

婦人少年室長

婦人少年室長	C
04	C
13	

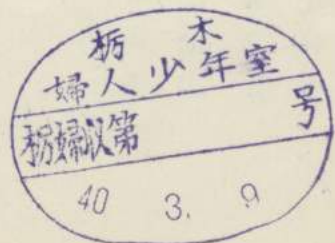
18
16

業務参考資料第17号

働く婦人の家館長連絡会議要録

昭和39年度

労働省婦人少年局



労働省

働く婦人の家館長連絡会議要録

(日 時) 昭和39年11月6日(金) 9.30～17.05

(場 所) 労働省 第一会議室

(出席者)

神奈川県勤労婦人会館々長

◇ 労政課主事

福岡県婦人の家館長

◇ 労政課主事

群馬県働く婦人の家館長

◇ 桐生市民生部長

福井県勤労婦人会館々長

◇ 労政課主事

愛知県尾西市勤労婦人ホーム館長

◇ 労政課福祉第2係長

石川県宇の気町働く婦人の家館長

◇ 労政課主事

兵庫県働く婦人の家館長

◇ 労政課主事

岡山県働く婦人の家館長

◇ 児島市建設部労政課

大阪府立勤労婦人ホーム館長

◇ 事務長

愛媛県今治市働く婦人の家館長代理

新潟県労政課主事

◇ 見附市福祉事務所長

長野県労政課福祉教育係長

◇ 岡谷市福祉事務所長

労働省婦人少年局長

◇ 婦人少年局婦人労働課長

◇ 婦人労働課課長補佐

◇ 〃 〃 〃 〃

◇ 〃 〃 〃 〃

◇ 〃 〃 〃 庶務係長

大 村 ヨシエ

榎 本 幹 男

増 本 キクエ

古 賀 かほる

池 本 やよい

高 橋 都 治

戸 祭 ふ じ

近 藤 精 孝

関 次 子

安 藤 幸 雄

井 上 正 子

田 中 菊 枝

松 本 春 子

間 東 和 子

松 永 キミエ

古 市 堅 郎

荒 木 タミ子

丸 山 順三郎

矢 野 美恵子

金 子 佐四郎

米 山 茂 勝

小 林 喬

小 口 忠 則

谷 野 セ ツ

大 羽 綾 子

藤 井 敏 子

井 上 繁 子

須 知 正 英

安 山 道 子

目 次

1	挨拶	谷野婦人少年局長	1
2	婦人労働の実情について	大羽課長	3
3	館長報告	(相談業務について)	7
4	設置機関(自治体)報告(予算について)		13
5	講演「働く婦人の保健衛生と休養」		
	労働科学研究所長	斎藤 氏	16
6	研究討議		40
7	閉会挨拶	大羽課長	48

1 挨拶 (谷野 婦人少年局長)

本日は、お忙しいところをおさしくり御出席いただきありがとうございます。
ます。

働く婦人の家につきましては、館長さんをはじめ県、市当局の皆さまに草創の頃からお世話になつておりまして、とりわけ運営に当つておられる館長さん方が多くの御苦勞に耐え、働く婦人のもつ使命を貫いていくために、いろいろの御配慮をいただいていることを心から感謝申し上げております。

働く婦人の家が設けられるようになりましたのは大分以前ですが、おかげをもちまして皆様の運営に対する御配慮も実つて今日に至り、今ではこのように多数の地域に働く婦人の家ができて、時代の動きと共にその重要さも増してまいっております。

働く婦人の家が設けられるにつきましては、とくに中小企業の密集地域で、比較的、文化的な要素にもめぐまれず、また、住み込み等の労働条件の実態からして、社会関係についても比較的めぐまれない条件の下に働いている人々のよりどころとし、教養を得る場所ないしは、労使の間において常に緊張の関係にある立場から解放されて、ほつとした気持で働く意欲をやしなう場とすることを目的として、本省は設置をすすめてまいりましたが、県、市当局のみなさまの大きな御理解により、年毎に拡張されておりますことを嬉しく存じております。

当初、このような目的で施設がもうけられてまいりましたが、時代もその後、急速に変化してきております。労働力の性質も変つてまいり、とくに最近、若い世代の労働力が、地域になかなか得られないという事情もございますし、この関係から、家庭に責任をもつ年輩の婦人が求められ、働かねばならぬという情勢が社会的にも出てまいっているわけでございます。

このようなことから、働く婦人の家においても、家庭に責任のある婦人を働きやすくするための援助ということもそのプログラムの中にもりこんでい

く必要が生じてまいっております。また、年少者につきましても時代の急速

な変化の過程において職場の中で、あらゆる新しい変化に応じて新しい労働

者として、また人格的にも或長をとげていかなければならないにも拘らず、一方では、産業界あるいは地域的社會を含めて、その育成が阻害されるような要素も生じ、不良化等の問題も起つていっているわけございまして、働く婦人の家はこのような情勢の中で、きわめて、多角的に時代の動きに応じて、若い人も家庭に責任ある婦人も含めて、このような地域の必要性を満たし、諸般のおくれをとりもどしていくことに、その意義をもつてきているものと思います。

第一線におかれて、皆様は種々の事情に精通され、日々の御苦勞の中に問題となるような点も感じていらつしやることと思いますので、せめて年に一度は、したしくお目にかゝり、働く婦人の家の動きを承り、地域の要望に応じながら、はじめの目的を達するように努めますと同時に、時代の変化に応じてこの施設が役立てられてまいりますよう努力いたしたいと考えてお打ち合せの集りを持つた次第であります。

本日は皆様の御意見を十分に伺いたいと存じておりますので、よろしくお願い申し上げます。

2 婦人労働の実情について（大羽課長）

日本の社会、産業界は急速に動いているので、婦人労働の姿もここ数年来大きく変化してきている。

先ず、経済の拡大に伴って、労働力の需要がまし、また機械化、オートメーション化によつて婦人労働力への期待が大きくなっていることと同時に、若年層が減少し、老令層が増加するという人口構造の変化も、労働力需要の増大に対する供給の減少という形であらわれて、全国的に、従来の日本ではなかつた労働力不足の問題が生じている。既に昨年から労働力不足はみなさんの中小企業密集地域には深刻にあらわれていると思う。これら労働力不足を補なうものとしても、婦人労働力の需要が高くなつてきているといえる。

38年における婦人労働者は811万で、39年7月には862万となつており、やがて900万になろうとしているが、このように婦人労働者は毎年着実に40～50万と増加しており、その伸び率は男子労働者より大きい。したがつて、男女の割合も女子がまし、現在女子は大体欧米先進諸国と同じ3分の1を占めている。ただし、この割合は、産業または企業につて異なり、みなさんの地域に多い繊維産業では女子は6～7割を占めている。

その他の産業では、電気関係、事務関係に女子の雇用がふえている。

① 日本の婦人労働の特徴について

従来から、婦人労働者は若年層を中心としており、とくに大企業においては、新規中、高卒者に重点をおいている。また、婦人自身も結婚まで大体4～5年つとめるというのが、大きな特徴である。

しかし、これらも時代の動きと共に、変化しており、最近では、若年層が足りぬこともあるが、婦人の生活も変化し、結婚後も働きまた、一度やめても必要があれば、再び働くという形が増え、したがつて共稼ぎ、つまり有夫の婦人労働者が多くなつて、昭和30年の国勢調査では5人に1人、35年の同調査では4人に1人であつたのが、最近では3人に1人のすう勢となつている。

同時に年令、勤続年数も高まり、男子と比較すると、38年における平均年令は、男子33才、女子27.2才、平均勤続年数は、男子7.9年女子4年

と、一般的に男子よりは低いが、女子の10年前の平均年令25.4才、平均勤続年数3.6年と比べると高くなっていることがわかる。

以上のとおり、最近の変化として有夫者の増加、年令、勤続年数の上昇、とくに企業における若年層の不足の補いを既婚婦人に求めている動き等が特徴といえる。

② 求職の状況について

つい最近まで、日本は失業の国であつたが、現在では、職安関係でも人手不足の悲鳴をあげている。

38年における求職、求人バランスをみると、求職者223万に対し、求人は323万でこの割合は10:7と求人が大きく上まわり、ことに若年層における割合は更に求人が高くなっている。

とくに女子の場合、米国等、先進国が、既婚者、高年者が多い状態と異なり、若年層中心の雇用となつていることは、先程、のべたとおりであるが、今や新卒労働力のみを求めることは、ことに中小企業にとっては不可能に近い状態になつている。にも拘わらず、求人の関心は、矢張り、若年層にあり、25才未満の求人は、半数以上を占めている現状にある。

経済企業庁の試算では、中卒者も、高校進学率が高くなり、45年には、全国で男女あわせて新卒就職者は40万位になる見通しであつたが、既に40年度でそうなつており、若年層のみを求めることは、一層困難となり、このような現実をよくみつめ、中高年層の雇用を考えることは、是非必要である。

③ 婦人の労働条件について

1 賃金について

男子に比べて女子は低く、38年の30人以上の企業における女子の賃金は、18,000円（賞与を含め、税込）で、男子の38,700円の半分（45.6%）に満たない。

しかし、この格差は、33年当時の44.2%に比べ最近やゝ縮まる傾向にある。

女子の賃金が低い理由は、

- a ことに大企業では、賃金の形態が、勤続年数、年令、学歴等、属人的条件によりきめられていること。

b 中小企業は、企業自体が、男子を含めて低く、しかも、中小企業には女子が多いので、平均が一層低くなること。

c 女子の場合、男子と同じに昇給できない。

d 日本の賃金自体が、従来若い人ほど低いというあり方である。

しかし、以上の状況も、若い人が少ないために初任給を上げる傾向のなかで、特に労働力不足の中小企業のレベルの上昇ということもあつて、次第に男女格差も縮小の傾向が生じている。

また、企業では初任給の引き上げに伴う高年層の賃金引き上げ、したがって賃金コストの上昇の問題もあり、そこで職務給の導入ということも考えられてくるわけであり、そういう中で婦人の賃金はどうなつていくかという点も一つの問題であろう。

若年層の賃金が上つているとはいえ、例えば38年4月における18才未満の定期給与は女子が10,165円、男子が10,364円で、1万円少々であり、当時の人事院あるいは東京都の調べによる標準生計費は、18才独身男子が12,000円となつている。

女子の平均14,000円は、この標準生計費より、多少高いとはいええるが、これは平均で12,000円未満の女子労働者は全体の約4割を占めている実情は、一つの問題点といえる。

生計費について今一つの参考資料を申し上げると、勤労世帯の標準消費支出（全国の5万人以上の消費都市）では、4.3人家族で41,825円、1人当り生計費9,600円で、この数字は、100人未満企業の女子賃金（標準消費支出の調査と同時期の賃金）9,777円に相当する。

以上によつて、女子の賃金の程度がおわかりいただけると思う。

ロ 時間外労働

女子は労働基準法によつて制限があるので、一般男子より少ない。

ハ 組織率

推定率は全国で3割、この中で、女子の多い紡織関係は同じく30%、製造業では35%の組織率と推定されている。

ニ 母性保護

労働基準法に産前産後の休業、妊娠中の女子の軽易業務への転換、育児時間等の規定があるが、38年調査では、産休者は有夫女子10人に1人、休業日数は産前が34.2日、産後が46.9日となつている。

妊娠出産による退職者は、妊娠、出産労働者の4割以上、妊娠中、軽易業務に転換した婦人労働者は13%、生理休暇を年間1回以上請求した者は、女子労働者の26%、その1人当り請求回数は、年間平均5.2回、年間請求日数は1人当り8.9日である。

以上、婦人労働の実情を申し上げたが、今後の問題点として、中小企業における中高年層の活用は現実の問題としてあらわれていること、そういう状況は、働く婦人の家の運営のうえにも及ぼされており、また、若い婦人労働者の問題も変化してきていると思われることである。

3. 館長報告（相談業務について）

○ 神 奈 川

相談件数は月によつて異なるが、その概要としては、件数のうえからは、生活問題が最も多く、育児問題が最も少ない。これは、会館に託児施設がない関係と思う。職業、労働関係の相談では、職場での人間関係、あるいは低賃金のうつたえ等の内容が多く、健康問題では生理休暇に関しての相談が圧倒的である。

