

中高年齢婦人の就業分野拡大について

— 第16回婦人労働問題研究会議概要 —

昭和43年12月

労働省婦人少年局

次

I	会議の構成	1
II	会議の概要	3
1.	研究発表	3
(1)	労働力としての中高年令婦人の特質について	3
	イ. 生理的特質について (石河 会議員)	3
	ロ. 心理的特質について (狩野 会議員)	10
(2)	中高年令婦人の特質と就業可能分野について	
	(松本 会議員)	27
(3)	中高年令婦人の労務管理について	
	— 問題点と今後のあり方 — (深沢 会議員)	31
2.	討議の概要	39
(1)	中高年令婦人の雇用の現状と問題点	39
(2)	中高年令婦人の就業分野拡大のための方策について	42
3.	総括まとめ (松本 会議員)	45

I 会議の構成

会議は、予備会議及び本会議により構成され、予備会議においては、本会議に先だって学識者による研究発表と討議を行ない、本会議においては、全会議員が出席し、学識者によって予備会議の成果を含めた研究発表を行なった後、全体討議を行なった。

課 題

中高年令婦人の就業分野拡大について

期 日 予備会議 昭和43年4月18日・23日

本 会 議 昭和43年5月30日

場 所 予備会議 労働省特別第1会議室

本 会 議 如水会館第2談話室

会議員

(学識者)

東京大学医学部助教授

石 河 利 寛

労働科学研究所心理研究部長

狩 野 広 之

雇用問題研究会調査研究部長

松 本 洋

日本生産性本部労働部長

深 沢 敏 郎

労働省職業安定局職業研究調査室長

佐 柳 武

(労働者)

東京生命労働組合執行委員

岩 田 綾 子

国鉄労働組合婦人部長

竹 内 セツ子

全織同盟婦人対策部長

多 田 とよ子

(使用者)

東京商工会議所企画経営部副部長

伊 沢 実

ライオン油脂饅人事部長

立 花 和 郎

日立製作所 櫛戸塚工場教育主任
(婦人団体)

村 上 英 世

全国未亡人団体協議会事務局長
(主催者)

鯉 渕 鉦 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

Ⅱ 会議の概要

1. 研究発表

(1) 労働力としての中高年齢婦人の特質について

イ. 生理的特質について

石河 会議員

体力というのは人間の日常活動の基盤となるものである。体力には形態的な要素と機能的な要素の両面が考えられる。形態的なものは、普通、体格、体位と呼ばれているもので身体の大きさを表わし、機能的なものは、身体の働きを表わすものである。

この両面から、中高年齢婦人の体力がどの程度かということを「国民栄養調査」及び「壮年体力テスト」を基に述べてみたい。

① 形態的特質

○ 身長

第1表のとおり、成人女子は男子に比較し身長が約10cm低い

第1表 身長の性別、年齢別比較

	20才	30～39才	40～49才	50～59才
女 子	153.8 ^{cm}	151.1	149.9	147.7
男 子	164.9 ^{cm}	162.7	161.0	159.4

厚生省「国民栄養調査」（昭和40年）

また、20才に比べて、年齢が高くなるに従って身長が低くなっているのは、主として日本人が年々成長していることを示し、統計をみると10年間で約1センチ伸びている。それ以上の開きについては、中高年になって多少姿勢が悪くなった結果と考えてよい。中高年齢の女子の平均身長はほぼ150cm、と考えてよい。

○ 体重

第2表のとおり、成人女子の体重は約50kg、成人男子は57kgで、男子に比較し女子は約7kg軽い。

また、中年になると、身長が低くなることからみて多少肥り気味であるといえる。しかしこれは平均的数字であって、実際は肥っている人もいるし、やせている人もおり、個人差が大きいことに注意する必要がある。

一般的に50才を過ぎると、体重は減るのが正常である。非常に肥った場合は生理的に欠陥があると考えてよい。

第2表 体重の性別、年齢別比較

	20才	30～39才	40～49才	50～59才
女子	50.48 ^{kg}	50.40	50.78	49.57
男子	57.09 ^{kg}	57.74	57.07	55.88

厚生省「国民栄養調査」（昭和40年）

○ 胸囲

第3表のとおり、成人女子は、男子に比べ、胸囲が約5cm少ない。中年になると、肥ってくるので、皮下脂肪がふえ、それに応じて胸囲も多少ふえるのが普通である。

第3表 胸囲の性別、年齢別比較

	20才	30～39才	40～49才	50～59才
女子	81.6 ^{cm}	82.1	82.5	82.7
男子	85.6 ^{cm}	87.4	87.0	86.9

厚生省「国民栄養調査」（昭和40年）

② 機能的特質

○ 敏捷性

自己の身体を敏捷に動かすテストとして「反復横とび」を行なった結果が、第4表である。

（注、反復横とびテストとは、三本の線の間を、20秒間に何回またいで側方に跳べるかをテストしたものである。）

女子は男子と比較して、敏捷性に劣っており、男子の85～90%位の割合になっている。

30才の女子の能力と50才の男子の能力がほぼ等しい。

第4表 反復横とびの性別、年齢別比較

	30才	30～39才	40～49才	50～59才
女 子	3 5.7 3 ^回	3 5.1 3	3 1.5 0	2 8.0 0
男 子	4 1.2 1 ^回	4 0.5 3	3 6.9 9	3 3.6 6

注．数字は20秒間に跳んだ回数である。

文部省「壮年体力テスト」（昭和42年）

年代別の変化をみると、中年になるに従って、男女とも平行して敏捷性が低下している。

しかしこのテスト結果は、自分の身体を動かす敏捷性であって、例えば合図によってキイを叩くことなど自分の身体を静止してできる手先の作業などについては、男女の差はないといつてよい。

○ 瞬発力

瞬間的に強い力を出して大きな仕事をする能力を瞬発力とよぶ。

たとえば、ボールを投げるとか、跳躍することなどで、瞬発力には、力とスピードの両方が同時に働くことが必要で、「筋力」と「敏捷性」の噛み合った様なものである。

第5表は、垂直跳びによって、瞬発力を測定した結果を示したものである。

第5表 垂直とびの性別、年齢別比較

	30才	30～39才	40～49才	50～59才
女 子	3 3.7 6 ^{cm}	3 1.0 4	2 6.4 8	2 2.4 4
男 子	5 2.1 4 ^{cm}	5 0.3 4	4 3.5 8	3 7.9 1

文部省「壮年体力テスト」（昭和42年）

女子は、一般に瞬発力が非常に劣っており男子の 65 %位の能力しかない。
30才の女子と60才の男子の能力がほぼ等しく、この能力は比較的男子
が得意である。

年齢による瞬発力の低下は男女ともに著しい。

○ 筋力

筋力を出す力を握力によって調べた結果が第6表である。

握力は、ただ握るだけでなく、非常に強い力を出すことが必要で、成人女子は約30 Kg、男子は約45 Kgである。

女子の握力は男子の65 %位の能力で、女子は一般に男子に比較して筋力が弱い。

第6表 握力の性別、年齢別比較

	30才	30～39才	40～49才	50～59才
女 子	^{Kg} 29.59	29.22	27.87	25.00
男 子	^{Kg} 45.13	45.18	43.35	40.00

文部省「壮年体力テスト」（昭和42年）

中高年になるにしたがって、体力的に落ちやすいものと落ちにくいものがあるが、筋力は、男女とも年齢による能力の低下が比較的ゆるやかである。

○ 柔軟性

身体を前にかがめ、床から下に手は何センチ位とどくかで柔軟性を測定したのが第7表である。

第7表 立位体前屈の性別、年齢別比較

	30才	30～39才	40～49才	50～59才
女 子	^{cm} 16.04	15.38	13.62	12.29
男 子	^{cm} 12.67	11.62	10.64	5.08

文部省 調査 （昭和42年）

柔軟性は、敏捷性、瞬発力、筋力と異なり男子より女子が優れている。

女子の50才と男子の30才の能力がほぼ等しい。

中年になるに従い、次第に柔軟性は減少するが、普通考えられるほど低下せず、比較的ゆるやかである。むしろ個人差の方が非常に大きいといえる。

③ 結 論

以上のように、女子の体力は、身長、体重、胸囲など形態的な能力において、男子より10%位劣っており、機能的能力においても、柔軟性で女子は優れているが、筋力や瞬発力は男子の約 $\frac{2}{3}$ 、敏捷性は約87%で全体的には男子の80%位の体力しかない。

従って、強い力を発揮したり、大きな物を動かす肉体作業は苦手であるといえる。

年齢とともに、体力は男女とも低下するが、男子に比較して女子の低下が著しいということではなく、低下の割合は男女とも平行している。

機能的能力は項目によって異なり、また個人差もあるので一概にいえませんが、平均すると、20才位の女子の体力は50才位の男子の体力と同じ位と考えるとよい。

ただ、ここで考慮する必要があるのは、ここに掲げた資料が、ごく基礎的なデータであり、一般の日本人の平均像であって、実際には、個人差や地域差（都市と農村等）があり、また、従事する職業による差など、いろいろな面で差が出てくることで、一概に規定するのは良くない。

また、身体を動かして作業することになると男子に対して女子が劣っているが、身体を静止してできる手先の作業などにおいては、男女差はなく、必ずしも女子が肉体作業に適さないとは言えない。重要なのは、各作業場において、どういう体力がどの程度必要なのかを見極めることだと思ふ。

以上のほか、女子の特質としては、性周期があり、身体的にも精神的にも影響され、波がある。若い人は生理時に苦痛が強く、年をとると軽くなる傾向がある。性周期も個人差が大きいことを考慮する必要がある。

〔質 疑〕

——昔と比べ、体位が向上したとよく言われるが、体力も向上しているのだろうか。

○ 資料が少なく断定的なことは言えないが、私の感じとしては、体位は向上したが、体力は昔と同じ位ではないかと思う。体位が向上すれば体力も強くなるのが本当だが、そうになっていないのは問題だ。アメリカ人は日本人より体位は上だが、ジャンプ力、長距歩、懸垂などでは、日本人より弱い、日本人の中では都会人は体力面で落ちるようである。

——かつて日本人は水泳が強かったが現在はアメリカが強い。このことは訓練によるものか、又は体力等の特長といえるものなのか。

○ アメリカが、今、水泳が強いことの一つには設備の問題があると思う。日本には年間を通して練習できる設備がなく、この練習上の差ともう一つはやはり体位の差だと思う。身体が大きければ水の抵抗もふえるが、それ以上に推進力が大きくなると考えられる。

日本人がアメリカ人と対等に戦えるものがあるとすれば、ウエイト制のあるもの、例えば、レスリング、拳闘、柔道等である。また心臓が問題になるマラソン、柔軟性、巧緻性が問題となる体操なども対等にできよう。

——環境（例えば冷房中の屋内、じんあいの多い作業場など）に対する、適応は男女で違うか。

○ はっきりいえないが、女子は脂肪が多いため寒さに強いことはいえると思う。じんあいに対する性差はみとめられないようである。

——中高年令婦人の体力は、若い人に比べ落ちるが、それが訓練によってある程度カバーできるものなのかどうか。

○ その辺が大変大切なことだが、若い時からずっと持続してやっている作業や動作ならば、中高年になったからといって若い人に比べ落ちるということはない。ただ中高年になって初めて就職するとか別な職業に変わるといった場合、それに対する適応が若い人に比べおそいということがある。また体力も劣って

いるので若い人と同じレベルまでゆかないことがある。わかりやすい例でいえば、中高年になってゴルフを初めた場合、ある程度までうまくゆくが若い時初めたほどうまくならないということがある。

