昭和28年5月30日第三種郵便物認可　昭和36年8月5日発行（毎月1回5日発行）第9巻　第8号（通巻92号）

婦人と年少者

◆働く婦人の地位の向上のために

―第九回働く婦人の福祉運動によせて―

8
1961
婦人少年協会

男女同一賃金問題講演討論会予告

なにの日
うお運問労
労働省婦人少年局では、九月十五日から二十四日の十日間を「第九回働く婦人の福祉運動」の期間として、この運動を進めることになりましたが、関係機関・団体等においても、この運動の目標にそって自主的な活動を行なうことが要望されておりますので、婦人少年協会も微力ながらこの運動に協力する意味で、次のような討論会を東京と大阪で開催することになりました。働く婦人はもとより、一般婦人、この問題に関心を持たれる男性諸兄の多数ご参加を期待いたします。

（この運動については本誌27ページの要綱をごらんください）

東京

主催　婦人少年協会
後援　日本労働協会　日本ILO協会
　　東京婦人少年室　労働省婦人少年局
日時　九月二十日（水）午後一時――四時
場所　プリジストン美術館ホール
　　（中央区京橋八重州通）

プログラム

1　講演　働く婦人と文化　　作家　平林たい子
2　討論会（フォーラム形式）
　テーマ　「男女同一賃金は誰のためのものか」
　講師
　　国民経済研究協会会長　稲葉秀三
　　十条製紙常務取締役　田中慎一郎
　　国鉄労働組合副婦人部長　浜崎サイ
　　日本婦人有権者同盟会長　藤田たき
　司会
　　ILO東京支局調査課長　武

大阪

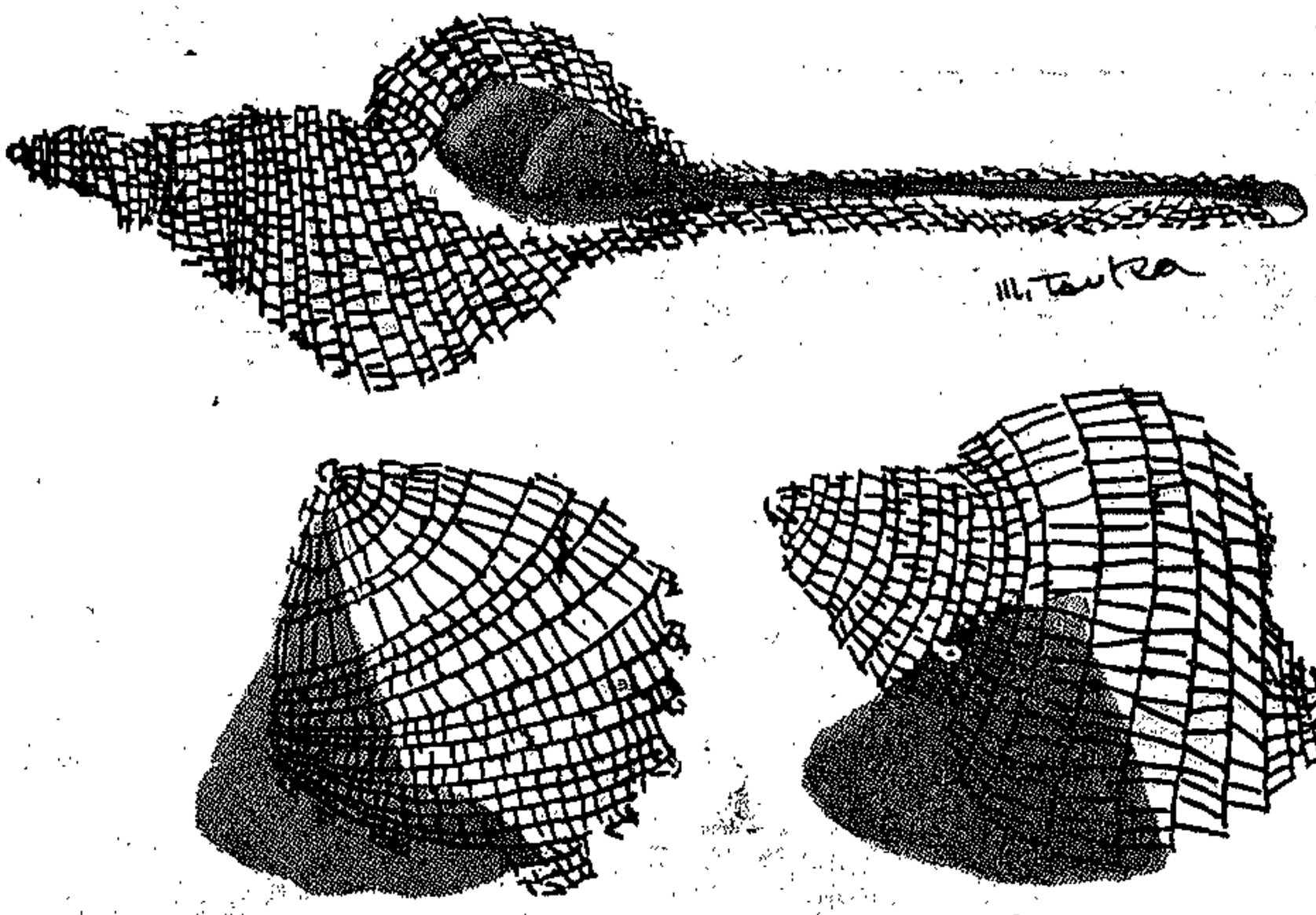
主催　婦人少年協会
後援　日本労働協会　日本ILO協会大阪支部
　　労働省婦人少年局　大阪婦人少年室
日時　九月十五日（金）午後一時――四時
場所　関西電力ホール
　　（大阪市北区中之島三ノ五）

プログラム

1　講演　男女の機会均等について
　　労働省婦人少年局長　谷野せつ
2　討論会（フォーラム形式）
　テーマ　「男女同一賃金は誰のためのものか」
　講師
　　住友電工株式会社人事部長　亀井正夫
　　ILO東京支局調査課長　高橋武
　　総評大阪地方評議会婦人部常任委員　松田博子
　　全国地域婦人団体連絡協議会会長
　　全国未亡人団体協議会会長　山高しげり
　司会
　　毎日新聞論説委員　粂川義雄

婦人と年少者

9巻8号



目次

働く婦人の地位について……藤田たき……3
男女同権と母性保護……服部正……4
働く婦人の地位の向上のためにしてきたこと　これからしたいと思うこと
西日本相互銀行……(7)……天野特殊機械……(8)
シチズン労組……(9)……総同盟青婦対策部……(9)
大学婦人協会……(10)……練馬区青年学級……(11)
日本YWCA……(12)……7
婦人はこんなところにも働いている
——女子の就業制限業務ルポ——……婦人労働課……14
私たちの調査活動（全日通労組）……大野はる……17
ノールウェーの"遊び場のおばさん"制度……池川清……19
"企業は人なり"の精神で
——わが社の労務管理②——……坂牛幸司……22
働く年少者に図書の貸出し……牧口鶴太郎……24
◇アンケートにお答えください……28
(資)(料)(室)
第十回婦人労働問題地方研究会議結果報告……25
第九回働く婦人の福祉運動要綱……27
和歌山県の「勤労婦人の実態並に意識調査」……28
年少労働者をまもる法律問答①……29
婦人界のうごき……30
働く婦人の知っておきたい法律問題⑰……32
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……33
◇婦人少年局ニュース……表紙3
男女同一賃金問題講演討論会（東京・大阪）予告……表紙3
表紙……富山妙子……表紙2

働く婦人の地位について

藤田たき

去る六月三日、東京大学女子卒業者をメンバーとする〝さつき会〟発足にあたり、南原繁元東大総長は次のようにいわれました。〝戦後日本の社会制度は大きな変ぼうをとげました。それにつれまして、教育上の改革もいろいろなされたのでありますが、その中でただ一つ、男女共学制度だけは社会のあらゆる階層から支持されたのであります。……東大の門を出た女性は五〇〇人を越えるそうです。今やあなた方女子卒業者は日本社会の一大勢力になりました。これからはあなた方の力で、新しい時代がはじまるでしょう。〟

私はこの〝さつき会〟結成の中心メンバーのうちの二人の女性を間接、直接に知っています。一人は電々公社の影山裕子さん、他は今は内閣調査会にいる加藤富子さんです。影山さんは日本で唯一の女子の労政課長をしていられた時、私は加藤さんに会う機会を与えられ〝女性なるがため大きな壁にぶつかるようなことはありませんか〟と質問しました。最高学府において幹部たらんとめざす婦人に大きな刺激を与えました。〝事業経営はついに男女共学で行なわれることになって、すすんでいかれることをのぞんでやみません。

七月十八日附の〝週刊朝日〟によるとこの五〇〇人の卒業者のうち、大学院在学、海外留学等研究を続行している人の多いことも嬉しいことですが、行政官・経済界・新聞・出版・放送・映画等に華々しい活躍をしていることがわかります。最高学府にいたるまでの共学制度が、南原先生のいわれた通り、社会の一大勢力たる女子を養いつつあることは、日本社会の大いなる進歩といわれましょう。

だが一方、婦人公論七月号〝女が職業をさる時〟をよんだ私は考えさせられてしまいました。座談会のぬし松田ふみ子、戸塚文子、十返千鶴子さんの三人は、職場を去られた今日の方がマスコミにもてはやされ、以前にもまして華やかな存在ではありますが、例えば松田さんの

〝男に使われている間は女も無事だけど、男の人を使う立場になると「なにおっ」という抵抗があるよ〟と女性に対する圧迫や壁に対し長い戦いをつづけてこられたこと、また三人が三人とも、いわゆる〝後続部隊〟のため、堪えがたきを堪えしのんで来られたことをしみじみありがたく思いました。まだまだ、幹部として働く婦人たちはパイオニヤーとしての苦難をなめつづけなければなりません。

だが幸いにこれら特別に優れた女性が出された結論は〝要するに実力だけ。その人の能力があるかないかが最後のきめ手〟であるようです。しかし、私たち一般の働く婦人の地位は果たしてどうでしょう。

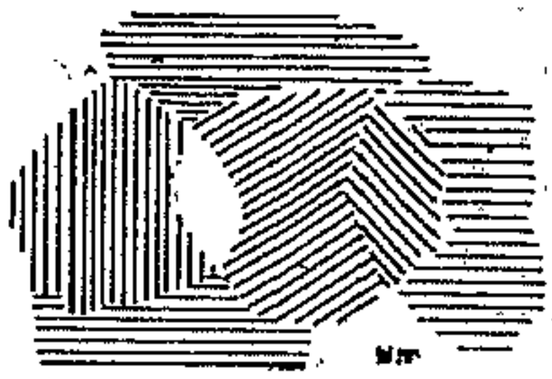
戦後、働く婦人の数は激増し、特に雇用労働者数は一九六〇年一二月において七〇六万、男女総計中にしめる女子の割合は三〇・八%の大きに達しております。しかも法制上のみならず、たしかに部分的には労働環境も改善され、雇用関係も大いに近代化されてまいりました。その上、所得倍増、未曽有の好景気の掛声のもと若い女性は、まさに引張りだこ、B・Gとして華やかな存在になっています。

だが、この華やかさはいつまでつづくでしょう。一皮むけば女子雇用労働者の現実は決して楽観を許さぬものでありません。女性なるがための壁はまだまだ高くそびえたっているのです。働きたいとのぞむ婦人に均等の就職の機会が与えられているでしょうか。

賃金についてあまりにも明白な男女差があります。初任給は同じでも、早くて二年、おそくも数年のうちには埋めがたい溝が出来てしまうのです。男子の賃金は十八歳を出発点として約五倍まであがるのに、女子は二倍でストップするといわれますが、それは女子労働の正しい評価でしょうか。東大卒の五〇〇人の女ざむらいはともかくとして、女子の役付社員は果たして長として就任しているためキメこまやかな指導は出来ぬ〟と発言し、労働組合内部の婦人の地位向上への運動について自己批判していられます。この集会で掲げられた問題の一つをとりあげても解決至難なものであります。政府・経営者・労働者団体がこれら諸問題の解決に大いに努力すべきはもちろんです。私はこれ以上これらの点について言及することは紙面もなく不可能ですが、ただ一点だけ述べたいと思います。

社会政策学会編〝婦人労働〟の中で藤本武氏は〝婦人労働者と最低賃金制度〟において、英米諸国では、最低賃金制度確立のため、その初期においては、労働組合より、あるいは消費者連盟、あるいはYWCA等々の婦人団体が強力な運動を展開することによってその実現を期したということを述べていられます。

戦後の日本の社会の進歩はあざやかなものでありますが、社会の進歩をしり目に厳として存在している事実を、私は日本国民の、ことに日本婦人全体の問題として常に認識し、取りあげるべきだ一賃金・最低賃金制確立・合理化反対・時間短縮の獲得等々をあげております。なおこの大会において山本まき子氏は、その基調報告のうちに〝婦人労働者は七〇〇万人、組織されているものは二〇%にすぎない。単産の中には婦人部確立していないものもあり、男子が青年婦人部の役付社員は果たしてい



男女同権と母性保護

――「女としての人」の問題――

服部正

と信ずるものであります。耳が遠くなったのではないか。耳なりがしているのでないか。午後になると目がちらつくなどとおびえる。例えばキー・パンチャーの問題なども一つの大きな社会問題ではないでしょうか。

私が労働省にいた頃、労組と婦人団体の幹部を一つ席に招けば、そこに何となくぎこちない空気のあったことを今も悲しく思い浮べます。

――日本婦人有権者同盟会長――

例えば、家内労働法一つつくるにも、それは政治の力を必要としますし、働く婦人の地位の向上に婦人全体のより深い関心がのぞまれます。

「職場のBGなどが、生理休暇の要求なんかをあまり出しすぎると、結果的には男女同権の原則を自分たちでつきくずすことになりませんか？」

母性保護についての講演会などで、必らず男性の側から出てくる質問のひとつがこれである。いや、時には女性側からさえも、おずおずとこの質問が出されることもある。

男女同権という概念は、十八世紀ヨーロッパの啓蒙思想を源流として発生したものといってよいのであるが、その基盤は基本的人権の考えにおかれている。人間はうまれながらに平等であるという思想、それは神からさずかったともいうべきもの、いわば天賦的人間平等観が確立されるとともに、個人の尊厳の自覚が根深く近代の夜明けにつちかわれたのだ。

身分的、階級的な不平等という現実に対して、うまれ出た時から人間は平等であると説くこと自身、明らかにひとつの理想としての概念、人間は平等であらねばならぬという信念を、この世の大原則として確認しようとする態度のあらわれに他ならない。そして、男尊女卑の伝統、家父長制の抑圧の下にあえぐ女性の苦しみが、身分的であり、階級的でもあるとすれば、人間の平等は、とうぜん男女間の平等でもなければならぬはずである。

このようにして男女同権とは、市民社会をささえる一番重い土台石、基本的人権の本質であると思う。――そこで、わたくしは冒頭の質問に答えたにはなりませんよ。むしろ、くずされつつある個人の尊厳の具体的なあらわれだと考えられる個人の尊厳の具体的なあらわれだとしても意味をもっていたのではあるまいか。権利回復の過程を通って、基本的な男女同権の原則にたちもどれるのではあるまいか。

てよいのである。

さて、基本的人権とは、くりかえしていうが、現実の人間の社会的、経済的な不平等の歴史に対して、天賦的な、とうぜんに、うまれながらにさずかってきているはずの、平等の権利を回復しようとする理想からきた考えなのだ。うまれながらの権利を、うまれながらに失っているのだからこそ、これは回復する必要がある。啓蒙思想以来の男女平等観には、このような権利回復の意識がひそんでいた。そして、女性保護の主張は、いうならば権利回復のそのひとつの過程としても意味をもっていたのではあるまいか。権利回復の過程を通って、基本的な男女同権の原則にたちもどれるのではあるまいか。

――そこで、わたくしは冒頭の質問に答えたいと思う。「男女同権の原則をつきくずすことその原則を、回復することになるのですよ……」と。

まず、はっきりさせておきたいことがある。それは、男女平等とは、男と女とが、社会的に平等であるということだ。男女同権とは、男女が、社会的に同権だということだ。決して、生物学的な次元において、平等であり、同権であると主張するものではないということだ。

しかし、このあたりまえのことを、どれだけ多くの人が混同しているだろう。「男女同権の今日だから、別に電車のなかで女の子に席をゆずる必要はないさ」式の同権論（？）の乱用！……生物学的には、明らかに男女は不平等であり、両性は不同権だという現実認識の、みごとなおき忘れ。いうまでもなく、生物としての両性の体質的優劣を論ずるならば、優位者は男性であり、劣位者は女性である。男と女との体に違いがあり、へだたりがあるからこそ、それぞれ男であり、女でありうるのではないか。

