

婦人と年少者



第11回 働く年少者の保護運動

10

1957

婦人少年協会

青少年の保護運動

11月1日▶10日

青少年に明るい職場を



労働省 1957



＜特集＞

婦人と青少年 五巻十号 目次

年少労働者保護の概況(三一年度)	四方陽之助	8
働く年少者のために	乗富丈夫	8
中小企業の繁栄のために	年少労働課	0
年少労働者は変った	第十一回働く年少者保護運動を迎えて	9

面接相談の意味(1)	年少労働課	18
国連セミナーに出席して	高橋展子	16
内職補導所の近況	清水敏郎	17

年少労働の現況	表紙の5	18
女子労働者保護の概況(三一年度)	表紙の5	28
諸外国における性別による差別待遇について	表紙の5	25
労組婦人のページ	表紙の5	28
婦人界の動き(八月)	表紙の5	20
戦後における婦人問題文獻目録(16)	表紙の5	51
女子就業者と完全失業者数・平均現金給与	表紙の5	8

カナダ労働会議資料から

◇「働く年少者の生活写真」入賞者発表	表紙の5	5
◇その後の協賛員近況ブロック会議(赤城忠雄)	表紙の5	14
◇新聞配達少年への感謝の歌入選作について	表紙の5	27
◇婦人少年協会東京支部より	表紙の5	30
◇婦人少年局ニュース	表紙の5	32

表紙
扉・カット
原・カット
塚谷政義・甲斐仁代
富山 妙子



年少労働雑感

四方陽之助

年少者は身体上にも、また社会上にも、育成の過程にありますから、その労働条件は成人労働者の場合に比べて、特殊の考慮が払われるべきであります。果たしてそれは現実はどうでありますか。

日本の経済状態における多くの問題は、年少者について社会的考慮をするに、あまりに急激であつて、これらのことについて十分の措置をとつてゐるひまがないという外観と実勢を示しています。しかし将来の日本の社会経済の発展の見通しにおいて少し高い視野に立つて考えますと、年少者については特別の社会的、政治的考慮が払われなければならないと思います。

労働時間を例にとりますと、成人労働者の場合は労働基準法の段階的実施方法に従つて、十時間、またはそれ以上である場合が間々ありましようが、それら成人労働者にまじつて働いてゐる年少者の労働時間について経営者が特に厚い考慮を払われて、八時間の就労形態を守つてゐるでしょうか。労働基準法において年少者の

労働時間を成人者に比べて制限しているのは、

八時間以上の労働は、年少者の健康に具体的に有害であることが、事実としてあるからであります。また福祉・教育の面からも望ましくないのであります。年少者を成人なみに取扱ふことが、いかに社会的に、また将来の企業経営上に支障あるものであるかは、歴史の証明するところでありまう。多くの経営者の方々は、わが子にひきくらべ、愛情をもつて労働時間の短縮を考え、実施されてゐると思うのであります。同時に社会的考慮と措置を、政府においても考えなければならぬやうであります。

就労時間について述べたことは、また労働衛生環境、安全環境等々の労働条件についても同様を考えなければならぬところであります。

第二に、勤労青年の教育はどうなつてゐるでしょうか。同じ中学を出て経済的条件が違ふことが主な原因となつて、ある者は高校、大学へと進学し、ある者はその日から労働の場に入つてゆくわけでありまう。しかも勤労青少年の向学

心は特に日本においては強く激しく、これは国家社会の将来の発展を約束する事象であるにかかわらず、これらの向上心に燃える青少年の教育、特に職業技能教育について、政府、経営者並びに労働組合は十分の措置を、今日までとつてきたでありませんか。

敗戦の露城から立ち直つた日本経済が、更にその構造を高度化し、且つ雇用の拡大を期する上からみましても、日本の産業教育は、今後いかに計画され、企画されるべきかは、一つの大きな問題であるとともに、年少者の一人一人が現に職場において役立つ教養と技能を身につけ、日に月に向上してゆくための社会的施設の建設と発展がのぞまれるのであります。従来企業内訓練(技能者養成)・職業指導施設等、地道に開拓にあたつてきたのであります。労働省におきましては、これを更に発展拡大して職業訓練法(仮称)の単独法の立案を期し、青少年の希望と、企業の要望にこたへようとしてゐるのであります。この問題は学びつつ働く、或いは働きつつ学ぶ人達の福祉の増進でありまして、現在の定時制高校制度との関連についても、今後、考究を要する問題があるのであります。

働きつつ学ぶ勤労青少年の教育について、青少年の福祉増進の立場からと、将来の経済構造が希求する技能労働力培養の観点から、わたしたちは考えてゆきたいと思ひます。

第三に、現在の勤労青少年は五年先き十年先きには、日本の経済を双層に担う運命にある人々であります。どういふ時代であつても、経

第四に、年少者の企業内における定着性のこ

とがあります。それにはいろいろの条件があるものであります。その一つに職業指導、特に職業指導が重要視せられるのであります。

わたしたちも職業に入つた連い昔のことを考えますと、その職場では、どういふ仕事をするのか、皆目わからずに社会に入つたのではないでしようか。自分の素質と才能と希望とを、年少者の時分にしっかりとつかむことは至難中の難事でありまう。それを可能な範囲より近くつかんで社会に出発することが、長い人生の上にとだけ有益なことではないでしようか。

経済の事情がそれを許さない。早く賃金またはサラーリをつかみたいといふことは、別の問題として大いにあるわけでありまうが、なお且つ職業指導の重要性を痛感するのであります。

また企業経営者が好むと好まざるにかかわらず、オートメーション化してゆく勢にあり

ますが、このような職場では、仕事の内容が単純化されてくるので、変化と正しい意味の刺激を欲している年少者にとつては、退屈と憤りを生じ、その結果、職場外でややもすると不良化の道に入つていく場合も間々あることでありまして、職場のヒューマンリレーションや、適正なレクリエーションが要望されるところであります。

要するに年少労働者の問題は、労働問題であるとともに、更に広く社会的問題であります。社会的視野からの解決が必要になるのであります。わたしたちは職者各位の御協力を得て、努力いたしたいと願つてゐる次第であります。

——婦人少年局年少労働課長——



働く年少者のために

乗 富 丈 夫

はしがき

時代がかわつたと思ふ。特に青少年について、その感が深い。これは勿論敗戦による社会制度・教育方法・生活環境の変化が、新しい条件や状態の下に生まれ、成長した青少年にそのまま

あらわれて来たのであつて、当然といへば当然すぎることであろう。青少年のやり方や態度に対する批判のよしあしはとにかくとして、考えたり、したりする行為、行動の基準が余りかけ離れて、否、極端に言えば判断の基準とするも

のさしが無くなつたように感ぜられる。終戦後十二年を経過して世情は落ちつきを見せて来たが、それは敗戦経済・占領政策・制度改革といふような狂乱怒濤のあふりにかきまわされた濁りが底には激して、先が見え出したに過ぎない。

家族主義や孔孟儒教の教え、犧牲精神という東洋的必要から発達した制度、考え方が全く塵芥の如く棄て去られ、それに代るべき哲學的信仰的な生活を律する基準が、民主自由の名のもとに与えられない今日の社会環境は、青少年に對してはまことに恐るべき世の中である。欧米の民主自由はキリスト教やその他がつちりした宗教的基盤の上に、二十世紀の永きにわたつて築かれたものであり、それが正義と信念を形成しているのである。

青少年と婦人

道徳は生活の規矩であるが、それは法的な圧力でなく宗教的指導によつて、人間的な、しかも実践的な基準となる。われわれが与えられ又みずから選んだ民主自主の法則を、生活に又社会制度に消化し発展させるためには宗教的環境を育てねばならない。このことは青少年の将来を考えると一日も忽せにできない問題だと思ふ。しかし本稿においては原則論をもち出すつもりはないので、右の問題は別の機会にゆずるとして、職場の青少年がどうしたら楽しい生活ができるかを現場から考えて見ることにしよう。

一、喜びは心から

禪のおしえに「このところに在りて滅せず」という言葉がある。この言葉は非常に含蓄のある哲學的内容をもっている。この意味は、「われわれが探し求めている真理は自分の居るところ、すなわち足もと或いは心の中に永久不滅に存在する」ということである。人生を色どる喜怒哀楽すべてが、この真理と同様に自分の心の中に生まれ育つものであつて、外から与えられ

るのではない。万事心の持ち方や心がまえでどうにもなる。

労働による喜びを感じ、職場をたのしくすることも結局自分の心に喜びや楽しさを現状から感ずるだけの態勢がなければどうしようもない。世の中が面白くない、癪にさわると思ひ出すと、次から次へとそれが連鎖反応を起こして、すべてが気に入らなくなってしまう。そしてそれが発展すると、やけくそになつて全く人生をあやまるどころまで行く。このことは感受性の強い青少年時代に誰も多少は経験するところだが、この危機をまずどうかしてのりきらなければならぬ。心のもちようと云つても、不平不満を当然もたざるを得ないような外的条件がある場合にはどうしたらよいかという反問が起きる。

そこで不平不満すなわち生活を楽しむのを阻む原因を眺めてみよう。

二、志を立てよ

中学を卒業して直ちに就職し、或いは家業の手つだいをする立場におかれた青少年の殆んど全部が、せめて高校だけは卒業したいという念願をもっている。同級生の高校生に対する羨望、或いは学卒尊重の待遇、現場作業の悲哀というようなことは少年の心に衝撃を与えずにはおかない。自分は家庭の事情で、或いは貧乏なので進学出来ないということ、それが恐らく家庭で親子の間で最も深刻ないざこざとなり、遂に説きふせられて就職という段取になる場合が多い。そこに不満が芽ばえる。最近労働省婦

人少年局が募集された「職場のこだま」の中の青少年の生活記録に高校生に対するあこがれと、労働者という立場に現実の悲哀を訴えていないものはない。そして会社の見習工教育や技能者養成によつて高校に相当する実力が表わされている場合でも定時制高校(職場と関連の少ない)に通学しているものが多い。恐らく都市周辺の年少労働者の半数に近いものが夜間通学をしていると思われる。これが純粹の学究心や職業能力の増大のためでなく、むしろ学卒者という資格によつてよりよい待遇を得ることを第一義の目的としていることは、昔も今も変りない。このことは通勤と通学、即ち労働と勉学という二重荷重となり、負担過重に耐え得た、その中のごく少数者を除いては、必ずしも成功しない。

この問題は封建的といわれ、又立身出世主義と批判された古い時代、少くとも戦前の青少年の大きな悩みの一つであり、又過去の社会問題、労働問題であつたはずで、時代が変つた今日、又同じ形で問題として提示されていることはいささか不可思議と思われる。労働人口の過剰、就職難、失業は戦後の最も大きい社会悪の一つであるが、敗戦後の復興の途上の坂道にあり、又貿易も戦犯の故をもつて封鎖制限されていて、領土が昔より狭められた今日の状況では、中々急速には解消できない。このような日本の産業経済の実態から見ても、果たして高校出身者が現場的技能をもつ中学卒業者に比べて有利な立場にあるのか、又将来もそうであるのかについては、古い形式や觀念を離れて見直す必要が

青少年と婦人

ある。労働者の技能を充実させて一面には就職の機会を多くし、他方、企業内に就職したものに對しては技能教育を施すようにしむけて、技能を高めることによつて職場における地位を安定させ、昇進させるような法的措置を伴う施策を準備している。このことは国の生産性向上の方策や中小企業振興対策でもあるが、その結果は中学出身の年少労働者の地位と生活を高めるのに大きく役立つためである。人生の行路は中々複雑であり変化が多いので、行脚する本人が二筋道や三つ股かけではますますわからなくな

る。少年は環境の子であると昔からいわれてい

る。この環境という言葉には色々な内容があるが、ここでは年少労働者をとりまく人的・物的・制度的な条件全部を指すことにする。年少労働者の労働管理は教育訓練と環境整備につきるといつても差支えない。職場における縦横の人間関係、作業の設備と条件、技能養成、養護施設等が適正であれば、必ず立派な年少労働者が育つわけで、これらは設備や制度以上にその衝に

三、環境が大切だ

私はまず、探し求めるものは足許や心の中に

あると、又信仰的行為のよりどころを身うべきだと説いた。そして少年は志を立て、一筋道を直進せよとほげました。そして最後に、人的・物的・制度的環境を少年のために整備せねばならないと反省した。文章はぎこちなく拙劣で読みにくい点が多かつたと思うが、意のあるところは汲んでいただきたいと思う。

(日本光学常務取締役
婦人少年問題審議会委員)

一九五六年

カナダ労働会議資料から

* 始めての婦人副議長

ヒュゲッティ・ブラモンドという婦人は組合員になつてから十年目に、三十歳という若さで、婦人として始めてカナダ労働組合の全国組織の役員に選ばれた。この人は二二歳のときモントリール労働協議会(CCL)の指導者に選ばれ、一九五五年にこの協議会の最初の婦人議長になり、今年もまたその役に再選され

ています。

* 背のひくい人も雇え

「工場は小さい労働者に対して差別する」と五フット(約一・五メートル)の代表がカナダ労働会議(CLC)にうったえました。決議についての討論の中で、オシャワ自動車連合労働者のスィド・マクコミックは、老齢労働者の雇用に對する差別をなくするよう努力すること

を政府に要請し、この規定の改正には「小さい労働者」という言葉を加えて修正するよう提案しました。彼は工場、特に重工業では背のひくい人に不利な雇用方針をとつていとうつたえ、「小さい少女や背のひくい仲間たちに、何をしろというのだから。にわか工場のよう

