佐賀
婦人少年室
收佐婦第　号
32619

GAa1／1
8－14－4

婦人労働業務参考資料才四号
昭和三十二年六月

8-14

事業場訪問調査にみられる女子保護の実例

婦人少年局婦人労働課

女性と仕事の未来館
館内
0097349 0

例実の護保子乳るれらゆに査調間訪婦業事

雇傭労働局年少婦人課

昭和三十二年六月
厚生省水産資源保護局婦人課

東京都立産業能率短期大学
32.6.13

はしがき

昨年五月から、婦人少年室の事業場訪問記録を報告していただいておりますが、今回一二月までの報告総数四六五件について一応とりまとめを行いました。

四六五の事業場を規模別に分けますと、労働者三〇〇人以上を使用している事業場が七八、三〇人～二九九人三一〇、二九人以下七七、又業種別にみますと、製造業関係三九四、非製造業関係七一でした。

これらの報告のなかには、全国的に婦人の働く職場の実情が記録されていますので、婦人の労働保護と労働条件の向上に資するため、ここに約一〇〇事例を掲げて参考に供します。

本資料は秘扱としますから、御含み下さい。

昭和三十二年六月

婦人労働課

目次

母性保護の状況……一
(一) 産前産後休暇について……一
(二) 軽易業務転換について……三
(三) 育児時間・施設等について……四
(イ) 育児時間等……四
(ロ) 育兒施設……一〇
(四) 生理休暇について……一五
(イ) 労務管理上問題と思われる事例……一五
(ロ) 労務管理上参考になる事例……一九
(ハ) その他……二一
労働時間、休日など……二五
賃金の男女差……三二
安全衛生など……三五
(一) 安全……三五
(二) 衛生……三七
福利厚生など……三九
その他……四一
(一) 停年制の男女差について……四一
(二) 結婚退職について……四五
(三) その他……四八

母性保護の状況

(一) 産前産後休暇について

1 M織物（株）　福岡

労働者総数　一八五人
女子労働者数　一三〇人

産前四二日、産後四〇日の休暇は必ずとらせている。産休があけて出勤してきても、半年位は配置替えにより、座って指先位で出来る軽作業をやらせている。産休該当者は一年に平均二人位である。

2 M化学工業（株）　宮城

労働者総数　一八一人
女子労働者数　七七人

産前産後を通して一二週無給となっている。但し会社から本人の基準賃金の四〇%を見舞金として支給し、健康保険組合から出産手当金の支給をうけることになっている。女子従業員中出産後も働いているのは一人だけである。

3. Y印刷（株）　宮崎

労働者総数　九七人
女子労働者数　六三人

今迄に産前産後の休暇をとった人が二人いる。しかし産前は休まずその日まで出勤している現状、産後は六週間休んでいる。産休は有給となっている。

4. T製紙（株）　福岡

労働者総数　五九二人
女子労働者数　一三一人

既婚者三八名のうち、未亡人七名、産休は、労働協約で通算八四日とさめられているので、産前を少くし、産後に多くとるものが多い。

5. T百貨店　宮崎

労働者総数　五四〇人
女子労働者数　三九四人

産前産後の休暇をとったものは一名ある。電話交換手であったが、元の職場に復帰

している。

6　おたふくわた（株）　福岡

労働者総数　四二〇人
女子労働者数　三一〇人

今年になつてから出産した女子が一名あつた。この女子労働者は産前一四日、産後三二日休業している。

(二)　軽易業務転換について

1.　N食堂（株）　青森

労働者総数　八四人
女子労働者数　四七人

帳場五ヶ月位で列車乗務員並に接客係は事務所へ配置換えする。

2. M絹糸（株）　埼玉

労働者総数　五一人
女子労働者数　三七人

立作業よりペーパーはりの座作業にかえている。現在二人転換している。
病気時、妊娠時に医者にゆくような場合は半日休暇を与えている。

3. T靴下製造所　富山

労働者総数　三二人
女子労働者数　二〇人

軽易業務転換として、靴下を織る工作場から畳に座ってする包装の仕事に移している。

(三) 育児時間施設等について

(1) 育児時間等

イ N公社　京都

労働者総数　一、七二八人

女子労働者数　九三八人

生後一年以内の乳児をもつものに対し、一時間（一〇時一〇分から三〇分間、二時四〇分から三〇分間）の授乳時間を与えている。

なお、ここには育児施設、授乳施設がある。

2　K紡績（株）　兵庫

労働者総数　一四七六人

女子労働者数　一、一二一人

通勤者五五〇名の中既婚者三三八名（有夫二六〇、有扶養五一、無扶養二七）で六一％を占めている。産前産後をとっているもの一三名、乳児を持つもの三五名となっていて、使用者側はこの対策に頭を悩ましている。台持から日勤者へ配置転換等を行い、能率の低下を防いでいるが、日勤の業務にも限度があるので、これ以上ふえるともつていき場がないようである。

