

婦人と年少者



第15回働く年少者の保護運動

- 働く年少者は何を求めているか (座談会)
- 年少労働者の現状

10 1961

婦人少年協会

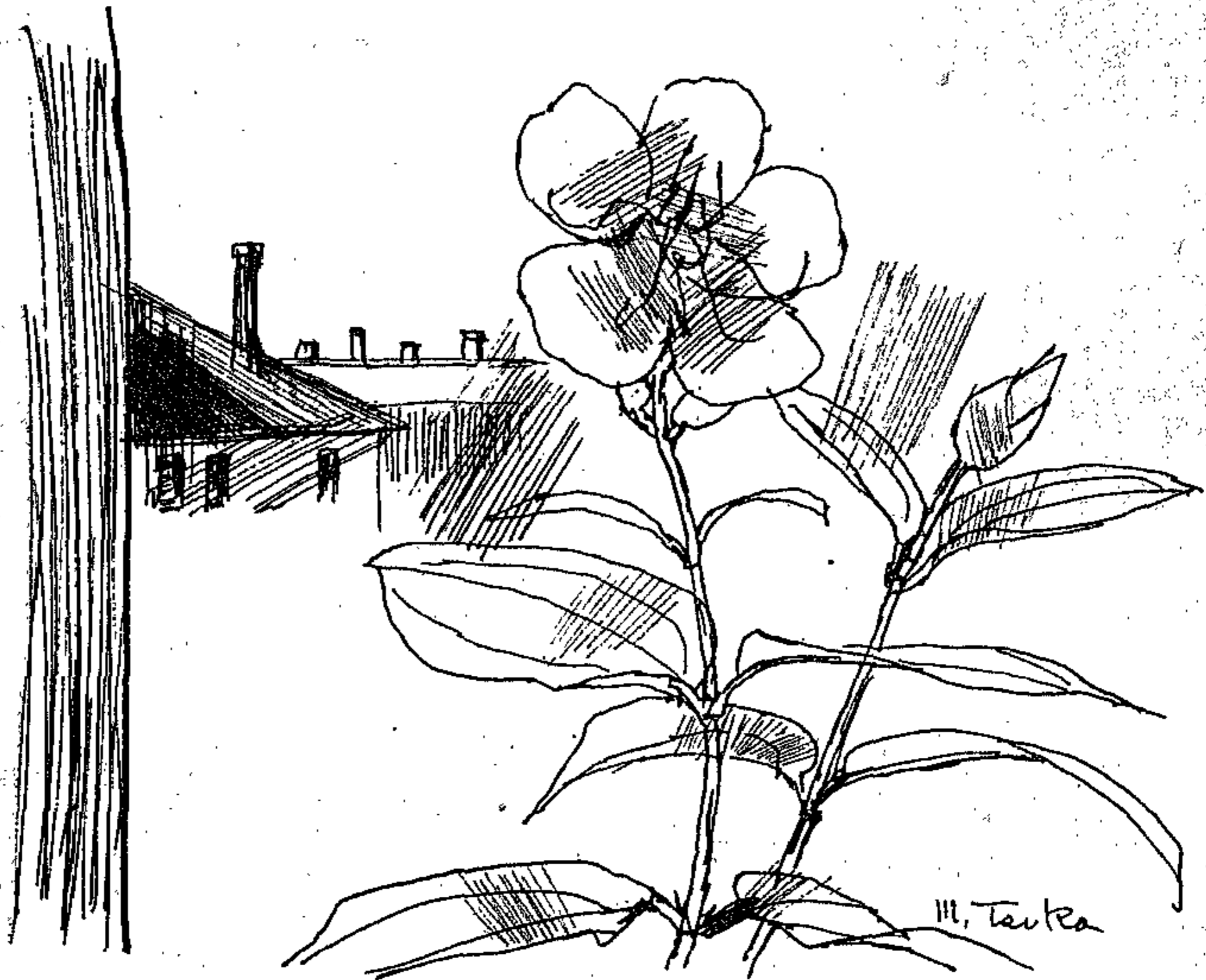
第15回働く年少者の保護運動

働く年少者の明るい生活の設計と
その実践のためにおとなの力を！

——若き日に人生の目標をたて
その実現にたゆまず進む——

11月1日 ▶ 10日
1961

主唱 労働省



婦人と年少者 九巻十号 目次

働く年少者と新しい職業観……………久保良敏 2

座談会
働く年少者は何を求めているか
 堀 秀彦
 大曾根 村治
 日比野 明
 働く年少者の生活設計のために——司会高崎 節子 4

第十五回働く年少者の保護運動実施要綱……………10

読後感……………磯村英一 11
 —働く年少少女の生活文の選をして—

求人給源地東北を訪ねて……………鈴木俊彦 12

海辺のキャンプ……………鹿児島マイナークラブ 14

西脇市の「兵庫県働く婦人の家」……………16

資料一室

年少労働者の現状……………18

昭和三五年の女子雇用のうごき……………22

昭和三五年における女子保護の概況……………25

動労者世帯の消費生活（アンケートの集計結果から）……………27

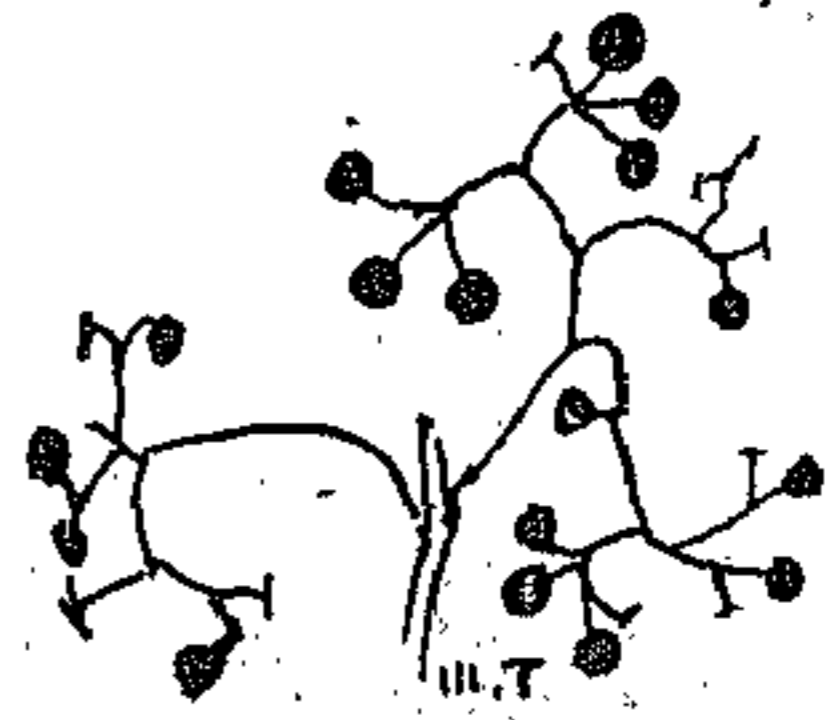
婦人界のうごき……………31

戦後における婦人問題文献目録⑧……………32

女子の就業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結果について……………17

婦人少年局ニュース……………表紙 3
 表紙……………富山妙子 扉……………塚谷政義



働く青少年と 新しい職業観

働く青少年の生活設計のために

久保良敏

青少年の職場進出はその種類も人員も年々増加しているが、それらはすべて満足すべき状態にあるとはいえない。ことに成長期にある青少年にとっては、新しい世界であるところの職場は決して明るいものとはいきれぬものがある。これらの問題はたんに職業の種類、労働条件など、彼らの選んだ職業に直結するものばかりでなく、彼らの生活時間と空間のすべてに関係をもち、さらに社会観や人生観なども考慮しなくてはならない。従って働く青少年をあらゆる職場に暖くむかえ、能率よく教育をし、楽しく勤労ができて、豊かな生活をおくれるようにするには、まず青少年の特徴をよく理解し、これらと現代社会の諸機構との調整をはかることにより、彼ら青少年の正しい生活指導方式をたてることもに新しい職業観を樹立することにあると思われる。ところがこの方策は極めて困難なものであって、ここに提示することは容易な業ではないが、さしあたり青少年の特徴をあげ、

これらと現在の労働環境との調和を考え、それから新方策樹立へのいくつかの参考意見をのべてみよう。

青少年の特徴を一言でいえば、成長期の人間といえよう。身体的にも精神的にも青年期の終りには一応ピークに到達する。しかし、これはあくまで表面的であって、実質はまだそれにもなっていない。つまり外観は大人であっても内容はまだ子どもというのが本当の青年の姿であろう。このいわば二重性が青少年にいろいろの問題をなげかけることになる。

青少年の時期に、まず注目すべきは自我の発達である。三、四歳頃から目ざめてくる自我は少年期に入ると著しく成長発達をとげ、青年期になると一応自分をみつめることが出来、自分の能力の発達可能性について見通しがたってくる。しかし、まだ自分の能力がどの程度まで伸びるものか、また、現在の自分の力がどのくらいかを適切に評価することは出来ないが、こ

の可能性を信じる心構えが向上心となり、青少年をより高い地位に、またよりよい生活をするためへの希望と努力を生み出すものになる。従って、この力は極めて尊いものであって、この力の如何が青年のあり方を決めるとまでいえるのである。しかし、この力は必ずしも適正妥当のものとはいえない。その方向が偏っていることもあるし、また、青少年が期待している力量すらも彼ら自ら過大に評価しがちである。この点を世間の大人たち、親・先輩・上役などがとくに注意するところであり、場合によっては危険視してこれを抑圧することも出てくる。

さらに青少年ののびゆく自我は、現在の社会の諸機構にも衝突する。現行の社会のしくみは大人の作ったものであり、夢のない、つまり可能性をあまり重視しない現実社会である。この制度・機構には、少なくとも現状を変えようとする青少年にとっては（向上心とは少なくとも現状に満足するものでないことを前提とするため）多くの不満を生ずるのである。

