

昭和28年5月30日第三種郵便物認可 昭和36年7月5日発行（毎月1回5日発行）第9巻・第7号（通巻92号）

婦人少年者



◆中小企業の諸問題

- 下請工場における女子年少者の労働条件
- 協同化の方向 ●職業訓練

7 1961

婦人少年協会

第3回 働く年少者の生活写真募集

規定

一、題材

働く年少者を中心としたもので、労働または余暇の生活を内容とします。

二、写真の大きさ

手札型以上

三、応募作品の一枚ごとに住所・氏名・年令・簡単な内容の説明を書き添えてください。

四、あて先

東京都中央局区内大手町

労働省婦人少年局年少労働課

五、締め切り

昭和36年8月31日

六、入賞発表

昭和36年9月下旬

七、賞

労働大臣賞及び副賞

一席一名・二席二名・三席三名・佳作50名

八、その他

(1) 応募作品は未発表のものに限ります。

(2) 入選作品の原稿は労働省に送っていただきます。

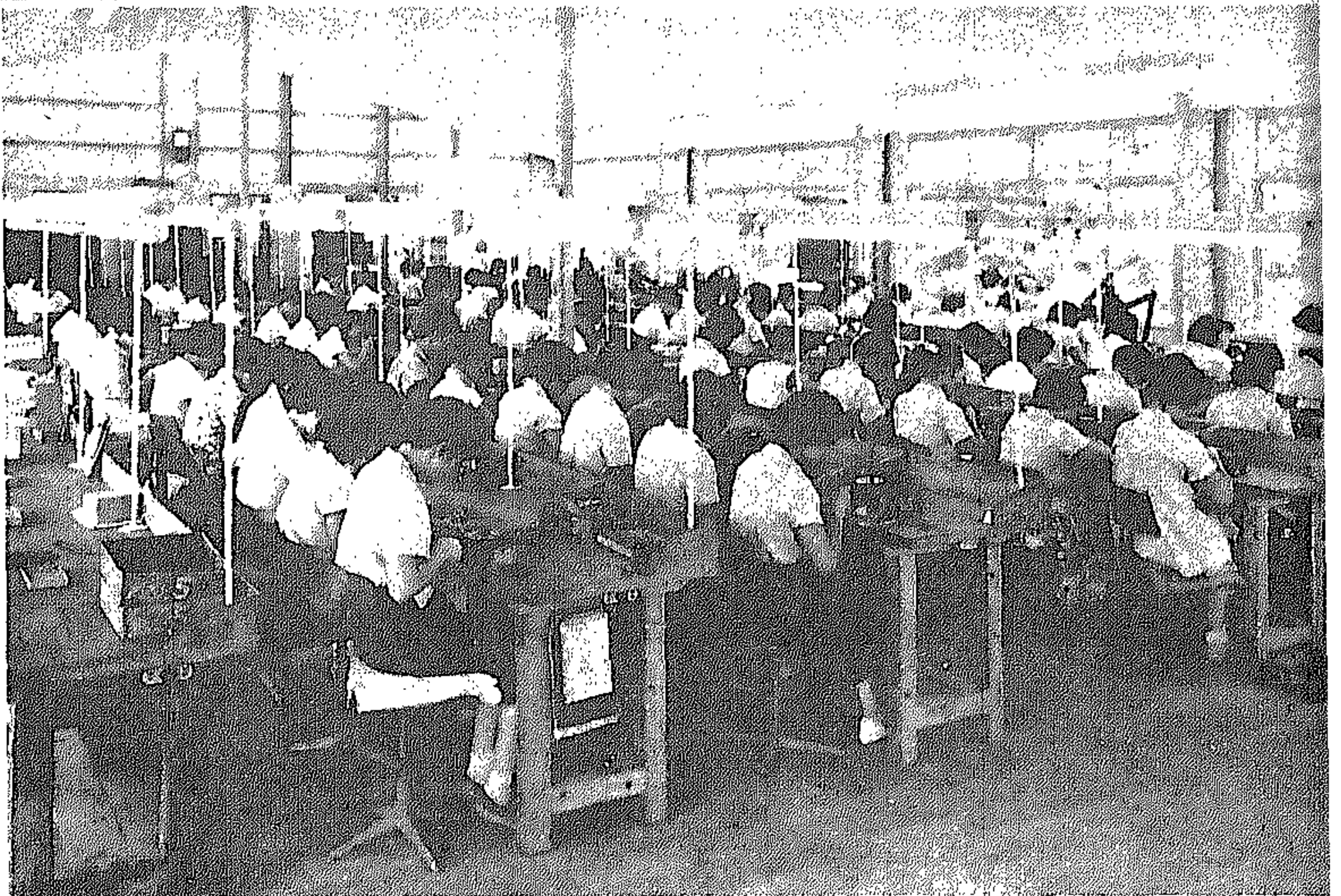
また版權は労働省に属します。

(3) 応募作品はお返ししません。

また労働省の広報資料として使用することがあります。

主催 労働省

協力団体 社団法人日本写真協会

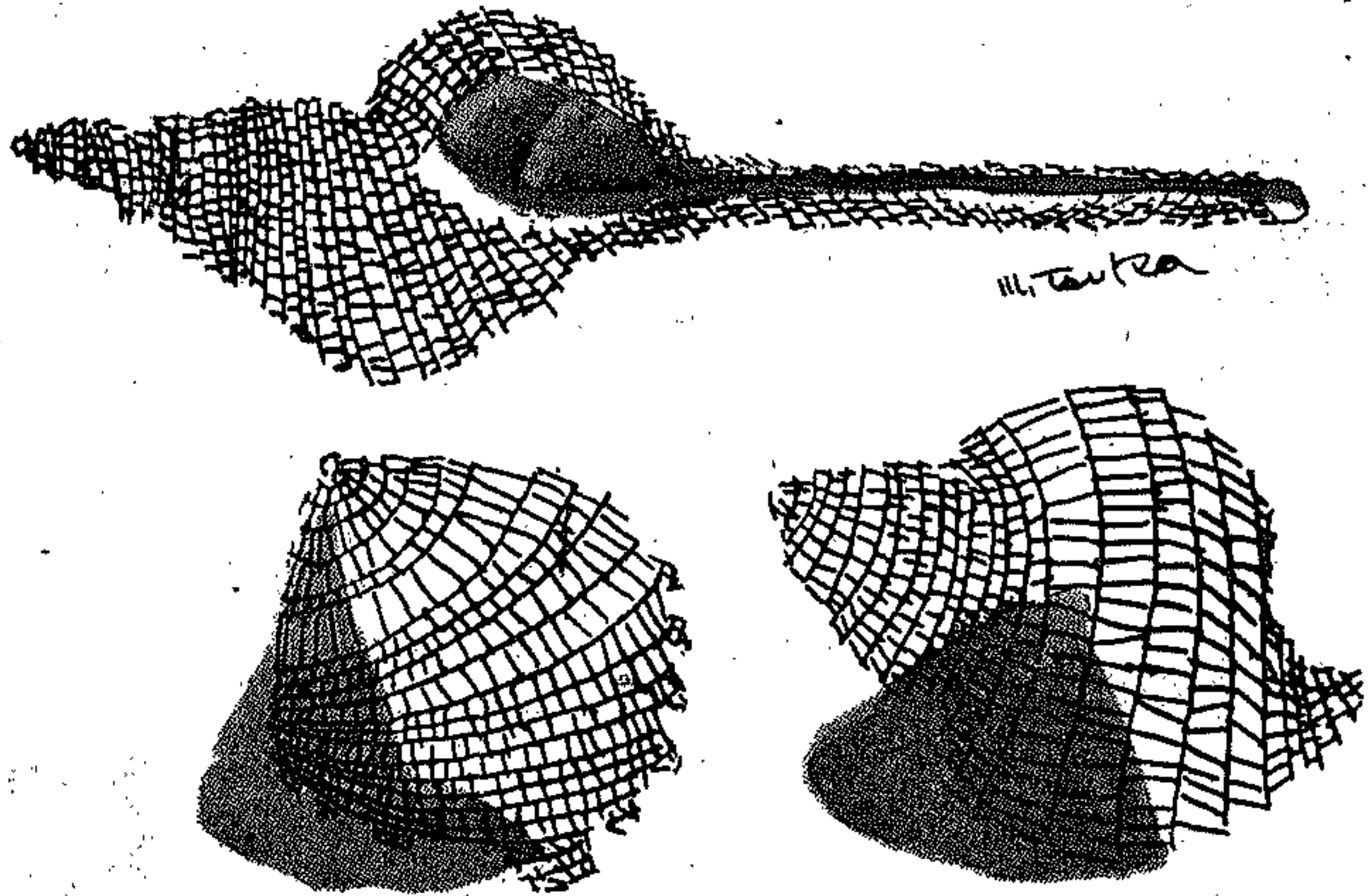


電気部品工場でパネの巻線にとりくむ女子工員

(横浜市 加藤発条株式会社提供——本文17ページ参照)

婦人と年少者

9 卷 7 号



目次

下請工場における 女子年少者の労働条件	三 濱 信 邦	2
中小企業の協同化と新しい方向	大 垣 満	5
中小企業と職業訓練	細 見 元	8
繊維産業における 二交替制の問題点	塩 沢 美 代 子	11
小企業労働者の 合同労組をはばむもの	阿 部 栄	15
温かい人間関係で発展する中小 企業——加藤発条のばあい——	海 老 原 利 章	17
社会を明るくする運動に当って	遅 塚 満 喜 野	20
◇東京都の家庭福祉員制度	東京都民政局婦人部	19
(資)(料)(室)		
ラジオ・テレビに出演する児童・生徒の実態		22
「未亡人の職業対策の推進について」の連名通達		26
婦人界のうごき		28
働く婦人の知っておきたい法律問題⑩		30
戦後における婦人問題文献目録⑨		32
女子の就職者数と完全失業者数・平均現金給与額	表紙	3
◇第三回 働く年少者の生活写真募集	表紙	2
◇武部静枝氏を東京に迎えて		27
◇「茨会」の誕生(茨城婦人少年室ニュース)		29
◇協助員のひろば(台湾・香港・沖縄をめぐって)	平松民恵	31
◇婦人少年局ニュース	表紙	3
表紙	富 山 妙 子	
	塚 谷 政 義	



下請工場における 女子年少者の労働条件

三 瀧 信 邦

一、下請制と中小企業

中小企業、とくに中小工業が大工業の下請工場として大企業の利潤獲得をより有利にしていることは一般に指摘されている。もちろん、下請制の利用の程度は産業によっていろいろであるが、もっとも広汎に下請制が利用されているのは機械工業・造船・車輛・電気機械工業などにおける部品メーカーとしての下請工場である。

親工場はつねに安くて良質の部品を求めている。安くて良質な製品は親工場自体の合理化によってもたらされることはもちろんであるが、親工場がもし部品の量産化によるコストの切り下げを自らの手でやったら下請制の存在理由はなくなってしまう。現在のような日本経済の成長の時期にはそれも一つの方法かもしれないが、ひとたび成長のテンポがにぶり出した時には親工場自ら部品の量産化の犠牲を背負わなければならぬ。

ればならない。

そこで、コストの切り下げを量産化でなく下請工場の利用でこなそうと考えるのは親工場としては当然の自己防衛手段である。こうした親工場の希望を満たすための条件は日本資本主義の構造の中に準備されている。それは「賃金のいちじるしい規模別格差」である。「賃金格差」こそは下請制を広汎に存在させている最大の条件である。

「賃金格差」という構造的な条件に支えられて日本の中小企業が存在する、といえはささか逆説的にきこえるけれども、下請工場として親工場が中小工場を利用するのは下請単価を低賃金にしわよせできるからに他ならない。もちろん、親工場側に言わせれば、下請工場に対しては技術的指導、金融的援助などを積極的に行なっているのだ、という大義明文もある。しかし、それは、親工場の必要とする下請制の利用の範囲内においてであって、下請工場としては

親工場に対する従属性がこれによってかえって強くなるわけである。

下請制に関して一般にいわれている問題点は、(1)賃金格差、(2)親工場への従属性、(3)下請代金切下げ、(4)下請代金遅払、などであるが、これらの諸問題はけっけよく下請工場に働く労働者の労働条件、とくに賃金にしわよせされてくる。もちろん、下請工場主としては親工場からいろいろ便宜(技術・資金など)を与えられているとはいえず、下請代金の不当な切下げや遅払に対して一応は反撥するであろう。しかし、親工場に対する従属性に制約されて不当な要求にけっけよくは服せざるをえないのが実情である。

資本の大小による競争力の格差はいろいろな側面にあらわれるが、「賃金格差」の要因もけっけよくは資本の階層性が労働力市場にも反映して、労働力市場の構造が「賃金格差」の要因となっているのである。たとえば、第1表は年齢

第2表 家族労働依存度

企 業 規 模	1～3人	4～9人	10～19人
家族労働のみに依存	60.8%	2.9%	—%
主として家族労働に依存	14.5	10.6	0.0
家族労働を従とする	21.2	58.3	42.4
家族労働を使用せず	3.5	28.2	57.6
	100.0	100.0	100.0

資料) 中小企業総合基本調査(昭32.12.31)

註) 男女計

か、一、九人の企業規模でかえって年少者の比重が九・〇%と少なくなっているのは一見予想に反するようであるが、第2表の「家族労働依存度」では、一、三人の規模でその依存度がきわめて高いことを示している。つまり、十八歳未満の年少者は、小零細企業においては、

第1表 企業規模別年齢階層別
従業員の構成比(%)

企業規模	18歳未満	18～54歳	55歳以上	計
1～9人	9.0	85.3	5.7	100.0%
10～29	10.1	84.5	5.4	100.0
30～99	12.7	82.4	4.9	100.0
100～299	13.4	82.5	4.1	100.0
300～999	12.1	85.5	2.4	100.0
1,000人以上	7.7	91.5	0.8	100.0

資料) 中小企業総合基本調査(昭32.12.31)

註) 常用の従業員のみ、男女計

構成を企業規模別(従業員数の規模による)にみたものであるが、三〇人以下の企業規模では十八歳未満の年少者と五十五歳以上の老年者の比重が高い。し

第4表 第一次下請の加工単価の切下げ(三洋)

部 品 名	32年	33年	34年	35年
モデルソケット	—	13.00	13.10	12.20
ベークソケット	—	7.33	7.12	7.04
ラジオキャビネット	615	615	400	310
テレビ前面枠	434	434	326	225
電気洗濯機部品	100	95	87	82
鍍金	100	90	80	80
塗装	100	90	80	70
プレス加工	100	90	90	80
アルミ打抜網	—	—	380	280
〃	—	—	350	250
塗 装	100	100	110	110
塗 料	10	10	10	10

資料) 本文中前掲

以上で、下請制の一般的な問題をのべたが、二、下請制と女子年少者の労働条件

異は下請工場の低賃金水準の一要因である。さらに、中小企業においては労働者の異動が大企業よりもはげしく(第3表参照)、そのために、日本型賃金支払形態である年功序列昇給の恩恵にあずかれないことも低賃金の要因である。

第3表 労働異動率

事業所規模	入職率	離職率
500人以上	17.0	12.1
100～499人	27.9	21.4
30～99人	32.2	29.7
*(1～4人)	*(34.0)	*(24.8)

資料) 労働異動調査

計算法) 昭32年間の入(離)職者数
昭31.12末常用労働者数

註) * 印の欄は毎動特別調査による

雇用者としてではなく、無給の家族従業員として労働に従事しているのである。こうした企業規模別の労働者の年齢構成の差

次に、軽電機工業の下請工業とその労働条件の実態(松下電器・三洋電機)を大阪府立商工経済研究所の資料(昭和三十六年四月、経研資料第二五八)によってみよう。

軽電機工業は日本では特に第二次大戦後に急激に発展した産業であるが、テレビ・電気冷蔵庫・電気釜・電気洗濯機・ルームクーラー・トランジスタラジオなどの生産は、電化ブームの波にのってここ数年めざましい上昇を示している。こうした軽電機製品はきわめて多くの部品の総合組立によって生産される。したがって部品メーカーは下請―再下請―再々下請―家庭内職というピラミッド型の部品供給網を必要とする。

ところで、下請工場が加工単価の切下げを一方的に甘受させられている状況は上表のようである(第4表)。岩戸景気とさわがれた時期に増産につぐ増産をかさねる軽電機メーカーは下請工場にかえって加工単価の切下げを要求している。これは第一次下請についての調査であるが、これが第二次下請、第三次下請、そしてさらに内職工賃にまで波及していくことは必然である。しかも、軽電機工業の下請工場の工員は女子や若年者が多く、電化ブームで急に膨脹した下請工場ではこうした単純労働に従事する工員を一挙にふやしたのである。第5表でみるように、平均して工員の半分は女子工員、平均年齢は二四歳―二五歳である。賃金の男女格差は一〇―九人規模では女子は男子の半分にもみない。こうした極端な低賃金女子労働者のいわ

第5表 労働力の構成

	工 員 数			平均年齢		勤続年数		平均賃金	
	男	女	計	男	女	男	女	男	女
100人以上	(45.6) 508人	(54.4) 608人	(100.0) 1,116人	22.7才	22.0才	3.2年	2.5年	円 13,360	円 10,655
10~99人	(74.6) 157	(25.4) 54	(100.0) 211	27.9	27.5	3.6	2.7	20,837	9,723
計 (平均)	(50.2) 665	(49.8) 662	(100.0) 1,327	25.3	24.8	3.4	2.6	17,438	10,148

資料) 前表に同じ

ば人海戦術に多くを依存して花形の軽電気製品が生産されていくのである。

下請工場はさらに内職を利用することによって親工場から受注の変動を調節する。もちろん加工賃がやすいことが最大の理由であるが、この調査の例では、月七、八千円の内職工賃を得ようとすれば、主婦は家事を短時間のうちにすませて朝八時から夜十一時頃まで

作業に従事せねばならず、帰宅後の主人(多くは勤め人)や子供にも手伝いをたのまなければならぬ。家計補充としての内職工賃は底なしの泥沼のように下へ下へと押し下げられていくのである。

長時間労働と低賃金に支えられて下請制が維持されている例は、ここに示した軽電気関係のみではない。むしろ軽電気の場合は電化ブームに乗ったやめぐまれた例かもしれない。輸出雑貨、織物など女子労働者の労働に依存する都合

が多い産業では、長時間労働と低賃金という労働条件が、組織力もない彼女たちにとっていわば宿命的なものとなきらめられがちである。まして、家庭内職や通学生の内職ではその加工賃は、ただ貨幣収入を得さえすればよいところで押し下げられる。多就業世帯は低賃金や低加工賃を助長しているともいえよう。

最低賃金法という名の法律は一昨年やっと目のみをみたが、家内労働法はいまだに世に出ない。低賃金の最底辺はまさにこの内職加工賃にあるのだから、これの底上げをしないで、業者間協定一本槍で進行している現行の最賃制は、当面は若年労働力不足で一応その欠陥が表面化していないけれども、やがて底に大きな穴があいていることを思い知らされる時がこよう。しかし、その時の最大の被害者は中小企業労働者、とくに低賃金の女子年少労働者である。だから、彼らの労働条件向上のためにも家内労働法の制定は一日も早い方がよいのである。

(東京教育大学教授)

(10ページ以下)

(3) 集合して学科又は実技の訓練を行なう場合に必要な教科書、その他の教材に要する経費

等について、都道府県が補助したものを補助している。その補助金は、昭和三十三年年度には三四三団体に対して三、〇〇〇万円、昭和三十四年度には三五六団体に対して二九、〇六二万円、昭和三十五年度には三六六団体に対して二八、一九八万円となっている。なお、昭和三十六年度には、四、二〇〇万円と大幅な増額をみたので、その内容の合理化と充実を図ることとしている。

以上みてきたように、公共職業訓練の実施、事業内職業訓練の援助指導により、中小企業において必要とされる技能労働者の養成を行なってきたが、今後、さらに職業訓練長期基本計画を策定し、公共職業訓練の拡充強化、事業内職業訓練の振興を図り、両者によって今後十年間に一五五万人の養成訓練を行なうこととした。

