

働く婦人のための福祉について

福祉施設を中心として

第4回婦人労働問題中央研究会議から

パンフレット No. 81

1955年7月

労働省婦人少年局

働く婦人のための福祉について

——福祉施設を中心として——

第四回婦人労働問題中央研究會議から

は し が き

働く婦人の戦後の地位を考えますと労働条件は労働基準法で保護され、その改善は組合の組織活動を通じてされておりますが、それだけではなく、それからもつとひろく生活全般のこともまもつてゆける福祉の施設や組織、制度を生活との関連において考えてゆかないと、その改善向上は実際には余りされないのではないかと存じます。

働く婦人の福祉については使用者の側でも能率をあげるためであつて、自分の立場からも考えられれています。

労働組合でも労働条件改善の間接よう護として進めたりしています。また職場の外においても婦人労働者が働きよくなるような、また社会人として伸びてゆくための施設や組織が次第に考えられてきております。しかし、実際には、この問題についての関心がゆきわたらず、働く婦人の特殊性にもとづいて福祉をはかることの必要性がまだ理解されていないむきもあり、また、現実に働く婦人の福祉をはかるうとしても、どの点についてどのようにしたらよいのかわからないという場合もよくないように存じます。そこで婦人少年局としましては第四面婦人労働問題研究会議に、働く婦人のための福祉の問題をとりあげ、婦人労働者自体、使用者、労働組合、地域団体、関係官公署等この問題に直接関係のある方々をお招きして、それぞれの立場から、働く婦人の福祉施設、活動等の現状を明らかにしていただくと同時に、その福祉をはかるための施策や方針をのべていただきます。さらに学識者の方々のこの問題に関する検討と御考えをのべていただきました。ここに公けたいをしますのは、この婦人労働問題中央研究会議における婦人労働者部会、使用者部会、労働組合部会、地域団体部会、学識者部会の五つの部会の結果、およびこの

會議によせられた出席者の方々の論文と報告をとりまとめたもので、この刊行物が働く婦人の捐軀をはかちりと願われる勞、使、地域社会のそれぞれの方に、いくらかでも御参考になればと願つております。

なお、労働科学研究所副所長藤木博士をはじめこの會議に参加して御意見をよせられた貴重な御研究や御報告をよせられた出席の方々に厚く御礼申しあげます。

昭和三十年六月

労働省婦人少年局長

藤 田 た き

目次

働く婦人のための福祉について

——福祉施設を中心として——

第四回 婦人労働問題中央研究会誌から

はしがき

第一部 働く婦人の声

一、私の利用している福祉施設

二、私の希望する福祉施設

第二部 企業における働く婦人のための福祉施設

一、婦人が多く働く事業場の福祉施設の現状

1、母性保護の施設について

電話業

2、母と子のための施設について

煙草製造業

紡織業

3、保健医療の施設について

金融保険業

化学工業

電気機械器具製造業

4、経済と生活施設について

電気機械器具製造業

食料品製造業

5、教育、文化の施設について

機械製造業

化学工業

6、事業附属寄宿舎生活の福祉について

紡織業

医療保健業

二、働く婦人のための福祉施設についての使用者の意見と対策

1、婦人労働者の福祉施設

企業経営上の若干の意義

2、寄宿舎に生活する婦人のための福祉について

大企業を中心として

3、働く婦人の福祉施設設置に関する一考察

三菱電機株式会社勤務部長 中川俊一郎

富士紡績株式会社取締役労働部長 波多野則三郎

4、働く婦人の教養向上のために

環境美術の提唱

那是製糸株式会社鶴巣工場工務長 野田 幸一

第三部 労働組合の福祉対策と活動

一、労働組合の働く婦人のための福祉活動の現状

- | | |
|------------------------------|----|
| 1、全国蚕糸労働組合連合会 | 五六 |
| 2、全国繊維産業労働組合同盟 | 五七 |
| 3、金専売労働組合 | 五八 |
| 4、全通信従業員組合 | 五九 |
| 5、全日本国立医療労働組合 | 六〇 |
| 6、全日通労働組合 | 六一 |
| 7、合成化学産業労働組合連合 | 六二 |
| 8、全国銀行従業員組合連合会 | 六三 |
| 9、国鉄労働組合 | 六四 |
| 10、日本私鉄労働組合総連合会 | 六五 |
| 11、日本教職員組合 | 六五 |
| 働く婦人のための福祉についての問題点と労組指導者の考え方 | 六七 |
| 1、労働者の福利厚生施設と労働者婦人家族組織について | 六七 |

国鉄労働組合婦人部長 丸沢 美千代

2、寄宿舎に働く婦人の福祉について.....七二

――中小企業としての製糸に働く婦人の福祉の問題点――
片倉労働書記局 岩瀬あゆ子

3、寄宿舎に生活する婦人の福祉とその対策について.....七七

全 織 同 盟 船 山 登 美

4、働く母のための福祉対策.....八二

全連信従業員組合 井 上 ヤ ス

5、働く婦人の福祉向上について.....八七

――男世の立場から――

全連連青婦人対策部長 村 田 洋 文

第四部 地域における働く婦人のための福祉施設

一、働く婦人が利用する地域の福祉施設.....九一

1、東京都新信生活館.....九五

2、碓生生活協同組合成城支部.....九七

3、大和毛織生活協同組合.....九八

4、救世軍女子青年館.....〇〇

5、全国労働金庫協会.....〇一

6、東京基督教女子青年会.....〇二

7、東京商工青年文化教室.....〇三

8、立石青年学級.....〇四

9、東京都成人学校	一〇五
10、東京都立日比谷図書館	一〇七
11、東京都婦人労働大学講座	一〇八
12、神奈川県小田原婦人公共職業補導所	一〇八
13、神奈川県勤労婦人会館	一〇九
14、ゆりかご保育園	一一〇
15、厚生省関係の母子施設概況	一一二
二、地域社会施設の立場からみた働く婦人の福祉の問題	一一八
1、働く婦人と地域組織活動	一一八
― コミュニティー センターの理想 ―	

東京都新宿生活館長 塚 本 哲

2、働く婦人と読書	一二四
― 新しい図書館サービスのありかた ―	

東京都立日比谷図書館 中 村 仁

3、働く婦人のレクリエーションをどう考えるか	一二二
東京YWCA	木下 慧子

4、働く婦人の保育所利用にともなう問題	一二五
二葉保育園長	徳 永 紙

第五部 働く婦人のための福祉施設のあり方について	一二九
一、働く婦人のための福祉施設についての歴史的展望	一四二

労働科学研究所副所長 医学博士 勝 木 新 次

二、大中企業における婦人福祉施設のあり方について

慶応義塾大学教授

森

五郎

一五四

三、婦人労働者と福祉施設

東京大学助教授

氏原正治郎

一六七

四、地域社会と地域施設

東京都立大学教授

磯村

英一

一八八

第一部 働く婦人の声

働く婦人の座談会から

第四回婦人労働問題中央研究会議は、企業、労組、地域施設などの各グループに分けて行われましたが、そのような施設や活動の管理者の立場から行われる会議に先立つて、まず主として利用者の立場にある一般の働く婦人から福祉施設の利用についてどのような意見や希望を持っているかを発表していただくことは、後につづく会議を進める上の大きな手がかりとなると考え、二月十日、労働省において、この座談会を開催しました。

お集りいただいたのは、東京都もしくは近郊の事業場で直接現場へ事務系統を含むに働く婦人の方々でしたが、なるべく広汎な発言を得るため、婦人の多く働いている業種を万遍なく選ぶように努めました。当日たまたま組織関係の婦人が欠席されたことと、小企業からの御出席が難しかったことは残念でした。

出席者

沖電気品川工場

日本光学株式会社

第二精工舎重戸工場

日本鋼管川崎製鉄所

日本専売公社東京地方局

森永製菓鶴見工場

松本静江

島岡隆

角谷雅子

井上たみ

高橋兼子

足立千賀子

武田藥品工業東京工場
 印刷局滝野川工場
 東京都交通局
 東京市外電話局
 東京中央郵便局
 日本銀行本店
 第一生命保險株式會社
 東横百貨店渋谷本店
 東京通信病院
 帝國ホテル
 不二家レストラン
 山野美容院
 國際劇場
 日雇労働者
 鎌倉保育園
 秘通府統計局

渡辺英子
 金子とよ子
 山本清子
 星川正子
 今真善美
 倉兼フキ
 矢口ツル
 安藤代志子
 桂田君子
 林喜美
 森秋子
 益原光江
 大山喜美子
 蕭藤光代
 鈴木武子
 渡辺雪枝
 杉本分多

オブザーバー

労働科学研究所所長

勝木 新次

慶応義塾大学教授

森 五郎

座談会は(1)私の利用する福祉施設 (2)私は福祉施設についてどう希望する の二つのテーマによつて進められました。次に会の結果を集約してみましよう。

(1)私の利用する福祉施設

参加していただいたのは二十数名の方でしたから、この会から一般の傾向をおしはかることはもとより不可能ですが、ここでの出席者は、一、二の方を除いて、職場にある何らかの施設や活動を利用してゐる方でした。割合に多かつたのは衣食住に直接関係のある経済、生活施設で、例えば飯服の支給や貸与、食堂施設、金融制度(一般貸附金、結婚資金、住宅資金など)、購買施設、美型客や入浴施設、独身寮などのいずれかを大部分の職場が持つていました。他の施設の少いサービス業で飯服の支給が考えられてゐるのは、主として接客上の必要からでしょう。

次いで一般的に行われているのは、文化、レクリエーション活動で、労働組合活動の盛な職場では、お花、お茶はもとより映画、演劇、読書、コーラス、バンド、写真、詩歌、茶、将棋、雑誌の発行、カルタ等、体育の面でも一般球技から、山岳、スキー、スケートに至るまで、二十前後のサークルを持つてゐるところが幾つかあり、しかも女子も相当多方面に亘つて参加してゐるとの発言がありました。そういつた活動の少いサービス業では、年一、二回の旅行や観劇が行われている程度でした。講習、講演、文化祭、展覧会の開催、図書室、保養所、夏の海の家、山の家の開設、映画等の割引料金の行われている職場、又、文化、レクリエーション活動のために、勤務時間内に教育時間、レクリエーション時間の認められてゐる職場も幾つかありました。

医療の面では病院、医務室のあるものから、常備薬を備えている程度のものでいろいろであった。

少数でしたが、特色あるものとしては、保育所（工場構内にあり、生後三、四カ月から半令期まで預るといふもの）、簡易洗濯所（都立生活館の中にある施設を利用してゐるもの）、生垣室（脱脂綿販売機、洗濯、乾燥、暖房設備を備えたもの）、出産者の時差出勤（乳児を預けに行くなどの事情のある場合に、授乳時間を朝夕一時間の遅出、早退によりかえることを認めるもの）、通勤バス（朝夕、駅から工場まで往復するもの）、仕事の研究会（各地保育所の保姆が集つて、自主的に保育研究会をつくつてゐるもの）がありました。

これらの施設、活動の運営主体については、企業がやつてゐるもの、労組がやつてゐるもの、生活協同組合、共済組合、互助会のよりものをつくり会員の積立金でやつてゐるもの、個人が実費を出しあつてゐるもの、或は以上を折衷した形のものなど種々の段階がみられました。

（2）私は福祉施設についてどう希望する

日常生活の上で困難を感じてゐる問題、或は福祉施設についての要求としては次の諸点があげられました。

衣食住の面では

買物に困つてゐる 仕事を終えて帰る際には、食料品もいいものがなくなつたり、売切れたりしてしまふ。デパートもしまつてしまふ。安心して買物できる施設がほしい。

家庭向の食堂を 働いて帰つて、あわてて食事の仕度をしなくてもいいような、大きな食堂施設がほしい。

洗濯施設を 生活館の中などに簡易洗濯所のあることを知らない人が多い。又知つていても遠くて利用できない。地域にものつと沢山ほしい。時間も五時で終業、日曜祭日休業のため最も必要な働く婦人が閉め出され

住宅の割当てに二考を、公営住宅、社宅などの割当てが男子本位なので、時に子持との未亡人など最も必要な者が安い住宅に入れてもらえないで困っている。

金融の便を、貸附金も男子本位になりがち。

日雇労働者の場合には、月二千元近しか貸してもらえず、手続も大変繁雑、改善をのぞむ。

子供の問題について

赤ちゃんの預け処がない。保育施設は切実な要求となつてきている。殊に乳児を預る施設が非常に少いので困っている。費用も乳児は手がかかるため、生活困難者として認められない場合は、母親の月収全部を持つてゐなければならないので困る。

(ほかに、日雇労働者の子供を預かるテントに最低限度の給食、医療の設備がほしいという発言と、現在職場に保育所のある婦人から、保育所を基礎教育まで行える程度に高めたいという発言があった。)

子供の校外指導を、母親が勤めていると、放課後家に帰つた子供のことが心配で、夜帰宅するまでの時間が落着かない。学校が引けてから、子供をお願いできる人がほしい。

保健医療の面で

健康診断を健康保険で、現在健康診断は有料で、レントゲンなど九五〇円もとられたが、健康保険で手続に支ひられるようにしてほしい。

入院も健康保険で、健康保険で入院したいと思つてもベッド数に制限があるので、公立病院をふやしてほしい。

十分な憩の施設を、機械的労働に疲れた体には、十分な気分転換のできる休憩所がほしい。

深夜業の必要な仕事には仮眠所があるが、永続的に必要な施設であるにもかかわらず、睡眠、非常口等の設備の不完全なものが多い。

レクリエーションの面で、女子の比率の少ない職場では、レクリエーションも男子本位となるから、婦人も積極的に活動を起こさなくてはだめだ。

その他の問題、看護婦の場合、寮制度、結婚者の不採用などのため、結婚と両立できない。看護婦は婦人の職業だから、通勤間もとりにいれて、両立させるよう努めたい。

以上、この会合では、業種別に婦人の希望がひきつづき述べられましたので、まだこのほかにもさまざまな職場に働く婦人の声は、どのようにして企業や地域に反映されているだろうか―が、共通の課題となりました。そのため、企業では婦人の福祉係（仮称）を、地域の施設では、婦人の管理係を置いて、たえず働く婦人の声を把握すると同時に、施設を知らせてほしいという意見が述べられました。また地域に働く婦人のための福祉委員会をつくるという提案もありました。

このほか、福祉に乏しい小企業に働く婦人から、せめて、大きな組合の福祉サークルを利用してほしいという要望もでした。

おわりに、働く婦人が福祉に関心をもつこと、婦人の声を活発に反映させること、既存の福祉活動を再検討すること、既設の福祉施設を積極的に利用することなど、働く婦人自身の福祉活動に対する批判の声も出されて座談会を終りました。

第二部

企業における

働く婦人のための福祉施設

この部においては、はじめに婦人が多く働いている事業場における福祉施設の現状がのべられており、ついで使用者が日頃から働く婦人の福祉のためにとつてゐる特別な施策、その考え方の基礎、また将来にわたつての施策の構想、理念といったものがのべられています。これらはすべて婦人労働問題中央研究会の使用者部会に出席された方々から寄せられたものです。使用者部会に出席された方々は左のとおりですが、次に会議に出された意見のあらましを述べてみましょう。

使用者の部会から

出席者

野田幸一	野田製米鴻業工場
河合栄吉	東邦レース株式会社
樋口 肇	富士紡績株式会社
田口茂利平	大同毛織株式会社
高橋直之	日本フェルト王子工場
深川吉郎	東京芝浦電気板川町工場
竹見 富夫	桂屋商店千石町工場
中川俊一郎	三菱電機株式会社
高松正二	日本針布東京工場

明治製菓川崎工場
三共製薬品川工場
高島屋百貨店
東京急行電鉄株式会社
東宝株式会社
日本赤十字社中央病院
協和銀行本店
東京市外電話局
日本専売公社業平工場
三井鉱山株式会社
八王子榮養食共同炊事組合

相山欣英
金塚价弘
早川正春
大貫秀雄
渡辺茂八
会沢克夫
加藤章
市川伊央
飯田正
藤本正夫
石井直

オプザバー

労働科学研究所副所長

勝木新治

ここでは、働く婦人の福祉施設を考える上で、どんなところに重点をおいているか、問題点となるのは何か、又それについての対策や希望などお尋ねされました。まず重点のあきところを拾つてみますと、若い年令の女子に重点をおく、女子の勤務年限を三年程度とみて、その限度で施設をする。しつば、花嫁修業を主とする。(一般基礎教育に重点をお

き、結婚後のための修業は各自に委ねるという意見もあった。最近伸びてきた女子の平常心の満足に重点を置く、田舎出の女子の社会意識の訓練、道徳心のかん養、頭脳美化、レクリエーションによる人間関係の円滑化、などがありました。事業場によっては、女子が多いが特に女子に重点をおいていないところもありました。現在の問題点としては、初めの要求は多いが、女子の利用者は途中で立消えになる、依頼心が弱く自主性に乏しい、結婚費用まで会社の責任に帰すべきかどうか、女子は生理休暇をとるから部長が女子採用を歓迎しない、交替勤務制が定時制高校出席の障害となつてゐる等があり、これについての対策としては、管理者が施設、レクリエーションに入りこんで、継続的な関心を培う方針を定る、相談相手となる女子指導員の設置、生理休暇の正しい取得指導があげられ、最後は一般社会への希望として、福祉施設について企業、労働、個人の負担の限界を明かにしてほし、社会生活に必要な礼儀作法の訓練について社会的配慮を行つてほしい等の意見が出されました。

一、婦人が多く働く事業場の福祉施設の現状



休息室兼食堂

一 母性保護の施設について

電設業（東京市外電路局）

東京市外電路局では女子職員約三千名のために、いくつかの母性保護のための施設をもっています。

女子専用の休養室

交換室の位置や所属部課などの事情を考慮して九ヶ所に設けてあります。休養室の大きさは小さきまで、主な室には、むれ里休養室、すみれ休養室、わかくさ休養室など愛称が付されており、女子職員の人々に親しいものになっております。休養室の総面積は三〇七、六五坪です。休養室には、湯米の設備のほか、電燈、ピアノ、雑誌（グラフ、週間誌、婦人誌）などが備えつけられております。なおここには菓子の販賣や昼食時

の副食物も販売されています。橋平は、スプリングのついた布
ばりの低くゆつたりとしたもので、白いカバーもとつけてあ
る心地よいもので、仕事にかかり疲弊でこわばった硬れた身体
をゆつくりと休ませることが出来ます。

日本間休養室

洋式休養室のほか、ゆつくりと足をのばしてやすみたい女
子職員のために、日本間の休養室があります。

生睡室

これは女子職員の希望にもとづいて時に設けられたもので、
便所の一部に間仕切をして、水道、湯沸し器、衛生綿自動販売
機をとつけてあり、生睡目には、特に急な場合など、ひとり
で、しかも気持ちよく処置することが出来ます。

医務室、附屬休養室

内、外科の医師が常駐していますし、また附屬休養室には一
時的な休養を必要とするひとのためのベッドが三床あります。

なお、これらの施設のほかには市外電話局では、女子職員
のために種々の施設をもっています。

休養室でも食事は自由になっていますが、そのほか、主
食および副食の販賣を主にした食堂があり、これは、食事
時間のほか、ロービー・ミルク・飲料水などの販賣サー

ビスをしています。

内科、外科のほか耳鼻咽喉科、眼科の医師と医療設備が
あり、またX線の直接、間接撮影、超音波撮影機などがあり
ます。

その他、図書約五千冊を蔵している図書室および閲覧室
バーナネット施設、売店があります。



仮 眠 室

また、数ヶ所に職員クラブがあります。そのうちの一つ
は女子専用のもので、集會、宿泊に使われています。

また、女子の住宅困難者のために、局の管理する女子合
宿舎(寮)があり、現在約七十名の單身女子を容れており
近くさらに一ヶ所設置の予定です。

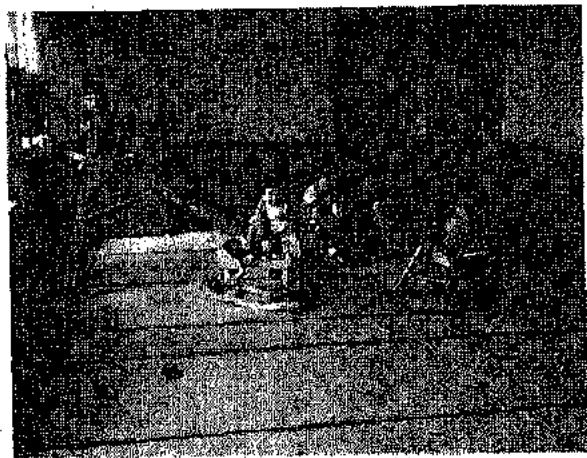
二 母と子のための施設について

煙草製造業（日本専売公社兼平工場）

母と子供のための施設としては、第一に託児所をあげることができるとおもいます。設置当初の必要性と現在の必要性とは違っていると思いますが、約四十年位の歴史をもっております。現在収容している人員は二十九名で、その内訳は乳児十七名、幼児十二名であります。土地予算の関係で収容予定人員を三十名として計画されたもので現在保母一名、雑婦二名計三名で運営しております。

託児室は二室で二十四坪、保母室は三坪です。そのほか浴室と脱衣所が約二、五坪、洗濯所二、五坪、託児の遊び場である砂場が約五坪附設されています。

備品としては寝台（布面毛布付）二十台、電気冷蔵庫、警告器、ゆり籠、歩行器、木馬、滑台、玩具類がそなえられています。



保育室の遊び場

す。これらの運営費一切は会社負担で、個人的な経費はいりません。母性保護の制度としては、産前産後の休暇として、十二週間の有給保証をしております。



ベットの保育室

専売公社の福祉施設は戦前から運営されていましたが、戦後はめざましい発展をとげ、福祉厚生を担当する部門が積極的に活動するようになりました。

婦人のための施設としては、前にのべた以外にも、母性保護の施設としては診療所内に設置された休養室があり、

四室で十五ベットの用意されて居ります。生理休暇は一生理期に二日間有給保証をしています。

そのほか、櫛内に診療所があり、また文化、教育関係では、茶道、藝道、編物の部が設置され、男女共通の部門として俳句、書道、卓球、排球等に婦人が進出し中でも図書を活用しているものの八十％は女子となっています。

なお、洗濯部・理容部（パーマネット）、洋裁部（新調および補修）があります。運営については労働組合と協議してやっています。福祉施設についての女子の利用率は極めて少く思っております。

紡織業（日本フェルト株式会社王子工場）

工場内の職場から約二十分位の距離のところに七坪半の哺乳室があり、一日平均十五人のお母さんが利用しています。それから洗濯室もあつて、休憩時間中にお母さんが洗濯をやり、晴れた日には荒川に沿った空地がおしめなどの洗濯もので満ち溢るようになります。働く母と子のための施設としては、それくらいのもですが、しかし、ことに働く婦人たちについてみてみます



哺 乳 室

と、婦人労働者四四六人のうち、共稼ぎの婦人は一六二人で、夫に別れ母子世帯になつてゐる婦人が三一人、つまり婦人の四〇%が既婚者です。そのうち子供をかかえて働いてゐる婦人は一三四人という数をしめており、今日年若い未婚の婦人が九十%以上をしめてゐる紡績業において、このように多くの母親が働いてゐるということは、極めて特色ある事業場といえまし

よう。共稼ぎのうち五八組は、職場結婚です。女子の平均年齢二七・二才平均勤続年数八年という数字は、特に目立つた施設はなくても、結婚しても、子供をもつても、長く婦人が働くことのできる環境や心づかいが事業場全体にあふれ、無形の会社の方針が働く婦人の福祉を保証しています。

なおその他の施設のうちで、特にあげるのは文化体育の設備です。体育関係としては、体育館があり、テニスコート二面、卓球台四台備があり、また、夏季にはプールを開放します。コーラス、読書クラブ等文化の部活動も活発です。また給食については、給食委員会をもうけ、副食に婦人たちの意見を大いにいれてゐます。

社宅としては、工場の周囲に一五一世帯に提供しており工場を中心としてひとつの生活圏ができてゐます。浴湯もこれらの社宅の間に三ヶ所あり、このようなあり方が、工場内に託児所がなくても、婦人が結婚しても子供をもつても、働きつづけることを可能にしているものがせぬ事実といえましょう。おひるのやすみなどに気やすく社宅に乳をふくませに足どりかろくかえる母親たちの姿や、明るい笑い声が工場の門口を賑わせてゐるのが、他にみられないこの工場の明るい風景です。



体 育 館

三 保健医療の施設について

金融保険業（協和銀行）

結核対策

当行で、一般傷病の外、特に結核管理に重点をおき、定期健康診断を年二回行い、病気の予防と同時に早期発見に努めています。病気の場合には当行診療所か、診療契約をしている各病院その他で健保により治療をうけます。

結核については、その疑いある者はレントゲン等で精密検査を行い、症状に応じて要観察者、要注意者、要療養者に区分し、要療養者は自宅又は養護病床（著名病院と契約したもの約七十床）を利用して養生いたします。

保健については衛生委員会も随時開催され真剣に対策を行っております。

健康保険

健康保険は協和銀行健康保険組合を有し、法定給付以外に各種の特給給付を附しています。例えば扶養家族も、療養費を医師に半額支払った分は後日給付を受けることができ、結局は無料となりますし死亡や分産についても特別給付がつけてあります。

保養所

健康者に対しては季節的に山の家、海の家等を開設したり、当組合所有の保養所（四ヶ所）の利用もすすめています。

その他

結核の要注意者に対する栄養品の配布、あるいは全被保険者について衛生虫駆除活動、夏季ビタミン剤、冬季風邪薬の安価頒布等も行っております。

その他の施設としては、グラウンド、テニスコート、排球コートなどの運動施設、また卓球、庭球などの部以外に水泳、スケート、山の会（ハイキング、スキー）の部も、女子行員がなかなかさんで活用しています。文化施設としては、華道、茶道、音楽、料理、洋裁けもとより、演劇経典などの部があり、運動施設より遙かに多数の女子が活用しております。

その他共済制度、生活協同組合なども活用されています。

す。

なお、福祉施設を行員に紹介するために、16ミリ映画（約一千呎）を去る三月に完成し、随時映写しております。これは専門家に頼まず、企画、撮影、録音（テープレコーダー）などすべて厚生課員が担当して作成したものであります。

化学工業（株式会社桂屋商店千石町工場）

当工場は、昭和二〇年三月の深川空襲に遭遇して焼失したため、翌二一年、焼跡に再建したもので、一部機械装置のある部分は鉄骨を用いていますが、そのほかは、木造モルタル造りであります。この工場再建に際し、当社としては、従前の工場規模に準じて建物の配置を一層合理的に工夫したことはいうまでもありませんが、その計画のなかに工場建坪の何割かを工場に働く者の福祉施設のためにふり当てる方針がつけられて、今日の工場が建設されたわけであります。

労働者の福祉増進とは、ヒューマニティに立脚することは勿論であります。更にそれが事業の繁栄、生産効率の向上等非

常に重要な役割を演じ経営の一環を型作つて居るものと考え、小企業工場としてできる限りの努力を払つて居る次第です。

現在当社女子従業員は五五人（男子一四人）ですが、女子の職場は検査、包装、仕上等軽作業が多く、平均年令は二六才です。施設は保健医療と文化教養に重点をおき、母と子のための施設は該当者がないので考慮しておりません。

保健医療施設

健康については最も注意を払い、此の点鞭か誇り得るものと存じます。昭和二十八年度全国労働衛生週間に際しましては表彰を受け、其後も益々努力を致して居る次第です。

一、先ず医療室の完備を目指し工場事務所二階に之を設け活用致して居ります。尚、勤務中の罹病者に備へ男女別の休憩室を設けて有ります。

二、嘱託医について 毎週定日巡回を依頼して居り、衛生管理者との一週間の報告、相談及異状者の診察を行わせて居ります。診察を受ける者は作業中も受けられる様、徹底致して居ります。

三、衛生管理面 衛生管理者を工場配属として管理及監督の徹底を計つて居ります。

四、安全衛生委員会 工場内の整頓及災害予防に万全を期し作業場の改善に努力して居ります。尚、健康上の都合に依り作業の配置転換を行つて居ります。

文化教養については、まず体育としては、工場敷地の関係上建物の間を利用してできるバレーボール、バドミントン位で、屋内にピンポン台一基を有しております。

教養文化については、図書館として予定しました部屋及び講堂は有しておりますが、女子従業員からどの様な本を備えてほしいとか、文化会その他に何かわけて欲しいというような要求が殆どなく、将来是非活用させる機微に向けたいと思つております。

レクリエーションとしては、秋季に一泊の会費順安旅行を催して居ります。行先は希望によつて決め、費用は全額会社負担として居ります。

ハイキング グループ活動は活潑に行われております。

その他一度に全員収容である食堂休憩の設備をもつております。浴場は六坪、更衣場八坪の設備です。つまり充實工程に従事する女子従業員には専用の更衣室を備えているわけです。その他会員に年一回作業衣、開襟シャツ、年二回履物を支給して居ります。



自宅療養者を訪問している保健婦

この健康相談婦を殊更健康保険組合で採用したのは何処までも健康管理の一環として取上げるためであつた。

当初従業員の中には家庭訪問の裏には吾々の休業中の行動を探察して会社に報告する役だとか、又は家庭生活を覗かれるので同僚に私生活を露かれるのではないかというような誤解も生じた。併し半年位経過した頃には一回でも家庭訪問を受けた従業員は、訪問の結果会社に報告される事項はすべて被訪問者の健康相談、療養の指導のみに限られているので警戒的な気持は薄らいで来た。同時に大抵の場合それが自分の生活にプラスとなつて現われてくることも知るようになった。

工場に於ける保健婦の活動
当社が従業員とその家族の健康保持の爲、家庭訪問の保健婦を採用したのは今から二十年前の昭和十年六月であつた。
当時は未だ保健婦という名称も確定して居らず別段法制化さ

している部下の様子が手に取るように報告され、同時に適切な処置が次々ととられてゆく程過まで把握できるので次第に家庭訪問と言うことを職場の管理に結びつけて考えるようになってきた。

斯くして数年後には家庭訪問の要請も増大し、予め予定を請てて置かないと仲々訪問しきれないまでの件数が申込まれるようになった。

勿論、その訪問の対象者の中には、従業員の家族も含まれていた。

約束した訪問日がたとえ雨の日でも雪の日でも必ず訪問は勵行された。そして健康相談婦も漸く一般から関心を持たれるようになった。

健康相談婦が社内で勤務する場所として特別に健康相談室を設けた。

健康相談婦の仕事が軌道に乗つて来るに従い健康相談室を訪れる従業員の数も漸次増加して来た。女子従業員の来訪件数も可成りあつた。職場の婦人達は兎角労働関係方面の事務室を訪れることを好まず億却にしがちにするものであるが、健康相談室へは気軽にやつて来た。之は同性の相手が然も専門的な知識を以て相談に応じてくれるので近親感と信頼を深めた為である。

工場に於ける保健婦の必要は特に勤勞婦人を多く使用する職場程痛感されるかも知れない。何れの場合に於てもそうであるが矢張りその任に適した人を選ぶことが大切だと思われる。殊に保健婦の場合その人を得られたら必ずその職場に大きなプラスを齎らすであらう。

四 経済と生活施設について

電気機械器具製造業（東京芝浦電気株式会社堀川町工場）

女子寮

五個所の寮に、約一〇〇名の單身女子を収容している。これらには給食施設はないが自炊は可能である。大半は工場施設としての食堂の利用と自炊を適宜に使い分けているが、最近、食糧事情が緩和されたためか、三食とも食堂給食を受けている例は僅かに四名に過ぎない。

食堂、給食

自宅通勤の一般女子を含めて女子の工場食堂の昼食利用者は二〇〇名から三〇〇名の多きに達している。

身上相談所

本社の施設として、経済、法律、その他一身上の問題についての身の上相談所を利用することができる。

生活協同組合

生活協同組合は殆どすべての従業員を組合員として組織され、日常生活用品の購入をはじめ従業員の消費生活面に及ぼす利益は大きい。

金融制度

一般従業員を対象とした各種金融制度は、最低三千円から最高二十万円まで、従業員の不時の出費の救済資金として利用されているが、女子の利用率は低額金融に於て、金利用者の六%高額金融に於て二%となっており、これも家庭の支往となる立場の若い年少女子が多い故もあり、利用率は低い。

貯蓄組合

社内に貯蓄組合が組織され、機会ある毎に貯蓄の奨励が行われているが、これに対する女子の加入率は三七%を占め、預金高も略これと同じレベルを示しており、いわゆる嫁入資金の貯蓄の意味でその利用度は比較的高い。

なお、その他の、施設としては、授乳所、構内浴場、診療所休養室（ベッド設備）、健康保険組合、沿岸保養施設、料理、茶室、あみもの、手芸その他趣味、教養のための同好会、体育施設としての各種のコートがある。女子を対象とした体育部は、バスケット、バレー、ソフトボール、陸

上、卓球の各部がありそれぞれ専門の練習所と更衣所をもっている。

なお教育施設として、東芝学園のもつ夜間的高等部（三年）専攻科（一年）の各コースは、男子とともに向学心に燃える若い女子の勉学の場として利用されている。なお同学園には女子のために二年からなる併設科があり、現在一三〇名女子を擁しているが市中の同種学校に比し、内容、経費ともに遙かに有利であるため、希望者全員は収容できず、選考試験を行う程である。

食料品製造業（明治製菓株式会社川崎工場）

作業衣

女子従業員に対する作業衣は常備三層、年一回一着貸与することとなっており、作業衣洗濯に際しても洗濯代会社半額負担となつてゐる。

作業靴（運動靴）においても年二回半額負担にて配給している。

給食

給食については食堂にて三十四程度の食事ができるようにな

ついている。

そのほか女子従業員に對する体育關係としては、卓球、排球、庭球、スケート部、山岳部があり、文化關係としては、茶道、華道、謡曲、國書、演劇、合唱などがある。保健衛生施設としては健康保険組合にて湯ヶ原、箱根、箱根に保養所を設置し、結核療養所として川崎市立井田病院内に委託ベットをもち、又夏には湯子に「海の家」を開設することになっている。

五 教育、文化の施設について

機械器具製造業（日本針布株式会社東京工場）

当社は針布をその主たる製品とするが、針布に銷を生じさせないことが絶対的な条件であるため、工場建設の敷地としては

二四

土地が高燥で湿度が低く、空氣中に塵埃保塵が少く、海岸から相当距離の処が必要とされ、この諸条件に適するものとして現在の鶴布市栄崎町が選定されたものである。従つて当工場の周辺は丘陵が起伏して土地高燥田畠雑木林が連つて空氣も清澄健康には快適の場所となつてゐる。この環境の下に当社の福利厚生施設は創業以来一貫した社是の一として永年に亘り拡充整備の努力を重ねられ現在の所その基礎は一応の確立をみるに至つた。

社宅、寄宿舎に従業員の八五%、その家族の九五%を擁している。工場から三分乃至五分の地域に建てられた閑静な生活環境に診療所、市場、浴場、保育園などの設備がととのえられてゐるが、また、教育、文化の施設も、閑静な工場周辺の敷地に、各種しつらえられてゐる。

体育の施設としては、綜合運動場、庭球コート、檯球コート、排球コート、二十五米水泳プールなどがあり、婦人たちが利用してゐる。

体育文化活動はすべて自費的に計画推進されている。華道、茶道、料理、洋裁等の講習、著名人を招いての座談会、研究会等が適宜行われている。

娯樂教養の施設としては、クラブが社宅中央の小高い丘に位置し、洋風二階建二〇四坪内に喫茶室、図書室、集會室、娯樂室などがあり婦人たちにも娯樂の場として利用されている。食

堂は、記念行事、各種の備物（映画、演劇、ダンスパーティ）等の場として利用される。

このような状況で一応の態勢は整えられていると思われるがなお、その整備に意を用いると同時に活用に万全を期し、生活全般にわたつて物心両面の福祉増進を図つてゆきたいと考えている。

化学工業（三共株式会社品川工場）

働く婦人のためのレクリエーションについて

働く婦人のためのレクリエーションについて、当社ではかねがね大いに注目していますが、先般当社が対象工場として協力した健康管理と作業能率の見地からみたこれに関する研究に就て紹介致します。

生産設備の合理化、作業環境の改善は、徐々に実施され、環境の改善につれて、婦人は休憩時にも作業場に残る者が多くなる傾向にある。

レクリエーション活動が健康的であり、作業能率にも好影響を及ぼすものであることは、観念的には古くから云われていたこと

とであるが、科学的裏付けがなかった。この問題を体育主管者会議と文部省科学試験研究の共同研究により、昭和二十八年八月より、「健康と能率の見地よりみた社会体育の改善に関する研究」としてとりあげた。

研究目的

職場に於ける体育活動（スポーツ、機器のレクリエーション活動）が、働く人の身体及び精神に対し、又能率の面に対し、如何なる影響を及ぼすかを総合的に調査研究して、社会体育の改善に資したい。

研究方法

女子包装作業の職場で年令二〇才前後のもの二班を選び、（一班は約二十名）、一班は対象群とし、他の一班はレクリエーション附加群とした。

附加したレクリエーションは、主として軽スポーツで、体操排球、ソフトボール等とし、季節に応じてその種目を変え、専門の指導者によつて指導実施した。実施時間は、作業後の一時間とし、毎週三回とした。又作業開始及び終了後は、軽度の体操（当工場はラデオ体操第一）を行つた。尚午前及び午後各々一回十分間の休憩時間には、疲労回復の目的で、職場を離れて工場内の散歩を奨励し、作業中、事務の許す限り、腰伸びし肩たたき等を行わしめた。

調査研究は、各専門の立場から施行された。社会学的基礎調

査。体力調査。疲労調査。精神的変化調査。生産能率欠動疾病調査。

研究結果の總括

実施期間が僅か一ヶ月の短期間であり、又その対象人員が少数になつたため、予期の目的を十分達し得なかつたが、レクリエーションの実施によつて、總体的に好結果が多少ずつ認められた。

体力の面では短期間のためか、形態上は殆ど変化がなく、機能的には多少好影響が認められ、殊に体力柔軟性に著しかつた。

精神面でも、影響は少なかつたが、心のわだかまりを少くし仕事をやり易く、又仕事の正確度が増大した事は、その能率面に好影響を来すものと思われた。

疲労の面でも、悪い影響は全く認められず、むしろ多少ずつ好結果が見られた。

社会学的調査の結果でも、個人生活の単調化を防ぎ、仕事上の拘束感を除き、仕事の上でも好影響が予期され、特に人間関係は互の結び付きが強くなり、明朗に且、和やかになつて、人間性の向上が認められる傾向が強かつた。

著しい好影響は、経営面に重要な関係のある能率の面で、予期以上の好結果が見られた。

以上が今回の研究発表で、充分な成果とは云われないが、氣

分転換をはかることが、健康的にも、作業能率の面にも好影響を得られるもので作業場に残る傾向は打破しなければならぬと思ふ。

当工場の厚生活動も、休憩時に散歩し易い環境を作ること、重点を置いて実施している。

なお、当工場では、職前婦人のための福祉施設は相当充実していたが、戦災によつてこれを失ひ、医薬品の進歩に対する追求のため、復興する余裕をもたなかつた。それでも戦後は、厚生委員会を組織し、食堂、食の副食の支給、毎日入浴できる浴場、理容所等を設備し、特に体育、文化、娯楽に力をそそぎ、厚生委員会のもとに卓球、野球はいろいろにおよばず、水泳、山岳写真部など、また特に婦人だけが参加するものとして料理、華、茶道がある。音楽部はピアノ、LP電器を有してコンサートなどを開催している。

六 事業附属寄宿舎生活の福祉について

紡織業（大同毛織株式会社）

経営からみた寄宿舎施設についての抱負

昭和二十七年に小田原工場を建設するに当つては、生産設備の近代化と共に、生産の担い手である従業員の厚生設備の拡充にもその力を注ぎました。いう迄もなく紡績に働く従業員の大半は、年若い婦人によつて占められ、この人達はまた大部分が親元を遠く離れて生活しているわけですが、是等従業員が管理の在り方については、以下のような考え方で、現在の段階で為し得る範囲の新しい配慮を講じた心算であります。

第一に上記の労働構成からして生活の自主性と、また社会性協賛性の訓練という双方の要請を調和せしめるため、従来の如き大部屋式でなく、四人単位のアパート式となした事であり、

この寄宿舎建設に当つては、他面五十年前もの繊維産業の労働構成の考えうる一つの在り方から結婚後も生産の場に働けるように完全な独立世帯にも向け得る設備にしたこととあります。

第二に生産施設の敷地と厚生施設の敷地をはつきり区別したこととあります。労働を丁えた従業員は工場の構外へ出てから寄宿舎の構内へ入るようになっており、一人一人に職場と私的な生活の場を氣持の上で分け得るようにして、私生活を開放的にエンジョイできるように配慮いたしました。