青少年はまた一面、合理性を重んじ、理想にあこがれる。ところが、彼らをとりにまく社会には多くの非合理的なものが存在し、大人の一部には非合理的なものが大人の世界であるなどの放言をするものさえある。さらに学校で、また家庭で夢をみていた社会と、現実の社会とではその差があまりにも大きすぎ、彼らの理想は、社会人として一步をふみ出したときに、無残にも破壊されるといっても極言ではあるまい。

このように純粋で高い希望と向上心をいだい

て社会に出て来た青少年を、われわれ大人の社会はあまりにも冷たく取り扱っている。しかも不満と失望にみちた青少年に対し、これが現実の社会だとして、頭からおさえつけたり、あきらめさせるというような振舞は青少年に正しい発達の方角をとらせずに、徒らに反抗的態度をとらせたり、絶望的な気持から刹那主義的な行動に走らせたり、ひいてはおう惱の結果、自殺というような事態まで生じるようになる。

働く青少年をむかえる社会はまた年々機械化し画一化してゆく。オートメーションの進行、マスコミの発達、一面において合理性をまじ、地域間の差を少なくしていくが、反面においては、職場における人間性を減少させ、個性のない人間を作り上げる方向を生じて来ている。まるで機械と同一視されそうな働く人間が出来る。また現状においては、仕事そのもの、労働そのものも重要であるが、仕事以外の生活時間、いわば労働力を産み出す時間と生活様式も考えられなくてはならない。

しかし、オートメーション進行より前に考えなくてはならないものがある。それは中小企業における働く青少年である。いうまでもなく中小企業においては、大企業とはちがった意味での人間性軽視が行なわれている。ここではまず労働条件（とくに時間が第一であろう）の改善から始めるべきであろう。しかし根本は、企業主が頭を切り換えることであると思われる。義理人情だけでは人が使えないこと、おだてや要領のみでは青少年をひきつけられないことを知

るべきであろう。

青少年の働く職場において、次に障害となるのは先輩である。大部分の先輩は可愛らしい後輩をあたたく指導してくれるが、その指導方法には必ずしも好ましいものばかりではない。飲酒・パチンコなどを教えたり、いわゆるワイ談をきかせたり、ひいては「まじめに働いてもだめだ。要領よくやれ」というような青年の向上心を根本から挫折させるようなことも往々みられる。働く青少年が職場の現実に失望しはじめた頃に、このような先輩の誘惑は極めて強いものにちがいあるまい。

まだまだ働く青少年をとりまく環境には問題があるが、これらの環境にどのように適応していくかということを考えてみよう。環境に適応するのに、環境を変える方法と、自分を変えて環境に適応していく方法と二通りある。第一の環境を変える方法であるが、これにはまず、経営者の経営方針を考えねばなるまい。人間性を十分に取り入れて完全に標準化された経営方式がその目標であろう。このゴールにはなかなか到達しにくいと思われるが、労働条件の改善はぜひ考えねばならないところである。次には職場における人間関係の改善である。上下の間に十分に意志が疏通するような工夫をすることも、先輩が悪い遊びや、つまらぬ劣等観を後輩に教えないことも必要であるし、同僚間の関係もいかにこしたことはない。

その外、環境を変える方法は多く考えられるが、必要なのは環境の影響をうける人間の方で

ある。ここで環境に適応していく第二の方法を考えてみよう。どんな環境にでも人間は適応していけるといふものでもないし、また、好ましくない環境には適応しない方がいいのはいうまでもない。われわれを取りまく多種多様な環境の中から、どんなものに自ら適応していき、どんなものは、環境自体を変えていくかということが実際には必要であろうし、またこのように行なわれていると思う。このようなやり方を出来るだけ適正に行なうには、自分というものはつきり認めていなくてはならない。つまり明確な人生観・職業観をもっていなくてはならぬのである。しかし青少年に確固とした人生観・職業観をもてというのは無理であろう。ことに人生観というものは、知識と経験の結合されたもののうちでもとくに経験が重要な要素をしめているものなので、青少年において結晶化したものをえられないのは当然である。むしろ将来への希望をもった健全な向上心というものが青少年の人生観とみられると思われ、これを青少年が保持し、育成していくようにするには、職場ばかりでなく、広く社会全般の大人の協力が必要である。

