

婦人少年と

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可 昭和二十四年七月五日発行 (毎月一回五日発行) 第七巻 第七号 (通巻七十号)

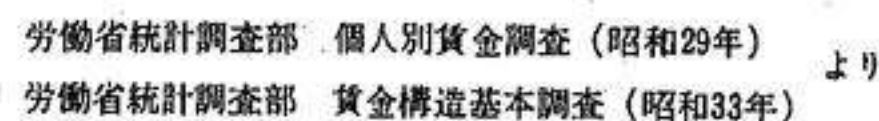


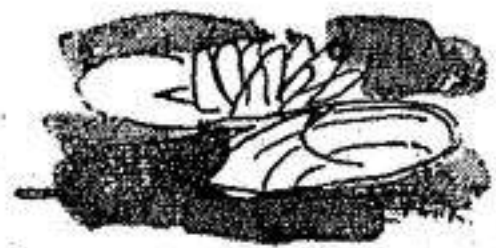
◆職場における女子の差別待遇について

7

1959

婦人少年協会





女子の結婚退職について

——法律的にどう解釈するか——

慶谷淑夫

今年のはじめ、東京電力が「女子従業員は、結婚したら原則として退職する。現在の有夫女子従業員は、昭和三四年九月末までに退職すること」という労働協約案を組合側に提示したのを契機として、ジャーナリズムが、女子の結婚退職問題を大きくとりあげたことは読者諸氏の記憶にあたりしところであろう。世論の猛烈な反対をうけ、会社側は、幸いこのような提案を引込めた。しかし、このような提案は、東京電力がはじめてやったわけではない。このような規定を就業規則にすでに設けているところもあるし、また強制的に女子を退職させないまでも、結婚退職をすれば、退職金の面で有利に取り扱うということにして、そのような女子が自発的に退職の決意をするように導いているところもある。東京電力で問題となったのは、それが日本の産業界の重鎮であり、また女子従業員が多い事業場であったためということができよう。

う。私は、東京電力の問題は、この種の問題の氷山の一角がクローズアップされたにすぎないと考えている。

かかる女子の結婚退職の問題については、法律ではなんとも防ぐことができないという見方もある。これは、経営者からみればアナであるから、このような提案を使用者がしたときは、男女の労働者が団結し、それを団体交渉によってはねかえすべきだという意見である。しかしこれは実際上むずかしいことだときく。というのは組合の役員には男子が多いし、同一組合内であっても、男子の方が不利益をうけないとなると、案外使用者側の提案をのんでしまうものだ。この意味で労働者は、自己以外のことにについてはきわめて冷淡であることが多い。東京電力の場合でも、組合が承認しやうになったところ、たまたまこの問題が外部にもれ、逆転されたと報じていたものもあった。女子労働者とし

ては、組合もたよれないことが多いから、女子が積極的に組合役員に立候補して、執行部を牛耳るようにならないければ、女子の権利は守りにくいであろう。しかし、女子の結婚退職の問題は、このような解決方法以外に法律的に解決する道はないものであろうか。

男女が法律で平等に取り扱われるようになったのは、一九世紀後半から二〇世紀のはじめにかけてであり、比較的あたらしい。一七八九年のフランス人権宣言は、法の下の平等を強く主張していなかった。むしろ、婦人の投票権と公職につく権利とを保障することを内容とする女権宣言が同時に起草されたが、女性問題に保守的であった国民議会は、これを否定したほどであった。女性の地位が向上したのは、産業革命後、女性が生産分野へ大量進出し、また女性解放運動が一八世紀末から一九世紀にかけてはなばなく展開されたことによるといえる。今世紀のはじめには、妻の財産権の確立、妻の法的無能力の撤廃、離婚法の改革、私生児廃止、養育権の立法化、女子の労働条件の優遇等が多く、この国において結実し、また女性の参政権の獲得も第二次世界大戦後には、ほとんどあらゆる文明国において実現されるに至った。また、一九五三年には、「婦人の参政権に関する条約」が締結され、わが国もこれに加入している。

明治憲法は、男女間の法的取扱について差別をしてはいたわけではないが、法律では差別がな

されていた。すなわち、公法関係においては、成年の男子にのみ参政権を与え、姦通罪については女子のみを罰し、私法関係においては、民法上の能力を制限し、女子を相続に關して劣位においてきた。

五

現行憲法は法の下において男女が平等の権利を有することをうたい(同法一四條)、また家庭生活における両性の平等(同法二四條)、教育の機會の均等(同法二六條一項)、及び議員及び選挙人の資格についての性別による差別の禁止(同法四四條)を定めている。しかし、現行憲法は、憲法に違反する法律は無効であるとして(同法九八條二項)、男女の性別による法律上の差別禁止は、現在憲法によってはいじめて実現されたといつてよからう。

六

現行法秩序における男女の法律上の取扱のあらましは、以上のとおりである。つぎに女子の結婚を理由とする退職を制限する法律の規定を考慮することしよう。

まず、誰でも思ひうかべる労働基準法第三條は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と決定しているが、男女の性別による差別待遇については、特別なにも規定していない。また同法第四條は、「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。し

かし、この規定は、「わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に關する差別待遇を廃止することによって図らうとして設けられたものであると解されている(昭二二、九、一三發基第一七号)。したがって、女子を結婚を条件として退職せよとしても、またそのような規定をつくつたとしても、労働基準法第三條や第四條の規定には、形式的には抵触しないといふことができる。

しかし、このような見方については、次のような立場もあるであろう。すなわち、労働基準法第三條の規定は、女子については労働基準法の特別保護があるので、その点を顧慮して、わざわざ性別による差別待遇禁止を、規定の上からははずしたにすぎない。本質的には、女だからという理由だけで待遇に差別をつけていいというのではない。むしろ、母性保護ひいては人間の幸福の増進という見地を除けば、差別待遇を禁止することこそが本旨だという立場である。

他方において、労働協約・就業規則等に解雇の基準または理由が規定されていれば、それは労働に當つての条件として、労働基準法第三條の「その他の労働条件」に該當すると解することとは学説・判例のとところであるから(昭二三・六、一六基収一三六五号も同様)、女子について結婚を条件とする退職を定めることは、労働基準法第三條に違反するということになる。

もし、このような考え方が、とれるとすれば憲法第一四號の法の下における平等という考え方の本質に近づくといえよう。しかし、わたくしは、労働基準法の規定から、右のような解釈を下すことにはちゅうちよする。

七

また、女子が結婚をしたら退職するということとは、妻子を養うに十分な賃金の保障されていない実情のもとで、結婚と職とをてんびんにかけることであつて解せないという意見もある。もし結婚をすれば職を失うということは、結婚という人間の本質的な要求を、働かなければ生活できないが故に押えつけるということになるが、または届出をしない結婚、すなわち事実婚を多くする結果になるのではなからうかという見方である。働かなければ生活できないという理由で、いかにええと職を失いたくない理由で、人間の本質的な要求をおさえることは人権的な感覚から納得できないとするわけである。しかし、これは法律論というより常識論であり、これに反対する立場の者を必ずしも納得させることはできないであろう。

八

それでは女子の結婚を退職の条件とすることは、法律上には問題とならないのであろうか。われわれは、ここにおいて現行憲法に立ちかえて考えるよりほかはないと思う。憲法第一四條第一項は「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的経済的又は社会的關係において

差別されない」と規定している。憲法は国と国民との間を規制するものであって、私企業における使用者と労働者との間を規制するものではない。この意味においては、私企業において女子の結婚を退職の条件としても、直ちに憲法に違反するということはできないことは明らかである。しかし、憲法は、女だから男より下に考へるべきものとして一般的にとりあつてきた、わが国の前近代的な考え方を払拭しようとする思想がつよく打ち出されているものとみてよからう。

そこで、援用されるのは、民法第九〇条である。これは、「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス」と定めていた。法律家の間では、公序良俗に反する法律行為は無効だといわれていた。公序良俗とは、いかえれば社会通念であり、われわれ常識人の考へた道徳の基準である。民法の教科書をひもとけば、母と子が同居しないという契約のように人倫に反するもの、犯罪に加担する契約のように正義の観念に反するもの、他人の無思慮、窮迫に乗じて不当の利を博する所為、芸娼妓契約のように、個人の自由を過度に制限するもの、著しく射幸的なものなどが公序良俗に反するものとしてあげられている。しかし、社会の秩序も、道徳理念も、その具体的内容は不断に変遷するから、公序良俗の内容も不断にかわつてくるわけである。最近東京地裁では、「一般に不当労働行為を構成する解雇の意思表示が無効と解せられる理由は、使用者において解雇

の意思表示をする目的が団結権の侵害にあつて、結局憲法第二八条によって表明せられていける公の秩序に反するものとして権利濫用の評価を受ける点にある」(昭三三・一二・二四判決)とした。この考え方は、憲法第二八条が団結権を保障しているものであるから、労働者の団結権を侵害してはならないということが公の秩序となつてゐる。したがつて、これに違反する行為は民法第九〇条によつて無効だといふ考え方にはなつてゐる。わたくしがいいたいのは、同じような論理が、女子の結婚を条件とする退職に用ゐられるのではなからうかということである。すなわち、憲法第一四一条第一項によつて、私企業においても、女子と男子を平等に取り扱ふなければならないという公の秩序が形成されてゐる。したがつて、女子についてだけ結婚を退職の条件として定めることは、民法第九〇条に違反しているから無効であるといふのである。しかし、現在、裁判所では、まだ憲法第二八条について述べたと同様の論理をとることを期待することはできないであろうか。或るいは、男女同権の承認されることが比較のおくれ、まだ女性の地位の低いのが国では、この点に關する公の秩序の形成を期待するには、もう少し女性の自覚の向上することが必要であらうか。しかし、労働基準法第三條、第四條の解釈から、女子の結婚を条件とする退職を否認する立場より、この見方の方が筋が通るような気がする。

わねなければならないというわけのものではない。もちろん、男子と女子との身体の構造、生理、体力感情、適性、社会的任務などの諸点から、男女を異なつて取り扱うことは、合理的な限り許されるといふやう。したがつて、ある特定の職場で女子については結婚すると引き續いて雇用することができないという理由があるならば、女子についてだけ結婚すれば退職するというやうな規定を設けてもよいであらう。結婚すると女子労働者の能率が落ちるから、女子は結婚すれば退職せよということもいえるかもしれないが、このような立証は、なかなかむずかしいであらうし、必ずしも合理的なものであるとはいへないやうに思ふ。

(内閣法制局・事務官)

一つのころみ

働く婦人の地位をはかる

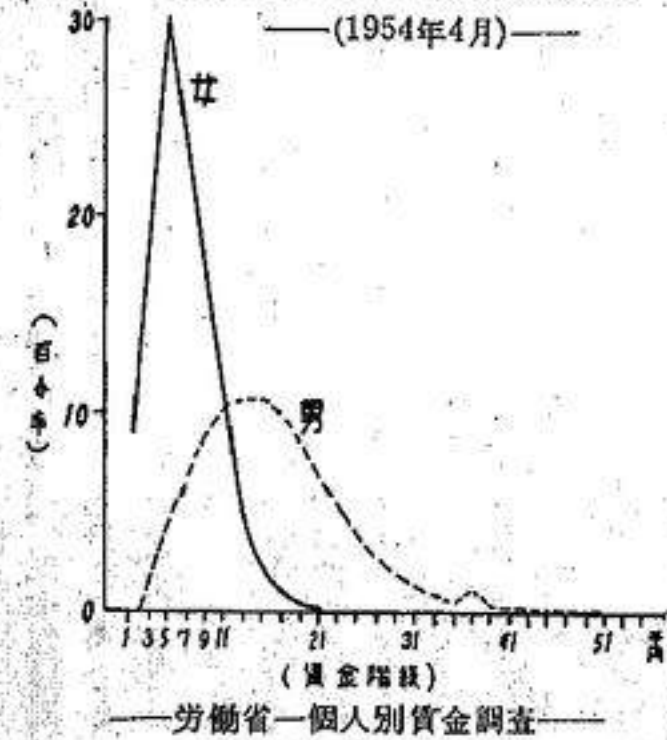
大羽綾子



婦人の地位は法律上の権利によつて、はかることもできる。しかし、職場での婦人の地位は、具体的には法律上のそれよりもはるかに低いところにおかれてゐる。数量的な物指でそれをはかろうとすると、収入、職業能力、能力に對應する待遇、自らの地位を引上げる力などに分析してみることができないのではないかと思ふ。

まず第一に賃金こそ、働く婦人の地位を最も具体的にはかる物さしといつてよいであらう。一般的にみて、婦人が労働によつて得る収入—賃金が男子にくらべて、はるかに低位にあること

図1 男女および賃金階級別労働者分布 (1954年4月)



は、男女同一賃金が法律で規定されてゐると否にかかわらず、万国共通の事実である。図1はわが国の男女労働者の賃金階級の分布を比較したものであるが、婦人労働者は賃金の個人差がすくなく、大半が七千円未満に密集してゐる。男子の平均額以下の賃金階級に属するものがほとんどである。この図は、わが国の婦人労働者が労働階級中特に低額所得階層を形成してゐることを明瞭に語つてゐる。

者世帯の二割にみえない。勤労者中最下位収入階層である日雇労働者の世帯主収入は一〇、二一三六円で、ほぼ前記の婦人労働者の平均給与に相当してゐる。婦人労働者の大部分が日本の労働者のなかで低額所得階層に属することは、これでも明らかであらう(表1)。

年齢階級別の男女の平均賃金を比較してみても、女子で最高の賃金は二五才以上三〇才であるが、男子では二〇才以上二五才未満で既にこの平均額を越してゐる。男子の最高平均賃金は四〇才から五〇才であるが、同年齢の女子はその三分の一位にしかならない(図2)。

勤続年数別平均給与からみても、当時、女子では五年から一〇年でようやく一万円足らずに達するが、男子では勤続一年たたぬうちに一万円を越してゐる。女子の勤続一五—二〇年の平均給与額は、男子では、五年たたぬうちに与えられてゐる。

もちろん、このことをもつて、法で規定されている同一賃金の原則に違反してゐるなどといふおうとしてゐるのではない。このような数字は職場での婦人の地位の低さを最もはつきりと語つてゐるといえるであらう。

表1 五分位階級別平均収入

五分位階級	世帯主収入
I	10,911円
II	19,986
III	26,253
IV	33,434
V	53,740

総務省統計局 家計調査1958年

の質が、したがつてその労働の質が低いことと無関係ではない。わ

活を続けようとする婦人が増加するう勢にあり、婦人労働者中有夫者の割合は表2のように年々上昇して、一九五七年には三〇人以上の規模の事業場では一七・四％に及んでいる。したがって年齢も勤続年数も次第にのびる傾向がみられ、一九四九年には平均年齢二三・八才、勤続年数三・二年であったのが、一九五四年にはそれぞれ二五才、三・八年となっている。職業生活が長くなることは働く婦人が能力をのびしその地位を高める可能性が増加しているものとみてよいであろう。

しかし、たとえ婦人労働者が経験を積み、仕事に熟練しても、それに相応した評価は必ずしも与えられていないのが現状である。第一に、能力如何にかかわらず、職種が不熟練単純作業に限られていて、婦人の職業経験を生かす余地がないという場合が相当に多い。男女が最初は

表2 産業別女子労働者の中に占める有夫者の割合 (1955~57年)

産業別	年別	1957年	1956年	1955年
総数	数	17.4	16.2	15.0
製造業	%	32.5	33.0	31.3
建設業	%	28.4	31.7	21.5
運輸通信およびその他の公益事業	%	26.1	22.9	20.6
サービス業	%	22.5	21.1	21.1
金融および保険業	%	21.5	18.1	15.0
製造業	%	15.5	13.7	13.5
卸売および小売業	%	9.2	9.6	8.1

—労働省婦人少年局調査—
(労働者30人以上の全国事業場)

同じ単純作業から初めて、男子は次第に責任度の高い複雑な仕事にうつっていくのに、婦人は一〇年一日の如く最初の仕事に固着させられており、賃金の男女差は次第にひろがり、したがって気分的にも劣等感に悩まされ、労働意欲

(以下19ページ下段へつづく)

図6 事務従事者

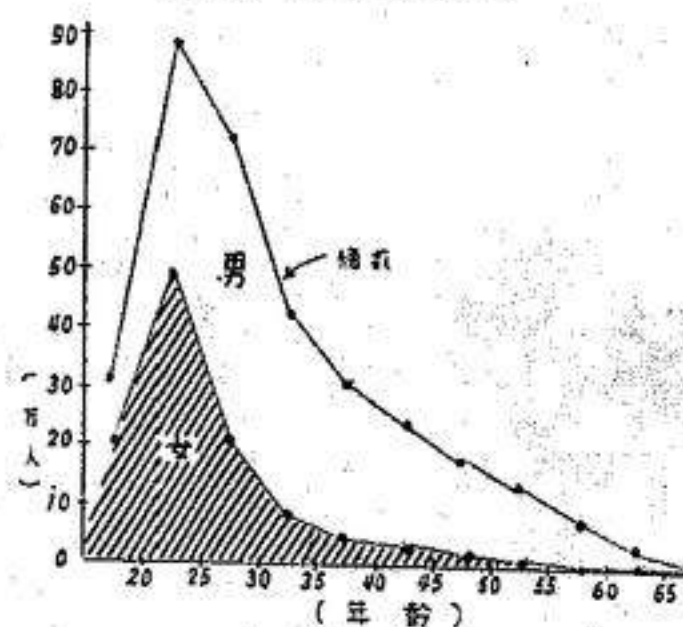


図7 販売従事者

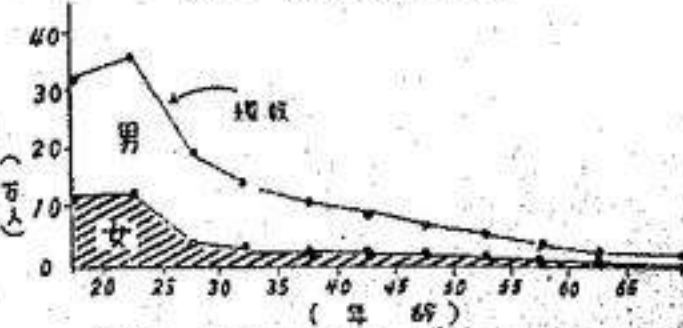
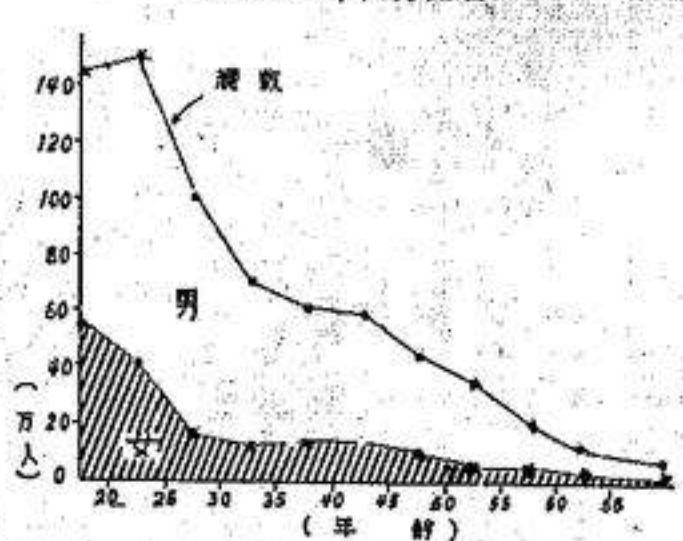
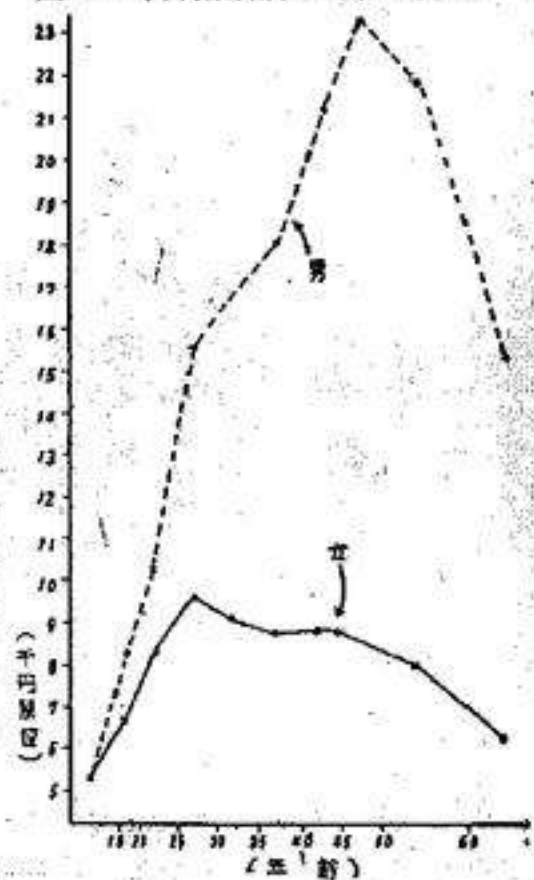