結婚関係では、相手をみつけてくれというのが、大部分を占め、グループ、レクリエーション関係では、企業側の相談が多く、それも、民青同との関連による相談が多いが、とかく企業内でのグループ、レクリエーション活動は、労働者に魅力がないという傾向があり、それをよくしたいという考えが強く、私共もその方法を一つの問題として考えたいと思う。

全般的に、相談業務は、現在、私共の方では、以上の内容どおりであるが、多くは相手の悩みや希望をだまつてきくということの方が多く、また、きいてあげるだけで 本人は満足して帰るというケースが多い。

相談の組織としては、現在、館長のみが相談にあたっており、その記録は、相談の際、メモしておき、あとでまとめておく程度のことを行なっている。

○ 福 岡

就労の相談が多く、年令層として若年、中年、60才位の老年と巾が広いが、中でも中年層の相談が多い。

一般に安定した職業を求める傾向が強く、若年層では、そういう意味から、公務員になりたいという希望が多い。

職業上、特技をもつ人は少なく、求人と求職側のくいちがいがあつてこの処理が最もむづかしい。目下、館長個人の카오を頼りにしてくる相談が多い傾向。

生活問題としては、傍に、中央公民館、福祉事務所がある関係で、専門家もそちらにいるし、館にもちこまれるケースは少ない。

相談にきて、話をきいてそれぞれの専門の方にまわすので、くる方も、働く婦人の家に行けば、どこかにまわしてもらえらうという程度のケースが多い。

育児問題として扱った件数は少ないが、問題点として、保育所の増設の希望がとても強い。働く婦人の集会をやると、必ずといっていい程、くり返される問題である。

産後休業直後から預かつてほしいという要望（子供ができて、やめたくないという空気が、とても強くなっている）、育児の期間をすぎた2～3年後に復職できる制度を確立したいという要望は大きい。

健康問題としては、相談では生理休暇のことについては比較的少なく、むしろ集会などで、問題にされ、主に組織の問題としてみんな当っている傾向である。

教育問題では、福岡では、特殊児童に関しての施設、その進路の問題が多く、家庭と子供の問題がよくとり上げられている。

結婚相談については、優生学上の問題等は館としては扱いかねるので、あまり組織的にとり上げていないが、相手をえらぶ相談等には当事者の熱意が強くうかがわれる。

身上相談は、母子相談員、婦人相談員に取り次ぎする程度である。

グループ、レクリエーション関係では、講師、会場のあつせん、企業側の企画、教育の相談が多い。

相談の組織としては、現在、館長のみが、当っているが、問題によつては、職員にまわす（病院、保健関係）。

記録は、カードをつくつて、処理事項等を記入している。

○ 群 馬

館内活動では、事業主、労務担当者、婦人管理者、企業主主婦等の相談が多い。

館内活動として、外出しやすい日をえらんでそれぞれ職員が事業場等を訪問し、夜は従業員の宿舍等に依頼をうけて出かけている。

職業、労働問題としては、人間関係の相談が多く、育児に関しては、託

児についての父兄の相談、健康問題は、保健婦もいるので、女子の衛生、関係について会社、組合の方面から、相談をうけることが多い。

教育に関するケースは、講習会、グループ活動等とも関連があるので、相談の区分の際、どちらに入れるかまよっている。

結婚問題に関しては、館事業として青年懇親会をつくっているが、相談のあとしまつを、館長にもちこんでくるので、大変苦勞する。なるべく企業側にもつていくようしむけているが……。

このような問題の処理について、今後の方向を教えていたとしたいと思う。

記録は、整理がむづかしく、時間もとられるので、メモ程度に留めている。

○ 福 井

現在、相談は少ない。

健康と育児については、今年から地元の保健所とタイアップし、相談をうけていて、成果を上げつつある。今月で4回目になる。

生活問題は、相談か、ぐちゃかわからないというようなケースが多く、聞くだけですみ、私自身動きまわるようなことは余りない。

グループ活動については、企業主からの相談が多く、また、教育問題については、かなり世話するので成果が上つているように思う。

働く婦人の家を利用するということだけで、みんな満足している。館外活動は、招きをうけた時だけ出かけ、その機会に出来るだけ話しあうよう努めている。

職員が少ないので、なるべく館外には時間のあいた時に出かけることにしている。

記録は業務上のメモにひとしいが、一応記入してとつている。

○ 愛 知

相談日もきめてみたが、目下、余りない。

余暇利用のことなど多少の相談をうけ、利用者と共に一緒に話しあうよ

うしているが、このような場合は、相談のケースに入れていない。
皆さんから、お知恵を拝借したい。

○ 石 川

開館して1年で、今年は事業計画もたて、それに力をそそいでいる。

相談としては、小企業主主婦の例会の際、従業員の生活に関して、いろいろと相談をうける機会があり、また、育児については、町の技術員を兼任してもらつて、全体の検診にあたっているが、その際に相談をうけることが多い。2カ月に1回相談をうけることにして、現在、1回実施した。

○ 兵 庫

若い従業員についての問題をキャッチし、保健所、監督署等もあるので、その方の指導をうけるようにし、館の方では、それにしたがつて助言する。盆、正月休みに帰省したまゝ、帰らない従業員についての企業主からの相談、指導の依頼が大部分を占めている。

相談をうけた場合、話を聞いてからそれぞれ専門的分野（安定所、監督署、青少年補導センター、保健所等）へまわすやり方をしている。

職業、労働に関しての相談は、経営者からは、都会の生活に慣れて転職していく従業員の問題、従業員からのものは、結婚へのあせり等が原因して、本人は非常に真面目に働く人であるが、転職離職していく現象もふえつつある。是非、このような人達のために、結婚相談所等の積極的対策がほしいと考えている。

生活問題に関しては、友人とのトラブル、労使間の気まずさ等、ぐちを聞いて上げるだけですむケースが多い。また、小企業の主婦、寮母から、男女間の問題、新興宗教、盗難等の相談もあり、このようなものは、補導センター、警察等にまわしている。

西脇市では、とくに、事業場の寮の自治会のあり方についての問題が多い。自治会の室長の立場にある人々は、室内の風紀、集団生活における規則の守り方等について常に考え、悩んでおり、自治会の運営技術にも問題があるので、そのような講習も行なっている。

育児問題については、中高年層を対象とする講習も計画し、話も聞きたいと思うが、それより前に、託児施設の設置の要望が強い。

教育問題については、企業主、従業員からの教養についての相談、また、働いている親の立場から子供の教育についての相談が多い。

結婚については、男性から相手をもとめる相談までであるが、私のもつ時間内では、とてもそこまで処理できない。

身上相談として、離婚話等もちこまれるが、これは家事審判所に行ってもらおう。

グループ活動の問題としては、その編成のしかた、講師等に問題点が多い。

健康問題に関しては、本年9月から、保健所の医師に依頼して相談を始めた。

○ 岡 山

開館して1年になるが、今までは、山の上という場所的關係もあつて、健康とか育児の方面の相談は余りない。相談業務は最も困難で今までに45件位である。

開館後、半年位からケースもふえ、こちらの意図もわかつてもらえてきたと思うが、内容はグチ程度のものである。しかし、私はそれでもよいと思う。

就職の問題等あるが、働く婦人の家の立場として、両親とも働いている子供を預かれたらということを現在考えている。

相談組織としては、館長とあと1名の職員でやつており、館長が90%位うけもつので、休日は月に2回位しかなく、休日でも自宅までやつてこられる現状だ。

記録はすべて大学ノートを用い、日記式に記入しておいて、あとの参考にしている。

○ 大 阪

相談業務としては、企業側の労務担当者および、従業員がきたケースが

2～3件である。

問題点として、働く人達が会社に、何でも話せないという、その背後にあるものを感じている。企業側が、この従業員1人に1.3万円かけているというようなものゝいゝ方、考え方に問題があると思う。

自治会等に、働く婦人の家の指導員が出向いて指導も現在行なっている。

大阪は開設して間もなく、隣市あわせて企業は500位あるが、すべてにカウンセリングにまわれという要望もある。カウンセラーを各事業場におくべきだと感じている。

現在の段階として、地方から働きにきている若い人々の労働意欲、労働意識を強くかんじているが、広い地域であるために職員のみでは応じかね、婦人達の中からも、カウンセラー等をつくるべきだと痛感している。

相談は、すべて記録し、全員が目をとおすことにしており、定例会議においても、その経過を全員が知っておくようにしている。

○ 愛 媛

中高年層の相談もあるが、若いBG級の人のお金の相談も受け、本人の社会生活との関連も考えて、3,000円位であつたので、貸して上げたこともある。相談をうける経験もまだ浅いので、みなさんに教えていたゞきたい。

記録では、相談をうける場所では、紙片にメモする程度に留めている。

4. 設置機関（自治体）報告（予算について）

○ 神奈川県

開館以来、10年を経過したが、問題は今なお多い。会館の増改築、暖房、少額な講師の謝礼、等、また、業務としてやっている講義内容もマンネリ化している。その他職員待遇（とくに夜間業務について）、職員増加の問題もある。

他の県施設との関係もあり、働く婦人の家のみ特別扱いできぬ悩みもあるが、とにかく館長と共に改善の方向に努力している。

○ 福岡県

施設の利用料、手数料が年間75万円で、地元の北九州市は、運営経費を折半して負担（180万）しているが、年間経費として全支出額は453万5千円位、そのうち運営経費は185万84円である。

婦人講座、労働講座の新規予算として、本年度は、6万円位ふえ、また職員定数が1名増員となつた。

○ 群馬（桐生市）

地元として桐生市が毎年度100万円負担しており、もつと協力したいが、他の施設との関連もある。県から、市に移譲をうけてはという話も出ている。

○ 福井県

地元、鯖江市に一部経費の負担をしてもらっているが、人件費も上昇しているし、増額の件が問題になつている。昨年度は93万3千円、39年度は10万オーヴァーして100万円をこした。

○ 愛知県

予算も少なく、こまぎれなのでやりにくい。

謝礼も少なすぎて良い講師も頼めない実情だ。（1時間あたり600円）、

夜間、休日労働のための職員手当も少なく、職員4名では、オーヴァワークだが、働く婦人の家のみ特別扱いもできないし、労政局のような形で教育費の補助でもしてもらえたらと思う。

たとえ、事業費がふえても、人員僅少で困る面もある。

○ 石 川 県

宇の気町が設置主体であるが、県としてはまとまった援助もできない。個々の事業について協力し、労働講座の予算により、講師の謝礼、あるいは、施設を利用するといった形で援助、協力している。

○ 兵 庫 県

37年に運営を西脇市に委託した。

西脇市としては予算の67%の人件費を負担しており、これ以上増額することは困難である。

働く婦人の家の増築問題も出ているが、人員が増せない問題もあり、目下、市と話し合い中である。(40年度における増築の提案中)。分室の建設にかかる補助についてもお伺いしたいと思っている。

○ 岡 山 (児島市)

県との委託契約で全面的運営に当たっている。県からの補助もうけていない。

婦人の家の存在価値として、求人状況とも関連して、反響があり、また父兄の評判もよい。定時制に通学できない子供を講座によび、拡充に努めている。

求人側の側面的効果をはかる上からも、働く婦人の家の運営を考えている。将来はこの講座を、公立の教養学校にしたい計画も考えている。

予算としては289万円、利用度が高いのに比し、設備は不足だけである。

現在、敷地はあるし、運動場設置中であるが、失対事業ではかどらない、県として350～400万円位負担してほしいと思う。

報償費は500万円余りあるので、これは恵まれている方だと思う。14
～5名からなる講師団をつくり、協力を得ている。

○ 大 阪 府

府立であるので、運営費は府費1本である。人件費をのぞいて予算は
450万円、十分ではなく、少なくとも運営費だけは確保したいと思つている。
地元の援助は、当然うけてよいと考えるので、後援会組織（財政的および
経営者に対するPRも含めて）を考慮中である。