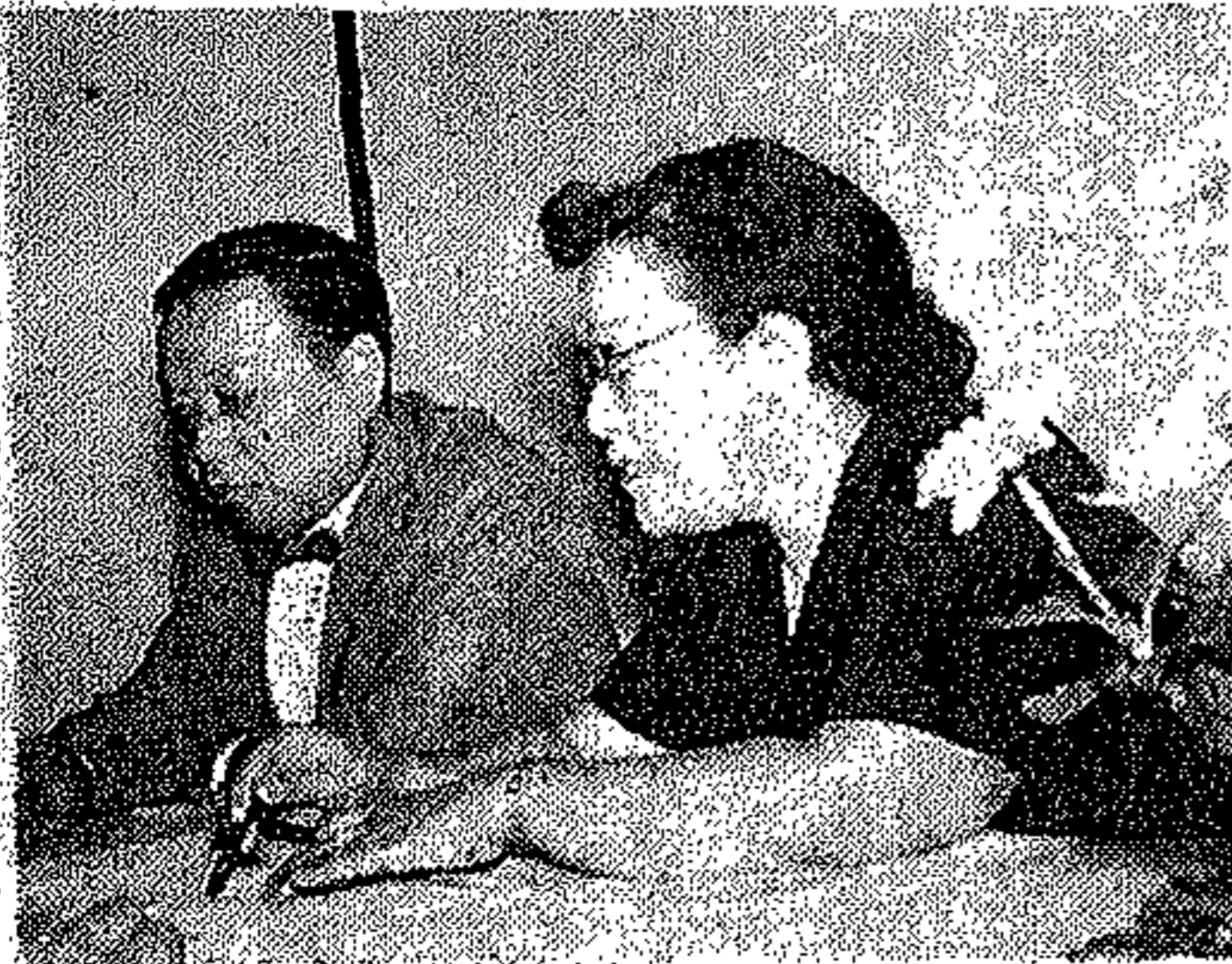
職業観についてはなお考慮すべき点がある。勤労を重んずる精神がその中核であるが、どうしたら青少年が喜んで、しかも楽しく勤労するかということが最も重要であろう。そのためには青少年をよく理解し、職場の環境をよく、明るくすることによって可能であるが、そのバック・ボーンとしては新しい職業観が必要

であろう。生理学や心理学の研究により「夜もろくろく寝ないで働く」というのは、かえって能率が悪いことが明らかにされている。分業化した現在の職場では自分だけよけいに働くことはだんだん出来なくなつて来ているし、また働いても無意味なものになりつつある。ここに新しい職業観・勤労観が必要となつてくるのであるが、まだ明確な形で提示することは出来ない。ただ、その輪廓は一応こんなものではなからう

高崎 労働省では毎年十一月一日から十日までを働く年少者の保護運動の期間としておりますが、私どもが年少労働者と申しますのは、十八歳未満つまり中学校を卒業して就職している子供たちのごとでございます。今、こういう年少者は全国で二四〇万くらいおりますが、やがて日本の産業を背負う中堅人物になる人たちです。このような年少者に人間として立派な労働者になつてもらいたい、そういう願いを持って毎年この運動を続け今年はその十五回を迎えるのでございます。この運動を進めるには、どうしてもおとなたちにその趣旨を訴えて理解していただくなければなりませんので、今回は運動目標として「働く年少者の明るい生活設計とその実践のためにおとなの

求めているか (座談会)

設計のために



大曾根氏

高崎氏

高崎氏 高崎氏は新聞配達をしながら、志行会という仲間の会をつくって、その会長をしていらっしゃる青年です。若い人の立場から、実際の生活を通して感じたいろいろな問題について話していただきたい、また、大曾根さんは会社の社長さんであると同時に、東京の年少労働者福祉員として御協力願っておりますので、使用者として、また福祉員としてのご意見を、また、堀先生からは、この問題についての理論的な裏付けをお伺いしたいと思ひます。

大曾根氏 最近、私もいたしました年少労働者の余暇の実態調査によりますと、彼等のほとんどが人生問題・生活問題の相談相手はほしいといひます。これが一番多く、次に多いのは仲間、友達がほしい。要約する

か。つまり、まず職場の規則を働く人間を考慮に入れて完全に合理化すること、職場間のコミュニケーションを出来るだけ良好にすること、生活時間の利用を最も合理化すること(それには皆の話し合いとともに専門家の指導による)、職場ばかりでなく家庭・地域社会までも出来るだけ明るくするように心掛けること、自分の知識の向上をたえず考えること、などであろう。守れるような合理的な規則をつくり、その改善を常に心掛け、青少年の気持をよく把握して人間的な接触を常に保つていくのが経営者の心構えであろうし、規則を守り、自分の考えや意見を適正な方法で発表し、たえず向上心をもって、生活を楽しく豊かにするために勤労するのが、働く青少年の行く道であろう。

