

昭和28年5月30日第三種郵便物認可 昭和42年3月5日発行（毎月1回5日発行）第15巻 第2・3号（通巻153号）

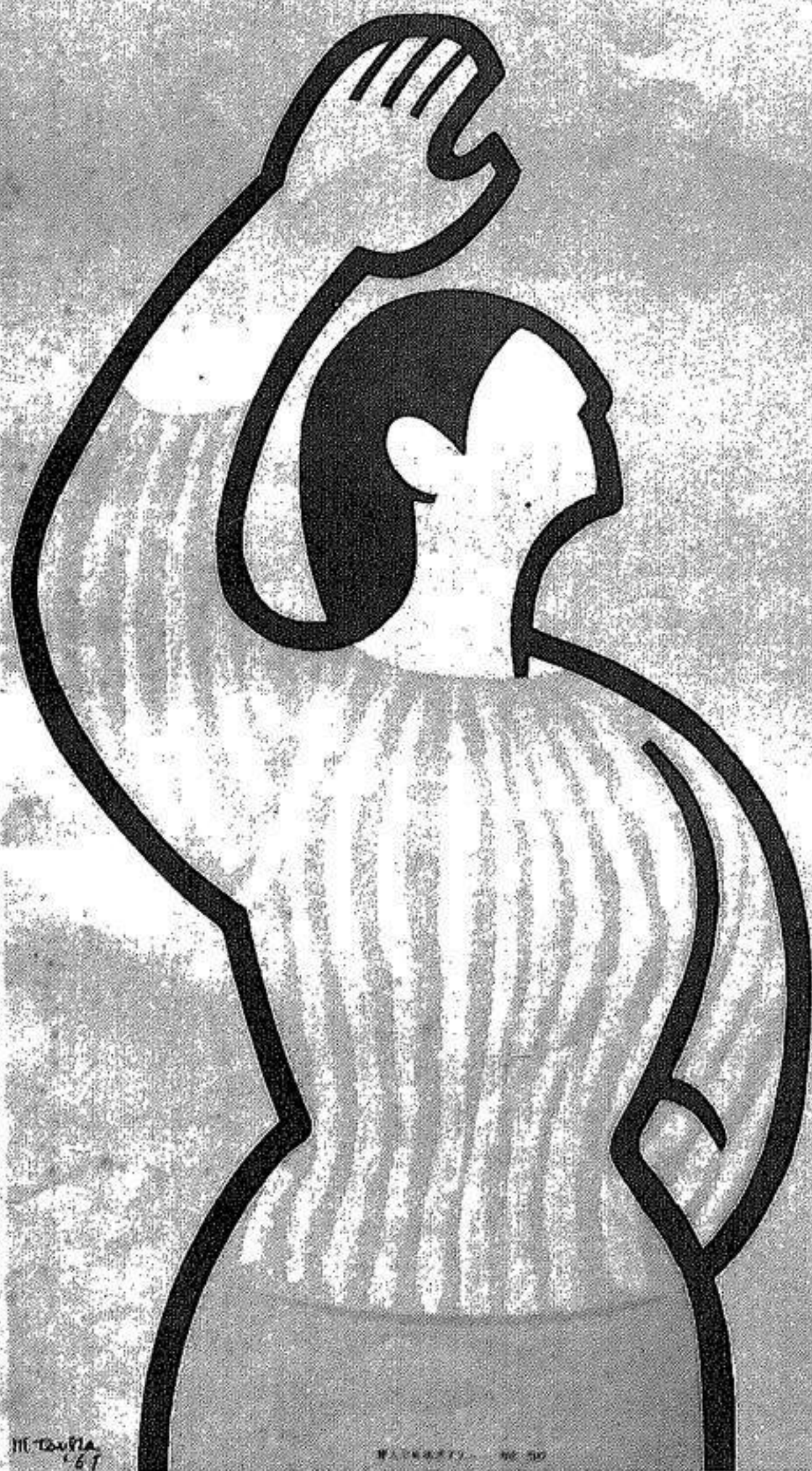
婦人 & 年少者

'67

2.3

婦人の能力を生かす

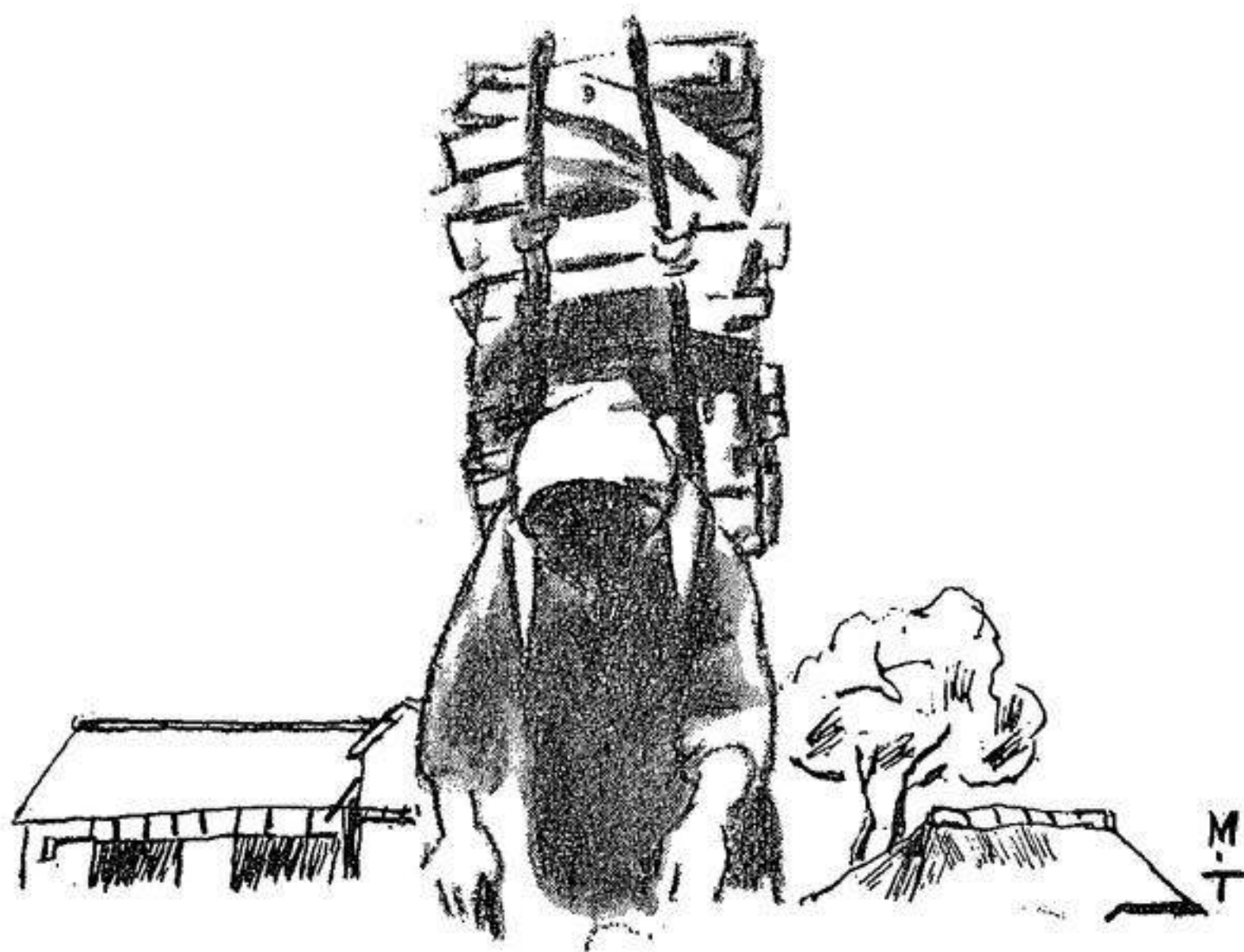
— ゆたかな人生のために・あすの日本のために —



第19回
婦人週間

4月10日 16日

主婦労働会



婦人と年少者 十五巻二・三号 目次

婦人の能力を生かす……………坂西志保…2

座談会

婦人の能力の開発
と活用について

(司会)

小松茂夫
中根千枝
大和勇三
木下雪江

特 第十九回婦人週間について

* 実施要綱並びに第十五回全国婦人週間開催要領……………19
* 第一回からの婦人週間の目標およびスローガン……………18
* 第十九回婦人週間のテーマについて……………14
全国婦人会議出席者のその後……………22

——大江みち・鈴木京子・野田幾久代……………22

婦人少年室協助力き章の交付について

婦人少年局庶務課……………15

「第十五回婦人労働問題研究会」開催について……………17

第二十回働く年少者の保護運動から……………年少労働課……………18

(資)(料)(室)

婦人の動向——一九六六年……………24

フランス既婚婦人労働者の要望……………28

いわゆる結婚退職に基づく解雇の効力(つづき)……………81

資格を要する婦人の職業⑩「公務員」……………86

一九六六年の女子労働者の組織状況(労組婦人のページ)……………87

年少労働者の集団活動団体一七団体に労働大臣ほう賞……………88

婦人に関するうごき……………89

婦人労働関係資料の紹介……………40

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……………紙表 8

第十九回婦人週間ポスター……………紙表 2

婦人少年局ニュース……………紙表 8

◇こちらになりましたか……………36

表紙・扉……………塚谷政義

婦人の能力を生かす

坂西志保



今年の婦人週間のスロガン「婦人の能力を生かす―ゆたかな人生のために、あすの日本のために―」は、民主生活二十年の集大成といってもよい。個人の能力をフルに活用し、すべての人が生きがいのある人生を送るというのが、民主社会の目標で、私たちも大体この線に沿って努力して来た。家庭の管理、育児や教育の諸問題、職場の開拓、職業生活、市民活動などで、女性には短時間にかんりの業績をあげ、また自信をもつようになった。

ところが、改めて「婦人の能力」とかかけたところに、現在、私たちが直面している社会に、何か大きなゆがみがあると見るべきであろう。女性であるために能力を育て、活用し、役立てることのできない障害があるとすれば、それを究明し、取りのぞかなくてはならない。女学生亡国論はその一つであろう。職を終生の目標とする男子は、大学に入ってみっちり勉強してもら

わなければならないが、嫁入りの肩書にするだけなら、大学教育は不要だというのである。結婚や育児も、女性の能力を発揮するためにマイナスになっている、という考え方があつた。ある女流作家が結婚というものがあるおかげで、われわれの社会の貴重な資産である女性の頭脳がむだになっていると語っている。

このような議論を、私たちはいやになるほどきかされて来たが、端的に言って、ここには能力とは学歴だという考え方の混乱があるのではなからうか。卒業証書が、その人物の能力というか、将来の可能性の唯一の保証であつて、彼自体は完成した、無力の存在である、という考え方なのである。教育の仕組は、幼稚園から大学まで、理想的な環境の内部で行なわれているものであり、人工的に作成した仮の現実であり、成長の途上にあるものにとってプラスになる要素だけで組立てられているといつてよいであらう。

う。ところが、成長して社会に進出すると、自分に都合のよい環境はなく、既に決定された社会で、自分をうまく適応させてゆかなければならない。しかも、子どもの教育は大人の手によって行なわれるのであるが、これからは自分が自らの手で教育を行なわなければならない。いわゆる生活教育で、悪くすると、自分を押し潰すほどの力をもっている社会のいろいろな事実に対して自己を主張し、打ち勝つことなのである。そして、至極常識的でない方であるが、各自に内在しているこの力を、私は能力といつてよいのだと考えている。従つて、学歴や免状は意味がない。現実生活に、いろいろの事実におつかつてみて、はじめて、これまで受けた教育や訓練が、どれだけ自分のうちに消化され、原動力として役に立つかということが、実証されるのである。

少し理屈っぽくなったので、もう少しくだいていうと、能力とは、外部的のものではなく、人間のほんとうの力なのである。たとえば、権力とか富とかが大きくものをいう社会で、そのような外部的の条件がそろふなら、自分の能力をフルに発揮できる、不幸にも失意の境遇におかれたため、無能力者として家族からも社会からも軽視されている、といった人がある。私はこの考え方は間違つていふと思う。真の能力は、社会的地位の高下、富の大小、教育程度の高低、身体の強弱または身体障害の区別、品性の立派なものとか欠点だらけの者の別などにかかわらず、すべての人間が等しくもっているもの

であり、また養うことの出来るものなのである。

人間の能力をこのように解釈すると、次に問題となるのは、その持っている力をどのようにして積極的に発揮することが出来るかということである。学歴も、社会的地位や富も、能力の保証にならないとすると、それを試す簡単な手段方法は「やってみる」ことなのである。正直なところ、どれだけの能力があるか、自分にとってよくわからない。大学を出て就職すると、中学卒にでも出来るような仕事を与えられた。

いやだ、つまらないといって、能力のだしつりをしていたのでは、いつまでたってもうだつが上がらない。結婚して掃除、洗たく、台所の仕事にあけくれて、子どもができると、おしめをとりにかえたり、鼻をふいてやったり、所帯の苦勞を辛抱するだけであつたら、たしかにつまらない。それはそれで手際よく、能率的に処理し、もっと高く、大きなものをねらって、大胆に踏み出して行く。不利な外的条件を克服し、自分を主張する。それが能力のある人のすることなので、そのためにはこれまでの勉強や訓練が役にたつ。いいかえるなら、置かれた立場にあつて、やるべきことは十分にやると同時に、一段と高いところに立って物を考えることのできる視野の広さをもつことなのである。

例えば、母親のつとめは、高度の教育を受けた自分にはつまらないという。しかし、心身ともに健康な子を育てるのは、高層建築を設計し、負請う建築家の責任よりも重いのではな

らうか。ものどころがつき、質問を連発する子に、知識というものは生活を豊かにするものだということを身にしみて教えるつもりなら、大学で専攻したことなど、あまり役にたたないであらう。一つの専門を身につけてただけでは、すぐ行きつまる。母親は哲学者、科学者、芸術家等々、万能選手でなければならぬ。

人間は自分の能力をフルに活用していないのではないかという疑問を發したのは、アメリカの哲学者で、心理学者であつたウィリアム・ジエームズ(一八四二—一九一〇年)であつた。緊急の場合、平常では思ひもつかぬような力が出る。激しい運動の際、息切れがするが、すぐ盛り返しが来る。疲れたといつて投げ出してしまえば、それまでであるが、もう一息デコ入れをすると、疲れが急になおつて以前よりももっと元気に仕事ができる。それはとりもなおさず、新しいエネルギーの貯蔵庫を發掘したということになる。盛り返しは一度だけでなく、数回続くかも知れない。人間は疲勞という安全弁を口に、いつも能力以下に生きているのではないか、とジエームズはいうのである。

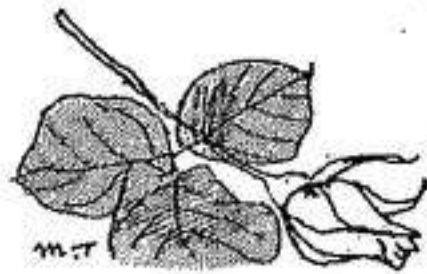
この講演は一九〇六年、彼がアメリカ哲学協會で行なつたもので、人間の能力に新しい解釈を下すと同時に、歴史上の有名な人物の例を挙げ、どのような手段方法によってそれを開放し、役に立てたかを述べている。そして、この演説が、個人と國家の教育の分野に広く適應されるようになったのである。

そこで必然的に次に考えなければならぬこと

は、私たちは日常生活で、自分をフルに生かしているかということである。豊かな社会に生きて、捨てる文化ということばが誕生した。不用品なものはどんどん捨てる。昔のように、またいつか役に立つかも知れないと思つて、なんでもとっておく。それが生活を複雑にし、混乱させた。捨てるのはよいが、私たちは活かして役に立つものまで捨てているのではなからうか。時間、知恵、能力など、貴重な、また、かけがえないものまで、あきかんや空になった菓子箱と一緒にクズ扱いにしているのではないか。生活の合理化と機械化により、家庭の主婦は、日に少なくとも二時間余のひまがあるといわれている。それをどう生かし、自分と家族の生活が充実するよう、新しい計画をたてているであらうか。余暇は単に不平と不満をかきたてるだけであつたら、むしろ昔、息つくひまもないほど家庭の雑用に追われていた時代が、幸福であつたかも知れない。

もちろん、婦人の社会的発言がふえ、批判的になったのは認める。しかし、最近の選挙の結果をみても、意見は述べっぱなし、批判は、見識にも、具體的な対策にも育っていない感じがする。物価の値上がり、交通や公害の問題にしても、身近なところから、各自の能力に応じて、厚い壁を破り、現場監督というか、きびしいお目付役を買って出る勇氣と知性が必要なので、それをあらゆる角度から検討し、今年の標語を真に意義あるものにするのである。

座談会



婦人の能力の開発と活用について

第十九回婦人週間のテーマをめぐって

出席者

学習院大学教授	小松茂夫
東京大学助教授	中根千枝
日本経済新聞社 論説委員長	大和勇三
(司会)	
労働省婦人少年 局婦人課長	木下雪江

婦人週間のテーマについて

木下 今年の婦人週間のテーマが決まりましたので、今日は、そのテーマにつきまして、お話し合いいただくといいのですが、最初、婦人週間について簡単に説明させていただきます。

婦人週間は、私どもが婦人の地位向上を建て前として仕事を進めている中の一つの啓発活動として、毎年四月、日本の婦人が始めて参政権を行使した日を記念して、四月十日から一週間を期間として実施しているのです。今年には十九回を迎えますが、この週間には毎年テーマを決めて、それを中心にみんなが考えるという形で運動を展開しています。

人の地位とか権利について自覚を促したり、封建的なものを排除するというように、婦人自身の成長ということを主眼としてテーマを考えたのでございます。たとえば「私たちの権利と義務を知りましょう」とか、「自主性の確立」「婦人の実力の涵養」というようなテーマが選ばれました。

次の三十一年から四十一年までの十年間は、婦人の、近代化に対応する時期とでも申しましょうか、社会の進歩発展に婦人が貢献するということを基本的な姿勢として、変動する社会において婦人の役割を伸ばしてゆくということを特に強く打ち出しました。たとえば、産業化の中で婦人の問題をどう考えたらいいか、また、この変動の激しい社会の中で新しい秩序を育てるために努力しよう、というところで、「私たちの文化」というようなことをテーマに取り上げたこともあり

ました。昨年はちょうど婦人参政二十周年を迎えて「今日における婦人の役割」というテーマで、総括的に婦人の役割について検討をいたしました。今年は、このようなテーマの流れからもう一歩進めて「婦人の能力をいかす」ということを取り上げましたが、それは、日本の進歩する社会にあって、すべての人の能力を生かしてゆくということは、民主社会の目標でもありますし、また特に近代化の激しい現在の日本の社会において非常に求められていることであると思います。

特に婦人について申しますと、経済の発展の中で、また労働力不足の中で、労働力としての婦人に対する要請も非常に高まっているし、また、社会の複雑な生活の中で、家庭の機能をどのようにするか、保つていくか、あるいは地域社会の福祉の担い手としての婦人の役割という面にも、大きな期待が婦人に寄せられ

ていると思います。婦人の側から見ても、婦人の生活の様式や意識も変わってきて、婦人の間に、生きがいのある生活がしたいという意欲や関心も高まっています。こういう時に、婦人が能力を十分に生かして日本の社会に貢献すると同時に、婦人自身も豊かな人生をおくるようにしたい。そういう姿勢でこのテーマが選ばれたわけでございます。

ここで「婦人の能力」と言いますのは、今持っている能力だけでなく、潜在的な能力も含めて考えたい。それを引き出し育てて、それを活用していくように考えたい。そういう意味から特にスローガンとして、「婦人の能力を生かす」「ゆたかな人生のために、明日の日本のために」としたわけでございます。

そこで、私どもの側から、今日皆さまにお聞きしたいことは、第一点として、日本の婦人の能力は十分いかされている

だろうか、どんなところに眠っているの
 だろうかということ。第二点は、婦
 人の能力を活用するためにはどうしたら
 いいか、婦人の側に対しても、社会の側
 に対しても、どんなことを考えたらいい
 かということ。第三点は、婦人の能
 力を社会的に生かす場合、家庭の福祉と
 いうことの調和をどう考えたらいいか
 ということ。この三点を中心
 にお話し合いたいと思います。

中根先生は広く諸外国の婦人の生活を
 ご存じです。日本婦人の能力がほとん
 くに生かされているだろうかという面
 いろいろご意見をお持ちのことと思いま
 す。大和先生にはいつも婦人問題で所
 見をいただいておりますので、労働婦人
 も含めて、ご自由にお話しただければ
 と思います。また、小松先生には、市民
 としての婦人、あるいは社会的に婦人の
 能力をどう生かすかという点について、
 おきかせいただければ幸いです。

◇婦人の能力は生かされているか

大和 先だって、農林大臣にお会いし
 た時に、日本の農業基本法は、女性蔑視
 をその中にひそめているところがある
 気に入らぬとお話したので。農業で基
 幹労働力という、男の若年労働者を考
 えているが、世間で言われているおじい
 ちゃん、おばあちゃん、おかあちゃん
 いわゆる三ちゃん農業というのは、要す
 るに、非常に生産性の低い労働力という

意味で言われていて、始めから低いもの
 と規定しているようなところがあります
 ね。ところが現実の農業の姿を見ると、
 農家のかあちゃんの一ちゃん農業である。
 それで毎年、米は豊作続きで、戦前
 にならぬような成績を挙げている。かあ
 ちゃん農業は偉いものだ、というわけで、
 婦人の労働力を見直していいのではない
 か。今後入ってくる若い労働力と並行し
 て、女性の能力開発ということをもうす
 こし真剣に考えてみたらと言いました
 ら、大臣もそれには別に反対ではなかつ
 た。

そういう意味で、都会の知的労働力と
 してのインテリ婦人を始めとして、農家
 の主婦の方々も、能力という点で、もう
 一度社会的によく見直してあげないとい
 けないと思う。女の人はまず、自分だ
 てやれるんだぞ、という能力の自覚を、
 女性自身主体的に持たないと、そこから
 能力をどう生かすということが浮かんで
 こないと思います。特に官庁のような公
 的職場にある女性がそういう態度で能力
 を発揮して、女性の能力を高く評価する
 というムードや習慣や、必要な外部条
 件を整えるような発言をすることがいい
 のじゃないかと思っています。

フィンランドでは戦後、エンジニアの
 五〇％は女性だし、商店主は五〇％以上
 女性だということですが、やはり始めか
 ら自覚していたわけではなくて、世界大
 戦で男の留守をやむを得ずやってみた

ら、自分たちでもこんなにやれるじゃな
 いかということから新しい自覚が芽生
 えたという話です。日本の婦人も大きな
 試験があったらもっと大進出するのじゃ
 ないかと思っています。日本の女性の能力は
 産業社会でも地域社会でも、眠らされて
 いる部分がかなりあると思うのです。か
 あちゃん農業をばかにしているようなム
 ードではなく、内外ともに、女性の能力
 を認めてゆくというところから始めてい
 かないといけないと思います。

*日本の女性は決して弱くない

中根 私、そのことについていつも不
 思議に思うのですが、日本の女性は古い
 時代からなんでもできるという建て前だ
 った。だいたい農家の主婦は昔から非常
 によく働いているし、亭主が亡くなれば
 未亡人の手一つで一家を背負って子供を
 育てていく。インドなんかでは、亭主が
 亡くなると子供を連れて自分の母親のと
 ころへ行くのです。そういう意味でも日
 本の女性は強い。戦争にはそれが非常に
 発揮された。それなのに、民主化という
 ことになると、どうして女は弱いものと
 して扱われるのだろうか。女は保護しな
 ければならないとか、やれ生理休暇が必
 要とか。都市に住む中産階級のセンチメ
 ンタリティーが日本女性に対する法を作
 る上に出てきているのではないか。社会
 の現実と離れた人の手によって、そうい
 う強靱な女性の層を忘れて、少数の中間
 層のインテリ婦人を標準にして、日本婦