な悪い労働条件のところだけで働かせる気なのか」とつめよりました。

* 母親たちは働くべきか
働く母親の雇用制限は少年犯罪を防ぐ一つの方法として提案されましたが、裁

決委員会の勧告でくつがえされました。委員会は働く母親と少年犯罪との間に何

もつながりがないと説明しました。

(The Labour Gazette, Canada, Vol. LVI, No. 6, June 1956, p. 6)



中小企業の 繁栄のために

労働環境・福祉の改善例

年少労働課

婦人と年少者

中小企業は求人難に悩んでいる。大企業には何十倍という応募者が殺到するが、中小企業では職業安定所に求人の申込みをしてもなかなか人を廻して貰えないという。それは職業安定所が人を廻さないのではなく、廻したくとも希望者がいないのである。次の表でもわがこととおり、今年の新規学校卒業者の職業紹介状況を見ると、中学校では求職者の実数は四四万三千人に対して求人数は六八万人、高等学校では求職者の実数は一八万五千人に対して求人数は二九万三千人であるから中学校では二万三千人余、高校では一〇万人余の求職者が求職者を廻っていないのである。

あるから新規学校卒業者に関する限り絶対数の不足はいかんともしがたい状況である。しかも常識で考えても大企業は殆んど百%充足しているものとみられ、それら多数の応募者の中から優秀な人物を採用するから、その残りが中小企業に廻ることとなるが、それさえも廻つてこないのは前述のとおりである。

しかし、中小企業の求人難の原因は新規就職者の絶対数の不足だけではない。もう一つの有力な原因は中小企業自体が宿命的に背負っている問題の中にある。それは中小企業が就職希望者から敬遠される問題でもある。

就職率は中学校では九六%、高校では九〇%を示しているから就職希望者の大部分はすでに就職先がきまつているので

ではその問題とは何なのであろうか。すでに周知のとおり、中小企業の多くは労働条件や労働環境が悪く、福利厚生施設が乏しく、零細企業に至つては社会保険の適用さえも受けられない現状であり、加えて企業の将来性にも多くの不安

昭和32年8月新規学校卒業者職業紹介状況 (昭和32年6月30日現在)

区	分	中学校			高等学校		
		計	男	女	計	男	女
A	新規求職者	575,579	288,909	286,670	305,188	150,395	154,793
B	求職者実数	443,435	218,094	225,341	185,760	97,052	88,708
C	新規求職者	680,425	361,732	318,693	293,815	176,630	117,185
D	就職件数	442,099	217,219	224,880	178,931	94,547	84,384
求人率 $\frac{C}{A} \times 100$		118.2	125.2	111.2	96.3	117.4	75.7
就職率 $\frac{D}{B} \times 100$		96.3	97.4	95.1	90.7	92.0	89.4

労働省職業安定局調

との人間関係の問題などを数えあげれば限のない広さと深さを持った問題が山積しているのである。

このような現状から一たん就職した年少者が短期間で離職する問題も起つてくる。

婦人少年局が昭和三十一年に、東京、愛知、大阪の三か所で七九八の事業場について調査した結果によると、新規就職者一三、五七一人のうち六か月以内に離職した者が一、六四九名であるが、規模の小きくなるに従つて離職率は高く、従業員一〇〇人未満の事業場では就職者一〇〇人について三三人、一〇〇人未満の事業場では一〇〇人について六〇人の割合で離職している。

未経験の年少者を指導し、仕事を覚えさせることは容易なことではないが、それが六か月なり一年経つて漸く職場にも馴れ、仕事も覚えたとこで離職されたのではその損失ははかり知れないものがある。代りはいくらでもあるというような考え方はもう通らなくなつてきているのである。

いまや、中小企業はどうしたら年少者を雇入れられるか、一たん雇入れた年少者をどのようにして定着させるかという問題に解決しなければならぬ客観情勢にせまられているのである。

中小企業が新規労働力の需要をみたし

それと併せては、中小企業自身も存在する前提の問題点を改善し、向上させる以外に道はないのではないだろうか。

すでに、このような現情を自覚して、問題の解決をはかるうとする気運が所々に芽ばえている。このような動きは行政官庁の指導、勧奨による場合もあるが、同時にそれは企業経営者やその団体―事業協同組合、商店連合会―の自発的な発意による場合も多くみられる。個々の企業経営者がばらばらに改善を図ろうとすれば、いろいろな困難な問題にぶつか

る。労働時間一つをとってみても、ある事業場が八時間労働で仕事を打切つても隣り近所で夜遅くまで仕事をしているならば、一事業場だけが八時間労働を守り通すということとはなかなか困難なことである。そこで、産業ぐるみ、たとえば事業協同組合、地域ぐるみ(たとえば商店連合会)というように集团的に実行すれば、やりやすくなるし、実効をあげることもできるであろう。

最近の新聞紙上にはこうした集団による問題点の改善向上をはかつている例がしばしばみられるようになった。例えば、東京世田谷の池尻商報会では一定の地域から集团的に新規就職者を採用し、集团的に入店式や指導教育を行い、退職金制度や独立資金制度を設けている。東京玉川商店連合会でも退職金制度を設けた。同じく東京日本橋横山町の問屋街では一週二日の週休制休日を含め、就業規

則や給与規定を定め、労働条件を明確にし、退職金制度を設けるといふものであるが、この他に社会保険の加入、夏季学校の開設、慰安会、旅行会の集団実施などのがみられ、既に実行に移されているもの、現在計画中のものなど区々である。しかし、このような動きはつきつぎに新しい動きを呼び東京以外の各地においても活発化のきざしをみせている。

企業経営は主として大手筋あるいは商社から糸を仕入れ織物を納入する下請の工賃仕事で、みすみす欠損が分かつていても注文先を失わないために仕事を引受けたり、不利な取引(糸買いは三〇日手形、納品に対しては六〇〜九〇日手形)にも甘んじている。

個々の事業主は組合の指導によつて改善に努力しているが、具体的な活動は支部が単位となつて行なつているので、活動の活発なところと不活発なところがあり、また改善内容にも地域によつて差がみられるが改善の主なるものは次のとおりである。

静岡県連州織物工業協同組合の例

(1) 遠州織物の概況

静岡県西部地方は、浜松市を中心として、古くから遠州本綿の名称で、家内工業的綿織物工業が盛んであつたが、明治末期から大正の初期にかけて企業も漸次近代化すると共に全国有数の綿織物産地となつた。昭和十二年の最盛期後は第二次大戦中の企業整備、戦災等によつて一時企業は振わなかつたが、戦後は最盛期を上廻る程度復興し、綿織物の三大産地の一つに数えられている。

遠州織物工業協同組合に属している組合員数は一、一九〇人、労働者数は約一万五千人で、女子・年少者が九〇%を占めている。工場数は一、一五四で労働者

静岡県は労働者の需要地で県内だけでは充足できないため、岩手・宮城を中心として東北六県及び九州から雇用している。新規就職者の半数は県外から雇用し本年度は約八〇〇人が県外から入つて

(2) 労働条件、労働環境、福祉の改善状況 (改善の経過)

企業の大部分が中小企業であり、経済的にも市場の変動に左右されることが多い産業であり、加えて家内工業的な労働形態や労働関係が残つていゝため、労働条件、労働環境も悪く、福祉施設も乏しいという中小企業の御多聞にもれなかつた。そのため労働者の雇入れが困難となり、昭和二十八年には二〇人の女子労働者が集団脱走するという事件まで起きた。こうした事態の中から反省する事業主があらわれ、昭和二十九年にかけて職場明朗化運動が起こされた。これには関係行

毎週一週間の献立表をつくり事業場に配布するほか、料理講習会を開いたり、実地に指導して廻つていゝ。現在五支部に共同炊事場が設置され、計画中の支部も多い。ある支部の六事業場(労働者約二〇〇人)で共同炊事をはじめたが、それまでは一事業場で平均二人の炊事人を置いていたが、今では五人で六事業場の炊事をしている。労働者の食事に対する不平不満がなくなつた。設置費は約半分を県、組合で補助、半部分が工場負担。

(4) 食堂、映画館の創設 労働者に誇

りをもたせる意味もあつて、身分証明書を発行し、これにより、映画館は学割並みに、食堂、すし、そば、甘味等の組合の指定飲食店は一割引で飲食ができる。

〔八〕集団健康診断（年二回）の実施

〔九〕海の家の設置 建坪四八坪の遠海の家を建てて無料で公開し、従業員

の健康の増進と慰安に供している。

〔一〇〕バーマネットの委託経営 組合二階に遠眺美容室を設け市価の半額で女子従業員に利用されている。

〔一一〕労務管理講習会研究会の開催 就業規則、寄附金規則、労働条件作成普及したり、労務管理改善の研究会、各支部毎に四、五名を選抜し、労務管理指導者の講習会の開催を行なつてゐる。

〔一二〕給与形態の改善 しきせ、現物給与などの旧い給与形態を改め、近代的なものにする共に、まらまら給与水準の実情を調査し、理想的な給与形態と水準を確定する。

〔一三〕健全なレクリエーションの指導 静岡県繊維協会において全国に懸賞募集してつくつた遠州織物音頭及び遠州織物小唄の舞踊を各地区毎に巡回指導して工員の慰安に役立たせている。

池尻商會商業協同組合の例（東京世田谷）

（一）概況

この組合は昭和二二年に任意団体として発足し、昭和三一年五月、中小企業協同組合法による組合となつたもので、酒屋、そば屋、喫茶店、食肉店、新炭商、洋品商、化粧品商等地域の各種商店三〇余店を以つて組織されたもので、全従業員は約二〇〇名である。

（二）雇用の状況

従業員として縁故関係により、一部を職業安定機関に依存していたが、昨年一月から団体求人を開始し、当時すでに新規就職者の採用時期を逸していたので種々の批判もあつたが、それを押し切つて福島県五か所の職業安定所を通じて六〇名の求人を申込んだ。そして四〇名の就職者（一部縁故）を得ることができた。この求人にあつては「新卒業生団体求人案内」を印刷して配布した。

（三）教育訓練

就職者に対する激励、顔合わせ会を実施したが、就職初期の教育と併せて店員教育を実施した。第一日は慰安、激励にあつて、第二日は、就職に際しての心得、都生活会のあり方を教育。また毎月一回の講習会を開催し、簿記、珠算、客の応接その付一般教育について教育する。

（四）福祉

〔一〕慰安旅行 年一回の家族店員慰安の旅行を実施し、その日は主人が留守番をする。

〔二〕現物給与 女子従業員には事務服、男子従業員にはユニホームを支給する。

（五）労働条件

労働時間、休日、賃金などまらまらであつたが、これを協定し、従業員の不安を除いて求人開拓すべきであるとの考えから従業員給与規定を作成し、本年五月一日より実施の運びとなつた。

これによると、中卒者の初任給は基準賃金、基準外賃金合せて六、二〇〇円となり、そのうちから四、〇〇〇円の食費が差引かれる。

特殊な例（京都府丹後山地区の教育訓練）

（一）概況

丹後山地区として知られる白生地の

生産はその大部分が丹後労働基準監督管内に集中しており、事業場数は一、四〇〇あまりである。そのうち労基法適用事業場は八六二で、一〇人未満の事業場が六二九を占める。

適用事業場に使用される者は八、六一六人うち年少労働者は一、五九八人である。（三二年一月一日現在）

年少者の給源地は主として鳥取県、島根県であるが、本年九五名の新規就職者のうちすでに二五名の離職者を出している。

（二）教育訓練の状況

離職者が多く、新規就職者の殊に他県からの就職者は優秀な者ほど早期に離職する傾向があり、加えて地区内の出身者の優秀な者は、この業種に就職することの嫌う傾向が強い。このような事情から年少労働者の教育訓練によつてその質の向上を図るため、技能者の共同養成制度を取入れたのが昭和三〇年である。

労基法に基づく養成科目は機械調整工のみが認可されるが、それ以外の織子についても、組織的に訓練して技術の習得と教養の向上を図る必要がある。技能者養成に準じた教育訓練を施すことになつた。

（三）教育方法

会場 中学校の教室を放課後利用
教育時間 一週六時間 一年または三年
教師 中学校教師、関係機関職員、実務

〔四〕教育内容

技能者養成の認可を受けたものは養成規定に基づき行ふ。それ以外のものは第一

〔五〕生徒数

八八一名であつたが一年間で教育を終了するものもある。現在八八〇名である。

* 世の中は変わるが……

世の中のこととは時代とともにずいぶんはげしい変り方をするものだが、その中で、なかなか変りにくいことがある。

それは人間関係ということだ。同じ人間関係でも、男女の関係などは、戦後十年の間にずいぶん変つた。しかし、こと使用従属関係にあつては、どういふものか、そうはいかない。

* めんどろなことは、やめよう

せっかく雇ひ入れて、さあこれから自分の事業場のものに仕立てようと思つてゐる矢さきに、年少者はとび出してしまふ。その原因も、おおかた、この人間関係にあるようだ。

使用者は「このごろの子供はシリが落ちつかない。理屈だけは大人なみだ」と、そして考へてみるに「学校教育のしかたがよくないよ」と。実態調査の行くさきさきで、まゐどお耳にかかるのも、この言葉である。でそのたびに、店先でコマコマ働いてゐる、まだ肩のあたりの

ないかと思わなければならぬ。

* もつと働けないものか、と

使用者は、案外、計算が下手なんじやないかと思わなければならぬ。

中学校を出たものは、もう働く能力を相当に持っている。年齢成長の度合いにふさわしい仕事なら、うまくできる。しかし、精神的にも、生理的にも固まつていないから、小さいことにでも、大きく刺激される。箸がころんでもおかしい代りに、他人の目つき一つ、言葉のしからでも、死にたくもなつたりする。