——広島大学教授——

堀 私、先だって、本郷のある婦人学級によばれて、「家族的」ということについて話してくれというので行つたんです。これは医療器械などの専門店の多い地区なんです、住み込みの店員などに對して、家族的に取扱うと却つていやがるが、どうしてなのか、このことについて話してくれというんですね。そこで、私は言ったんですが、もし家族の一員として店員さんを扱つたと、たとえは、その子が恩連隊に入つて手がつけられなくなつても、あくまでその子のめん

どうをみる、これが家族というものなんです、使用者にそれができるかどうか。そういう覚悟と決心を持つなら結構だが、それができないければ、家族的などというのはだめですね。家の風呂へ入れるのが家族的だと思ってる使用者もあるが、店員さんにとって、むしろ銭湯へいく方がよほど気が楽でよい。こういうことを考えることが大事じゃないか。自分の都合のいいときだけ家族的というのではだめです。主人の方では善意のつもりでも、店員にとっては有難迷惑ということになります。

高崎 そういうことがむしろ中小企業の命とりになるのではないのでしょうか。

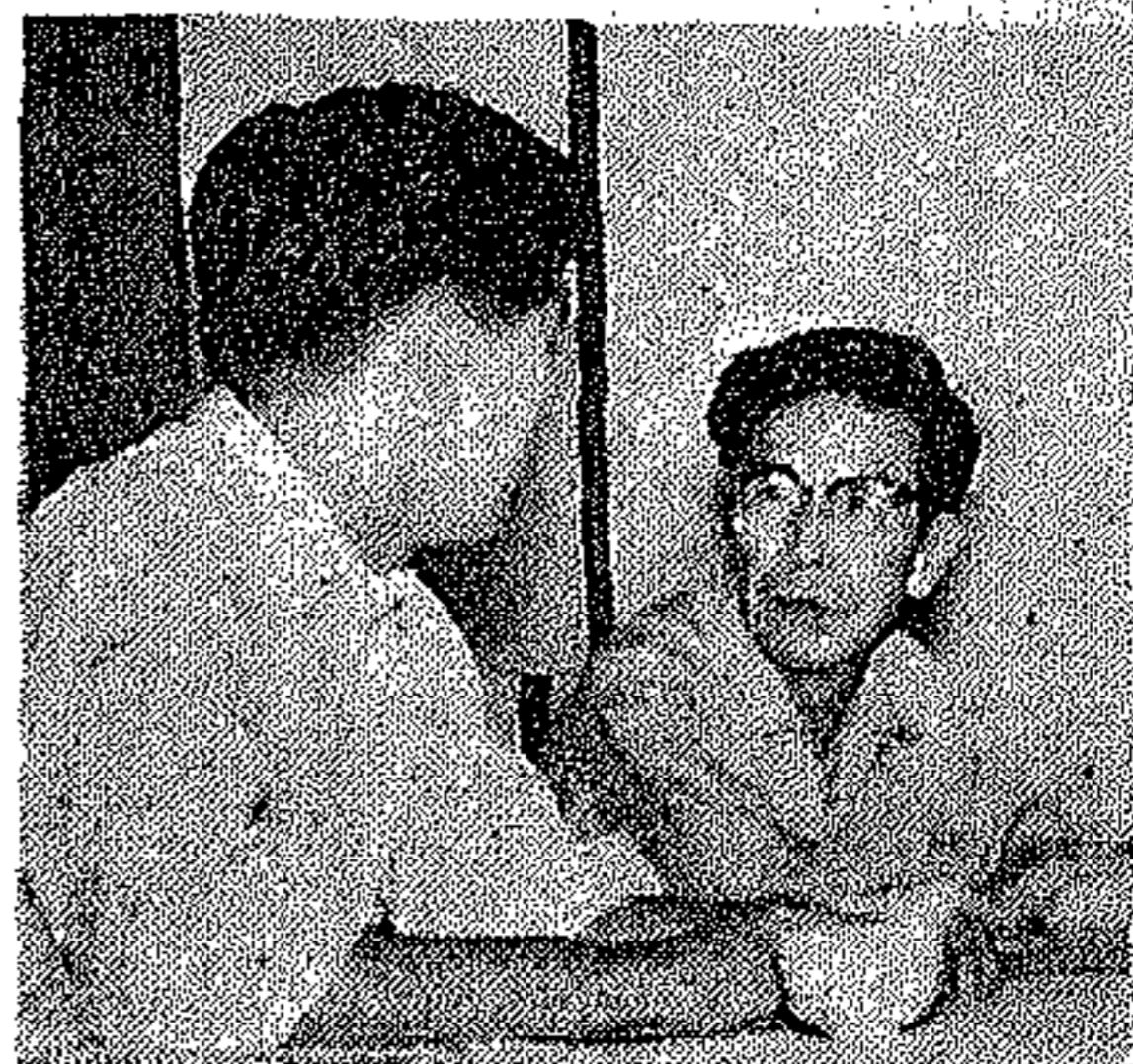
堀 ですから、今行なわれてるニセモノの家族主義を検討して、はっきりさせることだと思います。

大曾根 戦前には、十年いたらのれんを分けて一本立ちになれるようにしてくれましたから、家族的という言葉にも意味があったと思います。それは道義を重んじる社会の中から生まれたもので、一定の年期を勤めたら、お札奉公をして、それから一本立ちになる。

堀 私は婦人学級で、店員が考えている家族的の内容と、御主人が考えている

働く年少者は何を

—働く年少者の生活



日比野氏 堀氏

定義とはちがうんじゃないかと言っ
たんです。

高崎 日比野君
住み込みだったと
き家族的というこ
と、どう思いまし
たか。

日比野 家族的
というのは、着視
されていることじ
やないですか。た
とえば、ご飯のと
き、家族的といっ
て一緒に器に入れて、
自由に取りなさい
と言われても自由
に働いてハラが減
っている。だから
思う存分食いた
い。それができな
いんです。

堀 家族とは他人で
ないということな
んですから、事実
他人であるもの
に対して

出席者	評 論 家	堀 秀彦
	日本法令様式販売所社長	大曾根村治
	志行会会長	日比野明
	(司 会)	
	労働省年少労働課長補佐	高崎 節子

て家族的というところに矛盾がある
と思いますよ。

高崎 私たちとしては、使用者の
方には、できるだけ家族的であって
はならないということをお願いして
おります。そこまで割り切って、近
代的の雇用関係に踏み切っていただ
きたい。それには、まず、お店の中
に住ませるのをやめて、別の所か
ら通えるようにしていただきたいと
お願いしているのです。

大曾根 家族的という言葉は、私
は、法を無視してる言葉だと思っ
ます。

堀 そうですよ。つまり理性の上
で考えた人間関係ではなくて、専ら
血のつながりとか、感情につながる
ものが家族的ということなんです
から。しかし、日比野さん、そうい
うお店で働いている年若い少年諸君
が、全然家族的なものを生活の中
から抜き切って、はたしてそれで楽
んでいられると思いますか。

