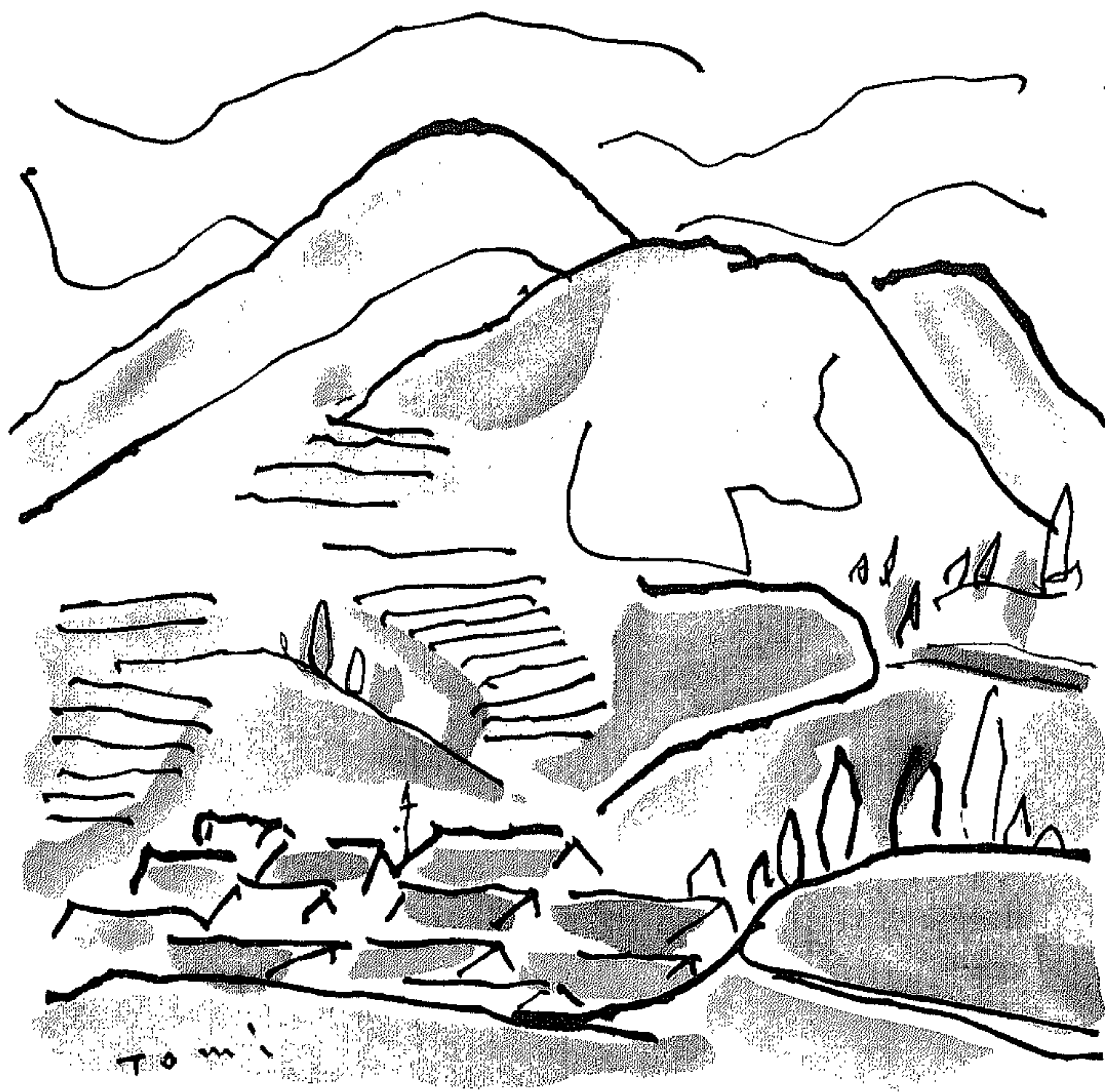


婦人と年少者

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可 昭和三十年四月五日発行 第一卷 第四号



23

◆ 新しく就職する年少者の問題

婦人少年協会

副支部長は支部長を補佐し、支部長事故あるときはこれを代行する

第二十条 理事会は支部長が必要と認め
た時、又はそれぞれ構成員の二分の一
以上の請求がある時はこれを開かねば
ならない

第二十一条 この支部の設立当初の役員は、設立発起人の中からそれを充てるものとする

附則
この規約は昭和二十年二月二日より実施する

婦人少年協會青森支部役員
(順序不同)

支部長 青森県母子福祉会長 藤田 美栄
副支部長 鐵道弘済会青森業務所長 大山 勇

理事
青森県経営者協会は
東奥日報社長
大野婦人会
田沼敬造
沼田哲郎

青森市議會副議長	青森市民生委員長	青森市市民生委員長	青森市議會副議長	青森市民生委員長	青森市市民生委員長
對馬英藏	津田久治	鎌田久治	對馬英藏	津田久治	鎌田久治

青森精神医学研究所理事長
石田正三
教育を語る母の会長
松田登美
合同酒精八戸工場長
牧浦好之助
北後朝来戸土事務所
方内文三

弘前市議会議員	青森市南栄町婦人会長	五所川原市婦人会長	東北建設株式会社専務
吉村信子	奥口ちよ	永沢松枝	竹内文作

弘前市議會議員	笹森テサ
日本有権者同盟青森支部役員	神馬直子
全日通勞組青森支部婦人部長	笹田つや
NHK青森放送局	小田中善一

ラジオ青森社長 竹内俊吉
監事 五所川原市未亡人会副会長 小関てるよ
小湊町公民館長 小山内直孝

願 問 (省略)

年少者 二十三号 目次

定行政における新規
業者の就職問題……江下 孝

中学校卒業者の就職問題

から学ぶ少女の悩み……古谷 慶寿

教育の苦心……………盛田東一郎

けある記……………大羽綾子

事件——私の職業——
 映画について（アンケート）
 この機軸と運営
 大阪婦人少年室
 協賛員懇談会
 林 喜美

「はい、はい。浅井だね。」

に対する教育訓練状況………
女子に特殊な規定について………
する女世帯の概況……………

宿舎規定の改正について……
婚と通勤制について……
婦人界の動き……

表紙	表者數と完全平均現金給与
英國	

一ノ
富山妙子 扉
表紙
表紙
表紙
甲斐仁

第十三条 理事は会員の中から総会において選出する

理事は理事会に出席し、会務の運営について協議し、議決する

第十四条 監事は理事会の決議により支部長を委嘱する

監事は会務を監査する

第十五条 顧問は理事会の推薦に基づいて支部長が委嘱する

顧問は支部長の諮問に應ずる外、重要会務の運営に参画する

(役員任期)

第十六条 役員任期は二年とする

但し、重任を防げない
補欠によつて就任した者の任期は前任者の残任期間とする

(会議)

第十七条 この会の会議は理事会及び總會とする

理事会は支部長、副支部長及び理事で構成する

理事会は支部長が毎年二回以上招集し、重要な会務を議決する

第十八条 この会の総会は毎年一回招集し、左の事項を議決する

一、規約変更に関すること

二、理事の選出

三、その他特に重要と認められること

(議決権)

第十九条 理事会及び總會の議事は各出席員数の過半数で決する

可否同数のときは議長が決する

第二十一条 この支部の設立当初の役員は、設立発起人の中からそれを充てるものとする

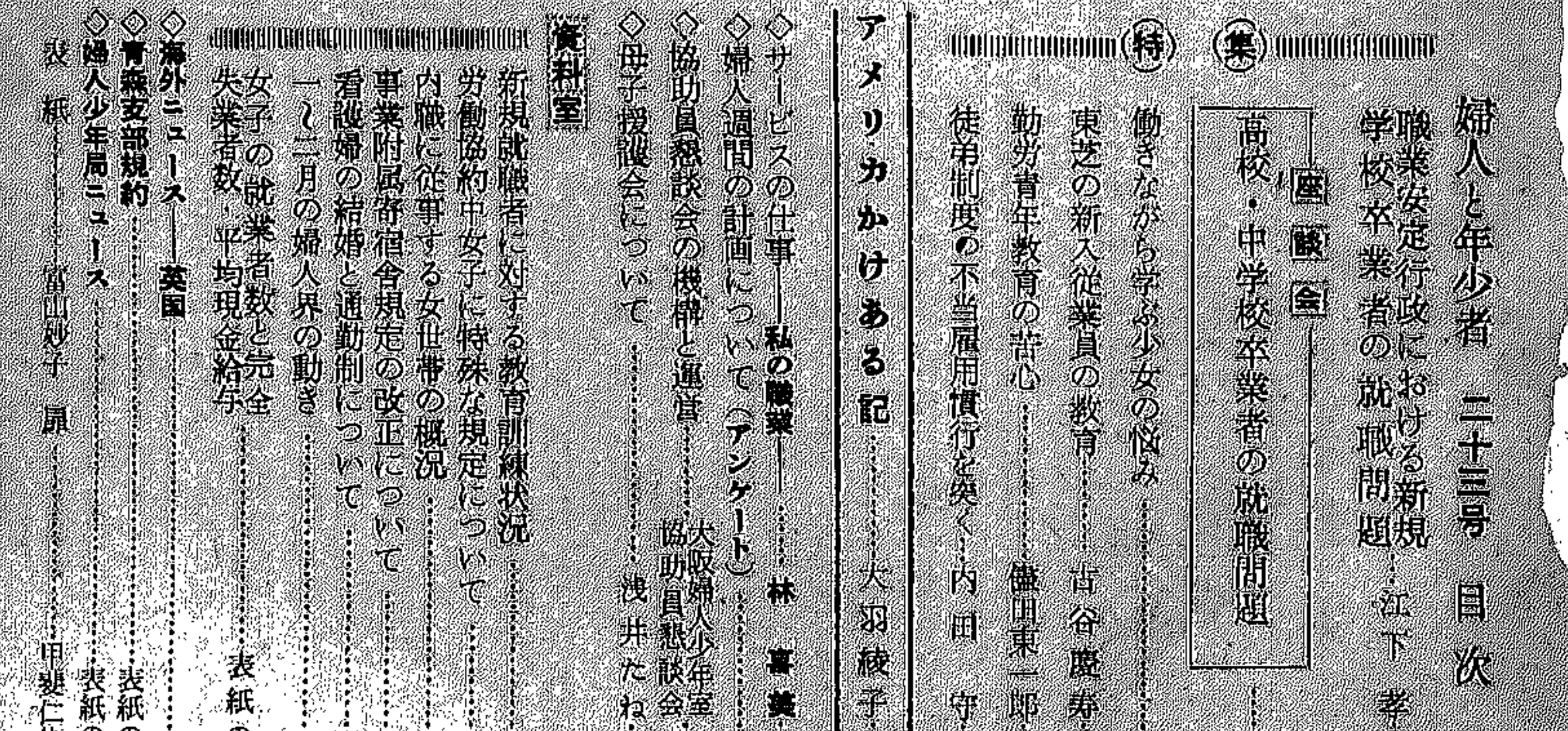
附則

この規約は昭和三十年二月二日より実施する

婦人少年協会青森支部役員
(順序不同)

支部長 青森県母子福祉会長 藤田美栄	副支部長 鐵道弘済会青森業務所長 大山勇	理事 青森県経営者協会長 田沼敬造	東奥日報社長 工藤哲郎	大野婦人会長 山上たけ	青森市議会副議長 対馬英蔵	青森市民生委員 室津テル	東奥日報西部販売所長 鎌田久治	青森県教育委員 千葉富江	青森精神医学研究所理事 石田正三	教育を語る母の会長 松田登美	合同酒精八戸工場長 牧浦好之助	東北織物株式会社専務 竹内文作	五所川原市婦人会会長 永沢松枝	青森市南栄町婦人会会長 奥口ちよ	弘前市議会議員 吉村信子	弘前市議会議員 笹森テサ	日本有権者同盟青森支部役員 神馬直子	全日通労組青森支部婦人部長 笹田つや	NHK青森放送局 小田中善一	ラジオ青森社長 竹内俊吉	監事 五所川原市未亡人会副会長 小関てるよ	小湊町公民館長 小山内直孝
--------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------	--------------------	-----------------	---------------------	-------------------	--------------------	--------------------	--------------------	---------------------	-----------------	-----------------	-----------------------	-----------------------	-------------------	-----------------	-----------------------------	------------------

願 聞 (省略)



高校・中学校卒業者の就職問題



出席者	
労働省	即 職 大 夫 文 子 之
神田橋公	由 井 江 元 崎 桂 外
牛込職	三 新 船 大 川 由 竹
東京都	
同 生	
〔司会〕	労働省 年 少 労働課 長

三好 例年私の方では大抵十月末頃に、各安定所で就職希望者や求人見込みについて一応数字をまとめますが、時期的に卒業期の半年前ですから、一応の概況がわかるという程度です。

今年の中学校の卒業見込数は百六十五

万で、昨年の百五十万に比べて十五万ほど多くなります。そのうち就職希望者は七十二万で、さらにその中で人に雇われることを希望する者が四十四万、その他の者は一応農業などの家業に従事することになるわけです。

その四十四万人のうちで、公共職業安定所の方へ就職を頼もうとしているものは二十九万、学校に依頼する者が約六万七千、中学校は公共職業安定所と協同して職業紹介をしていますので、それから約八万七千が自分の具以外の所へ働きに出たいという希望の者です。

先程申し上げました他人に雇用されるといふ四十四万という数字は、昨年は三十九万で、今年は約五万増えております。ところが同時期に、この四十四万に対して求人は十三万位しかないという状態です。この数字は悲観的のようですが、これは例年この時期の調査では求人が非常に少いのであつて、実際には卒業期までに相当増加するもので、昨年はこの時期の倍以上に増えております。

高等学校の方は今年の卒業見込みが六十八万、昨年は六十三万で五万増えてお

の基礎固めのための労働力の培養という点に真義があるものであつて、従つてその就職あつ旋にはそれとしての配慮の下に行われねばならないことが考えられる。

職業安定機関は、以上の配慮の下にそれぞれ関係機関と密接に協力し、その職業指導、職業

司会と承知のうちに最近デフレ経済の影響を受けて、学校卒業生だけでなく一般求職者に対する雇用の窓口が非常に狭められてきています。特に問題になつていまして大学卒業者の就職については、政府でも手を打つておられるようですが、これは高校・中学校についても同様でありまして、私はむしろ健全な青少年育成のためにも高校・中学校卒業者の就職問題は大学以上に重要な内容をはらんでいるように思ひます。高校・中学校卒業者の昨年の就職状況は九〇%から九五%で、殆んど一〇〇%に近い就職率のようについておりますが、果して本年度はどうか、最初に全国的な学校卒業者の求人・求職の傾向とその見通しについて、三好さんからお話いただきしたいと思います。

◇求職・求人の概況

三好 例年私の方では大抵十月末頃に、各安定所で就職希望者や求人見込みについて一応数字をまとめますが、時期的に卒業期の半年前ですから、一応の概況がわかるという程度です。

今年の中学校の卒業見込数は百六十五

なわ、二月二十五日現在における本年三月新規学校卒業者の就職紹介状況を見ると、先ず中学校卒業生においては、求職者数約三十三万人（前年同期より四万人増）に対して求人数は約二十九万人（前年同期より六千人減、求人率八八%）となり、就職決定した者は未だ約一三万人（就職率三八・七%）に過ぎないが、就職の見通しは獲得した求人数等の状況からみて一部の府県を除いては、全般的に順調に推移するものと考えられる。しかしながら、高等学校卒業生においては、求職者数約一七万人（前年同期より二万人増）に対して求人数は約七万五千人（前年同期より八千人増、求人率四三%）であるが、就職者数は未だ、約三万七千人（就職率二一・三%）と極めて少いので、今後なお困難が予想される状況にあるが、今後における求人開拓、求職者の指導等就職あつ旋の努力に期待をかけているところである。