○ 今 治 市

本年度予算は299万8千円で、足りないので市教委の方から補助して
もらえるよう話し合い中である。

人件費は市費で他の面の不足分は、現在、市民課でやりくりしている実
情である。委託費が出ている施設にその状況を伺いたい。

5. 講 演

「働く婦人の保健衛生と休養

—— 婦人の労働と疲労と休養をめぐって——」

労働科学研究所長 齊 藤 一 氏

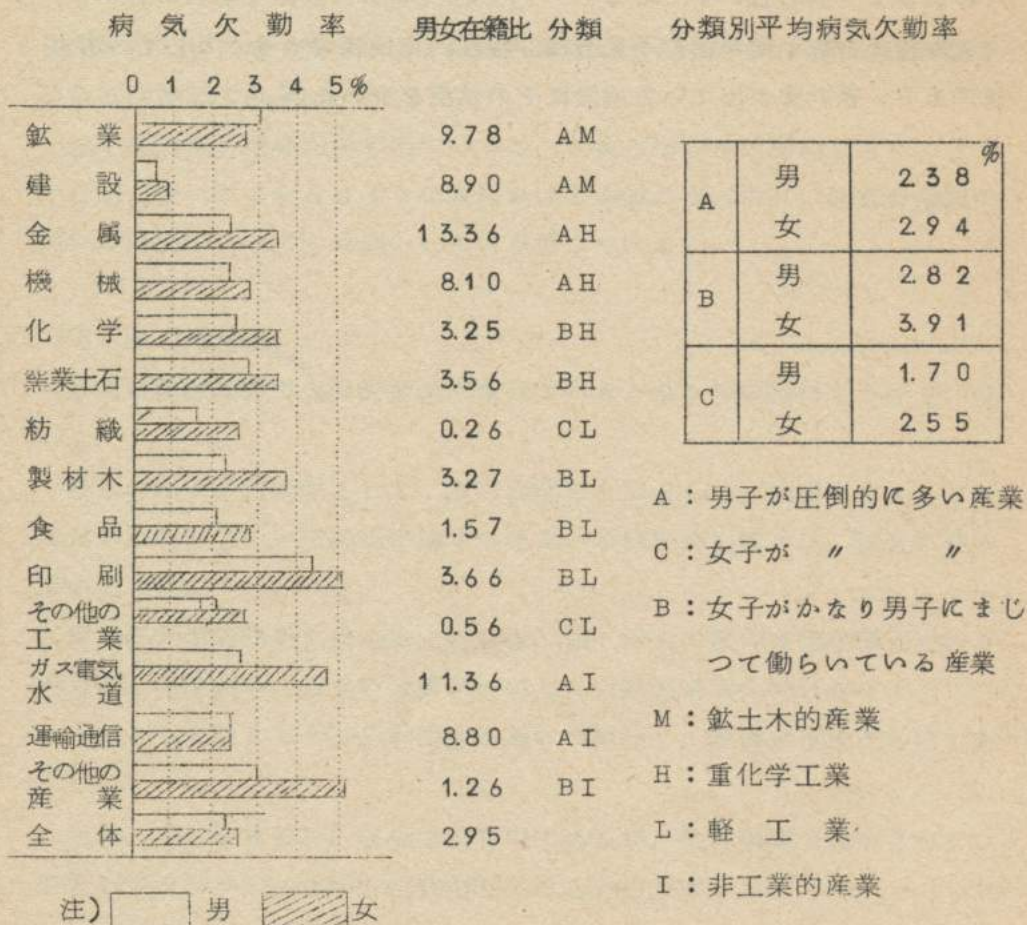
資料にもとずき、基本的なことを、かいつまんでお話しする。

働く婦人が男子にくらべ、病気で休むことが多いという現象が一般にある。

理由としては、いろいろあるが、職場での悪条件がある場合、男子よりも女子にそのえいきようが強くあらわれる場合が少なくない。

病気の理由で欠勤した率を3カ年について労働省で調べた資料によると図1のとおりで、殆どの産業において女子の欠勤率が高い事実が出ている。

図 1



これを労働の内容、男女の割合別からみても、女子の多い産業よりも、どちらかという、男子が多い産業において、衛生管理が男子中心となつている関係から女子の病気欠勤率は高くなつてゐる。

次に、病気の種類は、男子にくらべ、全身病、ビタミン欠乏症、気管枝炎など呼吸器疾患と、性泌尿器疾患などによる女子の欠勤が多い

表1 数種産業別・病類別欠勤率の男女比較(昭26.7月)

病 類 別	金 属 工 業		機 械 工 業		化 学 工 業		紡 織 工 業	
	男	女	男	女	男	女	男	女
結 核	83.35	120.47	124.91	117.40	125.12	119.81	42.14	77.52
急 性 伝 染 病	1.06	1.45	2.44	1.10	2.40	1.05	0.86	0.45
性 病	1.26	0	0.59	0	1.46	0.23	0	0.10
寄 生 虫 病	2.14	6.72	2.33	3.30	10.57	9.69	2.58	2.73
腫 瘍	2.95	0	1.53	1.16	1.03	2.45	0.44	1.47
全 身 病	7.78	<u>10.31</u>	4.36	<u>8.74</u>	8.52	<u>51.13</u>	7.77	<u>16.58</u>
ビタミン欠乏症	7.39	<u>14.79</u>	4.22	<u>10.22</u>	4.06	<u>11.76</u>	5.40	<u>22.54</u>
血液造血器疾患	2.42	1.23	1.21	4.15	1.80	0.93	0.61	1.43
中 毒	0.08	0	0.17	1.16	0.38	0.42	0.18	1.71
神経感覚器疾患	22.40	10.10	15.33	14.24	19.06	23.83	11.32	18.96
循環器疾患	7.39	5.26	5.88	5.93	8.04	4.72	6.13	4.18
呼吸器疾患	36.13	<u>49.98</u>	19.42	<u>25.04</u>	19.92	<u>29.31</u>	12.87	<u>26.93</u>
消化器疾患	38.81	35.52	41.83	34.99	53.18	74.67	33.35	45.85
性泌尿器疾患	3.22	<u>18.60</u>	2.22	<u>8.16</u>	4.04	<u>8.83</u>	4.22	<u>7.25</u>
皮膚及結合組織疾患	6.15	3.47	3.27	4.68	9.41	9.68	2.93	7.88
骨及び運動器疾患	33.06	8.51	5.79	6.56	5.64	6.35	2.23	7.67
その他の疾患	7.73	<u>25.93</u>	11.26	<u>32.99</u>	5.03	<u>13.15</u>	7.84	<u>14.34</u>
外 傷	73.20	11.20	39.00	8.00	40.30	12.20	13.80	8.10

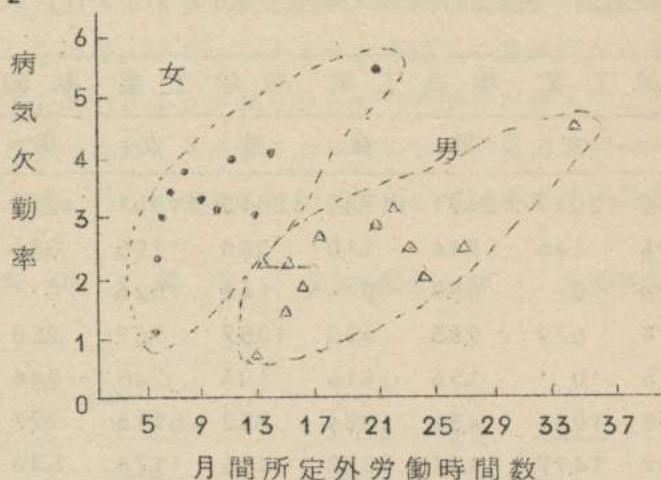
注) 欠勤率 = $\frac{\text{休業延日数}}{\text{在籍労働者総数}} \times 10,000$ (在籍延10,000人当り)

—— をしたのは、男子にくらべ女子に多い疾病

ことに「その他の疾患」のように、明確な病名がつけられないような、過労にもとづく欠勤率が、女子に高い。

図2は、残業のえいきょうをあらわしているが、月間の残業時間が多くなる程、欠勤率は高まり、そのふえ方は男子よりも女子にはつきりあらわれ、また残業が同時間の場合、女子が高いことが、この図にあらわれている。

図2



女子には、疲労にもとづく欠勤率が高いという事実が出ており、症候訴えの頻度も女子に多い。この女子の疲労自覚症候は、次のような形で出ている。

- a 身体的症候……頭が重い、全身がだるい、肩がこる、足がだるいなど
- b 精神的症候……いらいらする、物事が気になる、頭がのぼせる、一人でいたいなど
- c 神経感覚的症候……目が疲れる、動作がぎこちなくなる、ふらつく、耳鳴りがするなど

以上は各症候10項目ずつの質問の結果、でてきたもので、各産業別には表2の結果が出ており、矢張り女子の方が高率である。

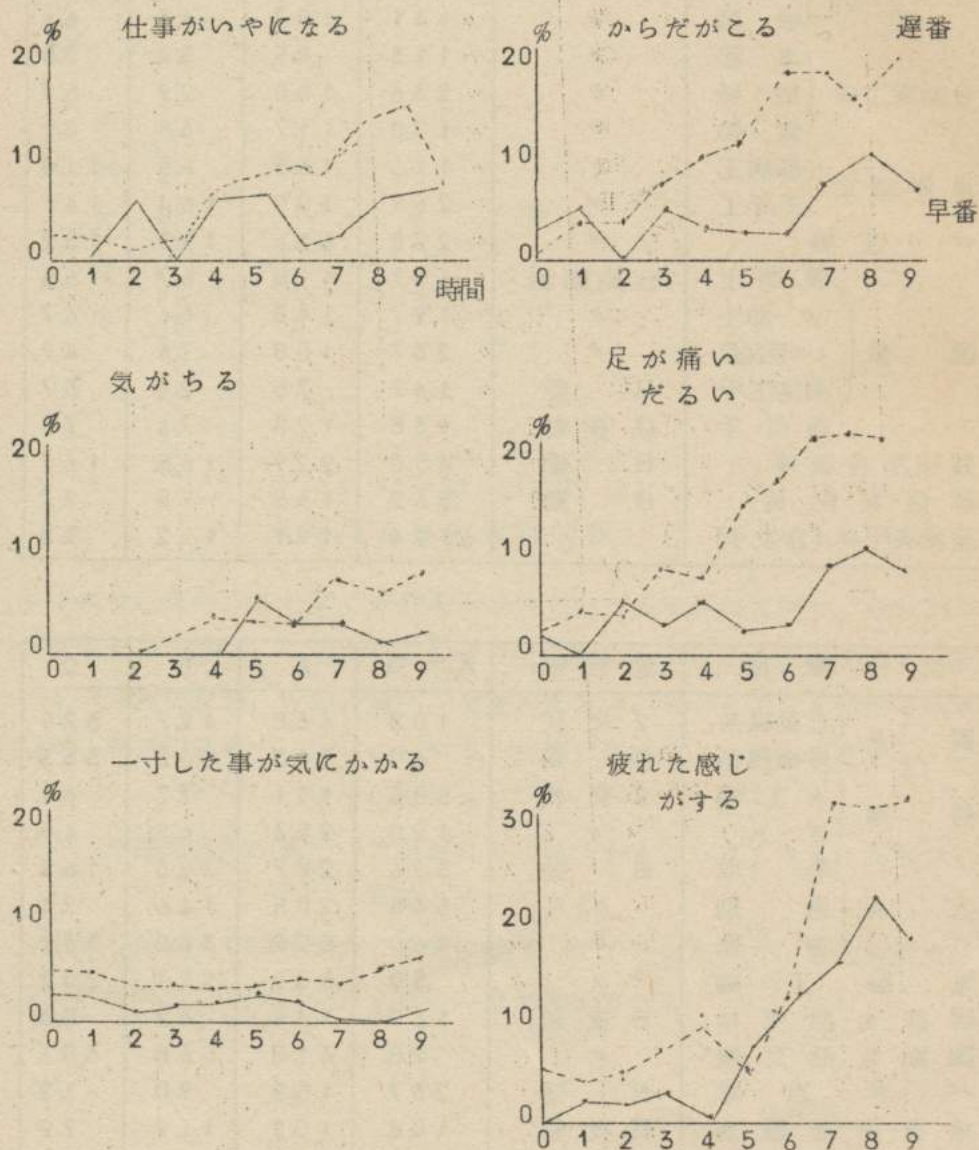
表2 各種産業男女労働者の作業後疲労自覚症候
訴え頻度比較

男子職種	勤務制	人員	A	B	C
軽電気工場	事務 日勤	190	8.7	3.2	3.2
	鑄造 //	78	31.3	15.4	14.5
	機械 //	141	18.7	4.5	6.6
自動車工場	事務 //	113	8.5	3.4	3.5
	機械 //	236	10.0	2.9	5.4
	鑄物 //	100	11.7	6.5	8.1
車体組立	経験工 //	116	16.5	6.5	11.0
	若年工 //	269	30.0	16.4	14.1
ゴム工場	//	220	31.6	19.5	15.2
国鉄	機関士 仕業勤務	157	11.8	6.7	6.5
	// 助士 //	197	14.8	6.6	6.7
	乗務員 //	237	15.8	7.6	4.9
	線路工手 日勤	167	7.5	2.6	3.7
通信手	昼夜勤	138	12.8	7.6	7.5
	日勤	450	22.9	16.5	16.7
製鋼所各職種	日勤	562	13.8	9.8	7.7
郵便集配員	日勤	6,124	19.1	12.2	9.8
全産業平均(含女子)					

