

海外婦人労働資料第五〇号
昭和三十三年十二月

年長婦人労働者の雇用

労働省婦人少年局

は し が き

この資料は、一九五六年十一月、ジュネーヴで開催された婦人の雇用に関する専門家会議のために国際労働機関事務局が作成した「年長婦人労働者の雇用」(The Employment of Older Women Workers, MEM/H/1956/2)を訳出したものです。

なお、この問題に関しては、海外婦人労働資料第四三号「高令者の雇用に関する諮問委員会——第一次報告」が御参考になると存じます。

一九五七年十二月

労働省婦人少年局

目次

一、序 文	一
二、労働力の中の年長婦人	三
(a) 高年齢層に対する考え方の変化	三
(b) 年長労働者の定義	四
(c) 人口及び労働力の中の年長婦人の数	五
(d) 職業分野	六
三、年長婦人労働者の失業	八
四、年長婦人労働者の就職の障害	二
1. 伝統的な制限と使用者の偏見	二
(a) 年令と雇率	一
(b) 適応性	二
(c) 災害発生度	三
(d) 欠勤率及び罹病率	四
(e) 美的要因	四
2. 年令制限	六

3 老令年金制度	一八
4 婦人の長命	二〇
5 考慮すべき他の要因	二〇
(a) 婦人が晩年になつてからはじめて、又は再び労働市場に入ること	二〇
(b) 職業指導の不足	二〇
(c) 不十分、不適当な職業訓練	二一
五、年長婦人労働者の雇用促進のための方策	二二
1 政府、行政機関、民間企業によつて行われるべき方策	二三
(a) 年令制限と老令年金	二三
(b) 特別な措置、調整、再訓当	二四
2 雇用安定機関 (Employment Service) によつて行われるべき方策	二四
(a) 就職あつせん	二五
(b) 職業指導とカウンセリング	二六
(c) 職業訓練と再訓練	三〇
3 法的措置	三三
4 広範と調査	三五
5 年長労働者の問題についてのILOの活動	三八
六、要約と結論	四〇

一、序 文

年長労働者 (Older workers) の雇用問題に特殊な困難性があるのは、今にはじまつたことではない。第二次世界大戦のすつと前に、すでにこの問題は当局や社会学者の興味と関心を惹起していた。その後の世界的な事件によつて、この問題の検討は一時延期されたが、戦後この問題はより切迫したものとなつて再び浮び上つて来た。その上、今日多数の國家が人口の老令化に当面している事実を考え合わせると、この問題の重要性は絶えず大きくなるものと思われる。従つて、完全雇用という条件の下に一國の人的資源を最大限に活用する必要から、これらの國々では、この問題に新たに注目するに至つたのである。

年長男女労働者の雇用に伴う困難は、極端に複雑な経済的、社会的諸要因から生じている。これらの要因はすべての男女年長労働者の雇用にとつては等しく衝撃となるものである。

しかしながら、職を求めている年長婦人は、年長労働者一般が直面している既存の困難を更に複雑化し悪化させる障害によつてかつてゐる。

経済社会理事会は、一九五二年五月二三日の決議において、年長婦人労働者が当面しているこの問題点を強調し事務総長に、「男性との比較における四〇才以上の婦人の教及び雇用情況」に関する報告書を作成するよう要請するとともに、この方面の研究について国際労働事務局の協力を求めた。その結果一の報告書が作成され、国際連合第八回婦人の地位委員会に提出された。

一九五四年七月一二日、経済社会理事会は、国際労働事務局に対しこの問題の研究の結果を事務総長を通して婦人の地位委員会に伝達するよう要請した決議を採択した。よつてILO報告が作成され第九回婦人の地位委員会に

提出された。

このILO報告は、序文で、男女年長労働者の問題には種々多様な問題が含まれ、それらが相互に関連性をもっていることからしてこのような調査には個々の大きな困難が存すると述べている。更に、年長男子労働者と異なり、年長婦人労働者は均質の総体を構成してはいないと指摘している。年長婦人労働者は、第一段階として、二つの大きな範疇に分けられよう。第一の範疇は、定期的かつ連続的に雇用されて来た婦人。第二は、年令が高くなつてからはじめて、若しくは長い期間職業に就かずについて職を求めている婦人たちである。この二グループの問題は、ある点では同じものであるが、他の点では当然異なっている。従つて、二つはある程度まで別箇に取扱われるべきである。

一九五五年のILO報告が強調している点の一つは、年長婦人労働者の問題は、経済がある発展水準に達している諸国において特に尖锐だということである。従つて、未だ経済の発展途上にあり、一般の不完全雇用問題が優先されなければならぬような諸国には殆んど言及していない。東欧諸国においても、年長婦人労働者の雇用から主する特殊な困難は未だ顕著ではないと見られるので、あまり多くは述べられなかつた。更に高度に産業化した諸国では婦人の平均余命は最も長いことが指摘されている。

専門家会議のために作成された本報告は、一九五五年のILO報告のすぐ後に続くものである。その基礎データを収録している。これらのデータは、最近の発展に關しての情報と相まつて、討論の論拠となるであろう。年長労働者の雇用問題は、すつかり準備のととのつた決定的な行動にとりかかるまでには至つてないが、現実的で正当な解決に到達するためには、絶えずこの問題を検討、研究する必要があると思われる。

二、労働力の中の年長婦人

(a) 高年令層に対する考え方の変化

平均余命の延長が経済的、社会的、心理的領域に及ぼした影響は広範である。その効果の一つは、年を取ること、それ自体に対する考え方が徐々に變りつつあることである。人の能力は、単純に、独断的に年令によつて評価することはできないという事実の認識が、特に社会学者や老人病学者の間に広まりつつある。生物学の年令」という語が、暦年令」に対するものとして、最近、人の真の能力を限定するために用いられるようになった。人の「真の、生物学的年令」は、年令が高まるにしたがつて、暦年令とのズレが大きくなる。しかもそのズレは、暦年令が、人の職業分野における有用性をはかる規準とみなされる時に特に大きい。暦年令が七〇才の時の生物学的年令の幅は、暦年令の五〇才から九〇才の間だといえる位広い。

勿論、生物学的年令といえども、幾分かはその人の肉体的・精神的適合性によつて決定される。しかし、大部分は、自分の年令の役利を自分でどう評価するかにかかつている。この点で、人々の考え方の変化は重大であり特に婦人の生活に及ぼす影響は大きい。

百年前 "The Home of the Future"

(三〇才の女)は人生の危機にさしかかつていない。今日では、三六才の婦人は、自分は人生の最盛時にいると考へてゐる。四〇才や五〇才の初めに祖母になつても、それは今日では、自分がかよわい、おいはれた老婦人であると感じたり、はたからそう見えたりすることを意味しない。「人生は四〇から」とか「四〇才以後の青春」とか「四〇過ぎの魅力」とかという題の書物が多量に出版されていることは、絶えずなる発展の時期を引延ばしたいという願望が、広く行きわたつてゐる証

拠である。年をとつて行くことに對する婦人の考え方の變化は、雇用とか、社会慣習とか、一般的な行動様式とかの問題に關係をもつてゐる。

このような考え方の變化は、もう若くない婦人に仕事を探させたり、仕事を続けさせたりする理由とも関連をもつてゐる。大勢の年長婦人が仕事を探したり、仕事を続けたりする理由が根本的には経済的なものであることは疑う余地がない。しかし他の諸要因も含まれてゐる。その一つは、活動の続け、いつも社会に役立つていたいという願望である。心理学的にいへば毎日働きに行くことによつて多くの年長婦人は外界と接觸を保ち士氣を維持することができる。他の年長婦人、特に看護婦のように特殊技能をもつた人たちは、彼らの仕事に特別な喜びを見出す。彼らは天職意識をもち、自分たちがまた地域社会に何らかの貢獻をしているのだという感じをもつてゐる。他の年長婦人にとつては、毎日働きに行つてなれた仕事をすることは、孤独でいなくてすむということの意味する。このことは、未亡人や、家族のいない婦人にとつて特にそうである。

(b) 年長労働者の定義

一九五〇年八月、ワシントンで開催された第一回老令化に關する全国協議会 (National Conference on Ageing) は、次のような総括的な定義を下した。

年長労働者 (Older Worker) とは、單にその年令の故に、雇用、継続雇用、再雇用の途を阻まれてゐる成人をいう。

(National Conference on the Ageing, Health Publications Institute, Raleigh, N.C., 1951)