近時、中小企業において大企業の下請系列化が目立っており、これに伴って親企業あるいは系列企業から品質の向上と精度の向上をせまられ、また、これら企業の指導援助もあって、技能水準の向上に絶えず努力されていることと思われるが、機械・設備等に対する投資と並んで教育訓練に対する投資の重要性を深く認識し、職業訓練によって自から優秀な技能労働者の養成確保に努める必要がある。と同時に、すぐれた技能労働者となり得る人材を永く企業に確保しておくためには、絶えず労働条件の改善向上が図られなければならないことはもとより当然のことである。

(労働省職業訓練局管理課)



中 小 企 業 の 協 同 化 と

新 し い 方 向

大 垣 満

一 協同化の必要性

わが国においては、いわゆる中小企業といわれる企業が、全企業数の九九%以上を占めており、またその生産額・輸出額は、それぞれわが国の総生産額・総輸出額の五割以上におよんでおり、雇用数においても、総雇用数の約七割を占めている。

このように、中小企業は、わが国経済において、重要な地位を占めているにもかかわらず、全般に生産性が低く、大企業との間に大きな格差が生じており、したがってその賃金水準も大企業の半分以下であり、その大部分がつねに経営の不安定に悩まされているという状況にある。

このような中小企業の困難性は、わが国においてまだ社会保障が十分でなく、また中小企業が過剰人口のたまりとなっていることなどの社

会的原因もあるが、一方中小企業自身も経営意識が不十分であり、近代化、合理化に劣ることも原因があり、また中小企業が規模が小さいために蒙る生産面、流通面、調査・研究面等の経営上の不利益によることも多いのである。

このような困難を打開するためには、中小企業をとりまく経済環境を整備改善すると共に、中小企業者自身においても、努力と工夫による経営の改善が必要であるが、中小企業なるが故に蒙る経営上の不利益については個々の企業のみだけでは解決することが出来ないで、団結し、協同の力によって、その弱いところ、欠けているところを補充することが肝要である。

すなわち、規模が小さく、資本力・信用力が弱いという欠陥を補ない、経済的地位の向上をはかるためには、中小企業が協同して、相互扶助の精神に基づいて、いろいろの合理化のための共同事業を行ない、経済力を補強する組織をもつことが必要である。

中小企業の協同組合制度は、このような必要から生まれたものであって、昭和二十四年に制定された中小企業等協同組合法に基づいて、現在事業協同組合、事業協同小組合、火災共済協同組合、信用協同組合、これら組合のそれぞれの連合会及び企業組合の九種類の組合がある。今後貿易自由化を実現しながら、所得倍増計画を達成しようとしているわが国経済において、中小企業の経営合理化とその経済的基盤の強化はきわめて重要なことであり、協同組合による協同化の必要性はますます高まっているといわなければならない。

ここでは、これら協同組合のすべてについて述べる紙面がないので、これらの組合のうち、最も一般的な事業協同組合について、その制度の概要、協同化の種々相、新しい方向について述べることにしたい。

二 事業協同組合による協同化

事業協同組合は、中小企業の各種の協同組合のうち、最も一般的なもので、その数も全国で二万五千余に及んでいる。

この組合は、商工業その他の事業を営む中小企業者を組合員として、組合員のために必要な共同事業を行ない、組合員の事業の合理化に奉仕することを目的とするものである。

換言すれば組合員の事業経営の一部を共同化することによって、大規模経営の有利性をとり入れ、また経営の障害となっている外部からの

圧力を協同の力によって防衛する制度である。

その設立には行政庁の認可を必要とするが、中小企業者がその必要に応じ、自由に設立できる立前になっており、その事業として公正な取引方法を用い、また不当に対価を引き上げるような協定をしない限り、私的独占禁止法の適用が除外されている。

その型態も、同業者でつくるもの、関連事業者でつくるもの、地域的に異業種を包含するもの、また同志的なもの、同業者を網羅したもの等中小企業者の業種・業態・環境に応じてさまざまであり、協同化による合理化のねらいもそれぞれ異なるものがある。

事業協同組合による協同化の利点として次のものがあげられる。

第一に、生産または取引を集中し、コストを引下げ、単価を安くすることができる。

たとえば、わが国のクリーニング業は零細企業が多く、クリーニング業法で規定された洗濯機、脱水機すら設置できないものもあるが、これらのものが集まって組合を作り、共同の洗濯工場を設けることによって合理化を図っているケースが多い。また醤油の組合においては、共同で製麹を行ない、各自の焚き込みに要する労力と燃料を節約し、またアミノ酸粕の焼却施設によって多量の塩を還元再生している。

第二に、その取扱数量が大きくなることによって、取引上の相手方に対する地位を強化することができ、有利な条件を獲得することができ

る。従来全く相手にされなかった大手筋との取引もでき、組合の力を利用して新しく金融の途をつけた組合も多い。

第三に組合の共同事業は規格を統一し商品の標準化を行ない、優良品の製造を可能にする。

これについては次の分業化、専門化をあわせて今後の組合の機能として重要なものであり、期待するところが多い。

第四に組合員の分業化、専門化を促進することができ

る。自転車や陶磁器の組合において、組合員がそれぞれ違った製品や部品の専門的製造を行ない、また佃煮製造業において、組合員の原料の仕入れ、製品の製造、荷造りを分担して効果を高めている例がある。

第五に教育情報事業によって、個々では適確な情報をうることでない中小企業者が共同で情報を入手し、相互に経験を交換し、経営や技術の研究を行ない、市場調査や販路の開拓も行なうことができる。また大企業のように職員や技術員の訓練も個々では困難なので、組合で共同の教育を行なっている例も多い。また、最近中小企業における労務管理の重要性が増大したことに伴い、組合に労働の専門相談員をおいて、組合員に近代的労務管理の指導を行なったり、また組合を場として最低賃金協定や共同の就業規則、共同求人を行なっている例も多くなっており、協同化の新しい動きとして注目される。

第六に従業員の福利厚生面の協同化である

が、最近の求人難の事情も加わり、従業員のための共同炊事施設・共同宿舎・共同休養所等を設ける組合も多くなった。特に共同炊事施設は昭和三十三年岐阜県の繊維製品卸の組合がはじめてこれを行ない従業員によるこぼれ、組合員の主婦の手をはぶき、売場面積を拡張する等大きな効果をあげたことに端を発し、名古屋地方の各組合に広がり、最近東京都内においても台東区の製靴業の組合、深川の木材業の組合でも行ない、今後全国に増大してゆく傾向にある。

以上是一般の組合にみられる協同化の利点であるが、事業協同組合の一型態として下請協同組合がある。

この組合は同一の親企業または工場の下請事業者のみで構成する組合であるが、組合員の経営の合理化をはかり、親工場の生産の一環として、その生産性の向上に寄与すると同時に、とかく親工場に対して弱い立場にある下請事業者が団結することによって、その立場を強くし、経済的地位を向上しようとするものであり、そのため、協同組合にみとめられている団体交渉権の活用を期待されているものである。

中小企業庁や大阪通商産業局がかつて行なった下請協同組合の実態調査の結果によれば、組合事業として親企業からの受取手形を割引くという金融面の事業が多く、取引条件についても親企業のいうままになる従属的な組合が多いのであるが、日立製作所下請協同組合においては、親企業の組合員への発注はすべて組合が受け、加工賃も適正な算出基準によって親企業との話

し合いの上で決定し、納品の検査も組合の専属検査員で行ない、また組合が立派な従業員のための技能者養成所をもつなど、親企業の従属性を脱皮して自主的運営を行ない、共存共栄の下請協同組合の本来の使命を果たしている。

今後の中小企業の協同化の上に画期的な意義をもつものとして、事業協同組合が行なう工場集団化の事業がある。

中小企業の実態は、町工場から成長したものが多く、住宅地域や商業地域に散在しており、そのため立地的な制約から、その発展と合理化が阻害されているが、中小企業者が事業協同組合を母体として、既成市街地から離れた工場適地に、工場その他の施設を集団的かつ計画的に建設し、生産性を高めると共に、その総合的な体質改善をはかることをねらいとするものであり、中小企業庁の調査によれば、北は北海道から南は九州まで全国各地において約五〇の組合が集団化の計画を進めている。業種では機械金属関係が最も多く、次いで木工業が多い。団地の規模は敷地一万坪から三〇万坪、進出する企業数も数企業のものから二〇〇を超えるものに及んでいる。団地内には工場、共同施設、住宅はもとより市場、従業員の福利厚生施設、公園までも含む中小企業のニュータウンともいえるべきデラックスな計画も検討されている。すでに具体的に進行している集団地域および業種の事例として次のものがある。

札幌市(機械金属・木工)、高崎市(プラスチック加工)、足利市(トリコット)、茨城県(石

材)、船橋市(機械金属・その他)、静岡市(機械金属)、高知市(製材木工)、浜松市(機械金属)、豊田市(自動車部品)、岐阜県(機械金属)、富山市及びその周辺(機械金属)、鯖江市(眼鏡枠)、枚方市(縫製品)、岡山市(機械金属)、小倉市(機械金属)

三 協同化に対する国の助成

以上のように、個人では得られないものも組合の協同によって可能となり、組合員の経営の合理化に寄与するところが大きい。しかもこれらの協同化は単に組合員の個別経営を合理化せしめるだけでなく、国民経済的にもきわめて意義深いものがある。協同組合はこのように大きな役割を果たすものであるが、一方国や地方公共団体の行なう中小企業施策の受け入れの面からみても、個々の中小企業の数に比しては、これらの個々のものを対象として施策を行なうことは困難であり、また施策の恩恵を受ける企業と受けられない企業の間不公平を避けられない。したがって協同組合を対象として施策を実施することが効果的である。このような意味において、協同組合による中小企業の組織化は中小企業対策のうちでも最も基本的なものとして推進されており、国においてもこのために、次のような助成策を講じている。

(一) 中小企業の指導連絡機関である中小企業団体中央会に対する助成(中小企業団体中央会は東京に全国中央会各都道府県に都道府県中央会があるが、中小企業組織化指導の第一線

機関としてここに指導員を置いて、組合の組織事業について相談に応じ、指導に当たらせている。)

(二) 中小企業振興資金助成法に基づく組合の共同施設設置に対する助成(組合の共同施設に對し、国と道府県の資金によって、所要資金の半分を五か年無利子で貸付を行なっている。)

(三) 組合の系統金融機関である商工組合中央金庫に対する財政投融资(組合はその性質上一般の金融ベースにのり難い面もあるので商工組合中央金庫という系統金融機関を設け、国はこれに財政投融资を行ない、組合金融の円滑化をはかっている。)

(四) 組合に対する法人税・印紙税・登録税・固定資産税・不動産取得税等の減免措置。

特に前述の工場の集団化にあたっては、事業者はこれまでの工場用地を処分して団地に移つてゆく場合は多いのであるが、現今の土地は帳簿価格や取得価格に比して大幅に値上がりしており、したがって通常ならば譲渡所得すなわち譲渡価格と帳簿価格の差額に對して課税されるが、組合の集団化計画の内容が立地条件、団地の規模、施設の適正配置、共同事業の効果等について国の定めた基準に該当しているものに対しては、従来の土地を譲渡し、団地内に代りの土地を取得する場合においては、譲渡所得に對して課税を減免する措置を講じ、集団化計画を推進している。(中小企業庁組合課)



中小企業と職業訓練

細 見 元

最近のめざましい経済成長の過程において、労働力需給の不均衡が拡大し、特に中小企業においては、若年労働者の不足及び技能労働者の不足が著しくなっている。昭和三十五年二月に労働省が行なった「技能労働力需給状況調査」によると、従業員一五人以上の事業所だけでも八一万人の技能労働力の不足がみられ、企業規模が小さくなるほど、その割合が著しくなっている。

産業構造の高度化と技術革新の進展にともない、今後ますます技能労働者を確保する必要があるため、政府としても職業訓練法にもとづいてさらに技能労働者の養成を図ることになり、特に中小企業の技能訓練に対する援助指導を強化する必要があると指摘されている。

以下、職業訓練法並びに共同職業訓練の実施方法等につき、中小企業と関係の深い点について述べることにする。

1 職業訓練の体系

わが国の職業訓練は、職業訓練法（昭和三十三年法律第三十三号）を基本法として、同法に基づいて行なわれているが、同法は、従前の職業安定法による職業補導及び監督者訓練の制度と労働基準法による技能者養成制度を統合し、わが国に始めて組織的、体系的

な職業訓練制度を確立して、昭和三十三年七月から施行されたものである。職業訓練法は、職業訓練を行なう主体により、公共職業訓練と事業内職業訓練の二つの体系に分けられている。

(一) 公共職業訓練

公共職業訓練とは、一般職業訓練所・総合職業訓練所・中央職業訓練所及び身体障害者職業訓練所等で行なわれる職業訓練をいい、各施設の機能は次のとおりである。

(1) 一般職業訓練所 求職者に対して基礎的な技能に関する職業訓練を行なうほか、雇用労働者に対する基礎的な技能に関する職業訓練及び事業内職業訓練についての援助に関する事務を行なう。同所は、都道府県が設置し、その数は全国に二九四所、訓練生総数は四二、一七〇人となっている。

(2) 総合職業訓練所 雇用労働者及び求職者に対して専門的な技能に関する職業訓練を行なう。同所は、労働福祉事業団が失業保険の福祉施設として設置し（本年七月一日から雇用促進事業団が設置運営することとなる）、全国に四二所、訓練生総数一七、〇六五人となっている。

(3) 中央職業訓練所 職業訓練指導員の訓練を行なう。訓練期間は、訓練生の資格によって異なり、四年

制と六か月のものがある。同所は、総合職業訓練所と同様労働福祉事業団が失業保険の福祉施設として設置し、昭和三十六年四月から訓練を開始した。訓練生数は八〇名である。

(4) 身体障害者職業訓練所 身体に障害がある者で前記職業訓練所において職業訓練を受けることが困難であるものに対して、その能力に適應した職業訓練を行なう。全国に国立の訓練所が八所あるほか、東京都立及び北海道立各一所となっている。訓練生数は一、一八〇人となっている。

(5) 認可職業訓練所 市町村、民法第三十四条の規定により設立した法人、法人である労働組合その他営利を目的としない法人が職業訓練を行なう場合において、労働省令の定めるところにより労働大臣の認可を受けたときは、公共職業訓練とみなされる。現在のところ、埼玉県川口市及び岩手県陸前高田市が行なう市立の職業訓練所が二所ある。

なお、右のいずれの場合も、求職者に対して行なう基礎的な技能に関する公共職業訓練は無料である。

(二) 事業内職業訓練

事業内職業訓練とは、事業主がその雇用労働者に対して行なう職業訓練をいい、実施の方式には、事業主が単独でその雇用労働者に対して職業訓練を行なう単独事業内職業訓練と、事業主が事業内職業訓練を共同して行なうために組織した団体、その他、事業主の団体がその構成員である事業主の雇用労働者に対して職業訓練を行なう共同職業訓練の方式があり、後にみるように、前者は主として大企業において行なわれ、後者は中小企業において多く行なわれている。

事業内職業訓練のうち、職業訓練法による事業内職業訓練の基準に適合しているものに対しては、都道府県知事がその旨認定し、これを認定事業内職業訓練と

いつている。

都道府県知事の認定を受けた場合には、次のような利点がある。

(1) 都道府県及び労働福祉事業団から次のような援助が受けられる。

(イ) 学科及び実技の基本実習等のために一般職業訓練所又は総合職業訓練所の施設が利用できること。

(ロ) 右の施設から職業訓練指導員の派遣が受けられること。

(ハ) 教科書・教材その他職業訓練に必要な資料の提供を受けられること。

(2) 認定職業訓練を受ける訓練生については、労働基準法第七十条の職業訓練に関する特例により、契約期間、危険有害業務の就業制限並びに坑内労働の禁止に関する規定について都道府県労働基準局長の許可を受けて特例が認められる。

(3) 共同職業訓練団体の行なう認定職業訓練に対しては、国及び都道府県から職業訓練に要する経費の一部について補助金を受け得る。

(4) 認定職業訓練の修了者には関係職種について次のような特典が与えられる。

(イ) 技能検定受験資格・職業訓練指導員資格について有利に取り扱われること。

(ロ) アセチレン溶接士・起重機運転士・二級汽かん士の免許を受けるのに特別の取扱いがされること。

(ハ) 三級自動車整備士検定受験資格を取得すること。

2 中小企業との関係

職業訓練法による職業訓練の体系は前述のとおりであるが、中小企業に対していかなる役割を果たしているか、公共職業訓練修了生の帰す状況及び事業内職

第1表 産業別・規模別・就業形態別公共職業訓練修了生就業状況

区 分	計	や と わ れ て い る						自営又は家業
		小計	14人以下	15～99人	100～299人	300～499人	500人以上	
計	100.0	93.4	41.7	26.4	8.8	3.1	13.4	6.6
農林・水産業	100.0	60.0	8.9	35.6	6.7	2.1	6.7	40.0
鉱業	100.0	97.1	20.1	8.8	3.2	3.2	61.8	2.9
建設業	100.0	94.3	67.4	20.4	3.0	1.0	2.5	5.7
製造業	100.0	96.1	29.1	30.6	12.1	4.3	20.0	3.9
卸売・小売業	100.0	91.9	55.2	23.6	6.5	1.7	4.9	8.1
金融・保険業	100.0	97.6	8.3	27.4	10.7	1.2	50.0	2.4
運輸通信業	100.0	96.7	6.8	25.8	18.9	13.6	31.6	3.3
電気ガス・水道業	100.0	100.0	20.0	50.0	0	0	30.0	0
サービス業	100.0	87.8	52.2	24.8	6.5	1.7	4.3	12.2
公務	100.0	100.0	6.2	20.4	12.4	6.2	54.8	0

業訓練の実施状況などからみてみよう。

公共職業訓練修了生の帰す状況については、少し調査が古いが、昭和三十一年一暦年に公共職業補導所（現在の一般職業訓練所）及び総合職業補導所（現在の総合職業訓練所）の昼間六以上のコースを修了したものの1/2である一、五〇〇人について調査したものであると、第1表のとおりで、全産業で中小企業に雇われている者は、修了生の六六・九％、製造業でも七一・八％、卸売業及びサービス業（いずれも三〇人以下）では、それぞれ八一・三％、八一・八％となっており、公共職業補導所修了生の大部分が中小企業

第2表 規模別・訓練形態別認定事業内職業訓練実施事業所数及び訓練生数
(昭和35年4月末日現在)

区 分 規 模 別	単 独		共 同	
	実施事業所数	訓練生数	実施事業所数	訓練生数
1～9人	2所	12人	30,135所	30,011人
10～29人	8	98	2,871	6,761
30～99人	34	517	1,035	3,363
100～299人	55	990	418	1,884
300～499人	28	846	32	286
500人以上	193	16,982	22	391
計	320	19,445	514(団体) 34,513	42,696

に職を得て働いていることがわかる。その後、産業界の好況、新規卒業者の減少による一般的求人難を反映して、この比率に相当の変化があるものと思われるが、後にみる事業内職業訓練の実施状況などからみて、なお、公共職業訓練が中小企業において必要とされる技能労働者養成の大宗であることに変わりはないと考える。

ただ、現有の施設では、現在における技能労働者の不足及び将来におけるその需用の増大に対処し得ないので、労働省では、国民所得倍增計画に基づいて職業訓練長期基本計画を策定し、公共職業訓練施設の拡充強化を図って、今後十年間に第二次産業及び運輸交通通信業に必要とされる技能労働者のうち一〇二万人を公共職業訓練により養成することとした。この計画の達成の後には、中小企業に対する技能労働者の供給も十分に行なわれるようになるものと思われる。

次に、認定事業内職業訓練実施状況を規模別、訓練

形態別にみると第2表のとおりで、単独事業内職業訓練の実施状況は大企業に多く、事業所数で七九・一%、訓練生数では九一・六%となっているのに反し、共同職業訓練では、五一四団体の構成事業所三四、五一三事業所、訓練生数四二、六九六人のうち事業所数で九・八%、訓練生数で九八・五%と圧倒的に中小企業において実施されており、さきに述べた共同職業訓練に対する補助金もこのような共同職業訓練の中小企業における実施状況にかんがみ、中小企業における技能者養成の見地から行なわれているものである。