女子職種	勤務制	人員	A	B	C
製糸	自動繰糸 2交代	188	43.8	42.7	39.0
	多糸繰糸 日勤	60	44.2	56.3	35.3
紡績	A工場 2交代	586	16.1	7.7	6.9
	B // //	120	25.4	6.2	4.8
人絹	巻取 日勤	396	28.7	22.3	16.9
	選別 //	348	20.5	14.6	9.4
	巻取 //	460	52.2	46.8	36.4
電線工場	//	50	33.9	22.7	20.2
国鉄電話交換	日夜勤	162	14.4	8.2	5.3
国際電話交換	//	28	41.8	56.8	38.6
バス車掌	日勤	237	15.9	9.0	4.2
療養所看護婦	日夜勤	188	18.2	11.9	9.9
らい園看護婦	//	46	54.0	55.0	45.0

また、紡績関係の婦人に対する調査の結果では、図3のとおり、情緒面の訴えより、肉体面の訴えが多く、しかもその訴え率は時間的経過からみて、作業時間の増加につれて著しくなっている。

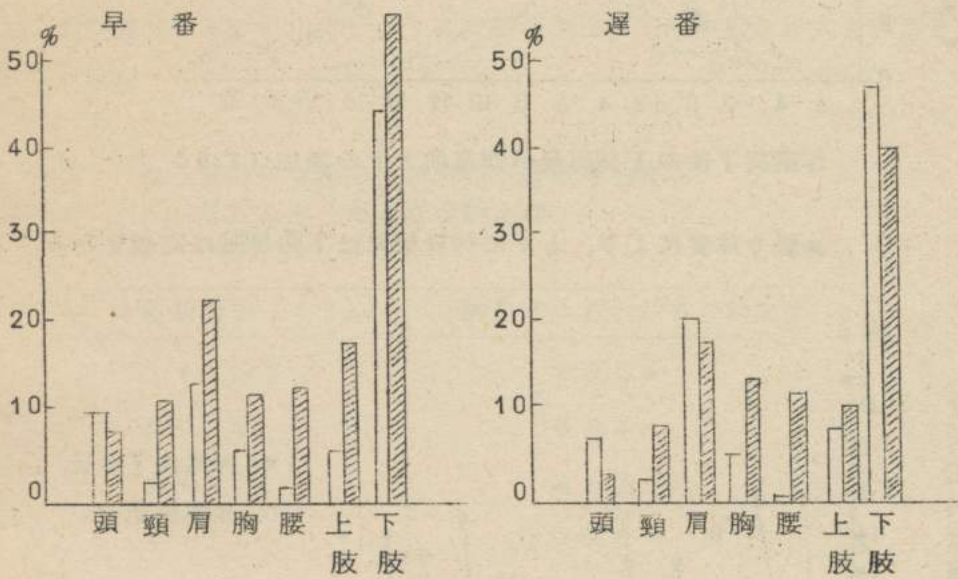
図3 紡績婦人労働者の作業時間経過にみた疲労感の訴え率



婦人の疲労が、客観的にみて、単に感じとしてのものだけか、あるいは、身体的変化としてあらわれているかの問題をみる必要がある。

図4によると紡績婦人労働者は、立作業であり足にもつともあらわれ、次に肩であり、胸、腰なども少なくない。しかもこれらの症状は就業前からのものであり、毎日繰り返されている中に慢性疲労となつてあらわれていることが考えられる。

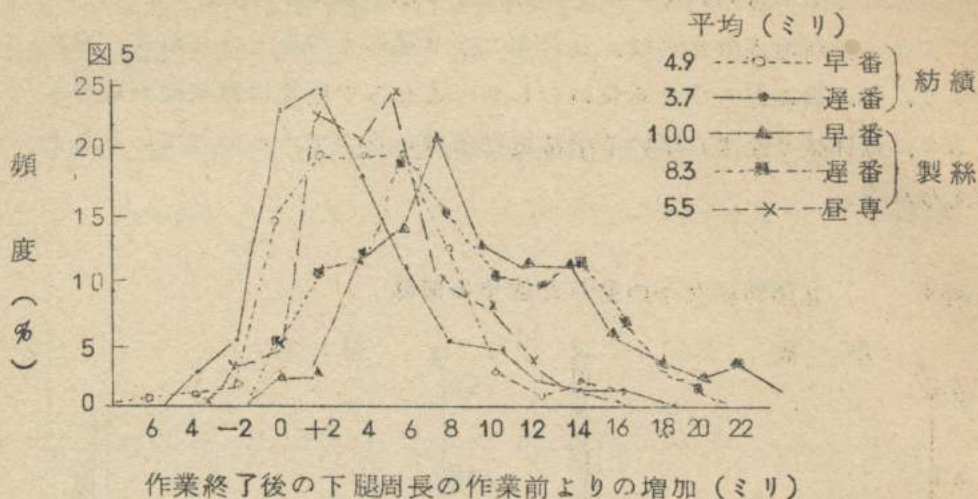
図4 立業紡績女子の疲れを感じる部位



その訴えに対し、脚に事実上の変化があるかどうかを調べたのが、図5、図6である。

これによつて、立業の場合は婦人は男子よりも下肢の腫れが明らかであり、このために脚のいたみとかだるさを強く感じる（表3参照）が、この腫張は血流の停滞が原因で起るもので腰掛作業を長く続けた場合にも見られる。

イ) どのくらい脚が腫れるか (下腿周長の作業後増加)



ロ) 睡眠や休養により、とくに休日後には下腿腫脹は回復をみる

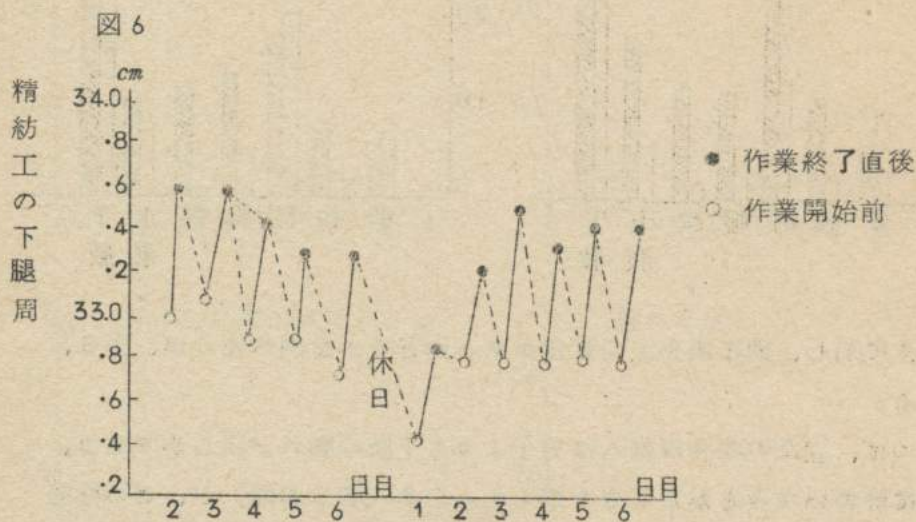


図 5 は、下肢が何ミリ腫れるかの度数分布図線であるが、殆どの図線が 0 より右に片寄っている。この腫れは、季節によつても異なる (図 7 参照) が、何れにしても、うつ血によつて足のはれが出ていることは、この図によつて

明らかである。

胸より下位の部分になる程、その血液の循環のためには、心臓の強い働きが必要である。このように下肢が腫れるのは、その血液循環が悪く、下肢に血液がよどむためである。

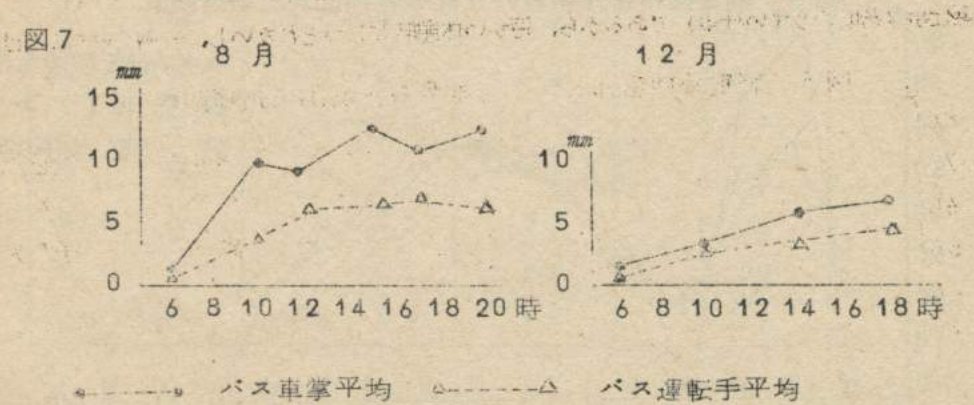
図6は、下肢の腫れを時間の経過からみたものである。

休日のあとは、腫れもへつており、紡績のなかでも歩行の多い織布に比べて、歩行の少ない精紡工の方が腫れ方が大きく、これは、少しでも動けば血液のよどみが少なくなるからである。

また、この調べによつて、男子よりも女子の方が、下肢の腫れが大きいことも出ている。

表3 電子部品組立腰掛作業者の下腿周増加度と足のこり・だるさの訴え率

下腿周増加（ミリ）	脚のだるさ・こりの訴え率
1ミリ以下	50.0%
2～ 4	58.4
5～ 7	66.7
8～10	77.8
11～13	100.0



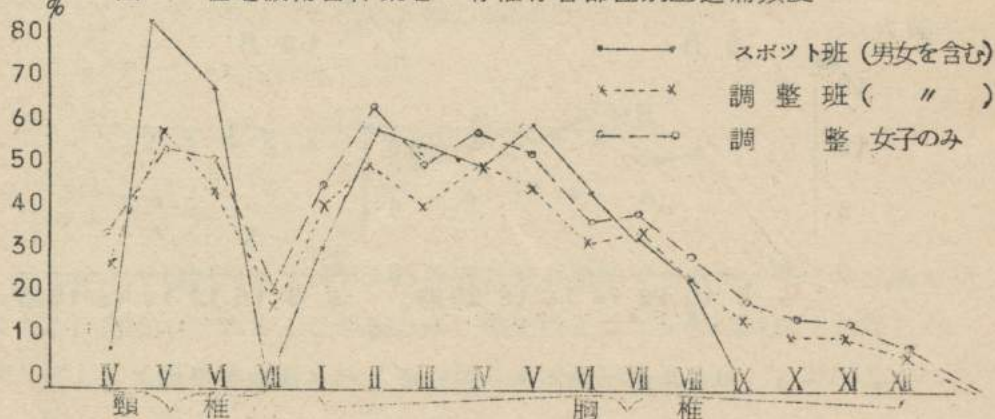
腫脹という症状は、長い時間の腰かけ作業の場合にもあらわれ、とくにラジオ、テレビ、通信機、時計等の産業に働く女子によくみられる。表3は、その腫脹の度合、こり、だるさの訴えをあらわしているが、5mm以上腫れたものは、各々、その60%以上が下肢のだるさ、こりを訴えている。

