

婦人少年者

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可 昭和三十四年九月五日発行 (毎月一回五日発行) 第七巻 第九号 (通巻七十二号)



◆ 共 か せ ぎ の 人 生 設 計

9

1959

婦 人 少 年 協 会



共かせぎの人生設計

三 淵 嘉 子

一、職業を持つ妻の問題

私は「共かせぎ」という語を余り好みませんが、さてとなると、他に適当な語も見当たらないようです。

「共かせぎ」ということは、言い換えれば妻も働いていることでありそれが問題になるのは、職業を持った妻の問題として「家庭と職業の両立」「育児と働く母親」というようなことでしょう。しかし、現在の日本では、婦人自身が職業をもつことについてどのように自覚しているかが、まずこれらの根源となる問題だと思ふのです。

夏目漱石の小説などに出てくる、恒産があつてぶらぶらと読書や遊山に明け暮れている男性が、現代の私達には魅力がなくなつてしまつたと同様に、職業婦人という語が何かけいべつ的な意味をもつて呼ばれていた時代も過去のものになつてしまいましたが、それでも女は家庭にあるべきものという考えが、いまだに常識的なものとされてゐるのが日本の現状です。

そんな中で婦人が職業を持つ原因としては、(一)経済的な必要性から。(二)婦人も職業を持つて独立すべきものとの信念から、というように大別できると思ふのです。(一)の中でも本當に生きるための必要に迫られて職場で真剣に働く婦人は別として、都会の若い女性がサラリーガールとして働いている中には、家計を助けることもせず、自分の小遣を豊かにしたいという動機の人も多いようです。その人達がやがて結婚して、夫の

俸給だけでは生活が苦しいということから、共かせぎをしている場合も相当あります。このように共かせぎの中には、妻を働かしているのは男の働きがないやうで恥かしいと思つてゐる夫や、結婚して後も共かせぎをしなければならぬのは玉の奥に乗りそつた惨めな境遇のようになつてゐる妻もあるやうです。

働いてゐる若い人達と話をして、結婚したら夫を朝夕優しい微笑で送り迎える妻となるのが理想だと考へてゐる女性が多いのに驚嘆させられたことがしばしばです。パールバックのいう家庭の太陽になることを夢に描く女性が現に職業を持つ人達の中でも大多数なのです。私共の母の時代までは、主婦の生き方というものは、家族のために自分を殺し切つた、まるで燐光のような美しさをもちたものでしたが、今の若い女性には十分に自分を生かした明るい人間関係の上に築かれた家庭の中の太陽にならうというのですから、その生き方は明るいものを感じさせます。それならば、経済的に安定する限り、女性も家庭に入つて良き妻となり良き母となることで万事めでたしというわけですね。しかし、それで本當に女が幸せになれるのでしょうか。

で使われるようになりましたが、いざとなると弱き者よ汝の名は女なりという実態は依然としてどうしようもありません。女の人達が妻としてではなく、人間として本當に強くなるには、自らの力で生きる自信がついたときではないでしょうか。

婦人も職業をもつて独立すべきものとする立場からすれば、職業をもつことは経済的な手段に止まらず、その仕事そのものが生きる目的になつて来ます。自分の家庭に奉仕するだけでなく、活動する社会の一部の仕事をも自分も担つてゐるという自覚、他人に養われることなく、自分の力で生活して行く自信、それらが自分の意思によつて生きて行くことの大きな支えになるわけです。

私も女学生時代には良妻賢母主義の教育を受け、やがて家庭を持てば家庭の太陽となることが女性の幸せであると思つてゐました。ただ何かの場合には独立できる力をと、法律の勉強等を始めたに過ぎなかつたのです。しかしそれが、経済的に独立していかなばならない境遇に追いやられてからの十余年の法律家としての職業生活によつて、私は自らの力で生きる人間の喜びを知りました。殊に私の職業が裁判官であるということもその大きな原因ですが、自分の信念のとおり、他の何者からの制肘も受けずに生きて行ける幸せがどんなものであるかをしみじみと感じています。

この間も同じように仕事を持つてゐる友人達と、もし三千万円転がり込んで来たかどうかという空想話をしたことがあります。スイスに別荘を作るとか、ヨットで世界一周するとか、それを元にして寝て暮らすのだとか、てんでに夢を語り合つたのですが、私はそんな話をしながらも、今の私にはもう法律以外の仕事はできそうにもないけれど、やはり何か仕事を持たずに遊んで暮らしてはいけないと思つたことでした。遊ぶことも楽しむことも、それだけの生活しなかつたら、私には我慢できそうにもありません。

二、理解ある夫を得ること

ところでいづれにしても、職業を持つ妻の現実、現在の日本ではいろいろな障礙にぶつからねばなりません。家事にしても育児にしても、

今までの家庭の主婦がやつていたとおりにしようとするれば、神技でもない限り不可能でしょう。それをどう変えるかが問題です。それにはまず夫に、妻が職業をもつことは人間として当然であり、家庭生活は二人の協力で築いていくという気持ちがなければ到底共かせぎ夫婦の家庭生活は営まれないでしょう。妻が家事のためにその職業をおろそかにすることがあつては、彼女は妻としては及第できても、職業人としては、落第してしまふわけです。前述の収入のみが目的で共かせぎをしてゐる妻が、その仕事をおろそかにし勝ちなのは職業人としての自覚に欠けるところがあるからでしょう。職場で既婚の婦人を歓迎しなかつたり、結婚即停年というやうな問題の起る一つの原因は、結婚すると職業をおろそかにするやうな婦人の側の實に帰するところにあるのではないのでしょうか。しかし、これも家庭を第一にしたい涙ぐましい妻の姿とも云えます。従つて夫の積極的、消極的な協力がなければ妻はその職業と家庭を両立させていくことは困難です。職業と家庭を両立させようとする女性には、先ずそれにあさむしい夫を選ばなければならぬということになります。う。それにこの頃のように妻無用論が出るほど家事が電化され、合理化されてくれば、職業と家事との両立はますます容易になつていくことでしょう。

三、愛情に対する新しい考え方

問題は育児です。若い女性が生涯仕事を続けていかれるかどうかというところで、一番真剣に悩むのは子供の問題です。これには子供の現実の世話と愛情の二つの問題がこんがらかつて、問題を複雑にしています。子供の傍に始終いてその世話をするのは母親でなければならぬし、それが母親の天職であるという考え方をすれば、母親は、自分の職業のために子供の傍を離れることに躊躇するでしょう。家庭の太陽でありたいと希う女性であれば、きつとそう思うに違いありません。しかし、子供の世話も現実とみるといふことと母子の愛情とは別だと思ひます。現実には手がけることにより他人の子にも愛情の生まれ来るのは事実ですが、母子の愛情というものはもっと深いところに根ざしてゐます。職業をもつ母がその仕事のために子の世話を他人に助けて貰ふ必要のあるのはいふ



共かせぎの報告

◎

までもなく、そのために母親としての愛情に欠けると悩む必要はないと思います。現在の日本ではそんな母のための施設は稀にしかありませんから、各自がその環境の中から適当な方法を見出していく必要がありま

す。子供は自然に育つ力を持っているもので、母親が自分の手で育てたなどというのは、案外母親自身の自惚れかもしれません。一緒にいられた短い時間を真剣に子供に打込むことによって、子供は母の愛情によって見守られてゆきます。世の中の人にはそんな母親を悪い母親というかもしれないませんが、そのために母親が人間として一人前になれるならば、その上欲張って世間から良い母親といわれる必要はないではありません。

か。いつか子供が大きくなったとき、母親が人間として尊敬できるならば、きっと子供はそんな母親の生き方を理解してくれるでしょう。

共かせぎの家庭生活のあり方は、従来の家庭生活のそれと変わってくるのが自然であり、また今までの家庭生活の形が必ずしも理想的なものとは言えません。形は違っても、それを営む夫と妻と子供達の愛情と理解の上にそれが築かれていく限り、理想的な家庭だといってよいと思います。そこには内に太陽がなくとも明るい光が降りそそがれているに違いありません。

—東京地方裁判所・判事—

は、保育のことですから、ここではこの問題を中心にとりあげてみたいと思います。

一応職場で働きつづける条件を確保して出産しても、留守の間、安心して子供をあずける所がなければ、務めをつづけることはできません。結婚してなんとか共かせぎを続けてきた人達でも、子供が生まれると、折角よい仕事をしていたのに保育の問題が解決できないために、職場を去って行く人もいく人かありました。私の場合、子供が生まれるまでは、離乳がすむまでは乳児院にあずけることに夫との話し合いでまわっており、いろいろと乳児院の施設をみて歩いていたので、いざ生まれまると、やはり手放すことができず、自分の手元において育てることになりました。

そこで早速、あちらこちらにお願いしてお手伝いを探しておりましたとき、同じ寮にすむ人が、その人の友達で、私と同輩で子供が一人ある主婦の方を紹介してくれました。その人は自分の子供(当時三歳)を保育所にあずけて私の子供のために働いてくれることになりました。

共かせぎと保育

—特に共同保育を中心に—

熊谷りゆう子

私達の職場では、結婚しても務めをやめないで続けている婦人がここ数年間に非常にふえてきました。もちろんはじめのうちはきがねしながらでしたが、年々なかまがふえるにしたがって、今ではあたりまえのことのようで、結婚を理由に退職する人はほとんどありません。その上、最近では子供を生んでもやめないお母さんが大分ふえてきました。

すでに経験もあり、積極的にいろいろとやってみる下で、私達は安心して職場に出ることができました。子供が十か月になったとき、役所の住宅の関係で転居したので、距離的にいって今までのお手伝いさんにきてもらえなくなり、代りの人をさがしていました。たまたま、「働く母の会」の人達が原宿で共同保育を始め、乳児を集めていることを知ったので、役所に行く通勤コースとは逆の方向にありますが、ここに仲間入りさせてもらい、現在まで二年あまり、子供は毎日元気にこの保育所に通っております。

ところでこの保育所を紹介する前に「働く母の会」という組織を御紹介しましょう。この会は二十九年六月に岩波書店労組の婦人部の人が中心となって、子供を持って働くお母さん達が当面しているいろいろな問題をお互に協力して解決して行くという呼びかけで生まれたものです。とくにこの会は発会と同時に、地域毎に安心してあずけられる保育所を作る運動を起こし、共同保育という新しいケースが生まれたわけです。現在では会員は年々増えて東京を中心

に六百人入っております。年二回の総会と二か月に一度の割合で例会を持ち、みながもっている問題に焦点をあわせてテーマを組み、専門の講師を迎えて話し合いを行なっています。例会の間にニュースを発行し、意見の交換を行なっています。その他お手伝いさんの求人求職の紹介、不用品の交換セール、研究会では「母と子の心理研」「赤ちゃん研」等それぞれのグループ

ブをもつて活動しております。とくに地域のグループの活動にウエイトをおいております。

このような地域グループの活動から生まれたものに、私の子供が行っている原宿保育所、大和町保育所(もともと最近解散になりましたが)、青木保育園、秋山保育園、一番新しい所で、住宅公団の青戸団地の保育園があります。

原宿保育所について御紹介しますと、三十二年四月に渋谷地域の会員の人が、個人個人で、お手伝いやお年寄りに来ていただいて子供をみてもらっていたが、なかなか思うような育児をしてもらえないところから、専門の教育をうけたお母さんを頼んで子供たちを共同で保育したらということになりました。そこで、皆で、相談した結果、その中の一人の家を提供していただいて共同保育を始めたのです。

二年あまりその方の犠牲の上でやっていたのですが、あまりにもその方に負担をかけすぎ、公私の生活をみだしてしまつたので、その地域の助産婦さんの紹介で近くに貸間をみつければ、現在では、そこに移ってやっています。現在三歳を中心にして八人の子供がいており、お母さんは二人です。共同保育にはプラス面、マイナス面といふところがありますが、良い点といえば、共同生活をさせているので子供がわがままにならず、自主性をもつてくる。もともと一方には早くから団体生活をさせると子供がまるといふ問題もありましたが、この保育所は年齢の小さい子供が多い点から、特別になにも教育させず、子供たちを家庭と同じように自然に遊ばせるようにし

ています。したがって小人数のせいもあります。が、割合に家庭的な雰囲気があります。お母さんの注意も割合によく行きとどきます。

月一回、囁託の先生が健康診断にきてくれます。それにお母さん達にとって大きな魅力は完全給食をしてくれることです(もともとこれはお母さんのオーパーワークになっていきます)。

また、共同保育がもっている問題といえば、最初、お母さん達で始められたこの保育も、仕事と、家事と、育児との三本立ての生活は女の人にとって実に大変な事です。これにはお母達の協力がなければ絶対に続けることは不可能です。現在では、運営面はお母さん達が責任をもつて、お母さんと協力してやっております。この頃では保育所の仲間は親兄弟のようなもので、暫く顔をみないと淋しく思ったり、どんな小さなことでもみんな助けあって解決するようにしています。

私たちは子供たちがどうしたら幸せになれるか、そればかり考えています。それには保育所全体をよくしなければ、自分の子供がよくならないからで、皆熱心にやっています。しかし、精神的な面で解決できても、別な面で共同保育がつねに解散の危機に瀕していることがありません。それはまず場所の問題です。資金があれば別ですが、どうしても経費を個人個人の負担の範囲で行なうため、それにはどうしても限界がありますから、設備の完全にととのった場所(部屋)を借りることができず、またいく

らが改善しても設備の悪いままの状態が続けることになってしまいます。また、最初、気持ちよく貸してくれた家主も、子供たちの活躍でうるさく、その上に部屋を相当痛めるため三年の契約で借りたものが、一年くらいで立退きを迫られてしまいます。

現在、私達もこの壁につきあたっています。また、このような共同保育のしわざがすべて保母さんに行っていることを私達は心苦しく思っております。すなわち、保母さんは朝早くから、夜遅くまで長時間労働でその上に低賃金で働いてくれます。私達としても、私達が支払える精一杯の費用を出しあっていますが、どうしても部屋代や設備等に食われ、保母さんの給料を上げるまでに行っておりません。私達としてもこの共同保育を足がかりとして設備が良く、保母さんが良い労働条件のもとに安心して働ける施設をつくらうと努力しているのですが、なかなか思うようにはいきません。青戸団地のように住宅公園が動いて施設をつくってくれると非常にありがたいのですが、現在の社会の環境ではまだそこまで行っておりません。

また、一つの共同保育の所では都の認可がおりて、さてこれからという時に、折角そのように努力してきた親たちの子は両親が健全で、ある程度の収入があるという理由で、都が認める条件からはずれてしまい、その保育所からしめだされる結果となってしまったことがあります。それは絶対的に保育所が不足しているためでもありましょうし、そのような生活困窮者の

ための保育所ももちろん第一に必要ですが、私たちの願いが入れられるならば、婦人が子供を持つても、自分の地位の向上のために仕事を続けたく思っている時に、安心してあずけられる保育所があることを、社会的に認めてもらいたいと私達はいつも思っております。ともあれ私達のささやかな共同保育がやがて立派な保育所に発展することを願っています。

公務員

共かせぎの条件

夫の立場から



熊谷 俊夫

何故共稼ぎを始めたかといえば、結婚するときには妻が働いていたからで、とくに妻がやめなければならぬ理由がなかったからです。

夫の所得がある程度高く、それに比べて妻の所得が非常に低いために、共かせぎから得られる所得の増分が、共かせぎによって失われる余分の支出や無形の損失をカバーできないようであれば、妻はやめたかも知れません。また、その時はそうでなくても、共かせぎということが夫の職場の気風に沿わず、将来の所得に影響をあたえることをおもんばかなければならぬ。あるいは夫の仕事が極めてはげしく、家庭では