第三に寄宿舎を鉄筋コンクリート造りにしたことで、耐震、耐火であり、耐久性に富み生活の場としての安全性をより大

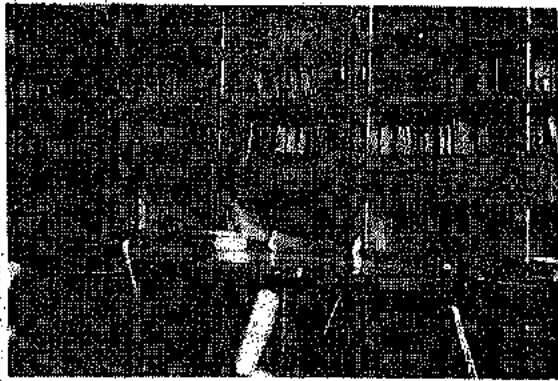
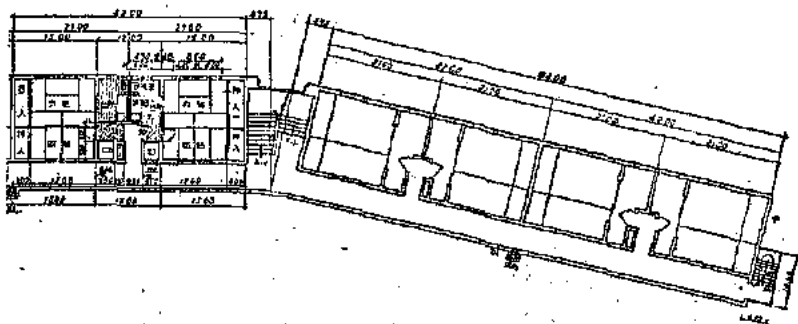


図 實 室



くするものであります。生産設備の耐震、耐火構造は勿論であります。従業員生活の設備もこれと同じにすることにより、いかなる場合にも生産が稼行できることになります。

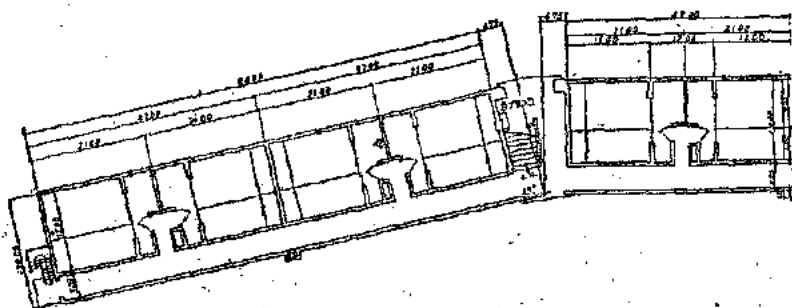
寄宿舎の各部屋がアパート式であるところから、各々に炊事の設備、洗面所、水洗便所が完備しており、又、自由に調節できるシステムが通り、充分生活を樂しめる様に配慮いたしました。

従来、ともすれば寄宿舎係に縁圓しているようにみえる寄宿舎生活を、自治の線に沿つて、より形の上に具現するため、生活指導は学校教育

を通して行ふ事に重点をおき、私生活の享有を完全ならしめるよう努力しております。現在、建設途上にあり、資金面の制約もあり、当初の計画通りにはなつて居りませんが、これが完成した場合は、より一層の充実をみる事ができると考えております。



女子浴場



医療保健業（日本赤十字社中央病院）

看護婦は院内の寮に殆どの者が生活をしているので、寮を主としたことを申し上げます。

君臨廳寮は病院の東南の日当りに面して鉄筋コンクリート造り二階建四棟延約二千五百坪にして、洋式居室の外、食堂、浴室等の附属施設を有していますが、昭和九年の竣工であるため当時は此の種のもでは一流のものであつた由です。

現在は相当老朽し改良を

要する点も多々ある次第です。

居室としては、婦長級は一室、看護婦は二乃至三室にて一室を当てています。部屋は洋間となつてゐるので、押入や机等が備へてつけの上昨年新しく鉄製の大型ベットを入れましたので、ミシン等の私物を入れると稍狭隘を感じます。附属の洗面所には結髪のための、前後に長い鏡を取付ける等の特殊の設備がしてあります。

準夜、深夜勤



休 憩 室 (大同毛織)

する様にして居ります。

浴室は一階と二階に夫々三十名位入れるタイル張り浴室が一ヶ所宛有り、蒸氣にて午後二時から七時まで随時入浴出来る様にしてあります。

寮の南側半地階に調理室及び三〇〇名を収容出来る食堂があり、以前は自炊場と称して看護婦が主となつて行つて居りましたが現在には栄養士一名を配し、飯立調理につき炊事人数名をして給食作業を行わせて居りますが、工場等の給食と異なり勤務が患者対象のため喫食時間がまちまちとなり冬季の保温等については苦心して居ります。

寮には他に面談室、応接室、談話室、客室等有り各自自由に使用出来る様にしてあります。尚作法室として日本間の大広間もありお茶の会等に使つて居りますし、集會室なるものが寮に沿つた処に離れてあり、琴、ピアノ、オルガン等を備え余暇に音楽を楽しんだり、又自治会の催物などに使用させて居ります。この外互助会と謂ふものがあり春秋の旅行や、運動會、文化祭等の運営をして居ります。

互助会と組合の婦人部と協同にて活花の講師を招き稽古に勵んでいる外、人形の講習会をも併せて行つて居りますので、本館会議室を開放しています。

二 働く婦人のための福祉施設についての 使用者の意見と対策

1 婦人労働者の福祉施設

——企業経営上の若干の意義——

三菱電機株式会社勤務部長

中 川 俊 一 郎

(一)

婦人は二重或は三重の束縛下にある、といわれている、ことに我國の婦人労働者は、資本と男子と家族制度の絆を縛られその隷屬的地位のきびしさの中に喘いでいる、との主張が常識化されてきているようである。

文明文化の進歩とか人類生活の近代化とか民主主義の發展とかいうようなものは、所詮は、如何なる人をも人間としての物心両面の成育や幸福を如何に充分に具現するか、の人間永遠の理念を追求する道程である、とするなら人類歴史の進展は当然に婦人の社会的地位を向上する方向を通るものでなければならぬ。婦人の在來の各種の隷屬や束縛やを排除するということは、いわば歴史の必然であり人類進歩の基本方向の指示するところと見なければならぬ。

それにしても歴史の前進はなかなか複雑であり曲折多い途を辿るものである。前提をなし基礎をなす諸条件の整備は多難である。

原則や公式の指示するところは明白であり当然としても、具体的にその地点まで到達するには、單純容易な飛躍や一挙にしての全面的改革は至難である。長く深い根源や基盤を充分に究め、それを解きほぐし、新たなものに整え直すことは不断的努力と巾広い総合的な措置を必至とするものであり、可なりの過程や年月を必要とするものである。

いうまでもなく、我国に於ける封建制や家族制度の底深い流れは、唯、私従と階級をのみ婦人の本来的な美德として強いられる伝統の逞しさが物語っている。更には、農村の主婦や子女達の、家に入れば家事育児の万端の処置に殆ど休眠の時間もなく、出でては田畑に男子と同様の労働を惜しまない超人的な二重労働に明け暮れる生活態様となり、その流れが近代産業の勃興となつては、極度の低賃金と長時間労働と痼病や天折の、女工哀史を生む源泉となり、温床となつてきたのである。

即ち、近代産業、資本制生産機構の生成過程は、封建制が養ひ蓄えていた豊富な労働力と苛酷な労働条件を母体とした、という一般原則が、婦人労働者の場合にはよりきびしいものとなり更に我國の場合にはより以上の特殊なものが附加された、ということになる。換言すれば、どのような劣悪な労働条件も、それが意識され問題視され得ないまでに、より劣悪な農村婦人の久しきに亘る生活条件と生活内容が背景にあり源泉として尽きない限り、女工哀史の幕はなかなか終りを告げ得ないものである。

戦後の民主化の動向や労働組合運動の志向が、可なりの激しさを以て、いわゆる婦人労働者の待遇改善の一路を

葛進したとしても、そして諸種の法的措置や、政策や施設に大きな進歩が示されたとしても、尙、基本的には日本産業の発展段階とその実体の裡にひそむところの一の宿命的な傷の癒えやらぬ痛みは今後もなおいろいろの問題や解決の不充分さの断続を不可避とするであらう。

唯、問題の表面的明滅の後のみを追いまわしても最終的本格的な解決とはなり得ないこと、根本的には日本の産業の本格的な成育と、社会的諸条件の向上を期する不断の根強い努力が必要であること、を先ず肝銘せねばなるまい。福祉施設の問題も亦決してその例外とはなり得ないのである。

(11)

我國の近代産業の先駆的な主役が紡績業を中核とする軽工業であり、そのいわゆる、長足の進歩、を齎した主体が、豊富にして低廉な婦人労働者の汗と膏であつた、という事情は、一方に於ける女工哀史の連続であつたとしても、同時に我國の貧弱な社会政策や勞務管理面に於ける諸施策が乏しい中にも女子労働者の労働条件や生活内容の改善向上を不断の關心事とし課題としてきた、という事実も醸成したものであつた。

殊に紡績業界に於ては、その初期段階と比すれば文字通り眞泥の釜を以て、労働条件の向上と福祉施設の改善充實が成されている。もちろん、それは戦前の工場法やその関連の労働保護法の強制もあつたし、労働力保全という資本としても国としても不可避の要請もあつた結果であらうし、或は、それだけの配慮を尽し得る企業之余力乃至は資本の蓄積の結果である、としても、この領域では既に嘗つての女子虐待の段階は一般的には過去のものとなつてゐる。

戦後、労働基準法の実施となり、労働組合運動の展開となつては、ますます右の婦人労働者保護、労働条件の改

善と施設の充実という基本線が強化されて來たし、他方、作業の機械化、工場施設の合理化近代化の進捗に伴う作業条件の改善度も往昔の比でない段階に到達している、と一般的には云い得るであらう。

ただに紡績業界だけでなく、重工業面やその他の業界に於ても基本的には右の傾向に沿つて來ているといつて差支あるまい。少くとも男子労働者が達し得た向上や改善の地点に比して決して優るとも劣らない水準迄には到達していると見てよいであらうし、却つて男子以上の優遇を得ている面も稀有ではないと思われる。

ところで、右のような一般論も我國の全面的な実体を物語るものではない。国や總資本的立場からの労働力保全や母体保護やの意図や要請が不断に在るにせよ、更にヒューマンイズムや民主主義の源泉から來る社会的要請が漲るにせよ、或はそれらの意向の一表現としての法規上の規制が行われるにせよ、それらが個々の企業の悉くほどの程度普及し徹底するか、具体的な施策として實現されるか、という点になれば、問題は自ら異つてくる。それは所詮は個々の企業に於ける具体的意図とその實現のための能力と努力の如何に係わつてくるのである。

通常は、国や社会の要望する線や法的規制の線は、その時々々の最低線、最低限界にすぎないし、せいぜい一般平均線の最低限を指示するにすぎないであらう。而も、我國のように中小企業の占むる比重が著しく過大な産業界の實體に於ては、そのような社会的最低限や一般平均線の下限の、労働者保護施策すらも賄い得ない保持し得ない弱小企業の数に定に莫大である。ぎりぎりの一日一日を存続の危機に立ち続け、企業維持の生命線に必死懸命にすがりつきその死中に余念ない中小企業の場合には、国や社会や法規の願望も強制も、無視し反撥を続ける余儀なきに追い込まれているというのが現実の在り方である。

ここには、今尚、資本制創生期の諸様相が在り、或は、大企業となり得た企業の發生期、創業期に見られた諸事

象が見られる、と云い得るようである。

したがつて、このような中小企業に対しては、単に婦人労働者の待遇改善や福祉施設の改善だけを特にひとり取り上げてそれだけを推進させよう、と急いでも、事は非常に難しく、むしろ中小企業の運命や進路に対する基本対策を先決とする、ということ、並びに、先述したような母体としての農村の労働条件、生活条件の問題或は日本全体の社会的諸条件の改善という基本線の処置が推進されねばならぬ、ということ、を忘れる可きではない。

しかしながら、右の諸基本点に対する根本的な解決を目指しての広い深い努力と相俟つて、矢張り具体的には女子労働者の現実の問題を現実の条件下の中で如何に最善最高のものであるとするかの工夫と努力は可能であるし必要である、ということも忘れる可きではない。とかく、われわれの陥り易い誤ちは、基本線を無視して表面の泡沫の追求に無駄な彷徨を繰り返すか、或は唯、基本線の修正改革をのみ呼号して一切の日常具体的な問題処理を放棄するか、の両極端に走ることである。一応の限界とその根源を見究めながらも尙不断的向上を局部的にも重ねる努力は、中小企業の場合にも当然果さる可きである。それなくしては百年河清を俟つの愚と怠慢の責めを免れない。

(三)

大企業の場合も亦、決して問題が有しないという迄にはなつていない。中小企業の場合とか、創業段階に比すれば遙かな發展向上が遂げられ、或は法規上の要請には充分応え得るまでになつてゐるにしても、婦人労働者に対する福祉施設や労働条件の実体が、最早最高限に来てゐることも云えないし、同じ大企業といつても、業種の差、伝統の相違、立地条件の差異等は各企業毎の労働対策や労務管理の隔差と相俟つて可なりの中が認められる。周知のように、女子労働者の施設や待遇に於ては最高峰の位置に在る可き業種の大企業に於てすら労働基準法の要請する最

低線との摩擦が少からず見聞されるようである。

とすれば、今一度全面的に反省と検討を加える必要を業界自らが感ず可き段階に在るといふよう。

第一に考えねばならないことは、企業存立の意義乃至は目的に就てである。勿論、私企業であり營利事業であり投資の対象である以上は、企業の存続を可能にし其維持發展に不可欠な程度の利潤をあげ、少くとも収支相償う程度の業績を挙げねばならぬことは当然である。しかし、唯に資本のためのみの利益追求だけに終始するという單純素朴な原始資本蓄積過程の企業と、今日の段階まで成熟した資本制下の企業は既に可成りの社会的性格や社会的機能を異にしてきている筈である。即ち、企業も亦その社会的存在としての權利と利益を享受し得るためには、それに相應するだけの社会的義務や公共奉仕の負担を必至とするのである。つまり、国や社会に對する直接的貢獻とともに各種の奉仕的役割りをも担う可きものであり、時として国や社会が當然為す可きことを代行して果すべき場合も生れる筈である。

婦人労働者に對する福祉施設の如きは右のような企業の社会的機能乃至は公共的奉仕の一環としての意味を新たに持つてきていると解すべきである。

というのは、各種の文化施設、例えば宿舎や住宅、医療や衛生、運動や娛樂、家事や機、教養、育児等の諸施設がすべて一般の公共的社会的なものとして高度に充實される前に、それらの先駆的なもの、標準的なもの、乃至は一の足場として、先ず、有力な大企業がそれらのものを築きあげてゆく、という過程が一般に見られるところである。殊に経済的社会的に進歩が立ち後れている国や地域に於ては、その傾向が強いのである。我國の実態としてはまだ多分に右のような段階に在るものと見てよいであらう。

だから、現在の我國としては、各種の企業がその従業員のための諸施設を充実に改善し拡大するということは、一応は必要労働力の維持と培養のための必須の措置という本来的意義を今日も依然として有しているにしても、尙その他に前述したような一の社会的公共的義務乃至は事仕としての意義や一の歴史的な使命をも充分に持つてゐるものである、ということをおぼねばならない。そのような新たな積極面を見出すとき、福祉施設問題の解決や施設の向上に対する本格的な考究や努力が初めて大きな意義を持つことが意識されてくる筈である。就中、女子の施設の向上拡充は基本的には我國の民主化や近代化の必須の過程としての要請も含んでいることは前述した通りであつて、その面には当然ながら大いなる歴史の希求をも担ひ意味の重大さも、自ら理解されてくるものと信じてゐる。

(四)

労働者福祉施設の問題は、一般的には、一方に於ける社会的生活条件の水準や内容、他方に於ける労働条件の水準や内容の如何によつて、必要度やその意義の如何が決定されるものであることは周知の通りである。その面から見れば、我國の戦後の現状としては、尙、当分は各企業がその労働者福祉施設の拡充を続行すべき意義も必要さも充分に存続するものであり、それはただに企業の存続上の必要さ（労働力の維持培養上の）からのみでなく、社会的な要請、歴史的な課題に應えるという意義を有することも既に理解した通りである。

しかも企業内の福祉施設が所詮は企業の規模や種類によつて現実的な限界を有し具体的な制約をうけることは、他の労働条件の場合と同様である。したがつてそれぞれの企業内に於ける施設が拡充されるためには、一方に於ては企業内に於けるその必要性和社会的必要性が充分に理解認識されて、企業としての主観的な積極性が生れることが肝腎であるとしても、他方に於てはその施設の拡充が経営上の合理化に一致し管理上の進展に順応するという方

向を通ることが望ましいのである。そのことが当然に企業能力や具体的制約を準備することにもなるのである。その点から見れば二つの面が考慮されねばならない。

一は、いわゆる労働条件の向上を単なる賃金の引上げや時間の短縮の面のみから考慮するかそれとも生活内容の具体的内容を直接的具体的に充実する方針を探るか、の問題である。即ち例えば百円でも五十円でも出来るだけ多く各個人に分配して、その個人生活の内容は各個人の自由と責任のままに放置するか、或は各個人に配分する百円を、給与として支給することなく、全員のものを総合し或は積立てて、何等かの経済施設や文化施設を設けてゆくか、の選択であり、その何れが労使何れにとつても合理的であり有利であり有意義であるかの問題である。原則的にいえば細分され零細化される賃金の一部が個人経済内に具す役割りよりも、その集積の総合的施設の方が合理的であり経済的であることは詳説の要はあるまい。

第二の面は、各企業が福祉施設を拡充してゆくということは、それだけ早く普く社会的、公共的な施設が拡充するという結果を導き、したがつて結局は企業内の施設の必要度が稀薄になり企業の負担の枠が軽減されるテムボが早められるということになる。したがつて、そのような段階に早く到達するためには、個々の企業内でそれぞれの努力を続けるとしても、更に各個の企業の枠を破るためには、企業合同の協同の施設を充実に新設してゆくことである。住宅や医療施設等は殊にそのような協同的施設となることで、遙かに規模内容の充実に経費の軽減が具現できるものである。

右の二つの考究面は要するに、生活の協同化や社会化が、より経済的であり合理的であり有意義であるということとに外ならない。

婦人の特殊性が婦人施設の特殊性を要請するものであり、我國の特殊事情が更にそれに加重されるべきである、
ということとは、婦人労働者の施設の拡充の必要さと、ともにその具現と進展の複雑さや多難さをも意味するものである。その必要にして困難な前途の山河を望むときに、新な鼓舞と積極性を与えてくれるものは右のような諸点でなければならぬ。

2 寄宿舎に生活する婦人のための福祉について

——大企業を中心として——

富士紡績株式会社 取締役労務部長

波多野 則三郎

一、問題の真の所在

紡績企業に於ける福利施設の問題点については、現在迄機会ある毎に論じられ、吾々も亦相當に云い尽して來てゐる。一方、労働組合も全機同盟の寄宿舎民主化方針を高くかかげて寄宿舎のアパート化、寄宿舎完全自治、寄宿舎自治委員会の交渉権の組合への委任等を主張し、寄宿舎問題は近年とみにクローズアップされつつある。

要するに紡績企業に於ける女子寄宿舎の福利問題は、労使双方のみならず世間一般からも大きな関心を寄せられてゐる。今日程この問題が、よくいえば関心をもつて取上げられ悪くいえばいじくり廻された事はかつてなかつた。もつとも之は理由のなうことではなう。

終戦後、インフレによる賃金上昇の速度は今日既に限界に達して居り、賃金カーブと能率カーブのズレ違つた後に於て、労働組合の先づ取るべき点は福利問題の他にないことは、けだし当然といえるからである。

しかし、その寄宿舎問題の取上げ方について観れば、会社側も組合側も善意を持ち乍ら必ずしも、よい結果を常に出してゐるとはいえない。時には労使の高価な争の犠牲の後にやつと生み出された福利費も、その最終的受益者

たる寮生一個人の爲には果してそれ程多くの利益となつてゐるかは、甚だ疑問と云わざるを得ない。このことについて吾々は今一度自問すると共に、労組幹部、更には進歩的労働者当、該官各位に一石を投ずる意味に於いて問題を提出したのである。

二、福利受益者の分析と家庭背景

近代労務管理の問題は、集団管理と個別管理に大別出来るが、同じ様に福利施設問題も集団的問題と個別的問題にわけて考えられねばならない。

即ち紡績に於ける福利問題は、その福利の対象——従業員の大半たる寄宿舎寮生の一個人の把握と分析から始めねばならない。衆知の如く、紡績寄宿寮生は、農村の出身である。彼女達は男子の場合と異り、志を立て家を出て現在の職についたわけではない。新制中学卒業後嫁入りまでの期間、自ら働いて家庭の負担を軽くすると共に嫁入仕度をするに必要な貯金が出来ればそれでよいのであつて、男子の場合のように独立の家計を樹てる（農村の二三男問題の様に）将来の経済的社会的地位の確保のためのあせりは無い筈である。

彼女達の背後にある農村社会は、二三男に對する場合とは異り、彼女達が工場に就職することによつて、農村社会から脱離し、郡市的産業社会の中に吸収し去られる事を期待しない。即ち会社も寮生の家庭もそれを離村とは考えてゐない。

この事は経営の労務管理上、又大きくは日本の社会全般にとつて重大な意味を持つてゐる。

農村社会の生活以外には何も知らずに成長した彼女達が、青春多感な時期を家庭から離れ、農村社会から出て大工場の中に入り、三年—五年の後、再び農村社会の中へ歸つて行く。

工場に在る期間は短くとも、近代産業社会におけるその生活経験の内容は、それを挟む前後の時期の農村生活とは全く關係なく、そのため近代的合理主義と資本主義的メカニズムを押しつけられて、彼女達は戸惑いする。そして、この様な生活経験の改造は、彼女達の生活態度や物の考え方を変革させずにはおかない、又彼女達ばかりでなく、帰郷する彼女達に近い年代の母集団ともいへば農村婦人（特に若い世代に対する）への啓蒙的影響という点をも考慮に入れるべきであらう。

三、福利問題展開の基盤

紡績に於ける近代的勞務管理と福利の問題点は、右の觸点を考慮に入れ、彼女達が工場において経験する生活形態を、次の四点に分けここからその方法を樹立せねばならない。

- (1) 職場に於ける生産活動
- (2) 学園に於ける教養活動
- (3) 団体生活（寄宿生活）に於ける自主活動（自治会活動）
- (4) 個人生活に於ける経済活動
- (1) 職場に於ける生産活動

非能率と不合理性の例題としての農村社会から出て来た彼女達は合理主義と資本主義的メカニズムの職場の中に入り、激烈な競争と能率的生産活動の形態の中に入れられて、田園的感覚と神経を日々造り代えてゆく彼女達は、労働を通じて近代的センスを身につけ、近代生活の意味を見出す。

(2) 学園に於ける教養活動

彼女達の人間的成长に影響している第二の原因として、工場に設置された学園の教養活動が上げられる。

ここで行われる教養が将来の彼女達の農村生活に極めて重要な意味を持つて来る。それは、衆知の面では花嫁支度としての評価となつてゐるばかりでなく、農村生活に於いては到底満すことの出来ない文化的なものへの彼女達の一般的要求を満足させ、その満足は自信となつて更には積極的に自らの教養を高めようとする建設的努力となつて表れ、之がやがて農村に爛つて農村の文化の中核体となつて、日本農業家庭の文化問題に僅かながら着々と回答を与えつつあるのである。

(3) 団体生活に於ける自主活動

寮生活は彼女達にとつて初めての集団生活であり、社会生活である。この寮生活の自治の運営の問題が、大きな教育となつてゐる。委員会、常任委員、会社との連絡会議は、彼女等にとつて生きた社会教育であり、初めての自ら運営する社会である。

(4) 個人生活に於ける経済活動

五千円の金を五千円に活用出来るものを現代人といふことが出来る。併し乍ら五千円を三千円にしか使用出来ない者が案外に多い。五千円を六千円にも、七千円にも活用してこそ苦しい家計の復活は出来る。彼女達の汗の結晶である賃金を、どの様に使用出来るかは労働組合と会社の問題でもある筈だ。

四、結び（福利費の正当なる投資と運営）

吾々は以上の様に紡績寄宿寮生の人間的形成と社会的要因を分析した。そして四つの問題点を把握した。

さて、大企業に於ける福利施設は、病院といふ設備といふ、レクリエーションといふ、或る意味で限界に達して

いる。

吾々はそれどころか、更にはそれを利用する寄宿寮生の真の実態たる家庭的背景と、余りにも遊離してしまつて
いるとさへ考へてゐる。

大企業の福利問題は今日の日本に於いては中小企業に於ける女工歴史的労働条件とは全然別個に考へなければなら
ない。

例えば電気洗濯機にしても、テレビにしても、在るにしくはない。目を瞠る病院のベットも一台数百万円の医療
器具も、彼女達にとつて幸福とれに過ぐるものはない。水洗便所然り、ガスレンジ然りである。

しかし彼女達はここで一生を送るのではないのである。学園の割烹の時間に電熱器でパンを焼くよりも、炭で美味
しく卵焼を習うことを望んでいる筈だ。数千人の中の一人が利用するだけの数百万円の医療器械よりも、残りの
数千数百人の一人一人が毎日利用出来る簡素な学校施設と勉強机を望んでいる筈だ。

何故なら、それこそ彼女達の実生活に結びついた家庭の改善を齎すものであり、眠る間も忘れぬ郷土の文化の間
題にもつながるものであるからである。

しかも、先に述べたテレビや、電気洗濯機等、彼女達の真の実生活から遊離した福利施設は惡となつて表れてき
ている。

彼女達は農村へ帰ることを拒み、農村の配偶者を蔑視し、小都市のつまらぬ俸給生活者との結婚を夢みつつづけて
くる者も少くない。

このことは、国力の母体たる農村とその将来の母集団ともなるべき彼女達の國家的責任に影をさへさしているの

である。

紡績寄宿寮生の福利の問題点はここにある。

問題の眞の所在は、会社にとつても、組合にとつても、福利費の額にあるのではなく、實體に即した使い方にこそ在るといえる。

企業体の行いつつある労務管理と福利施設、教育の問題は、単に企業体の利潤産出の行爲としてののみ云い切れないものを含んでいる。しかも企業体の教育と福利活動の正しい投資と運営は、日本紡績業にとつて、永遠の労働市場たる農村を、保護育成し次の世代の労働力の培養につながっているのである。

3 働く婦人の福祉施設設置に関する一考察

東京市外電話局厚生課長

渡 辺 忠 三

(一) 婦人問題が極めて近代的な感覚で国家的にも考えられるようになったのは終戦後である。

戦前は婦人は家庭の人として、男子と共に社会に進出するには甚だ恵まれなかつた。それには一つの大きな理由もある。それは肉体的負荷の点において男子に劣ることである。従つて現在でも就業上において女子は重労働に適さない、超過勤務に制限があり、生理休暇が男子より余分であるとか、又休日労働をさせられないとかいろいろと男子よりも雇用上の制約がある。しかし文化社会においては男子よりも女子に適した職場又は職種は沢山ある。茲に述べんとすることは婦人の職場又は比較的多く婦人を雇用している職場における婦人のための福祉施設についての問題点とこれに対して使用者側は如何なる対策を講ずべきであるかについてであつて、許された紙面の範圍で述べてみることにする。

(二) 私は婦人の肉体的負荷の軽減ということは大きな問題として採り上げる必要があると考えるものであり、このことから婦人の職場の福祉施設として考えられるものに次の問題がある。

1 休憩施設

- 2 保健衛生施設
- 3 購買施設
- 4 教養施設
- 5 娛樂施設
- 6 育児施設

(三) 休憩施設

婦人の職場としては神経を使う仕事が多い。従つて頭脳の疲労回復に役立つ休憩室が必要であり、これをつくる着眼としては通風、室の温度の調節、採光、部屋の色調、ソファアの掛け工合等すべて疲労回復に効果ある如く設計しなければならない。そしてこの部屋には絵画、写真、人形、生花、新聞、雜誌、圖報、蓄音機、ピアノ等をも設けて短時間の休憩に出来るだけ気分転換せしめて就労出来るよう考慮する必要がある。又この部屋には饕舌と高声の喧噪を緩和するため、天井、壁等も音を吸収するよう若干の配慮が望ましい。

(四) 保健衛生施設

婦人は男子よりも肉体的にデリケートである。従つてこれに伴う施設が必要で、先づ男子の職場よりも便所の数を多くしなければならない。又生理日の処理のために生理室（脱衣箱、湯沸器、洗濯桶、水道、便所、乾燥器、衛生綿自動販売機等を設備した小室）が必要である。

又婦人は眩暈、頭痛、悪心嘔吐、貧血等輕微ながら就労に耐え難い場合が起り易い。

これに対して直ちに対処し得る医務施設、救急常備薬等の設備が必要である。又ベツトを備えた休養室（出来れば

ば保健婦又は看護婦付）が必要である。

婦人は男子と異り化粧というみだしなみの分野がある。これに時間のかからないように手洗と鏡を便所、廊下、部屋の一部、寢室、休憩室等に適当に配備する必要がある。又婦人は作業を終えて身体がよごれたまま帰宅するとは出来ないもので浴場が必要である。

(五) 購買施設

婦人が職場で働くためには化粧、服飾等において微細な点に比較的多額の経費がかかる。

婦人が経済的に生活するため、日用品、化粧雑貨、衣料品、洗濯等生活必需品を良質廉価に提供出来る購買施設が必要である。

(六) 教養施設

職場には既婚者も未婚者もいるのが通例である。封建的な戦前において、女子を職場に出すのを喜ばなかったのは女子は将来家庭を持つための教養が必要であつたことも一つの理由である。女学校を出て直ぐ職場に働いて忙しい社会の雑務に没頭していると、とかく女性としての教養の面に対する配慮が不足がちになり、家庭生活に不向な女性になり易い。

従つて女性のための教養（文学、音楽、舞踊、洋裁、和裁、生花、茶道等）を職場に働きながら身につけさせることは最も大事なことである。これについては勤務時間外の余暇を利用して、選択に従つて利用出来る施設をする必要がある。これがため、図書室、生花道具類、茶道具類、ミシン、裁縫台、楽器類、和室等の設備が必要である。

(七) 娯樂施設

婦人の職場に娯楽施設がなかつたら、その職場の空氣は實に沈滞して来る。休憩室が一時的気分振換に役立つと同様に娯楽施設は職場の明朗化と元氣回復に大いに貢獻する。婦人の職場における娯楽施設としては卓球、バレー、バスケット、庭球、ボート、スケート、スキー、バトミントン、登山等であり、又運動に余り趣味のない女性のためには映画鑑賞、演劇、読書、旅行、コーラス、俳句会等余り経済的負担にならないで楽しめる施設行事をやつてやる必要がある。

(八) 育児施設

職場に働く既婚婦人のためには託児所、授乳室等ではなくてはならぬ施設であるが、大都會の中心にある職場においては通勤のラッシュアワーに乳幼児を連れて来ることは不可能である。又自分の内日本では労働者が自動車で通勤することも出来ないし、電車のこまない時刻に子守に乳児をつれて授乳のため職場に通わせることも出来ないであらう。又幼児を常時噪音中に育てることは聴覚や神経の發育に障害があると云われているので、單に自己の経済生活の一時的便宜のために幼児の將來を不幸に導くようなことがあれば考へものである。しかしその悪条件が伴わない職場ならばこの施設は是非とも必要である。

(九) 要するに働く婦人のための福祉施設は日本ではいづれをみても未だ完全ではなく、今後の問題である。事業運営の合理化、生産方式の近代化に伴ひ婦人の職場は益々拡大されて行くのであるから、使用者としては婦人労働について肉体的負荷の軽減とその方策としての福祉施設をもつと考へるべきではなからうか。

4 働く婦人の教養向上のために

—環境美術の提唱—

那是製糸株式会社鴻巣工場工場長

野 田 幸 一

婦人でなくてはやれない仕事があり、職場がある。働く婦人が高く評価されるのはそう言う職場に於てである。仮令婦人であるが爲めに、男子よりも厄介な事柄があつても、こんな前提に立つ職場では其の事柄は何とかしてこなされなければならない。労働婦人の保護については法律上の種々の制約があるから、其の上により良い条件を附け加える事はそれぞれの企業の能力の範囲で現に実施せられて居る所である。然し乍ら若い労働婦人を必要とする職場では、労働保護と云ふ消極的な立場以上に企業に社会的責任が課せられて居ると考える事は、経営担当者として思ひ上つた考え方であらうか。私は今日の企業に社会的責任がある事を認識する人々が増えれば、今日の労使の關係も自ら機軸を異にして来るものと思う。

婦人の職場は男子のそれに較べて自ら和やかなものである。戦闘的である事のみが進歩的であるとして居る人々からは嫌われるかも知れぬが、現実には大部分の人々は愛情豊かな、聰明な母性たらん事を希うて居るのである。住みよい世の中にする爲には、現在の不合理な社会経済制度を變革する事も必要であるが、同時にその世の中に住んで居る人々がお互に他人に迷惑をかけない心の美くしい一人々々となる様に心掛ける事が肝要なのである。

働く婦人が教養を積む事は只單に今日の職場への効果を期待するだけではなく、明日の彼女等の幸福を約束する

ものである。そして其の事が住みよい社会を建設するよすがともなるのである。

環境美術は一つの思いつきの様に思う人があるかも知れぬが、以上の考え方が一応の出发点となつて居るのである。

環境が人間に強い影響を与える事は唯物史観も肯定する所である。又孔孟の時代からの真理である。勞務管理の類型として考えるには余りに迂直な事であるかも知れぬが、急がば廻れ、の諺通り、反つて抜本的な勞務管理とも考えられよう。

環境美術は美術品を用いて生活の環境をよくすると言ふ考へに立つもので、住居、休憩室、職場、学校、病院等いかなる生活環境にも通ずるものである。色彩に對して敏感な若い女性には、よしんば印刷であれ、美しい絵から受ける印象は強い。まして名画の永遠に易らぬ美しさは彼女等の魂を揺り動かさねば己まぬものがある。

感覚の洗練である。

勿論之に對しても適切な指導と啓発とが必要なる事は言う迄もない。

私の工場では女学院（知事認可の学校）の社会科の時間の一部にこの事を採り上げて居る。教材はスライドと美術出版社の美術カードによつて居る。指導者は美術評論家の深水正策氏を煩して居る。やり始めてから滿三年程になるが、種々な興味深い結果を得て居る。

美しい絵はイデオロギーでもなければ説教でもない。然し知らず知らずの内に之に親しむ人々の品性を高め、くれる作用を持つものである。其の無言の美しさが中心になつて、美しい空氣を醸し出してくれる。この空氣は漸次拡がつてゆく。居室から、廊下へ、窓外へ、仕事場へ、そしてそれは體では地域社会へ迄も淨化作用が及ぶもの

である。

今日の如く美術が慾求されて居る時代は珍らしい。東京のデパート経営には一つの重要な政策とされて居る由である。現代人がせち辛いこの世の中に、荒みゆく気持を和けてくれるものを激しく求めて居る証左であらう。

和やかな工場の空気が出来れば、労使の話し合も十分に尽されと言ふものだ。

清潔整頓は業績のパフォーマンスとも言われる。婦人労働は精密、巧緻を要する部門に於て特色がある。美的感覚の洗練は斯る業務の能率品位等の向上に寄与する事が大きいと言ふ事は誰しも思い当るであらう。かく観ずれば教養向上に資するのみならず、経営管理の上からも動なからず効果があるものと言ひ得よう。

女性の欠点として指摘されて居る事は教養で磨くことによつて総てが長所となる。繊細鋭敏な感情は、美的感覚の洗練によつて、男性の及びもつかぬ世界を生む。働く婦人が、婦人でなくてはならぬ職場を、自らの長所を發揮して確立する事によつて、働く婦人の職域は安定する。其の事は今日の激しい労働界に於て、兎もすると無視されんとする働く婦人の立場が十分に尊重される結果ともなるのである。

不易の美しさを持つ名画は、働きに疲れた人々の、殊に若い女性の心を如何に慰めてくれるものであらうか。

働く婦人の教養を高め、品性がゆかしくなる事を希うものが関心を払つても決して無価値のものでないと信ずるものである。

第三部

労働組合の福祉対策と活動

労働組合の部会には、婦人を多く擁する労組連合体及び全国組織労組の指導者に参加していただき、お招きした労組には、組合福祉活動の現状を紹介していただくため、後からアンケートをお願いしました。又、特に婦人の福祉にともなう問題の分析や、それについての主張、計画などについて寄稿されたものもありますので、この部にはその両方を集録しました。

労働組合の部会から

出席者

日本労働組合総評議会
全国繊維産業労働組合同盟
全国電気通信労働組合
全国通信従業員組合
全専売労働組合
全印刷労働組合
全日通労働組合
日本私鉄労働組合総連合会
全国銀行従業員組合連合会

片倉工業労働組合

オブザーバー

労働科学研究所副所長

鈴木正作
山口みどり
武内しん
井上ヤス
高橋兼子
石川勝太郎
大野はる
戸枝一男
村田洋文
藤田健夫
今井彰
岩瀬ふみ子
勝木新次

会議は山福祉に対する組合の基本方針、以婦人の特性にもとずいた組合の福祉活動の実情を議題として進められました。

討議の結果は、おおかた次のように集約されます。使用者が福利施設を設ける場合には、とにかく恩恵的なものとして与えられ、文化厚生費の使途にも干渉的であり、しかも福利施設が低賃金にきりかえられる危険があること。

これに対する労働者の意識にも面倒をみてもらうという概念がぬけきれない。母性保護や共済ぎに対する理解もまだ十分とはいえない。組合としては、経営家族主義的な考えから脱けて、社会施設、社会保障確立の方向へ進みたい。ある場合には組合は、組合員の相互扶助の上に福祉活動を組織しているが、これに政府、使用者からも少しずつ出させて、社会保障の土地をつくらうという趣旨を理解してほしい。婦人の福祉施設の場合、母性保護を強調することが、女子の職場離出しにならぬよう警戒しなければならない。それには施設の拡充によつて、婦人の能率の高まることを立証するような活動が必要である。

討議の過程で、各組合の活動事例が発表されましたが、次頁以下にゆずります。

一、労働組合の働く婦人のための福祉活動の現状

— アンケート —

- ① 福祉についての基本方針
- ② 婦人の福祉問題を担当する機関、及び組合の福祉対策費
- ③ 組合の運営する福祉活動と福祉施設

① 全国系労働組合連合会

① 全国組織であるため、労組の基本的な仕事である労働条件の引上げ、正しい労使関係の確立、労働者の権利を守ること等に迫られており、本問題について狭義に考えれば特に組織がとり上げるには至っておりません。

ただし、製糸労働者の場合は、寄宿舎生活をしておりますので、食事、住居が会社からの支給であり、これは実質的には労働条件の一部でもある一方、労働者の福祉施設の基本条件でもあります。

この問題については、全労連発足以来、運動方針において

「食事改善」「寄宿舎施設の向上」の形でとり上げ、目下は婦人対策部を中心に、その活動の具体的指導にあたり、各職場での労使協議会を通じて改善していますが、必要に応じて中央交渉をもつても、改善、向上をはかる方針であります。

現在、食費を例にとつても、充分な給食のできる経費は労働者から会社に支払つてありませんので、(現金金では不可能)

(月一、三五〇円) 食費向上が阻まれています。会社側は従来、寝て食べさせて、いくらやるかという封建的賃金形態のもとに、労働者を最低の生活、福祉条件において、低賃金をつづけようとする傾向にありますので、当組合としては、会社の生活、福祉施設に対しては経費として支払うべきものはきちんと支払うという原則のもとに、そのことの可能な正しい賃

金を得るといふ基本方針を目標にしております。

② 福祉対策部というのではなく婦人対策部が担当しています。前項に述べたようなことが主問題なので直接婦人組合員の身近かな問題を取扱う婦人対策部がとり上げ、中央執行部と各職場をつなぐ連絡機関にもなります。

従つて、特に福祉対策費という様はもつていません。

③ (調査)

○給食調査(給食に関する一般事項)

○毎月の献立調査

○寄宿舎施設調査

(活動)

本部としては特にないが、各単組では各種物資の購入斡旋や売店設置で組合員の便宜をはかる。

組合が費用を出し講師を招んで、婦人組合員の希望する。

茶道、華道、洋裁等の講座を設ける他、レクリエーションを行う。

又旅行など組合と会社と経費を出し合つて行うことが多

(食事をよくするために)

