

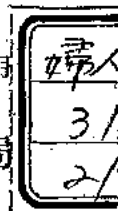
中小企業に働く 婦人のための福祉について

—第5回婦人労働問題研究会議から—

パンフレット No. 34

1956年7月

労働省婦人少年局





中小企業に働く婦人のための福祉について

— 第五回婦人労働問題研究会議から —

は し が き

最近の労働問題のなかで、働くものの福祉をたかめることの重要性は次第に大きな分野をしめてきています。それは労働保護の面から、あるいは産業能率をたかめる面から、その役割がたかく評価され、一般にみとめられたためでしょう。ひろく生活全般にわたって福祉の向上が考えられています。とりわけ働く婦人のための福祉については、母性の機能をまもり、婦人の地位をたかめるうえから、男子とちがつたさまざまな課題がとりあげられているようです。

そこで婦人少年局では本年二月、第五回婦人労働問題研究会議を開催するにあたり、今回は、中小企業に働く婦人のための福祉について、労使、一般の方々に御参加いただき、研究をおねがいすることにいたしました。中小企業は一般的に経営基盤がよわく、労務管理、労働条件等にも後進的な要素がみられ、また、労働組合の組織率もひくいうえに、地域社会のふるい生活慣行に根ざした福祉以前の問題が多いといわれていますが、それだけにまた一面、中小企業に働く婦人のための福祉の必要性が、つよく要望されているわけです。

幸、今回の会議におあつまり頂きました婦人労働者、使用者、労働組合、地域諸団体、関係官公署、並びに有識者の方々の御協力によりまして、困難な事情のなかにある中小企業におきましても、働く婦人のための福祉施設や、組織、制度などが、このようにすすめられているという御経験や、御提案を予想以上にたくさんお寄せ頂きましたことをまことによろこばしく存じております。そのなかには、小さい個人の思いつきや工夫から、

労、使の組合や団体、地域社会の協力によるもので、全国各地、各産業からの貴重な御報告がふくまれています。ここにすべてを御紹介することはできませんので、なるべくちがつた角度から、多くの御意見をとりまとめて刊行することといたしました。

この資料が、中小企業に働く婦人のためばかりでなく、あらゆる産業分野に働く婦人の福祉をたかめるために、労使、地域社会、一般の方々のお役にたてば幸と存じます。

なお、労働科学研究所副所長勝木博士をはじめ、この会議に御出席いただいて、御研究や御報告をお寄せ下さいました方々にあつく御礼申し上げます。

昭和三十一年七月

労働省婦人少年局長

谷 野 せ つ

凡 例

一、婦人労働問題研究会とは—この会議は、婦人労働の基本的な問題、あるいは、現在の社会経済事情などに起因する当面の婦人労働問題について労使、有識者によつて研究を行い、問題の所在を明らかにして社会一般の関心をたかめるとともに、施策の方向づけをすることを目的として年一回開催される。中央婦人労働問題研究会と、地方婦人労働問題研究会から構成され、前者は、全国的な見地から、後者は、地方の特殊性に基いて研究を行うもので、婦人少年局が主催して今回まですでに四回をかさね、働く婦人の賃金、衛生、安全、福祉について研究されたが、その結果は、全国啓蒙運動の基礎資料として重要な役割を果たしている。

一、中小企業の範囲—一般に中小企業とよばれているものは、労働者数、生産額、資本金等から、その規模にあきらかな区別をすることは困難である。中小企業の育成、ないしは、救済に関する法律（中小企業安定法、中小企業金融公庫法、中小企業信用保険法）などの制度上からは、製造業では常時三〇〇人以下、卸売、小売業では常時三〇〇人以下を使用する事業、あるいは、資本金一、〇〇〇万円以下の事業となつてゐるが、本研究会議では、ほぼこれに準拠し、いわゆる中小企業の範囲について行つたものであつて、その区分は厳密にしていけない。

一、働く婦人のための福祉について—「福祉」は、広義に解釈すれば、社会保障、労働条件まで包括されているが、今回の研究会議では、一応、研究の範囲を福祉施設（施設、組織、制度、福祉活動をふくむ）にし、左記の項目について研究を行うことに限定した。

- 1、働く婦人の母性保護
- 2、働く婦人の保健、衛生
- 3、働く婦人の経済と生活
- 4、働く婦人の教育、文化
- 5、その他働く婦人の福祉

目次

中小企業に働く婦人の福祉について

— 第五回 婦人労働問題研究会議から —

はしがき	一
第一部 中小企業に働く婦人のための福祉対策	一
一、働く婦人の声	二
二、中小企業に働く婦人のための福祉対策	五
働く母と子のための施設	六
イ 留守をまもる学童のために	六
ロ 働く母の話し合いから	八
ハ 夜間託児所の設置計画	二八
保健衛生について	二三
イ 中小企業地域における共同衛生管理の実態	二三

ロ 婦人会の保健班活動と私見……………四

埼玉県三俣婦人会長 網野 愛子

ハ 働く婦人の健康をこうしてまもる……………三

―健康診断について―

埼玉県行田労働基準監督署長 推名 群平

経済と生活について……………一九

イ 弁当あたため箱の工夫……………一九

埼玉県行田市栗原代八商店勤務係 杉 山 茂

ロ 労働組合の設立した購売組合について……………二〇

山口県朝倉織物労働組合

教育文化について……………三

イ 私の工場の教育文化について……………三

埼玉県行田市栗原工場 大竹 清子

ロ 商工青年文化教室に学んで……………四

東京都洋服裁店員 時庭 芳子

―商工青年文化教室について―

ハ 婦人の多い青年学級の一例……………七

岡山県琴浦町

ニ 共栄会の洋裁学校について……………元

東京都青梅市岩波織物株式会社 岩 波 安 治

ホ	移動公民館の構想	岡山県琴浦町公民館長	金谷綾太	三〇
---	----------	------------	------	----

ヘ	中小企業に働く婦人と定時制高校の役割	東京都立多摩高等学校	宇野一	三三
---	--------------------	------------	-----	----

その他				三五
-----	-------	--	--	----

イ	中小企業における女子従業員のための技能教育の実状	秋田県秋田活版印刷株式会社		三六
---	--------------------------	---------------	--	----

—印刷業における労務管理の一環として—

ロ	その他の福祉対策			四〇
---	----------	-------	--	----

—地方研究会議における討議のなから—

第二部 中小企業地域における働く婦人の福祉について 四二

—地方研究会議の概要—

一、	兵庫地方研究会議要録			四五
----	------------	-------	--	----

研究題目

	働く婦人の経済と生活について			四七
--	----------------	-------	--	----

神戸市長田区のゴム産業地域

二、	山形地方研究会議の概要			五三
----	-------------	-------	--	----

研究題目

経済と生活について

山形市製物、機械器具等密集地区

三、茨城地方研究会議の構成と研究内容

研究題目

古河地区婦人労働者の教育、文化の施設と活動について

古河市製糸業地域

研究報告

イ 組織における婦人の教育文化活動

練島製糸(株)、従業員組合長 井上サカエ

ロ 地域における文化活動と働く婦人の参加について

古河市文化振興会副会長 船江豊三郎

ハ 地域における文化活動と働く婦人

古河地区労協副議長 飯倉 誠

参考資料

イ 古河地区における婦人労働の概況

古河労働基準監督署長 渡辺 竜夫

ロ 古河市の働く婦人の組合活動について

古河労働事務所長 植松 元雄

調査資料

- イ 働く婦人の教育、文化の実情調査……………三八
- ロ 古河地区の事業場における教育文化施設調査……………九〇
- 四、埼玉地方研究会議における中小企業地域の分析……………九三
- 行田地域の特性と婦人労働者の福祉……………九五

埼玉大学助教授 高谷茂木

第三部

中小企業に働く婦人のための福祉のあり方

—中央研究会議から—

- 中小企業に働く婦人の母性保護について……………一〇四
- 評 論 家 西 清 子……………一〇四
- 中小企業における労働者の保健衛生……………一一二
- 労働科学研究所副所長 勝 木 新 次……………一一二
- 中小企業に働く婦人の経済と生活について……………一二三
- 東京都新宿生活館長 塚 本 哲……………一二三
- 中小企業で働く婦人の教育、文化活動……………一三六
- 東京大学教育学部教授 宮 原 誠 一……………一三六
- 附 表 地方研究会議一覧……………一四一

第一部 中小企業に働く婦人のための福祉対策

一、働く婦人の声

——地方の研究会議から——

婦人労働問題研究会議は例年働く婦人のありのままの声をきいて、その希望にそつた対策が討議、研究されていきますが、今回は、全国中小企業地域において、各都道府県婦人少年室が主催して開かれた地方の婦人労働問題研究会議、あるいはその予備会議によせられた働く婦人の声をひろつてみました。

中小企業の規模、産業の種類、婦人労働者の年令構成、未婚婚別、地域の実情などが、それぞれちがっていますので（巻尾 地方婦人労働問題研究会議一覽参照）全国的にみますと働く婦人の声にはかなりのひらきがみられますし、大企業に働く婦人にくらべて、はなしあいの機会も少なく、利用している施設も乏しいために、きわめて素朴な意見がよせられているようですが、このなかにむしろ、中小企業地域に働く婦人の福祉の特殊性、対策の問題点など、多くの課題をもっていることがうかがえますよう。

働きやすい職場を 作業場が暗いからもう少し明るく（山形 機械器具）、冷えて体にこたえるので、床の工夫（神奈川 染色）や、暖房の設備をしてほしい（和歌山 その他の化学）、作業場の換気（愛知 紡織）、便所を男女別に（新潟 金属）、せまい場所でもつかれた時安心して横になれる女子だけの休み場を（鹿児島 商業）、働きやすい作業衣、作業帽の支給（千葉 水産）、ぬれるのでゴム長靴、ゴム前かけを支給してほしい（広島 製菓）、など職場施設についての希望がのべられています。そのほか、授乳の場所がないので軒下や外の寒いところでお乳をやる（岩手 紡織）、という働く母の声や、職場の雰囲気や、雇主の顔色一つで一日の能率が左右されるので、こんな些細なことからあらためて、働きやすい環境をつくるなど、経費のかからない福祉を考えよう（福岡 織物）、就業規則をつくってほしい（岡山 縫製）、など、労務管理についての声もありました。

くらしにゆとりを 生活を担って働いている婦人の多いところでは、工場の仕事が終わってから、近所の農家の手伝いに行つて、りんごの袋かけ（岩手 紡織）、その他の内職をしているが、どうしたら生活にゆとりができるだろう（富山 製菓）、環境がどうあろうと、収入さえあればよいというのでなくて、もつとくらしをよくするために考えてみなければならぬ（香川 手袋）、生活指導をしてくれる人があるとよい（埼玉 縫製）、私は知らないこと、わからないことが多くて困っている（愛媛 織物）、町の施設は日曜日でない日を休みにしてほしい（大阪 タオル）。

生活をたのしく ふだん楽しみの少ない家庭生活をしているので、年二回の慰安旅行がとてものしい（静岡 水産）、という婦人の声もかなりみられましたが、一方、旅行に費用を使うよりも、職場の施設をそろえてはし

い。気象にみられる簡易な図書館を（茨城 製糸）、働く婦人自身の啓蒙される機会がない（官城 水産）、夜間の高等学校に通いたい（茨城 製糸）声は、若い婦人の層に多いようです。

働く母は 子供をつれて働く未亡人や、有夫の婦人の声は、殆んどが子供のことでした。

手足まといの幼児がいると安心して働けない（和歌山 その他の化学）、乳幼児の保育施設を（佐賀 養蚕）、母親が迎えにゆくまであずかるよう託児時間をのばしてほしい（新潟 金属）、保育時間終了後、母親の帰宅するまで子供がどうしてすごしているか気にかかる（山形 鋳物）、あまり託児費のかゝらない保育所がほしいなどは保育所についての意見です。

また、産前産後の休業について知らなかつたばかりでなく、生れる当日まで働くことが胎児のためになるという姑の考え方から、無理だけれども働いている（岩手 紡織）という中小企業地域、農村の習慣についてふれている声もありました。

そのほか 健康診断について、健康保険について、産前産後など母性保護について、労働組合について、考え方や利用の方法がわからないからおしえてほしいという声は、どの会合でもだされています。

そして、あつまりはじめてだった、とてもたのしい（愛媛 織物）、このようなあつまりをもつ機会の少ない中小企業地域の婦人のありのままの声もきかれました。

二、中小企業に働く婦人のための福祉対策

こゝでは、地方研究会議に研究者として出席された労使、地域の人たちから提出された働く婦人のための福祉対策について、あるいは福祉の構想についてできるだけ具体的なものを掲載しました。中小企業経営のなかから、どのような工夫ができたか、働く婦人の声から、どのような施設がうまれたか、地域の協力でどんな対策が講じられるかなど、中小企業に働く婦人のために、比較的实施しやすい対策のヒントとして参考に供しました。

働く母と子のための施設

1、留守をまもる学童のために

—盛岡市臨時学童保育所（少年の家）について—

岩手県盛岡市臨時学童保育所

一、設立の動機

盛岡市の青山町という所は、戦前はみえが原と呼ばれ練兵場であつた。戦後、兵舎は主として外地よりの引あげ者の寮となり、その後失業対策事業に従事する日雇従事者も住むようになった。したがつて、夫婦ともかせぎの日雇労働者の家庭、母子家庭が多く、これらの家庭の子女（小学校低学年）は夏期は戸外で自然にたしみつ、適当に遊べるが、冬期はそういうわけにはいかならう。

厳寒（一月—二月）において、この地方の気温は日中の最高気温の月平均が一・九度というほどの寒さであ

る。とういう寒さの中で、両親や或は家の者がすべて働きに出て、子供たちだけ家に残される家もある。又この場合、幼児（就学以前のもの）は保育園にいたので問題がないが、小学校低学年（七才—十才）の学童は火のない家に帰つて来て、火を起そうとしてあやまつて火事を起した例もある。

これらの学童を放置しておく、近所や商店の品物をぬすむなどという犯罪的な行為も目についた。又、不良青少年のたまり場などに、これらの学童が出入りして、悪い事にそまる傾向もみられ、母親が安心して働けるためにも、冬期小学校低学年生徒（一年生—四年生）の臨時学童保育所を設置して、これらの児童の訓育等に当る必要があると関係者が痛感するようになった。

二、運営状況

前述のような実情なので、盛岡市福祉事務所が主催となり、盛岡市役所青山出張所空室（八坪）において、臨時学童保育所（少年の家ともいう）を開設した。対象となる学童は既にのべた通り、一年生から四年生までのものとし、定員は三十名である。開設期間については、一昨年は十一月から三月まで、本年は一月から三月までであつた。本地方は寒冷地のため、この期間（一月—三

月)のうち、一月間は学校は休業となる。したがって学童をあずかる時間も学校が休みの時は、午前七時から午後六時まで、そして学校の授業のある日は、午後一時から六時までとなっている。

これらの学童に対しては、学習指導、遊戯、唱歌の指導、紙芝居等の指導がなされたのである。このために、この保育所長として、厨川保育園長が兼務となり、専任の保母が二人やとわれた。一人は有資格者であるが、他の一人は看護婦の資格はあるが保母の資格はもっていない。この他に青山みたけ保育園保母が適宜仕事のあい間をみて、指導をした。

三、予算(三十一年、一月―三月分)

1、人件費	小計	三、〇〇〇円
園長手当	一月	五〇〇円
保母手当	有資格者 四、五〇〇円(一月) 計	一、五〇〇円
	無資格者 三、〇〇〇円(一月) 計	三、五〇〇円
建物の管理者に対する謝礼		九、〇〇〇円
2、燃料費	小計	一、〇〇〇円
マキ代及びキリ賃(二間)		七、四〇〇円
木炭(三俵)		六、六〇〇円
		八、〇〇〇円

3、おやつ代(ビスケット・せんべい・パン等) 二七、六四四円

4、材料費 三、〇六〇円

原則として、紙芝居・音楽指導のための器具等は惜上したが、色紙、クレヨン、画用紙、石けん等に用いた費用。

5、修繕費 一、〇五〇円

マドガラス破損した場合等修理に要した経費

6、備品 五、〇〇〇円

ストーブ、パケツ購入した経費

7、合計 五、五五〇円

この他に、盛岡市社会福祉協議会婦人部が中心になつて、遊び道具、子供用古雑誌(約百冊程度)チリ紙、古新聞、衣類等を個々の家庭より寄贈してもらつた。

四、効果

開設してから二日目位は、十五人程度の申込しかなかったが、この施設に入れた方がよいとの情報伝つたら、すぐに多数の申込みがあり、四、五日後にはすぐ定員に達した。この施設に学童の保育を依頼した家庭は、失対事業に働く日雇労働者、母子家庭が圧倒的に多い。

この施設に学童をあずけておくことによつて、母親た

ちは安心して働けるというので大へん喜んだ。一方学童自身から見ても、他家や商店のものを盗むなどという傾向を未然に防げたようでもある。又、不良青少年のたまり場等に、これらの学童が出入しなくなつたようでもある。

開所当時と閉所時とくらべると、わずか三月のことではあるが、学習指導の効果もいちじるしく、これらの家庭の子女は、小学校三年生であつても、一年程度の実力しかないものがあり、勉強に興味をもたないものが多かつたが、そうした子供たちの中に少しずつ勉強する気持をもち始めたものがみられるに至つた。

このような効果にかんがみて、冬期のみでなく、一年間を通してこの施設を運営するようにしてほしいとの声が出てゐる。

(岩手婦人少年室の資料より)

ロ、働く母の話し合いから

北海道小樽市臨時託児所

一、託児所設置の動機

小樽市では前から各中・小学校の女教師が中心となり、お母さんと先生が話し合ふ機会がもたれてゐたが、第一回の小樽市の母と女教師の会では熱心なお母さん達三五〇名が集り、共稼ぎ、母親の病氣等で、日中子供の世話が出来ない家庭の問題が大きくとり上げられ、是非、この会の問題として対策を考えて欲しいとの声があつた。

まず、先生方の手で、各学校の該当児童の実態を調査することに決り、早速調査が開始され、十二月十六日頃ほぼその概要を把握することが出来た。

二、設置の経過

市会に対し、母親と女教師二〇名位が会の名で請願を行つた結果、臨時託児所の助成金として予備費より一カ所一〇万円計三〇万円支出されることに決定した。

施設は、市所有の元軍人会館、元郵船会社の二カ所を利用することになったが、南部には適當な建物なく、結局母親の手により、竜徳寺の金毘羅堂を交渉し、北部、中部、南部三ヶ所の施設にきまつた。

保母も出来る限り同じ境遇のお母さんの中からということで、適當な人をお願いすることになり(一日二五〇円)おもちゃ、絵本等も母親の手によつて集められ用意

された。

三、設置状況

一ヶ所一〇万円(三ヵ月)の助成金は、施設費(ストロブの取付、湯のみタンク、リノリューム等)と保母(五名)と掃除婦(二名)の給料で一杯なため、運営資金が全くなく、折紙や絵本を買うことも出来ず、保母や母親の負担でレコード等を購入している。

おやつ代五円も、もつて来られない子供もあるため、アメ玉二つ、ビスケット三枚(午前、午後の二回)もやつとで、会社、商店、婦人会等の寄附でつないでいる。

運営は一切母と女教師の会が責任をもつてあたり、各学校一名で委員を選出し、託児所毎(小・中・一〇校乃至一三校)に運営委員会をもうけ、又、北部二名、中部三名、南部四名の母親と婦人教師(北教組常任委員)で毎月全体運営委員会をもっている。

四、開設場所及び収容人員

	収容児童数	保母数	掃除数
北部(手宮町) 元郵船会社	一一三(約六〇)	二	一
中部(緑町) 元軍人会館	六三(四〇)	一	一
南部(新宮町) 竜徳寺金毘羅堂八〇(六〇)	二〇		

(一) 内は所在地及び常時託児児童数

南部託児所の概要

設備

託児室 二四畳

(金毘羅堂のため、採光悪く、畳も古いので、最初の日で、すつかりいたんで、わらくずがはいてもはいても部屋中にひろがり、市役所よりやつと、リノリューム二枚(約六畳)を買ってもらい、他は婦人会員の寄附でととのえたこの事であつた。便所は、本堂を通り、かなり遠いので、馴れない中は、



託 児 所

子供達の、その、しまつて、大変であつたが、近頃は
大抵自分でゆけるので手がからない

ストーブ 一台

(あぶないので、ストーブのまわりは、かなあみで
囲つてある。石炭は、現物で市より支給される)

机 一

(寄附されたもの、おやつを分ける時にお皿を並べ
る台に使用)

小椅子 三

(保育所にある小さな木の腰かけ、数が少ないので
遊び道具の一つとして使用されている)

ミカン箱 十五個

(きれいに紙をはつて、ままごとに使用されている。
男の子には汽車にもなるらしい)

たらい (アルマイト大) 一

(おやつ前に手を洗う、ながしがないので、保育が
ついていて一列に並んだ子どもを一人一人世話して
手を洗わせる)

洗面器 二

(消毒薬を入れて、手洗いの仕上げ)

バケツ 二

食器 (アルマイト小皿) 六〇枚

(おやつをもる皿)

飲料水タンク 一

黒板 (緑色大) 一

(子ども達のぬりえがはられている)

蓄音機、レコード

(保育私用。童謡など)

教育資材 なし

(運営費がないため、折紙を買うことも出来ず、古
新聞で、折紙を教える)

両親の職業について (全員名簿なし。三七名のみにつ
いては別表参照)

共 稼 三〇名

父子家庭 二名

母子家庭 二名

母 病 気 三名

	父	母		父	母
1	陸 伸 仕	組 作業員	20	電 力 会 社 員 電 工	手 伝 仕 事
2	ゴ ム 会 社 員 ゴ 工	ゴ ム 会 社 員 ゴ 工	21	作 業 員	作 業 員
3	な し	か ま ぼ と 員 か 工	22	失 業	託 児 所 母 保
4	ブ リ キ 工 具	北 工 職 員	23	税 務 署	会 社 工 員
5	日 雇	製 菓 工 場 員 製 工	24	日 雇	病 床
6	通 運 作 業 員	ゴ ム 会 社 員 ゴ 工	25	陸 伸 仕	日 雇
7	行 商	石 炭 会 社 員 石 作 業	26	水 道 課 員 水 作 業	豆 撰
8	大 工	日 雇	27	日 雇	病 床
9	工 員	日 雇	28	伸 仕	日 雇
10	市 清 掃 課 員 市 作 業	漁 網 会 社 員 漁 工	29	土 作 業 建 員 土 作 業	か ま ぼ と 員 か 工
11	市 水 道 部 員 市 作 業	製 菓 工 場 員 製 工	30	ガ ス 会 社 員 ガ 工	店 員
12	日 雇	組 作業員	31	組 作業員	ゴ ム 会 社 員 ゴ 工
13	紙 工 会 社 員	工 員	32	日 雇	日 雇
14	な し	看 護 婦	33	店 員	日 雇
15	自 由 業	製 菓 工 場 員 製 工	34	馬 夫	病 床
16	日 雇	日 雇	35	工 員	工 員
17	日 雇	豆 撰	36	日 雇	な し
18	消 防 吏 員	豆 撰	37	日 雇	な し
19	通 運 作 業 員	組 作業員			

(北海道婦人少年室資料より)

ハ、夜間保育所の設置計画

京都市榊王保育所

一、設立の動機

京都市では、子供をかゝえて夜まで働かなければならぬ婦人たちが、子供のために仕事を中途でやめねばならなかつたり、高い礼金を出して他家にあずけていたり、または、すべがないために子供を放置したまま働いている実情にかんがみ、これら、未亡人、母親の福祉をはかる目的で、明年度から八五万円の予算を計上して、夜間保育所を設置する計画をもっている。まだ懸案も多いので検討して実施の予定である。

二、設立場所

京都市左京区三条大橋東詰、榊王法輪寺経営の宗教法人「だん王保育所」を昼間保育事業終了後、夜間も開くように市から委託する。

三、運営方法

1、設備

既設の敷地、建物、室内設備を利用するほか、市の施

設備をもつて夜間保育所用の附帯設備として左記のものをつくる。

保育室兼寝室―夜間保育のための仮眠施設。

浴室―衛生上、託児を入浴させる。

保育室兼静養室―夜間保育のため当直制をとる。

備品―寝具、毛布、幻灯、ラジオ。

2、収容人員

満二才以上の幼児・児童 三〇名

3、保育時間

午後四時から同十時まで

4、入所資格

当初は運営その他の都合上、昼間保育資格の基準を原則として、母親が夜間就労するため保育に欠ける児童を対象とする。

5、職員

保育士 二名 雇員 一名

6、保育料

生活保護を受けているものは無料、それ以外は昼間の保育所の基準に夕食代を加算するので、一〇〇円から最高一、三〇〇円位になる予定である。

保健衛生について

イ、中小企業地域における

共同衛生管理の実際

燕市共同衛生管理運営会

発足までの経過

新潟県燕市は全国有数の金属製品の産地である。洋食器、ヤスリ、ミシンの部品、農機具等を生産し、年産約二八億余円をあげ、特に洋食器は戦後アメリカ向け輸出の脚光をあげ、燕市金属産業の主体となっている。

この土地の産業機構を見ると、金属製品製造業三六六の中（家族事業場を除く）一人ー一〇人までの労働者を扱う事業場は約七五％の二七五工場であり、一人ー一五〇人までは約二〇％の八三工場である。関係労働者総数約二、二五〇人で、その約三分の一近くを婦人労働者が

しめている。このように零細企業が多く、自己資本が少いところから、工場も最初から工場として設計されたものは少く、洋食器が輸出の脚光をあげるとともに、民家が次々改修され工場となつたものが多く、その施設はどのつていない。

また燕市洋食器の輸出はのびているが、これは製品の優秀によるものではなく、価格の低廉がその第一の理由で、市場は確保されず、業者は優秀製品製造と生産向上のため、優秀機械機具設備と労働者の福利厚生施設の完備を考え悩みなながらも、目先の注文に追われ、バイヤーにたたかれてるのが実状のようである。

このような特殊事情を持つた中小企業の作業環境のいはいはではなく、労使双方の労働衛生に対する不認識、衛生知識の貧困、機械設備の欠陥やら施設の不備も原因として疾病発生件数も比較的多い。

とくに洋食器製造工場においてはその作業工程中必ず、研磨盤作業とバフに依る研削及び仕上げ作業が含まれているので、その作業場には著しい粉塵が飛散して、労働者の健康上極めて憂慮すべき状況で、じん肺患者も数名発生している。

このような理由から昭和三十年三月二十六日新潟労働

基準局長は新潟地方労働基準審議会に対して、共同衛生管理者を選任することの可否を諮問したところ、全員がその必要を認め種々の希望意見が附されて可決された。

その後審議会の意見にもとづいて、所管の三条労働基準監督署長を通じて、設置の気運促進をすすめて来たが、昨年九月一日付け肺等特別保護法施行を契機として、事業場の衛生管理者設置機運が積極化するに至り、洋食器組合が中心となつて、市長・商工会議所も加り事業場の賛同を得て、十二月一日目標にして共同衛生管理者を選任する雄勢となつた。事業場の賛同と運営会の設置をみたので、十二月一日付をもつて労働安全衛生規則第十二条にもとづいて、新潟労働基準局長は共同して衛生管理者を選任することを命じたものである。

活動状況

共同衛生管理運営会の設立によつて専従者が置かれ、労働衛生の向上につとめているが、労働環境衛生についての調査や、施設の衛生上の改善に主力をそそぎ、除塵装置の設置については、関係官庁の協力を得て積極的に乗り出している。