しかしながら、右の共同の方式による職業訓練を行ない得ない中小企業も数多くあり、国民所得倍増計画を策定した経済審議会の教育訓練小委員会の報告書においても、(1)共同職業訓練によって訓練できない訓練生のために、再訓練を含めて公共職業訓練所における受託訓練制度を検討すること。(2)負担力の乏しい中小企業のために、その訓練生を集合させて行なう養成訓練及び再訓練に使用せしめる訓練施設(中小企業職業訓練センター)について、地方産業の特色も考慮して、その設置を検討すべきであることが指摘されているところである。

共同職業訓練団体の育成指導と並んで、今後右のような形によって中小企業における技能労働者の養成の振興を図る必要も増してこよう。

3 共同職業訓練の実施方法

最後に、中小企業に適した職業訓練の方式として広く普及をみている認定共同職業訓練について、認定の基準、実施内容、国庫補助金交付要綱等について述べ、今後この方式によって職業訓練を実施しようと考えている方々の御参考に供したい。

(一) 認定の基準

都道府県知事は、共同職業訓練団体の行なう職業訓練について、その教科、訓練期間、設備その他の事項に関する基準が労働省令で定められている基準に適合しているものであることを認定することができ、その場合当該団体が、当該職業訓練を適確に遂行するに足る能力を有していなければならない。

都道府県知事が認定するにあたって基準とされるものはおおむね次のとおりである。

- (1) 教科・訓練期間及び設備が職業訓練法施行規則に定める基準に基く職業訓練指導員が確保されていること。
- (2) 職業訓練法に基く職業訓練指導員が確保されていること。
- (3) 一教室において同時に学科の訓練を受ける訓練生の数は、おおむね五〇人以下とし、実技の訓練における職業訓練指導員数は、実習場ごとに訓練生数おおむね一〇人につき一人以上とすること。
- (4) 試験は教科の科目ごとに各訓練年度に一回以上行なうこと。
- (5) 共同職業訓練団体が法人である場合は、定款、規約等に法人の行なう事業の一つとして職業訓練について明確に定めてあること。
- (6) 職業訓練に要する年間経費のおもな収入源等から考えて訓練について永続性ありと認められるものであること。
- (7) 訓練生数が一職種につき、おおむね一〇人以上であること。
- (8) 訓練生が労働基準法第七十条の規定により契約期間、危険有害業務の就業制限及び坑内労働の禁止の解除に関する特例規定の適用を必要とするものであるときは、都道府県労働基準局長の特例許可を受けること。

(二) 実施の方法

この訓練制度の特徴的な事項は、おおむね次のとおりである。

すなわち、訓練の方式は、同一場所に訓練生を集合させて学科を教習させ、実技のうち基本実習もできるだけ集合させて訓練を行なうことを原則とするが、応用実習は各自の事業所で訓練する。

訓練の内容は、事業内職業訓練の基準に基づき事業の実情に応じ、かつ、生産活動と遊離しないように実施計画をたてる。そのためには、共同職業訓練団体構成事業所から代表的な事業所をいくつか抽出し、それらの事業所における、おおむね年間の各種作業の最大公約数的作業を把握し、やさしいものからだんだん難しいものへと作業を並べ、段階的、系統的に教えるように実技訓練計画をたてるとともに各作業に必要な関連知識を選び出して、これを関連学科の科目にふりあて、作業順序に従い学科訓練を行ない得るよう考慮して学科訓練計画をたてる。この実技・学科訓練計画は、あらかじめ構成事業所に配布しておき、できるだけこの計画にそって個々の事業所において実技を訓練するように配意する。

(三) 補助金

国は、都道府県が認定職業訓練を行なう共同職業訓練団体に対して、その職業訓練の経費を補助した場合に、当該都道府県に対して、予算の範囲内で当該補助に要した経費の一部を補助することができるが、国の補助金は、

- (1) 集合して行なう学科又は実技の訓練を担当する職業訓練指導員及び講師の謝金又は手当に要する経費
- (2) 集合して学科又は実技の訓練を行なう場合に必要機械器具等設備に要する経費及び建物の借上並びに維持に要する経費

(以下ページ下段へつづく)

一、はじめに

繊維産業では紡績を中心に二交替勤務が広く行なわれています。繊維労働者は年少女子を主体としていますので、早朝・深夜の就労や変則的生活を要するこの制度には問題が多いのですが、生産費

繊維産業における 二交替制の問題点

—製糸業における実態報告を中心に—



塩 沢 美 代 子

低下を必須条件とする資本の側の事情にのみこまれてしまつて、その可否を論じることさえあまり行なわれてきませんでした。

製糸業においては、繰糸機の自動化がほぼ完成した数年前から、競って機械設備の更新が行なわれ、それに伴って中小

企業を含めて二交替制が一斉に実施されはじめました。ところが、これに対する労働者の不満苦痛の声は各職場でしきりと聞かれるようになったので、繊維労連婦人対策部では、昨年二回にわたって行なった女子労働者の労働と生活の実態調査のなかで、二交替制に関する問題もとり上げ、客観的観察を深めてきました。

その結果、女子年少保護の上で看過を許さぬ実態が明らかになってきましたので、調査結果を忠実に報告して、当該業種の経営者・労組・労働行政の各関係者の関心を喚起したいと思ひます。

二、二交替はどのような方法で行なわれているか

まず二交替制がどのような方法で行なわれているかを明らかにする必要があります。次に示すのは製糸業における例ですが、紡績その他主要な繊維の職場における場合と大差はないはずであります。

現場労働者を半数ずつ分けて、「先番」「後番」とし、それぞれ次の労働時間で働きかつ生活し、先番と後番は一週間ごとに交替し、これをくり返します。

先 番

起床……………午前四時～四時三〇分

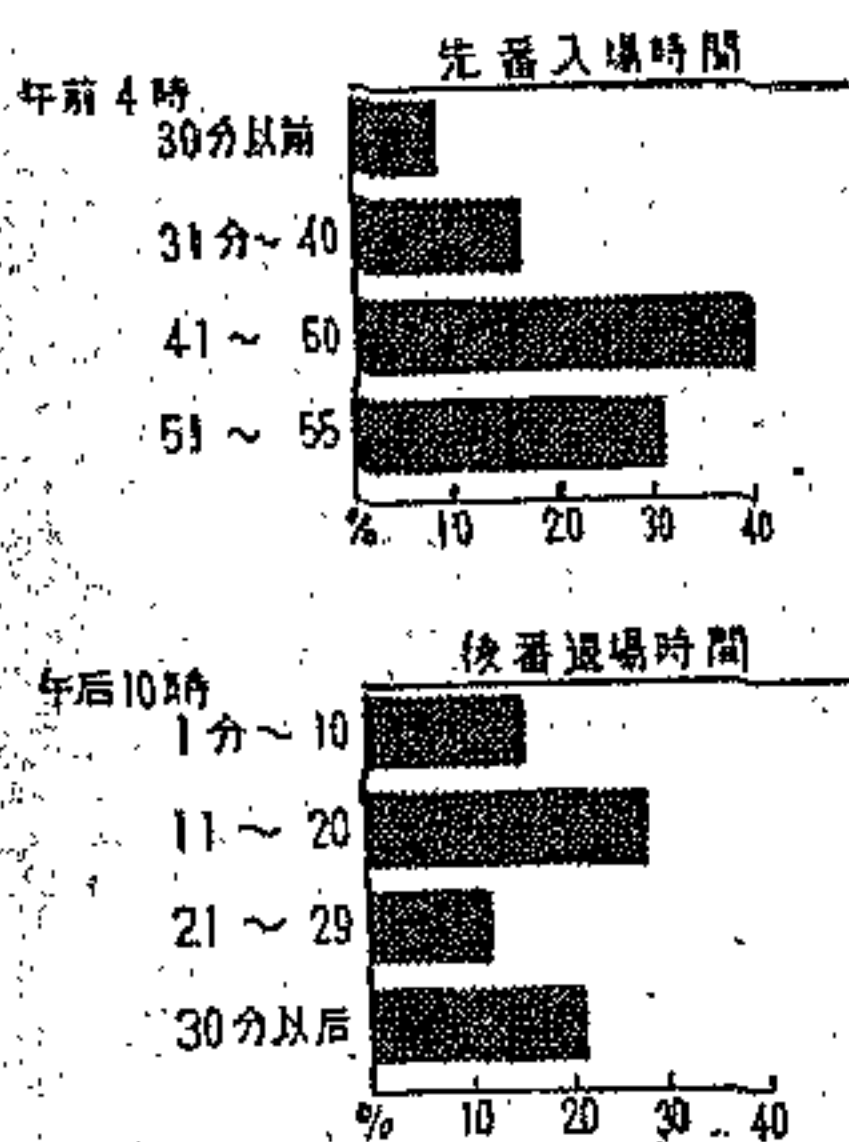
工場入り……………午前四時四〇～五〇分頃

始業……………午前五時

朝食休憩……………午前七時～八時の間に約三〇分

終業(交替)……………午後一時三〇～四〇分

第1図 二交替労働時間の実態



(1960年11月女子二交替実施者805名調査結果)

事業所の製糸労働者一、三七三名について行なったアンケート方式による労働生活の実態調査中、二交替勤務者一、〇三三名により答えられたものであります。

これは一人が特に強く

(朝食より終業までの間に休憩がなければ一時三〇分丁度に終り、とればその分だけ繰下る)

起床……………午前七時三〇分～八時

朝食……………午前八時～八時三〇分

昼食……………正午～午後一時頃

始業……………午後一時三〇分

夕食休憩……………午後六時～七時の間に約三〇分

終業……………午後一〇時～一〇時三〇分

就寝(消灯)……………午後十一時～一二時

以上が基準になつてゐる労働時間ですが、先番の入場、後番の退場については職場ごとに差もあり基準をはみ出ている分も非常に多いので、実態を詳細に示すと、第1図の通りで、労基法において女子年少者に禁じられている深夜の範囲にはみ出るものが意外に多くなつていま

このような勤務を女子労働者はどのように感じてゐるのかについて調べた結果は第2表と第3表の通りです。なお以下に示す集計結果は、一九六〇年七月にサンブル抽出による全国一二事業所の製糸労働者一、三七三名について行なったアンケート方式による労働生活の実態調査中、二交替勤務者一、〇三三名により答えられたものであります。

これは一人が特に強く

第1表 二交替手当額

中央大手4社	A	日額	10円
茨中	B	13	
城玉	C	10	
小業	D	10	
野業	E	15	春秋
	F	17	夏冬
	G	10	
	H	15	
	I	10	
	J	14	
		15	

三、女子労働者は二交替勤務をどのように感じてゐるか

感じていることが二項目以上に及ぶときは重複して○をつけ、これを集計していますので、計は一〇〇パーセントをこえています。ところがいいと思う点とい

第3表 二交替制をいやだと思う点

1	無 答	7.5%
2	睡眠不足や食事の不規則で、身体がとても疲れてたまらない	73.1
3	深夜や早朝の冷えが身体にこたえる	44.1
4	反対番の友だちとちっとも一緒に寝れない	29.0
5	組合の会合が一緒にできない	27.1
6	2交替手当がやすすぎる	50.6
7	そ の 他	3.6
8	とくに感じることはない	2.6
	該当者総数	100.0 (1033名)

第2表 二交替制をいいと思う点

1	無 答	15.8%
2	昼間自分の時間があるのでよい	69.0
3	洗濯場やアイロン・ミシンなどがゆっくりつかえる。	37.1
4	2交替手当がつくのでよい	14.6
5	そ の 他	6.4
6	とくに感じることはない	6.9
	該当者総数	100.0 (1033名)

第4表 二交替をいいと思う点(事業所別比較)

二 交 替 実 施 期 間		1 年 1 月 以 上					1 年 未 満		
二交替に必要な寄宿舍設備		大企業で一応の条件が整っている			中企業だが最低条件は大体叶っている		きわめて不十分だが寄宿舍はある		寄宿舍なし
所 在 地 (県 別)		埼 玉	長 野	福 島	長 野	茨 城	岐 阜	熊 本	山 梨
事 業 所 番 号		1	2	3	4	5	6	7	8
1	無 答	9.8%	13.1%	2.3%	8.7%	5.9%	26.1%	19.6%	52.6%
2	昼間自分の時間があるのでよい	81.1	79.5	80.2	76.7	86.5	20.3	32.6	10.5
3	洗濯場やアイロン・ミシンなどがゆっくりつかえる	41.8	39.1	57.2	34.0	52.0	0	47.8	5.3
4	2交替手当がつくのでよい	20.5	16.7	27.5	4.9	22.7	1.5	10.9	10.5
5	そ の 他	4.9	3.7	4.6	4.3	4.2	23.2	4.4	10.5
6	とくに感じることはない	3.3	6.5	0.1	7.0	0.8	0	34.7	10.5
	総 数	100.0 (122名)	100.0 (245名)	100.0 (131名)	100.0 (185名)	100.0 (119名)	100.0 (67名)	100.0 (46名)	100.0 (38名)

第5表 二交替をいやだと思う点(事業所別比較)

事 業 所 番 号		1	2	3	4	5	6	7	8
1	無 答	4.1%	15.5%	2.3%	5.4%	6.7%	0 %	13.0%	0 %
2	睡眠不足や食事の不規則で身体がとても疲れてたまらない	76.6	57.8	75.5	76.7	55.5	92.8	84.6	97.4
3	深夜や早朝の冷えが身体にこたえる	43.5	38.3	57.2	53.0	39.5	24.6	32.6	52.7
4	反対番の友だちとちっとも一緒に寝れない	20.5	31.0	34.4	28.7	13.4	58.0	34.8	60.5
5	組合の会合が一緒にできない	13.1	18.3	23.7	37.3	12.6	72.3	32.6	44.7
6	二交替手当がやすすぎる	63.9	52.7	70.2	59.0	42.0	11.6	73.8	76.3
7	そ の 他	4.1	2.0	1.5	4.4	0.8	2.9	2.2	5.3
8	とくに感じることはない	3.3	3.3	2.3	1.6	5.1	1.5	0	0
	総 数	100.0 (122名)	100.0 (245名)	100.0 (131名)	100.0 (185名)	100.0 (119名)	100.0 (67名)	100.0 (46名)	100.0 (38名)

やだと思う点とはパーセント数の総計がそれぞれ一四二と二三五となっていて、すので、いやなこの方が該当率が高るかに多いことも示されています。なお、ここには全体の比率だけを示しましたが、事業所の事情によって大分差がみられますので、比較を示しますと、第4表・第5表の通りです。よいと思う点では昼間私生活時間のあるこ

と、寄宿舎設備を半分ずつで使えるため混雑しないですむことが上がっています。寄宿舎のない山梨の工場及び通勤者の多い岐阜の工場では、早番のときは前夜寝る前に工場へ来て仮眠所で眠り、早朝起きて働き、昼過ぎ仕事を終ると帰宅し、夕食をはさんでしばらく家にいて夜歩きのおふくなくない時間に出勤というところをくり返します。後番になると、夜半作業を終るとそのまま仮眠所で眠り、翌朝起きたら帰宅し、昼食して出勤ということになります。こんな生活ですから、落着かなくて昼間自分の時間がもてるという利点は感じられないのだと思われま

す。また悪条件で二交替をはじめて、かつ日も浅い事業所番号618の場合は一般に否定的な気持がその他より多いことが、よいと思うことという問に対し無答率が高い点からもうかがわれます。

次にいやだと思うことは非常に該当項目が多いのですが、もっとも高率のものにつき、この理由を検討してみますと、次のような点が考えられます。

まずもっとも多いのが睡眠不足や食事の不規則からくる身体の疲労ですが、変則的な上に一週間ごとに大きくずれる睡眠時間に順応できぬことが一般的な原因とみられます。その上深夜・早朝に反対番の人が帰寮・出勤する物音、または工場の騒音により睡眠がさまたげられるためですが、これは大企業で寄宿舎が幾棟もあって、反対番とは離れて暮らすこと

ができ、工場とも離れているところと、そうでないところでは大分違いがありますので、それが事業所番号115と618までの比率の違いになってあらわれているものとみられます。

食事の不規則はどれも共通したものです。早番のときは食事前に二時間以上働き、かつ朝食から昼食の間は働いているのに六時間から六時間半もあるのに苦しいほどおなかがすく、ところが午後二時頃食事を終ってからは休養しているのに四時間もたたぬくらいに夕食をとらねばならないので、食慾がなくてあまり食べられないという事情です。後番の場合には同じ事情が朝食と昼食の間にあり、一方夕食を六時頃食べて就寝まで六時間くらいあるので空腹となり、つい寝る間際に間食をすることになります。このような不規則から胃を悪くする者が非常に多く、それやこれやが重なってつねに疲労感に苦しんでいるという実情がこの高い数字になって現われたものとみられます。

ついで冷えがたえるという点では一般的に多い上にやはり寒冷地に高い率で現われております。これは先年、婦人生理についての実態調査をしたさい生理障害が多く見られ、婦人科医や労働医学者から労働環境にも原因があると指摘されたことと考えあわせて重要視されます。以上のように直接身体にさわるという要素が、二交替を嫌う上の圧倒的な理由

第6表 二交替制をつづけたいか、やめたいか

	全 体	1	2	3	4	5	6	7	8	9
無 答	3.3%	4.1%	8.2%	0 %	1.1%	0 %	2.9%	10.9%	0 %	0 %
つづけたい	12.0	13.9	12.7	19.1	8.6	29.4	0	0	0	0
つづけてもよい	27.4	36.9	25.7	35.1	34.6	41.2	7.2	8.7	0	9.0
なるべくならやめたい	37.0	37.7	37.9	38.9	46.5	28.6	31.9	45.6	7.9	33.3
一刻も早くやめたい	20.2	7.4	15.5	6.9	9.2	0.8	58.0	34.8	89.5	57.7
不 明 瞭	0.1	0	0	0	0	0	0	0	2.6	0
該当者総数	100.0 (1033名)	100.0 (122名)	100.0 (245名)	100.0 (131名)	100.0 (185名)	100.0 (119名)	100.0 (69名)	100.0 (46名)	100.0 (38名)	100.0 (178名)

になっているのは、まことに重大なことであります。まして大半がもっとも大切な成長期の女子ですから、母体保護の上で見逃がしてはならぬ問題だと思えます。

次に、よい点といやな点と、はかりにかけて、当事者たちはこの制度を肯定しているか否定しているかを示すのが第6表ですが、廃止を望む声が大分多くなっています。

ただしそのうちでも工場別に1番から5番までの一群と6番から9番までの一群(9番は経験年数がはっきりしないため第4表と第5表には加えなかったが小企業で設備不十分のところ)とで大きな開きがみられます。これは前述のような寄宿舎条件その他の違いに加え、経験年数の違いによるものとみられます。前者のうちには入社後はじめから二交替制で、普通勤務の経験がなく、ノーマルな生活の味を知らない者が多く含まれていることも否定的な者が半数程度に止まっている理由でしょう。

寄宿舎のないまま二交替を実施している8番がほとんど即刻やめることを希望している点には注意しなければなりません。

四、二交替勤務者の疲労度はどうか

以上は直接二交替制に対する感想で

第8表 睡眠は十分とれるか
(繰糸工の場合)

回 答 内 容	二交替勤務	普通勤務
1日たっぷり8時間以上眠る	19.2%	37.0%
なかなかねつけない	25.6	29.6
ねても眠りが浅くて夜中にときどき目がさめる	32.0	18.5
睡眠不足で身体がだるい	14.3	12.3
そ の 他	4.9	2.5
不 明	1.0	2.5
計	100.0 (203名)	100.0 (81名)

第7表 作業終了時にどんな状態か
(繰糸工の場合)

回 答 内 容	二交替勤務	一般勤務
ひどく疲れ、何をしてもいやで、ぐったりしている	20.7%	4.9%
なんとなく座ったり、ねころがつたりしてぼんやりしている	28.1	25.9
ラジオ・テレビをみたり、きいたりする	3.0	8.6
一休みするとすぐ自分の仕事をしたり外へ遊びにでる	38.4	58.0
そ の 他	5.9	1.3
不 明	3.9	1.3
計	100.0 (203名)	100.0 (81名)