標準献立を組合として毎月作成して、各単組に流し、食事改善の斗いに具体的目標を与えることを、今年度(55年度)の事業に計画しています。

附全国繊維産業労働組合同盟

① イ、組織としての基本的な考え方

社会保障制度の確立促進

ア、婦人のための福祉対策の重点

寄宿舎の民主的運営並びに施設の改善促進

ハ、下部組織の指導方針

労働条件の維持改善を当面の目標とする。

ニ、労働協約 労使協議会など使用者との連繫方針

協約にもとずき労使協議会、代表者会議等の連繫

ホ、他の団体との連繫方針

施設並に活動は主として企業の枠内に於ての対策であり、他団体との連繫方針は具体的に特記するものなし。

② 福祉対策部はなく寄宿舎対策部、情報部、調査部で主として行つてゐる。従つて特に福祉対策部の費用としては計上していないが年間予算の二パーセント位を使途され、他は専門部活動の中で運用されている。

（全国組合であるため中央経費は二パーセント位とみるも各事業場における予算はそれぞれ実態に則して之以上の予算が計上されている）

⑤イ 施設（要求と促進を行つてゐる）

△寄宿舎附施設の完備並に改善

浴場の完備（用具を含む）

洗濯場、足洗場、自由煮炊場、物干場、運動場、教養

娯楽室、休養室

△一般通勤者の婦人労働者の施設

更衣室、哺乳室、自転車置場、保育園、

寮生と別個の浴場の設置

美容室、理容室の設置、グリーンの開設

ロ 活動

△事業活動、金融制度、月賦制度

△冬季母体保護運動の展開

△冬季、夏季に於ける寄宿舎対策

△寄宿舎に関する実態調査、職場環境の調査

△講演会、講習会の開催

△婦人週間運動の展開

△夏期の保養施設（避暑の家）の設置

△その他

財全専売労働組合綱

①(1) 組織としての基本的な考え方

福利厚生を実質賃金の一部として完備し強化する。

この職場の獲得斗争を通じて社会福祉に努力し社会保障の確立に進む。

(2) 婦人福祉対策の重点

(a) 母体保護としての労働条件（生体、授乳時間、休養室、産休厚生施設）の改善

(b) 使用者との連絡方針

(c) 労働協約による取り決めはもとより、専売協会又は互助会等の名称で福祉、厚生施設の施設、購買活動、扶助活動を行つてゐる。

(2)(b) 担当部

中央本部は 調査部、青年婦人対策部

地方支部は、厚生部、婦人部、又は公社との協会等

(c) 対策費

中央本部は、資料費、出版費、旅費、通信費等で若干

地方支部は、資料費、出版費、旅費、通信費等で若干

中央本部は、資料費、出版費、旅費、通信費等で若干

地方支部は、資料費、出版費、旅費、通信費等で若干

全通信従業員組合

地方支部はそれぞれあるが平均して五割程度と推測する。

③ 中央、地方ともに杜宅の要求…(婦人独身寮) 託児所の増、改善

④ 作業服、事務服のデザイン要求…(改善されつつある)

⑤ 託児年令の引上げ

⑥ 非法定伝染病による母親の取扱いの是正、(欠勤後の反
対)

⑦ 産前産後休暇の取扱いの改正…(出産予定延期の休暇取
扱い反対)

⑧ 洗面所に鏡の設備

① 婦人が安心して働けるための職場施設の獲得に重点をお
いている。即ち職場の中で休けい衛生室の完備、託児所、
保育室授乳室を設置させるべく斗争目標をおき、各職場の中
で交渉をもつよう指導している。こうした施設は、将来は地
域で他の団体と連繫し、社会施設の一環として設置できる方
向に進まなければならない。

② 福祉対策部はなく

○ 薬対部の中でやっているが、特に婦人のためのことなく
全般的な中に含めてやっている。

○ 地方では、託児所の運営等の中で組合から補助をしている
ところもある。

③ 地方の大局において、託児所設置を要求、いくつか獲得し
た。しかし、小局にこれを及ぼす方法に問題と困難があ
る。

託児所保育室の設置については地域にあつても他団体と
連けいし市町村当局に働きかけて社会施設としてつくらせ
るように運動することを考えている。

○ 目下要求中のもの

生理休暇三日

産前産後の休暇 前後通じて十二週間以上

託児所保育室 その他衛生設備、休養室等

○ 調査活動は

生理休暇について

産休使用状況について

乳幼児数

託児所希望数

妊産婦の軽労働への配置換え状況等について行つた。

附 全日本国立医療労働組合

① 組織強化は婦人部強化にかかっている（六割以上が婦人）

ので婦人の要求は全医労の要求の中で一番多いが、特に看護婦は労働者ではないという職業教育を施されているのでこの考え方を改めさせることに大きなウエイトをかけている。看護労働専門委員会を設けてやっている。

○職場と居住（看護婦寄宿舎）を明るく働きよいものにする。そのためには、組織として職場や居住についての不満や要求を常にとりあげて解決に努力する。方法としては不眠の世話役活動の他に一人一要求のアンケートを一昨年から実施している。

○特に仕事に忙しくなればなるだけ産前産後の休暇や生休がとりにくくなり、このことは看護婦が原則として寄宿舎に居住するようになっていたために結婚通勤問題とからんで一層困難にしている。看護婦は結婚すると辞めさせられるという問題は、患者の二十四時間看護を最少の定員による交代勤務で行っているため、事故による一名の欠勤にも支

障をきたすので寄宿舎で勤務明けの看護婦を登録しなればならないためである。

組織としては三交代の計画労働がとられている現在、寄宿舎が労働管理上都合がいいという考えを排除して寄宿舎を福祉施設と考え、結婚通勤の自由を斗っている。そしてこれはかなりな成果をおさめているが、根本的には増員を実現しなければ産休が計画できない状態である。

② 医療対策部が社会保障、福祉対策を兼ねているが、婦人部を設けているので婦人に関する問題は婦人部、医療対策部で行う。

全医労の性格は他の労働組合と多少違つて組織全体がこれに向けられているといつても過言ではない。

○福祉対策としては特に計上していない。二項の性格から云つて他労組のように福祉対策が単なる書記局の一部ではなく、組織全体の基本方針が社会保障の強化拡充にあるのですべての斗いがこれに向けられており、予算使途も或いは全額ということになるかもしれない。

③ 看護婦寄宿舎の改善増築が一番大きい。従来看護婦の移動が非常に多かったが寄宿舎を整備することによつて相当少なくなつた。支部の要求も寄宿舎整備が婦人部としては一番多い。

昨年末旭川病院で婦人部として施設に託児所の設置を要

求して成功したが、全国立施設として職員のための託児所はこれが初めてである。

○看護婦は寄宿舍に作法室、広間等が大い設けられているので、いろいろな行事に利用できるし、ラデオ、レコードなどを揃えるように活動しているが、まだ非常に不十分な施設が多い。

その他雑仕婦、タイピスト、電話交換、事務職員等の被服、更衣室、休けい室等の要求が非常にたくさん出ているが施設の予算が少ないためこれを実現している支部は少い。しかし交換室に休けい用の長椅子を実現させた支部、雑仕婦のために休けい室を獲得した支部もある。又看護婦は仕事の関係上入浴が必要であるが、設備の不完備のため一週一、二回程度しかわかない施設もあるが、数年來婦人部活動によつて十分改善され、週三回程度が平均となつてゐる。

○福祉活動としては、組織としては共済組合の運営の中で、全国レクリエーション大会（女子バレーボール、ピンボンテニス）を行つてきたが、昨年から全国大会を廃止して全国八ブロックの地域大会に改めた。

組合としては、創作、短歌、詩、論文等を記念行事（例えば婦人月間）の中で行い、粗品を入賞者へ与えている（年二回程度）。又機関紙に婦人部らんを設け、文化、教

養や、福祉に関する記事をなるべく多く掲さいして関心を高めるようにしている。

○労働条件の改善としては、目下次のものを要求
雑仕婦の定員化、臨休、生休の完全実施、三交代、四十
四時間制の獲得、休けい時間完全実施、公病認定の拡大、
学院生徒に対しても公病認定を、本官任用上の差別反対、
女性の職場に対する圧迫反対。

全日通労働組合

① 昭和二十九年度の大会決定方針

福祉共済活動方針は、家族を含めての組合に対する親近感を深め階段組織を強化するため永年に亘る事業として開始を行わなければならない。まして今の情勢下においては、すべての要求の貫徹は極めて困難となりつつあるが、これをカバーするためにも又実質賃金の向上を図るためにも福祉共済活動を地方は勿論、全国的規模にまで発展させる模努力しなければならぬ。

② 福祉関係は、生活対策部で取扱つてゐる。

特に婦人に關することは婦人部で取扱うが、それを全体の組織としてとりあげて解決する場合は生活対策部の責任事項となる。この時といえども婦人部は実現に努力して行く。

③ 全日通は単一組織であるので一体の形ですめられているが、特に消費物資の斡旋や生活共同組合的なことが各職場にひろまりつつある。

しかし、女子が五・四％という少い比率なので特に女子のためにという配慮は少い。

現 状……(会社との交渉で実現したもの)

住 宅……女子寮はあるが大支店のしかも一、二ヶ所にあるのみ

事務服……各職場ごと、ばらばらの形で貸与されている。

全職場でなく全団で六割位、金額も本人、会社まじまじの比率でつくっている。全団統一の段階まできているが困難である段階

出産見舞金……一、五〇〇円(労務)

目下要求中のもの……婦人事務服の統一要求

今後の計画……一九五四年度の大会で「共済制度確立」について提案したが、否決されるに至った。この案は一人一〇〇円づつ毎月積立て、労組の自主性において相互共済を行おうというもの。

一九五五年度も同様のものを提案することとなっている。

副合成化学産業労働組合連合会

① 婦人という特殊な肉体的条件に順応して、労働時間、作業内容、更衣室、生理有給休暇、結婚資金等を、重点的に獲得する。

特に各単組の実態に応じて、長期的に運動をし、獲得するよう努力する。育児時間の有給、産前産後の休暇を、有休としていところは、三、四の組合にすぎない。これらの規約は、内規的なものではなく、労協にかちとるようにする。

② 労連本部に青年婦人部を設け、部長、副部長、幹事等がおり、幹事会等の機関を随時開催して(幹事会、年三―四回位)傘下組合からの要求や、青年婦人部の提案によつて審議されている。

③ 重点的に行っている運動は、青年をも含めた結婚資金の獲得に現在はおいてをり、成程度の成果を上げている。

○ハイキング、合唱、スクエヤーダンス、等の文化活動、及び、各青年婦人部を通じての教育、宣伝活動は、灯台会や、

機関紙の発行、職場座談会などを通じて、傘下単組で精力的に行われている。

○東正労働組合の結婚衣裳の貸出（利用料は、花嫁衣裳五〇

〇円、モーニング二五〇円、仲人着二七〇円、訪問着二二

〇円、式用具六〇円等）

○使用者に要求して施設の備えられたものとして

保育所（日産化学園館）遊び場、少年野球場、砂場、ブラ

ンコ、鉄棒、すべり台等有

幼稚園（日本水素労働組合）幼稚園三ヶ所、奨学資金、東

京に子女の学生寮（三食付三千五百円）

女子従業員の仕事服、作業服の提供（日本水素労働、東洋

高圧、その他多くの組合）

○生理休暇―母体保護の立場から婦人層からしばしば要求が

出されている（無給休暇を有給とする）

例えば九州三池染料労働部の生理休暇世論調査によれば

生理日における仕事がつらいと訴えている者が、五八%も

ある中に、休暇をとつていない者は、八三%にも及び、そ

の理由としては、経済上（無給のため）四八%、（仕事の

関係（人員不足）一五%ということで、将来に問題を残し

ている。

生理休暇は、婦人の請求日数に従つて、保障されている

組合は、約三十単位ある。

④全国銀行従業員組合連合会副

① 福利厚生とは給与以外のもので従業員の福祉となるものな

ら全部此の範囲に入ると考えられる。而して企業体から支払

われる給与はそれ自体労働に對する直接の対価として再生産

の原動力となるものであるが、福利厚生は一面給与の變形と

して労働力の再生産に寄与する一方、他面に於て企業に對し

密接親近感を与え従業員の氣持が企業繁榮を心底より希求す

るまで止揚される要素をもつものである。われわれが婦人の

要求から福利厚生問題を取りあげる重点をこの考えから打ち

出している。

企業の特権から銀行女子行員の福祉対策は、生理休暇、

事務服の貸与、結婚資金の増額等の諸点に運動の中心をなし

ている。此等の問題と合せて職場内に於ける不満要求と共に

年二回の全国青婦人大会を催し、各銀行組合員の連絡、意見

交換を行うことにしている。

② 各銀行共青婦人部を持ち、「本部」に設けられている厚生

対策部と連繫の上、婦人問題にも合せ、協議の上福祉活動

の重点を審議する。

○福祉対策費として別段設けてないが、組織活動費、教宣費に含まれ、日常活動に重点を置き、アンケートによる調査機関紙による啓蒙活動を行う。

此の費用が総予算に占る割合は、大体5%程度である。特に費用の重点は調査費である。

③ 愛児がいても働ける職場の空気を作るため婦人間の話し合い、職場の扶助活動が活発に行われつつある。

○誼道、茶道共文化活動の中に大きく活動している。設備も本店内に出来ており、部員数も、そりとうの数に達している。その他、各運動、設備の完備と、改善の要求が出されている。

○夏期休暇の実施と、海、山への集団ハイキングも割合に行われている。

○現在各銀行共、福利厚生面の実態調査中であり、今後の運動方針の基礎となる。

「一例」三井銀行全国婦人部では、女子事務服に関する調査及び生休に関するアンケートを行い大きな成果を見た。

○事務服貸与年数の縮減、修理費、洗濯代の一部銀行負担の要求

○女子退職金の増額

○結婚資金の増額の準備

○生理休暇の完全実施の出来る職場の態勢確立準備

国鉄労働組合

① 社会保障制度の完全確立を目標とする。

日本の団体交渉の範囲は制限がないので労働者の労働条件に直接的、間接的関係あることは団体交渉で確保する。当局との団体交渉、地域婦人との提携から最後は議会で制度化させる。

② 婦人部が担当

③ 中央において

職場と居住地の施設—住宅・託児所等の拡充と設備要求、医療機関の拡充要求

結婚資金、贈与金、退職金等労働者の生涯の経済問題の解決要求

休職期間延長の要求

そのための調査活動実施

下部組織において

幼稚園、託児所、子供の遊び場、レクリエーション、各種講習会、美容院、理髪店、物資共同購入、結婚貸衣装、家族の風呂等の設置と住宅の改善と増築要求、水道、ガスの

設備要求等

日本私鉄労働組合総連合会

① 実質賃金確保のため、結婚資金、冠婚葬祭料費の値上げ、住宅その他福利厚生施設の拡充、衣服その他食料規定拡充整頓のため等。

② 本部には福祉対策部はなく、

法策対策部長が現在、労働組合中央福祉対策協議会議長をしておる関係上、取扱っている。

各地区単産では総連の運動方針に従い、それぞれの企業状態に基づき職場要求の形や、組合要求の形で団体交渉、経営協議会、労使協議会で処理されている。

③ 特記事項としては被服改善運動が共通して要求として出され、大半が改善を見ている。

○結婚資金、慶弔金は、二十八年五月に全国倍額要求を実施現在では、大手は二万円を中心に、中企業は一万五千～一万二千元、小企業一万～七千円位で解決を見ている。

慶弔金は共済会関係で取扱われ、倍額となっている。

○現在東武、北鉄、関西の大手、近鉄、京阪神、阪神、京阪等を始めとして保育室を中心とする設備改善若しくは新設要求運動を起しているが、具体的には報告なきために解りません。

○企業の特異性から（バス車掌が多い）母体保護は最も大きな問題なので、婦人月間を通じて母体保護運動を展開し、生休の完全取得、男女の賃金差撤廃、女子年少者の深夜業務禁止を呼びかけている。

特に各組合共通の悩みである生休については、婦人組合員の自覚、利用の認識等について、競産、産院会、並びに調査活動が傘下全組合で取りあげられて行われている。特に活潑な組合では生理手帳を配布して行っている。

日本教職員組合

① 基本的方針

1 男女の同一労働同一賃金

2 産休補助教員設置、産休十六週確保

3 生休休暇確保

4 託児所設置

他団体とのれんけい方針

- 1 総評を中心として他労組、未組しきとのていけい。
- 2 各種婦人団体とのていけいを促進する。
- 3 全国に母と女教師の会の話し合いをもち母体保護、子供の問題を話し合う。

② 福祉対策部なし

婦人部を中心として調査部その他各部協同で行う。

③ 1 毎年夏期育婦労働講座実施

- 2 全国教育研究推進に男女同等参加実施

(本年は第五回目)

- 3 二十四万全女教師の産休実態調査を実施

- 4 本国会に産休補助教員設置の法制化を提案予定

二、働く婦人の福祉についての

問題点と労組指導者の考え方

1 労働者の福利厚生施設と

労働者婦人家族組織について

国鉄労働組合婦人部長

丸 沢 美 千 代

(一)

われわれ労働組合は労働条件だけではなく、労働者に必要な生活条件も団体交渉にもちこんで交渉している。ところが経営者側にはそれは社会政策でやるべきであつて企業が負うべきではないという意見がある。

しかし、そういう反面に、経営者側はみづから労働者の生活条件に入り、福利厚生施設を行つている。例えば、国鉄においては住宅、病院、物資部、共済組合等の他に職員の家族の耐安会等のレクリエーションまで行つてゐるし、炭鉱でも病院、住宅、託児所、映画館等、国鉄にまさるとも劣らない施設を経営者側が提供している。その他専売公社は託児所を全国の工場にもつてゐるというように列举すればきりが無い。

このように経営者側が直接の労働条件ではない労働者の生活条件に入つてゐるにも拘らず労働者に向つては、企

業がやるべきではないというのは筋が通らない。労働者は職場のみで生活することはできない。したがってその生活条件が整えられなければ労働者は労働を提供し、生産をになうことはできない。

そこで現に経営者側は労働者の生活条件をみたす福利厚生施設を行つているのであるから労働者側がみづからとり上げて要求することは当然であるといふことができる。

福利厚生施設は、しかし、経営者がいかに本来、社会保障制度化されるべきである。そして、それが制度化された外国の例をみると、経営者側がそのための努力をしていることは、戦時中、家族手当金庫が炭鉱の経営者達によつてつくられた経緯をみても明らかである。われわれ労働者は、その生活条件が社会保障制度によつて整えられ、保障されることを求めている。したがつて経営者側がその実現に努力されるならばわれわれは大いに同意する。

しかし、日本の経営者は企業単位におのが福利厚生施設をもち、労働者の低賃金、労働強化、長時間労働等に対する不平不満がそれによつてまひさせられる手段に利用されている。国鉄一家、住友一家等々の家族制度的労働政策は有名であり、かくして経営者は労働組合を企業別に分断させるために福利厚生施設を役立たせ、労働組合みづからが社会保障制度化に進む道を阻み、そして経営者自身は社会保障制度化する努力を払わないでいる。労働者がその生活条件の不足から、みずからそれを要求するとき、労働条件ではないから団体交渉事項でないといつてねるのは経営者の怠慢であり自己撞着ではないであらうか。

日本の労働法からみれば、団体交渉の範囲に制限がないという事は、戦後労働組合は労働者に直接的又は間接的關係ある事項はすべて団体交渉を行つてきめた事が示す通りである。それが最近になつて団体交渉の範囲に制限を

もち出してきたのはアメリカ型を拝借した経営者の御都合主義によるものという事ができる。

この事は又、婦人労働者に対する経営者側の考え方や待遇にも現われている。即ち、経営者は労働力に不足を生じたとき婦人労働者を低賃金で雇い入れ、人員整理のときはまつ先に首を切つてゐる。経営者にとつて婦人労働者は低賃金政策遂行の安全弁であつて、正に臨時工なのである。

(11)

国鉄労働組合婦人部では、婦人の福祉をはかるために組合員の婦人家族組織の必要性を痛感し、その組織化を提唱し、婦人家族補助組合として最初のモデル組織をつくつたのが昭和二十五年であるから今年で五年目に当る。そしてその対策は婦人部が担当している。今日、この婦人家族組織は全国的に組織され、すでに地方本部単位の連合体が発展している。

婦人家族組織の活動は凡そ二つに分けることができる。その一つは国鉄労働組合のみならず日鋼室蘭等のような他労働組の斗争をも共斗又は応援をして労働組の要求を有利ならしめるそれと、選挙時における政治活動、他は住宅の改増築、物資部、医療機関の設置とその内容充実、幼稚園、託児所、子供の遊び場設置、道路、排水修理、学校増築、各種教養実習講習会の実施、寒冷地給引上げ、退職金、年金の解決、又、減税、結核患者の生活保障等、さまざまであつて、地域によつて違いはあるが労働者の婦人家族として必要な生活条件の保障活動であつて社会保障制度化につながるものである。

労働条件が欠けることによつて最も直接的な被害を受けるのは労働者であり、生活条件が欠けることによつても直接的被害を受けるのは労働者家族であるという事ができる。したがつて労働者婦人家族は、その生活条件を保

障するための福利厚生活動を地域から起しているのである。

生活条件を保障するために地域から社会保障制度までつみ上げた外国の婦人運動に相当する婦人の活動が日本の婦人団体によつてはなされていらない。とすると生活条件を保障する中心的役割は労働者の婦人家族組織がもつていゝるという事になる。

日本の経営者と政府は、労働者を低賃金で押え、産業構造をそのように組み立てて臨時工制度をつくり、その道具に婦人労働者を利用してゐる。

婦人労働者は母体としての労働条件と生活条件を必要とする。例えば出産、育児等の施設である。経営者と政府はそれらを怠つてゐるのみか、それらを要求することによつて婦人労働者を職場から排出すとかどかしてゐる日本においては、婦人労働者の生活条件を保障する必要性からしても労働者婦人家族組織の活動の意義は大きい。

2 寄宿舎に働く婦人の福祉について

——中小企業としての製糸に働く婦人の福祉の問題点——

片倉労働組合書記局

岩 瀬 ふ み 子

日本の繊維産業の中で製糸業の占める部分は戦後の化学繊維の発達とともに減少してきた。しかしまだ全国には六万からなる製糸労働者があり、その中半数の三万余は組織労働者である。これらの労働者は紡績産業労働者に比べればいずれも中小企業の枠内に働くものであり、しかも全国各地（特に養蚕県周辺）に散在しており、製糸工場の中で大工場といわれるものですから、従業員五百名足らずで小企業となると従業員十名足らずのところもある実態であり、いわゆる小企業に属する製糸（主に座繰製糸）は中年の女子労働者が多く通勤が主体であるが、大部分の製糸に働く女子労働者は未婚の女子であり寄宿舎生活をしている。

なぜ製糸労働者が寄宿舎生活をしているのか、それは第一に生産上の必要からであり、第二には労務管理上の必要からである。これについては既に職者の承知のことでありふれないが、第一、第二の条件ともすべてこれらが職前においては農村の子女を長時間労働、低賃金で働かせる大事な役割を果たしており、第三者の見方によつては家族主義的施設として考えられてきたのである。そのことは戦後の労働組合の結成されている今日といえども表面的には寄宿舎は法に定められた自治運営であり作業とは別個の如くみえるが、その自治の内容を詳細に分析してみると

基本的には何等戦前と寄宿生も経営者の考え方も共に變つていないのであり、従業員に家族にしても昔流の寄宿舎の管理制度の復活を望んでいる人もある。しかし我々としてはあくまで製糸工場における寄宿舎問題はあきらかに労働条件の一環として考えなければならぬ。

今ここに寄宿舎生活の問題の中で、第一に、食事の問題がある。片倉、郡是、昭栄、若林等、製糸大手筋で一人当り、その食費の一部分として月額平均八百円（紡績十社千円、千三、四百円）を会社側が負担している。この食費の如きは労働者がその賃金収入のなかから自ら支払うべきものであることは極めて当然のことである。にもかかわらず現状ではいわば恩恵的にこのあり方の上に立つてすべての労働交渉が行われている。勿論組合としては、食費問題については、たえず啓蒙を行つてゐるが、現在の一月一人食費納入額千三百五十円を一概に先述のような会社補助額八百円を加えて二千五百円余の金額に一躍引上げられないところに問題がある。なぜならそれは余りにも低賃金であるからでこの辺になると鶏が先か卵が先かの論議と同じくなるが、もともと寄宿舎を賃金の一部分とみなして経営家族主義的な意図に發展してきた産業だけに第三者の側からみれば、食費問題は即刻解決できるだろうと思うことであるにもかかわらず飛躍のできない問題であり、この点については組合当事者は常に頭をなやましてゐる問題である。

さらに食事問題では最近にいたり寄宿舎規定の改正にともない、栄養士設置の項であるが「一日五百食以上」の条文が削除されたので中小企業（一回三百食未満）では栄養士をおかなくてもよいことになるのである。基準法に記載されてあつても履行されていない現状に、実情にそぐわないからとの理由のもとに削除されたことは遺憾なことである。履行されないからといつて法律の改廃を簡單に行うようでは基準法制定の根本意義がどこにあるかと疑

わざるを得ない。法が改正されたからといって設置されている栄養士を退職はさせまいが、少くとも欠員のできた場合は今後補充されないだろうし、又工場給食の問題は、むしろ栄養士をおけない工場においてこそ問題がある。かかる観点に立つとき、今回の事業附属寄宿舎規則改正中、栄養士の項については極めて労働者に不利になっている。ここにも力関係の解決の必要性を認めるが、中小企業においては力関係の解決以前の問題を包蔵しているのである。

つぎに住いの問題にふれてみよう。

寄宿舎の間どりは大体十五〜二十畳までである。一人平均一・五畳の割で部屋に入つておるが、これとても小企業の場合は、そんなにのんびりしてはおられず一部屋にもつと多人数入つており公然と労基法のおみの目くぐりをやつてゐるのである。十五畳に法に止めされただけの明るさの電球（基準法は最低線と承知してもそれ以上の獲得は困難）では部屋における私生活さえ、充分ではないのである。

ふとん、蚊帳、敷布、衾布等についても寄宿することによつて貸与されている。先般も事業附属寄宿舎規則改正の対象にされたが、労組側及び公益側各委員の努力によつて廃棄されたが、寝具等の貸与についても第三者からすれば労働者の寝具は自己負担で持参すべきであるという見解が成立つてあるが、これらを考慮に入れた低賃金でもあるので、その解釈については腑に落ちぬものをもちつつも、賃上げすら容易でない現状にあつては、これらの形式はつづけられなければならない。

又一方現在の寄宿舎生活は家庭における生活よりも、はるかに有難いという層も可成りの数を占めてゐるのである。生活のムジンを感じながらも、過去に自分のおかれてきた環境からして、より以上のものを要求するといふ

力にかけている。これは又逆に世間知らずの中で育ち生活をつづけている寄宿舎制度自身に問題があり、根本的には事業附属寄宿舎なるものがなくならぬ限り製糸労働者は一人前にならないのではないか。

さらに退職金の問題であるが、一般には、生活保障に直接結びつくだけに、この問題は、経営の労使関係のなから取り出してこれを社会保障制度のなかに取り入れることがのぞましいといわれており、一部の学者の中には退職金を福祉の中に扱おうという点に批判が出されているようでもあるが、中小企業を含む製糸業の中では退職金制度が確立されているのは、製糸大手筋だけであつて、その他は未だに勤続年金と称して、年末又は年度末に賃金の後払い的な勤続賞金や、筆筒、鏡台、反物の如き、実物給与が行われているのである。ここで少し話はそれるが大手筋が現在の退職金制度を確立するまでも、一段階の飛躍ではなく二段階にもわたる過程を経て退職金をきめたのである。大手筋にも同じく戦後にいたるまで勤続賞金制度が存続していたが、第一段階として、一年から七年までを勤続金、七年以降を追職金にきりかえたのである。その後第二段階で一年目から退職金制度に切替えを行つたのであるが、なぜ製糸業においては、そのような手間の段階を取つたかという点、前述の家族主義的恩恵に終てが端を発している産業であるから、年度末に現物給与又は賞金であるのが、女子労働者にとつても何よりの魅力になつていたことはいなめない。又家族のものも、娘が正月に持つて帰る金なり品物が唯一の喜びであつた。それが賃金の後払いであつても何であつても、要するに毎年毎年わずかでも現金収入の少い農家をうるおす重大な財源になつていたのである。こういう中で組合は数回にわたる組合員の啓発の後、退職金制度を獲得したのである。しかし未だ中小企業においては賃金の後払いが平然として行われているのである。

さらに農村を基盤に立つ産業であり、しかもその農村の子女が働いているところにこれらの問題の解決の容易で

ない点がのこされている。こうした中にある女子労働者の賃金は平均賃金六千円で、これから前述の千三百五十円の食費が差引かれており、日給三百数十円に達している紡績に比べて同じ年令でも製糸は二百二十一元五十銭（小企業はこれより下廻る）と大分ひらきがある。賃上げ問題が出されても大部分が農村出身者であり、労働地盤と原料地盤の競合の上に立つており、特に養蚕農家出身者は賃上げすると、生糸相当と生産費との関連において原料費の低減を必ず経営者は考え賃上げのシロ寄せは必ず労働者の出身地養蚕農家に波及するいわば天に向つてツバをするような結果となり原料の価下りで、両親から文句も出たり、封建制の払拭しきれない親子関係の中にあつては、又生計主体者としての男子従業員と異りいわゆる間接的な生計補助者としての、又前述の寄宿制度という条件下において、賃上げ斗争における家族ぐるみの斗争が他労組に比べてむずかしい問題である。

組合や製糸業をよりよいものにするため、まず農村の文化水準をあげることが望ましい。この解決なくしては、寄宿舎に生活する婦人の福祉の向上はのぞめない。

農村の機構を変えるのは政治の力だけ待つてはいられない。食えなかつたり、農村に人が多すぎて出稼ぎに出てきて嫁入りの時期がくると又農村のしきたりの中に帰つてゆくこの繰返しをどうするかということに、もつと具體策をたてなければならぬ。女子組合員の大部分が異口同音にいつていることは農村に嫁ぎたくないということであり、これをもつて彼女らが如何に農村に帰りがつていないかという証左であるとも考えられる。組合の婦人運動は社会事業の運動と異るから、若い人達を素直に伸ばすということだけでなく、そこから職場や社会の問題をどうつかんで共に解決するかという方向にもつてゆかなければ、自主性を失わしめ農村に帰つても古いしきなりに縛られ旧来のような嫁シユウトの関係になつて農村改良の基礎にはならないのである。また農村に対しては現実

家族ぐるみの斗争ということが困難なことである。しかしこれにとちわれずに組合でも女子労働者の出身地である農村に出向き、女子労働者を入れて両親と気軽に話合つたり、もつともつと農村問題を分析して農村生活を向上させる段階から入らなければ寄宿舎に生活する婦人の福祉の向上はのぞめない。

3 寄宿舍に生活する婦人の福祉と

その対策について

全 機 同 盟

船 山 登 美

今日問題とされているところは、寄宿舍に生活する婦人の福祉のために労働組合は婦人にどのようなサービスをしてきたのか、又なすべきであるのかということであらうと考えます。

結論から申し上げれば福祉の段階まで進んでいないのではないかと、従来寄宿舍が封建性の温床であると思われて来た種々の弊害をとりのぞき、寄宿舍生活に自治の原則を確立して安全衛生並に諸施設の改善を行い、寄宿舍制度の中で最も心理的な暗い印象を与える生活指導の名のもとに行われる寄宿舍管理のあり方を変えておくことであり、寄宿舍内における物心両面の苦情を処理して明るく豊かな生活が創り出されるように労働組合と自治会との連繫を強化して労働条件の維持改善に努力をし、完全自治への促進をはかることが寄宿舍民主体制の主旨でもあり寄宿舍対策の基本的な考え方でもあります。

それでは寄宿舍の生活がなぜ労働条件であるのかという全機同盟の主張と根拠とを二、三のべさせていただきます。

常態として寄宿舍とは相当人数の労働者が宿泊し共同生活の実態を備えるものをいい、事業に附属するとは事業

経営の必要上その一部として認定せられ、それを廃止することによつて事業の経営が不可能又は著しく困難となるような事業との必然的な関連をもつことをいうもので、この二つの条件を充すものが事業附属寄宿舎として基準法第十章の適用をうけるものであります。

第一点としてはわが国に於ける紡績、製糸等の事業場では必要数の労働者を、そのまわりから充足することが不可解なため遠隔の地から労働者を募集して事業場に附属する寄宿舎に収容して就労させるのが通例であります。ところが繊維産業の寄宿舎に宿泊する労働者はほとんど未婚の年少労働者で、これまで多く使用者によつて生活の自由を制限され、身分的に使用者に隷属しているかのような、いわゆる一人前の人間としての取扱いがなされていなかった為に多くの女工哀史はこの寄宿舎からおこつていたのであります。わが国に於ける寄宿舎制度の沿革から考えても事業附属寄宿舎を保護立法の問題として寄宿舎内における労働者の生活問題を他の労働条件に関する基準と同じに取扱つて基準法第十章に

第九十四条（寄宿舎生活の自治）

第九十五条（寄宿舎生活の秩序）

第九十六条（寄宿舎の設備及び安全衛生）

以上の三条をもうけ寄宿舎の生活問題を重視しているだけでも労働条件の維持改善のために積極的な努力をし、新しい時代の寄宿舎生活のあり方を創りあげようとすることは当然のことであるといえましよう。

第二点としては必要数の労働者が工場の近辺で充足出来ないという理由だけではなく、生産をより向上させる為には二交替制三交替制による生産計画がなされて使用者にとつて寄宿は生産上必要かくことの出来ない、生産施設

の一貫として、当然労働力の再生産の場所としてそれに傾する完全な施設を使用者も考慮し労働者も要求しうるものと判断するものであります。

経営者がこれまで考えて来られた単なる恩恵的な福利厚生施設であるという募集政策上の観念は時代感覚のズレも甚しいものであることを認識され、こゝで新しく労務管理の根本的観念を確立して近代社会における寄宿舎生活のあり方を労使一体となつて打ち立てるべきであると考えるのであります。

第三点としては募集にあつて寄宿舎生活を採用条件として説明し採用しているのでありまして、雇傭契約の成立の場合、寄宿舎の生活条件は労働者の意志決定の大きな要素となつてゐることは事実であり、募集地における寄宿舎施設の完備の宣伝はなみなみなぬもので、寄宿舎生活そのものが労働条件であり実質賃金であると考えるのであります。

このような前提に立つて、さて労働組合は、寄宿舎に生活する婦人の福祉について如何なることが出来るかという問題を少しのべてみることにしましょう。

先づ簡単に申上げれば使用者に対する労務管理の再検討の要請でもあり、新しい寄宿舎生活樹立の理解協力の促進でもあるということが出来ると思ひます。

次には専業附属寄宿舎に関する労働保護立法の確立であり低下防止であるといえましょう。労働基準法、附属寄宿舎規定、寄宿舎規則の改訂等による福祉の向上が考えられます。私生活の自由を確保する自治意識の啓蒙、則ち不当な支配干渉を自ら排除することの出来る判断力と共同生活の秩序とを保ちうる生活訓練と個人の完成への社会生活と教育の機会を如何にするかという労働組合にとつては大きな生活指導の役割を痛感するものであります。

す。

自治会と組合との連繫を強化し労働条件の維持改善を積極的に取り上げて快適な寄宿舎生活が営まれるように努力することが労働組合の役割でありサービスであると考えられるものであります。

具体的にはどのようなことであるかと申しますと、経営対策としては今日までの寄宿舎管理に重点を置いた労働管理の基本原則の変革の実現と労働組合が企業の生産への貢献と直結すると考えるものであります。その理由としては寄宿舎管理の対象とする未婚の年少労働者の実態志向ができてゐるからであります。勤続年数は平均五年に近い線を表し、平均年齢も二十二歳に近く、従つて教育程度も向上した労働者の集団生活に対する労働管理の方向は当然新しい道がひらかれるのが至当であると考えられます。雇傭の直接対象を親権者とする觀念から労働者へ移向する基本的考え方こそ新しい労働管理の根源となることを確信するからであります。「寄宿労働者を一人前に扱え」ということが封建制度の打破であり寄宿舎民主化方針の基本線でもありあらゆる機会に強調して今後の婦人の福祉のために努力すべきであると考えられるものであります。

労働保護立法と寄宿舎に生活する婦人の福祉との關係は改めて申しのべるまでもないことであります。寄宿舎における生活には純然たる労働者の私生活に属する部分と労働關係よりの要請を充たすために、それと寄宿労働者の私生活とを調整しなければならない部分とがあり当面する寄宿舎規則の改訂斗争とは、このような内容を持つものである故に労働組合は労働者の福祉のために使用者との交渉事項として経営者によりよい規則の改訂を望むものであり私生活の自由を確立し新しい寄宿舎生活の実態をつくり出して行こうとするものであります。

自治会は、だれのものでもない、自分のものであるという認識の上に立つて自らの判断と自らの決定によつて、

あらゆる機關を利用して、自らタツチしてゆくとともに自治意識の向上があることを労働組合はどのようにして理解させて来たかというところ「私生活の自由という立前から私生活を干渉してはならない」という言葉に支配されて、自治会に過剰意識をもたせたりがないでもなかつた組合の活動は手びかえであり手うすであつた事を素直に認めねばならないし、貢献度は極めてものたらないものであつたともいえましょう。

生活指導の体系なり具体的方法については今後の大きな課題であります。

自治会と労働組合の連繫強化ということがこうした自己批判の上に立つて強調されて来、結婚をひかえた婦人労働者が、寄宿舎生活の中から、組合へ求める直接のものは、私の着物や将来の生活設計や、おしやれのことや、おけいことや、健康のことや、寄宿舎の生活の中に家庭的なうるおいをつくることや文化のことを労働組合はどう考えていてもらえるのだろうか、組合活動と、どうつながりを持つものであるのかという、理解が一人一人に充分なつとく出来て始めて組合に対する魅力が湧き出てくることであり、自らの福祉に対する認識を高めるものであると考えます。

国家の社会保障制度が確立していない今日の民間産業における福祉対策は、自然企業内に之を求めて下さるやかなものでありますがその領域を自ら社会の中に広めつつあるのが現状であります。

寄宿舎の中で育てられた婦人労働者が結婚生活の中で新しい生活習慣を又生活様式を、つくり出して行ける実力と行動性があることによつて日本の民主化の基盤としての労働組合活動の社会への貢献がそこから考えられる問題であると考えます。

働く母のための福祉対策

全通信従業員組合

井 上 ヤ ス

八二

現在働く婦人の間で当面最も切実な問題としてあげられるものの一つに職場の永続性を確保するためのいろいろな対策が考えられてきている。現在婦人の働く立場は新しい職場につくための就職難と同時に既得の職場ですら男子にとつてかわられようとしている寒に不安定な状態におかれているのである。

この中で一方には結婚しても共稼ぎが多くなり、結婚すれば辞めるものといった過去の婦人の職業に対する評価は現実の生活の前に逐次その形が変えられつつある。この原因は種々あるが第一に家庭生活を維持していくのに充分な収入を夫が得ていないという金銭的な低賃金の社会問題が妻をして結婚後もなお職場を続けていく原因となっている。

第二に結婚後、子供を得て未亡人になつた人、また離婚等によつて一家の経済的支柱となつてゐる婦人の場合等がある。これらはいづれも戦後の社会状態を反映した特徴的現象である。こうした複雑な条件をもつた働く婦人の要求はだんだんに変化を遂げ、事務服要求とかお茶、お花の講習会といった身の廻りの福利厚生のな要求から出発して、これら一家の経済的支柱となつた母や妻の要求をかかげるようになってきた。労働基準法では出産休暇、哺乳時間などの保護規定が定められていても、職場の不安定という厳しい現実がある現在では、要求することによつ

てその職場を男子に奪われる危険性が増大するという現象が生じてくるのである。又基準法の規定が経営者になんら拘束力をもたないために余計その危険は増大するのである。例えば哺乳時間の問題にしても、基準法に定められた通りの時間を与えるのみでは到底解決出来ないものが残される。男性のいる職場の片すみで授乳することはできないし、又室が与えられても大勢の出入りする休憩室や小使室の利用などで他の人に気がねをしながら授乳するというのが殆んど現状である。しかし授乳のために子供を職場に連れて来られる補助者がある人達は哺乳室が完備すれば一応問題は解決するであろう。大部分の母親はそれ以前の状態つまり子供を見てくれる者がいないために止むを得ず出産すれば職場を去るという現実が生じてくるのである。これらを解決するためには託児所の設置が義務であり、これへの要望がいま各所に大きく拡がっている事実が示している。

私達は労働基準法は最低の労働者保護立法であると考え、出産休暇、哺乳時間等の保護規定を具体化するためにはそれらの施設がなければならぬし、したがって哺乳所、託児所設置の要求を出すことによつて婦人職場が縮小されるというような事実は生じてはならないのである。然し現実には職場内に託児所設置を要求する婦人の声が多いにもかかわらず殆んど顧みられない。二、三の婦人職場で解決したにすぎない。前述したような職場の不安定さという現実が厳として存在するため大きく要求として結集しないのである。