一〇〇%休息しなければならぬというようなら、共稼ぎを困難にする理由となるでしょうが、これらのような否定的要素は、私の場合にもありませんでした。

子供のいない間の夫婦の生活では気分的なものが主たる要件になっており、家事の処理など、工夫や簡素化で解決しますから、夫の家事における協力ということもいわば気持ちだけの問題でした。しかし、子供を一人でも育てるということになると、雑多な家事が、わんざとおおいかぶさってくるので、夫もいやだなしにまきこまれます。ここでは夫が妻に協力して家事を処理するということが、あるいは生活態度についての価値観に異なることではなく、極めて現実的なものになります。このような場合の夫の立場は、共かせぎを前提とすれば結局は自らにひっかかってくる問題を処理することと同じであって、協力してやるという性質のものではありません。そうしなければ、家庭生活の混乱から間接的に被害を受けるからです。

ここで問題は、あくまで夫の利己的立場からみて、なぜそんな家事上の負担を背負ってでも共かせぎをつづけるのかということになると思いますが、それは子供の保育のための特別出費を加え、共かせぎの費用は格段と増加するけれども、やはり、共かせぎによって得られるものの方が上まわるからでしょう。これも無形の損失も加えて細かな計算をしてみると、あるいはマイナスになっているかも知れませんが、感じとしては多少ともプラスになっています。さ

らに家事の負担といっても実態はそれ程大きなものをしよっているわけではありません。人々の生活にはそれぞれの条件によって、恵まれていたり、不便であったり、様々なありようであれやこれや生活の状態の一つであると考えられる程度のものであります。

ただ保育を伴う家事についての責任ということとはかなり時間的な拘束を含むから、日々の生活のための必要な労働以外に、自己を拡大再生産するための仕事、あるいは社会に奉仕するような仕事をするためにはかなりの障害になります。共かせぎの条件は、私の場合、特別にさし迫って問題にはなっていないし、また全然できないことはありません。もし、そのような家庭と労働以外に多くの生活の課題をもっている人は、特別の措置をこうしなければ、保育を伴う共かせぎは非常に困難になるでしょう。結局あれこれ考えると、私の場合、共かせぎをするのにはかなり適切な条件におかれていることが、それをつづけている原因です。

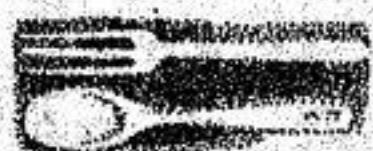
とくに夫自身の立場だけをのべましたが、最後に妻が労働を維持し、社会的にも向上しようと多少とも努力していることを尊重します。しかし、妻の社会的向上のために直接夫が果たしうる役割は非常に小さいのです。それは夫自身そのために精一ぱい努力しなければならぬからです。共かせぎという負担をもつ女性が、単に職場にかじりついていられるだけでは、その向上には限界があるでしょう。同じ条件の人達が、互にはげまし合い、また、ちえを出し合って、

現にある女性と職業の矛盾を解決してゆく必要は大きいと思います。そのことが多くの共かせぎ夫婦が考えているがらみとおしのつかない「いつまで共かせぎをつづけるか」ということにかかってくるのではないのでしょうか。そういう意味で、妻の仲間である多くの女性にひそかに期待するものが大きいわけですね。

公務員

共かせぎ五か年計画

家庭経済の安定を目標に



鳥居しのぶ

私が現在の会計事務所勤務に勤めるようになってもう五年になります。四国の南端宇和島の女子校を卒業して島の助教師、労働組合の書記等を二年あまり勤めましたが、考えるところあって上京したのが昭和二十八年の初夏でした。

生存競争のはげしい都会で生活するにはとにもかくにも自活できる技術をまず身につけることだと考えましたが、一般事務よりも経理事務の方が就職口が多いことを、職安の求人を知りましたので、二十九年の暮、私は公共職業補導所の経理事務科に入りました。そして、昼はせんべい屋のアルバイト、夜はなれないソロバンと経理簿記の勉強にはげみました。卒業後は、ごく小規模の職場ですが、希望通り会計事務所

に入ることができ、得意先十軒余りの帳簿の記帳や試算表の作成、伝票整理の出張指導等に従事するようになりました。そして、就職後三年目の昭和三十三年七月、同じ補導所の経理科の同期生だった現在の主人と結婚することになり、新宿生活館で簡素な式を上げました。私たちは同じ経理仲間同士ですから、婚約中にまず結婚五か年計画という話をしあい、次のような計画を立てました。

一、結婚式は簡素にすること。調度品は預金が十万円になるまで買わないこと。毎月妻の収入は定期預金とすること。
二、家事はすべて共同負担とすること。
三、すべて二人の間はガラス張りであること。
四、五年間に土地を買って家を建築すること。
五、大局は最後の家を建てるのが目的で、それをアパートにして収入源をはかり、生活の基盤を安定させるという結論になりました。これは中小企業に勤める主人は失業という恐怖にさらされているし、また私自身も子供ができた場合、共かせぎを続けることは困難であらうという考えからでした。

このように私たちはまず、わが家の経済の安定ということをもットにして、結婚のスタートを切りました。私は炊事、主人は掃除というように、家事の分担もしました。幸いこのことに主人は酒もタバコもたしなまなないし、外で食事をすることもめったにありません。毎日の食事も金のかからぬ手弁当でゆくとにしました。だまの日曜日など、デパートに行くと、それこ

を手が出そうなる手ごろの調度品が目につきま
す。「ほしいわね」と調度品の好きな私は、い
つもうらめしように主人にいうのですが、もう
あと一と頑張り、今に利息であのソファが
買えるようになるよ、と、すげない御あいさつ
です。実際、一泊千円也の新婚旅行から帰って、
結婚のためにつかった金額を計算してみまし
たら、予定より二万円以上の黒字になっておりま
したので、さっそくその月から目的完備に向か
って出発しました。

統計好きの主人がグラフを作り、毎月その額
が増してゆくを見るのは、何とも云われぬ喜
びでした。家計簿も主食・副食費・衛生費・交
際費・被服費等と月ごとに計を出し、パーセン
トを出します。一年間の家計簿の合計はほぼわ
が家の家計のアウトラインを正確に示してくれ
たようです。また、友達づきあいの多い私たち
は来客にはできる限りの款待はしますが、特別
のごちそうというものは作りません。というの
は、私は毎日の献立表を台所の黒板の下に壁に
張りつけてあるので、一度来たことのある友人
は、訪ねてくるとまずその表をみて、「あつ、
しまった。今日はコロッケの日だった……」と
苦笑するしまつです。また、この献立表は私た
ちのカロリ計算にも大いに役立ったとみえ
て、かたよりやすい共かせぎの食生活を、一応
バランスのあるものにしてくれました。

今年の七月で満二年目の結婚記念日を迎え、
結婚の始めから念願してきた土地を、友人の建
築家の世話で手に入れることができ、現在、登
記の段階まで済ませました。また、千五百株
あまり買った株も相当値上がりをしてあります
で、これも先がたのしみです。何ごとによらず
やり始めると熱中する私は、このところすか
り株に夢中になって、株の統計やら研究で、経
理の勉強の方がどうも留守になりがちだと、主
人に叱られるほどです。しかし、土地の登記完
了と同時に、残金十五万円をこの株で支払おう
というので、夢中になるのも当然だと、
このところ、少々私の方が強気なようです。
共かせぎの場合、経済的には一般に恵まれま
すが、同じ私の職場で三人いた共かせぎ組が二
人とも出産二、三か月前に職を去ってゆきまし
た。私も今年の暮に出産の予定で、私たちが
しては、五か年計画を完遂するまでは出産した
くないのですが、私は二十九歳になりますの
で、これ以上出産を延ばすことは少しおそくな
りすぎるということになり、出産することにし
ました。それで、現在、主人といかにすべきか
を話し合っています、なかなか結論がでませ
ん。問題は、
一、共かせぎを続ける場合、育児をどうするか。
二、上司が産休をみとめてくれるか(私の場合、
まだ未発表です)、先例がないので。
三、私の健康が果たして良好かどうか。
の三点ですが、特に一の点が一番問題です。と
いうのは姑と同居していないこと、近所に乳児
園がないことなどです。子守りにまかせきり
はあまりにも心もとなく思われるし、一方、主
人の意見は、一年間家庭にいて、その間に念願

としていた税理士試験のパスをめざして勉強す
るのが得策だと言います。しかし私は、労働基
準法で定まっている産休をとり、女性が母とな
っても、十分に職場で活躍できることを身をも
って示したいのです。女性がだんだん職場から
締め出されていく傾向にある現在、それは女性
にとって、重要なことだと思えます。それに私
は、もともと自己分析してみますと、あまり家
庭人として適していませんから、やはり職業人
として生きていこうのです。
私の場合、出産後勤めを続けるとすると、上
司は心よく迎えてくれたとしても、同僚からの
圧迫にたえてゆかれるだろうか。「出る釘は打
たれる」ということわざのように、相当の覚悟
が必要です。私はそうした目に見えない圧迫に
対決し、同僚を説得してゆくだけの自信と勇気
を持っているつもりです。二人の同僚がおし
もこの壁を打ち破りたいという闘志がむらむら
と湧いてきます。
何はともあれ、子供の保育問題が未解決の間
は、主人と私の論争は、どうも私の方に旗色が
悪くなりそうです。それにつけても何かよい
えはないものか、この機会に先輩の方々によき
御指導を得たいものと願っております。
——東京・O会計事務所勤務——

私の職業

工業技術者

婦人の工業技術者を探すのは、日本では、まだまだやさし
いことではない。工業技術者を養成している学校の卒業生の
中から、現場で働いている婦人を探していただき、その中か
ら、三人に御登場を願ったのであるが、いずれもまだ二十歳
台の方たちである。婦人にとって、この職業がいかに処女地
であるか、まだ一般から婦人の職場として考えられていない
かが、よくうかがわれる。しかし、工業技術者といっても非
常に幅が広く、対象の選び方によっては、かなり婦人に適し
た面もあるように思われる。婦人の職場として、決して希望
のない分野ではないことを強調したい。——編集部——

研究よりも生産に 直結した興味

山名 和子
(鎌倉ゴム工業KK勤務)

鎌倉ゴム工業株式会社に技術社員として入社
してから、二年半になります。もともと、この
方面を志望していたわけではなく、小さい頃か
ら医者になりだといと考えていたのですが、中学
・高校と、体があまり丈夫ではなかったため、
この望みは諦めざるを得なくなったのです。し
かし、やはり理科方面に興味をもっていました。
た。画も好きでしたので、建築をも考えたの
ですが、物理が得意なといけないうし、
結局化学を学ぼうと、横浜国立大学工学部化学
工業科に入学したのでした。

工学部であるため、女子学生は少なく、紅二
点という存在でしたが、四年間の学生生活を、
勉強においても、スポーツにおいても、男女の
差別を特に意識することもなく、また周囲から
差別待遇される事もなく、実に楽しく過ごすこ
とができました。しかし最後に就職の時期を迎
えた時、私は自分が女性であることを悲しく思
わざるを得ませんでした。女性を技術者として
採用しようという考えの会社は殆んどなかった
のです。技術者は、やはり将来は会社の幹部と
して仕事をしてもらわねばならない、応用化学
を学んだ男の人は多勢いるのだから、何も無理
に女の人でなくてもよいというのでしよう。そ
のようなわけで受験の機会すら与えてくれない
のですから、化学工業の、特にこのような分野
で働きたいという望みは叶えられなくも
ありませんでした。ところがちょうど鎌倉ゴ
ムで、それまで一年間勤めていた薬科出の女の
人がやめるので、一人募集していました。入社

試験を受けましたら、他にも数名来ていました
が、幸いに私が採用されたわけです。
配属されたのは布引部の原料技術課で、数名
の技術社員が係員として、二十名ほどの作業社
員と共に仕事をしています。私はここで、係員
の一人として、主として分析にたずさわって
います。ゴム会社ですから、タイヤ・チューブ、
ゴム引布等のゴム製品はもちろんのこと、ゴム
製品に配合する有機・無機薬品、接着剤、合成
樹脂等の副資材、その他いろいろのものの定
性・定量分析をしているのです。また一方、ゴ
ム製品・ゴム引布・ビニールなどの色の測定や
管理あるいはゴム布で作ったレインコート・ジ
ヤンパーなどの耐洗濯性の検討、ちよとした
染料など、色とか洗濯などについては、男性よ
りも敏感であり、いろいろ都合がよいだろう
から、君やってくれ給えと、係員中では唯一人
の女性である私が、課内の仕事のそのような方
面の仕事を受けて持っています。また、工場の方
で不良品が出ると、早速その原因をしらべ対策
をたてるとか、新しい材料、配合薬品を使用し
て、新製品の試作をやってみたり、およそ純粹
の研究とは毛色が変り、非常に間口が広いので
す。
このようにして仕事に追われてきたのです
が、何となくさびしく思われるのは、自分の研
究というものがどうしてもおろそかになり、い
ろいろの問題を、割合に腰を落付けてではあり
ますが、解決してゆくという方に重点が置かれ
てしまっているということです。また、実際の

ゴム製品の配合試験を大いにしてみたいのですが、このためには、実験室的な規模ではあっても、ゴム練りロール、加圧プレスなどの機械を使用せねばならないので危険であるからと、やらせていただけないことも残念です。

しかし、自分の仕事が生産と直結している面もあるという点で、仕事の成果が、会社にとって、たしかにプラスとなってあらわれて来る、というような、技術者としての喜びは十分に味って来たつもりです。このような喜びを感じることもできるのは、技術者の特権の一つといってもよいのではないのでしょうか。

私の今までの経験だけからでは、幅も狭いし年月も短いことですから、はっきり断言はできませんが、女性の工業技術者という存在を考えてみると、体力的に無理な点も殆んど認められず、経験が増すほどに、ますます仕事もスムーズにはかどるようになり、永くたずさわるには、なかなかよい職業ではないかと思われまします。しかし、結婚した場合を考えると、家庭生活と仕事の両方共を満足に両立させてゆけるかどうか、はっきりした自信は持てません。でも、できるだけの努力をして、社会人と同時に家庭人として、悔いなく生活してゆきたいと考えています。

広い範囲にわたる技術的な意味での常識と、何にでも取組んで解決してゆこうという意欲とを持った方々が、数多くこの方面にも進出してほしいと望む次第です。

一生の職業とする ことも可能

米 本 節 子

(北海道炭坑汽船
石炭化学研究所員)

私が東大工学部応用化学科を卒業して、北海道炭坑汽船株式会社の石炭化学研究所に入ったのは、昭和三十三年の春です。

ここを選んだ動機は、第一に会社の内容そのもの、すなわち企業化を目的とする石炭化学の蔵している非常に大きな可能性と重要性に強い魅力を感じたためですが、もう一つの大きな理由は、この会社が男子と女子を殆んど同じ条件で受け入れてくれたからです。

実を言うと、私は、就職問題ではかなりシブクを受けていました。以前から、民間の会社研究所等では、技術者でも大学出の女子は一般に余り歓迎されず、受け入れられても相当差別待遇を受けることは聞いていたのですが、先陣も余り多くいなかったためか、こうした事情に割合に疎く、別段気にもとめていませんでした。というのも、小学校以来男女共学で育ってきたためか、大学を卒業するまでは、男子と全く同じ教育を受け、同等の義務を課せられ、同等の扱いを受けることに馴れていました。また自分自身も女性であるからという理由で、殊更義務を回避したり権利を放棄したような経験が

なく、自然男性にできて女性にできない事がないという同等の観念が身についていました。それでいよいよ大学最後の就職の時期になって、会社・研究所等からの公募が多々集まってきた中で、女子を採用しない、採用しても男子社員とは差別する、社員としてでなく雇員として採用するというような会社が意外に多いのに驚いたようなわけです。会社側がなぜこのような方針をとるかは、各々の理由があると思いますが、私としてはとにかく、男子と同じ条件で働ける場所を得たいと思い、男女同条件で採用してくれる数少ない会社または研究所の中から目的の所を選んだわけです。