育児時間実施状況左記の通り。

育児時間実施状況　（5/24～5/26）

	休憩のみ	10分～20分	10分～20分＋休憩	20～30分	20分～30分＋休憩	30～60分	30～60分＋休憩	計
人員	4名	0名	6名	5名	9名	4名	3名	31名

K紡績では能率給の占める割合は約二八％とされている。この能率給が哺乳時間をとつたためどのように変動したか三一年五月二一日より二六日迄の三名のもの、それぞれの平均をとりこれを職種平均と比較してみると左記の通りである。

	本人平均	職種平均
織機	九一・九一	一三九・九八
精紡	一二四・九二	一四四・四二

3. T百貨店　宮崎

労働者総数　五四〇人
女子労働者数　三九四人

育児時間をとっているのは電話交換手であるが、午前午後三〇分宛交換室でとっている。

4. M撚糸（株）　石川

労働者総数　二一五人
女子労働者数　一九三人

授乳者三人。午前一〇時、午後三時に家人が連れて授乳に来る。昼は帰宅して授乳する。

5. T製紙（株）　香川

労働者総数　四一三人
女子労働者数　一二八人

育児のため別に授乳時間を取らず、昼の休みに休憩室で授乳している。

6 (株) A銀行　　秋田

労働者総数　二一一人
女子労働者数　六二人

授乳室がないので赤ん坊はつれてこない。自転車等で家に帰って授乳する。

7. Tゴム工業所　　岡山

労働者総数　一八四人
女子労働者数　一二四人

授乳施設、託児施設がないため、事業所附近の工員の家に乳児を二、五〇〇円で預け、守衛所で授乳させる母親が一名ある。市外から通勤している者は預け場所がないため最近退職する。他の場合は知人に預けたり、家の者が世話をしている。

8. K金属工業(株)　　山梨

労働者総数　七四人
女子労働者数　二三人

現在育児時間をとっている者一人。

育児室なし、昼食は家に帰るが午前午後の時間は空室を利用して授乳している。

9. I商店　　福岡

労働者総数　五人
女子労働者数　四人

乳児のある人は家の人に事業場につれてきてもらって座敷で授乳している。

10 N毛織（株）　　兵庫

労働者総数　二、六五〇人
女子労働者数　一、七六五人

一才未満の乳児をもつもの一九名は、哺乳時間をとっている。大抵工場門前にあづけている（一ヶ月三、〇〇〇円）。織工は機械をとめて哺乳している。能率給のしめる割合が一割～一割二分であるから、この機械をとめるためにおける減収は僅かである。

〃　M製菓（株）　福岡

労働者総数　二七八人
女子労働者数　一八二人

既婚者は寡婦を含めて二七名であるが、現在乳児をもっている者が一人いる。育児時間の関係上、流れ作業の職場から配置替えした。

(ロ)　育児施設

1　M電話局　茨城

労働者総数　二一七人
女子労働者数　一〇四人

この事業場の既婚婦人は二〇人で乳幼児をもつものは八人であるが、乳幼児をもつ交換手のために日勤だけの勤務（平日九時ー一七時、土曜日九時ー一六時）ができるようになっている。

又授乳室もあって、その広さは五坪、ガス、水道、戸棚、ベッド、ソファ等がある。

2 W機業（株）　福井

労働者総数　一三八人
女子労働者数　七八人

労働者は殆んど事業場周辺のもので、特に既婚婦人では子供を連れて仕事にくるものが多く、母親の作業能率も上らず、子供の危険性もあって、事業場では子供をつれてこないよう云い渡したところ、婦人達は　村の保育所に入所を願い出たが、五才以上でなければと断られやむなく退職していった婦人が多い。

3. H製糸所　山梨

労働者総数　一三八人
女子労働者数　七八人

幼児を連れて仕事をしている者が七人ばかり居り作業場の板の間に毛布をしいて昼寝をしている子供が二、三人いた。託児施設はなく工場内の庭で近所の子供たちと一緒に遊んで居り、疲れると作業場でねむるという様な状態である。

4. S工業（株）　広島

労働者総数　一三〇人
女子労働者数　七〇人

女子従業員の中には既婚者一〇人、内一人が乳児を抱いているが、施設がないので、工場内を毎日ウロウロしく乳を持つている。乳児の授乳の場と食事の場をかね、休憩出来る場所が必要である。