生物学的に不平等、不同権の両性を、社会的には平等・同権として存在せしめようとする、そのための女性保護であり、母性保護であるのだ。ここのところを混同するから話がわからなくなってしまう。

女性を「人として」認めることは、「人としての人」（または「男と同じ人」）として認めることか、「女として」認めること、「女としての人」（または「男と異なる人」）として認めることか。あるいは両者は、要するに同一のことを認めることか。――女権か、人権か。こうした論争は、昔からくり返されてきたところである。しかし、女が人であるという時には、それは、「女としての人」であることだけは忘れないでほしい。人としての同権を確保するためには、女としての保護を必要とする。

そして、女であるための劣位、女としての弱さ――を認めることは、単に男が強く、女が弱いという認識ではなく、女性には子どもをうむ義務があること、すなわち母性機能の存在に対する厳粛な認識でもなければならない。なぜなら、生物学的な女の劣位の原因は、ほとんど彼女の母性機能によるからである。

「女は弱し、されど母は強し」のことばの意味は深い。女性の弱さは、多くの場合、母性機能を完全に保つために、危険や、無理を避けさせるための自然のあたえた方便（？）であることが多いのである。男性にくらべると女性は、重力あげや、長距離競争には不むきである。けれども、これは理由なしにそうなのではない。男性はいくら重いものをもちあげても、長時間走っても、骨盤のなかに母性機能をおさめているわけではないのだから、別段影響がおこるわけではない。しかし、女性の骨盤内の母性機能は、うっかり無理をすると、いろいろな異変をまねきやすい。だからこそ、強き母性機能を守るためには、弱き女として日常的に生活することが必要なのである。それでこそ、ひとたび出産となれば、なまなかの男性の想像もおよばぬほどの激しく、深く、りりしい力を、女性たちは全身から、ほとばしらせることができるわけだ。

先ほどから、生物学的には男女は不平等、不同権と、わたくしはあえていい放ってきたのであるが、実際は、みごもる力、うむ力、母となる力においては、むしろ女性の強さは男性をしのいでいるといっても過言ではない。労働力における女性の弱さを、母性機能の発揮する力の強さで、ちょうどバランスをとると、男女の間には、それほど強弱の差がないといえるのではあるまいか。ただ、母性機能の力を保護すべく、日常心をくばらなければ、いざという時に母としての役に立たなくなるのである。母性保護の意義はそこにあるのであって、女が弱いから保護してやろうという単純なことではない。

今年の婦人週間のスローガンの、〝次の世代の育成のために〟を、自分の子どもをそだてることにさえベストをつくせば、おのずから次の世代はよくなるという簡単な受けとり方をしたものが、あまりにも多かったのにわたくしは驚いたのであるが、次の世代のためにわれわれがしなければならぬことは、決して子どもをうまく育てることだけではない。現在のおとなたちの世代が責任をもって社会的に生きてゆくことこそ、まず第一のなさねばならぬことである。そして、母性保護こそは、男女両性が力をあわせて実行しなければならぬ社会的義務なのだ。少なくとも次の世代の育成のために、というスローガンを忠実に受けとめようとするならば……。

次の世代のためにわれわれがになわねばならぬ義務は、母性保護を含めてすべて、男女両性に共通し、平等におわされているものだということを忘れまい。「女だけが生理休暇をとるの

はずるいぞ、と職場の男性にいわれるんです」という声をよくきく。わたくしはいつも答えることにしている。「それなら、男も赤ん坊をうんで下さい、といえばいいでしょう！」――銘記しておこう。母性機能は女性のみがもっているのだ。次の世代のために、女性のみにあたえられた役わりなのだ。それだからこそ、母性保護の確保は、男女両性のおわねばならぬ義務なのである。なかんずく、男性の側にウェイトをおく義務といえよう。母性機能は女性のもの、母性保護は男性のもの！

アメリカあたりでも、男女同権と母性保護の意識的な対立論は少なくないらしい。女子労働者の保護立法は、男女同権、女子就職権の妨害だとして反対する声はよくきく。ただ、アメリカの場合、保護立法に反対する根拠は、これによって生ずる男女の不平等を徹底的に排撃しようとする点にあるのであって、女子労働者に対する恩典的な保護を必要とするものがは、男子に対しても禁止せよと主張するものが多い。これは日本ではあまり考えられぬことではなかろうか。

日本では、女子労働が同時に年少労働であるような職場では、女性保護と年少労働保護の複合性が実態の分析を困難にするため、「保護」の意識が「同権」の意識に優先しやすい。そうした職場では、多くの男子労働者が労働運動の指導権をにぎることを、男としての「優位による権利」であるかのように誤信しがちである。

さて、「母たること、すなわち社会的活動である」という認識を深める時、母性保護が男女同一労働同一賃金の原則に矛盾するとは考えられないのであるが、現実には保護をハンディキャップと受けとらざるをえない事態がたしかに存在しているのだ。これは、生理休暇や、産前産後休暇などの取得状況をつぶさにぎんみする時、容易に理解できるはずである。そこで、わたくしはひとつの提唱を試みたい。それは、「女としての人」をささえる社会的責任をどのようにはたすか、についての私案でもある。それは、健康保険や、失業保険などとならんで、母性保護保険を創設すべきではないか、という提唱なのだ。

生理休暇、産前産後休暇、育児時間などによる労働時間の喪失は、すべて母性保護のためにであるから、母性保護保険制度を、労使の当事者間の問題として考えるよりは、社会保険ないし社会保障としての構想の上に、発展的にぎんみしなおしてゆくより他に、これをめぐるもろもろの問題の解決の糸口はなさそうな気がする。特に日本は、世界に誇るべき生理休暇制度の立法化を実現した国なのだから、これを起点とする一連の母性活動――月経、妊娠、出産、授乳、保育などに関して、アメリカの一部にみられるような極端に観念的な女権拡張論者の立場とは根本的に違う「女としての人」に対する社会保障的保護の方向を考えるには、ふさわしい実績があるともいえよう。

それにしても、われわれにとって最も必要なことは、母性機能は女のもの、母性保護は男のもの、という考え、とりわけて職場の男性の科学的な理解と、ヒューマニズムの立場にもとずくあたたかい愛情とであろう。

さらに、職場の女性自身が、母性機能を自分個人のものと考えることなく、次の世代の育成のために、になわねばならぬ社会的使命であると自覚することこそ、何より必要なのではあるまいか。

――大阪社会事業短期大学助教授医学博士――

働く婦人の地位の向上のためにしてきたこと　これからしたいと思うこと

戦後、一般婦人の地位とともに、働く婦人の地位もずいぶん向上したが、男女同一労働同一賃金の問題など、働く婦人の問題には、まだまだ多くの問題点がある。これを打解するには働く婦人自身はもちろんのこと、使用者、労組の中の男性たち、また婦人団体を始めとし、一般の婦人たちの協力が必要である。そこで、使用者・労組・婦人団体等に、働く婦人のために今までにどのようなことをしてきたか、また今後、どのようなことができるかについて、答えていただいた。

――編集部――

女子保有率の増加にそなえて

――女子の再訓練が必要――

中村　隆
（福岡市・西日本相互銀行取締役・人事部長）

一九五五年の米国婦人銀行家全国連合会全国大会の席上、アルバクワク・ナショナル銀行の幹部、ボルド女史はつぎのように語っている。

「銀行界への女性の進出は人材の不足によって加速度的に進みました。賢明な銀行家は女性を訓練して、実際上ほとんどすべての銀行業務に従事させ、アメリカの実業界と公衆が要望する銀行サービスを提供しようとしています。多くの銀行では実際に男性に代わって女性が、信用調査・出納・取引先開拓・預金業務・記帳事務・人事部の仕事・PRの仕事にも適していることを証明してきました」…と。

事実、このことを裏書きするように、銀行の従業員の六〇%以上が女性で占められ、アリゾナ州の某銀行では、女性を上級職につけるための訓練計画を採用しているくらいである。

もちろん、わが国では、経済や労働市場・慣習・生活環境等が異なるため、女性の活発で大量な職場進出はあまり見受けられない。しかし、そこに大小の違いはあっても、金融機関における女性の人員保有の割合は次第に増大傾向にあり、早晩上級職位への進出ということも、やがては実現することであろう。

現在の段階で残っている問題点といえば、まず第一には、勤務期間についての希望が、結婚までの暫定的、腰掛的な気持のものが多数を占め、職業意識が比較的低いことである。次に家事労働がまだ完全に合理化されていないので、その負担が勤務に影響する。第三に体系的に組織だった訓練をうけるという環境がなかったので、いろいろな面で消極的性向が現われる。すなわち独創性・意欲・指導力・判断力・洞察力などで、男性に比べて相当に見劣りする点がある。このため、女性は単純作業部門にしか配置できないし、長期的な訓練計画の対象としにくいのが現状である。

当行でも長期計画で女性の保有比率増加を予定しているため、これらの問題点を解決するために、次のような計画を実現に移している段階である。

一、指導力の向上

新規採用の女子行員の事務習熟及び人格面を指導するためと、一面、女子に指導に関する特性を向上させる訓練として、各支店の古参女子を本部によび、一週間程度、後進女子の指導要領を解説し、実習させる。訓練内容としては、意思疎通を改良する話し方、会議指導技術、業務指導方法、生活態度の指導等を含む。

二、協調性の涵養

男子行員についても同様の事がいえるが、特に女子行員にはこの面の改善をはかる必要があるため、中堅的地位の女子行員にこの面での特性向上訓練を実施する計画である。すすめ方としては、社会集団のなかにおける協調のあり方、職場集団での協調のあり方を、業務問題解決・レクリエーションの場を通じて育成していく。

三、独創力の涵養

全女子行員に独創性を高めるべく、ブレーンストーミングなどの実施による思考訓練の場を各支店職場教育でとりあげることを奨励中で

ある。

四、意欲向上

仕事に興味をもたせ意欲を高めるために、従来まで男子の役目と通念化していた、支店内連絡会の司会とか各種研究発表を、女子にも輪番で参加させるように奨励している。

五、責任感の育成

職務分析を行ない、職務責任を明確化し、責任感の涵養と意欲向上をはかっている。

六、態度・情緒の育成

課外活動に、茶道・華道・書道等女性としての情操教育の機会を設けて参加させている。

これら諸種の訓練を入行時(初級)、入行後三年目(中級)、入行後七年目(上級)等の定期的な本部集合教育、および継続的な支店内職場教育等でとりあげて、能力向上をはかっているが、今後は昇格試験を制度化し、女子にも受験の機会を与える等、機会均等の徹底をはかり、その側面的推進をはかりたいと計画中である。

労務管理を男女平等にするために

渡部圭介
(横浜市・天野特殊機械㈱勤労係長)

「戦後強くなったのは女性と靴下」なぞといわれる程に、最近とみに、女性の産業界への進出もめざましく、男女平等のお題目もここに実現されてきているかに見えるが、よく内容をみてみれば、その理想に程遠い労務管理が行なわれているように思われる。特にに初任給調査などによると、それが一層明らかになってくる。

当社は、この点につき「真の男女平等は憲法や労働基準法によって生まれるのではなく、実際の生活の場で、それがスムーズに実現されていかねばならない。そのためには今の世代の人が男と同じように、産業界にも入って活躍し、その人が母親となった時に初めて、男女平等が生活の中から生まれるのではないか」として、女性の特色を考慮しつつ女性を機械工作の職場にも配置した。

当社は資本金二億円、従業員七〇〇名、タイムレコーダー・工業用真空掃除機等の製造販売をしているが、ここでは男女平等が次のような形で実現されている。

イ　女性も係長に……女性が単純労務に従事することはあっても、当社のように男子と同様スタッフとして活躍したり、係長の役職についたりするのはめずらしいことと思う。今までの人間として、女性の立場に立って行なうようにしているので、心配される女らしさの欠如なぞ全然感じさせはしないのである。

今後の課題としては、女性自身が、一個の人間として、あるいは職業人として、いかに自覚

天野特殊機械の女子従業員

社している。

ロ　男女の性別による給与格差をつけない……昇給はその人の能力・勤務成績によって行なわれ、同じ機械工作に従事している者なら、男女とも変わっていない。男子工員の中には「ウチは女子の方が高いんだからなあ」という者までいる。

ハ　男子も雑巾を持って……男子従業員も女子従業員と全く同じに自分達の職場の清掃に従っている。

ニ　お茶くみはしない……もちろん、お客様には、女子社員が接待するが、慣例化されている新入社員のお茶くみなどは無い。もっぱらセルフサービスといく。

このように、会社内での生活では、もっぱら男女平等が地でいくように態制ができ上がっているわけで、このような日常的なことも、「同一形で実現されている。

昭和35年4月初任給

学歴別		金額
大学卒	男	14,300
	女	12,400
当社		18,000～19,500
高校卒	男	9,500
	女	9,200
当社		12,000
中学卒	男	6,900
	女	7,000
当社		8,600

注）この表は関東経営者協会基本給調による学卒初任給と当社のものとを比較した。

するかにかかっている。男女平等の実現は、女性自身の仕事に対するまじめな態度と努力とが保障するのだということを、一人でも多くの女性に自覚していただきたい。

女子の一人一人が自覚すること

岡崎時子
（シチズン労働組合員）

全国の労働組合が目指している男女平等の諸権利、それに伴う同一賃金は道遠い理想と私はあえて発言する。たしかに各労組において労働協約上、男女平等の完全化をうたってあるのはまちがいない。しかし、組合が仕事を与え、その役をた、重要な職につかせるのではなく、それを振るのは会社である。例をひけば、私の職場はそれほどの男女差が要らずとも、結構やっていける仕事が多い。事実、女子の方がよくその能力を発揮しているのを見受ける。

しかし、現実は職責という名は全部男子にかかっているのがその姿である。もっとも女子ばかりの職場では、運がよければ責任ある仕事の担当者になれる。何年一所けんめい動めても仕事は同じ。給料査定の時は「結婚した女子」「古くなった女子」として取り扱われる。自然、女子は「どうでもいいこと」のひとつにして、毎日を無事に過ごす事のみに専念する。当然自分の持っている「能力最高」が出ずじまいに終ることになってしまう。もちろん、その中に強く感じる女性特有の過重的な自意識も見逃がすことはできない。私は今までいろいろな会議で問題の中心になる「婦人の能力を高めるにはどうしたらよいか」について、少々反撥を覚える。

過去においても、現在にしても、どんな形でも与れるべき能力を育てる場所が、どんな形でも与えられていないということ。また、同等に能力のある人でも、さらに向上させるべき場所を探さないようにじゃまする何物かがあるということ。それを自覚させ、能力向上への道をつけるのが労働組合の仕事であるけれど、残念ながら現状は、全国的に組合役員は男子になっている事実。組合の中に婦人が進出しない限り、本当の意味での男女平等へのたたかいを組むことは困難である。私はなぜ不平・不満を持ちながら自他共に向上させ得る活動にとびこんでいかないのか大きな疑問をもつ。「自分たちのことは誰かがやってくれる。たよりになるのは男子役員」の念が根強く巣喰っているのではないだろうか。

婦人の仕事に対する能力。人としての能力も決して男子に劣るものでないという自信をもった時こそ始めて、真の男女平等理論が正しく明るく心にひびくのではあるまいか。しかし、いつになっても男子の理解と卒直な指導がなければ、本当の意味の平等は実現不可能ではないかと思う。労働組合として現実の問題は一人でも多く婦人役員をもつことが一番の近道ではないだろうか。私の組合にも婦人部も青年部もあるが、目にみえた活動はなんらなされていない。もっと地道な活動が有意義になされているかどうかも心もとないと思う。将来のことはなおざら未知数である。

大変ぼやけた論になり悲観的になって申訳ないと思うが、卒直に結論を申し上げると、まず私たち女子の一人一人が自覚した職場態度、組合活動をしない限りは、「男女平等の論」をすることは出来ないと思う。

婦人組合員六万名の調査から

佐藤伝
（総同盟青年婦人対策部長）

戦後、婦人に対する「職場解放」と男女の「同一労働同一賃金」を実現する大きな可能性が与えられていらい、婦人の職場進出はいちじるしいものがあるが、現実の職場における婦人労働者の地位は男子のそれに比較して驚くほど低位にある。

労基法の第四条で男女の同一労働同一賃金の原則が規定されているが、婦人労働者は過去の根強い封建性の残がいのために、いたるところで不当な取扱いをうけている。

わたしたちの総同盟が、さる三月から三か月にわたって、傘下各組合の婦人組合員六万名を対象に実施した婦人労働実体調査の集計結果をみてもそうした傾向が強く見受けられる。

