に干渉されやすい旧い制度が残っているが、全職同盟として当面とりあげて解決しなければならぬものに次の二つがある。

一、寄宿舎規則の改訂 この規則は労基法第九十五条にもとづいて作成されるもので、この規則そのものが旧い制度というのではない。会社はこの中において私生活へ干渉する余地を作っているのである。従つて、同盟では標準案を作成し、望の割当は自治会で行うこと、私生活に干渉されるような規定の削除、連絡会議の廃止等八項目にわたる規制を行つて、去る三月以来統一的に闘争を展開している。

二、寄宿舎制度の廃止 これこそ旧い制度の残滓である。舎監、舎母、世話係とか呼ばれる寄宿舎係の人の中には良い人もいるが、これは人の問題だけでなく制度の問題である。この制度のために自治の育成が阻まれていた例が多く、一刻も早く廃止をすべきである。そのためには自治会に専従をおき、その身分は組合専従者と同じく保障されるよう、組合と会社の間に協定されねばならないことは勿論である。

三、施設の改善について 施設の改善については次の三つの方法がとられるが、その基本は、新卒して間もない二十歳前後の女子労働者が明朗で健康な生活が営め、且つ社会人としての人格の向上がはかれるよう配慮されねばならない。

一、既設のものの利用改善 施設の改善といつても新しいものを急に増設することは困難であるから当面既設物の利用改善に重点がおかれる。現在までの寄宿舎は戦前に建てられたもの

が多く、万事資本家の御都合にきくため込み主義に考えられ大部屋が多い。従つて部屋を区切って小人数で生活できるようにすること、部屋の隅にカーテン等を引けるようにし更衣室、場所を作ること、私物入れボックスを整理ダンス式に改良すること、洗濯場、物干場（雨天の場合も）、足洗場、教養娯楽室、自炊煮焚場、冬夏季における暖房施設等の設置及び改善、その他寝具類、保健対策について寄宿労働者の要求が満たされなければならない。

二、新設寄宿舎対策 新設されるものについては、その建設内容について組合の要求をその中にもり込ませるようになり、現在までに前項の点が配慮され、小人数で二間つづきの寄宿舎を作ることに少なからず成功している。

三、婦人の勤続年数を高める運動について 婦人の勤続年数が短い理由の中には、賃金が充分でない、男性の理解がない、女性自身の意識が低い、結婚後働けるようにできていない等々があるが、賃金問題については男女同一労働、同一賃金の原則から不断の努力がされなければ

ならないし、意識の問題は男女の協力と教育啓蒙によつて向上をはかつて行かなければならない。また結婚しても働けるようにということについても問題はいろいろあるが、当面重要な目標として哺乳所と保育所の設備とその充実があげられる。このほか社会保険問題、労働時間、生理休暇の問題等があるが、婦人自身も積極的に組合の各種機関に進出して行かねばならない。そして不断の努力によつて総合的解決が計られねばならない。全職同盟は勤続年数を高めることについて今なお努力を続けており、その成果は徐々に表われて来ている。すなわち終戦後、女子の平均勤続年数が一、二年であつたものが最近では五年近くなつていく。

四、すび

以上は闘いの目標として羅列されたもので、機会があれば後日その内容を更に明らかにしたいが、これらはいたすらに労使の紛争をまきおこそうとしたものではない。むしろこれが実現されることによつて生活が明朗になり、明日の生活向上が約束されるものなのである。その意味では経営者にとつても大いにプラスであると信じている。もし経営者がかたくなな態度で労働者の要求に耳を傾けないならば、生産に対する労働者の積極的な協力は得られなくなるであらうということに最後におきたい。

(全職同盟書記)



YWCAの福祉の仕事

事業の沿革と事例

牧田松子

何の本であつたか忘れてしまつたが、未開人が食の次にほしがれるものは、首飾り、その他の装身具だと書いてあつたのを読んで、私はとても面白いと思つた。人間と云ふものはなんと虚栄心にみちた生き物だらう、と思つたわけではない。人間が生存に絶対必要な動物的欲望のほかに、美とか、楽しみとか、そんな精神

もともとYWCAというのは産業革命のち、はじめて歴史にその姿をあらわした、いわゆる職業婦人への暖かい、いたわりが形をなして発展したものなのである。ちょうど百年程前、英京ロンドンで数人の敬虔なキリスト教を信じる婦人達が集つて、故郷を離れ、知る人もない都会で、淋しい思いをしてゐるのである。当時のクリミア戦争の最中であつて、彼の有名なナイチンゲールが提唱して、看護婦が前線に従軍するという劃期的な措置がとられたばかりの時であつたので、当然、これらの勇敢な姉妹のことが祈りの中に含まれていたのである。まもなくこれらの婦人達は祈りを行動に移しはじめた。そして最初につくられたのが、前線から休暇でかえつてきた看護婦たちのための宿舎であつた。

的なるものに惹かれる性質をもとと持つてゐるらしいことに不思議さを感じたのである。私たちが人間らしい生活と云ふときに物質的な満足と精神的な満足の二つが与えられなくては、それは完全と云えないと思う。経済的な問題は、今日の生活にながつてゐるものだけに、関心も深いし、解決には至つていないが、徐

米國でもヨーロッパでも殆ど同時に同じようなことが始められた。その当時から今日に至る百年の間に、YWCAの組織は世界的になり、その規模も内容も、非常に飛躍を遂げてきたが、その歴史を

通して、又、世界六十余か国のYWCAを通じて流れる精神は一貫してゐる。つまり、それは、働く婦人だけでなく、婦人全体、否、人類全体の福祉のために、

日本にYWCAも、今からちょうど五十年前、日露戦争後、商工業の急速な発展に伴つてふえた職業婦人の福祉のため

女子教育の勃興と共に東都に遊学する学生増加への対策として、外人もまじえた数人の婦人先覚者達によつて産声をあげた。今日では東京・大阪をはじめ十五

の大都市に市YWCAがあり、他に六つのグループ、三十三の大学YWCA、三

十八の高校、中学YWCAがある。会員総数は一万二千人、東京YWCAはこの

うち最も大きな集団であり、最も古い歴史（今年五十周年）をもつてゐる。

時代の要求にこたへる、というYWCAの主張に従つて東京YWCAが最初にとりあげた仕事は、寄宿舎事業であつたが、その対象は、学生が主であつた。又一「旅行者の友」事業と云つて、上野、東京駅に出張して不案内な都会に出てくる田舎の娘を危険から守る仕事も相当長期間行

われた。

高い技術をもつた職業婦人を育てるためにYWCAがその創立当初から抱つた努力と、当時としては考えられもしなかつた女子の体育について行つた啓蒙運動と指導者の養成は、いままなお、伝統として引継がれてゐる。

現在東京YWCAは働く婦人の福祉施設としてどのように活動してゐるか。

一、有職婦人クラブ

会員三五〇名、二十四のグループやクラブに分れていて、各々のクラブが自治組織になつてゐる。プログラムはそれぞれが、宗教的なもの、研究的なもの、レクリエーション的なものを適当に配

するほか、YWCA組織の一部門として行事や運営に参加する。クラブという小さい集団の中では民主主義の体得も比較的容易であるし責任をとる立場におかれることも度々あるので、働く婦人の人間的成長をねがうYWCAとしては、ここに大いに力を入れている。グループには興味や研究を中心とした、英語、劇、宗教・レクリエーション・家庭問題・社会問題・広報グループと職種別グループと

がある。これは同じような職場にあるもの同志で仕事に関する問題を研究したり横の連絡を緊密にするために新しく編成されたもので、その種類は次の通り。

- 一、タイピスト・秘書
- 二、教師（保育関係を含む）
- 三、特殊技能（看護婦・電話交換・栄養士・薬剤師その他）
- 四、販売関係（デパート・商店）
- 五、事務関係
- 六、銀行・保険・官庁
- 七、個人大企業
- 八、中小企業

六、工場関係

場所と時間の関係から、職台の会館に來たなくても来れない有職婦人のために、職場に出る際のクラブを作る手伝いも始められている。

二、教養部クラス(夜間部在籍約三千人)

先ず、三十年の伝統をもつ、秘書養成科、英文タイプ科がある。YWOA出のタイピストは技術が優秀な仕事で、実なので、勤務先から喜ばれているが、それは、技術では国際的スタンダードに達するよう、又、人間としては良き職業人になるような教育が心掛けられているからである。

その他、英語・文学・音楽・心理学・デッサン・油絵など、働く婦人の教養を高める講座講習が一年を通じて開かれている。洋裁・活花・料理・手芸のクラスも常時満員である。一度何かのクラスに入ってから、次々と好きな道に入り、四五年経て来るとも珍しくない。

三、検査部(在籍八十四人)

検査部は、仕事をしたい家庭婦人を対象にして戦後新しく設けられた部で、手芸・編物・洋裁等の技術を教えるかわり、仕事を渡す仕組みになっている。

最近では、未婚の婦人で、家事を手伝いながらアルバイト代りに、又、将来の事を考えて仕事をしたい人がふえている。家庭婦人は家を空けて出てくるのが難かしいので、都内各区にあるより会を中心、もつと活発な検査活動ができるよう

うに、ステーション・ワゴン(乗用車とトラックの合の子)を買おうと目下募集中である。

四、体育部クラス(在籍約四百人)

いつも、いつばいのソーシヤルダンスのクラスその他、バドミントン・現代舞踊・美容体操・ピンポン・硬式テニスのクラスがある他、定期的なウォークダンスパーティー・ダンスパーティー・レクリエーションパーティーがある。これは親が心配する必要のない、且つ、皆の楽しめるパーティーで会員親子で毎日出席する愉快な風景もみられる。

プールは一般に公開されている室内温水プールとしては唯一のもので、五月中旬から十月まで開いている。

体育部・プールを通じて働く婦人の利用者を身体検査を受けた人数(YWOAでは体育部クラス・プール、キャンプの参加者全部に必ず身体検査を受けてもらっている)でみると学生一、八九七六、有職婦人一、〇一六八、家庭青年婦人四一〇人で如何に有職婦人が多いかが分ると思う。

五、その他の施設
東京都郊外国領にある祖の家、千葉県保田のレクリエーションハウス、信州野尻湖畔キャンプも働く婦人達が自由に利用できる施設である。というよりは働く婦人のために作られたものなのである。

以上が、東京YWOAが働く婦人たちのためにしている仕事の全体である。と

ところで私達がしていることが働く婦人達のために何らかのプラスになり、このような場所が彼等のためにあることが喜ばれるというだけでYWOAの目的が達せられたことになる、ということが分つて頂けるだろうか。私達は、あるいは楽しみを求めて、あるいは宗教的な問題に解決を求めて、あるいはタイピストの資格を得るためにYWOAへ来る人達が、その求めるものを得たら、今度は、与える側に加わってほしいのである。そして、もつと多くの人がYWOAを利用し、もつと多くの人の役に立つものにしてゆこうというのがYWOAの会員運動であり、YWOAの施設も、その会員運動の一つの働きなのである。

はじめに、YWOAが目標としているのは働く婦人の精神的な福祉であると云つたが、YWOAがある会員達にとつて、どんな意味をもっているか、例をあげて、書いてみよう。それによつて、YWOAが働く婦人のいかなる福祉に貢献したいと望んでいるかが分つて頂けるかもしれない。

A (24歳) 自分は何もできないと思い、職場でも小さくなつていったが、クラブの書記になつてからは自分でもできることのあるのが分り、自信をもつようになり、朗らかになつた。

B (28歳) クラブに入つて七年。ある中企業のタイピストとして十年になる。

女性なるが故に昇進も望まず、自分の才能が生かされない不満をもつていたが、YWOAに入つてからはリーダーになれるまでに自分を成長させる機会をもち、仕事にも生活にも自信と落着きを得ることができた。今秋結婚するが、自分の経験を生かし、クラブのリーダーとして残りたいと云っている。

C ある中企業程度の証券会社に勤務していたが、YWOAのクラブで覚えたレクリエーションのやり方を職場で披露したり、皆にこわがられていた課長さんの誕生日に花を贈呈して喜ばれた。殺風景であつた職場を楽しくしたというので、会社側からも仲間からも喜ばれていた。ところがある婦人雑誌に職場の話を書いたのがもとで、くひにされてしまった。その話の内容は、どこにでもみられる職場の問題についてのもので、別にその会社を中傷したものではなかつたが、社長が、会社の恥を世間にさらした、と云つておこつたのである。職場の封建性の実例としてこの問題をとりあげたYWOA社会問題委員会では研究のうえ、労働基準局、東京婦人少年室などと相談し、会社に解雇を取消すよう申入れた。結局、解雇は取消されたが本人が辞職することになりこの問題は田淵に解決された。

Oはその後、YWOAでタイプの勉強をして、新しい職場についている。(東京YWOA新聞)



私たちの利用している

福祉施設

—専売公社の施設について—

高橋兼子

戦時中、男子の不足をおぎなうため、労働戦線に女性が多く進出し、それが終戦直後まで続きましたので、そのころは婦人の働く職場は相当多く見られました。ところが終戦後十年の今日では、政府のデフレ政策によつて、中小企業は次々と倒れ、多くの失業者が出現しました。その上行政機構改革による人員整理が行われているので、婦人の職場はしだいに男子にすりかわられていきました。それで現在では、どうしても婦人でなければという特殊な職場以外は、婦人の進出の道はほとんど切られてしまいました。その上、現在確保している職場でさえ、結婚することや、母になることによつて、追われなければならないような状態で、結婚適齢期でありながら、職場をひけば生活できないため、結婚することもできず年老いていく悩みに苦しんでいる人がたくさんあります。