新規学校卒業者の就職あつ旋に当つては、一般職業紹介措置の上に、特に新規学校卒業者の就職の持つ意義と性格の上に立つて、次のような諸点に配慮が加えられねばならない。

即ち、職業は社会生活の骨組をなしており、個人は職業を結節としてその相関性の内に相互

の生成をなしているものであるが、年少者、身体障害者の就職に当つては人間的存在としては一個の社会生活を営んでいながら、未だ社会生活との連関に立つことを不適当とし、或る種の保護を加えなければ、これを直ちに一般的関連に立たしめることは困難なものと考えられる。ここに学校卒業者の就職について職業指導を強力に実施するという特別の配慮が加えられねばならない問題がある。

次に個人が社会生活との関連を如何なる状態において維持するかの問題を考えるのであるが、いわゆる適材適所がこれの基盤をなすものであつて、個人の能力が遺憾なく發揮されると否とは、個人の生活への影響はもとより、社会的生産の消長にも極めて重要な関連を持つものである。しかるに、新規学校卒業生は職業経験の無い場合が普通であつて、随つて潜在する職業適応性を基礎として、適確なる職業紹介を実施する技術上の問題があるわけである。

更に職業紹介が国家行政として行われる場合には、又別の意味が加味されることになる。即ち個人と社会との連関を更に国家の成長という点に結び合わせる点であつて、即ち、個人生活の維持と国家産業の伸長のために、労働市場の調整の点が考慮に加えられることであつて、新規学校卒業の求職者が全国的に一時期を画して現われるに拘らず、これに対応する産業の分布は必ずしもこれと一致せず、そこに地域間の紹介の適切を期する問題がある。

新規学校卒業生を迎える産業の側から見るな

昭和三十五年度 二六年度 二七年度 二八年度
中学校 二五六 二五四 二七一 二六五
高等学校 五三 七六 九二 一一三

（就職者数・単位千人）

（労働省職業安定局長）

職業安定行政における

新規学校卒業者の就職問題

江 下 孝

ておられる新井さんから東京市内の状況
を一つお話しただきたいと思ひます。

新井 東京都全体について一月十日の
数字でみますと、中学校は求人が約一万
五千、求職者が二万八千で、少し求人数
が多いように思われますが、このうち約
七千は他府県からの求人であつて、八千
が市内からのものです。就職数は僅か六
十ですが、これから就職希望時期です
から今後に期待するわけです。

高等学校の方は、求人七千八百、求職
者一万八千で、これは殆んど市内からの求
人です。(都内求人七千)。現在までの就
職数は二千七百八十七で、一五%の就職
率。それから求職者に対する求人の割合
は三八%という状況です。

これは全国的な統計と同じ傾
向であります。今までの中学の就職は安
定所としては、学校の御協力を得て
東京都内では九八%から一〇〇%の就職
率を出してありますが、今年の状況で
は、若干前途容易ならざるものがあるよ
うに思ひます。例えば都内の昨年一月十
五日と今年の一月十日現在とを比較した
としますと、求人数が約一万九百だけ少
ないこれは相当大きな打撃です。

高等学校の方は、どの安定所も現在の
就職率は約一割を下回っている状況で、
世間では大学生の就職難が非常に叫ば
れて、労働省や日経連などで運動を起
してありますが、中学校・高等学校の問
題がそれに押されていられるように思われ

て、私共憂慮しております。殊に高等学
校は、現在就職のクライマックスに達し
ておりながら、まだ一割から二割という
就職状況です。私共管内の学校を廻りま
して二百人位の就職希望者のある学校一
つ有名な学校ですが、一現在就職が決つ
ているのは二十人位、さういふわけで青
少年の就職難は相当現実にかしひしと窓
口にあらわれていると思ひます。

司会 役所側から今年の傾向を伺いま
したが、学校側ではどういふ傾向でし
うか、一ツ橋高校の大元さんから。

大元 私の学校の三年の在籍者は男女
合わせて大体二百五十人、そのうち男子
が約八十人で、あとは女子です。就職希
望の生徒は男子三十五人、女子九十六人
で、大体男子の普通科は上級進学率の傾向
で、就職希望者はほんの四人しかいませ
んが、工業科の方は殆んど就職希望です。
女子の方は就職希望が非常に多く、六〇
%位になつています。

現在までの男子の求人数は三十四
件、女子は五十四件、合計八十八件です
が、これは一会社を二件数としたもので、
実際に推薦した数は男子が五十七名、女
子が百十七名です。ところがデフレの開
係か、ほんとうに決定した数は現在、男
子三名、女子十六名計十九名です。さう
いふわけで卒業期を間近に控えて私共も
生徒自身も非常に不安で、就職口を積極
的に探し始めているという現状です。

司会 昨年と比べて悪いですか。

大元 悪いですね、昨年の今ごろは
七、八十名は大体決つていたと思ひます。
それに今までは、女子ならば、できる生
徒は進学して、できない生徒が就職する
という傾向でしたが、今年はデフレで、
お父さんの会社が潰れそうになつたと
か、経営している店がうまくいかないか
ら娘を就職させたいというので、今年は
求人数が少いから、一層狭くなったわけ
です。それでも私の方は求人が少ない方じ
やないんです。

司会 一ツ橋高校あたりがその程度で
は他の学校は押して知るべしですね。
今、高校に求人の申込みをする会社・事
業場はどういふ所ですか。

大元 一番多いのは金融方面で、毎年
銀行は一応都立を狙っていますね。
新井 日本橋の真中に私立を経営して
いる高校の先生が云つてましたがね、
信用して私立にも出してはくれつて。

司会 一ツ橋高校の先生が云つては、
学校として先生方が生徒の就職につ
いてどのように指導されていますか。

大元 私の学校では職業指導を四年前
から本格的にやっています。これは就職
ばかりでなく、生徒指導という一般的な性
質のもので、生徒が入学しますと一応全
部テストや諸調査をしてカードに記入し
ておきます。これと学習成績の結果を総
合的に観察して、その生徒様という方
向にゆくのが好ましいかということを決

断して、さういふ面から生徒の親と助言
を与えています。ただ生徒ができるから
金融会社へ行きなさい、というふうなこ
とはやりません。これは私共が云いたい
んですが、中学校では職業指導が教科に
盛り込まれているから関心が薄いが、高等学
校は非常に低いんですね。全国で私の学校
と千葉の東金高校くらいのもんです。

司会 一ツ橋高校から指導しますと、就職
してからの転職が非常に少なくなります。成
績がよいから金融会社へ、というので
は期待がはずれて給料が高くなるがとに
かきいやになつて、転職を申出でくる。
それがなくなつてきた。さういふところ
に職業指導の価値があると思ひます。

司会 さういふことが非常に大切な
ですね。安定所としても学校或るいは生
徒に対し、情報を提供したり、いろいろ
指導されると思ひます。

新井 学校に対し一番先にやるのは職
業情報を流すことですね。労働市場の状
況など印刷物にしたり、講話によつたり、
それから学校へ直接行つて、先生方の資
料を元に、個人個人の職業相談をし
て大体の適職の判定をする、さういふこ
とを相当やっています。

司会 そこで三好さんに伺ひたいので
すが、先程大元先生から、適性に合致し
た職業につけるのがよいというお話があ
りましたが、一方さういふ時期だから選
り好みをしなければある程度職業につけ
るんだということを、大元先生が就職

問題なんがでしばしば聞くんですが、こ
の点何か矛盾を感じるので、さうい
うふうに解決すべきでしょうか。

三好 今、大元先生のお話を聞いて私
もさういふことを考えていたのですが、
求職者が求人者を選択し得る状態にある
時は、適職つてものが生かされるさうい
けれど、最近のように求人者が少なけれ
ばその人たちがどうするかという問題
が大変なことだと思ひます。それで職
業指導によつて適職を見出す場合に、
殊に新規学校卒業者のためには、適職群
を相当広い範囲に求めることがいいので
はないか、非常に細分化して適職をきめ
てしまうと、今のよう雇用状態では適
職が得られないため、やむを得ず適職以
外のものに就職した場合、常に自分に適
さないものという意識があることは問題
だと思ひます。適職群を相当広い範囲に
持つことは学校側からは異議があるかも
知れませんが、ある程度適性を生かし
ていくことによつて、解決を図れるので
はないかと考えております。先ほどのお
話によりますと、高校の求職者の希望は
非常に狭いのじゃないかという気がし
ます。問題は就職させるということにあ
るので、この目的を達成するためには、
雇用情勢に即応した指導が必要ではない
か、ということを感じております。

大元 幅広い適性を持つということ
は当然やらなければならぬし、またや
つてもいいです。人間の順応性ということ
も考えています。労働省で出している
「職業適性検査」は非常に細かく出してい
て「商業」に興味がある、更にその中の
「事務員」という適職が出てくる。さう
すると「商業の事務員」でなくではなら
ないか、さういふ場合事務員という面を
強調してもいいし、また商業の方面で考
えてもいいのではないかと、さういふ幅広
い範囲で生徒が選択する。ただ願つた選
択を先生がする場合にまたあります
から、一例えば殆んど女子は金融方面に
憧れていて、適性が全くその方面になく
てもさういふにいきながら、手先が非常に
器用なら同じ金融方面でも事務より幾ら
か合格率のよいタイパの方を選ぶとか、
音感が良ければ交換手を選ぶとかの方が
よいのに、女子も男子もホワイトカラー
の職業につきたがる。結局私の方で云い
たいことは、技術を持つてもらいたい
ということ。ところがタイピストや
交換手などは、いかにも肉休労働とでも
いうのか、きつら傾向がある。事務員な
らばよいというように錯覚するんです。
そこに問題があると思ひます。こちらで
事務員に向かないなどと云わず、本人が
反省して自己理解するようによつていく
わけです。決して、さういふさういふ
ような押付けはしません。

三好 先程、求人の見込みについて申
上げましたが、高校の男子の場合、一番
多い求人を持つてゐるのは製造業で、求
人見込二万八千のうち九千、その数が金
融・保険業・卸売小売業で約六千つづつ、
次が公益事業の順です。求人から見れば
相当広い範囲の産業から人を求めている
わけですから、その人の機能を生かすこ
とができる相当広い範囲があるとも云え
ます。高校の場合は、当然高校卒業にあ
つて、中学校卒業者の場合は、製造業のよ
うな肉体的な体を使つてやる職場が非常
に多いし、これはある程度融通性がある
のではないかと思ひます。

司会 高校卒業者の就職状況なんか聞
きまして、例えば農業科を出た者が商
業方面に希望してゐたり、又工業科を出
た者が農業に従事したりするようになつて
比較的多いんですね。理想かもしれない
が、私はやはり進学を選定する際に、
子供の適性を十分考慮して、卒業してか
ら履修学科を生かせるような課程を選ぶ
ようにする、さういふ一貫した指導が必
要だと思ひます。小さい時から大体こ
れが適性であるというものをずっと通
して指導していく、さういふ配慮が足り
ないと思ひます。

大元 さういふところから職業指導の
必要性が出てくるんです。

司会 先ほどの話で、就職が困
難なうという結論が出ましたが、さう
なると採用する側がせうになつて、
或るいは劣悪な条件も出るかと思ひんで
すが、新井さんどうですか、何か選つた

面が出てきているでしょうか。
新井 会社としては人件費を非常に圧
縮しようという要求が強いんですね。その
ため少数精鋭主義でいふか、どこも学
術優等が条件ですね。女子についてはあ
る程度容貌も良く、計算等級以内、両親
の下にいるというふうな非常に厳重な採
用条件をつけて、できるだけ多数の中か
ら選抜したいという傾向が強いよう
です。それで学生、生徒諸君から強い反
響を受けている。この間も各高校の代表の
生徒から、縁故とか、容姿とか、家庭と
かいうようなことを条件にすることをや
めて、ぜひ人物本位にしたいといひたい。
さうすれば非常に明るい気持ちで試験が受
けられるということも、強く要望されま
した。本人の成績もよく人物も申し分な
いというところが家庭が貧しい、生活
に困つていて、さういふ人が採用されな
いといふことは私共としても辛いこと
です。却つてさういふ人ほど人物本位で採
用してもらいたいのは、会社はさういふ
点を納めてくれない。さういふ点が私
共関係者の強い関心になつております。

司会 人物本位に考えてもらえないで
すね。例の孤児とか母子家庭の子弟の就
職上の差別取扱の問題は重大なことだと
思ひます。人物も、学校の成績も、休も、
誰が見ても立派なのに、ただ家庭環境だ
けで格されてしまふという傾向が、最近
非常に強くなつたということをきいてい
ます。これについて学校ではどうですか。

大元 幅広い適性を持つということ
は当然やらなければならぬし、またや
つてもいいです。人間の順応性ということ
も考えています。労働省で出している
「職業適性検査」は非常に細かく出してい
て「商業」に興味がある、更にその中の
「事務員」という適職が出てくる。さう
すると「商業の事務員」でなくではなら
ないか、さういふ場合事務員という面を
強調してもいいし、また商業の方面で考
えてもいいのではないかと、さういふ幅広
い範囲で生徒が選択する。ただ願つた選
択を先生がする場合にまたあります
から、一例えば殆んど女子は金融方面に
憧れていて、適性が全くその方面になく
てもさういふにいきながら、手先が非常に
器用なら同じ金融方面でも事務より幾ら
か合格率のよいタイパの方を選ぶとか、
音感が良ければ交換手を選ぶとかの方が
よいのに、女子も男子もホワイトカラー
の職業につきたがる。結局私の方で云い
たいことは、技術を持つてもらいたい
ということ。ところがタイピストや
交換手などは、いかにも肉休労働とでも
いうのか、きつら傾向がある。事務員な
らばよいというように錯覚するんです。
そこに問題があると思ひます。こちらで
事務員に向かないなどと云わず、本人が
反省して自己理解するようによつていく
わけです。決して、さういふさういふ
ような押付けはしません。

三好 先程、求人の見込みについて申
上げましたが、高校の男子の場合、一番
多い求人を持つてゐるのは製造業で、求
人見込二万八千のうち九千、その数が金

融・保険業・卸売小売業で約六千つづつ、
次が公益事業の順です。求人から見れば
相当広い範囲の産業から人を求めている
わけですから、その人の機能を生かすこ
とができる相当広い範囲があるとも云え
ます。高校の場合は、当然高校卒業にあ
つて、中学校卒業者の場合は、製造業のよ
うな肉体的な体を使つてやる職場が非常
に多いし、これはある程度融通性がある
のではないかと思ひます。

司会 高校卒業者の就職状況なんか聞
きまして、例えば農業科を出た者が商
業方面に希望してゐたり、又工業科を出
た者が農業に従事したりするようになつて
比較的多いんですね。理想かもしれない
が、私はやはり進学を選定する際に、
子供の適性を十分考慮して、卒業してか
ら履修学科を生かせるような課程を選ぶ
ようにする、さういふ一貫した指導が必
要だと思ひます。小さい時から大体こ
れが適性であるというものをずっと通
して指導していく、さういふ配慮が足り
ないと思ひます。

大元 さういふところから職業指導の
必要性が出てくるんです。

司会 先ほどの話で、就職が困
難なうという結論が出ましたが、さう
なると採用する側がせうになつて、
或るいは劣悪な条件も出るかと思ひんで
すが、新井さんどうですか、何か選つた

