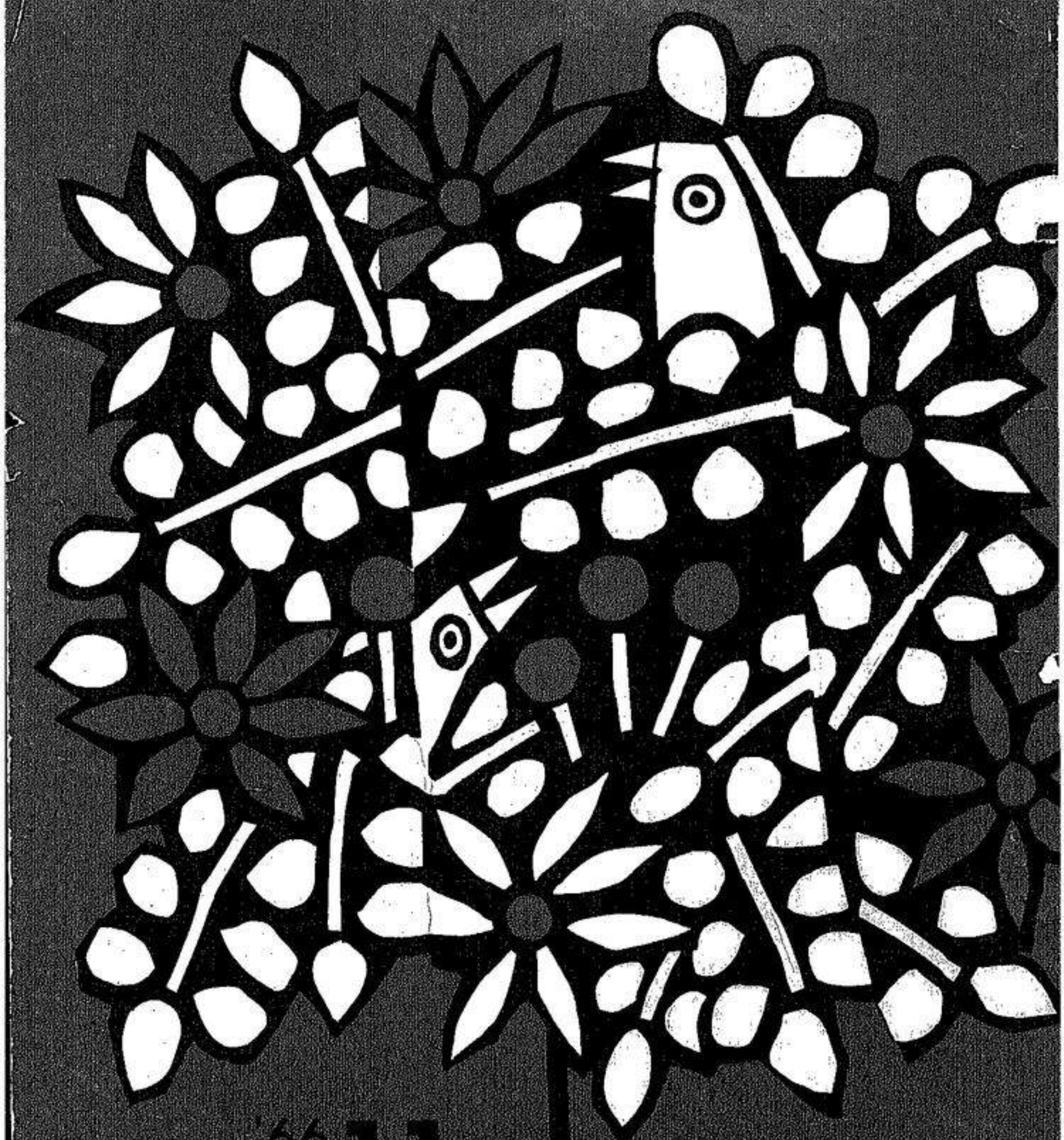


婦人と年少者



婦人少年問題の研究家は《婦人と年少者》を!!

一九六六年(十四巻)バックナンバー

特集 農村の出稼問題と婦人

一号
一九六六年をむかえて……高橋 展子
農村における出稼と主婦……松原 治郎
農村地区担当婦人少年室協働員について……木下 雪江
出稼労働問題とその対策……守屋 孝一
農業労働力流出と婦人労働……阿部 和子
たくましく農村婦人像……佐藤 安次郎
農村婦人問題連絡会議から……人 課
農家主婦の賃労働について(資料)

ILO婦人労働問題コンサルト会議
に出席して……多田とよ子
わが社のカウンセリング活動……佐藤 重勝

女子大学卒業者の就職状況①(資料)

二号
婦人労働者の賃金問題……関谷 風子
婦人と職業と賃金……佐竹 一郎
男女賃金格差をめぐって(座談会)……小林 巧・山本まき子

アメリカの印象……広田 寿子
協働員活動をおして思う……信ヶ原良文
勤労青少年のアンケートから……大江捷也
女子のパートタイム雇用の実態(資料)
日教組の出産調査から(資料)

女子大学卒業者の就職状況②(資料)

三号 第十八回婦人週間準備号

さらに婦人の前進を……平林たい子
「今日における婦人の役わり」について
(座談会)……伊藤 昇・曾野綾子
におけ……松下圭一・木下雪江
第十八回婦人週間について(要綱)
全国婦人会議出席者のその後(八氏)
進展する社会の中の婦人(資料)
中卒者の職業をめぐる懇談会……橋爪節子

新規卒業者の初任給(資料)

四号 特集 内職問題

内職行政の展望……婦人少年局庶務課
勤労者の家計と内職工賃……小尾恵一郎
内職工賃の適正化の実情(岩手・東京)
内職工賃不払の現状と対策……婦人少年局庶務課
「わが国家内労働の現状に関する報告」
要旨(抜粋)(資料)
内職工賃事情調査結果概要(資料)
婦人少年問題審議会の動き(○婦人労働
部会について○年少労働部会について
○「家族法上の妻の地位に関する意見
書」について)
男女の仕事に対する態度は異なるか
(資料)

五号 第十八回婦人週間報告号

現代婦人の生きる道……鶴岡 信成
今日における婦人の役わり
第十四回全国婦人会議概況
第十八回婦人週間に外国からおられた
メッセージから
第十九回全国婦人会議に出席し
て……藤田 たき
年少労働行政の今後の課題……佐久間昭明
昭和三十九年における女子労働力の流動状
況(1)(資料)

六号 特集 婦人労働問題研究会議

技術革新による女子の職種の変化につ
いて……井村喜代子
女子の職種に対する評価について……神代 和俊
婦人の賃金決定のあり方……松本 達郎
技術革新と婦人の職務評価(研究討論)
婦人の技術的専門的職業の確立のために
昭和三十九年における女子労働力の流動状
況……松本 洋

況(2)(資料)

若年従業員管理の問題点とその対策……丸 博
青森県におけるイカつり少年の実態……青森婦人少年室
七号
オーストラリアの婦人労働事情……高橋 展子
職場の安全をすすめるために……小島 清
女子年少者の安全管理について……中塚 英隆
職場の安全と主婦の役わり……奥田 嘉一
労働災害の現状と防止対策(資料)
室長の目をとおしてみた婦人少年問題……六婦人少年室長
満十五歳未満の児童の使用許可の取扱
いに関する通達について
亮春防止法一〇周年記念行事について
亮春に関する年表①(資料)

八号 特集 働く婦人の福祉運動

婦人労働の今日の課題……徳永はな江
第十四回働く婦人の福祉運動について
女子従業員活用の方策……宮川 一夫
職場における女子に対する差別待遇の実
情……渡辺 美恵
看護婦のパートタイム雇用の実情につ
いて……中尾アヤコ
二つの報告書(シスター制度について)……柳川 一郎
女子労働者に特に関係の深いILO条約
批准の概況について(資料)
婦人の就業に関する世論調査結果から
一九六五年の女子労働者の組織状況
勤労青少年に対する旅客運賃割引の実状
について
国際婦人ニュース(資料)
亮春に関する年表②

九号 特集 労働者家族福祉運動

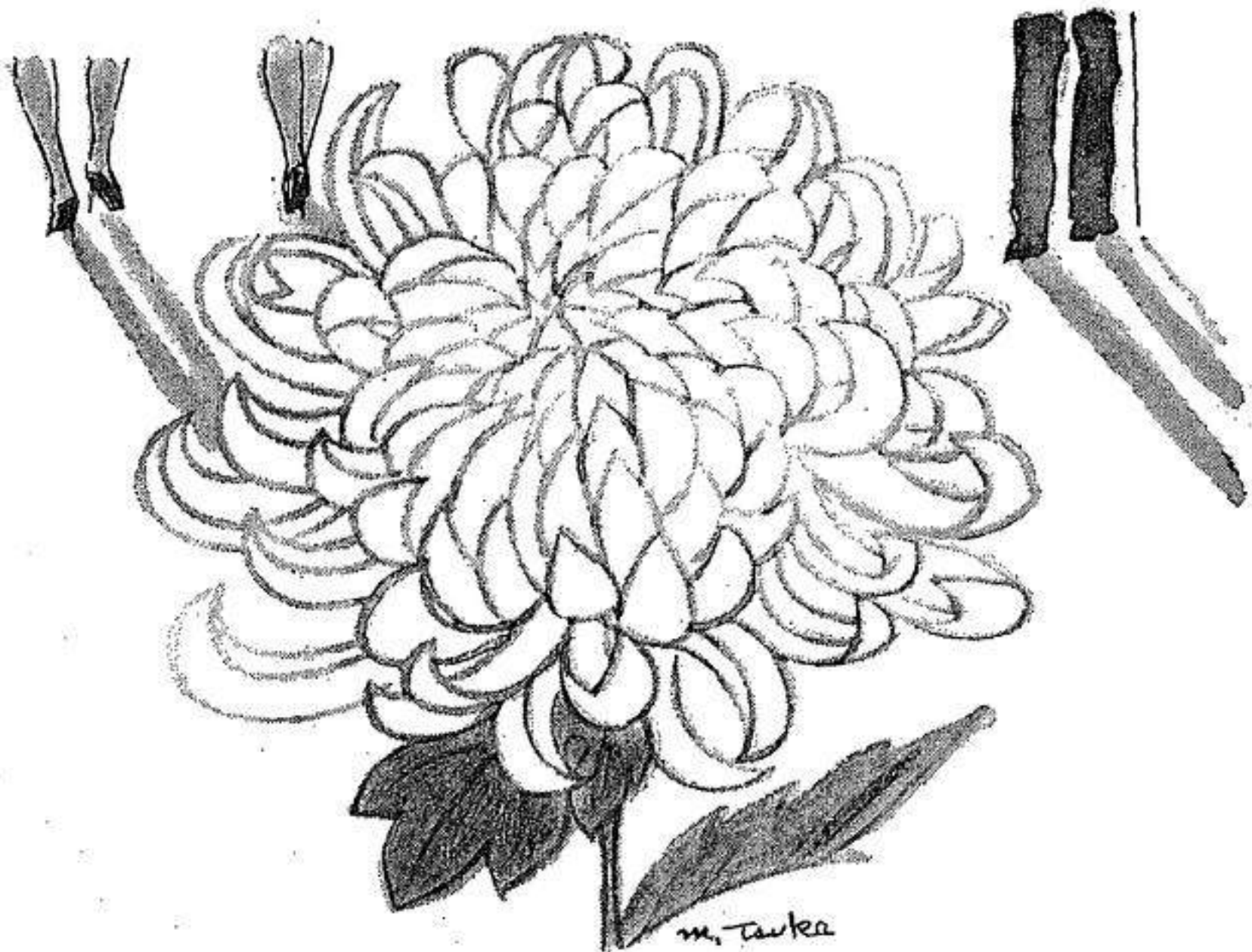
勤労者家庭の老後と生活上の不時の際へ
のそなえ……坂寄 俊雄
勤労者家庭と社会保障(対談)……高橋 武・島田とみ子
ライフサイクルと生活構造の変化……岡田 政子
勤労者家庭の福祉をたかめるために
勤労者家庭生活技術指導モデル地区訪問
労働者家族の現状(資料)
婦人労働の実情(資料)
女子保護の概況

十号 特集 第二十回働く年少者の保護運動

年少労働行政の回顧と最近における年少
労働問題……入江 徳郎
第二十回働く年少者の保護運動について
働く年少者の生活文……を読んで
「働く年少者の生活文」昭和四一年受賞
作品より……二 編
年少労働者の教育訓練の現状と問題点……小宮 登
年少労働者福祉員の活動状況……年少労働課
年少労働の現状(資料)
農村出稼者の妻の生活と意識(資料)
亮春に関する年表③
十一号(本号目次参照)

その他

資料ダイジェスト
婦人労働関係資料の紹介(1-11)
資格を要する婦人の職業(1-11)
婦人に關するうごき(2-11)
女子の就業者数と完全失業者数、一人一
か月平均現金給与総額(各号)



婦人と年少者 十四卷十一号 目次

働く婦人の健康管理 斎藤 一

婦人職場指導者セミナーにおける研究討議の概録 6

—昭和四一年度—

「第十四回働く婦人の福祉運動」の地方行事から

* 管理的立場で働く婦人の話し合いから 東京婦人少年室 11

* 富山県の「婦人職場指導者一日研修会」 富山婦人少年室 14

* 香川県の「働く婦人の一日研修会」 香川婦人少年室 15

「婦人の地位に関する国内委員会」について 婦人課 16

(資料)(室)

勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査 19

スカンジナビアにおける婦人の雇用の現状 28

中小企業における年少労働者の成長促進措置に関する調査 35

売春に関する年表④ 37

婦人に関するうごき 39

資格を要する婦人の職業⑧ 80

資料ダイジェスト 81

婦人労働関係資料の紹介 82

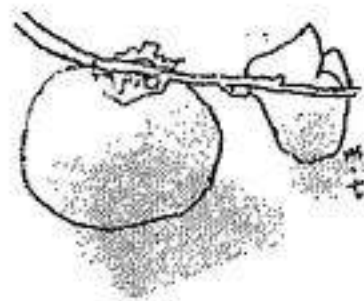
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額 表紙 3

◇一九六六年「婦人と年少者」バックナンバー 表紙 2

◇婦人少年局ニュース 表紙 3

表紙・扉 塚谷政義

働く婦人の健康管理



齊藤

(労働科学研究所所長)

婦人労働者は年々増加しているが、最近の著しい傾向として、有配偶者の増加が挙げられる。婦人はその身体的構造から、男子より疲労しやすいと言えるが、特に既婚婦人の場合は職場の労働だけでなく、家事・育児等の労働負担が加わるので、いっそう疲労が大きくなる。しかも、中年から働きに出るというケースも今後多くなることと思われるので、職場における婦人の健康管理の問題はますます重要性を増すであろう。婦人を多く雇用する経営者はもちろん、婦人労働者自身もその身体的特質や、かかりやすい病気などを知り、疲労の解消や発病を未然に防ぐ手だてとすることは有意義なことと思う。

1 婦人労働者の病欠欠勤

婦人の病欠欠勤率は、殆どどの産業で男子よりも高率である。病欠の種類は男子に比べ、全身の疲労や消耗の現われとみられるものや、漠

然とした疾病が多い。婦人労働者は中小企業に多く働いているから、労働環境、作業条件などがあまりよくないことも、その原因の一つとして挙げられるであろう。婦人はこのような環境や条件に影響されやすく、はっきりした職業病とは言えないが、日常それらの条件で起こり易くなったと考えられるような病気で休業すること、男子よりも婦人に特徴的にみられる。たとえば、金属工業や窯業のように粉塵の多い職場では気管支炎が、印刷や化学工業のように有害化学物質に接触する職場では消化器疾患が、土石品工業のように力仕事をする職場では筋肉痛などの運動器疾患が、また、金属・印刷・運輸業などのように一定の姿勢で作業を続けたり、絶えず振動を受けたり、立ち通しの作業などでは月経障害などの性器疾患が女子に多くみられ、これらが慢性化する危険性がある。男子に比べ婦人に欠勤率が高い病気は全身病・ビタミン欠乏症・呼吸器疾患・泌尿器疾患

などである。欠勤率は一般に残業時間が多くなるに伴って高くなるが、そのふえ方は男子より女子により著しく、かつ、同じ残業時間あるいは男子より少ない場合でも、女子のほうが病欠率が高い。印刷製本業では、男女を問わず病欠率が最高であるが、これは残業との関係によるものと思われる。

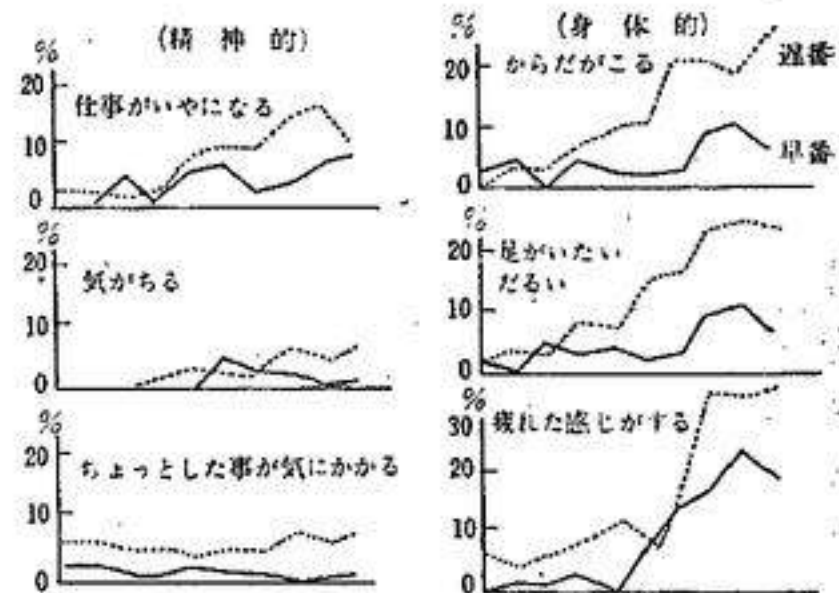
以上のように、職場の環境や作業条件は婦人労働者に、より敏感に反応するものである。

2 婦人労働者の疲労自覚症候

男女が同じ環境のもとで働いている場合でも作業後の疲労に対する主観的な自覚症候の訴えは、婦人労働者に多く現われる。自覚症候を身体的(頭が重い、全身がだるい、肩がこる、足がだるいなど)、精神的(いらいらする、物事が気にかかる、頭がぼせる、一人でいたいなど)、神経感覚的(目が疲れる、動作がぎこちなくなる、ふらつく、耳鳴りがするなど)の三つに分けて、各一〇項目ずつの質問によって調査した結果によると、疲労自覚症候の訴え頻度は、男子では身体的症候で最高三一・六(ゴム工場・日勤)であるが、女子ではやはり日勤で五二・二(人絹巻取)となっている。また精神的、神経感覚的な訴え頻度においても、女子は男子の二倍以上になっている。