職を求めている婦人は、男性よりも早い段階ではばまれてしまふ。ある仕事に就きうる機会という点からみると、もしも男性が四五才で、年長だと考えられるとすれば、婦人はしばしば三五才で、年長でありす

ざるのである。例えばある大百貨店は、女店員は四〇才でも年をとらずでゐると考えてゐる。マネキン、案内帳などの職業にとつては、年令の限界は、ほぼ三〇才である。この点は、後に詳述されよう。ただすべての労働者に對して一律に何才以上は年長だときめてしまふような固定した年令制限がありえないことだけは明かだろう。

(c) 人口及び労働力の中の年長婦人の数

合衆國においては、人口の老令化に伴つて労働力の年令分布にもそれと關係した變化が現われて來た。

一八九〇年には、就業人口の約四分の一が四五才以上であつた。一九五二年までにこの年令層は、すでに労働力の三分の一以上を構成してゐた。この割合は將來著しく増大するように見える。その上、一九五〇年には、初めて合衆國全人口において、女が男よりも多くなつた。婦人は男性よりも長命なので、六五才以上の婦人は同年令層の男性を百万ばかり凌駕した。年長婦人労働者の数もまた急速に増加しつつある。一九四〇年には、労働力中の婦人の平均年令は三二才であつた。一九五〇年には、五五〇万以上の婦人労働者が四五才以上で、婦人労働者の平均年令は三六・六才と高まつた。一九五五年までには労働力中の婦人の平均年令は三九才に達した。一九五四年の労働力人口中二千万が婦人で、そのうち三五〜四四才が四五〇万人以上、四五〜六四才が六〇〇万、六五才以上が約六〇万である。

年長婦人労働者数の變化 (単位千人)

	1940年	1956年	
45 ~ 54才	1,830	4,301	(135%増)
55 ~ 64才	720	2,721	(176%増)
65才以上	810	835	(169%増)

(1956年10月5日付「ニュー・ヨーク・タイムズ」)

英国では、一九五四年に男子労働者の四三・八％、女子労働者の二四・二％が四〇才以上であつた。その上、全人口の平均年齢は一八九一年の二七才弱から一九四七年の三五才強に高まつた。統計学者は、一九七一年までに英国の人口の二八％、すなわち四分の一以上は六五才以上になるだろうと予想している。一九五一年には、婦人雇用労働者の半数近くは三五才以上で、このうち二〇〇万人が四〇才以上、三六万人が六〇才以上だつた。ニュージーランドもまた人口の老令化を経験しつつある。一九五四年には、人口中八人に一人以上は六〇才以上で、二〇人に一人は七〇才以上であつた。過去四分の一世紀の間に全人口中の老令者の割合はほぼ倍加した。すなわち一九二六年の七・八％から一九五一年の一三・二％によく上つた。一九二六年以来、年長婦人の割合は、男性の場合よりも急速に増加し、一九五一年までに、六〇才以上の人口は、女が男よりも一万人以上多くなつてゐた。一九四五年まで、雇用されている年長婦人の割合は減少傾向にあつた——一九〇六年には九・四％、一九三六年には五・八％、一九四五年には二・八％になつた。しかし一九五四年以後、傾向は逆転した。一九五一年の国勢調査では、六五才以上の婦人の三・三％が活動的に産業に従事し、四五・六才の年齢層における割合もまた多少増加した。(一三・三％から一七・〇％)

一九五六年に、カナダの婦人労働者の五分の一以上は四五才以上であり、女子労働力における増加率は、高い年齢層、特に四五・五才の層において最高である。カナダの婦人労働者の一九・四％は四五・六才以下で、四・一％が六五才以上である。

(b) 職業分野

概して、大部分の年長婦人労働者は、比較的低賃金の単純労働又は不熟労働に集中しているようである。年長婦人の大多数は事務所、工場、小売業に雇われている。工業の中では繊維産業に比較的多い。

家事サービス、繊維産業、農業、保健医療サービス、専門的職業には、一般に年長婦人の比率は年長男子よりも高い。

家事サービスなどのサービス業は、年長婦人が職を比較的容易に求められる分野のように思われる——恐らく、競争関係にある若い婦人にとつては、この分野はあまり魅力がないためであろう。例えば、合衆国においては二〇・二四才の年齢層では、女子雇用労働者八人につき一人が家事サービスなどのサービス業従事者であるにすぎないのに三五・四四才では五人に一人、四五・五四才では四人に一人の割合になつてゐる。

ベルギーでは、女子雇用労働者の三分の一以上は四〇才以上であるが、年長婦人の職業分野は次の三つの主なグループに分けられる。

(1) 若い労働者に奪われる仕事、(汚れる仕事、重労働、又は世間で低くみられている仕事)

(2) 相当な責任感または天職意識を必要とする仕事

(3) 季節労働者を多数必要とする仕事

一般的にいって、多くの年長婦人がパート・タイムの仕事を求めているといえる。英国では一九五一年に七五万人の婦人が——男子はたつた四万五千人である——パート・タイムに雇われていた。多数の若い婦人がパート・タイムの仕事に雇われているところでは、パート・タイムの仕事を探している年長婦人は、年長の男子に比べて、多少有利である。年長婦人は、若い婦人と一語にパート・タイム組織に参加することができ、しかもパート・タイムの仕事をおひのは年のせいだと思わなくてすむ。

三、年長婦人労働者の失業

年長労働者の失業は頻繁に起るよりも長く続くものである。失業した年長労働者は、他の年令層の失業者よりも、他の職を見つけるのに長い時間がかかるわけである。

ベルギーにおける失業期間の平均（一九五六・五・一六）

	男	女
二〇～四〇才	九・八ヶ月	一四・三ヶ月
四〇～五〇才	一四・四	一九・二
五〇～六〇才	二〇・二	二九・七
六〇～六五才	三〇・九	四二・〇

失業者の年令、性及び失業の期間という三つの観点から失業を分析した公式統計は殆んどない。しかし、少なくとも年長婦人労働者の失業が、重大な問題になっているような諸国においては、普通年長婦人は若い婦人よりも長い間職から離れているという共通の特徴をもっている。（これは失業が若い層に影響を与えているイタリアのような国にはあてはまらない）だが、年長婦人が同じ年令層の男子労働者よりも長い間失業しているかどうかを示す統計上の根拠はなし。

雇用状況全体の好転は主に五〇才以下の男女失業者の利益になつていくという傾向が認められる。かくして、失業者の金数が減少すると、失業者中の年長労働者のパーセンテージは上昇する。例えば、一九五五年一月一六日、ベルギー労働省（the National Employment and Unemployment Insurance Office）

が行なつた全失業者の六ヶ月調査の結果によれば、前年以前の同時期に比して、失業は好転している。しかし、失業者の中で、雇用状況の好転による利益の受け方が最も少ないのは、五〇才以上の年令層である。次の表は、五〇才以上の男女の失業率は他の年令層よりも高いことを示している。

（ベルギーの性別・年令別失業率（一九五四年））

年令	男	女
二〇才以下	一・七%	一・六%
二〇～五〇才	二・四	七・七
五〇才以上	八・五	一八・三
平均	三・七	七・四

（ベルギー疾病保険基金調）

（一九五四年二月二七日の命令によつて、婦人労働者は、六〇才以後は失業統計に含まれなくなつたことに注意しなければならない）

年長婦人の失業の主な理由が、使用者が若い求職者の方を好むことにあるのは明らかである。専門の資格が欠けていることや、壮健でないことよりも、単に年令という要因が、職を見つけることを困難にしている。

四五才以上の失業者の就職不調理由（西独）

不調理由	女	男
1 年令不適	五一・五%	四五・一%
2 専門資格の欠如	一四・一%	一一・五%

3	技能の喪失	一一・五%	一〇・八%
4	雇用状況の変化	四・六%	八・五%
5	健康不良	六・八%	六・〇%
6	警察の記録	〇・一%	二・四%
7	通勤困難又は移転困難	二・五%	二・二%
8	他のタイプの仕事に替 ることを希望しない	〇・七%	〇・八%
9	同僚と不和	〇・四%	〇・六%
10	その他	四・八%	一一・八%

四、年長婦人労働者の就職の障害

年長男子労働者の雇用を条件づけ、時には制限している経済的、社会的、生理学的、統計学的諸要因は、年長婦人労働者の雇用に影響を与えているものと或程度まで同じである。

しかし、職を見つけるにあつて、年令故の困難に出合うのは、男子よりも婦人の方が多い。四〇才以上の婦人が職を得たり、職を保持したりする場合によつかる障害の主要な類型は概要次の通りである。