図8 技能工・生産工程従事者、その他の単純労働者



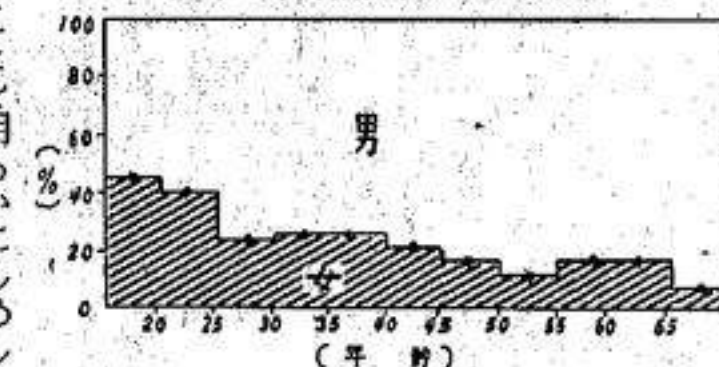
もおとろえてくる、というような事実、今日、実例を探るのに苦労しない。短期間不熟練労働に婦人を使用するという従来の婦人雇用の慣行は、もうこのころからあり、経済上の理由から、戦後の新しい傾向である婦人の定着を容易に受け入れようという。そのみかこの事実に対抗して、婦人が結婚したら割増退職金を与えて強制的、または誘発的に退職せしめる制度や、女子の停年を著しく引下げるなどを、労働協約や就業規則などの条項として導入すると提案されることが、あらわれてきている。

図2 年齢階級別平均給与月額



—1954年個人別賃金調査による—
少ない職業群であるが、九七％は女子で独占的に男子の職業といつてよ、しかも、四〇才から五〇才までが最高の数を占めている。この職業の女子は、まことに微々たる数であるが、年齢的にみると男子と同様に中年以上の職業であることは図の示すとおりである。これに対して、サービス職業は女子の独占的分野といつてよく、九五％が女子であり、半数は二五才未満の低年齢層のものが占めている。この二つの図を比べてみると、管理的職業が経験と熟練を要する職業であるのに、サービス業は家事サービス職業などを中心とする不熟練労働であることを明らかにしているであろう。

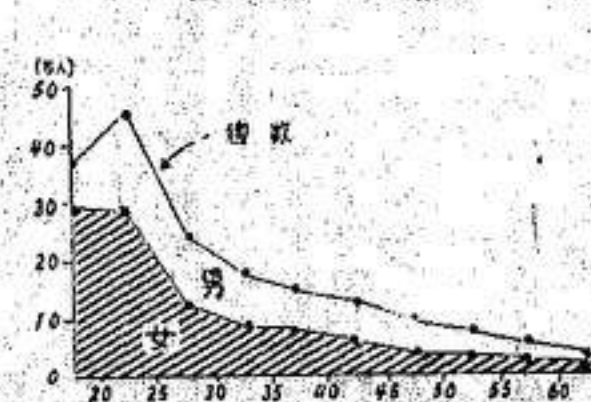
図3 年齢階級別男女別の割合



—1955年 国勢調査による—

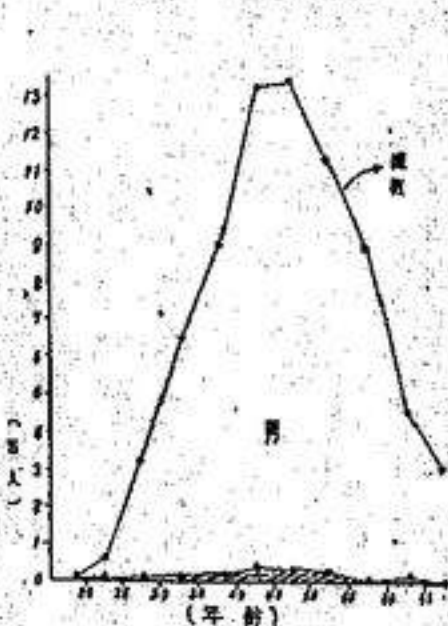
同様に女子のしめる割合が比較的多い職業群をひろってみると、(図6-8) 多少の差はあるが、いずれもサービス職業に近い年齢構成をしめし、女子において特に二五才未満のものが圧倒的多数をしめ、それが総数中の低年齢層の大きな部分になっている。ただ、事務職業では

図5 サービス職業



点で異っており、看護婦は二〇才未満の年少者をふくめて二五才未満が大部分で、教員は二〇才以上三〇才未満が多いが中年層にも相当数みられる。要するに、単純作業を中心とする職業に婦人のしめる割合が多いことは明らかな事実であり、結婚出産によって婦人が職業を中断するというその特性が職業上の地位を低くしている大きな原因であることは否定できない。

図4 管理的職業



—前掲による—

が国の婦人労働の特質は若い婦人の結婚までの短期間雇用であり、婦人労働者は日本産業の底辺をなす不熟練単純労働のにない手である。全国の雇用労働者約一七八〇万人の中女子は五〇才未満の低年齢層の労働者中女子の割合は四〇パーセント以上であり、二五才をすぎると急激に女子の割合が低下している(図3)。

労働者の年齢や勤続年数と労働の質とは必ずしも一致するとは限らないが、一般的にいって経験や熟練を必要としない職業には年齢の若いものが多く、専門的な知識や長い経験の必要な職業には比較的年齢の高いものが多く、ということができよう。また、職業の種類によって男女別の構成も異っている。この二つの関係を職種毎にグラフにあらわしてみると、そこにいくつかの職業のタイプがみられる。

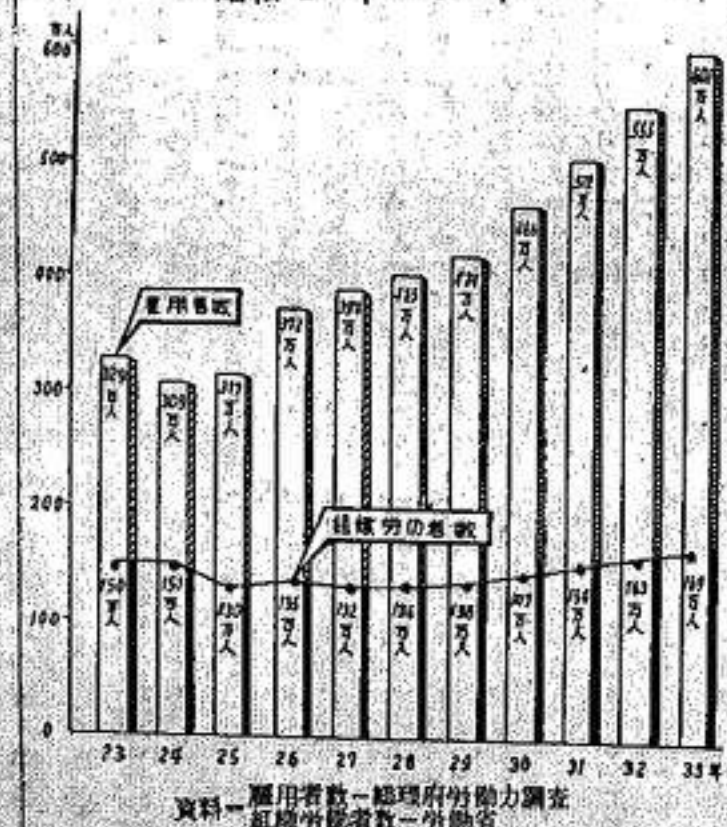
たとえば管理的職業とサービス職業とは対蹠的なタイプである(図4及び図5)。管理的職業の雇用労働者は総体として七三万で非常に数の

少ない職業群であるが、九七％は女子で独占的に男子の職業といつてよ、しかも、四〇才から五〇才までが最高の数を占めている。この職業の女子は、まことに微々たる数であるが、年齢的にみると男子と同様に中年以上の職業であることは図の示すとおりである。これに対して、サービス職業は女子の独占的分野といつてよく、九五％が女子であり、半数は二五才未満の低年齢層のものが占めている。この二つの図を比べてみると、管理的職業が経験と熟練を要する職業であるのに、サービス業は家事サービス職業などを中心とする不熟練労働であることを明らかにしているであろう。

点で異っており、看護婦は二〇才未満の年少者をふくめて二五才未満が大部分で、教員は二〇才以上三〇才未満が多いが中年層にも相当数みられる。要するに、単純作業を中心とする職業に婦人のしめる割合が多いことは明らかな事実であり、結婚出産によって婦人が職業を中断するというその特性が職業上の地位を低くしている大きな原因であることは否定できない。

しかし、最近結婚出産をのりこえて職業生

グラフで見た組合の中の婦人

第1図 女子雇用者数と女子組合員数の推移
—昭和23年～33年—

昭和33年6月現在、女子組合員数は169万人、雇用者数は151万人、組合員率は51%と、戦後最高水準に達している。これは、戦前と比較すると、組合員数は約2.5倍、雇用者数は約1.5倍増加している。また、組合員率は戦前約20%から、戦後約50%に上昇している。これは、戦後の経済成長と女性の社会進出の進展を反映している。特に、戦後の高度経済成長期には、女性の労働参加が顕著になり、組合員数も大幅に増加した。このように、戦後の日本では、女性の労働力としての地位が大幅に向上したことが見て取れる。

相馬 婦人の場合、それは大変なことなんです。結婚して、子供が生まれても、育児と仕事を両立するのは、なかなか大変なんです。特に、戦後の日本では、女性の労働参加が奨励されるようになった。でも、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。このように、戦後の日本では、女性の労働力としての地位は向上しましたが、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。このように、戦後の日本では、女性の労働力としての地位は向上しましたが、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。

るの、婦人の勤続年数を高めるということ。全業同盟では三十二万ありますが、その七割は女子です。操縦、不況という問題が起きたとき、そのしわよせは、みんなそれらの女子の上にかかってくるんです。

岡崎 相馬さんのところは、私たちの生産工場とは事情がちがうと思いますが、女の自身、差別的な面でも不満を感じていないから。

相馬 会社の政策は、若い娘をどんどん採用していくことです。女の人は、若くて親がかりの人が多く、職場を生活の場とする人が少ないので、それをうまく利用させてしまう。残念ですが、一部の人しか、そのことに気づいていないという状態ですね。

岡崎 婦人部としては努力していますが、百りの扱いをうける。

貨店の女子労働者は単純労働ですから、私たちが扱っているのは、百貨店における販売部門が、企業に貢献していることは、他の部門より高いと思うんですが、職制の道は全然ないし、ただ物を売っている人形と同じです。

私は九年になりますので、同じ物を売っている、その製品の生産から、売られてゆくまでの過程を知りたいと思いたす。今の職場を動くことは難しいですが、販売でも、男の人は、最初チェックという判を押す仕事をやる。複雑な伝票があるので、それを覚えるためです。それから売場に出たり、仕入れに行ったり、いろいろのところにゆきますが、女は一度入ったら、やめるまでそこです。

岡崎 そして早くやめるといわれるばか

相馬 百貨店の場合、共通しているのは、会社側の考え方、男と女では、はっきりちがうんです。男は将来の企業をしようとして立つ者、女はほとんどやめてゆく者という前提に立っていますから、私たちがいくらがんばっても負けるんです。

平井 私たちの場合、意識の面から、婦人を大きく三つぐらいに分けられると思うんです。一つは、矛盾を感じ、自分を自分の手で解決しなければならぬという立場で活動に立つ者、また労働組合を税金と同じぐらいに受けとって、勤める以上はいつかという程度にしか考えない者、以上二つの中間層で、知ってはいないが日見易い立場の者に分かれるんじゃないかと思うんです。

結婚しても、子供が生まれても、育児と仕事を両立するのは、なかなか大変なんです。特に、戦後の日本では、女性の労働参加が奨励されるようになった。でも、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。このように、戦後の日本では、女性の労働力としての地位は向上しましたが、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。

岡崎 男女の差別というよりも、女同士の問題もあります。うちの組合、既婚者が非常に多いんですよ。職場結婚ですけれど。

相馬 結婚しても、子供が生まれても、育児と仕事を両立するのは、なかなか大変なんです。特に、戦後の日本では、女性の労働参加が奨励されるようになった。でも、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。このように、戦後の日本では、女性の労働力としての地位は向上しましたが、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。

職場で婦人は差別されているか —座談会—



—向かって左から岡崎、平井、相馬、内藤の四人—

出席者
全国金庫労働組合
婦人協議会常任幹事 岡崎 時子
都百連婦人部長 相馬 昭恵
全業同盟教宣部長 平井 脩博
(司会)
労働省婦人労働課内藤 つね

◇職場にいまどんな問題があるか

司会 最近、東電の結婚退職の問題が世論をわかせましたが、どの職場にも多かれ少なかれ、これに似た問題があるかと思えますので、今日は職場における婦人の差別待遇ということで、放談会をおねがいします。話の内容から、婦人ばかりで話し合っても一方的になるかと思ひ、男性の方にも参加していただき、また、お気遣いの方で話したいです。

平井 私は一人だから、萎縮してしまふ。(笑)

司会 婦人の差別的な取扱という点では、雇用・賃金・昇進・既婚者の問題などいろいろあると思いますが、いま職場でどんなことが問題となっているのか、その辺からはじめていただけたらと思います。

平井 東電問題は、経営者の女子労働者に対する考えの、一つの典型的な現われだと思ふんです。従って、あれは水山の一角で、具体的に表にでる、でないとは別として、女子労働者の実態は、あれ程極端でなくとも、あらゆる職場にあるんじゃないかと思ひます。

岡崎 一番よくわかるのは賃金の問題ですね。この間、賃金引上げをやった際、会社側がもってきたのは、男女差別のある賃金案で、あからさまには云いませんが、女は結婚したらやめてしまえということが、強く感じられました。

うちの定期昇給は年二回ですが、結婚した女はこの程度という線があるらしいんです。いくら仕事をやっても上がらない。だから自然に入らないわけですね。私も男の人以上にやっているつもりですが、昇給はともないうるんです。

司会 男の方と女の方と、同じ仕事についていたら、どうですか。

岡崎 ほぼ同じですね。それで一番不満に感ずることは、組立は女にさせないということなんです。組立は、相当技術があるので、年数も長くないとできないんです。女の人で勉強したい人があっても、そういう重要な職場には入れないんです。難しいほんとうの技術的なものは教えませんが、そういう点で差別されています。

司会 既婚者でなくとも、女という点で差別されているということですか。

岡崎 ええ、私の場合、入社して十二年になります。手取りが二万二千円から二万四千円、同じように入ってきた同期生の男性とは三千円から四千円違います。

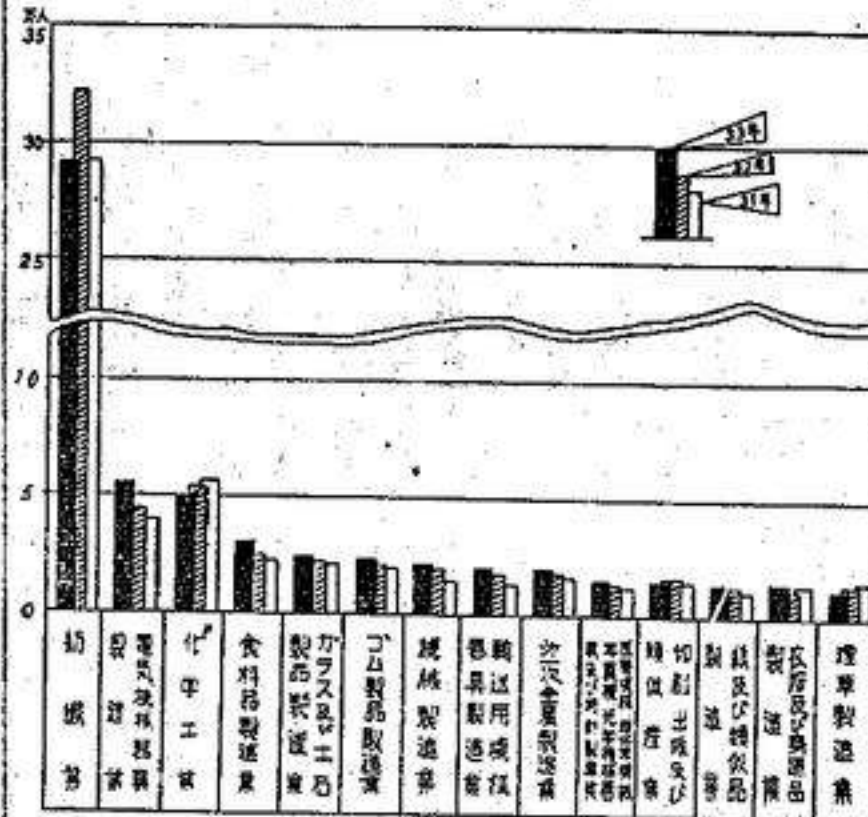
同じ仕事をしています。そして、いわゆる職制になる道はないんです。同期生はもう職制になっていまして、五才ぐらいか。