また、下肢の腫れは、バス車掌を例にとると図7のとおり、冬よりも夏の方が強いし、運転手より車掌の方が腫れる度合が大きい。季節によつて異なるのは、血液は、冬は内臓にうつ血し、夏は身体を中心より、外に向つて（末しょう部分）集まるためである。

先程も述べたとおり、足だけに限らず、部品組立作業に従事する場合など、前かがみの不自然な姿勢は、首、肩、背中などが、こるだけでなく、押すと痛い（圧痛）状態になる。事務の場合は、同じ腰かけ作業でも、途中で、動いたり、無意識に姿勢を変える機会があるので、ちがつてくるし、症状が少ないが、ベルトコンベア作業などになると手を宙にうかした姿勢になるので、強くえいきようする。このように、とくに婦人労働者中軽電機方面の精密作業には、脊椎骨圧痛を訴えるものが非常に多く、あるいは、肋間神経の圧痛も少なくなく手を浮かした強制姿勢（腰かけ）を長く続け、上半身を前屈していると頸や肩の筋肉に力が入り、脊椎骨が圧迫される結果、このような症状があらわれるのである。

図8のとおり、たとえば、職種がちがつても、前屈の姿勢では、同じ骨の場所に圧痛があらわれる（ローマ数字は骨の位置）。ことにこのような職種は、**軽仕事（密度のうすい仕事）**であるから、**短かい休憩時間しかとれないし、一層えいきようは強まる。**

図8 軽電機精密作業者の脊椎骨各部位別圧迫痛頻度



もう一つの問題点として、最近、女子の仕事で、精密作業において眼が疲れるという訴えが非常にふえている。(表4参照)眼を使い過ぎるためで、視力低下、近視等であり、これは、織物その他の検査工にもあらわれており、若年層の女子の方が近視になり易い。例えば、表5によると、織物の場合、視力1.0以下のものが100人中、検反工では80%以上あり、近視の症状が強い。昔は手繰りで検反し、簡単に仕事の調整もできたが、最近は、自動化、機械化のために、作業速度もまして、これらのえいきようが非常に大きくなっている。

近視になり、更に作業の対象物が、こまかいものであると一層、眼を近づけ、体は前屈し、不自然な姿勢の長時間連続となり、体へのえいきようは一層拍車をかけられ、悪い方向に向つてしまう。

表4 軽電機精密作業者の1日の作業前後間視力変化

(54人平均)

作業前右眼	作業後右眼	右眼 視力	作業前左眼	作業後左眼	左眼 視力
視力平均	視力平均	変 動 率	視力平均	視力平均	変 動 率
0.828	0.795	-4.0%	0.793	0.777	-2.1%

表5 織物工場の婦人の視力1.0以下の者の率

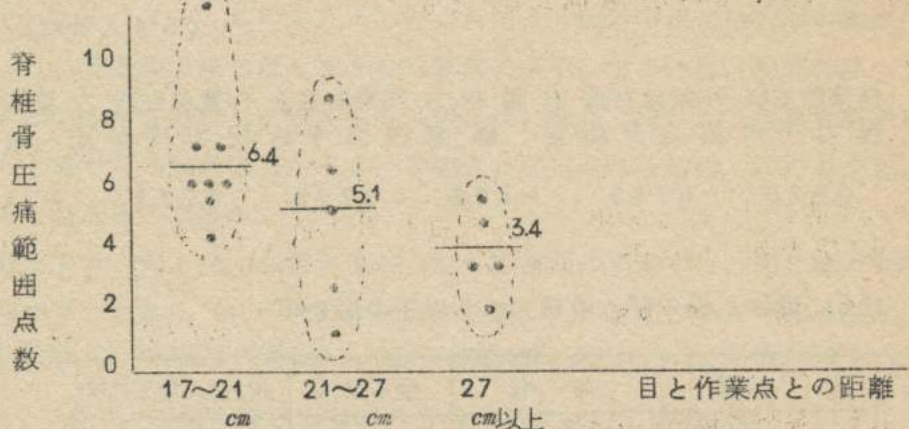
職 種	年 令	受検人員	視力1.0以下の者
準 備	15~21	14人	28.6%
刺しゅうA	15~22	114	18.4
〃 B	15~22	116	20.7
補 修	15~21	77	40.3
検 反	18~21	13	84.6
整 品	15~22	25	20.0
図案パンチング	15~22	21	38.1

前屈度を増した作業姿勢により、圧痛の範囲がひろがり、頸、肩のこり等が強まり、疲労度が大きくなる実情をあらわしたのが表6および図9であり、眼と作業点の近い人ほど、圧痛をかんじる範囲が広がっているのがわかる。

表6 軽電機精密作業者の作業前視力とフリッカー値の作業後低下からみた疲労度

	作業前一眼視力が 0.8以下のもの	両眼視力とも 0.9以上のもの
作業後にフリッカー値が -4%以下に低下した者の 比率	28.6%	0.0%

図9



疲労検査については、しばしば企業から依頼をうけたりして、その機会は少なくないが、調査を実施した中から、働く婦人の特徴的な点を2~3あげてみると、

- ① 疲れてくると、機能の働きの鈍ってくるが、婦人の場合、その一つとして、膝蓋腱反射（膝をたたくと、反射的に足が上ることをいう）いき（関）値（たたく角度による反射）が作業後は大きいことである。反射の機能は、刺激が小さいと反射がなく、ある程度、強くたたくと、

反射があらわれ、膝蓋腱反射いき値の平均角度は 58.8° 位となつてい
る。

表7は織物、紡績、機械各工場の婦人の例をみたものであるが、腱反射
の鈍化程度は、実働7時間の機械工場女子の場合は小さく実働8時間2
交替制の大企業紡績の織布工は作業後の鈍化度が大きく、更に、拘束10
時間以上の中小企業織物工場では、すでに作業前から反射が鈍化してい
ることがわかる。

膝蓋 反射いき (閾) 値の作業後増加

表7 織物・紡績・機械各工場の婦人の例

労働時間	工場種別	人員	膝がい腱反射いき値		膝 反 射 の 鈍 化 程 度	平均 差角
			作業前	作業後		
長い 拘束10時 間以上 実働8時 間2交代 実働7時間	乳児をもつ中小 織物工場女子	27	48.1 ± 14.6	58.8 ± 20.2	作業前から反射 が、鈍っており	$+10.7^{\circ}$
	中小織物工場女 子全員	173	44.4 ± 12.4	53.3 ± 16.2	作業後にかけて 鈍化度が大きい	$+8.9$
	大紡績工場織布 工	100	32.9 ± 6.4	46.0 ± 10.2	作業後にかけての 鈍化度は大きい	$+13.1^{\circ}$
	機械工場女子	77	37.2 ± 13.8	39.8 ± 14.4	反射の鈍化度は 少ない	$+2.6$

働く婦人の家の設置地域は、中小企業の織物工場が多いと伺つたが、今
申し上げたように中小企業の労働者は、ふだんからすでに体の反応の機
能が鈍っており、労働の結果は一層鈍化度をましている状況で、改善
されるべき余地が、まだ大いに残つていると思う。

膝蓋腱反射の鈍りは、ビタミン不足によつてもあらわれ、疲労の度合によ
つても生じる。疲れてくると、体内のビタミンが大量に消耗し、減少し
てくるからである。中小企業に働く婦人達は、一般に労働時間も長く、
低賃金であることから、食物も十分にとれず、従つて、栄養不足になり
がちで、このように腱反射にもあらわれるのであり、労働の結果だけで

なく、日常の栄養生活もからんで、疲労の苦情も自然に多くなることになる。

ことに、乳幼児をかゝえて働く婦人は、工場の労働のみでなく、二重、三重の負担で未婚の婦人にくらべてその疲労度は一層強い。

その比較をしたものが表8で、90°角以上の反射いき値の者の率が、大紡績、機械工場では0であるのに対し、中小織物工場の織布工全員のうち、作業前では2.8%、作業後では8.2%を占め、更に、この中で、乳児をもつもの、そうでないものの割合をみると、乳児をもつ者が最も多く1%である。しかも、このように育児負担の上に、長時間労働を行なっている婦人は、その $\frac{2}{3}$ 近い数が、極端に反射機能の鈍りを見せており、病気の一步手前といえる症状の婦人が少なくない状態である。

表8 膝蓋腱反射いき値90度以上（消失者も含み）の者の率

	作業前	作業後
中小織物 { 乳児をもつ者	1.0 %	3.1 %
工場の { 乳児のない既婚女子	1.3	4.1
織布工 { 未婚女子	1.4	2.9
中小織物工場織布工全員	2.8	8.2
大紡績女子	0	0
機械工場女子	0	0

- ② また、無視できない事実として、赤血球中の大事な養分である血色素（ヘモグロビン）の消失がある。

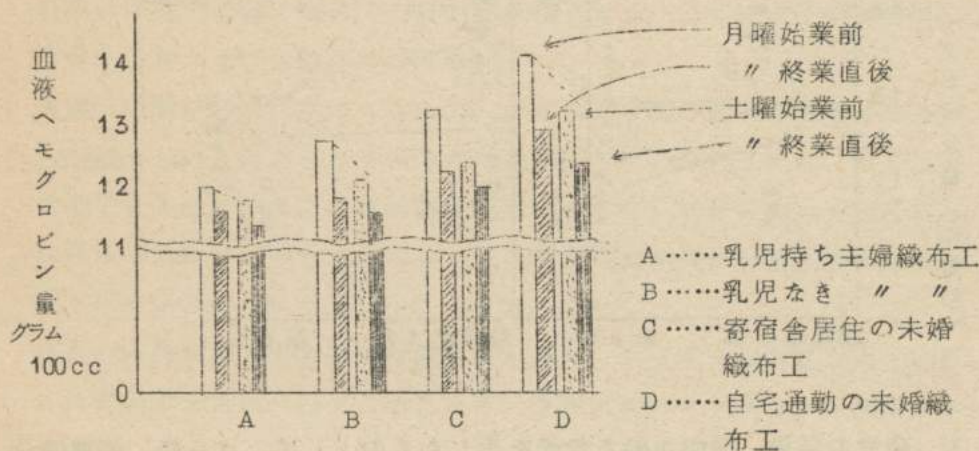
悪条件による労働では、この失なわれる量が多いが、1日の労働の前後について、このヘモグロビン量を調べてみると、月曜と土曜におけるその減量の状況は、週末における減量が大きくなっており、しかも、乳児のある人、ない人、また未婚者でも寄宿舍居住の人と、自宅通勤の人では、かなりの差があらわれている。（図10参照）

この4者別に比較すると、乳児をもつ人の減量が最も大きく、労働条件

によつて、同様にへるのではなく、家事育児負担の条件が重なると更に
加えてへつていくという状態がこの図によつてわかる。

この状態が長期間続くと、貧血によつて青さめ、たとえ、顔が青さめて
いなくても、ヘモグロビンの検査をすると、望ましくない結果が出てい
る。

図 10 中小織物工場婦人の血液ヘモグロビン量



これらの貧血化が、休養によつて回復できる事実は、図 11 をみると
わかる。

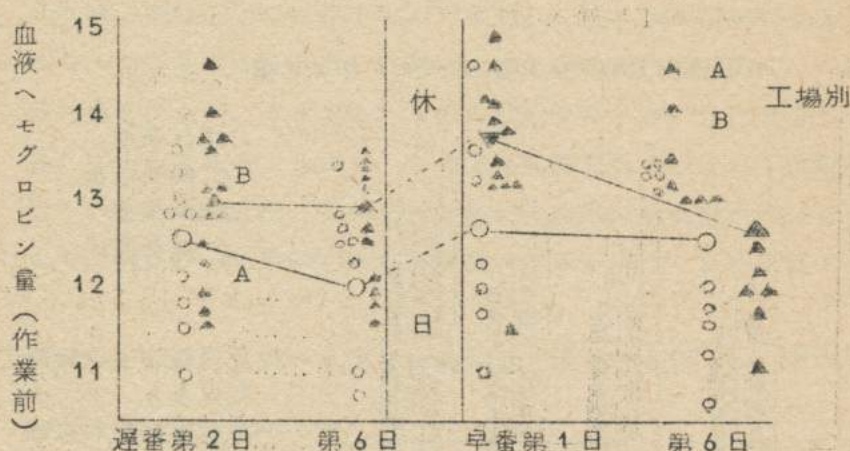
この図は、A および B の工場の 2 例を示したもので、それぞれ△、○は
個人のヘモグロビン量をあらわし、結んだ線は、A、B 工場それぞれの
平均値である。