日比野 やはり家族的ということ
に対して、あそこが持っています
ね。

堀 そこがつけ目なんです。(笑)
大曾根 年少者の弱点をねらっている
んです。

日比野 病気のときなんか、ちょっと
風邪をひいたくらいでは店員には休ませ
ないが、自分の子供だったら大騒ぎして

医者呼びに行ったりする。病気がた
きなんか一番淋しいのに、有り合わせの
薬を通り一ぺんでくれて、それで本
当にしてくれたいつもりでいるん
ですが、そのとき本当に僕たちが
ほのぼのしているのは薬じゃな
くて、主人や奥さんの愛情なんです。

堀 つまり愛情を求めている。そして
一方には権利と義務というか、法的な
ものをしっかり自覚しなければならぬ
という矛盾したところに年少労働者
諸君はいる。そこがつけ目もあるし、
彼等自身も悩む。だから相談相手
がほしいというのは、その中間的な
ものを求めているんじゃないですか。
大曾根・日比野 そうですね。

堀 だから企業家としては、やたらに
親代りになっちゃいけないし、そう
かと言って、やたらにただの企業
家であって、やらないのじゃない
でしょうか。

大曾根 その根本問題は企業の組織
から来る。終戦後の中小企業の一
つの特徴として、税対策もあって
小さな企業がみんな会社になっ
た。会社となれば公法人です
から、ちゃんと法律があつて一
つの組織が約束されるわけですが、
形だけ会社で内容がそうない
ない。この辺にも検討する問題
があると思います。

高崎 会社になりますと、結局奥
さんであると同時に専務さん、
それを奥さんが切り換えられ
ればいいけれど、やはり奥
さん意識で店の方もやる、

庭では、会社の専務的なことが拭ききれないで、公私がめちゃくちゃになる。その上、家族的という気持ちも入ってくる。あらゆるものがミックスされた中に住み込みの人はいるんじゃないでしょうか。堀 だから人情を支えにした株式会社というおかしなものになるんですね。

◆事業主の自覚が必要

高崎 子供たちはここで将来の目標を立てたいと思っても、自分で何もわからない状態に追いこまれている。そして、毎日その中で明け暮れているだけで、全然希望が持てない。だから相談相手が必要になるんですね。

大曾根 ですから事業主の自覚が非常に大切だと思います。戦前のことを考えると、私は非常に労働者を酷使していた。自分の地位や、自分個人の資産や、一家の生計は、自分の会社で働いている労働者と比べると格段の相違なんですね。そこで、戦後の会社を作ったときは、全然考えをかえて、働く人を対象としてすべてを計画しました。株式会社、企業というものはどういうものかということに問題の焦点をしばってみますと、「人」という結論が出てくると思います。会社というものはちゃんと登記して、法律で定められた組織を中心にした雇用関係をつくらなければならない。ところが小企業ではそうなっていない。会社は労働者と経営者と株主の三者で構成

してつくるものですが、このうち株主は特殊な形のもので、常勤で働いているのは、経営者と労働者なんです。ですから経営者は労働者に利益の公開をしなければいけない。私のところには現在百人ほど従業員がいますが、もちろん労働組合もあるし、五月と十一月の決算期には、決算報告書を労働組合の全員に渡して利益を公開しています。私は、ここに偽りのない雇用の姿があると思うのです。この中には家族的なんというものは何にもない。経営者も使用人も共に会社という組織の中の使用人です。ですから社長という言葉も組織名であって個人のものではない。こう考えると会社というものが非常にはっきりしてきます。そこまで中小企業の労使間が成長すると、家族的なんてものは入る余地がなくなります。

堀 もっと零細の場合は違っていますか。零細企業の間関係というのは、たとえば私がその経営者で、三人の年少労働者を使っているとすると、私はその三人を労働者と考えるより先に、太郎とか次郎とか花子というように固有名詞で考えちゃう。向うでも私を経営者と考えるよりも、堀という一人の癖を持った固有名詞として考える。つまり、労働者と経営者というような感情を伴わない言葉で考えることができない。本質的に言って、そういう人間関係じゃないですか。たとえば五、六人の従業員でやっている新聞販売店なんかの場合どうでしょう。

日比野 私は、主人がお前たちを使っている、というのではなくて、一緒にやって同じように働いているのだというふうに考えてもらいたいんです。小さい会社ほど使用者だという態度をみせたがる。だから経営の実態なんかもなるべく隠している。そうじゃなくてお前たちと一緒にやって、お店が成功したらお前たちも一緒によくなるんだということを、身をもってわからせることが一番大事じゃないかと思えます。中小企業の事業主は大企業におそれをなしてあきらめてい。でも中小企業で働いている人間は一応その良さも知っていて働いているんですから、大企業と一緒に立ち向かっていくという気持を持ってほしいんです。

◆奥さんの問題

堀 その通りだと思うけれど、その場合、年少という条件を加えないと話がぐいちがってきはないか。

日比野 もちろん年少ですけど同じ

堀 近代的な雇用関係という場合、それを困難にする事情は旦那さんが社長、奥さんが専務ということなんです。

大曾根 株式会社は奥さんという職名はないのに、奥さんが驚くほどの権限を持っている。奥さんは、小売屋さんなんかでは必要かもしれないが、たとえば中小企業でも会社として登録しているなら、奥さんもちゃんと何か適当な管理職名にして登録しておくべきだと思えます。お金の番人をして奥さんなら会計課長なり経理課長、従業員の面倒をみる人なら厚生課長でもいいでしょう。課長となれば、自分の上役になるから、感情も全然変わってきますし、奥さんも成

高崎 それは両者の信頼する、しない

長するから、両方にいいと思うんです。

高崎 結局、奥さんが考えて下さらない限り中小企業の住み込みの年少者の福祉問題は解決できません。ですが、御主人方は経営者協会とか職業安定関係などで勉強される機会が多いのですけれど、奥さんには全然そういうことがございませぬ。ですから、御主人が労働条件その他進歩的な考えをお持ちになって実行されようとしても、それを阻止するのが奥さんなんです。それが先程の悪い意味の家族的——これが壁なんです。

堀 主人の持っている観念と奥さんの観念を一本にしないと、迷惑するのは年少労働者ですね。

高崎 日比野君どうですか、奥さんの問題は。

日比野 特に男の店員の中には、奥さんだから奥に引っこんでおれという気持ちは相当強いです。奥さんより俺たちの方が商売の実態はよくわかっていて、のどという意識があるから、奥さんの言うことは、なかなか素直に聞けないわけです。きかないと主人に言いつけるというようなことがあるんです。