すが、次に角度をかえ、二交替制の身体に及ぼしている影響がどんなものかを間接的に観察してみたのが、第7表から第9表までです。これは昨年十一月に、繊維労連傘下の製糸・ウーリー捻糸・織布などの繊維工場中、全国的なサンプル抽出の結果一五工場一、一三名の女子労働者

第9表 朝起きたときどんな感じか
(繰糸工の場合)

回 答 内 容	二交替勤務	普通勤務
疲れがとれ、さっぱりしている	9.3%	21.0%
身体がなんとなくだるい	52.7	58.0
身体がひどく疲れて仕事にでるのが辛い	13.3	7.4
そ の 他	19.7	12.3
不 明	6.0	1.3
計	100.0 (203名)	100.0 (81名)

働者に対し労働強化の実態を知るために行なった調査から、比較のしやすいようにおなじ繰糸工をぬき出して二交替制の場合と普通勤務の場合との疲労度を比較してみたものです。普通勤務者の数が少ないのと、おなじ繰糸工でも機械が違い二交替制の者のについているのはオートメーション化されたもので仕事も多少きつという差が比較の上でやや問題になります。それを考慮にいれても勤務形態による疲労の差が十分うかがわれます。さらに生活全体を通して二交替と普通の違いをみると第10表の通りです。これは第3表から第7表とおなじ調査の一部で、その他の条件がもっとも似ている製糸の代表的大企業二社の四工場を二交替・普通各勤務別に二工場ずつぬき出して並べてみたもので、このなかには各職種が含まれています。

第10表 平日の労働時間外にもっとも多く時間を費していること

回 答 内 容	二交替勤務		普通勤務	
	例 1	例 2	例 1	例 2
無 答	1.7%	2.7%	1.8%	3.5%
寝てなんにもする気がしないからぼんやりねころんだり、雑誌などしている	31.4	27.2	13.7	12.2
学院出席または習いもの	51.9	47.8	66.3	62.6
テレビ・ラジオを楽しむ	5.8	3.5	6.4	5.2
読書または新聞・雑誌・週刊誌をみる	7.5	14.0	10.9	11.3
映画をみにいく	0	0.4	0	0.9
ダンスをしにいく	0	0.4	0	0
ぶらぶらと外出する	0	0	0.9	1.7
サークル、または組合活動	0	2.0	0	0.9
そ の 他	1.7	2.0	0	1.7
調査人員	100.0 (121名)	100.0 (257名)	100.0 (110名)	100.0 (115名)

いる時間の多い比率は、二交替の場合、普通の場合の倍以上になり、その分だけ勉強や習いもの、または外出などがへつていきます。これも二交替による身体疲労と、一週ごとに変わる変則的な生活時間のなかで私生活に対し無気力になっている傾向を示すものと思われまます。また、この調査に含まれてはいませんが、中学卒の労働者が、二交替のため定時制高校へ通うことができないのも大きな問題です。

五、二交替制の実情からみて、母体保護の上から早急に望まれる対策

以上の通り職場の婦人労働者の実情を忠実にみてきますと、二交替制は年少労働者の健康と成長の上に、また母体保護の見地から非常に問題の多いものであることがわかります。できることなら直ちに廃止したいところですが、産業の諸事情から早急な全面的廃止は非常に困難だと思われまます。そこで目標はあくまでも廃止におきながら段階的にその弊害を除いていくために、次のようなことが是非とも必要だと思ひます。

1 直ちに行なわねばならない労基法女子年少者保護規定上の改正点

①午後一〇時三〇分まで行政官庁の許可により行なえる深夜業を禁止すること

現在二交替勤務者がもっとも苦痛としているのは一〇時三〇分まで働くことです。わずかに三〇分といっても一〇時過ぎの三〇分は疲労の上でも、冬の冷込みの上でも格段の差があり、その重荷は部外者の想像以上のものです。これは本来例外規定であったのが今では事実上正常の基準となり、製糸などでは全面的に実施されています。労組も深夜業返上をたたかいとろうとしています。法が許しているのになかなか困難なので、即刻改めてほしい点です。(以下29ページ)

小企業労働者の

合同労組をはばむもの

— 岩手県の実態 —

阿 部 栄



岩手に合同労働組らしい合同労働組が生まれたのは、昭和三三年五月盛岡市の小企業労働者一六五人が集まって組織した盛岡地区一般合同労働組の結成にはじまる。

ここで合同労働組らしい合同労働組というのは、ふつう一般の気もちとして、労働組合は企業単位にあるものだと思われているが、合同労働組を企業にかかわりなく、産業別・職業別等の地域的な組織で、しかも個人加入の形をとっているものとしてとらえるならば、岩手にもすでに盛岡土建一般労働組(三三〇人)、宮古地区造船工組合(六〇人)、その他の組織が存在していた。だが、これらのほとんどはいわゆる一人親方からなる職業別組合であって、中小企業組織化の問題としてでなく、合同労働組の必然性や切実さはもっていない。今日の意義で求める合同労働組は、やはり盛岡地区一般合同労働組を先駆とするものであり、らしいといったのはその意味である。

ところで同労働組の結成は、当時県内中

小企業の組織化に努めていた総評オルグの働きかけや、県労連(岩手県労働組合総連合)の積極的な支援が契機となり、二、三の既存組合を主体にして構成したものであったが、同時に、その組合づくりがそれまで自分たちの希望や意見を、全体の意思として発表する機会に恵まれなかった未組織労働者の心情にマッチし、多くの共感と勇気を与えたものであったこともみのがせない。そこには組合の生まれる必然性があったのである。

こうして未開の分野はつぎつぎに開拓され、印刷所・新聞販売店・信用販売会社・青果物市場・呉服店・酒造会社など三三年中に一二支部(四〇〇人)が組織されたし、三四年にも一二支部(三〇〇人)が結成されたが、やはり潜在的な経営者へのおそれから匿名組合という、それまでの組合にない方法で参加する労働者があつたのも特徴的であつた。また盛岡市以外の地域では、これも総評オルグなどの支援で、三四年の七月には、水沢

地区一般合同労働組(二〇人)、一二月には北上地区一般合同労働組(二〇人)が組織されている。

しかし、これらの動きはいままで労働組合や労務管理を人ごとのように考えていた商店主や小企業経営者にとっては、まさにショックキングだった。もともと中小企業経営者のなかには、本能的に労働組合を毛ぎらいする人たちも多い。組合員には若い人たちや婦人も多く、階級意識もそれほど成熟しているとは思われなかったが、自分で身代を築きあげたり、金ぐりや売上げをふやすことだけで商売をやってきた経営者にとって、その「若いもの」の労働組合結成はがまんがでしなかつたし、それが外部からの働きかけ、しかも「むかし陸軍、いま総評」の総評が応援していることは、自分のところに組合ができたかどうかに関係なく、一つの恐怖でもあった。

このため合同労働組の組織づくりは、労働者の意識をもりたてるとともに、経営者の労使関係に対する眼をさまし、その理解を促進するという二重の役目を背負って出発しなければならなかつた。合同労働組が賃上げ要求より、「団結権の確保」や「労働基準法の完全実施」、「社会保険加入」という既存権利の主張を、いままなお主要目標にしているようにさえみえるのはこのゆえである。

だが、現実のみちはけわしい。盛岡では新聞販売支部のA分会が、年末に一時金二〇割(平均ベース九、〇〇〇円)プラズ、〇〇〇円を要求し、地労委のあつた旋ではほぼ同額を獲得した例があると思えば、スーパーマーケットのM支部では、たまたま労組幹部に風紀上の問題があつたりしたことも関連し、組合結成後三日目の朝礼で、社長が「労組は認めない、主謀者はやめてもらいたい」と言明する一方、個々に組合役員をよんで進退を追求した。労政事務所の指導で社長がやつとなつとくし、前言を撤回はしたが。

女子店員の多いM呉服店では、組合の反対した女子従業員二八歳定年制を就業規則に決めていたが、組合結成半年後該当者に解雇予告をしたところから、紛糾した。労政事務所や婦人少年室も調査にのりだしたが、けっきょく地労委あつたの結果「店頭販売員として不向きと認められる年齢をこえたときは、労使の専門委員会での処遇を決定する。それで決められないときは退職勧奨するが、嘱託採用も認める。また定年退職は退職金を七割増額する」ことで妥結した。ところがまた半年たつて、同店では従業員中の組合未加入者に親しく会を結成させ、毎月の例会で会費以上の飲食費をだしたり、温泉旅行の経費を負担したりしたという理由で、労組側から地労委に不当労働行為の救済申立がなされたが、会社側が労務管理上の欠陥を認めて親しく会を解散する一方、組合側も支部が自律的に健全に向上することを確認しあつて和解し

た。

このほか匿名組合員の解雇や、欠勤して組合結成をやったのを知った経営者が、若い見習工たちに「親をつれてワビにこい」と叱り飛ばしたり、組合の代表者に再考を求めるなどした逸話は多い。にもかかわらず、合同労組は前述のように成長した。しかしまた、地域的には盛岡、北上、水沢以外に組織は生まれなかったし、その組織もそれ以上にはのびなかった。むしろ解散、脱退とか、自然消滅などで三四年を峠に減少し、最大の盛岡地区一般合同労組（本年二月盛岡一般労組に改称）でさえ、三五年六月には二五支部六一〇人、三六年五月には二〇支部約四〇〇人に低下している。これはいったいどういうわけだろうか。

盛岡一般労組の鹿野書記長は、「合同労組の組織がのびないのは、第一にオルグの不足とカネのないことだ」と説明する。同労組の専従役員は書記長だけで職員はいない。一人当り組合費は七〇円、三五年年度の決算額は四四万六、〇〇〇円だが、このうち人件費は一八万円だから、事業費は二二万円ということになる。上部団体の援助はあるにしても、それだけで未組織労働者の組織化はもろろん、組合全体の要求や、日常のせわを十分みてやれないことはたしかだ。むしろ県労連や地区労はこれに協力しているが、オルグがその組合や支部に常駐するわけではないし、なかにはオルグ中心の組合だ

ったため、いまでは形がいただけしか残っていないものもある。

だが問題はこれだけではない。盛岡一般労組のばあい、組合員は毎年二〇％の自然減少をしている。商店とか中小企業従業員のため、一般に勤続年数が短かくて二、三年でやめたり、結婚や企業閉鎖による退職があったりするため。現在の合同労組に、退職者を救済できるだけの力はなく、このかぎりでは退職・脱退は企業別組織と変わらない。したがって、期待するほど職場に組合活動家は生まれない。専従の書記長などになるには、専従期間中の確実な身分保障と、人手の少ない職場の積極的な支持がえられなければならない。安心してでるわけにいかない。さらに組織後退の原因として、経営者側からの圧力があげられている。労務管理の合理化が方ほうで叫ばれ、中小企業経営者もひとつとはだいたいお違っているが、労組を敬遠する経営者が全然いないということは断言できないだろう。しかし、ここではそれよりも、総評に対する全労攻勢ともいえるべき労働組合内部の問題にふれておきたい。

労働者の全体的組織である県労連が二つにわれ、全労岩手地方会議が結成されたのは昭和三五年三月だが、その組織拡大は結成準備会のできた三四年一二月を前後して開始された。まず同会議の主力である東北電力労組県支部の支援によって、電気工事関係労働者の電気工事労組

が一関・盛岡・宮古等に結成されたが、県労連傘下の合同労組がのび悩んだ三五年以降もその組織化はすすめられた。しかし、合同労組方式をとったのは電気工事労組だけで、他はいずれも企業別組合であり、なかにはMデパート労組やTタクシー労組のように、総評系合同労組の存在する企業にはいりこみ、未加入者や、会社との関係において組織後の矛盾に悩んでいた組合員に呼びかけて第二組合をつくったのもあった。

このためMデパートでは、第一組合の三役以下脱退者が続出、組合同志の組織防衛闘争が行なわれる一方、労務管理の未熟もからみ、第一組合から退職者までで、不当労働行為としてとりあげられたが、地労委のあっ旋により会社が労務管理を反省することで和解した。しかしこの二つの合同労組はいまほとんど壊滅状態であり、Mデパートでは第二組合を唯一の交渉団体と認める労働協約まで結んでいる。

同じ労働者が組織をわけるのは非常に不幸なことだが、そこには感情的なもの、それも組合対組合だけでなく、人間と人間、男と女、女と女の対立がこもっています。ふしぎなふんいきさえ感じられる。しかしまた、全労が主張の相違から「非現実的な」総評についてゆけない労働者を結集してゆくのだという態度は当然のなりゆきであろうし、一方で企業内組合が、それも「穏健」と思われている全労の指

導によったそれが、中小企業経営者に好感をもつて迎えられていることはたしかだ。このため協約締結や賃上げ交渉もスムーズにゆき、結果的には合同労組方式より実効をあげているかに見える。合同労組と団交した某氏が「合同労組だと外からきた素人の幹部にはじめから説明しなればならない。だが相手の年が若く、頼りかけないし、公式的なことばかりいって要求も企業に合わない。しかし、企業内組合だと外にだせない売上げやうちわのこともいえるし、わかりが早い」ともらしているのは、案外中小企業経営者に共通した心理ともいえるし、そこにまた合同労組のむずかしさがある。

労働組合が安易に妥協するのは危険だし、労働者の生活水準はまだ低い。しかし、それと同様に大企業と中小企業の格差があるし、中小企業は中小企業で互いに競争している。そのようななかで中小企業労働者の連帯感を強め、組織化を行なっていくことは容易でない。合同労組内部でも組織の強化や支部のあり方は検討されている。県労連でも中小企業労働者の組織化とサービスのために五月下旬から夜間労働相談所を開設したが、組織や闘争の公式論だけで割切れないものの存在、それはまた日本資本主義の複雑さでもあるのか。

温かい人間関係で発展する中小企業

——横浜の加藤発条を訪ねて——

海老原利章



通勤バスで工場へ

*会社と
プロファイル

国鉄横須賀線保土谷駅から三、四十メートル戸塚寄りの国道に面して、商店街の軒つづきに目立たないモルタル塗り二階建の本社建物、その裏側に線路に沿って木造平家建の濃いグリーンで塗装した工場建物がある。昭和八年、

ここから西北、約二キロの地点、戸塚に向かつて人家も少なく、国道に面して三、四年にすっかり近代的施設を整えた千余坪の横浜工場の建物がある。数千坪の緑の保土谷丘陵を背に鋼線材から各種精密金属ペネの一貫作業をする専門工場として、よい施設よい環境である。総従業員約四分の三、三百二十余名が工員で、その約二分の一の八〇名は女子であり、年少者が約四十名混っている。昭和三十一年、二年頃は百名を前後していたのであるが、ここ二、三年の間に二七〇、二九〇と増加し、今年には四百名を突破自然年少者の顔も多くなる。三三、四

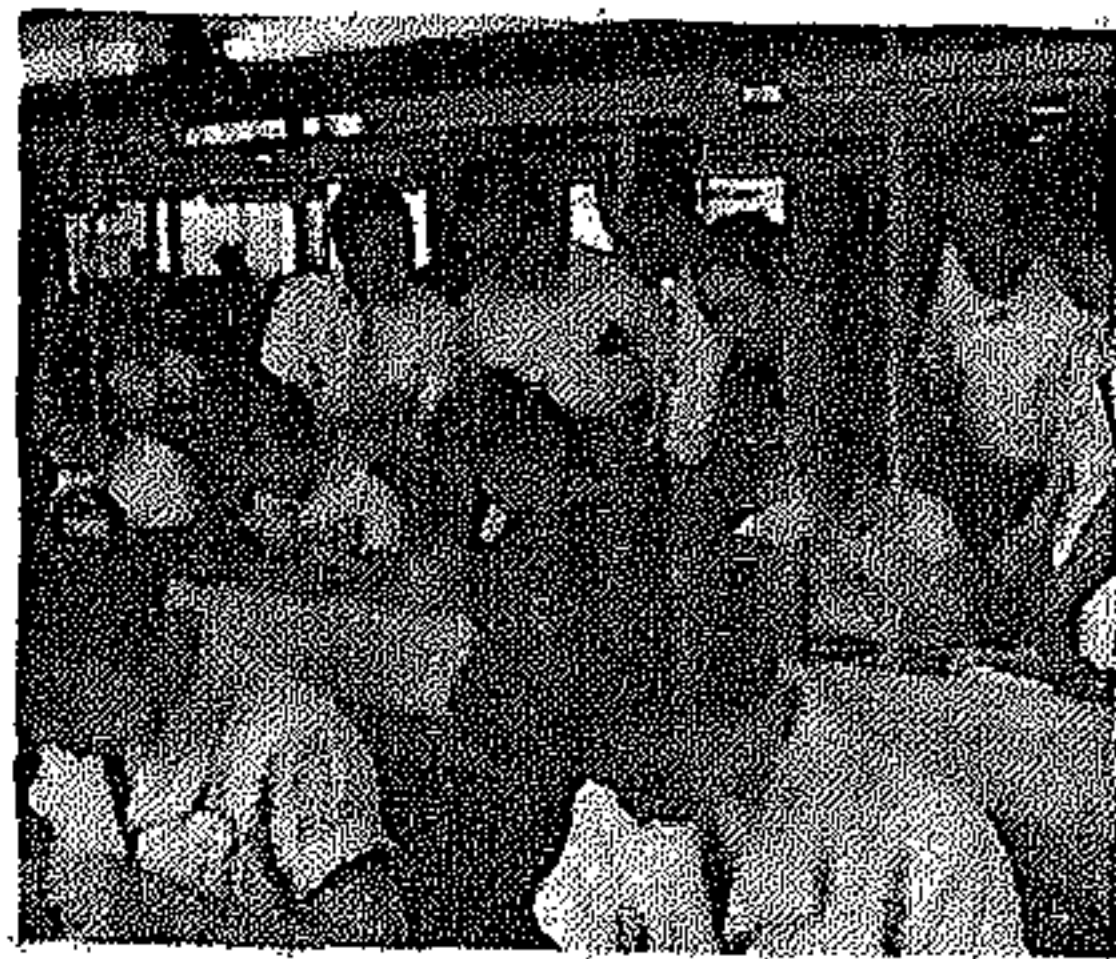
東京本所で従業員四、五名で創った加藤発条は昭和十一年、ここに移り、塗り更え、建て増してかれこれ二十余年間ここに腰を据え、金属ペネの執念を貫いて来たということになる県下の草分けであり、全国有数のパネ工業の基盤をここで作ったのである。外見だけでは町工場の風彩そのまま、初めての誰にでもちよっと勘狂いさせるところである。ここが伸びてゆくこの会社のよさなのかも知れない。ところでここはもう工場としてはぬけがらなのである。ここには八〇余名の事務労働部門が残り、外見と打って変わった、明るい清潔な室内にはぎっしり机が並び、活潑な仕事の流れ、人の動きが見られる。

年に当時としては全国にも珍しい西独のカールハック社の万能自動巻線機等が三台、四台と入り機械化と技術は急激な生産の増大、変化を見せているが、ここにも爪の先に入るような手作業部門があり、せん細な女子の巻線、検査等精密な作業が多く残されている。生産品は日産圏や日立製作所関係などの一流会社に供給し、中小企業としての堅実な地位を固めている。年間生産額六億を超える全国有数の専門企業として、飛躍的な生長ぶりをみせている。

*国旗と安全旗と

小高い緑の山を控えた、横浜工場の正門を入ると正面に日の丸と、安全旗が高く、初夏の風に上がっている。掲揚塔の台石に、至誠・協力・奉仕の三字が刻みである。社長の筆であり、社長の信念、また社是なのである。何処でも戦後祝祭日さえ国旗は余り見かけない、見ることに奇異をさへ持つ国民感情なのであるが、この国旗については一昨年、加藤さんが日本生産性本部派遣、ばね工業専門視察団の一人として渡米の折、ディズニランドで、絵はがきの売店の前に立つ直立した売子の少女の姿に深く打たれ、忘れていた国民の旗の感懐を持ち帰って、早速に今まで祝祭日のみに掲げていた日の丸を、毎朝の朝礼の折にかかげ、若い従業員もこれになじみ、今ではすっかり清々しい朝の情操教育に役立てているとのこと、緑十字の安全旗は昔うまでもないこと、命と幸福のシンボルである。