このような悩みを解決するためには、やはりその事業場なり、或るいは町なり区なり都市なりに、婦人が職場を確保するに必要な福祉施設を設置する運動を大

きく取りあげて行かなければならない事を痛感しています。このような考えから、私が勤務している会社の実例を少しのべてみたいと思います。

私が勤務している会社は昭和二十四年五月までは大蔵省の管轄で専売局と云われていましたが、同年の六月以降、大蔵省から独立しました。しかし経理状態は局時代と同様大蔵省の下におかれ、なんの特殊性も認められない、つまり看板をぬりかえただけの専売公社となつたのです。この専売公社は全国に工場を三十九か所、その他出張所を多数持つており、工場には婦人労働者が八割を占めており、私が毎日通う品川の青物横丁にある東京地方局にも九百名からの女子の社員が朝八時のサイレンと共に一せいに機械につき、大衆に喜ばれる味のよいたばこを毎日精製こめて作っています。

この工場にある女子社員の利用する福祉施設は、昔からあつたもので戦後の労働組合によつてつくられたものではありませんが、昔の施設はあるという程度のものからなつてきた。それを現在のよ

うに充実された設備にしたの底、なんといつても労働組合の大きな力によるものです。医療設備として、診療所に女子の休養室が設けられていて、気分が悪い時は簡単に休む事ができます。又働くもののみ味う喜びの休憩時間に、少しでも身だしなみをととのえるために、又、よごれたものも洗濯できるように女子の洗面所が完備され、四方鏡で、カランが一五〇数個つけられていて、常にお湯が出るようになっています。又大きなタイプの風呂が女子の更衣室の横についていて、一日の汗を流し、さっぱりした気持ちで帰ることができるようになつています。これは同時に実質賃金の向上の一つともなつてはいるわけです。その他婦人の教養を高めるために教養室もそなえられています。

このほか、男子社員と共通で利用できる施設はいくつかありますが、特に婦人の職場をせまめぬための一番重要な施設であり、又全国の働く婦人たちが今一番ほしがっている託児施設が、この専売公社には設置されているのです。働く婦人が結婚し母となつても、その職場から追われることなく、安心して働けるためには、なんといつても託児施設が必要で、この託児所の収容人員は、現在五十名で、生後四十三日目(これは産前産後休暇にもとづいて産後六週間を過ぎるその母親が職場に出動するため子供はその日から託児所に預けられる)から学齢期前ま

戦時中、男子の不足をおぎなうため、労働戦線に女性が多く進出し、それが終戦直後まで続きましたので、そのころは婦人の働く職場は相当多く見られました。ところが終戦後十年の今日では、政府のデフレ政策によつて、中小企業は次々と倒れ、多くの失業者が出現しました。その上行政機構改革による人員整理が行われているので、婦人の職場はしだいに男子にすりかわられていきました。それで現在では、どうしても婦人でなければという特殊な職場以外は、婦人の進出の道はほとんど切られてしまいました。その上、現在確保している職場でさえ、結婚することや、母になることによつて、追われなければならないような状態で、結婚適齢期でありながら、職場をひけば生活できないため、結婚することもできず年老いていく悩みに苦しんでいる人がたくさんあります。

このような悩みを解決するためには、やはりその事業場なり、或るいは町なり区なり都市なりに、婦人が職場を確保するに必要な福祉施設を設置する運動を大

きく取りあげて行かなければならない事を痛感しています。このような考えから、私が勤務している会社の実例を少しのべてみたいと思います。

私が勤務している会社は昭和二十四年五月までは大蔵省の管轄で専売局と云われていましたが、同年の六月以降、大蔵省から独立しました。しかし経理状態は局時代と同様大蔵省の下におかれ、なんの特殊性も認められない、つまり看板をぬりかえただけの専売公社となつたのです。この専売公社は全国に工場を三十九か所、その他出張所を多数持つており、工場には婦人労働者が八割を占めており、私が毎日通う品川の青物横丁にある東京地方局にも九百名からの女子の社員が朝八時のサイレンと共に一せいに機械につき、大衆に喜ばれる味のよいたばこを毎日精製こめて作っています。

このほか、男子社員と共通で利用できる施設はいくつかありますが、特に婦人の職場をせまめぬための一番重要な施設であり、又全国の働く婦人たちが今一番ほしがっている託児施設が、この専売公社には設置されているのです。働く婦人が結婚し母となつても、その職場から追われることなく、安心して働けるためには、なんといつても託児施設が必要で、この託児所の収容人員は、現在五十名で、生後四十三日目(これは産前産後休暇にもとづいて産後六週間を過ぎるその母親が職場に出動するため子供はその日から託児所に預けられる)から学齢期前ま

「子供をあずける手段がないために、みずみず転落していく人もあるので、何とかしてそういう人々を助けたい」と思い、そのために努力しています。」と語る徳永安史は、十七、八歳のころからこの仕事に興味を持ち、六十七歳の今日まで、保育事業に献身されたこの道のヴェテランであり、二葉保育園の園長である。財団法人であるが、今、社会福祉法人の手続き中である。

二葉保育園（東京）
事務所・本部（保育部・母子隣保）
新宿区新宿四ノ四
南元分園（乳児部・養護部（幼児））
新宿区南元町四
上石原分園（養護部）
北多摩郡調布町上石原二五二
落合分室（養護部・年長男児）
新宿区上落合二ノ六七七
園長 徳永 恕



働く婦人のための保育所めぐり

働く婦人のための保育所は、時間・費用などの点で、いろいろな難点がある。しかもその施設がなければ、子をもつ母は職を失わなければならない。ここに紹介するものは直接訪問したもの、報告によるものなどを集めたものであるが、それぞれ違った形の経営が行われているものである。

二葉保育園の創立は古く、明治三十七、八年に遡る。女史がまだ十七、八の少女のころ、教会に通い、家庭訪問をしていたところ、東京四谷の教員（今の国電信濃町駅そば）に「二葉保育園建設地」の立札を見たが、三十九年に通った時にはもう保育園ができていた。それで、何か感動を覚えて訪問してみた。それがこの仕事を始めたきっかけだということである。二葉保育園の起源はさらに古く、明治三十三年に当時学習院の教授で幼稚科の主務であった野口幽香女史が有志の友と麹町に始めたのが前身であり、それがせまくなつたため、御領地を無料で借り受け、四谷の南元町（通称鮫が橋）に建てたのである。二葉保育園は最初は環境の悪い子供を救うために造られたもので、貧民幼稚園といわれていたが、それだけでは問題は片付かないので、だんだん母親のための隣保事業まで含めるようになってきた。今、四谷に保育所

があるが、現在事務所がおかれていたのは新宿伊勢丹に近い旅館街いわゆる木賃宿が、四十数軒のきを並べる一角に建っている（大正五年創立）。保育園の環境としては決してよいとはいえないが、新宿区以外の九区から預けにくる人たちのために足場がよいので、どうしても確保しなければならぬ。戦災はまぬかれしたが、ひどくなつた建物を、三度におけて、総工費六〇〇万円を改築し、去年の一月で完成した。ついでに、利潤の少ない事業などに土地を借せないという地主から、坪二万円、三三〇万で土地も買ひとって、新宿の二葉保育園は動かなくなった。これには深川にあつた保育所の土地を売つた金を当てたが、高松宮妃を始めとする後援会の協力も大きいということである。

さて、この保育所の特徴は、すべて利用する人本位に考えて運営されていることである。都内にいくつかの保育所はあるが、時間がないといつても八時から夕方五時というのが普通で、実際に働く人々の役にたたないといふのが実状である。ここでは八人の保育のうち三人だけが通勤、あとは園内に宿泊して、朝は六時からでも受けつけ、夜も



働く婦人の福祉研究会のあゆみ

宇尾 喜子

まず、私たちの福祉研究会がどうして生れたかについて云おなければならぬ。昭和二十四年八月、婦人少年局長主催で働く婦人の福祉増進運動が、七つのスローガンを掲げて実施され、婦人少年局長の仕事も漸く軌道に乗り働く婦人の間にも、その名が知られ始めた折なので、働く婦人の意気が盛り上がり、運動実施に当つては、実行委員会が組織され、中央行事と共に、各事業場において、官民労使一体となつて、盛大に運動が行われ、将来の婦人福祉にヒントを与えた。その際働く婦人の意見として、職場環境、社会環境の封建性も強く、かつ働く婦人の意識も低い現実から見て、本運動を一時的なものにせず、将来の発展のために、常に福祉が増進されるよう、かつ各種の職場の婦人が横の連絡を持つよう、何か組織

の婦人の現在の職場をせよめないようになつた。全国的に働く婦人のために、労働組合の力によつて、地方税で育児施設や、安い費用で勉強できるような教育施設などを、市・区・町・村単位に設置してもらいたいと願っています。そして少しでも

働く婦人のための福祉研究会がどうして生れたかについて云おなければならぬ。昭和二十四年八月、婦人少年局長主催で働く婦人の福祉増進運動が、七つのスローガンを掲げて実施され、婦人少年局長の仕事も漸く軌道に乗り働く婦人の間にも、その名が知られ始めた折なので、働く婦人の意気が盛り上がり、運動実施に当つては、実行委員会が組織され、中央行事と共に、各事業場において、官民労使一体となつて、盛大に運動が行われ、将来の婦人福祉にヒントを与えた。その際働く婦人の意見として、職場環境、社会環境の封建性も強く、かつ働く婦人の意識も低い現実から見て、本運動を一時的なものにせず、将来の発展のために、常に福祉が増進されるよう、かつ各種の職場の婦人が横の連絡を持つよう、何か組織

また、役員であつた増田千子さんは先年の婦人週間に全国婦人会議へ岡山県から出席した人であり、同じく会員の下斗米房子さんはカネボウ寄居係の体験から、「寄居の心理」と題して二〇枚の力作を発表する等、会員の活躍は盛んであつた。しかし、結婚退職する人、他県に転出する人等、会員は常に変動した。時には失望する事もあるが、新しい人は新しいなりに何かを与え、何かを学びとり、悩みを分かち合つて、働く婦人の寄り所である事には変りはない。

今まで研究したテーマは二三〇以上であるが、そのおもなものをあげると、職場の封建性、女子の発言は何故困難か、寄居の自活を阻んでいるものは何か、働く婦人の能力が婦人の地位向上に及ぼす影響、山川菊栄著婦人解放論について（これは会員全部が購入）、婦人の職業と家庭は両立するか、男女の階級的言葉使用について、働く婦人と演劇、特飲街はなぜ繁昌するか、婦人会と働く婦人の連携について等である。特に働く婦人と家庭婦人との関係を緊密にする事によつて、働く婦人の家庭環境の改善をはかる事が研究の結果として提案され、地域婦人団体と会員以外の働く婦人も交えて懇談し、働く婦人の困難なる実状も訴え、その認識を高めた。婦人会が勤労婦人を持つ家庭の実態調査を行う等、一時的に

き、講演を聞き、懇談をする機会もつくつた。そしてG.H.Q.のミス・ゴス、本府の大羽綾子氏、外務省の田付たつ子氏、全職同盟の滝田会長とも膝つき合せて話し合つた。

見学としては、県内各種事業場、社会施設・裁判所等を訪れ、見聞を広めた。また家庭看護・料理・レクリエーション・分科会の持ち方等の実習もした。

昭和二十八年八月、長野婦人少年室で輪流していただいて、長野県まで遠出し、長野県に働く婦人とも懇談し、大いに視野を広めた。

一口に云えば、この会も特別の活動をしたわけではないが、大年間、この会のお世話をして、約四〇の事業場の婦人達とつながりをもつて来たわけである。とりして、さきやかながらも職場の婦人達と共に学び、はげまし合つて来たこの会を今後も伸び、役に立ちたいと思つてゐる。この会のために協力された方々、共に関心と関わり、職場の地位を高めた人、幸福な家庭の母となつた人、職場解散で失業した人、年若くして亡つた人などの思出が、東のように湧き出し、やがては同窓会をつくりましょう、と話し合う会員のためにも、一層努力したいと願つてゐる。

（富山婦人少年室長）

出せなければ仕方がないというわけである。このうち一日七円十銭が給食費に当てられる(午前牛乳、午後牛乳を加味したおやつ)。

保母は三歳以上三十人につき有資格者一人ということになっているが、とてもこの程度では間にあわないので、八人の保母に、助手、給食する人、事務所の人などあわせると十二、三人になる。

○六坪に一人という定員制があるが、これではとてもまかなえないし、毎日訪れる希望者にも応じきれないので、七十三人の定員に対し、現在百四人入れている。都の予算の関係もあって、定員厳守を言い渡されているが、一人でも多くお役に立ちたいと思う気持ちとの間に割切れないものを感じる。

と徳永女史はもたされた。

「生後三か月から預つて三歳になった子もおりますよ。後藤さんのオリシン電氣に勤めている人のお子さんです……」

園内を案内してくださりながら、この語る女史の老顔が一瞬輝いてみえた。

聖美保育園(川崎)

川崎市桜木町二ノ五三
園長 小川至子

聖美保育園は小川至子さんが独力で

作った保育園である。小川さんは川崎の日本鋼管に七年間勤め、今も厚生課員である。四月の地方選挙に社会党左派から立候補し、最年少市議員として初当選した人である。

聖美保育園は川崎でも最も環境のよい桜木町にある。周囲には朝鮮人部落が多く、この辺は犯罪の源のように思われている。よほどんだような水たまりが散在した中にある保育園は、やはり同じような水たまりを埋め立てた土地に立てたものだということである。

