

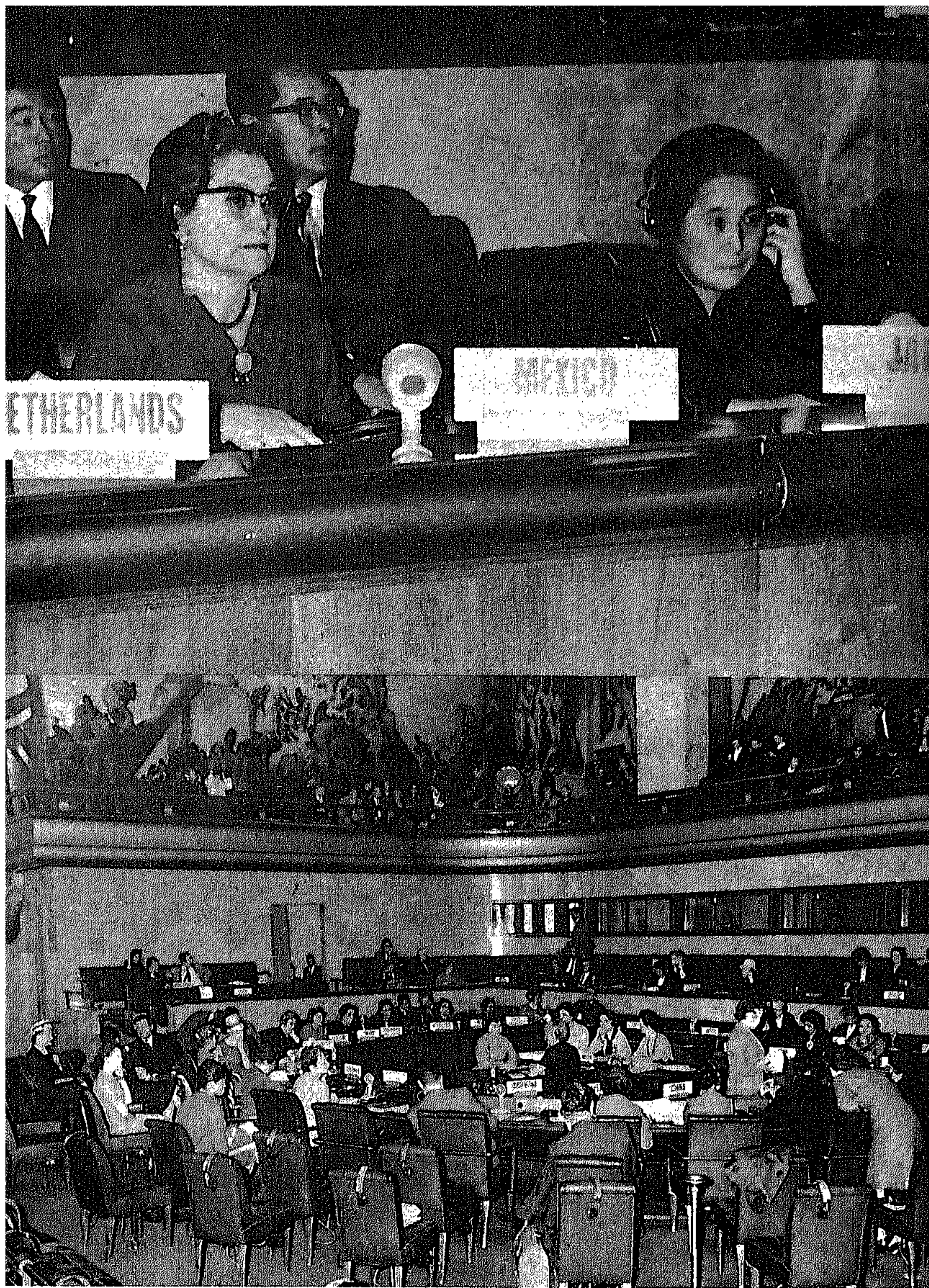
婦人少年者



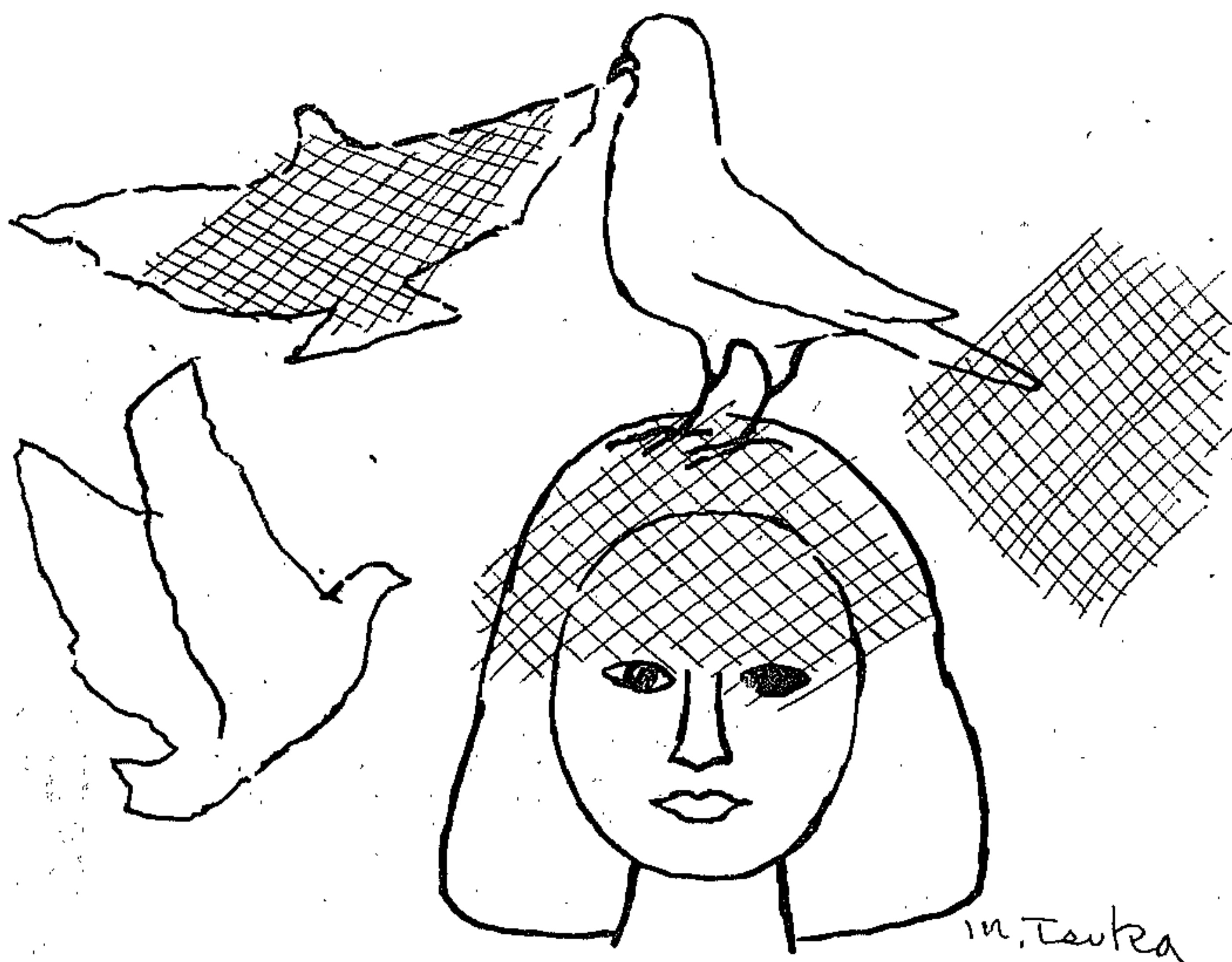
◆第15回婦人の地位委員会の報告
◆女子の職業問題について

6 1961

婦人少年協会



3月13日から30日までジュネーブのパレ・ド・ナシオンで開かれた第15回婦人の地位委員会に政府代表として出席した谷野労働省婦人少年局長（上）と開会式当日の会場全景



婦人と年少者 九巻六号 目次

第十五回婦人の地位 委員会に出席して 谷野 せつ子 2

女子の職業と社会活動 関谷 嵐子 4

座談会

ことしの就職は どうだったか

——大学を出た女子の就職問題——

吉井 篤雄
石川 澄子
木村 せつ子
宮川 朝子
宮前 照子
大羽 綾子
久保田 真苗

問題のある最近の女子の労働市場 石原 義治 18

男女同一価値労働同一賃金はどのよう
にして実現することができるか (下) (第十回婦人労働問
題研究会議の報告) 14

伸びゆく産業 西 清子 18

▲工場化したクリーニング業▼

アジア・アフリカ会議から学んだこと 山本 まき子 20

若者の気持について

特別講演と会議員との意見交換

大島 渚 21

織物協同組合の福祉員活動 中村 市次 25

(資) (料) (室)

家事使用人の身分と労働条件に関する専門家会議の報告 26

家事使用人問題の最近のうごき 28

働く婦人の知っておきたい法律問題 31

戦後における婦人問題文献目録 32

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額 表紙 3

◆中小企業退職金共済法の改正(労政局福祉厚生課) 表紙 3

◆婦人少年局ニュース 表紙 3

表紙 富山 妙子 扉・カット 塚谷 政義



第十五回

婦人の
位委員会
に出席して

労働省婦人少年局長

谷 野 せ っ

第十五回婦人の地位委員会は、三月十三日から三十日まで、ジュネーヴのパレ・ド・ナシオンで開かれた。いつもならニューヨークの国連本部で開かれるのであるが、三年に一度はジュネーヴでとの、この委員会の決議に基いたものである。折からこのパレ・ド・ナシオンでは放射線の影響防止に関する国際会議や核実験停止に関する国際会議などが開かれ、各国から多数の学者や政治家が集まっていて、とりわけ核実験停止の会議には新聞社のフラッシュなども華やかにくりひろげられて、地味な婦人の地位委員会とは、対照的な雰囲気であった。

さて婦人の地位委員会の開会式は十三日の午前十一時から、まず役員選挙に入ってイスラエルのエシエル夫人が議長に、第一副議長にはメキシコのウルピナ嬢、第二副議長にはチェコスロバキアのレフレロア夫人が、そしてラポターにはオランダのヴィンク嬢が選出され、次いで議事の採択をもって第一日を終った。

この委員会には例年各国からオブザーバーが派遣されてきたが、今年もオーストリア・ドミニカ・イラン・イラク・アラブ連合・ウルガイ等から十人近い出席があった。他に、ILO・WHO・ユネスコ等の特別機関や四十五あまりの婦人団体と労働組合から代表が出

席して、各国委員の発言を縫って意見の表明が行なわれた。

第一議題は婦人の政治参加の権利である。事務局長が提出した婦人参政権に関する各国法制の進行ならびに婦人参政権条約の批准状況に関する覚書等を中心としての討議である。まず一般討議においては、最近独立した諸国で婦人参政権獲得が順調にすすんでいることが報告されたのであるが、なお国連加盟国のなかで、婦人の選挙権も被選挙権も無い国が十か国も残されていること、さらに男女平等の選挙権を得ている国が六か国におよんでいること、そして婦人参政権に関する国際条約の加盟国がまだ四十八か国にすぎないことが指摘された。しかし婦人が選挙権を得ることに困難があったスイスのような国でも、最近三つのカントンが参政権を得たことであり、婦人の自覚と社会の理解の上に、婦人団体の努力によって求められねばならないことが強調された。この意味で、国連の人権委員会の下、助言サービスのプログラムとして、国連が実施している婦人の市民参加に関するセミナーの重要性と、それぞれの国内における婦人の政治教育の必要性などが強調され、特に国連が発行した婦人の政治教育に関するパンフレットの再発行を目的として、それ

に必要な資料を婦人団体と相談の上とのえて、その草案を婦人の地位委員会に提出することを要求する決議案を採択した。

第二議題は人権の分野における助言サービスに関するものである。従来このプログラムの一つとして国連が行なってきたパンソックやパコタで開かれた婦人の市民参加に関するセミナーおよびアジア・ペバにおいて行なわれた私法上の婦人の地位に関するセミナーが、参加国の婦人の地位をたかめ、世論を喚起する上に、どんなに有意義であったかについて、各委員からさかんな感謝がのべられ、一九六二年の二月、シンガポールにおいて再びアジアのため私法上の婦人の地位に関するセミナーが開かれる予定であることが、事務局から発表されて、アジアの委員たちをよろこばせた。

第三議題である私法上の婦人の地位に関しては、この委員会が最も力を入れて、何等かの国際的措置を得ようと努力を傾けて来たものである。未開発国等において行なわれている児童婚・売買結婚・一夫多妻等の慣行が、世界人権宣言の結婚に関する男女同権の趣旨に反するものであるとの見地から、数年来この委員会が調査や討議を続け、昨年は当事者の同意および十五歳の最低年齢と登録の三条件を骨ぐみとする国際条約案および勧告案を決議した。ところが経済社会理事会においては、まず条約をとるか勧告をとるか各国政府の意見を徴すべきであるとの意見を附してこの委員会が再検討をすべきことを要求して来た。そこで今回は各国の政府回答に基き、一般討議を行なったのであるが、一方数か国から昨年の案に訂正を加えた条約案ならびに勧告案が提出された。

今回の条約案をみると、第一条は、当事者の十分で自由な承認がない結婚はすべて法律上成立しないものとする。そして、その承諾は当事者本人が結婚を主宰

する権威者および法の定める証人の前で表明しなければならぬとし、第二条は結婚の最低年齢に関して特に法的措置をとらねばならないことを要求し、第三条ですべての結婚は権限ある当局によって適当な公式の登録が行なわれねばならないことを定めている。勧告案の方も、両当事者の十分で自由な承諾の無い結婚はすべて法律上成立しないものとする。そして、その承諾は、当事者本人が声に出し、公けに結婚を主宰する権威者および法の定める証人の前で表明しなければならぬことを要求し、さらに十五歳未満のもの結婚は法律上成立しないものとする。そして、結婚は権限ある当局によって、適当な公式の登録が行なわれねばならないとしている。

今回の条約案では、従来論議の中心となり、まとめるのに最も困難であった結婚の最低年齢に関して、一律の国際基準を定めることなく各国に任せてある点からほとんど反対なく多数決で採択された。また勧告案に關しても、加盟国が憲法の下に法的措置を講じ、法律上十五歳未満の結婚は成立しないものとするとなっていたため、勧告案の性質からしてこれも多数決をもって採択され、両案とも経済社会理事会におくられることになった。この案が経済社会理事会の承認を経て、国連総会を通過すれば、国際条約ならびに勧告として効力を有することになる。この委員会が過去においてまとめることに成功した婦人参政権条約、結婚婦人の国籍に關する国際条約とともに、この委員会が婦人の地位向上のために果たして来た努力の結実の一つとして、全く注目されてよいことであろう。なお、この委員会は、さらに離婚についての調査を、事務総長に求める決議を行なったが、このこともこの委員会が、従来において検討を行なう方向づけをしたものとして、ここに特に附記しなければならないことである。

婦人の経済的権利と機会に關する議題の下では、主に三つのテーマに副って討議が運ばれた。第一は雇用および職業における差別廃止についてである。一九五九年ILOが採択した百十一号条約も、すでに批准国が十六か国にすぎず、近いうちに三十か国に達するべく準備が進んでいるという報告があった。けれども雇用および職業の場における差別扱いは、その国により社会的、経済的事情を異にするため、その意味するところを統一して考えることの困難さが指摘されたが、特に結婚婦人に対する差別扱いの問題が討議の中心としてとりあげられた。現在、法律をもって結婚婦人に制限を加えている国はまれであるが、雇用および職業の實質的な分野における差別扱いの現状を見のがすことが出来ないとして、特にILOに対し結婚婦人を含む婦人の働く権利の制限をとりぞくため、およびそれが特に母性保護に關して使用者からうける場合と、社会保障によってうける場合と、いずれに多く起因するかについての問題も含めて、研究を要求する決議を行なった。

第二は資格を必要とする婦人の専門的職業、特に統計家・計理士・製図家・科学者等の職業の分野における婦人の進出状況についての一般討議であったが、これらの分野に婦人の雇用を拡大する方策について各国政府が、出来るかぎりの検討を加えるべきであるとの決議を行ない、さらに多数の婦人が働いている職業分野の婦人労働についても、ILOが研究をかさね、婦人の職業進出について具体的対策をととのえて、婦人の地位委員会に提出すべきであるとの決議を行なった。第三は婦人に適用される税法上の問題である。これは早くから主としてヨーロッパの婦人団体から、結婚して働いている婦人が、課税される場合、夫との収入を合算して課税されることになると累進的に税額が上

昇し、そのことによって結婚婦人の雇用が男子よりも不利になり、一般に働く婦人については、法律上の結婚をさまたげる結果にもなるとの強い主張に基いて、この委員会が検討を続けて来たものであった。この委員会の主張は、独身婦人と同様に個人課税の方法がのぞましいという点にあったが、討議の結果、各加盟国は有配偶者の課税に適用している国内法を再検討し、個人課税の方法をとるかあるいは夫婦の自由意志によって合算課税か、それぞれの収入に対する別課税かの何れかをえらばせるという規定を設けるように要請する趣旨の決議を行なった。なお原案には結婚して働く婦人が子供がある場合、これを養育するために要する経費を課税額から控除することがのぞましいとの趣旨をとり入れてあったが、この項は削除された。

教育をうける権利の議題では、婦人が教職につく権利についての討議が行なわれた。特に未開発国においては、婦人が男子と同じ立場で教員となることに障害があるという事実から、教員となるための訓練や、男女が同一の責任ある地位につく機会が与えられるべきこと、さらに結婚婦人に対して再雇用や昇進の機会に關する差別を排すること、母親教員に母性保護等の社会保障を与えること、資格に相応した社会的経済的地位が与えられるよう、ユネスコに対し、加盟国に援助を与えることを要求する決議を行なった。そして最後に、最近の国連加盟国が増加している現状から、特に婦人の地位委員国の地理的バランスを重んじ、アフリカからも代表の参加が可能になるように、婦人の地位委員会の構成国を、十八か国から、さらに増加するよう、経済社会理事会に要求する決議を採択したこともこの委員会の成果として特筆しなければならない点であると思う。



女子の職業と社会活動

高等教育を受けた女子の調査から――

関谷 嵐子

さきごろ、旧制専門学校および新制大学の女子卒業生を調査対象とした「女子の高等教育と職業および家庭の問題」(民主教育協会)という報告書が出版された。私もその一部に参加したので、女子の職業と社会活動の問題とくに両者の関係について、少し考えてみたいと思う。

女子の就業構造については、従来から多数の調査結果が出されている(注1)。ところで、これらの人々が、その職業や家庭生活を一応はなれて、いわゆる社会活動とどのようなかたちで接触しているか、という点になると、これまでかなり詳しく分析されてきたわけではない。が、いくつかの調査(注2)が社会活動に関してほぼ共通して結論するところを、今私の必要なかぎりで指摘してみると次のとおりである。

第一は、女子の団体活動には女子に固有のものが多く、男子と共通のものが少ないことである。もちろん有志団体の若干、職域・職能団体の多数は男子と共通の組織であるが、女子の社会活動としてはこれらの比重は低い。