立作業で湿気の多い環境で働く紡績の婦人労働者についての調査でみると、仕事がいやになるとか、気が散るなどの情緒的訴えよりも、こる、いたい、だるいなどの肉体的訴えのほうが

図1 紡績婦人労働者の作業時間経過別にみた疲労感の訴え率



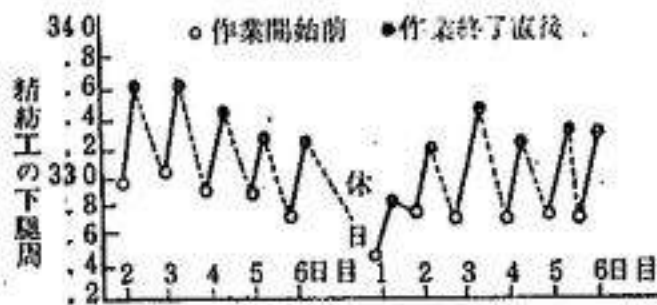
多く、しかも、その訴え率は作業時間の経過とともにその増加が著しくなっている(図1)。すなわち、勤務の後半では訴え率が上昇し、とくに遅番では高率である。紡績婦人労働者の場合疲れを訴える身体的部位は下肢が最も多く、次は肩である。これらは仕事の前から比較的高率に訴えられている場合が多いが、これは途中で休息を取ることができず、同じ姿勢で作業を続けなければならぬためである。

3 婦人労働者に多い疾患

(1) 下腿の腫脹

婦人は男子よりも立作業による下腿の腫れが明らかである。このために脚のこり・いたみ・だるさを強く感じる。これは血流が停滞するた

図2 下腿腫脹の休養による回復状況



めにおこる現象で、その腫れは腰掛作業を長く続けた場合にも見られる。

腫れる程度を知るには、作業の前後に、下腿(ふくらはぎ)の周長(太さ)を計って調べる。紡績・製糸などの立作業の職場では、長く続けるとうっ血によって下腿が腫れるが、とくに製糸では著しい。さらにひどくなると、静脈瘤になることがある。下腿周が五ミリ以上腫れると過半数の者が脚のだるさやこりを訴えるようになる。

下腿の腫脹は、身体を移動させながら行なう作業や肉体的要素の入る作業のほうが少ない。身体を動かさない仕事では、午後三時ごろになると、うっ血が出るから、休憩時間に足を投げ出して休むとか、労働時間中に二、三分間、脚や体を軽く動かす体操をするだけでも効果があ

る。また、快い音楽を二、三分流して体をリズムカルに曲げたり、回したり、伸ばしたりする

のも、血行を促すのに役立つ。

下腿の腫れは冬より夏にひどい。一般に、手足など末梢部分に夏は血液が集まるからで、冬季には下腹部などの内臓にうっ血し易くなる。

下腿の腫脹は睡眠や休養により回復するが、とくに休日後には回復が顕著である(図2)。

(2) 脊椎骨圧痛・肋間神経痛

軽電機などの精密作業に従事する婦人労働者には、脊椎骨圧痛(脊骨を指で押してみても感ずる痛み)を訴える者が多い。また、肋間神経の圧痛も少なくない。これらは、コンベアの流れ作業など、途中で休憩が取りにくく、殆んど女子だけが働いているような職場に多い疾患である。事務の場合は、机の上に肘や手を載せて仕事ができるが、工場の流れ方式による組立てなどの細かい作業は、一定の強制姿勢で長時間上半身を前屈し、作業台から手を浮かせて作業するため、頸や肩の筋肉に力が入り、脊椎骨が圧迫されるからである。

また標準作業時間が設定されていて自分のペースを調節することができにくい規制作業や、同じ動作を繰り返す反復作業では、労働者自身の労働動作の自主性が失われる。すなわち、労働者の自主性は経営者に譲り渡され、人間は機械の一部になってしまうから、人間疎外が生じる。そうになると、張りをもって楽しく働くということができないうで、早く仕事から解放されたいというネガティブな態度に変わり易い。むしろ自由な動作でできる肉体的労働の方が任意休息ができ、ひと思入れられるが、軽い労働ほど密度が高くなり、作業速度も早く、動作が規制されがちである。

(3) 眼精疲労による目の疾患

女子は男子より近視になり易い。その理由は明らかではないが、文部省の統計によれば、どの県においても、同年齢の男女では女子に近視者が多く、若年者ほど近視になり易い。若い女子には精密作業や検査の作業に従事している者が多いが、これらの作業では、目を細かに使いすぎるため、二〇歳を過ぎると、眼精疲労から視力低下や近視になる者が少なくない(表1)。

表1 軽電機精密作業者の1日の作業前後視力変化

作業前右眼平均視力	作業後右眼平均視力	右眼視力率変動	作業前左眼平均視力	作業後左眼平均視力	左眼視力率変動
0.828	0.795	-4.0%	0.793	0.777	-2.1%

頭や肩のこり、痛みを強め、疲労をも増して行く。

4 客観的検査による疲労の諸症状

婦人労働者の疲労度を客観的に検査した二、三の例とその結果について述べてみよう。

(1) 膝蓋腱反射閾値(いき)値の測定

膝蓋腱反射閾値を作業の前後に測定する。織物・紡績・機械各工場の婦人について、この検査を行なった例によると、拘束時間一〇時間以上の中小織物工場に働く女子は作業前から反射が鈍っており、作業後にかけて鈍化度が大きく(全員平均差角(H・九度)、とくに乳児を持つ女子は甚だしい(平均差角(H・一〇・七度))。また、ある大紡績工場の実働八時間二交代制の織布工の作業後にかけての反射の鈍化度は大きく(H

一三・一度)、実働七時間の機械工場の女子では鈍化度は少ない(H二・六度)。

この検査によってみると、労働時間の長いほど、また、家事・育児の負担が重なるほど、疲労度が大きくなることがわかる。このような場合には、作業前から蓄積疲労があり、休養不足が明らかである。

(2) 疲労による貧血化の例

婦人は一般に貧血を起こしやすい。血液の主成分はヘモグロビン(蛋白質)で、女子の場合、血液一立方ミリ中四〇〇万〜四五〇万の赤血球がある。古い赤血球は体内で壊れ、骨髓など造血臓器の中で若い血液が造られて、血中に送りこまれるというように、毎日新陳代謝をしている。過労を積み重ねるような労働条件の場合には、赤血球の分解する量が増加して、新しい赤血球が合成される量が追いつかず、分解・合成のバランスが崩れるので、ヘモグロビンが減少して貧血を起すのである。

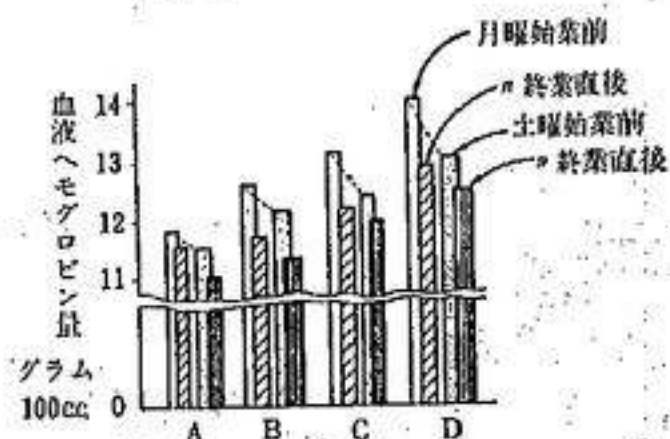
中小織物工場に働く婦人の血液中のヘモグロビンの量を調べてみると、始業前と終業直後ではその量はかなり減少し、また、土曜日は月曜日に比べ、ヘモグロビン量が低下している。長時間、密度の高い労働をすると、週末に向かって貧血方向に傾くのである。これを労働負担や家事・育児の度合によってみると、乳児を持つ主婦である織布工は最も貧血傾向が明らかである。これに対して自宅通勤の未婚の織布工はヘモグロビンの減少が少ない(図3)。

このような労働負担によって生じた血液変化(貧血化)は、休日によって回復する。労働者にとって休日の増加は、疲労回復・貧血解消に大きな関係がある。

(3) フリックカーテストによる疲労度の測定

フリッカーテストは、光のちらつきを見わけられる眼の機能——それはまた大脳のはたらきに関係してい

図3 中小織物工場婦人の血液ヘモグロビン量



- A…乳児持ち主婦織布工
B…乳児なき
C…寄宿舍居住の未婚織布工
D…宅自通勤の

るが——の良し悪しを測る方法で、疲労測定にひろく使われているものである。

一般に疲労が大きいほど、作業前にくらべて、作業後の値が低下する。そのフリッカー値低下の好ましい範囲は5%以内とされているが、軽電機方面の電子部品組立作業の女子平均でみると、午前九時に仕事を始め、一一時半には6%に、午後三時には7%に低下している(男子平均の最低は午後三時の5%である)。

拘束一六時間、交替で六時間睡眠をもつ夜勤電話交換手の場合は疲労はさらに高く、午後四時始業で深夜の零時には、フリッカー値の低下は10%に達する。看護婦の夜勤なども疲労度の高いものであるが、その間で交替睡眠がとれるかどうか、労働者の疲労や健康に大きく影響する。今後、技術革新が進むにつれて、昼夜の別なく働くような職場が多くなるから、その面の健康管理の重要性は増すであろう。

5 婦人労働者とノイローゼ

婦人は男子よりも情慮不安や神経症になり易

い。これは情緒緊張度の高低を示すもので、婦人労働者の情意不安訴え数が多くなると、ノイローゼ傾向とみなされる。労研式の六〇項目の情意不安についての質問に対して、肯定の答えに〇印を付けた数の多寡によってみると、一五歳～六〇歳の平均では男一四・八、女一七・〇で女子の訴え数が多く、男女とも若い者ほど多い（一五歳では男一六・六、女一七・一）。

また、情意不安訴え数は生活や労働の諸条件との関係が深い。例えば、休息の少ない高い労働密度、仕事に追いかけられるほど早い作業速度、過労を招く労働や生活のあり方、低賃金、欲求不満を招く労働や生活のあり方、有害労働環境、貧困など、いろいろな条件のもとで訴え数は増加する。技術革新や近代多量生産様式による作業速度増大と作業の細分化は神経の緊張を増し、或いは単調感を強め、欲求不満と情意不安をかもしだし、本来の自分が見失われがちになり、生活も労働もつまらなくなって、モラール（士気）の低下をきたす。このような例はキイパンチャーのノイローゼ傾向に、また、労働密度の高い二交代、寄宿舎制度のスフ紡績工、通信機・軽電機工業等のコンベアー流れ作業や部品組立作業などにしばしばみられる。

このような精神の不健康状態から自己を取戻すには、レクリエーションなどの時間を持つ必要がある。

8 婦人労働者の生活時間

一般に婦人労働者の睡眠は男子より短い。

表 2 労働者の生活時間 (1960 年)

	独身男子		未婚女子		既婚男子		主婦	
	平日	休日	平日	休日	平日	休日	平日	休日
睡眠時間	471分	640	449	587	479	643	454	572
家事・育児	10	55	58	279	8	86	535	367
教育・娯楽	0	0	0	0	5	37	66	46
食生活・雑談	148	425	109	242	139	378	174	187
休息	14	40	14	35	15	30	21	24

注) 既婚男子は通勤者、主婦は内職のない者

婦人はその肉体的構造からみても男子より長い睡眠が必要であることを考えると、睡眠時間は婦人の健康管理上、最も大切なことである。

7 余暇の意義

単調作業・規制作業・人間関係など、職場の条件によってモラールの低下した労働者を、肉体と精神の仕事から解放し、休養と娯楽を与えて新鮮な労働力の再生産を図ることは、労働者自身にとってのみでなく、経営者の立場からみても意義のある、望ましいことである。

ある軽電機製造工場で、一日実働七・五時間を八時間として、第一、第三土曜を休日とした

結果、この制度実施前年の月曜日の災害発生率を一・〇〇として、連休後の月曜日の災害発生率をみると、〇・四二と著しく減少した（連休以外の月曜日は〇・七八）。

精神疲労は肉体的疲労よりも回復しにくく、後まで長く尾を引くものであるが、この種の疲労は一般に技術革新を背景として増加しており、このような精神疲労やストレスからの脱却を図るには環境を変え、各人が自分の好む趣味・娯楽を持ち、気分一新をはかるのが効果的である。とくに主婦労働者の場合、その余暇の使い方として、ふだんの労働と家族からの解放ということが気分一新に役立つであろう。

仕事でからだを使う場合はその使い方はかたよっており、かつ、自由意思的でないが、余暇のスポーツやレクリエーションの動作は開放的・健康的にまんべんなく行なわれるので、肉体的健康とともに、精神の健康化をはかることができる。失われた自己を取戻すことができるのである。それ故、余暇時間の使い方の計画は、なるべく自分たちが自主的に考え、自由意思で入るようなクラブなどを作り、各自の好むことを自主的に行なえるようにすべきである。

このようにして再びモラールを高め、心身共に健康で、張りのある労働者として生産に従事できるようにすることに、余暇の真の創造的意義があると言えよう。

（本稿は九月二十日、婦人職場指導者セミナーにおいて行なわれた講義の概要を編集部でまとめたものです）



——熱心に講義をきく婦人たち——

昭和四一年度婦人職場指導者セミナーにおける研究討議の概録

テーマ「職場における制度や慣行などについて見なおしましょう」

働く婦人の けられました。

福祉運動は、去る九月十五日から十日間に亘り、全国的に実施されました。今年の運動の目標は、「職場の制度や慣行に

第一分科会

この分科会の会議員は十三名で、採用の問題、教育訓練の問題、昇格に伴う登用試験制度や配置の問題など、いくつかの身近な具体例と意見が出されました。

○採用と教育訓練について

ある衣料販売の小売企業では、夏場と十二月は、勤務形態が二交替制になるため、共稼ぎはむつかしく、そのために女子の採用が結婚前の人達に限定されているというのです。従って平均勤続年数は、約三年にしかならず、販売員としての経験で終ってしまう年数にかなりません。婦人労働者側からは企画的なことや、仕入等についても、勉強の機会が与えられることを望んでいます。企業側からすれば「いつやめるかわからない女子には、教育訓練の必要はない」というのが現状で、職場教育の機会が男子のみ

にかざられているというのです。

しかし女子労働力の依存度の高いデパートでは、計画的な教育訓練が男女差別なく行なわれています。

入社して三か月、基礎訓練が行なわれ、その後、勤続年数別に定期的な訓練が繰り返されるのです。したがってこの企業では、経験年数に応じた評価が男女の別なく行なわれる等、婦人の能力が伸ばされ、生かされる機会に恵まれているとのことです。

さらに課ごとに、二週間に一度、職場懇談会を開き、反省や提案等の場を作っているとのこと。こうした小さい集まりでも、職場の教育訓練の一つのあり方であることが述べられていました。

しかし殆どどの企業は、女子の職場教育の配慮は十分とはいえず、そのため入社時の労働意欲が、だんだん阻害される実情も訴えられるとともに、意欲のある女子については、男子同等の扱い方をしたいとの要望もあり、積極的に頼もしい態度がうかがえました。

次に、ある製造会社の出席者から、若年労働者の資質の問題が出されました。

最近甚だしくなった若年労働力の不足のために、中卒者の採用には資質を選別する余地が全くないので、適正を欠く者が多く、こうした人達には、経験年数に応じた能力向上などとても望めず、いつまでたっても、一年の能力評価しかできない。これでは採算上からも、本人の生活設計上からも極めて問題で、現場指導者としてその扱い方に困っていると訴えていました。

また適性を欠く者の定着性にも問題があり、こうした実情は企業ならびに、労働者個人にとっても不幸なことであるから、今後は若年労働力のみならず中高年層の採用について積極的な方針を出すべき時期にきていることを、使用者への要望として指摘していました。

○登用について

前述のように、一般的に教育の機会さえもない現状であるため、役付への道はさらにけわしく、若い男子が経験年数の長い女子をおいこして、責任者になることが常態のようです。ある企業では「最近、二十年の勤続者がやっと一番下の係長に昇格したが、こんなに長く勤めなければ、仕事ぶりが認められないのかと思うと、気が遠くなりそうだ」と女子の昇進の道のけわしさを訴えていました。

またある毛織物製造の企業では、従来からあった班長の役職さえも、女子をしめ出そうとしているそうです。そして、

そこで第三日目は、日頃直面している職場の問題を出しあい、その認識を深めるために、分科会及び全体討論の場が設

その理由は、「女は班長としての判断力や統率力が男子よりおとるからだ」というのです。表向き性別による差別ではありませんが、割り切れない気持ちだ、と述べていました。

一方、教育訓練も男女平等の体制ができていたところでは、課長への昇進も、登用試験制度によって平等に開かれていました。

しかしここでは婦人労働者側に問題があるということでした。それは大学出の男子の方が合格率が高いため、受験資格のある女子の受験率が年々低下するというのです。この発言者は課長のポストにある人で、「なんどおちても、なん回でも受験するファイトがほしい、受験しなければ昇進の道は全く閉ざってしまうのですから」と折角の機会を活用する積極性を期待していました。

またある病院でも、結婚だけが人生の最終目的であるかのように考えている仲間が多く、仕事に向かう態度に真剣さが欠け、また責任的地位が与えられることをいやがる傾向があることを指摘していました。こうした具体例の中でみんなが強調した意見は、一般的に女子の労働意識が低いこと、集団的な場における訓練ができていないこと、管理者としての魅力のある人が少ないことなどで、お互いの反省とすることを認めあいました。

○労働意識について

教育訓練制度や、登用試験制度等につ

いて、男子を中心とした考え方や慣習が、根づよく残っていることは前述のとおりですが、これを打ち破るには、「婦人労働者の労働意識が、全体的に高くならねばならないのだ。」とある企業の婦人労働者は訴えています。一般的に婦人労働者の多くは、欠勤率も高く、仕事への責任感もなく、腰かけの観念が抜けきれないというのです。

また社会的な訓練ができていないためか、個人的な勝手な行為が多く、それが職場にもちこまれて、職場の人間関係や仕事に影響を与えている点も指摘されました。そしてたとえ、結婚前の短期間の労働であろうとも、職場にいる以上は、自分の能力の最善をつくし、積極的な労働意欲をもつべきであり、そのことが結果的には婦人労働者の能力を認めさせることになり、さらに能力を生かし、よりのばす機会を得ることにもつながるのだというのが、皆の一致した意見でした。

次に一つの事例が取上げられました。

それはある企業で、妊娠中の婦人労働者について、男子職員から「こんな体になるまで働かせる事主の面がみたい」という投書があった、月刊社内誌にそのま

ま記載されたという事件です。この雑誌の編集員が未婚の女性であったことからさらに問題が複雑化し、今労働組合の問題になっているとのことでしたが、このような事例にあらわれている職場の考え方が、古い慣行をいつまでも残存させ、

