



勤労青少年と社会参加

(昭和52年度「勤労青少年福祉シンポジウム」記録)



労働省婦人少年局

年少労働課

資料 No. 123

は し が き

勤労青少年福祉シンポジウムも回を重ねて第六回を迎えました。

勤労青少年育成指導者その他の関係者が、当面する問題をもつて、一堂に会し、研究討議し、更にこの機会を通して、親睦と、連携を深めるこの行事は、年と共に関係の方々の関心を高め、参加者の増加をみております。

本年は勤労青少年の豊かな人間性と連帯意識を育てることを願って、「勤労青少年と社会参加」というテーマをとりあげました。

関係者の方々の明日への、よりどころともなるよう、当日の概要と特別記念講演ならびに研究討議の速記録を印刷発行し、参考にご供することといたしました。

昭和五十三年一月

労働省婦人少年局

目 次

昭和五十二年勤労青少年福祉シンポジウム概略	1
労働大臣あいさつ	2
特別講演「われわれの労働意識」	3
研究討議「勤労青少年と社会参加」	16
（各講師の意見発表）	18
一 仕事と生きがい	18
二 職場のクラブ活動	22
三 勤労青少年福祉施設におけるクラブ活動	25
四 地域社会への参加	28
（全体討議）	

昭和五十二年労働青少年福祉シンポジウム概要

一 趣 旨

全国の各分野で活動している労働青少年育成指導者その他の関係者が労働青少年の健全育成や福祉の向上に関し、当面する諸問題について総合的に研究討議を行うとともに広く意見を交換して、相互の理解と連携を深めるため、労働青少年福祉シンポジウムを開催する。

二 開催日時及び場所

日時 昭和五十二年十月十八日（火）

午前十時三十分～午後四時

場所 東京都千代田区大手町

日経ホール

三 内 容

第一部

開会のことば

労働省婦人少年局長

森 山 真 弓

あいさつ

労働大臣

石 田 博 英

労働青少年福祉功労者表彰

記念講演「われわれの労働意識」

評論家

山 本 七 平

第二部

研究討議「労働青少年と社会参加」

司会

読売新聞社論説委員

加 藤 地 三

講師

立教大学教授

早 坂 泰 次 郎

大塚製薬（株）管理部副部長

赤 間 信 義

磐田市労働青少年ホーム館長

鈴 木 直 之

ガールスカウト日本連盟副総主事

松 下 俱 子

閉会のことば

労働省婦人少年局年少労働課長

石 井 辰 治

四 参加者の範囲

(一) 労働青少年ホームの館長及びその他の職員

(二) 労働青少年ホーム以外の労働青少年福祉施設の職員

(三) 都道府県・市町村労働福祉主管課の職員

(四) 労働青少年福祉推進者

(五) 労働青少年福祉員

(六) 労働青少年福祉団体関係者

(七) その他の労働青少年育成関係者

労働大臣 あいさつ

昭和五十二年労働青少年福祉シンポジウムを開催するにあたり、日頃労働青少年育成のために御活躍されている皆様の御努力に対し、心から感謝申し上げ、一言御挨拶申し上げます。

現在、働く青少年は全国で約七五〇万人おり、我が国産業の基礎を支える大きな力となっております。

これら働く青少年一人一人が、適性と能力を十分に生かし、各人が誇りと生きがいを持って働ける職場を創ることが、われわれ関係者の責務であると考えます。そのことは同時に、我が国経済、社会の安定した発展の基盤となるものであります。

近年、週休二日制の普及など、自由時間が増大しているなかで、この時をいかに使うかは心身の発育過程にある彼らにとって非常に重要なことでもあります。ゆたかな余暇活動としては、教養を高める、体を鍛える等々、いろいろ考えられますが、社会人として、明日を担う青少年として、住みよい社会をつくるために、地域活動に若い力を発揮して社会参加する、ということは、今後一層望まれるところであります。

また、社会参加をすすめる場の一つと考えられている労働青少年ホームは、五十二年度末で約四〇〇カ所に達し、スポーツ活動や仲間作りのために全国で重要な役割を果たしております。

労働省では、働く青少年の労働条件をはじめ、労働福祉の向上のために各種の施策を講じておりますが、今後とも、労働青少年ホー

ムの設置を進めるなど、施策の充実をはかりたいと考えております。本日は、全国からこのように多数の関係者の方々の御参加をいただき、シンポジウムが行われますことは誠に意義深く、今後の労働青少年育成に役立つものとなることを期待しております。

働く青少年が心豊かな職業人、社会人に成長するよう、一層の御尽力をお願い申し上げます。

昭和五十二年十月十八日

労働大臣 石田 博 英

われわれの労働意識

評論家 山本 七平

はじめまして。山本でございます。

本日は「われわれの労働意識」について一時間ほど話したいと思います。

私は出版業をずっとやっておりまして、取引先がほとんど中小零細企業でありますので、日本人の伝統的な労働意識がヨーロッパとずいぶん違うのではないかと。したがってある場合にはヨーロッパ的な組織とか、あるいは管理体制が逆にわれわれに重荷になる場合があるのではないかと、ということも時々感じます。

そこでこういう問題がいつたところから出てくるのか、働くということの意識におきまして、彼等と我々とは違った伝統にあるのではないかと、と常々考えていたわけであります。

これが零細企業ですと、もう昔のまま、するとかえって問題がない、ある意味では誰かに問題がなく、別な点に問題がある。ところがこれが少し大きな組織、出版社でも相当大きな組織になりますと、その問題の出方が違って来てるのではないかと思われまします。これどこから来ているかを、少し歴史的にふり返ってみたいと思います。

元來、社会と申しますのは、基本的な人間の意識とそれから社会構造と、それから生み出された組織、この三つで動いていると一応言い得ると思います。しかし日本の場合にはわれわれの持っている伝統的なさまざまな意識、特に労働意識、それからそれに基づく社会構造、それからヨーロッパから輸入した組織とこの二つが二重に重なっておりますので、各人の持っている意識と、現実にこれを動かしている組織とこの二つが乖離しているという現象があるのではないかと思われまします。

多くの労働者と申しますか、現場に働く人がいるんな重荷と感ずる面は、たいていここから出てくるように感じられます。同時に完全に伝統的な日本の意識構造あるいは社会構造から出てくる自然発生的な組織と申しますか、こちらにもこちらでやはり問題があるのではないかと、と思われまします。

この二つを分けて考えますと、組織的労働という考え方がわれわれにあったかなかったか、ヨーロッパ人の組織という感じと、それを労働と結びつける伝統がわれわれに果して

あったのなかったのか、とこういうことになると思います。

ヨーロッパの場合、非常に古い所を探ってみますと、労働というのは元來奴隷の仕事であります。この奴隷制度というのはわれわれは知らないものでありまして、特にローマ時代におけるような組織的な奴隷制度、こういう歴史的体験をわれわれは持っておりません。同時にこれはそんなに古い体制ではありません。で、アメリカでは南北戦争までこれが厳然と存在いたしましたし、アラブではいまでも現に奴隷が存在する所もございまして。この奴隷というものをどういうふうに使っていたか、これがどういう意識を持たせたか、この点を少し考えてみたいと思います。

これはある意味におきまして、ヨーロッパの組織の基本であります。ヨーロッパ人はあまりこれを言う好みませんが、ヨーロッパ人の組織というもののいちばん基本にあるものはやはり奴隷制度だと私は考えます。奴隷のいちばん大きな特徴はまず血縁という関係が多いということでありまして。いわゆる部族時代の組織というのは必ず血縁的体制の要素がはいってまいります。ことばにもそれが残っておりますが、親分、子分とか親方とそういった親と子という関係であります。これは古い社会制度、社会組織の場合には必ず見

られる現象であり、家族労働が中心になっています。ところが奴隷には原則としてそれがありませんで、労働力を買ってくる。あるいは戦争の捕虜を売る、人れをするという形で、血縁関係から切り離して純然たる一つの組織としてこれを使ったわけです。これはローマ時代の特徴とみてよいと思います。

もう一つのものにこれが彼等の組織の基礎概念の一つになってくるのですが、これも日本になかったもので僧院制度があります。僧院制度というのはヨーロッパの場合は、たいへん奇妙なものでありまして、独身が原則でありますから、いわゆる血縁の体制は一切ありません。いわゆる親子で相続するという形になりませんので、全てが純然たる組織的概念および組織のいちばんの基本はヨーロッパでは僧院組織にあります。相続ということが成り立ちませんので、代々組織だけで統制をしていく。この体制の基本になっているのは僧院であります。これもやはり血縁関係を絶ち切った関係であります。人類の歴史でいちばん古くかつ、系統的に活動している組織といえますと、しばしば法王庁があげられますが、これは選挙体制と規約に基づく管理体制で出来ているわけでありまして。これは、われわれにとっては新しいものなのでありますが、彼等にとっては非常に古いものでありまして、

中世の僧院組織というのを見ておきますと、だいたい日本で言われている会社組織とはほぼ同じであります。もっとも会社組織の方が僧院と同じであるところといったほうがいいと思いますが。

たとえば、日本にも参りましたイエズス会、ザビエル等のいたイエズス会ですが、あれもやはりいちばん最初に誓約がある。これは定款のようなものでありますが、それに基づいて七人の人間が發起人のような形になってモンマルトルの丘の誓約というのをいたします。これで一つの組織の基本が出来る。できますと僧院規則を作つて、それに基づいて権限委譲をし、その権限に基づく職務規定がある。全部がこういう形になっております。これはその後の組織的体制のたいたい基本であります。

ヨーロッパにおけます初等教育というのはイエズス会が始めたわけですが、いまのいわゆる学校制度などもこれが基本になってきます。だいたいいまの日本の法人を例えば株式会社などを作るような形で一つの組織を作つた。ただ日本の場合はこの内実が果して名目的な組織どおりに出来ているかどうかは大分問題があります。彼等のすなわちこういう形で非血縁的な組織体制というものの、「組織」というものをつくってきた。これが一つの特

徴であります。そしてこれと奴隷制は十九世紀まで併存し、その形態が経済その他社会全般にはいつてきたわけです。王朝の場合はヨーロッパでも血縁がはいってまいりますが、僧院はいっさいはいらないわけでありまして。

この併存が彼等の社会構造の基本でございまして、こういう社会構造と意識とはそこから一つの人工的な組織というものを抽出してきた。それがだいたい近代的な組織のもとでありますから、こうですと、その人間の意識と社会構造と組織の間に共通の基盤があります。共通の基盤がありますとその間に乖離がありませんから、あまり重荷と感ぜない。日本はそうはいきませんで、この西欧的な組織というものを多くの場合逆にな重荷と感ぜるのであります。なぜそういう形になってきたか。いままでヨーロッパのことを申し上げましたので、今度は日本のほうを振り返ってみたい、こう思います。

日本の場合ですといちばん基本になっておりますのが二つあると、こう思います。これは社会構造の基礎を作つておりましたのが、少なくとも明治までは稲作であります。稲作農業というのは日本の基本でありまして、全ての体制はこれを基礎としていました。

徳川時代まで日本は貨幣制度があつてもそれは米穀本位制、米本位制のような形をとつて

おりまして、実際は通貨と米ははっきりした分け方がございません。第二に、給料は米で払われた。いわゆる禄という形で米で払われた。ですから徳川時代の武士サラリーマンにやないけれども、ライスリアマンといえるのじやないかと私はそういう冗談を言ったことがあります。俸給をもらう人を米をもっている人間と言えるぐらいに稲作は社会の基本だったわけです。日本の稲作の特徴と申しますのは、気候の循環に完全に統制される。いわゆる自然現象に統制される面が非常に強いのです。これはヨーロッパの農業、両方とも農耕民でありますけれども、中東などの農業と比べてみますと非常に違う点でありまして、日本には現実に農耕暦を使つたという記録があまりないのであります。もちろん農耕暦というのは伊勢神宮で出しておりましたが、必ずしもこれに準拠していない。弥生時代になると稲作が始まっているわけですが、当時はもちろん農耕暦などというものはないわけです。これが中東などに参りますと農耕暦と農業は切り離せないわけです。パレスチナのいちばん古い刻文、碑文のようなものですが、これは農耕暦で紀元前九二五年ものといわれますが、いちばん古いものが農耕暦です。なぜかと申しますと、これはエジプトなどでもそうなのですが、気候の変化

で必ずしも季節を知ることが出来ない。そのためにいつ何をするかということを経ではつきりと把握しないと農業が成り立たなかったという面白い現象があるからです。

エジプトなどですとナイル河の増水の少し前に農作業の準備をしなければならぬ。これがいつ始まるか、エジプトは気候に変化がありませんから肌で感じてわかるというわけにいきませんので、神官が星を観測して、「もう一カ月たつとナイルの水が増水を始めると予告をするわけです。そうするとみんなが農耕作業を始める。ですからこれを誰かがはつきり言ってくれませんか」と一国民が全部飢えることになりますので、天体観測とか、それからそれに基づく暦を作ること。それをみんなに知らせる神官というのが非常に大きな権限を持ってきた。これはバビロニアでも同じでありまして、彼等の天文学が始まりであります。こういうことは日本人はやったことはありません。やる必要がないのでありまして、だいたい気候の循環に順応していけばわれわれは良かったのであります。

これは富山などの古老に聞きますと、明治までは実勢は山に残っている雪を見て全部を決めた。山の肩に雪が残っている、その形がどう変化するかで田植をするとかあるいは苗を作るとか、こういうことは全部決めてそれで十

分だったそうであります。いわば環境の変化、これをそのまま眼で見る、肌で感じる、こういうことが出来まして、それに順応していればわれわれの社会はだいたいよかった。

これが明治時代までのわれわれの基本的な生き方でありまして、日本人の労働意識というものはだいたいこれを基本にしております。これは基本にせざるを得ないわけでありまして、この大きな特徴は一定の時期に全員が一斉に行動を始めなければいけない。これからはずれることができないという前提であります。

たとえば田植になったら全員が田植をしなくちゃいけない。自分だけほかのことをやるということは許されないものでありまして、そういう人間はその社会で生きていく権利がないわけでありまして、同時に、取り入れをすると言ったら全員が田圃に出なくちゃいけない。これを国民の約九割がやってきた。これがほぼ弥生時代に始まって以来、明治まで続いてきた状態です。そのためにわれわれには労働という同一の共同作業が非常に古くからありました。村落における共同作業、同時にこれが一方的で全員一斉でなければいけない。リーダーというものは常にそれが出来るように内部的体制を整えておくのが仕事である。ですから世話人になります。ヨーロッパ

のようにリードをしてはいけませんので、内部の矛盾というのを絶えず排除してこれを調和を保っておく。いわゆる和を保っておく。リーダーというのはそのためにいるのでありまして、積極的に何かをリードしてはいけません。これは徳川時代の終りまで続いた日本の社会構造の基本であります。

同時にこれは自然現象に対応するものでなければいけない。これが日本人のあらゆる意識のいちばん基礎を作ったものでありまして、一つの宗教のような形にもなりますし、同時に社会体制から組織というもので作っていった。

これが政治形態になりますと、幕府という形になりますし、それから宗教になりますと真宗のような形になります。鎌倉時代ですと禅宗は武士の宗教で、日蓮宗は町人、町家の宗教で、真宗は農民の宗教、だいたいこの三つに分かれていたわけですが、このうち真宗をみますと連如の伝導方式というのがあります、何はともあれ車座を作らず。いわゆる円卓であります。ヨーロッパで円卓というのが出て来るのはずい分あとなのですが、日本ははじめからそれです。

全員平等の位置におく。同時にその中に世話人がいますが、絶対リードはしない。何でもいからそこで話し合う。言いたいことを

言わす。最後にそれを総意としてまとめる。これが宗教的な伝導方式になって参りますが、これは以上のような形態から当然に出て来るわけがあります。

同時に宗教思想としていわゆる自然、これは「じねん」と申しますが、この自然に従っていけばよろしい、こういう発想が出て来たわけがあります。これは親鸞、法然などにもあるわけでありまして、「人間は自然に従っていけばよろしい」自然という言葉と自然という言葉とは同じですが意味はちよつと違ふと思います、いずれにしろ、「はからい」をしてはいけません。はからいというのは人為的に何かをしてはいけません。これは日本の自然現象とそれに基づく社会構造とそれに基づく意識という形で見てまいりますと、一つの共通の基礎があるわけがあります。

したがって、日本人にとって自然はわれわれの意識の基本にあるものでありまして、必ずしもわれわれの外部にあるものとは言えない。この言葉はわれわれの社会でも絶えず使い、自然、不自然などと申します。「あいつのやり方は不自然だからやだ」とか、「あの言い方は不自然だから困る」とか、「不自然」とはいわば「はからい」と似たことばでありまして、不自然ということは一切やってはならないのであります。同時に不自然なこ

とをやられますと非常にそれを重荷に感ずる。これはわれわれの伝統的な意識でありまして、過去においてはこの意識の上に社会構造があつてその上に政治組織があつたわけでありまして、それはそれなりに一つの合理性を持っていたわけでありまして。

これがいわゆる宗教的意識、それから経済的な基本、この上に当然政治組織というのがのつてくるわけで、これが幕府です。それまでは朝廷の律令制というのがあつたのでありますが、あれがどのくらい実際に機能したかというのはたいへん問題があります。本当は機能しなかったのではないかと、こう言われる方もありますが、何しろこれが動かなくなつてしまつて幕府が自然発生的に出来た。これはきわめて自然発生的であります。ですからこれはだいたい日本人の自前の制度、自分で作り出した、いま申し上げたような基礎に乗つた自前の社会制度もしくは政治組織と考えてよいと思います。

これが日本の政治形態の基本として明治まで続いているわけでありまして、政権の交代がありましても幕府制の基礎がくずれたことではないのであります。必ずこの形になつてきています。