昨年三月六三〇台のレース中、除塵装置の完備されてあつたのが僅か五五台、完備率八・七%であつたのが、現

在ではレース台数も若干増えて六五〇台となつた。その中完備されたのが六〇〇台、完備率九二・三%と急激に上昇した。又鍍金研磨業においても完備率三三・三%が七五%に、器物その他の研磨業においては四七%が八六・七%に、さらに労働基準法の適用外である家内工業においても、昨年三月には全然完備されていなかったのが、現在では約五〇%の完備率を示すなど、それぞれ飛躍的な進歩を遂げている。

また十二月一日発足当時加入事業場七一だつたものが現在では一一六に増え、去る四月はじめ集団健康診断を完了した。

（新潟婦人少年室資料による）

□、婦人会の保健班の活動と私見

埼玉県三俣婦人会長 網野愛子

一、動機

昭和二十四年の夏、三俣村に大量三二名の赤痢患者が発生、役場の公費支出はもとより各家庭の負担も莫大であつた。農地解放後二、三男や子女の工場に働く者が多

く、これらの人々の健康保持のためにもとくに衛生知識の普及をはかる必要を感じた。

二、保健班の結成と活動

まず、明るい家庭は健康から！を目標に母親学校を開き、夏期衛生、食品中毒、伝染病、一般病気の早期発見、看護法等につき一貫した基礎知識をえた後、実践活動として二十九年八月に保健班を作った。これは二三部落の主婦から結成されている当婦人会の保健班で各部落一〇世帯位を受けもつて月に一度道内を巡回、病気の早期発見と軽い保健指導を行い、訪問カードへ記録する仕組である。

このほか、衛生知識普及のための幻灯を作成して地域を巡回したり、保健所と力を合せて受胎調節の啓蒙などもしている。

三、私見

目に見えない仕事のようなようではあるが、当地の加須保健所の調査によると、乳幼児の死亡率はあきらかに低下を示している。又この答えを見て一人の小さな力よりも組織を通せば数十倍の力となり、又その各々が倍加されるのであるから実に働き甲斐のあることをさとした。

まだまだ大衆の衛生知識は低く、農村の嫁、中小企業

に働く娘達のことを思うと慄然た、ものがある。働くやる側は働く者の福祉をはかることがやがて自らの福祉になることを考えて、工場主は派手なスポーツや、遊山旅行にかける金を工場内の清潔、憩の場につけ、特殊な幾人かしかならぬスポーツより、機械の一部として働き偏しやすい体形を治すような、その工場にふさわしい軽い体操は全員に実行させることが望ましい。

よい環境にならされれば、悪い環境が駆逐される。地域の協力によつて誠意ある啓蒙と善導、経費をかけずに改善さるべき点が多々あることを痛感している。

ハ、働く婦人の健康をこうしてまもる

―健康診断について―

行田労働基準監督署長 椎 名 群 平

埼玉県の行田は、足袋の行田か、行田の足袋か、と云われる程、街そのものか一大足袋工場の鎮を呈している。



レントゲン車

管内適用事業二、三四三の事業場中約四〇%九一八が足袋被服関係で占めている。その中労働者一〇人未満の事業場が七七%七〇〇で、家内工業の毛が生えた程度のものが大多数である。

ここに働く繊維労働者を男女別に見ると、女子の年少者一、二五五人、成年女子が四、九七一人計六、二二六

人で、男子の三、六九六人をはるかにしている。従つて、われわれは、この婦人労働者にレントを合せる施政方針をとらざるを得ないのである。働く婦人の健康を守るためにまず保健所と協力して、工場の塵埃測定を、大中小を抽出して実施した。塵埃の危険度は $30\text{mg}/\text{m}^3$ とされているが、大中小企業の測定平均値が裁断場で $90\text{mg}/\text{m}^3$ 、縫製場で $32\text{mg}/\text{m}^3$ 、仕上場が $69.3\text{mg}/\text{m}^3$ 、身の毛がよだつとはこのことであつた。

この場合の対策は、各自がマスクの使用によつて危険防止ができるので、使用を勧告している。マスクを敬遠する女子労働者の自覚を促すことも亦大変な仕事ではある。いくら使用者をしてマスクをさせても、仕事に熱がはいつてくると、マスクを取外してしまうのだから困り者だ、といわざるを得ない。

また、過去三カ年の監督実施状況の違反条文別件数を見ると、違反はいろいろあるが、法第五二条（健康診断）違反が突拍子もなく多く、先般の塵埃測定の結果と思ひ合せ、女子労働者であるだけに、特にゆるがせにできない問題で、企業面からも労働力の健康保持は、最大の労働資産である観点を説き、指導に乗り出したのである。たまたま、埼玉労働基準局から労務管理の重要性から、健

康診断の完全実施を推進するよう通牒に接したので、早速管内会議をひらき、地区基準協会とタイアップしてパンフレットを作成配付し、啓蒙運動を展開したのであつたが、その効果はサツバリあからなかつた。その失敗の原因について反省会を催したところ、その原因が二つあることが判明した。その第一点は、女子の微妙な心づかいからくるはにかみと、「わたしは健康なのだから健康診断を受ける必要がない」という者。第二点は、健診の結果、万一疾病の疑いでも発見されたらば、休職か、解雇されてしまうという心配があるわけである。職場を失つた次の日から直ちに糊口の糧は途絶える深刻ななやみがおそってくるわけである。

その他、健診班からの受診の催促によつて露見してしまつた不心得組も何組かあつて、第一回の集団健診は失敗を喫したのである。

第二回目は、第一回の失敗を繰返さぬよう慎重に計画し、まず女子労働者自身の認識を深めることを第一条件として、基準協会を主体に、事業主会、商工会議所、工業倶楽部等、緊密な連携を保ち、なお下部組織に、一〇工場を標準として、班制度を設け、労働衛生災害防止連絡会と名付けて、小企業にも浸透を図るべく、会の結

成は地区毎に行い、地域社会の問題であることを呼びかけたのである。

その他、婦人会の会議、労組の会議、事業主会の会議、或は各学校の社会科での講師を委嘱され出講の際など必ず、「産業災害の産業経営面に及ぼす影響」と「労働衛生と生産性向上」の重要性を統計によつてその損益を説いた等々、われわれにゆるめられた範囲の啓蒙運動をあかずに続けたのであつた。

その効果はいまだ満足とはいひ得ないまでも逐次向上の途にある。かりに第一号より第五号までの労働者数は、一四、二四一人で、その中、別表の受診者があつたわけで、大事業場で個々に健診されたのは台まなないから、私共のねらう数字は、本年が頂点になるのではないかと思われるのである。

次に、昭和二十九年に受診の結果、自覚症状がないからといひ張つていた某工場の従業員が胸部疾患があると断定されたが、事業主の漏い計らいによつて、直ちに療養生活につとめたので、早期発見による軽症のためか三十年の秋頃までに治癒し、現在は職場にもどつて周囲が明るくなり、会社からも労働者からも感謝されている。

(※労働基準法第八条による製造工業、鉱業、建設事業、運輸事業、貨物取扱事業をいう。)

(別表)

集団健康診断実施表

行田労働基準監督署

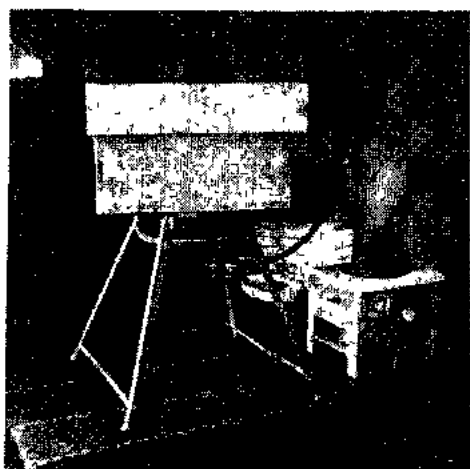
回数別	年度別	受診者数	備考
第一回	昭和二十九年	二、五二五人	申込者の約八〇%
第二回	昭和三十年	九、二九〇人	申込者の約九〇%
第三回	昭和三十一年 四年度	一〇、一三二人	(申込み済み) 四月六日より実施、なお現在も申込がある

経済と生活について

イ、弁当あたため箱の工夫

埼玉県行田市栗原八代商店勤務係

杉山 茂



弁当あたため箱

別添の図及び写真のように余りスタイルはよくありませんが、百二、三十人分の弁当をあたたためて石油代は三〇円位です。

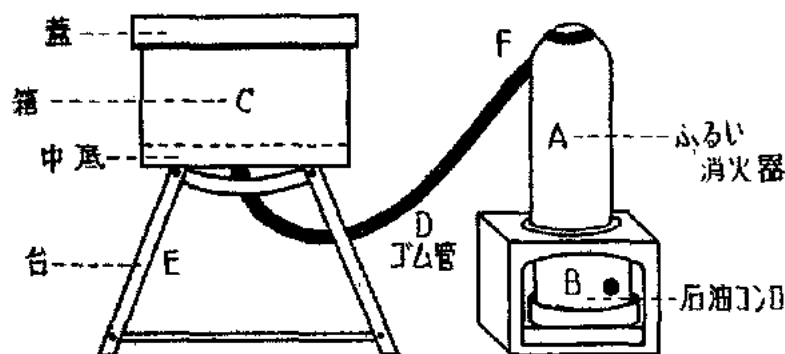
どこにも旧式の消火器は工場ならきつと一本位あると思います。

A、消火器

消火器は底が上つているので、石油コンロの場合は底の近くに穴をあけると火がよく効く。中の湯は、二時間沸かしても三立か四立で充分間に合う。湯はヤカンで沸かして上の蓋を取つて入れ、蒸気がもれないようパツキンをする。Fの所に蒸気アイロンに使うゴム管を差し込む。

B、石油コンロ

石油コンロは普通のもの、熱源は電熱、燐炭、炭火等四立位の湯を連続二時間位沸かせるものでもよい。



○、蒸し箱

○蓋 蒸し蓋は平でなくかぶさる方がよい。有合せの木製だが、金属は未だ試して見ません。

○箱 これも木製で写真の箱は百二、三十人分入れられます。弁当箱を入れ終つたら少し厚めの布を上からかけ、蒸気が逃げないようにして蓋をする。

○箱の中のすのこ板 弁当箱をこの上に置く。箱の底から二寸位上げる。

○箱の底 蒸気を箱の中に送ると相当の水が箱の底にたま

りますから、少し疏れるようにして箱のすみに小さい穴をあけてバケツにでも落ちるようにする。

E、箱をのせる台ですから適当なもので結構です。

二〇

□、労働組合の設立した購売組合について

山口県朝倉織物労働組合

一、設立主体 朝倉織物労働組合

二、設立年月 昭和二十九年六月

三、設立の動機

朝倉織物有限会社に働く婦人は、附近の農家出身の若い娘が多いが、同社を初めとしてこの市周辺の染織工業に従事している女子従業員の給料は、月額二、五〇〇円から三、〇〇〇円位のものが最も多く、七年勤続の最高給者で、七、〇〇〇円（四〇才位）であり、到底、生活費に充たされるようなものでない現状である。

朝倉織物有限会社労働組合では、これらの給料が少く、生活費におわれる組合員のための経済的福祉をはかる目的で、日用品、食料品を安く提供し、幾分でも補いになるようにしようという趣旨で購売組合を設置した。

四、販売品目

醬油、砂糖、ちり紙、石鹼等の雜貨品。

五、販売價格

市価より二割五分安のところ、品物の仕入に用する運賃、手数料などを差引いて、實際組合員が買う値段は、市価より二割三、四分位安い。

六、加入人員

組合員六〇名全員加入。

七、運営

組合員から選ばれた係員が、組合費の中から組合員の了解を得て仕入れている。現在は組合長とか執行委員が休日を利用して仕入れに当っている。

経営状態は現在のところ一年間八、〇〇〇円位黒字になる。この八、〇〇〇円は組合員に今年の一月一〇〇円づつ分配されている。昭和三十年一年間の総売上高は三五、〇〇〇円位になっている。

(山口婦人少年室資料より)

教育文化について

1 私の工場の教育文化について

埼玉県栗原商店 大竹 清子

私達の働いている工場は、行田市にある足袋と被服を製造している会社です。

行田市の足袋や被服を作っている工場は、二人か三人位、大きい会社でもせいぜい二百人位の従業員で、中小企業の小の部に属すわけです。それだから働く人も色々で、しかも足袋の方は一年を通じて仕事はなく、本当に仕事が出るのは、大体九月頃から十二月迄です。私のある工場は、従業員二百名以上で、足袋、被服、靴下カバーを作っています。

私達がとてもうれしいのは、毎月会社の人全部に福利

厚生費として、給料以外に一人四〇円（二カ月全部で八、〇〇〇円）を工場の労働組合の方にくれることです。

労働組合は、この費用の使い方について毎年四月に一年の予算を立てて私達に報告してくれます。

それに、毎年一番会社の暇な時期（五月と六月の二カ月に洋裁をすることです。作業が終るのが五時半、それから二時間、八時頃までかかりとてもお腹がすきますが、皆んな一生懸命です。先生も毎日来てくれます。ミシンは会社にあるし、たつた二カ月ですが、学校へ行くより早く、よく覚えます。毎年洋裁の終り頃、会社で生地を買って原価で配給してくれますので、皆んな思い思いのブラウスを作って大変なさわざです。去年も六、七十人が教えてもらいました。

それから活花です。去年は七月八月と二カ月、小原流を週に三回、花代は自分負担ですが、組合の役員の方がプリント用意してくれますので、先生のお話しを聞き

ながら手に取るように分りました。洋裁、活花は皆んな今年も待つております。

次に、図書部が毎月、月刊雑誌と単行本を買つてくれるので、皆さんで次々に廻読しております。自分が読みたいなあと思つた本を係の人に話しておく、来月はなんとか買つてくれます。

それから、工場の中に拡声機があつて、時々レコードやラジオを聞かしてくれます。毎日の作業時間中、一番あきる時間を前に調べて、その時間に十分か十五分開かしてくれます。レコードも、毎月四、五枚、皆さんが聞きたい物を申出れば、選んで買つて来てくれます。毎日流れ作業で仕事にいや気がした時、作業場へ流れて来る懐かしいメロディにハツと我にかえる時があります。

それから、会社の有志七、八人で音楽部を作つて、時間かしてくれします。ギター、ドラム、マンドリン、アコーディオン等、楽器はみんな福利厚生費で四年位前に買つてくれたのだそうです。去年も市の公民館で三回演奏会を開きましたが、他の工場の人々が皆んな驚いていました。又去年の五月と一昨年の四月、会社の人達が皆んな一人一芸で芸能大会をしました。去年は労働組合が主催で、会社から特別四万四程出してもらつて従業員の家

族を招待しました。毎日作業の合間をみて、作業場の中に特設演芸場を作り、家族の人も、又会社の社長や役員も、皆んなミシンの間から顔を出したり、アイロン台に座つたりして見物です。朝の九時から夕方五時迄、全員で唄つたり踊つたり、大盛会でした。

その他に、便所の手洗いも男子便所の入口にあつたのを皆んなの意見をいれて、前よりずつと立派な、しかも衛生的な、下向きの水の真中にコックのあるものと取替えてくれました。

体育の方も、野球部、排球部、卓球部、庭球部、バトミントン、スキーと自分がやる気さえあれば何でも自由に出来ます。体育部も全従業員が参加して排球、卓球、庭球と大会を開くので、毎月何かあり働いていてとても楽しみです。

みんなの努力は勿論ですが、会社にも理解があれば、働く事に喜びもあり、楽しみもあると思うと、いくら中小企業でも、もつと福祉厚生施設に力を入れてほしいとつくづく思います。

ロ、商工青年文化教室に学んで

東京都洋裁店員

時庭芳子



ブルック研究方話し

私が文化教室に入つた動機は、常に何かを学び現在の社会と直接つながりを持ち、視野を広めたいという意欲からである。

誰でも出席出来るような組織のよさは、まず第一、第三の日曜というところにあると思う。午前全体の活動は想像以上の内容で、例えば第二回目の「今日の国際情勢をめぐつての諸問題について」の二時間にあたる講演は、政治への強い自覚が持て、以後、政治のニュースをよく理解出来ると喜んでいる。

午後のクラブ活動は、それぞれの趣味に相当した教養

科目とも云えよう。私はコーラス部だが、此のクラブで、コーラスを生活へのリズムとしてしつかり身につけて、最後まで忠実に頑張りたい。

また、今後一人でも多くの友達に文化教室へ入ることを勧め、この健全な集いをより一そう力強いものにして行きたいと思う。

——商工青年文化教室について——

一、設置の動機

大正十三年から昭和十五年頃までにかけて、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。そこに働きながらかよつて学んだ何十人かの人達は、今では日本橋、浅草、上野、その他都内一円にわたつて、事業経営者となり、問屋の主人となり、或は社長となつて、数名——数十名の店員なり社員なりをやとう身分になつてゐる。

これらの人々は、昭和二十八年頃からかつての商工青年修養会のような一種の店員のための講座を復活させた

いと時折会合を催しては話しあつていたのであるが、昭和二十九年五月、「私達は現在各々その所を得て生活できるよになつたのも、商工青年修養会の賜だ。ともすれば青年が、バチンコ、ストリップ、映画、競馬等と堕落して行く今の世相からいつて、青年達に一日も早く健全な生活が送れるようにさせたい。」

そのために是非青年講座を開設してもらいたい。」という意味の開設申請を、各区及び都に對してしたのである。時を同じくして、これら経営者のもとにつとめる青年達も、理解ある主人達の意圖に感激して、商工青年講座開設の申請をした。



フオータダンス

こうした都市青年に一人でも多く学びの機会を与えよう、地域をこえて青年を結びつけようと云う意圖から、東京都教育委員会、中央区教育委員会、一部の篤志経営者の三者が中心となり、これに東京商工会議所、東京実業連合会が協賛して、昭和二十九年から発足した。

二、運営状況

△ ねらい

この教室では、現代人としての正しい物の見方、考え方、生活の仕方をつけるのがねらいで、このため

(1) 話しあう

(2) 皆が仲よくなる (よい友達関係)

(3) 自分達の生活を考えあう

の三つをモットーにしている。

△ 開設期間

毎年五月と翌年三月、一応一年で区切っているが、長期にわたる予定。

△ 会場

中心会場 中央区京華小学校 (中央区西八丁堀三ノ

七)

随時会場 京橋公会堂 外

△ 教育活動

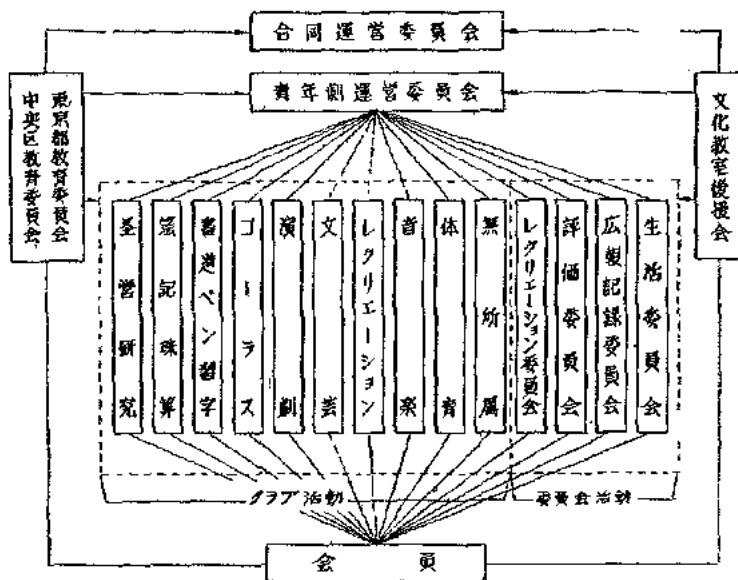
クラブ活動を中心として毎月第一、第三日曜に開催。

午前は全体を対象とした教養活動で、この経費は無料である。(都・区負担)

午後は各クラブ経営研究、簿記珠算、書道、ペン習字、コーラス、演劇、文芸、レクリエーション、音楽、体育、無所属に分れてグループ活動を行う。初は各クラブに助言相談役がついて世話するが、次第に青年リーダーによつて進められる。或る時はクラブ毎に講師を招き、懇談会を開き、見学、ハイキングなどを行う。そしてこのクラブ活動に要する経費は、青年の負担によりまかなわれる。最初月二回であつたクラブ活動も、今ではどのクラブも週一〜二回の集いを持ち、次第に主催者側の手を離れ青年自身の手で活動が行われている。コーラスクラブの如きは、文化教室の単なるクラブに止らないで各自の職場にまで進出している。

△ 通 営

各地域と各クラブから選ばれた数名宛の委員によつて、青年側運営委員会を構成、各委員は生活・広報記録・評価・レクリエーションの四委員長を中心に青年の手で円滑に活動が展開される。(下図参照)



三、その他

△昭和三十年度参加者の構成

(1) 全参加者	五七四名
(2) 男女別	男 五七% 女 四三%
(3) 学歴別	中 卒 四五% 高 卒 四六%
(4) 職業別	中小企業 八二% 大企業 一六% 官公庁 二% (大企業とは従業員50人以上)
(5) 通い住込別	住 込 四八% 通 い 五二%
(6) 出身地別	地方 六一% 東京 三九%
(7) 居住地別	中央区 二七% 台東区 一〇% 墨田区 九% 江東区 九% (外全区、三鷹、武蔵野、立川、府中、川崎、浦和、千葉にまたがる)

ハ、婦人の多い青年学級の一例

岡山県琴浦町

一、設立に到る経緯

琴浦町は岡山県の児島半島の東南部にあり、人口二五、二六八、戸数五、二六七戸のうち、表1にみられるような中小企業が主軸になっている小都市である。

第1表 工場数及び従業員数

区 分	従業員数	従業員数別加工場数					計
		4人未満	5~29	30~49	50~99	100~500	
衣服及身用品製造業	3,303	175	115	19	10	6	325
織物工業	1,903	39	37	12	6	4	98
紡績工業	605	34	8	—	—	2	44
化学工業	478	18	9	—	1	1	26
染色整理加工	331	19	12	1	1	—	33
食糧品製造業	92	11	10	—	—	—	21
機械金属製造業	73	4	7	—	—	—	11
木材及木製品	28	5	4	—	—	—	9
その他工業	85	13	18	—	—	—	31
計	6,899	318	220	32	18	13	601

従つて生活は、中小機業を中心として生産的であるため年中繁忙をきわめ、青年達の文化的生活への要望はなかなか果しえなかつたが、昭和二十九年三月連合青年会田ノ口支部から学級開設の要求がでたのが動機となつて協議の上全町から希望者を募集して、町内の二学校施設を利用し、東西二学級を開設することになった。

今までに、昭和二十九年、三十年の二回にわたつて開かれてきた。

二、学級生の実態

職業別		数
職業	数	
総計	275人	
農業従事者	219	
工業従事者	40	
商業従事者	13	
その他	3	

昭和三十年八月現在では、学級生総数二七五名のうち二二八名が女子であり、表にみられるように中小企業に働く人が多く利用しているのが実態である。

三、学習指導内容

△学習期間

毎年五月より翌年の三月迄

年間五一、授業時数一二二時間

△学習時間

毎週土曜 三時間（午後七時～九時三十分）

特殊行事は他の日曜日に行う。

クラブ活動は所定の日曜日及び他の曜日に進行。

△学習方法

学科主として講義式を採用する。

国語、社会、時事解説、人生案内、趣味と生活、音楽、ペン習字、料理。

特殊行事は月一回、東西学級別に又は合同して行う。

レクリエーション、運動競技、文化祭、

クリスマス・パーティー、移動教室、別れの会等。

クラブ活動は東学級 珠算、料理。

西学級 文芸、新聞、音楽、演劇、体育。

△講師

琴浦町内中・高等学校教諭、教育委員その他が充てられる。

四、予算

青年学級費としては計上しておらず、主として公民館費中の講師手当（七〇、〇〇〇円）消耗品費及び社会

教育費中の講師手当（三〇、〇〇〇円）等により経費をまかなっている。

別に学級費として一人月一〇円繰出し、学級の特殊行事費の一部を負担している。

（岡山婦人少年室資料より）

二、共栄会の洋裁学校について

東京都青梅市岩波織物株式会社

岩 波 安 治

青梅地方の織物工場は非常に小さい工場が多く、大体平均して五、六人位の従業員です。この少人数の従業員のために各工場毎に洋裁の先生を頼むということは無理だし、何とかして向上心に燃えている若い人達に勉強させたいと思い、一定の所に洋裁希望の従業員を集めて適当な先生をお願いしてやれば出来ないことはなからうと、共栄会の人達によびかけました。

第一に場所が問題でした。農楽会の二階を使うように

しましたが、一番賑かな所で環境がよくないので市役所の出張所の二階を借りました。ここはちょっと中心よりはすれませんが、二階は公民館の分館になっており、何かと都合がよいのでこゝに決定しました。

先生は幸い当市に〇〇女学院という洋裁や他の課目をやっている学校がありますので、その校長先生にお願いしましたところ喜んで引受けてくれました。まず、生徒（これから従業員を生徒と呼ぶ）募集を開始しました。最初ですから二十名位来てくれれば成功と思いましたが、別項のような数字を得ました。

昭和28年	入学83人	卒業66人
29年	55人	34人
30年	56人	38人（洋裁）
31年	35人	30人（編物）

三十年には編物料を新しく加えました。それは洋裁科を二年やつた生徒のために考えましたが、生徒からも工場主からも喜ばれました。本年は新しい科目として和裁をやつてみようかと思います。

学校の時間は週二日（月曜、木曜）午後七時より九時

迄二時間の授業で、卒業生には〇〇女学院の速成専科の免状が出ます。

本年も五月から開校したいと目下準備中です。

（※ 共栄会とは青梅織物工業協同組合が西多摩郡と青梅市で七ブロンクに分れているがその中の一支部）

水、移動公民館の構想

岡山県琴浦町公民館長

金 谷 綾 太

一、まえがき

移動公民館のことは、昭和二十八年十月この公民館が活動を開始した当初から考えていることであるが、実際には十分な活動というところまでいつていない。過去二カ年半ほどの間に、五、六の工場寄宿会を対象にして十回前後講座を開いたにすぎない。従つてあれこれ云う資格はないが、公民館活動の一環としての移動公民館の構想についてあらまし述べたい。

二、この地域における社会教育の課題

この地域は中小企業を主軸にした小都市であるが、四月一日を期して新しい児島市となつて人口が増加し、地域が広くなるだけで、中小企業地という地域性には変りはない。社会教育の面で第一に着眼しなければならぬことは勤労大衆就中五、六千に上る女子従業員である。この多くは中学校を卒業して他府県から当地に出稼ぎに来ているもので、二十才前後の動搖の最も激しい時期にある。人生の危機ともいふべき年令層にあつて、働かねばならぬ生活条件の故に機会均等なべき教育の門戸から隔絶されている。こうした勤労青少年に対して最低限に於ても教育の機会を提供することがこの地域の社会教育の中心課題である。

工場によつては独自の福祉施設をもつていゝところもあるが、零細企業になるほどこのような施設は零に向つて貧乏である。公民館が主体となつて、昭和二十九、三十年代、この土地のものを含めた男女勤労青年を対象にして、青年学級を二ヶ所の学校施設で開設した。青年学級としては多くの問題点をもつてゐるが、一応の成功をみせ、工場側からも感謝されてゐる。四月には約一、〇〇〇人に上る他府県の新しい中学校卒業生が従業員として

