

婦人、少年者

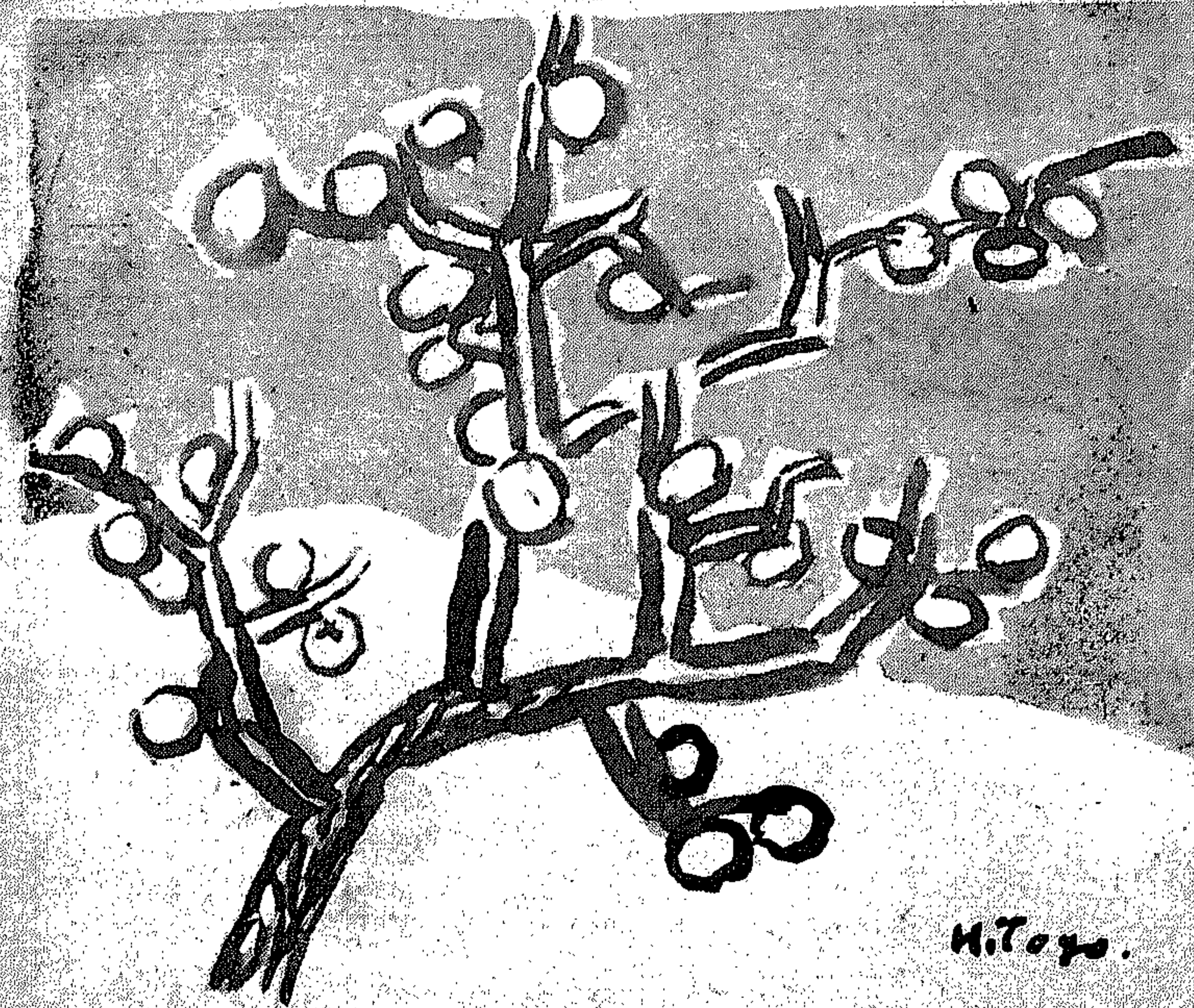
昭和二十八年五月二十日第三十三号発行
昭和二十一年十一月五日発行（毎月一回五日発行）第四卷 第十号



40

中小企業に働く年小者の実態調査

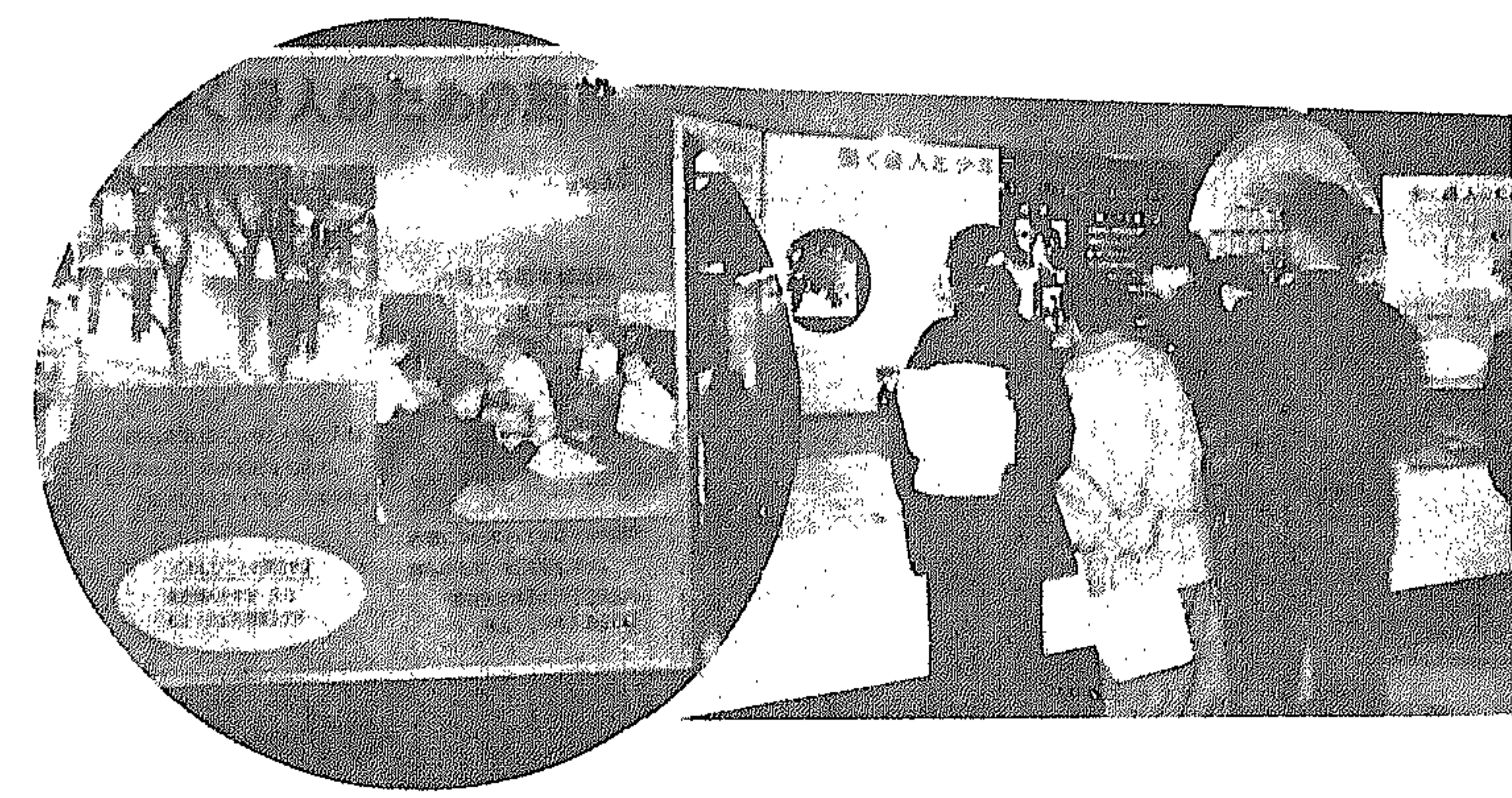
婦人少年協会



Hi.70yo.

婦人と年少者 四十号 目次

中小企業に働く年少労働者の実態	年少労働課	2
年少労働者の離職状況	年少労働課	7
年少労働者の疲労について	産業安全研究所	10
中小企業に働く年少者の労務管理について	年少労働課	15
田之浦漁港の児童労働者の地域的背景	年少労働課	17
青梅の織物業に働く女子の福祉対策(2)	東京婦人少年室	20
資料室		
女子労働者の保護規定について(6)		26
産業別・就職者及び離職者数(表)		29
婦人の転落防止及び保護更生対策実施について		30
一九五六年度英国労働組合会議女子金メダル受賞者		30
九月の婦人の動き		31
戦後における婦人問題文獻目録(7)		32
女子の就業数と完全失業者数・平均現金給与	表紙の3	33
婦人少年協会東京支部いよいよ誕生		34
女子の時間外労働について(鶴上相殿)		38
第六回婦人の職業意識を高める運動要綱	表紙の2	45
働く婦人と年少少女のために一写真	表紙の3	48
婦人少年局ニュース	表紙の3	51
表紙	塚谷政義	
原	甲斐仁代	



《働く婦人と年少少女のために》

労働省婦人少年局では、東京都が10月1日から15日にわたって行った東京都五百年祭にあたり、都庁新庁舎において、開催された展示会に、婦人少年室の業務の内容及び働く婦人のための施設を一般に紹介する展示物《働く婦人と年少少女のために》を出品した。期間中約100万人の観覧者があり、10日には天皇・皇后両陛下も来場され、東京婦人少年室長に展示物につき御下問があった。上に掲げる写真は会場における展示の状況である。



中小企業に働く 年少労働者の実態

労働省婦人少年局年少労働課

- 一、事業場調査
 - 1 雇用状況
 - 2 就業・休業、体育施設
 - 3 福祉、厚生
 - 4 その他
- 二、社会保険の加入状況
 - 1、年齢証明書
 - 2、労働組合
- 三、年少労働者の個人調査
 - 1 年少労働者の就業状況
 - 2 年少労働者の出身および就
 - 3 職業経路
 - 4 労働条件
 - 5 災害および疾病
 - 6 教育、娯楽
 - 7 一般教養娯楽
 - 8 読書・映画・小遣
 - 9 年少労働者の希望
 - 10 年少労働者の感想

婦人 年少者

十八歳未満の、いわゆる年少労働者の問題が、目下中小企業に集中されていることは、すでに知られているが、ではその実態はどうであるか。婦人少年局は昭和三十一年五月六日にわたつて、中小企業に働く年少者の就業状況、労働条件、事業場における福祉厚生施設等を、大企業との比較において明らかにし、年少労働者の保護福祉対策の基礎資料とするために実態調査を行った。その結果がまとまつたので、「働く年少者の保護運動」の参考として、その中の年少者の労働状況、文化活動、希望意見等を中心にして紹介したいと思う。

まず調査の概要について述べれば、対象産業は、年少労働者の約七〇％が就業している製造工業のなかの、中小企業の年少労働者数の多い紡織工業、機械器具工業、食料品工業、金属工業、製材及び木製品工業、印刷及び製本業の六産業である。調査を実施した都道府県は、調査産業の中小規模事業場数および年少労働者数の多い北海道・群馬・埼玉・東京・神奈川・新潟・長野・静岡・愛知・京都・大阪・兵庫・広島・福岡の十四都道府県である。調査対象の事業場は年少労働者

を雇用している事業場で労働者数一、〇〇〇人以上、五〇〇人、九九九人、一、〇〇〇人、四九九九人（以上大企業）、および五〇〇人、九九九人、一、〇〇〇人、四九九九人（以上中小企業）の六規模の事業場の中から選んだ。調査事業場数は一、六六二事業場で、大企業一七二事業場（一〇・四％）、中小企業一、四九〇事業場（八九・六％）である。調査対象の年少労働者数は一、〇七四人で、大企業三三、八九三人（三・二％）、中小企業七、一八一人（六六・八％）で、中小企業の年少労働者数は、調査産業の中小企業における総年少労働者二四三、〇六五人の三・三％であるが、大企業の年少労働者数については特に規定しないので、一事業場三〇人を限度とした。

調査年少労働者一、〇七四人の産業別人員数は紡織工業三、六二七人（三三・七％）、機械器具工業一、四九四人（一三・五％）、食料品工業一、五一五人（一三・七％）、金属工業一、五四四人（一三・九％）、製材及び木製品工業一、〇六九人（九・七％）、印刷及び製本業八二五人（七・五％）で、性別では男子五、五五八人（五〇・二％）、女子五、一八八人（四九・八％）である。

一、事業場調査

調査事業場における総労働者は一七三、三九五人で、このうち年少者は一・〇％の一九、〇三六人である。総労働者のなかで年少者の占める比率は大企業七・五％、中小企業二・三・六％で中小企業の方がはるかに高い。又産業別でも、六産業いずれも中小企業の方が年少者の占める比率が高いが、時に金属工業、印刷工業、機械器具工業が著しい。

次に年少労働者の定着状況を見ると、昭和三十一年一年間に新しく雇用した年少者は九、〇〇三人で、このうち二、七六八人（二四・二％）が離職している。事業場の規模別にみると、労働者数五〇人以上の事業場では紡織工業・食料品工業を除いては離職者は一〇％に満たないが、五〇人未満の事業場ではどの産業も三〇％前後の年少者が離職していて、労働者数一〇人未満の事業場ではこの比率はやや低くなっている。

教育・娯楽・体育施設

労働者のための教育・娯楽施設は大企業では七〇・九％、中小企業では四七・九％の事業場に設けられているが、大企業ではクラブ、談話室、図書室、洋教室等を設け、ミシン、アイロン、茶道華道のけいこ道具、和洋楽器、図書、テレビ、ラジオ等多種の道具を備えたところが多いが、中小企業ではラジオ、将棋、碁の事業場が多かつた。

3、福祉・厚生

医療施設については、大企業も中小企業も医療施設ありと答えた事業場が多く、大企業ではその半数以上が診療所・医務室等をもっているが、中小企業では救急箱程度の事業場が均五〇％を占めている。

健康診断は、労働者数五〇人以上の事業場でも採用時並びに定期的に実施している事業場は七〇％弱で、五〇人未満の事業場に至つては二〇％強である。

中小企業に多いのは、採用時は実施しないが定期的には健康診断を行っているというもので、五〇人未満の事業場では半数以上がこの方法をとっている。健康診断を全然実施しない事業場の比率は、事業場規模が小となるに従つて増加し、労働者数一〇人未満の事業場では二七％となつてゐる。

労働者のための住居施設のある事業場は大企業と、労働者数一〇人未満の中小企業に多いが、大企業では独立した寄宿舎があり、そこから事業場に通勤しているものが多く、中小企業では事業主と同居を共にしている者ながらの住居の形式がとられているところが多い。

4、その他

イ、社会保険の加入状況

労災保険、健康保険、失業保険、厚生年金保険等の加入率は、労災保険が最も高く、失業保険が低い。事業場の規模別では労働者数五〇人以上の事業場においては各保険に九〇％加入しているが、事業場規模が小となるに従い加入率は低くなり、労働者数五人未満の事業場では、労災保険四七・八％、健康保険二一・一％、失業保険二・二％、厚生年金保険八・九％の低率である。

ロ、年齢証明書

年少労働者の年齢証明書の備付を怠つていた事業場は全体の三〇％余りで、大企業では九四・八％が備付けているが、規模が小さくなるほどこの比率は低くなり、労働者数一〇人未満の事業場では、僅か四九・三％である。

ハ、労働組合

労働組合の結成率は労働者数一、〇〇〇人以上の事業場の一〇・〇％から、一〇人未満の事業場の〇・四％まで規模が小となるに従つて低下している。

二、年少労働者の個人調査

1、年少労働者の就業状況

調査年少者のうち女子の多い産業は紡織工業と食料品工業、男子の多い産業は機械器具工業、金属工業、製材及び木製品工業、印刷及び製本業である。

調査対象年少労働者を通勤と住居に分けると、通勤のものが多く、七、六六五人で六九・二％を占めている。そして約三〇％の住居の年少労働者の事業場規模別の比率をみると、事業場規模が小となるほど住居の年少労働者の比率が高くなっている。（第一巻）

そして年少労働者のなかには、自分の受持つてゐる業務以外に事業主の家の家事等に使用されているもの

第1表 通勤住居別年少労働者数

区分	計	労働者数				計	労働者数			
		100人以上	50人～99人	10人～49人	10未満		100人以上	50人～99人	10人～49人	10未満
通勤	11,074	3,893	2,386	3,672	1,123	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
住居	7,665	2,836	1,777	2,504	548	69.2	72.8	68.2	48.8	51.2
合計	18,739	6,729	4,163	6,176	1,671	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