1. 伝統的な制限と使用者の偏見

(a) 年令と能率

年長労働者が職を求める際に直面する主な障害は明らかに使用者が若い人を好むことにある。人を雇う時には若い人を雇い、クビにする時は年老つた労働者をクビにする使用者は、よく、年をとると能率が下がるといふ論法を用いる。従つて、この論法が根拠の確かなものであるかどうか、また、年長労働者が、年若い人と競争しているところで、年長労働者に対してひろまつている偏見が、正当なものであるかどうかを検討してみることが必要である。

すでに述べて来たように、仕事の目的に対する人の実質的な年令とその暦年令との間には、相当なひらきがある。これだけでも雇入れや、能率の評価について、固定的な年令の制限を設けることがいかに独断的であるかがわかる。その上、生物学者や公衆衛生専門家や医師や産業心理学者によれば、年令は人間の肉體、機能、容姿を決して画一的に侵しはしないのである。年のとり方は、生活環境、労働条件及び個人の気質如何により、早くも遅くもなる。

ある研究は、労働生理学の観点からすると、老令の影響を感じる最初の器官は筋肉、殊に腰部、心臓及び感覚器官のそれであることを示している。後者を除いて、これらの筋肉は主に、手を使う重労働において使用されるものだが、そのような仕事は婦人によつてなされることは稀である。一方、熟練、器用さ及び高度の専門化を必要とする精密作業において用いられる二の腕の筋肉は、比較的遅く冒される。このことは、婦人に適した多くの仕事においては、老令の影響はかなり遅くまで感じられないであろうということを示しているように思われる。

人が年をとるに従つて、敏捷でなくなり反応の速さが遅くなることは疑いない。これから年長の労働者は若い層よりも役に立たないという誤つた考えが生れる。性格の安定度が増すことや、経験のより大きな蓄積や、誠実と忍耐がますますの円熟は無視されている。これらの資質は、多くの仕事にとつては、年をとる間に失われたものの埋め合せであるのだが。

代償的資質の興味ある一例は、速度に関するものである。

労働者は可能な限り速く仕事をしなくてはならない。同時に仕事は正確になされる必要がある。過度の速度はしばしば正確度を低下させる。調査は、速度と正確度との間に関連のある場合には、年かさの人は速度よりも正確を選ぶものであることを示している。そして使用者にとつては速度が速いより正確な方が都合のよいことがある。若い労働者と年長の労働者との仕事を比較すると、年長の人は間違いが少なく、したがつて、使用者にとつての損耗はより少いわけである。

もしも使用者が、正確さが速度よりも重要である仕事に年長の労働者をつかせるならば、彼らは増大する人的資源の問題を解決する上に、大きな貢献をなすこととなる。

(b) 適応性

使用者はしばしば、年長の労働者は概して新しい機械や新しい技術や新しい作業方法に適応が困難であるとの不満をのべる。大体、年をとつた人は、古い技能を維持することよりも新しい技能を学ぶ方がむずかしいものである。このような、年長の人々を職場の若い仲間に対して不利な立場におく障害は、必ずしも本質的なものではない。今では過去において甚だしく無視されていたいくつかの心理的要因が考えられるようになった。年長の人々は、年下の人々が自分より目立つことを好まない。そこで、年下の労働者と競争しなくてはならないような時には、年長の人々はしばしば不利な影響をうけるのである。

この問題の解決は可能ながざり年長の労働者を一つのグループにまとめ年下の労働者から切はなして、仕事をさせることにあるように思われる。

(c) 災害発生度

年長の人々が災害をおこし易いという考えを裏すけるものは何もない。むしろ事実はその逆であることを示している。年長の人々はしばしば、より大きな経験を持ち、安定した安全な仕事の手順をつくり上げ、不注意になつたり、急に気が散つたりすることはより少なく、そしてどのみち普通は危険の低い仕事に雇われているのである。

「年令と産業災害との関係」と題する記事では、四つの別々の資料（オーストリアにおける労働災害に関するILOの研究、一九三〇年と一九三四年のスイス国立傷害保険基金の経験、一九一九年と一九三八年の合衆国ウイスコニン州における産業災害三五万件に関するウイスコニン産業委員会の報告、一九三三年と一九三四年のニューヨーク州の産業上の事故）から年令と産業災害との関係について、データの分析がなされている。殆んど百万件に上る産業上の事故を網羅したこれらの調査結果は、年長の労働者は、若い労働者よ

りも、災害を起す回数は少いことを示している。もつとも一たび災害が起ると年長の労働者の災害の方が程度は重いようであるが、

同様に、米労働省労働統計局によつて行われた一〇九工場における一七、八〇〇人の雇用労働者についての六ヶ月にわたる調査は、年長の労働者の根本的な不利は災害を蒙つた時に彼等の回復が遅いことであることを明らかにしている。しかし、四五才以上の労働者の労働災害の頻度は三五と四四才のそれよりも低い。

(d) 欠勤率及び罹病率

産業における欠勤率は、普通男よりも女の方が高いのに、種々の調査は、婦人が年をとるにしたがつて若い男女よりも欠勤回数は少なくなり、期間が短くなるというところで一致している。ペルギーで行われた調査によれば、年長の雇用労働者（男女）の欠勤は、若い労働者よりも七五%少い。疾病に基づく欠勤に関しては、フランスにおいて最近なされた調査によると、少なくとも六〇才または六五才までは、年長女子労働者は一般に若い女子労働者よりも、欠勤回数が少ない。事務及び運輸事業の女子熟練者及び高度の熟練者の間では、病氣休暇は、五〇才以上の婦人は、六五才以上になつても若い人々より取り方が少いと報告されている。

米労働省労働統計局は、一〇九工場の雇用労働者一七、八〇〇人を対象とし、六ヶ月間にわたつて調査を行ったが、それによると、欠勤率は年令と共に減少している。

月経閉止に伴う身体の不調は、婦人が一たび危機的な年令をすぎると獲得する抵抗力によつて補いつき、彼女たちはちよつとした病気で休むようなことが少くなる。ともかく、近代医学の進歩のおかげで、婦人は昔よりも、この生理的变化によつて悩まされることが少くなる傾向にある。

(e) 美的要因

いくつかの職業においては、美的要因が使用者をして雇入れの際の制限年令を低くさせる傾向がある。例えば、多数の婦人が雇われている小売業では、外見が非常に重要なので若さ、容貌、肉体的魅力が失われていることは、職を探している年長婦人労働者にとつて重大なハンディキャップである。例えば合衆国においては、ニューヨーク州職業安定所によつてなされた調査によると、お客と直接接触しない鋳型製造工は六〇才でも現に若い労働者よりも望まれているのに、販売店員は四〇才でもう年をとりすぎていると考えられている。地方の商店や、小さい商店では、都市の中心部の百貨店よりも年令制限は厳しくない。また店のタイプや、販売店員が扱うお客の階層によつても緩和される。他の諸国でも、お客は若くて魅力的な人にサーヴィスされたいと思つているという伝統的な信念が人の頭を支配しているので、事情は同様である。しかしこのような見方は、しばしば、その商売の真の利益を失わせている。何故なら、このような見方は、お客の中の多数をしめる年長の婦人のお客の必要、趣味、要求を、円熟した年令の店員の方がよりよく理解し、サーヴィスできるであろうというところを全く無視しているからである。

外見が最も重要な職業（マネキン、案内ガール等）では、制限年令は最も低い。三〇才位である。

外見が責任と熟練とに結びついている職業（例えばホテルの従業員）では、制限年令は少し高く五〇才位である。しかし、ここでもたえず公衆と接触している従業員は、年が若い傾きがあり、年長の従業員は、妻方の仕事を与えられている。

年長の婦人労働者に対する使用者の偏見を扱つた右の研究をふりかえつてみると、年長の婦人を雇わない理由は、事実よりもむしろ伝統的な態度に基づいていることは明らかである。この態度を変えるためには、年長婦人の作業

の評価について調査と研究を続行すること、その結論のできる限り広範囲の流布を確保することが重要である。現在、特に年長の婦人の作業についての報告が不足している。

2 年令制限

職を探している四〇才以上の婦人が経験する種々の困難は、経営者の側の都合だけで恣意的に定められた年令制限によつて更に強められる。停年は、時には三五才であり、ある時は三〇才である。この点で、数多くの国において官公庁が範をたれ、これに私企業が敏活に従つてゐることは注意されなければならない。