婦人と年少者

川崎 其の学校では、今年の女子の就職希望者の中で、七人くらいは片親な人です。そういう生徒は希望の場所に応募しても、成功する率が少いんですね。結局最後成功するのは両親そろった生徒です。たつた一人だけ例外で、母親だけの生徒がパートに入りまして、この間は珍らしい。何回も受けて落ちる。中には「書類選考があるなら、私はだめです」というふうな考えをするようになるので、いじらしくなるんです。私共は「片親だがつかりしている。暗い影はない」といつて推薦するんですが、非常に優秀ならともかく、同じ程度だときつと、両親そろった方を探つてしまおうという状態じゃないかと思ひます。

新井 成績優秀というのが条件だと、そういう人だけがいつも推薦されますね。会社の中では学術優秀ばかりでなく、調和性のある人も必要なんですがね。

司会 新井さん、求人申込みの際に、はつきり親のない子はとらないということを示す求人者もありますか。

新井 公式には絶対にありませんが、ある有力な会社の人事課の人が、私の所では両親のない人は採らないと云いますからそうだと思います。ところがまたある大銀行では全然そういうことは考えていない、実際採用した中の一割四分が片親のない人だつた、と云つていました。こういうことはあまりジャーナリズムなどで強調すると、そういう気持ちのない会社まで

社まで変わるようになるから、あまり声を高くしない方がよいだろう。そう忠告した会社もありました。

司会 逆効果では困りますが、恵まれない家庭環境を通じて真摯な生活態度、風潮に耐える意思を養つてきているというふうなよい事例をあげて、そういう面を強調することは必要だと思ひます。

三好 今そういうよい事例を集めて、インフレでも作つて理解を得るようにしたいと考えております。

司会 今労働省でも未亡人の職業対策を強く打ち出しておりますが、それと並行してその子弟の就職援助を促進しなければ、問題は解決しません。特にそういう家庭は戦争でお父さんや兄さんを亡くした人が多いのです。それだけに国はもろろん、みんなが責任を感じてやつていかなければならないと思ひます。

次に承りたいのは、求人者の賃金ですが、昨年と比べてどうか、三好さんの方で調べてみたものがあればどうぞ。

三好 昨年の九月の調査ですが、抽出した事業主の所へ伺ひして、この三月卒業する者を採用する場合の賃金を調べたのですが、昨年に比べると全般的に若干高いようです。これは全国平均ですが、東京郡の場合は大分違ふかと思ひますが、男で中学が四千九百二十円、女で三千八百九十四円、高校は男六千六百四円、女六千四百四円というのが大体平均です。

司会 学校の方の条件はどうですか。

婦人と年少者

者が非常に多く、しかも条件の悪い所が多いんですね。もつとも縁故とか門前募集で入つたのが多いですけど、それだけに問題だと思ひます。それからもう一つ、安定所から提示された条件と、実際就職してから条件が随分違ふという不公平が相当出ています。私共の方で募集した、働く少年の生活記録の中で訴えているのは、このことが圧倒的に多いんです。だから安定所も求人を受ける際に、求人者の賃金は何時間労働に対する賃金なのか、或るいは一時間賃金すれば手当をどの位つけるのか、というふうな就職についての大切な条件を確めておいて、求職者に前以つてよく知らせておくことが大切です。遠隔地から来たものは帰りにくても旅費はない、そのまゝ辛抱している、からだをこわしてやめる、てん落する、ということになります。いい過ぎかもしれないんですが、もう少し親切にしたいだきだと思ひます。

新井 反省する必要がありますね。

◇職業補導所について

司会 いずれにしても今年の卒業生は相当アフレるでしょうが、これを放置しておけば、不良化しててん落していく。そこで労働省では、そういうことを防ぐために職業補導所を積極的にやつていますが、就職できなかった者に労働市場で要求するような技能を授けて、就職を促進することについて船江さんからお話聞きたいと思ひます。

船江 新井さん、お話を聞かれますが、この安定所の所長さん、技術を持つている人は容易に就職できる。事務方より就職しやすいというところは、はつきり云われます。今年は私共でも中学校や高校卒業生の就職困難を心配して、百名の定員なら、一か年補導率は七〇％、六か月コースは五〇％新卒を入れる方針で、二月のうちに新卒の入所試験をして、新卒のために七〇％ないし五〇％を確保することにしました。つまり新卒のために補導のわくを優先的にしたわけです。

司会 補導所を今年出る方の就職はどうですか。

船江 今まではどの補導所も大体一〇〇％就職完了しています。これは都内七か所の安定所が協力して下さることもありますが、卒業して大体一か月に一〇〇％かたづきます。

司会 そうすると補導所へ入つた方が手つ取り早いということですね。(笑)

船江 私共もそういう気持ちでおります。そのかわり補導期間には生徒にも苦勞させます。それだけ業者の方にも補導所が信用していただけるようになったんだと思ひます。新井さん、どうでしょう。

新井 船江さんの訓練は非常に厳しいんです。それを求人者側も非常に喜んでます。職業人としての生活態度をよく仕込んでくれ、と云つてますからね。

川崎 試験はむずかしいんでしょか。

船江 一般人は八人に一人位、高卒が

大元 金融方面の最高で、女子が一万二、四〇〇銀行ですが、これは非常に高いです。金融方面が平均して八千八百円見当ですが、給食の手当とか被服が出るとか、それ以上になるわけですね。

三好 全国的には高校で男が一万三千九百円が最高ですね。女が一万二千三百円。最低は男が三千円、女が千五百二十円、これだけ差があるのです。

大元 中企業になりますと、女子が大体六千四百前後、一番低いのが五千円。やつぱりそういうような条件の所へ行きますと、必ずやめる率が多い。級会など集つて、だれほどの会社でいくらもらつてゐる、ということがわかると、少くもらつてゐる者は自分の会社がいやになる。それであるべく五千円以下には学校で取扱われないようにしています。それから低い場合には私共が、もう少し賃金を上げてくれないかと交渉します。

三好 賃金は定着する大きな要素になりますからね。

新井 始めから住居が都会なら割合に就職の可能性はありますが、問題なのは地方の生徒ですね。岩手県の上閉伊郡の先生が来られて感心な生徒がいるが、東北本線から四時間バスに乗る山の中、自分の地元には何にもない、東京に出たいが通学するにも身寄りもない、こういうわけだ。どうしても住込店員にならざるを得ない。同じような素質を持つていても片方は大都会にいてからホワイ

トカラ、片方はあんなに英才を埋め込めて住込店員、ですから先程の通導と労働市場と、こういうところと非常にギャップがある。ですから他県から求人開拓に来られると、地方の英才を救う意味で、ぜひ寄宿舎を東京に建てたらどうか、というすれば一流会社にとつては通導で東京のある会社の方が、東京の高校の生徒より地方の生徒の方が若干優秀だと云つておりますが、ほんとでしようか。(笑)

大元 実はそういう傾向が、これは〇〇の総務次長さんの話ですが、男子から地方の男子を探る。都会の男子は回廊から通導で尻が重くて、女子は仕方ないから都内から探るがというのです。金融方面にも多分こういう傾向があります。

三好 地方で働き場所が何もないと云つて、都会に集つてくる傾向がだんだん強くなつてきています。それでは都会で果してよい所に就職しているかという点、必ずしもそうではない。同じようなものが、探せば地方にもあるんですね。頭から地方には働き場所がないと決めてしまわないで、もう一度地方の働き場所を見直して見る必要があるんじゃないかと感じておるわけです。

司会 私もそう思ひますね。安定所あたりでももう少し強力に指導した方がいいと思ひます。実際東京で零細企業などに働いている年少者は地方から来ている

四人に一人、今年はまだ少し上廻るんじゃないかと思ひます。

川崎 やつぱり学課試験なんか、しんどい人ほど育成するためですから、一般の求人関係とはまるで違ふんです。高等学校を出た人も試験の結果はよいとは限らないようですね。なかなか中学の生徒さんも優秀です。補導所には頭の悪い、ずるやばいと思われのは困るんです。最初の目的は就職なのでから補導に偏する価値のあるものでなければ……。

三好 この開業者の団体の方から、大學生にも補導したらどうかという御意見が出て、何をやらせたらいいか、その心をやらせたらどうかというところでした。そういうことは大學生の場合でも、しないよりは就職しやすいかなるのではなにかとも考えられますね。

船江 また、そういう補導を受けることによって、心構えが慎重になるんじゃないでしようか。

◇冷い現実を通して

司会 由見さんは就職決つたんですか。

由見 三回応募したんですが、三回ともだめでした。父が戦死したものですから、書類で返つてくるんです。

新井 それ面接の時ですか。

由見 面接までいかなかった。一度だけ試験受けましたが、あとみんな書類で返つてくるんです。母が銀行で働いて

いるから、その銀行を受けましたが、面接までいって、やつぱり条件が合わなくて、いる人が欲しいからというので……。

司会 結局就職者はお母さんだからですね。それはお気の毒ですね。

由見 あまり落ちると悲観しますね。看護婦ならお金もかからないし、寄宿舎もあるからと思つたんですが、家は兄弟三人で女一人、母も働いてるし、家のこともやらなければならぬ。栄養士の入学生内を取寄せてみたら今までの倍以上も授業料が違ふ。母が苦勞しているのに、高校以上の学校へ行くことはできない。それで何とか就職しようと思つてゐるんですが、とつてくれないうです。

船江 かえつてそういうお子さんの方が困難な仕事をやり通す気力があると思ひます。私も未亡人で子供を育ててきたものですから痛感するんです。

司会 今日暗いような話が多かつたのですが、希望のある面を一つ。

三好 大体中学校の就職状況を見ますと、二十九年三月卒業生は平均九四・五(二十五・六)年(四五・六四)に比べ

働きつつ学ぶ少女の悩み

ここに掲げる三つの文章は、貧しさのために進学できなかった少女が、中学校卒業と同時に岐阜県の某紡織工場に女工員として入社し、その後大志を抱いて定時制高校に入学した、その当時の喜びを綴った作文（昭和二十八年秋、労働省で募集した「働く少女の声」に入選）と、二年後の彼女の心境の変化を訴える手紙（第二の文）と、東京上野高校定時制課程主事高石氏がこの手紙に対して答えたものからなっています。高石氏はこの作文の筆者とは子弟の関係ではありませんが、定時制高校の教師として恵まれない境遇にある生徒たちの深い理解者であり、つねに生徒の幸福のために心をくだいてくださる方です。——編集部——

1. 少女の作文（定時制高校入学直後）

働きつつ

「いつちやん、学校へ行くでいビルマで戦死した父のいない家の家計しよ」と人に云われると、始ては、母がなんとも言わなくなつて、進めのうちにはふつと悲しくなつて、学などできないことはわかつていた。涙ぐんだ私だったが、卒業が間近になり、この期間が度々かならず、私も月にすることはないやうだつた。「学校へ行けないなら、工場へ行くより道はない。工場でも、近くに高校があつて、定時制へ行ける工場へ行きたい」と思ふようになった。自分の信念をえしつかり持つていたら」とその時は、自分自身をなぐさめるために、何度も働きたがらへんきようするんだ、とつぶやいた。母は何とも云わなかつた。進今夜こそと思つてはきり出すのが、土く

さい水のみ目眩まふだしの母の顔を見る。と、何とも云えなくなつてしまふ。「何よ」と云つて、初めは私の顔を見るが、すぐ眼をそらす母。母は私が何を云おうとしているのか、わかつてゐるのだ。こんなそぶりの母を見ると、「あのう」で終つてしまふ他の話を待ち出してしまふ。母は勝気な性分だから、私の就職についてでも知人におねがいして歩いたり、口に出してあれこれ云わなかつた。しかし心では絶えず考えていたにちがいない。私も「どうにかなる。働いてお金を得て、んきようできればいいんだ。へたなことをきいて母を心配させまい」という気持と、「学校へ行けない」という自分だけの秘めた絶望とから、少しやけきみになつた気持とで、しらん顔をしておいだ。どうにかなるもの、結局学校の方の計らいで、〇〇紡行きとなつた。母は、私が電車にのり込み、他郷へ旅立つ時でも、「元気で」とも「しつかり働いて」とも云わないうでわかれた。でも、母のあの眼は何もかも語つてくれる。何も云つてくれない方が私も母に明るい顔を見せられるため、好都合だつた。故郷をはなれる前の夜は、一時から二時まで、一時間というものの、時計のカッチンカッチンを三千六百勘定して考えた私だつた。「働きたがらへんきようするんだ。進学した人に負けないよう」と……でも、入社した工場生活は、どんなに思つていたよりちがつていたが、勉強するにも本がない。たよる人、指導者がいない。はりつめた気持がだんだんゆるんで来て絶望へ……。「だめだ、だめだ。どうせ、女工は女工なんだ」と思ふと、「人にめいわくをかけない人間になる。毎日日記をつけること。給料の半分は家へ送金してやること。」の個案がきの紙をひきむしつて泣いた。自分が暗い絶望の気持でいると、何もかも面白くなくなる。人に不愛想になる。寮の先生とか、職場の上役の人間を自分で悪い人間に作りあげてにくむようになる。そして絶えず、「勉強したい。だけ……」と思つて暮らしていた。周囲の人間が「いつちやん、このころどうかしている。」と、温かい手をさしのべてくれるのに、私はかたく自身をしかりくつてしまつて強情に自分を苦しめていた。「学校へ行けばいいが、机に向つて勉強するばかりが、真の勉強ではない。」と人は云つてくれた。しかし、今の状態から考えて、勉強するには結局、学校らしい学校で勉強しなくては、自分の身につかないと考えた。「寮で、勉強したいと思つて生活している。それが勉強なんだ」と云われても、今の生活では満足できなかった。思いきつて入社してから三年月、ことしの四月から通学するようになった。多くの人間に心配をかけて、今のところは満足して……。そして自分の希望が果た

2. 少女の手紙（二年後）

せられるようにがんばつてゐる。なこれまではふりかえる時、何事も一心母は、私のこの変化を何とも云わなかつた。しかし鉛筆をなめなめ書いたらしい手紙には、口では云わなかつた「むりをしないように……」「勉強するのはいいが、病気になるらうに……。」とがいてある。母の姿が目につく。

学期末のテストも終つた。夏休が来る。夏休になつたら、思うぞんぶん、自分のやりたいことをするんだ。「本を読めるだけ読んでやる。それから新聞の政治面も、もつとくわしく読んでやる。文もかけるだけかくだ。」夏休になつたら……。夏休になつたら……。

私ばかりでなく、人間だれもが、新しいもの、次に来るものに、大きいのぞみをかけ、期待をかけ、夢みて、はりきつて生活するところに、生きるたのしき、生きる価値が生れて来るのだと、つくづく思うところだ。私、私、私、友達の友人は洋裁に、ある人はお茶お花をならいに……。

一日の作業が終つて誰かが、高い教養を身につけ、よい社会人となるために学ぶ姿を見る時、自分が、やつと、ときつけ

談しに行つて、自分で、自分の進むべき道を開拓するんだ。」と深く思う。「青年よ、大志をいだけ。」の尊い言葉を深くかみしめて。いじやないか。」今日このごろは特にひどくこのような考えに支配され、「私は一体、何にならなうために学校へ行つてゐるんだらう。」と考えるようになつてしまひました。