働く婦人のために、昭和二十八年の夏造つたのだが、二年間経営してみても、つくづく理想を生かすことのむずかしさを知らされた、というのが、若い小川さんの述懐である。

日本鋼管には会社が作っている托児所もあるときいて、個人で別に作つたのはなぜか。その動機は残念ながらききもらしたが、できれば、事業場附属のものより地域社会単位に造られたものの方がよい。会社の負担にすると恩をきせられるから……という小川さんの言葉から、その動機がわかるような気もする。

一五〇坪の土地に四九坪の木造建築が立つていて、現在八〇人以上(定員五一〇名)の子供を預つている。職員は保母四人(うち有資格者三名)、手伝一人、給食係一人である。定員制で、三〇人一人という保母の数について

は、二葉保育園で聞いた事情と同じであつた。

ここでも朝早くから働きに出る人のために一人の保母が宿直していて、朝六時半ごろから、夕方六時半ごろまでは子供を預つている。

ここを利用しているのは共稼ぎの人、母子家庭の人、内職している人など、主人の収入が一万円から一万五千円といったところが一番多く、自由契約の月八〇〇円という費用が、満足のいかないところが多い。措置見の場合も全額補助の場合問題はないが、二分の一、三分の一の補助の場合には殊に支払が困難である。小川さんの意見としては、これだけの費用でも収入に比較して率が高すぎるのだというのである。保育園の運営上の問題点として、今、小川さんが痛感しているものは、次のような点である。

保育園は児童福祉法によつて保護されているはずだが、事実は予算の裏付けがないので、たとい、その趣旨がよくても生かされないことになる。収入が一定しない人が多いので、費用の納入時期がばらばらであることも運営上困ることの一つである。措置見一か月の費用九六〇円のうち給食費が一か月一八〇円くらい、教材その他の運営費(電気水道料も含めて)が六四四円、家賃の修理費が、一人に付き年三百円で、それらをひいたものが人件費であるが、不足分は結局人件費を犠牲にする

ことで補われることになる。保母の給料は平均月六千円くらいで、賃金などもまるで見込まれていないし、目下保育園の経営は、安価給料と長時間労働による保母の献身的な上辛じて支えられているという状況である。経営の困難は、収支のバランスのとれる幼稚園化へと向う結果になる。保育園の育たない原因がこういふところにあると云える。

次に措置見(生活保護法による)の選定の仕方である。措置見を決めるのはケースワーカーであるが、情実に支配されやすく、ほんとうに必要なと思ふような子が、選ばれない場合が多い。もつと厳密に適正に選べないものだらうか。

もう一つの悩みは、生活保護家庭と全額自己負担の者が入つてくるので、極端に貧困の者が、比較的余裕があるものというところになり、中間層が除外されるが、この層を救済する手段がないことである。そして保育園の運営上からいっても、二つの層の間隔があまりすぎることは、子供の指導がむずかしいことになる。

個人経営なので、足りない費用は自分で心配しなければならぬが、まだ若い小川さんには、他人から金を出させるというふうなことはできにくいのかもしれない。というより、そのより

全通の託児施設

託児所というほどの完全な施設ではないが、子供をもつて働いている婦人たちの切実な要求を、少しでも前進させるために、全通信従業員組合では、局舎内の倶楽室とか休養室などを、授乳室という名目で、託児施設として運営している。現在、行われているのは比較的婦人の多い水に接する局である。

仙台地方労働保険局 倶楽室の一部を利用して、保母三名で六人の子供をみてゐる。最初は組合員の資金カンパによつて初め、現在は利用者一人千円程度を負担し、その他必要品も各自が負担する形になっているので、利用者の負担が重く、保母の定員獲得に努力しているが見通しは困難である。

山形地方労働局 局舎のそばにある建物(八畳三間)を利用してゐるが、家賃三千円を出している。保母三名、利用者十五名で、利用者の負担は一人当り千円である。

その他徳島労働局 盛岡労働局 仙台労働局などでも大抵同様の方法で運営している。託児所を必要とする婦人従業員は年々増加しているが、組合としても婦人の職場確保のために、託児所設置の問題は社会施設の一環として、他の労働組合の婦人部と連携して、真剣に考えている。(全通信従業員組合婦人部対策部の通信による)

なことは好ましくないであろう。経営の行き詰りをどう打開していくか、組合の人の協力は得られないのか、という私の質問にも、否定的な答であつた。結局国の予算の裏付けがなければむずかしい、ということに落着するであつた。

はまゆう託児所

和歌山県田辺市上屋敷町瀬ヶ浜
カトリック教会内
経営者 田辺自由労働組合
はまゆう母の会

「はまゆう託児所」は日雇労働者たちの生きるための切実な要求によつて昭和二十七年六月生れたものである。

田辺市には公営の託児所があるが、時間や経費の点で、朝早く出かけ、生活程度も低い日雇労働者には、事実上利用できない。たとい露天託児所でも、自分たちの生活の実状にあつた、安心して子供を預けられる託児所がほしいという願いから、最初同市の田辺土木出張所前の空地で、ただ子供を集めて子守をするという程度の青空託児所として生れたのだが、雨の日に教会の軒下で雨宿りをしている子供たちに同情したカトリック教会の神父オマート二氏が、教会の敷地四〇〇坪を無料で提供し、約四〇万円の私費を投じて、十二坪のバラックを建て、水道・

便所、周囲の塀、スベリ台、フランクなどを次々と造つていつたのである。

はまゆう託児所の経営は、田辺自由労働組合と「はまゆう母の会」が行い、一歳未満の乳児から七歳くらいまでの幼児を預かり、現在、入所届を受け付けている数は七十名以上である。保母は六名いるが、一人だけが組合で雇つた保母の経験者で、あとは失対事業に就労している婦人労働者(自営の組合員)で産前産後の休暇をとつている人たちが交替で保母の代りを勤めている。保育時間は朝七時から午後五時までである。運営費としては市当局から燃料費として年間二千元を支出してもらつているほか、一日の保育料五円と組合費、寄附などで、どうにかやつている状態である。

こうして細々ながらも組合員の希望をつないできた託児所に対して、去年の十月、田辺職安が行つた失対関係の会計監査で、失対事業に就労していることになつてゐる女子組合員が保母をしていて、その日当が失対予算から支払われていたことがわかり、田辺職安、市当局では組合員が保母になることは認めないと通告してきた。これに対し、託児所母の会が市当局に陳情したので、三月末までは前の通り認めるが、それ以後は保母になる組合員への日当は打ち切るということになった。母の会としては保母の手当を出す余

裕などないし、この託児所を失つては死活問題であるとして、この託児所が閉鎖されるようなことになれば、市当局、県当局、さらに中央にまで陳情するという決議をした。

一方、昨年五月結成された地群婦人部も、働く婦人の社会保障を進める立場から、はまゆう託児所に見舞品を贈つたり、教員組合婦人部に依頼して、週一回歌や遊戯の指導をしてもらつたりしているが、母の会に協力してはまゆう託児所を公営にするよう運動している。また和歌山婦人少年室でも働く婦人の福祉施設の研究の一つとして、はまゆう託児所の問題を取りあげ、研究会を開き、善処に協力している。

この託児所は働く婦人たちの必要によつて自然発生的にできたもので、児童福祉法による保育所としての内容をそなえていない(施設設備、保母の資格、衛生状態、保育内容など)ので、補助の対象にはならない。市としては失対法による補助を受けている者を保母としてさしむけることは規則上できないし、既設のものをもつと利用すべきだと云つてゐる。

以上は和歌山婦人少年室の報告によるものであるが、働く婦人の必要から生れた「はまゆう託児所」が、より完備したものへと成長するように、各界の援助と協力が与えられることを願つてやまない。

神奈川勤労婦人会館のその後

去年十二月開設された川崎市の勤労婦人会館については一月号で紹介したが、その後どのように利用されているか、五

用して働く婦人が特別に休暇をとったときなど、読書したり、レコードをきいたりして、一日のんびり休養するような場

静岡県では、働く婦人のための憩いの家として沼津市、静岡市、浜松市の三か所に県立勤労婦人ホームを開設した。こ

この会館が利用されるのは、普通の日はおもに夜で、昼間利用されるのは土曜と日曜である。働く婦人たちにアンケートして得た回答によると九〇%が平日の夜を希望しているというのである。

働く婦人たちのために、県費二千三百余万円を投じて建設したこの会館を、一人でも多くの働く婦人が利用されるよう

入居料は一月二百円である。沼津市勤労婦人ホーム（沼津市木田町一〇〇番地）の八・電話二〇五九（浜松市沼津町四〇の八）電話二八五

Table with 3 columns: 時間 (Time), 昼間 (Day), 夜間 (Night). Rows include 講堂 (Auditorium), 講義室 (Lecture Room), 和室 (Japanese Room), 備考 (Remarks).

アメリカの旅から

-2-

マルセーユより

藤本喜八

口がひしめいていて、どうにも仕方がないではありませんか。戦後アメリカにヨーロッパからは数百万の移民が流れこ

が、校内の職員喫煙室で偶然のきつかけが、一九三〇年代の不況時代には、た

〇移民問題について 私は日本人と知り合いになり、したが、その一人は「日本は人口問題をどう処理するつもりだ。先生の専門の職業指導の立場からみても、せまい国土に、そして少い雇用のところに沢山の人

田中さんが前婦人局長のミラー女史がニューヨークに来てから会った方がよい、この人は相当の人物だからきつと何かのヒントを得るにちがいない、と勧めてくれたので、田中さんの紹介でミラー女史を訪ねました。ミラー女史の寄寓しているアパートは、ニューヨークに出

育をうけることができない。今のアメリカの中学及び高等学校教育は、普通課程と職業課程を結合してやる建前が主流となつてゐる。これは趣旨としてはよいが、若者たち（殊に女子）は普通課程の方により多くの興味をもち、職業的訓練をうける時間が少くなる傾向がある。ほんとは普通課程の科目に使つた時間だけ十六歳以後も続けて職業的訓練をうけるべきだが、それが極めて不十分なのが問題だ。以上が女子の労働問題についてのミラー女史の話でした。

○青少年の就職制限と不良化の問題

ニューヨーク市教育庁が直轄している夜間の職業相談所がワシントン・アービング高等学校（昼夜）の中におかれていて、五人のカンセラー（相談員）が一週一日交代で勤務しています。私がここを訪ねた時、会ったカンセラーは雇間近所の小学校の教師をしている中年婦人で「教育関係はともかく算が少なくて……」と弁解しながらも「この相談所は学区にとられず、全市の若者で、学校を卒業したものや中途退校した者に対して、職業の選択、転職・進学・家族関係についての相談などをしてゐる。私が最も痛感することは、雇用最低年齢が十六歳になつてゐるが、それは学校教育の中途に当つていて、十五歳でジュニアハイスクールを終えても十六歳になるまでジュニアハイスクールに一年間通わねばならない」と

ころが彼等は元來勉強する気がないので教室内で西部劇のまねなどやつてクラスを乱したり、エスケープしたりして全く困る。ここに相談に来るケースの中で重要なことは、母親が働きに出ているために、家族関係上の諸問題を発生していることだ」と話してゐました。これを聞いて私はニューヨークのハーレムのほとりにあるチャーチ・オブ・マスタートという黒人の信者の多い教会に招かれたとき、隣席の婦人（黒人と結婚している白人）が、アメリカの最近の問題は青少年の不良化の問題だ、日本ではどうか、と話していたのを思い出しました。

このカンセラーの意見は単にこの人だけの個人的な意見ではないらしく、昨午十一月二十六日付ニューヨークタイムズに次のような記事が載つてゐました。

「年少者の雇用を制限する法律が、子供たちの意欲を助長し、青少年の不良化に役買つてゐるとする世論に対して、全米年少労働委員会は、昨日その第五十年次報告を発表して、次のような反論を提起した。――前記のような世論は、年少労働基準を高めようとしてゐる州でも、従来の法律を廃止してより低い基準にもどそうとしてゐる州でも、均しく増加する形勢であるから、吾々はこの際、これに対して反論を提起しておかなければならない。彼等は云う、十四歳及び十五歳（即ち最低年齢十六歳に達しないもの）で、学校ではどうにも勉強できないよう

に不幸な子供たちに対しては、退学して働くことを許してやるべきだ、と。しかし吾々の委員会の調べたところでは、このような雇用制限と青少年不良化との間には相関関係が存在しない。不良化は子供の内外に横たわる多数の諸原因の総合的影響によるものであるから、彼等の行動にとつて有利であるうと不利であるうと、すべて彼等の行動に影響ある要因を総合的に考察することが最も重要である。雇用は単にこれらの諸要因中の一つであるにすぎない。望ましいことか望ましくないことか、ということは、個々の児童と特定の職業との結びつきという点からのみ決められるべきことである。すなわち青少年不良化防止の問題は、雇用の制限の年齢を一般的に下げることにかかわるのではなく、学校における指導と相談をもつて発展させて十代の青少年たちを援助し、彼等の学業を完成できるように、中途退学のおそれのあるものを学科課程に適合させる必要があることを示してゐるのである。わが委員会として、むしろ年少労働基準がまだおくられてゐる州を援けて他の高いレベルの州と均しくせたいと願つてゐる。――」