フランスの経営管理幹部職員同盟 (Confédération générale des cadres) の統計によれば、一九五一―五二年の二年間になされた求人は、男に対しては八六・五が四〇才以下で、残りは、その年令を越えていた。人を欲していた。これに対し、求職者の方は、四九・五が四〇才以下で、残りは、その年令を越えていた。事務労働に対しては、年令制限がもつとゆきわたつてゐるが、非事務労働者に対してもまた、厳しい年令制限が見出される。次の数字は、使用者が、しばしば恣意的に定めた極端に低い年令制限を例証している。ベルギーにおいて、ブラッセル地域職業安定所が、一九五二年の或日に受理した一二五の求人(男五〇、女七五)を見ると、使用者の求めている労働者は次表のようになる。

男

女

二五才以下	三人	一二才以下	一人
三〇才	一三人	一五才	一五人
三五才	七人	三〇才	三六人

四〇才以下	一一人	三五才以下	二三人
四五才	三人	四五才	一人
五〇才	三人		
四〇才以上	一人		

(洗濯屋のアイロン掛け)

年令制限は多く、男子に対してよりも女子は対して低く設けられている。新聞の求人広告欄はこのことを示している。一九五四年の合衆国ワシントンの或紙上に掲載された求人広告は、次のようなものであつた。

パン屋販売店員	四〇才迄
出納係	二一―三五才
事務員	一七―二五才
事務員兼タイピスト	三五才迄
洗濯屋の事務員	二一―三五才
宛子(女)	一八―三〇才
ホテルの女主人室の事務員	二〇―三〇才
応接係	魅力的な若い人
婦人服販売店員、経験者	四五才迄
秘書、熟練者	三五才迄
ウエイトレス	三〇才迄

就職の際の年令障害についての合衆国の一研究は、首都の一紙上に掲載された三、五〇〇求人広告を分析し

て、広告の九七%以上が、四五才以上の人を欲してないことを明らかにしている。

しかし、英国においては、「年長の男女の雇用に関する国立諮問委員会」(the National Advisory Committee on the Employment of Older Men and Women)は、一九五三年に第一次報告を刊行して以後、厳しい年令制限を設けることについて、いくらか改善が見られたといっている。使用者が欠員を発表する時に、当然のことのように年令を制限する傾向は少くなっている。たとえ年令の制限があつても、年長の人が適当であるかもしれないという示唆をうけ入れる用意が見られる。

3. 老令年金制度

老令年金制度は、最初は公営のものに限られていたが、今では、多くの産業、大商社、団体においても一般的になつた。老令年金制度は、就職及び退職に対する厳しい年令制限をもたらず、使用者は、年長の労働者を雇うことによつて、年金基金に、より高率の分担額を支払うことになれば、年長の労働者を雇うのをためらうものだ。その上、女の方が男よりも長命なので、この分担額は普通、年長の婦人に対して同年令層、同給与の男子よりも高額となる。更に、若い労働者は、停年よりも前に退職するかもしれないが、五〇才以上の労働者は居残る傾向がある。

老令年金制度についてのもう一つの面は、最低受給年令の問題である。ある国々では、最低受給年令は女の方が低い。他の国々では、男女ともに同じである。

最低年令年金受給

男女同年令の諸国

六〇才……チェコスロヴァキア、フランス、トルコ
 六五才……西独、フィンランド、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スイス
 六七才……スウェーデン
 七〇才……アイルランド、ノルウェイ

女の方が低い諸国

	男	女
オーストリア	六五才	六〇才
ベルギー	六五才	六〇才
ブルガリア	六〇才	五五才
白ロシア	六〇才	五五才
デンマーク	六五才	六〇才
ギリシャ	六五才	六〇才
ハンガリー	六〇才	五五才
イタリア	六〇才	五五才
ポーランド	六五才	六〇才
ウクライナ	六〇才	五五才
英 国	六五才	六〇才
ユーゴスラヴィア	五五才	五〇才

各種の民間団体、婦人団体、婦人の間で、女の方が最低受給年令が低いことは利益であるか否かに關して意見が分れている。ある人々は、これは更に拡大さるべき社会的進歩が認識されていることの反映だとみる。他の人々は、婦人労働者に対する差別待遇の一種だという。この問題に關して、最低受給年令と、停年との區別が、はっきりとたてられなければならない。多くの国では、年金を受給しつつ同じ仕事で、又は別の仕事で働きつづけることができる。しかし、時には、給料は、受取つた年金の額に応じて、下げられることもある。

4. 婦人の長命（略）

5. 考慮すべき他の要因

(a) 婦人が晩年になつてから初めて、又は再び労働市場に入ること

結婚した婦人の「職歴」は結婚した男子のそれとは異なっている。彼女の若き日々は、子供を育て、家庭をきりまわすことに捧げられた。彼女は、大分年をとつてから、さまざまの理由——子供の成長、夫との死別——によつて職を求める。労働市場から長い間遠ざかつていたことの結果として、彼女には訓練の不足によるハンディキャップがあり、彼女の技能はさびつてしまつてゐる。もしも、彼女が、年をとつてからはじめて職を探す場合には、経費と自信の不足及び労働市場の現在の要求の知識の欠如によつて、彼女は更に不利益をこうむることになる。

(b) 職業指導の不足

もしも、基礎訓練がただ、すでに人のあふれている産業や職業に通ずるだけのものであるならば、そのよう

な基礎訓練が無益であることは明らかである。少女の生涯のスタートにおいて、職業指導が欠けていることは、あとになつてからの失業の危険を増大する。

不幸なところであるが、多くの国において、職業指導施設が不足している。また、たとえば、このような施設があつても、大てい人手が不足していたり仕事が無重であつたりする。勤労生活を始めようとする少女たちは、彼らに開かれてゐる可能性の範囲に気づかず、あまり因襲的でない分野を知らないために、伝統的に、女の方と見なされている産業や職業に入るのである。職業指導が行われた時でさえも、その指導自体、何らかの保守的な態度をとり、少女たちの関心や道性の新たな適用よりも、むしろ伝統的な適用を考える傾向がある。その結果は、数多くの少女たちが、すでに人があふれているか、又はいすれそうなるような産業や職業に入つていくことになる。多くの国で、他の学問に比して勤め口の少ない文学部に女子学生が流入するのと、少女たちが事務所に洪水をなして入つていくのとは好一対である。人があふれている職業を選んだ少女は、いうまでもなく、仕事からほうり出される危険を大きくしている。

同様に、再び雇用市場に入ろうとしている年長の婦人は、彼女が以前にやつた仕事——そのすべてがたいがい限られた、また人のあふれている分野の一つである——に、また就くことを考える。こうして悪循環がくり返される。最近のベルギーの一調査において述べられてゐるように、「老人の問題は、まず第一に、若人の問題」なのである。

(c) 不十分、不適當な職業訓練

健全な職業訓練が欠けていることは、職を求めている年長の婦人にとつて、重大なハンディキャップとなる。これは、彼女の勤労生活の出発点から尾を引いている。男子と比較すると、女子の職業訓練、更に一般教育においてもまだギャップがある。労働市場における婦人の存在を、結婚までの仮の妾だと考える傾向がまだあり、婦人自身でもそう考えている人がいる。従つて多くの若い少女はかなり長い期間行われる組織的な訓練に関心を示さない。彼女たちは、報酬の伴わない訓練を無駄と考へ、その代りに、学校を出るとすぐ不熟練或いは半熟練の職業に就くのである。晩年になつて、事情止むなく、再び職を求めなければならなくなつた時、彼女たちは年令のハンディキャップを能力で以て相殺することはできない。その上、手に職をつけるために、晩年になつてから職業訓練をはじめた年長の婦人は、しばしば経済上の障害によつかつてしまふ。

若い娘が職に就く前に受けた不適当な訓練が、彼女の晩年に重大な結果をもたらすことは明らかである。

五、年長婦人労働者の雇用促進のための方策

1. 政府、行政機関、民間企業によつて行われるべき方策

(a) 年令制限と老令年金

年令制限に関しては、政府機関自身が、国家及び地方公務員募集年令を引上げることによつて、範を示すことが望ましいと思われる。英國では、年長男女労働者雇用政策に基づき、政府は一九五五年、官庁事務のうちのある常用の（年金を受けられる）ポストに四〇才以上の男女を募集する案を発表した。事務官クラスに四〇才から六〇才の男女を採用するために、民間人及び官庁の臨時職員を対象とする特別試験が年二回、行われるであろう。官庁は更に採用年令について、全般的な検討を行つてきたが、その結果、ある特定の職種においては制限年令の引上げ、又は廃止が行われることとなつた。いくつかの熟練技術者欠員補充公告は、年長の労働者のみが選ばれると明記している。