5. M漁網（株）　岩手

労働者総数　三五人
女子労働者数　三二人

男女共用の休憩室があり、繰糸場の一部に畳四枚がしいてありそこに幼児が昼寝をしており、母親は気づかいながら糸をくつていた。

6. N絹織物（株）　山形

労働者総数　八名
女子労働者数　八名

二人の母親が幼児をつれて通ってきている。降雪なので作業場で遊んでいる。

7　D紡績（株）　佐賀

労働者総数　一〇七三人
女子労働者数　八二二人

授乳室がある。授乳室はベッド一つが中央においてあるだけで、土足で歩く板張りになっている。

8　N化薬（株）　山口

労働者総数　九九〇人
女子労働者数　三八〇人

授乳時間は一〇、三〇～一一、〇〇、一五、〇〇～一五、三〇の二回となっている。授乳室は二ヶ所で保健所から保健婦、医師等が月二回、乳幼児の健康診断と指導に来る。その費用は会社側負担である。指導は休憩時間と昼休みを利用して行われている。

授乳室では現在二五人の乳児が母親につれてこられているが、これに一人々々乳母が

ついており、この手当が月に二五〇〇円～三〇〇〇円はかかり、母親の負担になっている。組合はこの費用を会社側にも負担してもらって、看護婦乃至保健婦の常置に代えようと計画中である。

9　N公社　　岡山

労働者総数　三六〇人
女子労働者数　一五〇人

託児所は完備しており、三才未満の乳幼児が二一名、保母、雑役各々一名であって多少手薄であるが、専用（母と子のための）の風呂、衛生、保健面に細かな配慮がみられる。

10　O織物（株）　　福井

労働者総数　一二七人
女子労働者数　九六人

寄宿舎の一室を託児室とし、現在一三名を収容している。託児料は子供の年令により二〇〇円～三〇〇円で会社が同額負担している。一人の子守り番をおいているが、その人が欠勤の場合は工場内の親のそばで遊ばせている。託児料は守り番の手当や玩具にあてている。

(四)

生理休暇について

(イ) 労務管理上問題と思われる事例

1、Nダンロップ（株）　兵庫

労働者総数　一、六〇四人
女子労働者数　三四六人

八月の生理休暇、請求人員一〇人、休暇日数一二日となっている。生理休暇の請求は、今迄は組長に話すだけで簡単にもらえていたのに、近頃は事務所からカードをもらって事情を話し、それから組長の印鑑をもらって、事務所に持ってゆく。手続が複雑になって、とるのを遠慮してきたと言っている。二日間、日給の半額が保障されているが、一日とる人が殆んどなので、全額保障してもらいたいと組合は要望している。

2、丁交通（株）　秋田

労働者総数　三七七人
女子労働者数　九九人

生理休暇について女子従業員の申出なく、殆んど取っていない。就業規則に申出があれば必要なだけ与えることになっているが、三日位休んだ例は二回位しかない。

課長、係長の許可を得てとることになっている。従業員にきいたところ、取りたくてもとらせてくれないと語っている。

3、丁計器工業（株）　埼玉

労働者総数　二一七人
女子労働者数　一〇四人

生理休暇は就業規則で、取ってもよい、その際診断書を出すこと、無給であるが昇給、賞与には差支えないというようになっている。現在生理休暇をとる人は殆んどない状態である。

4、巨製薬（株）　東京

労働者総数　一八八人
女子労働者数　一一五人

生理休暇をとるものはいない。精勤三年、五年、七年と精勤者を表彰しているが表彰されるものは年次有給休暇、生理休暇を休まない無欠勤者である。

5、Tゴム工業所　　岡山

労働者総数　一八四人
女子労働者数　一二四人

生理休暇請求者は現在一名で、大部分は生休としてではなく、年休で休む。就業規則には生理休暇は二日と限定してある。その中一日は有給。

生理休暇を二日と限定している点、又生休を請求しても与えられないので止むを得ず必要な者は年休を使っていることについて監督署に連絡を取った結果、署では、基準法に違反するので就業規則の変更について注意した。

6、W機業（株）　　福井

労働者総数　一三八人
女子労働者数　七八人

生理休暇は殆んど請求していない。二、三人の労働者に質問したところ、この規定を知っていなかった。

7. ○商店（株）　　新浮

労働者総数　三七人
女子労働者数　二三人

生理休暇は現場主任に申出て休むことになっているが、今の処、請求は一件もない。現場主任が男であるため、未婚の若い娘では言いにくいことも多いので、請求の方法について話あってみたところ了解された。今后は規定の用紙に書き込んで女子事務員に提出することになった。生理休暇は無給である。