私達は子供を育てることを人間の尊い使命と考えている。同時に育児問題には重大な関心をもつ。出来るだけ母親の身近かにおいてその成長を見まもるためにも職場内託児所の設置要求は婦人労働者としても切実なものとなっている。いままで婦人職場の不安定という問題を大きくとりあげてきたが、このことは一面から見れば戦後、婦人が多く職場へ進出したことの唯一の証左である。同時に婦人解放が婦人の経済的地位の向上によつて第一歩を

ふみだしたとするならば、更に一步前進して既得職場の確保と共に婦人としての母親としての立場を明確化する方向に進まなければならない。基準法の完全実施を要求し職場内に託児所を設置することは最低の要求なのである。然しながら婦人の少ない職場などでは少数の母親のための託児所設置という要求は現在の社会全般の考え方から推して困難性がどうしても伴ってくる。この行きづまり面の解決方法として考えられることは職場内設置要求と併せ考えられる一つの手段として地域に公共の託児所を設置し、その施設を完備させ利用するという方向、そのためにその地域の各労働婦人、地域婦人団体等と提携いして公共の社会福祉のために地方自治団体等への共同要求の方法も考えられる。

このように労働基準法のなかの婦人に關する保護規定一つをとらえてみても実現するためには地方自治体への要求にまで發展する可能性があり、職場内託児所設置の要求にしても職場の封建性打破、男女差の撤廃という社会的な性格を帯びてくるのである。婦人問題の解決は社会問題であるといわれる根源はここに存在するのである。

このように立法措置を講じたのみで問題は解決しないのである。私達はこの法律を導入する中でさまざまな欠点や矛盾に直面してきた。これらの矛盾を速かに解決し、欠点を補う為政者の立場として婦人問題行政の中心たる婦人少年局に大巾な権限附与を希うものである。

託児所調査報告

調査支部名	託児施設の有無	授乳の有無	利用者数	設備内容	運営方法	交渉状況	現在利用所を必要とする数
岡山貯金	なし	有	3			要求予定	
普通寺簡保	なし	"	10	幼稚園の一部使用		要求交渉中	-17-
宇都宮貯金	なし	"		更衣室を代用		要求準備中	2
福岡貯金	なし	"	1	休養室を使用		検討中	
広島貯金	なし		一時は利用者4名あったが、現在はなし			要求交渉中	
長崎貯金		有	4	蒸気風呂の使用部も利用している。		幼稚園の完備を要求中	
小樽貯金	なし	なし				要求中	5
仙台簡保	有		6	更衣室の一部を歩行機、金品等あり。	保育2名、総料その他に要する費用は各自月1,000円負担、当初は資金カンパも行った。		

[illegible]

2 働く婦人の福祉向上について

— 男性の立場から —

金銀連青婦人対策部長

村 田 洋 文

私たちが今生活している社会では、自分の力でその責任において自分の生活をきりひらいていくのが当然である。このような社会にあつて生存権をもつ人間であることを確認した立場から最低生活を保障する社会保障制度が生まれてきた。ここから社会保障制度とは、最低の生活を営むに足る収入を、国の責任において補給する制度であると規定される。しかし人々はそれに甘んじることなく、より高い生活水準を求めていく。こうしたものを補なうために各企業、各経営において、そこに働く人たちの生活をより高い段階において保障する制度を設けるようになってきた。これが福利厚生施設である。経営者はこれを従業員に対する勤務を奨励する目的のために行うもので恩恵的なものとして施設していると考える。一方働く者の立場から見ると社会保障制度が政府の無方針や、再軍備政策のために極度に貧困になり、利用度が減じ、それに加えて徹底的な低賃金によつて自らの生存権さえ奪われる状態にある。このような中で労働者が生活するために、その企業における福利厚生施設を自らの権利として充実にさせることによつて、実質賃金の向上を図ることに主目的がおかれ、特に戦後においては住宅、低賃金、その他生活の簡素化等と伴つてこれが労働組合としての賃金要求と同一の考え方の下に要求されるようになってきた。

いま、銀行に働いている婦人が福利厚生についてどのような要求を出しているかをあげてみると、婦人独自の要求として、婦人更衣室、事務服の新設と着替え、便所、女子寮、お花やお茶をけいこする部屋、生理休暇と母体保護の立場からその休憩時間と休養室等がある。他に男性と共通したものに、昼食支給、保養所、託児所、住宅等がある。これら具体的な要求の中に次のような三つの性質がある。第一に産院や託児所のように本来社会保障制度として当然社会的に施設されているべきものが、なされていないために要求として出されていること、第二は婦人更衣室、便所、女子寮、休養室などのように福利施設としてどの企業においても当然あるべきものが設置されていないこと、あつても男性と共通であつたり、婦人が利用しにくい制度だつたり、男性の占有になつている。こうした前世紀の要求を出していること。第三は結婚資金や、昼食費のように、本来自分の賃金の中から支出し、それが出来ないならば、賃金要求として出されるのが本当の姿であるにもかかわらず、労働組合の要求としては一寸不合理なものと考えられるものがある。

このように、当然あるべきものが、社会的にも、企業においても無いということ。不合理なものが何の問題もなく行われていること。これが現在の福利厚生要求についての実態である。では何故このような要求がなされるのか。それは、われわれの賃金が徹底的に低いことと、政治が貧困であることに起因している。婦人はこの上にもう一つの圧迫がある。それは家庭的、社会的な封建制の枠にしばられ、既存の設備が男性より少なく、その使用については男性程容易でないことである。しかも最近では既存の設備の縮小、廃止が出てきている。こうした中で、特徴的な点はこれらの要求が生活に根ざしたぎりぎりの要求であることだ。最近おこつた共稼ぎと、託児所の問題をとると、結婚しようと思つても男性の給料が少ないから出来ない(住宅についても然り)。結婚すれば共稼ぎは必然

となる。こうしたことから、共稼ぎは女性の意識としても問題がなくなつた。しかし次は子供の問題がある。ここで託児所が問題となるが銀行のように各地に分散した企業では福利施設としては無理があり、社会制度はないので生活が行きづまつて来る。このように生活に根ざしたぎりぎりの追いつめられた要求が女性の求職や託児所の要求となつて出てきている。このように福利施設と社会制度は切り離せない広範な要求となつてくる。ここでこの要求がそのように大事な、切実な問題であるにかかわらず解決出来ず、又大運動とならないかの問題がある。それは切実な、追いつめられた要求ではあつても、夫の給料が安定すれば共稼ぎを止めたい、という婦人の生活に対する無自覚が、会員の要求として大きくならない要因を作り出しているからである。もちろん自覚した婦人も多くおり、その先頭に立つて斗つてゐる。これだけではない。男性の無自覚と、無理解がこの要求の解決を拒み、それに加えて、家庭の封建性と社会の封建性が災いしているからである。

このように婦人の追いつめられた生活（必然的に男性にとつても追いつめられた生活であるが）から出された要求が、日本の社会制度や社会的關係によつてさまざまに受けられ、解決出来ず、その矛盾がますます大きくなつていく。福利施設の問題が社会保障制度と切り離しては考えられず、また男性のこれらに対する要求とも別個には考えられない。この互いに関連し合つた關係をよく理解した上で運動をすすめることなしには、その解決はもちろん進展は出来得ないであらう。私自身、男性の側に立つてこのような考え方で、特に婦人の地位の向上問題と一緒に考えていこうと思つてゐる。

第四部

地域における

働く婦人のための福祉施設

地域社会には、個人、民間団体或は地方公共団体などの手によつて、さまざまな福祉施設が設けられ、福祉活動が行われています。地域社会の部会には、これらの施設代表者にお集りいただきました。この部も前の部と同様、はじめにアンケートによる現状の紹介を次に地域社会施設の働く婦人のためにはたす役割について寄稿されたものを集録しました。

地域社会の部会から

出席者

二葉保育園	徳永 恕
東京基督教女子青年会	白石 ひさえ
救世軍 本営	松田 鉄平
全国労働金庫協会	中林 貞男
大和毛織生活協同組合	西川 桂治
東京都生活協同組合連合会	斎藤 義広
全国未亡人協議会	松本市 五郎
生産婦人中央会	熊沢 高子
日本赤十字社産院	堀内 あやの
	佐野 武子
	馬場 富子
	岸喜三郎

東京都新宿生活館
東京都立日比谷図書館

堀本 哲
倉沢 政雄
中村 仁

神奈川県労働婦人会館

福田 さと子

小田原女子公共職業補導所

吉富 なお

東京都教育庁社会教育部青少年教育課

織戸 勝雄

東京都教育庁社会教育部社会教育課

小杉 山礼子

東京都労働局労働部労働教育課

吉田 通代

東京都民生局生活部授産課

田尻 文子

東京都総務局総務部私学課

野本 幸太郎

厚生省児童局企画課

寺崎 清吾

厚生省児童局企画課

植山 つる

オプザーバー

労働科学研究所副所長

勝木 新次

ここでは初めに、施設の概況と、働く婦人の利用状況、次いで働く婦人が地域社会施設をもつと活用することによつて生活をたかめるにはどうすればよいか、又よろしく上にどんな問題があるかについて、各施設から意見が述べられました。

具体的な問題は非常に個々に互るので、次の項目にゆづりますが、ここでもや問題となつたのは、多くの地域社会施設は、必ずしも働く婦人の利用に重点を置いているものでは

なく、広く一般市民乃至は一般婦人を対象とするものであり、そこではからずも勤めを持つ人々が、サービスの利用から取残されがちな結果を生んでいること、特に家庭を持ちながら働く婦人のふえている今日、その切実な要求に応じられない種々の問題が出てきていることでした。これは主に利用時間、場所、サービスの内容に關係しています。もちろん施設によつては、はつきりと働く人を対象としているところもあり、そうでなくとも利用時間を延長したり、働く人のためのプログラムを持つたりして成果をおさめているところもあります。ここにも施設従事者の労働時間、経費などの点で種々の悩みがあるようです。そしてこのような問題を漸次解決するため、施設關係者の研究、一般社会の理解を深めるとともに、福祉問題についての苦情処理機關の設置、施設運営面に働く婦人の発言の機会を与えることなどが要望されて會議を終りました。

一、働く婦人が利用する地域社会の福祉施設

― アンケート ―

- ① 施設の紹介
- ② 働く婦人の利用にともなう問題と今後の計画

東京都新宿区笹塚町

① 東京都立新宿生活館は昭和二十六年五月十一日恐らく全国で最初のコミュニティ・オーガニゼーション（地域組織化事業）のモデルセンターとして発足した。コミュニティ・オーガニゼーションの仕事とは、住民が自主的な協力によって社会資源を活用して社会福祉を増進し、人間的な愛情と善意の

つながりによつて少しでも明るい社会をつくらうとする仕事である。このような地域活動が行われるためには、その地点としてコミュニティ・センターが必要になつてくる。このコミュニティ・センターを生活館と指称するならば、生活館は単に各事業をよせたところということでもなければ住民を指導するといふような大それた機関でもない。住民の必要のために奉仕するといふ意味をもつ機関なのである。

施設の内容
○各種相談（無料）

法律相談 生活相談 結婚相談 結婚儀式相談

○こどものために(無料)

託児室 当生活館の施設利用者のためにその幼児を保育する。授産所や生活学校に来る婦人の利用が多い。

児童図書室 毎日午後

○経済生活のために

授産場 ミシン作業、手芸その他いろいろな内職の輪旋をしている。

公益質屋 利子は一ヶ月三分満月計算。流期は四ヶ月。

(区営)

簡易洗濯所 五百グラムにつき毛物二十円、木綿物十三円
理容室 東京都逓寄学校の集習室(大人 五〇〇円、小人 三〇〇円)

○住むところを愛惜と文化で結ぶために

社会生活学校 社会福祉と生活改善に深い理解を持つ教養の高い婦人指導者を養成する。卒業生は社会福祉主事になる資格を与えられる。

(入学資格) 高校旧制高女卒業以上

(修業年限) 六ヶ月(四月・十月 開講)

授業料は月五百円

婦人土曜大学 毎週土曜日午後(厳寒期酷暑期を除く) 聴講自由(内容は広く社会福祉の向上に資する

もの。生活学校と土曜大学の卒業生有志は福祉会を結成して、それぞれの地域で読書会、子供会、ボランテア、サービスなどの有用な活動を行っている。

各種講習会 生活改善と趣味を兼ねたもの。

結婚式場

式場使用料三百円と少額の葬式実費で厳格な真実のこもった結婚式ができる。

写真・披露宴・旅行の斡旋もする。

老人クラブ

年寄りが毎日弁当持ちで楽しく読書・雑談・碁将棋・踊りなどで時を過している。(常設無料)

無料)

ホールと集會室 福祉・救護・慰安・生活向上のために公開している。(使用料) ホール千二百円から二千二百円まで、集會室三百円から四百円まで。

クラブ活動

・子供クラブ…幻灯・映画・人形劇・子供新聞・ハイキングなど。

・婦人勉勵會…生活学校卒業生をつくつたもので、調査の方法を研究し、各種の生活調査を行つて来た。

・まっば會…生活館で式をあげた若い夫婦のクラブ。

毎月あつまり、家計の相談、ダンス、旅行等をしている。

青葉会：結婚相談を申込んだ人やその他の若い男女のクラブ。懇談会、レコードコンサート、ダンス、ハイク等の楽しい集りを持っている。

その他まりも会（染色研究会）託児室母の会など地域福祉の向上をめざして活動している。

② 託児室が一般の働く婦人の要求に応えられるまでに行っていないことと、各種施設の夜間解放の十分でないことが働く婦人の利用上の問題である。社会調査により、住民の欲求を発掘して、これに応ずる態勢をとりたい。

現在、教養関係についての夜間教室（長期講座）を計画している。

福祉生活協同組合成城支部家庭会

東京都世田谷区成城町

① 昭和二十二年内職を求める婦人のため助けあい運動として

始められたが、その後、和洋裁、時計や傘の修理などの利用部を設け、更に家事手伝、借間、借家の斡旋などへ拡がった。組合員の相互援助により地域社会の発展に役立つことを目的としている。

離でも組合員になること（入会無料）によつて利用できるが夜間はやつていない。

② 働く婦人は日中職場にあるためゆつくりと利用出来ない。日曜日などで職場の休日の日は、組合も公休で利用出来ない。

働く婦人の施設、その立場をのばすためのその一つの問題点として、家政婦の斡旋の場合同等、組合としては無料で奉仕したいし、現在も行っているが、しかし、規則上民営の組合、無料斡旋は出来ない。

現在働く婦人や、地域の婦人の活動の便利のために、家庭的な食堂をつくりたいと考えている。

婦人が働くということの正しい社会的認識を深める運動が、もつともつと、強化されることが必要と痛感している。

大和毛織生活協同組合

東京都荒川区南千住町七ノ一

大和毛織株式会社内

① 終戦直後の昭和二十一年一月会社の厚生施設の一環として「大和会」の名称を以て発足、労働課から専任者を当て主として一括配給の業務を管掌。

同年十二月「有限責任大和生協同購買利用組合」の認可を取得。是は産業組合法によるもので当時組合員五六九人、出資金も僅かに八、四七〇円、配給物資の取扱い及び一般実用品の購買販売を営む。

昭和二十四年四月二十五日定款変更總會の決議により生活協同組合法に基く「大和毛織生活協同組合」として編成替へをなし生活協同組合として凡ての性格を確立し、現在組合員一、二二九人、出資口数六四、二六二、出資金三、二二三、一〇〇円

施設の目的

高邁なる理想に於ては福祉社会の実現を考えているが、当面

の問題として職域組合の組合員の消費生活を、組合員自らが経営する此の協同組合の運営により合理化し向上させると共に、組合の経営を健全化する。大和会の年間取扱高は現在約三五、〇〇〇、〇〇〇円だから市価の二割安で販売しているとすれば年間約七、〇〇〇、〇〇〇円の実質賃金の向上になる。之を組合員一人当りにすると年間約五、〇〇〇円実質的に賃金がふえた事になる。

設備の種類

一、供給事業設備：主食、一般食料、一般衣料、寝具、家具、日用雑貨、自転車、ラヂオ、煙草、化粧品、切手類その他。別に組合員住宅街に出店二ヶ所。

利用設備

男女理髪所、冠婚葬祭部、精米部。

利用手続

定款に定める出資金（一口五十円、二口以上）を納入して組合員たる資格を取得することを要する。

利用経費

理髪部、冠婚葬祭部等に多少の経費を要するも目下の所さしたる事なし。

利用時間

季節により多少の変更はあるが、勤務前三〇分間、勤務後一時間、昼休み。



大和毛織生協 一協同組合生活協同組合の職工

利用者数

男女延七、〇〇〇人、内女子延四、八〇〇人、(六八%)。金額にして女子四〇% (是により女子一人の供給金額は男子に比して僅少)。

② 従業員は顧客であると共に組合の経営者である此の機構により、婦人労働者としての組合に対する色々な発言の機会が得られ家庭生活、社会生活の生な経験を身につけることが出来る。

又、サラリーで中々買えないような、ミシンとか衣類、靴等を組合の供給により購入することが出来、労働に明るさを加えて行くことが出来るが、地方出身の十七、八才の女子従業員は急激に環境が変化し、便利すぎるので放漫になり私経済が混乱することがある。

会としては、施設の拡充を考えると共に、次の点に留意して教育活動の強化(講習会開催、見学)をはかつていきたい。

(イ) 消費生活の合理化

一般に品質に対する判断力の教育、適正な価格構成の教育、私経済の矯正。

(ロ) 組合員としての義務履行、受益権利の面から受ける経済行為の訓練

(ハ) 消費者としての協同行為の訓練

(9) 将来家庭生活上於ける主婦としての消費面を担当する基礎訓練の機会教育、又こうした施設の運営委員会に婦人を入れて関心と発言を促すことも、施設の発展に必要なことと思う。

聊救世軍女子青年館

東京都台東区浅草三筋町二ノ一

① 明治四十五年本邦最も初期の貧民病院として救世軍病院は出発し、その後幾多の変遷を経て浅草三筋町鉄筋コンクリート三階建の救世軍病院は多くの民衆の医療に貢献して来たが戦災で焼けた。

戦後健康保険法、生活保護法等で広く大衆の医療機関は整備せられつつあるため救世軍病院も目標の初期の需要程でなくなつて来たので昭和三十年ここに新しい構想をもつて勤労女性の宿舎として大改修し四月完成した。

米、英、仏等に於いてエバンゼリン、レヂダンスとして救世軍は大規模な同種の施設を持ち成功している。

施設の目的

東京等の大都市に於ては若き婦人の勤労者が激増し独立生活計を営む者も多くなつた。然るに戦後住宅の湧出と引揚者等の住宅難、独立するにも経済上の困難あり、一家族く一つの部屋に雑居のやむなきもの多く、そのため或は結婚難、疾病其の他家庭不和等の原因となるものがあり、又一方低収入者のための適当な住居の必要、若き女性の家庭的保護の必要等あり、救世軍で今回勤労女性のために清潔にして安静なる環境の宿舎を提供し、併せて余暇利用の設備、親切なる家庭的保護指導をよめるを目的としてこの施設は開設せられた。

設備の種類

ベット式居室、洗濯、アイロン、ミシン室、図書室、音楽室、レクリエーション室、講堂、小集会室、食堂、浴場、数登室、静養室、診療室、ロビー等、

利用手続

通勤する若き女性で三十才以下の独身者。勤務先の証明と保証人一名を要す。申込書により面接し審査の上入寮を決定する。

利用経費

約五千元(三食付) Ⅱベット一、五〇〇—、八〇〇円、食費三、〇〇〇円、其他文化費、

利用者数は二百名ですべて働く婦人。

利用期間

一年二期として継続を許す。

② 将来は若き婦人の救済センターとして講堂を利用し地域の婦人達のためにも何か計画したいと思つてゐる。

全国労働金庫協会

東京都千代田区丸の内

国鉄労働会館内

① 労働金庫の運動は今から五年前、岡山で始まつたのですが今では、全国四十五の都道府県に設立をみ、働く者の福祉増進のために広汎な活動を行つてゐます。

例えば、今年一月中に全国三十七金庫で貸付した金は十億五千百万円となつていますが、その中で一番多いのが、労働者が貸金をその月の内に貰えなくて困つてゐるところに貸出したもので、二百八十件で二億六千五百万円、次いで住宅費が一千九百万円、その次が福利厚生費で一億一千六百万円となつてゐます。この第三番目に位する福利厚生費が労働組合が行う色々な福利厚生資金となつてゐる訳です。

この福利厚生資金の中で、どの程度が婦人の福祉に役立つているかと云う確りとしたデータはありませんが、労働組合

の集会所を作つたり、食堂を作つたりしている例です。直接的にはともかく、間接的には色々お役に立つてゐるとも考えられます。

② 働く者の預金が本当に生きて働き、働く者の福利を増すような方面にどんな資金を廻して行くように研究を重ねて、具体化して行かなければならないと考えてゐます。

神戸などでは、婦人労働者から保育所設置の要求が出ていますが、今年度中に全国の何方所かに設置されることになるでしょう。

東京基督教女子青年会

東京都千代田区神田駿河台一の一

① 東京YWCAは一九〇五年（明治三十八年）創立、折から女子教育の興隆期にあり、一九〇六年（明治三十九年）には地方から上京する女子学生のために、安藤坂に寄宿舎を開校した。一九一〇年（明治四十三年）には、麹町三番町の会館に於て、英語、社交的な交りをもつ職業婦人のための集りが始められ、更に一九一四年（大正三年）には、地方より上京

会の施設

して来る若い婦人のために「旅行者の友」の仕事を順順に開始、その保護と指導にあつた。一九一五年（大正四年）神保町に会館が新築され、体育館の設備をもつて体育指導を開始、引続きタイプライティング科を開設するなど、職業指導にあたつた。更に、一九二九年（昭和四年）には駿河台に現会館が落成、日本最初の女子専用プールをもつ体育館を公開すると共に、家政、商業、英語、体育部及び職業婦人のための実字部をもつ駿河台女学院を開校した。終戦後、会館は海軍氣象台に引続き進駐軍に接収されていたが、その一部を事務所として使用、一時停滯していた活動は再び上昇の途につき、体育専門学院、秘書課技術員養成所を開設、一九四九年（昭和二十四年）八月に駿河台会館が全館復興するに及んで各クラブ、クラスの再開に伴い、ガリオア資金により渡米する留学生のための講習会、各種学校令による秘書養成科の開設、年中行事の一つとしての都民クリスマス及クリスマス率仕、福祉事業の一つとして、精神薄弱児を対象とする職業実習所の開設などと著しい進展を遂げて今日に到つている。

特に、一九五五年（昭和三十年）は、創立以来五十周年を数え、これを記念すると共に、もう一步進展を期して、武蔵野市に地域センターを開校し、ステーションワゴンによる「巡回YWCA」を始めるなど、「大東京プラン」にそつて活動をすすめようとしている。

全て婦人の向上の爲、その教養、交り、率仕、体育を通して、婦人が人格的にも社会的にもよき成長を遂げるために使用される事を目的としている。この目的のために会員を募集している。（会費年額五百円）

会員はできれば、年令、境遇、経歴、興味の共通な人達で作つているグループに入り、グループ活動を通して、YWCAの目的に近づく。

働く婦人に関係深いものとしては、

- ・有職婦人部 働く婦人のグループ。自主的な、相互の交りを通して、生活を豊かにし、家庭と職場にあつて、よい指導性をもつた社会人となるために活動している。
- ・生活協同部 消費生活の合理化のために生活必需品を共同購入、又は生産者との直接で安く分け合おうとするグループ。

・興味グループ 宗教問題、家庭問題、親子問題、社会問題、劇、料理、英語、読書、デッサン等、興味又は趣味を中心にしたグループ。このほか、中学部、学生部、家庭青年グループ、家庭婦人部、授産部の各部がある。

事業と施設 種々の教養、体育クラスを開いている他、会館内外に多くの施設をもち、会員だけでなく、なるべくたくさんの人の利用をまつています。

働く婦人の余暇（夜間）利用に供しているものとして

・英語科（一般、縫紉、タイプ、会話の各クラス）

・教養部（文学、音楽、合唱、洋裁、活花、手芸、料理、

デッサン、油絵の各クラス）

・体育部（ソーシャルダンス、舞踊、美容体操、テニス、

ピンポン、水泳等の各クラス）

があり、このほか図書館の夜間開放、職場出張レクリエーション指導を行っている。

娯楽施設としては野尻、保田（キャンプ）鹿沢（スキー）

田領、難井沢（休養）の施設がある。

働く婦人の利用にともなう問題

一、競河台にあるという事

丸の内、日本橋方面の事務系統の人に限られている。

二、工場労働者や既婚の勤労婦人の利用が少いこと。

地域的な理由や家庭と職場との負担のため、時間的、

経済的余裕のない為と思われる。

三、キリスト教団体であるということが気軽に来れない

という印象をあたえている。

実際には誰にでも開放している。

四、事業種目のうち有料のものがあることは、或る人々が

自由に参加出来ない理由になつてゐるかもしれない。

五、会員の新陳代謝がはげしいため プログラムの編成に

困難を感じている。

六、若い人は習う事が中心となり、習つたことを生かすこと、又は人に伝えることに欠けている。

今後の計画

一、地域への進出

会館のみならず、大東京圏への地域グループ、センター、巡回YWCA等の増設、拡張。

二、会館付近の病院、製本工場のために

会館を無料開放としても時間的余裕がないため、利用しないので、戦域への進出を計画中。

三、働く婦人の寄宿舎建設

東京商工青年文化教室

中央区日本橋通二ノ六

（東京都教育庁青少年教育課回答）

① 施設の沿革

大正十三年から昭和十五年にかけて商店の小僧さん、店員などが休日を利用してかよつた東京市商工青年修養会という

のがあつた。これは一種の青年課程で旧市内の中小企業に就
事する青年等が対象であつた。当時働きながら商工青年修養
会にかよつた人達は、現在都内一円にわたり事業経営主とな
り、開業の主となり、或は社長となり社員なり店員なりを
やとう身分になつてゐる。これらの人々は昭和二十八年十二
月からこのような会を復活させたいと考へ昨年七月希望は熱
し、東京都教育委員会が主として開設の計画と実施とを担当
し七月四日より毎月第一、第三日曜をもつて開催日に充てた。

施設内容

イ、目的 この教室は新しい都民としての教養をつみ仕事を
科学的に研究し楽しいレクリエーションを持ちながら相互
により友達として語り合うことが目的である。

ロ、開設の状況 この教室は東京の実情を考えた広域青年学
級ともいふべき学級で、主として開講にあたり広報活動に
よつて学級生を募集した。当日受付した人数は五三三名、
九時開講し一二時までお互の働で定めた科目を講師を中心
として研究した。この中に女子の占める割合は総数の二八
%であつた。

② この教室が勤労青少年教育の一環として都の特別な事情の
下に構想された事業であり単に一会場に限定されるべきもの
ではない。そこで開設にあつて都区内を中心とする経済圏
の実情に応じてこれの抱括する対象者数を勘案して開設して

ゆきたいと考へる。昭和三十年度において中央区を中心とす
る地域、墨田区を中心とする地域、台東区又は新宿区を中心
とする地域の開設が予定されている。

運営にあつて学習内容、プログラムが自主的に樹てられ
るよう努力したが、一部を除いた大多数の雇傭主は青年がお
互の職場生活について話し合うことを好まず非協力的である
ことは現在将来にわたつて問題点として顕されることであろ
う。従つて開設に際しては雇傭主に対する社会教育の方途が
構ぜられることが必要であるし、学級生、教育委員会、雇傭
主後援会又は振興会等の三者が協調して実施できるよう希望
している。

立石青年学級

葛飾区本田立石町三八八

(東京都教育庁青少年教育課回答)

① 施設の沿革

立石青年学級は職域開設の形式で開設された。

昭和三十八年九月一日開設の気運高まり同年十一月開講式

の運びとなり三六〇名の学級生が加わった。昭和二十九年三月二十日開講式を行つた。この時の終了生が主体となり同年四月自主的運営が行われると共に、新入学期生の募集を開始した。この開設状況は六月七日、十月七日の二回にわたりNHKより放送され昭和三十年度も引きつづき開設された。

内 容

この学級は常時開設をしており、学習内容は、文学、英語、社会、料理、洋裁、手芸、観物、珠算、簿記、生花、電気、書道にわたりそれぞれに研究グループが形成され、共同学習によつて研究が進められている。講師はむしろ助言者としての役割をつとめ、グループ員が交代で一時間班長をつとめ一つの課題をまとめてきた。各グループの上には運営委員会が設けられ学級生代表、講師団、雇傭主代表、教育委員会担当者が委員となつて話し合いにより自主的に運営を司つてゐる。加入は随時受付するが途中から抜けて行く者が少ないことはグループ活動の賜と考える。昭和二十九年度学級生総数は四七八名、うち女子三〇〇名で都内二一四学級の青年学級に女子の人数の多いことが特色となつてゐる。

② ① 常時開設であること、教科目が単元となつてゐることから、定時制高校又は通信教育のようにクレジット付加の問題を解決することにより勤労青少年の教育徹底をはかる。

② グループ間の連絡協調ならびに運営委員会委員と学級生

全員との話し合いが金く持たれていないので月一回極度全員で討議できる機会をつくつてゆくことが望ましい。

③ このように望ましい青年学級が地域的に適正配分され開設されることが望ましいので、特に実験学級として青年学級の運営について課題を解決し普遍化したい。

附 東京都成人学校

文京区元町二の三七（都立工芸内）

（東京都教育庁社会教育課回答）

① 成人学校という名称が用いられるようになったのは、我国では、昭和二十四年九月に川崎市で開設された成人学校がその最初である。東京都に於いては二十五年九月実験的に六校を開設し、これに端を発して各区、市、町、村に於いても成人学校の開設に力を入れ、昭和二十六年、二十七年と飛躍的に発展してきた。

成人学校の対象となる一般社会人は職業人の経験から云つても生活休戦から云つても、千差万別であり、各個人が必要とする学習欲求もまた種々雑多である。従つて成人学校もそ

の内容は非常に多方面にわたり、その目的とするところも、それぞれに依りて具体的に立てなければならぬが、現状では学校施設の利用の範圍を出ていない。従つて成人の学習欲求に全面的に應ずる施設は少い。

現在まで常設校として、都立工業内で開設しているが、他に京橋化学高校その他に設置することもある。

年間四回、一期は六週間である。

区では二三区中二〇区が開設している。

手 続

都で用意した申込用紙に記入するだけ。最近では応募者が急増した為、受付順ではなく、抽籤の方法をとつてゐる。

経 費

受講は無料、実習の実費は各自負担

利用時間

午後六時頃——八時頃

② 開設以来四年を経過し、ようやく一般の認識も高くなり希望者が回を重ねる毎に激増し、一部では、受講者を抽せんによつて決定する等の方法を講じているが、根本的な解決は何といつても施設を増強することである。

成人学校は社会教育法第六章に根據をもつ学校施設利用の社会教育活動であるが、現在の教育制度では、学校管理上種々の問題があり、学校側の意見としては、「学校の施設がよ

どされる」「器物が破かいされる」「学校教育に支障をきたす」等の理由によつて、学校開放には二の足を踏んでいるが社会全体の發展を図るためにも、学校側、監督官庁、一般社会とすべてが理解と協力の下に進まなければならないと思ふ。

独立校舎をもつことは夢に近いことであるが、前述のように学校側の深い理解により、その施設が十分活用出来るようになれば、何時でも、だれでも、自由に学べる成人学校本来の目的に近いものになるであらう。

婦人の利用者は大体全体の五二%位であり、その中二三%が家庭の主婦及び家事に従事する婦人、八七%が職業婦人である。

特に婦人と限らず、一般に開設時間が大体六時——八時前後であるため、官公庁、会社等の勤務時間が一定している勤め先をもつものは利用出来るが、個人商店、個人経営の小企業に従事する人、女中さん、勤務時間の一定していない職業をもつ人達には勉学の意欲があつても利用出来ない。これらの問題はただ社会教育上の問題としてだけでは解決出来ない問題であり、広く社会一般の理解の上に立たなければならぬ。

東京都立日比谷図書館

東京都港区麻布盛岡町一

① 明治三十七年三月 通俗図書館設置の建議市会議決

明治三十九年 九月 東京市立日比谷図書館と命名

明治四十一年十一月 開館開始

利用について

一、館内において、読書、問い合わせ等が自由にできる。

二、本の貸出は現在、館内のみで、館外貸出しはしていない。

三、その他、フィルム等の貸出しもやつており、毎週一回（水曜）館内で映写会も行っている。

四、これらは一切無料でサービスしている。

五、開館時間 午前九時から午後九時まで

但し、日曜日は午前九時から、午後五時まで。

六、休館日 国民の祝日、毎月十四日

七、利用者数 一日平均

約一、〇〇〇名（旧館当時）—定員座席三六〇名

約 三〇〇名（現在）—定員座席二〇〇名

その中働く婦人の占める割合、二パーセント。

② 利用者が大部分、学生で占められていて、日比谷公園で開館当時は、その為、勤労婦人を初め、一般人の入館の障害となっていた。

しかし一つにはこの図書館が働く婦人の多い地域、交通の便のよい所にないたためとも思われるので、レファレンス、読書会の援助（貸出）、移動文庫のサービスをして、カヴァーしつつある。

今後の計画

一、時間の問題等を考えたら、矢張りまず、館外貸出の実施である。できるだけ努力して実現を計りたい。

二、問い合わせの充実拡張を計つて、中央図書館、レファレンス（問い合わせ）図書館としての面目を新にしたい。

三、読書会を援助し、職場まで図書館サービスの伸張を計りたい。

四、社会教育、その他関係諸団体等と連絡、有機的サービスをしたい。

開 東京都婦人労働大学講座

福奈川県箱根湯本小学校

(東京都労働局労働部回答)

① 都内の労働組合の中で指導的地位にある婦人組合員に労働

問題の総合的研究の機会を与えることを目的とする。

昭和二十六年三月以来開催回数五回におよんでいる。

内 容

期間は概ね三泊四日で、この間に当面の労働問題、関連する経済、社会、福祉の問題を探求するとともに、婦人労働指導者として必要なレクリエーションの研究指導なども行う。

一科目につき講義二時間、研究一時間半を行い、演習として婦人労働問題についての研究討議を行うといったような内容である。

利用について

参加者は都内労働組合の婦人幹部及び婦人組合員で組合長から推せんされた方、又は一般の働く婦人で、企業代表者から推せんされた方で、各労働事務所に申込み。

107

受講料は無料だが、宿泊費等の旅費(約一、七〇〇円)を各自が負担する。

② 婦人組合員が家庭や職場を離れ、研修に専念することができ、また他の組合員相互が親密に情報交換ができるなど好評であるが、宿泊制のため参加数が限定される点、および開催方法についても今後改善すべき点が多く認められる。

開 神奈川県小田原婦人公共職業補導所

神奈川県小田原市幸一ノ九〇〇ノ三

① この公共職業補導所は職業安定法に基いて設置され、働いて収入を得たいと思つても技術技能を有しない為仕事を持つ

事の出来ない婦人に、技術技能を教えて、就職を容易にすることを目的としている。修了者の大部分は関係公共職業安定所を通じて就職するか、自営内職の斡旋を受けている。

昭和二十五年五月洋裁と編物との二種目について婦人の就職を促進する為に設置されたが、昭和二十六年十月各方面の要望により経理事務科を追加し其後昭和二十七年十月手芸科に増補を加えた。昭和二十八年十月一日労働市場の情勢の推

移に応じ制織を廢止し美容科を新設現在四科目について補導を行つてゐる。

種 目	定 員	補 導 期 間
洋 裁 科	五〇名	一ヶ年
手 芸 科	三〇名	六ヶ月
経 理 事 務 科	三〇名	六ヶ月
美 容 科	三〇名	一ヶ年

利用手続：募集期間中にもよりの公共職業安定所へ申し込む
利用経費：無料

② 利用時間：八時三十分より十六時迄

婦人の夜間補導を行うに不適な場所にあるので、昼間職を持つ婦人が、よりよい技能を習得するためには、現在のところあまり役立っていない。

神奈川県勤労婦人会館

川崎市南幸町三丁目一六〇

① 勤労婦人及び勤労者の施設婦人の地位向上をはかるとも

に之等の人々の文化教養、憩いの為の施設として神奈川県と労働者の協力により昭和二十九年十二月開設されました。働く婦人の方々がこの施設をお友達同志のいろいろな会合にあるいは宿泊を兼ねての娯楽等に、自由にそして気軽に使つていただくことを願うとともに、料理・裁縫・美容・茶の湯・生花・作法等の各講習会や教育講座、座談会等を随時開催する等、勤労婦人の心の寄り所たるにふさわしく運営していきたいと思つてゐます。

施設の種類

娯楽設備のある調理・講習や会議むきの洋室・宿泊、茶室むきの和室・図書・電器、トランプ、チェス、かるた、マジシャン等を備えた娯楽室、大会合やダンスに使えるホール・くつろぎと談笑のためのロビー・図書室・調理室と食堂・浴室・ピンポン、バドミントンを備えたテラスがあります。

利用について

開館時間は平日の午前十時から、午後六時半までですが、要請に応じて午後十時まで時間を延長したり、日曜、祝祭日の利用にも応じています。

働く婦人を対象とするため、講習会は殆ど平日の夜行つてゐます。利用経費も、一時間につき調理室一二〇円、会議室、和室五〇円、宿泊料は一人一二〇円と、努めて安くしてゐます。

② 講演、映画、相談室、レコードコンサート及びタイプ、速記、珠算等まで合めた各種講習会を手広くやつていきたい計画です。そのため広く一般勤労女性が利用し易い様に種々の方法でアンケートをとつて要領を知ることによつて計画を立てる参考にしていきます。

テニスコートなど体育施設の拡大も考えています。

隅よりかご保育園

東京都文京区西須賀町五

① 保育所ができるまで

子供が生れても、尚勤めをつづけた人々のために、保育所をつくつてほしいという要求が、東京大学につとめる働く母親の中にあり、保育所設置の運動をしたが、不成功に終わった。しかし産後の休暇もきれ、他に一才以下の乳児をあづかつてくれるところもないので、三人の母親が共同で一人の保育所をたのみ、昭和二十八年六月三十日から文京区西片町一〇、石田氏（東京大学助教授）宅の四畳半の居間を提供していただいて始められた。

爾来この室で十ヶ月、五人の乳幼児を、二人の保母で預かつた。その後室の提供者が、病氣になられたので、転居しなくてはならなくなり、一ヶ月一間をかり、又転居して四ヶ月他を間借りし、二十九年十月から現在の場所に移り、三年間十畳、六畳の二間を屋間だけ借りることになり、名称もゆりかご保育園とつけた。

保育所の運営

この保育所は、両親が安心して乳幼児をあずけて、社会に貢献する働きが出来る様に、又預けられた子供達が、皆平等の人格をみとめられ、早くから幼児としての社会生活をいとなみ得ることを目的として、母親と保母の協力によつて運営されている。

他の保育所ではあまり預からないが、最も必要とされている乳幼児（三才以下）を預っている（生後六ヶ月から）。現在当初からの子供が、二十ヶ月になつてゐる。

経費は、始め、保母一人の給与六千円を、三人の母が分担してわり出した二千円を基本として、光熱費もふくめて、現在は一ヶ月二千八百円を基本とし、半月保育週二回、又用事で子供をおいて行きたい場合等にも利用されている。

保育時間は八時半から五時半までと一応きめてゐるが必要に応じて時間外の場合もある。

利用者は皆働く婦人の幼児で、現在十四名、〇才児一、一



ゆりかご保育園 仲よくお食事

才児六、二才児七で、始めは東大勤務者のみであつたが、今は東大関係者七、教師三、その他四で、家から往復一時間を要する人もある。

皆小さいので、食事、睡眠、排泄の習慣づけ、衛生管理、洗濯等が、保育所としての仕事である。

② 現在婦人の職域は段々せまくなつてゐる。子供をもつても働くことになかなか難しく、産後の休暇は二ヶ月もないが、その後預ける人がなくて、勤めをやめる人も多い。併し生後六ヶ月までは集団生活はむづかしいと思われるが、二ヶ月から六ヶ月までの乳児たちの保育に充てられないのが困る。

各所に小さい施設を作つて行くのが望ましい。

小規模なので人数が移動すると、すぐ人件費その他にひびいて来る。その上乳児は手がかかるので、人件費がいる。そのため経費が高くなるので、本当に生活の必要にせまられて働かねばならない人（母子家庭等）の要望に応じられない。

今まで、色々の職場の方が、自分達も二人ずつからでもやつて見ようと参考に見に来られた。現在利用している人々だけで終るのでなく、ずつと、代々、働くお母さん達が利用してほしいと思う。この施設があるから勤めをつづけよう、子供を生もうといわれる横に、内容も、よい保育所として行きたいと思う。又今までの子供達の成長の中から、子供の精神発達の良い姿をつかみ、それに対して指導はどうあるべ