それが婦人労働者の進出をはばむ一つの原因にもなっているということを再認識し、是正への努力を確認しあいました。そして最後に結論として出されたのは、「かつてナイチンゲールの思想のもとに、安い賃金で低く扱われていた看護婦さん達が、近年地位の向上のために、社会的な運動をおこし、政治にも訴え、この力が社会的な反響をよんで、徐々にその地位を高めてつづいて」という問題で、婦人労働者自身のこうした運動こそが、婦人労働者の社会的地位をたかめていく力になることを強調し、この分科会では結ばれました。

第二分科会

この分科会は二十五名の構成によって討議が行なわれ、多くの問題が出されたので、その中から主なものを、述べることになります。ここでの問題提起は、大別すると二つの柱にわかれます。一つは労働時間等のいわゆる労働条件の問題、もう一つは母性保護の規定が労働条件及び婦人労働者の地位にどのように影響しているかという二点になります。

○労働条件について

あるバス会社に働く人から、時間外労働の慣行について問題が出されました。労働協約で規定されているこの会社の労働時間には、発車前のバスの整備の時間も含まれています。しかし、いなかの営業所では古い慣行が残っていて、古参の

運転手から「昔はもっと丁寧に掃除をしたものだ」と言われるため、協約で決められた出勤時間前に仕事にかからなければなりません。バスは一日中車掌と運転手の二人だけの人間関係のもとで人命を預かる仕事です。理屈では不合理だとわかっていても、つい慣行に従わざるをえない実情にあるということです。

また、ある会社でも「掃除は勤務時間内にやればよい」という若い人の意見と、これに徹しきれない人達の意見の相違から、年配者たちが、「仕方がない」ということで時間外のサービスをしているという実情が述べられました。また、ある病院では「掃除は朝やるもの」とは限らないから、掃りにみんなが整理清掃をしている」という事例が発表されました。

このような問題について、この分科会の全体的な雰囲気は、労働協約で決められている時間外に出動するという慣行は是正されるべきで、本来作業に必要な準備時間は労働時間としてみなされ、早出したら早く帰るとか、時間外手当を支給するとか、公に認めるべき性格のものであるということでした。

長い間こういう慣行を安易に考え、すとしてきた使用者や男子労働者の中で、しかも人数の少ない職場では、根づよく残っている慣行を破ることは大変困難ですが、不合理な慣行に対する反省や批判をもとにして、徐々に改善し、新しい職

場体制をきずいてほしいものだといふ多くの人の意見が出されて、この問題を終りました。

○母性保護の規定と労働について

次に女子保護の規定をめぐる問題ですが、ある職場では生理休暇の取得率は八一・二%を示し、請求方法は前日に婦人部員をととして上司に請求することになっているとのことです。

これについて、問題として提起された点は、生理休暇をとるといふことは、稼働日数の男女格差を意味し、そのことから女子の能率が男子のそれより低く評価され、昇進昇格等あらゆる面に影響を及ぼし、女子の職務をせざる結果になるのではないかといふことなのです。

これに対して積極的な意見が出されました。

「生理の症状は、月々によってちがうので、とり方も変化があつていいし、法律に規定されているから取るのが当然だ」という甘んじた考えでは、使用者にも、周囲の男性にも理解してもらえないのではないか」といふ意見もあり、また「仕事の性格とその人の健康状態によるものであるから、休まなければならぬ性質のものではなく、休養室を作らせそれを活用することも、母性保護の一つの方法であり、要は、労働意欲のあるところを態度に示さなければだめだ」といふ主張もありました。このように既得権だけを楯にとつて、だれでもが休むと

いう態度は、女性自から反省しなければならぬというのが大半の意見でした。

もちろん、必要とする人には、もっと簡単な方法で休暇が認められることが望ましいし、皆が良識をもってこの法律を正しく運用するならば、それはとりもなおさず、女子保護規定が全面的に女子を保護する結果になり、婦人労働者の能力が男子と同等に評価され、婦人への期待度も高まり、職能をのばす機会の拡大にもつながるのだといふのが、これらの討議の中で得られた結論のようでした。

○労働意識について

この分科会でも労働意識の問題が出されましたので、ふれておきましょう。

「婦人労働者の労働意識が低いといわれるが、入社時の初任給は同じでも、年々格差がつけられ、仕事の内容も変化がなく、業務研究会にも参加させてもらえない職場の現状では、女子の労働意欲が高められないのが当然だ」といふ発言がありました。この問題提起に対して、あるデパートでは、社員教養大学制度ができ、男女とも、経済、法律等一四〇時間（週二日、一日二時間）という高度な研修が行なわれており、また入社四年以上の者には、十時間の研修機会があるなど、相当きびしい訓練制度が実施されているという発表がありました。また、電報局でも夏期講座や、勤務時間外のスクーリング制度や、リポート、研究発表などによる機会も男女平等に与えられてい

るといふ事例の報告もありました。

しかし、こうした機会があつても、女子はしりぞき受容を拒むなど、一般的に男子に比して向上心が低いことが指摘されました。ある企業でも、入社後五年の間に能率や意欲の点で男女格差を感じさせない女子と、その差がますます大きくなる女子がいて、両者の差が甚だしくなるといふ点をあげています。

ここで総合的に意見をまとめると、「女性自身が自分の能力の可能性を信じ、女性の力を破ることが先決で、発言の機会を多く求め、教育訓練のチャンス要求し、むさばり学ぶ態度で職業人としての能力を養うよう前進する姿勢でのぞむことが大切である」といふことでした。これらに示されているように、婦人労働者の意識の問題は、対外的にも対内的にも大きな問題を含んでいるようで、婦人労働者の指導のむつかしさを訴えているた、ある中間管理者の悩みも、この辺の問題といえましよう。

第三分科会

この分科会には会員十九名の構成で、主として余暇指導の問題、福利厚生問題などについて、討議されました。

○余暇指導について

ある紡績工場では、余暇活動の一つの方法として、定時制高校へ通うことを奨励し、若年労働者の約四〇%が、県立の定時制高校に通学しているそうです。会

社は通学の便を図って、毎日スクールバスで送迎しており、出席率も良好なので、この人達については、とりたてた問題は無いが、定時制に行かない人達の余暇指導が大変むづかしいと訴えていました。

すなわち、生活科と、技芸科のクラブを設けて生活指導にあたっているそうですが、出席率が極めて悪く、生活意識もつかみにくいとのことでした。

また機械製造の企業など、殆どどの企業も、文化体育活動をはじめ、生花、料理等のいいことを行ない、とくに寮生をかかえている企業では、かなり積極的に力を入れているようですが、一時的な悩みとしては、出席率が悪いため、折角企画した企業側の意図が、十分に果たされていないということでした。

この問題について企画と指導上の意見が出されました。若年労働者の求めている講師やプログラムを組むこと、あるいは、適切なリーダーを選ぶこと、けいことには、資格や免許がとれるよう便宜を図ることなど、再検討の余地のあることが指摘されました。

ある機械製造会社では、隔週土曜日が休日であるために、余暇生活の指導にはとくに力を入れ、各課毎に一名ずつの若いリーダーシップのある人をレクリエーション委員にし、この人達を中心に、計画がすすめられるということでした。また月平均二日、会社の厚生バスで、人事交

流の機会をかねて、かるい旅行をするとか、レクリエーションの結果を社内報にのせて、従業員の関心をたかめる効果をねらう等の報告がありました。が、いずれも、働く仲間の手で企画され実行されている事例として、興味ある報告でした。

○福利厚生問題について

電々公社では従来から既婚者が多く、長い歴史もあって、婦人労働者に対する福利厚生対策はかなり積極的なものがあります。例えば去年の四月から育児休業制度が実施され、希望者には育児のため二年間の休職が認められ、そのまゝの身分保障で復帰できるというものです。また専売公社でも保育所が公社内に設けられ、現在学齢期までの子供六、七十人が預けられていることが発表されました。保母さんは六名で、入浴、洗濯にいたるまでの世話をしてくれることや、職場と棟つづきなので、昼食も一緒に食べられ、休憩時間にも様子をみることができ、一年未満の子供には一時間の育児時間が与えられているので、その世話も十分にやれると述べていました。

このように、一般的な水準からみればかなり恵まれた条件にあるわけですが、私企業、とくに中小企業にとっては、保育施設までも、企業が負担するほど経済的な余裕がない点が問題としてあげられました。

次に特記したいことは、婦人労働者の

多くが、単純労働に従事しているために、職場内でいつまでも低く位置づけられていることと、中高年層の再就職の場合その多くは雑役等の単純労働に限定されてしまう実情があげられ、これらの打撃策として、公的な場で、職業技術再訓練の機会を作ってほしいという要請のあったこと。

その他寮の会費の問題についても、ある企業では、三〇〇〇円を個人負担額としていますが、物価高の現状から十分な栄養価も与えられず、個人負担額も所得との率から限度にきている悩みが訴えられました。またある醸造会社では燃料費と人件費が会社負担で、材料費のみ個人負担であること、さらにある化学会社では、食堂は独立の経営で会社の補助費（一か月三〇万）でまかなわれているとの報告もありました。

そのほか定着率を高める方策の一つとして、ある紡績企業で勤続五年以上の退職者に、退職金のほかに、退職後三年間、月々三〇〇〇円の年金を支給する制度を実施し、かなりの効果をあげているとの報告のあったことを付記しておきます。

—全体一討論—

分科会の討議を終え、午後はNHK解説委員鎌田曜子氏の司会で、各分科会の報告に基づく全体討論に移りました。

各分科会の報告から、共通問題として登用試験制度、昇進昇格の機会均等、既

婦人労働条件、そして労働意識の問題等があげられ、これについて討議されました。

○登用試験制度や昇進について

分科会の話しあいの中でもふれていたように、生涯が婦人労働に依存している企業ではその期待度が大変高く、登用試験制度等によって昇格への道の機会均等が図られ、婦人の能力の開発に力をいれているようです。

しかし男子の多い企業ではすべて男子に重点がおかれ、女子の能力を伸ばそうとする配慮がうすく、ある保険会社では

勉強会や講習会さえも男子のみが対象でそこに働く婦人は職業能力を発揮する機会さえも全くないと訴えていました。

問題としては、登用試験制度があっても婦人の合格率が低かったり、男子が優先されて昇格するというようなことから、女子の受験率が年々低下することや、講習会の内容が大卒の専門職の啓発に重点がおかれているため、女子の参加者が少なく、試験についても消極的にならざるをえないという点があげられました。また三級職までの昇進の機会が均等であっても、管理職の昇格には男女格差が生じるなど現実には、かなりの問題が残されています。しかし「受験の機会を自ら放棄することは、今後の道を全く閉ざすことで、与えられた機会を最大限に活用するファイトが婦人労働者の地位を保つのだ」ということを後輩への警告としていました。そして、このような職場体制のできていない企業では、まず登用試験制度の要求から問題を発展させたいと意欲のほどを示していました。

そのほか「将来女子労働者の雇用の拡大を図るために技術教育の再訓練の場を、公的な機関で設置してほしい、例えば老人といえども保育についての再教育をするなら、社会的な仕事の分野で活躍できるはずで、女子労働といえは雑役等の単純労働に限定されている現実について、積極的な対策を望みたい」という要望も皆の関心をあつめた発言でした。



全体討論会の状況(正面中央は鎌田氏)——

○既婚婦人と労働について

問題は結婚すると職業させられないという理由で役職有資格者のリストからおとすという企業、産休中の者が昇進の対象からはずされたという例などですが、婦人労働者側にも問題がないわけではないうです。その一つは、結婚前は職場のリーダー格として皆の信望を集めていた人が、結婚すると消極的になり、自分から引退する傾向があること、また遅刻や欠勤が多く終業後は帰宅を急ぐので、同僚との人間的な交流もうすくなり、概して仕事への意欲、注意力がにぶる点が指摘されました。

そうして、このような傾向が認められる以上、既婚婦人に対する期待度がうすれるのも当然で、この点は働く者として反省しなければならぬということが強調されました。

次に母性保護規定と職場慣行の問題がとり上げられました。

結婚による退職率の高い企業や、社歴の浅いため若年者ばかりの企業では、今後の問題にかかっています。第一分科会で問題になった「妊娠してまで働かせろ」という表現の中に感じさせられる男子の意識や、これに同調する未婚女子の意識が職場の慣行の是正をさまたげているようで、ただ単にめだたない場所に配置替えする配慮だけでは、この問題の解決にならないことはいまでもありません。現に配置転換によって仕事をとおさ

れたと思ひ、職場を去ったという例も報告されています。貯金局では配転による疲勞度を考へて、妊娠中はむしろ配転をさけることが原則になっているとのことでした。ある病院でも看護婦の要員の不足から、配転してやれない現状で、ユニホームの工夫などの配転で気持ちよく働いてもらっていることが報告され、配転が最もよい配転かどうか疑問だとその婦長さんは述べていました。電々公社や専売公社のように、婦人労働者の多い、しかも伝統のある企業では、すでに多くの婦人労働者の努力で、今日の条件を整えてきました。一般私企業に働く人々からみれば、まるでケタはずれの優遇といえましょう。母性保護と働く条件の改善は、広い角度から職場慣行を再検討し、是正する必要がある問題であるといえます。なお、今年セミナーに出席した人で、現在小さい子供をかかえて働いている人は約二割、子供を育てた経験のある人は、約五〇％でした。また母性保護規定がその地位のハンディキャップになっているのかとの司会者の問題提起については、とくに発言はありませんでした。

そこで保育経験をもち人達から次の体験が語られました。組長としてある会社に勤務する人は、子供を背負って自転車で雨の日も雪の日も実家までの一駅の道を通いつづけた体験を語りました。また公社に勤務する人は、結婚当初から計画出産によって住宅から出産、お手伝さ

んの雇いいれまで、すべて計画通りにすすめ、恵まれた労働条件とあいまって快調に職場生活を送っているとのことでした。さらに就職時の職場選択に、保育施設の有無が前提条件になっていたのも、公社の保育施設の活用で、保育上の苦勞もなく満足している例も報告されました。しかし一般的には、保育施設がないために多くの人が退職せざるをえない現状です。このことに関して、その施設は私企業に要求すべきものではなく、とくに中小企業の場合は経済的にも全くその可能性がないので、地域的な公立の施設をもっとふやすよう国の施策を望みたいと強く要望する声が聞かれました。

○労働意識について

最後に婦人労働者の労働意識とその反省について討議されました。「女性は感情的で総合力・統率力に欠けるから管理職には適格ではない」という企業の考え方については出席者は「それは性別に方についてある出席者は「それは性別によるものではなく、個人差としてみるべきだ」という意見でしたが、「一般的に感情に対する社会的訓練が欠け協調性や総合性がうすい点も事実として認め、この点に対する反省が必要である」という強い意見もありました。

また男子は職場外でも、人間的なつながりを深める場を作っているが、女子には概してそのような機会が少ないから、人間関係や指導が一層むづかしくなる点も強調されました。ある製造会社の出席

者から、「コピーをとったり、書類をもち歩いたり単純労働の毎日に入社時の大きな希望も期待も失ってしまったという年少の女子に、どのような希望や労働意欲を持たせられるか」という訴えがありました。

これに対して「仕事の重要性は仕事の大小ではないことを認識させるべきだ」とか、「仕事の工夫によって職場のたのしさを見い出させることだ」などの意見が出されましたが、そういうことは十分承知している人たちに對する指導上の悩みであることがさらに強調されました。

そこで、一つの事例が興味をひきました。貯金局のある課で、過去の仕事のやり方、手持ちの仕事の量などを出しあい、その進め方について再点検をし仕事の交換や再分配等、合理化体制をみんな話しあい、人間関係や能率の上に大変効果的な影響を与えたというのです。またある出席者から、カウンセリング制度をとり入れ、精神専門医とカウンセラーとの緊密な連絡のもとに職場の人間関係の円滑化を図っている事例も報告され、大いに関心をふかめつつ全体討論会を終わりました。

全体討論の内容は、全般的に低調の感がしないわけでもありませんでした。出席者の属する企業の労働条件や労務管理体制が、一般的な水準に比して恵まれていて、分科会で問題が十分に出つく

第14回働く婦人の福祉運動の地方行事から

第十四回働く婦人の福祉運動が労働省婦人少年局長主催で去る九月十五日から二十四日までの十日間全国的に行なわれ、各婦人少年室では、今年の運動目標にそって各種の行事を展開しましたので、その一端を東京、富山、香川の三婦人少年室から報告していただきます。

管理的立場で働く婦人の話し合いから

東京婦人少年室

近年、顕著な変化がみられる婦人労働のうごきや数字の上でみると、ここ五年間における増加率の点で最も注目されるのは、実数においては少ないが、一九六一年に二万人だった管理的職の婦人就業者が、一九六五年には四万人と、二倍の進出をしている点である。そこで、東京婦人少年室では、「働く婦人の福祉運動」の行事の一つとして、九月二十七日、管理的立場にある婦人労働者によびかけ、今年の運動目標にそって話し合いの機会をもった。

一 労務管理の現状

○採用・教育訓練

動員年数が年々伸びている現在においても、女子の多くは、依然として短期勤務のかたちをとっている。従って、採用の段階で、すでに男女二本だてのたてまえをとっている企業が多い。

ここでとりあげられた問題のいくつかと、職場の現状を紹介したいと思う。

なお、参加者の平均勤続年数は二二年（最高三九年、最低一〇年）。経験年数の平均は二四年三か月。管理職として一年から一七年まで、平均九年の経験をもっている。職種は、銀行の部長代理から大企業の社内報担当課長、中小企業の庶

の社会の考え方が大きく影響していて、それほどのひろがりを見せていない。女子の採用について男子の場合と区別している企業でも、その基準が明確でなく、事務、販売関係では、全体として、男子の補助的なものに限られている傾向がある。

職場における教育訓練は、広い意味で一応、男女ともに、社内教育、またはこれに類する教育訓練の機会が与えられている。しかし、男女二本だての採用を行なっている企業においては、採用後の訓練も別々、仕事の与え方も、将来に対する期待度も、全く違う場合が多い。

一般に、入社初期の教育においても、女子の場合は、職務に関連する技術や知識についての教育が、男子に比べて簡単に済まされている傾向がある。男子に対しては、全般的な経済の仕組みや、企業の目的など、総合的な定期教育が行なわれている場合でも、女子は配属された部署で、一年あるいは二年ぐらいの間、上司

による日常の実務的な指導を「新入社員教育」としている企業がある。これらにおいては再教育の機会が全くない。

特徴のある二、三の例をあげると、金融関係で、まず入社時に一か月間、付属の研修所において、全般にわたっての業務教育が行なわれたのち、現場において実務に携わり、再び半年後に、所属している業務の専門に関連した集合的な新人教育が行なわれる。ここでは企業として

の総合的な教育は新人教育の段階で終了し、再教育は所属する課、支店などの自主性にまかされており、ほとんど職場単位で、なんらかの再訓練の機会をもっている。

また米国系の機械メーカーでは、平常の勤務のなかに、仕事と平行して技術訓練のプログラムを組入れ、その結果を、部長以下全員に対して定期的なペーパーテストを行なっており、成績を公表している。この会社の従業員にとっては、入社教育から退職まで、再訓練の連続だという話もきかされた。