8. N深工（株）　　兵庫

労働者総数　一三四人
女子労働者数　五〇人

生理休暇利用率二五%（前年八〇%）減少した原因は、① 日給の六〇%であること、② 賞与計算のうえで欠勤扱いとなっているためである。

(ロ) 労務管理上参考になる事例

1. S自動車（株）　佐賀

労働者総数　二〇四人
女子労働者数　一〇八人

生理休暇は有給で、二日。配置転換もしている。なるべく当日は軽作業につかせている。取っている人と、軽作業につく人と半々位である。

2. S工場　鹿児島

労働者総数　九五人
女子労働者数　六八人

生理休暇を取る者はない。
生理の時、座って作業する軽作業に転換する。

3. Y食品（株）　鹿児島

労働者総数　四一人
女子労働者数　一五人

生理休暇月に三名位。二日間、無給。但し精勤手当の計算には、休暇の取扱いをしない。

4 （有）M商店　　奇泉

労働者総数　三五人
女子労働者数　一七人

生理休暇請求者なし。生理日に苦痛を感じる者は自室で休憩する事が出来る。なお労働者の話によると生理日に休暇までとる必要が無いとのべていた。

5、K羊毛工業（株）　埼玉

労働者総数　四一〇人
女子労働者数　二六七人

生理休暇については労働協約に規定があり、必要日数を与えるが無給と定められている。

生休の利用者は殆んどいない。一ヶ月に平均一人一日位である。生理日に苦痛あるものについては時間休を与えている。四名～五名が時間休をとっている。この際

の給与は全額支給される。

(ハ) その他

1、U興産（株）　山口

労働者総数　二、七八〇人
女子労働者数　一二〇人

生理休暇は殆んどとっていない。従来女子の職員は月給制で、生理休暇はとれることになっているが、二四年以降　女子職員は採用せず、作業員と呼ばれる臨時雇を使用しており、この人達の仕事の性質は、職員とかわらないのに日給制である為、生理休暇をとらない。従って正規の職員もそれにつれて生休をとらないという状態になっている。

2、○絹糸紡績（株）　滋賀

労働者総数　二、六六二人
女子労働者数　一、三五六人

生理休暇は有給五割：二日で、七〇％が利用している。

争議后組合の努力が強くなり生理日七〇%利用に対して使用者は出勤率の低下を嘆いている。（出勤率男子九二%、女子八六・七%）

3、M産業（株）　埼玉

労働者総数　五三七人
女子労働者数　四六六人

このエ場ではレースを製造している。

生理休暇は無給。生休を取っている者は三分の一でありその殆んどが立作業の二部制のものである。日勤の生り作業（事務補助）のものは殆んど生休としてはとらずに年次有給休暇でとっている。

4、N公社　岡山

労働者総数　三六〇人
女子労働者数　一五〇人

生休の不正があって、一時手続をとる方法をとったが、現在は衛生管理者或は職場の責任者に申出ればよいことにしている。請求者数六名、以前に比べると少くな

っている。

5、N商店（株）　兵庫

労働者総数　三一六人
女子労働者数　一六四人

生理休暇利用者の少い理由

① 職場の女子の年令層が広範囲にわたるため、若い年令層の人が生理休暇をとることに遠慮を感じる。

② 労働組合がないため正式の問題としてとりあげられない。

③ 女子の意識がそこまですゝんでおらず、恥しいという気持が強い。

6、K製糸（株）　佐賀

労働者総数　一七八人
女子労働者数　一五三人

生休は二日有給である。平常あまりとる人はいないが、暑いときは多くとる。全員の三分の一位はとっている。

7、N染織工業（株）　奈良

労働者総数　一〇二人
女子労働者数　五三人

生理休暇―織布工は凡て休暇をとっていない。染色部は殆んどとっている。一日有給となっている。

労働時間休日など

1 （株）M商店　秋田

労働者総数　二四一人
女子労働者数　九七人

竹輪の原料である「さめ」や「たら」等を三枚に下して腸をとる作業をしており、実働八時間労働制をとっているが、材料が沢山入ったときは、これでは間に合わないので、臨時工を増加させて残業はあまりしない様にしている。終日立作業なので、長時間働けない作業であり、立作業のため疲れと冷えがくるので、この点腰かけてできる様に今后対策について研究を要すると思われた。