堀 奥さんと年少労働者の間で、どういうわけで、考え方がそんなに食いちがうんだと思いますか。

日比野 戦後の教育は、皆で一緒になつて考えて、その中から正しい意見を見出してやっつていこうということですから、店のことでも、主人、奥さん、店員

が一緒になつて話し合つて、その中から一番いいものを取つてやっつて行くというふうにしてほしいと思うんです。

堀 奥さんが、主人とも、年少労働者とも違う点はどこだと思ひますか。

日比野 奥さんというのは直接商売にタッチしている人は少ないでしょう。だから大曾根さんがおっしゃったように、はっきり奥さんの仕事を決めておけばいいと思ひます。

堀 私はこう思うんです。奥さんという人物は、大体物を消費する専門家で、主人と年少労働者は生産の側ですから、二つの人種が違つてくる。

日比野 もう一つは、奥さんが間口を広げすぎるんです。人事面、厚生面、商売のことと何でもタッチしているのに、それが完全にエキスパートじゃない。だから間口をせまくして、一応役割をはつきり決めるのがいいと思うんです。

高崎 奥さんの弁護をするわけじゃありませんけれども、中小企業では人手が足りないから、結局奥さんが出て行かざるを得ないんですよ。さつき堀先生が、奥さんとは一体何者なんだとおっしゃいましたけれども、大変ありきたりの答になりましたが、年少者にとっては奥さんというものは、非常に微妙な、関心の深い間柄だと思ひます。奥さんは食生活を受けもつていますから、食べ盛りの子供にとって一番関心が深い。このカギを奥さんが握つてゐる。それ以外でも、商売の

ことの外は、ほとんど奥さんの権限の中に入つてゐる。奥さんがその氣になつてくれないと、一せいで休業も、レクリエーションも何もできない。そういう点で、年少者の夢をぶちこわすのも、育てていくのも奥さんなんです。ですから私たちとしては、商店の婦人学級を勧めたいです。今、商店の奥さん自身も非常に悩んでおりますから。

堀 私に言わせると、奥さんは、君たちの首根っ子を押さえているんだという意識を絶対に持つてはいけぬ、いわんや、それを言葉の端々に表わすような人はまずい奥さんですね。

日比野 店員が長続きするところは、奥さんがいいところですね。

堀 いい奥さんというのは、たとえば全然表面に出てこないでも、どこかでちゃんと配慮してゐるといふ賢夫人型じゃないでしょうか。

日比野 そういう奥さんはいいと思ひますね。

大曾根 私は現在の奥さんだけを責めるわけにはいかぬと思ひますよ。日本の中小企業は家族労働から始まつてゐるから、その根がいまだに残つてゐる。ところが戦後は労働基準法ができて、雇用の実態が戦前とは根本的に変わつてきてゐる。この新しい事実をどのくらい経営に取り入れていくかというところに問題があると思ひます。在来の家内工業的なものには組織というものがなから、会社

になつても、会社は自分のものだといふ考え方ですね。株式会社となれば、これは事業なんです、会社の組織を無視してゐるような経営の仕方は家業にすぎませぬ。中小企業にはとかく、古い家業の意識が残つてゐますが、この問題が解決され、研究されて来れば、当然奥さんの出方も決まってくると思ひます。

堀 奥さんが自分の役割をはつきり自覚しなければなりません。

日比野 役割がはつきりすれば、それだけ尊敬する気持も出てくるでしょう。

高崎 たとえば店員の健康管理の専門家として管理職に就くことになれば、奥さんだつて研究するようになりますし。大曾根 むろん変わりますよ。組織の一員になるんですから。

◇考え方の違いから起こるトラブル

高崎 この間、商店の奥さんの会で、若いお嫁さんの話なんです。一人の店員が朝早く起きて、きれいに掃除して水までまいておく。その店員さんをお姑さんがほめるわけです。「ほかの店員は七時半ごろ起きて、お店に八時に出るのに、あの子は感心だ」それで若い奥さんは、「それは迷惑千萬な話です。みんなが寝ているそばでバタバタはたきをかけたりしては、他の者は寝ていられないでしょう」と言つたら、大変お姑さんに叱られた。決められた時間に起きて、掃除

は当番制ですればいい。若い奥さんはこう割り切って考える。年寄は早くから働く方をほめる。どういふものでしょうか。

堀 それは若い奥さんが若いからでしょう。

堀 理論は正しい。しかし、一つ家の中において、そんなに義務と権利の意識だけで、お互いに生活できると思えますか。そこにプラス愛情とか、憎しみとか、反感とかいふものが入ってくると思えますね。小さな企業の中で、それを入れなくてやっていけるかのように言うのは、その人が若いからだと思いませんね。

高崎 この話を聞いて年配の奥さんたちになるほどという顔をしていました。大曾根 年寄と若い者との対立があちこちにありますが、われわれの若い時代は貯蓄経済の時代だったので、現在の経済基盤は消費経済に変わっている。服装もかまわず朝早くから夜おそくまで働いて、お金を貯めると、あの人はえらい人だと言った。その思想が残っているのです。今は経済構造も、個人生活も根本的に変わっているという事実をよく見て判断する必要があります。ですから今のお話は、貯蓄経済に徹底してきた人の意見と、消費経済の時代に生きる現在の若い人との意見の相違で、これはどこにもある対立です。

堀 その少年はどんな動機で、そういうことをしているんでしょう。

高崎 それ以外の店員たちに言わせると古い奥さんの御機嫌をとるためやっていると古い奥さんです。

堀 そうでなくても……。

堀 そうでしょう。そうすると、その人が自発的に掃除することはいけないと言うのは、どんなものでしょう。

大曾根 その問題の解決はなかなかむずかしい。職場を愛するという気持はだれでも持っているでしょう。早く行ってきれいにした職場で気持ちよく働きたいという気持ですね。うちにもそういう人がいて、八時半出勤のところを八時ごろ来て、便所の掃除から雑巾がけまでやる。それは決まった人で、別に誰が命令しないでも、ごく自発的にやっている。

高崎 その場合は他の人の迷惑にならないからいいですが、呉服屋さんなどで店の横に店員が寝ているところでは、他の店員はムシクシクしてしまいます。

堀 企業家としては、働く人たちに、私は皆に同じように待遇するのだから、むやみに個性を發揮しないでくれ、というふうに言い渡すか、みんなて話し合っ

て集団で解決するか、二つの方法しかないでしょうね。

堀 さっき私は、お嫁さんが若いからだと言いましたが、その奥さんの考え方は、人間というものは非常に合理的にできているのだという考え方なんですよ。

しかし人間というものは合理的な面もあるが、合理的でない面もある。ことに年取っていくと理性で割切れないものがあるんだん出てくる。そうすると、その奥さんの考え方もくずれてくると思います。

大曾根 その若いお嫁さんの考え方も当然無駄にならないと思うんですよ。やはり古いお母さんの方に大きな注射液になる、この効果はあると思いますね。

高崎 いろいろ年少労働者と使用者の間に横たわる困難な問題についてお話しただきました。最後に、今年の運動の目標である年少労働者に対して、おとなの側からできることについて伺いたいと思います。さっき日比野君が言われた相談相手はほしいというの、堀先生が言われたように、何か無形のもの求めてるんじゃないですか。