が二四・七％もみられ、事業場規模別では労働者数一〇人以上の事業場で一六・〇％、五〇人～九十九人で二七・一％、一〇人～四十九人で二七・七％、一〇人未満で三九・八％と、規模が小となるに従つて事業主の家事に使用される年少者の比率が高くなっている。

2、年少労働者の出身および職業経路

調査の対象年少労働者一、〇七四人のうち回答のあった一、〇〇〇人の出身は、自県出身者（現在就業している都道府県と、就業前の居住県と同じもの）が七一・九％、他県出身者（現在就業している都道府県に他の都道府県から移動してきて就業しているもの）が二八・一％である。事業場の規模別にみれば、大企業では総数の比率と殆んど変わらないが、労働者数一〇人未満の事業場の比率は、自県出身者六六・六％、他県出身者三三・四％で、他県出身者の比率が大企業より高い。

年少労働者の家庭の職業は、約三分の一のものが農業であるが、農業の比率は大企業三〇・〇％、中小企業三五・六％で、中小企業の年少労働者に農家出身のものが多く、（但し調査対象地域にある程度の制限がある。）

年少労働者の就業経路は、「学校および職業安定所の紹介」によるものが六二・七％を占めているが、この方法によるものは大企業の年少者の比率が高く、通

に経済関係で就業した年少者の比率は中小企業の方が高い。

第2表 実労働時間別年少労働者数の比率

規 模	労働時間						
	7時間以下	8時間以下	9時間以下	10時間以下	11時間以下	12時間以下	12時間以上
計	6.9	63.8	16.7	7.1	3.2	1.7	0.6
労働者数100人以上	14.4	70.8	12.7	1.0	0.8	0.2	0.1
50人～99人	2.8	65.4	17.9	8.9	2.8	1.8	0.4
10人～49人	2.7	59.4	19.7	10.3	4.4	2.3	1.2
10人未満	2.4	50.4	19.0	14.5	8.1	4.7	0.9

3. 労働条件

一日の実労働時間が八時間以下の年少者は約七〇％で、事業場規模が小となるほど実労働時間八時間以下の年少者の比率は低くなり、労働者数一〇人未満の事業場では五〇％余りとなる。逆に長時間労働者労働者の比率は規模が小となるに従って高率である。(第二表) 休日が週一回の年少者の比率は大企業の九六・八％から労働者数一〇人未満の事業場の六一・二％まで順次低下し、中小企業では月一回～二回の休日の年少者が多い。

年少労働者が七〇％弱が「年次有給休暇あり」と回答しているが、規模が小となるほど低くなり、労働者数一〇人未満の事業場では二〇％弱である。

年少労働者の一か月の平均手取賃金は男子通勤四、五五五円、住込二、八三五円、女子通勤四、一七五円、住込三、二四四円で、事業場規模が小となるに従って平均額は低くなっている。(第三表)

以上述べたように年少労働者の労働条件は事業場規模が小となるほど低下し、労働時間および休日に関する労働基準法違反は多くなっている。

第3表 年少労働者の1か月の平均手取賃金

区 分	計	労働者数				
		1,000人以上	500人～999人	100人～499人	50人～99人	10人～49人
男	計	4,105	4,816	4,749	4,371	3,774
	通勤	4,535	5,019	5,111	4,566	4,368
女	計	2,835	2,698	3,504	3,492	2,586
	通勤	3,800	5,048	3,760	3,842	3,614
計	通勤	4,175	5,718	4,147	4,169	4,008
	住込	3,124	4,323	3,431	3,167	2,651

4. 災害および疾病

調査対象年少労働者のうち昭和三十年一年間在職していた二、四〇二人について、休業を要した災害、疾病の状況をみると、業務上の災害を受けたと回答したものが大企業二・二％、中小企業二六・一％、疾病(業務上と限らない)にかかったと回答したものは大企業五・三％、中小企業七八・六％で、中小企業の年少者の方が災害、疾病ともに比率が高かった。

5. 教育・娯楽

年少労働者のうちで学ばながら働いているものは男子一、八三四人(三三・〇％)、女子一、〇七九人(二九・六％)で男子の方が多い。事業場規模別に就学率をみると、男子年少者は、労働者数一〇〇人以上の事業場五八・九％、五〇人～九十九人二六・七％、一〇人～四十九人二〇・九％、一〇人未満一五・四％、女子年少者は、同じく三三・一％、二二・九％、九・八％、六・九％で事業場規模が小くなるに従って、就学者の比率は低くなっている。通勤と住込の年少者を比べると、労働者数一〇〇人以上の事業場を除いてはいずれも住込の年少者の方が就学率が低く、事業場規模が小となるほどこの傾向は

著しい。労働者数一〇〇人以上の大規模事業場では、男子は通勤・住込とも五八・九％、女子は通勤三五・八％住込四四・四％で、住込年少者の就学率が高くなっているのは、大規模事業場には事業場に附属した教育施設が比較的多く設けられているためである。これら年少者の通学している学校を、技能者養成施設、定時制高校、通信教育、その他の四種に大別して、それぞれの通学人員数をみると、男子は技能者養成施設七四一人、定時制高校一、一五二人、通信教育一七一人、その他五二二人で定時制高校に多く、女子はそれぞれ二二〇人、二六九人、五七二人、六二二人でその他の学校に就学する者が多い。但し就学年少者の中には二種以上の学校(例えば技能者養成施設と定時制高校)に通うものもある。

就学していない年少者は男子三、七二二人、女子四、四三九人であるが、このうち就学を希望しているものは男子五三・九％、女子六九・一％で女子の方が高い。規模別の就学希望者の比率は男子では労働者数一〇〇人以上六四・五％、五〇人～九十九人六二・三％、一〇人～四十九人四九・八％、一〇人未満四〇・九％、女子は七四・六％、六九・一％、六四・三％、六二・〇％で、事業場規模が小となる程就学意欲が失われている。学校にゆきたいがゆけないと訴える年少者はその理由として、男女とも「時間が足りない」「疲れる」「各々三〇％前後」「家計が苦しい」「(五五％余)を主な理由としてあげているが、事業場規模が小であるほど、又通勤に比べ住込の方が「時間が足りない」という回答が多くなっている。「雇主が許さない」のは通勤より住込の年少者に多い。女子では「近くに学校がない」ということも大きな理由の一つとなっている。

①読書・映画

九％、運動会(一一・八％)、女子は音楽(三三・一％)、図書の貸出し(三三・四％)、映画(二七・八％)である。

男子について規模別にみると、図書の貸出し、音楽研究会、ダンス等は大企業の年少者の比率が高いが、希望無しと回答した年少労働者の比率は規模が小となるに従って高率で、女子の場合も男子と同じような傾向がみられる。

年少者が希望する娯楽、映画、体育施設は、男子は運動場(三〇・五％)、図書館(二六・三％)、集会所(二二・九％)、女子は集会所(三二・九％)、図書館(二六・〇％)、運動場(二二・四％)の順である。

男子では図書館、集会所、公民館設置希望者は大企業の年少者に多く、運動場希望および希望無しは小企業の年少者の回答が多い。

以上をまとめると、大企業の年少労働者と中小企業の年少労働者では多くの相違がみられる。

事業場規模が小となるほど就学者および就学を希望する年少者の比率は低く、図書を入手する場合も図書の施設が無いため費用の負担が多く、従って読書をする年少者の比率も低い。

6. 年少労働者の感想

年少労働者が勤めてから最も「辛かったこと」と「心配なこと」について、年少労働者の自由な意見を調査したが、回答率はいずれも大企業の年少労働者の方が

年少労働者の教育娯楽の代表的なものとして読書と映画を選んでその状況を調べてみた。

まず読書についてみると、年少労働者のうち「最近本を読んだ」ものは七四・八％であり、事業場規模が大であるほど読書をしている比率も高くなる傾向がある。特に住込の場合は著しい。

年少労働者が読書するに際しては書物を手に入れた方法は「友達に借りた」三五・四％、「自分で買った」三三・〇％が多く、次いで大規模事業場の年少者では工場の図書室を借りたものも多く、中小規模事業場の年少者は貸本屋で借りたものが多い。大企業と中小企業と比べると、大企業では工場や図書館の利用率が二〇％余りにのぼるが、中小企業では一〇％前後で、「自分で買った」「友達に借りた」「貸本屋で借りた」という年少者の比率は一般に中小企業が高かった。そこで大企業の年少労働者は、自費によらず図書の入手ができるが、中小企業の年少労働者は自分で費用を負担する場合が多いことがわかる。

多くの年少労働者が楽しんでいる映画について、映画をみる回数を集計すると、月一回の者が二八・六％、二回が三〇・一％、三回が二四・四％、全然映画をみないと答えた年少労働者は六六・三人(六・〇％)で、住込および小企業の年少労働者が多かった。

②小遣

年少労働者が教育娯楽のために使う一か月の小遣(就学のための費用を除く)は男子平均八二〇円、女子平均七二二円である。通勤と住込の年少労働者を分けると、男子の通勤では八六一円、住込は七〇〇円、女子の通勤は六九七円、住込は七三七円で、男子の通勤の年少者が最も多く小遣を使っている。次に事業場の規模別に小遣の額をみると、男子は労働者数一、〇〇〇人以上の事業場で一、〇八七円、五〇〇人

第4表 年少労働者の1か月の平均小遣額

区 分	計	労働者数				
		1,000人以上	500人～999人	100人～499人	50人～99人	10人～49人
男	計	820	1,087	909	857	816
	通勤	861	1,072	805	846	923
女	計	712	917	824	781	514
	通勤	697	906	739	728	564
計	通勤	700	1,317	1,200	961	696
	住込	737	930	914	963	483

通勤・住込別にみても同じ傾向がみられるが、大企業の住込の年少者の小遣が比較的多いのに、同じ住込の小企業の年少労働者の小遣は少く、特に女子の場合はこの傾向が著しい。

小遣の額による年少労働者の分布をみると、男子は五〇〇円以下、一〇〇〇円、女子は五〇〇円以下、一〇〇〇円、一〇〇〇円以上五〇〇〇円の層に多く、男子は一か月二、五〇〇円以上の小遣を使うものが一〇〇人以上あるが、その多くのものは通勤労働者であった。

ハ、年少労働者の希望

仕事の休憩時間や、仕事が終わってから、年少労働者はどのような活動を希望しているか、八項目を挙げて年少労働者の回答を集計した。

主なものを比率の高い順に挙げると男子は映画(二・三％)、図書の貸出し(二・〇％)、音楽(一・五・

高かった。

最も「辛かった」とは大企業と中小企業では労働環境に関するもの(二九・六%)、労働状況に関するもの(二五・七%)、人間関係に関するもの(二三・九%)の順であるが、中小企業では人間関係(二八・四%)、労働環境(二五・三%)、労働状況(二四・七%)の順で、人間関係に関するものが最も多い。その他、中小企業では労働条件に関するもの(二一・五%)の比率も高かった。中小企業の年少労働者の意見から主なものを見ると、「先輩が不親切である」(一八・六%)、「仕事に馴れるまで苦しい」(一七・六%)、「仕事で失敗したときが辛い」(九・九%)、「同僚とうまくゆかない」(八・四%)、「労働時間が長い」(三・六%)等である。

(1) 大企業と中小企業と比べると、総労働者のなかで年少労働者が占める比率は中小企業の方が高く、職者の比率も高い。年少労働者の三〇%は住込であるが、住込の比率も中小企業が高い。

(2) 事業場規模が小となるほど年少労働者の労働条件および事業場の社会保険加入率は低くなり、労働基準法の違反も多い。又中小企業では福祉厚生施設、教養・娯楽・体育施設等が、質・量ともに大企業より劣っている。

(3) 従って中小企業の年少労働者は災害や疾病が多く、人間関係や労働条件の苦しいことを訴え、将来を心配しているものが多い。

(4) 学びながら働いている年少者は男子三〇%、女子二〇%であるが、事業場規模が小となるに従って就学者の比率も、就学を希望するものの比率も低下し、学ぼうとする意欲が、失われるのではないかと考えられる。

(5) 年少労働者の読書の比率は中小企業の年少者が低いが、中小企業の年少者は、図書を借りる施設がなく、費用を自分で負担することが多いので読書の比率が低いのも当然のことと考えられる。又映画は多くの年少者が月二、三回位みているが、全然みないと答えたものは住込の中小企業の年少労働者が多かった。

(6) 年少労働者の教育費を除いた一か月の小遣は、男子平均八二〇円、女子平均七二二円であるが、事業場規模が小となるほど、年少労働者の使う小遣の額は少くなっている。

(7) 年少労働者の文化活動についての希望は映画、図書の貸出し、音楽等が多く、希望する施設は図書館、集会所、運動場等が多いが、これらの回答率は大企業

と、主な点は次の通りである。

の年少労働者の方が高く、中小企業の年少労働者は前述の結果でもわかるように恵まれていないにも拘わらず、回答者が少く、又回答内容も希望無しが多かった。

(8) そこで労働条件、労働環境等あらゆる面で条件の悪い中小企業で働いている年少者は災害・疾病等が多いばかりでなく、労働時以外の就学・文化活動等の機会にも恵まれず、向上しようとする意欲も失つてゆくのが現状ではないかと考えられる。従って中小企業の年少労働者の労働条件の向上を図るとともに、年少労働者の就学、文化活動等を促進する諸施設の設置、現在ある施設の利用等の対策が早急に樹てられることが望ましい。

附記 本調査は、婦人少年局職員と臨時調査員によって行われたもので、事業場調査は事業主又は労働担当者の回答を調査票に記入し、必要事項については、その存在を確認した。また、年少者の個人調査は年少労働自身が調査表に回答を記入したが、調査者が質問して、その回答を記入した場合もある。

第十回働く年少者の保護運動中央大会ひらく

第十回働く年少者の保護運動中央大会は、十一月七日、労働省・東京都・東京都青少年問題協議会共催、婦人少年局後援で東京日比谷公会堂で開かれた。十二時開会、第一部労働大臣、都知事の挨拶、婦人少年局長、東京基準局長の激励、本年度生活文化賞授賞式、生活文朗読、大野真平氏のお話があり、第二部、NHK音楽夢くらべ公開録音、映画「カラコロム」等があつて、四時過ぎ閉会した。会場は働く年少者の笑顔を溢れ、文字通りの満員盛況であつた。(A)

むすび

事業場調査および年少労働者の個人調査をまとめる

はしがき

年少労働者が就職後間もなく転退職し、或いは転退職を希望するものが少なくないことは、従来、関係者の間でしばしば問題とされてきた。年少労働者が就職後短期間に退職することは、年少者本人にとつても、又使用者にとつても影響

が就職後のどの位の期間に、どのような理由で退職したか、又就職後どうしたか、どうしているか等の実態を明らかにし、年少労働者の定着や適応を向上、促進させる適切な保護施策樹立の参考に資するため、この問題についての調査を実施した。現在まだ調査を継続中であるが、以下は、この調査に現れた中間結果をお伝えしよう。

調査実施要領

1. 調査時期 昭和三十一年六月～八月
2. 調査機関 婦人少年局及び公共職業安定所
3. 調査対象地域 東京都、大阪府、愛知県
4. 調査の対象 本年三月中学校卒業の就職者で、事業場調査により退職者として把握されたもの
5. 調査方法

(一) 事業場調査

安定所職員が就職後の指導のため訪問した事業場、及び雇用主訪問事業場中、本年三月中学校卒業者を雇用し、且つ退職者のある場合に、所定調査票により調査を行った。

(二) 個人調査

事業場調査により把握された個人に対し、婦人少年局から質問紙を送付し回答を求めた。

調査結果の概要

(一) 就職者

事業場調査において就職者として把握された年少者の総計は、一三、五七一名で、その九三・七%は製造業に従事している。この中最も多いのは紡績業で五二・八%を占め、これに次ぐものは電気機械器具製造業・食料品製造業・機械製造業・その他の製造業等である。これを男女別にみると、男子は三、六四一名で総数の二六・八%に当り、機械製造業・紡績業・電気機械器具製造業・輸送用機械器具製造業等にほぼ同数が就業しているほか、食料品製造業・金属製品製造業・その他の製造業等の各産業に比較的平均して就業している。これに対し、女子は合計九、九三〇名の多数にのぼり、男女総合計の七三・二%に当るが、その過半数六八・一%は紡績業に就職しているもので、これは愛知県で把握された事業場の多数が紡績業であり、且つ比較規模の大きいものが多かったことによるものである。その他のおもなものは、電気機械器具製造業・食料品製造業・化学工業・ガラス及び土石製品製造業である。