私が現在勤務している北海道炭坑汽船という会社は、石炭の採掘販売ではなく知られていますが、昭和三十年から石炭化学の分野に専攻の役を買って出、その工業化のために目下、日夜研究を重ねていることはまだそれ程よく知られていないようです。というのも、現在、化学工業原料の供給源として石油化学が時代の脚光を浴びており、世人の関心がそちらに向いているためですが、石炭化学は、目的は石油化学と同じですが、原料的には石油化学より有利で、且つ石油化学では作れないものも作ることができ、長い目でみれば、単に石炭の動力源としての重要性の減少に対する救済策であるだけでなく、将来の日本の化学工業にとって、不可欠な重要な工業となるわけです。

現在、当研究所は、増玉県戸田町に在り、ここで実験室的な研究から中規模のパイロットプラ

女性の就職には せまき門

村 本 弘 子

(炭田化学機械勤務)

生き甲斐を見出して欲しいということです。

この春東京理科大学を終えてすぐ今の職場に入りました。以来まだ日も浅く、やっと職場の空気になじんできたこの頃ですから、私の職業として紹介できる何物もまだないような気がします。ともあれ、私が今までにできたこと、感じたことを述べてみたいと思います。

理科大学は名前の示す通り理学部のみを持った単科大学で、数学・物理・化学の三学科に分かれていますが、ここに来る女子学生は総合大学に比べてずっと少なく、それでも数学・化学では一〇%余を占めています。物理は約一〜二%しかおらず、殆んど女子の存在を忘れられる程です。

こうした学校へ入学するについては、両親からかなりの反対を受けねばなりません。女の子が物理などやっても仕方がないじゃないか、男の学生が殆んどの中で間違いが無ければよいがというのが、反対のおもな理由だったようです。

小さい頃から理科に興味を持っていた私は、高校に入り「物理」という何かすくえらそう

ラントまで運転しております。研究の内容は、石炭の直接高圧水素添加による有用な芳香族原料の製造、石炭の硝酸酸化によるニトロフミン酸(土壤改良剤その他の利用)及び硫酸の製造、石炭と油を反応させて作る膨潤炭塗料の製造、及び坑内ガスの利用が主たるものです。

現在、従業員約百八十人のうち、婦人が二十三人程います。大体、大学出のいわゆる社員は、一定の研究テーマを与えられ、主体性をもって研究を行なっていますが、その点に関しては男女の差別はなく、全く同等です。しかし、仕事の内容というか性質は異なり、男子社員は主として工具等を多数擁してプラントを運転するようないより現場的な仕事に当るのに対して、女子社員は分析方面またはより実験室的な研究が多いのは、各々の特性からみて当然のこと、仕事のウェイトそのものに軽重があるわけではありません。

私が受け持っているテーマは、石炭の微粒子が、高温で油と反応させた時に溶解していく機構を物理化学的に解明していく研究ですが、まだこの方面の研究は余りやられていないので、未知の部分が多く、種々難しい点があります。が、なかなか興味のある研究です。

一般的にみて、この職業につく女性は、数から言って非常に少ないようですが、この分野にも女性に適した仕事はいくらでもあり(別に補助的な仕事でなく)一生の職業とすることも可能なように見受けられます。それに技術者または研究者として、一応仕事ができるようになる

までには、少なくとも五年以上は勤務する覚悟が必要ではないでしょうか。この点に関して、私達の所では、結婚後もそのまま責任ある仕事を続けたい女性も数人おり、皆立派にやっているようですから、特に他の職業に比べて心配はないように思います。

この職業についてからの一年半余りを振り返ってみますと、種々な新しいことに夢中でかじりつき、ファイトを燃やしてがむしやにやってきましたが、自分なりにそこに一つの生き甲斐を見出していきます。幸いなことには、ここは発足したばかりで大体若い人が多く、草創の気が躍っているためか、全体に若々しい風流が支配的で、いきおい男子とか女子とかの区別がなく、一様に協力して仕事をやるのが何より楽しいことです。折角できたこうした風流を順調に伸ばしてゆきたいと念じています。

悲しいことを強いて言えば、女子は男子に比べて体力の面で多少劣ること、労働基準法で保護されているため、夜を徹して実験をするようなことが許されず、男子が徹夜でも何でもして仕事に徹する姿をみるのは矢張りちよっと義理が合いません。それと、どうしてもこの分野では、女性は男性に比べて視野が狭くなりがちで、いきおい仕事の幅が狭くなりかねることが痛感されます。

最後に、これからこの分野に入っていく女性に望みたいことは、臆することなく自信をもって仕事に当り、今迄とは異った女性の力を認識し、生活の手段としてだけでなく、一つの



延休にイタリア代表と懇談、人形はイタリアの人たちへのプレゼント
(左端 筆者)

第1回国際商業労働者 会議に参加して

今 井 静 子

いくつもの太平洋をへだて、数千キロの大陸のかたから、様々な制度、社会機構も異なり、そして、種族も、見解も、宗教も異なる三十五か国から数百万の男女商業労働者の正式代表、オブザーバー一〇名が、一九五九年六月一日から四日までチェコスロバキヤの首都ブラチスラヴァで開かれた第一回国際商業労働者会議に参加しました。日本の全商協（全国商業労働組合協議会）からも四人の代表を送りました。私もその一人として、この会議に出席する機会をもち、各国の働く人々と親しく話しあうことができました。この会議の目的は、商業労働者労働組合インターナショナルを結成し、あらゆる国の商業労働者・労働組合のあいだの連帯の絆をつよめ、友愛を深めることにあります。

また、この会議ではあらゆる国の商業労働者に、十分なよい生活条件を保障するための賃金問題をはじめ、老年年金制度の全般的な導入の問題、労働時間・休日の問題について、とくに商業の場合は従業員の大部分が婦人や青年少女によって占められている点で、とくにこれらの青年にたいして十分な生活条件、重要な健康施設、近代的形式の職業教育を保障しなければならぬこと、また、働く母親にたいしては十分に子供の面倒がみられるようにしてやらなければならないこと、同一労働同一賃金の問題等の全世界の商業労働者に共通な基本要素について十分な検討がされました。

そのほか、私たちの切実な願いである平和に

ついても、世界に今なお、おおいかなざっている深刻な脅威、原子戦争による人類の全面的破壊の脅威をとりのぞくための活動をしなければならぬ、労働組合は平和のための活動を強化し、全世界をおびやかしている戦争の幽霊を一掃してしまふための努力を一段と強化すべきである、われわれは、当然のことながら、もっと平和に安心して生活したいと思っているし、われわれをこの会議に送った人びとの家族や子供たちの生命と未来を守るため、勇気をまし、決意をかためて、平和と平和的共存のためたかうべきであるなど、資本主義国・社会主義国から集まったすべての代表たちは率直に自由に語り、それぞれの考え方や意見を交流し、会議は大成功でありました。

会議終了後、私たちは、ハンガリー・ソ連・中国からの招待をうけて建設にいそんでいる社会主義国の多くの人びと、とくに商業に働く婦人たちと話し合う機会を得ました。まずソウィエトでいわれたことは、あなたたちの組合は大変民主的な組合です、なぜなら女性の代表を連れてきているからということでした。なるほど、日本では、組合といえどもまだまだ男性による差別が全くなかったわけではありません。他の国際会議は別として、今度のような世界労働者会議には、今まで日本から女性の参加は一人もなく、十一番目に結成される商業インターナショナルが初めての参加なのですから、少々すくなくともある、というものです。

な名前の学科に少女らしいほこりを感じたのがきっかけとなり、やがてこれ程興味深い学科が他にあるだろうかと思う程になったのです。そこで私は自分の力でできるところまでやってみようという決心をしました。

そのような事情で入学しましたが、入学後、両親にあらゆる面で心配をかけることはなくすみしました。こんな生活はいつの間にか私に自然心を通えつけてくれたようです。大学では三年まで、物理学全般にわたる基礎科目を習得し、四年で卒業研究に入る時に、初めて専門分野に分かれる仕組みになっています。ここで私は物性物理を専攻しました。私に与えられたテーマは、アルカリハライドの光学的吸収というので、塩化カリウムを用いてそれに光を当て、そのエネルギーによる結晶中の転位の変化の有様を調べるものでした。この興味ある問題と取り組んでの生活は非常に充実したものでした。

けれども、こんな生活にも唯一一つのわずらいがありました。それは他でもなく就職問題なのです。学校に残ってさらに勉強を続けられるならそれに越したことはないのですが、いろいろな事情から大部分の学生は社会に出ることとなります。そこで就職問題が大きく浮かび上がってくるのです。

私の学科では、その性質上、多くの人が会社の研究機関につきました。会社の研究機関は、学校の研究室とちがって、営利を目標とした一手段ですが、女子に殆んどその門が開かれておりませんので、女子学生は好むと好まざるにか

かわらず、大部分のものが、女子にとって開かれた職場である教育関係に入ってゆくというのが現状です。しかも、この職場まで、次第に閉ざされつつあるのは、大変残念なことにも思えます。たれも望むことですが、私も例にもれず、専門分野の研究を自分のこれからの仕事としたいと思いました。教職方面では、学校の今までの実績がかなり力となって比較的容易に就職もできるのですが、会社の研究所となると、男子でもなかなか希望した所には入りにくく、女子となるとさらに不利な立場となり、中小企業でも殆んど女子を募集するところがないという状態でした。幸い私は今の職場——中企業ではありますが——に入社する運びとなりました。ほかに私と同級の男子学生も一緒に入社しましたが、同じ条件が約束されました。決めたのは、去年の十一月の初め頃でした。

このような事情のもとに決った職場ですが、この職場をえらんだなどというのではなく、ここだけが私に開かれていたと申せましょう。物理と理化学器械、何か妙な結びつきのように思われたのですが、ここにはすでに何人もの先輩がおり、物理的見地から理化学器械の研究、製作に当たっていました。

私が入社して、幾分残念に思ったことは、研究方面を望んで入ったにもかかわらず、現在、総務部長付きというポストに置かれていることなのです。

毎日の仕事は注文された器械の製図を書くこととです。発注先は研究所で、注文される一

つが皆異なった装置・器具で、使用目的もそれに従って異なるものばかりです。この個々の目的に叶うように設計、作図することはなかなか大変な仕事であり、また、やり甲斐のある仕事でもあります。一本の線の引き方次第で、その製品は生きも、死にもするのですから、かなり考え深く、かなり注意深く仕事にからなければなりません。婦人の職業としては永続性があり、労働を要求されない仕事だけに勉強次第で男子と同等、否それ以上の注意力を保持して立派になれる仕事だと信じています。

結婚と仕事を両立させるのはなかなか困難なことなのですが、その点では産休のある教員とか公務員、あるいは時間に制約のない性のある研究員等に較べると、ずっと不利な条件になってきます。

働く婦人がいつも安心して暮らせるように、労働条件を改善するように努力することはもちろん必要ですが、それと同時に私達自身ももっと仕事を愛し、常に研究の態度を忘れてはいけなと思います。職場の婦人が社会的に認められるか否かは、ある程度、私達自身の心構えによるものだと考えます。



移動図書館「しらゆき号」から圖書の貸出しを受ける年少者たち

小売商店における婦人並びに 従業員の研修会について

——滋賀県—— 富田 貞夫

最近の商店従業員

者の当面する最重要課題であると言えよう。

望に溢れる新しい従業員諸君の前途を祝する合同入店式を商店会議所で盛大に行ない、同時に二日間わたり指導訓練講習会を実施し、直ちに店務に従事できる基本的な準備態勢を整え、それぞれ待望の商店に入店しました。その後これら新入店員諸君は極めて真面目に業務に精励しており、それぞれの商店の事情にも概ね通じて来ましたが、六月二十四日第二回従業員研修会と婦人研修会を同時に長浜公民館で開催し、その時同時に職安所の基本調査指導も併せて行なうことにしました。

問題、商店経営の使命を制する重要な問題となつてきています。小売商店における従業員の素質能力は経営成果に大きな関係をもつものであるとして、特に最近のように販売競争が激化されてくると、経営の合理化と優秀従業員の養成は、商店経営発展のため、不可欠の条件となります。従つて、これに関連する待遇等の諸問題は、商店経営

次に経営に参画する婦人層、特に主婦の方々の自覚と近代経営に必要な各種研修も等閑に附せられない重要課題となつてきています。これらの問題は小売商店共通の問題であり、その解決は決して安易なものではなく、しかも他に頼ることなく、経営者自らの理解と努力によって解決してゆかなければなりません。幸い私どもの組合に加盟している四十五店は、全員の理解と協力のもとに、本年度事業計画の重要な部門として、従業員集団求人、雇用と従業員研修会並びに婦人研修会の実施を取り入れることにしました。

当日は、今春集団雇用で就職した中卒者二十八名とその他の従業員も参加し、五十余名が集まり、午前中各分科会に分かれ、職安所係員の方々による調査指導を受け、引続き、講師の平先生、各中学校担任諸先生、組合役員を囲んで座談会を開き、終つて平先生から、「新しい商店員の在り方について」指導講習を受けました。そのあと組合と店主の心のこもったものでなしで、和やかな会食が行なわれました。

一、初任給 二、昇給 三、賞与 四、勤務時間 五、残業手当 六、休日(週休) 七、社会保険加入 八、福利厚生関係 九、苦情処理機関

を明示して、組合が責任をもつて問題の起こった場合、その解決に当ることを約束したのであります。

会食後、特別に出張を願った県移動図書館「しらゆき号」から圖書の貸出しを受け、二時間会しました。たのしげに散りて行く年少従業員諸君の後姿を見送りながら、ひとしお責任を感じると共に、新たな決意を誓ひ得ました。

また、この日、午後二時から、組合加盟商店の主婦の方々にお集まり願つて平

先生と協働員岡野・長岡両女史をリッダ先生に研修相談の後、平先生から総合的な指導を受け、婦人部会結成の世話役等を定め、終始談笑のうちに研修と親睦の目的を十分果たしました。

当日、職安所の調査事項を各商店毎に配布して、今後の参考と改善の資料としました。組合が当初明示した九項の基本事項はすべて守られており、従業員からも殆んど不平不満の声を聞いていません。一部に、同僚関係からくる気配れをなくしてほしい(女子)、週休はあらかじめ日を決めてほしい等の要望があり、これらの問題は店主の方々と話し合い、解決したいと考えています。

店主は店の宝であります。特に年少従業員諸君は純情で明るく、常に夢を抱いており、将来に希望を持ち、日々を楽しく働きよい職場とし、全店一致の奉仕と誠実が実を結んでお客様に明るく楽しいお買物が願えるような商店経営こそ最も望ましいことであり、かつ経営者の当面する重要課題解決の近道と信じています。

組合員はもとより、全市商店街に明るい人間関係による経営方法を推進して行きたいと願っています。

(協同組合長浜市商店会理事 長・滋賀県婦人少年室室長)

あらゆる場合について、私たち日本の婦人は女性であるというために、職場でも社会的にも不当な差別待遇をうけています。ですから他の国々での婦人のおかれている地位については大きな関心をもっています。

ではソヴィエトではどうでしょうか。モスクワに、子供のためのデパートというのがあります。ここでは乳幼児から一六歳くらいまでの子供に関するすべてのものを売っています。従業員は四千人、八五％が女性で、そのうち七五％が若い人たちです(二年前に開店されたので他よりずっと平均年齢が若い)。このデパート長(管理者)は五十代の女の方でした。デパート長さんの話によれば、このデパートには課長や部長の役職についている女性がたくさんいるそうです。なぜなら、子供のことに一つは真剣に考えるのは女性だからだということですが、何と合理的な考え方はありませんか。

このデパートでは、従業員の二二〇〇人の人たちが働きながら勉強しています。ですから仕事が終わってから大学や専門学校に行かなくても勉強ができるようにデパートの中に教室があり、大学や専門学校の教師が出向いてきます。ソヴィエトでは働きながら勉強することを奨励しているのです。このデパート長さんも働きながら三つの大学を卒業し、三人の子供を育てたそうです。このような女性は大変尊敬されています。ハンガリーでは、コルビンというデパートで託児所をみせていただきました。どこの

