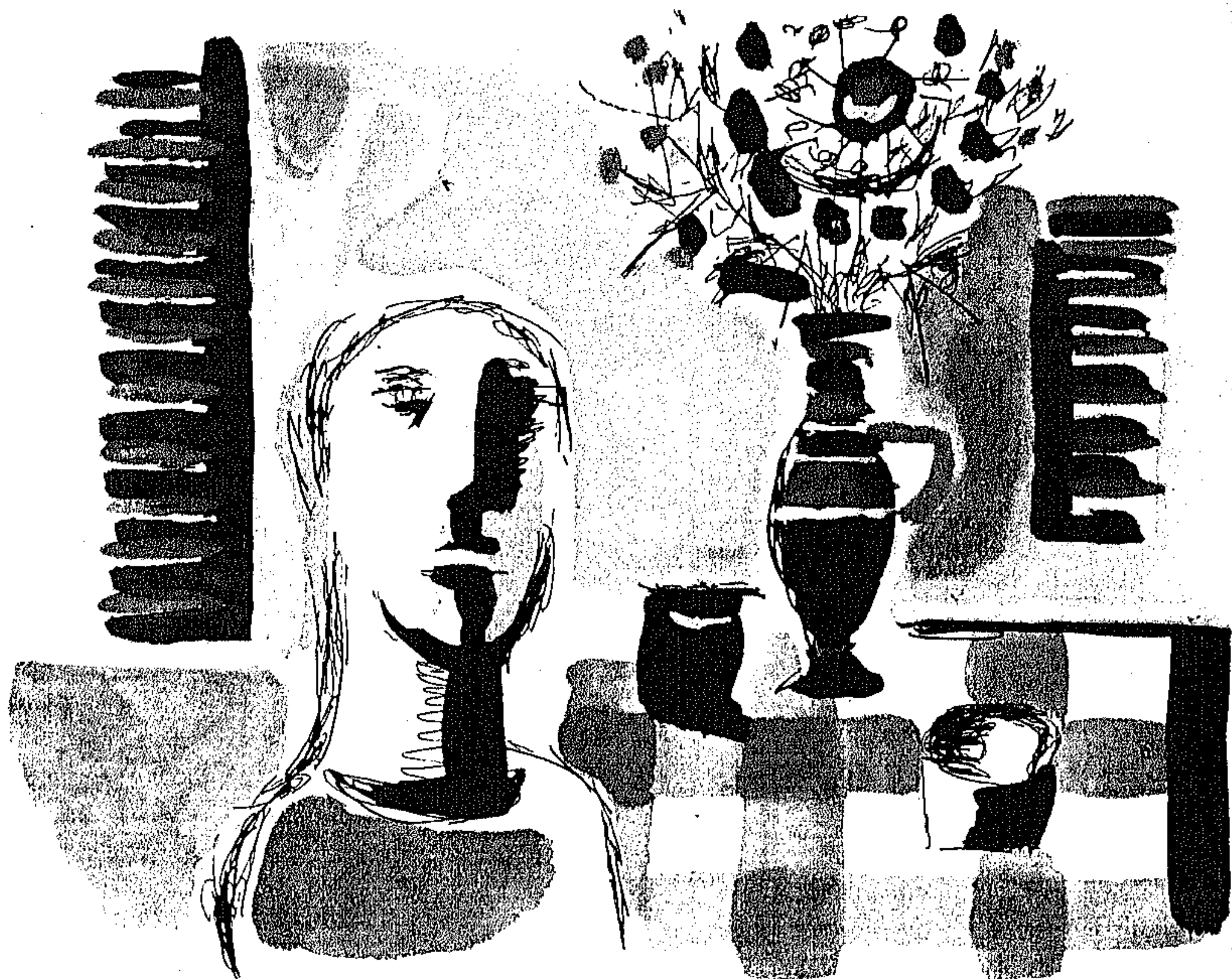


昭和28年5月30日第2種郵便物認可 昭和36年11月5日発行（毎月1回5日発行）第9巻・第11号（通巻96号）

婦人少年と



◆婦人少年室協助員の活動
◆《男女同一賃金問題講演討論会》報告

11 1961

婦人少年協会

婦人や年少者の問題についてのご相談は

皆様の家庭や地域、職場でこんなことはありませんか

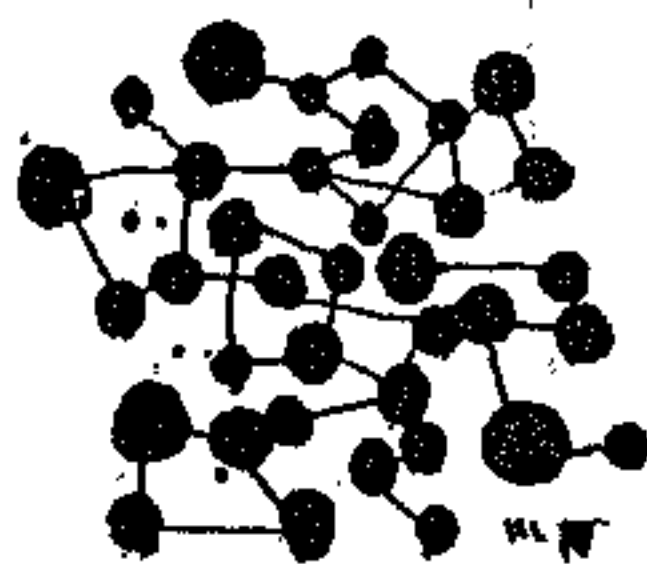
- 朱亡人がしごとをさがしている
- 働きたい朱亡人に技術を習得させる場所は……
- 職場で女子に対して差別待遇があるように思えるが……
- 働く年少者の余暇生活を上手に使うためには……
- 学校を長期欠席して働いている子供をどうしたらよいか
- 転落のおそれのある婦人を何とかしてもらいたい
- 婦人やこどもの問題についてのパンフレットやリーフレットがほしい

このような要望にこたえて協助員はこんな活動をします

- 学校、家庭、職場に行っているいろいろな人と面接し、よい聞き手となります
- 面接の結果によって、それぞれの関係機関に連絡します
- 地域の婦人少年問題の実情をつかみ、すべての人々の協力が得られるよう呼びかけたり、資料の配布をします

[illegible]

婦人少年室



ボランティアサービスの立場

— 英国の経験から学ぶ —

渡辺 華子

「日本国の主権は国民に存する」ということを認めた憲法——すなわち民主憲法——が施行されて十五年、国民が社会の不幸を取り除き安寧福祉に導くために自発的に行なう社会活動である「ボランティアサービス」というものに一体どういう存在意義があるかの問題が、ようやく各方面で真剣に討議されるようになってきた。

ボランティアサービスの歴史は日本でも古く、これを論じるには少なくとも明治時代において欧米文明、ことにキリスト教諸派の奉仕活動や赤十字運動がはじまった頃まで遡上しなければ現状の説明が難かしい。しかし、私に課せられたのは「日本のボランティアサービスの在り方の参考となるような海外の動き」という問題であるから、日本の歴史には必要に応じてふれることにし、海外といっても各国各様の立場があることゆえ、現在世界でもっともボランティアサービスが活潑な国として知られる英国に焦点を絞ることとする。いうまでもなく論じるのは英国のことであっても、私の頭脳の奥底にあるのは日本のいまの憲法の精神とボラン

タリサービスとの関係であって、日本ではこれが「当然社会保障と民間社会事業ないしは社会奉仕の関係」を含むものである。

◇英国におけるボランティアサービスの歴史

英国では、ボランティアサービスとは個人が自発的に、自由意志で、社会のために「奉仕」することだが、奉仕ということは元来、英国のキリスト教化とともにじまった「神に奉仕すること」を意味した。つまり人間が人間に直接仕えるのではなく、人間が超人的な、万民の神、絶対唯一の神の存在を信じて、これに仕えるという「信仰」からでたことなのである。神そのものの認識や理解は人により宗教によってちがったが、そういう超人的な存在を認める信仰はどの宗派も同じであって、信仰を持つ結果として、人間は人間の社会においても、神に仕えるように人に仕えることが、人間の社会に神の意志を行ない、正義をもたらすことになるのだと考えたのである。それでは神に仕えるように人類に仕えるとは、一体

具体的にどういうことかといえば、キリスト教国では、キリストが生涯を通して模範を示したように、地上の栄華・名譽・財産に仕えてわが一身の安定を図ることに窮々としないうで、悩みをもつものや病人や身体障害者や未亡人や生活苦にある人、あるいは罪を犯した人や恥を問われている売春婦の友となつて彼等に奉仕することだと教えるのである。奉仕が神への奉仕であったことは、たとえば、英国の社会保障史の第一頁を飾る一六〇一年の救貧法が制定される二百年前後も昔、つまり十四世紀、十五世紀ごろ創立された学校が「教会と国とに奉仕する」ものを養成する目的をかかげていたことからわかる。この伝統は今日も変わらず、英国の現行教育法が宗教だの一つを義務教育の必須課目として規定していることも興味深い。

* ボランティアとは

つぎにボランティアサービスの「ボランティア」なる語を英国人はどう考えているかというところ、これは個人が自由意志で、自発的にすることというところで、「義務」としてすることと区別される。ましてや他の個人の意志や都合で強制されたり、支配されたり、脅迫・交換条件に付されたりして行なう奉仕はボランティアだと考えられないのである。ボランティアであることは個人の自発的な自由意志の発露がなにより尊重される点で、その本質が民主的だと考えられている。賃金(または報酬)を受けてする社会活動は、賃金と交換条件であること自体が大抵拘束される。けれど、ある人が自主的に始めた奉仕活動に、ほかの人々が全く自由意志で共鳴して協力し、雪だるま式に奉仕者を増して一つの社会(福祉)事業に発展させるとき、そういうボランティア(福祉)の団体が活動をより一層効果的にするために、有給の事務職員を雇うことは別問題である。

ところが、この辺の認識がよい加減だと、選ばれた

有給事務員が多くの場合、ボランティア奉仕者以上に社会事情に明るく、社会改革の熱情を持っているのをよいことに、活動のすべてを職員にかおせてしまう誘惑に墮りやすいのである。このようにして、この種事業の職員は過重労働に墮りつつ本人の事業目的にたいする使命感でその当然の評価を要求しないでいるのを、ボランティアが気づかなくなるばかりか、ボランティア奉仕者は倦怠して本来のボランティアとしての積極的な社会意志を鈍らせ、その社会事業の存在理由の正しさがわずかに「慈善心を持ち合わせている」とで自己弁明するような、ごく消極的な存在になり果ててしまうおそれがある。

中世後期から今世紀までの間に英国で生まれたたくさんのボランティア社会事業団体の浮沈の歴史をみると、問題はいま言ったことの認識と関係が深いように考えられる。弱い人間の社会はいずれも同じで、時代により所によっては、国民の精神生活の拠り所であるはずのキリスト教会自体が政争同様の派閥争いに捲きこまれていたこともあったし、それが社会事業団体をふくむあらゆる団体に影響したこともあった。しかし、いつの時代にも市民が自発的に隣人愛でやりはじめたボランティア奉仕活動の動機そのものは利用こそすれ、有害無用として、法の権威や教会の方針が弾圧したり葬り去ったことはなかった。

そのようにして自然淘汰的にすぐれた先覚者のすぐれた組織力と正しい永続性のあるボランティア団体が生き残り、のちにのべるような論理で現在ますます健在で活動を続けているのである。

*社会保障諸法はボランティアサービスを基礎にして法規化された

英国では、市民のボランティアサービスの結果、たとえば児童虐待が減ったとか、スラム街が清潔になった

とかいう事例があらわれた場合に、その効果をますます拡げてもっと多くの人々に享受してもらうことができるようにする方法として、つねに同種のあるいは関連性のあるボランティア団体が結束協力し、組織化し、その効果を公的に保護するべく、区なり市なり国なりを単位として、条令化あるいは法規化する方向を伝統的に採ってきた。換言すれば、国民のだけれど、どこかで、自発的に社会をよくしようと思つてやりはじめたことが、だんだん積み上げられて、現在の労働社会経済その他を含む広義の社会保障諸法ができたのである。

現行の英国の社会保障構想を形づくっている各法のうち児童法・身体障害者(雇用)法・国民年金法・養子法・国民扶助法・住宅関係法・刑法などそれをとつてみても、その起源にすぐれたボランティアサービスがないものはない、それも応々にして誰彼と一人のパイオニアとなったボランティア奉仕者を名指させる場合が多い。児童関係法なら貧乏医学生の身で波止場倉庫の浮浪児を拾い上げるところからはじめたバーナード博士が思ひうかび、監獄の待遇改善や出獄者の社会更生関係法方面ならば、近所の監獄慰問から始めて国の法規の改正にまでタッチしたエリザベス・フライの名をすぐ思いだすように。かくて英国の社会では個人が自発的にはじめたボランティアサービスと国家の責任に渡されることになった社会保障とが、つねに一つの動機であつて、現在でも両者をひっくり返して「ソーシャル・サービス」と総称されており、両者は区別対立させられるどころか、いわば鶏と卵の親子関係のような立場にあるのである。

英国人が、革命主義による社会改革と自分たちのよ

がある程度まで育てたものを、法規化しようという動きがでると、必ず賛否両論はげしい応酬と対立が生じている。その対立は片や「市民がボランティアに勝ちつつた人間尊重の経験」、法律という最低線の権利義務確保のための枠に入れることは、またわざわざ人間を大切に扱うことを後退させて、人間を十把一束に粗末に扱う結果になる」とするものと、片や「国民が勝ちつつた人間尊重の経験は、法規で国民全体を拘束するものが、たとえ浅くならとも、もっとも広く生かすことになる」とする対立だった。しかし、どつちに転んでも先にあげた例でいえば「児童虐待防止をもっと進めよう。スラム街一掃をもっと徹底しよう」という動きを熱心にやることが自体はやっている上での方法論だけのちがいであったから、その点、本質的に政争に墮り易い問題ではなかった。

◇戦争中のボランティアサービス

—英国と日本との比較—

こういう英国の社会の行き方のなかで、第二次世界大戦を契機とする例の社会福祉国家構想づくりがどのように進められたか。ことにあのはげしい変化の時代に、問題のボランティアサービスがどういう立場に立つたかを知るのには、私たち日本国民にとって興味あることである。そこで私は次にその問題に入るために、まず、あの戦争当時の日本国民の心理状態や社会意識を英国国民のそれと比べてみる必要があるかと思う。

あの当時つまり第二次世界大戦中、日本には国民本位の社会政策はなかったといつてもいいと思う。つまり「日本が勝つまでは」という一片の標語があらゆる社会政策に優先したわけで、戦争が長びくにつれて戦死者・傷病者・未亡人・孤児・罹災者などが次第に増えていったに拘わらず、軍需に連なるもの以外には

当面の公的な生活保障はなく、勝利の日までは「耐え忍ぶ」ことが社会政策であった。そしてその効果を少しでも上げるために、日本にとって不利な戦況は、一切国民に知らされなかった。

当時、徴兵検査不合格者や老人・家庭婦人・学童などのいわゆる銃後の民はみな「勤労奉仕」に動員された。なかには奉仕を拒んで非国民よばわりされたものもあったが、大多数は奉仕に応じ、ほとんど無報酬で積極的に奉仕の実を上げた。けれども一旦日本があの戦争が民意でなかったことをみとめた戦後の現在、あの当時の「勤労奉仕」を顧みて「あれは国民のボランティアサービスだった」と主張する人は旧軍人を含めてもおそらくないだろう。つまりあれだけ国民が奉仕し、ことに家庭婦人の場合は多くの人が開闢以来の習慣を破って一日家をあけて社会のために時間と労力を捧げたのに、「要するに騙されていた」という自意識の発見は生まれたが、奉仕自体がなにを意味したかを考えないのである。そこに問題がある。

その認識の不足はまた、明治以来ただ自分が生きることさえ困難だったあの戦争時代をのりこえて、今日まで四〇年も五〇年も、救済事業や人身売買禁止などのために闘いつづけてこられた真の民主主義の先覚者を、正しく評価する目を国民の間に育てなかった。そのような人物が表彰状でも送られればいまさらの如く気がつく程度で、表彰されない先駆者の場合には、これを遇する術すら知らない。そこにも一つ問題がある。

これに比べて英国の場合は、また違っていた。違っていたとはいっても、無論戦時状態そのものはいずれも同じで、戦争を正当化し、愛国心や犠牲心を駆り立てた社会現象は似たようなものであった。しかし、英国民で戦争を正当化する側のものには、あの戦争が民

主義自体を擁護するためのものだという、それなりに戦争を通して変らない考えがあったし、また反戦主義者は、戦争中でもその立場を原則的に変えず、それで生活し得た。それに当局も英国に有利な戦況ばかりを伝えなかったから、国民ぐるみ一喜一憂の日が続き、「挙国一致体制」にあったとはいえ、時局収拾の論議の応酬もかなりはげしかった。

したがって、戦火が激しくなり、戦傷病者・未亡人・孤児・罹災者・亡命者などが増加するにつれ、英国はこれだけの問題を抱えて、一体どうしたら立直ることが出来るだろうかということを民官軍が終始考えながら戦い、打てる手は戦時中から打ち始めていた。ことに第一次世界大戦後の国力回復に経験した失敗や手おくれは、こんどは避けなければという意識も強かった。だから当局の措置をいちいち待っていられない応急事態の多い戦時中には、市民のボランティアサービス精神は、英国ではいやが上にも発揮された。しかも戦争の犠牲者となった不幸な人々に奉仕することに堪えるかぎり、反戦主義者はむしろリーダー格で活動したのである。

英国にも日本の戦時中の国防婦人会に似たウイメンズボランティアサービス（婦人奉仕団。略称WVS）があつて多勢の婦人が地元の活動に動員されたが、終戦で解散するどころか、「これからの国力回復こそ政府予算がいくらあっても足りないに決まっているから、ボランティアサービスがますます必要となる。」と結束を固め、平時にボランティアに社会の不幸をとり除くために働いてこそ、戦争を回避できるという信念で、奉仕を活動化した。今日でもWVSは九〇万人の奉仕員（もちろん無給）の会員を持ち、通常経費は国家予算が賄うが、いわば人件費の不要な公共事業として相当の仕事をやっている。ことに国民扶助法との関連で生

活困窮者・老齢者のためにやっている事業が多いが、奉仕員はなにも家庭婦人にかぎらず、職業婦人でお昼休みの一時間を、週二回程度、老齢給食を手伝っているような形の奉仕者も多い。

しかしWVSは有名で大きいボランティアサービス組織には違いないが、同時にこれは五百余の（全国単位で）民間社会奉仕団体の一つにすぎないことも強調しなければならない。それについても気になることは、日本で行なわれている英国の社会保障ないしは福祉国家研究がいかに経済論に片寄りすぎている、それと英国民のボランティアサービス精神の深い関係を軽視していることである。

◇戦後のボランティアサービス

かの有名なベリッヅ卿が、第二次世界大戦中、戦時挙国一致内閣（連立）の諮問を受けて（一九四二）二年、首相チャーチル時代、例の「ゆりかごから墓場まで」で知られている社会福祉国家構想案をつくったことを問題にする場合、日本では、英国国民年金・医療保障・国民扶助各法あるいは労働面の社会保障法のでき上がった法律の規定ばかりを問題にするために、戦時内閣時代に早くも身体障害者（雇用）法や教育法（完全雇用的人的資源利用をめざす）がまず通過し（一九四四）、その後一九四五以降の労働党内閣時代が続くいきさつには関心がうすい。

それでは労働党の貢献すら正しく評価することはできない。ましてやベリッヅ卿が、あの答申案を政府に提出するに際して、民間のボランティアサービスの徹底的な調査を行なったことなどは、日本では問題にしない。しかし、実際にはベリッヅ卿がボランティア活動を重視したことは非常なもので、ベリッヅ委員会は民間のボランティアな社会事業団体約五百を諮問して、その

各団体の活動を調べ、一つの報告書にまとめて、答申案に附して提出したのである。つまりベ卿の考えは社会保障構想の立案は、できる限り広い国民各方面の社会奉仕活動の経験や判断の蓄積の上に立って制度化するべきだとしたので、ベ卿は民間社会事業はそれぞれ独自のインスピレーションで活動しているのだから、かれらの立場はかれら自身に語ってもらうべきだと述べている。このベ卿の答申案に加えた「ボランティア活動のための証言」は、今日でも英国では社会保障研究者の必読の書である。ところが日本ではこういうものを軽視するから「英国ではあれだけ社会保障が充実しているのに、なぜ相変わらず今もボランティア奉仕活動がさかんなのか」というような英国人が理解に苦しむ質問を、日本の防英者の多くが発するようになる。

英国のボランティアサービスは今日も同じ形で前進しつつ、社会保障の先駆をつとめたり、不足を補ったりしている。たとえば、今日の英国の社会保障がいくらか充実したからといって、入院患者でもない而便失禁の老齢生活困窮者の洗濯物まで、国庫予算でやってはいが、実際には老齢人口が増える、この種の洗濯物処理の需要は相当多いのである。英国のボランティアサービスはこういうところに目をつけるのであって、ある婦人会がその洗濯物引受けの奉仕活動をはじめたが、たとえばブリストル市では、この仕事はもはや市の財政で賄う公共事業にまで発展した。ただし、いまのところまだ予算不足で、公共事業化したのは、敷布の洗濯だけときいているから、あとはまだ婦人会がボランティアにやっているのだろう。同じく老齢者のためのキロポディ（まめ・たこなど足指の治療）は病気の範疇に入らないので、国営医療保障ではやってもらえないが、これも需要は非常に多い。私はいくつかの婦人団体や教会センターでやっているキロポディ奉仕活