○婦人局廃止論議をめぐって

共和党内閣で、婦人局の廃止問題が論議の的になりました。昨年九月三十日付のニューヨークタイムズによると、労働局長W・P・ミッチェル氏が昨年の春、

国会の特別予算委員会で「婦人局という特別の局を、今後とも存続させるべきかどうか疑問だと思ふ。今日婦人は全労働者の三分の一を占めてゐるのだから、婦人労働者だけ特別扱いするのはおかしい」と述べたのが事の発端です。それがもとで以後数か月に亘つて存否に関する激しい論争が交わりましたが、労働局長は九月二十九日に婦人団体の代表者約三十名を招いて、非公開で、個人的に相談しました。その時彼は「永年の婦人局を支持してきた婦人団体が、私の考案に対して好意的態度なら、論議上当然に婦人局の各種の仕事が省内の他の局のすべての中に融合させるつもりだ。元來婦人労働者を全労働者の一部として理解すべきだ」と認めたはずで、前記から古証文同然で、婦人問題を他の労働者一般から切り離して取扱ふ必要のあつた時代は、すでに過ぎ去つてゐる。労働省のどの一つの局やオフィスや事業をどうしてても、婦人労働者の利益を固めてゐないものは「一つもない」と詰つた。しかし結局、婦人団体代表者たちの同意を得られず、現状のまま存続させることになつたのですが、この懇談会がアメリカの上院議員改選の十月下旬に直前に行われたことに注意して下さい。

ともあれ日本の婦人少年局の廃止問題という年中行事と、その内容においてどれほど違ふかは、言ひまでもないことである。（立教大学教授・本谷副会長）



神奈川県青少年保護育成条例が 施行になりました

神奈川県青少年少年室

戦後の混乱した社会生活、経済生活は道徳の基準をも少からず低下せました。この状態も年ごとに徐々に回復されつつあるとはいへ、今なお憂慮すべき状態にあります。このような環境が青少年に及ぼす影響は非常に大きく、神奈川県下における青少年の犯罪は年毎に増加しております。

（目的）

第一条 この条例は青少年の健全な育成を図るため、これを阻害するおそれのある行為を防止することを目的とする。

（県民の責任）

第二条 すべての県民は、青少年が健全に育成されるように努め、これを阻害するおそれのあるあらゆる行為から青少年を保護しなければならない。

（定義）

第三条 この条例で青少年とは小学校就学の始期から満十八歳に達するまでの者をいい、保護者とは親権を行う者、後見人、児童福祉施設の長、寄宿舎の舎監その他の者で、青少年を現に監護する者をいう。

（深夜外出の制限）

第四条 保護者は、特別の事情がある場合の外は午後十一時から午前四時までの間、青少年を外出させないよう努めなければならない。

2、何人も正当の理由なく保護者の囑託

又は承諾を得ないで、前項の時間中青少年を同行して外出してはならない。

（有価圖書の販売等及び有害興行の観覧禁止）

第五条 知事は、圖書（雑誌、絵画その他の刊行物を含む。以下同じ）及び映画、演劇、演芸、観世物、紙芝居その他の興行の内容の全部又は一部が著しく性的感情を刺激し、またははなはだしく粗暴性を助長する等青少年の福祉を阻害するおそれがあると認めるときは、すみやかにその圖書及び興行の内容の全部又は一部を指定し、県公報その他の記載して公示し、且つ、興行については、関係者に通知しなければならない。

2、前項の指定のあつた圖書は、青少年に對し販売、頒布、交換、贈与、貸付その他のこれに準ずる行為をしてはならない。

3、第一項の指定を受けた興行を主催する者、または興行場法（昭和二十三年法律第三十七号）第二条第二項の興行場を営む者は、青少年にその興行を観覧させてはならない。

4、第一項の指定は神奈川県児童福祉審議会にはかつて行われなければならない。但し緊急を要すると認められるときはこの限りでない。

（射撃心誘発行為の禁止）

第六条 何人も青少年に對し、次の各号の一に該当する行為をさせてはならない。

一、ばちや遊技

二、射的遊技

三、あそびやん屋において行うあそびやん遊技

四、その他賭博等射撃心をそそるおそれのある行為のうち知事が定めるもの。

（風俗営業取締法による営業所内への立入禁止）

第七条 待合、カフエー、キャバレー、ダンスホール、玉置場その他風俗営業取締法（昭和二十三年法律第三十二号）第一条に規定する営業を行う者は、青少年を営業所内に立ち入らせしてはならない。

（質屋・買受の禁止）

第八条 何人も青少年から物品を質にとり、買い受け又は買入若しくは売却の委託を受けてはならない。

2、質屋及び古物営業法（昭和二十四年法律第八号）第一条第四項に規定する市場主は、青少年を営業所又は市場内に立ち入らせしてはならない。

3、前二項の規定は、保護者が同行する場合、保護者が同意したと認めるに足る相当の理由がある場合、青少年がそれらを業とし又は業とする者に雇よ

うされている場合及びその他真にやむを得ないと認められる場合においては適用しない。

(2) 進行、おしつけ行為の禁止
第九條 何人も、青少年に対し進行、おしつけ行為をしてはならない。

2. 何人も青少年に対し前項の行為を教え、またこれを見せつけてはならない。

(危険物の所持禁止)
第十條 何人も青少年に対しコルクを発射する空気銃以外の空気銃、飛出しナイフ等人の身体に害を及ぼすおそれのある器具を所持させないように努めなければならない。

(保護者の通知義務)
第十一條 青少年が覚せい剤、麻薬及び

兇器を所持し、またはこれを使用して

いると認められるときは、保護者及び教育担当者は、すみやかに児童委員、警察官その他の吏員に通知し、その指示を受けなければならない。

(青少年の保護)
第十二條 児童委員、警察官その他の吏員は、第四條から第八條までの規定に

抵触する青少年を発見した場合及び前

條により通知を受けた場合において、必要があると認めるときは、当該青少年を保護することができる。

2. 前項の場合において児童委員、警察官その他の吏員は、第十一條により通知を受けた場合の外は、すみやかに当該青少年の保護者に対してこれを通知

し、または当該青少年の引取を求めなければならない。

(立入調査)
第十三條 知事の指定した者及び警察官は、この条例実施のため必要があると認めるときは、興行場その他の営業所内に立ち入り、調査を行い関係人から資料の提供を求め、または関係人に対して質問することができる。

2. 前項の手続は、必要の最少限度において行うべきであつて、関係人の正常な業務を妨げるようにならなければならない。

3. 知事の指定した者及び警察官が第一項の調査を行う場合は、その身分を示す証票を関係人に呈示しなければならない。

(異議の申立)
第十四條 第五條第一項の規定による知事の指定に不服のある者は、知事に対し異議の申立をすることができ、

2. 知事は調査の結果、異議の申立に正当の理由があると認められるときは、その決定を取り消さなければならない。

3. 前項の決定を行つたときは、知事は直ちにこれを公示しなければならない。

4. 第一項の異議の申立があつたときであつても、第五條第二項及び第三項の適用は停止されない。

但し、知事が特に必要と認めるときは、この限りでない。

(罰則)

第十五條 第五條第二項及び第三項の規定に違反した者は、これを三万円以下の罰金若しくは科料に処する。

第十六條 第六條から第八條までの規定に違反した者は、これを五千円以下の罰金若しくは科料に処する。

第十七條 第四條第二項の規定に違反した者は、これを三万円以下の罰金若しくは科料に処する。

第十八條 第十三條の規定による知事の指定した者及び警察官の立入調査、資料の提供の要求又は質問を拒み、妨げ若しくは忌避した者はこれを科料に処する。

(刑法等との関係)
第十九條 前四條の規定に該当する場合

第十五條 第五條第二項及び第三項の規定に違反した者は、これを三万円以下の罰金若しくは科料に処する。

第十六條 第六條から第八條までの規定に違反した者は、これを五千円以下の罰金若しくは科料に処する。

第十七條 第四條第二項の規定に違反した者は、これを三万円以下の罰金若しくは科料に処する。

第十八條 第十三條の規定による知事の指定した者及び警察官の立入調査、資料の提供の要求又は質問を拒み、妨げ若しくは忌避した者はこれを科料に処する。

(刑法等との関係)
第十九條 前四條の規定に該当する場合

★少女の義務労働に反対(西ドイツ)
連邦婦人委員会と食品、飲料、ホテル、レストラン及び類似業労働組合の中央執行委員会は先日ハンブルグで会合して、最近公表された、すべての少女を一年間家事労働に従事せよという計画に強く抗議した。

それはナチス時代に非常に不人気であつたあの制度を復活しようとするもので、近く男子の義務兵役が実施される予定なので、そうすると女子は不当な経済的利益をうけるから、女子には十二か月乃至十八か月の家事又は育児労働を義務づけることが均衡をとることになり、極めて正当なのだというわけである。

しかしその議論は特に、少女達の利用できる訓練施設が限定されていることと、不適当な賃金しか支払われていない女子労働者が多いことが全く不合理的である。

理である点からみて、決して反論の余地がないものではない。西ドイツの国民は、各家族の生活に大きな影響を与える法案をつくり出す準備が、このようなやり方で内密に行われていることをはつきりと知らなければならぬ。

家事又は育児の従事者がひどく不足していることは周知の事実だが、それは義務労働制度の導入によつて緩和されるべきでなく、専ら賃金を高め、労働条件を改善して、今日普通に行われている一般的な水準まで向上させることによつてのみ緩和できるのである。今は少女達の職業訓練施設を大幅に広げなせなら少女達にも人間としての個性を充分に伸ばす権利があるからである。

——ドイツ労働組合連合(D.G.B.) ユーゲント・グループより——

において、刑法(明治四十年法律第四十五号)その他の法律に抵触があると

きは、これらの法律による。

(免責)
第二十條 この条例に違反した者が、青少年であるときは、この条例の罰則は、青少年に対しては適用しない。

(委任)
第二十一條 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は知事が定める。

(附則)
この条例は公布の日から施行する。但し、第十五條から第十八條までの規定は、公布の日から起算して六十日を経過した日から施行する。



アメリカ労組の

福祉対策について

資料室

一 労組の福祉対策の意義

アメリカの労働組合が福祉対策に力を入れるようになったのは近々十数年来のことであり、第二次世界大戦中、資金安定政策のために現金給与の増額が停止され、その肩代りとして労使ともに年金制度や保険給付などの福祉対策を考へるようになったためである。そして現在では大きな労組は、教育部、資金対策部などと並んで福祉対策部(Welfare Department)健康保険及び福祉給付部(Health Insurance & Welfare Benefit Department)などとする専門部をもっている。福祉対策は労組の重要な一部門となつて

いる。

労組の福祉対策というとき「福祉」ということをどの様に解釈するかでその内容が異なってくるが、ここでは今日、アメリカ労働関係の人々の間で、一般に福祉対策(Welfare program)と云つて通用

している範囲のものとしておきたい。それによると、労組の福祉対策とは、レクリエーション、教育、労働条件、その他の職場の問題とは別に、労働者の死に

老齢、労災補償に及ばない疾病災害などによつて起る経済問題について組合員とその家族を援助する方策である。但し、それが労組の福祉対策であるためには、

(一) 職場をはなれた経済問題であることと(二) 使用者との団体交渉によつて決定された対策であるという二つの条件を充てなければならぬ。つまり、労働条件とみなされる職場内の問題や、組合員のための教育やレクリエーションとはつきり区別されており、その代表的な福祉対策としては、老齢年金、退職年金、福祉給付金、生命保険、疾病その他の休業給付金、医療給付金、手術料、入院費給付金、保健センターなどがあげられる。又、連邦政府が失業保険を管理する以前には、失業保険も労組の福祉対策の一つになつて

いたこともあるが、現在ではほとんどそういう例はみられない。

こうした定義から云えば、社会保障制度の一部を労組が補っている感がある。その発展の背景として、アメリカ連邦の社会保障制度をみると、労働者に関係したものでは社会保障法(Social Security Act)で老齢、死亡、失業に対する保障

制度が定められており、一部の労働者に対して労災補償制度もあるが、我が国で行われている様な労働者のための政府管掌の健康保険制度ではない。その他、生活保護(Social Aid)制度として、一般

は六十五歳以上の困窮者のための老齢保障、一六乃至一八歳未満の片親ない児童の教育援助、盲人保護、不具癱疾保護などがある。しかし、医療費の特に高いアメリカでは医療の負担を負うものが非常に多く、シカゴ大学の調査でも一九五三年に全国民の二六%にあたる八

百万の家族が医療のために十億ドルの借金をしているというのである。世界で最も富める国、アメリカにおいてさえ、労働者が個人の力で充分な医療を受け、養老保険や生命保険に加入して生活の安定をはかる能力はないものと見え、労働組合が国の社会保障をおこなうような形で福祉対策を考へるようになってきたのである。殊に前述の様に、健康保険法がないので、労組の福祉対策の中で保健のための対策は重要なものとなつて

いる。

二 労組福祉対策の経費負担と管理
こうした労組の福祉対策の経費負担は使用者と労働者と両者が負担している場合と(一)使用者が全額負担している場合と(二)使用者が金額負担している場合とある。

る場合とは、アメリカ服飾労働組合連合(Amalgamated Clothing Workers of America)の保険基金の例をえれば、使用者が資金を払総額の六パーセント(内訳は三パーセントは健康及び生命保険、三パーセントは老齢退職年金)に相当する額を払込むが、労働者の資金から控除するのでなく、使用者が保険基金としてその金額を負担するといふことが団体交渉で決定している。(一)の場合、使用者ばかりでなく、労働者もその資金の一定率を福祉基金として払込む仕組みとなっているものを指す。

その福祉事業の管理にも(一)経営者側が管理する場合と(二)労使が共同で管理する場合とがある。(一)は使用者が団体交渉の明細な契約に従つて給付金の支払に関する責任をもつものであり、(二)は労使の間で委員会を持つてその管理を行い、給付に関する責任はその委員が持つことにしている場合である。

その運営の方法は(一)福祉基金を独立採算制とする場合、(二)民間の一定の営利保険会社と団体契約し、その会社が保険証書を発行する場合、(三)その組合の福祉事業部門に特別許可された非営利的保険会社を設立し、その福祉対策基金に対してのみその保険会社から保険証書を発行する場合などがある。