当地の各工場に受入れられることになつてゐるが、これ等を対象にして出来るだけ早期に三十一年度分を開設するよう要望されている現状である。

三、移動公民館の構想

公民館に二つの在り方がある。場所としての公民館と活動主体としての公民館の考え方である。場所としての公民館として、当の公民館が実施していることは数多くあるが、男女勤労青少年に関する限りでは、(一)図書室の利用勸奨(工場従業員に可成りの数のものが館外帶出している) (二)移動文庫の利用(余り実績が上つていない) (三)文化サークルに加入を勧奨している(工場従業員で放送劇研究会、フオークダンス同好会、読書会、弁論研究会等)に加入しているものが可成りある(娯楽施設の利用(工場従業員でピンポンをするものが多い)。併し場所としての公民館は位置が固定しているから、利用の点で距離と時間のことの問題になる。そこで活動主体としての公民館の考えが浮んでくる。よく「公民館がない」或は「公民館施設が貧乏である」などの嘆きをきくが、これは「場所としての公民館」の考えに提われた結果である。活動主体としての公民館の考えに立てば、施設の有無は第二義的となる。当公民館が距離と時間の利便を考

えて学校施設で青年学級を、公会堂、学校、個人宅等を利用して六つの婦人学級を開設しているのも、又、移動公民館を構想しているのもこの考えにもとづく。

移動公民館は公民館の物的並に人的資材を移動して、僻地部落や工場寄宿舎等へはいり込んで公民館の機能を果たすこと、即ち教養や娯楽を与えて人間形成に資すると共に生産力の向上に協力することである。その行事は(1)講話 (2)座談会 (3)幻灯 (4)映画 (5)フオークダンス等であるが、これを工場側と協議の上適宜組合せて行ふ。講話の内容程度、座談会の主題、幻灯映画の種類等を決して一方的に決定してはいけぬ。工場側の意向を十分取入れなければならぬ。時間も二時間以内を適當と考える。

四、問題点について

一、経営者は利潤の拡大を目標にしているから、この妨害になるような知識を注入されたり、作業能率に支障を来すような事は絶対拒否する。これは当然のことである。公民館側はこの点を十分理解して企画と実施に当らねばならぬ。

二、公民館側は工場に押しかけ的に進出することは出来ない。移動公民館の目的、方法等につき工場側と十分

協議を遂げなければならぬ。

三、公民館側が志向する人間教育の線と工場側の意図する生産能力の向上とを賢明に調整して、実施に移らねば失敗である。

四、移動公民館の活動は経営者側を刺激して、工場内の福祉施設を促進するという副次的な効果がある。寄宿舎における自治活動やクラブ活動に力を入れるようになった事例が現にある。

五、移動公民館が実施出来るのは可成りの数の従業員を収容している寄宿舎においてであるが、零細な企業体では不可能である。そこで数個の零細企業体を一括対象にすることが、或は零細企業体を含む地域を対象にすることが考えられるが、云うは易く実行は難しいの感がある。

五、望ましき行き方

一、公民館は工場側と協議の上男女勤労青年指導協議会のようなものを結成し、青年学級の振興について協力を求めると共に、移動公民館について受入の円滑を期することが望ましい。

二、公民館の物的資材を充実すること。殊に視聴覚教材を充実してこれを工場に開放しクラブ活動や自治活動

その他の行事に利便を提供すること。

三、移動公民館活動の年間計画を立てること。

四、広報活動によつて移動公民館の趣旨の徹底を計りその受入を勧奨すること。

へ、中小企業に働く婦人と

定時制高校の役割

— 東京都青梅地区における実態と問題 —

東京都立多摩高等学校

宇野 一

中小企業に属する機業、いわゆるはたやと呼ばれる小規模の工場に働く婦人労働者の教育の機会について、定時制高校の立場からみてみよう。

東京都西多摩郡青梅市、それは、東京都の最西部神奈川、山梨、埼玉の三県に近い人口三万余の小都市であつて、古くから機業地として有名な所の一つである。片倉製糸のような大きな所は例外で、中小の織物工場が点在している。また、農業もいわゆる兼業が多く、小さな農

家にも縫機がおかれていたというような所である。

青梅市には定時制高校が市内に二校あり、一校は普通課程、一校は農業課程である。後者には女子生徒が八名程しかいないので現在のところ問題とならないが、前者には二一九名（昭和三十年六月現在）の女子生徒がいる。

しかもこのうち大小を合わせても機業に従事しているものは八名であり、自宅で作業をしている者が六名である。このことからみて、青梅市の定時制高校は、市内中学校の出身者であれ、他府県出身者であれ、はたやに働く女子の教育機関とはなり得ていないといふことができる。

働く婦人にとつて必要な教養とは、洋裁や生花などだけであろうか。しかもそれさえ多くの婦人労働者には事実上縁がないのである。少くとも新聞を読む程度の一般的な常識、自己の健康管理、織物業に関する簡単な知識や技能——たとえば材料や染色等についての化学的な知識、初歩の美術的教養、簡単な機械の知識、繊維産業にかかわる経済的理解など——などは、本人にとつても必要であるのみでなく、使用主にとつても有効有利なことではないだろうか。

しかもこれらについての知識や理解や技能を与えることができる所は、学校——この場合定時制高校——しかない

と考えられる。婦人労働者を学校に出してやることは仕事の妨げになり、能率の低下になると考える使用主がいるとすれば、それは余りにも近視的な皮相なみかたではないだろうか。

とくに定時制高校、厳密にいうならば、高等学校定時制課程は、働く青少年のために設けられた教育機関であることはいうまでもないし、夜間その他特別の時期を利用して学習活動を行うものであることは諸法規や運営面にてらしても明らかなことである。即ち、定時制高校は、卒業を目的としないで、特定の科目だけ履修することを認めている。例えば、家庭科だけに週に二日やつたり、化学だけ週に三日やつたりする生徒があつてよいし、二、三科目だけ履修する生徒があつてもよいことになつてゐる。しかも、授業料は東京都の場合昭和三十一年度から値上げになつたけれども、月額一二〇円である。一月一回の映画代と略々同額で、履修した科目は正式に証明され認められることになつてゐる。従つて、定時制高校は、現在の制度の中で、生徒や、使用主の希望にそうような運営が出来る仕組になつてゐる。まして、五十名、百名とまとまつた女子工員が夜間通学するならば、今以上の便宜な措置をとることも可能である。

このような制度を利用し活用しないことは、単に生徒や使用主にとつて損失であるだけでなく、大きくは社会的な損失であるともい得るのである。

しかし、そのためには、本人の自覚的生活が必要であることはいうまでもないとしても、この制度をいかにするためには使用主の理解と協力は更に必要である。

ともかく、中学校を卒業した婦人労働者の教養、資質を向上させるために、定時制高校を如何に利用し活用させるべきであるかをこの際再検討し、研究していただきたいと思う。

参考までに定時制高校に学ぶ婦人労働者の感想をみてみよう。

『昼の疲れを忘れて、勉強することは何と輝かしいことだろうと思います。それにつけても、Yさん、Uさんの何人かの方々が入学後、間もなく退学してしまつたことは残念です。そして、夜おそくまで、駅の附近や、喫茶店等で遊んでいる多くの若い人達をかわいそうに思います。世の多くの人たちは、「女には学問はいらない」といいます。どうしてでしょう。前に述べた人たちも親たちの反対に会つたりして勉強も出来ず、そして遊んでいるのではないでしょう。私は大人の人たちがつと理

解して欲しいと思います。』

その他

イ、中小企業における

女子従業員のための技能教育の実状

―印刷業における労務管理の一環として―

秋田活版印刷株式会社

労働者数 五四名

男子 二四名

女子 三〇名

これまで活版印刷の仕事場では女子工員を敬遠して来た。其の理由を要約すれば、

1、自分の判断でする作業が不得意で一々指導していは生産条件がマイナスになる。

2、一応の仕事が出来た迄には最少四、五年を要するの

に、其の後には結婚等のために退職してしまう。

3、設備や人員をオーバーした受注は残業で処理するの
に、女子にはきかない。

ということ、全従業員の幾%にも当たらない人員しか採用されておらず、然も作業種目中ほんの一部分の仕事しかしていなかった。特に製版工は皆無に近かった。

しかしながら、手工業的な企業にはむしろ女子工員を有利とする場合が多いのに、生産工程の大半が人手による印刷工業に女子が敬遠されるのは、基本的な技能教育を欠くからであろうと考えた。とりわけ中小企業では、労務管理にいろいろ問題も多いと思われるので、女子の幹部職員に対し合理的な技能教育の方法として次の計画を実施した。

仕事の教え方の講習会（別表一、作業分解表参照）

担当作業の分解表をつくり、指導要領をつくらせた。

既成の技術者は仕事の急所を「勘」で処理するため、組織立った指導を不可能なものと考え勝ちになるのに対し「勘」は経験の集積であるとして、一易より難に、粗より密に、簡より繁に―と組織的な序列による作業方式を採った。一方テストによつて成績の向上を明確にし、それによる昇級等の措置を講じたので技術面の改善並びに

向上のめどがついた。

教養講座その他の生活指導（別表二、参照）

仕事の指導と並行して、教養を身につけ、生活をととのえるために、労働者の希望によつて講座を開いたり、貯蓄組合や共済会を設け、その総合的な条件によつて能率増進を計ることとした。

その成果（別表三、参照）

技術上の成果は、試みに行われた選字力テストでみる事が出来る。文選、製版ともに経験十年以上の男子工員をはるかに凌ぐ成績を示す。教養方面は別に具体的な成果はみられないが、個々の人柄や職場秩序が前にみられない雰囲気になつたように思われる。

要するに、労務管理の一環として、技術指導とあわせて生活指導、教養の向上こそ今後の中小企業興振に欠くべからざるものである事を申上げたい。

（別表二）

印刷の作業分解表

（一）文撰作業

1 活字の配列

2 返字

3 減字の見分け方

（二）仮名作業

- 4 原稿のもち方（縦、横）
- 5 原稿の読方
- 6 文撰ステッキの持ち方と接手の運び方
- 7 撰字の仕方
- 8 仮名の連絡
- 9 活字号数の知識
- 10 校正の拾い方（順序）
- 11 活字の保存

（三）込物部

- 1 二分ものの返し方（算用、平形）
- 2 全角ものの返し方（仮名、役物）
- 3 二倍ものの処理（パーレン、リーダーダッシュ）
- 4 活字の呼称（し、す、ち、つ）
- 5 活字の保存
- 6 文撰台のつめ方
- 7 植字保との連絡
- 8 減字の処理
- （四）込物部
- 1 糸の結び方
- 2 インテル撰り方と始末
- 3 込物の撰り方（大きさ順）
- 4 込物箱に詰める方法
- 5 植字箱に詰める方法

6 雑インテルの始末

7 ゲラの始末

8 呼ばれた時の返事の仕方

㊦ 植字部 (準備作業)

1 原稿の扱い方

2 込物、罫の配置

3 ステッキの扱い方

4 接手の使い方

5 罫の切り方

6 パーレンの作り方

㊦ 植字組作業

1 名刺の組方

2 封筒の組方

3 はがきの組方

4 罫無雑物の組方 〔チラシ、プログラム、賞状、規約、表紙〕

5 罫有雑物の組方 〔半鮮紙、両面罫紙、入場券、処方箋、受領証、二回刷、簿記、調査表等〕

6 頁物の組方 四、六、判 発版 四六倍判

7 新聞の組方

㊦ 印刷部

1 紙の差し方

2 版のかけ方 〔版の上げ方、場所のきめ方、締木の使い方、クサビの締方、ならし方〕

3 むらのとり方 むらの見方、直し方

4 インクの出し方 練り方、出し方

5 罫の扱い方 貼り方、上下の仕方

6 版のおろし方

7 運転の仕方 〔動かし方、止め方、油の差し方、掃除の仕方、故障の直し方〕

8 連絡の仕方

9 発動機の動かし方

10 肉棒のつくり方 〔膠の扱い方、火の焚き方、流し方、上つたものの扱い方〕

㊦ 解版部

1 油洗い

2 水洗い

3 活字抜き

4 活字分け方

5 倍罫の切り方

6 罫の拭き方

㊦ 製本部

1 揃え方

2 数え方

3 切り方

4 合せ方

5 折り方

6 頭固め

29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7
紙質の見方	結木の使い方	箔押機の使い方	ミシンの使い方	綴り機の使い方	研磨機の使い方	断裁機の使い方	とき方	定規の使い方	はけの使い方	こての使い方	鳩目の打ち方	折りへらの使い方	物指の使い方	目打ち方	刃丁の扱い方	鑿、のりの扱い方	クロス敷き方	ブック、洋本	金文字押し方	穴のあけ方	しぼり方	綴り、針金、糸

女子職員の職種と年令

文	撰	工	11名	30才	1名
製	版	工	8名	26才	1名
解	版	工	4名	25才	1名
版	名	返	3名	23才	1名
製	本	工	1名	22才	10名
事務	職員		3名	21才	6名
				20才	6名
				19才	5名
				17才	3名

38	37	36	35	34	33	32	31	30
ト	乾	針	印刷	印刷	製品	糸の	紙の	寸法
キ	燥	金の	係との	上りの	の積み	使い	保存	の取り
方	の	知識	連綿	保存	方	方	の仕	方
	仕					（麻		
	方					糸）		

(別表 二)

講		座		
		女	男	計
短	歌	21	12	33
音	楽	18	8	26
書	道	16	14	40

(別表 三)

女子文選工の選字力テスト (1箱1,058本) 菊判1頁分

氏 名	25年 8月	25年 10月	27年5月	28年4月	28年 6月	備 考
	分	分	分	分	分	
1 S S	50	40	—	—	—	
2 K W	50	—	—	—	—	
3 K M	65	70	—	—	—	
4 M N	80	—	—	—	—	
5 T S	50	50	40	—	—	
6 Y K	—	—	40	36	31	
7 Y H	—	—	40	36	30	
8 H K	—	—	40	—	—	
9 M T	—	—	40	35	34	
10 A S	—	—	44	38	—	
11 M M	—	—	80	—	—	
12 H Y	—	—	70	—	—	
13 K K	—	—	90	—	—	
14 S K	—	—	100	—	—	
			技術の講図 が始まつた	テストによる 昇給規定なる		

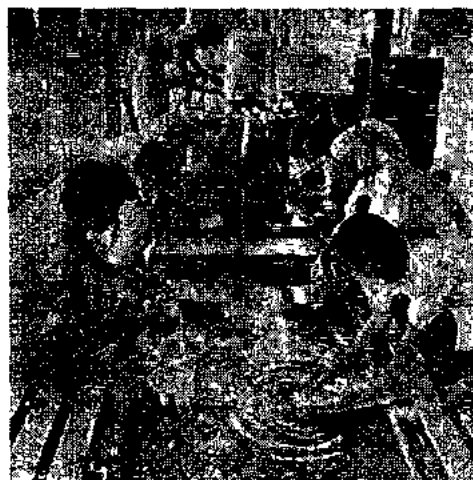
(以上は何れも二十才未満のものSSは当時は最高水準と考えられていた)

ロ、その他の福祉対策

——地方研究会議における討議のなかから——

働く婦人は 作業場の土間の冷えを少なくするために自分たちで木の踏板を工夫しておいた（山形 鋳物）、立作業でないときできないとばかり思っていた仕事を試みに腰かけてしてみたら、やれることがわかった（大阪 タオル）、重い物は、産婦にもたせないようにお互いに気をつける（北海道 水産）、新聞雑誌を回覧している（岡山 縫製）、健康診断は必ずうけている（広島 食品）、健康保険に加入できた（北海道 水産）、みんなで時々話し合いをしている（茨城 製糸）、中小企業労働相談所に相談にいった（埼玉 縫製）、使用者に相談する（宮崎 商業）。

使用者は 各自の体にあつた作業台を工夫する（神奈川 染色）、作業場にひとりづつの休憩する椅子をおいてある（大阪タオル）、作業場の一隅に誰でも手がとどき、すぐ使える救急箱をおいた（北海道 水産）、洗濯機を事業場に備付けた（石川 紡織）、新聞誌、雑誌を読むようにしている（岡山 縫製）、経費の関係もあるのでまず手洗のカランをつけるなどできるところから実行する（神奈川 染色）、働く婦人の意見をきいて、井戸にモーターポンプをとりつけた（埼玉縫製）、せまい場所でも楽しめるピンポンやバドミントンなどを備える（愛知 紡織）、保健所の栄養士を委託している（長野 製糸）。

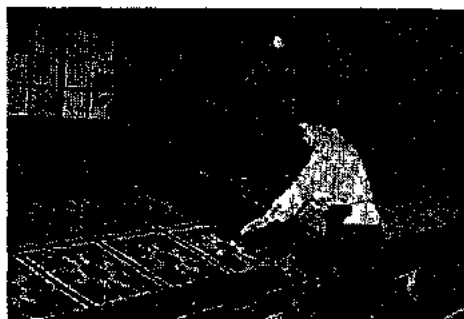


モーターポンプ

土地の気候にあつた施設をつくることに気を配っている（鳥取、一徳）、福祉のための費用の捻出のため、職場の廃品回収整理を実行し、それから得た収入は、福祉のために積立てている。職場の整頓、作業能率の向上にもなる（広島 食品）。みんなが協同して、ビタミン剤その他の共同購入をする（愛知

紡績）、労働基準協会からラシオドクターに依頼、レントゲンカーを巡回させて、集団検診をする（埼玉 縫製）、働く婦人の要望図書を調査し、公民館と協力して図書設備をする（富山 製菓）、栄養士を委託して共同炊事をする計画。費用は一日六〇円の見込（愛知 紡績）、個々別々に考えるよりも組織共同で福祉を考えることにした（宮崎 商業）、一事業場で、保健指導をする（長野 製糸）。

は困難だから製糸協会で栄養士、保健婦等を委託、婦人団体でも、公民館と協力して映画鑑賞の方法など正しく教育する（福岡）、働く婦人の台所の改善、家庭生活の合理化など、生活設計の面から側面的に援助する（石川）、手のある婦人の家を解放して託児所をはじめる（鹿児島）。その他、中小企業は企業自体が存立の危険にさらされているので、福祉の問題など考えていられないと思つていたが、企業、または地域社会の協同で考え、今ある施設も活用すればよいことを知つた（福岡 織物）、職人というもの、仕事のために体の形がかわらないと一人前にならないという根強い考え方をあらためて、科学的にものを



染 拵

考える習慣をつけることが中小企業における福祉向上の鍵だと思う（神奈川
染色）。

以上、地方研究会議において、各地域、各企業から提出されたありのままの
意見でした。

第二部

中小企業地域における

働く婦人の福祉について

―地方研究会議の概要―

地方研究会議は、前にも述べたとおり、各都道府県における中小企業密集地の中から、働く婦人の多い地域を選定して開かれましたが、開催に当つてはその企業や地域の特性に適した方法がとられています。

次に、各地方研究会議から参考として二、三を掲載しましたが、会議の概要、構成、資料などから中小企業に働く婦人の福祉について問題の所在、地域各界の意見や対策をうかがうことができます。

一、兵庫地方研究会議要録

兵庫 婦人 少年 室

開催地域

神戸市長田区のゴム産業地域

選定の理由

兵庫県の特産産業としてのゴム産業が特にこの長田地区に密集しているため、同一産業の密集地域として選定した。

研究題目

ゴム産業に働く婦人の経済と生活について

開催日時、場所

昭和三十一年三月二十二日 午後一時

神戸労政事務所会議室

研究者名

所	属	性別	職名	氏名
兵庫県産業経済研究所		男	調査課長	船曳 出合 資文
"		"		堂面 秋芳
兵庫県労働研究所		女		田中 豊子
"		男	所長	関谷 重威
神戸労働事務所		"	業務課長	谷口 実
"		"	主事	中谷 梅夫
兵庫県労働組合福祉対策協議会		"	事務局長	横瀬 正義
神戸地方労働組合		"	"	川口 為治
阪神調帯株式会社		"	労働課長	中村 友男
兵庫県地方評議会		"	会長	加納 育三
ゴム産業労働組合		女	組合長	和久 保雄
兵庫県教職員組合		"	婦人部長	林 雅代
兵庫県社会福祉協議会		"	会長	谷 篁
兵庫県未亡人共励会		"	副会長	田村 ふく
神戸市婦人団体協議会		"		母里 美枝
灘生活協同組合家庭会		"		美 玲子

討議に提出された主要意見

労働研究所 中小企業に働く婦人の福祉について、まず問題となるのは、職場に家事労働をそのままもちこんでいると言った実情であります。婦人労働者には家事労働と工場労働が二重負担となつてゐるわけで、具体的に申しますと、赤ちやんを背中におんぶして仕事をする、或は蜜柑箱に入れてあやしなから仕事をやり、作事中に手をとめて授乳し、おむつをとりかえる等、子供の養育をそのまま職場にもちこんでいる。従つて非常に危険がともなつてくるわけです。こうした家事労働を処理出来ないで、職場にもちこむと言つた不合理のしわざが、婦人労働者が結婚するとやめさせると言つた形になつて現われてくるのであります。婦人が産前産後の休暇或は生理休暇をとらうとしてもとれないというのが実情です。

さて福祉ということは、労働力の再生産、即ち労働者が快適な生活をおくれるようにしてやることであつて、之は企業内と地域社会によつて行われなければなりません。中小企業に働く婦人の職場は、きまつて低賃金で、経営者は設備を設けることなど考慮に入れないで、つかい放しにしている状態です。例えば、少し古い統計ですが、福利厚生費は、賃金総額の

一、〇〇〇人以上……七%

一〇〇人～三〇〇人……二、九%

となつております。現実に労働者がどの程度ほしいと考えているか、また企業体がどの程度やるべきか、組合が中小企業の持つてゐる特質をカバーして家事労働の負担をなくすことが出来るように、運営管理出来るかと言ふことに問題があるでしょう。単独組合にこれらの福祉施設が出来ない場合には、密集している特質を生かして、組合同志で合同で持つと言ふことも考えてよいと思ひます。

福祉問題を労働条件とするか、それとも恩恵とするか、この兩者をはつきりさせておくことが大切で、あいまいにしておくところに、問題の焦点があるようです。金をかけなくても良いのですから、協約の中に福祉活動をはつきり書いて、主体を明かにすることが肝要でしょう。

産業経済研究所 ゴムの履物産業について考えてみますと、ゴム産業に限つてどうして中小企業が存立存続しているかと言ふことを考えてみたいと思ひます。一流の大企業においても、いまだに請取制度はなくなり、昭和三年頃より発展の過程をとつておりません。

現在、登録されているゴム産業の状態をみますと、約三八〇の工場となつています。その内訳は、

1~10人	11~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~399人	400人以上	合	計
201	39	43	37	36	11	11	2		380

これは兵庫県工業課調査の数字ですが、数においていわゆる零細企業が非常に多く、その殆んどが家庭貼りで代用されているために、八七からの工程が完全に分散しているわけです。

こうしたゴム工業が、中小企業の形のまゝで存続しているのが大変多いのは、従業員二〇〇人程度までは大変順調に発展するのですが、二〇〇人以上の従業員をかかえるようになると、大工業にわゆる一流メーカーとの競争になつて、名の通つた大企業の製品とは大刀打ちが出来ず、破れやすい、型がわるい等と文句を言われて結局はうれなくなり、倒産してしまふのです。いきおいそこで特殊なものを作るようになり、流行の尖端を行くと成功し、一寸おけると駄目になる。従つて流行を追うためには、大量生産が出来ないので少しづつ作つては目先をかえるようになつて、どうしても流れ作業という過程はとれず、丸上げ作業となつて、中小企業のまゝ足ぶみするようになるのであります。

労働力の給源の分析をすると、附近の漁村・特殊部落・スラム街であり、僻人労働者を低辺とした、どんな最悪の労働条件にでもたえ得るといつた貧困な生活をしている人達で、労働条件はどんなにわるくても辛抱すると言うのが特質でしょう。家庭貼りは、成型上程のみしかもたず、その企業の主導権は全くなく、商業資本には散しく圧迫される。この圧迫はすべて労働者におしつけられます。

大企業では、労働力の選別には非常な注意を払うので、良い労働力は大企業に集り、悪い労働力は悪い条件のもとに集るようになつて参ります。この労働力の構造と、資本のおくれた形の二つの条件から、ゴム産業の中小企業の画一的な福祉問題をとり上げるとは難しいと思います。ゴムの中小企業の経営者は、大企業の職長程度の賃金で、親方自らが先頭に立つて工具と同じようにホコリだらけになつて働いているので、福祉の問題まで考える余裕のないのが実情のようです。これがゴム産業の中小企業者の特質です。

使用者 こうしたゴム産業の婦人労働者の問題をいろいろと解決していく原動力としては、組合の婦人部のありが方

大きくひきいてくると思ふのです。私共の会社でも、昨年の婦人部長は非常にこまめに世話をして、婦人の意見を正確な方法で持出してくれましたので、問題が解決する機会も多かつたようでした。こうした現場からの声を持ち出させる組織があり、何度か持出す中に、長い間の宿題が解決していくという例が多くなつてくるわけです。

産業経済研究所 あなたのところは恐らく小さいところのことはよく御存じないと思いますが、家庭ばりと言つても二百人位のところもあり、全工程をもっている工場は殆んどないと言つて良い位でしょう。底ばりとミシン工は諸取賃金ですね。

使用者 私のところはミシン工は団体請取にしております。

産業経済研究所 小さい工場では三台位のミシンしかもたず、それが団体請負で連帯責任ですから休むわけに行きませんね。貼付けの女工さんは、渡り鳥のようにあちらこちらと転々するわけです。この場合、仕事に必要な道具はそれぞれの工場に用意してあつて、体だけを持つて行けばよいときもあります。熟練した女工さんになると手口・手はげ・こて等いわゆる七つ道具を自分でもつて、仕事をみつめて転々とするわけです。中には午前中だけ働き、午後は身代りの人をやつて仕事をさせ、賃金は半分わけすると言ふようなやり方をしてる人もあります。

組合が出来ないのは、このような労働力構造に根ざした特殊性により、また労働力の給源が農漁村・スラム街・特殊部落となつて血縁でしづられ、横の連絡がつきにくいことが原因しています。

労働組合 今迄のお話を聞いておりました、群盲象をなでるといふ感じが致しました。それほど、ゴム産業の実態はつかみにくいのですが、私としては、ゴム産業全体を中小企業と零細企業とに分けた方が妥当だと思ひます。家庭貼りも皆入れて私は長田地区に三〇〇―五〇〇はあると思ひます。工場がつぶれるとすぐそれを全部貸工場にしてま

た復活すると言った工合で、恐らくその数はもつともつと多いのではないかと思います。

これらの人々の問題は労働問題以前の問題だと思えます。労働条件は非常にわるいのですが、低賃金ではないと思えます。何故なら熟練度を要求されてでないと仕事にならないからです。そして長時間働きます。やめる時文句を言われないように失業保険位はかけていますが、健康保険はかけないのが実情のようです。

産業経済研究所 賃金は高いと言うお話でしたが、賃金の高い低いは一時間の収入をいうのではなくて、年間を平均して或は時間あたりを比較すべきだと思えます。

或は一日の手取額は多くても、一ヶ月の実働は二〇〜二二日位、そして労働時間は午前八時〜午後九時で熟練工で八、〇〇〇円位です。これでは決して高い賃金とは言えないと思えます。

それからはじめに私が申上げた工場の数は登録されているもので、やきぞこや・こおり屋等を入れるとずつと多くなります。

婦人少年室長 今日には労働条件よりも、婦人労働者の生活と経済についての福祉を主に考えてみたいと思えます。中小企業の分け方もいろいろあると思いますが、あまりそれに拘泥しないでゴム産業ということでやりましょう。

労働組合 生活と経済の福祉をどうするかと言うことになりそうです、私は二つに分けることが出来ると思えます。その第一は社会保険の管理をうまくすると言うこと、第二にこう言うところの労働者は若い人が少く世帯持ちが多いので、この人達に対する福祉を考えなくてはならないと言うことです。

労組福祉対策協議会 零細企業の福祉問題については、施設を作ることばかりを考えないで、例えば計画産児のことで、それに関連して器具・薬品の購入を低額で取扱うような方法、或は計画産児の相談の低額扱い、また生活費を

