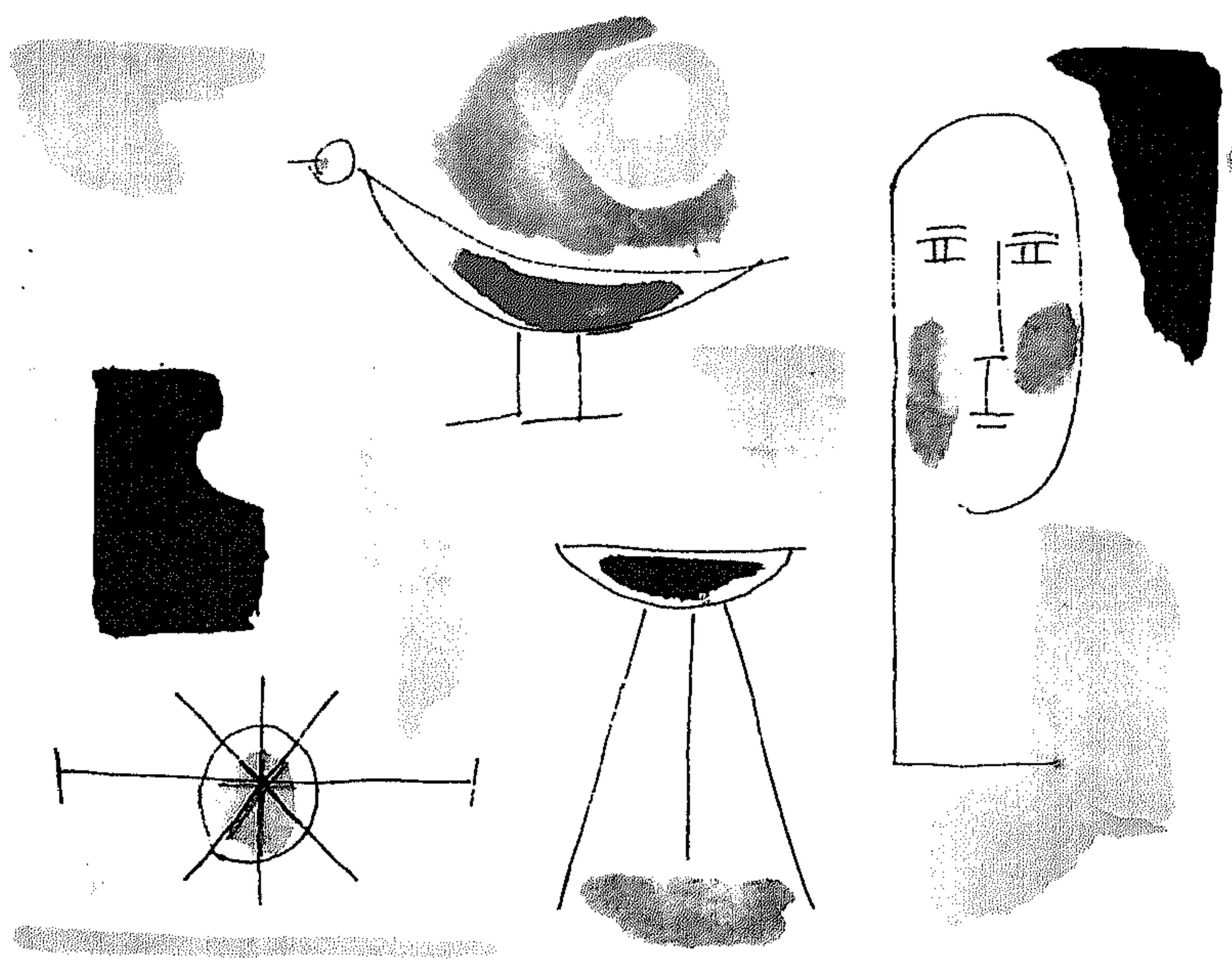


昭和35年5月20日創刊 毎月1回発行 定価100円 郵政省認可 第100号

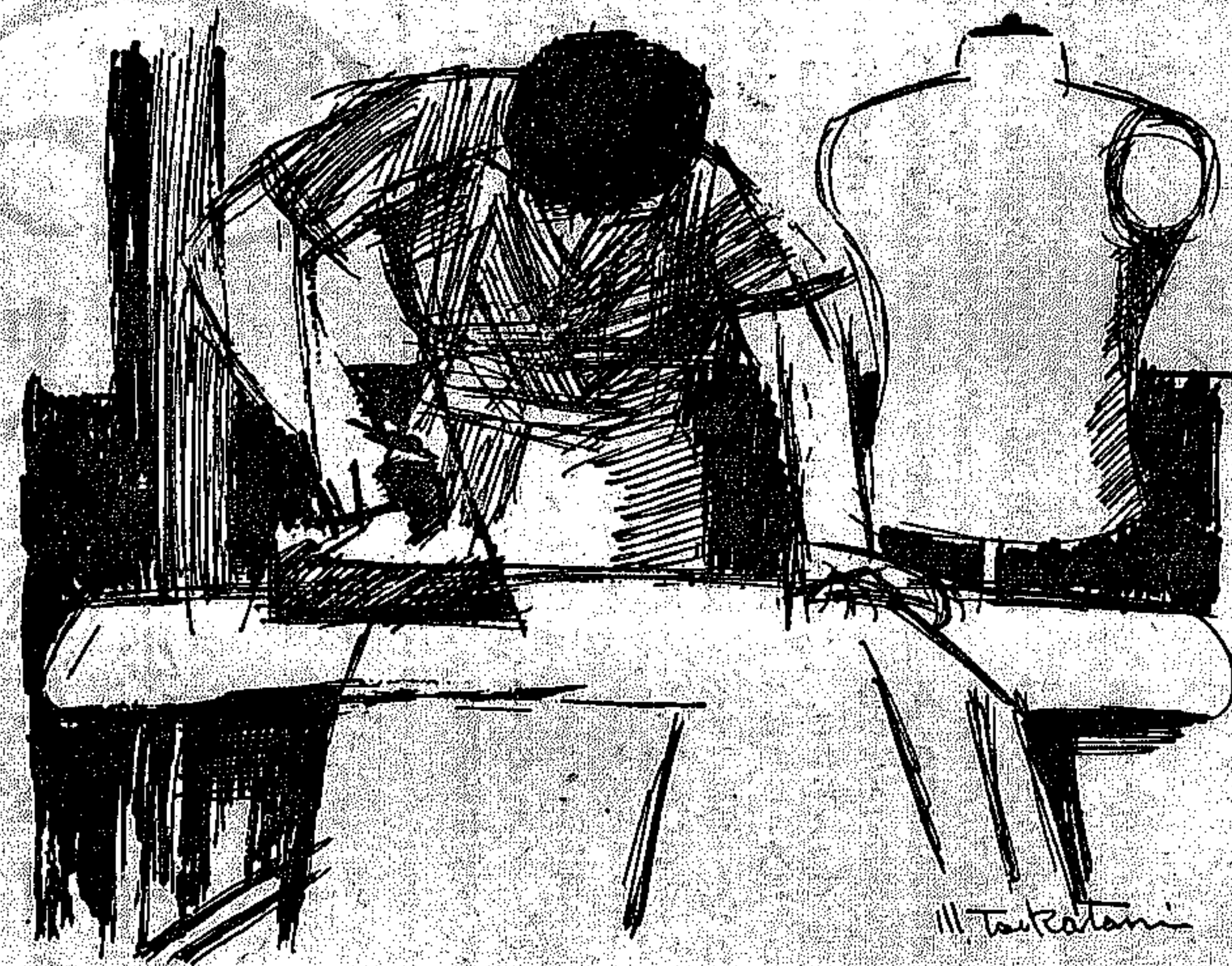
# 婦人と年少者



7  
1960

◆中小企業に働く女子と年少者の諸問題

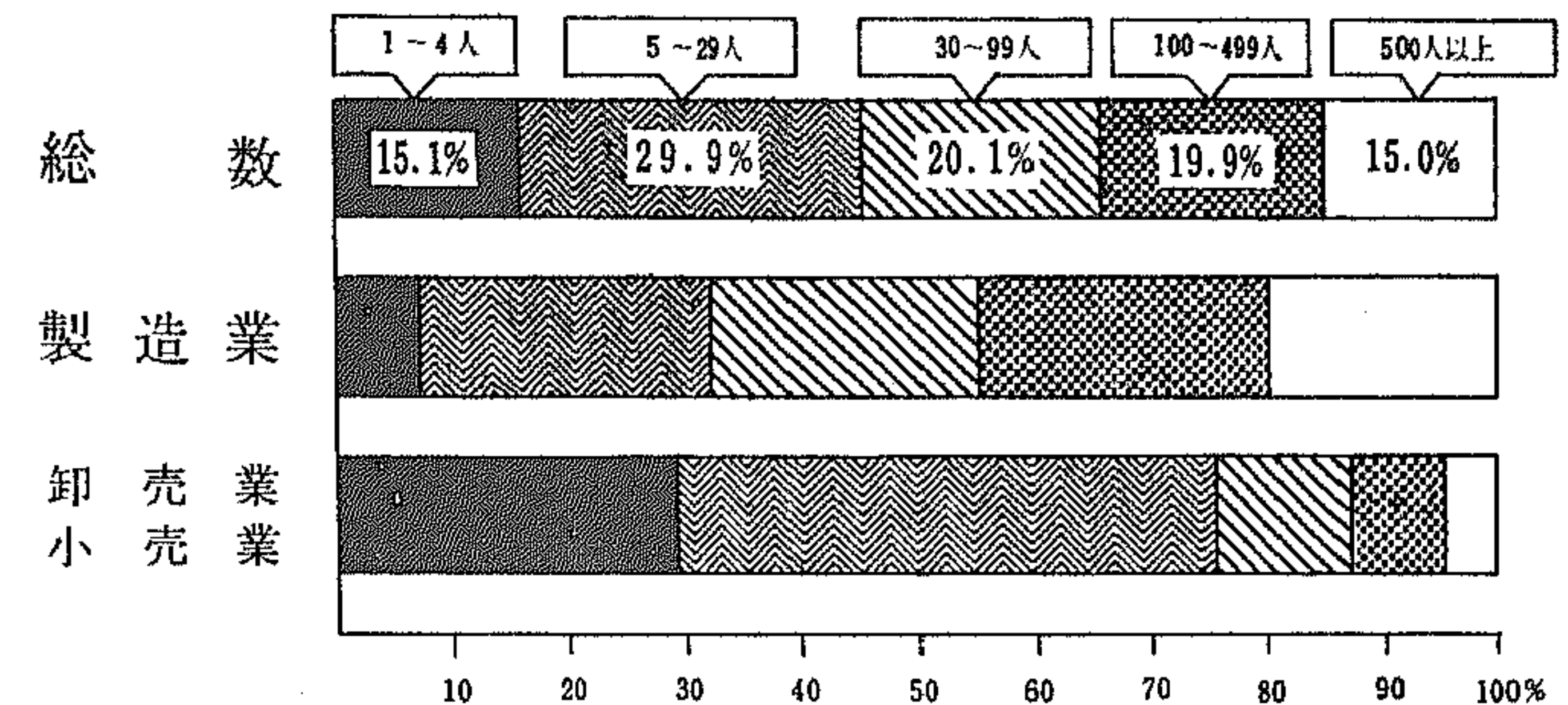
婦人少年協会



## 女子労働者の85%は中小企業で働いている

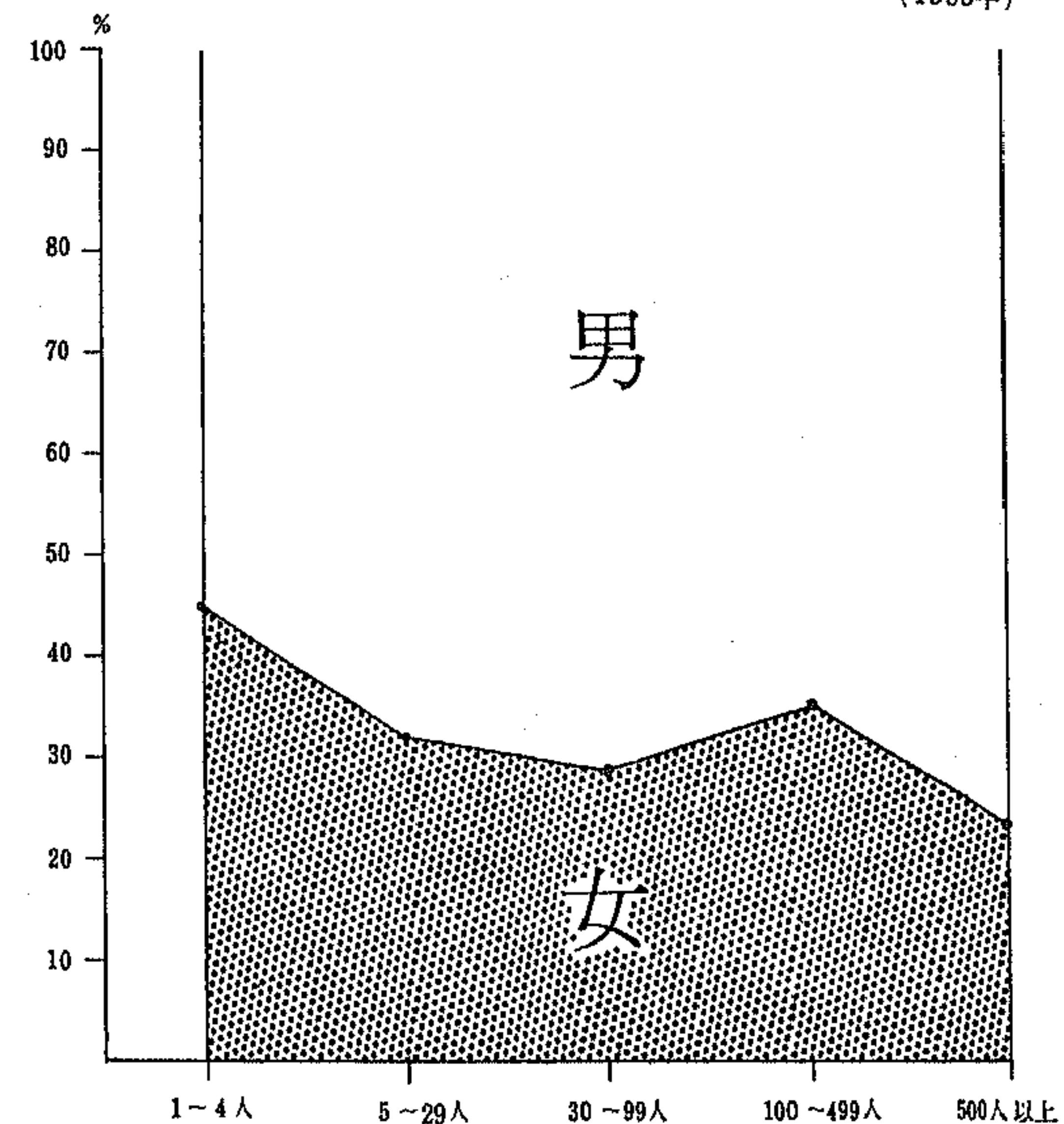
女子常用雇用者の規模別構成

(1958年)



規模別男女比率

(1958年)



労働省「毎月勤労統計調査」

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| 婦人と年少者 八巻七号 目次            |        |
| 中小企業における 婦人と年少者の問題        | 石田 忠   |
| 中小企業の労働対策                 | 根岸 博   |
| 中小企業退職金共済制度と 婦人労働者        | 宮島久義   |
| 中小企業と労働組合の活動              | 加藤 孝   |
| 雇主と住込み青少年の 新しい人間関係をつくろう   | 磯村英一   |
| 中小企業事業所訪問                 | 編 集 部  |
| 転機に立つ商店主婦(座談会) (司会 高崎節子)  |        |
| 群馬県「働く婦人の家」の近況            | 池本やよひ  |
| 青年の見た各国の青少年の現状 ②          | 田中寿子   |
| 「アメリカの青少年」                |        |
| 年少労働風土記 ⑥ 千葉県             | 神田夏子   |
| 漁業の少年                     | 加藤キミ   |
| 宮城県の労組の婦人たち               |        |
| 資料室                       |        |
| 中小企業における婦人労働者の概況          | 表紙     |
| 女子・年少者の労働条件改善への動き         | 表紙     |
| 児童の地域的労働の概況               | 表紙     |
| 働く婦人の知っておきたい法律問題 ⑥        | 表紙     |
| 戦後における婦人問題文庫目録(27)        | 表紙     |
| 女子の就業数と完全失業者数・平均現金給与額     | 表紙     |
| 女子労働者の85%は中小企業で働いている(グラフ) | 表紙     |
| 第四回ILO総会で年少労働者問題を討議       | 表紙     |
| 婦人小年局ニュース                 | 表紙     |
| 表紙                        | 表紙     |
| 富山 妙子                     | 原 塚谷政義 |



中小企業における  
婦人 と 年少者の問題

石 田 忠

五月の「労働統計調査月報」によると「小規模事業所における賃金の現状」はつぎのようであった。即ち三四年三・六・九・十二の四か月平均でみると、五〇〇人以上の規模の事業所における定期給与を一〇〇とすれば、一〇〇以下九十九人の事業所に雇われている人たちのそれは八二・二、三〇～九十九人は七二・八、五～二十九人は五七・二、一～四人では三六・二である。

しかし小規模事業所では「住み込み」が多く、その割合は一～四人では四八％、五～二十九人でも一八・三％であるから、これらの住込労働者に支給される食事も給与のうちに加えなければならぬ。そこで、この食事評価額を計算にいれて前述の賃金格差を修正すると五〇～九十九人のそれは五八・六、一～四人では四三・四になる。賃金としては毎月「きまつて支給する給与」のほかに盆・暮の賞与など「特別に支払われた給与」も合わせて考えなければならぬが、そ

うすれば右にみた格差はますます大きく開いてくるのである。このように大きな賃金格差は欧米などでは到底みられないことであつて、たとえばイギリスでは、一、〇〇〇人以上の大工場を基準としても一～二四人層で八二％、西ドイツでは同じく一～九人層で八二％、アメリカでは同じく六三％である。

これによつてみても、わが国における賃金格差がどんなに大きなものであるかが明らかである。そしてこのような格差は労働時間・労働強度などその他の労働条件にも同じようにみられるのであるから、これらを含めて全体として考えるならば、わが国の規模別格差にはいよいよ深刻なものがあると云わなければならぬ。しかも、わが国においてはこのような格差の下限におかれた雇用者の方がかえつて多いのである。五〇〇人以上層に対して四三％の格差におかれた五人未満の規模の事業所における雇用労働者数は全雇用労働者の一四・二％、同じく

五九％の格差におかれた五～二十九人の規模では三〇・二％を占めている。これらに対して五〇人以上の規模の事業所における雇用労働者数は全体の二五・七％にすぎない。残り三九・九％が三〇～四九九人の規模の事業所に据ゐるかに分布している。

ところが、欧米ではこのような分布の型はわが国のそれとは全く逆になつてゐる。たとえばイギリスでは、規模一、〇〇〇人以上の大工場は全工業従業員の二九・二％を、アメリカでは三二・八％を西独では三三％を雇用している。これに対して五十人未満の工場のそれは、イギリスでは一五・二％、アメリカでは一五・九％、西独では一四・一％にすぎないのである。残りはこれらの上、下限の間に扇型にひらいて分布している。