入学する時は「んきようしたいからんきようするんだ」といつたがむしやらの意気込みで入つておきながら、だんだんその目的とするところがうすらぎ、卒業証書をもらいたいための通学、「高卒の資格を得たい」がための通学であるのが露骨にみえ始めて来るのを、「ちがうんだ、良き社会人となるために」「良き日本を作り上げるために」とうち消し、うち消ししてはいらなくなりました。

生徒がわかるうがわかるまいが「おれはこゝまでしやべりや良いんだ」と云つた顔でとうとうと弁する先生。ベルが鳴るが早い。質問の時間を生徒にあたえずに教壇を去る先生。たまに骨のあることを話して下さると思うと「こんなこと云つたら教育三法案にひつかかるかもしれんが——」と云う言葉を必ず先生。そして私達はほんやりきいていて、学期末試験だ中間テストだとなると点取虫

3. 教師としてKさんに答える

高石 慶次

あなたのお手紙を拝見して、
まずその純な「筋」の心持にうた
れました。「前の勤く少年少女の
の文に對して「今の私の心はそ
んなに切り切つておられない」
「……うそをいっている」そして
「どうしていかかわからなくな
つてしまった」といつておられ
る。青年の強い自己反省と純理
主義とを尊いものに思ひます。
しかし、ここに静かに掘下げて
見て、問題の所在をほきつりと
させ、その源をつかみ、別な角
度からあなたが考えられる手が
かりになつたならばとも思ひま
す。

高い教養へのあこがれ、学校
入学に夢中になつていたが、そ
れも思ひにまかせず、母を心配
させまいとのやさしい心持で、
離れたこともなく共に永年暮
して来た家庭から工場生活に入
つたが、そこはどんなに思つて
いたものと違つていたか「絶
望」にまで陥つてしまつた。し
かし、それが通学によつて人生
に光明がさした思ひに契り、飲
喜にふるえる一文でした。所が
物の下に持つてゐる「卒業証書」とか、

「就職のため」とかいり、いわば二輪的な
ものにふれることになる。この意識的に
は目をうつつていたらしい美ならざるも
のに痛いたしく触れたのです。

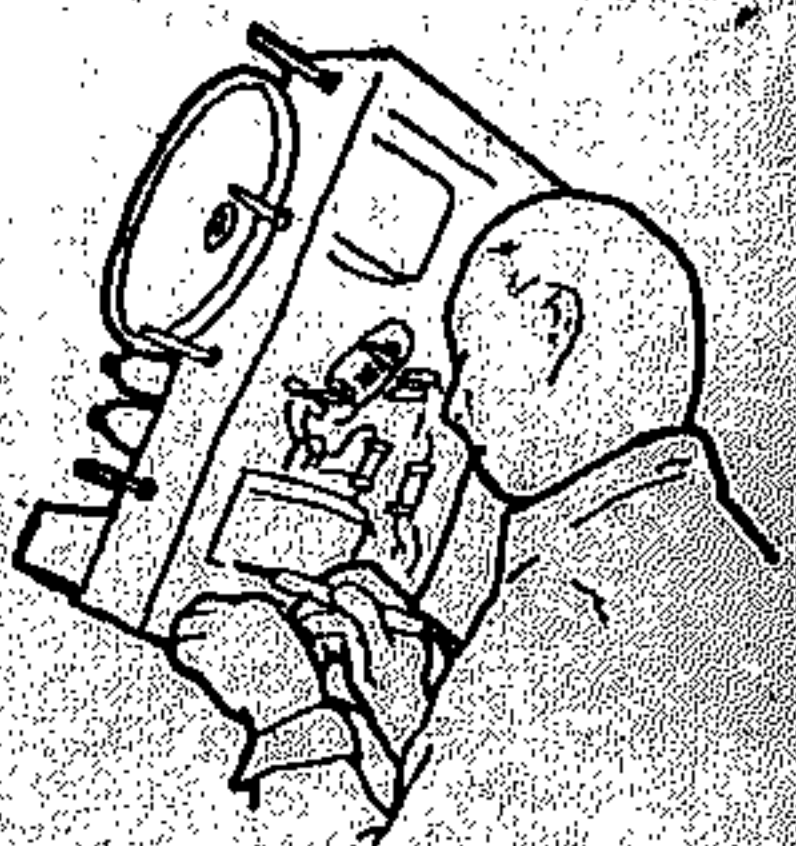
狭い自分に閉じ籠つて純粋と美のみを
追おうとし、自分に酔いがちであつたあ
なたにとつて、家庭を離れたことだけで
自我拡大の第一歩を進めたことになる。
工場生活、今度の学校生活によつて更に
質的にも遠く大きい世界に飛躍したので
す。そしてそれらの生活に対する幻滅と
共に、今までは無意識的かも知れない
が、ふれることなくして来た社会の
現実なり、約束事なりに容赦なく対決さ
せられてゐるという所なのではないよう。
これはあなたの一生にとつて一つの分岐点
を作るような重大なことであるかも知れ
ない。ここでこの打撃に打ち勝ち、これを身
に受けて却つて養ひとして「自我」が拡
大され人間的に成長して行く機縁となる
か、反対に萎縮して「欲求不満」となつ
て心理の底にこびりつき、時として病的
なものとさえなる。青春は二度来ないと
いうのは、それに絶對的な価値を認める
意味である。しかし青春に甘えることは
許されぬ。素（しら）になつて社会
の現実にあつちからねばならない。勿論素
直に認識するということとは批判をやめよ
ということではなく、現実の不満をもつ
ことこそ、社会人としての自分の成長を
意味する。そしてそれがやがて「良い日
本を作り上げるため」の途につながる。

いとしたら、あなたがどうなる本物でな
かつた、ということになりはしませんか。
か。

中学校と定時制高等学校の教育法が違
う点について疑問を持たれておられるよ
うですが、一般に学問の勉強は理論と実
践（実験）の交互作用によつて進められる
ものといわれております。中学校では理
論と実践の両方を行つていますが、定時
制高等学校の生徒さんは昼間に勤務し実
践しておりますから、学校では理論だけ
勉強してもよいわけですが、即ち働くこと
が学ぶことを助け、学ぶことが働くこと
を助ける——これが定時制教育の特徴とい
えるのです。

あなたのいとおしいもたえは青年期の
生みの苦悶なのです。それは知的欲求が
「生活」社会と密着するように調和がとれな
い所から来るのではないのでしょうか。端
的にいへば、学校教育にあこがれて純理
的な知的欲求が必ずしも充たされず、他
面、工場の「生活」において社会を見
感じてこれを消化し切れぬ。ここに青
年の特有の想像力や純理主義から起つた
一つの矛盾があるのではないのでしょうか。
これを体験し、身をおさずさつつかつて
行く時、或るいは大きな成長が見られる
のではないかと、むしろ楽しみに私は期
待しています。

（東京都立上野高等学校
定時制課程主事）



東芝の新人従業員教育

特に中学・高校卒業生について

古谷 慶寿

一 まえがき

当社の新人従業員は大学・高校・中学の出身別に、
それぞれ教育が行われているが、ここでは高校・中学
の卒業後についてのみ、ふれてゆくことにする。
当社の教育はすべて昭和二十六年九月一日に制定せ
られた教育要綱に基いて行われるものであり、新人従
業員もこの基本方針の枠の内で行われることは勿論で
ある。

二 新人従業員教育の実態

大学卒業生は本社で一括して採用する事情もあるの
で、この教育は本社人事課担当で一か年間実施するの
に對し、高校・中学校の卒業生の採用は全国の各事業
場毎に、本社の指示に従つて採用してゐるので、その
教育もまた本社で立案された計画を基準として、各事
業場の特殊性を勘案して、高校・中学・技術・事務及
び男女の別に、それぞれ適応した教育計画が、各事業
場の教育担当課で立案された上で、実施される。

本社で立案される教育計画は、前述の教育要綱にう
たわれてゐる——「当社が社会の福祉に貢献するため
に、従業員は活動目標は「力をこめて良い品を、安

く、早く、多くの人に」提供することである。この目
標に向つて各人の知識、技能を向上させ教養を高め且
つこれを協調させるように育成することである。」
という教育目的の精神によつて次の通りの実施項目が
計画されて、各事業場に指示される。

(イ) 新人従業員の教育の目的

(1) 学校新卒生者に対し、従業員として必要な知識・
技能・就業態度及び当社慣行等の基礎的なものを習
得させる。
(2) 事業場の概況を教え、東芝人としての基礎を作る。

(ロ) 期 間

三か月

(ハ) 方 法

三か月の訓練を三期に分け、第一、第二の各期は基
本訓練とし、第三期は専門訓練を行う。

第一期は入社時の基礎教育ともいふべきもので、期
間は正味五日間とし集合教育によつて次のことを行う。

(1) 事業場の概況教育——講義及び見学——
(2) 東芝人としての基礎教育

第二期では、(1)職場環境への順応 (2)組織・工程に
なじませる (3)実務の基礎知識の習得 を目的として
正味二十一日間の教育を行う。この際、各職場に教育

のために配属され、配属先職場では指導員を定め、実
際の作業を通じて計画的に訓練する。この時にTWT
の「仕事の教え方」特に作業分析シートを利用して組
織的に訓練するような配属をし、この二十一日間の中
に隔日に二時間、実務に関連する材料・部品・原価等
についての講義を行う。

三 入職教育後の教育——フォローアップの問題

このようにして各事業場で一定の計画のもとに組織
的な教育をうけた新人達は、入社後三か月を以て配属
が正式に決定され、各自の職場での新しい生活がはじ
まるのであるが、職業人としての必要な知識・技能は
この入職教育によつて充分なされたわけではなく、折
角教育されたことについてのフォローアップをも兼ね
ながら、これから日常の仕事を通じての教育がはしめ
られるのである。

しかし上述のように一定期間の組織的な訓練をうけ
た新人達は配属先職場においても、規律の正しいこと
のみ込みが早いこと、素直であること等の点で、ばら
ばらに入職してくる不定期採用の人達に比べて非常に
歓迎されている。このことは明かに新人教育の効果と
考えられてよからう。しかしその反面、当社のような
多種多様な製品を製造してゐるところでは——例えば
大量生産方式の工場と注文生産方式など——フォローア
ップに際して生起する問題は必ずしも共通ではない。
しかし近時の企業内訓練——TWT・MTP——の姿
様によつて、職場の指導者達によつて、次々と起る

種々の問題点も比較的簡単に把握され、適確な処置がとられているようである。更に新人教育の延長として、も考えられる技能者養成の制度を採用している工場もあり、中学卒の男子で、これに該当するものは第二期教育後直ちにこのコースに入るものになっている。

その他京浜地区工場新人従業員の入職後の教育の一環として、川崎に「東京学園」が設置されており、中学卒の者は三年制の高等科に入学し、定時制高校に準

じた教育が希望者に授けられ、高校卒の者には一年制の専攻科で電気・機械・化学のうち一科目を専攻する便が供されている。

又特に女子のためには洋裁科をもうけ、本科二年研究科一年の教育を受ける機会を与えている。

四 ムナロ

以上当社の新人従業員教育の概要を述べたが、職場

配属後入職教育の第一期の集合教育については、「あまりに盛沢山に過ぎ容易に呑み込みがたい」という意見や感想よりして、現在の方法にはなお検討の余地があるように思われる。限られた期間と経費を有効に使い、更に一段と無駄のない効果的教育計画を推進するのは、今後の努力により必ずしもつけられると考えている。

(東京電機労働部人事課)



勤労青年教育の苦心

儘田東一郎

私が昭和二年春、東京商科大学を卒業した際に、一休在学六年間に国費をどの位費したものであろうかと計算して見たら、約六千四百五十円介になつてゐた。恩師上田寅次郎博士は卒業に當つて、我々に自信を持たせようとの有難い御思召で「今や諸君は絶対引けを取らぬだけの教育を受けたのだ」と激励された。かくて仕事に自信を持つてやうてきたわけであるが、たゞ私利私慾に走つて事業を経営するには六千四百の国費は余りにもつたない。何とか事業経営とその参加者の福利厚生が一致できるものかということが、常に胸中に去来しているのである。

私の紡績生活二十年はこの点では全く失敗した。大紡績工場に入社して女工さんに英語を教え、代数を仕込め、体操の指導までした。紡績工場の英語教師の創始

だ。工場におけるバスケットボールの初チムなど紡績雑誌や新聞にはやされた。しかしみんな線香花火に終つて、ほんの一時に充たぬものが教師や看護婦になつて、却つて職場への定着を悪くする結果となつた。こんな凶性なものには大会社を切廻すようなことは余り魅力がない。終戦後続々と余剰人員はお払箱となるのを見兼ねた私は、家に職のあるものは勇退すべきだと思つて、家業に戻つた。しかしその家業でもお人よしにはあきれられ、学校の先生にならざるを得なかつた。この時に発見したのが定時制高校であつた。

再び家業に呼び戻されて工場を切り廻して行くのに先ず大事なこととは従業員の教育訓練である。先ず定時制高校生で成績の良いものは何れも職場のほめ者だ。紡績にいた時にくらべて開をすくめても成すものは僅か

だつた。自分の工場の者に「定時制高校へ行かないかとすゝめると」「工場長さんいくらでも働きますから学校というものはお断り下さい」とあやまられる。中学を出て試験のない半年を過ぎるともう年頃でもあり、勉強意欲はなくなつてしまふのだ。しかもこの人達の教育訓練は絶対必要なのだ。どこの青年学校も惜が折れるので、お茶をにごす程度だ。お花、和歌、海救も多少はついてくるが、やらせる方もやる方も何々楽しやない。料理作法などは紡績ではあつてゐるが、こんなものをやると嫌がられてからすゝめたいお百姓に嫁がなくなると父兄から抗議がくる。安全教育、衛生教育、寄宿舎内の清潔、男女違との交際指導と今の寄宿管理は殊に現代民主主義的教育を受けた人々を対照とするから昔の寄宿管理とはその難しさは雲泥の差だ。しかも余程上手にやつた積りでも、一度や二度のスト賃増でなければ工場経営はできない。儲ける積りばかりで工場経営はできなくなつてきたので、始めて私的な人間的経営が光つてきたものともいえるのか知れない。そこで全部定時制生徒ばかりでやつて見たらこれらの教育訓練、寄宿管理、福利厚生の一元化になるのではないかと、というのが私のアイデアである。

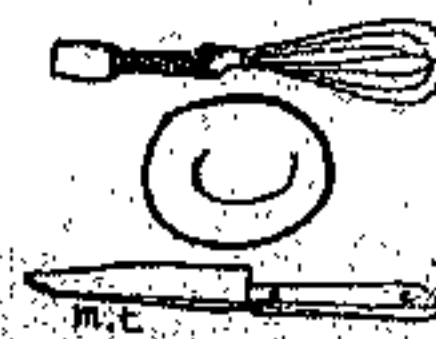
さて定時制高校主義をかき立て始めたが、社長にはお人よしは困つたもので、果ては表裏される程組織の大

きい事をやるから工場が赤字になるのだとか、学校をやめさせるわけには行かないかと横やりが出る始末である。他の重役は学校へやると残業をさせられぬといふか、職場内では中学を出ただけでもつてこやかましないのに、高校教育までやられてはどうしようもない。

ホテルという職場には、女の仕事がいふゝあり。私ですが、私は食堂部のウェイトレスを永年勤めてい。入社以来十五、六年にもなりますが、いまだに、この仕事が好きにまよひに續けてゐるのです。

私の職場、帝国ホテルの食堂部は、御承知のように、日本人より外国のお客様の方が多く、世界各国から日本を訪れる有名無名の方たちです。それで何よりもサービスということに意をそそぎ、お客様には些細な御不便もかけないよう心がけております。特に食事の際は、つとめてアットホームの雰囲気でお客様が居られるように、親切に和やかな態度でサービスすること、日常の欠けて