日比野 やはり形のあるものですね。特に今、身近の問題で希望の持てる制度はほとんどありません。五年、十年とまじめに働いて、昔はのれん分けがあった

けれども、今はないです。だから、手に職を持ってない店員なんかは一体どうなるのかということ。恋愛もできない、結婚もできない。

堀 それはやはり勉強する機会を大きく与えてやることじゃないでしょうか。

高崎 そうすると時間が問題ですね。

堀 通信教育とか夜間大学とか……。

日比野 勉強もいすけれど、僕もよく相談を受けるのですが、英語でも数学でも、どれだけ自分の生活に直接影響があるかということですね。やっぱりまず目先のことを考えてしまう。それだけ使う金があったら、それを貯金して一日も早く独立したいという気持が非常に強いと思います。それで、僕が一番言いたいのは、ほんとうにまじめに働いている者が、将来独立するなり、結婚できるようにしてほしいということです。母子生業資金だとか、あるいは商店にもいろいろな貸付制度がありますけれど、長い間勤めて、これから独立しようという店員には、どんな援助があるかという、退職金だけで、その退職金くらいでは店を持てないから、店員なんかやめて、なるべく手に職をつけたいという気持が強く

なる。五年、十年と勤めたら、とにかく一応何かの形で結婚できる金を貸すとか、独立できる金を貸すという制度を作るといふことが、一番その人たちにあって希望の持てることだと思います。商店の人たちは、これ以上店ができれば俺た

ちは食い上げだと言つて、なるべく店を
持たせないようにしている。それではい
つまでたつても店員は居つかない。

大曾根 これは中小企業が一番大きな
問題だと思います。

堀 中小企業で働いている人はやはり
貯金をしていますか。

日比野 していますけれども、世の中
がレジャーブームでさわがしくなると、
やはりあやかりたいという気持ちになりま
すね。二十五歳過ぎれば、真剣に将来の
ことを考えるようになりますが、もっと
若い人は他人との釣合いか、どうして
も劣等感があるので、背伸びするようにな
るので、貯金まで手が回らない。気が
ついたときはもう遅いということにな
る。これはやはり社会全体がそういう弊
困気だから悪いのと、もう一つは将来が
はつきりしていないから、いくらまじめ
にやってもだめなんだ、それより俺たち
もレジャーにあやかるうという気持ちにな
るわけですね。

高崎 そういう現実的な問題はやかま
しく討論するけれど、もっと内面的な問
題、たとえば通信教育で勉強するとか、
人間として静かに考えるというようなこ
とも必要じゃないか。退職金制度とか、
みんなの集会所を作るとか、労働条件を
改善するとかいうような現実的なこと
は、役所としても力を入れてやっていま
すが、何かもつとおとなから内面的なも
のを与えられないものでしょうか。

堀 通信教育などで勉強することは、
レジャーブームなんかにはひきずられない
という点で直接役に立ちますよ。

日比野 通信教育なんかに反対する店
主も多いいんです。英語なんかこの仕事に
は必要じゃない、それより自分の仕事を
一所けんめい覚えなさい、そうすればそ
の道のエキスパートになれるし、いろん
な知識も自然備ってくるんだから、半人
前でほかのことに手を出すな、と言つて
叱られる。それが実際には多いいんです。

堀 今はボタンの押し方さえわかれば
仕事はできるんだから、いろんな基礎的
な教養を身につけた方がほんとうのエキ
スパートになる道だと思つて。そういう意
味で本人が進んで教育を受けなければ。

日比野 確かに必要だと思つて。そ
れから婦人少年室の協働員ですが、これ
は年輩の方が多いので、自分はどういう
ふうにやってきたんだから、こういうふ
うにやればまちがいない、という教え方
が多いんです。でもその人の身になって
考えてやるには、一緒に苦勞してやって
きた人の方が必要じゃないかと思つて
います。そういう先輩なら本当に自分の働
いている苦しみや悩みが訴えられます。親
に話しても、先生に話しても、お前の苦
勞が足りないからだと言ふに押しえら
れてしまう。そのはげ口をどこへ持って
いったらよいかということですね。

高崎 そうすると相談相手というのは
お友だちのことですか。やはり人間とし

て生きる知恵はおとなの先輩の中にたく
さんあるでしょう。

堀 そうすると、おとながそういう点
で援助できる一つの方法は、いい聞き
手になるということですね。

日比野 そうです。聞き手になつても
僕、新聞で読んだんですけど、フランス
にはアシスタントソシアルという制度が
あつて、若い人たちの悩みなんか聞いて
やる。病気になったら、医療を受ける手
続きの仕方を教える。同じ働く仲間の中
から、そういう人がでてきてもいいと思
うんです。健保のこととか、いろいろ総
合的に相談できる人がほしいんです。そ
れから、働く人は案外、現在ある制度を
利用することがまだまだ足りないんじや
ないか。図書館に行けばただで本が読め
ることを知らない人が多いんです。図書
館は大半が学生の専有物みたいなので、
僕たちはかけあいに行つて、日比谷なん
かに団体図書貸出しのところを作つても
らつたんです。まだみんな、権利意識は
あつても、それをどこへどういうふうに
主張したらいいかわからない。そういう
ことや、また、自分たちの盛り上がった
力をどこへ持っていっていいかという
ようなことを、おとなの人たちが導いて
くれるといいと思います。

高崎 私たちとしてお手伝いできること
は、そういう施設をもつとたくさん作る
ということですね。

堀 今は葉書を有効に使つて申し込め
ば、無料で先着順に利用できるものもた
くさんありますよ。勉強でも娯楽でも。
それをもつと活用するように労働省あた
りで指導されるといいと思います。

日比野 僕たちの会でも、大学の先生
に来ていただいたりして、勉強していま
います。二十五過ぎるとみな経営者の立
場の方を考へて、今のように入件費が高
くなつたら自分たちが人を使う側になつ
たらどうなるか。だからもつと総合的に
日本経済などを勉強しなければ立ち遅れ
てしまふ、と意識しているんです。だか
ら勉強できる機会を大いに作つてもらひ
たいと思つていますね。

高崎 たくさん要求が出ましたが、お
となも、お役所も、関係の方たちも、皆
で協力して、あなた方や、あとから行く
年少労働者の方々がしっかりした労働者
になるように努力したいと思つています。ど
うも長い間ありがとうございます。

第十五回 働く年少者の保護運動実施要綱

一、趣旨

近い将来において中堅産業人となる働く年少者は、心身ともに不安定な状態にあり、あらゆる面で保護されねばならない。殊に、この成長期にもっているよい産業人になろうとする積極的な意欲に対して暖かい手をさしのべ、これを明るく方向づけることはきわめて大切である。

最近、事業主や関係者の間においても、働く年少者の健全育成をはかるための努力が見られるが、さらに進んで働く年少者自らのもつ若い力を堅実に伸ばすよう、深い理解と大きな援助が望まれる。

本年は、働く年少者が、その現実の生活の中に豊かな夢をもち、希望に満ちた張り合いある日常を送り迎えることができるよう、彼らのよりよい生活の設計とその実践を助長することを目標として、第十五回働く年少者の保護運動を実施する。