国でもデパートの売場は三階までで、四階以上は商品のストック場、事務室、従業員のための食堂、診療所、倶楽部、図書室、ホール等のために使われています。この託児所もデパートの五階にあります。四歳までの子供を四十人あずかっています。女医一人と保育さん六人がついています。食堂、医務室、あそび場、お風呂等もあり、ビルの中でも日当りのよいところをとってありました。一か月の費用も、母親は月収(平均賃金から割出したもの)の二・三％位払えばよいわけです。このデパートの平均年齢は男女とも四十歳、老年年金は、男が六十歳から、女は五十五歳からもらえます。

ソヴィエトでは七か年計画のなかで現在の住宅難を完全に解消し、国民の生活水準を世界で第一位にすることを約束されているということでした。また中国でも、昨年は大躍進の年として自分たちの国の建設に一生けんめいに協力し、大きな成果をあげ、さらに自分たちの生活上の五か年計画の期限前進行にはげんでいるというので、それぞれ将来に明るい希望と見通しをもって生活しているように見受けられました。これらの自分たちの計画を挫折し、生活を破壊するものは戦争なのだから、この計画の達成のためにも平和への強い願いを深めているのでしよう。

このほか、どの組合でもサナトリウムや、より楽しく休暇をすごすために保養所をたくさんもっており、労働者とその家族はほとんど無料で長い休暇を休養のためにすごすことができます。社会主義の国々を訪れてよく印象づけられたことは、小さな子供にいたるまで一人一人が心から平和を願い、一番多く使われる言葉は「平和」という言葉だったことです。

特に今日のような原子戦争の脅威を前にして、主義主張はちがっても平和の一点では手を結ぶことができるではないか、どうぞお国のみなさんに私たちが心から平和を愛し、平和を願っていることを伝えてほしい、という強い発言を各地で聞くことができました。

(全生保労働婦人部長 東京生命保険相互会社勤務)

婦人労働市場 の縮図

③京 浜

高崎 節子



旧東京市と横浜市を結ぶ一帯を、いわゆる京浜地帯と呼ぶ。それもげんみつに、東京市もせいぜい品川あたりまでである。

もともと京浜地帯は産業地帯としては新しいところで、明治以後、特に第一次世界大戦後に重工業地帯として大きく動き出したところである。重工業地帯であれば、それは京浜には女子労働者は少ない。極端にいえば京浜に婦人労働なしというところをさへ意味づけるものである。またその通りで、ミナトヨコハマの貿易関係の外国商社などに働く婦人達は別として、これが、がっちりとした神奈

川東の婦人労働の基盤です、といえるものはないのである(京浜の定義にこだわってはどうにも不便なので、神奈川・東京をひくくするにせざるを得ない)。小田原近くに愛知から進出した大同毛織がある。富士フィルムがある。電気関係の東芝・富士があり、製菓の森永あり、明治あり、東京の日電はトランジスターの生産に乗り出して川一つ越えて多摩川べりに俄かに工場をたてた。数百名の少女達を東北から募集、あたかも紡績工場のような有様で附設事業場寄宿舎の整備に大奮である。八欧電気しかり、ともかくも数えあげれば十指に数えられるのである。もちろん重工業中の軽工業に働く女性もいる。しかし、大体こころが「ハマ」の、つまり神奈川の近代的な代表的な婦人労働の形で、これが日本の産業経済に比する比重については自から想像のつくところである。

ところで、神奈川東の婦人労働は、こんなところで代表されるものであろうか、何か問題がありそうである。ミナトヨコハマの開港直後から始まって今日までハマを代表するものとして進めんと続いている。婦人の手によって製造加工されている輸出の手振袋のスカーフがある。箱根町かいわいのこれも輸出のための木製品の製造加工に働く婦人がある。古く鎌倉時代からといわれる「半原」の機織物に働く婦人がある。前者は家内労働力や内職労働を意味するものであり、後

者は山村の貧しさのため出稼ぎに行き、いわゆる「半原大工」の女房たちが、夫の不在中の生計を求めて機一台から始まった婦人労働の家内工業的な姿なのである。横浜のエキソチズムや川崎鶴見のあの京浜重工業地帯の姿の中には、神奈川の婦人労働のかけはない。神奈川の婦人労働はいさゝか企業と内職の中にあり、神奈川の進展を西欧米にのぼす重要な産業が、婦人達の内職や家内工業に代表されてきていることは皮肉である。

京浜の京、つまり東京側について考え、大郷を越えた川一つこしら側の東京の蒲田、品川一帯が京になるわけであるが、港灣荷役関係が主体であり、その荒々しい地域の中に求める婦人労働の姿は、輸出用の電線製造加工にあたり、婦人の散在した大群であり、彼女達は中小・零細のこの種の工場に働き、且つ内職におびただしく従事している。品川蒲田一帯は家族ぐるみ、デコレーション用の赤青の豆電球の色々なプロセスの内職に従事している家庭に満ちている。そしてこの豆電球は東京の、つまり日本の輸出産業のベストテンには入っていることは周知の通りである。また、この地帯には多くの有名製菓工場があり、その下請事業場が多い。ここに無数の婦人達がこれら家内工業的内職的な労働力としてうごめいている。オートメと機械化で活

空港の日航あり、日電あり、ソニーあり、神電あり、三共あり、世界と日本にその名を轟かせているこうした大企業と、その下請事業場と、そのまた下の内職者、ここに「京」の婦人労働の集ちよう的何ものがあるのである。さて、京浜地帯は日本の重工業の心臓であり、これは生産現場の雄大なパノラマであり、ここでは男性がとりくんでいる生産の火輪が散らばっているが、ここにはその頭脳である本社はない。本社には東京丸の内一帯にある。京浜だけでは日本中の大企業の本社は東京にあり、丸の内に集中されていることはこれは東京の体製である。大企業の本社と銀行とデパートと百貨とホテルと旅館と料理屋とキャバレーと酒場と、まことにこの林立と劇居は壯麗である。そしてここに東京の働く婦人の基盤とも考えられる二〇万のサラリーガールやカービズガールがたむろしているわけである。

もともと東京は江戸の昔の歴史をひもどくまでもなく、生産地としての発足もしてはいたけれど、現在もまた、決して生産地とは云えない。政治経済の中心地として発達して来たものではあるが、あくまでも消費都市である。この消費都市に働く婦人の数は五十万、これは全労働者の四分の一であり、勿論この数は基準局のつかない法的なものであるが、この五十万の婦人労働者のうち、商業が筆頭で十数万であり、金融・接客・娯楽を加え

ての働く婦人の数は二十万をはるかに越えるのであり、職種からみた数の順位もほぼこれに従っている。東京都の全婦人労働者の半数に迫っているこの数は言うまでもなく東京の婦人労働の姿の代表的なものといふべきであらうし、同時に、日本の婦人労働の今日的な姿として考えることもできるものである。

こういった消費面に大きな場を占めている東京の婦人労働は、がんと横に大きくひろがって、東京の婦人労働のゆるがない基盤となつていくかという、それはとんでもない。東京の婦人労働は、関西のそれのように、生産の上にどっかと腰をすえた歴史と幅などのないことはもちろん、だから基盤などあり得ようはずもない。全職の強さは、生産労働者としての老練の自信とたこの横のつながりの強さなのである。東京にはそんなものは何もない。あるのは、めざましい消費の無策の繁栄の中に無策に咲いた諸々の花のようなもので、全体としては明らかに婦人労働の進出ではあるが、大層多くの婦人に、また、小片で一人一人の耳に口をよせて、用心しろ、用心しろ、と言いたところである。極言すれば、高級料亭とシュー・ウィンドーから始まった東京の経済復興の出発点が東京の婦人労働の雇用機会をひろめていることを考えてみようということであり、反省と検討によって東京の婦人労働の質的変化を、経済の近代化に伴ってどう即応させたら



輸出用ストールの製造工場に働く婦人労働者の様子

準法の一号から十七号まで何でもござれのその多種多様さは、文字通り日本の婦人労働市場の縮図である。多種多様であることはよろしいとして、問題は、生産面に働く婦人は、東京の生産産業の底辺を形づくっていることである。ピラミッドの頂点に立つ大企業生産工場の下にひろがる底辺に働く女性達がその大部分なのである。現在、東京都には二百二十万世帯が住んで、言ってみれば二百

よいものか、これからの東京の婦人労働の問題はここらあたりに再出発のめどがあるようである。さて東京の婦人労働の姿を代表するかのうな消費面の労働は一応おいて、生産面を考えてみよう。機械器具工業関係、化学工業つまり、製薬化粧品などの関係、食品関係、印刷製本、紡績等々、東京では、およそ婦人のつける職業で、婦人が働いていないものはない。基

二十二人の主婦なり母親なりがいて、この世帯中の五十万近い世帯が家内労働力をあてにした家内工業世帯である。内職従事者の考え方や経済事情も昔とはちがっているものの、これは驚くべきことである。今日の世界に名を馳せている輸出産業のトップは金銀玩具である。その工場に働き、また、その各種のプロセスの加工内職に従事するのは都内の最貧地区である葛飾・足立周辺の極貧の婦人たちののである。前述の輸出電線しかりである。内職に従事する五十万の婦人たちの労働力は国外向け国内向けとふりわけられ、その生産の種類は数知れぬものがあり、しかも彼女達は労働市場には登場することのできない立場にあるため、労働問題回避や資本の節約のための手段に利用されている面が多く、低賃金、長時間労働で、安全衛生面の保護もない有様なのである。

東京都内の内職地帯は、金銀玩具、メッキ製品、紙製品、セルロイドを主として、台東・墨田・葛飾・江戸川、江東が代表的な地域であるが、前述の電線の品川区、製本の中央区・文京区一帯があり、台東区を始めとする五区の地帯は雑貨生産工場、品川は電気器具生産工場、そして、中央区・文京区一帯は印刷製本工場、それぞれ密集地帯である。家族労働力や内職の婦人労働力が、企業とおなじ地域内にあることが、内職の婦

人労働力を生産の大きな底辺にしている。で、東京都にはこうした地区がおびただしく存在している。高年齢の婦人たちが子供供たちが、時間外賃金も、安全装置も、衛生設備もない自宅の一間で納期にせめられて、東京の真中で、夜をなく、昼をなく、生産に参加しているのである。ベシゾール中絶については既に昭和三十一年以来職業病の指定を受け、基準局のきびしい監督と指導のもとにあつたものであるが、ジャーナリズムは今年、最近になって新しい出来事のようにこの中毒を大々的にとりあげているが、それは内職の婦人たちに被害者が出たからである。ともかくも基準法に守られている五十万の東京の婦人労働者、無防備の五十万世帯の百万の内職婦人、これは東京の労働者数の半数に迫るものである。

東京の婦人労働の姿は天と地から形づくられていて、いと高き地にあるものと哀しく地を這う者と、そして空間は古事記の国つくりのように、つかみどころなくこんとんとしている。京浜も、神奈川もこれに通ずる。最後に、八王子、青梅、村山が労働地帯として東京都下の郡部に東京の婦人労働の特殊的な密集地帯として、八王子は日本の全生産の六〇%のネクタイを、青梅は古い歴史を擁する素朴な絹夜具地帯を生産し、村山は村山太夫の細々とした家内工業的生産地帯として存在していることが附記

等数々の問題があつて、波紋が大きく広がっていったものである。

殊に婚姻前の娘さんを多く収容している工場寄宿舎の管理については自由と規律が紙一重の差で互に絡み合つて、こうした問題の原因となつてゐるようだが、現代労働法の基調である「個人の人格尊重と秩序」を織込んだ寄宿舎生活にあつては、秩序を保つための制約が必ずしも過ぎたり、ともすれば大多数の中のごく少数の人の行動が金銭を乱す反響は、決して等閑視出来ないものがある。まして風紀問題ともなれば更にデリケートであり、その立場立場で主張が異なり、超然的な立場で公正な見地から結論を出すことは容易ではなさそうである。調査官としてもその判断に悩むことも多い。

調査の結果、寄宿舎の自治会の検討に委ねるべきもので、会社側の寄宿舎管理について、いささか自治に対する干渉とみられる事項もあつて、調査結果の取極めとともに、工場長その他幹部に対して是正方を指示し、この人権問題もバリオを打つことになった。この話題については種々な批判があつたものの、世間、特に父兄達にも若い子弟の在り方について、改めて考え直す一つの機会を与えたことであらうし、それによつて「親の心子知らず、子の心親知らず」もこうした問題を機に自然に解決され、改善されて行くならば、予期以外の収穫であつたと云つてよからう。

三、危険な年輪

春の遅い山陰にも三月ともなれば、早春の陽光を浴びて、出雲路を訪れる人々を乗せた観光バスが春の訪れを告げ、宍道湖畔の柳も芽を吹き始める。湖面に影を映して街を走って行くバスの窓越しに、運転手と車掌の明るい横顔をチラッと眺めながら、私の心の端をふと掠めて通り過ぎるものがあった。

それは春から新春にかけてバス乗務員の解雇問題で、実情調査に走り廻つたことと、主として乗務員の売上金着服（所謂チャージ）による、解雇予告除外認定申請即ち、労働者の責に帰すべき事由による即時解雇である。いささか人権を侮辱したことながらも、バス・ハイヤー等の売上金には、幾らかのチャージがあるといわれ、交通運輸事業共通の課題として、各社ともその根絶対策に頭を悩ましてゐるというところであるが、その実態は、なかなか掴み難く、従つて数字的に明らかでないようだし、具体的に把握した結果も発表されていないので、ここに述べるのは推定を加えたものであることを了承していただきたい。

交通機関の進歩に伴つていわゆる「自動車屋」稼業が世に出たのであるが、地方の実態について詳しいことは知らぬまま、或る古い運転手に聞いた話によると、ごく小さな自動車屋では、当時は経済的にも落着いていたせいもあるが、結

営に必要な一日の最低限度の額さえ稼げば、それ以上は運転手の実入りとして或る程度大目に見られていたこともある模様で、それを計算に入れて運転手の給料も定められていた、といえる。それが、戦後の急激なバスの発達に伴い、新しい社会観のいわゆるアプレ乗務員が登場、戦前派の観念を融合（？）して、僅かなチャージぐらいは大して悪いことではなし、また不自然なことも思わぬような考えが、ごく一部に残つて、こうした問題の原因になったものらしい。

「衣食足つて礼節を知る」という古めかしい諺もあるが、経済的にも家庭的にも比較的恵まれてゐる若い人達がこの事件に關係してゐたことは、いささか不審を抱かざるを得なかったが、しかし宿舎設備の不備とか、時間待ちの多い閑散なローカル線の勤務、拘束時間が長く家庭との繋りなどもすれば拒りがちにになり、監督指導も不行届きになりがちで、一度何かの機会にチャージを覚え、その後は情性的にそれを重ねて、だんだん深みに落ちこんで行く。その殆んどが小遣金に充てられており、事実上身につけてゐないが、鉄道と異なり、複雑多様な運行ダイヤに伴う変化の多い作業環境で、労働管理上も問題は多い。

或る会社の課長はこれについて「従業員の人格と信頼の上に立つて運営されるバス事業は、勤務条件・運行ダイヤ・福利施設の改善充実を図りながらも、こ

監督官のメモから―

黒田 進

失道（しんじ）前

一、黒髪は美しく

土用の炎天下七月も終りに近い、うだるような暑さに閉口しそうなある日の午後、市外電話は「K授産場で女子従業員が、頭の髪をシャフトに巻き取られ重傷」という報告で、暑さも何処へやら吹き飛んだ形。早速M監督官が調査のため現場へ急行したが、調査の結果は、「工場内の片隅で整理作業中のA子さんが足台の上で髪を積上げていたが、だんだん高くなるにつれて、何かのバズミで頭を動かした際、天井にあった錆びた中間シャフトに、バリーメントの端がふれ、そのままグルグルと巻かれ、遂に頭の髪全部を頭皮とともにスッポリ巻取られてしまった」というものである。