切下げるための協同組合のことなど、長田地区において実現可能であることがらに焦点をしばつたらよいのではないでしょうか。労働力を再生産するために絶対に必要なものからとりあげたらどうでしょう。

労働研究所 福祉施設の考え方にもいろいろあると思いますが、福祉施設よりも身近かな労働環境の中で無視されている面が沢山あると思います。例えば、更衣箱にしても……。

使用者 更衣箱は法定でしたね。

労働研究所 法定なのですが、大きい工場でもそうした法定の施設さえも出来ないところが沢山あるのです。労働力再生産のため絶対必要なものは何かとそれから考えることですね。保育所があつてもこれにあずけると高くつくのは何にもならないで、こうした問題は地域社会で、もつととりあげるべきではないでしょうか。そのためには地域社会のそうした福祉問題ととりくむケースワーカーを労働組合でも養成して、地域社会と結びつくべきだと思います。

使用者 私どもの所では最近共稼ぎがふえて来ましたが、託児所がないため止めざるを得ないようになって二人退職しました。共稼ぎしている人の出勤率は七五％という有様で、企業の方ではあまり歓迎しませんが、働く人々の方から見ればそれぞれに事情があるので、無理のない形にもつていくのにどうしたらよいだろうかということで、共稼ぎしている人々に集つてもらつて、いろいろと意見をきいたことがありました。二五、六人のうち集つたのは、たつた三人だつたのです。これでは会社が皆の声をきいて、その人たちの福祉へ手をのびたいと思つても出来なわけです。日々の生活の悩みが一杯なのでそういう人達のために電々公社のやつているカウンセラーをおくことは必要だと思います。しかし私共の企業では単独では何一つ出来ないで、やはり力を合わせて既婚者の問題の解決にあたりたいと思います。

婦人少年室長 一つの企業だけでそうした福祉施設をもつと言うことは無理なわけですね。地域的に作つてそれを利用するとか、或は近くのいくつかの企業がよつて作ると言う方法が適当なわけでしようか。

あなたのところの現在の企業の福祉施設について簡単に説明していただけますか。

使用者 福祉施設と言つても、分け方によつて違ふと思いますが、まず設備としましては浴場で、これは人数に比べて面積が少し狭いと思いますが、設備としては近代的です。それから休憩室・食堂・生花・洋裁を習う室・割烹室・図書室があり、テニス・バレーコート・卓球場等があります。

また私共のところでは、YMCAに団体加入しておりますので、その施設もやすくかりられ、これらを利用することも度々です。また不定期的なものとしては機械あみの講習をしたり、その他婦人部の希望によつて講習会をひらいたりしています。

婦人少年室長 会社内に消費組合のようなものは……。

使用者 今のところ生活物質の購入の施設は何も作っておりません。

産業経済研究所 現物をやすく従業員の人々に分けてやる等の方法をとつていらつしやるでしょう。

使用者 あれは一つの賃金補助としてね。

労政事務所 それではさしあたつて必要に迫られているのは託児所ですね。数字というのは抽象的なものですから、

二五、六人しかいないから託児所はなくてすむと言うのではないと思います。必要な託児所はいくつ位でしょう。生活協同組合 私共の組合として、託児所の問題は前々から考えていたことですが、今までのお話しをきいておりましてゴムの工場に子供をつれて働いてゐる婦人の方が相当にあるとこのことで、託児所の必要性をますます感じさせら

れました。先ほど家庭の方々との話し合いが出来ないとおっしゃいましたが、それは話し合いが出来ないのではなくてなさる方の熱が足りないのだと思います。

それに話し合いにはよいリーダーをもつことも大切だと思います。

使用者 共働きをしている人の様子を見ると、子供一人のうちはそのまゝ働いているのですが、二人になると大低の場合退職してしまいます。しかし家に年よりがいると言うふうには子供をみてくれる人があると、二人になつても三人になつてもそのままつづけて働いています。こうしたことから託児所の必要性をつくづく感じています。

教職員組合 託児所の問題は切実ですね。私は教育者としての立場から考えてみますが、学校の先生というものは子供を育てたことの経験のある人が一番よいようです。ところが子供が来ると皆止めてしまふと言うより、止めなければならなくなります。こんな現状をみていますと託児所は緊急に必要な問題だと思えます。ですからその託児所の必要度の高い人たちが一緒に手を取り合つて考えてみなければならぬと思います。

長田地区がそんなに必要に迫られているのでしたら、市と組合とが話し合つてまず長田に託児所を作つて、次第にそれを他の地区に及ぼして行けばよいのではないのでしょうか。母親全体の問題なのですから、皆が真剣に考えるべきだと思いますが……。

市議会 託児所の問題につきまして市の立場から申上げてみたいと思えます。託児所託児所と簡単に申しても実施するとなると、それ相応にいろいろな問題がおきて参ります。あずける時間・引きとる時間、職業によつて、或は身分によつてあんな所の子供と一緒にしたくないと言つていやがる親御さんがあると云つたふうでしてね。

その上親の仕事の工合で朝六時から預つても晩引きとりの時刻が一定しない。そこで保母さんの労働時間のこと

が問題になつてきます。大体、今のところは各区に一カ所づつは市営のものがありますが、今後作るとすれば地方の熱のある所が、優先的となるでしょう。例えば土地の候補をあけて、ある程度の金の裏付けもある所で、陳情していただくとして実現しますね。市だけで作ろうとすると随分無理があります。乳児までを預ろうとすると設置基準がありなおさらです。私としては、その必要がある工場が工場自体でお作りになるのがよいと思います。

使用者 ところが工場でこれを作ろうとすると、人件費が重つてなかなか思うようにいきません。

労働研究所 パートタイムで地域社会の婦人の方々に保母の勉強をしていただき、地域の婦人会がこれを援助するという形にしたらどうでしょう。

労働組合 先ほどから託児所のことの問題になつておりますが、この具体的な方法として私共は現在次のようなことを考えています。御承知のように労働金庫が母体となつて職域で生活協同組合を作っておりますが、その事業の一つとして託児所を作ろうと思つております。ところがこれを作つた場合その収入が合うかどうかが問題になると思ひます。これは一企業・一労組ではとても解決のできない問題です。現在の長田地区のゴム産業の場合、経営者の協力、県・市からの援助、働く者の協力、地域婦人の方々の協力、この四者の足並が揃わないことには、実現は困難だと思ひます。我々働く者の協同組合が立ち上ろうとしても、他の三者の協力がなくては壁につき当り、仕事が行き詰つてしまいます。託児所から問題がはずれますが、長田地区のある病院に、組合の融資する病床を確保して働く人々の結核対策としています。このように働く人々の福祉は、企業を守る意味からも経営者の方々の賛同はきつと得られるものと信じています。要は思い切つて一歩ふみ出すことだと思ひます。

労働福祉対策協議会 経営者の協力を主流に、その上に、他の人々、市或は地域社会の婦人の方々の協力があれば実

現は可能だと私も信じています。

婦人会 私共の会で世論調査をしたことがあります。その時、皆さんから一番要望されたのは、託児所と子供の遊び場でした。いま皆さんからいろいろとお話を伺っておりまして、子供をつれて働いていると言うことをきき胸が痛みました。よく家庭を廻ると内職しながら子供をおんぶしている方がありますが、経営者や地域社会が一肌ぬいで、こうした人達のために、託児所を作つてあげられないでしょうか。

労働研究所 ゴム産業等で働いている方は、主婦・未亡人が多いと思いますが、この人々には比較的小学生の子供さんが多く、こうした子供達の家庭教育は一体どうなっているのでしょうか。地域社会と家庭からほり出された子供達は淋しくもあり、働いている母親も必配だろうと思います。こんな人の生活指導ということも地域社会の人々と考えていきたいと思っています。

労組福祉対策協議会 組合とか、あるいは企業が福祉福祉と言つたところで、家庭の主婦が結束して生活を改善する意欲をもたないと駄目だと思っています。主婦が生活の合理化のために地域的に結束出来ないものでしょうか。家事労働に迫られながら工場で働くことになるかと家庭生活の合理化が必要ですが、これを援助することも大切だと思っています。まずモデルケースを作ると他の地域でも割合早くできるではないでしょうか。

労働組合 私の考えていますところでは、独立した託児所を持つことは難しく、他の事業と平行的にやる必要があります。資金は、御承知の労働金庫から出し、勤労者協同組合の利用事業としてやるのですが、その場合どちらを先にすることかというところが問題になります。託児所は法的に難しいところが沢山ありやるとなると損失となると思うので、診療所と一諾にやり収支を償いたいと思います。要は協力態勢で、これが出来ていると仕事はずつと

しやすいでしょう。

市議会 私は診療所と託児所の併設は考えものだと思います。診療所の経営者は医者でなくてはならず、その地区の医者と競争になると両方が共倒れになってしまうのではありませんか。保育所は近くにあって始めて機能を發揮するものです。乳幼児を預る場合は授乳時間のこともあるので、とくに工場に近いくことが大切な条件でしょう。地域の保育所をつくつても、工場と反対側にあるとおつうがつてあずけにいきませんものね。

労組福祉対策協議会 託児所は運営が問題ですね。この運営で皆が行き詰つてしまっています。生活協同組合が難でも神戸でも成功しているのは、結局、知識階級の理解と協力の上にたつていて同時に、職員が奉仕の精神に徹底しているからだと思っています。いくら良いのを作つてもそれを利用する婦人の気持、自分達の託児所として、利用する気持が強くないと駄目でしょう。それから、この託児所を実際に運営する人々、言いかえれば誠心誠意この仕事に当たってくれる保母さんがあるかどうかということが大きな問題だと思っています。こうしたことから考えて私は宗教団体の人々の協力が良いような気がします。金は集るしプランも立ちますが、これを運営する核心は愛情と熱意だと思います。

教職員組合 最近尼崎の保育所であつた話ですが、親は生活のために九度以上も熱のある子供を置いてでも働きに出なくてはならず、その病氣の子供を連れて保育所に預けに来たと言うのです。その保母さんも非常に熱心な人だったのでその子供を預つて一日看護し、夕方帰る時には平熱になるまでにしたというのです。こう言うふうになつてくると通り一遍の気持では駄目でして本当にしようとする気持と、一通りの技術をもつていなくては駄目だと思います。

社会福祉協議会

先ほどからいろいろと承つておりますが、私は保育所は、幼稚園とは違ふのだということを深く認識していただきたいと思ひます。保育所は先ほど教職員組合の方のお話にもありましたようにそこまでいかなければ駄だと思ひます。労働時間のことの問題にされておりますが、私がかつて保姆の試験官をしていました時、二十四時間勤務のようになつても差支えないと言つておきながらいざ職場に出ると全く違つてきます。奉仕の精神なんて全くありませんね。大体幼稚園と比較するのが間違ひのもです。地域の婦人の方々が立上るべきではないでしょうか。地域の横のつながりをもつともつと持つべきで、個々の発言は相当あつても手をつなぐところとに欠点がありますね。長田地区のお話をきいて足りないと思つておりました、是非作らなければならぬと痛感しました。公認でなく、個人的に働く人々のために旗を出して、子供を預つてゐる人もあるときいています。……。現在の託児所が本当に必要とする人を後廻しにして、費用を出す人をつていくというのが問題です。

市議会 先ほど人のことが問題になつていたようですが、未亡人の方々にバートタイムの保姆として働いてもらつた

らよいのではないですか。

婦人会 そのバートタイムにする資格は……。

市議会 正式の保姆としてでなく助手として手伝つてもらつたらよいでしょう。また居間里親もあります。私前から思つていたのですが、移動幼稚園つていうのは、とても良いと思ひます。バス一台を一つの事業所或は一つの地域で買つて、これに子供達をのせて、あちこちと行くわけですね。場所のよい所で降してそこで幼稚園を開けばよいのです。

婦人会 でもそれは許可になりますかしら……。

市議会 それは簡易保育所として大丈夫だと思っています。

生活協同組合 雨の日はどうしますか。

市議会 雨の時はバスの中で何かして遊ばせるのですね。一台一二〇万円位で買えるのですから、企業家に買死していただくと思います。

社会福祉協議会 各地に児童遊園地がありますが、何とか利用出来ないものでしょうか。活用されずにほつてあつて大人が野球したりしていますか。

地方評議会 いろいろと先程からお話を承つておりまして大変参考になつたと喜んでいます。私共の方で、どんなに計画をたてて考えても、それはあくまで援助であつて、要は利用される人々の要望がなくては駄目だと思っています。組合への期待は大きいと思いますが、当面している労組は、零細企業でありますから、その力が非常に弱いのです。従つて他の組合との協力により組織の力で突破口を作りたいと存じますが、組合が主体となつて事業をやるといふのでなく、主婦の方々が身近な問題としてぶつつける、これほど強い力はないと思います。労働組合としては、労働条件が優先しますが、婦人の福祉の問題に關してもお力添えをしたいと思っています。託児所の経営等に關する資料が欲しいと思います。

市議会 私として申し上げたいのは、一番必要な地区からの請願、これが実行への近道だと思っています。できれば土地の具体案まで出していただくともつと早く実行されると思います。

電車・バスの廃車を利用しての簡易保育所でしたら実現の可能性はもつとあると思います。

婦人少年室長 託児所の方はこれで一応打ち切りまして、他に生活と経済でとりあげることがありましたらどうぞ。

労働研究所 長田地区の婦人で結核・脚氣を患っている人がとても多いと思います。特にミシン工ですね。地区の健

康保険等は考えていたぶけないでしようか。簡易診療所等があつたらどんなによいかと思います。

労働組合 ところがそれは厚生省が許可しないのですね。申請があつても資金が低く赤字になるので許可しないらしいです。

使用者 一年間に一度の健康診断が規則ですが、これを二度にすると患者の数はぐつと減つてきますね。病床の確保がもつとできるとよいと思います。

婦人少年室長 家族組合はどうでしょう。福祉問題をとり上げていますが……。

労組福祉対策協議会 家族組合は工場によつては作つているところもあるようですが、これは組合と違つて法的に認められておらず、組合員をつなく何か強いものがないと発展しにくいのではないかと思います。生協のように醤油や味噌等の配給をしながら会合を持ち、どういう形で結合したらよいか考えれば、割合発展しやすいのではないのでしょうか。散在する家庭を結合させるのはむずかしいことと思います。

永続させるためには、何かしつかりした裏付が必要で、主婦の実際的要求を出させてこれから出発すると強いでしょうね。生活協同組合としても、百田出したから組合員だというのではなく、組合員としての自覚を持たすことは大切だと思います。保育所の問題にしても或は生協の問題にしても、それに従事する人々が時間制で事務的であつては、どんなよい組織でどんなよいイデオロギーをもつていても全然駄目だと思います。仕事にうちこむ人、仕事を本当に楽しみながら働く人材がなくては駄目です。

婦人少年室長 沢山の人の中には必ずリーダー格になる人がいると思うのですが、この人達を集めて教育し養成する

ことも大切でしょう。

いろいろとりあげたい問題はこのほかにも沢山ありましたが、時間も長くなりましたのでこの位で閉会いたします。

二、山形地方研究会議の概要

山形婦人少年室

開催地域

山形市北部中小企業地域

比較的鑄物、機械器具工業、中小企業の密集地域であり、この産業の中に働く婦人労働者の伝統も短くない。

研究題目

経済と生活について

開催日時 場所

昭和三十一年二月八日 午後一時半と三時半

山形市 社会福祉会館

研究者名

所 属	性 別	職 名	氏 名
山形電鋼株式会社	女	工 員	遠藤 ぎ え
五進金属工業株式会社	〃	〃	板垣 和 子
山形造機株式会社	〃	〃	遠藤 ト キ 子

東北精機株式会社 富士鑄鉄管工業(株) 原田アルミニウム(株) 山正鑄造株式会社 菊地製作所(株) 五進金屬工業株式会社 東北精機工業株式会社 山形市連合婦人会									
女	男	女	〃	男	〃	〃	〃	〃	〃
〃	協 助 員	会 長	〃	労 務 保 長	〃	〃	〃	〃	〃
留 場	木 田 健 輔	矢 作 て る を	軽 部	高 橋 英 太 郎	中 沢 敏 子	根 岸 容 子	佐 藤 み つ 子	粕 谷 京 子	池 野

一、企業における婦人労働者の概況

A 岸鉄鉄鑄物製造業

年 齢	勤 続 年 数	作 業 内 容	月 収	備 考
四五歳	一七年	鑄型中子と り	七、四〇〇円	娘と二人暮らし。
三五歳	三年四カ月	モールテイ ング 助手	四、七〇〇円	夫(戦死)子供二人小学校、母子寮居住。子供が小さい時は勤めも出来ず子供を養つて行商をして過した。ここに来て定収入を得られる様になった。

B 機械器具工業

四三歳	八年	塗装下地	七、〇〇〇円	夫死亡、子供四人、子供の小さい時は実家に頼んで働いた。今、子供も漸く大きくなつたので（長男一九歳 工具）借家して自活する様になつた。（家賃二、〇〇〇円）
三五歳	五年	ネーム金粉 付け	四、五〇〇円	夫戦病死、先月より漸く本工員となる。夫が長患（肺結核）で死亡したので結婚生活の苦勞が身に秘み再婚の意志なし、現在一人暮らし。
三二歳	三年	モートルタイ ング助手	四、八〇〇円	夫、子供一人、子供が五歳まで近所の未亡人に依頼、五歳より昨年まで保育園へ（六〇〇円）五時以後近所の人にもってもらい三〇〇円支払う。現在日雇となつてゐる。せめて臨時工にしてみたい。自分より若くおそく入つた臨時工でも賞与は自分より多い。

C 機械器具工業（マシン部品製造）

三一歳	九年	雑 婦	五、一〇〇円	弟家族と九人暮らし。 夜九時半までの時間外労働をして上記の金額その日数については不詳
二八歳	一年六カ月	中釜めん取	二、五〇〇円	姑、夫、子供（三歳）弟の五人暮らし。 産後家に近いこの工場に変わった。働いた賃金は皆出すが、姑のそばで一緒に暮すよりよい。姑が子供の面倒をみてくれるうちは勤めたい。

三一歳	五年	フライス工	八、六三三円	夫、子供一人。 子供は現在実家の母に預つてもらつてゐる。
二四歳	三年	組立工	六、二〇〇円	夫、男、姑、夫の弟二人。 家事特に洗濯など家族の者のを全部するので夜、休日忙しい。子供が生まれても家人にみてもらつて働く事になると思う。

三〇歳	五年	包装工	先月 四、〇〇〇円 但し欠勤有	姑、夫、子供一人、小姑。 昼休みに姑がつてくるので昼は母乳それ以外はミルク。
-----	----	-----	-----------------------	---

D 県鉄鉄鑄物製造業

四九歳	一三年	炊事係	五、〇〇〇円	永年働いてる割に賃金が少いと、自分もそう思うし、他の会社の人に も云われる。就労時間も長いし老後の事が考えられる。
三二歳	一〇年	雑役	三、五〇〇円	食べる事だけ（自分一人が）職場収入でやる様に、足りない分は遣 族手当てで何とか過して来ている。
二五歳	三年	羽釜仕上 雑役	三、五〇〇円	男、姑、夫、小姑二人。 賃金は全部家に出す。

E 県鉄鉄鑄物製造業

二四歳	二年六カ月	雑役	六、〇〇〇円	子供二人、夫、失業対策事業の日雇となり子供は夫の失対の託児所に 依頼してある。
四五歳	三年八カ月	雑役	六、五〇〇円	夫、子供四人、子供を高校に通わせているが、大学を希望しているの で学費を作つてやりたいのが母親の急願。スコップ作業等もあり、相 当の重労働である。
三五歳	八年	鋳型中子と り	八、〇〇〇円	夫、小姑三人、子供二人、一応鋳造作業の技術者の格である。
二五歳	四年	雑役	五、八〇〇円	男、姑、小姑二人、子供一人。 子供は姑がみてくれるので、出来るだけ働きつづけたい。

F 非鉄金屬鑄物製造業

一七歳	八カ月	製品包装	三、二〇〇円	父、失対日雇、母、兄弟八人、父の収入と姉（工賃日給二三〇円）本の収入とで家族十人が暮らしている。（月平均七〇〇円位）収入は全部家へ出し、入用な費用をもらう。
二五歳	三年	製品包装	先月は三、二〇〇円 精勤すれば三、九五〇円の筈	夫、実父母、子供一人、自分の働き高は全収入の二、五割位、子供がいても出来るだけ働きたいと思う。

G 単鉄鑄物製造業（主製品鉄瓶）

四一歳	一五年	口抜き （鉄瓶の口） の鑄型	六、〇〇〇円	夫死後十三年間子供三人育てている。昨年から長男が働き（十七歳鑄物工）始めたので月収九、〇〇〇円位となつて息をついている。
二九歳	一四年	ふた込み （鉄瓶ふたの） 鑄型作り	六、〇〇〇円	夫、義弟三人、子供一人。 この六、〇〇〇円は残業を含めたものである。

H 単鉄鑄物製造業

二七歳	一二年	鉄瓶鑄型造	四、八六〇円	父（農業）母、兄弟四人、兄嫁、兄の子四人計十二人。よいところがあんなら変りたいと思う。
二七歳	一二年	鉄瓶鑄型造	四、八六〇円	父母（農業）姉四人くらゐ。 一度家に出すが、毎月平均一、五〇〇円位は自分のものに費す。

二、討議に提出された主要意見

1、働く婦人の意見

- △ 作業場の土間の上に藁やゴザを引いてその上に坐つての座作業である。特に婦人の冷え込みが心配されるし、神経痛もある。
- △ 土間作業の冷えと、寒さを何とか出来ないものだろうか。
- △ 作業土間に自分で工夫して木の踏板を置いてから足場もよくなり足下の冷えも少なくなった。
- △ 現場の女子労働者は雑役が主体で、それ以外の就労の場が開けていない。
- △ 雑婦としての作業並に作業場の福祉が非常に不備である。
- △ 鋳型作りでも鉄瓶の場合は年数をかけての技術が必要とするので、この技術面をもう少し認めてほしい。
- △ 他の事業場に比べて賃金は平均しており、全体として恵まれている。その為か能率も上り、働く者の意欲も高められている。
- △ 仕事場の作業配置がよくなったので、気持よく働き、能率があがるようになった。(雑然とした暗い町工場であったが最近改築された)
- △ 旧い方の作業場は暗いので眼のためにも、もう少し明るくしてもらいたい。
- △ 作業状態も作業場の暖房も比較的整っている。
- △ 主作業が椅子になり作業が楽でしかも能率が上がるようになった。
- △ 休憩室が活用されるようになって疲労が回復する。

△ 労働時間がつきりしている。(八時〜午後四時四十五分) 残業はなるべくしない方針を標榜している。そのため、女子労働者には働き易い。

△ 週二回の入浴はたすかる。(工場入浴施設)

△ 週一回女子も入浴出来る。その日は生活時間も疲労の回復からも救われる。

△ 母子寮に入つてから、留守番や子供の心配も寮母の協力があり、非常に楽になった。

△ 地域内に乳児施設がない。(保育園より経費がかかるため廃止) 保育園終了後母親が帰るまでの保育児対策が解決されていない。

△ 子供の保健相談のために働く婦人の休みの時(日曜など)に保健所が開かれてくれることが望ましい。

2、対策

△ 合理的運営に努める。

○ 作業土間の座作業の冷え込み、光線の悪いところ、冬季隙間風の入るところ等、小さくとも必要な点に着目し、労使の工夫と協力によつて(経費はそれ程費さなくても)現状よりよくなる余地が多い。(健康な労働力が生産力基礎を向上させることへの関心)

○ 女子の現場は概して末端の雑役が非常に多く、作業能力の向上等の関心が労使共にうすれがちであるので、全体の能率的運営に心を向ける。

○ 鋳物作業等十年以上も働いている女子労働者が、職業的張りを持たず、十五年も働いて六、〇〇〇円にと自らを卑下し、転職を考えながら働くことの、生産力に及ぼす影響を考慮しなければならぬ。

△ 小企業場における保険関係（特に健康保険等）の手落ちのない活用に心をむける。（社会保障的関心）

○ 作業場の改善、作業時間の正確（徒らに時間延長となることをさける）な同種事業場が企業実績もあがり、労働条件も向上し進展しつつある事実への着眼。

○ 地域福祉施設の活用にも意を用い、女子労働者の実生活の合理化に力を併せること。（女子労働者自身も随性に流れることなく、福祉に関心をもつこと）

○ 中小企業体そのものの運営や進路に対する基本対策をとおして婦人労働者の福祉改善が堅実に行われて行くこと。

三、茨城地方研究会議の構成と研究内容

茨城婦人少年室

開催地域

古河市東二区（中小企業地）

製糸業を中心とした婦人が多く働く十八事業場について

研究題目

古河地区婦人労働者の教育・文化の施設と活動について

選定の理由

本地域の中心企業である製糸業では、目下ストのあとをひいており、その他の実情からいっても、他の題目はとりにくいので、本題目をとつた。

開催日時、場所

昭和三十一年 五月十一日 十三時—十六時

古河市労働会館

研究参加者

飯島製糸株式会社本工場

須藤製糸株式会社本部工場

小倉被服工場

小口産業株式会社古河工場

宮川製糸所

佐藤被服工場

第一商会

台和製糸所

宮戸製菓工場

東京マネキン製作所

須田製糸所

飯島製糸第二工場労働組合

須藤製糸松原工場労働組合

飯島メリヤス労働組合

久保田氣象測器労働組合

婦人労働者

婦人役員

研究報告資料

イ、組織における婦人の教育文化活動

飯島製糸(株)第二工場従業員組合長 井 上 サ カ エ

私達の組合は結成一週年を去る四月にやつと迎えたばかりの赤ちゃんなので、御出席の皆様方の組合とは比較にならぬ幼稚なものであります。でも何とか早く一人前の組合になる為に、毎日を勉強に励んでおります。

文化活動について何かお話しをとのお言葉なので、文化部と体育部が結成から今日迄歩んで来た道を振り返つて見たいと存じます。まず、文化部の最大の収穫は「テレビ」を購入したことにより、毎日見る社会のいろいろの出来ごとを目で知ることが出来ることです。

組合員の大多数の者は農家出身なので、耳できき字で読んではおりますが、目で見た経験は誠に少い範囲でした。それで組合の前身である寄宿舎自治会と話し合い非組合員の協力を得て、十七時テレビを昨年の暮に購入致しました。毎日、ニュース、歌謡曲、演劇、スポーツ等、ある時は厳肅に、ある時は面白おかしく観覧しています。又、新聞

は出身郷土のものを含めて七種類の購読をしていますし、レコードコンサートも数回開催しました。只今組合の機関紙の発行購読を致しています。全組合員による映画観賞会をしたり、組合員の料金割引の交渉をも致しています。自治会と協同で和裁と生花の先生をお迎えして毎日、午後六時から八時三十分迄、希望者にお教えをいただいています。

体育部では、均育のとれた美しいスタイルと立派な体の持主になるため、フオークダンスの講習会をしばしば開催しました。卓球、排球、ソフト、テニスは毎日多くの利用者を出しています。特に卓球は盛んで、この五月六日には製糸工場ばかりの茨城・埼玉・千葉の三県大会で、個人賞一位、団体賞三位を獲得致し、来る全国大会に臨むため張切つて練習を続けています。又、一日中、室内の作業なので片寄つた筋肉運動を是正するため、毎朝すがすがしい空気を吸いながら全組合員がラジオ体操をして、さわやかな身心で作業にっています。

ロ、地域における文化活動と働く婦人の参加について

古河市文化振興会副会長 船 江 豊 三 郎

一、婦人と文化に関して、家庭婦人層は一般的文化に対し消極的且受動的であるが、女子青年層と勤労婦人層は文化に対し積極的且能動的であつて、文化活動を通じ婦人文化を創造して行く立場にある。この点、生涯の社会化に伴う職場の集団性に基いて、集団的文化⇨職場文化といふかたちで勤労婦人の文化活動への参加を容易にした。女子半