では幕府の基本は何かと申しますと、それはヨーロッパとはちよつと逆でありまして、

組織的なものは一切排除する形になります。

これはいへん面白いのでありますが、それまでは中国の組織を入れた朝廷というものがあつたのですが、これを全部排除する。組織というのは彼等の場合でも一つの概念。人間が組織的に思考するというのが基本になつてくるわけですが、幕府の場合は組織的思考に基づく組織を逆に排除しまして、別の基準を持ってきた。それは一切いゆる規約とか、基本的ないゆる憲法とか、定款とかそういう種類のものを一切おかないということであります。ずっと幕府を見ておりますと、これには一貫した原則であります。

問題があつた場合どうするか。これは鎌倉幕府の時にはつきり出てまいりますが、当事者同士で話し合えという方法であります。何でもかまわない。あの当時はほほ荘園争い、財産争いでありましたが、これの裁定を間違えると政權は維持していけないわけでありまして、特に北条氏の場合は全然權威がなく、あれは第四階級になりますから、当時の考えでは、一切權威もない。同時にそんなに大きな武力を持つてゐるわけでもない。これで全国の武士を統率いたしますのに、いちばん基本になりますものが話し合ひであります。これは問題が起つたら何でもいから当事者だけで話し合え、こっちは一切口を出さない。これが

いちばんの基本でありまして、両方がいろいろ話し合ひ、どこまでも話し合え、話し合ひてだいたいにつまつてきた、これが日本で行う「にまつる」という言い方でありまして、そこで、いやそれに決めようと、最終的裁定を下すだけです。それだけで何しろ一六〇年間日本をほほ平和で統治してきた。これが一つの原則であります。

もう一つが幕府が自己の意思決定をする場合にどうするかということ。何か組織的な方法があつたかというところ、これはありませんで、ちょうど農村における円座、円く座る、これと同じ方法であります。「太平記」などにありますが、「京都に攻めのぼるべきか否か」、これを討議するといふ場合、関東の諸將が集まつて、各人勝手なことを言つてよろしい、何しろ執權といふのは最後まで黙つてゐるわけでありまして、執事の長崎出羽守ですが、あれが司式役になつて、各人勝手なことを言つていい。勝手なことを言つてゐるうちにだんだんこれがまつて一つの意見になつてくる。最後に執權が「じゃこれに決めよう」と認証するだけあります。絶対リードをしない。これは日本のリーダーの特徴であります。これは農村の世話人型リーダーと非常に似ておりまして、幕府においてもこの方式であります。争ひが起つた場合、裁定を

下すのもあくまでも自分はリードをしない。同時に意思決定をする時も自分はリードをしない。これが日本の組織の原則になつておりまして、この体制というのがきき申し上げました日本の社会構造ですが、これが精神構造にマッチしてゐた。マッチしてゐましたからだいたい明治までこれをやつてきて支障がなかつたのであります。

これはいまでも残つておりまして、日本のリーダーと言うのは実に何も言わない。天皇もそうでありまして、天皇制といふのはいろいろ問題になりますが、結局この日本の伝統といふものからはづれることが出来ないものであります。「島田繁太郎日記」といふ開戦の時の海軍大臣の日記があります。あれは防衛庁にありまして、なかなか遺族その他がうるさくて全部読ましてくれないのですが、読んでみますと、天皇は質問をしてゐるだけでありまして、「あれはどうなつてゐるか」と、これで見ますと天皇は質問をするだけの存在でありまして、こうしろといふことは一切言わない。まさに質問をするだけです。これは幕府においても同じであります。決して「こうしろ」といふことは言わない。「二人の話し合ひはどうなつてゐるか」と質問をするだけです。日本の組織はだいたいそうでありまして、大会社などへ行つて聞きますと、社長

というのは「君、あれどうなっているかね」と聞くだけのものだ、絶対こうしろと言わない。「あれはどうなっているか」と質問するだけだ。こう言われておりますが、これはいまの日本の組織でも内実的には同じではないかと思ひます。意思決定がこれだけでできているわけでありまして、これが日本のいわゆる世話人型リーダーの特徴であります。

この要素を持っていないと日本のリーダーはつとまらない。同時に、この話す場合ある意味では全員が対等でなければいけない。これが出て来るわけでありまして、これが日本におけるたいへん面白い組織とその中にあります各人の意識であります。無礼講という言葉があります、これは秩序を度外視して、その場においては言論は自由であるといった意識ですが、この場所は近代的組織の中でも必ずどこかに設けておかなければいけない。これがないと日本人はほんとうのことを言わなくなるわけで、それがうっ積をしてくる、という形になります。

なぜそういうふうになってきたのか。これも同じように過去の伝統に基づいています。ヨーロッパですと組織と組織内における位置を決めておいて言論を自由にすることとができるわけですが、日本の場合にはヨーロッパのような組織的な形をとらないというのが

原則ですから、言論の秩序の位置づけが非常に違っているわけです。これはまた日本語がそのまゝ一つの日本の秩序を作っているという実体は面白い現象に基づいているわけでありします。

ヨーロッパの英語、そのちよつと前ですと、ラテン語ですとかあるいはギリシャ語、ローマ時代のギリシャ語とかいうのは一種の国際語になりますので、多文化圏での伝達のためにその言葉が発生した本来の社会構造から言葉を離して、言葉自体だけで論理的に実在していることばであるわけです。これはちよつと説明が面倒臭くなりますが、元来どこのことばでもその最初におきましてはその国の社会構造と離すことが出来ないのです。離すことが出来ないのは当たり前なのですが、これが公用語とか共通語になりますと、これが基本的な社会構造と離れまして、ことばだけが一つの論理的体系を用うる、こういう形になるわけです。

いま英語がそうですが、これも古い英訳聖書、「オースラクズド・バージョン」ですと、あの頃はまだいわばイングランドの方言であつて、その社会の構造と英語というのは密接にくっついてゐるわけですが、それがいまになりますと一種世界語になつてくる。それはまず英語という形で原社会から離れる。さら

にいまでは世界語という形、国際語という形でさらに離れてしまふ。そうなりますと、元來持つておりました社会構造と、ことばとの関係というのは断ち切られてまいります。それで聖書の英訳もやり直しておりますが、世界語みたいになつたことばですと、昔と非常に意味も構造も違つてきてゐるわけです。言語の変遷を調べるのに、聖書の翻訳というのがたいへん便利でありまして、原本は同じですから、どういふふうなそのことばが、どういふ形でどう変化していくものかがよくわかるわけですが、これがあらゆる公用語が辿つてきた道であります。ギリシャ語と申しますのも最初はいよゆるブッチカの方言であつた。方言であつた場合には社会構造とことばが密接にくっついておりますが、一定の文化圏で国際語になると、これが遊離してしまつて別な一つの構造になつてしまふ。これはラテン語の場合も言えるわけです。

日本語というのは、その体験が一切ありません。と同時に異文化との接触においても似た現象が起るわけですが、その体験もしてないわけでありまして。漢文というのがありますが、これは日本語に直してしまつておりますから、ヨーロッパ人が異言語を公用語としたというのと違つた形であります。

西欧ですと、中世にはみんなそのためには

ラテン語を使っていた。いわゆる論理的に言語的に何かを構成する場合にはラテン語を使っていた。同時に各地方のことは、ドイツ語とか英語とかフランス語というのは、その社会構造と密接にくっついていてかまわなかったわけです。いわば二重構造になったわけでありましたが、これが次第次第にまたラテン語化していったという。こういう形態を辿っているわけですが、日本というのは二重言語の体制というのはとつたことがないのです。ですから語学が非常に下手だといわれるわけです。ヨーロッパですと二千年以上前から二重の言語というのが当り前になっていた世界ですが、日本はあくまでも日本語一本槍というところで何しろ弥生時代から現代までやってきた。そのために言語と社会の構造というものは離れておりません。ただ言語体系がそのまま社会構造になつてしまふ。たいへん面白いと申しますか、ある意味においては不便な状態になつてゐるわけです。

これはいわばんわかり易い例を引きますと、敬語です。敬語というのはこれは日本独特のものではないのでありますが、敬語と組織が完全に結びついてしまい、それが実質的に組織を動かしているという形はおそらく日本独特のものであらうと思います。ですから日本の組織というのは必ず二重の形態になっておりまして、一方が敬語の体系、もう一方が名目的な組織という二重になっております。これは会社などでもよく言われるのですが、たとえばある会社に行きますと、相談役の部屋が一番大きい、同時に会長の部屋はもっと小さい。社長の部屋はもっと小さい、これはいったいどうしてこういうことになつてゐるのですか、と聞かれることがあるのですが、これは何でもないのでして、その組織において、いわゆる敬語の体系の頂点にゐる人間、それがトップであります。その人間は誰に対しても敬語を使う必要がないという位置にゐる人間がいちばん上でありまして、西欧から輸入した組織というものと別の敬語体系に基づく組織というのは別の組織にもあるわけです。これがない組織というのはまずないと思ひますし、日本語を使つてゐる場合には、いやおうなく組織の中の各人の位置というものは決つて行つてしまふのです。

これでは組織が二重になつてゐる、これは幕府の時代はなかつたのですが、明治以降二重になつてゐる。これが組織の中で働くものにとつてはたいへんに重荷になつて不思議ではないのです。これが将来どうなつていくかというの面白い問題ですが、いまのところはほぼ二重であります。

ですから日本語というものを使う場合に、意味を伝達することと、組織の中における自分の位置を決めるといふことと、二つの要素が同時にあるわけです。抽象的な言い方ですが、「意味内容」と「言い方」というのは二重の意味を持つてゐます。たとえばこの話を前にいたしましてどうも抽象的でよくわからないと質問を受けたのですが、「おめえの言うとおりやらあ」という日本語と「おっしゃるとおりにいたします」という日本語は、伝達する内容は同じはずであります。ただ伝達する内容が同じだからこの二つのこととは同じかというと同じではありませんで、それによつてその場における各人の位着が決まるといふ面があるのでして、こういう要素を離れて日本語というのは使えないのです。そしてわれわれの「自然」「不自然」には、この「言い方」の体系を正しくするという意味があります。

ですから外国人が来ていちばん戸惑うのはどういふ位置において日本語を使つていいか

わからないということです。敬語廢止とよく言われるのですが、実は廢止出来ませんで、ますます複雑になっております。もとは大阪がいちばん複雑だったそうですが、いま東京がいちばん複雑で、面白いことに農山村に行きますともつとなくなりまして、全然ない所もあります。なくせと言わなくても失くなってしまふ社会もあるわけで、ないのは国立国語研究所の調べでは、沖縄の西表島の近くの何とかいう小さい島で、ここへ行くと敬語が全然ない。ない理由は約五十戸ほどですが、ほぼ同じ経済水準、半農半漁、だいたい全戸ほぼ血縁関係。全部が平均しているわけです。こういう社会になりますと敬語が自然になくなります、使えませんか。ですから敬語をなくせというのは日本では非常に無理なこと、学校時代に敬語を使いませんでも組織にはいられますと、まずことばの使い方から日本では訓練される。これがすなわち日本の組織であります。これが日本の特徴として、敬語に基づく一つの構造と西歐的な組織というものとの二重構造になっています。いわば各人が意識して両方とも内部に持たねばならない。これは職場で働く場合、たいへんな重荷になるわけがあります。

同時に建前と本音ということばがよく出てまいります、この二つというのは日本語の

場合難することが出来ません。と申しますのは、一方は秩序を表わしまして、一方は伝達する内容を表わす意味であります。そこで、この二つは一方を消すということが出来ないのです。一方を消すと両方が消えてしまうという状態、建前をくずすと本音も伝わらないという状態、この言語の二重構造は組織の位置を決める作用と、内容を伝達するという二つの作用をしています。この二つの作用があるということをも前提にしています。日本は日本の組織は逆に各人に重荷になります。いわばこれにこのままはいって行つたほうが楽なのです。楽というより、われわれはそれ以外に方法がありませんで、これを乱しますと、日本の組織というのはいかに外面的には組織を作っているように見えても一気に消えてしまうのです。これは儒教の影響もあると思います。が、この秩序を、形という形で決める場合、敬語といういわゆる礼の秩序、礼儀の礼であります、儒教的な例の秩序というものを離して日本における組織とか秩序というものは考えられない。これをくずしてしまいますと、これもまた各人にとつて重荷になる。そのために逆にこれをいろんな形で作らうとするという形になってまいります。これがだいたいわれわれが持つている明治以来の状態であります。

この組織と各人の労働意識ないし労働意欲関

係を見ました場合にうまく作用する場合と逆作用する場合があると思われれます。

明治時代に急激に西歐化した。この西歐化というのはどこまでうまく行つたかということとはたいへんに問題があるわけですが、その一つはヨーロッパの組織というものを日本の伝統的な社会構造およびそれに基づく意識を無視しまして、取り入れたという面であります。この問題が最初に出てまいりますのが明治二十六年いわゆる民法典論争であります、これが憲法ぐらいですと当時あんまり感じなかった。あんまり上のほうですから何とも感じないのですが、今度はこれに基づく民法となりますと、これに各人が拘束をされるわけです。その時になつて初めて「これはとんだことになつた」という意識が出てくる。在野の法曹団がこの民法施行に絶対反対をする。この反対文書というのは当時いっぱいありますが、穂積八束という人が先頭に立って反対をしておりますが、反対のほうりがきわめて正論なのであります。こんなことをやつた国はない。明治五年に江藤新平がフランスの民法の翻訳を始めて、次にそれをドイツ民法を加味して民法というのは何しろ翻訳で作りました。

いつたいヨーロッパの自然法概念というのに基づく法体系というものを、日本にいきなり

翻訳して強制する、こんなばかなことは行えるわけがないということが反対論者の意見であります。この時穂積八束も言っておりますが、どの国でもこういうことをやつた国はかつてない。われわれが持つていっているいわゆる伝統的な社会構造、それに基づく慣習、それを集めて合理的に体系化したものを法とするのが当り前であつて、外国のものを輸入して強制的にこれを施行する、こういうばかなことをやつた国はないと言っております。たしかにこれをやつた国はないのであります。

これに対する政府の反論ですが、この政府の反論というのは全然反論になつておりませんで、ただそんなことを言うけれども、日本という国はちゃんと憲法があつてそれに基づく民法もある。だから治外法権を撤廃してくれと言わないと不平等条約が改正出来ないじゃないか、これが政府の言つてゐる唯一の答弁でありまして、日本の国内よりも、むしろ外部に対して「これだけちゃんと近代化しております」ということを示すということが目的であつた。これが明治における一つの問題点であります。ですから、この二つというのが乖離してくる。したがつてわれわれは、法というものに対して非常に強い不信感をもつてゐるのであります。誰でも持つてゐるので

ありまして、ヨーロッパ人のように自分の社会的な意識と法が密着しておりませんから、法廷に持ち出すということを非常にいやがります。これがあらゆる所に裁定者が表われてしまふ一つの理由であります。この前、新日鉄の方と、ちよつとこういう話をしましたら、あそこでもいま転任拒否の裁判をやつてゐるのだそうですが、それを担当している方が、「いや、もう法律の世界というのはフィクションの世界だからわからん。われわれの中で絶対通用しないような議論が平気で行われてゐる。あれは何をやつてゐるのか、実務にたずさわつてゐる者にはさつぱりわからん」と言われたのですが、実はさつぱりわからんという感じを持つほうは当り前なのです。これはちよつと日本の実情から遊離しておりますから、さつぱりわかるほうをもととして、それを体系化して法を作るといふ、さうめて当り前なことを明治にしなかつた。これが日本の社会といふものをあらゆる面で苦しめてゐるわけです。

もう一つ、これが戦後もう一回行ひまして、日本にもいろいろ労働法規といふものがあるのですが、これが果してわれわれの持つてゐる労働等の意識、これと合致したものであるかといふと、私はこれに対しても非常な疑問

を持つのであります。というのは、彼等のような労働意識とは、われわれには伝統的ないはずであります。組織という概念を基に人間を組織化する。これは奴隷制度以来、当り前のことでありまして、同時に僧院制度においても当り前であつて、人間の売買ということが当り前であつた世界というのは、同時に権利と義務といふこの感じが強く出るのであります。

労働力の売買といふ意識と、これは、向うの労働者の意識であります。人間の売買といふ意識は紙一重の差でありまして、これはローマ時代といふ古い時代を見ますと、この二つといふのは実によく似てゐるのであります。労働市場といふ言葉がありますが、これと奴隷市場といふのはそんなに意味が変らない。意味が変らないといふとたいへん問題になりますけれども、ある意味ではこの二つは基本的に変わらない。

日本にはこういう意味での労働市場といふのはないのであります。ですから、自分の労働力を売買するといふ意識が基本的にないわけですから、同時に自分の労働を自分で売るといふ意識もなくて当然なのであります。おそらくそういう意識で労働してゐる日本人といふのは、私はいないんじゃないかといふ気

がするのです。

ですから労働市場というのは、実際には日本では成り立たない。奴隷市場がなかった如く労働市場も日本では成り立たない。同時にどのような仕事をするかということが、彼等の場合は組織とそれに基づいていわれるマニユアル、業務規定により「法的」に規定される、これは当り前であります。日本においては、それも実際にはないのであります。これは最初に申し上げました僧院のような形をとりますと、規約がありまして、それに基づく社規社則がある。これはどの会社でも名目的にはそうなっておりますが、実際はそれを説かない。これはダイヤモンド社という出版社がありまして、あそこ社長さんに、あそこは「社規社則集」というのを出しておりますから、「お宅にもあるか」と聞いたら、「うちにもある」というのですが、「読んだことありますか」といったら、「あんなもの読むわけないだろう」と言っております。これはどの会社に行っても、まず「あんなもの読むわけないでしょう」というのが当り前なのです。どういうわけか、どういうわけかといっても、これが当り前だと思うのですけれども、ですから西歐式の組織、組織に基づく規約によつて組織を決める。一つの社規社則に基づいて、それに基づく権限、こ