サービスの仕事



林喜美

私たちの仕事は直接お客様に接するもので、手先・エグゼクティブ、特に髪形にはいつも大きな注意を払つており、絶対にお客様に不快な感じを与えないよう心掛けております。

入社して間もない人々も一、二か月で、おしやれとは違つた意味で、お化粧その他が身につく。こざつぱりとしていくのは、従業員同志が見ても何かほほえましいものにも思えるほどです。

また私共の職場はもうろく、ホテル内の各パートに必ず、ホテル十則という小額がかかつていて、これが従業員の仕事への示唆となつていま

また私共の職場はもうろく、ホテル内の各パートに必ず、ホテル十則という小額がかかつていて、これが従業員の仕事への示唆となつていま

などと思われ、その上、一番がつかりさせられることとは、これは定時制高校の一般であるが、一年に三割やめられ、二年で二割やめられ、定着が半分しかないといふことである。この四面楚歌の中で定時制主義の実験は三年目になるが、もう一年やつて見ないと

す。それは、一、親切・ていねい・迅速、二、協同、三、礼儀、四、健康、五、清潔、六、節約、七、記、八、研究、九、敬慎、十、感謝、というようなもの、それには各項目ごとに簡易な説明がつけ加えられていて、誰にでも理解できるようになつており、皆この精神を務めております。

私たちの仕事は直接お客様に接するもので、手先・エグゼクティブ、特に髪形にはいつも大きな注意を払つており、絶対にお客様に不快な感じを与えないよう心掛けております。

仕事でもそうのように、この仕事にもいろいろ辛いこともありますが、長い眼でみれば女の職業として本当に適した職業で、殊に私にとつてはいつまでもやめたくないほど適した職業だと思つていま

また私共の職場はもうろく、ホテル内の各パートに必ず、ホテル十則という小額がかかつていて、これが従業員の仕事への示唆となつていま



徒弟制度の不当雇用慣行を突く

内田 守

少年と年婦人

年少者の不当雇用慣行は人身売買問題が中心であつて、工員・子守・女中・店員等の不当雇用までは充分眼が届いていないようである。更に単純な雇用関係でなく、理髪・バーマ・大工・左官等のように技術修得という反対給付がある徒弟制度は、賃金と、人権が極度に圧迫されているという点で相当問題があるように聞いているが、婦人少年室協同員必携を編纂して、徒弟制度問題については片断すらもつかうことができない。

私は婦人少年室の協同員の一人として、婦人と年少者の福祉を守るためにいるいる問題にタッチする機会に恵まれ、非常に働き甲斐を感じているのであるが、私の出身地の親類の子供から次のようなことを訴えられたのである。その子は郡部の小さな町の理髪店の徒弟に行つてもう三年以上になるのに、まだ弟子離れがでない状態なので、主家を出たいと思ひ、交渉してみたが、五年の契約になつてゐるから、その以前に出るなら今までの食費を弁償しろといつてたのだとしてゐるから、何とか解決の方法はないだろうかといふのである。

元来この子供は四年前に中学卒業の時、職業指導の

係教師が熱心に啓蒙されたケースである。従来理髪徒弟は家が極貧で他に生計を立てる手段の全然無い者が行く職場であり、一種の接客業として蔑視されていたものである。然るにこの子供の家は中流以上の農家であり、理髪徒弟などになる柄ではなかつたが、三男坊であることと、体がやうに年少であつたために、先生の勧奨に応じて理髪徒弟を志願する事になり、某町の理髪店にその先生の世話ではいる事になつた。先生も職業指導に關する父兄の良き理解を得たケースとして、やう得意で宣伝材料としていられたのであつた。

その後この少年は比較的愉快に主家に働き、一年半位して其の理髪試験に合格して、無事に徒弟期間を勤め終るだろうと予想していたが、頭書の通りの問題を引越して私の家にやつて来たのである。その時契約が五年間も有つた事を始めて知り、随分長期の契約であり、一年半で試験が通つたのを三年半も足かせをかけて置く事は随分人権を無視したものであると思ひ、その契約書なるものを見せて貰つたら、次の通り驚くべき労基法無視の内容のものであつたのだ。

一、右の者今般理容師見習生として入店修業するにつき、理容師〇〇〇を甲とし〇〇〇を乙として本契約

を締結し、契約書二通を作成し各自一通宛保有する。

二、契約期間中は乙は甲の指導を尊重し、誠実に学課及び実地の修得に努力すること。

三、乙は昭和二十六年三月三十一日より、昭和三十一年三月三十一日まで、五か年を以て卒業とする。その期間中欠勤五日以上を超過する時は、累計して卒業期間を延期することを乙は承諾した。

四、甲は乙の修業期間中時季の心付等は、乙の素行等に基き甲の任意とすること。

五、乙が万一病氣の場合は医師の意見により、親先に於て適當なる療養の方法を請ひ快復の上は直に就業すること。

六、乙は修業中相当の理由なく、且つ甲の承諾なくして中途退店の場合は、当初よりの食糧代として時価に相当する食費を支払ふこと。

七、以上各項甲乙の負担すべき一切の債務に対しては身元引受人は乙と連帯責任を持つて之を弁償し、いささかも甲に迷惑又は損害をかける事を約諾す。右各項承諾の上契約します。

私はこの契約書を見ていささか驚かされた。第一に

少年と年婦人

契約が五か年の長期であること、第二は心付即ち金銭的報酬が徒弟の勤怠により主人の任意であることと定められ、全く奴隸的であること、第三に病氣の場合は厳然と家庭療養を強いていること、第四に雇用主の承諾なく中途の解約の場合は、食費弁償の責任を与えてゐること等であつて、就中契約期間が五年となつてゐる事は労基法第十四条の一年以上の契約不能を無視しており、中途解約の場合の食費の弁償は労基法第十六条の「労働契約不履行に就て違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」という条項と抵触する事は明らかである。

ここに問題となるのは徒弟契約を一般労働者の雇用契約と同一に取扱うかどうかであるが、一般労働契約には反対給付として賃金を与え、この徒弟契約では技術を与えるものであつて、一種の資本家対労働者という立場と同一と見做すべきであると考えられる。

このケースの子供の場合、なぜ主家が嫌になつたかという点、主人が大酒飲みで仕事嫌いであり、酒に酔つたら妻君と弟子達を虐待するのが常習である。休日は月三回与えられていたが、小使銭は最初の一年間は殆ど与えず、二年目から月に二百五十円を与えたに過ぎない。果の理髪試験は一年四か月で合格したが、免許証は主人が「あずかつて置く」と云つて渡さなかつた由である。この徒弟は主人の横暴と家庭内の混乱に堪えかねて、実家に帰り父親と相談し、既に相当の期間主家に奉仕したように思われるし、前の弟子も三年位で主家を離れているので、自分もこの辺で無事に自由な体として貰いたいと申出でしたところ剣もほろろな交渉で、前記の契約書を盾に数万円の食費弁償をほめかしたのである。

以下のような状況下で私に協力を求めて来たので、直ちに労基局監督課と婦人少年室とに連絡を取り、そ

の理髪店主の云い分が明らかに労基法違反である事を認識せしめて、郡部の労働基準監督署の援助を受けるよう策をさすけて帰したのであつた。その後徒弟の父親は郡部の労働基準監督署に行き、事情を説明して援助を仰いだところ、その斡旋によつて、理髪店主は子供の所有である家具と、米の移動証明を漸く出してゐる事になつたが、理髪試験合格証はどうしても渡さないのみか、取消を申請するなどのおとし文句を放言したとのことである。その後その子供は熊本市内の某有力理髪店に住み込む事ができたから、その主人が理髪組合の有力者である関係上、その口添えで無事に免許証も手に入れる事ができたのである。

次に十二月十四日の毎日新聞の三面トップに大々的に報道された事件がある。これもまた熊本県阿蘇郡下で起つた理髪徒弟の解約問題で主家に対する契約不履行のため、損害賠償として主家に三万円を支払うよう

に地方裁判所の調停裁判で決定されたのに對し、労基局の方から労基法違反であると告発状が提出され、あだかも裁判所と労基局との間に見解の相違があるように報ぜられたのである。然しこの報道には少し誤りがあつて、このケースの徒弟は、やはり五か年の契約であつたが、途中で病氣をしり、素行が良くなかつたりして、主家に入院費を立て替えて貰つたり、相当額の金銭的損失を与えている事が明らかであつたので、調停裁判によつて損害賠償を決定したものであり、この契約が元来労基法違反である事は調停者達も初めから認めていた由である。それでその決定は契約書による賠償決定ではなく、一般の民事訴訟によつたのである。

労基局としてはその調停裁判には全く関係なく、その際明らかにされた契約書に、年期が五年になつてゐた事と、食費弁償を予定した項目がある事が、明らかに労基法第十四条と第十六条違反であるとして告発

するに到つたのである。

このような熊本県下で起つた理髪徒弟の二例の不当契約問題は、氷山の露頭であつて今後頻々と表面化して来る傾向が察知せられたので、労基局では十二月一日に理髪組合幹部を招集して、自発的に労基法違反の契約等を行わないよう警告した由である。

然し考えて見ると、一年毎に契約を更新し、食費弁償等の拘束性が完全に破棄された契約で、果して理髪店が喜んで徒弟を取つてくれるだろうか。市では理容学校などもあるが郡部には無いので、もし徒弟制度が消滅したら職蛇となるおそれがある。又契約が一年毎に更新されるのであれば、雇用主達は責任を感じず、何年でも故意に試験を受けさせないような苦肉の手段に出るかも知れない。

私が婦人少年室協同員として願うところは、理髪の技術習得は一年半乃至三年位であるから、これに一年の御礼奉公を加えて三年間位の年期として食費弁償等を削除し、労基法の精神を生かした契約書を全県一律にするようにして貰いたいと念願している。

労基局においても唯法を守るだけでなく、実際に即応するように指導助成が必要であり、法の精神を没却しさえしなければ多少法から離れても止むを得ない事ではなからうかと考えられるので、本問題は本省においても研究される事を要するものである。

理髪師徒弟と同列のものに新興職業のバーマ屋があり、大工左官等の徒弟は全国におびただしい数に上るものと察せられる。この方には技術習得という学校的雰囲気があるから、一概に労基法だけで割り切れないものもあると考えられる。全国の協力員が人権を無視されてゐる徒弟のケースを拾い上げられて、働く青少年に光明を与えられるよう希望する次第である。

(熊本短期大学教授・婦人少年室協同員)

これは、たつた二か月の間に、南はアラバマ州まで下り、東海岸のニューヨーク、ボストン、ワシントンなど大都市を訪れた後、一か月かかつて中部の都市をあととまりながら大陸を西海岸まで横断したばかりのいそがしい旅の間からの見たまゝ、きいたまゝである。

自動化の国、アメリカ

アメリカかけある記

大羽綾子

梅かど、職場に至るまで広くゆきわたっているが、飛行機や汽車の待ち時間を利用して二、三〇分でニューヨーク二つで自動的に行つてくるのである。写真もある。ホテルの部屋には二五セント五二つで二時間きけるラジオやテレビがある。子供の木馬も五セント入れれば、誰の手もおぼろげに動かすことができる。最も便利だと思つたのは、職場の手洗所などに備へて

ある衛生用の自動販売機である。誰のお世話にもならないで、したがってスピーディに自分のほしいものが手に入るこの方式は、やつてみると手軽で非常に便利である。しかも、たいいていの場合、幾つか選択の余地がある。切手販売機にも一〇セント玉を入れる口、五セント玉を入れる口、二五セント玉を入れる口などあり、同じ一〇セントでも、四セント二枚、一セント二枚の組合せ、三セント二枚の組合せ、六セントと三セントの組合せなどになっている。たゞし切手だけは郵便局の窓口で買うより一〇セントにつき一セントよけに払うことになる。たゞとも大体、二五セント玉一つで五、六種類の中からえらぶことができる。しかし、お金を下げる、上げるなどいろいろで、標示はしてあるもののお上りさんは時々まご／＼させられる。人件費の高い国でこそ発達したもので、こんなものを日本にもど／＼入れられたのでは、失業者がふえて困るだらう。アメリカでさへ自動化は組合の頭痛の種になっている。

人手の節約といへば、機械化のできない部門の販売やサービスにも極度に人を少くしているのが旅行者の目にもはつきり分る。東京のデパートにもエスカレーターが大部分できたが、その上り口にもおり口にも親切に女の人が立つてゐるが、アメリカのデパートではどこでもそんなところを人を使つていない。レストランでもカフェテリアでもウェイトレスの数は非常に少ないが、サービスは実にきび／＼として気がよい。給仕ががた／＼とべち／＼と戸端会議をしてゐるという機嫌は全くない。能率主義の国だけに、デパートやレストランでも、たゞ若くて八頭身の美人というのでは通用しないらしく、相当に年長の婦人たちがきち／＼とした身なりで、充分に利用したサービスを受ける。

しているのが気がよい。最も近代化されたレストランの裏口に行くと、お皿やコップがゴムベアベルトにのつて、移動する間に洗われ、乾燥されて出てくるようになってゐるところがある。さながら工場である。家庭でも近代的設備をしてゐるところは、何だか工場の様な感じがする。食器の洗ひよう機、自動洗濯機、電機冷蔵庫、暖房用の釜の音、水洗便所の水を流す音など、たえず、何かが機械的な音がしてゐるので、なれないものは家庭にゐるような感じがしない。こんなところから、何となくせか／＼したアメリカ生活が生れてゐるのではないだらうか。

★女尊の国、アメリカ

アメリカの男のエチケットは、エレベーターの中に婦人がつていれば、帽子をとるとか、道を横断する時には同伴の手をとつてやるとか、コートをかけてやるとか、いふことは占領以来、日本でも多くの実例をみる機会があつた。他国人のこととしてみていれば何といふこともないのだが、いざ自分がそういう慣習の中におかれてみると、しば／＼とまどいさせられることがあつた。チーフにづくにも相手が椅子をひいてくれるまで待つていたり、自動車からおりるにも、向うがドアをあけてくれるまで待つて坐つてゐるとか、いふことは、物心ついてからあまり男性から世話をやかれたことのない人間には、じれったくてアメリカの女の人の様にゆつたり構えてゐられない。しかし、これは併つてゐるのが女のエチケットであるらしい。弱い婦人をたすけるという意味で発達した騎士道精神は、弱く／＼いふ習慣だと思つたが、エレベーターの中で男が帽子をぬぐといふ習慣は、どうみても、近代的な習慣だか／＼思つた。アメリカ

カは彼女たちはやつぱり、そうしてもらわれないと軽べつされたように感じて不愉快なのだ。アメリカ婦人、一〇人の中三人が賃金労働者であり、相当に経済力を持ち、政治問題などにも一通りの意見をもち、男と同じ様にハイヒールで自動車のアクセルをふんでゐる姿はむしろ、たくましく、現在のアメリカ婦人は弱性からは、遠い存在の様子がする。女子の深夜業を禁止するのは雇用の機会の男女平等をおかすものとして反対する婦人もある位で、そういう婦人たちが車道を横断する時に手をとつてもらうというのは単なる習慣で、外資者には矛盾である。アメリカは恐妻の国であり、女の地位が高くなりすぎていると、嘆息する中年の人にも会つた。