(二) 退職者

以上のような産業別の就職状況に対し、退職の状況は次のようなものである。即ち、全産業の退職者総数は一、六四九名で、退職率は一二・二%である。退職者の最も多いのも又紡績業で、総数の二九・七%を占めるが、退職率は逆に平均を下廻り六・九%の低率を示しているのが特色である。続いて退職者実数の多いのは電気機械器具製造業・機械製造業・金属製品製造業・食料品製造業で、おおむね就職者の多い産業に、退職者も多い。このような就職者及び退職者が比較的多い産業の退職率をみると、高率を示しているのは、金属製品製造業の二九・五%、第一次金属製品製造業の二九・四%、機械製造業の二二・九%、紙及び類似品製造業の二〇・六%、衣服及び身用品製造業の一九・一%等である。他方、一般卸売業のように、把握された実数では就職者及び退職者共に少ないが、退職率では前記の諸産業を上廻るものもあることが注目される。

性別では、男子の就職者は女子の三分の一強に過ぎないにもかかわらず、退職率は二〇・五%の高率を示している。男子の比較的多く就職している産業の退職率は、金属製品製造業の三一・三%を最高として、以下、第一次金属製品製造業の二八・六%、機械製造業の二五・一%、木材及び木製品製造業の一六・五%、輸送用機械器具製造業の一六・一%の順である。

女子の退職率の高い産業は紙及び類似品製造業(二二・〇%)、食料品製造業(一六・〇%)、食料品製造業(一五・九%)、機械製造業(一五・五%)がこれに次ぐが、ガラス及び土石製品製造業者数の最も多いのも又紡績業で、総数の

年少労働者の離職状況

中間報告

労働省

婦人少年局年少労働課

が少なくないばかりでなく、更にこれらの年少者が離職後再就職することは、現在の雇用情勢の下では極めて困難なことである。年少労働課では、この問題を重視して東京、大阪、愛知三都府県に於いて、本年三月中学校卒業後一度就職し、その後離職した者について、年少者

第1表 規模別、性別就職者及び離職者数 (3都府県別)

地区別	規模別	性別	就職者数			離職者数		
			計 (比率)	男 (比率)	女 (比率)	計 (比率)	男 (比率)	女 (比率)
合計	10人以上 50人以上 100人以上 不明	計	13,571 (100.0)	3,641 (26.8)	9,930 (73.2)	1,649 (100.0)	745 (45.2)	904 (54.8)
		10人以上	301 (2.2)	204	97	180 (10.9)	124	56
		50人以上	1,628 (12.0)	922	706	514 (31.2)	305	209
		100人以上	2,003 (14.8)	873	1,130	362 (22.0)	163	199
		不明	9,240 (68.1)	1,451	7,789	557 (33.8)	134	423
東京	10人以上 50人以上 100人以上 不明	計	3,510 (100.0)	1,673 (47.7)	1,837 (52.4)	661 (100.0)	344 (52.0)	317 (48.0)
		10人以上	150 (4.3)	94	56	90 (13.6)	59	31
		50人以上	810 (23.1)	469	341	260 (39.3)	149	111
		100人以上	892 (25.4)	413	479	171 (25.9)	76	95
		不明	1,307 (37.3)	551	756	123 (18.6)	53	70
愛知	10人以上 50人以上 100人以上 不明	計	7,454 (100.0)	1,165 (15.6)	6,289 (84.3)	640 (100.0)	213 (33.3)	427 (66.7)
		10人以上	124 (1.7)	89	35	74 (11.6)	54	20
		50人以上	510 (6.8)	242	268	134 (20.9)	68	66
		100人以上	743 (9.9)	260	483	122 (19.1)	44	78
		不明	6,077 (81.5)	574	5,503	310 (48.4)	47	263
大阪	10人以上 50人以上 100人以上 不明	計	2,607 (100.0)	803 (30.8)	1,804 (69.1)	348 (100.0)	188 (54.0)	160 (46.0)
		10人以上	27 (1.0)	21	6	16 (4.6)	11	5
		50人以上	308 (11.8)	211	97	120 (34.5)	88	32
		100人以上	368 (14.1)	200	168	69 (19.8)	43	26
		不明	1,837 (71.2)	326	1,511	124 (35.6)	34	90

(注) 事業場数 合計 798 東京 357 愛知 299 大阪 142

件との明示や、就職前の職業指導、職場設備や環境整備等が、小企業の離職率の高のいこととも関連して重要な問題であることを現わしている。

性別では、男子で最も多いのは「勤める前に開いた条件と勤めてからの条件が違っていたから」の二五・四％であるが、続いては「勤先がみこみのないところのように思えたから」一三・七％で、将来性のある安定した職場を求める強い希望が現われている。次いで、「設備や作業場がよくなかったから」「仕事がつまらなかつたから」等である。

女子の場合は、「勤める前に開いた条件と勤めてからの条件が違っていたから」が最も多い（二五・九％）のは男子同様であるが、続いては、「設備や作業場がよくなかつたから」「二・七％」「体に無理だつたから」「二・三％」等のような職場環境、作業設備の不良や、労働過重による事由から離職するものが多いことが現れている。

第3表 性別、就業期間別離職者数

性別	期	実数		比率	
		計	男	計	男
計	計	501	234	267	100.0 (46.7)
	1か月未満	105	52	53	21.0
	1か月以上3か月未満	271	122	149	54.0
	3か月以上6か月未満	113	56	57	22.6
	6か月以上	2	1	1	0.4
不明	計	10	8	2	2.0
	1か月未満	10	8	2	2.0
	1か月以上3か月未満	0	0	0	0.0
	3か月以上6か月未満	0	0	0	0.0
	6か月以上	0	0	0	0.0

(注) 人員は9月8日現在個人調査票の回収された者のみである

二・〇％の順であり、「六か月以上で離職したもの」は非常に少く僅かに〇・四％に過ぎない。従って、七五％が就職後三か月未満で職場を離れているものであり、就職初期における年少者の特性に準じた適切な労務管理中、就職後指導等が、退職原因の是正と共に必要なことを示している。

い割合に離職率は低い。

なお、三都府県の産業別就職・離職状況は次のようなものである。即ち、東京・都では、電気機械器具製造業・食品製造業・その他の製造業に就職者が多く、特に、電気機械器具製造業では男女共に多い。一方、東京都における離職率の全産業平均は一八・八％で総平均を上廻り、電気機械器具製造業は一・三％である。就職者の多い産業中離職率の高いのは、金属製品製造業（二七・四％）、衣服及び身用品製造業（二五・三％）、ゴム製品製造業（二五・〇％）等であり、性別では男子が二〇・六％、女子一七・三％と余り大差がみられない。男子は、機械製造業（二九・六％）、金属製品製造業（二八・四％）が高く、女子では金属製品製造業（二五・四％）と共に、紡織業（二二・五％）衣服及び身用品製造業が高率である。

又、愛知県の就職者は七、四五四名で前述のように、その八〇・二％が紡織業で、且つ大部分が女子である。その他はガラス及び土石製品製造業・機械製造業・輸送製造業等に多く就職し、男子は紡織業・機械製造業に多く、女子は紡織業・機械製造業に多い。

離職率を総数一、六四九名のうち、三三・八％は「一〇人以上」の大企業に就業

離職率	計	男	女
12.2	20.5	9.1	
59.8	60.8	57.7	
31.6	33.1	29.6	
18.1	18.7	17.6	
6.0	9.2	5.4	
9.0	9.9	8.2	
18.8	20.6	17.3	
60.0	62.8	55.4	
32.1	31.8	32.6	
19.2	18.4	19.8	
9.4	9.6	9.3	
4.8	4.8	4.9	
8.6	18.3	6.8	
59.7	60.7	57.1	
26.3	28.1	24.6	
18.4	16.9	16.1	
5.1	8.2	4.8	
18.3	23.4	8.9	
59.3	52.4	83.3	
39.0	41.7	33.0	
18.8	21.5	15.5	
6.8	10.4	6.0	
28.4	21.7	31.8	

第2表 性別、事由別離職者数 (延人員)

事由	性別	実数		比率	
		計	男	計	男
合計	計	1,538	748	780	100.0
	他のところから勤められたから	117	57	60	7.6
	長い時間働かせられたから	107	47	60	7.6
	賃金が安かつたから	113	55	58	7.3
	設備や作業場がよくなかつたから	176	76	100	12.7
	指導や監督をする人がよくなかつたから	113	50	63	7.4
	友達との間がうまくいかなかつたから	40	15	25	2.6
	仕事がつまらなかつたから	103	69	34	10.1
	仕事に難しかったから	21	14	7	2.1
	体にあつたから	162	65	97	10.5
	つとめ先がみこみのないところのように思えたから	150	93	57	13.7
	勤める前に開いた条件と勤めてからの条件が違つてたから	231	105	126	15.4
	勤めてからの条件が違つてたから	32	20	12	2.1
	つとめ先の都合	44	26	18	2.9
	学校に行くため	76	27	49	4.9
	学業の都合	53	29	24	3.4

(注) 件数は9月8日現在回収された個人調査票501名中当該事項につき記入のあつた488名の延数である

・八％の高率を現わしている。男女性別では、男子にある。男子は、機械製造業・食品製造業・その他の製造業に就職者が多く、特に、電気機械器具製造業では男女共に多い。一方、東京都における離職率の全産業平均は一八・八％で総平均を上廻り、愛知県はこれに對し、下廻る比率を示し、大阪はその中間で、ほぼ平均に近い。なお、各都府県内でも大規模の事業場ほど離職率が低く、規模の小さくなるほど高くなっている。

3. 事由別、性別の離職状況

各都府県の、八月に事業場を訪問した際に把握された離職年少者について、現在、個人調査票を回収中であるため、九月八日現在で回収されたものの五〇一名中、事項に回答のあつたものについてみると次のような結果である。なお一

年少労働者の勤労意欲

中小企業労働者の年齢と勤労意欲の関係を志気調査の結果によつてみると、三五歳から三九歳の層を最高とし、一八歳未満の年少労働者の志気が最も低いことが示されている。(一六頁表参照) 心身の發育の過程にある年少者の特徴は、抽象的思考能力の増大と、社会的認識経験の不均衡による既成秩序に対する批判反抗、日常生活における煩悶等の態度、行動となつて表現される。年少労働者の勤労意欲の低さや職業移動の原因として多くあ

年少労働者の勤労意欲



中小企業に働く年少者の
労務管理について

中小企業の労務管理調査から

労働省婦人少年局年少労働課



げられる「体が疲れない」「仕事に面白くない」等の理由が主観的判断に偏し、現実に対する理解の乏しさに起因していることも種々の調査結果が示すところである。(例えば年少労働研究会調査)

職場への帰属意識、勤労意欲の高低は、労働条件、人間関係等の内部的諸関係と、文化水準、生活環境等の外部的諸条件の錯綜・綜合の帰結であつて、制度的、非制度的な内部事情、或いは外部的諸要素の相互関係によつて成り立つが、なかな

く年少労働者の場合は、その精神生活の特性から人間関係の要素が重要視されなければならない。「仕事が面白くない」等の理由が主観的判断に偏し、現実に対する理解の乏しさに起因していることも種々の調査結果が示すところである。(例えば年少労働研究会調査)

職場への帰属意識、勤労意欲の高低は、労働条件、人間関係等の内部的諸関係と、文化水準、生活環境等の外部的諸条件の錯綜・綜合の帰結であつて、制度的、非制度的な内部事情、或いは外部的諸要素の相互関係によつて成り立つが、なかな

その第一は年少労働者の社会的環境の変化に対する理解が不足していることである。現代の教育はより未熟なものに知識や技能を授けようとするという、いわば「与える」ものとしての教育から、その年少者が自分の内部にもつていける能力・素質・興味・適性等を発見し、それを最大限に「伸ばす」教育に重点が移行したものと見える。にもかかわらず職場の受入態勢は旧態然

中小規模事業場における年少労働者に対する労働負担からの疲労性並びにその差異とみられるものを見出し得たと考える。又、調査期間中の天候は概ね曇り日であつたが、正午の平均温度二六・二度、同湿度七一・五度という高温多湿、つまり蒸し暑い気象条件のため、被調査者の

疲労性が、春秋の快晴時よりも強く露呈したと思われる。しかし調査範囲の極めて小さいこと、調査対象が特定業種に限られていたこと、測定手段が限られていたこと等を考慮合せてみれば、当初の目的に全面的に添うためには、大規模、且つ長期的な調査をさらに行う必要がある

見られる変化とは、その発現の時期において必ずしも一致しないからである。

図3は「ちらつき値」と「自覚的症狀」の週間変化を事業規模別に比較したものであるが、「ちらつき値」と「自覚的症狀」の間における逐日的変化の方向は大体一致しているといえる。

特定二業種における、大規模事業場と中小規模事業場それぞれの年少労働者について、疲労他覚面と自覚面からの調査を行つた結果を要約すれば以上の通りである。この調査によつて、大規模事業場と