製造部門のある企業では、社内教育は一切行なわず、外部の職業教育の専門機関による各種の講座案内を掲示し、本人の自主的な選択に基づいて申告させ、適当と認めるものについての参加を許可する、というシステムをとっており、事実上、若年者に対しての教育訓練に考慮がみられないところもある。

しかし、係長以上の、いわゆる役付については、どの企業でも、男女同一の管理職としての専門的教育コースを採用しており、役付になって初めて男女均等の教育の機会が与えられている。内容はそれぞれの企業独自のものに、JST、MTPなどの定型訓練をおりませたものが大部分であり、なかには全国各地の支店の管理職に対して、通信教育を行ない、レポートの提出による教育方法をとっているところがある。

訓練の結果が、その後の職場生活にかされるかという点については、十分とはいえないまでも、いかされつつあるとみるむきが多い。

問題は、管理職として、男子と一緒に教育をうける立場に立ったとき、企業の一環した組織としての教育をうけてきた男子と比べ「いささか、あせり気味」という発言である。昨年、当室で行なった「婦人の能力を職場にいかすための使用者の研究会」では、「腰かけ的な就業者と、将来、社員として期待しうる者との判別が、入社時に容易でないから、男子同様に一律の教育訓練が実施できない。」というのが、大方の企業としての意見であった。しかしここ数年来、婦人の職業に対する考え方には変化がみられる。すなわち、婦人が労働力として社会に要請されてきつつあることや、生活環境の変化などに関連して、職業生活を人生設計におりこんだ、一生の問題として考えるように変わってきている。企業の側でも、過去の伝統にとらわれずに、婦人の能力を有効に活用するための教育訓練を充実させなければならぬことは当然であり、たとえ結果として短期間の職業生活で終るものであっても、むしろ短期間であれば、なおさら、一層集中的な訓練や、合理的な教育計画を工夫する必要があるのではなからうか。それが企業の期待する職場のモラルの向上に、直接つながるものと考えられている。

○配置・昇進

この話し合いに参加した人たちの企業では、すでに管理職として女子を登用するルートがつけられているわけで、数ある企業の中だけでは、婦人の能力についてかなり理解のあるものといえよう。しかもその大半が、女子に限られた職場でない点も注目される。

ところが、個々の能力に応じた、適正な配置が、女子の場合にも行なわれていないかという問題になると、かなり事情が違ってくる。高度の専門的学校教育を受け、スペシャリストとしてのコースをとるものは別として、一般の婦人労働者については、依然として従来の慣習とおり、補助的職務についての労働力とみられている。従って、昇進と結びつくような配置転換はほとんどなく、その多くは、入社時におかれた部署で、同じ仕事を何年もつづけている状態が普通である。しかしこの問題は、婦人労働者の側にも原因があり、配置転換の機会が与えられても、慣れた仕事から離れるのをきらい、なかには、新しい仕事に移ること「仲間のグループから別れるのが淋しいから」という単なる感情的な理由によるものさえある。せつかくの機会を、自らこぼしているとも言えよう。一方、配置転換の行なわれていない職場にあって、「海外勤務や支店勤務などで、次々と転動していく男子に代って、自分の職場のエキスパートになり、仕事の流れを

円滑にする責任を感じた」と、現在、管理職となっているものの発言があるなど、婦人自身の職業意識の向上を期待する意見が活発に出された。

また、役付になった時点の経験年数を男子のそれに比べると、全体にかなりの差がみられる。管理職としてのみちが開かれたとはいっても、現状では、「男子と同等の実力にふさわしいものをもった時、初めて一線に並ぶことができる」として、女子の場合、当分はせいじつばいやって、やっと存在を認められるというのが実情であろうということであった。

しかし、たとえテストケースといわれども、管理職として婦人に進出のみちが与えられたことによつて、女子の労働意欲が高まり、同時に、仕事に対する自信をもたせ、積極性がでてきたなど、一般に、女子ばかりでなく、男子にも好意をもつて迎えられるということである。

今の段階では、長い間、男性中心に考えられてきた職業生活の中に、婦人労働者の将来に一つのあかりがみえてきたところで、着実に実績を積み上げていかなければならない責任を各人が感じている。

○女子保護

婦人労働者、ことに既婚婦人が増加してくるに従って、社会一般にも、企業にも、働く婦人の母性保護についての認識

が深まってきた。

とくに婦人の多い職場や、労働管理を担当するポストに婦人の管理者がおかれている場合には、母性保護とならんで、家庭責任のある女子の生活時間への配慮がみられる。具体的なものあげると、「妊娠した場合、取材活動からデスクワークに配置換えし、出産後はもとの仕事にもどるが、時間的に不規則になりがちな仕事の性質上、定時退社が守られるように配慮している。」(月間誌の編集)、出張勤務の多い職場で「共働きの女子に對しては、出張期間などスケジュールを組む際、かなり配慮している。」(電子計算機の技術指導)などである。

最近、結婚を理由に退職する従来の傾向は弱まってきたが、職業生活をつづける意欲をもちながら、小家族の形態が多く、家庭での人手がない上、手近に利用できる育児施設がないため、出産を理由に退職するものが少なくない。電々公社の育児休暇制度と、育児施設の増設が話題にされた。

また、女子社員の多い企業から、生理休暇の利用を適正なものにしたいが、解決策はないかとの発言があった。これについては、生理休暇が必要かどうかは、職場での作業の種類や時間、環境の条件、さらには個人の健康状態など、多分に個別的な条件によつて判断されるべきであつて、結局は、個々の職業人としての自覚に基づく良識にまづよりほがなく、そ

の良識は、婦人労働者に対する教育訓練はもとより、職場における人間関係や、上司の指導のいかんによって、かなり左右されるとする意見にまとめられた。

二 職業人としての意識

この問題については、広い職業分野に婦人が進出することをばむ原因のいくつかとして、すでに機会ある度に語られてきており、この話し合いにおいては、管理的立場にある婦人として、とくに男子との比較において、明晰な、かなり厳しい意見がのべられた。

職業の選択の段階において、自分の生活の中での職業生活の意味が十分に認識されておらず「入社試験の際、この仕事を希望した理由をたずねるが、社会を知りたい」などと答えるものが出て、生活設計にプラスした仕事をしたというものが少ない（月間誌の編集）。適性や企業の将来に対する見通しなどに関係なく、自分の「好み」で職業の選択をしているのではないかと思われるものがある、という意見が多かった。

労務管理の問題でもとりあげられたが、職場においては、女性の特性として定義された従来からの婦人全般に対する概念も手伝って、なかなか、婦人労働者のモラルの向上をはかる態勢にはなっていないのが一般である。女性の特性とされているいくつかについては、この話し合いにおいても「考え方や話し方が、

感情的で感性的であり、相手を納得させる話し方の訓練ができていない」、「同じ課題を与えられても、プラスアルファをつけて解答をもってくる男子に比べて、創意が乏しい」、「自分からアドバイスを求めたり、新しい仕事を開拓する積極性が足りない」、また、社会性の欠如、組織の中で生活する意識が足りない、などの発言があった。これらについては、長い伝統や慣習によるものもあり、社会の変化にともなって、かなり違ってくると思われる。しかし、当分は、婦人労働者自身の自覚と努力によるものとされた。

一方、職業意識の前提にある基礎づくりの問題として、社会一般に対して、とくに学校教育、家庭教育のあり方がとりあげられた。

職業選択の態度をみると、職業についての知識がほとんどないことや、選択の基準が、かなりあいまいである点、職業に対する指導を十分に行っていないことと、ことに女子に対しては、職業指導の機会も少なく、指導方針が軽んぜられている結果ではないかと思われる。家庭環境に影響されやすい女子の場合、結婚によって職場生活を打切るものの大半は、両親の、婦人の職業に対する考え方に、負うところが大きい、という点も指摘された。

働く婦人の勤続年数が年々長くなり、企業において労働力としての認識が高め

られても、職業生活に対する婦人の心がまえが、腰かけの的なものであれば、かえって働く婦人の向上をさまたげることになり、一層、基本的な充実した職業指導が望まれる。

三 今後の課題

ここで、現在の各自のポストの後継者の問題がとりあげられた。

女子の多い職場で、女子のために設けられた特殊な管理職の場合は、ほとんどが自信をもって、後任も女子と期待しており、候補者の養成にも不安がない。しかしその他は、企業側も社員も、女子の管理職の登用を望んでいながら、女子の職業経験が十分でなく、すぐに代わることもできるものがあたらないうと、婦人労働者の断層を訴える企業が多い。

この話し合いのため、当室において三年に把握した、管理職（課長待遇以上）として婦人を登用している三事業場によびかけたところ、そのうち三事業場では、定年退職、転出などで、現在該当者なしの返信があった。

今後、働く婦人の勤続年数がのび、この点も、時間的に解決されることにもなるが、目下のところ、後継者の育成が大きな課題といえよう。

この問題に関連して、ある参加者から、「陣頭指揮をしている現在では、若い人たちもついてきてくれるが、将来、現場の第一線から、経営スタッフとなった

時、女子の場合孤立してしまうのではないかと不安に思う」という感想がのべられ、婦人の、管理職としての将来について、新しい問題が提案された。

最後に、中高年の婦人の労働力としての有効活用が再就職の問題として、とりあげられた。

女子保護のところで、働く意欲がありながら、育児のために退職するものが少なくないという話題がでたが、雇用の増大から労働力の不足が明らかであり、これからは、一旦家庭に入ったものが職場生活にもどる機会がふえてこよう。現状では、市場があまり知られていないし、再就職の思想も普及していないが、今後の職業選択の一つの基準にしてよいと思われる。安心して子育て時代を家庭ですこし、職業生活を一生の問題とするためには、経験と知識が、のちの職業生活のための積み重ねの基礎となる職場をえらぶべきであり、また、わずかの再教育で再生できるような資格や技術を身につけておく必要もあり、同時に、急激な産業界の動きに適応できるだけの心がまえをもって欲しいという意見がのべられた。

以上、話し合いの要約であるが、企業の側に、働く婦人に対して労働力としての正当な評価と、男子と均等の機会を与えるよう要望し、母性保護、女子の生活意識に理解を求める一方、婦人労働者自身に対して、職業人としての意識をしっ

かりもち、人生設計におりこんだ正しい職業生活の姿勢によって企業の期待にこたえ、ひいては社会人としての責任を果たすよう努力しなければならないとし、社会一般に対して、とくに教育の面での協力を期待しているものといえよう。

富山県の「婦人職場指導者一日研修会」

富山県婦人少年室

富山婦人少年室では働く婦人の福祉運動期間中に、今年の運動目標にそって三つの会議を行いました。

その一つは専門的、技術的、管理監督的な仕事についている婦人を対象とした座談会、他は婦人職場指導者一日研修会と、使用者側の婦人の能力を生かすための懇談会でした。



——研修会で講演する谷野せつ氏——

婦人職場指導者一日研修会は富山県・富山県中小企業団体中央会の共催で、九月二十一日午前十時より県警本部会議室で働く婦人、婦人団体、使用者、協働員の代表七十五名が参加、午前は労働保険審査会委員の谷野せつ氏の「婦人と職場」と題する講演を受講しました。

要旨は、働く婦人の現状から、なぜこのように変わろうとしてきたか、複雑多様化しているなかで働く婦人は、特質をもっているが、母性であることが差別の条件となっていない、また、働く婦人、使用者、労働組合、社会一般の立場から取組まなければならないことなど、体系づけられた内容は、午後の討論会をよりいっそう活発にするために役立ちました。

午後は富山労働基準局賃金課長関口一郎氏、富山県労働課小泉尊恵氏を助言者に「職場の制度や慣行をみなおしなう」婦人の能力を生かすために「をテーマとして討議しました。

午後の討論会のなかから現状と問題

点、そのほか解決法などについてひろってみます。

まず、教育訓練、昇進・昇格、配置の問題がとりあげられました。同じ働くなら専門教育や技術教育を習得したいという婦人も多くなったこと、また労働力不足という原因もあり、使用者にも教育の機会と条件を支えるための努力がみられます。しかし、婦人が高い知識や技術を身につけても「女の子」という言葉が無意識に使用者からでる間は、働く婦人は役にたたず、よい仕事はできないものと思われ込んでいるのではなからうかと、きびしい批判がありました。新入社員訓練コースが男女別であることなどにも差別感が見逃がせないものがあります。

入社時訓練以外に県補助による委託訓練制度を導入しているところもあります。男子には企業内訓練や社外研修などにより経験や技能を引きだすための機会とは与えられていますが、女子にはその機会が男子にくらべて少ないようです。しかし婦人も新卒では四年、他の企業では大抵十年勤続すると、その時点で初めて本人の能力が評価され、係長のポストが与えられています。係長には合宿による幹部訓練を男子とともに受けさせている金融業もあります。

義務教育に女教師が五五・二割も占めている現状で、婦人校長の進出には資格試験の機会をとらえることが必要でしょう。従業員の大部分が女子で、女子が企

業の中心となっていては電報電話局・百貨店・紡績などでは、既に女子にも係長、主任、職場指導員という役職が与えられています。

電報電話局では従来男子の職場と考えられていた渉外・調査部門の役職にも女子が進出しています。企業でも、労働組合でも、年間行事活動計画のなかに幹部訓練、婦人部員研修会というような名称で、婦人の地位向上、労働条件や自分の産業のこと、ライバル産業のことなど研究しようという観点から、労使の信頼感の上に能力を生かそうという努力がみられています。

また、企業の合理化によって新しく生まれた職種に適応し、経験を広げ、努力しているという発言に対応して、どうせあと二、三年だから変わらなくないという意見から、ただ無計画に人手不足のところへ欠勤要員として配転させられるので、勤労意欲を失うなど、考えてみればまだまだ労使双方に問題が残されているようです。

つぎに、母性保護・福利厚生・社会的サービスなどをめぐる問題がとりあげられました。産休のあと賞与のなかで約一万円減額されたり、生休をとる用紙に赤線を印刷して完全にいやがらせをしている企業もあり、働く婦人から悩みがだされました。

悩みといえば既婚者が一番切実に当面しているのは子供の問題で、子供が小さ

い間は母親の手でというのは教育持論であつても、現実には、再就職すると給料が半分になってしまうので、それを無理して働くというのが現状です。これに關して働く母と子を含めた社会的サービスを考えていると婦人団体代表の助産婦から、ある病院の施設の低下を希望、地方自治体の援助により乳児施設の設置を考え、市議会の了承も得たが、助産婦の団結が弱くふみきれず挫折した例があげられ、たとえ自分は満足した状態で働いていても、他の婦人労働者や一般婦人としてどこで手をにぎって広い連帯の場で問題を解決するかにあるという発言は、参加者をふるいたたせるものでした。

乳児の施設が十分でない、親代りの保育者がいない、生まれて間もない赤ちゃんを置いて勤めるのはしのびないという労働者の理由と、会社のいろいろの理由もあって、労使が納得の上育児休業制度は実施されていますが、教師では、この制度について一部には元の職場に復活できるだろうか、退職勧奨が男子五十七歳、女子五十一歳であるが、退職勧奨のよい材料にならないかなど懸念されながらも賛成の方向にあります。参加者からは社会保障で確得していくべきではないかという意見が強くでました。

その他のなかでは、保健婦の主任制度が四十五歳で解除される、女教師が学校給食の事務負担により労働過重になっている、提案制度が導入されても女子の提

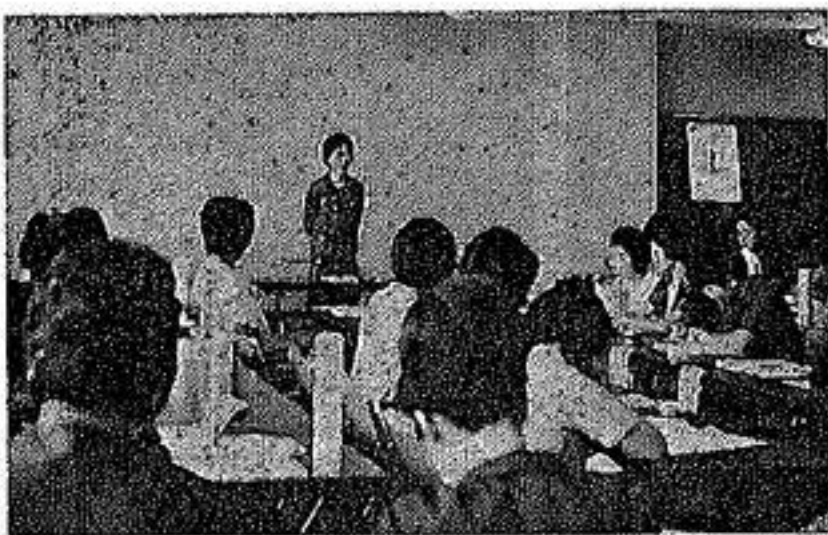
案は皆無にひとしい、女子は生産部門で働くことをきらい傾向がある、能力の差は性別でなく個人の努力と教養の差にあるなど、婦人の反省を含めて話し合われました。

個人の能力や経験、資格が高く評価されていくよう、また、働く母と子のため

香川県の「働く婦人の一日研修会」

香川県婦人少年室

香川県の「働く婦人の福祉運動」の一
日研修会は、九月二十一日香川婦人少年
室主催、香川労働基準協会の後援のもと



—宇川圭子氏の講義をきく出席者たち—

の社会的サービスの充実などについて、
婦人自休、使用者、労働組合、一般社会
に働きかけ、みんなの知恵を出し合って
追求し、大きな運動となるよう積極的に
立ち向かう姿勢がさらに必要ではないか
ということでした。

(富山婦人少年室長 一瀬文子)

に開催された。会場の香川県労働福祉会
館二階会議室には、さすがに働く婦人ば
かりで、男性は講師の香川労働基準局監
督課長の代理として出席された監察監督
官の高畑氏、研究討議司会者のNHKア
ナウンサー山口氏、協働員の横田鉄工所
総務課長笹島氏、同大川自動車総務課長
北原氏の四人のみで、五十人に垂んとす
る働く婦人で一杯となった。

開会挨拶につづき、「働く婦人のあり
方」という、宇川圭子さんの講義からは
じまった。宇川圭子さんは、四国新聞社
で専ら婦人の動きを取材しておられ、肩
書は学芸課長である。「これまで働く婦
人の集まりでは、職場の花とか、お茶く
みのことが話題になりましたが、現在で
は、婦人が職業人としての自覚をもって
積極的にとりくんでいくためにはどうし
たらよいか、ということが話しあわれる