生層は純粹に理論的にクラブ活動を通じて文化活動に参画するが、女子勤労者は實際に体的にサークル活動によつて職場文化を高めようとする。この場合でも、永い封建性のために、多くは男性のリードの下に、男子勤労者と合体して、文芸、音楽、演劇、読書等のサークルを形成して文化活動が営まれる。

二、古河地域の婦人勤労者と文化活動についてみると、今日大企業では職場的文化活動が活潑であるが、これと対照的に、当地域の如き中小企業の地帯では職場文化は未発達である。その原因としては一つには企業主が文化活動をおそれこれを阻止する傾向のあること、二つには従業員数が少いのでサークル編成の困難なこと等に基く。第一の点に対しては勤労者の文化的向上が、中小企業の経営に対する理解と協力を助長し、生産性の向上を齎すにちがいないとの企業者の自覚を望むと共に、第二の点に関しては地域的文化団体へ合流しての活動が期待される。市文協に關係する私個人としては婦人勤労者を含めて勤労者が地域文化運動の中心となることを希望し、たとえ形式的乃至技術的には劣つていても、勤労者は文化について内容的に創造的であり進歩的であるから、市文協を通じ形式的乃至技術的なものを吸収しつつ、同じ職場で働く婦人達の生産的共感から体得した内容的にすぐれた婦人職場文化の創造を願つてやまぬ。

ハ、地域における文化活動と働く婦人

本地域における文化活動は、主として市内各種文化団体の結集による古河市文化協会によつて進められている。文化協会の内容については別に発表がある模様なので省略するが、各組合の文化部を代表して、古河地区労働文化部がその一員として加わり、種々の行事に参画している。例を上げれば毎年春秋二回に行われる古河市文化祭行事はその代表的な一つである。

單的に云つて、吾々労組内で求める文化活動の指導又は発表については、十分恵まれた環境にあると思われる。

次に内部的な地域労組の文化運動を考えると必ずしも満足すべき状態とは云えないが、しかしながら自然発生的に徐々に盛んになつて来ているように考えられる。云いかえれば労組員の一人々々が、市内文化団員に刺激され、そのメンバーに加わつて行くことにより、その組合内の文化運動面も自然に活潑になつて来たようである。地区労働協会の合唱団が生れたのも、市民音楽祭の影響であり、フォークダンス等が盛んになり、組合の練習交流等が行われたのも、又単組の劇団等の公演についても文化祭及び市内各文化団体の影響は大きい。此のような現状のなかに、働く婦人などのように参加しているか、と云うことについて若干のべれば、婦人として最も興味があり、又楽しめるもの、と云つた面がやはり盛んに伸びて行くようである。フォークダンスと合唱等にしめる婦人の比重は重く、その反面、美術関係については、婦人の参加は少ない。

然しながら婦人の特徴として云えるかも知れない事は、一つの婦人層にアツピールするテーマに対して（例えばフォークダンス等）は多数の人達が参加してくれること。云いかえれば「興味」又は「好み」等が大体共通している点である。男子の場合は、平たく云えば好き嫌いが多く、歌の好きな人必ずしも他に熱心でなく、いわゆる専門的に深

く一つに固ると云つた傾向なきにしもあらずで、婦人のように、素直に参加すると云つた点が、若干少ないように思われる。しかしこの問題は別として、では種々の文化運動に対して、働く婦人が、どの程度の指導性と積極性を持つかと云うことに対しては、現状としては未だ足りないものがあるように思える。与えられたものに対しては参加するが、自らの要求として起すと云うことが難しいらしく、此の点もう少し婦人各位の自覚が促進されてよいのではないかと考える。

又種々の文化面にタッチする婦人達の内部の組合せを考えると、やはり製糸関係の方々熱心であるように思える。もう少し大きく見れば活気ある組合程、文化運動も盛んであると云うようにも云えるし、若い方が多い程、積極的であるように思われる。何はともあれ、年と共に地域の文化運動は盛んになり、徐々にではあるが、働く婦人の参加が増えつつあると云うことは新しい事実として注目して良いのではないかと考える。

次に此のような文化活動面に出たくても出られない婦人、單的に云つて、洋裁学校に通うとか、縫物を習うとかで、夜間就業時間外に全く暇のない人達が、案外多い事である。こう云う人達のためには、やはり昼休みの時間とか、休憩時間等を利用した活動方法を考えねばならないと思う。又暇はあるがあまり文化団体等の会合に出たりすると肩苦しいとか、派手に動くと縁談にさわるとか云つた点も決して無視出来ないと思う。これは地域的な封建的環境等に左右されるわけであるが、要は各自の自覚の問題であり、此の点働く婦人の方々の一貫した心の芯が、色々な形で育まれて行かねばならないと思う。一例を上げるとメーデーの街頭行進等に、「恥しい」と云つた気オクレを持つ婦人が案外多く（尤も一回歩いてみると後は平気になるらしいが）このような一種の「気おくれ」がやはり文化運動面等にも、始めの取りかかりとして出足を鈍くしたりするようである。

いろいろと書き並べたが、結論として、一つの集会等に男性より多く参加する場合が、多いのにかかわらず、婦人の主体を強調することもせず追隨していく、と云つた形が、何時かは破られ、働く婦人達が自から計画し自から組織して、種々の活動の成果が婦人達の手によつて積まれていく日の近からん事を切に希望して若干の見解を述べさせていただいた次第である。

参考資料

イ、古河地区における婦人労働の概況

古河労働基準監督署長

渡

辺

竜

夫

昭和三〇・一二・三一現在における古河労働基準監督管内の婦人労働者数は三、一八〇人であつて、当管内全労働者数七、三七五人の四三%を占めており、全国（二八・一二・三一現在）の二六%、（全労働者 一一、五一五千

人 婦人労働者 三、〇三〇千人 茨城県（三〇・一二・三一現在）の二三%（全労働者 一三八千人 婦人労働者 三二千人）に比較し圧倒的に高い比率を示している。

ところでその業種別分布状況を見ると次の通りである。

工業的事業（工業、土建運輸、貨物）一、三〇五人（七二・四%）
右の中

（紡織工業全体）一、八六三人（工業的事業の八〇%）
製糸工業（一、五七七人）（六八%）

農業 七一人（二・二%）

商業的事業 二八九人（九・一%）

郵便電信電話業 一三七人（四・三%）

教育研究調査 六〇人（二・九%）

保健衛生業 八七人（二・七%）

接客業 一九三人（六・一%）

官公署事務所（労基法適用事業場のみ）三八人（二・二%）

計 三、一八〇人

ところでこの地区における代表的産業の筆頭は製糸である。明治十三年士族二百四十二名が相寄り製糸会社古河同志社を創設して以来、古河と言えば糸の街として知られているが、昭和二十九年における古河市の工業関係製造出荷

総額二十二億六千万円の中、生糸関係が十億一千万円と実に五割に近い実績を収めている現況からもその名に恥じないと言えよう。

そしてこのことが前記の通り全婦人労働者の五割、工業的事業に従事する婦人労働者の六割八分を製糸関係者で占める結果となつてゐるのである。

従つて、この地区の婦人労働問題を云々する場合、量の点からも当然製糸関係の労働がまず第一に取上げられるのであるが、そればかりでなくこの業種の労働は、質の面においても他業種と比較にならない程多くの研究、検討すべき問題を腹藏してゐると思う。

二、三の例を挙げると、その大半が寄宿舎を利用してゐる、非常に若い年令の者が多い、賃金形態が特異である。その他数え立てれば際限はないが、特にこの地区でも、一部に自動繰糸機が取入れられて来たことは注目すべき材料であらう。

要するに、この地区は、製糸が発達してゐるが故に婦人労働者が多く、更には製糸労働が特異な面を多く持つてゐるが故に、何と言つてもまず製糸における婦人労働の解明が重要課題とされるわけである。

ロ、古河市の働く婦人の組合の活動について

古河労働事務所長

植

松

元

雄

当地区の働く婦人の組合の活動を知るため、まずその組織状況を見ると女子組合員二、二四七名（五二・八％）で、男子組合員二、〇〇一名（四七・二％）より二四六名多く、このことは当地区に製糸工場や縫製工場等女子組合員の多い職場が他地区に比して特に多いことによるものである。

更に女子組合員の産業別分布を見ると、製造業一、二九〇名（六七・二％）サービス業四一七名（二・八％）運輸通信その他の公益事業一四二名（七・四％）公務五九名（三・二％）一般卸小売業三名（〇・二％）金融及保険業四名（〇・二％）となっている。なお、製造業の七三％が女子組合員で、この製造業の中、紡織業では九四％を女子組合員がしめ、又管内全女子組合員の六四％を紡織業の女子組合員がしめている。

以上の如き組織現況の下で上記各労組は労使関係を調整する基本的手続であるところの団体交渉によつて、自らの労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図らなければならないため、組合は日常の内部活動に全力を尽している。

第一に労組の正しい運営、民主的の発展の原動力は、一般組合員であり、これ等の人々への労働諸問題に対しての正しい認識と深い理解をもたせねばならない。（なおこの上に民主社会の一員としての一般社会教育も）このために一般組合員に対する教育活動が極めて重要なことで、この点については、平素は一般労働問題を当所職員より教育を受け、特殊問題（労働協約等）に関しては当所職員並に上級組合書記局職員を招いてその都度説明会を開いて、一般組合員の啓蒙を図っている。

第二に組織活動についてはのべる迄もなく労組の力であり、出来るだけ多くの人がガツチリ結びつければそれだけ力が強くなる。しかしこの場合という形に結びつくことが一層効果的であるかの研究は是非必要である。この活動

については、須藤製糸労組は昭和二十九年十二月に、飯島製糸労組は昭和二十九年十一月に、全国蚕糸労組連合会に加盟してその組織の強化を図り、更に特筆すべきは、二労組は昭和三十年十二月に昭栄（栃木県小山市）鐘紡（結城市）片倉（北相馬郡取手町）神栄（石岡市）の六労組により茨城・栃木地区蚕糸労組連合会を結成したことである。

第三に文化活動は、労働者も憲法に保障された健康にして文化的な生活を営む権利をもつてゐる。しかし現実には文化的生活といつてもなかなか思うようにはならない。そこで労組の文化活動が必要になつてくる。飯島・須藤両製糸労組は和洋裁・生花等の講習を行い婦人としての教養を高めることに努めてゐる。飯島製糸労組・久保田気象測器労組では合唱団を組織して、お互に研究し合い講師を呼んで指導を受けてゐる。

第四に福祉共済活動は、須藤製糸労組は組合直営の購買部を設け、組合員の生活を少しでも潤すように努めてゐる。

第五に政治活動については、労組の活動の第一義的なものでないので、独自の動きは余り見られないが、上級組合の決定に同調して行われている。

第六に財政活動については、飯島・須藤両組は上級組合を有している関係上、組合費は相当な額となる為、問題はあるようであるが、組織に対する認識によりよくこれを解決している。他の各労組は、組合財政の基礎が一応確立されている。

以上の如く当地区の働く職人の組合の活動は、他の労組及び未組織労働者への影響は大きく評価されるべきである。

（註 本文中の員数・比率は昭和三十一年七月一日調査による。）

二つの調査のまえがき

これからのべる二つの調査は、古河市東二区において婦人労働者が多い一五事業場およびその婦人労働者について行われたものである。

業種別に事業場・労働者数をみると上記の表の通りである。

この在籍女子労働者一、六四七人の七五%をしめる一、二二四人が本調査へ回答をよせており、これはこの地区の婦人労働者の約三八%にあたるのである。

いまことで、この調査の対象となつた婦人労働者の特性について若干のべてみる。製糸業が大きなパートをしめるこの地区では、事業付風呂宿舎に生活する婦人が圧倒的に多い。また調査の対象となつた事業場に働く労働者の七一%までが婦人で、男子は二九%にすぎない。このことがこの地域の大きな特色をなしている。座繰製糸に働く婦人は通勤が多く、殆んどが年配の婦人である。それぞれの事業場における寄宿婦人の平均年令は、一八・三才から二二・六才までの間であるが、座繰の婦人たちは四〇から四二才が平均年令となつてい

業種別事業場及び労働者数

業 種 別	事業場	常 用 労 働 者		
		計	男	女
計	15	2,010	363	1,647
製 糸 業	4	1,349	94	1,255
製糸業 (座繰)	3	98	14	84
繊維製品製造業	4	241	51	190
その他の工業	4	322	204	118

る。座繰製糸に働く婦人の過半数は子供をもつて働いている。

勤続年数については、ほとんどの事業場が二年から三年台で四年以上の所が二つある。平均年令と平均勤続年数を、全国平均にくらべてみると、昭和二九年四月で全国平均勤続年数は三・六年でこの地区はかなり低くなつており、また平均年令については全国平均二三・四才にくらべて、この地区では座繰の婦人を除くと、大部分の事業場の平均年令が二二才台以下であつて、これもかなり低い。このことは、婦人労働者の代謝率がかなり高いことを示している。賃金については、一五事業場の月平均現金給与は四、七三七円である。これは業種によつて相当の開きがある。八事業場が労働組合を有している。

イ、働く婦人の教育・文化の実情調査

茨城 婦人 少年 室 調 査

調査期日

昭和三十一年四月

調査地域と対象

古河市東二区一五事業場の婦人労働者（在籍婦人労働者の七四％）

調査内容

働く婦人の教育・文化の実情について

業種別調査婦人労働者数

業 種 別	在籍女子 労働者数	調査女子 労働者数
計	人 1,647	人 1,214
製 糸 業	1,255	979
製糸業(座繰)	184	68
繊維製品製造業	190	103
その他の工業	118	64

たものが六二二人で読まないものが解答者の過半数である五八%をしめて
いる。この傾向は、製糸の婦人に殊に著しく、六七%に及んでいる。よま
れている新聞は普通の新聞が主であるが、地方新聞もかなりよまれ、製糸
では、全寮労連などの組合機関紙、その他写真新聞など一部の人は併読し
て巾広くよんでいる。(表1)

2、ラジオについては、解答者の九八%までが毎週一度はラジオを聴いてい
る。座繰では毎週一度もラジオを聴かない人がやや多くなっているが、そ
れでも九二%までが毎週一度は聴いているのである。(表2)

聴く番組としては、何といつても歌謡曲が一番多く三五%、ついで演劇

- (1) 新聞・ラジオ・映画・雑誌・単行本・演劇への関心について
(2) 稽古ごと・職業技術の習得について
(3) 労働組合の行う文化活動への参加について
(4) 地域の文化・教育施設の活用について

(1) 新聞・ラジオ・映画・雑誌・単行本・演劇への関心について

1、新聞・ラジオ等に関する関心の度は、その人の教養の水準や範囲を示す
重要なバロメーターであると思われるが、先ず新聞については読むと答え
たものが四五三人、読まないと答え

表1 あなたは毎日新聞をよみますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 1,075 (100%)	人 453 (42%)	人 622 (58%)
製 糸 業	858	287	571
製糸業(座繰)	65	23	42
繊維製品製造業	91	84	7
その他の工業	61	59	2

表2 あなたは毎週一度はラジオをききますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 1,103 (100%)	人 1,082 (98%)	人 21 (2%)
製 糸 業	880	868	12
製糸業 (座繰)	65	60	5
繊維製品製造業	95	91	4
その他の工業	63	63	0

3、映画を月一回以上みているものは、解答者の七七%である。業種別にみると、その他の工業の婦人は月に一回以上みるものが九二%もあるのに、座繰の年配婦人では四一%と相当の開きがある。(表4) 機械製糸では七九%である。

全然映画をみない人は僅かに二%にすぎない。みる回数としては、月二回が四一%、月一回が三八%、毎週一回が六%である。みる映画は、洋画にくらべて邦画が圧倒的に多く八八%が邦画である。

二%、演劇一九%、クイズ一九%で、この四番組で九四%をしめている。
これからみても、ラジオは、娯楽の面から新聞と比較してはるかに働く婦人の生活にくい入っていることがわかる。この傾向は、寄宿の年若い女性層も、座繰の年配婦人も大体同じである。ニュースを聞くものは二%にすぎない。ただ、教養ものとして若い層に英語講座が二%聴かれている。(表3)

表3 き く 番 組

業 種 別	回答者	歌謡曲	演 劇	浪曲	クイズ	英語講座	ニユース	その他
計	人 3,061 (100%)	人 1,058 (35%)	人 643 (21%)	人 568 (19%)	人 574 (19%)	人 46 (2%)	人 63 (2%)	人 109 (4%)
製 糸 業	2,429	861	524	443	448	41	41	71
製糸業 (座繰)	154	50	28	42	27	0	3	4
繊維製品製造業	281	85	51	49	63	4	10	19
その他の工業	195	62	40	34	36	1	9	15

表5 みる映画 (洋画・邦画)

業 種 別	回答者	邦 画	洋 画
計	人 3,828 (100%) 3,199	人 3,349 (88%) 2,863	人 479 (12%) 336
製 糸 業			
製糸業 (座繰)	73	65	8
繊維製品製造業	361	285	76
その他の工業	195	136	59

機械製糸では九〇%までが邦画、座繰では八九%であるが、その他の工業では洋画を三〇%までみている。もつとも多くみているのは現代の恋愛もので、純文芸映画がこれについている。そのうちでも各事業場でトップをきつてゐるのは、ラジオの連続劇の映画化されたものである。時代劇や現代劇のケンジュウものなどは、みられる率が極めて低く、そのみる範囲は、現代の恋愛劇に集中していて、その関心の傾向が、おどろく程にはつきりした特色をあらわしている。

(表5)

4、雑誌については、毎月読んでいると答えたものは七七%で、製糸業では九〇%、その他の工業では九五%までがよむと回答している。これにくらべて座繰の年配層ではよむというものは、さすがに五八%にすぎない。毎月一冊というのが二五%、二冊が三三%、三冊が二五%である。新聞をよむ率四二%にくらべて、雑誌をよむ率は非常に高いようにみえるが、さて実際にどんなものをよんでいるかをみると、平凡・明星が六〇%、映画雑誌一三%、スタイルブツク九%で、よむというよりみる雑誌がその八二%をしめているのである。婦人雑誌は九%をしめており、またどの事業場でも僅かではあるが、総合雑誌などを幾冊かよんでいる

表4 あなたは映画を月に一回以上みますか

業 種 別	回答者	は い	いいえ
計	人 711 (100%) 532	人 548 (77%) 419	人 163 (23%) 113
製 糸 業			
製糸業 (座繰)	54	22	32
繊維製品製造業	77	63	14
その他の工業	48	44	4

表6 あなたは毎日雑誌をよんでいますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 991 (100%) 185	人 871 (77%) 705	人 120 (23%) 80
製糸業	60	35	25
繊維製品製造業	90	78	12
その他の工業	56	53	3

婦人がみられる。(表6)

5、単行本については、よむと答えたものは回答者の三二%にすぎない。寄宿の製糸の婦人たちよりも、むしろ、通勤の製糸以外の業種の婦人たちが多くよんでいるようである。座繰の年配層では一%やつとである。(表7)

月一冊とこたえたものが四九%で約半数、年二冊と答えたものが三八%である。月に二冊以上よむ婦人は僅かに三%である。多くは小説の類で、小説が詩をふくめて九四%、そのほかは衣・食・住の生活の仕方に関するもの二%で、研究書、評論が各二%である。小

説もまた殆んど日本のものがよまれており、外国の小説はあまりよまれてい

ない。日本の小説でも映画になつていくものが多くよまれていく。映画の

場合と同じように、製糸では圧倒的に日本のものがよまれるが、繊維製品製

造業、その他の工業の通勤婦人の間では、外国小説のよまれる率がたかく、

日本ものにしても純文芸作品が相当によまれ、また時代にアツピールし、

問題になつていくような新刊もの、ベストセラーものもよまれていく。

芝居や新劇などは、みないと答えたものが回答者の九一%をしめている。

(表8) またこのみているものも、地方まわりを専門のごく娯楽本位のもの

表7 あなたは単行本をよみますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 855 (100%) 671	人 264 (31%) 203	人 591 (69%) 468
製糸業	54	6	48
繊維製品製造業	83	39	44
その他の工業	47	16	31

2、自分の仕事のうでをのぼすために
何か習っていると答えたものは、回
答者の七%の七二人で、繊維製品製
造業では二三%、製糸では七%の婦
人が習っている。習っている技術と
しては、簿記のつけ方が二六人、そ
ろばん二〇人、英語七人、タイブラ

表8 あなたは芝居とか新劇をみますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 939 (100%) 718	人 89 (9%) 78	人 850 (91%) 640
製 糸 業			
製糸業 (座繰)	90	1	89
繊維製品製造業	78	8	70
その他の工業	53	2	51

(2)

1、何かけいこをしていると答えたものは四八%である。『けいこごと』と
稽古ごと、職業技術の習得について
ので、新劇など殆んどみられていないのは、そうしただしものが日頃行わ
れる場所がない土地柄にもよるであろう。

1、何かけいこをしていると答えたものは四八%である。『けいこごと』と
しては、和裁がもつとも多く三九%、洋裁が三一%、これについては、花
道一四%、綱物が六%、料理が五%であり、その他は茶道二%、人形つ
り二%、染色が一%、パレエ・筆曲が一・二いた。(表9)

表9 あなたは何かおけいこをしていますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 1,026 (100%) 825	人 490 (48%) 424	人 536 (52%) 401
製 糸 業			
製糸業 (座繰)	56	7	49
繊維製品製造業	88	26	62
その他の工業	59	33	24

表10 あなたは自分の仕事の腕をのぼす
ため、何か習っていますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 961 (100%) 783	人 72 (7%) 57	人 889 (93%) 726
製 糸 業			
製糸業 (座繰)	68	1	67
繊維製品製造業	53	12	41
その他の工業	57	2	55

表12 あなたは労働組合のしている文化、
教養の施設や集りにですか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 943 (100%)	人 241 (26%)	人 702 (73%)
製 糸 業	766	226	540
製糸業 (座繰)	52	0	52
繊維製品製造業	66	12	54
その他の工業	59	3	56

(3)

労働組合の行う文化活動への参加について

イター三人、その他が七人である。(表10)

3、自分の教養をたかめるために何か習っていると答えたものは、回答者の五%の五人である。そのために学校とか、それに準じた施設に通つていると答えたものが三〇人である。青年学級に行つていと答えたものが、そのうちの九人であるが、大多数が繊維製品製造業に働く婦人である。

(表11)

(4)

労働組合がしている文化・教育の施設や集りに参加すると答えたものは、回答者の二六%の三二八人である。製糸の婦人は三〇%が参加すると答えている。労組の行う文化活動で婦人の参加が多いのは、何といつてもダンスパーティーで、一二人が参加すると答えている。次は図書館で五六人、映画サークル五一一人、それについてパレーポール四一人、コースス三一人、あとは回覧文庫の利用が一八人、演劇研究会へ八人、文学研究会五人、卓球、人形づくりなどに参加している。(表12)

地域文化・教育施設の活用について

地域にある文化施設を利用していると答えたものは、回答者の七%七三人

表11 あなたは自分の教養をたかめるために何かしていますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 973 (100%)	人 51 (5%)	人 922 (95%)
製 糸 業	779	38	741
製糸業 (座繰)	55	1	54
繊維製品製造業	80	10	70
その他の工業	59	2	57

にすぎない。利用している主な施設は、公民館が一番多く、二八人が利用しており、ついで図書館で一八人である。地域にある婦人団体の会合に出席すると答えたものは一九人、講習会に出席したものの六人、青年団体の会合に出席したと答えた婦人は二人である。(表13)

ロ、古河地区の事業場における文化・教育施設調査

茨城婦人少年室調査

調査期日 昭和三十一年四月

調査地域と対象

古河市東二区 一五事業場

製糸業 四事業場

製糸業(座繰) 三事業場

繊維製品製造業 四事業場

その他の工業 四事業場

調査内容

事業場における働く婦人のための教育・文化の施設・組織制度の実情と、婦人労働者の利用状況について。

表13 あなたは地域の施設を利用していますか

業 種 別	回答者	はい	いいえ
計	人 856 (100%)	人 62 (7%)	人 794 (93%)
製 糸 業	691	49	642
製糸業 (座繰)	48	2	46
繊維製品製造業	58	8	50
その他の工業	59	3	56

(1) 教育施設について

(2) 文化・体育・レクリエーションの施設について

(3) 文化・体育・レクリエーションの組織・活動について

(4) 働く婦人の施設の利用状況について

(1) 教育施設について

1、働く婦人の職業についての知識・技能を向上させるための施設としては、製糸業のD工場で女子労働者の80%に事業場がT・W・Tを行つてゐる。

2、その他一般の学園のような教育施設をもつてゐる事業場はひとつもない。しかしながら付近の定時制高校への女子労働者の通学の便宜をはかるために、製糸業のD工場においては、通学女子を昼間作業に切かえるという措置をとつてゐる。

因みに、本調査事業場において、定時制高校通学の女子は、製糸業A工場に二人、D工場に一人である。定時制高校以外の付近の教育施設の利用をしらべてみると、洋裁学校へ製糸のA工場から八〇人、同B工場一二人、C工場五〇人、D工場四〇人で計一八二人が通学してゐる。そのほか、和裁一八〇人、手芸細物一一〇人、花道に八五人、いずれも製糸の婦人が、事業外の施設を利用してゐる。

(2) 文化・体育・レクリエーションの施設について

1、事業場にある婦人の活用できる文化施設としては、表14の通りである。会議室・図書室などの固定施設をそなへてゐるのは、殆んどが寄宿舎をもつ事業場であり、通勤の事業場では、一カ所会議室と読書室をそなへてゐた。

表15 事業場にある体育施設

	種 類	あ る 場 所
固 定 施 設	テニスコート	4
	バレーコート	7
	ピンポン室	9
	運動場	6
	バドミントンコート	1
用具及び施設	テニスボール等	9
	バレーボール	9
	バドミントン用具	9
	ピンポン用具	8

ラジオが多いのは製糸業で、寄宿舎にある分をいれているからでもあるが、通勤労働者の多いその他の事業場でも、かなり設備されている。図書設備としては、製糸D事業場五〇〇冊、A事業場三〇〇冊、C事業場一八〇冊が主なものである。なお製糸の一事業場ではテレビをそなえている。

表14 事業場にある文化施設

	種 類	あ る 場 所
固 定 施 設	図書室	4
	会 議 室	3
	図 書 室	2
	読 書 室	2
	演 奏 室	4
	舞 台 付 ホール	1
用具及び設備	その他	2
	レコード、蓄音機	9
	オルガン	1
	ミシ	17
	生花	3
	ラジ	41
	図書	5
	テレ	1
	和歌	12
	コ	10

2、体育施設としては、表15のようなものである。バレー、ピンポンなどの施設が比較的多いようである。殊にピンポン室は、通勤の事業場でも、若い婦人の多いところにはしつらえられてあり、ピンポン室は、一五事業場のうち、九事業場までもついている。

3、その他のレクリエーション施設については、製糸業のA事業場および座繰のB事業場において、両者とも、トランプ、カルタを婦人のレクリエーションのために、そなえつ

けていると報告している。

(3) 文化・体育・レクリエーションの組織・活動について

講演会などの行事とか、その他事業場で行われている文化活動や組織の有無については表16の通りである。その運営については、それぞれの行事活動によつてまちまちである。洋裁・和裁・花道・映画や演芸大会・レコードコンサートのようなもの、また体育関係で運動会、ハイキングなどは、事業場で経費を負担しており、従つてその運営も使用者側でやつていることが多い。組合が主体的にやつていけるものには、ダンスパーティー、ピンポン、バレーなどの試合がある。組合活動のさかんなところでは、演芸大会やバレーの試合など、経費は使用者が負担し、運営は組合でやるところも少くない。寄宿舎のある製糸のB事業場では、和裁・洋裁を自治組織が運営している。