三、むすび

図2-② 事業規模別(女子)自覚的症狀頻度相関図

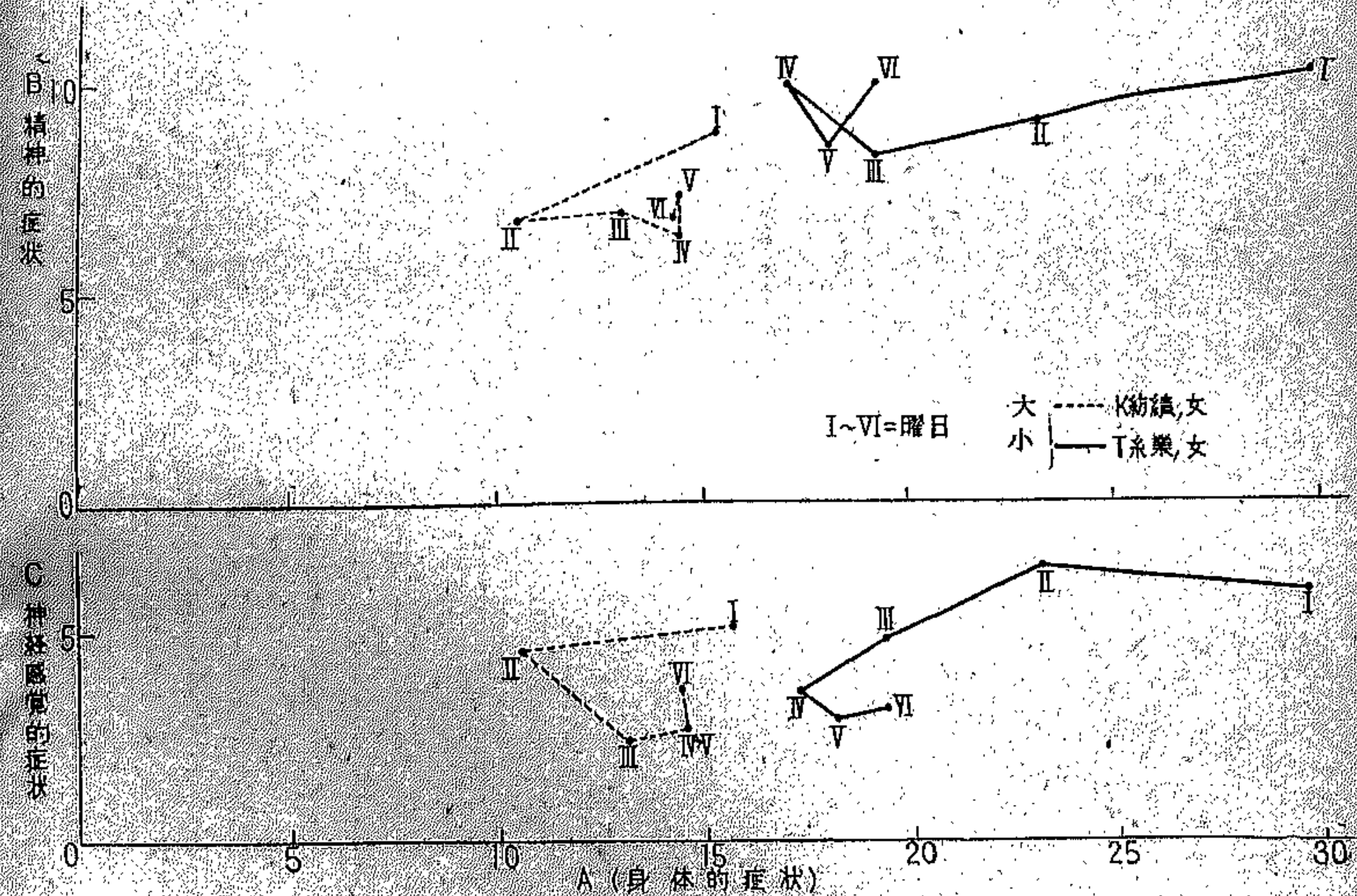
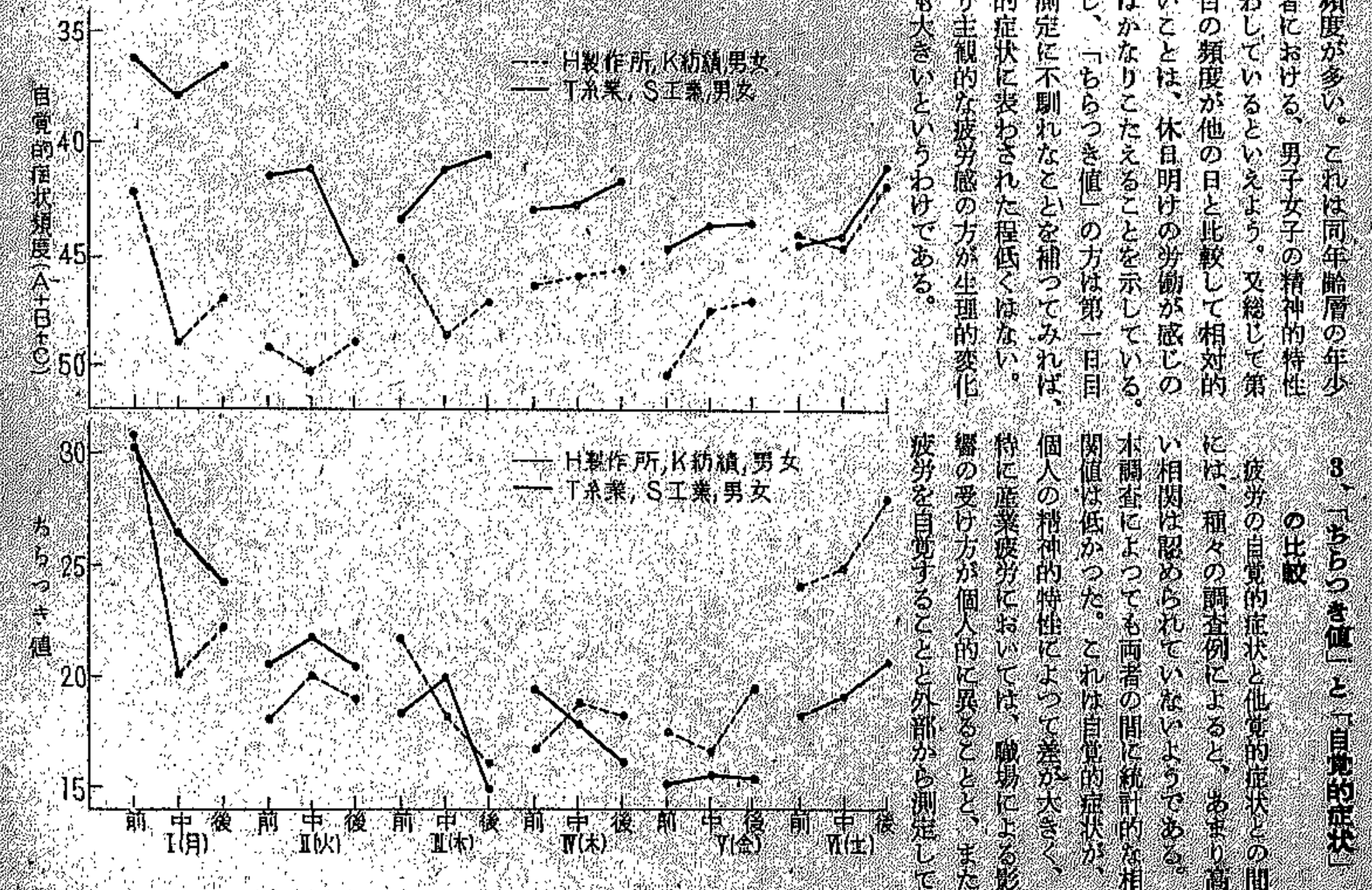


図3 「ちらつき値」と自覚的症狀頻度の変動の比較



いるところが多く、また賃金評価が監督者の思うままに決められている例をしばしば見受ける。このような管理面の不合理は年少者の職務の満足感を著しく阻害し、公平公開、自己保障に対する要求を否定するものである。

したがって、その労働は、このような職場に対して習うより馴れる方式の管理が行われていることである。これは中小企業の労働管理において最も問題とされるところであつて、先に述べたような問題を通じて窺える家族主義的傾向である。しかし、家族主義的管理によつて人間関係管理の問題が取除かれるのではなく、むしろ家族的であるためにより多くの問題を生じるといえるのである。管理組織、労働条件、福利厚生等々中小企業の労働問題について改善すべき点はいくつかあることが出来るが、年少労働者については特にこのような職場への順応が問題とされるべきである。

そのほかにも経営への信頼、作業関係の安定等をあげることが出来るが、特に年少労働者の勤労意欲——抵抗意識に関する問題として中小企業をみた結果から上記の諸点をあげることが出来る。

職場の人間関係

中小企業労働者の職人的気質、或いは家族主義的管理を仔細に眺めると、企業存立の基盤自体にそのような要素が多分に含まれていることがわかる。

中小企業事業場の労働力構成をみると、熟練工の大部分が職人と呼ばれる労働者によつて占められ、当初から採用養成された労働者の作業上の地位が相対的に低くなつていく。これは企業存続の基盤自体が低コストによる下請、限られた需要、季節的な特殊物品の製造等不安定な基盤の上にたつため、長期計画的な自家熟練工の養成よりも浮動性の強い、それだけに転職が容易な職人を使用せざるを得ないという事情によるものである。これを労働者の側からみれば、中小企業労働者という社会心理的地位の与えられない、また経営に対する信頼が置けないような条件下では、技術・熟練のみを唯一の資本として、賃金労働条件の少しでもよいところへ自己労働を提供せざるを得ないという事情があるためである。

労働力構成のこのような傾向は、個人的熟練、いわゆる職人的な職が重要視され、企業経営の見地からの総合的作業配置と教育訓練の欠き、年少労働者を追いつく使用に使用される原因となつていく。見習工に技術を教えたがらない、作業方法がまちまちである等は定着性がない労働力の提供を唯一の生活手段とする中小企業労働者の特性によるものといえるよう。

作業技術が個人的熟練に頼り、経営との連帯性、社会的視野を欠く結果は、技術そのものが非常に古いものとなり、産業の発展段階に対応する技術の導入を困難にし、近代的労働関係とは異質な、義

が、この点に対する配慮は労働関係が未分化な状態では、その前段階を成立させる必要が認められる。作業の精神的条件では、特に職務要求という点が中小企業年少労働者の管理上の問題とされる。やつてもやらなくともよいような、社会的には企業内部でもそれ程価値をもっていないと労働者が思うような仕事をしている場合には、作業成績はあがらない。

職務満足では、職務要求、自己成長と昇進の機会が取り上げられるが、自分の才能が十分に発揮されているか、昇進の機会が保障されているかという間に、中小企業の労働力構成は否定的である。作業関係では同僚従業員との協力関係、職務地位の安定が重要視されるが、作業工程の配分が組織化されていないため、職務上の協力関係を稀薄なものにしていく。

会社への統合感を経営管理の効果性によつてあるが、この点についても多分に恩恵的な面が見受けられる。このような人間関係管理における否定的要因が具象化した場合には、賃金の支給について一応固定給、能率給とか形式的にいつても、その内容は使用者の思うままに決定されるものが多く、会社の操業状況如何によつて遅欠配が起る。労働時間についても一応形式的な始業終業時刻を定めてあつても、使用者自ら汗を流して肉休労働に携へるような小規模経営に

理と人情、気風、社を導くいわゆる職人気質となつて現われる。したがって中小企業の家族的管理なるものを支えているのは、恩恵的な支配服従関係であつて、職場或いは職業というものを通じて行われる人間関係でなく、個人的な、労働関係外の恩恵的感情であるといえる。

中小企業主の中には地方出身の小成功者、熟練工上りの経営者が多く、経営管理の知識を有せず、合理的な労働編成に意を用いるよりも、郷里の労働者を使つてやるという意識があるため、私生活の面倒はみても職場の人間関係を合理的に把握・指導するという面が不足している。また現場の監督者についてみれば、旧守的な職場関係を前提とし、人間関係を生産過程の中に合理的に反映させるよりも、個人的な関係において問題の解決を図り、職場内部に存在する問題点の解消に対する措置が考案されないという傾向がみられる。

一般に中小企業労働者の余暇生活は、企業自体に労働時間の計画的配分がないことにもよるが、文化消費時間として合目的、恒常的に過されておらず、意識の向上に資するような生活時間がない。また経済収入の少いことは計画的な家計支出を困難にし、健全な娯楽教養よりも仲間つきあい、飲酒等の消費経済を招来する一因ともなつていく。

中小企業における職場の人間関係の歪低となつていく労働力構成、労働者の生

あつて、就業規則は空文に等しく専ら家族的な経営秩序が尊重され、使用者一人の意思によつて支配され、休暇・休日・勤務時間になんらの規則性がみられない。作業指導にあつては自己の技術に対する独善を秘伝として温存する狭量な排他的習慣が優秀な技術を断絶せしめた原因となり、これに対する対策が講ぜられないというように勤労意欲を阻害するような形であらわれている。

労働管理の好例

中小企業に働く年少労働者の勤労意欲という観点から、中小企業における人間関係の根底にある否定的な面のみを問題としてきたが、労働管理において人間関係の面が取り上げられるようになったのは最近のことである。また、大企業の管理方式が必ずしもそのまま中小企業に妥当とは云えないのであつて、中小企業の現状に則した管理の近代化、合理化こそが各個別企業の当面する問題であり、それが主題であり、それが主題の年少労働者の志気を向上させる所以でもある。

労働管理とは片手間な思ひつきの仕事ではなく、合理的に計画的に運営されたとき始めて作業成績の向上となつて現われるのであつて、各種の教育訓練方式、研究調査結果の活用等は作業成績の向上に役立っているが、以下は中小事業場の労働管理の好例として項目別に集めたものである。

活条件は以上の如く年少労働者の職場環境として勤労意欲を向上させるよりも、これを阻害する要因として作用するものであつて、企業自体に合理性、科学性を導入する意欲がみられない限り人間関係の好転による志気の向上は困難であるといえるが、このような努力をもつて労働力を編成し、作業指導・作業組織等、管理面の措置が講ぜられている事業場では、作業成績の向上がみられる。

人間関係管理の実際

以上において年少労働者の勤労意欲を阻害する要因並びにそのような職場関係をつくり出している底辺としての企業及び労働者側の問題点を、中小企業の労働管理にみられた個々の事象に従つて取り上げて来たが、次に人間関係を支配する各要因に従つて、いかなる管理がなされているかを検討してみた。

人間関係を支配する要因として一般に、(1)企業における個人的願望が満たされているか、(2)公開的管理がなされているか、(3)自己の能力が生かされているか、(4)自己の価値が充分認められているか、(5)自己の所属意識が満たされているか、(6)自主性が尊重されるか、(7)従業員の成長に伴う増進・給与・地位・役目などがふさわしいか、(8)自己の能力が認められるか、(9)人間関係と勤労意欲の関係を促す内容項目として、(1)個人的報償、(2)直接的監督、(3)会社の地位、(4)作業の精神物理

某印刷会社

教育訓練 印刷会社の業務の繁閑は著しく、それだけに労働者の浮動性が高いのであるが、短期間で移動する職人に頼つた業務は、作業技術に統一性を欠き仕事に責任がないといった欠陥がある。一般に印刷工で一人前の職人になるには十年近くの経験が必要といわれるが、計画的に自家労働者を養成した場合、には作業内容が固定するので五年もすれば、熟練職人に伍して作業をすることが出来るので、自家養成の労働者が大部分を占めるに至つた現在は業務運営が円滑になされる。

従業員関係 職人的労働者と養成工との間の意思疎通の円滑化、賃金、労働時間の相違を解消することが従業員関係を好転せしむるための問題であつたが、職場単位を養成工の成長に伴つて職人主体のものから養成工主体のものに再編し、一方作業成績を職場単位毎に測定し、賃金に反映せしむるという措置をとり、作業成績を公開することによつて職場の意思を統合的に作業に反映するようにした。毎月一回職場の作業単位ごとに座談会を開き業務運営に関する意見交換を行つていく。

某電気器具製作所

教育訓練 電気器具の部品製造という限られた工程の作業習熟は比較的短期間

直接的監督者との関係は、監督者と従業員との対人的な関係、監督者の技術上の有能性、作業関係の安定であるが、尊敬され信頼される監督者という概念は、中小企業にあつては肝のある話である。監督者ということであり、合理性、科学性という要素とは相容れぬものであること。熟練が個人的腕であり企業内部に組織されたものでなく、場合によつては教えたがらないという傾向さえみられること等を問題点としてあげ得る。

会社の操作というものは、従業員に対するコミュニケーションが妥当適切であること、作業関係の安定、経営管理が効果的であること、経営に対する信頼感という経営の労働に及ぼす影響を内容とする

に目的を達することができるとして、縫製工の定着を望むよりも、合理的な作業指導による年少労働者の早期熟練、技術の保存が当面の課題である。

このような事実に着眼した使用者は、熟練者の協力を得て、難解な作業手順、配線図等を年少者が容易に理解し得るよう分解図解して作業指導の徹底を図っている。工程は限られているが作業自体は正確適確を要するので、この作業分解による指導の実施前と実施後では、習熟期間が短縮され、不良品も大巾に減少する等の効果をあげており、年少者も相応の責任をもった仕事が出来るので職務要求が満たされている。

指導は二段階に分けて行われ、入社直後の教育は工場内の歴史、概況、就業規則、賃金、一般教養、安全衛生等の基礎教育に併せて作業全般に関する説明、関係親会社の見学等が実施される。指導の第二段階は現場指導で、指導員は尔後の生活相談にもあずかっている。

某製靴会社

従業員関係 熟練工の転職はここでも問題とされ、製靴という手先の仕事を主とする作業では特に個人の熟練が要求されるため、独善的な技術を生産過程の内部に編成することが前提とされたが、工程を合理的に分解して作業範囲を配分すると共に、各職場単位の熟練者を毎週実施して、職務上のことから私生活に亘る

(3) 月収と志気の関係

グループ	人数	志気のさ
5,000円未満	95	52
6,000円～10,000円	90	62
11,000円～15,000円	46	78
16,000円～20,000円	36	100
21,000円～25,000円	18	99
26,000円以上	16	90
計	300	

(2) 勤続年数と志気の関係

グループ	人数	志気のさ
1年未満	49	72
1年～3年	137	86
3年～5年	79	89
5年～10年	40	100
10年以上	4	77
計	309	

(1) 年齢と志気の関係

グループ	人数	志気のさ
18歳未満	115	55
19歳	71	62
20歳	39	76
21歳	24	83
22歳	24	100
23歳	26	92
24歳	17	91
25歳以上	816	

ことまで話し合うようにした結果、この従業員関係をスムーズにすることができ

採用初期の指導 採用初期の年少者を職場環境になれさせるため、当初の一週間は工場見学、業務概況の教育に費している。地方出身の年少者が都市に就業した場合、生活環境に馴れるだけで相当の期間を要するし、工場の騒音にたえるだけでも大変なものであるが、この措置は、職業生活に順応させる上に効果的である。

某製靴会社

作業方法 熟練を要する既製の製造工程を総合的に習熟せしめることは困難であり、いきおい熟練者の補助として責任のない仕事をさせる場合は作業成績があがらないのみでなく、志気の低下を招くことになるので、工程を部門毎に別つて、各部の作業を単純化することによって早期熟練を図っている。

某縫製会社

採用配置 採用配置が繰起や崩れによってなされるのを排し、クレベリン検査を実施して性格、個性を測定して各班の構成が平均するように配置をし、採用を決定することによって好成績をあげている。

労働時間

年少労働者に相当する仕事がない場合でも一般従業員が就業していない場合にはなかなか退社しにくいものであるが、この弊を防いだため、就業が決定している場合は退社しにくいものである。