「職場のふんいきがいやだ」、「仕事の数え方が不親切だ」、「作業場がきたない、暗い」、「給料が安すぎる」、「学校へやらしてくれない」、こういう訴えは、この言葉どおりの、というより、こういう現象のウラにある職場の人間関係が大きく影響している。大人でもそんなのだから、まして年少者は使用者に對等の口をきくことはむずかしい。だから、その意見や不満は直接に訴えられないで、独りのつぶやきになつてしまふ。幼いなりに心を重くしながら、ついに、その職場から離れることで恨みを解決しようとするものもでてくる。ほかに方法がないからだ。

そんな時に、職場の長や先輩の中で、

年少労働者は変つてきた

——第十一回働く年少者の保護運動を迎えて——



親身に話相手になってくれる人がある。大人には想像もつかないような、大きな気分転換になって、また元気をとりもどすことができる。だが、このような機会に恵まれる年少者はすくない、というより、そういう大人がすくないのだ。

多くの年少者は、いやなら職を離れるか、内心反抗心を抱きながら、あきらめ、希望など持つどころでなく、小さい老人のように、いじけて機械的に毎日を過ごすように、いじけてしまおう。そこには仕事への、幼いなり意欲もなく、技能の向上もありえない。

*** あなたは、不幸な使用者ではないですか**

年少者と婦人

こんなことではいいのだろうか、とは、年少者のためにばかりいっているのではない。せつなく一つの事業に人生をかけている使用者にとっても、そんな年少者は、決してトクのいく存在ではないはずだから――。

中小企業経営には、経済上のさまざまな問題がある。だから明るい経営なんかやれないという。ただ、それにハクシヤをかけて経営を暗くしているのが「人間関係」なのだ。

ところで、自分を中心として、職場があなたを明るくまとまり、その点だけでも安心していられる、という使用者は何人いるだろう。職場に一步入ったとき、誰かなまけていやしいか、誰か白い眼で自分を見ている奴はいないか、と氣

にするような使用者は不幸だ。

みんなが明るく、気持ちを合わせて働き、心に影を持たずに明日のために眠れる。それは事業にとってどんなに大切なことか。使用者を中心とした、その一日のまとまりによってもたらされる平安である。それは、人を使うものの負うべき責任だといっても、いい過ぎではあるまい。

*** 「世間のかげ」はあなたにも吹いてきた**

年少労働の問題は、大人たちのそれとくらべて、ことに説きやすく、ことに実行されにくい。

説きやすいのは、こと子供の育成については異論を唱える人はいないからである。親切に、あなたに教えてやってください――長時間労働は双葉のうちに傷をつけるようなものだから、やめてください――基礎的教育の必要な年齢だから、定時制高校へも通わせてください――こういうことは、婦人労働者の母性保護の問題より、なお一層、一般の人にかかりやすい。あたりまえのことだ。自分の子供についてなら、どの人の子の親も、そう願うだろう。

だから、そう、私たちが使用者へお願いすれば、みんなニコニコしてきいてくれる。流れ作業についている場合――下請工場の不定期な繁閑――金融上の問題――など、いくつかの理由をあげて、実行の困難性があげられても、育成の可否に

ついて討論されるようなことはない。だからニコニコしているだけなのである。

しかし、ここ一、二年、それではすまなくなってきたようだ。監督や啓蒙の役人に対しては、ニコニコですませられても、自分のお倉についた火は自分で消さなくてはならないからだ。使用者を含めて、大人たちのよくいう「世間のかげ」が、方向を変えて使用者に吹きつけてきたということがある。

この十年の新しい教育は、最近四、五年の間に芽を吹いてきたように見受けられる。おたがいの立場を尊重しつつ、話し合ってものごとをきめ、その上で自主制をもたて行こう、という人とのあり方、社会のあり方を、見きわめる土台を植えてつけられてきた。反抗期の単なる衝動ばかりからでなく、しっかりした批判、意見を持つようになった。終戦後のいわゆるアブレゲールとはちがったものだ。

家庭では、もっと早くから、自分の子供たちから、そういうものを味わされていくはずである。雇われて他人のところへ働いている年少者も同じことを感じ、考え、同じ成長をしているのだが、他人に使われているという意識が、それを表面に出さないでいた。しかし成長の力は押さえきれない。

――こんなことももある――

東京に川一つへだてた果の、ある食堂のウェイトレス七人が、長時間労働と低賃金の改善を申し入れている。去年の四

ついでに、日本の社会の人間関係における後進性をあらわして、これほどいい列はない。

年少労働者は幼いなりに、独立した労働者としての要素も、内部に持っているし、そう扱われたいのぞんである。責任を持たせた一人前扱い、彼らをもっと成長させる一つの鍵でもある。

いままでのような温情主義では人は使えなくなった。家庭でも職場でも、人間個々の独立性が求められてきた。これは、使用者へ吹きつけてきた「世間のかげ」にほかならない。

*** あなたは敏感な企業家であろうか**

去る九月一日から、東京日本橋の横山町といへば、歴史的な地盤と背景を持つ問屋街だが、ここで、働くひとびとのために週休制度が実施された。同じ東京の世田谷池尻の商店街では、賃金の基準がきめられ、退職金制度をつくり、働くひとびとの将来に心を配っている。店員講座を定期的に開いて、その道で立とうとするものための勉強――ひいては将来への希望を持たせる方法をとっている連合会も、いくつもある。

「結局、時代の流れですねえ」と、横山町の問屋連盟の部長が、感慨をこめて語ったというが、「おたな大事」の問屋の牙城が、これを踏み切るまでには、どれほどの勇氣と努力がいったとだるう。

*** このあとを眺めてください**

今年、第十一回を迎えて、十一月一日から十日まで全国的に行われる「働く年少者の保護運動」に、

「明るい職場をつくりましょう」というスローガンを掲げたのも、前記のような情勢にかんがみてのことである。

この二、三年、年少労働者の離職、転職が著るしく目立つ。この三月、中学校を出たものを、都市の職場へと、バス二台をしつらえて、はなばなしく送り出した。ところが、三か月とたたないうちに、そのほとんどは離職して帰ってきた、という果もある。そして、これらの年少者は、就職の範囲も一層せまい地方の果で、さらに低い労働条件で働くよりほかに、自分の果、というだけのトリエである。しかも、そこにも落つけるかどうかかわからない。

転々と職場を変えることは、年少者自身にとっても不幸なことだ。一つの技術を身につけるひまもなければ、職場という社会の人間関係の中での成長もない。しかし低い労働条件、整備されない職場環境にあまんじて働け、とはいえない。年少者自身、すでに、ひと昔まえのそれとは質がちがっている。零細な前賃金を、かり集めてきたような、あるいは、

うな、昔のふじめな年少者とは質がちがう。親たちの貧しさは昔とあまり相違なくとも、この変化に使用者は気づかなくてはならない。

どの使用者でも、経営がうまくいくことを願っている。しかし、うまくやると、中でも労働者の扱いについては、本當の力を出しきっていないように思う。

「明るい職場をつくらう」というのは、労働者自身からの声でもある。

明るい職場は、①労働時間 休憩時間 休日、年間の休暇などの整備、②各種の社会保険の加入や、その他の保障（退職金等）の考慮、③職場の人間関係の調整、④職業教育、技能教育の実施、⑤その他の福祉増進の配慮など、こうしたものが総合されてできるものであるが、このうちの一つからでも、この機会に手をつけたい。

この運動でも、「職場明朗化運動」を提唱すると同時に、年少者が定着して働けるように、①明るい職場をつくるための諸問題について、使用者と研究懇談する、②年少者の扱い方について講座を開く、③学校の教師と、年少労働問題について話しあう、また、④年少者を慰安しはげます集まりなども持つことになっている。

今年の運動を、一つの機会として、多くの使用者が、いまの時代の年少労働者を正視し理解して、その扱いについて十分に研究し実施してもらいたい。

働く少年少女の心からの訴えをききましょう！

労働省婦人少年局編

職場のこだま

216頁
120円
16円

- 働く少年少女の生活文 1957 年版
- 昭和三十三年度労働大臣賞受賞作品五十篇を集録

◇ 中小企業経営者のための労務管理テキスト

――年少者の扱い方と指導の仕方――

62頁
30円
8円

○残部少数につき至急お申込み下さい
○代金はなるべく振替を御利用下さい

発行所 婦人少年協会 東京都千代田区神田一ツ橋1の1
電話 107914



面接相談の意味

年少労働者に対する

面接相談①

年少労働課

いろいろな面接

カウンセリングあるいは面接相談といふことが最近の業務管理ではよくいわれます。由来カウンセリングといふことは精神病理学における臨床治療法として取りあげられたところに発するものだとはいえます。それが今日のようにそれ以外の部門でも取りあげられ問題とされるに至ったのは、ジャーナリズムがインタビューの方法として取り上げ、外交販売における訪問技術として研究され、産業における人間関係の重要性が認識されたことに起因するものと思われまゝ。

面接あるいは相談といふことに関連して想起されるものには、最も最近なものとしては、採用試験の面接、入学試験における口頭試験があり、前記の記者のインタビューがあります。商店において客に接する方法も面接の一つといえます。それぞれの目的に従ってその内容も

さまざまですが、所期の目的を達成するにはいかなる方法、いかにすれば面接が有効であるかということが研究されています。

少し角度をかえてみると新聞雑誌にあらわれる人生相談、先生と父兄との間にとり換される教育相談、職業安定所の窓口で行われる職業相談等が考えられます。これらを前にあげたものもろもろと較べると、前者では、試験官、記者、セールスマンなどの一方的意思が面接に主として作用し、それを効果的に行うにはどうしたらよいかということに帰するのに対して、後者では人生案内担当者や投書家、先生と父兄、担当者と求職者の間に意見の交換、あるいは相互作用があるということに気がつきまゝ。

ここにとりあげた面接相談が後者であることはいうまでもありません。産業における面接相談は、労働管理当事者の考えや、経営者に都合のよいことを年少者

におしつける方法ではなく、相手の人格を尊重し、納得のいく解決策を相互の協力によって見出す過程であります。

個人的な面接相談

以上は特定の面接相談の例であります。このような特定の例でなくとも、我々の日常生活において何か困難な問題に直面した時、親しい友人や、尊敬する先輩、旧師、上司等に相談するといふことは一般にみられることであります。また反対に問題をもっていると思われる友人、後輩、生徒、下僚等に対して助言を与えてやるということもよくあることです。

ここで年少労働者の生活記録文から事例を引用してみましよう。

『どんより曇った朝に、僕は初めて起床のベルを聞いた。真新しいほうきを渡され、先輩に叱られないように懸命に掃除をする。一応終わったのもちよっと手持不沙汰になり、ふとみると、他の同僚は知っている先輩からどんどん教わっている。いろいろ働いている。そういう姿をみると、会社の近くの村や町から来ている大部分の先輩や同僚が、一人遠くから来た僕をさげているように見え、なおさら質問するのがいやになる。勝手のわからない工場の中で、ただろろろる同僚の後をついてまわったり、ぼんやり立っていたりすることが多かった。』

面接相談が業務の一部として組織的計画的になされるということの意味します。

面接相談の意図

今日面接相談といふことが、産業において、人事相談という形でありあげられるにいたったのは、労働管理における人間関係の重要性が気づかれたことによりです。

産業における人間関係の意義については多くの説明を要しないと思いますが、テラーシステムにみられるごとく、近代産業における能率主義、合理化第一主義がもたらした、技術面、人的組織面の形式的合理化の徹底は、労働者を自動機械化、人間性の喪失へと追いやり、その結果として作業意欲の減退、自発的な生産への参加がみられないという態度を招き来することになりました。かくて、ホーソン実験においては、生産能率を左右するものは設備環境であるよりも、労働者の感情、気分というような非合理的要素であるということが証明されました。

したがって人間関係管理の重点は、労働者の人間的満足と他のかかる要素にあつて、いかなる近代設備を誇る大工場であつても、それを動かしているのは労働者であり、労働者の行動や態度の基調と

作業は熱かった。軍手をして、てつこをはめていても、やけつくように熱く、二、三日続けたら手が紫色にアザになっていた。貧しくても町育ちの僕は、作業による肉体的消耗や、精神の孤独に堪えられず、時々寝込んだ。先輩や職人の「精神がしっかりしてないんだ」「やっぱ町っ子はだめだなあ」という声を聞くと、寝床の中や便所の中で泣いた。僕の人生第一歩はまったく難しく、苦しいものだった。しかし、母や先生や社長に対する責任感が僕を退社させなかった。夏と冬がすぎ、あれから一年目のとある日、多くの先輩の中で、いろいろの点から僕の最も尊敬していたTさんが、僕を真暗な裏庭へひっぱり出した。

Tは「お前は感傷いしているんだ。お前がいつも寂しそうな様子なので、皆でなんとか話し相手になろうと話しかけたのだが、お前にはいつも皮肉にとれるんだ。俺達が入った時は、みな職人ばかりだった。オスといって背をたたいてくれる人間は一人もいなかったんだ。そのためにずいぶん気がつかつたり、殴られたりしたんだ。お前は一人遠くから来たために気を使っているのだから、みんなお前と話をうと努力してんだぜ」といった。とたんに僕は今までの自分の考えのすべてが間違っていたことを悟った。緊張した気持ちがゆるんだと同時に、多くの先輩に対してすまなかつたという気持ちで一ぱいになった。「先輩すみません」

面接相談は、このような合理化政策も労働者の感情の論理を考慮に入れられないで所期の効果を収められないという認識に基づくものであります。

ですから、このような人間関係管理の一つの方法として面接相談によって問題を解決するには、相手の基本的な人権の尊重ということがその前提となることは当然であります。のみならず不適応現象の除去による労働者の自発的な生産への参加という要請が含まれております。