人は弱いもののように考えられたという
 ことは問題だと思っています。

実際問題として明治以来の日本女性の
 教育の低さはひどいもので、インド・中
 国の女性のほうが頭は強い。日本の女性
 は頭のほうは強いが、肉体的には強かつ
 た。肉体的に一番強いのはロシアで、次
 が日本女性じゃないか。日本女性は伝統
 的にいざとなったらバツと立ってやると
 いうことがあるから、あまり悲観するこ
 とはないと思います。

大和 そう、昔の女性は何でも自主的
 にやれる人が多かったように思います
 ね。鶴外の「浪江抽斎」にでてくる抽斎
 の妻は、夫をねらった暗殺者がおどりと
 んで来たとき、丁度風呂に入っていた
 が、急をきいて、熱い湯を二つの手桶に
 いっぱいくみ入れて両手につかみ、真っ
 裸のまま廊下を走っていき、壮漢に湯を
 おっかけてさアこいと立ち向かった。さ
 すがの暗殺者もびくつき。昔の女性はこ
 んなふうには強かったが、今それが少々
 も残っているのは下町のおかみさんで、
 山の手の奥さんには弱さを売りものにし
 ているようなところがある。そういう意
 味では、今の日本の産業社会の中に入っ
 ている女性は山の手流で、「私たちは守
 らなければいけない」ということばか
 り言って、自分のほんとうの強さを忘れ
 ている感じがあります。

木下 農業労働の婦人は、たしかによ
 く働いていますね。

大和 商家もそうです。千手観音みた
いですがね。女はいたわられるもの、
というムードは戦後の外国の悪い影響だ
と思います。ここからきれいに一掃
していかなければいけないと思います。

木下 職場で女性が甘やかされている
というお話がありましたか……。

大和 自分を甘やかしちゃって、権利
要求のほうから出て、弱いからいたわ
られるのが当然だ、というムードではい
けないと思います。弱さを売りものにす
ることはハンディのいっばいある労働力
だという宣伝と同じです。きれいなさば
り返上することが、これから先は必要だ
と思うんです。

木下 弱さを売りものにするというこ
ともあるかもしれませんが、認められな
いから当然将来性もないんだということ
から、意識も出てこないという面はない
でしょうか。

大和 それはいつも言うのですけれど
も、企業と職場女性の両方に言い分はあ
るでしょうが、そうかといって、両方が
互いに言い合って、どちらが先か後かと
言ってみたら、しよせん悪循環で
どうどう巡りするだけです。どちらか先
に、裁ち切らなければ、乱気流の整理が
できない。女性のほうからまず乱気流を
断ち切ってゆくのがいいと思うんです。
企業内にある偏見を裁ち切るためには、
「ハンディあっても、われわれはこんな
に立派です」というように姿勢を正し、

男と同じ以上にできるという実績を徹底
的にあげてゆく必要があると思います。
企業側にナンクセをつけられない労働力
だという証明を先に示してやることが大
切ですよ。

たとえばソヴィエトの婦人労働は、男
とちがうところは一つもない。生理休暇
もなし、産前産後の休暇のほかはみな同
じです。仕事も同じだし、もちろん給料
も同じです。体格も立派で男に負けな
い。ただ一つ、最近新しい問題になって
いるのは、男性がズルクて、家事労働を
負担しないから、どうしても、女の方が
過重労働になる。そこで家事労働のため
に、奥さんのほうを一時早く帰らせて
くれという、時間短縮の要求を出してい
るそうです。

中根 戦前は生理休暇なんかなかった
し、心理的なこともあるのじゃないでし
ょうか。

大和 根本的には、日本の女性の体力
が十分できていないことが原因の一つだ
と思うのです。といっても今でもレジャ
ーには女も猛烈に強い。深夜喫茶なんか
で、夜通しあそんでいたります。日本の
女性はたいへん勝手だと思います。

*日本の女性蔑視は根強い

木下 先ほど、婦人の能力を認めてい
るとおっしゃいましたが、ほんとうに認
めていらっしゃるのでしょうか。

大和 個人的には、ぼくは認めていま
す。しかし、農業基本法のような、政府

で作った法律の精神にも、女性蔑視の思
想が流れているのです。むしろ、そうい
うところから、女性に立派だということ
を言い出してもらいたいのです。

中根 日本人の女性蔑視には特殊なカ
ラがあるのです。たとえば、十人の男
性の中で、五人は女性蔑視ではないので
すが、あとの五人の女性蔑視の考え方を
直すのは、とてもたいへんです。それ
は年をとっている人に多いということも
あるのです。年をとった人でも、非常に優
秀な女性が出てくると、パツと認める人
もいますし、女性蔑視というのは一〇〇
％じゃないと思うのです。

大和 いわゆるおかあちゃんの中にも
非常に女性の能力を高く評価させるよう
な人もいます。だのに、女の人自身が
自分の労働力なり、素質のよさを生か
し出す楽しさをあまり深く考えないで
いますね。

中根 女性蔑視というのは、小さい時
からの育ち方とか、環境とかからくるも
のが多いので、直すのはなかなかむずか
しいが、そういう人ばかりではないとい
うことを女性側も意識して、個々で認め
させてゆく以外ないですね。こういうこ
とは団体で運動するよりも、それぞれの
職場でベストを尽して認められてゆくこ
とがいちばん強いんじゃないですか。

*女性には自らチャンスを逃がしてい
るのではない

小松、戦時中、女性はいろいろな面に

進出して、たとえば電車の車掌なんか、
たいがい女性がやっておりましたが、終
戦直後からは、まっ先に首切られたのは
女性です。それに対して女性が抵抗しな
かった。そこに女性の戦後における地位
の根本問題があったと思います。

大学なんか見ておきますと、新制大学
ができたのは四九年(昭和二十四年)です
が、始めは経済学部にお嬢さんがたくさ
ん来て、文学部には来なかったのです。
学習院大学を例にとりますと、女性が法
学部・経済学部に行くのは神武景氣まで
続き、それ以後、文学部にかわったので
す。ある学校の先生が入学試験のとき、

「どうして女の子のくせに経済学部なん
か受けるの」と聞いたたら、そのお嬢さん
おこって、それからとうとうと述べ始め
て、これからの女性は一本立ちしてゆか
なければならぬから、文学部なんかで
は一本立ちできない、経済方面の学問を
やるのは、社会生活に参加していける必
須の条件だ、と言ったそうです。

それが最近非常に変わってきて、こと
にこの二、三年は、最初から、家庭の人
となるということを前提として大学に來
るお嬢さんが多い。ことに学習院大学に
はそういう風風があるかもしれません
が、世の中の動きに抵抗せず、自分から
家庭生活に閉じこもってゆくということ
に、女性はどうも追いやられてゆく
んじゃないですか。

大和 就職問題でいちばん困っている

中根 私の見る感じでは、ほかの国と比較すると、日本の女は意け者ですね。

木下 運営の面ではまだまだ能力を發揮することができると思いますが、先ほ

いることが多い。つけない、たべないと子供がいませんから」一宅にきいてみたという方がむしろいいものだってあるんですよとわかりません」と言うのです。どう

子供がいまさんから」一宅にきいてみないとわかりません」と言うのです。どう

も女性には、自主的に判断して自分の能力を社会生活に実際に生かしてゆくということが乏しいと思いますね。

大和 そういふ点では、女性だけに責任があるのではなく、亭主たる男、父親である男、学校の教師である男、職場の上役である男、すべての男の考え方が厚い壁をつくっているのじゃないかと思えます。ある意味では、日本の男性はやはりもちやきかもしれない。女をあまり外に出したがる。つまり男性側にも、結婚観とか、女の人が職業を持つという点に対して、とんでもない古さがある。だからむしろ、婦人の能力の進出を邪魔しているのは、男性の古い女性観だと言えるのじゃないですか。

小松 安保の反対運動のとき、婦人に訴えるのがいちばんいいだろうということとで、運動が始められたことがありましたが、ぼくは、家庭の女性が市民として行動する場合の障害は、一つは亭主だと思えますね。亭主がなんだかんだと文句を言う。こういう亭主と二十四時間闘争しながら、自分の意志を貫いてゆくことは大変だと思えます。もう一つは、女性には社会に関する具体的な知識が乏しいということがあるのじゃないか。女性は自分の穴の中に閉じこもらざるを得ない境遇にありますからね。電話があれば、学校時代の友達を呼び出して話し合うのはよいかもしれないが、マスコミに流されたものを材料として、自主的に使ってい

くということとはなかなかできないでしょうね。女の人は可能性はずいぶん持っていると思うのです。また、実際にそれが実現されている面も多少はあると思います。婦人会なんかで、男性からは聞けないような鋭い意見を女性が平気でズバリと言うことがありますからね。

木下 いま、女性はマスコミに対していつも受身で、主体性をもって行動するという点が欠けているのではないかとおっしゃいましたが。

大和 いま、婦人会とか町内会とかPTAとか、いろいろな活動に婦人が参加しています。でも、レジャーとしての要素が多くて、時間を浪費しているという印象しか持てませんね。あれは方向が少しゆがめられているのじゃないですか。たまたまPTAに出席してみると、運動会の話が出ている。子どもの運動会の相談をしているのかと思ったら、PTAの運動会の相談です。しかも議題は、会費をばらばらに払うのはあんまり餅にするか、おこわにするかというふうなつまらない相談を何時間もかけて、百人もの人がやっている。しかも婦人には幹部だけが残って一杯飲みましょうというふうなことでは、何の社会活動なんだという外はない。

よく、よさそうにいわれる読書会なんかにしても、グループで口あたりのいい小説なんか、ちょこちょこと読んで何のことはないよ。本なんて、深

夜、ひとりで背骨にしみとおるように読んだほうが身になるのです。女の人も気に入った本を亭主の留守にしっかり読むほうがいいと思います。第一、何をみんなで読むかなんて相談で日をくらしているみたいですよ。方針をきめ直す必要があると思う。しかも、やたらに外出しても外で見たいいものを何にも家庭の中に活かせない。格調の高い映画や絵の展覧会などはどしどし一家そろって見に行つて家の中に、見てきた感激をどういかにするか考えることも大切です。また、教養は家庭の中でも得られる。亭主の蔵書の中にいいものがたくさんあっても、見向きもしないという主婦が多いでしょう。

小松 パブリックな問題に対して関心があまりにもなさすぎる。これは男性でもそういう傾向はありますが、平和運動に始めて参加した若い奥さんがすっかり感激してしまつて——もっとも深窓に育つたうぶな人でしたが——それから亭主にコッペパン食わすようなことになつて、とうとう離婚してしまいました。

◇婦人の能力を開発し活用するにはどうしたらよいか

木下 だいたい婦人に対するお叱りが出たのですが、婦人が能力をもつ可能性はあるということと、それをどう引き出しただけで、どう伸ばし、活用したらいいか、このままで婦人の能力を埋もらせておくことは残念なことだと思いますの

で、婦人の側と、社会の側と両面から考えていかなければと思います。

*積極的に女性のポストを拡げていくこと

大和 電機屋さんというのは戦後新進出した商売ですから、出発点は亭主も奥さんも平等で双方ともあまり電気の知識がない。ところが亭主は外回りが多いから、家にいるおかみさんのほうが電機の知識を自然に身につけて明るくなる。そこで実権を持ってきた。それと同じように、職場にも戦後技術革新で新しい職種がいろいろ出てきた。プログラマーとかシステムエンジニアとか。こういうものはそれほどむずかしいものではないが、始めは男も女もその技術を知らないから、先に立ってそれを覚えて自分のものにしたほうが勝ちである。いま、そういう技術革新関係の職種で、女の人が入っていくのに工合のいいものがふえているから、そういうものにどんどん入っていく。早くマスターしたほうがいいと思えます。最近、そういう技術者を養成する学校もありますから、そういうものを利用するのも一つの方法だと思います。職業開発学校というようなものももっと沢山できて、そういうものに女の人が入るとし入るといふことも大事じゃないかと思えます。

中根 婦人が進出できる部面は少ないんあると思います。男の人に閉め出されておうおう言う前に、策を練って、首

点を突いてゆくのが大切だと思います。

小松 ぼくなんか亭主として考えることは、亭主が死んだら女房は社会的に一人前に生きていける世の中になったと言えうけれど、実際には、収入が激減してしまうし、一家を支えることはほとんど不可能だと思えますね。中根さんの言われるような穴場を狙うと言っても、そうそうはないでしょう。

中根 もっと真剣に考えれば、あるんじゃないですか。

大和 ですから新しい職種に女性が先行的について、早く分野を把握していくのがいいと思いますね。亭主の留守に、女房が庭さきの日向ぼっこを楽しんでいるのではとていけません。

木下 婦人の新しい適職は何かという点も含めて、昨年十二月、婦人少年問題審議会から建議が出ましたが、婦人が自分の能力を長い人生の中で、家庭・職場あるいは社会活動において生かしていくために、婦人自身として何を考えていったらよいだろうか。また、社会に対して何を要求してゆくべきでしょうか。

大和 さしあたって身の回りから考えた場合に、職場で与えられている仕事を自分以外にやれないというくらいに腕をみがくと同時に、周囲にいる男の仕事をひそかに見習っていて、主役が病気で倒れたような場合に、その仕事を引き受けてましようと言えくるくらいの職業能力を養っておくという覚悟があつていい

のじゃないですか。労働組合があつたら、執行委員には必ず女性を一人は入れてもらおう、というように、女性のための発言力を強めていく方法はいくらでもあると思います。

与えられるのを待っていても、なかなかチャンスはこないから、自分からチャンスをつかんでいく。それくらいの意気でない、女の人の能力はなかなか認められないと思います。ある女性には、その職場で必要な資料や書類は全部いつも個人ベースで整理してあるというような、しっかりしたところがあつて、うかうかしている男の仲間にはびっくりさせている人もいます。家庭婦人の場合なら、病気の問題から日常茶飯の問題に至るまで、生活科学的な目で見直すという態度でやっていたら、いくらでもやるべき問題を見出せると思います。

中根 労働力の需給関係では、まだ日本は労働力が豊かですから、このままでは、女性の労働力は質が悪いから、はみ出されることになる。だから、はみ出されないような部門を狙うことですね。女性に対して理解がないとよく皆さん言いますが、質の悪い労働力がきらわれるのは、資本主義社会では当然の現象だと思えます。

* 職業上の資格と経験を持つこと

大和 もう一つ、女性が損な立場にあるのは資格を持っている人が少ないことにあると思いますよ。女の人も、いい資

格を持っていたら、損な立場になんかいないでもないですよ。

しかもそれぞれの職種で十分なトレーニングをして、実力をつけることでですね。そこから資格を得る道に進むこともできる。資格と経験を持つこと。やっぱり自分の能力を買ってもらわなければ、そういう努力も必要ですね。

木下 日本もそろそろ労働力不足になつてきたので、もっと婦人が活用されていいのではないかと。特に婦人は寿命が長くなって、子どもを育ててしまったあとに長い中年期の余暇時間が出てきていくということ、いわゆる第二人生論が言われておりますが、その時期に能力をどう生かしていったらいいか、婦人自身にも、また社会問題としても大きな問題だと思えます。

大和 私はまだ、男の問題にこだわっているのですが、いわゆる文化人でも、自分の娘のことになると案外古くて、早く嫁にやりたがり、職場でいい事主を早くみつければいいなどと言う人がいます。そういう結婚観と職業観を持つ父親の立場の男性に第一、問題があると思うのです。いい奥さんになるのが本当の女の幸せだよなどと、古い良妻賢母主義のワケを出ない教師がある。女のきびしい訓練はどうも不足がちで、男ならきびしく訓練されるようなことでも、女ならどんなに甘やかされていく。女は甘い

中根 父親の影響は大きいですね。自由に活躍している女性の中で、父親がリベラリストだったという人が多いです。

* 婦人は横の団結が強い ——強力な組織を持つこと——

大和 もう一つ、女性は町内のボスなんか言うことは、出て行けばおさえられるというくらいに、独自の行動力をもった組織をもつのがいいと思うのです。

小松 物価問題で政府が倒れないのはふしぎですね。

中根 日本では女の同士、仲よくしないですね。ほかの国だと、女の人の連帯感をもっと強いですよ。近所同士で奥さんの競争意識はあつても、手をつなぐということになかなかないのです。

それが日本の女性にいちばん欠けている現象ではないかと思えます。これも男性に原因があるかもしれません。奥さんはご主人についていて、個人として立っていないから、はんばものばかりでは手はつなげないわけです。いろいろな婦人たちの集会でも、リーダーにまかせっぱなしで、あとの人は受動的に、テレビでも見ているように、ただ参加しているだけでは困ります。参加者全部が連帯感をもって集団化しなければいけない。学校友達でさえ、男の人は一生友達として連帯感を持っている場合が多い。ところが女の同窓生は役に立たない。ご主人についているのでもいいが、同時に、こっちもやるといふ伏線的な考えから、もう少しず

うくらしい気構えでやるのならいいが、ちよつとかじつてみてやめてしまふ。あの意味では、花嫁教育は一切無駄だといつてもいいと思います。つまり、自分の頭を悪くするようなことに対して、女の人は案外鈍感なところがあるのじゃないですか。

小松 おけいこ事がはやり出してから女子学生の頭が悪くなりましたね。前は演習なんかでも八時九時までやっていたが、この頃は、四時半になるといつこり笑って出ていきますよ。がっかりしちゃいますね。

大和 男の学生をスポイルするのがアルバイトだとすると、女の学生をスポイルするのはおけいこ事ですね。

小松 女の学生は、勉強もおけいこことの一つだと考えてるのです。

◇社会活動と家庭の福祉との調和について

木下 では最後に、婦人が職業活動その他のいろいろな社会活動を行なう時に、家庭の福祉との調和をどう考えたらいいか、先ほど、社会活動に夢中になって、ついに離婚にまで発展したというお話がございましたが、女が母性であるということ、家庭を管理する人であることは、いつの時代にもあることです。能力を生かすという場合、家庭との問題がいつも問題になりますので、特にこの家庭生活との調和の問題を重点として、考えて

みようじゃないかということで、皆さんのご意見を伺いたいと思います。

中根 むずかしい問題ですね。

大和 女性の能力も実は大部分、仕事の中から磨き出されてくるものではなからうかと思ひます。男にしても、外見的な風采よりも、やっぱり仕事ができるということが、その人の価値をきめる決定的な条件でしょう。女の人も、立派な仕事ができる人ということに値打をきめます。女も男並みの評価の仕方だと思ひます。それに、職場の仕事がよくできる人は家庭の仕事もよくできる人だと思ひますよ。

中根 現実には、子どもができて、まだ小さい場合、母親が家にいるということが重要ですね。社会主義国のような考え方で、いい託児所があるというスタイルになつてしまえばいいが、日本のような形の国では、母親が家にいる場合と、鍵っ子とでは、非常にちがうわけですね。

婦人が子どもを育てるために仕事を中断した場合、日本では復職がむずかしいという問題にひっかかりますね。これをどう考えるべきか。話をきいてみると、こんな状態では、仕事をやめてうちにいたほうがいいのじゃないかと思うような場合もずいぶんあります。やめるか続けるかの判断がむずかしいですね。社会的に見ると、続けたほうがいいと思われるような場合にやめてしまっているのがありますし。

*個々の場合によって決めるべき問題

小松 こういう問題は個々の場合によつて解決しないとむずかしいのではないのでしょうか。お手伝いさんを頼んで家事の時間を減らして働いている人もありますね。

中根 英国なんかでは、復職がわりにもうまくできるから、一時仕事を中断して育児に専念するというやり方が圧倒的に多いようです。奥さんが働かなければどうしても食えないような場合は別ですけれども、専主の月給でどうにかやっていけるのなら、一度家庭に帰つて、時間ができたなら、また出て行くようにする。アメリカの場合は、二十五歳くらいまでに子どもを作つてしまつて、子どもがある程度大きくなつてから就職して、ずっと続けて働くという方法です。

木下 日本でも子どもを育てる期間はだいぶ短くなつてまいりましたね。子どもの数も少なくなつてきましたし。

*四十歳社会復帰は可能

小松 ぼくは、四十歳になつたらまた社会に復帰するということを言っているのです。それ以外に個人的に解決することとはできないのではないかと。あとは社会的に解決することだと思ひます。

大和 家事と仕事を両立させる問題では、いろいろ明るい徴候があるのじゃないですか。週休二日制がもっと普及してくると、女の家庭労働負担がだいぶ楽に

なるのじゃないですか。男のほうも週休二日になれば、だいぶ自分の時間を取り戻せる。そうなれば、女の人もそう深刻に考えなくても両立できるやり方があるのじゃないでしょうか。中根さんがおっしゃったアメリカ式の勤め方もだんだん普及するでしょうし、パートタイマーとしての婦人の労働力の活用も拡大する徴候にあるし、こういうのを見てみると、四十歳社会復帰ということも夢じゃないと思ひます。

鍵っ子問題は、みんなで大変だ大変だと声を大にして叫んで、託児所や育児施設をなるべくたくさん造るような機運を盛り上げていくダシにつかう。そういうズルさも、いまは必要と思ひます。

木下 再就職がもっと可能になるような社会的条件をみんなで作つてゆかなければならないということですね。

大和 しかし女の人は、赤ん坊を抱くと、もう職場なんかに行きたくないという母性本能肥大症があるから、それがどうも気にかかりますね。

中根 それは仕事への熱意の程度によるので、どうでもいい仕事なら、無理することもないのじゃないですか。

木下 いろいろ忌憚らないお話を伺わせていただきました、ありがとうございます。

第一九回婦人週間について

第一九回婦人週間実施要綱

一 趣 旨

婦人週間は婦人の地位向上のための特別運動として設けられたもので、わが国婦人の最初の参政権行使の日である四月一〇日から一週間、全国的に行なっているものです。この週間の実施にあたって労働省では、例年特定のテーマをえらんで運動をすすめていますが、今年は下記によって第一九回の運動を実施します。

二 テー マ

婦人の能力を生かす

個人の能力を生かし、すべての人が生きがいのある、充実した生活をいとなむということは民主社会の目標ですが、高度の経済社会としての特質を強めつつあるわが国においては、すべての人の能力を開発し、活用して、社会全般のより大きな発展向上をはかることが、とくに必要になっていきます。

このようなところから、働き手として、家庭や地域の福祉にない手としての婦人にたいする期待がますます強まっております。同時に、婦人の意識や生活も大きく変わって、婦人の間に、生きがいのある生き方や、自己の生活の充実への関心と意欲が高まっている今日、婦人の能力を育て、役だてるといことが、わが国

社会の当面する重要な課題であると考えられます。

すなわち、婦人が家庭

で、職場で、地域社会で能力を十分生かすよう、主体性をもって生活を設計するとともに、社会の諸部門が、新しい視野にたつて、婦人の能力を積極的に育て活用し、もって婦人が充実した生活を享受し、わが国が近代社会としてゆたかな発展をつづけていくことが期待されます。