第1表 (A) 婦人団体および会員数

種 類 別	単 位 団 体 数		会 員 数	
	1955年3月	1960年4月	1955年3月	1960年4月
地域婦人団体	18,436	23,918	6,719,251	7,793,070
農協婦人組織	8,326	9,270 (1959.12)	2,661,186	3,189,496 (1959.12)
漁協婦人組織	—	1,076 (1960.3)	—	200,027 (1960.3)
未亡人団体	6,536	5,748	876,042	877,888
生協婦人部	—	46	—	107,275
労組主婦会	422	1,359	135,330	348,197

(B) 有志婦人団体例

名 称	会 員 数	
	1954年頃	1960年7月
くらしの会		4,000
主婦連合会		不明
全国友の会	11,178	15,587
大学婦人協会	1,300	1,760
YWCA	13,000	12,000
日本キリスト教婦人矯風会	3,662	7,000
日本婦人団体連合会		200,000
日本婦人平和協会	500	1,000
日本婦人有権者同盟	3,500	5,000
婦人民主クラブ	2,500	5,000
婦人問題研究会		5,000

婦人少年局、婦人団体の現状(1954)、
婦人関係資料集報 No.12. による。

かし、サークルといっても生活改善運動はともかく、たのもし講や編物グループが社会的性格をもちうるかどうかは疑問であるし、調停委員や校医は社会活

第二は、総じて、社会活動への実質的参加者は少ないということである。とくに、地域婦人団体や農協婦人は会員数はきわめて多いが(第1表参照)、その

大半は自己の組織に無関心であるという意味

で、その典型である。第三は、有志団体や職域・職能団体は、右にくらべ組織への関心もたかく、かつ活動家の率がたかいことである。しかしここでも、自発的加入を主とするところ(多くの有志団体)と、自動的加入のところ(たとえば労働組合)とは差異が存在する。若干の組織は、右の第二とやや共通している。第四は、社会階層的に上層ほど――もちろん最上層部分をさしているのではない――参加者が多いことである。その指標として、学歴がたかく経済的にゆたかな人ほど、また夫や自分が専門職にちかいかいほど参加率がたかいという点が挙げられている。しかし、ひるがえって、社会活動とは一体何であるか、というところの点はそもそもあまりはっきりしていない。これまでの常識にしたがうと、社会活動には、ときには一般公務員以外の公職活動(家裁調停委員など)のほか、右にのべた地域・有志・職域・職能団体、それに、いわゆるサークル活動などがふくまれている。し

動なのか、若干の収入を伴うパートタイムの職業なのかについても問題である(注3)。しかし、ともかくも、社会活動とは、その内容と収入からみて、職業とはよべず、また家庭生活からも一応はなれた社会的意味をもつ活動であるという漠然とした規定を与えることができるようである。

ところで、職業からも家庭生活からも一応別個に、とはいえず、社会活動への参加のし方は、家庭、夫、自分の職業・学歴・思想環境などそれぞれの個人のおかれた社会階層によって性格づけられていると私は考える。社会活動の内容は多かれ少なかれ、私の予想ではかなり直接的に)参加者の社会階層と対応関係をもっており、職業や家庭生活からは一応別個に展開されるにすぎない。この関係の分析にここで立ちいる紙数はない。ここではとりあえず、上位の社会階層ほど、社会活動への参加者が多い(前述)といわれているが、それは何故か、という点を少く考えておくこととする。

それはいうまでもなく、上位の社会階層の女子ほど、時間的経済的余裕があり、もし関心があれば社会活動に参加しやすい状況にある、ということに由来している。しかし、ここで問題としたいのは、このいわば「社会活動化」の不能性は女子の労働力化の条件とある程度似ており、また、両者は一定の対応関係をもっている、ということである。すなわち、女子の労働力化は、家事・育児労働の軽減や代替によって自由時間が創出され(未婚者の場合最大である)、しかも所得(多くの場合家計補助である)を必要とするということ、主目的条件として実現される。右の自由時間が少ないか、あるいはさして多くの所得を必要としないならば、部分的な就労——パートタイム——にとどまるであろう。この、時間的余裕という点で、女子の職業と社会活動との実現の条件にはきわめて共通した

ものが存在するのである。しかし、時間的経済的に同一条件の人が、その意識のあり方により、職業活動につくか社会活動に参加するかを選択する、といっているあやまりである。とくにわが国には通常、社会活動による収入はきわめてかぎられており、また提供するサービスが無定量である。また、社会活動とは本来、社会的サービスなのである。したがって、時間的余裕があっても、経済的就労働機をもつ人は、収入をとまなう職業につき(家業従事もここにふくむ)やや余裕のある人は社会活動に参加する、という分化がおこなわれる、といつてよい。

もし、平均的な、食事・睡眠・余暇時間などを犠牲にせず、女子の社会的進出が、家事時間の減少に依じておこなわれるとすれば、いわゆる職業といわゆる社会活動との両方への参加の度合は実際にはシーソー的な関係となる。フルタイムの社会活動は時間的にきわめてかぎられる。パートタイムに従事している人はフルタイムと同様程度の自由時間の余裕を生み出せるが参加度が高くなる。また、就労意志も就労機会も特別にない主婦は、若干の時間を社会活動に割きうるが、職業をもった場合はそこまで手がまわりかねる、等々である。

したがって、社会活動への参加の要請が特定個人に集中したり(事実、いくつもの仕事の兼務者は多い)、きわめて熱心な活動家、またフルタイム職業の人の社会活動への参加はその人の生活時間構造を多少なりともゆがめざるをえない。この場合真先に、平均的余暇時間や休養時間がつぶされ、次いで睡眠などがへらされるであろう。社会活動の中核となっている人は、多かれ少なかれ、こうした状態をいつのまにか強制されている。生活をこわさずに、これらに耐えうるのもまた、下層より社会的に一定レベルの階層により多いの

ではなからうかと私は思う。

さてこのように、社会活動が、比較的上位の社会階層の人々になわれているということは、当然に、多くの社会活動に一定の性格を与えることとなる。それは社会活動には多かれ少なかれ中産階級の色彩が流れているということである。ここで、労働組合や労組主婦会が、その最も明瞭な例外であることはいままでもないが、地域婦人会はもちろんのこと社会主義イデオロギに接近しているグループにしても、活動の性格にそうした色彩が指摘されることが多少あるのである。

(注1) 総理府統計局、労働省婦人少年局の諸資料など。

(注2) 婦人少年局、「婦人の社会的関心に関する世論調査」(一九五五年)、「主婦の生活と意見」(一九五七年)、「漁村婦人の生活」(一九五七年)「協同活動についての調査」(一九五八年)などはその数少ない調査報告の一部である。

(注3) 本稿では紙数がないので、ふれるのをさけたが、実はそもそも、パートタイムの職業と社会活動との差異は常識的に考えられるほど明瞭ではない。この二つは一括され、単に報酬の有無について分類されていることもある。(たとえば、

Judith Hubback) Wives who went to College. 1957. p. 49)。たとえば、校医はパートタイムか社会活動なのか、ではなく、報酬があるかないか、が分類の基準である。かかる原則はつきりしていると思われるが、わが国では、社会活動は職業とちがい、より自発的かより社会的要請を受けた、したがって報酬の有無は問わない活動という通念になっているようである。

さて、「女子の高等教育と職業および家庭の問題」の

第3表 社会活動への参加の状況

	参加率	参加者の一人平均参加活動数
合 計	23.1%	1.8
フルタイム	22.6	
パートタイム	34.3	
無 職	20.9	
研 究 者	35.9	1.8
教育関係		
高 校	20.5	1.6
中 学	11.8	1.4
その他	19.0	1.6
小 計	18.1	1.6
医療関係	31.5	1.0
その他の専門技術者	34.4	2.0
一般業務	24.0	2.0
その他	24.7	1.6

第2表 高等教育を受けた女子の職業と年収抜萃
(フルタイムについて)

職 業	フルタイム=100 人 数 (%)	平均年収 (税込)
研究 (大学勤務)	163 (9.6)	364,900 ^円
高校教諭	538 (31.7)	354,800
中学教諭	251 (14.8)	309,000
医 師	178 (10.5)	988,900
研・教・医以外の 専門技術者	85 (5.0)	例 司法関係 492,700 編・出・放 315,400
一般業務	117 (6.8)	例 民間会社員 383,700
その他(私塾・家庭 教師など)	46 (2.8)	例 私塾 351,600 団体活動 298,500

第2表は「女子の高等教育と職業および家庭の問題」
pp.16,40 から第3表は同 pp.68,69 から抜萃

調査対象者は、既婚者であり、また職業についての経験のある二、〇七一名であり、二五歳から五五歳までに分布している。そのうち八二%がフルタイムの現職にあり、六・五%がパートタイムではたらくている。職

第5表 社会活動の種類

種 類	参加活動数
官公職団体	55
地域団体	165
職域団体	90
有志団体	115
社会福祉	52
宗教団体	57
学習サークル	68
趣味サークル	118
同窓会	47
その他	75
不 明	3
計 (参加者数)	845 (479)

第4表 年齢と社会活動

年 齢	参加率
25~30	13.1
31~35	16.0
36~40	21.4
41~45	28.3
46~50	30.2
51~55	42.9
合 計	23.1

前掲書 p.75 から抜萃

業分布は第2表に示すように半数余が教育関係者であり、研究者および医療従事者(開業医が多い)もそれぞれ一〇%を越えている。すなわち、専門職のウェイトが非常にたかく収入水準も男子にちかいついて考えてよい。また、夫の職業も大半が、研究者・中等教員・医師・専門技術者・公務員・民間会社員などである。したがって、この調査対象は、かなり上位の社会階層に集中した、かつ本人も高い職業能力をもつ特殊な集団である。この集団は、一般女子にくらべればむしろのこと、同じ高等教育卒業女子のなかでも、有業率・職業・収入・有業年齢などの点で特殊な存在である。ところで、(一)でのべたところによると、女子の社会活動は、学歴・収入がたかく上位の社会階層にあるほど、参加者が多い、ということであった。この点はこの調査において実に明瞭に実証されるところである。第3表によると全体の二三・一%、フルタイムの二二・六%、パートタイムの三四・三%、無職の二〇・九%が社会活動への参加者である。一般女子と直接にくらべるべき資料がないが、右の比率が例外的に高

前掲書 p.71 から抜萃

右の諸結果から、高等教育を受けた女子の社会活動は、自発的参加も多いが、指導者の立場からの参加を社会的にかなり要請されている、という点が指摘できるようなのである。参加率はパートタイムに多いが、フルタイムでも前述のように二二・六%が参加していることは注目すべきである。

(以下24ページ下段へつづく)

いことは既存の諸調査(注2参照)からも容易に推定できる。また、職業別では研究者と医療関係者(大半が医師)がとくべつに多く参加しており、年齢が多いほど参加率の多いことが指摘される。(第4表参照)さて、どのような種類の活動が多いであろうか。第5表に掲げた活動内容による分類はやや恣意的なものである。というのは、そもそも(一)にのべたように何を社会活動と規定するか。またその分類もかならずしも確定していないので、本調査に適当な分類項目を立てたにすぎないからである。前述のように、調査対象がきわめて特殊な社会的性格をもつので、社会活動の種類もそれに応じて特殊であり、既存資料との直接の比較はやや困難であるが、第5表によれば、地域団体がとびぬけて多く、趣味サークル・有志・職域団体がこれに次ぐ。重要なのは、それら活動の具体的内容と、活動への参加の仕方とである。官公職団体と地域団体においては指導者の立場からの参加が多い。また一般に、職業に直接関係のあるものが多く、職業における指導者の立場がかなり反映されている。職域団体で多いのは、日教組および医師会の役員であり、有志団体の内容はさまざまであるが大学婦人協会の活動家の多いのが目についた。学習サークル・趣味サークルでは講師としても一般会員としても参加しており、とくに前者の種類はかなり多く、また職業に関係がふかい。

◆入社一か月の感想は？

大羽 女子の大学卒業生は、毎年男子に比べて就職がむずかしいということがいつも問題になるんですが、ことは景気がだいぶいいようでしたから、皆さん就職難ということはなかったと思います。お入りになつてからどうだったかということを中心にして、お話を伺ってみたいと思います。幸い早稲田大学から就職部長の吉井さんが見えなつていますので、学校側のご意見も伺わせていただいて、これから卒業される方や、高等学校から大学に進む女の方たちのご参考にしたいと思ひます。

ことしの就職はどうだったか

— 大学を出た女子の就職問題 — 座談会

大羽 月給は同じですか。
石川 いいえ、全然差があり過ぎるくらいです。
大羽 どのくらい違うんですか。
石川 五千円くらいです。
宮前 私たちの会社もやはり差があるんです。今まで女子の大学出は正式に採用してないらしいので、嘱託になつてゐるんですね。それで女子の大学出はみんな不平があるんです。サラリーなんかも



大羽氏

とあると思つたら、私の机もきまつておりませんし、私のやる仕事もきまつていなかったんで、その点、ほんとにがっかりしました。(笑)

石川 私もまだ書類の整理とか、ほとんど雑用です。来月の半ばになると、お金の取扱いを任せられるようですね。

大羽 何人一緒に入つたんですか。

石川 大学卒の女の方は五人、男の方は三十人です。慶応からは六人ですが、女は私一人です。

大羽 男女の仕事の違いとか、待遇の違いとかはありませんでしたか。

石川 待遇の違いがすごいで、びっくりしたので。

大羽 月給は同じですか。

石川 いいえ、全然差があり過ぎるくらいです。

大羽 どのくらい違うんですか。

石川 五千円くらいです。

宮前 私たちの会社もやはり差があるんです。今まで女子の大学出は正式に採用してないらしいので、嘱託になつてゐるんですね。それで女子の大学出はみんな不平があるんです。サラリーなんかも

なつたことは何ですか。
宮川 私が一番びっくりしたことは、講習が終つて各部門に配属されたとき、そこで私たちに与えられる仕事がちやん

七千円くらいの開きがあります。男の人の初任給は二万一千円から二万二千円くらいで、われわれは一万四千円くらいです。うちの会社では理科系も文科系もなくて、女子の大学出は全部一律なんです。

木村 私たちもずいぶん差があります。私たちは一万三千八百円くらいで、男の人は五千円くらい多いんです。

大羽 事務職でしょう。何ていうことなしに一律になつてゐるわけですね。

木村 そうなんです。

大羽 木村さんはどんなお仕事？

木村 私は学術課に属してゐるんですが、おもに食品の製品の学術的な文獻を作つて、それで、一か月に一回「食品ニュース」という、業界の動きとか、新しい知識などをのせたものを完全に任せられて、一人でやることになりました。仕事としてはすごくやりがいがあります。

大羽 あなた方は何人一緒に採用されただけですか。

木村 大学出は女子が六人です。

大羽 宮川さんの方は待遇はどう？

宮川 私の方も男と女の差がやはりあるんですが、私の場合は入るときに初めから会社から言われまして、私もその覚悟で入りましたので……。

大羽 どのくらい違いますか。

宮川 女子が一万三千四百円、男子が一万六千円だと思います。

大羽 大学卒はどのくらい一緒に入つ

たんですか。
宮川 大体五十人くらいだと思います。私は本店に残りましたが、ほかの女の方は投資相談員という形で採用されて、東京都内にたくさんある支店に三人ずつ配属されてゐると思ひます。

久保田 投資相談のような仕事は、お給料に、でき高制というのが加味されるんですか。
宮川 それは全然ないと思ひます。
久保田 男と女の違うのはお給料だけですか。
宮川 仕事の点でも、女の人にできない仕事があるんです。たとえば投資相談で、お客さんを個人訪問するとか、お金を取りに行くとかいうことは、女子には

座談会

早稲田大学就職部長
極洋捕鯨人事課勤務
(慶応義塾大学経済科卒)
武田薬品食品事業部勤務
(日本女子大学家政科食品学卒)
山一証券外国部勤務
(東京外語シヤム語科卒)
帝国人絹特許課勤務
(東京理科大学化学卒)
(労働省側)
婦人少年局婦人労働課長
同婦人労働課事務官

雄子
澄子
せつ子
朝子
照子
綾真
子苗
吉石
木村
宮川
宮前
大羽
久保田



宮川さん

◇募集や就職の状況は？

大羽 皆さんは就職なさるときに、学校からの推薦でしたか。

木村 私は学校の厚生課からです。

宮前 私も就職課です。

宮川 私も就職係を通しました。

石川 私は知り合いのかたからです。

大羽 募集の貼り紙に男女で書いてありましたか。石川さんは縁故ですけれども、慶応の場合はどうでしたか。

石川 男女っていうのはほとんどなくて、男子のみというのが多いです。

大羽 お友だちはどういう方法で就職なさいましたか。

石川 コネのかたが経済でも半分ぐらいいじやないかと思えます。

大羽 経済を出た女の方は大てい就職なさいましたか。

石川 いいえ、半々です。

吉井 私の方では、婦人を求人にした会社は百十七社で、縁故関係で入ったのが六十三社くらいでした。一つ会社から求人がくる場合、男が先にきて、あとで女子学生を募集するのが普通です。

大羽 宮前さん、理科大学でもやっぱり男の募集の方が多いですか。理科はこ

としはひっぱりだこでしょう。

宮前 ええ、去年は六月ごろからだいぶあって、九月には二百件ぐらいありましたが、女にきたのは九月になってが初めてで、それが味の素とか帝人でした。

私は後になって帝人を受けたんですが、初めのときは、女子が三十人ぐらいいるんですが、みんな殺到しちゃいましたので、一、二名推薦ということで競争がずいぶん激しかったんです。

一応終りまして、あとはぼつぼつくるんですが、聞きますと、みんな男子だけとおっしゃるんです。ほとんど男子が決まってから女子が決まったわけでした、縁故で研究室とか会社に決まった方がほとんど多くて、学校推薦は五分の二くらいでしよう。



宮前さん

大羽 理科でもやっぱりそうですか。就職できなかった方はないでしよう。

宮前 ほとんど決まって、決まっちゃったあとからもきたんですが、それがけっこういいところがあったんですね。

大羽 男子の足りなかったところがき

たんですね。早稲田の理科の女子は、こ

としはどのくらいですか。

吉井 四名でございます。こ

としはみな非常に早く決まりました。私の方の女子は学部が片よっていて文学部と教育学部に圧倒的に多いんです。ところが、この二つは、ほかの学部と比べると、就

職には縁の遠い学部なんです。

大羽 語学の方も就職はいいでし

う。宮川さんはシャム語ですか。

宮川 ええ、私たちの学校は男子がほとんどですから、就職もやはり一番最初

は男子ばかりだったんですが、女子にも

ぼつぼつまいりまして、人数の割には多

かったと思います。

大羽 どのくらい卒業されましたか。

宮川 ことしは四十人ぐらいでした。それで私たちは割とせいたくができました、好きな会社を選べたんです。

大羽 あなたも好きなところへいらしたわけね。

宮川 いいとは思いました。

大羽 お決めになる標準はどんなところに

あるんですか。あなたの場合は。

宮川 私の場合は語学を生かしたいと

思いました、その方面のつてをいろいろ

聞いてみたんです。こ

としきたのは日綿とか味の素、極東貿易などありましたが男の人の場合ですと、タイ語が必要だとい

う会社の指定があるんですね。だから自分の語学を生かせる方面に行けたんです。私の場合はそれでも外国部です

から、英語を使ってやっておりますから、その点はよかったと思

います。

大羽 そうすると就職の面でも、男の方

が選ぶ範囲は広いわけですね。

木村さんはご自分の望むところへ行か

れたんですか。

木村 私は九月初めに武田薬局からき

ましたから、まず手始めにと思って(笑)受けてしまったんです。受けてしまったから、学術関係と書いてあるから、学校で学んだことを生かせるだろうと思ったんです。今は一応満足しています。