ようになり、この運動も十四回を迎えて
働く婦人も進んでこの研修会に参加する
ようになり、たいした進歩をしたものだ
と思います」ということから、働く婦人
の三つの型……長期堅実型、短期腰かけ
型、生活型など、おもしろく話をすすめ
られ、職場で好まれない婦人のタイプと
して、ちやほやされたい、無届欠勤、勤
務中の私用電話とおしゃべり、きめられ
た仕事しからない、感情を職場にはわか
えす人など、働く婦人に対する批判もい
れながら、最近働く婦人の増加した理由
として、家庭の電化で家事労働の時間が
短く主婦に時間的余裕のできたこと、子
どもの教育費がかさむことなど、目先の
理由を挙げる人が多いが、そればかり
でなく、もっと大きな意義をもたなければ
ならない。それには、仕事に対する研
究心を高め、その日の感情による能率差
をなくし、労働密度の高い仕事をしなけ
ればならない。また、職場のストレスの
解消方法を上手にし、職場と家庭の両立
には、両方の無駄を手きわよくカットし
ていくことが大切であると、しめくくら
れた。

続いて、香川労働基準局監督課長の代
理として監督官の高畑義春氏より「働く
婦人を守る法律」と題して、「県下の働
く婦人は八万人を超え、サービス部門に
働くものが多く、商業、衣服その他繊維
製品製造業、縫製品製造業、接客娯楽
業、食料品製造業の順に婦人の進出がみ

られる」と、県下の働く婦人の趨勢から、労働基準法の保護規定につき、男女同一賃金、解雇制限、産前産後の休暇、生理休暇、育児時間、労働時間の制限、危険有害業務の就業制限など、詳しく親切に説明され、会場では熱心にメモをとる婦人の姿がみられた。

次に、「職場の制度や慣行についての関心を深め、よりよい職場体制を育てるために」というテーマによる研究討議にはいった。

「職場の人間関係がとげとげして、一人のボスの存在の婦人により、好ましくない方向に振りまわされて不愉快な思いをしている場合、どのような方法によっても解決できず、最後

に人事異動でメンバーが換わり、やっと明るい職場になりました。」

「研修会などに出席する場合、出張、欠勤など理事者側の扱い方が異なるが、できるだけ出張扱いにして、出席しやすくなるようはたらきかけてほしい。」

「入社以来、同じ仕事を続けているため、マンネリズムになり職業意識の低い婦人がいるが、どのようにすれば、男性のように職業意識を高めることができるでしょうか。」

など、活発な発言があった。これらの発言に対して、この研修会に本省より助言者として出席された婦人労働課北川係長より、それぞれ適切な助言があった。

閉会後、新しい試みとして、この研修会に対する簡単なアンケートを、出席者に求めたところ、希望する討議のテーマとして、「労組のない職場の婦人のための法律上の保護と権利について」「各職場の苦心談」などがあげられていた。その他、意見では、「各職場へ、この種行事についてのPRをもっとしてほしい」というのがあり、今回の行事について従来よりPRに力を入れたつもりであったも、まだまだその努力の足りなかつたことを反省させられた次第である。

おわりに、この運動の第一日の九月十五日に当地方のS新聞社は、社説に働く婦人の福祉を取りあげたので、その内容の一部を紹介してしめくくりとした。

(香川婦人少年室長 中井美知子)

「めざましい職場進出」「自覚を前提とする福祉」の二つの項について、「当面する現実の課題」として、○使用者も婦人労働者を軽視してはならない。こんどもわが国経済が成長をとげていく過程のなかで、婦人労働力に対する需要はいっそう強まるものと思われる。○婦人の雇用について職場によっては、保育所を建てたり、カギっ子対策を考えたりこの種の現実の課題も決して忘れてはならない。

「婦人の地位に関する国内委員会」について

労働省では去る七月から八月にかけて、

「明日の婦人のために」

——婦人の地位の現状と展望——
という主題のもとに「婦人の地位に関する国内委員会」を開催した。

この会議は、婦人参政二十周年を機として、わが国婦人の地位に関する各般の問題について再検討を行ない、問題点を

明らかにし、今後政府及び民間において行なうべき方策の示唆をうることを目的としたもので、民間団体、有識者の協力のもとに行なわれた。

会議における研究討議の内容については、現在とりまとめ中であるので、本稿においては、会議の運営および七月二日の予備会議で行なった、テーマに関する問題提起までを紹介することとする。

会議の構成

会議の構成は部会別会議とし、家庭部会・職業部会・社会部会の三部会を設けた。各部会は、十五の民間団体からの推薦による会議員十五名の全員と、それぞれの部会に専属する有識者会議員二名によって構成された。

会議員は次の方々であった。

主婦連合会副会長 和田美代枝
新生活運動推進部副部長 福本 春男
全国友の会中央委員 小森 道子
日本消費者協会総務課長 金森 房子
総評主婦の会全国協議会会長 横田 てい
全国農協婦人組織協議会事務局

高城奈々子
全日本総同盟青婦対策部青婦対策委員会委員 多田とよ子

中労連青年婦人連絡会議婦人担当 岩田 綾子

日経連(三越百貨店常務取締役総務部長) 正木 正巳

日本商工会議所理事商工指導部長 岡部仙太郎

全国社会福祉協議会連合会事務局局長 新国 康彦

全国地域婦人団体連絡協議会副会長 小林 ヒロ

大学婦人協会婦人の地位委員長 植山 つる

日本キリスト教女子青年会常任委員

日本婦人有権者同盟事務局長

町田 初子

東京大学教授

紀平 伸子

慶応大学教授

川島武宣(家庭部会)

評論家

中鉢正美(家庭部会)

東京大学助教授

西 清子(職業部会)

津田塾大学教授

松原治郎(職業部会)

日本放送協会考査室長

伊藤 昇(社会部会)

江上フジ(社会部会)

会議の開催

七月二日、会議員全員出席のもとに、全体会議の形で、予備会議を開催した。労働大臣の挨拶にはじまり、家庭部会担当の川島武宣氏を座長として、会議の運営と部会別研究テーマの内容についての打合わせが行なわれ、各部会所属の有識者会議員からテーマについての問題提起が行なわれた。

部会別会議は、八月二十二日に家庭部会、二十五日に社会部会、二十九日職業部会という日程で、いずれも午前十時から午後四時半までの終日をあてて行なわれた。各部会とも、はじめに五人の団体会議員と二人の有識者会議員から意見発表があったのち、全参加者による討議が行なわれた。

部会テーマと問題点

各部会の研究テーマおよび問題点は次のとおりであった。

○家庭部会テーマ

家庭の変貌と婦人の立場

家庭生活の社会化

△テーマのねらい▽ 経済成長、人口動態の変化、家庭関係の変化等の影響によってたらされた家庭の変貌に伴って、婦人の立場や役割が大きく変わってきている中での問題点をとりあげ、社会的援助の方策について考える。

△問題点▽ 家庭管理、子女の教育、夫婦関係、老人の問題、手不足の問題、余暇の問題

○職業部会テーマ

(1)婦人の生活周期の変化と経済活動

△テーマのねらい▽ 産業化の進展のなかでの婦人労働の役割を展望するとともに、婦人の生活周期の変化に対応する経済活動のあり方を検討し、婦人の就労に対する方策を考える。

△問題点▽ 中高年婦人の就労、若年労働者の職業訓練、家庭責任をもつ婦人

(2)農業における婦人の就労

△テーマのねらい▽ 将来の農業における婦人の役割についての展望をみるとともに、現在の農村婦人の就労に関する諸問題と社会的援助の方策について考える。

△問題点▽ 労働過重、家庭の維持、婦人の農外就労、職業人としての農村婦人問題

○社会部会テーマ

社会福祉と婦人の活動

婦人の政治への参加

△テーマのねらい▽ 地域社会の成員としての婦人の役割を検討するとともに婦人の社会活動の援助の方策について考える。

△問題点▽ 社会福祉のための婦人のボランティア活動、地域社会の成員としての婦人の役割、婦人の政治への参加、マスコミと婦人の地位

右の問題点は七月二日の予備会議で有識者会議員から提起されたもので、部会における研究討議はこれらの問題点を中心として行なわれたのであるが、問題提起にあたっての各有識者会議員の発言の要旨は次のとおりであった。

家庭部会

△テーマのねらい▽に述べてあるところにしたがって家庭部会でとりあげるべき問題の背景というべきものをあげてみると、まず人口動態の変化としては、寿命の伸び老人がふえてきていること、子供の数が減ってきたこと、また経済成長からの要因としては、所得の増加、所得の個人化(すなわち個人の労働で個人が所得をうる機会の増大)とそれに伴う家族集団の核家族化、支出の安定化(医療費の社会化等による)、就職の機会の増大等があげられよう。さらに家事労働の機械化と社会化、生活様式の変化による

余暇の増大、これと関連して思想の面の変化として幸福の追求という新しい価値観の登場が家庭生活に大きな意味をもってきている。

このようなもろもろの変化の中で、家庭管理や子育の教育における妻の責任は増大しており、これらの責任をどう果たしていくか、また夫と妻との新しい関係はどうあるべきか、さらに核家族化の中で老人をどう取扱うか、妻の老後をどうするか、これらの問題について考えていきたい。

(川島武宣氏)

昭和三十年頃を境に日本人の生活構造は大きく変わったとみられる。三十年以前においてはえがかれていた生活のイメージは戦前の生活構造の回復というところに目標があったが、三十年以後になると戦前型の生活構造では暮らしていけない状況にだんだんなってきた。ことに三十年代後半になるとこの生活の新しい形がいよいよ強制的な形で押しつけられるようになり、格差と貧困の意識が強く感じられるところから、より一層の所得を求め、娘や妻が働きに出る、という形で婦人の就労も促進されてきた。そういう状況の中で、家庭にいる婦人たちの問題を考えてみたい。

まず、核家族化に伴っておこる手不足の問題、これは個々の家庭に対する家事援助と同時に、病院における完全看護の問題等、社会が核家族を入れるに十分なだけの人手に不足しているという問題も

含まれよう。また、婦人の地位を高めるために余暇をどう利用するかの問題、このこととの関連で、中年婦人に対する職業教育や成人教育の必要性、また家庭管理については、家政学を科学の水準に高め、これを生活の中にとり入れることも考えたい。

(中鉢正美氏)

職業部会

婦人の寿命の延長、核家族の中での生活革命、余暇の増大、子供の数の減少等起因する婦人の生活周期の変化は、産業構造、労働市場の変化と相まって、中高年婦人の就労の増加という現象を生んでいる。これは好むと好まざるとに拘らず自然の現象であるが、ただこのような状態が、母性の問題をぬきにして、何らの対策も立てられずに進んでいくということには大きな問題があると思う。

根本的には今後婦人は、結婚・出産・育児の期間を経て長期の就労をしていくことが当然のことになるという建前の中で考えていくところに、今日の新しい婦人問題の焦点があると思う。

そういうところから、若年女子労働者の職業訓練の問題や、家庭に責任をもつ婦人に対する援助の方策についても考えてみたい。

ただこれらの問題について考えるときに、これからは女もそれぞれの持つ能力を社会に活用させるという役割をもって働くのだという根本的な考え方と、婦人

の労働力は母性であるという観点で考えるということが絶対必要と思う。

(西清子氏)

農家婦人が職業人として本人にも社会にも認識されていないにも拘らず、現実には農業の中で婦人の負う役割が非常に大きくなってきているという状態の中から出てくる問題として、農家婦人の問題をみると、まず第一に労働過重の問題がある。これは単に肉体的に労働が過重だという点においてだけでなく、従来男子が担ってきた労働を婦人が担うようになってきたことを含めての労働過重の問題として考えられなければならない。

次に家庭維持の問題がある。男子が外での生活に重点を移しはじめ、世帯維持のための精神的社会的重荷が主婦の肩にかかってきている問題、また夫と妻の感情のずれを含め、家族関係や世帯を維持する問題が農家の婦人にとって重大な課題になってきている。

三番目の問題として、消費生活の膨張が窮乏感を深まらせ、主婦までが現金収入を追って日雇や臨時工などに出ることから問題が考えられねばならない。

以上の三点を前提として、職業人としての農家婦人の地位の向上のための対策を考えてみたい。

(松原治郎氏)

社会部会

社会福祉と婦人の活動というテーマのなかで、とくにボランティア活動の問題

をとりあげてみたい。

一般的にいうボランティア活動は日本にはこれが育ちにくい土壌があるように思う。外国ではキリスト教的ヒューマニズムの永い歴史があり、自分が受けた恩恵に対してこれを再び隣人に返すという思想の土壌ができていたが、これができていない日本でボランティア活動の直輸入をしても育ちにくいと思う。しかし主婦の余暇はふえており、勤労婦人にしても勤務時間は今後短縮するであろうし、賃金は一般的に上昇するであろう。したがって今後の方向として文化的な仕事をする余裕がでてくるものと考えられるので、そういうエネルギーを社会福祉の発展のために結集することを考えていかねばならないと思う。そこで婦人のボランティア活動の問題点を一応次のようにあげてみた。①ボランティア精神の育成(家庭教育、学校教育、社会教育において)②ボランティアの組織化と教育訓練、リーダーの育成③資金の問題④既成団体との関係。

(江上フジ)

地域社会の成員としての婦人の役割について、市民としての自主性、主体性に関して、この際考えなおしてみたい。団体組織の中へ個人が埋没しがちであったことから、組織のエゴイズムといったものが日本的な社会の特徴として一部にあらわれているとするならば、人間の主体性という問題を改めて考えてみる必要があるのではなからうか。

いま一つのテーマである婦人の政治への参加については、第一に権利意識というものをもう少し深める必要がある。

この機会に憲法、民法、母性保護の立法をもう一度ふり返り、考えあいたい。また選挙の投票率は男子に近づいてきたが、選挙によって公職につく婦人が、衆参両議院より地方自治体に比較的小さいというところは、政治に対する婦人の構えにいささか問題があるのではないか。こういうことを含めて過去二十年をふり返った場合、政治教育の低調さがとりあげられてよいと思う。

さらに、マスコミが膨大にはんらんしている今日、婦人の地位向上のためにこれをどう利用するか、考えるべきである。

(伊藤昇氏)

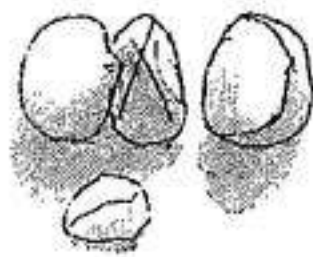
(婦人課)

(10ページつづき)

してしまったこと等がその原因と思われる。

受講生は三日間の講義を終えて、再び全国各地の職場に帰りましたが、本運動の趣旨やセミナー開講の意義が、各職場の生産活動や人間関係の上に、徐々に生かされ、職業経験や能力が後輩の指導の上に適正に役立つことを期待しつつこの記録を終わります。

(文責 東京婦人少年室)



勤労者家庭の消費生活水準に 関する意識調査

老後および不時の出費の問題
昭和四一年調査結果報告書

婦 人 と 年 少 者

労働省婦人少年局では、労働者家族福祉の見地から、労働者家族問題の所在と福祉対策について研究をすすめているが、その一環として労働者家族の消費生活水準についての基本調査を、昭和三十七年から五か年にわたり実施してきた。

調査五年目にあたる本年の調査は「老後および不時の出費の問題」に重点をおいて実施した。以下はその調査結果である。

一 調査実施要領

一 調査目的

勤労者家庭の消費生活の実態と意識を把握することを目的とし、本年は老後および不時の出費の問題に重点をおいて実施した。

二 調査時期

昭和四一年六月

三 調査対象

全国規模三〇人以上の事業所に働く常用男子労働者三、〇〇〇人及びその妻三、〇〇〇人。但し集計は夫・妻そろって回収された二、六五二組について行なった。事業所数は二〇三か所である。

四 調査対象者の選び方

1 事業所は昭和三十八年事業所統計台帳にもとづき、全国の事業所規模別常用男子労働者数に対応するように、無作為抽出。

2 勤労者世帯は、調査実施事業所の労働者名簿から有配偶男子労働者を無作為抽出。

五 調査方法

調査対象者自身の記入による。

六 調査項目

家族の状況、就業状況、家計、扶養状況、不時のそなえ、退職後の生活設計、

老後に関する意識等。

一 調査世帯の概況

一世帯の種類

(地域) 大都市部に世帯をもつものは三六%、その他の地域のものは六四%である。

(事業所規模) 三〇人から九九人までの小規模事業所は三六%、一〇〇人から九九九人までの中規模のものは三四%、五〇〇人以上の大規模事業所は三〇%である。

(夫の職種) 夫の職種としては、職員等が五九%を占めており、生産労働者(四一%)よりも多い。

(年齢) 夫においては三〇歳代がもっとも多く、四割以上を占め、四〇歳代がこれについている。妻もまた三〇歳代が四割近くを占めてもっとも多く、二〇歳代がこれにつぐ。

(家族数) 四人家族のものが三割でもっとも多く、次に三人のもの、五人のものがそれぞれ二割前後となり、夫婦二人だけのもの一割強、六人家族のもの一割、七人八人のものも僅かながらある。平均家族数は四・一五人である。

(家族型) 夫婦だけ、または夫婦と子供からなる基本家族が七二%で圧倒的に多い。夫婦と子供およびその他の家族を含む複合家族の型は二八%で、いたって少ない。

(住居の種類)

調査世帯の半数五〇%は持家のものであり、社宅または民間借家に住むもの各二〇%、公営借家七%等となっている。

二 家計

(世帯収入) 三万~四万が三分の一近くを占めて多く、四万~五万が四分の一、五万~六万が一割五分、六万以上一割となっているが、二万円未満の収入のものも僅かながらある。平均世帯収入は四五、八二六円である(生産労働者四一、六一五円、職員等四八、七四九円)。

(家計充足感) まあ何とかまにあっているというものが半数以上であるが、不足がちなものが四割近くあり、十分と答えたものは一割にみえない。

(妻の就業) 妻のうち、二割が主としてもち、内職をするもの一割五分、自営業その他につくものが一割近くある。半数以上の妻は無職である。

一 調査結果

一 財産所有状況

1 不動産等の所有状況

対象となった勤労者世帯の不動産等の財産所有状況をみると、自分の家屋をも

つものは四一%、土地をもつものは三五%、定期預金をもつもの五〇%、株・債券等二二%で、火災等損害保険をかけるものは三八%、生命・養老保険に加入するものは七三%に上っている。これらの財産をもつものの割合は、一般に生産労働者よりも職員層に高く、土地、家屋の所有率は若い層よりも高年齢層に高い。

2 貯蓄の有無と目的

対象世帯の七四%は貯蓄をしている。毎月の収入から貯蓄するものは全体の五七%で、その金額は月五千円未満がもっとも多く、ボーナスなどの臨時収入から貯蓄するものは三九%で、その額は一万円から七万円に多いものが多い。

貯蓄の目的としては、「不測の事故にそなえて」の貯蓄が、貯蓄をしている世帯全体の六四%でもっとも多い。これについて、「子供の教育費のため」四七%、「家を建てるため」二五%、「老後のため」二三%となっている。老後にそなえるものは四〇歳以上が多く、家をたてるために貯えるものは二〇歳代から三〇歳代の年齢に比較的多い。