相馬 定年についてですが、四年ぐらい前に五才の働きをつけて、女は五才というのをいわれてました。五才ぐらいだと、その企業の中でやられてしまふから、外からはわかりにくいですが、その時、署名を起して、撤回しました。現在男子と同様五十五才ですが、この問題は今でもずっとあって、何かあったら持ち出されそうな形勢です。東電の場合は二十五才で、極端でしょう。

だから、あんなに問題にされたのと思ひます。とにかく早くやめさせて、きれいな若い娘を使いたいというのが百貨店の考え方ですね。

平井 確かにそうですね。私も、結婚して、子供が生まれても、育児と仕事を両立するのは、なかなか大変なんです。特に、戦後の日本では、女性の労働参加が奨励されるようになった。でも、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。このように、戦後の日本では、女性の労働力としての地位は向上しましたが、家庭内での役割分担は、依然として男性が中心で、女性が家庭の責任を担うことが多くあります。

第三図 製造業に働いている女子組員数
—昭和31年～33年—



資料—労働省労働組合基本調査

女子組員の最も多い製造業の最近3年間の動きをみると、電気機械器具製造業と食料品製造業は大きく増加しており、急激に減少しているのは紡績業で、化学工業と繊維製造業は年々わずかに減少しています。

じなんですね。これくらいいいやなことはお互にないです。

△男性のエゴイズム
同会 今、女と一緒にはいやだというお話が出ましたが、男性として平井さんどうでしょうか……

平井 男性のエゴイズムというのは、大なり小なりみんな持っていますね。組合の会議では、りっぱな婦人活動家になつてくれというように、はつきり言う人も、その会議が終わったら「自分の希望するのは、従順な、いうことを聞くやつがいい」と言う。これはいじめめなものです。

しかし、男性はそういう気持ちを共通に

持っているわけですから、それをどこまで、おさえていくか、その辺が問題じゃないかと思ひます。

相馬 それを変えていくような働きかけを、女の人の方がやらなければだめね。

平井 私たちの方は寄宿舍ですが、お花とか、お茶とか、おけいこととに女の人は関心が強いし、それをやりたいという気持ちを持っている。ところが組合のある幹部が、「そんなことをやめて、勉強でもしなさい」と言うわけですね。これは筋の通った言葉ではあるのですが、そういう人が、おけいこととができる人を内心では求めているというように、男性の持つ自己矛盾というものは——私自身

にもあるわけですが、(笑) むずかしい問題です。

岡崎 こういうこともありますね。男の人と同じ仕事をしても、男の人が失敗した場合はすぐおこられる、そして同時にいろいろ教えてくれるわけですが、私たちが失敗してもしかられない、女だからか、かたがたしやうがないというので、教えることもない。とてもさびしいわけですね。同じようにしなくてもいいから、同じように教えてもらいたいわけですが、そういうことは全然しません。女にそういうことを教えることもない。女にそういうことを教えないという頭なんですよ。

平井 それに関連して、一つ心配していることがあるのです。ここ二、三年來の傾向として、戦後、アメリカの労働管理方式がどんどん入ってきた。その一つにヒューマン・リレーションズがあります。民主主義の発達したアメリカでは、労働者という人格を尊重する、という社会感覚に立っての人間関係としてやられていくわけですね。

ところが、それを民主主義の経緯が浅い日本にそのまま導入されたもので、それから、それを日本の経営者はヒューマン・リレーションズという美名のもとに、経営者が都合のいい面だけを利用して、傾向があります。

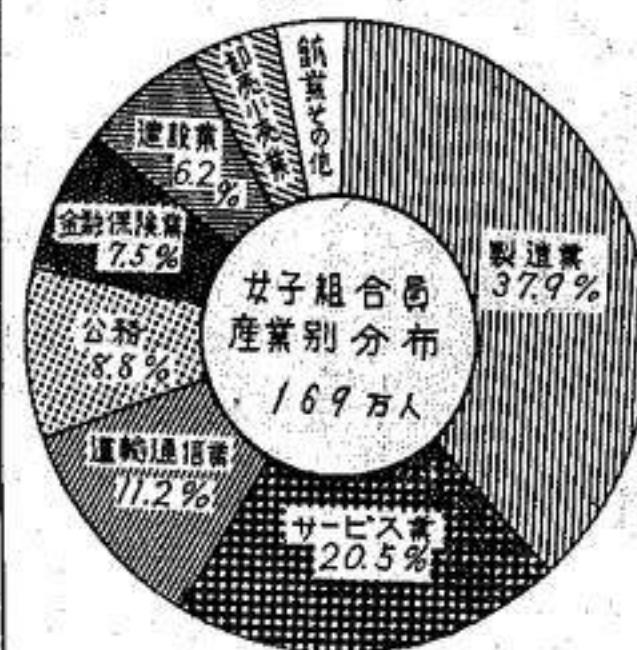
たとえば、ある女が二十七、八にな

「君、貯金もかなりできたろうし、年ごろだから今お嫁に行くのがほんとうにいい条件じゃないか」というようなことを、もつともう言っている。云われた人はハッとして、一緒に入った人はほとんどやめて、二、三人しか残っていない。私も急いでお嫁に行かなければならない。会社にいるのが済まないという気がして、それで、退社促進の一つになつています。今までは小さい失敗をしても、どなりつけておったのが今はむしろやさしい言葉で「今度、気をつけてたまえよ」というようなことを言う。そうすると受ける方は、なかなか理解のある、話のわかる課長さんだということになつて、そういう日常の関係というものが、積もり積もって、経営者はほんとうに温情があるし、理解のある人ばかりだと思ふようになる。

資金とか、一時金とか、退職金とかいう問題で、経営者と利害が対立して戦わなければならぬときに、そういうところが、前進にブレーキをかける働きをするという面が、盛んに出てきていると思ふんです。これは繊維産業だけではないと思ひます。

相馬 いわゆる「ニコボン」で、最近ほんとうに多いですね。前はいい顔をしておけるといふやり方で、ちょっと何かすれば、「困るじゃないか」と、頭ごなしに威圧的だったんですけれども、最近はそのようなやり方に、女

第二図 産業別女子組員の分布
—昭和33年—



産業別に女子組員の分布状況をみると、製造業が最も多く約4割を占め、サービス業、運輸通信業がそれについています。これら45%は繊維工業に、サービス業のうち71%は教育に、運輸通信業のうち60%は通信業は組織されています。

その中で、男の人たちが重なる仕事をする必要はない。必要な仕事をする。その上は九九%全部男で、直接女を統括する上は女だけれども、それを全体的に操縦するのは、全部男だということになっているわけですね。

相馬 職場ではあの人よりいい、だけれども、人間に格がつけられたような感

明るくならないですね。上の人によく思われたらと思えば、一生懸命やるでしょうし、それがそのまま認められるわけでもないんですけれども、競争心になって、会社の査定される制度に持ち込まれるわけですね。

A、B、C、Dとあれば、Aの人もあるれば必ずしもDもあるんですが、そういうことを考えないで、どうかしてAになりたいと思ふんです。みんな競争するんです。

岡崎 私の友だちが、本屋につめていますが、そこで賃上げ闘争をしたんです。あそこは男も女も大体大卒の人が多いんですけれども、男性が「賃上げする」といって、自分たちの賃上げをしてくれないならいいけれども、女の人と同等にする賃上げならごめん」とはつきり言ったそうです。

相馬 男性は「女と同じじゃないやだ」とはつきり言いますよ。

岡崎 ホワイトカラーのインテリ層の方が、そういう考え方が強いんですね。

平井 やっぱ労働者という立場に立つて、心理的にものすごく嫌なのは、昇給などの場合ですね。自分としては一緒に入ったあの人には、仕事の上で負けていないという自信を持っていて、三円、五円でも五円でも日給に差がつく。三円五円というのは、額は大きしたことないけれども、人間に格がつけられたような感

私は世帯持ちなんだから、朝、ちょっとおそくなつてもいいんだ、という頭があるし、そんなことで女同士で反目してしまふ。それがまた心ない男性の差別観念を多分にあり立てているということがあるんじゃないかと思ひますね。

平井 そういう環境を築いてくつて、男の無理解もありまふけれどね。

女の人には、年ごろになったらお嫁にゆくんだ、お嫁にゆけばやめるんだと、当り前のように信じている人が多いですね。そうすると、結婚しても職場で働きたい、あるいは組合活動もやりたいと思う人が、自然に女の環境の中から孤立して、まるで悪いことでもしているかのよう

うに周囲から取り残された形になる。その辺に大きな問題があると思ふのです。

△昇給・昇進も頭打ち
同会 さきほどのお話で、勤務年限がのびているとのことでしたが、昇給などの問題はいいですか。

岡崎 協約上はもう同じですが、女は大体四十才で昇給は頭打ちですね。たとえば平均百円上がるところを、四十代や既婚者は、五十円から六十円でおさえられてしまふらしいんです。

相馬 私のところは男の仕事、女の仕事はつきり分かれていて、男の操作、それから値下げや返品を扱うことなどは男の仕事で、物を売って接客するのが女の仕事というように大きく分けられています。仕事の内容からみて、それが高級とか低級とか、私たちが区別がないと思

すね。

それが考課のときにひびいて、A、B、C、Dは大体男性にひびいて、C以下は女の人ということ。結局昇給に差がついてしまふのです。初任給は同じでも二、三年たつと開いてしまふ。

同会 女の人で、何何長というふうな責任のある仕事についている例はないですか。

岡崎 全体で何人ぐらいいるかしら。うちの組織は班長・組長、職員について主任・係長・係長ですが、組長という人は約三千人のうち一人か二人じゃないですか。そして班長は十人もいれない方じゃないかしら。

平井 繊維の場合、少くとも中企業以上は登用制度というものがあつたわけですね。男女同一に試験を受けるわけですが、女の人はほとんどパスしないわけですね。それは決して能力が足りないというものでなく、結局採用しても、主観で、この人をどうするかということになり、登用制度があるから、実際は落されるという結果になつてしまふ。

従って、見回りというのとはほとんど女ですが、これはそう大した立場じゃないんです。その上は九九%全部男で、直接女を統括する上は女だけれども、それを全体的に操縦するのは、全部男だということになっているわけですね。

相馬 職場ではあの人よりいい、だけれども、人間に格がつけられたような感

明るくならないですね。上の人によく思われたらと思えば、一生懸命やるでしょうし、それがそのまま認められるわけでもないんですけれども、競争心になって、会社の査定される制度に持ち込まれるわけですね。

A、B、C、Dとあれば、Aの人もあるれば必ずしもDもあるんですが、そういうことを考えないで、どうかしてAになりたいと思ふんです。みんな競争するんです。

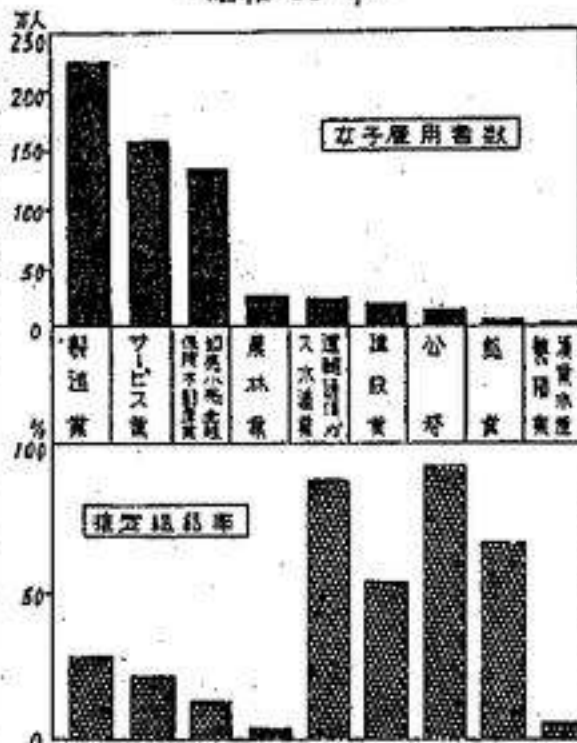
岡崎 私の友だちが、本屋につめていますが、そこで賃上げ闘争をしたんです。あそこは男も女も大体大卒の人が多いんですけれども、男性が「賃上げする」といって、自分たちの賃上げをしてくれないならいいけれども、女の人と同等にする賃上げならごめん」とはつきり言ったそうです。

相馬 男性は「女と同じじゃないやだ」とはつきり言いますよ。

岡崎 ホワイトカラーのインテリ層の方が、そういう考え方が強いんですね。

平井 やっぱ労働者という立場に立つて、心理的にものすごく嫌なのは、昇給などの場合ですね。自分としては一緒に入ったあの人には、仕事の上で負けていないという自信を持っていて、三円、五円でも五円でも日給に差がつく。三円五円というのは、額は大きしたことないけれども、人間に格がつけられたような感

第V図 産業別女子雇用者数と
女子推定組織率
—昭和33年—



女子雇用者組織率の最も高いのは公務の93.3%、ついで運輸通信、電気ガス水道業の78.1%で、女子雇用者数の少ない産業で高率をしめしています。反面、女子雇用者の一番多い製造業における組織率は28.5%、サービス業は22.1%と少なくなっています。

一つは女性自身の意識といえますが、自分自身が何回も書き送って、その人は自分自身が傷つかずに済んだ例があり、首切りとか、希望退職の問題とか、あるいは既婚者の問題でも、一人だったらいくらいならば正しいことを言っても必ずやられてしまいます。

岡崎 一般的に組合が、女子組合員の問題をすなわち取り上げてくれるかどうかというところなのですが。

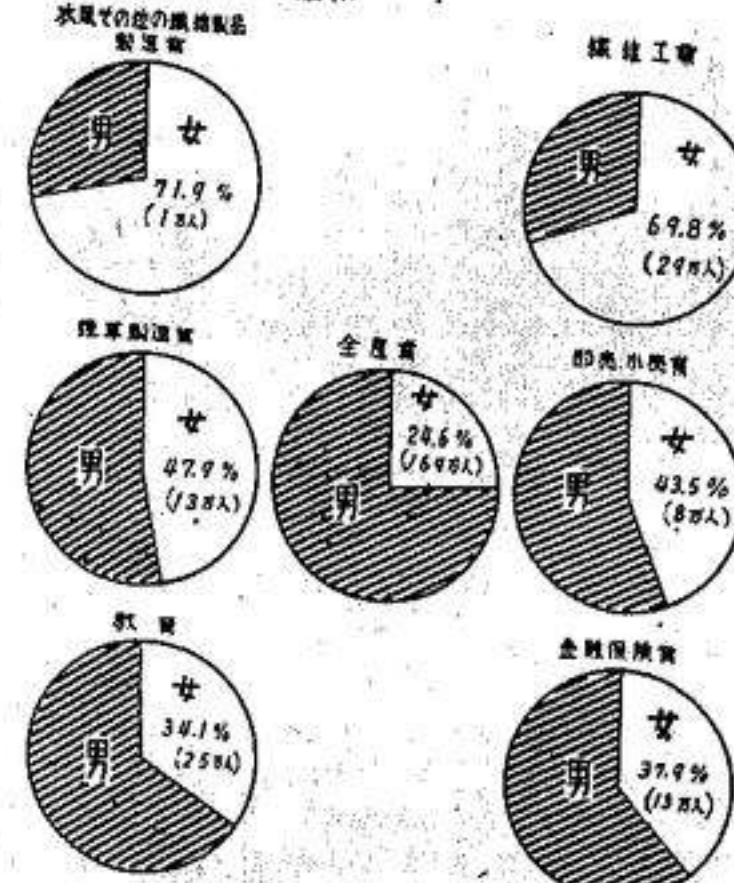
いうことは、今これからの働く婦人のずいぶん大きな課題ではないかと思うんです。そういう点について話し合いをすすめていただきたいのですが。

相馬 やっぱり長い間の日本の家族主義というか、家長制度の意識がまだまだ残っているという事です。職場の中からもそういうものをなくしていかないと、いつまでたっても、何だかクルクル回ってしまふような気がするんです。

私、弟は電話に行っているんですけど、あれは半官半民ですが、男女みんな同じなんです。それで「女の子と一緒にいよう」と不平を言うから、「どうしていやなの」と言ったら「奥さんをもっと、家庭を作り、子供を持てば、かかれば大きい。女の人は食べさせてもらう方だからいいじゃないか」と言うのです。

平井 私はこの問題については三つの要素があるんじゃないかと思うんです。

第四図 女子組合員の比較的多く
分布している産業
—昭和33年—



資料一労働省労働組合基本調査
組合員総数に占める女子組合員数の割合は、製造業1.1%、サービス業1.1%、運輸通信業1.1%、電気ガス水道業1.1%、建設業1.1%、商業1.1%、教育1.1%、医療1.1%、その他1.1%と示されています。

平井 勤続と給与体系によるわけですね。たとえば片方は月給で固定して上がついていくでしょう。片方は請負給ですから、かせぎ高というところで、男子より多くなるわけですね。そういうことで、男性がちょっと戸惑う一面もあります。

司会 今まで男女の取りあつかいについて、採用のときから違うということ、男女によって経営側の期待が違ふためか教育訓練についても、賃金や昇進についても、大きな差があることが話されました。こういう状態を打開するのに、どういうところから取りついたらいいかと

の人をおだてるような言い方をするんですよ。そうするとやっぱり悪い気はしないわけで、人間の弱いところですね。

相馬 うちの方は女子労働者は七割ぐらいいで、そのうちの割強が既婚者なんです。既婚者の中には二通りあるわけですね。経済的な理由から勤めているというの、やはり一番多い。安いかから食べていかれないので、二人合わせれば何とか余裕の生活がやれるというところとです。そういう人たちの意識というのは、だんなさんの給料がいくらでもよ

平井 共かせぎの場合、経済的な面と同時に、婦人の職場を守り、その勤めることにおいて、婦人の地位を向上させていくんだという、権利拡張の面の意識が比較的高い。現実の生活面だけが共かせぎの頭を支えているんじゃないかという感じがするんですがね。