しかし、果してアメリカ婦人の地位はそんなに高すぎるのだろうか。統計によれば、働く婦人一〇〇人中一人が専門的な職業につき、地方庁の局長、民間企業の責任ある地位にも、日本に比べれば多くの婦人がつてゐるようだが、一般の働く婦人の地位はそれ程高いとは思われない。平均賃金も婦人の方がはるかに低いし、男女賃金の差別待遇もまだあるらしい。婦人の能力が正當に評価されてゐないという不平をきいたこともある。さすがに、女の事務員がお茶をくんだり、掃除をさせられたり、たばこ買いに出されたりするような姿は一度もみなかったが、私の訪ねた多くの工場や事務所の要所、要所のポストには男子が坐つてゐるという点では、やはりアメリカの婦人も弱性性である。婦人が九〇パーセントをしめるアメリカ国際婦人労働組合(ＩＬＧＷ)でも婦人指導者は数えるほどである。その婦人指導者のひとりにサンフランシスコで会つた時、私が「アメリカで印象的だったのは日本人にくらべて年長の婦人が数多く働いてゐることだ」といふと「自分のとる組合員も腰掛的な気分

で仕事についてゐるという点では日本の若い働く婦人と同じですよ。若いとは結婚までと思つて就職するし、いつたん家庭に入つて又仕事に出てきたひとなちは、働く必要がなくなるまで、と思つて働いてゐるのです。だから結局、若い人も年長の人も仕事に身が入らないし、自分の労働条件の向上にも関心がうすいのです。むずかしい組合の仕事は、異動の多い婦人には無理です。どうやって組合の活動や会合に興味を持たせるかが私たちの苦勞の種です。組合は自分たちのものでなく、誰か何かにしてくれと思つてゐるので困ります。」「と云つて苦笑したが、まるで日本のことを云われてゐるやうで、女尊の国、アメリカにもまだ婦人局の存在理由が充分あることがわかつた。

★婦人服の大量生産

アメリカの町で一番、美しいものはショーウィンドーだ。ニューヨークやサンフランシスコにもあるが中部や南部のあまり大きくない都会でも、女の人のきものや、ねまき、下着などを飾つてゐる店が三、四軒毎にあるやうな気がする。例のＩＬＧＷ(婦人労働組)は三〇万人以上の組合員を擁するといふことだが、婦人服製造業は最も多くの婦人労働者を吸収してゐる大産業である。どこかのデパートでも婦人服部が一つの階全部を占領してゐる、サイズも大中小などという生やさしいものでなく、少女向きは別として大体十二から二十いくつまであり、スタイルも千差万別である。ある婦人と買物に行つた経験では、その沢山の服の中から四つも五つもをらび出して別室で気に入るまで着てみる。身体に合わないものは、なおしてくれかし、いかに、なおし賃が高いからめつたにはたのまない。しかし、不思議とどこかビタリと合うサイズがある。特別の金持でもなければ注文服などはきないのだる

う。町をあるいてゐる婦人の服装から、どの人が工場労働者でどの人が名流婦人か外国人には区別がつかない。どんな労働者でも一週間か二週間も働けば立派な服が買えるほど、やすい大量生産だからである。それでいて不思議と同じきものを着てゐる人がいない。婦人服工場は一体に中小工場が多く、それだけに数十年前までは女工寮史の発生地だつたやうである。アメリカの労働運動はこゝから起つたといふことだが、今でも決して労働条件のよい方ではない。工場はせま／＼と／＼してゐる。

デザイナーが原型をつくと、ど／＼、各サイズの型紙がつくれられ、それをもとにして、厚さ一五センチから二〇センチ位に重ねた布を裁断機で裁つていく。これは男子の仕事だ。縫子の仕事は完全に分業で、袖を縫うのは袖ばかり、脇縫、スカートの、カラー、袖付、すそぐけ、ボタン付、ボタン穴、チャック付などすべてが機械の流れ作業で最後はひとまとめにされる。流れ作業であり、単純出来高から、前の工程のものの仕事が終わると皆が文句をいう。少しも気をゆるすとできない程、忙しい働きぶりである。同じ婦人服でも絹のきもの、今では主に化繊だが、など高級品は部分々に分けられ、縫子はマシンで縫う部分は全部ひとりが縫うようになつてゐる、手縫の部分もいくらかあつて、技術が必要とし自動化もそれ程すすんでゐない。一つの型の服をそう沢山は作らないらしい。最初は前の様に高度に分業化されることに反対する動きも相当に強かつたやうだが、このやうな勢はとめることはできないだらう。ど／＼／＼うする流行は大量生産でできたやすいきものを、毎年買わせるには都合のよい仕組みだ。しかし、自動化の影響で家庭用の機械器具に金がかかるために、最近、婦人服の売行きは下つてゐるやうである。(労働婦人労働組)

婦人週間の計画について

例年各団体ではそれぞれ独自の計画を立て、婦人週間に有意義に展開してまいりますが、今年はそのような運動を進められるか、次の二点に答えていただき、また、

- ①婦人週間のスローガンについて
- ②今年の行事計画について

①お母さんとお手をつなごう。家族制度復活を助めよう。

②全国各地でもたれていく母と女教師の会の発展をはかる。

主婦連合会

婦人が参政権を得たことから、生活と政治が密着していることを自覚したところ、また、実際の活動で、これだけ個人だ事、それからさらさらこの道を前進する、という積極的な観点で、万全計画いたしまし、細かい事はまだできていません。

婦人民主クラブ

①婦人の権利を守るために家族制度の復活に反対しよう。平和を守るために再軍備に反対しよう。

②日本母親大会を計画しておりますので、東京の中央集会所で、それまでに全国津々浦々で母たちの小さな集りをもつて、生活の中から生きていこう。

③全国的な行事計画

全国婦人団体連絡協議会

①労働省で設定したスローガンは、大衆的、人団体に与える効果は、特に私共婦人団体にとっては根本的にそのまゝをあらわしている、大いに末端的な主婦の方々に浸透するよう力をつくしたものです。

②本協議会参加の三十都府県において、それぞれ地域の事情に即した婦人週間の行事を計画中です。

全国友の会

①「愛と自由と協力によるよき社会の建設」を目ざして励んでいる友の会として、今度のスローガンは誠に心強く、私達の立場から「よりよい社会をつくる力になりましょう」と努力する。

②全国百五十六の友の会がそれぞれ自主的に行動するが、各友の会とも新年度、陳容を新たに発表、例会、方面会、最寄会等を二層強化する。

目下全国巡回中の幼児の展示会をこの週間に開催する所もある。

日本基督教青年会

①YWCAでは、毎年四月世界青年日と

云う日定められ、一つの主題の下に、世界中の会員が各々の場で共通な問題を考え、一年の指針としてい

ます。一九五五年の主題は「一つの世界の建設をめざして」です。

②日本YWCAでは特に「生活水準」の問題をとりあげ資料を編纂、これを手がかりとして各層各種の会員グループで、プログラムを考え、主題の意義の追求徹底をはかる事にしています。

日本婦人有権者同盟

①今年の行事計画は四月の第十年次総会で定めることになっております。当面地方選挙を正しく闘いぬくために、一、きれいな政治は婦人の力で

全日通婦人部

一、婦人の一票平和を築く
一、議会へ送るうねれた婦人のスローガンのもとに活動します。

②婦人週間にも、したがって右の運動が続けられるわけです。

四月十日を中心にして、総評傘下組合婦人部と歩調を合わせるため婦人月間（三月八日から四月十六日）を過ごしこの期間に全国各職場ごとの自主的計画の行事を行う。

①婦人と子供の権利と幸せを守りましょう。よりよい社会をつくる力になりましょう。平和のために世界の婦人と手をつなぎましょう。

全国的な行事計画

①各職場の未解決事項中、一項目を解決する。

②家族会の未組織のところは月間中に促進する。

③地方選挙闘争に婦人の要求を反映する。

中央の行事計画

①働く婦人に関する資料作成（通労働による教育啓蒙）

大学婦人協会

①労働省のスローガンをなるべく生かして教育方面に活用する予定です。

②会報を通じて三十支部に徹底させる。

③四月三日第九回総会に婦人文化堂を学校教育者並びに社会教育に献身する婦人の向上に寄与された先生（大休九名）に贈呈します。

④四月三日の総会で決定しますが、大休の予想は次の通りです。

⑤義務教育の教科書に国際親善と文化の向上の面がどう現われているか。

⑥男女共学についての調査・研究。

⑦経済的に困っている学生・女子研究

⑧奨学金を授与したい。

全職同盟

①寄宿舎と社会との交流をはかりましょう。

②よりよい寄宿舎規則にするため検討する。



協助力員懇談会の機構と運営

大阪婦人少年室協助力員懇談会

婦人少年室協助力員規程に基づいて委嘱を受けた協助力員として、この制度を意義あらしめたいとの念願は、全国八百に余る協助力員に共通した心境であると信じます。

私たちは「婦人少年室」によって中央地方全国関係者のこれに対する動きを知ることができ、実際に担当地区内でその責任を果そうとすれば、担当地区の特異性を考慮して、実際に即した活動を創意工夫し、その任に当らなければなりません。それにはまず各都道府県の室を中心とした協助力員の会合を持ち、室との連絡を密にし、協助力員相互の情報を交換して、知見を広め、各自の任務を自覚することです。なお一歩進めれば会合の名を以て、希望や要望事項を各種の社会機関に呼びかけて、協助力を求めることも可能です。それによって協助力員が存在を理解してもらうこともできます。また初回に委嘱を受けた協助力員として、まず自らその在り方を充分自覚した後、協助力員に対しては何等かひき出す所があるべきではないかというとも考えなければならぬと思います。

大阪では、この観点から協助力員懇談会を組織したので、その経過を御紹介

して広く全国の関係者から忌憚ない批判と支援協力を期待する次第です。

一、結成経過

昨年八月二十四日藤田局長始め係官が西下された折、芦屋市で近畿地区婦人少年室協助力員懇談会が持たれました。その席上懇切なる指示指導を受け、出席協助力員の意見交換が行われましたが、これによって、協助力員としての自覚を促され、且つ反省させられ、地区内に自主的な会合を持ちたいという希望を抱いてまいりました。その後協助力員の一部から、この希望を金政室長に申出て機を得て発起したい心組みでありました。偶々十月二十六日大阪アメリカ文化センターにおいて、「働く婦人少年室保護講習会」が開催され、一部の協助力員が出席しました。講習会終了後、当日出席の八名の協助力員は申合せて後に残り、室長立会の上協助力員懇談会結成の動議が出され、相談の結果全員同意し、当日の出席者が発起人となることを申合せました。そしてこの八名の発起人によって懇談会機構の原案が作成され、十一月十一日初会合を開催することになり、次のような申合せが成立しました。

大阪婦人少年室協助力員懇談会申合せ要項

- (一) 名称及び事務所、大阪婦人少年室協助力員懇談会と称し、事務所を大阪婦人少年室内に依頼するものとする。
- (二) 目的、協助力員は申合せて、自主的に定例懇談会を開催し、任期中その責任の完備を期することを目的とする。
- (三) 行事、目的を達成するため、概ね次の事項を行う。
 1. 室長からの指示並びに室長への連絡
 2. 担当地区間の情報交換
 3. 相互の意見交換
 4. 親睦を計る行事
 5. その他必要と認める事項
- (四) 運営
 - 1. 懇談会の開催は各四半期に一回を原則とし、必要に応じて随時開催する。
 - 2. 世話係、五選によって世話係三名を置く。世話係は室長と連絡の上、懇談会開催の日時会場並びに日程を定めて会員に通知し、且つ司会・記録・会計に関する事項を取扱うものとする。
 - (五) 会費・郵送料・会場費等必要経費に充てるため会合の都度金百円を持寄るものとする。

二、運営記録

第一回懇談会

- 一日時 十一月十一日午後一時
- 二 会場 大阪労働基準局会議室
- 三 日程

婦人と話し合う(一) 家庭(郷里)

に私達の活動を理解させる。

明るい社会を作るために母体を護りましょう。

(一) まず相談のため窓口をつくる

(二) 若い場所を作る(一) 生理休暇をとり易くする。

婦人の法的地位を高めよう。

(一) 家族制度復活に反対する。

(二) 労働禁止法の制度を促進させる

(一) 婦人大会開催(各都道府県支部等で開催)

「作文」の募集(詳細次号)

資料の作成配布

機関紙(誌)による啓蒙や宣伝

②全専労働組合青年婦人部

①明るい社会をつくりましょう。

職場の男女差をなくしましょう。

一人一要求を解決しましょう。

平和と幸福のために闘いましょう。

子供の幸福を守りましょう。

③気軽に話し合える会合を数多く開くこと。

婦人月間(婦人週間)を含む三月八日、四月十六日の主婦を機関紙(誌)その他で宣伝する。

一人一要求の解決をこの期間中で行う。

作文・標語等を募集する。

各種の文化活動を展開する(演劇・写真・手芸等の発表会)。

大阪では、この観点から協助力員懇談会を組織したので、その経過を御紹介

1、懇談会申合せ事項審議並びに世話係互選。
2、室長指示 労働者家庭の生活を豊かにするための啓蒙運動について。
3、情報交換 中学校不登校並びに不当雇用対策の問題が中心話題となった。
4、次回懇談会の予定申合せ。

第二回懇談会

一日時、一月二十九日午前九時半
二、会場、大阪市阿倍野区西田辺二五、早川電機株式会社内

婦人と年少者

1、早川電機(株)のラジオ・テレビ工場の女子勤労状況、身体障害者勤労工場の見学並びに阿部総務部長より労働者の厚生施設及び身体障害者の取扱状況等を聴取。
2、室長指示 孤児・母子家庭児童等に對する就職援護について。
3、協議

1、協働員委嘱一周年行事の件
提案趣旨 委嘱を受けて一周年を迎えるので、委嘱を受けた当時室から配布された「協働員の職務概要」の要項を過去一か年の経緯と照合反省し、「婦人と年少者」第三巻第一号所載の藤田局長「今年の私たちの仕事」と題する記事並びに大阪金政室長の指示を要望を基調とすること。
ロ、申合せ 右の提案に基づき行事として、次の通り申合せをした。

(ハ) 大阪婦人少年室協働員懇談会の機

構成員状況を「婦人と年少者」に投稿すること。
(ニ) 三月上旬を期して、見聞を広めるための見学会並びに一周年記念懇談会を開催する。その具体案は世話係に一任すること。

(三) 三月までに各担当区域内の母子寮の実態、特に児童の就職事情を調査して室長に報告すること。
(四) 情報交換 特殊貧困家庭の子弟の実態が報告され、これに対する対策の意見交換が行われた。

(五) 閉会に当り三月の申合せ行事には全員協力して、有効に実施することを強調した。

(大阪協働員 赤木忠雄)

母子後援会について

十一月から十二月にかけて自治振興会婦人会・民生委員幹部の人達が集つて母子後援会という会をつくりました。この会には両親のない子を片親よりない子弟のために職業に就いた場合の保証人となつてあげ、万一御迷惑をかけた際にはお金の保証もして上げようというのです。この会の目標は、千人の人達が一口千円の入会金を出しあい百万円を集めて、働いている親のない子らの保証金をつくらうというのです。それでこのことを岸和田市民に呼びかけましたところ、市民