このようにみると、雇用者の規模別分布は、わが国の場合、いわばピラミッド型であり、しかもその底辺は頂点に対して労働条件において欧米などとは比較にならないほどの格差におかれてゐるのであるから、——国民の生活と労働との問題を考える場合、どうしても中小企業の問題が大きく前面に浮かび上がってくることになるのはまことに当然であるといわなければならない。そして問題は、自ら、このような格差を生みだしてゐる社会的な仕組みは何であるのかということになつてくる。そしてこの社会的な仕組みのなかで婦人 と 年少者とはどのような労働をし、生活をおくることになるのだろうか。

三

文部省の調査によると昭和三三年三月中学校を卒業した生徒は約一九〇万人であつた。このうち四一％の七八万人が雇用労働者或いは家族従業者として就業している。雇用希望者の四分の三は、公共職業安定所を経由して就職しているが、これらについて規模別就職状況を見ると、従業員五〇〇人以上の規模のところに就職したものは全体の一一％にすぎず、一〇〇～四九九人のところに一七％、一五～九十九人のところに三五％、一四人以下に三七％が就職している。即ち殆ど四分の三にちかひものが一〇〇人以下の規模の事業所に就職せざるを得なかつたのである。

幸運にも大企業に採用されたものその他のものとは全く異なつた人生を歩みはじめる。大企業に入つたものが、再びむかしの学校友だちと共通の境遇のなかで出合うことがあるとすれば、それは何かの事情で自らまたは止むなくその職場を離れたものだけである。大企業が採用するのは原則として新規卒業者に限られてゐるから、中途からそこへ入つて行くことは殆ど不可能である。採用されることがあるとしても、本工と同じ仕事をしながら、はるかに安い賃金で、しかも退職金や福祉施設から除外された「臨時工」としてのみである。

独占的な企業として安定した地位を獲得した大企業は、一定量の労働力に対して終身雇用の保障を与えることができるようになる。景気変動に対する調節弁としては「臨時工」の制度を

利用する。失業者が多ければ多い程この制度は安価につくられるのである。このようにして労務管理としての「終身勤務」の体制ができてくる。賃金は年功序列的体系に仕組まれる。しかし、大企業の採用にもれた大部分の新規卒業者を待っている「職場」は決してこのようなものではない。

先ず、前述のところからも明らかなように賃金その他の労働条件において大企業に対する格差がある。

昭和三三年三月中学校卒業の新規就職者の初任給について労働省が調べたところによると、五〇〇人以上では男子五、七六〇円、女子五、四九〇円、一〇〇～四九九人では男子五、一八〇円、女子四、八一〇円であり、一五～九十九人の規模では男子四、七二〇円、女子四、四四〇円であつた。これらの規模別格差を求めてみると、五〇〇人以上を基準として一〇〇～四九九人では男子八九％、女子八七％、一五～九十九人では男子八一％、女子八〇％となる。先にみた格差に比べればここのそれはそんなに大きくない。

一般に中小企業においては労働力の熟練度に対する要求は低く、したがつて求められるのはもっぱら若年・老年の低賃金労働者であることから、新規卒業者に対する中小企業間の競争は当然に激しく、したがつて好況によつて大企業の側からの需要が増大するにつれて中小企業における雇用難が生まれ、賃金の引きあげが図られることになるのである。

中小企業がいかに若年及び老年労働力に依存するものであるかは次の調査によつても明らかである。即ち人口問題研究所が昭和三一年東京都墨田区の三〇人未満の零細製造事業所一九二か所について行なつた調査によると、経営者やその家族従業者をも含めた全従業員の四分の一は住込労働者であつた。労働条件として、「住み込み」がどんな意味のものであるかについては、ただ次のことだけを指摘しておきたい。毎月勤労統計が、三五年一月、規模五～二十九人の通勤・住込別別集計を行なつた結果によると、一人平均月間総実働労働時間は通勤男子一九三・八時間、女子一九一・四時間に対して、住込男子は二二五・四時間、女子は二三三・三時間であつた。このように住込労働者の労働時間は長く、特に女子においてそれが顕著である。

大工場における零細工場の男子工員の年齢別分布

| 年齢階級  | 零細工場の男子工員 |       |       |
|-------|-----------|-------|-------|
|       | 大工場男子工員   | 通い    | 住み込み  |
| 総数    | 100.0     | 100.0 | 100.0 |
| 20才未満 | 8.6       | 14.6  | 40.9  |
| 20～29 | 31.6      | 36.8  | 54.1  |
| 30～39 | 31.8      | 24.8  | 2.5   |
| 40～49 | 22.7      | 12.0  | 0.8   |
| 50～59 | 5.3       | 9.2   | 1.1   |
| 60才以上 | —         | 2.6   | 0.6   |

(備考) 大工場は京浜工業地帯の電器器具製造工場、零細工場は東京都墨田区の従業員未満の製造事業所(昭和34年、人口白書P.67)

さて、前出の人口問題研究所の調査にかえつ

てこの「住み込み」労働者の年齢別分布をみるに、その四八％は二〇歳未満であり、全体の八割以上が二五歳未満の若い労働力であった。そして労働力をつとめて若い層に求めていることは通い従業員の場合でも同様に指摘することができた。

前表は零細工場の男子工員の年齢別分布を大工場のそれに比較したものである。

即ち、近代的な大工場にあっては、ほぼ五〇歳に達する頃までは雇用が保障されており、零細工場のそれと対照して完全に安定した職場であることが分かる。これに対して毎年大なる新規労働力を吸収する零細企業は、生涯の職場として決して安定したものではなく、年齢の上昇につれて職場を去らねばならないのである。

大工場に比較して二〇歳未満のもの及び五〇歳以上のものの占める割合が高いことは、既に述べたとおり、零細企業が若年および老年の労働者に依存しようという傾向を示すものである。自分の労働者に要求する熟練者が低ければ低いほど、賃金の安い労働力を選ぶようになるのは、資本にとっては自然である。

むしろここには低賃金労働に依存することによって中小企業の経営が成り立っているという関係が認められるのである。

かくて、中小企業労働者は年齢の上昇につれて、所得の増収を求めて、職場を移動しはじめる。零細ではあっても自営業主として転身しようという欲求が強まってくる。

しかし「独立」するための資本も、技術もな

く、またそれを援助し機械設備の貸与、暖簾分けをしてくれる経営主のない場合——そしてこのような経営者はますます減少してきている——中小企業労働者は、直接的には賃金の引上げ、間接的には技術修得、独立の機会を得る目的をもって移動する。

### 三

かくて、大企業の外では企業から企業へ絶え間ない労働力の移動が行なわれることになる。

そしてこのことが中小企業分野における労働者を格差を中心としていくつかの社会層へ編成する。これらの社会層の間には労働市場における競争を基軸とする階層関係が成立するのである。そして、この階層関係が低位社会層をしてそれぞれ上位階層へ重くおろ下からしめて、中小企業労働者全体を大企業労働者に対する一般格的な格差に縛り着けるのである。

このような社会構造によって、新規中学卒の若い労働者の生涯にわたる生活と労働との軌道が敷かれるのである。

そしてこのような人生をもっと激しい形で生きなければならぬのが婦人労働者である。

全雇用者の三〇％をこえる婦人労働者は、男子よりももっと重い割合で中小企業に分布している。たとえば一〇〇人未満の中小企業に働くものの割合は男子の五六％に対して女子のそれは六五％となっている。

ここでは婦人労働者は二重の格差におかれることになる。即ち彼らは中小企業労働者として大企業に対する格差を男子と共通にすると同時

に、女子一般として男子に対し平均その四二％の賃金を得るにすぎない。しかも、この差格は年齢の上昇に伴ってますます大きくなるのである。

婦人労働者の平均年齢が事業所の規模が小さくなるほど高くなっているというところからも明らかのように、家計の責任を自ら負わねばならなくなつた婦人たちは、ますます不利な社会的条件におかれているのである。わが国の社会構造は婦人労働者にとってより耐えがたきものと云わなければならない。

もしそうだとすれば、中小企業における婦人と年少労働者の問題は、この社会構造に手をふれることなくしては、その解決は遂に望み得ないものと云わなければならない。そしてその場合、先ずは労働市場における階層関係の遮断が企てられねばならない。これを果たすものは何であるか。

もはやこれについて詳しくふれる余裕はないから、ここには最低賃金制の問題をこのことに結びつけて考えてみることにしよう。この階層関係から解放され、大企業に対してその格差を縮小してゆく過程において中小企業労働者の組織化が期待される。

そして中小企業をめぐる諸対策に対する評価もまた右の視点に立つ時にのみ、その客観性を獲得するものと考へねばならない。

(一橋大学助教授)

## 中小企業の労働対策

——労働者としてどんな対策を進めているか——



根岸 博

わが国の産業における企業規模の構成をみると、極めて少数の大企業と圧倒的に多数の中小企業から成り立っている。従業員数が一、〇〇〇人以上の企業は全企業総数の〇・一％、一〇〇人から九九九人の企業は一・三％であるのに対して、三〇人から九九九人の企業は五・四％、一〇人から二九人の企業は一九・一％、九人以下の零細企業は七四・一％の多きに及んでいる(昭和三年中小企業総合基本調査)。このような企業の構成のため、労働者の大半は中小企業に雇用されている。従業員一、〇〇〇人以上の企業に雇用されている労働者は全労働者数の二五・四％、一〇〇人から九九九人の企業に雇用されている労働者は一九・四％であるのに対して、一〇〇人未満の企業に雇用されている労働者は五五・二％になっている。このようにわが国においては労働者の大半はその職を中小企業に求めざるをえない状況にある。年々新しく高等学校及び中学校を卒業して就職する年少労働者もその大半は中小企業に雇用されている。高

等学校卒業生においては従業員五〇〇人以上の企業に雇用される者が一八・五％、一〇〇人以上四九九人の企業に雇用される者が二三・五％に対して、一〇〇人未満の企業に雇用される者は五八・八％となっている。この傾向は中学校卒業生においては一層著しくなり、五〇〇人以上の企業が二三・二％、一〇〇人以上四九九人の企業が三八・七％に対して、一〇〇人未満の企業は六八・一％になっている(昭和三年三月卒業生職業安定業務統計)。

このようにわが国の労働者構成の大半を占めている中小企業の実態は、大企業に比して生産設備の機械化、近代化が遅れており、そのため生産能力が著しく劣っている。従って、その労働者の賃金、労働条件等についても大企業労働者との間に著しい格差がある。この中小企業労働者の労働条件を向上させ、大企業との間の格差の縮小をはかることが政府の重要施策となっており、労働行政の最も重点とすべき政策である。中小企業労働者の労働条件の向上は基本的

には中小企業経営の合理化、近代化により、生産能力をあげることにあるが、このような産業政策と併行して、労働条件向上のための直接的労働政策が広範囲にわたって推進されている。以下その具体的対策について概況を述べることとする。

### 一、労使関係

労働者の労働条件については労使双方の話し合いによって決定するのが基本である。従って、中小企業においても、労働組合を結成して労使の交渉により労働条件を向上してゆくのが望ましい。労働組合の結成は労働者の自由な意思によって行なわれるのは当然であるが、中小企業においては経営の基盤、労務管理等の関係から、その結成が大企業に比して著しく遅れている。近時における新しい労働組合の結成は、その九〇％以上が中小企業労働者によって行なわれているが、中小企業における健全な労働組合の結成について啓蒙を行なうことが労働条件向上のための推進力となる。しかしながら、中小企業における労働争議は長期にわたるものが多い。また、そのために争議が激化し、暴力的になる傾向が強い。このような無謀な闘争は労使関係に対する認識の欠除によるものと思われるが、企業にとっても労働者にとっても悲劇をもたらす以外の何物でもない。労働組合の健全な発展と労使関係の安定のための啓蒙が中小企業においては特に強く推進されることになる。

### 二、賃金

中小企業労働者の賃金は、大企業労働者に比し

て著しい低下をみせている。従業員五〇〇人以上の企業の賃金を一〇〇とした場合、一〇〇人から四九九人の企業は六八・七、三〇人から九人の企業は五四・五、三〇人未満の企業は僅かに四三・二に過ぎず、企業が小規模になるに従って賃金格差が著しくなっている（昭和三四年度毎月勤労統計調査）。このような中小企業の賃金の上昇をはかり、賃金格差を縮小するためには中小企業振興による生産能力の向上が基本的方策として推進されなければならないのであるが、このような産業政策と並んで賃金の向上をはかるため、最低賃金法による最低賃金制度が強力に推し進められている。

最低賃金制度は最低賃金法の施行とともに急速に普及しており、特に最近における景気の上昇により中小企業においては賃金の上昇をはからなければ労働者を雇入れられない状況となつてゐるのに拍車をかけられ、近年二年足らずの期間において一六、〇〇〇事業所、二八、〇〇〇労働者について適用された（昭和三四年度末現在）。この最低賃金制度はほとんどすべての産業分野に普及しており、中小企業における労働者の賃金上昇に画期的な役割を果たしている。

### 三、労働時間

企業における労働時間は週四八時間、週一回の休日原則とすることが労働基準法に定められている。しかしながら、中小企業の実態は労働基準法に定められた労働時間、休日遵守するに足る経営基礎をもっていないのが実情である。従業員五〇〇人以上の企業の労働時間

一〇〇とした場合、一〇〇人から四九九人の企業は一〇三・五、三〇人から九人の企業は六・七、三〇人未満の企業は一〇九・二と、労働時間においては賃金と逆比例の傾向がみられる（昭和三年毎月勤労統計調査）。

長時間労働者の福祉の面ばかりでなく、労働能力の面からも好ましいものでない。特に企業経営の主要な部分を労働力に依存しなければならぬ中小企業においては効率的な労働時間を守ることが労働能力の向上にもなる。大企業との競争に耐えてゆくために苦しい経営をしている中小企業においては安易に長時間労働に流れ易いが設備の近代化、労務管理の合理化を通じて徐々にでも労働時間の短縮に進んでゆくよう計画的指導が行なわれている。特に商店・問屋街等の地域及び同業組合を中心として週休制の実施について強力な指導が行なわれ、相当な効果を収めている。週休制の実施について指導方針を決定して二年程の間に、非工業的企業のみでも実施地域及び同業組合数において八、二〇〇、実施企業において五三二、〇〇〇、対象労働者において一、二八八、〇〇〇の多きに達しており（昭和三四年度末現在）、今まで休日の定まらなかった労働者に対し、週一日の休日を与えられるようになってゐる。そしてこの傾向は現在においても著実な増加をみせている。この週休制の実施はなお発達途上にある年少労働者の保健に大きな好影響を及ぼすと考えられる。

四、社会保険  
健康保険・労災保険・失業保険等の各種社会

保険は労働者が疾病・失業等の不慮の災害にあった場合にその生活の安定をはかるために重要な働きをするものである。これらの各種社会保険は特殊な職業を除いて五人以上の従業員を雇用するすべての企業に強制的に適用されるものであるから、零細中小企業を除いて中小企業にも適用されることになっている。しかしながら、中小企業の数に膨大であるため相当数の中小企業が適用もれになっているのが実情であり、そのような企業に雇用されている労働者の生活安定は十分に確保されていない。このため社会保険の中小企業への適用促進をはかっている。特に失業保険においては保険加入に伴う各種の手続事務の簡素化をはかることも中小企業が共同して事務組合を設立し、これに手続事務を一括して行なわせることのできるようにし、中小企業の保険加入を便ならしめている。更に失業保険を従業員五人未満の零細中小企業にも適用することを促進しており、既に四九、〇〇〇事業所、一〇八、〇〇〇労働者が加入している（昭和三四年度末現在）。このような中小企業への適用促進の方式は労災保険にもとられつつある。

### 五、退職金

大企業においては労働者が一定の年限を越えて勤務した後に退職した場合に退職金を支給し、その後の生活安定の資とすることが制度として確立されているが、中小企業においては、このような退職金制度のないのが通常である。中小企業においても退職金制度を普及することが労働者の福祉向上のためにも中小企業に有能

な人材を求めるためにも必要なことであるが、中小企業がそれぞれ独力で退職金制度を創設することはその資金の面で不可能に近い。このため昭和三四年度一月以降から中小企業退職金共済法が施行され、中小企業はこの法律によって設立された中小企業退職金共済事業団と退職金共済契約を締結することにより、その従業員に退職金制度を設けることができるようにした。中小企業者はその従業員数に応じて月々の掛金を事業団に払い込み、従業員が退職するときに退職金を事業団が支給することとなっている。この退職金共済制度は発足以来順調に加入者の増加を見ており、昭和三五年一月現在で加入事業所二、四四四、その従業員（被共済者）数二八、五〇〇となっている。

### 六、職業訓練

労働者の地位の向上のためには、その職務上の知識・技能を向上することが不可欠である。大企業においては独力で職業訓練制度を設けているのが通常であるが、中小企業では資金上困難である。このため全国所要の地に設置されている総合職業訓練所において中小企業労働者の職業訓練を実施しつつあるが、その他に中小企業が共同して職業訓練を行なう場合には、その訓練が効果的に行なわれるように指導援助を行なっており、また、その訓練が一定の水準に達している場合には認定を行なうことにより權威づけるとともに補助金を交付して、資金面の援助を行なっている。現在認定を受けている共同職業訓練団体は四六七団体、その構成事業所数は

一八、四〇〇事業所あり、国庫から年々総額約三、〇〇〇万円の補助金（都道府県から同額の補助金）が交付されている。

### 七、労務管理

中小企業労働者の地位の向上のためには既に述べたような労働条件の改善、知識技能の向上にあわせて労務管理の近代化をはかる必要がある。特に中小企業においては、労務管理体制が整備されていなく、雇用主による独断的な労務管理が行なわれ易いので、労使間に無用の紛争が起り易く、また作業の効率化も期し難い。このような労務管理を改善するため、従来から労政事務所に中小企業労働相談所を設け、従業員の態度測定を行なつて労務管理の合理化を指導し、また各種の講習会を通じて使用主の指導を行なつてきた。最近、ますます労務管理指導の重要性が高まってきたので、体系的な指導により労務管理の改善を推進するため、労務管理改善指導講習会を実施することとしている。この講習会は中小企業者及びその労務管理に当る者に対して労使関係・労働条件・職場配置・採用等広く労働者を合理的に管理する方法を具体的に質疑方式により講習するものであり、今後の労働行政の最重点として推進されることとなっている。

### 八、福祉厚生

直接には労働条件の向上にはならないが、教養・保健・娯楽等の福祉厚生も労働者の福祉に大きな役割を果たしている。この面においても中小企業は大企業に比して著しく劣っており、

特に婦人労働者及び年少労働者については福祉厚生施設の充実が必要とされる。このため働く婦人の家を神奈川・福岡・群馬の三県に、労働青少年ホームを名古屋を始めとして各地に設置しつつあり、また各都道府県に年少労働者福祉員を配置し、年少労働者の福祉向上をはかっている。年少労働者福祉員は現在三、〇〇〇名が全国に配置されている。

### 九、集団求人

以上述べたように中小企業労働者の福祉のために広範囲にわたる対策を講じているが、その対策を効果的にするためには、労働者を雇用するときに事業主に指導することが必要である。この見地から、特に毎年新しく学校を卒業して就職する年少者を雇用する中小企業者に対して集団求人方式を採用することを勧奨し、この方式を通じて労働条件の改善を指導するとともに、事業主同士で協定を結ぶことにより労働条件を平準化することをはかっている。この方式は、経済の成長とともに必要労働力が大企業に集中し、中小企業に集まらなくなるとともに普及し、それに伴い中小企業の労働条件の向上に大きな貢献をしている。