また、中高年になると非常に個人差があり、20代の若さを保っている人もいるし、よぼよぼの人もある。したがって中高年になって職業転換しても結構うまくやる人もいるわけである。

——女子が生理休暇を悪用する問題が良く出るが、体力的にみてどうか。

○ 身体的にも精神的にも非常に個人差が大きい。休みをとらねばならない人もいるし、平気な人もいるだろう。

中高年令婦人の心理的特質について、労働科学研究所「成人知能検査」及び「パーソナリティ・テスト」によって述べてみたい。

労研の「成人知能検査」は次の特徴をもっている。

- ① 過去数十年にわたり作業現場の労働者を一定の方法でテストしたものである。
- ② 比較的、中高年層までデータが揃っている。
- ③ 対象者がほとんど日本全国にわたっている。
- ④ 作業現場の職種が広範囲にわたっている。（農村、山林労働、工場、商店、公務等 2,000 職種）

以上の特徴をもっており、最近では、こういうテストは生産時間にくいこむため、経済的な問題や、人権問題等でデータを得るのが困難になっており、貴重な資料である。

この知能検査によって、一応日本人の成人の精神水準が一定の方法でスケールの上にのせられているとみてよいわけである。

また、技術面からいえば、従来は年令別、男女別に相対尺度で結果表が作成されていたが、ここでは、男女差とか年令差が同じ尺度の上で比較できる絶対尺度で作成されたことである。

一般に「知能検査」の知能という言葉が、頭の良し悪しを判定するテストのように思われがちだが、そういう人間に対する価値概念を示したものではなく「身長」とか「体重」といった1種の精神的な機能の個人差を調べるための測定上の数字であることを理解されたい。

以上のことを前提にして、中高年令婦人の心理的特質について次にのべてみたい。

(1) 中高年令婦人の知能水準と職種別、部門、地位別知能水準

第1表は、男女と年令をこみにした知能測定の値が出ている。これを絶対尺度といっている。第1表によって中高年令婦人のうち、一応40才～44才の女子の測定の値をみると m （平均点）が61.32である。この値を第2

表「職種別知能水準」と対比させてみると、40才～44才の女子が、知能水準からみて従事できる職種か、従事できない職種かの目安がわかる。第2表のAZS（絶対尺度）の m の値が61.32を上廻る職種は40才～44才の女子には少し無理な仕事ではないかといえる。下まわる職種については問題ないといえる。第2表において上廻っている職種はわずかである。また、測定の値は平均点であり、個人差が大きいことも考慮せねばならない。

第2表において知能が61.32を上廻る職種は、繊維業の24 研究・試験・分析、石油業の36 泥水試験、37 採油試験、42 技術社員、金属業の102 整備（販売）、122 試験分析、運輸業の136 出札、電気業の146 総務関係事務（電力会社）、147 調定関係事務（電力会社）、148 営業関係事務（電力会社）、149（計）出張所事務（電力会社）、共通職種の163 設計（機械関係）、171 事務（各種）（レーヨン工場）、172、173 事務（各種）（金属工場）である。これらの職種は40才～44才の女子には、知能水準からいって少し無理であるといえる。

第1表の測定の値を、以上のような方法で第3表、第4表の部門別、地位別の測定結果とも対比することができる。40才～44才の女子を対比すると、Kレーヨンの場合、得点は若干高くなっているが、N軽金属では全部下まわっている。

結論としては、知能水準の上から、女子が就き得ない職種、部門、地位はほとんどないといってよい。

第1表 勞研成人知能検査Ⅰ（絶対尺度）得点の平均と標準偏差

年 令	計			男			女		
	n	m	s	n	m	s	n	m	s
15~19	2,041	74.91	13.10	464	75.40	12.34	1,577	74.76	13.34
20~24	1,746	72.94	13.94	1,167	74.83	13.57	579	69.16	13.27
25~29	1,170	71.56	13.96	1,017	72.64	13.58	153	64.48	14.34
30~34	855	67.42	13.36	784	97.90	13.42	71	62.25	11.24
35~39	857	63.66	12.88	785	64.08	12.89	72	59.08	11.86
40~44	702	61.36	13.08	691	61.36	13.09	41	61.32	12.69
45~49	424	57.06	11.45	403	57.40	11.26	21	50.80	12.88
50~54	211	53.62	12.37	205	53.80	12.40	6	47.50	10.24
55~59	59	51.94	12.35	58	52.24	12.46	1	—	—
60~64	14	41.08	17.37	14	41.08	17.37	—	—	—
65~69	2	59.50	9.00	2	59.50	9.00	—	—	—
50~69	286	52.48	12.98	279	52.50	12.99	7	51.20	11.80
15~69	8,081	68.96	14.80	5,560	67.88	14.92	2,521	71.40	14.38

注) n = 標本数

m = 平均点

s = 標準偏差

第 2 表

職 種 別 知 能 水 準

No.	職 種	検 査	n.() は 女子の再掲	Z S		A Z S		年齢
				m	s	m	s	
1	石 炭 業							
1	採 炭 夫(坑 内)	I	77(0)	46.9	11.9	48.9	11.0	28.9
2	掘 進 夫(")	"	27(0)	44.2	7.9	46.8	7.8	28.5
3	充 填 夫(")	"	15(0)	55.7	10.7	58.0	10.0	28.5
4	仕 繰 夫(")	"	12(0)	47.9	8.4	46.2	8.2	38.8
5	工 作 夫(")	"	13(0)	49.3	10.9	49.7	10.5	33.7
6	" (坑 外)	"	26(0)	53.4	9.0	52.4	8.6	33.3
7	雑 夫(")	"	22(0)	52.9	11.4	51.1	10.5	37.1
2.	織 維 業							
8	型 打(レーヨン)	桐	35(35)	49.6	7.1	53.3	6.7	20.7
9	粉 碎 仕 込(")	"	37(0)	54.5	9.9	55.9	9.6	25.1
10	攪 拌 戸 過(")	"	36(0)	56.1	7.9	57.9	7.7	24.5
11	硫 化 溶 解(")	"	106(0)	56.8	7.5	59.1	7.5	25.6
12	紙 替 布 替(")	"	39(2)	54.3	10.3	57.0	10.0	24.4
13	紡 糸 台 持(")	"	504(0)	51.7	8.9	54.7	8.5	24.6
14	バ ス 回 収(")	"	48(1)	55.2	8.1	56.0	8.4	30.6
15	総 捲(")	"	434(434)	47.5	8.4	51.7	8.2	21.5
16	装 填 脱 水(")	"	85(0)	51.2	10.3	54.4	10.7	24.5
17	捲 糸 台 持(")	"	335(335)	50.3	8.1	54.7	7.5	20.2
18	総 撰 別(")	"	174(174)	51.7	8.6	56.1	8.4	20.4
19	原 液 工 程 保 全(")	"	88(2)	57.6	10.1	58.1	10.7	30.4
20	紡 糸 工 程 保 全(")	"	217(5)	54.2	8.9	52.2	8.7	30.0
21	仕 上 工 程 保 全(")	"	96(5)	52.8	9.3	53.9	9.4	29.5
22	総 工 程 保 全(")	"	44(4)	52.7	8.9	50.7	9.0	34.9
23	繰 糸 工 程 保 全(")	"	39(1)	55.1	10.2	56.3	9.5	28.4
24	研究・試験・分析(")	"	556(177)	60.8	9.0	63.3	8.7	33.9
25	ボ ッ ト モ ー タ ー 分 解 ・ 修 理 (")	"	62(10)	50.8	10.4	50.6	9.9	34.5
26	索 紡・精紡・台持(")	"	50(50)	49.1	8.3	54.4	7.5	18.5
3.	石 油 業							
27	掘 削 鉞 手(番 長)	I・II・桐	21(0)	55.4	9.0	52.7	8.8	39.2

No.	職 種	検 査	n. () は 女子の占め	Z S		AZS		年齢
				m	s	m	s	
28	鋳 削 鉋 手 (音長下)	1.1.桐	13 (0)	55.4	6.9	56.5	7.0	31.4
29	" (3・4・5音手)	"	60 (0)	54.5	9.3	56.6	8.8	27.0
30	セメンテング	"	6 (0)	61.2	7.3	61.7	7.6	27.5
31	鉄 管 工 手	"	9 (0)	48.0	5.9	48.3	5.6	34.2
32	ガ ン パ ー	"	3 (0)	50.4	5.8	53.7	5.3	27.5
33	採 油 鉋 手 (Y地区)	"	37 (0)	52.0	10.6	51.3	10.9	36.2
34	" (O地区)	"	25 (0)	52.6	7.9	50.9	8.4	37.1
35	" (K地区)	"	39 (0)	53.5	8.6	52.6	9.6	35.5
36	泥 水 試 験	"	4 (0)	62.4	6.3	62.9	6.1	27.5
37	採 油 "	"	6 (0)	61.5	5.8	62.6	5.5	26.7
38	ガ ス 鉋 手	"	7 (0)	51.8	8.7	49.6	8.4	37.5
39	送 油 鉋 手	"	24 (0)	50.7	7.0	50.1	6.2	35.6
40	ガ ス 手	"	32 (0)	57.8	8.8	56.6	8.7	36.4
41	檜 大 工	"	26 (0)	50.4	7.8	49.0	7.6	37.7
42	技 術 社 員	"	18 (0)	67.0	8.1	66.4	8.9	32.8
4. 鉄 鋼 業								
43	平 炉 製 鋼 工	I	16 (0)	55.5	7.2	56.7	6.8	28.8
44	造 硯 工	"	20 (0)	51.8	10.0	54.3	9.4	29.5
45	ガ ス 発 生 炉 工	"	18 (0)	49.5	7.9	51.7	6.8	28.6
46	製 型 工	"	47 (0)	57.3	8.6	57.8	8.4	28.7
47	鑄 放 工	"	20 (0)	47.5	8.4	48.3	9.5	32.5
48	操 炉 工	"	34 (0)	53.8	7.0	54.2	7.2	32.8
49	圧 延 工	"	44 (0)	54.1	3.0	54.9	8.1	29.6
50	精 製 工	"	29 (0)	54.6	7.8	53.8	7.6	32.5
51	鍛 造 工	"	33 (0)	55.0	5.5	55.0	6.2	32.7
52	機 械 組 立 工	"	29 (0)	55.3	7.3	55.8	6.7	31.3
53	焙 焼 工	"	19 (0)	53.1	7.6	56.0	7.6	24.4
54	珐 瑯 工	"	31 (0)	52.5	9.6	53.3	8.7	30.7
55	熔 接 棒 製 造 工	"	11 (0)	49.3	8.1	53.8	6.5	21.2
56	製 品 検 査 工	"	41 (0)	57.0	8.1	57.4	7.9	31.8
57	木 型 工	"	30 (0)	54.9	7.6	56.9	7.2	26.7