最も一般的で便宜なのは第二の団体契

約の型であるが、第三の方式は非常に特色があり、最も経済的かつ安全な方法として、前記アメリカ労働組合が採用しており、服飾連合労働組合として、その組合員の福祉基金だけを取扱っている。ニューヨークにある同じく、アマール・カメット銀行の五階建てのビル、三階がその保険会社の事務所になっていて、その会社の特色は、

(一) 個人の株主を持つていないので、経営費と州の保険料税以外は全部、給付金として使用できる。(九四・一%)が有効基金。

(二) 手数料をとらぬこと。

(三) 営利事業でないので保険料税以外は無税となること。

(四) 国債以外の債券に投資せぬため安全であること。

(五) 組合から援助があるので職員が少なくて経済的であり、職員は組合員の事情に理解のあること。

婦人と年少者

三 労働福祉対策の内容

以上のべた様な意味の労働福祉対策の内容は勿論、組合によってそれぞれ異なっているが、種類別に二、三の例によって説明しておく。

一、生命保険 組合員が死亡した時、五〇〇ドル乃至一、五〇〇ドル位の一時金が支給される。たとえば、カリフォルニア地区洗濯業労働組合は自然死五〇〇ドル、業務外の事故死一、五〇〇ドル、その社会保険法による老齢年金は、独身退職者の年金は一月平均四七ドル、養育者平均八〇ドルであるから、今日のアメリカの生活水準から見て労働者の年金制度は確かに公的給付の補いとなるものである。

二、疾病又は災害休業給付 たとえば疾病及び災害については、それぞれ最大年一五週間の週当り、大休、一〇ドル乃至五〇ドル位の休業給付が受けられる。又、場合によっては週休の半額と定められているものもある。

三、入院費給付 入院費(部屋代だけで処置料などは含まない)一回、一月乃至三月位の期間、一月九ドル乃至一〇ドルを給付され、その他の雑費は幾らか給付される場合もある。

四、手術料 手術に際して最高額二〇〇ドル位までまかく決めてある。

五、出産給付 休業手当金、入院費、分娩費などの型があるが、疾病休業手当金は出しても、休業手当金は支給しない場合も約半数近くある。最も多いタイプは休業手当金、入院費、分娩費を支給するものであるが、全体からみると大して一般的ではない。アメリカ国際婦人服製造業労働組合は大多数が婦人組合員であるにもかかわらず、傘下地区組合の半ば以上は出産給付を行っていない。

六、退職年金 大休、社会保険法と同様に、一定年限(たとえば二〇年)勤続して退職した場合に月三〇ドル乃至五〇ドル位の給付をする制度である。現行の社会保険法による老齢年金は、独身退職者の年金は一月平均四七ドル、養育者平均八〇ドルであるから、今日のアメリカの生活水準から見て労働者の年金制度は確かに公的給付の補いとなるものである。

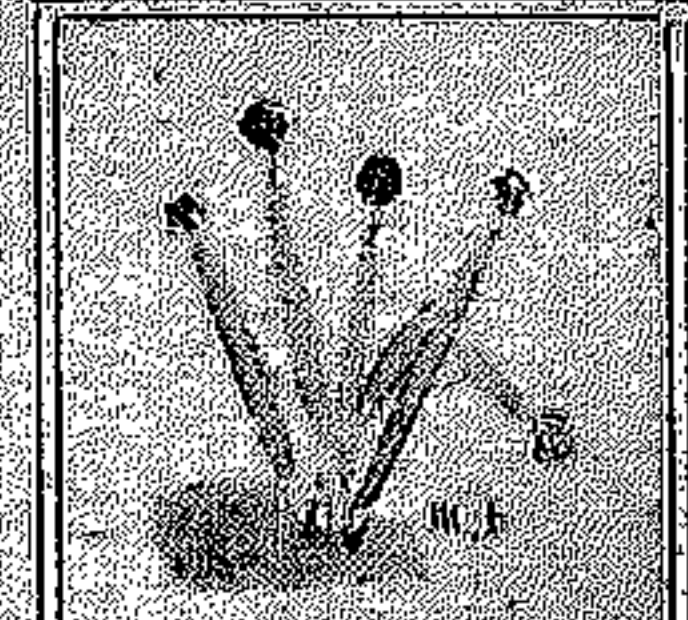
七、休業給付金 その他、特殊なものとして、アメリカ国際婦人服製造業労働組合(CIO)の休業給付制度がある。これは、この産業は非常に季節的閑閑のある産業であるために、工場が休業に入る度に労働者は収入の道をたゞれるので、団体の交渉によって組合がもちつた制度であり、一九三九年に設立されたものである。その給付金は支払資金総額の二%に当る金額を使用者に負担させており、その給付金は組合の手を通して組合員に支払われるようになっている。

八、保健センター 上述の色々な保健制度でもわかるように、保健に関するものが労働者の福祉対策の中でも重要な部分を占めているが、これは前に述べた様に、アメリカの医療費が非常に高いこと、健康保険法のないことから発達したものがあると思われる。その中でも特色あるのは、労働者は労働協同で運営される保健センター又は医療センターである。

婦人服製造業労働組合が一九二六年にニューヨークに一人の医師によって創設されたのがはじめといわれるが、最近では主要な労働組合は、その組合事務所のビルの一部を、特別に独立したビルをセンターにあり、完備した近代施設と充分な職員によって、検診、治療、健康教育などが行われている。たとえば、私の見学した婦人服製造労働組合のボストン支部のヘルス・センターは検診だけでなく、疾病を発見した時は専門の病院に患者をまわす(医師会の反対で治療を扱わないのである)こととなつていて、ボストン市の下町、チャイナタウンのはずれにある堂々たる組合のビルの三階全部を占めていて、待合室の明るい壁や軽快な調度には病院の暗さがなく、内科、文線科、婦人科、神経科、眼科、耳鼻咽喉科、外科などの診断に必要な最も近代的な設備を誇っている。一回の検診料一〇ドルは組合員の負担となつていて、これで頭でつべんから爪先まで徹底的な検診を受けられる。こうした検診によつて昨年一年間で約五〇〇人に近い初期の癌が発見されたとの事である。この産業は主として出来高払制であるために、組合員が時間の損失をしないように午後四時以後、夜間のみ開くことになつていて、I.L.G.W.のこうしたセンターは現在では全国で十七か所あり、ニューヨークのセンターは二七五人の医師が産業病理学専門家である所長の指揮の下に予防医学と巡回治療に当つており、年間六〇万の取扱があり、合衆国でもこの種の施設として最大のものでとされている。これらの施設の費用は団体協約によつて使用者が負担している。以上のべた組合の福祉対策は、その歴史が浅く、その効果は今後にまつべきものが多いと思われる。

第四回地方婦人労働問題
研究会議の概況

働く婦人のための福祉活動について



婦人と年少者

婦人労働問題研究会議は、婦人労働の基本的問題、あるいは現在の社会、経済事情などに起因する当面の婦人労働問題の所在をあらわかにして、世論の喚起をうながすとともに、婦人少年局の行う施策の参考とするために、例年中央および各地方婦人少年室を中心として開催されています。今年で四回を重ねています。地方研究会議の成果は、地方の特殊性、あるいは、地方に散見するさまざまな問題を捉えて会議に反映し、毎回大きな役割を果たしています。

今回の研究会議は「働く婦人のための福祉活動について」を主題として行われましたが、各地方では、どんな研究がなされたでしょうか。

次に福祉施設を中心として、働く婦人のための福祉活動の実情とその在り方をあきらかにするために研究討議された地方研究会議のあらましを述べてみます。

一、研究題目と研究方法

地方の研究題目は、「働く婦人のための福祉活動」のなかから、さらに婦人少年室が、地方事情に即した分野に問題をしぼつて、適宜二項目を選定しました。えらばれた研究題目は次のとおりです。

母性保護について
働く母と子の問題
保健医療について
経済と生活
教育・文化施設
働く婦人の施設の現状とその在り方
働く婦人のための福祉活動の実情
右のうち、二、三項目をあわせて選定研究した地方もあります。

研究方法は例年のように、あらかじめ婦人少年室が研究テーマを研究者に提示し、研究者はそれぞれの立場から資料を蒐集してとりまとめ、その研究資料を会議に持ち寄つて研究討議されるわけですが、小論文、統計資料、写真、その他参考文献などが各方面から寄せられました。

研究会議開催前には、そのための準備打合せをもつたところもありますが、当日、講師を招いて専門の立場から問題点を提出し、それにもとづいて研究をすすめたところもあります。また、実地に施設の現場、あるいは事業場を視察し、その

二、研究の概要

母性保護について「働く婦人の母と子の関係」をテーマに、労働基準法に規定された母性保護の趣旨が、職場の施設をめぐって、一般的の問題を扱ったものもありました。また、ある地方では、「働く母と子の問題」を研究テーマとしましたが、先ず初めに、働く母ばかりの会合を開いてありのまゝの意見を披瀝し、あつた、その意見の参考として専門家の研究会議でさらにほりさげて研究したところもあり、同じ研究テーマをえらんでいても、研究方法は必ずしも一様ではありません。

研究者として、労働者・使用者・労働組合・関係官庁・専門家などの出席をもとめて、ひろい視野から研究をすすめていますが、その構成も、それぞれの地域でまた、ちがつています。

地域の婦人団体、農業協同組合婦人部などからも参加して、地域として、また団体としての協力分野が検討されました。

なお、各地方の婦人少年室協働員は、あるいは、専門家の見地から、あるいは地域団体の立場からなど、積極的な意見を述べているようです。

さて、このような構成をもつて、地方研究会議では、どのような意見が述べられたでしょうか。以下、その内容にふれてみます。

母性保護について

まず、職場でも、地域社会でも、母性保護についての関心がひくこと。施設も男子本位のものが多く、産前産後の保護についても、婦人は出産に当面すると退職を余儀なくすることになる。母性保護を強調すれば、雇用に影響するおそれがあつて声をあげにくいなどが、働く婦人から述べられています。

けれども、女子労働者のなかにも、母性保護に無関心なものもあつて、これを組織の問題としてとりあげることがむずかしいという意見もあり、一方、婦人が労働組合の役員に進出して、婦人の問題をとりあげ、労働協約のなかで福祉を確立したいという意見や、婦人の団結の力で辛抱よく働きかけて、最近、職場に哺乳室が設けられた経験なども述べました。

使用者からは、企業経営上、職場施設には限界があるが、法定的基準はまもりたい。そのために施設を設けても、婦人は利用しなくなる場合が多い。投票箱、職場懇談会、苦情処理機関などで婦人の要望をきこうとしているが、把握することがむずかしいという意見でした。

ともあれ、職場では、現在の施設や制度を再検討して、例えば、男女共用のために利用されにくい休憩室を男女別に改造するなど、身近なところから手をうつ

けて、母性保護の施設をどうのえら
るとともに、基本的には、母性保護の趣旨
を正しく理解させるための母性講座の開
催、その他の啓蒙的方法を奨励、地域
一般に対して講ずるよう提案されていま
す。

「働く母と子の問題」では、働く母が
安心して働くために、保育所の問題が集
中の点と見られていています。

まず、現在の保育所について、その設
置数が不足していること、質的にみて幼
稚園の方が多く、乳児の保育が不可
能であること、保育時間がみじかく、働
く婦人の利用に適しないことなどがあげ
られています。

子をもつて働く婦人の比較的多い産業
や地域の声、あるいは未亡人等の要望に
は、切実なものがありますが、また、結
婚しても働く婦人の増加しつづける一般
の事情からみても、保育所の施設を充実
してほしいという意見が多く、そのため
か、さまざまな新しい保育所のアイディ
アが提唱されています。例をあげてみま
すと、地域の協力による保育ユニット、
昼間里親、簡易保育所の設置、そのほか
「遊び場のおぼろ」制度をもうけ、地
域社会にある遊び場を活用して行う露天
保育、また、パートタイムの厚生員、指
導員等の巡回保育等があります。

職場に託児所をもつ極く少数の事業所
では、恵まれた母と子の体験を発表して
いますが、使用者からも、社宅、地域の
は、職場で婦人に活用されていますが、運
賃面は研究の余地があるといわれています。

「保健医療」については、職場の安
全衛生基準をたかめ、あかると、健康に
働くための環境を整えるほか、地域とし
ては、サービスマンとして保健所の
強化拡充と働く婦人の利用度をつかめる
こと、保健婦の巡回訪問の実施などがあ
げられています。

また、寄宿舎の保健として、栄養食の
研究、給食委員会の活動等が検討されて
いますが、保健医療の問題は、前二者の
研究テーマと比較して、やや低調でした。
「経済と生活」福祉施設の充実によつ
て働く婦人の生活を豊かにするために、
食事施設、生活協同組合、共済制度、住
宅金融などがとりあげられましたが、働
く婦人の福祉のためには、未だ消極的で
あるといわれています。洗濯、美容施設
は、職場で婦人に活用されていますが、運
賃面は研究の余地があるといわれています。

「働く母と子の問題」では、働く母が
安心して働くために、保育所の問題が集
中の点と見られていています。

まず、現在の保育所について、その設
置数が不足していること、質的にみて幼
稚園の方が多く、乳児の保育が不可
能であること、保育時間がみじかく、働
く婦人の利用に適しないことなどがあげ
られています。