ここに、社会の進展と婦人の生活の変化についての認識にたち、各分野で、婦人の能力を生かすよう促すことを第一九回婦人週間のねらいとします。

三 スローガン

婦人の能力を生かす

ゆたかな人生のために

あすの日本のために

四 運動の重点

(1) 社会の進展と婦人の生活の変化について認識を深める

(2) 婦人のもつ可能性を開発して、生活のいろいろの場で活用する。とくに――

婦人が、

○長期の人生設計にたつて、知識や技術を身につける。

○家庭管理、職業生活、社会福祉や地域の美化等の市民活動に、また

自己の充実や楽しみに、持っている力を積極的に発揮する。

社会の諸部門が、

○婦人の教育、訓練の充実、拡大に

ついて検討する。

○婦人の能力を活用する機会を拡げるように工夫する。

(3) 婦人の能力を社会的に生かすことと

家庭の福祉との調和の問題について考える。

五 期 間

昭和四二年四月一〇日～一六日

六 主 催

労働省

七 協力を依頼する機関・団体

関係官公庁 婦人団体 青年団体

労働団体 経営者団体 職能団体

社会福祉団体 教育団体 文化団体

報道機関 その他

八 主催機関の行なうこと

第一五回全国婦人会議 地方婦人会

議 大会その他地方の実情に応じた

行事 資料の作成 広報活動

第一五回全国婦人会議開催要綱

一 趣 旨

婦人週間の趣旨を、広く一般に浸透させるとともに、婦人の自覚と、自主的な生活意欲をたかめるために開催する。

二 名 称

第一五回全国婦人会議

三 主 題

婦人の能力を生かすために進展する社会にあつて、婦人が生きがいのある充実した生活をいとなみ、ゆたかなあすの日本社会をつくる力となるため、働き手として、家庭や社会の福祉の

ない手として、婦人の能力はいかに開

発、活用されるべきか、そのために婦人自身はどのように生活を設計し、また社会的方策としてなにをのぞむべきかを討議する。

四 主 催 労働省 日本放送協会

五 期 日 昭和四二年四月一二日

(水)～一四日(金)

六 開催場所 東京(産経会館・虎ノ

門共済会館・NHKホール)

七 会議の構成

部会と総会とによって構成され、全国から公募した六〇名の婦人と数名の助言者によって討議が行なわれる。

八 会議員の選定

全国から所感文によって公募し、中央に選考委員会を設け、書類審査により各都道府県から一名以上を選定する。

九 その他

(1) 会議開催費および会議員の旅費、滞在費は主催者が負担する。

(2) 会議は公開とする。

一〇 選考委員 (中は委員長)

津田塾大学学長 藤田 たく

評 一輪 家 西 清子

農協短期大学教授 美土路 達雄

東京大学教授 松島 静雄

明治学院大学助教授 福田 垂穂

(主催側委員)

日本放送協会教育局長 吉田 正

労働省婦人少年局長 高橋 勲

労働省大臣官房長 辻 英雄

◇ 婦人週間の目標およびスローガン ◇

年次	目 標	スローガン
第1回 24年	1 婦人の解放に関する法律の正しい理解 2 婦人の地位の向上を妨げている種々の原因を明確にすること 3 婦人の地位の向上のために役立つ既存施設の周知徹底	もっと高めましょう 私達の力を 私達の地位を 私達の自覚を
第2回 25年	1 家庭から職場から封建制をなくしましょう。 2 私達の権利と義務を知りましょう。	(目標と同じ)
第3回 26年	1 婦人の市民としての意識を高める。 2 婦人の市民活動を促進する。	社会のためにやくだつ婦人となりましょう
第4回 27年	婦人の地位の再認識とその向上	よりよい社会をつくるために、 権利と義務をいかしましょう
第5回 28年	婦人の自主性の確立	のばしましょう 自分で考え行動する力
第6回 29年	婦人の実力の涵養	婦人の実力をそだてましょう — 家庭や社会の経済生活において —
第7回 30年	社会人としての婦人の実力の涵養 — 個人関係、地域社会、職場等において また世論形成者として —	よりよい社会をつくる力になりましょう
第8回 31年	婦人の力を役立たせる — とくに明るい家庭の建設のために —	みんなで日本の家庭を明るく
第9回 32年	婦人の力を役立たせる — とくに近代的な人間関係の確立のために —	まず話しあいましょう あかるい人間関係をつくるために

年次	目 標	スローガン
第10回 33年	婦人の力を役立たせる — 正しい協同活動をとおして —	育てましょう 正しい協同活動を
第11回 34年	婦人の自主性の確立 — とくに集団との関係において —	個人の自由と責任が 集団をそだてる
第12回 35年	生活時間の自主的な設計	まず生活の時間割を そして自由時間を — 自分のために — みんなのしあわせのために —
第13回 36年	次の世代の成長に貢献する — とくに社会のよき一員としての人格形成に —	次の世代の成長に 婦人の深い英知を
第14回 37年	変化のほげしい社会の中で生活を再検討し、 新しい秩序をそだてるために努力する	生活に新しい秩序をそだてよう — 変化のほげしい今日の社会において —
第15回 38年	婦人が社会的良心を生かし育てて明るい社会を築くよう努力する	みんなの社会的良心が住みよ いあすを築く
第16回 39年	現代社会における家庭の役わり — 産業化と家庭の問題 —	(な し)
第17回 40年	わたくしたちの文化 — その現状とあすへの課題 —	(な し)
第18回 41年	今日における婦人の役わり — 進展する社会のなかで —	(な し)
第19回 42年	婦人の能力を生かす	婦人の能力を生かす — ゆたかな人生のために あすの日本のために —

第一九回婦人週間のテーマについて

労働省では、例年の婦人週間にあたって、特定の問題を選んで運動をすすめるうえでテーマとしています。週間を設けた当初から数回は、婦人の新しい地位や権利についての自覚、封建的なものの排除、近代化の促進、婦人自身の成長と実力の涵養などに主眼をおいてテーマを定めました。昭和三十年の第八回目からは近代化によっておこる問題にも目を向け、社会の進歩発展に婦人が積極的に貢献することを、テーマ設定の基本的な姿勢としてきました。そして、昨年は婦人参政権行使二〇周年にもあたったので、進展する社会の各分野における婦人の役わりを総合的にとりあげて、この一連のテーマの一応のしめくくりとしました。

そこで、今年は、これまでのテーマの流れから一歩を進め、新しい姿勢で、「婦人の能力を生かす」という問題ととりあげたわけです。

趣旨とねらい

近年、日本の社会は、科学技術、経済の発展を主軸として、著しい変化をとけています。産業の比重は、第一次産業から第二次、第三次産業へと移っていき、都市化がすすみ、国民の寿命はのび、教育水準は向上し、家族の規模は小さくな

り、くらしは便利になって余暇もふえるなど、国民生活全般にわたって近代化がすすみ、高度の産業社会としての特質が次第に強まってきました。そしてこのような社会の要請として、国民一人一人の能力の開発と活用ということが、ますます強く求められるようになってきています。もとより、能力が生かされ人々が生きがいのある生活を営むということは民主主義社会の目標ですが、ことにこのように社会の近代化がすすみ、婦人の側にも生きがいや生活の充実への志向が高まっている今日の大きな課題として、ここに能力を生かすという問題ととりあげて、運動のテーマとしました。すなわち、婦人の能力を家庭や職場、地域社会など、生活のいろいろの場で育て、役立てようということを打出し、社会の進展のなかでの問題を検討しようとするものです。

たとえば、家庭についてみると、近年日本の家庭では、電気器具や既製品の普及などで従来の家事労働が軽減し、婦人は一般に時間的にも心理的にもゆとりをもつようになってきました。また小人数家族が多くなり、夫婦・親子の関係も友愛化の傾向が強くなり、一般的に生きています。これらの面から一般的に家庭生活はゆたかに、便利に、明るくな

ってきましたが、一方では、社会の変化にともなう新しく発生するいろいろな問題に適確に対処して家庭の機能をすこやかに保つために、主婦に質の高い家庭管理の能力が求められてきています。たとえば、消費経済の進むなかで合理的な消費生活を営むためには、賢い消費者としての選択能力が必要になってきます。また、社会生活における緊張が高まり、家族間の制度的な結合が弱まっていくなかで、家族関係の調和を保ち、情緒的な定をはかることも主婦の新しい課題となってきました。さらに、人間の寿命がのび、子供の数も少なくなった今日、育児を終えたあとの長い中高年期や老後の、自分自身の生き方についての設計をもち、その時に備えて知識や技能の修得につとめ、趣味を養うことを心がけることも大切なことになってきています。

一方、産業の拡大とともに職場に出て働く婦人は年々増加しており、とくに最近では既婚婦人で働く者がふえています。婦人は雇用者総数の三分の一を占めるに至っていますが、このことは婦人が働き手として日本経済の成長のために大きな力を発揮していることを意味します。しかし、個々の婦人についていえば、必ずしもその能力が十分生かされているとはいえない例も少なからずみられます。婦人自身が職業人としての責任感と意欲を身につけるとともに、婦人のために職業に関する教育訓練と職業指導の適切な機

会がもっと拡げられることがのぞまれます。また、一般社会や使用者の側の偏見や差別的な取扱いが、婦人の勉学や勤労の意欲を低下させ、能力の発揮をさまたげるといふようなことがなくなるように職場や社会の制度や慣行、思潮などがみなおされなければならないと同時に、婦人自身も、職業に能力を生かすことをそれぞれの人生設計の中に位置づけていくことが、今後の婦人の生き方として大切になると思われます。

また農村では、経済の成長の影響で兼業や出稼が激増した結果、婦人は農業の基幹労働力としての役わりをになうようになっていきます。農作業と家事と、またときには農外就労が加わっての主婦の労働過重や、出稼留守家庭の問題が注目されていますが、主婦が新しい技術や経営の方法を積極的に学び実行する、あるいは農作業や家事の共同化をすすめるなどの創意工夫に婦人の能力がいっそう生かされることが期待されます。

地域社会も都市化の進行とともに急速に変化しています。社会施設やレクリエーション施設が整備される傾向がみられる反面、交通事故の増加、スモッグ、騒音等の公害や少年非行の増加などの現象が目立ってきています。勤労者家庭の増加にともなう地域がベッドタウン化する傾向が強まり、婦人は次第に地域の福祉と文化の新しい手としての役わりを期待されるようになっていきます。一方、知

識水準も高くなり自由時間も多くなった婦人たちは、このような期待にこたえる条件をととのえてきたとみる事ができましよう。ヴォランティア活動などの社会活動に能力を生かすことによって生活の充実を見出す婦人が今後もっと多くなる

ことが期待されます。一般に市民意識の発達が未熟であり、近代的市民社会の形成のおくれているわが国において、この面での社会の成長への婦人の寄与はとくに望ましいものと思われまます。

みなおし、婦人のもつ可能性を開発し、家庭で、職場で、社会でそれを十分に発揮するにはどんな生活設計が必要か、そのために社会的にどんな方策が必要か、また婦人が社会的に能力を生かすことと家庭の福祉との調和はどのようにしてす

婦人少年室協助力員き章の交付について

婦人少年局庶務課

婦人少年局の第一線機関である婦人少年室は、各都道府県ごとに設置され、婦人及び年少労働者の保護、婦人の地位の向上、労働者家族の福祉等、広範多岐にわたる婦人少年問題の解決にあたっている。しかし、婦人少年行政を地域の末端にまで浸透させるには、ひとり役所だけの仕事として解決できる性質のものではなく、民間からの積極的な協力が必要である。

このようなことから、婦人少年問題に深い関心と理解をもち、婦人少年行政に積極的に協力する熱意をもつ民間の有識者に婦人少年室の仕事の援助を依頼する婦人少年室協助力員制度が設けられている。

それぞれの担当地域において活動が続けており、その成果は年を追って高まってきているが、なお一層の効果をおげるため、労働省では、昭和四十二年二月二〇日労働省訓令第一号により婦人少年室協助力員及び婦人少年室婦人問題相談員規程（昭和三十一年労働省訓令第五号）の一部を改正し、労働大臣が婦人少年室協助力員に対して協助力員き章を交付することを定めた。これにより、婦人少年室協助力員がその職務を行なう場合、き章を着用することとなるが、これにより、協助力員としての身分を表示して、その職務の円滑化を期するとともに、協助力員であることを一般に周知させ、また協助力員相互の協同感、連帯感をさらに密にして、その活動をより効果的にすすめる上の一助とするものである。

き章のデザインは図のとおりで、菊花の中央に協助力員の協の字を配したものである。き章の地質は赤銅（黒色）で、表面の文字及び菊花の縁どりは純金張りみがき仕上げ、地は赤銅製地となっている。裏面は赤銅地金で、上部にき章番号中央に労働省、下部に婦人少年室協助力員の文字が刻されている。

婦人少年室協助力員き章



婦人少年室協助力員及び婦人少年室婦人問題相談員規程

昭和三一・三・三一・労働省訓令第五号

八昭和二八年労働省訓令第三号婦人少年室協助力員規程全文改正V

すめられればよいか、というような問題を、婦人の人としての生きがいと、社会の発展という観点から検討すること、第一九回婦人週間のねらいとします。

改正 昭和二三・四・一・労働省訓令第二号、昭和四二・二・二〇・労働省訓令第一号

第一章 通 則

(設置)

第一条 婦人及び年少労働者の保護と婦人の地位の向上その他婦人問題に関する相談に関する行政の円滑な運営に資するため、婦人少年室に婦人少年室協助力員（以下「協助力員」という。）及び婦人少年室婦人問題相談員（以下「婦人問題相談員」という。）を置く。

(任期等)

第二条 協助力員及び婦人問題相談員の任期は、二年とする。ただし、補欠の協助力員及び婦人問題相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 協助力員及び婦人問題相談員は、その任期が満了したときは、後任者が任命されるまで、引き続きその職務を行うものとする。

3 協助力員及び婦人問題相談員は、非常勤とする。

4 協助力員及び婦人問題相談員の給与は

一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の定めるところによる。

（秘密を守る義務）

第三条 協助力員及び婦人問題相談員並びに協助力員及び婦人問題相談員であつた者は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）の定めるところにより、その職務に關して知り得た秘密をもらしてはならない。

（政治的行為の制限）

第四条 協助力員及び婦人問題相談員は、国家公務員法に規定する政治的行為をしてはならない。

第二章 協助力員

（委嘱）

第五条 協助力員は、社会的信望があり、婦人問題に關し深い関心と理解をもつ者のうちから、労働大臣が委嘱する。

（職務）

第六条 協助力員は、婦人及び年少労働者に特殊な労働条件の向上及び保護その他婦人及び年少労働者に特殊な労働問題、家族労働及び家事使用人に関する問題、労働者の家族問題（法律に基いて他省の所掌に属せしめられたものを除く）並びに婦人問題について実態を把握し、必要と認められる事項を婦人少年室長に連絡するとともに、その指示を受けて婦人少年室の事務を援助する。

（き章及び証票）

第七条 労働省婦人少年局長は、協助力員に対し、協助力員き章及びその身分を証明する証票を交付するものとする。

2 協助力員き章の形状及び制式は、別表（略）のとおりとする。

第三章 婦人問題相談員

（委嘱）

第八条 婦人問題相談員は、婦人問題に關し深い関心と識見をもつ者であつて次に規定する職務を行うのに必要な能力をもつものうちから、労働大臣が委嘱する。

（職務）

第九条 婦人問題相談員は、婦人少年室にあつて、婦人少年室長の指示を受け婦人問題の相談に關する事務を援助する。

（証票）

第十条 労働省婦人少年局長は、婦人問題相談員に対し、その身分を証明する証票を交付するものとする。

第四章 雑 則

（その他の事項）

第十一条 この規程に定めるもののほか協助力員及び婦人問題相談員に關し必要な事項は、労働省婦人少年局長が定める。

附 則

この訓令は、公布の日から施行する。

婦人少年室協助力員及び婦人少年室婦人問題相談員設置要綱

（昭和三十三年四月一日）

一 婦人少年室協助力員（以下「協助力員」という）、婦人少年室婦人問題相談員（以下「婦人問題相談員」という）の設置に關しては、婦人少年室協助力員及び婦人少年室婦人問題相談員規程（昭和三十一年労働省訓令第五号）に定めるもののほか、この要綱の定めるところによる。

二 方 針

（一）協助力員には、社会的信望があり婦人少年問題に關し深い関心と理解をもち、婦人少年行政に積極的に協力する熱意をもつ、主として民間の有識者をあてる。

（二）婦人問題相談員には婦人問題に深い関心と識見をもつ婦人で婦人問題の相談に關する事務を援助するに必要な能力をもつものをあてる。

三 措 置

（一）配置 協助力員は労働基準監督署の管轄区域毎に若干名を置くものとし、婦人問題相談員は、各婦人少年室に一人を置く。協助力員の定数担当区域は婦人少年局長が定める。

（二）委 嘱

1 協助力員の委嘱については、その担当区域を管轄する労働関係官公署の長を選考委員とし、その協議

による選考を経たもののうちから、婦人少年室長が当該都道府県労働基準局長及び労働主管部長の意見を聞いて労働大臣に推薦し、労働大臣はその者のうちから委嘱する。

2 婦人問題相談員の委嘱については、婦人少年室長が選考し、当該都道府県労働基準局長及び労働主管部長の意見を聞いて労働大臣に推薦し、労働大臣はその者のうちから委嘱する。

（三）給 与

協助力員及び婦人問題相談員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の定めるところによる。

四 服 務

協助力員及び婦人問題相談員は、その使命を自覚し、常に職務を行う上に必要な知識の修得に努め、職務の執行に當つては関係者の身上に關する秘密を守るとともに、常に公平な立場を堅持し、社会的身分又は政治的意見若しくは政治的所屬關係等によつて差別的な取扱をしてはならない。

「第15回婦人労働問題研究会議」開催について

第15回婦人労働問題研究会議開催要領

一 趣 旨

標記研究会議を開催し、婦人労働の当面する問題について労働者・使用者・学識経験者・婦人団体関係者による研究討議を行ない、働く婦人の地位向上を図るうえの参考に資する。

二 名 称

第一五回婦人労働問題研究会議

三 テー マ

婦人の専門的技術的職業について

わが国経済の急速な成長と技術革新は、産業構造や就業構造に多様な変化をもたらしている。とくに産業界における技術の進歩により、新しい職種が生じているが、今後は職種の専門化がすすみ、専門的知識や技術を必要とする職業の分野が増大するものと予想されている。

一方婦人の職業に対する考え方の変化や、教育水準の向上により、高等教育を受けた婦人が専門的技術的職業分野にその能力をいかそうとする気運が高まっている。

ここに今回の研究会議においては、産業構造の高度化に伴って専門的知識や技術を必要とする婦人の職業分野がどのよう

に拡大していくか、また、婦人の能力を専門的技術的職業分野にいかし、その雇用機会の拡大を図るためにはどのような方策をとることがぞましいかを中心に、次の研究議題により討議する。

(1) 専門的技術的職業に就労する婦人の動向について

(2) 産業構造の高度化に伴う婦人の専門的技術的職業分野の展望

(3) 婦人の能力を専門的技術的職業分野にいかし、その雇用機会の拡大を図るための方策について

四 主 催

労働省婦人少年局

五 期 日

昭和四十二年三月中の二日間

六 会 議 の 構 成

(1) 参加者

労働者・使用者・学識経験者・婦人団体関係者・主催者一二名をもって構成する。

(2) 運営

三つの研究議題別に学識経験者が研究発表を行ない、その他の参加者が討議を行なう。

○ 婦人労働問題研究会議議員（並称略）

研究発表者

○ 専門的技術的職業に就労する婦人の動向について
労働省大臣官房統計調査部 学 調査課長補佐 嶺

○ 産業構造の高度化に伴う婦人の専門的技術的職業分野の展望
経済企画庁調査局内国調査課長 宮崎 勇

○ 婦人の能力を専門的技術的職業分野にいかし、その雇用機会の拡大を図るための方策について
東京大学助教授 中村 隆 英

その他の会議員

三共株式会社総務部次長 中村 栄 郎

ナショナル金銭登録（株）労務部長 米沢 信 二

朝日新聞東京本社総務局次長 西本 信 和

全通東京通信病院支部 渡辺 純 子

全金同盟神奈川金属労働組合 竹内 篤 子

日本民間放送労働組合連合会 山 泉 敏 子

労働省婦人少年局長 高橋 展 子

労働省婦人少年局婦人労働課長 徳 永 はな江

○ 婦人労働問題研究会議のテーマの推移

昭和二十七年以来、毎年婦人労働問題研究会議を実施しているが、第一回から第一回は左記のとおりである。

第一回 婦人と賃金について

第二回 働く婦人の衛生について

第三回 働く婦人の安全について

第四回 働く婦人の福祉活動について

第五回 中小企業に働く婦人の福祉について

第六回 働く婦人の母性保護について

第七回 婦人の賃金

第八回 保母を専門的職業として確立するために

第九回 民主的な明るい職場慣行をつくるには―職場における均等

待遇を中心として―

第十回 男女同一価値労働同一賃金はどのようにして実現することが出来るか

第十一回 婦人の職業に関する教育をどのようにすすめていくか

第十二回 職場における男女機会均等を實現するために―制度・慣行を中心として―

第十三回 婦人の定年制について―一定年の男女差について―

第十四回 技術革新と婦人の職務評価―婦人の職種の变化と評価をめぐって―

第20回働く年少者の保護運動から

—年少労働課—

第二〇回の働く年少者の保護運動は、本誌の前年一〇号に掲載のとおり一月一日から一〇日まで、「働

く年少者の伸びようとする芽を育てよう」という目標を掲げて全国的に実施された。今回は特に運動の二〇回目であったので、戦後の年少労働問題をふりかえり、従来の残された問題を解決するとともに、最近の新しくおこってきた問題に対処

するために、整備しなければならないと思われる具体的な面をとりあげ、「労働条件の改善整備」「教育訓練機関の拡充」と相談制度の導入・充実」「余暇善用の場の整備拡充」の三項目を啓発の重点とした。

働く年少者の保護運動は、年少労働者が、その働く生活において心身の発育が阻害されることなく、すぐれた産業人、社会人として成長することができるよう、使用者はじめ社会一般の理解と協力を促す「啓発」活動であるが、最近では社会経済情勢の推移に伴い、年少労働者の保護福祉についての一般的理解は高まってきたので、特に本年は、単に運動の趣旨の啓発に止まるのではなく、企業、企業団体その他各方面で年少労働者の保護福祉の向上について、何らか具体的な改善措置が行なわれる契機とすることを運動のねらいとした。

面で、どのように具体的な整備改善の措置がとられ、または今後その計画がすすめられることになったか、出来る限りのフォローアップを行なうことにとつてしたのである。

このような運動のねらいと方向にそって実施された第二〇回働く年少者の保護運動の実施結果を、地方婦人少年室の報告の中からひろってみることにした。

一、とりあげられた重点

各婦人少年室よりの報告では、啓発の重点として設定した三項目は、時宜にかなない、適切有意義と関係者に受けとられたことがうかがわれ、また、地域・業種・規模などの実績から、全国的に一項目のみに限定しなかったことを肯定する意見が多いが、さて、地方での運動の実施に際して、具体的にはどの項目が多くとりあげられたであろうか。

いては、これのみのもの一、他のものをあわせたものをふくめて一四となつてゐる。また三項目以外のテーマをあわせ議題としてとりあげたものは一〇であった。

また、企業・企業団体でも、それぞれの実績に即し、問題をしばって重点とし、その具体的方策検討のための研究会等の開催と方策を実施するようすすめた。全般的にどの項目がとりあげられたかの数字は不詳であるが、後述のように、重点の三項目にそって、改善整備の具体策を講じた事例が報告され、それからみた傾向としては、「教育訓練機関の拡充と相談制度の導入・充実」が最も多く、「余暇善用の場の整備拡充」その他（三項目以外の事項）「労働条件の改善整備」の順となっている。