大羽 お給料などは、あまり気になさらなかったんですか。

木村 高給に越したことはないと思いますが、でも、募集要項にあったお給料より、現在もらっている方がだいぶ多くなっています。

大羽 ベースアップがあったからですね。ほかのかたもそうですか。

宮前 去年よりいいです。

大羽 そうすると、予想よりペイもよかったですし、大体希望するところへもいらしたわけですね。

宮前 私研究所の方へ行ったかったんですが、片道二時間もかかるから往復四時間ではオーバーワークになるから、特許の方へ行ってはどうかと言われたんです。先輩が二人いらっしやるし、勉強にはいいということなので、特許でもいいということにして採用されました。

大羽 専攻は何だったんですか。

宮前 化学です。私は年がいていて、ので、長くやるには、実験は肉体的精神的に負担がかかりすぎると思います。事務の方でしたら、結婚しても共働きもできるんじゃないかというので、特許を選びました。

大羽 特許だという仕事ですか。

宮前 一課と二課とありまして、一課は見本の関係、二課は外国の特許関係の調査や情報などを研究所とか工場にニュースとして出すわけです。語学がにが手だったので、一〇〇%語学なので閉口しています。それに範囲がだいぶ広いので、もっと勉強しなければなりません。自分がやってきたことですから、まあまあやりがいがあります。

大羽 早稲田の場合は皆さん希望のところへ就職できたんでしょうか。

吉井 必ずしもそうではありません。ご婦人の場合、特別なマスコミ関係で、志願者の多いのは、たとえば十人だけというのに五十人も志願者がある場合は、学校で選びますが、普通のところは求人程度度の志願者ですから、みんな向けることにしております。それがみんな一度で採用になるとは決まりませんから、一人平均三回ぐらい推薦した割合になっています。

大羽 女子に限って就職の世話をするとき困るということはありませんか。

吉井 別にありません。むしろ気の毒なのは、女子の求人男子より一月も遅れてくるので、ほんとうに就職したい人はだいたいいらするんじゃないかと思っています。待遇も同じに、試験も一緒にしてもらった方がいいんじゃないかと思いますが、採用者側にも都合があるでしょうし……。

大羽 売手市場になりますと、学校の

方でも注文をおつけになってもよくなるんじゃないですか。

吉井 現在、売手市場の傾向が強いのは男の方なんです。しかし数年前よりは男の方なんです。



吉 井 氏

は会社関係で婦人のパーセンテージが多くなっているんでしょうね。

宮前 私の方の学校も、去年よりことしの方が就職はだいぶよろしいようで、去年は教員になられたかたも多いんですが、ことしは教員志望者は少なかったんです。

大羽 女子大なんかは教員が割合多いでしょう。

木村 児童学科や教育科のかたは教員が多いと思いますが、全体としては会社関係が一番多くて、次が研究所だそうですね。

大羽 外語関係はどうです。

宮前 そう多くありませんね。女子でしたら教員になりたい人もおられますが、七割ぐらいは学校関係に就職されたんですが、だいぶ変わってきましたね。

◆入社後の研修は？

大羽 石川さんの方は研修はどのくらいあるんですか。

石川 男女一緒に十日間でした。

大羽 ほかの会社はどうですか。

宮前 入ってから一週間教育期間があったんですが、私は採用通知が遅かったものですから、すぐ事務についてしまつて、研修は全然受けていません。これから何かあるそうです。

私の方は特殊らしくて、女子が十二名いて、高校出と短大出が二人ずつ、あとは全部四年制の女子ばかりで、男の人は課長代理とその下の方と二人だけなんです。今まで男子の中にいて、今度は女子の中に入ったものですから、最初のうちはちょっとまどつきでしたが、けっこう楽しくやっております。

大羽 特許関係は何人ですか。

宮前 私のいる二課は十四名で、一課の方の女子が十名、男子は十名ぐらいですが、みんなお年を召した方なんです。ほんとうは私たちのする仕事も男のかたのやることなんです。若い方は現場に行ってしまうので、われわれが代りにやらされてるわけです。

大羽 指導して下さるかたはあるんですか。

宮前 男のかたで理科系の学校を出て特許関係をやっているらしい、ペーパーの上でいろいろ存じのかたがいらっしやいますから、教えていただいています。

大羽 二人の男のかたが責任者で、あ

とは全部ひらですか。

宮前 そうです。

大羽 女のかたは教えてくださらないんですか。

宮前 理科大出が三人いらっしゃいますから、いろいろ教えていただきます。

大羽 証券会社は大々的な研修があるんでしょう。

宮川 ええ、ございました。入ってから一週間一番最初の講習会を受けて一か月ぐらいたってから二度目の講習がありました。一度目は、高校出も大学出も全部同じ教育といいますが、上役の顔見せみたいなのです。二番目は個別的な教育で、少人数でやりました。

大羽 男子と女子と別々ですか。

宮川 そうです。女の人は支店の会議室なんかでやりましたが、男の人は旅行をしてホテルでやったのです。だいたい楽しんできたんじゃないかと思えます。

大羽 女の方は不満はないんですか。

宮川 そういうことはございません。

講義の内容が男の方がきついと思いますね。どこか山奥へ入りまして、その近所の農家から投資信託を取ってこいとか言われて、個別訪問したそうです。私たちは机に座ったきりのお講義でした。

大羽 木村さんも研修したでしょう。

木村 一か月研修がありました。そのうち二週間は、中学卒・高校卒から女子の大学卒までまとめて、会社の歴史とか方針などを教育しました。残りの三週間

は食品部に配属された四人の女子だけの研修で、製品知識や食品関係のことを集



木 村 さ ん

中講義みたいになされたんです。講師は大休会社の課長級のかたでした。

大羽 極洋捕鯨の方はどうでした。

石川 高校卒も大学卒も全部一緒にやりました。内容は会社の概況などです。

◇結婚したら？

宮川 試験に受かって面接がありましたときに、女子の社員は結婚したらやめて下さいと言われたんです。私、それをきいてちょっとまごついたんですが、会社の方針としてそうなら、それに従うことにいたしますと、そのときに決めましたので、その意味で、覚悟して入社したとさっき申ししたわけです。

大羽 だから研修のときもそう……。

宮川 女の人が重大な仕事を持たされまして、途中でやめたりしますと、会社の方でも不便でしょうから、その点を考えているのだと思います。

大羽 あなたも結婚したらやめる覚悟ですか。

宮川 それはもちろん、女の人はやめ

た方がいいのではないかと思います。

吉井 定年はいくつまでですか。

宮川 女の人定年はないんですから独身なら一生勤められると思います。

大羽 木村さんはどうですか。

木村 私たちの会社は、結婚してもやめなくてもいいんです。九年前から大学出の女子を採り始めて、結婚して勤めている方があります。現に私たちの課にもいますし、両立すると思います。

大羽 子供さんがあって。

木村 子供さんはいませんが、会社側ですごく理解があって、結婚してもやめてほしくないというんです。せっかくお金をつぎ込んだのに、そうそうやすやすやめられては困るという……。(笑)

大羽 石川さんの方は覚悟はさせられないんですか。

石川 結婚なさっても、お勤めしているかたが多いようです。また、結婚なさ



石 川 さ ん

ってから入社したかたもあるようですから、その点、別にいいようです。

宮前 私たちのところもそういうことはありません。四年制の大学を出たかたは二、三年で結婚なさるのが普通ですか

ら、私たちの課では、やめたら困ると課

長代理のかたも心配していらっしゃいます。うです。ことし大学を出たかたがこの秋に二人結婚なさるらしいんですが、共かせぎすると言っているらしいです。

大羽 あなたご自身はどうですか。

宮前 やりたいと思います。

大羽 やめちゃあ惜しいわね。

宮前 せっかくやったんですから。

◇同僚との関係やお茶汲みは？

久保田 石川さん、人事課には女子の大学出の方はほかにいらっしゃいます。

石川 女は私だけです。高校卒のかたが三人で、あとの五人は大学出の男子です。その中に今年入った人が一人います。

大羽 その人とあなたと、仕事がちがいますか。

石川 今のところ同じです。高校出のかたで三、四年いるかたがいらっしゃるので、その方たちと合わせるのとはなかなか大変ですね。私たちに物事が言いづらいいんじょうか、うまくいきなないで。

大羽 あなたがたの方が今のところ下になるわけですね。そういう点はほかのかたはどうですか。宮川さんは。

宮川 大学出の女子が割に多いと思われんですが、やりづらいいとは全然ございません。皆さんとても親切で、なごやかにやっていますので、その点、私たちの部はほんとうによいと思います。

宮前 去年とことしと高校出のかたは一人ずついますが、まだそういうことは感じません。ほとんど全部一つになつてしまっているものですから。

大羽 高校出の方なんかで、お茶くみ問題がよくあるんですが、皆さんの場合はどうですか。

宮前 私たちはあるんです。大学出でお茶くみというんですけれども、ほとんど大学出ですから、二週間に一回二人で回ってまいります。

宮川 私たちもお当番です。

宮前 一課と二課と一緒にいれるのですから、三十三、四になるんで、がっかりします。とてもおいしいお茶なんかいれてさしあげられません。

石川 私たちも交代でやっています。

週大体二回ぐらいです。

木村 私は十日に一べんです。

大羽 お掃除は。

木村 お掃除は五日に一べんです。

大羽 このごろは大きいビルですと、みんなが帰ったあとに掃除の人がきて、やっていくというのがありますが。

宮前 私たちのところはそうです。お掃除はテーブルの上を拭くだけで、それとお茶くみと一緒に回ってきます。

石川 私たちはお掃除は男の人なんです。私たちは机を拭いて、お茶を出すだけです。

大羽 今のところは仕事に差支えないですか。

宮前 あまり差しつかえありません。

◇学校の学習は役に立ったか？
学校への注文は？

大羽 学校でなさったことが就職して役に立っているかどうか。宮川さんはさつき専門のシャム語は今のところ役にたないけれど、英語が役に立っているとおっしゃいましたね。

宮川 タイのお客様もいらっしゃいますので、そのうち、取引の上で少しは役に立ちたいと思うんです。

木村 私の場合はそのままなんです。かえって学校でやったことよりも深く要求されるので、ますます深く勉強しなければいけないという感じがします。

大羽 学校で、もっとこういうところをやっておいてもらったらよかった、と思うことはありますか。

木村 全般に、今まで習ってきたことは浅くて広かったという感じがします。それに今、私は編集のことをやっているんですけれども、食物科というのと、どっちかというところ系で、文科系のこととはあまりやりませんでしたので、学校の教養科目に編集関係の選択科目があったらよかったという感じがします。編集は全然初めてですから戸惑うこともあります。

宮前 私も浅く広くやったんですが、今になってから勉強しなくちゃと思ってます。四年の卒業研究のときに高分子をやろうかと思ったんですが、染料化学

を卒研で選びましたので、今やっていることは高分子が主ですから、もう少しやっておけばよかったと思います。

石川 私も、今のところは全然役に立っていませんが、そのうちに試験問題ぐらいにはお役に立てると思います。

大羽 皆さんは職場で仕合わせにしていらっしゃるから、ご注文がなさそうですが、私なんか学校にとっても注文があるんです。女の人の場合、従来だと文科系統を専攻なさる方が多いでしょう。こ

としあたりは就職がいいから問題がないかもしれないが、従来ですと、そういう方面はよけい就職が大変なんです。だから女の人がもう少し幅広く学科を選んだ方がいいんじゃないでしょうか。理科の方にももっといらっしゃれば、ますます就職がよくなると思います。就職の面からだけじゃなくて、女の生活全体からいってどうでしょう。

吉井 日本では理科や法科を選ぶと婦人の率は低いですね。もう少し多くなってもよいと思います。就職ということだけから言えば、高校だけで就職した方が就職も楽だし、四年会社に勤めれば、大学を出るよりも俸給も高くなっているんじゃないでしょうか。しかし大学で教養を積んでおいた方が、人生において幸福じゃないかと私は思っています。

大羽 学校の就職のお世話のことについて、何かご注文はありますか。

宮川 これは各大学で問題になってい

ると思うんですが、一番最初に選んだ会社に受かりますと、あとでもっといい会社があるにきて、自分もそこに行きたいと思ってしまう、試験を受けさせてくれない場合があるんです。そういう点をなくしていただきたいと思うんです。

吉井 これは男子の場合に多いんですが、大体学校に何名という求人があるから、両方股にかけられますと、友だち同士でじゃまし合うことになります。それに会社の人事計画が補欠を探っていないので、途中でやめられると、会社が非常に困ります。途中でやめる人がある

と、会社でも怒りますので、大阪の会社なんかですと、学校では大阪まで飛んで行ってあやまるんですが、なかなか許しません。会社は一人に対して採用試験に何万円もかけているんですね。大阪に本社があると、旅費、日当、宿賃まで会社で負担して、なおかつ日本じゅうから重役まで全部集めて、大きい会社ほど非常に金をかけているんです。本人が来るというから試験を受けさせたんだ、なぜ学校は推薦したかとねじこまれる。ですから、これはどこの学校でも会社と暗黙の了解の上でやっているわけです。ですから私の方でも、必ず行こうと思うところだけ受けると指導しております。

◇後輩に言いたいことは？

大羽 お入りになって、まだそうたっていないませんが、後輩に何かアドバイスは

ありませんか。

石川 女子はこれから特技を何か身につけた方がいいと思います。たとえば英文速記とか会話とかいうものが重視されてくるんじゃないでしょうか。

大羽 今の会社で、実際にそういう仕事をしているかたがありますか。

石川 今はいないんですが、ときどき社長さんの英文速記が必要になるらしいので、私が今少し練習しているんです。

宮川 私、切実に感ずることは、人間としての教養がすぐほしいということなんです。そういうものを身につけるのは学生生活以外にはないと思うんですね。会社に入ると帰りが遅いし、ぐたびれて寝ちゃいますから。仕事には直接関係なくとも、自分の教養を高めるために、ほんとうに勉強したいことを学生時代に思う存分勉強する必要があると思うんです。

吉井 今言われたことは男子学生にも言えると思うんです。日本は学校に入ること自体を、就職率がいいからというように、就職ということとあまり結びつけて考えすぎるんですね。もう少しそういうことからかけ離れて、教養を身につけるとか、勉強するとか、研究するとかいうことを第一に考えるようになれば、日本の文化ももっと上がると思います。

大羽 ほんとにそうでございますね。今理科系の学生が足りないといって大さわざしています。足りないのは技術教育だけではありませんね。

吉井 ほんとうの技術教育というのは

今のアメリカあたりのように、就職後も一度大学院に帰って修士課程をやるようなことをしなければ、今の専門二年ぐらいじゃ無理ですよ。

大羽 理科のご専門のかたは何かありませんか。理科系をお選びになったということは、女として、これがよかったか悪かったか。

宮前 私はよかったと思います。最初はお医者さんを希望したのですが、結局化学に行くことになったんですが、文科系の方とは違ふんじゃないでしょうか。

文科系のかたは「私、カメノコ見るだけでいやだ、化学の力の字もいやよ」と言ってるから。私はまた、文科系の方は全然だめです。それで、理科系で就職して長くやりたいというかたは、薬学がいいと思いますね。

大羽 どうしてですか。

宮前 女の身につける身近なものとして製薬会社とか、化粧品会社はほとんど薬科で占められてしまっていて、理科系の生徒はオミットされてしまっていますから。やはりある程度、女の人の身につけるものですと、興味もだいたい違ふと思います。

帝人はテトロンを造っていますから、身近なことです。繊維会社はいいですが、結局、化学をやると、もっと深くやらなければだめですから、研究室へ入って一つのテーマを与えられてやる方がいいと思います。

木村 私も同じように思うんです。やっぱり女の人の目をつけるところというのは、一番身近な食品とか薬品とかいう方で、まだまだ伸びるものがあると思いますね。特にPR関係の方面で女の人を必要としているんです。私たちの子会社にはベターホームプロダクトというのがありますが、そういうところでも女の人をすごく要求していますので、希望が持てるわけです。

大羽 ベターホームプロダクトというのは何ですか。

木村 今売られている家庭用品や、そういう方面の商品を良心的に科学的に検査して、これを使ったらいい生活ができるというように勧める会社なんです。消費者に対するサービスという点で、これから伸びると思います。家政学部へ行っても、そういう方面へ行けますし。

久保田 家庭生活が変わってきていますから、新しい意味で、女の人でなければならぬという分野がずいぶんあると思うんです。下着なんかのデザインでも、着てみてずいぶん不自由だなと思うことがあります。着ない人がデザインするからだと思うんです。

大羽 男の人がデザインするからでしょう。台所用品なども女の人がやったらいいと思うものがたくさんありますね。宮前さんは、理科系をお選びになられたら、親ごさんの反対はありませんでしたか。

宮前 うちではそういうことには全然ノータッチですから。

大羽 木村さんは家政科ですが、従来からいうと、親ごさんは家政科に行ったら安心だと思っているんですね。家政科に求めているかたたちはご自分の意思で決めたかたが多いんですか。

木村 大抵半々ぐらいだと思います。私は自分の意思で、将来も役にたつだろうと思って選びました。

宮前 今、家政科は食物学とか栄養学とかずいぶんもてはやされていますね。木村 就職率がいいようです。製薬会社とか乳業とか、味の素、冷蔵会社なんかですね。

大羽 石川さんは経済ですが、女のかたにはめずらしいですね。石川 うちの者は医科とか薬学関係なんです。私は理科系は不向きです。文科もあまり好きじゃありませんから、中間というところで経済にしたんです。

久保田 宮川さんがシャム語をお選びになったのはどういうわけですか。宮川 私はもともと語学が好きです。シャム語を選びましたのは、東南アジア方面が伸びているので、遠い目でみてよくなると思います。私、外交官になりたかったんですが、無理だと思って勉強をあきらめてしまいました。

大羽 まだいろいろ伺いたいところがありますが、この辺で。お疲れのところを長時間ありがとうございました。

問題のある 最近の女子労働市場

石原義治

が目立っている。

女子雇用者の増加は新規卒卒のほか農業の家族従業者からの移動が多く、中小企業の比重の高いサービス業、卸小売業に多く雇用されている。これは学校卒業当時就職の決定をしないで家族従業者として残り、その後労働市場へ出るものが多いためであり、就職時期を失ったため