社長の加藤さんは二十代の若さから、それも四、五人の少人数から始めて、三十年に近い工場経営に身を打ちこみ、戦時、戦後を通じ、苦しみも、楽しみも従業員とともに生きぬき、中小企業経営者としての経験とそのよさを十分に生かして今日を築いた人である。言葉や態度に何の飾り気もない、世間で言う無口に近い印象を受けるが、何もかも心得えた無口の中に、生涯を通じ、一つことに精魂を打ちこむ人の面上に見られるえい智とでもいうようなものが、五〇歳を迎えた加藤さんにもみられるのである。古い、新しい、というのではない。磨きのかか

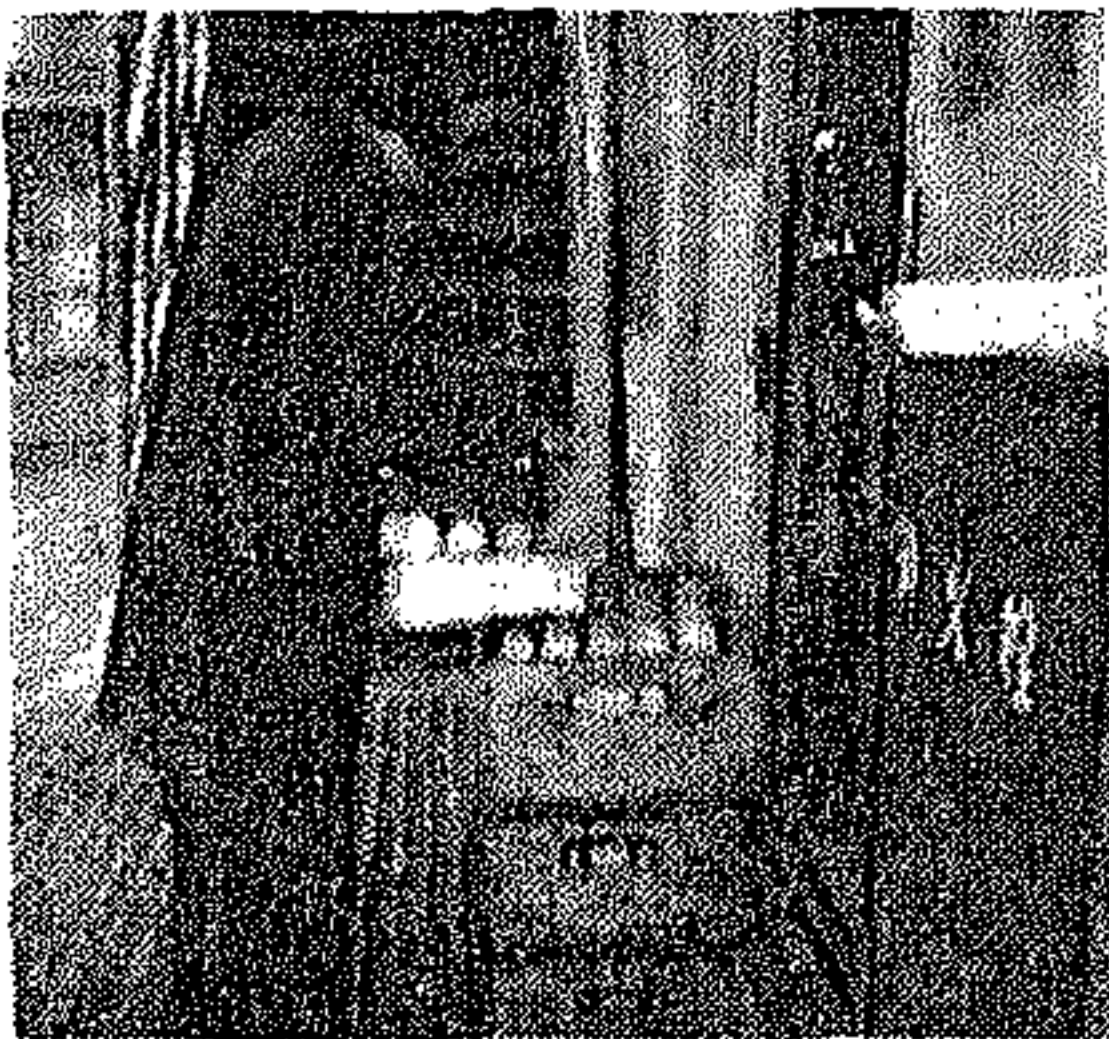


家族の職場見学

オール工場がこの六月第三種一五〇万時間の無災害記録を、七月末、二〇〇万時間第四種に達する予定であり、機械・熱処理も加えた、金属工業現場に女子・年少者を多数抱えて、安全衛生管理面の関心も高い事は特に細かに書くまでもない。

*クラブ活動と誕生会

誕生会は相当以前から従業員を喜ばせている会社の催しの一つである、会社から約一〇〇米、保土谷橋に近く、従業員クラブがある。これをグリーンハウスと呼び数年前に建設された。当時の情勢は未だ福利厚生面にまでは無理だと考えられたが、お互の教養と健全な娯楽を深めるための場として約一五〇名を収容出来る平家建約六〇余坪が作られ、従業員の希望によって、ダンスパーティー、のど



牛乳の分配

ことができ、楽しく働く心構え、生産への夢と希望に胸ふくらませるのである。全従業員が年に一回、必ず楽しみの一日として迎えるのはこの誕生日である。ハマの名店街有明の特製パースデーケーキがそれぞれにおくられるのは、この日である。

クラブ活動として野球・競技・バレー・スケッチ・写真・釣友会等、月三万円内外の予算で青少年の余暇活動に備え、去る三十三年の県の職場環境優良賞を土台

自慢大会、また囲碁・生花・卓球等娯楽に利用されている。

誕生会は戦後は十分にそれぞれの誕生日も祝えないところから始まり、今は毎月その月生まれの人数も増加し、平均四十名前後の大きな集まりとなっている。このグリーンクラブで社長を囲み、十分その希望や意見を交しながら、社長も女子や年少者とともに互いに心に触れ合う

にして整備された内山県知事受賞文庫も段々に充実し、組合管理として全従業員の知識慾を充している。

さらに春秋二季の全従業員の慰安旅行は創業以来のもので、最近従業員も増大し、その他組合を通じ目的地への希望をとり、四月にはバス七台を連ねて伊東大室高原へ、また、来る十月一日の会社の創立記念日には、全従業員の一泊旅行が計画されているという。

*通勤バスと牛乳

五、六年前に胸部疾患者が数名出たことがあった。「牛乳一合は一日三時間の日光浴に相当するビタミンDを含む」ということを聞いた社長は、全従業員に毎日牛乳一合を配給することにした。休憩時間に職場衛生委員が各人に配給する。そのためばかりではないだろうが、現在、胸部疾患は一人も居ないとのことである。ある中学の職業担当の教官が卒業生の就職先を巡回し、「おたくにお世話になった子供は他と比べ一まわり大きくなった」と喜んで話も、一面健康管理の豊かさや自然子供達の体質に現われたのかも知れない。

ルーズな生活や浪費をさげ、貯蓄の奨励もしている。また、ここではしばしば家族懇談会が開かれる。話合いや、職場の見学は家族が職場環境を理解し、会社と家族の信頼を深めるのに何よりと言っている。また毎月発行する社報は家庭に

も配られ、家族と会社を結んでいる。

このようにして、最近の労働力の不足に、とる縄式の労務管理の改善や、宿舍の建設に目の色を変えている情勢をしり目に本年度の新卒採用は募集人員をはるかに上廻った。全従業員は横浜市内に集中し、一部が通勤一時間以内の周辺に住んでいる。従業員の多い市内に二か所、及び横浜駅から工場まで通勤時の混雑と疲労防止のため通勤バスが朝夕各地点二往復運転されている。喜々として、女子も年少者も工場の門に運ばれる。

職場での保健衛生はもちろんであるが、その成長期にある年少者の産業人としての教養訓練については人材の育成に積極的に留意され、現在いる年少者四〇名の大半は定時制高校に進学している。卒業すると社長から、一人一人おめでとうと名前入り万年筆がお祝いに渡される。このことである。ささいなことのようにあるが、温かい人間関係が、生産へ、また企業の発展に大きな原動力となっていることは、一〇年の計を立て、さらに百年の計を立てる者の正しい姿勢と思われる。

*労働組合と労使関係

労働組合は昭和二十二年八月結成され、自労連の傘下にある。課長以下全員組合員である。毎月、労使の懇談が持たれる。労使紛争が徒らに労使を引きはな

(以下19ページ下段以降へつづく)

東京都の家庭福祉員制度

共稼ぎ夫婦と家庭の主婦を結ぶ

東京都民政局婦人部

働く母親が安心して働くことができるために、東京都では、「家庭福祉員制度」を実施している。近年若い家庭婦人で、働く人が目立ってふえてきたが、乳幼児を抱えた働くお母さんにとって最も大きな問題は、赤ちゃんをどうするかということである。実家に預けたり、家政婦を雇ったり、保育所に預けたりする人もいるが、費用がかかりすぎたり、預ける時間のことなどで安心できない悩みがあった。一方、家庭の主婦で、暇はあるが家をあけることができない。わずかでも働いてお金を得ることができたらという人もある。一日の家事の余暇を利用して働くことができたという声はかなり以前からあった。東京都における「家庭福祉員の制度」はこのような両者の要望を実現したものである。

東京都が働く婦人の育児問題について調査したところ、共稼ぎ夫婦は十二万人を数え、赤ちゃんを抱えて困っている夫婦は実に七万五千人もいることがわかった。また未亡人で小さな子供を抱えて働くにも働けず困っている人が三万二千人もいたのである。こうした人たちの多くは子供を預ける施設の増設を要望する意見が圧倒的に多かった。共稼ぎしなければ生活できない若い人たちにとって、子供を預ける場所の必要性は絶対であり、施設々置の保障あるいはこれに代る制度の設置の保障がなければ、安心して働くことも生活することもできないのである。

こうした問題を解決するために、これまでに保育施設がある。東京都の区域に四百か所余りあるが、生活保護の対象あるいはそれに近い生活困窮者がほとんどであり、しかも保育所は常に満員である。保育所を必要な数だけ増設することは不可能である。土地がない、そして児童福祉施設最低基準を満たすには、現在の東京都の事情では、そう簡単に解決できる問題ではないのである。しかも、働くお母さんの育児に対する問題は一日もゆるがせにできないだけに、「家庭福祉員制度」の速やかな実施が望まれたわけである。働くお母さん方の意見を十分きいた上で、昨年十月一日に発足した「家庭福祉員制度」は、今年十月第三回目の申込受付を締切ったが、都民の期待にこたえて順調に伸展のあとをみせている。

制度を要約すれば、「働く婦人及び児童の福祉の向上と家庭婦人の余暇の活用と婦人の社会的活動を促進する」ことにあるということができる。

「家庭福祉員」は次のような資格のある方で安心してお子さんを預け任せることができる人たちである。

- 1 婦人の地位の向上、社会福祉事業に理解と関心があり、児童に対して深い愛情を持ち、都内に居住する婦人で、二十五歳から五十五歳までの人
- 2 医師・助産婦・保健婦・看護婦・教員・保母・栄養士の資格またはこれに相当する学歴を有し且つ児童養育の経験のある人
- 3 家庭生活が健全、受託児の養育に専念でき本人および家族が健康で現に養育している六歳未満の児童がないものであること
- 4 受託児童専用室として使用する通風・採光のよい面積九・九平方メートル（六畳）以上の部屋を一階に有すること
- 5 その他 受託の条件としては①生後五週間以上の乳幼児及び小学校三年までの低学年児童であること。②受託児童の数は、乳幼児は三人まで、学童は五人まで。③受託日及び受託時間は、原則として、国民の祝日、日曜日を除く毎日である。乳幼児は午前七時から午後六時まで、低学年児童は正午から午後六時まで。

こうした東京都家庭福祉員制度は、東京都における福祉行政のひとつとして発足した制度であるが、「勤労婦人の手助け、時間的余裕のある家庭婦人の良心的な仕事として一石二鳥をねらったもの」として東京都民生局婦人部ではこの制度

のよりよい効果を期待しているが、さらに前進するために、そして都民のもっと大きな期待に応えるために、家庭福祉員の資格の緩和が考えられている。

家庭福祉員は現在、その絶対数が不足しているために地域的に、多勢の委託児童申込をみたすことができないでいるが、本年度中にはこうした悩みをなくしたいと努力している。

また東京都では、常時二人の保健婦と二人の保母が巡回指導にあたり、保育の完璧を期している。

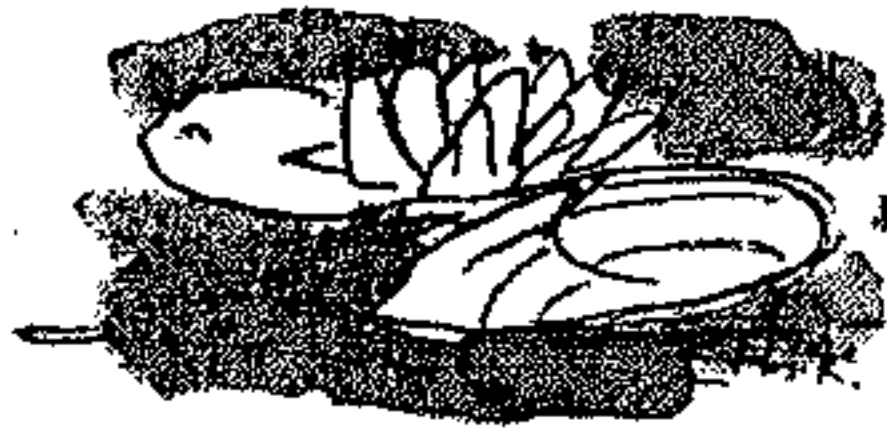
（小野 文一）

※（18ページつづき）

し、双方にとうてい無益である例が、しばしば見られるがそうした紛争をさけるためにも、その前提として話し合いによって事を解決し、争いの原因を作らぬことである。この互いに理解しあうということがここでは十分実践されている。労働条件に福利厚生に、論議はつくされる。一例を賞与にとると、十二月、六月に、また九月会社の決算期の利益金について従業員に還元するといった方法がとられている。

ここで大きく生長する会社従業員の平均年齢は二十二歳、平均賃金も同種産業に比べ上位にあるようである。詳細を詳しく得ないが、この会社の特長として温かい人間関係の一半をのぞいて見たのである。

（神奈川労働基準局監察官）



この一人を

——社会を明るくする運動に当って——

野喜満塚 遅

今日の日本はいまだかつて経験したことのない強烈な刺激・挑撥の社会環境下におかれ、テレビの普及、消費文化の著しい向上、社会一般の類魔的雰囲気等は大人と云わず子供と云わず、求むると求めざるの別なく、目に耳に日夜毎夜毎人間の欲望をかき立てます。

従来犯罪は貧乏や甚しい悪環境、欠損家庭等から排出するのを定石としていたが、今日では全く事情を異にしております。果てしもない人間の名誉や物質に対する欲望は、高い教育を身につけ何等生活にこと欠かず恵まれた地位にある人をさえ汚職や横領・詐欺・選挙違反等の罪科におとし、良家の子弟に強窃盗・暴行その他の破廉恥罪を犯

させている実状です。誘惑は踵を連ねて迫ってまいります。もはや犯罪は対岸の火事ではなくわが家の屋根にふりかかる火の粉となつています。わが家はかりは火事にならないと誰が断言できません。私も必死で火の粉を消し止めねばなりません。誘惑にかかり易い、意思の弱い性格・傾向の人達、とりわけ少年から成人期に入る過渡期の不安定な情緒のもとにある思慮未熟な青少年に対しては、その両親・保護者はもちろん、これをとりまく周囲の人々が誠意をもって適切な指導に当たり、少年に及ぼす悪影響から守って、健全な育成のために協力しなければなりません。

現在いくつかの道府県市町村においては、条令をもって青少年の保護育成に努めております。ある地方では夜間十八歳に満たない者に対する危害の予防と不良化防止のために、保護者が同行するか、またはその委嘱若しくは承諾を得た成人が同行するのではなく、午後十時から午前四時までの間は外出してはならないという規定を設け、これに違反した者には五百円以上二千円以下の罰金または科料に処しており、ある地方では未熟な青少年の発育に障害となるような図書が読まれないことを目的として、親権者またはこれに代って青少年を監督する者その他のから排除すべき有害図書を指定し、これを青少年に読まれないようにすることを要請することが出来るとし、また知事はその要請に理由があると認めるときは直ちにこれを告示しなければならぬし、また図書を取扱う者は青少年

に対しその図書の販売・頒布・貸付をすることは出来ないものとし、これに違反した者は十万円以下の罰金・拘留または科料に処する罰則を設けています。

また、ある地方では、保護者の同意を得たと認められる場合と、少年が業として物品を売却する場合の他は何人も少年から物品を質に取ったり買い受けたり質入れ若しくは売却の委託を受けたりしてはならないとし、その他有害興業、つまり映画・演劇・演芸及び見せ物の内容が著しく性的感情を刺激し、または著しく粗暴性を助長するものであって少年に観覧させることがその健全な育成を阻害すると認められるときは知事はこれを有害興業と指定し、この指示があったことを興業場の見易い場所に掲示して少年に観覧させてはならないと規定し、また、有害刃物・有害がん具・有害広告つまり屋外屋内に掲示された広告物の内容が著しく性的感情を刺激し、または著しく粗暴性を助長するものであるときは、その広告主または管理者に対し当該広告物の内容を変更、撤去その他の必要な措置を命ずることが出来る」と規定し、また、少年の賭博類似行為を禁止するため営業の麻雀屋・射的遊戯場・パチンコ店等で遊戯させてはならないとし、これらの違反者は二万円または一万円以下の罰金または科料に処する規定を設けています。青少年は次の社会を担う者ですから、これらの人々の心身が健やかに育成されるよう国民のすべてが努める責任があります。

しかし、私共国民のすべてが周囲から犯罪を

犯すような人を出さないように心掛けても、本人が落ち付く環境でなかったため、あるいは精神薄弱、性格異常等素質の上で恵まれなかったことから社会生活に順応出来ず不幸にも犯罪に陥る人があります。こうした人に対しては徒らに白眼視したり、排斥したりすることなく優しくいたわりの手をさしのべなければなりません。罪を恥じ、更生を誓っている人を鞭打って自暴自棄に陥らせ再犯に追いやる例は多く、また、あたたかいいたわりの一言、やさしい一瞥がその人を感激させ奮起させた例もまた多いのであります。

犯罪を犯した人々の多くは精神的にも経済的にも不安定な状態におかれている場合が多く、従ってこれらの人々には一日も早く職場を与えて、まず衣食住に一応の安定を見出させることが更生のために一番大切なことです。しかし、犯罪の前歴を持つ人が職を得ることは容易なことではありません。職業安定法は更生保護の対象者に対し、本人の能力に適當な職業を斡旋することに努めることと規定しており、また、労働省の編纂している職業安定行政手引にも、前歴者の更生保護を行なう機関と密接に協力して迅速円満に就職出来るよう努むべきことが示されています。東京では公共職業安定所長を保護司に委嘱し、対象者の就労については格別の御協力をねがっています。しかし、前歴者は身元保証や前歴の問題があつて、そうしたことのやましくない職業、例えば飯場とか日雇とかに限られる傾向があり、必ずしも適職が与えられ

ることは少ないのであります。また、安定性の少ないこれらの職業は、更生という意味からは必ずしも好ましいものではありません。

前歴者の就職が困難であるのは前記の客観的な隘路と共に前歴者自身の持つ問題、つまり概して積極性に乏しく、勤労意欲が余り旺盛でなく就職先に赴かないもの、一度の斡旋で不調に終ると職業安定所の二度の呼び出しに応じない等の点、また一部の人は就職しても職場に飽き易いということ、また他の人の仕事がよく見え、目先の欲に捉われて他の職場に移りたがるといふような共通の欠点が見られること等でありまゝ。本人に勤労意欲を起こさせ、能力・希望等を考慮し職業に安定させるには技術が必要であります。しかし何と云つても根本となるのは一にも二にも前歴者に対する深い愛情であります。従つて更生保護の精神を理解し、前歴者に職場を提供してその更生を助けようとする慈悲心のある篤志家の下に就職させることが最も望ましいのであり、このような篤志家の御協力によつてはじめて眞の更生が期待出来るのであります。