二、実施行事

(1) 働く年少者の優秀生活文授賞式等

昭和四一年六月に全国から募集した働く年少少女の生活文のうち六〇篇に労働大臣賞が授与されたが、その伝達式が各婦人少年室主催で行なわれ、あわせて延六四八の地方賞が授与された。この行事は、働く年少者のつとめ、又は働く年少者の保護大会の形式等で盛大に行なわれた室も多く（三二室）、これには延一万二千人が参加した。

この種の行事は、全国一律ではなく地方の実情にそってさまざまな形式がとら

保護運動の電光ニュース（宮城）

このため、重点の三項目についても、その全部を平板的にとりあげるのではなく各地域、各職域の実績に即して、最も必要と思われる一項目に集中して、問題の検討と具体的改善措置を行なうようにすすめた。また、地方婦人少年室の行なう行事についても、「働く年少者の優秀生活文授賞式」のほか「中小企業の使用者と年少労働者福祉員の研究会」の開催に重点をおいて実施した。

さらに、この運動を機として、各方

れ、参集者も五〇人未満のものから二千
人におよぶものもあるが、いずれも授賞
にともなう行事のほか、記念講演、懇談
会、学習会、ゲーム指導その他のアトラ
クション等を組みあわせて趣向をこらし
ている。各室の報告から二、三の例をひ
ろってみよう。

【北海道】

一月九日、札幌市自治会館ホール
で、北海道婦人少年室、同労働基準局、
北海道、同教育委員会、札幌市、同青少
年問題協議会、同新生活運動協会の七者
共催、二四団体の後援で「第二〇回働く
年少者の保護運動北海道大会」が開催さ
れ、約五百名が参加した。

第一部では、優秀生活文受賞者の表彰、
生活文発表、技能オリピック参加者の
体験発表が行なわれ、第二部として、シ
ルバースターズ（雪印乳業株）ライクリ
ーフェイス（北海道学園）の主演「伸
びよ若い芽、歌え若い樹」と題するフー
テナニー（来会者も共に歌うつどい）の
STVラジオ公開録音が行なわれた。

この大会で発表された生活文が感動的
な作文であったためその反響が非常に大き
く、関係団体等の自発的な協力により生
活文集が発行されることになったこと、
また、技能オリピック洋服の部世界第
二位となった穴田照明君（二〇歳）の体
験談が、働く仲間への先導として参加年
少者に共感と激励を与え、効果的であつた
ことが報告されている。婦人少年室で

は、生活文受賞者の表彰の場は、働く仲
間のつどいの場で行なうのが最も自然な
効果的と判断したこと、例年の実施の
結果、各企業、報道関係はじめ一般が本
運動に理解を深め、勤労青少年育成の気
運が醸成されつつあるので、今次大会の
実施を打切ることとは適当でないと判断し
て本大会を実施したものであるが、各機
関、団体等から例年にもまして理解と協
力がよせられ、また実施した反響が非常
に大きく、労、使、年少者から続々と感
動の声がよせられて、さらに各方面の協
力をよびおこしたことから、北海道
の現段階としては、永年の積み重ねを経
て軌道にのった大会を、今後もある程度
継続する必要があるという室長意見が
出されている。



大会受付け風景（福岡）

【佐賀】

一月一日佐賀県立図書館講堂で、
「働く年少者の生活文労働大臣賞伝達式」
・地方賞授与式のつどい」が行なわれ
た。主催は佐賀婦人少年室、働く年少
者、事業場関係者、関係機関、受賞者の
父兄、教師等計七十七名の参加である。労
働大臣賞のほか、一名に佐賀労働基準
局長賞その他の地方賞が授与されたが、こ
の会では、大臣賞受賞作品他優秀作品一
編を佐賀放送局が朗読、地方審査委
員代表の講評のあと「たいせつな若い日
のために」というテーマを中心に、働く
毎日の生活の反省と生活の文章表現につ
いて学習会をひらいた。このつどいの形
式の意図について、佐賀婦人少年室の報
告では、従来の形式の表彰式は、ともし
れば当事者のみの感激にとどまりがちに
なりやすいことを勘案して、参加者すべ
てが、尊厳と和と英知を互に感じとり、
未来にむかって思づく一日としたものと、
と、プログラム編成から会場づくりまで
教育的効果をねらい、その結果、参加者
とくに青少年関係に多くの感銘を与えた
としている。

【2】中小企業の利用者と年少労働者福祉 員の研究会

前述のように、重点項目中のいずれか
を中心議題とする本研究会では、具体的
改善整備を行なった事例の発表とともに
に、問題となる点についての相互研究が
行なわれた。

「労働条件の改善整備」については、
一部に、人手不足、出来高払い賃金、組
織による作業態様などからくる長時間労
働、時間外労働のあること、賃金体系の
不整備、便所・下駄箱・洗面所等職場施
設の不備、小企業での社会保険の未加入
等の事例があることが問題として出され
たが、一方、アルバイトの雇用による時
間外労働の解消、賃金体系の確立、いや
がられる仕事に対して苦痛手当の設定、
三か月労働者の慰労休暇制度、年二回
年少者の意向調査による労働改善措置など
を行なった事例が発表された。

「教育訓練機会の拡充」に関しては、
教育訓練制度を企業・団体等で設けたり
企業外の制度を積極的に利用させている
多くの例が発表され、また、通学の便宜
のための時間的配慮（終業時刻のくり上
げ、労働時間の短縮、早退の認可、修学
旅行休暇を年次休暇以外に与える、就業
時間内に訓練を行なう等）を行なってい
る例、経済的配慮（雇用主が費用負担、
通学のための自転車貸与、冬季学校の
近くに宿舎を借りる等）を行なっている
例、修業後の待遇改善措置（高卒扱いと
する。昇進・昇給・国内留学資格付与な
ど）をとっている例、定時制進学を採用
条件としている例等が発表された。一方
では、勉学意欲のないものの対策、過労
のための脱落者の多いこと、養成期間終
了または定時制高校卒業時の離職職の多
いこと、通学者の終業時刻くり上げに職

場で反対が多いこと、企業内で教育訓練を行なう場合の人手不足、資金難、講師難、企業及び企業団体では直接企業の利益につながる教育の範囲をこえられないことなどについて問題となり、研究討議が行なわれた。

「相談制度の導入・充実」に関しては、使用者に理解がない、専任者を置く余裕がない、企業内では直接利害関係がからむなど導入を困難としている点や、実施した上での、相談の時間と賃金との関係や、相談室の不備、カウンセラーの過労その他制度運営技術上の諸問題などが出されたが、また、監督者カウンセラー教育を実施して好結果を得た例や、協会に専属カウンセラーを嘱託し出張相談を行なうとともに、事業主に相談技術の指導を行なっている例、相談員を人事部から総務部へ移して好指導を得るなど企業の実情にそった配慮をした例その他導入前期措置としてとっている各種の手段制度が発表された。

「余暇善用の場の整備拡充」についても企業または企業の合同で、スポーツ、音楽、ダンス、旅行などの機会をつくっている例、商工会議所や町内小中学校グラウンドの無料開放、定時制高校にナイター設備をつくるなどして、場を作った例、また自主的なグループを育成するために助成金などの経済的援助をしている例、その他運営や活動内容に助言指導の援助を行なっているなどの例が発表された。

また、教委の行なう青少年リーダー研究会に出席させ、グループリーダーの養成により、健全な自主グループを育成している例も発表された。この議題については、やはり施設の不足が最も多く問題として出され、勤労青少年ホーム等公的施設の増設や、学校・公民館等既存の設備の開放についての要望が多くだされた。



「われわれは何を話しあったか」
—大会での話しあいの結果発表(熊本)—

や意見が多く出され、熱心に討議されたが、定着対策について、その仕事が好きだというものを採用する、定時制高校進学者を採用して四年間の定着をはかる、能力に応じた配置をする、訓練方法の再検討と変更、定時制高校修了後の給与改訂、店主主婦会の結成とその教育、年少者の実情把握と家庭訪問、郷里との連絡の緊密化などによって、効果をあげている多くの例も発表された。

次にその二、三例を紹介しよう。

【京都、シンボ工業】

校の撤った年少者がほしいという考えから、当時定時制高校の通学を好まぬ事業場の多かったことを逆利用し、三五年一〇月奨学金制度をつくった。内容は、授業料の保障で、三月八月を除き月五〇〇円を四年間支給（本人が自覚をもつよう奨学金支給票を給与袋に入れて支給する）、通学の便宜のため一〇分の早退をみとめる、特別休暇として年次休暇と別に修学旅行休暇五日を与える（費用は自己）、卒業後は高校卒として扱うなどである。通学事実については在学証明書により把握している。現在通学者三五名、卒業生（在籍従業員）四四名、会社では機械、電気コースをすすめる、大半がそれであるが、普通コースへの通学も妨げない。

【岐阜織製加工協同組合】

訓練生の離職が多く特に帰郷を機に転職するものが多かったが、バッジをつけ

させたことによりプライドをもち、定着がよくなり、逆に他の人をつれてくるようになった。

【石川、丸一紡績】

二軒の社宅をいこの家にあて、八人ずつ交代で二週間自炊をさせ、家庭的ふんい気を経験させている。経費がかかるが好評なのでつづけて行く。

【福井、理容環境衛生同業組合】

理容技術競技会に年少者の部を設け、入店三年以内のもの全員を参加させる。

【島根、中島製作所】

県教委主催の青少年リーダー研修会に年少者を出席させた。研修後、若年従業員グループ「集まるう会」をつくり、三分の二が加入している。自主グループなので特に経済的援助はしていないが、研修会出席は出張扱いとする。

【高知、四国車体工業】

転職問題でなやむ年少者を少年補導センターに依頼し相談にあたってもらったことからカウンセラーの必要性を痛感し、カウンセラー養成講習会に出席、必要な都度上司に頼んで時間をもらい、カウンセラーングをしているが、職場に落着きができ、効果がある。

【熊本、コープ食品】

最近の中卒入職者は質がおちているので、グループ講座という教育方法をとっているが、楽しみがふえたためかやめる者がいなくなった。希望をもたせ、質を上げるために認定試験制度を設け、中卒

を高校卒待遇に、高卒を大学卒待遇にすることを考えている。

(3) その他の行事

勤労青少年団体のグループブリーディング会は一九室で二二回の会合がもたれ、延四〇四人が参加し、各団体の活動状況、現存する問題点、今後の活動の方向等の発表をもとにして、グループブリーディング間の経験交流を行ない、地域の勤労青少年のグループへの参加や、活動の活発化の方策などについて相互に意見の交換を行なった。また、地域の実情に即して、年少労働者のための講座、青少年育成のための講演会、年少者のつどい等の集会、働く青少年の意見発表会、バレー、ピンポンのスポーツ大会などを室主催、または関係機関、団体との共催により実施したところもある。

また企業、企業団体、関係機関等が、保護運動に際して、それぞれ、年少労働者のために、慰安会、優良年少労働者の表彰、座談会、講演会、各種レクリエーション行事を開催したことも数多く報告されている。

三、運動の効果

このような啓発活動はともすれば一時的な行事の実施や、その期間中のみ社会一般の関心をひき、運動期間をすぎれば急速に冷却するようなことになりやすいものである。もとより、期間中、年少労働者の保護や福祉の向上について、使用

者はじめ社会一般の関心を高め、その「伸びようとする芽を育てる」ための施策について検討し、その条件の改善整備の必要性と具体的方策を理解すれば、それなりにそれぞれの場で、具体的実施が行なわれることが期待されるのであるが、今回の運動の実施にあたっては、これを機会に各方面で、重点としてとりあげた各項目についての具体的な改善整備が行なわれるよう強調してきたことは前述のとおりである。その成果の把握は技術的に困難な点もあり、また短期間に効果をみることはできないと思われるが、報告の時期までに、各企業、企業団体等から、保護運動を契機として、条件整備改善の具体策を講じたことについて連絡があったものが、一六〇件みられる。

その具体的内容を重点項目別にみれば次のようなものである。

「労働条件の改善整備」に関するもの、二九件

これには、月二回の一せい休日を週休へ、祝祭日休日の増加、終業時間のくり上げ、休けい時間の新設、休けい回数増加など、労働時間・労働日数の短縮の措置をとったもの、給与のベースアップ、通勤手当の増額その他給与改善の措置をとったもの、作業衣・休けい室・更衣室の改善拡張、宿舎の内容整備等職場施設の改善整備の措置をとったもの、安全対策のために、工場内の採色塗装、安全帽に年少者は水色の線を入れる等の措置を

とったもの等がある。

「教育訓練機会の拡充と相談制度の導入・充実」に関するもの、四六件

これには、奨学制度の設置、通信講座受講奨励（受講経費補助、スクーリング援助、レポート提出前に受講者の話しあいの場をつくる等）、技能資格取得の奨励指導（合格証や賞金の授与など）、地区又は事業内における入職時教育・店員教育・職場青年学級・定時制高校の設置（計画）、技術・一般教育に関する教育の実施など。

また、職場指導員のためのカウンセリング研究会の開催、カウンセラーの再採用、専用カウンセリングルームの新設、カウンセリング制度導入計画など。その他、提案制度の採用、定期的意見交換会の開催、投書箱の設置と社内紙上の回答などである。

「余暇善用の場の整備拡充」に関するもの、四五件

これは、クラブ活動の結成援助、クラブやグループへの活動維持経費、ユニホームの支給等の経済的援助、運動用地の購入・整地・整備と運動用具・ユニホーム等の購入、図書設備の新設と貸出し、移動図書館に加入の輪読会開催、巡回文庫計画、児童館の開放によるいこいの場の確保、旅行・各種スポーツ大会・レクリエーション大会の開催、余暇善用懇談会の開催、地域青年団との交流計画などである。

「その他」として特に前出の三項目に分類できないが、年少労働者の保護、福祉向上に資する措置をとったもの、四〇件

例えば、従業員間および使用者と年少者の定期的話しあいの場の設定、経営者主婦の会を発足、主婦のための労務管理講習会・福祉施設改修講習会・人間関係管理講習会・苦情処理講習会等の実施、理・美容料金の割引、集団就職者と郷里との声の交換、社内アンケート・モラルサーベイの実施等があげられる。

以上は、運動実施後一か月ほどの短期間に婦人少年室が把握できた、いわば氷山の一角ともいえる。他にも数多くの改善整備の措置がとられたこともあろうと思われ、また、その後も引つづき検討の結果、改善されることもあるものと期待される。一〇日の運動期間中において各方面の理解を深め関心を高めたことが、その場限りのものでなく、これを機として年間常時年少者の保護、福祉の向上のために具体的な進展が行なわれなければならない。もとよりこれを常時活動として、きめ細かくフォローアップし指導することには技術的にも困難はあるが、当面、年少労働者福祉活動の活発化の促進ともあわせ、今回の重点三項目について、さらに各方面で具体的な改善整備が行なわれることを期待するものである。

全国婦人会議出席者のその後

幅広い社会活動に打ち込む

大江みち

(福岡県・第四回全国議員
東京都・第九回特別議員)

昭和三十一年四月、第四回全国婦人会議に九州福岡から出席したその時の感激は並々のもものではありませんでした。

広い視野と学識と思慮を備えながら、謙虚で親切な大先輩諸氏。そして多くの困難に遭遇しながら、たくましく真摯に生きる努力の固まりのような各地域からの出席者諸姉。

私は心から脱帽しました。

ひとりの力は小さくても、その個人が努力して地域社会を明るくしていくことが、日本を、世界を明るくするのだということを実感として受けとめることが出来ました。

そして現実にはそういう人たちが日本国中に居るといふ力強さ。

私の内側から勇気が湧いてまいりました。

家庭を育てながら、自分自身を充実させ、社会に働きかける努力をしなければならぬと心に決めました。

当時、家庭裁判所の調停委員をしてお

りましたので、新憲法と家族法の勉強をどうしても基礎からやりたいと思い、中学一年の長女と腕白小学生の二人の男の子のことを案じながら大学に聴講に通うことから始め、緊張と計画で埋まるような過ごしかたをいたしました。

翌年、主人の仕事の関係で東京に住むようになり、通信教育を受け、ちょうど学生と机を並べている頃、日米安保条約が調印されました。条約反対のデモに向かう学生の列を見送りながら、私は母親として、折角育てあげた若者たちが生命を奪いあうような戦争を、何とかこの世からなくさなければならぬと思いました。私にはとてもそれだけの力はないけれど、私のような願いを持っている人もあるには違いないと思いました。

そのうち、同じ願いの主婦のグループが生まれ、ウ・タント国連事務総長にハガキを出す運動をしたり、原爆被害者のために募金をしたり、アメリカで平和活動をしている婦人たちと協力して、ささやかながら主婦の力で出来る活動をつづけて、既に五年になります。

現在は、ベトナム戦争の終結を願って、与論をおこす努力をつづけ、平和を願う主婦の言葉を集めてパンフレットにし、海外に発送する準備などすすめております。

もう一つのグループ活動としては、昭和三十八年二月より、荒廃した筑豊の子どもたちにパンとミルクを贈る運動をつづけ、周囲の方々からの応援も加わり、

今では、さらに北海道東北僻地六校の児童たちにも併せて毎月五万円のおやつを贈りつづけられるようになりました。そしてさらに、青森や北海道にお友達グループも生まれました。

毎日、毎日、家庭の仕事と社会へ働きかける仕事とを両立させるために、私ばかりでなく、多くの主婦が目に見えない努力を続けています。この地味な、着実な努力はお互いに仲間を支えあい、その輪がさらに他の輪と結びあって、社会を正す底力となることを信じます。

「全国婦人会議出席者

福島県のつどい」の発足

鈴木京子

(福島県・第九回全国議員)

私たちは平和憲法のもとで婦人参政二十周年を迎えました。婦人週間の行事である全国婦人会議も十五回目を迎えるようとしております。会議出席により一段と成長した福島県の十四名はそれぞれの地域社会にあって、大きな力となり活躍中ですが、各々の出席した年度の全国の出席者六十名間の横のつながりは密接にあっても、県内の縦のつながりがなく、ま

とまった力となつて仕事が出来ない事をかこつておりました。

婦人参政二十年記念の意味もあり、昨年夏、自主的にその話がより上がりました。そして、福島県人少年室やNHKのお力添えをいただき、第一回の集まりを八月一日、NHK福島放送局をお借りして持つことができました。遠くは千葉県や会津・白河の方も駆けつけてくださって、十名の人達がNHK放送部長、栃葉婦人少年室長や家の但木さん、NHK世話人鈴木洋子さんにも参加していただき懇談いたしました。その結果、表題のような長い会の名称もきまり、来賓の方たちからは暖かい励ましの言葉をいただき、都合がつかず不参加の方のお便りも回覧して、楽しいつどいでした。

職のある方、婦人会関係の方、交通戦争ととりくむ方、底辺や非行ととりくむ方、ボランティア精神に徹した方等、活躍の分野もそれぞれでしたが、この会の目的とするところは自己研修と親睦、そして社会のために何か役立ちたい一念でございます。

一つには福島県はこの会議に出席するための応募原稿がへつているとか聞きましたので、他県のようにもっと関心を持つていただきたい、また今後出席する人の力となるうということもあったのです。自分の発表力のなさ、表現のたどたどしさを痛感してまいりましたし、東北という後進県とみられることへの反

撥の意味もこめて、各方面に少しずつ働きかけてみたいものと語りあいました。十四名中県外に出られた方が三名ありまして、集いも少人数ではございますが、全国では毎年六十名の方達が友達としてふえてまいります。法井ツギ会長以下全員、地味でもいいから婦人の地位の實質的向上を目ざして努力し、本年四



第1回会合—NHK福島放送局で（後列右端筆者）

月の福島地方婦人会議の折開くこの会の総会にのぞもうと約束いたしましたので、楽しみにしております。

集まりは年二回、規約を持ち、夏の集まりは地方もち回り、事務局は、三名の出席者が在住する福島市にということになりました。そしてゆくゆくは熱心な他県との交歓、働きかけ、全国の方々とのつながり等も計画しようと大きな夢を語

りあいました。

本年もまた、すばらしいテーマが発表になりました。私達もOBとして各々のグループでこのテーマで話し合いをしました。まとめたつもりでいると思っております。そして皆さんに自分の意見をたしかめ、世に問うてみるためにも応募なさるようすすめてあげることが、あの感激した会議に出席させていただいた私達の義務であると思っております。

家庭婦人の目を

とおしての活動に

野田 幾久代

（福井県・第九、十回会議員）

私が婦人会議に出席させて頂いたのは九回と十一回である。現在、私の社会への連なりは次の三つになる。

一、自分の趣味が主体になるもの

○婦人学級あかねグループ○栄養改善会

二、地域奉仕に属するもの

○町内保健班（はえ・か退治）○公民館協力

三、関係機関への協力

○婦人少年室協働員○新生活推進委員
○県政モニター○消費生活懇談会委員等

私はもともとサラリーマン家庭の主婦で、家族の憩える家庭づくりが使命であ

る。しかし、このような社会への連なりで月の三分の一近く外出する。八十二歳の姑と小・中学生三人の子を抱えて、家事の殆どが私の肩にかかる年代なので苦勞も多い。月はじめ、暦に行事予定を書きこみ家事の配分をし、外出の日には帰宅時間を考え、あらかじめ夕食の下準備や半調理をして出かけるなど、できるだけ工夫はしているが、家族もまた、ずい分協力してくれている。

第一の自分の趣味に属するグループ活動はただいま十一人、毎月第三水曜に例会を持つ、NHK婦人学級放送をテキストに、その他衣食住、地方政治の問題も勉強している。会員の殆どが家庭の主婦なので、身近な問題から入り、それがどんな形で社会や政治に連なっているかを考える。栄養改善のことも行き方は同じで、この頃の消費者物価問題も、十数年続けた家計簿からぬき出した数字を基に表やグラフを作って、みなと一緒に考えている。社会や政治で解決しなければならぬもの（生産や流通）と、自分たちの手でも解決できる（消費の仕方）ものに分けて考え、実践に移しているが、こうしたことは自分たちのグループだけでなく広く婦人全体の問題なので、地域の人に呼びかけ、勉強会やサークル作りに協力している。

第二の地域奉仕活動のハエ・カ退治もグループでの学習から出発した。自分たちの納めた税金の行方調べが市の予算調

べに発展し、保健衛生予算の乏しさを知り、その改善を市当局に要望すると共に、自分たちの手でハエ・カ退治に乗り出した。以来四年、この運動は街中に広がり、市民の市政に対する関心度が深まってきた。

第三の関係機関への協力も、やはりグループ学習や自分の家庭生活を通して得た知識や体験から出発している。協働員としては、機屋の街なので中小の機業場に働く集団就職の子らの話相手になり、また、生活設計の仕方など教えてあげている。親元を離れ不安な生活をしている子らの支えに少しでも役立てばと希っている。

その他県政モニター等も子供を育てる女の目を通して意見をのべ、消費生活懇談会では、台所の生の意見や家計簿のデーターを出し、官庁や業者に要請したところ、今まで不当に値上げしていた肉や鶏肉を値下げするなど、すこしずつ効果が見えて来た。

こうした社会活動を通して痛感することとはもはや自分達の幸せは家庭だけでは守れないということである。地域や社会から孤立して生活できない以上、自分たちの住む地域や社会を住みよくすることが、とりもなおさず真の自分の幸せに連なるという信念が芽吹いて来た。私は今ちょうど、四十歳、これから次第に子供も手から離れる。子供への愛情を社会への愛情に転化させたいと思っている。