技能を要しない単純な職業に就職するものが多く、男子に比し賃金が安い。労働省職業安定局「労働力調査」によると三六二年女子の就業者は一、六五八万（前年同月比二六万、二％増）で、自営業主二七八万（一六万増）、家族従業者六九二万（六五万減、おもに一五～一九歳のもの）、雇用者六八八万（七三万、一二％増）であり、産業別雇用者は農業一一万、漁業水産養殖業二万、鉱業五万、建設業三七万（九万、一三％増）、製造業二二九万（二五万、七％増）、卸小売業金融保険不動産業一六九万（二二万、一五％増）、運輸通信電気ガス水道業二六万、サービス業一九〇万（二九万、一七％増）、公務一九万であり、前年同月比ではサービス業の増加率

技能を要しない単純な職業に就職するものが多く、男子に比し賃金が安い。労働省職業安定局「労働力調査」によると三六二年女子の就業者は一、六五八万（前年同月比二六万、二％増）で、自営業主二七八万（一六万増）、家族従業者六九二万（六五万減、おもに一五～一九歳のもの）、雇用者六八八万（七三万、一二％増）であり、産業別雇用者は農業一一万、漁業水産養殖業二万、鉱業五万、建設業三七万（九万、一三％増）、製造業二二九万（二五万、七％増）、卸小売業金融保険不動産業一六九万（二二万、一五％増）、運輸通信電気ガス水道業二六万、サービス業一九〇万（二九万、一七％増）、公務一九万であり、前年同月比ではサービス業の増加率

技能を要しない単純な職業に就職するものが多く、男子に比し賃金が安い。労働省職業安定局「労働力調査」によると三六二年女子の就業者は一、六五八万（前年同月比二六万、二％増）で、自営業主二七八万（一六万増）、家族従業者六九二万（六五万減、おもに一五～一九歳のもの）、雇用者六八八万（七三万、一二％増）であり、産業別雇用者は農業一一万、漁業水産養殖業二万、鉱業五万、建設業三七万（九万、一三％増）、製造業二二九万（二五万、七％増）、卸小売業金融保険不動産業一六九万（二二万、一五％増）、運輸通信電気ガス水道業二六万、サービス業一九〇万（二九万、一七％増）、公務一九万であり、前年同月比ではサービス業の増加率

第1表 36年3月女子の中学校、高等学校卒業者の帰する状況 (36年2月末現在)

学 校 区 分	中学校	高 等 学 校			
		普 通	工 業	農 業	定時制
卒業見込者数	684,929	279,955	62,803	9,433	34,228
進学就職希望者数	424,736	83,060	2,620	595	1,687
就職希望者数	201,025	155,560	53,831	5,647	24,254
就職希望率	194,352	135,164	50,430	5,033	21,964
就職率	62.0	30.0	4.2	6.3	4.9
就職希望率	29.4	56.0	86.0	59.8	71.0
就職率	97.0	86.5	94.0	89.5	90.5

(備考) 就職希望者は雇用されることを希望するものを計上した。

第2表 女子の年齢別求職率、就職率、充足率

年齢別区分	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	40～49歳	50歳以上
求職率(倍)	1.98	1.55	1.90	2.57	2.34	2.69	5.83	10.00
就職率(%)	10.4	18.7	11.4	7.5	7.4	7.6	5.8	3.2
充足率(%)	20.6	29.0	21.7	19.2	17.4	20.5	33.8	32.1

(出所) 東京都労働局、労働市場調査結果報告 (35年10月実施)

によると中卒者の電気機械器具製造工の求人九、五三一に対し求職者は二、六一五、事務員見習の求人六五九に対し求職者は一、三九五。高卒者の事務員の求人一一、〇八一に対し求職者は二、一八〇に二、一八〇に三三三人とな

二五、九六〇、就職希望者一八、八〇〇（前年比二四％増）であり、現在のところ推計によると就職率は大学七五％、短大六五％となっており、これも地域、専攻学科により異なっているが、短大には家政学科が多いために就職率はいせんとして低くなっている。

3 学卒求人求職のアンバランスは何か
三六二年三月女子卒業者の職業紹介状況を本年二月現在安定所扱いでみると、中学は求職一七万に対し求人は四九万であり、求人は大工業地帯に、求職は地方に集中しており四九万のうち二四万が他県への求人であり、就職は一五万、就職率

は八七％、就職者のうち三九・四％が他県へ就職している。高校は求職九・五万人、就職率六三％、就職者のうち一六・八％が他県へ就職している。

求人は多いのに就職率は一〇〇％にならないのは求人求職に地域的なアンバランスがあること、求職者は大企業（五〇人以上）を望むが、大企業の求人は中卒三四・三％、高卒二一・七％であること、職業別にもアンバランスがあること、たとえば東京都が本年三月女子の学卒者を対象として一月現在調べたものによると中卒者の電気機械器具製造工の求人九、五三一に対し求職者は二、六一五、事務員見習の求人六五九に対し求職者は一、三九五。高卒者の事務員の求人一一、〇八一に対し求職者は二、一八〇に二、一八〇に三三三人とな

つており最近の傾向は高卒の現場労働者の需要が増大している。このように就職は地域、事業所の規模、職業などによってアンバランスが異なっている。

4 労働市場では中年・高年者の就職はむずかしい
安定所扱による一般の職業紹介状況を

みると経済は好転し活況を示しているが、最近の労働市場は二四歳以下の若年者に対する需要が増加しているが、二五歳以上になると求人は少なくなり、中年・高年者になると就職はむずかしい。いま、三五年一〇月現在東京都がしらべたところによると月間有効求人数に対

する月間有効求職者数の割合八求職率Vは二〇歳未満は一・六倍であるが、五〇歳以上は一〇倍、就職率も二〇歳未満は一八・七％であるが、五〇歳以上は三・二％、充足率のみが五〇歳以上三二・一％と高くなっている。これは中年・高年者は通勤の場合、雑役・雑工などの求職

を希望するが求人が少ないためであり、賃金も一般に低い。これも地域・職業によって異なるが、中年・高年者の就職は今後ともむずかしくなるといえる(第2表)。

(労働省労働市場調査課、事務官)

男女同一価値労働同一賃金は どのようにして実現すること ができるか

—下—

第十回婦人労働問題中央研究会議から

研究発表

◇職務評価の役割

伊吹山会議員

職務評価とは、賃金設定の資料として、あらかじめ定められた基準に基づいて、企業内の職務について、その価値を評価し、分類する手続である。評価は評価する個人の主観により個人的に行なわれるべきでなく、可及的に多くの人々の同意により作られた基準によって行なわれるという意味で客観的といわれる。客観的とは正当性、普遍性または妥当性と

いう意味ではない。ただ主観的、個人的でないという意味に外ならない。

職務評価はもとより同一労働同一賃金の要求から生まれた。アメリカで産業の進歩に伴い、不熟練労働・半熟練労働が多くなり、これらは従来の職業別組合に加入できないため、産業別に大きい組合をつくったが、同一組合の中にはいろいろな職種や職業が含まれていたため、組合がせつかく賃金引上げに成功しても職間の配分に問題が残っていた。これを適正に配分する方法として職務評価の方法がいくつか案出され、試行されてい

職務評価の方法には序列法・分類法・点数法・パーセント法その他いろいろあるが、点数法が広く紹介されているため職務評価は面倒な手数がかるものときめてかかっている向きが多い。職務評価はあらかじめ定められた基準によって職務を評価する手段だから、場合によって簡単な基準を用いれば簡単に評価が行なえる。

職務評価の作業には、少なくとも次の四つの段階がある。(一)職位・職務の設定、(二)評価基準の作成、(三)格付評価作業

四評価結果と賃金との結び付けである。(一)職位とは、一人の従業員が果たすよう命ぜられた仕事の全体をいう。似た職位をまとめたものを職務という。まとめ方はいくつもあり、こうでなければならぬという規則はない。職務には幅の狭いものから職種あるいは職種のグループまで非常に幅のひろいものである。(二)職務をどういう点から評価し、その評価等級(職級)をどう区分するかをきめる。

(三)前記の基準に従い、各職務につき各評価項目ごとに格付評価する。

(四)以上によって得られた職務価値を賃金に結び付ける。これには一点何円とするもの、点数と現在の賃金との相関図からきめるもの、職級間の差を政策的にきめるものなど多々ある。この結び付けは賃金管理・賃金政策の問題で、評価ではない。

以上の各段階には経営の方針が必ず介入する。つまり賃金総額をなるべくおさえる、新たに得た賃金序列が現在の賃金序列からあまりかけはなれないようにす

会議員 (五十音順)	
井上 甫	(全国繊維産業労働組合 同盟調査部長)
伊吹山太郎	(労働科学研究所労働心理研究室主任)
井村喜代子	(慶応大学講師)
氏原正治郎	(東京大学教授)
木村 文子	(服部時計店工場精工舎 労働組合職場委員)
鈴木布美子	(大学婦人協会副会長)
砂原 肥雄	(第一生命保険相互会社 給与課長)
東村金之助	(労働省労働基準局賃金課長)
浜崎 サイ	(国鉄労働組合婦人部副課長)
山内 宣	(ソニー株式会社教育課長)
渡辺 華子	(労働評論家)
(主催者側)	
大羽婦人労働課長	

る、経営の意思—例えば男子・大学卒・職員を高くし、女子・高卒・工員を低くまた年功動線を重視する—を反映させるなどである。

日本では戦後米日したGHQの労働諮問団による職務給導入の勧告の中で、その手法として職務分析とともに職務評価が紹介されたのが始めである。昭和二十年代早く出来上がった職務給は、従来の

属人給に比べ女子・年少者・工員・地方の従業員等にかなり有利にきめられた。これは評価の結果、それらの職務が今まで余り低くみられていたことが明らかにされたこと、また当時の労働組合の交渉の結果であるのももちろんである。しかし日本の初期の職務給は、その成立する社会的条件の未成熟を軽くみて、観念的に、また手法的に独走したため崩壊した。最近再び職務給への努力がみられるようになったが、今回の試みが初期のそれと異なる点は、社会的条件が以前より職務給に有利になってきたものの、まだ到底十分でないで、その条件造りに平行的に努力していること、職務間格差を大きくするよう評価方法を工夫していること—主として性別・学歴別に職務を設定し、その間の性別・職務別格差を大きくする—経営側は職務評価をそのものとして打ち出さず、別名目でかつ経営側のみで行ない、その結果を個々の従業員やまた労働組合に示さずに、内規的に人事管理に利用していることである。

次に労組が現実には職務評価に対する場合どういう行動を示すであろうか。一般に経営側に同一労働同一賃金は異労働差別賃金とみて、これを賃金配分の理念とするに對し、組合は性・学歴・勤続・年齢の別のみならず本工・臨時工の別、企業規模間の格差を含め、それらの差は賃金と無関係であるとし、これを賃金引上げの指導理念とすることなど根本的な見

解の相違がある。組合のとする行動には次の型がある。

- (一)絶対反対 (二)消極的反対 (三)条件付同意 (a)目的方法のその都度の事前説明 (b)資料の説明、公開 (四)調査立会 (五)調査協力 (六)共同調査 (七)共同評価

以前は(一)が多かったが、次第に(三)が多くなってきた。アメリカや西独では、組合が評価専門家を保有し、経営側の案を批判し、組合の利益を守るのが普通となっているが、日本では組合は評価を批判してこれを組合に有利にもっていくことに危険を感じているようである。そのため評価絶対反対の立場に立ちやすい。これに對して経営側は秘密裡に評価作業を進め、実効を収めている。企業内の職務評価は経営側のペースに巻き込まれるから、危険であると主張されるが、現に評価が進められている場合は、機会をとらえて組合に有利な発言を確保し、その後の交渉を有利にする(三)の途が最善ではないが改善であろう。評価はあくまでも単なる賃金の参考資料であり、これによって賃金を決定すべきではない。決定するのは労使の交渉である。これはきわめて分かり切ったことであるにもかかわらず、職務評価を何か動かすことのできないもののように静的に考えたり、そのために自由で活ばった交渉ができなくなると感じている場合もあるようである。評価方法は多少科学上の知見を採り入れている意味で科学的といわれているにすぎ

ず欠点は多くある。方法もそれに基づく結果も交渉過程において絶えず改められなければならないのはもちろんである。

以上は個別企業内の職務評価に対する労働組合の行動について述べたが、このような受身の場合と異なり、組合が産業別に職務評価—この場合職種別賃金とよんでいる—を採り上げる例が現われてきた。既に六産業の事例がみられるが、着手以来日が浅いので、まだまとめた結果はみえていない。しかし労働組合が産業別に職種賃金のための労働評価を行なうのは、男女同一賃金の問題について資料を作成し、考えを整理し、また、その理念を生かす上により機会となる。今までの評価の資料、又その結果にあっても男女の格差はかなり縮められ得たし、今後経営者の既成概念に囚われず、新たに創案する場合はなおさらであろう。副次的には組合内部の男女性差についての意見を調整するのに役立つ。この理念の実現には女子の自覚はもとより男子の真の理解協力が必要ならば問題にならない。社会的条件の成熟をみながら、またなにがしかの見通しをもって組合は産業別評価結果を有利に利用すべきである。こんなことに貴重なエネルギーと経費を費すのは浪費であると言われるが、しかし、こうした資料を保持していることは、上記の作成に当たっての利益の外に、経営側の独走を防ぎ、組合の発言力、交渉力を強める上にプラスになるのではあるまいか。

は労使が交渉してやるということにならない。だから組合は実力阻止しようということになる。評価の内容については、

基本的な問題だから、十分に労使が話しあわなければいけないと思う。経営者側で企業の繁栄のために当然やるべきすじあいのものという理解だけで一方的に進められるのは非常に困る。こういう状態では同一労働同一賃金を実施するための手段として職務評価を使うということは非現実的である。むしろ同一職種についてすみやかに同一賃金を実施するための部分的な運動を進めていくほうが効果があると思う。

井村 職務給を単に属人給に対して仕事の内容を加味した賃金というふうに抽象的に考えるのは問題である。職務給と職種別賃金との間にも大きな幅があるのに、それがあいまいになっている。日本の属人給が是正されなければならないのは既に与えられた課題だが、職務評価が政策的に使われる現実を離れて、男女平等の格付がこれできると考えるのは現実的でない。職務評価の合理的な側面を現実化していく条件が今の日本にどれ

だけあるだろうか。女子が職種上差別をうけていること、女子の職種に低い評価が行なわれていること、それを是正するには組合での女子の力が弱いこと、格付について横断的な社会性のないことなどを考えると、企業内で職務評価によって女子の労働を格付けることについては、

非常にめくまれた組合の、強い限られたところには有効性がないと思われる。

伊吹山 それだから職務評価をもっていくことは結局経営のペースに乗ることだからだめだといってしまう全部おしまいである。どうするかということとは組合独自の考えでできることで、他人のいうことではないが、たとえば死にそうない病人にからだを大夫にするには早起をして、冷水まさらや体操をしるということだめなので、まず寝かせて薬をのませて治すことが必要である。今の職務評価云々の問題は私にはそういう感じがする。

渡辺 よく、日本には横断的な職種別組織や賃金がなくて、外国にはあるといわれる。それは事実だが、しかし外国にはあるのではなくて、必要だからつくったのだという考えに立たないと話にならない。男も女も一人の生活を守るための賃金を守ることから出発して、次に技術をもてばそれを守るというたてまえで横断的な組織を一所懸命につくったからあるのです。そういうふうに考えれば日本も外国も本質的には同じでしょう。

◇賃金決定との関係について
砂原 ナイヤガラ電力の例では組合員の賃金の最高最低のひらきは二・六三倍である。日本ではそれが六万円と一万円というふうに拡大するところに尺度と賃金の不自然な差が出て、批判されているのだから、しかし日本の現状では差をひきのばしたほうがいいのかわるいの

か、それに日本の経済力ではひきのばさないということを一時にはできない。

伊吹山 底上げに重点をおくべきでしょう。

氏原 日本の現状はむしろ低賃金の中小企業で男女格差が少なく、大企業で大きい。賃金が安いから同一賃金ができないというのは事実とちがうように思う。

東村 職場で各労働者が公平感をもってみな安定した姿が賃金支払制度の理想的な姿であろう。その場合仕事の差でやれば全体が安定するのか、年齢や学歴の差を反映する場合が安定するのかいろいろの安定の要素がある。その場合、男女ということがどう入ってくるかが問題だが、いずれにしても労働者間のバランスの問題なのだから、労働者の間に女子は低く、男子は高くていいという観念があればその上につけて安定ができてしまう。

井上 私もそういう印象を強くもっている。そこで解決の方策として、体系的に賃金水準をあげるという方向のなかから方策がでてくると思うが、現在日本の賃金体系に男女間の格差のできるような一つのしくみが現実にある。それを無視してただ総体的に水準をあげればいいんだという考えかたではいせん問題がのこってくる。組合の賃金要求をめぐって労働者同士のなかにある女子を差別する意識から、配分をめぐってよく男女のあつれきがでてくる。年功序列を否定する男子が女子に対しては男子の扶養度、生活

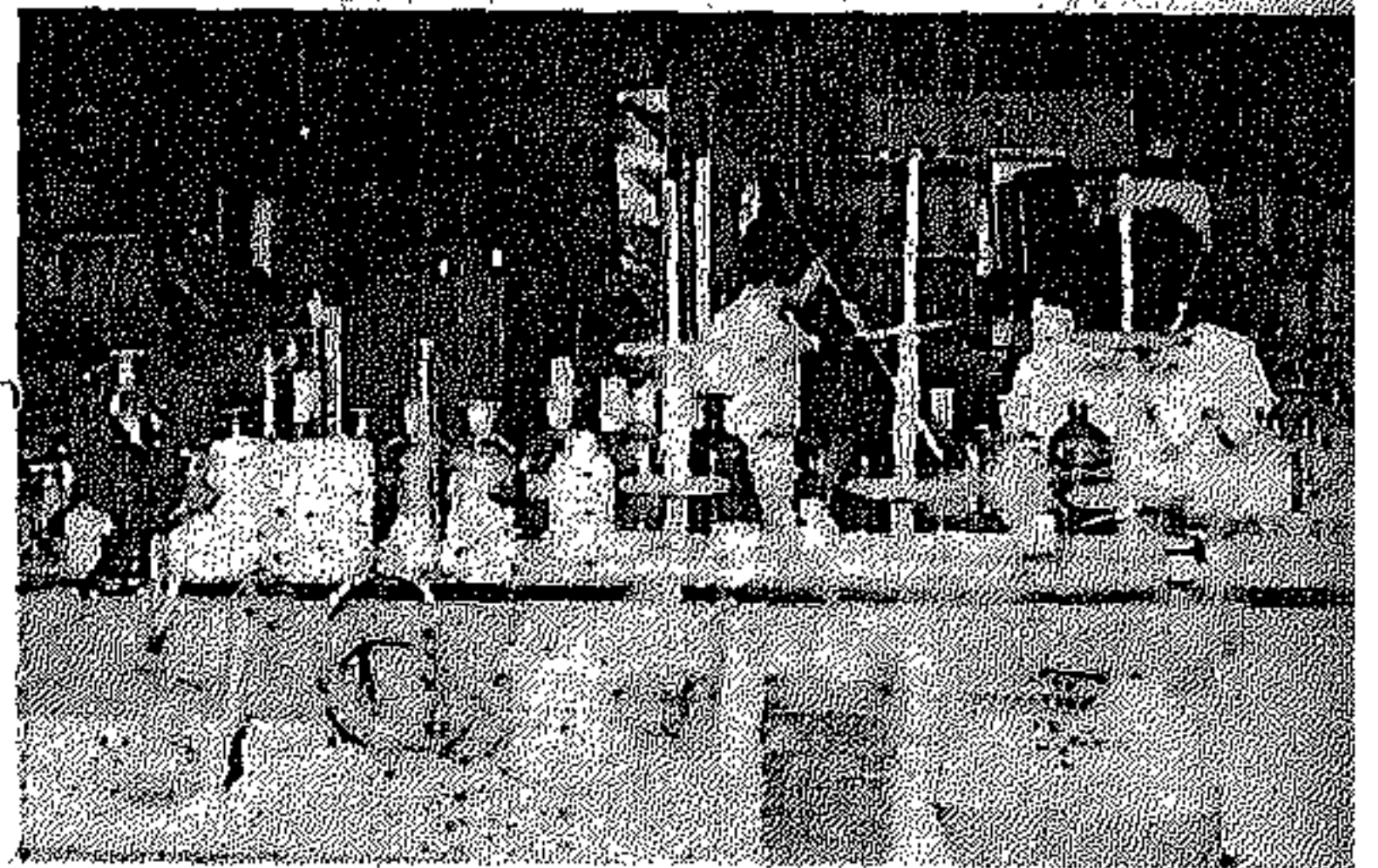
給を強調するような矛盾があり、労働者間の社会正義以前の問題について啓蒙の必要がある。