また、寄宿舎の保健として、栄養食の
研究、給食委員会の活動等が検討されて
いますが、保健医療の問題は、前二者の
研究テーマと比較して、やや低調でした。
「経済と生活」福祉施設の充実によつ
て働く婦人の生活を豊かにするために、
食事施設、生活協同組合、共済制度、住
宅金融などがとりあげられましたが、働
く婦人の福祉のためには、未だ消極的で
あるといわれています。洗濯、美容施設
は、職場で婦人に活用されていますが、運
賃面は研究の余地があるといわれています。

また、寄宿舎の保健として、栄養食の
研究、給食委員会の活動等が検討されて
いますが、保健医療の問題は、前二者の
研究テーマと比較して、やや低調でした。
「経済と生活」福祉施設の充実によつ
て働く婦人の生活を豊かにするために、
食事施設、生活協同組合、共済制度、住
宅金融などがとりあげられましたが、働
く婦人の福祉のためには、未だ消極的で
あるといわれています。洗濯、美容施設
は、職場で婦人に活用されていますが、運
賃面は研究の余地があるといわれています。



女子保護実施状況調査の 結果について

労働省婦人少年局では、毎年女子労働
者の保護の概況について調査しています
が、昭和二十九年一〇月に実施した女子保
護実施状況の調査の結果について、従来
の調査結果と比較しながら、その概要を
見てみましょう。

調査の対象は従業員三〇人以上の事業
場二、二二八であり、昭和二十八年一月か
ら二月までの状況について調査したも
のです。

一、有夫者数

有夫者数は二五、八五三人（昭和二八
年二月三十一日現在）で調査事業場の女
子労働者数二二六、四〇五人の二二％に
当たります。つまり女子労働者一〇〇人の
中、一一人は結婚しているわけですが、昭
和二十七年の調査では、女子労働者数に占
める有夫者の割合は九％でしたから、今
回の調査ではその割合は増加しているこ
とが分ります。

女子労働者数の中の有夫者の割合を事
業場の規模別に見ますと、三〇人以上九
九人の事業場では一八％、一〇〇人～一
九人の事業場では一二％、五〇人以上
の事業場では二二％、五〇人以上

の事業場では二〇％で、事業場の規模が
大きくなるにつれて、有夫者の割合は少
なくなっています。産業別にみると、
有夫者の割合の多い産業は木材及び木製
品製造業、鉱業、煙草製造業等であり、
有夫者の割合の少ない産業は紡織業、卸売
及び小売業等です。

二、産前休暇者数

調査事業場の昭和二十八年一年間の産前
休暇者数は四、一〇四人で、女子労働者
数の二％に当り、有夫者数の一八％に当
ります。

初産産別にみると、初産者が七三％
を占め、経産者が二二％で、不明が五％
となっています。

休業日数について見ますと、六週間以
内のものが、七八％、六週間を超えるも
のは一％、不明が三％で、六週間以内
のものが多い。産前休業日数の総平均で
は三三・六日、初産者の平均休業日数は
三三・二日、経産者の平均休業日数は三
〇・三日、初産が経産が不明の者の平均
休業日数は三四・六日で、経産者の休業
日数の方が少ない。

産前休業者の平均休業日数は、昭和二
三年以来の女子保護実施状況調査の結果
に比して、今回の調査では最も多い休業
日数を示していました。

産後休業者数は四、〇八四で産前休業
者数より僅かに少ない。この差は産前休業
中に退職する人がいるからです。

三、産後休業者数

産後休業者数は四、〇八四で産前休業
者数より僅かに少ない。この差は産前休業
中に退職する人がいるからです。

産後休業日数について見ますと、休業日数
が五週～六週のもの七三％、六週間を超
えるもの二三％、不明四％で、五週～六
週のものが多い。産後休業者の一人平均
休業日数について見ますと、総平均では
四三・三日、初産者の平均休業日数は四三・
九日、経産者の平均休業日数は四三・五
日、初産産別の別が不明の者四〇・七日で
初産者の休業日数の方が僅かに多い。

四、妊娠中の退職者数

妊娠又は分娩による退職者数は一、八
一六人で産婦数の三九％に当ります。従
って働いている婦人で子供の出来た人は
一〇人の中四人は退職していることにな
ります。

退職者の中、産前退職者は三六％で、
産後退職者は六四％でした。

産後休業日数は産前休業日数より多
い。このことは従来なされた女子保護実
施状況調査の凡てが示しています。

五、産前における産後休業者数

産前休業者数は四、一〇四人で、産後
休業者数は四、〇八四で、産前休業者
数の二％に当ります。正産後比較ではあ
りませんが、便宜上初産産別産前休業者
数と比較しますと、初産の産前休業者数
に対する産後休業者の割合は二二％、経産
の産前休業者数に対する割合は一八％にな
っています。

転換時期について見ますと、転換者の
中、産前六週間より前に転換した者は五
四％、産前六週間以内に転換した者は四
五％で、不明一％となっています。

転換時期について見ますと、転換者の
中、産前六週間より前に転換した者は五
四％、産前六週間以内に転換した者は四
五％で、不明一％となっています。

転換時期について見ますと、転換者の
中、産前六週間より前に転換した者は五
四％、産前六週間以内に転換した者は四
五％で、不明一％となっています。

転換時期について見ますと、転換者の
中、産前六週間より前に転換した者は五
四％、産前六週間以内に転換した者は四
五％で、不明一％となっています。

転換時期について見ますと、転換者の
中、産前六週間より前に転換した者は五
四％、産前六週間以内に転換した者は四
五％で、不明一％となっています。

六、育児時間

育児時間の請求人員数は二、二二九人で、産後休業者の五二％に当ります。併し、産後退職者が一、一六九人いますので、産後退職者を除いて、育児時間の請求人員の割合を見ますと七三％になります。

育児時間について見ますと、午前午後各三〇分を与えられたものは一、九六四人で請求人員総数の九二％を占め、午前午後各三〇分を超えて与えられたものは一六五人で、請求人員総数の八％に当ります。

七、異常産件数

異常産件数は七〇八件で産婦数の一五％に当ります。異常産件数は七〇八件の中、流産は二六件、早産は五九件、死産は三二件、人工妊娠中絶は二九六件となつています。

初産産別に比較しますと、初産の産婦数に占める異常産件数の割合は一三％で、経産の産婦数に占める異常産件数の割合は三二％です。

八、生理休暇

女子労働者数（昭和二八年一月一日現在）二、三二五、二〇四人の生理休暇請求延回数は二八五、九〇五回であり、総延回数は四一四、四〇一に達した。従つて一回の請求の平均休暇日数は一・四日である。

り、女子労働者一人当りの平均休暇日数は年間一・八日になります。又女子労働者一人当りの平均請求回数も年間一・二回になります。

女子労働者一人当りの年間の平均休暇日数について、事業場の規模別に見ますと、三〇人以上九十九人の事業場では一・〇日、一〇〇人以上四九九人の事業場では一・三〇日、五〇〇人以上の事業場では一・四〇日です。事業場の規模が大きくなるにつれて、休暇日数は多くなつていきます。産業別に見ますと、石油及び石炭製品製造業（六・四日）、運輸通信及びその他の公益事業（四・四日）等が高く、家具装飾品製造業（〇・三日）、金融及び保険業（〇・四日）等が低い。

九、労働協約又は就業規則における女子保護規定

調査事業場二、二二八の中、労働協約又は就業規則に、産前産後、生理休暇について定めている事業場は調査事業場の約九〇％で、育児時間について定めている事業場は調査事業場の約八〇％です。

（イ）産前産後休暇

産前産後の休暇中の給与について定めている二、〇一八の事業場について、給与の定め方を見ますと、産前産後の休暇中無給で健康保険法により出産手当金が支払われるとする事業場は一、〇四六（五二％）、産前産後各六週間は有給で二〇〇％未満の賃金を支払うとする事業場は〇％未満の賃金を支払うとする事業場は

九六（五％）、産前産後各六週間は有給で一〇〇％の賃金を支払うとする事業場は六六（三三％）、産前産後各六週間を超えて一〇〇％の賃金を支払うとする事業場は七二（四〇％）、その他の定めをしていない事業場は一四四（七％）となつています。

産前産後の休暇日数について定めている事業場二、〇〇八の中、産前産後休暇が労働基準法の定めによつて与えられている事業場は一、八六九（九三％）、法の定めを上廻つて与えている事業場は一二九（七％）です。

（ロ）生理休暇

生理休暇について定めのある二、〇〇九事業場の中、生理休暇を有給で与えるとして定めている事業場は一、四四六（七二％）で、無給で与えるとして定めている事業場は五六三（二八％）であり、有給で与えている事業場の方がはるかに多くなつています。

生理休暇を有給で与えるとして定めている事業場一、四四六を有給の日数別に見ますと、有給日数を一日とするもの一、一三（八％）、二日とするもの六二（四二％）、三日とするもの二八五（二〇％）、四日以上とするもの二〇（一％）、記入なし（二九％）となつています。

生理休暇を有給で与えるとして定めている事業場について、生理休暇に対し賃金をどの程度与えているかを見ますと、支給の内容について定めている四四八の事業

場の中、一〇〇％の賃金を支給するとして定めている事業場は二五二（五六％）で、一〇〇％未満の賃金を支給する、つまり通常の賃金より低い賃金を支給するとして定めている事業場は一九六（四四％）です。

（ハ）育児時間

育児時間について定めている事業場一、七七九の中、育児時間の給与を有給としている事業場は一、五四四（八七％）、無給としている事業場は二三五（二二％）に当り、有給としている事業場の方が多くなつています。

育児時間について定めている一、八七八の事業場の中、育児時間を労働基準法の定めによつて与えるとして定めている事業場は一、七八六（九五％）で、法を上廻つた育児時間を与えている事業場は六八（四％）です。

法の定めを上廻つた育児時間を与えている事業場六八の中、午前午後各四十五分を与えている事業場は五五（八〇％）、午前午後各一時間以内を与えている事業場一一、午前午後各一時間を超えているもの二となつています。

「男女同一賃金の原則」違反

職務の能率や技能によらずに、女子であるというだけの理由で賃金に差別を付けることは労働基準法が禁止しています。これに違反していたものは労働基準局の調べによると、昭和二八年には二七年より少し増えて一一〇件ありました。労働基準法が施行された頃とくらべると約四分の一に減つています。

婦人少年局では男女同一賃金に関する違反を重視して、毎年各都道府県婦人少年室を通じて、違反の内容やそれに対する措置等を調査し、分析していますが、今度昭和二八年分ができたのでそのあらましをお知らせいたします。

婦人少年室から報告があつた違反件数は総計九一件で二九都道県に亘つています。そのうち北海道一八件、愛媛二件、岐阜八件などが比較的多い方で、その外には五十三件のものが七都県、二十一件のものが二〇県でした。

違反事業場の業種をみると、製造業三四、飲食業六、建設業六、運輸業一、貨物取扱業三、農林業一、販売業一七、金融保険業二〇、接客娯楽業一、その他二となつています。（労働基準法第八條の分類による）

規模別では、従業員数九人以下の事業場一八、九人以上以下五六、一〇〇人以上一六、不明二、一〇〇人以上の規模に

違反が多いのが目につきます。

これらの違反のうち八六件が労働基準監督官が行つた定期監督によつて発見され、二件が投書や申告による監督の際わかつたもので、どちらか不明が三件です。

違反の点は勿論、いずれも女子であるというだけの理由又は女子は一般に勤続年数が短いか扶養家族が少いかという理由で賃金、手当について（殆んどが女子に不利に）差別していたものですが、では具体的に賃金のどの部分について差別していたかを見ると、現在行われている賃金の支給形態が非常に複雑であることとを反映して、賃金のうちいろいろの部分について差別があります。大きく分けると次のようになります。

1. 基本給・初任給・日給・請負者の賃金等に差別していたもの 三七件
2. 諸手当、例えば通勤手当・物価手当・家族手当・通勤手当・出勤手当等について差別していたもの 三〇件
3. 日直手当・昇給・割増賃金・賞与等について差別していたもの 一九件
4. その他単純に賃金・手当について差別していたもの 一五件

次に、二つの例をおげましょう。例一〇製作所（茨城）では中学卒業者を採用する場合日給を男女別に、男子一〇〇円、女子八〇円と差別していた。例二五セルロイド工業株式会社（愛知）では家族手当につき、扶養家族一人に

★全国婦人会議を思い返して

何ともなく心のぬくもりを覚えた婦人週間も過ぎて、早一か月になるうとして、全国婦人会議出席通知をうけて以来、自分というものが喜び、不安、焦慮、そんなもののために、何れかへ押し流されて金く宙に浮いた感じがあつた。併し報告会も終り、新聞への報道も終つたこの頃やつと以前の落付きをとり戻してきた。そして本心に静かな気持ちで、会議に頂いたパンフレットの数々を読み返し又筆記したノートを整理し、記念品を箱の中からそつと取り出して、全国婦人会議出席記念の金文字をしみんと、しかも丹念に読んで、出席の光栄と幸福感を味つていく。それと共に藤田局長始め、お世話になった方々、十五人の部会のお友達の前が次々に思い出されてくる。

全く北から南が集つた人達ではあつたが、三日目の別れる時には本心に別れがたい心のむすばりができていた。そして私はこの人達とのふれ合いによつて、

自分の深みのなさに気付く、もつとく、勉強して出直さなければ駄目だという事を教えさせられた。集つた人達は皆生活への真剣な取り組み手であり充分な発表能力を備へ、びく／＼した若さに溢れていたからである。いちばん印象的だったのは、若菜会館に於ける開会のあの水をうづたような緊張した雰囲気と、その中にどけどけ知性の高さがあった。

私はこの婦人会議手帳の筆記をよみ返して、しん／＼と心にひびいて来る物を感じる。そして数多い東都の傍聴の婦人達の注視の中で、会議場に望んだ時の自信に胸を膨らしたあの気持ちを再び心の奥底から取出してみる。田舎からひよつこり出て行つた私がこんな盛大な歓迎を受けよう等とは思つていなかった。