婦人の動向

一九六六年

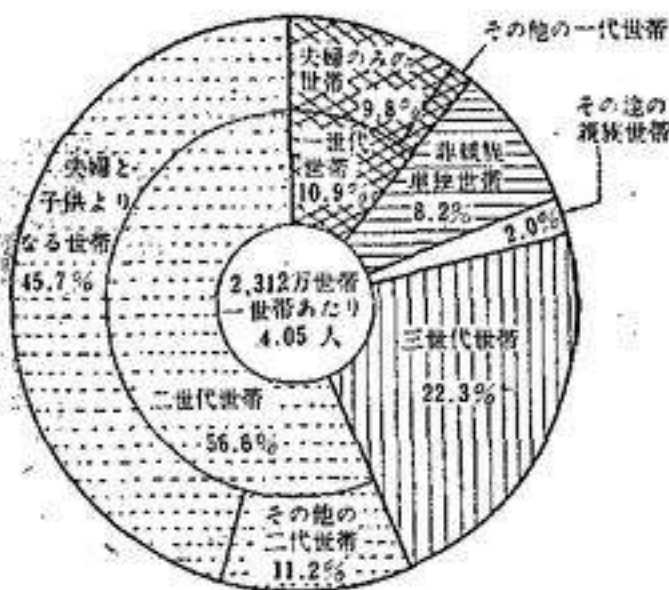
(資)(料)(室)

本資料は、一九六六年の婦人に関する動向を速報的にとりまとめ、家庭、職場、農村および市民生活のそれぞれの分野における特長的な動向、問題点を概観したものである。なお、時期的に年間の統計数字等の収集が困難であったが、出来る限り最新のものによった。

変化をみせる家庭婦人の生活と役わり

近年の、わが国社会の近代化のなかで社会の基本的な単位としての家庭の構造乃至機能にもさまざまな変化がみられる。前年実施の国勢調査結果によれば、わが国の普通世帯数は二、三二二万世帯(前回調査では一、九六八万世帯)で、一世帯あたりの平均人員は四・〇五人(前回調査では四・五四人)となり、世帯数の増加、世帯規模の縮小が目立っている。また、世帯を家族構成の比率でみると一世代・二世代世帯が六七・五%(前回調査では六七・〇%)に増加し、三世

第1図 家族構成別普通世帯の割合



総理府統計局「昭和40年国勢調査1%抽出結果」

以上にみられるような近代的家庭の普遍化と相まって、経済の発展は消費支出における雑費の増加傾向、家庭における耐久消費財の普及の例にもみられるように、家庭経済・生活様式の内容にも変化をもたらした。主婦の役わりも従来のいわゆる家事労働に代る新しい家庭管理能力が要求され、さらにいわゆる核家庭における家族員の間関係、子供の養育に関する問題など、家庭の役わりについての対処も主婦の新しい課題となった。

代世帯が二二・三%(前回調査では二五・四%)に減少しているが、なかでも夫婦のみの世帯および夫婦と子供の世帯の増加率が高い(第1図)。

世帯員の就業状態によってみると、農家世帯は全世帯の二三・七%(前回調査では三一・〇%)に減少し、勤労者世帯(非農林業雇用者世帯)は五三・六%(前回調査では四五・七%)に増加した。

一方、就業・市民活動など社会との接触の拡がりなどが加わって主婦の生活のパターンは大きな変化をみせた。

NHKの生活時間調査によれば、家庭婦人の平日の生活時間は家事(育児・家族の世話を含む)に六時間五十九分、労働(内職など)に二時間五十八分を費やしているほか、社会的・文化的・余暇時間の合計は六時間四十分となっており、これは戦前の二倍である(第2図)。

さらに、出生率の低下、寿命の延長を主因とする婦人の生活周期の変化は育児の任務を終えたあとの婦人の中高年期及び老年期を顕在化させ、わが国経済の進展とも相まって、婦人が主体性をもって人

第2図 家庭婦人の生活時間(平日)

身のまわり 37			趣味 20		外 20	
すいみん 7時間42分	食事 1.27	家事 6.59	労働 2.58	交際 47	休養 55	ラジオ・テレビ 4.19

新聞・雑誌・本 23

注) テレビまたはラジオを見聞きしながら他の行動をした場合があるので、合計は24時間をこえる。

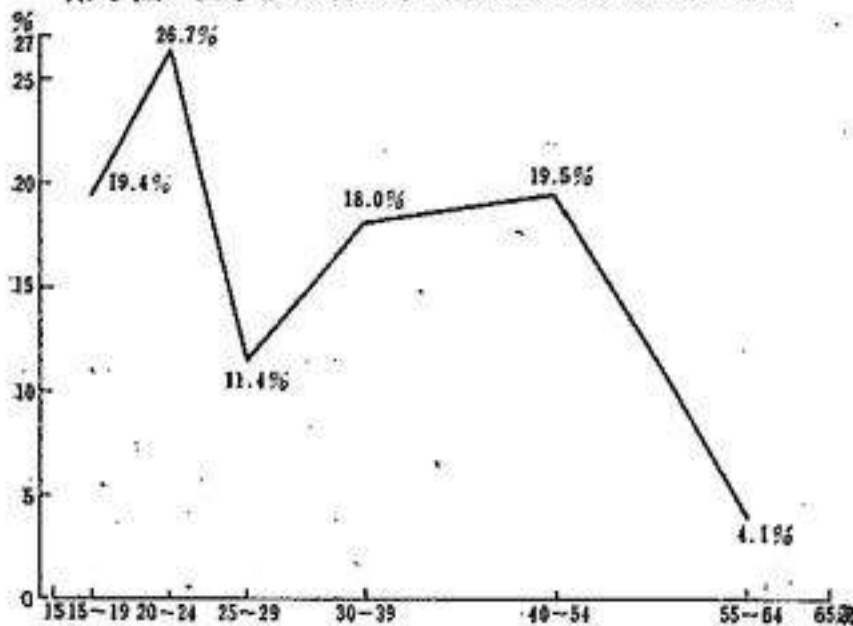
NHK放送世論調査所「国民生活時間調査—1965年—」

生設計をたてる上に多くの可能性をもたらしした。

ちなみに、配偶者のある婦人のうち雇用の比率は二四・七%(総理府統計局労働力調査・一九六六年)を占めている。また、婦人の就業に関する世論調査(内閣広報室・一九六六年二月)によれば無職の有配偶者のうち三三・三%が「動機に出てよい」と回答している。

このほか、四月開催の全国婦人会議

第3図 女子雇用者の年齢階級別割合（非農林業）



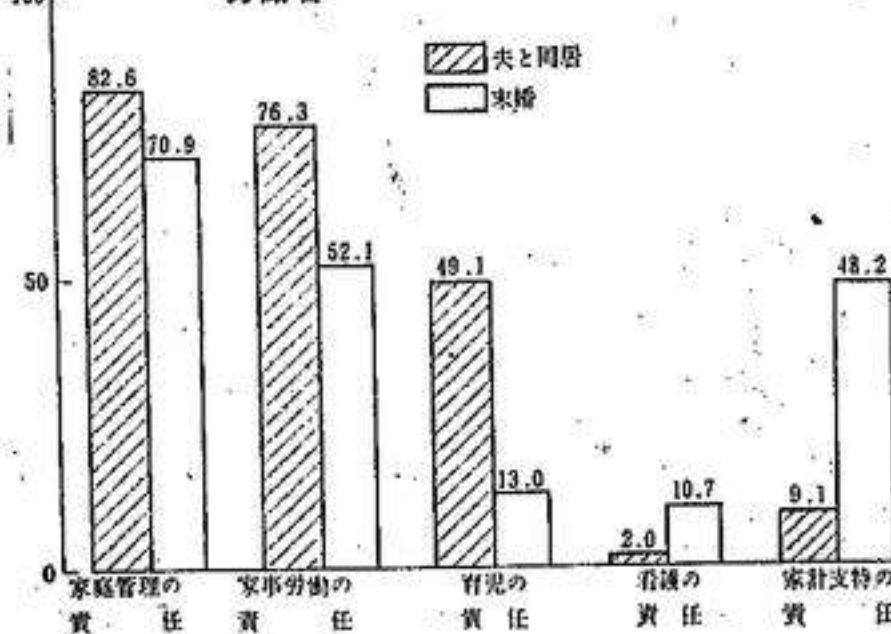
総理府統計局「労働力調査—1966年—」

また、女子雇用者の平均勤続年数は四・〇年、平均年齢は二八・三歳と上昇した（労働省賃金構造基本統計調査—一九六六年—）。

ここに、従来の若年、未婚、短期勤続をその特徴としていたわが国女子雇用者の特性が崩れ、働く婦人の多様なパターンがみられるにいたったのであるが、これにともない新たな問題が派生してきた。

すなわち、中高年齢婦人の多くはその特質から就業にあたり種々の問題を伴っており、なかでも家庭と職業に対する二重の責任を円滑に果たすための課題がクローズアップされてきた。労働省婦人少年局の調査により、家庭責任をもつ女子労働者（未婚および既婚者）の家庭責任の内容をみると「家庭管理と家事労働」の責任をもつ者が三〇％でもっとも多く、次いで「家庭管理・家事労働及び育児」の責任をもつ者が一八％、「家庭管理・家事労働及び家

第5図 家庭責任の内容別家庭責任をもつ女子労働者



注) 2項目以上にわたって責任をもつ者が多いため、計は100%をこえる。

労働省婦人少年局「女子労働者の職業と家庭責任についての調査—1964年—」

わが国経済の進展、産業構造の変化および女子の教育水準の上昇、家庭生活の構造的変化、生活水準の一般的上昇等が相まって近年の働く婦人の増加はいちじるしいものがあるが、総理府統計局・労働力調査（一九六六年）によれば女子雇用者（非農林業）は九一六万人を数え、雇用者総数中の女子の比率は三二％を占めるにいたった。

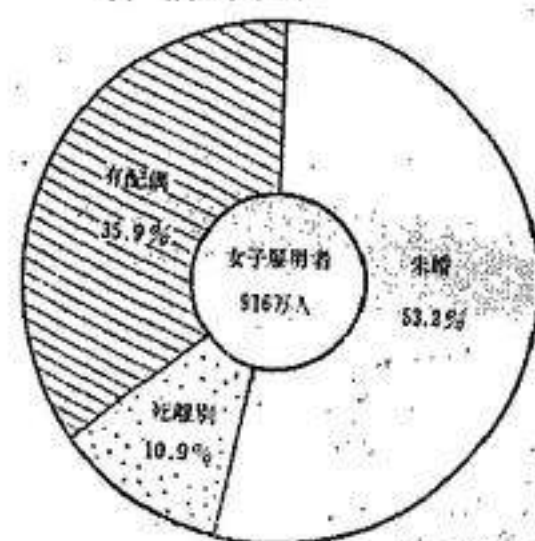
なかでも、中高年齢層や有配偶者の増加が目立っており、女子雇用者のうち三〇歳以上のものが四二・六％、有配偶者は三五・九％を占めている（第3・4図）。

このほか、定年、退職勧奨における男女差、結婚による退職勧奨（一二月に東京地方裁判所が、いわゆる結婚退職制に基づく解雇の効力を無効と判決し各方面から注目された）等の問題をはじめとし

多様化する働く婦人のパターン

（婦人週間の中央行事として労働省・NHKの共催により例年東京で開催）では、家庭にあって市民としての組織活動に参加することや、個人として自己の技術・能力を社会福祉等に提供することなどについての具体例を含む活発な論議が行なわれるなど、家庭婦人の新しい生活設計の芽ばえが各方面でみられた。

第4図 配偶関係別女子雇用者の割合（非農林業）



総理府統計局

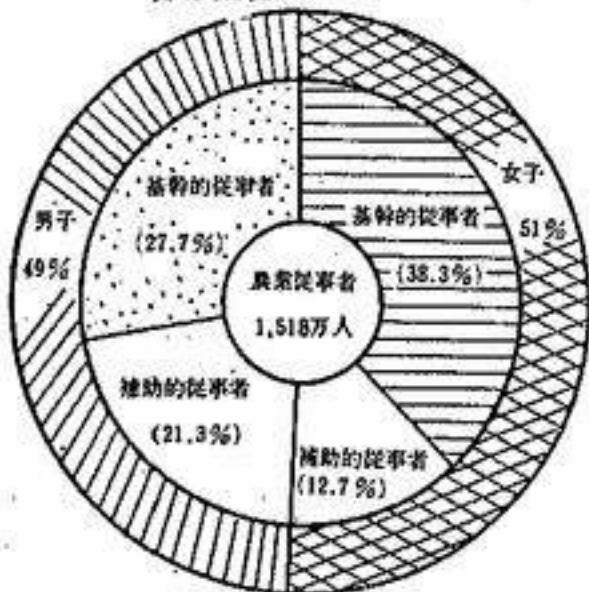
「労働力調査—1966年—」

たな問題が派生してきた。

このほか、定年、退職勧奨における男女差、結婚による退職勧奨（一二月に東京地方裁判所が、いわゆる結婚退職制に基づく解雇の効力を無効と判決し各方面から注目された）等の問題をはじめとし

計支持の責任」をもつ者一％、「家庭管理と育児の責任をもつ者」六％となっており、二乃至三の責任を併せもつ者が大部分である。このうち、いわゆる共働き（夫と同居）の女子労働者について家庭責任の各項目をみると「家庭管理責任」八二・六％、「家事労働の責任」八二・六％、「育児の責任」四九・一％の順に多い。なお、これを未婚の者と比較すると若干の差がみられる（第5図）。

第6図 男女別基幹・補助別農業従事者の割合



農林省「農業調査結果—1965年—」

農林省「農業調査結果—1965年—」
農林省は、一九六六年に各婦人少年室が主催した農村婦人問題会議では、農村婦人の労働に関し、専業農家では多角経営化のため年間を通じて繁忙となり、従来のような農閑期がなくなったこと、兼業農家ではサラリーマンの夫に代って農業経営を行なうなかで、人手不足および労働の上昇の結果が主婦の労働に押し寄せられるなど主婦の過重労働が目立ち、家事・育児時間が圧迫され、心身に過労である実情がのべられ

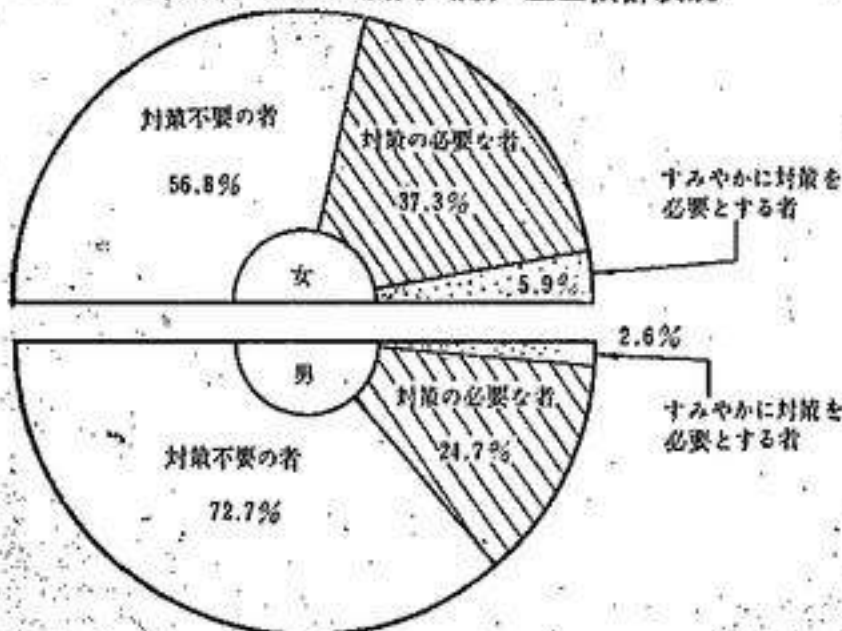
て、職場における男女均等待遇の面でも新しい課題が少なくない。
農村では依然として婦人の負担の増大と、家庭の福祉問題が課題に
農村婦人の生活については、一九五五年以降にみられる農村の変ぼうのなかで、男子労働力の減少、出かせぎ農家の増加などにもなる影響が数年来注目されてきたところである。
農林省・農業調査結果によれば減少傾向を示している農家戸数は前年で五五五万戸となり、このうち兼業農家は四四一万戸、七九・四%を占めるにいたったが、なかでも第二種兼業農家の比率が高く全体の四四・七%、兼業農家中の過半数にあたる五六・三%を占めている。
これとともに農家世帯員の他産業への流出もいちじるしく、この結果、農業従

事者一、五一八万人のうち七七五万人、五一%が女子で占められ、このうち五八万人が基幹的従事者である。また、基幹的従事者総数に占める女子の比率は過半数の五八・一%にあたっている(第6図)。
一方、農家世帯員の季節出かせぎ者(家を離れて一定の期間他人に雇われた人)は三二万人を数えている。(なお、農林省・農家就業動向調査によれば、同年の出かせぎ者一、一六六万の予定で家を離れてよそで働いた人は二二二万人で、このうち男の世帯上の地位をみると世帯主四九・六%、あとつぎ四三・二%となっている。)

このような背景のなかで、農業労働における婦人の負担の増大、農家主婦の賃労働化傾向、出かせぎ留守家庭問題などが目立ってきた。
一九六六年に各婦人少年室が主催した農村婦人問題会議では、農村婦人の労働に関し、専業農家では多角経営化のため年間を通じて繁忙となり、従来のような農閑期がなくなったこと、兼業農家ではサラリーマンの夫に代って農業経営を行なうなかで、人手不足および労働の上昇の結果が主婦の労働に押し寄せられるなど主婦の過重労働が目立ち、家事・育児時間が圧迫され、心身に過労である実情がのべられ

ている。また、現金収入を得るため農閑期を利用して働きに出る主婦も目立っており、就労の範囲も工場、道路・ダム工事をはじめ旅館女中、ゴルフキャディ、ビル清掃など広範囲に及んでいる。
農林省の調査(農業者健康生活管理特別事業の一環として一九六五年八月実施)によれば、農家主婦の家事を含む総労働時間は農閑期の八月でも一二時間四九分となっており、このうち家事作業時間は三時間二一分にすぎず、一般家庭婦人の総労働時間一〇時間余、家事作業時間七時間弱に比し、いちじるしい差がみられる。
一般に都市の主婦が家事労働の合理化等により家事作業時間の減少をみたのに対し、農村の場合は農業労働の増大が家事時間を圧迫していることが特徴的といえよう。

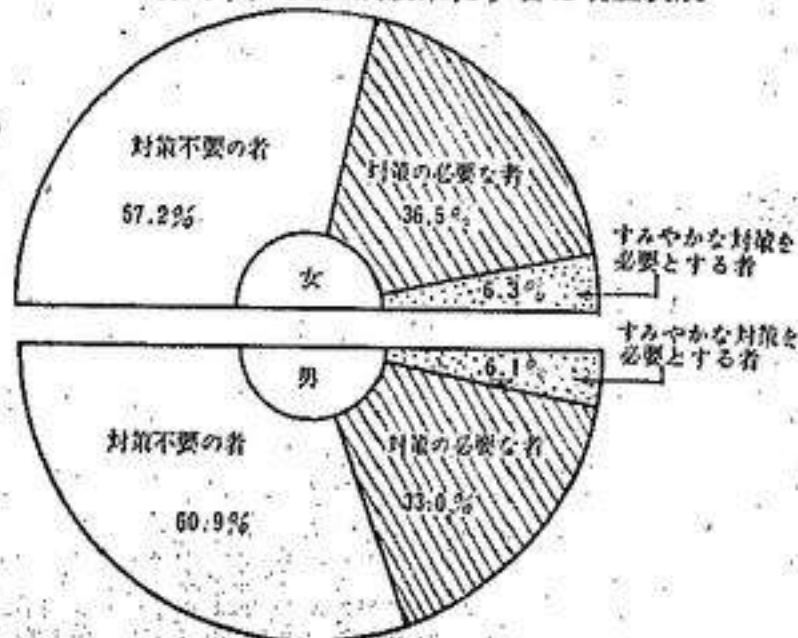
第8図 男女別農夫(婦)症候群状況



注1) 調査対象は第7図と同じ

2) 農夫(婦)症候群とは肩こり、腰痛、手足のしびれ、夜尿、息切れ、不眠、めまい、腹はりの8症状である。農林省農政局調—1965年8月—

第7図 男女別農業従事者の現症状況



注1) 調査対象は罹病中のものを除く健康者で、年間100日以上農業に従事している者である。

2) 現症とは現在潜在疾病をもっている症状をいう。
農林省農政局調—1965年8月—

さらに、健康状態をみると、現在罹病中のものを除き一応健康とみられ農作業に従事しているもののうちでも、四三男近くのもの何らかの対策を必要とする潜在疾病をもっており、また農夫（婦）症で何らかの対策を必要とするものは四三男強を占め、いずれも男子を上回る比率である（第7・8図）。

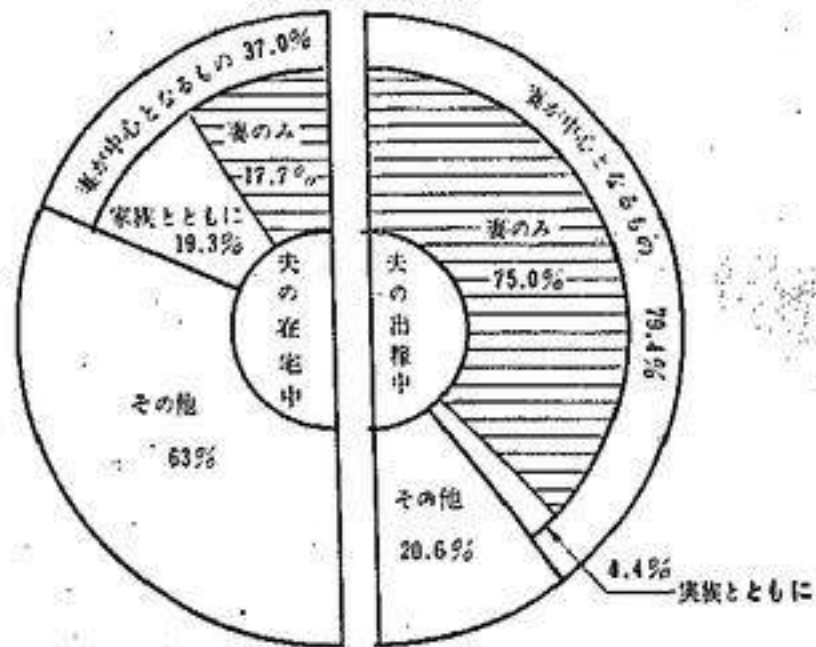
一方、一九六五年から六六年にかけて労働省婦人少年局が行なった農村出稼者の妻の生活の意識調査によれば、夫の出かせぎによって留守をあずかる妻には営農をはじめ家庭管理、地域社会における責任が重なりあつて大きく加わっている。たとえば夫の出かせぎ中八割近くの妻が農作業の中心となっており、この割合は夫が在宅中の場合の二倍をこえるものである（第9図）。また、夫不在のため困ることを項目別にみると、営農上は約三三％、家庭管理上は約二六％、社会生活上は約二二％のほか全般的には約二二％が困ると答えている。