動をみたが、いくつかの地方ではキロポディはもはや地方自治体の責任に移行されているし、現にそれらが目下中央老齢福祉協議会を動かして、ボランティア団体の経験を算定、その他を基礎に、医療保障へ繰り入れようとして運動中である。

そのようなわけで、今日でも英国ではボランティアサービスはその名の通り相変わらず千差万別の形で行なわれている。人口老齢化に対処してもはや老人ホームのような特殊人口の集団化は古いといって住宅政策そのものを二十年先の将来にそなえて変えるべく、文字通りパイオニアとしてのボランティア活動にほん走しているような人もあれば、いまだにヴィクトリア時代の感覚そのままで社会奉仕といえば、慈善舞踏会の寄附集めに決まっている老婦人もある。昼間は普通の会社や工場に勤務して週幾晩かを里親子の幹旋や老齢者施設の維持委員会に奉仕している中年のサラリーマンや労組員があるかと思えば、国民扶助で最低生活だけとはにかく保障されているからといって、一人暮らしの寂しさを紛らすため、町の教会の庭やお墓の草むしり奉仕に加わっている老齢者も知っている。これらを見ていて考えることはボランティアサービスは自発性が尊ばれるだけに、洗脳よりも各人各様、それなりに社会のためになると思うやり方でやっていることが、英国では民主だと考えられていること、それから社会保障はこれを生かす国民の自主性と社会性とともに進んで、はじめて根がしっかりするということ、これである。

* 日本の今後に望むこと

最後に日本のボランティアサービスについて一言すれば、民間の個人奉仕や社会事業に求めたいことは、これらがどんなに純粋な愛や古い伝統からでいようと、それをいまの時代に最も有効に生かすには、日本

国民が社会保障をどう持っていくつつあるかの研究を絶えず怠らず、自主性や創意、しきたりが自己満足におわたり、現状の下で奉仕の対象となる人々がほんとうに要求しているものの外的を外さないように、お互に手をつないで教え合い、習い合っていきたいということである。

また、官庁の立場や法規との関係で私が最も注目するのは、戦後新憲法の精神の下で労働、社会経済、教育、司法各法が民主化され、その結果、法規が一般国民に紹介する恰好になってしまったボランティア活動——つまり協働員・民生委員・児童委員・教育委員その他の——の立場である。これらの人々は公務員ではない民間の協力者でボランティアに奉仕すべきだてまえであるが、法規を通して国民の生活に入ってきたこと自体が、一般国民の彼等にたいする理解を非常に難くしている。その扱いに政府側も不慣れなら、これらボランティアたち自身も自分たちがテストケースとして悩んでおり、国民はその立場が十分きわめられず、どこまで信頼をおいていいのかわからないというのが現状であろう。これではみんなお互に損であり、ことに一身の多忙や私利私慾を使命感ゆえに犠牲にしまで、進んで試金石になっておられるボランティアには本当にお気の毒であり、国民意識の善意の損失である。

この種の存在は長い年月をかけて国民みんなが育てるべきこともみとめるが、お互の立場の研究も進めて、日本は日本としての社会奉仕活動の在り方を一刻も早くすっきりと無駄の少ないものにしていきたいものである。



第六回婦人少年室協助力員全国会議から

婦人少年室協助力員全国会議は、去る十月二十六日赤坂の都道府県会館で各都道府県協助力員代表四十六名を迎え、午前九時半より開会した。

午前中は、大臣・次官局長の挨拶に続いて各課長の所掌事項説明、庶務課所管の協助力員制度についての研究討議があり、昼食後は婦人労働、年少労働、婦人の三課関係のそれぞれの問題について具体的な意見交換がなされ、午後四時半閉会した。

今年は福永労働大臣・加藤政務次官・亀井事務次官が出席され、懇切な挨拶があつて協助力員活動に対する深い理解の程を示された。

労働大臣は、三人の子供を育てる過程において、婦人の心づかいが並々でないこと、また婦人の果たす役割が如何に大切であるかを体験を通して話され、行政部門においても、婦人のこのきめの細かい感覚を生かすポストをもっとつくるべきで、日本の行政において考慮しなければならぬ大きな問題の一つである。婦人議員はいるが行政の責任者は少ない。局長は労働省にしかない。人口の半数以上を占める婦人の施策はもっと重視すべきである。現在婦人が責任ある地位で仕事をしている局をもつ省の責任者

として、協助力員に対しても婦人の感覚を思いきって生かしてやっていただきたい旨強調されたことは一同に深い感銘をあたえた。

毎年出席者から提出されるレポートは、今年協助力員制度関係十一篇、婦人労働関係十三篇、年少労働関係十六篇、一般婦人関係六篇で、それぞれの立場から問題点、地域の実情、特殊性がよくとらえられていたが、特に次の二点について共通するものが多かった。

一、大部分の県において中卒の労務の給源がなくなつてきている。需要県、供給県ともに労働力を定着させるためのあらゆる努力がはらわれている。協助力員としては年少者のよい相談相手となつたり、グループの指導育成にあつたり、福祉員と協力して年少者の福祉増進のため努力している。

二、求人難を反映して婦人の潜在労働力、特に中高年齢層、未亡人の就職あっ旋に力を入れなければならぬこと、そのためにはあっ旋をする機関がほしい。協助力員としてどの程度の援助ができるか、また働くとなると乳幼児の保育施設が必要だし、女子の職業訓練所・内職補導所・母子福祉センター等の施設を、地

域のすべての人の理解でつくられるように世論をおこさねばならない。また未亡人に特殊な金融方法の配慮が望ましい。

この他、ハンカチ・ペン軸・罐詰等の零細工場、陶磁器の家内工業的企業に働く婦人の実態、えびの皮むきやゴルフキャディに働く年少者の実情報告等、地域の特異な情報がよせられていたのも注目された。

前述の二点については、婦人少年行政でも力を入れており、当日、政務次官・事務次官の挨拶にも特にこの点を力説された。

すなわち日本の経済力の進展はめざましく、雇用労働力は著しく増大しているが、技術労働者の確保はむずかしく中小企業は求人難であり、一方地域により、また中高年齢層の余った労働力もある。労働省としてはこれらの調整や労働福祉に意を用いたい。協助力員が民間の立場からこれらの婦人や働く年少者のために良い相談相手になって、憩いの場等の施設をつくることにも力をかしていただきたいということであった。

婦人労働課長は、人口動態からみた生産人口は昭和三十五年をピークとして漸次下降の一途

をたどることが予測される。したがって新規労働力の不足は現在のみに留まらず、今後の大きな問題である。婦人労働者を恒久的労働力として、中高年齢層の婦人の確保も考えなければならぬ時になっている。この求人難を反映して既婚婦人のパートタイム、アルバイト、労働時間の延長等が新たな問題として出てきている。

年少労働課長もこの点にふれ、婦人・年少労働者の保護、福祉の増進をはかるためには、今までとちがった幅広い活動が必要となるであろう。働く婦人の家、勤労青少年ホーム等もまだまだ数が少なく増やさなければならぬと思うが、補助金にも制限があるので地方にあっても融資制度、現存の建物の活用をはかるよう一般の認識をたかめてほしいとの要望があった。

また協助員の扱っている未亡人等の職業相談業務は六月までで報告件数一六一件、その中措置を必要としたもの一三九件、一三九件の中七四件が就職相談であり、この就職にからんで託児・内職・母子福祉資金等があり、今後ますますこの方面の活動に力を入れて頂きたいということであった。協助員からは託児所を一町村に一つ設置してほしい、特に乳児院の希望が強くのべられたが、これは厚生省の所管事項でもあるので、連絡会議等により今後大いに努力し善処したい旨話しあわれた。

婦人課関係では売春問題、兼業農家主婦の労働過重の実情が出され、有意義な意見の交換があった。

今年は協助員について研究討議の時間がもた

れ、協助員制度の普及、関係機関との連絡提携、今後の協助員活動に対する意見要望が出されたことが特色であった。

協助員は民生委員のように一般にアップीलしない、これは何故か、人数の少ないこともあるが、協助員自体のPR不足にもよる。担当地域も広いことではあるし、自ら開拓することの困難さもある、茨城県では運動のあった時、広報車に乗って協助員のことを宣伝したことから関係各機関より声がかかり、協力を求められたという実例が話された。しかし、室から依頼された調査をやること自体もPRの一つの手段になるし、室から何でもいからどんな指示を与えてほしい、手当の多少は問題でない、やらなければならぬことならどんな事でもやると、協助員としての本来の面目躍如たるものがうかがわれた。そして協助員活動は個々のケースワークによる努力もさることながら、連絡調整機能を十分に發揮して組織的に動くこと、活動はその人その人の持味を生かした専門分野で手分けして活動した方がより効果的でないかとの意見も出され、そのためには、もっと会合のもてよう的な予算的措置、新しく協助員になった人達が手がかりを得られるような資料の発行、研修会を開いてほしい等の要望もあり、非常に活発な論議が展開された。

これに対し、庶務課長より今後は市町村へのPRに重点をおき、壁新聞等により先ず足のお範囲からのPRに努力したい、協助員に伴う経費としては、事務費の増額、ブロック研修会

等による隣県との交流を考えているという回答があった。

協助員全国会議も六回を重ね、終始和やかな雰囲気の中に熱心な意見の交換があり、発言内容も深く、真しな誠意のあふれたものであった。日常活動の中で如何に婦人少年問題に関心をもち、問題解決のため熱情を傾けられているかがわかった。局長は、協助員は権限のない仕事であるが、説得により意のあるところを理解し、納得してもらって仕事をすすめて頂きたい、大臣も次官も理解があるので事務当局としても感謝している。今後皆様の御協力を得てますます婦人少年行政のため努力したいと結ばれ、盛会裡に終了、午後五時から懇談会に全員臨んだ。

今年は中小企業福祉増進月間中でもあったので、この運動の趣旨もと入れ、効果があつたと思われる。一日の短い会議であつたが、会議で出された意見や体験がこれからの婦人少年行政をすすめる上の参考になったことを感謝する。

札幌市婦人学級移動学習のため来局

札幌市内の婦人学級は現在三十をこしているが、このほどリーダの移動学習を計画、道外先進地を視察して、その婦人学級生との交歓会を去る十月一日より八日まで行なった。十月六日には婦人行政と最も関係の深い文部省婦人教育課と労働省婦人少年局を訪問、当日は婦人少年局長も親しくリーダーと約三十分話され、高橋婦人課長は婦人の地位向上、労働者家族福祉問題について詳しく説明され、一同は婦人の果たす役割が如何に大いにか、これから地域の福祉文化の向上に努力しなければならぬ覚悟を新たに、数々の資料をおみやげに満足して帰省した。



—懇談会であいさつする室長—

東京の協助力員懇談会

姫浦 暢子

(東京婦人少年室協助力員)

協助力員制度ができてから満七年になるが、日本の総人口の一割を超える東京都の大世帯の中にいま協助力員は男八九名、女二四名合計一一三名おり、一七監督署管内別に組織されたそれぞれの協助力員たちは、個別的または集団的に活動を進めてい

る。しかし、東京都における労働基準法の適用事業場だけで、約二〇万あり、しかも雇用者五人以

下のところがその約一〇倍あると推定され、また、適用事業場のうち雇

用者一〇〇名未満のものが九八%をしめるなど小事業場が圧倒的に多いのが現状である。協助力員の役割は監督官庁の事業、調査等への協力と、大企業に比べて問題の山積する小・零細企業における婦人と年少者の問題に対して当局の協力が課せられてい

るのであるが、実際問題として大海に泳ぐ小魚のように餌ならぬ問題の発見と実態の把握は容易でない。そうした実状にかんがみ、せめて

各々の職場や各自の周辺からみた婦人と年少者の問題並びにそれについての活動状況について情報交換を始める。と、去る五月から三か月にわたり随時地区別に、室長をはじめ、監督署長、または商店、地域団体の婦人幹部等を交えて、協助力員の懇談会が持たれた。そして去る九月一三日にはその総まとめの報告会が、谷野婦人少年局長、東京労働基準局長方をお招きして開かれた報告会の中、最も多かったものは年少労働問題で、次に協助力員に関する反省と方向、その他という準順であった。

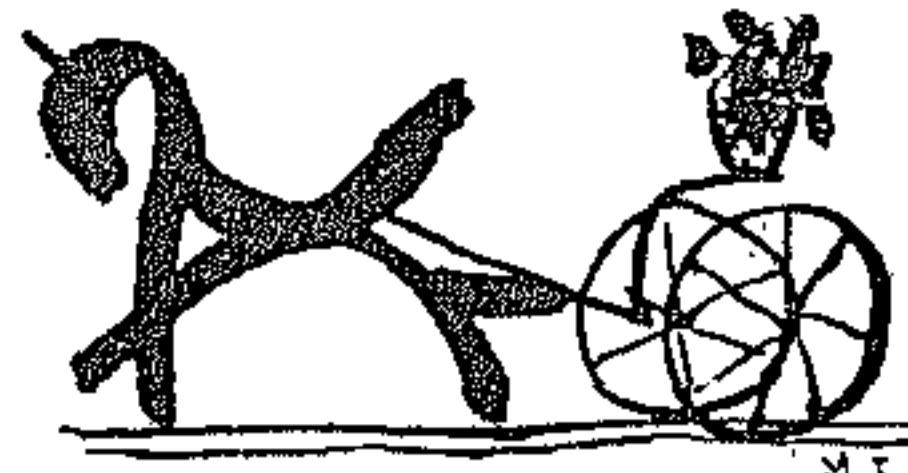
年少労働問題では、最近特に深刻を極めている求人難と雇用間の移動、それに伴う最低賃金等があげられ、労務研究会がそのために作られたという地区もあった。次に人間形成教育についての事業主の悩み、つまり反抗、権利のみの主張、礼儀を知らぬ等で、発育期にある年少者の身心の不安定から派生する諸問題についての指導の困難性が指摘された。その対策として、班長、上長の指導力の養成と機械的接触にすぎぬ上下関係の改善について適当な方法がないものかという悩み、一方、よくいっているところでは、教養課を設けて新卒者の再教育、継続教育を行ない効果をあげているとか、従業員を励ます一方法として、会社の株を三〇株ずつ進呈したり、大企業所では相談室をつくり、職場の恋愛・人間関係・給与、その他全般について相談業務を行ない、問題の誘発を未然に防いでいるという。しかし、最近の傾向として、中卒者を再教育する手間とか、再教育してもなお能率の上から中卒者より高卒者を採用するところが商店をはじめとして多くなっているということである。

その他に、職場の年少者の不良化が目立ちはじめていることがあげられ、そうになったときはつまみ出すのが通例であるが、他に考えられないものか、不良化の原因としては、映画等マスコミの刺激の大であること、一方、余暇のための施設が十分である等、その予防策として職場の労務管理者たちによる職場指導会がつくられている地区があった。また、不良化防止の直接的対策ではないが、「働く年少者の会」を作り、協助力員たちが中核となり、関係官庁の協力のもとに、新聞配達少年の会、新中卒者激励の会、勤続者の表彰等、年間三、四回にわたる積極的活動によつて地域の大人たちの関心と愛情を年少者たちに理解させるよう努力している地区がある。

他にゴルフキョウデいの重量物運搬や新聞配達少年の休日増加の方法、新しい問題として低賃金からくる二重雇用、つまり夕方から他の事業所に再び雇われることが、女子や年少者に多いのではないか等である。

婦人労働については比較的話題が少なかったが、女子従業員の社外での不良行動に対し、事業所の生活指導の限界点、職場の恋愛による周囲への悪影響、既婚者、中高年齢層の職場態度、産前産後と育児時間等が主なものであった。

次に、協助力員に関することでは、協助力員制度について各官庁・地域等に対するPR不足により、協助力員活



動がやりづらいう声が多く、例として、地域のボランティアの集会の時、協助員は招かれないとか、同じ青少年問題を扱う都の青少年協議会へ協助員が一名も選出されてないのは合点がいかぬという批判がいくつが出された。協助員自身のことでは、その活動の内容と範囲について

協助員レポートから

婦人労働問題

炭鉱地帯における中高年齢婦人の就業上の問題点

本 山 ト キ

(長崎婦人少年室協助員)

一 地域の実態(長崎県々北地区)
北松炭田をもつ県北地帯は、石炭の合理化に伴い、炭界は不況の風におしまわれて、大手筋の炭鉱が次々に廃鉱になった。多くの離職者のうち、転換して新天地に職を求めたものはさておき、四十歳以上の労務者は迎え入れてくれる職場もなく、小山に転住するか、さもなくば、新しく収得した技術や過去の経験にものを云わせて、懸命に励むより道がない。しかし、世の中はなかなか思

るとき、教育者からも選出しては如何等であった。

最後に、今回試みた懇談会の成果として、最初の目的以外に、当局に對し生の情報提供がなされたこと、具体的なものとしては、小企業の主婦と労使懇談会・講習会等を随時に行うことが約束されたこと、年に数

の多いことは県北地区のがんともなっている。こうした現実を思う時に、このままはおっておけないことが痛感される。

「景気の良い時に収入の全部を生消費につぎこんで貯えを忘れないようにしよう。」という事は、炭鉱の主婦会でもその他の婦人達の間でもみんな話し合うことであるが、貯えをして将来の安楽を設計する婦人はなかなか少ない。また実際そう余剰金も出ないのが実情である。

こうした実情から次の問題点があげられる。

二 問題点

- 1 働きたい婦人のために託児所をもっと数多く必要とする。
- 2 女子向きの職業補導所が欲しい。併せて技術を生かす企業を設けてほしい。なお、その特殊技術を大きく生かすため、技術修得

今回同様同様の地区協助員会を開くことにしたこと、その他各協助員が共通の理解を得られたこと等をあげることもできる。今後は婦人労働、一般婦人問題等の婦人少年局行政全般にわたる分野について年少労働問題同様の関心と活動に協助の実をあげることを課題にしたいと思う。

者として身分を保証してほしい。

- 3 老人や幼児をかかえて、家を外に働けぬ婦人のため、家庭内職の補導とあっせんが望ましい。
- 4 職業補導を中心とした母子福祉センターが県北南二か所欲しい。

三 協助員としての協力点

- 1 託児所設置は市町村の財政に寄与することが大きいから、地元の人材団体、その他に呼びかけて、下からつきあげて実現するように団体としても強い自主性をもって働きかける。

(例) 婦人団体で少しでも基金を作る。

- 2 女子向きの職業補導所については、県の予算獲得に努力して貰うように働きかける。
- 3 事業場の設置についても右と同様である。
- 4 内職の補導と仕事のあっせん。

県の補導（内職公共職業補導所）の強化

5. 福祉センターの建設

いずれも政治力によって予算化されるものが急務であるので、県下の婦人団体が一九七〇年になって働きかけなければならぬ。

右の五項目の内、今早急に実現出来ることは内職である。人造真珠・



中小企業に働く青少年の 余暇指導

谷口 恵五郎

（鳥取県婦人少年室協働員）

一 余暇指導の重要性

鳥取市の商店の定休日は月三回か二回の所が多いが、最近では一部の業者間に週休制が実施せられて、近代化するようになり、漸次定休日が増加の傾向にあることは喜ばしいことである。この増加する定休日や日々の労働から解放された余暇をどのようにに善用するかは、一つの大きな社会問題である。

働く青少年の育成は労働力の再生産のためだけではない。心身ともに未熟期にある青少年にとってこの時期は、将来産業人として成長する重要な基礎過程であり、しかも心理的

ピーズ編・紙箱作り・みず作り等が県下で行なわれているが、これは全般的にみて、まだ伸びる可能性がある。

婦人の能力を十分に発揮することの出来る中年後の婦人の仕事が多くなつて、大いに働き、収入を得て現在はもちろん将来の幸福のために道が開けることを願っている。

中小企業に働く青少年はほとんど大部分が中学校出身で、家庭も経済的に恵まれていない。また、上級学校に進学するものに比べて学力のひけめと劣等感をもっている。一方、年少労働者の大半が就労している。中小企業は近時すべての面で非常に改善されたが、まだまだ封建的な所が沢山残っている。その上、使用者や先輩等との年齢のへだたりもあって、青少年は人間関係からくる不満や欲求を持っている。これらの事情のもとで働いている青少年は日々働きたがら何をして欲しているのだろうか。

右のような希望をもちながら実際において定休日にはどのように生活しているだろうか。大部分は映画に行く。映画が唯一の楽しみである。たまに友人の家に遊びに行く程度で、大部分のものは何をしてよいかわからないままに過ごしているのが実際の姿である。青少年の抱いている沢山の欲求を満たし、しかも正しく伸ばすことは、青少年自らにとっても、中小企業者にとっても、きわめて大切なことである。余暇指導等の重要な使命はここにある。

三 指導上の諸問題

1 施設の利用

- 1 次の休日には映画に行こう。あるいはピクニックに行つて愉快地楽しみたい。
- 2 友人と自由に話し合う楽しい憩いの場所が欲しい。
- 3 自分が将来進んで行く職業に関する知識・技能をみがきたい。
- 4 自由に運動することのできる場所が欲しい。
- 5 心の合った仲間と集まって生活したい。
- 6 使用者・先輩等から自分の力量を認めてもらいたい。
- 7 理解のある頼りになる人にすがりたい。

2 青年学級

市教育委員会と連絡して本年度か

ら働く青少年を対象とした青年学級を設置し、週二回、夜間、教養面と実務面とを併せて学習することとした。応募者は男三〇名、女一五名、計四五名で熱心に励んでいるが、問題は参加人員が甚だ少ないことである。中には、参加を希望しても出席の出来難い事情にあるものもある。で、このような者については、使用者とよく話し合つて理解をえ、出席の便宜が与えられるよう大いに努めたい。また、向学心の乏しい者については、綿密に青少年の希望を調査して適切な教科を選定する等、青少年が向学心を燃やして積極的に参加する意欲をもつように仕向けたい。