井村 日本の女子の低賃金は扶養の問題を考慮して男女差があつていいというようになまやしい問題ではない。職種が差別され、そこで基幹労働に従事しながら単身女子の生活が維持されていかないうような低い水準に固定されている問題であり、家計補助賃金、小づかいかせぎ、寄宿舎賃金の形で算定され、労働者としての再生産が行なわれないような賃金である。一人で独立して生活し、結婚できるような賃金というところに男女同一の基盤を求め、同一の賃金を要求していく社会慣習をつくりたいものです。

鈴木 婦人団体は家庭の主婦が多く、働く娘や息子をもつていても、この種の問題に理解を深める機会が少なかつた。し、働く婦人も労組の中では声をあげていられるのだから、婦人団体へのはたらきかけはなかつた。働く婦人であるとともに大学婦人協会等の婦人団体に加わっている方にとくにこの面の努力をお願いしたい。働く婦人に母性保護があることがときに婦人を差別する理由として使われるということは情ないことで、世の中が男女でできている以上、女子に負わされた特別の任務を最初に認めた上で男女平等を考えていくことが社会正義であらう。婦人団体員としてこの点に大きな関心をもつ。

工場化したクリーニング業 白 洋 舎

西 清 子



—研究所の女子職員—

クリーニング
グ屋さんが、
伸びゆく産業
だなどといえ
ば、何と大げ
さな、と思わ
れるかもしれ
ない。けれど
も、ちょっと
考えてみて
も、私どもの
勝手口に「コ
ンチワ、ご用
は……」とまわっ
てくる街の洗濯屋
さんが、いつのま
にか、あっちに支
店、こっちに出店
という風に、たく
さんの店を持ち、
その名も、××株
式会社とあらため
られているのに、
おどろくことがあ
る。そして、今度、
なんとかの最新式
乾燥機をいれまし
たからとか、洗剤
の最優秀化学方式
をはじめましたと

か、ということ、料金も、いつのまにか、あ
がってゆく。こんな様子をみていると、クリー
ニング屋というのは、少なくとも、いまや立派
に工場化した企業の形をとりはじめているとい
う気がする。それはすでに商人というのではな
い。ところで、なぜそのような急な発展や変化
がとげられるのだろうか。私たちは一日、おそ
らく日本でも、もっとも古くからあるクリーニ
ング屋としてあげられている、白洋舎をたずね
て、その実情にふれてみた。

東京大田区下丸子町にある、白洋舎東京支店
というのは、洗濯に必要なすべての化学研究を
目的とする、研究室をも備えたこの業界での大
工場である。附近一帯が工場界隈のまんなか
で、これが洗濯を専門にする工場かとおもわれ
るほど堂々たる、たたずまいで、これだけがい
かにも、洗濯工場らしく、太い煙突から、もう
もうと煙を吐きだしていた。ここで働く従業員
は約四〇〇人、うち女子が二三〇人で、半数以
上をしめている。特徴的なことは、この女子従
業員のうち、一七〇人が常やといで、あとは、
中年のパートタイマーであること、しかも、そ
れが四、五、六、七、十、十一月という繁忙期
だけの季節労働者であることだった。この中年
女性のパートタイマーは、いうまでもなく職業
安定所に登録されたなかから、その季節にまわ
されるものなので、したがって、おなじ顔ぶれ
が、いつもこの工場にくるとはかぎっていな
い。そのような責任のなさでも、こうした種類
の作業は可能なのだろうか。まず私たちは工場

のなかを見学してみた。

何よりもおどろくことは、その宣伝文句にも
あるように、すべてが最新式設備と機械化のな
かでの一貫作業であることだった。洗濯屋さん
といえば、大きな水槽で、ゴシゴシとワイシャ
ツや下着類を洗っていた昔のはなしは、さすが
家庭電化の時代ともなれば考えられないとして
も、人間が幾人ものはいれるような、廻転乾燥機
が砲列をしいたように並んでいたたり、一かかえ
もあるようなロールにシャツが巻かれながら仕
上げられたり、ワイシャツのアイロンは、二人
の女性が一組になって、足でボタンをふめば、
ひとりでに板型のもののおりてきてプレスされ
てしまったり、オーバートも、人間型のゴムのう
えにスッポリ着せ、空気と蒸気をいれると、み
るみる、クシヤクシヤが消えてなくなり、きれ
いにアイロンがかけられたようになってしま
う。要するに洗うことも、乾かすことも、アイ
ロンかけも機械がみんなしてくるのである。
人間がどうしてもしなければならぬのは、そ
うした機械を操作する作業と、検査と、おどろ
い先へ届ける前の包装の仕事ぐらいである。
ある新聞にこんなことが載っていた。都会の
大経営クリーニング屋に就職した少年が、あま
りにも機械化された作業場のなかでは、将来、
いなかへ帰ってクリーニング屋を開業したいと
おもっても、肝心の技術をこれでは身につける
ことが出来ないということ、町の小さな店に
住みかえてしまったというはなしである。企業
化といっても、まだまだお店式の経営がのこさ

れる可能性を考えると、こんなはなしも、もつともとおもえる。

一方、これほどまでに機械化されていればこそ、労働力は何も男手ばかりを必要としないのであろう。そういえば町の洗濯屋さんは、ほとんどが男の従業員でしめられている。ところで、ここでは中卒の女子従業員が、プレス、シミ抜き、ロール（シーツ仕上げ）、さては乾燥機の作業などにあたっていた。そして、ランドリー（洗い）これは主として男子前の、ほこりとりや、仕上げの包装などが中年女性のパートタイマーの仕事となっている。作業の機械化が女性を男子の職場に進出させたのだろうか。しかも、また、この機械化により、労働人員は約半分の節約になるということだった。

それにしても、家庭にも電気洗濯機もはいり、そのうえ、ちかごろは洗濯料金もそう安くはないというのに、どうして、このようにクリーニング工場は繁忙なのだろうか。この会社のはなしによっても作業点数は毎月ふえるばかりで、現在、月平均約二十万点、この工場に持ちこまれる。金額にして、毎日四、五億円のものをおとす勘定になるという。しかも、前年度に比し二〇％の増加である。このような事情というのも、結局はさいきんの生活の向上を反映していることだろうし、衣生活の内容も、あるいは高級になり、一方、化学繊維の発達で、家庭でのとりあつかいの困難ということも、大いに原因しているのだろう。その証拠だろうか、工場に持ちこまれた品物をみると、それぞれに

良質のものが目に立つのだった。けれども、ワイシャツだけでも一日に四千枚というのは（この工場に持ちこまれるのは、新宿、鶴見営業所方面からのもの）、男の身だしなみもよくなってきたといえる。

ところで、クリーニング業の新しい傾向として、単に家庭から洗濯物の注文をとるだけでなく、百貨店や、ホテルなどに、シーツやテーブルクロスを賃貸する、「リネンサプライ」という制度があることである。白洋舎も、これを実施している。「リネンサプライ」のなかには、このほかに、工場と特約して作業衣の賃貸し、旅館には浴衣をという新しいやり方がおこなわれているところもある。そうすれば、元々、現物はクリーニング会社のものでし、いちいち、おとくいとのおいだに品物についての、いざごさはなくてすむというものである。これがまた、ますます、作業を機械化し、単一化する傾向ともなることだろう。もちろん、なかには、デラックスクリーニングの特別なものや、保管制度などがあつたりして、とにかくクリーニング業界は、洗濯という、いわばサービス企業を、ますます近代化しつつあるのが、目にみえて、理解できるのだった。

ところで、こうした作業や近代設備の前進のある反面、意外にも労働条件はさほど高いものとはいわれず、そこには、家内工業の域をまだまだ脱皮できない本来の姿があるようにうかがわれた。たとえば、給料は現場関係はすべて、日給制がとられていることである。日給制は理

論的にはいちがいに旧いものと片づけるわけにはいかないが、少なくとも、日本のばあい、生活保障のことからいえば不安定なものであることはいうまでもない。この会社では現場で初任給、男子一日、二九〇円、女子は二七〇円というところだった。もちろん中卒の待遇である。パートタイマーは一日、四〇〇円である。したがって生理休暇は欠勤ではないが、有給ではないという、つまりボーナスなどには関係しないという、大変に微妙な制度がとられているのだ。それでも、中卒の女子は平均、六、七年は勤続するという。労働時間は午前八時から午後五時まで。

このほか、この工場の一角には化学研究所というのが設けられ、そこでは、ドライクリーニング・ランドリー・染色などの研究がおこなわれているのが、いかにも新しい感じであった。研究員として、短大の理科出の若い四人の女性が、ここで、働いているのも、けっして不自然なものではなかった。むしろ、女性の適職かもしれない。彼女たちのはなしによれば洗濯物の失敗は、消費者よりメーカーの責任に属するばかりが半数以上もしているということであった。

ともあれ、クリーニング業は、機械化とともに伸びようとしている。それだけに技術を必要としない婦人の低賃金の進出によって、近代的になろうとしている、そのことに、あらためて、考えさせられる問題もあるのだった。

労組婦人のページ

第1回アジア・アフリカ 会議で学んだこと

山本 まき子



六〇年代の二度目の春にさきかけて、第一回アジア・アフリカ婦人会議は一月十四日から一週間アラブ連合の首都カイロで開かれました。

参加国三十六（アジア十七、アフリカ十九、このうち植民地国は十か国）、代表二百五十名であつて、そのうち日本代表は九名でした。各国代表団の数からみて、アラブ連合・レバノンについて、日本は大きな代表

団であり、さらに数が多いだけでなく、日本の大衆運動を基盤にして選出された代表であり、またアジア・アフリカ婦人会議の意義と連帯運動の重要性を浸透するため、十か月に

わたる準備活動のなかで、選ばれておるだけに、会議全体のなかで果たした役割は、評価されてよいと思っています。

たとえば、会議の運営からはじまって、異った立場にたつ国々の意見を調整して、統一の方向に結論づけるために、相当の役割を果たしているといえます。

このたびのアジア・アフリカ婦人会議の意義を簡単にのべてみますと、アジア・アフリカにおける民族独立のたたかいのなかで、婦人の協力、連帯精神の強化のために、みんな大きく手をつなぐことであります。

そのことは、アジア・アフリカ連帯運動のなかに、婦人の役割をつよめることをめざしているものです。したがって、この婦人会議での基調は、どこまでも民族独立と平和のために、帝国主義・植民地主義とたたかうことにおかれていました。

そして、婦人を取りまく諸条件と数多くの問題解決と婦人解放は、すべて植民地全廃と民族独立をかちとってこそ、はじめて可能であることが強調され、みんな認めるべきことでした。

一週間の会議日程のなかで、全体

会議五回（各国団長演説）、分科会二回しかもたれませんでしたから、各代表の討議する場が当然、分科会が主体となっているにもかかわらず、討議する時間が非常に少なかったこと、そのうえ分科会では、同時通訳の設備がなく、そのため、フランス語・英語・アラビア語の三か国語を三名の通訳によって訳されていくため、ひとつの問題でも、相当時間を喰ってしまう状態で、聞きたいこと、言いたいことも相当の制限をうけるという状況でした。

会議全体をとおして、考えさせられることは、なにぶんにも政治体制のちがう、生活条件のちがう国々の代表の集まりであつて、言葉の違いは、またニュアンスの相違となつたりして、お互いに誤解される場合もあつたり、会議運営にも理解にくるしむことなどもあつて、しばしばとまどうこともありました。

とくに残念に思ったことは、せっかく討議が深められ白熱化しているときに、議事をうちきって昼食会に遠くまで出かけたり、見学に行つたりして盛りあがつた会議の空気を、白紙にもどすような印象をうけたりすることもありました。

しかし、これは開催地であるアラブ連合の、外国代表へのおもてなしと善意としてうけとるべきでありましょう。

一週間という短い期間でしたが、同じ屋根の下でともに生活したアジア・アフリカ諸国の婦人たちから、たくさん学ばべきもの、教えられるものがあったことは大きな収穫だったと思っています。とくにアフリカ

婦人の、もえるような独立への熱意に対し、全く敬服したし、わたし自身の運動への甘さを反省しました。

総評、婦人対策部長



若者の気持について

—映画監督の立場から—

大 島 渚

本稿は、第九回全国婦人会議における青年映画監督大島渚氏の特別講演およびそのあとで行なわれた会議員との意見交換の概略です。(編集部)

ことしの婦人会議のテーマについて、私の考えていることをお話し、それに対する質問をいただいて、この問題を深めていきたいと思っています。

今年、このテーマがとりあげられたのは、「次の世代」の人々についてよくわからない、ほんとうに私たちは貢献しているのかどうか、あるいは貢献できるのかどうか、という気持が根本にあるのだらうと思います。で、僕は、貢献なんかできないといってしまってもいいのではないか、という気がするのです。

先日僕は、テレビの「あなたは陪審員」という番組に出ました。それは、「少年の専門的な雑誌で、戦記物がはんらんしている。これについては是とするか否とするか」というテーマでした。私が検事側で、戦記物はいけないという立場で、政治評論家の御手洗辰雄さんが良いという立場でディスカッションして、参考人として辻政信さんが出られました。また弁護人になった人たちも、次の世代を新しく教育するために、戦争や日本の国体を知らない若い人々に教えてやるんだというところで発言しました。

しかし私は、子どもに悪い影響があるから戦記物は

いけない、ということではなくて、戦記物はなぜはんらんしてはいけないか」と考えるのがほんとうだと思うのです。子どもへの悪影響よりも、自分たちが戦争を引き起こし、それを防ぎきれなかったことを反省しないで、なおかつ戦争の勇かんではなやかな面を強調した雑誌を、ちまたにばらまいている人たちの意識構造のあやまり、これをつかなくてはならないということが中心じゃないかと、検事として、戦争責任者の人たちを糾弾したわけです。

みなさん方が、次の世代に貢献するということも、まず自分自身の問題に中心を置いて、なおかつ若い世代の考えを理解する、そういうことだと思っています。

次に、戦後の若い人たちはどう変ってきたかということですが、私の専門の日本映画の中で、一般的な人気もあり、実際に秀れた作品を作っているのは木下恵介監督だと思ふのですが、その一つに「大曾根家の朝」という作品があります。これは、昭和二十一年、終戦直後に作られ、進駐軍が日本を民主化するということで、いろいろ指導していたころのもので、映画のすじは、自由主義的な父親が戦争中に死んで、未亡人になった母親と、自由主義的な考えで投獄されている長男、戦死した次男、お国のためにと海軍へ入る三男、という当時の一般的な日本の家庭に、父親の弟の陸軍大佐が乗り込んできて、大曾根家をいじめる。や

がて戦争が終った時、母親は、戦争を指導していた大佐に対して、「私たちを苦しめていたあなたは、ここを出て行ってほしい」といい、そこへ解放された長男が帰ってくる、というものです。

ここに描かれた母の像の、たいへん民主的な抵抗のし方、それに対する、純粋な形で自分の思想をつらぬいて投獄される長男。一方、戦争中はお国のためにということを信じていた姿をとらえて、そういうものは間違っている、これからは平和な国家として再生する、その中で生きていこうとする思想、考え方を表現していたと思うのです。

そこで考えてみますと、大曾根家の母親がはっきりいい切った、「戦争犯罪者は出ていってくれ」と、そういうストレートな形では、日本の戦後は動いていなかった。木下さんは、それから七年たって、二十七年に「日本の悲劇」というのを作りました。そこに出てくる母親は、やはり戦争によって非常な苦勞をして、二人の子どもを育てるためにヤミ屋になり、温泉宿の女中になる。子どもに米を食わせるために自分の体まで売らなければならぬ。ところが育った子どもたちは、体を張って生きている母親がたいへん無知なものとしか考えられないで、兄のほうは、愛してもいない女と結婚してかけ落ちすることによって、そういう母親からのがれ出ようとする。弟は、医者になろうとするが、結局貧乏では開業もできないと金持ちへ養子にいらしてしまふ。子どもを育てるだけを生きがいにしていた母親は絶望して死んでしまふ。「大曾根家の朝」で、これからのモラルを表現する母親を描き、その七年後に戦後の混乱の中で、むざんにつぶされてしまったということ、それがこの作品で表現されていると思うのです。

それから二年たって、「二十四の瞳」。ある小学校の

女の先生の二十年にわたる愛と教育の記録ですね。その中で、仲間の先生が、かわいそうな生徒を「私はどうしたらいいかわからない」と泣くところがありまゝです。すると女の先生は「私は、一緒に行つて泣いてあげる」というのです。ここに木下さんの作家としての特色があるのですが「私にできることは、一緒に行つて泣いてあげることだけだ」と、そこに芸術的な味と興業的な価値とがあるわけです。女主人公は、戦後には、そこから変わっていくのですが、この映画が日本の映画の中心であったということは、簡単にいえば、日本の女の人が、ずっと被害者の立場にあったということ。戦争による被害と、もう一つは家庭の封建性による被害。この二つの圧迫に対して、耐えしのび、あるいは反抗し、形はいろいろですが、結局被害者の立場にある自分たちに対して、その被害者意識を慰めてくれるものを欲してきた。あるいは、せいぜいはねのけることを考えてきた。この明確な被害者の立場は、その女の人が母親になった時は、その子どもも被害者になった。自由主義者であれば投獄され、戦争に行った者は死に、女の子であれば母と同じひどい目にあわなければならなかった。

その中で、せめて美しく生きようというのが、「一緒に泣いてあげよう」ということであり、全体の情勢がいい時には、「あなたは出ていってくれ」というような低姿勢の反抗でしかなかった。こういう場合は、弱々しいものだがモラルを持って次の世代に接するところができ、また互いに慰め耐えてきた。だから、女が被害を受け、その中で成長し、また青春が苦しめられる、そういう映画が価値を持っていました。