きかを皆で研究して行くお母さんたちの施設にしたいと思ふ。

又方々に、こんな小さな施設をつくつてほしい、保育所がないといつていないで、自分で作つて育てて下さい。

厚生省関係の母子施設概況

地域社会の組織活動（コムミニユティ、オーガニゼーション）が最近活発化し、働く婦人を対象とする社会福祉の問題も、いろいろの面から取り上げられてきている。それは児童福祉法初めその他の法律で定められている公的社會福祉事業は、一定の限度、若しくは予算の基準額をもつて行われている關係上その能力には限界があり、働く婦人や、母と子の適切な福祉を図るには、まぢまぢの事情等もあつて、公的に取扱うには不十分の点が多いため、地域的に又は法外援助的に福祉施設が設けられてきている。例えば職場近くに臨時保育所、農繁期の農村保育所、働く母の帰宅までを預る屋間里親及び隣保事業等が地域社会福祉活動として考えられ、努力されているのが現状である。しかしここでは公的の福祉施設、特に働く母と子の福祉のため

に比較的に利用されると思われる施設のみをあげることにする。児童福祉法に定められているものとしては、助産施設、乳児院、養護施設、母子制度、母子寮、保育所がある。

これらの施設は地域的に必要度の高い所に適切に設置することを目的とし、又施設の状態が悪くては児童の福祉が保障できないから、設備や運営について施設毎に最低基準（省令）を定めて設置している。

この設備の費用については、市町村や県が設ける場合は、次のようになる。

施設の種類	費用負担区分		
	国	県	市町村
保育所	1/2	1/2	1/2
母子寮及び助産施設	1/2	1/2	1/2
乳児院養護施設	1/2	1/2	1/2

しかしながらこの設置費用は民間団体や個人が設置するものはその設置者自身が支弁するのが立前である。又都道府県知事の認可を得て私立で行つている施設には改造費、補修拡張費で止むを得ない場合には国庫や都道府県が補助することになつてゐる。

以上の施設を利用するため必要な点を述べれば次のようである。

○助産施設

助産施設は、保健上の必要があるに拘らず、経済的理田により入院助産を受けることのできない妊産婦を入所させて助産させるを目的としているのであつて、全国に二五七ヶ所（公立一六五）ある。入院手続申込は居住者の地域を管轄する福祉事務所である。費用は入院料一日、四二五円（保険点数）分産料八〇〇円、別に四〇二円の事務雑費がかかるのであるが、生活保護法該当者は免除され、その他の者で経済的自己負担のできない者は公費負担によつて一部免除をしている。（公費負担は後記する）

○乳児院

乳児院は満二才に達するまでの乳児を入所させ養育することを目的とし、全国に一三三ヶ所（公立八五）、収容人員三、七三六名である。入院手続は児童相談所に申込むことになつてゐる。入院費用は一日（東京都の甲地）三六一円かかるのであるが家庭の経済上困難な者には公費負担によつて一部免除又は生活保護法該当者は全額免除されている。

○養護施設と里子制度

養護施設は乳児以外の児童を入所させ養育することを目的とする施設であつて、たとえば母が出産に行くとか、住込で働くということとは子供のため好ましくないことであるが、もしどうしてもそうしなければならぬような場合はこの施設を利用するか、又は家庭的養育を行うことのできる里子制度を利用す

ることができる。養護施設は全国に五一四ヶ所（公立一一三）収容人員三一、八〇六名である。入所及び里子手続は児童相談所に申込むことになつてゐる。入所費用は地域によつて異なるも、一月（東京都の甲地）幼児の費用五五〇〇円、里子費用は二五〇〇円余かかるのであるが家庭の経済上困難な者には公費負担によつて一部免除又は生活保護法該当者は全額免除となつてゐる。現在全国で里親に委託されている里子の数は八、六八二人である。

○母子寮

母子寮は母子家庭の者に住居を与え、寮母や保母がいて母子相談指導及び母が働いている間の児童の養育を行うことを目的とする施設である。そのため授産樹、保育所を併設しているところが多い。現在全国に五七四ヶ所（公立四六〇）収容世帯一二、一五〇、世帯人員は三三、四四二人である。入院手続は福祉事務所に申込むことになつてゐる。母子寮に入所し生活保護法の扶助をうけているものは療費は免除され、その他の者は収入によつて地方的にまちまちであるが大抵平均六〇〇円以下の費用を自己負担している。

○保育所

保育所は母が労働又は疾病のため保育に欠ける幼児を、日中保護者の委託を受けて保育するところである。子供を保育に入れる手続は居住している市町村長又は措置を委任している福祉

事務所で行っている。現在全国で七、六九三ヶ所（公立三七五〇）収容されている児童は七二五、三八三人である。これを一九五〇年に比較すれば当時の三六三〇ヶ所（公立二六六八）の二倍の増設をみているのであるが、一九五三年の保育に欠ける児童の調査によれば、まだ保育所に入所させる必要のある児童の数は一八三、〇〇〇人である。そのため保育所の設備申請が多く、さきに述べたように国庫負担の關係上予算が少いので毎年その申請に対し実際に設備されるのは一五％に過ぎない状態である。昭和二八年七月の保育所入所児童調査によれば入所を必要とした理由は次頁の通りである。

次ぎの保育所の問題は費用である。従来これは都道府県又は市町村毎に定められ、その内容は区々で中に適正を欠くものも少なくなかったので昭和二十九年頃から厚生省で作成した徴収基準により全国一律に費用を徴収することになった。この費用の徴収基準は、生活保護法該當世帯については費用の全額免除し、収入月額が生活保護法による最低生活費の概ね二倍以上である世帯については費用の全額を徴収するものとし、その間十階段に刻んで収入の多寡に応じて費用の一部を徴収するものである（地域差はそれぞれ定めている）がこの保育料の基準が高すぎるということが大きい問題になっている。然しながら保育所を運営して行くには、事務費、給食費、その他の事務費を必要とする立前から費用児童一人当り千円（月額）程度でありこ

の費用は児童の保護者から市町村長が徴収することになっているが、家庭の経済的事情に応じて費用の全部又は一部を減免しこれを公費負担としているが、これには予算的に援護限度があり又高い費用をとらなければ、保育所の最低基準が維持されないのである。（例えば最低基準には保育室、遊戯室の面積はおおむね三十人につき一人につき〇・六坪以上保育の数は幼児や保育内容を下げて費用のかからない保育所にするか、徴収基準を下げて保護者負担の免除や減額を多くするための予算を確保するかの問題が、増設の要望とともに大きく採り上げられている当面の問題である。

入所を必要とする理由別：都道府県別児童数

都道府県	父母の労働のため	父なく母の労働のため	母なく父の労働のため	家人の疾病のため	家庭環境の不適合のため	地域的環境の不適合のため	その他	不詳	合計
北海道	2,790	790	130	520	700	1,350	590	140	7,010
青森県	1,190	130	10	80	90	10	570	60	2,140
岩手県	1,630	300	30	160	100	400	650	—	3,270
宮城県	1,810	300	60	110	170	450	160	20	3,080
秋田県	1,240	250	30	60	150	650	1,180	60	3,640
山形県	1,190	600	10	110	30	670	220	—	2,830
福島県	2,080	680	80	210	380	560	200	140	4,280
茨城県	1,050	370	20	140	180	1,310	300	70	3,440
栃木県	680	110	10	40	240	770	240	—	2,040
群馬県	3,330	340	20	150	310	910	230	40	5,330
埼玉県	450	160	20	70	180	750	650	160	2,440
千葉県	3,870	510	50	100	750	1,010	1,640	80	8,010
東京都	4,420	1,400	130	820	760	1,180	380	300	9,350
神奈川県	2,710	860	130	610	1,920	3,660	1,850	610	12,350
新潟県	7,550	1,260	50	550	2,340	1,650	2,340	200	15,940
富山県	5,230	1,080	110	620	750	530	610	50	8,980
石川県	3,830	610	60	110	130	60	80	130	9,860
福井県	2,080	240	40	140	230	310	60	20	3,120
山梨県	3,320	440	40	110	290	140	670	50	5,060
長野県	4,150	280	60	270	1,080	1,010	1,010	390	8,750
岐阜県	3,230	570	50	300	270	450	3,060	610	8,540
静岡県	4,200	790	60	160	80	1,440	1,750	60	8,540
愛知県	16,190	1,510	160	370	900	2,210	1,200	320	22,860
三重県	2,550	360	50	70	190	1,390	600	280	5,440
滋賀県	1,640	80	—	20	10	—	30	10	1,790
京都市	4,970	970	130	750	1,230	950	1,360	120	10,480
大阪府	4,440	1,030	120	330	840	900	660	120	8,440
兵庫県	11,090	1,240	170	750	1,560	1,120	750	480	17,110
奈良県	2,690	290	60	20	140	10	290	130	3,630
和歌山県	1,390	510	70	100	430	80	170	80	2,980
鳥取県	3,100	380	30	80	70	100	200	170	4,130
島根県	4,000	620	80	240	650	180	420	200	6,390
岡山県	6,960	720	120	160	470	1,260	260	70	10,020
広島県	9,720	1,180	190	380	1,000	2,100	750	230	16,050
山口県	8,040	1,250	300	460	550	1,410	840	600	13,450
徳島県	1,680	220	60	50	1,490	290	60	70	3,920
香川県	5,910	510	120	190	140	210	360	280	7,720
愛媛県	5,740	710	80	310	420	1,030	230	10	8,530
高知県	10,880	900	160	270	660	730	640	140	14,830
福岡県	5,740	1,170	250	260	2,500	3,110	6,510	1,100	20,640
佐賀県	2,040	200	30	100	870	1,020	210	50	4,560
長崎県	2,020	590	40	210	720	250	110	120	4,060
熊本県	2,470	540	30	330	470	710	110	90	4,750
大分県	2,890	290	70	190	140	510	180	70	4,340
宮崎県	1,640	330	10	130	60	150	10	—	2,330
鹿児島県	1,530	240	40	20	330	750	400	110	3,420
計	186,450	28,260	3,570	11,730	24,970	39,740	34,740	7,950	339,410
%	54.9	8.3	1.1	3.5	8.0	11.7	10.2	2.3	100.0

以上の施設へ入所した者の公費負担とする措置費についてその負担区分を示せば次の通りである。

施設種類	措置担当者	負担区分		
		市町村	府県	国
保育所の場合	市町村長	1/10	1/10	1/10
母子寮及び助産施設の場合	市町村長	1/10	1/10	1/10
乳児院、養護施設、里親制度の場合	知事	2/10	2/10	8/10

○保健所

次に保健所法に定めるところにより全国に七八三の保健所がある。ここでは、(1)結核予防について予防接種、健康診断による

母子福祉資金の貸付

貸付機関	貸付の種類	金額の限度	継続して貸付を行うものについて、その貸付期間	据置期間	返還期限	利率	違約金
国	技能修得資金	日額、千五百円以内	知識、技能を習得する期間中、二年以内	貸付の日から一年間	据置期間後、四年以内	年三分	延滞元金に、日につき四銭
府	支出資金	一万五千円以内	右に同じ	年間	五年以内	但し、据置期間中は無利子	
都	生業資金	五万円以内	右に同じ	年間	四年以内	年三分	延滞元金に、日につき四銭

る疾病防止と早期発見、(4)受胎調節の普及指導、(5)結婚相談、(6)妊娠婦、児童の健康診断及び保健指導、(7)身体に障害のある児童の療育指導、(8)その他栄養初め衛生上に必要な助言を行う福祉のための機関である。

○働く母のたすけとなる母子福祉資金の貸付等に関する法律
この法律は、昭和二十八年四月一日から施行され、その目的は母子家庭に各種の資金の貸付を行うこと等によりその経済的自立をたすけ生活意欲の助長を図り、その扶養している児童の福祉を増進しようとするものである。

この法律の大略を述べれば、この対象者は現に二〇才に満たない児童を扶養している母子家庭の者であること。

貸付金の種類は七種類でそれぞれ一定の限度をもつて貸付けるとができる。

なっている。

あわせて、八七九、六二二、三四〇円の貸付を行っている。

を考慮し、推進の方向にあることはよろこばしいことである

都 道 府 県			
生活資金	本人につき月額千円 扶養している児童一人に つき月額五百円以内	右の交付を受けて いる期間中	右に同じ
事業継続資金	一回につき三万円以内		
修業資金	月額 千五百円以内	その扶養する児童に 知識技能を習得させ る期間中二年以内	留学期間満了後 六ヶ月を経過す るまで
修学資金	高等学校月額七〇〇円以 内 大学又は実地修練 月額二千円以内	その扶養する児童 の就学又は実地修 練の期間中	卒業又は実地修練 の終了後六ヶ月を 経過するまで
			留置期間 経過後
			二十年以内
			無利子
			四銭
			日
			延滞元 利金額
			年三分 但し
			二年以内
			五年以内
			無利子
			つぎ一 百円に
			据置期間中

二、地域社会施設の立場からみた

働く婦人の福祉の問題

1 働く婦人と地域組織活動

—— コミュニティー センターの理想 ——

東京都新宿生活館長

塚

本

哲

働く人々のために利用される社会施設が必要なことは男女の何れをも問わない筈である。それなのにとりたてて働く婦人のための社会施設が問題となることには当然の理由があるからであろう。戦後婦人が旧來の封建性から解放され、人格的な地位が向上したとはいふものの、実生活の上で完全に男女が対等な立場におかれてはいないのである。学問したり、社会的に外で活躍することは男子の特権であり、女子は家のなかでいわば忍従の生活を守るべきものであるという考え方は依然として払拭されていないのである。たとえ女子が外の職場で働いているような場合でも親念の底にとびりついたこうした考え方は女子の働きを過重にしているのである。

生活館で結婚式を挙げ憲法二十四条を地で行こうと決心して第二の人生へ出発し、また生活の上に実践している「われこそ近代人」を意識している共稼ぎ夫婦の間にさえこうした憤みは絶えないのである。例えばある夫婦は妻の方が会社からの帰途鶏のガラを買ってくる。夕食の後でそれを火にかけてスープをつくる。二人は同じように就

書したり談話したりする。翌朝妻は昨夜つくつておいたスープを温め、お茶を沸かしトーストをつくる。夫はその間に二人の布団をあげ部屋をあけはなして掃除する。食事をすませて妻は食器を洗い、夫は二人分の靴を磨く。そして二人揃つてアパートの部屋に鍵をかけてでかける。妻の帰りが夫より遅れると予想される日には夫が帰途着屋でも八百屋へでも寄つて買物をし食事の仕度もする。こんな開放された生活の夫婦でも時折り夫の母がきて——うちの息子はこんなにまで女の尻に敷かれている——といつて怒つたり、近所の年上の奥さんが——お隣の御主人は「さいのろの甘ちゃん」だと非難したりする。何ておせっかいな人達であろうと若夫婦は驚いているのである。

そこでこうした封建性から脱却して真に明るい社会をつくり人と人とが善意によつて繋がることを考えなければならぬのであるが、そのためには先ず地域組織化の問題が真剣にとりあげられなければならないと思う。つまり職場に属している婦人でも住居に帰れば地域社会のなかに入り込んでその一員として適応して行かなければならないのであるから、寧ろ広く動く婦人が中心となつて自主的な組織をつくり共同の福祉を高めるようにしなければならないと思う。

さてこうした地域組織の活動は一つの拠点をもつべきであるが、この拠点をコミュニティ・センター地域施設と呼んでいいであらう。そしてこうしたセンターは先ず地域の人々の民主的に盛り上げる共同の力によつて設けられるべきである。このセンターが如何にしてつくられるかは後で述べたいのであるが、その目的とするところは地域住民の共同の要求（ニード）に奉仕し合うものである。私の働いている生活館はこうした意味からささやかでも一つのテストケースとして設置されたものである。いささか手前味噌になつて恐縮であるが以上のことを説明するために二三引用することを許していただきました。

生活館の地階には簡易洗濯所がある。これは婦人の家庭生活において洗濯に要する時間の割合が非常に多いところから、とりわけ外に働く婦人には大へんな労働なのであつて、折角の日曜日にも休養することができない。今日はとても天気がいいから家族連れで郊外へでもかけようかと計画してみても、洗濯が気になり結局は夫と子供達だけを送りだすということになる。こうした日常生活のなかに廉価で迅速に洗濯してくれるところがあつたなどの位助かるか知れない。生活館の洗濯所ではそうした婦人共同のニードを充すためにつくられたのである。木綿物なら五百瓦（ワイシャツ約二枚）十三円、毛織物などなら二十円、若しアイロンをかけることが希望ならば二階の授産場へ持ち込めばワイシャツ十円で仕上げてくれる。つまりワイシャツ二枚三十三円、一枚なら二十三元ですつかり出来上るわけである。こうした共同の洗濯場が地域の協同の力でつくられるならば、過重な婦人の労力を節約することができようであらう。私は地方の都市や農村から参観に来られる多くの方々に極力これをおすすめしているのである。

次に結婚相談についてふれてみよう。夫婦というものは家庭構成の基本であり、社会成立の重要な要素である。若し夫婦の間に愛情の欠陥があり、何となく適応できない仲であるならば、本人同志が生計不幸であるばかりでなく、両者の充されない気持が家庭生活の全般に反映する。例えば夫婦間の愛情の不満は子供の人格（パーソナリティ）の形成に大きな影響をもつものといわれるが、それは夫婦の絶えざる感情の対立が子供に転嫁され、つまり不満のはげ口が子供に向けられるからである。子供こそいい迷惑でその重圧に堪えられないと逆に強い反応を示し、従つて正常な発育を阻害されることになるのである。

最近職場結婚が非常に増加しているがこれはいい傾向であると思う。日常大半の生活を共にしお互に充分知り合

つて結ばれるのであれば悪からう筈はないが、しかし社会全般を見渡すとまだまだという感じが深い。そして多くの場合いわゆる見合結婚である。見結婚といふものは当事者同志の意見よりも親とか親族とか第三者の意見の方が強く作用することになる。親や親族の眼鏡に叶うかどうかで成否がきめられ、当人同志は恰かも人形のように従順であるというほどではないにしても、農村などではまだまだこうしたケースが非常に多いのである。当人同志の交際がなく従つて納得の行かないのに「手間（労働力）を貰う」とか結婚を一種の「就職」と考えるようなものであつてはならない。結婚といふものは、両者の完全な合意によつて成立すべきもので、憲法第二十四条はこれを認めている。勿論参考として親や先輩の意見を聞くことは大切なことであるが、だからといつて当人同志の意志を無視してまでもそれを否定する理由はいささかもないのである。そこで両性の完全な理解と愛惜によつて結ばれるように配慮する社会的に信用あるいわば両性交際の広場が必要となるのであるが、これが結婚相談の機関である。この広場には地域のうちから多数の男女が集まつてクラブ活動をなし、デスカッションやハイキングやレコードコンサートなど楽しい集いをする。そしてそのなかから最も適応する一組宛が結ばれて行くのである。生活館ではこのクラブを「青葉会」と称んでいるのであるが、女性の場合も職場からきている人々が非常に多い。かつては全然未知であつた人達が十年の知己でもあつたかのように、結婚という当面の問題を越えて親しみあつていたのである。結婚相談機関はまた結婚についての身体的又は精神的な相談にも応じ、専門家の協力を得て正しい結婚の知識を求めることにも協力するものである。こうした機関も地域組織の施設として適当なものであろう。

結婚相談と関連して必要なのは挙式の施設である。これも旧慣を脱して冗費をばぶき、しかも厳粛に意義ある式が行われることが望ましいのである。本来からいえば両者の完全な合意によつて成立し、戸籍上の手続きを済ます

ことで夫婦ができうるわけであるが、それでは何となく今迄の人生と区切がつかないという気持ちから結婚式が行われることになるのであるが、そうだとすれば直ちに第二の人生へのスタートを意義づけるに適當な厳肅さを持つものでありさえすれば、別段そのために多額の費用をかけるようなことは必要のないことである。生活館の挙式では新夫婦は勿論、参列者にも憲法第二十四条の意義を充分理解されるようにし、また事実上の結婚と法律上の結婚とが同時に行われるように仕組まれている。経費の点でも写真、披露へ全員十五人程度、新婚旅行まで含めて一万円内外で済ませるようになってゐる。これは都民の方々の要求に合致したといふか非常な盛況であるが、こうしたことも地域組織の活動によつてどここの地域でもできることであらう。

次に大切なことは働く婦人のための社会施設といつても、それ等の人々が直接利用するものの外に子供も青年も老人もそれぞれの各層が利用できる施設を設けることが必要である。保育園、子供クラブ、若人クラブ、老人クラブなどいくらでもあるが、例えば老人クラブにしても老人が昼間だけ家庭の中から出て直接社会に繋がりが自由に楽しめるようにすると、家のなかに閉じこもつて若い者のすることが一々気に喰わないというようなことがなくなるから、家庭のなかの緊張がほぐれて円満な家庭となるのである。それ故働く婦人の社会施設といつても地域における家庭の全員がそれぞれ利用できるようにしなければ結果において働く婦人のためにならないのである。

こうした活動はコミュニティセンター（地域施設）を中心としてはじめて可能となるのであるが、この施設は初めから大きな建物を新築したり特別に金のかかる設備をしたりする必要はない。勿論完備したものであることは望ましいが、それよりもお寺の本堂とか学校の一室とか広い民家でもいいし、公民館などあればなおさら結構である。こうした既設の建物でも工夫すればかなり活用することができるのである。要はやる気になることで、それさ

えあればかなりなことができる。ある村ではお寺の奥さんがこうしたことに関心をもち、本堂を利用して農村託児所や、洋裁、料理、その他家庭生活を豊かにするようなクラブ活動をなし、新聞や雑誌の切り抜きをたくみに編輯しておいて地域の婦人の広い知識に役立たせているという話を何かで読んだことがあるが、そうした活動を手がかりに発展させて行くことができるのである。日曜や休日や或いは夜間などを利用して婦人のレクリエーションや知性を高めまた共同の福祉を実現するような活動は実際にやつてみればその楽しさに驚くほどであらう。

こうした活動は従来よき指導者があつてその呼びかけによつてなされることが常道であり、そうした人がいなければ出来ないもののように考えられていた。勿論をうした中心人物も必要であるが、しかし私の考えでは今後地域のなかにある働く婦人によつて話し合いが進み、それが民主的に結集してお互の善意に繋がりを、あらゆる資源を活用することを工夫して、共同のニーズを満たすように発展すべきであると思う。そしてそのことは社会の封建性を打破して新しい福祉に充ちた社会をつくる基本的な一つの途であると考えるのである。

要するに働く婦人のための施設は、その職域において完備されなければならないと同様な意味において、地域社会においても重要な意義を持つものであり、そしてそれは働く婦人自らの共同の配慮において民主的に発展すべきものであると思うのである。

2 働く婦人と読書

——新しい図書館サービスのあり方——

東京都立日比谷図書館

中村 仁

(一)

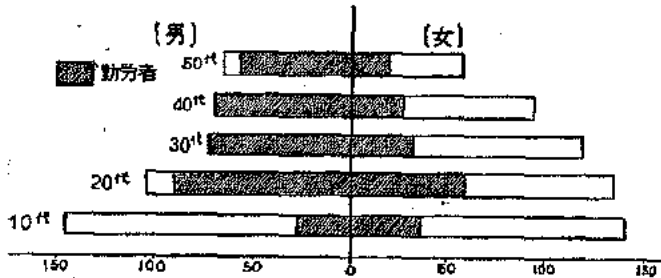
働く婦人は、終戦後、目立つてふえてきました。驚くべき現象です。しかし、これは当然のことであり、もつと早くそうあるべきことでした。これは、歴史的流れであり、本来あるべき姿でありましょう。

しかしながら、現在の日本では急に解放されすぎた感があります。だから婦人適開等を設けて、強調しなければいけないと同様、いや、それ以上に、一つ一つ解決して行かなければならない問題が山ほどあります。そこには、根強い社会的制約が門戸を閉ざしています。このように地ならしのできてない職場には、女性としての職場（適職）が多くは開放されていないのです。婦人自身としても「職場で働く」ことと、主婦として「家庭で働く」ことの調和に対する解決策が容易でない問題があります。

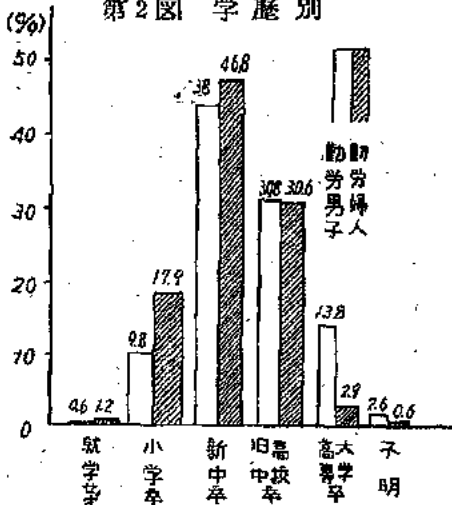
ともあれ、私が特に文化的面から力説したい点は、これら総て、殆んど総ての解決は婦人自身の手にあると言うことです。質量共に女性の自覚と努力こそは、社会の動的要因となり得ると思います。社会的認識不足を数く前に、婦人自身の自覚と、ためまざる努力こそ、更に必要なことではないかと思うのです。

私は、ここで、（註）松本市図書館調査を中心に勤労婦人の、図書館利用、読書活動に就いて述べてみたいと思

第1図 年齢構成



第2図 学歴別



います。この調査は、単なる松本市域内の人々の問題としてでなく、凡ゆる面から日本の代表的サンプルとしての性格を十分持つてゐるからです。勤労婦人と文化の問題を考へる時、少しでも参考となれば幸です。

(註1) 東京電図番館調査研究グループ(リーダー、東大、青野伊予児)が昭和二十九年十月から十一月にかけて調査したもの。松本市内八万の人口の中から、一〇才から六十四才までの人を住民登録簿により種々層別し、二〇〇名を抽出インタビュー方式により調査。回答の得られたもの、一、〇四九名。総合的発表は近くなされる予定。

(11)

最初に、基本的なものから見てみましょう。全女性のうち、一七三名(三二パーセント)が勤労婦人で、主婦が四二パーセント、学生が一八・八パーセントで、無職は七・二パーセントです。従つて、約七四パーセントの女性が、積極的に、消極的に、生産関係に従事してゐる訳です。しかも、年

令別にみると第1図の通りです。注目すべき点は、十代が男性より多いこと、五十代でも三割の女性が働いていることです。前者は、上級学校に進学せず、働く人が多いことを示しています。学歴をみれば一目瞭然です。(第2図)後者は、配偶者のある女性約二割が働く婦人であると言ふこと、すなわち、結婚するまで働くと言ふ通念を破つて、年令を超えて働いていることを示しています。

第1表 職 業

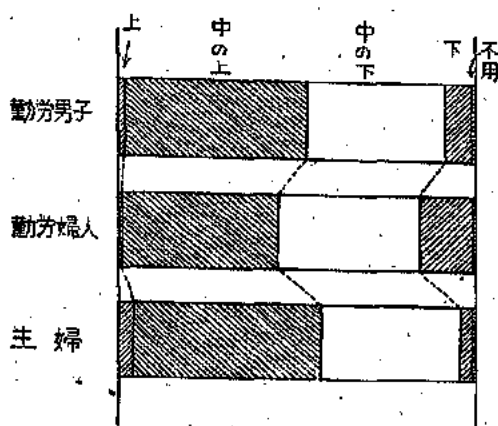
教師・看護婦	10
事務員	34
農 業	18
製造加工業	48
外交販売業	26
サービス業	25
その他の労務	12
計	173

職業別にみると(第1表)労務従事者が遙かに多いことを示しています。職場に学歴が、影響を与えるとすれば、致し方ないとしても、これでは、職場における婦人の地位と、労働はあまりにも悲惨であるように思います。一方、家庭における生活水準をみると、勤労婦人の生活水準は大分低いようです。(第3図)皮肉にも、学歴は、勤労婦人より低い主婦の家庭が、経済的に裕福そうに思われます。これらの前提の上に、勤労婦人は、どのように、文化と教養、娯楽を享受しているでしょうか。

(三)

都立日比谷図書館利用者中、勤労婦人は二パーセント、区立小岩図書館〇・五パーセント、市立松本図書館一・五パーセントで

第3図 生活水準



あり実に微々たるものです。調査の方を見ると、一回も図書館を訪れたことのない人は、六四・四パーセントを示しています。(第2表) また、「これから利用しようと思えますか」に対して「はい」と答えて将来利用可能

第2表 図書館利用

	勤労男子	勤労婦人	主婦
経験がない	52.8	64.4	75.0
経験がある	39.8	28.4	22.2
現在利用している	6.0	5.0	2.8
回答なし	1.4	2.2	
計	100	100	100

を表明した人は、僅かに三四・七パーセントで、登録無経験の人は殆んど「いいえ」なのです。利用できない理由は、「時間がなさ」が圧倒的に多く五七・四パーセント、無関心と、必要を感じない人が、それぞれ一四パーセント内外です。これらの人は、何れも労務従事者が多数を占めています。図書館は、これらの調査から果している役割は殆んどないと言つても過言ではないように考えられます。この理由として図書館自体の活動と、社会的認識が足りないことが挙げられます。しかし、特に最近図書館サービスはその範囲を拡げつつあり、その成果もみるべきものがあります。一、二の例を挙げてみましょう。

第一に、レファレンスと言うサービスです。これは、調べたい、知りたいことについて図書館に、口頭なり、電話なり、文書なりで問い合わせをすれば、それらの文献を示してくれるのです。ある田舎のお母さんは、一人ぼつちの子供の教育を心配して、「子供の遊びに関する本」を、これから販売を始めようと思う人は、「佃煮の製法に関する本」を、ある婦人は、「正しい産児制限に関する本」を求められました。このサービスは、調査係、参考係、読書案内係等の名の下に、全国何処の図書館でも実施しております。

第二に読書会の育成、援助です。職場あるいは、家庭に呼びかけて、図書館を中心とする読書会が方々にできつ

つあります。松本市立図書館は日本でも最も読書会の発達している所ですが、私が見學した農家の主婦から成る某読書会は、三十歳位から六十を過ぎたお婆さんが約二十名ばかり集つていました。順々に就み合つて、熱く程熱心に話し合つておられました。些細なことに見える「カマドの改善」から、広く自分達と社会のつながりを考へて活潑な議論が交わされていきました。私は、この時、きつとこのような営みから新しい社会が生れることを信ずるようになりました。

第三に移動文庫、巡回文庫のサービスです。これは図書館にある本を職場家庭まで持つて行つて読書させようとするサービスです。主に自動車で運ばれています。日本でも、大分増加してきました。東京都では、「むらさき号」が三多摩地方を走つていますが、一番読者の少かつた家庭の主婦が如何によく利用しているか統計が示しています。

では、図書館利用については、前述の通りですが、働く婦人の読書活動は一体どうなのでしょう。

(四)

第3表 読 書

	勤労男子	勤労婦人
	(%)	(%)
図書	43.6	29.0
雑誌	73.3	80.9

一ヶ月に一冊以上読んだ人の割合を、図書、雑誌に分けて示したのが第3表です。働く婦人は、雑誌は大抵読んでいるが、図書はあまり読んでないことがわかります。しかも二九パーセントの勤労婦人が読んだ図書のうち、七五パーセントまで小説です。また、雑誌の内容は、第4表の通りです。婦人もの、娯楽ものが圧倒的に多く読まれていることは留意する必要があります。決して、読書活動が単なる、小説、娯楽ものに求めていることが悪いと言う意味ではありません。それにしか求められない理由もありましょう。しかし余暇時間、すな

【 〃 】 は人物

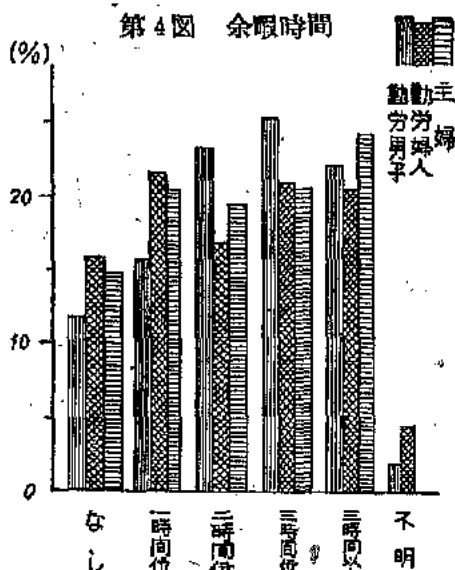
第4表 雑誌の内容		() は人表
〔婦人もの〕	主婦の友 (34)	主婦と生活 (17)
	主婦クラブ (17)	主婦と生活 (12)
	婦人公論 (10)	婦人画報 (6)
	婦人朝日 (2)	婦人の友 (2)
	新女苑 (1)	
〔娯楽もの〕	平凡 (49)	明星 (17)
	読切小説 (2)	キング (2)
	小説クラブ (1)	
	映画ファン (3)	映画 (2)
	近代映画会 (2)	キネマ旬報 (2)
	映画の友 (1)	
〔総合・文学〕	文芸春秋 (18)	世界 (3)
	中央公論 (2)	緑 (2)
	政友会 (1)	性 (1)
	小説新潮 (8)	新潮 (1)
	小群 (2)	新文学 (1)
〔その他〕	週刊朝日 (16)	サンデー (5)
	週刊よみうり (1)	
	家の光 (5)	
	家の光 (12)	

わち一日の中で自由に、無儘に使える時間を調べましたら第4図のようになっています。これによると、勤労婦人として、意識して余暇時間とは他とあまり変らない位持つていゝと言へる訳です。また、ラヂオの聴取率も大体同じです。映画は、勤労男子、勤労婦人、主婦の順に見ていゝのです。これは読書率に凡そ比例しています。

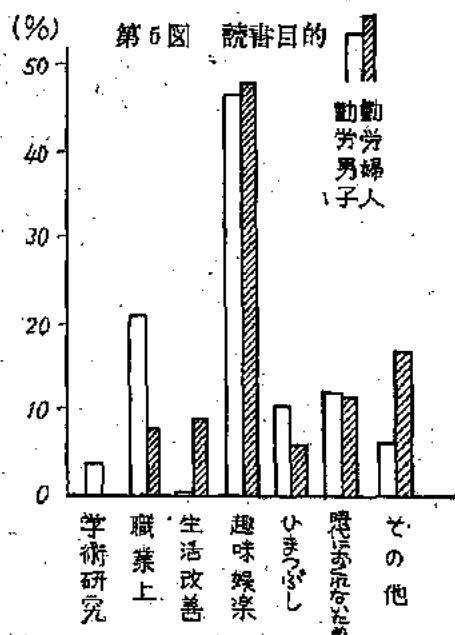
以上のようなことを考えると、勤労婦人の意識の問題、気分的余裕の不足に帰着するのではないかと考えられます。余暇時間は大体同じ位持つていながら、勤労男子よりも図書館に對しては足が向かず、本に對しては関心が薄い。こ

それは、広く社会に対する意識の低さを示すものではないでしょうか。生産關係に積極的に関与し、社会の推進的貢獻は、広く社会に対する意識の低さを示すものではないでしょうか。生産關係に積極的に関与し、社会の推進的貢獻は、

第4図 余暇時間



第5図 読書目的



しかも、読書の動機を調べて見ると、三九・三パーセントの人は、自分の意志で読みたいと思ひ、読書しているから、猶更問題なのです。それに、二五パーセントの人は身近かにあるので読むと言う人達です。だからこそ、聞かえて来るくだらないラヂオ放送が耳に入り、見ても案にもならない身近かにある雑誌に眼を通す結果になつてしまふのです。

(五)

しかしながら、働く婦人は、「主婦として」「母親として」「の責任と仕事があります。この上に、新しい勤労婦

人の想像像は形作られなければなりません。この調査からは、まだその萌芽は見出すことはできないのではないでしようか。とは言え、公共施設としての図書館は、その使命のために充分役立つべく、あらゆるサービスの準備がなされつつあります。予算その他でいろいろ障害があります。しかし、図書館の充実と、育成は、図書館を自分達に必要欠くべからざる、身近かなものとして生かす方法であり、実に利用一つにあると思います。勤労婦人の今後の利用が期待されます。

同時に、眼に見えず、何等の背景ともなり得ないように考えられる読書文化教養がいろいろの問題を解決する一つの大きな基礎となることを特に強調したいと思います。それは、一人一人の問題であり、全体の問題でもあるからです。

3 働く婦人のレクリエーションをどう考えるか

東京 Y W C A

木 下 静 子

八時を一寸すぎた頃、Y W C Aの受付に立つてみると、事務所や、お店のひけ、時とは又少し様子の変わったひけ、時に出遇います。何か熱心にまだ語り合ひをつづけながら働く人もあれば、何か歌をくちさみながら出てくる人もあります。又、ラケットを手に颯爽と出てゆく人も……この人達の表情は、こんな夜の時間であるのに実に楽しい気で、明るいことを感じるのは私だけではないと思います。

働く者が、つとめを終えた後の時間を如何に用いたらよいか？ ということはなかなか簡単に示したり話したり出来ることではありません。働く場所にしても工場あり、事務所あり、病院あり……又家庭ということもあるわけで、時間的にも昼のみの人もあれば、夜勤のある人もあり、家庭で働く場合のようにはつきりしたはじめのつかない働きという場合もあるのです。又仕事を終えてから何もしないでボンヤリ過しても特に目立つて悪いこととおこるわけではないかもしれません。けれどもY W C Aの夜のひけ、時に出遇う人々の顔つきには、余暇を楽しんで、有効に用いている人の満ちたりた喜びがあふれているように思います。このことは余暇を如何に用いたらよいのかという問の解答の一つの手がかりとして考えても差支えないように思います。ここに集つて来る人達は自ら求めてやつて来ます。自分で好きなものを選びます。又ある場合には自分達でしたいことを考えてプログラムを作り

ながらやってみます。仲間同志で互に教え合つて楽しむこともあります。ある人は舞を……デッサンを……フォーク・ダンスを……ピンポンを……歌を……L・Pによる音楽鑑賞を……文学の鑑賞を……というような多種多様なものが選ばれていますが、年令も、学歴も職種も、地位も何もかも全く超越してその中にひたりきつています。勿論中に指導にあたる人がいますがただ教壇の上と下の関係、權威者対生徒の関係ではありません。指導者はある時は後からついてゆき、横からながめ、中に一緒にならんで進み、時には後をむいたまま先きに立つて歩きます。しかも必要なときには向きあつて手をさしのべます。心と心のつながりを大事にする人間関係を保ちたいとみんなが努力し合つています。

レクリエーションというのはこんな楽地の中で一番効果があるのではないのでしょうか。今迄の働く婦人のレクリエーションを考へる時、せまい枠の中に『レクリエーション』をはめこんで、人数が多く集まらなければそれが成功しなかつたと考へたり、フォーク・ダンスやスクエア・ダンスをしなければレクリエーションでないと思つたり、人を集めて歌をうたうことがレクリエーションだと思つたりしていた傾向はないのでしょうか。人間の好みは多種多様、一律のプログラムのの中につめこんでしまうことはなかなかむづかしいことです。個々人が一番したいことが出来る場が備えられることがこれからのレクリエーション運動に与えられた課題ではないのでしょうか。『レクリエーション』は個々人が自主的にするものである』という氣持を持たせることもこれからの教育に望まれることでしようが、たやすく選べる機会がなければその教育も行きづまりです。誰でも気軽に利用できる場があまりにも少ないのが現状です。大きな会社や、工場が立派なグラウンドや野球場、テニスコートをもつてゐるでしよう。けれども

果たしてどの位その会社の働く人によつてそれが活用されているでしょうか。職業選手的な少数の人が専有していいいでしうか、若しその選手の人達がそこをつかつてみんなに指導をしたなら下手かもしれないけれどもそのスポーツを楽しんで喜んで呉れる人がうんとあえて全般的なレクリエーション効果は何倍かに上ることでしょう。会社の中にはかくれたリーダーが沢山いることでしょう。その人達によつて歌が……絵が……工作が十数人宛の小グループの人達によつてでも楽しまれるようになったなら、玄人の大先生をまねいて一夜の講習会をしたり、演奏会をするよりきつと効果が上るでしょう。

企業体も働く人達も又その他の民間の団体も一緒になつて「手軽に、費用もやすく、誰でもが参加出来る沢山のレクリエーションの種目」を備える運動を展開してゆきたいものです。勿論家庭で働く主婦も含めて働く人すべてが余暇生活を楽しむためには、余暇時間を見出せない様な働き方、特に主婦への家事労働のしわよせの改善、生活様式の改良等多くの問題はありますが真剣になつて施設の開放、指導者の提供、交流等々を考えてゆきたいものです。