なお、常日頃、青少年に接する際には、大いに激励して希望を抱かしめ、仕事の苦痛にも寝不足にも打ち克つ向学心の高揚を指導しておくことが肝腎である。また、長期にわたる青年学級を修了して教養を高めた者に対しては、ゆくゆくは積極的に優遇の道が講ぜられるようにして、青年学級への参加を奨励したい。

3 グループ活動等

本年度には少なくとも三学級程度に組織したいと考えている。

は最初、労働省婦人少年局応募による働く年少者の生活文の入賞者をもって組織され、その後有志を加え会員三〇名である。あすなる会は熱心な青少年有志四〇名の団体で、いづれも毎月定例会を設け各方面に活動している。年少労働者との懇談会や公民館との連絡によってグループ組織を促進したい。職場の仲間であるいは同業関係の知合い、地域の顔見知り等で何人か誘いあい休日を楽しむ計画をするとか、何回か会合を重ねていく間に組織化するとか、大いにグループ作りを盛り上げたい。

農村地帯出身者は出身地域の青年団に加入して青年団活動に参加しているが、市街地にはほとんど組織がないので、遺憾である。比較的組織されやすいと考えられる理容・美容に働く青少年については、将来職能青年団を組織したい計画をもっている。

一般にグループ活動ということが言われるけれども、これを組織し推進させる実行問題となると、実に容易ならぬ難問題である。グループ活動の推進方策はどうしたらよいか、グループ活動とその指導との関係はどうするか、実に大きな研究課題である。

4 後援機関の協力

本市には年少労働者福祉員が二八名いるが、事業の発展の原動力は良い従業員にあるとの立前で、働く青少年に理解と愛情をもつて福祉活動をしている。春は桜狩、秋は紅



婦人問題

売春問題について

金 田 ス ミ

(和歌山婦人少年室協働員)

一 白浜町の実態

白浜は南紀の温泉観光地であるが、売春防止法はかなり成功した形で、町はいくぶんかすつでも浄化されつつある。この法に関しては決して野放しではない。警察と業者が提携して、遵法精神でのぞんでいる状態であることは認められる。その原因として次のことがあげられる。

- 1 法律の実施による業者の自粛、協力
- 2 近時、団体客がふえ、また低額の遊興費によるものが多くなつた。
- 3 旅館業者の認識が深くなり、その協力にもよる。
- 4 警察の取り締まり等、事宜に適した処置が行なわれている。

葉狩、市体育館の無料使用、ピンポン大会、映画観覧券の割引等がその事業である。使用者の上からの押しつけでなく、年少労働者の必要感から出発した店員講座などを試みてはどうか、と考えている。

二 要保護女子の実態

(関係機関より聴取したもの)

- 1 動機からみると、貧困によるもの 五五%
- 結婚に破れたもの 一九%
- 虚栄心から 四%
- 家庭不和から 三%
- 恋愛によるもの 三%
- その他 一六%
- 2 家の職業からみると、農業 一二%、日雇 一〇%、会社員 六%、漁業 五%、工員 四%、商業 二%、飲食店 一%、無職 五〇%、その他 一〇%

このような状態で、転落女子が見られる。

三 私 の 考 え 方

以上のような状態から、なお一層この問題についての理解を広く促し、この地区の環境を明るくしていくためには、次のようなことがらが必要と考えられる。

- 1 経済が豊かになり、生活が安定する。
- 2 社会保障が徹底する。
- 3 人権を尊重する。
- 4 自由、明朗な男女交際
- 5 取り締まりの強化
- 6 観光地として、スポーツや健全娯楽の施設の拡充

- 7 国、町全体の清潔感
- 8 教育への熱意をたかめる、ことに新しい道徳教育について
- 9 住民への愛情にみちた政治

なお、関係者が常に話し合うことと、地域の人々への啓発が、常時行なわれることが必要である。

四 座 談 会 及 び 討 論 会 の 開 催

ちやうど、近畿ブロックの協働員の研究会が開かれた折にも、売春問題を和歌山県が担当することになり、また、和歌山婦人少年室の行った売春問題意識調査の実施の際にも、調査員として加わったこともあ

り、この問題と、この地域で十分に取り組んでみようと思ひ、三十六年五月九日に、関係方面に呼びかけ、会合を持った。

会 場 白浜町中央公民館

講 師 県婦人相談員 二名

地方事務所民生課長、婦人相談員、婦人少年室協働員

参加者 婦人会員、公民館関係、青年団員、民生委員、教育委員、社会教育委員

発表

売春防止法に関して、県や町の実態、更生の状態、転落防止について等を講師から発表した。

討議の状況

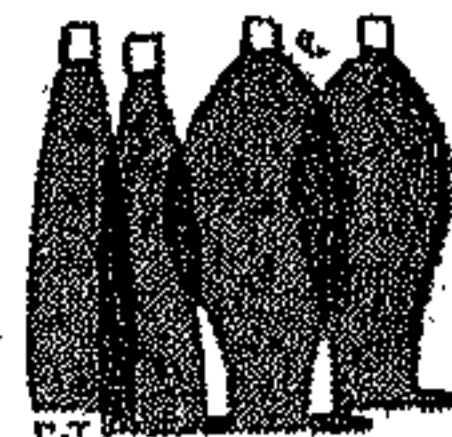
白浜町の現状から、現在問題となる点は、三八軒のヌードショーにあり、目にあまるものがあるので、当面、この問題に取り組んでほしいという提案があり、参加者全体の支持を得て、討議は活気を呈した。

ヌードは営業法では取り締まりにくいので、和歌山県独自の県条例を出して取り締まりを強化するよう参加者全員の名で要望を出した。

五 その後のヌード問題

その後、町の暴力団追放に関して結成された警備隊により、暴力団の温床ともなるヌード・ショーの廃止

運動が、この会合の直後に起こり、町当局、警察、警備隊とももの努力によって、三八軒の店は全部転廃業して、なくなった。



協 助 員 制 度 に つ い て

西 川 謙

(埼玉婦人少年室協働員)

一 活動上の問題点

1 協働員についてのP・Rの不足と問題把握の困難性

協働員制度について、一般には極めて認識が薄い。最少行政区劃における民生・教育・警察関係ですら知らないことの多い状況では、一般の認識不足を嘆くのは無理であろう。このような状態において、協働員の許に相談乃至問題を持って来ることを期待することもまた無理である。といって職業を持たない人や、比較的閑な協働員は別として、仕事に縛られているような協働員(不適格だが)が、問題の発見のため歩き回ることもまた困難なことである。

2 各行政庁相互間の連絡、調整上の問題

協働員の仕事の対象は行政上は、労働・法務・厚生・文部・警察等広い

いま白浜町には、売春や、いかがわしいものが全くなくなった、とはい切れないが、町の環境は清潔になつてきたといふことはできる。

況に亘るものである。各省間は円滑に連絡・調整が行なわれているもの

二 今後の活動方針

一にも述べたが、現状のままでは問題の前進にはならない。民生・労働・教育・警察等関係機関と有機的な繋がりを密にすることに積極的に努力すると共に、これらからの協働員に対する情報提供をお願いし、問題の発見と関係方面との協議により、問題の解決に少しでも前進したいと思つてゐる。

「働く少年少女者の生活文」昭和三十六年度受賞作品より



蛙の子

鶴田 泰弘

(静岡県・染色工―家業従事)

僕は染色屋をやめようと思って、東京にいる兄の所へ手紙を書いた。兄は家業の染色を継いで工高を出るとすぐ東京の電気会社へ就職したのである。

日頃、雲助同様な染色屋なんてまともな人間になるものではないと口癖のように言っていた兄だったが、父は大して未練は持っていないらしくあった。そのかわり僕には中学二年になる頃から工場に連れ込んで、糸の水洗いや取り扱いの手ほどきをしてくれた。

染色屋という大変な商売のようだが実際は高等な技術家である。これが父の持論であった。色見本が来て原糸をその色に染め上げる。毎回、契約が違うので、そのつど色合わせをしなければならぬし、染めむらがあってはいけないし、堅ろう度も良くなければならぬというのだから、染色屋はなかなかやっかいな商売である。

それで景気の上あしの波がひどく、大体、秋から冬へかけて最盛期であるが、最近のように輸出が伸びなくなる

と、がたっと注文が落ちてくる状態だ。

良い設備があれば今、ブームであるテロン染色ができるのだが、わが家のような昔ながらの設備では、そんな高級染色なんぞ思いも及ばないし、遠州小巾物の生産などは年々減少をたどっている仕末だから、近頃は強気な父も仕事をしてはすみが悪いと愚痴まじりにこぼすことがある。

僕はしいて染色屋になりたいと思ってはいなかったが、いずれは染色屋になるであろうと一人できめていた。だから、同級生が進学や大会社へ就職するのを見ても、別になんとも感じなかった。これでも家業をつげば、一応経営者の仲間入りをすることになるんだから。

しかし、職について二年目、いわゆる倦怠期にさしかかった今、僕は染色屋の将来について大きな不安を抱くようになった。利潤は薄い上に色合わせが厳しく染め直しが多い。景気も上向きとはいえないし、これでは最後はじり貧になりかねない。

糸染会社では、一流の工場ですら人手不足で特に若い人は全然と言ってよい程なる人がない有様で、ましてわが家のような零細企業などには鼻水もかけてくれないだろう。父や年寄り二三人で仕事に

してもたかが知れている。そして今は良いにしても十年も過ぎればどうなることだろう。こんな心境を手紙に書いて兄へやったのだが、折り返して「自分は今もう電気技師として一応おちついたし、親父の面倒をみるのはお前だけだ。景気の悪い悪いほどの稼業にもあることだから、もう少し辛抱せよ。どうしてもいやな時は、親父には気の毒だがお前も上京してこい。なんとか口を見つけてやろう」と兄から返事が来たけれども、いざ家を出ることを考えるとなかなか僕にはふんざりがつかなかった。

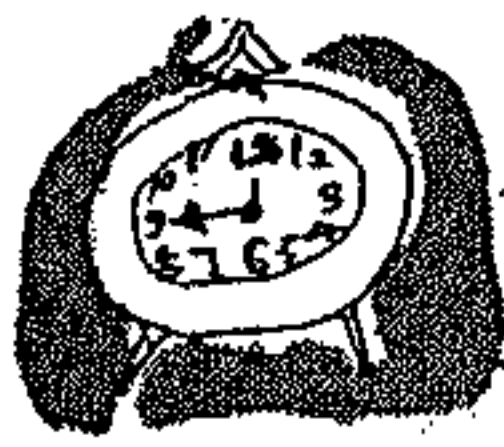
父は老人の空ろ元氣とやらで口先ばかり大きな事を叩いているが、体が思うようにきかない年齢になっているのだ。僕がいなくなったら父は相変らずほそぼそと染色屋で一代終るのだろうか。パンツ一つで糸を染めている父の姿を思うと、このまま上京するとは、どうしても言うにしのびなかった。そして父に対して何かうしろめたい背任行為を犯しているような不安な思いがする。そんな気持ちで数日明けくた。そんな僕をみて、体が悪いののではないかと父は心配してくれしたが、僕はなんとなく不貞腐れてそっぽを向いてしまった。あとで、なぜあんな態度をとったのだろうかと後悔したが、その時はどう言うものかやたらにむっとする気分だった。父が僕に対しておべっかを使うのだという不潔な思いに取りつかれたからだ。

しかし、とうとう手紙の件が父の知れるところとなった。「染色屋をやめたいのなら、俺はとめん。お前がやめても父さんは一人でもこの商売を続けて行く。小僧の時からの染色屋だ。今さら隠居にもなれないし、とにかくいやなものは無理にとは言わん」父はこう言ったのだが、母は見苦しい程僕の膝に手をやって父と仲よくやってくれと何回も言った。そんな母を父は無言のまま見ながら、濃い茶をがぶりと飲んで、余計にがにがしく顔をしかめた。とにかくすぐには決心がつかぬので、しばらく考えさせてもらうこととなった。

僕は床に入ってからどうしたものかと考えたが、一向に良い考えは浮かばなかった。兄へ手紙を書いた時は、染色屋はやめるのだといわずに思い込んだものだったが、今はその決心もぐらいついていないのはなせだろう。父は口では、僕が出て行くことはなんともないふうであるが、内心はとても淋しいに違いないのだ。お茶をがぶ飲みした時の父の横顔は染色稼業四十年のしわが大きく覆い被って、いかにも重たそうな感じだった。しかし、いくら父母のためにでも、一生染色屋で朽ちるのもなんだか情けないし、そのく

せ老いた父を置いて家を出ることもできないしと、僕の考えは同じところをしゃんじゅんした。

その翌日、わが家に思いがけない朗報が訪れた。国民金融公庫から僅かであるが借入れが決まったのである。通知を手にすると父は、昨夜の事をすっかり忘れたかのように「これで工場も少しは良くなるし、お得意をもう少しふやしてやるか」とまるで有頂天になっていっていった。良い時には不思議なもので、得意も二軒ばかりとれて、どうやら夏の鳥屋期もなんなく切り抜ける目がついて来た



第一印象

田沢ひろ子

(茨城県・家事使用人)

空は灰色の雲に包まれている。時々風が髪をなでる。今私の心はもちろん体全体に喜びが満ちあふれている。手には「れろけ四〇六七五番」の貯金通帳を持って――。

――三月二十日。就職の日はいよいよ来た。職業分類ではサービス業、つまりお手伝いさんである。まずベルを押す。玄関に足を踏み入れる。そこから私の実社会入りはスタートした。私の目には見慣れない物を次々と写していった。家族は主人・奥様・男の子二人（上が三歳、下が一歳半）。――先ず先決問題は犬に慣れること

のである。糸が、どんどん入って来る。父は僕を無理やりに工場に引き入れて水洗をやらした。工場が活気をおびてくると何だか僕にも仕事に対する意欲が湧いてきて、とうとうまた染色屋になるという羽目におち入ってしまった。

結局、父の術中にはまってしまったと軽くいまいまいしく思う反面、やはりおちつく所へおちついたなど、ほっとした気分になった。

そして、しみじみ思うのである。蛙の子はやはり蛙の子である、と。

だった。元来犬嫌いな私は先ず犬の頭をなでた。「くうん」「しめた」万幸OK子供達は、いたずらはするが、そこは子供、自分の出方しだいでもうなる。

ちょうど風に飛ばされていく紙片のような気持ちに奥様の細かな説明は何よりも「助け舟」であった。ボーン。時間は六時半。少々気は落ちついた。ジーッジーッ。ベルが鳴る。主人のお帰りの。私は初対面。「君よく来たね。ゆっくりしなさい。」会うなりにその言葉。「ホッ」音こそ立てないが、今までの緊張が飛んで行ってしまった。夕食には私の大嫌いな生ネギが入っていた。（口に入れた。呑む）それは同時だったか知れない。でもそれからは平気で食べられるようになった。全く不思議なものだ。

ふとんに入って先ず今日一日をふり返った。今日の自分を写真にでも取っておいて見たら、ふき出してしまふことだろう。

――日の経つのは長いようで短かい。一週間後のことだった。夕食後ちょっとしたはずみで「キウウス」を床に落としてしまった。「ア」急いで拾い上げたが……割れている。（どうしよう）電気の速度より早くいらにその言葉が頭を回転。と、すぐ「どうせ、もう古いのよ。かえって新しいのが使えていいわ」「アハハハ……」とその言葉。もしあの時笑ってくださらなかったら……？

いつだったか「たみ」にアリが沢山あがっていた。それをたいじして食事に入った。例の通り、茶わんを並べ、御飯をよそるために茶わんを出した。すると「アハハ、なあに、これ？」「えっ」見るとアリが入っている。その場は終った。後になって考えた。本当に自分が申しわけなくなってしまう。普通の人だったら、きつと怒るであろう。たとえ怒らなくても（気をつけてネ）くらの言葉は当然な話である。もし自分が使用者であつたなら、きつとその言葉であつたらう。

自分とは対等の関係の主人達が、私の

理想と一致したことは、言葉には表わすことの出来ない喜びである。何一つ十分に出来ない私に月給をはらいながら……

その上主人は「君、本当にゆっくりするんだよ。家族同様にして、一日を有意義に暮らし、また進歩することだよ。君も、家も、両方に収得があれば」と口ぐせのようにいつてくださる一家は「笑いの泉」である。「朱に交われれば赤くなる」このことわざ通り、その泉にいる私が染まらない筈はない。今まであまり笑顔などみせたことのない私が、今は声高らかに笑うことができる。一口に実社会は荒波といわれているが、私の実社会で第一印象は「楽しい所」といえるだろう。楽しい所って、どういうところか？と聞かれたら、お金では買ふことの出来ない喜びがあるところと答えるだろう。ではその喜びとは？それは「働くこと」。そして進歩する。私にとって楽しみながら働くことを覚えたことは大きなプラスといえる。失業者の多いこの世の中で自分に仕事を与えられたなんて、考えただけで明日が待ちどおしい。その上、主人は定時制に入れてあげると約束をしてくださったので、また希望が増えた。働き学ぶ。そこにまた新しい喜びが生まれることだろう。でもいつても心に思うのは、もし主人達が、こんなに理想的でなかったら……。ということである。自分は幸せである。いつかカレンダーに「現在の境遇を喜べる人は自然に恵まれる人



誇りと自信と魂

沼尾 勝男

(神奈川県・機械工)

である」また「昨日を反省し、今日を感謝し、明日を楽しめ」と書いてあった。本当にこの通りだ。これをモットーとして立派な社会人に！ 常に進歩！ 成果を記録することだろう。

「おはようございます」「おはよう」「オス」。元気のよいこんな挨拶が朝のさわやかな空気にこだまして、今日も一日お互いしっかりやろう、と決意する。これが現場での先輩・後輩のなごやかなかけ橋ともなる。「おはようございます」このひとことに上司先輩への信頼と、自分自身への決意をこめて現場作業をスタートするのである。

先輩達の作業態度は実に生き生きとし、作業がおもしろくてしかたがないといった表情に見受けられる。先輩の真剣な作業態度を私達は、頭の先から爪先まで一つの見落しもないように凝視する。どんな小さな動作も見落さない。それは、ナットの締め方から測定の仕方まで全工程のすべてである。

先日、僕が実習中こんな事があった。始め、先輩の仕事ぶりをじっと見、さらに段取りや作業順序について親切な指導を受けたあと、いよいよ自分一人でやる事になった。最初のすべり出しはよかった

が、なんと途中でわからなくなってしまう。途方にくれて立ちつくしている。と、先輩の先輩が来て、いきなり「おい、どうした？」と言われた。僕ははるかしくて顔が上がらないまま「このところがちよっと……」と口ごもっている。と、先輩が「ばかやろう!!」とどなった。私は口惜しさのあまり口びるを噛んでじっとしていたが、次の言葉におどろいた。「なぜ早く聞かないのだ」と言われた。「このままわからないままにしていたらどうなる。全然先へ進めないではないか。」僕は、「恥かしくて……」と言った。何だか恥かしい事がある。聞くは一時の恥、聞かぬは一生の恥、と言うではないか」と言われた。よく考えて見て、はじめて自分がまちがっていた事に気づいた。それは、今はなんでも学ぶ立場である、ほんの少しの事でわからないとなればすぐ聞くのが当然であり、聞く事によって将来自分のため、社会のため役に立つ技能が一つずつ身につくのである。

である。

それから僕の心は一転してがらりと変わった。翌日「この品物をやってくれ」と持ってこられたのが「サシコミブッシュ」といってローレットが掛かってあり、そこにボルトが入る溝を切る作業である。最初の段取りに手間どってどんな風にしたらよいかわからなかった。でも何とか、なんとかかこねくりまわして段取りがわり、いざ切削である。僕の心臓は一本に大太鼓を連打したように激しくなってきた。がはつきり感じられた。でも思いきってやってみた。額と背中には玉のような汗がにじみ出る。その汗を拭いながら数十分後に一個の品物が出来上がった。

指定時間よりも何分か超過してしまっただが、その品物を手に取って見ていると、先輩の先輩がまたやって来るやいなや、僕の手からその品物を奪い取り、じっと見ていたが、しばらくして「これ、お前一人でやったのか」と言われた。僕は「そうです」と答えると、「本当か」と半ばばかにされたような事を言われたが、「自分でやりました」と言つと、「うまい、実に立派だ」と、とんでもない言葉に呆然としてしまった。次の瞬間、汗とも涙ともつかぬものが目の間からほかに伝わってくるのを覚えた。このような気持ちになったのは初めてであった。仕事というものは、よく見よく聞く事が一番大切であることを痛感すると共に、自分の作業に誇りと自信を持つ事が出来た。

どんな場合でもそうであるが、自分のしている仕事に誇りを持つ事は最も大切なことである。

ピアノのキーを作っている人にある人が「あなたは何かを作っているのですか」と尋ねたら、その人は胸を張って「私はピアノを作っているのだ」と言ったそうだ。僕はこの話を聞いて、そのキーを作っている人がうらやましくなった。また冬の木枯がピューピュー吹きつける中で靴磨きに精を出す少年が、磨き終ったその靴に月の影がくっきりと写るほどに仕上がったとき、その少年は金で買えない貴い満足感を十分味わうだろう。

このように、自分の作業に誇りと自信と魂を打ちこんで、どんな困難なものにおつかってもそれを打ち砕いていく「なにくそ」のファイトを自分の生活に注入していきたい。それが自分を生かす道であり、富士電機を通じて社会に貢献する一本道であると確信している。信ずる者の行く手はあかるい。一日一日を楽しい現場生活に僕は今日も愛機のMT(ツールミールング)と一緒に新しい生産に取り組むのである。