2. ○織物（株）　福井

労働者総数　一二七人
女子労働者数　九六人

労働時間については年少者も共に実働一〇時間で、実働八時間を超える時間の労働については割増賃金が支払われている。

既婚婦人や和洋裁に通っているものからは、労働時間を短くしてほしいとの要望が強かった。又日給者も勤務成績その他による成績点数により日給額が決定するので、苦情

も云えず、婦人少年室の訪問調査を待っていた。

3　S病院　島根

労働者総数　七〇人
女子労働者数　五〇人

女子の労働時間は制限の範囲内であるが、時間外労働を希望する者が多く、希望者に労基法の説明を行わねばならず、労務管理上困難が多いと事務担当者が述べている。

4　T銀行　鹿児島

労働者総数　四一人
女子労働者数　一五人

一日八時間で週一回の休日があるが、決算期になると、相当長時間の労働をすることもある。男子が残業して整理するのに女子だけがさっさと帰るわけにゆかないらしい。

5　K製菓（株）　愛知

労働者総数　三六人
女子労働者数　二〇人

労働時間の制限は通勤者には守られているが、住込者には九時頃迄夜業がある。一ヶ月に一〇日位残業がある。

6　エバス（株）　岩手

労働者総数　一五〇人
女子労働者数　七五人

深夜業については三〇分間の時間延長許可をうけて、午后一〇時三〇分までとなっている。しかし実際は最終バスは一〇時五〇分に車庫に入るので一一時まで勤務している。又事務職員（女子）も午后一一時まで勤務しているようである。

会社の所長、次長は現状では一〇時半までしか深夜業ができないが、上り、下りとも午后一〇時二五分にはバスを出してほしいとの要望もあり、又映画が終るのも、一〇時半頃までになることもあるので、市民のサービスを考えて一一時まで働けるようになればよいと思うとの事であった。

7 （有）K蒲鉾店　島根

労働者総数　一五人
女子労働者数　一二人

現在蒲鉾製造のシーズンなので朝二時三〇分より始業している。女子の深夜業も行われている。昨年中の時間外労働の最高は三八三時間に及んでいる。休日出勤もあり、時間外休日労働の協定も行われていない。

8 工紙（株）　高知

労働者総数　五九人
女子労働者数　四五人

水洗工、紙漉工等の時間外労働は、当地区においては、何れの事業場においても毎日一時間～二時間を殆んど行っており、その殆んどが労働者の希望によるものである。遵及の原因は、出来高払制のため、労働者よりの希望によると言っているが、労使双方に法の精神を指導した。

女子の労働としては相当重労働であるにも拘らず、賃金が低い関係から、休日でも働きたいという希望がでるものと思われた。

9　S染工（株）　広島

労働者総数　二〇四人
女子労働者数　五三人

八時間労働制週休制となつているが、製品は全部アフリカ、南米向きの輸出であり、納入期が厳守されるので、原反布地の入荷の遅延や、天候の関係で乾燥が長引く等で期日が切迫すると、残業、休日出勤もせざるを得ないと云う実情を述べている。労働者の自主的行動と称しているところに問題がうかがわれる。

女子工員特に既婚者、未亡人は残業、休日出勤を希望している。低賃金からと、健康なうちに働きたいと云う理由で少しでも収入をという声であつた。

10　Y織物（有）　山形

労働者総数　二九人
女子労働者数　二一人

労働時間の延長（一日一時間〜二時間）、休日、月二日は同業者の常識であると、至験者自身平然と答えている。自分の所だけ守るわけにはいかないと強く主張しているが、月二回の休日についても、法の説明をした。

かつて休日労働、長時間労働の違反で送検された事業場なのである。使用者は先を越

して長時間労働でなく、労働者が自主的に能率をあげるべきだと何度かくり返していっている。

この種事業場の一般を表すものである。

11　Kネル（株）　和歌山

労働者総数　一六五人
女子労働者数　四三人

多忙期には休日出勤、残業等常習であるが、組合の要求で、これ等に対しては五割増賃金となっている。

未婚者は定時退社をよろこぶが、未亡人たちは残業を希望する。有給休暇もとらず、年中無休で働く。しかし残業をすると子供と共にいる時間及び家事整理の時間がなしと云う悩みのある事が分った。

12　Tホール　香川

労働者総数　三五人
女子労働者数　二六人

店は休む日がないので、交代で休日をとつている。月三回自由な日にとる事、但し此の三日を休まぬ人には精勤手当をつける。

表向きには一ケ月四日の休日とし、前述の外に公休出勤手当を与え（一日分）、賃上げの形をとり、生理休暇など一人もとつていない。必要な人は三日間の休日をこれに充てる。休暇は実際には賃金の引き下げになるのでそれなりといつた方が正しい。