元米機械作業では女子の無帽は特に危険で、紡績工場等では必ず作業帽が頭布等を被つて作業をしているものだが、小

工場では現角面倒なせいもそうしたもの使用されないことが多く、特に戦後の流行であるバリーメントウェーブは、頭髪をもちらせて複雑にしているもので、なおさら機械等に巻かれやすく、一旦何かに引掛るとなかなか取れないという欠陥がある。作業帽を被ることは災害防止上は勿論、埃除け等の保健衛生上からも必要なのであるが、当世の女性心は、美しいバリーメントウェーブを同僚達に見せようとしての、或は帽子が体裁が悪いから、その他のわけもあって、それを被らないのみか、折角のキレイな髪を、埃と塵の汚れた中にさらして、熊々汚す上にこうした惨事を惹き起こすことも稀ではない。

二、親心子心

十二月に入つて寒さが漸く加わり、時折粉雪が舞うようになると、折からの「世界人権週間」の最中に、K製糸工場の「寄宿舎自治と人権問題」の記事を、各新聞がとりあげたのは偶然の一致であつたかも知れないが、また他面には週刊向きのニュースバリーにある記事であった。寄宿舎自治の問題はなかなかデリケートなものがあるが、それは寄宿舎生の外出にからんで、工場外の諸会合に参加するサークル活動、寄宿舎規律と風紀問題等が端緒で、やがてこれが或るグループ活動の幹部達との意見の対立を生み、さらに、寄宿舎内の学園管理問題をも新聞に報道するに至つたので、監督署としても内容調査にとりかかることになった。

元米、女子従業員が多い紡績・製糸・学園教科指導内容に伴う金銭出納簿検閲

植物等の工場では、寄宿舎管理は監督官に直結した労働管理の課題として、常に意を払う重点であり、わけて戦後は、いわゆる「籠の鳥」から解放され、自由の天地に大きくはばたく時世とあつて、その直接管理に当る責任者達は、頭を痛めていた。戦後十年、漸くそれも一定の方向を見出してゐたのであるが、人権尊重の基本的立場から、法にも「私生活の自由」がうたわれてゐるが、一つの社会生活である以上、全く放任して勝手気儘に振舞わせると、とかく問題が起りやすい。大切な子弟に汚点でもつてはならない、なおさらのこと、その親心が働き過ぎると、つい束縛となりかねない。それで社会的に反響を起す原因ともなつてゐるようであるが、彼女達は彼女達なりに、また乙女の世界があり、青春の自由を存分に謳歌してゐるのである。



年少労働者福祉員制度の 促進のために

奨励状の交付について

ここ数年、東京都その他の大都市は、要領の内容については、「婦人」と年少者」一九五八年六月号に詳しく掲載し、説いていまして、ここでは改めて説明することをさせていただきます。

さて、中小企業団体において、年少労働者の福祉増進について、中心となつて推進をはかる年少労働者福祉員の設置については、本年四月一日現在で二三三名をかぞえ、その後引続いて行われている。婦人少年室の活動によって現在では約四〇〇名を上まわるものと推定される現状であります。しかしこの設置の母体ともいべき中小企業団体数は、中小企業協同組合法による協同組合数約二二、〇〇〇といわれ、その他の任意に組織されたものを加えると二五、〇〇〇を上まわるものとみられ、これらの中小企業団体のすべてに福祉員が設置されるのでなければ、中小企業に働く恵まれない多数の年少者にその福祉をゆきわたらせることはできず、従って私共の目的は十分に果たすことができないといえます。

婦人少年局では、このような中小企業団体の自主的な動きを助長援助して、地域的に中小企業に働く年少労働者の福祉を増進するため、昨年五月「年少労働者福祉増進実施要領」を定め、同月十日付婦人第一三九号の婦人少年局長通達をもつて、婦人少年局長に指示し、その活動の助長、育成を図ってまいりましたが、右の

そこで今回、一層この福祉員の設置とその活動を促進するため、労働大臣より後にのべるような奨励状というべきものを福祉員に交付して、本制度の推進をはかることとなりました。

一、奨励状交付の手続き

中小企業団体が福祉員を設置したときは、それぞれの婦人少年局長に対して、この奨励状の交付方を申請することとし、その様式は別に定めず任意としました。その理由は福祉員はあくまでも中小企業団体自身が、中小企業傘下の働く年少者の福祉をはかるためにその所属する者の中から団体自らの手によって団体の責任において適格者と思われる者を福祉員として選定するのが建前であり、その福祉員の活動のいかんは、そのまゝその団体の構成員である中小企業主の利益または不利益としてはねかえることとなり、それはすべてその選任のいかんにかかっているからです。従って選任された福祉員については、母体となる中小企業団体の責任と善意に信頼し、事務的な負担をさけるために一定の形式をとらないこととしたわけですが、しかし申請には、少なくとも所属団体名・所在地・役職名・氏名・年齢・住所等が記入されること、そのまゝなれば、なせなら、婦人少年局長はどの申請にもつき一定の様式にしたが

い、各月毎に一括して労働大臣あてに福祉員の奨励状交付の進捗を行なうことになつてゐるからです。

婦人少年局長のこの進捗にもとづいて、労働大臣は次のような奨励状を福祉員に交付することになるわけですが。

団体名	所在地	氏名
右団体における年少労働者福祉員として年少者の福祉増進に努めるよう期待します。		
昭和 年 月 日		
労働大臣 印		

二、年少労働者福祉員辞退者の取扱

福祉員がその業務を辞したときは、中小企業団体はその申請を行なったときと同様に、その旨を婦人少年局長に報告すれば足りることとしました。そして婦人少年局長はその報告にもとづいて、その都度、年少労働者福祉員の辞退について一定の様式により婦人少年局長に報告することとし、事務的には全国の福祉員名簿をチェックしてその名前を消すこととしたわけですが、なお、辞退に際しては、かねて交付した奨励状の返還をもとめたいこととしました。

年少労働者福祉員に対しては、前に述べたように絶対の信頼と善意をもって応えることを原則としていますが、なお何らかの理由によってその業務を辞退して貰ふ必要のあった場合（その業務を逸脱した行為があった時、信用を害するような言動のあった時等）には労働大臣はその辞退を求めることが出来るという余地が残されていることを附記します。

三、奨励状とした理由

福祉員に交付される書状の名称は辞令でもなく、表彰状でもない、耳あたらしい奨励状という言葉で表現され、新しい福祉員制度にふさわしいといえますが、一方適当な名称が見あたらないまま、奨励状というより本質に近い名称を便宜上用いたといえます。

労働大臣と一般民間人との間の結びつきとしては、たとえば婦人少年行政のボランティアとして婦人少年室協働員があります。

協働員は労働省訓令にもとづいて労働大臣の依頼を受け、非常勤の国家公務員としての身分を有しています。このため協働員は秘密を守る義務、及び政治的行為の制限等の枠内で奉仕するという国家公務員法の定めるところに従わなければならないことになっています。

この協働員と同様に、福祉員についても訓令による依頼の形をとり、身分・性格を明らかにすることも考えられない

ではありませんが、一応これを避け、担当地区内において、婦人少年行政全般について積極的に協力援助する任務をもつ協働員と、福祉員とは本質的に異なった性格のものとした。従って、敢えて活動分野の関係からいえば、福祉員はその活動によって団体内部に対して奉仕するのを業務とするのに対し、協働員は福祉員活動を外部から援助する立場にあるといえます。

このような観点から福祉員活動に対しては、法律上の権利義務の生じない民間人としての全く自由な立場に立つて年少労働者の福祉の増進に寄与してもらう建前を置き、これを権威づけるための措置として、前にかかげた様式の奨励状を労働大臣名で交付することとしたのです。

四、福祉員設置の経緯

前にかかげた通達によって婦人少年室の行なつた活動により本年三月末までの十か月間に延三三六回の懇談会が婦人少年室の主催によって行なわれ、その他の主催したもの九四回とあわせて四三〇回にのぼっています。また、対象とする地域に關係ある事業主、労働者等の代表、婦人少年室協働員、商工指導団体の代表、教育関係者、婦人団体の代表、事業主の主婦の代表等をふくむ「年少労働者福祉増進連絡協議会」は延五三回にわた

って開催され、本年四月一日現在、県単位のもの三、地区単位のもの二九、合計

三二の協議会が設置されています。そして福祉員活動の方向付けや、福祉計画の立案、実施上のあい路の打合せ、助言等あらゆる角度から福祉員活動が助長されるように福祉員を援助し、また、地域的に解決を要する問題については、特に円滑な運営のために実力を発揮してまいりました。

五、福祉員の活動状況

「働く年少者の福祉増進実施状況報告」により、福祉員の活動について四半期一回毎に室に対し報告をもとめていますが、これら二三三名の福祉員が中心となつて実施しているものを例示すると、次のとおりで、映画の割引制度の実施や年少労働者のグループ活動の育成の面をもふくめて、各方面にその効果をあげています。

- 1 休日における余暇指導のための店員研修大会の開催
 - 2 年少労働者福祉員懇談会の開催
- (内容)
- 1、マイナークラブについて
 - 2、映画の割引制度について
 - 3、マイナー奨励金について

三、年少者の福祉増進について

- 1 新入店員の歓迎及び店員レクリエーション大会の開催
 - 2 商店主婦の懇談会を開催して店員の福祉についての啓蒙に努めている
 - 3 新入店員の集入店式を行い、社会実業大学入学の気持をもたせる
 - 4 働く年少少女の「グループ」を育成し機関誌を発行
 - 5 健康保険組合を団体で設置し、五〇〇〇人の全員加盟
 - 6 給食を団体で実施するように計画中
 - 7 勤務年少手帳を発行し、目前の福祉として理容・美容の割引以上の割引、そば屋の割引等を決定
 - 8 手帳を持しているものに休日のグランド開閉、運動具の貸借を行なう
 - 9 店員の趣味等の調査を実施し、その他の希望調査を行なった
 - 10 働く年少者の正しいレクリエーションの指導のために市内数か所にレクリエーション案内所を新設
- 以上は福祉員活動のごく一部分の紹介にすぎませんが、このような福祉員活動の着実な発展の姿は見過せぬ事実であり、今後の活動に対して大きく期待する次第です。



女子保護の概況

昭和三十三年

婦人少年局では、昭和二十七年以来毎年、事業場における女子労働者保護の状況を調査しているが、昭和三十三年におけるその状況がまとまったので、概況を紹介する。

調査結果のうち前年までの結果と比べ特徴的な点をあげると、

- (1) 労働者総数の中にしめる女子労働者の割合が前年より二・二%増加したにも拘らず、従来、増加の一途をたどっていた女子労働者の中にしめる有夫者の割合が横這い状態を示していること。
- (2) 妊娠又は分娩による退職者は、三二年においても三一年より約四%増加したが、今回の調査結果においては三三年よりさらに約三%の増加を示していること。
- (3) 産前における軽易業務転換者の割合、育児時間請求者の割合、生理休暇の請求率などは、いずれも三二年より減少していること。

などがあり、母性保護の面で若干後退したのではないと思われる点が多い。以下、規模別、産業別に項目を追って説明することとする。

なお、この調査は、常時三〇人以上の者の割合が高い。

次に、妊娠退職者を退職時期別にみると、産後休業後の退職者が四八・九%（三二年は五三・〇%）で約半分以上を占め、産前休業後の退職者が四〇・三%（三二年は三六・五%）、産前産後休業中の退職者が一〇・八%（三二年一〇・五%）で、産前休業後の退職者が増加している。さらにこれを規模別にみると、三〇人〜九九人では、産後休業後退職者の割合が産前休業後退職者のそれより少く、これに対し一〇〇人〜九九九人、五〇〇人以上では、逆に増えている。

(4) 産前における軽易業務転換状況
妊娠のうち軽易業務に転換した者の割合は、三二年の六二・九%から八〇・六%へ、一〇〇人〜九九九人が七七・九%から八二・〇%へとそれぞれ増加しているのに対し、五〇〇人以上では、九〇・三%から六六・五%へと著しい減少を示している。

軽易業務転換の内容は、産業により、また、その従事する職種により異なるが、交替制勤務から日勤への転換（電話交換手、検算勤務から眼科勤務への転換（看護婦）、カナタイプから事務補助への転換（事務

女子保護実施状況調査結果

区 分	33年	32年	31年
(1) 平均産前休暇日数	33.0日	33.4日	33.0日
(2) 平均産後休暇日数	46.3日	45.4日	44.6日
(3) 産前休業者（日数不明者を除く）のうち休業日数6週間をこえる者の割合		24.2%	23.1%
(4) 産後休業者（日数不明者を除く）のうち休業日数6週間をこえる者の割合		31.3%	31.7%
(5) 妊娠退職のうち退職した者の割合	41.1%	38.3%	34.0%
(6) 妊娠退職のうち軽易業務に転換した者の割合	9.5%	11.9%	10.6%
(7) 産前産後休業のうち育児時間を請求した者の割合	38.9%	44.3%	44.7%
(8) 女子労働者のうち生理休暇を請求した者の割合	18.8%	20.0%	—

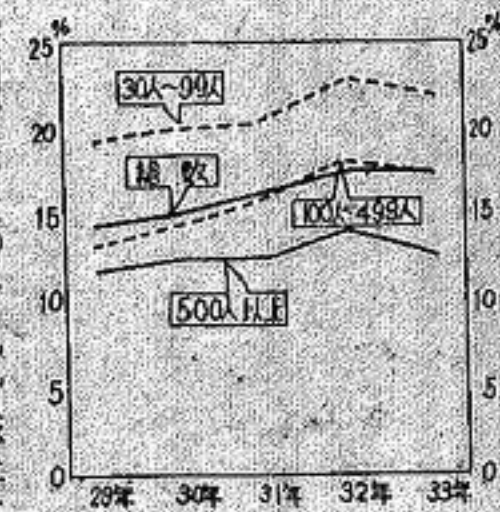
合は九・五%で、前二回の調査結果より少ない（表の(6)参照）。

規模別では、三〇人〜九九九人が二・八%、一〇〇人〜九九九人が八・九%、五〇〇人以上が六・八%で大規模事業場ほど転換者の割合が低い。産業別では、建設業の一・三%、製造業の一・〇%などが転換者の割合が高く、金融及び保険業が〇・四%で最低となっている。

軽易業務転換者を転換時期別にみると三二年とはほぼ同じく、産前六週間以前からの転換者が七八・三%産前六週間以後の転換者が二一・七%で、これを規模別にみると、産前六週間以前からの転換者は、三〇人〜九九九人が三二・六%、一〇〇人〜九九九人が三二・九%、五〇〇人以上が三二・九%から八二・〇%へとそれぞれ増加しているのに対し、五〇〇人以上では、九〇・三%から六六・五%へと著しい減少を示している。

軽易業務転換の内容は、産業により、また、その従事する職種により異なるが、交替制勤務から日勤への転換（電話交換手、検算勤務から眼科勤務への転換（看護婦）、カナタイプから事務補助への転換（事務

規模別、女子労働者の中に占める有夫者の割合(%)



う。規模別では、三〇人〜九九九人が二・七%、一〇〇人〜九九九人が八・二%、五〇〇人以上が六・八%と小規模事業場ほど有夫者の割合が高くなる（図参照）。産業別では、金融業、建設業、運輸通信業、電気ガス水道業など女子労働者の少ない産業が有夫者の多い産業となっており、逆に前掲の女子労働者の多い産業では有夫者の割合は低い。有夫者の年間の増加の割合は三二年は一・一%、三二年は九・四%であるが、三二年は七・七%と減少している。