ところが、戦争の被害を全然知らない人たちが現われたのです。政治・経済もよくなって、被害を感じられない青年が映画の観客として中心を占めてきた。「大

曾根家」の兄弟は、いずれにしても、社会と自分に対して立させて、社会の行く方向に生きるか、あるいは正面からぶつかるか、という生き方をしました。それに對して最近の青年は、社会と自分を対立させて考えないで、社会のゆがんだ仕組みに、ぼうぼくたる不満感しかないのです。そういう現状肯定的なものしかない。そのムード的なはしりが、いわゆる太陽族で「太陽の季節」を初めとして昭和二十八年ころから日本映画の中心に現われてきました。そして木下さんの映画は、はやらなくなつて、たいへん目的的に行動するチャンバラがはやってきたのです。そして、戦争と、家庭の封建性を中心において自分自身を生きてきたことをもって青少年の成長に貢献する、そういう考え方を持ってきた大人たちにとっては、いまの青年は何を考えているかわからなくなつてきたわけです。

また市川監督の作品は、大人の立場から作っています。たとえば、非常に無気力な生活しかできなくて、むすこに、どういうふうにするという指導ができない父親の子に太陽族が生まれてくる、というような作品ですが、大人たちが指導性を失ったことで太陽族が生まれてきたことは、はっきりいえます。しかし、そういうまっとうな映画はべつとして、そこから墮落した作品も一方に生まれてきて、大人は悪い、世の中が悪い、だから青年は何をしてもいい、というような映画もできてきます。

それではいけないので、私の映画の作り方の基本にある考え方は、一口にいえば、これまで良識的な映画と考えられていた作品は、社会が悪く、その中で人間は美しくまじめに生きているにもかかわらず、人間はかわいそうだという考え方、悪い社会と良い人間、そういう図式でできていました。つまり被害者意識と通じるわけですが、それに対して私は、社会が悪いとい

うのは、そういうことじゃない、社会の悪さ、ゆがみは、人間の内部に入りこんで、その人間を支配しているといえます。だから彼らは、はっきりと社会をよくしていくという、まっとうな行動を取れないで、自暴自棄的な、めっちゃめっちゃな行動を取る。だから、いくら社会に反抗し、ぶつかっているような気がしていても、社会全体をより良くすることはできないで、敗北していく。それが私の基本的なイメージです。

このように青年の内部に入り込んできた社会のゆがみを叩き出すにはどうしたらいいか。社会の現状に対する肯定的なムード、ヤケツパチな態度を徹底的にこわしていかなければならないと考えるわけです。

もし、みなさんが次の世代の成長に貢献できるとすれば、それは、そういう若い人々を甘やかしたり、古いモラルで指導するのではないと、はっきりいえます。たとえば、日本全体に方向がないのですから、もう一度愛国の精神にもどす、という形で指導しようとしても、青年にとっては大笑いであつて、指導にも貢献にもなりません。今の青年が世の中で置かれている立場は、みなさんの置かれている立場と重なり合っているけれど、それには明確な対立がなく、それでは方向を打ち出すことができません。

私も母の手一つで育ち、終戦直後は高校生でしたが、初めて女子高校生とランデブーするといったら、母は怒って泣きわめきました。しかしその後、母は働きに出ていますが、若い人と接するようになったら、たとえば女の人をうちへつれてきても何もいわない。いくら僕が説得してもだめだったものを、彼女は会社での自分の生活をよくしようとし、その中でつかみ取って、僕の行動がわかるようになったということ。そして、僕のゆがんだ部分についても、はっきり批判できるようになりました。

いまの若い人にはわからないとか、若い人のことはわからないとか、よくいいますが、おとな自身だって何を考えているかわからないのじゃないか、というふうに見えるところもあります。青年たちを、全然別の人間だと考えるのではなくて、同じ状況に置かれて、彼らをはっきり指導していく、ひっぱっていく、極端に言えば、お互いのゆがみをあばき合って、その中から、いいものをつかみ出していく、ということなんです。ここで一たん終りにして、映画の参考のために、みなさんご意見を聞かせていただきたいと思います。

会議員との意見の交換

会議員 私はB G十年選手です。労働組合のほうも一所懸命やっていますが、自主的に作られる「松川事件」とか「武器なき闘い」とかの映画に、たいへんはげまされますが、そういうかげのところに働いている若い人々のあることも、お母さんにわかってほしいので、そんな映画をぜひ作っていただきたいのです。

大島 つくりたいですね。ただ、いままで僕の考えていた映画は、そういう立派な人もあるでしょうが、でもなお全体的によくならない状況の中で、いまだうだうだということをつきつけない。お互いにいろんな腐敗を持っているわけで、それを、「これがいけないんだ」とあばき出すことが第一段階として必要で、さらに次に、未来に進めるヴィジョン、こういうことを生かしていけばいいか、ということ。チェホフは「自分の中にあるドレイの血を一滴一滴たたき出さなければ自分は自由な人間になれない」そうして美しいものにたたき上げていくことをいっています。

会議員 私たちのグループの生活記録で、いちばんつらかった戦争の体験を、戦後生まれの子どもたちが知らなくてはこまるかと考えて書いたのです。しかし、中学生や、高校生の子どもは、「お母さんは、戦争に

なる前に何もしないで、戦争になってからにけまわっているけれど、戦争になる前には何かできなかったか、戦争になってからさわぐなんてバカじゃなかろか」といわれました。そういうわれて、なぜ戦争にまきこまれたかを考えた時、戦前の教育のおそろしさが、やっとまざまざとわかってきたのです。

大島 やっと、そこへたどりついたといわれましたが、到達するところに、戦争を知らない世代の刺激を受けています。そのように刺激を受けて自分が変わっていくことを、今やらなければだめだと思うのです。

会議員 戦争の苦しみを含く知らない世代は、お母さんの経験を含いても、受け取り方が全然ちがうので、反戦ということも、単に体験だけで語られることには疑問を持ちますが――

大島 いまの現実の生活の中での問題を突きづめていくことが、われわれの反戦ということとつながっていくということでしょう。教える、というのではなく、彼らは彼らなりの見方を持っているので、それと手をつないでいくことですね。しかしまだ、戦争の問題を追求すると、おとなたちが、ほんとうに周囲をよくくしようとしていく代りに、別の動き方をしているようにも見えます。まあ大丈夫とは思いますがね。

会議員 先生の映画で一つ困ったことを申します。地方の婦人は、先生のお考えをよく知りませんから、「青春残酷物語」がかかった時はびっくりしてしまいました。ですから不良文化財の追放などの際にも、あの映画の一場面をとりあげました。こういうものをつくる方は、どんな方だろうと思っておりましたが――（笑）。それで、大学生のむすこと意見が対立し、わが家でも大へんな話題になりました。映画の場面も、ひとつ考えて出さなければいけないのです。

大島 僕の映画は、状況や環境が悪いのではなく、

周囲が変わっていかないのは諸君の側が悪いんだというところをはっきりいうために、人間の中の腐敗した部分を突きつけるやり方をしているのです。そういう意味で、ことに年少者には悪い影響があるかもしれない。しかし、もっと根本的には、ああいう現実があるということを見つめなければならぬのです。そこは映画が、教育の修身と違うところです。いい話だけでなく、現実の悪いところ、泰平ムードの中で、腐敗部分があるということを示し、考えさせる、これが芸術の方法の一つであり、世の中がよくなっていくために大切なことだと考えて、みなさんに見てもらおうということなんです。

会議員 お考えは納得できますが、ああいう場面を強調しているのはいけないと思います。

大島 それは、むずかしい問題で、僕は、はっきり意図を持って作っていますが、必ずしもそういう意図や、はっきりした批判精神に置かれていないで、ただ風俗的に描かれているものもあります。僕は、そんなきわどいものに批判を持っていきたい。僕でもゆだんすれば転落する危険性もあると思うのですよ。それが、マスコミの「売らんかな」の中に取りこまれていきますから、苦しい闘いになりますよ。

会議員 私の県の婦人大会で、大学の先生が、そういう映画は親を対象にして作っていて、子どもは巻き込まれているということをおっしゃいましたが、よくない映画をなくすいい方法はないでしょうか。

大島 その先生のいわれたことがおかしいので、若い人を目当てに作ってつくっているのです。問題は、作品をみる時に、何が描かれているかということではなくて、それがどう描かれているかを見る目を持たなくてはならないのです。しかし、どきついセックス描写が一がいいけないということにはやっぱり反対です。

というのは暴力とかセックスとかいうことを、通俗的に考えるということ、人間が恋について深く考察しようとするれば、セックスを考えなければならぬのです。人間を本当に動かしているところのものまでメスを入れることが、思想家の仕事ですが、メスは興味本位であってはいけません。私にそれをやめさせることはできないが、私はいい作品をつくることを約束します。ただ青年に、あれもみるな、これもみるなというって温床の中で育てることも考えものです。ある程度は社会悪の中に突っこんで、風当たりの中で何にも負けない強いものを育てていきたい、という主義です。

会議員 学校としては、先生の映画を生徒にすすめないと思うのです。中学生程度が見ることを、どうお考えになりますか。

大島 「青春残酷物語」「太陽の墓場」は中学生は見ないほうがいいと思います。よほど説明のできる先生が付いていない限りわね。

会議員 監督の意図を解説的に出すわけにはいきませんか。

大島 そういうことは違うのではないでしょう。わかる、というのは、だんだんにわかるので、一歩にわからなくてもいいと思うのですよ。

会議員 誤まって見る危険性があるのです。

大島 それは仕方ないことだと思います。

会議員 私の高校生の娘は、批判力、抵抗力を持って見ているので、何ともないと思っています。

会議員 先生のお話に追い討ちをかけられた気持ちです。私の娘は、「貢献なんておこがましい」というのですが、私も娘もお互いに「わかってくれない」と「歎き合うのです」。しかし、これでもいいという確信みたいなものを、いま得た気持ちですが――。

大島 お母さんは、自分の生活の中で、こうだと思

ったことを、子どもに突きつけていくべきで、意見が一致しない場合があってもいいと思います。お互いに出し合うことが大事だと思いますね。

会議員 井上靖さんの、男女の愛情問題にからんだ映画を、どう見られますか。

大島 いまは一方に荒唐無稽なあくどいドラマを求めると同時に、被害者のなみのリアルな恋物語を求めていますね。後者に、井上さんの芸術的基盤があるから、会社は作るでしょうが、僕は、能動的な中での愛情を描かなければいけないと思うのです。

会議員 チェホフの言葉をいわれましたが、あれは個人的な問題ではないでしょうか。大衆を相手に、そういう考えは、問題提起になるでしょうか。たとえば先生の作品の表現の仕方が、悪い面をはっきりさせているということですが――。

大島 僕は、そういう形でしか人間を変えることはできない。大衆相手といっても、一人一人の個人を抜きにしては考えられないことですから――。僕の考えのように受け取らない人もあるでしょうが、受け取ってもらおうとがんばっているのですよ。

ご意見や、ご質問、たいへんおもしろかったです。が、終りにまとめていえる――世の中が一挙に変わればいいという考え方がありますが、一挙に変わっても悪いところが残るわけです。そこを永久に変えていくという考え方が一人一人に育って、一人一人がそういう考え方に立つ時、世の中全体がよくなる、ということだと思います。そういう意味で、世の中が悪いということとは、それぞれの人間がそれをはっきりつかないからだといいことがいえますね。お互いがお互いの問題をはっきり突きつめながら成長していく、あるいは腕を組んでいく、そういう態度でいきたいというのが、僕の結論です。

（アンケート）

フルタイムの六割が四八・六九時間を職業のために費やしていると考えている。それ以外が余暇と感じられるのであれば余暇は、したがって社会活動に投じる時間はきわめて少ないはずである。それなのに参加者は一人でいくつも仕事をもっていることが多い。單身居住者はわずか二割にすぎないから大半の人は、右の活動のほかに家庭にかえって多かれ少なかれ家事労働にも時間を割いているのである。

かくて、時間のないことを切実な不満としながらも、専門的職業をつづけかつ社会活動にも積極的に参加しようとするこの緊張感はどこに求められるのだろうか。この調査対象の就労目的の相当多くは、すくなくとも通常の女子のように家計補助や、貧困による窮迫販売ではない。この調査によると職業継続の理由は経済的にゆとりのある暮らしのためにととて、仕事がおもしろい、社会のために役立ちたい、という三点に多くが集約されている。職業は、職業的自覚ならびに面白さと、社会的使命感とをよりよくかんじながら続けられているのである。そしてここでは社会活動もその内容からみると職業生活に密着し職業生活を鼓舞するものが多い。一方では社会的義務感が一入感じられる活動が多いと推定してよい。また高年齢者ほど職業および社会活動にたいする使命感が強い、ということでも、この調査にあらわれた職業と社会活動は特殊な性格をもっているといえるようである。

（附記）紙数の関係で、(一)も(二)もごく表面的に記述するにとどまった。(一)のなかには、(二)はどのように位置づけられるかについても、職業と社会活動との関係それ自体についても、まことに筆がおよばなかった。いずれ、分析する機会があればと考えている。

私の福祉員としての活動は、名古屋を払い年少者諸君の中にとけ込む態度を忘れず、「どんぐり教室」の活動の中で活動出来る便宜もあるので非常に恵まれておりますが、一面また組合員が多いため個々にまで行き届かない点もあり、福祉員活動としては一長一短であります。年少者だけを切り離して行事を行なうことはなかなか困難であり、対象は組合の社員・店員の全員となりますが、その内容は努めて年少者に重点をおいております。また組合の厚生部としていろいろな行事を行なう場合も、年少者の福祉活動に適する内容のものを

織物協同組合の

福祉員活動

中村市次

(愛知県年少労働者福祉員)

選択し得るのも、私が協同組合の厚生教養部長として組合の運営にたずさわっているお蔭であると思います。

余暇の善用と一口にいつてもなかなかむずかしい問題なので、数年前から「どんぐり教室」と名づけた青少年の集いの会を結成し、年少者の諸君が気易く入会出来、そして自治的に行動するよう指導してあります。福祉員の肩書きやあるいは組合の厚生教養部長の肩書きで「どんぐり教室」を指導しては余りにも堅く

毎週日曜日の余暇の善

用につ

いて

は春

秋にかけては親善野球大会を四十余

チームがトーナメントで行なっていますので、出場者以外は試合の練習

や応援、参観で結構楽しめるわけですが、冬の期間が一番福祉活動にむ

ずかしい期間となっています。それで努めてレコードコンサート、名士の講演会、あるいは八ミリ十六ミリ

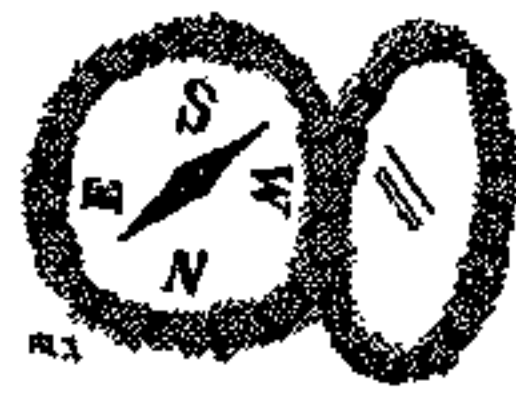
映画の観賞会を行ない、フィルムは市の教育委員会、商工会議所の生産

性本部等の協力を得て成果を挙げて

おります。夏期はまた、共生会という宗教団体の主体による御殿場の講習会と富士登山に約一週間参加しております。年々増加の傾向にあり、将来は「どんぐり教室」主催で実行したい計画を持っております。お盆には楽しい「のど自慢コンクール」を行なうが、これはテレビの普及で年々出場者も参観者も減少して行きますので、なんとか考えなければならぬと思っております。

珠算競技大会は問屋組合の特性上非常に活発盛大に実行され、年々向上しております。また、毎年五月に定例的に開催されている運動競技大会は年少者だけではありませんが、その多くは年少者によって占められ、楽しく開催されております。次に食事の問題に少々ふれて見ましょう。昔から食べ物のうらみは：「なんとかといいますが、お腹いっぱい食べさせるといふ事にも福祉員として関心を持たなければならぬと思います。この点、私共は長者町福利組合という共同炊事専業の組合を結成し、組合員の食事を担当して日々三食の食事を個々の玄関先まで配達しております。食事は量だけでなくカロリーの問題で栄養価の高いものを栄養士によって献立しており、皆様から非常に好評を得ております。

以上のように一般に行なわれている福祉活動と何ら変わらないようであり、現在の状況は必ずしも満足すべきものではありませんが、人間関係をよりよくするためには精神的満足感と安定感を持たしめることに最大の留意を払わなければなりません。そのためには今後の方針として何よりも先に経営者・雇主の皆さんに年少労働者の立場をよく理解していただき、新しい進歩的な労務管理を勉強していただくこと、そして福祉員の活動に協力してくださるようPRに努めて行きたいと思っております。また「どんぐり教室」の育成に力を注ぎ、無理な計画をさけてグループ活動を旺盛にして、各人が心からとけ合って楽しめる集いに指導して行く計画です。行事の都度ぶつかる会場の問題については、それぞれの事業団体や組合等に働きかけて、何とか集会所の建設を計りたいものです。小学校の講堂のような建物があります。以上のように地味な活動ではありますが、細かい行事の数々は省略して活動の一端を述べた次第です。



(資)(料)(室)

家事使用人の身分と労働条件 に関する専門家会議の報告

この報告は、ILO理事会の決定に従って、八か国から集まった一人の専門家によって、一九五一年六月二日から六日まで、ジュネーヴにおいて開催された家事使用人の身分と労働条件に関する専門家会議の報告書から抄訳したものである。会議は次の五項目を討議議題として採用した。

- (1) 生活と労働の条件
- (2) 雇用契約
- (3) 社会保障の給付
- (4) 職業訓練及び技能検定
- (5) 家事援助事業の組織

討論の最初に「家事使用人」という言葉の定義が問題となり、フランスの最近の団体協約における「家事使用人」とは、報酬の支払方法及び支払期間に拘わりなく、家庭内において作業を行なう賃金労働者であり、この作業から何らかの金銭的収入を得ることのない一人若しくは数人の雇用主によって雇用される者をいう」という定義が採用された。

討論の過程で、家事使用人にも一般の

労働者と同様の保護が与えられるべきこと、家事労働の規制には、その固有な労働関係の特殊性の故に、融通性ある施行が認められ、また、労使相互の同意に基づかなければならないことが認められた。

専門家会議は結論として、ILOに對しこの問題については、ILOの活動が重要であり、かつ実行可能であること、できるだけ早い時期に活動が行なわれたならば、家事サービスという職業およびその労使双方にとっての利益は大きいだろうと勧告した。

二 結 論 二

1 雇 用 契 約

(1) 家事使用関係に法的規制を加える必要がある。すべての労働者に対して適用される法律を適用するか、特殊の法律条項または契約条項を適用する必要がある。

(2) 家事労働の両当事者の権利義務は、家事労働の条件や諸問題を十分考慮した上で決定されなければならない。適用上

の問題としては、例えば、契約期間、契約の解除あるいは取消の要件、期間満了の通知、賃金支払上の保護、試用期間およびその間の労働条件、紛争の処理、労働者の団結権等が含まれるべきである。