13　Kサイダー（株）　岩　手

労働者総数　二三人
女子労働者数　一五人

休日は毎週火曜日となつているが、賃金台帳をみると、四月、五月に夫々二八日、二九日労働している女子が一一人いる。この中には二ケ月とも休日労働をしているものと、四月は二一日位働き、五月は二九日というものとある。

右のように女子の休日労働が行われているが、これはサイダー、コーヒー、ジュース等夏期に需要の多い製品を作つているので、注文が殺到すると休日労働が行われるのである。

この事業場は休日労働の必要な位忙しい時期のある反面、冬期は休業している。

賃金の男女差

1　Nアルミニウム製造所　兵庫

労働者総数　二九七人
女子労働者数　八二人

初任給男子二三〇円、女子一八〇円とす。但し男子は圧搾機の補助作業、運搬等の重労働にあたるため、女子は検査包装等の軽作業に従事するため、日額にひらきがあると経営者はいつている。

2　S化学工業（株）　奈良

労働者総数　二九四人
女子労働者数　六三人

初任給が男子は高校卒で六、五八〇円、女子は五、八八〇円、中学校卒では男子は五、一八〇円、女子は四、四八〇円が支給されている。

当工場視察后所轄監督署に対し、当工場の一労働者から、男女同一賃金の違反事実ありとしての投書が一週間前にあつた。

当工場は相当大きな企業の一工場であり、東京、大阪、兵庫にも各工場を持つているに拘らず、給与が男女によつて差別されており、当工場の一課長の力の及ぶ所でなく、

本社の指示に従つている点において、地方別によつて、初任給規定に差別があるのではないかと思量される。

3　S染工（株）　広島

労働者総数　二〇四人
女子労働者数　五三人

・日給制度をとつているが、入社採用に当り、高技新卒者で男は二〇〇円から二一五円女は一二五円から一三〇円となつている。
賃金の面で男女の差を感ずるがその説明をうけた。作業が男女異るのでと云う話しであり、次には仕事の内容、会社の空気を知つてもらう為、採用当時暫くは男女同様雇用見習とさせると云うことを述べている。

4　（株）I染工場　神奈川

労働者総数　一三八人
女子労働者数　三五人

本年度の初任給は中卒で男子一九〇円、女子一三五円である。仕事の内容が同じなの

で男女差は好ましくない。

5 〃染織工業（株） 奈良

労働者総数 一〇二人
女子労働者数 五三人

賃金形態

基本給、割増賃金、皆勤手当、家族手当、休暇手当、奨励金

基本給 織布部は請負給、
染色部は日給

皆勤手当 四日欠勤迄、最高八〇〇円、最低一〇〇円

奨励金 一定反数超過分に対する加給金 但し織布部のみ

定期昇給 原則として年二回、会社の経営内容により労組と協議の上決定

初任給

中卒 男 一一六円
〃 女 一一二円

高卒 男 一四〇円
〃 女 一三二円

織布工基本賃金（一ヤールにつき）

キリンモスリン 六七.〆

五〇%アセテートポプリン　九八円
三〇%アセテートポプリン　一一一円

初任給の男女差の賃金は本社で労組と協定したものであった。

6　丁靴下製造所　富山

労働者総数　三二人
女子労働者数　二〇人

未亡人で一家を支え二人の十八才未満の子供を持つ女子労働者某に対して、就業規則で家族手当の規程があるに拘わらず、一人三〇〇円の家族手当が支払われていない。

安全衛生など

(一)　安全

1　H染工(株)　和歌山

労働者総数　一四八人
女子労働者数　七一人

安全委員会と衛生委員会とがあり、安全委員会は男女のみ、衛生委員会の委員には女

子も四名入つている。夏は冷たい麦茶を、冬は暖をとるための措置をする。各種予防注射をする。一斉検診は年に一回である。

2　○織物（株）　福井

労働者総数　一二七人
女子労働者数　九六人

二年前まで運転中シヤットルが飛出し腰部をうたれる危険があつたがシヤツトル飛出防止装置を備えて以来災害はなくなつた。しかし麻織物にて塵埃がひどく結膜炎が割合に多い。

3　M絹糸（株）　埼玉

労働者総数　五一人
女子労働者数　三七人

以前は安全のため三角巾を支給したが使用しないので最近は機械の改善を行つている。即ちベルトの位置が通路にならぬ様配置してある。又スピンドルに毛がからむのを防ぐためカラーを無抵抗状態にしてある。