以上、中小企業労働対策についての概況を説明したが、中小企業労働対策は未だその緒に付いたばかりであり、対策の充実は今後にまたれるのであるが、中小企業対策が政府の重点施策として進められているのに伴いその労働対策も広範囲にわたって総合的かつ強力に推進されてゆくものと考えられる。労働省官房総務課事務官

中小企業退職金共済  
制度と婦人労働者



宮島久義

一、制度の概要

中小企業退職金共済法は最低賃金法と相前後して昨年五月の国会で成立し、その運営主体たる中小企業退職金共済事業団は昨年七月一日設立され、越えて十一月一日に事業が開始され今日に至っている。

共済法制定の狙いは、言うまでもなく中小企業のわが国産業経済に占める重要性に着目し、その振興策としてその従業員の福祉の向上を図ろうとするもので、これがため、これら従業員のための退職金共済制度を確立し、国庫補助を規定している。

- 制度の極くあらましを述べれば次の通りである。
- 1、共済契約の当事者は中小企業者（常用従業員一〇〇人以下、但し商業・サービス業は三〇人以下）と事業団であること。
  - 2、契約の目的は中小企業者の雇用する従業員の退職に際して、その従業員に一定の退職金を事業団が直接支給すること。
  - 3、契約加入は中小企業者の任意であるが、加

入する以上従業員について包括制を建前としていること。（任意包括制）

4、中小企業者は加入従業員ごとに掛金月額を決定し、金額を負担し、これを月々納付すること。この掛金月額は二〇〇円から一、〇〇〇円までの一〇〇円刻み九段階あり、事業主が任意に決定できるが、しかし従業員に対して不当な差別的取扱をしてはならないこと。

5、退職金（契約解除の場合には解約手当金）は掛金月額とその納付月数によって法律で定められていること。

6、事業団はその事務所を東京に置き、契約申込の受理、掛金の収納、退職金等の支払事務は委託金融機関（普通銀行・信託銀行・相互銀行・商工中金・信用金庫の本支店出張所全部と信用組合の大部分合計二一、四三七店舗）が扱っていること。

なお本制度の特色は、安全、有利、手軽なことである。即ち退職金制度は長期保険の一種であって、その制度が規定の上で如何に立派なものであっても実際に当って確実性がなければ往

々にして絵に画いた餅になる。この実例は少なくない。この点本制度は事業主の月々の掛金が事業団において積立てられ、退職した従業員に退職金が直接支給されるので絶対間違はない。次に掛金の免税措置により事業主は例えば一〇〇〇円の掛金を掛けても実際は五〇〇円ないし六〇〇円しか負担しなかったことになるし、また納付月数五年以上の退職金には国庫補助が加算され、事務費は全額国庫が負担するから低い掛金で高い退職金が支給されるという有利さがある。このような仕組みになっているから大企業並みの退職金カーブが保障されるわけである。

また通算制度（従業員が二以上の事業所で本制度に加入した場合）があるため長期優遇の本制度の恩恵を受け易いことにもなっている。

第三に手続の点は自前又は共同で退職金制度を実施する場合に比較して、掛金の払込、退職金の請求等の手続が手軽に仕組まれている。

二、加入状況

事業開始以来七か月の本年五月末（六月八日現在）までの加入実績は事業所数で二二、二三〇、従業員数で一四二、四二二人であって、これを月別にみると、初めの三か月は各月約一万五千人、本年二、三月（加入促進運動期間）計約五万五千人、四、五月各約二万一千人であった。

以上の実績に基づけば、加入事業所の平均加入従業員数は一一・六人で男女の構成は八〇対二〇の割合であった。

そうであるとすれば勤続年数が比較的に短く、賃金が比較的に低く、就業上の地位もまた比較的に低いのはやむを得ない。

上表の数字は、

|            | 平均年齢     | 平均勤続年数 | 平均月間労働時間 | 平均月間定期給与 | 労働者数       |
|------------|----------|--------|----------|----------|------------|
| 製造業        | 男子 30.6歳 | 4.6年   | 227時     | 15,106円  | 1,448,060人 |
|            | 女子 28.0  | 3.3    | 215      | 7,163    | 752,434    |
| 卸売業<br>小売業 | 男子 28.7  | 4.4    | 203      | 14,569   | 510,392    |
|            | 女子 26.3  | 3.1    | 213      | 8,089    | 268,752    |

(注) 1. 労働統計調査部34年賃金構造基本調査結果報告書、企業規模 10~99 人  
2. 企業規模大となれば男女差は更に拡大している。

原則として、共済契約に加入する従業員に對して不当な差別的取扱を禁止している。この面から考察すれば、加入者の男女割合が八対二となっていないことは女子労働者が意識的に加入していないことを物語っている。

本制度の退職金は、法制以前の大企業が自発的に実施している退職金カーブをモデルとして作成された。このことは、真に退職金を必要とする者即ち老年退職者を優先的に考慮し、

この者の退職金を可能な限り多額としたのであって、これを裏からみれば、短期退職者によってその源資を生み出しているのである。社会的制度として退職金制度を制定する場合これに当然のこととされるであろう。

しかし勤続年数が短い一般の婦人労働者の側からみれば、本制度の恩恵は真に薄いと思われる。このことが一応包括加入制ではあるが、本人が同意しない場合には加入させられない規定を利用しての逆選択が行われる結果となつていけるものと考えられる。しかし、同一事業所における男子従業員が加入すれば、加入しない女子従業員に対しても同等の退職金が事業主の自前によって設定されることは必至であると考えられるのであって、加入の有無の差はあるとしても、本制度が加入しない女子従業員の福祉の向上に寄与していることは信じていいのではない。また現に堺市のM商事が七人中全員女子、I美容院が九人中全員女子、名古屋市のK編機が三九人中二九人女子、都下日野町のT運輸が八八人中六六人女子、桐生市M織物（高級織物）が八七人中六六人女子等のように、現に多数の女子従業員が加入されている事業所も最近ふえてきている。

四、法改正の方向

過去七か月の共済業務実施を通じて、商工会議所中央会、中政連等の事業主団体から制度自体に対する問題点が指摘され、法律の一部改正の気運が醸成されている。労働省では現在中小企業退職金共済審議会に諮って検討を進めてい

掛金の収納額は約二億円で、従業員一人当たり平均掛金月額は四三〇円である。

規模別加入状況をみれば、事業所の約九〇％は一人以下に集中している。しかし、従業員数では二〇〜一〇〇人が五六％を占めている。また、産業別（大分類）でみれば事業所数、従業員数とも製造業が第一位、商業が第二位で、第三位以下を断然引き離している。掛金月額別の加入従業員数では、二〇〇円三五％、三〇〇円一八％、一〇〇円一三・四％、五〇〇円一三・一％その他の順である。

加入の男女構成比は八対二であるが、これを産業別でみると製造業・運輸業等（一〇〇人以上）では八二対一八、また商業・サービス業等（三〇人以下）では七五対二五であったし、規模別でみると男子八〇〜八一％であるが、ただ規模五〇〜一〇〇人では七八対二二であった。

三、婦人労働者の特殊問題

規模一〇〜九九人の実際の男女構成比は製造業においても、また商業においても大体二対一（労働統計調査部三四年賃金構造基本調査結果報告書）であるのに、共済制度への女子の加入が何故に低率なのか。常識的には理解できるようなところがあるが、問題はむしろそこにあるのではない。

わが国産業規模の拡大に伴って、婦人労働者の比率は増加の一途を辿り、従ってまた、その地位も向上してきているが、男子労働者に比較して、現在はまだ、単純労働・不熟練労働・補助的労働・軽労働向きであることは否めない。

る。主な問題点は次の通りである。

### 1. 短期退職金の引き上げ

現行の退職金カーブは、一年未満〇、一年で掛金の約三分の一、三年半で掛金相当額、四年半で元利合計額、五年以上国庫補助の加算となっているが、三年半未満の短期退職金を増額せよとするものである。

わが国の一般の保険思想は掛け棄てを極度に嫌う。これがこの主張の根拠をなしていると思われる。しかし一般の婦人労働者にとっては少なくとも現在までの状態からみれば、これが女子従業員の加入を停頓せしめている事実は見逃せない。さらばといって女子だけのための別の退職金カーブを設定することも任意制度であるために技術的に困難であるといわれている。それから短期退職金増額のために現行の長期退職金を引き下げることは既得権の侵害にもなるし、本制度の信用の失墜にもなる恐れがある。そこでカーブの他の部分は現行通りとし、二年以上三年半未満の退職金を掛金相当額まで引き

上げる案が漸次固まりつつあるようである。かくすれば事業主は掛金の免税措置によって実際は約その半額を納付し、掛金相当額の退職金が支給されることになるから、掛け棄ての点は解消され、また大部分の婦人労働者の加入を可能にし、促進すると思われる。

### 2. 適用範囲の拡大

中小企業関係法規の大部分が中小企業の範囲を製造業等三〇〇人以下としているという形式論から、組合または地域の集団加入の場合の役員事業所が適用外（一〇〇人以上）のため、他の事業所の加入が妨げられている点を排除するという実論、また一〇〇人制限をうけるため八、九十人のところでは近いうちに中小企業者でなくなる可能性が強く、従って加入について足踏みするという実論まである。しかし、もし範囲を拡大すれば国庫補助の増加となり、この面からの財政当局の反対も考えねばならないので、当初の加入時に一〇〇人以下であったものがその後規模が大きくなっても従前のように契

約を継続でき、新たな従業員の加入を可能にする程度の改正を最少限度実現したいという空気が強い。また商業・サービス業については三〇人制限を若干引き上げる案が検討されている。

### 3. 通算条件の緩和

本制度は掛金納付月数が少しでも多い方が有利であるから通算の意義は大きい。現行では、前の事業所で二年以上掛金を納付していることが通算の条件になっているのを撤廃せよというのであるが、この点の改正は実現可能であろう。中小企業の婦人労働者の中には結婚して通勤可能な工場に再び就業する例が相当多いものであるから、この改正は歓迎されるであろう。以上が主な改正意見とその処理の方向であるが、時期は今後できるだけ早い機会と考えられ、従って次の臨時国会または通常国会に改正案が提出され、法案成立の経緯についてみられたように恐らく原案の主旨が通るであろうと考えられる。

（中小企業退職金共済事業総務部長）



## 中小企業と労働組合の活動

加藤孝

最近、総評とか全労といったような全国的な労働組合の上部団体が自分たちの組織の拡大あ

るいは労働者の連帯性の強化などをめざして、中小企業での労働組合の新規結成、あるいは争

議の指導などに活発な活動を展開しつつあります。また、こうした上部団体の動きや中小企業

労働者のいわゆる意識の向上などによって、中小企業での労働組合の新規結成や労働争議の発生なども相当の数に上っております。

このような状況のなかで、中小企業に働く婦人の労働組合活動も一部ではなかなか活発に行なわれているようで、例えば昨年末三百日余りの争議の末漸く解決した東京の「主婦と生活社」（従業員一二〇名、組合員九二名）の争議の際には、婦人記者であった組合委員長が販売部門へ配置転換されたことに反対して、組合員のはば半数を占める女子従業員が男子従業員を逆に励ましながら闘争を続けたというようなことも聞いていますし、また愛知の豊成綿布（従業員二二二名、組合員一四七名）では全員女子だけで組合を結成し、会社の赤字経営による解散、全員解雇通告に対して、男子従業員は第二組合を結成して会社解散を承認したにもかかわらず、断乎反対して地労委のあっ旋へ持ち込んで解決したというような事例も聞いています。その他においても女子従業員の多い事業所、例えば繊維関係、旅館関係、病院関係、デパート関係などでの中小企業では、婦人の組合活動はおそらく組合活動の中心として、あるいは男子組合員をもしのぐ活発さで行なわれている場合も多いでしょう。

婦人の組合活動における地位を示す若干の指数を拾ってみますと、わが国の総労働組合員数七〇八万人のうち二五％に当る一七七万人が女子の組合員であり、女子の雇用労働者中二八％が組合員で、繊維工業・医療保健業・卸売小売

業などでは女子組合員の数男子組合員の数を上まわるか、それに近い状況にあります。また、女子の組合役員が全国で一七、五〇〇人あり、女子組合員の一・三％は組合役員として活動していることになるわけで、婦人が組合活動のなかで相当重要な地位を占めている現状が、これらの統計からもある程度推測されるところだと思えます。

さて、編集者の方から中小企業における婦人の労働組合活動について書くように頼まれましたが、考えてみますと、労働組合の活動というものは男子と女子とが別々になっ行って行なうものではなく、待遇など労働条件についての要求も主な部分は男子、女子を問わず同一のものである筈です。また、女子の特有の問題、例えば結婚に伴う退職強制の問題、女子停年制の問題、産前産後の休暇や育児施設の問題、深夜労働の問題、同一労働同一賃金の問題、生理休暇の問題等々はいずれも女子組合員のみでなく、男子組合員と一緒にその労働組合の問題として解決してゆかなければならぬ問題でありましょう。また実際の組合活動の場においても、そうした形で問題がとりあげられ、活動が行なわれているようで、前述の数字にも示されているように、組合活動のなかの相当部分を婦人が占めている現状からそれは当然のことといえます。

したがって、現在の中小企業における組合の活動のなかからとくに婦人の活動だけをとり出してみることは極めて困難であり、また活動の

実体を無視することにもなると思いたすので、ここではとくに婦人だけをとり出さないので、中小企業における婦人をも含めた組合活動の問題について述べてみたいと思います。

昨年は中小企業での争議で、暴力事件が頻発し、それが長期化して三百日、四百日にも及ぶ争議に発展して大きな社会問題にまでなりました。本年に入ってからには、これらの中小企業での暴力争議、長期化争議もようやく影をひそめたわけではなく、また、こういった争議の傾向は、ある程度中小企業の根底に根ざした原因があるだけに、今後十分対策を講じてゆかなければならぬ問題だと考えています。

そうした意味で、これらの中小企業争議にあらわれた特徴やその原因について順を追って述べてみます。

### (1) まず中小企業においては、組合の結成即

争議の発生という傾向が指摘されます。中小企業での賃金が 대기업に比して極めて低く、福利厚生施設も貧弱な状態におかれていることは一般に指摘されるところであり、労働基準法も守られていないというような面もあり、さきに例示したような婦人の特有の問題についても大企業に比してより切実な問題として取り上げられているようです。それに加えて、使用者の従業員に対する態度も旧態依然たるものが間々あり、人事や昇給についてもはっきり明文化されずに不公平な取扱がされていることが多いうです。

## 雇主と住込み青少年の 新しい人間関係をつくろう

磯村 英一

現代の都市生活のなかで、いちばん特徴とされるのは、家庭と職場が分離するという原則である。最近わたくしは、富山県の都市を視察する機会をもった。ところが富山県の中

心である富山市も、周辺の都市から「バスをもって通勤」することが、その地方の青年の最高の魅力であると知ったのをみてわかつた。

その理由はなぜかという、戦後の社会制度の変化にともなうて、古い時代の生活意識と新しい時代のそれとが合わなくなったといふことも原因の一つである。それは同じ家庭のなかに住む「親子」の間でもいふことができる。

したがって日本の商業の大部分を占めている中小企業のうちで、とくに「住込」を原則としているものは、この傾向について充分注意をする必要がある。しかればその対策としてどのようなことが考えられるであろうか。

このような場合には、中小企業の労働者は種々の不満を潜在的に持つており、これが上部団体のオルグの指導、解雇や賃上げ問題などを契機として組合結成という形であらわれます。したがって、中小企業で組合が結成されると、まず殆んどは賃上げなどのほかに労働基準法を守れとか、休憩時間を増やせよなどのいわゆる職場要求がずらりと提出されます。

一方、中小企業の経営者は労働問題に関して無理難題が多く、労働組合をおそれたり、嫌悪したりする傾向が強く、組合が結成されたらと聞くと企業内に革命が起こったように驚き、団体交渉は多くは拒否し、要求には全く耳を聞かずに組合切り崩しに懸命になるようなことが多いようです。そして、組合を結成した指導者の解雇とか、第二組合の結成援助などがしばしば行なわれているようです。

こうした経営者の態度と、上部団体の指導によって労働組合万端のような気になっている中小企業労働者とが真正面からぶつかりあい、組合が結成され要求が提出されて後、殆んど何んの交渉も行なわれなままストライキに突入するような傾向が強いようです。

(2) つぎに、組合はストライキに突入すると工場内あるいは事業所内に坐り込みや泊り込みなどによる職場占拠を行ったり、上部団体の応援を得て工場入口に封鎖的なピケを張ったりすることが多いようです。

これは、経営者がロックアウトをかけて組合員を締め出し、スト破りを雇入れたたり、非組合員

や第二組合員を動員したりしてストライキの効果を見失わせるような挙に出ることを恐れてやる戦術のようです。このような戦術は違法なものであり、刑法に触れる行ないなのですが、こうした戦術がとられるのは、一部の上部団体が、これらの戦術は中小企業労働者を守るための合法的なものであるといった指導をしていることにもその原因があるようです。

(3) 第三の特徴として、暴力事件の頻発があげられます。即ち、工場内に坐り込み中の組合員を追出そうとして非組合員や第二組合員、場合によっては会社の雇入れた暴力団がこれらの組合員と衝突して乱闘したり、非組合員や第二組合員の就労を第一組合が強力なピケで阻止して乱闘事件が発生したりすることが多いようで、昨年中に中小企業争議の過程で発生した暴力事件は全国で二六四件に上りました。このうち経営者が仕かけたものが五一件、組合側が仕かけたものが二一三件となっており、七〇〇名の検挙者が出ています。

(4) 第四の特徴として、争議の長期化ということがあげられます。

最初は賃上げ、組合承認、労働協約締結、労働基準法の遵守などを要求して発生した争議も、このように争議の過程で職場占拠や指導者の解雇などが起こりますと、両者の感情的対立はますます激しくなり、労働委員会のおっ旋も容易に成立せず、労使対決といった妥協のない権利闘争へと発展して、泥沼化し長期化してゆ

く傾向が強いです。昨年中に発生した中小企業争議のうち、一〇〇日以上にもわたって争議が行なわれたものが全国で五一件もあり、このうち一〇件は、三〇〇日以上にもわたったものでした。

以上のような中小企業争議の現状にかんがみて、われわれは次のような点を是非中小企業の労使に望みたいと考えています。

即ち、中小企業はただでさえ企業基盤が不安定で、そこで労使間ののびきならぬ争議が発生すれば、たとえ解決してもまず当分は企業の発展は覚束ないでしょう。下手をすれば企業はつぶれてしまいます。労使ともこの辺の事情を十分考慮して、譲るべきは譲り、あくまで問題を話し合いで解決する態度を最後まで捨てないで頂きたい、また不幸にして争議行為にまで発展しても、労使双方があくまで法やルールを守り、絶対に暴力は行使しない、そして争議が解決したら即日元通りの形で生産が再開できるようにフェアな態度で終始して頂きたいということです。

そして、経営者は組合を認め、組合は中小企業の現状を十分認識し、両者が話しと納得の上になつて企業の繁栄、労働者の生活向上のために協力しあつてゆかれることをお願いしたいと思います。

(労働省労政局労働法規課)

第一は、働く時間を出来るだけ正確に守つて雇人に自由な時間を与えることである。よく青年学級の生徒などが訴えるのは、「自分の達の時間」がないということである。雇主の立場からみると、自由な時間を与えると、不良化するというようなことをいう人があるが、それはよく調べると思はずしも時間を与えるかどうかの問題によって起るのではない、他に原因があることが多い。