れを決めたマニユアルというものがある。契約に基づいて自分はマニユアル通りにやりま

す、そのために労働力を売りますという形で会社にはいる。だからそれだけやつていければよいというような意識は、われわれは実は持ち得ないので。

アメリカですと非常に伸びてきたホリゼインという会社がありますが、あそこはこの形式をとっております。典型的なアメリカの企業で、まず自分の所で学校を作る。マニユアルを渡す。このとおりやりなさい。何もかも細かく規定しているわけでありまして、この学校、ユニバーシティと言いますが、まさか大学じゃないかと思いますが、この養成所にはいればどんな素人でもかまわない、経験一切問はず、ただこのマニユアルどおりにやればよい。これはコピーの入れ方まで書いてあるそうでありまして、そのとおりに入ると、お客が口についていた時に七十一度になつてこれがいちばん飲みいいのだそうですが、それまで全部順序が決めてある。各人はこのとおりやりますということを契約してそこにはいるわけです。これが彼等の就職という概念であります。それ以外のことはやらない。これは当り前なわけです。ダイヤモンド社に行つて話しまして、「あなたの所はこういうふうにして社員を雇っているのか」と私聞きま

したら、「そんなわけないでしょう」日本ではそんな形で社員を雇っている所は実はないのであります。「どうやっているのか」という話になりまして、「何でもいから呼んできて採用して、社員の中にどぼつと入れて、ごそごそやつていればそのうちに何かやるようになつちまう」こう言っておりますが、実際そうなのであります。ほかに何もないのであります。

ですから、この組織という考え方は日本にはやっぱりはいつていないのであります。これは出来ないのです。これを無理に強行しようとしたら日本人は実際労働が出来なくなるのです。彼等はこれがないと出来なくなる。非常に面白い違いがあるのであります。それでいながら表面きは全部そういう組織のような形をとっている。これはちょうど民法典論争の時と同じ問題が実は戦後も出てきているわけでありまして、どういう形でわれわれが労働をしたらいちばん心理的な重荷を感じないか。心理的な重荷を感じないかということ。労働するうえにいちばん大きな問題でありまして、重荷の感じ方はヨーロッパ人、いわゆる組織化されてきた彼等と以上のような形でいわゆる稲作から発展してきたわれわれと違うわけでありまして。

これは能率という点でも必ず出てまいると

思うのですが、日本人の場合、彼等のように組織されると能率が上がらないのです。

私は戦後にアメリカ軍に収容されました、そこではばく通訳をやったのですが、捕虜収容所の中から職人を集めまして彼等の家具を作っていたのです。家具から設備から全部やつておりました。相当大きな工場でした、そこで通訳をやっておりましたのですが、非常に面白かったのはこの問題です。われわれからみていると全く彼等のやり方というのは不思議なのであります、シャベルをふりあげ、つるはしをふり上げて、そこで時間が来れが振り下さないで横に投げるそういった感じですが、これは、やっているのを見ているとたいへん面白いので、たとえばシャベルで穴を掘っている。シャベルを差し込もうとした時に時間になった。日本人なら差し込んで土をすくってそれで止める所でしようが、彼等はその時差し込もうとした瞬間のシャベルをポイと横に投げるのです。絶対それから先をしないのです。時間になると全部びしゃっと機械を止めてしまふ。これはいへん日本の職人というのはいやなのであります。気分をそがれるので、なかなか能率が上がりませんので、「日本の職人というのはそういうふうに使っちゃいけないのだ。好きなようにやらしておいたら、もっと能率が上がるのだ」と

いうことを言っても、彼等は初め信用しないのです。能率が上がらない。同時にかなんとかざりというのでたいへんに問題を起しちゃったのですが。かななを押すことが出来ないのです。あの当時の日本人は。日本のかななは引くものですから、のこざりもひくものですから、かななを押せというともんないやつてやらないわけですから、押すように出来ているかななが使えない。そこで全部の部品がたまつてしまふ。年中私、文句を言われまして、こんなもんじゃ出来ないのだ。かななを自分たちに作らせると、職人が全部作ります。実際に器用に作つてしまつて、自動車のスプリングなんかを切つてまいて、グラインダーで磨いてこれを焼きを入れて刃をつけて、堅い木を切つてきまして、かななを作つてしまふ。全部自分で作つてしまふ。彼等は初めそれを驚いて見ていたのですが、それ達ちまち次に能率を上げ出す。押すと引くというのとは、これくらい違うものかと彼等も驚いたわけですが、同時にそこでもちよつと味をしめまして、こういう方法は絶対止めたほうがいいのではないか、請け負いにやらせたら倍以上能率が上がる、時間を一切区切るな、やりたいことをやらして、一工程終つたところで休ませると、これをやりましたところが、非常に能率が上がりまして、彼等は

不思議がるのです。ですから時によつては四時半にしまつていたのですが、時によると五時半まで仕事をしている。時によつては三時頃やめてしまふ。何しろ洋服ダンスみたいなものを作らされているものですから、たとえば最後にニス塗る。ニスを塗るといつたら全部塗り上げるまで塗つてしまつて終らないと気分が悪い。ところが次の日になかなかそこまで工程が出来ませんで、何かやつている時は平気で遊んでいる。これはこうしておいたほうがたしかに能率が上がるのであります。同時に各工場というのは、一斉に始めないといけない。一斉に順々に工程が移つて行きますと、非常に能率が上がる。これはおそらくわれわれの労働意識というのはそういうものだろうと思ひまして、次に労働をしていない時は座つていないと、彼等は非常にいやがります。その位置にいないと。向うのタイピストなんか見えていますと、仕事がない時はタイプライターの前に座つて前に手を組んでただ座っている。ちつとも動かないという面白い姿勢をとつておりますが、日本人というのはあれが出来ませんで、ああいう時はお茶を飲んだり、おしゃべりをしないと気がすまない。ところが彼等はこれをやられると、たいへんいやがるので、それをいやがつちやいけない。日本人というのは、こうしていたほ

うが能率が上がるのだ、ほんとうに能率が上がるのですね、その時に自由にさせておいたほうが、「よし始めよう」というと、一気に始めて、少し時間をオーバーしても何とも思わない。これはおそらく彼等の労働という意識とわれわれの労働という意識が非常に違うのでありまして、これをきちんと切られるほうが逆に苦痛を感じる。ところがおそらく彼等は逆なのです。

この前、スウェーデンのいわゆるコンペア方式をやめた工場にアメリカから派遣された労働者のことがハーバードの雑誌に出ておりましたが、アメリカ人というのは、あれをやられると逆に苦痛だと言います。われわれだと仕事に意義を感じるとか、自分が何かをやっているとか、そういう自由裁量の範囲が非常に広いというか、ここまでお前が作ったんだ、ということが意識できるとか、そういう形にしますと、われわれは非常に労働というものを苦痛に思わない。

ところがコンペアのようなものは逆にわれわれは苦痛に感ずるのでありますが、アメリカ人は逆でありまして、スウェーデン方式というのはみんないやだ、全員がいやなのです。コンペアのほうがいいと言う。これはたいへんに面白い違いであります。ただもつと時間を短くしてくれてもつと給料を上げればその

ほうがいい。このコンペアの前にいるという時は、その時はいろんなインタビューの記事を読んでおきますと、ちょうど彼等にとつて重量上げのような感じじゃないかと思うのです。相当苦痛であるけれども、その間ずつとこれを持ち上げている。そうするとコンペアが止つた瞬間の喜びみたいなものがありまして、それを味わえなくなるからいやだというような意識があるのです。これはたいへんスウェーデンとアメリカとも違うのでしようし、アメリカとわれわれとも違う面があります。

同時にその自分の労働というのは、どれくらい意義があつたかなとか、直接作る喜びを感じたとか感じないとか、そんなことは関係がないという意識であります。これは明らかに労働を売っているのであつて、それ以外のことは自分は知らない。だから契約に基づいて労働を売つたら、あと問題は買つたほうの問題であつて、自分はそれから先きは知らない。だからコンペアが動いている間、自分は労働を売つただけだ。こういう非常に明確な意識があります。これは奴隷意識と言つちやおかしいでしょうが、労働市場的意識であらうと思います。われわれはこれが多いのであります。これは全くないのでありまして、これは逆に非常に苦痛になる。これが同時に労働者という意識よりも共同体の一員という意

識のほうが強いということであります。全員で何かを作ることの喜びを感じるというのはその一つの共同体、その中の一員として何らかの役割を演じているという意識でありまして、これは売買という意識とは別の意識であります。

おそらくわれわれの社会において、自分は労働力を売っているだけだと、こういう意識で職場にいるという人はいないと私は思っています。

同時に、日本における戦後の労働という概念、アメリカ式な意識と、それから日本式な伝統的な意識とこの二つというのはこれ重なっているのです。これはおそらく明治における民法典論争のようなことをもつとやつていいのじゃないか。われわれの依従的意識とそれと違うんだから、この点はどう変えたほうがいいのか。これはおそらく現場で実際に労働者のいろんなことを扱われる方々がその実情というのをもつと強く発言していいんじゃないかと思うのです。

ただ、日本というのはそれをやりますと、必ず建前論が返つてまいりまして、明治でもそうなのですが、このほうが進歩的だという建前論が返つてくる。しかし実際現場ではそれをある程度みんな無視していく。無視していかないと出来ない、こういう形になつてお

ります。それを無理にやろうとしますと、今度は実際その労働者というのは非常に強い重荷を感じて仕事が出来なくなるのであります。この「ちょっと時間がまいました」が、面白い例を最後にちょっと申し上げたいと思います。

これは私が出版界にはいりまして、この問題を強く感じたのは実は改造社の倒産の時です。改造社というのは、ご年輩の方はご存じでしょうが、何しろ戦前におきます日本最大の雑誌社であります。アインシュタインを日本に呼びましたのも改造社の山本実彦社長でありまして、当時改造社の持っていた権威というのはいまの新聞、総合雑誌をひくくめたよりも高かった。こう言われるくらい大きな権威をもった最大の雑誌でありまして、戦前、ビルを持っていた出版社なんていうのはほとんどないのですけれども、これは京橋に立派なビルがありまして、私なども出版界にはいりました時に、つくづくこんな会社で働いてみたいと思つたことがあります。これがわずかに二年で倒産をしました。この理由がたいへん面白いと言つちや何ですが、社長の息子さんが二代目ですが、アメリカへ行ってアメリカ式の経営学と管理法というものを学んできた。みんながまだアメリカなんかへ行けない時であります。何か特別なつて

行かれたのだからと思うのですが、同時にアメリカの出版社にしばらくおられまして、向うの方式というのをそのまま持ち込んだのであります。そのまま持ち込みますとだいたい二年でつぶれてしまふ。当時はアメリカ絶対でありましたので、そのとおりに無理矢理やつてみたというたいへん気の毒な実験のようなことであります。

出版社というのはたいへんひ弱ですから、こういうことをやられると二年もたないのです。そのあとでこの古い社員などに「いったいあれはどういうことだったのか」ずいぶんいたわけでありまして。結局誰も仕事が出来なくなつた。結局マニュアル方式などを持つてこられまして、「お前の権限はこれだけである」とか、「お前のやることはこれだけである」とか、こういうふうにやられてきますと、日本人というのは全然労働意欲を一切失つてしまふのであります。たいへんに面白いことに、これをほんとうにそのとおりに教科書どおりにやつた。そういういたしますと全然誰も働けなくなる。こういう例はもう一つあるのであります。

おそらく現場というのはこれを全部どこかで骨抜きにしてごまかしているからもっているのだらうと思いますが、これが日本の組織の持つちいばん困つた点、いわゆる各人の

労働意識、これを輸入した組織というものが乖離現象を起す。しまいに動けなくなる。これは必ず出てまいるのであります。これがその後も出版社ではずいぶん倒産をいたしましてそのたびに新社というのができるのであります。

今度は毎日新聞が新社を作るか作らないかと言つておりますが、これは、出版社のほうが大先輩でありまして、いまはときめく出版社でも、かつては新社だったものはいっぱいあります。新社のまた新社の新社社というのも実際にあるわけですが、これはそういう形で動きがとれなくなつた組織から動く部分だけを抜いて逃げ出すという形になるのです。これがいへん面白いので、その組織をそのまま固定さすと全員が仕事が出来なくなる、どうにもならなくなつてくる。だから実際にやる気のある人間というのは、やる気があつて仕事をする組織をこわす。組織どおりになっていると何も出来なくなる。こういう妙な状態を現出するのであります。

こうなつた場合に、たいてい日本の組織というのは動く部分だけをもって外へ逃げ出す。これが新社であります。旧社はほつたらちして動く部分だけもつて逃げ出してしまふ。逃げ出してしまつて三年ぐらいたつとみんなちやんと元へ戻るのであります。これ、非常に

皮肉なことに。ところが逃げだした場合というのはいくく無組織状態、これで逃げ出しまして、ほぼ日本の伝統的な労働意識と申しますか、労働意識、それに基づいてやっておりますと倒産しそうな企業が三年ぐらいで戻りたいへん不思議な現象というのが絶えずあるのであります。

幕府というのは私、日本の第一回の新社だったと思つていますが、これが起こると申しますのは、つまるところ組織とわれわれの労働意識とこの二つの間に乖離の現象があるからだろうと思います。

この問題というのはおそらくこれからわれわれが解決しなければならぬ問題でありまして、それはやはりいちばん基礎になるのは、いまからでも遅くはないという大変言い方

△シンポジウム△

勤労青少年と社会参加

―豊かな人間性と連帯意識を育てるために―

司会 読売新聞社論説委員 加藤 地三
講師 立教大学教授 早坂 泰次郎
大塚製菓(株) 管理部副部長 赤間 信義

講師 磐田市勤労青少年ホーム館長 鈴木 直之
ガールスカウト 日本連盟副総主事 松下 俱子

になります。が、われわれが実際ほんとうはどのような労働意識を持っているのか、それに基づいてそれを合理化して体系化した組織というのをほんとうに作らなければいけない。あらゆる面で日本というのはぼつぼつそれを始めなければならぬ時代が来たのではないかと、そう思います。こういうことは皆さん方もよくご存じかもしれませんが、こういう点で皆さん方にも考えていただきたい。私などはそう考えている次第であります。これをもつておしまいにさせていただきます。(拍手)

山本七平先生 東京都出身、昭和三十三年から出版業のかたわら評論活動を行っている。主な著書「私の中の日本軍」、「現代の超克」

加藤(司会) 司会の加藤でございます。

これから、シンポジウム「勤労青少年と社会参加」を始めます。このシンポジウムのやり方でございますが、みなさま方のお手許に「勤労青少年福祉シンポジウム」という、冊子をお持ちだと思ひますが、この六ページに、テーマと講師の先生の名簿がございます。テーマは四つございまして「仕事と生きがい」が第一。第二が「職場のクラブ活動」。三番目が「勤労青少年福祉施設におけるクラブ活動」。四番目が「地域社会への参加」という四つのテーマがございまして、このテーマの一つごとに講師の先生をこちから準備しているわけでございます。最初、講師の先生お一人から約一〇分ぐらい、各テーマについてお話を願ひまして、それが済んだところでもう一回補足の意見として二、三分ぐらいずつ発言の機会をお与えすることになっております。そのあと一〇分ぐらい休憩をいたしまして、予定の最後の時間まで活発にみなさま方と、壇上の先生方と、意見の交換をしてみたいと思ひわけでございます。

きょうのテーマは「勤労青少年と社会参加」という大変抽象的なテーマで、一体どういふことを話し合うんだということをご心配なさる方もいらつしやるんじゃないかと思ひます。参加という言葉は比較的新しい言葉でござい

まして、一九七〇年代から出て来た言葉ではないかと思ひます。これはパーティーシベリオンなんていうふうな英語でいうのだそうですが、ヨーロッパのような階級社会構造を持つてゐる階級社会における参加ということと、われわれが住んでいる日本における参加とはちよつとニュアンスの違いもあるかと思ひます。ヨーロッパにおける階級秩序社会の中における参加というのは労働者階級が資本家階級の中に参加する、経営参加するというのが中心になつてゐまして、みなさんがご承知のとおりイギリスでも、西ドイツでも、こういった参加が実現されているわけです。

それからまた、大学では学生参加というふうなことも言われまして、これはヨーロッパに限らずアメリカでもある程度実現されておりますけれども、これはなかなかむずかしいわけでございます。たとえばイギリスの社会契約そのものも非常に今後のむずかしい課題がたくさんございますし、西ドイツの参加にしても、形骸化しているような面もたくさんございます。ところがわが国における参加というのは、各企業の中における経営者と労働者という差はございますが、日本の労働者の意識というのが中産階級化したしまして、労働者階級という意識が大変乏しい。したがつて、年末闘争、春闘などでは非常に激しい

攻防戦が広げられるけれども、ちよつとヨーロッパにおけるのとはニュアンスが違うようでございます。一家意識のような、家意識というものが企業の中に大分入り込んでしまつて、気持としては参加というものが、ヨーロッパで叫ばれる前からあつたのではないが。