安全週間には安全についての講演を行っている。

(ニ) 衛生

イ・ロ印刷（株）　長野

労働者総数　五三一人
女子労働者数　一九九人

衛生面は衛生管理者を中心に熱心であるが暑さのためか、素足で（上履きを抜いで）仕事をしたり工場内を歩いている者も見受けられる。危険なので注意を要する。特に女子に多い。素足の危険が多いからと労働係に話した処、即刻改められた。

2　丁製業（株）　山口

労働者総数　二五〇人
女子労働者数　二〇〇人

すべて立作業で休憩時間を除いて一日中立っている。包装部門では特に小さな台の上に一人づつのつてコンベヤーにのつて流れてくる製品を夫々の段階で包装しているが坐つてやる事は出来ないかと思われる。

福利厚生など

1　N化薬（株）　山口

労働者総数　九九〇人
女子労働者数　三八〇人

年三回パーマネント代補助として一五〇円～四五〇円を支給している。
母子寮、女子工員で母子家庭のもの五組で入寮している。六〇円の家賃である。

2　T食糧工業（株）　青森

労働者総数　一七〇人
女子労働者数　六三人

食堂兼休憩室兼更衣室が一室になっていて、男女混合である点を指摘し、せめて更衣するロッカー前丈でもついた又はカーテンをひけぬものか、畳が一枚もなく板張りであることは冬期間如何なものであろうか。
食堂も事務室の上になっていて、その出入は一目で社長室にまで見通せる、食事后、はたしてどれ丈この室に休んでいられるであらうか。
休憩室にラヂオ（実際には何もなかった）と雑誌を備えつけることになっているという。

従業員の勤続期間が短かい為、年二回のレクリエーション外何の要求もないまゝ今日にいたつたと社長はのべていた。

3. K整形外科病院　島根

労働者総数　一五三人
女子労働者数　九五人

事業附属寄宿舎の一棟が洋式二段ベットを寝室に当てており、又廊下はたゞ廊下ではなく、二階より屋外への非常出口には引戸、押戸でなく二枚戸になつている。

4. N染織工業（株）　奈良

労働者総数　一〇二人
女子労働者数　五三人

寄宿舎、女寄生一七名（内一名本社工場に通勤）　男寄生九名（内五名本社工場通勤）。四畳半に二人、六畳に三人となつて居り、各室に、小机と鏡台が備付けられ、家族的。自治会は未だし。中廊下である点は遺憾である。広間もあり、ラジオも備付けてある。冬季になれば通勤者（織布）臨時寄宿する者が出る。

寄宿舎の便所の採光について
充分個々の便所内に光りが入る様改良工事を実施することをすゝめた。

その他

(一) 停年制の男女差について

1 S酒造(株) 神奈川

労働者総数 三三三人
女子労働者数 六一人

停年男子五五才 女子五〇才 二年前までは女子も五五才であつたが女子は五〇才をすぎると機敏さに欠け働くことが痛々しく感じられるため組合にはかつて五〇才と改めた。

2 N漁業(株) 神奈川

労働者総数 二六四人
女子労働者数 二三人

停　年　　職　員　五五才（男女差なし）
　　工　員　男五五才
　　女五〇才

現在四〇才以上の女子工員四・五名年令の高い女子は能率が下るので会社としては困る。年輩の女子はコンベアーシステムになると若い人について行けない。管理的な立場に廻すようにしている。

この事業場の常傭工員の平均年令は男三二、四才・女三八、三才・勤続年数は平均が男四、二年・女七、七年になつている。

3　K蒲鉾（株）　兵庫

労働者総数　二六〇人
女子労働者数　一九九人

停年男子五五才、女子五〇才停年后は、身分が常用から臨時にかわつたまゝ勤務ができる。給与はそのまゝで賞与のみが臨時扱い（年二、〇〇〇円）になる女子の場合も停年后勤務を続ける者が多い。

4. C百貨店　山口

労働者総数　二二二人
女子労働者数　一五二人

停年は就業規則により男子五五才、女子四五才となっており、実際は個人的な理由が考慮され、厳重には守られていない。現在女子の最年長者は、六七才（炊事婦）、ほかに四九才（事務）のものもいる。

5. Iバス（株）　岩手

労働者総数　一五〇人
女子労働者数　七五人

女子車掌の停年は二五才となっている。サービス的な仕事の性格から言って、二五才すぎると応接がよくなくなるというので、労働協約で決定したのである。女子の車掌自身も二十五才までには結婚してやめるだろうと思って真剣に考えないものが多かった点に問題がある。