第二は、働いている時間以外では、できるだけ、雇主とか雇人といったような、身分のちがいを強く示さないようにすることである。それだけでなく中小企業の従事者は、大企業のサラリーマンに対して、ある程度の劣等感をもっている。そのうえ主人から働く時間以外まで、支配者としての権力の圧迫を受けることは決して望ましいことではない。働く時間の外は、全くの「人間」としてのつきあひをするような気持が是非必要である。

第三は、雇主と雇人の間に、仕事以外のことで、何か「共通の広場」をもつことである。甚や将棋のような個人的な遊びから、ダンスとか野球とかいう集团的なものであつてもよい。仕事を離れて、共に楽しむことのできる何かの「技術」を見出すことである。

これは学校のような場所でもない。同じ教室のものが、勉強以外に、遊びなどで強いグループができると、案外勉強の方にもよい影響を与えるものである。

昔から「同じ鍋のめしを食べる」ということが人間関係を親しくする一つの条件としてあげられている。住込などの場合に、主人夫婦の食事をとる場所が全然別であるときは問題は無いが、同じであるときはその食事の内容に差別があることは一考を要する。食物は人間関係に強く響くものはないからである。

第四は、住込の職場に、その雇主のところに主婦が、どのように関係するかということの研究である。これはこの小文では簡単に説明できかねるが、要は「雇主の配偶者としての権威」をあまり振り廻さないという一語につきる。

現代の青年は、雇主の家族に対しては、必ずしも雇主と同じ権威を認めるものではない。それは主婦であろうと子供であろうと同じである。「主人のところの坊ちゃん」などという考え方は全く通じないといつてよい。

このような主婦なり家族の新しい時代の感覚は、感激し易い現代の青年に必ずや好感をもつて迎えられる。それは必ずや理解ある主人の家族という言葉をもちて迎えられる。

最後に附加したいことは、雇人根性を植えつけたいことである。たとえそれが個人経営の中小企業であつても、気持の上では雇人と共にその店舗なり工場を「経営する株主」であるとお互に自覚するようにすることが、現代の青少年と共に働く最も大切な点といつてよいであろう。

(東京都立大学教授)

# 中小企業事業所訪問

——労務管理に力を入れる二つの職場——

店主が店員の中に  
とけこんでいる  
加登屋文具店

青少年や女子を多く使っている中小企業  
の職場で、労務管理がうまく行なわれ  
ているところを東京市大田区から紹介  
していただき、大田区加登屋駅前通りにあ  
る「加登屋」文具店と、同じ大田区の下  
丸子にある自動車部品工場「市川製作所」  
を訪ねてみた。どちらも店長の折紙つき  
の事業所である。

戦後道幅が広がられ  
た蒲田駅前の商店街の  
一角に、加登屋文具店  
は戦後新しく開店し、  
店員四、五人から出発  
して、現在、スポーツ  
用具専門の支店と併せ  
て九〇名の従業員が働  
く、ちょっとした文具  
デパートといった感じ  
の店である。店には十  
七、八の男女店員が明  
るい表情でお客さまの  
相手をしている。女子  
店員とおそろいのグレーの事務服をさ  
ぱりと身につけた明るく若々しい感じの  
奥さんからいろいろ話をうかがった。こ  
の競争のはげしい商店街で、こんなに隆  
昌を得た秘訣は何か……。

従業員は平均年齢二十歳で、事務、

セーブルは高卒、店員は中卒が多い。従  
業員の雇入は、縁故を絶対に避け、職安  
か近所の中学校に直接依頼するかしてい  
る。住込みは福島県安達郡を通じて雇っ  
ているが、年一、二回、職安の方や先生が  
様子を見に訪問してくださる。  
このような商店では、店員の質のいか  
んが売上に大きく響くのは当然で、よ  
い店員に育て上げることが重要な仕事の  
一つである。そして、その手に当たるの  
が主婦なのである。店員を育てる場合、  
えとひきは禁物で、同じ扱いをしては  
不満を持つ子もいるのだから、まして、  
どんな遠慮のものでも縁故は雇わない。  
主人と主婦以外、店員はすべて平等であ  
りたい。今の年少者の考え方は自分の若  
いころとは違っているから、古い考えを  
押しつけても逆効果なので、むしろ自分  
の方から若い人たちの中に溶けこむよう  
に努力して、互いに話しやすい空気をつ  
くっていくこと、雇主心得の第一はこれ  
である。

就業時間は二部制になっていて、通勤  
組は開店の八時から夕方六時まで、住込  
み組は十時から夜九時まで（男子は女子  
より少し早い）で、住込みの女子は勤め  
の前にせんとくその他、身のまわりのこ  
とを片付けてから店に出る。勤めがすん  
でからではつい無性になるからである。  
これでもよその店より一時間は閉店が早  
いのだが、将来、七時閉店を目標として  
努力したいということであった。



一區民合唱大会出演のコーラス部員

お正月月十冊くらい新刊書を購入する。  
店の年間行事としては、年二回の旅行  
会がある。また、冬の一、二月と、夏の  
七、八月には有休給暇を交替で与え、増  
郷する者、二、三泊の旅行に行く者など  
がある。また、夏休みには海水浴に、正  
月休みにはスキーバスを出してスキーに  
出かける。支店の運動具店に、貸しスキ  
ーがあるので、これを優先的に回しても  
らうから、万手好都合。昔、冬の来るの  
を待ちかねている。  
住込み店員のために、女子寮二つ、男  
子寮二つがあり、費用は月四千円（内五  
百円は住居費）で、まかないのおばさん  
がいるが、毎日女子が一人ずつ交替で手  
伝う。その日は自分の好きなものを作っ  
て食べられるといって喜んでいて、せめ  
てご飯だけは腹いっぱい食べさせたいと  
いう私たちの気持から、ご飯はおひつか  
ら自由に食べさせている。新入者は十畳  
に五人ずつで、現在、中卒、高卒合わせ  
て十二人が寮に入っている。  
寮の人たちは無記名で一冊のノートに  
日記を書き、それを一週間ごとに私に見  
せてくれる。「今日は給料日で楽しかつ  
た」とか「家へ帰りたい」とか、また、「い  
なかから出てきて、ご飯が自由に食べられ  
たことが一番うれしかった」とか、それ  
ぞれの気持ちが訴えられていくから、若い  
人の気持ちを知らぬに役立っている。このほか、  
月一回話しあいの会を持ち、毎朝、その  
日の連絡をかねて職場別に朝礼を行なっ

「給与計算の実際」に至るまで、社内及  
び社外の専門家を講師として行なわれ  
ている。  
その他、教養文化講座（社員全般にわ  
たる教育的な講座）、教養技術講座（同じ  
く技術的な講座）、女子教養講座（管理者  
講座）（課長、係長、班長級）技能者養成  
訓練、特別講座、社外派遣教育（神奈川  
技術専門学校、産業能率短大）などがあ  
る。

このうち、特に年少者のためのものと  
しては、教養文化講座として社内にて設け  
られた矢口青年学級（習字・生花・和裁  
・料理・コーラス・自動車整備・簿記等  
で年度によって科目は違う）と技能者養  
成教育がある。後者は昭和二十八年から  
養成工制度として社内で行なわれたが、  
三十二年から労働省の認可を受け、学科  
・技術を三年間実施するもので、現在、六期、  
八期の養成が行なわれている。養成工は  
訓練期間が終了後は、会社に残って  
も、他に移っても自由である。  
この他に、この会社で採用しているも  
のに学生班（臨時工）というのがある。  
普通の事業所は終業が早いところでも五  
時であるが、ここでは夜学に間に合わない  
場合が多い。そこで、ここでは、学生  
班に限り終業四時にしている。臨時工と  
いっても、就業時間が短いだけ給料が安  
い点以外は、すべて社員と同じ待遇であ  
る。大学・高校生であるが、学生はまじ  
めであるし、社内にも勉強している人がい

ている。また、月々、同じ月の誕生日の  
人を一緒にして、主人側・幹部級の人  
が集まって、贈り物をして祝ってあげる。  
こういうチャンスに、ふだん話せないよ  
うな個人的なことなどについても話しあ  
い、気持ちをほぐすようにしている。  
女の人でももう五年、十年という人も  
あり、この秋で四人が結婚する。職場結  
婚も認めているし、現在では共稼ぎは常  
識だから、結婚しても続けて働いてもら  
っている。昔はのれん分けということが  
あったが、現在では独立することはな  
かなかむずかしいので、長く勤めて一人前  
になった人には、支店を出して、そこに  
番頭として据え、一切まかせられるようにし  
たい。現在、そういう例も一人ある。  
共済制度としては、健康保険はもちろ  
ん、退職金として、店で二百円、従業員  
二百円計四百円を月々積み立てている。  
また、就業規則もつくって、皆が気持ち  
よく希望をもって働けるようにしてい  
る。

この店は、戦後、若夫婦で新しく出発  
したため、古いしきたりにしばられず、  
非常に自由に新時代の人間関係をづくり  
出すことができたところに、成功の鍵が  
あったものと思われる。  
従業員教育に力を入れる  
市川製作所

目蒲線武蔵新田を下車して約十分、自  
動車の部品を作る市川製作所は従業員六

「業界の現状」「職業生活と人生」「自動  
車部品の輸出状況」「労働行政の現状」

まず入社すると「新入社員教育」が一  
か月にわたって行なわれる。これは毎年  
定期的に採用する新卒者のために行なわ  
れているもので、午前は講義と研究会、  
午後は職場実習で「わが社の組織」から  
「業界の現状」「職業生活と人生」「自動  
車部品の輸出状況」「労働行政の現状」





一開館一周年記念祭の生花展示

## 群馬「働く婦人の家」の近況

——よろこばれている託児所の開設——

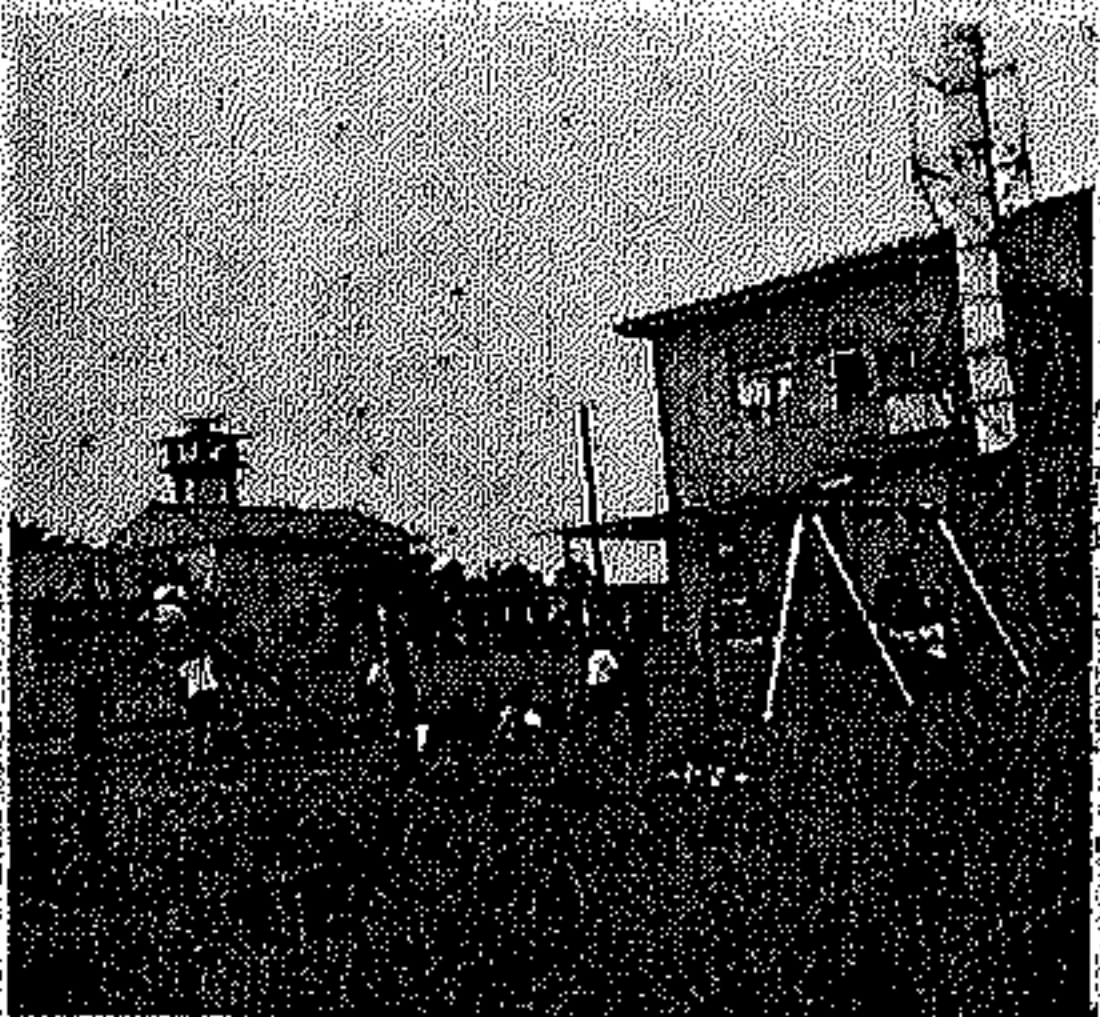
池本やよひ

四月八日、間に、徐々に託児時間を延長してき  
群馬県働く婦人の家、託児所（桐生ではこう呼んでいる）の託児  
式がおこなわれ、六月現在、洋裁・縫物・縫製・擦  
の託児の受付は三十二名に達している。  
満三才から、就学始期六才迄の子どもを  
あずかるわけであるが、四、五才が多  
く、女子が若干多い。朝八時から三時  
半迄、二か月敷地四五〇坪、二階建一五六坪  
で、桐生市織姫町に、昨年五月一日  
開館以来、働く婦人の福祉施設の  
センターとして、福岡・川崎についで、建設された「群馬働く婦人の  
家」は、五月二十二日（日曜）には  
開館一周年祭もおこなわれ、コ  
ラス・フォークダンス・民謡踊りな  
どが施設利用者一〇〇名をこえて盛況  
をきわめた。レクリエーションが終り、のち映画鑑賞、意議ある  
記念行事の一日であった。その他、生花教室の講習生によるいけ花展示

と、その他いろいろ商店のことだけで  
なく、店員さんたちのことなども話して  
います。先ほどのテレビのことなども、  
この話しのあとの話として、営業中には  
見ないようには納めしてもらっています。  
武田 武田、このごろ、体力的にお店が  
重荷になってきたんです。とても過労に  
なってきたんです。第一記憶力が  
なくなってきたんです。  
青戸 私なんかも、近ごろ、お客さん  
の顔がおぼえられなくなりましたよ。  
武田 お店に事務員はいますけれど、  
出た商品を在庫からいまいち消してい  
く仕事など、とても手がかりがすし、  
私がやっぱり一度眼を通さなければなら  
ないんです。これからは自分の体を上手  
に使わなければならないと思います。  
司会 皆さんの家でのお立場について  
ですが、店員さんは奥さんの値打ちを認  
めていますか。  
一同 それはもう……。  
青戸 奥さんみたいなお嫁さんをほし  
いなんていうのは（笑）。  
平 認められているのはもちろんです  
が、この商店街は百軒以上あっても、二  
号を持つていないような人は一軒もないの  
が特徴なんです。婦人学校でも、どこへ  
でも主人がよるこんで出てくれています。  
先だつての婦人学校で、休日のこと話  
しあったおかげで、家で主人をつづつ  
て、月二日のお休みが急速にきまってい  
ますよ。それから、主婦が自分の時間を  
持つていうこと……。

会もその日の行事に情緒をそえ、加  
えて、桐生商工会議所の好意によつ  
て衣料品・化粧品・化粧品のバザーも、  
「働く婦人の家」全館を開放して、二十  
二日二十四日迄、実施されるとい  
う状況であった。  
本年三月迄の施設利用人員は、約  
一四、〇〇〇人を数えているが、昭和  
三十五年間にいたり、あらたに、  
託児施設が開設されたので、いよいよ  
働く婦人のための福祉施設として  
面目を発揮するものと期待される。  
また、歩く「群馬県働く婦人の  
家」として、桐生市周辺はもちろ  
ん、群馬県一円にわたって工場事業  
場の献立のつくり方、保健衛生教室  
を開設し、すでに、高崎において  
は、群馬県糸井株式会社において、下  
仁田工場、中之条工場、室田工場、

原市工場の教婦・栄養士・経理担当  
者と調理献立について、懇談会をも  
っている。  
以上のよう、名実ともに、群馬  
県働く婦人の家が、婦人労働者の福  
祉施設として軌道に乗ってきたもの  
と思われる。  
最後に、よろこばれている託児所  
の開設に当って設けられた「群馬県  
働く婦人の家託児運営委員会規則」  
と今後の館の行事予定を掲げて参考  
に供したい。  
◎群馬県働く婦人の家託児運営  
委員会規則  
(名称及び所在地)  
第一条 この委員会は、群馬県働く婦人  
の家託児運営委員会（以下「委員会」と  
称し、桐生市織姫町一〇四の四番  
地群馬県働く婦人の家内におく。



上 託児所の様子  
下 託児所の様子

一か月半に一週間の当番をするので、古  
い人が不平をいうんです。「私たちが小  
さかった時は、大きいものはやらなかつ  
た。って、その代りお客さんが見えたと  
きは当番の大きい人と店に出ていた小  
さい子が代るようになってあるんです。  
素直じゃない子は、私はちゃんと言っ  
ているんだから」といって代るうとしな  
い。とてもドライに割り切っているん  
です。工場の人の話をきいて、あの人の  
話にはなんも炊かなくていいんです。つ  
ねにうんていうんです。まだ三月で……。  
司会 それはやっぱり代りあって、う  
まくチームワークでいきたいですね。私  
はお店の仕事に雇われたんだと若い人は  
いうんですね。女の子にはもちろん炊事  
も大事だと思いますけれど、私たちの年  
配の人がそう思っても、その点はこれか  
ら問題になるところだと思います。考  
えておかなければならないことですね。  
加藤 うちは、まかないは別に人がい  
るので、そういう問題はありませんが、  
まずいといわれるので、自分たちでや  
せた方がよいかとも思っています。

### ◆商店主婦はその価値を認めら れているか

司会 皆さんは今までの話しのよう  
に、店員さんの労働管理としてのお仕  
事の外に、御主人といっしょに商売のこ  
と、渉外的なことも、分けあってやっ  
ていますか。  
青戸 私の方は納税貯蓄をやるように  
なつてから、ずいぶん楽になりましたけ  
れど、税務署の人が帰ると、あとで水  
一升も飲みますよ。  
市川 税務署では奥さんをせめるのが  
一番よいといっていますからね。  
加藤 私は学生時代から、税務署へ行  
かされてしまったから、わりあい割切っ  
ているんです。サラリーマンはいやだ  
しに税金を月給から引かれるんですか  
ら、商店だつてとられるのは仕方ない  
けれど、商店の場合は毎月じゃなくて、  
まとめてとられるから大変なんです。  
家では、毎日、営業日報をつけているん  
です。お客さんから要求があったもの  
で、店においていなかったものとか、品  
切れになったものなどを付けておくん  
です。それから、一と月に一度二十日  
にふだんより二時間くらいお店を早くし  
まして、次の月の販売目標や、売出しの