作業前のヘモグロビン量は、遅番の第 6 日あたりで殆ど 13.5 以下の線
に集まり、休日があけて早番第 1 日の作業前は、13 以上の線に集まり、
これが第 6 日では次第に減量して 13 以下に集まつて血液変化（貧血化）
は休日の休養によつて回復することをものがたつている。

現在は週休制も普及し、以前の月 2 日休日制、長時間労働制は改善さ
れ、疲労からくるえいきょうは少なくなつたが、中小の織物工場で、私
も実際に見聞したが、収入をますために、自発的に日曜も出て働く例が、

まだあり、このようなことを続けると、必ず何年か後には貧血化してしまふことが考えられる。

図 1 1 紡績女子工員の血液ヘモグロビンの週間変化
と休日の効果



③ 疲労の結果、機能が鈍る状況を示したものとして、さらに、軽電機企業、電話交換手の例、図 1 2、図 1 3 がある。

図 1 2 電子部品組立作業の例

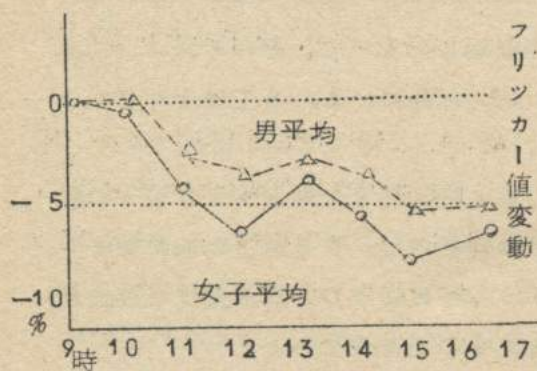
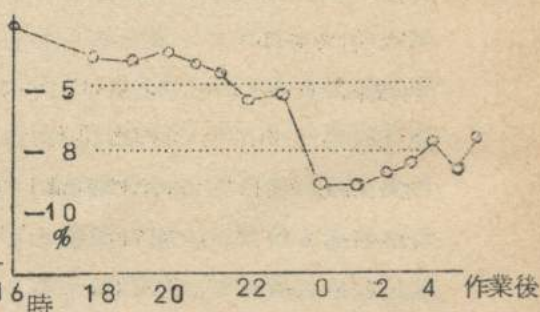


図 1 3 電話交換手夜勤の例

(拘束16時間、交代で6時間
仮眠)



注) フリッカー値低下の好ましい範囲は-5%以内とされている。

フリッカー値というのは、目の働きをあらわしたもので、光の明滅を

繰り返し、明滅の頻度が高くなると、光がちらついて見えてくる。速度をおとしていつて、どの程度のところで光の明滅が見分けられるようになるかを、「ちらつき値」あるいは「フリッカー値」という。

これを、はかることによつて、眼の機能だけでなく、眼をあやつる脳の中樞神経の働きがわかるわけで、明滅の見分けが鈍る程、疲労度は大きいということになる。

電子部品組立作業は、肉体的には軽度の作業に見えるが、細かく密度の高い作業であるためにその疲労度は軽くなく、とくに女子の場合は、そのえいきようは強くあらわれる。

労働8時間の経過を追つてみると、フリッカー値の低下の限度は5%以内が望ましいと考えられているのに対し、1日のおわりでは、5%以下の低下をみせており、肉体的軽作業であつても、密度の高い労働には、作業あるいは休養のとり方について何らかの改善策が必要と思われる結果が出ている。

また、電話交換とか看護婦は深夜業があり、深夜業の疲労度が大きいことは常識であるが、図13のとおり、深夜においてフリッカー値は10%低下している。

次に、婦人の労働と健康の問題の中で無視できないのは神経面の症状としてのノイローゼである。

下記のような労研式情意不安の調査により、表9、表10のような結果が出ている。

労研式情意不安しらべは、60項目の質問に肯定と否定の答えの書いてある調査用紙に本人の記入を求め、その肯定の答えの方に該当の○印をした数の多寡を以て判断する。

		答	
質問の例：No 24	ポストに手紙を入れたあとで、気になつてふりかえつて見ることがありますか。	ある	ない
26.	人がおかしく笑つているときに、あなたは中々笑えませんか。	笑えない	笑える
33	不愉快なことを忘れるようつとめますか。	つとめる	そんなことはない

434	もののはずみで何かいつてしまつて、あとでひどく後悔することがありますか。	あ	る	な	い
44	よくひとりごとをいうせがありますか。	あ	る	な	い
50	自分は人からきられるかと気になりますか。	気	に	な	ら
52	人の前に出たときむやみにかたくなつて気がはりますか。	か	た	く	何
56	自分のうわさをされることがひどく気になりますか。	気	に	な	ら

つまり、表9によると婦人労働者の情意不安訴え数は一般に男子より高く、とくに若い者に高い。これは情緒の緊張度の高低を示し、訴え数が多いとノイローゼ傾向とみなされるが、ノイローゼがその職場生活の中に因果関係をもつことは、表10によつてもあらわれている。

表9 働く男女の性別・年齢別の平均情意不安訴え数

年 令	15才	20～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55～	60～	平均
男	16.6	16.6	15.3	13.7	11.7	12.8	11.7	11.6	10.1	9.8	14.8
女	17.1	19.8	16.5	15.5	14.2	14.8	13.7	14.2		—	17.0

(男子1,765名 女子1,621名)

表10 数種産業各職種の男女別一人当たり平均情意不安訴え数

女子職種	訴え数	備 考	男子職種	訴え数	備 考
某公社キイバンチャー	31.0	1日5～6万ストロークス	夜間中学生	25.4	屋は中小企業に就労
スフ紡績	27.9	労働密度高い・2交代寄宿舍制度	ミシン部品工場	22.4	大阪の小企業7社
電子部品スポット溶接・かしめ	27.4	1日1万個処理(微細な部品)	航空管制官	23.5	責任重い・神経緊張高い交代制勤務

女子職種	訴え数	備 考	男子職種	訴え数	備 考
某大会社機械化事務(料金業務)	26.4	時間外労働と病欠多い	炭礦坑内夫	18.0	重労働・危険
レイヨン捲取・選別	24.1	労働密度大・環境不良	忙しい国鉄員	17.7	忙しい駅
夜間中学生	27.2	昼は中小企業に就労 睡眠短い	職安窓口	16.7	対人業務
電子部品組立	23.5	コンベアー流れシステム・一定姿勢を長く続ける	航空整備員	16.5	航空機発着に作業が左右される・3交代制
保育園保母	23.4	乳児受持	大企業労働者	17.1	管理者
市外電話交換手	22.6	長勤続者のモラル低い	大型船船員	14.5	
軽電機総合配線	22.5	細かな仕事で長時間一定姿勢持続	電子部品スポット溶接	20.0	微細な部品1日多数処理 作業姿勢不自然になる
軽電機総合巻線	21.8	(腰掛)	軽電機部品組立	15.8	細かな仕事で長時間一定作業姿勢持続 (腰かけ)
工場診療所看護婦	14.9		軽電機部品配線	15.7	
女子一般事務員	13.4		軽電機総合配線	18.0	
農村女子	16.5		軽電機総合巻線	17.8	
			会社一般事務員	12.0	
			農村男子	11.5	

情意不安訴え数は、生活や労働の諸条件と関係が深く、例えば、休息の少ない、高い労働密度、仕事に追いかける程速くなる作業速度、責任の過重、過労を招く労働や、生活のあり方、低賃金、欲求不満を招く労働や生活のあり方、有害労働環境、貧困などいろいろな条件の下で訴え数は増してくる。同じキーバンチャーでも職場によつて訴え数は異なり、夜間中学生は夜間高校生よりも高い、同じ男子でも航空管制官と整備員のちがいがあり、女子労働者でも紡績関係は高い。男子よりも婦人に情

意不安は高く起り得るといえるし、まして、現代の技術革新の中においては、無視できない問題である。多量生産様式による作業速度の増大と作業の細分化は、神経緊張度を増し、あるいは単調感を強めるし、情意不安、欲求不満の原因となる。

職場の条件が悪いと、生活状況も悪くなるし、ことに女子の場合、身体的にも子宮にうつ血を起したり、内膜に慢性炎症が起り易く、因果関係を生じやすい。職場で働く婦人には健康に及ぼす問題がまだ他にも沢山あり、病気の診断がつかぬような全身の衰弱過労というような原因もみられる。これらについての対策は、基本的には、職場、生活のあり方の改善を要するが、働く婦人の家などのような施設で、相談にのるだけでも効果がある場合が多い。例えば休養ノイローゼのようなものは、健康についても生活についても欲求不満のはけ口がないために高じるから相談にのつてもらい、はき出すだけで、気が軽くなり、また、保健婦さんが、健康について指示を与えるだけで大きな効果がある。

休養とレクリエーションの問題であるが、これは表11にも示すとおり、睡眠時間は女子が少なく休養不足は一般に女子に多くみられる。

表11 労働者の生活時間（1960年）

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

注) 既婚男子は昼勤者、主婦は内職のない者

大人の睡眠時間は7～8時間が標準であるが、家事、育児の負担が加わると図14のとおり、とくに社会的文化的生活時間が少なくなるだけ

でなく休養、睡眠が不足してくるのであつて、この調査の対象となつた中小織物工場の婦人労働者は労働時間が長いために休養、娯楽、睡眠の時間が不足しており、これはとくに既婚婦人に著しい結果がでている。

人間の健康は、よく食べ、よく眠ることによつて保たれているのであり、睡眠が不足するということが一番大きな問題である。

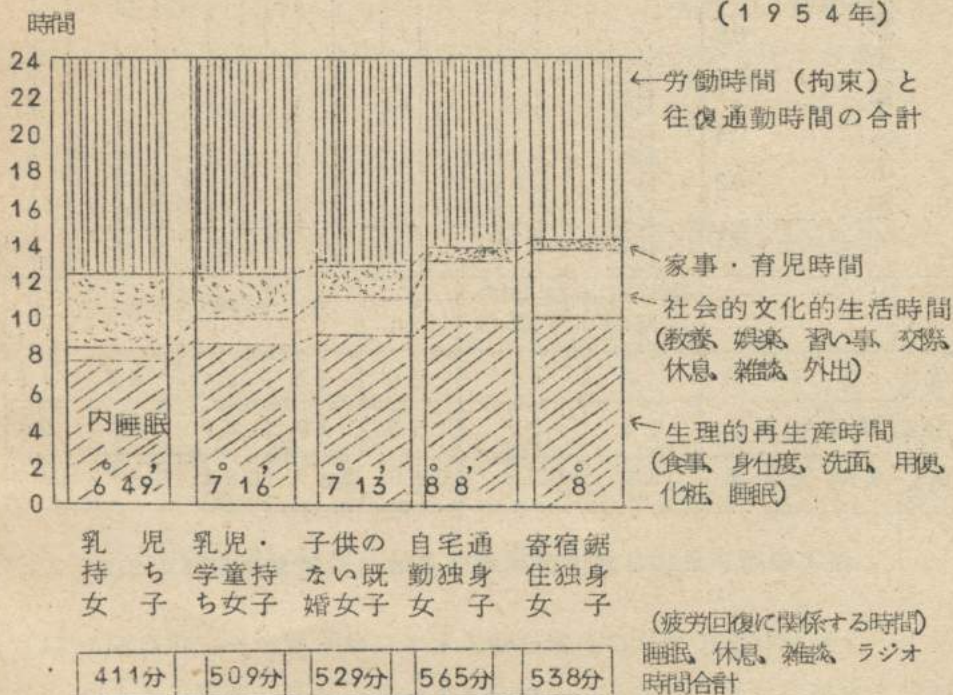
農村出身の女子労働者の中で、工場で働く方が楽だ。家にいると、姑がいて、いつも働いていなければならず気分がゆとりがもてない。