そして私は今、社会人として職場をもつて生きる事の喜びを感じる事ができたのである。そして若い希望と躍動する新しい力を感得する事ができた。私の喜びは、幸福はあくまでもこの職場を通して、社会人として生まれて来るものなのだ。今まで余りにも自分の小さな城壁の中にとじこめて野視がせま／＼、幸福という物をもこの城壁の中に求めていたのだ。この三日間の喜びと感謝の気持ちを職場にある限り、社会人である限り、思い起し取り出して、日常生活の励みとし、将来への道しるべとしなければならぬ。

（第三部会議員・福井県 河野貞子）

第5表 産業別男女別雇用指数 (1951年平均=100)

産業別	性別	1953年		1954年	
		女	男	女	男
調査産業総数		97.4	101.7	96.4	102.2
鉱業		89.8	97.5	72.5	88.9
製造業		96.8	102.0	96.8	108.5
(紡織業)		87.5	94.8	84.6	94.6
卸売及び小売業		109.6	108.2	114.4	118.2
金融及び保険業		105.2	110.9	108.2	115.0
運輸通信及びその他の公益事業		104.6	90.5	102.9	101.1

註) 労働省労働統計調査部調により婦人少年局が算出したものである。

最後に一九五四年平均の女子完全失業率は労働力調査によれば、二四万人で前年平均の一九九万人より二六・三%の増

労働組合群	女子組合員数	
	1953年末	1952年末
一般労働組合	295,580	309,890
農業、林業及び漁業	7,750	7,750
石炭鉱業	17,250	17,050
その他の鉱業及び採石業	650	620
石炭以外の非金属鉱産品の精製	17,940	19,290
化学工業及び類似業	6,610	6,430
金属製造、造機、造船、電機製品輸送機械及びその他の金属工業	88,580	88,310
綿業	149,380	151,800
その他の織物業及び織物仕上品	88,310	82,680
皮革、皮革製品及び毛皮	3,970	3,850
衣服 (靴を除く)	104,720	100,620
靴、スリッパ、etc	89,180	89,610
食料品、飲料及び煙草製造	21,090	21,090
木材及びコルク製造業	18,680	14,890
製紙及び印刷業	71,270	70,260
その他の製造業	2,780	2,740
建築及び工事業	1,220	1,050
ガス、電気及び水道業	4,200	3,970
鉄道業	30,460	31,860
その他の運輸 (一般労働組合) 及び通信業 (を含まない)	57,570	60,820
販売業	148,570	149,550
保険、銀行及び金融業	19,970	19,740
国家公務	127,940	130,780
地方公務	127,870	123,570
教育	196,060	188,670
その他の自由業及び商業的サービス業	108,990	107,120
演劇、映画、スポーツ、etc	24,580	60,380
その他のサービス業	90	110
合 計	1,759,960	1,774,900

★英国の一九五三年の労働組合員数

英国労働省の調査によると、一九五三年末における労働組合数は六八七で、そのうち北アイルランドに本部を持つ組合が二五あります。その前年末にくらべて五組合減少しました。それは七つの組合がより大きい組合に吸収されたり解散したことから、それに新しく二組合が出来たからです。一九五三年末の労働組合員総数は約九四六万一千人で一九五二年末より約六万三千人少く(約〇・七%減)、一九五二年末からみると、約三万人少くなっています。男子の組合員数は、七七〇万一千八百人で、前年末より四万八千人(〇・六%)減り、女子の数は一七六万六千人で一万五千(〇・八%)減りました。女子組合員は全体としてみると、労働組合員の五分の一以下ですが、ある種の産業のグループ特に綿業、衣服、教育などでは男子組合員を上回っています。女子の組合員数は別表のとおりです。(イングストリアル・ニュースレター、フォア・ウィメン)より抄訳)

加となつており、失業率(労働力人口中)に於ける失業者の割合は最近のピークをしのぎました。又失業保険金受給者実

女子雇用の現状
—一九五四年分—

一九五四年における女子雇用の現状を統計の上からみてみましょう。

一、労働力人口

総府統計局労働力調査によれば、一九五四年平均女子の労働力人口(就業者と完全失業者をあわせたもの)の数は一、六五八万人で女子生産年齢人口(一四歳以上の女子人口数)の五三・三%をしめています。これは男子の労働力人口が男子の生産年齢人口の八三・七%をしめていたのと比較するとかなり低いが、生産年齢人口中女子の過半数が労働力人口となつてゐることは注目されます。前年と比較すると、女子の労働力人口の生産年

第1表 女子の労働力人口
(1953年平均~1954年平均)

年 別	14歳以上労働力人口		労働力人口比率
	人口	人口	
1953年平均	30,540	16,220	53.1%
1954年平均	31,130	16,580	53.3%
1954年平均の対前年比	101.9%	102.2%	
1953年平均	27,770	28,470	84.6%
1954年平均	28,150	28,490	88.7%
1954年平均の対前年比	101.4%	100.1%	

註) 労働力人口比率は労働力人口の14歳以上人口総数に対する比率である。総府統計局労働力調査

第2表 就業者数 (単位千人)
(1953年平均~1954年平均)

年 別	就業者			
	総数	自営業主	家族従業者	雇用者
女				
1953年平均	16,020	2,180	9,760	4,080
1954年平均	16,840	2,250	9,800	4,290
1954年平均の対前年比	105.1%	103.2%	100.4%	105.1%
男				
1953年平均	23,220	8,090	4,400	10,720
1954年平均	23,230	8,060	4,290	10,900
1954年平均の対前年比	100.0%	99.5%	97.5%	101.7%

総府統計局労働力調査

第4表 産業別女子雇用者数の推移 (単位千人)
(1953年平均~1954年平均)

産業別	1953年平均	1954年平均	1954年平均の対前年比
全産業	4,080	4,290	105.1
農業、林業	190	170	89.5
非農業、林業	3,890	4,120	105.9
漁業及び水産養殖業	20*	20*	100.0*
鉱業	60*	60*	100.0*
建設業	170	170	100.0
製造業	1,510	1,600	111.9
(紡織業)	780	740	94.9
(その他の製造業)	720	850	118.1
卸売小売並に金融保険不動産業	770	870	113.0
運輸通信及びその他の公益事業	210	240	114.3
サービス業	950	980	103.2
公務	190	190	100.0
分類不能の産業	0*	0*	0*

註) *印は誤差率が大である。総府統計局労働力調査

以上は労働力調査による雇用者の状況ですが、これを三〇人以上の事業所における常用

人口総数に対する割合は男子とは逆に微増しています。(第二表)

二、就業者

女子の就業者は、一九五四年平均、六三三万人で、就業者総数中の四一・三%をしめています。女子就業者の中では家族従業者が最も多く、九八〇万人、雇用者は四二九万人となつてゐます。従つて女子就業者総数中にしめる家族従業者の割合は六〇・〇%をしめ、男子の一八・五%より著しく高くなつてゐます。しかし前年と比較すると、女子の就業者中家族従業者の増加率より雇用者の増加率がやゝ高くなつてゐます。(第二表)

第3表 産業及び男女別雇用者数
1954年平均 (単位千人)

産業別	男	女
全産業	10,900	4,290
農業、林業	890	170
非農業、林業	10,510	4,120
漁業及び水産養殖業	190	20*
鉱業	510	60*
建設業	1,010	170
製造業	3,890	1,600
(紡織業)	880	740
卸売小売並に金融保険不動産業	1,610	870
運輸通信及びその他の公益事業	1,650	240
サービス業	1,220	980
公務	1,050	190
分類不能の産業	0*	0*

註) *印は誤差率が大である。総府統計局労働力調査

女子雇用者の産業別分布状況は製造業従業者が最も多く、その中でも紡織業従業者は七四万人で、女子製造業総数中の四六・三%をしめています。(第三表)

次に一九五四年平均の産業別女子雇用者数を前年と比較すると、農林業では減少し、非農林業では増加しています。又が、女子雇用者の一九五四年平均では、対前年二二万人、五・一%の増加で、

婦人の参政権に関する条約

一、条約の成立

国際連合憲章は、その前文及び第一条で男女の同権、性による差別のない人権及び基本的自由の尊重を助長するための国際協力を勧告しているが、国際連合の第一総会（後期）は、憲章の右の規定の趣旨を実現するために婦人の参政権に関する問題を採り上げ、一九四六年十二月十一日に、「婦人に男子と同等の参政権を賦与しない国連加盟国に対し、これを賦与することによって憲章の目的を達成するよう勧告する」旨の決議を採択した。

その後、経済社会理事会は、一九四八年三月の会合において、前記の総会決議の各国における実施状況について関心を払い、国連事務総長に対し、婦人の参政権の分野において各国が達成した進歩の跡について年次報告を提出するよう要請したところ、事務総長の報告は、国連加盟国の中にも、なお、総会決議の趣旨が十分に達成されていない国があることを示した。そこで、一九四六年の経済社会理事会により設置された婦人の地位委員会（Commission on the Status of Women）は、その第三会期（一九四九年）において総会決議の実現を確保する方法について審議を行い、さらに第四会期（一九五〇年）には、事務総長に対し、

婦人に男子と平等な参政権を賦与する条約案を作成してこれを第五会期に提出するよう要請する決議を行つた。

この決議に基づき、事務総長が提出した条約案は、婦人の地位委員会の第五会期（一九五一年）において採択されることとなつたが、経済社会理事会は、さらに、一九五二年に、同案を基礎として正式条約案を作成するよう事務総長に要請するとともに、これに対する署名及び批准又は加入のため、国連加盟国及び総会が招請するその他の諸国に開放するよう第七総会に勧告する旨の決議を採択した。

右の決議に従つて作成提出された条約案は、第七総会の本会議に上程され、若干の修正を受けた後、一九五二年十二月二十日に賛成四十六、反対なし、棄権十一の圧倒的多数をもつて可決され、翌一九五三年三月三十一日には署名又は加入のため開放され、現在までにわが国を含め次の四十九カ国が署名を行つた。

アルゼンチン、ボリビア、ブラジル、ビルマ、白ロシア、チリ、中国、コスタリカ、キューバ、チリ、コロンビア、デンマーク、ドミニカ、エグアドル、エルサルバドル、エチオピア、フランス、ギリシャ、ガテマラ、ハンガリー、アイスランド、インド、インドネシア、イスラエル、日本、レバノン

リベリア、メキシコ、ノルウェー、パキスタン、パラグアイ、フィリピン、ポランド、ルーマニア、スウェーデン、タイ、トルコ、ウクライナ、ソ連、ウルグアイ、ユーゴスラビア

なお、本条約は、六番目の批准書又は加入書の寄託の日の後の九十日で効力を生ずることとなつており（第六条一）、既に、一九五四年（昭和二十九年）七月七日に発効した。現在までに批准又は加入を行つた国は次の十九カ国である。

二、わが国との関係

国連事務総長は、条約第四条及び第五条の規定並びにこれに基いて一九五三年十月二十三日に行われた国際連合の第八回総会の決議に基づき、同年十一月十日付をもつて、わが国に対し、この条約の当事国となるように招請をしで来ていた。以来、婦人団体など各方面より強い関心が示され、国会の衆参婦人議員団でも政府に批准を要求し、又労働婦人少年局も早速この条約に加盟するよう当局に對して要望していたのであるが、今般四月一日を以てこの条約に加盟するための第一段階としての署名が、沢田國運次

使によつて、アメリカ情勢中の藤田労働省婦人少年局長同席の下に、ニューヨークの国際連合事務局で行われた。さらに批准のため近く（五月下旬頃）国会に承認を求め提出される予定である。

わが国においては、この条約の内容は、既に憲法をはじめとする諸法令によつて国内的に実施もされ、また保障もされておる。従つて、現在この条約の当事国となること自体には、特に法律的意義があるわけではないが、国際連合が婦人の地位を国際的に高めようとして行つてゐる事業の一としての本条約に加盟することとは国際的協力という点で大きな意義があり、又、わが国において既に確保されている男子と同等な婦人の参政権をこの際国際的にも確認することとなり、極めて有意味なことと考えられる。

三、条約の内容

条約の内容は、前文、本文（十一條）及び末文からなつていて、本文は、さらに実質的規定（第二條一第三條）と手続的規定（第四條一第七條）に分けるとができる。

条約の全文を示すと次の通りである。

婦人の参政権に関する条約

締結国は、

国際連合憲章における男女同権の原則を実施することを希望し、

何人も、直接に、又は自由に選出され代表者を通じて間接に、自國の政治に參與する権利を有し、及びひとしく自國の公

婦人と年少者

務に携はる権利を有することを認め、また、国際連合憲章及び世界人権宣言の規定に従い、参政権の享有及び行使について男女の地位を同等にすることを希望し、

この目的のため条約を締結することを決意して、

ここに次のとおり協定する。

第一条

婦人は、あらゆる選挙において、なんらの差別も受けることなく、男子と同等の条件で、投票する権利を有する。

第二条

婦人は、なんらの差別も受けることなく、男子と同等の条件で国内法で定めるすべての公選による機関に選挙される資格を有する。

第三条

婦人はなんらの差別も受けることなく、男子と同等の条件で、国内法で定める公職につき、及び国内法で定めるすべての公務を執行する権利を有する。

第四条

1、この条約は、すべての国際連合加盟国及び総会が招請するその他のすべての国による署名のため開放して置く。

2、この条約は、批准を要するものとし、批准書は、国際連合事務総長に寄託するものとする。

第五条

1、この条約は、第四条一のすべての国の加入のために開放して置く。

2、加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することにより行ふものとする。

第六条

1、この条約は、六番目の批准書又は加入書の寄託の日の後九十日目に効力を生ずる。

2、この条約は、六番目の批准書又は加入書の寄託の後この条約を批准し又はこれに加入する各国については、当該国による批准書又は加入書の寄託の日

の日から効力を失ふ。

第七条

いづれかの国が署名、批准又は加入の時にこの条約のいづれかの規定に留保を附するときは、国際連合事務総長は、この条約の締結国であるか又は将来締結国となるすべての国にその留保の本文を通報する。留保に反対する国は、前記の通報を受領した日から九十日の期間内に又はその国が、この条約の締結国となる日に、その留保を承認しない旨を同事務総長に通告することができる。この場合には、この条約は、その国とその留保を行つた国との間では効力を生じない。