表16 事業場にある文化・体育・レクリエーションの組織活動

	種 類	あ る 場 所
戸 内	洋 裁	3
	和 裁	3
	生 花	3
	機 関 紙 発 行 会	2
	読 書 会	1
	レコードコンサート	3
	映 画 展 覧 会	4
	講 演 会	2
戸 外	演 芸 大 会	3
	ダンスパーティー	2
	運 助 会	4
	ハ イ キ ン グ	4
	バ ッ ケ ッ ト	1
	フ ー ツ	4
	バ レ ッ ト 試 合	3
	ピ ン ポ ン	2
	そ の 他 (旅行)	1

労働組合のないところでは、当然あらゆる文化活動の組織が会社によつて運営され、読書会・講演会・ダンスパーティーに至るまで、事業場によつて運営されている実情にある。

(4) 働く婦人の施設の利用状況について

製糸の寄宿舎に生活する女子は、事業場にある施設や組織を広般に利用しているようである。それはひとつには寄宿舎に婦人労働者をいれている事業場では、そのために図書室、スポーツなどの、文化体育施設を、ある程度はそなえているからであろう。

花道・洋裁・和裁・茶道などの事業場内にある「けいこ」に参加している婦人は、製糸業で回答者の三三％になつてゐる。しかし通勤の事業場では、このような施設が事業場内にはない。テレビをもつ製糸の事業場は、女子労働者の希望が入れられて備えつけが実現したもので、一ヶ月の利用者数は、二、五〇〇人と回答されている。労働組合や自治組織の活潑なところほど、文化活動への婦人の参加が多くなつてゐる。

四、埼玉地方研究会議における中小企業地域の分析

行田地域の特性と婦人労働者の福祉

埼玉大学助教授 高 谷 茂 木

I 行田は約二世紀に及ぶ伝統的民族産業たるタビの生産地である。(全国第一で生産高半ばを占める)この産業は幕藩下士卒の娼女子の内職としてはじまり、しかも最近急速に発展した被服工業とあいまって典型的な中小企業でまかなわれている。

II このタビ中小工業の産地構成としての特徴は、単独経営体の集団でなく、幾多の下請、さては家内労働に至るまでの組織をもつことである。中小工業を親工場Ⅱ中心として、下請加工業者なり、多数の生業的家計補充的家内工業が、いくつもの層をなして、いわゆる「姿なき工場」として衛星的に発展し、その末端の底辺にあつて、広汎な市民経済と、直接的につながっているということである。

したがつて行田中小工業といつても、その内部構成は複雑で、親工場(これにもいろんな類型が見られる)、アウト

サイダー、下請下職、さては足袋―被服をめぐる関連、補助工業等をふくんでいて、画一的に取扱うわけにはいかない。それぞれの婦人労働者の労働―生活条件もかわつてくるし、その対策もそれぞれの特殊性をつかんだ上で、組み立てることが必要となろう。

Ⅲ タビ生産において外註Ⅱ下請分野が工場生産と併行して存続したわけは以下の理由があげられよう。

(1) もともと「縫」を中心とする大部分が農・商家の副業としていわば家計の補助的手段として発達してきた従来の伝統的慣習によること。

(2) 適正キボ等の経済上の制約によること。

(3) 生産―作業工程上、技術的にも下請発注がたやすいこと。

(4) ミシンを除いて投資を要せず、生産設備が簡便なこと。

以上の理由からも、この町の広さにおいて深さにおいて、タビは、老幼をとわず、その婦人を事業場に、さては家庭においてまでとらえて行かざるをえない。ミシン二、三台で一家中で昼夜縫製しているものもあり、最盛期ミシンの音のしない家はないといわれ、一家で最低一人は足袋に関係し、商工動人といえどもタビと全く無関係な仕事ではないと。「労働事情」(昭和二十六年基準監督署)曰く「登録ミシン四、八〇〇、登録外をふくめ六、〇〇〇以上、行田市戸数六、〇〇〇、めばしい家には殆んど家庭にミシンがあるものと考えられる」と。

このような行田タビ中小企業に対しては、下請、アウトサイダー作業場での婦人労働者とその労働条件についてまた充分考慮されねばならなくなる。

Ⅳ タビの季節産業的性格について――タビ生産は季節的に集中し年間平均しない。もちろん季節需要品であること

にもよるが、戦後近年その傾向が著しくなつたのは、金融、原料入手事情や先行き見通し難から、弾力性のない季節生産に押しつけられつつあることを物語る。零細弱少資本ほどコストな生産がはばまれ、結果の差が大きくなつてくる。このことは婦人労働者の生活安定度をさまたげ労働条件に影響を与えざるをえない。

その結果、賃金、労働時間等の就労条件、ひいては労働力需要面で、年間の変動と不安定を、余儀なくされてくる。これは弱少資本や、零細経営や下請ほど、またその婦人労働者ほど、この影響にさらされてくる。

すなわち一方（二〇三〇四〇五〇七月）閑散期と、他方（九〇一〇一〇一二月）繁忙期の存在である。閑散期では早期に操業を切りあげ手間をへらし、働きたくとも働けない事態におかれ賃金は底をつく。（多く日給形態となり、工賃単価は下り、大企業でさえ、下請に対し八〇一二月実績の何割一最近五〇％という率で割当てようになる。）

この閑散期に対して繁忙期は、残業、時間外、労働延長が常態となり、週休制はくずれる。出荷期深更まで作業継続の風習があり、ほとんど血眼になる多忙さ。この場合長時間労働による賃金ふくらましは一応名目的には達せられる。（冬四ヶ月間収入は春以来八ヶ月間の収入を超過したこともあると）

V タビ従業員の賃金水準は低く、また季節的変動もいちぢるしい。けだし農商等家計補充的副業として発展し、内職形態を広汎に残存させ、家内労働力がおしみなく利用され、また下請加工業とも関連していることがらである。生計費の根幹を担当する男子に対し、大部分が家計補助的役割しかもたねとされる未婚年少婦人労働者であることによつて、一層つよめられてきている。

とくに固定給のような最低生活保障をもたない出来高払制賃金形態はこのような婦人労働者や下請ないし下職の

統轄を容易にしており、品質の要請―製品検査励行とともに能率化をはかつてきている。大きば工場になると生活保証的色彩が加味されてきているが、勤続年数による固定給、とくに家族、世帯主、通勤手当等は女子労働者にとつては無関係ならざるをえない。

労働時間は大体実働八時間であるが、前述したように、繁忙期、時間延長や、閑散期での過少時間とつきあわせて考えられねばならぬことはいうまでもない。親工場よりも下請、家内工業、家族労働に至つてはこの傾向がどうなるかはつかみがたいが、大体推定されえよう。

労働時間の長さや休憩配置の適正化は容易に実現されず、休憩、食事時間が与えられても完全摂取できないのが現状であろう。

もちろん生理休暇等は出来高賃金制からもとられぬ場合が多いことはいうまでもない。週休制は原則的に成立しているが、零細きば工場では繁忙期はくずれ、又年次休暇等は大経営工場の外は実際使用される場合が稀であることが想定されよう。

災害は比較的少ないが、家内工業での雑多かつ狭い小作業場につめこまれる場合、ミシンのシャフト・ベルトのカバー無しとか不完全は留意されるべき。(床面下、単独直結式にする例も多く見られるが)

安全面はともかく保健衛生面は特に立ちおくれではないまいか。中小未組織労働者は勿論組織労働者や組合でもこの点になると関心が払われない。ことに、家内工業的事業場群での衛生管理者の配置、衛生指導の組織網はのぞむべくもないだろうか。ついでに親工場はミシンその他糸、油、原反の配慮はするが外注、下請管理に気がくばられず、いわんや下請の健康管理にまで、配慮する事例は見られない。(まだ調査過程の現在結論はされないが)採光、換気面

の改善事例もあるが、その他の施設―更衣、食堂、休憩室が利用されぬ態勢に置かれる場合が多いこと、職場における女子労働者の疲労軽減や疲労回復の身近な問題（台の配置、作業の流れ等、作業改善面）がわりあい放置されていることが指摘されよう。

VI この中小企業地帯のタビ婦人労働力は、次のような性格をもつものである。

(1) 労働力源泉は、工場所在地又は附近二〜三里以内の町村、したがっていわゆる「土地っ子」で他府県よりの雇入は皆無であること。労働市場はきわめて封鎖的であること。

(2) 農その他（商工）家庭よりの通勤者（徒歩又は自転車三〇〜一〇分以内が多い）寄宿舎制なし。

(3) 女子はほぼ完全就労、男子に対比しもちろん、低い賃金水準と過度労働により、新卒は「学校」、「職紹」経路であるが門前募集、とくに縁故知人紹介―友人先輩の手づるを無視できない。かつて当タビ事業場では「親方―職人―徒弟制」の関係が開花し、尚その痕跡ものこされていると考えられよう。

(4) 当地区では大企業なく、別の所につとめたくとも、また仕事をかえたくとも、タビ工場しかない。従つてこうしたいみでの定着化を余儀なくされる。

(5) 二〇〜二五才の女子を主体としており、家庭経済の負担の軽い未婚者である。

VII 以上問題点としては、近代的雇用関係がめづえ、保健衛生管理が考慮されはじめ「三〇人キボ」でなく、「二〇〜五人未満」の零細作業場、とくに下請、家内工業、家内労働者（いわば未組織労働者）のおかれている労働条件がとりあげられねばならない。特に繁忙期或は夏季の疲労軽減や回復の対策であるが、この課題は個別家庭的作業場、いわゆる「惨苦の茅屋」のなかにかくされ、個立分散的なミゼラブルな家計と、非合理的な休養、栄養にゆだねられ

でしまつてゐる。

けれど当タビ産地構成が、末端は個々内職層につながるピラミッドの底部ともつながり、一応、共通の場と同じ悩みしがつて共通課題をもつこととなる。行田婦人労働者はおいたちから結婚後においても、また職場と家庭消費生活の双方の場において、関連をもち、個別事業場の問題ならず、全産地的課題として解決をうながされてこざるをえない。しかも、ここにおいては慈善的福利施設も、また地域社会事業において見るべきものもないのではあるまいか。中小工業労働者が利用享受することのできる巨大経営福利施設も見当らない。再編成の素材すらもあわさないといえるが、それは同時に既設にわずらわされない処女地ともいえないこともない。ただ手がかりとしては中小企業の協同的な過程――例えば共同栄養食の再検討、託児保育施設、と並んで、地域福祉活動――保健衛生、巡回保健婦（結核と乳児死亡対策）を通じての保健所、福祉事務所、基準協会連絡委員の連繫、そして、個別経営内での地道な労働の環境条件面の改善、保健衛生管理の充実化、さらには組合活動により――以上の三つの輪が結びついて行くことが働く婦人労働者の健康、ひいては行田の健康を守るゆえんといえよう。

第三部 中小企業に働く

婦人のための福祉のあり方

— 中央研究会議から —

中央研究会議は、本省においては前後二回もなれました。はじめの会議では、研究題目である「福祉の範囲」、働く婦人の福祉の意義、中小企業の特徴など基本的な問題について討議されました。

その結果、中小企業地域に出むいて、各委員が専門的立場から、現地の実情を把握する方が、より効果的であることが述べられ数回にわたつて、東京、千葉、埼玉、の中小企業に働く婦人の実情視察が行われました。また、それぞれの委員は、各地の地方研究会議に出席されたり、働く婦人との懇談会に参加された方もありました。

そのあとで、本省において各委員の視察結果に基づく会議がもたれましたが、ここでは、その会議における討議の経過は割愛して、各委員の論文だけを掲げることになりました。

中小企業に働く婦人の母性保護について

評論家 西 清 子

中小、ないし零細工場には、未婚の若い女性も少くないが、大企業にくらべて、既婚婦人が目立つて多いのが特長である。山村や地方の小都市に発達して根をおろしたハタ織や生糸・縫製の産業、あるいはまた漁村に近い織詰工場そして、都会の一遇をうずめる雑多な製品の工場などに、内職的な低賃金で既婚婦人たちが沢山はたらいっている。

彼女たちは娘時代をすでに、こうした工場に通い、やがて結婚をし、子供をうみ育てる頃になつても、おなじ職業に就いて、それがその人たちの女の一生であるような生き方をしているものも少くない。もちろん、就業の期間はたびたび断続したり、職場は幾度か変わるものであるが、その職業経歴と経歴年数はながい。二十年あるいは三十年といふそのながいあいだ、労働婦人であるとともに彼女たちは母性としてまた生きるものである。現場に働く婦人には、事務職労働婦人よりも、この結婚ののちも働く婦人が多い。それはまた、大企業よりも、中小、ないし零細工場に多い。ところで、こうした小規模経営に働く婦人たちの、そのながい勤労生活のなかで、彼女たちの母性が、いつたいどのように保護され、尊重されているかという問題については、それは全く論外のことといわざるをえないほど、まずしいものである。だいいち、彼女たちみずからが、母性保護とは、いつたいどのようなことなのか、そんなことを考え、てみようともしないひどい状態のなかで、それが当り前のこととして、働いているのが、多くの婦人の実情だし、ま

た企業主にしても、古い習慣のなかで、働く婦人の母性保護といわれても、それをあらためて考えてみようというのは少く、考えても、はなはだ迷惑なこととして避けたがるか、たとえ、わかっても、実行にうつす余裕をもたないというのが、大ていのばあいのである。このような、まったく近代以前ともいふべき労使の關係のなかで、中小、ないし零細工場に働く婦人の母性の保護をどうすればよいかという問題は、実のところ、なかなかむづかしい。けれども、それだけにおき忘れられた問題を、ここで掘りおこさなければならぬという重要さを素通りすることはゆるされない。

ところで、いつたい母性保護ということはどういうことだろうか。私はこれを、女の一生の精神上と身体上の健康管理だという風に解釈したい。女性がその性を得て女となり、結婚をし、やがて子供をうみ、これを育ててゆく。女のこの生涯の過程のすべてが母性につながるのである。といつて、母性の保護とはただ、子供をうむ機能の保護という生物的事実とだけでなしに、女が母性へ成長する進化の神秘、母性が子供につながる、愛情と教育の關係、また母性が人類社会の発展に欠くことのできない地位などを、広く大きく考えふくめたいので、保護といふ意味でなければならぬ。だから母性保護といへば、妊娠出産のことにかぎられるような狭いみかたは変えなければならぬのであるが、現実には、この妊娠、出産のことだけにきづいても、母性は十分に保護され、尊重されているかといへば、かならずしもそうではないのである。とりわけ、多くの働く婦人たちにたいしては、その労働力だけが商品として評価されても、その母性に関する認識や配慮は、ほとんどが無視に近い状態である。日本の働く婦人の問題が、実はこの母性無視にはじまる苛酷な労働条件にはじまっていることは、いまさらいうまでもないことだが、それが現在、どれほどに改善され向上しているかということについては、まだまだ問題をのこしている。

それでも、大経営企業、または、都会の事務職労働婦人にたいしては、比較的労働基準法が守られ、最低の母性保護がみとめられている。たとえば、八時間労働制の厳守、生理休暇や出産休暇の獲得、授乳時間の獲得などが、それである。けれども、中小ないし零細企業では、これらの基本的な労働条件までもおき忘れられなければならない特殊な労働婦人が多い。だいたい、労働時間さえも十分に守られていない。――たいていは十二時間前後、ひどいのは十五時間――小企業では、八時間労働は、企業の経営そのものが成り立たないとして、とかく問題の焦点となつてゐるし、違反事件の多くが、この長時間労働に関するものであることをもつてしても、それがよくわかるのである。無理な長い時間の現場作業が、どれほどに、未婚・既婚とを問わず、働く婦人たちの肉体をむしばむものかということ、説明のかぎりではない。次に、生理・出産の休暇についていえば、根本的に、現場の小企業に働く婦人たちにとつて、それは高嶺の花的なものである。ということ、彼女たちの多くは、出来高請負制の賃金のもとで働いてゐるからである。生理や出産の休暇が有給として守られるためには、賃金の型は月給制でなければならぬか、労働協約で有給をみとめられねばならない。だが未組織の小企業に働く多くの婦人たちは生理休暇をとうとうとすれば、それだけの日をやすむことによつて、収入を減らさなければならぬ。事実、生理のためにやすむという婦人たちは、実情調査にあつて聞いてみたところでも、ほとんどがいないという有様であつた。住みこみのばあいなど雇主への気がねなどで生理休暇どころではない。また、出産にあつてもおなじことがいえよう。彼女たちは、出産のまぎは、ギリギリまで働き通さなければならぬ。そして、出産後は、これまた、からだの回復を待つて早々に働きに出る。働かなければならない必要を背負つていなければならない。このことは顕著である。労働省婦人少年局の調によつても

（婦人労働者の生産労働と家事並びに母性活動に関する調査研究（一九五五年）、調査にあつた中小絹織物工業地帯

では、既婚労働婦人の四三・三%、約半数に近い婦人たちは出産の当日まで働いており、これらは産気づいてから工場をはなれ、その日に分娩した者だと報告されている。なお、産後の休養でも、五週間以内の休養で工場に出はじめたものは、五七・七%、全体の過半数に達している状態である。ちなみに、現行労働基準法では、産前六週間は労働者が休業を請求した場合、労働させてはならないこと、産後は原則として六週間、労働につかせることを禁止している。しかも、工場の衛生施設は悪く、あるいはほとんどないといった有様のなかで、このような休養状態が、どれほど、母性にも、そして母性のつながりである子供たちの生育にも重大な影響をもたらすものであるかということは、考えただけでも、大きな問題である。このように、中小・零細工場の働く婦人たちは、その母性を保護する、何一つの基本的労働条件も持たないのである。

そのうえ、彼女たちには、家事労働の負担さえも背負わされているのである。既婚婦人たちは、平均、睡眠時間は六時間四十九分で、標準睡眠時間にくらべ、一時間以上も少い。（同上調査）未婚の働く婦人のばあいとでも、小工場などでは住込みの関係上、朝夕の家事の手伝いをさせられ、実際の労働時間はずつと長くなっているところも多い。こうしたことが、若い働く女性たちの母性を傷つけることも考えられる。

さらに母親となつた働く婦人たちは、その子供との関係で、どのような母性生活をしているのだろうか。多くの働く母親たちの願いは、まず何よりも託児所の設置ということである。大企業場、たとえば専売公社、貯金局などのようなところには、事業場に附属した託児所があり、安心した母子の生活がいとなまれている。けれどもまだ大多数の職場では託児所施設を持たないので、既婚の働く婦人にとつてばかりではなく、すべての未婚の働く女性にとつても、これは当面の大きな問題である。それでもなおかつ子供をつれて働かなければならないのが、中小、ないし零細

工場に働く母性の実情である。

前記婦人少年局の調査によれば、乳幼児を工場にともない、工場の中で育てている婦人の数は既婚労働婦人中、五・五%をしめていた。この調査は、こうした母と子の職場での生活を次のようにのべている。

「工場の現場内で育つていく子供の母親は、一日長時間、工場内に拘束され、めまぐるしく働いて子供個人の母ではない。家に子供の面倒をみる者のいない家庭の婦人労働者を母にもつ場合、子供は、その乳児期や幼児期を、早朝まだ寝床の中で熟睡中、母の背にうつされて母の背で睡眠をとりながら工場に出かける。工場では騒音と塵埃のなかで、せわしく回転する機械の間の一隅にあるいは管捲機や糸繰機の間、木箱（生糸工場まで糸が入つて送られてくる箱）が置かれ、ここが赤ん坊たち、またはヨチヨチ歩きの子供の日中、呼吸し育ちゆく場所となつている。母の背から木箱に寝かせられたる子供達が、ねむりから目をさます時には、あたりは騒然たる回転機械の只中である。やがて母親は機械の間の隅のいい頃をみはからつて、機械を運転するかたわら子供に朝の食事を与える。または授乳する。母の仕事の都合では食事は待たされたり、途中でほうり出されて機械台に母をとられたりする。子供は満足に日光さえも浴びられないで、十二時間という長い間をこの木箱の中で生活する。母の愛の手の接触の少ないこれらの子どもたちが、あきらめて独り木箱の中でねむたくなる頃、工場全体はまだ大きな音をたてて働いている。母の背中におぶさつて帰宅する時を、もう子供たちは知らない。子供たちは、太陽の落ちた暗い道を母の背でねむっているのである。」（婦人労働者の生産労働と家事並びに母性活動に関する調査研究—四一頁）

こうした子供たちは、六、七歳の学齢期をむかえる頃まで、工場のなかで生育するものが多い。その結果、子供の健康と発育はどのようなものだろうか。同上調査のなかで母親たちの発言している、これについての主な事項は次の

ようになつてゐる。一、カゼにかかり易い。二、發育がおそい、口をきくのがおくれた。三、體質虛弱。四、胃腸がよわい。五、歩行がおくれた。六、やせてゐる。七、偏食や間食の癖がある。八、精神薄弱、考える力がない。九、夜ねそびれる、小便が近い。一〇、よく吹出物がでる。一一、何だか心が小さい。一二、しつけが出来ないので、三才位まで、オムツをあててゐた。

このような現実のうゑに立つて、中小ないし零細工場に働く婦人たちのための母性保護について、どのような福祉が考えられなければならないかということは、基本的な労働条件そのものが水準にも達していない現状だけにかゝつてむづかしい問題である。けれども、そうした根本的な限界を考慮にいれて、考えられる方策は何かといへば、次のようなことになるのではないだろうか。その一つは、企業主への啓蒙といま一つは地域の協力ということにならう。

企業主人の啓蒙

私はかつて東京、埼玉、岐阜、高知、愛媛、福井、山梨の機業地帯をまわつた経験を持つてゐる。その折りの見聞を総合して考えられたことは、企業主の労働問題にたいするいまだに古い思想であり、当然に改善されなければならない職場の環境への怠りなどが目立つてゐた。どこの職場にもみられる共通なことは、休けい室さえも満足にあたえられていないこと、暖房設備の不十分なこと、便所が作業場から遠いこと、住込み部屋のせまいこと、などといった、指摘するにもあまりに女工哀史時代的な問題点ばかりで、いかにも小工場経営の伝統のあとを物語るものであつた。もちろん、職場の環境や設備を改善するためには、いくばくといへども、それだけの資金を必要とすることであるから、この負担に耐えられない企業主も少くないことは理解できることである。けれども、企業利潤を、働く人々の福祉にもまわさず、全く企業主の個人の生活のために浪費しているのを見うけるところも多いことを考えれば、こうしたところ

にも、企業主への啓蒙は残された問題といえよう。同時に、働く婦人たちの母性保護とは、人間の問題としても、どれほど大事なことであるかということについて、企業主の意識の改善に尽さなければならぬとおもう。これについては、企業主の妻である主婦たちの自覚と積極的な関心に訴えることが、努力されないものだろうか。中小、ないし零細工場の母性保護福祉対策には、企業主に向つての家族主義的な温情等が、まだまだ必要とされ、それを仕方ないものとしているところに、その企業の後進性と特殊性があるとおもわれる。

地域の協力

中小、ないし零細企業の特徴は、ほとんどその町、その村ぜんたいが、それらの工場地帯だということである。その町、その村の政治も経済も、教育も、ちよつとした日常の話題までもが、その企業につながっている。だから、ここに働く人たちの問題も地域の問題として考え、解決してゆこうとすることだつて、あなたがち困難ではないとおもわれる。母性保護の福祉として地域が考えられるものとしては、さしずめ託児所の施設であろう。働く既婚婦人の多い地帯では、町や村の仕事として、このことが早急に考えられてよい。働く母親の母性と子供の発育や教育がどのような現状であるかということについては、まず地域の健康管理者の方から、実態を研究調査して発表すれば、すぐさま明瞭となることだろう。町立・村立の託児所の設置運動は、これは、婦人会の積極的な協力をまつのが妥当であろう。企業地帯の婦人会のメンバーは多くは、企業主の妻である主婦たちがふくまれているのであろうから、それは、婦人会の提唱としても成りたちうることである。次には、既婚労働婦人にたいしての家族計画教育ということが考えられる。働く婦人は、農村婦人ほどに多産ではないかもしれないが、それでも、母性保護のためには、正しい産児調節の知識は普及されなければならない。婦人会が、スライドやその他の方法で、この方面の啓蒙をおこなうことは、

それほどにむつかしい問題ではないと考えられる。視察をした埼玉行田市附近のある婦人会長のはなしで、現にスライドをうつすことを実行しているところもあるとのことであつた。

さらに、未婚の働く婦人にたいしては、正しい性教育をおこなうことも必要であろう。住込みの多い地帯では、外出の自由の関係から、男性との交際も禁止することは不可能であろうし、中学卒の若い女性たちの性への無知が、おまね不幸をまねくことも考えられる。地域の婦人会は、これらの女性に、母親としての思いやりと指導を適宜におこなうということは、お茶や花や洋裁、編物を勉学するための婦人学級などをつくることがあるなら、その一部に、おりこんで欲しい問題である。もちろん、休養のための施設はもつと必要だし、根本的には、労働時間の厳重な制限は、福祉に先行する母性保護の問題として、つよく考えられねばならない。

以上、当面の、中小ないし零細工場における母性保護の対策について、ホンの僅かのことを考えてみた。が、大切なことは、企業主の啓蒙をはかるにしろ、地域の協力をうるにしろ、これらの企業も地域も、その経済的規模は小さく基盤は弱いということは、あくまでも絶対的な条件である。したがって、理想的なものを實現するためには、企業主や地域だけの力ではどうにもならない。もつと大きな国家の援助が、企業自体にも、地域の生活にもべられることが必要である。それとともに、組織を持つ、大企業の組合の力が、たえずおくれた、中小・零細工場の働く婦人の問題をもふくめて、その解決に協力することも、忘れてはならない今日の課題である。

中小企業における労働者の保健衛生

労働科学研究所副所長 勝 木 新 次

一、まえおき

保健衛生に関してのみのことではないが、一口に中小企業といつてもその内容は複雑多様で、従つてこれを一律に論ずることは必ずしも当を得ない。例えば、業態にしても、前時代的な手工業で将来性をもたない企業もあり、また発展の途上にある企業もある。またその規模にしても、従業員数人という零細企業もあり、一〇〇人を越えるものもあつて、両者を同日に論ずることは出来ない。その上にその所在が大都市であるか、農村であるかによつても、企業の性格や状態に差がある。また企業が比較的自主性をもっているか、問屋の支配下にあるか、あるいは大企業の下請工場であるかということも大いに問題となる点である。そしてこゝに問題にしようとする保健衛生の問題のみならず、中小企業にまつわるいろいろの問題の解決は、企業のあり方の根本につながる点が多いのであるから、その意味でも上述したような企業の性格の分析の上に、問題のあり方と解決策とを考えるのが正しいといえる。しかしこゝではそうした立ち入った論議は到底出来ないので、たゞ大まかに大企業に對比しての中小企業一般として取扱つてゆくことにする。

第1表

事業規模別労働者結核罹患率 (10,000人当り) (昭和23年)

規 模 性	100~199人		200~499人		500~999人		1,000人以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女
要 療 養	89	74	71	53	77	49	74	43
要 注 意	143	115	153	111	144	94	116	94
そ の 他	82	52	42	29	40	55	39	19
計	317	241	266	191	269	198	229	156

二、中小企業における保健衛生問題の重要性

中小企業における労働者の健康状態はどうであるかとの問いに対しては、一般的にいって「よくない」との答えが出来る。もちろん中小企業の中にも、企業の性質や経営者の認識や能力の故に、健康管理がよく行われて従業員健康状態も頗るよいという事例がないわけではない。経営規模が小さくて優れた経営者の眼が企業の隅々にまで届くという場合には、大企業も及び難いほどに行き届いた管理が行われるという場合がある。しかし一般的にいえば、かゝる企業は例外的であるといわねばならぬ。