(3) 労使両当事者は、相互の権利義務について明確な知識をもつこと、そして、でき得れば、労使双方がこれらの権利義務を十分認識することのできるように、その内容を文書に記録する等の方法をとることが大切である。

(4) 家事使用人に適用されるいかなる法的規制にも、後進国に現存するような終身奉公や、擬似養子縁組の契約が規定されてはならない。

2 生活と雇用の条件

A 労働時間、休憩、休日

(1) 労働時間、休憩、年次休暇に関する基準を確立することおよび、過度の拘束時間から家事使用人を保護することが重要である。

(2) この基準は、各国の一般労働者に対する慣行と均衡を保つと共に、それぞれの国の条件や習慣および個々人の家庭の状況を考慮に入れるように融通性をもたせるべきである。

(3) これらの基準が保障すべき事項は、

(a) 一日の全労働時間またはより長期間の全労働時間を決定するか、あるいは他の適当な方法によって、一日の労働時間を制限すること。

(b) 食事時間を含む適切な休憩時間。

(c) 労働者の健康を保証するのに適切な夜間の継続的な休憩時間。

(d) 振り替えの非番または割増賃金を認めることによって、あるいは時間外労働の最大限を決定することによって、時間外労働を制限すること。

(e) 最少限、一週間に一日の休日を、丸一日という形か、半日を二回という形で与えなければならない。家事使用人の週休日の少なくとも一部分は、他の労働者に通常与えられる週休日と合致することが望ましいが、これを規定する場合に、労使の協定で変更できるように融通的でなければならない。

(f) 勤続年数に応じて、年次有給休暇日数を増やすのが望ましい。住込家事使用人には、休暇期間中の通常の現金給与に加えて、日常の現物給与に代わるべき現金の給与が与えられるべきである。

B 報酬

(1) 各国が家事使用人の最低報酬に関する基準を設定するのが望ましい。

(2) この基準には各国の事情に応じて、以下のG項で示唆されている方法の一つあるいは幾つかの組み合わせを用いるとよい。この場合、一般の賃金労働者に対する賃金率決定の一般的慣行と一致させるべきである。

(3) 通勤家事使用人の報酬を決定する際には、住込家事使用人の報酬に通常含まれている現物給与（食事、宿所、制服

等)について考慮すべきである。

C 母性保護

(1) 産前産後の休業および雇用の確保に
関しては、工業や商業に従事している婦
人労働者に対する保護と同程度のもの
が、家事使用人にも保障されるよう努力
すべきである。

D 健康保護

(1) 雇用関係に入る以前に健康診断を行
うことが必要であるが、現段階で明確な
勧告をすることは不可能である。

(2) 住込家事使用人も通勤家事使用人も
疾病のために労働を免除される一定の期
間を権利として認められるべきである。

(3) 家事使用人を他の労働者に適用され
る健康保険の適用下におくことは適切で
ある。

婦 人 と 年 少 者

(4) 雇用主は、住込使用人が疾病にかか
った場合には道義的責任——特に宿泊と
身のまわりの世話——を負うべきであ
る。しかし、この問題については、より
慎重な検討がなされるべきである。

E 食事と宿泊

(1) すべての住込家事使用人は、個人の
秘密に関する権利、および一般の水準と
雇用主の地位に比較して適当な宿泊条件
を得る権利をもっている。

(2) 新規の住宅計画に際しては、家事使
用人の宿泊上の必要点について慎重な考
慮を払うべきである。

(3) 家事使用人に支給される食事につい
ても宿泊の場合と同様な考慮がなされる

べきである。

F 年少家事使用人の保護

(1) 家事使用人の最低年齢は、他の非工
業的企業のそれと同様とすべきであり、
いかなる場合にも義務教育修了年齢より
も低くしてはならない。

(2) 年少家事使用人の労働時間は、十八
歳になるまでは、成年の家事使用人の労
働時間よりも短かくすべきである。年少
家事使用人に対する時間外労働は、絶対
に禁止されるべきである。

(3) 年少家事使用人は、その年齢と成長
段階にそって不適当な労働に従事させ
るべきではない。

(4) 夜間の労働にも従事させるべきでは
ない。

(5) 一般の年少労働者に与えられる基準
に準じて年少家事使用人にも有給休暇が
与えられるべきである。

G 家事使用の基準を設定する方法

(1) 家事使用人の生活と雇用の条件に関
する基準を設定する場合に、各国の事情
に応じて次の様な各種の方法を用いるこ
とができる。

(a) すべての労働者に適用される法律
的規制。

(b) 家事使用人にのみ適用される特別
の法的規制。

(c) 契約のひな型。

(d) 団体協約。

(e) 英国の「国立家事使用人研究所」
のような公共機関による活動。

3 社会 保 障

(1) すべての強制的社会保障制度を拡張
して、現在未適用になっている家事使用
人にも適用すべきである。

(2) 賃金の一部を現物で支給される家事
使用人に関しては、現物と現金の両方の
形で支給された賃金を基礎にして給付と
負担が決定されるような規定が作られる
べきである。負担と給付に関しては性別
による差別をしてはならない。

(3) 負担金の支払方法とその管理は、で
きるだけ簡単に明瞭でなければならず、
各国で通常行なわれている支払方法に従
わなければならない。

4 職 業 訓 練

(1) 家事使用人に必要な能力は、多種多
様な家事労働の要請に一致しなければな
らない。

(2) 家事労働に対する職業訓練は他の職
業に対する職業訓練と同等に認められる
べきであり、公認の証明書を与えるに足
る程の理論的実地的な訓練制度が必要で
ある。

(3) 職業訓練は、訓練学校や訓練センタ
ーの制度および、徒弟制度という二つの
制度で組織化され得る。

(4) 職業訓練はそれにふさわしい方法で
行なわれるべきである。

(5) すでに雇用されている人達に対して
も補足的な訓練の機会が与えられるべき
である。彼らの能力は免状或いは証明書
によって公式に認められるべきである。

(6) 私立学校については、訓練内容とそ
の質について監督する必要がある。

5 家事援助事業

(1) 公共機関或いは公共的統制の下に組
織された家事援助事業は、家族や地域社
会の福祉にとって大きな社会的価値をも
っている。これらの事業はまだ十分発展
していないが、少なくとも緊急の場合、例
えば出産の場合、疾病または病弱な老齡
者に対する場合及び母親が家庭外で働い
ているか病気にかかっている場合その子
供達に対しては家事援助が必要である。

(2) 家事援助のための職業訓練と資格認
定の基準は、家事使用人のために定めら
れた基準と、それぞれの作業内容の相異
を考慮に入れつつも、相応するものでな
ければならない。

(3) 公共機関に雇用された家事援助事業
に従事する者は、公共機関に雇用される
他の労働者に与えられているのと同様の
権利と便益が与えられるべきである。

(4) 公共機関に所属する家事援助事業の
財政と管理の方法は、それぞれの国によ
って異なり得る。

(5) 家事援助事業が私的機関によって組
織されている場合には、これらの機関を
公的に監督する措置をとるべきである。
私的機関に雇用される家事援助事業に従
事する者の地位および雇用条件、またこ
れら労働者に要求される訓練および能力
に関する基準は、公的な家事援助事業に
おける基準と同等であるべきである。

家事使用人問題の最近のうごき

— 地方家事使用人問題懇談会を中心に —

*はじめに

家事使用人の問題は、昨年六月、本誌第八巻第六号で、いろいろな角度からこれを特集した。それから一年たった今日でも求人難は相変わらず続いているし、家事使用人という職業をべつ視する気風は未だに改善されたいと思われない。

婦人少年局で家事使用人に関する実態調査を行ない、家事使用人の諸問題を啓蒙するに至った昨今では、部分的ではあるが、これを労働基準法の適用のある雇用労働者の労働条件と対比して、有識者の中でも、また家事使用人の中でも、決して放置さるべき問題ではないという認識が徐々に起り、グループ作りや人間関係管理についての検討の声が起ってきた。このごろは「女中」に代って「お手伝いさん」と呼ばれるようになって来た。新聞の求人欄を見ても、「お手伝いさん」を求む。給八千円週休、国民健康保険加入済などという好条件のものが多くなっている。

すでに紹介済みの「奨学女中」制度は、ことしも渋谷職安を中心に引き続き採用されているし、地方でもここまでは制度化されていないが、手芸・料理・洋裁学

校に、拘束時間外に通学させることを雇用の条件とするものがぼつぼつあらわれ始めた。また、女中さんのグループ作りも各地で成果をあげているようだ。

YWCAのきささぎ会も発足後二年目を迎えたが、毎月定例の会合やピクニックを行ったりして会員数もますますふえている。希交会は七年の歴史をもつが、近ごろでは関東一円に会員がふえ、機関誌の「あさつゆ」も通巻七〇号を突破した（以上は東京地方）。さらに回覧ノートがきっかけとなって結成された千葉県下の「たけのこグループ」も昨年三月発足以来、婦人少年室の指導の甲斐あって、半年に一度は全会員が集まり、みんなでピクニックなどのレクリエーションに興じているなど健全な方向にのびつつある。これらの状況は、時折、新聞・ラジオ・テレビに報道され、全国各地からその活動状況についての問い合わせがある。

*地方の家事使用人懇談会

地方における家事使用人に関する懇談会はどんな形式で行なわれ、かつ、その内容はどのようなものであったか。地方からの情報を集約して次に紹介しよう。

一 懇談会に集まった人々

家事使用人を使用している家庭の主婦を始め、地域婦人団体連合会・母子福祉連合会・未亡人団体・婦人連絡協議会・婦人コーペル、県の労政・職安・婦人児童関係の職員、公聴室・市民相談室・公民館等の関係職員、それに学校の教師等に職業指導関係の職員と婦人少年室関係とがひざをつき合わせて懇談する機会をもった。

また、地方によっては、これら家事使用人を使用する側とは別に、家事使用人やそのグループないしはグループ指導者を集めて話し合いの機会をもち、あるいはこれらを対象として簡易な家事技術の講習会を行なったところもある。

二 懇談会のスケジュール例

埼玉

1 県下の家事使用人の現状（需給の状況、雇入れの経路、給与その他の主な労働条件）

2 婦人少年局が行なった住込み、通勤家事使用人の調査実態報告の説明

3 海外における家事使用人対策の説明

4 家事使用人問題の現状打開策（社会保険の適用等法規対策、社会施設の強化、使用上の一般注意事項、使用者の理解と認識、職業意識の向上）について

三 重

1 供給地としての家事使用人の現況

（十八名の家事使用人を名古屋地方に

供給したが、その現況を中心として）

2 家事使用人の問題点（中学校長、職安職員等から問題点を出し合う）

大阪 住込み、通勤家事使用人の実態

調査資料を素材として、主婦と関係機関との座談会。

千葉 たけのこグループとの話し合い。

宮城 「洗剤の使い方」等の家事の実務を中心とした講習会

三 懇談会における主な意見

家事使用人の需要地と供給地とでは、当然関係者の意見を異にするが、両者に分けて主な意見を拾いあげてみよう。

東京

1 家事使用人を使う側に対する注文

最近の傾向としては、漸次家事の内容を整理して、自分の手ではどうしても整理しきれない家事を処理して貰うために、日をきめて通勤の家事使用人が必要であるということがふえてきた。したがって、このような形では、一日に処理すべき仕事の量が多くなるので、仕事の内容をよく整理してもらいたい。

電気器具（電熱器など）の使用制限をしたり、家族と食事の差別をしたりすることのないよう配慮してもらいたい。

2 使用者から紹介者側に対する注文

よい家事使用人は、限定されているから、特に通勤家事使用人の場合は、常時人が変わるのでは、気心も分らず人間関係管理も難しい。なるべく同一人を紹介する

ような配慮がほしい。また、同時に画一した教育を行ない質的向上をはかるよう検討されたい。

大 阪

1 使用者から家事使用人への注文

最近の傾向としては、高校卒程度の学歴があり、確実に留守番ができ、また、電話の内容をよく聞きとってその伝達応接のできる人が必要であるが、この条件に合致する人は仲々得難い。

2 使用者から関係機関への注文

使用者自体の物の考え方、特に「隠居さん」に対しても、生活様式の近代化、近代的意識を植えつけるような啓蒙が必要である。

供出県に、簡易家事サービス補導所を設置するか、標準家事作業を身につけさせるような簡易な教育訓練を実施して送り出してほしい。なお、供出県と受入県との間に密接な連けを保てるよう措置してほしい。

高 知

1 話し合った問題点

①労働条件中特に労働時間の把握が困難なこと。②人間関係が特に複雑で難しいこと。③使用者と家事使用人との考え方のずれ。④家族同様の待遇ということについての考え方。

2 今後の対策として考えられる事項

①労働時間、休日等主な労働条件は、一般の地域の相場を明確にし、この線に沿った条件を労使で話し合ってきたりして

くこと。②奨学女中制度のようなものを拡げてゆくこと。③人間関係のうち、身分の上で、家族的ということを押しつけないこと。④グループ作りは正しい方向で伸ばしてやること。⑤使用者に対する教育啓蒙の機会を多くすること。⑥退職金積立制度、健康保険の採用を検討すること。

三 重 学校長から関係機関への注文

①学校においても職業科において家事の重要性を教育し、家事使用人が決して卑しい職業でないことを強調するから、受入側としても魅力のある職業であることがわかるような体制をととのえてもらいたい。

②礼儀作法・料理の基礎は学校教育でも教えるが、実務としてすぐ間に合うような研修を行なう機関がほしい。

③自由時間を設定し、人間性を高める機会を多くもつようにしてほしい。

四 家事技術の講習会の事例

家事使用人を対象として簡易な家事技術を講習した二つの事例を掲げよう。

1 お手伝いさんの生活講習会

宮城婦人少年室では、第一回のお手伝いさんの生活講習会を去年の九月十四日宮城県社会福祉会館で、お手伝いさん七名を対象に開いたところ好評だったので、今後も引き続きこの講習会を継続する予定である。受講料は無料とし、午前十一時から午後三時まで開催された。

2 お手伝いさん達の女性教室

秋田市内に働くお手伝いさん二十四名が去年十二月十七日秋田市の公民館で第一回の集まりをもち、お手伝いさんのための女性教室を開講することをきめた。

ことしの一月七日土曜日に第一回の講義が始まったが、講座の時間割は、第一土曜は生花、第二土曜は茶道、第三土曜は和裁、第四土曜は洋裁とし、臨時に教養科目を加えることになり、午後一時から三時までをこれにあてている。

* 家事使用人のグループ

きさらぎ会など東京地方のグループ作りの影響を受けて、最近各地にそのグループができつつあるので、まだ紹介されていない二、三を掲げてみよう。

1 ひまわり学級

上流家庭の多い兵庫県芦屋市にことしの一月二十六日関西では珍しい女中さんたちばかりのグループが生まれた。「ひまわり学級」と呼び、毎月二回例会を開き、レクリエーションや勉強をしながら教養を高め、親善をはかることを目的として生まれたものである。この「ひまわり学級」は、芦屋市の村上邦雄公民館長の首頭とりで、できたものであるが、そのきっかけには次のような話がある。

去年の夏の出来事、芦屋市のある屋敷に働いていた女中さんが強度のノイローゼにかかり発作的に主人の坊やを川に投げて殺してしまった「真嗣ちゃん殺し」事件に端を発したもので、この事件があらわれて以来、この女中さんをノイローゼに

追いこんだものは何かと改めて女中さんの生活が問題となり、社会的に大きな波紋を投げかけた。

村上館長のところに相談にきた女中さんの雇用主が一二〇人に呼びかけてその協力を得、第一回の会合では二十六人の女中さんがこれに参加した。自己紹介のあと歌をうたったり、室内ゲームを楽しんだりして一日を過ごしたが、今後の例会として、手芸・習字・生花・コース・ダンス・ピンポンなどのほか、時にはピクニックなどもやることが決まった。

こうした動きに対して、手放しに賛成する声のある反面、趣旨には賛成だが、「女中さんたちは必ずしもいい面を覚えるとは限らぬ、二十歳そこそこの若い人はまだウブで、悪に染まりやすい。」という社長夫人や「女中さんたちの教養を高めるのに大いにプラスだが、なにぶん若い人の集まりだからリーダーは慎重に善導してもらいたい。」という芦屋市の婦人会長の注文も聞き逃がせない声である。

2 のぞみ会

伊勢市神田久志本町三九六の婦人少年室協働員竹屋幾美子氏が責任者となり、ことしの一月二十一日に発足した。

伊勢地区で家事使用人の座談会を開いたところ、参加者から親睦をはかるために、是非会組織をしてくれとの要望に基づき、のぞみ会ができた。お互の親睦をはかり、教養を高めるため、定期的にレクリエーションや座談会を開いている。

3 なでしこ会

鹿児島市仲町の婦人会長中原みね氏が責任者となり、仲町婦人会員宅で働く二十人の家事使用人の相互の親睦、慰安、教養の向上を目的として毎月八日に例会をもっている。グループの名称は「なでしこ会」で、第一回の会合は、昭和三十四年五月八日であるから、もう二年間継続している。会の活動状況としては、(1)応接態度、テーブルマナー等礼儀作法に關することや生花などの教養講座の開設(2)雇主と家事使用人、嫁しゅうとの問題など人間関係に關する話し合いを中心、会費は徴収せず、仲町婦人会の保険集金手数料を毎月五百円この会のための運営費として充てている。

4 四ツ葉会

四ツ葉会は、神戸市東灘区住吉町中島四三四番地の永野晴子氏が責任者で、灘生活協同組合員五十三名の相互扶助を目的として設立されたものである。この会は、戦前家事使用人を使って生活していた人で戦後自分で家事のきりもりをして苦勞している人や、収入を得るため技術習得をしたいが、留守番がいけないので出られない人達で家事使用人を求めている会員と、一方では夫を亡くして自分が働きたいが働く場もない人、収入をふやして子供の教育費にあてたいので適当な仕事を求めている人達の声がのって、生活協同組合の中に婦人の特技を生かし、これらの問題を解決してゆくため、会員

の要望にこたえてきたのである。

四ツ葉会は①会員の親睦をはかるための懇談会、②生活技術研修、例えばアイロンのかけ方や蒲団の綿入れ等季節季節の家事に關する実務研修、③レジャーの勧奨時にピクニックや映画鑑賞などをすすめる。このため月百五十円の会費を徴収している。なお会員は神戸市・芦屋市・西宮市および宝塚市に住む者に限られる。

5 季節女中福祉規定運営委員会

愛知県の職業安定課に事務局を置いてある。「季節女中」というのは公共職業安定所の紹介により季節的に愛知県内の家庭において女中の職務に従事する者のことである。雇用の期間は、十一月一日から四月三十日までであるが、名古屋市内のみでも毎年十一月から翌年四月までに雇用される季節女中は三百五十人から五百五十人に達し、主に新潟県から来ている。運営委員会ができたきっかけは、これらの女中が、就労期間内に、病気になるたり怪我をした例が多く、このため雇用主の負担が多くなったので、これをうまく解決するには福祉規程を設けて運営することだということからであった。

運営委員会の事業としては、季節女中が雇用期間中に発生した負傷疾病または死亡に対して補償を行ない、あわせて福祉に必要な事業例えばレクリエーション大会などを開催することとしている。負担金は季節女中一人につき三百円で、雇用主が全額負担することになっている。