過半数を占める婦人有権者

——幅広く展開される婦人の市民活動——

一九六六年は婦人参政権行使二〇周年

第9図 夫の出稼・在宅区分別農作業の妻にかかる負担



労働省婦人少年局「出稼家庭に関する調査結果—1965年～66—」

にあつた。一二月確定の婦人有権者数は三、三〇三万人をこえ、有権者総数の五二％を占めている。

婦人有権者は衆議院に七名（一・五％）、参議院に一七名（六・八％）、都道府県議会に四〇名（一・六％）、市議会に二〇一名（一・一％）、町村議会に三二六名（〇・六％）であるが、総数に占める婦人有権者の比率は行政単位が小さくなるにつれて低い。このほか、家庭裁判所調停委員、人権擁護委員、保護司、民生・児童委員をはじめ児童福祉審議会委員、労働基準審議会委員、職業安定審議会委員等の公職にある婦人は約四万九、〇〇〇人で各公職のそれぞれ一〇％前後から三〇％近

くを占めている（労働省婦人少年局・婦人関係資料集「第一八号」）。つぎに、婦人の組織状況を見ると、地域・職域などによって組織されている団体（地域婦人団体、未亡人団体、農・漁協婦人組織など）および特定の目的のもとに組織されている団体（日本婦人有権者同盟、主婦連合会、日本基督教婦人矯風会、日本YWCAなど）とに大別されるが、これら組織に参加する婦人は延べ一、二〇〇万人を数え、婦人の組織加入率は三五％強と推定される。（このほか、女子雇用者のうち労働組合に加入しているものは約二八四万人を数え、推定組織率は、二九％強となっている。）

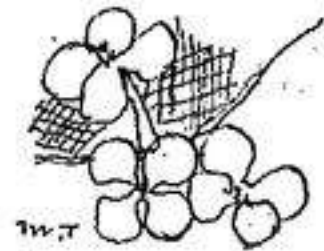
組織活動としては、それぞれの目的に副った日常活動のほかには物価の安定、消費者保護、生活環境整備、政治浄化、平和などの広範な問題について関係行政機関等への働きかけをはじめ、調査研究、デモンストレーション等の活発な活動が行なわれた。活動の方法も、日用品についての調査・分析→結果の公表→対策の要望という一連の方法で効果をあげたり、あるいは目的によって他の婦人組織

または関係組織と提携して活動をすすめる方法もみられたが、一方には一部組織で分化傾向がみられるなど、それぞれ特徴ある動きがみられた。

一般に中央の組織では政治・経済面での関係中央機関等への要望、および大会などのデモンストレーションが目立ち、地方では生活改善、児童・青少年健全育成など社会の実生活面についての活動および、これらの活動が行政機関との協調ですめられる点もみられることが特徴的である。

このほか、学習・趣味等の小グループに参加する婦人の増加や、世論形成者としての個々の婦人の動きなども注目されるが、いずれの場合も、活動の内容は婦人のみの問題に限定されず、広範囲に及んでおり、地域社会における市民活動は婦人の手に委ねられる傾向がうかがわれる。

フランス既婚婦人 労働者の要望



一 概 観

労働力としての婦人

一九六二年にフランスで行なわれた国勢調査によれば、女子労働力人口は全体の三四・四%で、前回の調査時の三四・六%と比べて安定しているが、全体的にみて婦人の地位の上に若干の向上がみとめられる。

例えば、農業や商業及び手工業に従事していた婦人がそれぞれ二九%及び一六%減少したのに対して賃金取得者は一七%増加している。この変化は、農業従事者の八〇・九%、商業・手工業の三八・八%が賃金取得者に比べて条件の悪い家族従業者であったことからみて、好ましいものといえる。一九五四年から六二年の間に、女子家族従業者五〇万人がこれらの産業をはなれ、いまや賃金やいろいろな社会保障にまもられる賃金取得者となったのである。

第二に、賃金取得者のなかでは、婦人労働者は管理的職業に従事する者の増加率が男子に比べて高く、男子は手作業労働者が高いことである。(表一)しかし、

表 1 非農林業雇用者の職種別増加率 (1954~1962)

	男 子	女 子
全 賃 金 取 得 者	+13.0%	+17.0%
手 作 業 勞 働 者	+ 9.7	+ 1.2
非 手 作 業 勞 働 者	+ 7.8	+27.9
管 理 的 及 び 中 間 管 理 職	+25.6	+30.4
高 級 管 理 職	+33.7	+87.6

このよ

全体的にみてフランスの男女労働者の地位には大きな差があることを忘れてはならない。

例えば、熟練労働者については、男子手作業労働者の四〇%が熟練者であるのに対して女子は一六%にすぎないし、高等教育の場に雇用されている婦人の割合は極度に小さい(一・五%)。

つまり同等の資格をもつ労働者について地位が高いものは、男女の格差は大きい。高級管理職につく婦人の数が男子のそれより二・五倍増加したといっても女子一人に

うな婦人の地位を不満としていろいろな人々や団体が婦人の職場の適応や昇進を促進する方策をとるよう計画している。しかし、現状についての資料が乏しいので、著者(アンドレ・ミッシェル)はフランス国立科学調査センターとアメリカ厚生サービス機関の援助で婦人の家族に関する調査を行なった。公正な結果を得るために、パリとボルドー地区における既婚婦人の中からそれぞれサンプルをえらんだ。

五五〇人の既婚婦人(パリ地区四五〇人、ボルドー地区一〇〇人)に次の二つの質問を行なった。

第一問は

「次の方策のうち、婦人労働者の地位を向上させるものはどれだと思いますか」

というもので、幾つかの方策がかかげられ、優先とされるものの他に緊急な対策二つをあげるようにいわれている。

第二問は

「もしあなたに娘があれば(あるいはあったら)職業をならせて、結婚後も働くことを望みますか、それとも全面的に夫にたよることを望みますか」

これは娘の教育に関する母親の考えを明らかにすると同時に、この問題の奥深い口には出さない望みを探ろうとしたものである。

二 解答の分析

働く婦人の地位を向上させる方策について

方策として第一番にあげられたものは幼児の面倒をみる地域の施設(住宅の近所で、常時開所している幼稚園・保育所、木曜幼稚園)であった。

表 2 働く婦人の地位を向上させるために最も役立つ方策(比率)

方 策	計	パ リ	ボ ル ド ー
解 答 な し	2.7	1.8	7.0
保 育 所、幼 稚 園 等	36.0	37.8	28.0
高 賃 金 の 職 業	28.6	27.8	32.0
短 時 間 勞 働	17.1	16.4	20.0
就 職 機 会 の 容 易	7.8	7.5	9.0
食 事 及 び 食 堂	1.6	1.8	1.0
そ の 他	6.0	6.9	3.0
計	100.0	100.0	100.0

地域の保育施設はボルドーより、パリでより一般的であり、ボルドーの婦人は職業習得に高い割合をしめしている。

「高賃金の職業習得」を第一番にあげているのは婦人の半数(二八・六%)にすぎない。この方策は通常すっかりした職業訓練を必要とするもので、昨今、名に価するような職業は相当長い習得期間を要するものであるからである。

すなわち調査対象の婦人たちが最も重要なものとしてあげている方策は、比率

表 3 子供の数別、最優先方策別婦人数比率

方 策	子 供 の 数					
	なし	1人	2人	3人	4人	5人
保 育 施 設	25.7%	27.3%	36.5%	47.3%	61.1%	60.0%
高賃金職業	35.0%	29.1%	30.0%	18.2%	16.8%	15.0%
短時間労働	24.3%	16.4%	15.0%	14.5%	5.5%	5.0%

い、子供を
たない婦人
短時間労働
最優先策に
あげている
3。
2 月収と
の関係
月収の少な
い婦人ほど、
保育施設を第
一にあげてい
る割合が高い
(月間一、〇

の高い順から住宅の近所で常時開所の幼稚園設置、高賃金の職業習得、短時間労働の三つで、これらが全体の八一・七%をしめている。
さらに第二、第三の重要方策について
も幼児施設が最も高い比率(それぞれ三〇%と二〇・二%)をしめている。
1 子供の数と最優先方策との関係
子供の数が多い婦人ほど保育施設を最優先策とする割合が高い。子供を持たない婦人は高賃金の職業習得を一番にあげる割合が高く、子供三人以上をもつ婦人の二倍も多い。子供を持ち、しかも家事の重荷を負わされている婦人は短時間労働を一番にあげると予想されたが、この場合は保育施設をあげる割合がずっと高い。それがなければ全然働きに出られないからである。むしろ、家事の重荷の軽い、子供を
たない婦人
短時間労働
最優先策に
あげている
3。
2 月収と
の関係
月収の少な
い婦人ほど、
保育施設を第
一にあげてい
る割合が高い
(月間一、〇

表 5 教育程度別、最優先方策別婦人数比率

	教 育 程 度			
	初 等	技 術	中 等	高 等
保 育 施 設	41.2%	47.1%	38.3%	20.5%
高賃金職業	24.2%	23.5%	32.8%	30.8%
短時間労働	16.2%	17.6%	13.1%	25.6%

く、反対に
大学教育を
うけたもの
は初等教育
のみの婦人
に比べ、短
時間労働を
優先策にあ
げる割合が
高い(表5)。

表 4 月間収入額別、最優先方策別婦人数比率

	月 間 収 入 額 (フラン)				
	1,000 未満	1,001~ 1,500	1,501~ 2,000	2,001~ 3,000	3,000 以上
保 育 施 設	43.3%	43.6%	30.9%	36.8%	31.8%
高賃金職業	26.7%	27.8%	25.6%	22.0%	29.6%
短時間労働	16.7%	12.8%	25.6%	19.1%	18.2%

〇〇フラン以
下の婦人四三
・三%に対し
て月収三、〇
〇〇フランの
三一・八%。
このような婦
人は仕事をし
ている間、家
で子供達をみ
てもらう人に
金を払うこと
が最も困難な
人々である
(表4)。

表 6 婦人の就業別、最優先方策別婦人数比率

	非雇用者	手作業労働者		非手作業労働者		管理的及び 中間管理者	高級管 理者
		半熟練者	熟練者	半熟練者	熟練者		
保 育 施 設	36.1%	43.4%	46.6%	48.5%	31.3%	35.0%	20.0%
高賃金職業	27.7%	35.8%	33.3%	24.3%	28.0%	20.0%	0.0%
短時間労働	14.7%	11.3%	6.7%	18.2%	23.4%	30.0%	14.8%

片や高級管理
者との間に大
きな開きがあ
ることをしめ
している。前
者は子供達の
面倒をみてく
れる人をみつ
けることが難
しいので、と
くに働く婦人
の状態をよく
するための最
も緊急な方策
は保育施設の
設置であると
感じているの
である。
(2) 手作業労働者は、時間給なので他の職業の者より高賃金職業の習得をあげる割合が高い。俸給労働者の間では、未熟練の非手作業労働者でさえも熟練を要する

4 職業との関係
職業との関係で最優先策をみると二、三検討すべき点がある。
(1) 手作業労働者(熟練にしろ半熟練にしろ)と未熟練の非手作業労働者は、住宅の近所で常時開所している保育施設をあげるものの割合が最も高く、熟練の非手作業労働者と高級管理者は比較的少ない。表6は手作業労働者や未熟練非手作業労働者と

仕事の利益に対する認識が低いようである。それは、彼女達の低い賃金にもかかわらず、その状態を、一般に疲れて汚ない手作業労働者よりはいいと考えているからである。
(3) 短時間労働については、時間給の(手作業労働者)婦人は月給の(非手作業や管理的、専門的労働者)ものより短時間労働をあげる割合が低い。時間給の額は低いので、労働時間の短縮によって収入が減るのをおそれるからである。

娘の将来に対する見解

第二問である「もし貴女に娘があれば(あるいはあったら)職業をならせて、結婚後も働くことを望むか、それとも全面的に夫にたよることを望みますか」についての婦人の解答は、まさしく婦人自身の要望をひき出す質問であろう。婦人は自身ができなかったことをその子供に望むものであるし、いろいろな事情でできなかったものも得られなかったことをやせせたがるものである。

調査対象となった五五〇人の婦人のうちおとろくほと多数がその娘が職業を習得し、結婚後も就業することを望んでいる。しかしパリとポルドーでは非常に異なった様相がみられる。すなわち、ポルドーの婦人の約四〇%は娘が生活を全面的に夫に依存するべきだと考えているのに対して、パリの婦人では、そう考える者は三分の一にすぎない。
つまりパリ地域の婦人一〇人のうち九

表7 娘の将来に関する婦人の要望(比率)

	パ	リ	ポルドー	計
		%	%	%
職業習得及び結婚後も 職業に従事する	51.8	87.2	37.8	49.6
職業習得及び結婚後の 職業は自由選択	35.4		60.5	83.0
夫に依存	12.8		22.7	33.4
			39.5	17.0

人、ポルドー地域の10人のうち6人は娘が結婚や母親となることと関係なしに働けるように何らかの職業訓練をうけることをあきらかに望んでいる(表7)。

既婚婦人労働者の要望

この調査によつてフランス

スの婦人が子供の面倒をみるための経費の低い施設を、つまり働く婦人の地位を向上させるために最も重要なものとして保育施設の設置をあげていることがわかった。このことは既婚婦人のなかで雇用される人々の割合が第二次世界大戦後増加していることからみて、当然のことと思われる。

表8の数字について、フランス統計経済研究所は、「一人ないし二人の子供をもつ婦人のなかで雇用者が急増したことは非常に重要である」といっている。事実、一九五四年から六二年の間に一人乃至二人の子供を持つ既婚婦人全体がそれぞれ一%と一八%増加したのに対して既婚女子雇用者はその三倍乃至二倍半

表8 子供の数別全既婚女労働者の増加比率(1954~1962)

子供数	全既婚女労働者	既婚女労働者
	%	%
子供なし	+14	+17
1人	+11	+32
2人	+18	+48
3人以上	+36	+42
計	+17	+28

(三三%と四八%)も増加している。「生活程度の向上に伴って子供を持つ婦人の雇用は減少するだろうと考えられていたのである。」

アメリカにおいても婦人雇用労働者の五人に三人は既婚者であり、一九四〇年と六〇年の間に既婚婦人の全婦人労働者

における割合が二〇%も増加している。

従つて職場と母親の仕事が両立できるようにすることが働く婦人の地位を向上させるための第一にとらなければならぬことである。このような方策のなかでフランス婦人は地域の施設に対して明らかに支持を表明している。これは約二〇年にわたつてフランスの調査において常に繰返された基本的な態度であった。すなわち一九四八年に「ポピュレーション」が出した大規模の調査によると、子供達を保育所にあずけたことのあるフランス婦人の九二%はこれを「適切なもの」であるとし、八九%がこれを発展させてほしいとした。我々の調査によつてもフランス婦人の集団施設に対する変らない要望を述べたばかりでなく、特に最優先にすべ

きものとしている。したがって大部分のフランス婦人は、多くの人が公共保育施設に対してうつけようとした不信——過去一五年間にわたつて小児の態度についての著名な専門家達が行なった仕事によつても正当化されなかった——にくみしようとはしなかったことがわかる。

この調査はもう一つの結論を指摘している。すなわち、最低収入グループの婦人が最も多く保育施設を支持している。そしてこのことはこれらの人々が子供をみてくれる住込の使用人を雇うことができないうことを考えれば容易に理解できることである。したがって、従来極度に無視されてきた多くの低収入婦人労働者の要望を重要視しなければ大量の雇用や地位の向上をもたらすことができないことはあきらかである。手作業労働者の雇用率(二八・七%)は下級の非手作業労働者や管理者や中間管理者の妻の雇用率(それぞれ三七・九%と三七・二%)よりかなり低い。理由は妻や母親が働くことに對する主義の上での反対というよりは、婦人が工場で得る賃金が低いからである。というのは、それらの賃金は、家族の単一資金取得者の場合にうけられる諸手当の消失や、子供の面倒をみるためだけに人に払う高い代償をおきながら十分ではないからである。従つて保育施設の料金はこれらの収入層が支払える範囲をこえるべきではない。

しかしこのような施設の設置が低収入

の婦人だけを益すると考えることは、あまりであらう。表5にもあるように、公共保育施設は、子供の面倒をみる人の問題が解決しないために、資格を活用していない多数の教育ある婦人を就業させることができるであらう。このようにして、現在フランスやアメリカで知られている要職(教師・技術者など)の不足——そのことが経済や社会的繁栄の一層の発展をさまたげているのであるが——を解決することも可能であらう。

フランスでは、婦人の雇用が既定の事実である多くの工業国家におけるように母親が働いている間中子供の面倒をみる公共保育施設の発展を最優先しないかぎり、それらの雇用率の増加も地位の向上ものぞめないであらう。フランス婦人が緊急であるとして他の方策(職業訓練、短時間労働等)に対しても注目すべきであるが、公共保育施設の設置は働きにでている母親の疲労を大いに減らすと同時に、子供たちに、伝統的な家族的背景に代わるものではないが、それを補うような家庭外の環境でのびていくよりよい機会を与えるであらう。

(この資料は下記から訳出したものである) International Labour Review

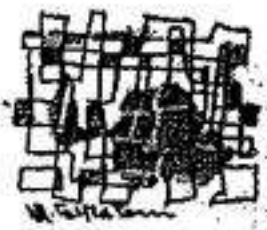
Vol. 94, No.1, July, 1966.

"Needs and Aspirations of

Married Women Workers in

France by Andrée Michel"

(婦人労働課 北川 信)



いわゆる結婚退職制に 基づく解雇の効力

—住友セメント事件

東京地裁 昭四一・一二・二〇判決—

(「判決全文」つづき)

2 就業規則違反

被告主張の「結婚したら退職する。」

旨の合意は、雇傭関係継続の条件、すなわち、労働基準法(以下「労基法」という。)にいう「退職に関する事項」であつて労働条件に該当する。しかしながら、被告の就業規則において、従業員の停年は満五五歳(六四歳)と定められており、採用拒否事由(五六条)、解雇の事由(六〇条)中に労働者の結婚は含まれず、むしろ、既婚女子労働者の存在を前提とする規定すらある。しかも、就業規則全体の構成からみて、六〇条の解雇事由は制限列挙と解すべきである。したがって、右条件は、就業規則で定める基準に達しない労働条件というべきであつて、原被告間の労働契約は、その部分については無効である。それ故、これに基き解雇の意思表示をなしても効力を生じない。

3 公序良俗違反

憲法は、すべての国民に「基本的人権の享有」(一一条)、「生命、自由及び幸福追求の権利」(一二条)、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」(二五条)を保障し、性別による差別待遇を禁

じ(二四条)、これを承けて労基法は、

「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ。」(一条一項)と定め、同法三条(均等待遇)、四条(男女同一賃金)、一九条(雇前雇後の解雇制限)、六五条(雇前雇後の休業等)、六六条(育児時間)は、いずれも右の保障を具体的に約束したものと解すべきである。これらに規定により、男女を問わず労働者に

対し結婚の自由及びこれらの実質的な裏付として結婚後も引続き労働に従事できること並びに人たるに値する生活を営むための労働条件が保障されることはいふまでもない。結婚の自由は、公の秩序に關するものである。さらに、結婚は、善良の風俗として社会から是認されるべきである。それ故使用者もまた未婚労働者の雇入れに当りそれが結婚することを当然予想すべきであつて、労働契約の締結、存続に際し結婚したことの故に不利な取扱をすることは許されない。ましてや、女子労働者のみにかかる取扱をすることは性別による差別待遇である。以上述べたとおり、女子労働者の結婚を退職・解雇の事由とする慣行ないし合

意、換言すれば、結婚しないことを雇傭継続の条件とする慣行ないし合意、ひいては、結婚したこと自体を理由とする解雇は、いずれも前記結婚の自由の制限並びに性別による差別待遇に帰着し無効である。

(一) 被告のその他の主張について

1 労働協約または就業規則と同視すべき結婚退職制の慣行あるいはこれに對する組合の黙示の承認の事実を存しない。すなわち、被告は、右制度を組合に通告し又は従業員一般に公表しないで、ことさらに秘かに実施していた。そのため、組合は、昭和三八年に入つて女子組合員が原告と同様の念書を被告に差入れていることを初めて知り、同年五月末日、六月一日の団体交渉以来被告に対し念書撤廃等を申入れている。また、同年一〇月頃右念書を差入れた女子組合員全

員から被告にあて念書撤廃通告をなした。組合本部移転に伴い、組合の女子書記二名が組合を退職して同年末から昭和三九年初頃被告に採用された際、被告に右同様の念書を差入れたが、組合は当時これに気付かなかつたから、これらを黙認したわけではない。右兩名は、その後念書撤廃通告を行なつた。念書を提出した女子労働者の大部分が念書のとおり自発的に退職した事実は、なんら右慣行又は黙示の承認を示すものではない。すなわち、彼らは、結婚退職制を不当違法と信じているものの、この信念に従つて会

社に抵抗することが如何に困難かを知り退職したに過ぎないからである。

2 被告主張の各賃金に關する協定締結に先立ち、組合側から男女の賃金格差を容認する提案をした事実はない。

3 原告が被告主張のとおり念書を差入れて雇われ、結婚したことは認める。

五、したがつて、原告は被告に對しなお雇傭契約上の権利を有するにもかかわらず、被告はこれを争うから、原告は右権利の確立及び昭和三九年三月二一日以降の毎月二二、八七五円宛の賃金の支払を求める。

第三、被告の主張

一、原告主張一、ないし三、の事実は認める。

二、本件解雇の効力

(一) 結婚退職制の採用とその理由

1 被告は、昭和三三年四月、爾後採用する女子職員(従業員を職員と工員に区分する。)のみにつき次の制限を採用した。すなわち、女子職員を専ら、タイプライターによる印書、電話交換業務のほか、比較的軽度の経験技能をもつて処理することができ高度の判断力を必要としない補助的事務のみに従事させることとした。ここに補助的業務とは、文書の発受信、コピーの作成、事務用品の配布、使い走り、来客のとりつき、清掃、お茶汲み、その他男子職員の指示による計算、文書の浄書整理、電話連絡等の事務を指し、業務計画立案、調査、研究

報告、物品保管受託等の事務を含まない。そして、後者は男子職員のみが取扱うものとした。よって、被告は、それ以後職員に就いて採用資格につき、男子は大学又は高校卒、女子は原則として高校卒に限り、採用手続につき、男子は本社採用、女子は事業場において欠員の生じた都度採用とし、採用後の身分につき、男子は当初最下級の職員であるが以後逐次昇進して幹部従業員となり得、他の事業場へ配置転換され得る。女子は結婚までの腰かけ勤務であるから職員以上に昇進せず、他の事業場へ配置転換されないことと定めるなど、男子職員と女子職員の差異を明確にした。特に、被告は右時点以降、女子職員の採用に当り、「結婚又は満三五歳に達したときは退職すること」を労働契約の内容とする旨定めて、その旨の念書をこれらの者から提出させ、もって被告はこれらの者が結婚したとき解雇しうることをとした。(以下、結婚を理由に女子労働者を解雇するこの制度を「結婚退職制」という。)

2 被告が結婚退職制を採用した理由を次に述べる。

わが国においては、一般に賃金は男女の別によりかなりの格差があり、とくに高年齢において顕著であるが、被告は男女同一賃金の原則に徹し、高校卒の職員については、初任給、爾後の昇給とも、成績査定により生ずる差を除けば、年齢を問わず男女同一の賃金を支給してき