犯罪に陥るおそれのある少年、少年院や刑務所や婦人補導院（売春婦收容施設）の各施設から出て来た人達や執行猶予の言渡しを受けた人達を一日も早く社会に復帰させようと更生保護の第一線で働いている保護観察所の保護観察官、この観察官を助けて、これらの人達の親身な相談相手となり、その更生に奉仕して下さる民間の保護司の方々は皆、この就職とその安定

に心骨をくだいています。前歴ある人々を雇い入れて職を与え、優しく見守つて下さるそば屋や食堂の御主人、余りにひどい家庭環境から救いあげて住み込ませ、家族同様に扱つて下さる工場主、非行に走り見捨てられた教え子を自宅に引きとつて世話を下さる先生、ポケットマネーを投げ出してよいお友達となり可愛がつて下さるBBSの御兄さんお姉さん、お小使を節約して更生資金に送つて下さる小学校のお子さん、親の愛情を知らない少年院の少年の母親となつて励ましと慰めを与えて下さる婦人会の方々、こうした方々の尊い御協力なしに更生保護の仕事はその実を結ぶことは出来ません。一人の人間を温い心で立直らせるということは本当に心のあたたまる尊くも美しいことです。

更生保護の仕事にたずさわる私達は毎年七月一ぱい社会を明るくする運動をくりひろげております。この運動を通じて国の行なつてゐる矯正保護の仕事を広くお知らせし、国民の皆様はその地位・能力に応じた御協力をねがひしてまいりました。今年でこの運動は第十一回目を迎えました。この運動を機縁として皆々様に御理解と御協力をいただき、随所に美しい愛の花が咲き出しますことを心から祈つてやみませ

（法務省保護局恩赦課法務事務官）

4 出演児童・生徒に対する保護措置

出演によって生じた災害、出演による疾病は過去一年間に各事業場とも一件も報告されていませんが、事業場のスタジオの換気・温度調節等の設備はととのっており、特に危険な機械類も用いられていない状況です。しかし出演者のための休養設備についてみますと、「ある」と答えたものは四事業場ですが、年少者のための専用のものはなく、とくに大人の出演者との共同使用となっているために多少の問題があるのではないかと思われるます。

二、出演児童・生徒の実態および親の出演に対する態度

児童・生徒調査の対象となったものは八九人ですが、放送局がある都心を中心として、交通時間片道一時間以内のところに大部分が居住しています。しかし蔵市・茅ヶ崎市・川崎市・松戸市等から放送局に通っているものも少数みられます。

劇団に入った理由として「劇や歌が好きだから劇団・合唱団に入った」とのべていますが、「人にすすめられたから」とのべているものは三五%みられ、「劇団や合唱団に入っていないものは二一%みられます。しかし中学校生徒の一人は劇団に入った理由として、はつきりと将来俳優になりたいからとのべているのが注目されます。

つぎに出演をすすめた人についてみま

すと、一番多いのは「劇団の人にすすめられた」もので三八%、ついで「父母にすすめられた」が一八%、「その他」(芸能人・映画等芸能関係者、親類、知人等)が二九%みられます。さらに少数ながら放送局の人、学校の先生、けいこごの先生にすすめられたものがみられます。

1 出演経験年数と出演の回数

これらの児童・生徒の出演経験年数は一番みじかいもの二か月から、最も長いものでは一二年のものまでありますが、最も多いのは一年以上二年未満のもので全体の二一%、二番目は一年以上三年未満のもので一九%を示しています。そしてこれらの出演児童・生徒は一週間あたり一人平均二・五回あて出演(リハーサルを含む)していますが、小学校以下の児童の出演はラジオでは五四%、テレビでは六六%で、テレビの方に低年齢層の出演が目立っています。さらに一週間の出演回数は出演の多いもので六回、最高では週七回の出演がみられ、これらの児童生徒には実質上休日がほとんどない日常とみることができます。

2 出演に要する時間

出演のために家を出かけた時刻から帰宅した時刻までの時間を出演に要する時間とよぶことにしますと、一回の出演に要する時間は平均四・九時間で、七時間以上の長い時間にわたるものは出演児童生徒の五〇%みられ、最も長いものでは一三時間のものがみられます。また一週

間の出演に要する時間の合計は、最低二時間から三二時間まで広い範囲に分布し、極端なものでは延七四時間にもほり、交通時間をふくめて平均一日一〇時間以上の長時間をこれにあてているものも一人ありました(小学校五年在学中)。学校の修学時間二五時間を、満一五歳未満の年少者の労働時間四二時間よりのぞいた一七時間が出演可能な時間ですが、これに交通に要する時間一二時間(一日平均二時間×六日)を加えた二九時間より一週間の出演に要する時間がこえているものは三人みられました。

3 放送局へ出かける時刻と帰宅の時刻

放送局へ出かけた回数は本番、テストを含めて総計二一七回ですが、その時刻は朝六時から午後九時までの広い範囲となっていて、そのうち一番多いのは午後四時よりスタジオへ出かけるもので二〇%あります。これについて多いのは午後五時に出かけるもの(一二%)となっています。

さらに放送局に出かける時刻を午前、午後(一〇時—六時未満)夜(六時以後)に大別すると、午前に出かけるものの回数は二一%で、これら児童・生徒はほとんど(日曜をのぞく他)学校を休むことになると思われます。また午後に出かけるものの回数は六〇・八%で、このなかには学校を早退して出演のためにスタジオに出かける児童・生徒をふくんでいることが想像されます。

一方出演をおわって帰宅する時刻は午前九時から、おそいものでは深夜の午前二時半までにわたり、一番多いのは午後九時に帰宅するもので全体の二五・三%をしめ、午前中に帰宅する回数は当然少なく二・三%、午後一時—六時の間に帰宅する回数は全体の二一・八%にしかすぎない状況です。一番多いものは六時すぎ九時までに帰宅する回数で六五%を示し、一〇時すぎの帰宅は一八・九%みられますが、このなかには午前二時半に帰宅するもの三人をふくんでいます。

4 疲労、学校の出欠と学業への影響

このような就業をしている出演児童・生徒の疲労の状態をみると、はつきり出演が「疲れる」と訴えているものは二三・六%で、学年別では小学校高学年のものが一番多くみられます。また「大して疲れない」が二七%、「疲れない」が四九%であり、過半数のものが多少とも疲労をうったえています。

いま学校調査の九月中の病欠者の欠席回数をみますと、一回から八回にわたっていますが、その疲労の状態は、四四・八%のものが「多少とも疲労する」と答えています。

つぎに学校の出欠状況をみますと、「放課後に行くことがある」と答えたものは六七・四%で、その回数は週一回から、多いものでは週五回以上のものまであり、これらの児童生徒は一週間の通学日数六日のうちほとんどを放課後の出演に

あてていることがわかります。一方早退してスタジオに行くことのあるものは総数の六〇%にあたり、年二回程度早退するものから週四回以上早退しているものまでみられ、また他方に早退したことの無いものも三五%みられます。

さらに学校を欠席して出演するものは四一%で、その欠席回数も年一回程度のまれに休むものから、週六回、引き続き一週六日間学校を休んで出演しているものまでふくんでいます。早退と同様に学校を欠席するということは、普通の一般児童・生徒にとっては止むを得ない理由による特別な場合だけにかぎられていてこれらの出演児童・生徒のように週に何回も早退・欠席等することは考えられないことですが、このような出欠状況が児童・生徒にあたえる影響は大きなものがあると思われます。

以上のような出演が児童生徒の学業への影響はどうでしょうか。

「学校の勉強に影響しますか」という問に対して「影響する」と答えたものは四六・五%、「影響しない」と答えたものは四三%であり、一方わからないと答えたものは一〇・五%となっています。そして影響すると答えたもののうち良い影響がある(社会的な関心が高まる、国語の理解がたかまる、恥かしがらなくなった等)と答えたものは一二・八%、悪い影響がある(学力がさがる、宿題がやれなくてこまる等)と答えたものは一九・八

%、またよい影響も悪い影響もあると答えたものが九・二%みられます。

5 出演料について

出演児童・生徒のうちで出演料をもらっていることを知っているものは七六%と答え、また「知らない」ものも八%みられます。その使い途は「家人に渡す」ものが一番多くて三九%、「貯金しておく」が三〇%、「自分でつかう」ものが六%ですが、一方出演料の使いみちを親にたずねますと、「父母が管理している」ものは六七・四%で、さらに「全部または一部の出演料を子供まかせにしている」と答えているものも一〇%みられます。これは小さい率ですが、子供が自由にできる金銭が比較的ゆたかに子供まかせになっていることからくる非行化の問題についても多少気づかれる問題です。

6 出演に関する児童・生徒の感想その他

ラジオ・テレビの出演が「たのしい」とのべているものは九八%でほとんどですが、一方少数ながら「別にどうでもない」「楽しくない」といった答えもみられます。

上級学校への進学について考えているものは七〇%ありますが、「考えていない」と答えたものも約一〇%みられ、「わからない」と答えているものが二〇%あります。そして大学までの進学を考えているものが四〇%となっています。さら

に将来もラジオ・テレビに出演したいと思っているものは七三%ですが、逆に「きり」と「出たくない」と答えているものも一四%みられるのが目立っています。以上のような出演と就学とをつづけている児童・生徒はラジオ・テレビの出演にあたってどのようなことを感じ、またどのようなことに困り、また良いと思

7 出演についての親の意見

児童・生徒を出演させた動機を親にききますと、一番多いのは「人のすすめによる」と答えたもので三三%、これについて「児童が出たがった」と答えているものが三二・六%となっています。また出演契約について「よく知っている」と答えた親は二〇・二%で、その他の六三%のものは「ほとんど出演契約を知らない」と答え、多少とも知っている

と答えたものは二二・二%を示しています。

8 児童・生徒の出演にあたって注意している点および親の考え

出演にあたって親が特に心を配っている事項は、第一に将来の方針についてで五五・四%、第二は健康の面で五四・二%、第三は学業で四七%、第四はしつけ等で三二・六%となっており、さらに出

たものは一五%でした。さらに出演料を劇団(合唱団)からもらっていると答えている親は六%で、劇団所属のもの七六%にあたり、放送局からもらっている

と答えているものは四一%となっています。なおこの出演料をだれが受取っているかを親にたずねますと、「父母が受取る」「児童・生徒が受取る」はいずれも同数で対象者の四四・八%にあたり、「その他」は一・五%となっています。

さらにこれらの児童・生徒の出演料の支払基準をみると、週一定額を支払われているものは四人で、その金額は五〇〇円と二、〇〇〇円となっており、月一定額のものは一二人で一、〇〇〇円から一〇、〇〇〇円以上まで幅広い幅をもっています。さらに出演本数によって支払われているものは四九人ですが、その一本あたりの金額は最低二〇〇円から最高二、五〇〇円となっており、このうち一番多いのは四〇〇円以下のもので二六・五%にあたり、第二は六〇〇円以上八〇〇円未満のもので一六・三%となっています。

そして一本の出演料が一、六〇〇円以上のものは一二・二%を示しています。

演については「ためになることと思う」という肯定的な意見は六一・八%で、一方「あまりいいこととは思わない」等の否定的な意見のものは二二・五%、「その他」の意見のものが一三・五%となっています。

三、担任教師からみた児童・生徒の実態

1 健康と学校の出欠状況

児童・生徒の健康は「普通」のものが七五・五%を占め、「やや弱い」ものが七%、「壮健」なものは一四%となっています。そして学校の出欠状況を見ると、昨年九月中に一回も遅刻しなかったものはやはり大部分で七九%みられますが、一方一番多いものは一回遅刻したもので、これについて二回、三回、六回の順となっており、最高では二回の遅刻となっています(一人平均〇・五七回)。

また早退は一回のものから最高二回のものまでみられ、一人平均一・六回の早退を行なっていることになっていきます。二回の早退をしているAは九月中の二三日間の出演すべき日数のうち二日は早退をし、あとの二日は就業のために欠席しているので、学校へ出校した日はすべて早退しているという実情です。

さらに欠席日数を見ますと、就業のために九月中に学校を欠席したものは三六・一%にのぼり、その日数は一日から二四日(一か月全部)にまでわたっており、このうち一番人数の多いのは欠席四日のもので八・一%欠席一日が七%、三

日が五・八%となっています。このように欠席の多い児童・生徒は学校の行事や、クラブ活動等にも参加しにくく、従って友人との集団生活を身につける機会が少なく心が配られます。

2 学業成績および出演についての親からの相談の有無

学業成績は「ややすぐれている」ものが一番多くて三六・一%で、これについて「普通」のものが二九・一%、「やや劣っている」ものは二〇・八%となっています。普通よりすぐれているものは合計四八・八%、また普通より劣っているものは合計二二・一%となっています。そして成績の劣っているものの方に欠席日数の多いものが多数あることがわかりました。さらに担任教師の三九・五%は「出演はほとんど影響がないようである」とのべていますが、一方「悪い影響がある」と答えている教師も八・一%みられます。なお担任教師が「出演からの影響がある」と答えているものは過半数にのぼり、よくに学業成績と健康の面で、あきらかに良い影響より悪い影響の方が上回っており、成長過程にある児童・生徒に相当大きな影響のあることがわかります。

つぎにラジオやテレビへの出演について親から学校に対して相談があったかどうかについてみると、相談のあったものは七〇%程度みられますが、残り三〇%は何も親から相談をうけていない状況です。そして相談の時期は学年または学期

のはじめや、入学時に多く二七・八%となつていますが、一方「出演前に相談のあったもの」は意外に少なく、一一・五%にすぎません。

3 学校長および担任教師の意見

出演児童・生徒について学校長や担任教師が一番心配している点はやはり学業・出席状況と健康の面ですが、学業に関しては基礎学習がおろそかになり将来学業成績ののびないこと、知能の割合に学業が不振であるといった点をあげていいますし、また出席の状況については遅刻・早退・欠席が多くて困るとのべ、さらに健康の面では、疲労による発育・健康への影響が心配されています。一方学校生活では課外活動・ホームルーム・学校行事等への児童・生徒の参加ができないので、出演はあまり好ましくないとのべ、さらに将来の見通しもないまま義務教育をおろそかにするのは好ましくないといった意見もみられました。

学校長および担任教師が出演について「好ましくない」「あまり好ましくない」とのべているものは三九・五%ありますが、一方「好ましい」「まあいいだろう」といった意見は三二・五%で、その理由としては「学校生活・健康に影響がないから良いであろう」というものでした。

四、劇団・合唱団調査の結果の要点
調査の対象となった劇団・合唱団は一六でしたが、その団員および生徒数は平均四七人で、小さいものでは団員四人から大きなものでは二七五人といったものでありました。

また有料職業紹介業として労働大臣の許可を得ているものは二団体みられました。これらの劇団・合唱団では理論・実技・音楽・舞踊等を週に二回、一時間、数時間にわたって教えていて、授業料をそれぞれ徴収しています。その金額は、一律五〇〇円のもの、入会の際は一、〇〇〇円、一、四〇〇円で、二、三年後には二〇〇円、三〇〇円に減額となるものとは二通りになっています。

1 出演の依頼および出演料の取扱い
放送局からの出演の依頼は普通児童・生徒を指名してくるものと、特定の役の性格等からくる条件を示して劇団側に選考を一任してくる場合がありますが、劇団への出演依頼はリハーサルのはじまる四日から一週間前に口頭・電話等の方法でプロデューサーその他関係者から行なわれます。しかし急の場合には前日に出演の依頼があることもあります。

出演料は、劇団が全額を出演者に支払っているものと答えているものは三件で、その他は付添料・指導料・交通費等を控除しています。控除の方法は劇団によってちがいますが、一定の控除率によっているものが八件、控除率の不定なものが三件あります。このほか有料職業紹介事業の規定手数料を徴収しているものは二件みられます。なおその控除率は一〇%、五〇%までまちまちとなっています。

2 劇団・合唱団等の主宰者の意見

多くの主宰者は児童生徒が子役とかスターとしてでなく、普通の学生として成長することをのぞんでいます。両親に對しては「劇団を信頼して任せてくれる」「劇団の方針に協力的である」と答えたものもみられますが、また反面、児童・生徒を放送に出演させたがる親に對する批判も多く「子供を商品扱いにしないしてほしい」という親に對する希望意見がみられました。

さらに放送局に對しては、成人中心の番組で成人の出演の都合で児童・生徒の出演時間が左右されることが多いので、極力そのようなことのないようにしてほしいと望む声が大半で、また児童・生徒を一人の出演者として正しく取扱ってほしいとのぞむ意見もみられました。

五、むすび

以上がラジオ・テレビに出演する児童・生徒調査の概要ですが、次の諸点については特に今後の対策がのぞまれます。

- 1 出演児童・生徒の事業場内福祉施設の整備
- 2 労働時間（出演に要する時間）の短縮
- 3 出演開始時刻・終了時刻への配慮
- 4 出演契約・出演料の支払方法
- 5 学業修得のための考慮
- 6 学校教育の尊重（特に義務教育過程において）
- 7 関係者の年少出演者の取扱に關する再認識

「未亡人等の職業対策の推進について」の連名通達

婦發第二八九号

職發第六六四号

昭和三十六年六月一日

各都道府県知事殿

各婦人少年室長殿

労働省婦人少年局長

労働省職業安定局長

未亡人等の職業対策の推進について

夫と死別、離別、その他の事情により、長く家庭にあらた後中年になつて就職を望む未亡人等の職業対策については、かねて職業紹介、職業相談、家事サービス職業指導、内職相談等によつてその促進をはかつてきたところであるが、経済状況の好転しつつある今日においても、なお、これらの婦人の就業状況はその経済上の必要を十分に満たすことがむずかしい、就職に際し、著しい困難に当面してゐるものが多い現状である。

過般、労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会からも、未亡人等の職業対策に關し、第二次の建議が行なわれており、今回その施策について慎重検討を行なつた結果別添「未亡人等の職業対策要綱」により、未亡人等の職業対策を推進することにしたので、関係機関と緊密な連絡をとり、実施方に万全を期されることをお願いする。

なお、別添要綱中、母子福祉及び社会

福祉に關する事項については、厚生省児童局および社会局の了承済みであることを受知されたい。

未亡人等の職業対策要綱

第一 趣旨

未亡人等が職業を通して積極的に社会に寄与し、経済的に独立して明るい家庭生活を向上するばかりでなく、その子女の健全な育成と民生安定の上に極めて重要なことである。

未亡人等の職業対策については、現在までに家事サービス公共職業指導所及び内職公共職業指導所の設置、関係機関窓口における相談指導並びに公共職業安定所における簡易職業紹介を行なつてゐるが、最近の好転しつつある労働市場においても、なお未亡人等の就職が著しく困難な現状にかんがみ、その特殊な事情に

応じた措置を更に強化する必要がある。現在六〇歳未満の未亡人等の総数は二七〇万人を数え、そのうち何らかの形で就業している者は二二八万人（そのうち雇用者七三万人）となつてゐるが、完全失業者のほか、低収入、不完全就業等のため転職を望む者をあわせると完全就業を希望しているとみられる未亡人等は約五六万人と推計され、従来からこれら未亡人等の職業対策推進を要望する声は

高く、労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会においても昭和三十五年十二月十六日、労働大臣に對し「未亡人等の職業対策に關する第二次建議」を行なつてゐる。

、しこうしてこれら未亡人等の多くは、次のような特殊な問題を持つてゐるために、労働市場において一般と同列に就職することは極めて困難であり、その職業に關する相談、職業紹介、職業指導および職業訓練にあつては、この点を十分に考慮し、特別な措置を講ずることによりその複雑な生活環境をととのえ、職業生活への適応性をたかめて就業機会を拡大せしめることが必要である。