したがつて、第一の参加の定義というのは、制度的な参加と申しますか、権力を持つてゐる、力を持つてゐる者の組織の中に、力を持つてゐない者が入り込んで一緒に事を決定する、という、システムとしての参加なんというのが一つあると思ひます。それとはまた別に心理的な参加ということも考えられるんじゃないかと思ひます。これはお祭りを見てもわかると思ひますが、仙台の七夕祭りなんというのとは最近だんだん下火になつて来た。あるいは東京で毎年やつてゐる銀座祭りというのがありますが、これは主催者がお祭りするのを町の人がそれを見ろという感じのお祭りですが、これがなかなか盛り上がりません。ところが非常に盛大なお祭り、東京でもたくさんあちこちにお祭りがございますが、住民が参加する、というか、住民が主体になつてやるお祭りというのは非常に盛大というか、住民全体の意識が盛り上がるということで、これはさっきの制度的な参加も含められるわけですが、けれども、その中にやつてゐる人が全部入り

込んで、主体的に物を考える、おれたちがつてゐるんだということでお祭りをやるというふうな意味を持つてゐるわけでした。こういった心理的参加の面というのは、これは私たち企業の中のクラブ活動におきまして、または地域の中における諸活動の中でも、大変重要な問題ではないかと思ひます。

したがつて、きょうの主なテーマは、あとのほうのテーマ、すなわち勤労青少年、働く青少年たちが主体的に参加する意識を以て事を行うということになるんじゃないかと思ひます。私、専門が教育なのでございますが、教育という仕事も本来は自分たちが教育の主人公だ、という意識を持たなければ、学習活動というのは本来成立しない、ただ、教室に何人か詰め込んで、大切なことだといつて一生懸命教えるだけでは、本当の学習というのは成立しないのであつて、一人一人の学習者が主体的になつてその授業なら授業を受け止めない、と自分の血や肉にならないということは、みなさんご承知のことだと思ひます。

そういうふうな、参加というのは非常に広い概念を持つてゐますので、若干きょうのお話も、勤労青少年と社会参加という中からはみ出すような部分があるかと思ひますが、これはテーマの性格上ご容赦下さるようお願いいたします。

それでは、トップバッターとして立教大学教授の早坂泰次郎先生から、「仕事と生きが

（各講師の意見発表）

一 仕事と生きがい

い」についてお話をお願いいたします。それでは、早坂先生どうぞ。

早坂（講師） ご紹介をいただいた早坂でございます。私は心理学、社会心理学のようなことが専門と言いますが、関心領域ですから、きょうの主題をそういうような視点から考えていくことになるのはお許し願いたいと思っております。ここに簡単に柱のようなものをなぐり書きをしまして印刷していただいておりますけれども、ちよつとこれはすんなりご覧いただくと、何のことやらわからないという印象が多いかも知れません。ちよつと、なぜこんなことを書いたのかということについての話を申し上げることが私の主題になるかと思ひます。

まず、生きがいという言葉ですけれども、生きがいという言葉は、そうですね、一〇年ぐらい前からでしょうか、突然という感じが私はするのですが、産業社会の中に飛び出して来た言葉で、それまでは青白い文学青年がサマシ的な顔の中で使うような言葉だったような印象があるわけですが、なんでこんなこ

とがいわゆる産業社会の大きな問題になって来たかという、その辺の背景をお話ししますと長くなりますし、みなさんそういうことはもうご承知だと思いますのですべてカットします。ただ、生きがいという言葉ですね。その意味がどうも、辞書など引けばひと通りのことは書いてあるのですけれども、どうもこれにははつきりしない。必ずしもはつきりしているとは言えないと思ひます。一応ここでは極めて常識的に、生きがいという言葉は、生きていくことの実感とか、あるいは生きていくことの喜びとか、そういうぐらゐの素朴な意味に入れ替えておこうと思ひますけれども、そういうものとしての生きがいをどうやって仕事の中に見つけるか。あるいは職場の中でそれを推進していくかというか、そういうふうな問題の立て方がしばしばなされているわけですが、私は心理学的な視点から生きがいという言葉に実は二通りの意味があるような気がするわけです。

と言ひますのは、これはアメリカの大家有

名なマズローという、もう亡くなりましたが、心理学者ですが、人間の欲求、行動の動機なり欲求を二つの種類に分けています。一つは、成長動機、一つは、欠亡動機、というふうに分けてあるわけで、これはどういうことですかと言ひますと、彼のそういう区別というのは実は心理学に対する一つの批判でもあるのですけれども、これまでの心理学というのはどうも人間の行動というものを後向きにばかりいかして来たという、たとえば物を食べるという行動は食欲という欲求が人間の中に成立した時に物を食べるんだという、その欲求が満たされるとその行動は終るんだという、つまり、人間の行動というのは欲求を満たすという、そういうことの繰り返しなんだというふうな説明のしかたをして来ているというのですね、たしかにそのとおりなのです。伝統的な心理学はそういうふうな説明して来たわけですから。

しかし、それで欲求が満たされれば行動はそれで終わっちゃうということでしょう。それだったら人間の行動もマズミの行動も変わりがないのではないかと、マズローが言うのは、人間の行動にはたしかにそういう面もあるけれども、人間の行動の中で最も人間らしい行動、たとえば愛するとかいう最も人間らしい行動というのはそれではないだろうと、

人を愛するというのは決して愛の欠乏があつて愛に飢えている人が愛の対象を求めると、対象を獲得すればそれで愛は終るんだという、そんなことじゃないだろうという、本当に人を愛するということは、性欲を満たすということはそうかも知らん、性欲を満たすということは性欲の対象を獲得すれば、そこで性欲を充足すればそこで終るだろうという、だけど人を愛するということはそんなことじゃないだろうと、愛するということは愛の対象を見出すことによつて、もつともつと深くなつていく。もつと育つていくんだという、そういう前向きな行動というものを、今までの心理学は説明して来なかつたのではないかと、だから自分は欠乏動機だけではだめだと思ふので、成長動機というものが心理学における大変大事なものだということを彼は言つてゐるわけなのですが、生きがいという問題にもそれは言えると思うのです。

たとえば、過去にわれわれが若かつた頃、いわゆる貧乏だといわれた貧乏日本国というのが、ぼくらの常識だつた、日本というのは貧乏な国なんだという感覚、事実、われわれの生活も今と比べればはるかにつましかつた。そういう時代には今から思えば、あれもしたい、これもしたいと思ひながら出来ないことだらけでしたね。きょうもお昼に食事を

しながら加藤先生と昔話をしたのですけれども、われわれの学生時代なんていうのは、本当に惨めな、今から思えば惨めなもので、何も基本的な欲求さえ満たされないう、腹一杯食うことさえ出来なかつた、そういう時代だつたわけで、そういう時代には、たとえば腹が減つてゐる時には腹を満たすということが腹一杯にすることが一つの具体的な目標だし、それが出来ると、ああよかつた、というふうに思う。つまり、そういうふうなことが出来ると、極端に言えば、生きていてよかつたというふうな実感さえあつたと言つていいと思ふのです。そういうように自分がいつも欠乏状態にあるという、そういう時に欠乏が満たされるという時に、ああよかつたと思う。そういう意味の生きがい、つまりこれはマズローの言い方をすれば、欠乏動機としての生きがいということになるかと思ひます。

そうでなくて、今はそういう基本的な欲求というのはあらかた満たされている、衣食住ほとんど満たされている。そういう点で欠乏は感じられない、欲求不満、われわれが若かつた頃の欲求不満というのは今やもうないわけですね。そういう中で人びとが求める生きがいというのは当然これは違ふはずで、端的に言う、かなり前から私は若い人と付

き合ひがあつたり、若い人たちの意識調査などいろいろ手掛けて来たわけですが、大変目立つのは、何となく物足りないという感じですね。これが欲しいとか、あれが欲しいとか、そういう欲求じゃない、具体的な欲求じゃない、何となく物足りない、何となく現状が不満だという、そういう気持ですね。そういう気持がかなり浸透してゐるに思ふわけです。いわゆる持てる国、経済大国と言われるような状況になつてから、かえつてそういうような漠然たる感じがかなりあるに思われる。そういう状態にゐる時に求める生きがいというものはどういふものなのか。そういう状態によく経営者の方々、あるいはその人たちは仕事あるいは職場というように具体的にしなきゃいけない目の前のことでもつて、それに打ち込めばいいではないかと、そういうことによつて漠然たる欲求不満みたいなものとしての、多くを起えるような、そういうことをすればいいではないかということをよく言われるのですけれども、じゃあその仕事とか職場とかそういうものはどうなつてゐるかというと、ご承知のようにだんだんと機械化されて来る。非常に昔と違つて、個人が仕事をするとことよりむしろチームで仕事をするとか、あるいは機械が仕事をすると自分は機械の監視をするとか、保守をするとか

かということになってしまふ。つまり、職場で人間が仕事にとって、人間はどちらかという脇役になつちゃうという、それではあまり自分自身の個人的な欲求とか願望とか、あるいは個人的技能とか、そういったものが發揮しにくくなつて来ている。いわゆる機械化されてしまつて。そういう状態ですと、どうしたつて職場で、今、加藤先生が教育について言われたけれども、自分はこの仕事の主人公なんだという感じがだんだん持てなくなつて来る。特別なたとえば新製品の開発とか、情報収集とか、特別なポジションにいる人は別ですけれど、その他大勢というところで働いている人たち、大部分の人たちにとっては、あまり自分の意見とか欲求というものを出しちゃいけないという、むしろその他大勢の人になりきつて、みんな一緒に歩調を揃えていくということ、何とか仕事が出来ていく。だから、そういう意味では自分がこの仕事の主人公なんだという、これはおれの仕事なんだという、そういう感じはだんだん持てなくなつて来ている。

そういうことがありますと、今度はそういうこと、どうしたつて人間はどこかで自分が主人公になりたいという気持が強いですから、職場というものが一日の大半の大事な時間を過す場所ですけれども、その場所でもつて自

分は自分のやつていること、主人公でないという体験は、これは辛いですからね。ですから、どこかに自分が自分で主人公であるというところを取戻したいという気持が出て来る。それがしばしば余暇に求められる。また、事実学者の中なんかには職場でもつて仕事で自己充足とか、自分の主体性なんということを求めたつて無駄であると、現代の社会で無駄であるという、したがつてそれを出来なかつた部分を余暇でならべいいではないかという議論をする人もいるわけです。

ところが、ここで一つの問題が出て来る。

というのは、仕事と遊び、余暇の活動は遊びですよね、端的に言えば。しかし、仕事と遊びというのはどう違うかという、最も簡単な区別は、仕事というのはある目的のための手段となる活動です。生活のために仕事をやる。サラリーを貰うために仕事をする。ためにというのが入つて来る、それが仕事です。それから遊びというのは、本当に純粋の遊びというのは、ためにという目的性がない、活動そのものがむしろ目的であるという、オリンピックは参加することに意味があるというふうに言われる。勝つためとか、何とかのため、家のためと言つたらこれはオリンピック精神にもとると、参加することが目的なんだと、参加することに意味があるんだと、やる

こと自体が目的なんだという、そういう区別が出来ますね。仕事というのはある目的のための手段、目的実現の手段となる活動であるし、遊びというのは活動そのものが目的だという、そういう区別が出来る。

ところが、仕事の場面でいつも自分が自分の主人公でないという体験をしておりますと、今度は余暇の時間に自分が自分の主人公であるという体験を求めたくなる。そうすると、休みの日になると、自分が自分の主人公であるという気持ちを満足するために車をぶつ飛ばしたり、旅行をしたりということになるわけです。そうすると、本来余暇の活動というのは自由で、遊びというのは自由な活動であつてそれ自体が目的であるはずなのに、自分が主人公であるためにという目的のための手段的活動になる。そうすると今度は、余暇活動そのものが一種の手段的活動として仕事の性格を持つて来る。たとえば、簡単な例ですけれど、本当に趣味で日曜大工をやつていたという、それ自体が趣味でやつていううちはこれは遊びですよね、純粋に遊びです。ところが、隣りのマダムがそれを見てまして、おたくの旦那さん、とても器用でいらつしやるから作つて下さい、一万円払います、というので、それでは一万円貰うためにやろうということになれば、これは仕事になつちゃい

ますね。同じ野球でも、アマチュアの野球は遊びです。スポーツです。しかし、プロ野球というのは仕事です。その違いは結局片一方は名声とか、そのための手段であるし、片一方はそれ自体が目的だという違いがあるからでしょう。

そういうふうに本来自由であるはずの、それ自体が目的であるはずの活動が、手段的活動に変質して来ると、つまり、遊びが、本来それ自体が目的であるはずの遊びが、自己実現、自分が自分の主人公であるためにという目的であるにしろ、その目的が多分手段になるということとは、それだけ遊びが仕事化することであるということになる。そこに私は今のレジャーとか、余暇の一つの問題性を見るわけなので、そのことはしかし、それはおかしいからと、本来、ですから余暇の時間というのはゴロ寝バカとか何とか言いますけれども、私は余暇の時間というのは本当に自由であつていい、全く自由にしなければするし、したくなくればしないと、全く自由に過していい時間だと思ふのですけれども、それが何か遊ばずにいられない。何かせずにはいられない、車をぶつ飛ばさずにはいられない、旅行をせずにはいられないというふうに、せすにいられないという性格になつて来ること、これは変質だと思ふわけです。危険だと思ふ

のですね、一種の精神病理だと思っています。

しかし、それではそういう状態はどうすればいいのかというと、結局、それは仕事の時間に自分が自分の主人公であるという気持が満足出来ないというところから来るわけですから、仕事の場面でそういう体験を持たすことが出来なければ、遊びの病理現象は消えないだろう。じゃあ一体どうするのかということ、そこでこの問題になるわけですが、時間がないので一言だけ申し上げますけれども、この「アンビとしての仕事」というのは、仕事

が遊びのような自発性を持つて行われるという意味なので、これはマルクスが、共産主義社会が出来たらこうなるだろうというふうに描いているのと関連するわけなので、その意味で私もマルクスに共感する点がありますけれども、もちろん私はマルキシストではありませんけれども、しかし、マルクスのようにやはり大きな社会の体制の何とかいう問題でなくて、もつと身近な問題で心理学的な、可能な範囲でそういった問題を考えていくとすれば、一口で言えば私はそのことは、職場における人間関係、本当の意味での人間関係、本当に自分がその中に育ち得るのだという、人間として成長するという、人間関係がもてる場所となれば、今のような仕事、職場ではいつも不満で、その分を何か余暇の遊びで何

とかしなくちゃいけないという活動に求めていくというような心理はおそらく少し減っていくだろうと、そういうふうになることが私は基本的に大事なんだろうというふうに思っているわけです。

ちよつと時間が超過してしまつたのですけれども、十分に展開出来ませんでしたが一応これで。

加藤(司会) ありがとうございます。

今早坂先生は仕事の生きがいということでお話になつたのですが、そうすると、このほうは遊びとしての仕事という問題がついていますが、一つのほうは仕事と遊びの変質とありますが、仕事としての遊びというようなことにもなるわけでございますね。今、都会のある学校では、子供たちが遊ぶという体験がだんだんなくなつて来たので、学校の正規の課程の中に遊びの時間というのを設ける学校が出てまいりましたが、その先生に聞いてみますと「これから遊びの時間だよ」と言つて遊ばせる。それから、遊びの時間が終わったあとで、子供が何かというかと「さあ、これから遊ぼう」というのですね。だから、先生が監督して遊ばせるというのは、本当は子供にとっては遊びじゃなくて、仕事になつている。子供にとつての仕事になつている。そういうようなことを早坂さんはおっしゃつ

たんじやないかと思ひます。

次は、大塚製靴の赤間信義先生からお願い

二 職場のクラブ活動

赤間（講師） 赤間でございます。十月も

半ばを過ぎまして、本当にもうスポーツシーズンの真つ最中でございますが、私どもの工場でございます神奈川横浜市の日吉、慶応大学なんかのあるところでございますが、そこではちょうど今この夏の長雨の明けるのを待ちかねたかのようにクラブ活動の、テレビのドラマでも言いますれば、総集編とでも申しましようか、スポーツ部門での総集編のスポーツ祭が約二カ月続いて行われております。毎年この時期になりますと、工場全体の出勤率が一多ちよつと、一・三から五ぐらいにアップするというようなシーズンでございます。きょう私に与えられました題が、「職場のクラブ活動」ということでございますので、今申し上げました私どもの工場中心とした狭い視野から、しかも乏しい体験からでございますが、ありのままの姿を申し上げます。また、クラブ活動について、あるいは青少年育成についてどんな考え方を持っているかというようなことをご報告申し上げます。一筋にひとつご検討をいただき、お教えもいただきたいと思います。

いたします。

いう、こういうようなつもりでお伺いいたしましたので、よろしくお願ひを申し上げます。私どもの日吉工場というようなことを申し上げましたので、私共の大塚製靴の概要についてちよつと触れてご参考に供しておきますが、私どもの仕事は皮靴を作ることでございまして、遠く明治五年から皮靴の製造と販売を一筋にやつて来ている会社でございますが、お陰さまで今年で一〇五年になります。一生懸命これからもやるつもりでございます。それで、商売柄、私どもの会社のモットーが一つございますのですが、これはすべてのことに通じることでもございますし、また、きょうのテーマにも通ずることでございますが、「理想は高く足は地に」という、靴の商売でございますので、理想は高く持つて、足は地に付けて、じっくり大地を踏まえてやれというのが私どもの会社のモットーでございます。そして、仕事全般につきましては、まず信用が大事だということ、一信用を重んじ、人の和と公平を旨とする」というのが創業以来の社是になっています。

私どもの日常の生活、物の考え方も、すべてこれから発しておりますので、勤労青少年を取り巻く外界のいろいろな動き、これに伴う対策、その活動の一部としてのクラブ活動、これらをどんなふうにかえていくかということも自からこの辺からずつと出て来るというわけでございます。基本的には物事を大上段にふりかぶらないでやろうということでございます。私どもの職場で働いております人員構成をみますと、義務教育を終わりました一五才、高等学校を卒業しましても一八才というふうな、いわゆる年少若年の勤労者でございます。それが底辺にあります。