た。その根拠は次のとおりである。被告において大多数の女子職員は、前述の補助的業務に限り従事せしめられるが、男子職員は前述のように女子職員に比し責任の重いかつ企業に対する貢献度の高い事務に従事せしめられるのであるから、むしろ男子職員の賃金を女子職員のそれより高くすることが合理的である。しかし、結婚前の女子は、既婚女子に比して家事等に煩わされず、したがって、被告の業務に寄与する程度が比較的高いので、被告はこの点を考慮して、労働に対する対価のほか結婚準備金の意味も含めて、女子職員の賃金を男子職員のそれと同額と定めていたわけである。

ところで、これらの女子職員は、補助的業務に従事する場合であっても、細かい注意力、根気、正確性を必要とするのに、結婚後において、託児施設その他結婚後も勤務を継続する諸条件が整っていないため、家庭本位となり、欠勤がふえ、前記の適格性を欠き、その他労働能力が低下するのである。それにも拘らず前記賃金制度のため、これら長期継続の女子職員は、これよりも責任ある地位に就いている男子職員(ことに大学卒業生)に比しより高額の賃金を給せられるという不合理が生ずるに至った。そこで、被告の男子職員らの多数から、この不合理の是正を求める要望が強まっていた。

この要望に対処して、なお男女職員の實質的平等を実現するには、女子職員の

賃金体系を男子のそれと均衡のとれるように低下させ、女子が他社なみの低賃金で永く勤められるようにするか、女子職員の賃金体系をそのままにして雇入条件につき男子のそれと別異の定めをなし、女子を高賃金で結婚までの短期間に限り特定の職種につき雇うかの二方法が考えられる。被告は、女子職員を比較的労働能率の高い結婚前のみ雇傭して企業経営の効率的運用に寄与させる方針の下に、原則として後者の方法を選ぶこととした。

これは女子職員にとってもその間他社に比し高い賃金を得ることとなり有利である。

このほか、組合が昭和三五年において男女別の年齢別最低基本給及び昭和三八年において男女別の中途採用者(学校卒業時たる大学卒二二歳、高校卒一八歳等)を過ぎてから採用されたものをいう。の初任給に關し、女子の基本給及び初任給を男子のその約七〇%にするよう提案し、被告もこれを承諾したのは、男子職員の右要望に副ったものである。

3 以上のように、被告が企業の合理化の維持増進という業務上の必要に基づき、女子職員につき特定の職種を定め男子職員と異なった特別の結婚退職制なる条項を付してこれを採用することは、使用者として正当な措置である。

二 結婚退職制と労働協約ないし就業規則との関係

1 被告の就業規則には結婚退職制を明示していない。しかし、就業規則は本来使用者がその経営権に基いてこれを制定改廃することができるものである。したがって、被告において一定の制度(結婚退職制)を設けて一般的に実施し、従業員もこれを知るに至ったとき、すなわち、この制度が従業員の規範意識に支えられて慣行として行なわれるに至ったとき、この制度は、就業規則と同等あるいは慣習法としての効力をもち、さらに組合がこれを承認するに至ったときは労働協約と同等の効力をもちと解せられる。

2 (慣行) わが国の多くの企業(全企業の八〇%)においては、労働協約、就業規則もしくは慣行により女子労働者が結婚により退職する趣旨の定めが存在する。

被告においても、結婚退職制は、制定以来円滑に運営されている。すなわち、この制度により退職した者は昭和四一年八月までに八八名に及んでおり、原告を除いて念書に拘らず退職しない者はない。原告主張のとおり女子職員から念書破棄通告のあった事実も右慣行の存在を否定しない。すなわち、右通告は、女子職員の自発的行動ではなく、少くともその一部は組合の威迫によって行なわれたものであつて当該女子職員の真意ではない。しかも、右通告の行なわれた昭和三八年一〇月以降においても六五名の女子職員が右制度に基づき任意退職し

ており、組合も次に述べるように結婚退職制を前提とする行動をしている。これらの事実からみれば、結婚退職制は、労働者の規範意識に支えられて既に慣行となり就業規則と同等の効力を有し、従前の明文の就業規則をその限度で改廃したというべきである。

3 (組合の態度) 組合は、①被告が結婚退職制を設けた当初から右制度の存在を知っており、②その制定直後、結婚祝金に関する規定につき、女子に限り結婚を予定して退職する場合にも同祝金を支給するようその改訂を申し入れ、③組合本部(従前栃木市所在)の東京移転に伴い退職することとなった組合専従書記(女子)二名を被告が昭和三八年末および昭和三九年初頃結婚退職制を採用条件として栃木工場職員に雇入れた際、右条件を承認しており、④さらに、組合役員が主体となって運営している生活協同組合も女子職員と同様の条件で採用している。

これら組合の態度は、結婚退職制に対する黙示の承認というべきである。これにより、この制度は、労働協約と同等の効力を有するに至った。

③ 結婚退職制は公序良俗に反しない。

1 結婚退職制は、結婚時までの就職を希望する女子に対し、とくに賃金面において有利な労働の機会を提供するものでこそあれ、結婚を禁止したり、その自由を侵したりするものではない。

おおよそ、我国では、使用者、労働者と

も特定の相手方との雇傭関係を強制される法的根拠はない。そのうえ、近時若年労働者の職業選択の自由は、逼迫した労働力の需給関係に鑑み、実質上も保障されている。したがって、雇傭契約の締結に当り結婚退職制の条件を付することは、私的自治の範囲に属する。労基法九条、六五条、六六条は現に雇傭中の女子労働者の保護規定に過ぎず、右のような契約を禁ずるものではない。かかる契約は、雇傭関係継続中の労働者に結婚退職制を制定実施した場合と本質的に異なり、労働者の利益を害しない。

2 被告は、結婚退職制の採用後、この点に留意して就職希望者に対し、右制度の趣旨を十分に了解させた上、これを承諾した者に限り女子職員として採用している。

ことに、原告は、日鉄鉱業株式会社八釜鉱業所に勤務中、被告四倉工場の女子職員募集に応じ、口述試験の際被告から結婚退職制を明示されたが、「被告での賃金がよいので転職したい。結婚まで働きたい。」等と述べてこれを承諾した。すなわち、原告は、原制度を十分了承し、熟慮の上去就を決定できる立場にあった。そして、臨時雇傭の間後記のとおり念書を提出したので職員として本採用となったものである。

したがって、結婚退職制は、原告援用の各法条に違反しないから、公序良俗に反しない。

四 結婚退職の合意等

原告は、本採用直前の昭和三五年八月一〇日被告に対し「結婚したときは自動的に退職する。」旨の念書を差入れて、そのような合意のもとに本採用され、その後、昭和三八年二月一九日結婚したにも拘らず、右念書に従った退職の申出をしなかった。

④ 被告の原告に対する解雇の意思表示は、結局次の理由に基く。

1 労働協約又は就業規則と同等の効力をもつ結婚退職制に従えば、被告は原告の結婚を理由としてこれを解雇できるので、これにより解雇した。

2 仮に、1の主張が認められないにしても、結婚退職制は、被告が前記のとおり業務上の必要に基いて設けたのであるから、この制度の実効をおさめるための解雇は、就業規則の解雇事由「業務上の都合によるとき」(六〇条四号)に該当する。

よって、いずれにしても、本件解雇は正当有効である。

第四、証拠

一、原告

(一) 書証 甲第一ないし第九号証(第三号証は一ないし九、第四号証は一ないし一〇)

(被告)甲第一、第二、第六ないし第九号証の成立証、その余不知

(二) 証人 木島昇

二、被告

(一) 書証 乙第一ないし第三五号証(第四、第六ないし第八、第二二ないし第一四、第一八号証は各一、二、第九ないし第一一号証は各一ないし三、第五号証は一ないし五、第二三号証は一ないし一三)

(被告)第九ないし第一一、第一八、第二九号証の成立証、その余不知

(二) 証人 大塚忠夫、西並和良、渋谷庸一、渡辺司、林駿郎、住沢春松

理 由

一、雇傭関係及び結婚退職制
原告主張一及び三の事実は当事者間に争がない。

成立に争のない乙第二号証(念書の様式)及び証人大塚忠夫の証言によれば、被告が昭和三三年四月会社の方針として爾後の女子職員の採用処遇につき被告主張の結婚退職制を定め、これに基づき女子労働者を採用したことが認められ、この認定を左右すべき確証はない。原告が、本採用される前である昭和三五年八月一日「結婚したときは退職する。」旨の念書を差入れたことは当事者間に争がない。これによれば、被告は原告が結婚したときこれを解雇し得る旨の労働契約が成立したというべきである。右は労働者の退職に関する事項であるから、労基法にいう労働条件に該当する。

二、結婚退職制と公序との関係
被告の主張によれば、結婚退職制は、慣行であって、組合の承認により労働協約と同等の効力を有し、しからずとする

も、労働者の規範意識に支持されて就業規則と同等の効力を有するから、被告はこれに基き原告と右契約をなしたというにある。

ハ 結婚退職制の法的内容

このような労働協約又は就業規則と同等の効力を有する規範規則が存在するとしても、その内容は性別による差別待遇と結婚の自由に対する制限とを含むものである。

1 (性別による差別待遇) 結婚退職制によると、結婚は男子労働者の解雇事由でなく、女子労働者のみの解雇事由であるから、右は労働条件につき性別による差別待遇をしたことに帰着する。

2 (結婚の自由の制限) 結婚退職制によれば、女子労働者は雇傭関係継続中結婚しない旨を約したことに帰着するのであり、換言すれば、結婚に際しなお雇傭関係の継続を望んでいる女子労働者に対しても使用者からその終了を求め得るのである。右は女子労働者の結婚の自由を制限するものというべきである。その理由は次のとおりである。

結婚後も主婦として活動するだけではなく、なお賃金労働者として職場にとどまり労働を継続する意思を有する女子労働者が多く存することは顕著な事実である。統計をみると、成立に争のない乙第七号証の二(労働省婦人少年局発行「婦人労働の事情。一九六二年」三八、三九頁)によれば、女子労働者の中に占める

有夫者の割合は逐年上昇し昭和三十七年九月において二一・七%を占め、なお昭和三十七年一月から昭和三十七年九月までの単純平均によれば非農林業就業者中雇傭者であつて配偶者のある女子は二一九万人に及ぶことが明らかである。かように多数の既婚女子労働者がなおその労働を継続する主たる理由が、自己の才能を生かし社会人としての経験を積み社会に貢献するにあると、生活費を得るにあるとを問わす、その労働を継続しようとする意思は尊重されるべきである。

我国の現状にあつては、男子労働者の労働賃金のみによつてその妻子等の通常の生活の資をまかなえないことが屢々あるから、この場合この男子労働者と結婚した女子労働者はなお労働を継続する経済的必要がある。女子労働者はこの場合結婚退職制により解雇されても直ちに生活の資を求めて再就職せざるを得ない。ところが、前示乙第七号証の二(五八頁から六三頁まで)によると、既婚、したがって学校新卒者に比し高年である女子労働者の就職機会が狭められる一方、賃金額の決定についても、当該企業における勤続期間が重要な要素をなす年功賃金制の下では、仮に再就職の機会が得られたとしても、その労働条件は従前に比し著しく低下することが明らかである。したがって、女子労働者は結婚に際しこの事実を予想すべきものといわなければならない。以上のような次第で女子労働者

は結婚退職制の下では、結婚によりその意に反して労働賃金収入を全部失うか又は運がよくてもその相当部分を失うものである。かくして、結婚を退職事由と定めることは、女子労働者に対し結婚するか、又は自己の才能を生かしつつ社会に貢献し生活の資を確保するために従前の職に止まるかの選択を迫る結果に帰着し、かかる精神的、経済的理由により配偶者の選択、結婚の時期等につき結婚の自由を著しく制約するものと断すべきである。

近年若年労働力の需給関係が変化し全国的にみて求人数が求職数を大幅に上廻り、中学、高校新卒の女子もその例に洩れないことは顕著な事実である。しかし、この事実から推してかかる女子は結婚退職制を採用する企業とそうでない企業とを選択する自由があるとして前示結論を左右することはできない。すなわち若年女子の労働力の需給関係は、地域及び企業により差があり、求職者はその意思に関係なく適性その他の精神的肉体的諸条件、住宅・家庭事情等により、求職の範囲を自ら制限されるのである。また、成立に争のない乙第六号証の二(労働省婦人少年局発行「女子事務職員実態調査報告。一九六一年五月」二六頁)によれば、女子の結婚退職規定を有する事務所は総数の八% (内訳・製造業は七・三%、金融保険業は二〇・二%) に及ぶことが明らかである。かような要因を考

えるとき、女子求職者が前示のような選択の自由を有するとは到底いえない。また使用者が女子労働者の雇入に際し結婚退職制を明示した場合もこの結論を左右しない。

ロ 公の秩序

1 (性別による差別待遇の禁止) 両性の本質的平等を実現すべく、国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。憲法一四条は国家と国民との関係において、民法一条の二は国民相互の関係においてこれを直接明示する。労基法三条は国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別を禁止し、同法四条は性別を理由とする賃金の差別を禁止する。ところで、労基法上性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はなく、却つて、同法一九条、六一条ないし六八条等は女子の保護のため男子と異なる労働条件を定めている。したがって、労基法は性別を理由とする労働条件の合理的差別を許容する一方、前示の根本原理に鑑み、性別を理由とする合理性を欠く差別を禁止するものと解せられ、以上述べたところから明らかとおぼし、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民法九〇条に違反しその効力を生じないと

いうべきである。

2 (結婚の自由の保障) 家庭は、国家社会の重要な単位であり、法秩序の重要な一部である。適時に適当な配偶者を選択し家庭を建設し、正義衡平に従った労働条件のもとに労働しつつ人たるに値する家族生活を維持発展させることは人間の幸福の一つである。かような法秩序の形成並びに幸福追求を妨げる政治的経済的社会的要因のうち合理性を欠くものを除去することも、また法の根本原理であつて、憲法一三条、二四條、二五條、二七條はこれを示す。したがつて、配偶者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあつても、法律上禁止されるものと解すべきである。以上の理由により、この禁止は公の秩序を構成し、これに反する労働協約、就業規則、労働契約はいずれも民法九〇條に違反し効力を生じないというべきである。

三 合理的理由による差別又は制限

1 (非能率) 被告主張のように、男子職員と女子職員との職種を截然区別し女子職員を被告主張のような補助的業務のみに従事させることが合理的差別といえるか否かはしばらくおく。本件において被告の主張の前提として、既婚女子労働の非能率の責を一般的に女子のみに帰せ

しめるには、女子は結婚後労働能率が結婚前に比し一般に低下すること、その低下の程度は同一の条件の下における男子よりも甚しいこと、その原因は少くとも使用者側及び国家社会の側に存せず、専ら女子労働者の結婚という事実のみに存することを立証すべきである。この認定に当り、労基法四條の立法趣旨により、

女子労働者は一般的平均的に低能率であることの社会的偏見の排除が要請されること、同法六五條、六六條により既婚女子労働者は出産育児に關し休業請求権を有し、その限度での労働の不提供すなわち、使用者側からみれば非能率が許されていることは充分に尊重されなければならない。しかるとき、本件にあつては、成立に争のない乙第八号証の二、証人住沢春松、大塚忠夫の証言によるも右各事実を肯認するに足らず、その他この事実を認めるに足る証拠がない。しかも、前示の補助的業務の内容に徴すると、これに従事する女子労働者が結婚したからとて労働能率が当然に低下することは推認できない。

もし、既婚女子労働者の一部に労働能率が低下した者が生ずれば、監督者その他被告側において遅滞なくこれを発見確認できるものと推認される。この場合、被告は能率低下の原因を探究し、その責が被告に存せず、もつぱら当該女子労働者に存するときは、かかる者に対して労働協約又は、就業規則等に定める所要の

処置を個別的にとれば足りるものと解される。

したがつて、既婚女子労働者の非能率を理由に、勤務成績の優劣を問わず一律にこれを企業から排除することは合理性がない。

2 (賃金) 結婚退職制の根拠として被告の主張する事実、すなわち被告において男女同一賃金制に徹しているの、補助的業務に従事する長期勤続の既婚、高年の女子職員に対し、より責任の重い事務に従事する男子職員と比較して不相当に高額な賃金を支払っているとの事実につき判断する。結婚退職制採用後である昭和三五年以降被告主張の年齢別最低基本給及び中途採用者初任給につき約三割の男女の賃金格差が設けられたことは被告の自陳するところである。右の格差が勤務時間又は労働内容等の差に基づく合理的なものであることの立証はない。したがつて、この点についての被告の主張は事実関係について前提を欠くものといふべきである。しかも、仮に、被告主張の

ように長期勤続既婚女子職員がより責任の重い男子職員に比し高額な賃金を得、しかもこれにつき男子職員からその是正を求められることの事態が存するとしても、右は主として勤続年数により機械的な昇給を伴う年功賃金制のもたらした結果であるから、むしろその是正のためには、男女を問わず各職員の職務ないし労働の価値に応じた合理的な賃金体系を制定することが適當であるといわなければならない。

定することが適當であるといわなければならない。

労働者が一般的平均的に低能率であること等過去の社会的偏見によって不利益待遇を禁止するけれども、性別によらず、職務、技能、能率等の差に応じた賃金格差を否定するものではない。かかる措置をとらないで、年功賃金制の有する若干の短所を理由として女子労働者を結婚と同時に一律に企業から排除、もつて前示差別待遇を行ない、結婚の自由を制限することは、なんら合理性がない。

3 (その他の合理性) 前示補助的業務の内容自体に徴しても、特定宗教における聖職者、巫女等と異なり、これに従事する者を独身者に限定しなければならぬ理由はない。その他結婚退職制に合理性を認めるに足りる資料はない。

四 結婚退職制は公の秩序に反する。

以上述べたとおり、女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであつて、しかもその合理的根拠を見出し得ないから、労働協約、就業規則、労働契約中かかる部分は、公の秩序に違反しその効力を否定させるべきものといわなければならない。

結婚退職制につき、組合がこれを承認し多数の女子労働者がこれに賛同して退職し、原告もまたこれを熟知して雇傭されたとの被告の主張はそれ自体理由がな

公務員

一般に官庁で仕事をしている人を総称して「公務員」と呼んでいます。公務員には、国の機関に勤務する国家公務員と都道府県・市町村等の地方公共団体に勤務する地方公務員とがあります。さらに

資格を要する婦人の職業 ⑩

—公務員—

国家公務員のなかでも衆議院・参議院の事務局・国立国会図書館・裁判所・防衛庁等に勤務する「特別職」の職員と、これら以外の「一般職」の国家公務員とは区別して取扱われています。

これら特別職の国家公務員、あるいは都道府県職員などの地方公務員になるためには、それぞれの官庁において独自に採用がおこなわれます。一般職の国家公務員は、ひろく一般国民に公開された試験に合格して採用されるのが原則です。この採用試験には、初級・中級・上級の三種があります。

資格の有効期間はその年一年限りで、翌年になると再び受験しなおさねばなりません。試験については、いずれも官報

で告示されます。

初級試験

受験資格には年齢制限があり、高等学校卒業程度の学力のある者となっています。

試験は第一次試験（一般教養・適性・作文）、第二次試験（口述試験）に分かれ、このほかに身上調査が加わります。

中級試験

各官庁で中級係員としての採用試験を行います。

受験資格は、年齢に制限があります。短期大学または高等専門学校卒業程度の学力のあるもので、学歴は問いません。試験区分は行政・電気・通信など八区分に分かれ、第一次試験地は八地方に分け、十五都市で行なわれます。

試験内容は、第一次試験として教養試験と専門試験とがあり、第二次試験として口述試験と身体検査とがあつて、そのほかに身上調査が加わります。

上級試験

上級試験には甲種・乙種の試験があります。甲種試験からは各省庁の下級管理職員（係長クラス）、上級係員、試験研究所の上級研究員などに採用され、乙種試験からは、各省庁の上級係員、試験研究所の研究員などに採用されます。

受験資格は大学卒業、大学の専攻科・大学院修了者、その他、これに準ずるものとなっています。

試験区分は、行政・法律・経済等以下

二十五区分に分かれています。

試験内容は、第一次試験として教養・専門・総合の各試験となっています。

第二次試験として口述試験と身体検査そのほかに身上調査が実施されます。これらの試験は主要二十都市で実施されます。

次に給与についてみると、四一年九月一日現在で、行政職（上級採用者甲種二三、三〇〇円、乙種二三、一〇〇円、中級採用者二二、二〇〇円、初級採用者一七、三〇〇円）で、このほか暫定手当等諸手当が支給されます。

「こらんになりましたか」

（婦人労働関係）

○技術革新と婦人の職務評価

——婦人労働資料 No. 106

（婦人関係）

○婦人関係資料集報 第一八号

——婦人関係統計資料 No. 23

○About the women's and

Minors' Bureau

○第十九回婦人週間ポスター

——リーフレット

——実施のしおり

○最近の婦人の現状

——婦人関係一般資料 No. 16

（55ページつづき）

い。ただし、民法九〇条は公の秩序等に反する一切の法律行為の効力を否定するものであつて、関係当事者がこれに同意したか否かを問わないからである（法例二条参照）。

三、解雇の意思表示の効力

原告に対する本件解雇の意思表示が結婚退職制を根拠とし、あるいはその実効をおさめるための措置であることは被告の自認するところであるから、たとえ、それが就業規則にいう業務上の都合に該当するものであつても、右制度が公の秩序に反する以上、本件解雇の意思表示は無効といわなければならない。

四、結 論

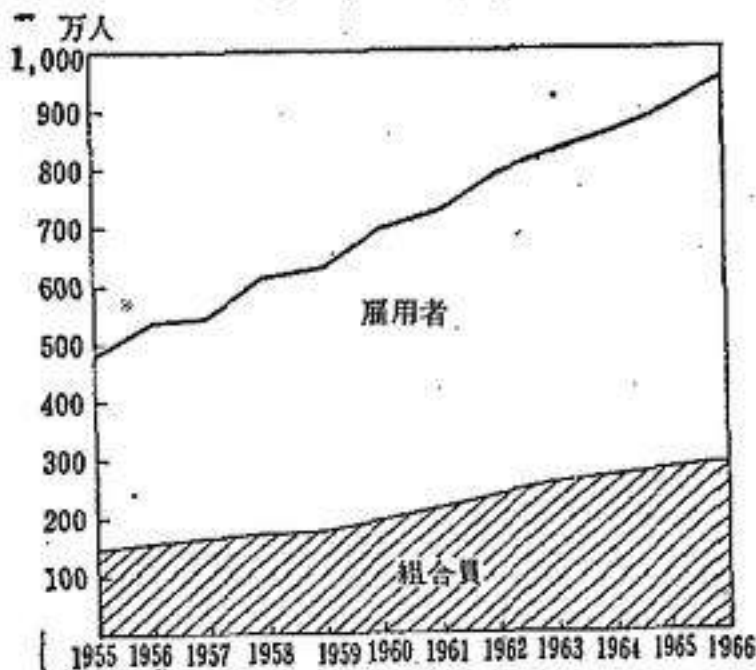
よつて、原告はなお被告に対し雇傭契約上の権利を有するところ、被告はこれを争うものである。そして、被告における賃金支払の方法及び原告の賃金月額は原告主張のとおりであることは当事者間に争がない。

したがつて、雇傭契約上の地位の確認及び昭和三十九年三月二日以降の賃金として主文第二項記載の金員の支払を求め、原告の請求はすべて理由があるから、これを認容すべきである。訴訟費用の負担につき民事訴訟法八九条、仮執行宣言につき同法一九六条を適用して主文のとおり判決する。