以上面接相談の意味するところについて述べてきましたが、この内容を要約すると、面接相談とは、「問題と要求をもつ個人に助言を与え、適切かつ望ましい目標に、自ら積極的に向うようにさせる、組織的計画的援助活動の過程」であるといえます。

相談にはその形式からいっていろいろのものが考えられ、面接相談に関連して、我々が親しんでいるものに新聞、雑誌に現われる人生案内あるいは人生相談等の文書による相談があります。面接相談とは字義の通り、何らかの問題と要求をもつ人があり、その人が相談を受け入れる面接者と面接して相談に入ることが予定されています。相談がどのような形式においてなされるにせよ、その第二段

組織的な面接相談

面接相談が前例のような個人的な親しい問題でなされる場合は、相手を理解するという過程、すなわち、相手の性格、素質、考え方、環境等が問題に及ぼす影響を理解するという過程は省略されることが多いようです。それだけに相手をよく知っていることは面接の効果を大きくするものといえます。しかし、このような個人的関係によつてなされる面接相談は、あくまで個人の善意や温情をよりどころとしているだけに、自分の考

面接相談とはこのように相手を理解し、問題となつていゝ事実を把握し、それに対して適切な助言を与え、解決へ導くという順序によるのが一般であり、またそうしてこそ、相手の人格を尊重した効果ある面接相談が可能になります。

あまり適切な事例とはいへませんが、この事例を仔細に検討してみると、Tはこの入社したばかりで内面的な神経の特定である年少労働者に対して、問題となつていゝ事実を指摘し、自分の経験を話し、同僚の気持ちを伝え、勇気づけるという過程をこの簡潔な表現の中でふんでいゝことが了解できます。

朝が来た、空は真青、先輩と僕はほろほろ泣いて、空を見上げて顔を合わせ

また今日のように社会及び作業における職能分化が著しい状況下にあつては、個人の同情や善意が解決し得る分野は極く限られた部分に止まり、感情適応上の問題に限られ、それら問題の背景との関連において考えられねばならない、性格、能力、経歴、地位等々の相違する個人に適切な助言をするためには、相当専門化された学識と、経験と、面接者としての地位とが要求され、全ての問題について適確な指導をすることは不可能であります。産業構造の変化、社会分化の過程に従つて面接の分野にも相応の分化が必要とされ、効果的な面接相談を行うために面接の専門化、面接相談の技術化が図られるのは、このような理由によるものです。

我々が知っている範囲であげるならば学校においてなされる教育相談、就職の際の職業相談、職場で行われる人事相談等はこれらの要件にあつたものといえます。これらの相談関係は単なる個人のヒューマニズムや、善意から発するものではなく、公的な立場において、少くとも私的な立場を離れて事情を慮き、助言指導をするものであります。そしてここで注意を要することは、この際の面接担当者は学校、工場等の組織の中の一員として特定の地位を占め、面接相談を有効に活か

階において最も重要なことは問題となつてゐる事実をつかむことである。そのためには相手を理解することが必要である。相手を理解し、問題となつてゐる事実を正しく理解するためには面接による相談関係が最も効果的である。問題は正しく把握されてゐない場合には、間違つた解決案となり、相談者の要求するものとは違つた回答となり得る。文書相談では相談者の一方的見解のみが述べられるため、問題の本質をつかむのが困難であり、それに基いた助言も解決策も、当を得ない結果になることがある。

年少労働者と面接相談

このような意図をもつ面接相談が、年少労働者の保護福祉の向上とどんな関係にあるかを説明するには、中小企業の現状に対する認識が必要である。産業において、面接相談による意思疎通、問題の解決という方法は、人事相談制度として取り上げられてゐる。近代化された労務管理を行つてゐるところでは、心理学の素養のある係長級の専門家がこれにあたつてゐるが、そうでなくとも大企業では各職長に面接技術を訓練し、行わされてゐるのが一般の傾向である。ところが中小企業では、形式的に職長にまかしてゐるといつても、職人としての経歴しかもつてゐない職長が、その任務を実質的に果たすことは困難で、い

「働く年少者の生活写真」入賞者発表

明るく健康な若い人々を見てゐると、知り合ひであるか否にかかわらず、こころまで、ふつくりと明るい気持ちになつてくる。働く年少者の場合には、労働条件や職場の環境によつて「明るく健康な若さ」に大きな影響を受けるものである。私たちは、彼らが一人立ちして家庭や社会の中心となるまで、十分に保護し福祉の向上について考慮しなくてはならない。たまたま労働省十周年でもあり、これを記念して、働く年少者の生活の真情を、世の多くの人に知らせるための一助として、日本写真協会の後援を得て写真募集を行なつた。ひろく全国から約四〇〇点が応募され、被写体の分野も、工場はもとより農林水産、街頭労働、アルバイト学生等、あらゆる面にわたつてゐる。選考は、岡田紅陽、日山清、塚本園治、金丸重嶺氏等、写真界の重鎮四氏により行なわれ、左記の二〇名の方々が労働大臣賞に入賞された。技術的にも非常に向上してゐるという講評があつた。これらの作品は、今後、年少労働問題啓蒙の広報資料として活用される。本誌新年号口絵にも掲載の予定である。

- ◇「働く年少者の生活写真」入賞者名
(昭和三十三年八月三十日)
- | | | | |
|----------------|---------------|---------------|---------------|
| 一席(一名) | 愛知県豊橋市 田中 司 | 「働く農村の少年」 | 岐阜市 渡辺 俊道 |
| 二席(二名) | 福岡県若松市 室地 春雄 | 「田植の姉弟」 | 徳島県香川町 島村 泰邦 |
| 三席(三名) | 和歌山県新宮市 中谷 守雄 | 「僕の日曜日」 | 和歌山県有田市 森本 正二 |
| 「街頭で見たアルバイト学生」 | 高島 湖南 | 「田植する少年」 | 甲府市 萩野 正之 |
| 「少年配達」 | 大坂府豊中市 橋本 良輔 | 「岡ちゃん」 | 富山県小杉町 高道 行夫 |
| 「カワラ干し」連作四枚 | 福岡県柳井市 高梨 卓治 | 「それもう一いきた」 | 名古屋市中区 鈴木 一郎 |
| 佳作 | 「冬の新聞配達」 | 「お茶どき」 | 山梨県大月市 中西 肇 |
| 「実習生」架線工事 | 高知市 坂本 植男 | 「織娘たち」組八枚 | 北海道大町市 葛西 清悦 |
| 「浜の子供」 | 大坂府守口市 渡辺 千春 | 「働く女性の生活」組八枚 | 埼玉県秩父市 井上光三郎 |
| | | 「働く雄太の少年」組一〇枚 | 愛知県西尾市 山田 保男 |
| | | | 北海道札幌市 佐藤 元 |

国連セミナーに出席して

高橋 展子



八月五日から十六日までタイ国のバンコックで、「アジア婦人の市民的責任と公的生活への参加に関するセミナー」という長い名称の研究会議が開催された。これは国連当局が技術援助計画の一環として行つた最初のセミナーであつたが、同時に日本が国際連合に加盟して以来婦人が正式に参加を許された最初の国際会議でもあつた。そのことと、アジア諸国に対する日本の立場という点から、私はやや複雑な気づかいを持つて出席したが、どうやら大過なく会期を過ぎ、また興味ある経験を得て帰京した。

参加したのは極東アジア地域の諸国のうち十五か国で、そのなかにはサラワク、ネパールなどという従来あまりおなじみのなかつた国や属領もまじつてゐた。日本からの出席者は私一人だつたが、他の国からは代表代理の同行するものが多く、会議員は計二十七名、更に国連の専門機関からの出席者を加えると、会議に出席者として登録されたものは百名に近く、国連本部の本会議場に擬して作られたというエカフェの大会議場で、なかなか盛大な光景を展開した。

会議は各国政府が指名したものであるが、会議の席では専門家として個人の資格で発言するといつたて前であり、また議事手続きも略式であつたので談話風発、毎朝九時半から五時半まで、暑さも忘れて討議がつづけられた。もつとも暑さとはいつても、冷房がききすぎて寒いくらいだつたが。

議題は、つぎの四つであつた。

- 1、市民活動の意義
 - 2、政治の各段階への婦人の参加
 - 3、婦人の公的生活参加に影響を与える諸要因
 - 4、婦人の参加が特に増大されるべき諸事業
- このうち3は更に、教育、経済、保健、社会的態度、宗教的態度、地域開発事業にわけて討議された。それぞれの議題について、半日ずつ二回の討議のうち、結論案を審議して採択するという順序で処理して行つた。この結論を含む報告書が最終日に採択されたが、これは今秋の国連総会に提出される。なお用語は英語とフランス語で、議長はタイの代表がつとめた。つぎに各議題についての結論を要約しよう。

三、教育の問題

基本教育の実施は学校と家庭の協力によつて行われ、またその内容は職業訓練につながるべきものである。また教育の内容の目的は個人の自由な考え方や市民的責任を促進するよう

シテイズンシップとは、投票をしたり立候補したりというような参政権の直接的な行使のみをいうのではなく、市民生活向上のための日常生活におけるすべての努力をさすものである。すなわち政府の行つた政策への協力、自主的な地域改良計画や経済自立計画の遂行、政府の行動をうながすための世論の形成、さらによい家庭人であることまでも含まれる。「実践を通して学ぶ」ことが市民意識の涵養のために極めて有効である。特に地域的な段階における実践活動はシテイズンシップの訓練の絶好の場である。

二、婦人の政治への参加

婦人の政治参加を促進するためには、市民教育及び組織を通しての実際活動が有効である。その意味で婦人団体は、婦人の政治参加の貴重な訓練の場であり、同時に政府と市民との間の大切なつなぎ目にもなり得る。婦人がより多くの議席を得るためには政党に働きかけて婦人の立候補者を認めさせることが必要である。婦人のために特別の議席をわり当てるという方法は、臨時的な手段としてのみ考えるべきである。婦人の政治への関心は、抽象的な議論よりも特定のテーマをきっかけとよびかける方がしんとうする。

なものでなくてはならない。また教育の普及には社会計画全般の改良が伴わなければならない。婦人の市民教育のためには、政府あるいは民間機関の手による訓練機関が設置されるべきであり、それには国際機関の協力も要求できよう。

四、経済の問題

婦人の経済的地位を高めるために、職業訓練施設の増加が望ましい。またパートタイムや高年齢婦人の雇用などが進められるべきである。大家族制度の消失の傾向に伴って、婦人が外に出て働くことが困難になって来ている現在、託児所等の設置がのぞましい。協同組合運動も家庭経済の向上のために重要である。家を遠くはなれて働く婦人たちのために適当な住宅施設が必要である。婦人の労働条件向上のためには労働組合や婦人団体の役わりが大きい。既婚婦人の財産権に関する現行の法律や慣習を改めることが、ある国において必要である。

五、保健の問題

医療施設や人員の増加が必要である。保健衛生の向上を目的とする婦人のための短期講習が、政府や民間団体、社会事業専門家等によって、できれば国際機関の協力を得て行われるべきである。また学校教育の教訓目には、保健衛生、体操、レクリエーション等が含まれるべきである。保健の分野における婦人団体や教育のある婦人の役わりは大きい。

六、社会的態度、宗教的態度の問題

アジアの多くの国で、婦人は法律上男子と同等の地位を与えられているが、慣習や伝統がさ

またけとなつて、公的生活への参加は十分に実現されていらない。これらの悪習、なかでも一夫多妻の悪習を除去することが必要である。そのためには教育の普及、婦人の経済的独立が果たす役わりが大きい。私法上の婦人の地位を高めるための立法も必要であるが、ここでも婦人の組織活動の役わりは大きい。マスコミ、ユニセフや科学的な調査も有用である。

七、地域開発の問題

地域開発は市民活動の重要な場である。各地域において自主的な開発計画が進められ、地域のすべての住民が参加することがのぞましい。地域開発計画は当該地域の社会構造の十分な調査に基づいて行われなければならない。婦人団体等は、教育保健センター、家内工業計画、母親クラブ、文化事業等を実施することによって大きな協力をなし得る。地域開発の実施に当たっては指導者の養成が必要であり、また国連その他の国際機関からの援助も求めるべきである。家政科、社会科等によつて、生活改善のための教育が婦人に与えられることが肝要である。

八、婦人の参加が特に増大されるべき諸事業

イ、各国政府の事業としては、保健・教育・経済自立・地域開発等の分野における訓練や調査の事業への参加、同分野の問題について国が行っているフェローシップやスカラシップ制度への参加、同様の分野における全国的セミナーの開催等があげられる。

ロ、国際政府機関の事業としては、国際機関

の援助を受けられる調整機関への参加、国際的なフェローシップやスカラシップの利用、国際的なセミナーの開催、専門家の利用、国連婦人の地位委員会の仕事についての周知普及、国連等の技術援助計画に対する関心や協力等があげられる。

ハ、各国内及び国際的な規模の民間団体の事業として、国際理解のための教育的行事や、地方的セミナーの実施、政府や国際機関の婦人の地位向上のための計画を促進するような世論の形成、婦人のための地方的な訓練施設や講習会その他の教育的行事への関心、新しい分野における実験（これは後に政府の援助を得たり、政策に採択されることもある）があげられる。

以上セミナーの結論には、日本の立場からいえばとくに目新しいものは殆どない。日本が他の参加国とくらべて、近代化の段階において一歩を先んじているという事実を背景にして、どちらかといえば「するよりもせざる」するものが多かったといえる。