6. （株）Y商店　大分

労働者総数　七五人
女子労働者数　一四人

停年制　男五五才、女四五才

停年制に男女差があるのでなくするよう促した。理在いる未亡人二人の勤務成績によつて男女差の必要がないと認められゝば五五才に引上げると使用者は云つている。

ク　丁農協連　島根

労働者総数　六八人
女子労働者数　一三人

女子が三一才に達したときは、臨時販員に身分を切替える。身分の切替に際しては、一応退販した事になる。臨時販員の期間は明らかでない。

使用者の右の申入があり、組合側は三三才で了承した。

身分の切替えについては女子である為にという事のない様、個人の能力差によつて男女同様に扱う様、使用者、組合と話し合つた。

女子の停年制を就業規則に定める動きがある。

(二) 結婚退職について

1. N硝子繊維（株）　三重

労働者総数　四九一人

女子労働者数　二一九人

昭和三一年四月採用の女子の誓約書に「婚姻したときは速かに退社いたします」の一項目が加えられた。

五月三十日労使の話し合いにより前項目を使用者側が撤回した。

2 （株）A相互銀行　秋田

労働者総数　四四四人

女子労働者数　八一人

結婚したきやめる、又子供が出来た時やめるということを入社の時誓約させる。これは就業規則にはうたつてない。結婚した女子は使いたくない。余裕のある家庭の子女をとるのが採用方針だとの事である。

この事業場では昭和三十年より女子を採用していない。

なおこの事業場の女子の勤続年数は二年三月となつている。

3. B交通（株）　山口

労働者総数　三六九人
女子労働者数　一一九人

結婚した場合、特に車掌の場合は一応退職してもらう。結婚した車掌は風紀の点で問題を越しやすいので、この処置をしている。但し就業規則には定めていない。

4. （合資）K百貨店　秋田

労働者総数　二〇六人
女子労働者数　一三六人

就業規則には入っていないが、採用のとき、結婚と同時にやめることを誓約させる。その理由は接客の場合には既婚者よりも未婚者の方がよい。既婚者は家庭時なものを職場にもってくるので困るとのべている。

この事業場では一年に五十名位結婚でやめている。

従事員の中には共稼ぎを希望しているものもある。

5 U病院　島根

労働者総数　八九人
女子労働者数　五八人

就業規則第四五条に「看護婦が結婚した場合は退職とする。但し能力及び勤務、健康、状態を考慮して、特に必要と認めるときは、常勤、嘱託として採用する」という定めがある。

就業規則第四五条についてはその理由をきいた上で、早急に改正する様話した。病院長より近日変更の旨回答を得た。現実には事業主が退職させたものは之迄にない。

6 Y真珠（株）　兵庫

労働者総数　八六人
女子労働者数　三一人

真珠の選別は経験を要するため、結婚してもそのまゝ勤続するよう、会社側で奨励している。

7 M下駄工場　宮崎

労働者総数　三四人
女子労働者数　一六人

結婚すると退める人が多い。たまに続けて勤める人もあるが、結婚したために能率が下ることはない。熟練した人程良いので続けて勤めてくれることを望んでいる。

8　M綿業（株）　福岡

労働者総数　七五人
女子労働者数　六九人

結婚、妊娠などのために退職をすゝめたりすることはない。むしろ経験者はやめてほしくはないが、子供が生れると家にみてくれる人がいない場合やめざるを得ないので大体産后休暇を規定通りとつてからやめている現状である。

(三)　その他

1　E産業（株）　長野

労働者総数　一二二名
女子労働者数　九二名

内職者が二〇〇名おり、そのため働いている人の賃金その他の労働条件が改善されない嫌いがある。しかも内職者自身が競爭がはげしく工賃の引下げを行っている状態である。

2 (株)Y製作所　山形

労働者総数　一一四人
女子労働者数　一七人

昭和三十年十一月人員整理の際共稼ぎの女子(殆んど夫婦同事業場)が整理され(組合了解)現在有夫の者はいない。従つて出産に伴う保護規定について関心がもたれていない。

戦后男女同一賃金を実施、女子が比較的高給の割に非能率である事が、特に有夫者の場合認めざるを得ない状況となり、人員整理もこの線で受入れられた実情である。

尚現在の賃金は男最高一八、〇〇〇円、女の最高一一、五〇〇円である。

3　M呉服店　大分

労働者総数　一〇二人
女子労働者数　六八人

退職手当は三年以上勤務した場合一年につき本給の半分
三年以上勤務する女子労働者は全体の五%にすぎない退職金規定の基準を三年にしているのはどうかと思う。