★応募生活文について

第十回働く青少年少女の生活文に全国から応募された数は一四、二二一篇にのぼり、そのうち六〇名が労働大臣賞を、三名が婦人少年局長賞を受けました。この三篇は労働大臣賞受賞作品です。

第 9 回 働 く 婦 人 の 福 祉 運 動

「男女同一賃金問題講演討論会」報告

本誌八号で予告した婦人少年協会主催の「男女同一賃金問題講演討論会」

は、日本労働協会は、日本ILO協会

・日本ILO協会

・同大阪支部等関係諸団体の御後援

を得て、大阪において九月十五日

関西電力ホールで、また東京においては九月二十日

プリジストンホールで、それぞれ開催されました。こ

れは九月十五日から二十四日の十日

間労働省婦人少年局が行なった「第

九回働く婦人の福祉運動」に外郭団体として協力する

趣旨で行なわれたものです。

両会場とも二百

人余の参加者があ

りました。特に

大阪では、第二室

戸台風の刻々に近

づく緊張した空気



(講演する大原富枝氏)

は、このような催しとしては画期的なことでした。このことは東京においても同様で、今回の運動の目標が、労使だけでなく、より一層広い社会層に、男女同一賃金問題についての理解を深めて協力していただくことにあったことから、有意義であったと言えます。

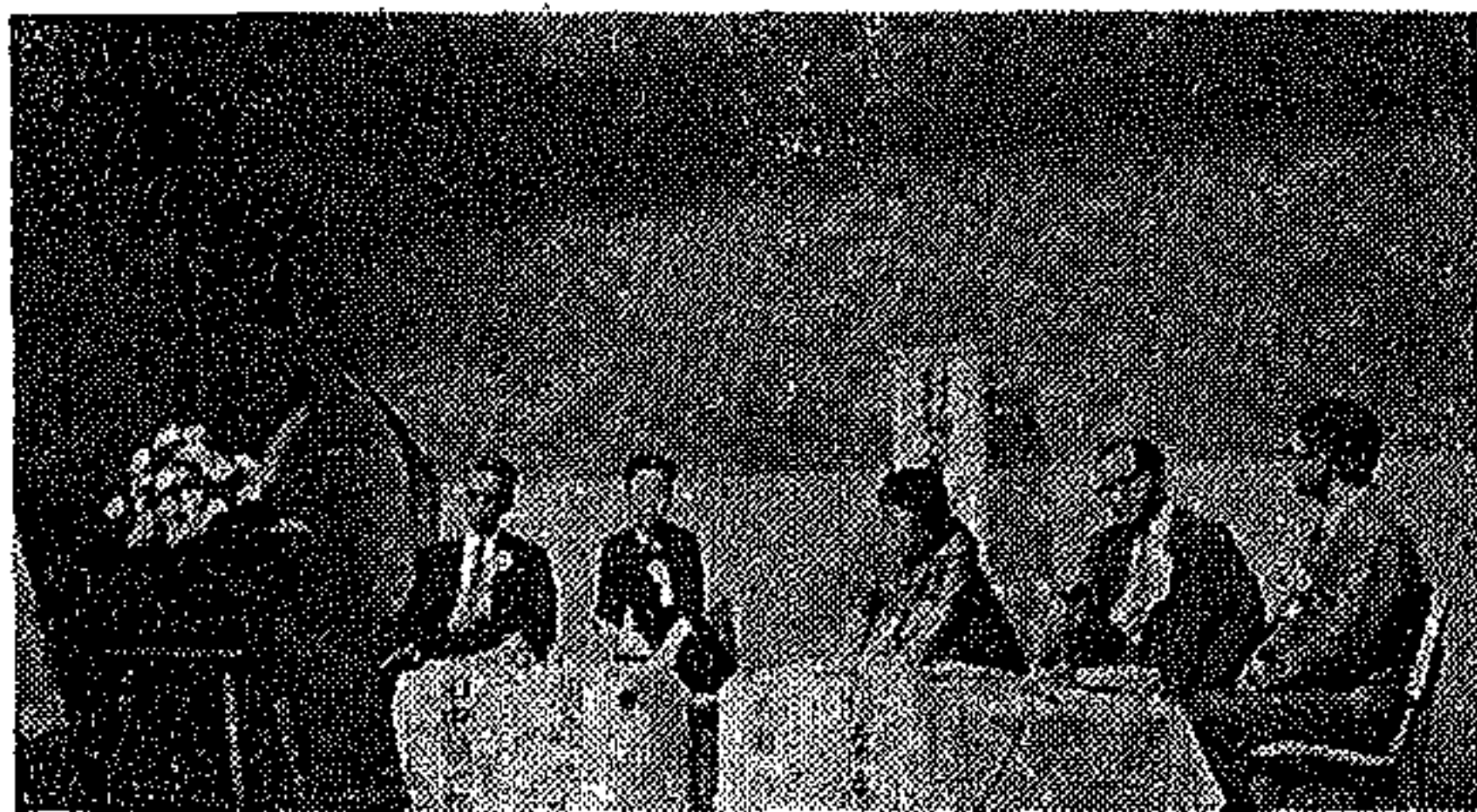
討論会に先きだち、それぞれ講演が行なわれましたが、大阪においては、谷野婦人少年局長から、この日の討論内容にふさわしい男女の機会均等についてという講演を、また、東京では「私の歩いてきた道」と題して、作家の大原富枝氏の文芸講演が行なわれました。大原氏は「婉という女」で昨年度の野間文芸賞、毎日出版文化賞を受賞された作家で、この作品の主人公である「婉」の悲劇的運命や女性として生き抜いた姿について、また、日本の婦人の当面する諸問題について、作家の目を通して話され、深い感銘を与えました。

討論会はフォーラム形式で行なわれ、最初に各講師からの意見発表があり、つ

きにそれに対して聴衆との質疑応答が行なわれ、最後に再び各講師から締めくく

りとしての要点発表がなされ、討論会を終りました。

一般聴衆の中には、まだまだ質問されたい方が多数あったように見受けられま



東京会場一向って左から田中、浜崎、藤田、稲葉、高橋の講師諸氏

したが、何分にも時間に制約され、十分に意に添えなかったことは残念なことでした。

講演並びに討論会の内容については、紙面の関係で、両会場のものを掲載できませんので、ここでは、大阪会場で行なわれたものの要点をお伝えすることにし

ました。

なお、大阪および東京の講師はつぎのとおりです。

大阪会場討論会講師

学識者

ILO東京支局調査課長

高橋 武

使用者

住友電気工業株式会社人事部長

亀井 正夫

婦人労働者

総評大阪地方評議会婦人部常任委員

松田 博子

婦人団体

全国地域婦人団体連絡協議会会長

山高しげり

司 会

毎日新聞論説委員

桑川 義男

東京会場討論会講師

学識者

国民経済研究協会会長

稲葉 秀三

使用者

十条製紙株式会社常務取締役

田中 慎一郎

婦人労働者

国鉄労働組合婦人部副部長

浜崎 サイ

婦人団体

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

高橋 武

大阪討論会における講演

男女の機会均等について

労働省婦人少年局長

谷 野 せ っ

戦後から最近に至りましても、よく男女同権とか、男女機会均等とかいうことがいわれますが、現在家庭や社会や職場で、ほんとうの意味で自由・平等を得ていらっしゃる方々は、さほどのようなことを気になさらないのではないかと思います。そういう意味で、日本の社会で男女同権、機会均等ということがいわれているのは、まだ日本の婦人があらゆる面でほんとうの意味の自由平等を得ていないからではないかと存じます。

私は今日男女の機会均等という題で話することになりましたが、機会均等という言葉にはニュアンスがあって非常に趣きが深いのではないかと思います。男女同権といいますが、なんとなく婦人の側からの権利の主張を感じさせますが、男女の機会均等といいますが、人間としての価値の尊重の上に男女の平等をいひかせるような響があります。日本では戦後新憲法が人権の尊重を基本として男女同権を宣言し、これに基づいて法律の制度がすべて改革され、国の意思としてこの理想をすすめる方向がはっきりしました。現在おおよそ近代国家と

いうものはどこでも共通の目標としてこの原則を実現するために努力しております。とくに日本を含めて世界は二つの大戦争を経験し、男子の戦争参加の反面に国内を守る婦人の協力が婦人の実力と人間としての価値を理解させる上に役立ったのでございます。そして一九四五年、第二次大戦後に国際連合が組織された時、その憲章の前文に基本的人権と人間の尊厳と価値、男女の同権の信念を改めて確認するという言葉がうたわれました。その後国連を場として、各国が国際協力の下に、政治、経済、社会、文化のあらゆる面にわたって、人権と人間の基本的自由を尊重して、男女の機会均等の理想を実現するという運びになりました。

このような趣旨にそくして、一九四八年には各国の協力によって世界人権宣言が採択されました。これには基本的人権と男女平等についてのいろいろな条件が明らかにされています。とくに男女同権という観点から宣言にうたわれている二、三をあげてみますと、例えば結婚に

関して、結婚中の、または結婚解消の場合の男女平等の権利、政治に参加する男女平等の権利がはっきり記されています。また誰でも社会保障を受ける権利をもつと同時に、労働をする権利をもつ、とくに同等の労働に対しては同等の報酬が払われなければならないことが明らかにされています。また労働者は労働組合に参加する権利をもち、母と子は特別な保護を受ける権利をもちことがうたわれています。そのほか誰でも教育を受ける権利をもち、文化生活に進展する権利をもつということが記されています。

国連は男女平等をすすめるための国際協力の機関として、経済社会理事会の下に婦人の地位委員会を設けていますが、この委員会は一九四六年以来調査や討議を通じて国連自体に働きかけをしたり、加盟国を啓蒙したりする役割を果たしています。例えば婦人参政権に関する国際条約を準備し、選挙権、被選挙権、公職につく権利の男女平等の原則をうちたてたり、結婚に関して、後進国にまだ残っている一夫多妻、売買結婚、児童婚など人権無視の制度を改め、当事者の同意、最低年齢、登録を原則とした国際条約をつくるために努力したり、教育に関して、初等教育から高等教育に至るまで男女の機会均等を主張して、ユネスコにその援助活動を求めたりしているわけです。

職場の機会均等についても、国際労働機関（ILO）を頼りながら、結婚や出産によって婦人の経済的機会に影響を与え

る職場の古い慣行、制度を改めるように主張したり、婦人の経済的機会を拡げ地位を高めるため、とくに結婚して家庭に責任を持つ婦人の地位を高めるための方策を研究したり、男女の同一価値労働に対する同一賃金の条約について加盟国を鞭撻する努力をして参りました。

国連の特別機関である国際労働機関（ILO）は、一九一九年のベルサイユ平和条約以来、母性保護と男女同一価値労働同一賃金の原則について、ILO条約を通じて努力をしています。一九六〇年には雇用及び職業の場における差別あつかいに関するILO条約を採択して、性を含めて職場の機会均等の原則にたち、必要な条件をはっきりさせています。この中でとくに母性保護は男女の差別あつかいにならないことも明らかにされています。

このように男女平等の理想実現は今日では国際的常識となり、近代国家はそれに向かって法律制度と国内体制の改革に努力しております。ところが、どの国でも見られるように、法律が改革されたからといって、男女同権を実際の生活の中にとりいれていくことは容易ではありません。なぜなら古い既成の考え方や、生活の枠の中にでき上っている複雑な経済・社会・人間関係があり、そこに新しいものを入れるにはたえず摩擦や反論があつて、そのために理想がぼかされてしまふからです。

例えば男女同一賃金についても、婦人には母性保護があるから経済的機会を均等にするのは無理だというようなことでほかされてしまいます。そこでほんとうに男女平等の理想を実現していくためには、まずこのような法律をうけてたつ私達一人一人の意識や考え方が改まって、生活環境全体が誠意をもってこれを理解し、努力していくようにならなければならぬと思います。一方男女同権ということとは男子の方には負担ですから、理想をもっているにもかかわらず腰をあげていただくことがむずかしいのです。そこで腰の重い男子といっしょにその理想を実現していくためには、なんといっても私達婦人自身が理想に向けて一歩一歩環境を整備し、世の男性の方々を鞭撻していくのも、またやむをえないことではないかと思ひます。

今日は職場の婦人の機会均等が主題になっていきますので、これについて少々申し上げますと、職場婦人がほんとうに人間としての自覚の上に働いているということであり、まず大事なことは、自分達ももっているいろいろの本質的な権利について、婦人自身が良識をもって主張しながら、自分のまわりから環境をととのえていく努力がなされなければならぬのではないかと思います。今日の働く婦人は、基本的には四つの大きな権利をもっていると私は思います。その四つの権利は、働く婦人が機会均等を実現

していく上に、どの一つの権利に対する理解を怠っても、また、その主張を怠っても、さらにそのための環境整備を怠っても実現がむずかしいというようなもので、有機的にその関連を考えていかなければならないと思ひます。

第一に、今日の働く婦人は労働組合に参加する権利をもっていると思ひます。労働組合参加の自由は、婦人が職場の機会均等をうる上から大事なものです。自分達がそれについて良識をもって主張し、その義務と責任を果たしていかなければ、理解のない人達に対して、環境整備をしていくこともむずかしいと思ひます。

第二に、働く婦人は母性として特別に保護をうける権利をもっていると思ひます。これを主張すること自体が、男女同権に達する途なのですが、複雑な経済関係の中では、それぞれの事情に応じて考えなければならぬ実際の限界もありましょうし、また、これを自分達の権利としていかすためには、やはり、環境整備として、労使の理解を得るための非常な努力を積まなければならないと思ひます。

第三に、婦人といわず誰でも働く機会を均等に得る権利をもっております。しかし婦人の場合には性の特徴が複雑だったり、伝統的な偏見や複雑な慣行があったり、実際に均等の機会を得ていくことに大きな困難がともないます。自分自身の

求める力が弱かったり、教育の機会均等に對しての理解が育たなかったり、また職場慣行や生活環境の中に障害がありまから、それに対して環境整備を進めなければならぬと思ひます。

第四は今日の主題である男女の同一価値労働に對して同一賃金を得る権利であります。これについては、ILO条約の批准国がふえてくるにつれて、実際に同一賃金を実施している国においては、それが決して経済進歩の原則に反しないということがだんだんに理解されてきていくようになります。しかし各国には伝統的賃金の考え方やしきたりがあり、その上に、この理想を進めようとするので、どこでも若干の摩擦や反論があるようです。しかしなんといつてもこれは人権の上から当然考えられなければならないことですから、やはり婦人自身がILO条約の男女同一賃金の考え方と、実際に自分達が職場において与えられる賃金の問題との間について理解を深め、主張していかなければならないと思ひます。

いろいろ申し上げましたが、結局男女同権、機会均等といひましたが、ただ法律できめただけではなにもならないので、法律がrippな枠をうちたて、それを確実に実行できるような環境と、その環境に規制される私達一人一人の意識が高められなければ、実生活の中ではほんとうの機会均等の場は開かれな思ひます。今日世界の变化は非常に激しく、婦

人の役割は前と比べものにならないほど大きくなっています。多くの国で男女同権によって法制が改められ、婦人の責任が従前にはいほど求められています。そして婦人がその生活の中からそれを果たしていくことが非常に重要な意味をもっているのではないかと思います。

例えば、婦人が参政権をもつことによって、男子では果たすことのできない生活につながる問題を、市民活動を通じて私達の共通の幸福のために導いていくことができるのではないかと思います。職場婦人についても同様に、母性の問題もあり、男女同一価値労働同一賃金の問題もあります。やはりその両者を理解した上に、婦人の人権が保障されることによつて、男の方も機会を均等に得ることの喜びをもつことができるのではないかと思います。

結局男女の機会均等とはまことに簡単なことで、男も女もそれぞれ人間としての特質を発揮できる場を、生活の中において得ていくことではないかと思ひます。そのため、まず自分の考え方や生活のまわりから、人権を尊重する気風をつくっていくことが必要ではないか、私たちが、人権を尊重するという基盤に立ってすべてを考えていくことによって、一切の解決の途が開けてくるのではないかと思います。

大阪における討論会

男女同一賃金は誰のためのものか

(講師については16ページ参照)

講師意見発表

司会(桑川) 今日「男女同一賃金は誰のためのものか」ということについて、労組・使用者・婦人団体・学識者の立場から討論をしていただきますが、講師の御発言はその団体を代表する発言というのではなく、あくまで講師御自身の個人としての御発言でございますから、その点をあらかじめ会場の皆様も御了承いただきたく思います。まず学識者の立場から高橋さんをお願いします。

高橋 まず、日本の賃金が男女の間でどうなっているかということから進めてみたいと思います。昨年一年の製造業における男子の賃金は、平均約二九、〇〇〇円、女子は一三、四〇〇円で、女子は男子の四二％になります。これをみますと、男女同一賃金はいかにも行なわれていないかのように見受けられます。一般に職場で、女子の賃金が低いということは皆様が実感をもって感じておられることだと思います。

はたしてこの賃金の現状が、そのまま男女同一賃金ではない、と結論していいかといいますと、これには相当問題があるように思います。



—左から桑川、松田、亀井、山高、高橋の講師諸氏—

の同一価値労働同一報酬条約でこの点の規定があるわけでありまして。そこで、右の数字からみた男女間の賃金差と男女同一価値労働同一賃金原則とはどういう関係に立つかということになりますと、かなりむずかしい学問的な、又は技術的な問題が起ります。いずれこの点が議論されることと思います。

るように思います。労働基準法では男女の賃金について差別的取扱いをしないというところで、男女同一賃金の原則がうたわれています。また、国際的にはILO

また、これには賃金とは何か、という賃金の本質的な問題も関係してくるよう思う。日本では賃金といえば、一人一人の労働者、個人に対する賃金、つまりいうところの属人的賃金ということが支配的ですが、一方、同一労働同一賃金という言葉からわかりますように賃金は人に対するよりも、むしろ仕事に対して支払われるものだという見方もあるわけです。つまり、仕事に対する賃金、職務に対する賃金ということですが、賃金の本質は、もちろんそう簡単に割り切れるものではなくて、賃金は多くの労働者にとって殆ど唯一の生活の糧でありまして、賃金の原則の一つとして、労組等は生活できる賃金を要求しています。これには生活賃金という原則もあるわけでありまして。

そこで、仕事に対する賃金、職務に対する賃金という考え方に立つ国では、同一労働同一賃金という原則は、個人に対する配慮ないしは家族に対する配慮が欠けますので、いきおいそれと併行して、賃金とは別に、家族手当が社会保障というような形で生まれてきたように思います。

一方日本の国内では若い人達の賃金が年長者の賃金に比べて低すぎるということから、同一労働同一賃金によって、むしろ年齢による賃金格差をなくそうという意味から、この言葉を思い出したような気も致します。今迄の日本の賃金が

生涯雇用を前提とした賃金でありますから、そういう問題も新しく出てきたと思われまして。

松田 私は働く婦人という立場から、この問題について思っていることを述べてみたいと思います。まず、私共働く者にとつて、同一労働同一賃金は賃金の基本的な原則と考えております。零細企業で働く方、家庭内職をなさる方を含めて、私共が男女同一労働同一賃金を確立すれば、すべての人が幸福になれるという表現で尽きると思います。それが確立されるということは、私共の念願である民主主義の発達にも大きな役割を果たすものと思っております。戦後民主主義が唱えられながら、とかく阻害されてきたのは私共が今迄の家族主義——家長を中心とした長い封建生活から脱皮できなかったところへ、戦後一挙に民主主義をもたらしたような感じをもっていて、それが現実面ではなにかそぐわず、私共の身につきにくかったために、職場においても、女の人が一歩男性よりもさがったような感じで物を見、物を考えてきたということが、やはり民主主義の成長を阻害した大きな原因だろうと思っております。

賃金につきましても、やはり大多数では男女差があるように見受けられています。かりに初任給では同じであっても、三か月、六か月、一年たつ間にだんだん差が大きくなり、働く婦人の側にいたしますと、働く意欲を失わせるような賃金

のあり方、または年功序列賃金から同一労働同一賃金に移るにあたり、今迄の賃金形態を歴史的にふりかえって私共が勉強する時代だろうと思います。といいま

すのは、今迄はやはり生活給—食えないから幾らというふうなことで、そして賃金はますますうんだという考え方で私共は出発したんだらうと思います。ですから私はこれだけ働いたんだから、これにふさわしく支払われるということが考えられなかったということも、今迄の私達の頭の中を占めていた大きなものだろうと思います。そういうことをいろいろふりかえって、私共も働く権利がある。そして働きに応じて支払いを受けることを主張できることも、民主主義に対して私達が果たしていく一つのかてになると思っています。

外国の労働組合でも、同一労働同一賃金を押し進めるためには、今から七〇年前に決議し、婦人をひき入れて、同一賃金を実施することによって、全体の賃金水準が上がってきたということは、ゆがめられない事実となっています。私共もこの原則に従って、共に皆が幸福になることを念願しつつ開拓していくことによつて、同一労働同一賃金は誰のためのものか——私共皆のためのものかというところがはっきり実証されると思います。

亀井 私は会社の人事を担当している立場から申し上げたいと思います。先程谷野さんのお話で、男女同一賃金に対し

て男は非常に腰が重いといわれました。その中でも使用者側がもっとも重いと皆様方お考えではないかと存じますが、我々の腰は決して重くないのでして、ただこの理想に到達するのに現在の日本の社会状態にいろいろ問題や前提条件があります。それをどのように克服していったらいいかということを現在考えていますので、その観点からお話してみたいと思います。