例えば、金属産業における初任給、昇給率を

みると「初任給で男女差がありますか」という問に対し、同じ職種にもかかわらず「ある」と回答したものが六〇%にも達している。しかもその格差をみると、二、〇〇〇円前後が圧倒的に多く、次いで五〇〇～一、〇〇〇円となっている。

初任給は労基法施行以後、その第四条の規定に従って男女同一にするところが多くなり、また第四条違反件数が少なくなった。といわれているが、調査に現われた結果では大半が同じ職種であるにもかかわらず、多くの企業が、あれこれの理由をつけて差別賃金を実施している。また、初任給に格差をつけている割合は中小企業が高いようであるが、格差の幅はむしろ大企業の方が大きいという傾向がある。昇給率では男女格差が「ある」と回答したものが七〇%に達し、しかも昇給格差は勤続年齢の増加とともに拡大している。とくに注目しなければならないことは、調査のなかで、同学歴の勤続十年で八、〇〇〇円もの格差がついているものが数件あったことである。さらに、初任給で格差のない場合でも、昇給率にはほとんどの場合、差がついていることも見逃がせない。

ところで、このように婦人労働者が低賃金に縛りつけられていることの理由は、第一にわが国の婦人労働者が、全体として、一般に勤続年数が低いことから補助的な職務に従事させられることが多いこと、また、生理的にみて労働能力が低いこと、もある。しかし、第二に経営者のなかに戦前の男尊女卑的思想が根深く残っていたり、あるいは婦人労働者の多くが家計補助的労働であることを経営者が悪用したりして、男子と同一の労働に従事していても婦人労働者の労働に質と量に応じた正当な評価と支払をしていないこと、さらに婦人という性から必然的に要求される生理休暇、産前産後の休暇、その他母性保護などを口実にして低賃金におさえているなどといった傾向が存在することこそ問題である。

したがって、これらの封建性を一掃し、婦人労働者の地位向上を図ることは、労組の重要課題の一つである。このため総同盟は、第一に、男女の同一労働に対する同一賃金の問題に積極的にとり組んでいかなければならないと思っている。

大学出身者の生かして　の特色を

大学婦人協会

大学婦人協会の行なう事業は、国際的な規約によって、その種類が大体きまっております。大きく言えば、婦人の地位の向上と国際理解ということになりますが、具体的には、学徒学生に奨学金をお上げする、国外奨学生の推せんをする、国外から来日する会員と交歓をする、外国の会議に代表をおくる等といったことになりましょう。

会員はある基準に則っている大学の卒業生ですから、特に有職婦人と限られたことは無く、家庭婦人もたくさんおります。会としては会の目的に沿ういろいろの調査研究もしております が、本会が働く婦人のために してきたことの一つとして挙げられるのは、先年、民生教育協会

と一緒に行なった、女子の大学卒業者の職業と家庭に関する調査研究です。これは、本会全国二十九支部を動員し、二千余名の二十五歳～五十五歳の大学卒業者を対象に職業生活と家庭生活の関係を調査したものです。その結果は民主教育協会から「女子の高等教育と職業および家庭の問題」として出版せられております。無表に様々な婦人の問題が盛られておりますが、実情な統計数字の奥に、職業をもつ家庭婦人が如何に問題をもっているかを読みとることができます。地方支部としての立場はまた別でありまして、それぞれの地方の状況に応じて様々な具体的な仕事が可能ですから、関西諸都市にある支部、札幌などの支部からは、他の婦人団体と同調して、働く婦人のためにも年少者のためにも適切な仕事をしている報告がまいっております。そのうち、今後他の婦人団体と協同して行ないたいという事業はつぎのようなものです。

1、中小企業に働く婦人のサークル指導を、会員の特技（料理・文学・語学・芸能）を生かして行ないたい。（札幌支部）

2、社会に活躍する職業婦人の中堅層の横の連けいをとるよう働きかける。これによって婦人の地位向上のマイナスになることから逃がれる。（札幌支部）

3、社会全般のことに関して勉強会をもち、間接に職業婦人を理解する実力を高め、男女同一労働同一賃金への土台を作る。（大阪支部）

4、働く婦人のために托児所を作る。

5、子供を危険からまもる。（奈良支部）

6、農繁期の対策（奈良支部）

7、ラジオ・テレビ・映画などから教育上不健全なものを除く。（奈良支部）

男女の差についての青年たちの論争から

山下　誠

（東京都練馬区青年学級主事）

Y君「みなさん今晩は。今日はどんなテーマにしましょうかね」と世話人（クラス委員）の司会により今日の授業に入った。

S君「この頃よけいに感じて来たのだが、ここんな事をいうと女にあまい意味でなく真剣はいると思うが、そんなあまい人も中に考えてほしいのだが、それは職場で、あまりにも男女の差がありすぎると思うのだけれど、仕事の量、質も変わりないという仕事もあるでそう思いませんか。」

T君「例えば、どんな事だい」

S君「うんそうだなー、給料なんかもそうだし、また、なんというかなー、役割というか役職というか、そのものズバリでいえば主任とか組長、係長というような役がらが、どうも男の特権的というか、男にはできるが、女にはできないというか、価値が違うらしい考えだ」

Y君「どうして、そんなことならば昔からそうなんだし、その昔々から男と女があってもというか体力的にも知的にも違うのだし、その違いが、価値づけられ方に差がついているのではないかな。だから長い経験の中にできた差、価値づけだと思うがなあ」

S君「いや、昔からだとか、体力的、知的とかきめつけることは、昔の封建時代の男性勝手の考えであったかもしれないし、また、現憲法上では、男女平等であり差別はないはずだ」

A君「S君それは理想だよ。そんなあまい社会ではないんじゃないかな」

T君「いや理想的とかあまいということは一がいにいえないと思うな。理想でも皆んなが正しく考え直せば実現できる問題だから、昔からのしきたりとかで止まることはなく、もう一度考え直すことも必要じゃないかな」

A君「どうして？」

T君「どうしてって、例えば男にできない面でも女性にとっては簡単にできることもあるし、現実に同じ経験年数があれば男女の差なく仕事の量、質も変わりないという仕事もあるでしょう。それが案外で、しかも差がありすぎるということはあまり賛成できないな」

Y君「そうね、私たち女性として感じる時もあるわ。同じ勤務年数の男女の二人が、しかもその差はほとんどなく、かえって女性の方が人間的にも仕事の上でも男性より少しすぐれているとしても、給料・役職の点では差をつけられているということは、私の所だけでなく、友達の会社でもあるそうよ。また私たちのように、三、四年の経験者でも女性というだめか、男性のように責任ある仕事はあた

えられないで、相変らずお茶くみね。実に心外だわ。でも男性にも女性の味方の人がいるので非常に心強くなったわ。女性も努力しなければいけないわね。」

S君「たしかにYさんのいう通りなんだ。でも女性は、それで満足しているというか男性の隷属物というようなのもあるね。」

Nさん「うん、そうでもないけれど、満足してはいないが、しょうがないという気持の方が先にきてしまうのかしら。勉強しなければいけないわね。」

こんな会話が東京の片隅、練馬の一隅青年学級研究科の授業時間に討論されている。ぞくにいわれている「今の青年は」とは、とんでもない。実に青年は青年として、しかも古い永い伝統・習慣でも、よい反省により改め直そうという正しい発展・進歩を、理想を実現せんと努力しているのである。

YWCAの「働く婦人」に対する態度

日本YWCA

YWCAは一八五五年産業革命による新しい時代への変革期に英国で生まれた。今まで家庭の中にいた婦人が急に社会に出て社会的な責任を負う仕事につくようになったので、未経験による困難と不安に落ちこんだ婦人たちを援ける意味を持っていたのである。この業化の潮の中で、人間がどう生きるかの問題を、キリスト教の信仰に照らして問いつづける立場に立ったのがYWCAの最初の種子であるということからも、働く婦人の問題にYWCAが関心を持ち、働く婦人の地位の向上、福祉のために援助をおしまなかったということは、当然のことといえるであろう。

日本YWCAは明治維新による日本の政治的、経済的、社会的変革がその緒についた一九〇五年（明治三十八年）に創設され、英国の場合と同様、創設以来、働く婦人の地位の向上と、その個人の人格形成のために力を注いできた。

日本YWCAがしてきた働き

一九一二年（明治四五年）には、東京YWCAが三井慈善病院、木沢病院では看護婦を中心に、それぞれグループを作って講話会をしている。また、東北地方の貧農村から職をもとめてフロシキ包み一つで働き口を求めて出て来る少女たちを安全に保護し、身のふり方一さいを世話する奉仕の仕事「旅行者の友」事業をも大正二年にはじめている。

職場に技術をもって働くことの出来る婦人を育成するために女子計算員養成科を東京YWCAが新設したのは大正五年のことである。

大阪YWCAは大正七年設立され、翌年職業婦人の寄宿舎を南堀に開き、働く婦人たちの勉学のための扇町夜間女学校を大正九年に創設した。これは終戦直後までつづけられ、多くの有為の指導者を働く婦人の層におくった。そのように低額収入の職業婦人のための寄宿舎は、東京Y・横浜Yでも設けている。

働く人々が仕事から解放されて十分に休養するために、安心して休める場所をつくる努力もYWCAの運動の大きな一面である。東京Yの保田海岸キャンプ、横浜Yの本牧海岸休養所、葉山レーシー館、神戸Yの六甲山麓休憩所、京都Yの比叡山「憩の家」等が大正十年から昭和五年までにつぎつぎにうまれて、全国のB・Gがこれを利用している。

大正十四年の第一回全国総会では、婦人労働問題に関する研究及び調査をすることが議決され、「キリスト教社会正義に基き、労働関係の批判及びこれが研究調査を以て労働問題の解決に資する」を目的と決議しており、「男女工産業状態調査」「同失業状態調査」「昭和五年上半期における労働争議」「婦人と失業」「婦人と工場法」「国際労働機関に関する文献の調査」等々の調査を年々行なった。昭和四年になって、実際に労働婦人の問題についての直接の仕事をすべきだということになって、労働調査部センターを名古屋市に設けた。最初は教会の一室を借りて、女工さん達の集会をしたり、寄宿舎に出

かけて集会をたすけたりしていたが、読み書き・ソロバン・料理などを習いたいという女工さんの希望と、婦人求職者のために、宿舎の便宜を計ってほしいという名古屋市職業紹介所の要請を受け入れて、施設「友の家」を設けた。昭和五年のことである。この「友の家事業」は無料宿泊所、有職婦人寄宿舎、授産事業、職業周旋、労働婦人のための修養・教育・研究の機関、農村婦人指導、托児所経営などめざましい働きをした。

今日していること

現在、日本のYWCAでの働く人々を対象とするプログラムは、大きく区分して次の五つになる。

(1)体育活動（レクリエーショナルなもの、キャンプ、各種スポーツを含む）
(2)趣味・教養的な各種のクラス
(3)職業教育
(4)福祉的奉仕活動
(5)小グループによる自発的なグループ活動

この五つは、どれもその根本に、参加者の全人格的な成長（霊育・知育・体育）と、自主的な活動への発展とを総合的にめざしており、各グループのカンパはいくつものグループにまたがって活動している場合が多いので、はっきり分けると無理な点もあるが、今は便宜上、五つに分けて説明しよう。

(1)体育活動　働く若い人々が、自分を肉体的に精神的に労働から全く解放し、各種のスポーツや遊技に全身をうちこみ、新しい自分を創造していく。こうした経験を一人でも多くの働く人々のために用意するプログラムが、プール・体育館・キャンプ場などの施設を持つYWCA（東京・大阪・名古屋等）に盛んであり、その他の市YWCAでも野外や地域の施設を利用して行なわれている。

(2)趣味・教養の各種クラス　生花・茶道・料理・デッサン・洋裁・書道などの各種のクラス、英語、政治経済社会の問題、心理学・文学・宗教等の各種の講座は、ほとんどのYでのプログラムとなっている。この調査結果を発表するにあたって労働長官補佐官アリス・K・レオポルド女史は次のように語った。

(3)職業教育　東京YWCAでは一か年コースの秘書養成科を設けている。高いレベルの職業教育を行なって、専門の秘書職を養成し、各職域に送り出している。この他にタイプ・速記の高い技術の養成をしており、このプログラムは全国各市YWCAでされている。

「今日では、婦人三人につき一人の割合で就職し、婦人の経済に貢献しており、全婦人労働者の半数以上は国結婚しているので、働く婦人に対する出産手当の規定は重要性が極めて大きい。」

私企業に働く婦人は主として任意の健康保険計画によって出産手当をうけているが、これについて労働省の報告書は、出産手当をうける対象人員と規模が近年著るしく増大したことを挙げている。

立法措置によって出産手当をうけているのはロードアイランド州・ペリトルコの婦人労働者、鉄道関係の婦人労働者、公務員、職階制度の下で連邦政府に働く婦人職員などである。一九五九年の連邦政府職員保健手当法による給付は七月一日から始まる行なわれているもので、グループワークの方法がとが、この法律では連邦政府がその一部を負担し、男子職員の妻および婦人職員に出産医療手当を給付することになっている。職員は任意にこの新制度に加入することができる。多くの州や都市でも、それぞれの職員に出産休暇を与えているが、さらに医療費の給付まで行なう傾向が強くなってきている。

アメリカで新しく出版された「働く婦人への出産手当の給付」という本には、いろいろな任意出産手当計画、労働管理による出産手当計画、また、出産手当給付に関連のある米国の法律、国際規準について、説明している。

（アメリカ労働問題一九六〇年一二月一四日号より）

(4)福祉的奉仕活動　働くお母さんの夏休み―東京Y。住込み店員さんの集い―東京Y。家事お手伝いさんの集い―名古屋Y。働く年少者の集い―名古屋Y。西陣織子さん達の教養クラス―京都Y。働くお母さんのための托児所、及び保育園―福岡Y等。これらは、会員有志の奉仕活動的性格から、次第に参加者自身の自主的なグループ活動へと育っている。

(5)小グループによる自発的グループ活動　これは各市YWCAで、最も大切な、中心的なものとしてこの五つは、どれもその根本に、参加者の全人格的な成長（霊育・知育・体育）と、自主的な活動への発展とを総合的にめざしており、各グループのカンパはいくつものグループにまたがって活動している場合が多いので、はっきり分けると無理な点もあるが、今は便宜上、五つに分けて説明しよう。

(1)体育活動　働く若い人々が、自分を肉体的に精神的に労働から全く解放し、各種のスポーツや遊技に全身をうちこみ、新しい自分を創造していく。こうした経験を一人でも多くの働く人々のために用意するプログラムが、プール・体育館・キャンプ場などの施設を持つYWCA（東京・大阪・名古屋等）

(2)趣味・教養の各種クラス　生花・茶道・料理・デッサン・洋裁・書道などの各種のクラス、英語、政治経済社会の問題、心理学・文学・宗教等の各種の講座は、ほとんどのYでのプログラムとなっている。この調査結果を発表するにあたって労働長官補佐官アリス・K・レオポルド女史は次のように語った。

(3)職業教育　東京YWCAでは一か年コースの秘書養成科を設けている。高いレベルの職業教育を行なって、専門の秘書職を養成し、各職域に送り出している。この他にタイプ・速記の高い技術の養成をしており、このプログラムは全国各市YWCAでされている。

「今日では、婦人三人につき一人の割合で就職し、婦人の経済に貢献しており、全婦人労働者の半数以上は国結婚しているので、働く婦人に対する出産手当の規定は重要性が極めて大きい。」

私企業に働く婦人は主として任意の健康保険計画によって出産手当をうけているが、これについて労働省の報告書は、出産手当をうける対象人員と規模が近年著るしく増大したことを挙げている。

立法措置によって出産手当をうけているのはロードアイランド州・ペリトルコの婦人労働者、鉄道関係の婦人労働者、公務員、職階制度の下で連邦政府に働く婦人職員などである。一九五九年の連邦政府職員保健手当法による給付は七月一日から始まる行なわれているもので、グループワークの方法がとが、この法律では連邦政府がその一部を負担し、男子職員の妻および婦人職員に出産医療手当を給付することになっている。職員は任意にこの新制度に加入することができる。多くの州や都市でも、それぞれの職員に出産休暇を与えているが、さらに医療費の給付まで行なう傾向が強くなってきている。

アメリカで新しく出版された「働く婦人への出産手当の給付」という本には、いろいろな任意出産手当計画、労働管理による出産手当計画、また、出産手当給付に関連のある米国の法律、国際規準について、説明している。