三二年一か年間に退職した女子労働者は全女子労働者の二・一・八%で、三二年の二・〇・八%よりやや多くなっている。

二、女子保護実施状況

(1) 産前休業

女子労働者の中にしめる産前休業者の割合は二・〇%（三二年二・二%）、有夫者に対しては一・五%（三二年一・三%、六%、三二年一・四%）である。出産休暇者を休業日数別にみると、

産前休業者
六週以内の者 七二・六%
六週をこえる者 二〇・八%
不明 六・六%

産後休業者
五〜六週をこえる者 五五・二%
六週をこえる者 三五・〇%
不明 九・九%

となつてゐる。一人平均休業日数は、次表の(1)及び(2)のとおり産前三三・〇日、産後四六・三日で、前二回の調査結果と比べて著しい差はみられず、また、規模別、産業別による差も大きくない。

(2) 生理休暇

出産の中にしめる死産の割合は六・九%で、初産婦では、初産者が六・七%、経産者が七・七%と経産者の死産率が一・〇%高くなっている。なお、厚生省の全国調査によると、出産（一、八三、九四一件）に対する死産（一、八五、〇九八件）の割合は、三二年と同じく一・〇%である。

(3) 妊娠退職者の退職状況

妊娠又は分娩による退職者は妊娠退職者の四一・一%（初産者四六・二%、経産者二一・六%）で、三二年の三八・三%よりかなり増加している（表の(6)参照）。産業別では、前二回の調査結果と同じく、卸売業、小売業の六六・二%、建設業の六〇・六%、製造業の四六・七%などに退職者が多く、規模別では、三〇人〜九九九人が四五・六%、一〇〇人〜九九九人が三九・五%、五〇〇人以上が三九・一%と従来と同じく小規模事業場ほど退職

員、手選飯からテーブル選飯への転換（選飯工）、エレベーター運転から販売係への転換等にみられるとおり、業務量そのものの軽減、単純業務への配置転換、立作業から座作業への配置転換等により軽易業務転換の措置を講じている。

(6) 育児時間
産婦のうち育児時間を請求した者の割合は三八・九%で、三二年の四四・七%、三二年の四四・三%より若干低く、規模別による差は極めて少ない。産業別では、運輸通信業が五八・五%で最も多く、鉱業の三九・五%、製造業の三五・四%がこれに次いでおり、請求者の少ない産業としては、卸売業、小売業の一七・八%、建設業の二一・〇%がある。なお、製造業中分類では、たばこ製造業の九二・〇%が際立っている。

育児時間を請求した者に与えられた時間、一日二回各三〇分の者六六・七%、一日一回各三〇分をこえる者三三・三%で、一日一回各三〇分をこえる者の割合は、三二年の二三・七%、三二年の二七・五%について増加の傾向を示し、これまでの調査結果の最高の数値となっている。

(6) 生理休暇
女子労働者のうち生理休暇を請求（三三年中に一回以上）した者は一八・八%で、三二年の二〇・〇%より若干少ないが、規模別では、三〇人〜九九九人が約三%減の一〇・一%であるほかは、前年と

ほぼ同じく、一〇〇人〜九九九人が一四・六%、五〇〇人以上が二七・三%となっており、依然として、小規模事業場ほど請求者の割合は低い。

産業別では、運輸通信業の四二・八%、電気・ガス・水道業の三六・六%などが請求率の高い産業であり、製造業は一八・九%とはほぼ平均値であるが、たばこ製造業は三二年の五九・〇%について三三年も六九・九%と全産業の首位にある。請求率の低い産業としては、サービス業の三・六%、建設業の四・七%、金融及び保険業の八・九%があげられる。生理休暇一回の平均休業日数は、一・五日、生理休暇請求女子一人当りの年間平均請求回数は一・一回で、これは三二年の調査結果とほぼ同じである。なお、一年間の生理休暇の総日数を女子労働者一人当たりすると一・四日となっている。

★全職のサービス労働者月間

全職同盟では九月一杯を「職場のサービス労働者月間」として、宣伝啓蒙活動を行なうことになった。サービス労働者というのは、始業時間前や休憩時間に仕事をすること、補助部会では、その実施について二一組合一五〇支部一四、二六〇名の女子組合員について調査したところ、始業前サービスを行なっている者一四%（一人一日平均一二分）とさるもの二八%、休憩時間内労働は二



労働基準法中女子に関連の深い 規定の違反事例並びに送致事例

昭和三十三年

婦人少年局では、毎年、労働基準法

(以下「法」という)中女子に関連の深い規定の中から男女同一賃金の原則(第四

条)、産前産後の休業(第六十五条)、

育児時間(第六十六條)及び生理休暇

(第六十七條)に関する諸規定の違反事

件(注一)並びに、前記諸規定と、女子の

労働時間及び休日(第六十一條)、深夜

業の禁止(第六十二條)、危険有害業務

の就業制限(第六十三條)、坑内労働の

禁止(第六十四條)及び解雇の場合の補

償旅費の支給義務(第六十八條)に關す

る諸規定の違反による送致事件(注二)に

ついて、全国の婦人少年室から、その事

件の内容の報告を求め、業務の参考とし

ているが、昭和三十三年の報告がまとま

ったので、つぎにその主要な事例を紹介す

る。

(注一)違反事件とは、労働基準監督機

関が事業場に対し定期又は申告の監督

をした結果、法違反があり、請書等の

措置により行政処分したものをいう。

(注二)送致事件とは、法に違反し、事

案悪質として、労働基準監督機関から

事件を檢察庁に送致(付)されたものを

いう。

一 違反事例

(1)男女同一賃金の原則に関する規定

の違反事例

K産業(株)(労働者数 男子三九人、

女子一二人)では日直手当の支給につ

て女子は一般に男子に比べて日直勤務中

に生ずる諸般の事柄についての処理能力

が劣るとして、手当の額を一勤務につき

男子三五〇円、女子一五〇円と定め、支

給していた。

(措置)女子の手当額を三五〇円に引上

げる等の方法により差別的取扱いをや

めるよう嚴重戒告したところ、九日分

以降は女子についても男子と同様三五

〇円を支給するようにし、完全には正

された。

(2)産前産後の休業に関する規定の

違反事例

D病院(労働者数 男子一三人、女子

三九人)では、出産後六週間を経過せ

ず、医師の証明もない看護婦を、本人の

申出があったことを理由に、産後四〇日

目より就業させていた。

(措置)本件は、事業主が強制的に就業

させたものではないので、法令を十分

説明し、今後違反することのないよう

戒告した。

二 送致事例

(1)労働時間及び休日に関する規定の

違反による送致事例

N乳業(株)(労働者数 男子四一人、

女子五四人)の事務取締役A、工場長B、

運営課長Cは年少の労働者二名に延六

〇日、女子労働者三八名に延四八日の休

日労働をさせ、N乳業(株)は違反の事実

をよく知りながら、その防止に必要な措

置をとらず、逆にこれを容認し、しかも二

重帳簿により違反事実を隠蔽していた。

(送致結果)

N乳業株 罰金 一〇、〇〇〇円

A 〃 五、〇〇〇円

B、C 起訴猶予

(2)深夜業の禁止に関する規定の違反

による送致事例

Dメリヤス(株)(男子一三人、女子三

〇人)の代表取締役及び事務担当取締役

は共謀して、バイル靴下製造のため、年

少労働者一名を三日間延一二時間の深夜

業に、また、女子労働者五名を四日間延

六〇時間の深夜業に従事させた。

(送致結果)

A 懲役二か月(執行猶予二年)、

B 罰金四、〇〇〇円

(3)危険有害業務の就業制限に関する

規定の違反による送致事例

Y建設(株)(労働者数 男子一三人

女子五人)の社長A及び、工事責任者B

はそれぞれ当該作業の危険を判断する能

力を有するに拘らず、法第四十二條、勞

働安全衛生規則第一百六條に定める危害

防止の具体的措置を講ぜず、かつ、法第

六十三條、女子年少労働基準規則第九

條の規定により、土砂崩壊のおそれのあ

る場所において女子を就業させてはなら

ないに拘らず、女子三名を土砂崩壊の危

険のある場所に就業させ、その結果、女

子労働者一名を土砂崩壊により埋没死亡

させる事故を生じさせた。

(送致結果)

A、Bとも罰金三、〇〇〇円

(4)坑内労働の禁止に関する規定の違反

による送致事例

N石材店(労働者数 男子一四人、女

子一人)の経営者Mは、大谷石の切出し

を業とする者であるが、法第六十四條の

規定により女子を坑内で労働させてはな

らないことを知りながら、女子労働者一

名を坑内における石屑整理の作業に従事

させ、坑内で約三メートル下に墜落、全

治二か月の重傷を負う事故を生じさせ

た。

(送致結果)罰金三、〇〇〇円

(5)パーセント下り

*〇%以上が一〇%以上、また終業後に

すぐ現場を離れる者は四〇%しかいないこ

とがわかった。これは労働強化を招く結

果になるとして反対運動を行うことにな

ったものである。

(労働基準法より)



内職従業者の職業病

—ベンゾール中毒を中心として—

七月二十九日の新聞紙に、「町工場や内職者の間に、ベンゾール中毒がひろがり、症状は原子病にそっくりで、すでに死亡者も出ています」という記事がでて以来、ジャーナリズムは毎日のようにこの問題を、ラジオ・テレビ・ニュース映画などでもとりあげ、八月三十日号の週刊雑誌にも「あなたは職業病か。私たちがむしばまれていく」の記事がでて、一躍内職者のベンゾール中毒は、世論の注目を浴びた。

ベンゾール中毒をはじめ、われわれがあまり知らなかった職業病とは一体どういうものであるのか。ベンゾール中毒を中心とし、その実態と予防対策をみてみよう。

一 職業病とはどんなもの

職業病の一番典型的なものは、鉱山等に働く人の「よるけ病」というのがある。これは、正式には、けい肺という病名であるが、労働省としては、昭和三十年に「けい肺及び外傷性せき腫に関する特別保護法」を制定し、爾来、けい肺健康診断所を実施して、けい肺対策に当たっている。職業病とは、このけい肺のように「労働

環境や作業方法により生ずるいろいろな有害な要因によって、その業務に従事する者が必然的にかかり、またかかるおそれのある病気のことであり、職業病と関係法令としては、労働安全衛生規則や「けい肺及び外傷性せき腫障害に関する特別保護法」があるほか「四エチル鉛危害防止規則」、「電離放射線障害防止規則」がある。これらはそれぞれ、けい肺、四エチル鉛中毒、放射線障害等による職業病対策を法令において規制している例であるが、職業病の種類は、極めて多く、さらに最近の産業の発展によって各産業分野に次々と新しい工程が生まれ、いまだ想像もされなかった有害な環境が意外な産業の分野に生じており、例えば、農業における有機りん剤中毒、材料を下請している小さな町工場や内職従業者の薬品によるかぶれ、クリーニング屋のトリクレン中毒、今問題となつたベンゾールのりによるベンゾール中毒などがある。

労働基準法適用事業場に対しては、労働基準局では、昭和三十一年以来、十三種類の典型的な職業病をとりあげ、行政指導の面で、特殊健康診断の実施を進め

ており、最近公表されたデータとして、昨年この特殊健康診断を受けた人は、全国で十八万七千三百三十四名、このうち多少とも異常のあった人は、二万五千三百三十一名、つまり職業病の患者が一三・五%となっているが、この数字は極めて一部分のものであり、町工場や働く人や内職者の数字は含まれていない。

二 ヘップサンダル工のベンゾール中毒

ヘップサンダルの生産は、東京はじめ大阪・神戸・名古屋・静岡・清水・袖師・奈良王寺・埼玉行田等で行われているが、現在、生産過剰で其利の傾向にあるといわれている。それでもますます業者の数はふえ、乱売競争が続いており、そのため結局その弊は、安い工賃で生活している家内労働者にかかってきている。これらの家内労働者は、普通一日五十足から六十足仕上げるが、その手取実収入は、一足につき九円だということである。このように、低工賃であるにもかかわらず、のりつけ作業を行なうと「ベンゾール中毒」にかかるという危険性にさらされている。東京都内で発生したベンゾール中毒の顕著な事例二つを次に掲げよう。

OSさん(三十六才)

住所 東京都台東区金杉下町
内職の種類 スポンジスリッパの底の糊つけ作業

内職発注元 Tスリッパ製作所
病状 昭和三十三年七月から内職を始めたが、七か月に発病、白血球数一、五〇〇、当初肝臓障害と低血圧と診断されたが、東大でベンゾール中毒との診断を受け、輸血を続けた結果、現在辛うじて家事に従事するところまでに立直った。

OMさん(二十四才)

住所 東京都足立区東町三
内職の種類 ビニール、ヘップサンダルのりつけ作業
病状 昭和三十三年四月から右の内職に従事していたが本年一月便所で倒れ、その後歯ぐきから出血、生理がとまらないなどの症状を呈し、東大でベンゾール中毒と診断された。

このようにベンゾールのりを使って作業をした者は、ベンゾールから発散する蒸気を吸入することによって、多くは慢性中毒にかかっている。しかし、この恐ろしい職業病に対する予防措置として、極めて貧弱で消滅的には、部屋をあけ放つて換気をよくするとかのりのついた指をなめぬようにすることで、積極的には、ベンゾールのりを使わないとか三か月ごと位に血液などの検診を受けることである。しかし、労働基準法や社会保険法の適用を受けない家内労働者にとっては、これらの予防措置の実行もなかなか難しいのが現状である。

三 内職者をめぐる職業病

職業病の恐ろしさは以上の例で大要わかるであろうが、内職者におそいかかる職業病の例としては、このほか、これし（ホルマリン中毒）漆器の上塗り（うるしかぶれ、ベンゾール中毒）ビニール（うらちん塗装（ベンゾール中毒）陶磁器の絵付（鉛・クロム・水銀中毒等）などが考えられ、また、公衆衛生上や安全問題となるものも多い。イギリスやアメリカで、内職者の安全衛生の問題が社会問題化し、これが一因となって家内労働法が制定される機運をおこしたことを思うとき、今や、わが国においても家内労働者の保護対策を真剣に考えるべき時期が到来しているのではあるまいか。

「内職従業者のベンゼン中毒の予防について」

一 婦人少年局から通達

前号婦人少年局ニュースでもお伝えしたように、婦人少年局では、この問題を重視し、七月三十一日付で、都道府県知事宛に各婦人少年室長宛に下記のような通達を送った。

婦人第二六六号

昭和三十四年七月三十一日

労働省婦人少年局長

都道府県知事殿

内職従業者のベンゼン中毒の予防について

近時ビニール工業、高分子工業の発達に伴い、ビニールバンド、ビニールちゃん、帽子の裏、靴底、スリッパ底などの接着作業がとみにふえ、これら作業に従事する内職者の数も全国的に相当数のにのぼるものと推定されるが、最近東京都内、これら内職従業者のうち、ベンゼン中毒に罹患し加療中の者があるとの情報を得、調査した結果、ベンゼンを溶剤とするゴムのり（以下「ベンゼンのり」という）を用いて接着作業に従事している者にベンゼン中毒患者が多いことが明らかとなったので、当面内職従業者の人命尊重の観点からも左記要領により内職従事業者及び内職従業者に対して標記のことについての啓蒙指導を致すこととしたので、了承の上協力せられたいと願う。なお、本件については関係各省と協議済につき念のため申し添える。

記

- 一 内職従事業者に対する指導について
内職従事業者及び関係業者団体に対しては、できるだけ頻繁に産地別研究会又は集団指導会を開催して次の諸点について啓蒙指導すること。
(1) ベンゼンのりは、乾燥が早く、安価であるとの利点から、衛生上有害物と知りながらこれを用いる者もあるが、人道的見地からもベンゼン中毒の恐ろしさを十分認識してベンゼンのり使用の自衛を申し合わせさせること。
(2) 内職従業者は、接着剤にベンゼン