私の会社の賃金の政策は、第一に公正な給与水準であるべきだということ、第二は配分は公正にあるべきだということです。男女同一賃金はこの賃金の男女に対する配分の問題となりますが、これをもう一つおし進めると、同じ価値のある仕事をしている者に対しては同じ賃金を払い、そこに男女の差を設けないということだと思っています。そこで同じ価値のある仕事とは何か、これをもっと日本の現状において、理論的、科学的に分析していく必要がある、何か客観的な価値基準を求めて、この仕事とこの仕事は同じだという客観的な仕事の分類ができて、同一労働同一賃金が成立していくのではないかと思うのです。私の会社では、組合からの声もありましたので、昨年从去年かかって職種を分析しました。つまり知識、熟練、精神的、肉体的負担等の物指しをつくり、これで仕事を測って評価をつけます。すると例えば伝票書きとこの機械作業とは価値において同等であ

るということが分かってくるわけです。しかし、それに対応して給与を全面的に変えるわけにはいきませんので、現在二五、〇〇〇円の給与水準の中、約五五〇円だけをこういう職務にむすびつけたものとして、つけたわけですが、各企業がこういう努力をしていけば、だんだん近づいてくると思います。

ところが日本の大きな労組は大体職務分析や職務評価に反対で、それよりも組合は団結が大事だという立場をとっている。そこで、こういう日本の近代化の問題にする場合に、そういうムードでいくか、理性でいくか、という一つの大きな問題があると思うのです。

そこで私は問題を指摘するにとどめませんが、第一に組合も客観的な仕事の分析評価をどの程度考えていくかということ、男女同一賃金を成立させる大きな条件だと思っています。それから第二の点は、職業に対する男女の態度です。個人個人としては差がありますから、全般の問題としては聞いていただきたいのですが、男性は会社なり、職業なりにつければ、これを一生の仕事として勉強するわけです。女性はいわゆる家庭生活へ入る前の世界と考えていますから、職業に必要な知識や技能を勉強する努力が現在においては足りないのではないが、こういう面は女性の側で努力していただかないと、男だから女だからと簡単に差をつけるムードの問題に終ってしまいます。同一労働同

一賃金を考えていくのには、日本人全体がこのムードというものに支配されずに、もっと物を理性的に考えていく態度がなければならないのではないかと思います。

山高 私は地域婦人団体、未亡人団体に関係をもっておりますが、今日ここにおいでになった方、おいでにならない方を含めて、大阪にはいろいろの婦人団体がございます。例えば婦人有権者の団体とか、友の会・YWCA・婦風会、その他原水爆禁止の運動をしていらっしゃる世界連邦の婦人協議会まで多くの婦人団体があるわけですが、どの婦人団体でも、男女同一労働同一賃金については、婦人の立場から結論がはっきり出てくるのではないかと、私としてはあたりまえのことだというふうに思います。ただ憲法や労働基準法に規定があると申しまして、実際問題として解決のむずかしいいろいろのさしあたりがありそうでございます。ともかくその解決が必要で、そのためには私共婦人団体も一役買わなければならないと考えております。外国ではこの問題について婦人団体が大いに一役買って今日の現状に至っているわけですが、日本の現状をみますとなかなかそうとは申しません。第一働く婦人の組織というものはまだ新しく、働く婦人の組織とその他の婦人団体との横の連絡は決して十分ではないと思います。働く婦人の方々はこの問題についての意識がだんだ

んに正しく深められてきているでしょうが、婦人団体の場合は関係各方面からの一段の啓蒙が必要だと思います。

一軒の家の中でも母と娘とは、女が働くということについて、まだずい分考へ方に開きがあります。こういう溝から埋めていかないと男女の同一価値労働に対する同一賃金の実現にさしあたりが多いのではないかと思います。また母性保護は必要ですが、それが働く場合に男女が均等に扱われない大きな障害になっていることがありますので、この母性保護の考へ方について、同じ女性の立場でも理解がこんとんとしている点を考へていかなければならないと思います。

司会 一応御意見を伺いましたが、重ねて御発言があればお願い致します。

高橋 松田さんから、最初は一緒に、年とともに昇給、昇進の点で男女間に賃金差がつくという御指摘がありました。女子の賃金が男子の四二五にすぎないという事実の中の相当部分が、この理由によるものと考えられます。そこで、当然職業における男女の平等、職業における男女間の公正な競争という原則が望まれるわけです。そういう角度から掘り下げてみますと、今迄女は男より教育、職業訓練の点でないがしろにされてきました。これを逆にみますと、亀井さんのいわれたように婦人の職業意識の問題になるわけです。

さらに山高さんの指摘された母性保護

の問題も、女子に対する特別の保護という点です。企業経営の立場からしますと、男女の平等待遇の問題に深い関係があります。これは労組も重要問題としてとりあげてきました。日本では明治以来企業が労働者の世話をするというしきたりがある、婦人の母性保護の問題も、となく企業の枠内で扱われる傾向が強いように思います。出産保護も、個々の企業の直接的な負担ではなしに、社会全体が社会福祉乃至は社会保障の角度から考へて——家族手当の場合も同様ですが、費用をまかなう仕組みを考へなければいけないと思います。こうした仕組みがないと、職業の面での男女の機会均等は実際にはできにくいのではないかと思われます。

松田 今の実情として女だけが産休、生理休暇をとって得をしていると思わされている世の中で、私共はやはり男女が助けあって社会的に解決していくという思想を提起し、母性保護は扶養家族手当と同様社会保障の形でまかなうよう真剣にとりくまなければならぬと思います。女子の職業態度、職業訓練については、今迄経営者側は女子は腰かけ、補助としてしか見ていませんでしたから、それを改めていただきたいと思ひますし、私共の側ではこれを是正する方針を出し、実行しなければならぬと思います。

亀井 使用者側の使い方の問題が指摘されましたが、私自身の考へ方としては

事務員なら事務員に補助的な仕事としてでなく、どんな小さいことでも仕事を分担して独立した責任を持たせるような与え方をしたいと考へ努力しています。また特殊な例になりますが、電子計算機のプログラマーという外国でも男性の、しかも優れた人の仕事に女子の数学を学んだ大学出を試みに使ったり、研究所の分析の仕事に女性を使ったり、独立に責任をもてる仕事を工夫しています。

もう一つ、会社でよく女子事務員にお茶汲みをさせますが、アメリカなどでは事務所のクラークには絶対にお茶汲みはさせません。私の会社でも一年かかりました部屋の中にウォータークーラーを置いて各自が自由にのみ、女性も独立して責任ある仕事をするように、お茶汲みなど低い能力の仕事には使わないように努力しています。しかし、そうしながらいつも失望するのは、独立してある仕事の結末をつけてほしい時に、定時になるとお茶のけいがあるなどといって帰ってしまうような女性もある。そういう人に責任をもたせて無責任なことをさせては企業がなりたちません。そういう女性の職業意識を直していく必要があると思ひます。

しかし根本的に男女が助けあって、個々の特性を生かし最高度の能力を発揮する。その能力を女だから低い、男だから高いという考へ方はいけない。男女によって新しい生命が生み出されるように、

職場でも男女同一労働同一賃金をとりあげ、新しい日本の労働組織や慣行をつくり出していけばけっこうだと思ひます。

山高 一言だけ未亡人の問題をいわせていただきます。未亡人には技術や熟練をもっていない人が多いのですが、切実に職業を求めています。しかし職業にく機会も訓練の機会もなかなか与えられません。単にこの人々の保護を社会保障にだけゆだねるということでは問題が解消しないので、やはり働きたいという意欲をもっているのですから、この人々が能力を生かして働けるような社会になつてほしいと思います。

質疑応答

司会 以上で講師の意見発表が終りましたから、これから会場の皆様からの質疑をいただきます。

主婦、市議 松田さん、亀井さんに。初任給は同じでも年がたつにつれて差をつけられることについてどんな考へをお持ちですか。

松田 同じ能力を発揮して仕事をしていく上に差をつけられることは、労働を正しく評価されていないことです。評価されないのはなぜかということを分析し、使用者側に説明させて、もし、それが不当であれば撤回させていくようにします。

亀井 賃金等きめるのに長年のしきたりというようなことでやってきています

から、同じ仕事の基準が現在なかなかないのです。私の会社では分析評価しますから、その結果ある女性の仕事と男性の仕事とが同じだということが分かってきます。しかしそれを一挙に賃金に結びつけることには組合の方に問題がある。というのは、諺に「乏しきを憂えず、等しからざるを憂う」とありますが、現在の日本の組合は乏しきを憂うことを非常に主張します。生活給ということを根本問題としています。何歳で家族が何人いるから、これだけやらなければいけないという議論が、現在の日本の社会あるいは組合運動の中で、同一労働同一賃金の声よりもむしろ高い感じがします。そこに問題があるので、全体の考え方が近代化しないと解決がむずかしいのですが、私はもうその方向へ進んでいいのではないかと考えています。

主婦 女性にも男性と同じように仕事について講習をうけたり、昇給や昇進の試験をうけたりすることができなければならぬのに、何時もチャンスを与えられないということがありますが、その点どう考えていらっしゃいますか。

亀井 男子は定年まで勤める前提ですから、三年位投資をして勉強させますが、女子は結婚でやめていかれますから実務を中心として二年教育します。一般教養においては男女に差をつけていませんが、職業に必要な教育—例えば旋盤技術とか数学・電気工学などは、女子に教

えても五五歳までいてくれませんか。やはり企業ですから、企業にとってプラスになる教育をすることになります。

高橋 現在は職業に対する男女の公正な競争という考え方がまだ社会的に一般化していません。しかし、私が考えますのに、女子も最近では働きに出ることが当り前になってきた。戦前と比べると相当な変わり方だと思っています。統計的にもある程度出てきていますが、婦人の一生をみてみますと、若い時に働いて、子供を育てる間は家庭に帰り、子供がある程度大きくなると又働きに出る、という現象が最近とくに現われてきたように思います。つまり男の場合は続けて五〇年に近い勤労生活がありますが、女の場合にも一生を通してみると三〇年位の勤労生活があるものと考えてもいいのではないかと。結婚まで働くという従来の考え方に立った訓練なり、賃金制度なり昇進制度は、現状にあわなくなってきた。そこで新しい角度から再検討する必要が起ってきます。厚生年金の女子の脱退一時金という制度も、そういう角度から再検討する必要があると思います。

一般論として、この前の世界戦争に参加した国では、共通して、男子が動員された後、男子の仕事が女子がやってきたという実績があります。これが女子の勤労感に相当いい影響を与えていますし、この実績をみますと、今指摘されたような点を再反省する必要があるのではない

かと思っています。

主婦 山高さんに、機会均等でないところが余りに多くありますので、いわせていただきます。婦人は男性よりも早く定年になるということ聞いています。私はこれはむしろ逆ではないかと思ひます。といいますのは、平均寿命は女性の方がかなり長く、未亡人になる方も多いのです。なぜ、こういう矛盾があるのでしょうか。なぜそれを改める運動がなされないのでしょうか。

山高 未亡人としては、例えば、学校の先生の場合、女の先生の方が早く辞めるような慣例もあるようですが、これを男女同じ年齢にするよう具体的に運動しております。その実情から申しますと、働く婦人の組織において、とかくそのことがとりいれられていないような現象もありますので、先程婦人の組織の横の連絡が足りないのではないかと、お互いに反省したいと申し上げたのです。

未亡人団体 未亡人の職場は非常に狭く、賃金はあらゆる面で安く、会社側は臨時雇としてしか使わず常用にしません。そこで退職しても何の保障もなく、ハイサヨナラということが非常に多いのです。未亡人は子供の養育、一家の生計を支える点では男子と変わらないのに、これは残念なことだと思ひますので、御意見を承りたい。

亀井 たしかに、私の会社では現在までは、未亡人の方は特殊な場合しか雇っ

ていません。寮の世話係、受付、重役秘書等ある程度人生経験をもった方のほうがよい所には未亡人がいられます。未亡人だからどうということは考えていないのですが、結果としてそうなっているわけです。今迄そういうことを気にとめなかったのは、企業としては若い人で十分間にあってきたからですが、最近だんだん足りなくなってきたので、これから中高年労働者の問題が真剣にとりあげられるようになってくると思います。

ただしこの場合、家族がいるから高い賃金が必要だということのもっともだと思ひますが、それはその人が高い賃金に価値だけの技能等をもってはじめて主張されるのであって、技能がないのに家族を養うからといって高賃金を払うことは、企業としてはできません。扶養家族の問題はむしろ社会保障に移っていく問題です。そうでないと男女の賃金差別や年功序列賃金を支持するようなことになってしまいます。年功序列賃金からぬけて仕事の代価を受けるといふ考え方がいくと、未亡人に限らず、技能を身につけていくことが必要です。アメリカでは百貨店の売子は四〇歳以上の年輩者です。日本では若い人からはみかけられましたが、買うというムードでいくわけですが、アメリカでは人生経験、買う経験をたくさん積んだ人が売るのがうまいということで百貨店が経験を買いわけです。このように職業というからには、

働きに応じてもらうという考え方から出
発しないといけないと思います。

公社職員 先生のお話を伺っています
と、逆に科学的というムードに支配され
ているのではないかと気がします。
科学的であることには反対しませんが、
職業に対する科学的価値判断ということ
によって仕事の価値がどれだけ科学的に
証明されるかを非常に疑問に思います。

もう一つ、女子には教育を受けさせな
いでおきながら何も知らないといって賃
金を差別することにも不満があります。

かなり質の高い仕事をさせながら、一方
で教育を受けていないという理由で給料
を上げないで、事務を「合理化」しよう
としているのではないのでしょうか。

また勤続年数が短いから頼りにならな
いといながら、二五歳、三〇歳の定年
制をしくというのはどういうことでは
うか。お伺いします。

亀井 組合婦人部と交渉しているよう
な恰好ですね(笑)。科学的な考え方と
は、あるものを分析し、それを集積して
いって、共通の原則を見出していくとい
う意味です。人間の世界は、物理化学の
ようにびしっと結果が出るというもので
はありませんが、単に感情論で、価値判
断をするよりも、ある物指ではかって点
を出してみる。それがまずければ、又や
りなおし、くりかえしていく。そして、
だんだんに全体が納得する一つの基準に
もっていくというのが科学的な態度だと

私は思うのです。

教育の問題につきましては、私は日本
人全体の教育は与えられるものだという
考え方が、少し誤っているのではないか
と思います。義務教育は別として、職業
についてからの職業訓練については、自
分で勉強することが根本だと思います。
自分で勉強して伸びていくとする人に
会社が援助を与えることが、企業の職業
訓練の根本だと思います。しかし根本的
には全体の人が勉強していくという気
持をもっていくてくれることが大切と思
います。ただ現在勤務時間後、教育する
という場合に、女性の方はお茶のけいこ
がありますというのが大体の傾向です。
外国では商社の婦人秘書などは、必要な
語学は夜学に通って習うような努力をし
ていますが、そういうことが基本的に重
要だと思います。

司会 賃金形態のこと、企業における
婦人の機会の問題が出ておりますから、
組合側からも御意見があると思いますが
松田さんいかがですか。

松田 私共は就職する場合に、女だと
いう気持ちより職業人として入社します。
入る時に個人としてはどういう仕事をし
たいと思うかもしれませんが、おおむね
経営者側から仕事を割当てられる。これ
はやはり問題だと思います。そして安い
賃金でフルに回転させて、賃金が上から
ないうちに辞めさせるというのが今の会
社では普通ではないかと考えます。そこ

で男は終身雇用だが、女の定年は二五歳
だということが出てきます。しか
し、これからは産業が近代化されるとな
りますと、女も男も一しょになってお互
いにもっともっと働く機会を伸ばしてい
くようにすることが必要だと思います。
賃金形態についても婦人はもっと知識を
身につけなければならないと思います。

— 講師要点発表 —

司会 まだ御質問がつきませんが、予
定の時間を大分過ぎましたので、最後に
講師の最終意見発表をお願いします。

松田 結局同一労働同一賃金について
は、私共婦人が、賃金はどう仕組まれて
いるかを勉強しなければならぬ、そし
て機会あるごとに組合の中で他人委せで
なく、賃金はこうあるべきだという信念
を訴え相手に理解させていくことが必要
だと思います。私共の今春の賃上げの時も
配分の問題について始終論議し、低い層
を上げていったわけですが、なんといっ
ても年功序列賃金を変えていくのが私共
の義務ではないかと思ひます。それによ
って皆の賃金が上がっていくのだと思ひ
ます。また下請に出す方が安いからとい
うので、ある職場が閉鎖され、私共の仲
間が職を奪われたことがあります。これ
ではいくらでも底なしの賃金があるとい
うことになってしまいます。そこで婦人
団体や主婦とのつながりを強め、ともに
賃金水準の向上のため、民主主義の確立

のために努力していきたいと思ひます。

亀井 毎年私共の会社に数百人の女性
が入社されます。そういう方に申上げた
いののは、たとえ勤続年数は数年であつて
も、腰かけという考え方でなく、自分の
仕事に集中していただきたい。三年でも
五年でもAさんという人がいたために会
社にこれだけの足跡が残ったということ
を積み重ねていただきたい。内村先生の
本の中に、人間の評価というものは、結
局後に来る人々にささやかでも何か贈り
物をした人が偉いのだとあります。男女
同一賃金という問題についても、男も女
も負けずに、企業の中であらうと、社会
的にであらうと、一生の累積を通じて何
をしたかということによって価値が判
断されると思ひます。そういう人が多く
なることが同一労働同一賃金をすすめる
ことになるのだと思ひます。

山崎 亀井さんから、日本では感情論
が多過ぎるということをおっしゃいまし
たが、そういうものに私共が現実の直面
しているということは、私達の生活に一
時代前の伝統が深く残って尾を引いて
いるということではないのでしょうか。それ
をどう片づけていくかということは、婦
人労働者だけの肩にかかる仕事ではな
く、みんながかりでやらなければならな
い大きな仕事だと思ひます。男子は一生
働くが、女子は一生をかけないという御
言葉もありましたが、女性の職業が中断
されるのは何のためかという、母性と

アンケート

男女同一賃金に賛成? 反対?

いう仕事にとり組むために一時職業から退くわけです。ですから、母性という職能が我々人間の生活にどのような価値をもっているかということを今日のテーマか

婦人少年協会では、第九回働く婦人の福祉運動に關連して、次の問題につき、本誌の読者並びに有識者の方々にアンケートいたしましたところ、十氏から回答がありましたので、掲載いたします。

アンケートの内容

- ① 男女同一賃金——働く男女に對して、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すか?

西川 好夫

(国鉄中央鉄道学園
率管理研究所次長)

- ① 賛成
② 男性と同等の能力を持ち、同等の価値がある仕事をしている以上、女性だからということでは差別するのは無意味だからです。それにしても、現実にはどうして差別があるのでしょうか?
私は、産業界一般がまだ女性の能力をそう高く評価していないらしいことを

ら落さずに考えていかないと正しい結論が出ないと思います。このようなことの重要性を考えながら、この中の広く、底の深い問題の解決に協力していきたいと

重く見えています。そして、このことは、半分は偏見だとしても、半分は必ずしも否定できないようです。つまり、可能性としての能力は同等であるにもかかわらず、現実性としての能力までそうだとはいえないところがあるからでも。その意味では、これを個人の問題だというだけではだめでしょう。女性全体として実力を高めること——その最大の保証は教育水準の向上だと思えます——が先決問題であり、これが最も有力な突破口だと考えます。

三瓶 孝子

(婦人労働史研究家)

- ① 賛成
② 賃金は性別によって格差をつけるべきものではない。労働の質・量に對して正當なる額を支払うべきである。だから男女同一労働の場合、同一賃金を支払うのは當然である。

砂田 忠男

(広島県五日市町・会社員)

- ① 条件付きで賛成です。
② 1 労働者の待遇は性別を以て差別すべきではない。従って女子のみに与え

いう気持ちでございます。高橋 今迄の議論を伺っていて、私なりに取まとめとして、三つの点を出してみたいと思います。

- 1 健康診断休暇の有給扱い、賃金以上他労働者に及ぼす影響は大きい。故に廃止すべきである。
2 平等な取扱いとは、その賃金の額の等しい意ではなく、労働条件に應じて格差がついていることが正しいと思う。男女の賃金差は古くから検討された結果の労働力に應じて行なわれた慣習であるから、賃金の額を同一にするには、これら諸条件を除く必要がある。即ち、男子のみに重く負わされた扶養の義務、社会通念より負荷された世間的義務、労働法・厚生年金法等の男女別取扱いの差。
3 最後に、職種による差と体力の差を除かねばならない。
4 結論として、以上の男女別待遇の差、自然差を除いて、同一作業条件、同一労働力を持てば、否、同一にして男女という観念を忘れる状態として、同一賃金とすることが必要である。

高橋 良雄

(昭和女子大助教授)

- ① 賛成
② 賃金は仕事に對して支払われるべきものですから、性別によってその差を

一つは、男女同一労働同一賃金とは性別に無関係な仕事に對する賃金ということになりそうだと感じます。それを具体的に進める技術的な手段として職務として職務の分析・評価の話が出たわけですから、ここで注意を要しますことは、科学的な職務評価という場合の、科学的ということは、こうした新しいテクニックそのものが科学的であるから、これを使うのだということよりも、むしろそういつたものに労使が公正に参加して基準を定めるから客観的なものになるのだと考えると思います。

第二に、私は今日の社会は労働を本位にしてきている社会だと思えます。憲法で国民の勤労の権利と義務をうたっておりますように、今日では、男も女も働くことが社会にとって一般に当たりまえのことになっていきます。昔は金持の娘さんは外に出て働きませんでした、今の娘さんは学校を出るとほとんど働きに出ます。婦人が働くことに對して、社会一般の見方も昔と今では非常に変わってきた。働くことによって人間は社会人として完成し、社会の発展に寄与します。このような勤労本位の社会で働くことは、当然に、或る程度の教育と仕事に對する訓練を前提とします。不断に訓練の一生だという考え方が、勤労本位の社会では、憲法にうたわれるように、男であるが女であろうが、未亡人であろうが、身体障害者であろうが、当然、等しく労働へ