（アメリカ労働問題一九六〇年一二月一四日号より）

* 働く婦人に出産手当

アメリカ労働省婦人局の調査によると、任意計画あるいは立法措置による出産手当をうける資格のある婦人はアメリカ全国に何百万人もいる。

この調査結果を発表するにあたって労働長官補佐官アリス・K・レオポルド女史は次のように語った。

「今日では、婦人三人につき一人の割合で就職し、婦人の経済に貢献しており、全婦人労働者の半数以上は国結婚しているので、働く婦人に対する出産手当の規定は重要性が極めて大きい。」

私企業に働く婦人は主として任意の健康保険計画によって出産手当をうけているが、これについて労働省の報告書は、出産手当をうける対象人員と規模が近年著るしく増大したことを挙げている。

立法措置によって出産手当をうけているのはロードアイランド州・ペリトルコの婦人労働者、鉄道関係の婦人労働者、公務員、職階制度の下で連邦政府に働く婦人職員などである。一九五九年の連邦政府職員保健手当法による給付は七月一日から始まる行なわれているもので、グループワークの方法がとが、この法律では連邦政府がその一部を負担し、男子職員の妻および婦人職員に出産医療手当を給付することになっている。職員は任意にこの新制度に加入することができる。多くの州や都市でも、それぞれの職員に出産休暇を与えているが、さらに医療費の給付まで行なう傾向が強くなってきている。

アメリカで新しく出版された「働く婦人への出産手当の給付」という本には、いろいろな任意出産手当計画、労働管理による出産手当計画、また、出産手当給付に関連のある米国の法律、国際規準について、説明している。

（アメリカ労働問題一九六〇年一二月一四日号より）

はこんなところにも働いている

婦人

女子の就業制限業務ルポ

婦人少年局婦人労働課
宇治田八郎
稲葉　哲

労働基準法第六三条の規定に基づいて女子の健康福祉に有害と認められる業務については、女子年少労働基準規則第九条で、女子の就業を制限している。（本誌九巻六号三一頁参照）今回はとくに就業制限業務のボーダーラインと思われる山林の婦人労働者、航空機製造に当たっている婦人労働者および農薬中毒のおそれのある化学工場で働く婦人の三つをとりあげて、現地の模様をルポしてみよう。

＊富士重工業の婦人労働者

ここは栃木県庁の所在地宇都宮市の町はずれにある富士重工株式会社宇都宮製作所。敷地は一六六、八五二坪の広々した構内に、大きくわけて車両工場と航空機工場、それに格納庫、ジェット試運転場及び滑走路のととのった飛行場がある。本館はじめ車両および航空機艤装工場など建坪は二三、五九九坪となっており、車両工場ではディーゼル機関車・国鉄気動車・ホッパー車・専用タンク車及び大型コンテナーをつくっている。

富士重工業(株)は、昭和二八年七月一五日が創立年月日で、現在は一、六六一、〇〇〇千円の資本金の大企業であるが、この会社の前身は中島飛行機(株)で大正六年群馬県大田に創業。戦時中荻窪、小泉、武蔵、半田、大宮、宇都宮、浜松、三島及び三鷹の各工場並びに研究所をもち終戦までに機体二四、八四三機、発動機四四、六九五基を生産していたが、敗戦の憂目にあって、従来の軍需生産から民需産業に切りかえ、富士産業(株)と社名もかえ、スクーター・バス車体・鉄道車両・産業車両・各種発動機等の生産を開始したのが昭和二十年のこと。それから企業再建整備法の適用を受けて昭和二十八年に当社が設立され、現在のように、本社を東京丸の内におき、三鷹製作所・大田製作所・伊勢崎製作所・群馬製作所・大宮製作所及び宇都宮製作所の六工場をもつに至った。とくに大田製作所で作っているラビットスクーターは「だれでも乗れる百万人の乗用車」と銘打って売り出され、また、群馬製作所で作っているスバル三六〇は「軽免許で乗れる小型乗用車」として自動車産業界の革命

	メーカー名	機種名	需要先 防衛庁	米軍	民間
プロペラ飛行機	富士重工(株)	メンターB45	22	0	0
		L－19	2	0	0
		LM	0	14	0
		小　計	24	14	0
ジェット飛行機	富士重工(株)	TIF_2	1	0	0
	新三菱重工(株)	F－86F	69	0	0
	川崎航空機(株)	T－33A	95	0	0
		小　計	165	0	0
回転翼機	川崎航空機(株)	ベル47型	12	0	12
総　計		227	201	14	12

（昭和32年度通産省調）

宇都宮飛行機工場で現在製作しているのは防衛庁発注のT1Aジェット中間練習機、メンターT34初等練習機、KM型多用途機、LM1型多座連絡機、L－19E複座連絡機で平均月産二機三四年一年間の売上高は、六四二百万円ということである。主工場の総従業員数は一、九一七人で、うち女子は一二五人となっている。女子の飛行機工場事務、部品整理工、鈑打工及び雑役工である。このうち就業制限業務に関連する職種としては鈑打工があるが、現在二

翼のびよう打ち作業。女子も同じ作業をしている（当工場は撮影禁止なのでこの写真は会社提供のもの）。

人の女子がこれに就労している。

女子年少者労働基準規則第九条によって、「さく岩機、鋲打機等の使用によって身体に著しい振動を与える業務」については女子の就業が制限されている。しかし解釈例規には、「衝程七〇ミリメートル以下及び重量二〇キログラム以下の鋲打機」はこれを含まないとされている。エルコーというペヒーリベチングハンマーで、この工場で使っている鋲打機は、衝程五三ミリメートル重量二〇キログラム以下の小型鋲打機であるから、右の例規によって女子の就業はもちろん許されている。これらの小型鋲打機では身体に著しい振動は全くないばかりかリベットや板金にも過度の打撃を与えることなく効果的に鋲鋲作業を行なうことができるので、女子でも十分扱いうる。

因みに当所の本年度の安全衛生管理の計画を聞いてみたところ、政府の産業災害防止五か年計画に見合うように、度数率・強度率を引き下げ、各職場に安全衛生当番制度を確立するとともに、健康診断を励行して疾病の予防に当たることを基本方針とし、具体的には、吸塵装置の完備、配転者の安全衛生教育、夏休みの実施による夏季対策、安全衛生競争などとなっており、昭和三五年の度数率一二・九（全国平均一三・五六）強度率〇〇八（全国平均一・〇六）となっており、昭和三〇年と比較すると、度数率二七・七強度率〇・九六で、近年安全衛生管理に相当力を入れていることがわかる。しかし、この事業場でもまだまだ福利施設の改善の余地はあり、とくに、女子の更衣室、休養室などの整備は今後の課題として残されている問題だと思う。

大木によじのぼり枝はらい作業に従事している婦人労働者。

*高野山の山林婦人労働者

山林の婦人労働者の実態を知るために和歌山県高野山を訪れた。

高野山は、人も知るように今から約一二〇〇年前、高僧弘法大師が開山した真言宗の総本山である。今では「冷防のよくきいた関西の軽井沢」というキャッチフレーズのもとに、各寺院ともに宿坊と称して一流料亭並みの海山の珍味を取りそろえた精進料理がでるといった具合である。しかし女人禁制のなごりで芸妓こそいないが、高野山大学のインターン学生や年若い修業僧がハンニャトウという名の酒や肴の膳を運びサービスにこれつとめてくれる。しかし仏道を全く忘れているわけではなく、霊山の名のとおり環境は全くおごそかで、観光客とは別に幾多の信者や参詣者の列はたえず、早朝深夜の勤行は厳粛そのものである。

南海電鉄高野線橋本駅から高野山下まで行き、ここでケーブルに乗り換えると高野山につく。海抜一、〇〇〇米。総本山の金剛峰寺に行って、近藤金剛峰寺山林課長に案内されて、そこから五〇〇米ほどのぼった山林にたどりついた。ここからもう少し行くと、今なお電気もともらぬ僻村につくという。つまり、ここでは寺か林業以外には、生業がないのである。金剛峰寺の山林課はもちろん労働基準法の林業の適用事業として、橋本労働基準監督署に届出られ、労災保険にも加入している。

驚いたことには、この山林では、ほとんどが婦人労働者である。その一人をつかまえて話を聞いてみると、戦争で夫を亡くして以来ずっとここで働いているとのこと。朝五時に起床して、朝食の支度をととのえて、子供を学校に送り出した後七時ごろ家を出て、この現場には徒歩で一時間ほどかかるという。

金剛峰寺有山林の現況を山林課長の話から拾ってまとめてみると大体次のとおりである。

内林が一三九町四四〇〇歩、国有林から昭和二六年に払い下げを受けた譲与林が五八三町六四二二歩、民有林の買上林が三〇九町八九〇八歩で合計一、〇三二町九八〇〇歩、他に部分林・新部分林が約六〇〇町歩ある。部分林・新部分林というのは、所有権は林野庁に属するが、収益の配分は官二、民八の割合で、寺に入るという仕組みのものである。

このうち、皆材用材林の面積は六三五町五七歩で、材積は一四五、〇〇〇石、風致保護林の面積は一三三町五三歩、材積一〇九、〇〇〇石、薪炭林面積は二六三町八八歩、材積約七〇、〇〇〇石となっていて、終戦後から現在までの植栽完了面積は約三四〇町歩とのことである。こうして売上げの材木が寺のお台所をまかなうものの一部となっていることはいうまでもない。

山林部の常用労務者は五〇名であるがその七割の三五名が女子である。そして、山林婦人労働者の仕事の内容は、苗穂養成、除抜、植つけ、下刈り、枝はらい及び雑役婦である。

就業制限業務として考えられるのは、女子年少者労働基準規則第九条（第八条第二六号第二七号）の、「直径三五センチメートル以上の立木の伐採の業務」及び「木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務」である。解釈例規によれば「二七号にいう木材搬出の業務とは、

伐採現物から山元工場までの木材運搬中、特に危険度の高いものの意であって、木馬・索道・そり・集材機等による木材運搬の業務をいい、工場・一般道路・河川・駅構内等における木材運搬の業務は含まないこと。なお、山元工場における木材の盃積み及び盃崩しの業務は含まれること」となっている。先程列挙したこの婦人労働者は、一応この例規にていしょくしない範囲の業務に就労しているので、問題はないが、高い木の上にのぼって枝はらいを行ない、比較的細い木の伐採や工場での積み重ねの作業の補助など、男も顔まけの働きぶりである。いままで大きな事故もほとんどなく、大部前にせき損患者が一人でたという話である。しかしことでも、基準法の全くの治外法権であってはならないはずである。賃金は、女の場合日給二八〇円とのことであるが、他の同種事業場と比較すれば、作業の内容の割に賃金がやや低いのではなかろうか。求人難が叫ばれている折でもある。労務管理というか人の扱い方に一段と工夫を要するのではなかろうかと山村課長と話したことであった。

＊農薬製造業と婦人労働者

「農薬中毒から小学生を守れ！」こんな見出しで、青森県南津軽郡の小学生が朝礼の時間にバタバタ倒れたので、その原因を究明したところ、通学途上のリンゴ園にまかれた農薬パラチオンによる中毒症状とわかり、対策に苦心した学校では児童に防毒マスクを使用させることにした、という記事がある週刊誌に出ていたが、例のブドウ酒殺人事件を頂点として、農薬中毒のおそろしさが更めて認識されてきている。ところで、このように危険な農薬を製造加工している工場の従業員は、どんな作業環境の下で働いているのだろうか。

農薬中毒予防を配慮してマスクをつけてトアロン粉剤の袋つめ作業に従事中の婦人労働者、後方には完備された吸じん装置がある。

労働基準法に基づく労働安全衛生規則は、有害物のガス、蒸気または粉じんを発散する場所には、労働者に防じんマスクなどの保護具を着用させなければならないと規定し、また、女子年少者労働基準規則は、一定の怨限度以上に有害物のガス、蒸気または粉じんを発散する場所では、女子または年少者を就業させてはならないと規定して従業員の保護を図っているのだが――。

湘南の海に臨む一万坪の敷地に、農薬ブームを象徴するかのように数次にわたる増築のあとをみせ、近代的設備を誇る研究所を併設した東亜農薬(株)小田原工場がある。東亜農薬は、農協が自分の手で農薬を作り、価格を適正にし、製造販売を合理的にすることを目的として、昭和十七年に全購連が主体となって設立した会社であり、小用原をはじめ、横浜、函南に工場をもち、竜野にも建設中とのことである。

小田原工場は従業員数約三七〇その中女子は一四〇人でほとんどが近隣の農村の奥さんや娘さんで占められている。この工場は粉剤を中心として水和剤や乳剤を取り扱っているが、他工場で第一次加工した農薬を混合したり、打錠して、製品として仕上げ、包装・箱詰めする作業を主として行なっている。始業は八時三十分、十時と十五時に各十五分、十二時に一時間の休憩があり、終業が十七時、実働七時間となっており、従業員の健康のために各休憩時毎に持場を交替しているとのことである。

ここで製造している農薬には、各種様々なものがあるが、殺虫剤では、われわれにもなじみ深いDDT・BHCなど比較的毒性の薄いものから、特毒に指定されているホリドールなど、殺菌剤では、ボルドー・モンゼットなど約九十種類のものがあり、それぞれの需要期に合せて順次に生産されている。一般の薬品同様に、貯蔵により品質が低下するために年間を通じて平均した生産を行なえないことが工場の悩みの一つとのことである。粉剤工場に入るとムッとするような悪臭が鼻をつく。ここで製造中の農薬は有機水銀を〇・二%含み、稲のイモチ病に著効を示すトアロン粉剤だが、写真でもみられるとおり、吸じん装置もあり、換気も比較的良好なのに、相当量のホコリが舞い上がっている。ここで働いている従業員のほとんどが若い女性だが、極く微量とはいえ、有害物を含んだホコリを数年間にわたって吸入し、皮膚に触れることがあり、問題となる業務である。しかし従業員の話では、事故は比較的少なく、有機ひ素を含有しているモンゼットを扱っているときに、従業員の体質にもよるが、アセモ状、じんましん状の症状が手、足、顔などに現われることがたまにあるとのことである。会社では、男女別の浴場を設け、洗眼設備も手洗いも十分に設備した結果、ここ三、四年間は重大な事故は起きていないとのことだが、それでもなお、この種の薬害を完全に防止するまでには至っていないとのこと

（18ページ下段▲印につづく）

労組婦人のページ

私たちの調査活動

全日通労働組合婦人部

大野はる

昨年私たちは、日通に働く婦人たちについて、次のような調査をおこないました。

1、年齢別職種別婦人部員数調査
2、青年部婦人部組織要覧
3、日通に働く婦人の賃金実態
4、日通に働く婦人の母性保護状況調査
5、職場の機械化に伴う労働環境調査

以上の五項目を一人の専従者で日常活動をおこないながら調査したことは容易なことではありませんでした。しかし経営者が最近おこなっている企業の合理化は、そこに働く人々の職場環境を大きく変えようとしております。この変化を働く婦人はどう理解し、どううけとめているか、また、職場の機械化や技術革新に対処する組合の指導から働く婦人がとり残されないためにも、働く婦人の実態を調査することが必要だと思いました。

1. 年齢別職種別婦人部員数調査

これは昨年八月に調査を実施し、今年の四月に集計したものであります。このなかで明らかにしたかったのは、日通に働く婦人が大都市と小都市の職場にどのように配置されているか、年齢的にみた場合、どのような年齢の人が、どのような職場に集注しているか、婦人のいない職場はどのくらいあるか等を明らかにしてみたわけです。

全国に働く婦人が組合や婦人部に求めている要望に応えるには、資本主義社会の特徴である不均等発展の原則が、働く婦人の職場にどういう形で現われているかをつかむ必要があります。全国に三一四の職場がありますが、そのうち一八の職場には婦人が一人もいないこと、職場に機械が導入されていますが、この機械は、主管支店という県下最大の職場に配置されていますので、婦人もこの傾向に集注されてきています。すなわち、小さい職場より大きい職場に婦人が集注されてきていること、しかも大きい職場ほど勤続年数の浅い人々が増えてきていることです。このような実態は、婦人部活動にとって大切な実態分析であります。例えば大都市では同一職場に三〇〇名近くの婦人がいるところと、一名または三名くらいのところがあり、そのために活動のしかたも画一的には出来なくなってきております。

日通に働く在籍の婦人は、全組合員の五・五パーセントくらいで、人員にして三、七六六名であります。そのうち医療関係者五二名、作業員三〇六名を除いた三、四〇八名は事務員であります。

年齢は五九歳までの人がおり、二〇歳から三五歳までの人が在籍婦人部員の六七・四パーセントとなっております。さらに最も人員の密集している年齢は二三歳～二四歳となっていることも参考にする必要があります。さらに地方別にみますと、関東地方は一、一六七名、次は関西地方の六〇九名、中部地方の五四六名、それについで北海道・九州・中国・新潟・東北・四国の順となっており、関東・関西・中部の三地方で全体の六〇パーセントを占めています。