ニュース 英国

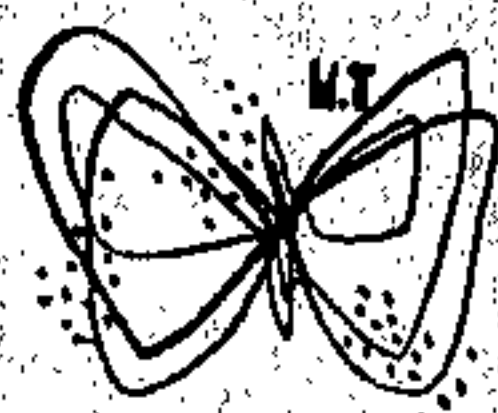
銀行従業員全国組合における婦人たち

銀行従業員全国組合ではつい最近に婦人協議会をつくりました。この会議はロンドンで一九五四年十一月二十七日から二十九日まで開かれ、各銀行から一四〇人の婦人が出席しました。議長には執行委員マーガレット・ウィリアムズ女史が選ばれました。副議長は事務局長ウォルター・バーナード氏が「手前仕事か職業か」について、ジョン・クーパー女史が「人生の三分の一」ジャン・マイノール夫人が「銀行従業員全国組合の婦人」の論題で講演しました。他の婦人組合員から寄せられた祝辞が労働組合会議(T・U・C)の婦人幹事マーガレット・マッケイ夫人から披露されました。協議会の席上討論された主なものは次の通りです。
銀行職員に對してできるなら売店施設を設け、バターパンを提供することと、それができないならば、少くとも一定以下のサラリー職員に食料を發行することが要求されました。
性別による差別待遇をなくすることがの皆さんも共鳴され、着々と具体化されてもう八分までお金も集り、近々発会式をあげる事になりました。大阪婦人少年室から送つていただいた宣伝びらも市役所その他各所に張り出し、大いに役立てました。
この後援会は大変な福祉事業の一つとして、自治振興会・婦人会民生委員が共に協力していただいております。私も開治

論せられ、また婦人はより高いポストにつくための訓練をうけるべきだと提議されました。婦人は男子と全く等しい、できるだけ高い賃金とその他の労働条件をかちとるべく決意しました。婦人が組合の仕事を進んでいたり、役員たるに相応しい実力を養う方法についても大いに討論されました。休暇の順番や旅行手当、養老年金についても再吟味されました。組合生活の社会面についての討論も重要なものでした。これは最初の会議であつたので、開拓者精神にみちており、参加者の能力と熱意は注目すべきものでありました。協議会の前に行われた食事とダンスは成功で、組合の婦人がこのような交友と楽しい気分をみちたチャペラスをもつ価値を正しく評価していることがわかりました。
インデペンデント・ニュース
イブニング・スタンダード

(大阪協働員 浅井たけ)

資料室



新規就職者に対する教育訓練状況

一 はしがき

学校を卒業して新たに就職する人達は、今までの学校生活から急に職場生活へと入るために、その環境の変化から心理的にも身体的にもいろいろの影響をうけます。殊にそれが中学校とか高等学校の卒業生のような年少者の場合はその影響をさらに大きくうけます。

そのため身体を悪くしたり、あるいは心理的に新しい職場になじまなかつたりして、退職する者が就職の初期において非常に多いという事実があらわれています。例えば東京都職業安定部の調査によりますと、一、一〇八事業所で九、三二六名の都内出身者を採用し、三か月以内

るでしょう。そしてそれは本人並びに企業に損失を最少限に喰ひとめることにもなります。このような観点から企業において新規就職者に対しどのような指導を行い、どんな教育訓練を行っているかを明らかにし、今後の施策の参考になるために調査を行いました。

調査の方法は、昭和二十九年三月、中学校又は高等学校卒業者を採用した事業場から工業的部門及び非工業的部門をそれぞれ半数ずつ選ぶようにし、婦人少年室職員が調査を担当しました。調査の結果、対象事業場は工業的部門九六事業場、非工業的部門九〇事業場、計一八六事業場でした。

二 新規採用者数及び退職者数

新規採用は全事業場調査で二一、五八六名で、このうち三か月以内の退職者は三二六名で二・七％の退職率となつています。さきの東京都の調査の一〇％よりはるかに低い退職率ですが、これは全体として調査対象が少いことと、調査対象のうち小規模の事業場が少いことによる

第1表 退職者数

	未満三ヶ月			計	新規採用者数	退職率%
	退職者数	退職者数	退職者数			
工業的部門						
1. 紡績業	27	20	19	66	2,046	3.2
2. 機械製造業	2	9	12	23	804	2.9
3. 電気機械器具製造業	8	8	7	23	297	7.7
4. 食料品製造業	28	21	10	59	268	22.0
5. 印刷出版業	4	1	1	6	94	6.4
6. 化学工業	1	6	2	9	847	2.6
7. その他	14	40	12	66	1,272	5.2
計	84	106	68	252	5,127	4.9
非工業的部門						
1. 各種商品小売業	18	12	10	40	1,679	2.1
2. 銀行及び信託業			1	1	8,968	0
3. 道路旅客運送業	6	4	8	18	568	2.8
4. 地方鉄道及び軌道業	6	1	7	14	541	1.3
5. その他	1	4	8	13	808	2.6
計	26	21	17	64	6,459	2.7
合計	110	126	80	316	11,586	2.7

ものと思われれます。

業種別にみますと退職率の最も高いのは、工業的部門では食料品製造業の二二・〇％を最高に電気機械器具製造業・印刷出版及び類似産業の順で、最も低いのは化学工業の二・六％です。非工業的部門の退職率は一般に工業的部門より低く、最も高いものでも二・六％に過ぎません。規模別にみますと工業部門では労働者数一〇〇人未満の事業では調査事業場は僅かに四事業場ですが、五二・〇％の退職率を示し、次いで二〇〇〜四九九人の事業



労働協約中女子に特殊な規定について

労働協約は労働組合と使用者の間の協定ですが、そのうち労働条件など労働者の待遇に関する基準を定めた部分は、事業主が作成する就業規則や、個々の労働者と使用者の間の労働契約よりも強い効力があります。つまり労働協約で定める基準に反するような就業規則をつくることはできませんし、抵触する労働契約は無効になります。労働協約にはこのように強い効力があるため労働条件などは労働協約の中になるべく具体的に規定するのが色々な意味でよいと思います。

婦人少年局では、現在各事業場で結ばれている労働協約中に、労働者の待遇に関する基準のうち女子に特殊なものがある程度規定されているか、またそれらはどのようなものであるかを一六二の労働協約について調べてみました。その結果についてお知らせしたいと思います。

先ずこれら一六二の労働協約が結ばれている事業場の産業をみると、鉱業・五、製造業では食料品八、紡織業一六、衣服身用品八、紙及び類似品八、印刷出版一〇、化学一〇、ゴム製品八、ガラス及び土石製品八、第一次金属一、電気機械器具五、それから卸小売業九、金融

保険業一九、運輸通信その他公益事業一〇、サービス業一一です。このうち女子に特殊な規定（後述）が全然ない協約が三二で一九・一％に当ります。

規定している協約の割合を、項目別に多い順からみると、一六二協約に対して、生理休暇七五・三％、産前産後の休業六八・五％、育児時間四六・九％、時間外労働の制限三二・五％、産前産後の解雇制限二四・七％、休日の就業禁止二四・一％、深夜業の禁止二二・八％、危険有害業務の就業制限一九・八％、軽易業務への転換一・三％、男女同一賃金一〇・五％、帰郷旅費六・三％の順となっています。

次に項目毎に、なるべく労働基準法（以下では法と略します）で定めている順に、法の規定とくらべてみましょう。

1. 男女同一賃金の原則

法第四条では女子であることを理由として男子と賃金について差別的取扱をしてはならないと定めています。労働協約のうちこれに関する規定があるものは一八・規定のないもの一四四（八八・九％）で一割強が規定しています。規定がある一八については、性

別その他によつて賃金に差別をしないとするものが七で、他の一一は女子であることを理由として不利益取扱をしない、性別等を理由に労働条件に關して差別的取扱をしない等と規定するもので、後者の場合は、賃金をも含めた労働条件についての均等待遇を意味すると考えられます。

2. 労働時間

女子を週休日や、午後十時から午前五時までの深夜に労働させてはならず、また時間外労働も、決算の場合一部の例外が認められるほか、一日二時間、一週六時間、一年百五十時間を超えてはなりません。（法第六十一条第六十二条）

(1) 時間外労働の制限

労働協約中時間外労働の制限規定があるのは五一で、ほぼ三分の一が規定しているわけです。

規定の内容は殆んど法と同じ範囲のものです。法の範囲を超えて時間外労働をさせないという規定と、具体的に一日二時間、一週六時間というように時間外労働の限度を定めているものがあります。

(2) 休日の就業禁止

労働協約で休日就業に関する規定があるのは三九で約四分の一弱に当ります。休日労働させないというだけの規定が最も多く、業務上必要あるときに休日労働を振替える旨の例外を附しているものも少数あります。

(3) 深夜業の禁止

十六条。育児時間（又は哺育時間と呼んでいる協約もありますが）に關しては、七六の協約に規定があり、これは協約締結数の半数に近い数です。その内訳をみると、一日二回三〇分ずつと定めるものが五六、それを下回るものが五、上回ると考えられるもの一四です。なお便宜上、各三〇分以上と定めたものは上回るなかに、各三〇分以内というものは下回るなかにいれました。

上回るものには各四〇分、三回各三〇分と定めたものがあり、下回るなかには二回各二〇分ずつと定めたものがあります。前述のように法では一日二回少くとも三〇分ずつと定めていますから、育児時間を各二〇分ずつしか与えないのは問題です。その他に適宜与えるという規定一がありましたが、具体的に定めるべきだと思います。

6. 生理休暇

生理日の就業が著しく困難な女子や、生理に有害な業務に従事する女子は生理休暇を請求できます。（法第六十七条）この調査の諸項目のうち生理休暇に關しての規定率が最も高く、約四分の三を占める一二二協約で規定しています。規定の内容は種々ですが、日数を一日と定めたもの一〇、二日と定めているもの四二、三日が二三、請求日数又は所要日数を定めるもの四一、車掌三日その他一日というように業務によつて日数に差

深夜業をさせない趣旨の規定は三七協約にみられ、単に深夜業をさせない規定したもの、法のように午後十時から午前五時までの間勤務させないとするものなどありますが、いずれも同じ範囲です。また同じ条項で看護婦、電話交換手などと指定して除外規定を設けているものもありです。法より厚く保護しているものには午後九時から翌午前六時までの間労働させないという規定がありました。

3. 危険有害業務の就業制限

女子を就業させてはならない危険・有害・重量物取扱の業務は、法第六十三条及び女子年少労働基準規則七条、九条で基準を示し、また法第六十四条で坑内労働を禁止しています。これらについて規定があるのは三二協約で、規定率は一九・八％です。

産業別では化学工業で五割が規定しているのと、金融保険業の零が目立っています。尤も危険有害業務がないため規定してない場合もありましょう。

それぞれについてみると、危険業務の就業制限が最も多く三一、有害業務については二六、重量物取扱については一〇だけが規定しています。坑内労働の禁止規定があるのは一で勿論鉱業に属するものです。規定の仕方は、具体的に禁止業務を列挙するものはなく、危険有害業務につかせない、又は法令で定める危険有害業務につかせないとしているものばかりですが、具体的に定められるものな

があるもの五、不明一があります。

なお生理休暇日数を制限することはできないわけですから、日数を定めている場合は有給又は欠勤として扱わない日数を定めた趣旨と思われる。

7. 帰郷旅費

女子が解雇された日から十四日以内に帰郷する場合、使用者は必要な旅費を負担しなければならない。本人の重過失によると労働基準監督署長が認定したときは例外です。（法第六十八条）

8. 婦人制

女子に特殊というわけではありませんが参考までに婦人制についてみると、一〇七（六六％）の協約で規定しています。そのうち男女差別のないものが八七で、二〇（一八・七％）は婦人に次のような男女差をつけています。

男子満五五歳女子満五〇歳	一七
男子満五五歳女子満四五歳	二
男子満六〇歳女子満五〇歳	一
右の数に含まれませんが、給仕二〇歳その他五五歳とするもの、車掌三〇歳運転者四五歳その他五五歳とするものなど業務によつて婦人制を設けているものも二、三見られます。	

そのように規定するのがよいと、考えます。

4. 産前産後

(1) 軽易業務への転換

妊娠中の女子が請求した場合に、使用者は他の軽易な業務に転換させなければなりません。（法第六十五条第三項）

この規定のある協約は二〇で、法の規定と同じようなものが多いですが、妊娠を他の要保護者と同列に扱って、職場転換だけでなく、その他保健衛生上必要な措置をとることが規定しているものもあります。

(2) 産前産後の休業

六週間以内に出産する予定の女子が請求した場合と産後六週間は就業させてはなりません。ただ産後五週間過ぎた女子が希望した場合に、医師が支障がないと認めた業務につかせることは認められます。（法第六十五条）

産前産後の休業については二一〇の協約に規定があるので、約三分の二に当ります。そのうち産前産後を合せて十二週及びそれ以内と定めているものが八九、十二週を超える休業を認めるものは二二です。規定はあるが期間不明が一あります。十二週を超えるものの中には、産前産後各六週間及び出産当日、つまり八五日と定めるものが九件あり、その他は前後各四五日、通算百日、前六週後七週、妊娠七か月以後産後三か月まで等々件数は少ないが種々のものがあります。

5. 育児時間

生後満一年に達しない生児を哺育する女子は法定休憩時間（法第三十四条）のほか、一日二回、それぞれ少くとも三十分の育児時間を請求できます。（法第六

する女世帯の概況

内職に従事



昨年三月、婦人少年局で東京都内の内職調査を行ったことは既に発表したが、その中、その中二二％（九一世帯）を占めている、世帯主が婦人である世帯についての実情が、最近まとまりましたので、その概略を見ましょう。

一 女世帯主の実情

内職に従事する女世帯主の平均年齢は、かなり高く、その八五％が三十五歳以上で、平均年齢は四四・四歳となっています。これは、内職に従事する婦人全体の平均三九・六歳に比べてかなり高いもので、す。これらの女世帯主の学歴は、小学校卒業者が三二％、高等小学校卒業者が三二％、高女卒が二二％、旧制専門学校卒が六％となつています。職業をもつていないものは殆どなく、小売店（文房具店、駄菓子屋・自販店等）を経営しているものが二・三％、生命保険の外交員・会社雑役婦等が一・二％にすぎず、又、間貸しをして収入にあてているものも数件ありましたが、その他の女世帯主は殆ど職業らしい職業を持っていません。で

は内職に生かして使える特技を持つてい、るかと云いますと、持っているが答えたのは僅か三・一％で、その大部分は和裁・洋裁・編物でした。

二 女世帯の実情

次に、女世帯主達が内職をはじめた動機はどのようなものでしょうか。当然のこととして「収入を得たいから」というのが絶対多数（九〇％）を占めています。その理由として「夫と死別（又は離別）したから」というのが六四％を占め、一家の柱としての女世帯主が内職にすがつて生計を立てている実情が明らかに見られます。では、これらの婦人達は内職に頼るだけでなく、外に働きに出たいという希望をもっているのでしょうか。「外に働きに出られたい」と思っていますか」「の間に對して「出たい」と答えたものは過半数（五二・一％）あり、その中「働きに出たいが出られない」という理由として、「家事が忙しくて働きに出られない」と答えたものは、「出たい」という希望者の四四％、「病弱で出られない」と答えたものが二二％を占め、病弱が繁雑な家事にしばられて、働きに出たくても出られないものが、家庭でできる「職業」として、僅かの工賃を目当てに内職をしていることがわかります。では「出たくても出られない」といふ婦人達が、出られる主たる条件は何かと云うと、まず「出られる」といふ理由として「適当な職がない」と答えているものが「出たい」という希望者の三五％を占めています。これは、特技がない、年齢の高い婦人の就職の困難さを物語っているといえましょう。