つけることは不合理です。しかし、この考え方は実質的には男女の賃金に差がつくことになります。女性が産休・生理休暇で休む場合、当然、その間の賃金は支払われないことになりますから、このことは賃金とは別に考えるべきでしょう。

○ 則 本 明 子

(岡山県児島市・事務員)

① 賛成

従来、女子の低賃金に対し一般に聞かれる声として、男子に比べ、長時間にあげる仕事の能率が、女子の場合低いというのがある。事実はそうかもしれない。しかし、その実態はくわしく調査する必要がある。

実際私が職場に入ってみて痛感したことは仕事の他に雑用が多いことである。掃除やお茶汲みの外、ひどくなると、私用の買いものまである。

これでは仕事の能率が下がるばかりか、仕事の進む筈がない。お茶汲みや掃除を今日限りで止めたいというのではない。女子にふさわしい仕事であるので、これからも続けたい。これからは女子独特の職業能力の向上を計ってもらい、正しい理解と判定がほしい。

○ 金 子 光

(東京大学助教授)

① 賛成

② 男女の相違は、人間としての本質の相違であって、絶対です。

賃金は、労働に対する支払いであり、ますから、労働が同一なら賃金は当然同一であるべきで、男女の差別は全然無意味です。

○ 谷 川 巖

(日本経営者団体連盟)

① 反対(現状では)

② 完全な職務給体制の場合はいざしらず、男女が同一職務に従事しているとしても、現状では能力差による男女の賃金格差はやむをえない。

○ 森 川 滋 子

(横浜市・会社員)

① 賛成

② 現在の社会では男女同一とみなされる仕事をしている者同士の間にも、性別による賃金や待遇の差があるのは納得できない。このような不公平な現状は速かに改善されるべきだと思う。もし人間に、賃金に差を付けなければならぬ程の能力差があるとするとするならば、それは決して男女の性別によるものではなく、全く個人差の問題であると思う。同一の条件の男女を公平に同一スタートラインに立たせず、「女性には責任のない仕事をしてもらっているから……」とか、させてみないで、どうせできないに決まっていると断定するなど、女性側だけ後退させ、同一の

仕事であっても内容が違ふから……と賃金を安くするのは、片手落ちと言いたい。

これは永年続いた封建的な習慣の根強さと受取ってはいるが、大きく諸制度が改革された今日、働く者の枠の中だけが旧態依然として男性優位の気風が強い現社会機構には、十数年間真剣に働いてきた者として、強い矛盾と深い反撥を感じている。私は、能力ある者や誠心誠意仕事に励んでいる者に対しては、性別を度外視して公平な、待遇を与えてくれるような社会機構になることを心から願っている。

○ 影 山 裕 子

(日本電々公社船橋電話局
電話運用課長
日本有職婦人クラブ書記)

① 賛成

② 同一の労働に対して、性別にかかわらず同一の賃金が支払われるのは当然のことである。その意味において、正しい職務評価が行なわれ、職務給体系が導入されることを希望する。

○ 武 内 シ ン

(全電通東京市外支部)

① 賛成

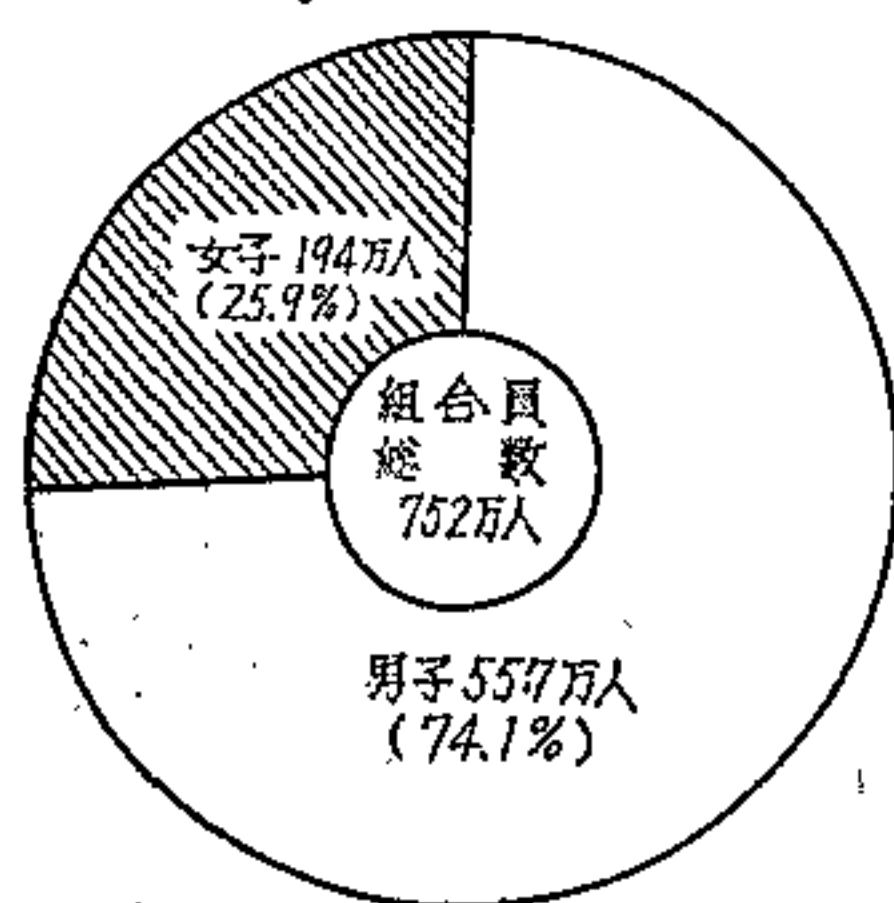
② 能力においても男女の差はありません。同一の労働に対する賃金は、当然同一賃金であるべきです。

の権利と義務をもっていると考えますと、そこには雇用や職業への機会均等、つまり、自由社会では雇用への公平な競争がなければならないと思います。男女同一労働同一賃金という原則は、実はこの機会均等問題の一面だということになります。

第三に、社会保障について、何でもかでも社会保障にもっていくのは問題だという御意見がございましたが、全く同感です。勤労本位の社会における社会保障は、仕事との結びつきが不可欠と考えます。出産保護や托児所の問題、あるいは家族手当の問題について直接企業に負担をかけるのでは、結局この恩恵を受ける婦人や世帯持ちの労働者に、その負担が返ってくるおそれがある。しかし、企業の社会的責任ということもいわれておりますし、企業として、出産保護や社会保障に対し一定の金を拠出金という形で間接に負担することは差支えないと思います。そうすることによって同一労働同一賃金原則の前提となる出産保護の問題やまた、次の段階ででてくる家族手当の問題を社会保障の方向で、発展できるのではないかと思います。

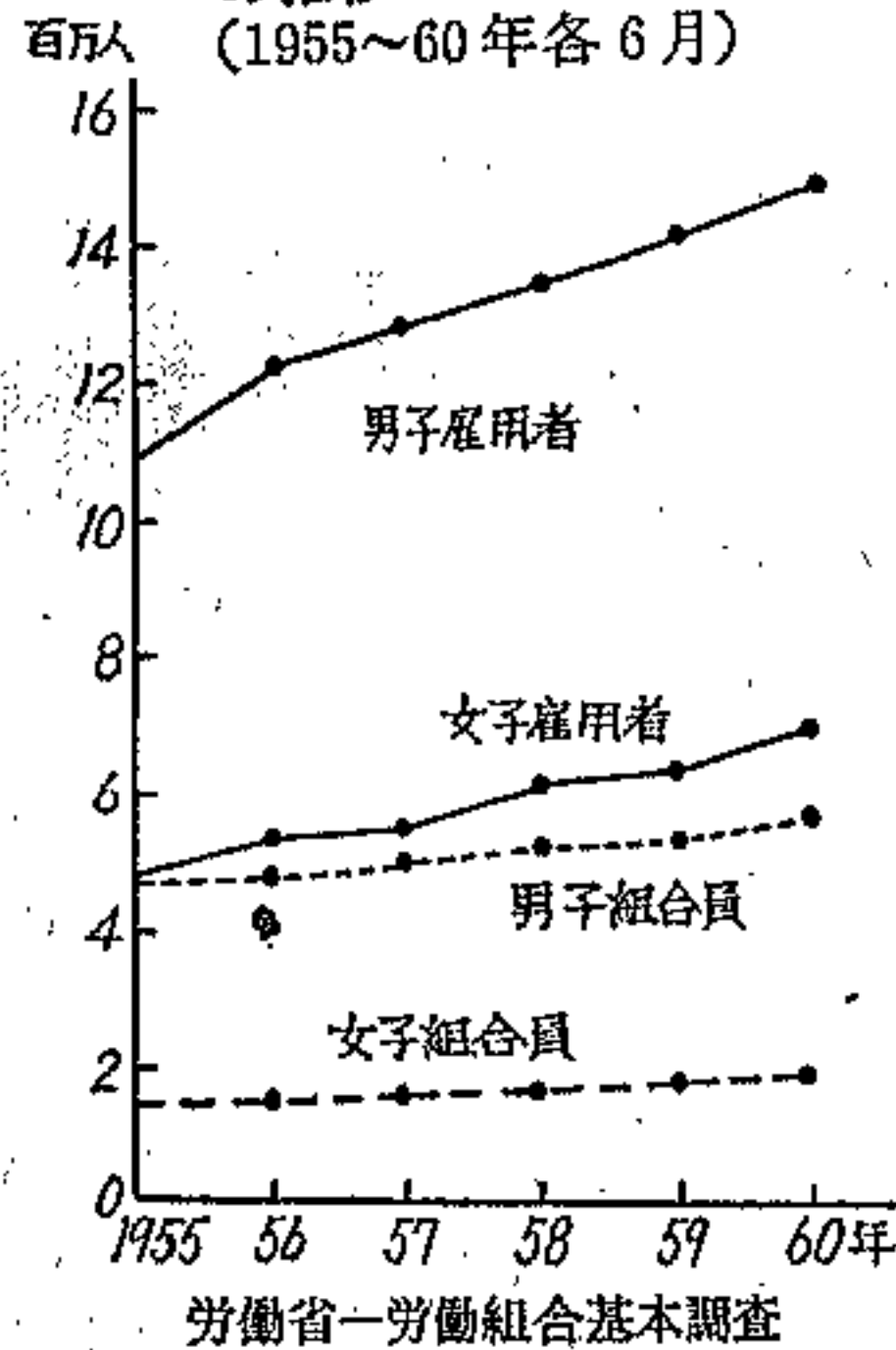
最後に「男女同一賃金問題は誰のためのものか」という本日の課題につきましては、講師の方や会場の方々の御意見からわかりますように、この原則が単に婦人労働者だけのものではないことは明らかにしたように考えられます。

第1図 労働組合員数の男女別分布
(1960年6月)



労働省—労働組合基本調査—

第2図 雇用者数および労働組合員数の推移
(1955~60年各6月)



労働省—労働組合基本調査

業に比較して組織化が困難であったことなどが原因としてあげられています。(第2図)

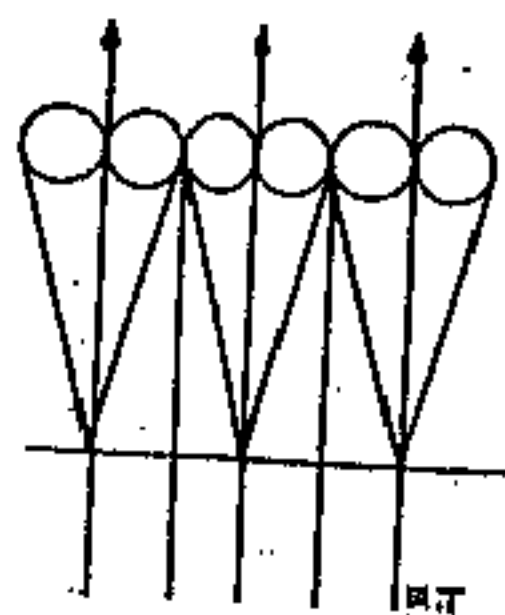
組織状況を産業別にみますと、女子労働者が最も多く就業している製造業(二五二万人)においては、推定組織

男女組合員について、それぞれ産業別の分布状況をみますと、いずれも製造業に最も多くの組合員が分布しており、全体に占める割合も前年同期より高くなっています(女子は四〇・〇%で二・一%増、男子は三一・七%で一・七%増)。二位以下については、女子はサービス業

労働組合員の1/4は女子

一九六〇年六月現在、全国の単位労働

婦人少年局では例年、「労働組合のなかの婦人」を発行して、婦人労働者の組織状況、組合における婦人の地位、組合の婦人対策、婦人部の活動状況などをおしらせしてきましたが、今年は「グラフでみた労働組合の婦人」を一冊にまとめました。主として労働組合基本調査を中心に、その他の資料からもなるべく婦人労働者の組織状況をわかりやすくお目にかけようとしたものです。



グラフでみた
労働組合の婦人

1960年

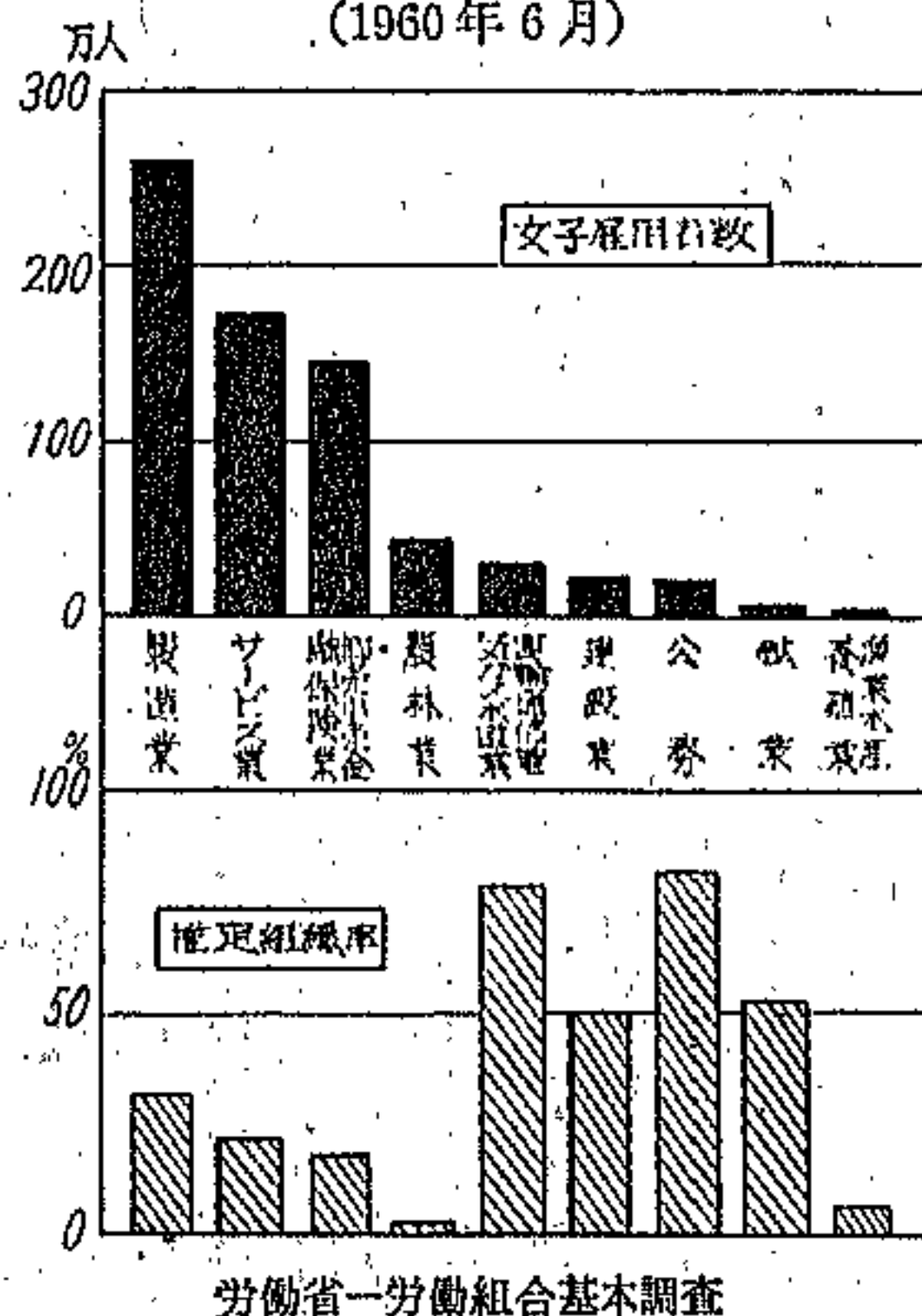
資料室

組合は四一、五六一組合、これに加入している女子組合員は一九四万人、男子は五五七万人となっています。女子は前年同期より一七万人ふえており、全体に占める割合でも二五・九%(五九年二五・〇%)とややふえています。(第1図)

組合員数の年間増加率としてはこの数年の最高を示しており、女子一七万人(九・八%)増、男子二六万人(五・〇%)増となっています。このように女子が組合員全体の1/4を占め、その率が年々わずかながらもふえていく傾向にあることは、数の上からみて女子が、相当大

前年に比べ女子は〇・一%増、男子は〇・四%低下しています。これは男女とも雇用者数の増加が組織労働者数の増加を上回ったこと、経済の好況を反映して大企業

第3図 産業別女子雇用者数と推定組織率の比較
(1960年6月)



労働省—労働組合基本調査

な力をもっていることを示しているものといえましょう。

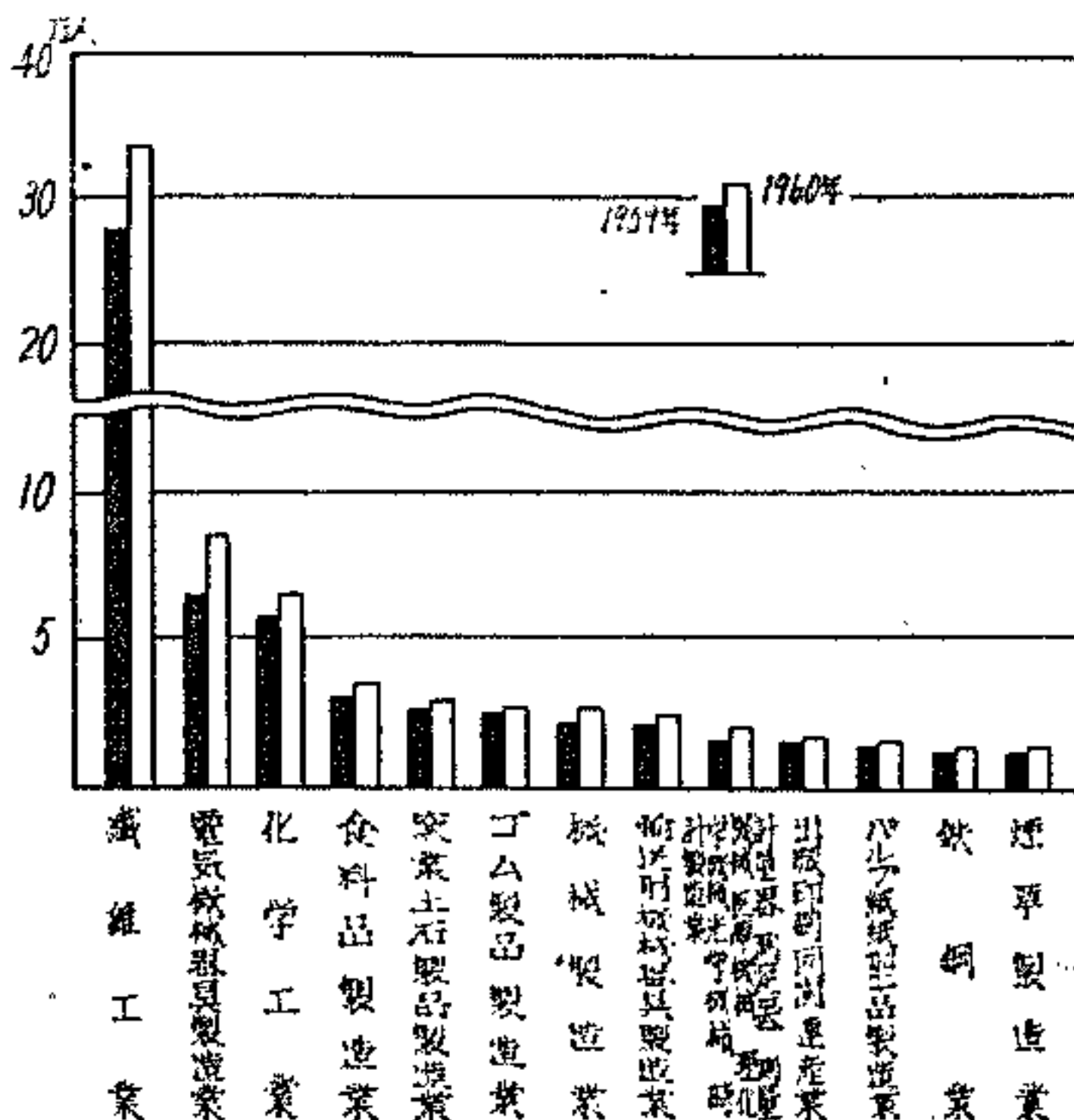
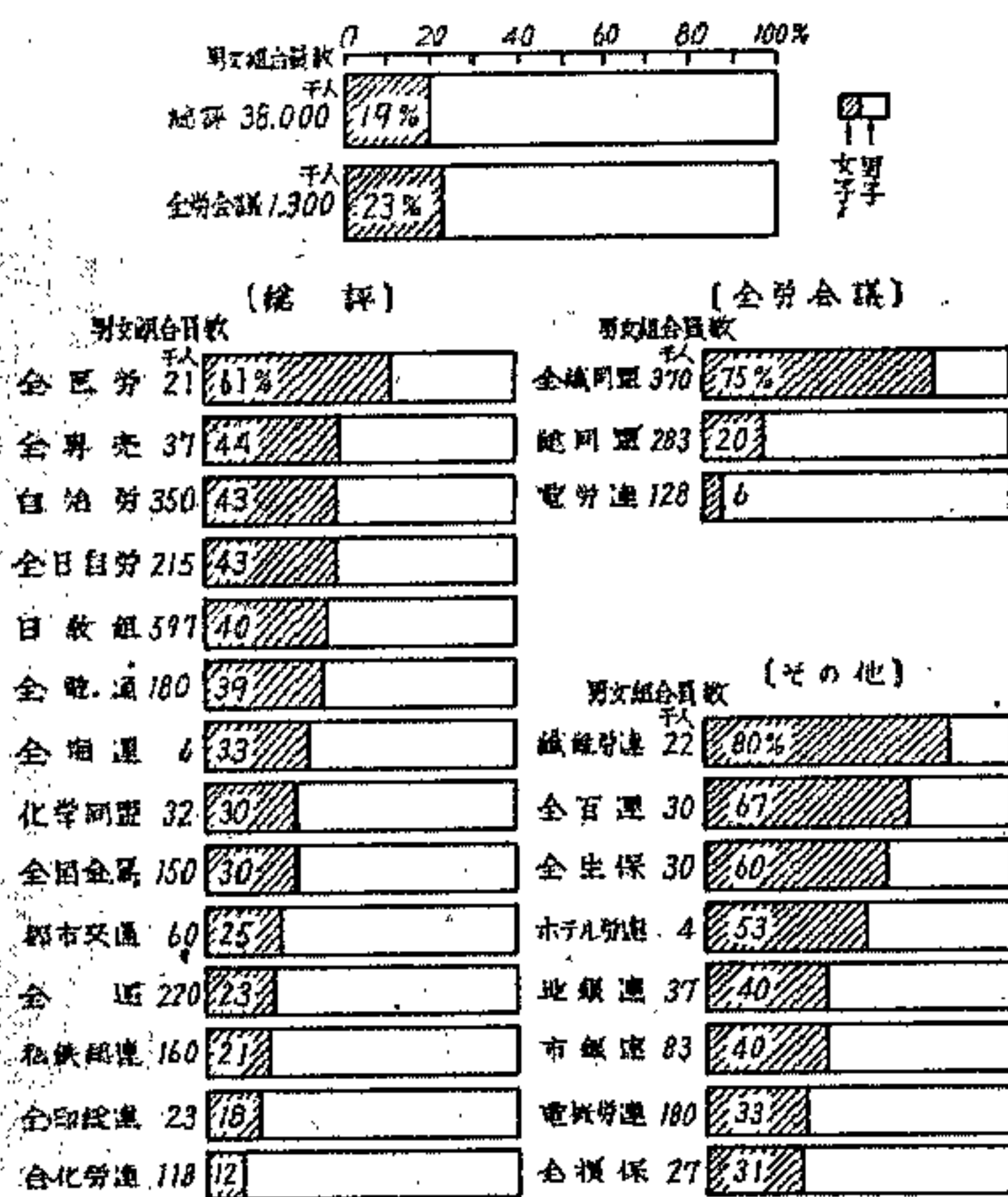
推定組織率は二八・〇%