不測の事故としては、「病氣」が一番心配されている。

二 不測のそなえ

1 夫の収入途絶の有無とそのきりぬけ方

夫の収入が途絶えて困った経験のある妻は一七%である。収入がなくなった期

間は二か月から二年までの間が概して多いが、三年以上にわたったものもある。このような経験のあるもの、とくに長期にわたって収入がなくなったことのあるものは、小規模事業場に働く者に多い。収入が途絶えた原因は「夫の病氣やけが」が半数、「失業」のためが三分の一である。

夫の収入途絶の期間において、どのような方法で生活をきりぬけたかをみると、妻が働いたもの六〇%、貯金を使つたもの三四%で、親類や知人から借金二五%、失業保険等の社会保険にたよつたもの二二%となっている。妻が働いたというものの大部分は、勤めか内職で働いている。

今後夫の収入がなくなった場合の対処方法については、七四%の妻が「自分が働く」といっており、その他の方法をのべたものは少ない。九%の妻はどのようにいかならないといっている。

2 不測の出費の有無とそのきりぬけ方

家族の病氣やけが、不幸・災害などのため、不測の出費で困ったことがあるものは二二%であるが、その過半数が家族の病氣によるものである。こういう場合、どうしてもきりぬけたかを見ると、貯金を使つたものが四三%、家計をきりつめたもの三〇%、借入したもの、夫のつとめ先より融資をうけたもの、それぞれ一七%である。

今後の不測の出費の際には、やはり貯金を使うというものももっとも多く四七%、家計をきりつめるといふものが三六%で、その他の方法をのべたものは少ない。どうしてもいかならないという妻が一%ある。

三 退職後の生活設計

1 定年制の有無

定年制のある事業場に働いているものは七五%で、大規模事業所では九五%が定年制を設けているが、規模が小さくなるほど定年制のあるものが少ない。

定年々齢については、五五歳から五九歳の間と答えたものが、定年制のある事業場に働くものの八七%をしめ、六〇歳以上は一%である。定年制のない事業場に働くものも、五五歳から六四歳までの間にやめなければならぬことを予想しているものが多いが、年齢に制限なく働けるというものは、小規模事業場に圧倒的に多い。

2 退職後の生活準備

退職後の生活をどうするかについては、「再就職」したいというものが三七%でもっとも多く、「自分で事業をはじめめる」といふもの一七%がこれに次ぐ。年齢別にみると高年齢ほど「再就職」を希望するものが多く、「事業をはじめめる」といふものはむしろ若い方に多い。(四〇歳以上では「再就職」五〇%、事業「一四%、五〇歳以上ではそれぞれ五

一%、一〇%)。

これらの希望をのべたもののうち、五〇歳以上のものについてみると、再就職希望者の三五%がすでに就職のあてをもっており、事業をしたいもの三七%がその準備をしているが、四〇代では、それぞれ一九%、一四%とその割合が低い。退職金・恩給・年金等を退職後の生活にあてるといふものは一% (四〇歳以上、五〇歳以上ともに一五%) である。また、老後は子供の世話になるというものは六%であるが、高年齢ほど多く、四〇歳代七%、五〇歳以上一七%となっている。

3 夫の退職後の生活についての妻の不安

約六〇%の妻が、夫の退職後の生活に多かれ少なかれ不安を感じている。すなわち「いくら不安」といふものが四三%、「非常に不安」といふものが一六%ある。年齢別には差はみられないが「非常に不安」といふものは小規模事業場の世帯に多い(二二%)。

一方、「不安はない」といふ妻が一%あるが、これは妻自身が自営に従事する者にとくに多くみられる(二九%)。

4 住宅の準備状況

退職時の住居として、すでに自分の家のあるもの(親から相続見込のものを含む)は四三%であるが、高年齢層にその割合が高い。(四〇歳以上、五〇歳以上ともに五三%)。

家を建てる資金を準備中、あるいは退職金でたてるつもりなど、将来家を建てる計画があるものが二八%（四〇歳以上二三%、五〇歳以上一六%）ある。

一方、家を建てるあてのないものやまだ考えていないというものが全体の二一%あり、高年齢ほどその割合は少ないが、四〇歳以上でなお一四%、五〇歳以上で一五%のものが家を建てるあてがない、まだ考えていない、といっている。自分の家をもとうと思わないものが全体の一%ある。

四 老後についての意識

1 何歳からが老人か

一般に何歳から「としより」と思うかという問に対して、「六〇歳以上」と答えたものが夫四四%、妻四〇%で一番多く、「六五歳以上」が夫二七%、妻二八%、「七〇歳以上」といったものは夫一五%、妻一九%である。六〇歳未満を年よりと考えるものはきわめて少ない（夫六%、妻四%）。

2 年をとってから働いた方がよいか（夫）

くらすには困らなくとも、老後も「働ける間は働いた方がよい」という意見が六七%、老後は「できればのんびりくらしたい」というものは三一%である。年齢別には若干の差がみられ、「働いた方がよい」というものの比率は高年齢のものに高く、一方「のんびりくらしたい」というものは若い層に比較的多い。（二〇代から三〇代の妻は同居希望二八%、別居希望三一%、四〇歳以上の妻は同居四五%、別居二四%）。

「のんびりくらしたい」二五%）。

3 老後のくらしは何にたよるべきか

夫の五三%、妻の五五%が、老後といえども自活するだけの「経済力が必要」と考えており、「子供さえしっかり育てれば経済力は必要ない」と考えるものは、夫一〇%、妻一三%で少なく、むしろ「老後の生活は社会保障で」というものが夫二一%、妻一三%と子供への期待を上回っている。「経済力が必要」というものは若い年齢層及び大都市に多く「子供さえ育てれば」というものは高年齢層と大都市以外の地域に多い。社会保障の必要を答えたものについては、年齢別にも地域別にも差はみられない。

4 子供といっしょにくらしたいか

「老後は子供と同居したい」と思うものは夫三三%、妻三二%で、そのうち「ぜひ同居したい」というものは、夫九%で、全体としては同居希望者より少なく、「どちらでもよい」とあるのは「何ともいえない」ものが夫二三%、妻二一%となっている。同居をのぞむものは大都市以外の地域と高年齢層に多く、別居をのぞむものは大都市と若い層に多い。特に妻においてはその差が顕著である。

（親の生存状況） 夫の親が父母とも生存するものは対象者全体の三五%であるが、母のみ生存するものは三〇%、父のみは八%である。これらの親の生活状況をみた結果は次のとおりである。

5 退職後やりたいことの有無

年齢層をとわず、約四〇%の夫と妻が老後にしたいこと（仕事としてではなく）をもっており、やりたいものの、内容は趣味的なものが半数以上で、特に、妻がしたいことには、そのようなものが多い。自分の勉強や社会に奉仕する仕事をしたいというものは夫に一三%、妻に八%みられる。

6 老後の生活についての意見

定年退職後あるいは老後の生活についての自由な回答の中で多数の意見が出されているが、一般的傾向としては、広く老人の生活保障について述べており、同時に人間関係のあたかいかい心づかいの必要性をあげている。

五 夫の親の生活と扶養の状況について

（親の職業） 夫の父親の職業（死亡した親も含み、父親の一生を通じての主な職業）についてみると、雇用手三五%、自営業五五%（うち農業三〇%、商業一三%）という分布がみられる。これを調査対象者自身の職種別にみると、生産労働者には農業に従事した親をもつものが多く（三九%）、職員層には雇用手または商業を営んだ親をもつものが比較的多くみられる（三八%、一六%）。

1 誰とくらしているか
対象者自身または対象者のきょうだいとくらしている親が大部分である。親だけでいるもの一五%は、父母とも生存のものや、親自身に自活できるだけの収入のあるものに多い。

2 誰が扶養しているか

対象世帯のうち、夫の親と同居しているものは二三%である。親と同居しているもののうち、一七%は親の生活について「経済的にはみていない」というものであるが、四六%（全対象世帯の一三%）は「親の生活費全部」をみており「生活費の一部」をみているものが二五%「こづかい」をあげる程度のものが八%ある。親の生活費全部をみている世帯は四〇代の夫の世帯にもっとも多い（全世帯の一四%）。

親と同居しているもののうち、自分のきょうだい等から親のために仕送りを受けているものは八%にすぎず、また親と離れて暮らしている世帯のうち、親に仕送りをしているものは一〇%で、その金額は五、〇〇〇円未満が過半数である。



スカンジナビアにおける 婦人の雇用の現状

—ノールウェイを中心として—

これはILOのレイバー・レビューにのせられた表題の論文を抄訳したものである。出来るだけわが国の現状に対比させて問題の共通性をしめそうとしたが、資料不足のため十分とはいえない。

「今日スカンジナビアの婦人はある面では、他の国に比べてはるかに大きな独立と男女平等を享受しているが、婦人の社会的地位になお不満を持つ男女がいることも事実である。」

社会や家庭における男女の役割について数年来活発な論議がおこなわれてきたが、「大きな争点となったのは婦人の労働力参加であった。性による労働分化を支配している規程は、男子と女子を区別しているあらゆる標準を集約したものと考えられ、職業生活における婦人の役割という問題は、男女平等を獲得するただひとつの道は婦人が経済活動にひろく参加することにあるとする婦権論者によって重くみられている。しかし単に職業に就くことが男女の生活を区別している規範を急激に変えるものではないだろう。現在の職業生活は男女の伝統的な役割をそのままとりあげ、しかも組織的な仕事を

に関連した枠のなかにあてはめることができることをしめしている。婦人を受動的で、忍耐がよく、ひかえ目で、移り気とする概念が多くの婦人を——婦人自身——という考え方をもち、それに従うものがあるが——給料の低い従属的で機械的な仕事や地位につけさるのである。」

「このような規範の根元は家長的家族構成にあるので、家庭内の権威が変わることによって両性間の平等がもたらされることが言われている。しかしスカンジナビアの家族構成では婦人の地位はかなり高いが、そのことが直ちに職業的或いは社会的平等には結びつかない。」
このような点から、さらに進んだ考えをもつ者は家庭生活における権利や義務の再編成を行なう必要があり、「婦人の権利」のみに限らず、両性の社会的役割全体の変更ということにまで至る必要があるとしている。このような激しい改革論者に対しては、母親の子供に対する生物学的なつながりとか、家庭生活を楽しむものに資する資質とかに関連する論議があり、家庭生活の急激な変化が子供に及ぼす影響も指摘されている。

一、婦人の雇用

スカンジナビア諸国の婦人は工業化がすすむにつれて、先ず未婚者と未亡人が労働市場にあらわれ（一八五〇年）、ついで学校教師（ノールウェイ、一八六〇年）、公務員（ノールウェイ、一八八〇年）の職場が婦人にひらかれた。一八八四年に学士号をとることができ、高等教育の教師となる道がひらけた（一八九六年）。一九二二年には殆んど官庁で職員となるものが可能となり、教師には一九五六年に至ってはじめて就くことがで

な仕事についてきたのである。ノールウェイでは婦人の総雇用者中にしめる割合は一九〇〇年来たえず低下してきている。いくつかの要素が考えられるが、結婚年齢の低下や結婚数の増加が働く未婚夫人の数を減少させ、その減少は最近に至って既婚婦人の増加により、一部補われたにすぎない。

ノールウェイの働く婦人の産業分布は長期的にみると大きな変化をしめし、一八七五年に四〇％もしめていた農業に一九六〇年には四％、同じく二％にすぎな

かった商業には二三％をしめている。製造業に従事する女子は五〇年から六〇年にかけて減少しているが、これは事務的な仕事に就くことを望む者が第二次大戦後急速に増加したことに

表1 男女別、産業別経済活動人口の推移
(ノールウェイ)(%)

		農林業	漁業	製造業	商業	運輸業	サービス業	計
女子	1875	40.5	0.2	14.1	1.8	0.3	37.6	100.0
	1890	35.8	0.2	18.8	4.0	0.5	39.1	100.0
	1900	25.8	0.1	21.4	6.8	1.0	42.7	100.0
	1910	18.7	0.1	20.9	8.9	1.4	47.9	100.0
	1920	19.3	0.0	20.1	12.2	2.9	45.4	100.0
	1930	12.8	0.1	18.1	13.8	2.2	52.9	100.0
	1946	11.8	0.0	21.9	15.6	4.0	46.1	100.0
	1950	8.1	0.1	26.1	18.3	4.9	42.2	100.0
男子	1875	50.1	6.4	19.7	4.2	10.8	4.5	100.0
	1890	44.8	10.2	23.2	5.4	10.2	4.9	100.0
	1900	39.2	8.1	28.5	6.3	9.8	5.1	100.0
	1910	39.8	7.8	26.5	6.4	9.9	5.0	100.0
	1920	36.1	7.5	32.3	8.3	9.9	5.3	100.0
	1930	34.8	9.5	29.6	9.3	10.5	5.8	100.0
	1946	28.5	7.0	36.0	8.1	11.4	7.9	100.0
	1950	24.9	6.5	39.7	8.5	11.7	8.1	100.0
	1960	19.1	5.0	40.7	10.4	13.6	10.7	100.0

(注1) 家族従業員を除く

造業に従事する女子は五〇年から六〇年にかけて減少しているが、これは事務的な仕事に就くことを望む者が第二次大戦後急速に増加したことに

きた。
しかしノールウェイの婦人労働者は原則的には従属的手作業乃至はサービ

による(表1)。
*雇用の現状
スカンジナビア諸国の総雇用者中にし

表 3 雇用者中にホワイトカラーのしめる割合
(ノールウェイ)

	1920	1930	1946	1950	1960	日本 (1964)
女子	18.9	19.1	27.0	31.6	40.9	47.4
男子	11.4	11.6	14.5	16.2	18.2	39.7
計	13.5	13.6	17.6	19.8	23.4	42.3

(注) 日本は管理者、専門的技術的職業従事者、販売従事者、事務従事者を含む

別状況
スカンジ
ナビアでは
他の国々と
同様都市に
住む婦人の
方が農村地
区よりも雇
用化の傾向
が強く、ノ
ールウェイ
では一九六
〇年におけ

表 4 既婚婦人の雇用率 (1960)

ノールウェイ		デンマーク		スウェーデン		フィンランド	
計	オスロ	計	コペンハーゲン	計	ストックホルム	計	ヘルシンキ
9.5%	21.0%	22.7%	33.0%	23.3%	37.0%	25.9%	53.0%

* 既婚婦人と雇用
既婚婦人の雇用率
(一五歳以上既婚婦
人人口のうち雇用者
の割合) をみると、
ノールウェイ九・五
％、デンマーク二二
・七％、スウェーデ
ン二三・三％、フィ
ンランド二五・九％
となっている。ノ
ールウェイの雇用率
は他の国に比べ低い
ヨーロッパでも最低

表 5 製造業における男女賃金格差 (ノールウェイ)
男子=100

	女子	日本
1950	65.8	46.5
1952	68.9	44.9
1953	68.0	44.1
1956	67.8	42.4
1958	67.5	42.4
1960	67.1	42.8
1964	70.7	(43.3)
1965	—	(44.7)

(注) 日本は産業計、但し
カッコ内は製造業

銀行の女子雇用者は、一九六二年の団
体交渉によって同一労働同一賃金を獲得
したが、類似の仕事についている男子の
賃金より九一・七％低くなっている。
スカンジナビア諸国では男女賃金格差
の問題が賃金についての団体交渉で漸次
とりあげられてきている。ノールウェイ
では同一賃金評議会が一九五九年に、使
用者、労働者、中央政府代表を構成員と
して設立されるにいたった。この評議会
では婦人の雇用・賃金・教育・訓練に関
する資料を収集、発表し、かつ婦人の雇

表 2 総雇用者中に
占める女子の割合
(1960)

フィンランド	39.4
デンマーク	30.9
スウェーデン	29.7
ノールウェイ	22.9
日本	30.6

める女子の割
合は大体三〇
％前後である
がノールウェ
イは二三％と
かなり低い。

これはこの国が比較的農家が少なく、主婦
が農作業に従事していることなどにもよ
るであろう(表2)。
戦後の完全雇用によって、特に既婚婦
人の雇用化が容易となり、生活程度の向
上、家族構成の縮小、教育程度の上昇な
どがますます婦人たちに家庭にとどまる
か職場に出るかの選択をせまっている。
職場に出る婦人は傾向的にいてて手作
業よりも事務的な仕事を好み、とくにノ
ールウェイで、それが明瞭にみられる
(表3)。

また教育の程度との関連ではノールウ
エイでは一九六〇年において学歴の高い
者ほど雇用化が著しく、小学校卒の婦人
は二三％、中学校卒が三七％、高等学校
卒が四三％となっている。これは既婚婦
人の場合、特に強くあらわれ、学士号を
もつ者の五五％が雇用化しているのに対
して、既婚婦人全体の雇用化は九・五％
にすぎなかった。
職業訓練乃至教育との関連では同じ傾
向があり、このような訓練を受けた者の
雇用率は受けない者(二一％)の二倍に
達している。

のうちにいる。その理由として、デン
マークやスウェーデンに比べ工業化がお
くれ、人口もより散在していることなど
があげられているが、フィンランドはノ
ールウェイとはほぼ同じ条件であるのに既
婚婦人の雇用化は極めて高い(表4)。
保育施設の充足度が原因の一つともい
える。例えばノールウェイでは幼稚園の
数は子供数の七七八分を収容するだけし
かないのに対して、他の国々では割合が
はるかに高いということなどもあげられ
よう。その他もろもろの理由が考えられ
るが、いずれも何故ノールウェイの既婚
婦人が他の国々のそれより雇用率が低い
かということの決定的理由ははっきりし
ない。

二、婦人の賃金
スカンジナビア諸国は公式にはILO
の同一労働同一賃金条約(第一〇〇号、
一九五一年)の原則を適用している。し
かし現実には婦人は低い地位や低賃金の
職位を求めざるを得ないために、同一労
働同一賃金の原則は婦人の賃金が男子の
それと同じであるということを意味して
いない。この点、民間企業と政府の公務
員とは差違があり、後者では今世紀初
頭から男女同一賃金であり、専門的、学
術的仕事についている者も同様である。
ノールウェイ同一賃金委員会によれば
製造業における男女賃金格差は表5の通
りであるが、この場合、男女が全く同一
種の仕事をしているということは殆んど
ないから、ほぼ同様な仕事をしている男
女の賃金を比較すると、一九六〇年で六
七・一とあるのが八〇となる。
同じくノールウェイの製造業における
ホワイトカラー雇用者についてみると一
九六一年のデータでは同種の仕事につ
いては女子の賃金は男子の八二・八七％
であったが、それ以後、相対的に格差は
ひらいていく。それは婦人が従属的賃金
の仕事に移っていったからである。
販売従事者の男女格差は七七・八〇％で
ある。

用状態を改善するための対策をたててい
る。

「以上からもわかるとおり、賃金に関す
る限り同一労働同一賃金の原則を適用す
るだけでは婦人の公正を保証するのに十
分とはいえない。婦人の多くが仕事の中
でも賃金の低い部門や従属的な手仕事に
従事している限りは、低賃金層にとどま
ることになる。ILO第一〇〇号条約は
このような状態には役に立たない。」