No.	職 種	檢 査	n.() は 女子の再掲	Z S		A Z S		年令
				m	s	m	s	
58	玉 掛 工	I	12 (0)	51.6	6.3	52.9	5.7	31.3
59	運 搬 工	"	16 (0)	51.4	6.6	53.9	6.8	29.1
60	原 料 工	"	18 (0)	51.2	8.7	53.7	7.3	25.6
61	整 理 工	"	19 (0)	51.0	7.2	53.9	6.2	24.9
62	製 備 工	I・桐	57 (0)	53.8	8.1	54.1	7.5	31.4
63	熔 接 工	I・II・桐	127 (0)	53.8	9.1	53.2	8.2	32.3
64	罫 書 工	I・桐	19 (0)	59.1	8.5	58.6	7.1	32.0
65	板 金 工	"	29 (1)	55.6	9.4	56.5	9.2	29.0
66	配 管 工	桐	32 (0)	54.5	8.5	54.5	8.0	32.5
5. 金 属 業								
67	アルミナ投入(電解・炉前)	I	78 (0)	51.1	10.6	52.2	11.2	30.9
68	ク ラ ス ト 割(")	"	146 (0)	51.5	10.2	52.0	10.3	32.1
69	炉 前 後 付(")	"	22 (0)	55.0	7.5	53.4	7.3	38.2
70	キ ー バ ー(")	"	57 (0)	50.9	7.3	49.1	6.7	37.3
71	起 動(")	"	9 (0)	54.8	9.8	53.1	9.1	37.0
72	上 昇(")	"	8 (0)	53.9	14.6	52.0	12.8	36.9
73	ベ ー ス ト(電解・装備)	"	13 (0)	54.3	8.2	52.0	6.2	36.0
74	機 械(")	"	19 (0)	48.9	7.5	48.1	6.4	38.1
75	材 料(")	"	14 (0)	48.8	16.1	51.0	7.6	30.4
76	輸 送(")	"	9 (0)	44.8	12.3	45.4	8.5	34.2
77	熔 解(電解・鑄造)	"	38 (0)	53.3	7.7	51.5	7.1	37.9
78	地 金(")	"	30 (0)	51.4	8.3	49.4	8.7	37.0
79	平 銅 詰(装備・装炉)	"	7 (0)	51.3	6.3	50.6	5.2	34.0
80	煉 瓦(")	"	6 (0)	45.4	2.4	47.9	3.5	30.9
81	溶 付(")	"	5 (0)	55.0	2.5	54.0	4.0	33.5
82	解 体(")	"	10 (0)	44.5	8.2	43.0	6.3	34.5
83	目 地(")	"	13 (0)	49.3	7.8	48.6	8.7	36.0
84	保 繕(")	"	7 (0)	49.9	6.5	47.0	5.4	41.1
85	ベ ー ス ト(装備・電極)	"	20 (0)	51.5	7.4	49.8	9.0	39.3
86	粗 砕(")	"	8 (0)	50.1	10.0	45.1	9.0	40.0
87	秤 量 混 捏(")	"	8 (0)	52.0	4.4	49.5	5.6	38.2

No	職 種	検 査	n. () は 女子の再掲	Z S		AZS		年令
				m	s	m	s	
88	ガ ス 処 理 (装 備 ・ 浄 化)	I	11 (0)	51.6	9.7	51.1	8.2	34.3
89	コ ン プ レ ッ サ ー (")	"	3 (0)	48.7	6.3	47.0	7.1	40.9
90	炉 滓 乾 燥 (")	"	7 (0)	57.2	4.2	57.0	4.7	34.0
91	カーバイト投入 (電 炉)	"	12 (0)	52.0	6.2	49.1	6.3	38.4
92	" タップ (")	"	8 (0)	50.1	10.0	49.5	8.7	35.0
93	石 灰 (")	"	10 (0)	51.5	5.7	49.5	5.6	39.0
94	揚 鉚 (焙 焼)	"	15 (0)	57.4	6.2	56.4	5.5	35.9
95	焼 成 (")	"	7 (0)	52.9	7.2	53.5	5.9	32.2
96	キ ル ン 運 転 (")	"	5 (0)	51.0	8.6	50.0	10.3	36.5
97	焼成・キルン運転 (版 焼)	"	16 (0)	57.3	6.3	57.7	6.6	31.6
98	原 料 (")	"	12 (0)	46.2	11.2	44.9	12.2	35.4
99	ダ ス ト 循 環 (")	"	7 (0)	54.9	7.5	54.9	7.5	31.1
100	製 品 (")	"	12 (0)	52.9	6.1	52.9	7.9	33.4
101	煉 瓦 (")	"	4 (0)	57.0	11.8	57.0	11.8	32.5
102	整 備 (")	"	9 (0)	59.3	8.6	62.0	7.5	26.4
103	稀 釈 (赤 泥)	"	10 (0)	56.5	8.8	57.0	9.0	32.0
104	濃 密 (")	"	20 (0)	52.3	10.7	51.5	10.0	34.8
105	戸 過 (")	"	36 (0)	49.7	9.9	48.4	10.2	36.1
106	戸 布 整 備 (")	"	6 (0)	49.5	4.8	47.9	6.8	40.0
107	整 備 (")	"	16 (0)	56.1	5.1	55.8	6.5	32.8
108	蒸 煮 (蒸 煮)	"	13 (0)	57.4	7.2	54.3	6.4	35.1
109	混 合 (")	"	12 (0)	51.6	6.3	51.6	7.8	33.4
110	析 出 (白 泥)	"	13 (0)	57.4	8.5	58.6	6.6	36.4
111	戸 過 (")	"	20 (0)	52.5	10.4	50.5	2.7	36.8
112	濃 密 (")	"	7 (0)	57.7	7.3	57.7	7.3	31.8
113	操 液 (蒸 発)	"	13 (0)	49.3	7.0	48.6	6.3	36.8
114	蒸 発 罐 (")	"	11 (0)	55.2	7.5	55.7	7.2	28.9
115	蒸 気 (")	"	6 (0)	56.2	3.5	52.9	11.2	40.9
116	選 鉚 工 場 (弗 索)	"	14 (0)	51.3	6.3	52.4	4.4	30.0
117	電槽構築整備 (曹 達)	"	15 (0)	55.4	10.1	56.4	9.8	31.9
118	電 槽 工 (")	"	11 (0)	62.0	6.1	61.6	8.4	30.2

No	職 種	検 査	n. () は 女子の再掲	Z S		AZS		年令
				m	s	m	s	
119	曹 達 精 整 (曹 達)	I	10 (0)	58.0	8.0	59.0	9.8	29.5
120	" 晒 液 (")	"	6 (0)	53.7	5.6	57.9	4.5	23.4
121	液 温 (")	"	12 (0)	56.2	10.4	58.7	10.9	27.5
122	実 験 ・ 分 析	"	53 (0)	60.6	7.6	63.1	7.5	25.6
6. 電 気 機 器 製 造 業								
123	ダイナモ組付 (電 装)	II	20 (11)	52.8	9.0	57.5	7.3	22.8
124	レギュレーター " (")	"	12 (5)	49.9	11.3	54.1	9.9	24.6
125	スターター " (")	"	24 (6)	52.9	11.5	56.2	12.2	25.0
126	ラジエーター " (")	"	11 (3)	52.5	6.2	54.3	6.5	29.3
127	メーター " (")	"	28 (9)	54.9	7.4	56.8	7.4	25.4
128	デイス " (")	"	11 (4)	54.3	6.2	55.7	6.1	27.5
129	モーター " (")	"	2 (0)	52.0	10.0	52.0	5.0	35.0
130	ホーン " (")	"	21 (6)	53.7	8.3	56.6	5.6	25.0
131	洗濯機 " (")	"	13 (6)	48.2	10.4	52.0	8.6	24.8
132	仕 上 工 (")	"	51 (0)	59.5	7.6	59.7	6.6	29.4
133	検 査 工 (")	"	68 (15)	56.7	8.9	58.7	8.0	24.9
7. 運 輸 業								
134	自動車運転手 (各 種)	I. II. 桐	50 (0)	53.8	9.2	53.6	8.6	32.9
135	車 掌	I	122 (0)	55.1	6.7	57.9	6.1	24.8
136	出 札 ※	"	53 (0)	59.2	7.6	62.2	6.9	24.9
137	自 動 車 整 備	I. II. 桐	17 (0)	56.0	7.9	53.6	7.2	37.2
138	自動車運転手 (各 種)	"	32 (0)	55.5	10.0	54.8	9.9	33.6
139	上 乗	"	20 (0)	48.4	10.3	47.7	11.2	36.0
8. 電 気 業								
140	発・変電所・開閉所・整流所 (Kレーヨン)	桐	52 (0)	57.4	7.7	57.3	7.8	33.2
141	" (金 属)	I	93 (0)	58.0	8.5	57.2	8.8	34.3
142	" (計 算)	桐. I	145 (0)	57.8	8.2	57.3	8.5	33.4
143	電 気 工 事	I. II. 桐	270 (0)	55.5	8.3	57.4	8.4	27.0
144	電気工事・電機修理	I. 桐	104 (0)	59.1	8.5	60.9	8.5	26.9
145	"	I. II. 桐	74 (0)	56.4	8.7	58.3	8.6	27.0
146	総務関係事務 (電力会社)	I	26 (3)	62.2	8.1	62.0	8.8	31.9

※注) 出札の業務は、将来、幹部となる者が多く従事しているため、得点が高くなっていると考えられる。

No.	職 種	検 査	n. () は 女子の再掲	Z S		AZS		年 令
				m	s	m	s	
147	調定関係事務 (電力会社)	I	62 (37)	61.6	7.3	64.6	6.7	23.4
148	営業 " (")	"	24 (4)	62.2	5.3	61.0	6.8	34.4
149	(計)出張所事務 (")	"	112 (44)	61.9	7.1	63.2	7.4	27.7
9. 林 野 業								
150	造 材 手	I・II	76 (0)	51.0	8.5	50.2	8.8	35.6
151	運 材 手	"	85 (0)	46.6	9.5	47.6	9.2	32.4
152	進 材 手	"	29 (0)	47.9	8.8	48.2	7.5	34.1
153	運 転 手 (軌 道)	II	71 (0)	50.7	6.9	53.1	6.3	27.0
154	運 転 助 手	I・II	36 (0)	47.7	7.1	52.6	7.0	22.1
155	保 綫	II	91 (0)	46.5	7.9	49.7	6.6	27.4
156	木 寄	"	55 (0)	43.9	8.1	41.9	7.8	40.1
157	積 込	"	25 (0)	45.0	7.8	46.6	8.0	29.9
158	巻 立	"	35 (0)	47.6	8.4	49.9	6.7	29.8
159	杣 夫	"	5 (0)	40.0	4.0	39.0	6.8	38.5
160	木 馬 手	"	5 (0)	42.0	3.2	44.0	2.5	27.8
10. 共 通 職 種								
161	旋 盤 工	桐	27 (0)	54.6	12.7	55.7	12.5	33.5
162	旋盤等工作機械操作員	I・II・桐	276 (3)	55.7	8.5	56.5	8.1	29.7
163	設 計 (機械関係)	桐	54 (1)	68.7	7.9	70.1	7.5	26.6
164	起 重 機 運 転 工	I・桐	64 (0)	55.1	8.8	55.7	8.6	30.1
165	工 具 ・ 倉 庫 係	桐	61 (10)	55.4	9.7	55.5	10.3	33.0
166	"	I	33 (0)	53.5	8.6	51.1	8.6	38.3
167	木 工 (大 工)	桐	49 (0)	56.5	9.9	54.7	10.9	33.5
168	保 安 ・ 守 衛 係	"	142 (0)	58.9	9.0	55.3	8.3	39.7
169	調 理 ・ 炊 事 係	"	80 (29)	51.3	10.3	50.8	9.7	33.7
170	寄 宿 舎 世 話 係	"	56 (35)	58.1	10.0	56.9	9.9	37.1
171	事 務 (各種) (レーヨン工場)	"	387 (219)	61.5	9.4	63.5	9.1	25.7
172	" (") (金属工場)	I	16 (16)	59.5	7.9	63.6	5.8	21.3
173	" (") (")	"	23 (23)	57.5	6.3	62.0	5.1	22.3
174	" (") (石油業)	I・II・桐	30 (0)	58.6	8.2	58.0	4.4	33.0