憲法に示されている健康で文化的な……生活を営む権利を確保する為にもみんなが力をあわせてよい余暇生活が送れる様に努力してゆくことを願いながらこの稿を終ります。

4 働く婦人の保育所利用にともなう問題

二葉保育園長

徳 永 恕

二葉保育園の創立は明治三十七、八年に遡る。初めは環境の悪い子供達を救うために貧民街の中につくられ、近所の人々に利用されていたので、貧民幼稚園といわれていた。しかしそれだけでは問題は片附かないので、だんだん母親のための隣保事業まで含めるようになり、現在は保育部、乳児部、母子寮、養護施設等を設けている。今でも近所の人の利用が多いが、新宿区旭町のもは足場がよいので、利用者約百人中、新宿区以外の九区からも約三十三人の人々が交通機関を利用してやつて来ている。

旭町の利用者の職業は労働関係七十六人、家内職業十七人、困窮家庭六人、保護者の病气等三人という内訳だが、小さい子供をつれて働く婦人、特に母子家庭の方に利用してほしいと思ひ、子供の年令の小さい人種優先的に預ることになっている。現在三歳以上の子供を預る施設はある程度あるが、それ以下の子供を預る処が非常に少ないので、遠くの方からも利用者がやつてくる状態である。

しかし、實際問題として遠くの方から母親が子供を背負つて混雑にもまれてやつて来ることはとても大変きしい。結局、自分か、子供かどちらかが病氣になつてしまう。そんな問題にぶつかつて、南元町の分園では、最初、昼間の乳児室を夜は母のために提供していたが、大正十年に保育室を改造して四畳半を十畳つくり、母子寮とし

た。託児の問題はどうしても居住施設と結びつけて考えなければならないのではないかと思う。

もう一つ大きな問題は時間である。現在保育所はたいがい朝八時から夕方五時というのが普通で、施設によつては三時、四時に閉めてしまふ処も多い。これでは実際に働く人の役に立つことができない。日雇の人などは朝は早く預けにくるが、夕方は四時頃帰る。一方、夜八時、九時にならないと子供をひきとりに来られない人もあるが、これはやはり預ける人、一人々々の必要に応じて預つてあげたいと思う。父親一人で働きながら子供を育てている人の場合など、父親の仕事の関係で週二回は子供を泊めてあげなければならないし、昼間働き、夜、夜学に通つてゐる母親の場合は、一日預けて、夜十時頃迎えに来るといふ人もあり、機械的に時間をきめたのでは、とても扱えないようなケースが社会には沢山にある。

ここで問題は、預ける人の身になつて利用時間を長くすると、保育の労働時間が長くなつてしまふことである。最低限度の利用時間として働く人の八時間に交通時間をまぜただけの時間は、保育所としてどうしても必要だが、この利用時間と保育の労働時間と双方をうまく考えながら、施設を維持していくことは、施設運営者の悩みの種になつてゐると思う。

現在施設は年々増設認可されてゆくにも拘らず要求者は定員を超過すること三割に余ると云われる。ちまたの要保育者を見遇しにしてよいだろうか。

一面大ていの処では収容児の大半が年長児であるという事実、反省して見る必要はないであらうか。

就学前の教育本意の一般の要望を幼稚園の増設に任せて、何とか乳児ホフク児の設備を附設し、其地域々々の要求に備えるの余地はないであらうか。

何分にも一生の基礎となる心身発育の大切な時期を而も長い間預る役目である。

其設備に於て内容に於て万金を期し、以て委託者の真に安心して託しうる完全保育の場処であり度いと希う。
あえて国の予算と共に、お互施設者の共に考へべき問題が多々あると思ふ。

第五部

働く婦人のための

福祉施設のあり方について

この部においては、この国においての現在またはしあつての明日の働く婦人の福祉のあり方について、特にその施設を中心としての考究がなされています。

ここでは、第一に、福祉、また特に、働く婦人のための福祉、とは何かという定義からときおこし、ついで、その歴史的背景がのべられ、さらに、これまでの各部においてみてきたような企業、労働組合、地域団体等におけるそれぞれの働く婦人のための福祉施設や活動の現状とその考え方についての検討がなされた上、働く婦人の福祉のために、それぞれの立場からどのようなことをなすことができ、また、どのようなすべきかの理論が展開されています。

これらの論文は、婦人労働問題中央研究会の学識者部会における討議の結果にもとずいて、提出されたものです。この部分に出席された方は左のとおりです。

出席者

労働科学研究所副所長 医学博士	勝	木	新	次
慶応義塾大学教授	森		五	郎
東京大学助教授	氏	原	正	治
東京都立大学教授	磯	村	英	一

一、働く婦人のための福祉施設についての歴史的展望

勝 木 新 次

一、福祉施設とは何か

当面の課題は働く「婦人のための福祉施設」ということであるが、働く婦人といつてもここでは雇用労働者としての婦人が主対象となつてゐる。そして福祉施設は元來その実施主体から見ても二つに分けることが出来、一つは企業者がその企業の従業員のために設けるもので産業福利施設と呼ばれ、いま一つは国家或は地域社会がその全住民を対象として設ける社会福利施設である。この二つは実施主体が異ると共に対象の範囲にも差があり、そのことに關連して性格にも自ら相違があるわけであるが、なおこの外に両者の間の中間的或は移行的な型のものも存在する。例えば対象は一企業内の労働者に限られるが、その経費が企業者及び労働者の双方によつて分担されている場合、即ち共済組合などが実施主体となつてゐる場合があり、これは企業内部の施設ではあるが、実施主体は第三者的性格を帯びてゐるともいえる。又わが国にはその実例が多くはないが、労働組合が実施主体となる場合もあり得るし、この場合の組合が一企業内の従業員組合であることもあり、又多くの企業の労働者を打つて一丸とした企業外的性格をもつ労働組合であることもある。又これ等とちがつて、社会福利施設の種類と當然に考えられるものではあるが、実施主体が国又は都道府県市町村等の地方自治体ではなく、特殊の福祉団体等である場合もある。この

ように細分して考えると福利施設にもいろいろのものがあつたわけであるが、それらの成立、發展、及び機能を考えてみると、互に密接な関連がある。そこで以下には産業福利施設を中心において考えることとし、その他はこれとの関連において触れる方針をとりたい。

そこで先ず産業福利施設（用語の統一上からも産業福祉施設と呼ぶべきかもしれないが、一応福利施設という言葉の方が広く慣用されているのでその方を用いることにする）の意味であるが、これを広義に解釈すると、労働者及びその家族の生活の充実に貢献する一切の施設ということになるが、しかしそうはいつても労働者に支払われる賃金等は其中に含まれない。そして産業福利施設を上記のような意味に解するとその中にはいろいろな種類のものが含まれることとなるわけで、大きくわけてみると、

- a 安全衛生に関するもの
- b 居住に関するもの
- c 教養に関するもの
- d 運動娯楽に関するもの
- e 経済施設と呼んでいい種類のもの
- f その他

等といつたことになるかと思われるが、例えばこのうちの安全衛生に関するものといつても、職場における安全や衛生上の諸施設がすべて福利施設であるとは言えず、又経済施設についても同様の問題がある。即ちこれ等のうちの一部は当然に労働条件として考えられ、通常福利施設として扱われてはいない。それならば両者の区別は如何

にしてなされるかというに、この限界は時代的に變化していて、社会全般としての労働条件が高まるにつれ、従来福利施設と考えられていたものがその範囲から除外されてゆく傾向が見られる。一二の例をあげてみると、退職金も曾つては主として福利施設的人格のものと考えられていたが現在では幾分事情が變り、又健康管理についても法規によつて健康診断やその後の処置が定められてくると、その範囲のものは福利施設的人格を次第に失つてくる情勢にある。

二、産業福利施設の歴史的形態

産業福利施設は、個別企業が従業員的生活を直接配意して与える現金又は現物の給付であると定義づけることも出来るが、資本制社会における賃金は、直接に労働者の生活を配意してではなく、原則として労働の値と量とに對應して支払われる。従つて個々の労働者の家族人員も異り、又本人の能力もそれと無關係に異つてゐる限り、賃金は個々の労働者の生活上の要求に應じて与えられる結果とはなり難い事情があり、この矛盾から起つて来る支障を緩和するために直接に労働者の生活を配意しての福利施設の必要が生じて来る。しかしこの福利施設はそれぞれの個別の企業の負担能力によつて制約されるわけで、賃金はその本来の性質や労働組合運動の發展によつて同一労働同一賃金という方向に向うのに対し、福利施設の水準は企業によつて相当の開きがあるのを原則とする。そしてこのことは、賃金水準が相当に高いときはそれほど問題でないが、それが低い場合、或はインフレーションのため物価が上昇して賃金が相対的に低下する場合には、福利施設水準の低い企業の労働者は非常に生活に困ることとなる。そこで企業負担を離れて福利施設を考える必要が生じ、社会福利施設がそこから發展する。欧州における企業の家族手

當が、家族手当金庫に發展していつた事情などを見るとそのことがよく理解される。

又産業福利施設は労働者の福祉を高めるとはいつても、個別企業を主体として考えられる限り、時に労働者全体の福祉と矛盾する結果を招くこともあり得る。例えば企業にとつては従業員住宅が事業場近くにあることが望ましいが、そのことが市民全体の福祉を考へる都市計画と一致しないといつた類である。かかる意味でも社会福祉施設の發達する理由があり、各国の労働者住宅は主として社会福利施設として建設されている。

こうして社会福利施設が産業福利施設と相並んで發達し、ある部面で前者が後者に代つてゆくのであるが、企業競争を建前としている資本制社会では、そのことが常に企業の利益と一致するとは限らず、両者の關係は單純ではない。

又産業福利施設については、企業がこれを持つ根柢に、資本制社会における企業の營利的本性につながり、この施設が労働力の維持培養や労働意欲の向上といふことを通じて企業に利益を齎すことについての期待が當然につきまといつてゐる。即ち無条件で労働者の生活を配慮するといふわけではない。しかも労働者の生活は、労働給付に対する代償としての賃金でまかなわれることが近代的な勞使關係の見地からすれば原則で、産業福利施設には慈惠的性格がつきまとうために、労働者がみだりに要求すべきではなく、むしろ本来労働者に有利となり難い性格があるとの見解が成立つ。そしてこの産業福利施設の慈惠的性格は、家長主義的封建的な勞使關係につながるところがないとはいえず、この意味で労働者側からの反撥もあり、かかる性格松拭の方向へと情勢は動いて來てゐる。

産業福利施設はこうした事情を含みつつ、時代と共に變化し發展して來てゐるのである。その發展のあとを各国の例に徴しつつ、もう少し具体的に考へてみよう。

産業福利施設の歴史を述べてみると、産業革命にまで遡る。典型的な例である英国などについてみると、いままで工場も何もなかったところに工場が出来、多数の労働者を必要とするようになると、当然にそこに企業が労働者の居住を設ける必要が生じ、又生活物資を販売する商店その他の施設をも企業が経営することとなる。これは我國でも鉱山などで同様に見られたことである。

ところが産業革命の当初の時代にあつては、雇用主であると同時に家主であつた炭坑主などが、高い家賃をとつたり、好ましくないと思う労働者を居住施設から締め出したりする専横な例があつて、その弊害が Cottage system の名で今も記憶されている。又 Truck system と呼ばれる例のように、企業が商店を経営するだけでなく、賃金の代りに生活必需品の現物又は商品券を与え、労働者が現金を要求すると割引いて支給したりした（これは poundage と呼ばれた）例があり、かかる姿は資本専制的な労使関係をそのまゝに示している。

そこで労働組合側からかかる傾向に対する強い反対が起り、十九世紀の前半頃英國の炭坑労働組合はこの Truck system を排除し、組合が消費組合をもつて、生活必要物資を自らの手で確保する運動を行つた。この Truck system に対する反対は他の産業の労働組合にもみられ、国家は Truck Act をもつてこの方式を禁止することとなり、十九世紀後半には労働者が自分の家をもつという方向に進んでいった。

かくて第二の段階が展開してくるのであるが、十九世紀の後半以後、企業家は従業員の生活の安定乃至改善によつて労働能率の向上が期待出来ると考えるようになり、高給率高賃金という考え方も生れて來た。そして高賃金は労働者の体力、熟練度並に労働意欲をたかめ、他面企業家の発明心、生産技術の向上を促し、決して生産費の増高をのみ意味しないと考えられるようになり、労働時間についてもその短縮の利益が理解され、労働力は科学的知見

に基いて合理的に用いられるべきであるとの見解が漸次広まってきた。福利施設についての考え方も当然にかかる情勢の下に変化し、住生活の安定と労働能率、さては安全衛生、作業環境、余暇利用——そのことに関連しての教養娯楽施設や生活指導の労働能率に及ぼす影響も考慮せられ、共済組合設立とこれに対する企業主の援助もみられるようになって来た。

しかしこうした考え方には自ら一定の限度があり、企業の負担能力によつて企業間に差が生じ、そのことから立法措置もとられるようになったことと、他面施設の充実と効果とが無制限に並行するものではないところから第一次大戦後の不況の到来によつてこの限界についての反省の傾向が生じて来た。

そして第一次大戦後には、能率的見地だけでなく産業平和ということが福利施設を設ける理由として考慮されるようになった。この傾向は一九二〇年代のアメリカに特に顕著で、企業にも労働者にとつても外部組合の企業内侵入がためにならないとの見地からこれを排除する運動の起つたことにつながりがある。

即ち一方で組合活動をしなないことを条件とする雇用やストライキ禁止などの反組合的政策が企業及び政府によつて採用され、これと並んで福利厚生運動が行われた。そして組合と同じ利益を企業が与えることにつとめ、従業員代表制により苦情処理等も行ふことや共済組合制度の発達も見られた。これ以前の温情主義を含んだ、そして又同時に家長主義的傾向を含んだ労使関係から、緩和的な労使関係へ移行したわけである。かくて會つての労働組合の友愛的活動は共済組合によつてとつて代られ、更に又団体保険の発展をも見るようになった。能率主義の時期に對しこの緩和的労使関係の時期を第三の段階といつていいであらう。

かような企業の反組合的政策に對し、会社組合はその後漸次自主的な外部組合に転化し、政府も上記のような企

業の方策が反つて労働不安を激化するとの見方から労使関係を秩序立て、団体交渉、労働協約、苦情処理機関等による問題の解決を志向し、ワグナー法の制定となつた。そしてかく会社組合が外部組合へと変つてゆくにつれ福利施設にも変化が起つて来た。厚生資金の額や積立額並にその管理について労働争議の起る事例もあり、組合が福利施設に関心をもち、労働者の意思がその中に入るような事情となり、結果として福利施設の社会化される傾向が強くなつて来た。そして最近における米國などの傾向を見ると、産業福利施設についてこれを *Welfare Work* といふよりも *Personal service* と呼ぶことが多くなり、内容的にも生産に直結するようなものは殆んど含まず、工場内外の生活を豊かにし、人間関係を円滑にして安定感を増すような意図のものを主として考えるようになって来た。例をあげてみると、医療施設、団体生命保険、レクリエーション施設、クラブ、食堂、売店、サゼーションシステム、個人相談制度、金融組合、従業員持株制度、従業員向出版物その他住宅、保育所等を *Personal service* の内容として挙げらる。

産業福利施設をめぐつて過去に上述のような変遷があり、要約すると労働力確保のための福利施設、労働能率運動としての福利施設、反組合的な緩和政策としての福利施設という三つの段階を経て現在に到つてゐるといえるのであるが、しかし注意すべきことはこれ等の三つは何時の時代にも福利施設の性格の中にあることで、ただ時代的にその強調される点が異つていたともいえるのである。そしてこのことから福利施設問題の複雑さが考えられるわけだ、その運営に慎重な用意の必要なことが理解されると思ふ。

三 日本における産業福利施設の特性と問題点

わが国における産業福利施設の發達も前章にのべた英國炭坑の場合とその軌を一にしているということが出来る。即ち鉱山における住宅、繊維産業における寄宿舎のように、新たにその土地に集められた労働者に居住を確保し、生活を可能にする諸条件をそこにととのえることから始まつてゐる。しかも我國産業が始め繊維産業を中軸として發達し、その労働者の大部分が年若い婦人であつて寄宿舎に収容される場合が多かつたので、福利施設は特殊な発達を示し、この繊維産業の福利施設が我國産業の福利施設の典型をなして來た感がある。そしてこの福利施設は、年若い未婚の婦人を対象としている点で特殊な性格と限界とをもつてはいるが、しかし給与総額に対しこの福利施設に投ぜられる費用がかなり大きな比率を示す点が注目される。但し福利施設費が賃金や社会保険費に比して相対的に多いことは、後にのべるような諸種の事情にもとづいて我國の産業福利施設一般について云えることである。

そして以上のことと関連し我國の産業福利施設について第二に注意されることは、その内容をなす施設の種類の極めて多いことである。いま作業条件や作業環境に関するものを除いて生活に関係あるものだけを挙げて、家族手当その他各種の手当金、共済組合や消費組合に対する援助、生活必需物質の廉売、診療所乃至病院、住宅、独身寮、寄宿舎、技能者養成、その他定時制高校にいたるまでの教育機關、各種教養施設を含む数多いレクリエーション施設、給食施設、金融制度等広汎多岐に渡つてゐる。これは一方では社会福利施設の未発達ということとも表裏しているが、又産業福利施設が前段にのべた各国におけるような変遷の過程を経て整理されてゆくということがあまりなかつたことにもよるといえる。このために、例えば医療は外部機關を利用しないで専ら事業場で行われる傾向が強く、又事業場内に技能養成の機關もあり又普通教育の機關もあるという状態になつてゐる。

そして第三に注意されることは、国家が行う社会政策と企業の福利施設とが直接に絡みあつてゐることである。

例をあげてみると、健康保険が企業内に組織される健康保険組合によつて運営され、事実上その仕事は企業の厚生課が行つてゐる。そして大企業では法律に定められた給付を上廻つて各種の附加的な支給を企業の負担において行つてゐる。又国に失業保険や厚生年金の制度があるが、企業の退職金にもこれと相補的な性格があつて、この点が微妙な問題となつてゐる。住宅についても最近漸く国が積極的関心を示すようになったが、企業は多くの居住施設を持ち、且現在も建設に努力してゐる。一

こうした例はこの外にも多いが、かかる事情の因つて来る原因を考えてみる必要がある。原因の根本は、第一に日本産業の跋行性と呼ばれてゐるところの、不均衡な発達にあるといえる。即ち農業は非常に原始的な水準の低い技術段階にあつて、家族経営で規模も零細であるのに、他面に近代的な大工場があるし、同一産業の中でも日本は中小企業の比重が大で、色々な面で大企業との間のひらきが大きい。しかも経済的に恵まれず、生活水準の低い農村が絶えず労働力の給源として有力な位置にあるので、結果的に日本の労働者一般の低賃金を招来することとなつてゐる。そして現在の賃金水準では生活も苦しく、教育も困難で、労働者を定着させ労働意欲を湧かせるためには福利施設が必要となつてくる。賃金を高めることに強い制約があるためもあり、又農村から出て来る年少の労働者に対しての労務管理上の必要といふこともあつて、現物給与的な福利施設の重要性が特に大きいのである。

しかも国内の龐大な人口が低収入で生活水準も低いために、国家の行う社会政策もその水準を低いところにおかなくてはならない。失業手当、傷病手当、養老年金等も最低生活も保障する額にしようとするに現に働いてゐるものの収入との關係が問題になつてくる。特に零細農や零細家内工業者のことを考えると自然労働者に対する社会政

策は不完全なものとならざるを得ない。そこで企業はその能力に応じて自ら福利施設をもつ傾向が強くなつてくるのであるが、国はまた社会政策の実施に當つてこの企業の福利施設を利用するような結果となつてゐるわけである。

このようにして日本の産業福利施設は、国の社会政策の不足を補うと共に、それと絡みあい結びついて社会的な意味をもつてゐるのであるが、何れにせよ社会福利施設が貧弱で産業福利施設のもつ重みが大きいということになると、そこに企業差という問題が生じてくる。即ち一方で民間大企業や国家企業に外国にくらべて相當に發達し、内容も多面的な福利施設があるのに対し、殆んど見るべき施設をもたない一部の中小企業もある。そして我國の労働者の賃金は企業差、特に大企業と小企業との間の開きが欧米にくらべて著しく大きいのであつて、その中で低賃金の最も福利施設を必要とする労働者のいる小企業に、最も福利施設が乏しいという状態になつてゐる。このことと、我國の労働組合の發達が新しく、企業別の従業員組合の性格を強くもつてゐることとも重要な關係があり、上記のような企業差の解消は当面殆んど改まるところがないばかりか、戦後一層顯著にさえなうとしてゐる。ここに大きな問題がひそんでゐるわけである。

更に婦人の場合についてみると、大企業と中小企業との差のほかに、従業員の大部分が婦人である企業と、男女相半ばする企業並に婦人が極めて少数である企業とでは婦人のための福利施設の充実度に大きな相異がある。そしてこの問題は時に婦人の社会的地位ということとも若干の関連をもつてゐる。

四　　む　　す　　び

我國の産業福利施設は上述のような特質をもち、その故にまた問題をはらんでいるのであるが、それが戦後に於いて如何に展開しようとしているか。

先ず婦人が主として結婚前にのみ雇用労働者として働いていた戦前に比し、戦後ではその職業に固定し、家族内の被扶養者としてではなく自らの独立生活を確保し、又結婚後も働こうとする傾向が強くなつて来た。これは婦人の解放により広い職業分野へ婦人が進出し始めたこととも関連があるが、又一般的な生活困難の増大、結婚難とも関係がある。そしてかかる事情の変化は、福利施設に対しても新しい要望の生れる原因となる。今まで婦人のいなかった職場では新に婦人のための施設が必要となり、又婦人がいても未婚者のみであつたところには独立生計者や配偶者のある婦人のための施設が必要となり、又社会的にも保育所や家事負担軽減のための施設に対する要望がよくなつて来た。しかし一部産業を除き企業の負担能力も戦後大きいとは云えず、国や自治体の財政も窮乏である。かかる中で生活を支え、労働力を維持し、労働意欲をたかめ、教養と訓練によつて能力を高めようとするればどうすればよいのか。かくて社会並に産業福利施設についての新たな検討が必要となつて来ているといえる。

又労働組合は戦後主として賃上げ斗争に終始して来た感があり、福利施設問題にはあまり関心を示さなかつた。給与形態については労働の対照としての賃金よりも生活を与えるための賃金という性格を強めようとの努力があり一時福利施設の手当等も多くなつたが、それにも自ら限界があり、最近ではむしろその点が弱められつつあるように見える。そして現在賃上げの困難が著しく増大して来て、組合の関心は実質賃金水準の維持とも関連し、積上げ斗争と呼んで福利施設の一步一步の充実に関心を示す傾向が生れて来た。しかしそこで直ちに蓬着する問題は、福利施設の慈善的性格で、労使対等という近代的な労使関係を確立しようとする線から考えると、運動に

るものの内部矛盾が感ぜられて来る。これが現在の労働組合における一つの悩みとなつていられると思われるが、この点では欧米における福利施設問題の展開のあとを冷静に省察し、わが国の労働運動が方向を誤ることのないように慎重考慮する必要があると思われる。

要するに福利施設の問題は、諸外国における曲折の多い発展のあとを追つてみてもわかるように、複雑な関連と内部構造とをもつのであつて、その一步一步の前進には多くの努力を必要とするのである。しかも現在この福利施設に対する要求は、戦後における生活困難の増大を中軸とし、諸種の新しい事情の発生と相まつて一層緊切となつて來ているが、その現状打開の前に立ち足はかかる障礙もまた多いのである。従つて、企業主も労働者も、また国及び地域社会のこの方面の關係者も、この問題についての理解を深め、熱意をもつてそれぞれの部面から解決への努力をしなければならぬわけである。そしてそのことが、我國の労働生産性の向上と、産業平和のために当面もつとも必要とされるところである。

附 記

本章の敘述の主要部分は以下の論著の趣旨にもとづいてゐる。

- (一) 氏原正治郎 産業福利施設の社会政策的検討 労働法 第八号 一九五三年六月
- (二) 森五郎 労務管理における福利厚生の意義とあり方 労務管理 二五号 一九五四年四月
- (三) 森五郎 福利厚生の動向とわが国における当面の問題点 労務管理 三四号 一九五五年三月

二、大中企業における婦人福祉施設のあり方について

森 五 郎

一、「働く婦人の福祉施設」の意義と問題点

福祉施設の意義とそれの歴史的発達および我國における特質については、既に勝木博士の総論で明かにされたところであるから、本稿では一先それを前提として我國の大中企業における働く婦人のための福祉施設はいかにあるべきかについて、我國の各般の状況を考慮しつつ現実的なあり方を考えて見たい。それには先ず「働く婦人の福祉施設」という意味について明かにしておく必要がある。

「働く婦人」という場合には、特に我國ではそれが三つの内容を含んでいることを注意しておかねばならない。すなわち、「働く婦人」は第一に労働者であり、第二に生理的・心理的意味で男子とは異なる女子であり、第三に我國では未だに社会的・経済的に男子と同一に取扱われていないものとしての婦人であるということである。一般に「働く婦人」の福祉施設という場合に、この第二の性別的意味での特徴が主として考察されているにとどまっているが、しかし「働く婦人」の生活を健全に維持し豊かなものとすることを問題とする限り、これらの三つのメンツトを適切に考察することなしには問題の解決は期せられないであらう。

次に「福祉施設」の意味については総論で既に明かにされたところであるが、しかし本稿に必要な限りで特に留意すべき点を指摘しておく。次のようである。すなわち企業福祉施設はこれを広義に解釈すれば「労働者およびその家族の生活を維持し豊かにするために賃金および労働時間を除いて、企業の負担において行われる各般の施設である」と見られるが、しかしその範囲は歴史的に労働条件および労働者の社会的地位の向上と国家ないし公共団体などによる社会施設、社会保障制度の発達に関連して漸次変化する傾向にあり、例えば安全衛生施設、最低の医療施設などは戦前には一般に福祉施設と考えられていたにもかかわらず現在では労働基準法によつて、「公正な労働条件」として取扱われ、一般にも漸次福祉施設概念から除かれつつあるし、また西欧においても一九二〇年頃までは工場委員会制度も企業の側から従業員との意思疎通をはかる施設として福祉施設の一つと考えられていたが、現在労働組合の組織が確固として動かしえないものとなるに至つた段階ではむしろ福祉施設としての意味を失つた如きである。そればかりではなく、労働組合が確立し産業民主主義的理念が一般化した欧米先進諸国では既に Welfare Works 福祉施設という言葉さえも消滅しつつあるほどであつて、「労働者およびその家族の健全な生活を維持し豊かにする」ことは労働条件の向上と社会施設および社会保障制度の整備によつてなされるべきで、「企業から与えられる福祉施設によるべきではないと考えられつつあるのが最近の傾向である。そして従来の「生活を豊かにする」という内容を拡充して新たに人間關係的な「社会的欲求」を充すために、いわゆる personnel service と称して企業から与えるのではなくて、対等人格者としての経営が従業員に奉仕するものとして従来の経済施設、レクリエーション施設などをも含めつつ各種の人間關係的諸施策（提案制度、人事相談制度、利潤分配制度、従業員持株制度など）を行いつつあるのが欧米での現状である。

これを要するに、「産業福祉施設」という概念のうちには本来何らかの程度で慈恵的恩情的ないし「上から下へ与える」という思想が介在してあり、また本来の労働条件の向上、社会施設、保障制度の充実に代位する性格をもつものであつて、その程度は労働者の社会的経済的地位の向上につれて変化したとはいへ真に対等者に対する理念と施策ではないところに本質的な特徴があつたのである。したがつて近代民主的労働政策を推進しようとするものにとつては、「福利施設の充実」という政策をとることはいわば近代化への逆行であるともいえるのであつて、

このことは欧米先進諸国の労働政策の方向がこれを示している。しかしながら、「産業福祉施設」を客観的内容的に見た場合、それ自身としては「労働者の生活を維持し豊かにする施設」であることは否めないものであつて、殊に労働条件が低く、社会施設と社会保障制度の充実にない我国の如き場合では一層然りである。問題はこれらが労働条件や社会施設の向上と充実に努める方向においてではなく、むしろその代位として企業から恩情的性格をおびて与えられる場合に反近代的役割をもつことになるのである。したがつてこの同じ施設を労働条件の向上と社会施設、社会保障の充実に代位としてすり換へるためではなく、むしろその本来の発展方向をおし進めつつも、我国で当面十分に充実に難い労働条件や社会保障の補充として、恩情的性格を排除しつつこれらの施設を整備してゆくことができれば、これは現実即した有意義な方策となりうるであらう。その意味で本稿は特に遅れている我国の婦人労働者の労働条件と社会的地位とを考慮しつつ、恩情的「福祉施設」としてではなくて、「働く婦人の労働生活の維持と充実」の施設という意味でのあり方について述べて見た。

なお総論においても指摘されているように、我国においては資本の著しい不均等発展のために企業規模によつて施設負担能力に著しい格差のあることは免れ難い事実であるから、本稿では概して一〇〇名以上の従業員をもつ大

中企業について問題を限定したい。しかしこの場合でも大企業と中企業では負担能力や施設利用度にかんがりの相異があるから、本稿ではこれを二つに分けて大企業については原則として自力で行うものとし、中企業では国家あるいは地方公共団体の行う社会施設との関連において行うものとしてそのあり方を論ずることにした。

二、大企業における婦人福祉施設のあり方

働く婦人の労働力を維持し、その生活を豊かにしてゆくためには、先ず女性としての生理的特質への考慮をも含めて労働力の再生産を確保し、進んで婦人の文化的向上と社会的地位における男子との平等の処遇を確保することではなくてはならない。したがってそれは第一に工場内における労働条件の近代化によつて達成される問題と、第二に直接の生産過程以外での生活条件の向上による問題、すなわちいわゆる生活福祉施設の充実によつて達成される問題と、第三に働く婦人が婦人であることのために経営社会において不満を生じないような状態の形成、すなわち真の意味での男子と同一の社会的地位の実現の問題という三つの内容を含んでいるといつてよい。

第一の女性としての生理的特質をも含めた労働力再生産の確保は、本来労働条件の近代化の問題として一方に労働組合との団体交渉を通じて確保されるべきものであり、またその最低の基準は近代労働保護立法によつて強制的に確保されるべきものである。すなわち労働力の再生産の確保には、一般的にいって適正な最低賃金立法と週四十八時間制の実質的履行および作業環境の適正化による労働災害疾病の防止とが必要であり、特に婦人年少者については健康に最も有害である所定時間外労働と深夜業の禁止、特定有害作業への就労禁止、婦人作業への適切な施設と特に生理日における適切な保護とが最低限度において施策されなくてはならない。また労働災害の原因は作業

職場環境の不公正と労働安全衛生教育の不足によるところが多いが、これ以外に職業配置の不公正も事故をひき起すことが少なくない。殊に婦人については概して情緒の動揺性が多いだけに、そしてまた僅かな傷さえ一生の問題であるだけに安全教育、職業適性検査は十分に留意されなくてはならない。なお近代労働保護の根本理念は、労働者の人権を尊重するところにあるのであるから、婦人の人格尊重の立場から婦人用更衣室、休養室、洗面所、便所、風呂を必要とする場合は婦人専用浴室などが設けられなくてはならないことは当然である。

註(1) 婦人作業への適切な施設について。婦人は母性保護の立場から作業における長時間の立位、コンクリートの床、直接地面などによる冷えを適当に防止することが必要であり、坐位への転換、板敷などの施設が行われねばならないし、また頭髪にとりうる災害を防止するために婦人の好みに合うような作業帽その他の支給費用、特別の安全教育などが必要である。

註(2) 婦人の生理日における適切な保護について。婦人の災害事故の主要な原因の一つは生理日に作業していることにあるから、これを防止するには生理休暇を自由にとりえるふんいきをつくるか、或は事故発生危険性の全くない作業への一時的転換或は監督者による特別の保護などが必要であらう。また生理休暇をとらない婦人のためには、生理服(生理的手当のための施設、用品、小憩用のベッドなどを備えた室)を備えること、また我国の現状では特に生理的手当の衛生教育を十分に実施することが望ましい。

我国の大企業では少くとも労働基準法に指定した程度の施策は、原則として一般に行われているといつて差支えないが、しかし我国の労働基準法自体いまだ近代的水準から見て不備の点が少なくなく、殊に最低賃金制の未制定と時間制限の合法的脱法の余地の多いことは、事実において大企業においても労基法に違反することなしに労働時間延長を可能ならしめており(低賃金の結果、時間外手当を目当てに労働者自身が時間外勤務を希望する事実)、また安全衛生基準の規範規定的性格、婦人保護規定の不十分など多くの問題を含んでいる。したがって少なくとも大企業においてはこれらの労基法の不備を十分に補うことが労働力の合理的再生産の立場から必要なのであり、こ

のことは婦人については、特に然りである。そしてこの際大切なことは、これらの本来労働力の維持に不可欠な就業条件は「福利施設」として恩情的に行われるべきではないということである。このことはたゞに我國の経営側の非近代的労働理念によるばかりでなく、労働組合自身の側における近代的人権意識の具体的理解の不足と前近代的なお貰い意識の残存によるところが大きいことも反省されなくてはならない。したがつてこれらの就業および作業条件の適正化の問題は、経営側から「与えられる」福祉施設としてではなくて、むしろ基本的労働条件に準ずるものとして労使の十分な協議によつて決定施設せられるべきものである。欧米でもこれらの諸条件は労資の協議によつて決定施設されているのが一般である。(イギリスにおけるホイットレイ工場委員会、ドイツの経営協議会と経営との協議など)

第二に直接生産過程以外の生活条件充実の問題であるが、これには一般に各種住宅施設、医療施設、経済施設(給食、食堂、配給、れん売所、被服支給、理髪、靴その他の修理、洗濯、哺乳、託児施設、金融、住宅金融、貯金、共済、団体保険、育英資金等)、文化リクリエーション、娯樂施設(図書室、教養講演、音楽、旅行、運動施設、海山の家、クラブ、各種趣味娯樂施設等々、殊に婦人にはミシン、洋和裁、料理、生花等の施設)生活相談制度などがあげられる。

右のうち現在最も中心となつてゐるものは住宅施設であるが、^{註(1)}しかし本来住宅施設は人間生活に欠くべからざる生活の本拠であり、むしろ鉱山その他の僻地を除いては国家ないし地方公共団体が都市住宅施設の一環として施設するのが欧米諸国の一般である。しかるに我國においてはこれらの社会施設の不備に対して労働力確保の立場から企業によつて最低限以下の住宅施設が「与えられ」つつあるのであつて、殊に最も多くの婦人労働者を擁する紡績

工業における寄宿舎は本質的には労働力吸引確保の施設であるといつてよい。したがつて我國國民生活水準に相応した程度において労働による生理的精神的疲労を恢復するに足るだけの閑靜清潔な住居を準備することは当然の必要事であり、これを「福利施設」として恩情主義の主要な手段に利用することは明かに非近代的意識によるものであるといわねばならない。例えばイギリスでは労働者住宅問題は國家の重大な施策として解決されていることは周知のところであるが、アメリカにおいては社会的住宅施設の不備を補うため企業において住宅施設が取扱われている。しかし、これは我國の如く社宅、寮などの形態によるものではなくて、住宅組合への加入に金融的援助を与えるという形が一般であつて、ここには社宅と結びついた恩情的家族主義の介入する余地は少ないといつてよい。これを要するに婦人労働者の主要な住宅施設である寄宿舎についても、その設備の改善も必要であるが、むしろ問題はそれの管理の民主化を實質的に徹底することにあるといえよう。

註(1) 二十八年七月現在で日経連の調査した「企業における法定外福利厚生施設実態調査結果報告(その一)」によれば住宅関係費は全福利厚生費中の二九・八%に達している。(同三〇頁)

次に經濟施設および文化・リクリエーション施設についてであるが、これらは我國大企業では比較的整備されており、前掲日経連の調査によつても一人当り月九五三円の企業負担となつてゐる。しかしこの場合にも問題は二つあるのであつて、第一にこれらが必要しも一般従業員の生活と十分に結びついていないこと、(利用率の低さ)、殊に既婚婦人のための哺乳、託児施設はきわめて少なく、例えば結婚してゐる婦人を雇用してゐる事業場のうち授乳施設をもつものは一四%にすぎず、これを結婚婦人三十人以上を雇用する事業場のみについて見ても四八%にとどまつており、^{註(1)}しかもその授乳施設の設備はきわめて不備であるとされている。第二に問題となることは、これら

註(2)

の諸福祉施設の用いられ方において多くの場合勞使双方の側に「与える」立場と「お貰う」の立場とが極めて強く表れており、このことがこれらの施設をして恩情的経営家族主義の基盤を形成せしめているといふことである。したがつて今後のあり方としては、これらの問題の解決がはからなくてはならぬ。

註(1) 婦人少年局「女子の職場施設」(二六年二月調査) 五四頁

註(2) 援乳施設をもつ四三事務所のうち、ベッドをもつもの僅かに十四、(約三二%)、敷布団のあるもの僅かに九(約二二%)
(前掲「女子の職場施設」五四～五頁)

註(3) 給食における実費の半額以上は会社負担であり、またそれを従業員も希望するという事實は周知のところであるし、また旅行、運動会などがリクリエーションの主要形態になつていて、経営の側は個人の自主的行動よりむしろ経営家族的意識を育成しようとするし、従業員もまた会社の経費で飲み食いすることを希望するという事實もこれを裏附けている。

最後に働く婦人の健全な生活の確立と充実にとつて解決されなくてはならない問題は、眞の意味での男女平等の實現の問題である。我國の労働基準法でも「男女同一賃金の原則」が明記されているが、これの實際の適用はきわめて形式的であつて、單に初任給とか形式的にも全く同じ作業の場合にしか適用されていないのが一般であり、したがつてこの限りでは少くとも大企業では「男女同一賃金の原則」の違反は殆どないことになつてゐる。しかしながら果して眞の意味の男女同一の原則が生かされようとしてゐるであらうか。否働く婦人は自らの体験を通じて、現實がそのように「平等」ではないことに不満と憤りを感じてゐる筈である。しかりとすればこのような不満と憤りのあるところに、「働く婦人の豊かな生活」が育まれる筈がない。事實における不平等は、むしろ婦人に能力の發展の機会が与えられないといふところにあるのであつて、例えば各種の企業内教育訓練の機会とか管理者への登用において婦人は不文律の中に排除されているのが一般である。たしかに現在大多數の働く婦人が出稼のないし

小遣金般的な一時的労働力であつて、真に專業化せうとするものが少ないことは否めないし、そのことが経営の側としても婦人の能力發展に経費と時間とをかけることを好まない理由となつてゐることは認めねばならない。しかしそのために自己の職業的發展を希望してゐる婦人（それは現在少数であるかも知れないが）にもこの機会が提供されないことはやはり「働く婦人の生活の充実」にとつてきわめて大きな問題であらう。しかも戦後の新しい傾向として專業的に働こうとする婦人が増大し、「主婦之友」から「婦人公論」へ移つて行く紡績女工も少なくなない事實を思うとき、企業における任用制度、資格制度の近代化の一環としてこの問題も解決されなくてはならないであらう。

これを要するに、大企業における働く婦人の生活維持發展の施設としては、我國の如く婦人に対する作業施設と母性保護施設の不十分な現状では、先づ第一にこれらの施設を整備することによつて働く婦人の最低限の健康保險を行う必要があるのであつて、本来これらの施設は強制法によつて確保されるべきものである。このような最低限の健康と母性保護との上に、生活を維持し豊かにすべき諸施設が設けられるべきであるが、特に婦人労働者にとつては、未婚出稼型女子では寄宿舎の整備とその自治的管理および家事教養施設が必要であるし、既婚婦人にとつては哺乳、託児施設、洗濯施設、家政相談制度（産児調節、家計の合理的処理方法など）などが必要であらう。そしてこれらの諸施設の運営は労使の協議によつて行われるべきで、「与えられたもの」として恩情主義の基礎となることのないよう留意されねばならない。そしてまた、働く婦人の眞の生活充実に経営社会における平等処遇の實現を必要であつて、それには具体的には企業内教育制度、任用制度、資格制度など人事行政の近代化が、いはば制度的施設として打ち立てられねばならない。そして大企業においては、これらの諸施設を実施するに必要な財

政負担能力も管理能力もそなえているのが一般であり、また労使関係の成熟度もある程度進んでいると考えられるから、これらの諸施設の実施を当面の現実的課題として打ち出すことが必要であらう。