そうしますと、共通して考えられることは何かと申しますと、その時代の年代の青年たち、少年たちは、友達がみんな学校に通っているという事です。それで、学校にいる時から、特に私どもの横浜市なんかの場合には九十数名の者が高校進学でございますので、すでに学校にいる時から就職組と進学組というふうな、集団と少数と、多数と少数というふうな立場に自から自分の位置づけが出来てしまっている。また、自分もその中にはまり込んでいくという、そして、そういう青年や少女がそのまま企業の中に就職という形で入っていく。私どもの問題はここから発するわけでございます。まず、そういうふうな年

少の就職者の家庭を見ますと、ほとんどの家庭がおかあさんが職を持っておられる。有職のおかあさんであるということでございます。よく日本のテレビドラマには、食事をする場面がえらくたくさん出て来るんだということを、私どもの茶の間に話題にするのですが、結局、年少労働者の家庭、それでこの問題が通ずるかなというのを一遍考えてみなければいかんというわけでございます。

私どもの工場は週休二日制、実則三日の形をとっておりますけれども、その子のおかあさんなり家庭の方は、あるいは商店の手伝い、あるいは他の工場のパートタイマーというような形でお勤めになつてゐるわけでございますけれども、すぐに考えられますことは、今、先生がおつしやいました時間の点でございます。若い働く人たちとおうちの方々の団樂の時間が一致するだろうかという問題でございます。これは大きなズレがございます。それで、私どもの考えなきやありませんのは、勤労青少年を取り巻く環境から考えますと、仲間は企業の中にいるという、こういうことでございます。仲間は企業の中にいるんだという事です。折角の日曜日を休んでも、同級の友達は学校のクラブ活動か何かで学校へ出掛けてゐるでしょう。おかあさんはスーパーの手伝いをしていけば、きょうはかき入れ時

だからうちにおりません。その辺でございます。

それで、私どもの企業内のクラブ活動というものを考えます場合に、その辺に問題の立脚点をおきまして考えを進めていくということでございます。若者の話題の共通点、これはもうみなさんすぐ二、三、浮ばれることと思ひますが、たとえば先生が今お話しになつていらつしやいましたスピードを伴つた自動車のこと、車のこと、あるいはギャングブルのこと、あるいはガールフレンドのこと、こういうようなことは若者共通の話題でございます。ただ、企業という場を考え、仲間が企業に在るということを考えた場合に、若者がけが孤立して活動したり何かすることは決して出来ない。老若男女いろいろな環境の方が一つの職場を共にしているわけでございます。この点から私どもは第二の考え方として、企業も社会の構成単位と、こういうふうに考えております。

さきほどお話し申し上げましたスポーツ祭が非常に盛んに行われているということは、ちよつとにも書いておきましたのですが、自分たちのクラブ活動の総集編として、スポーツ祭をやります時に、年寄りでも参加出来ると申しますか、日頃仕事を教えて貰う立場、教えて下さる立場、先輩の方でも、あ

るいは体力の多少落ちる方でも、楽しく参加して貰えるような、そういう場を作っていくという心遣い、これらを自分たちの考えて、自分たちでまとめて作っていくという考え、これは結局社会訓練の一つかも知れませんが、まず日頃言つておりますことは、新入社員教育で、「怪我をするなよ」と、「怪我をしちやだめだよ」という、それと同時に私どもは「早く人に馴れなさいよ」と、こういうことを教えてゐるわけでございます。

まず、きょうの課題が社会参加ということでございますけれども、隣りにいる友達と、こちらにいる知らない人と、まず親しく話が出来なかつたり、声が交わせなかつたり、目と目をそらすようなことであつたらば、決してそこからは何も生まれて来ないし、そこが出来て初めて社会参加というものが出来て来るんだらうというふうに考えております。

それで、私どもの会社の例でございますと、古くから参加の、さきほど先生からお話しがございましたが、参加の事例がいくつかございました。これは戦前からございました。これは社員旅行一つとりましても、いわゆる自分たちで選挙した委員が、自分たちでプランして、そして運営実施していくという、昔からの経営の風土と申しますか、経営の風土と一体になつたクラブ活動がございました。そ

れて、私どもには今もずっと親和会という親睦団体がございますのですが、そこに十いくつかのクラブ活動がございます。今申し上げましたようにいくつかの問題を前提としまして、クラブ活動に対しては、クラブ活動を統制しないんだというようなこと、非常に危なっかしう聞えるかも知れませんが、クラブ活動を統制しないんだというような考え方を一つ持っております。図書部がございますが、図書の購入なんかにつきましても、たとえば「忍者武芸帳」が読みたいという人があれば、買うのもよからうじゃないか、「サザエさん」のマンガを読みたければ、買ったらいじやないか。自分たちで決めたものを揃えて、制限を加えないんだというところでございます。これはまたのちほど図書部の活動についてちょっと触れたいと思います。

それから、規律委員会とか給食委員会というのがございます。これは工場が移つてから、ごはんのたき方から味つけの方法まで、あるいは規律委員のほうは服装の件に關してまで、自分たち自身で、こうあるべきだというようなことを社員が参加して、それを決めて守っていくというような、いわゆる民主主義に根ざした活動とでも申しますが、そういうものが経営の風土の中に一体に混然として生まれて、育つていったような形もございま

した。

それから、ルールでございしますが、これはさきほどお話しいたしましたように、クラブというのとはどこまでも自主的なものでございまして、強制されるものでも何でもございせん、学校のクラブ活動も、正規の教科外の活動であるだけに、企業におけるクラブ活動も、ルールはすべて手作りでいこうということにいたしております。たとえば、野球にしましても、バレーボールにしましても、審判はあまりうるさいことを言うなというのが基本でございします。まず、楽しめること。だから、これは正規のルールでいけば、これだとアウト、これだとセーフというのがございますが、まずみんなが楽しめるルールを自分たちで作っていこうという。ですから、バレーボールも点数は31点ゲーム、ワンセットマッチというようなものが自分たちで出来ているわけです。たとえば野球であればライト方向が距離が短いから、屋上に上がったボールはもうホームランじゃないんだと、ワンベイスなんだというようなこと。それから、日頃大分得意になつて打っている強いバッターには少々球はストライクと見てしまう。ただ、体力が足りない方、年輩の方なんかには相当甘い判定もしてしまふんだというようなことが非常に自然に許されて、それで自分ら

の楽しみが続いていくという、誰でも自分が参加出来る気持ちになれるというようなことで活動を続けております。

それに、さきほど「理想は高く、足は地に」ということを申し上げましたのですが、肝心の社会参加ということになりますと、ボランティア活動とか、のちほど先生方からお話がいただけると思いますが、外へ目を向けるということになろうかと思いますが、私どもの場合にはさきほど申し上げましたように、まず自分たちの足下を固めるということで、決して気負い込むことはしないんだということでございます。気負い込んで老人ホームに手伝いにいくと、何かを慰問にいくということになりますと、そこに、一人じゃ出来ないとか、手続きはどうかとか、あれは何だとかかんだとかいうことになりまして、いわゆる参加のためらいが出て来るということは、これは当然でございます。私どもの場合には、さきほどお話ししたあつた、家庭を固めるということと同じに、いわゆる勤労青少年がおかれた立場を理解して、大人のオーソリティーをもつて、そしていわゆる社会生活に必要な訓練を企業の中で自然にこれを行っていくという。職場のクラブ活動の経験を積み重ねまして、それが心の通う社会参加になればというような気持で日常の活動を続けていくことをご紹介

告申し上げておきます。

加藤(司会) 「理想は高く、足は地に」といふと何か靴屋さんのコマージュナルのような感じですが、そこから出発しまして、足下を固めるといふ大変大塚製靴さんら

三 勤労青少年福祉施設におけるクラブ活動

鈴木(講師) 私は、今紹介いただきました磐田市勤労青少年ホームの鈴木でございます。きょうお集まりいただいております大多数のみなさんと、同じ立場、同じ仲間の者でたまたま席がここにあるというだけでございまして、他の先生方のように立派な識見を持つてゐるわけでも何でもございせん。常に若者と接しながら夜の九時まで夕飯も食わずに頑張っているという一人でございますので、日頃の活動をただちよつとみなさまにご披露しながら、一緒に勤労青少年の問題を考えてまいりたいと、こんなふうに思うわけでございます。したがしまして、非常に視野も狭く、考え方も未熟な点がございしますので、むしろ他の四先生にいろいろな面でのご指導を賜りたいというように思っております。きょうのテーマは社会参加ということでございます。分けて私に与えられましたものが、青少年ホームのクラブ活動ということでござ

しい理想を持って、地道なクラブ活動、社会参加活動をやっているというお話しでございました。それでは、次は、磐田市の勤労青少年ホームの館長さんでいらつしやる鈴木先生からお願いいたします。

いますので、その面に絞つてご紹介してみたいと思います。はじめに、余暇活動としてのボランティアということについてですが、私どもの施設で現在どちらかというとボランティアとして取り上げていいというようなクラブが、点訳のクラブ、あるいは、カセット放送のクラブ、手話を進めておりますクラブ、あるいはハムのクラブといったようなものがございます。

点字をやっているクラブでございますが、磐田のホームは四十四年にオープンしまして、その年に点訳のクラブが生まれました。で、非常にこの点訳のクラブというのは生まれたと申しまして、全く一人で始まったというのが最初のスタートでございます。二一歳になる女性がやってまいりまして、一人でクラブを認めてほしいという話がありました。で、私は「クラブと名がつけばいくらか少なくても二人または三人集まらないとクラブとか、ダ

ループとか言えんじやないか、一人でクラブというのはどういふことか」というように聞きましたら、「私は高等学校時代から点字をやつてまいりました。でも、この点字の仕事を、仕事と言いますか、点字を打つことを大勢でやつていこうと思つたつて、なかなか仲間がやつて来ないという、そういつて待つていればなかなかクラブも出来ないし、出来れば週に一回私がクラブとして青少年ホームの一部屋を借りて進めていく。で、もしそれを見てぜひ一緒にやりましょうという仲間が出来たら、二人あるいは三人でやつていきたい、それまで一人でクラブとしてぜひ看板を出させてほしい」という話がありました。たしかに非常に地味なクラブでございますが、なかなか待つておつたらクラブをやりますしても、そんなに青年が集まつて来るとは思いませんでしたので、「ではおやりなさい」ということで始めたわけです。一月経ちましたも、二月経ちましたも、仲間がやつて来なかつたわけです。たまたまある新聞社が遊びに見えた時に、「一人でやつてゐるのは何だ」ということで話がありまして、「それは点字クラブが点訳をやつてゐる女性ですが、三月にもなりますがまだ仲間が集まつて来ないので、ああやつて一人でやつてゐます」ということで話しましたら「仲間の来るのを待つてい

ます」ということで新聞の記事にして下さったわけで、そうしましたら、一躍二人やっまいりまして、新聞を見たということで点字のクラブに入って下さって、三人になったわけなので、三倍のクラブに成長して、それから今日まで八年になりますけれども、多い時は三〇人ぐらい、また少なくとも八人、そんな繰り返してまいりまして、現在は二八名という数で、どちらかといえば多いほうに属するわけなのですが、毎週一回、これは市の行政広報紙の点訳を主にやっつて、それから、詩とか、童話とか、小説を訳しておりますけれども、週に一回はやはり家で余暇にやっつたものを綴じるというふうなことで、週一回はやっつてまいって、そういう綴じる作業をやるわけなのですが、こういうクラブが出来ました。

それから、この点字クラブの影響を受けて、カセットのクラブが生まれました。このカセットのクラブというのは、どういうことかと言いますと、点字を一生懸命やっつて打っているけれども、途中で目の不自由になった人は点字が読めないじゃないかということで、カセットのほうをもっと一般的だよと、ぜひカセットでやりましょうということで、これは僅か八名ほど、非常に小人数のクラブですが、四十八年に出来まして、これは、町の話題と

いいですか、たとえばお祭りがあればお祭りのお囃子などをテープに入れるとか、あるいは、秋になれば、秋を耳で感じていただくということ、こおろぎの鳴き声を夜、その地区の青年が、家のほうで取ってくるからということ、夜取って来て、それに町の話題を入れて、それで回覧といいますか、回すわけでございますね。このカセットを専門にやっているクラブがございます。

それから、手話の会ですけれども、これも一昨年出来ましたクラブで、これは一八名ほどの会員がありますけれども、たまたま青少年ホームのすぐ隣りに青少年寮を抱えておりまして、ここでいわゆる遠隔地の二五歳以下の青少年を受入れておりますけれども、この寮に、耳と口の不自由な青年がやっつてまいりまして、この青年の仲間意識で生まれたのが手話の会なのですが、むしろこの耳と口の不自由な青年がリーダーになりました、寮の部の中に出来たものがだんだん大きくなって、ホームのほうのクラブとして頑張っております。特に選挙の時などは立会演説会で、候補者の演説を手話で、このクラブが担当しているというような状況でございます。

それから、ハムのクラブがございますが、これは全員のハム仲間との交信をもちろんやっておりますけれども、むしろ防災活動の中

心ということで、特にうちの場合、静岡県は地震の問題が非常にやかましくなつて来ますし、当市の場合非常に集中豪雨で被害を受けるところでございますので、そういう面で非常体制の時に活躍して貰おうということで、また、そういうことでずと非常にお役所仕事は、ハムの送・受信機を予算がスムーズに取れますので、一回で機械が入ってしまうというような面もありますので、非常によかつたわけなのですが、青少年ホームの中にJH2GLFというクラブコールを持ちまして、ハムのキーステーションで活躍しているわけですが、こういうボランティア活動も、やっている青少年は至つて余暇の遊びをやっておりますので、取り立てて他のクラブと区別をして、これはボランティアだということではなくて、スポーツのクラブとか、他の文化クラブと全く同じ扱いでやっております。特に奉仕活動をしているからという別扱いは毛頭いたしておりません。

では、こういうボランティアを目的にしたクラブと、他のクラブとどうかというと、やはり他のクラブも、何か自分たちの活動を地域に示していきたいという、これはまあ自然発生的なものだと思ふのですけれども、たとえば、カメラのクラブであれば、幼稚園とか保育園へ行つて写真を撮つてあげて、幼稚園、

保育園に飾ってあげるとか、あるいは文化財の写真を撮るとか、そういうことをカメラクラブはやりましますし、ハイキングとか山の会などは、いわゆる山や海の清掃をするとか、あるいは音楽のグループ、あるいはマジックのグループ、あるいは日本舞踊のサークル、そういうものは婦人団体とか老人クラブとか、子供会とか、JCCですとか、ロータリーですとか、ライオンズクラブとか、幅広く多くの団体の中に飛び込んで、要請があればどこへでも出てやるということでございます。たまたま九月十五日から十八日まで韓国へ二五名のフルバンドを派遣いたしました。韓国の受入団体がYMCAでございますでしたが、貧しい人たちのための慈善コンサートであると、入場料は日本の金にしまして三〇〇円から四〇〇円とってしまして、中学生、高校生、大学生、あるいは一般の社会人も大勢見てくれました。ソウル、それから光州、それから大田、いずれもYMCAが主催して下さって、有料のコンサートでございましたが、いずれの会場も超満員で、韓国内の社会福祉のために、遊びの私たちの青少年ホームのクラブ活動がお役に立ったという韓国でも非常にYMCAのみなさん喜んで下さいましたが、うちのほうのバンドは非常に気楽な、海を越えて未知の国へ行きたいという気持ちで行っているのですけれども、相手国

の社会奉仕的な活動に活かされたということとで非常な感動を受けて帰ってまいりました。ボランティアグループに限らず、どんなグループであれ、何か社会との関わりを持つ中で、自分たちの活動の意味がそこに見つけ出せるというところに、やはり、これからの一つのクラブ活動のいきかたがあるのではないかと、こういう感じを持つわけなのですけれども。次に、他団体や地域との連帯感をほしいということでございますが、たまたま一昨年二月、フィリピンにこれはちよつと大勢だったのですが、青少年ホームの八〇人のグループを送り込んだわけでございます。非常に歓迎して下さいまして、ダバオという島で、バギオの近くの市でございますが、市役所とか、学校とか、すべてお休にして、一万有余の住民が出迎えてくれて素晴らしい大交歓を持って帰ったのですけれども、帰って三カ月後に市長さんから電報が入りまして、一〇〇〇人以上の家が台風による、集中豪雨のために流れたという、「限りない救援をしてほしい」という電報をいただきました。この八〇人の若者が街頭に出て、募金運動を繰り広げました。たまたま日本舞踊とか、ソーバンド持って行きましたので、そのバンドが町の広場にセッティングしまして、音を出して、他の青年が箱を持ちまして募金をやっておりました

ところ、それがさらに広く婦人団体とか、子供会とか、あるいはボーイスカウトとか、ガールスカウトとか、運動を広げて下さいまして、結果的には一カ月ほど運動が広がったのですけれども、一二八万六千円くらいというお金が集まり、それから、衣類が五八梱包集まって、日本赤十字を通じてフィリピンへ送ったわけでございますが、僅か八〇名の若者のホームの活動が、それが小ぢやかな人口七万ほどの市でございますけれども、全市の運動に広がって、大変な募金が出来、またフィリピンの人たちの困った方々に送れたという、そういう活動を通じて若者が非常に自分たちの、ただ余暇を楽しんでいただけでなくて、そこに社会的な活動へ参加した充実感といえますか、そういうものを味わったわけでございます。

時間がまいりましたので、この辺で私の話を一応終らせていただきます。

加藤（司会） 鈴木先生のお話の中で私感動したのは、たった一人の二一歳の女性が一人でクラブ活動を始めたというお話ですね。それがふくらむきっかけになったのは、ブラッというお話ですが、マスコミの悪い面ばかり、今ちょうど新聞週間でございますが、扱いによつては大変みなさまのお役に立