しかし一方、具体的な結論の形をとらないもののなかから多くのものを学んだ。なかでもいわゆる後進国の悩みの深刻さと、同時に多くの代表たちによつて示されたアジア人としての意識の強さに心をうたれた。長い間の隷属による社会全般のたおくれはいかにも大きい。しかし強烈な愛国心と、アジア意識に支えられて、困難な国づくりの仕事にまい進している姿がうかがわれた。

婦人少年局婦人課長

内職補導所の近況

—東京—



清水敏郎

徳川幕府の時代に栄えた深川門前仲町の思い出を語ってくれた古老の語によれば、今の門前仲町には昔のおもかげは何も残っていない。

内職を求めて毎日訪れる主婦の姿も下駄ばきやサンダルに刺繍衣装で、大方は子供の二人位は連れて来る。手には買物かごを必ず持つているのは、帰りに夕食の仕度でもして行くというのだろう。男の相談者もかなり見えるが奥さんの代理とか、中には内職あつせん業者のように思える人も見える。婦人達は隣り近所に二、三人連れが来るので賑やかだが、相談票を書くのは来所者数の半分位になる。気軽に玄関から入つて来て居たのらない話をながながとして帰るのも、下町らしい雰囲気、山手の内職相談風景とは対照的である。

内職の経験者が六〇%であることも内職地帯の予想通りであり、生活に困らな

ではないかと思われ、くわい働きの奥さん達が多い。内職に経験のない人もミシンがあるから何かやりたいという。全然未経験者で特技も何もないが、「新聞で見たから来て見ました。何がいでしよう」など、なかなか忙しい。若い娘さんが待合室の机にボツンと黙り込んでゐる。何か事情があるらしいので言葉をかけて見たら、山手の方で住込みの女中さんをやってゐるが、そちらをやめて内職だけで独立したいという。内職で間借りして行けるだけの収入があると思つてゐるらしいが、それ以上は相談役の若い職員にまかしておいた。

私がこの仕事を受持つてから二か月を過ぎたが、この間にビニール手芸関係が三つ、ビーズ手芸が一つと御婦人達の自発的なグループが生れたが、その以前からのグループは発足以来全員で二〇〇名、実働一〇〇名総計四〇〇名の婦人がセッセと手先を動かしてゐるのだが、活動開始一か月過ぎて見ると、いろいろの問題が発生して来る。工賃が下つた、原料がつかない、運営費が不足で、世話係りが困る、と婦人団体の弱さが露呈してくる。

そこでグループの発足当時の事情からその組織や運営方法の指導援助の方法、内職仕事の発注、事業所、実情等を聞きただしてゆくと、苦情の発生原因の火元が明瞭に抽出されて来る。着任後間もな

先目大羽課長さんのお供で、事業所を訪ねて実地に内職の流れを勉強し、内職者の上にあつた業者があることは、事業所としては重要なもので、これを「親元」と呼んでゐるが、近頃は素人がこれを目をつけて内職者を泣かせてゐるのも、現に自身内職者から聞いている。D事業所では昨年は内職仕事の夏枯れも、どうやら皆さんにつづけてやれたが、今年もそうしてあげたいと、優しい女社長さんが申されたのは感激した。

I事業所では親元が四十数人で、その外直接町村や婦人会授産所等に仕事を求めているが、栃木県のある鉾山町の不景気をI事業所の内職で切り抜けさせ、今でもつづいてそのまま家庭の主婦の仕事として出している。I事業所の内職に従事しているものは、およそ一万人にはなるだろうとのことであつた。

中小企業庁の調査では、内職従事者は全戸数の一・一%という数字を出しているが、現状は内職の種類も産業の著しい拡大によつて、新産業から新しい内職の職

現在の当補導所はいわゆる内職地帯に偏在している（内職事業所が多いので、勢い内職世帯も多い）来所相談者も開所一年間の平均受付数の四三倍と急増し、そのうち内職経験者が六〇%で、工賃の希望も一日一〇〇円〜二〇〇円位の内職を希望する傾向で、移転早々のこととてあつたに困難を感じてゐる。直接電話や、来所されて求人される事業所も一日二十五件はあり、大企業では相当な規模のグループを求めているものもある。

本年度の重点業務は事業所調査で調査対象一〇〇、〇〇〇件であるので、目下知識層失業対策の人に臨時に基本調査業務を手伝つてもらつてゐる。また内職の正体を掴んでいないので、今年の大調査が完了の時は何か御参考になることをお知らせすることができると思う。

東京都内職公共職業補導所所長

○なお東京内職公共職業補導所は本年五月末左記へ移転しました。
東京都江東区門前仲町一ノ二七

8表 産業別死傷災害発生件数 (昭和31年)

区 分	計	18歳未満	
		男	女
合 計	758,531	408,827	349,704
鉱業を除く計	745,505	405,441	349,064
工 業	13,945	11,407	2,538
鉱 業	518,120	264,792	253,328
建設	11,421	9,250	2,171
交通	4,026	3,386	640
貨物取扱	338	303	35
農 林	14,398	12,545	1,853
その他	1,145	1,093	52
労働者数	14,772	7,769	7,003
死傷者数	481	257	224
労働者数	2,745	2,273	472
死傷者数	228	217	11
労働者数	9,292	6,106	3,186
死傷者数	224	214	10
労働者数	195,178	111,956	83,222
死傷者数	448	396	50

- 1) 労働基準法第57条により年末までに報告された労働者数は、労働基準法第8条による労働者数(労働基準法第8条による労働者数)による。
- 2) 労働基準法第57条により年末までに報告された労働者数は、労働基準法第8条による労働者数(労働基準法第8条による労働者数)による。
- 3) 労働基準法第57条により年末までに報告された労働者数は、労働基準法第8条による労働者数(労働基準法第8条による労働者数)による。

災害原因は、動力運搬、作業行動によるものが多く、細分類による年少労働者の死傷は、特に一般動力機災害四、一〇八件(三〇・五%)、取扱運搬災害三、二二〇件(三三・九%)、その他となつてゐる。

中学校では一五四、五三五人の長期欠席者、うち疾病異常者を除き、一六、四八二人が事業所勤務、八六、一四八人が家業(事)の手伝い、二二、一五一人がその他となつてゐる。

昭和二八年から三一年まで四年間の、いわゆる人身売買の被害者並びに被害者は年々増加の傾向を示しているが、このうち一八歳未満の年少被害者は三〇年に激増し、三一年には減少して二、六九〇人(男八七人、女二、六〇三人)となつてゐる。

三一年の被害者総数に対する年少被害者の比率は一七・二%である(九表)。

なお被害年少者の八七・三%(女子の九〇・二%)は売春等に係るものである。

これら被害者の就業経路は周旋人の斡旋によるものが最も多く、年少被害者の四三・八%(一、一七七人)を占め、次いで知人友人等縁故の紹介によるもの二七・三%(七三五人)が多い。就業先は八三・八%(二、二五三人)が接客業で大半を占め、農漁業、鉱工業は比較的少ない。

またいわゆる人身売買の被害者は一、

年少労働者の業務上の災害は昭和三一年一年間に一四、二八三件(男子一一、七二〇件、女子二、五七三件)発生し、総労働者の災害件数四五四、三九七件の三・一%を占めてゐる。前年に比べると約二、三〇〇件増加し、増加率は一九・

〇%が休業八日未満の災害、〇・八%が死亡災害である。これを総労働者の災害程度別比率と比較すると、死亡災害は総労働者一・二%の方が高いが、休業八日以上(三、四四九件)であるが、このうち八三・二%は休業八日以上(八表)。

昭和二八年から三〇年度まで三年間の小学校および中学校における長期欠席者数と長期欠席率(在学者数に対する長期欠席者の比率)は逐次減少している。

昭和三〇年度の長期欠席児童生徒数は小学校一四、二六四人、中学校一四、五八三人で、長期欠席率は小学校〇・九四、中学校二・五七で中学校の方が長期欠席者数、長期欠席率ともに高い。

昭和二九年年度の長期欠席児童生徒調査により欠席者の実態をみると、小学校では長期欠席者二二、四二八人のうち疾病異常者を除き、一、三三二人が事業所勤務、三八、二六〇人が家業(事)の手伝い、二七、一三八人がその他(親類や隣近所の手伝いが主で雇用関係のないもの)となつてゐる。

中学校では一五四、五三五人の長期欠席者のうち疾病異常者を除き、一六、四八二人が事業所勤務、八六、一四八人が家業(事)の手伝い、二二、一五一人がその他となつてゐる。

四、年少労働者の災害

昭和二八年から三〇年度まで三年間の小学校および中学校における長期欠席者数と長期欠席率(在学者数に対する長期欠席者の比率)は逐次減少している。

昭和三〇年度の長期欠席児童生徒数は小学校一四、二六四人、中学校一四、五八三人で、長期欠席率は小学校〇・九四、中学校二・五七で中学校の方が長期欠席者数、長期欠席率ともに高い。

五、その他

1 小学校および中学校の長期欠席者

長期欠席者とは、四月の学年始めから翌年三月の学年終りまでの間に連続または断続して五〇日以上学校を欠席した児童生徒をいう。

昭和二八年から三〇年度まで三年間の小学校および中学校における長期欠席者数と長期欠席率(在学者数に対する長期欠席者の比率)は逐次減少している。

2 いわゆる人身売買

昭和二八年から三一年まで四年間の、いわゆる人身売買の被害者並びに被害者は年々増加の傾向を示しているが、このうち一八歳未満の年少被害者は三〇年に激増し、三一年には減少して二、六九〇人(男八七人、女二、六〇三人)となつてゐる。

三一年の被害者総数に対する年少被害者の比率は一七・二%である(九表)。

なお被害年少者の八七・三%(女子の九〇・二%)は売春等に係るものである。

これら被害者の就業経路は周旋人の斡旋によるものが最も多く、年少被害者の四三・八%(一、一七七人)を占め、次いで知人友人等縁故の紹介によるもの二七・三%(七三五人)が多い。就業先は八三・八%(二、二五三人)が接客業で大半を占め、農漁業、鉱工業は比較的少ない。

またいわゆる人身売買の被害者は一、

4表 中学校卒業者の産業部門別就職者数

(昭和26年度昭和30年度)

産 業	昭和26年度	昭和27年度	昭和28年度	昭和29年度	昭和30年度
合 計	798,379	728,944	613,242	698,007	797,197
第一次産業	386,485	263,028	202,569	222,341	211,626
第二次産業	241,325	295,166	266,362	275,847	358,335
第三次産業	170,569	170,750	144,311	199,819	227,237
計 率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
第一次産業	48.4	36.1	33.1	31.9	26.5
第二次産業	30.2	40.4	43.5	39.5	45.0
第三次産業	21.4	23.5	23.4	28.6	28.5

- 1) 第一次産業とは農業、林業及び狩猟業、漁業及び水産養殖業
第二次産業とは、鉱業、建設業、製造業
第三次産業とは卸売及び小売業、金融保険及び不動産業、運輸通信及びその他の公益事業、サービス業、公務その他
文部省調査局「学校基本調査」「文部統計速報」による

5表 中学校卒業者の職業紹介状況 (昭和31年~32年)

区 分	32年3月卒業			31年3月卒業		
	計	男	女	計	男	女
a 新規求職申込件数累計	575,579	288,909	286,670	517,372	258,668	258,704
b 求職者実数(c+d+g)	443,435	218,094	225,341	396,024	200,797	195,227
c 新規求職申込件数累計	1,336	875	461	2,735	1,209	1,526
d 新規求職申込件数累計	680,425	361,732	318,693	510,650	269,072	241,578
e 求人率($\frac{d}{b}$)	118.2	125.2	111.2	98.7	104.0	93.4
f 他府県安定所へ連絡した求職者数	160,163	70,283	89,880	92,497	36,555	55,942
g 他府県安定所から連絡された求職者数	152,490	65,536	86,954	93,222	37,578	55,644
h 就職件数累計	442,099	217,219	224,880	375,461	184,931	190,530
i 就職率($\frac{h}{b}$)	99.7	99.6	99.8	94.8	92.1	97.5
j 補導所入所数累計	19,635	16,044	3,591	17,828	14,657	3,171

(労働省職業安定局調)

6表 昭和32年3月中学校卒業者の事業場規模別就職者数

規 模	計	男	女	計の比率
計	437,517	215,071	222,446	100.0%
500人以上	70,000	17,370	52,630	16.0
100~499	88,651	30,060	58,591	20.3
15~99	143,543	83,581	59,962	32.8
14人以下	135,323	84,060	51,263	30.9

(労働省職業安定局調)

7表 昭和32年3月中学校卒業者の主な産業規模別就職者数

産 業	計	100人以上	100人未満
製 造 業	328,459	148,522	179,937
卸売及び小売業	57,929	2,489	55,440
サ ー ビ ス 業	33,562	1,459	32,103
製 造 業	100.0	45.2	54.8
卸売及び小売業	100.0	4.3	95.7
サ ー ビ ス 業	100.0	4.3	95.7

(労働省職業安定局調)

就職者数の比率も製造業(七五・一%)、卸売及び小売業(一三・二%)、サービス業(七・七%)が高率で、この三産業就職者が九六%を占めている。しかし採用率(求人数に対する就職者数の比率)は製造業六六・九%、卸売及び小売業五二・一%、サービス業六三・六%で、他

産業と比べ必ずしも高率ではない。次に就職者四三七、五一七人を就職した事業場の規模別に分けると、労働者数一五〇人以上の事業場が最も多く三二・八%、一四九人以下が三〇・九%、一〇〇~四九九人が二〇・三%、五〇〇人以上が一六・〇%で中小企業就職者が六三・