雇用者全体に占める組合員数の割合(推定組織率)は女子二八・〇%、男子三六・九%で

率が三〇・九%、サービス業(一七三万人)では二〇・八%、卸・小売、金融保険、不動産業(一四五万人)では一七・三%と比較的低く、女子労働者数の少ない公務(二二万人)で一・八%、運輸通信、電気・ガス・水道業(二九万人)

製造業に多い女子組合員

で七六・六%などが高率を示しています。(第3図)

第4図 製造業における女子組合員数
(1959, 1960年6月)第5図 全国主要労働組合における女子組合員数の割合
(1961年6月)

労働省一婦人少年局調

労働省一労働組合基本調査

製造業全
体として
は、前年同
期より約一
〇万七千人
の増加をみ
ましたが、
その約半数
以上が繊維
工業(四万
三千人増)
と、電気機
械器具製造
業(二万一
千人増)に
よって占め

製造業全
体として
は、前年同
期より約一
〇万七千人
の増加をみ
ましたが、
その約半数
以上が繊維
工業(四万
三千人増)
と、電気機
械器具製造
業(二万一
千人増)に
よって占め

各産業の組合員総数中に占める女子の割合をみますと、いずれも五〇%を越えるものはなく、卸・小売業で四四・五%、金融保険業四一・二%、サービス業三五・八%、製造業三〇・六%などが高い率を示しています。製造業のなかでは、衣服その他の繊維製品製造業、繊維工業において女子が七〇%強を占め、武器製造業、たばこ製造業でも半数以上が女子となっています。

主要労働組合における女子組合員数
全国主要労働組合のうち、上部連合体

として総評(組合員数三八〇万人、全労(一三〇万人)、新産別(五万人)があります。これ等に加わっていない全国組合(一二四万人)も多数あります。これらの中から、女子組合員の占める比率の高い単産としては、総評傘下の全医労(全日本国立医療労働組合)六一%、全労傘下の全機同盟(全国機械産業労働組合)七五%、その他では繊維労連(日本繊維産業労働組合連合会)八〇%、全百連(全日本百貨店労働組合連合会)六七%、全生保(全国生命保険労働組合連合会)六三%などがあげられます。

(第5図)

未だ困難な中小企業の組織化

中小企業に働く労働者の組織化は未だ困難な条件が多く、全体に大きな進展はみられません。一九五四年総評第五回大会における中小企業未組織労働者の組織化方針の決定を契機として合同労組方式等による組織化活動が活発になりました。労働省の調査によると一九六〇年六月末で、合同労組数は四七二組合、組織労働者数八万三千人となっています。この中で産業別に結成されている合同労組は全体の六三%を占めており、製造業・サービス業など女子雇用者の多い産業が多く、製造業では繊維工業、衣服その他の繊維製品製造業などの組合数が多くなっています。以上のように合同労組方式による組織化が増加の傾向を示している

ということとは、いままでも組織化が困難だといわれた中小・零細企業に働く労働者、とくに女子雇用者の半数以上を占める中小企業の職場においても、幾多の問題はありながらも、労働条件の向上をめざして組合結成の方向をとりはじめたとみることができましよう。

労働組合基本調査の民間企業における規模別労働者の組織状況をみますと（男女別の数字がないので推察にとどまるが）、一九六〇年における規模五〇〇人未満の組合員数は一三〇万人、全組合員の二八・四％となり中小企業に属する雇用者の割合（七三・四％）とくらべて僅少です。しかし一九五四年の規模五〇〇人未満の組合員数八七万人、二五・七％と比較してみますと、数・率ともに増加しており、特に一〇〇人未満の小規模企業に属する組合員数の伸びが目立っています。これを推定組織率でみますと、規模五〇〇人以上では六九・一％、一〇〇～四九九人では三八・五％、三〇～九九九人では八・九％、二九人以下では三・二％（一九六〇年）となっており、企業規模が小さくなるにしたがって推定組織率は急激に低下しています。特に女子が多数雇用されている製造業では規模一〇〇人未満の小規模事業場に働く女子は全体の半数以上（五一・四％）を占めています。が、その組織率はわずか五・一％となっています。

★ ★ ★ ★ ★ アメリカ婦人労働の実情 ★ ★ ★ ★ ★

* 最近の雇用のうき

アメリカの女子の労働力人口は（軍関係を除く）、就業者及び失業者の両方を含め一九六一年六月には、二、五一〇万人を数えた。昨年の六月に比べ約七〇万人が増え、働く婦人は、今後長期間にわたって増え続ける傾向にある。七〇万人という数は、この一年間の雇用増加総数の約半分をしめている。

実際に就業している婦人の数もまた、一年前より増加し、一九六一年六月には二、二九〇万人となった。白人の婦人労働者の増加は、主として事務職において多くみられ、サービス業にも若干増加している。有色人種の婦人労働者の増加は、サービス業にもっとも多かった。

婦人の失業者は、六月には著しく増え二二七万七〇〇〇人にもなった。これは最近の最高記録を出した二月の一八一万八〇〇〇人を、約五〇万人も上回るものである。また一年前と比べてみても、五五万人の増加である。その結果、婦人の失業率は、一九六〇年六月における五・八％から七・六％にふえた。この失業率の増加は、相当数の十代の労働者が労働力人口にはいつてきたことにその原因のいくらかがうかがわれる。

職業経験と先任権の重要性は、失業率が高年層の婦人になる程、少ないということによってはっきりとかがえる。失業率は十代の婦人がもっとも高く、この六月には二四・八％に及んでいる。有色人種の婦人労働者の失業率は、一三・三％で一九六〇年六月よりも二・七％高、また白色婦人労働者は八・四％で、前年比一・九％の増加となった。

経験者でありながらもっとも大きく失業の影響を受けた婦人労働者は、機械操作工員及びその他の半熟練、未熟練労働者であった。

既婚婦人の増加

働く既婚婦人が過去三年間に約七二万五〇〇〇人増えたことは、彼女たちが、労働力としてますます重要視されてきたことを示している。一九五九年には、妻が働いて得た収入は、家族収入の平均二〇％の割合を占めた。一年間フルに働く既婚婦人の場合には、家族収入の平均三八％に及んでいる。

働く母親

既婚婦人全体についてみると三人に一

人が労働力人口に入っている割合であるが、このうち六歳から一七歳までの子供のある婦人の場合は五人に二人が、三歳未満の子供のある婦人の場合は六人に一人が労働力人口に含まれることになる。こういった現象から、周知のように、小さな子供のある婦人は、外に働きに出ることよりもむしろ家にいることをのぞむことがうかがわれる。働く婦人の子供たちのためによい託児施設を設けることに多大の関心が高まっている背後には、こういった事情があるからである。

婦人の賃金は男子の半

一九六〇年には、全日労働につく婦人の平均年間収入は三、二九六ドル、男子のそれは五、四三五ドルであった。これはもちろん、婦人が低賃金の職業に集中していることを反映すると同時に、男女の超過勤務、勤続年数の差、性による賃金差別、その他の要素を反映している。

黒人婦人の収入はもっと低く、平均、二、二八九ドルであったが、これは彼等が労働面においても不利な立場にたっていることを示している。多額収入者である婦人は、当然専門的、技術的職業にたずさわる婦人で、年平均、四、三五八ドルであった。次は事務職員（三、五七五ドルと、管理的職業の三、五一四ドルであった。一方最低収入労働者は、家事使用人の一、一五六ドルで、これに次いで、その他のサービス従事者の二、三四〇ドルであった。

* 公正労働基準法改正の影響 *

一九六一年九月三日から施行された公正労働法の改正により、婦人は非常な利益を得ることとなった。この連邦法の適用を受ける三六〇万の雇用者のうち、約一〇〇万は、婦人である。

新たにこの法律の適用を受ける労働者のうち、約七〇万人は今まで一時間につき一ドル未満の賃金しか支給されていなかったが、そのうち五〇万人以上が小売業の雇用者であり、その多くは婦人である。この九月から新しくこの法に適用される労働者は、一時間最低賃金一ドルを支給される。一九六三年九月からは、一週間四四時間をこえる時間外労働に対して五割増の手当が支給されることとなる。一九六四年九月には、最低賃金は一時間一・一五ドルに引き上げられ、週四〇時間をこえる労働に時間外手当が支給されることになっている。

また、すでに公正労働法の最低賃金条項の適用を受けていた労働者についても、多くの婦人は法定による最低の一時間一ドルまたは僅かに一ドルをこえる賃金を受けていたが、それらの労働者に対する最低賃金は、一九六一年九月から一時間一・一五ドルに引き上げられ、一九六三年九月には、一時間一・二五ドルに引

き上げられる。時間外手当は、一週四〇時間をこえる労働に対して支払われる。

このように公正労働法の改正によって多くの低賃金労働者の労働条件が向上するが、まだまだ数百万の婦人労働者は、一時間一ドル足らずの賃金で働き続ける

刊	新
介	紹

島田とみ子著
イギリスの女性

著者は朝日新聞に十年の経験をもつ婦人記者で、昨年英国外務省から招待されたジャーナリスト一行中の紅一点として英国の社会、労働事情を視察してきた。本書はその見聞記である。数多い経験の中から特に著者の専門である婦人問題、家庭問題に関係ある見聞を綴っている。

著者の訪問したいくつかの英国家庭の印象——パートナシップとしての夫婦のあり方、質実で勤勉で、「家庭を経営」するすべての精神的肉体的責任を果たしていく主婦の姿、そのことによって守られている主婦の座の高さ、家庭のしあわせを背後から支える社会保障制度の実状や、働く女性の実情——著者の会った婦人監督官・住宅管理人・公務員、組織を動かすチャンピオン達とのまじわりを通じて、英国の働く婦人の実情、ものの考え方、抱えている問題等を紹介し、私達とも共通する悩みをもちながら職場の中心堅どころに多数の婦人がいて実のある仕事をしている姿を描いている。婦人や家庭に関係ある団体・施設の中から、婦人

であろう。何故なら、この人々は連邦法の適用を受けない地方工業や商業（小売店を含む）あるいは家事使用人として働いているからである。

（米岡労働省「婦人局」働く婦人の実情」

一九六一年六月号より

奉仕団・グッドハウススキッピング協会、女中さん学校・消費協同組合・ニュータウン等をとりあげ、婦人団体が隣人扶助のサービスによって、国の社会保障の手のとどかぬ面に温い血を通わせ、社会保障制度をもりたて補っている仕組み、グッドハウススキッピング協会が民間の商品研究検定機関として、長年かかって検査の技術をつみかさね、消費者保護と、企業の品質改善のための便宜を提供している姿、貧民街のとりこわしや新産業都市建設を、綿密な計画と長い時間をかけて、住民の人権を大切にしながら進めていく実情を克明に画いている。

目的をもった旅の記録だが、これらの分野を専門とする著者の肥えた目を通じて、見聞の意味を掘り下げ、多くの資料を織りまぜて読みごたえのあるものになっている。具体的な書き方のために、かえって英国社会のもつ独特の織目綾目が全体にあざやかににじみ出ている。随所に英国の古く、美しく、淡い風景がきびきびした筆で描かれているのも楽しい。知らず知らずの中に英国人の生き方、考え方を知らせてくれる書物。固有名詞等にある小さな誤りは改めるとよい。（K）

（大修館書店 定価三七〇円）

英国の成人教育大学へ

奨学生募集

英国文化振興会では、例年の留学生とは別に、一九六二年十月から翌年七月にかけての成人教育関係特別奨学生を若干募集しています。これは、英国の社会・労働問題の実情を学ばせる目的のもので、教育団体・協同組合・労働組合など、産業労働団体関係者は優先されます。

〔資格〕 成人教育事業に関係のある二五才から三五才までの男女で、英会話英読解の能力ある者。大学卒業資格は、必要としません。

〔授業内容〕 歴史、経済学、政治哲学、心理学、文学、国際時事問題などに重点がおかれます。

〔奨学金の内容〕 往復旅費、授業料、滞在費、書籍給付

〔応募のしかた〕

①書面で左記へ申込書を申請する。

東京都新宿区左門町十三

鈴木ビル内

英国文化振興会

②申込書に記入の上、成人教育関係の職業歴と推薦状をそえて一九六一年十二月末日までに同会に提出する。

（なお、さらに詳しいことは、英国文化振興会——六二四六、六二五六にお問い合わせください）

婦人界のうごき

(九月二日—一〇月二日)

(九月)

一 日 さきにソ連の核実験再開に抗議した地域婦人団体連絡協議会代表は、一日、米国の核実験再開に抗議し、米国外交館を訪問、ケネディ大統領宛の抗議文を提出した。また、日本婦人平和協会も、代表が一日、ケネディ大統領とフルシチョフ首相のそれぞれ宛てた抗議文を提出した。

一 日 主婦連合会食糧部は研究会を開き、食品の品質標示について論議し、品質標示のために必要な項目として①製造年月日、②保存期間、③成分または原材料とその量、④添加物、⑤栄養価、⑥使用および保存の注意、⑦量目、⑧生鮮食料品に農薬や抗生物質を使用しているときはその旨、⑨業者の住所・氏名、の九項目をあげ、一五日、農林省に書面で申し入れをおこなった。

二 日 日本婦人有権者同盟は一二日の常任委員会で米国婦人有権者同盟へ、米国の核実験を禁止するよう努力を要望することを決定し、実行に移した。

四 日 日本キリスト教婦人矯風会代表はソ連大使館および米国外交館を訪問し、核実験再開に対する抗議文を手渡した。

四 日 総理府統計局は都市勤労者世帯

の家計調査結果を発表したが、これによると、昭和三〇年以後の実質的な収入増加率(年率)は六・九%、消費支出は実質で年率五・五%増加となっている。消費内容をみると家具・じゅう

器の増加、電気ガス代の増加が著しく、また食料品も肉乳卵類の支出が増加するなどの傾向が目立ち、三〇年に四四・五%であったエンゲル係数は三五年には三八・八%に下がった。

一五二四日 労働省婦人少年局主催の第九回働く婦人の福祉運動が「男女同一賃金について理解を深める」ことを重点目標として全国的に展開され、各地で懇談会や研究会が開催された。大阪では一五日、関西電力ホールで、高橋武・亀井正夫・松田博子・山高しげりの諸氏を講師に、また、東京では二〇日、プリジストンホールで、稲葉秀三・田中慎一郎・浜崎サイ・藤田たきの諸氏を講師に公開討論会が開かれた(婦人少年協会主催)。

二〇日 人事院は三六年度国家公務員上級試験(甲・乙種)合格者を発表した。合格者は一五三一名、うち女子は一一五名(甲種七四名、乙種四一名)で、昨年の六九名にくらべて増加が著しく、とくに、心理・化学職の増加が目立っている。

二二日 売春対策審議会が総理大臣官邸で開かれ「売春対策の諸問題について」の議題を中心に、売春の近況、麻

薬問題などについて話しあわれた。

二七日 九月八日に出発し、東西ドイツを旅した平林たい子氏は二七日帰国した。西ドイツ訪問は西ドイツ政府の招待による。

二八日 横田ふき氏(日本婦人団体連合会長)は国際婦人連盟評議会出席のため二八日羽田発でブダペストへ出発した。一〇月中旬帰国の予定。

二九・三〇日 第五回全国漁協婦人部大会が二九、三〇日の両日東京の日本青年館で開かれた。第一日には経過報告、講演、実績発表など、第二日には「漁協の強化と漁協婦人部の役割」「漁協婦人部の運営」「漁家生活の改善」の三分科会に分かれて討議をおこなった後、全体討議にうつり、大会宣言を採択した。

(一〇月)

二日 通産省の来年度採用上級職々員が決定したが、女性ではじめて片山春生氏が採用されることとなった。中央の経済官庁で婦人の上級試験合格者が採用されたのはこれがはじめてである。

四日 参議院の新常任委員長が決定したが、外務委員長に近藤鶴代氏が任命された。氏は外務政務次官の経験があり、現在自民党広報委員会副委員長である。

一〇日 労働省婦人少年局は一〇月一〇日から一九日までの十日間を労働者家族福祉運動期間とし、全国的にこの運

動を開始した。期間中には諸会議や懇談会、セミナー等が開かれるが、これに先立って、七日、勤労者世帯の消費生活に関するアンケート集計結果報告を発表した。同アンケートは婦人少年局のおこなっている労働者家族問題に関する諸事業の一つとして実施されたものである。

(婦人少年局ニュース) 表紙三より

○昭和三十六年度ホームヘルパー養成講習開催

労働省婦人少年局では、北海道・東京・神奈川・愛知・大阪・兵庫・福岡の七都道府県を昭和三十六年度における事業内ホームヘルプ制度の重点的推進地域と定め、管内事業場への普及推進をはかっているが、これとあわせ、北海道・福岡を除く、当該五都府県との共催により、左記の通りホームヘルパーの養成講習を実施することとなった。

東京 三六年度十月六日—十二月八日
大阪 三六年度十月十一日—十一月十日

神奈川 三六年度十月二三日—十一月二七日

兵庫 三六年度十一月十日—十二月九日

愛知 三十七年一月以降の予定

二二らんになりましたか

○協議離婚の実態—調査結果報告—婦人関係資料シリーズ—調査資料No.91

働く婦人の知っておきたい法律問題⑨

定年制の問題

要とされています
(昭和二三・七・
二九基収第二六四
九号)。

労働者が一定の年齢に達した場合には労働契約は自動的に終了するという趣旨の定めを一般に定年制といいます。例えば、満五十五歳に達した翌日で退職するとか、満六十歳に達した日の属する年の末日に退職するとかいうように定められるのがそれであり、一種の期限の到来によって契約が終了する定めであるとされています。したがって、「就業規則に定める定年制が労働者の定年に達した翌日をもってその雇用契約は自動的に終了する旨を定めたことが明らかであり、かつ、従来この規定に基づいて定年に達した場合に当然雇用関係が消滅する慣行となっていて、それを従業員に徹底させる措置をとっている場合は、解雇の問題は生ぜず……」(昭和二六・八・九基収第三三八八号)とされているわけです。

しかしながら、実際に行なわれている定年制はこのような典型的な定年制ではなく、会社の都合や、個々の労働者の事情を考慮して定年に達した後も引き続き使用される形が多いのです。このような形の定年制では、労働契約が定年によって終了するか否かは、使用者が更めて例外的取扱をしないことを明示するまでは判明しないわけで、使用者が更めて明確な解雇の意思表示をすることが必