と、その他いろいろ商店のことだけで  
なく、店員さんたちのことなども話して  
います。先ほどのテレビのことなども、  
この話しのあとの話として、営業中には  
見ないようには納めしてもらっています。  
武田 武田、このごろ、体力的にお店が  
重荷になってきたんです。とても過労に  
なってきたんです。第一記憶力が  
なくなってきたんです。  
青戸 私なんかも、近ごろ、お客さん  
の顔がおぼえられなくなりましたよ。  
武田 お店に事務員はいますけれど、  
出た商品を在庫からいまいち消してい  
く仕事など、とても手がかりがすし、  
私がやっぱり一度眼を通さなければなら  
ないんです。これからは自分の体を上手  
に使わなければならないと思います。  
司会 皆さんの家でのお立場について  
ですが、店員さんは奥さんの値打ちを認  
めていますか。  
一同 それはもう……。  
青戸 奥さんみたいなお嫁さんをほし  
いなんていうのは（笑）。  
平 認められているのはもちろんです  
が、この商店街は百軒以上あっても、二  
号を持つていないような人は一軒もないの  
が特徴なんです。婦人学校でも、どこへ  
でも主人がよるこんで出てくれています。  
先だつての婦人学校で、休日のこと話  
しあったおかげで、家で主人をつづつ  
て、月二日のお休みが急速にきまってい  
ますよ。それから、主婦が自分の時間を  
持つていうこと……。

業に反対なんですよ。今のところ日を  
ずらして休業してありますが、私一人で留守  
番していると、締まっている戸をたたいて  
呼ばれるので、結局、私一人でい  
しいめをみているような始末なんです。  
大体、随分の向う側は、まだまだ足並み  
がそろっていないんですけれども、今、  
加藤さんの御意見で、若奥さんの会、若  
主人の会、それから青年グループなど、  
年齢層で分けて話し合いの会をつくって  
いますから、これを土台にしていろいろ  
ことも話しあっているけれど、だんだんよ  
くなるだろうと思います。今のままで  
と、私が一日ゆっくり休めるといふ日は  
一日もないんですよ。一年一回、二泊三  
日の婦人会の旅行だけなんです。その旅  
行に行っても、世話役を仰せつかって、  
結局やっぱり休めないってわけですよ。  
平 あまりもうほろろ人間にならな  
い方がいいですね。  
司会 皆さんとお話していると、サラ  
リーマンの奥さんとお話していると、生  
活に自信を持っていらつしやるから、お  
言言がはつきりして、とても愉快で  
す。皆さんのお力で、これからも、年  
少者による働き場をつくらせていた  
り、地域の合理的な生活習慣をつくら  
せていくために、それぞれの立場で活躍  
してください。それによって、大いに期待してござ  
います。

## 青年の見た各国の青少年の現状 ②

## アメリカの青少年

## ——青少年活動と家庭生活——

田中寿子

と父兄との家庭的なつながりがあるのが特色である。メンバーは通常二〇〇名であるが七月の休暇になると二、〇〇〇名にのぼるという。

一日のうちで一番利用されるのは一七時三〇分から二〇時までで、学校から帰って就寝するまでの大半がここで過ごされていることがわかる。よく日本を訪れる外国人が、「なぜ日本の子供はあんなに道路で遊んだり、親と一緒に歩いているのだろう」というそうであるが、そういわれたら確かに行く場所のない子供達が、町に、村に、大勢たむろし、それが悪へ原因をつくっていることが多々ある。

この施設およびその活動内容、それは、食堂・トランピング・スチーム・ルーム・サライ・内容としてバスケット・ピンポン・ボウリング・水泳・科学・ラジオ・スタン・ブ・新聞・ボーリング・ホッケー・父と子の会・写真・図書・工作などがある。

活動時間は、月・金、一五時～二一時まで、土、一〇時～一七時、日、閉鎖。その日のプログラムによつては四五名から一〇〇名まで、フルタイムのリーダーだけ、その他にはボランティアが協力をおこなう。

キャンプ場をもち、野外指導もおこなっている。学校との関連を聞くと、教会とはつながりをもつが、学校とはないということだった。

b クワイーンボーイズクラブ (ロングイースランド)

ニューヨークからバスで二十分、一八時すぎにここに到着した時、窓から可愛らしい少年達が盛んにピンポンなどをして遊んでいる姿がみえた。アメリカで八六か所あるボーイズクラブの一つで、国立や公立でなくプライベートなものである。一九〇六年に創立された、現在三五名の理事が経営を集めたり、活動に助言を与えたりしている。もちろん、会費として七～一〇才までの子供は一年に二ドル、一～三才までは三ドル払うが、一人の子供をサップするのには年六五ドルかかり、それが二、八〇〇名いるため、六月にディナーダンスをしたり、野球の券などを売ってそれに当てるが、キャンプなどは別会計でまかなっている。

内容としてバスケット・ピンポン・ボウリング・水泳・科学・ラジオ・スタン・ブ・新聞・ボーリング・ホッケー・父と子の会・写真・図書・工作などがある。

活動時間は、月・金、一五時～二一時まで、土、一〇時～一七時、日、閉鎖。その日のプログラムによつては四五名から一〇〇名まで、フルタイムのリーダーだけ、その他にはボランティアが協力をおこなう。

アメリカの青少年が家庭でどのような生活をしているか、どんな環境にいるか、ぜひ見たいと思つていたので、あいにく数回の分宿の時はいつも子供のいない、または学校の宿舎にはいっていて家庭にいない家ばかりだったため、話しあひの時に出た問題、また、のりものの中からがいま見たことを書いてみる。

a ノックスビル国立公園グレイトスモークキーマウンテンにバスで行ったとき、バスの前後に続くおびただしい自動車の中に、休日を利用して家族連れでハイキングに行く姿が見られた。紅葉した樹々が、テネシー河に美しく映える河原で家族がたのしく食事をしている様子にはほのぼのする思いがした。家族ぐるみの出来、家族ぐるみの出来に乏しい日本の多くの人々にこんな情景を是非見せたいと思った。

b 家族であつてもわがままを許さず責任をもつて仕事を分担する。しかし夫婦は夫婦として、兄弟は兄弟として、個人を尊重し、お互いの意見をよく聞き、よいことを子供の意見でも採用する。

よい面のみを書いたが年々上昇の傾向にある青少年犯罪のうらには、数々の問題が秘められているのだから、

おわりに

ワシントン領事館に勤務している下さん達はアメリカの青少年を次のように話してくれた。「遊ぶときには大いに遊び、学ぶ時には大いに学ぶ。体力もあり、一日百ヘンくらい勉強する。彼等の男女交際は勉強デイトといって図書館に一緒に勉強に行ったり、自動車で四、五人一緒にハイキングに出かけたりする秩序ある交際で、自分の将来のベター・ハーフは自分で探さねばならないという自覚のもとに、真剣で、慎重である」と。次代を背負うアメリカの青少年達が、自分達の国に誇りを持ち、健全な歩みを進めている様子を見て非常に頼もしく感じた。

(アメリカ班・千葉県中学校教員)

中央児童福祉協議会編「青年の見た世界」より



—サンプランシスの子供たち—

上 一青年期生の手芸品展示  
下 同じくフオーナダンス

## (目的及び事業)

第二条 この委員会は、働く婦人のため家庭内で十分保有することができない児童その他特に認められた者(満三才以上就学始期まで)をあずかるため左記事業を行う。

一 児童を働く婦人の勤務のために要する時間中あずかる。但し、原則として午前八時半から午後四時までとする。

二 働く婦人たる保護者に代つて児童の文化的衛生的習慣を養ふ。

三 児童に副食補助等の給食を実施する。

四 休日、祭日、夏休み、及び冬休みをおく。

(組織及び役員)

第三条 委員会は託児の保護者によつて組織される。(以下略)

第四条 第七條(略)

(会費)

第八条 常任委員会は、会長が委員長となり、第二条の事業をするため左の会務を行なう。

## ◎昭和三十五年度働く婦人の家年間行事の主なもの

一 副食(補助)間食物資の確保

二 調理の指導と協力

三 教材用具の購入その他託児運営に必要な事項

(会費)

第九条 託児の保護者たる委員は、毎月一日から十日以内に月額八〇〇円の会費を納めなければならない。但し、教材用具・旅行等については、随時に徴収することがある。

(託児停止事項)

第十条 左の場合は託児を停止することがある。

一 会費未納の場合

二 託児児童が伝染病にかかり若しくはそのおそれのある場合又は品行不良で他の児童の保育上妨げがあると認められた場合

三 その他特に託児不可能と認められた場合

附則(略)

四月 託児入所式と父兄会、働く婦人の集い(婦人週間について)

五月 開館一周年記念祭り、託児春の遠足

六月 主婦経営者の集い(婦人の労務管理問題と余暇活用)

七月 桐生地区出張指導

八月 働く婦人の夏季大学(働く婦人の福祉運動の準備月間行事として)

九月 働く婦人の福祉運動

十月 託児父兄会及び秋の遠足

十一月 働く婦人勤労感謝の集い

十二月 託児クリスマス遊技会、働く婦人の家運営委員会

アメリカの青少年がどんな環境で、どのような生活をしているか、まづみてみた。集団行動による制約と、言葉の面で、非常な困難を感じ、調査、研究が十分出来なかったことが残念である。(学校生活は省略(編集部))

青少年活動

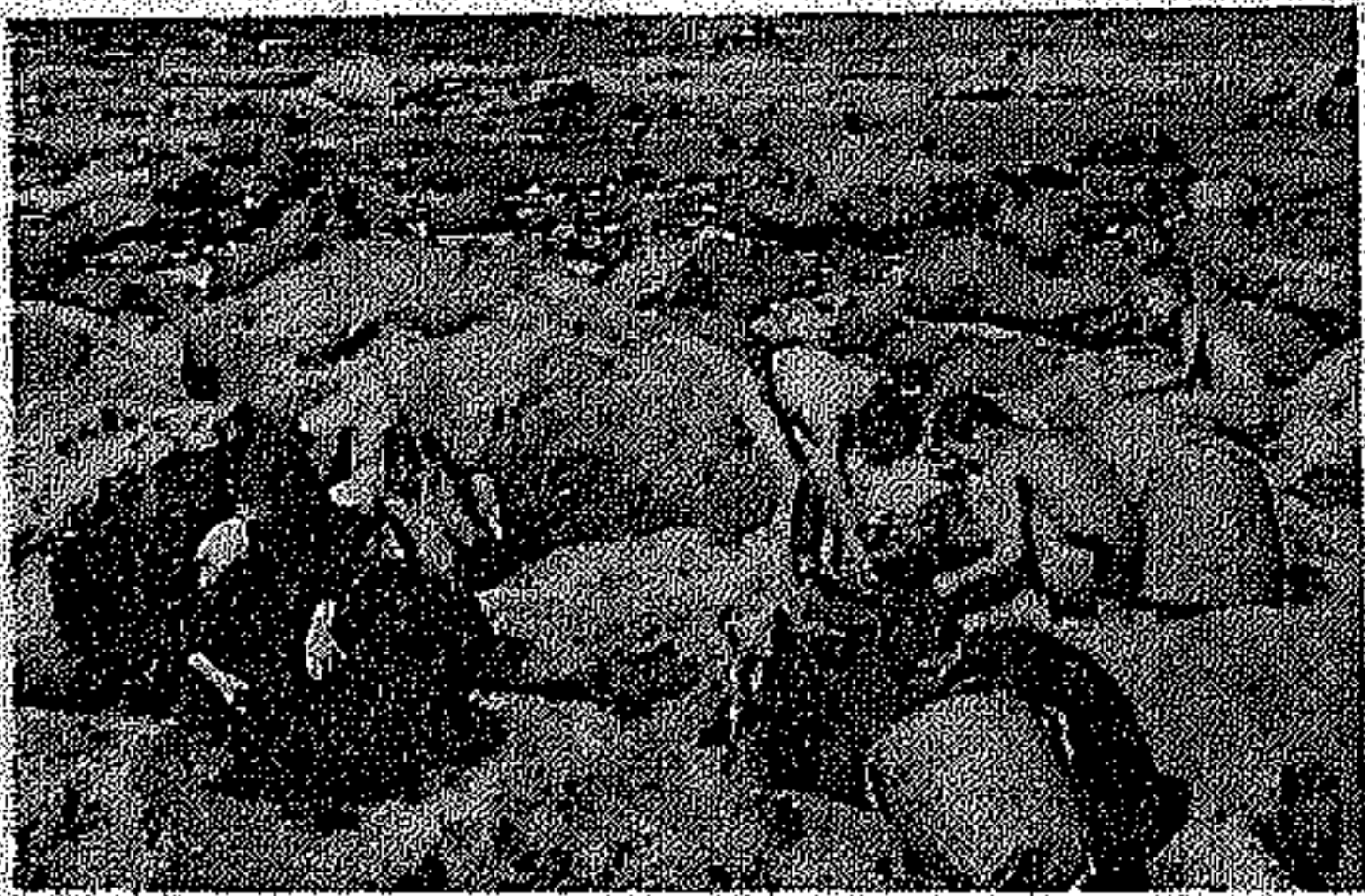
アメリカにおける青少年活動の組織の主なものとして、YMCA、YWCA、

4Hクラブ・ガールスカウト・ボーイズ・カウト・ボーイズクラブなどがあげられる。これらの多くは立派な施設をもち、若い人々の健全なレクリエーションの場として、プログラムセンターとして利用されている。

a ロサンゼルスウェストチュスターYMCA

年に経費が九万ドルかかるというがその一〇％は中央の援助を受け、他は地域の人々による献金によつてまかなっている。人種差別もなく誰にでも解放されていること、そしてクラブ員、

(群馬県働く婦人の家館長)



一もぐって来た少年はナン草をより分ける一

有名であったが、労働監督署や学校の先生と一しょに婦人少年労働協会の合同家庭訪問や、その後のためな努力によって、不当雇用はあとを絶ち、長欠も減っている。

金谷中学校で長欠四人の家庭について、収入の主体となる水揚げ高を調査した(三四、九、一)。それによると一月から六月まで(四月から活況期に入る)の平均月額は二万三千円一六万四千円であった。出漁経費三割を差引くと、一万六千円(五人家族)、四万五千円(二〇人)、三万六千六百円(七人)、二万五千円(七人)であり、食料も足りないが貧困ではないとみられている。釣舟の借金に追われているものもあるが、中には東京方面のお客が定客になって、舟も作って

もらい、電話をひき、テレビまでつけてもらっているという話を聞いた。こうして竹岡あたりは、本来の漁業から観光漁業へ転換の傾向にあるという。今春中卒の男子約四〇人のうち親の業をついだものは三名だけ、二〇歳くらいで一人代(しる)となるまで、釣りの網かけ・魚外しなどの修業をする。二、三男で手の余っているものは外房方面の漁場に行くものもある。

★アマのしごと

外房の白浜には燈台がある。この辺の海岸は岩ばかり、安房一帯は無類地帯で、日本ではじめて酪農をとり入れた農村地帯に属している。冬二月、水仙・金仙花・ストックが咲き乱れ、乳牛が海を背景にグロリーバーをたべているという夢のように美しい風景である。海では四月から十月までのナン草とりの解禁期に、漁家の主婦たちが三米から五米の水の中にもぐってアマをする(アマという言葉をこのように使い方を示す)。広い岩の上に少女が数人、あちらの方で少年が数人、はだかでナン草をより分けている。小さきと、いきなり男の子がどなった。言葉はききとれない。てれくさいのだ。少女は学校休んだときと、ナン草休みと答える。解禁期でも小潮の日とはれない。大潮の日は解禁は一時間きりでお休みになる。お婆さんがたった一人より分けている。年をきくと「八十歳でござ

います」という。この年齢でもぐるぐると驚いたが、きれいに澄んだ声の純粋の東京のアクセントにも驚いた。この辺は前からお手伝さんの給源地で、娘たちがあつた。このお婆さんもうだが、こちらのきくことに対して、控え目に、折目正しく答える調子に、東京の山ノ手、きびしくしつけられた、少女のころのお婆さんをフッと頭に描いた。

★漁業を夢見る少年

イワシ一色、そして港のない九十九里を通り過ぎて、ここ銚子沖は、黒潮と親潮のぶつかりあうところ。夏は涼しく冬は暖かい。年間揚水高三〇億円以上の銚子港は、果下七八港のうち百トン以上の漁船が出入できる唯一の港でもある。

限られた漁場で過重な労働に明けくれる漁民の零細な経営、低い所得、貧困、無理難題による長欠の多いこと、定評のあった銚子も、昨今は関係機関などの努力でしだいに減り、このごろの中学生の夢は機関士・船長になることだ。それに学校を休んではいられない。銚子二中では水産部を設けて練習船を入れ、漁船の勉強をさせている。ノース(北東)、サウス(南東)、幼い頭は素直に風向をこの言葉でおぼえる。自分のコンパスの時差を知らなければならぬと自分で修正するまでになる。どの子も機関士・船長になれるわけではないが夢は大きい。中学校を出ると、船に乗り込み、ほじ

(千葉婦人少年定長)

千葉県 少年労働風土記 ⑥

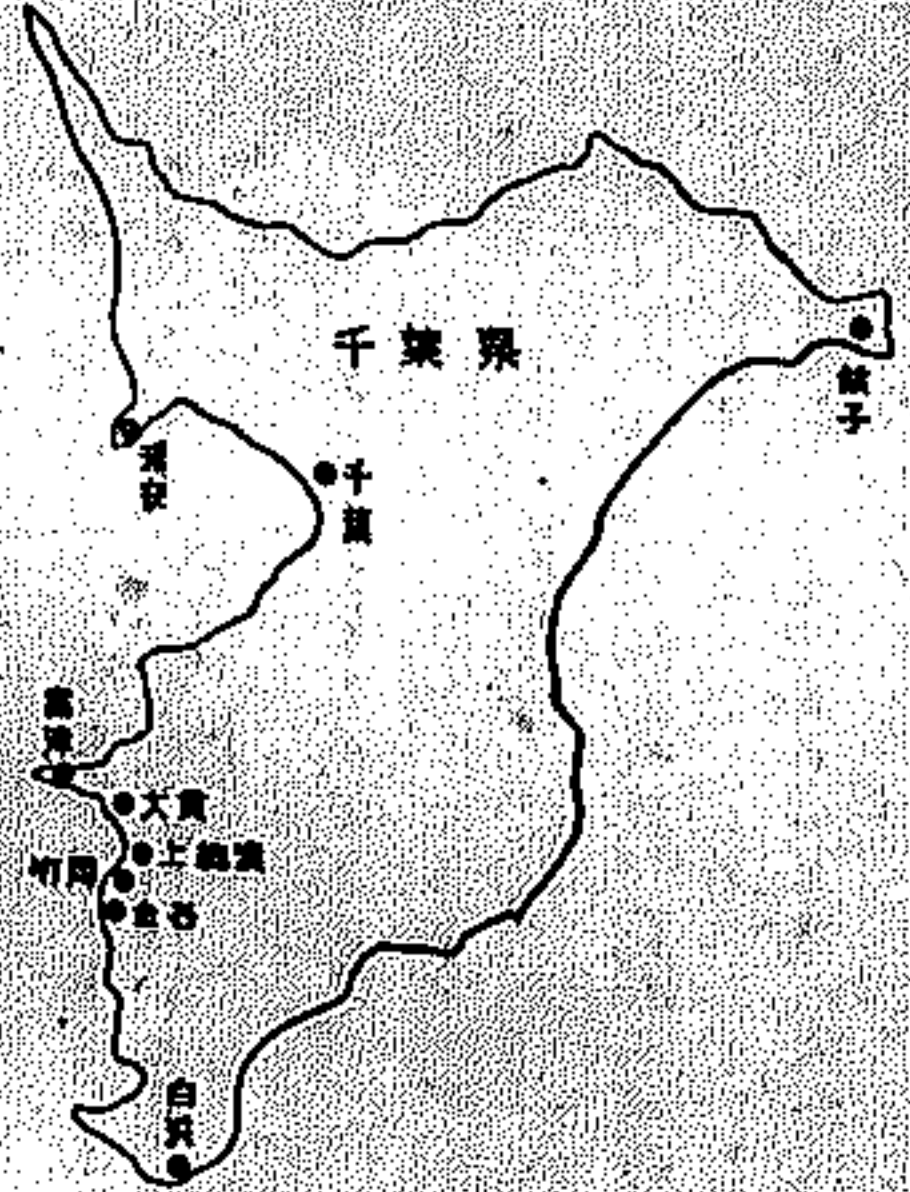
漁業の少年

神田夏子



千葉県の年少者について、最初にきかされたことは、長欠児童の多いことでは全国でも一、二位という悲しい話、それと、働きに出てすぐ親元へ帰ってしまふという話であった。その後、長欠については、千葉県は余り克明に報告を出すからだということを書いたり、また気候温暖で産物に恵まれているので、子供の一人や二人、いつ帰ってきてきても食べるのは困らないから、子供の方も働く先が辛いときには帰って来やすいのだということがわかった。