三、中企業における婦人福祉施設のあり方

以上は我国における大企業の一般的事情を前提として考察したものであるが、しかし前述のように我国では中企業は大企業に比べて経営の財政能力、労務管理能力などで著しく弱体であるばかりでなく、労使関係の性質もいまだ前近代性格が強く対等的意味での労使協議の成立し難い場合が多いだけに、例えば安全衛生保健の施設など労働基準法によつて規定された当然の施設さえもが恩恵として与えられる傾向が強いし、組合も賃金以外への関心がきわめて低いため、それを当然のこととして受取つてゐる。いわんやその他の経済的文化的諸施設の如きは企業財政的にも困難が多いだけに、これが施設される場合は一層恩恵として意識される度合が強まるものと思われる。したがつて中企業に対しては單純に諸施設を設けさせることのみが大切なのではなくて、同時にそれを前近代労働関係の固定化とならない形態で設けることが特に留意されなくてはならない。故にこれらの中企業の特徴を考慮しつつ前述の大企業におけるあり方の原則にしたがつて、婦人福祉施設のあり方を考えて見よう。

先ず第一に婦人労働者の直接作業条件に関係する施設（過長労働時間、深夜業、有害作業への就労の禁止、婦人作業への適切な保護施設、婦人専用の便所、休養室の設置、生理日への保護施設など）については、これらのうち労働基準法に規定されている事項を厳守せしめることはもちろん、労基法によつて強制されていない事項についても関係官庁（労基監督署、労政事務所など）と協力の上適切な指導奨励を行い、また労働組合に対してもこの問題

の啓蒙を行つて経営側の実施を確実なものとする必要があろう。要するにこれらの施設は婦人労働の最低限の社会的保護施設であるばかりでなく、中企業の負担能力をもつてしても必ずしも困難な施設ではないのであるから、これの実施は強く要望したい。

第二に直接作業外の生活、文化、リクリエーション施設についてであるが、中企業でも織物、製糸業などには婦人労働者の寄宿舎制度が少なくないだけに、寄宿舎管理の近代化については労基法（第九四・九六条）の実質的遵守がはからねばならない。また哺乳施設についても労基法で「育児時間」（六六条）を設けしめてゐる以上、これに当然附随する哺乳施設の設置が促進されねばならない。

しかしながら、右の施設以外の諸生活、文化、リクリエーション施設は概して企業の負担能力と関係するところが大であるし、また例えば共済制度、生活品れん売、託児所、家事教養施設なども中企業の従業員数では成り立ち難いであらう。しかしながら、これらは労働者の生活を経済的文化的に維持向上せしめる主要な施設なのであるから、都市においては地方公共団体の協力によつて共済制度は地方的に、託児所、生活協同組合の販売施設、クラブ等は所属企業の如何にかかわらず地域的に設置して日常生活の場と結びついて利用しうるようにし、経営は綜合プールにして各企業は従業員数その他に応じて負担し、その事務を地方に共同体の地域機関或は勤労者福祉事務所（仮称）の如きものが行ふことにする。このように中企業の生活福祉施設は、協同化ないし社会化をはかることによつて企業の経営負担能力の制約に対する一つの解答をあたえることができるし、また中企業における労使関係の近代的傾向にとりまなう福祉施設の慈善的性格化の危険への合理的防止も可能になると考えられる。そしてこの場合、地方官庁は單に事務を担当するのみとし、その運営は地域労使協議会の如きものによつて行うことが民主化の

立前から当然必要であろう。なお同地域の大、小企業がこれに参加しうることは当然のことであり、また望ましいことである。

(附記) 昨秋吉田内閣當時の小坂首相によつて構想発表された「新労働基本政策」(一九二九年八月)のうちに示された、労働者福利共済団体の組織化(「労働者福利共済団体法」(仮称)の制定)、労働福祉局の設置という構想が私案と一見相似しているが、私案はこれと本質において全く異なっており、本来の労働条件および社会施設と社会保障制度の整備充実に努め、しかも現実的にはそれらが不十分であることを免れないから、それを補うものとして行われるものであり、且つまたその運営の民主化を不可欠の要件とするものである。

四、むすび

以上を要するに、「企業福利施設」は本来労働者組織が弱く、労働条件も比較的低く、国家ないし公共団体による社会福祉施設および社会保障制度の発達も不十分であつた歴史的時期(西欧的には一九二〇年以前)において、企業が労働力の確保と労働能率増進のための労働力維持培養および労働組合の組織の防止ないしその敵対意識の緩和を目的として、企業の立場から従業員に「与えた」労働条件および生活条件の改善施設である。したがつてこのような歴史的役割からそれは必然的に濃淡の差はあれ慈恵的恩情的性格ないし労働懐柔的性格をおびざるをえなかつたし、またそれ故に労働者の自覚にともなつてかかる「福利施設」への反撥も強まり、最近では Welfare Works という名称も用いられなくなりつつあるほどである。しかし反面それが客観的内容的には労働条件および生活条件の若干の改善をもたらしたことも否定できない。

このような「福利施設」の二重の歴史的意義を適確にとらえた上で、当面における我国労働者の、殊により遅れ

働く婦人の実質的労働、生活条件の改善向上にいわゆる「福利施設」的形態を活かすには、その労働、生活条件の維持充実という客観的内容を、企業の恩情的恵みとしてではなくて設定するように努めねばならない。これは大企業においては労使のこの問題に関する適確な理解にもとづいた民主的協議と、中小企業においては個々の施設を個々の企業と結びつけない協同化ないし社会化によつて行われることなくてはならないであらう。

三、婦人労働者と福祉施設

氏 原 正 治 郎

一 近代社会における福祉施設とはなにか

婦人労働者と福祉施設というのが、私に与えられた課題である。この課題に答えるためには、あらかじめ二つのことを考えておく必要がある。その一つは、一般に福祉施設とはなにかということであり、その二は、とくに「婦人労働者」のその特殊性である。この二つの課題は、それ自体、大きな問題であり、また、後者の研究によつて、充分に明らかになっているものでもない。それ故、ここでは論旨を進める前提として、私見を簡単に述べるに止める。

近代社会は、個人主義の原則の上に、立つている。これは、労働者の生活問題についても、そうである。労働者は、労働の販売価格である賃金収入で、諸消費財市場から必要な生活必需品やサービスを購入して生活すべきである。この場合には、労働者は、労働の販売者、また消費財の購買者として、使用者とも商人とも対等の関係にたつ。かれは、自由に使用者を選ぶこともでき、その好む財貨を購入することができる。この点について、誰からも制約をうけることはない。このようにしてはじめて、労働者は、独立自由の人格者となることができる。おおよそ、労働者は、自分の生活について、自分が責任をもつべきである。これにたいして第三者が介入することは、た

とえそれが援助であつても望ましくない、というのである。一九世紀の生活思想は、マルサス主義に、端的に現わされているように、およそ労働能力のある人に、社会的援助をあたえることは、怠惰と不節制をますだけであつて、社会問題、とくに労働者の貧困問題の解決にはならないとした。社会的援助をうけるものは、たとえば公民権の剝奪であるとか、救貧院への收容のような社会的刑罰をうけねばならない。これは、一九世紀の救貧制度の原則であつた。たしかに、このような思想は、労働者階級の中に、貧困問題は、自らの力をもつてしなければ、解決できないという気運をおこし、労働組合運動、共済組合運動、消費組合運動などの労働者の自主的な運動を推進するのに役立つた。いいかえれば、労働者階級の主体性の確立は、なによりも、この冷酷な思想の反対物であつた。

しかし、このような素朴で形式的な個人主義的生活観が、そのまま通用しないことは、現在では、だれも疑わなところであらう。それは、一見したところ、労働者の貧困によつて、直接利益を得ることができるように見える企業にとつてさえ、そうである。不健康、無教育、精神的頹廢の労働者が、そうでない労働者より、労働能率において劣ることは、自明のことである。これは、一定の価格で購入した労働力から、最大の能率を期待するという意味での個別企業の能率主義的観点とも、矛盾する。この場合には、個別企業が、なんらかの意味で、労働者の生活にたいする配慮を行う必然性がある。この配慮は、企業にとつて無用であるにちがいないが、それによつて、この無用を償つてあまりある効果が期待されるからである。もちろん、労働者階級の沈淪層の部分に寄生する苦汗産業のごときでは、この必要は感ぜられないかもしれない。労働力の奪略経済も、豊富な低廉労働力によつて、充分に補填されるからである。しかし、少なくとも一定の技術的素養をもち、近代産業における規律的労働にたえることのできるような労働者の一定数の定着が、企業経営上、不可欠の要件である近代産業の場合には、そういつてよ

い。これが、労働の対価としての賃金、直接作業に關係のある職場施設などは別に——これは個別企業最大の関心事であり、また、その責任に擔属することである、——その従業員の衣食住、教養、文化活動、レクリエーションなど、消費生活の万般に介入し関与してきた理由である。

さらに、社会全体の立場からみれば、勤勉の対価としての賃金と節儉の表現である貯蓄によつて、自らその生活を配慮すべきであるとする思想が、破綻を示すことは、当然のことであるといつてよい。なぜなら、商品經濟を基礎にした近代社会では、労働者階級の消費經濟は、1)個立分散した小家族經濟すなわち家計を中心にして、その自立的計畫のもとに行われる、2)また、勤務にたいする代償としての賃金収入で、消費財市場から生活必需品やサービスを購入することによつて、行われる。ここから、いくつかの問題が生れてくる。その一。労働者階級の生活にもつとも必要でありかつ内容的にもつとも適當した消費財やサービスの供給が、充分に行われるという保障は、存在しない。その二。たとえこのような消費財やサービスの供給が、商品市場にあつたとしても、労働者階級の収入が、その購買に耐えることができるほど大きいという保障はない。その三。消費財の小売市場は、卸売市場や生産財市場のように、資力をもつた相對的に數の少ない商人や生産者の間で売買が行われるのではなく、資力をもつた商人と、それをもたない、多數の、しかも分散した、それ故市場に通ぜず、売買技術に長けていない消費者との間で行われる。それ故、小売市場は、卸売市場ほどには組織化されず、つねに消費者に不利に作用する。このような労働者の消費生活の特徴は、その生活必需品のすべてについていえることであるが、なかんずく居住施設や医療、保健衛生、教養娯樂などについては、複雑で困難な問題が生ずる。あるいはまた、疾病、廢疾、失業、老令などによつて、勤労収入が一時的に中断しまたは永久的に途絶した場合、労働者自身のわづかな貯蓄に期待を

かけることは、ほとんど空想にひとしい。産業革命以後、発達した近代工業都市における、エンゲルスが「イギリスの労働者階級の状態」においてえがいたような労働者生活の悲惨は、いうまでもなく根本的には収入の不足にあるが、商品経済下の消費経済のあり方にもまた、原因がある。高い屋賃を負担し得ない労働者にたいする営利的な住宅供給は、地代の廉いしたがつて人の住むに値いしないような土地に、密集して建てられた狭隘な住宅でしかあり得ない。住宅の供給が、営利の法則に支配されるかぎり、それは当然といつてよい。このような住宅地が、不潔で非衛生的であり、瘴気の温床になることも、想像にかたくない。また、ここは、高利貸、質屋、あるいは老人、児童、家庭婦人、失業者などの低廉な家内（内職）労働を搾取する間屋資本などが、寄生するか、つこうの土壌でもある。ここにも、健全な娯楽や文化活動、朝氣に充ちた市民精神の形成を望むとしたら、それは望む方が無理だといわねばならない。そこには、不健康と悪徳がはびこる経済的必然性があるのである。

このような労働者階級の悲惨が、社会の発達にとつて望ましくないことは、自明の理である。それは、一つには、社会秩序の基礎の破壊であると同時に、二つには、労働者の休位の低下と無知、精神的頹廢とが、発達する生産技術に適合した労働力の社会的な供給をさまたげ、社会の生産力基盤をゆるがすにちがいないからである。これは、営利本位の資本家的企業によつて、生産力が支配されている資本主義社会においても、そうである。なるほど、個別企業は、長期にわたる労働力の再生産、児童の成長や教育、失業者や病人にたいして関心をもちたないかもしれない。それは、個別企業の能率主義とは関係ないからである。しかし、資本主義社会の秩序維持者である国家は、個別企業にとつては、空費にみえる労働者階級一般の長期にわたる再生産の配慮を、必要でありかつ有意義であると考えらるだろう。なぜなら、それなくしては、資本制社会は、社会的にも経済的にも、自己崩壊を免れないか

らである。このような労働者階級の生活にたいする国家配慮は、社会保障制度や実に種々雑多な公的社会福祉事業として、行われてきた。以上のごとくしてみると、いわゆる福祉施設を、暫定的に、次のごとく定義してみてもよいように思える。すなわち、生活上の個人主義を原則とする近代社会において、消費経済の基礎単位である小家族経済だけでは処理できないものもその生活問題を解決するために、労働者の自主的団体や個別営利企業、社会などが、労働者の福祉増進のために行う非営利的施設であると。

二、福祉施設の主体と限界

ところで、ここで注意すべき重要な点が二つある。その一つは、これらの施設は、その主体が、ことなるにしたがつて、目的もちがつており、また、限界があるということである。その二は、いづれの施設についても、その基礎にあるものは、労働者の主体性だということである。その発生の事情がいかなうものであれ、その歴史的な発展の過程の中で、労働者は、その主体性を浸透させ、確立してきた。これは、近代社会が自主独立の労働者を前提としてゐることから、当然といつてよい。ここで、主体性とは、その施設の設立、管理、運営、利用などについて、企業福祉施設の場合のように、契約上の権利義務であれ、また、社会施設の場合のように、社会的なそれであれ、権利義務の主体となることを意味する。いいかえれば、労働者は、無権利の恩恵の給付をうけるのではないということである。これは、福祉施設が、近代社会では、あくまで、生活上の自己責任の原則をたてまえるとする消費経済の援助、補足であり、その協同化ないしは社会化であることから、当然といつてよい。無権利の給付をあてえかつうけることは、身分上の上位のものが下位のものにあたえる恩恵であり、慈恵であり、平等な市民を前提と

する市民社会の生活原理とは、原則的に相反する。

いま、これらの点について、若干の補足を加えておこう。

一、労働者の自主的団体による施設。労働組合や消費組合、友愛組合などの労働者の自主的団体が行う施設は、労働者の主体性という面からすれば、歴史的にも原理的にも、近代社会の労働者福祉施設の根本であるといつてよい。しかし、これには、大きな限界があることを認めなければならない。その一つは、これらの労働者の自主的組織が、労働者階級のすべてをおおうことは、ほとんどあり得ないということである。まず第一に、労働者階級の上層部分は、なるほど協同の力によつて、これらの施設を設立し継続的に運営する費用を負担できるだけ、豊かであるかもしれない。しかし、労働者の下層部分を構成する大部分の労働者は、その費用さえも、負担できないような低収入の地位におかれている。第二に、前者の労働者上層部分は、自ら組織を作り、それを運営することのできる主体的条件を具えているにちがいない。このような主体的条件が具わるためには、一定の生活水準が前提されなければならない。それ故、第一の要件を充たさないような労働者の下層部分は、この主体的条件をも、もっていない。極度に貧困な労働者にたいする組織活動が、実際上いかに困難であつたかは、多くの歴史的事例によつて示されてきたところである。ここでの問題は、下層の労働者部分が、自主的組織を創り上げる経済地盤も主体的地盤をも、欠いているということであり、第三者の援助が、なんらかのかたちで必要だということである。

このように、労働者の自主的組織による施設が大きな限界をもつているとしても、この組織活動の重要性は、決して失なわれるものではない。なぜか。ここにしも、近代社会の労働者福祉施設の原型があるからである。いいかえれば、労働者の大部分にとつては、企業めまたは社会的援助が必要である。しかし、この援助の性質は、近代社

会では、この原型によつて規定をうけており、他の社会とはことなつた特殊性をもっている。すなわち、その性質の一つは、いうまでもなく、労働者の生活の必要にたいする物質的援助である。問題の根本は、物質的欠乏なのだから、当然である。だが、一層重要なことは、この援助の仕方が、労働者の主体性をのばし、その組織化をのばすように、行われることである。ただ、たんに、物質的援助を与えるだけであるならば、それは、封建的恩恵や施与の場合でも、そうである。近代社会の原理は、それとは、ちがつてゐる。たとえ発生的には、そのような施設であつても、やがて労働者は、自らの権利と主体性を主張するようになるにちがいない。

ところが、戦前の日本では、このような労働者の自主的組織の伝統がつくられることも、また、自助の精神が開花することもなかつた。企業の中では、労働者は、親子關係に擬制された親（使用者）にたいする子であり、主人にたいする従者であつた。使用者は、親が子の生活の面倒をみるという立場から、実にさまざまな、従業員の生活のみずみにまで、ゆきわたつた企業福利施設を行つてきた。しかし、これらの施設は、労働者が権利として獲得したもの、いいかえれば、労働者が勞使對等の立場で、雇用の条件として確定したもの、労働協約の協定事項として成文化され、また、慣行として確立されたものではなかつた。それは、使用者が従業員に一方的にあたえる恩恵的給付であつて、その程度も管理運営も、使用者の恣意性に委ねられるところが多かつた。そして、もしも従業員が、それを獲得し、また、その管理運営に主体的に参加することを要求して、団体行動をおこすとしたら、企業秩序の破壊者として、処分された。労働者は、社会においても、独立自主の人格者ではなかつた。かれらは、慈善的社会政策の対象たる人民であり、慈善的社会事業の対象たる被保護者ではあつても、自らの力で自己の運命を開拓するために、自主的な団体行動をおこす自由はなかつた。そのような活動は、多くの場合、社会秩序の破壊、素乱とし

て、治安警察の取締りの対象となつた。労働者が、労働力―商品の取引者として、使用者と団体交渉する労働組合運動も、労働者が消費者としての利益を擁護する消費組合運動のようなものも、そうであつた。このように、労働者の政治的社会的自由はもろろのこと、経済的自由さえも、権利として確立されることはなかつた。戦後の諸改革によつて、形式的には、このような自由が確立されたかのように見える。そして、労働組合運動を中心とする労働者運動が、大きな力をもつようになり、これを無視して、社会問題を論ずることはできなくなつた。しかし、戦前の制度の名残りが、労働者生活のすみずみからすべてとりざられたとはいえない。また、労働者の生活意識が、新しい制度をにない、それを押し進めてゆくに、充分なほど、主体的に成熟しているともいえない。とくに、制度の改革が、労働者自身の手によつてではなく、占領軍の圧力によるところが大きかつただけに、そうである。このような状態のもとでは、この労働者の主体性の強調は、なかんずく必要である。

二、企業福利施設。個別企業が、その従業員の生活を直接に配慮するための施設をもつにいたる理由については、すでにふれた。ここでは、次の点に留意しておくことが、必要である。営利企業を前提とする近代社会においては、個別企業が行う福祉施設は、次のような性質と限界をもっている。すなわち、個別企業の営利性をはなれては、企業福利施設を考へることはできないということである。もちろん、福利施設の費用と効果を正確に測定し、相互に比較較量することは、その性質からいつて、容易なことではない。しかし、個別企業が福利施設のために、費用を投ずるからには、少なくとも次の二つの効果を期待するにちがいない。その一つは、福利施設によつて、短期的直接的であれ、また長期的間接的であれ、労働能率が高められるという期待をもつことである。たとえば、工場の近隣に寄宿舎や社宅を設けることによつて、通勤率を高め、遅刻早退を少なくし、また、遠距離通勤に伴う労

働者の疲勞を少なくすることができるといふのは、その直接的効果の顯著なものである。また、教育施設によつて、従業員の技術的素養を向上し、志氣を高めるといふのは、ただちには効果を期待できないかもしれないが、長い目でみれば、労働能率の向上に役立つものである。第二には、企業内秩序が維持されるという効果をもつという期待である。これは、企業福利施設が、しばしば、企業外の労働組合が、企業の専制的支配秩序の中に侵入するのを、防ぐための手段につかわれたことから、窺い知ることができる。従業員代表制や労使共済組合によつて、労働組合の代替物を創り上げる。使用者が従業員の生活を直接的に配慮することによつて、労働組合が組合員にあたえたと同じ利益を、従業員にあたえようとするなどは、これである。企業福利施設は、そのどれをとつても、この二つの性質をもつていたが、このことが、その限界をものがたうものである。すなわち、第一に、企業福利施設の利益は、その企業の従業員およびその家族にしかおよびない。これは、営利的私企業を前提にすれば当然といつてよい。第二に、企業福利施設の費用も、企業にとつては、労務費の一部であり、労働条件である。それ故、福利施設費は、個別企業が、直接資金として負担する部分とそれとを合計した労務費の限界に、経済的限界をもっている。第三に、この労務費が、福利費と資金費とにわけられる基準は、個別企業が、資金として直接支出することとが有利か、福利費として支出することが有利か、によつてきまる。そこで、次のごとき事態がおこってくる。企業福利施設は、労務費の負担能力が大きい巨大企業において大きく、中小企業において少なくなる。ことに、資金が標準化される場合には、超過利潤や独占利潤をもつ巨大企業は、資金の追加分としてよりは、福利施設費の増加を、はるかに好むにちがいない。なぜなら、直接に従業員の生活を管理できるとすれば、それは、能率主義的観点からしても、産業平和の立場から、効果的である上に、自己の従業員を、労働者一般から分離し、その労働市場

を独占的に支配できるからである。すなわち、労働移動を少なくし、従業員の個別企業への従属性をまですることができ、また、この場合には、中小企業は、短期的に効果を期待できるような施設を行うことはできるが、長期的な効果しか期待されないものは、行い得ない。なぜなら、労働市場を独占的に支配できない中小企業が、長期的な効果しか期待できないような施設を設けたとしても、多くの場合、まつたくの失費に終わざるを得ないからである。

たとえば、教育施設のごときものを設けたとして、教育をうけた養成工が、一人前の労働者になると同時に、他所の工場に移動してしまつたとしたら、その費用は、企業になにものをもたらさない。多くの資本を固定し、しかも長い目でみて効果を獲得できるみとおしがあるのは、労働市場を独占している独占企業にかぎられる。このことから、次の企業福利施設の限界がうまれてくる。それは、福利施設が企業にとつてこのような意味をもつとすれば、それを設けることによつて、当然に労働市場における独占を確立しようとするものである。いいかえれば、企業福利施設が、家父長制的労務管理政策の一貫として使用される必然性をもっている。すなわち、企業が従業員にとくべきの——という意味は賃金への追加として——恩恵的給付をあたえ、また従業員の生活の直接的管理を通じて従業員の忠誠心を買ひとり、企業への従属性をまし、労働移動を少なくするということである。ここでは、労働者の主体性と階級的連帯性は、それだけ損われることになるであらう。最後に、企業福利施設のいま一つの限界は、企業の営利性と公共の福祉とは、かならずしも一致しないということである。たとえば、居住施設にしても、企業では工場に近い居住施設の方が、一般に通勤や交替制の観点から、有利と考えるにちがいない。しかし、工場の近隣は、かならずしも、人が住むのに適しているとはいえない。一般には、そうでない場合が多いであらう。もともと住居政策は、地方公共団体の都市計画の重要な一部分なのである。

このような企業福利施設の独占的性格と家父長制的性格にたいして、労働組合は、長期にわたつて斗つてきた。労働者の生活上の主体性がなく、労働市場の独占的支配があるところでは、労働組合組織の存立そのものが脅かされる。また、あり得たとしても、労働組合の主体性がそれだけ損われ、会社組合的傾向を免れることができないからである。ところで、企業福利施設の民主化の方向は、どのようなものであるうか。これは、以上の分析から、当然に導きだされるところである。その一つは、福利施設の種類や内容を、雇用条件の一つとして、労使間で協定することである。前述の議論にして正しいとするならば、福利施設といえども、個別企業の労務政策の一つで、その費用は労務費の一部であり、賃金費と本質的にはかわらない。労働組合が、賃金を団体協定によつて統制しようとなれば、それは当然に福利費にまでおよばざるを得ない。そうしなければ、労働者の生活条件は、その部分だけ使用者の一方的決定と恣意性にまかされざるを得ないからである。第二には、その管理運営にたいする労働組合の参加である。福祉施設は、上米述べたごとくに、労働者の消費生活の協同化ないし社会化である。この意味では、そのかぎりで、個人生活への介入、干渉たらざるを得ない。もし、これが使用者の管理運営にまかされるならば、それは、個人主義的生活原理にさへ、相反することになる。この生活上の独立自由こそが、労働者の自主的組織の前提条件であつたはずだからである。第三には、福祉施設を社会化することである。たとえば、団体保険制度を有効に利用するとか、使用者の協同で、厚生基金の積立制度を創ることである。この場合には、労働者は、企業を委えた場合であつても、その権利を継承することができる。このかぎりで、福祉施設は、個別企業のわくをこえることができるようになる。もちろん、企業福利施設の社会化は、その性質上、しばしば困難である。だが、類似の規模の企業がそろつている産業で、また、類似の企業が集つている地域では、それが行われてもきたし、可

能性がないわけではない。

日本では、労働者の自主的施設や社会施設が少なかったわりに、企業福利施設が多い。とくに、農村からの出稼せざる労働者に依存する繊維産業や地方の会社町では、そうである。それは社会施設の代りをしているとさえいつてよい。このように、日本の企業福利施設が、相対的に大きな比重を占めていることには、いろいろな理由があるであらう。しかし、この点については、ここでは、ふれない。ただ、重要なことは、これらの施設が、ながい間、使用者の恩恵的施設として行われてきたために、古い因襲的なやり方や場あたりのやり方にまかされており、合理的な基礎の上にのせられていないということである。その第一は、福利費がどれ位の額になるかが、かならずしも明らかにされていないことである。これにたいしては、労使双方に恩恵がある。労働者の方では、福利費を明確にすることによつて、既得の利益が失なわれるかもしれないと考えている。他方、使用者の方では、これが団体交渉の対象になり、労働組合が介入することをおそれている。しかし、福利施設が企業経営上の問題であるかぎり、これを明らかにせずしては、それを合理的な基礎にのせることも、組合がそれに参加することも、むづかしいであらう。

第二に、企業福利施設は、地域や産業や企業で、特殊である。それ故、それぞれの企業では、その特殊性に応じた総合性と計画性が必要である。それにもかかわらず、このような総合性や計画性を保証し、かつ利益者である労働者の意向を充分に反映するような民主的な管理機構も、未だ整備されているとはいえない。これには、労働者の側に計画性や管理能力が不足しているという面もある。しかし、企業が旧い場あたり主義からぬけきつていないことにも原因がある。第三には、日本における産業独占は、それ自体公共性をもっているものが多い。公共企業体の場合は、もちろんそうであるが、そうでないいわゆる民間企業の場合でも、国家の手なり保護をうけて発達してき

た。とくに、地方の会社町では、独占企業は、産業上の独占体であるばかりではなく、その地域における政治上、経済上の独占体でもあり、地域社会の住民の生活と深いかわりをもっている。このかぎりにおいて、企業福利施設は、企業的存在のばかりではなく、公共的存在である。事実、企業福利施設が、地域社会が行うべきものを代役していることが少なくない。このような場合には、企業福利施設そのものが、地域社会の計画化の一環として、反省されるべきではなからうか。

三、地域社会が行う福祉施設。地域社会が行う福祉施設は、最初は、自らの力で組織を創ることもできない、また、独占企業の追加給付の恩恵に浴することもできない下層労働者にたいする特志家、多くは宗教家や人道主義者の慈善行為、または地方公共団体の救済事業として発達した。ここで重要な点の第一は、労働者にあたえられる給付や便宜が、無償のそれ故権利なきものであつたことである。ここから、必然的に与えるものの優越と与えられるものの卑屈とが生れてくる。また、救済制度に伴つたような公民権の停止や救済院への収容のような社会的刑罰が伴つてくる。第三には、このような一方的慈善は、救済するものの側の恣意性や精神主義を、免れることはできない。ここでは、救済の科学性と組織性を望むことは不可能であり、濫救漏救を免れることはできなかった。しかし、第一次大戦後、大不況の中で、このような要救済者が、たんに特別貧困な人々に限られず、労働者階級一般が、そうであることが明らかになつた。なんびとといえども、社会の救済を受ける必要がないとはいえない。亦今は社会の救済なしに生活できているかもしれないが、いつなんどき、そのような事態に直面しなければならぬかもしれない。さらに、このような要救済の事態は、人目のたえないところにいくちでもある。それがたまたま大不況によつて、社会の表面に現われたのである。そうであるとするならば、個人の生活上の問題は、かれ自身の責任であ

ると放置するわけには、いかない。個人の生活問題についても、その最低限は、社会が義務として保障すべきであり、国民はその権利をもっているという思想がうまれてくるのも、当然である。社会保障の思想が、大不況を契機としておきてきた理由は、まさにこの点にあつたといつてよい。ところで、ここで重要なことは、もしこのように地域にある要救護の事態を解決することが、地域社会の責任であるとするならば、地域の住民は少なくとも次の責任を負うべきであらう。すなわち、このような要救護の事態を発見し、それを社会的問題として訴えること、この問題を解決するための費用と労力を調節するための組織活動が、これである。なるほど、社会問題の一つ一つの解決には、専門家が必要である。託児所のためには、保姆が必要であり、社会教育のためには、教師が、必要である。しかし、保姆や教師は、社会問題解決のための主体ではない。主体はあくまで地域社会の住民にある。地域社会の問題の解決を、もし社会事業家やケース・ワーカーの特殊なグループにまかせておくならば、最低生活保障の社会的権利の思想も、社会福祉の理想も、一片の空語に終つてしまふであらう。日本でも戦後、社会保障の思想が普及し、その整備を要求する声が高い。また、新らしく社会福祉事業法が制定され、中央、地方の社会福祉協議会が設置され、以上のような意味でのコミュニティ・オーガニゼーションの母体ができあがつた。しかし、これも戦前の社会事業協会と同じく、特殊な社会事業家の集りの域を脱してゐず、とくに労働者や労働組合の関心を惹くにいたつてはいない。労働者も、地域社会の住民であり、その生活問題は、地域社会のそれと深いつながりをもっている。とくに、婦人労働者の場合には、生活的にも家庭婦人と深い関係をもっている。それなのに、この問題は、かならずしもとかれてゐない。

三、婦人労働者の特殊問題

以上、われわれは、福祉施設的一般問題に深入りしすぎた儘がある。いま、福祉施設の問題を、このように、近代社会における個人主義的生活原理の破綻を、生活にたいする自己責任の原理の拡張によつて、カバーしようとする施設であると解釈するならば、この施設は、婦人労働者にとつて、なかなしく重要である。なぜならば、婦人労働それ自身が、実は、近代社会における生活危機の表現なのだからである。

近代社会においては、消費経済は、小家族経済を単位として行われるが、この経済すなわち家政の経営者、また、ここで必要な種々雑多な労働すなわち家事労働の担当者は、原則として、家庭の主婦である。この主婦の社会的機能は、生産的企業における経営者と同じほどに大きい。ただ、その経営の規模が小さく、分散的であり、かつ労働者の生活水準の低さがその経営と労働の合理化をさまたげ、捕捉しがたい非合理の混沌の中に、追いこんでいるので、その重要性がなかなか見いだされないだけである。また、日本のように近代的な家族形態以前の家族形態のもとにおいては、しばしば家庭の主婦は、家庭経営の経営者の機能をもつことができない。この場合には、主婦は、家政を設計し管理運営する主体としての実権も、それを実質上保障する経済的実権ももっていない。この意味で、主体性をもつていず、一介の家事労働の担当者になりさがっている。ここでは、なおさらに、家庭婦人の社会的機能が見失われがちである。そればかりではなく、このような事態は、一方では、この現状を甘受する忍従の觀念と他方ではこのような家庭の主婦の社会的機能を、無視または蔑視する觀念が生まれてくる。事のよしあしは別として、事実是这样である。

ところが、他方、婦人の雇用労働への進出もまた、経済的必然性をもっている。婦人の雇用労働への進出には、主観的にも客観的にも、種々な理由があるであらう。ある場合には、主たる家計保持者の収入が不足しているため

に、それを補うべく、雇用機会を求める。また、ある場合には、時間的余裕がある程度あるのに、遊んでいるのは「もつたいない」から、収入の機会をもとめて、一層の生活の向上を望むという場合もあるであらう。また、他の場合には、婦人の社会的活動それ自体に価値を認めて、雇用市場に現われるものであらう。しかし、そのいづれの場合であつても、その基礎にあるものは、次の二つである。その一つは、社会的分業の發達と家事労働の合理化によつて、ある程度の余暇が生じたということである。たとえば、生活必需品の入手を、既製品の購入にたよる場合には、それだけ家事労働の負担は、軽減される。また、洗濯機の發達とそれの入手は、それだけ洗濯労働を、軽減するにちがいない。その二は、このようにして生じた余暇が、収入をとまなない雇用労働以外の社会的活動にかかれず、収入をうるための労働につかわれるのは、現在、生活に困窮しているか、少なくとも現在が満足すべきものでないからにはかならない。もちろん、未婚の女子の場合には、家庭経営の責任と家事労働の負担は、家庭の主婦の場合に比べて、比べものにならないほど少ない。それ故、これらの要因は、直接的には作用せず、もつぱら第二の要因が作用するようにみえる。しかし、この二要因が潜在的に作用していることも否定するわけにはいかない。なぜなら、未婚婦人といえども、ごく少数の例外を除いては、いづれ家庭の主婦になるのだからである。

このように、婦人労働の可能性と必然性とは、二つの要因、すなわち、家事労働の軽減と生活の必要の影響を受ける。それ故、婦人労働問題は、この二要因の發達の段階に応じてことなつていゝし、また、その変化とともに拡大してきた。まさにこの点に、婦人労働が生活危機の表現である所以がひそんでいることである。

その一つは、労働婦人が、事實上、二つの責任と労働を負担しているということである。家庭経営上の責任と労働、および雇用労働上の責任と労働が、これである。なるほど、家庭労働は、先述せるとくに、家庭経営の合理

化および生活必需品やサービスの購入によつて、軽減することはできる。しかし、ここにも次のごとき問題はのこされる。

一、これがすべての婦人労働者に可能なわけではない。そのためには、いづれにしても、多くの家計支出が必要である。ところが、大多数の労働婦人は、収入の不足のためにこそ、雇用市場にあらわれたのであるから、それ自体が自己矛盾である。ことに、後に述べるごとくに、婦人の雇用分野が低賃金分野にかぎられるとしたら、この矛盾は一層深刻なのである。このような合理化が可能なのは、恵まれた一部の少数者にかぎられる。ことに、収入の絶対的不足のために、雇用市場にあらわれる労働者下層部分の労働婦人の場合には、この二重負担は、事実上、家庭生活と健康の破壊に導いているのである。

二、たとえこのような家事労働の軽減が可能であつたとしても、それが百分行われることは、ごく稀な例だといふことである。ことに、家庭経営の責任まで免れることは、それを代つて負担できる家族の協同があつたとしても、むづかしい。まして、家政責任のサービスを購入するなどということは、労働者の問題ではないのである。

三、いま一つの問題は、このような家事労働を軽減するような財貨やサービスの全部を、通常の商品市場でみいだすことは、まったく不可能である。なるほど、食事は、営利的食堂でとり、衣服は既製品を買い、洗濯はクリーニングにだすことができるかもしれない。しかし、育児、衛生、教育などのサービスを、購入することは、ほとんど不可能にかしい。

その二は、このような労働婦人の二重負担が、その労働条件を劣悪にし、雇用分野を制限していることである。労働婦人の賃金が、男子の賃金より、同じ労働をしている場合にさえ低い理由として、次のようなものがあげられ

る。平均年齢が低く、勤続年数が短かく、期待価値が少ない、労働意欲や責任観念で欠ける点がある、未婚独身の労働者が多いから、生活費が少なくてすむ、特別の保護が必要である、などである。いま、これらの当否をここで論ずる場所ではない。ただ、いいうることは、もしも男女が、現に同じ労働をしているならば、これらの理由のいづれも、いわれなきこじつけである。そして、それを是正することも、それほどむづかしいことではない。だが、一層重要で深刻なのは、これらの要因のいくつかが働らくために、男女の雇用分野がことなっており、それぞれの分野で、賃金の差別が存在することである。経営者は、このような二重負担をおつており、また、将来負う可能性のある女子を、男子と同じ雇用分野に採用することを忌避する。経営者は、労働者の選択にあつて、先にあげたような諸要因を、男女で比較較量するにちがいないからである。現に雇用されている労働者の場合であれば、男女の労働条件の差をなくすよう要求することも容易である。だが、経営者に労働者の採用について強制することは、決してやさしいことではない。このようにして、男女の雇用分野は、事実上区別される。ところで、女子を多く雇用する分野では、上述した要因のいくつかが働らくことによつて、男子の雇用分野より、労働条件が悪くなる。もしも、生活に困窮し、かつ二重の負担を負つた婦人の求職者に、男子と同じ職務責任と職務能率を、強制するとして、それはその方が無理なのである。これに加えて、労働婦人の交渉力の弱さや社会的地位の低さは、労働条件の劣悪化を、それ以上にする。このように、婦人労働者の低賃金問題は、婦人労働者一般と男子労働者一般の賃金差の問題ではなくて、実は低賃金産業がすなわち労働婦人の雇用分野ということにある。これは、未婚の婦人労働者の場合でも、そうである。しかし、この負担がもつともおもしろいかかつているのは、既婚の労働婦人である。もしも、家内（内職）労働のおどろくべき低工資を知る人、また、日雇労働者や中小零細企業の労働既婚婦人の家庭生活と健康の蝕ば

まれてゆく姿をみる人は、現在の生活危機がどこにしろよせされているかを、はつきりと知るにちがいない。

以上のごとく、近代社会における婦人の雇用労働は、近代社会における営利的生産と小家族消費経済の矛盾の核心である。この意味では、婦人労働者には、労働の権利も生活の権利も、充分には保障されていないといつてよい。そして、婦人の雇用労働自身が、個人主義的生活原理の破綻であり、生活危機の表現なのである。この危機の克服は、いうまでもなく、婦人問題一般の問題で、ここでの問題ではない。ただ、ここで強調されなければならないことは、この危機意識なしには、今日の婦人労働者の福祉施設の緊急性も、その方向も、またそのあり方も、充分には、理解されないということである。

もしも、福祉施設が、額面通りの個人主義的生活原理の破綻にたいする対策の一つであるならば、労働婦人にたいするそれこそは、老人と子供のそれとならんで、近代社会における福祉施設のもつとも大きくかつ緊急のものであるといわなければならない。老人と子供のそれさえもが、広い意味での労働婦人の福祉施設の分野に含まれてくる。なぜなら、老人や子供の福祉が、実は婦人労働者の肩に重くかかっているからである。

また、このことは、婦人労働者の福祉施設の特殊な性格を、示唆している。それは、いうまでもなく福祉一般である。だが、これは、家庭の経営と家事労働に深く根を持ち、その上にたてられている。必要な施設の多くは、助産施設であり、育児所、保育所である。また、生活協同組合、簡易食堂や共同炊事の組織化など、家事労働を軽減する共同施設または援助施設で、きわめて即物的である。文化施設や教育施設も、実はその上に成立するし、それとかかわりをもつものが多い。これは、既婚婦人の場合だけではなく、未婚の労働婦人の場合でも、同様である。ところで、ここで重要なことは、もしも福祉施設が、前述せるとき意味で、婦人の主体性に支えられているとす

るならば、家政や施設にたいする旧來の個人主義的觀念やそれにたいする蔑視から、免れなければならないということである。たとえば、家政の教育であつても、特定の家庭の家政のためではなく、一方では家政の重要性を認識させると同時に、他方では、その道性ある人は、いつでも、ケース・ワーカーとして他人の子供をあげることができ、オルガナイザーとして共同炊事や内職労働を組織できる能力を養うことである。この意味では、ケース・ワーカーやグループ・ワークの技術は、いまでは特定の社会事業家のそれではなくて、社会人一般の素養でなくてはならないのである。だが、果して事實はそうであらうか。未婚、既婚の労働婦人の教養施設としてひろく行われている家事教育は、このような社会的観点からではなくて、多少とも内職収入を得るか、せめて既製品を買うよりは廉くすませるためのまづたくの家事技術である。そうであるとするならば、それは、個人主義的生活の破綻を、個人主義的に解決しようとするものであつて、本來の福祉施設の推進にはならない。この觀念は、福祉施設の現状そのものにも、別の形で、現われている。それは、第一には、日本では、福祉事業のヴォランティアの少ないことにあらわれている。それには、理由がなくはない。なぜなら、福祉事業従事者の労働条件がわるいからである。日本の社会事業の最大の問題は、社会事業従事者の過度労働と低賃金だとさえいわれる（ここで、福祉事業従事者の中に、婦人が多いことを想起すべきである）。そうして、この劣悪な労働条件は、この職業が、特別のものであるということによつて合理化され、強制され、誰も不思議に思わない。このような状態のもとでは、余暇のあるをして能力と意思のある家庭婦人であつても、ヴォランティアとして現われることはないであらう。なぜなら自己を犠牲にすることなしには、それを行えないからである。また、反面、受益者は、このような自己犠牲にたいして、卑屈の感をいだかざるを得ない。労働婦人の福祉問題が、特殊な対象と特殊な社会事業家の間の問題であつた時はそれ