2. 青年部婦人部組織要覧

全国の各機関（中央本部・地区本部・支部・分会）の婦人部役員がどんな年齢の人で、どんな職種（事務員または作業員）で、独身か有夫か、専従しているかどうか、各機関の役員兼任か専任か、地方加盟団体の役員かどうか、在籍婦人部員数と臨時従業員がどれくらいいるか等を明らかにしようとしたものです。これらのことは活動の基礎調査として大切なことだと考えています。例えば、この資料に集約された臨時従業員は、在籍婦人一三、八一四円に対し、婦人の作業員の本給は、全国平均一人当たり一二、〇三二年、平均一〇・三年となっています。事務員の本給は、全国平均一二、〇三八円に対し、婦人の事務員一人当たり平均は九、八四五円、基準内賃金（家族手当・勤務地手当・役付手当・寒地手当等）で全国平均一九、〇四六円に対し婦人事務員一人当たり平均一三、一九九円となっています。

3. 日通に働く婦人の賃金実態

これは婦人が最も関心をよせている問題でありますが、調査するについて最も努力を要したものでもあります。毎年、組合が会社に要求する賃金について、前年度において婦人に配分された内容がどのようになっているかを各地方ブロック別の年齢別・勤続年数別・学歴別に調べたものであります。この調査は、未提出のところもありましたので、完全な数字と断定できませんが、在籍婦人組合員の約八割を対象としておりますので、大要は把握できると思います。

この調査の概要を申しますと、在籍婦人組合員の平均年齢は、事務員二八・四歳・作業員四四歳、平均年齢三六・二歳となっています。

勤務年数は事務員八・六年、作業員一二年、平均一〇・三年となっています。

一人当たり平均は一〇、一三八円、基準内賃金で、全国平均一人当たり平均は二〇、六五一円に対し、婦人の作業員一人当たり平均一四、二〇八円となっています。

以上の賃金は、事務員の全国平均年齢三五歳、婦人事務員の全国平均年齢二八・四歳、作業員の全国平均年齢三八・五歳、婦人作業員の全国平均年齢四四歳、勤続年数は、全国平均事務員一〇・三年に対し、女子事務員の全国平均勤続年齢は八・六年、作業員は全国平均勤続年数が一〇・一年に対し、女子作業員の全国平均勤続年数は一二年となっています。

これらの数をみていえることは、全般的に賃金が安いことです。この数字は昭和三四年の一、二六〇円一人当たりの資金で上昇した内容であって、昭和三五年の十月賃金要求の時に活用するため調査したものです。この配分で、婦人事務員の本給は一人七〇七円、婦人作業員は六六七円、基準内で婦人事務員は九五三円、婦人作業員は九〇八円となっていることは、賃金要求の際、同率で要求するよりも、同額の要求にした方が格差圧縮に役だつこと、さらに池田首相の所得倍増のムードのなかで組合員の生活を守るにはどうしても大幅賃金引上げが必要であること、低賃金層にある婦人・作業員・臨時従業員の生活を守るために最低賃金制を確立することが大切であること等が結論づけられます。

組合が運動方針できめた最低賃金制の確立や大幅賃上げ、格差圧縮の要求を、婦人の立場から実態をもとに主張してゆくことは、利己的な考え方や、頭だけでの主張や、主観的な物の考え方で活動することを是正するためにも役立ちます。もちろん、学歴・年齢・勤続を主体とした賃金要求から、技術革新によって賃金形態の変更を迫られていること、一面社会保障のたちおくれが同一労働同一賃金の実施をしぶらせていること等も認めあいながら一歩ずつ理想にむかって努力してゆく参考にしたいと考えます。

4. 日通に働く婦人の母性保護状況調査

日通に働く婦人の約三割が結婚を経験しているし、年齢の若い人が増えているなかで結婚してもすぐやめない人が漸次増えていること、しかも男子が圧倒的に多い日通の職場でこれら既婚婦人のもつ悩みや要求はなかなか解決されない現状にあるので、昨年特定の地域を抽出して調べた結果、出産についての問題点がでてきました。そこで今年は全国の既婚者を対象に調査してみました。また、日本経済の自由化は職場にも影響し、高能率を要求してきており、婦人の保護規程も漸次空文化されることが予想されます。さらに社会保障のうらづけとして、ＩＬＯ一〇二号、一〇三号を促進させる必要があります。

この調査対象者は、昭和三五年六月三〇日現在日通に働いている在籍婦人組合員のなかで、既婚者中、日通に働きながら結婚・出産・流産・人工中絶の経験をもった人々を対象にいたしました。対象人員は五二四名で、事務員が五〇五名となっています。対象者の勤続年数は、四年から一五年までの人が九二パーセントおり、十年前後の人が最も多くなっています。年齢は二四歳から漸次多く、二七歳～二九歳を頂点に三五歳くらいまで下降し、平均年齢は二八・八歳となっています。

また、通勤時間は二〇分～三〇分の人が最も多く、一時間から一時間半の人が八〇名おり、二時間内外の人もおります。既婚者の推移をみますと、昭和三〇年に三六名結婚しましたが、昭和三五年に六七名と増えていますし、家庭と職場の両立は本人の努力によって支えられています。また家事担当者は本人と回答した人が五八パーセントを占めており、育児の手伝いは家族が圧倒的に多くなっています。さらに出産経験者の大多数は同僚に気がねなく働けると答えておりますが、男性のいやがらせ、同僚への気がね、婦人部員の無理解、諸休暇がとりにくい等の問題も提起されています。

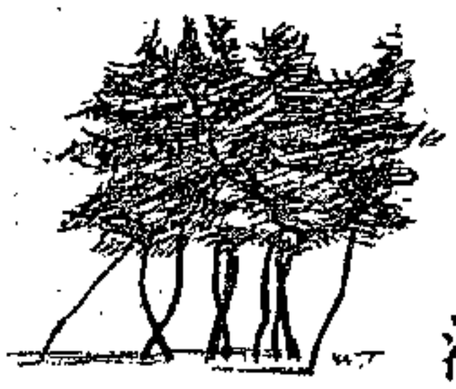
つわり休暇を必要と答えている人は経験者の約五〇パーセントおり、異常出産経験者も出産経験者の約二割近くいます。その原因として過労・汽車通勤・冷え症・高年齢・職場の無理等があげられます。母乳の出方の悪い人は三六パーセントもおり、その原因として、のませる回数が少い、過労、気づかい、授乳困難があげられています。これらの実態調査で出された問題は、今年において解決するよう婦人の集会で申し合わせており、ホームヘルパーの要求や、つわり休暇の要求や、機械部門に働く人の午前・午後二回の休憩時間等を統一して要求しようとしています。

なお、(5)項の「職場の機械化に伴う労働環境調査」は、職場からの報告がおくれたため今年にもちこされております。

（全日通労組婦人部長）

▲（16ページつづき）

ノルウェーの遊び場のおばさん制度



池川清

(1) 沿革

アメリカの遊び場は原則として、どこにも一人は有給職員がいて、指導者として子供にゲーム指導をしたり遊び場の管理をやっている。ところがイギリスでは子供の遊びを大人が指導するのは不自然であるから子供の遊び、は子供達自らが創り出すものであるという考えに立っていないので、遊び場に有給の職員などをおいていない。このようにアメリカとイギリスでは、子供の遊びに対して全くちがった考え方を示している。では、ノルウェーではどんな方法をとっているかというと、この国には社会事業学校も沢山なく、日本と同じように、民間の博愛心に富んだ婦人達によって、殆んどすべての社会奉仕が熱と努力の結晶として実を結んでいる。この国でもアメリカと同じように遊び場に指導者をおいているが、ノルウェーではアメリカとは異なった歩み方をしている。

ノルウェーのように豊かな福祉に満ちた国では、母も子供も働こうとするのが、中道を歩む北欧諸国の長い伝統であり、それが結集して現代の世界的福祉国家を完成したのである。

この遊び場のおばさんの制度が生まれた遊園に、数年後には保育所や幼稚園が生まれていくのである。

日本では毎年二、三月頃になると幼稚園へは入る子供達の親は大学の入学試験以上のはげしい競争をして子供達をいれようとする。大阪市内でも、三月には、幼稚園や保育所へ入所の申込みをしてはいれなかった幼い子供が、ざっと五千人もいる。文字通り狭き門である。幼稚園は義務教育ではないから、どこでも義務教育を完成したのちでなければ、この幼児保育のために経費を出すことは困難である。しかし、親としての唯一の望みは子供がしあわせになることだから、近所の子供が幼稚園に行けば、自分の子供もやりたいのが親の心である。

いるかというと、この国には社会事業学校も沢山なく、日本と同じように、民間の博愛心に富んだ婦人達によって、殆んどすべての社会奉仕が熱と努力の結晶として実を結んでいる。この国でもアメリカと同じように遊び場に指導者をおいているが、ノルウェーではアメリカとは異なった歩み方をしている。

ノルウェーのように豊かな福祉に満ちた国では、母も子供も働こうという考えに立っていないので、遊び場に有給の職員などをおいていない。このようにアメリカとイギリスでは、子供の遊びに対して全くちがった考え方を示している。では、ノルウェーではどんな方法をとっている

二　経営の実際

もともと、ノルウェーにおいて遊び場のおばさんが発達した由来は、保育所や幼稚園が、その需要に比して供給が追いつかない実情から、民間人が必要にせまられて作り出したノルウェー独特の制度である。これはいつ頃誕生したものか私にはまだ判らないが、ここ二〇年間くらいのもので、各都市の調査も十分につかめていないという報告がノルウェー政府社会局の報告書に書いてある。

私が、この制度を特に注意してとりあげた理由は、日本では学齢前の保育といえば、幼稚園と保育所としか考えていない人が多く、どうしても建物をたてて、オルガンをおいてからでなければ幼児を保育できないという考えの傾向に対して、物質的にめぐまれない日本で、すぐにアメリカのまねをしなくても、同じく外国でありながら、ノルウェーには必要な新方式を創造していくだけの工夫が社会事業関係者のうちにあることを高く評価したからである。

この制度は、保育施設のない地域社会にある遊び場を利用して、おばさんが子供のお守りを有料で実施しているもので、日本でいえば露天保育場とでもいえるもので、外勤の母の多い人口稠密な地区に次から次へと誕生していった。

その経営主体は、(イ)地域社会の福祉協会がしているもの、(ロ)私的団体が経営しているもの、(ハ)おばさん自身が団体を作ってこのサービスを経営しているもの、また(ニ)市役所保険福祉課が経営しているものなどである。いずれにしても、ニードに応じて発生した制度であるから、一定のワクにはめて法律ができてからは進歩的なものではない。ただし、最近では市自治体では、都市経営の一部門として、遊び場のおばさん制度を市営にしたり、市の監督下においたりしつつある。

ノルウェーでも遊び場のおばさん制度は決して幼稚園の代用になるとは考えていない。将来は幼稚園を沢山つくって、母親の希望を充たしたいが、現状においては沢山を急に建てることは困難であるために、この遊び場のおばさん制度を利用しているのである。

特に幼稚園の先生は一定の資格をもっているが、この遊び場のおばさんは先生のような高い教育も訓練も受けていない。

おばさんの収入は、預かる子供の数の増減につれて上下するのがたてまえで、このあたりに若干の研究すべき余地は残されているが、同時に努力目標のある事でもある。例えばオスロ市では、次のように決められている。

(イ)　一か月分前払の場合の保育料

子供一人につき……一三クローネ

（一クローネは約五〇円）

同一家庭の子供二人につき……五クローネ

三四・五クローネ

同じく三人につき……四六クローネ

(ロ)　一週間分前払の場合の保育料

子供一人につき……六クローネ

同一家庭の子供二人につき……九クローネ

(ハ)　一日分払の場合の保育料

子供一人につき……一・二五クローネ

（この場合には同一家庭の子供が二人でも三人でも割引はしないことになっている）

おばさん一人当たりの保育児童数については幼児の年齢に応じてわかれているが、一クラスの最高二十人までということにきめられている。そして年齢については、二歳以下の子供にはおばさん一人当たり十人以下、二歳以上四歳半以下の子供は十五人以下、四歳半以上七歳の子供は二十人ときめられている。

おばさんの訓練をする必要があると認めた市では、大体三か月間の講習を実施している。おばさんは毎年二回身体検査を受けて健康であることを証明しなければならない。

保育時間は一日三時間（冬期）か四時間（夏期）が普通である。

一九四七年以後は、このおばさん制度を実施するには認可を必要とすることに改められた。市では、保険福祉課の仕事である。

オスロ市では、積極的にこの制度を活用する方針をとっている。そして遊び場のおばさんのいる遊園の管理は地域社会にまかせているが、遊園に温室をつくったり、玩具類を斡旋したり、小さい家を建てたりすることを市がやっている。雨の日にそこで遊ばせ、また冬期はノルウェーは寒いから保温の設備もしてある。そこに玩具が遊具をおき、子供の衣類などもかけられるようにしてある。その他弁当を食べるとき

のために、水道と湯茶の設備もしてある。

遊び場のおばさんをおくところでは、必らず便所がなければいけない。便所のない遊園ではこの制度を開始することは許されていない。

子供達は遊び場まで来るのに電車やバスを利用してまで来ることは許されていない。つまり遊び場の近くの子供しか預らないのである。しかし、遊び場のおばさんが子供達の家をまわって子供を集めたり、おくりとどけるのが原則で、中には子供が母につれられて来るものもあれば、一人でくる子供もあるわけである。

三　おばさん（PARK AUNT）の養成

おばさんの養成のために三か月の講習のあることは前にものべたが、オスロ市では市立児童福祉学校において夜間に行なわれている。講師は同校の先生が兼任しているし、いずれも専門家があたっている。

講習科目

	講義回数
児童心理、児童の発達	三〇
生理衛生、応急救護技術	一〇
子供の遊ばせ方、遊具	一〇
自然観察	一五
歌、言語練習、お話	二五
児童福祉行政入門	八
遊び場の管理方法	二
合計	一〇〇

保育料の収受

この遊び場のおばさん制度の経営主体は協会や市役所もあるが、むしろ、おばさん個人の事業として運営されているところが多いらしい。その場合には、子供の親は保育料をおばさんに直接手渡している。個人経営の場合にはこの保育料がおばさんの収入になるわけで、市立の場合には、この保育料がサラリーとして市からおばさんに支払われるわけである。

しかし、個人経営の場合でも、この制度を開始しようとするおばさんは市役所の許可を必要とするし、市の規定保育児童数などに従わなければならない。オスロ市は児童福祉司のような職員に、このおばさんのいる遊び場を適宜査察指導させている。

保育児童数は四歳半以上の子供を一人のおばさんが二十人預かれるが、もしおばさんに助手をおいている場合は三十人まで許可しているのが実情である。

保育時間

大体において冬期は一日三時間（午前十一時半～午後二時半）夏期は一日四時間（午前十時～午後二時）である。ただし雨天の日は設備の都合から二時間以上は預っていない。

遊び場の小舎屋

大都市の遊び場には小さい舎屋が建てられていて、玩具や遊具が保存される場所となり、また急なニワカ雨のときの避難所にもなり非常に便利である。

小舎屋にはオスロ市式とトロンドハイム市式の二つの型があって画一的に両市で採用している。オスロ市式は暖房設備はないが、トロンドハイム市式は簡単なものではあるが暖房室もあり、日本の簡易保育所の設計の参考にもなるように思う。

遊び場の広さ

遊び場は自動車などが通らないようにサクをめぐらさなければならない。そして、その広さは子供一人に付き一〇平方メートルを最低基準としている。

――大阪市東区長――

★住込み青年と商店主婦の懇談会

――東京――

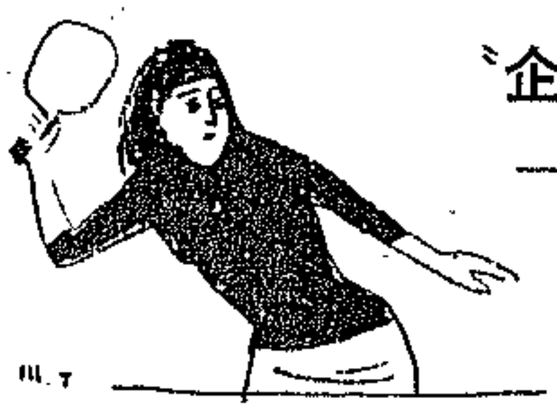
去る六月、第十六回青少年保護育成運動期間中に商店の一斉休暇を利用して、住込み青少年たちの新生会の会員と商店主婦懇談会の人たちが合流して、名栗川観音センターまで二時間半をバスで行く催しをしました。車中主婦と店員の懇談会を開きながら行き、あちらに着いて記念撮影、昼食後、青年たちは緑深い山路をハイクし、四時にまたバスで出発、六時半雑司谷鬼会商店街に帰着しました。帰りのバスではそれぞれ余興の出し合いで時のたつのも忘れたほどでした。このような和やかな接触は、人間関係に親しみやすい空気をつくるのに、きっと役立つことと思います。