よつて、国及び地方公共団体の関係機関は相互に密接な連携をはかり、相協力してその職業対策を推進することに万全を期するものとする。

1 一般企業における女子の求人、男子の場合とくらべて特に若年層に偏つてゐること。

2 子女の養育の責任を担つており、就業中その保護が必要であること。

3 家計の維持および家事労働の責任を担つてゐること。

4 長く家庭にあらたため職業生活への適応性が低いこと。

5 職業生活の経験ならびに職業に必要な知識および技能をもたぬこと。

6 未亡人等の能力および必要性に適合して職業訓練を行なう施設が少な

と。

7 未亡人等の職業能力に対して、使用者および社会一般に偏見があること。

(注) 完全就業を希望しているとみられる未亡人等推計数は、昭和三四年度総理府就業構造基本調査による。

その他の数字は昭和三〇年度勢調査による。

第二 対象

本要綱の対象となる未亡人等とは、配偶者と死別または離別した婦人ばかりでなく、次のいずれかに該当する婦人を行い、扶養家族の有無を問わない。

- 1 配偶者が行方不明の者
- 2 配偶者が海外に抑留されている者
- 3 配偶者が精神又は身体の障害により長期にわたって労働能力を失っている者
- 4 配偶者に遺棄せられた者
- 5 その他自ら生計を維持する必要がある中高年齢者

第三 実施事項

- 1 未亡人等の職業に関する相談業務を強化すること。

標記相談業務については、かねて関係機関において実施中のものであるが、その成果を期するためには、なお多くの配慮を必要とすると考えられる。

未亡人等の就業に関する相談内容は、就職、職業訓練、内職並びにこれらに伴う保育、生活費、技能習得のた

めの経費、就職支度に要する経費、その他生活問題等就職に直接、間接関係のある諸事項があるので、未亡人等は就業を目的とする各種の相談を各関係機関窓口を持ちかけるのが実情である。

したがって、各関係機関が未亡人等の職業に関する相談に応じ就業を促進するうえの適切な措置をとるためには、各関係機関相互の密接な連絡をはかり有機的な協力体制をとらなければならない。

そのため次の事項を実施する。

- (1) 婦人少年室を中心とする各都道府県関係機関による「未亡人等の職業に関する相談業務」に関する連絡会議の開催

会議の構成員は概ね次のとおりとする。

婦人少年室長 職業訓練主務課長
失業対策主務課長 母子福祉主務課長
社会福祉主務課長

- (2) 関係機関相談業務担当者に対する未亡人等の特殊問題、取り扱い方、関係機関の所掌事項、その他当該相談業務推進上必要と考えられる事項についての研修の実施

- 2 一般職業訓練所及び総合職業訓練所における未亡人等中高年齢婦人求職者に対する職業訓練を推進すること。

- 3 主要都市の公共職業安定所においては、婦人職員のうちから未亡人等の職業指導及び職業紹介を担当する者を定めるよう配慮すること。

- 4 未亡人等の適職を開拓し、その就業を促進するため、関係機関は相協力して使用者並びに一般社会に対して啓蒙活動を強化し、その理解と援助をうようつとめること。

第四 関係機関が主掌する事項

(婦人少年室)

- (1) 未亡人等の職業に関する相談
- (2) 未亡人等の職業に関する関係機関連絡会議の開催
- (3) 未亡人等の職業関係資料、情報の収集
- (4) 未亡人等の職業生活に関する啓蒙教育
- (5) 使用者及び一般社会に対する啓蒙宣伝

(公共職業安定所)

- (1) 未亡人等に対する職業相談
- (2) 未亡人等の職業紹介(簡易職業紹介を含む)
- (3) 未亡人等の適職あつせんに必要な求人開拓及び就職後の指導

(都道府県)

- (1) 一般職業訓練所における未亡人等中高年齢婦人求職者に対する職業訓練の推進
- (2) 未亡人等に対する母子福祉資金貸付その他母子福祉に関する相談

- (3) 未亡人等の乳幼児等の保育に関する相談

- (4) 未亡人等の生活援護に関する相談

(労働福祉事業団)

総合職業訓練所における未亡人等中高年齢婦人求職者に対する職業訓練の推進

武部静枝氏を東京に迎えて

前奈良婦人少年室長武部静枝氏は後進に道を開くため、このほど退職され(局ニュース参照)、十余年勤務された婦人少年局を去られることになりました。

武部氏は地方職員室時代の昭和二十三年五月、婦人少年局滋賀職員室の初代主任として就任、約七年間を同室に勤務、昭和三十年三月奈良婦人少年室に転任、六年余を同室長として優れた才能を惜しまなく発揮され、室長の大先輩として、様々の業績を挙げられました。

婦人少年局では去る七月六日同氏の上京を機会に都内の名所や鎌倉、江の島などに案内し、また折よく来日公演中のポリシヨイサーカスに婦人少年協会が招待するなど、永年のご苦勞をねぎらうために微意を表しました。

これからは静かな京都で母堂との生活を楽しまれるとのことですが、まだ壮者を凌ぐほどのお元気ですから、今後とも婦人少年行政への外野からの協力をお願いしたいものと思います。

婦人界のうごき

(四月一〇日・五月一〇日)

(四月つぎ)

一〇一六日 労働省の主唱による第十三回婦人週間は「次の世代の成長に貢献する」という目標で全国的に実施された。東京では一二日から一五日まで第九回全国婦人会議が労働省とNHKとの共催によって開かれ、全国から選ばれた六〇名の議員が四部会に分かれて、次代の成長に婦人がどのように貢献するかについて話しあいを行なったが、各県でも地方婦人会議を初め多彩な行事が展開された。

一三日 社会純潔化協会(会長片山哲氏)は売春防止法公布五周年を記念して尾崎記念館で集会を開いた。都内の婦人相談員・民間婦人保護団体代表など百余名が集まり①売春対策機関の統一運営②雑誌記事の自粛要請③コールガール対策④観光地の浄化⑤水商売の実態調査⑥芸者の解放の精進者の保護などの七項目について請願書を総理大臣に提出することを決議した。

一三日 全国組織の婦人団体、日本婦人教室の会の結成総会が虎の門の日本消防会館で開かれた。会長に赤松常子氏、副会長に阿部静枝・松尾トシ子両氏、事務局長に本多シズエ氏が就任した。

一四日 さる三月一七日来日以来、各地を訪問し日本の婦人と交歓した中国婦

人代表団の離日を前に、日中婦人交歓大集會が歓迎実行委員会の主催により九段会館で開かれた。なお一行は一七日羽田発帰国した。

一四一五日 第二回全国婦人の集い(全労青婦対策委員会・全文協・民社青連・日本婦人教室の会・青学会議・全炭鉱主婦連合会・東京海友婦人会共催)が婦人週間の一環として開かれ、①家族間の新しいモラル ②消費ブームと家計 ③働きがいのある労働条件 ④婦人がまもられる職場環境 ⑤新しい時代の教育と文化 ⑥政治はゆりかごから墓場までのテーマにつき六分科会に分かれて討議した。約三〇〇名参加。

一五日 日本社会党東京都連婦人対策部主催の婦人参政十五周年記念集會在千代田公会堂で開かれ「婦人の要求はどのように政治にとりあげられたか」「平和・教育・社会保障・物価」という議題で公開討論会が行なわれた。出席者は戸叶里子、高田なほ子、岸本千代子、中大路まき子の諸氏で司会は田中寿美子氏が担当、約一〇〇〇名の参加者があった。

一五日 全国消費者団体連絡会はさる二月全国約二〇〇の勤労者世帯を対象に行なった家計実態調査・物価調査の結果を発表した。これによると本年二月の一世帯あたり消費額は前年同期にくらべて六・五%ふえており、支出増加

分の約四分の三は物価上昇のため、となっている。支出増加率の最も大きいのは住居費の二二・二%、ついで雑費の九・九%、副食費五・二%、光熱費二%となっており、被服費は〇・五%減少している。

一六一七日 第六回はたらく婦人の中央集會が一六日東京都立青山高校、一七日杉並公会堂で開かれた。分科会は「大幅賃上げ、同一労働同一賃金、最低賃金をかちとるには」「婦人の職場と権利を守り、母体を保護するには」「職場に地域によりよい保育所をつくるには」「農漁村の婦人の生活と地位を向上させるには」「失業と内職の問題」など一四のテーマをめぐって活発な討議を行なった。

二四日 四月に新設された東京都経済局総務部の消費生活課は丸の内会館に主婦団体代表を招き「消費者の意見と要望」を聞く会を開いた。主婦側から主婦連副会長三巻秋子氏、地婦連生活部長似鳥幾久栄氏ら六名が出席した。主婦側は「消費者に対するPRに力を注いでほしい、一方的な値上げなどないように同課は業者と消費者の間に入って調整してほしい」などの要望を行なった。

二七日 経済企画庁は物価白書を発表した。白書は最近の物価の動きを説明し、消費者物価は値上がりぎみであるが、これは一時的な供給不足やこれまで低

すぎた物価の引き上げのためであるから、総体的、長期的には安定した動きをとるであろうと述べ、また物価上昇が低所得層により切実に影響したことを認めるが、特に低所得層へしわ寄せしたものでないといっている。三六年度の消費者物価については一・一%の上昇という数字が信頼できるものだと説明している。これに対して春野鶴子主婦連副会長は「この白書では心配ムードは解消しない、政府の具体的対策を示してもらいたい」と語った(朝日新聞四月二八日)。

(五月)

一日 文部省社会教育局婦人教育課の初代課長に金子てい氏が任命された。

二日 労働省婦人少年局は「離婚についての意識調査」の中間報告を発表した。この調査は、夫婦が対等の立場で離婚協議を行なうことを前提としている協議離婚制度が、現実には妻側に不利な制度になっているとの見方もある中で、その実態を把握することを目的として行なわれた。調査対象は協議離婚した婦人である。この調査によれば離婚届を出したことを知っていたのは九三%、いつ出したか知らないか答えなかったもの五%、離婚届の出ていることを知らないもの二%であった。また離婚の話をはじめに言い出したのは「本人」が六〇%を占めているが、残りの四〇%についてはみると、離婚届が出された

時、本人が離婚することを承諾していたものは七四％、はっきりと承諾しなかったものと全然承諾しなかったものとの合計が一三％ある。さらに、協議離婚する場合、財産分け、慰謝料、子供の処分などについて夫婦間で何らかのとりきめを行なったのは四〇％足らずであり、夫が妻に財産を分けた例は二〇％に満たないことなどが明らかにされた。

④ページつづき

②二交替制度実施のためには最低必要な設備基準を設け、それが整わなければ実施できぬような許可制度とすること

寄宿舎もなしに二交替を行ない、労働者が疲れきっている例はすでに述べましたが、こういうことが野放しになっているのでは女子年少者保護の目的は果たされません。中小企業に二交替がどんどん広まりつつある今日、一刻も早く行なう必要があります。

2 二交替制を廃止できない場合に必ず加えるべき制限

①労働時間の短縮

変則的生活はどうしても身体に負担を与えますから、労働量で調節するためと、母体保護のため早朝・深夜の冷えの度をできるだけ少なくするために、二交替を行なう場合は少なくとも実働七時間くらいにおさえることが必要だと思えます。

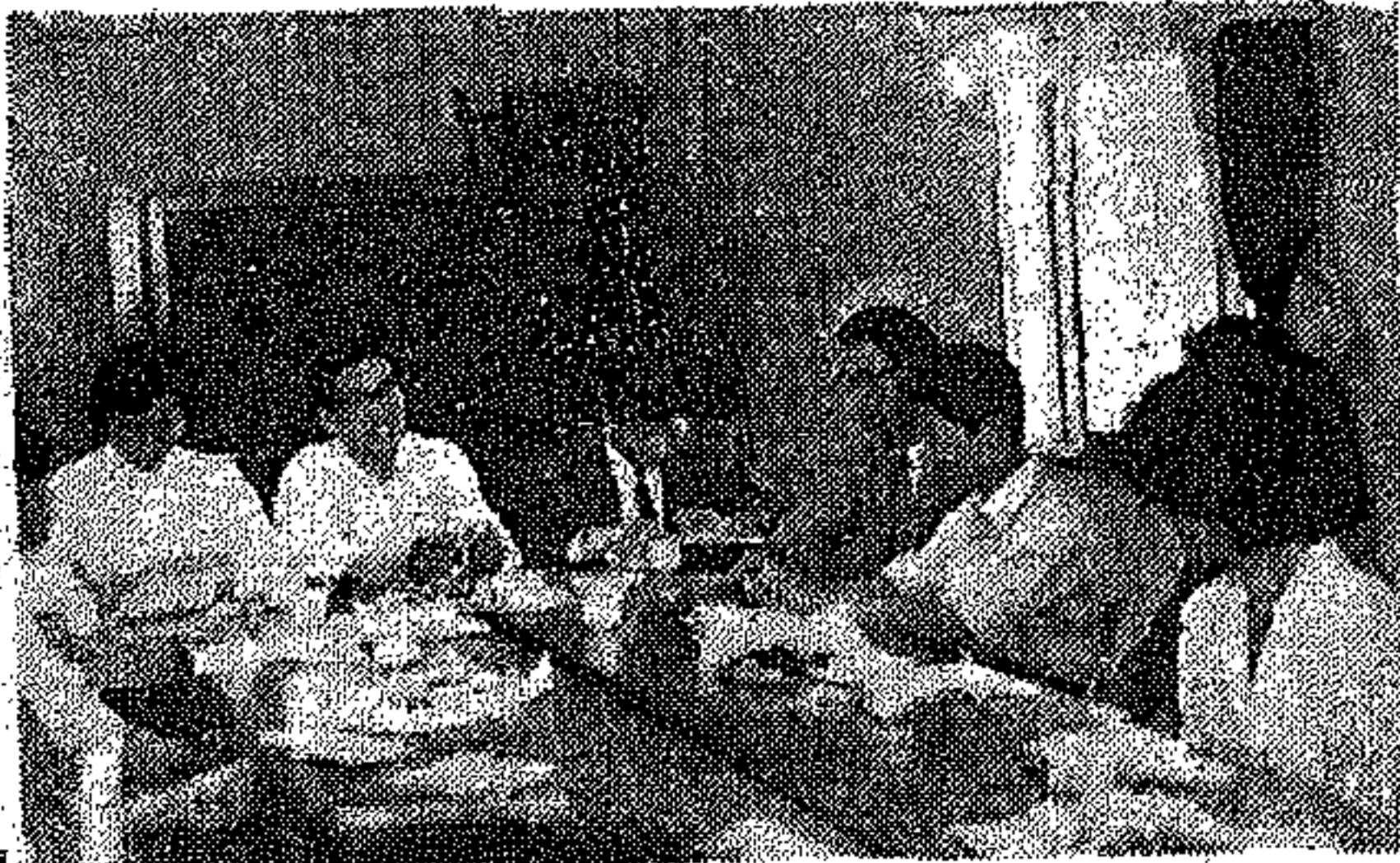
九日 厚生省はインスタント食品や無人スタンドの流行にそなえて食品衛生法施行規則などを改正した。おもな改正点は、①コップ販売式自動販売機を衛生的に保つための規格を設ける ②スティックに製造年月日、製造者名を標示し、販売までは零下一五度以下の冷温で保存することをきめる ③全罐詰に内容を標示するよう改正し、一年間の猶予期間をおく、などである。

②年少者の二交替禁止または制限

母体機能の成熟期にも当たり身体的に十分に保護を要することと、定時制高校に通ったり、そうでなくとも成長期の者として私生活時間を落着いてもたすべきであるという教育的配慮から、年少者に二交替制を行なうべきではないと思います。年少者が主体の産業では全面的禁止が困難なら、高校へ通いたい者の意志などが尊重されるよう本人の承諾制か何かの方法をとり、どうしてもやりたくない者は普通勤務の職種に廻すなどの責任を雇用者に与えることが望まれます。

以上は、紙面の都合もありたいへん大ざっぱな報告ですが、いかに二交替制度に問題があるかは職場の年少婦人労働者の真の声によって十分御承知いただけたと思いますので、各方面の関係者にその対策につき早速お考えいただくようお願いして報告を終りたいと思います。

(日本繊維労働婦人対策部)



“茨会”が誕生した日の会員たちのつどい

働く青少年生活文グループ

“茨会”の誕生

婦人少年局が毎年募集する「働く青少年少女の生活文」応募者の友情のつながりが「生活文グループ」となって誕生しました。楽しいことはみんなで喜び、苦しいことはみんなで慰めあいまし合いました。と呼びかけた五人が中心になって、六月十二日(日)市内東電センターを会場に顔合

わせをしました。たくましく日やけした青年、健やかな少女の笑顔が次々と会場に姿をみせました。グループの名は「茨」ときまり、ニュースの発行や座談会・ハイキング等、会の活動計画を話し合い、七月の会合には、会則をつくることと、レクリエーションが予定されました。水戸放送局長さん、地元協賛員さんの温い御支援を感謝しながら、午後は借楽園で記念写真や座談に楽しい一日を過ごしました。

“茨会”ニュース一号から

仏教のことばだと思えますが「知らなかった人が知り合った」ということは、どんなに大変なことであるか、私たちの人生において、それはほんとうに重大なことだと思います。私たちは、今日集まりました。十余名がほんとうに知り合ったのです。良かったと思います。そのことだけでも。まじめに生きることがむずかしい世の中にあって私たちはもっと正しいことに強く生きたいと思います。

知らない同志が知り合ったというだけでもほんとうに意義あることとして、私は今日のこの結成会をみなさんにお知らせします。(五味淵幸枝、工員)

(茨城婦人少年室長 石井はた)

働く婦人の知っておきたい法律問題⑧

宿直と日直について

婦人労働者は、その母体の保護という観点から、成年男子と異なっており、一般に休日労働や深夜業の禁止の規定のあることはすでに御承知のとおりです。しかし事業場で終業時刻後または休日に、日直とか宿直という特殊勤務を設け、その間に建物や物品の管理、緊急な文書の受付、電話の応待などの業務を行なわせることがあります。この種の業務に専任させるために守衛や夜間勤務員を雇っているところでは問題ありませんが、ふつうは昼間通常の勤務に従事していた従業員を順次交替に、またはそのつどこのような業務に就かせるのが一般の例です。この特殊勤務である宿直とか日直に婦人労働者を男子同様勤務させることができるかという問題があります。そこで今回はこの特殊な勤務について説明したいと思えます。

一般に、通常の勤務（労働基準法に定められた八時間なり九時間なりの勤務）を了えた従業員を引き続き就業させる場合には、基準法第三十六条の時間外労働として割増賃金を支払わなければなりません。ところが、前述のように、宿直または日直の勤務の内容は比較的単純で断続的な業務であり、通常の時間外労働あるいは休日労働と同一に論ずることはで

きません。そこで労働基準法施行規則の第二十三条に、「使用者は、宿

直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第十号によって、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二条の規定にかかわらず、使用することができる」と規定して、通常の時間外労働と異なる取り扱いをしております。この規定は基準法第四十一条第三号の「断続的な業務」の一つの態様を規定したものと解釈されております。したがって、宿直または日直の勤務に就く者に対しては基準法上の労働時間、休憩、休日などの規定はすべて適用されないことになり、通常の時間外労働あるいは休日労働を禁止又は制限されていゝ女子や年少者もこれらの勤務に就くことができるわけです。但し、深夜業の禁止に関する規定は適用されますので、基準法第六十二条により深夜業を認められていゝ者（看護婦・女医・保母など）詳しくは本誌第八巻第九号参照）を除いて女子または十八歳未満の者の午後十時から午前五時に至る間の宿直勤務は認められません。また、十八歳未満の者の日直勤務は法文上は認められるわけですが、年少労働者保護の観点から許可されないことになっています。

従業員に宿直または日直の勤務を命ずる場合には所轄労働基準監督署長の許可

を受けなければならないわけですが、常態としてほとんど労働する必要のない勤務についてのみ許可する方針がとられており、その許可基準は、(1)原則として通常の労働の継続ではなく、定期的な巡視、緊急な文書または電話の収受、非常事態発生の準備等を目的とするものであり、(2)相当の手当を支給し、(3)宿直については相当の睡眠設備を設けることとされています。

また、宿直または日直の回数については、一定期間における回数が余り頻繁になるものは許可しない方針がとられており、日直については月一回、宿直については週一回以上に亘るものは認められません。しかし、その事業場の従業員数が極めて少なく、全員に宿直または日直させてもなお不足である場合には、勤務の労働密度が極めて低い場合に限り、それ以上の回数にわたるものについても許可される場合があります。