平井 私たちの職場の賃金体系というのは、五十五才の定年を目当てに組まれているわけですから、五十五才まで勤めれば、「私の給料は何万円でございます」ということを言える賃金の仕組みです。それが一部で、また、それは男性です。生産の主体をなす女子の場合にはS字型の賃金になっているわけですね。

従って昨年なども、普通の退職金の五倍から、八倍の額をもらって、やめた人もいます。

司会 そういう割増しにする方がいいという希望とか、割増しにしようという動きはないんですか。

平井 一部ありますよ。女の人には二十五歳からは、カーブを上げて、プラス結婚というようにすることする動きがあります。これは表面的に見たら、女の立場をよく考えているような印象を与えますが、本質的には女を軽視している姿の現われだと思うんです。

司会 女の人自身いかがですか。

平井 かなり多くの人たちは、女は結婚したらやめるのだという、一般観念があります。だからもう少し割増をつけてくれないか、という単純な意味の声はありますね。

司会 岡崎さんの方は皆さんはどういうふうなお考えを持っていますか。

岡崎 先ほど申し上げたように、やめていく人があまりないので、聞いたことがないんですが。

司会 やめればよくしてやるというのを、かけているわけですか。

岡崎 別にけつていないですね。会社が出しているP.R誌があるんですが、そういう問題がちょうど起きたときに、早くおやめになったほうがお得です」というような意味のことが出ていました。

平井 希望退職の問題については、私のところは、希望退職は首切りの別名だというふうに割り切っているわけで、だから希望退職は受け付けないという方針でやっています。操短中に一部そういう傾向が出まして、全体的には、一時帰省をやりましたけれども、希望退職は、ほんとうに最小限度で抑えたつもりです。たとえばある化繊関係の組合などは、約四千名ぐらい帰ったんです。そうして復帰しなかったのが十二、三人で、あとは全部戻ることができたのです。そのときには、やはり組合がなくてはならぬという気が、それを通じてりっぱに浸透しましたよ。平生は組合なんかと思っていますけれども、半年間帰っていると不安なんです。それで組合に、いなかをずっと回ってもらい、組合の新聞を送ったりして、血のつながりをつけていったら、きちんと帰ってきました。

司会 相馬さんのところは、結婚退職金の問題は、どんなふうですか。

相馬 全体に結婚したらやる、という気がまだまだ多いでしょう。当りまえだというふうにとっしまんです。ね。

司会 じゃ、割増しになっているわけですね。

相馬 なっています。

平井 結婚資金でも、ほんとうにこれから勤めていくんだ、その過程に結婚したからお祝いとしてやるんだということ

ならしいんですけれども、名前は結婚資金であつても、退職金であるから問題なんですね。

岡崎 結婚退職の問題について、私自身不安なので、職場でそれとなく聞いてみたんですよ。ところが若い人は「そんな不平等なことはない。ほかの人みたいに、遊んで暮せる身分じゃない」と案外しっかりとしていますね。かえて、私ぐらいの三十代の方がどっちかずです。年配の婦人の中には、若い共稼ぎをねたむという傾向がみられました。

平井 私のところは、寄宿舎が多いでしょう。これは四国でのことです。五年前は、寄宿舎にいたのが五百人くらいで、既婚者が通勤している人は、五、六人しかいなかったのが、現在は五百人ぐらいのうち、三百人ぐらいは共かせぎで、通勤者ですよ。環境のいいところでは、寄宿舎より通勤者の方が、多いというところがありますね。そこまで過半数をこえてきたら、それが慣習化されてくるわけで、そう苦痛じゃないです。が、何百人かのごく一部の既婚者の場合は、あらゆる面で、風当たりが強いと思いますね。

司会 既婚者が多くなり、また勤続年数も長いという状態ができてきたとき、段階として、昇進の道をどのように開いてゆかかということになると思います。

平井 大へんですね、現在はいかにし

て勤めを続けるかということで精一杯ですからね。

相馬 職制になれないということについて、私たち婦人部では、こういう見方をしているのです。女が職制になればいいのかということで検討しているうちに、職階制度というものに疑問をもったのです。男の今の職階制は、仕事の内容は大してかわらないのに、会社の政策でバラバラに格差をつけられている感じなのです。婦人部としては、女が男と同様に主任や係長になればいいのだと割切れないものがあるのです。

司会 合理的な職務評価が必要ということになりますね。

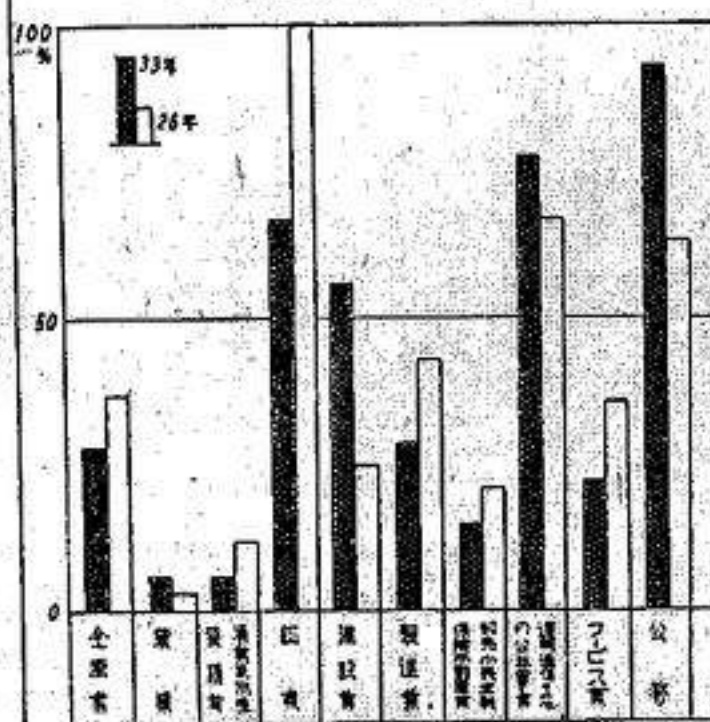
平井 将来、職務評価、適性検査という中に、労働双方が入ってくるということですね。そうすれば公平な扱いができると思うんですよ。なかなかむずかしいでしょうがね。今は経営者が一方的にやるわけですから、自分の都合のいいように、幾らでもできるんです。

私たち自身も、組合の問題は反省してあるんですよ。他の問題はなかなか元気にやるんですが、婦人問題をもっともつと積極的に取り上げていく、という態度がなければいけないですね。

相馬 女子の多い職場では特にそうですね。

司会 この辺で終わらせていただきます。と思います。どうもありがとうございます。

第Ⅵ図 産業別女子推定組織率のうごき
一昭和26年・33年一



資料一労働省労働組合基本調査
(注)産業分類の変更で25年以上とは比較できない

推定組織率を比較してみると、戦後急速に組織化が行われた項は、全産業では37%、最も高い鉱業では100%となっていますが、昨年6月現在では全産業では28%、鉱業は67%にさがり、公務93%、運輸通信業約78%、建設業56%がのびています。

相馬 女の人は非常に感覺的というんでしょうか、感情に弱いという面があるんですね。金百の九州の方に、女だけの執行部というのがあるんですね、けれども無理らしいですね。全体を把握するといふか、そういう面にまだまだ弱いんですよ。

岡崎 すぐ感情的になっちゃうから。相馬 だからやっぱり、半々ぐらいになつてほしいと思いますね。

◇資金差と結婚退職の対策は
司会 不満が資金の面にあるということとが話されましたが、その面の解決策と

岡崎 うちには四年ほど前に、労働組合
改正のときに、婦人部がなかったせいも
あるんですが、結婚してから一月以内に
やめた人は、普通の退職金の倍というこ
とが承認されたわけです。

平井 私のところは協約の面で、結婚
でプラスをつけないという方針をとって
いるんですよ。割増をつけることは、結
婚退職を暗に勧めることになりますから
ね。すべて男女同一の方針で、自己都合
なら、自己都合にしておいて、操短など
の場合、やめるときは何倍という高度の
ものを取る、ということできたんです。

り返しへの傾向があったわけですね。ところがそこでは、出てきた不平不満を整理して全部プリントしまして、組合の事務所に張ったわけです。そうして、解決できたところから赤線を引いて、消していったんです。今までは、数年たたなければ解決できないような事項は、役員が一年の任期でかわると、そのままだってしまいましたが、組合の事務所に、ちゃんと張ってあるので、次の役員もそれをやつていかなければならない。それで組合員と幹部というものが、一体化して、みんなが組合にほんとうに関心を持ってきた、という実例がありますよ。

◇婦人部長にはぜひ婦人をつくる いろいろな組合の会議では、非常に民主的で、婦人を擁護するようなことを言っている男子が、一歩家庭に入っ

たから全然活動家でなくなつてしまふ。すね。その辺のところが私、疑問なんですよ。私も二、三年前は、婦人部長は女でなくともいいんじゃないか——うちも代々女なんです、男の人にやらせたのもつといへんんじゃないか、と思つたときもあつたんですが、最近はやっぱ婦人部長は、婦人でなければならぬといふふうに思つてきました。婦人の問題は、この間、全百連の婦人代表者會議で、全百連の場合は婦人部長が男ですが、つわりの話がでたのですが、男の方ははりわかりませんね。その方は子供がゐるんですけれども、それでも女の苦痛が、訴えというものが、すなおにスト理解できない。これは一つの小さなですけども、やはり婦人部長は女で

いう問題を解決するだけじゃなくて、社会的に女の地位を上げる、ということを考えて場合、やっぱり婦人でなければいけないと思いますね。

平井 確かにそうだと思います。いちばん身近な者に、いちばん身近なことを打ちあけられるという気持は、確かに共通すると思うんです。女同士で話しているところへ、男が一人でも入っていくと、話が変わるということ、話が変わるような男が部長であって、ほんとうにいいことを言うかどいいうと、言うわけがないと思うんです。

婦人部という組織は女の人のそういう心の支えといいますか、よりどころといえますか、あるいは女の問題を話す窓口といえますか、そういうことだけでも、

相属 とにかく低いから、最低保障賃金をきめないうちは、だめだと思ふんです。その上に能力差というものをつけても、私はいいと思ふんですが、それがないでしよう。だから……。

平井 全体の労働者の低賃金を引き上げていくには、最低賃金制の確立が必要だと思ひますが、現在、就業している者の賃金を引き上げていくということですが、賃金体系を変えなければいけない。五十五才退職目当ての賃金体系を変えて、職能別・職種別の賃金体系の確立が、最も要請される時にきていると思ふんですが、もちろん、これは一ぺんにできませんね。これをやることは、経営の根本にメスを入れることなので、時間がかかると思ひます。

司会 結婚退職の問題はいかがですか

私の職業

自然科学者

ひと口に自然科学者といっても、ずいぶんたくさんの分野がある。物理・化学・天文学・地学・生物学等、およそ宇宙に存在する最小のものから最大のものの間で、自然科学者の研究対象になるわけである。この職業に従事する婦人の数は昭和二十五年国勢調査による、職業小分類「自然科学の研究機関の研究員」の項に、一、九三二人の女子がみられるが、これは戦後五年の数字であるから、さらに十年を経過する現在では何倍かに増加しているものと思われる。それにしてもまだ女子の職業として、今後の進出が期待される分野である。

編集部

男女平等の職業

地道につづける根気が必要

猿橋勝子

(気象研究所研究員・理博)

昭和十八年九月、私は学校を卒業するとすぐ中央気象台の嘱託となった。そのときの嘱託というのは、判任官と雇いとの間の地位であった。学生のころから夏休みや、冬の休暇には研究室へ通って、いろいろと指導していただいた三宅泰雄先生におねがいして、先生の研究室にいられたのである。

私は女学生のころから、何か一つの仕事をもちたいと思っていた。独立して生活してゆけるような職業を身につけたいと考えた。はじめは医者になりたいと考えていたのであるが、ふとしたことから、私は折角合格のしらせをうけた

医専には入学しないで、ちょうど創立したばかりの帝国女子理専専門学校(現東邦大学理学部)に入った。女学生のころ、あまり勉強をしなかった私は、これというとりえもなかった。なにか得意なものはないかと探し出すと、他の学科にくらべて、数学の成績がいくらかよかったことと、理科が好きなことぐらいであった。私は理専をえらび、物理学を専攻することにきめた。

専門学校では、専門技術を習得するために勉強することはいうまでもないが、私は物理学を学ぶことによってよりひろいものの方や合理的な考え方を、少しでも身につけたいとねがった。しかし、戦時中の物資不足などにつづられた学校では、実験施設は十分ではなかった。私は二年生の夏休みから、三宅先生の研究室に通って、研究の手伝いをさせていただいた。卒業論文の指導もうけた。研究室では数人の婦人が、多くの人たちの中で、それぞれ、独立して研究をすすめていた。三宅先生は、男女の別な

く、ひとりひとり、対等に研究を指導されていた。

私はこの研究室の人々を、大変うらやましく思うと同時に、私もここで働きたいと思うようになった。ちょうど戦争たけなわのころで、研究室は大変な忙しさであった。あらゆる方面に婦人の活動が必要とされたときである。

私がはじめて受けた研究テーマは、太陽紫外線についてであった。昭和十九年度、私は北大・気象台・陸軍気象隊合同の「霧の研究」に参加する機会が与えられた。飛行場にかかる霧を消散させるための研究である。霧がこいので有名な北海道の東端、根島で一大観測が展開された。私は多勢の人たちと一緒に、トラックにとびのつては、こい霧の中をすぶぬれになりながら、約一か月間観測に従事した。霧がこいときは、一メートル先もみえない。しかし、私たちは霧に関するデータを一つでも多くつかもうと一生懸命であった。男女の差別は全くなかった。これは一例を根室の観測にとったのであるが、私たちの研究室では、いつでも、何ごとによらず男女平等である。女なるが故の研究上のなやみとか、隘路などというものはない。同じ権利を主張するには同じだけ働こうというのが研究室のおきてである。

現在、私たちの研究室には婦人の研究者が四名いる。この中三名は戦争中からここに働き、研究室が長野県に疎開したときは、一つ部屋にねおきた人たちである。十数年間、お互いに

助けあって、毎日楽しく働いている。

私は昨年ヨーロッパへ出かけたが、とくに感じたことは、一言にしていえば、欧米の婦人たちは大人だということであった。会議に出席して彼女たちの話をきいていると、年はほぼ同じくらいなのに、まるでお姉さんのように思えてくるのであった。しかし、彼女たちの人格や教養などからくる人間としての魅力は、けっして一朝一夕にして出来上がったものではなく、長い間の努力によるものであることを考えなければならぬ。

科学者という仕事は、一晩にして功なり名とげる性質のものではない。長い間コツコツと地道に仕事をつづけてゆく根気が必要であることを思えば、婦人に適した仕事の一つということもできよう。現在、日本の婦人科学者の数は、科学者全体の僅か二パーセントにすぎない。私はこの数が今後、しだいに増加することをねがっている。

この数少ない婦人科学者の横の連絡機関として、お互いに少しでも助けあい、はげましあいながら、のびる芽は少しでものび、成長してゆきたいとねがって日本婦人科学者の会は昨年四月設立されたのである。科学者および技術者は、これからの新しい職業として婦人が進出し得る職場の一つではないかと思う。しかし、その職場をひろげ、これを確保してゆくのは婦人自らの努力にまつであらう。

結婚との両立は

なかなか困難

—その解決を今後に期待—

小川 静子

(お茶の水女子大学助教授・理博)

お茶の水女子大学の物理教室に席を置くようになってから十年近くなります。女学校時代から自然を探究するというような方面に興味があったので、何らかの形でそうした興味を満足できるようにしたいと望んできました。今、こうした点では何分か満たされていますし、自分が望んでいたような研究をすることが自分の仕事であるという生活をおくっているわけです。物理学はその点では十分やれる分野ですし、いくらやっても研究し尽せるものではありません。こここの前身である女高師時代にも、化学の方面には熱心な友達が多かったのですが、私はやはり物理的な面に関心を持たれました。当時の事情として私も一度は教職につきましたが、周囲の者の親切で、文理教室に席をおくことができた。そのお蔭で、現在のような研究者としての環境を得ることができたことを感謝しています。

研究は物性方面の実験で、磁気吸収により、物質の構造、化学結合性、また格子その他との相互作用による緩和過程をしらべることです。

た。この方法は最近の十年間に世界的にも非常に発展しましたが、今後まだまだかなり有用と思われる。私の場合、新制大学におりますし、大学の研究費は少ないので、やりたいことは多くても、実験では、それを計画し、結果を得るまでに、費用の面で制限をうけます。可能な範囲で、体力の許す限り資料を活用してやるのが現状ですから、夢に終る問題も多いわけです。そして朝九時頃から夜まで、研究室にいて、そのことに没頭することが多いのです。独身である限りはかなり思うようにできましたし、健康を恵まれたために無理でありません。その後次第に立場が変わってきて、現在は、自分一人のことより、若い人達の協力を得て、その人達をものばし、如何にして仕事を成就させてゆくかを考える生活となりました。また一方、家庭も持ちますと、その責任もいつも心のどこかにあって、私を監視しているような気がしています。

女性として、研究者としてやれるのは、大学以外に僅かの研究所があるだけです。一度そうした位置に入ることができれば、平等に男性と同じ立場に立てますが、それを得ることが困難です。研究のできる会社はあっても、女性の職場となり得ないことが多く、また対等でないことも聞かれます。研究自身の持つ性質からも、これは職業という言葉には表わしきれないものがあると思います。つまり誰のためというより自分のために研究している気持が大きいし、もちろんその成果が利用されもし、他の点で役立

つわけですが、いわゆる職業という意識を殆んど持たせませんでした。

現在、女性で物理を志す人がどれだけあるでしょう。男女共学で、婦人に解放された大学でも、物理へ来る女性はいまや多いです。大学を出ただけでは研究者としての段階ではありません。多くはこの辺で一応終ります。大学院や研究所へ入る人も中にはいますし、こうした人達が次第に増すことは嬉しいことです。私達の時代、あるいはそれ以前には、研究者としての道は殆んど開かれてなく、たとえ研究ができたとしても、一人でこつこつとやるような状態でした。それから見ると、より容易に研究者の道に入ることが可能な現在、一生をどう振るかなどという厳しい覚悟をする前に、研究者となり、社会を見ることを少しでも多くの女性に期待しています。結婚も重要な問題ですが、それは多分に個々の人の立場、研究方面によっても異なりますので、両立できないともいえません。しかし両方を満足するまでに得ることは非常に困難かと思っています。大学を卒業してから現在まで、多分にこの両立について悩まされ、矛盾だらけのまま、かなり家庭を犠牲にしてきました。今後の世代の方達にはそれも解決できる時が来るよう望んでいます。