でよいかもしれない。しかし、それが、人道主義や宗教的熱情をはなれて、すべての労働婦人の社会的権利として確立されるためには、そうであつてはならないはずである。受益者も、福祉施設の経営者も、従事者も、同じ労働者である。たまたま、その適性の違いのために、ことなつた職業をえらんだにすぎないのである。これも、社会的分業の一つの原理にはかならない。ただ、これが、營利を目的とする商品経済に媒介されていないだけなのである。そうして、この社会的分業の拡大こそが、婦人を家事労働から少しでも解放し、その雇用分野と労働条件を拡大する途である。それなのに、事實は、そうなつていない。ここにもまた、家政にたいする個人主義的思想とその対象としての蔑視をみるのである。

こう考へてくると、雇用労働についている婦人労働者と家庭にある主婦との社会的協同が、また、さまざまな年令にある婦人同志の社会的協力が、いかに大切であるかが、わかつてくる。しかし、この協同は、このように必要であるにもかかわらず、組織されているとはいえない。ことに、未婚の婦人労働者と家庭婦人の間には、こえがたい溝があるかのごとくにみえる。それは、何故であるうか。それには、世代のちがいその他の多くの理由があるにちがいない。しかし、もつとも重要な理由の一つが生活にたいする態度のちがいにあるように思われる。未婚の婦人労働者は、生活の危機意識を切迫してもつ立場にはない。家庭婦人は、あまりにも、個人主義的生活観にとらわれすぎている。だが、戦後、一〇年たつて、多くの既婚の、子供をもつた労働婦人が現われた。そうして、ある人たちは、雇用分野から去らざるを得なかつた。問題は、ここに集中している。私は、ここから眞の労働と生活の社会的権利を守るための運動が、思想やスローガンとしてではなしに具体性をもつて、おこることを期待している。

四、地域社會と地域施設

磯村 英 一

内 容

- 一、働く婦人と地域社會の關係
- 二、働く婦人の性格と構成
- 三、働く婦人のための福祉の分組
- 四、施設の現況とそのあり方
 - (一) 地域組織としての窓口機能
 - (二) 地域施設としての事業施設

一、働く婦人と地域社會の關係

地域社會ということを地域集團として狭く解釈すると、隣近所づきあいの關係であり、広くとると、市町村団体などの共同生活の關係をいうことになる。このような關係の成立は、一見數量又は範圍の差によるようにみえる。すなわち町会隣組のような地域集團の集合したものが市町村団体であり、中小都市集團の發達したものが大都市社會ということになる。しかしこのような集團の關係は、その成立の數量が多くなるにつれて、質的な變化をするも

のである。同時に質的な変化はその成員にかなりいろいろな影響をあたえるものであることが注目される。

いしかえれば、小さな地域社会である町村社会の中で働く婦人と、大都市の社会で働く婦人との関係を同一に考へることは適當でない。小さな社会集団においての結合關係から生ずるその成員に對する統制の方と、巨大な集團がつくり出す統制力とは非常に異つた状態を生むものである。例をあげて説明しよう。

ある農家で夫が死亡して、妻が子供をかかえて家計を維持しなければならない状態に陥つたとする。このような場合では、その状態はただちに近隣社会の問題となり、又少し位離れた親戚も察つてみていられない問題となる。よくいわれる遠くの親戚よりも近くの他人という言葉は、ここでは近所の他人も親戚も同じような立場に立つて協力援助が行われる。いわば、血縁および地縁の近近代的結合關係が、一家の支柱を失つた家族の生活、すなわち家族構造の欠損を何とかして補つて行こうと協力するのが常態である。

しかるに都市、殊に大都市の社会では、このような結合による欠損の補充關係はなかなか成立し難い。

大都市社会の特長は、そこに生活する成員の居住と生活と職場とがバラバラに分離された状態におかれてゐるから、單に近くに住んでゐるといつてもそこに自然と發生する人情のごときものも極めてうすい。だから近所とか親戚とかいう前近代的結合關係はおよそ縁の遠い状態におかれる。前述のように一家の支柱を失つたような緊急な場合に、遠くの親戚よりも近くの他人という關係の成立するのは、中小の都市までである。大都市では日常生活の移動性に伴つて近くの他人も文字通りの他人である場合が多い。したがつて大都市の場合においてはそのような緊急な事情を援ける目的のための組織をつくり他動的にそれを動かす必要がある。農村および中小都市の場合には、人情によつて相互の關係が自動的に働くといふちがひがある。

このような地域社会の構造および機能のちがいは、そこに必要とされる社会施設を考慮する場合にかなり重要な関係をもつ。

一、農村や中小都市のように、地域社会の結合関係のつよい集団においては、そこにおこるであらう、社会的現象をある程度集団の責任にまかせることが可能である。又事実そのような社会での成員の間には、積極的に責任を負うことができるような相互関係が成立している。つまり働く婦人のための施設が必要だと認識されれば、若干の示唆があれば、地域社会はそのような施設の設置に協力することが可能である。

二、大都市の場合においては、たとえ近隣集団当然の共同責任にまかされるようなことがあつても、ただそのような示唆を与えたのみでは地域社会での援護施設などは成立するものではない。まずそのような地域を、農村に類似した共同社会的体勢をつくるための努力、すなわちコミュニティ・オーガニゼーション、地域社会の組織運動が前提として計画されねばならない。

三、もし前項のごとく大都市社会においての地域社会組織運動の展開が不可能の場合には、公共機能としての施設が、総合計画の進捗から設置される必要がある。

このように観察してみると、地域社会的結合の強い農村又は中小都市の社会は、あらゆる社会的ニードに対して積極的な役割を果たしていることがわかる。事実農村では主婦の大部分は働く婦人である。しかもその福祉施設としてはほとんどみられるべきものがないことは、勿論このような施設の大都市偏重の傾向はあるにしても、最少限度において近隣相扶の形態において、実質的な保障がなされていることを示すものではないかと思う。

この点はこのように働く婦人の限界の問題と共に、地域施設を論ずる場合の根本的課題である。全国的に分散し、

その生活の保障が、家族および近隣という前近代的關係にまかされる傾向のつよい農村と、大都市に集中して、その生活の保障が、公共又は民間の社会事業団体という近代的關係に頼っているものとを比較検討することは、この国の働く婦人を公平に解放する第一の方法であると考ええる。

二、働く婦人の性格と構成

そこで当然働く婦人の性格とその内容を限定する必要がある。既に地縁關係からしての見解は前段に述べたので、ここでは第一に家族——血縁關係、第二に職業——利縁關係の二つの方面から觀察してみる。

婦人の労働市場への進出は、男女平等の建前からして当然のことと考えられるのであるが、なお女性が家族的結合關係の地位如何によつて、労働市場で雇用される場合に幾分までも差異があることは事實といわねばならないであらう。

一、未婚者の場合　働く女性が未婚者であるか既婚者であるかは一つの基本的問題である。男性の場合では、既婚未婚の狀態は、その職業の継続に直接の關係をもたない。多くは未婚で就職して、そのまま結婚へのコースを進む。しかるに女性の場合には就職して、それから結婚に進むのであるが、その場合かなり多くの数は、結婚と同時に退職する。したがつて未婚者の生活福祉の問題は、女性全体としての職場への進出のプロセスつまり働くための婦人の問題であり後者は未婚者として就職中の福祉問題とに分類される。前者については、後段にのべるように、技能教育、職業教育、成人教育等主として教育文化施設に問題が集中し、後者の場合においては、家庭生活に入るためにその勤勞が障害になるかどうかという保健医療の問題が提起される。とくに後段の問題として、これからの

社会生活において注目されるのは、未婚の母の処遇問題であらう。

このような施設が地域社会の責任であるかどうかは別としても、未婚の状態でも母となり、しかも働かねばならぬ生活環境に陥つた女性の問題は、結婚前期の働く女性の問題のうちで最も關心されるべきものではないかと思う。

二、既婚者の場合 前段の未婚の働く女性は結婚と共に激減するのがこれまでの傾向であるが、これからは過去にみられるような傾向は変化するものと予測される。それは女性の職場への進出が社会的に正常視されるに至つたことと、結婚後の家庭生活の充実のために職業継続の必要が痛感されてきているからである。しかし既婚の働く婦人の直ちに接するであらう問題は妊娠であり、出産のプロセスである。女性の職場から退く第二の時期はここに限られていたとも考えられるが、妊娠を拒避して職場を継続するか、あるいは子供を産むかどうかという点はかなり重要な点である。このような問題の解決が、地域社会の結合関係に依存するかどうかはおそらく今まで触れられなかつた課題の一つではあるまいか。

徳川の末期にはマビキと称して、特定の地域社会では、その土地での生活の膨脹をたれて公然墮胎又は圧殺が行われたことは事実である。今日の社会では、都市ではもちろん農村でも保健指導の形式において、産児調節の方法が講じられている。しかしこのような問題は地域社会の成員が積極的に活動することによつて最も効果が期待されるものの一つである。働く婦人の生活を守る消極的間ではあるが、このような運動が地域施設の一部に基礎をおくことの必要が感じられる。

三、未亡人の場合 この場合は働くことがその全生活を支えることになる。未婚者の場合の多くは、一時的であり、補充的であり、既婚者の場合でも大部分はそのような条件での職場であるが、未亡人の働く場合はおそらく長期的

であり、全体的である。独身である場合は自分を支えるだけであるが、子供のあるいわゆる有子未亡人の場合は一層その生活の負担が過重になる。そのような福祉問題は、限られた地域社会の負うべきものではなく、直接国家又は地方公共団体がその解決に当るべきはいうまでもない。

しかし根本の対策以外に、働かねばならない未亡人に対して、地域社会は精神的にも、具体的にも、もつと温い生活感情を未亡人に持つ必要がある。有子未亡人の施設といえば、母子寮といわれる。それは住宅の不足している現状では当然のコースであるが、もう一つは未亡人なるが故の地域社会からのいろいろな冷たい眼からの逃避があると思ふのはいい過ぎであらうか。

社会福祉といえば多くの場合具体的な施設を指す。しかし配偶者を失つたということで、欠損家族のみが集つて生活することが果してほんとうの福祉であるかどうか若干の疑問をもつものである。地域社会の協力による温い思いやりの結成が、物質に代えられぬ、眼にみえない福祉施設であることを附加えていい度い。

第二の問題は、働く婦人の職業が、家庭内における仕事であるか、家庭の外に出ての仕事であるかの問題である。これは男性の場合よりも、家庭生活を生命とする女性にとつてはより根本的な問題である。

既に述べたように、地域社会構造の近代性は、住居と生活と職場との分離において把握される。女性が労働市場において男性と対等の地位を占めるためには、家庭というわくから外に出なければならぬ。家庭内においての仕事である場合においては多く従属的地位におかれるのが実状である。近代においての働く女性の一つの矛盾はここに発見されるといつてもよいであらう。

家庭生活と密着した形態においての婦人の職業としては、まづ農業、家内工業等があげられる。昭和二十五年の国

勢調査の結果による就業者女子五万人以上の職業グループをあげてみると、

第1表 職種別女子就業者数

居住就業	農耕従事者	8,074,000
	洋裁師	220,000
	花店主	212,000
	小型美容師	103,000
小計	計	8,609,000
住込就業	家庭女中	229,000
	織布工	209,000
	縫製従業者	137,000
	看護婦	91,000
	接客婦	80,000
	紡粗紡工	77,000
	糸工	66,000
小計	計	789,000
通勤就業	販売店員	760,000
	會計事務員	247,000
	教師	230,000
	女中及給仕	206,000
	人夫雑役	144,000
	呼売行商	102,000
	電話交換手	61,000
小計	計	1,750,000
		11,148,000

すなわち居住就業の形によるものは全体の七割七分弱、住込就業が約七分、通勤就業の形が、一割六分となつており、居住就業の大部分は農耕従事者である。住込就業の形は、血縁を紐帯とする家庭という同棲結合の関係ではないが、これに類似した家族制的な居住就業の形をとっているのがその特長である。

このような就業の形態は、その就業者のバースナリテイの形成の上に、かなり強い影響を及ぼすものである。居住就業の場合においては、その仕事に対してかなり積極的に関与することが出来るが、生活については消極性をもつことになる。その反面において同じ業態が特定の地域社会において増加することには否定的な態度となつてあらわれてくる。住込という形態は前述のように居住就業の姿体ともいべきもので、今日なお百万近くの女性がそのような状態で働いているということは、日本の社会の封建的遺制の現れを示すものであり、居住営業に従属するものであるから仕事についても生活についても自主性を欠くことが著しい。しかるに第三の通勤の形態は近代的な雇

傭の関係であるから仕事については自主性をもつことが少ないのであるが、生活についてはよかれあしかれ自主性をもっており、通勤という近代的なマス・ソサイアティ構造の一部を形成するようになる。

しかしここに掲げられたのはいわゆる働く婦人として表面に浮びでているものに限られている。この国の生活の一般的な低所得性は、内職という潜在就業の形態によつて、多数の女性が労働市場とのつながりをもっている。内職は居住の関係からみると、自分の家庭で作業するものが多い。鉛玉包装、袋張、ライター包、毛ませ、ボタン通し等の内職はもちろんのこと、比較的多数に従事している編物、造花、刺繍などの仕事は主として家庭での作業である場合が多い。いわゆる授産場は、一般に内職の作業場と考えられているが、実態は通勤による家内工業の作業場に類するといつてよいであらう。

しかしたとえ潜在的であつても、この内職による婦人の勤労が、多数の低所得階層の生活を維持し、貧乏線下に転落することを防止している実態は見逃すことのできない事実である。殊に内職による就業が潜在的であることがすなわち地域社会的性格をもっていることを意味している。日本の社会にはなお内職によつて生活を維持するという方法を何かひけ目をもつものと感ずる傾向がある。したがつて内職の実態は、単純な面接や記述調査では正確に把握することが困難である。それだけに内職の仕事は全く法の外におかれたものであり、その従事者は公共の福祉においても地域社会の協力についても全く関心の外にあるものと論断しても過言ではない。

三、働く婦人のための福祉の分担

働く婦人のための福祉の在り方を考える場合にもう一つの基本的条件がある。その内の一つは、女性の勤労に対

する考え方の問題である。前段まで述べて来たように、女性の勤労も、地域社会の構造、家庭生活の構成によつていろいろの立場におかれる。しかし根本の問題は女性の勤労を社会生活において、男のそれと同等にみるか、従属の關係においてみるかの点である。男女共學が実施され、基本的人権が尊重される現代において理論的に男女両性の勤労において差異をみることはありえないであらう。しかし福祉問題に關して、特に「働く婦人」として指摘されるように、そこに若干の特殊性の存在することは否定できないであらう。

たとえば終戦後、根本的に改正されて出来たと考えられる生活保護法の実施に當つて、未亡人、とくに戦争未亡人をその法律の中で特殊な対象として取扱ふことが問題となつたが被占領下という当時の社会状態はそれを不可能にした。その表面上の考え方は男女平等であり、配偶者を失つた女性のみを取上ることの平等の原則に背くものと理論によつたからである。しかしその後この国の実情は、女性の職業能力に一応の限界があるためか、配偶者を失つた場合においては、たちまち生活困難に陥る事例が多い。その結果は進駐軍の圧力が少くなつた数年後においてもあらかじめ転落を防止する目的をもつて、子供をもつてゐる未亡人のための金融措置がまがりなりにも実施されることになつた。

これは単にその一例をあげたのみであるが女性なるが故に、その勤勞に対して何等かの福祉施策を行うことになると、原則的には立法的措置によることが当然となつてくる。何故ならば女性なるが故にとの例外的な、恣意的な措置は、事情の変化によつて変更されることが多いからである。現に生埋休暇制度のごときは、原則的なものとして規定上の根拠を与えられておりながら、その実施の状態は必ずしもよいとはいえない。このように法律上のよりどころがあつても、その効果が云々されるのであるから、地域社会においての福祉施設のごときは、かなり一方的、

な隨意的なものになり勝ちである。したがつて施設としては原則的に法律又は規定に根拠をもつものであること、たとえ地域社会に任されるものであつてもそのようにながりの存することが要望される。

職場におかれる女性そのものの特殊性は、ややもすれば地域社会におけるその福祉措置にも影響をあたえる。つまり原則的に職業をもつことが自由のようで、實際は不自由な状態は、あらゆる福祉施設を地域社会の措置にしわよせする傾向がある。たとえば前にあげた内職のときは、家庭の婦人が好むと好まざるとにかかわらず生活のために求めざるを得ない問題である。地方公共団体がわづか申訳的に授産場を設置しているが、その実態は民間の内職専売と何等かわるところがない。そこで与えられる仕事は、民間工場又は商店の下請であり、民間の授産場と何等変るところがない。女性がどうしても働かねばならないような事情におかれたとき、公共の授産場で仕事が与えられねば、民間に頼らねばならない。その場合需要供給の關係からして、どのような低賃銀であつても、あまんにてうけざるをえないのが実情である。そこには最低の賃銀を確保してくれる方法もなければ、手段もない。地域社会の搾取の恣意のままに放置される。かくて無防備の地域社会の中にあつて、多数の女性は最低の賃銀と最大の時間の中で労働をつづけて行く。

地域社会にもし働く女性のための施設がありとするならば、それは使用者がその職場に託児所を設け、授乳室を備えるのと若干意味を異にする。後者の場合においては、婦人のための福祉ということは消極的であつて同時に、作業能率の向上ということが考えられている。前者の場合は、たとえば地域が共同して保育所を設けるといふが、ときは働く婦人に少しでも生活の余裕を与えようとする積極的な面があらわれてくる。しかし地域社会以上の集團たとえば会社や工場又は中央又は地方の公共団体などが当然施策すべきものを、この地域社会の福祉への積極性の

ためにしばしば過大の責任を負うことがある。この傾向は働く婦人のための施設を考える場合に最も注目すべき点である。

四、施設の現況とそのあり方

地域社会における施設を考える場合に、施設を具体的な建物とのみとすることは妥当でない。地域社会の構造は、国家の施設が全国的に分布されるような機能的、総合的性格のものよりも、その地域社会がいろいろな施設の協力によつてどのように組織化されているかに関心が向けられなければならない。つまり部分的施設を機能的に連絡させるコミュニティ・オーガニゼーションの構成がどのようなものであるかが検討される必要がある。

この点では既述のように農村および中小都市の社会は、地域社会の構造が単純であり、その構造を支持している共同意識も素朴であるから、都市ほどに地域社会の構造が問題にならない。しかし都市のようなマス・ソサイティの社会では、地域社会の結合が緊密でないから、多数の人間が一度家族集団から遊離すると、地域社会の結合に頼るいとぐちを見出すことが困難である。このようなマス・ソサイティの性格はしばしば都市社会の成員を不安に陥れ、ために自殺、心中等の現象が頻発する素地をつくる。それは女性のような、通俗的にいえば、世間を狭く、考え勝のものにとつては決定的な要因となる。したがつて地域社会の中にどのような施設が、組織化、されているかが大きな問題となる。

(一) 地域組織としての窓口機能

い、未婚者を中心とした場合、働く人にとつての最も身近な窓口は職業補導所であり安定所である。前者が就職

への準備的、予備的過程であるに反して、後者は就職への第一段階である。この両者は、いづれも中央の労働行政に基礎をもつ、集約的な職業教育および紹介の機構であるが、実際は分化的、地方的地域の性格を多分にもつてゐる窓口施設である。しかし東京のような大都市の場合はこの機構が、機能的に分化し、知識階層のものと労働階層のものでは施設を異にしている。いづれにしても、このような施設が、地域社会とどれだけの緊密性をもつかということが第一の問題点である。安定所と雇傭主との間が、組織および人間関係を通じて充分に調整、調和されることは、この両者の関係によつて職場に入る者にとつて、とくに働く女性のために重要な問題とされる。この調整が円滑に行かない場合には、それからの女性の生活にいろいろな影響を与えることになる。

地域社会においての次の窓口は結婚相談の施設である。職業紹介が、職場に通じるものとすれば、結婚相談は家庭に通じる窓口である。理論的にいつてこの結婚相談をここにあげるとは妥当性を欠くのであるが、未婚者の場合においては、その殆んどが就職の期間が結婚への準備期間に相当する場合が多く、又未婚の就職者は、できるだけ早く結婚へのコースがハッキリすることが望まれている。

この国では、結婚の關係は従来家庭相互間の關係から成立した場合が多かつたのであるが、最近基本的人権の確立からして、個人、とくに女性が家庭から解放され、自らの意志によつて結婚の相手を選ばふことが常識となつてきたのであるが、すべての女性がそのような段階に達するには、なお若干の期間を必要とする。そこで結婚の相談が家庭から抜がつて地域社会におよび、その具体的施策として相談所が、より有機的な働きをすることが望まれる。

未婚者が社会にアプローチする第一の窓口は、この職業指導、職業紹介、および結婚相談の三つのコースである。前二者については中央統制の結果として、ビュロークラシーに陥ることが戒められ、後者は逆に地域組織とし

てより有機的なはたらきが必要とされる、殊に生活が社会的に何等かの広がりをもつ人々が、その地域社会内の若い人々のために結婚相談などというような形式ばつたものでなく、家族分解過程 family disorganization's process の地域的補充作用として、グループをつくつて交際の機会をもつことなども、初歩的ではあるが必要なものと考えられる。

⦿、既婚者を中心とした場合、既婚者で、配偶者をもつていて働く場合の問題は、子供の養育の一点に帰着する。おそらく現在の段階で、既婚の女性が働きに出られるか否か、又働きに出ないで家庭で内職する場合でも、子供の養育が一部でも保育所などでいとなまれることが最も望ましい状態と考えられる。このような問題の直接の窓口になるのは、自主的な組織としては児童委員（民生委員が兼職をしているのが大部分）があり、役所的組織として児童福祉司があるが、前者はややもすれば後者にのべる生活保護の面に重点がおかれ、後者は人員が不足のために、地域社会を十分に組織化するまでの機能を果していない。

最近大都市などでは、社会的活動をするこの可能な主婦が中心となつたり、又それが地域的に結合していろいろの団体ができ、社会的な活動をしているが、これらは必ずしも働く婦人を主としたものに限られず、むしろ家庭婦人の組織となつてゐる。このような婦人団体は多くの場合地域的な結合が強いのであるから、その団体が自主的に働く婦人達の相談相手になることは最も望ましい形と考えられる。ただこの国の場合にはこのような特殊な任務はそれを権威づける何等かの方法が必要である。公共団体が便宜依囑の形をとり、児童委員や、民生委員と共に働く婦人の相談相手となるような篤志委員をおくことが必要なものではあるまいかと思う。

ハ、母子家族を中心とした場合、家族結合が未完又は欠損している形態のうちで、夫を失つた母子家族は日本の

現在の段階の社会福祉からいつて最も注目すべき問題の一つである。これまではこのような母子家族は、あるいは里に引きとられ、又は婚家の扶助の下に生活してきた形態が多かつたのであるが、最近ではその状態は次のように示される。

第 2 表
母子世帯の勤労収入外の収入源
(昭和27年)

収入源	世帯数	比率
財産	37,040	5.3
親戚の仕送り	65,540	9.45
子供の仕送り	34,100	4.9
生活保護法	170,180	24.5
年金	21,700	3.15
一時金	4,920	0.7
一供の金	23,240	3.3
その他	45,560	6.6
計	292,280	42.1
	694,560	100.1

(厚生省児童局)

前表は勤労収入以外の収入源を調べたものであるが、なすと答えているものは主として自らの勤労に依存しているとみられ、これが約四二%、次が生活保護法の扶助を受けているものの二五%、親戚知人からの仕送りは一〇%にも足りない有様である。したがって有子未亡人として母子世帯を形成するやいなや就職ということは欠くべからざる条件である。しかもこれらの人々が即時に生活保護法に頼つてその扶助を受けることは、これまでの生活意識が許さない。ここに、このような状態

を調整するために、つまり職業指導、職業紹介の正当なルートを紹介したり、相談にのつたりするために母子相談員といったような有志地域婦人の組織化が必要とされる。

後段にも説明するように児童福祉法によつて地域には児童相談所が設置され、問題児や欠損家庭の子供の相談や指導を行っている。又里親の制度もことを中心として運営されているのであるが、このような福祉事務所の相談課や、児童相談所の窓口に出かける以前の状態の手びきが、夫を欠く母子世帯にとつて最も必要なものではあるまいかと思う。公立の保育園に子供を託す場合でも、いわゆる措置児童といえば公費によつて保育が支辨されるものをい

い、そのような方法の存在していることも、多数の母子家族は知られる必要がある。又母子寮に入る方法や手続きなども、地域のいろいろな組織を通じて知られるのが当然であろう。

二、生計を困難とする場合、これまでは家庭の構造に欠損が出来た場合に、それが低所得階層にまで転落する以前において、地域社会がどのような協力が出来るかを説明して来た。そこで今度はこのような欠損家族が實際低所得となつて生活費に不足を来しているときには、地域の組織がどのような接触をするかを検討してみたい。まづ第一は生計全体が不足を来している場合を想定する。

この場合の相談相手はいうまでもなく民生委員であろう。民生委員の制度も中小の都市および農村では委員の名前が比較的知られているが、大都市の場合では知られない場合が多いと思われる。このようなときは、日本の従来からの考え方として警察の生活相談所に持ち込まれることが多い。警察本来の仕事と、このような生活の問題とは理論的には別個の課題であるが、官尊民卑の伝統はやはりここらにもあらわれて、顧みしりの同じ地区の委員に相談するよりも、無関係な警察に行く方が面目を失うことが少いといつたような考え方がこのようなコースを辿ることになる。

たとえば公益質屋といえは庶民金融として自己の所有物の代償として何程かの金を融通して貰うのであるが、入質者の実態は同一地区内のものも、地区外の者が多いといわれる。ところあたりには福祉施設を利用する階層の人々の地域との結びつきについての共通の問題点がふくまれている。

ホ、医療を困難とする場合、低所得の階層が被保護者として生活保護法の適用をうける原因を分析してみると、とくにそれが勤労婦人の場合においては、自己又は家族が病気に侵された場合が圧倒的に多い。疾病の原因を追つ

て行くと、生計を維持するための過度の労働および内職の重荷が浮びでてくる。一ヶ月の休養によつて維持されるべき健康が、その一月の賃金なくては家計の維持が困難なために一生の病氣を負つてしまふといったような例は、生活保護のうち医療扶助を受けている人々のカードをくればいくちでも見出すことができる。

一般の保健のためには保健所が中央統制の機関として地域社会まで普及されているが、問題はその保健所と働く婦人とのつながりの点である。働く婦人の職場が完全な健康管理を行つていれば別であるが、第一表に示したごとく八割近くまでは家族と居を一にする居住就業であり、住込就業の実態も家族とほとんど同様の措置におかれている。ただ比較的規模の大きい工場等は別であるが、その他の職場は消極的にも健康管理のごときは行われていないといつてよいであらう。当然のあり方として保健所は保健施設の対象としての断層ともいへば働く婦人の階層に何等かの接触を計る必要がある。とくに内職等によつて生計を維持している場合の健康管理は、保健婦の組織的活動によつて予防的措置が講ぜられるのが当然ではあるまいか。

へ、教養を必要とする場合、働く女性に教養を必要とする場合は年令によつて必ずしも一様ではない。具体的な施設のあり方については後段に述べるが、未婚者の場合はこのような欲望が一層強く意識されるので、自主的教養を尊重するたてまえからして、図書館が中心になつて、働く女性たちのための読書グループを結成することが最ものでましい。このような施設になると直ちに成人教育又は青年学級などが予想されるが、それ以上に地域社会とのつながりにおいて必要と考えられるのは、その土地に住む文化人知識人の協力によつて読書グループの中核体をつくることである。

去る四月十一日から開かれた第三回全国婦人会議の地域部会で、最も印象に残つたのは、香川県の代表がたまた

ま小豆島の出身であり、二十四の歳で習習重井榮氏の一度の帰郷とグループへの出席がその土地の働く女性を組織するのによい基盤になつてゐるということを強く発言してゐたことである。

働く女性はいくつの場合、家庭と職場という二倍の重荷を負わされてゐる。したがつてその文化意識を向上させるということはいうべくしてなかなか行われ難いものである。そのためには他の一般が期待する以上の方法と技術が考えられねばならない。都市と農村の文化の均衡と交流のために、又若い働く女性と然らざる階層との文化の公平な分配のために、文化的、知識的特権を有する有名人の階層は、自分の地域社会を組織して教養啓蒙のヴォランテニアとなり働く女性のための文化的窓口となる必要があると思ふ。

(二) 地域施設としての事業施設

以上主として地域組織として、働く婦人と地域社会との接触機能のことに触れて来た。人間の社会は生きた集団である。いくら立派な施設をつくつてみても、それが働く人達にどのような方法によつて利用されるか、その方法のあり方はどうであるかを検討することが最も大切だと考える。しかし施設の現状は、特に女性の長期の勤勞がなお例外的にみられる現状においては、施設そのものも極めて不十分なものといわねばならない。そこで以下不十分ではあるが地域施設に重点をおいてその在り方を考えてみたいと思ふ。

イ、母性保護施設、ここにいる母性保護には未婚者の施策も含ませている。まづ考えられることは、家族計画、に關しての具体的な相談施設の少いことである。保健所、産院などは妊娠という具体的事実があつた場合に相談の相手となるものであるが、それ以前の産見調節の衛生および方法又は家族計画の設計などについて適切に相談される明確な施設が必要と思ふ。

正確な数字を持たないが、未婚の女性とくに働く未婚の女性が、妊娠等のために職場を失うことをおそれて正当な方法によらない調節方法を講じていることはしばしば耳にするとである。又妊娠による適法の休業期間も自らなるべく短縮して職場に迷惑をかけないといったような実状がうかがわれる。このような実態は、教師、看護婦、車掌といったような数の多い、組織をもつた集団においては、かなり明確にされているが、居住在込の就業形態の場合においては、ほとんど無防備の状態といつてよいであらう。いわんや農村の働く家庭婦人の場合においてはなおその感を深くする。若し恒久的な施設の維持が困難であれば、労働省の出先機関である婦人少年室が、地域社会の保健所と協同して、一時的の相談でもよいから実施すべきではあるまいか。

母子保護施設、一般的にいって働く母子保護施設としてあげられるのは、母子寮、保育所等である。母子寮は同時に母子の住宅対策も含まれており、母子保護施設としては保育所と共にその中心をなしているものである。したがつてこの両者が全国の母子家族の多い実態、母子の生活基盤の弱い点などからして当然増設さるべきはいふまでもない。ただ母子寮について問題となるのは、一つは母が一生涯未亡人でいなければならぬような環境を生ずるのではないか。つまり未亡人という殻を強くかぶつて、それによつて社会的な刺激を避けるような態度が果してその個人を真に幸福にする途であるかどうか若干の疑問をもつ。もう一つは子供が十八歳以上になつた場合には子供としての年令の限界を超えたもので母子寮を出なければならぬ。もちろんそれまでに出家しうる生活基盤が出来ておれば問題はないが、それが不十分な場合は、再び他の公共扶助に頼らねばならない様になる。この施策の連関性を確立することが問題の一つであらう。

保育所の問題点としては、ふく、児の取扱いがあげられる。既述のように女性の勤務を原則とすれば乳児——はふく

原——幼児と段階は異にしても、保育を受持つべき地域の施設が考えられる。しかし幼児の保育でも、それが働く婦人に限つてみても充分でない現状はほゞ児の施設をより貧弱なものにしている。若い働く女性にとつて、まず要望されるのはこのほゞ児の設備を拡充することではあるまいか。

日本の伝統的な母と子の愛情からすれば、毎日母の膝下で子供を養育することが理想であり、例外として保育所に委託しても夕方には子供の顔をみる事が出来る。しかしそれが里子としてみ知らぬ郷にあづけることは、いろいろな問題をふくんでくる。アメリカの場合においてはこの國と親子の關係および意識が異なるので、働く母子対策としてかなり広く、里親制度が普及している。その状態は子供が欲しいという親子の愛情から出発すると同時に、子供を社会人として養育することについての関心が考えられるのに対して、日本の場合は前者は同じであつても後者はしばしば子供を家庭人（ある場合には仕事の協力者）として養育する点に若干のちがひを見出さざるをえない。

しかしこのような考え方の相違は社会の慣習のしからしむるところである。やがてはこの國の場合でもそのような内容に移つて行くのではないかと思われる。王朝時代における京都を中心とした洛北の里子部落形成とその後の変化の過程からみても里子里親の制度は今や徐々に内容的変化をしてゐる段階にあると考えられる。いわんや、里とはその昔の昔の地域社会を指すものである。里親の制度は比較的成員の結合の同質であつた地域社会特有の産物ともみられる。

ハ、生活福祉施設 この施策で地域に関連のあるものは四つに分類することができる。第一は、働きを希望する女性に職業を補導し、これに仕事を与える職業補導および授産の施設、第二は生活に直接援助をあたえる金融措置

としての労働金庫、公益質屋、母子金庫、育英資金等の施設、第三は生活のうちの消費面の協同によつて生活を合理化する生活協同組合の施設、第四は低家賃住宅又はアパートを提供する施設等である。

このうちでとくに問題点として取あげられるのは授産施設の現状である。占領当時あるアメリカ人は日本の授産施設は婦人を低賃金で酷使する搾取工場であると極言したが、その言は必ずしも全部間違ひであるということも出来ない。たとえ公立の授産場であつても場の経営者はそこで仕事に従事する人々へこれを奇しくも作業員といつてゐるの賃金を確保するために、あらゆる方面からの仕事を継続的に探さねばならない。同時にその製品は規格が一定でないと商品とならないので、習熟した作業員のみが仕事を得ることになり、結局常備労働者であり、擬似工場従業員となる。恐らくこれらの人々には労働基準法が適用されるかどうか不明瞭であらうからその方面の保護からも逸脱している。最低の賃金で、最悪の条件、これが民間の施設である場合はその製品の規格性、労働の条件などからして一層厳しいと考えられるので、内職といわれるが事実は本職以上の過重の勤勞となる。この階層の働く婦人の実態は深刻な問題をふくんでいる。

生活協同組合は戦争直後非常な窮乏を遂げたのであるが、まず地域組合が没落し、今日では主として職域組合がその機能を保っている実情である。地域組合衰退の原因は一つにはこの国の国民性によるものであり、他は共同経営における官僚性の問題である。戦争中又は戦後しばらく生活物資が統制されていた時代においては生協はその物資流通の公的機関であつたので、地域の住民は進んで生協に参加した。しかるに物資の統制がはずれると同時に、一般の商店とのサービス競争の段階となると、俸給生活者の経営する生協は、自己営業の商店のサービスには到底勝負がなくなつてきた。結局においては同じ、あるいはそれ以上のものを購入することが出来ても、サービスのよ

い施設の方にひかれて行く。婦人にとつてデパートが買物の場であると同時にレクリエーションの場であると考えられる状態では、地域を通じての生協の仕事は精々現在の段階がその限度ではないかと考えられる。しかし生協の地域組織が生活の基礎となつているイギリスの中流以下の生活のあり方は一応学ばねばならない点ではあるまいか。

ニ、保健医療施設、この地域施設で最も問題になるのは農村および中小都市においての国民健康保険組合の組織である。この組織は直接働く婦人のみを対象にしてゐるのではないが、家内労働を入れれば優に男性以上の就労人口をもつてゐる女性にとつて、生活において医療費が軽減されることは最も大切な問題である。

既に大都市の周辺にも結成が進められ、名古屋市のときも近く金都市域にこの制度が実施されると言っている。しかし戦争中に医療制度が地国営とも称すべき医療営団に移行し、戦後たちまちにしてそれが開業医制度に還元した如く、そして地域を中心とする生活協同組合の運営がはかばかしくないと同じように、一方において開業医制度の存在を認めていて、しかも社会保険制度を地域的に運営することはかなりの問題点を残している。主たる点はこの制度の非効率性であり非経済性である。しかし生協の施設もさることながら國民の健康を原則的に確保しようとする施設を国家又は公共団体の補助なしに運営することは不可能といわねばなるまい。

その点は別の問題として、働く婦人と共に農村を中心として居住就業する婦人達の保健はこの制度を利用し充實することが最も望ましいと考える。

ホ、教育文化施設、成人教育、労働教育、生活学校等々いろいろな施設があげられるが、女性の生活構成からいつて家庭生活を営みながら職場で働き、しかもこのような家庭外の文化教育施設に参加するということは事実無理だといつてよい。公私の団体が主催して計画するような施策よりも、むしろ地域の青年団が特に職場をもつ

ている女性達に、特別の理解と協力をもつような方法が、最も具体的なのではあるまいか。マス・コミュニケーションの発達している現代で、未知の有名講師の話を、給与付で聴講させる方法は反省されてよい。それよりもあくまでもその地域の特性を生かすために、地域を中心とする有形無形の文化財との接触、その探究によつて自主的な文化追及の努力にまで発達させることが望ましいと思う。

へ、総合地域施設、今日総合施設としてあげられるものは主として教育文化を中心とした地域施設である。最も長い伝統をもつものにYWCAの組織があり、又生活福祉を中心とするものにセツルメント施設がある。

前者は地域施設といつても会員制度で、会員の自主的協力によつて運営され、教育文化とくに宗教を背景にしていること、体育に重点がおかれていることが注目される。欧米などで働く婦人の多数はこれに参加し、又信者であるか否かを問わずその施設が利用されているが、この国の場合には宗教的なふん囲気の相違をかなり強く意識して、その活動は狭少な地域に浸透するよりも、より広い範囲にわたっている。

これに反してセツルメント運動は、その目的自体が地域の組織改善事業であるので、地域とのつながりはYWCAとは異つた緊密さをもっている。ただこのような仕事は全く篤志家の協力によらねばならないが、この国の場合にはこのような運動に協力する意識が極めて低調である。ためにそれに従事するものは、労力は勿論自らの財力も消費しなければならぬので、大正の震災後われわれが本所に最初のセツルメントを作つた時のような状態を今日に見出すことは困難である。しかし地域の組織運動と、施設経営とを同時に行う形態としては、YWCAと共に注目されてよいであらう。

最後に綜合地域のモデルとして東京都の新宿生活館と、神奈川県労働婦人会館をあげてみる。前者は東京都が

昭和二六年コミュニティ・オーガニゼーション（地域組織化事業）の一つのモデルとして設置したものである。目的からすれば、その位置は必ずしも適當ではなかつたがたまたま区役所の庁舎が空いた便宜を利用して、生活福祉関係の質屋、理髮、簡易洗濯、授産保育等の施設を集中し、又同時に周辺地域の主として対象家族の調査およびその組織化を目的とした。そのうちで婦人について地域の関係で成功したものは結婚の相談から地域を中心とした結婚式場となつたこと、婦人をまじえた老人クラブが結成されたことであらう。そこで若い女性の福祉ゾランテイアー養成のための、社会生活学校、が同じ建物の中におかれているのは、学生のためにも市民のためにもよい結果を生んでいる。

これに反して勤労婦人会館はその名の通り勤労婦人を主たる対象にした文化、教養および憩いの家であり、遊びの場でもある。仕事としては、講習、懇談、映画、慰安等の会合が主で、その他に読書や談話のグループが結成されている。したがつて名称は勤労婦人を対象にしているが仕事の内容は公民館的なものに類似している。東京の生活館が社会福祉的であるに反してこれは社会教育的であると判断されるであらう。

総合施設についていふことは、それがセツルメント事業のごとく暫定的、信仰的のものが農村のごとき社会であれば別であるが、都市社会では相当の規模のものでなければ効果を期待することは困難であらう。それは東京都におけるその歴史、隣保館から市民館、方面館と変つて新しく生活館として発足した過程をみても明かなことである。最後に地域社会の組織および施設の関係を表示すると次の通りである。

地域組織

未婚者	結婚相談
	優生相談
既婚者	職業指導
	職業紹介
未亡人	児童委員
	民生委員
	福祉事務所
未亡人	母子相談員
	児童相談所
	生活相談所

地域施設

母性対策	保育所
	授産所
	児童施設
	産院
母子対策	乳児院
	病児院
	母子寮
	婦人アパート
母子対策	低家賃住宅
	里親制度

生計問題	民生委員
	生活相談
	福祉事務所

生活対策	職業指導所
	授産場
	公益質屋
	労働金庫
	母子金庫
	生活協同組合
生活対策	共同洗濯所
	マーケット

医療問題	保健所
	衛生委員

医療対策	公共病院
	健康保険組合
	国民健康保険組合

教養問題	読書グループ
	図書館

教養対策	無形文化財
	YWCA
	セツルメント
	生活館
教養対策	婦人会館
	婦人会館

昭和三十年七月十五日 印刷
昭和三十年七月二十二日 発行

働く婦人のための福祉について

——福祉施設を中心として——

編者

東京都千代田区大手町一ノ七

労働省 婦人少年局

印刷者

東京都新宿区花園町六四

百瀬 政雄

印刷所

東京都新宿区花園町六四

信陽堂印刷株式会社

働く婦人のための福祉について

福祉施設を中心として

第4回婦人労働問題中央研究会談から

パンフレット No. 31

1955年7月

労働省婦人少年局