三 現在における問題点

「スカンジナビア諸国で婦人の雇用機会
ということが論議される場合おこる問題
は、良い保育施設の増設、パートタイム
労働の可能性、婦人に高等教育やもっと
異なったタイプの教育をうけるようにす
めること、再教育や職業教育、婦人に
対する積極的な職業指導、新しい職業分
野の開拓——例えば新しい産業を企画し
たりおこしたりなど——などである。民
間使用者や女子雇用者自身の昇進に対す
る態度を変えることが必要であるし、家
族の家事分担を変えることもそうであ
る。婦人団体・政府関係者・政党・労
働組合その他の諸団体などすべてがこの
問題に関心をいだいている。」

* 保育施設

一九六三年にノールウェイでは八、一
八〇の施設があり、デンマークでは四
〇、〇〇〇、スウェーデンは三四、〇〇
〇と格段に多い。スウェーデンでは一九

七〇年までに六九、〇〇〇にしようとし
ており、ノールウェイでは四歳以下の子
供の二五％を収容できるように目標をた
てている。この面における政府の積極的
な対策がのぞまれている。家事労働を軽
減し、保育も合理化するために集合家庭
の可能性などがとりあげられている。ノ
ールウェイの政府ではこの問題について
検討している。

* パートタイム労働

「パートタイム労働はスカンジナビアの
婦人達のあるものにとつては婦人の二重
の役割による負担をかるくする解決と思
われている反面、進歩的な婦人団体から
は労働市場における婦人の劣弱性を認め
ることであり「婦人の役割は二重、男子
は一つ」という状態を長びかすものであ
る」としている。しかし多くの婦人がパー
トタイム労働を望んでいることは明白な
ので、進歩的な人々は男子のパートタイ
ム労働が家事や保育にたずさわることが
すすめる方法かもしれないと考えるよう
になっている。従つてパートタイム労働
は望ましいということをもとめるように
なった。

しかし最近になってはじめてパートタ
イム雇用対策は政府によって行なわれる
べきだということになった。ノールウェ
イでは前労働党内閣によって長期対策の
一つとして法案が準備され、フィンラン
ドではパートタイム雇用促進の可能性が
検討され、スウェーデンは政府がパート

タイム雇用促進を含む「婦人労働促進計
画」をたてている。」

* 新しい産業

「政府関係が民間事業に影響を与える一
つの方法は、未開発地域に新しい産業の
設立を積極的に援助することである。新
しい産業を建設するときに、消滅しつつ
ある男子の仕事と女子の仕事という古い
パターンに従うことは労働市場に伝統的
な性による差別を支持することになる。
従つて政府の援助によって新しい産業を
設立するときには低賃金の部門にのみ婦
人をつけるということのないように留意
すべきであるとされている。政府の援助
は高い賃金で婦人に新しい訓練や仕事を
解放するような産業にあたえられるべき
である。」

* 今後の見通し

一九六四年の調査によると、スウェー
デンの主婦一〇八、七〇〇人のうち就職
活動をしたものは九、四〇〇人、一九、
七〇〇人が三五時間以内の労働に従事
し、七九、六〇〇人が就職希望であつ
た。

現在スカンジナビア諸国では明らかに
婦人の職業に対する態度が「積極的な役
割、男子の職業的役割に近いもの」を持
つ方向にむかっている。スウェーデンで
は全国労働市場の推計によれば、働く
既婚婦人は現在の六五五、〇〇〇人から
一九八〇年には一〇〇万人をこえる五八
％の増加、とみている。またノールウェ

イの統計局では一九六〇年における既婚
婦人労働者七九、三四一人から一九七〇
年には、一二七、二四一人に増えるとい
っている。ノールウェイの数字はスウェ
ーデンのものより小さいとしても既婚婦
人が家庭外で働く傾向に大きな変化がお
こっていることを意味している。

スカンジナビア諸国は労働における婦
人の地位については一般的に、はっきり
とはしないが公式的な平等主義に従う政
策をとっているようである。例えば政府
の行政面では性の如何は雇用の機会や昇
進には無関係であるという建前になって
おり、時としてこの原則に反する場合が
あっても度々ではない。

新しくつくられる法律や規則には男女
平等を確立する努力がはらわれ、スウェ
ーデン政府はこの点では最も進歩的であ
る。一九六三年ILOからの婦人労働に
関する質問表に対して保育や家事につ
いて男子の同等な責任を指摘し、婦人に
対する特別な保護には賛成をしめさなかつ
た。

労働組合についても諸国では概して婦
人に対する特別の保護は婦人を二流の雇
用者とするという立場に立って反対をし
めしている。

資料 雑誌 Harriet Holter Insti-

tute for Social Research, Inter-

national Labour Review Vol. 93

No. 4, April 1966

(婦人労働課 北川 信)

第1表 成長促進措置の状況

措置の種類		措置をとる 割合 %
労働条件	所定労働時間の短縮	17.9
	休日の増加	14.7
	年次有給休暇の増加	11.5
	作業環境の改善	28.3
	その他	3.6
仕事の性	配置転換の実施	49.7
	適性検査の実施	14.6
	その他	3.3
福利厚生	施設の設置拡充	44.2
	クラブ活動の援助	47.4
	その他	16.7
教育訓練	職業訓練の制度化	42.1
	一般教養を高める教育の実施	37.7
	定時制・通信制等に対する通学奨励	60.8
	その他	8.7
自性発	提案制度の採用	41.0
	その他	8.7
人間関係	相談制度の採用	16.8
	指導員制度の採用	8.5
	定期的な懇談会等の開催	44.3
	その他	12.0
将来性	定期昇給の制度化	83.9
	随時の昇給実施	32.2
	昇進の制度化	23.1
	資格制度の採用	16.1
	退職金の制度化	82.5
	独立のための援助措置	16.7
家庭との連絡		58.9
その他		9.4

年少労働者の職場適応、能力伸張を考慮して調査事業所がとっている措置は第1表の通りで、「定期昇給の制度化」「退職金の制度化」「定時制・通信制等に対する通学等の奨励」「家庭との連絡」などの措置をとっている事業所の割合はきわめて高く、「配置転換の実施」「クラブ活動の援助」「定期的な懇談会の開催」「福利厚生施設の設置拡充」「職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）の制度化」「提案制度の採用」などの措置を

第2表 技能（職業能力）を高めるための措置の状況

		技能を高めるための措置をとっている事業所	職業訓練法に基づく認定職業訓練	認定職業訓練以外の訓練		
				公共職業訓練所に委託	単独または共同で実施	外部主催のものに参加
総 数		42.1% (100.0%)	(13.1%)	(5.6%)	(80.7%)	(45.8%)
製 造 業	30人～99人	37.2 (100.0)	(15.7)	(7.0)	(81.9)	(33.1)
	100人～299人	58.7 (100.0)	(15.0)	(7.0)	(87.1)	(40.0)
商 業		33.9 (100.0)	(6.6)	(1.1)	(67.2)	(72.5)

措置の内容に重複している事業所があるので計は100にならない

中小企業における年少労働者の成長促進措置に関する調査

婦人少年局では、中小企業に働く年少労働者の成長促進のためにどのような措置がとられているかを知るため実態調査を行ない、その結果を発表した。以下はその大要である。

一、調査の概要

1 調査の目的

この調査は、中小企業に働く年少労働者の職場適応・能力伸張のためにとられている措置について実態を把握し、年少労働者の福祉の向上をはかるための参考に資することを目的とする。

2 調査の構成
この調査は、事業所調査及び個人調査の二種類から構成されている。

3 調査対象

- (1) 調査地域 東京都ほか二府県
(2) 調査産業 製造業および商業
(3) 調査事業所 製造業では三〇人以上三〇〇人未満、商業では一〇人以上三〇人未満の常用労働者を雇用する民間事業所のうちから抽出された約一、〇〇〇事業所（回収数八五〇）。

(4) 調査労働者

二、調査結果の概要

5 年少労働者の職場適応、能力伸張のための措置

年少労働者の職場適応、能力伸張を考慮して調査事業所がとっている措置は第1表の通りで、「定期昇給の制度化」「退職金の制度化」「定時制・通信制等に対する通学等の奨励」「家庭との連絡」などの措置をとっている事業所の割合はきわめて高く、「配置転換の実施」「クラブ活動の援助」「定期的な懇談会の開催」「福利厚生施設の設置拡充」「職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）の制度化」「提案制度の採用」などの措置を

調査事業所に働く年少労働者のうちから抽出された約三、〇〇〇人（回収数二、三八六）。

4 調査時期

昭和四〇年一月末日現在について、昭和四〇年二月一日から三月末日の期間に調査を実施した。

5 調査方法

労働省婦人少年局において作成した調査票にもとづき、婦人少年室職員および臨時調査員が、事業所票については事業主、個人票については年少労働者に面接して調査を実施した。

とっている事業所がこれについている。殆んどすべての項目において、中規模（一〇〇人～二九九人）製造業では、小規模（三〇人～九九人）製造業や商業より措置率が高いが、「独立のための援助」は比較的小さい資金で独立できる商業において率が高く、「所定労働時間の短縮」「休日の増加」「年次有給休暇の増加」等も、近年になってこれらの点の改善のすすんだ商業において率が高い。

第3表 職業訓練と年少労働者

計	100%	
う け た	37.4	
う け な か っ た	62.6	(100%)
う け た い		(35.6)
う け た く な い		(22.8)
わ か ら な い		(41.6)

事業所で行なう職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）を「うけた」と答えた年少労働者は調査対象者の三七・四％で、男女別には殆んど差はないが、

3 技能を高めるための訓練と年少労働者

事業所が単独または共同で行なっている職業訓練としては入社時訓練が非常に多く、特に製造業においてそうである。期間は一週間以内の短期間事業所が四割を占め、一週間をこえ一か月以内のところが三六・七％でこれに次ぎ、三か月をこえる長期の訓練を行なっている事業所は二割程度である。

2 年少労働者の技能（職業能力）を高めるための措置
年少労働者の技能（職業能力）を高めるための措置として、職業訓練を何らかの形で進めている事業所のうち、職業訓練法に基づく認定職業訓練を行なっているところは一三・一％、公共職業訓練所に委託して職業訓練を行なっている所は五・一％で、多数の事業所ではそれ以外の方法で、事業所が単独または共同で技能（職業能力）を高める措置をとっている（第2表）。

第4表 一般教養を高めるための教育と年少労働者の割合

総 数	37.7%
製造業	29.9
100人～299人	50.3
商 業	36.4

調査対象事業所数=100%

5 一般教養を高めるための教育と年少労働者
事業所が行なう一般教養を高める教育を「うけた」と答えた年少労働者は二二

一般教養を高めるための教育と年少労働者の割合
製造業 30人～99人 29.9
100人～299人 50.3
商 業 36.4
調査対象事業所数=100%
製造業 30人～99人 29.9
100人～299人 50.3
商 業 36.4
調査対象事業所数=100%

年少労働者に対し、一般教養を高める教育を実施している事業所は三七・七％で規模の大きい製造業においては五〇・三％に達している。内容は、商業では講座や講演・講習のようなものを共同で行

製造業と商業とでは前者に働く者の方に率が高い。
職業訓練をうけなかった者（六二・六％）のなかで「うけたくない」と思っている者は二二・八％にすぎない（第3表）。職業訓練をうけていないが「うけたい」と答えた年少労働者の大部分は、家庭の事情等個人的な理由でうけなかったのではなく、働いている事業所に職業訓練の制度がないからうけられなかったと答えている。

第5表 一般教養を高めるための教育と年少労働者

計	うけた	うけなかった		
		小 計	うけたい	うけたくない
総 数	100.0%	22.1%	77.9%	(100.0%)
男	100.0	16.9	83.1	(100.0)
女	100.0	29.1	70.9	(100.0)

職場の人間関係の改善、年少労働者の生活指導等を目的として相談制度を実施している事業所は一六・八％であるが、専門の相談係をおいているところは六・

7 年少労働者の相談業務についての措置
職場の人間関係の改善、年少労働者の生活指導等を目的として相談制度を実施している事業所は一六・八％であるが、専門の相談係をおいているところは六・

・一％と少数であるが、「うけなかった」と答えた者（七七・九％）のうち、一般教養教育を「うけたくない」と答えた者は一九・七％にすぎず、半数近くは「うけたい」と思っている。とくに女子では「うけたい」という者の割合が高い（第5表）。

8 定時制・通信制等
措置をとっている事業所は六〇・八％に達しており、奨励の方法としては「早退を認める」「寮生活・住込生活の場合等で学習し易いように配慮している」「奨学金制度を設けている」など種々の側面からの通学への便宜供与をしている事業所が多い。

第7表 年少労働者の相談制度に対する希望

	計	ほしい	ほしくない	わからない
総 数	100%	51.7	22.2	26.1%
男	100	46.8	24.0	29.2
女	100	58.1	19.7	22.2
製造業	100	52.9	21.5	25.6
商 業	100	45.8	25.3	28.9

7 表
とが注
目され
る（第
7表）。

これに對比して、職場の内外の生活で悩むことがある場合「特別の相談係がほしい」と答えた年少労働者は五・一％、七％もあるとが注目される（第7表）。

第8表 相談制度を利用している事業所の割合とその内容

計	相談制度を採用している			その他
	専門の相談係が設けられている	外部の相談機関を利用している	相談制度を設けていない	
総 数	16.8%	6.2%	• %	9.9%
製造業	16.1	6.1	•	9.7%
100人～299人	25.1	10.9	•	13.8
商 業	8.9	2.2	•	6.7

調査事業所数=100%
• は1%未満

6月21日	6月14日	5月23日	5月5日	4月1日	2月29日	2月11日	2月10日
全国婦人保護施設連合会では、売春防止法の効率ある実	和社協婦人保護委員会は、昭和三年度政府予算の編成にあたり、売春対策関係予算の確保について厚生省、労働省あて要望書を提出した。	売春対策国民協議会では、行きたるやむ現状を打破するため、法の徹底をスローガンに「売春防止法制定四周年記念集会」を開催した。	日本基督教婦人矯風会は、売春防止法違反取締りの強化、保護更生施設等の強化、一般に對する啓蒙等について、都道府県売春防止対策本部および売春対策審議会委員あて要望書を提出した。	全国社会福祉協議会に婦人保護委員会を設置。	売春対策審議会総会開催、売春対策に関する諸問題を討議、麻薬対策について今後重点的に検討することを申し合	え、報道関係の方々に資料を提	人議員等関係者を交え「緊急人及青少年問題懇談会」を開催、この中で売春防止対策について意見を交換した。
9月27日	9月8日	9月2日	8月22日	7月28日	7月19日	7月5日	
第二一回国際婦人會議がイギ	売春対策審議会総会開催、今後の売春対策について検討した。	厚生省売春対策推進委員田辺繁子、全社協婦人保護委員田中、中山、福田、勝田、高田、市川、戸田、山口、高田、市川、松原、合会、(瀬川氏)、全社協婦人保護委員(里吉氏)、日本婦人有権者同盟(藤田氏)、主婦連合会(三宅氏)、売春対策国民協議会(三宅氏)で	京都市婦人団体連絡協議会、売春防止対策大阪委員会、兵庫	日本基督教婦人矯風会、日本婦人有権者同盟、Y.W.C.A.、和地協、東洋婦人連盟、日本相協会の六婦人団体代表は、	上について、④基地売春の含	の首班指名の直後、総理大臣あて要望書を提出、①売春対策審議会委員会の設置、②	願書について東京都議會あて請願書を提出した。

5月	4月13日	4月	2月22日	2月17日	昭和三十六年(一九六一年)	11月30日	10月1日	10月21日	11月8日	10月10日	12月21日	12月20日	12月5日	11月9日
し、総理府、法務省、文部	理にたいして、七項目の提議を	芸化の⑥「水の放」の④「観	委員の紹介と、売春対策の諸	売春対策国民協議会は「報道	売春対策国民協議会に「報道	は、本年はとくに婦人保護開	係各界代表と研究協議の結	果、売春防止法改正要綱を	大臣あて法改正について要	長官あて関係条項、法令の改	正について要望した。	労働省婦人少年局では売春防	た。特別活動を全国的に実施	京オリピック開催まで、東
題について審議した。	記され、継続審議となった。	第三八回通常国会で、参議院	全国的に展開し、各地で講演	省、厚生省、労働省、警察庁、	省、厚生省、労働省、警察庁、	を提出した。	た。	た。	た。	た。	た。	た。	た。	た。

婦人に関するうごき (九月)

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第二回「みんなの消費生活展」が経済企画庁、国民生活研究所、日本消費者協会などの主催で東京・日本橋の三越で開催された。「くらしの設計」をテーマとし、会場にはモデル家計プラン、耐久消費材の合理的な買い方、合理的な食生活プランなど消費生活に関する展示と家計・住宅等についての相談所が開設された。このほか、林雄三郎氏(企画庁経済研究所長)、秋山ちえ子氏(評論家)、主婦代表等による公開座談会「これからの生活設計」が行なわれた。(八月三〇日・九月四日)

○労働省婦人少年局は農村出稼者と留守家族の連絡をとる活動を実施した。これは出稼者と留守家族の連絡を密にするための援助活動を行なおうというもので、この期間中、農村出稼者家庭問題懇談会の開催、農村地域担当協働員の協力による相談活動などが各地の婦人少年室を中心に行なわれた。(八月・九月)

○労働省婦人少年局は全国三二六の出稼家庭を対象にした農村出稼者の妻の生活と意識についての調査結果を発表した。これによると出稼者と留守家族の交信が全く行なわれていない例は少なく、送金も約七割の出稼者が留守宅に對し行なっており、金の使途について

は九割の妻が生活費にあてるとしている。また出稼に對する妻の意識では、半数のものが「やめてもらいたいがやめられない」としており、「つづけてもらいたい」が三〇%、「もうやめてもらいたい」が一〇%である。(一四日)

○第一回働く婦人の福祉運動が労働省婦人少年局の主唱で行なわれた。「職場の制度や慣行についてみなおしめよう」婦人の能力をいかすために「」のテーマに沿って、働く婦人の一日研修・懇談会などが婦人少年室を中心に各地で行なわれ、中央においては、日本労働協会・婦人少年協会主催の婦人職場指導者セミナーが開催された。またこの運動によせて同局から「婦人労働の実情」、「女子保護の概況」が発表された。(一五・二四日)

○共同募金運動二〇周年記念全国社会福祉大会が全国社会福祉協議会・厚生省・中央共同募金会などの主催により東京で開かれた。共同募金運動及び社会福祉事業に功績のあった奉仕功労者・優良団体等に対する表彰などのあと、森戸辰夫氏(日本育英会会長)の記念講演「福祉国家と社会奉仕」があった。(二四日)

【婦人組織等のうごき】

○第六回下水道促進婦人大会が、日本水道協会の主催、自民党婦人局・社会党婦人局・民社党婦人対策委員会・全地

婦連・主婦連などの協賛により、東京・赤坂プリンスホテルで開かれた。第一日は代表者の意見発表、下水道及び終末処理場新五か年計画策定などについての決議が行なわれた。第一日は横浜南部下水道処理場の見学のもと、代表者が大会決議をもって国会・官庁・政党に陳情した。(二・二日)