工場は労働が少々辛くても精神的に解放されるから休養ができるという人がいた。

これからわかるように、休養するには、まず精神的に解放されることが第一で、そういう点からも働く婦人の休養施設というものはもつと利用されてよい。まして全体的に社会が立ちおくられている現状の中では、精神的に解放される施設の価値は一層大きいし効果がある。

図 14 中小織物工場婦人の未婚・既婚別 1 日平均生活時間

(1954 年)

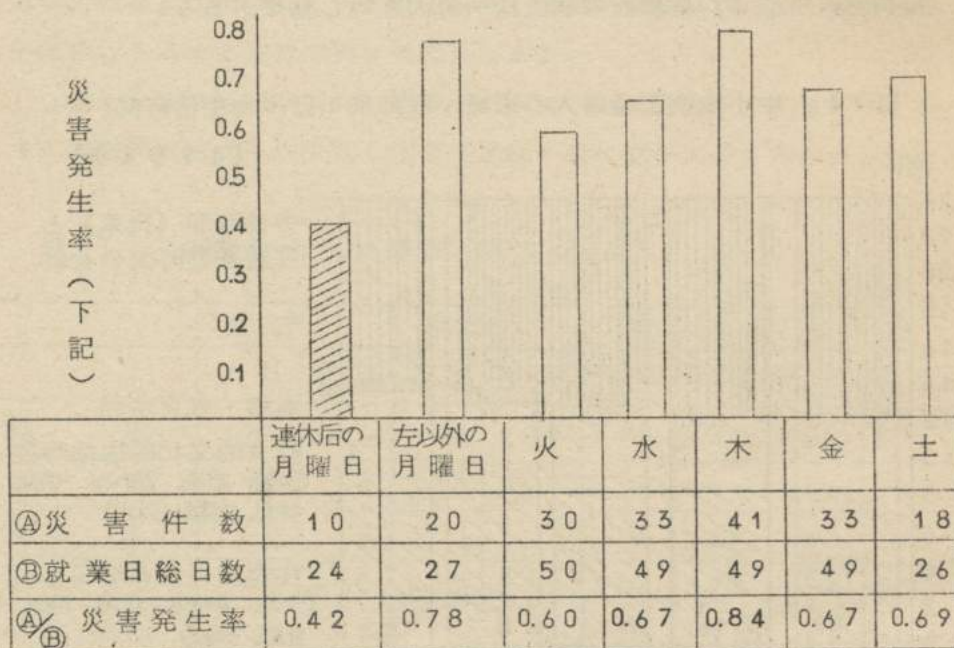


④ 最後にレヂャー（余暇）の意義についてのべてみたい。

過労気味の現代人にとっては、肉体的にも精神的にもその健康を保つためには、職場や家庭から解放されることが必要で、その余暇を休養とか娛らくに当てることにより、新鮮な労働力を再生産することができる。こゝにレヂャーの意義がある。

実例として図15がある。実働8時間、隔週2日（土、日曜）休日制の工場の例であるが、連休後の月曜と、そうでない月曜を比較すると明らかに災害発生率が減少している。しかもこの工場の隔週2日休日制を実施する前年の月曜の災害発生率は1.00となつてゐる。

図15 某軽電機製造工場の隔週2日休日制実施の効果
(実働7.5時間を8時間とし、第1、第3土曜休日とした)



注) 隔週2日休日制実施前年の月曜の災害発生率は1.00

もし、2日休日制になれば、働く婦人も1日はレヂャー、休息にあて、1日を家庭の仕事にあてることができて、その効果は非常に大きい。

働く婦人の家でもその仕事としてレクリエーション実施の役割りをもつておられると思うが実際に保健婦をおき、具体的に仕事を抜かい更に働く婦人の健康問題に平行させて、レクリエーションの事業もやつていくということは、単に施設としての形だけの意味ではなく、働く婦人の問題として、必然的に福祉施設が取扱つていくべきものであり、すでにお話したように、明確な病気の形でなく、病気の一步手前の状態におかれている女子労働者が多い事実と考えあわせて、働く婦人の家の役目は大きく、非常に大切なことで意義あるものと思う。

肉体疲労よりも回復がおそく、尾をひきやすい精神過労が先程も申したように技術革新を背景に増えており、これらのストレスからの脱却には環境を変えること、好みにあつた趣味、娛らくで気分一新をはかることで、それにそつた余暇の使い方を考えるべきである。

また、仕事をしている時は、身体を使つているようでも、それは偏っており、かつ自由意志によるものではない。職場での動作、レクリエーション、スポーツによる動作の比較をしたものが表11であるが、余暇におけるスポーツ、レクリエーションによつて、開放的、律動的にまんべんなく体を動かし、健康をはかることは欠かせないことである。

表 11

現代工場作業での動作	レクリエーション・スポーツでの動作
局 部 的	全 身 的
不自然姿勢	自然なのびのびした姿勢
同じ単一動作の繰返し	ダイナミックでリズムカル
拘束的・強制的	開放的・自由意志的
機 械 的	人間的・創造的
苦 汗 的	喜 悦 的

△ 質 疑 応 答

- 講師 施設における健康相談の利用者が少ないのは、問題がないのではなく、それを受ける人がいないということにも原因があろう。やはり、専門的に聞いてあげられる保健婦をおくことは欠かせない。
- 兵庫 市の予算の関係で、保健婦を引き上げられた。したがって、現在、月1回の健康相談日をきめてやつている。働く婦人の家の会合等に集まった人達の中で疲労が目立っているような人をチェックしてまわしたりする。神経痛、リウマチ、生理不順を訴える人が多い。
- 日曜の行事が多いが、却つて利用者は休養ができなくなるのではないかと思うが。
- 講師 教養を高めたいというのは自発的欲求であり、自主的な参加であるから強制的とはいえない。しかし、それも比重が高くなると休養不足の現象は生じる。
- 兵庫 真面目な人ほど、労働、寮の責任、けいこ事と重なつて疲労度が強く見うけられる。したがつてこういう人はなるべくあそばせる必要があると思つている。
- 講師 のびのびとさせるだけで効果はあり、病気一歩手前の人でも、病院ではなく、むしろ日常生活につながつた施設に集まる方が回復するものだ。
- 講師 山間部の織物工場の例だが、若い人でも神経痛、リウマチや生理不順が非常に多い。
- スチームがある所は少なく、殆どストーブだが、それも石炭の補給が十分でないので、暖房はないにひとしい。常に冷える状態にあるため、内臓うつ血が慢性炎症の形となり、血管が縮小し、血圧が20代で250という現象が起つて、若い人達にも健康上問題がある。
- 福井 人工流産を簡単にやる傾向があるが体へのえいきようはないか。
- 講師 人工流産は、何れにしても胎盤をとるのであるから母体を損傷することになる。人によつて損傷が大きいと出血も多くなる。
- 母体を損傷することだということは知つてほしいし、よくないことは確かである。

- 福井 人工流産をやつて、十分休養もとらぬうちに働く婦人が多い。
- 神奈川 働く婦人は、どのビタミンが欠乏しやすいか。養生の間食が多いのは、完全栄養ではないからと思うが。
- 講師 若いからだと思うが、働くものはビタミンB1をもつとも消耗する。また、ビタミンCも欠かせないもので、汗を出してもつかうし、寒くてもCを消耗する。
- ことに織物工場など騒音がはげしいところはB1を多量消耗する。
- 寄宿舎のようなところは、食事が単調になりがちで、炭水化物の食物にかたより易い。
- また、中毒を防止するためにも煮ることが多いから、B、Cは破かいされて、不足の原因となる。
- また、ビタミンAも、寒さを防ぐ粘膜の作用し、ことに寒い季節に働くときは消耗するので、有色野菜、脂肪（バターなど）の摂取につとめた方がよい。
- 群馬 同じ疲れの訴えでも病的なものとそうでないもの、精神的なものもあるが、それを判断できる常識的な方法があるか。
- 講師 客観的に見て判断することはなかなかむづかしい。
- 一つの方法として、労働科学研究所で疲労自覚症候調査という質問方法を行なっている。○印が多い程、訴え数が多いことになるが、ただし、その答の正確度に問題はある。本調査の標準数は表2の全産業平均の欄と考えていたといふ。
- 同じような方法で情意不安調査も行なうが、これは疲労度と関係が深い。
- 愛媛 その調査によつて科学的に測定できないか。
- 講師 アンケート調査では、科学的測定はむりである。
- よく眠れるか、食欲の有無、職場に入つてやせたか、こういう質問をするだけでも健康の方向は大体わかる。
- 眠れない、食欲がない、やせるという場合は、その人は実際に措置を必要とする人だ。

6. 研究討議

(司会 須知 補佐)

(1) 相談事業について

○愛知 相談にきてもらうきつかけのつかみ方が難しい。

○群馬 創設当初は相談も少なかった。

したがって、PRをかね監督署、労政事務所等の会合を利用して、少しでも時間をもらい、労使双方に働く婦人の家を理解してもらうよう努力した。また、直接事業場を訪問したり、経営者の主婦に呼びかけて管理研究会に入ってもらったりしている。地元市の協力も大きく、また、館の事業には、関係行政機関の人を招くようにしている。

現在、最もほしいのは、機動力で実現が難しく悩みの種である。

○愛知 組織で話しあうということだが、そういう組織があるのか。

○群馬 直接経営管理に当たっている婦人で、婦人管理研究会をつくっており、話しあいだけでなく、他県の工場視察等にも出かけている。

○大羽課長 働く婦人の家を知らぬ関係機関もあるので、そういう機関にPRし、更に、その機関を通じて他にPRしてもらうことなどよいと思う。

○兵庫 出先機関にはフルに協力をうけている。

(2) 後援会組織について

○石川 群馬の後援会組織のキツカケを伺いたい。

○群馬 当初、備品は不足し、予算はないという状況の中で市長の理解があつて、設備充実の協力を積極的にうけ、それがキツカケとなつた。

○石川 宇の気町働く婦人の家は、備品はすべて寄贈でそろつた。

しかし、最初の寄贈だけで了つているので、その後の事業に対する協力も受けたいと思つているが……。

○群馬 後援会員は13人位の事業主と婦人会等20人位。もう少し働きかけたいと考えている。

働く婦人の家を意識してもらうために、折につけ、文書など送つている。

関係機関は、運営委員会に入ってもらっている。

○大阪 会費制度（一口1,000円以上）として後援会組織を計画中。目下、まだなかなか入ってもらえない実情。

○岡山 設立当初に、後援組織の必要性を考え、規約案をつくつた。事業場は3,000位あるが、個々の事業場を対象とするのは困難なので、商工会議所、各企業の協会等、経営者の組織を対象にし、年間150万円位の援助をうけている。

○兵庫 30年度から後援会が発足し、播州織組合（500事業場位）、染色関係の組合等の協力をうけて、年間50万円を37年度から援助としてもらっている。これは、市の別途会計としているが、運営がとてもやり易くなつた。

○福井 企業主関係から経費の援助をうけて、労働組合の方から意見は出ないか。

○兵庫 援助費の殆どは備品に使い、その他慰安旅行、広場の国旗掲揚台の設備にあてたりしているが、労働者の方も喜んでいると思う。

○新潟県 そういう寄付に頼つて、働く婦人自体の利用度が低くならないか。また、援助費をもらうことの可否について労働省側に伺いたい。たとえば、勤労青少年ホームについては、「好ましくない」という見解が出されている。

○桐生市 利用度がおちるより、むしろ関心が高まるのではないだろうか。市では、むしろ、協力する前には、働く婦人の家のことが、よくわからない位だつた。その施設の業績をみんなが知ることが大切だ。資金集めは、決して望ましいことではないが、現状では止むを得ないだろう。事業主が受益者であるのだから、関心をもってもらうためには、いゝのではないかと思う。多額はいけないが。