七%を占めている。大規模事業場就職者は男子より女子の方が多く、これは紡織業の大規模事業場に就職したものが多くいたためと考えられる(六表)。

新規中学校卒業者の求人数および就職者数の多い製造業、卸売及び小売業、サービス業の三産業について就職者の事業場規模別比率を比べると、製造業では大企業四五・二%、中小企業五四・八%卸売及び小売業、サービス業ではいずれも中小企業が九五%余りを占めている(七表)。

三、年少者関係労働基準法違反状況

昭和二八年から三〇年までの年間年少者関係労働基準法違反件数は、二八年度の違反件数は八、五八三件、六二条違反件数は二、九七八件で、併せて年少者関係労働基準法違反件数の九八%を占めている。

求人数の比率の高い産業を挙げると、製造業(七三・四%)、卸売及び小売業(一六・六%)、サービス業(七・九%)で、この三産業で求人数の九八%を占めている。

就職者数の比率も製造業(七五・一%)、卸売及び小売業(一三・二%)、サービス業(七・七%)が高率で、この三産業就職者が九六%を占めている。しかし採用率(求人数に対する就職者数の比率)は製造業六六・九%、卸売及び小売業五二・一%、サービス業六三・六%で、他

七%を占めている。大規模事業場就職者は男子より女子の方が多く、これは紡織業の大規模事業場に就職したものが多くいたためと考えられる(六表)。

新規中学校卒業者の求人数および就職者数の多い製造業、卸売及び小売業、サービス業の三産業について就職者の事業場規模別比率を比べると、製造業では大企業四五・二%、中小企業五四・八%卸売及び小売業、サービス業ではいずれも中小企業が九五%余りを占めている(七表)。

三、年少者関係労働基準法違反状況

昭和二八年から三〇年までの年間年少者関係労働基準法違反件数は、二八年度の違反件数は八、五八三件、六二条違反件数は二、九七八件で、併せて年少者関係労働基準法違反件数の九八%を占めている。

9表 いわゆる人身売買事犯年別検挙状況
(昭和28年~31年)

年間	被疑者数	被害者数		A総数	B 18歳未満	A/B ×100
		A総数	B 18歳未満			
昭和28年	5,549	7,249	2,095	7,249	2,095	28.9
29	5,511	8,635	1,802	8,635	1,802	20.9
30	10,269	14,291	2,912	14,291	2,912	20.4
31	11,044	15,595	2,690	15,595	2,690	17.2

(警察庁刑事部「犯罪統計」による)

(売淫内容の契約) 三、二六六件、児童福祉法第三四条第一項第六号違反(児童に売淫させる行為) 二、四四八件等が多い。

3 少年犯罪と不良化

十四歳以上二十歳未満の少年の刑法犯罪の推移を昭和二十七年から三十一年の五年間についてみると、二十七年から漸次減少し、二十九年度を谷としてまた増加の傾向を示し、三十一年には一〇〇、七五八件となつてゐる。これは全刑法犯の一・九一％に当る。

罪種別にみると窃盗五六・八％、粗暴犯のうち傷害一一・二％が多い。年度別

10表 虞犯少年取扱状況 (昭和27年~31年)

区分	計	昭和27年	昭和28年	昭和29年	昭和30年	昭和31年
		計	計	計	計	計
合学	計	268,666	352,162	430,459	404,735	456,474
職業	生徒	136,404	175,471	225,404	203,569	228,061
	生徒	132,262	176,691	205,055	201,166	228,413
	計	29,275	44,446	53,066	49,391	61,686
	員	4,598	6,977	9,148	8,875	8,261
	員	14,380	26,008	33,577	33,718	34,573
職業	通	2,826	4,988	6,499	5,953	5,979
	通	14,860	18,448	18,533	17,783	18,628
	通	2,612	2,695	2,636	2,805	2,921
	通	11,533	15,018	18,717	15,714	10,932
	通	31,151	36,036	39,717	46,734	34,245
職業	通	21,027	22,219	23,695	21,193	51,188
	通					
	通					
	通					
	通					

1) 対象は 20 歳未満

(警察庁刑事部「犯罪統計」による)

失業の状態にある時、それが不良化の道にも通ずるといふことが考えられる(二〇表)。

六、むすび

以上の年少労働の現況をまとめると次のとおりである。

1 年少(一四〜一七歳)人口は過去五年の間に増加し、このなかで非労働力人口の占める比率は年々高くなつてゐる。就業者の比率は最近三年間では安定して三七％前後である。

和三年の職業紹介状況によると新規中学校卒業生で就職したもののが六四％は中小企業に就職してゐて、卸売および小売業、サービス業の場合は殆んど中小企業である。

2 主な産業別年少就業者数の五年間の推移をみると、農林業就業者が減り、非農林業就業者が増加する傾向がみられ、家族従業者が減り雇用労働者が増加してゐる。

このように中小企業で働く年少者および中小企業への新規就職者が多いにも拘わらず、中小企業においては年少者関係の労働基準法違反が多く、特に年少者の労働時間および休日、深夜業に関するものが九五％を占め、この件数は増加する傾向がみられる。

3 雇用されている年少労働者の六八％は中小企業で働いてゐるが、この比率は昭和二十九年から年々上昇してゐる。昭和二十九年から年々上昇してゐる。

警察庁の資料によれば、いわゆる人身売買の対象となつた年少被害者数は近年増加してゐる。

昭和三十一年の新規中学校卒業生の職業紹介状況によると求人、就職者数は前年より激増し、製造業、卸売及び小売業、サービス業の三産業に就業したものは九六％に及んでゐる。

年少労働者の不良化の問題として、虞犯少年数の昭和二十七年から三十一年までの推移をみると、学生を除いては工具、商業就業者、無職の者が多く、これらに増加の傾向がみられる。

女子労働者
保護の概況

昭和三十一年の状況



婦人少年局では昭和二十七年以来毎年、事業場における女子労働者保護の状況を調査してきています。次に昭和三十一年の状況を紹介します。

産業別	有夫者割合	割合(%)	
		昭和28年	昭和31年
製造業	16.2	12.6	14.2
建設業	33.0	14.2	15.0
運輸業	31.7	15.0	16.2
通信業	22.9		
金融業	21.1		
娯楽業	18.1		
その他	13.7		
平均	11.3		
総計	9.6		

第一表のように、逐年増加しています。産業別では第二表のように、有夫者の割合は製造業が最も多く、建設業が最も少い。これに次いで建設業・運輸通信業が二二％でこの割合は前二回の調査とほぼ等しい割合でした。

一人平均休暇日数は三三日で、これを二八年からの調査と比較してみますと、第三表の如く著しい差はみられません。

産後休暇者を休暇日数によつてわけると、五週〜六週の休暇をとった者が六二・五％、六週を超える休暇をとった者が二九％となつてゐます。

一人平均休暇日数は四四・六日で、従来の調査結果と比較して著しい差はみられません(第四表)。産前の平均休暇日

は二〇・五％を占めてゐるのに対し、一〇〇人〜四九九人では二五・八％、五〇〇人以上では二二・三％と、規模が大き

は二〇・五％を占めてゐるのに対し、一〇〇人〜四九九人では二五・八％、五〇〇人以上では二二・三％と、規模が大き

産業別	有夫者割合	割合(%)	
		昭和28年	昭和31年
製造業	16.2	12.6	14.2
建設業	33.0	14.2	15.0
運輸業	31.7	15.0	16.2
通信業	22.9		
金融業	21.1		
娯楽業	18.1		
その他	13.7		
平均	11.3		
総計	9.6		

の出産中に占める死産の割合は、六・七％です。なお、昭和三十一年における厚生省の全国調査によると、出産一、八四〇、五四一件に対する死産一七八、九二六件の割合は九・七％でした。初産産別では初産が六％、経産が九％で、経産中の死産の割合が三％高くなつてゐます。

五、妊産婦の退職者

妊娠又は分娩を理由に退職した者は、妊産婦の三四％で、三〇年の三九・四％、二九年の四〇・六％に対し大幅に減少しました。この結果は今回の調査結果中、最も注目すべきことで、このように妊産婦の退職者が少なくなつてゐること

は、前述の女子労働者の中における有夫者の割合の増加傾向と相俟つて、女子が結婚まで、又は子供が生まれるまで働くという傾向から、子供を養育しながら、なお職場で働くという方向へかわつてゐることをあらわしてゐます。

初産産別に妊産婦の退職者をみると

婦人少年局では昭和二十七年以来毎年、事業場における女子労働者保護の状況を調査してきています。次に昭和三十一年の状況を紹介します。

昭和三十一年における状況の調査結果にみられる特徴は、先ず第一に女子労働者の中に占める有夫者の割合が、前年増加の傾向にあること、妊産婦の退職者が大幅に減少したこと等です。以下規模別又は産業別に、前回までの調査とも比較しながら項目毎に説明しましょう。

一、女子労働者数及び有夫者数

労働者総数の中に占める女子労働者数の割合は二六・三％です。これを規模別にみると、中小規模の事業場に女子労働者の割合が多く、産業別にみると、サービス業が最も多く、卸売及び小売業、金融及び保険業がこれに次いでゐます。

女子労働者の中に占める有夫者の割合は

初産者の三九%、経産者の二五・六%が退職しており、初産の場合に退職する者が多くなっています。

妊産婦の退職者を産業別にみると、第五表の如く、建設業が最も多く、卸売及び小売業がこれに次ぎ、運輸通信及び

第5表 妊産婦又は分娩を理由とする退職者数 (妊産婦数=100)

産業別	妊産婦の退職者数(%)	
	31年	30年
建設業	34.0	39.4
卸売及び小売業	61.7	62.8
製造業	60.3	68.6
電気通信業	38.6	45.4
運輸業	36.6	24.0
金融業	33.7	26.8
その他	32.3	34.1
平均	17.2	24.0

割合は一%でした。規模別では三〇人以上が二〇%、一〇〇人以上が四九%、一五〇人以上が八%の割合で、五〇人以上以上の事業場の転換者の割合が最も少ないことになりま

で製造業四五%、金融及び保険業四二%の順に育児時間を請求した者の割合が多

て子供を育てる者も育児時間を請求する者が少ないという特徴を示しています。

その他の公益事業の退職者の特に少ないのが目立っています。卸売及び小売業では有夫の女子労働者が少ない上に、妊娠又は分娩するとその六割が退職するとい

産婦のうち育児時間を請求した者の割合は四五%で、三〇年の四七%より僅かに減少してしま

生理休暇を請求する者が少なく、分娩し

乳幼児を育てながら働く母親にとって授乳には託児施設が必要ですが、調査対象事業場のうち、専用の授乳施設は〇・四%、託児施設は〇・三%に過ぎません



諸外国における性別による差別待遇について

一、序

人は平等の権利を持つているといわれますが、広く各国の状況をみると現在

確立されていますが、更にILOでは、国際労働条約及び勧告を採択するに当

右のようにILOでは差別待遇の排除について努力してきましたが、まだ不十分であつたので、ILO総会で、この問題を

性別による差別待遇を禁止することをめ、勧告を補足しています。

二、これまでの経過

国際労働総会は一九四四年五月に、フイラデルフィアで、国際労働機関の目的に関する宣言を採択するに当り、差別待遇がなされてはならないことを強調して

性別を理由として、求職者に対して不当な差別をしてはならないことを勧告して

若千の国では、憲法による保障規定に加えて、法的な措置または行政的な措置を差別待遇を排除するために執つて

以上の如く、各国は、憲法、法律、行政措置によつて、差別待遇を禁止しようとしており、更に、労働組合、種々の民間団体もまた、差別待遇の排除に努力して

く差別待遇は殆んどありません。

六、現行の性別による差別待遇慣行
現在、性別による差別待遇は次のような面にみられます。

イ 性別による入職の制限

婦人の地位が男子の地位より著しく劣っているところでは、婦人が習慣によつて多くの種類の仕事を禁止されているか、又は一層低級な仕事に制限されているようです。例えば、ニューサウスウェールズでは印刷工業の部門に適用される協定で、労働組合の同意がなければ、婦人は、非常の場合には別であるが、四版写真の仕事に従事できないと定めています。スイスでは、ある地位については、政治的権利を完全に持つこと又は兵役に服することが雇用の条件になっていますが、そうした雇用には婦人の入職がしばしば禁止されています。又英国では婦人が短い絹靴下編みをするのを禁止しています。

ロ 既婚婦人の問題

就職する際既婚婦人にとつて不利となつていくつかの要素があります。第一点は家庭生活を守るためには既婚婦人が家庭外で働くことが奨励されないという点です。第二点は失業者が多いときには、夫によつて扶養されている既婚婦人は家族の支柱となつて人及び自活している未婚婦人の暮らしを支えている職業を奪うべきではないという点です。第三

点は既婚婦人労働者は家事も行うなければならぬという要求があるために労働者として不適当になるという意見です。特殊の場合には既婚婦人を個々に区別して取扱うことが正当である場合もあるかも知れませんが、そうした差別がもし単なる性別によつて行われるならば、又既婚婦人の仕事をなしとげる能力を考慮しないで行われるならば、差別待遇として考えられなければなりません。

具体的差別待遇の例をあげれば、次のとおりです。
スイス及び南阿連邦では、既婚の女子は政府の常勤的な官職に就くことができません。
ベルギーではある商社及び銀行は既婚の女子を雇用しません。
ヘルギー・フランス・バキスタン・スイス・タイ国及び南阿連邦では、既婚の女子は夫の同意がなければ、職業に就くことができません。ベルギーでは夫が拒絶した場合には、妻は法廷に訴える権利を持っています。