地図を眺めても一目瞭然、県全体で一つの半島をなし、隅々にわずらわされることなく、おおらかに自然の恵みを受けて幾世紀を経できた別天地だ。事実、豊富な農産物・水産物は、昔から江戸の胃



袋を充たすために、十分働ってきたのである。しかし、いつまでも第一次産業だけに頼っているわけではなく、今や京葉工業地帯をして、内湾沿岸は変ぼうをつづけている。東京湾の内ぶところは遠浅で二軒歩いても膝までという、埋立てに絶好の海岸地帯である。それが埋め立てられて、製鉄所・火力発電所などの近代的大工場が並び、あと電力・石油・化学・造船・機械などの基幹産業が陸続と誘致されることになっている。

頼もしいことは地下資源、天然ガスの埋蔵である。可燃性天然ガスが県総面積の四〇%に及ぶ広域に埋蔵され、その量は一千億立方メートルを越す莫大なものである。このガスが「燃料」として家庭や企業に利用されていることはもちろんであるが、化学工業の「原料」としても今後生産の伸展が期待されている。

このような千葉県であるので、年少労働者の約半数は製造業に働き、水産県で



一漁場に暮らす少年は釣糸をほくして釣にかかると

ありながら、水産業に働くものは、僅か二%程度に過ぎないのである。とはいえ、美しい海に包まれた千葉県である。そしてみれば、海を相手に働く少年たちのあとを追ってみるのも無意味ではないであろう。

★一本釣りの少年

浦安から富津(ふつ)までの内湾の浅海漁業は、ノリと貝で昔から有名で、産額も全国一であるが、近頃は埋立てで漁場を失うことになり、漁家の子弟も親の業をつぐ気持がうすい。埋立てにより職を失った漁夫が、一時にかんだ補償金を馴れない事業に出資して失敗したり、派手な遊びに費消して妻や子供を嘆かせるという例をきくと気になる。

富津を過ぎると、大貫・上総湊・竹岡・金谷と沿岸漁業の漁場が続いている。

沿岸漁業だから業態は一本釣・覗突・三枚網・手操・流し網など、漁夫の多くは独立、零細で、一本釣が多い。一本釣は小舟(一八万四円かかる)で、漁場まで一時間程エンジンで出たら、あと、漁師が左手に、右手に釣竿三本位を持つ。手ごたえのあつた竿を示すと、助手の子供がたぐり上げて魚を外し、またえさをつけて投げ込む。子供も何本か持つし、釣客の竿の世話をする。潮のかけで、朝八時頃出て午後三時頃ひきあげる。釣舟は客一人千六百円、二人千八百円、鯛、すずき釣は二千円、二千五百円くらいでたのめる。子供の手間賃は五百

円で相当の収入になるので、つい長欠が出たという。

漁夫は、漁師に学問はいらねえといつて、子供の人権を尊重しない。また、一本釣の技術習得には、中学校卒業後では遅すぎるという徒弟式の考え方をもっている。この辺の海は東京湾の口元で、海底の岩、海藻に、鯛、すずき、ひらめなどの魚群が産卵期に卵を産みにくる。その場所を根といつて、山の稜線を仰いでその距離から割出したりして、漁師が自分自分で見つける。また風のぐあい、潮のぐあい、釣針の曲げ方など独自のくふうやカンで修業をつんだものなのだ。それで、昔は小学校を出たらすぐ仕込みはじめたものと、老人はくちをこぼすのである。竹岡・金谷は長欠児の多いこと

めは故事・雑用で働く。イワシをミンチにかけてすりつぶし餌を作る仕事。舷側に並んでいるおとなの漁師達に配って歩く。船は夜明る港を出ると三、四時間走って沖に出る間、波にもまれて船酔に苦しむ。だんだん酔わなくなるが、これも苦しい修業の一つである。夕方六時頃港に帰れば水揚げ。雑用少年は翌日の炊事の材料を船に用意する仕事がある。船でたてて手取り四千円くらいの収入で、これは一人前の四割くらいに当たる。ここでも二〇歳くらいで一人代となる。

海の魚は誰のものでもない。他人がとっているのにこちらは手不足というのは漁師にはたまらないらしい。そこで子供まで動員することになる。しかし子供の幸福はあくまで守ってほしい。漁獲高を上げることと熱心で、やたらに漁獲時間を長びかせ、魚群のある限りとうとうと結果は魚価の低落、豊漁貧乏を現出する。不漁期もあれば遭難もある。これでは若い人たちは他産業へ職を求めてしまふことになる。関係方面でたてている対策のうち、経営の安定という点にも重点がおかれているわけである。県ではウエズエラと合弁会社を作り、海外への漁業進出にも成功している。

海に頼めるものなら頼みたい。たくましく陽やけた少年たちに、無慈悲な暴れ方をしないように、そして無尽蔵の海の幸をもっと得やすくしてほしいと。

わが国の経済情勢が、中小企業に働く婦人労働者の労働条件に、どのような影響を与えているかということが、最近の関心の的になっていく。

わが国では、小規模の事業所に働いている労働者が非常に多く(三〇人未満の事業所に全労働者の四〇%、一〇〇人未満では五九%、特に婦人労働者は、全婦人労働者の六五%以上が一〇〇人未満の事業所に雇用されている状態です(表紙2上図参照)。戦後、婦人の雇用は非常に拡大し、一九六〇年には六〇〇万人を超え、全労働者中、約三割をしめています。特にその割合は規模の小さい事業所ほど多く、五人未満の事業所では女子が四五%をしめているが、五〇〇人以上の事業所では二〇%に満たない状態です(表紙2下図参照)。従って、わが国の婦人労働問題の中心は、中小企業にあるといえます。

本号では、最近二、三年の労働条件の



### 中小企業における 婦人労働者の概況

(資)(料)(室)

変化という角度から、中小企業における婦人労働問題にスポットをあてることにします。

二、賃金の変化

昭和三十四年度の労働経済は、好景気を反映して近來にない改善を示したといわれていますが、その主な動きの一つに、中小企業における労働条件がかなり改善されたことが挙げられます。

まず、製造業における規模別の定期給与の上昇率を第一表で見ると、三〇人未満の事業所では八・三%と、五〇〇人以上の事業所の五・九%及び、一〇〇人四九人未満の事業所の五・三%を、大きく上回る上昇率を示しています。さらに男女別の統計として、五〇〇人以上の大規模事業所の労働者の平均賃金を一〇〇とした場合の賃金格差を、第二表で見ると、女子の方が男子よりも規模別の格差が小さく、その上男子より大きな割合で格差を縮小しています。

このように、従来は年々、大企業との

第2表 製造業規模別、性別賃金格差 (定期給与、規模500人以上-100)

| 性別 | 年(昭和) | 平均賃金格差   |        |
|----|-------|----------|--------|
|    |       | 100~499人 | 30~99人 |
| 男子 | 33年   | 79.8     | 64.8   |
|    | 34年   | 79.0     | 65.0   |
| 女子 | 33年   | 80.5     | 71.4   |
|    | 34年   | 81.6     | 73.5   |

間、賃金格差を大きくして、女子労働者の賃金を男子労働者の賃金に近づけていくことが、中小企業経営者の改善の方向性として、(1)中小企業経営者の改善から、労働者を集めるために初任給を引き上げたこと等が考えられています。大企業に働く女子労働者の賃金の上昇率が、

第3表 規模および男女別1人平均月間現金給与総額

|    |       | 1～4人   | 5～29人  | 30～99人 | 100～499人 | 500人 以上 |
|----|-------|--------|--------|--------|----------|---------|
| 男子 | 昭和33年 | 8,218円 | 16,610 | 20,964 | 24,450   | 29,535  |
|    | “ 34年 | 10,023 | 16,627 | 22,221 | 26,220   | 31,568  |
| 女子 | 昭和33年 | 4,511円 | 7,609円 | 9,353円 | 10,419   | 12,574  |
|    | “ 34年 | 5,360  | 8,108  | 10,049 | 11,153   | 13,419  |

(労働省「毎月労働統計調査」)

また、第三表は全産業についての年平均月間現金給与総額を規模別、男女別に示したものです。これら二つの表から、男子労働者に比べてどうであったかという問題が残ります。第四表は製造業において、女子労働者の、男子労働者に対する賃金格差を男子を一〇〇として比べてみたものですが、五〇〇人以上の大企業においては、女子労働者の賃金は男子労働者の賃金に比して、年々格差を大きくしています。

### 労組婦人のページ

## 宮城県の 労組の婦人たち 加藤 キミ



ところ親組合の力を得て、組合全体の問題としてとりあげられるものだと考えて努力したんですが。」

つまり婦人部員の中に全く関心のない者と、働く場を得ているだけ幸福だと消極的な態度の者のため、婦人部としての態度が打ち出せないとい

いうもので、代表者四名が当選を訪れたものであった。組合員約五〇〇名のうち婦人部員四七名という組合が結成されて十年になる。

結成当時、定年制について労使共に男子五十五歳、女子四十五歳に對して特に異存もなくとりきめられたものだが、近年女子職員にも定年退職者がはつぽつ出てきて、ようやく男女別定年制が婦人部で検討されてきた。ところが状況は前記のようなものである。

対照的な組合の例は、従来一律定年制であったものを、最近会社側で改正案として女子だけ定年引下げを行なうと示してきた。組合は改善を喰いとめようと努力しているのに、婦人部は全く無関心で肝腎の婦人部の態度に組合が焦っているというわけである。

この二つの何の変てつもない例が本県労組婦人部全部にあてはまるというわけではないが、実に多くの組合で感じさせられることも事実である。前者は何れともあれ婦人部内で立ち上がりをもせ、後者は消極的すぎるというのは定年制の問題だけに限らず、幾つかの問題がそれぞれのところ底流しているもので、そこで論議が繰返えされている。しかし、それらに大きな力になっているものの一つとして、県労政課の労働教育をあげることができ、昭和二

十三年以来、労働学園が開設されて既に約一、〇〇〇名の修了生を出している。そのうち女子は約一〇〇名で、それぞれ職場に力強い存在となっている。

当座で行なう労組婦人懇談会もその点では役立ってきたであろうと思われるけれども、出席状況にいささか難色をみせている。つまり小規模のところから次第に出席者が少なくなってきた。これは本県だけの現象ではなくて、全国的な傾向である。

中小企業が大部分を占める本県の事情から一層深刻なのも知れない。昭和三十五年一月現在宮城労働基準局の適用事業報告書に現れたものをみると総数二一、四二〇事業場の七二・二%が五人未満、三〇人未満が全体の九五・一%を示しており、約五万人の女子労働者は商業、食品工業、接客娯楽業というところが多く就業している。このようなどころには必ずしも労組があるとは言えず、組合数七二七、組合員数約九万名のうち女子は約四〇%を示している。一般に弱体といわれる中小企業労組も昭和二十七年に県の民間労組連合会が誕生して以来、青島対策部が置かれ、着実な歩みをみせているようである。大いに期待してよさそう。

本県も他県にもれず女子の勤務年数が長くなるにつれ、有子者の悩みが絶えない。数年前の労組婦人懇談会の際、参会者が期せずして一致して「日中母親制度」を目指し大いに努力を続けたことがあった。それは職場に託児施設をもつところも、ラッシュアワーに子供を連れての出動は大変なもので自宅近隣の比較的自由時間のある、子供を預けるにあさわししい奥さんに日中母親代理をしていただく。勿論相当する謝礼をすることによって一石二鳥をねらったものであった。推進員を六名程選んで度々案が練られすすめられたが、労組婦人相互の力を遺憾なく發揮したと言つてよさそう。機が熟さなかつたというが成果が思わしくなく、主婦の自由時間が有効に使われようとしてきている現在、もう一度、一押しをを期待している一つである。

また仙台市内のある運輸会社では客の出入りが激しいので一日のお茶汲みに要する時間もおびただしいものになる。これを女子職員が本来の仕事以外に処理するので仕事に及ぼす影響も少なくない。婦人部では再々給仕が雑務員を要求したけれども実現に至らず、検討を重ねた結果お客一人当りに要する時間を刻明に計算し仕事に及ぼす影響を正確な資料に基いて表わしたものを会社側に提出した。会社側も放置することが出来なくなつて給仕を採用した。やはり従来資料をつくることに欠けて

以下31ページ下段中へつづく

また、第三表は全産業についての年平均月間現金給与総額を規模別、男女別に示したものです。これら二つの表から、男子労働者に比べてどうであったかという問題が残ります。第四表は製造業において、女子労働者の、男子労働者に対する賃金格差を男子を一〇〇として比べてみたものですが、五〇〇人以上の大企業においては、女子労働者の賃金は男子労働者の賃金に比して、年々格差を大きくしています。

中小企業と大企業との間に、なぜ賃金の差が生ずるのかについて、いろいろの説が行なわれていますが、企業の支払能力に相違があること、就職機会が不足なこと、労働組合に加入している労働者が少ないことなどが挙げられています。

また中小企業の内部で女子・年少者と一般労働者の間に賃金の差が生ずるのかについては、一般に女子・年少者は家計補助的労働であること、女子・年少者と一般労働者との間に技能・職務の違いがあること、また、勤続を前提として運営される、いわゆる年功型賃金支払制度では、勤続の短い女子・年少者の賃金は低くなることなどが挙げられています。

女子の場合には、女子に対する差別待遇によっても、男子労働者より賃金が低くなることはもろいことです。

では現在、このような女子・年少者の低賃金を引き上げるために、どんな動きがあるのでしょうか。

最近、景気の上昇にもなつて労働需要がふえ、いわゆる「人手不足」が大きくなつてきています。特に若年層に対する需要は多いといわれています。

このため、中小企業では大企業にとら

れがちな労働者を確保するため初任給の引上げや昇給制度の採用、また福利厚生施設の拡充やその他の労働条件の改善のための労務管理の整備が行なわれています。

第一表は労働省昭和二十九年「個人別賃金調査」と三十四年の「賃金構造基本調査」によって製造業における規模別、年齢別の賃金の上昇率を直接生産に関係する男女労働者についてみたものです。昭和二十九年と三十四年と対比させてみますと、規模一〇人（九人）以下において三〇歳未満の賃金の上昇率が大幅に低下しているのは、このことを裏付けているものと見えます。

一方、主として賃金の低い女子・年少者の賃金の改善をもたらす最低賃金法はわが国において昭和三十四年七月に「労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資する」ともに国民経済の健全な発展に寄与することを目的として施行されました。

この法律に基づく最低賃金命令の適用をうけている労働者数は施行以来一〇か月を越した本年五月末現在で、繊維工業機械器具製造業などの主要な産業を中心

第1表 製造業規模別年齢別賃金上昇率男女労働者（昭和29年4月対34年4月）

|                |   | 18才未満 |   | 18~20 |   | 20~25 |   | 25~30 |   | 30~35            |   | 35~40 |   | 40~50          |   | 50以上  |   |
|----------------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|------------------|---|-------|---|----------------|---|-------|---|
|                |   | 男     | 女 | 男     | 女 | 男     | 女 | 男     | 女 | 男                | 女 | 男     | 女 | 男              | 女 | 男     | 女 |
| 規模<br>1,000人以上 | 男 | 117.9 |   | 117.1 |   | 109.9 |   | 115.9 |   | 124.3            |   | 125.1 |   | 128.1          |   | 133.3 |   |
|                | 女 | 110.8 |   | 103.5 |   | 108.5 |   | 123.0 |   | (30~40)<br>137.7 |   |       |   | (40~)<br>140.5 |   |       |   |
| 100~999人       | 男 | 121.7 |   | 115.5 |   | 113.8 |   | 115.8 |   | 119.4            |   | 122.8 |   | 124.6          |   | 124.4 |   |
|                | 女 | 116.6 |   | 116.0 |   | 117.6 |   | 124.0 |   | (30~40)<br>120.6 |   |       |   | (40~)<br>122.0 |   |       |   |
| 10~99人         | 男 | 121.7 |   | 125.9 |   | 127.7 |   | 127.5 |   | 126.0            |   | 130.6 |   | 131.8          |   | 129.1 |   |
|                | 女 | 127.0 |   | 129.6 |   | 127.6 |   | 132.1 |   | (30~40)<br>120.5 |   |       |   | (40~)<br>122.9 |   |       |   |

(昭和29年個人別賃金調査、昭和34年賃金構造基本調査)

に約二〇万人に達しています（次ページ第二表）。そして、このうち約四分の一の労働者の賃金が最低賃金命令によって約一五%引き上げられています。

なお昭和三十二年四月以来、都道府県労働基準局の援助によって結ばれた初任給などの改善を内容とする業者間協定は最低賃金として決定されたものを含み、繊維工業、パルプ・紙・紙加工品製造業、機械製造業などの産業を中心に行なわれ、その適用労働者数は約三十五万人に及んでいます。これによっても労働者の賃金の引上げが計られているわけです。

以上のように中小企業の女子・年少者の賃金は労働需要の面から、最低賃金法の面から、また業者の自主的協定によって引き上げられつつあるといえます。

また従来、女子・年少者の賃金を低めていた勤続を前提とする年功型賃金制度も不合理なものとして、労使それぞれの立場から批判され、漸次改善への動きが見えていと言えましょう。

(労働省賃金課 本藤 健)

◎第四回ILO総会にて  
年少労働者問題を討議

第四十四回国際労働会議は、六月一日からジュネーブのパレナシオンにおいて開催され、加盟八十か国のうち六十七か国から政府、使用者、労働者の代表及び顧問が出席して討議が行なわれた。

(以下次ページ下段\*印につづ)