第八条

1、いづれかの国も、国際連合事務総長に於てた書面による通告によりこの条約を廃棄することができる。廃棄は、同事務総長がその通告を受領した日の後一年で効力を生ずる。

2、この条約は、締結国の数を六未満に減少させることとなる廃棄が有効とな

る日から効力を失ふ。

第九条

この条約の解釈又は適用に關して三以上の締結国間に生ずる紛争で交渉により解決されないものは、いづれかの紛争当事国の要請に基づき決定のため国際司法裁判所に付託するものとする。ただし、当事国が他の解決方法に同意する場合は、この限りでない。

第十条

国際連合事務総長は、次の事項について、すべての国際連合加盟国及びこの条約の第四條一の非加盟国に通告する。

(a) 第四條の規定に従つて行われた署名及び受領した批准書

(b) 第五條の規定に従つて受領した加入書

(c) 第六條の規定に従つてこの条約が効力を生ずる日

(d) 第七條の規定に従つて受領した通報及び通告

(e) 第八條一の規定に従つて受領した廃棄通告

(f) 第八條二の規定に基づく失効

第十一条

1、この条約は、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語による本文をひとしく正文とし、国際連合の記録に寄託する。

2、国際連合事務総長は、その認証原本をすべて国際連合加盟国及び第四條の非加盟国に送付する。

〇ミス・ベルンシュトルフとの懇談会

五月二十五日午後一時から婦人少年局長室で、ドイツのFWR（第一西部放送局）の放送記者ミス・ベルンシュトルフを囲む懇談会がひらかれた。出席者は、山高しげり、小池博子、土屋貞子の諸氏と婦人少年局長関係者であつた。ミス・ベルンシュトルフはその後婦人少年局長の案内により平林たい子氏、戸叶里子氏を訪問しそれぞれインタビューを行つた。

〇ウオインズ夫人来訪

社会福祉事業を見學の為来日中のフィリピン社会福祉局長ウオインズ夫人は五月二十五日午後三時頃、婦人少年局長を訪問、局長はじめ関係者と懇談した。

三十二歳より若く

究に参加した医博田田田枝氏（四〇）と医学士佐分利洋平氏（三〇）の二人は内閣総理大臣賞を獲得した。

四月十九日 医博山本杉氏と長崎原爆被害者居原貴久江さん、原水爆被害の真相を訴えるため被災中であつたが、英国・デンマークの講演旅行を終えて空路帰国した。

四月十九日 セイロン上院議員ミセス・ジャヤシリヤ女史（コアラワラ首相の妹）が、婦人関係の福祉施設視察のため来日、約六週間滞在の予定である。

四月二十八日 吉岡勝生氏（八四）は、わが国の女子医教育に尽くした多年の功績に對して、政府から勲四等瑞章を贈られた。

女子の就業者数と完全失業者数 (1955年1月)

産業別	女子	男子	男女計	女子の割合	女子の雇率	女子の前年同月との比較
	千人	千人	千人	%	%	千人
総数	14,540	22,810	37,350	39.5	100.0	+910
自営業者	2,180	7,530	9,710	22.5		+90
家族従業者	7,660	9,700	17,360	67.4		+270
雇用者	4,440	10,690	15,130	29.3	100.0	+510
農業	60*	280	340	17.6	1.9	-40*
林業	30*	140	170	17.6	0.7	+10*
漁業及び水産養殖業	40*	470	510	7.8	0.9	-20*
鉱業	190	930	1,120	17.1	4.3	+10*
建設業	1,720	3,920	5,640	34.1	38.7	+240
製造業	900	1,720	2,620	34.4	20.3	+60
卸売、小売、金融、保険、不動産、運輸、通信、公益事業	280	1,500	1,780	18.3	5.2	+20
サービス業務	1,090	1,220	2,310	47.2	24.5	+220
公務	180	1,100	1,280	14.1	4.1	±0
完全失業者	250	980	1,230	39.7		+90

【註】 1) *印の数字は特に誤差率が大いから注意して使用のこと。
2) 統計表の数字はすべて調査結果の実数に推計乗数を乗じたもの。
千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数と各産業の数字は若干の誤差が生ずる。内訳の合計は必ずしも一致しない。

一人一か月平均現金給与総額 (1955年1月)

産業別	女子	男子	男子に對する女子の割合
総数	8,687	19,899	43.8
鉱業	8,186	18,478	44.0
製造業	7,678	19,262	39.9
卸売及小売業	10,500	22,514	46.6
金融及保険業	12,200	25,088	48.6
運輸通信及郵便業	11,451	20,074	57.0
建設業	6,779	18,972	48.5

一労働省労働統計調査部調一

4月の婦人界の動き

◆四月の婦人界の動き◆

四月一日 婦人界の動きに関する条約
加入のための署名が、一日午前十一時
(日本時間一日午前十一時) 国連本部で、
沢田国連大使の手により在米中の藤田
婦人少年局長も同席して行われ、同条
約四十番目の署名国となった。近く国
会において批准の予定であるが、現在
までに十九か国が批准している。

四月二日 家族制度復活反対婦人集
い、午後一時から同鉄労働会館ホー
ルで開かれ、約五百名の婦人が参集。
都立大学助教授明孝一氏並びに日本有
権者同盟会長斎藤三氏の講演があつ
て、家族制度復活反対をもつて決議に
推し進めてゆくことが強調された。

四月三日 日本大学婦人協会では、な
が 女子教育と婦人の地位向上に
てきた次の婦人界の大先輩に対し、婦
人文化賞を贈ることになり、午後三時
から自由館山荘で授賞式を行つた。羽
仁もと子(八〇)、星野あけみ(七〇)、井
上秀(八〇)、黒田チカ(七二)、大橋
広(七二)、辻まゆ子(七二)、山崎光
子(七二)、保井ロノ(七五)、吉岡弥
生(八四)、植村環(六五)に敬称略
生(八四)、植村環(六五)に敬称略

四月十日 労働省主催の第七回
婦人週間が、よりよい社会をつくる
力になりましようのスローガンのも
とで全国で展開された。

四月十日 婦人週間の第一日、神田YV
O講堂で、東京教育委員会主催の
「男と女で話し合ふ集い」が開かれた。
約八百名の男女が、家庭と社会を明
るくするのための男女の協力は、とい
うテーマで活発に意見交換を行い、お互
いよく理解しあうことが大切であると
いう結論に達した。

四月十一日 労働者・NJK共
催の第三回全国婦人会議が十一日から
三日間、東京大塚の若葉会館並びに虎
の門の共済会館で開催され、応募文に
より選ばれた全国からの婦人六十名
が、社会人として婦人は何をなすべ
きかについて討議を行つた。

四月十一日 東京都地域婦人団体連盟主
催で、地方選挙ののぞむ婦人と政治
討論会が、芝女子会館講堂で行われ、
約百名の婦人が、討論した結果、二票
を有効に使うことを約束した。

四月十一日 婦人週間の催しの一つとし
て朝日新聞社・日本放送共催の「婦人
をたぐえる会」が自比谷第一生命ホー
ルで開かれ、「強く生きろ婦人」五千
田おさき(四五)ほか四名へ感謝や
激励の花束、記念品が贈られた。

四月十一日 第七回文芸賞は、井上
氏の「風」が三十九年度作品に決定
したと文芸春秋から発表された。

四月十一日 文芸春秋から発表された。
(五八)は、国立千葉大学文学部講師
として「文学概論」の講義に立つこと
になった。国立千葉大学で文学系統に婦人

講義を任用したことは初めてである。
四月十二日 世界市民教育評議会で、
ロンドンのロイヤル・フレスデイツェ
ル・ホールで青年会議の特別会議を開
いたが、日本代表として島津久子さん
(二八)がこれに参加した。

四月十二日 仏教徒の婦人を一九とした
全日本仏教徒婦人連盟(千代田区神田
花房町三栄山ビル内、会長大谷智子氏)
がこのほど誕生、午後一時から日比谷
公会堂で結成大会を開催した。

四月十三日 千代田区麹町一の八組田真
子さん(一九)が東京女子学院出身
は、東京水産大学増殖科に初めて女子
学生として入学した。

四月十三日 国際ペンフレンド協会委員
富沢千鶴子さん(三五)を中心とする
若い婦人ばかり四十名のグループは、
昨年からアメリカ、カナダなど世界各
国の婦人に原水爆の製造、使用禁止を
呼びかけていたが、ソビエトにも訴え
るため、昨年度にソビエトの各通信社
をはじめ、作家同盟、婦人団体などに
約百通の手紙を送つたが、その反響と
してソ連婦人連盟婦人評議員ガソフ
ア・シヤママ女史をはじめ各層の婦人
から、平和を守るため協力しようとい
う手紙約六十通が送られて来た。

四月十三日 主婦連合会では、最近有
葉子が横行しているのを縮小す
うと厚生省、都府に要望書を提出、都
薬子工業協同連合会にも自販を申し入
れた。

四月十五日 東京大手町産経会館で、中
共使節団に随行して日本を訪れた記者
団代表汪安生(人民日報国際部記者)
歓迎会が、日本ジャーナリスト会議の
肝入りで開かれ、新聞雑誌出版関係の
婦人ジャーナリスト約百名が集り、中
国の新聞の問題や活動状況についての
汪女史の話を聞いた。

四月十八日 特許制度施行七十年記念
式典が自比谷公会堂で行われ、結核協
会では結核に功労のあつた五十名を
表彰したが、そのうち「トリコマイシ
ンの製造法」の世田町三(二八)と

た。また主婦連の組織を深めるため今
後びるく呼びかけることになった。

四月十三日 首相官邸ホールで午前九時
から黄綬褒章授与式が催され、民間雇
業になが年勤続、功績のあつた百十二
名の勤労者が表彰されたが、紅一点と
して福岡県おたふくわだ工場主任花井
マツ子さん(五一)も受賞した。なお、
この式には受賞者の夫人六十三人も列
席して、その内助の功がねぎらわれた。

四月十五日 婦人週間大会が、労働
省・NJK・宮城県各婦人団体の共催
で、仙台市公会堂で開催された。これに
全国婦人会議出席者五名も参加して、
約三千名の婦人が集り、松岡洋子氏の
講演をはじめ、全国婦人会議、仙台地
方婦人会議のそれらへの報告があり、
また、アトラクションとして「三つの
歌」などもあった。

婦人少年局ニュース

○婦人少年問題審議会婦人問題部会開催

五月十日、午後一時半より婦人少年局資料室において、第二回婦人問題部会が開催された。当日の議題は、「労働者家族の福祉対策について」、出席者は、西清子、船田文子、九沢美千代、藤本武、加納きく、久米愛、佐藤利三郎の諸氏であつた。

二 暮らしになりましたか

- 家庭内職の実情―東京都二三区―
(婦人労働調査資料一九号)
- 最近の婦人労働のうきき
(婦人労働資料三九号)
- 西独の女子労働者に関する統計から見
た概観(海外労働資料四四号)
- 男女同一賃金の原則について
―昭和二十八年における労働基準法
第四條違反を中心として―
(婦人労働資料三七号)
- 労働基準法中女子に関連の深い条文違
反による送致事件
―昭和二十八年における―
(婦人労働資料三八号)
- 婦人関係年表(婦人関係資料シリーズ
一般資料二七号)
- 学びながら働く年少者
(年少労働調査資料三六号)

○藤本喜八氏書簡

本会副会長藤本喜八氏は昨年九月「職業指導」研究のため渡米されたが、欧州諸国をまわつて、四月末帰国された。

原稿募集

「婦人少年」は全国に広く取材して編集したいと思ひます。各地の婦人少年室を始め婦人少年者に関する諸機関の事実にもとづいた活動状況や実情のレポートをお待ちしています。

一、内容

- 婦人少年室その他の関係機関の活動
- 婦人少年室協働員のレポート
- 地方で起つた婦人少年者に関する諸問題(いずれもなるべく具体的に)
- 一、分量 四百字詰五枚以内
(但しまとまつた研究物はこの限りではありません)
- 一、必ず原稿用紙を用いること
- 一、締切 毎月五日
- 一、掲載の分には薄謝を呈します
- 一、送り先 本会編集部

婦人少年 第三巻

定価 五十円 千四円
編集人 久米愛子
発行人 平林たい子
印刷人 石井完一
東京都千代田区大手町一丁目七
電話九の内 一六二五
振替口座東京 一〇七九二四

発行所 婦人少年協会

英

語

津田英語会

国電中央線千駄ヶ谷駅前

東京都渋谷区千駄ヶ谷1丁目562

大学受験各科

英・独・仏・スペイン・中国語

高田外語

国電山手線高田馬場駅前

東京都新宿区諏訪町243

昭和二十八年五月二十日第三種郵便物認可
昭和二十八年五月五日発行

婦人・青少年部

（第10巻）第六号

定価五〇円（送料四円）