てるということをご理解いただきたいと思
います。最後に、松下先生からお願いいたしま

す。

四 地域社会への参加

松下（講師）

ご紹介いただきました松下
でございます。私は長い間ガールスカウト活
動を続けてまいりましたけれども、ガールス
カウトと申しますのは、みなさまご承知の方
が多いと思いますけれども、少女たちが幸福
な生涯を送ってほしい、そのための準備の訓
練活動しようというようなことで、イギリ
スに一九一〇年に始まったもので、自分
たちが幸福になるためには他の人たちを幸福
にする、そのことによって自分の幸福を得る
ようになってほしいという、それが創始者の
願いでした。そして、ほとんどのガールスカ
ウト活動の指導はボランティアの女子青年、
および主婦たちによって行われています。私
は、勤労青少年という言葉をもとに、いろい
ろその枠の中で物を考えるところは、今
まであまりなかったものですから、という
ふうに関わりがあったかと申しますとそう
いうガールスカウトのリーダーと申しますの
は大体勤労の余暇にボランティアとしてガ
ールスカウトを指導している。そういう意味で
勤労青年との交わりを持っておりました。

それから、私どもの組織の中には、企業ス

カウトという部分がありまして、これはさき
ほど大塚製靴さんのほうからお話しがありま
した企業の中のクラブ活動、その一つとして
企業の経営者の方のご理解があつて、ガール
スカウト活動を取り入れて下さっているところ
が日本に、今のところ三つほどですが、あ
るということなのです。そういう意味で勤労
青少年との交わりがあるということです。それ
で私は与えられました題が、「地域社会への
参加」ということなのですが、この地域社会
という言葉も、参加という言葉も、さきほど
司会者からお話しがありましたように、大変
広い意味を持つていると思われましますので、こ
の与えられた題を考える時に、一つ一つの言
葉も少し概念規定をしながら、自分自身に納
得させながら考えていきたいと思つたわけな
のです。

働く青少年たちが自分たちの地域社会とい
うふうにいる時、どこをそういうふうにいる
のだろうか。地域社会というのは、次の三つ
の感情をその中にいる者に誘うものと言わ

れています。一つは、われわれ感情。これは
私たちの場所なんだという感情。それから二
番目には、役割意識。地域の中で自分が位置
づいている持場があるという気持、意識を持
つ、そういうところが地域社会だというわけ
です。三番目には、依存意識。自分が生活し
ていく上に必要な条件をその地域が持つて自
分をそこに暮らさせていると思わせる要素が
ある。こういうことが地域社会だというふう
に言われていますけれども、勤労青少年が生
活の大半を過ごすところというのは、そうい
う感情を持つというのはどういうところなの
かというと、やはり、事業所が所在してい
るところではないだろうかというふうに思
いました。中には遠く地域から就職のために
その事業所のあるところに来て居る人たちと
いう方たちもたくさんいらっしゃると思つて
います。そういう人たちがその暮らしている
社会を、私の地域である、私の地域社会であ
るというふうに思つてほしい。そんなふう
に思ふわけです。

そして、もし出身地が別にあつて、生活し
ているところがまた別のところであるという
場合には、その人にとって出身地もまた自分
の地域社会であるのかも知れない。そうする
と、二つの地域社会に関わりを持つて来る青
少年というのがあるようになるのかも知れな

いと思うのです。そうした地域社会への参加ということはどういうことだろうか。参加ということは、その人がお場所にあつて何か責任ある役割を持つことに考えたいと思うのです。その人が役を果たすことによつて、その人が属している集団とか社会に何か影響をもたらす。そしてまた反対に、そこにその人がいる集団とか社会から、その個人も何か影響を受けて過していく。

もし、その事業所のある地域で、自分が役割を持つ生活というものをしたいとすれば、その地域への愛着とか、責任感とかいうものを持つようになって、その職場への定着ということ、そこを基にして生活をしていくということが進んでいくのではないだろうかと思うのです。職場というのは、どちらかと申しますと、やはり狭い世界ではないだろうかと思ひます。たとえば工場があつて、その寮があるとすれば、工場から寮への往復が毎日の生活の大きな部分になり、そして女子青年などの場合に、ある程度の就職の期間を終えて帰る時のお稽古をしているとすればそのお稽古の場所との三つのところの往復の繰り返しというようなこともあるのではないだろうか。

そういうふうに生活している場合には、やはり、自分だけのことに止まつていく可能性が大きいのではないだろうかと思ひます。

その地域の中で役割を持つということは、ほかの人とともに生きるといふことだと思ひます。で、そのともに生きるといふことを実践することによつて人との交わりが深まり、そして「あのひととは同じ仲間」という連帯感を持つようになる。このことが参加といふことの一番大きな基礎になるのではないだろうかと思ひます。そして、もしその地域社会で自分が役割を持つて、連帯意識をもつて生活することが出来ないとしたら、わざわざ遠くから働きに出て来て別の地域で働くという意味はある程度に留まつていて、もし、連帯感を持つてその地域の中にとけ込んで生活するようになるとすれば、大変その青年、少年の世界が広がつて豊かになるのではないだろうかと思ひます。

その地域の中で役割を持つといふことのためには、そのためには、その地域社会が持つていく特色とか、問題とか、課題とかいふたものを知ることが第一歩ではないだろうか。それで、本人も周りの方たちもそういう特色や課題というものに気づくチャンスを持つように努力するといふことが大事なことなんじゃないだろうかと思ひます。それでは勤労青少年が地域社会で取り得る役割といふのはどんなふうなことなのだろうかといふことを考えてみますと、具体的にはやはり勤

労時間以外の余暇をどのように過ごすかといふことと関わりを持つて来ると思ひます。

労働省の余暇に関する調査によりますと、勤労青少年が余暇をどういうふうに過ごしたか希望している分野というのは、スポーツとか、趣味とか、文化、そういうものに自分の時間を費したいといふふうに出てくるのが一番多かったのですけれども、それを地域とか職場の仲間とだけではなく、地域のひとびととともに活動するといふようなことに広げていけば、それが地域社会への参加ということにつながるのではないだろうかと思ひました。いづれお話を伺つた中に、勤労青少年ホームの近くにある町のおかあさんたちがバレーボールをやりたいという希望があつたところ、ホームのバレーボールクラブに参加している青年たちが、指導といふか、相手をするといつたことで、一緒に活動して、それが大変お互いによい刺激になつていふことを聞きましたけれども、そういうような、さきほど鈴木先生からも、お話しがありました、気楽な参加、そういうものが参加を広めていくものではないだろうかと思ひます。

私たちのガールスカウト活動のほうから申しますと、ただいま青少年団体の、もつと活動を広げて、学校教育だけではなくて、社会教育の中から全人格的な子供たちの成長を願

おうじゃないか。それが健全育成ということにつながるのではないだろうかという考えの下に、少年団体の普及事業ということをしております。それは、大体小学校二年生くらいのお子さんを対象にして、学校だけではなくて、いろいろな仲間に入ろうじゃないかと言って、子供会とか、海洋少年団、郵便友の会、それから、ボーイスカウト、ガールスカウトなど、七団体の人たちが共同して全国に呼び掛けをして、たくさんの人たちにそういう団体活動に加わるようにというキャンペーンを行っています。それを行っているのですけれども、一方私どものほうから申しますと、青年リーダーが大変不足しております。この頃は人のそういう活動に手伝うよりも、自分たちで楽しむという人たちが大分いるようで、片方で子供たちに団体に参加しましょうというふうに呼び掛けているのに、片方では大変指導者が不足しているというような状態で、内部で矛盾を起こしています。

そういうようなことなので、先日来、勤労青少年ホームに集う方たちの中から、クラブ活動をしながら、だんだん自分たちの楽しみだけでではなく、周辺の他の人たちのことにも何か目をやろうとしている動きが出ています。いうことを伺って、それがもし少年たちの指導者として何かお手伝いをいただけたら大変

いいんじゃないかなというふうに、お願いの気持ちを持ちました。と申しますのは、ただいま私どもの団体では、リーダーと呼ばれる人たちがだんだんおかあさんリーダーに移行しつつあるのです。それは、生活のいろいろな条件が変化して、若いおかあさんたちに余暇が増えて来たということにもあるのですけれども、子供たちからみますと、うちでいつもおかあさんいろいろな何か言われて注意され、またガールスカウトの集会に行くと、よその人ではあつても、おかあさんという人が何かを言う。それよりもっと年若いお姉さんたちとともに活動したいという。若いリーダーたちとの活動を大変望むのが小さい人たちのことです。そういう人たちのために目を向けていただくなんでいうのは、大変勤労青少年の傾向というのと私どもの願いとが合致する点ではないだろうかというふうに思っています。

それから、私たちの組織の中でも、小さい時にはいろいろな地方でガールスカウトの活動をやっていた人たちが、大学に入学するために東京に出て来ている人たちが大分いるのです。その人たちは、地域ではリーダーとして活躍していましたが、最低四年間は東京に出て、来て見たら、周りはい

というふうにしてある期間過ごしました。このころの傾向としては在京大学生のガールスカウトたちが集まって、互いに自分たちの地域のニュースを交換したり、それから、自分たちが習って来たことを交換し合ったりしてやがて四年間なり二年間なりがすんで地域に戻った時に、自分たちがまたリーダーとして働きながら奉仕していきたいということで、そういう特別のグループが最近生まれました。

そんなようなことを考えますと、地方から都市に働きに来ていた人たちが、そこで交わりを持つて、それをさらに自分の地域に帰るときがあつたとしたら、それを持ち帰るということで、出身地と勤務地のパイプ役になるという役割を持つてゐるのではないだろうか。それがまた地域の開発ということにつながるのではないだろうかというようなことも大げさなことですけど考えたりました。

それでは、参加の過程ということはどうなふうに行われるのであろうか。私たちの、高校生時代、この年代には企業人のスカウトの人たちも入っているわけですが、その人たちはどんなふうな訓練を受けているかということを参考にしながら、参加の過程というものを考えてみますと、私たちの活動の中ではいろいろなことを、たとえば、良き接待者とか、良きキャンパーとか、家庭技術員と

か、いろいろな名前のついているバッチの学習があるのです。一定の課題をこなしますと、バッチをいただくことによつて、いくつかのバッチをいただと次の段階に移るといふような訓練の制度になっています。その中では各バッチに関して、たとえば旦き接待者とかあるいは動物愛好家とか、中には自然保護委員とか、そんなのがございますけれども、その中でそれぞれまず、たとえば、自然保護ということに関しては、どういふことが現在問題になっているんだらうかという、まず現状を知ること、それに次には、それではそういう問題に対して自分は何が出来んだらうかと考える。で、自分に出来るんだらうかという分野の知識や技能をさらに磨くということ、そして最後にはそれを実際に役立てて何か奉仕活動をする。そういうことの、この四段階を経たことでバッチが達成されるということになっています。

さきほど、地域社会の問題点を知ること、これが第一歩だつていふふうに申しましたけれども、参加というふうになつた場合に、これはやはり勤務地にいる勤労青少年がその地域に参加するということには、こういうような過程を通つていくということが考えられるんじゃないだらうかというふうに思いました。

最後に、それではそうした参加を進めていくためには、周囲の者たちがどんな手助けが出来のだらうかということなのですけれども、これはもう諸先生方がいつも努力していらつしやることで、私もは本当に素人なのでございますけれども、さきほどから申しましたことに関連づけますと、たとえば、テーマを決めて諸方面にいろいろな問題別の見学の機会を企業が持つてみるとか、あるいは勤労青少年ホームのプログラムの中にそういうものが入れられてみるとか、それから、地域の行事に出来るだけ積極的に参加を進めるとか、それから、独立つ者になるための技術や知識を磨いて伝達の機会を持つという、そんなことがやはり一つの手掛りとなるのではないだらうかと思ひます。

そして、最近の青年たちは大きな組織の中として確立したものの中にあつて自分が入るといふことはあまり好まず、自分たちで考え出したサークルというもので活動するのは大変活発だといふふう聞いております。私は昨年三〇〇人ぐらいの青年たちと一緒に青年の船で旅をしましたけれども、その中にはたとえば自分たちの町をきれいにするためにみんなで考えを出して、勤労青少年たちが集まつて、町に桜を植える運動というのを作つて、

苗木からずつと育てて桜を植えて、今年目かになつています。それが桜の世話をしたり、いろいろな桜に関する知識を交換したりすることがきっかけになつて、仲間がどんどん増えて来ていて、またその交わりが親密になつていふようなことを報告した人がいますけれども、そうした自然発生的な青年たちの動き、そういうものをやつぱり大事に育てていくということに心掛けていくことが大事ではないだらうかと思ひました。

私のような素人の者でございますけれども、ちよつと気がついたことだけをお話しさせていただきます。

加藤（司会） 松下先生のお話して、ひととおり講師の最初の意見発表は終わつたわけでございますが、大分予定時間を超過しておりますし、また、お疲れと思ひますので、この辺で休憩をとりまして、また、いい空気を胸一杯お吸いになつて、残りの時間を充実していきたいと思ひます。それでは休想いたします。一〇分ですからちよつと余裕をみて四〇分からはじめたいと思ひますので、ご協力願ひます。

（休 憩）

加藤(司会) それでは、まだお席にお戻りにならない方がいらつしやいます、時間が勿体ないので約束どおり四〇分からはじめさせていただきます。

さきほどお約束しましたように、講師の先生方からあと二、三分ずつ、もうこれは時間オーバーは認めません。二、三分ずつ補足するご意見をお述べになったあと、みなさま方からのご質問、ご意見を頂戴することになっております。後のほうの方は、通路にマイクがあるそうでございます。それから、前のほうの方は、ワイヤレスマイクをお立ちになった方のところに係の者が持つてまいりますので、マイクを持つてから、都道府県名とお名前をおつしやつて、発言していただくようになつてゐるそうでございます。

それでは、補足の意見から始めていただきます。早坂さんよりお願いいたします。

早坂(講師) ちよつとひと言、ふた言、つけ加えさせていただきます。さきほどは生きがいと二通りあるだろうと、後向きと前向きとあるだろうというふうに申し上げて、どつちかという後向きのことばかり申し上げたような気がするのですけれども、実は私が申し上げたかったのは、前向きのほうなので、つまり簡単に言いますと、自分が人間として生きてゐることに喜びを感じることが出来な

い人が、仕事に意味があるからおれの人生に意味があるというふうに、もし生きがい位置づけるとしたら、これはいわゆるインソップ物語という虎の威を借りた狐ということと同じになるわけですね。自分は無力だと、自分は空っぽだと、だけど自分は仕事に意味があるんだと、だから自分の人生は意味があるというようなのは、これはちよつとも主体的ではない。それは本当の生きがいじゃないだろうということを言いたいわけです。

ただ、まず自分が人間として生きてゐること、そのこと自体意味が感じられる。そのこと自体で生きてゐる実感があつたというやうなことをまず固めなければ、それこそ足下を固めなければ、でなければ仕事に生きがいなんて言えないだろう。自分で生きてゐることに意味があるから、ですから自分のやつてゐることに意味があるんだと言うことが本当の仕事の生きがいであつて、人間にはあまり自分が生きてゐることに実感が感じられないけれども、自分の仕事に社会的意味があるから、だから自分の人生は意味があるんだということ、これはインチキだということを言いたいわけです。

では、どうすればそうやつて直接に自分自身の生きてゐる実感に充実が持てるだろうか。これは古来宗教なんかみんなそこをやつて来たわ

けでしょう。私は現在でも変りがないと思います。しかし、宗教なんて言つちやいますと大変なところへ飛ぶ感じになるので、もつと詰めて言いますと、私は宗教だつて結局は人間と人間の関わりだと思つてゐるわけで、そういう意味では人間と人間の関わりというのが大変大事だろうというふうに言いたいわけです。実は今休憩の時、楽屋でお話をしていたので、赤間さんがいみじくもおつしやつた、私どもの会社では社会参加よりも社内参加のほうが大事だとおつしやつた、そうだろうと思つてゐます。ずい分いろいろな企業へ行くので、よくわかるやうな気がするのですけれども、問題は社内参加ということが出来ない若い人たちが、その代わりに社会参加はだめなんだと、だから社会参加でせめて生きがいを求めるという、これはだめだと言ふことが本當に出来るやうな、そういう地固めが必要だろうと、そのためにどうしたらいいかという、さつき人間関係を言つたのですけれども、その意味での人間関係というのは決して従来言われた人間関係管理なんていうやうなやり方では出来ない。いわゆる人間関係というのを経営目的の手段にしよやうなんというの、そんな考えでは本當のものが無いのであつて、私がいふ人間関係というのは、

経営者も、従業員も、本当に一人の人間として対等に接し合うという、そういう意味で、心と心、大体内なんていると、利害関係とか権力とかいろいろなことが絡んでくる。そんなものに関係なしに、本当に人間同士として信頼出来るという、そういう関わりを持てるのかと、そういう関わりを持つためにどうしたらいいのかという問題になるわけなのです。

その意味では、今はかの御三方から何って、それぞれ苦労していらつしやる、大変よくわかるのですけれども、そこでは大体グループワークという、アクティビティグループの活動が言われたわけですね。何かやることを通して人間関係を作っていくという、それも大変大事です。ですが私はもう少しつけ加えていいたいの、少し知的に高い連中とか、それから、若い人たちを指導する人たちとかいうレベルまで含めて考えますと、ただいきなり活動としていうことだけでなしに、言葉でもって本当に突き詰めて確かめ合ってみるということの訓練も必要ではないか。そういうことによつて言葉の限界を知ることによつて、たとえば言葉を超えるコミュニケーションみたいなものをそこで発見するということがいえるあると思うのです。そういうことまでやつぱり展開してというか、そこまで考えて