日本の労働者の保健衛生の問題のうち、遺憾ながら現在でもなお最大の重要性をもつ結核問題について一わたり考えてみよう。

第一表は労働基準法並に労働安全衛生規則にもとずいて行われる労働者の定期健康診断結果報告の集計されたもので、資料としては古いが事業の規模別に集計されているので参照することとした。従業員一〇〇人以上の事業場についてであるが、経営規模の小さいほど結核罹患率（正しくいえば患者発見率）が高い。そしてもともこの患者発見率は検診の技術水準によつても異なるのであつて、そのことを考慮に入れると大企業と小企業との実際の罹患率の差は、この表の数字の開きよりも

第2表

川崎市中央保健所における集団検診成績（昭和28年度）

	集団数	実施人員	結核罹患患者	罹患率
現業中企業業	12	4,177	239(96)	5.7(2.3)
現業小企業業	19	830	93(31)	11.2(3.7)
非現業小企業業	18	241	21(17)	8.7(7.1)
公務員	9	960	120(40)	12.7(4.2)
教職員	2	2,017	94(16)	4.3(0.7)
市職員	1	2,326	245(64)	10.5(2.7)

括弧内は要療養者

つと大きいにちがいないと思われる。

第二表は川崎市中央保健所の実施した集団検診結果の集計の一部であるが、こゝで中小企業の要療養程度の結核患者発見率が二・三—七・一％であることを注意したい。最近大企業では、受検率九七—八％という状態で要療養者は一・〇％或はそれ以下という場合が殆んどであることに比べると、上記の患者発見率は頗る高いといわねばならぬ。そして後にも述べるように現在まだ中小企業においては定期検診が充分徹底して厳密に行われているわけではないし、また広汎な調査の結果資料もないので、全般的な状況は把握出来ないものであるが、大企業と中小企業との間の結核罹患率の開きは最近著しくなつたのではないかと思われる。というのは大企業における結核管理は近年大いにその効をおさめ、罹患率は明らかに低下して来ている。しかるに中小企業の管理は過かにおくれて居り、そしてその管理の不完全の故に、結核が大企業から中小企業へ継よせされる危惧さえ感ぜられるのである。乏しいながらも我々の手に入る資料を通覧してみると、大企業労働者、中小企業労働者、自由労働者という順に罹患率は高く、現に都市においては病弱の故に大企業から中小企業へ、更に自由労働者へと転落してゆく事例の少くないことも事実なのである。又保健所その他の結核検診施設を訪れる患者についてみ

ても、今日では大企業従業員の中には重症結核患者は皆無に近いのであるが、中小企業従業員の中には既に手おくれと思われるほどの重症者が依然として存在することも注目されている。そしてかかる事例を感染源としての核蔓延の事例も屢々報告されている。

即ち中小企業における結核問題は、その管理がおくれているというだけでなく、大企業における管理の徹底によって患者の流入する危険も増大し、問題が新たに重大化する傾向さえあるといわねばならぬのである。

次に職業病について考えてみよう。職業病となると結核よりも更に資料が乏しく、全般の実状は窺い知るべくもない。しかし部分的に調査された事例からみると、工業中毒等の典型的な事例は最近大企業では著しく少くなつて来ているにも拘らず、中小企業においては殆んど前時代的といつてもよいほどの激しい症例がかなりの数に見られるのである。労働基準法の規定によつて、婦人はかゝる中毒の危険のある業務に従事することを禁ぜられているので、この職業病の問題は一般的には婦人労働者の問題ではない筈である。しかし事實は必ずしもそうではなく、雑役的な事務であつても中毒のおそれある機会を含む業務に従事している婦人を見ることが屢々あり、また昨年制定実施された珪肺等に関する特別保護法にもとずいて行われ始めた検診の結果、婦人労働者にも若干の珪肺症患者の存在することが明らかになりつつある。

そしてこの職業病発生状況をみても、中小企業においては施設の不備、危害並にその予防についての知識の欠如の故に、大企業よりも事態は一般に甚しく不良であるといつてよいのである。

最後に災害の発生状況についてみるに、ここでも中小企業は良好な状況にあるとはいひ難い。即ち第三表をみると、中小企業は災害の度数率は大企業と大差ないが、強度率は明らかに中小企業の方が大である。しかし災害発生は

第3表 労災保険関係からみた
規模別災害発生状況
(昭和28年度)

	度数率	強度率
総 計	27.90	3.97
1000人以上	26.44	3.51
500~999人	27.84	3.65
300~499人	34.24	4.48
200~299人	29.74	4.02
100~199人	28.78	3.25
50~99人	28.37	3.26
30~49人	28.37	3.77
29人以下	26.62	4.69

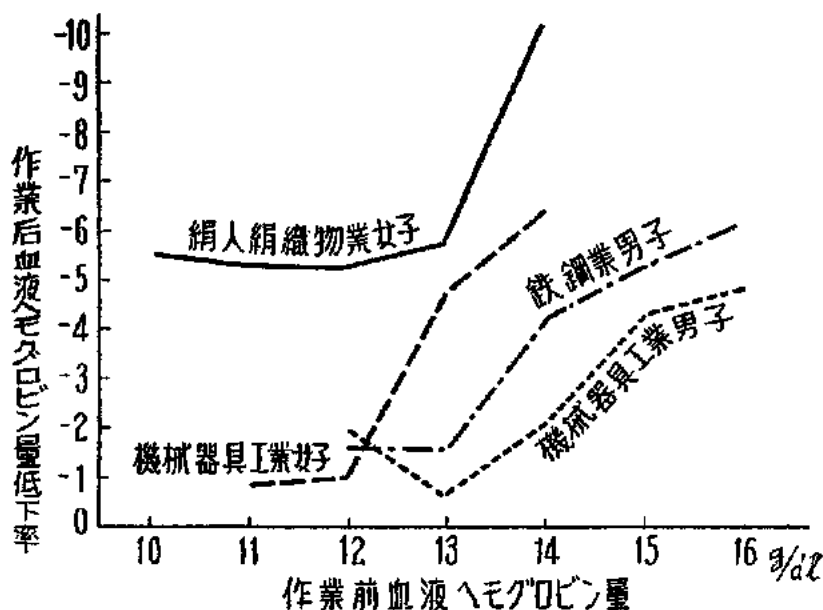
三、保健問題の背後にある諸事情

いろいろの疾病や災害の素因をたかめるものとして一般的に問題となるのは疲労である。ここに一々資料をかかげることは差控えるが、平均的にみて中小企業では大企業よりも労働時間が長い。低い生産性を補うために長時間労働を行つているのである。しかも作業の機械化自動化が低度で人力にたよることが多いのであるが、その上実働率も大企業より低いとはいえないようである。こうした点から考えれば、当然に中小企業労働者の疲労は大企業の場合よりも高度であることが推察されるのであるが、実際にはどうであろうか。

ここに一、二の例をあげてみよう。

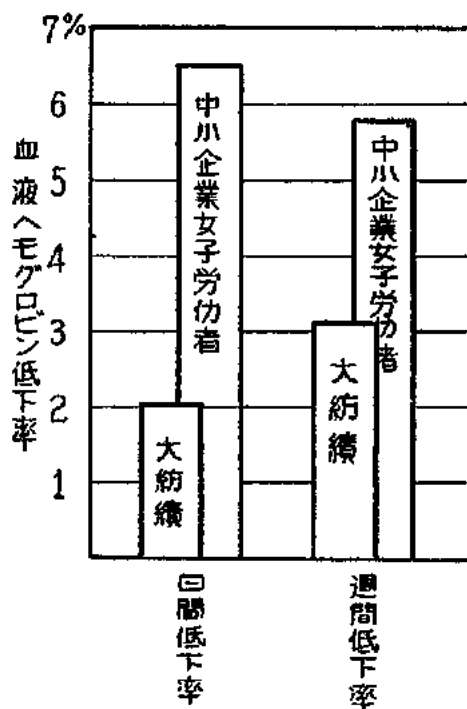
疲労の影響はいろいろな面にあらわれるが、第一図に示すように血液中のヘモグロビン(血色素)量の減少として

もともと事業の種別によつて大差があるわけで、本表をみるに当つてはこの点も考慮して見る必要がある。ところで極めて概括的にいえば、中小企業は重工業等におけるよりもむしろ消費財生産事業に多いといつてもよいのであつて、本表で中小企業に災害強度率の高いのは事業の性質に原因するとは考え難い。やはり災害防止上不備な点のあることが主因であると思われるのである。



第 1 図

もあらわなる。即ち一日の作業により作業前よりもヘモグロビン量が低下してくるのであるが、一般にその低下は作業前の値の高いほど大きい傾向のあることが同図から窺われる。いゝかえると、作業前にすでに低値を示すものは作業によつて低下しにくい傾向があるのである。そして男子と女子とを比べると、女子の血液ヘモグロビン量は男子より一般に低いのであるが、今比較的労働条件において優位にある機械器具工業女子労働者と、典型的な中小企業である絹人絹織物業女子労働者とを比較してみると、後者の作業によるヘモグロビン量低下は過かに大でこれは明らかに疲労の大きいことを示している。この織物業女子労働者と大紡織女子労働者とを比較してみても、その間に大差があり、大企業の労働者は過かに恵まれた条件下にあることがわかる。血液ヘモグロビン量はこのように一日の労働によつて低下し、一夜の睡眠により再び恢復する。しかしその恢復が不十分であるときは、週の初めから終りへ



第 2 図

向つて作業前の値が日々低下してゆく。このような週間低下率を織物工場と大紡績との間で比較してみても、前者の方が遙かに大きい。即ち疲労が週初から週末へ向つて漸次蓄積してゆく傾向が著しいのである。疲労のうち保健上最も重要な意味をもつのは、この蓄積疲労であつて、疲労がその蓄積の故に慢性化するときは、疾病にかゝる素因が高まるのである。疲労が結核の発病増悪に影響するものもかかる事情に因ることが多いと思われる。

ところで中小企業労働者ではこのように労働条件があるくて、そのために疲労が高度であることが大いに問題であるが、なおその外にも不利な条件がつきまとつてゐる。

即ち企業の規模別に労働者の年齢構成をしらべてみると、第四表に示すようであつて、中小企業では大企業よりも壮年者が少く、低年齢及び高年齢の労働者が多々である。大まかにいって人間の身体諸機能は二十五才前後を頂点とし、三十才代は機能の比較的安定している時期といふことが出来る。即ち二十才以下及び四十才以上では二十才乃至四十才代に比べ、能力も劣り、疲労も大きいと考えねばならぬのである。ところでなお婦人については家事作業負

第4表 企業規模別女子労働者年齢構成（製造業）（昭和29年4月）

規模 年齢	1,000人以上	500～999人	100～499人	30～99人	10～29人	計
18才未満	16.8	25.0	21.6	19.2	13.9	18.5
18～20才	24.0	20.3	19.3	16.4	15.3	19.7
20～25才	37.9	32.1	29.0	26.3	25.8	31.2
25～30才	9.8	9.1	9.0	10.3	10.9	9.9
30～35才	3.5	4.1	5.9	6.7	8.5	5.6
35～40才	2.9	2.9	5.3	6.3	7.7	4.9
40～50才	4.2	5.0	7.4	10.5	11.6	7.5
50～60才	0.9	1.2	2.1	3.6	4.8	2.4
60才以上	0.0	0.1	0.4	0.8	1.4	0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

担という問題がある。そして三十才以上の婦人には既婚者が当然に多く、妊娠出産哺育という母性としての負担、家事作業負担が殊にこの年齢の婦人の上に重くかかるのである。前記した織物工場女子労働者の調査における成績をみても、(1)自宅通勤未婚女子、(2)寄宿未婚女子、(3)乳児のない既婚婦人、(4)乳児のある既婚婦人の順に血液ヘモグロビン量が低く（貧血傾向が）つよいと考えてよい）、労働と家事負担との重積がはつきりと影響していることが見られるのである。

そしてこうした諸事情全体の背景に、経済的に恵まれない生活条件の存在することも忘れてはならない。この生活条件に立ち入ることは当面の課題を逸脱するので避けることとするが、第五表にかかげたうちの平均賃金一つに注目してみても、凡そは想像出来ることである。そしてなおこの表で、中小企業では労働者の平均勤続年数も大企業より著しく短いことが指摘出来る。即ち中小企業労働者の労働生活はいろいろな意味で安定を欠いているのであって、このことも彼等の保健問題と深くつながっているのである。

第 5 表 規模別にみた労働者の年齢、勤続、諸労働条件 (昭和29年)

産 業 規 模	平均年齢	勤 続	扶養家族	実労働日	実労働時間	平均賃金
計	31.3	6.3	1.66	25.3	207	14,603
1000人以上	31.8	8.5	1.97	25.0	201	17,612
500~999人	30.4	5.3	1.52	25.5	210	15,009
100~499人	30.7	4.5	1.44	25.6	215	13,095
30~ 99人	30.9	3.9	1.34	25.6	214	11,358
10~ 29人	31.0	3.8	1.31	25.7	210	9,709

四、中小企業における健康管理

以上のように中小企業における労働者の健康問題は、何処から見ても深刻な様相を呈している。若年労働者の身体発育その他挙げればまだいろいろの問題があるが、これ以上の分析は割愛することとする。問題はその対策であるが、健康管理の第一着手は法にも定めのある健康診断の実施である。

近年における健康診断実施状況を労働基準局の統計によつてみると第六表の如くで、年々向上のあとが見えるが、それでもなお現在法規によつて実施の義務づけられている健康診断をさえ実施しない事業場が中小企業には二〇%前後もある。近年大都市（例えば東京）では健康診断の実施を引き受ける団体がいくつも出来、検診自動車で近県にも出張するようになったので、よほどその点は便利になった。しかしこれはまだ全国的な現象とまでは行っていないであらう。

その上に問題なのは事業場側の受入態勢である。近時各労働基準監督署は健康診断の実施について相当熱心に指導を行つて居り、検診自動車の巡回についての斡旋などを行つてゐるところがある。しかし事業場側の理解が必ずしも充分でなく、また一部労働者側にも罪があるのであらうが、受検率の良好でな

第6表

健康診断実施率

規模 年度	50~ 100人	100~ 200人	200~ 500人	500~ 1,000人	1,000人~ 2,000人	2,000~ 3,000人	3,000人 以上	計
昭和24	% —	% —	% —	% —	% —	% —	% —	% 42
25	59	67	70	75	78	81	83	65
26	68	76	84	85	94	91	97	74
27	75	80	85	91	93	90	95	80
28	79	84	90	95	96	96	99	84
29	81	87	91	96	95	97	96	86

(註) 健康診断結果報告提出の義務ある事業場のうち提出した事業場の%

い場合があるようである。検診は全員がうけるのでなくては意味がなく、一部が洩れるようでは、むしろその洩れた中に患者のいることが多いのである。前にも述べたとおり近時大企業での受検率は著しく向上しつつあつて、九九%と九八%といったような事業場が多いのである。それに比べると中小企業の場合は一般に甚だ低いように思われる。

このように健康診断一つさえも完全に行われということは、労働者の健康問題を担当する係の人が企業内ではつきりとしていないか、或はその係に適当な人が就いていないことにも原因する。適当な人というのは、知識と、そして熱意をもつ人という意味である。

試みに今事業場における衛生管理者の選任状況を数字的にみると第七表の如くで、従業員一〇〇人未満の事業場では衛生管理者の選任されていないところが相当にあるようである。勿論ここでもうした問題を形式的に取扱うことは適当ではないのであつて、要は事業場に健康管理の問題を担当する知識能力と熱意のある人が当該問題の係として選任されているか否か、即ち形式上はともかくとして実質上の衛生管理者が選任されているか否か、ということが問題で、この点が何といつても健康管理を進める上の一つのキポイントなのである。そして健康管理の実施には当然医師の参

第7表

衛生管理者選任状況

(昭和21年12月末)

	100人 未満	200人 以下	500人 以下	1,000人 以下	2,000人 以下	3,000人 以下	3,000人 以上	計
事業場致 主衛生管理 者	9,493	6,587	3,852	1,089	452	123	124	21,720
医師である衛 生管理者	8,187	6,199	3,782	1,076	448	123	124	19,939
医師でない衛 生管理者	8,364	6,481	3,968	1,249	629	257	398	21,346
衛生管理者	8,079	7,043	7,945	3,735	2,410	1,105	1,619	31,936

与が絶対に必要であり、多少大きな言い方にはなるが、健康管理の実施には一つの機構が必要ともいい得るのであつて、こうしたことを考えると、かかる機構の整備を零細企業に求めることには無理があり、中小企業では共同してこうした機構をもつことが有利であるとの考えに当然落着かざるを得ない。

五、共同の健康管理機構

中小企業が集つて一つの共同の健康管理機構をもっている事例は各地にあるであろうと思われるが、その出発の早かつたのは京都府における西陣及び丹後の織物業の例で、その経験はいろいろ参考になることが多い。

ところでこの問題を考えるに当つて当然に考慮に上るのは健康保険との関係である。というのは、健康診断を助行すれば当然の結果として多かれ少かれ患者が発見されるわけであるが、健康保険に加入していない場合にはその患者を療養させる上に大きな困難がある。従つて健康管理機構の背後にはどうしても健康保険という後だてがなくてはならぬのである。近時国民健康保険の普及もあり、中小企業労働者の健康保険加入も漸次増加して来ているようであるが、従来はまだかなり多数が未加入のまゝであつた。そしてその加入勧奨についての国の努力も決して充分とはいえない嫌いがあつた。

上記西陣及び丹後の事例では、何れも同業組合が健康保険組合を結成し、それを基盤として健康管理センターが出来、そこに衛生管理者がいて組合全体の労働者の健康管理に努力しているのである。そして二つの場合を比較してみると、丹後の場合がより成功しているようである。そしてその原因としては、丹後の組合は共同精練工場を営営している関係もあつて共同組合自身の組織が強固有力であること、及びこの健康保険組合の設立運営に適任者を得たことなどにあるようである。その後各地で同じような試みがなされ、中にはあまり成功を収めていない事例もあるのとであるが、この京都府の事例などについてもつと深く研究して企画運営せられるべきだと思われる。

六、その他の問題点

健康管理は健康診断の実施と発見した患者の処理に終始すべきものでは勿論なく、他になお多くの問題がある。例えば作業環境条件の整備や作業条件（労働時間・休憩日等）の合理的な規制などもその例である。ところで前者については主として経費の点のみが強調せられる傾向があるが、事實は知識や技術の欠如、管理の不完全などにも相当問題ある場合が多い。従つてかかる部面に対して技術的援助が他から与えられることが是非必要であるわけで、この点は何としても国が援助の手をのばすのが本則であると思われる。昨年から中小企業庁が指導員の研修に労働衛生を一課目として加えるようになったことは喜ばしいことで、多少ともその効果のあらわれて来ることが望まされる。と同時にそれだけでは勿論充分であるはずはなく、更に指導援助出来る態勢が確立強化されることが望ましい。

労働時間等についても同様の問題があり、長時間労働で健康をすりへらし、そのことが唯一の中小企業の持つて立つ条件であるというような考え方には多くの誤りを含んでいることがもつと解明、啓蒙される必要がある。高い欠勤率

高い移動率、そして技術水準の低位、その他関連して起つていることをよく見きわめる必要がある。

最後にこの労働時間問題ともつながっている疲労の問題、——それに影響をもつ主婦たる婦人の家事作業負担軽減の問題がある。その中では保育所の問題も重要である。最近に見た一部の中小企業で、極く小規模ながら自ら託児施設をもとうとの企てに接した。この問題などもその企業や、地域の事情に応じてどう解決するのがよいか、いろいろ研究すべき点があるであらう。その他の家事作業負担軽減の種々の方途については、別に詳しく考察される機会があるはずなので、ここには述べない。

要するに中小企業労働者の保健問題は、いろいろ問題の点があつて、今日屢々深刻な結果をさえ招いている。そしてその解決には、中小企業問題一般の根本につながる点もあつて困難が多いのであるが、しかしそれだからといつてすべてがどうにもならないということでは決してない。何が重要で、また何が何処から解決可能であるか、その点を実情に即してよく研究し、情況に応じて一步一步打開してゆく工夫と努力とが何よりも必要なのである。そしてかかる努力を勝起するためには、問題点を懇切に指示しての指導啓蒙が何としても当面必要であると思われる。

中小企業に働く婦人の経済と生活について

東京都新宿生活館長 塚 本 哲

は し が き

中小企業のなかに働く婦人の福祉問題として、とりわけ「経済と生活」というような大きな問題を明かにするためには、実はわが国全産業の九〇％を占めるといわれる中小企業というものの本質的な姿を究明することからはじめられなければならないし、そしてそれは極めて広般に亘る実態の調査や、国際市場の關係にまで及ぶ問題である。

しかし今回婦人少年局の意図として与えられたテーマは、既往の資料や、若干の実地見学をすることによつて、端的にみた労働条件や、実際の姿に一応の手がかりを求めて、働く婦人の福祉がどの程度に充されているか、更にまた現在の姿において早急に改善せらるべき可能性ある条件などについて検討することであつた。

そこでこの目でみ、かつ座談会などで感じたことを散文的にとりまとめたのがこの一文である。従つて問題の核心にふれ得なかつた点が多々あることを願ふものである。

労働収入について

中小企業に働く者の労賃が一般的に大企業のそれに比較して著しく低いということはいうまでもないことである。

例えば昨年なされた婦人少年局の中小工場労働者の実態調査によれば（都内の印刷、機械工場、川口鋳物工場を対象とする）実収入の面において「世帯の実収入は大工場と中小工場では大きな相違がみられる。大工場では平均二二、六〇七円であるが、中小工場はわずか一六、一五六円で、前者に比べると約六、五〇〇円、つまり三〇%ばかり少ない。ただ金風機械だけとりだすと一七、〇一二円でその差は約一、〇〇〇円ちまがるが、その他の工業では一三、二六一円でぐつと低い。また分布を見ると、大工場では一六、〇〇〇円／三〇、〇〇〇円、主として八、〇〇〇円／二六、〇〇〇円の間に分散し、最も頻度の高いものは大工場二〇、〇〇〇円前後に比し中小工場では一二、〇〇〇円／一四、〇〇〇円である。」（一九五四年、婦人少年局—中小工場労働者家族の生活一七一頁）

またこの収入の内容の概略についてみると、大工場では世帯主の定期的収入が七四%であり、中小工場は八一・二%となつてゐるが、大工場においては他に二一%の臨時的収入があり、中小工場では六・三%に過ぎない。更に世帯員の収入は大工場で〇・六%、家内労働収入にいたつては皆無であるのに対し、中小企業では世帯員の収入が三・三%、家内労働収入が一・三%となつてゐる。

このように中小企業においては低収入であるが、この低収入も家族全員の労働収入であることがわかる。つまり家庭のなかで、働く能力あるすべての家族がかかつてもなおかつ低い収入しか得られないのが実態である。

次に問題となるのは賃金支払の形である。婦人労働者の職場といへば、製糸とか織物とかいう婦人向きの特定の職場が多いのであるが、賃金の支払方法は「出来高払い」とか「時間給」とかが可成り多いのである。

出来高払いという形式は婦人労働者をできるだけ働かせるための手段であつて、欲につられて働くという方法であ

る。彼女等が一円のお金でも多く稼ぐためには休養など問題ではない。休養時間中といえども次の仕事の準備をしておかなければならないのである。こうなると休養といつても目まぐるしい機械の運行から一時目を離すという程度であつて、心身の疲労を回復することにはならない。欲につられて、猫背になるのも忘れて機械の前にしゃがんでゐるということである。そのようにまでして働いた賃金は低く幾分の個人差はあるにしても、五、〇〇〇円、六、〇〇〇円の程度である。また直接出来高払いというのではないであらうが、例えば一日何ヤード織る者は日給いくらという支払方もある。ある地区の織物工場では二十才台の女工さんで日給一〇〇円、二〇〇円ということ、そのうちから食費を差引かれると、手取り月二、〇〇〇円程度に留まるということであつた。また繁忙期には能率給というか一定の作業をオーバーした場合には一〇%ないし一五%の割増がつけられる。しかし定期的な臨時収入というようなまとまつたものではなく、「おしきせ」といつてお盆のとき一、〇〇〇円くらいの簡單服に一、五〇〇円程度を添え、歳末には反物一反に三、〇〇〇円程度を添えて支給するという、極めて原始的な形態が今なお行われているのである。

次に「時間給」であるが、私共の見学した平市の縫詰工場もそれであつた。恐らく漁盛期には大量の材料が入荷し、不漁期には工場をとさすということが従来あつて、そのために漁獲があれば一時に大量の人手を必要とするが、さもないときは労務の需用がないために、こうした形が残つてゐるのであらうと思われる。しかし現在の縫詰工業は輸出も伸びる傾向にあり、また漁盛期に冷凍しておくことが出来るようになって、年間操業も可能になりつつあるから、時間給というものは既に不自然に思われる。座談会のとき二、三の女子従業員の間では、時間給の方が体が自由になつていいということであつた。ではどんな場合に身体が必要なのかと聞いてみると、家族が病気

の時とか、親戚に不幸があつた場合とかに、自由に休むことができるからという単純なものであつた。そんなたわいもない理由であるから日常の作業時間中に帰宅することは極めて稀であらうと思われ、時間給の方がいいという答えは私にはどうしても呑込めなかつたのである。

こうした時間給の形態というものは、労務の移動を頻繁にすることになる。つまり、Aの工場で働いていても、Bの工場でタオル一本でもだすということを聞くと、そちらに流れて行くことになりやすい。そうしたことは経営の上からも労務の安定性を欠くことになりはしないか、勿論なかには二十年同じ工場に勤務したという特定の人もあつたが、一般的にいつて労務の移動は激しいということであつた。

そこで時間給によつて支払われる賃金の問題であるが、大体一時間一六円から最高二一円の程度であつて、仮りに八時間働いたとして一日一二八円ないし一六八円ということになる。そしてそのうちから作業用のゴム靴、(三月に一足位)それに食をさくための庖丁代など自弁しなければならぬのである。

次にこうした定収をカバーする臨時収入であるが、これはここでも問題にならないほどである。前にも述べたように大工場では定給の他に二一%の臨時収入がみられるのであるが、中小企業ではこれを生計の上に見込むことはできないのである。小額な支給があつてもそれは一方的なしかも恩恵的な支給で交渉の余地など全然ないのである。更に問題となることは勤続年数による昇給の制度がないことである。何年勤めても賃金に変わりはないのである。市市の縫製工場の場合でも男子従業者に対しては昇給の制度があるのであるが、女子の場合は除外されている。僅かに褒彰の制度があつて年一回ないし二回慰安会の席上永年勤続者に対して記念品とか記念品料とかが贈られる程度である。

生活面について

さて、こうした形において支給される賃金は如何なる形で生活面にまわされているであろうか。結婚前の人々の労働収入はその大部分が家庭への仕送りとなつてゐるのである。例えば、ある織物工場で聞いたところでは労賃のなかから食費を引いた手取り月二、〇〇〇円の金は、小遣錢二〇〇円程度を残してすべて父母の家計のなかに入れられる。なかには支払日が待ちきれないとて、親が業主に頼んで前借りの形でもつていくこともあるという。嫁入支度のために働くという余裕をもつた人は極めて少数で、大部分は貧しい家庭のために働いてゐるという人達である。

既婚の場合（平市の織物工場では平均年齢三十二才—三十五才、大体一家の主婦）には勿論家計のなかに繰入れられるのであるが、夫が漁業に従事してゐる場合でも、不漁つづきであれば、妻の収入が家計の中心となるわけである。なかには恵まれた家庭もあつて、夫は大工場に働いて相当の収入があり、妻の収入は生活の向上とか貯蓄にふり向けられてゐるというのもあつたが、こうしたケースは極く稀である。そしてそうした余裕ある家計では、三人で月八、〇〇〇円以上かけてゐるというのに対し、ある三人の家庭では月四、〇〇〇円で生活してゐるというものもあつた。平市は生活費が特に安くて済むというわけではない。東京より安いのは米代だけであつて、他の生活必需品は決して安くはないようである。最近新聞で問題になつた平部落も平市の裡であることを併せて考えればその生活程度の大体を想像することができる。