が配分されているかを知らずに使用している場合があるが、事前にこれを知らせることが本中毒予防対策の根幹ともなるので、関係行政機関を通じてベンゼンのりの容器に内容物の成分等を標示した注意ラベルを必ず貼付せしめることとする。

- (3) 内職従業者はベンゼンのり使用心得を十分周知させておくとともに、関係行政機関の指示により行う「特殊健康診断」の実施「作業環境測定」測定に協力するよう措置すること。
(4) 通商産業省及び労働省の協議結果、「昭和三十四年度産地別生産計画」からはすでにベンゼンが削除されており、他の有害性の少ないトルエン等の溶剤に切替えられていることを広く周知させるとともに、この旨製造業者にも依頼すること。
二 内職者に対する指導について
内職従業者に対しては、別紙「ベンゼンのりの取り扱いに注意を」のリーフレットを配布して周知徹底をはかるとともに、ベンゼンのりを自主的に使わないよう指導すること。
なお、妊娠中の女子及び貧血、心臓疾患等の虚弱者はベンゼンのりを用いてする接着作業には不向きであることを周知せしめること。
三 関係行政機関との連携について
(1) 労働基準監督機関においては、ここ数年来、労働基準法に基づきベンゼンを

取り扱う適用事業場に対してベンゼン中毒予防についての監督指導を強化し、とり、ベンゼンのり使用事業場及び製造業者に対しては、特殊健康診断及び労働環境改善の監督指導を行っている。このため、これら適用事業場と近接地域において作業している内職従業者については特殊健康診断の実施、環境測定等の便宜供与を労働基準監督機関に依頼してその実施の把握につとめること。
(2) 保健所、労働衛生研究所、県立病院等の機関に対しても中毒症状早期発見の観点から業者又は内職従業者自らの申入れにより、特殊健康診断を定期的

に実施する便宜をとりしめること。
(3) 婦人少年室に対しては、同趣旨の通達により指示してあるもので、情報の交換等十分連携を保たれたこと、ベンゼンのりの取扱いに注意を、おそれしい職業病の一つとして、とくに最近話題になりつつあるものにベンゼン中毒があります。ベンゼンとは、ベンゾールとも呼ばれ、揮発性、可燃性の無色透明の液体で、普通の温度で蒸気を発散しますが、この蒸気を呼吸器や皮膚から吸入しますと、普通高濃度のものであれば、短時間で急性中毒に、また低濃度のものであれば、数週間、数か月の間に必ずといっていいほど慢性中毒にかかるとおそれしいものなのです。
近時、ビニール工業、高分子工業の発達でビニールバンド、帽子の裏、靴底、

スリッパ、ちゃんなどとの接着作業がとみにふえ、その接着剤にベンゼンがふくまれている特殊なゴムのりが出廻っています。内職者の中には、これが衛生上有害なものであることも知らずに使用して、そのためにベンゼン中毒にかかった例も多いのです。しかし、最近ではベンゼン中毒の頻発で、社会の注視を浴びてきましたので、業者の間でもベンゼンの入ったのりは、なるべく使わないよう自衛する動きがでておりますが、乾きが早いので安いので、まだまだ市場に出廻っています。ベンゼン中毒のおそろしさを十分知って、なるべくベンゼンの入ったのりは使わないことに致しましょう。

しかし、やむなくベンゼンのりを使う場合には、次の事項に注意して取扱わなければなりません。

- ① ベンゼンのりの場合は、「ベンゼン溶剤」の注意が貼布されているから、この標示に留意すること。
- ② 屋内作業場全体の換気通風が十分行われるよう窓や戸を明け放すこと。
- ③ ベンゼン蒸気は空気の約二・五倍の重さを有し、発散した蒸気は床面に、帯状に沈降滞留するので、床面近くの換気通風に特に留意すること。
- ④ 容器は密閉し、使う分だけを小出しに使用してベンゼンの漏洩を防ぐとともに火器に近づけないこと。
- ⑤ ベンゼンのりのついた指先をなめた

にふれたりすることのないようにすること。

- ⑥ 作業中はマスクを着用するとともに、作業終了後は手洗いを完全にし、またしばしばうがいを行なうこと。
- ⑦ 血液検査、尿中のコプロボルフィリン等の特殊健康診断を定期的に受け初期発見につとめること。
- ⑧ 慢性ベンゼン中毒にかかると、いつも頭痛がする、目まい、食欲の減退、はきけ、顔が青くなる、衰弱などの前兆があらわれるから、こういうときは、すぐ医師の診断を受けること。急性中毒では、いき切れと興奮の前兆があり、これらの次にすぐに意識不明になる。
- ⑨ ベンゼン中毒の予防や労働環境についての相談は遠慮なくも寄りの婦人少年室、内職公共職業補導所、労働基準監督署、保健所などの関係機関を利用すること。

（このリーフレットの内容は、労働省労働基準局労働衛生課「ベンゼン中毒予防指針」より抜粋したものである。）

婦人第二六六号の二

昭和三十四年七月三十一日

労働省婦人少年局長

各婦人少年室長殿

内職従業者のベンゼン中毒の

予防について

近時ビニール工業、高分子工業の発達に伴い、ビニールバンド、ビニールちゃん、

うちん、帽子の裏、靴底、スリッパ底などの接着作業がとみにふえ、これら作業に従事する内職者も全国的に相当数のにのぼるものと推定されるが、最近東京都内ではこれら作業に従事していた内職者のうち、ベンゼン中毒に罹患し加療中の者がいるとの情報を東京婦人少年室から得たので、今般、別紙のとおり全国都道府県知事あて標記対策を通知したので、

「働く婦人の福祉運動」について

婦人少年局では毎年表記の運動を行なっていますが、今回は次の要綱のとおり、九月二十一日から三十日までの一週間を運動期間として行なうことになりました。

働く婦人の福祉運動要綱

一 趣旨

最近婦人は雇用労働者の三分の一に達しようとしており、労働力としての質も次第に向上しています。これらの婦人が職業能力をたかめ、それをいかして働くことは、婦人の地位をたかめるばかりでなく、職場や産業の発展の上にも重要な意味をもっています。それにはまず職場に働く一人一人の婦人が個人として確立し、自分の人生設計にもとづいて、充実した職業生活をきざすという建設的な態度をもつことが必要ですが、それと同時に、職場の中に従来からあった婦人が働くことに対するものの考え方や制度、慣

習のうち、婦人の能力や意欲の發揮をまたげているものがあれば、それを検討し改めてゆくことも大切です。そこで今回の運動では、働く婦人の個人としての確立の必要を強調するとともに、民主的な職場の慣行をつくることに各方面の関心と協力を求め、明るい職場の中で婦人が産業発展に寄与することを促そうとするものです。

二 目標

婦人の能力をいかす明るい職場をそだてる。

三 重点

- (1) 自分の人生設計にもとづいて、よりよい職業生活をきざすまい。
- (2) 民主的な職場の慣行をつくりましよう。

四 時期

昭和三十四年九月二十一日（月）から三十日（日）まで（次ページ下段へつづく）

一 婦人の法律上の地位

インドネシア共和国憲法により、婦人は男子と平等の選挙権と被選挙権を有する。又、同一労働同一賃金も保証されている。産前産後一か月半宛の休暇と二日の生理休暇をとることができる。しかし、民法上の地位については、全国一率の成文民法がなく、いろいろの種族や宗教のグループによって昔からの伝統を守っている。で、婦人の地位もまちまちである。例えば男子家長制の社会では婦人は男子より低い地位におかれ、母系制社会では男子より高く、両親尊重の制度の下では平等である。この最後の制度が最も多く行われている。

また、婦人の地位に影響を与えるもう一つの要素は宗教である。例えば、ヨーロッパ人や中国人はインドネシア国籍を羅得したり回教に改宗した後にも、一夫一婦に基く民法を守っており、インドネシア人のキリスト教徒も特別に一夫一婦の婚姻法をもっている。しかし、インドネシアの一般大衆の多くは、回教のおき



アジアにおける婦人と婦人団体（6）

インドネシアの婦人及び婦人団体の活動

てによる慣習に従って婚姻や離婚をし、相続や財産の關係は慣習法によつてゐる。この場合に婦人が不利なのは次の諸点である。

- 1 児童結婚が許され或る条件の下では婦人が強制的に結婚させられてしまう
- 2 回教の法によつて、平等な扱いをすることができぬならば、四人まで妻をもつてもよいというきまりには、何の罰則もない。
- 3 夫からの離婚の方が妻からの離婚よりもずっと容易である。例えば夫は一方的に離婚もできるのである。

これらのことをきめてゐる回教の法は成文ではなく、とかく婦人には不利に解釈されがちであるので、これを改めて成文の婚姻法をつくるために、婦人団体の要求もあり、一九五〇年に政府がその起草委員會を任命して、何回も案を練つてゐるが、宗教団体や、婦人団体からさえも反対があり、まだ法律の通過をみるに至つてゐない。

二、婦人の進出

＜協 助 員 の ひ ろ ば＞

近頃では、女中さんをおいでしている家庭はだいたい、主婦が病弱とか、子供が多いとか、何か差し迫った理由があるとかいう場合のようです。勤める女中さんとしては、やはりいわゆる勤めの形で、朝出て夕方帰る、夜は自由行動のとれるような形で働きたいのは人情です。第二人種が違つようにみ下げられて女中扱いされるのは何よりつらいことなのです。ですから奥様がそのところをよく理解して、夜は時間をきちんときめて後片けがすんだら、自由時間として自分のことをさせるというようにしたら却つてよく働きます。食事は勿論家族同様一人前きちんと与え、仕事に責任をもたせて、主婦が外出する時などよく云いつけておけば結構責任のある仕事をしています。

インテリ主婦だと却つて計画だおれになりそのような例もありました。大変よく理解しておられ、待遇もよく和裁・洋裁を習わせ、お手伝さんの自由の午後が週一

回きめられてゐるようなところで、主人に云わせると、なかなか用事が多く、主婦が外出がもなので却って頂けるはずの自由時間が使えないというなげきがありました。相当の社会的地位の御夫妻で、それぞれに職業をもっておられるので、宏荘な住居にお留守番をおかねばならず、昼間は全く空家同然で誠に勿体ないようでした。外国のように設備のよいアパート暮らしなら、わざわざ一人の人を雇うす番に雇つておかなくてもすむわけだと

からは半年とか一年は見習期間として給料も少なく、あと二年三年とたったら昇給させて貰ふもきちんと現金で支払うと云うようになってゆかなければならないものと思います。まだ舊風封建時代をのままだに、盆暮にお仕着せとして雇主の趣味で勝手なものを与えて、恩きせがまだしく嫁入仕度の一助にと毎年だんだん着せでゆくといっている家が相当ありましたが、そういう家こそ時たま現代的に物事を考える人がきて、批判的なことをい

五 能力を依頼する範圍
男女労働者、事業場、労働組合、學校、女子學生、生徒、職能団体、婦人団体、報道機関、関係官公署、一般

六 実施事項

(1) 婦人労働問題研究会議（婦人少年室）
婦人が職場で当面している問題を婦人自身の手で研究し、建設的な解決を見出すための機会とする。

(2) 「私の職業」を語る会（婦人少年室）
管理的監督的職業、専門的技術的職業、技能熟練をいかに職業についている婦人の活動状況を紹介するとともに、職業についての考え方、職業生活に上経験した問題や意見等を広く社会に知らせる機会とする。地方の実情に応じて、討論会、講演会、座談会、対談（紙上、放送等、適当な方法をとる。）

(3) 労使関係機関の行うこの運動の目的にそつた活動に対する勧奨と協力。

(4) 資料の作成

七 資料

イ、ポスター ロ、婦人の職業進出

—— 管理監督的職業、専門的技術的職業につく婦人の事例調査から

ハ、婦人の職務内容と賃金の実情（調査報告書）

ニ、雇用及び職業における男女の差別の取扱に関する法令

ホ、女子の定年及び退職一時金制度に関する調査

ヘ、「婦人と年少者」第七号（参考記事）

婦人労働トピックス

働く既婚婦人の問題

病院の看護婦さんめくつて

徳島大学病院の場合
七月十日付の毎日新聞(徳島)によると徳島大学医学部付属病院では三百人の看護婦のほかに、二十人の看護助手が働いているが、六月二十九日に看護婦長が五人の既婚者を一人ずつ呼び、「婦長会で既婚の人は七月一日付で常勤から非常勤になつてもらうよう決つた」と口頭で通告、大学長あての承認書に印を押すよう要求した。

要求された当人達は仕方なく印を押して三十日に提出したが、結婚しているというだけの理由で身分の不安定な非常勤へ降職させられるのは人権無視だとして人事院高松地方事務所を提訴を相談している。

人事院高松地方事務所では、不利な処分をした場合出さねばならぬ降職の説明書も手渡していないので、提訴があり次第調査するといっている。

また果敢でもこれを問題として不利な処分反対闘争を展開することになった(同紙十一日付掲載)が、七月十五日に同病院側ではこの処分を撤回するということを荒川院長から口頭で本人達に伝え承認書を返却した(同紙十七日付掲載)。

日赤小松島病院の場合

同じく毎日新聞(七月十一日)によると、日赤小松島病院では、看護婦七十六人のうち五人が既婚者で、結婚すれば月給制から日給制の臨時雇として二か月ごとに雇用契約を更新する仕組みになっている。事務局長は「病院は特殊な業務だから看護婦の三交代制で午前零時からの深夜勤務もあるし家庭を持った女性や子供を持った人は実際問題として仕事に困難があるので臨時雇に切換え、深夜勤務を避けるようにしている」といっている。

国立高田病院の場合

八月二十七日付の朝日新聞によると、新潟県高田市の国立高田病院で、病院勤務の看護婦に出産制限を加えていたと、全日本国立医療労働組本部に投書があり、全医労高田支部では「人権侵害だ」として問題を重視、二十五日夜、同病院で臨時大会を開き「妊娠制限は認めない」との決議をし、二十六日午後から深夜まで病院側と団体交渉を行い、席上組合側は今後は出産制限の撤廃にふみきると病院側に通告した。

出産制限は完全看護など患者へのサービスの必要から①出産者一人の産休期間は九十日とし、年間四人とする②出産者と出産者の時間的な開きを九十日間おくこと③この問題について看護婦相互で話し合い産児制限によって病院に迷惑をかけること、などを骨子とし三十一日八月から実施していた、ところが最近一人が

割当期間の妊娠をし「せひうみたい」と主張したが互助会の採決で反対され、中絶を迫られたことから問題が表面化したものである。

その後二十七日労働使が交渉を行なったが、院長は「出産制限も待機制度も病院が強制したおぼえはない。看護婦が自発的に行なっていることだ」と答えたので組合は直ちに産休制限をやめ、このため組織されていた互助会も解散することに決した。病院側では「産休も休暇も出せば特別の事情のない限り認めていた。今後、交替要員一人を直ちに採用する」と約束した。

組合側の話によると、出産制限を出された当時、組合は病院側の出していた既婚看護婦の運動制限の拒否闘争をしていて、病院側は運動制限撤回の条件として出産制限を組合側にのませたもので、その状態は実際にはそれほど無理はおこらないと思つたので受入れたが、現在は人数もふえており、これを押しつけるのは人権問題だといっている。

一方、人権上の立場から新潟地方労務局高田支局、高田人権擁護委員会も近く事情調査にのり出すことになった。

◇「戦後における婦人問題文庫目録」は紙面の都合でしばらく休載していましたが、また、つづけて掲載することにになりました。あと二項目で一応完結いたします。――編集部――

1. 法律上の地位

婚姻法の制定に努力することは勿論であるが、そのほか、宗教省と協力して、婦人が結婚や離婚の事件を扱う宗教裁判所のメンバーになるための講習会を開催し、二七人の婦人が試験に合格したが、男の判事連の反対にあつて、任命はされなかった。又、労働大臣からの諮問に答えて生理休暇の廃止について、反対の意見を具申しそれが入れられた。