新生会は私と田崎協助員が世話人になってつくり、印刷所の住込み青年菊地君が代表者になっている会で、五月二十六日豊島区青少年問題協議会から優良団体として表彰されました。私どももわがことのように嬉しく思った次第です。

小さなことですが、協助員活動の一端として報告させていただきました。

（東京婦人少年室協助員　立石多真恵）

わが社の労務管理②



〝企業は人なり〟の精神で

――女子に対する労務管理について――

坂牛幸司

味噌・醤油醸造を主眼としている我が社は、青森県三戸郡五戸町に本店を、青森市浦町に支店をおき、従業員約四二〇名を抱えている。昨年五月創業六十周年を迎え、醤油業者だけでも全国で三、〇〇〇有余のメーカーを数える醸造業界であるが、その生産規模・能力においては東北・北海道第一を占め、全国でも十指に入る地位を保持・している。年間味噌四、〇〇〇トン（一〇〇〇万貫）醤油九、五〇〇キロリットル（五二、〇〇〇石）を販売し、中央の大メーカーに伍して遜色のない売行きを示している。

北海道小樽に瓶詰工場を持ち東北各地に十四か所の営業所・出張所をかかえ、移出製品として県産業経済の発展の一翼をもになっている。さらに現在は多角経営の一端として石油・プロパンの販売を行なっている。とかく古めかしい伝統の扉を開き近代的合理化への歩みを前進、「従業員は会社の偉大なる資産である」ということの基本方針のもとに人材の育成に重点をおき、民主的経営の基盤としてのヒューマンリレーションの確立に専心、社会公益のための企業としての精進を続けてきた。

昭和二十九年九月通産省の企業診断の結果、優良工場として中小企業庁の表賞をうけ、同年十月労働衛生管理に功ありとして労働大臣賞を獲得、さらに三十一年一月中小企業モデル工場指定の栄誉をうけ、同年七月労働安全管理に功ありとして労働大臣賞をうけ、相つぐ輝やかしい金字塔に全従業員は大いに意を強くした。

さて、年少者はほとんどいないが、女子従業員は二割の八〇名程でほとんど女子ならではの職務についており、平均勤続六～七年、事務系で三～四年の数字を示しており、十年以上の勤続も相当おり、その道のエキスパートであるだけに職場ではきわめて重宝な存在となっている。熟練工としての仕事の面での発言力は大きく、他社に比して職場内ではるかに優位性を保っている。

以下労務管理上の具体的施策を、ご参考までに二、三述べさせていただく。

一、給与体系

男女同一賃金の原則は完全と行かないまでも、基本給は年齢給・経験給・職能給の三要素により構成されているが、年齢給に若干の差があるだけである。職能給のウェートを非常に重くみているので、男女に関係なく職務評価によって、他社に比して女子のベースは高い水準を示している。従って新陳代謝が全くなく、結婚後の勤務も普通のこととされている。会社としても純粋な仕事の面で追求するわけで、女性であることに対して、何ら制約を加えておらず、女子の役付きの者もあるので、女子の職場締出しというようなことは全くムードとしてないわけで、産前・産後の休暇、生理休暇等もごく「当然の事」として行なわれ、その点では恵まれた環境と言えよう。

二、話し合いの場……教養講座

一般に経営者、会社なりの（また男子則だけの）伝達・命令・指示等の一方的意志表示が行なわれがちであるが、相互に意志表示を伝達する機会をつくり、意志表示の大幅な自由を認める意味において、いろいろな話し合いの場ができるだけ多く持たれている。職場単位の職場懇談会、特に女子従業員だけの懇談会を設け、女性だけの共通の問題をいろいろな角度から話し合い（作業上、福利厚生、相互の連絡等の問題）、自己向上と相互の融和に一役を買っており、特に教養講座として労使共催の茶・生花・料理講習会等の定例研究会を持ち、また外部の講師を招へいし、座談会等を行ない、人材育成につとめ、あわせて教養を高める意味で成果を修めている。また「産制」の講習会等も開き、家族計画にも一役を買っている。

三、教育訓練

「企業は人なり」の言葉を重んじ、優秀な人材の育成には特に力を入れ、専門の「訓練室」を設置して、TWI・MTD・WSP・マーケッティング等の定型訓練のほか自社体勢として新入者訓練には約一か月を要し、会社の歴史

・沿革・経営方針から会社の現況、諸服務規程・組織・分掌等工場実習も行ない、さらに女子従業員だけの応接訓練、その他女子の中堅訓練、職場における女子の立場等、宿泊しながらディスカッションを行ない、地方では見られない熱の入れ方である。

四、福利厚生

女子のためという意味ではないが、一八〇坪程の軽量鉄骨のスポーツセンター施設があり、バドミントン・卓球・バスケットその他のスポーツで昼休みは賑わい、年配女子従業員の運動光景には微笑ましいものが見られる。

その他、洗濯場・乾燥室の設備もあり、タイル張りの浴場で毎日汗を流して明日のエネルギーを培い、休憩室は職場ごとに設けられてあり、緑と白でいろどられた畳付の特別休憩室で、場内放送のラジオ・音楽でくつろぐ時間はまた格別らしい。

月一度の全員会食会には社長以下昼食を共にし(支給)、親睦和合をモットーとして一緒に話し合い、業界の原料事情、経済情勢、会社の近況・方針等が話され、相互の和合、生産性の向上に効果を上げている。

五、カウンセリング

以前から人事相談室を設けて必要に応じて実施してきたが、今春明確に制度化し、相談依頼用紙をつくり、「ニコニコ箱」と称する箱を設置し、週一回開函して問題に応じて担当者がカウンセリングに当たっている。女性の場合は特に男性と違い、依頼事項も経済的なものから特に家庭内の夫婦問題や恋愛問題等が多く、一つ一つ解決が進められ、成果を収めている。

以上いろいろのべたが、要するに男女に関わらず仕事に対する満足感、安定感は外的報酬の多少にも、労務管理の根本に人間関係の管理ということが忘れられてはならない。

経営は単なる業務の組織ではなく、人間の集団社会であるということを強調して筆をおく。

―青森県・和田寛食料工業株式会社・労務部副部長―

アンケート

男女同一賃金に賛成？反対？

婦人少年協会は、男女同一賃金についての議論がかっぱつに行なわれるように、あなたの御投稿を歓迎します。働く婦人はもちろん、一般婦人、男子の方も、ふるって御意見をおよせ下さい。

アンケートの内容

①男女同一賃金――働く男女に対して、性別による差別待遇のない賃金が支払われることにあなたは賛成なさいますか？

②賛成または反対の理由はなんでしょうか？

投稿の方法

(1)長さ　原稿用紙、便せん、はがき等なんでも結構ですが、五〇〇字以内とします。原稿には住所・氏名・職業を明記してください。

(2)締切　昭和三六年一〇月一〇日

(3)宛先　東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一　婦人少年協会「婦人と年少者」編集部

(4)発表　雑誌「婦人と年少者」に掲載します。

かねてから福祉員の活動についてはいろいろ考え、また、したいと思うこともありましたが、経費の点や雇用者の理解を得る点などに至難な問題もあり、なかなか実施できるものがなかったのですが、昨年、大阪市で勤労青少年のために巡回文庫貸出しの制度が設けられ、阿倍野区で五十五冊の配分を受けました。しかし、これは何分、市の備品という厄介な点もあり、阿倍野区商店会連盟でもいろいろの協議をされましたが、区役所に置いたのでは、わざわざ区役所まで出向いて借りる者もないだろうということで、各単位商店会及び工業会を巡回させてはということに決まりました。しかし、阿倍野区には二十二の単位商店会と一つの工業会があり、これを巡回させてはなかなか暇がかかり、しかも皆に満足させることはむずかしいことだと思いました。殊に私の方の商店会は会員数百二十店舗あり、これに従事する店員約二百名、うち、青少年だけでも八十名程おりますので、一層この感が深いのです。そこで、各会員から読み古した書籍の寄附を求め、これを市の巡回文庫と合わせて貸出したらよかろうということになり、これを役員会に計りました結果、賛成を得ましたので、これを婦人部の役員の手でお世話願うことにいたしました。

まず各会員にリーフレットで寄附を呼びかけ、数か月して婦人部役員が会員宅を訪問しました。その結果百二十八冊の雑誌と月刊雑誌、週刊誌等多数が集まりました。そこで雑誌だけしまえる書棚を三千円で誂え、文庫目録を作り、これもリーフレットによって会員を通じ勤労青少年に周知させる方法をとると共に、予め調査した店員名簿によって店員証を兼ねた貸出カードを各勤労青少年に渡して置き毎週日曜午後七時から十時まで婦人部役員四名が交替で事務所に出向き、貸出しと回収に奉仕していただくことにしました。

読書期間は一週間ということで一応貸出を受けて、次の日曜日までに読み終えなくとも必ず一度は返却の形をとり、再び貸出しを受けるという方法を採りました。貸出しにはカードに書籍名を書き込み、回収した時には扱者の印を押すようにし、こちらの貸出簿には何店の誰に何の本をいつ貸し、これを何日回収したと記録するようにしました。また、

週刊誌や年遅れの月刊誌や漫画本などは記入しないで自由に貸出し、自由に所定の場所へ返却するような方法をとりましたが、管理上非常にうまくいっております。しかし市の文庫は他の商店会を巡回させる関係上、私の商店会で借りられるのは僅か一か月でしたので、貸出回数が重なってくるにしたがい、利用が少なくなってまいりました。これはもともと寄贈による分ですから、勤労青少年の趣味に合致するものばかりとも限りませんので、自然、補給する必要を生じてまいりました。それには、なるべく青少年の喜びそうなものにしたいと思いますので、読書者側に希望する本の種類をアンケートして、それによって経費の捻出を考え、補給したいと考えております。

この図書の貸出は、ともかくも読書愛好者からは大変喜ばれ、かなりの好結果をもたらしています。また増本の方法として、続けて寄附していただくよう頼んではありますが、なかなか自分で持ってきてくれるほどの人もないので、ある期間をおいて再びこちらから働きかけることも一方法ではないかと思っています。

その他、当商店会内にもグループ結成を希望する向きもありますが、同年齢の集まりは今まで悪い遊びに向かいがちな傾向があり、このため、雇用者側の完全な理解を得ることが困難なので、もし今後グループの活動等する場合は、ある程度軌道にのる間は青少年に理解があり、雇用者側にも信用のある指導者を設け、相談にのる方法等をとり、雇用者側にも徐々に理解を深めていきたいと考えております。

（大阪市阿倍野筋中央商店会）

働く年少者に
図書の貸出し

牧口鶴太郎
（大阪年少労働者福祉員）

資料室

第十回婦人労働問題地方研究会議
――結果報告――

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

第10回婦人労働問題研究会議は「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」を研究課題として開催された。

中央では、学識者、労使、婦人団体員をまじえて会議が開催されたが、一方、地方では各都道府県婦人少年室において、職場婦人の参加により、助言者は学識経験者を選んで同じテーマのもとに、地方会議を開催した。地方会議は、二部に分かれ、第一部では男女同一価値労働同一賃金原則の趣旨について、説明、質問、意見発表が行なわれ、第二部では職場において女子労働者の賃金はどのような現状にあるのか、そしてその問題点はどこにあるのかについて意見交換が行なわれた。男女同一価値労働同一賃金原則については、ILO一〇〇号条約によって一応明確な線が打出されてはいるが、各国の実情の相違から、適用方法は一様でなく、わが国においても従来の賃金制度との関係等に問題があるため、研究課題としては相当難かしいものであったと思われる。しかし、同原則が人間としての平等の権利にもとづくものであるということが、参加者に深く理解され、現在の職場の実情について皆で考えようとする態度がみられ、地方会議は着実な成果をあげたものと思われる。この会議を足がかりとして、広く婦人労働者層、家庭婦人層、社会一般の理解を得るために、今後もこの原則をとりあげた会議が催されることを、参加者一同強く望んでいる。

以下は、各婦人少年室の報告書から会議の結果をとりまとめたものである。

一　職場における女子労働者の賃金の実情と問題点

男女の賃金格差は、大体次のような形によって生じているといえる。

1.賃金体系上の差別によるものとして、第一に初任給の差別、第二に昇給についての差別、第三にその他の手当における男女差、扶養家族手当、住宅手当についての差別があげられる。

2.昇進・昇格の機会不均等による賃金差。同一価値労働同一賃金原則そのものの問題ではないが、さらに広い観点にたてば、男子と同一の労働の場を女子が獲得できないこと、つまり、男子と同じ割の良い仕事や、高い地位を得ることができないことが男女の賃金に大きな差を生む原因となっており、婦人の職業能力向上、訓練・就業・昇進上の機会均等をあわせて考えていかないと実効が伴わないという声がある。

二　問題点についての意見

それでは、これらの男女賃金の差の原因として使用者側はどんな理由をあげているのであろうか。

体力が劣り能率が低い。母性保護規定により保護を受けているので同一労働といえない。判断力、企画力、統率力が劣っている。勤続年数が短く、将来性がない、欠勤率が高く、仕事に対する責任感に乏しい。生計負担者でないから低賃金でよい。

等であるが、これに対して婦人労働者は次のような意見を述べている。

(イ)　**母性保護との関連について**

母性への特別保護として与えられる産前産後の休業や生理休暇の結果が直接有給か無給かということは別問題として、このような保護のあることが女子の賃金に一般に不利に影響したり、女子全体の労働を低く評価するという風潮が強いようである。しかし、母性保護が公共的な見地から行なわれるものとすれば、男女

同一価値労働同一賃金は母性保護を行なった上で考えるべきものではないかという意見が多い。また、家事労働の社会化、育児のための社会施設の設置、産前産後休業期間の賃金の社会保険制度、生理休暇を不要とするような職場環境等が強く望まれており、母性保護に対する社会全般の理解が欲しいとする声が多い。

(ロ) 職業訓練について

現状においては、女子の職業能力が一般的に劣っていることは婦人労働者自身認めるところである。しかし、戦後の新しい教育制度の下で成長した者については、就職のスタートラインではそれほどの能力差はないはずである。職場に入ってしまうとどうして能力差が出てくるのか、女子の持つ職業能力が十分に生かされていないのではないかとの考えが多い。採用後は女子を単純な反復作業に固定してしまい、後は適当な新陳代謝を望むだけであるが、一方男子には各職場を経験させ、徐々に責任ある仕事を与えながら、企画力、統率力を練磨するように配慮する。数年後に男女の能力差が生じるのは当然ではなかろうか。こういう反論が婦人労働者側からあげられている。従って女子が男子と同一の労働の場を獲得するには、まず女子が職業能力を身につけることが必要であり、そのためには職業訓練の場を獲得することが必要であるという意見が多く、今後はもっと積極的に職業訓練の場を獲得するように努力しなければならないと述べられている。

(ハ) 職務評価について

職務評価がぼつぼつ行なわれていることを反映して、職務評価や職務給制度への関心がかなり高いことを示す発言もみられた。同一価値労働同一賃金を実現するには、属人的要素の大きい年功序列型賃金を改めて、客観的な職務評価による職務給をとり入れることが必要であるとの意見、また一方、科学性を有する客観的な職務評価が可能なのか、職務評価をとり入れても女子の仕事が低く評価されることにより、男女賃金格差は解消しないのではないか。ある程度の生活給の確保が必要ではないか等の意見もあり、職務の客観的評価の意義や方法については、まだ今後の討議にまたねばならぬことが多いようである。

(ニ) 女子の職業意識について

男女賃金の差別には、女子の職業意識の低さにも大きな原因があり、女子自身にも責任の一端があると反省が述べられている。結婚までの小遣い稼ぎに満足し、仕事を一生のものとする男子に比べて、意欲や研究心が足りない。責任感に乏しく、女だからという甘えを持つ。家計補助的であるため、賃金に対する切実な要求を持たない。お金のことを口にするのははずかしいという空気が作られており、自分以外の人の給料がいくらなのか全然分らない。同僚間でも「安くてはずかしい」と口をつぐむという例もあり、まして賃金体系がどうなっているのか全然関心がない、あるいは、難かしくて理解できない、等、賃金に対する研究心が非常に低いということが述べられている。また、女子自身も男子との間に先天的な能力差があると締観し、不平等な取扱いに慣れすぎているという傾向があるが、もっと自信をもたなければならないこと。たまたま、女子の中から有能な人が抜擢されると、同性間に嫉妬を生み、足をひっぱりあうという結果がみられるが、全体の女子労働者の地位の向上のために、有能な人を周囲からもり上げ、助けていくという協力体制を作りあげることが必要であるという意見が多い。