これらの点で宿直が認められなかった例としては、通常の労働をしたあと連日にわたって舎監として勤務する場合、小学校の通勤小使などがあります。また、常時事業場に居住する者が通常の当直者と同様の勤務を事実上行なっているも宿直または日直として取り扱う必要はないとされています。

次に、宿直または日直に対しては通常の労働に対する賃金とは別に相当額の手当を支給しなければならないわけですが、

が、その額は原則として宿直または日直の勤務に就くことを予定されている同種の労働者の一人一日平均額の三分の一以上とされています。但し、通常の宿直または日直に比べて勤務時間が著しく短いものについては宿日直手当の額がこの基準以下のものについても許可される場合があります。

最近、宿直または日直勤務をした者に對しては翌日または数日中に代休を与えているようですが、この場合でも、その宿直または日直の勤務が施行規則第二十三条によるものである以上、宿日直手当は支給されなければなりません。ただ、宿直または日直のあとの代休日が無給と定められている場合には賃金収入が減少する場合も出てくることになります。

宿直または日直勤務に就いていゝ者が緊急の事態、例えば急患の手術、火災の発生などにより通常と同様の勤務とが特別の勤務に就いた場合には、時間外労働あるいは休日労働として取り扱われることとなります。また、許可を受けないで行なわせた宿直または日直の勤務は、時間外労働あるいは休日労働に該当し、通常の時間外労働手当を支払わなければならないとされています。

台湾・香港・沖縄

をめぐって

平松民恵
岡山婦人少年会活動員

台湾政府蔣介石総統の懇請で、昨年十月十日双十節に親善使節として日本婦人実業団の一行に加わり、渡台の機会を得ました。団長はプラスマン化粧品社の社長竹田寿恵さん、副団長は山野ビューティサロンの美容家山野千枝子さんで、日本の女流経営者の粒選りが網羅されていました。

十月七日の着台の夜から八日間、毎夜、歓迎レセプションに攻撃されましたが、中でも双十節式典場に歩を運ぶ重慶南路一キロの間を我々婦人団の和服の行列は、三十万民衆の眼を奪い、歓声、口笛、紙吹雪の熱狂的渦を巻きおこし、知らぬ間に閩兵パレードの前奏曲の主役になっていたのに驚きました。

やがて二十一発の礼砲が轟き奏楽の中にアメリカナイズされた七万の陸海空の精鋭の観兵式が繰りひろげられ、実に壮観でした。一時間四十五分、絵巻物のようにくり展げられる演技を眼前にしなから、私はしばし眼を閉じて祖国を思いおこしていました。軍備を捨てて民主化した日本では、このようなパレードは見られないが、文化と産業がもの凄い勢で発達し、また、産児制限が許されたため、

子沢山による貧乏は次第に追放されつつある。眼の前の武力と、自分のまわりを裸足で歩く台湾国民の民度の貧困を見たとき、「我々日本人は幸福者である……」という思いがこみあげ、異国の式典中、不覚の涙をおとしてしまいました。

十三日は蔣夫妻の午餐会に招かれ「共產主義は民族を亡ぼすものである。国連の議席を一番沢山もつアジア民族の結果こそ世界平和への何よりの推進、指導者として貴国政府並びに日本婦人の将来の活躍に期待する」と固い握手を交されました。台湾は米国の軍事援助を受けて独立し、反共を叫び、今でも戦時体制を敷いており、民政は暗く、きびしい統制が行なわれていました。物資は電気製品や雑貨類は品不足でしたが、米や野菜の食料品は亜熱帯のため育成が早く、鉱物資源も豊かでのんびり暮せる所のようにでした。二十五、六歳から上の年齢の人は日本語、日本字で育った人たちですから、日本に対して郷愁や愛敬をもっていて他国に行った感じはしませんでした。生産工業には見るべきものがなく、日本の技術と資本の投下による開発を望んでいました。

台湾から香港、沖縄をまわって帰国しましたが、香港は多彩な人種三百万人が密集している都市で、あらゆる風俗習慣の博覧会場のようでした。商品はさすが東洋の自由都市だけあって、満貨の活況を呈していました。日本商品は六割近く街に氾濫し、日本ブームが巻き起こっていました。九割に近い広東人も親日感情をもっており、日本語が通じました。レストランでは、黒人のバンドが荒城の月を演奏してくれました。この町の北部には中共から逃亡して来た避難民が山肌をうずめてたむろし、最低生活を営んでいて、英国はそれ等の暴動化をおそれ紡績工場を建設し労働人口の収容につとめていました。日本では正金銀行、大丸等が支店を出していましたが、まだまだ多くの資本の投下、日本技術の発展が望まれていました。ちょうど浅沼刺殺事件直後の訪問でしたから、大和田副領事から「コンゴのようなテロ行為はやめて欲しい。国際都市香港ではハガチ事件以来日本ブームも下り気味で、我々国外で活躍する者にとっては恥かしくてならぬ」と訴えられました。

沖縄は米国色と沖縄色二色が異質のまま隣り合った違和感を感じました。ジャズ音楽の隣に沖縄の古典宮廷舞樂があり、急造の近代建築の沖縄大学の入口に守礼門の唐時代の建築様式が残っているという有様です。

米国のゴルフ場やピンク色のハイカラな軍属の官舎街、千人劇場、緑の芝生が続いた向うに、やせ地を耕す農夫が芋ときびを栽培し、一戸の耕地面積は二反二畝、水田は二毛作でも四俵半しかとれない。九十万の沖縄人はほとんど日本の物資を仰いで生活をしており、全部LCをくまなければ購入する事が出来ません。「私たちは日本復帰がしたいのだ、我々をもっと日本の労働人口に吸収して欲しい。日本は敗戦によって我々を賠償の質草に使った。沖縄民は本土決戦の防人としてその大半が玉砕している。我々は祖国日本を慕い、復帰を祈りつづけている」といつていました。中学卒の労働者は日本ですぐには間にあわないけれど一年もたつと優秀な労働者に成長するという事でした。那覇高校の甲子園出場生が一握の砂を全員握りしめ「祖国の土」と叫んで持ち帰ったという話が思い出されました。言語はまだオール日本語、日本字でしたが、貨幣は米ドルの紙幣で「セント」の生活をしていました。南部は隆起さんごじょうの強アルカリ、北部は赤土の強酸性、地味は何れもやせてみるべき資源はなく、徒らに太平洋戦争の跡ばかりがそのままおきざりにされ、眼をそむけるばかりでした。私たちは自分の手と足を振りちぎられたように、かつての国土、同胞がここにあった事を今更知らされ、国際政局を平和に推進する名匠があらわれ、我々同胞の手と足がもと通り血が通うように手術してくれないものかと思いました。それには人間の知恵と日本人の努力が必要なのをいやというほど知らされました。これらの東洋民族の悲哀、歎きがなくならない以上、世界の平和はなお遠いことでしょう。

(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 3. 社会生活に関するもの					4. 組織活動と婦人				
g. 犯罪と婦人(つづき)					世界の婦人とともに —国際民主婦人連盟へ—				
敗戦後の女性の犯罪(抄録)	植松 正	人間科学	(4)	49	松田 解子	婦人公論	(9月号)	49	
不良少年少女の生理と感情	菊田一夫他 (座談会)	教育手帳	(1-2)	53	戸波 浩他 (座談会)	実業展望	(21-12)	"	
*婦人と犯罪(法律学体系第136)	三田 庸子 日本評論社編	日本評論社		"	*新しい女性のつどい —婦人団体の運営のために—	金子 貞子	女性新書	第24	51
女性犯罪三態	植松 正	財政[別冊]	(3)	51	婦人団体は どうなっているか	"	社会教育	(6-4)	"
フランス・アプレ少女の告白 —殺人に問われた少女の手記を読んで—	篠原 正英	婦人公論	(10月号)	"	1951年における 婦人界のうごき	山室 民子	文部時報	(892)	"
法廷から見た女性の悲劇	門上千恵子他 (座談会)	"	(11月号)	"	婦人だけでつくった 組合マーケット	高橋 千代	農業協同組合	(51)	"
*女性犯罪(日本社会の病理解剖 第3巻)	平出 禾福	春秋社		52	*婦人会幹部講習会資料	静岡県教育委員会	同左	"	"
戦後の女性犯罪とその 社会的地位	出射 義夫	婦人公論	(6月号)	"	*婦人団体一覧	"	"	"	"
女性の信念と犯罪	坂西 志保	婦人朝日	(7-7)	"	*新しい婦人団体の資料	岡山県教育庁(社会教育シリーズ)	"	"	"
*ニューヨーク刑法抄 —婦女誘拐の罪 その他—	法務省法制意 見局 第4局	同左		"	*婦人団体の運営	福井県教育委員会	同左	"	"
鉄格子の女たち	三田 庸子	文芸春秋	(32-7)	54	*婦人団体名簿	東京都教育庁	同左	"	"
少年犯罪者の家族的背景	牛窪 浩	社会事業	(37-9)	"	婦人補助組合 —家庭の主婦も組合の力である—		労働教育	(3-3)	52
施設の少女と語る	(座談会)	青少年問題	(2-4)	55	婦人団体と生活改善運動	金子 貞子	家庭科学	(157)	"
h. その他(社会福祉に関するもの)					女性の精神的色盲 —N.F.C.主婦の会より—	渡辺 一高	"	(158)	"
婦人はよい共同施設を 望んでいる	池辺 昌子	新建設	(2)	49	汎太平洋婦人会議より 帰って	宮島 ヒサ	"	(161)	"
里親制度の現状分析 -1・2-	松島 正儀	社会事業	(33-3,4)	50	婦人を幸福にする新しい扉 として —婦人運動から見た生協組—	笠原正江	生活協同組合	(2-5)	"
宮城県における里親制度 [終稿]	宮城県民生部 児童課	"	(33-19)	"	*地域婦人団体のあゆみ (婦人団体シリーズ第1)	山高しげり 全日本 社会教育連合会編	大蔵省 印刷局	"	"
一日里親の報告 —養護施設確立への助言—	伊福部敬子	社会事業	(34-6,7)	51	*1951年の婦人界の動き	労働省婦 人少年局	(婦人・参考資料16)	"	"
里親委託問題二・三	"	"	(34-9)	"	複雑な大都市の婦人団体 —大阪市の婦人会の種々相—	岩 橋 淑	社会教育	(8-3)	53
西独における俘虜の被扶養 者に対する生活扶助に關する 1950年6月13日法		調査と資料	(2-9)	"	婦人団体の現状	貞閑 晴子	"	(8-12)	"
*婦人と社会事業について	富山県社会 福祉協議会	同左		"	婦人団体の組織機構の 中の空白	金子 貞子	"	(")	"
女子死亡率について	趙原 久明	保険界	(4-11)	"	*婦人会長研修会資料	広島県教育委員会	同左	"	"
*里親のために	厚生省児童局	同左		"	*女子青年幹部講演会資料 第4回	"	"	"	"
社会政策と生活改善運動 —生活改善とその意識について—	今 和次郎	家庭科学	(163)	52	婦人教育を振興するには —特に地域婦人団体の立場から—	山高しげり	社会教育	(9-10)	54
*社会保障に生きる女たち	田中 峰子	建民社		53	婦人会運動の地域性	田中キミ他	[鹿児島県]教育 委員会月報	(41)	"
里子の実態及び性格 —労働里子と養子里子—	山本正憲	神戸法学雑誌	(2-3)	"	*婦人団体の現状・1954年	労働省婦 人少年局	(婦人・一 般資料24)	"	"
里親開拓について	大和チドリ	社会福祉評論	(4)	"	婦人団体は活動している?	比留間とく江	社会教育	(10-4)	55
わが国における被保護者の 社会的経済的特質と その要因	三好豊太郎	社会事業	(37-6)	54	婦人運動の自主的 発展を望む	磯村 英一	社会教育	(38-6)	"
私法的扶養を中心としてみ た被保護世帯の実態	小川 政亮	"	(")	"	婦人会のグループ 活動について	貞閑 晴子	社会事業	(10-6)	"
英国の社会保障	久保マチ子	共済時報	(3-4)	55					
社会福祉と婦人	M.L.ハー フォード	社会事業	(38-4)	"					
なお一層の提携強化を求め て —婦人と社会福祉—	横山 定雄	"	(38-5)	"					

女子の就業者数と完全失業者数

(1961年2月)

一人一か月平均現金給与総額

(1961年1月)

産業別	女子	男子	男女計 に占める 女子割合	中 の 割合	女子の 雇用の 構成率	女子の 前年同 月の比
総数	万人 1,658	万人 2,591	% 39.0	%	%	万人 + 26
自営業者	278	749	27.1			+ 16
家族従業者	691	268	72.1			- 62
雇用者	688	1,572	30.4	100.0		+ 73
農業	11	39	22.0	1.6		+ 1
林業	*	2	11.8	0.3		- 1
漁業	*	5	12.2	0.7		± 0
水産養殖業	37	171	17.8	5.4		+ 9
鉱業	229	533	30.1	33.3		+ 15
建設業	169	257	39.7	24.6		+ 22
製造業	26	204	11.3	3.8		- 5
卸売、小売、金融、 保険、不動産業	190	202	48.5	27.6		+ 29
運輸通信、電気ガス 水道業	19	114	14.3	2.8		+ 3
サービス業務						
完全失業者	22	26	45.8			+ 2

産業別	女子	男子	男子に 対する 女子の 割合
総数	円 10,729	円 24,599	% 43.6
鉱業	10,065	25,225	39.9
建設業	9,390	2,030	46.2
製造業	9,498	23,992	39.6
卸売業	12,000	24,308	49.4
小売業	15,215	31,451	48.4
金融業	12,809	33,975	37.7
不動産業	14,627	25,938	56.4
運輸通信業	17,631	30,744	57.3
電気、ガス、 水道業			

「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
万位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその
内訳の合計に必ずしも一致しない。 — 総理府統計局労働力調査 —

一労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査一

婦人少年局ニュース

○婦人少年局人事異動(カッコ内は前任)
六月一日付

(奈良婦人少年室長)

武部 静枝

婦人少年局付を命ずる

(婦人少年局婦人課)

長沢 貞子

奈良婦人少年室長を命ずる

六月三十日付

(婦人少年局付)

武部 静枝

辞職を承認する

○年少労働者福祉員の講習会開催

昭和三十六年度の年少労働者福祉員講習
会は六月から開始され、本年度中に三十
九県で開催される。

二こらんにになりましたか二

(年少労働課関係)

○ラジオ・テレビ出演児童生徒の
実態調査

調査資料No.81

(婦人課関係)

○一九六〇年の婦人に関する動き

(婦人関係資料シリーズ)

参考資料第63号)

○日本婦人へのメッセージ

第十三回婦人週間を祝って

(婦人関係資料シリーズ)

国際資料第59号)

○各国における結婚の承諾、結婚年齢
および結婚の登録

(婦人関係資料シリーズ)

国際資料第58号)

○婦人少年協合理事会開催

六月二十八日、婦人少年協合理事会が

一ツ橋如水会館において開催され、平林
たい子、藤本喜八、江上フジ、西垣実の
各理事および労働省より谷野局長始め各
課長が出席、昭和三十五年予算決算お
よび三十六年度予算案を審議、可決、十
週年記念事業について協議した。

原稿募集

一、内容

○婦人少年室その他の関係機関の活動

○婦人少年室補助員のレポート

○年少労働者福祉員のレポート

○地方で起った婦人少年者に関する
諸問題(いずれもなるべく具体的に)

一、分量 四百字詰五枚以内

(但しまとまった研究物はこの限り、
ではありません)

一、必ず原稿用紙を用いること

一、締切 毎月五日

一、掲載の分には薄謝を呈します

一、送り先 本会編集部

昭和三十六年七月一日 印刷
昭和三十六年七月五日 発行

婦人少年者

第九巻第七号
通巻九十二号

定価 五十円 千六円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一
(日本職業指導協会内)

発行所 婦人少年協会

電話九段(33)九五九七
振替口座東京一〇七九一四

痛

頭痛

歯痛・神経痛
生理痛・腰痛
筋肉痛など

痛みでお困りのときは、すぐに
新グレランをお用い下さい
強力な鎮痛、鎮静作用が速かに
あらわれ、気分はさっぱりして
元気を回復します

新
グレラン
錠



武田販売

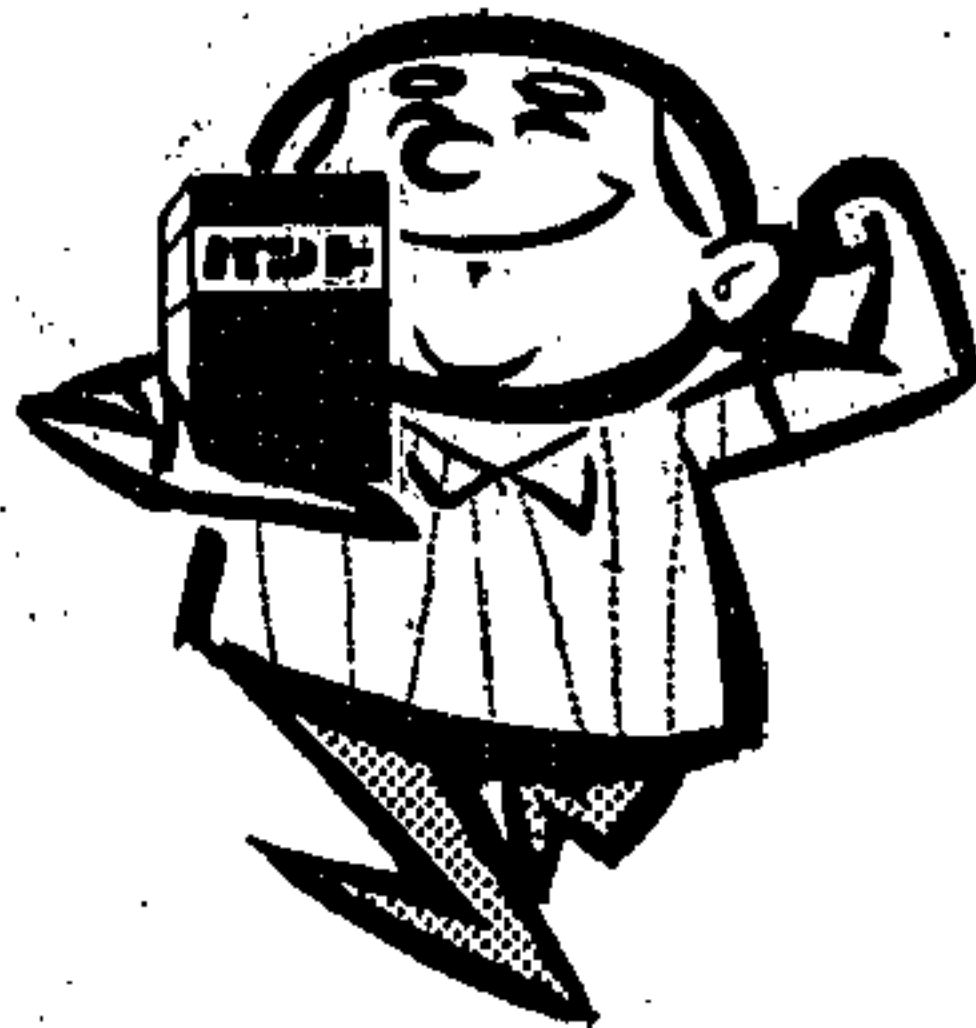
(包装)
10錠 100円 20錠 180円
100錠 700円

製造 グレラン製薬
販売 武田薬品



第一製薬
東京・日本橋

疲れを残さない
!



精がつく・スタミナがつく

パント錠

副腎 肝臓強化 パントテンサン製剤

どんなに忙しくても 夜ふかしをしても
お酒をのみすぎても 翌朝は元気いっぱい

パント錠で副腎を丈夫にすれば 肝臓の働きも
活発になり 中年の方には 精がつき 若い方
にはスタミナがつく…… ふつうの肝臓の薬と
はちがった効き目があるわけです

疲労・体力の衰え・悪酔・二日酔・肌あ
れ・にきびに

20錠 50錠 100錠