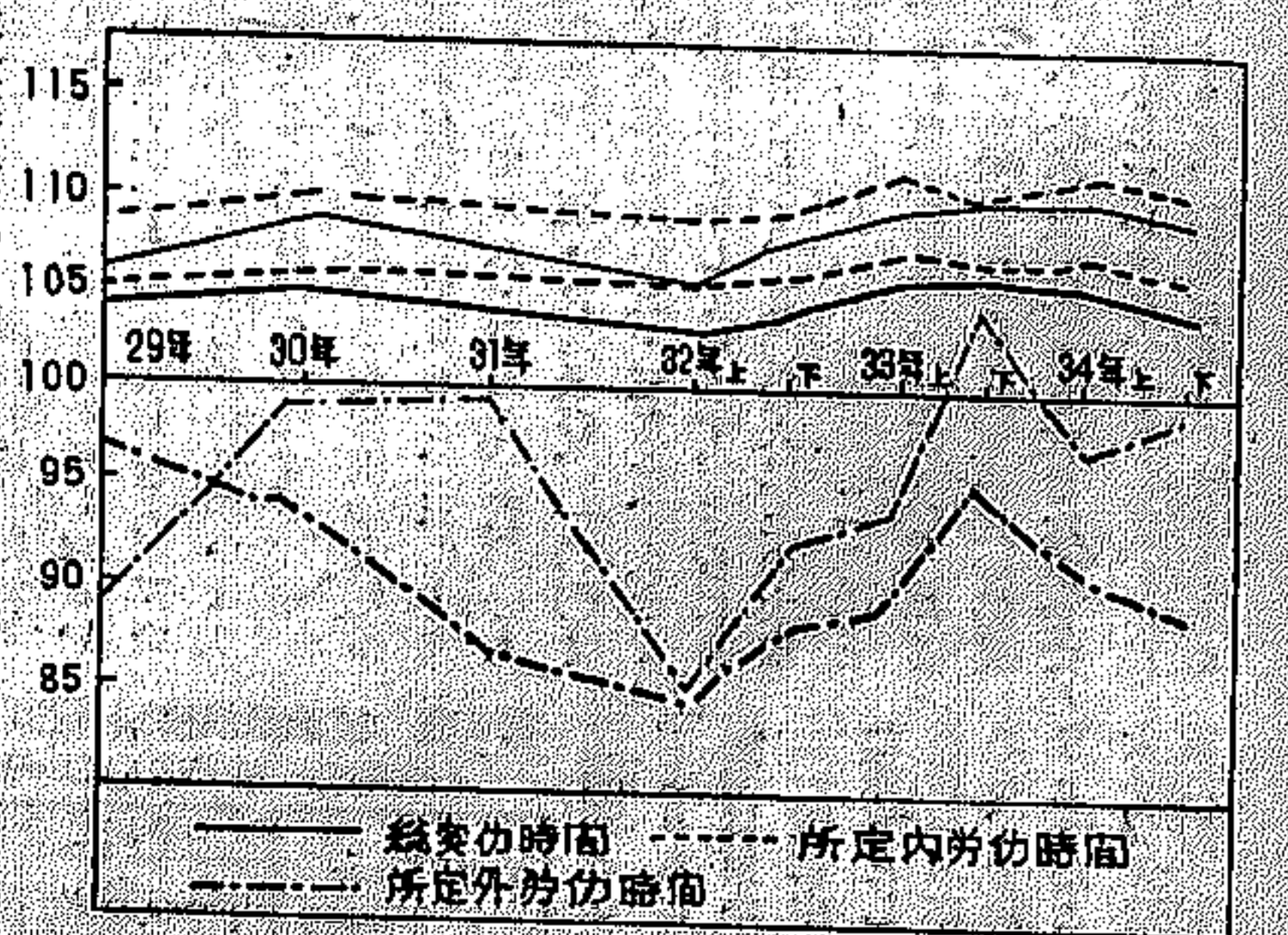
女子年少者の労働条件改善への動き

第4表 製造業における男女別賃金格差（男子=100）

|       | 計    | 30~99人 | 100~499人 | 500人以上 |
|-------|------|--------|----------|--------|
| 1956年 | 38.2 | 41.5   | 37.9     | 39.8   |
| 1957年 | 37.5 | 41.2   | 37.6     | 38.6   |
| 1958年 | 37.6 | 42.4   | 38.4     | 38.1   |
| 1959年 | —    | 42.4   | 38.5     | 37.6   |

(労働省「毎月労働統計調査」)  
注：1. 賃金格差は、勤者の賃金を100とした場合、女性の賃金に対する格差率を示す。  
2. 1959年のデータは、1958年10月1日現在のデータである。

製造業事業所規模別労働時間数格差（規模500人以上=100）



(注) 太線は 100~499 人規模、細線は 30~99 人規模  
(労働省「毎月労働統計調査」)

先に述べたように、中小企業の婦人労働者と、大企業の婦人労働者の賃金格差が縮小されつつあるとはいえ、ここで注意されねばならない根本問題は、婦人労働者全体の賃金水準が、男子労働者に比べて非常に低いということ、及び、格差が縮小したとはいえ、中小企業労働者の賃金が、大企業労働者に比し依然低いということである。

特に、五人未満の零細企業に働く女子労働者の賃金は最も低く、前述第三表で見ると、同規模事業所に働く男子労働者の五五%弱にすぎず、同じ女子労働

者でも大企業（五〇〇人以上の事業所）に働く者に比すれば三六%弱にすぎない状態です。さらに大企業（五〇〇人以上の事業所）に働く男子労働者に比すれば、僅か一五%強にすぎない低賃金です。大企業と中小企業間の企業格差、及び男子労働者と女子労働者の性別格差の二重のしわ寄せを受けて、零細企業に働く婦人労働者はこのような低賃金の下に五六万人も働いている実情です（一九五八年十二月現在）。

中小企業において、さらに問題になるのは、労働時間が長いこと、及び週休制・有給休暇制・生理休暇制が確立されていないこと等の労働条件の劣悪さです。

第5表 規模別男女別平均年齢（1958年）

|           | 男    | 女    |
|-----------|------|------|
| 総数        | 32.7 | 26.1 |
| 10人~99人   | 30.8 | 27.2 |
| 100人~999人 | 32.1 | 24.7 |
| 1,000人以上  | 34.7 | 26.7 |

(労働省賃金構造基本調査)

第6表 規模別有夫者の割合（1959年）

| 総数       | 割合    |
|----------|-------|
| 30~99人   | 21.7% |
| 100~499人 | 17.2% |
| 1,000人以上 | 12.5% |

(婦人少年局「女子就業実況調査」)

また職場施設や福祉施設が大企業と較べて著しく劣っていることは、中小企業に働く女性の母性保護の立場から大いに注目されなければなりません。このことは、中小企業の婦人労働者は、大企業の婦人労働者に比べて年齢的に高い層の婦人が多いということ、したがって相当数の既婚者が含まれているという点からみて、いっそう問題を提起していると云えましょう。第五表で見ますと、女子労働者の平均年齢は、一〇~九十九の事業所において二七・二歳と最も高い数字を示し、男子労働者の平均年齢が小規模の事業所程低いことと、ちょうど反対の傾向を示しています。

五、むすび

以上のように、中小企業に働く婦人の労働問題は、最近やや改善されたとはいふものの、まだまだ残された問題が多いのです。殊に今後貿易の自由化が進行し、技術革新が進んでいきますと、中小企業問題はますます複雑さを増して来るものと思われ、これに対処する諸施策は、今後、労使国民それぞれの立場で考えてゆかねばならぬ重要な課題だといえましょう。

また、既婚者の率も、第六表の示すとおり、小規模事業所ほど高い割合を示しています。従って、これら既婚婦人の母性保護と、育児や家事の負担を軽減するための施設や制度が、中小企業においては特に要求される実情です。

大企業では、最近、女子の増加率が比較的高く、中小企業において、特に女子雇用の伸び方がいじむる傾向を示している現在、特に、中小企業に働く婦人の労働条件の向上が留意されねばなりません。

長期欠席（年間を通じて五十日以上以上の欠席）の原因としては、疾病による場合を除き、一般に貧困、家庭の無理解、本人の怠惰等があげられるが、これらの地域の集約的長欠の背後には、単にそのような原因のみをもっては済まされない地域的な要因が認められる。

その第一は、地域の産業経営自体が多量の労働の投下を要求するということがある。しかもこの経営たるや家計維持のため祖先伝来引き継がれた唯一の生活手段であり作業である。したがって児童と

いまでも労働の補給のため就労することが当然とされるのである。そのうえ、かかる地域の作業は沿岸漁業、皮革加工業等の如く、手労働によるものが大部分であり、特殊な技能・勘を必要とするもので、義務教育在学中からの早期就労による習熟が、なお一層必要とされる。

この傾向に拍車をかけるのが、技術面における若干の改革と、それにもかかわらず農産・漁獲量ないし市場の相対的な限定という状態である。例を沿岸漁業にとれば、従来は専ら手漕ぎによっていた一本釣漁業も、最近は大船が漁場まで動力を使用するに至っている。このことと自体は漁獲量の増大の原因とはなるが、動力化が普遍化した段階においては、総量の増加しない魚群に対する競争を惹起する原因とならざるを得ない。これにより多くの補助労働への要望、就労時間の延長の必要性が生ずる。そのなかで底曳き漁業の違反就労も現われ、このため魚群が減少し、貧困化への途が開かれる。

第1表 長期欠席児童生徒数及び長欠率の比較

|     | 昭和27年度  |       | 昭和33年度  |       |
|-----|---------|-------|---------|-------|
|     | 長欠者数    | 長欠率   | 長欠者数    | 長欠率   |
| 中学校 | 181,779 | 3.76% | 89,915  | 1.80% |
| 小学校 | 158,767 | 1.44% | 93,281  | 0.70% |
| 計   | 340,546 | 2.14% | 183,196 | 0.99% |

文部省「長期欠席児童生徒調査」による

定区域、中小、地帯、特殊、和地区、ラム、林業、沿岸、冷農耕、型的に分類すると、寒

第2表 欠席中の状態別、長期欠席者数

|     |        | 病欠     |        | 仕事に従事  |        | なまけ    | 合計      |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|     |        | 人数     | 長欠率(%) | 人数     | 長欠率(%) | 人数     |         |
| 中学校 | 長欠者数   | 22,511 |        | 49,612 |        | 11,459 | 83,582  |
|     | 長欠率(%) | 26.8   |        | 59.4   |        | 13.8   | 100     |
| 小学校 | 長欠者数   | 51,494 |        | 25,352 |        | 14,038 | 90,884  |
|     | 長欠率(%) | 56.7   |        | 27.8   |        | 15.5   | 100     |
| 合計  | 長欠者数   | 74,005 |        | 74,964 |        | 25,497 | 174,466 |
|     | 長欠率(%) | 42.4   |        | 43.0   |        | 24.6   | 100     |

(注) 前表より年齢超過者を除いた数である



## 児童の地域的労働の概況

### 1. 児童労働の地域的背景

文部省が例年行なっている長期欠席児童生徒調査結果によれば、岩手・千葉・奈良・大阪・北海道等の一部府県において特に長期欠席児童の割合（在学者に対する長欠児の割合、長欠率といふ）が高くなっていることが判明する。これは、

全国平均長欠率が一・八％（昭和三十三年度中学校長欠率）と例年長欠者が減少の傾向を示している現在において、これら府県の特定地域、例えば沿岸漁業地、同和地区などで三〇％から四〇％に達する長欠率を示すところがあるためと判断される。

この傾向に拍車をかけるのが、技術面における若干の改革と、それにもかかわらず農産・漁獲量ないし市場の相対的な限定という状態である。例を沿岸漁業にとれば、従来は専ら手漕ぎによっていた一本釣漁業も、最近は大船が漁場まで動力を使用するに至っている。このことと自体は漁獲量の増大の原因とはなるが、動力化が普遍化した段階においては、総量の増加しない魚群に対する競争を惹起する原因とならざるを得ない。これにより多くの補助労働への要望、就労時間の延長の必要性が生ずる。そのなかで底曳き漁業の違反就労も現われ、このため魚群が減少し、貧困化への途が開かれる。

児童の長欠による就労とは直接的な関連はないが、地域の封鎖的性格は間接的に大きな原因となっている。これらの特定地域を類型すると、寒

岩手県北上山系北部地区は、日本のチベットとも称される地域であるが、今な

第2表 産業別最低賃金決定状況、業者間協定締結状況及び実態調査実施状況

(昭和35年5月31日現在)

| 産 業 別       |                   | 業者間協定に基づく最低賃金（第九条）決定状況 |        |         | 業者間協定締結状況 |        |         | 実態調査の実施中<br>の件数   | （参 考）<br>業 種 の 具 体 的<br>内 容 |
|-------------|-------------------|------------------------|--------|---------|-----------|--------|---------|-------------------|-----------------------------|
|             |                   | 件数                     | 使用者数   | 適用労働者数  | 件数        | 使用者数   | 適用労働者数  |                   |                             |
| 製 造         | 食 料 品 製 造 業       | 14                     | 732    | 28,501  | 39        | 1,416  | 37,349  | 19                | かん詰・水産物製品<br>パン菓子等          |
|             | 織 維 工 業           | 23                     | 4,482  | 80,486  | 59        | 9,082  | 124,889 | 36                | 織物・染色整理・縫製等                 |
|             | 衣服その他の繊維製品<br>製造業 | 1                      | 58     | 2,518   | 5         | 448    | 5,627   | 6                 | 外衣・手袋等                      |
|             | 木材木製品製造業          | 2                      | 28     | 780     | 15        | 1,740  | 22,724  | 16                | 製材・合板等                      |
|             | 家具装備品製造業          | 6                      | 289    | 2,257   | 13        | 710    | 4,291   | 8                 | 家具器具等                       |
|             | パルプ・紙・紙加工品<br>製造業 | 9                      | 951    | 17,001  | 15        | 1,277  | 25,120  | 3                 | 製紙・紙器等                      |
|             | 出版印刷、同関連産業        | 4                      | 566    | 8,317   | 10        | 1,950  | 30,167  | 12                | 印刷・製本等                      |
|             | 化 学 工 業           | 3                      | 180    | 1,441   | 5         | 453    | 4,572   | 2                 | 家庭用・しょう酸等                   |
|             | 窯業土石製品製造業         | 9                      | 364    | 4,442   | 21        | 810    | 11,471  | 12                | 瓦・石灰・ガラス製品<br>・陶器等          |
|             | 鉄 鋼 業             | 6                      | 585    | 11,267  | 8         | 660    | 14,385  | 5                 | 飾物・鉄管・磁器・伸張等                |
|             | 金属製品製造業           | 6                      | 318    | 9,204   | 9         | 367    | 9,737   | 6                 | 金属加工・洋食器・や<br>たり等           |
|             | 機 械 製 造 業         | 10                     | 452    | 10,110  | 20        | 1,052  | 22,974  | 12                | 鉄工業・一般機械等                   |
|             | 電気機械器具製造業         | —                      | —      | —       | 6         | 190    | 8,593   | —                 | 電気機器の下部等                    |
|             | 輸送用機械器具製造業        | 3                      | 80     | 3,929   | 4         | 87     | 3,994   | 11                | 輸送用機械の下部等                   |
|             | 精密機械器具製造業         | —                      | —      | —       | 2         | 329    | 1,184   | 1                 | 光学機械・精密機器等                  |
|             | そ の 他 の 製 造 業     | 6                      | 300    | 5,243   | 13        | 753    | 12,335  | 4                 | 登床・鉛筆・真珠袋等                  |
| 鉄 建 設 業     | 2                 | 50                     | 670    | 3       | 90        | 950    | 2       | 花こう岩・採石・陶土<br>採掘等 |                             |
| 運 輸 通 信 業   | 1                 | 524                    | 1,333  | 1       | 524       | 1,333  | 2       | 板金                |                             |
| サ ー ビ ス 業   | —                 | —                      | —      | —       | —         | —      | 2       | 貨物運送              |                             |
| 卸 売 業 小 売 業 | 2                 | 1,141                  | 7,483  | 5       | 1,507     | 10,085 | 7       | クリーニング・自動車<br>整備等 |                             |
|             | —                 | —                      | —      | —       | —         | —      | 1       | 綿スワッチ             |                             |
| 計           |                   | 107                    | 11,100 | 194,982 | 253       | 23,445 | 351,780 | 167               |                             |

(注) (1) 「業者間協定締結状況」は各都道府県労働基準局の援助により協定締結に至ったものの状況をいい、最低賃金として決定された分を含む。

(2) 「実態調査実施中の件数」は、業者間協定を締結するための実態調査を実施中の件数をいう。ただしすでに実態調査を終え、協定締結について検討中のものを含む。

(備考) 繊維工業のうち、二件（神奈川県手袋染業および三重県タオル製造業）およびサービス業（神奈川県クリーニング業）については最低賃金法第十条に基づく地域的最低賃金の決定公示が行なわれている。

\* モリス総長は、ILOの諸活動と世界の労働、経済、社会問題、とくに青少年の労働問題を論じた報告を提出し「政府・使用者・労働者代表が、この報告をめぐって一般討論に参加した。日本の政府代表赤沢正道氏（労働政務次官）は日本の青少年の労働対策について演説、青少年の教育訓練を重視していることを強調し、この分野における国際協力計画について日本の役割についても言及した。また使用者代表三城雄雄氏（日経連ILO委員会委員長）、労働者代表原口幸隆氏（全銀委員長）は、六月七日と九日に、それぞれ日本の青少年問題の現況を述べた。三城氏は、日本経済の繁栄によって年少労働者の完全雇用が実現し、高校卒業生四十万を合わせて約百万の年少者が雇用された。しかし今後十年間に就労する年少者の数は著増することが予想されるので、労働組合の組織が不十分で、年少者の職業訓練、中小企業の保護措置等について説明した。原口氏は、年少労働者の問題は日本において、とくに重要な問題であること、この分野はほとんどが未解決の状態にあること、この問題の解決のためには労働組合の要請も政府および使用者によって考慮に入れられなければならないが、日本では、労働間の権利の平等性を保証する真実の結社の自由がまだ完全に確立されていない点に言及し、ILOの果たす役割の重要性を強調した。

ILOニュース四〇号より

お、各子制度のなごりみられる、典型的山村である。名子制度とは、封建的主従関係を主軸とする労働賦役制度と解されるが、農地制度改革後の現在において、も何らかの形でこの賦役が残っている地域がみられ、農繁期には自家の作業をさして置いて旧地主である名主のもとへ手付で行くことが慣行的に行なわれている。この結果、作付期及び収穫期を外さないためには、児童・老人が自家農耕に、または名主の賦役を早く上げるため、両親とも手付にゆくということになる。

この山村の農耕作業は、平野部におけるそれとは作業条件が全く異なり傾斜面を昇降しての作付・収穫や、山肌での草刈り作業である。そして前近代的な労働慣行が残っている大方の原因は、この地方の生活の主体となっている山村が一部山村地主によって占有されていることに起因するものとみることが出来る。炭焼き従事者は一般に焼子といわれるが、一部自営業者を除き、大部分は炭焼き（製品の販売収益を分別けする方法）、焼き分け（製品を分別けする方法）という地主または山村会社の従属下において作業に従事しており、この結果、炭焼き窯の廻転率を早くし、製品の質をよくするためにも、補助労働としての児童の労働が要求される。

炭焼きは、山村に仮小屋を作って、家族同道のうえに住込みで行なわれ、夜間と本釣を主体とした家族経営で、時に掘子

（加治子）にするための雇傭者がみられ、

一本釣は、二、三人の漁獲単位で行なわれ、一人が縄をとりつつ漁に従事するものであるが、岩場、潮流等を熟知し、漁獲をあげるためには、早期習熟が必要だとはいわれ、児童の就労するものが多い。盛期の秋の就業時間は早期末より夕方まで、海上労働十二、三時間に及ぶ労働である。

3. 対策状況

児童の長期欠席防止については、文部省をはじめとして、厚生、労働の関係省において対策が講ぜられており、都道府県においては、地方青少年問題協議会等が中心となり、関係機関が連絡提携してこれが防止に努めているが、ここに取上げた当面の対象たる児童の地域的労働の防止ないし排除については、問題解決の困難性もあり、かつ一面において総合的地域対策として考えるべき側面を持つているので、地域独自の対策の積極的展開は必ずしも満足に行なわれていないといえる。