(ホ) 組合活動について

組合の中には、男女同一賃金原則には関心が薄く、女子労働問題については生理休暇、お茶汲みの問題の域を出ないものが多いという不満が述べられている。しかも、低い賃金水準からまず男子の生活給を確保する必要があるため、女子の賃金にしわよせが来るという男女間の利害関係の対立もあって、男子組合員の協力が仲々得にくいという事実が方々で見うけられる。現在の組合の活動について、団体交渉によって昇給率を獲得しても、配分については会社まかせで男女差を是認してしまうのは疑問と思う。組合がいつまでも年功序列型の生活給に拘泥していてはいけないのではないか、もっと賃金制度に対する研究が必要と思う。昇進昇格の基準や成績査定の結果を明確に知し、使用者側の恣意を排除するようにしなければならないという批判が寄せられている。また、女子の組合の組織率が低く、組合の上層部に代表を送れないことが、女子の取引力を弱くしている最大の原因であり、女子の要求を組合に通すことができない原因となっているといえる。故に今後は女子の組合への加入率を高くするように活動しなければとの意見が述べられている。

しかし、後述するように、現在比較的安定した企業において、賃金体系の矛盾を解決しようと、男女同一賃金問題に相当活発な動きをみせている組合もみうけられる。

三　改善された好実例

男女の差別賃金を是正するための対策として、この会議でもいろいろの意見が述べられてきたが、実際にもあるいは組合活動により、あるいは使用者側の自主的な労務管理改善の活動によって、少しずつ新しい動きが感ぜられるようになって来ている。その具体例を次に拾ってみると、

・組合の要求により初任給の男女差が廃止され、採用後三年間は、銀行員として一人前になるまでに要する期間として、昇給に男女差をつけないこととなった。今後はこの期間を延長する方向へ進みたいと思う。

・春闘の際の調査で10%の男女差のあることが明らかになった。現在年3%縮少を目標として活動している。
・成績査定の結果が組合に開示され、組合は賃金査定委員会を設けて接渉する。
・成績査定にあたって男女を差別的に取扱わないという一札を会社側から得、是正に成功した。
・昇給について、女子は一括して低く格付けされていたが、個人決定するよう要求し、是正された。
・労使で賃金対策委員会を設置し、現存する男女別賃金要綱の改正を検討している。
・労使共同で職務分析を検討している。
・組合青婦人部から事務職員の研修を使用者側に提案し、その実施をみた。
・機械化によって男女の仕事の区別がつかなくなって来ている。職業訓練所において、男子と同じ訓練を受けた女子も出て来ており、男子と同等の取扱いを受けている。

等があげられる。今後の男女同一賃金へのうごきに明かるいきざしを投げかけるものといえよう。

× × ×

第九回　働く婦人の福祉運動要綱

一、趣　旨

働く婦人の福祉運動は、産業の担い手としての婦人の母性をまもり、その地位をたかめることを目標として、民間、関係機関の行なう自主的な活動を促進するとともに、広く国民の間に、婦人の労働が国の産業の発展に寄与している事実を知らせ、働く婦人の福祉向上についての理解と協力をうながすために行なわれる。

二、本年度の重点目標

「男女同一賃金について理解を深める」

男女同一賃金は、人間としての平等の権利にもとづいて、性別による賃金上の差別待遇を廃止しようとするもので、国際的には国際連合憲章、世界人権宣言、ILO条約にはっきりとうけいれられ、各国の労使、政府、婦人団体等がこの目標にむかって努力している。わが国においても、労働基準法施行以来、各方面で男女同一賃金への努力がつづけられてきたが、まだ本来の趣旨が理解されていない向きもある。

今後、婦人が産業発展のうえに、ますます大きくなる役割をはたしていくためには、男女同一賃金の趣旨が、労使をはじめ、広い社会層に理解され支持されることが必要なので、この運動において、男女同一賃金の意義と問題点を広く知らせ、一般の理解を深めることにより、改善への自主的な活動が進められることを期待する。

三、実施期間

準備期間　昭和三六年八月一五日～九月一四日
運動期間　昭和三六年九月一五日～九月二四日

四、主　唱

労働省婦人少年局

五、参加範囲

男女労働者、使用者、労働組合、使用者団体、婦人団体、職能団体、教育機関、報道機関、その他の民間団体、関係官公署、一般

六、主唱機関の行なうこと

(1)準備期間

イ、各種団体、機関との連絡及び協力の依頼
ロ、各界に対する質問状の発送
ハ、資料の作成及び配布
ニ、婦人の労務管理講習会（神奈川、兵庫、広島、福岡県）

(2)運動期間

イ、男女同一賃金問題懇談会（各界婦人）の開催
ロ、男女同一賃金問題研究会（使用者）の開催
ハ、参加機関等の行なう自主的活動への協力
ニ、新聞、ラジオ、テレビ、雑誌等による広報

七、参加機関等の行なう自主的活動(例)

一、男女同一賃金に関連して、職場の制度、慣行、労働条件等の現状を検討すること。
二、男女同一賃金をすすめる上に必要な調査、研究、討議を行なうこと。
三、男女同一賃金の理解を深め、問題を広く知らせるために資料作成、討論会、座談会、研究会、その他の教育、広報活動を行なうこと。
四、働く婦人の資質をたかめ、男女同一賃金を側面的に援助するために、婦人の職業能力をたかめる教育、訓練を行なうこと。婦人の労働教育を行なうこと。働く婦人の福祉施設を配慮すること。
五、現在各方面で行なわれている研究教育、広報等の活動を通じてこの問題の理解を深めるようにすること。

八、資　料

リーフレット
パンフレット
男女同一賃金問題研究会議報告書
男女の均等待遇に関する内外の諸法制（婦人労働資料第七四号、既刊）
日本労働協会編　男女同一賃金
婦人と年少者　第四号、第八号
労働組合のなかの婦人
婦人労働の実情
女子保護の概況

和歌山県の「勤労婦人の実態並に意識調査」について

和歌山市教育委員会・ユネスコ協会・婦人少年室の協力による

「勤労婦人の実態並に意識調査」を、昨年末から本年初めにかけて、和歌山市ユネスコ協会・和歌山市教育委員会・和歌山婦人少年室の三者の共同で、和歌山労働基準監督署管内の婦人労働者を対象として行なった。同監督署管内には六、六八一の労働基準法適用事業場があり、労働者数は九二、一四八（内女子は二四、六一六、年少者五、八六八）で、今回の調査では、この適用事業場以外に若干の官公庁その他を含む三二事業場に、約二、五〇〇の調査票を配布したが、回収されたのは、一、七四二だった。以下この調査の中から主だったものを拾ってみよう。

回収された一、七四二名（内既婚者四八三名二七・七%）を業種別に分けると、製造業五一・八%、商業一〇・二%、金融業五・四%、交通通信一〇・五%、官公庁一七・七%、教育関係一・一%、保健衛生三・四%で、勤務年数別にみると、一～五が最も多く五三・〇%をしめ、ついで五～一〇年二八・六%、一〇～二〇年一六・四%、二〇年以上一・一%、一年未満〇・六%となっている。また給与（月収）を業種別にみると次表の通りである。

業種別月収額別割合（%）

業種別＼月収別	計	5,000円以下	5,000円～10,000円	10,000円～15,000円	15,000円～20,000円	20,000円以上
製造業	100	7.1	77.7	12.7	2.2	0.3
商業	100	—	66.1	32.2	1.7	—
金融業	100	—	11.7	33.0	28.7	26.6
交通通信	100	—	23.0	46.4	20.8	9.8
官公庁	100	—	26.6	34.4	25.0	14.0
教育関係	100	—	10.5	26.3	42.1	21.1
保健衛生	100	—	42.3	40.7	10.2	6.8
全業種	100	3.7	56.2	24.3	10.3	15.5

「どんな理由で働いているか」との問に対して「家計の補助」と答えた者が最も多く三二・〇%、ついで「結婚準備」（二四・七%）、「自活」（一五・九%）、「小遣いかせぎ」（一四・四%）等の順である。また、「職業婦人としての現在の仕事をいつまで続けたいか」との問には、「結婚するまで」（二四・七%）、「生活が楽になるまで」（一一・一%）、「子供が出来るまで」（九・六%）、「なるべく早くやめたい」（一七・六%）等の計は六四・〇%で、反対に「出来るだけ長く続けたい」との答は一八・一%にすぎない。

職場において「勤務中最もいやなこと」としてあげられたのは、「仕事がうまくいかない時」「仲間同士の不和」「周囲の人々から理解されない時」等で、各々全体の四一・九%、一八・七%、一六・五%の人が答えており、一方、「勤務中最も楽しいこと」としては、「仕事がうまくいく時」「月給をもらう時」「あたたかい友情にふれた時」が、各々全体の四七・二%、二五・〇%、一八・七%となっている。職場の中での男女差をどういう点で感じているかを、「同じ職場の男性と比較してどんな点が不平等と思うか」との問に対する答からみると、「給料」（一三・五%）、「雑役」（一一・七%）、「昇給」（一一・四%）、「昇進」（八・三%）等が主な理由になっているから、相当の男女差を日頃感じているものと推測される。しかし、「不平等と思わない」との答も一七・七%でてきている。

生理休暇については「とっている」者は全体の四分の一弱（二三・四%）にすぎず、「とっていない」者が七五・七%をしめているが、受胎調節については「必要」と答えた人が三三・五%である一方「どちらでもよい」「わからない」が八・三%、三八・六%もあり、あまり積極的な関心が持たれていない状態である。

「婦人が職業を持つことは、婦人の社会的地位を高めるか」について、「高める」五五・二%、「高めない」一・八%という結果が出、「どちらとも言えぬ」「わからない」その他解答のなかったものの等の計が四二・九%にものぼり、そういうことには無関心に仕事についている人の数は案外多いことを感じさせられた。

調査はその他、家庭にかえって最もいやなこと、また、最も楽しいこと、家庭生活が合理化されているか（現在持っている器具）、婦人の幸福について（結婚すること、職業婦人として独身でも幸福であるか）、夫婦共かせぎと家庭に入るのとどちらがよいと思うか、現在婦人の地位は高められていると思うか、婦人はどうすれば幸福になれると思うか等、全部で十八項目にわたって行なわれたが、紙数の都合で内容は省略する。

（和歌山婦人少年室長　森沢　秀子）

A　先日東京のある新聞に、浅草でバーやキャバレーに働いていた中学生の女給の記事がのっていたね。

B　うん、ああいう事件は方々にあるようだ。婦人少年室協助員の行なっている長欠就労児童保護活動事例集や家庭裁判月報にもそのような例がある。

A　沢山いるのか。

B　さあ、どのくらいいるのかちょっと分らないが、三十四年度に児童福祉法第三十四条第一項五号で起訴されたのは男八人、女一九人と聞いている。だが、警察などでも本腰をいれて取締りを行なっているから、今年あたりはかなり増えるだろう。

A　何だね、その児童福祉法第三十四条第一項五号というのは。

B　かん単に言うと、十五歳未満の児童を飲酒の席に出して客の接待を行なわせることを業務としてさせてはいかんという規定だ。

A　誰がしてもいけないのか。

B　そう、業務として行なわせる限り親だろうと事業の使用者だろうと禁じられる。まあ大体は事業の使用者が多いと思うが。

A　それなら労働基準法にも関係するだろう。

B　そうだ、十五歳未満なら労働基準法第五十六条の最低年齢違反だし、飲酒の席に出して客の応接を行なわせる業務や、カフェー・バー・ダンスホールなどの特殊の遊興的接客業においての業務は第六十三条の危険有害業務の就業制限の違反だ。

A　酒席に出て客の接待をするのを禁止する部分は児童福祉法とちょっと同じようだな。

B　適用範囲は別として児童福祉法の規定は十五歳未満だし、労働基準法は十八歳未満だから、その点若干違う。罰則は、福祉法が一年以下の懲役または一万円以下の罰金で基準法の六か月以下の懲役または五千円以下の罰金より重くなっている。

A　新聞では、十四歳の少女が二十三歳になっていたそうだな。

B　よくあるんだよ。年少者は法律であのようなところで働いてはならないということは、今では業者も年少者もよく知っているんだ。だから当局の目をごまかすために、でたらめのことを言うものが多いのさ。

A　しかし、業者が善意でも、体の大きな子が自分は十九歳だとか二十歳だとか言ったときには分らんだろう。

B　そうだな、今の子供は大きいしね。それにパーマでもかけて化粧したら年少者かどうか見分けがつかない者もいるな。前にも赤線で事件があったとき警官と二人で出掛けたが、その時の接客婦はちょっと見たら二十四、五歳に見えたが、話を聞くと十七歳というので二人とも驚いたことがあった。

A　何か雇い入れのとき、事業主に確認させることはできないのか。

B　労働基準法に、十八歳未満の年少者を使用する者は年齢証明書を事業場に備えつけなければならないことになっている。

A　児童福祉法はどうだね。

B　年齢証明書のことはうたっていないが、児童の年齢を知らないことを理由として処罰を免れることができないということになっているから、年齢を確認する必要はあるわけだ。

A　他人の戸籍抄本を持って来たりすることもあるだろう。

B　そんな例もあるよ。だから事業主は十分注意する必要がある。大阪の家裁判決では、雇主に対し児童・父母等が年齢を偽装することは世上一般に行なわれているところであるから、一方的な申立とか戸籍抄本のみを信用しないで、他の公信力ある書面を取り寄せ、その真偽を確めるべきだと強い態度をうち出している。

A　なるほどね。雇主もよほど慎重にしなければいけないな。

B　それにしたら年少

婦人界のうごき
（五月一一日～七月一〇日）

（五月つづき）

一二日　ナイチンゲール生誕記念日にあたるこの日、日本では篠崎ハル氏（東京武蔵野赤十字病院看護部長）、山崎秀子氏（鳥取赤十字病院看護部長）、および井深八重氏（財団法人神山復生病院総婦長）の三人がフローレンス・ナイチンゲール記章の受章者に決定したと赤十字国際委員会から発表された。篠崎・山崎両氏は三〇数年間戦傷者などの患者に奉仕を続け、また井深氏は四〇年間ライ患者に奉仕してきた。

一五日　静岡地裁沼津支部は、いわゆる「足入れ婚」に関する婦人の殺人事件に懲役三年、執行猶予三年をいい渡した。被告は二三歳の農家の婦人で、最初の「足入れ」後、半年で妊娠中に別れたが、さらに第二の「足入れ」をさせられ、便所で分べんした子供を見捨てて死なせてしまったという事件である。求刑は懲役三年であったが、弁護人は、「被告は自分の意志を無視された封建的農村の犠牲者である」として婦人を弁護していたものである。

一七日　全国農協婦人組織協議会の第一一回通常総会が東京で開かれ、三六年度の運動方針として「グループ活動を活発にし、研究集会・調査研究に重点をおいて組織の強化をはかること」などを決定し、会長に神野ヒサコ氏、副会長に湯浅しげの氏を選出した。

一八日　総理府統計局は三五年度の家計調査報告を発表した。この調査は全都市の勤労者世帯を対象としたものであるが、可処分所得は三万八千五三九円で前年より一一・一%増加している。（ただし中堅層の伸び率はこれより低くなっている）。消費支出の増加は一世帯当たり月三万二千七二六円で前年より九・五%の増加であるが、実質の伸び率は五・三%で前年の伸び率より下まわっている。

一九日　「酒に酔って公衆に迷惑をかける行為の防止等に関する法律」が成立し、七月一日から施行されることになった。この法律は三三年に東京足立区で未成年の姉妹が酒乱の父を殺した事件をきっかけに、婦人議員が超党派でつくったもので①泥酔者の保護と処罰②酒乱による家庭悲劇を防ぐ③アル中患者に治療のみちを開くという三つの柱を骨子としている。

二一日　日本婦人有権者同盟の三六年度、年次総会が福島市の婦人会館で開かれ、今年度の運動目標として①憲法を守る②公明選挙と理想選挙の実現につとめ、公職選挙法と政治資金規正法改正をはかるなど五項目を決定した。

二二日　日本婦人平和協会は日本女子大学校楓会館で三六年度総会を開き、活動方針として国際問題の研究、飢餓の解放を決定、なお役員改選を行ない名誉会長に上代たの氏、会長に菅支那子氏、副会長に野宮初枝、磯野富士子両氏を選出した。