老令年金についていえば、加入と退職に厳しい年令制限を課している年金制度は、明らかに、年長労働者の雇用機会を一層局限する傾向がある。しかし年長の男女の雇用に関する国立諮問委員会は、英國においては、保険会社と申合せをしたり、保険計理人に相談したりして、年長者を入れる際の障害を小さくするために、年金制度を修正している使用者が次第に増加しているといつてゐる。委員会は、最も重要な点は、年金の諸条件を犠牲にしても、更に或る場合には、年金制度から繰出されるという犠牲を払つてでも、年長者の仕事を確保することだと考えてゐる。

合衆國の或る使用者たちは、雇入れの際の年令制限を除去し、或る年令「たとえば五五才」を超える婦人

に対し特別な地位を設けることによつて、この問題の解決に努力して来た。つまりこれらの労働者は、大部分年令や勤続年数によつてコストのきまる或る種の年金について、会社側の負担額を軽減する効果のある限られた地位におかれるわけである。

(b) 特別な措置、調整、再配置

フランスや英國の或る産業では、年長の婦人の能力に適した仕事を与える特別な作業場を作っている。これと関連して、一家を支えるために事情やむなく職を求めてはいるが、何も技能をもっていない婦人の実情を調査したスエーデンの委員会は、このような婦人に身体障害者と同様な訓練の機会を与えられることを主張している。しかし、英國の年長の男女の雇用に関する国立諮問委員会は、もはや普通の条件の下では働けない年長者に、仕事を与えるための特別な措置をとることもよいが、大多数の年長者は、普通の条件の下で仕事をすることを好むものであり、しかも大多数の年長者はそれができるといふ見解を示している。

それでも、ちよつとした調整をすることによつて、年長者が職を得たり、職にとどまったりすることが、非常に促進されることは疑いない。このような調整はラッシュアワーを避けるための労働時間の修正、椅子の供与、小車の導入等は、使用者によつて実行にうつされている。ある場合には、仕事の手順の簡単な修正や装置、たとえば機械で操作する装置を採用することによつて、年長者の雇用はしばしば促進されることが出来る。再配置や再格付けは簡単なことではない。当該年長婦人が熟練者又は専門家である場合には、彼女の知識や経験は、転任によつて役に立たなくなろう。けれども、監督や若い労働者の訓練にあたることによつて、彼女の経験は役立てられるであろう。

2 雇用安定機関 (Employment Service) によつて行われるべき方策

(a) 就職あつせん

合衆国の雇用安定局が一九五〇年に行つた年長の労働者の雇用問題に関する研究は、年長者の就職を促進するためには、就職あつせん業務の運営にあつて年長者に特別の注意を払うことが必要だとしている。そして経験上年長労働者にとつて、公けの雇用安定機関は、職をみつける手段として重要であることが述べられている。しかしこの研究は、年長者のための特別な機関を設けるような措置は年長者を分離して扱うことになるとして反対している。一般の偏見は、年長の求職者を不安にし、ついには、自身の能力に対する自信を動揺させるものであるから、年長者だけを分離して取扱うような措置は、そのおそれを一そう大きくするにすぎないのである。英國の年長の男女の雇用に関する特別諮問委員会は、同じく、年長者のための特別な雇用安定機関を設けることはのぞましくないとしている。報告書はいう、「欠員補充の際には、もしそれが年長者にも適当なものであれば、若い人々と等しい機会が与えられるということが雇用安定機関の目標であると我々は確信する。そして機関の職員は、求職者の予備選任に当つては、労働者の年令ではなくて仕事をする能力をテストするのであるという原則を適用するよう指示されている。」

年長の婦人の求職活動に助力する最善の方法は、専門的な助言を与えることがもつと大きな規模で行われるようになることであると思われる。といつてもそれはやはり彼らのために、特別の役所を作ることの意味するものではない。たとえば、チューリッヒの年長婦人労働者のための特殊雇用安定機関は労働者が特殊ケースとして扱われるのをのぞまないで殆んど成功をおさめていない。しかし、年長の婦人求職者を扱う職員は、彼らが当面している特殊な問題をよく知つていなくてはならず、また、各求職者の欠点よりも、長所や経験を際し出すようにしなければならない。

そのうえ、雇用安定機関の職員は、常に、各産業の要求、産業の技術的發展によつてもたらされた諸変化、年長の婦人に適した新しい仕事又は職業等の事情を通じていなければならない。彼らは、これらの問題についての最新の資料を手に入れなければならない、また使用者を訪問したり、求職者自身との接触を維持したりするに十分な時間を与えられなければならない。

アメリカの雇用安定機関では、求職者の求めに応じて、職業の変化、発展についても十分の助力と助言を与えられるような態勢がとられているし、カナダでも四五才以上の雇用労働者に対する特別のカウンセリングと紹介が行われ、成果をおさめている。

アメリカにおいては、組織的な雇用主訪問によつて、年長の労働者を発見し必要があることを経験が教えているが、類似の条件の下で得られたフランス及び西独の成果も、このことを確証している。フランスでは、年長雇用者の雇用機会の特別調査官が、主導権をもつてこの特殊の分野における雇用安定行政に新天地を開拓し、成功を収めている。西独でも年長者の雇用促進運動中になされた雇用安定機関の職員による組織的な企業訪問の好結果が報告されている。

カナダ、米、英、国ですでに着手されているような放送、映画、一般の関心をたかめることを目的とした調査などの情報活動が、雇用安定機関によつて、非常に役立つものであることは疑いなし。

(D) 職業指導とカウンセリング

専門家は、年長労働者専用の雇用安定機関に反対しているが、経験は、特別なカウンセリングが、年長労働者の場合、とりわけ好い結果をもたらすことを教えている。

一九五〇年、合衆国の雇用安定局によつて行われた年長労働者の雇用問題に関する研究の結論の一つは、年長の雇用労働者にとつては、公けの施設を利用するすべての求職者の三倍もカウンセリングが必要だということであつた。

一九五〇年、米雇用安定局は、五州の雇用安定機関と協力して年長の労働者の雇用問題に関する研究を行った。その結果の一つは、年長の労働者に対する個別のカウンセリングと就職あつせんは、彼らが新しい仕事をみつけるチャンスを増加する、ということであつた。研究の結果として、雇用安定局は、一九五一年七月、全雇用安定機関に向け、各地方の公共職業安定所の活動に対する「雇用安定行政手引き」の改訂版を発行した。これには、次のような行政方針が含まれている。

「同等の能力をもつた労働者と競争する立場におかれている年長の労働者のため、等しい就職の機会を促進するに必要なサービスを提供すること。

年長の労働者の雇用機会を増大するため、使用者、使用者団体、労働組合、及び地域団体と共に教育計画をすすめること。

三大州は、四五才以上の男女の雇用に関して、出先機関からの定期的な報告を求めている。

一九五〇年、ニューヨーク州雇用安定局は各出先機関において、年長労働者のための特別カウンセリングとあつせん計画をはじめた。試行錯誤の一時期がすぎると、いくつかの基礎的事実が明らかになり始めた。その一つは、大抵の場合年長の婦人に対しては学校を出たての若い娘に通常与えられるのと同じカウンセリングではだめだということである。概して、全く新しい仕事の分野で新しい生涯のスタートをすることに興味をもつ年長の婦人は比較的少い。もつとも実際的な方法は、年長の婦人がすでにもっている経験を最大限に利用す

ることである。

職業指導とカウンセリングを必要とする年長の婦人は三つの範疇に入る。

- (i) 今までずっと勤めているが、晩年になつて新しい職を求めている婦人
- (ii) 中年以後に、労働市場に再び入ろうとする家庭婦人。彼女らは、普通、結婚前に就いていた職業——大抵は経済的の分野——を真先に考へる。

(iii) 最後に、今まで家の外へ働きに出たことのない婦人。このグループは、比較的数は少ないが、適職を見つげるために助力を最も必要としている。彼らは経験もないし、訓練も受けていない。

後二者については、年長の婦人に主婦として習得してきた技能を認識させるというやり方で、カウンセリングが可能となることが考えられる。主婦として何年かすごした後に、初めて職を求める多くの婦人は自分が榮養、料理、パン焼き、貯蔵、洗濯、アイロシ掛け、衣服の始末等の技能の熟練者になつてゐることに気づくこととしない。このような資産は、ある場合には、適当な就職に直結する。ある場合には、何年もの間に家庭で培われた特殊技能に、職業としてのみがきをつけるために、短期間の訓練を勧める必要があるかもしれない。求職者の趣味や余暇の仕事を調査することによつても、専物になる技能や知識を明るみに出すことができる。純粋に仕事の可能性に關してのカウンセリングに加えて、カウンセラーは、身づくろいとか、適当な衣服とか歯の治療の必要とか、補聴器のことなど、個人的な事柄について、臨機応変に助言を与えなければならぬかもしれない。