大学では研究者であると同時に教育者でもあります。学生時代には先生という職業に立ちたくないと思いましたが、この大学へ来てからも、教壇に立つのは気持ちが落ちてきて苦痛で

した。学問だけを伝えればいいはずですが、人柄や日頃の生活を学生は常に見ていますし、同じ女性として何かを私から得ようとしている学生も多いのです。

ただ仕事ばかりに没頭し、女性としてばかりか、人間としてもでき上がっていない私には、とに角これが苦しかったのでした。よい先輩にもなれないし、研究者としても未熟な自分を意識しますが、学生は結局は友達ですから、自分の知る限り、考える限り、与えられるものは与えて、卒業後も連絡し合って、助け合っているかと努力しています。

婦人に適している仕事

——薬品分析から金属分析へ——

柿田 八千代

(東北大学助教授、理博
同大学金属材料研究所)

私が金属の化学分析の仕事に入ってから、もう十八年になります。その間、あまりにも短い感で、自分でもおどろいています。この仕事に入ったときは、ながくこの仕事をやろうという考えもなく、ちょうど機会があったために、入ってしまったというようなものでした。私は帝国女子医学薬学専門学校(現在の東邦大学薬学部)で四年間薬学を学び、卒業後、薬剤師の資格を得て、東北大学医学部附属医院薬局に調

剤員としてつとめました。

そのころは女子薬剤師は、なかなか化学実験をするような勤め先も得られず、病院の薬局や町の薬局にとどまるのが普通でした。ここでは主として薬品試験の仕事をしていました。五年ばかり、そのままとめておりましたが、昭和十五年の始めごろ、金属材料研究所の分析室で金属の依頼試験の分析をやるために、女子薬専の新卒の人で知り合いの人があったら紹介していただきたいというお話がありました。ちょうど知り合いの人でもなかったし、卒業は古いが、自分も薬専で分析化学を少しやっていたので、今までに薬品の分析を少々やっていたので、この際、金属の分析の技術もおぼえておきたいようになり、入っていただいたのでした。

そんなわけで、こんなにながくこの仕事に入ってしまったことは考えていないことでした。やがて戦争になり、ますます、若い男性の手不足になり、のこった私達でやって行かなければならぬという状態になってきました。まだ、そのうちに、私が入った時は依頼試験を分析するだけの分析室であつたのが、さらに分析の研究室が新設されることになり、私もその研究室の方で仕事することになり、はじめて研究に手をめぐるようになりました。そのころ、分析室にも分析研究室にも大学出の人は主任教授一人だけで、その他は工專出、薬専出が合わせて数人だけで、あとは中学出だけでしたので、私なども研究に必要なメンバーにいつの間にか、加

わってしまったのです。

そのころは、ただ夢中で仕事を追っかけていたようでした。戦争も終り、その後は大学出の人も多く入ってくるようになりましたが、そのころは研究もかなり進み、やめるわけにも行かなくなり、そのままつづけております。

助手・技官・講師を経て昭和二十九年末に助教になり、現在、現在の仕事は研究所です。講義はもっておらず、研究その他の雑用が仕事です。現在は吸光度法による微量金属元素の定量法をいろいろ研究しており、また有機溶剤抽出法も行なっております。

金属の分析の仕事は、私がはじめたころは、分析方法は、主として重量分析・容量分析でしたが、戦後は吸光度法が多く行なわれ、またこのころは分光分析(これは以前からありましたが)X線分析、質量分析と非常に物理的な分析が行なわれるようになってきました。また最近放射化分析と、非常に方法の種類も多くなってきました。これらは、金属の純度がますます高くなり、それにもなつて以前には思いもよらなかったような微量の不純物元素の定量が要求されるようになったことや、測定器のいろいろの進歩にともない、より簡単に精度のよい方法が可能になってきたためと考えられます。

金属の分析の研究は、単に学問としてのみでなく、直接工場における金属の生産と結びつくものであると考えております。

◇大学卒の女子の就職状況について

女子の大学卒業者を学科別にみて、どんな学科の卒業者の就職率が高いかを、次表によってみよう。これは、本年四月、四年制の大学を卒業する見込みの女子について、昨年十一月文部省が行なったもの

学科別	就職希望者数	就職決定者数	就職決定率
法律	180	140	78.0
政治	400	130	32.6
経済	4,180	1,120	26.8
文学	500	140	28.0
史学	680	90	13.2
社会学	1,750	270	15.4
教育学	90	50	55.5
心理学	50	50	100.0
家政学	90	50	55.5
工学	90	80	89.0
建築学	130	50	38.6
農学	1,440	530	36.8
林学	760	50	6.6
その他			
合計	10,340	2,750	27.5

(備考)本表は夜間部を含めた数字である。昭和33年度大学卒業生就職状況調査結果(昭和33年11月0日現在)文部省大学学務局学生課

か。



別に深い考えもなくこの仕事に入り、そしていつの間にか、こんなにながくこの仕事についてしまったところを見ると、婦人の仕事として、むしろ適当なもののようにさえ考えられます。化学の分野でも分析化学は割合に、誰にでも入りやすい部分と考えられます。現在、大学でも化学を勉強される女子学生も多いようで、やがて分析にも若い優秀な婦人の分析研究者が数多くあらわれることと、大いに期待している次第です。

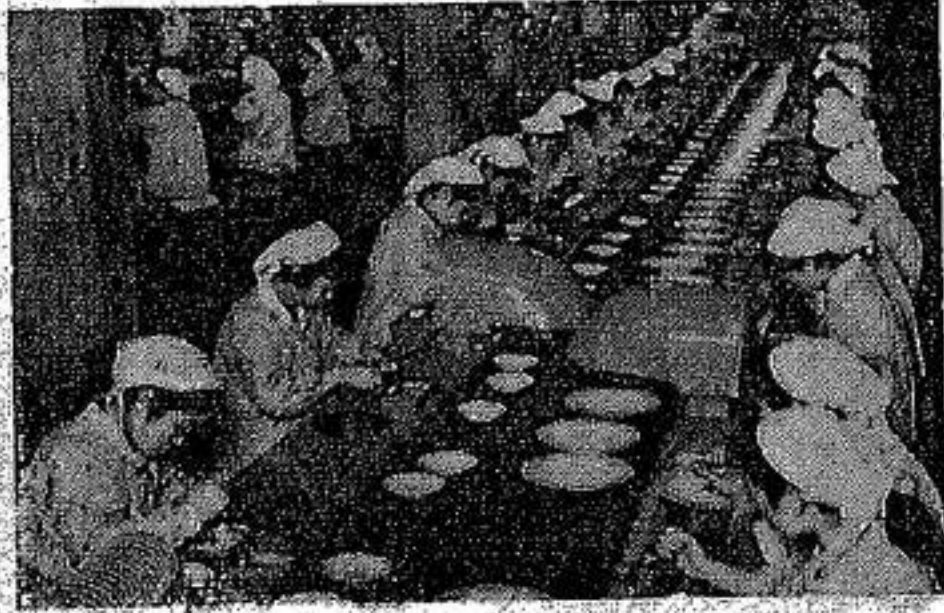
(7ページよりつづく)

労働組合の中で婦人は数の上からみると三割近い勢力を持っている。しかし、労組に対する婦人の関心は職業生活の短さに比例してうすく、自らリーダーとなって婦人の望んでいることを組織活動に反映していく力が弱いことは、婦人労働者自身がその地位を向上させる上に大きな弱点となっている。職業生活が長くなるとともに組合歴の長い婦人指導者の輩出と、一般婦人組合員の教育によって、組合の中の婦人の地位が向上することこそ、働く婦人がその能力にふさわしく地位を向上させるに最も必要なことではなからうか。

——労働省婦人労働課長——

で、卒業者の少ない電気通信、その他の工学、法律、政治、経済、土木建築などは比較的高く、卒業者の多い文・史・哲学、教育、体育、家政などは率が低くなっている。また、女子全体の就職率が低いことは、一つには、女子の学科の選び方が偏っていること、多くのものが学校・官公庁(五三・五〇%)や大企業を希望するが、それらのところでは、男子同様に大学出身の女子を採用しようとしていないためであると思われる。女子の就職率を高めるためには、女子が大学に入学する場合、どういった科目を選ばなければならないか、大いに研究する必要があるのではないだろうか。

(A)



一般に陶業は低賃金で、大工場以外組合もなく、瀬戸では工場の週休を喜ばない勤労者があると言います。従って生理休暇など女子の保護は遠い山の彼方の存在なのです。最近組合婦人部ではこの問題を取上げて討論していますが、まだ全体的動きにはなっていません。

瀬戸物としての陶磁器は、家庭の生活にうるおいをあたえ、便利調法をたえられ、永い人類の歴史の日に深く根を張り、芸術的にも高く評価され、数々の逸品を残しています。ところが陶器は割れやすいから発達したのだ、また芸術品

として歴史上に残る数も少いために芸術品、逸品としてたえらるるのだから、あまり能率をあげすぎで、多量生産して値を下げては利益が少なくなる、というふうな業者組合の話をきいて、一時に現実を引き戻され、幻滅を感じたのでした。

趣味としての陶器は美しく十分に私を慰めさせてくれますが、婦人労働の問題としての瀬戸の陶業は不治の病に似た悲しみと痛みを私の胸に訴えます。

尾張一宮の毛織物は国産の七割を生産して、女子労働者はここだけで三万三千余人、日本のモデル大工場あり、また地

方から来た女子少年少者に福祉施設が断つていたと訴えられるような小企業地帯を含めて、大小工場が群立しています。懇談会では、日曜日に風呂を休まないうで沸してほしいというくらい意見が出ませんが、生理休暇等あまり取られないというのです。ともあれ大金業が比較的多く指導権を持っていることと活発な経済力で、婦人労働の水準を保っているというところとです。

この地域に婦人労働者のレクリエーション施設を作り、企業家の注目を婦人労働者の上に与えるのは私一人ではないでしょう。徳川幕府の昔から三河木桶の名で有名な知多半島の首のつけ根に当る半田地方では、堅実な果民性の代表のようなこの地方の生産品にも似ず、二万三千人を越える婦人労働者の労働管理は堅実に行われず問題が多いので、機会毎に出掛けて指導しています。よく金の鯀が夜泣きをしないものだと思ふくらいです。国際的近代製品の会社が黒牛ならばこそ、大学の講義を作ったり、各高校に高価な製品を寄贈する余裕があるものでしょうに、封建的な考えから婦人労働者に被虐せしめて、既婚者を多数擁護するよう谷間も残っています。

ゆき、地下鉄の第二次工事も着々進行していますが、それでもやはり偉大な田舎の感じがちよびり残っていて消えませんが、底を流れる封建性にもなる婦人問題や婦人労働問題のもどかしさに通じるものを感じます。私はあの大神公のように、七匹生れ変ってとまでは望み得ないにしても、せめて百歳まで生き永らえて、封建の善切れの婦人労働者と少年労働者の明るい先途を見届けたいものと、希望して止まれません。

(愛知県八幡宮)

★事務員求人条件の男女差(茨城県) 茨城県職業安定所では、五月中旬に県内安定所に申込された新規求人のうち、男一八八、女五五九人の事務員と、七八人の一般家庭の女中について、求人条件を年齢・賃金・事業規模・自由時間の有無、その他に分けて調査した。その結果の中から事務員の年齢と賃金について男女の差をあげると、年齢では、男子一八才(三四才三五・七才、二五才一三才二八・六才、三五才四四才三五・七才)であるが、女子は一八才一三四才八五・五才、大部分を占めている。賃金では、男子は月六、〇〇〇〜七、九九九円が五七・一%で過半数を占めている。女子は四、〇〇〇〜五、九九九円(六七・三%)が大部分である。また、男子には三万円以上の求人も七・一%あるが、女子は八、〇〇〇円〜九、九九九円(一・八%)止まりで、四万円以下も三・六%ある。(週刊労働より)



名にし負う

瀬戸の陶磁器

⑥ 愛知県

金政芳栄

「尾張名古屋は城でもつ」と世に永く言い伝えられた愛知県に転動して三年半になります。尾張部と三河部と今でも分けにして、産業も人の性格さえも違うという愛知県は、人口が四百八十八万人で、本土の中央の広大な濃美平野を抱く知多半島と濃美半島の両半島を足に、熊のような形で、中部日本の尾根の下に位置する富庶果なものです。

いわゆる名古屋城の金の鯀はその表象で、戦禍で消失した天守閣をわずかに三三三年に再建して、金の鯀は原形そのままに近代的手法で大阪造幣局で鋳造され、

愛知の婦人は実によく働いています。名産は鶏と卵と言われているように、養鶏業も盛んで、婦人が一人で三百羽から飼っています。濃美半島では温室の花作りや、はしり野菜、キャベツなどで農協婦人部が活躍し、豊橋の大崎地方で

は、海苔を作り、名古屋のはすれではしり野菜を作るといった調子です。そのほか三九万の婦人労働者と一二万の年少労働者が二万二千の事業場に働いています。愛知のローカル産業は瀬戸物の代名詞を作った陶器を筆頭に、毛織物と紡績、それに豊田市という都会を作った自動車産業が変ったところとです。

夏日本一暑い名古屋は湿度が高いため、愛知ではそのため紡績が発達したと言われているが、岡崎市のカラ紡には、今でも水車で動力を起し、谷川の川に作業者を作って、自然の湿度を利用している所が残っています。

また紡績では最新式設備の耐火耐震、その上防音装置を兼ねた近代様式の工場を作り、四季を超えて工場の中はいつも爽快という理想工場や、日本一良いい福祉施設を持つ優秀な大工場もあります。ちやうど愛知の故の裏とのが表現するあまりにも庶民的な一面と、貴族的な一面を象徴しているもののように……。瀬戸市は名古屋市の東北方、バスで約三十分、電車では四十分のところにあります。この電車は埋まったお城の堀の中を走って市外に出て行くので、ちょっと解りにくく、変っています。

瀬戸市に初めて行った人は、川の水が陶土なのでまずびくびくりし、大小無数の煙突が黒煙を出して山も草木も黒く、少し大げさに言えば山つつじは雨上がりでないと色がなほいぼたなのです。生品は輸の給付(上)と整形(下)の光景です。

この地方の農村生活文化は高き、屋根に水溜を作り太陽熱を利用した水を給室に引いて風呂を立てています。また、殆どどの農家の台所は窯を作った明るくし、掘抜きの水を使って働きやすく改善されていて、都市生活も顔まけといったところとです。

愛知の婦人は実によく働いています。名産は鶏と卵と言われているように、養鶏業も盛んで、婦人が一人で三百羽から飼っています。濃美半島では温室の花作りや、はしり野菜、キャベツなどで農協婦人部が活躍し、豊橋の大崎地方で

は、海苔を作り、名古屋のはすれではしり野菜を作るといった調子です。そのほか三九万の婦人労働者と一二万の年少労働者が二万二千の事業場に働いています。愛知のローカル産業は瀬戸物の代名詞を作った陶器を筆頭に、毛織物と紡績、それに豊田市という都会を作った自動車産業が変ったところとです。

夏日本一暑い名古屋は湿度が高いため、愛知ではそのため紡績が発達したと言われているが、岡崎市のカラ紡には、今でも水車で動力を起し、谷川の川に作業者を作って、自然の湿度を利用している所が残っています。

また紡績では最新式設備の耐火耐震、その上防音装置を兼ねた近代様式の工場を作り、四季を超えて工場の中はいつも爽快という理想工場や、日本一良いい福祉施設を持つ優秀な大工場もあります。ちやうど愛知の故の裏とのが表現するあまりにも庶民的な一面と、貴族的な一面を象徴しているもののように……。瀬戸市は名古屋市の東北方、バスで約三十分、電車では四十分のところにあります。この電車は埋まったお城の堀の中を走って市外に出て行くので、ちょっと解りにくく、変っています。

瀬戸市に初めて行った人は、川の水が陶土なのでまずびくびくりし、大小無数の煙突が黒煙を出して山も草木も黒く、少し大げさに言えば山つつじは雨上がりでないと色がなほいぼたなのです。生品は輸の給付(上)と整形(下)の光景です。

は、海苔を作り、名古屋のはすれではしり野菜を作るといった調子です。そのほか三九万の婦人労働者と一二万の年少労働者が二万二千の事業場に働いています。愛知のローカル産業は瀬戸物の代名詞を作った陶器を筆頭に、毛織物と紡績、それに豊田市という都会を作った自動車産業が変ったところとです。

夏日本一暑い名古屋は湿度が高いため、愛知ではそのため紡績が発達したと言われているが、岡崎市のカラ紡には、今でも水車で動力を起し、谷川の川に作業者を作って、自然の湿度を利用している所が残っています。

また紡績では最新式設備の耐火耐震、その上防音装置を兼ねた近代様式の工場を作り、四季を超えて工場の中はいつも爽快という理想工場や、日本一良いい福祉施設を持つ優秀な大工場もあります。ちやうど愛知の故の裏とのが表現するあまりにも庶民的な一面と、貴族的な一面を象徴しているもののように……。瀬戸市は名古屋市の東北方、バスで約三十分、電車では四十分のところにあります。この電車は埋まったお城の堀の中を走って市外に出て行くので、ちょっと解りにくく、変っています。

瀬戸市に初めて行った人は、川の水が陶土なのでまずびくびくりし、大小無数の煙突が黒煙を出して山も草木も黒く、少し大げさに言えば山つつじは雨上がりでないと色がなほいぼたなのです。生品は輸の給付(上)と整形(下)の光景です。

は、海苔を作り、名古屋のはすれではしり野菜を作るといった調子です。そのほか三九万の婦人労働者と一二万の年少労働者が二万二千の事業場に働いています。愛知のローカル産業は瀬戸物の代名詞を作った陶器を筆頭に、毛織物と紡績、それに豊田市という都会を作った自動車産業が変ったところとです。

夏日本一暑い名古屋は湿度が高いため、愛知ではそのため紡績が発達したと言われているが、岡崎市のカラ紡には、今でも水車で動力を起し、谷川の川に作業者を作って、自然の湿度を利用している所が残っています。