注. n = 標本数 ZS = 相対尺度 AZS = 絶対尺度 m = 平均点 s = 標準偏差
労働科学研究所成人知能検査

第 3 表 K レーヨン・部門・地位別知能水準 (その 1)

部 門	地 位	N ()は女子の再掲	Z S		A Z S		年 令		経 験 年 数		教 育 程 度			
			M	S.D	M	S.D	M	S.D.	M	S.D	初 等	中 等	高 等	修学年数
全 工 場	合 計	7,571(2,521)	54.00	10.15	56.00	9.63	26.85	8.46	5.07	3.68	5,473	1,952	146	9.00
	主 任	16(0)	69.50	7.05	65.10	6.60	40.30	6.90	13.05	6.42	0	5	11	14.77
	係 長	37(0)	65.35	9.35	62.40	10.35	37.65	8.20	15.58	8.67	11	8	18	13.30
	担 任	168(1)	63.35	9.05	62.00	10.50	34.70	9.35	11.88	9.00	50	32	86	13.16
	助 手	397(19)	57.35	9.85	55.30	9.80	37.65	7.65	13.44	5.76	293	99	5	9.85
	組 長	796(160)	56.85	9.70	57.15	9.50	31.30	7.55	7.50	3.69	544	244	8	10.00
	役付(計)	1,414(180)	58.10	10.05	57.45	10.15	33.75	8.35	9.84	5.91	898	389	127	10.42
製造部門	普通社員	6,157(2,341)	53.20	9.80	55.70	9.55	25.25	7.65	4.05	2.67	4,575	1,563	19	9.75
	合 計	4,712(1,995)	52.30	9.55	55.10	8.95	24.65	7.00	4.95	3.87	3,826	848	38	9.58
	主 任	6(0)	67.00	5.75	62.50	5.60	37.33	3.45	16.00	4.50	0	2	4	14.68
	係 長	7(0)	62.70	10.15	61.30	10.50	36.05	10.90	17.10	9.18	3	0	4	13.00
	担 任	61(0)	62.10	9.10	59.95	10.55	36.10	9.25	14.13	9.69	29	8	24	12.19
	助 手	164(6)	54.75	9.50	53.55	9.30	36.60	7.00	14.73	5.10	136	28	0	9.50
	組 長	404(118)	54.75	9.20	55.70	8.80	29.70	6.85	7.23	3.54	304	98	2	9.76
保全部門	役付(計)	642(124)	55.60	9.55	55.70	9.30	32.20	7.85	9.84	6.03	472	136	34	10.00
	普通社員	4,070(1,871)	51.80	9.45	55.00	8.95	23.45	6.05	3.69	2.28	3,354	712	4	9.52
	合 計	1,053(85)	55.80	10.15	53.00	9.50	30.00	8.50	6.54	4.74	729	289	35	10.98
	主 任	1(0)	62.00	. 00	57.00	. 00	42.50	. 00	25.50	. 00	0	1	0	12.00
	係 長	10(0)	66.50	10.60	62.50	13.15	39.00	7.45	15.00	10.77	5	1	4	13.40
	担 任	37(0)	65.65	10.55	65.80	11.00	30.60	7.30	9.00	9.09	8	2	27	14.22
	助 手	63(0)	57.10	10.20	54.35	10.55	39.25	7.50	13.89	4.98	51	11	1	9.61
原動部門	組 長	129(0)	57.10	10.00	56.55	10.05	33.70	7.40	8.37	4.26	103	26	0	9.60
	役付(計)	240(0)	58.85	10.70	57.65	11.15	34.95	8.05	10.11	6.06	167	41	32	10.42
	普通社員	813(85)	54.95	9.80	56.30	9.95	28.50	8.10	5.57	3.24	562	348	3	9.90
	合 計	493(23)	55.85	9.70	56.35	9.75	30.80	9.55	5.91	5.04	338	150	5	9.99
	主 任	2(0)	69.50	2.50	59.50	2.50	52.50	5.00	12.00	4.50	0	1	1	14.00
	係 長	2(0)	69.50	2.50	59.50	2.50	47.50	. 00	24.00	1.50	1	1	0	10.50
	担 任	10(0)	61.00	4.05	57.50	8.50	40.00	10.05	18.66	7.47	5	2	3	11.70
管繕部門	助 手	38(0)	58.30	7.65	54.25	6.55	41.70	8.15	14.61	5.43	33	5	0	9.40
	組 長	72(0)	59.25	7.70	59.15	8.25	33.40	8.20	7.77	3.72	51	20	1	9.92
	役付(計)	124(0)	59.45	7.60	57.55	8.00	37.00	9.40	11.10	6.24	90	29	5	9.98
	普通社員	369(23)	54.55	10.00	55.95	10.25	28.70	8.65	4.77	2.76	248	121	0	10.00
	合 計	143(12)	56.80	10.90	55.85	12.00	35.10	9.80	7.83	4.14	100	40	3	10.00
	主 任	0(0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	係 長	3(0)	62.00	7.05	68.65	9.40	42.50	8.15	12.00	4.50	0	2	1	13.33
管繕部門	担 任	5(0)	69.00	5.10	69.00	6.95	31.50	5.85	10.50	2.46	0	3	2	13.60
	助 手	12(0)	61.80	9.90	57.00	10.80	39.60	7.75	11.76	4.32	8	4	0	10.00
	組 長	19(0)	59.90	13.20	58.30	13.90	38.05	7.40	10.50	4.35	14	5	0	9.79
	役付(計)	39(0)	61.25	11.40	59.30	12.55	38.00	7.90	11.01	4.29	22	14	3	10.60
	普通社員	104(12)	55.25	10.20	54.55	11.50	34.00	10.20	6.51	3.30	78	26	0	9.70

K レーヨン・部門・地位別知能水準 (その 2)

部 門	地 位	N ()は女子の再掲	Z S		A Z S		年 令		経 験 年 数		教 育 程 度			
			M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	初 等	中 等	高 等	修学年数
研究部門	合 計	365 (169)	61.05	8.50	63.55	8.35	23.15	5.10	4.29	3.96	62	275	28	11.8 0
	主 任	2 (0)	69.50	2.50	67.00	5.00	37.50	5.00	12.00	1.50	0	0	2	16.0 0
	係 長	7 (0)	66.30	5.60	65.55	7.45	31.80	3.20	10.50	7.59	1	0	6	15.0 0
	担 任	21 (0)	65.80	7.70	66.75	8.25	29.90	6.00	5.64	6.18	0	4	17	15.2 0
	助 手	17 (1)	62.00	8.75	62.30	9.30	31.90	6.40	13.08	5.43	10	7	0	10.2 4
	組 長	42 (8)	61.15	7.95	62.25	7.55	26.05	4.35	6.30	2.19	10	31	1	11.3 8
	役 付 (計)	89 (9)	63.00	8.15	63.70	8.25	28.75	5.85	7.92	5.40	21	42	26	12.4 2
	普通社員	276 (160)	60.40	8.55	63.50	8.35	21.35	3.25	2.85	1.83	41	233	2	11.5 8
業務部門	合 計	187 (21)	55.95	10.05	56.10	10.25	32.00	9.50	7.53	5.25	118	60	9	10.2 8
	主 任	2 (0)	67.00	10.00	64.50	7.50	40.00	2.50	13.50	6.00	0	1	1	14.0 0
	係 長	1 (0)	62.00	. 00	57.00	. 00	37.50	. 00	19.50	. 00	0	1	0	12.0 0
	担 任	7 (0)	59.85	5.20	59.15	6.45	35.35	7.00	13.50	4.89	1	3	3	13.3 0
	助 手	22 (0)	60.85	8.90	57.90	9.40	38.85	8.30	11.70	4.89	16	6	0	9.8 0
	組 長	26 (2)	55.65	9.85	54.70	10.95	34.40	8.90	10.35	5.43	18	7	1	10.2 0
	役 付 (計)	58 (2)	58.65	9.40	56.80	9.95	36.45	8.50	10.58	5.37	35	18	5	10.5 2
	普通社員	129 (19)	54.70	10.05	55.75	10.35	30.00	9.20	5.01	3.21	83	42	4	10.1 8
会計部門	合 計	72 (39)	60.20	8.10	62.70	7.90	24.95	4.95	6.00	3.03	4	64	4	12.3 0
	主 任	0 (0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	係 長	2 (0)	54.50	7.50	52.00	5.00	35.00	2.50	15.00	4.50	0	1	1	14.0 0
	担 任	5 (0)	65.00	10.30	64.00	10.30	34.50	6.00	7.50	4.23	0	3	2	13.6 0
	助 手	6 (0)	58.65	6.45	60.35	6.90	25.00	2.50	7.50	. 00	0	6	0	12.0 0
	組 長	14 (8)	60.95	8.70	63.05	7.85	26.80	3.20	6.75	1.32	2	12	0	11.5 8
	役 付 (計)	27 (8)	60.70	8.90	61.80	8.55	28.40	5.25	7.79	3.39	2	22	3	12.2 0
	普通社員	45 (31)	59.90	7.55	63.20	7.40	22.85	3.20	4.62	1.71	2	42	1	11.9 8
庶務部門	合 計	64 (26)	53.65	11.65	52.60	12.50	35.45	11.15	7.50	5.85	34	26	4	10.6 2
	主 任	0 (0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	係 長	2 (0)	72.00	10.00	72.00	5.00	32.50	5.00	—	—	0	0	2	16.0 0
	担 任	4 (0)	62.00	7.90	59.50	5.60	36.25	8.95	15.00	1.50	0	2	2	14.0 0
	助 手	5 (1)	54.00	4.00	52.00	4.45	38.50	7.35	11.70	6.45	2	3	0	10.8 0
	組 長	8 (5)	59.50	11.75	60.75	11.10	30.60	7.05	9.90	2.25	3	5	0	10.8 8
	役 付 (計)	19 (6)	59.35	9.65	59.35	9.90	34.10	8.15	11.49	4.80	5	10	4	12.0 2
	普通社員	69 (25)	53.90	11.40	52.65	12.40	35.70	10.40	4.98	4.98	44	24	1	10.0 0
勤労部門	合 計	482 (151)	58.25	10.55	57.05	10.60	34.95	9.20	6.75	5.01	262	200	20	10.5 3
	主 任	3 (0)	78.65	2.35	72.00	4.10	40.35	4.70	4.50	3.00	0	0	3	16.0 0
	係 長	3 (0)	70.35	6.25	65.35	6.25	44.15	2.35	19.50	3.00	1	2	0	11.0 0
	担 任	18 (1)	60.90	8.45	57.55	9.30	41.65	10.95	13.29	7.53	7	5	6	12.1 2
	助 手	70 (1)	60.65	10.60	57.95	10.70	38.05	7.25	10.32	5.58	37	30	3	10.6 0
	組 長	82 (19)	61.15	10.30	54.05	9.95	34.65	7.85	6.12	2.70	39	40	3	10.7 2
	役 付 (計)	176 (31)	61.35	10.40	59.20	10.30	37.00	8.30	8.88	5.52	84	77	15	10.8 8
	普通社員	282 (115)	56.25	10.15	55.60	10.50	33.65	9.75	5.31	3.69	63	115	4	10.3 2