○主婦連合会では愛知官房長官に對し、物価問題・住宅問題等に関する要望書を提出した。内容は▽消費者米価の値上げ絶対反対▽民間の住宅建設については宅地の供給・金融・税制などの上で格段の援助をすること、など八項目。(八日)

○選挙法改正運動協議会(全地婦連、主婦連、日本婦人有権者同盟等九団体)は、さきに脱税などの疑いで東京地検から起訴された田中議員が衆院議長に辞職願を提出したことに關し、衆院議長に對して、田中議員の辞表は受理せず、除名処分にするべきである、など三項目の申し入れを行なった。(二二日)

○主婦連合会主催の第一七回夏の主婦大学が東京・主婦会館で開かれた。

御手洗辰雄(政治評論家)、唐津一(経営評論家)、伊藤昇(教育評論家)氏等により政治・経済・文化等についての講演が行なわれたほか、高田主婦連副会長によるユリア樹脂製食器のテスト結果の報告と製品展示があった。(二二、一四、一六日)

【その他】

○政府は、九月二〇日から二月にかけて開催される第二一回国連総会の日本政府代表代理に久米愛氏(日本婦人法律家協会会長)を決定、発令した。なお同氏は第三委員会(社会・人道・文化)に出席する。(六日)

◆本会に寄贈された図書紹介◆

○婦人・青少年の労務管理
(現代労務管理全書第14巻)
第1部 青少年の労務管理

二宮 安藏著

主要目次(第1章青少年従業員問題の社会的背景 第2章青少年の価値観 第3章青少年の労務管理 第4章青少年労務管理の展開 むすび)

第2部 婦人の労務管理

大羽 綾子著

主要目次(第1章これからの婦人の労務管理 第2章婦人の労働力管理 第3章婦人に対する職場の教育訓練 第4章婦人の労働条件管理 第5章職場における婦人の人間関係管理)

日本生産性本部発行

B6判二六〇頁 定価五四〇円

○父性と母性について 重松 敬一著

—現代家庭教育論—

主要目次(第一章父性と母性 第二章親とは何か 第三章現代の家庭)

番町書房発行

B6判二三〇頁 定価三六〇円

——ガイド（通訳案内業）——

八人です（昭和四〇年九月末現在、日本観光通訳協会に登録しているもの）。しかし外国
人観光客は年々増加していますが、来訪
の季節によって著しく差違があり、春秋
は多く、夏冬は少なくなっています。こ
のため一定の収入が得にくく現在事業者
は三〇〇名程度にすぎません（昭和四一年
四月現在運輸省調）。

受験資格には年齢、性別、学歴その他の制限はありませんが、試験は従来、短期大学卒業程度の学力を標準として行なわれます。試験の合格率はかなりはげしく昭和四〇年度はほぼ二二人に一人の割合です。合格者の年齢も最年少者は一七歳（高校在学中）、最年長者は六六歳といろいろです。参考までに語学別の受験

(A) B料金による就業日数が
八〇日を超え、二年を経過した者。

(注) ()内は女子で内数を示す
(昭和41年8月現在運輸省調)

このたび、労働省では技能士章（昭和四一年一〇月二〇日労働省令第五三号）を定め、労働大臣が技能検定の合格者に対し、技能士章を交付することになった。これは、今後、技能検定の合格者が技能士章を着用することによって技能士としての誇りを持ち、また技能士を正しく評価し尊重する社会的な風潮の築かれることを期待したものである。

なお、昭和四一年度においては、予算の関係で、昭和三四、三五年年度の合格者一級一五、〇七七人、二級二七、三六一人、合計四二、四三八人について交付し、三六年以降の合格者については来年度以降逐次交付の予定である。

該当者にははがきで通知されるから、その通知状を持って指定の日時・場所に行つて受領すればよい。

詳細は労働省職業訓練局技能検定課または都道府県の職業訓練課に問い合わせること。

資料ダイジェスト

一 育一児一休一職一論

駒野 陽子・関口 暢子
野村 静代・林 斐子
望月 宏子・ほか

(月刊 婦人展望 一九六六年一月号・八月号)

「月刊 婦人展望」は婦人会館出版部で発行している雑誌で、今回紹介する「育児休職論」は公立の小中学校に勤務する女教師達のグループ研究の結果をまとめたものである。

一、なぜ育児休職論がいわれるようになったか

この三、四年間にみられる働く既婚婦人の増加は眼を見はらせるものがある。この傾向は今後更に強まり、働く既婚婦人の割合は増加していく一方だろうといわれている。しかし乳児院・保育所の数はきわめて少なく、そこに子供をいれるのは容易ではない。また保育所はいればよいというだけのものではない。その内容についての不満もかなり多い。

また政府の姿勢や社会の風潮、母親の自分の手で育てたいという願いがからみあって、子供を保育所へ入れることをためらう母親も少なくない。

こうした保育所の不足、或いは保育所育児への不満・疑問の中で育児休職の制度がクローズアップされてきた。

昨年全電通が、無給だが出産後二年ま

で休職できるという制度を成立させた。

これは非常に現実的でない制度だと誰もが思うだろうが、逆に日本では育児休職制度が働く女性にとってさまざまな不利を生みだすという社会的背景もある。

二、日本の育児休職制度の現状

昭和四十一年一月現在、育児休職制度を実施している事業所としては、電々公社のほか「東京電気化学工業」、「コープ食品」、「第一生命保険」等がある。

次に、わが国で最初の育児休職として注目されている全電通の制度の成立の経緯と問題点について考えてみよう。

育児休職が組合の問題として討議を進めることに機関決定されたのは、昭和三十六年である。その理由として、「婦人のもつ特殊性は、育児というもののからられることはできないし、育児も両立できる方法を考えるべきである。」といわれている。それにつぐ三十七年には二八歳頃からの婦人労働者の激減を指摘し、育児期間中の婦人労働者が十分保護されていないため労働維持が困難だということから、本人の希望による育児休職制度を確立することが決められた。

三十九年八月に全電通は「育児のために退職する女子職員に対する特別措置」(要求案)をだした(表参照)。この原案をもとに度重なる交渉が進められた結果、下表に見られるような了解に達した。こうして育児休職制度は、昭和四〇年五月から、試行という形で実施された。

要 求 案		決 定
休 職 期 間	○2年以内、本人の希望する期間	○2年以内、ただし6か月、1年、1年半、2年のいずれか
	○同一児に関して再休職可	○同一児については再休職不可
賃 金	1. 賃 金 給 2. 昇 給	○無給 ○なし(但し1年以上休んだものは次期昇給を3か月短縮)
	3. 退職手当の計算	○全期間を勤めたものとして計算する
復 帰	○原則としては原職復帰	左に同じ
	○退職金についてはその退職金に育児期間中の賃金を加算する	○休職中は昇給したものとみなさない

ここまでの全電通の努力は認めるとしてもいくつかの問題は残るようである。

この制度の利用者にとって一番切実な問題は無給という条件である。それ以外にも、中堅層の組合活動家の切りくずしにならないか、組合の力で完全に協約が監視されるか、同一労働同一賃金、婦人の昇進との関係など、男女平等の立場からまだ考えるべき点も多い。

三、婦人労働の本質と育児休職の位置づけ

母性の子を産み育てる主体であるからといって女性の仕事がどこにあるとか、そのことのために職場で不利益をこうむるいわれはない。その障害は、社会的に解決されなければならない。育児のため

の長期の休暇よりもむしろ、家事・育児の負担の方が社会的にカバーされて、仕事を中断しないで済む状態の方がのぞましい。育児休職はそのような正しい方向への歴史的な漸進的移行の段階での産物とみることができ。こうした立場に立って今日育児休職に対して行なわれている賛否両論を分析していき、さらに私たちの結論を導きだしていきたい。

反対論の根拠としては、育児休職は、婦人労働にとって根本的な問題解決にならず、かえって本質的な方向に逆行しているという点と、現実の資本主義社会において、資本の側が、自らに不利ならそうした条件をみとめる筈はないから、必ず逆用されるにきまっているという点をあげている。

一方、育児休職を積極的に押し進めようとする人達の意見は、こうした焦眉の事態を放任することは怠慢ではないか、再就職よりは、内職よりはいいではないかということである。

こうした、理想論としての反対論と現実論としての賛成論の中から導きだした私たちの結論は、育児休職は婦人労働の理想に至る段階のさまざまな苦慮や不利益を少しでも柔らげるための過渡的な施策としては有効であるということである。しかし、決して現実を本質的な方向に押しすすめる積極的な役割を持つものではなく、現段階の苦痛を柔らげマイナスをいささかカバーするだけの役割であ

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和41年10月受入）			
資料名	月号別	発行所	主 要 目 次
労働時報	9月号	労働省	○給与構成の現状について ——昭和40年給与構成調査の結果より—— ○第14回働く婦人の福祉運動
労働統計調査月報	9月号	労働省労働統計調査部	○戦後における初任給の推移 ○女子保護の概況
職業安定広報	Vo. 17 No. 27	労働省職業安定局	○昭和41年3月新規学卒者の職業紹介状況
“	No. 28	“	○昭和40年代における雇用の展望
繊維労働	No. 147	全織同盟	○全織婦人活動20年のあゆみ（第3回）
月刊自由労連	9月号	国際自由労連東京事務所	○ベルギーの婦人労働者のスト ○婦人に対する差別の撤廃と経済上の平等の権利
経営者	10月号	日経連	○訓練活動の合理化考——中小企業および女子の訓練——
東 商	10月号	東京商工会議所	○女子技術者の養成について ○今後の賃金問題
労政時報	No.1864	労務行政研究所	○女子の若年定年制に関する内閣法制局の見解
“	No.1866	“	○昭和41年度の業種別、規模別モデル賃金 ——若年層を上回る中高年齢層の賃金上昇率（東商調査）——
労働基準	10月号	日本労務研究会	○欧米における労働時間制度のうごき ○昭和40年労働時間の実態 ——1日当たり労働時間数階級別労働者数——
月刊労働問題	11月号	日本評論新社	○東洋レーヨンの能力開発制度
労務管理通信	Vol. 6 No. 25	労働法令協会	○スカンジナビア諸国における婦人労働の現況
経経詳報	663号	経経詳報社	○昭和40年代における労働力需給の展望
福利厚生	519号	労務研究所	○民間企業50社医師、看護婦等の給与調べ
生活科学調査報	11月号	生活科学調査会	○婦人の就労腰かけ型から長期型へ（労働省） ○婦人の職業に関する不満と希望（内閣広報室） ○劣っているかきっ子の体位と栄養（横浜市教育研究所） ○貧弱な学童保育の実態（日本子どもを守る会） ○くりひろげられる学童保育の賛否
婦人展望	10月号	婦人会館出版部	○今日の女性問題——女性と創造的仕事（ポーボワール女史の講演特集）
女性教養	10月号	大日本女子社会教育会	○特集——かきっ子の心理と問題 (1. 親子の愛情について、2. 農村における留守家庭子ども対策、3. わが町のかきっ子調査と対策、4. かきっ子対策はどうあるべきか、5. かきっ子についての諸研究)
子どもと家庭	No. 15	日本児童問題調査会	○働く母親と乳児保育の問題
レイバージャーナル	10月号	労災新聞社	○婦人労働者の賃金問題 ——技術革新下における賃金制度とその形態
International Labour Review	Vol. 94 No. 1	I L O	○Needs and aspirations of married women workers in France
The Labour Gazette	7月号	カナダ労働省	○Dental Womanpower in Canada
	8月号	“	○Characteristics of Women in the Labour Force ——1965

ることを強調したい。

四、現実の中の育児休業
育児休業が、婦人労働の問題に対する本質的な解決というよりはむしろ、現実的な問題解決の手段であることは、私たちの知り得た乏しい外国の資料からも十分うかがわれる。たとえばソビエトでは、制度としては一九三八年からあったが、今ではあまり利用する人がないという。スウェーデンでも以前はあったが、だんだんなくなっているという。聞いてみる。

つきに日本の現実の中で
の育児休業をみた場合、それを働く人にとって危険であるとも安全であるとも一概には言い得ない。日教組でもこの制度を今年に検討から推進の段階へふみさることになった。

五、働く婦人の育児のため

育児休業については婦人の立場からは全く存在価値が認められないし、保育上からみても、乳児保育所不足の肩代わりにしかすぎない消極的な価値しかない。

女子の就業者数と完全失業者数 (1966年 7月)

産 業	女 子	男 子	男女計の うち女子の 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
就 業 者	2,030	2,974	40.6		+ 53
自 営 業 主	285	725	28.2		+ 28
家 族 従 業 者	790	262	75.1		- 30
雇 用 者	955	1,984	32.5	100.0	+ 57
農 林 業	23	28	45.1	2.4	0
漁 業・水産養殖業	4	20	16.7	0.4	+ 2
鉱 業	2	27	6.7	0.2	- 1
建 設 業	37	214	14.8	3.9	+ 5
製 造 業	324	689	32.0	33.9	+ 5
卸小売・金融保険・不動産業	271	358	43.1	28.4	+ 28
運輸通信・電気・ガス・水道業	39	269	12.7	4.1	+ 2
サ ー ビ ス 業	231	256	47.4	24.2	+ 15
公 務	25	123	17.0	2.6	+ 1
完 全 失 業 者	22	16	57.9		0

注 1) 数字はすべて調査結果の実数に推定乗率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、総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。

2) ※印の数字は誤差率が高いから特に注意して使用されたい。

— 総理府統計局 労働力調査 —

1人1か月平均現金給与総額 (1966年 7月)

産 業 別	女 子	男 子	男子に 対する女子 の割合
総 数	32,376	68,893	47.0
鉱 業	23,675	53,196	44.5
建 設 業	24,876	55,647	44.7
製 造 業	30,250	72,844	41.5
卸 売 業	33,310	71,993	46.3
小 売 業	43,400	88,208	49.2
金 融 業	39,118	81,016	48.3
保 険 業	39,340	65,149	60.4
不 動 産 業	34,648	60,168	57.6
運 輸 業			
通 信 業			
電 気・ガ ス 業			
水 道 業			

— 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

○産業カウンセラー研修会開催

昭和四一年度産業カウンセラー研修会が、九月二七日～二九日(第一回)、一〇月二五日～二七日(第二回)労働省で開催された。受講者は、労働省主催の「産業カウンセラー養成講習会」修了者で、あわせて約六〇名が参加した。

○勤労青少年ホーム職員研修会開催

一〇月四日～五日、労働省において、全国三三勤労青少年ホームの職員三六名が出席して研修会が開催された。

○労働者家族福祉運動ならびに勤労者家庭消費生活向上運動の実施

婦人少年局では一〇月一五日～二四日、労働者家族福祉運動を全国的に実施した。勤労者家庭消費生活向上運動は五年度を迎え、老後および不時の際にそなえて生活を設計する。をテーマとして実施している。

これに先立ち、一〇月七日標記運動の実施および「昭和四一年度勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査結果速報」について新聞発表を行なった。

また、労働省では勤労者家庭の福祉対策についてなお一層積極的に推進することとし、これについて一〇月一四日、ホームヘルプ制度の推進、生活技術指導の推進、家政コンサルタントの普及等、対策の構想について新聞発表を行なった。

○婦人少年問題審議会年少労働部会開催

一〇月二〇日、婦人少年局長室において婦人少年問題審議会年少労働部会を開

催した。

○婦人少年局人事異動(カッコ内前任)

愛知婦人少年室(採用) 村上 愛子

(婦人少年局庶務課) 二宮 明子

東京労働基準局 (東京婦人少年室) 富田 公子

婦人少年局庶務課 (石川婦人少年室) 三島 康子

東京婦人少年室 (以上十月一日付)

二、ごらんになりましたか二

○職場にカウンセラーを
リーフレット No.90

○働く年少者の伸びようとする芽を育
てよう ポスター No.49

○勤労者家庭消費生活向上運動のしお
り 老後および不時の際にそなえて
設計する

婦人関係業務資料 No.29

昭和四十一年十一月一日 印刷
昭和四十一年十一月五日 発行

婦人少年局 第四巻第十一号
通 巻百五十一号

定価 六十円 千六円

編集人 久米 愛

発行人 平林 たい子

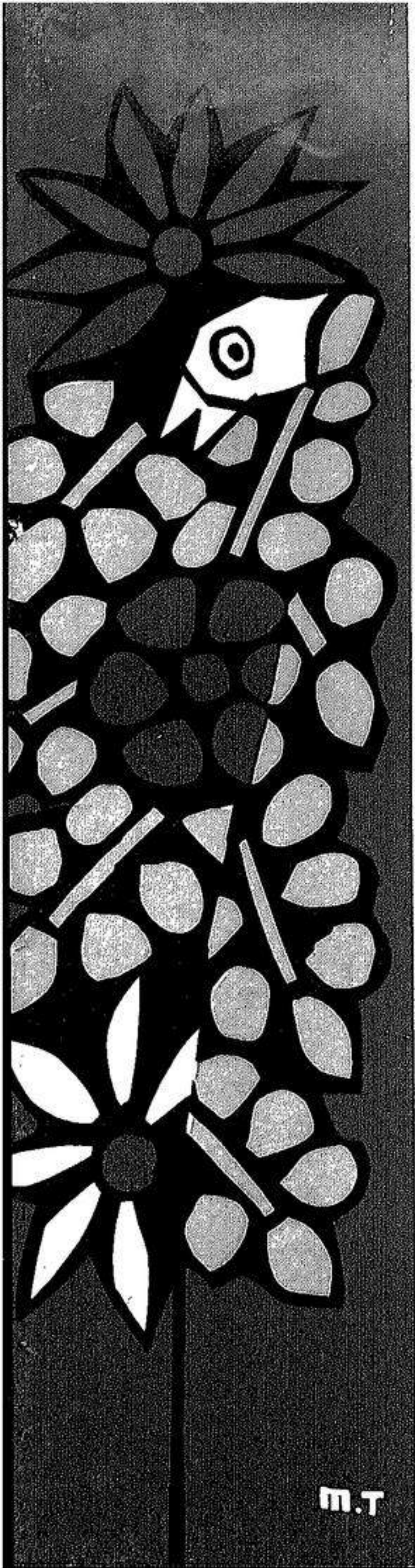
印刷人 網野 栄

東京都文京区小日向町一番地

東京都千代田区神田一ツ橋二ノ二
(日本職業指導協会内)

発行所 婦人少年協会

電話 九段(261)九五九七
九段(261)九五九八
銀座口 東京一〇七九一四



昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十一年十一月五日 発行 (毎月一回五日発行)

婦人と青少年

(第十四巻 第十一号)

定価 六十円 (送料六円)

- ◆働く婦人の健康管理 (斉藤一)
- ◆第4回婦人職場指導者セミナーに
おける研究討議概録
- ◆勤労者家庭消費生活水準に関する
意識調査 (昭和41年)

婦人少年協会