中小企業退職金共済法の改正

中小企業退職金共済制度は、中小企業の従業員について、中小企業者が掛金を出し合って一定の期間勤続すれば、それに応じた退職給付金等を支払うという退職金の共済制度で、この制度を確立することによって、中小企業従業員の福祉の増進と中小企業の振興に役立たしめようとするものであります。今回、その根拠法律である中小企業退職金共済法の一部が改正され、一段と有利なものとなりました。その内容は次の四点です。

一 中小企業者の範囲の拡大

適用事業の範囲を拡大して、常時雇用する従業員の数が、従来百人であったものが二百人(商業またはサービス業を主たる事業とするものについては、従来三十人であったものが、五十人)を越えない事業主とすること。

二 給付の改善

退職金等給付内容を改善して、第一に、従来掛金納付月数四月(三年半)から掛金相当額となっていたのを、二十四月(二年)からとしたこと。第二に、給付についての国庫補助として、従来掛金納付月数六〇月(五年)から掛金月額二〇〇円部分について五%相当額を加算していたのを、三六六(三年)から五%加算となること。

三 企業間の掛金納付月数の通算の条件の緩和

一つの企業から他の企業に転職した場合において、本人の責任や自己都合以外の事情によって採用後短期間で退職を余儀なくされたときは、前の企業で二四月以上掛金が納付されているという通算についての条件を削除したこと。

四 従前の共同退職金積立事業の引継

適用範囲の拡大に伴って、従前の共同退職金積立事業を、希望に応じて本制度に引継ぐ措置を講じたこと。この際更に旧法附則八条で期限が切れて未だ引継を了していない一〇〇人(商業・サービス業では三〇人)以下のものによる共同退職金積立事業についても、もう一度本制度へ移行する途を開いたこと。

これらの改正点は、中小企業業界等の要望に沿い、中小企業退職金共済審議会の答申に基づいて、中小企業の実態に、より一層合致するよう改正されたものです。特に、従来とかく女子従業員を始めとする短期勤続者については、本制度になじみにくい点がありました。この点が大いに改善されたわけです。

この改正によって、すでに改正の効果加入状況に現われて来ていますが、本制度がより中小企業の実情に沿ったものとなり、中小企業関係者により直接親密感を増すものと確信いたします。本改正を契機として、中小企業従業員の福祉の増進に一層役立ち、中小企業の振興に一段と寄与されることを願いたします。

(労政局福祉厚生課 吉本 実)

働く婦人の知っておきたい法律問題⑤

女子の就業制限業務

夏の夜空をいろどる花火も労働省婦人少年局の昭和三十三年の調査によりますと、その生産にあたっての男女労働者の比率は、男子四一・四%、女子五八・六%と、女子の占める割合が多くなっています。

花火製造の繁忙期は春先から初夏にかけてですが七月が例年ピークになっているようです。いうまでもなく花火製造は、火薬類を取扱う業務ですから、災害防止の点で十分注意を払わなければ大きな災害に見舞われることが多いのです。事実毎年数件の重大災害が起こり、女子工員が多数死傷するという事故が不幸にもくり返えされています。次に掲げる事例も大部前のことですが、徳島県の花火工場での災害事例です。

A工場は、打上花火・仕掛花火・玩具用花火を製造していましたが、爆発事故が発生、死傷者数名を出しました。爆発の原因を調べてみますと、玩具用花火の紙パイプ（紙を巻いて作った筒で長さ約四センチ）に硝石を主体とした配合薬品をつめ、その紙パイプに導火線をつけるための孔を電気ドリル（四分の一馬力）であけていたが、その中に塩素酸カリを主体とした紙パイプが混入して発火したものと考えられます。玩具用花火の配合

割合の例として、電車は、硝石一〇、硫黄二、木炭四の割合で、平和の光・人形すだれ・野球すだれは、塩素酸カリ一〇、クノロク

一、アルミニウム四の割合で配合されています。ところで、花火工場は、一般的に危険が多いから、このような危険作業には、女子は一切就業できないということになりますと、女子の職場はますます狭まりますし、婦人の地位はあがるどころか職場への婦人の進出という基本的命題の存立が問題となります。また、このような考え方は、真の女子保護ということにはならないのです。真の女子保護は、男子とは異なる生理的肉体的諸条件から母性を保護してゆくことではないかならなうと思えます。したがって、無条件に女子を職場から締め出すというのは望ましい姿ではないのです。

労働基準法もこのような観点から、その第六十三条に、危険有害業務の就業制限の一条を設け、女子と年少者に、特定の業務の就業を制限しています。しかし女子と年少者とは同列に就業を禁止されるべきではなく、女子と年少者労働基準規則の第八条には、まず年少者の就業制限業務を列挙し、第九条では、第八条の業務を更にしほって真にやむを得ない業務二十五を限って女子の就業制限業務と指定しているわけです。

これを類型別に列挙しますと、次のとおりです。

①一般男子でも技能及び経験がなければ禁止される業務(1)汽罐のふん火の業務その他汽罐の取扱いの業務(2)溶接による汽罐の製造、改造又は修繕の業務(3)起重機の運転の業務(4)積載能力二トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又は高さ一五メートル以上のコンクリート用エレベーターの運転の業務(5)高圧(直流にあつては、七五〇ボルトを、交流にあつては三〇〇ボルトをこえ七〇〇ボルト以下である電圧をいう)の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務(6)運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、注油、検査、修理又は調整の掛換えの業務(7)天井走行起重機の玉掛け又は合図の業務

②物理的危険を伴う業務(8)動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務、(9)直径二五センチ以上の丸のこ盤(横引き用のものを除く)又は動輪の直径七五センチ以上の帯のこ盤に木材を送給する業務(10)操車場構内における軌道車両の入替え連結又は解放の業務(11)蒸気または圧縮空気による圧機または鍛造機械を用いる金属加工の業務(12)動力による抜打機、切断機等を用いる厚さ八センチ以上の銅板加工の業務(13)パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務(14)木工用かな機または単軸面取機取扱いの業務(15)岩石または鉱物の破砕機に材料を送給する業務(16)土砂が崩壊するおそれのある場所または深さ

五メートル以上の地穴における業務(17)高さ五メートル以上の吊足場又は棒はりの上における業務その他これに準ずる業務(18)足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く) (19)直径三五センチ以上の立木の伐採の業務(20)木馬道・修ら・管流等による木材の搬出の業務

③生理衛生上有害な業務(21)鉛・水銀・クローム・ひ素・黄りん・ふっ素・塩素・青酸・アニリンその他これらに準ずる有害なもののガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務(22)多量の高温熱な熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務(23)多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務(24)異常気圧下における業務(25)さく岩機、びょう打機等の使用によって身体に著しい振動を受ける業務

④重量物を取り扱う業務 先に掲げた花火工場の例は、物理的危険作業ではありますが、年少者とは分別を異にしているとの観点から、年少者には全面禁止をしていますが女子については制限がありません。 このように業務業務によって、女子と年少者とはその制限業務範囲が異なりますので、使用者がなるべく安全衛生管理者は、安全衛生の観点からよく業務内容を検討する必要があります。ことに最近のように技術革新がどんどん進む時代においては、この点をないがしろにした労務管理は許されないこととなります。

(1) 書名	著者	発行所	巻号	発行年	(2) 書名	著者	発行所	巻号	発行年
Ⅷ 社会と婦人 3. 社会生活に関するもの									
e. 混血児問題									
混血の孤児たち —エリザベス・サンダース・ホーム—	原 百代 旗	(16-2)	49		未亡人の実態を検る	堀谷 正雄	保険時報	(6-1, 2)	51
混血児を育てて	松下 幹子	婦人公論	(12月号)	51	農村未亡人の実態 —主として戦争未亡人について—	田島 一郎	社会事業	(34-9)	"
手と手をつないで混血児の 幸福 —野上弥生子夫人へ—	パール・バック	"	(7月号)	52	戦争未亡人 —ルポルタージュ—	青地 良	婦人公論	(11月号)	"
けれども混血児は育ててゆ く —混血児の現状と将来—	野上弥生子他 (座談会)	"	(")	"	西独戦争犠牲者扶助法によ る戦傷者、戦争未亡人及び 遺児の地位改善		調査と資料	(1-2)	"
混血児の問題に関するアメ リカ当局の意見		"	(")	"	未亡人にホームを	菊田 澄江	婦人公論	(5月号)	52
ごめんなさい —混血児の諸問題—	永井 朋二	6-3教室	(6-10)	"	未亡人の研究 —実態調査—	田辺 繁子	法律事報	(24-7)	"
混血児の問題	牧 賢一	社会事業	(36-1)	53	生活と闘う未亡人	稲葉 秀三	時の法令	(73)	"
混血児の両親	板垣 直一	改造	(34-3)	"	未亡人と混血児 —戦争と居留の物産—	帯刀 貞代	改造	(33-11)	"
十字架の子供達	秋山ちえ子	小説公園	(4-3)	"	自殺と寡婦年金		誠 社会保険	(3-11)	"
白と黒—日米混血児の調査報告—	神崎 清	婦人公論	(38-3)	"	*未亡人実態調査報告 附・大阪府未亡人対策	大阪府民生部 社会課編	同左		
混血児の新しい諸問題	久布白おちみ	ニューエイジ	(5-3)	"	未亡人のいる場所	小泉 譲	明窓	(4-3)	53
入学期を迎えた混血児	沢田 美喜	"	(")	"	未亡人は困窮している —子供を扶養する全国母子世帯—	中田 治己	保険時報	(10-5)	"
混血児の母の手紙	"	"	(5-4)	"	未亡人調査の示唆するもの —募集資料としての活かし方—	外野 三郎	"	(")	"
混血児の母は訴える	湯沢 令子 竹下 栄子 (対談)	婦人公論	(9月号)	"	未亡人家庭における子女教 育の実態調査	宮城県民生部 社会課	東北法学会雑誌	(3)	"
意外に少かった混血児 —全社協の調査まとめ—		社会事業	(35-12)	"	*未亡人	林 静・堀 秀彦 共著 鎌崎信男・福田昌子	要書房		"
エリザベス・サンダース・ ホームの混血児養育	田山 茂	レファレンス	(30)	"	未亡人は聖女ではない	矢崎 武子	婦人公論	(12月号)	"
戦争の落し児	森 利貞	月刊インドネシア	(77)	"	未亡人の幸福のために	田辺 繁子	"	(")	"
国際混血児	長沼 賢海	史淵	(56)	"	既婚女子に対する未亡人の 割合—上・下—	山上 正吉	保険時報	(11-6, 7)	"
混血孤児の問題に関する— 考察—アメリカとの養子縁組を 中心として—	西沢 修	家庭裁判月報	(6-4)	54	戦争未亡人篠原千代の生活 と思想 庶民列伝 (4)	思想の科学 研究会	中央公論	(68-12)	"
続・混血児	高崎 節子	(5-10, 11)	労災	"	全国未亡人の生活の実態	山中 進	保険時報	(13-3)	54
混血児の教育とその経過	村山 秀雄 [横浜市立教育研究所]所報	(14)	"	"	未亡人等の職業対策—工場に 働く未亡人等の雇用調査より—		社会事業	(38-5)	55
運命の母と祖国なき混血孤 児	L. リッファール	婦人公論	(6月号)	55	未亡人等の雇用問題		労働時報	(8-3)	"
白い子・黒い子の悲しみ	高崎 節子	文芸春秋	(33-8)	"	未亡人の雇用実態と労働条件		日労研究資料	(8-12)	"
f. 未亡人に関するもの					*未亡人等の雇用に関する調 査中間報告(製造業)	労働省婦人少年局 (婦労・調査資料・号外)	"		"
寡婦十人集	牧 京子	社会奉仕光華園	48		g. 犯罪と婦人				
戦争未亡人のゆくて —新しい人間らしい倫理—	江原 通子	玄想	(2-9)	"	*婦人と犯罪	寺田 精一	文明協会	48	
*未亡人の幸福	池野 正子	中野書院	"	"	女子刑務所を尋ねて (ルポルタージュ)	南 博	玄想	(3-1)	49
*未亡人論	三宅やす子	ロッテ出版社	49	"	最近の女性犯罪	津川 駿子	刑政	(5)	"
未亡人の生活と子供の養育	牧野修二他 (座談会)	社会事業	(32-4, 5)	"	不良少女更生の記録	吉田ますみ	社会事業	(32-7)	"
*悩める未亡人の為に	古谷 綱武	中内書店	"	"	不良少女	毛利 菊枝	世界人	(9)	"
血を売る母親のゆくて —戦後未亡人の訴え—	南佐久未亡人会	社会評論	(6-6)	"	家庭的条件喪失による不良 化 —青少年少女不良化の考察—	藤原 信夫	ガイダンス	(1-5)	"
子供を持つ未亡人の問題	羽仁もと子他 (座談会)	婦人之友	(43-9)	"	保護少女ら新生の家—文野女 子学院に院長東まさ夫と教官た ちを訪ねて—	山室 民子	婦人之友	(43-10)	"
*未亡人の生活実態調査報告	大阪市民援護事業団編	大阪市	50	"	女性犯罪の一考察	西藤 重光	犯罪と医学	(2)	"
*女の道 —未亡人の生き方—	生田 花世	三元社	"	"	女性詐欺犯の精神病学的考 察	樋口 幸吉	"	(")	"
					婦人犯罪についての一考察 [抄録]	鈴木智恵子・林和子 共著 藤沢英代子・前田栄	人間科学	(4)	"

女子の就業者数と完全失業者数 (1961年1月)

産 業 別	女 子	男 子	男 女 計	中 計	女 子 就 業 率	女 子 就 業 率	女 子 就 業 率
総 数	万人	万人	万人	%	%	%	%
自 営 業 者	273	735	1,008	27.1			
家 族 従 業 者	692	267	959	72.2			
雇 用 者	681	1,577	2,258	30.2	100.0		
農 林 業	* 8	38	46	17.4	1.2		
漁 業、水 産 養 殖 業	* 3	15	18	16.7	0.4		
鉱 業	* 4	45	49	8.2	0.6		
建 設 業	37	177	214	17.1	5.4		
製 造 業	244	525	769	31.7	35.8		
卸 売、小 売、金 融、	156	248	404	38.5	22.9		
保 険、不 動 産 業、	29	192	221	13.1	4.3		
運 輸、通 信、電 気 ガ ス							
サ ー ビ ス 業	181	214	395	45.8	26.6		
公 務	20	123	143	14.0	2.9		
完 全 失 業 者	18	25	43	40.9			

「註」 1) *印の数字は特に誤差率が大いから注意して使用のこと。
 2) 統計表の数字はすべて調査結果の実数に推計乗数を乗じたものの、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。 — 総府統計局労働力調査 —

婦人少年局 ニュース

○「離婚に関する調査中間報告について」の懇談会開催

五月二十二日、「離婚に関する調査」中間報告について、法務省関係官、家裁調停委員、弁護士、学識経験者等による懇談会が、労働省公労委会議室で開かれ、谷野局長の挨拶、高橋婦人課長の説明のあと懇談が行なわれた。

○第十三回婦人週間に於ける婦人団体との懇談報告会開催

第十三回婦人週間を終えて、五月二十三日（午後一時半）、労働省竹橋第一会議室において、各婦人団体との懇談、報告の会を開催。高橋婦人課長より全国の状況につき説明、婦人団体出席者から今後に対する希望が述べられた。なお、併せて「離婚問題に関する調査」中間報告についての話し合いも同席上で行なわれた。

○婦人少年問題審議会総会の開催

去る四月一日付を以て発令された昭和三十六年度の婦人少年問題審議会委員の第一回総会は、六月五日一ツ橋如水会館で開催され、例年の通り会長・副会長および部会長の選出が行なわれた。

会 長 山高しげり

婦人労働部長 江上フジ

年少労働部長（兼副会長）那須宗一

婦人部長 西清子

こうなりましたか

○婦人労働資料第81号

婦人労働の概況（昭和35年分）

○「一人一月平均現金給与総額」の表は本号は都合により休載いたします。



写真は栃木婦人少年室における家事使用人問題懇談会（本誌28ページ参照）

原稿募集

「婦人と年少者」は全国に広く取材して編集したいと思っています。各地の婦人少年室を始め、婦人と年少者に関係ある諸機関の活動状況や実情についてのレポートをお待ちしています。

一、内 容

○婦人少年室その他の関係機関の活動

○婦人少年室協働員のレポート

○年少労働者福祉員のレポート

○地方で起った婦人と年少者に関する諸問題（いずれもなるべく具体的に）

一、分量 四百字詰五枚以内

（但しまとまった研究物はこの限りではありません）

一、必ず原稿用紙を用いること

一、締 切 毎月五日

一、掲載の分には薄謝を呈します

一、送り先 本会編集部

昭和三十六年六月一日 印刷
 昭和三十六年六月五日 発行

婦人と年少者 第九巻第六号
 通巻九十一号

定価 五十円 下六円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋二ノ一
 （日本職業指導協会内）

発行所 婦人少年協会

電話九段(331)九五九七
 振替口座東京二〇七九二四

改正税法からみた

新刊 好評発売中

会社経費はどう処理するか

国税庁調査課 海野安美 著

本書は役員報酬・賃金・賞与・退職金・福利厚生・交際費等のあらゆる経費別に税務の取扱とその処理方法について具体的に解明したもので税務担当者は勿論一般の事務担当者、営業マン又は労働組合等の幹部にも必要な常識として本書をおすすめします。

主要目次

I	営業経費の処理と	五	寄	附	金	支	利	子	引	料
II	法人税	六	福	厚	費	不	産	賃	借	料
	個々の営業経費の	七	交	際	費	動	耗			費
	処理	八	旅		費	会				費
	役員報酬	九	店	宣	費	割				費
一	給料・賃金・諸手当	十	貸	倒	費	試				費
二	賞与	十一	税	・	金	修				費
三	退職	十二	保	金	課	減				費
四		十三		險	料	価				費

(B 6 判・320頁) 定価390円 千80

中小企業の労務管理シリーズ

シリーズ① わかり易い

中小企業の給与のきめ方

定価300円 千40 (B 6 判・216頁)

古川 昇 著

中小企業における給与の取り扱い方についての解説及び関係統計やモデル例が示されており給与合理化に最適の書。

シリーズ② 見やすい

労働基準法

定価250円 千40 (B 6 判・216頁)

労働省労働基準局監督課 監修

労働基準法と関係法を条文別に1頁でみられるよう編集され、条文毎に参照条文が付してあるので非常に便利な書。

シリーズ③

労働基準法の手続

定価300円 千40 (B 6 判・210頁)

労働省労働基準局監督課 監修

労働基準法の手続に関係規則の手続をとり入れ、すぐ役立つよう編集された労務担当者には便利な書。

シリーズ④

就業規則の作り方

定価270円 千40 (B 6 判・208頁)

労働省労働基準局監督課 監修

各業種に亘り、実例を設け解説してあるので、わかり易く規則の作成・改善になくてはならない必携書。

一か所で何んでも問にある 便利な諸官庁届出の用紙

東京都千代田区
神田富山町2-6

日本法令様式販賣所

電話(251)9371㊞
振替 東京 75535