注) Z S = 相対尺度 A Z S = 絶対尺度 N = 標本数 M = 平均点 S D = 標準偏差

第4表 N輕金屬・工場・地位別・知能水準

工場	地位別	N ()は女子 の再掲	Z S		AZS		年 令		経験年数		教 育 程 度		
			M	S.D	M	S.D	M	S.D	M	S.D	初 等	中 等	高 等
全工場	組 長	30(0)	56.85	6.25	53.00	6.65	42.50	5.60	14.70	9.21	27	3	0
	伍 長	60(0)	56.40	7.50	52.65	7.05	40.65	6.15	10.74	5.94	58	4	1
	班 長	172(0)	54.75	8.00	52.20	7.50	39.00	5.60	9.87	5.64	158	14	0
	役付(計)	262(0)	55.35	7.75	52.40	7.30	39.80	5.85	10.62	6.39	240	21	1
	一 般	1,503(57)	52.80	9.25	53.00	9.50	32.65	8.60	5.07	4.62	1,255	241	7
	合 計	1,755(57)	53.14	9.14	52.90	9.24	33.70	8.60	5.91	5.31	1,495	262	8
S工場	組 長	6(0)	59.50	2.50	57.00	. 00	38.35	3.49	10.50	. 00	6	0	0
	伍 長	32(0)	55.75	7.50	52.30	6.85	39.85	6.15	11.25	5.79	29	3	0
	班 長	74(0)	54.50	8.20	51.75	7.90	39.20	5.40	9.27	5.52	69	5	0
	役付(計)	112(0)	55.10	7.95	52.20	7.45	39.35	5.55	9.90	5.37	104	8	0
	一 般	656(34)	54.10	9.05	54.70	9.45	31.45	8.70	5.01	4.17	516	136	4
	合 計	768(34)	54.25	8.90	53.55	8.75	32.60	8.75	5.73	4.71	620	144	4
K工場	組 長	24(0)	56.15	6.70	52.00	7.05	43.55	5.60	15.63	2.49	21	3	0
	伍 長	28(0)	57.20	7.40	53.10	7.25	41.60	6.00	10.17	6.63	26	1	1
	班 長	98(0)	54.95	7.80	52.55	7.20	38.90	5.70	10.32	5.70	89	9	0
	役付(計)	150(0)	55.55	7.60	52.55	7.20	40.15	6.00	11.16	7.05	136	13	1
	一 般	247(23)	51.80	9.35	51.65	9.30	33.60	8.45	5.16	4.95	739	105	3
	合 計	997(23)	52.40	9.20	51.60	9.25	34.60	8.45	6.06	5.73	875	118	4

注) N=標本数 ZS=相対尺度 AZS=絶対尺度 M=平均点 S.D=標準偏差

(2) 中高年齢婦人の性格等について

男女別、年齢別に性格等（主に対人的な面）について調べたのが第1図である。

これは平均値であるので、勿論個人差があるが、一般に年齢が高まるにつれて外向性とくに対人的な面での得点が高くなり積極的になる。これは男女とも同様だが、とくに女子は30才を境に社交性の伸びが著るしい。女子の指導性、向性、情意安定性も年齢とともに高まっている。

20代の女子は得点が低く、職業に就いた直後であるなどの影響があるためか一番不安定な時期といえる。男子の場合も20代30代は割合低く、外界の圧迫をまともに受けている時代といえる。男子はそれをのりこえるのが40代ということになる。女子の場合は30代から得点が急に上昇している。

一般に中高年になると精神が安定し落ち着きが出てくる。また人間関係の上でも円滑になり若い人よりも労務管理はうまくゆくようになると考えられる。

性格は個人差が大きいですが、年齢が高くなっても社会的適応がうまくゆく人も多く、極端な性格でない限り、中高年になって新たな職業についても、結構うまくやってゆけると考えられる。

(3) 結 論

以上述べてきたことからわかるように結論的にいえば、精神機能の上では男女差はないといえる。

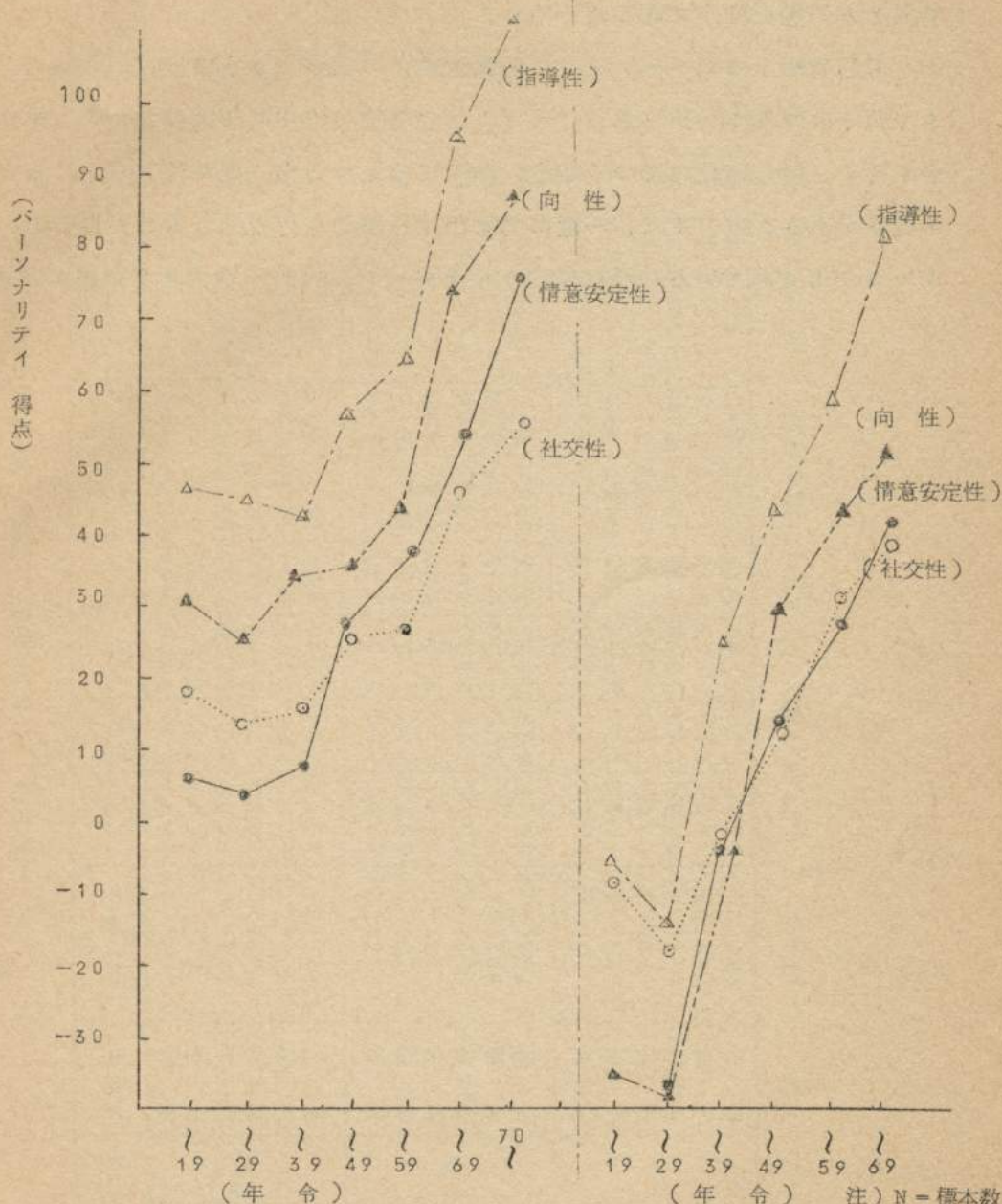
平均をみると若干女子の得点は低くなっているが、個人個人をみると女子にも非常に優秀なものもいるし、男子にも知能の低いものがある。平均で物をいうことは大変危険で男女差よりも個人差が大きく、得点の分布が非常にオーバーラップする面が多い。

従って、精神機能の上からみると女子もあらゆる職業に従事できる能力を持っている。

むしろ、私は、女子が充分働けるような社会的条件を整備することが、女

男 N : 2,577名

女 N : 797名



労研パーソナリティ・テストによる年齢別・パーソナリティ得点

子の就業分野を拡大する上での先決問題ではないかと思う。

〔質　　疑〕

——作業環境，社会環境を改善することによって中高年令婦人のもつ心理的特質をどの程度向上できるだろうか。

○ 労務管理上モチベーション（労働意欲）の面がうまくゆけば，相当のところで行くのではないかと思う。イギリスの研究では中高年は非常にとっかかりがおそく，新しい仕事につく場合，非常に損をするが一度おぼえると，安定する特徴があること，また，一度に力を出す仕事より持続的なものが良いというデータが出されている。私はやはりモチベーションが一番大きな問題だと思う。

第4表 N輕金屬・工場・地位別・知能水準

工場	地位別	N ()は女子 の再掲	Z S		A Z S		年 令		経験年数		教 育 程 度		
			M	S.D	M	S.D	M	S.D	M	S.D	初等	中等	高等
全工場	組	30(0)	56.85	6.25	53.00	6.65	42.50	5.60	14.70	9.21	27	3	0
	伍	60(0)	56.40	7.50	52.65	7.05	40.65	6.15	10.74	5.94	58	4	1
	班	172(0)	54.75	8.00	52.20	7.50	39.00	5.60	9.87	5.64	158	14	0
	役付(計)	262(0)	55.35	7.75	52.40	7.30	39.80	5.85	10.62	6.39	240	21	1
	一 般	1,503(57)	52.80	9.25	53.00	9.50	32.65	8.60	5.07	4.62	1,255	241	7
	合 計	1,755(57)	53.14	9.14	52.90	9.24	33.70	8.60	5.91	5.31	1,495	262	8
S工場	組	6(0)	59.50	2.50	57.00	. 00	38.35	3.49	10.50	. 00	6	0	0
	伍	32(0)	55.75	7.50	52.30	6.85	39.85	6.15	11.25	5.79	29	3	0
	班	74(0)	54.50	8.20	51.75	7.90	39.20	5.40	9.27	5.52	69	5	0
	役付(計)	112(0)	55.10	7.95	52.20	7.45	39.35	5.55	9.90	5.37	104	8	0
	一 般	656(34)	54.10	9.05	54.70	9.45	31.45	8.70	5.01	4.17	516	136	4
	合 計	768(34)	54.25	8.90	53.55	8.75	32.60	8.75	5.73	4.71	620	144	4
K工場	組	24(0)	56.15	6.70	52.00	7.05	43.55	5.60	15.63	2.49	21	3	0
	伍	28(0)	57.20	7.40	53.10	7.25	41.60	6.00	10.17	6.63	26	1	1
	班	98(0)	54.95	7.80	52.55	7.20	38.90	5.70	10.32	5.70	89	9	0
	役付(計)	150(0)	55.55	7.60	52.55	7.20	40.15	6.00	11.16	7.05	136	13	1
	一 般	247(23)	51.80	9.35	51.65	9.30	33.60	8.45	5.16	4.95	739	105	3
	合 計	997(23)	52.40	9.20	51.60	9.25	34.60	8.45	6.06	5.73	875	118	4

注) N=標本数 Z S=相對尺度 A Z S=絕對尺度 M=平均点 S. D=標準偏差

(2) 中高年令婦人の性格等について

男女別、年令別に性格等（主に対人的な面）について調べたのが第1図である。

これは平均値であるので、勿論個人差があるが、一般に年令が高まるにつれて外向性とくに対人的な面での得点が高くなり積極的になる。これは男女とも同様だが、とくに女子は30才を境に社交性の伸びが著るしい。女子の指導性、向性、情意安定性も年令とともに高まっている。