二三日　東京YWCAは地方から都内の商店に就職している男女住み込み店員を慰める催しを調布市のYWCA「憩の家」で開いた。この催しは地方から上京している店員を健全なレクリエーションで慰さめようと都内各地のYWCA「最寄り会」が地元商店会に呼びかけ一斉休日の多い二二日に第一回の会を開いたもので、都内の店員約三〇名が集まったが、今後、毎月二二日に定期的に開く予定だという。

二三日　労働省婦人少年局は全国組織婦人団体・労組婦人部などを招いて婦人問題懇談会を開いた。第一三回婦人週間についての意見をきき、その後、第十五回国連婦人の地位委員会に出席した谷野婦人少年局長の報告、および離婚についての調査（婦人少年局が行なったもの）につき説明が行なわれた。

二四日　売春防止法制定五周年にあたり五月二四日を中心に一週間～一〇日にわたって「売春をなくす運動」が全国的に実施され、（主唱は総理府、法務省・文部省・厚生省・労働省・警察庁・全国社会福祉協議会、売春対策国民協議会）各地で講演・懇談会・巡回相談などの行事が催された。

二四日　主婦連総会が主婦会館ホールで代議員など約二五〇名が集まって開催され、新しい運営方針として定期的企画会議の設置、部制復活、研究活動強化、移動消費者、教室の編成、当局の消費者行政に対する働きかけなどを決定した。役員選挙の結果は全員留任となった。

二四日　安井前都知事が都議会議員に対し三、五〇〇万円の退職金を支給したことを不当支出であるとして三二年二月、日本婦人有権者同盟、東京都地域婦人団体連盟、主婦連合会、大学婦人協会、日本婦人平和協会、東京YWCAなど六団体が共同で行政訴訟を行なったが、この判決が東京地裁で下され、この判決の結論は「妥当ではないが違法ではない」というもので「支給した退職金を都に返還する必要はない」として原告が敗訴した。

二九日　第三八国会へ政治的暴力行為防止法案が提出され反対運動がおこなわれている中で、人権を守る婦人協議会（婦人民主クラブ、婦人団体連合会、日本母親連絡会、総評婦人部など参加団体）では、東京日比谷図書館会議室に代表が集まり、参加団体はそれぞれの立場で抗議声明を発表すること、六月三日の「政暴法粉砕全国統一行動」に参加すること、六月六日に婦人だけの請願デモをおこなうことなどを決定した。

二九日　全国地域婦人団体連絡協議会の三六年度総会が二九、三〇の両日長崎県で開かれ約一五〇〇人が参加し、次の要望事項を決定した。①原爆病対策の強化拡充②消費者物価の値上り抑制と消費者行政の確立③青少年行政の整理刷新④小児マヒ対策のすみやかな実施⑤単純売春の処罰をふくむ売春防止法の改正⑥公職選挙法の即時改正。

二九日　全日本婦人連盟第一回総会が行なわれ、役員は全部再選された。また「教育の正常化をねがう婦人のつどい」として話しあいが行なわれた。参会者は約二千名。

（六月）

一日　早くから社会福祉事業に携わると共に、人権擁護委員制度創設当初より委員に就任し現在に至っている斎藤浄氏に藍綬褒章が授与された。なお、五月五日には長く子女の教育に努めた牧野キク、大森テル、上岡左津、森本静子、石川志づ、漆雅子、小川シズヱ、大橋広、山西登志得の諸氏にも藍綬褒章が授与された。

一日　第三八国会で「母子福祉資金の貸し付け等に関する法律」が改正された。これにより「住宅資金」の貸付限度額は一〇万円、償還期限は六年以内に、（従来「住宅補修資金」の名称であった）事業継続資金の個人分に対する貸し付け限度額は三万円以内から五万円以内に増額、償還期限は二年から三年に、事業開始資金の償還期限は四年以内から六年以内になった。

三日　マラヤ政府派遣の婦人ばかりの農業視察団が来日した。一行は農家や一般家庭の主婦たち一七人からなり、リーダーはマラヤ政府の厚生施設勤務のE・N・チョン夫人で、六月二一日まで滞在し、農家に住みこんで米づくり、養蚕などを実地に学んだ。

六日　農業基本法が成立し、一二日から施行されることになった。同法は農業経営を近代化し、生産性をあげ、農家所得をあげることを目標に掲げているが、その第二条八号の中で婦人労働の合理化等により農業従事者の福祉の向上をはかることをうたっている。

六日　日ソ婦人懇話会（会長鳩山薫子氏）を中心とした訪ソ使節団（団長米川丹佳子氏）が、横浜出港のソ連船A・モジャィスキー号で出発した。一行は女性ばかり三七人で、二班にわかれて二五日間各地を視察し、七月五日に帰国した。

七日　市川房枝、赤松常子、奥むめお氏ら参議院婦人議員有志はかねて売春防止法の改正を検討していたが、単純売春の取締り、業務や雇用その他の特殊な関係を利用して売春させたものの取り締りを強化することなどをねらいとした法案を提出した。なお、同法案は法務委員会に付託され継続審議となった。

七日　主婦連合会は東京四谷の主婦会館に稲留都経済局消費課長らを招き、三巻副会長ら約三〇人の主婦代表が集まって、食料品の値上げや不良インスタント食品などについて都の対策をただすなど消費者経済についての懇談会を行なった。

一〇日　全国地域婦人団体連絡協議会は日本青年団体協議会と共に日本原水協の体質改善を要求して「原水爆禁止運動は、あくまでも人道主義にもとづいた、みんながついて行ける国民運動であるべきだ」という声明を発表した。

一二日　厚生省では社会保障政策の大きな柱としてすべての児童を対象とする「児童手当制度」の創設を具体化するため児童福祉審議会に児童手当部会を設け、八名の委員を任命したが、うち婦人は田辺繁子氏である。

一五日　第三八国会で健康保険法と日雇健康保険法の一部が改正され、一五日に公布された。この改正により出産関係の給付が改善され、健康保険の場合被保険者の出産に対しては最低六千円の分べん費（従来は被保険者の標準報酬月額の半分）を、また被保険者の妻の出産に対しては一律二千円（従来は一千円）を支給することとなり、さらに、従来、ほ育手当としてほ育期間一か月について二百円を六か月間支給していたのを、育児手当金という名称で分べん直後に一度に二千円を支給することになった。日雇健康保険の場合には、被保険者の分べん費を二千円から四千円に、被保険者の妻の出産に対する分べん費を千円から二千円にそれぞれ増額した。

一九日　「子供を小児マヒから守る」協議会は昨年末に東京に中央協議会（石橋湛山会長）がつくられて全国組織となったが、本年の小児マヒの流行は全国にひろがる勢を示したため、ワクチン接種を要求する協議会の陳情は区役所、保健所、都道府県庁に対して連日のように行なわれ、一九日には約三〇〇〇人の母親が厚生省へ陳情した。

二二、二三日　富山市公会堂で開かれた第五回全国母子衛生大会で模範愛育団体に対する厚生大臣表彰が七市町村四団体に対しておこなわれた。四団体は東京都小石川おかあさんクラブ、石川県加賀市作見婦人会、兵庫県多喜郡円南町古市地区母子愛育会、和歌山県日高郡日高町母子愛育会である。

二四日　婦人民主クラブの第一六回全国大会が二四、五の両日東京都社会福祉会館で開かれ、婦人の権利、子供・生活・平和・憲法などを守る活動方針の決定などをおこなった。なお役員改選の結果、石井あや子氏が委員長に、津上英子氏が書記長に再選された。参会者約二〇〇人。

働く婦人の知っておきたい法律問題⑰

キイパンチャーの休けい時間

物をつくって販売するとお金が入ってきます。しかしオフィスの中で、大勢の人が書いたり、計算したり、照合したり、調査したり、その他いろいろの事務の仕事をしてもその代価として外からお金が入るというわけのものでもありません。この意味ではたしかに事務は直接利潤をうみ出すものでありませんから、事務は余分なものという考え方もでてきましょう。しかし、大勢の人が毎日行なっている事務は決して無意味なものではなく、それは正しく経営を進めてゆくための基礎資料であり、一枚の販売伝票もそれが集まり、それがもとになってより多く、より有利に売るための経営資料となるのです。その意味で事務もまた生産であり、かつ、販売であるといえるわけです。

最近IBMをはじめ多くの事務機械が事務所にとり入れられ、従来人手によってなされていた多くの事務が、自動的に機械によって操作されるという事務機械化のうごきがとくに大企業でめだっています。

F銀行の例などをみましても、お札の勘定から窓口計算に至るまで、ほとんどの事務が機械によってなされ、各支店の事務を本店の事務集中課に集中して、大いに事務合理化に役立っているとのことです。

事務機械化に対処する新しい労務管理の問題がぼつぼつ最近の話題となってきています。そこで、今回は、キイパンチャーの労働時間、休けい及び休養時間の問題をとりあげて、これを法律的にどう考えればよいのか検討してみることにしましょう。

N銀行では、IBMを導入したのが昭和二九年六月で、現在約四〇名のパンチャーがいます。いずれも未婚の若い女性がこれにたずさわっていますが、その労務管理の方法としては、先ずパンチャー室の内部に吸音装置をとりつけ内部の騒音を防ぐとともに、二重ガラスにして外部の騒音の侵入も防止していますので、六〇～七五フォンで抑えられています。作業中は耳せんをつけさせ、照明は二〇〇ルクスとよい条件です。勤務時間は次のようにきめられています。

九時～九時一五分　準備時間
九時一五分～一〇時四〇分　穿孔作業
一〇時四〇分～一一時　一せい休けい
一一時～一二時　穿孔作業
一二時～一時　休けい（昼食）
一時～二時　穿孔作業
二時～二時二〇分　一せい休けい
二時二〇分～三時二〇分　穿孔作業
三時二〇分～三時四〇分　一せい休けい
三時四〇分～五時　穿孔作業
五時～五時一五分　整理時間

従って、拘束八時間一五分、休けい二、五分となっています。右のうち、休けい時間は正午から一時までの休けいは、完全に職場を離れることもでき、一せいかつ自由に利用できる労働基準法第三四条の休けいに該当しますが、穿孔作業と次の作業との間にある一せい休けいは、ソファーのある特別休憩室で一せいに休ませていますが、この時間中は、編物をしたり、その他疲労を倍加させることをしてはならず、かるい写真グラフを閲覧させるというように、ある程度拘束しています。

いま一つN精器㈱のキイパンチャーの勤務割の例を掲げましょう。

ここでは、パンチャーの拘束時間は、午前八時から午後八時までの一二時間ですが、その間、実働一時間ごとに三〇分ずつの休憩と正午から一時間の昼休みを与えています。三〇分ごとの休憩は、特別の休憩室でとるよう指導されていますが、前に掲げた銀行のように、編物をしてはならないというような強制的なものではなく、自由行動が許されています。

この二つの例に共通なことは、他の一般の従業員より拘束時間は長いが、休けい時間や休息時間が多いため実働時間が少ないということです。これは、パンチャーの仕事は極度の精神緊張が必要であり、適正な労働時間管理をしないと、軽いものでは肩こり、神経を緊張させることからくる疲労などの症状から、重いのになると、手首の関節に水がたまったり、腱鞘炎・難聴・視力減退などの症状をおこすことがあります。これらのパンチャー病を予防する見地からも休けい時間を時々与え、完全に休ませる必要があるのです。ところで、労働基準法上の休けい時間は「使用者は、労働時間が六時間をこえる場合においては少なくとも四五分、八時間をこえる場合においては少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

前項の休憩時間は、一せいに与えなければならない。但し、行政官庁の許可を受けた場合においては、この限りではない。使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。」（第三四条）と定められ、①労働時間の途中で、②一せいに与えられ、③自由利用させることが要件となっていますから、以上二つの例の昼食時の一時間休けい以外の休けいは、事実上の強制を労働者に与えていることが明らかであれば、自由利用ということにていしょくしますので、基準法上の休けい時間には該当せず、いわゆる休息時間ということになりますので、この場合は、原則的には、労働時間に入ることになります。

女子の就業者数と完全失業者数　（1961年3月）

産業別		女子	男子	男女計中にしめる女子割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
		万人	万人	%	%	万人
総数		1,916	2,719	41.3		+219
就業者	自営業者	268	830	24.4		− 9
	家族従業者	949	336	73.9		+146
	雇用者	698	1,547	31.1	100.0	+ 82
	農林業	37	28	57.8	5.3	+ 23
	漁業，水産養殖業	* 3	16	15.8	0.4	+ 1
	鉱業	* 4	43	8.5	0.6	− 1
	建設業	25	138	15.3	3.6	− 3
	製造業	251	548	31.4	36.0	+ 37
	卸売，小売，金融，保険，不動産業	158	249	38.8	22.6	+ 15
	運輸通信，電気ガス水道業	29	203	12.5	4.2	− 4
	サービス業	176	117	46.2	25.2	+ 16
	公務	15	1	11.4	2.1	− 1
完全失業者		15	18	45.5		− 22

「註」1) * 印の数字は誤差率が大きいから特に注意して使用のこと。
2) 数字はすべて調査結果の実数に推定乗数を乗じたものの千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。
—総理府統計局労働力調査—

一人一か月平均現金給与総額　（1961年2月）

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	10,491	23,939	43.8
鉱業	9,164	23,074	39.7
建設業	9,329	20,264	46.0
製造業	9,585	23,694	40.4
卸売業小売業	10,853	22,595	48.0
金融保険業	14,718	30,916	47.6
不動産業	11,124	28,861	38.5
運輸通信業	13,615	25,037	54.4
電気，ガス，水道業	17,084	29,727	57.5

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

婦人少年局ニュース

○婦人少年局人事異動（カッコ内は前任）
昭和三十六年七月十六日付
（愛知婦人少年室長）　金政　芳栄
北海道婦人少年室長に配置換する
（婦人少局婦人課長補佐）木下　雪江
東京婦人少年室長に配置換する
（兵庫婦人少年室長）　山田　アヤ
愛知婦人少年室長に配置換する
（福岡婦人少年室長）　前田　薫
兵庫婦人少年室長に配置換する
（婦人少年局庶務課）　渡辺カツ子
福岡婦人少年室長に配置換する
（婦人少年局年少労働課長補佐）
徳永はな江
婦人少年局婦人課に配置換する
婦人少年局庶務課に併任する
婦人少年行政監察官を命ずる
婦人課長補佐を命ずる
（東京婦人少年室長）　高崎　節子
婦人少年局年少労働課に配置換する
婦人少年局庶務課に併任する
婦人少年行政監察官を命ずる
年少労働課長補佐を命ずる
（婦人少年局庶務課長補佐）三浦　宣子
婦人少年行政監察官を命ずる
（京都労働基準局庶務課長）大沢　福司
婦人少年局庶務課に配置換する
庶務課長補佐（会計、人事担当）を命ずる
（北海道婦人少年室長）　阪本　孝子
婦人少年局庶務課に配置換する
（婦人少年局婦人課調査係長）
井上　繁子
婦人労働課長補佐を命ずる
（職業安定局庶務課）　中村　知弥
婦人少年局年少労働課長補佐を命ずる
（東京労働基準局労災補償課）
磯部　英之
婦人少年局年少労働課企画係長を命ずる
（東京労働基準局労災補償課）
大山　敏男
婦人少年局婦人課総務係長を命ずる
（婦人少年局庶務課長補佐）
二タ村辰史郎
宮城労働基準局庶務課長に配置換する
（婦人少年局年少労働課長補佐）
池田　盛廉
山梨県厚生労働部職業安定課長に配置換する
（婦人少年局年少労働課業務係長）
渡辺　洋
公共企業体等労働委員会事務局に出向させる
（婦人少年局婦人課総務係長）
三瓶　稔
労働基準局庶務課に配置換する

昭和三十六年八月一日　印刷
昭和三十六年八月五日　発行
婦人と年少者　第九巻第八号
通巻九十三号
定価　五十円　〒六円
編集人　久米　愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野　栄
東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）
発行所　婦人少年協会
電話九段（33）九五九七
九五九八
振替口座東京一〇七九一四

ストローとカンキリをセットした
天然オレンジ ジュース

グリコ独特のサワードミルク
(乳酸菌発酵乳)とのミックス
ジュースです クールなすっ
はさと サラリとした甘さ…
あふれるような若さと美しさ
とを呼ぶ新しいジュースです

40円
NET 200g

グリコ ジュース
POMONA
パモナ

東京・大阪・九州 江崎グリコ株式会社

上 日西
スーパーホワイト
特軟日西
ニューソフトホワイト

アイスカラー

綿・毛
ナイロン
合成羊毛

東京
四ツ木
石毛染晒

電話 綿 (691)0911~3
毛・合繊 (691) 0914
(697) 0861
(691) 0123
0140