オーストラリアでは、繊維産業における最近の衰微につれて既婚婦人が最初に解雇されました。
メキシコでは民法の規定により、女子は家庭の管理に関する義務の遂行を妨げないときにおいてのみ職業に就くことが許されています。

ハ 性別による報酬の差
ある使用者は婦人の労働力の総合的価値

は、例えばより緊密な監督を行わなければならぬこと、体力が小さいこと、婦人の雇用に関する法的又は習慣的制限、特別福利施設に対する負担又は産前産後休暇の如き特権等を考慮に入れたことにより判断されなければならないと述べており、更に、ある国では女子は男子に比較して家庭上の責任が小さいので、その賃金は当然低くなければならないという見解を持っています。具体的には次のような差別が行われています。

ルクセンブルグでは一九五一年には、女子の賃金を男子の賃金と比較すると、その九〇％に固定されています。
オーストラリアでは連邦仲裁裁判所の決定によつて、雇用されている婦人労働者の基礎賃金は男子の七五％に定められています。この率は第二次大戦後は五四％でした。

ニュージーランドでは、同一賃金法に関連して、婦人を雇用した結果として単位労働当りの生産コストが一定の明確に限定された要素によつて増加したことが明らかに示された場合には報酬率に差を設けることは職務に就いた報酬率の原則と矛盾してないと定められています。

ブラジルの労働法では法律によつて婦人の仕事について定められた労働条件が守られるならば、婦人の最低賃金を男子の賃金よりも一五％減少することが許されます。
右のように性別による報酬の相違はい

くつかの国ではまだ行われています。しかし報酬が国家によつて定められる仕事の領域では、男女同一賃金の原則は次第に一層完全な承認を獲得しつつあり、又労使の協定に同一報酬の規定が含まれる傾向があります。男女間の報酬率の相違も減少する傾向を示しています。

ニ その他の制限

技能者養成について婦人が印刷関係の技能者養成工となることを制限している事例が見られました。例えばフィンランドを除いて、女子は石版印刷業から除かれています。

又職業訓練を受けるについては、女子については専門の施設が少ないことが障害となつており、選挙する場合に、その結果拒否されたものは性別が原因で拒否されたと考えられる人もいます。

七、ILOの今後の動き

差別待遇慣行は以上のとおりですが、これらの差別待遇を排除するために、国際労働事務局で各国政府の意見を参考に、条約案及び勧告案を作成しました。今年の国際労働総会ではこれらの事務局案について第一次討議を行いました。が、来年の総会で、最終討議が行われる予定です。条約案では差別待遇を排除する方法を指摘して、加盟国がその方法を実行することをすすめており、勧告案では具体的に差別待遇の行われてはならない分野を次のように定めています。

その後の協同員近畿ブロック会議

大阪協同員 赤木忠雄

- (イ) 各人の個人的な適性に基づいて自ら選択した訓練を受け、また仕事につくこと。
- (ロ) 職業指導や職業紹介施設を利用すること。
- (ハ) 自らの性格、経歴、能力、勤続性に応じて昇進すること。
- (ニ) 雇用期間の確保
- (ヘ) 同一価値の労働に対する報酬
- (ホ) 労働時間、休憩時間、年次有給休暇、職業安全及び保健措置、福祉施設を含む労働条件

八、性別による差別待遇の禁止に
関するわが国の現状

終りにわが国の現状について附言しますと次のとおりです。

イ 実情、法律による保障

わが国では憲法第十四条で「すべての国民は、法の下に平等であつて、……性別……により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定め、性別による差別待遇を禁止しています。

法律では、労働基準法第四条で、使用者が女子なるが故に、賃金について男子と差別的取扱をするのを禁止し、職業安定法第三条で、職業紹介、職業指導等について、労働協約に別段の定めのある場合を除いては、性別によつて差別的取扱を受けることがないとし、労働組合法第五条で労働組合の規約には、性別によ

つて労働組合の組合員たる資格を奪われない旨の規定を必ず含ませなければならぬと定めています。

ロ 労働協約又は就業規則の規定

一六二の労働協約について、差別待遇の禁止に関する規定を調べたところ、性別によつて賃金に差別をしないとするもの、性別によつて差別しない、女子であることを理由として不利益な取扱をしない、又は性別などを理由に労働条件に関して差別的取扱をしないと定める等の規定例がありました。(婦人少年局調べ)

二四〇の就業規則について調べた結果では

- (1) 賃金について差別しないとするもの
 - (2) 労働条件又は職場生活において差別しないとするもの
 - (3) 単に差別的取扱をしないとするもの
- などの規定例がありました。(婦人少年局調べ)

○スイスで婦人参政権可決

スイス全州議会は、十月二日同国史上はじめて連邦議会議決に際し、婦人参政権と被選挙権を与えようとする政府提案を賛成二十一票、反対十四票で可決した。(ロイター)

昨年十二月十五日に発足した協同員近畿ブロック会議は、第一回の大坂会議の申合せの通り、各四半期毎に持廻り当番で開かれていた。毎回盛況で、しかも効果が著がり、協同員各自の活動意欲の向上とその具体的資料の取得に役だつてゐることは勿論、特に未設置であつた各府県の自主的な連絡会が構成され、協同活動が形式的にも質的にも向上しつつあることは、ブロック会議のもたらした大きな成果だと思ふ。また会合ごとに助言者として京大の大倉先生に御出席を願つて、科学的根拠に基づいた指導と批判をいただいていることも、協同員にとつて実に幸いなことである。

第二回ブロック会議は、兵庫県が主催で、神戸港を一時のものと収める神港ビルで開催された。地元協同員の多数と各府県四、五名ずつの代表出席を合わせて四十六名、それに各府県の室長も参加され、主として売春関係の調査活動の体験と感想が発表された。

第三回は京都府が当番で、五月十八日、高級且つ精密機械の製作で全国的に有名な島津製作所を会場として開催された。今回も目下注目の的となつてゐる売春関係の活動発表があつたが、助言者の大倉氏から売春婦転落に対する心理学的考察の発表があり、将来の指導に有力な定である。

第四回は滋賀県の当番で、八月三十一日湖畔の風光明媚な公務員寮「びわこ荘」に会場が設けられた。当番県は協同員全員、各府県から十八名、それに各室長が参加された。特に婦人相談員も参加されたので、売春婦の更生相談活動の具体的実情の発表があり、協同員のこれに対する心構えは一段と伸展し、将来転々と移動する被保護者については互に連絡しあい、協力する必要があると認められた。新聞配達児童に対する保護指導の問題、小企業地帯における社会保険制度運営の調査及び啓蒙活動に努力して、働く婦人の保護を充実している実情についても発表され、協同員活動の分野拡張に一つの示唆をもたらした。

会議終了後、レクリエーションとしてびわこ観光船で湖上の風景の観賞が行われ、次回十月月中旬、奈良県で開く予定である。

(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
VI. 婦人と家庭	2. 家庭生活に関するもの				児童福祉法における保	副島ハマ	家庭教育 (29-6)	65	
c. 育児、しつけ等に関するもの——つづき					育 (1)				
母の立場から	原宗都子	人間形式 (2-8)	48		子供のしつけと母の愛	平井信義	婦人公論 (6月号)		
中国の育児法	内山完造	新しい教室 (3-10)	"		幼児生活の調査研究	福垣和子	奈良女子大学紀要 (4-2)		
叱るという問題	岩瀬子	教育技術 (1-2)	"		出雲地方に於ける乳児の栄	内山登美子	島根大学論集 (5)		
三人の子供を育てて	中川観子	教育改造 (18)	49		養調査		家庭教育 (29-5, 6)		
——母親の立場から——					島根県農山村の乳児の実態				
アメリカにおける育児法の	富田展子	教育と社会 (4-10)	"		(1, 2)				
新傾向——科学以前と科学以後——					3. その他				
家庭に於ける幼児の躾け(1)	高崎能男	Talent (1-1)	"		a. 家族計画に関するもの				
" (2) (3)			50		産児制限実態調査結果の概	篠崎信男	金子 人口問題研究	48	
独立自立の躾	潮田江次	婦人の友 (44-1)	"		要——第一次報告——	章	小林和正 (5-1012)		
新しい育児法を生み出した	羽にもと子	婦人之友 (")	"		*産児制限は是非か	式場隆三郎	旺文社		
めに	他(座談会)				堕胎をめぐる	石垣純二	他 婦人週刊 (529)		
親の躾	小泉信三	心 (3-1)	"		日本の現状に最適な産児制	松本 寛	婦人 (2-9)		
家庭と子供	竹内弥太郎	教育と社会 (5-1)	"		限法		婦人の世紀 (10)		
父、母、先生——子どもたち	吉川 原	新しい教室 (5-2)	"		産制の歴史	篠崎信男			
とって何であるか——					結婚生活の実態と産児制限	中野武夫	" (")	49	
*新しい家庭のしつけ(2版)	青木誠四郎	等 中央社	"		産児制限と法律		" (")		
少年と犯罪と家庭裁判所	横山一郎	法律時報 (765)	"		産児制限に関する統計調査	木田文夫	" (")		
保育における新しい談話の	金津正格	保育 (6-4)	"		産児調節と遺伝環境の問題	加藤シズエ	" (")		
取扱い方——1——					産児調節の基本問題をめぐ	他 (座談会)	" (")		
アメリカの幼児教育——1——	功刀よし子	" (")	"		つて	森山 豊	" (")		
明治時代の女子のしつけに	土屋忠雄	社会と学校 (5-4)	"		受胎調節の方法と批判	高瀬登英枝	" (")		
ついて					働く婦人と産児制限	森山 豊	教育 (14-4, 5)		
私の記録——1——	堀合文子	幼児の教育 (50-4)	"		受胎調節法について	森山 豊	科学園 (4-5)		
幼児保育施設一元化問題	山下俊郎	" (50-9)	"		産児制限の方法と批判	館 裕	" (")		
——共同研究報告——					産児調節と社会機構	林基之	" (")		
アメリカの幼児教育	小川正通	" (")	"		受胎調節序説	赤須文雄	評論 (32)		
幼児の健康保育——12——	平井信義	" (50-10)	"		産児制限の問題	穴山徳夫	法律のひろば (2-5)		
育児指導の要領 1, 2——		家庭科学 (153, 154)	"		妊娠中絶と産児制限	永井しづ子	政治 (2-6)		
北欧諸国における児童相談	三宅守一	児童心理と精神衛生 (2-3)	"		公認される産児制限	江部鶴村	宗教公論 (10-7)		
所	坂倉心理と精神衛生 (2-3)				産児制限論への抗議	川野重臣	農業毎日 (3-7)		
育児指導の展開	平井信義	家庭教育 (26-1)	52		——時の問題——	川島四郎	新風土 (2-7)		
幼児教育の現状とその問題	山下俊郎	幼児の教育 (51-1)	"		産児制限への条件	新風土編集部	" (")		
日本の家庭における子ども	峯尾 梧	教育技術 (7-5)	"		栄養から見た産児制限	古園義之	" (")		
について	他(座談会)				産児制限をめぐる	安田徳太郎	世界評論 (4-7)		
幼児保育者の教育	松村康平	幼児の教育 (51-6)	"		生物学的・医学的立場から				
こどもの躾——子供の見方(9)	黒木一男	保育 (7-8)	"		見た産児制限	松田解子	教育社会 (4-8)		
新しいしつけ	玉手瑞子	茨城教育時報 (4-8)	"		生物学的・医学的立場から	篠崎信男	社会事業 (32-8)		
子どものしつけ——母子依存の	木田文夫	婦人公論 (8月号)	"		見た産児制限	たかはしはるみ	" (32-8, 9)		
反省——					ときの盲点——産制・妊娠中	森長英二郎	人民の法律 (1-1)		
*こどものしつけ	丸岡秀子等	全日本社会教育連合	"		絶のうらおもて	安藤一	婦人公論 (8月号)		
育児の経済	会編 大蔵省印刷局				産児制限と教育	川島 側	" (")		
*幼児保育の知識	研田恵一	家庭科学 (160)	"		産児制限と愛情の倫理	慶松一郎	" (")		
*母と女教師と	平井信義	松村康平	金子書房	53	日本産児制限史 (1), (2)	三浦信康	" (")		
*保育と方法	山川菊子	共編著 和光社	"		だいたい、避妊、えい児殺し	天野貞治	" (")		
施設と家庭における保育態	高橋さやか	博文社	"		避妊薬のあり方	ハインリッヒ・デュモリン	" (")		
度の研究	牛島義友	児童心理 (7-9)	"		避妊薬の効果について	山下俊郎	婦人公論 (10月号)		
*愛児の知能テスト	武政太郎	講談社	"		避妊薬の公認について	厚生省人口問題研究所	(研究資料 62)		
(実用家庭百科)					産児制限とモラルの問題				
*子供の見方・しつけ方	高橋省己	関書院 (京都)	"		医学的に見た産児制限				
*育児の書	丸山敏雄	新世書房	"		産児調節の問題				
*新しい育児百科	羽仁鶴子	共編 博文社	"		婦人の人間としての品位				
	松田道雄				子供は何人が一番いいか				

ルで開かれ、オーストラリア、イギリス、アメリカ、インド、ドイツ、中国、朝鮮などの代表十一人が日本婦人有権者同盟、日本大学婦人協会、日本Y.W.C.A. など八団体の会員約百二十名と各国の原水爆禁止や平和運動について、約二時間話し合いをした。

二十日 法務省では売春防止法罰則の眼目となる補導処分、保護観察の要綱作成を急いでいたが、このほどまとまったので同省で初めて開かれた売春対策審議会保安処分分科会に提出した。なお、この要綱は同分科会で検討した上、その結論を売春対策審議会総会に答申、更に首相に報告されるが、同省では並行して立法化を進め、次の臨時国会に「売春防止法改正案」として提出する予定である。