男女の職務内容と賃金の調査事例
——男女が同一の作業に従事している職種について——

産 業	職 種	熟練に要する期間 ¹⁾	調査人員	性別	年令	勤続年数	最終学歴	扶養家族数 ²⁾	月間実労働時間数 ³⁾	現金給与総額 ⁴⁾
繊維工業	①板巻工	3 か月	2人	男	21年	4年3か月	新中卒	0人	211 時間	6,098(1058)
				女	21	3年5月	高小卒	0	196.25	5,118(533)
衣服その他の繊維製品製造業	②縫製工(男子既成服)	5 年半	2	男	25	11年	高小卒	3	210	7,501(86)
				女	25	3年	高小卒	0	213	5,675(240)
										男女とも家族手当なし
出版・印刷同関連産業	③貼込工	3 年	4	男	26	9年	新高卒	0	228	18,767(5059)
				女	25	12年	新高卒	0	172	16,988(3278)
				男	39	9年	新高卒	5	261	27,064(9438)
				女	30	12年	旧制中三年中退	0	193	18,674(3650)
										十家族手当1,700
	④チェープ印刷工	6 か月	4	男	24	5年	新中卒	1	205.5	13,784(2444)
				女	23	5年	新高卒	0	160	10,973(1175)
				男	24	5年	新高卒	0	205	12,834(1950)
				女	23	6年	新高卒	0	186	13,260(2332)
	⑤文選工	5年~10年	2	男	40	1年6月	高小卒	1	208	14,750家族手当500
				女	38	5年11月	高小卒	2	208	15,830 但し男女年齢差13年
窯業、土石製品製造業	⑥型押工	2 年	2	男	20	3年1月	新中卒	0	200	5,600(0)
				女	21	3年2月	新高卒	0	190	5,150(138)
										有給手当(年次)360
	⑦金仕上工	2 年	2	男	22	7年5月	新中卒	0	202	10,607(131)
				女	22	6年5月	新高卒	0	196	8,627 有給手当173
機械製造業	⑧中子工(機械込め)	1 週間	2	男	16	1年	新中卒	0	184	6,610
				女	16	1年	新高卒	0	192	6,328
	⑨検査工	6 か月	2	男	39	17年9月	高小卒	3	201	22,438
				女	47	15年	高小卒	0	185	11,359
	⑩特殊ボール盤工	半年~2年	2	男	25	11年5月	高小卒	0	238.5	19,286
				女	25	10年	新高卒	0	200	12,787
電気機械器具製造業	⑪組立工(交換機)	1 年半	2	男	26	11年6月	新中卒	0	209.5	16,721
				女	26	11年6月	新高卒	0	205.5	15,099
	⑫調整工(トランス・ラジオ)	1 週間	2	男	18	5年	新高卒	0	251.5	11,871
				女	18	1年5月	新高卒	0	229	10,170
小売業	⑬販売係(洋服)	3 年	2	男	21	4年4月	新高卒	0	230.5	9,550(907)
				女	21	4年	新高卒	0	222	8,799(833)
	⑭同上(雑貨)	3 年	2	男	22	4年	新高卒	0	222.5	9,565(907)
				女	22	4年4月	新高卒	0	222.5	9,988(907)
										次期繰上344
銀行信託業	⑮現金係(普通預金)	1 年	2	男	19	5年	新高卒	0	246	11,472(1972)
				女	19	5年	新高卒	0	221	11,064(1564)
	⑯同上(当座預金)	1 年	2	男	21	3年5月	新高卒	0	226	13,672(772)
				女	25	6年	新高卒	0	233	17,950(3050)

註1)1人前になるまでの期間 2)税金控除の対象となる扶養家族 3)4)昭和33年7月分について(給与は賞与を含めない)



働く婦人の職務内容と賃金の実情

(資)(料)(室)

労働省婦人少年局では、男女同一賃金制度促進の基礎資料とするため男女労働者の職務内容と賃金の異同の実態を把握する目的で、昭和三十三年八月に各都道府県婦人少年室を通じて、主要産業一六業種(食料、繊維、衣服その他、木材、木製品、パルプ・紙、出版・印刷、化学工業、ゴム製品、皮革、窯業、土石、金属、機械、電気機械、小売、銀行、信託業の五四事業場と、そこで働く労働者四四九人(男二二一人、女二二八人)を選定して、婦人の職務内容に関する調査を行いました。

調査は、同じ職種についている男女労働者の作業内容、責任度、作業環境、訓練に要する期間、通常の作業量、勤続年数、最終学歴、扶養家族、月間労働時間数、現金給与総額及び事業場での制度、慣行上の女子の取扱い等にわたって行われました。

一 男女の職務内容と賃金の実情

調査の結果、職種名同一の男女混合職種は多いのですが、実際に男女同一の職種は少ないです。

一六職種のうちで男女に全く同じ賃金が支払われているのは預金係(銀行業)と販売係(小売業)の一部のみ、また文選工(印刷業)については、男女対象者の

条件の違いを考えに入れるとほぼ同一賃金ではないかと考えられますが、それ以外は大なり小なり女子が低いというのが実状です(以下次ページの表参照)。

次頁の表から事例を拾ってみますと、○中子工(8) 調査例の男女は中学卒業後一年、その他の条件も全く同一ですが、賃金が男六、六一〇円、女六、三二八円と月額二八二円女子が低くなっております。逆に実労働時間は、女子の方が多くなっています。この事業場(従業員五三人、うち女子三九人)では女子が少なく、次のように初任給から男女差があります。

学 歴	男	女	差額
大学卒	二、四〇〇円	八二二円	一、五七八円
高校卒	一、八〇〇円	五五〇円	一、二五〇円
中学卒	一、四八〇円	四六六円	一、〇一四円

○検査工(9) 調査例は勤続年数の多い者同志の比較ですが、勤続年数二年余り実労働時間数で男子が六時間多いという差を考慮に入れても、月額一、〇七九円の差では男女間に差別的な賃金格差があるといえます。この調査例は中子工と同じ事業場で、初任給からの格差が年数がたつにつれ一層大きくなることを示しています。

(二)男女の職務内容が異なる場合

配置 男女の職務内容が異なる六八職種について、主として現場責任者から聞

いた男女配置の方針という面から職務内容をみると次のようになります。

重労働・危険作業男子、軽作業女子

○男子は重労働、危険製品扱作業に当り女子は手先の作業、細かい雑務の仕事に当たる(北海道製菓業—キャラメル混合詰工、埼玉電気機械器具—熔着係、長野精密機械—検査工、茨城電気機械器具—塗装係、組立員、仕上員など)自動車出張があるので女子は主として社内勤務、男子が専ら外部出張に当たる(群馬—衣服—外注係)

技術的、重要な主體的作業男子、単純、補助的作業女子の場合

○男子は機械の調整、油圧など、女子は男子の補助又は機械(要領—織機—織布工)女子が磨き、男子はそれを修理(秋田—木材—手仕上工)女子は電解のための配線、男子は電解槽作業(大阪—金属—皮膜工)女子は部品検査、男子は各種製品検査、出張サービス、依頼資料測定、実習指導など(京都—精密機械—検査工)男子は主として外商、女子は電話連絡等による外部接洽(岩手—百貨店—商事係)現金を扱い、接客する窓口(男子、元方に女子(青森—銀行—元方)女子は対外接洽に不向きなため、機械的な報告作成程度の方に配置(鳥取—銀行—貸付係)

女子の職場に男子、男子の職場に女子を配置する場合

○女子が主体の職場に男子が役付で（富山—製菓—包装係）雇用、職場間連絡をかねて女子を一人おいて（富山—製菓—製丸係）

【職務内容と賃金】以上の男女の職務内容に、銀行業と小売業の一部を除き一般に女子の低賃金となつてあらわれています。この大部分を占める職務内容の差に基き賃金の差は一見合理的に思われまふ。しかし、事業場の伝統的な女子の取扱や職場配置方針によって女子の職務内容が固定され、女子の職務に對してことさらに低い賃金が与えられるという場合があり、賃金決定に當つてはその職務内容に相當する合理的な職務評価が行われず、女子に對する賃金上の差別は解消されにくいわけではあります。

二、事業場の規則、慣行等における女子の取扱

同一職種の男女混合職場においても実際に男女の職務内容が同一のものは案外少く（八四職種の二六職種）職務内容が同一の場合でも賃金の差が認められたので、次にこのような傾向の出る前提条件となる事業場の規則、慣行等にみられる女子の取扱の概況をまします。

【採用】採用上、男女間に差別を設けている事業場がいくつもあり、この中には

従業員数が一、〇〇〇人を超える大企業も入っています。

○大学出の女子は採用しない（埼玉—電気機械器具製造、宮城—東京—銀行）男子は職種別に適性検査をして、女子は検査なく採用後適宜配置（大阪—金属製品製造）男子は計画採用、女子は一般採用（宮崎—化学繊維製造）

【配置】女子の配置については、前節の職務内容の差に関連して事業場側の方針が判りますが、単純な反復作業、補助的な業務につけるといふものが多く、二三の事業場ではその理由として、女子の勤続が短い、能力・意欲がない、などをあげています。また女子の配置転換、転勤は行わない方針であるというのが一般的です。

【期待する勤続年数】事業場はある程度の熟練を望みますが（例えば、商品知識をもつてほしい—佐賀—小売商、技術・経験のある人がほしい—岡山—既製履鞋製）新陳代謝が必要であるとして、六年以上最高新制中学卒業後十年くらいまでとなつています。

【教育・訓練】教育・訓練上特に男女を差別しないというものがありませんが、明らかに差別の認められる場合もありました。その事例をみると、入社後、男子は一年間実習所に入り、将来現場中堅幹部となるための総合的な技能教育を行う。女子は直接現場に入り、作業をし

ながら二〇—三〇日間基礎訓練を行う（神奈川—電気機械器具製造、教育・訓練の機会には、職種によって差のあること

は当然であり、女子は単純作業についており、特別訓練の必要を認めない（富山—製菓）

【昇進】調査事業場五四のうち、課長以上に女子のいるところは一か所もなく工場長（課長より下）に一人いるもの。女子の係長、主任、班長、班長補佐、職長、組長、係長のいるところがそれぞれ二、三か所から六か所まで、女子が上級職についている例はあまり多くはありませんでした。これについて事業場の方針をみると、調査事業場のうち、約三分の一がなんらかの形で積極的に女子の昇進を制限しており、その他女子の進出に對して、消極的な態度を示しているものを合わせると、約二分の一になります。これに對して積極的に女子を昇進させたいと述べた事業場は全体の約八分の一程度でした。昇進の制限にはいろいろな段階があり、たとえば女子は補助職のみ、役職につけない、職員となり、女子は社員にしない不文律があり、教員以外の上級職につけない。組長、班長、係長となり、などです。

その理由としては慣行である、職能をかせず習得技術をそのまま生かすのが生産上プラスである、女子には能力がない、つとまらない、不適当である、などと述べたもの、及び女子は勤続年数が少

婦人労働とピグス

全損保第一回婦人活動家会議開かれる

七千人余の女子組合員を擁する全損保（全国損害保険労働組合、組合員総数二万五千人）では、去る五月二十三、四日の二日間、東京の日本女子会館で第二回婦人活動家会議を開いた。集った各支部の代表者は約八〇名。多くの問題が出されたが、分科会では「現在合理化が職場に現われ殊に女子が対象とされている。その本質は何か、どう闘ったらいいか」が熱心に討議された。職場にあらわれた傾向としては、オートメーション化により高年令層の婦人に馴れない外勤への配転が行われたり、一方で新規採用は女子を正社員とせず嘱託とし、安い賃金で雇うなど女子に不利な出がみられ（A支部）、また新しい機械の導入でカード分類の能力を倍にし、その次の段階であるパンチヤーはもとのままの人数で、労働強化が強いとされている（B支部）等々。合理化に女子が狙われている点があきらかにされた。今後の問題として、女子組合員の学習活動、役員への進出、組合全体の問題とすること、他産業労働組との職場交流、職場活動の必要などが確認された。

（全損保関係者より）

【共かせぎ夫婦の転勤命令取消し要求】「同じ職場に夫婦共かせぎしている場合

ないため、役付にする該当者がいないと答えたものもありました。

女子の昇進を必ずしも制限せず、または逆に積極的に支持する態度を示したものに次のような例があります。

○女子係長が販売部運営委員会で積極的な意見を出し、役に立っている。今後もどんどん責任ある地位につけたい（奈良、商店）三〇年勤続の婦人が工場長である。才腕を買われて支店長になった例もある（群馬—衣服縫製）女子の多い職場は女子の幹部に切り換える意向あり（福岡—繊維加工）

現在、役職について有能である婦人のいるところでは女子の昇進に反対でないことがわかりますが、しかし昇進といつても多くは現場の責任者の程度を予想していることが、以上の事業場側の答えから推察されます。なほ昇進のための試験を行う事業場が若干ありますが、女子は受験するものが少ない、あるいは事業上受験の機会を与えられていない場合が多いようです。

【賃金】賃金上の男女の差別は、賃金体系、初任給、定期昇給、その他あらゆる面にわたつてみられます。

賃金体系については、○職種をM（男子）職群、F（女子）職群に分け、賃金中の能力給の部分に對して中卒から大学卒まで男女別の基準を作成している（高知—製紙）

男子は製造工及び事務員、女子は製造

補助工及び事務補助員として分類し、初任給から男女基準を適用、基準のきめ方については、生活給の要素を重くみるために、成年男子の生活費を基準に初任給を逆算し、さらに勤務費の枠内におさめるため、女子を低賃金に押さえている。

男子事務員のみ月給、他は日給（北海道—製菓）男子工員は固定給、女子工員は能率給（山形—製菓、その他）

初任給については、男女差を設けている事業場が相当数みられました（調査事業場の約五分の二）

○差別の例をあげると、新中卒男日給一六〇円、女二二五円（秋田—木製品製造）新中卒工員男日給一六〇円、女一六〇円（千葉—乳業）新中卒男日給一七八円、能率給七六円、同女日給一六〇円、能率給四四円（兵庫—ゴム靴製造）などがあります。新制高校卒業男日給一五〇〇円、女子七、〇〇〇円（兵庫—甲革、皮革製造）新制高校卒業男八、〇〇〇円、女子七、〇〇〇円（愛知—洋食器製造）

このように初任給に男女差をつけることと對して、事業場では一般に次のような理由をあげています。①職種が異なる②同一職種であっても、職務内容が異なる。例えば、責任度が異なる、運搬、配達その他の重労働が男子には出来る。③将来の期待度が異なる。

昇給上の男女差は全般的に認められ、初任給が男女同一の事業場でも昇給

の度ごとに年々男女の差がひろいていくのが普通です。

○定期昇給については、仕上工はほぼ男女同一能力だが男子の生活保障のため、形式的に職務内容に差をつけて、差別の理由にしている（岡山—既製履鞋製）成績査定の結果、女子の成績が悪いので差がつくと述べているところが多くありましたが、しかし、査定そのものに技術的な操作が加えられているのではないかとみられる次のような場合があることは注目されます。

○二点—八点まで点数を七段階に分け、男子六点、女子四点の割合で人数分の点数を係長に与え、この枠内で査定させる。その結果男子は乙以上、女子は乙以下に査定され、賃金差がはきりつく。理由は女子は賃金が上つても実質が伴わず、又出産退職金の割増もあるから（新潟—皮革縫製）将来の期待度が低いので女子は最低の能力給に評価する（鳥取—銀行）女子の労働の質をみて、女子がABCDE中のDE群に考慮されるのは当然（福岡—化学）

以上男女の職務内容及び賃金の異同の実態を調べ、また、職場の規則、慣行における女子の取扱を整理したところによると、男女同一労働同一賃金に關してつぎのような問題のあることが観取せられました。

第一は職務内容が全く男女同一でありながら賃金上の取扱の差別から女子の

* 操短を継続—毛織物工業連合会

昨年からの三割操短を続けている日本毛織工業組合連合会では、このほど毛布・毛織関係の合同会議を開き、毛布関係は七月からさらに三割操短を三か月延長、毛織関係は一割緩和し二割操短することになった。この操短は毛布関係では二十

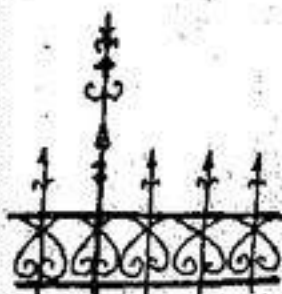
一か月の長期操短、毛織関係では十八か月ぶりの緩和であるが、前者は昨年同期より二割力減がふえているのに対し、後者は、三月から輸出が一割方のびたこと、原料高・製品安が解消、バランスがとれてきたためである。

（毛織物関係者より）

方が低賃金であるというケースが少ないからあったことである。女子労働力に対する社会的、伝統的な評価の低さに基づくものと思われる。

第二は、同一職種の場合であっても男女の職務内容が異なっている場合が意外に多く存在した（八四職種中六八職種）ということである。職務内容の差はわずかなものから、実質的な差異のあるものなど、いろいろの場合がみられますが、これは当然、女子の低賃金の理由になると考えられ、職務差にもとづく男女の賃金差が適当なものであるかどうかという問題は、客観的な価値評価の方法の十分でない現在、男女同一賃金上もとも問題の多いところではないかと思われる。

第三は、職場における採用、配置、昇進、教育・訓練等の面で、女子が特殊な差別的取扱いをうけていることである。これは、根本的には女子労働力が新陳代謝する短期間の不熟労働力としてしか考えられていないところに問題があるわけですが、一方には婦人労働力に対して、意欲がたりない、責任感がともなわれないなどの批判が向けられ、職業意識の向上が望まれながら、他方には婦人の労働意欲を低め、婦人の教育訓練がかえりみられないような制度、慣行が行なわれていることは、今後検討を要する問題でしょう。



法制上からみた 男女の平等について

一序

すべて人間は、自由・独立であって、人間としての価値が平等であるというこ

を中心とする狭い支配層に大きな特権を認めていた以上、人間の平等は、当然これらの崩壊を通して実現されなければならなかった。男女の平等についても、国際的に承認された近代国家の原則であるため、条約にも多くのこれらの規定が見られる。

先ず国際連合憲章は、その前文で「基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小各国の同様に」に関する信念をあらためて確認し、規定し、さらに第一条で「……国際問題を解決することに……並びに人種、性、言語又は宗教による差別なくすべての者のために人権及び基本的自由を尊重するように助長奨励すること」について、国際協力を達成すること」を国際連合の目的としている。また、一九四八年の国際連合の総会で採択された人権に関する世界宣言は、人間の平等の問題について、著しく詳細に規定している。即ち、その第一条で「すべての人間は、生れながら自由で、尊厳と権利とについて平等である」と規定し、第二条では、「何人も、人種、皮膚の色、性……

を認め、この宣言に掲げられているすべての権利と自由とを享有する権利を有する」として、第七条は、「すべての人は、法の前に平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、このような差別のいかなる教唆に対しても、平等な保護を受ける権利を有する」と規定し、明確な法の下の平等を宣言している。

この外、人権に関する世界宣言は、裁判を受ける権利の平等（十条）、婚姻に関する男女の平等（十六条）、平等の普通選挙の保障（第二十一条）、教育の機会均等（二十六条）などについて、それぞれの場合に於ける平等権の保障を定めている。