地域的な長欠と、それによる就労防止の措置として、現在各地で行なわれている対策は、経済的援助の充実促進、対策教員等の配置、特設学校の設置、地区対策協議会の設置等に大別することができ

経済的援助の充実促進措置としては、都道府県、市町村等の条例による就学扶

働く婦人が知っておきたい法律問題⑥  
育児時間をめぐる問題

最近の働く婦人の勤続年数は、年々長くなる傾向にあり、以前のような、就職は結婚までの腰掛けであるというのと違って、結婚後も引き続き仕事を続けていくという人は増えていきます。以前と違って、共稼ぎはもはや例外的な現象ではないといえるでしょう。

これらの共稼ぎの婦人にとって仕事を続けて行く上で問題となるのは、出産、育児であり、この点が十分配慮されなければ、婦人の保護が十分であるとはいえない。

産前・産後の休暇については、前号で取りあげたので、この号では、育児時間について考えてみたいと思います。労働基準法第六十六条は育児時間について「生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四条の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することが出来る。

使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。」と規定して、女子労働者が生後一年未満の乳児を哺育している場合に、これに授乳その他の種々の世話のために要する時間を、一般の休憩時間とは別に確保するとともに、産後にある女子労働者が作業

環境から離脱できるように保護をはかるております。

育児時間は、休憩時間の外に少くとも三十分ずつ一日二回与えられなければならないものであり、これは、戦前の工場法の規定のように、普通の休憩時間を哺育時間に充当できるようにすると、実際上は、乳児をもった女子労働者は、休憩時間中に哺乳、食事等を行なわなければならないとなり、これではとても休憩時間としての実効を期し、難いところから認められた制度であり、この点にこそ意義があるわけですね。

育児時間をいつ与えたらよいかは、別に、法律上は指定されているわけではなく、当事者つまり育児時間を必要とする女子労働者の請求にもとづいて考えられるようになっていきます。従って、使用者としては、請求がないのに与えなければならぬ法律上の義務はない訳ですが、母性を保護する見地からみてできるだけ積極的に与えることが望ましいのはいうまでもありません。

通常は、使用者としては、女子労働者が請求した時にそれぞれ三十分ずつ与えればよい訳ですが、実際は、毎日その都度請求するというのではなく、午前と午後一回ずつ本人の都合の良い時間をきめて与えているようです。一回の育児時間は、往復の時間を含めて三十分でいい訳ですが、作業場から乳

児に面接する迄に要する時間、例えば哺乳のための往復時間が相当長くなるような場合には、法律上は三十分与えられ

ば、違法にはならないのですが、実際上は、往復時間の外に実質的な育児時間が与えられることが望ましいわけですね。例えば大きな事業場にはできるだけ託児所を設置するのも一つの方法です。

東京その他の大都会では、通勤に一時間くらいかかるのが普通になっていますが、こういう所では育児時間そのものよりも往復の時間の方がより長くなりま

す。そこで、そういう困難を打開する方として、育児時間を勤務時間の始め又は終りに請求するという方法が取られています。この場合使用者は請求通りに与えてよいものでしょうか、又は法律が育児時間の制度を設けたのは、あくまで勤務の途中に育児の時間を与える趣旨であるとして、請求しなすことを求めた方がよいのでしょうか。

このことについては、法律解釈上行政通達で明確にされてはおりませんが、一般の法理を援用して考えますと、使用者は請求があった時に、その請求通りに育児時間を与えないのは、違法でありま

助金の支給措置をはじめとし、一般の募金によるもの、PTA等による援助等がみられる。対策教員の配置は、千葉・高知・奈良等の一部地区にみられ、専ら長欠の解消に努めている。特設学校の場合には週一、三回開かれ基礎知識を教えているものであり、これとは別に都市等においては、夜間中学校が開かれていてるところがあり、この数は現在約八〇校くらいある。地区対策協議会等の開催されているところも相当数あり、遠距離通学解消のためのスクールバスの配置、学校宿舎の整備、長欠防止のためのモデル地区の運営等の努力がなされている。

以上で児童の長期欠席と、それによる児童労働の地域的問題についての極く簡単な素描をしたのであるが、慣行的に行なわれている児童の地域的労働について最も重要なことは、これらの児童の大半が、地域によって、将来とも生業に従事することを希望していないにもかかわらず、義務教育過程を長期欠席によって過

この稿は、文部省「長期欠席児童生徒調査」、及び婦人少年局が調査した「最低年齢未満児童の地域的労働の概況」によった。

また、法第三十四条では、労働時間が六時間以上の場合には四十五分、八時間以上の場合には一時間の休憩時間を与えることと使用者に義務づけており、育児時間はこの外に一日二回各三十分以上与えられるわけですね。この場合、労働協約、就業規則の定めによって、法定基準を上回る休憩時間、例えば、八時間労働に対して一時間半の休憩時間が与えられている場合はどうでしょうか。この場合には、法定基準を上回る三十分については育児時間に繰り入れることは認められると解されます。

また育児時間を請求できるのは、生みの母親だけではなく、実際に生児を養育する人であれば誰でも請求できるので

以上今回は、育児時間の問題を考えてみました。24ページつづき。いた点が多くの場合感じられるが、この婦人部は成功したと言えるわけである。ようやく本県でも労組婦人その他の婦人団体の連携ができればいい。今年の婦人週間行事に地方婦人会議の席上、大いに意気投合したことは「自由時間」に関するテーマの故だけではなかったようで、幅の広い明るい前途を期してもいい段階であらう。（宮城婦人少年室長）

女子の就業者数と完全失業者数 (1960年2月)

一人一か月平均現金給与総額

| 産業別                  | 女子    |       | 男子   |       | 男女計<br>に占める<br>女子割合<br>% | 女子雇用<br>者の産業<br>別構成率<br>% | 女子の前<br>年同月と<br>比較<br>% |
|----------------------|-------|-------|------|-------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
|                      | 万人    | 千人    | 万人   | 千人    |                          |                           |                         |
| 総数                   | 1,632 | 2,571 | 38.8 |       |                          |                           | 万人<br>+ 67              |
| 自営業者                 | 262   | 787   | 25.0 |       |                          |                           | - 3                     |
| 家族従業者                | 753   | 204   | 71.2 |       |                          |                           | + 49                    |
| 雇用者                  | 615   | 1,477 | 29.4 | 100.0 |                          |                           | + 20                    |
| 農林業                  | 10    | 34    | 22.2 | 1.6   |                          |                           | + 1                     |
| 漁業、水産養殖業             | * 3   | 21    | 12.5 | 0.5   |                          |                           | + 1                     |
| 鉱業                   | * 5   | 51    | 8.9  | 0.8   |                          |                           | - 3                     |
| 建設業                  | 28    | 151   | 15.6 | 4.6   |                          |                           | - 5                     |
| 製造業                  | 214   | 502   | 29.8 | 34.8  |                          |                           | + 20                    |
| 卸売、小売、金融、<br>保険、不動産業 | 147   | 236   | 38.3 | 23.9  |                          |                           | + 14                    |
| 運輸通信、電気ガス<br>水道業     | 31    | 193   | 13.8 | 5.0   |                          |                           | + 3                     |
| サービス業務               | 161   | 178   | 47.4 | 26.2  |                          |                           | - 11                    |
| 公                    | 16    | 111   | 12.6 | 2.6   |                          |                           | ± 0                     |
| 完全失業者                | 20    | 31    | 39.2 |       |                          |                           | - 10                    |

| 産業別           | 女子     |        | 男子   |   | 男子に<br>対する<br>女子の<br>割合<br>% |
|---------------|--------|--------|------|---|------------------------------|
|               | 円      | 円      | 円    | 円 |                              |
| 総数            | 10,087 | 22,971 | 43.9 |   |                              |
| 鉱業            | 9,585  | 22,815 | 42.0 |   |                              |
| 建設業           | 8,661  | 18,454 | 46.9 |   |                              |
| 製造業           | 9,189  | 22,826 | 40.3 |   |                              |
| 卸売業           | 10,281 | 22,649 | 45.4 |   |                              |
| 金業            | 14,649 | 29,057 | 50.4 |   |                              |
| 不動産業          | 11,775 | 28,744 | 41.0 |   |                              |
| 運輸通信業         | 13,186 | 23,812 | 55.4 |   |                              |
| 電気、ガス、<br>水道業 | 15,707 | 27,968 | 56.2 |   |                              |

「註」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  
方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。一総理府統計局労働力調査一

一労働省労働統計調査部  
毎月労働統計調査一

## 婦人少年局ニュース

○婦人問題懇談会  
婦人少年局では、五月三十一日、六月一日の二日にわたり、婦人問題懇談会を労働省会議室及び虎ノ門公共会館において開催し、第八回全国婦人会議及び婦人の生活時間の問題点などについて懇談した。五月三十日の出席者は、全国婦人会議の特別オブザーバー、NHK関係者など一四名。六月一日は、那須・西・塚本の各リリーダーのほかNHK関係者二名が出席した。

○第一回ホームヘルパー養成講習の開催  
婦人少年局では、さきに募集したホームヘルパー養成講習受講希望者約九〇〇名の中から三〇名を選考し、六月二〇日より七月一六日までの四週間にわたり、日本女子大学校根拠において、第一回ホームヘルパー養成講習を開始した。開講式は六月二〇日午前一〇時より一一時まで関係官庁係官、主催者側関係者などの列席のもとに盛大に行なわれた。

○婦人少年問題審議会婦人労働部会の開催  
六月十五日午前十時から正午まで、如水会館において、婦人少年問題審議会婦人労働部会が開催された。当日は、昨年度の部会に引き続き未亡人の職業対策につき審議が行なわれたが、未亡人の多くが技術をもたず、また職業経験も少ないことから、未亡人等が新たに就職できると考えられる三つの職種の関係使用者か

ら、種々当該業種の実情や業界の見通しを受け入れ難いなどにつき意見を聴取、委員との間で質疑応答を行ない、今後の対策を審議する参考とした。  
当日出席された使用者側関係者は次の諸氏である。  
鈴木俊彦(東京実業連合会長) 田中源治(代理)(田源商事社長) 内藤千代三郎(内藤商事社長) 井田安造(全日本商店街連合会長) 土井仁蔵(全日本商店街連合会副会長) 田村清(横浜市医師会理事) 去田幸雄(厚生省病院管理研究所長)

○年少労働者福祉員講習会(続報)  
前号ニュース欄に既報の通り、年少労働者福祉員に対する講習会並びに懇談会が、東京婦人少年室をはじめとして全国的に設けられたが、さらに、その後、左記の県において講習会が実施された。

○六月二十一日 新潟・鹿角  
○六月二十七日 青森  
○七月五日 徳島  
○七月八日 長野

昭和三十一年七月一日 印刷  
昭和三十一年七月五日 発行

婦人少年局 第八巻第七号  
定価 五十円 通巻八十一号  
編纂人 久米 愛子  
発行人 平林 たい子  
印刷人 東京印刷工業株式会社  
印刷所 東京印刷工業株式会社

発行所 婦人少年局  
電話九段(31) 九九五九七  
振替口座東京 〇七九一四八七

| (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 |
|-------------------------------------|----|-----|----|-----|-----------------------------|----|-----|----|-----|
| VIII 社会と婦人                          |    |     |    |     | 母子保護事業の基本問題                 |    |     |    |     |
| 2. 社会生活と婦人                          |    |     |    |     | 母子福祉は幻影か—大衆福祉の理論的批判は誰がする—   |    |     |    |     |
| a. 母子に関するもの                         |    |     |    |     | 子を抱えて闘う女                    |    |     |    |     |
| (1) 母子関係                            |    |     |    |     | 母子寮運動要領                     |    |     |    |     |
| *母性の歓喜                              |    |     |    |     | 母子世帯一般世帯の生計費と保険             |    |     |    |     |
| *すべての母が知っておかなくてはならないこと (2版)         |    |     |    |     | *母子寮運動要領                    |    |     |    |     |
| お母さんと生活費                            |    |     |    |     | *母子世帯一般世帯の生計費と保険            |    |     |    |     |
| ソヴェトの母子保護政策                         |    |     |    |     | *もっと母子福祉を—東海地方の対策と見る—       |    |     |    |     |
| 新しい母                                |    |     |    |     | *全国母子世帯調査報告書                |    |     |    |     |
| ソ連の母子保護制度                           |    |     |    |     | *被保護母子世帯調査報告書               |    |     |    |     |
| *母の記録                               |    |     |    |     | *埼玉県母子世帯概況                  |    |     |    |     |
| *若き母に贈る                             |    |     |    |     | ある社会福祉事業のおぼえ                |    |     |    |     |
| *母と共に語る—どうして青少年の不良化を防ぐか—(児童福祉法母の訓本) |    |     |    |     | 書—母子世帯について農村のケースワークについて—    |    |     |    |     |
| *おかあさんの教育学 (刀江文庫)                   |    |     |    |     | 母子福祉資金貸付法について               |    |     |    |     |
| *母権社会史                              |    |     |    |     | 母子福祉法の問題                    |    |     |    |     |
| *母権論の展開                             |    |     |    |     | 母子家庭はいかに保護されているか            |    |     |    |     |
| 母と子のモデル村をたずねて                       |    |     |    |     | 母子世帯へ伸びる救いの手—四月一日から低利貸付を貸付— |    |     |    |     |
| 母としての人間の生き方                         |    |     |    |     | *全国母子世帯調査結果報告書(昭和27年9月1日現在) |    |     |    |     |
| 貧乏国の母の希いと母の悲しみ                      |    |     |    |     | *母子寮実態調査報告                  |    |     |    |     |
| *母と子の手帖                             |    |     |    |     | *母子世帯実態調査報告                 |    |     |    |     |
| 日本原始母権社会と農耕                         |    |     |    |     | *母子福祉資金貸付の手引き               |    |     |    |     |
| ハンガリーにおける母性保護と児童福祉                  |    |     |    |     | *母子福祉資金の貸付等に関する法令集          |    |     |    |     |
| *お母さん                               |    |     |    |     | *母子福祉資金の貸付等に関する法律           |    |     |    |     |
| 母と子と                                |    |     |    |     | 母子家庭の保護                     |    |     |    |     |
| 『母の歴史』をつくる中で                        |    |     |    |     | 母子家庭と社会福祉                   |    |     |    |     |
| 『母の歴史』について                          |    |     |    |     | (3) 母子衛生                    |    |     |    |     |
| 『母の歴史』について                          |    |     |    |     | 母の健康から見た産児制限                |    |     |    |     |
| ソ連における母と子の権利                        |    |     |    |     | 母子衛生の主な統計                   |    |     |    |     |
| 日本の母                                |    |     |    |     | 出生率の増減と死亡率の著                |    |     |    |     |
| 世界の母の集いから                           |    |     |    |     | 昭和24年度分娩果別件数                |    |     |    |     |
| ジュネーブ会議の意義—世界母親大会について—              |    |     |    |     | *産胎と公衆衛生                    |    |     |    |     |
| 母親の在り方                              |    |     |    |     | *優生保護法施行後の人工妊               |    |     |    |     |
| 更年期の母と思春期の娘                         |    |     |    |     | 娠中母の状況に関する研究 第一報            |    |     |    |     |
| 日本の低出生率                             |    |     |    |     | *母子衛生行政と保健指導                |    |     |    |     |
| 各国に見る母と子の福祉                         |    |     |    |     | *母子衛生                       |    |     |    |     |
| (2) 母子世帯                            |    |     |    |     | *母子衛生の主な統計                  |    |     |    |     |
| 母子寮の建て方—児童福祉法                       |    |     |    |     | *アメリカ南東部地方の高出               |    |     |    |     |
| 設最低基準令と関係して                         |    |     |    |     | 生率に関する資料                    |    |     |    |     |
|                                     |    |     |    |     | *産妊の実行不実行者別にみ               |    |     |    |     |
|                                     |    |     |    |     | た死産率に関する資料                  |    |     |    |     |
|                                     |    |     |    |     | *母子衛生                       |    |     |    |     |

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可（毎月一回五日発行）  
昭和三十三年七月五日 発行

婦人と年少者

（第八巻 第七号）

定価五〇円（送料四円）

フルーツ  
ヨーグルト  
のNo.1!  
**ピルマン**  
ヨーグルト

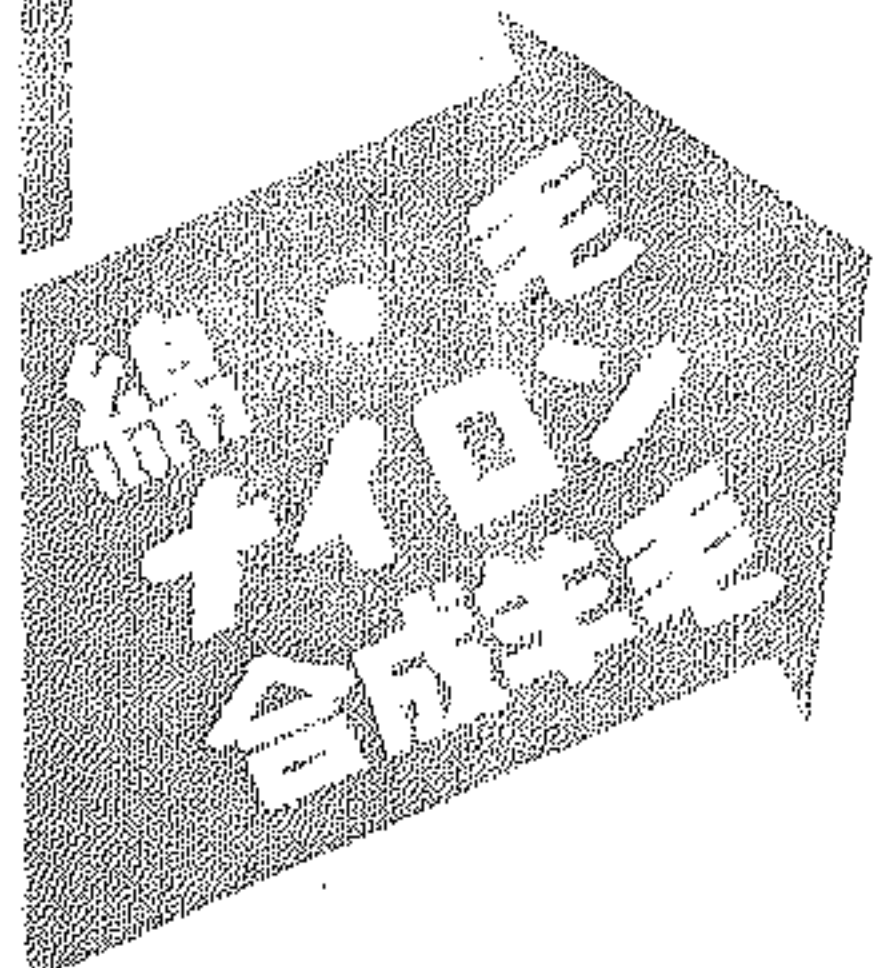
毎日一びん  
爽やかなピルマンの  
舌ざわりが  
皆様の食欲をそり  
ビタミンC活きた乳酸菌が  
健康な美しい体をつくります

ご家庭で  
オフィスで  
学校で  
病院で

ご注文は .....  
明治牛乳・保証牛乳販売店



上 晒  
スーパーホワイト  
特軟晒  
ニューソフトホワイト



アイシスカラー

東京  
四ッ木

**石毛染晒**

綿  
電 (691) 0911~3  
毛・合織  
(691) 0914  
話 (697) 0861  
(691) 0123  
0140