定している場合には規定労働時間内に一般従業員が就業する作業の用意準備をして退社させている。

(上掲表の説明) 神奈川県商工指導所が中小規模事業場について、年齢、勤続年数、給与と志気との関係について調査した結果は次に示す通りであった。

○一社を総括して、年齢と志気の関係は測定すると三五から三九歳迄のグループが一番高いことが解った。このグループの志気の高さを二〇〇とする、各グループの高さは上表(1)のとおりである。

○一一年以上の勤続者は少数で連断は出ないが、永年勤続者の志気はあまり高くない。

○一六、〇〇〇円から二〇、〇〇〇円のグループまでの志気の高さは、月収に比例して高まるが、それ以後は頭打ち状態となることを示す。

○賃金項目は、会社に対する満足感、従業員関係、職務要求、賃金、監督者、経営者、職場規律等の一五項目からなり、それぞれの質問群は三乃至四項目に区分されている。工場従業員数は一五八乃至一八六人である。

田之浦漁港の児童労働の地域的背景

労働省婦人少年局年少労働課

いわゆる舟番小僧について



長欠生六九名、欠席率一五%、長欠率一〇%の岡山県下津井地区中学校の長欠生、欠席生の大部分のものが、男子は漁業、女子は学童服の縫製加工業に従事している。

都市及び近郊町村における長欠原因、長欠対策が、主として個々の長欠児に関する問題として、把握処理されるのに比し、下津井、とくに田之浦部落では地域の複雑な社会経済的要因の集約的表現であるところに、児童の教育、福祉、労働対策上の多くの問題を提示しているの

田之浦漁業の特性

田之浦部落は、戸数四四〇、世帯数五三二、人口二、五八八人の漁師町であつてうち三七〇戸が漁業に従事している。漁法は一本釣が大部分で漁家総数の七〇%近くを占め、延網二〇%がこれに次ぎ、残りの一〇%はやや大規模な網漁家及び特殊な鉋突漁家等である。漁船は自家所有の一、二トンの小舟を使用し、動力化される傾向にあるが、動力を用いない船もなお相当多数使用されている。

このような田之浦漁業の第一の特性は経営の零細性である。内海の限定された水域での漁業は、経営の資本化を妨げ、一部には五六人の漁師を必要とする、ここでは中位の網漁もみられるが、大規模漁業経営を成立させる余地はない。親子

三、四人が自家所有の小舟で就労するといふ、農家経営と同じような形態をとるのはこのためである。しかも農家のように施肥、耕耘等がない漁家の収獲は農業以上に自然委せの経営に頼らざるを得ない。そして、動力の導入も、このような限定水域、零細経営という条件下では、他に先んじてより多くの漁獲を、より早く行うための手段となるに止まっている。

第二の特性は、漁獲が季節と季節に大きく左右されることである。内海の潮流は時間により、季節により、漁場により、それぞれ変化し、異り、更にまた岩礁の位置、傾斜等に精通し、海上での方位を確認するなど、技術の一切は、勘とコツに頼り、年長の経験の多い者種、漁獲を挙げている。

また、漁獲の季節による変動が著しく、一本釣の船・ちね・ほら等の漁は五月頃から十月頃迄が盛漁期で、昼夜を分かたず働くが、冬期間は漁獲がなく殆んど働かない。一方、網漁にあつては冬期が漁獲期であり、夏期は閑散期である。このため、一本釣漁師は網漁へと転換するが、冬期の余剰労働力を全面的に吸収し得るまでには到っていない。

田之浦漁業の第三の特性は、他の漁村に一般的にみられる農家との兼営が、地理的条件の制約を受けて行われず、僅かな傾斜地に全体で四町歩程の田畑があるに過ぎない純漁村であることである。随

製加工の下請の兼営も一部にあるが、やはり、地域の経済生活を全面的に左右するのは漁業であり、漁師町の経済、社会生活が典型的な姿で示されるのである。田之浦漁業のこのような特性は、家族労働力と、勘、コツ等の熟練、経験の必要性、季節的繁忙等、これらの純漁村の社会経済環境を通じて不就業、長欠の原因を構成しているといえるよう。

地域の労働事情

動力の導入が新漁場の開拓、生産性の向上となり得ないような制約された条件下にある田之浦では、投下労働量の増大のみが、漁獲量の増加をもたらす唯一の方法である。従つて、ここでは過剰人口、一家当り家族数五人強という状況も望ましい傾向として迎えられる。しかしながら反面、漁獲の季節性は冬期間の労働力過剰を生み出すという現象がみられる。夏期における充分なる労働力の要求と正反対の冬期における労働力過剰が田之浦の労働事情の著しい特徴である。

冬期間の副業の要望、補足収入の渴望は田之浦漁家にひとしくみられるところである。冬期余剰労働力の一部が網船に乗ることは前述のとおりであるが、漁師と船主との関係は、漁獲を船主四分、漁師六分に分割するのが一般であり、冬期乗船が決定した際に前借金を受け取るものもある。

網漁の外には、失業対策事業に従事す

るものが多く、漁業に比して収入が安定し、比較的収入が多いので、夏期にも引續き従事しているものもあり、世帯を分けて一家で二、三人も出る家があることである。

縫製加工業は、小島市を中心として存在する中小機業を背景として成立したものであり、半量服の下請加工による生産は、小島地区で全国製品の七〇%を占めている。昨年の農村ブームによる需要増から、田之浦でもこれに従事するものが急増し、ミシン二、三台を備えて兼業するもの三〇戸、一〇台以上を整備して転業したものが九戸となっている。

縫製加工業の就業者は、主人が出漁し、或いは寝ている間、暇な一人的漁家の主婦が大部分で、一部長欠女子も補助的作業に従事している。

学校を卒業した娘達の多くは、小島市近辺の小都市的環境にあてられて地元就労を嫌い、電車で一時間位の小島味野辺の中小機業に勤務するものが多い。しかし反面、当該地区にある大企業への就労は極めて少い。これは漁港田之浦が、そこに住む人達に生活の気易さと自由を感じさせるからであり、大企業の時間から時間迄のカッ切りした就労が、束縛に感じられるためと思われる。

このようなことは、地域全般の労働力移動についてもみられ、田之浦を出て生計を立てる者は稀で、一戸の家で二男も三男も同一漁業に従事し、やがてそれぞれ

れ地域内で独立している。これは漁業方法自体が、より多くの労働力を必要とするとともに、このような環境の安易性が狭い地域からの労働力移動を阻害しているとも云えよう。

社会経済事情

曲りくねった道の四つ角に貼つてある、「安い焼酎あります」という密造焼酎の広告には、田之浦の漁業生活を端的に現わしている。漁家の大部分を占める一本釣漁家は、年間概ね二〇万乃至三〇万円の漁獲収入を挙げ、餌代、漁具代、燃料費、船の修理費等の経費費に六、七万乃至一〇万円を費している。

一戸当り家族数は平均五人強であるが、生活の困難な事情、生活保護法適用世帯二八三世帯という経緯も理解される。漁家の生活をより困難なものにして

いるのは、消費生活の不均衡、計画性の欠如によるものである。冬になると配給所では米の配給をいつものように苦勞するという。また配給米を売って妻を喰べる漁家も多いとのことである。屋敷を分けたため海上労働に安価な焼酎はエネルギー源かも知れないし、農業以上に自然条件に頼らざるを得ない漁業生活では、入った時賄いの消費経済が営まれやすいが、これは田之浦が純漁師町であつて、副業による収入の安定が図り得ないためと思われる。

住居の状況は前にも触れたように、地理的条件の制約を受けて、極端に狭い家が多く、六畳一間に家族五、六人というものが普通で薄暗い勝手に続く居室には、昼夜とも薄団が延べられ、居間でも仕事から帰った誰かが寝ている。住居の狭隘性を更に高めているのは、四四〇戸、五三二世帯ということからも知れる如く、失業対策に従事する以前から、一戸に長男は勿論、次男夫婦までも同居し、一艘の舟で漁業に従事することが行われていた。

買物籠を下げた主婦が、五百円、千円の漁獲代金を取りに来る漁業協同組合は、現在統一の機運に向いつつあるが、漁師間の利害関係を反映して、第一田之浦漁業協同組合、田之浦漁業協同組合、田之浦吹上漁業協同組合の三組合に分かれ、統一的対策の実施を困難にしている。

しかしながら、全般的には資本化の度合が低く、階層分化の進化していないこの地域の社会生活を左右している秩序は、血縁関係や年齢階層の秩序であつて、青年層の間には文化団体の組織も幾度か試みられたが、このような地域環境と、青年層一般の積極的意欲の欠如から発展していない。

そして、このような壁一つ隔てて隣に連なる垣根のない生活の気易さ、海を相手とする開け放たれた生活の自由気儘さは、田之浦漁家の生活を他國の生活より、安易なものと感じさせているといえるよう。

田之浦の児童が通学している下津井中学校の欠席率は、本年四月八六・三%、五月八五・八%で、一日平均欠席者は、四月九三名、五月九八名となつており、盛漁期に向う六月以降は、更に欠席者が多くなるものと思われる。欠席者中で、長欠に該当するものは六九名で、在校生六八五名の一〇%強を占めている。これを三千年度全国平均長欠率二・八%、岡山県平均二・三%と比較すると、岡山県においても特殊地域なのである。また性別の欠席率では、五月現在、男子一五・九%、女子二二・七%と男子の欠席者が多いのは漁業就労という事情によるものである。長期欠席のため本年三月卒業生のうち除籍処分を受けたものは一四名で、卒業生徒数の一〇%弱となつていて、

長欠児の就労状況

これら長欠生及び除籍者の大部分は漁師の子で、貧困による家事手伝い、或いは勉強嫌い等が主な長欠の原因として挙げられており、貧困のみがすべての長欠の理由とは云えない。貧困と同時に、地域の教育に対する無理解が長欠の大きな原因と云えるであろう。

目に一丁字ない漁師の子は、船より利口ならよい」という地域社会であり、このような環境に育つた子供達にとって、学校は広い校庭をもつた単なる遊び場にすぎない。掛算が満足に出来ない中学生に代数や英語の時間は退屈と束縛を与え

るのみである。

このような事情の上に田之浦の漁法は、より多くの労働力の早期養成を要求している。内海の複雑な潮流や岩礁の位置、傾斜を覚え、山アテとかヒッカキ等の操作は一切勘とコツからなつていて、一人前の漁師になるためには身体がしなやかな中学生頃の修業が必要だといわれる。

そして、限定された漁場と貧困は、より多くの労働力の投下を必要とする。子供でも一日に二、三百円の収獲を挙げられるとなれば、夏休みの盛漁期には海につれてゆくことになる。元来学校の出来のよくない子供は、夏休みが終つても海上労働に喜んで従事する。このようにして長欠児は生れるが、その原因は前記の地域的性格から生ずるものであり、教育に対する無理解も、このよな基盤から発するのである。

長欠児童の就労は、男子にあつては自家漁獲、女子にあつてはミシン加工業に従事しているのが大部分である。

まず、長欠男子の漁獲作業の状況をみると、漁家構成上からも一本釣漁業に従事するのが最も多く、その労働時間は、春秋の蛸釣の最盛期には、早朝から日没まで、夏期のボラ・チヌ釣に従事する場合、夕方から翌朝までの夜間作業である。漁法は、一人が縄を操りながら右手で釣り、他に一人乃至三人が釣に従事し、漁場は潮流に従つて移つてゆく。

一本釣について多い蛸釣の出漁は、普通夕方七時頃、蛸釣は翌朝七時頃となり、なわを繰り延べる作業と繰込み作業が晩及び朝方に行われる。

これらの漁業に従事する児童の家庭における生活は、漁法が潮の干満に左右されるので、睡眠・食事の時間は一定しておらず、早朝・日没に出漁する際は、家庭では一度しか食事せず、二食は海上で済ますこともある。就寝も住居が狭いため薄団をもつて舟で寝るものが多く、漁獲に従事する長欠児の家庭で過ごす時間は、帰つてから寝る迄の時間となる。

男子の漁業に対応する長欠女子の縫製加工業の労働条件は、就業当初のアイロン掛けで、日給百円位、半年位でミシン掛けに携わるようになってからは、出来高掛で月五千円位となる。労働時間は十二、三時間のものが一般で、繁忙期には夜十二時頃になることもある。味野近辺の中小機業に就業する者の労働条件も大差なく、漁業労働が支配的なこの地区の労働者は労働時間の長短を苦にしておらず、出来高制であるところから、長時間就業をむしろ喜んでいる。このような状況を地区の民生委員は、「ここの娘達は、命を売りにいつているようなものだ。」と語っていた。

以上のような長欠問題及びその就労状況に対して、学校・教育委員会・民生委員・監督署等も、その対策に苦慮しており、家庭訪問、地区の寺院で寺子屋式の小僧がいます。

特殊教育等を実施しているが、長期欠席による学力低下、漁業労働の疲勞等のため効果が等からないと嘆じている。また女子の縫製加工業の長時間夜間労働について、労働基準監督署機関では、最低年齢未満の女子の就労を禁止しても、管内の監督事業場からは容れざることを出来るが、同一児童が、また他の事業場に就業しなければならぬという家庭事情にあるため、行き詰つてしまふとこのことであつた。

このように、地区の長欠問題はそれ自体として存するのではなく、漁業の特性を通じて発生するものであり、総合的な対策を必要とするものであつて、特に最低年齢未満児童の就労、学校の長欠について、啓発活動が必要である。

舟番小僧、集団里子

地域で二、三歳から一五、六歳までの子供を舟番小僧というが、舟番とは、舟の中で寝泊りするという程の意味であり、特に舟の番をするということではないうである。この習慣は、住居の狭隘なために生じたもので、冬は暖かく夏は涼しい舟に、時には親達も休みにゆくとである。

これらの舟番小僧の中に、真い子或いは里子で漁業に従事する、山口県下の堀子、山形県下の南豆小僧等と同じく特殊慣行として問題とされる「いわゆる舟番小僧」がいます。

舟番小僧は長欠児の場合と同様に労働力補給のため生れたものであり、戦前戦後地方が主な給源地であつたが、戦後、里親制度が実施されてからは、県下教養施設からの里子が迎えられるようになり、昭和二十七年の資料によると、この地区に里子として委託された児童は三十三名に達している。

排他的なこの地方では、舟番小僧から一人前の漁師になつた者に対しては侮蔑的な意味から、舟番という言葉を使用することはない。しかし、漁家の生活が貧困と重労働の繰り返しに終始している状況では、放浪性を帯びた施設の子供とはいえないが、逃亡する者が多く、予期するような成果を収めず、現在では一六歳以上の児童が三名委託されているに止まる。労働力補給のための、このような里子は児童の酷使虐待という点からも問題とされ、過去に県児童福祉審議会でも検討したところであるが、基子との差別待遇はないとしても、裏子自体が、過重労働に従事し、中学校を長欠するといふ、地域の一般的事情が、そこに生れ、その地で育つたのではない里子の場合には、そのまま受け入れられることは困難であり、事前に検討されなければならない問題である。



青梅の織物業に働く 女子の福祉対策 東京婦人少年室

研究者名

青梅織物業協同組合理事長
理事三名、その他組合員五名
東京大学 宮原教授
東京女子大学 松本教授
労働科学研究所 勝木副所長
新宿生活館 塚本館長
評論家 西 清子
婦人団体
労働基準監督署長
室 長 高橋節子
室長 共栄会のことをお話し下さい
せんか。

組合理事 共栄会

共栄会というのは地区のまとまりをもつための織屋さんの合同体というふうなものです。川向うに四つの部落があり、それを一丸にした織屋の団体です。実は私会長をしております。考えましたことは、二人や三人の工場での女子に洋裁をやらせよう、何をやらせようというところになつても、経費や何かで実際にできない、皆さんに呼びかけて、みんなでもとまづで先生を一人なり二人なり頼んでやるうじやないかということでご賛成頂きまして三年やりました。最初の二十八年は女子を対象にして洋裁をや

つてみようかと、五月頃から十月頃まで大体半年位の計画を建て、市役所の出張所を借りまして、週二回乃至三回開いて、夜間だけ洋裁の勉強をさせたので、二十八年に八十三人入学して、六十六名卒業いたしました。二十九年には五十五人入つて三十四人卒業しました。ななづつと減つたかといひますと、前の年に洋裁をやつたものの中には、去年やつたから今年はやめるといふ人があつたからです。それで今度は編物を新しくとり入れた。そうして三十九年度には洋裁と編物と二本建にしてみましたら、洋裁が五十六名、編物が三十五名入学して、洋裁が三十八名卒業し、編物が三十名卒業しました。この年は九十一人入つて二十三名落伍したわけですが、これもななづつと教室内なんかはむずかしくて、一生懸命勉強しようと思つて女子工員が来ております。と、変なあんちゃんも来て下で口喧嘩を吹くことが起れます。しかし共栄会のこの仕事は成績が上つていこうとぬぼれていふのですが、宿題が出ますから相当忙しいうです。休みの日なんかにもやらないう間に合わないらしいです。採点して免状も出します。