生計をカバーする工場の福祉施設

次にこのような乏しい家計をカバーする工場の福祉施設についてであるが、これは一言にしていえば貧弱であり、やれげできることに對してもその配慮の程度が薄いということである。勿論市のある工場においてはこれから大いに福祉施設に力を入れようという意欲のみられるところもあつて私共も大いに意を強くしたのであつたが、一般的にいつてこれからの問題である。

ある織物地帯の寄宿舎施設もみせてもらったのであるが、時間外に集まつて団樂できる部屋をもつたものは非常に少なかつた。特に零細工場では玄関の戸を開けると、そこがすぐ寢室になつてゐるというようなところもあつた。食堂とは名ばかりで、日常は業主の家族が利用し、通勤従業員の仕事は埃だらけの工場で機械の横で食べるといふ例もある。休憩時間には、冬ならば日向に集まつて井戸端會談式を雑談にふける程度であつて、疲労回復のための軽い体操などやられてゐない。ある業主のいい分によれば「寄宿舎の女工達は夜は映画にいつたり、若い男と遊んだり、そんなことばかりしてゐて、何をやつてゐるかわかつたものではない」ということであつたが、他に適当なレクリエーションの配慮がないとしたら、それも無理からんことのように思える。

ある織物地帯では数年前から業主側の企業組合で、洋裁の夜学を開いて非常に喜ばれ、好成績をおさめたということであつた。それも大へん結構な催しであると思うが、しかしある地区では洋裁の夜学も次第に程度が進むにつれて、材料費に困り新聞紙などをつかつてみたが、本物の感じがでないで、だんだん手を引くようになってゐたという話もあつた。一般に定時制高校に進む者が非常に少ないということも昼間の激しい労働で勉学などやる気になれないというのがほんとうであらうと思う。

市市の縫紉工場では休憩時間のためにピンポンができるようになっており、図書の戸棚もあつて雑誌や本の貸出し

もなされており、かなり利用者が多いということであつた。しかし中年の婦人がどれだけピンポンをやつてゐるか時間の都合もあつて直接その場をみることでできなかつたのは残念であつた。同じ市で座談会の席上、ある中学校の先生が発言されて、学生達が縫詰工場での実習は非常に喜んでやり好成绩であつたが、いざ卒業して就職ということになると縫詰工場を希望しない、どうした理由かといろいろ調べてみたら、縫詰工場では休憩のときなど大人の友達がいやな話ばかりするから、それが嫌だといふのだそうであつた。先生の話はかなり抽象的ないい方であつたが、察するに大人の話があまりに卑猥で、年少者には驚異であつたのではないかと思う。

それはそれとして一般に工場では直接生活をカバーする利便や疲労回復のための配慮が少ないことを物語るものではあるまいか。平市の場合、工場の浴場を開放して家族の入浴を許しているところもあつて大へん結構だと思つたが、生活必需品の共同購入というようになるとみるとみるべきものがなかつた。ある工場で土地のデパートと契約して若干の月賦購入をしており、事務費に相当する割引分を共同の経費に当てているといふことであつたが、積極的に家計にプラスするような購買組合の制度はみられなかつた。このような購買組合の制度は経営者側が共同して若干の手当をすればそう困難なく実現できる問題であると思う。

次に見逃してならないことは健康保険の問題である。織物工場でも組合に加入していないところがあるし、例の縫詰工場の場合でも事務所職員と、男子従業員は加入しているのに、女子従業員にはそれがないのである。業主側の話では「全工場が協力すれば単独組合だつてできるが、病氣は少ないし、月々二、三百円の組合費を負担することはいふながあまり好まないものでやつていない。しかし従業員側がそれを承知で希望するならばやつてもいいといふ話であつた。」好まないというのは健康保険組合の趣旨が徹底しているからで、「健康保険組合をつくれば、月々二、三百円の

掛金がある。」というようなことだけ声を大にしていわれれば尻込するのが当然だと思ふ。盛談会の席上であまり口の開かない女子従業員が二、三が、「病氣のときに入費がかからないようなことになれば、とてもありがたいと思います。」と、いともつつましくやかな発言があつたことからその必要性は痛感されているのではないかと思ふ。ここでは各工場の全従業員が加入すれば一、〇〇〇名以上になるのであるから必ずできる筈である。幸いに業主側にもそうした機運があるようにみうけられるから、一日も早く実現されんことを希望する次第である。

女子従業員の働く場所というものは非常に広敷に亘り、業態によつて年少者から相当高年齢の婦人層にまで及んでいるのであるが、従つて乳幼児をもつ母親も多いのである。こうした母子のための施設も母の生活をカバーするものとして必要である。T市のある縫紉工場主の話では「子供達が太勢工場に遊びにくるので保育園をつくりたい」ということであつた。非常にいい企画だと思つたのであるが、中年層の婦人に子供はつきものである。そこで最も単純なやり方は母親達が交替でみんなの子守をすることである。しかしそこまで行くならばもう一步を進めて経営者側が共同の保育園をつくり専門の保姆をおくようにすることが一層適切である。母親というものは仕事をしながらも心にかかるのは子供達のことである。若し保育園ができれば安心して働けるから能率の上に大きな影響をもたらすことであらう。

通観して中小企業の福祉施設についていえることは組織的な企画性に乏しいということである。例えば経営者側が非常に力を入れているのは年一回ないし二回の慰安旅行をみても、この旅行のためには可成り大金をかけている、勿論従業員にとつても嬉しいことに違ひはないが、しかし生産を高めるために最も必要なことは日常の働きに何の不安もなく、楽しんで働けるようにすることである。あれほど旅行にかける金を日常の福祉施設にかけたらとさと思われ

るのである。

要するに働く人達が何を望んでいるか、そのニード（要求）に耳を傾けて、それを充すための合理的な企画をすること、従業員の自主的な活動を助長するようにすることである。

労働組合と地域組織活動

次に最も重要な問題は中小企業の多くは労働組合を持たないということである。経営者側では組合ができると争議のもとになって非常にうるさいという感じをもっているのではないかと思うが、しかしそうした懸念は今日消極にさへみえる。労働組合の健全な発達こそ経営者側とタイアップして生産を高め、またお互の利益を護ることであつて、むしろ業主側でもその結成を助長すべきことであると思う。また同一地域にある大工場には健全な組合があつて活潑な活動が展開されているのに、中小企業に対してはその手が伸ばされていない場合がある。中小企業においては従業員も少数であり、何かに弱体であるから、その組織化により指導の手がさし延べられるべきであると思う。

次に地域組織活動との関連性が薄いということである。私のみた範囲では地域においては可成り活動している婦人会でも、中小企業のなかに働く婦人に対しては無関心であつた。また公民館活動もその手を伸べていなかった。座談会の席上公民館の存在さえ知っていないものがあつた。例えばその地区の公民館で簡素で賡索な、しかも一万円前後で結婚式ができるようになっており相当広く利用されているのに、結婚式といえ二、三十万円の費用がかかるものとしか思つていない人もあつた。婦人会の会費だけは「つきあい」で納めているが、それが何につかわれているか全然知らないという人もあつた。「働き」といういそがしさにまぎれて、米食だけに依存する食事や、少しでも金の入

つたときには無計画につかい、金がなければ欠食するというような生計のとり方もあるようであつたが、育児とか合理的な食事とか、家計の計画的な管理とかいうことにもつと地域活動の線が強くなり込まなければならぬと思う。

産業ケースワーカー（仮称）の提称

最後に今度の企画に参加して結論的に希望したいことは、「産業ケースワーカー」ともいうべき専門職をおくようにしたいということである。凡そ人間の集団生活には密接な人間関係がある。家庭という小集団のなかには、家族という人間関係があり、職場には同僚という横の関係がある。また経営者という縦の関係もあるわけである。家庭の人間関係によつて起る問題は職場のなかに持越されるし、同僚間の面白くない問題は職場を不快なものにする。とりわけ経営者側に対する不満は産業能率を低下させることになる。そこでこれ等の人間関係を個々に調整して楽しい職場にし能率を高めようとするのが産業ケースワーカーである。そしてそれは婦人職員であることが何よりも好ましい。

人間は誰でも生きてゆく上に欲求を持ち、それが充されない場合、いわゆるフラストレーション（欲求阻止）を起す。問題はそうしたところから起つてくる。ことに工場などで個人的な不満が累積すれば爆発して大きな問題を起す結果になる。労働組合を持たない工場で、従業員の不満など、ぼそぼそとした陰口をきく程度に過ぎないと軽くみてはならない。それは著しく産業能率を低下させる結果になるであろうから。

本来中小企業というものは、業態自体が大企業の下請的なものが多いし、そうでないにしても常に大企業との競争に圧迫され易い関係にある。こうした弱い立場にある企業を成立させるためには、経営者側と働く者とが真に一体となつて能率を高める他はない。経営者側がいわゆる資本家的な意識をもつたら業態は愈々弱体化することになるであ

ろう。その意味で私は働く者を経営に参画させることが必要だとさえ思っている。しかしそれはともかくとして従業員側の不満や希望を卒直に聞いて経営者側に転換するいわば中間的立場にたつて楽しい職場とするのがケースワーカーの任務である。それ故産業ケースワーカーは、産業衛生や精神衛生の知識をもたなければならないし、また一般的なケースワークの技術を身につけた婦人でなくてはならないと思う。この点についてはアメリカのホーソン工場の産業人事相談などいい例がいくつもある。

しかし従業員五、六名というような小工場で一人のケースワーカーをおくことは困難であらうから、そうした場合には企業者組合のなかに適当数のワーカーをおくことである。こうした職員をおくことは一見人件費を増加することに見えるが、実はそれによつて工場全体の能率をあげることになり、結果的には大きなプラスをつくることになるであらう。

中小企業で働く婦人の教育文化活動

東京大学教育学部教授 宮 原 誠 一

一、労働時間と教育・文化活動

教育・文化活動にとって、もっとも直接の、いわば物理的な必要条件是余暇時間である。ほかならぬ、まさにこのことにおいて、中小企業は特有の劣悪な状態にあるのだから、問題はきわめて困難であるといわなくてはならない。もし教育・文化活動の問題を設定するとすれば、それは教育・文化の立場からも労働条件の根本的改善をもとめるということ以上に出ることはできない。問題はまずそこからということになる。

労働時間の点で、ひとつ注目されることは、単一産業の密集地区においては、中小企業といえども、労働時間は比較的一定し、休憩・休日も比較的良好に保たれているということである。これはいうまでもなく、監督署の眼もゆきとどきやすく、また業者の相互けん制にもよるものであろう。

今回の婦人労働問題中央研究会の調査地区の一つであった都下の養蚕地A地区においても、その傾向ははっきり出ており、終業時間も週休も、ほぼ一律にまもられているという。といっても、労働時間は九時間ないし一〇時間がふつうである。

A地区では、とにかくも、終業時刻は午後五時とされており、週休もまもられている。しかし、休憩時間となると、その実質はまちまちである。昼食後の休憩時間を、全員が「自発的」に作業の準備につかうというところ、作業場の中や外側に立つたままで雑談してすごすというところ、中庭でバレー・ボールをやるところ、というように、同じ一〇〜一五人程度の小事業場でも、昼の休憩時間のすごしかたはまちまちである。

休憩時間のすごしかたは、生理的にのみならず、心理的にも重要なことであつて、終業後の余暇時間のすごしかたとひびきあつている。昼の休憩時間に合噺やフオーク・ダンスやバレー・ボールなどが行われ、若い人たちにとつて昼休みが一日中でのいちばんたのしいときになつている大工場の事例と本質的にはかわりのない問題が、小工場のうえにもあるわけである。

A地区では総数二、五〇〇をこえるといわれる女子工員のうち、定時制高校に通学する者は一人もいないという。同じ市内に定時制高校があつて、ここへ行つてきいてみたところ、前には数人來ていたことがあつたが、現在は一人も來ていない、作業時間との関係で無理なのだろう、ということであつた。しかし、この学校では午後五時十五分に授業開始の予鈴を鳴らし、五時三十分から実際に授業を開始するのだそうだから、五時に作業が終了すれば、自転車通学するとして、間に合わないことはない。

A地区の事業場からこの定時制高校に通学している男子工員が数名いる。五時になると同時に工場をとびだすのだそうで、夕食は帰寮してからするのだという。そういう無理があるにしても、とにかく間に合わないことはない。ついでだが、この学校では夜間の生徒のためにパンと牛乳の出張販売をころもみたが、利用者が少いので止めてしまつたという。

第1表 定時制高校学校数・生徒数<昭和20~30年度・文部省調査>

年 度	学 校 数		生 徒 数								
	実数	推移比	実 数			構 成 比			推 移 比		
			計	男	女	計	男	女	計	男	女
昭和25年度	2,960	100.0	412,455	215,449	97,006	100.0	76.5	23.5	100.0	100.0	100.0
昭和26年度	3,153	106.5	470,618	275,536	116,060	100.0	76.1	23.9	115.1	119.1	121.7
昭和27年度	3,151	106.8	532,465	300,289	132,176	100.0	75.2	24.8	122.1	126.9	126.2
昭和28年度	3,190	108.1	577,162	326,356	150,804	100.0	78.9	26.1	129.9	135.2	155.4
昭和29年度	3,206	108.7	556,720	304,612	152,211	100.0	72.7	27.3	125.0	122.2	156.9
昭和30年度	3,191	108.1	541,596	287,861	154,235	100.0	71.5	28.5	121.2	122.6	159.0

定時制高校に女子が通学しないということは、労働時間の問題をこえている。それは、経済上の問題でもあり、女子に義務教育以上の教育は不要だという家庭や周囲の気がまえの問題でもあり、事業主の理解の問題でもあり、本人たちの疲労感をふくめての生活気分の問題でもあらう。そしてまた一方、定時制高校自体のありかたの問題でもあらう。定時制高校は、なんといつても勤労青年教育の本道であり、中小企業における婦人労働者の教育問題としても、やはりもつとも基本的なすじみちとなることであるから、つぎに項をあらためて定時制高校のことについていくつかの点をみてみよう。

二、定時制高校について

定時制高校、正しくいえば高等学校定時制課程に学ぶ者の数と動向は、第1表のとおりである。推移比をみると、男子が昭和二八年度を頂点として下降の傾向をしめしているのにたいして、女子は逐年上昇の傾向をしめしている。かりに五〇名以下の小企業をおさえてみた場合、全従業員中に定時制高校通学者がどのくらいいるものか。それを知る統計資料を整えることができないが、少くとも都市部における定時制高校に

第2表 企業規模別・男女別生徒数
 <東京都立上野忍岡高校・実験学校研究報告(昭和31年1月)より>

学年 企業規模	1 年			2 年			3 年			4 年			合計
	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	
10 人以下	12	4	16	19	11	30	8	9	17	1	3	4	67
20 人以下	7	7	14	2	3	5	3	7	10	2	2	4	33
30 人以下	2	5	7	4	0	4	1	5	6	0	0	0	17
40 人以下	1	6	7	1	3	4	3	1	4	0	0	0	15
50 人以下	0	2	2	5	2	7	0	2	2	0	1	1	12
50 人以上	4	11	15	4	11	15	8	10	18	3	7	10	58
小 計	26	35	61	35	30	66	23	34	57	6	13	19	203

ついでみれば、右の規模の事業場で働いている者が相当高い割合を占めることだろう。一例として東京都立上野忍岡高等学校の定時制課程をとってみると、生徒の職場の業種は、工業四五・五%、商業二九・七%、その他二四・八%となっており、企業規模別・男女別生徒数は第2表のとおりである。これで見ると、この学校では、五〇人以下の企業の勤務者が、就職者中七一%をしめ、一〇人以下の零細企業で働く者が三三%におよんでいる。女子だけについてみれば、五〇人以下の企業の勤務者が六五%をしめている。

このことから逆にいえば、一般にもっとも悪条件のもとにあるとみられる五〇人以下の小企業においても、定時制高校通学を可能とする条件をつくることは少くとも現実ばなれのしたとことと一概にいふべきではないということになる。この学校で事業主にたいして生徒の勤務状況について所見を問うた調査では、「勤務能率に影響なし」という回答が八九%をしめ、主として一〇人以下の零細企業の事業主のなかに「影響あり」と回答した者が少数あったにすぎない。このことも、同じことを示唆するものといえよう。

定時制高校通学についての特異な事例として注目されるものに、増

玉県羽生市のM然糸工場がある。この工場は、家庭用縫糸・工業用縫糸・漁業用糸その他特殊縫糸を製造し、従業員数一二九人（内女子九一人）である。この工場では、以前から従業員が定時制高校に通学することをつとめて奨励してきたが、本年度新規採用の女子については、定時制高校通学を採用条件の一に加えて選衡し、事業主の学費負担のもとに新入社の女子一九名を全員定時制高校に通学させている。事業主は、通学者は他の者に比して勤務成績が良好であるという経験的な確信をもっている。それらのことについても、また全般の状況についても、十分の調査なしには結論をみちびくことはできないし、さらにまた高校通学を採用の条件とすることや事業主の学費負担ということについても問題があるが、いずれにしてもこのM工場の事例は注目すべきものである。今回の調査対象となった都下の機織地A地区、埼玉県下の足袋製造業地B地区において、いずれも干にちかい事業場中、定時制高校に通学する女子が皆無とみられる状況とつきあわせれば、これはむしろ特異な事例といふべきであらう。

いったい、定時制高校が勤労青年教育の本道であるということには、原則的な理由がある。それは「すべての者に完全な中等教育を」という原則にかかわることである。資本主義諸国・社会主義諸国をつうじて、この原則はこんにち実現の段階に入っている。一國の国民教養の最低必要水準からいつて完全な中等教育の普及がもとめられ、教育の機会均等の原則の現代の課題として、このことは各国の教育政策の根本にすえられている。わが国の場合は、アジアの工場としての日本の産業の将来からいつて特にその全般的な科学・技術的水準の向上という要請のもとで、直接的生産に従事する勤労大衆の教養の向上がきびしくもとめられている。そういう基本的視点から、定時制高校の問題が再検討されなくてはならない。

現行の学制からいえば、中等教育は中学校三年・高等学校三年の六カ年をつうじて行われることを原則としている。

のであるから、義務教育修了後、いかにして高等学校の教育を普及させるかが問題となる。ここに高等学校準義務化の要求が生まれ、全日制課程に通学しえない者はなるべく定時制課程に通学させることがもとめられる。それが不可能ならば、通信教育によって高等学校の正規の課程を履習しうる道もひらかれている。

ところで、実際問題として、定時制高校の現状について、工合のわるいことがいくつもある。第一に、定時制高校が立地的に計画設置されていない。第二に、施設・設備も職員組織も劣弱である。第三に、働きながら学ぶ者の要求に合うような教育内容が構成されず、全日制の通常課程でやづてていることを四年間にひきのばしているだけの授業をしているのが一般である。

これらの点にたいして、対策として、市町村合併を機として、各新市町の中心部に充実した体制の定時制高校を設け、これにスクール・バスを配して周辺地区からの通学の便をはかることが提唱されている。北海道の一部では、定時制高校生のためのスクール・バスはすでに早くから実施されている。このスクール・バスの実施と夜間学校における給食施設の実現、それに高校奨学資金制度の確立が、しだいにつよい世論となりつつある。対策の第一は、この線におかれるべきものとみてよい。

対策の第二の線は、技能者養成の制度と高校教育とを組合せて、働く者の要求に合った、実質的な教育内容の編成を実現させることである。特に中小企業の場合には、技能者養成規定にもとづく共同養成の制度を強化して、普通学科および関連学科の一部を高校の教室授業に委託する方式、つまり、事業場と学校とのコオペラティヴ・システムを確立することがのぞまれている。これに高校卒業の資格をあたえる法的措置が講じられなければならない。技能者養成の実施状況は、一〇人未満の事業場数が全体の八〇%にもおよんでおり、中小企業が圧倒的に多いのであるから、

この線を実現するとは、十分に現実性をもつことと考えられる。

三、職場と地域の文化活動について

町の中に分散している中小企業で働く婦人たちが、余暇時間をたのしく、有益にすごすことは、もとより困難であるに相違ない。しかし、多かれ少かれ余暇時間をもちうることを前提とするならば、それは必ずしも不可能なことではない。

たとえば、東京都葛飾区教育委員会が区立T中学校において開設している青年学級には、土地がら中小企業で働いている女子が相当多数参加している。紡織・機械器具そして玩具などの雑品関係の中小事業場に勤務する女子が、常時五、六〇名程度参加している模様であって、職工さんの青年学級、などとよばれ、全国的にめずらしい例であるといわれている。この青年学級は、通年開設され、一週六日各曜日ごとに夜間一コースとなっており、六コースが開かれてはいるが、女子は音楽、ダンス、ペン習字、生花などのコースにもっとも集中しているようで、文学、社会科の両コースにも相当参加している。社会科といっても、討論のやりかた、話しかた、自己紹介のやりかたといった内容のもので、この青年学級の特色は総じてレクリエーショナルであることである。

ここに参加している女子の何人かに会って話をしてみると、何よりも職場からの解放感が彼女らの足をここにはこばせているという印象がつよい。若い者どうしでの雑談がたのしいという。現在はレクリエーショナル・気晴しの場面にとどまっているようだが、一歩をすすめて、生活記録を書きあい、読みあい、話しあうサークルなどをはじめ、いろいろな同好者のサークルを生みだすことができれば職場を異にする、同じ年ごろの女子が集まっていること

が、かえって話題を豊富にすることに役立ち大変楽しく、かつ有益な文化活動の場面をつくりだすことも不可能ではなからう。それにしても、多くの補習教育的な青年学級の陰惨ともいふべき状況にくらべて、この青年学級の明るさは注目されてよく、中小企業をふくむ地域の青年学級のありかたについて示唆するところが多いといえよう。

都下の機業地A地区でも、市教委が公民館において開設する青年学級に、洋裁と編物のコースが開かれる。これは週二、三回程度、六カ月間のもので、毎期それぞれ三〇〜五〇人程度の女子が各事業場から参加する。

この地区では、最近、地域婦人会が事業場で働く女子との懇談会をやりだしているという。従来も婦人会・青年団共催の盆踊りに、事業場の女子たちも参加しているというが、問題は日常的な文化活動にあるのであって、その地盤の上に年間行事が組立てられるのが本筋である。埼玉県下の足袋製造業地B地区でも、文化活動といえば、年一回、全事業場が休業して運動会と旅行をやるというだけで、日常的な文化活動は皆無のようである。

従来は、どの土地でも一般に青年団も、婦人会も、日常的な文化活動は皆無にちかく、年中行事として何ほどかのことが行われるにすぎないものが多かった。そして、これらの団体は、地域本位・家庭婦人本位であって、職場で働く青年・婦人とは無縁であつた。最近ようやく、青年団や婦人会の日常活動のことがつよく反省されるようになり、サークル活動などが行われるようになって、青年団と労働組合青年部や婦人部との連絡・提携が一部にみられるようになってきたが、中小企業地区、特に労働組合がつくられていない中小企業地区においては、このところのひとつ、働く人たちの文化活動の面で新しく開拓すべき路線があるものと考えられる。

そういう地区で、青年団や婦人会が、それぞれ自身の日常活動を活発化するとともに、そうした日常的な文化活動の上で事業場の人たちに積極的に働きかけることがはじめられてよい。合唱、生活記録、読書、文学、詩、演劇、ス

ゲッチ・水彩画・油絵、生花、編物、料理などの、いろいろなサークルが、公民館や学校を会場にしてつくられ、地域の婦人・青年と事業場の婦人・青年が仲好く手を取りあうことが育てられてよい。

或る場合には、主として経費の点の必要から、青年学級としてそれらのサークルを編成することもよく、また或る場合は、同好者のささやかなサークル活動としてつづけてゆくこともよい。中小企業で働く婦人の生活を少しでもゆたかなものにしてゆくように、当の婦人たちが自身が腰を上げ、動きだすことが何よりも大切だが、そういう機運を育てるために、労働組合も青年団も婦人会も、積極的に動かなくてはいけない。そうした住民の文化活動に、労働基準監督署も教育委員会も公民館も学校も、できるかぎりの便宜と援助を供与すべきである。

附表

地 方 研 究 会 議 一 覧

1956年

地方婦人少年室主催

都道府県名	開催地域名	当該地域の主な業種	研 究 題 目	備 考
北海道 北見 岩手 宮城 秋田	小樽市 樽井市 盛岡市 岡田市 金田市 田市	水産食料品製造業 食料品製造業 一般 水産食料品製造業 一般	保健衛生 保健衛生 母性保護 保健衛生 経済と生活、保健衛生	主としてかまぼこ製造業
山形県 山形市 形市 古市 宇都宮市 桐生市	山形市 形市 古市 宇都宮市 桐生市	鉄鋼鑄造業 製糸業 各種商品小売業 繊維物	経済と生活 教育・文化 母性保護、教育・文化 経済と生活	
埼玉県 埼玉市 東武市 神奈川 新	行田市 熊谷市 青木市 横濱市 蕨市	その他の衣服及び身廻品製造業 水産食料品製造業 繊維物 染色及び整理業 刃物、手工具及び一般金物製造業	保健衛生 経済と生活 保健衛生 母性保護、保健衛生 母性保護、保健衛生	足袋、被服縫製密集地 主とし縫製製造 夜具地織物密集地 輸出用洋食器製造業密集地
富山県 富山市 石川 山梨 長野	滑川市 七甲町 川谷市 谷市	医薬品製造業 紡織業 一般 製糸業	教育・文化 保健衛生 母性保護、保健衛生 保健衛生	製薬業密集地
岐阜県 岐阜市 愛知 三河 滋賀	赤松市 豊田市 志摩市 長浜市	石材 水産食料品製造業 紡織業 海産物 繊維物	保健衛生 女子の福祉全般について 保健衛生 経済と生活、保健衛生 保健衛生	主として縮詰製造 ガラス工業 真珠産業
京都市 大阪 兵衛 奈良 和歌山	京都市 都野市 泉佐市 神戸市 有田町	繊維物 その他の繊維製品製造業 ゴム製履物製造業 繊維物 その他の化学工業	保健衛生 保健衛生、母性保護 経済と生活 母性保護 保健衛生	西陣織企業地 タオル製造業密集地 農業製造
鳥取県 鳥取市 岡田市 山形 山形	鳥取市 取江市 山形市 山形市 山形市	一般 一般 衣類及び身廻品製造業 パン及び菓子製造業 染色及び整理業	保健衛生 母性保護 教育・文化、母性保護 保健衛生 経済と生活	染織工場密集地
徳島県 徳島市 愛媛 高知 福岡	鳥取市 白鳥市 松山市 高知市 高知市	その他の衣服及び身廻品製造業 " " " 繊維物 一般 繊維物	福祉の実情 母性保護 その他(福祉のための組織と活動) 母性保護 余暇の活用	足袋製造業 手袋製造業密集地 伊予餅 久留米餅
佐賀県 佐賀市 宮崎 鹿児島	有田町 本崎市 宮崎市 鹿児島市	窯業 人、少女外衣製造業 各種商品小売業 一般	保健衛生、母性保護、教育・文化 保健衛生 経済と生活 教育・文化、保健・衛生	陶磁器製造業

昭和三十一年七月二十五日 印刷
昭和三十一年七月三十日 発行

中小企業に働く婦人のための福祉について

編 者 東京都千代田區大手町一ノ七
労働省婦人少年局

印刷者 東京都千代田區麹町五ノ二
杉 田 弥 太 郎

印刷所 東京都千代田區麹町五ノ二
杉田屋印刷株式会社