次に、一九五八年第四回ILO総会で採択された「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」は、雇用及び職業について、性による差別を含めて、一般的に禁止し、その第二条でこの条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業に於ける差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業について、均等待遇を促進することを目的とする国家の方針を明らかにしなければならない。又、これに従うことを約束しなければならないとしている。

二 明治憲法の下における法制

わが国においては、明治維新によって武家、庶民等の階級の別による身分的な身分は消滅し、四民平等となり、庶民も苗字が名乗れるようになった。明治憲法は、その第十九条で、「日本臣民ハ法律命令ノ定ムル所ノ資格ニ応シ均ク文武官ニ任セラレ及シ其ノ公務ニ就クコトヲ得」と規定し、必ずしも平等を否定していたものではないが、平等については公務に就く機会の均等を定めたのみであった。このため、華族の制度が存置され、また、性別による差別は、当然のことと考えられ、公法・私法の間で、男尊女卑の思想が多くあらわれていた。

まず公法の面では、成年の男子のみに選挙権が与えられ、大正十四年までは、一定の納税資格を必要とした。大正十四年以降は、普通選挙制度が採用されたが選挙権は、年齢二十五年以上、被選挙権は、年齢三十一年以上の男子のみが与えられていた。また、有夫の婦人の参議を二年以下の懲役をもって処罰するものとして妻の姦通だけを犯罪の対象としていたのは、明らかに男女平等ではなかったわけである。

私法上は、民法で色々の面から男女の差別的取扱いがなされていた。妻をいわずに無能力者の一種とし、夫の許可を得なければ、金銭を借りること、他人に雇用されること等の法律行為が出来なかつ

三 新憲法の下における法制

た。また、原則的には婚姻より生ずる一切の費用を夫が負担することとし、夫は妻の財産を管理するとしていた。裁判上の離婚原因についても、「妻の姦通シタルトキ」に離婚の訴えを提起することができるとし、姦通罪と同様、夫と妻は、不平等に取扱われていた。相続については、長子の家産の単独相続により、女子は男子より劣位におかれていた。

以上の外にも、旧憲法の下においては公法上、私法上いろいろの面で、男女の不平等は、当然のように認められ、戸主・家・家族という旧来の家族制度は、男女平等という民主主義の原理とは相反するものであったわけである。

1

日本憲法は、その第三章を国民の権利及び義務と題し、いわゆる基本的人権について詳細に規定し、男女の平等に関しては、人間の平等主義の大原則を宣言した第十四条がある。即ち第一項で「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、……により政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」と規定している。これは、前段において、法の下に平等を一般的に宣言し、後段において、いっそう具体的に、平等の原則の内容を明らかにしたものである。

性別による差別の禁止は、従来、男女の差別が当然のように認められていたもの

のを要するものであって、重要な意味をもっている。このため、国家は、国民に対し、その一切の作用において平等な取扱の義務を負わしめたものということが出来る。次に性別による男女の平等を保障した法律をあげてみると、家庭生活における両性の平等（憲法第二十四条）民法は両性の本質的平等を旨として解釈すべしと規定した民法第一条の二、教育を受ける権利の平等（憲法第二十六条、教育基本法第三条）選挙権及び被選挙権の平等（憲法第四十四条）等がある。

2

雇用に関する性別による差別待遇を禁止した法律は多い。まず労働基準法第四条は、男女同一賃金の原則を掲げ、使用者は、女子であることを理由として、賃金についての差別的取扱をしてはならないと規定している。国際的にも、昭和二十六年のILO総会において、「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約」が採択されており、従来、女子であるが故に、男子との賃金の差別は当然のように考えられていたのが国の旧来の封建的考えが排除されたわけである。

第二には、労働組合の組合員たる資格についてである。「何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別……によって組合員たる資格を奪われないこと」（労働組合法第五条第二項第四号）として、性別によって、組合員の資格を左右し、これを組合の加入または脱退の条件

からあったことである。女子労働力に対する社会的、伝統的な評価の低さに基づくものと思われる。

第二は、同一職種の場合であっても男女の職務内容が異なっている場合が意外に多く存在した（八四職種中六八職種）ということである。職務内容の差はわずかなものから、実質的な差異のあるものなど、いろいろの場合がみられますが、これは当然、女子の低賃金の理由になると考えられ、職務差にもとづく男女の賃金差が適当なものであるかどうかという問題は、客観的な価値評価の方法の十分でない現在、男女同一賃金上もとも問題の多いところではないかと思われる。

第三は、職場における採用、配置、昇進、教育・訓練等の面で、女子が特殊な差別的取扱いをうけていることである。これは、根本的には女子労働力が新陳代謝する短期間の不熟労働力としてしか考えられていないところに問題があるわけですが、一方には婦人労働力に対して、意欲がたりない、責任感がともなわれないなどの批判が向けられ、職業意識の向上が望まれながら、他方には婦人の労働意欲を低め、婦人の教育訓練がかえりみられないような制度、慣行が行なわれていることは、今後検討を要する問題でしょう。

次に、一九五八年第四回ILO総会で採択された「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」は、雇用及び職業について、性による差別を含めて、一般的に禁止し、その第二条でこの条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業に於ける差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業について、均等待遇を促進することを目的とする国家の方針を明らかにしなければならない。又、これに従うことを約束しなければならないとしている。

表4 産業別1人平均月間現金給与総額(昭和33年)

	現金給与総額		男子に対する女子の比率
	女	男	
計	10,616	25,051	42
製造業	10,600	24,944	42
建設業	8,853	19,064	46
商業	9,130	24,251	38
運輸業	11,504	25,011	46
サービス業	17,727	35,950	49
その他	12,201	29,018	42
平均	14,913	26,609	56
最低	19,157	33,236	58

労働省一労働統計調査

次に年令と賃金の関係を賃金構成基本調査によってみると、十八才未満の賃金は男女ほぼ同額ですが年令が高くなるに従って男女の差が大きくなっています。男女一八才未満の賃金をそれぞれ一〇〇とすると女子は二五・二九才が最も高く一八〇、男子は四〇・四九才が最も高く五〇六に達しています(第五表)。これは女子の場合年令が高くなると必ずしも勤続年数が長いというわけではなく、また比較的不熟練労働に従事するものが多いということ

第5表 男女及び年令階級別1人平均月間現金給与

	現金給与総額		18才未満=100	
	女	男	女	男
計	8,808	19,649	100.0	100.0
18才未満	5,684	5,652	100.0	100.0
18~19才	7,028	8,871	131.4	156.9
20~24才	8,690	12,338	147.9	218.2
25~29才	11,277	17,526	180.3	310.0
30~34才	11,031	22,178	171.1	392.3
35~39才	10,233	25,704	167.2	454.7
40~49才	10,233	28,631	167.2	506.4
50才以上	10,233	26,185	167.2	463.2

労働省一賃金構成基本調査

組織状況を産業別にみると、組織率の最も高いのは公務で九三・三%、次いで運輸通信業、電気・ガス・水道業等、女子組合員数の多い製造業では二八・五%、サービス業では二二・一%と組織率は低く、この分野での未組織労働者はまだかなり多いことがわかります。

労働者の三三・一年間の就職実人員は一九五万人で、前年より約一〇万人増加しています。求職数も増えているので就職率は八二%で前年と変わりありません。失業者は女子完全失業者は昭和三十一年以降減少の傾向をたどっていますが、三十三年には平均二二万人となり、前年よりさらに二万人減少しています。男子は逆に前年より六万人増加しています。

二、労働条件

賃金 女子の月間現金給与総額は、毎月労働統計調査によると三三年平均一〇、六一六円で、これは男子の平均二五、〇五一円の四二%になっています。現金給与総額のうち「きまって支給される給与」は女子八、九〇〇円、男子二〇、七二八円で、女子は男子の四三・四%、「特別に支払われた給与」は女子一、六二六円、男子四、三三三円で、女子は

男子の三七・六%となっています。特別に支払われた給与に特に男女の格差が大きくなっています(第四表)。

女子の賃金を産業別にみると、電気・ガス・水道業が最も高く一九、一五七円、次いで金融保険業が一七、七二七円、最低は建設業の九、一三〇円です。

事業場の規模別にみた女子の賃金は、規模が小さくなるに従って低く、規模五〇人以上の事業場における女子賃金を一〇〇とした場合、一〇〇・四九九円では八二・九%、三〇・九九九円では七四・四%、五・二九九円では六〇・五%、五人未満では三五・九%と大きな差がみられます。なかでも規模間の格差のはげしいのは鉱業・卸売業・小売業で、五人未満の事業場の三〇%強に過ぎず、製造業でも四二%に過ぎません。男女間の格差は小規模事業場では比較的小さく、規模が大きくなるに従って大きくなっています。

もよりませんが、一面には男子の賃金に一般に年令・勤続年数が高まるにつれて上昇するのに対し、女子の場合は必ずしもそうでないことがあげられます。

労働時間 三三年の月間平均勤続日数は女子二二・八日、男子二四・〇日、女子は前年より〇・二日増、男子は前年より〇・一日減、月間労働時間は女子一九・五時間(所定内一八・〇・七時間、所定外一・八時間)、男子二〇・七時間(所定内一七・九・一時間、所定外二・八時間)となっています。

産業別には卸売業(小売業一九六・一時間、製造業一九三・一時間)などが女子の労働時間が長く、製造業のなかでも出版印刷・同関連産業(一九九・三時間、皮革・同製品製造業(一九八・六時間、金属製品製造業(一九八・五時間)が最も労働時間が長くなっています。比較的小規模産業としては電気・ガス・水道

業(二七・二時間)、金融保険業(二七・五時間)などがあげられます。

三、労働組合のなかの婦人

労働組合基本調査によると昭和三十三年六月末現在、全産業における組合員数は六八八万人で、このうち女子組合員は二四・六%、一六九万人を占めています。前年に比べ女子は六万人の増加で、増加率は前年の六・三%に比べ三・七%でやや低くなっていますが、男女の構成は三対一の割合で、女子は数のうえからみて組織の重要な分野をしめています。

女子組合員の産業別分布状況をみると、製造業が六四万人(全体の三七・九%)で最も多数の組合員を擁し、次いでサービス業三三万七千人(二〇・五%)、運輸通信業一九万人(二・二%)となっています。なお製造業のうち四六%は機械工業、サービス業のうち七一%は教育によって占められています。

一方、労働組合の組織率は、女子雇用者の増加に比べて組合員数は増加しなかったため、前年よりやや減少して二七・七%となっています。

組織状況を産業別にみると、組織率の最も高いのは公務で九三・三%、次いで運輸通信業、電気・ガス・水道業等、女子組合員数の多い製造業では二八・五%、サービス業では二二・一%と組織率は低く、この分野での未組織労働者はまだかなり多いことがわかります。



昭和三十三年 婦人労働の概況

一、就業状況

労働力人口 総府統計局の労働力調査によると昭和三十三年の十四才以上の女子の人口は三、三六〇万人、このうち労働力人口は一、七九七万人となっている。これを前年に比べると十四才以上女子人口は六九万増でこの数年間はほぼ同じ増加率を示していますが、労働力人口はわずかに五万人増加しているに過ぎません。従って十四才以上女子人口のうち労働力人口の占める比率は五三・五%で前年よりやや減少しています。

労働力人口の男女別構成比は女子四〇・八%、男子五九・二%となっています(第一表)。

第1表 労働力人口の推移

	労働力人口		労働力人口の男女別構成比	
	人数	比率	女子	男子
昭和31年	3,225	54.5	41.1	58.9
32年	3,291	54.5	41.0	59.0
33年	3,360	53.5	40.8	59.2

総府統計局一労働力調査

非労働力人口は前年より六五万人増加し、一、五五九万人となつてい

第2表 雇用者数の推移

	雇用者数		雇用者数の男女別構成比	
	人数	比率	女子	男子
昭和29年	424	27.5	29.4	30.4
30年	466	28.9	29.4	30.4
31年	512	29.4	29.4	30.4
32年	555	29.4	29.4	30.4
33年	601	30.4	29.4	30.4

総府統計局一労働力調査

雇用者数は前年より三二万人増加し、三三・一年間に六三・〇万人に達しています。女子雇用者数はここ数年間急激な増加傾向を示し、毎年約五〇万人ずつ増加しています。雇用者総数中女子の占める割合も年々増加

表3 産業別雇用者数(昭和33年平均)

	雇用者数		女子の比率	
	人数	比率	女子	男子
計	601	1,375	43.5	56.5
製造業	17	29	15	14
建設業	584	1,347	15	13
商業	2	45	132	18
運輸業	24	132	470	1
サービス業	215	225	26	183
その他	136	169	169	108

総府統計局一労働力調査

し三〇・四%となっています(第二表)。

産業別にみると、製造業に雇用される女子が最も多く二二五万人、次いでサービス業一六二万人、卸売・金融・保険・不動産業一三六万人で、全女子雇用者の八五%はこれら三産業に集中しています。このうち最も増加数の多いのはサービス業で前年より二二万、次いで卸売・金融・保険・不動産業の一八万、製造業一三万がそれぞれ増加しています(第三表)。

女子雇用者の事業場規模別の分布状況を毎月労働統計調査によってみると、五・二九才の事業場に最も多く全体の二九・一%を占めています。これに五人未満(一五・一%)及び三〇・九九九人(二・一%)の事業場をあわせると、女子雇用者の約三分の二が一〇〇人未満の中小企業に働いていることになりました。これを前年に比べると一〇〇人以上の事業場及び五・二九才の事業場では殆んど

変動がないのに対し、五人未満の零細事業場の割合が低くなって、三〇・九九九人の中規模事業場の割合が高くなっていることが注目されます。

女子雇用者の平均年令は昭和三十三年賃金構成基本調査によると二六・一才で、男子の三二・七才とはかなり開きがみられます。年令別の分布をみると二〇才未満が二九・九%、二〇・二四才が三三・二%で、合計六三・一%が二五才未満の若い婦人によって占められています。男子では二五才未満は二九・五%に過ぎません。

また女子の平均勤続年数は三・九年で、男子七・四年に比べ短くなっています。しかしこれらを四年前の昭和二十九年の個人別賃金調査と比較すると、年令・勤続年数とも高くなっています(昭和二十九年平均年令二五・四才、勤続年数三・六年)。最近の働く婦人は年令が高くなってもできるだけ長く働くという傾向があらわれています。

労働市場 昭和三十三年一年間に公共職業安定所が取扱った一般女子の求職件数は二二六万件、求人数二五七万人、就職件数二〇九万件で、前年に比べ求職件数が二二万増であるのに対し、求人数、就職件数の増加は著しくないので、求職に対する就職の割合は求職二件強に就職一件となり、前年よりやや就職が困難であったことを示しています。

また公共職業安定所を通じて女子日雇



アジアにおける婦人と婦人団体(5)

パキスタンの婦人と婦人団体の活動

ゼブ・アン・ニッサ・ハミデラ

(ミラー誌編集者)

パキスタンは一九四七年に、一億人の回教徒の要求に基づいて独立国となり、一九五六年にパキスタン回教共和国となった。パキスタンにおける婦人の地位は、回教のおきての範囲内ではなければならないのであるが、幸い回教でも婦人の社会的、経済的及び文化的な分野において平等が認められており、共和国憲法中に保証されている。

一、政治の諸分野への婦人の参加

パキスタンの婦人は、国会・地方議会の選挙権・被選挙権を有する。なお共和国憲法には、憲法発布の日から十年間、国会に一〇の議席を特に保留し、東パキスタンと西パキスタンから五名ずつの婦人議員を、一般の選挙によるほかに選ばねばならないと定めている。現在(一九五七年八月)、東パキスタン議会には一二人、西パキスタン議会には一〇人の婦人議員がいるが、国会はまだ憲法による選挙を行っていないため婦人議員はいない。西パキスタン内閣には婦人の副大臣が一人おり、又、パキスタンを代表して二人の婦人が大使に任ぜられている。又大

蔵省の次官と調査官が一人、商務省の調査官二人、企画庁の調査官二人、パキスタン銀行の農業債担当官と調査官二人が婦人である。労働省には特別の婦人局があつて、二人の婦人が地方職業安定行政を担当している。情報省では、一人の婦人が局長補で情報担当官でもある。詳細な統計がないので残念であるが、公立の学校には相当多数の婦人が働いている。

婦人のソーシャルワーカーは、村落援助事業において顕著な働きをしている。現在、各開発地区に五人の婦人が村落援助ワーカーになっているが、近々一〇人宛に増加される筈である。

二、婦人団体の活動

パキスタンの婦人団体には、全パキスタン婦人協会(A.P.W.A.)・有職婦人クラブ・パキスタン大学婦人協会・婦人奉仕協会・Y.W.C.A.・アイダラ・アイカ

ワティーン(宗教的団体)・家族計画協会・国際婦人クラブ・看護婦協会・パキスタン婦人防衛隊(非常時の医療を行うもの)・パキスタン婦人海上予備隊(看護、防衛に重点をおく)・ガール・ガイド協会・婦人社会奉仕団・ダッカ婦人クラブ(東パキスタンにおける婦人休養施設、非常時の救済)・赤十字母子福祉センター・ベガムクラブ(東パキスタンの文化活動)・婦人協同組合などがあり、次のような分野で活動している。

1. 市民教育

全パキスタン婦人協会が特に力を入れており、講話や寸劇を地方の放送局などを通じて放送したり、標準語や地方語によるパンフレットを個人や学校、婦人団体に配つたりしている。一九五四年三月には、その全国大会のテーマとして「市民教育」をとり上げ、その後で全国諸計画を促進する運動を強力に展開した。

2. 一般教育

全パキスタン婦人協会は、無料で男女の子供達のため西パキスタンに二六の小学校、中学校、東パキスタンに三つの小学校を、首府カラチに二つの学校(うち九校は小学校)、二つの中学校及び総合大学を二校開設している。カラチ大学の科学技術学部も同協会のものである。又カラチ、ラホール、デッカにおける女子のための家政大学についても創設したり、運営の援助をしたりしている。

3. 保健衛生

全パキスタン婦人協会は、カラチに産婦人科病院と産院をもっている外、薬局、児童福祉センター、結核病院などももっている。パンフレットやラジオの講話を通じて結核撲滅運動を行い、又結核患者には金銭や薬品を与えたり、病院に収容したりして援助している。

婦人社会福祉奉仕団は、七組の少女に医療訓練を施し、六つの応急手当センターを設け、牛乳や衣類の分配をしたり、重症患者を病院に通わせ、又輸血のための血液提供者のリストを整えている。

赤十字母子福祉センターは、産前産後の注意を与え、診療をし、助産婦養成も行っている。

Y.W.C.A.は難民地域に診療所を開いて家族計画協会は、東、西パキスタン及び首都にセンターを有し、産児制限、育児などについて講演や助産を行い、必要な子供には治療も行う。