20代の女子は得点が低く、職業に就いた直後であるなどの影響があるためか一番不安定な時期といえる。男子の場合も20代30代は割合低く、外界の圧迫をまともに受けている時代といえる。男子はそれをのりこえるのが40代ということになる。女子の場合は30代から得点が急に上昇している。

一般に中高年になると精神が安定し落ち着きが出てくる。また人間関係の上でも円滑になり若い人よりも労務管理はうまくゆくようになると考えられる。

性格は個人差が大きいが、年令が高くなっても社会的適応がうまくゆく人も多く、極端な性格でない限り、中高年になって新たな職業についても、結構うまくやってゆけると考えられる。

(3) 結 論

以上述べてきたことからわかるように結論的にいえば、精神機能の上では男女差はないといえる。

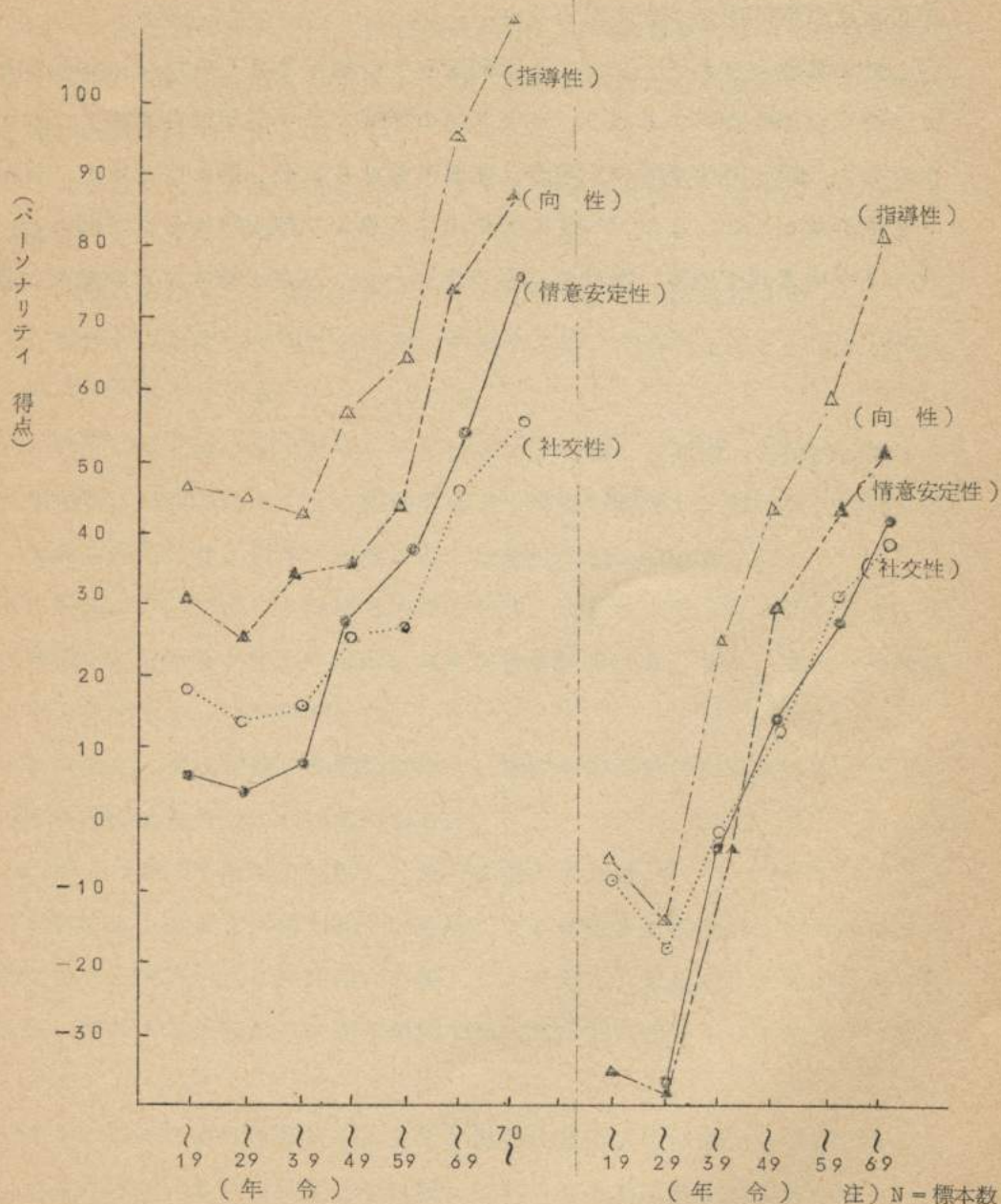
平均をみると若干女子の得点は低くなっているが、個人個人をみると女子にも非常に優秀なものもいるし、男子にも知能の低いものがある。平均で物をいうことは大変危険で男女差よりも個人差が大きく、得点の分布が非常にオーバーラップする面が多い。

従って、精神機能の上からみると女子もあらゆる職業に従事できる能力を持っている。

むしろ、私は、女子が充分働けるような社会的条件を整備することが、女

男 N : 2,577名

女 N : 797名



労研パーソナリティ・テストによる年齢別・パーソナリティ得点

子の就業分野を拡大する上での先決問題ではないかと思う。

〔質 疑〕

——作業環境，社会環境を改善することによって中高年令婦人のもつ心理的特質をどの程度向上できるだろうか。

○ 労務管理上モチベーション（労働意欲）の面がうまくゆけば，相当のところで行くのではないかと思う。イギリスの研究では中高年は非常にとっかかりがおそく，新しい仕事につく場合，非常に損をするが一度おぼえると，安定する特徴があること，また，一度に力を出す仕事より持続的なものが良いというデータが出されている。私はやはりモチベーションが一番大きな問題だと思う。

(2) 中高年令婦人の特質と就業可能分野について

松 本 会 議 員

① 中高年令婦人の特質

婦人の生理的特質については石河先生が、心理的特質については狩野先生がそれぞれ明解にお話しくださったが、私なりの観点から改めて、その特質を述べたい。

- a. 女性は男性より生理的に強く、少ない栄養で成長し、生きることができる。
- b. 女性は男性より身体的成熟がわずかに早い。早く成人になる。
- c. 女性の運動能力は男性より早く成熟するが、年令の上昇とともに男性にくらべて劣ってくる。
- d. 知的には男女の間に著しい差はない。しかし、記憶、言語的問題（文章理解、言語のはたらきの流暢さなど）は女性が優れ、数作業、空間関係問題（図形分割、積木の計算など）は男性が優れている。
- e. 興味については、女性は他人のうわさ、服装のおしゃれに関心をよせ、責任のある仕事や他人に指示を与える仕事をさける。また、室内での仕事や人を相手とした仕事を好む。
- f. 性格としては理性より感情に生き、理窟や理論的に物を考えるよりも、直観的に全体をつかむ傾向がある。

他人の暗示や示唆で行動し、流行に動かされる。

一般に以上のことが言われているが、これは婦人を類型的、平均的にみた上でのことであって、中高年令の婦人はこうだと、類型的、平均的にみることは、個々人の処理をあやまる原因であって、個人差をもっと重視すべきだと思う。

また、ここに述べた特質も、文化、教養、生活慣習の差から現在こうなっているだけで、これらに変化すれば、これらの特質も変るのではないかと考えられる。

② 職 業

職業は元来、個人の才能や興味を基にして、社会の必要に応じて、生活の知恵として発生し、成長し、存在し、変化し、衰微し、消えていったものであり、職業の経済的意義はもとより大切であるが、個々人の自我の実現拡充手段として意味があるものだと思う。従って、それはマイ、ペースでやれるものが好ましいのではないか、クラフトマン、プロフェクショナル式の職業が望ましいのではないかと思う。

特に、例えば、婦人の特性を活かす職業を考えると、自営、自前の職業に注目しなければならないように思う。雇用労働は、考えようによると、労働という言葉のいみからすると、忍耐、苦痛を伴う仕事、奴隸の職業となって、特性を活かす職業、自我を実現拡充する職業とはなり難いのではないだろうか。雇用職業となると、時間と規則とにしばられ、企業体の目的、あるいは利潤追求にかなう職業となって、多くは、それ自体としては意味の不明な、人間性を疎外したような分業化された職業になるのではないだろうか。

今まで中高年令者向けの職業、婦人向けの職業として選定されたものがある。私もそのようなものの選択をさせられた経験を持っているが、それらの職業は、婦人労働力を補助的、間にあわせの労働力としかみていないことからくるものと考えられる。知識も経験もない人を直ちに戦力化するため、短期間にやめてゆき、何時まで働いてもらえるかわからないから、ということ掲げたもののようである。

企業体の必要により、発生してくる職業とか、又企業の都合により空席になっている職場へは、個性や当人の知識、経験を考慮して就職させるべきで、類型的な考え方は、慎しむべきである。

③ 職 業 例

標準職業分類表によって、風紀、母性の保護、体力力量を考慮して、中高年令婦人向けの職業を選んでみた。

中高年令者向きの職業

A. 専門的、技術的

技術者（除鉱山）

教育（特に幼稚園，小学校）

医療保健（除外なし）

芸術家，芸能家（除外なし）

その他の専門的職業（除外なし）

B. 管理的職業

考慮外とする。昇進するものであるから。

C. 事務的職業

会計事務員

作業的事務員

運輸，通信事務員

一般事務員

D. 販売および類似の職業

商品販売

店主は考慮外とする

その他の販売的の職業

E. 農業，林業および類似の職業

農耕

養蚕

養畜

林業（除，伐木夫，集材夫，運材夫，炭焼夫，製薪夫）

その他の農林業の職業（除狩猟者）

F. 漁業の職業

漁業の職業（船長，航海士，機関長，機関士，その他に除外すべきものが多い）

G. 採鉱、採石の職業

採掘の職業（除坑内夫、石油関係、危険作業、殆んど具体的になし）

その他の採鉱、採石の職業（選鉱夫、選炭夫、坑外雑役のみ）

H. 運輸、通信、公益供給の職業

自動車運転手（乗用自動車のみ）

通信の職業

その他の運輸の職業（車掌、仲仕）

I. 技能工、生産工程の職業

金属材料製造の職業（鋳物工の一部、金属熱処理工、伸線工など）

金属加工の職業（工作機械操作、プレス、電気溶接、ガス溶接、鋳打、板金、金属彫刻、メッキ、手仕上、バフみがき、針金製品、針、ばね製造、金属切断、金属研磨、金属製品製造、検査、その他）

電気機械器具組立、修理の職業（電気通信機組立工修理工、ラジオテレビ修理、電気機械組立修理、電球真空管組立、被覆電線製造、半導体素子製造、蓄電器製造、電気機械器具検査、その他）