就職のためのカウンセリングと職業紹介とは密接に關連している——仕事の紹介は、成功したカウンセリングの最終結果である。すべての労働者のカウンセリングと職業紹介を律する二つの基本原則は、年長の労働者

のように、雇用市場において特殊な障害によつてゐる人々の場合には、特に当てはまる。第一の原則は、各ケースは個別的に研究されなければならないということ。第二は、その年長の労働者が、何ができないという点からではなく、何ができるかという点から、問題が考えられなければならないということである。

年長の労働者を扱つてゐる雇用安定機關の職員は、様々な職業部門に必要とされる要件と、年長の婦人労働者の能力についての、しつかりした根拠となる書類をととのえておかななくてはならない。そして年長労働者の雇用問題、これらの労働者に影響をもつ工業技術の変化及び中年の婦人に適した新しい仕事に關する最新の情報をつかんでいなくてはならぬ。労働能力が衰退した年長者に適した職業のリストが存在し、これらの労働者の雇用に関する職員がそれを手に入れることができるようになつてゐる。しかし、このリストがあるために、職員が、年長の求職者の真の技術を見出すことを怠り、専らそれらの技術が十分用いられないようなポストや、伝統的な女の職場へ彼らに向けてしまふ危険がある。このリストには更に、年長者、とりわけ年長の婦人に對して開かれてゐる職業の範圍が、必然的にリストにある一定数の職業に限られてゐるような限つた印象をつくり出すという不便がある。これらの理由で、米國の雇用安定機關は、このようなリストに反対を表明している。

職業指導やカウンセリングにあたる職員は、年長の求職者の失われた士氣を回復する重要な立場にある。数多くの辛い拒絶にあつてきた結果低下した士氣は、現在の困難を一層悪化させがちである。カナダのトロントに設立された相談所 (Counseling Service) の報告は、職を求めている年長の労働者の最大のハンディキャップは、恐らく、自分があまり価値のないものだといふ信念をもつてゐることであると強調してゐる。この信念は、職にありつくために繰返したされた試みが何層も失敗したために、彼らの心の中に形成されたので

ある。報告はこう述べている。「我々はこれらの年長の男女を授けに当つて、彼らに自分の真価の尊厳を自覚させることに努めた……我々は、彼らが自ら仕事の世界に対してなしうる貢献について、積極的に考えるよう助力を与えた。」同報告は、四五才以上の求職者に対するカウンセリングの必要性に注目させる。トロント相談所(Tronto Council on the Home)が行つた就職後の指導が明らかにしたところによれば、前年カウンセリングを受けた五五〇人の年長の求職者のうち、三〇五人が職を得た。その中には六〇才以上が一五五人、七〇才以上が三〇人居た。三〇五人のうち三分の二以上は、カウンセリングが適当な仕事を示唆し、彼らの士気を高めた後で、自力で職にありついたのであつた。

二三の研究によつて、使用者は、年長の労働者一般を差別するかもしれないが、何々の年長の労働者に対しては、差別の程度はずつと低いようである。かくして、年長の労働者の再雇用を達成する最も効果的な方法は、雇用安定機関の職員が、求職者個人個人の技能、知識、経験、個々の使用者に売りこむことであることがわかつた。米國ニューヨーク州の五大職業安定所の研究は、もしも四五才以上の男女労働者を扱う職員が、彼らに助言を与え、彼らの技能を評価し、彼らに適していそうな欠員のポストについて使用者と懇談するためにもつと時間をつかうことができれば、現在の二倍は速に職に就くことができることを示した。

職を求めている年長の婦人にとつて、真に重要なことは、個別的なカウンセリングを与える訓練を積んだ十分な人員を備へてのカウンセリングと職業紹介ができる限り発展することである。

(c) 職業訓練と再訓練

職業訓練というと自然若し労働者のことだけ考えてしまふ傾向がある。また、成人職業訓練のための官庁のプログラムは、大多数、主として若い労働者を対象として計画されている。今日まで、年長の婦人のための国

家的な職業訓練と復職計画のようなものは存在したことがない。しかし、地域的な基盤の上に立つた限られた訓練計画はあつた。これらは普通、地域的な労働力不足を扱うことを目的としている。

米労働省婦人局の最近の研究は、民間機関や地域団体によつて行われた年長の婦人のための二三の地域的訓練プログラムについて記している。これによると、好結果をおさめた要素として、次の点があげられる。

1. 就職の機会のある職業に対して、訓練が行われた。
2. 訓練計画は、就職準備を主目的とし、被訓練者によつて達成されるべき適当な作業基準を確立した。
3. 被訓練者は注意深く選ばれ、訓練及び雇用基準に応じることができないと判断された求職者は拒否された。
4. クラスは普通小さく、個人個人が、自分のペースで進歩ができるように、十分な個別的配慮が払われた。
5. 殆んどすべてのコースにおいて、実際の仕事の状態を再現し、又は用いるよう努力がなされた。教師は一般に教授経験のみならず相当な仕事をもつた人々であつた。
6. しばしば諮問委員会を利用して、地域の利用者との密接な接触が維持された。諮問委員会は、訓練プログラムについて助言を与えるばかりでなく、募集及び紹介活動に協力した。
7. 被訓練者は、婦人の性格と能力についての詳細な知識に基づいた個別的な就職援助を、雇用安定機関の職員や訓練計画の教師によつて与えられた。
8. 望ましくない個人的な態度や労働に対する態度を特殊技能の欠如と同様に処理するために、多くのコースにおいて、被訓練者のすべての必要に対し、考慮が払われた。その結果、特定の仕事についての訓練が与えられると同様に、雇用及び仕事の世界というものに対して、婦人の心構えがつくられた。

スイスには、「家庭訪問者」(Family Visitor)になることを望んでいる元看護婦や未亡人のため

の再訓練センターがいくつかある。また、ニューリッヒには失業中の女子衣服製造上のための職業学校がある。スエーデンでは、労働省が家政学の講座を設けていて主に三五才から五五才の婦人が出席しているし、社会保障省は三五才から四〇才の婦人に、家政婦としての訓練を行っている。

フランスでは、専門職業労働者連盟が、最近労働省の援助の下に、(夫の死など)事情止むなく職を喪失した若しくはならなくなつた三五才以上の婦人の訓練のために、二つの特別部を組織した。この訓練は一週四〇時間からなり、六ヶ月以上続く。求職者は、速記タイピスト及びタイピストとして訓練を受ける。

工業技術又は製法の訓練に関しては、年長者は、古い技術を維持するよりも新しい仕事を学ぶことにより困難を感じる。この心理的現象は、年長者が新しい仕事のための訓練を受ける際に記憶されなければならない。もしも、新しい仕事で、年長者が若い時に半んだ技術に基いており、また、彼女がすでに精通している方法によつて行われるならば、彼女は若い者と同様に反応する。この点は、男子の労働よりも婦人労働の方に著しいように思われる。

理由はよくわからないが、婦人は、三〇台の後半以後になると、複雑な又は不慣れた機械、特に、普通でない操作を必要とする機械に適応することを好まないか又はできない。これは、能力が欠けているからというより、自信が欠けているためと思われる。

この問題を更にひろく研究すれば、使用者は、この問題を適当な方法で処理することができるから、その結果、生産は増大するであろう。今日までになされた研究からでも、すでに、年長者が新しい仕事を学ぶために訓練される時には、教師は被訓練者より若くしてはならず、また、被訓練者は、年下の者と一語に訓練されてはならないということがいえる。四〇才の人は、二〇才も年下の人が自分よりも速く仕事を覚えたと、人から