おくことが必要じゃないかというふうに思います。以上です。

加藤（司会） 次は、足下を固めていらつしやる赤間先生からお願ひします。

赤間（講師） 足下を固めるというお話しをいただきました。今先生から、赤間さんのところは社内参加というテーマと、それに対して社内参加という話をいただいたわけですが、字は一字違いですけれども大分違うのです。ただ、私は非常に大きなつながりがある。足は地にというお話を申し上げましたが、私どもで今一番考えておりますのは、控室で今お話ししておりました、社会参加の前にまず社内参加をいうことでございます。社会参加の前にまず社内参加を。社内の行事、あるいは隣りの同僚、先輩、さきほどもちよつとお話し申し上げましたが、声を掛けられない、お話を聞けない、体験談も語って貰えないような、そういう勤労青少年に明日がありましようか。私はないと考えます。

山本七平先生のお話にもございました。それから、藤縄次官のお話にもございました。先ず、足下を固めて、そして企業内のクラブ活動を通して、社内参加を通して社会参加へ結びつけるということが、私どもの企業の一つの責務と申しますが、大事な立脚点であるという、ことを、さきほども前段で、二、三

事例を申し上げてお話し申し上げたわけでございます。これはどこまでも、ちよつとキザッぽくなりませうけれども、勤労青少年の置かれたそういう立場、そういう環境というものを本当に理解して愛情で接しなければ、私は出来ないことだというふうに考えております。母のいない、時間の不一致な、その他諸々の、長期的に見ても、短期的に見ましても、一部を除いて多くの勤労青少年というのは、ドラマに出て来るような家庭はないわけです。そこに何かあるかという、あるものは心の遮断というふうに言われるものでございます。

よく若者が「あれは異邦人だ」というようなこともございますけれども、現在の若者は異邦人だ、異民族だというようなお話しもございますが、決してそんな目で見たらならば、社内参加も社会参加もないと私は考えております。好きだ嫌いだと言っていないで、出来るか出来ないかを考えようという、こういうことです。

おれは野球が嫌いだというんじゃない。ボールが嫌いだっていうんじゃない。好きだとか嫌いだとかいうことでなくて、出来るか出来ないかということを一緒になつて話をして、一緒になつて手を携えて、ボールまで握ってみようじゃないか。まず、やつてみようということ。よく今ドイトという店がありますね。あなた自身でやりなさいというやつで

すね。ドウ・イツ・ユアセルフという、とにかくやってみなければだめなんだという、どこでやるか、勤労青少年の場合は企業内しかないわけです。私どもで今親和会という活動があるということを申し上げました。図書部の活動について、ちよつと触れてみますと、図書部の予算は二万五〇〇〇円しかないのです。それで年間扱う本は七〇〇冊です。硬いものから軟派なものまで、マンガ本まで入れて。クラブ活動と言いますと金がかかります。金が掛ると次に何を言いますかとと言うと、私どもが一番随分やすいやつ、すなわち金は出すから口も出すというやつなのでございます。私、冒頭に申し上げましたように管理統制はしないということで、口は出さない。金は出してでも口出さず、援助はしても統制せずという確えを持つていっていることです。そして、本が七〇〇冊といいますが、一〇〇〇円にしても七、八〇万になりますけれども、これは一つにやはりさきほど来お話しになつております地域との関係でございます。私どもはお藤橋で川崎市立の図書館から移動図書館のサービスを受けてまして、七年ほどやっておりますが、年間七〇〇冊お借りしております。ですから、会社の部で買いますのは、「旅」だとか「暮しの手帖」とか、そういうものに限られております。あとはベストセラーの森

村誠一さんのものとか、曾野綾子さんの「残照に立つ」だとか、そんなものを先月あたり買っていましたけれども、本当に限られたものです。それで、本の出し入れは自分で出し入れをすることにしていきます。鍵を預けているのは診療所の看護婦さんです。読みたい本があれば鍵を預つて自分で出して、自分で手続きをして、そのまま鍵を返して、期日になつたら返すことです。誰の監督も受けません。何を讀んだかも一切読書指導もございません。とにかく、その人を信頼して、その人を信用して、本は読まなくてもいい、本は見ただけでもいい、とにかく自己啓発の大事な引金としての、本をまず手にするということの訓練を、このクラブ活動を通じて、図書部の活動を通じてみんなで行うんじゃないかという、こういうことです。ですから、監督、管理、何もなし、何もございません。そして自分が信頼されて、鍵を預けられてやるわけです。食堂の入口に書庫があります。心の健康と、身体 の健康と二つ揃えば、私ども企業としての、いわゆる勤労青少年福祉の推進にこの二つが不可欠であると同様に、これをなくしてわれわれの今後の働く目標も薄れて来てしまふ。とにかく心の健康ということが第一なのです。ということで、勤労青少年に対する考え方としては可能性をうんと大きく秘

めた、そういう一つの若者たちの集まりという見方で、これからも私どもの会社では、私どもの工場では接していきたいと、こういうふうに考へていることをご報告しておきます。加藤（司会） 勤労青少年には職場のほか、地域と地域の中にホームがあるわけでございます。そのホームの代表の鈴木さん、お願いします。

鈴木（講師） 社会参加という面が非常に活動が活発になつてまいりますと、まず、問題が出て来るのは、年齢オーバーのことだと思ひます。ちよつとよその会合でもこの点指摘を受けまして、今勤労青少年ホームが年齢制限をしているけれども、それは足かせにはならないかという指摘を頂戴したわけでございますが、確かに純粹にとらえてまして、二五歳以下の青年でなければ一切入れないという、純粹にとらえたらそういうことだと思ひますけれども、実際それでは点訳なら点訳の講習会をやれば、一番集まつて来て下さる方は、子育ての終わったお母さんでございますし、むしろ青少年のほうが少ないということでございます。しかし、やはり手話でも点訳でもあるいはふでも、講習会をどしどしやっておりますし、二五歳以上の方が大勢ホームに来ております。

私は、これは非常に討議の問題になるとこ

ろかと思えますけれども、自主的なクラブの主体性が失われることがなければ、私はホームへ年齢を超えた方が青年の指導で集まって来るということは結構ではないかという判断をしているわけなのですが、もちろん点訳であれ手話であれ講師は二五歳までの青年でございまして、リーダーもそういった青年でございまして。そういうリーダーが先輩の方に代わつて、いわゆる若者の主体性が阻害されるとか、そういうことが出て来ればこれは問題だと思ひますけれども、二五歳以下の青年の自主的なサークルが主催するものに大人が受講するということは、私は結構ではないかと思つておりますが、こうした点でもまたホームの同じ私どもの立場にございすみなさまのご指導をいただきたい点でございす。

それともう一点は、やはりボランティア活動が盛んになって来ますと、行政の干渉と言へば言い過ぎかも知れませんが、いわゆる行政が無理に組織化しようという傾向が非常に出てまいりますが、そういう行政の下請にさせてはならないと、やはり一線は守つてあげなきゃならないということが、ホームに負わされた一つの義務ではないかというように感ずるわけでございす。同じ役所の施設行政の翼を担当している職員が、福祉行政のつながりの中で非常にむずかしい点はある

ろかと思ひますけれども、青年の立場に立つてあげ、行政の下請の団体に持つていくということは非常に誤つたことではないかと、この二点、ちよつとみなさま方のお話し合いの材料のために提供させていただきます。

加藤(司会) 大変ご重要なご指摘があつたと思ひます。最後に、松下先生、お願いいたします。

松下(講師) 地域社会への参加ということが、自分自身のことを考えただけでなく、ほかの人たちにも思いを及ぼせることなんだというふうに申しますと、これが具体的にばよくこの頃はボランティア活動という形で呼ばれますけれども、ボランティア活動といひますと、大体自分たちよりもいろいろな面で条件の整わない人たちのために、何か善活動をする。それが慈善を施すような、上から下を見るような姿勢になりやすいというふうになつて来ている。それで、本来ボランティア活動というのは自分たちがこの世界に生かされていることに感謝して、よりよい世界にするために何か自分も役に立つという、そういう分け持つ気持ちというようなことから発しなければいけないと言われていますけれども、さきほどから社内参加のほうが先ということをおっしゃられていますけれども、本当に自分自身を磨くことなしに外側に働きかけるというこ

とは出来ないと思ひますので、私たちも何かさきほど申しましたパッチを取る過程で外に奉仕活動をするといつては、また、そういうものと私という関係をいつもみつめていくという時間を持つようになつております。そして、そういうふうになつた立場で自分を磨きながらいくということが、やがてほかの人たちのことを真剣に考える人を育てることになるんじゃないかと思ひます。

加藤(司会) 自分自身を磨くということは、何をやるにしても一番基本じゃないかと思ひます。あと、残りが四〇分ちよつとになりました。時間がなくなつて大変恐縮でございすますが、残りの時間を有効に活用していきたいと思ひます。さきほど申し上げましたように、マイクは、前の方はすぐマイクが追いついてまいりますし、後の方は通路にあるマイクをお使い下さいようにお願いいたします。それでは、ご質問、ご意見を活発にお願いいたします。はい、どうぞ。

中嶋(島根県益田市勤労青少年ホーム館長) 益田市は非常に小さな市でございまして、人口は大体五万ぐらいですけれども、まず、社会参加の前に、ホームでどれくらい来るかということをお話したいと思ひます。現在ホームが出来て二年ですけれども、大体一割程度来る。勤労青少年が五〇〇〇人ぐらい町村でおり

ますけれど五〇〇人。それで、このホームへ来る層を調べてみますと、学歴、これは非常に関係がある。それから、その次は性別、それから次が職場、年齢、先ずこの四つからみますと、学歴の高い人は来ない。大学あたり出たのがありますけれども、職場が比較的良好な職場に入つた関係でこれは来ない。早坂先生がおりますけど、大学でどんな教育をされたのかと思いますけれども、この大学を出たのがホームへやつて来ない。それから、年齢で予想を裏切るのは古いのが来るといふ、卒業したての若いのが参加しない。それから、性では非常に女性が少ない。こういうふうな私のホームで傾向があるのですけれども、それで考えたことは、やはりホームへ来るような若者は非常に地域のいろいろな活動に比較的に参加する。こういうような傾向があると思います。

やはり、いかにホームへ来さすかということについていろいろやつていられるのですけれども、来てほしいというのが比較的来ないよう、そういう傾向を持っていると思います。そういう点を考えていつてみますと、これから彼らが地域参加するためには、そのもう少し参加するようにしないといけないということが非常に大きい問題じやないかと思つております。その点、鈴木先生、今私が申しまし

たこと、特にあなたのところあたりは有名ですから、ずい分多く参加すると思ひますけれども、本当の現場はなかなか参加者は少ない。施設はかなりいいと思うのですけれどもね、そういう点で何か先生、ホームへ人を集めるということ、いい案か何かあれば教えていただきたいと思います。以上です。

鈴木（講師） 私にご指名いただきましたので、お答え申し上げますが、青少年ホームにいかにか若者を引張るかということだと思います。私のところも僅か人口七万でございます、全く同じような人口規模のところでございます。ただ、これは磐田市だけかと思ひますけど、講座なども金額自己負担と言ひますか、受給者負担でやつていますので、青年がやつて来なければ講座が成り立たないという非常に厳しい施設でございます。したがいまして職員はいかに人を集めるか、青年をいかに引張つて来るかというのが一つの課題でございますので、それこそ三月の時期になれば、このPRに本当に迫られるわけでございますが、じゃあ具体的にどうしているかと言へば、宣伝カー、ホームの広報車でございませう。これを走らせること、それから、これはもちろんどのホームもやつていらっしゃると思ひますが、機関紙を送りつけるだけでは、やはり青年を動員することは大

変でございますので、職員が駅前に朝とか夕方立ちまゐり、青年一人一人に渡すということをやつております。それから、約二万枚のチラシは新聞折込みを二回やつております。それから、市の広報紙、これはあまり効果はございませんが、入れるだけに入れております。それから、ローカル新聞に広告を二回ほどやはり入れております。でも、なかなか思うように集まらないというのが実態でございます。まして、講座は現在二一コースやつておりますが、この二一コースからさらに講座を増やしたいと思うのが、今のところ二一コース集めるのが精一杯でそれ以上に増えていかないというのが現状でございます。何とかしてそれを二二、二三コースに持つていきたいという気持ちでおりますが、本年も二一コースで止まつてしまいました。

ただ、市費といひますか、予算に依存しておりますので、青年が集まればいくらでもコースを増やせるのですが、なかなかそれ以上伸びないというのが現状でございます。それこそいいアイデアがございましたら、むしろ教えていただきたいというのが私の気持ちでございます。

加藤（司会） 島根の館長さん。新聞の広告はお金がかかりますから、ただで書いて貰える記事にするような行事をおやりになるとい

りこともお考えになったほうがいいと思うのでございます。さきほどもちよつと触れましたけれども、取材に來た、遊びに來た記者が感激するような何か話題を拾えておくという語弊がありますが、そういう餌を用意しておく、それに若い新聞記者が飛びついて記事にするということもございますので、そういう点はテレビも同じでございますが、お考えになると、無料で書いて貰えますので、よろしくその点をお願いいたします。ほかに何か、はい、どうぞ、女性の方。女性の方は大変少ないので大きな声でお願いいたします。

青田（埼玉婦人少年室特別協助員） 私は過去二年前まで五年ばかり、勤労女性のための通信制高校の講師をしておりました。その間に非常に企業に対して残念という感じを持ったことについてちよつと申し上げたいと思います。勤労青少年のための通信制、または定時制高校に通わせるという向きがあると思いますけれども、実際私はその生徒に向ってありまして、果たして企業は子供のためにそういう制度を作っているのか、または子供を集めるためにそういう制度を設けているのかというふうに疑問に思うようなところもございました。そして、その教育を受けている間に非常に優秀な子供は、勉学に熱意を持ちまして大学に通いたいという希望をもったり、

または転職したいという希望を持ったりいたしますと、企業はそういう子供はかなり職場でも優秀なポストと言いますか、そういう可能性を持っている子供ということであると思いますが、そういう勉学に対する意欲を持った子供に対して職場に残れという非常に強制的な、むしろ外へ出ないようにならざる進学までも思い留まらせるというような傾向があるということを感じまして非常に残念に思いました。私はもつと大きな目で、そういう子供たち個人ののために、会社のためということばかりでなく、どこまでもそういう子供に対しては、そういう個人の育成のために応援をしてやるという姿勢であつてほしいと思ひました。以上です。

加藤（司会） ちよつと社会参加とズレるのでございますが、それは何か回答が要りますか。どなたか講師の方のご見解がほしいのですか。

青田（埼玉婦人少年室特別協助員） いえ、そういうことでなく、やはり青少年の福祉ということについては非常に関係があると思ひました。

加藤（司会） そうですね。関係がありますね。今の問題、先生方どなたかご見解を持っていらっしゃる方、いらっしゃいますか。はい、どうぞ。

石井（年少労働課長） 舞台裏から急にでてまいりまして恐縮ですけれども、今のお話と存じかと思ひますけど、勤労青少年福祉法という法律がございまして、雇用主に對しまして、通学時間の配慮をするようにという、これは努力義務の規定ですけれども、実はそういう規定があるわけでございます。私もとしましては、この規定に基づきまして雇用主に對する啓発指導というものをやっているわけでございますが、ご指摘のような問題はないわけではないというふうに私も認識をしていますつもりでございます。いろいろな問題がございすけれども、ご指摘の点につきましては、私も今後努力をしていきたいと思つております。お答えになつていないかも知れませんが。

加藤（司会） まあ、よくこれから考えるということなのでしょうけれども、ご理解いただいたと思います。ほかにご質問、ご意見はございますか。ちよつと光線の加減で見えにくいので声をあげていただいたら結構だと思ひますが。後のほうの方、どうでしょうか。はい、一番後の方、手があがりました。

大川（和歌山県御坊市勤労青少年ホーム館長） 一番最初に苦情というか、ホームの責任者の問題について、まず今日の司会をなさつておられる名論説委員の加藤先生にひとつ

ご意見を伺いたのですが、二、三年前に中野のサンブラザでこりいうような同じシンボジウムがありました。勤労青少年の福祉に関するシンボジウムです。その時に東北のある市のホームの職員が発言にありましたが、ホームの館長が小学校の校長上がりで七〇歳ぐらいのお年を召した方がおられると、こりいう方は満一六歳から二五歳までの勤労青少年とは非常に意見がかけ離れているという、また、考え方もギャップがあるという、こりいうのを何とかしなければいけないんじゃないかというような意見があったわけなのです。せめて昭和生れぐらい、私は昭和二桁ですが、せめて昭和二桁ぐらいの館長を置けば、お互いに意見の通じ合うことができるのではないかと、かように考えております。この点先生から一つ、いつも私労働省の偉いさん方に言うのですけれど、お役所の答弁はいつもお決まりでその場限りでございます。だから、こりいうことは労働省からよく都道府県に意見を回わして、都道府県から市町村に回わして、若い館長を置くということが一番いいんじゃないかと、これは私加藤先生に申し上げておるのでございまして、先生からあとでご意見をひとつお聞かせいただきたいと思います。

次に、赤間先生にひとつお尋ねしたいと思います。さきほどからも企業の中の勤労青少

年について、二、三の質問もございましたが、社内参加というのはこれはもうわかりきったことだと私は思うのです。おたくの会社は創業百有余年、もういい加減に社会参加してもいい頃じゃないかと（笑）、かように考えております。企業の勤労青少年は、これはもう非常に恵まれているのです。会社がすべての点においてバックアップしますからね。野郎しようが、説書をしようが、何をしようが、非常にやりやすいと思うのです。だからこりうでひとつ社内参加から社会参加のほうへ、ホームのほうへどんどんと出入りをしていただきたいと、かように考えております。