4. 家内工業

全パキスタン婦人協会は、全国の主な都市において、一般の内職家庭や訓練施設から販売や展示のセンター等すべての点に行きとどいた活動をしている。

婦人奉仕協会は、敷物、藤製家具、手織り布等の製品の陳列所を、カラチ、ラホール、デッカに設けたり、古い材料や古いデザインを新しく生かすことを考えたりして婦人たちの助けをしている。

5. 地域開発

この分野における婦人団体の活動として婦人の教育、婦人の労働軽減のための事業、婦人の地位向上などがある。

(1)婦人の教育 全パキスタン婦人協会は、同協会の学校や母親クラブを使って母親や成人の教育を行っている。婦人のための講習は隔週の日曜日に行うだけであるが、常識、時事問題、婦人の権利、保健衛生、家族計画及び投票権の行使方法などを教える。また同協会のセンターは「婦人奉仕者のための手引き」とよぶ短期講習を行っている。

(2)婦人の労働軽減のための事業 全パキスタン婦人協会の手工芸と裁縫の部では、貧困及び中流婦人のために、裁縫、裁断、ミシン刺繍、金銀糸刺繍等を教えて収入増加を助けている。同協会は又、家のない婦人と子供を収容し、同時に外部の婦人も加えて家内工業の訓練をする施設をもっている。

婦人に娯楽休養を与えるため、全パキ

スタン婦人協会は全国に母親クラブを開

設しており、各一五〇人の婦人と子供を収容できる。娯楽・教養のほか劇や小間物市などを催す。

西パキスタンの婦人協同組合では、主目的を生活の向上と収入の増加に置いているが五人の協同活動監察官と二〇人の補佐、六三人の福祉奉仕者をもち、一万人の会員と五〇万ルピーの資金をもつ三〇〇の婦人貯蓄組合を有する。その外に、二〇〇人の会員のいる協同作業組



シンガポールの婦人の地位

メアリー・ロポ夫人

(シンガポール婦人協会の会長)

シンガポールの婦人の地位は、土地生の人口がはじめて移民在留人口を越えたということ、したがって社会的伝統が未だ地域社会を混ざらせ発展させながら変遷しつつある過程にあるという。この社会的背景に対応するものとして研究されねばならない。

一九三一年まで、シンガポールの主な地域では男女の比率は、女一〇〇に対して、男二〇〇の割合であったが、一九三一年以降は、婦人の移民が急増し、インド地域を除いては現在ほぼ均等になって来ている。このことは婦人が数の上の増加によって、社会的型相に影響を与えることを可能にし、この社会のより正常な

合がある。

(3)婦人の地位の向上 全パキスタン婦人協会は、一九五五年に「第一回全パキスタン婦人の地位会議」を開いた。すべての主要婦人団体がこれに参加し、この直後に各種婦人団体が代表者を出して婦人の権利連盟が結成された。

全パキスタン婦人協会は、その各支部に婦人の権利委員会を特設し、婦人の権利を守るために、無料で相談に応じ、法律上の助言も行っている。

より着実な生活を築く上に役に立った。婦人人口のこの急激な増加はまた、住宅問題、人口の若かりなど結果をもたらし、特にそれぞれの母国と直接つながりのない二世連が増えるに従って、アジア諸国の古い伝統に固執しない「近代」的な生活を作りつつあり、それが婦人の権利と地位に大きな影響を及ぼしている。例えば、一夫一婦の結婚は若い世代に正常なこととして受け入れられた。民法は一夫一婦制結婚の擁護のみをうたっている。但し、他の結婚形式をとる慣習的権利も法廷で弁護の理由にされ、中国人租界や回教徒の間では一夫多妻を許可している。しかし事実上若い世代には一

般教育を進行し、一般的な教育の振興を訴えたばかりでなく、具体的な提案をたくさん行った。

ガール・ガイド協会では、多くの成人教育センターを設け、近所の婦人達に読書や書きを教えている。パキスタン社会福祉計画の主眼で二つのセンターが既に開設され、さらに四つ増設の予定である。

婦人科病院と産院をもっている外、薬局、児童福祉センター、結核病院などももっている。パンフレットやラジオの講話を通じて結核撲滅運動を行い、又結核患者には金銭や薬品を与えたり、病院に収容したりして援助している。

婦人社会福祉奉仕団は、七組の少女に医療訓練を施し、六つの応急手当センターを設け、牛乳や衣類の分配をしたり、重症患者を病院に通わせ、又輸血のための血液提供者のリストを整えている。

赤十字母子福祉センターは、産前産後の注意を与え、診療をし、助産婦養成も行っている。

Y.W.C.A.は難民地域に診療所を開いて家族計画協会は、東、西パキスタン及び首都にセンターを有し、産児制限、育児などについて講演や助産を行い、必要な子供には治療も行う。

夫多妻は受け入れられない。

一般にシンガポールでは婦人に対していかなる道も閉ざされてはいない。婦人は男子と同等の権利を持ち、重労働の制限、婦人労働者に対する夜業の制限、産前産後の休暇と扶助等、女子に特別の保護もなされている。数は少ないが商業界にも出ている。また社会・文化・スポーツなどの面で大きな役割を演じている。

一般にシンガポールの婦人の地位は二〇〇年間に著しく進歩した。まず教育の面では、一九四七年には英国人学校で学生総数の三五%にあたる一〇、一九二二人の女子学生がいたが、現在ではその五倍の五二、六四〇人の女子学生がいて、これは総数の四〇%にあたる。また一九四七年に中国入学校では学生数の三%にあたる一六、六〇一人の少女がいたが、今日では四七、七一人に達している。英国人学校における婦人の教師の数は一九四七年の五二八人から二、二四七人に増加し、これは教師数全体の四五%にあたる。中国入学校では六七七人から、一、八四〇人にまで増加し、現在は教師数の殆んど半数になっている。女子学生数にも同様の増加がみられ、法律と医学学生ではともに大学生総数の四分の一に増加している。

また政府には、四、四三二人の婦人が働いている。そのうち保健省には六九人の医者を含めて二、三八四人が居り、文部省には、一、〇三六人、社会福祉省に

婦人界の動き

(四月十六日・六月十五日)

(四月)

二十三日 都道府県知事・都道府県議会議員選挙が行われ、婦人の投票率は知事選で七七・一六%、議員選で七八・六一%。都道府県議会議員に三七名、五大市議会議員に一三名の婦人が当選した。

(六月)

二日 参議院議員選挙が行われ、婦人の投票率は五五・二%で過去五回を通じて二番目に低かった。この選挙で全国区五名、地方区三名の婦人が当選したが、この結果参議院議員は改選前より二名減少し十三名となり、婦人の国会議員は衆議院の十一名をあわせて二十四名となった。

二日 「固体重水素のバラ・オルソ転換理論」という論文で阪大の望月和子氏が理論物理学の分野で婦人として初めての理学博士の学位を受けた。

(五月)

十一日 一日に開催した群馬県婦人界の家では、谷野婦人少年局長が出席して盛大な落成式が行われた。

十二日 看護婦の最高栄誉ナイチンゲール記章の第十七回受章者がジュネーヴの赤十字国際委員会に決り、日本では奥アキ、井丸コト、細谷オシエの三氏が受章した。

二十六・二十七 全国地域婦人団体連絡協議会総会が宇都宮市で開かれ、①地方選挙への反省と今後の運動②充

防止対策の検討③青少年対策と婦人団体④地域組織(行政機関も含む)との連絡調整の四点について協議した。

これは去る三月三十日各新聞紙が紙代値上げを発表してから、主婦連等の婦人団体をよく全国消費者団体連絡会が抗議運動をはじめ、四月七日公正取引委に独占禁止法違反行為として、「新聞料金の一斉値上げ行為に対する審査請求」を提出し、その後東京、長野、山形その他の各地で反対運動がひろがっていたもので、これに反対運動を行っていた全国組織の婦人団体は、主婦連、主婦連、婦人連、生協婦人部、婦人ク、全国主婦協議会の六団体となった。

代値上げを発表してから、主婦連等の婦人団体をよく全国消費者団体連絡会が抗議運動をはじめ、四月七日公正取引委に独占禁止法違反行為として、「新聞料金の一斉値上げ行為に対する審査請求」を提出し、その後東京、長野、山形その他の各地で反対運動がひろがっていたもので、これに反対運動を行っていた全国組織の婦人団体は、主婦連、主婦連、婦人連、生協婦人部、婦人ク、全国主婦協議会の六団体となった。

は一三五人、電気通信省に五八人、所得人中二人が婦人議員でこれにも政府は税省に五五人がいる。また検事総長事務かに九人の議員を任命する権限を有する局には二人の婦人検事がいる。

最も要職の選任一例は、マレー人の住んでいた地域で、そこではマレー婦人の医者や、マレー婦人の法律家は居らず、マレー婦人の教師も比較的少い。マレー大学には、例えば学年末には、一、五七四人の総学生のうち女子学生は三三〇人、うち一九人だけがマレー人女子学生である。これと対照的に中国の婦人は職業の各分野にわたり、また商業界の広い範囲に進出している。

婦人は男子と同一の政治的権利を持つていて、シンガポールでは一九四八年三月に最初の立法議会議員選挙が行われ、マレー連邦および英領北ボルネオ生れのもの、全ての英領国民(シンガポール、マレー、ラヤ連邦および英領北ボルネオ生れのもの)の全部が、選挙権と被選挙権を男女平等に得た。しかし投票には、投票者として登録する必要がある。投票者の自主性、要するに、結局、登録された投票者の八分の一が婦人であるに過ぎなかった。第一回の選挙では六つの議席に對して婦人立候補者は一人で、当選しなかった。またシンガポール、中国、インド、その社会の中だけに限られている。工会議所から選挙される三議席にも婦人は入らず、政府が指名する四人の非公式議員中にも最初にはなかったが、最近は一人が入って活躍している。同じように婦人は、市会選挙権被選挙権を持っていて、現した時には、その政治に重要な役割を。一九四九年の第一回選挙以来、一八歳未満であらうと期待される。

女子の就業者数と完全失業者数 (1959年3月) 一人一月平均現金給与総額

産業別	女子	男子	男女計	女子割合	男子割合	男女計
総数	万人 1,680	万人 2,557	万人 4,237	39.7%	60.3%	4,237
自営業者	286	759	1,045	27.4%	72.6%	1,045
家族従業者	783	318	1,101	71.1%	28.9%	1,101
雇用者	610	1,478	2,088	29.2%	70.8%	2,088
農業	9	26	35	25.7%	74.3%	35
林業	1	16	17	5.9%	94.1%	17
漁業	8	47	55	14.5%	85.5%	55
水産	38	165	203	18.7%	81.3%	203
建設業	199	502	701	28.4%	71.6%	701
製造業	130	213	343	37.9%	62.1%	343
卸売業	33	191	224	14.7%	85.3%	224
小売業	175	194	369	47.4%	52.6%	369
金融業	17	125	142	12.0%	88.0%	142
保険業	46	47	93	50.0%	50.0%	93
運輸業						
通信業						
電気業						
ガス業						
水道業						

〔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定乗数を乗じたものの内訳の合計に必ずしも一致しない。

一労働省労働統計調査部
毎月労働統計調査

婦人少年局ニュース

〇委員長会議

今年度の委員長事務打合せ会議は、六月十日、十一日の両日労働省竹橋会議室で開かれた。第一日は次官、局長の訓示、続いて各課長の指示事項説明、これに對する質疑応答があり、第二日は第三十一国会で法制化された最低賃金法、中小企業退職金共済法の二法について、大竹資金課長、坂本福祉共済課長の講義があり、正午閉会した。

〇新労働大臣の就任

内閣改造に伴い六月十八日、松野頼三氏が労働大臣に就任された。

〇婦人少年問題審議会第一回総会開催

昭和三十四年度婦人少年問題審議会委員は四月一日付で発令され、その第一回総会を六月十八日、如水会館で開催した。当日決定した会長、副会長、部会長及び部会別委員は次のとおりである。

婦人労働部会
今井静子
船山登美子
山本あや
井深大
佐々木大
渡辺大
伊藤大
江上大
勝木大
山新次
高茂
久世法夫
塩谷信雄

全日本中小企業労働組合委員長 田中政男
東京労働組合常務理事 鈴木俊彦
中小企業協同組合中央常任理事 山本長雄
日本労働組合総連合会常任理事 五島貞次
毎日新聞編集委員 佐藤利三郎
更新会常務理事 那須宗一郎
中央大学教授 藤本喜八
立教大学教授 安野誠一
石川島重工業教授 磯野誠一
東京教育大学教授 久米寿子
日本女子大学教授 西米志子
非農家 坂西清子
農家 西島清子
農家 九沢美千代
農家 森五郎
農家 山崎功

〇第八回婦人労働問題研究会議結果要約
― 母の職業的地位をたかめるため ―
婦人労働資料第七号

昭和三十四年七月一日 印刷
昭和三十四年七月五日 発行

婦人と年少者 第七巻 第七号
定価 五十円 千四百円
編集人 久米愛子
発行人 平林たい子
印刷人 石井完一
東京千代田区神田一ツ橋一ノ二
(日本労働組合総連合会)

発行所 婦人少年協会
電話九段(33) 九五九七
九五九八
九五九九
九六〇〇
九六〇一
九六〇二
九六〇三
九六〇四
九六〇五
九六〇六
九六〇七
九六〇八
九六〇九
九六一〇
九六一一
九六一二
九六一三
九六一四
九六一五
九六一六
九六一七
九六一八
九六一九
九六二〇
九六二一
九六二二
九六二三
九六二四
九六二五
九六二六
九六二七
九六二八
九六二九
九六三〇
九六三一
九六三二
九六三三
九六三四
九六三五
九六三六
九六三七
九六三八
九六三九
九六四〇
九六四一
九六四二
九六四三
九六四四
九六四五
九六四六
九六四七
九六四八
九六四九
九六五〇
九六五一
九六五二
九六五三
九六五四
九六五五
九六五六
九六五七
九六五八
九六五九
九六六〇
九六六一
九六六二
九六六三
九六六四
九六六五
九六六六
九六六七
九六六八
九六六九
九六七〇
九六七一
九六七二
九六七三
九六七四
九六七五
九六七六
九六七七
九六七八
九六七九
九六八〇
九六八一
九六八二
九六八三
九六八四
九六八五
九六八六
九六八七
九六八八
九六八九
九六九〇
九六九一
九六九二
九六九三
九六九四
九六九五
九六九六
九六九七
九六九八
九六九九
九七〇〇
九七〇一
九七〇二
九七〇三
九七〇四
九七〇五
九七〇六
九七〇七
九七〇八
九七〇九
九七一〇
九七一一
九七一二
九七一三
九七一四
九七一五
九七一六
九七一七
九七一八
九七一九
九七二〇
九七二一
九七二二
九七二三
九七二四
九七二五
九七二六
九七二七
九七二八
九七二九
九七三〇
九七三一
九七三二
九七三三
九七三四
九七三五
九七三六
九七三七
九七三八
九七三九
九七四〇
九七四一
九七四二
九七四三
九七四四
九七四五
九七四六
九七四七
九七四八
九七四九
九七五〇
九七五一
九七五二
九七五三
九七五四
九七五五
九七五六
九七五七
九七五八
九七五九
九七六〇
九七六一
九七六二
九七六三
九七六四
九七六五
九七六六
九七六七
九七六八
九七六九
九七七〇
九七七一
九七七二
九七七三
九七七四
九七七五
九七七六
九七七七
九七七八
九七七九
九七八〇
九七八一
九七八二
九七八三
九七八四
九七八五
九七八六
九七八七
九七八八
九七八九
九七八〇
九七八一
九七八二
九七八三
九七八四
九七八五
九七八六
九七八七
九七八八
九七八九
九七九〇
九七九一
九七九二
九七九三
九七九四
九七九五
九七九六
九七九七
九七九八
九七九九
九八〇〇
九八〇一
九八〇二
九八〇三
九八〇四
九八〇五
九八〇六
九八〇七
九八〇八
九八〇九
九八一〇
九八一一
九八一二
九八一三
九八一四
九八一五
九八一六
九八一七
九八一八
九八一九
九八二〇
九八二一
九八二二
九八二三
九八二四
九八二五
九八二六
九八二七
九八二八
九八二九
九八三〇
九八三一
九八三二
九八三三
九八三四
九八三五
九八三六
九八三七
九八三八
九八三九
九八四〇
九八四一
九八四二
九八四三
九八四四
九八四五
九八四六
九八四七
九八四八
九八四九
九八五〇
九八五一
九八五二
九八五三
九八五四
九八五五
九八五六
九八五七
九八五八
九八五九
九八六〇
九八六一
九八六二
九八六三
九八六四
九八六五
九八六六
九八六七
九八六八
九八六九
九八七〇
九八七一
九八七二
九八七三
九八七四
九八七五
九八七六
九八七七
九八七八
九八七九
九八八〇
九八八一
九八八二
九八八三
九八八四
九八八五
九八八六
九八八七
九八八八
九八八九
九八九〇
九八九一
九八九二
九八九三
九八九四
九八九五
九八九六
九八九七
九八九八
九八九九
九九〇〇
九九〇一
九九〇二
九九〇三
九九〇四
九九〇五
九九〇六
九九〇七
九九〇八
九九〇九
九九一〇
九九一一
九九一二
九九一三
九九一四
九九一五
九九一六
九九一七
九九一八
九九一九
九九二〇
九九二一
九九二二
九九二三
九九二四
九九二五
九九二六
九九二七
九九二八
九九二九
九九三〇
九九三一
九九三二
九九三三
九九三四
九九三五
九九三六
九九三七
九九三八
九九三九
九九四〇
九九四一
九九四二
九九四三
九九四四
九九四五
九九四六
九九四七
九九四八
九九四九
九九五〇
九九五二
九九五三
九九五四
九九五五
九九五六
九九五七
九九五八
九五五九
九九六〇
九九六一
九九六二
九九六三
九九六四
九九六五
九九六六
九九六七
九九六八
九九六九
九九七〇
九九七一
九九七二
九九七三
九九七四
九九七五
九九七六
九九七七
九九七八
九九七九
九九八〇
九九八一
九九八二
九九八三
九九八四
九九八五
九九八六
九九八七
九九八八
九九八九
九九九〇
九九九一
九九九二
九九九三
九九九四
九九九五
九九九六
九九九七
九九九八
九九九九
一〇〇〇〇



雪印乳業

若さをつくる
おいしい栄養



雪印バター

姉妹品 雪印チーズ



ラノリンの高性能の養毛素が
毛根にゆきわたって、傷んだ髪
硬い髪をいつと
りとしなやかに
落ちつかせます
男の人にも養毛
料として独特の
味を与えます

二五〇円

コロリオシルバ
ハー クリーム