輸送機械組立、修理の職業（自動車、航空機、自転車などの組立、修理、検査）

計器、光学機械器具組立、修理の職業（時計、レンズ研磨調整、光学機械器具組立修理、計器組立修理、その他）

その他の機械組立、修理の職業（小物、単位 of 組立）

製糸、紡織の職業（漂白、精練、染色に問題あり）

裁断、縫製の職業

木、竹、草、つる製品製造の職業（製材、切削木工、組立成型、木工、指物、家具、船大工、車大工などに問題のものがある）

パルプ、紙、紙製品製造の職業（除パルプ工、紙料工）

印刷、製本の職業

ゴム、可塑物製品製造の職業（ゴム工の一部は除外）

皮革，皮革製品製造の職業（除製革の一部）

窯業，土石製品製造の職業（除窯業原料工，ガラス製品成型の一部，焼成工，セメント製造工，石工）

飲食品製造の職業

化学製品製造の職業（除化学工程，仕込，仕上の工程），化学製品の加工，包装

建設の職業（除外が適當）

据付機関，建設機械運転の職業（除汽かん士，汽かん火夫，その他）

電気技能工（除架線）

技術補助工

その他の技能工，生産工程の職業

J．単純労働の職業

単純労働の職業（除倉庫夫，鉄道線路工夫）

K．保安の職業（考慮を要するものあり）

L．サービスの職業

家事サービスの職業

対個人サービスの職業（除芸者，ダンサー）

その他のサービスの職業

(3) 中高年令婦人の労務管理について 問題点と今後のあり方

深 沢 会 議 員

ここ数年来、婦人労働者の増加はめざましく、とくにその中高年令婦人の雇用が、あらゆる産業で進行している。それら中高年令婦人の従事する職種も、従来のような一部の部門のみでなく、さまざまな職種への進出がみられ、雇用形態も補助要員から生産要員への移行がみられる。

そこに中高年令婦人をめぐる新たな問題が発生してきているが、まず、中高年令婦人の雇用の現状を概観し、その上にたって中高年令婦人に適した、労務管理のあり方について考察したいと思う。

① 中高年令婦人の雇用の現状

現状における中高年令婦人の雇用の特徴は、そのほとんどが中途採用者であることである。

その雇用形態は、次の三つの型に大別できる。

a. パートタイマー制度

家庭を持つ人の多い中高年令婦人が、最も手軽に職業に従事できる制度であり、その数は年々増加している。反面、企業側の都合の良い時に雇用したり、解雇したりされやすく身分が不安定である。

この制度のもつ、就業の不定期性や身分の不安定性が、掃除婦、賄婦などの限られた職種に多く、いわゆる系列から外れたところにまとめられる傾向がでている。

b. 定時社員制度

パートタイマー制度をさらに発展させた型である。

この制度は、企業にとって若年労働力の不足から、中高年令婦人の労働力の活用をはからざるを得ない現状にあること、パートタイマー制度の欠点として、人員の流動がはげしく、流れ作業などの生産要員に配置できないという企業側の要請によって考え出されたものと思う。パートタイマーのより安定した労働力を確保する意味で、臨時雇いのものから正規社員

的なものに近づきつつある制度である。

c. 再雇用制度

やはり若年労働力の不足から、いったんやめた婦人労働者を何年か後に同じ企業が再雇用する制度である。

次に中高年令婦人を雇用している事業所の具体例をあげてみたい。

〔ミツミ電機〕— 定時社員制度 —

地域の中高年婦人をパートタイマーとして雇用していたが、昭和41年8月から定時社員制度に切りかえた。

○ 制度実施の理由

- a. 従来、主婦は作業能率が低いとの先入観で対していたが、それを改め、主婦の能力発揮の場を与える。
- b. パートタイマーは出勤率が悪かったので、家庭と仕事を両立させうる制度が必要だった。

- 制度実施後出勤率は98%位に上昇し、作業能率も一般と変わらないことがわかった。

○ 制度の内容

原則として一般社員と同様に扱うが労働条件等は、就業規則及び、利益配分金規程により定めている。

〔 就 業 規 則 〕

（一般社員と異なる事項）

- a. 雇用契約期間……一般社員は特に定めてないが、定時社員は、一年契約である。
- b. 勤務時間……一般社員は8時間、定時社員は第1表のとおり8時間、7時間、6時間の三種あり、始終業時間も4種に別れている。

一般社員と異なるところは、会社と家庭との仕事を両立させる必要から、始終業の時間をはっきりさせ、一般社員のように受注生産のため仕事が忙がしくても残業はやらせず、時間が来たら必ず帰宅させ、家庭の仕事に専

第 1 表 勤務時間

定時社員区分	始終業時間	実働時間
A	8時—17時	8時間
B	8—16/9—17	7
C	9—16	6

念してもらうことの配慮を行なっている。

c. 定 年……定時社員は、一年契約であるため定年なし。

(一般社員と同一の事項)

賞罰に関する規程

年次有給休暇(契約にかかわらず企業に継続して勤務した年数を通算して計算)

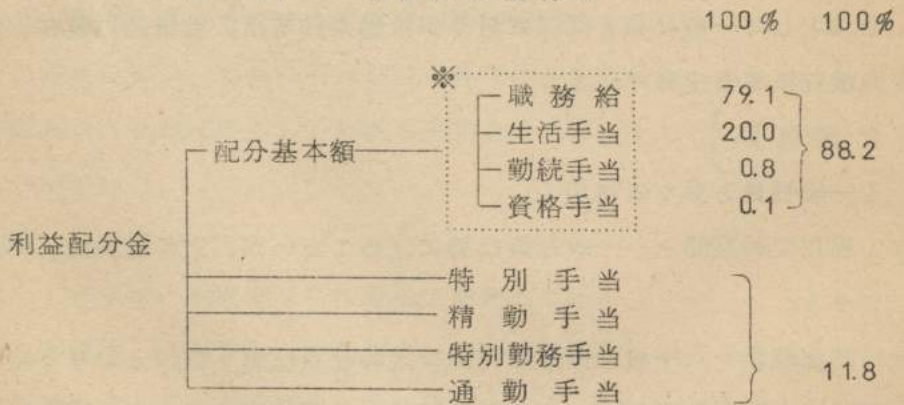
〔利益配分金規程〕

(一般社員と異なる事項)

a. 配分基本額

一般社員の配分基本額は第 1 図のとおりである。

第 1 図 利益配分金体系



※定時社員の場合区分なし

定時社員の場合は第 2 表のとおりであるが、中卒並みの給与になっている。試用期間というのは、教育期間で一般社員と同じように仕事ができる

能力がつくまでの期間である。

第2表 定時社員配分基本額

定時社員区分	労働時間	配分基本額	
		試用期間	登用後時
A	8	18,900円	20,200円
B	7	15,795	16,795
C	6	12,920	13,720

b. 退職金……一般社員は満3年以下は支給しない。定時社員は、勤続1年毎の契約更改時に配分基本給の20%を勤務報償金の形で支給

c. 精動手当……一般社員は1ヵ月1,000円、定時社員は、1週間200円、1ヵ月4週間ちょっとで月約900円ぐらいである。

(一般社員と同一の事項)

ベースアップ、定期昇給、利益配分調整金(ボーナス)は一般社員と同様である。

そ の 他

福利厚生施設は一般社員と同様利用させる。

○ 定時社員応募の状況等

第3表 パートから定時への人員推移状況

	昭和41年4月	昭和41年8月	昭和42年8月
一般社員	3,650名	3,600名	4,250名
定 時	—	180	220
パートA	60	44	—
パートB	若干	若干	若干

(注) パートA=生産要員 パートB=雑役など

第4表～第7表まで定時社員応募者内訳

第4表 年令構成

	採用	不採用 辞退
	100%	
15～20才	3.6%	3.9%
21～25	11.4	5.2
26～30	11.1	8.5
31～35	8.3	4.9
36～40	11.1	7.2
41才以上	8.8	16.0

第5表 勤務時間（拘束）

	採用	不採用 辞退
	100%	
9時間	16.8%	6.2%
8 "	17.8	5.7
7 "	19.1	14.7
その他	0.5	4.4
不明	0	15.2

第6表 家族構成

	採用	不採用 辞退
	100%	
1～2人	21.4%	12.6%
3～4	25.0	20.4
5～6	6.2	5.2
7以上	1.3	0.5
不明	0.3	7.0

第7表 主人の有無・主人の職業

		採用	不採用 辞退
		100%	
主人有り	会社員	30.4%	20.1%
	公務員	4.9	3.9
	商工業	2.0	0.8
	土建業	3.4	0.3
	農業	0	0.8
	運送業	3.1	0.3
	自由サービス	1.8	2.0
主人無し	無職	0.5	0.3
	独身者	6.2	5.7
不明	未亡人	1.8	3.4
		0	6.5

② 中高年令婦人の労務管理について

中高年令婦人を雇用する事業所の反応は9割までが好評のようである。一般に長所としては、安定感がある、忍耐力がある、礼儀正しい、人間関係が円滑にゆく、ことなどがあげられている。また、企業にとって若年女子のように結婚退職のおそれがないことも歓迎の理由になっている。

これらの中高年令婦人の今後の労務管理のあり方だが、女子全体を含めて、今、至急手を打たなければならない対策として、ご批判もあると思うが、個人の考えをのべてみたい。

a. 女子独自の職業分野の確立

従来、とかく男女同一の職場においての男女同一論が多かったが、現実的問題解決の方法として、今後女子の能力、価値、役割りを生かした女子独自の職業分野を体系的に確立する必要があるのではないかと思う。

女子は女子のみの職場で互に競争させ、切迫感を与える。そのことが、女子の被保護者意識を脱皮させ、仕事に対して責任感、自主性が生れ、女子の能力開発につながると考える。

b. 仕事の組みかえによる適性配置

中高年令婦人は身体的にも心理的にも、個人差が大きい。各人の年令、経験、社会環境等が考慮された仕事に従事できるよう、仕事の組みかえによる適性配置が望ましい。

c. 中高年令婦人を対象にした採用制度の確立。

現在、中高年令婦人の採用にあたっては、各企業とも場あたりの傾向がみえるが、総合的な採用制度を確立する必要がある。

d. 中高年令婦人が家庭と職業の両立をはかる条件の整備

e. 採用時の教育訓練の徹底

女子に対する教育訓練は接客訓練程度しか行なわれていない現状だが、もっと職業に結びついた専門的な訓練を体系的に行なう必要がある。とくに中高年令婦人の場合、未熟練のまま職場に配置されている例が多くみられる。

f. 能力主義の徹底

中高年令婦人は個人差が大きく、能力主義を採用しないと悪平等になりやすい。

g. モラルの向上のための対策の樹立

〔質 疑〕

——女子だけの職場を体系化することには疑問がある。イギリスの例だが、身体障害者を対象とした指定職種を定めその3職種のうち3,000人のポジションを身体障害者に確保する制度を作ったが失敗した。それに対し西ドイツでは、身体障害者も一般の人と区別せず、早く社会に適応させる政策をとったが、この方が成功していると思う。これを考えても、女子だけの職場、男子だけの職場に分けることは、若い人の社会的適応に関する点からいっても好ましいことではないと思う。むしろ作業場の環境条件を整える方向で解決をはかるべきではないか。

- 女子だけの孤立した職場を作るということではない。従来の労務管理体系が男子のために考えられたもので、それに女子もあてはめられていた。そこで男子の物とは別に女子の長所、役割を発揮しうる体系が必要ではないかと思った。あくまで現実に対処するための戦略的方法として申しあげた。

——中高年令者の労務管理を考えた場合、賃金面において、若い時から企業で働いていた、いわゆる子飼の中高年令者と、中高年になって企業に採用された者の賃金の扱いをどう考えていったらよいか。

- 最近は職種別に賃金の横断化が進んでいる。以前は、日本海側と太平洋側では2,000円位差があったが、現在はほとんど差はない。需要供給の変化によって起った現象で、私はその線で割り切るより仕方がないと思う。