いわれたり、自分の目で見たりすることを好まない。しかし、正しい指導が与えられれば、年長者は全く新しい仕事であつても訓練することができものである。

前に述べたとおり、年長の婦人のためにすすめられている職業訓練計画の大部分は、地域的な労働力不足を処理するための地域的な型のものに限られている。従つて、晩年になつてから仕事を探しはじめた多数の婦人を援助する実地的な方法を見出すことは非常に困難である。これらの婦人は、しばしば、衣服製造、小売商、事務労働のような、すでに満員の職業——彼女たちの多くは、若いときにこの種の仕事をしていたことがある——を求めている。このような職業においては、彼女らは、若い婦人及び同年配の熟練した資格を有する婦人の双方と激しい競争をしなくてはならない。従つて、このような年長の婦人に対しては、訓練、再訓練の機会、又は彼らの知識にみぎをかける機会が与えられるべきである。しかし、ある種の職業は、若い学生者が十分供給されている限り、ひどい超過員のままである。従つて、これらの職種に対する組織的な訓練は、最も実地的な方法とはいえないように思える。事務労働、商業、小売業のような超過員の職業にかかつている圧力を緩和する唯一の道は、今日若い婦人に対して開かれているすべての種類の職業と、広い範囲の機会とを基礎にして婦人の職業訓練問題を一層大胆にとりあげることである。これがなされない限り、超過員の職業において年長の婦人に訓練と、職業的再生を与えるための努力は成功しそうもない。

3

法的措置

年長労働者に関して実施されている法的措置は、比較的少ない。

米、イシブナ、マサチネセツツ両州は昨年上法令を理由とする差別を禁ずる法律をもつ唯一の州である。しかし、どちらの州も、これらの法律を効果的に履行することは不可能だとしてゐる。にもかかわらず、正当と認められてゐる原則を法的に認めることによつて、

漸次世論に変化をもたらすことは可能である。

法的な段階においてこの問題に接近するもう一つのやり方は、使用者に、一定の割合の年長者を雇うよう要求することである。この線にそつた法案が多くの国で提出されたが、議会の討論は殆んど行われなかつた。たとえばフランスでは、政府に、臨時職員のポストの三〇%を五〇才以上の独身婦人のために確保することを求める法案が数年前提出された。ベルギーで一九五三年二月に下院に提出された法案は、一〇人以上を雇用する事業場においては、定員の三分の一を、女の場合は三五才以上、男の場合は四五才以上の労働者のために、能力と勤続年数に応じて賃金を定めるといふ条件で、確保しておくべきことを規定していた。

西独では、一九五六年一月、ベルリン議会は、ベルリンの年長労働者の一部分を雇うことを奨励する計画の詳細を発表した。雇用安定機関に登録されている四五―六四才の男女がその対象とならう。使用者は、ある条件の下に、そうやって雇われた年長者一人につき、六〇〇マルク（最少限度の雇用期間である一年に対して）の補助を受けることになる。

いくつかの団体協約は、年長の労働者を、年令を理由に不当に解雇されたり、賃金を切下げられたりすることから保護する条項を含んでいる。例えば、ザールでは、団体協約は、年令を理由とする解雇に対して被雇用者を保護する条項をもつ。米国ではこの観点から研究された二四二五の協約のうち、ほぼ一〇%がこのような条項を含んでいる。しかし一般には、労働組合は、雇入れ、解雇、賃金に関するいかなる年令差別にも反対している。労働組合は年長労働者の能力が、年令のために減じているか、それとも、通常の仕事を就けていくことができるかどうかを客観的に決定することができるよう専門的な医学検査制度に好意を示している。

義務的雇用の原則が多くの方面で強い反対を受けていることは注目されるべきである。ルギーでは、もしも

年長労働者の事が法によつて定められるとすれば、使用者は率を超過した分の年長労働者を解雇することになると指摘されている。この結果は、意図されたところとは逆である。

フランスの労働監督官は、もし、年長労働者が減税、特殊俸給基金、社会保障払込金の軽減制度等の恩恵を受けられれば、使用者はもつと喜んで彼らを雇い、彼らの仕事を続けさせるだろうという見解を表明して来た。もつとも、社会保障に対する払込金の軽減のような措置は、若い労働者の募集を阻むことになるとも指摘している。英国年長の男女の雇用に関する国立諮問委員会と同様に、法律による年長労働者の雇用機会増大に好意を示していない。委員会は、使用者に課せられた割当は、どんな形であつても、年長労働者一般の利益に反する作用をすると感じている。使用者に年長労働者の一定の率を雇うことを課する法的、又は自発的な約束は、そうすること、特殊な、また、恐らく推論によれば経済的でない何かを含んでいることを暗示している。委員会は、年長労働者が自他共に特殊階級とみなされないことが重要だとしている。

4. 広報と調査

年長婦人労働者の雇用に関する一九五五年のILO報告においてすでに唱導されているように、現在年長婦人労働者の雇用を妨けている偏見を打破するためには、使用者、当局一般公衆に対して、十分の広報活動を行うことが肝要である。そこで、年長労働者、特に年長婦人労働者の雇用の様々な面に関連した調査研究が重要となる。何故なら、広報活動が十分に効果的であるためには、絶えず変化している産業の諸要請に対する特殊調査の結果に基くことが必要となるからである。このような調査は、近代産業の発展の結果として年長の婦人に開かれた機会も考慮に入れてなされるべきである。

合衆国及びカナダにおいては、年長婦人労働者の問題に、当局、大学、研究所、労働組合、各団体から、多く

の関心が払われている。米労働省婦人局は、特に年長婦人の雇用問題を扱った資料を刊行している。また、使用者や年長の婦人に雇用の障害を克服する助けとなるようなリーフレットを配布してきた。他の政府機関、公私の団体も、年長労働者に対する刊行物を発行している。たとえば、一九五二年雇用安定局は年長労働者についての雇用安定機関の研究の結果を、使用者、人事担当者、労働組合幹部、団体、老令化の問題に関係している個人などに向けた刊行物の中に組み入れた。「働く者はいつまでも若い」という刊行物は、非常に世間の興味を引き、非常に広く配布されたので、一年たらずのうちに、三版を重ねる程であつた。

年長の婦人の求職活動を援助する新計画が、一九五六年十月二日、米労働省から発表された。この計画に副つて行われる「雇用促進懇談会」(Earning Opportunities Forum)は、職を求める婦人、労働者を探している使用者の代表、地域の指導者が一堂に会する一日集会という性質をもつものとなる。このような懇談会はすでにペンチモア及びボストンで開催されており、この計画の全国的な拡大を促進する十分な成功を示した。

カナダでは、国家当局が雇用安定行政機関と労働省の部局を通じて、使用者及び公衆に対しこの問題に関する情報を提供する特別の努力をしている。この活動は、ラジオ放送から、雇用安定行政機関職員の使用量との個人的接触にまでわたっており、ジャーナリストや、映画産業の関係者が、参加を勧誘された。

英国では、年長の男女の雇用に関する国立諮問委員会の第一次報告書が、広く宣伝された。この宣伝は、新聞、BBC放送によつて行われ、多くの団体が協力して報告書を推せんした。これらの団体のうち、特にロータリークラブ、商工会議所、地方婦人団体は、報告書の意味するところを討議する地方雇用委員会に参加した。

より広範囲の公衆に近づくという目的で、英労働省は、報告書の主な調査結果と勧告を要約した「年令と雇用」

という大衆版の無料パンフレットを発行した。一六万五千部以上が職業紹介所や、年長の労働者の問題に関係のある社会団体を通じて配布された。職業紹介所は、報告書の勧告に即座に反応してなされた使用者の行動の例を報告しているが、日が経つにつれて、この反応は、燎原火火のようなはかないものではないことが明らかとなつた。

オランダでは、一九四九年、一〇万部のパンフレットが雇用者に配布されたのを機会に、年長労働者に関連した宣伝活動が組織化された。一九五四年、雇用安定局の中央援助顧問委員会は、年長の失業者のために行われた宣伝活動の詳細を提出した。

第三回俸給生活者及び専門的職業従事者に関するILO諮問委員会の失業小委員会の第三回会合に出席した失業並びに専門的職業に従事する婦人国際連盟(The International Federation of Business and Professional Women)のオブザーバーは、次の項目によつて、より一層の調査を行わなければならないことを強調した。

1. 年長の婦人の必要、環境、見込みなどの徹底的検討
2. 年長の婦人に対して開かれているすべての教育訓練施設の調査
3. 年長の婦人の雇用分野を拡大するための可能な手段の検討
4. 労働市場に、ひとりきりで放り出された婦人の前途に横たわる困難を軽減するために要請されている社会的措置の調査
5. いわゆる老朽の婦人を雇うことに対する偏見を除去するために、特別の活動が促進されなければならない。
6. 今日の若い女性に、徹底的な訓練を受けることの重要さを刻みつけるために、あらゆる手段が検討されるべ