室長 玄関なんか部屋になつていふ方連に宿題ができますか。
理事 できるようです。主人の家にミシンもありすね。それを借りたためにどうといふことは聞いております。ある工場では、聞いてきたことをその家のお嬢さんに教えるといふふうになつていふことがありすか。
教育委員会 社会教育は公民館活動であります。協議会で決定しております。やります。協議会で決定しております。「編物洋裁学校」を法に基く青年学校の一つとしてやつております。青梅市の一般青年学校は七学校ですが、これを第八青年学校としてやつております。
室長 どのくらい利用しておりますか。
教育委員会 協議会のは職業別の青年学校で、八十人くらい利用しております。八青年学校で六百五十人くらいです。そのうち織物業の労働青年は男女合せて約四百四十名、女子は一般の青年学校より少く、特に洋裁を主とした青年学校にまづつております。その他には特に計画はありませんが、他に定時制に通つておるものが二十人位いるようです。
室長 定時制は何時から始まりますか。
定時制教育 五時十五分からです。

室長 織物業の終業時間が午後五時或いは六時ということになりますと、定時制に行くのに時間的に間にあわないんじゃないでしょうか。
定時制教育 従来は五時に始めていたのですが、五時ではどうしても遅刻して、来れない生徒が大勢います。それでやむを得ずこの頃は五時十五分にしてあります。これでも一時間目に揃う生徒は極めて少い。二時間目、六時頃から来る子が圧倒的に多い。女子工員も含めてそんな感じです。
室長 全体の中で女子工員はどのくらいですか。
定時制教育 徴々たるものじやないかと思ひます。
理事 定時制の生徒を使つていふある工場に行つて聞いたら、五時少し前に支度して五時にはとび出すそうです。事業所は六時頃までやつておるのですか。
室長 昨年の十一月とくで年少者の保護大会を開催しましたが、集つた八百人近い年少者の中に、中学校を出たばかりのようないらう服を着た可愛い娘さん達も大勢いました。何か習つていふとか、夜間の高校に行つていふとかいふ人が極めて少い。あれだけ年少者達が多いのになぜ学校に行かないのかしらと思ひます。思つたのですが、何かそこに問題があるのでしょうか、勉強したくない何かがあるのでしょうか。
市長 好意心がないのではないでしょ

婦人と年少者

うか。私のところでは織物業で従業員を使つて、土曜日に洋裁、夏過ぎると和裁を教えておりますが希望者が少い。実際問題として、夜や土曜日は映画にいく、あるいは家で遊ぶ、遊んでいて、なか／＼そういうところに参加して一心に授業を受けるという熱意がないやうに見受けられます。こういうような問題については知つて先生方から指導方法を承りたいと考えております。

と伝統を持つていふ自分の生まれ故郷のこの産業に、なぜ諦をもつて娘さんたちがとびこんでいかないのか、魅力がないのでしょうか。若い娘さん達が楽しんで、自分はこの織屋さんで立派な女子工員さんになつていふものを織りたいな、そして人間としても立派になりたいな、という気持ちを起させる魅力のうちにし方つてないものではないか。

やないかといふことを言つております。労働局長 健康のことになります。が、住居の場合、病気の人の出た場合に、お困りではないかと思ひますが、その点はどうかです。
理事 そうですね。健康保険にはいつておらず、そのためにどうということはないと思ひます。
常任理事 私のところでも何人かおられますが、私の家族よりも医者にかゝるのが多い。それといふのは健康保険でよく治療ができる。ちよつと歯が痛い、ちよつと頭痛い、お腹が下痢具合だといつてもすぐ医者にかけます。掛けた金もたいしておくのは勿体ないから、健康保険証は有効に使つております。(笑)

西(評論家) 娘さんが多いのでおたすねしますが、生理の指導などは、工場主婦がやつていらつしやるのですか。
理事 生理日には自分で判断して休んでしまふのではないのでしょうか。
西 ひどく休むことがありませんか。
理事 生理日に休むのは勝手なんです。が、余り休みませんね。
塚本(新宿生活館長) 働いていふ方の組織があります。組合とか懇談会といふようなもの。
理事 そうですね。問題はあります。が、自分達で自発的に向上していこうといふ組織があつてもよいと思ひます。例えば、労働組合の形でも、懇談会の形でも、従業員だけが寄つて自分達が向上しよう、自分達が自発的に勉強しよう、能力もあげようといふ組織ができたとして、工場主の方では歓迎しますか。お困りになりますか。
理事 差し支えないと思ひます。
塚本 労働組合の資金要求とか、労働争議という形では別な問題になりましようが、もつと従業員みずから寄つて懇親したり自ら向上していこうといふ組織があつてもよいような気がするがどうでしょう。

定時制教育 勉強する気がない子もあつて思ひますが、一生懸命勉強しようとする子もおります。中学校を出た子のうち半分くらいはそのまま終つてしまふのですが、もつと勉強したい子も職場の関係で時間も遅く終るし、残業なんかの関係で行きたくても夜学に行かれない子も沢山あると思ひます。又雇主の方で夜学にいかないという条件でなければ雇わないといふところもあると聞いております。はじめ織物業の女の子も来ておりました。けれども、この頃は来なくなりまして、店員とか、保姆だとか、駐留軍のハウスメイドとかいう子供が来ております。今まで無理してきていた子がだんだん来なくなつて、織物業の全体の割合にもなりません。

室長 この地区の中学の卒業生は青梅の織物業さんには行きたがらないで、よそに行きたがる。ある織屋さんは、どうも織屋には来たがらないですね、と言つておりました。鎌倉時代からの長い歴史

算の検定をやつております。今、会議所が珠算の検定をやつております。うちの子供は三級をとつたから織屋には行かない立派な事務員になれるといつて、織屋にはみみきもしない。女工といふ名前がよくないのかもしれない。組合でも進んで織屋にくるような方法を考えようじ

室長 専門の衛生管理者がいて、事業場廻りをやり、寄宿舎などについても、指導したり、注意したり、警告したりすることは必要でないかと思ひます。
理事 是非そうありたいと思ひます。現在五十人以上といふのは一工場しかありません。
室長 専任の衛生管理者がいて、事業場廻りをやり、寄宿舎などについても、指導したり、注意したり、警告したりすることは必要でないかと思ひます。
理事 是非そうありたいと思ひます。現在五十人以上といふのは一工場しかありません。



女子労働者の保護規定 について(6)

一 出産の場合の生活保護について

産前産後の就業制限については労働基準法に定められていますが、労働基準法では就業制限期間中の生活費の保障については触れていません。事業場では産前産後の休業中の給与については、労働協約、就業規則等で定めていますが、有給と定めている所も、無給と定めている所もあり、無給の場合には、生活が苦しくなり、成る可く産前産後は休業しなくなり、母性保護の目的が達せられま

健康保険制度は政府管掌と組合管掌に分かれています。組合管掌は被保険者を常時三百人以上使用する事業主が設立した健康保険組合の扱うものです。本年三月現在の政府管掌の女子被保険者は一五三万人、組合管掌の女子被保険者は七八万人です。

(一) 分娩費

健康保険法では分娩費については被保険者の標準報酬月額額の半額が支給されると定めています。この場合の分娩とは妊娠四か月以上の分娩をいいます。死産でも又人工出産でも支給されます。妊娠が正常な婚姻関係によるかよらないかは問題にされません。出産が二児以上の場合は、その出産児毎に一回の分娩として取り扱われます。被保険者でなくなつても六か月以内ならば支給されます。厚生省の事業月報によれば政府管掌の分娩費の支給状況は第一表のとおりです。なお組合管掌の分娩費の支給状況を見ますと、本年三月における分娩費の給付件数は一、五九八件、給付金額は七、九六一、七四四円でした。

1 健康保険法について

健康保険法は分給費及び出産手当金の制度があります。

健康保険法は大正一一年に制定されていますが、被保険者の範囲は、常時五人以上の従業員を使用する工場、鉱山、商店等の事業所で働いているものは強制加入とされていますが、五人未満の従業員を使用する事業所或いは強制適用事業以外の事業の事業所で働いているものには任意加入の制度がとられています。

(二) 出産手当金

健康保険法では出産手当金について、別に分娩前第十一週から十八週間、一週三二シル半の給付があります。

分給費の給付は二、七三〇円、三二、七〇九、七八七円と定めています。

(三) 出産手当金

国家公務員共済組合法では出産手当金について分娩の前四十二日、分娩の日以後四十二日間までは休業した場合一日について俸給日額の十分の八に相当する金額が支給されると定めています。組合員としての資格を喪失しても六月以内の分娩ならば出産手当金が支給されます。共済組合事業月報によれば昨年十二月における出産手当金の給付件数は二七七件、一件当り日額は四二、二二円、総金額は三、三六五、八五七円でした。出産手当金の給付件数が分給費の給付件数に比して少ないのは公務員は上司の承認を受けて有給の産前産後休暇をとっているからです。

4 諸外国における社会保険制度

出産に関する諸外国の社会保険制度を見ると、次のとおりです。

「英国」国民保険法に三種類の出産給付が婦人労働者に対して定められています。

(1) 出産補助金 すべての出産に対して一〇ポンド(約一万百円)支給されます。双生児、三ツ児等の場合はそれだけ倍加されます。

(2) 自宅出産補助金 自宅で分娩した場合、又は有料の個人病院で分娩した場合(四ポンド)四千円余の給付が与えられます。

(3) 出産手当 有職の女子に対しては

第7表 分娩費支給状況

月別	件数	金額(円)
昭和30年		
10月	2,273	6,972,300
11月	2,341	3,754,350
12月	2,758	8,970,530
昭和31年		
1月	2,314	7,329,542
2月	2,694	8,431,672
3月	3,513	11,150,950

註 厚生省の事業月報に拠る。

第2表 出産手当金給付状況

月別	件数	金額(円)
昭和30年		
10月	2,825	15,977,803
11月	2,788	16,239,951
12月	3,329	19,670,047
昭和31年		
1月	2,524	14,250,635
2月	2,854	16,295,855
3月	4,037	23,117,606

註 厚生省の事業月報に拠る。

3 国家公務員共済組合法について

国家公務員共済組合法は昭和三三年に制定されましたが、この法律は国家公務員の分野における共済制度を確立したものです。昭和三十年九月における国家公務員共済組合の女子組合員は五十三万人です。

(一) 分娩費

国家公務員共済組合法では分娩費については俸給の一月分が支給されると定めています。組合員としての資格を喪失しても六月以内ならば支給されます。共済組合事業月報によれば昨年十二月における

別に分娩前第十一週から十八週間、一週三二シル半の給付があります。

フランス 社会保険法では商工業の

婦人労働者に対して出産保険の制度があります。婦人の被保険者は分娩前六週間、分娩後八週間は所得の二分の一に相当する現金給付があります。又妊娠、分娩の医療費用の全額が償還されます。

ドイツ 妊娠扶助については母性

保護法に定められ、国民保険法と相俟つて働く婦人の保護を果しています。

強制被保険者である女子は、出産手当

金が産前産後各六週間に亘つて通常の賃金相当額を連邦から支払われます。家事労働者については産前は四週間です。この場合最低一日について三マルク以上となつています。哺育中の母は産後八週間、早産の場合は十二週間出産手当金が払われます。強制被保険者でない婦人に對しては使用者が通常の労働対価を負担しなければなりません。

出産の場合一時金として十マルクが支

払われます。疾病金庫の規約で二十五マルクまで引上げることが出来ます。

医療給付としては、助産婦、助産医、療器具の給付が行われ、必要に応じて家庭への看護婦の無料派遣が行われます。

注 一マルク八十五円七十二銭。

「スウェーデン」健康保険組合法で分娩給付について百二十五クロネを支給すると定めています。政府は最高四百クロネまでの特別援助を行っています。

出産手当金については職業婦人に対して六か月間を限つて一日について二クロネが支給されます。

注 一クロネ六十九円五十九銭。

5 国際労働条約及び勧告

類々の条約及び勧告に出産の場合の生活保護についての定めがあります。

国際労働条約としては既に「産前産後」に於ける婦人使用に関する条約で、公共基金又は保険制度による産前産後の生活保護及び医療給付について定め、同条約を改正した「母性保護に関する条約」では、更に具体的に生活保護は従前の所得の三分の二を下つてはならないと定めています。又一九五二年に採択された「社会保険の最低基準に関する条約」でも母性給付として定めています。なお同条約は七か国が批准しているが、わが国はまだ批准していません。勧告としては母性保護に関する勧告で母性給付について定め、その中で生活保護は従前の所得の百分に等しくすべきだと定めています。

「産前産後に於ける農業婦人賃金労働者

の保護に関する勧告」でも社会保護に言及し、一九四四年に採択された「所得保障に関する勧告」でも母性給付について定めています。

産前産後に於ける

その他の保護規定について

1. 労働基準法の定め

産前産後に於けるその他の保護として、解雇制限、年次有給休暇、平均賃金の算定について特別の考慮が払われていることです。即ち産前産後の休業期間中及びその後の三十日間解雇してはならないと定め、年次有給休暇については産前産後の休業期間中は出勤したものと扱ふこととして年次有給休暇の付与が不利にならないようにし、又平均賃金の算定に当つては、産前産後の休業中は給与が減額又は無給になる場合もあるため、そのことから平均賃金が著しく低くなることを防いでいます。以上の保護規定の解雇制限については既に工場法のときに

右の保護の定め違反した場合は、六か月以下の懲役又は五千元以下の罰金に処されます。

2. 諸外国の同法例

女子労働者の産前産後に於けるその他の保護規定について諸外国ではどのような保護規定を設けているかを見ますと、次のとおりです。

「フランス」労働法典では、産前産後十二週間(医師の証明のある場合十五週間)は解雇できない旨を定めています。

「ドイツ」母性保護法では、妊娠中又は産後四か月間は使用者がその事業を知つており、又は解雇告知後一週間以内に本人から妊娠した旨の通知を受けた場合は解雇の予告はできないと定めています。