2. 市民教育

権利と義務の教育をするばかりでなく、選挙にあつては政治的関係のあるものは婦人候補者を多く立てようという努力し、関係ないものは棄権防止と共に婦人の権利を守る婦人候補者支持をして選挙に参加した。

3. 教育

一九四五年度までは教育程度が最低で全人口の七%しか読み書き出来るものはない。一九五〇年以後、教育は最も重要な国家の施策と考えられ、一九六一年から発効する六年間の義務教育制度が立案されている。文部省の大衆教育局には特に婦人を対象とする課が設けられており文盲退治に努力している。殆ど全ての婦人団体はこれに協力して学校を建てたり文盲退治運動をしたりして活躍している。一九五七年には文盲人口は五〇%に減少した。

4. 保健衛生

母子衛生、食糧と栄養、学校衛生、地域衛生等の点で婦人団体は働いている。一九五六年末には、母子衛生センターは「六五〇」に達したが、うち相当数が婦人団体の運営するもので、政府の補助金やユニセフ物資の供給をうけているものもある。婦人団体は又親や学校の先生に対して衛生教育も行う。又地域衛生の改善についても政府に協力して努力し、乳児死亡率が一九五一年に千人中一五五人から三〇〇人だったのを五五年には九七人に引き下げ、妊婦死亡率を千人中一二二人から一六人だったのを四人に減らした。

5. 地域開発

これは地域の生活水準向上のため、その地方の財力、物資、技術をもつて自主的に努力を促進することであるが、政府はこれに助けるため技術的な指導や資金援助を行なっている。一九五六年には一六〇人の地域開発ワーカーを訓練したがその中には婦人も多数入っている。

きに全国消通連から審査請求のあった新聞値上げ問題について、独禁法違反でないという判断を発表した。消通連は即日納得できない、改めて訴訟で追及するという声明を発表した。

十四日、このところ外国著名婦人の来日が多く、その中の一人国際自由平和婦人連盟会員エバ・ヘレン・ボーリング女史(米・ノーベル賞受賞化学者ライナス・ポーリング氏夫人)と日本婦人科学者の会の集まりが、虎の門機械貿易会館でひらかれた。

婦人界の動き

婦人界の動き

(七月十六日・八月十五日)

(七月)

十七日 全国政治をよくする会(地婦連等参加)は公明選挙推進と公職選挙法改正について①選挙公営の拡充強化②個人演説会の回数制限緩和③連座制の強化④重複立候補・充名立候補の制限等の要望書を自治庁長官あて提出した。又三十日には婦人団体国会活動連絡委員会代表が同じく公選法改正について参院全国区制の存続、公正な衆院選挙区の検討、比例代表制の加味を検討すること等基本的問題や、事前運動、連呼行為、立会演説、連座制、選挙ボスター、はがき等の技術的な諸点について要望等を提出した。

十七日 二十日からバリエ開かれる婦人実業家国際会議に日本からはじめて婦人実業家代表が参加することとなり、日本天然ガス社長竹内寿恵氏はじめ十四人の婦人が出席した。

二十日 東京都では婦人の福祉厚生事業の推進をはかるため民生局に婦人部を新設し、売春防止法にもとづく婦人保護事業を行なうほか、婦人の福祉厚生その他婦人に関する問題を総合的な立場から取り上げて解決をはかることになった。

二十日 婦人部・草の実会など三十余の婦人団体からなる「人権をまもる

婦人協議会」主催の「安保改正に反対する母と娘の大集会」が芝中野会館で午後六時から開かれ、引きつづいて日比谷公園まで約千人が参加して提灯デモを行なった。

二十八日 アジアアフリカ連帯委員会カ・イロ常設書記局婦人児童部長バヒア・カラム女史(エジプト)が一九六〇年四月カイロで開催予定のアジアアフリカ婦人会議の準備のため来日、婦人連等婦人団体関係者と懇談、第五回原水爆禁止世界大会、第五回日本母親大会に出席した。

(八月)

三十一日 八月一日から十日までヘルシンキで開かれる国際大学婦人協会第三十三回総会出席のため、日本大学婦人協会理事上野シゲ、同大阪支部長飯田順の両氏が出席した。

一日 七日 広島で開かれた第五回原水爆世界大会では安保改定問題を議題として取り上げること賛否両論がありこれより先七月九日には広島県議会が果敢補助を拒否し政府自民党からの批判もあつて注目されていたが、参加婦人団体のうち地婦連では七百万の会員の大が安保条約について理解が十分でない今日、先ず学習でとりあげるべき問題であり、無理おしすれば運動からの脱落者を出すおそれがあるとして「安保改定反対決議」に反対した。一方婦人連代表等は子供を守る立場から安

安保改定反対は当然であると主張した。なお大会では「安保条約の改定がわが国の核武装と海外派兵、軍国主義の復活につながる危険が大きいものであることを全国国民に明らかにしていきたい」と反対の文字をさけて国内決議にもりこまれた。

三十一日 東京YWCAでは例年の通り都内の働く主婦たち二二〇人を二日ずつ四期に分けて調布市国領の同会館の家に招待、お母さんの夏休みを開催した(前号参照)。

十一日 自民党川島幹事長は七月二十四日記者会見の際、母親大会が安保改定反対をとりあげているので調査の上地方自治団体等の助成金支出をやめるよう要望するなど適当な措置をとると語ったが、党七役会議の結果、幹事長、組織委員長、広報委員長の連名で、本大会は国際共産主義につながる運動であり安保問題をとりあげて反政府運動を行なうものであると、早急に対策を立て批判活動を強化することを全国支部連合会あて指令した。これについて同大会実行委員会(委員長河崎なつ氏)では自民党の批判はまともはずれであり、助成金の打ち切りは影響がない、権力をもつものが活動状況の調査を行なうことは民主精神にそむく、母親たちの声にまづ耳を傾けてほしいという声明を十三日発表した。

十三日 佐藤公正取引委員会委員長はさ

一人一か月平均現金給与総額

「註」1) *印の数字は特に誤差率が高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の
万位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその
内訳の合計に必ずしも一致しない。一級府統計局労働力調査一

一労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査一

○松野芳相

東京内

八月二十一日二時、松野労相は、江東区深川門前仲町にある東京内職公共職業補導所を訪問、清水所長から内職の実情、補導所の業務のあらましの説明を受けたのち、同補導所の相談あつせんの模様等を視察した。後、労相は、同補導所を中心として組織されている内職グループのひとつである砂川町グループを訪ねて、折からストール綱を行っていたグループ内職の実情を視察した。

二 ころんになりましたか

(年少労働関係)

— 年少労働者

○中小企業退職金共済法

施行規則が公布された

一一月一日

もつて五月七日公布、施行さ

國省では、九月一日、省令第三二

六、罰法施行規則を公布、即日施行

これによって、この法律の運営は

婦人と年少者

定價	五十円	下四円
著者	久米	愛子
編輯人		

發行人 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一
(日本職業指導協會内)

婦人少年協會

振替口座東京一〇七九一四

(1) 書名	著者	發行所	卷号	発行年	(2) 書名	著者	發行所	卷号	発行年
--------	----	-----	----	-----	--------	----	-----	----	-----

Ⅲ 社会と婦人

1. 結婚について

a. 法律に関するもの

(1) 婚姻法

事実婚主義か法律婚主義か—川島教授の所説を讀みて—

*妻の権利失の權利
—婚姻と新民法—

婚姻と家の問題

婚姻届の時および所
—婚姻届についての実証的研究—

ソヴェートの家族制度
—婚姻法の東遷を中心として—

近世末婚姻・養子縁組文書考

旧き婚姻制度の清算
—中共上海人民法院の婚姻調停とその実態—

中華人民共和國婚姻法

// //

国際私法上における婚姻の身分的効力

夫婦の同居共同乃至世帯生活共同の利益を侵す急迫不正の攻撃と正当防衛の成否

中国の新婚姻法について

内縁の妻と家屋の賃借権
現行教会婚姻法の研究

(2) 婚姻の方式 (3) 婚姻障害—各論
婚姻予約としての婚約とその不当破棄

父母の婚姻同意権
夫婦間の契約取消

内縁関係にある妻の所有物権喪失と刑事責任

戦後の恋愛と婚姻予約
婚姻予約不履行に基づく慰料

—男の場合と女の場合との差異—

二つのセク

—中国の新婚姻法とについて—

婚姻の届出について
民法第761条と夫婦相互の法定代理権の有無

婚姻の身分的効力の増減法について

婚姻の届出
わが法例上における夫婦財産制

法律婚主義か事実婚主義か—山口県における実証的研究を中心として—

婚姻の要件—離婚の民法(9-11)

婚姻の届出無効と取消

夫婦間の権利義務

夫婦財産制

婚姻の予約

内縁の夫婦

貞操の価格

松之原野一 人文(2-2) 48

長野 典 別荘協会

川島元直 調田国男(対談) 演義(37) 49

石村 善助 法律時報(21-8)

初森本篤一 法律文化(4-3, 4)

農 崎 渡 法学新報(58-9)

加藤 道夫 世界の動き(5-14) 50

須藤 次郎 法学研究(23-10)

久保野太郎 法学新報(57-2)

竹沢廣代治 経済関係裁判例(5-1)

仁井田 陞 法律時報(23-4) 51

康 井 幸 自由と正義(2-2)

阿部 成一 法学協会雑誌(69-1) (69-2)

山主 政幸 日本法学(17-3)

太田 次郎 国民経済雑誌(83-3)

経済理論(5)

入江 政信 経済関係裁判例(6-4)

原 田 修 (6-5)

安武東一郎 法曹新聞(47)

幼方 寛吉 世界(65)

数 義 彦 同志社法学(8)

坂本 福郎 立命館法学(2) 53

澤田 良史 法学論叢(58-5)

太田 次郎 経済理論(9)

久保野太郎 法学新報(59-11)

不破謙敬夫 法律新報(160)

片山 鶴雄 時の法律(53, 55, 56)

(67)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

(69)

内縁についての諸問題
—法律主義と事実主義の問題—

妾の法的地位をめぐる集解の諸説について

1948年ドイツ婚姻法

失踪宣言と婚姻の効力

婚姻法法貫徹運動の發展

婚姻届出の時期

*日本婚姻法原論

婚姻不履行模擬裁判アンケート

敗後ドイツに於ける新婚姻法に就いて

革命下の中国新婚姻法

日常家事と夫婦相互の法定代理権

1950年イギリス婚姻訴訟事件法

中華人民共和國婚姻法起草経過及び起草理由に関する報告—2—

婚姻の届出について

母と子・婚姻と離婚に関するソヴェート法—近代家族法の研究(前編)附録—

中華人民共和國婚姻法

マクストレート裁判所における婚姻調停事務の原理と實際に関する覚書

夫婦の財産関係 1-8 完

婚姻法—新中国の法律制度

アメリカ法における別居契約

婚姻成立における両性の合意—法と事実との関係—

1949年英国婚姻法

婚姻予約不履行についての正当理由

婚姻予約の成否

年齢階梯制度下における婚姻と親族組織の形態に関するH・クローの学説について 1—

外国在住の外国人たる夫に対する婚姻無効確認の訴の裁量権

山陰における内縁未成年養子の婚姻同意権者

奈良時代の婚姻年齢法について

夫婦の一方が他方の不正行為を懐疑する行いと旧民法第818条5号

財産分与制度原貌

1949年イギリス婚姻法

旧民法施行時に於ける婚姻予約と父母の同意

日本における法律婚主義の承諾

(以下公刊)

藤原 嘉保 家庭裁判月報(4-8)

板井 九雄 姉妹大学教育學部紀要(1)

家田三郎 大阪法律學報(60-5)

小嶋 隆一 法学研究(27-11, 12)

アヅマ秋太郎(178)

不破謙敬夫 法律のひろば(6-4)

坂本 育夫 國士社

東京法律相談所 千原通夫 ズニリスト(40)

太田 武男 法学論叢(59-3)

平野義太郎 法律時報(25-7)

谷口 知平 民商法雑誌(28-4)

山本 正雄 (4)

陳 紹 禹 法社會學(3)

道矢 正巳 社会福祉學論(5)

青山 道夫 家庭裁判月報(5-5)

(5-7)

我妻 東 ズニリスト(46-48)

仁井田 陞 季刊法律學(17)

重倉 瑛樹 法学(18-1)

(愛知大学) 法學論集(8)

明山 和央 法學論叢(59-5)

富路 昭雄 関西大学法学論集(3-3)

(3-4)

江守 五夫 社会科學研究(5-4)

有田イムズ(3-6)

武井 正昭 法社會學(5)

(岡山大学) 法社會學部紀要(3)

利光登御夫 法学研究(27-2)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

太田 武男 民商法雑誌(29-3)

山本 繁子 民商法雑誌(28-6)

(高橋忠次郎) 専修大学論叢(8)

(岡山大学) 法社會學部紀要(5)

健康に自信のある生活を！

合理的、経済的に栄養補給ができる

ミネラル入り総合ビタミン剤

ミネビタール

12種ビタミン、11種ミネラルに、肝臓エキスを配合した独特の処方、家事や仕事の疲れも早く解消……フレッシュな体力を生みだして、若さと健康を保ちます。

包装 30錠 100錠

療養者、妊産婦には
強力ミネビタール

お子様には リジン配合
ミネビタール小児用

赤ちゃんには
ミネビタール末

東京 銀座 三共株式会社



ポケット型計測器

MINI MASTER ミニマスター

拡大レンズは倍率8倍で、精度は数ミクロン以内、しかも安価です。
工場の現場、検査室はもちろん、一般家庭用としても重宝です。



(カタログ) 御入用の方は下記へ

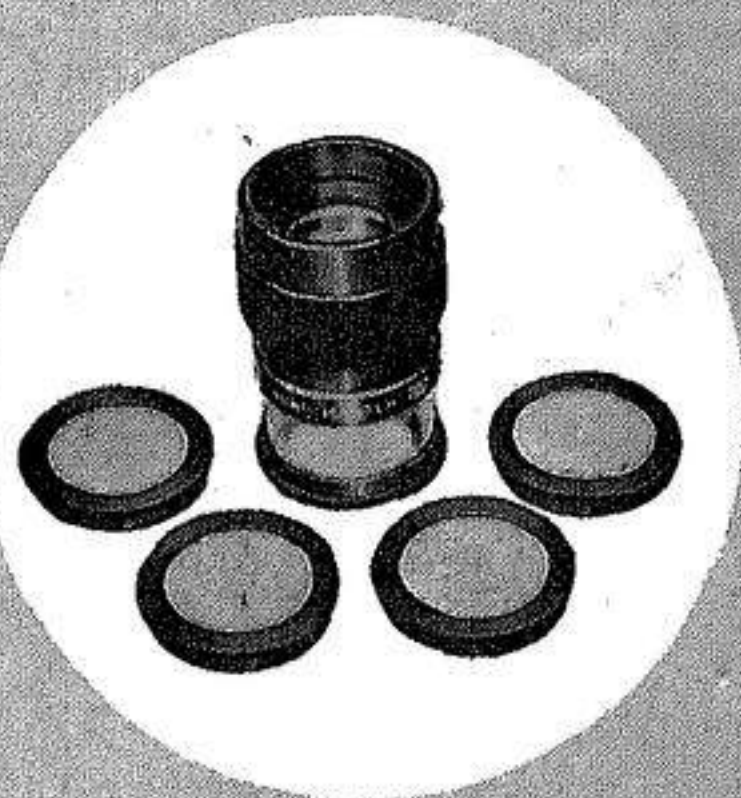
全国デパート、計量器店
機械工具店等にて販売

株式
会社

田島製作所

東京都文京区駒込上富士前町90

電話 (94) 1631-33



昭和二十八年五月二十日第三種郵便物認可
昭和三十四年九月五日
発行 (毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第七巻 第九号)

定価五〇円 (送料四円)