きである。こうすることによつて、このような訓練を受けることを怠つた女性のように、不安定な地位に就かなくてもすむことになる。

7. 最後に、これらの問題に関する啓蒙を一般大衆の間に広めるための広報活動の計画が樹てられるべきである。

5. 年長労働者の問題についてのILOの活動

多くのILO条約及び勧告は、全労働者に及ぶものであることは勿論だが、たとえば、一九五二年の社会保障の最低基準条約(第一〇二号)などは、特に年長労働者の利益となつてゐる。同様に、職業安定組織条約(第八号)や、職業安定組織勧告(第八三号)は、一般の労働者の雇用に対して適用されるものではあるが、年長の労働者の雇用に最も適当な方法を包含している。

また、ILOは、年長労働者に関連して、或る特殊な活動を行つて来た。第二次世界大戦前、國際労働機関は、年長の労働者に対する差別待遇の問題に関して、理事会のための予備報告を準備するよう事務局に命じた。この報告は、一九三八年十月の理事会に提出された。

俸給生活者及び専門的職業従事者に関する第三回ILO諮問委員会(一九五四年、ジュネーヴ)のために、「俸給生活者及び専門的職業従事者の失業」に関する報告が準備された。この報告の第三章は、年長雇用者一般及び、特に婦人に関する問題を取扱つた節を含んでいる。

一九五五年、ジュネーヴで開かれた第三八回國際労働総会においては、婦人のパート・タイムの雇用及び年長婦人の雇用に関する決議が、満場一致、採択された。この決議の本文は、次の一節を含んでいる。

「年長婦人のさまざまな範疇についてみると、とりわけ、家族の面倒をみてきた未婚の婦人、家族の責任のなくなった母親、子供が手から離れた未亡人は、職を得たいと思つても、職業指導、職業訓練又は再訓練などが

欠けているために、困難を感じている。

1. 國際労働総会は次の二点を詳細に研究することが望ましいと考える。

(a) パート・タイム労働における婦人の雇用条件、及び、パート・タイムの仕事を求めている婦人が、そのような仕事を得るための方策

(b) 年長婦人の生産活動への編入及び再編入

そして、機会均等、同一労働同一賃金、同一労働条件などの基本的な諸原則に当然の関心を払いつつ、どんな方法がこの領域における諸問題の解決に貢献するかを考へること。

2. 理事会に、次の点を要請する。

(a) 國際労働事務局に、この問題に関する仕事を統括するよう命ずること。

(b) 地域会議及び、もし適当ならば、國際労働総会の将来の議事日程にこれらの問題を入れることがのぞましいかどうかを研究すること。

ILOはその調査活動の一環として、婦人労働者を含む年長労働者の雇用に関する新たな発展を、たえず研究している。更に、年長婦人労働者に関する二つの報告書がILOによつて作成され、それぞれ第九回及び第十回國連婦人の地位委員会に提出された。最近「國際労働評論」誌及び「産業と労働」誌上の数多くの記事や注釈は、年長男女労働者の問題を取扱つてきた。専ら年長婦人問題を取扱つた記事が、最近、「年長婦人の雇用」と題して「國際労働評論」誌上に現われた。

六、要約と結論

今後の趨勢を予想してみると、世界の多くの工業国の人口における年長婦人の数は、将来、更に増大するものと思われる。従つて、労働市場で職を求める年長婦人労働者は増大する一方である。故に彼らの雇用を促進するための方策が緊急に必要とされている。

婦人労働者が年長だと考えられる一つの動かない年令というものは定めることはできない。このような詳細には、おのおのの特殊事情と仕事のタイプに従つて、弾力性がなくてはならない。

概して、年長婦人労働者は、大部分、低賃金の半熟練、不熟練労働に集中している。

年長男子労働者を律し、制限している経済的、社会的、心理的、統計的条件は、或程度まで、年長婦人労働者に影響を及ぼしている諸条件と同じである。それでもやはり、職をみつめようとするときに、婦人は男子よりも年令ゆえの障害にぶつかることが多い。職を得たり保持したりしようとするときに、四〇才以上の婦人が経験する障害の主なものは、

1 老令が起率、着座性、災害発生度、欠勤率、罹病率に及ぼす影響に關しての使用のある伝統的な制限と偏見、しかし作業に關する調査と研究は、年長労働者の速度と敏捷さの減退は、著実さ、誠実、正確さの増大によつて十分相殺されていることを示している。四五才以上の労働者の災害発生度は、若い労働者のそれよりも低いという実証がある。年長の婦人の欠勤率及び罹病率も低い。

年長婦人の雇用を阻んでゐる偏見の多くが事実よりもむしろ伝統的な見方に基いていることは、これで明らかである。これらの偏見をくつがえすためには、年長婦人の作業の調査と研究を続け、引出された結果をひら

く広めることが重要であると思われる。現在、特に年長婦人の作業に關するリポートが不足している。

2 企業側で憲法的に定めている年金制度。しばしば、制限年令は、男子よりも婦人の方が低く定められている。

3 就職、退職の際の厳格な年令制限を課している年令制度。婦人の方が男子よりも平均余命が長いから、同じ年令、同じ給料の男と女とを比べると、普通、年長の婦人のための分相額の方が高くなる。

4 初めて又は再び職を獲す年長婦人の「職歴」は年長男子労働者のそれとは異つてゐる。長いこと、労働市場から遠ざかつてゐた婦人は、ウデがにぶつてゐる。はじめて職を獲す婦人は、労働市場の経験欠如のために、更に不利な地位に立たされてゐる。

5 職業指導が欠けているために、多くの少女たちは、商業や、「女の分野」とみなされている職業に入つていくが、それらは、しばしば超満員になつてゐる。再び労働市場に入るときには、年長婦人は、大抵、前にやつていた仕事——それは限られた、超満員の分野の一つののだが——に復帰することを考える。

6 若い時の不十分、不適当な職業訓練のために、再び職を獲している多くの年長婦人は、年令のハンディキャップを償ふ能力をもつてゐない。

年長婦人労働者の雇用を促進するための方策

○ 政府、行政機関、民間企業によつて行われるべき方策

- 1 政府自身が國家及び地方公務員の採用年令を引上げることによつて、範を示すことが望ましいと思われる。
- 2 老令年金制度に關しては、すでに使用者によつて、種々の方法で、年長婦人の雇入れを促進するよう年案の調整の動きがなされている。労働者一般についてもそうであるが、特に年長労働者の保護の総合的計画はまだ完

親の金上にあると思われる。将来、保護を与えるための条件、保護の形、経費の支出方法が今とはちがつてくることは可能である。肝心な点は年長の婦人に職を確保すること——たとえ老令年金の条件が不利になるという犠牲はあつても——であるという意見が表明された。

3 年長労働者は、たとえその仕事が価値のあるものであるうとも、特別な工場で働くことよりも、普通の労働条件の下で働くことを好む。しかし、労働時間の修正、椅子の備付け、休憩時間の挿入、工程の簡単な修正など、ちよつとした調整によつてしばしば年長労働者の雇用を促進することができることは疑いない。

○雇用安定機関によつて行われるべき方策

1 一般の意見は、年長労働者のための独立の雇用安定機関に反対している。このようなやり方は分離に通じるし、年長婦人労働者自身、特殊ケースとして扱われることをのぞいていない。年長婦人の求職活動に助力する最善の途は、より広いスケールで、専門的な助言を与えることにありそうである。

2 他方経験は特別カウンセリングが、特に年長婦人によつて効果があることを示している。集中的・個人的なカウンセリングを与える十分なかつ訓練されたスタッフによるカウンセリングの最大限の発達は、職を求めている年長婦人によつて、真に価値のあることは疑いない。

3 年長婦人が、訓練及び再訓練の機会、さびついた技能にみがきをかける機会を与えられることは肝要である。しかし、長い目でみると、年長婦人の雇用問題の根本的解決は、職業人として巣立とうとする少女に対する職業訓練への大胆な接近にあるように思われる。

法的措置に関しては、年長労働者の義務的雇用の原則は、各方面から強く反対されている。使用者に、年長労働者の率を定めるいかなる法的な試みも、年長労働者の真の利益には反する作用をするだけだと主張されている。

現在、年長婦人の雇用を阻んでいる偏見が打破されるために欠くことのできない要件は、使用者、関係当局、一般大衆に対して着実な広報活動を行うことである。従つて、年長労働者、特に年長婦人の雇用のさまざまな面に関する調査研究は、非常な重要である。

国際労働事務局は、その調査活動の一環として、年長労働者全体の雇用、特に年長婦人労働者の雇用の新たな発展について絶えず研究している。