「イギリス」労働法典では妊娠及び一才未満の幼児を有する婦人は労働監督官の

婦人と年少者

「英国」国民保険法に三種類の出産給付が婦人労働者に対して定められています。

(1) 出産補助金 すべての出産に対して一〇ポンド(約一万百円)支給されます。双生児、三ツ児等の場合はそれだけ倍加されます。

(2) 自宅出産補助金 自宅で分娩した場合、又は有料の個人病院で分娩した場合(四ポンド)四千円余の給付が与えられます。

(3) 出産手当 有職の女子に対しては

「イギリス」労働法典では妊娠及び一才未満の幼児を有する婦人は労働監督官の

産業別、性別就職者及び離職者数

区 分 性 別 産 業 別		就 職 者 数						離 職 者 数						離 職 率		
		計	比率	男	比率	女	比率	計	比率	男	比率	女	比率	計	男	女
	合 計	13,571	(100.0)	3,641	(26.8) (100.0)	9,930	(73.2) (100.0)	1,649	(100.0)	745	(45.2) (100.0)	904	(54.8) (100.0)	12.2	20.5	9.4
F	小 計	12,710	(93.7)	3,113	(85.5)	9,597	(96.6)	1,403	(85.1)	596	(80.0)	807	(89.3)	11.0	19.1	8.4
	食料品製造業	697	(5.1)	313	(8.6)	384	(3.9)	98	(5.9)	37	(5.0)	61	(6.7)	14.1	11.8	15.9
	紡 織 業	7,161	(52.8)	391	(10.7)	6,770	(68.1)	489	(29.7)	55	(7.4)	434	(48.0)	6.9	14.1	6.4
	衣服及び身用品製造業	235	(1.7)	41	—	194	(2.0)	45	—	14	—	31	—	19.1	—	16.0
	木材及び木製品製造業 (家具を除く)	149	(1.1)	103	(2.8)	46	—	23	—	17	—	6	—	6.5	16.5	—
	家具及び装備品製造業	42	—	42	—	—	—	18	—	18	—	—	—	—	—	—
	紙及び類似品製造業	160	(1.2)	60	—	100	(1.0)	33	—	11	—	22	—	20.6	—	22.0
	印刷出版及び類似産業	73	—	62	—	11	—	18	—	14	—	4	—	—	—	—
	化 学 工 業	399	(2.9)	54	—	345	(3.5)	26	—	7	—	19	—	6.5	—	5.5
	ゴム製品製造業	277	(1.7)	67	—	160	(1.6)	33	—	13	—	20	—	14.5	—	12.5
	皮革及び皮革製品製造業	42	—	27	—	15	—	12	—	10	—	2	—	—	—	—
	ガラス及び土石製品製造業	410	(3.0)	78	—	332	(3.3)	35	—	14	—	21	—	8.5	—	6.3
	第一次金属製造業	109	(0.8)	105	(2.9)	4	—	32	—	30	(4.0)	2	—	29.4	28.6	—
	金属製品製造業 (機械及び輸送用機械器具を除く)	380	(2.8)	275	(7.6)	105	(1.1)	112	(6.8)	86	(11.5)	26	—	29.5	31.3	13.3
	機械製造業 (電気機械器具を除く)	515	(3.8)	399	(11.0)	116	(1.2)	118	(7.2)	100	(13.4)	18	—	22.9	25.1	15.5
	電気機械器具製造業	870	(6.4)	360	(9.9)	510	(5.1)	122	(7.4)	53	(7.1)	69	(7.6)	14.0	14.7	18.5
	輸送用機械器具製造業	460	(3.4)	348	(9.6)	112	(1.1)	114	—	56	(7.5)	8	—	13.9	16.1	7.1
	医療機械・理化学機械、写真機、 光学機械器具及び時計製造業	270	(2.0)	134	(3.7)	136	(1.4)	36	—	21	—	15	—	13.3	15.7	11.0
	その他の製造業	511	(3.8)	254	(7.0)	257	(2.6)	89	(5.4)	40	(5.4)	49	(5.4)	17.4	15.7	10.7
D	総合工事業	5	—	5	—	—	—	4	—	4	—	—	—	—	—	—
	職別工事業	7	—	7	—	—	—	4	—	4	—	—	—	—	—	—
G	一般卸売業	56	—	44	—	12	—	28	—	22	—	6	—	—	—	—
	特殊卸売業	7	—	1	—	6	—	4	—	1	—	3	—	—	—	—
	各種商品小売業	59	—	23	—	36	—	5	—	3	—	2	—	—	—	—
	繊維衣服及び身用品小売業	18	—	8	—	10	—	8	—	3	—	5	—	—	—	—
	飲食料品小売業	60	—	44	—	16	—	13	—	8	—	5	—	—	—	—
	飲 食 店	18	—	6	—	12	—	5	—	3	—	2	—	—	—	—
	石 油 小 売 業	4	—	4	—	—	—	3	—	3	—	—	—	—	—	—
	その他の小売業	17	—	12	—	5	—	12	—	8	—	4	—	—	—	—
J	道路旅客運送業	6	—	—	—	6	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—
	道路貨物運送業	3	—	3	—	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—
K	对个人サービス業	47	—	14	—	33	—	18	—	8	—	10	—	—	—	—
	家事使用人を使用する世帯	2	—	—	—	2	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—
	対事業所サービス業	1	—	1	—	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—
	自動車修理業及ガレージ業	40	—	35	—	5	—	7	—	7	—	—	—	—	—	—
	その他の修理業	2	—	2	—	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—
	医 療 保 健 業	8	—	—	—	1	—	4	—	—	—	4	—	—	—	—
M	分類不能の産業	501	(3.7)	319	(8.8)	182	(1.8)	125	(7.6)	72	(9.7)	53	(5.9)	25.0	22.6	29.1

(注) 1) 比率は、就業者及び離職者の比較的多いもののみを掲出した。
2) 産業大分類略号のFは製造業、Eは卸売、Gは卸売及び小売業、Jは運輸通信、Kはサービス業、Mは分類不能の産業をあらわす。

婦 人 と 年 少 者

誌
上
相
談
室

詩可がなければ解雇できないと定めてい
ます。又妊娠を理由として採用を拒否し
たり、賃金を引下げると責任者は罰金又

3. 国際労働規約及び勸告「母性保護に関する条約」

暇中の解雇制限を定め、「母性保護に関する勸告」では出産休暇中及びその後一か月間の解雇制限を定める外、産前産後に定める。なお、この法律に於ける女子労働者の健康の保護については、労働安全衛生法に定める。

○女子の時間外労働について

「**間**」 牟井光著 改正労働基準法解説
を見ますと、第三二条の解説で、労働時間とは「休憩時間を含み、実働時間をさす」とのべながら、その後で「使用者の指揮命令に入つてからの時間はすべて労働時間である」とのべています。第三二条にいう「一日八時間、一週四八時間」の規制は実働時間を規制するものと解されますが、それも「休憩時間を除き」と明記のある場合であつて、これの明記のない単なる「労働時間」の場合は「実働時間」を指すのか、それとも「使用者の指揮命令下に入る時間」つまり拘束時間」を指すのか判らないのです。

この点が当社の女子職員にとって非常に関係があります。

即ち当公社の労働協約には、「常日勤者については一週間に於て拘束四十六時間三〇分とする。」とあります。この常日勤者中の女子が時間外労働をする場合の、ことを考えてみましょう。

関係規定について更に見ますと、協約締結に伴う暫定措置要綱では「所属長は職員の実労働時間（拘束時間から休憩時

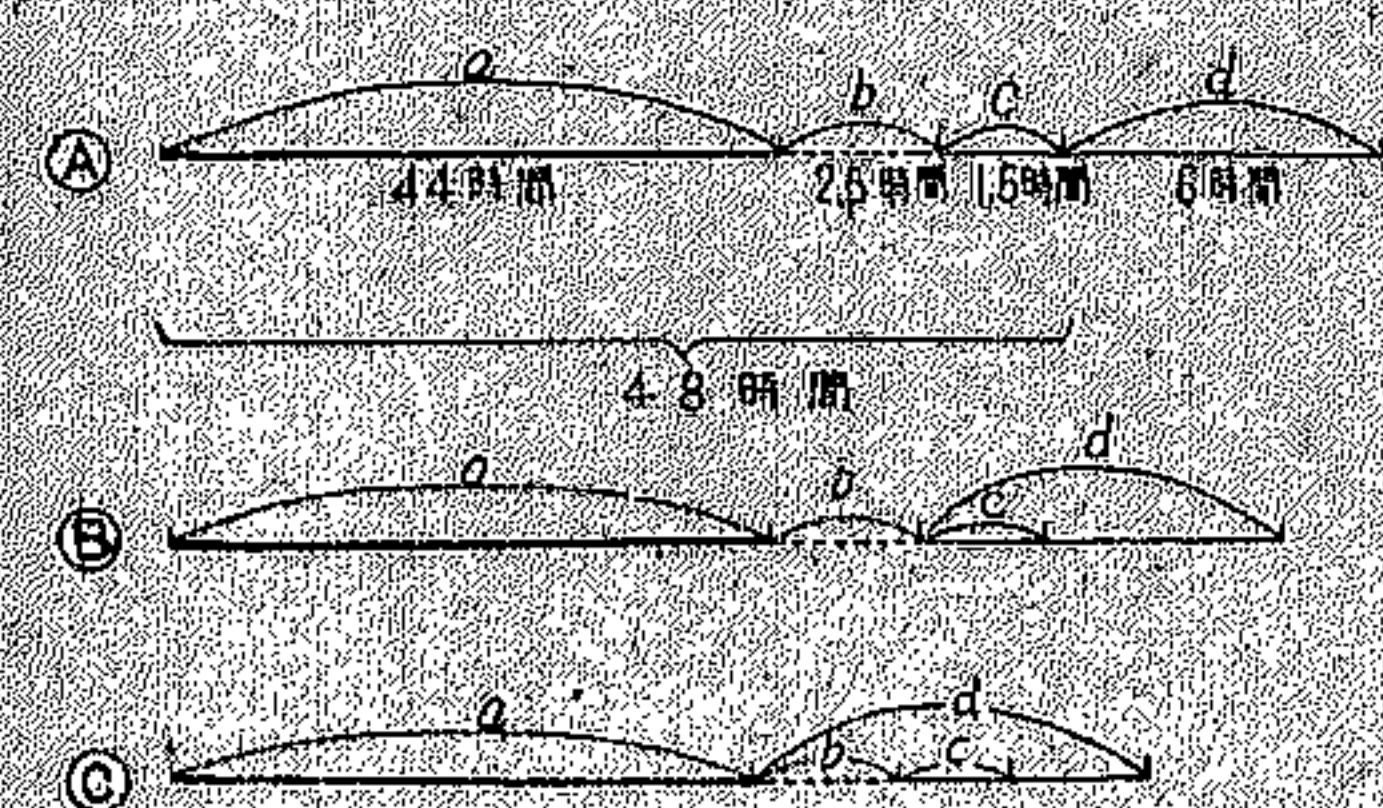
間を除いた時間をいふが、が四週間を平均して一週間四八時間をこえない限りにおいて……協約に定める勤務時間をこえて勤務を命ずることがある」と定め、又就業規則第三九条には「満一ハ才以上の女子には労働基準法第三六条により協定を締結した場合であつても……一日の実際の労働時間八時間の勤務時間を超えて二日について二時間、一週間について六時間……を超えて勤務させることはない」と定めています。

今かりにこの第三九条の規定を字義どおり解釈するとき、公社の女子職員の場合、時間外労働は、例えば一週間の場合、別圖Aとなり、時間外労働の対象時間としては「c+d」つまり七時間三〇分が正当のように思われてくるのであります。

と明記のない限りはすべて「拘束時間」を指すものとしますと、第六一条の場合の時間規制もこの「拘束時間」をこえた場合を指すことになりますので、当公社の場合にも四六時間三〇分の「拘束時間」をこえて時間外労働ができる範疇は「六時間」となり、別図Bが適用されるのではないのでしょうか。

更に観点を「実労働時間」という点に絞ってみますと、別図Cのようになります。

別図 女子職員の一週間における時間外労働可能範囲



凡例 a=実働時間 c=48時間までの差
b=休憩時間 d=基準法に定める1週6時間

○電話局H生

【答】労働基準法第三二条の定めるところは、一日八時間、一週四八時間制の原則は実働時間を規制したものです。「休憩時間を除き」とあるのは拘束八時間制をとらないことを明らかにしたものです。労働時間とは使用者の指揮命令下に入つて働いている時間ですが、休憩時間は拘束されてはいなくても、労働者が権利として労働から離れている時間ですから労働時間には入りません。法第六一条は法第三二条の準用八時間の例外として、女子の時間外労働を認めています。女子保護の観点から、その時間外労働を制限した規定です。

従つて、女子の時間外労働の制限は、一週間の場合、実労働時間四八時間を超えた六時間を限度とします。貴公社のせ日勤者の「実働時間」は「一週四四時間」ですから一週四八時間までの四時間に五時間を加えた時間つまり十時間が労働基準法で許された超過労働時間です。

一週四八時間までの四時間については、使用者は公社の労働協約又は就業規則に定められた手続きによつて労働させることができます。しかし「一週四八時間」を超える六時間の女子の時間外労働は、労働基準法第三十六条の「手続」をとらなければ、時間外労働をさせることはできません。

（婦人労働課加藤事務官）

婦人光復課加勝事務官

人。
婦人方備課加應事後圖

婦人の転落防止及び保護更生対策実施について

婦人第二〇二号

昭和三十一年九月十七日

労働省婦人少年局長
労働省職業安定局長

各都道府県知事 殿

婦人の転落防止及び保護更生対策の実施について

標記については昭和三十一年七月十二日付厚生省発社二二九号労働省取組第二五号厚生労働事務次官連名通達「婦人の転落防止及び保護更生対策の強化について」によって通達されたところであるが、その実施にあたっては左記参照の上円滑な運用をはからねばならない。

なおこのことに関し厚生省社会局長より昭和三十一年七月十六日付社発第五九七号「婦人の転落防止及び保護更生対策実施要領について」によって通達されているので念のため。

記

一、婦人少年室の行方
婦人少年室は、婦人問題の一環として転落防止のための業務を行い、婦人少年室婦人問題相談員及び婦人少年室協働員は室長の指示をうけてこの業務を援助する。

(一) 調査及び情報収集
転落防止対策の適正な運用に資する

ため、この問題に関する実態調査及び世論調査を実施すると共に、常に県下の資料並びに情報の収集を行って、実情把握につとめる。

(二) 教育宣伝

転落防止対策について、社会一般の認識を高め、正しい世論を啓蒙し、また転落防止対策の円滑な実施を期するため、各種啓発資料の作成提供、講演会、懇談会の開催等を行う。

(三) 相談

婦人の転落防止、保護更生のための個人別相談及び転落問題についての一般相談を行う。

1. 個人別相談
転落のおそれある婦人に対し、婦人の地位向上その他婦人問題の見地より各般の問題について相談に及び、当面している問題の処理、生活指導その他の措置を講じ、必要あれば関係機関及び施設に連絡する。このことの実施については昭和三十一年五月十五日付婦人第九十九号「転落防止のための相談業務の実施について」を参照せられたい。

2. 一般相談
基地、集居地域等における風紀対策、婦人団体等の転落防止活動、その他転落問題についての相談に応じ、

助言、情報の提供等を行う。

(四) 連絡調整
関係各機関及び民間諸団体との連絡をはかり、各般にわたる転落対策が婦人の地位向上の観点から適正に行われるよう総合的に推進する。

(一) 職業安定機関の行うこと

公共職業安定所及び公共職業補導所は、転落のおそれある婦人のうち働く意思と能力のある者について職業紹介、職業指導、職業補導により就職の促進をはかる。

ただし、現下の雇用状況からみて、これらの者の就職あつたは相当の困難が予想されるので、あらかじめ婦人少年室、婦人相談所、福祉事務所、婦人保護施設、その他婦人保護更生関係機関に対して雇用事情等を説明し、これらの機関による保護更生と相俟つて適切な措置を講ずる。

(二) 違法な周旋行為等の規正強化
違法な周旋行為等については監督を一層厳密にして関係機関と緊密な連絡を保ちつつ、婦人の転落の未然防止をはかる。

三、関係機関、団体等との協力
婦人の転落防止及び保護更生対策の推進をはかるため、関係機関、団体との連絡を緊密にし、連絡協議会等を設置する場合においては、これに参加する。

★一九五六年度英国労働組合会議 女子金メダル受賞者

全国銀行従業員組合のドロシー・アノルドさんは、一九五六年度の労働組合会議(T.U.C.)女子金メダルを授けられました。この賞は、長年にわたって労働組合の仕事に最も貢献したと考えられる一般の女子組合員に与えられるもので、公務員は除かれます。

全国銀行従業員組合がアノルドさんの最も大きな功績と考えたのは、かつて銀行での労働組合運動が今日よりずっと困難であつた時、彼女が組合の発展のために積極的に、勇敢につくしたことです。初期においては女子の中には組合に對する支持者が殆どいませんでしたので、銀行女子従業員の中から出てきたリーダーが、組合の発展のために絶対必要でした。アノルドさんはこの仕事に非常に大胆にとつとみ、それによって組合活動全体に貴重な働きをしました。

アノルドさんは第一次世界大戦の最中婦人が始めて採用された時に銀行に入り、そして組合結成と殆ど同時に組合に加入して、三十七年間に組合員として従っています。彼女は現在八〇%の組織率を持つマンチェスター支部の最も活動的なメンバーで、一九三四年に中央執行委員として選ばれるまで支部の書記をつとめ、ランカシャー地区協議会には支部代表として出ていました。

九月の婦人界の動き

一日 労働省発足九周年を記念して、婦人少年局長谷野せつ氏(52)が本年勤続で表彰された。同局長は大正十五年日本女子大卒業後、内務省社会局に入り、警視庁工場課、厚生省、労働省と満三十年間婦人や年少労働者の労働管理と婦人の地位向上に専念してきた。日本では最古参の婦人公務員である。

二日 全日本婦人協議会(会長後藤俊子氏)主催の「日ソ交渉国民大会」が東京新橋駅前野外ステージで開かれ、都内の有志婦人団体代表約二百人がタスキがけで集合「鳩山首相の訪ソ反対」など数項目を決議した。

七日 安田女子高等女学校校長安田リヨウ氏(71)―広島市―と金城女学校校長加藤せむ(87)―金沢市―の両氏に藍綬褒章が贈られた。

十日 全日本婦人団体連合会副会長長橋田ふき氏は九月十五日から月末までソ連で開かれる国連の婦人問題セミナーに出席するため、十日夜出発した。この会議には国連婦人の地位委員会の十八か国代表と各国の婦人団体代表がそれぞれ一名ずつ参加する予定。