2. 討 議 の 概 要

(1) 中高年令婦人の雇用の現状と問題点

- 現在中高年令婦人が就業している分野は、たしかに評価点の低いとみられている職種に多い。これは結局過去の経験がそうさせているといえる。中高年令婦人に限らず、女子の場合職業に対して腰かけ意識が強く、企業にとって責任ある仕事をまかせきれないといった過去の経験の積重ねが、現在の中高年令婦人の雇用の形に反映していると思う。

しかし、今後の中高年令婦人の職場は無限に広がる可能性があるといえる。たとえば、中高年令婦人を管理者にもってこることなどは、もっと企業側としても再認識して良い。ただこの場合も女子だけのグループのリーダーにつけるなどの工夫が必要で、女子の管理者の下には女子をつける等の考慮をすれば、よりスムーズに中高年令婦人の職場は広がると思う。

中高年令婦人を雇用する企業からみた、中高年令婦人の長所としては、若年層に比較し落ちついている、勤務態度が真面目であり、労務管理上は定着率が良いことである。短所としては、職業意識の欠除、また家庭に長くいて時間に制限され、規則にしばられた生活に慣れないためか、非常にわがままである。特に職業経験のない人ほどわがままで、これらの人の愚痴を聞いてやるカウンセラー制度の設置も一方法ではないか。（使用者）

- 働く者の立場から企業側に考えてもらいたいのは、中高年になって雇用される上での問題よりも、現在企業で働いている婦人が中高年になるまで、安心して続けて働ける職場の体制を確立してほしいことである。

全国生命保険労働組合は、全組合員の6割は女子であるが、劣悪な労働条件のもとで働いている。女子は結婚したら退職するか、小さい営業所に配転され、退職せざるを得ない状態におかれている。営業所によっては、職員が1人～2人のところもあり、お茶くみから便所掃除、また、婦人外交員の子供の世話までやらされるところもある。人数が少ないため残業も多く、又一諸に斗う仲間も少く、結局、劣悪な条件での配転を認めるか、退職して新た

な仕事をさがすことになる。会社は合法的に、自動首切りをねらっており、組合で現在大きな問題になっている。

また、中高年令婦人がほとんどの婦人外交員の問題も起きている。現在、保険業務に働らく外交員は、労働組合に登録されているのが22万5千人以上、組合員以外を含めると約30万人近い。そのうち女子は80%をしめている。この職場は男子から女子にとって変った職種で中高年令婦人が、最初に進出した職場といえる。これらの婦人外交員の労働条件は、就業規則の定められているものは20社のうち6社である。（生理休暇、産前産後の休暇も労働基準法どおり定められている）。賃金は2万1千円未満が全体の30%、10万円以上のものも2.5%ある。

これらの婦人は家庭婦人、未亡人が多く保育所問題が出ているが、組合、企業ともとりあげていない状態にある。

問題なのは、22万の登録者が、毎年新しく登録されたものであり、新しく入る人以上に古い人がやめてゆく状態で非常に流動が激しい。このことは、外交員になった当初は、親類縁者、友人等の契約をとれるが、それ以上の契約はよほど能力のある人でないととれないということで、3カ月以上無契約だと資格を喪失してやめざるを得なくなってくる。企業にとって良いところだけを取り、あとは消耗品扱いをされ、企業の搾取政策が著るしい仕事である。

中高年令婦人の雇用の現状は、以上述べたように、若年層の女子は、ある程度勤続年数が経過すると、結婚退職等でしめつけ退職せざるを得ない状態におかれ、安い労働力として改めて中高年令婦人が雇用されている。つまり企業の都合によって女子労働者が解雇されたり、採用されたりしている。

これは労働組合の問題であると同時に、企業にとっても、熟練労働者を解雇し常に未熟練労働者によって占められていることになり、有機的に企業を發展させる上からも大きな損失ではないかと思う。（労働者）

○ 私も中高年令婦人の雇用水準をたかめるためには、現に企業で働く中高年

令婦人の労働条件の向上がなければ達成できないと思う。使用者はとにかく婦人の職業意識を問題にするが、婦人が長期勤続できる条件をととのえておらず、常に中高年令婦人労働者にしわよせがくる現状にある。

国鉄では全労働者45万人中9千人の女子労働者がいるが、最近5万人合理化がすすめられ、それが集中的に婦人労働者にむけられ、1年間に1千～2千人の婦人労働者がやめざるを得ない状態になっている。組合では、女子も一労働力として位置づけるよう交渉し、近く営業部門にも婦人労働者がかなり出ると思う。

日教組の場合も、定年年令が男子と比べ女子は5年～10年の差がみられる。また共稼ぎの婦人に対し別居せざるを得ない配置転換等も行なわれている。

現在あらゆる産業で中高年令婦人が臨時的な形で働いているが、問題なのは企業側にとっていつでも首が切れる労働力であることである。また安易に応じる家庭婦人にも問題はあられると思うが。

結論は、中高年令婦人を職場にかりたてるだけでなく、企業に長く働いてきた中高年令の婦人労働者の労働条件を向上させる対策があって新規採用の婦人労働者の問題が論じられると思う。(労働者)

- 私の工場では、2,000人の女子労働者のうち1,000人がパートタイマーである。応募者は40才前後が最も多く、就業の理由は、住宅資金、教育資金を得たいという人が多い。能力に個人差があるため採用は厳選している。本人も仕事に適応できるか不安をもつ者が多いが十分訓練を行なっている。

能力的には中卒者と変らない。労務管理上は、若い人より安定しており手間が省ける。最近の仕事の繁忙期が少なく、平均化しているための臨時雇用的なものではなくなっている。まだパートタイマーのための就業規則はできてないが今後考えたい。勤務時間を従来のラインとどう組み合わせるかが今後の問題である。

企業としては古くからいる女子労働者にやめてもらいたいとは考えていな

いが、賃金にみあった仕事をしてほしいと思う。(使用者)

- 石河先生の研究発表によれば、中高年令婦人は、比較的静的作業に向くところのお話であったが、現実には、若い女子は静的作業に従事し、初めて仕事に従事する中高年令婦人が、生産現場など動的作業に従事している場合が多く問題だ。(学識者)

(2) 中高年令婦人の就業分野拡大のための方策について

- 保険の外交員の話であるが、供給人口がそれだけあることが問題である。私の会社では、中高年令者は、若年者に比べ教育に手間がかからないので、パートタイムにするとか本人の都合に合わせて雇用したいが、供給源がない。

これは結局、女子がきれいな職場を好む傾向があることにも関係しており、職業意識の問題になると思う。女子に職業意識を養う教育が必要だと思う。現在、企業ではそこまで手がまわらない状態である。

私の会社では、中高年令婦人が働いている良い例として、合成洗剤の普及のため洗濯講習を実施している。講師に中高年令婦人が当たっているが非常に適している。その他、資格をとればその職種に格上げする制度があり、男女の別なく開放している。結果は男子より女子が成績の良いこともあり、また女子には無理と思われるものも合格する場合がある。結局、企業側の女子に対する偏見も一方にはあると思う。

使用者側は女子に対する偏見を取りのぞいた労務管理を行ない、女子労働者自身もそれに応じて能力開発を図ることが重要なことと考える。(使用者)

- 最近、婦人労働者の勤続が長期化し、職場に既婚婦人が増加している。既婚婦人2,000名を対象に、全職同盟が行なった調査では、同じ仕事をしていてあきないかの問に対し、まあまあ満足している者を合わせ60%近くがあきないと答えている。また、44.3%の者が現職をつづける意志をもっている。また長期勤続者との懇談会等でも、長く勤めたいとの意欲が感じられる。

そこで、中高年令者が、容易に仕事を続けられるよう、企業および関係機

関に対し次の4点を要望したい。

① 中高年令婦人に適した労働時間の採用

② 女子に対しても昇進、昇格の機会を与える。(女子の意見も仕事に反映させる機関を作る)

③ 賃金制度等の整備

(雇用が流動的になっている現在、賃金も横断的であって良い。しかし、女子だけの職務給制度には警戒したい)。

④ 育児休職制度の採用

(全職同盟の内、福井県の浦瀬染工場で、電々公社とほぼ同時に、育児休職制度を立ち上げた。無給で、現在利用者はないが、この制度があることにより女子の意欲が前と比べ違ってきたと報告されている)(労働者)。

○ アメリカの例だが、労務管理の進んだ会社では、子供が生まれると有利な条件でやめてもらい、35才以上になったら元の労働条件で復職させる制度がある。これは児童保護といった一種のヒューマニズムではないかと思う。悪意でなく、善意から、この様な労務管理を行なうのも一方法ではないかと思う。(使用者)

○ 職業安定局では今後の職業問題を人間の立場から、年少者、中高年令婦人、身障者を含めての職種の検討を行ない、社会各層に適応した職業紹介を進めたいと考えている。

婦人労働者の問題を考える場合、結論的には労務管理の問題になると思うが、そういった人間的諸問題をぬきにして物理的に考えるなら、私は、職務の再編成(job design)が婦人の職場を拡大する上での問題ではないかと思う。これはOECD(世界経済協力機構)でとりあげられた中心課題の一つでもあるが、人手不足基調の中で従来の基幹的労働力以外の新たな労働力が進出してきた場合、あらゆる諸条件に見合った、仕事全体の流れを考えての職務の再編成が行なわれる必要がある。

中高年令婦人の就業分野を拡大するためには、中高年令婦人の精神的、身

体的特質，条件にあった職務の再編成が必要である。その上で，よりよい労務管理が必要となろう。（学識者）

- 生理的にも心理的にも，中高年令婦人は男子と差異がないことが証明されたが，残るのはやはり，経営者，労働者，双方の意識の問題になると思う。行政機関としてはそれをどのアングルから捉え，いかに啓蒙するかになるのではないか。最終的には労務管理の問題が一番大きいと思う。（学識者）

3. 総括まとめ

松 本 会 議 員

中高年令婦人の就業分野拡大について、研究発表ならびにご討議いただいたわけですが、簡単にまとめてみると、身体的にも、生理的にも、男女差よりもむしろ個人個人の能力の差の方が大きく、中高年令婦人においても、あらゆる職業に就きうる能力をもっており、その能力を有効に発揮するための方策として、社会的条件を整備するとともに、適切な労務管理を行なう必要があるということになると思う。

中高年令婦人の雇用の現状については、労働者からは、いつでも首の切られる不安定な身分におかれていること、また、使用者からは、婦人労働者の職業意識の問題が指摘されたが、今後、中高年令婦人の適職を選定する上で考慮しなければならないのは、一時的、間に合せ的な職業といった従来までの認識を改め、広い分野にわたって職業を選定することが重要ではなかろうか。つまり女子の特殊性とか中高年令婦人の特殊性よりも、男子も含めて1個の職業人としての位置づけがなされることが必要で、まず個性にあった職業を選定する方向に進むべきだということであったと思う。

この前提にたって、各企業においては、中高年令者の環境、条件、特質にあった、適切な労務管理の工夫がなされることが必要であろう。

また、婦人労働者自身が職業意識を高めるとともに関係機関にあっては、中高年令婦人が充分働けるような、社会的条件の整備、職種別最低賃金制の確立が必要であると思う。

社会の進歩発展にともなって、今後、中高年令婦人の職場進出は一層の増加が予想される。また一方では、人手不足基調の中で、企業においても中高年令婦人労働力への期待は大きくなっていくものと考えられる。

ひるがえって、日本が高度に経済成長を持続する上でも重要な役わりを担っており、中高年令婦人の労働力が正当な位値づけがなされ、その就業分野拡大について各方面の一層の理解が望まれるところである。