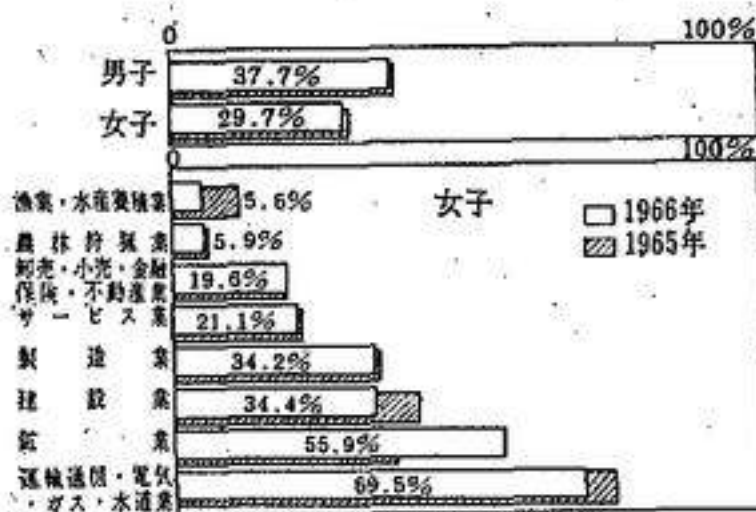
東京地方裁判所民事第一一部

第1図 年次別、女子雇用者数および組合員数

(1955年～1966年(各年6月末現在))



第2図 男女別、産業別(女子のみ) 推定組織率



男子は運輸通信、電気・ガス・水道業が製造業について多く二四・八％(二八五万人)を占め、次がサービス業、公務の順

三、都道府県別女子組合員数

組織労働者は大都市に多く、特に東京では四五万人(全女子組合員の二六％)と昨年より一八八千人の増加を示しており、ついで大阪二七万人、愛知一九万人、神奈川・兵庫が一四万人、福岡一三万人となっている。

一九六六年の女子労働者の組織状況

労働省労働組合基本調査結果から

一九六六年六月末現在の全国単位労働組合数は五三、九八五組合(前年五二、八七九組合)、組合員数は女子二八四万人(前年二七七万人)、男子七四七万人(前年七三〇万人)といずれも前年より増加しているが、この増加数は一九六〇年以降でもっとも少ない。また全組合員に対する女子組合員の割合は二七・五％で一九六四年以降変化はみられない。

一、労働組合員の推定組織率

推定組織率(雇用者総数中に占める組

合員の割合)は女子二九・七％、男子三七・七％で、それぞれ前年をわずかながら下回っている。組合員数が年々着々と増加しているにもかかわらず推定組織率が低下を示しているのは、雇用労働者の伸びが著しいことによるもので、女子雇用者数は一〇年前に比べ約二倍の九五五万人(一九六六年六月現在、前年の六％増)になっている(第1図)。

産業別の女子推定組織率(第2図)は運輸通信・電気・ガス・水道業が六九・五％で最も高く、ついで鉱業、建設業、製

造業、サービス業の順になっている(公務員についての組織率はかなり高いものと推定されるが統計不備のため除外されている)。一方、男子の場合は前年と同じく、運輸通信・電気・ガス・水道業、鉱業、製造業、サービス業の順に組織率が高くなっている。

二、組合員の産業間分布状況及び産業別女子組合員の割合

産業別に男女組合員の分布をみると、いずれも全産業に占める割合の最も多いのは製造業で、女子が三九・一％(一一一万人)、男子三六・〇％(二六九万人)となっているが、前年よりその占める割合は若干低下している。ついで女子においては、卸売・小売・金融・保険・不動産業が一八・七％(五三三万人)

また、毎年増加をたどってきた製造業の女子組合員数はじめて減少を示し(八千六百八人減)、なかでも繊維工業における一八八八人、機械製造業の四千七百七人の減少が目だっている。一方増加したのは衣服、その他の繊維製品製造業の四千七百七人、電気機械器具製造業の四千五百人である。

つぎに産業別に組合員総数に対する男女の割合をみると、女子は金融保険業で過半数の五一・四％を占めて高く、ついで卸売業・小売業四二・三％、サービス業三八・六％、製造業二九・二％の順で前年に比べ大きな変化はみられない。

組合員数の最も多い製造業の女子組合員について、さらにその内訳をみると、衣服、その他の繊維製品製造業七五・五％、繊維工業七〇・九％といずれも圧倒的に女子組合員の方が多くを占め、これについて、たばこ製造業五一・二％、その他の製造業四一・〇％の順になっている。

年少労働者の集団活動団体 一七団体に労働大臣ほう賞

労働省では、年少労働者の集団活動の活発化を促進することにより、年少労働者の健全な育成と労働生産性の向上を目的として、昭和四〇年度から年少労働者の健全な集団活動またはその育成を事業内容とする団体にほう賞を行なっているが、本年度は次の一七団体が労働大臣ほう賞の対象となった。

これらの団体では、設立後つねに健全な活動がすすめられ、社会的評価も高く、今後のよりよき発展が期待されるものである。

○やまなみ会（山形県米沢市）

市内の商店従業員を会員とし、相互の親睦と研修を目的に、業務研修講習、社会見学、親睦行事、社会奉仕活動のほかスポーツやレクリエーション活動を行ない、会誌「やまなみ」を発行、同市内にあるグループの推進役となっている。

○じしり会（埼玉県）

働く年少者の生活文受賞者が友愛の精神を養い、ふまれても引き抜かれてもひるまぬじしり（植物の名）のように成長することを目的に、話し合い・レクリエーション・社会奉仕等の活動を行なっている。機関紙と文集「じしり」を発行。

○東京志行会（東京都）

住込み勤労青少年の団体で、互いにはげましあい、教養講座・講習会・読書会・コーラス・レクリエーション等を実施。会誌「路傍の石」、生活記録「くがき」文芸等の発行。二五歳以上はOBとして同友会々員となる。

誌「路傍の石」、生活記録「くがき」文芸等の発行。二五歳以上はOBとして同友会々員となる。

○中部若竹会（名古屋市中）

商店・町工場等に働く青少年の団体で、相互の友愛を深め、人間性を高めることを目的に月例会での話し合いを中心し、各種のクラブ活動や他サークルとの交流も行なっている。機関誌「希望の声」「若竹ニュース」を発行。

○いこう会（神奈川県箱根町）

箱根町湯本に働く地方出身の青少年の会で、代表者宅の物置小屋を改造して「ふるさとの家」を造り、話し合いや学習を中心し、定例会を開き、レクリエーション活動などを行なっている。機関誌「いこう会だより」、文集「石だたみ」を発行。

○吉原商店従業員友の会

（静岡県富士市）

旧吉原市内の商店従業員が相互の親睦と教養を高める目的で集まり、定例会をもち、座談会、教養講座、各種のレクリエーション活動、施設訪問、写生・撮影会など趣味の会をもち、展覧会に参加するなど、幅広い活動を行なっている。

○なごや杉の子会（名古屋市中）

零細企業に働く青少年の集まりで、社会活動を通じてよき社会人となる目的で

定例会をもち学習活動を行なうほか、養護施設訪問などの社会奉仕活動、各種野外活動・レクリエーション活動を行ない毎月一回は親元へ手紙を出すことを申しあわせている。機関誌「道」を発行。

○パールグループ（三重県）

働く年少者の生活文入賞者を中心に発足した団体で、小さくても静かに光り、みんなに喜ばれるような人になろうをモットーとして余暇の善用と親睦をはかるために定例会をひらき、機関誌「パールニュース」、文集「パール」の発行、班別回覧ノートの回覧を行なっている。

○働く青少年友の会（大阪市）

市内の中小企業に働く青少年の団体で余暇の善用、健全に明るく生きることをめざし、定例会を開き、座談会・講演会・見学、レクリエーション、文芸・写真等のクラブ活動等を行ない、機関誌「なにわ」を発行。大阪市勤労青少年グループ連絡協議会結成の推進力となった。

○働く青少年の集い

広島青少年ホーム（広島市中）

「美しい仲間と楽しい思い出を作り人生に灯をともしよう」という勤労青少年のグループで月四回の集行（コーラス、ダンス、野外活動、各種奉仕活動、研修会、スポーツ大会等）を行ない、機関誌「広島青少年ホームだより」を発行。

○新居浜市働く青少年だるま会

市内の働く青少年が人格の昂揚と健全な成長をめざし、各職場で指導的中心人物となる目的で集った会で、年四回の連絡会、毎月行事としてフォークダンス、奉仕活動を行なうほか、研修旅行、国内留学により技能の修得につとめている。

○山びこコーラスグループ（福岡県）

勤労青少年の余暇活動として、北九州市小倉勤労青少年ホーム内で毎土曜日からコーラスの練習を行ない、それを通じて人格の高揚、相互の親睦をはかり、余暇生活の充実につとめている。年一回発表会を行なっている。

○若竹会（熊本市）

熊本市周辺の勤労青少年が、互助協力して、明るい環境づくりと問題解決をはかることを目的に、月例会で話しあうとともに、各種野外活動、社会見学などを行なってきた。新聞「若竹」を発行。

○くるみの会（大分県）

臼杵市近郊の働く青少年が相互の親睦をはかり健全に成長し、次代をになう立派な人間となることを目的にして、話しあいの会、読書会、郷土史研究会、養護施設の訪問、各種スポーツ、年二回の山登り、海水浴等を実施している。

○若い芽（和歌山県）

田辺市内在住の勤労青少年（商店員、会社員等）が文学を通じて教養を高めることを目的とし、機関誌「若い芽」に作品を発表し、合評会を行なうほか、各種研修会を行なって相互の向上と親睦をはかる。機関紙と文集「若い芽」を発行。

婦人に関するうき(一月)

【婦人をめぐる社会のうき】

○厚生省は児童(家族)手当制度の基礎資料とするため実施した「日本の家庭とその家族の生活」調査の結果を発表。

これにより▽全国の家庭数は約二、七八二万二千、平均家庭人員は三・五一人である▽義務教育終了までの児童のいる家庭は平均二家庭に一家庭で、児童の母の四三%が就労、就労する理由としては六三%が自分が働かないと生活が出来ないことをあげている、などの点が明らかにされた。(二四日)

○経済企画庁の研究機関である国民生活研究所は「家計におけるライフサイクルの実態調査」の結果を発表。これは大都市を対象にその世帯の実情と生活設計を調べたもので▽子供数の平均は勤労者家庭が二・三人、農家が三・九人である▽世帯主の年代別に家計支出をみると、二〇、三〇代は子供の養育費、四〇代前半は耐久消費財、四〇、五〇代は教育費が最も多い▽老後の生活については勤労者の四七%、農家の九四%が子供との同居を希望し、生活費は年金・貯金等をあてにしている、などが明らかにされた。(二七日)

○内閣官房広報室は「消費者行動に関する世論調査」の結果を発表。これは七大都市の主婦三千人を対象に消費者行動および商品知識を調査したもので、

明らかにされた主な点は▽全体の二二・一%が過去一年間に買い物をして不満を感じており、このうち苦情を申し出て損害賠償などの要求がとおった者は二%にすぎない(申し出ない者その他二〇・一%)▽JISなどのマークが法律で決められたものであることを知っている者は全体の三八・六%、マークを信用して買いものをする者は全体の二七・三%である、など。(二〇日)

【婦人の組織活動】

○第三一回国議院議員総選挙が行なわれた。当選者四八六人のうち婦人は栗山秀、戸叶里子、本島百合子、広川志津江、神近市子、山口シズエ、中山マサの七氏。また婦人の投票率は七三・三% (男子七四・八%) で前回(三八年一月)を三・三%上回った。(二八日)

○婦人組織の総選挙に関連した主なうきは次のとおり。

▽選挙法改正運動協議会(日本婦人有権者同盟、全地婦連、日本青年団協議会等で組織)は五日から日本青年館に選挙違反摘発本部を設け、一般から選挙違反の情報を得て地検に通告するなど違反摘発運動を展開したほか、全候補者に対し、法定選挙費用・政治資金規正法の改正等についてアンケートを行ない二二日にその結果を発表した。

▽全国地域婦人団体連絡協議会は全候補者に対し、法定選挙費用・青少年対策・物価対策、の三点についてアンケートを行ない、二〇日にその一部を発表した。また二七日、東京教育会館で総選挙の実態報告会を開き、同協議会の各都道府県代表から、選挙違反・婦人による浄化運動・有権者の関心度などの実態が報告された。

▽日本婦人団体連合会(新日本婦人会、婦人民主クラブ等五団体)は東京・婦人会館で「各党に政治を聞く会」を開催し、物価と税金・老人対策・ベトナム問題など六項目について社会・民社・共産の各党代表にその対策を聞いた。(二二日)

▽日本婦人有権者同盟は、一月上旬から投票日まで全国各地において理想選挙普及会との共催による「青空演説会」を開き、買収・違反のないきれいな選挙の推進を呼びかける一方、二四日に「選挙と政治刷新に関する五党の政策を聞く公開質問状」を提出し、二七日にその回答結果を発表した。また新有権者の正しい選挙権の行使を目的に東京・婦人会館で「新有権者の集い」を開催。新有権者の意見発表・政党代表(自民・社会・民社)による各党の総選挙対策発表などのあと、質疑応答が行なわれた。(二五日)

○第九回「新生活と貯蓄」全国婦人のつどいが新生活運動協会、貯蓄増進中央委員会、主婦連合会など七団体の主催により東京・国立教育会館で開催され

た。第一日は、生産から消費まで・暮らしのなかの隠れた不安・新しい人間関係を求めてをテーマに分科会、第二日は全体会で、分科会報告・特別講演「ことしの経済について」(日銀調査局長・吉野俊彦氏)などが行なわれた。(二六・二七日)

(38ページつづき)

○札幌市青少年育成協会(北海道)札幌市の事業場、福祉関係・教育関係団体、教育家その他篤志市民等を会員とする青少年の健全育成を目的とした団体で、特に勤労青少年問題を重視し、1、勤労青少年の組織活動 2、その活動の指導援助 3、青少年問題に対する啓発活動を行なっている。具体的には、勤労青少年サークル活動・懇談会の開催、働く若者の祭典の共催、勤労青少年のためのレクリエーションの実施、また各種青少年の研修会に講師の派遣、勤労青少年グループ活動実態調査の実施等の活動をしている。月刊誌「グループ研究」を発行。

○若いグループの会(石川県)県内の勤労青少年と事業主を会員とし相互理解、親睦、研修により、心身の健康の増進を目的とするもので、スポーツ、レクリエーション、教養活動等を行なっている。県単位でリーダー研修会、スポーツ大会等を行なうほか、地区別にも各種サークル活動を行なっている。

婦 人 労 働 関 係 資 料 の 紹 介

定期刊行物（昭和42年2月受入）

資 料 名	月号別	発 行 所	主 要 目 次
労働時報	1月号	労 働 省	○婦人少年行政の回顧と展望
〃	2月号	〃	○42年新規中・高卒者の求職求人見込み ○41年3月新規学卒者の初任給の概要
労働統計調査月報	1月号	労働省労働統計調査部	○就業構造の変動方向 ○最近における賃金構造の推移
海外労働経済月報	第16巻 第11号	〃	○西ドイツ：新規学卒者の進学および就業状況
職業安定広報	Vol. 18 No. 4	労働省職業安定局	○昭和42年3月新規大学卒業者の就職促進
〃	No. 5	〃	○I・D・Pシステムを通じての職業紹介業務実施概況(その1)
労働と経営	2月号	日本労働協会	○中小企業における賃金制度のあり方 —その現状と問題点—
総評調査月報	1月号	総評調査部	○社会主義諸国の賃金制度
〃	2月号	〃	○婦人労働者の実態調査
ひろば	No. 368	銀行労働研究所	○座談会(下) 昭和史と共に歩んだ私たち ——女子行員生活のうつりかわり——
看 護	2月号	日本看護協会	○県内病院に働く看護婦の妊娠分娩に関する調査 (看護婦会福井県支部)
労働科学	第1号	労働科学研究所	○妊婦・授乳婦の労働と疲労に関する研究(第1報)
労働の科学	1月号	労働科学研究所	○特集/労働と年齢 ・向老者の機能の特性 ・年齢と作業能力 ・最近の傾向にみる企業の停年延長
労政時報	1878号	労務行政研究所	○結婚退職の合意を無効とする判決の問題点
〃	1881号	〃	○中卒女子の就職前後の心境とその受けいれ対策 ——400通の感想文からみた泉州経協の分析結果報告——
労務事情NEWS	95号	産業労働調査所	○堺地区におけるパートタイマーの実態(堺経営者協会)
労働法令通信	Vol. 20 Vo. 2	労働法令協会	○女子の結婚退職制度は公序に反し無効 ・判決の問題点(石川吉右衛門) ・東京地裁判決全文
財 経 詳 報	No. 681	財経詳報社	○労働力不足は成長を阻むか
生活科学調査報	2月号	生活科学調査会	○“結婚退職”違憲判決のおこした波紋 ○主婦のパートタイムの就労動機と意識(婦人問題懇話会)
官 公 労 働	2月号	官業労働研究所	○職場における婦人の人間関係(大羽綾子)
The Labour Gazette	11月号	カナダ労働省	○Wage Discrimination against Women in European Countries

女子の就業者数と完全失業者数

(1966年10月)

1人1ヵ月平均現金給与総額
(1966年10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 別構成比	女子の前 年同月と の比較
	万人	万人	%	%	万人
就 業 者	2,017	2,963	40.5		+30
自 営 業 主	285	725	28.2		+ 6
家 族 従 業 者	790	269	74.6		-28
雇 用 者	940	1,965	32.4	100.0	+52
農 林 業	13	28	31.7	1.4	+ 1
漁 業・水 産 養 殖 業	2	18	10.0	0.2	0
鉱 業	3	28	9.7	0.3	- 1
建 設 業	40	220	15.4	4.3	+ 4
製 造 業	318	669	32.3	33.8	+ 2
卸 小 売 金 融 保 険 不 動 産 業	277	362	43.3	29.5	+32
運 輸 通 信 電 気 ガ ス 水 道 業	41	265	13.4	4.4	+ 4
サ ー ビ ス 業 務	225	258	46.6	23.9	+10
公 務	21	118	15.1	2.2	0
完 全 失 業 者	19	17	52.8		+ 3

産 業	女 子	男 子	男子に 対する女子 の割合
	円	円	%
総 数	21,064	43,004	49.0
鉱 業	17,288	41,981	41.2
建 設 業	18,397	40,147	45.8
製 造 業	18,641	41,509	44.9
卸 小 売 業	22,339	42,450	52.6
金 融 保 険 業	28,366	56,634	50.1
不 動 産 業	22,426	52,096	43.0
運 輸 業	29,672	45,755	64.9
通 信 業	29,354	52,766	55.6
電 気 ガ ス 水 道 業			

注 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。

—労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査—

—総理府統計局 労働力調査—

婦人少年局 ニュース

○婦人少年室協働員と章の交付
二月二〇日労働省訓令により「婦人少年室協働員及び婦人少年室婦人問題相談員規程」の一部改正され、婦人少年室協働員にき章が交付されることとなった。

○第一九回婦人週間並びに第一五回全国婦人会議について新聞発表
一月二三日労働省記者クラブにおいて、第一九回婦人週間の実施並びに第一五回全国婦人会議の開催及び同会議の会議員募集について新聞発表を行なった。

また同日婦人少年局長室において、本件について報道機関との懇談会を開催した。

○婦人少年問題審議会年少労働部会開催
二月三日婦人少年局長室において標記部会を開催、勤労青少年の福祉施設のあり方について審議した。

○産業カウンセラー養成講習会開催
昭和四一年度第四回講習会が、二月二〇日二五日労働省第一会議室で開催され、企業または企業団体の生活相談業務担当者約五〇名が受講した。

○国連婦人の地位委員会に日本代表出席
藤田たき氏（津田塾大学々長）は、二月一三日一三月六日アメリカ合衆国ニューヨーク市で開催される国連婦人の地位委員会に委員として出席するため、二月一〇日渡米した。なお婦人少年局婦人課久保田真苗氏が随行した。

○婦人少年局人事異動（カッコ内前任）

（栃木婦人少年室） 西村 和子
栃木婦人少年室長事務代理
（四一年一二月二六日付）

（婦人少年局予算経理係長） 沢田 弘一
外務省に併任
（中近東アフリカ局中近東課）

（労働基準局労災防止対策部安全課） 中尾 卓爾

婦人少年局予算係長兼経理係長
（婦人少年局年少労働課） 城戸 拓治

労働基準局労災防止対策部安全課
（愛知労働基準局） 寺本 雅彦

婦人少年局年少労働課
（以上四二年二月一日付）

（鹿児島婦人少年室） 下村千賀子

鹿児島労働基準局
（鹿児島労働基準局） 宮下ムツ子

鹿児島婦人少年室
（長野婦人少年室） 石田 範子

退職
（以上四二年二月一六日付）

昭和四十二年三月一日 印刷
昭和四十二年三月五日 発行

婦人少年者 第十五巻第二十三号
通 巻百五十三号
定価 七十五円 二六円

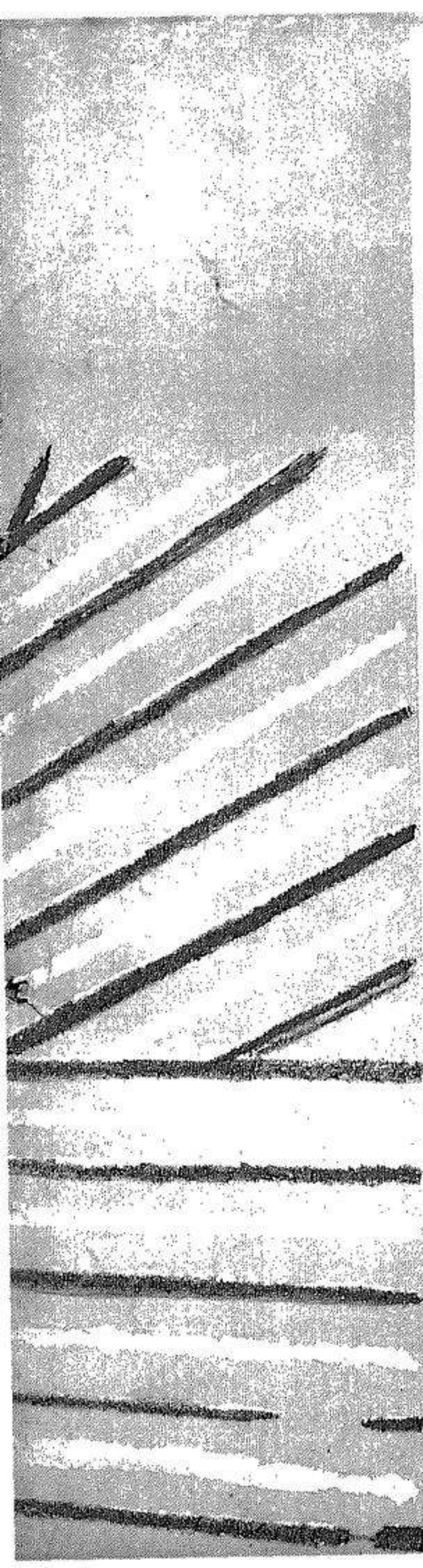
編集人 久米 愛
発行人 平林 たい子

印刷人 網野 栄
東京都文京区関口一丁目三番三号

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）

発行所 婦人少年協会
（261）九五九七
九五九八
九五九八

振替口座 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
昭和四十二年三月五日 発行
(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第十五卷 第二・三号)

定価七十五円(送料六円)

◆第19回婦人週間

— 婦人の能力を生かす —
ゆたかな人生のために
あすの日本のために

婦人少年協会