十七日 「東京都議の退職金支給問題」に反対して東京都理事者側と都議会側に再三抗議してきた主婦連(奥むめお会長・地婦連(山高しげり会長)の両婦人団体では、新たに日本婦人有権者同

盟(藤田たき会長)を加え、三団体共催の「東京都議退職金不当支出都民大会」を四谷の主婦会館で開催し、次の三項目を確約した。

①署名運動をおこし監査請求をする。
②退職金は返還させる。使つてしまつた場合は今後の歳費から月賦で引く。

③萩原副知事からの三団体代表への会見申込みには応じ、十八日に会う。

なお九月二十六日には、主婦連・地婦連・婦人有権者同盟・YWCA・日本平和婦人協会、大学婦人協会の六団体が監査請求書を都監査委員会あて提出した。

十九日 ヘルシン自由大学の哲学博士インゲボルク・ヴェント氏(29)は、日本国費留学生として来日した。得意の比較心理学の面で西洋女性の立場から日本の「嫁と姑」の関係にメスを入れたと抱負を語っている。

二十日 日本各地の青年団代表二十二人は、中国の民主青年連合の招きで中国へ向つた。一行のなかには、新垣典子さん(27)―東京都―望月かの子さん(19)―静岡県―の二人の女性もおり、約四十日間、青年運動を中心に中国各地を視察する予定。

二十二日 詩人の江間章子氏(43)は文化人中国訪問団の一人として中国へ向つた。

二十五日 新教育委員会法による初の都

教育委員任命は二十二日の都議会の承認を得て二十四日正式に発令されたが、五名の新委員のなかには、田辺篤子氏(53)が婦人委員として含まれている。なお、全国の府県教育委員会の婦人委員は岩手県二名、三十都道府県各一名ずつで三十二名である。

二十八日 私立立華学園高等学校校長細川武子氏(64)は胃カイヤウのため死去。同女史は童話作家として知られ、戦前はNHKの子供の時間の童話を受持つていた。

三十一日 「上村松園賞」の本賞贈呈式が行われ、第一回秋野不矩、第二回堀文子、第三回朝倉操、第四回小倉遊亀、第五回田田多津の五氏に贈られた。なお、「松園賞」は、女流画家上村松園女史の遺業を伝えるため、毎年日本画公開展に出品された女流画家の作品中、最優秀と認められ、また今後の大成を期待される作家を奨励する趣旨で制定されたものである。

★母親プロの
「百人の陽気な女房たち」受賞
山高しげり氏の母親プロ放映画社が制作した「百人の陽気な女房たち」(三巻)は一九五六年教育映画祭で、社会教育部門の最優秀賞を獲得した。この映画は全地婦連の企画で、横浜東部浦和町の蚊とハエをなくす運動をテーマにして昨秋完成されたものである。

一九三四年から一九五〇年迄の十六年間は組合の中央執行委員として働き、第二次大戦中には組合代表の一人として、手形交換所加盟銀行の代表者と労働力の問題について詰合つたこともあります。一九四二年と四三年には英国労働組合会議へ代表として送られました。

こうした一般の労働組合活動を行うかたわら、彼女は啓蒙宣伝のための集会や、懇親的な行事や、ダンス会を開催したり、演劇を始めたりしました。また、マンチェスター女子諸問委員会の議長もつとめました。彼女が労働組合運動へ果した主な貢献は、男女の銀行員に近づいて組合の方針を話し、組合に加入することをすすめたことでした。一九五五年中に組合は新たに一一、七五五人の組合員を確保することに成功し、そのうち、四、三〇九人は女子でしたが、この組合員確保運動にはアノルドさんが積極的な役割をはたしています。

アノルドさんの長い、職業生活を通じての自発的、献身的な奉仕は彼女の仲間達から大きなたええられています。彼女はマンチェスター市は勿論、広くランカシャー州中の銀行の労働組合員仲間によく知られ愛されていますが、今では、国家的人物になり、全国津々浦々にも知られわたっています。

一九五六年六月 INDUSTRIAL NEWS LETTER FOR WOMEN T.U.C.より

女子の就業者数と完全失業者数 (1956年4月)

産業別	女子	男子	男女計中 に占める 女子割合	女子雇用 者の産業 別構成率	女子の前 年同月と の比較
総数	万人 1,737	万人 2,505	41.0%	%	万人 + 3
自営業者	253	837	23.2		+ 13
家族従業者	991	420	70.2		- 29
雇用者	492	1,247	28.3	100	+ 21
農業	17	40	29.8	3.5	- 5
林業	1*	17	5.6	0.2	- 1
漁業及び水産養殖業	2*	39	4.9	0.4	- 4
建設業	16	114	12.3	3.3	- 6
製造業	190	406	31.9	38.6	+ 29
卸売、小売、金融、 保険、不動産、運輸、通信その他の 公益事業	98	198	33.1	19.9	- 11
サービス業	24	179	11.8	4.9	+ 4
公務	130	159	45.1	26.4	+ 14
完全失業者	29	41	41.4		± 0

一人一か月平均現金給与総額 (1956年4月)

産業別	女子	男子	男子に 対する 女子の 割合
総数	円 9,060	円 20,601	44.0%
鉱業	8,626	19,594	44.0
製造業	7,926	19,918	39.8
卸売及び 小売業	9,978	20,886	47.8
金融及び 保険業	13,874	28,598	48.4
不動産業	9,837	23,395	42.0
運輸通信及 びその他の 公益事業	12,201	20,815	58.6
建設業	6,734	14,770	45.6

[注] 1) *印の数字は特に誤差率が大いから注意して使用のこと。
2) 統計表の数字はすべて調査結果の実数に推計乗数を乗じたものの千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。 — 総務省統計局労働力調査 —

— 労働省労働統計調査部調 —
[注意] 本表は38号掲載の分から単位(万)にかわつたことを念のためお断りしておきます。 — 編集部 —

婦人少年局 ニュース

○東京五百年祭に展示物を出品
婦人少年局では、十月一日から十五日まで東京五百年祭に「東京五百年祭」に当つて、都庁新庁舎に開かれた展示会に「働く婦人と少年少女のために」という局並びに東京婦人少年室の活動を一般に知らせるための展示物を出品した。

○明日をにうもの「映画化打合せ」
昨年の「働く少年少女の保護運動」の一行事として婦人少年局が募集した働く少年少女の作文集は「明日をにうもの」という題名で、婦人少年協会から発行されたが、これを土台としてシナリオを作成し、映画化したいという申出で産経映画株式会社が、同社は九月二十五日、東京に竹内年少労働課長、桐原保見、平林たい子、藤本喜八、那須宗一の諸氏、東京婦人少年室長など年少労働問題の権威を招待し、意見をきく会を開いた。

○東京都家事サービス公共職業補導所が発足した
十月八日、東京都家事サービス公共職業補導所(東京都牛込戸山町一)の開所式が挙行され、谷野局長は労働大臣祝辞を代読した。なお十五日には大羽婦人労働課長が出席して入所式が行われた。

○プロック室長会議が開催された
十月下旬、長野、福岡、福岡の三か所

で室長のプロック会議が行われ、当面の活動につき打合せを行った。

○各都道府県で協賛員総会を開催
十月中旬に各都道府県において、新しく任命された協賛員を加えて、事務打合せ、並びに懇親のための協賛員総会が開催された。

源 稿 集

- 一、内容
○婦人少年室その他の関係機関の活動
○婦人少年室協賛員のレポート
○地方で起つた婦人と年少者に関する諸問題(いずれもなるべく具体的に)
- 一、分量 四百字詰五枚以内
(但しまとまつた研究物はこの限りではありません)
- 一、必ず原稿用紙を用いること
- 一、締切 毎月五日
- 一、掲載の分には謝書を呈します
- 一、送り先 本会編集部

婦人と年少者 第四十号

昭和三十一年十一月一日 印刷
昭和三十一年十一月五日 発行

編集人 五十円 千四円
発行人 久米愛子
印刷人 石井完一
印刷所 東京千代田区神田一ツ橋一ノ二
(日本職業指導協会)

婦人少年協会
電話九段(三) 九五九七
振替口座東京 一〇七九一四

戦後における婦人問題文献目録 (7) (*印は単行本)

(1) 書名	著者	発行所	巻号	発行年	(2) 書名	著者	発行所	巻号	発行年
(V. 婦人と法律 4. 婦人と法律) つづき					女子教育について	小川文化、平林たい子、村田喜久子(編)	教育技術(4-5)	49	
家庭法律入門	高井三三	川津書店			アメリカ女子教育成立の基礎について	秋田隆子	歴史(1)		
民法改正が現実の家族生活に及ぼせる影響	不敏勝敏夫	文化論叢(1)	50		女子体育指導者養成の問題	林 敏	新体育(19-7)		
— 山口県における実態調査を中心として —					統計から見た教育の機会均等と女子教育	白川今朝陽	文部時報(865)		
婦人のための法制的知識	田辺繁子	前進(33)			私の受けて来た教育	山川菊栄	教育(4-1)	50	
— ママ法典から —					新しき地平をめざす	伊藤隆子	教育社会(5-3)		
婦人のための法制的知識(その2)	労働省婦人少年局	(インフォメーションシート第2集)			女子体育の現実と将来	本間隆雄		(2-6)	
社会保障制度審議会の政府に対する勧告		(婦人法規資料2)			女子教育の前進のために	羽仁龍子	婦人の世紀(11)		
新国籍法について		()	3		女子の体育と「女らしい」ということについて	丹下保夫	教育実践(2-7)		
法律に触れない罪	松田ふみ子	法律のひろば(4-3)	51		女子と手技工作	富田泰吉	家庭科教育(24-7)	50	
胎児に対する不法行為の成立	塚本道雄	法学新報(58-3)			新しい時代の女性教育	水谷統夫		(24-7)	
労働者のための社会保険制度について	労働省婦人少年局	(婦人法規資料4)			新教育の理想	伊丹 直	教育女性(1-8)		
森通と日本人	滝川幸辰	婦人公論(3月号)	52		大学における女子教育	北村直樹	「熊本女子大学」年報(1)		
法律はどれだけ女性を解放したか	渡辺美恵		(6月号)		女子教育の先駆・成瀬仁蔵	斎藤谷英一	— エッセイ(3-5)	51	
女子にほんごの手続が必要か — 法律実務講座(1) —		法律通信(2-3)			女子体育における生理学的基礎の諸問題	橋本道夫	新体育(21-12)		
戦後の恋愛関係に及ぼした新憲法・法律の影響	長谷川剛	中央公論(67-10)			女子の特性	川村英男	体育(4-1)	52	
婦人と法律	法務省大田官房 同左				女子青年期の心理とスポーツ — 女子体育教育 —	松田岩男		(4-2)	
第十回国会に於て制定又は改正された法律について	労働省婦人少年局	(婦人法規資料5)			女子体育の問題	林 敏		(4-3)	
家庭の法律百科	岩村隆弘	河野書店			女子教育の在り方	片岡昭吉	声(892)		
家庭の法律顧問	栗林敏夫編修、宮ノ宮書房		53		女子体育指導上の要点	宮田 正	中学[職業・体育]教育技術(1-10)		
マヌ法典の女性観	田辺繁子	世界(87)			第15回国際公教育会議に出席して 附、各国の文部省に対してなされた女子教育の問題に対する勧告	相良惟一	文部時報(902)		
奈良時代の戸籍に見える妻の不敬性	清 勇雄	日本歴史(74)			高校女子体育	今村嘉雄	他、新思想社		
婦人に関係する法律	労働省婦人少年局	(婦人法規資料8)			特集、音楽教育と女子	羽仁龍子	他、教育音楽(8-11)	53	
「男女同権」の西ドイツの理解 — 1. 2 —	鈴木謙助	法学雑誌(11-1,2)	54		各国の女子教育の機会	野口敬子	月刊労働(4-12)		
民法上の男女同権について	中野栄夫	専修大学論叢(6)			女子における商業教育の問題 — 職業指導の立場から —	横田弘之	職業指導(27-2)	54	
婦人の経済活動に関する法令	労働省婦人少年局	(婦人法規資料10)			男女の差を生かすには	花島つる	家庭科教育(23-2)		
家庭の法律 (岩新書店)	川島武宣	岩新書店	55		反省期にある女子体育	岡本義彦	新体育(24-2)		
V. 婦人と教育					女子体育への反省		(24-3)		
1. 女子教育史					明治時代に発生した女子教育機関の変遷についての考察	常尾育男	家庭科教育(23-3)		
未開の国へ	神崎 清	婦人の世紀(5)	48		教育者の女性観と職業家庭科	松本喜英子		(23-3)	
— 日本女子教育開拓史の一章 —					女子体育の反響	天野 鶴	新体育(24-4)		
教育方法論における三女性	吉田 昇	教育女性(1-4)	49		— 主としてリズム運動 —				
日本女子教育史	土屋忠雄	中学[職業・音楽・体育]			世界女子体育会議から帰ってきて	戸倉ハル	中等教育資料(3-5)		
明治女子教育史		教育技術(2-6)	52		中世の女訓書について	高尾こいし	家庭科教育(28-6)		
— 前期 —		(2-7)			女子教育とその障壁について	下地藤子	北大季刊(6)		
創立五十年史附横橋純子先生の生涯と教育精神 年譜	東京女子学園 同左				わが国女子体育を想う	伊沢ニイ	新体育(24-9)		
女子教育八十年の跡	年報(157)		53		女子体育への映像	山田 光		()	
各国婦人の現状(第2) — 教育の機会 —	労働省婦人少年局	(婦人法規資料21)			女子体育界の現状	中島 花		()	
日本女子大対東京女子大 — ライバル物語(1) —	青地 良	婦人公論(1月号)	54		女子体育の問題点	内海千江		()	
女子教育に対する政策 — 近代日本教育政策史 —	土屋忠雄	教育技術(8-11)			日本の女子体育をどう思うか — アンケート —			()	
2. 女子教育について					女子体育の問題	皆川澄夫	北海道大学教育年報(3)	55	
女性体育の基本目標	中島 海	学校体育(1-9)	48		女子教育の問題	成島喜英子		(3)	
女子体育の目的目標	前川幸雄		(1-9)						
女子体育の心理	大野武治		(1-9)						
女子教育の過去、現在、将来	山川菊栄	教育技術(4-5)	49						

労働大臣賞受賞・労働省婦人少年局編

明日をになうもの

・働く少年少女の生活文集・

B6判 152頁・定価 140円・千24円

◇労働省婦人少年局が全国の働く少年少女から募集した生活記録の中から五十篇を選び集録したもの

◇親のない子供、苦しい生活の中でも向学心に燃えている子供、暗い生活の中で強く明るく生きようと努力している子供、なぜ自分はこう不幸かと考えている子供——働いている子供はシンを持っている。

(読売新聞社編集局教育部長 金久保道雄)

◇みんな粒がそろって、ある程度のでき栄えである。実生活に徹していて、観念的なことを云っている作文がないのが、一つのよい特長となっている。

(作家・婦人少年問題審議会長 平林たい子)

◇どの一篇をとっても、恵まれない境遇の中で、真剣に生活を迫及している姿には敬服した。

(NHK教養課長 横尾克巳)

◇ものを見る眼も、考え方も、今年は一歩と進んできた。しかし、その訴えは必ずしも強くはない。けれども、これに對してわれわれは襟を正して反省し、その実を示さなければならぬ。

(労働科学研究所 長 桐原 律見)

◇ 四月中旬
発売

発行所 東京都千代田区神田一ツ橋一ノ二

婦人少年協会

振替 東京一〇七九一四

婦人少年協会編

百万人の愛唱歌集

だれにも親しまれ、心の友となる、愛唱歌曲百二十六曲を皆さまにお送りいたします。歌曲指導に、コーラスに、すぐ役に立つテキストとして、一人で一冊は必ず持ちましょう。職場の休み時間に、山に、海に、いつもあなたのポケットに、この一冊をしのばせておきましょう。

左記により予約申込を受けます

○百名以上より団体予約申込に限り、一部五十円

○三百部以上御申込の団体には、サービスとしてその会歌・工場歌・国歌・校歌等御希望の曲を挿入いたします。

○申込先

東京都文京区西片町十番いの五五
シンフォニー楽譜出版社

振替 七八四四二
電話 小石川(02)二六三七

A6版 132 頁
定価 60 円
千 8 円