三 女世帯の内職の実情

女世帯の従事している内職の種類は、やはり和裁と洋裁が圧倒的に多く、この両者で四三％を占めています。その他玩具、製本、編物、造花、紙製品などに従事しているものもかなり（三六％）あります。内職の原料や材料は消費者からもらっているものが多い（二六％）が、これは、和裁・洋裁が多いためでしょう。他に収入のない女世帯は、内職に頼る度合が大きいだけに、内職に従事する時間も長く、女世帯の普通の月の平均は六時間三九分、内職従事者全体の平均六時間一九分、女子のみの平均、六時間四分のいずれに比べても長くなっています。又、特に多い日の従事時間、平均九時間一六分です。

これに対する工賃は、普通の日の平均一一・八円、特に多い日一五四円で、内職に従事する女子の平均工賃、普通の日九・七円、特に多い日一四七円に比べるとやや多くなっています。では、これらの女世帯では、調査の前月（二月）一か月間に何日働いたかを見ると、平均二・六・六日で、二・四・三円の収入を得ていました。しかし、病人や子供をかかえ、貧困と闘いながら、これだけ働くのは相当の負担らしく、内職を「波れがひどく重荷である」と答えているものが三三％に及んでいます。



事業附属寄宿舎
規程改正について

一、序

事業附属寄宿舎規程の一部が改正されて、改正された条文は本年二月二十五日に公布され、三月一日から施行されました。改正までの経過を振り返りますと、昨年八月末に改正案要綱が労働大臣から中央労働基準審議会に諮問され、審議会は審議の結果、労使、公益三者の全委員の意見が一致して、本年一月末に、中央労働基準審議会会長から労働大臣に答申されました。その後本年二月七日に大阪で、同十日に東京で、公聴会が開かれ、答申及び公聴会の意見を参考にして、改正案文が作成されました。

改正の方針は、昨年の六月に行われ、また女子年少者労働基準規則の改正を含む労働基準法関係規則の改正と同様に、一、法律に根拠が薄弱と認められる規定の廃止、二、許可、認可、届出等の手続の簡素化、三、わが国経済社会の現在の実情、特に中小企業に過重負担を負わせていると認められる規定の改正、四、啓蒙的な規定の廃止等を中心として、全面的に再検討が加え

られました。又改正にあたっては、労働条件の国際的水準を下廻らないこと、及び労働者の身体生命に危害を及ぼすおそれのある安全衛生に関する基準を定めた規定は改正しないこと、を基本方針として行われました。

二、改正された内容について

1. 寄宿舎規則について

1. 改正後の第二条は、「使用者は、寄宿舎規則の作成又は変更について、その案をあらかじめ寄宿舎に寄宿する労働者に周知させる措置を講ずるものとする」と定められました。これは改正前の本条では、使用者は、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数が未成年者である場合には、寄宿舎規則の作成又は変更について、同意を求める日の少くとも七日前にその案を寄宿労働者に周知させなければならぬと定めていたのを、改正して、寄宿労働者の過半数が未成年者であるかどうかを問わず、寄宿舎規則の案を「あらかじめ

2. 寄宿労働者の私生活の自由について

改正後の第四条は、改正前の第三条及び第四条を統合して、使用者が寄宿労働者の私生活の自由を侵す行為のものを禁止することとし、法第九十四条の寄宿労働者の私生活の自由の侵害禁止の趣旨を明らかにしました。

3. 避難設備について

改正後の第十一条は、改正前の第十一条第一項に新たに但し書きを設けて「但し、適当な勾配を有する避難斜面等適当な避難設備がある場合においては、この限りでない」と定められました。この趣旨は、常時十五人未満の労働者が二階以上の居室に寄宿する建物については、避難設備は階段が原則ですが、階段に限らず適当な避難設備を設ければ、階段を設けることを必要としなかつたものです。

4. 居室の設備について

改正前の本条第四号は「各室に寝具その他の雑品を収納するため、適当な押入

等を中心として、全面的に再検討が加え

らるべきと云うこと、持っていると答えたのは僅か三・一％で、その大部分は和裁・洋裁・編物でした。

また、内職に従事する女世帯の家族人数は平均二・八人で、内職世帯総数の平均四・六人と比べると少いが、そのうちの三六％は一三歳未満の児童をかかえています。しかも、女世帯の約半数（四八％）は有所得者がなく、従つて正常な職業による収入は皆無の状態です。そのため、女世帯を除く一世帯当りの平均月収額は僅か三・九三七円にすぎず、生活保護法による保護を受けている世帯も二〇％に及び、女世帯の生計の困難さと、内職に頼る度合の大きさが推察されます。

これは、内職に生かして使える特技を持つてい、るかと云いますと、持っているが答えたのは僅か三・一％で、その大部分は和裁・洋裁・編物でした。

次に、女世帯主達が内職をはじめた動機はどのようなものでしょうか。当然のこととして「収入を得たいから」というのが絶対多数（九〇％）を占めています。

作和の材料は、**不利の点**

- をあげると次の通りである。
- 1、院内居住ができないから病院の自衛上不適当である。
 - 2、家事に追われて勤務に身が入らない。
 - 3、深夜勤務を好まない。
 - 4、欠勤が多い。
- このほか、妊娠・分娩には更に次のことを考えなければならぬ。
- 5、産前産後の休暇を与えねばならぬ。
 - 6、哺乳の場所と時間を要する。
- また、結婚生活が勤務に及ぼす無理な点を看護婦自身に挙げさせると、次のような条件を指摘している。
- 1、勤務時間が不規則である。
 - 2、病室勤務には深夜勤務がある。
 - 3、家庭と職場双方が労働過重になる。
 - 4、家庭的条件が悪い。
- (イ)家をあけて出なければならぬ。
(ロ)子供をみてくれる人がない。
(ハ)家事がおろそかになる。
- △結婚運動の対策
- 以上のような病院側・看護婦側の両者の立場から挙げられた不合理な点を解決するにはどうしたらよいか、まず看護婦の意見は次の通りである。
- 1、家人(殊に夫)の協力がほしい。
 - 2、子供をみてほしい。
 - 3、留守番がほしい。
 - 4、夜勤のない職場で勤務したい。
 - 5、現在より以上の休養がほしい。
- これらの要求に対して病院側としてとり得る対策は次のようなものである。

- 1、看護婦の職業のPR運動を盛んにして、家人の理解を深める。
 - 2、院内託児所の設置。
 - 3、住宅・アパートの建設。
 - 4、昼間勤務場所(学塾・手術室・中材室・外来診療室・血液銀行等)を提供する。
 - 5、文化的・娯楽生活への援助。
- ところで、結婚者が共働きである場合、夫婦間の家庭の仕事は分担は、現在の日本の実状では、どうしても女性の負担の方が多くなりやすく、そのせいで病院内にすることを病院側は指摘して、これに反対し、特に託児所や住宅の問題は社会的に解決されるべきであると主張している。
- 統計によると、通勤を全然許可しない病院五〇%、有夫のものを採用しない病院五〇%あるが、勤務中に結婚することまで拒否することはできないので、これが約三三・六%ある。病院によっては優秀者だけに結婚運動を許しているところや、結婚運動は許しても、妊娠すると退職するという制度をとっているところも相当あり、職場変更によって能率低下を防止しているところは二二・五%、その他少数ではあるが職種を変更して勤務を継続させているところもある。
- △看護婦補充と通勤制との関係
- 看護婦数の不足が通勤制によって緩和されていることは事実である。また結婚生活者や有夫の看護婦を採用することによつても相当数を補充することに役立つ。

よつても相当数を補充することに役立つ。しかし病院側としては相当犠牲を払うことになることもない。一方、看護婦の補充は看護婦の採用によつても行えるが、三七二病院中看護婦の養成機関を持つているのは一七で、正看護婦の養成機関を持つもの一二より少し多い。現在全然看護婦を必要としないところは二〇か所、主任以外は全部看護婦でよいというところは二〇か所であるが、平均して正看護婦一人に対し看護三・四人を採用してもよいというところである。

- △結論
- この問題は病院側と看護婦側の間に対立的な要素を多分に含んでいるが、従来の全寮制度を維持し続けることは、人権擁護の立場から現在では不可能なものである。病院側としては、看護婦の通勤制は著しく病院の自衛を危くするものであると主張しているが、一方、病院の自衛を看護婦の責任にのみ帰せしめることについては、問題があることをこの報告は指摘し、つぎのように結論している。
- 「火災・地震等の震災時に、入院患者の危急を救うのは単に看護婦のみの責任ではない。いつも看護婦全員がその場に居合わせなければならぬ」ということではないので、安全率を見こんで院外居住を認めてもよいわけである。結局病院の管理方式の進歩に従つて通勤者が増加してもよいことになるであろう。医療は一般事業と異なり、患者に対しては常に二四時間連続して責任を持つていなければならない。看護婦全体の責任である。従つて通勤者は八時間、舎生は二四時間の責任というのではない。この点、通勤者も結婚者も舎生も同じでなければならない。であるから結婚と通勤の問題は、一般論としてより個人個人の能力の問題と同様に扱うべきである。であるから結婚によつて職場を変更するということが生じたとしても、結婚者自身が能率低下を告げ出して、結婚者自身に責任を求めたのである。以上のこととを要約すると、次のようになる。
- 1、病院は実際上半数以上が看護婦数の不足に悩まれている。
 - 2、その不足はある程度通勤制によつて緩和されている。
 - 3、通勤者の中では結婚者が約半数を占めている。
 - 4、結婚者は通勤と生活との両立は困難な状態にある。
 - 5、それは現在の世相と病院に与えられた経済的条件では解決は困難である。
 - 6、この解決は双方の自衛と理解とによる外はない。
 - 7、家庭及び下宿からの通勤は、ある程度の管理によつて弊害は認められない。
 - 8、看護婦補充に対する看護の出来る割合は一〇人中三・四人が適当である。

△一月の婦人界の動き△

一日 二十一年十一月に発足した家族制度復活反対連絡協議会では、衆議院第一議員会館において「家族制度に対する各党の政策をきく会」をひらいたが、当日は選挙のための予備知識を得ようと三〇〇人余りの婦人が出席し、熱心な質疑が行われた。

十六日 原水爆禁止署名運動全国協議会の第一回全国会議が国鉄労働会館において開かれ、片山哲氏・高良とみ女史ら全国の関係者約二〇〇名が出席し、署名運動の経過報告及び、本年四月インドで開かれるアジア諸国会議、八月に広島で開催される予定の原水爆禁止世界会議についての討議が行われた。

十六日 女中さんたちが横の連絡をとつてお互いに向上しようとして二十九年八月十六日に結成された「希交会」では、東京都労働会館において二〇〇名の出席のもとに第二回目的の総会を開いた。

十六日 二十日、フィリッピンのマニラにおいて大学婦人協会国際連盟第一回アジア地域会議が開かれ、日本大学婦人協会からは、野見山三三、山崎文子、萩原須寿の三氏が出席した。

二十一日 婦人団体文化の会では、東京銀座の山葉ホールにおいて「各党の政策をきく婦人大会」を開催し、総選挙が近づいた今日、各政党責任者に直接質疑応答を行った。

二十一日 立川市労働会館において「第三回お母さん教室」が、子供を守る会及び読売新聞社共催で開かれ、子供の不良化と町の環境について地域の母たちによる熱心な話し合いが行われた。

二十三日 一月二十五日から五日間、インドのカルカッタにおいて開かれるアジア法律家会議に出席するため婦人法律家協会の銀谷千鶴子氏は、日本代表三十名と共に空路出発した。

二十四、二十五日 家族制度復活反対協議会では参議院議員会館及び国鉄労働会館において、家族制度反対のための指導の講習会を開いた。当日は二十三の加盟団体から選ばれた婦人約七〇名が参加し、その道の専門家から講話をきき、家族制度反対へもう一押しと熱心な討論が行われた。

二十四日 二十日 第七回汎太平洋婦人会議がフィリッピンのマニラで開催され、太平洋沿岸の二十三か国の二百余名の婦人が出席したが、日本からは管支那子、山室光子、塩原ふみ子氏等とさきにマニラで開かれた大学婦人協会国際連盟アジア地域大会に出席した前記の二氏が参加した。

二十六日 日本橋白木劇場において「女子学生意見発表会」が女子経済大学が中心となり、東大、早大、明大、中大、青山学院大学、山陽短大、戸板女子短大の八校の女子学生が参加して行われ

た。日頃のなやみや卒業後の就職についての意見を発表し合った。

二十六日 主婦連合会東京都田舎谷区に配布し、又候補者研究会を地区毎に開いて、候補者に対する見識を深め、清い乳を家庭にという「牛乳牛乳運動」は一票の参考に供した。

熊本・広島・北海道・東京都の三都府県などにも拡大しているが、今回主婦連では盛り上げた運動を横にもつたため、東京市内各区支部代表二〇〇名を、参議院会館に集めて、会議を開いた。

二十九日 文化財保護委員会では、重要無形文化財として技術をもつた個人を三〇名指定したが、そのうち婦人は井上八千代(芸能)、城之口みえ、堀柳女(工芸技術)の三氏が指定された。

二十九日 東京九段の全国都市会館において、主婦連合会・婦人有権者同盟・地域婦人団体連合会主催による公開選挙推進全国婦人会議が開かれた。当日は各都道府県から三団体の代表二〇〇名が参加し、今後の公開選挙運動について具体策が検討された。

△その他「一月中の主な動き」

○婦人団体の公開選挙運動について

衆議院解散と共に、婦人団体は公開選挙推進へ活発な動きをみせているが、おまな活躍をみるうち次のようである。

1、地域婦人団体連盟「家庭の主婦が感心できない候補者を選ばないよう」と「選挙べからず」を掲げ、「日頃の政治に対する真剣な意見を反映し、女教師の産休の補助教員給費にあて

る」と言っている。

2、主婦連合会「候補者みきわめ集というマシグ入りのチラシを作つて各地区に配布し、又候補者研究会を地区毎に開いて、候補者に対する見識を深め、清い乳を家庭にという「牛乳牛乳運動」は一票の参考に供した。

3、婦人有権者同盟「総選挙の手引や心づかいなどのビラ、及び各政党の政策の一覧表、ポスターなどを作つて、広報活動を活発に展開した。

4、キリスト教婦人矯風会「平素の平和・純潔・排酒の活動目標を中心に、各地の候補者に戒禁禁止法、排酒の協力を要請し、又他団体を協力して、総選挙を前に選挙啓発を中心議題とする日本婦人大会を近く開催する。

5、婦人民主クラブ「候補者に婦人の声を反映させるため、家庭の主婦や職場の婦人から、婦人が政治に望むもの」といふアンケートをとっている。又クラブ員が種々の会合を通して正しい選挙の啓蒙につとめている。本部としては各政党の功罪表を作つて支部に配布した。

○日教組の活動について

日教組では二十九年以来全国十九万女教師のため、産休補助教員設置の運動をすすめているが、文部省では各都道府県教育委員会に産前産後後休の実態調査を依頼し、この調査の結果がまとまり次第、三十年代予算案に約四億円を計上しよう」と会員や一般人に働きかけた。ると言っている。

英 語

津 田 英 語 会

国電中央線千駄ヶ谷駅前

東京都渋谷区千駄ヶ谷1丁目562

英・独・仏・スペイン・中国語

国 電 山 手 線 高 田 馬 場 駅 前

東 京 都 新 宿 区 諏 訪 町 2 4 3

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和三十年四月一日発行

婦人・青少年者

(第1巻 第四号) 定価五〇円 (送料四円)