それから次に、鈴木先生に申し上げます。私と同様な立場でございまして、さきほどから非常に参考になるご意見をお聞かせいただいて、ありがたく拝聴したようなわけでございしますが、音楽クラブが韓国へ三〇人ほど派遣したと、これに関する費用、すべての費用はこれは先生の市が負担したわけなのです。それと、フィリピンのほうへ八〇名ほど派遣したという、これに関する費用、これは一切個人持ちか、あるいは市が負担したかという点をお聞きしたいわけなのですが。私は、それからフィリピンのほうで災害が起こった時に、その方々が一生懸命に募金をやったというところをお聞きしまして、非常に感動したわ

けなのですが、この間も北海道の有珠山のほうで噴火がありました。まず外国を援助する前に国内のやつをさきにやっていたら私はいいんじゃないかと、かように考えております。以上でございします。

加藤（司会） 和歌山の館長さんのご質問、まず私にあつたので、私からご返答しようと思います。私、大正二桁ですので昭和二桁と大分違いますので、資格はないと思いますが、原則から言いますと、青少年のリーダーというのは、なるべく若い者に越したことはないわけですが、同世代、あるいはそのちよつと上の世代が一番いいわけですが、どういふものかホームを新しく作りまして館長を選ぶとなると、定年退職をした退職校長を何とか有効利用しようじゃないかということ、もう一遍働いてくれないかということになるところが多いんじゃないかと思ひます。しかし、私愛知県で四、五年前ホームを回った時に、西尾市か何かのホームの館長さんが小学校の校長先生だった方ですが、大変明朗な方で、スポーツが大好きな方で、若い人たちから大変慕われておりました。七〇歳かどうかわかりませんが、もう少し若いんじゃないかと思ひます。そういうふうに小学校の校長先生上がりだから悪いんだという一般論ではなくて、ホームの館長として青少

年とともにものを考えたり、一諸に活動出来たりする活力がまだ残っていれば、これは大いに活用すべきで、老人参加などということもありますし、活用すべきだと思うわけで、一般論として年とった人はだめだということにはならないと思いますが、いかがでございましょうか。

たとえば、今老人の問題が大変深刻な問題になって来まして、ちっちゃな幼児を収容するような施設がたくさんございますが、その園長さんには年寄りがいいんだなんていう意見も出ておりますね。これは老人の側から見たい意見として、だから、老人の生きがいというのを考えると、やっぱり若い者とともにいろいろな活動をするということがこれから大変重要なので、館長論として一般論で年寄りはいけないんだということを決めつけると、ここにも大分ご年輩の方がいらっしゃいますけど、抵抗が出て来るんじゃないかと思えます。ただ、この間のお話の東北のホームの職員さんの場合には、これは本当に困る館長さんだったわけですね。太正二桁でも十分まだ役に立つと思うので、よろしくお願いしたいと思えます。(笑) 赤間先生、それでは。

赤間(講師) 和歌山の館長さんからいろいろありがとろございました。実は、私さきほど申し上げました社内参加と申しますのは、

やはり人の人生の時計をひとつ考えてみようということをよく工場で言っております。これで物事は解決だ。人生の時計だ。勤労青少年、勤労という頭に二字ついておられますけれども、いわゆるロングライフエディケーションと申しますか、生涯教育の中での一つの時点をとらえての私どもの働きかけであります。援助であり、決して指導とは申しません。指導はしません。援助はいたします。館長さんご指摘のように、社会参加、これは高度発展社会の中であって、私ども社会的連帯感をさらに身につけるように、ある時期を区切って、丸い時計でなく、時計は平らな直線なんだと、これは人生の時計だと、こういうことを若い者と一諸に話し合っております。

だから、今君がやるべきことは何か、直接若い者に申すのはございせん。今年新入社員が入って来た。あの子たちに教える君たち兄さんの仕事は何か、平面的な、直線的な時計の一コマだ。一五歳から一八歳、そういう一コマの中で何を身につけなければいけないのかということ、あなたがたの体験から、みんなが学校へ行っているんだ、今、親から金を貰って月謝を払い、ところが今年入って来た少年たちは違うでしょう、自分で働いて、自分で給料を手にするんです。時間は余暇時間がありあまる。その中で、さきほど申し上げた時間のズレ、心の遮断を仲介として、いろいろな突飛な行動があったり、問題の発生があるわけですね。

あくまで、一〇五年の歴史の中で時間が解決するものでは決してないということは先生も先刻ご承知のことだろうと思います。年々歳歳時移り星変わりして問題は常に新しく発生しているということにご理解がいただき、また、私どもの経営の風土の中でも、人生の時計といふことの概念を直接若い方にお話しするだけでなく、年輩の先輩や、兄さん、お姉さん方にお話しをして、そしてやはりこれも経営の風土づくりの一つだと、こう考えておるわけでございます。まず、社内参加して、一つ自分の身に何かをつけて、隣りの人と話し合えるようにして、それから自分の力でいこう。黙っておりますと、今の若い方々は、さきほど私少数と集団と申しましたが、集団の中にいて安心しきってしまうんじゃないか、自分グループか、あるいは集団の中に入っております、それだけでもう安心してしまっているんじゃないでしょうか。その中に埋没してしまつて、集団の中の個というものが見当たらなくなるといふことを一番心配しております。そのために人生の時計は丸いんじゃないかと、明日の日になつたらまた一二

時には来ないよという話をしてあります。時計は直線の平らなものなんだ、その中でエポック、そこで私たちはお手伝いをしていこうというふうに話し合っておりますので、その辺ひとつご理解をいただきたいと思います。よろしくごさいましようか。ありがとうございます。

加藤（司会） 大塚製靴さんの一〇五年の企業の歴史はわれわれに、安くて、丈夫で、見てくれのいい靴を生産することで果たしていただきたいと思います（笑）。それでよろしくごさいますね。それでは、鈴木先生、費用の問題が出ておりましたが、どうぞ。

鈴木（講師） お答え申し上げます。韓国へは今年の九月にやりましたが二五〇万円、フィリピンへは八五〇万円かかっています。各人の負担額は、韓国は八万ちよつと、フィリピンは一〇万ちよつとの会費でございます。これは、海外派遣に限らず青少年ホームのクラブに一〇円なりとも金は出しません。金で青年と結びつきをつけるということは絶対避けたいというのがオープン以来の当ホームの考えでございますので、金があっても出さないという気持ちで、どのクラブにも出しておりません。海外派遣、県でやり、国でやり、ほうほうでやっておりますけれども、これにかなり県とが国とか、あるいは自治体がお金を

出しておりますが、ほとんどが行った者の貰い得という傾向が強うございます。私も国の金でやらせていただいたことがございますけれども、何かお返しをしたいと、で、また行きたい青年があったら誰でもいけるチャンスを作っておけるといのが大切ではないかと思ひまして、一〇円も助成金を出していないのです。ただ、残念なことに議会で問題になりました。八〇人の若者がフィリピンへ自費で行くと、いろいろな形で海外の助成援助をやっている中で、なぜあれに援助をしないんだという声が議会で非常に強くなりました。市長が五万助成金としてとってほしいということなのです。これはいただきましたが、次の韓国まで積み立てておきまして、韓国は非常にサッカーの盛んなところですから、サッカーボールを買って、今年、フィリピンの時にいただいたお金を使わせていただいたのですけれども、また議会で今問題になつております。韓国へ行った若者の二五名にお金が出せたのではないかと出ておりますけれども、私は議会でお話しました。そういうものに金で援助するということは適当でないじゃないかと、で、フィリピンの時はお役所にお世話になって、青年自身もいろいろな面で感謝している。たとえば県でございますけれども、バスポートの申請は県庁まで出向かないとい

けない。勤労青年は休んで行かなければいいという。それは知事さんがホームまでバスポートの申請と受理に旅券センターの職員を向けておられます。そういう便宜も県は計つてくれました。派遣団の青年は県に対する非常に信頼感といいますか、知事さんは本当に心使いしてくれたという、金でなくて形でやつて下さいました。また一面労働省の年少労働課でも非常に外務省から在外公館への手配は大変でございまして、私たちの力ではできないわけでございまして、私たち、婦人少年局長のお名前を外務省のほうへご手配を下さ、韓国内における安全、あるいはフィリピン国内における安全、そういう面でのご配慮を下さいます。青年にもお話をし非常に喜んでいただきました。単なる観光といいたすか、表を回って来るだけでしたら結構なのですけれども、田舎まで入ってまいりますので、どうしても在外公館へのご配慮が必要なのでございます。

それから、募金でございしますが、現に磐田市内でもフィリピンのダクバン市という発展途上国と姉妹都市を結ぶことが果たして地元のリットがあるかという意見が出ました。また、町の中では非常にダクバン市の救援について、募金をやつたら今度は私たちが集中豪雨で被害を受けたら助けてくれるかという

意見も出ました。そういう方はお出しにならなければいいことでございます。私は、むしろ発展途上国に日本にない素晴らしい心があると思います。フィリピン、韓国、二つしかまだ派遣しておりませんが、この席で申し上げることは失礼かと思いますが、日本からたくさんさんの派遣団がやって来ると、しかし、個々の青年は非常に意欲的に、自分で何か吸収しようという気持は非常に高い。しかし、訪問国に対しての理解と、訪問国に対するサービスは考えてないと、あんなたちはつきりサービスするものを持って来て下さった、そういう派遣についてはそれなりの誠意を持って迎えなきゃいけないということで、ダクバンの場合は学校も市役所も休みにして、日の丸の旗を持たせて大変な歓待をして下さいました。小学校へ訪ねて、折紙を子供たちと一緒に折ってあげようというところでまいりましたら、先生方が、非常に貧乏なところですけれども、予算がないからというので、先生方がお金を出し合ってお菓子を作って、非常にまあお菓子でございましたが、心のこもったサービスをして下さった。お土産も用意出来ないからということで、子供たちが菓子の袋っぱで民芸品を作って、それを作った子供の名前と指導した先生のお名前を刺繍の中に入れて、一人一人に分けて下

さいました。

発展途上国には日本で触れ合うことの出来ない素晴らしい心がございます。そういう心を訪ねて日本の若者を送り込むことには、大きな意義があるという判断をしております。また、そういう派遣事業によそからのお金をいただく必要のない派遣なら私はやらないほうがいいと、本当に青年のうちに燃える自分たちで出した金で、そのお金をサッカーボールの足にしたり、あるいはフィリピンにボールペンとか、草花の種子をたくさん持っていきましたが、そういうものを青年自身がそういうお金で用意してやってくれましたが、やはり本当にうちから燃える活動の中で、派遣事業は成し遂げるべきではないかという判断を持ってあります。お答えになったかならないかわかりませんが、よろしうございますか。

加藤（司会） よその国の台風にあった人たちの見舞金を募集して差し上げて少しも悪いことではないと思いますが、和歌山の館長さん、よろしうございますか。残り時間、あと一〇分ぐらいになりましたので、はい、どうぞ。

村上（宮崎県・旭化成工業（株）延岡支社） それでは、早坂先生のほうにお願いしたいと思えます。生きがい論について先生からお

話がございまして、この問題は若い人だけでなく、私たちにも人生の万般にかかる重要な問題というふうに思いますけれども、職場において本人たちの成長につながるようになれば変わるだろうというお話とか。あるいは、人と人との関わり合いにおいて、極めて平等とか、自由とか、そういうもののお話もございましたのですけれども、もう少し具体的に言いますか、たとえばのお話でも結構でございますので、早坂先生のお考えになつておられることをもう少し付け加えていただきたいと、このように思います。

早坂（講師） わかりました。今ご指摘の最初の点ですね。生きがいの問題というのは何も若い者だけの問題じゃないだろうと、私はそこはポイントだろうと思うのです。暫く前から、日本でもアメリカでもそうだけれども、定年神経症ということが精神医学のほうで問題になっていくわけですね。どういうのかといいますと、定年の日まで、あるいは定年が近づくまで本当に仕事一途で働いて来た。精一杯働いていた。悔いはないという、自分の人生は仕事に打込んだんだという。この仕事をやっただと悔いがない。そのくらい仕事一途にやって来た人が、定年になって、ごころうさんでしたと、退職金をたくさん貰うから、別に経済的に心配はないという、け

れども仕事が生きていたと、仕事が自分の生きがいでという、生きることのすべてだというふうにして来た人は、仕事をしなくていいと言われて、一体何を頼りに生きるのかという、そこで初めて自分自身の、仕事というのは交替できますよね。たとえば、社長だって、専務だって、どんな重要なポストだって、辞めれば誰か代わるだけです。そういうふうには仕事というものは交替がきくものです。けれども自分の人生というものは交替がきかないでしょう。だから、交替のきかない自分の人生を交替のきく仕事でもって意味づけて来たということとは、その仕事ができなくなった場合、あるいは定年までいかなかったって、そういう状況です。それから交通事故で半身不随になるということはいくらでもありますよね。そこで、仕事が出来なくなったら自分の人生の意味がなくなっちゃうという、そういうことが果たして生きていと言えるかという問題ですね。

ですから、そういう点から言いますと、大人は何か青少年に対して生きがいを与えると言ってますけれども、お前さんはどうなんだという、そういう問いがない限り、生きがいの問題なんて論じられないだろうというふうに思うわけですね。これは何も今の時代になってからではないのでして、今から

約二〇年くらい前だと記憶しますけれども、その当時、誰も生きがいとかそんな言葉が産業界で問題になっていなかった。要するに、でっかいことはいいことだと、経済成長こそ国の一番大事なことなんだというふうなことで、みんなが働くことがすべてだと思っていた時期ですね。

ある大企業で四〇〇人ぐらい新入社員を採ったという、エンジニアばかり。新入社員教育で三週間ぐらい鑑詰にして教育したわけですね。最後の日に人事部長が来られて挨拶した。「みなさんご苦労さんでした、今まで一生懸命勉強して貰ったので、明日からいよいよ社員として働いて貰う」というので、きょうはその門出と、それから今までの労をねぎらう意味と両方から一席設けたと。一杯飲んで楽しくやってくれということを壇の上から喋って下りようとした。その時に新入社員の一人が手を挙げたということです。「部長さん、お隣さまで会社のこと、仕事のことが大変よくわかりました。今私は仕事をしたいという気持ちで一杯であります。ご安心下さい。だけれどもそれと別にどうしても聞いておきたいことがあるという、それは部長さん個人は何のためにこの会社で仕事をしているのですか」ということを聞かれたというのです。その時に人事部長さんは問いの意味がわからな

かったという。で、「今のやつはまだ一人前じゃない」という感じを持たれたというふうに言うのですけどね。

私はそういうことについていうのは極めて青年らしい問いかけだと思ふのです。二〇年前の、みんなが外へばかり目を向けて、経済成長にばかり関心を向けて、経済的に豊かなことだけがいいことだと思っていたその時期に、若い人はそういうところを見ていたわけですね。その意味で私は今の若い者も、二〇年前の若い者も変わっているとは思わないのです。基本的には。ただ、その時の新入社員が二〇年後にどうなったかわかりません。私、その会社に三、四年前に一年間部長研修で行きまして、おそらく部長さんクラスは二〇年前の新入社員の年令だったと思うのです。ですから、この二〇年間にどう変化していったかわかりませんけれども、大概の大人は若い頃そういうような問題意識があっても忘れちゃりますよ。それで何か自分の人生というものを仕事と摩り替えてしまう。それがまさに問題なのであって、したがつて、生きがいの問題というのは、基本的には青年の問題であるより自分自身の問題だと、おれがどう生きるかということにかかってくると思います。したがって、さっき申し上げた人間関係とか、話し合いとかいふことは、そういうこと

についてザックパランに、本当に裸になつてという言葉がありますけれども、話し合つていくという、そういう時間やチャンスを作るべきだと、したがつて、たしかにそういう若い人の問題に愛情が必要だというのはよくわかります。もちろん、愛情がなきゃいけませんけれども、同時に若い人と本当にそういう意味で問題を見据えて話し合つていくためには勇気がいると思います。年を取った側の勇気です。若い人と話していて自分がゆさぶられるということがあります。それを恐れちゃいけないと思います。

そういうようなことが出来るそういうチャンスを作るべきであるし、また、事実そういうチャンスというのはいくらでもあると思うのですね。企業の中だつていくらでもあると思います。また、そういうふうなことののための一つの前向きなプログラムみたいなものも何とか考えていくと、勤労青少年ホームというものを私は実はあまりよく知らないのですけれども、二、三度訪問した程度でよく知りませんけれども、何かグループでやつて仲良くなつていくというのは必要ですけれども、ただの仲良しグループを作るといふだけでは私は問題だと思えますね。やっぱり突き詰めたいことを、本当に問題を突き詰め合つて、そして真剣に話し合つていくということが基本

にないと、ただ、「一緒にやつていきましよう」、「仲良しになりましよう」ということだけでは、これは本当の意味での青少年の育成といえるかどうか、私は疑問だと思つております。以上です。

加藤（司会） 子供は親の後姿に学ぶというようなことを昔から言われております。それと同じように働く青少年たちも、みなさ方リーダーの後姿に学んでいるんだと思います。そういう意味でただいま早坂先生がおっしゃったように、私たち青少年の福祉を考える者自体の生きざまと申しますか、生きがいと申しますか、仕事に対してどの程度ひたむきに取組んでいるかということが、そのままお仕事の中に生きて来るんだということを私も理解したわけでございます。

まだたくさんご質問があるかと思いますが、ご意見もあるかと思いますが、ちょうど時間がまいましたので、きょうのシンポジウムはこの辺で幕を閉じさせていただきます。どうもご協力ありがとうございました。（拍手）