女子に対して男子と異なる定年制を設けることができるかについては従来からしばしば問題にされてきていますが、労働省婦人少年局が昭和三三年に調査したところによると、調査対象事業場のうち定年制度のあるものは六〇・三%で、そのうち全従業員一律の定年制のもの七四・五%、男女により差のあるもの一六・六%、職能により差のあるもの六・六%、職階により差のあるもの一・七%となつています。職能別あるいは職階別の定年制といっても現状では事実上男女の定年に差を設ける結果になっている場合が多いので、それらを加えると全体の四分の一弱の事業場が定年に男女差を設けているといえるわけです。

このような男女別の定年制について労働省の行政解釈は「労働基準法第三条には性別は含まれず、第四条は特に賃金についてのみ男女の差別的取扱を禁じているのであるから」男女別の定年制は労働基準法に違反しない(昭和二五・六・一六婦発第一四七号)としています。これに対し、労働基準法第三条、第四条は定年をも含めて、広く女子の待遇に差別的取扱をすることを禁じたものであるとする反対説もあります。

男女別定年制の民事上の効果について

は、従来から多くの学説が民法第九〇条違反で無効であるとしていますが、最近、大阪地裁でA新聞社の原稿係(給仕)の定年制についての判決がありました。これはいわば職能別定年制についての判決ですが、男女別定年制についても示唆するところが多いので簡単に説明してみよう。

事件は、A新聞社が原稿係一六名に対し、二五歳定年該当を理由に退職を通告したところ、組合側が、一般従業員より低い定年制の無効を主張して大阪地裁に地位保全の仮処分を申請したことに始まったものです。判決は、「定年制とは、一般には一定年齢に達することにより画一的に当然雇用関係終了の効果を生ずる制度で」あり、定年制を採用することは「企業経営者側の労務管理的意図に基づく人事基準の設定行為」であるから「それが労働者に不可避的に従業員たる地位を喪失させる点で労働者にとっては実質上意味するところは解雇と全く異ならない」として、解雇権を濫用することが許されないのと同様に、社会通念上認められるような合理的な理由をもたない定年制は「本来公共の福祉に適合して行使すべき企業経営権の範囲を逸脱し、権利の乱用として許されない」と結論としています。

A新聞社の原稿係の定年制は、結果的には合理的根拠ありとして会社側の勝訴になりましたが、定年制は実質上解雇と

同じであり、解雇権の乱用が許されないのと同様に、定年制もまた社会通念上認められるような合理的根拠を欠く場合には企業経営権の範囲をはずれ、権利の乱用になると判決している点は、職能別定年制、更には男女別定年制の問題に一つの基準を与えたものとして注目されるものといえましょう。

最後に定年制に関連ある条文を次に掲げましょう。

労働基準法第三条(均等待遇)

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

第四条(男女同一賃金の原則)

使用者は、労働者が女子であること理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない

民法第九十条(公序良俗)

公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス

◇昨年来、皆様に読んでいただきました本欄はこれで一応終り、来春からは、「働く婦人と年少者の法律問題」と改題して、年少者をまもる法律問題をも含めて、再出発することにいたしましたので、今後とも御愛読くださいますよう、お願いいたします。

(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
区 婦人と労働									
1. 婦人労働一般 つづき									
目覚める女子工員さん	藤田 たき	新しい学校	(7-1)	55	はたらく婦人 —アメリカの職業婦人とその保護運動—	藤田 たき	労働時報	(4-10)	51
女子事務員の言い分	メリリン・フレンチ	海外ノーリツ資料	(3-1)	"	危機にたつ職業婦人	山川 菊栄	婦人公論	(37-11)	"
女給という名の女たち	石川 達三	婦人公論	(40-2)	"	婦人と職業	谷野 せつ	職業指導	(25-2)	52
オフィス・ガール哀史	芝木 好子	"	(40-2)	"	婦人の職業意識と職業能力を向上するには	渋谷 直蔵 他(座談会)	職業安定 広 報	(3-4)	"
パートタイム制について	谷野 せつ	"	(40-2)	"	あの職場、この職場	青地 良	婦人公論	(38-2)	"
飢餓炭鉱の女性たち	嶋津千利世	"	(40-2)	"	婦人の職業戦線	西 清子	"	(38-11)	"
女子の職場進出をはばむ二つの考え方	藤田 たき	職業研究	(9-3)	"	最近における婦人職業の進出について	谷野 せつ	職業研究	(6-12)	"
寄宿舎制度について	嶋津千利世	労働基準	(7-4)	"	*今後の婦人と職業	産業労働福利協会	同		53
新中国の手工業について	木田 捷二	同盟時報	(147)	"	職業婦人のひろがり	谷野 せつ	職業指導	(26-2)	"
看護労働の問題点	永丘 智郎	経済系	(24)	"	婦人の職業適応について	大羽 綾子	"	(26-12)	"
新しいおり姫の歴史	静大教育学部歴史学研究会	歴史評論	(65)	"	わが国婦人の職業に就て —第5回婦人週間を迎えて—		日労研資料	(6-13)	"
女子の職業社会における二つの型	関谷 耕一	職業研究	(9-4)	"	職業婦人と婚期	石垣 綾子	文芸春秋	(32-2)	54
婦人と職業について	田村愛子他 (座談会)	名古屋商工会議所月報	(148)	"	職業婦人	坂垣 直子	国文学研究 状と鑑賞	(19-3)	"
家庭女中の時代色と問題点		職業安定広報	(6-6)	"	二つの職場に生きる —勤労感謝の日にちなんで—	氏家 寿子	家庭科教育	(28-11)	"
第4回地方婦人労働問題研究会議の概況		婦人と少年者	(4-6)	"	危機に直面している職業婦人	磯田進 他 共同研究	婦人公論	(39-11)	"
英国における家事使用人の歴史	ドロシー・マーンシャル 小林 巧	経済集志	(24-6)	"	3. 婦人の労働状態に関するもの				
ソヴェットの働く婦人	井上 ヤス	官公労働	(9-4)	"	婦人労働者の実態調査報告	東京都労働委員会調査部	同 調査資料 第6集		48
男女同一賃金をめざして闘うイタリーの婦人労働者		世界の労働	(5-6)	"	女子労働者生活時間実地調査資料	氏原正治郎	経済学論集	(17-1)	"
失業問題としての内職授産の問題点	宮本 一朗	職業研究	(9-6)	"	男女同一賃金原則違反の諸相	労働省婦人少年局	同		49
婦人労働者の賃金所得		労働時報	(8-4)	"	婦人労働——官庁の女子職員に関する調査中間報告		"		"
西独の女子労働者に関する統計から見た概観	労働省婦人少年局	同		"	紡織工業寄宿女子労働者の現金収入支出状況	野村 俊夫	労働統計調査月報	(1-4)	"
婦人問題審議会婦人労働部会要録	"	"		"	婦人及び児童労働の現状について——「婦人青年労働の現状報告」の一部——	全日本産業別労働組合会議編	[産別]調査資料	(91)	"
最近の婦人労働のうごき (1954年上半期)	"	"		"	港灣に於ける女仲仕の転換後の状況	労働省婦人少年局	労働時報	(2-6)	"
最近の婦人労働のうごき	"	"		"	つくられた「親子関係」——中国の紡績工場の寄宿生活——	鶴見 和子	婦人公論	(35-7)	"
社会人としての婦人と職場 —婦人週間によせて—	石井 智枝	職業安定広報	(6-4)	"	婦人労働の現状について —既婚婦人を中心として—	浦辺 史	労働の科学	(4-8)	"
2. 婦人と職業					勤労者世帯収入調査報告 2—10月分	総理府統計局 経済第二課	同		"
アメリカの婦人と職業	塩野 幸子	婦人の世紀	(7)	48	勤労者世帯収入調査 (1ヶ月平均)	労働大臣官房労働統計調査部	同		"
職業婦人と恋愛	伊藤 新時	国民	(574)	49	同収入金額調 (4~12月分)				"
婦人の職業的活動の展望	藤木 新次	労働の科学	(4-8)	"	勤労者世帯収入調査報告 (昭和23/7~24/6月)	総 理 府 統 計 局	同		"
或る職業婦人の夫の嘆き		リーダース・ダイジェスト	(4-10)	"	炭鉱従業者世帯収入調査報告 (季刊 10~12月分)	" 第二課	同		"
婦人と職業	山室 民子	家庭科教育	(24-1)	50	看護婦の労働と生活 —職業婦人の労働科学的研究—	上村安一郎	労働の科学	(4-10)	"
アメリカの職業婦人を観察する	田中寿美子	世界	(72)	51					
独身の職業婦人に	塩尻 公明	婦人公論	(37-12)	"					

女子の就業者数と完全失業者数 (1961年6月)

一人一か月平均現金給与総額 (1961年6月)

産業別	女子	男子	男女計 に占める 割合	女子の 雇用率 別構成率	女子の 前年同 月の比
総数	万人 1,885	万人 2,703	% 41.1	%	万人 - 19
自営業者	249	824	23.2		- 28
家族従業者	938	329	74.0		+ 7
雇用者	695	1,545	31.0	100.0	+ 1
農林業	34	33	50.7	4.9	- 10
漁業、水産養殖業	* 3	16	15.8	0.4	+ 1
鉱業	* 3	40	7.0	0.4	- 1
建設業	24	133	15.3	3.5	± 0
製造業	256	551	31.7	36.8	+ 4
卸売、小売、金融、 保険、不動産業、 運輸通信、電気ガス 水道業	161	265	37.9	23.2	+ 16
サービス業務	36	205	15.0	5.2	+ 7
サ - ビ ス 業 務	161	196	45.1	23.2	- 12
公 務	17	106	13.9	2.4	- 4
完全失業者	15	21	41.7		- 3

産業別	女子	男子	男子に 対する 割合
総数	円 16,330	円 38,711	% 42.2
鉱業	12,595	29,558	42.6
建設業	13,594	31,675	42.9
製造業	14,108	36,148	39.0
卸売業	15,599	36,091	43.2
小売業	15,599	36,091	43.2
金融業	27,282	64,763	42.1
保険業	27,282	64,763	42.1
不動産業	20,737	58,947	35.4
運輸通信業	25,446	43,837	58.0
電気、ガス、 水道業	41,976	70,028	59.9

「註」1) * 印の数字は誤差率が大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。
一労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査一

婦人少年局ニュース

○婦人少年室協働員全国会議開催
協働員活動を円滑にして、この制度の充実をはかるため、本年も十月二十七日に標記会議が、赤坂の都道府県会館で全国から四六名の協働員が出席して開催された。(詳細は本文記事参照)

○皇居園遊会に三氏を御招待
本年も例年のとおり十一月一日、皇居において園遊会が催されたが、婦人少年局長関係では、次の三氏が招待を受け出席した。

藤田スマ子(内職手芸研究家)
齊藤キエ(青春対策国民協議会事務局 長)

五島貞次(婦人少年問題審議会委員)
○働く年少者の生活写真展開催

働く年少者の保護運動行事の一環として、東京上野松坂屋(中二階)で十一月一日から十二日まで、「働く年少者の生活写真展」を開催した。展示写真は労働大臣賞受賞作品七十五点で、十一月十七日から二十二日まで岡山市天満屋で開催。逐次各県において開催する。

○働く年少者の保護地区大会開催
標記地区大会を次のとおり開催した。

秋田 秋田県立児童会館(秋田市)
十一月一日午後一時より

東京 朝日新聞社朝日講堂(東京都)
十一月二日午後一時より

石川 北国講堂(金沢市)
十一月六日午後一時より

愛媛 愛媛県歯科医師会館(松山市)
十一月十日午後一時より

佐賀 唐津市体育館
十一月四日午後一時より

○勤労者家庭の消費生活問題に関する

研究会開催

婦人課では「労働者家族福祉運動」を機に、専門家による標記研究会を十月二十日、労働協会会議室において「消費生活のバランスとは何か」のテーマにより開催した。なお講師は左の通りである。

家庭経済学の立場から
北海道大学 籠山 京氏

家政学の立場から
お茶の水大学 伊藤秋子氏

社会学の立場から
東京大学 高橋 徹氏

生活科学の立場から
家庭科学研究所 今和次郎氏
日本消費者協会 山崎 進氏

○事業内ホームヘルプ制度懇談会及びホームヘルパー懇談会開催
婦人課では今後のホームヘルプ制度関係業務の参考とするため十月二十六日東京近郊の実施事業場二〇社の制度担当責任者の出席を求め標記懇談会を開催した。

また、引続き二十八日には、同事業場に勤務中のホームヘルパーの出席を求め就労に伴う諸問題を聞く懇談会を開催した。
(以下30ページにつづく)

婦人少年局

昭和三十六年十一月一日 印刷
昭和三十六年十一月五日 発行

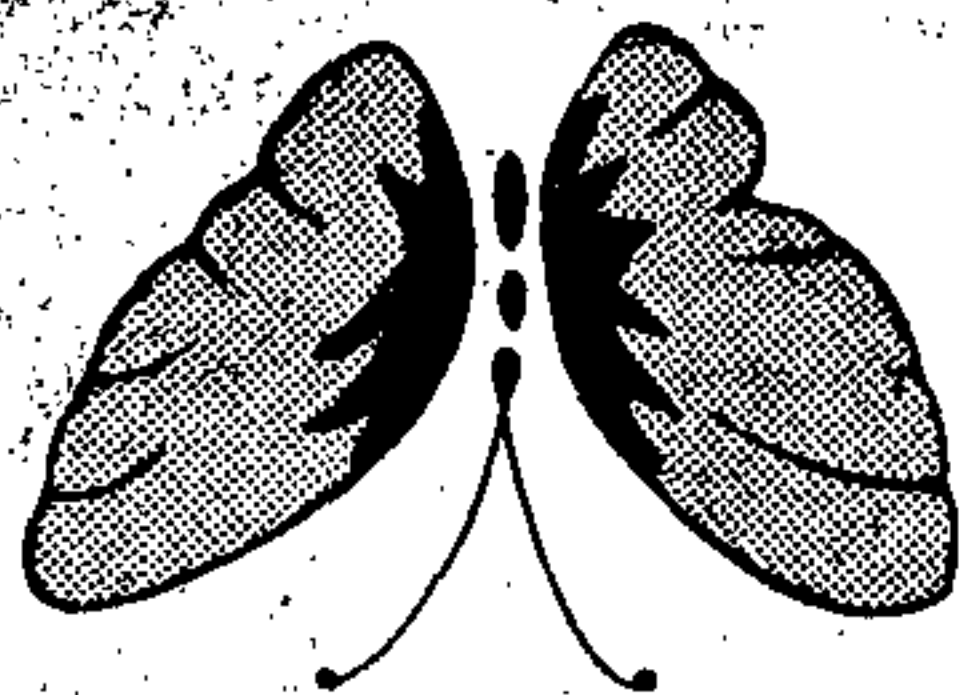
第九巻第十一号
通巻九十六号
定価 五十円 下六円

編集人 久米 愛
発行人 平林たい子
印刷人 網野 栄

発行所 婦人少年協会
東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
(日本職業指導協会内)

電話九段(33)九五九七
振替口座東京一〇七九一四

香



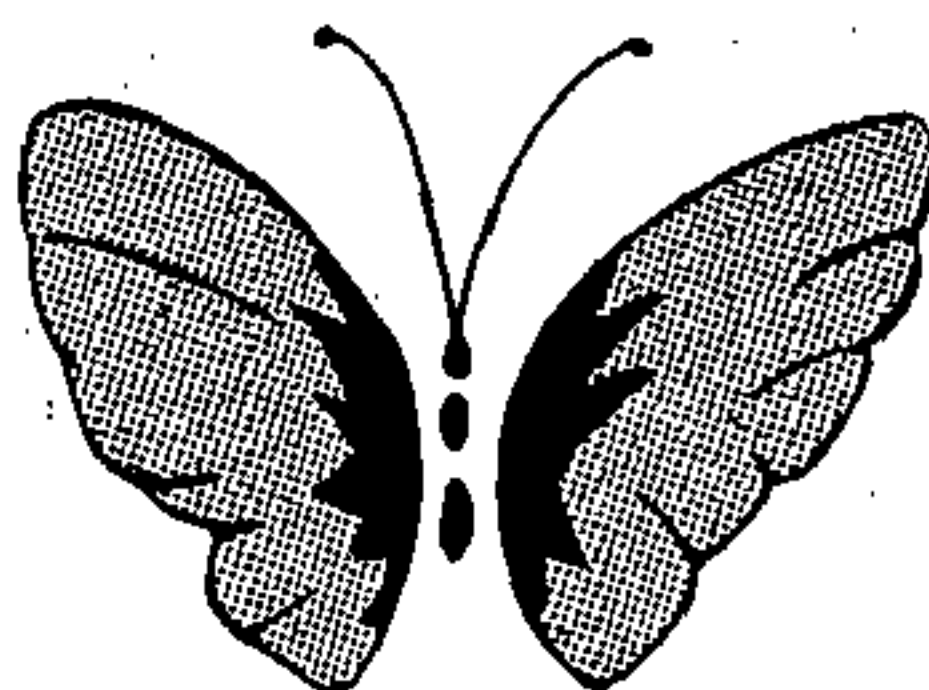
合成香料 天然香料

高陽化学工業所

港区芝白
(441)金三
三五光四
四五枝

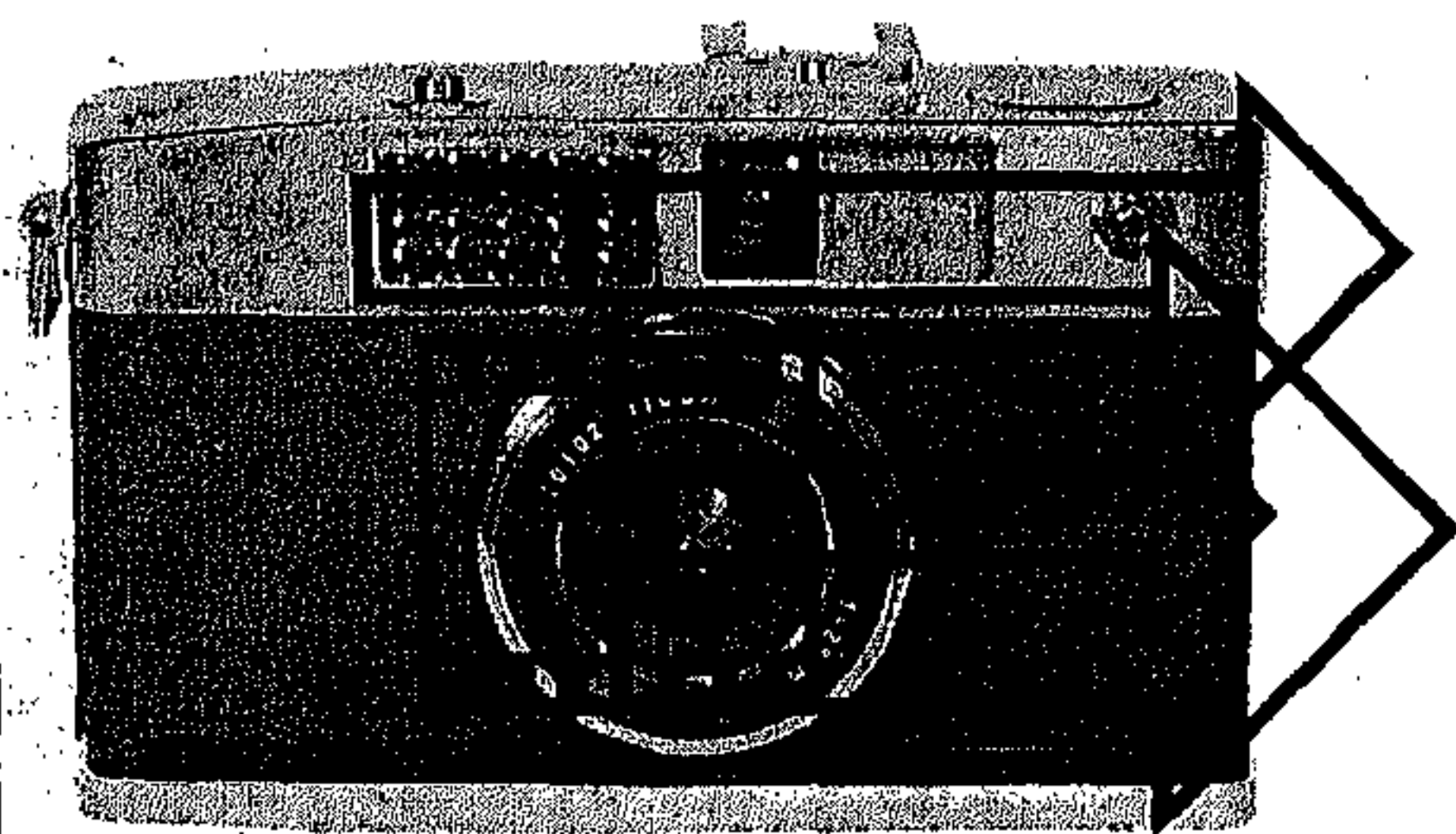
花のにおい
お菓子のにおい
果物のにおい
においは人の心を
ゆたかにして、
明日の夢を

に
お
い
に
お
い



香

RICOH



新発売

リコーキャディ

¥9,800

ソフトケース¥1,000

カラーに
ピタリ!

35ミリフィルムが2倍
に使えるので高価なカ
ラー撮影に絶好ノ露出
を計算する電子頭脳、
鮮鋭なりコーレンズ付
のメモカメラ

●リコーF2.8 25mmレンズ●セイコーシャ
B, 1/4~1/250秒

理研光学工業株式会社
東京・銀座4の5 Tel.(561)8881~8