二十一日 地婦連の母親プロ「桜映画社」(社長 山崎しげり氏) が作った「お姉さんといっしょ」が第九回ベニス記録・児童映画祭でグランプリを受けた。子供の家庭生活を深い愛情をもって描いた点が賞われたものである。

二十三日 国連婦人の地位課長代理グリッパグ・ビナバー女史は、タイのバンコックで開かれた婦人の市民活動に関するセミナーの帰途、日本婦人の現状を視察、調査するため来日した。

二十六日 厚生省では、各都道府県の売春対策関係課長と婦人相談所長を集め、来年四月一日から刑罰規定が効

る売春防止法の対策について次のとおり指示した。(一) 売春防止対策を総合的に推進する機関として各都道府県に「売春対策本部」を早急に設けること。(二) 民間の有識者を組織する売春対策推進委員会を各都府県につくり、業者折衝、婦人の更生相談に当ること。

二十八日 日本ユニセフ(国連児童緊急基金) 協会事務理事松岡朝氏は国連の招待で、今秋開かれる常任理事会に日本代表として出席するため渡米した。

二十九日 九月二日からの「環境衛生適正化法」施行を控え、主婦連、地婦連、総評、全労、生活協同組合連合会などからなる全国消費者団体連合会は東京芝の郵政会館で総会を開き、「この法律はプロ代・理髪代・宿泊料など消費者物価の引上げを招く」として反対を決議し、今後の運動方針を申し合わせた。

三十日 売春防止法の全面施行にそなえて、(一) 売春防止法は、明年四月一日を以て全面的に実施されることを一般に周知徹底せしめること。(二) 売春防止対策本部を設置、整備、強化すること、更に各都道府県に対し、民間の適任者をもつてする売春対策推進委員会を設けるよう措置すること(三) 婦人保護施設を設け、強化すること(四) 業者の転業に関する公私の金融措置を推進すること(五) 売春婦の性病対策を強化すること等についての閣議決定がなされた。

新聞配達少年への感謝の歌入選作について

先頃本誌でもお伝えした「新聞配達少年への感謝の歌」募集は全国より五五三篇の応募があった、次の二篇が入選作と決定したが、明るさを持った素直な美しい歌詞であり、もつとも選者深尾須磨子氏補作——作曲も歌詞にふさわしくみんな感謝で読んでますは軽いホームソング的であり、「僕は少年新聞屋」はマ——チを思わせるものである。十月三日NHKの「明かるい茶の間」で全国放送されたがなかなか好評である。なお「僕は少年新聞屋」の作者は東京の「主婦、みんな感謝で読んでます」は石川果のバトリールのお巡りさんである。作曲は、NHK音楽課長におまかせした、富田勲、中田喜直両氏共に新進の方である。この歌が全国の中学生、配達少年、そしてみんなに愛されることを願っている。

(東京婦人少年室 高崎記)

ぼくは少年新聞屋

作詞 田中恵子
作曲 富田勲

一、朝の空気がおいしいな
おまわりさんも顔なじみ
すっかりやりと笑います
こたえてにっこり笑います
ぼくは少年新聞屋

二、軽くしごけば新聞の
インキがブンと匂います
大事にかかえて走るとき
マラソン選手のように
ぼくは元氣な新聞屋

三、今度月給もらったら
一番好きな母さんに
ブラウス一枚買おうかな
小さな希望が生まれます
ぼくは明かるい新聞屋

みんな感謝で読んでます

作詞 西森茂雄
作曲 中田喜直

一、朝と一しよにやってくる
君の元氣な足音を
きけば気持ちよくなる
とどけてくださる新聞を
みんな感謝で読んでます

二、きょうも日ぐれに急ぎ足
あそび盛りの年なのに
ちゃんと夕刊くばってる
じつにえらいと口々に
みんな感謝しています

三、汗のぬちを知っている
君は平和な日本の
あすの希望だ若い花
どうぞ体に気をつけて
みんな心にのります

婦人少年協会東京支部だより

東京支部も十月廿八日で発足一年をむかえる。現在会員三百名余、東京婦人少年室協働員と緊密な連絡のもとに、婦人少年行政の側面的後援機関として、活動している。八月末、池袋地区会、協働員、室長、監督署長の皆さんと、一年をふりかえり、これからの計画について、豊島園ホテルで一夕の会合を持ったが、わきあいあいたるもので、地区分会の設立、分会長の選出、一周年記念行事の打ち合わせなど、なかなか活発であった。会員増加かく得を約し合つて婦人少年室万さいをもつて散会した。続いて、三田地区の同様の会合が森永本社のホールで開催されたが、これも盛会熱心なごやかなうちに終結した。次々と地区別にこの種の会合は計画実施されているが、室、監督署、協働員、会員は、ますますはなれたいものとなりつつあり、支部としてよるこびにたえない。なお、今後は更に、工業、労働基準連合会などの団体とも、きんみつな連絡をとりたいと、会員一同願っている。副支部長中島氏は、このほ

す、今夜はこの前貸した、ミッ、チールの「風と共に去りぬ」の二巻を返した。来たのです。そこ、カードに返却のマークを付けて、「こんどは三巻を持って行つて読むでしよ」と申しました。あ、僕もう読めないのです。もう郷里に帰ろうと思つたので、体を悪くしましたから、実は友達に初めは十五人位働いて居たのですが、皆次々に病気になつて、帰つちやつたので、今僕と後二人しか残ってません。本が読めないのが残念です」と言うのです。これは只事で無いと、食事ものつものので、まあ、お座りなさい、と色々事情を詳しくききましたところ、仕事で写真工業のため殆んど太陽の目を見ずに、朝七時から、お昼、夜の食事の休み時間以外ぶつつづけて十時、時には十二時頃まで働き、胸が痛くてたまりません、僕も家に帰ろうと思つた、けれども国には病気の母がいるし、家は貧しい百姓なので、すときかなと涙をふいて、程よくきかないと判りません。今年中学を卒業して希望を持つて東京に出て来たのですが仲々自分の思うような待遇はして

もらえず、給金も約束とは違つて、休みの少年たちへの毎日、感謝で読んでます」のコーラス、NHKの歌の小母さんによる少年たちへの歌、指導など盛沢山で、昼食のサービスもすることになつてゐる。

（東京支部長 佐藤哲）

新入会員御紹介

氏名 地区別

狐塚 泰治 (池袋)

田中 操代子 (飯田橋)

宝田 サヨ (向島)

山口 止の (渋谷)

大西 トミ (渋谷)

鈴木 豊三 (渋谷)

東京支部会員の皆様に

会員相互の意志疎通を図り、支部活動の発表機関として、このページを活用いたしましてよう。

随想でも、地区活動の模様や御意見でも結構です。奮つてお送り下さい。

○原稿締切 毎月十五日

○分量 なるべく簡単に。四百字詰五枚以内、

○送り先 婦人少年協会東京支部事務所 (千代田区大手町一ノ三東京婦人少年室内)

女子の就業者数と完全失業者数 (1957年3月)

産業別	女子	男子	男女計	中	女子	男子	男女計
総数	万人1,698	万人2,532	万人4,230	40.1%	万人1,698	万人2,532	万人4,230
自営業者	284	798	1,082	26.2%	284	798	1,082
家族従業者	869	374	1,243	70.0%	869	374	1,243
雇用者	544	1,359	1,903	28.6%	544	1,359	1,903
農林業	13	49	62	2.4%	13	49	62
漁業及び水産養殖業	1*	17	18	0.2%	1*	17	18
鉱業	6*	52	58	1.1%	6*	52	58
建設業	29	131	160	5.3%	29	131	160
製造業	204	451	655	37.4%	204	451	655
卸売及び小売業	116	214	330	21.3%	116	214	330
金融、保険、不動産業	27	178	205	5.0%	27	178	205
運輸、通信、郵便、情報サービス業	132	168	300	24.2%	132	168	300
公務	17	99	116	3.1%	17	99	116
完全失業者	44	39	83	53.7%	44	39	83

〔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。

一人一月平均現金給与総額 (1957年3月)

産業別	女子	男子	男女計
総数	円9,286	円22,397	円15,841
鉱業	8,340	19,360	13,850
製造業	7,726	20,241	13,983
卸売及び小売業	9,332	20,619	14,975
金融、保険、不動産業	20,000	45,718	32,859
運輸、通信、郵便、情報サービス業	10,034	24,443	17,238
建設業	12,775	24,151	18,463
公務	7,430	15,770	11,675

一労働省労働統計調査部調

婦人少年局ニュース

○婦人問題専門家会議が開催された
前号既報のとおり、労働省設置十周年を記念して「婦人問題専門家会議」が九月二十六、七、八の三日間（午後一時～五時）、大手町の産経会館で開かれた。

先ず最初に各専門家から「婦人は何を期待されているか」について、それぞれ分担の分野から意見が述べられた。それに対し、傍聴者から質問が提出され、これを中心にして約一時間、専門家相互によつて討論が行われた。この日の傍聴者は婦人団体労働組合、報道関係、婦人少年局職員等約五十名であつた。各専門家の担当題目は次のとおりである。

- 「婦人は何を期待されているか」 (第一日)
- 健全な衣食住 (今 和次郎)
- 家族計画と家庭の幸福 (館 稔)
- 法律知識と家庭の幸福 (戒能 通孝)
- 次代の育成 (平井 信義)
- 家庭婦人と教育 (唐沢富太郎)
- 市民生活の向上のために (第二日)
- 社会の良心としての婦人への期待 (坂西 志保)
- 政治への参加のしかた (堀山 政道)
- 変質者と精薄児の問題 (林 麟)
- 科学知識とその応用 (和達 清夫)
- 団体活動と社会活動 (三井 為友)
- 経済の発展のために (第三日)

婦人と年少者

第五巻第十号
通巻五十一号
昭和三十三年十月一日 印刷
昭和三十三年十月五日 発行

編集人 五十円 千四円
発行人 平林 愛子
印刷人 東京都新宿区山崎町三〇五
印刷所 石井 完一
発行所 婦人少年協会
（日本職業指導協会内）
東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
電話九段 33 九五九七
振替口座東京 一〇七九一四

雪村いづみちゃん

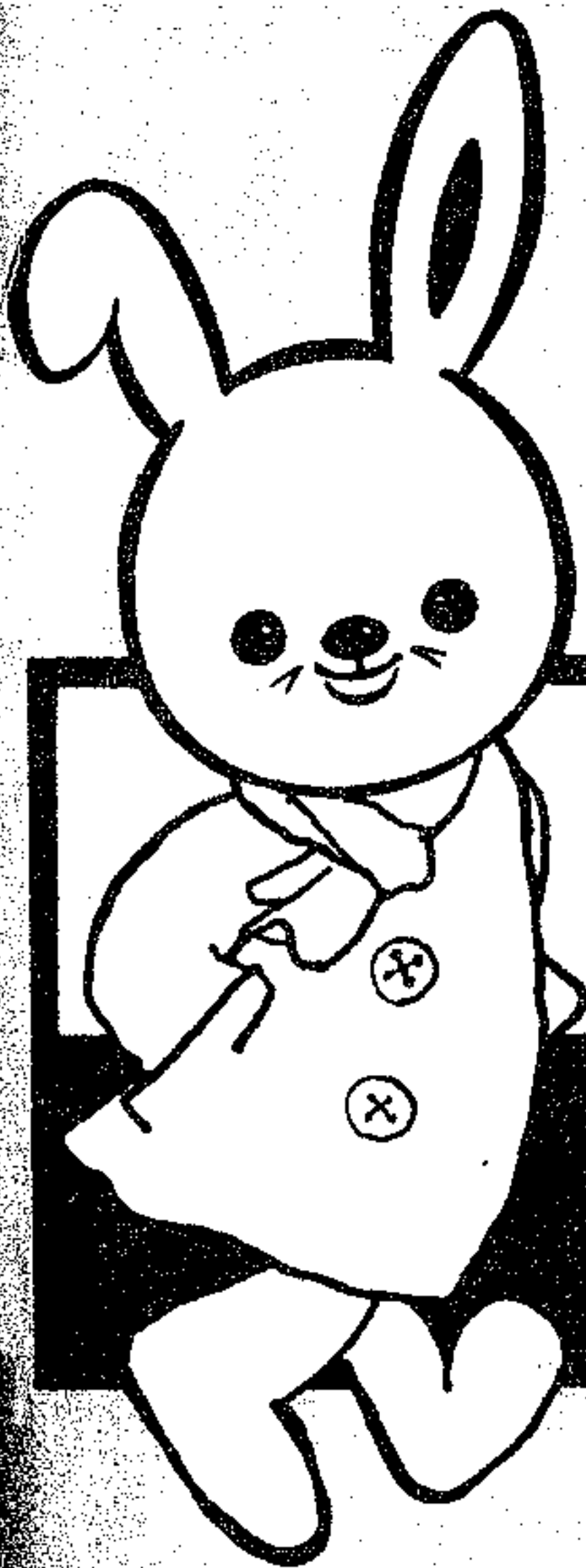
ホラ！
みんなに
きしー！

100円
50円
20円

グリーンライオンのスガスカしい
アワがお口のシミズミまでゆきわた
つて 歯をピカッとキレイにします
オシャレな人はみんな使っています

グリーン ライオン

発売元 ライオン歯磨株式会社



今年のカゼに

カゼに対して防壁を作るビタミンPC入り
初期のカゼにもコジレたカゼにもよく効く
副作用がありませんから、お子様に最適!!

エスピレチン-C

エスエス製薬株式会社

うさぎのマークの
エスエスチエーン
薬局にございます