○愛媛 一時的寄付をうけられたところに、伺いたい。

○群馬、兵庫、岡山（後援会を設置）、大阪（設置準備中）、石川（後援会を計画中）。

○福井 備品充実のため、最初のみ寄付をうけた。

○大阪 後援会については、施設に対する地元の協力は当然であるという考

え方を基礎としており、財政的援助を通して、労働福祉への理解のためのPRにもなる。

○福井 徴収する方法は。

○大阪 請求書をまわす。後援会は、働く婦人の家とは独立しているものとして別にし、書記を、職員が兼務している。

○大羽課長 寄付の可否の問題が出たが、当初の建設においての特定寄付については、会計検査院ではやかましくいつている。

しかし、その後の運営にあたつては、地元の利用関係者の協力、理解を得ることは、差支えないと思う。

(3) 運営費の国庫補助について

○司会 運営費の補助について質問が出ているので、この問題についてお話を聞きたい。

○大羽課長 設立当初は、毎年、大蔵省には運営費もつけて接渉したが、地域の施設であるから出せないということで、目下のところでは、運営費補助金の見とおしはない。

(4) 男子の施設利用について

○司会 働く婦人の家の男子利用の問題が岡山から出されている。

○愛知 男子は原則として利用させない。

しかし、男子を断わると、女子まで帰つてしまうこともあつて困る点もある。

○愛媛 女子ばかりの施設だから、安心して出入りできるという声もある。

しかし、中にはやはり男子も入れたらという声もある。

○岡山 原則として入れてはいないが、矢張り、特定の場合は入れてもいいようにしてほしい。

○大羽課長 働く婦人の家であり、働く婦人のための施設であるという姿勢はくずしたくないと考えている。

○大阪 男女一緒にという声も切実に出ている面もあるが、地域の事情から考えても少なくとも現在は女子のみの利用がよいと思う。

○福岡 男子が出入りできないということで新卒の女子からきられたことがある。

本人はまじめな子供であり、これは、男女の協力が必要だという本人の考え方から出たことで、利用する世代と管理側の世代の相違とも思うし、むりな点があるのではないか。館主催行事は女子のみ対象、他主催の場合は過半数が女子という制限をしている。

会員の紹介というような形だつたらいいのではないだろうか。

○福井 福岡と同じような行き方をしている。

フォークダンス等、男子が入らぬと氣勢が上らぬようだ。

○石川 昨年は課長のおつしやる主旨どりにしたが、特定の場合は、運営委員会にはかり、男子も入れるようにしている。

1年後のアンケートで、男女交流の場がほしい、公民館のように無料で気やすく自由に出入りできるようにしてほしいという要望が出ている。

○群馬 職場での欲求不満の解決、あるいは、結婚前の生活準備のためのグループとして、青年懇親会をつくり、1カ月に1回開いている。

男子は事業主の推せんした人に限っているが、結婚相手を自分で探せないような人はかりくる。手がかかるグループで、少人数の職員である働く婦人の家にとつては過重の仕事で、今後、もつと明るい交際グループに発展しないようだつたら、解消したいと考えている。

○桐生市 働く婦人の家という看板がある以上主旨にそつてすつきり運営発展していく形の方がいいと思う。

○大羽課長 結婚の紹介、借金の世話等についてみなさんどう考えていらつしやるか、そういう世話のしかたに問題があると思うが。

○兵庫 荷が勝ちすぎると思つたものは、すべて、市や補導所、それぞれの機関にまわし、紹介する。

○大羽課長 日をきめて専門家にたのみ法律相談をうけるとかやり方があると思う。何もかも館長が引きうけて解決するというやり方は大変だと考える。

愛媛の例のように、金まで貸して上げることには大きな問題がある。

関係機関にそれぞれ紹介するというやり方が、来た人に満足を与えるかどうかの点はあるが、館長の限界を考慮して、関係機関を活用することの方がよいと思う。

○兵庫 関係機関にまわすと、今後は、こちらに関係のあるものは、向うからもまわしてくれるようになる。

○大羽課長 カウセリングの限界について、みなさんはどう考えていらっしゃるか。

○福井 昨年会議の講演主旨でもあつたが、きいて上げるだけでも相当効果があると思う。

○福岡 関係機関にまわす場合、役所のたらいまわしという印象を与えることもあり、必要に応じ、時に応じ、ケースによつて手かげんがいる。

○大羽課長 自宅まで相談をうけるということについて、地域の事情もあると思うがどうか。

○神奈川 2年間位、それで悩まされたが、この頃は来なくなつた。くる人は、切羽詰まつてくるのだが、きくだけですむようなこともある。

家庭訪問までされるのは困ることだ。

○岡山 生活的にも一人であるし、時間に制限なく、気にならずに聞いて上げられる状態なので やつているが、たゞ館長の役目の限界という点から考えれば、私にはわからない。考えてみたい。

○桐生市 ケースバイケースで、特例はあるかと思うが、公職にある立場としての線は、すつきり引いておいた方がよい。

人情味がないということとは別だ。

○兵庫 来る人は、私宅にきてあそびたいという気持の人もあるらしいが、むづかしいことなので、私としては、なるべく、館の中で、一緒にいてやる方針をとつている。

○愛媛 2交替制で、会社がひけると夜昼とわず館にあそびにくる。第二の我が家のような 居気をつくりたいと思つている。

○大羽課長 相談の時間の問題についてもテクニカルの上からいうと1時間位が適当で、長くなるようだったら再来の方法をとるやり方もある。

○神奈川 質問も相談件数として処理するのか。記録は件数としてだけでなく、再来の参考、話の進め方の上でも必要があるから覚え書程度でもよいからとつておいた方がよい。

困るのは、手紙で相談してきて、返信料も入っていない場合である。

○愛媛 若い人達に対する指導の限界も考えさせられる。たとえば、小さな簇の問題などである。

○児島市 うちの館長は、その点厳しく簇の点もやるので、家庭ではよくなつたと喜んでいる。

○兵庫 開館後2～3年経つて様子もわかつてきたので、今年に入ってから館を利用する上のマナーについてパンフレットをつくり、初めてきた人達にわたすようにしている。

○児島市 若年女子の求人が困難で、各地をまわつても大企業が先約してしまい、残つた人達が中小企業にくる事情もあつて、多少質的にも劣り、館長も困ることが多い。

○大羽課長 職員の問題だが、人数がそろわないで困っているところも多い様子だ。

設置主体に考えてもらえないだろうか。

○児島市 労働過重になつていることは十分承知もしており、ふやすように努力している。

○岡山 館長と若い職員が1人だけだ。

仕事の間口を拡げすぎた感じもあるが、事実、要求がそこまで来ているから仕方がない。

○大羽課長 事業経費が少ないが、利用者からもとれないだろうし、どういうやり方をしていraftしやるか。

○岡山 受講料としてもらっている。

○神奈川 各県の実情をきいたが、どこも、予算、運営のあり方、男女利用のあい路、業務拡張のための職員不足、スペースの不足等の問題があり、利用者等の負担もふえていく。一般父兄等全体から援助をうける公共施設が一部の利用者だけに利用されるという実情について問題があると思うが。

○大阪、群馬 そういうお金を後援会だけで使っているわけではない。

○大羽課長 利用方法の指導が必要だし、PRのために種々の事業をやるのも一つの方法だ。

こういう施設は、父兄会の問題とは又、事情もちがっている。広く自由に利用してもらい、グループに使用してもらい、あそんでもらうのが主旨である。

講習とか講演が財政的に負担であればよしてもいいのだし、自発的な利用というのが理想だ。

○岡山 グループ活動の前提として講座をやっているが、徐々に自主的活動に切りかえていきたいと思っている。

○大羽課長 運営費をオーヴァしてまで実施することに問題がある。

○愛媛 日が浅くてわからぬので、働く婦人の家と講座の関連性、限界、運営の仕方等指導して頂きたい。

○桐生市 たとえば、予算の点について公民館などは、その活動の活潑さの程度によつて補助がちがってくる。地域の実情によつても異なると思う。

○大羽課長 国の施設ではないから、とやかくこちらからいえないが、せめて国の方では、年1回の会議、講演、広報紙の発行などによつて協力していきたいと思っている。

国としては、施設については、館長は婦人であること、職員の中に保健婦、保母をおくことを条件にしており、相談事業にしても、ニードに応じてやつていくことで、働く婦人の家は中小企業に不足している面を補う意図のものである。

○愛媛 休養と教養のどちらにウエイトをおいていいか。

○大羽課長 総合した事業内容の施設であり、一つのための機能を生かすものではない。

○愛媛 講座の時期、継続等について伺いたい。

○福井 講座は5月に開講し、10月に閉講するようにしている。毎週(木)1回行ない、昼夜の2部制をとっている。テーマは希望もきき、働く婦人にとつて必要性の大きいものをえらぶ。

出席は必ずとり、終了証書、皆勤賞をきちんと出すようにしている。

グループのリーダー育成を考えているが、移動が多く、リーダーにまかせ

られる段階になくて、便宜上、働く婦人の家がグループの介ぞえをやる形にして進めている。

○神奈川 1年に1回、6カ月の期間で勤労婦人大学講座を開いている。時間は18～20時、教養科目（婦人労働史等）をとり上げ、講師は大学の先生、労働委員等をお願いする。

今年は7回目で、大体130～140人の希望者があるが100人位を対象（中卒20％、高卒80％）に行ない、60％位が最後まで出席する。

神奈川では、地元が大企業が多く、労働省の意図されるところと異なつて、中小企業労働者の利用が困難な事情におかれている。

講座のあとは、館の手から離れて、講師の魅力でグループが育っており、料理グループには男性が入っている例もある。（男子のみのグループの利用はさけている。）

○兵庫 定時制高校に行けない人達のために、公立の高等女学校が設けられ主として、家事、生花、裁縫等を中心に教育されている。

したがって、働く婦人の家では、周囲が、中小零細企業も多い関係から、こゝに働く婦人達の指導が一般から希望されている。

○司会 提出されている質問について課長からお答えしたい。

○大羽課長 ①働く婦人の家協力者に対する大臣表彰について（群馬）

現在、本省としては考える段階に至っていない。

今後、その必要度により考慮したいとも思うが必要に応じて、なるべく地元中心でやっていたきたい。

②館長会議に、働く婦人の家協力者等を加えることについて

この会議のもち方も皆さんの御意見でよくして行きたい。本省としても来年までの懸案としたいので、皆さんの方でも考えておいて頂きたい。

○神奈川 会議については、会費制をとる方法もある。

7. 閉会挨拶 (大羽課長)

1年に1回の機会でもあり、ぜひ、会期をのばしたいと思いますが、経費の都合等もあつて現状では無理なのが、残念に思われます。

午前中、午後とも主として相談事業の問題に集中しましたが、働く婦人の家の業務は、運営方針にもあるとおりで、それぞれの問題について今後の御研究をお願いしたいと思います。

要するに働く人達が、自分の家として自由に、気やすく出入りできるよう、とくに、これからは働く婦人達も次第に年令層も高まってくるので、若い人だけを対象に考えることなく、家庭をもつ働く婦人達の問題も併せて、十分に考えていただきたいと思います。

例えば、育児室、学童の問題も出てくるでしょうし、働く婦人達自身の向上を考えると同時に、子供の問題も考えていきたいと思います。

殊に、福井、石川あたりは、従来から中高年層の婦人が多いのですが、他の地域も同様、県市当局は勿論、館長の方々に御検討下さるようお願いします。

働く婦人の家は予算、職員ともに十分でなく、しかも1県1カ所、全国で10カ所と数も少なく、大変に困難な面もありますが、どうぞ、御健康に留意され、一層お元気でお働き下さいますようお願い申し上げます。

自治体の皆様も、何かと御苦勞をいたゞいておりますが、人員、予算に加え精神面におきまして今後ともどうぞよろしく御協力、御援助下さいますよう、くれぐれもお願いいたします。お帰りにになりましたらこの会議の模様もよろしく知事、部長、あるいは市町長に御報告願いますよう申しそえます。本日は、御熱心に御協力いただきまして、ありがとうございました。

昭和40年 2月15日 印刷

昭和40年 2月25日 発行

働く婦人の家館長連絡会議要録

編集兼

労働省婦人少年局

発行人

東京都千代田区大手町1の7

印刷所 三 浦 商 会

東京都新宿区余丁町35