二、目標

働く年少者の明るい生活の設計とその実践のためにおとなの力を。

——年若き日に人生の目標をたて

——その実現にたゆまず進む——

三、期間

昭和三十六年一月一日から一〇日まで

四、主催 労働省

五、後援

中央青少年問題協議会、日本新聞協

会、日本放送協会、

日本民間放送連盟

六、賛助機関、団体

法務省、文部省、厚生省、農林省、通

商産業省、自治省、警察庁、各都道府

県、各教育委員会、全国市長会、全国町

村会、全国社会福祉協議会、全国中小企

業団体中央会、全国漁業協同組合連合

会、全国森林組合連合会、全国農業協同

組合中央会、日本商工会議所、日本経営

者団体連盟、その他各商工関係団体、日

本労働組合総評議会、全日本労働組合法

議、その他労働組合、各報道機関、全国

地域婦人団体連絡協議会、全国未亡人団

体協議会、日本婦人有権者同盟、大学婦

人協会、主婦連合会、その他各婦人団

体、日本青年団協議会、日本キリスト教

青年同盟、日本キリスト教女子青年会、

その他青年団体。

七、実施事項

中央及び地方の各関係機関、団体は本

運動の目標にそって次の事項を実施する

が、特に本運動の趣旨の徹底並びに各種

行事の開催については各機関紙等を通じ

て周知をはかる。

1、労働省の行なう事項

(1)本運動周知用資料の作成配布

(2)第十回働く年少者の生活文労働大臣

賞授与

(3)第三回働く年少者の生活写真労働大

臣賞授与

(4)働く年少者の生活写真展示会

(5)青年使用者のつどい

2、労働省地方機関の行なう事項

(1)授賞式

A 第十回働く年少者の生活文労働大

臣賞授与式—全国五か所、秋田、

東京、石川、愛媛、佐賀において

ブロック別に行なう。

B 第十回働く年少者の地方賞授与式

C 第三回働く年少者の生活写真展示

会（要望の都道府県）

(2)大会、つどい、発表会等

A 働く年少者保護福祉大会—使用

者、商店主婦、年少労働者福祉

員、その他社会一般の参加のもと

に開催し、保護福祉への気運をた

かめる。

B 働く年少者のつどい—働く年少者

の生活設計についての発表とその

講評などを行なう。

C 働く年少者と青年使用者または商

店主婦との交歓会

D 働く年少者の生活文受賞先輩との

交歓会

E 働く年少者を主体とした運動会、

展覧会等事業主、各種団体等の協

力を得て運動会、音楽会、演劇発

表会、絵画展覧会等各種の催を行

なう。

F 福祉施設を利用しての宿泊による

生活指導

G 働く年少者への読書指導

H 働く年少者による社会福祉施設慰

問

I 年少労働者保護福祉活動の具体例

発表会—使用者、商店主婦、年少

労働者福祉員または団体等の行な

った働く年少者のための保護福祉

活動の発表により相互の啓発に役

立てる。

J 年少労働者福祉員と地方自治団

体、関係機関等との年少労働者保

護福祉についての情報交換と連絡

K 一日年少労働者福祉員の依頼

3、企業・団体等が本運動の趣旨にそ

って行なう事項

(1)働く年少者と職場先輩との交歓会

(2)使用者、商店主婦、年少労働者福祉

員と働く年少者の親ばくをはかる会

または意見交換会

(3)年少労働者福祉員と商店会、企業団

体、指導団体の幹部等との働く年少

者のための福祉活動についての連絡

会

(4)働く年少者のクラブ活動についての

研究会

4、後援、賛助機関、団体等に協力を

求める事項

(1)労働省及び地方機関の行なう行事へ

の協力

(2)働く年少者の保護運動についての広

報活動

(3)働く年少者のクラブ活動に対する指

導援助

(4)その他の本運動の趣旨にそって行な

の実施

作文を読みおえていつも思うことは、これからの人生をいかに生きようかと真剣に考えていること、そして現在の働く・学ぶというふたつの異った次元をどのように調和させて行こうとしているかの努力が作品の全部を通しての脈として現われていることである。

まじめに現実を見つめ、将来にあかるい希望を持って前進しようとしている年若い人達を思うとき、心から「しっかりやってくれ」と叫びたい。

最近の傾向としては、世界中の悲劇をひとりでかきあつめたような劣等感を持つ作品が少なくなつたことと、親に対する愛情が自然と心のうちに芽ばえてきているように受けとれ、それがある意味で親への感謝の気持となつているのが目立っている。これは本年度の収穫の一つであると思う。

よい技術指導員に恵まれた大企業に働くもの（訓練生、養成工）の、たとえその訓練が

読後感

——働く少年少女の生活文の選をして——



磯村英一

その会社でしか通用しないものでも将来永く会社の技術者として生活してゆける安心からか落着いた明るさがみられるのに対し、中小企業のそれは、不安定なみじめさを感じる。職場の環境によって性格が左右される傾向のみられることも問題の一つである。

働きながら学ぶことは決して不幸なことではないと思う。健康に恵まれ、健全な家庭があれば人間として出しうる最高の能力を発揮するよい機会でもある。ただ受けいれる側の機構があまりにも冷たく、向上しようとする情熱も年とともに薄れてしまうのでは不幸である。立身出世は昔の夢となつてしまった感があるが、人間はすべて平等にそれぞれ社会の必要性に応じて与えられた道を生きてゆきたいものである。

友情のまがり角ともいえる中学の卒業学年の生徒は「進む道は違つてもわれわれの友情にかわりはない」と自信を持って答えている。しかし、もし友情が不変なら、そのあとになってなぜあのような劣等感に悩まされることがあるだろうか。親の収入で一家を養つてゆけない現実が子供を結局は劣等感に追いやっていくことを忘れてはならない。

三年たつて社会に出て、大学まで行って七年後に社会人となつても、最初に感ずる「社会」の巨大な壁の厚さには大差はないはずである。「学歴」というひとつのことで最後まで苦しまねばならないのは不幸である。

この不幸は社会一般の協力によつて是正されねばならない。

危険な年齢といわれる十七、八歳の青少年達が、思ったより正確に善悪の判断をしている。それでもなお感じるのはよりよき指導者の必要性である。浅沼・嶋中事件の少年たちにしても心の支えとなるべき「何か」が欠けていたため、あの場合、右でも左でもよりどころとする大樹を必要としていたのではなからうか。

戦後十六年、民主主義・自由主義の考えちがいも多いようだが、若い人達の気持の中に自分のことだけでなく、家族の幸福を考える余裕が出て来たことが認められるのはうれしい。そして親に望みたいのは「国のため、家のため」の昔の方式に戻らないよう、親孝行は自分が十分に満たされたあとと自然とあふれる愛情であるということを知ってほしいと思う。

農村の機械化や生活改善が大きく取りあげられているのに、あかるい報告は富山の一篇にみられたのみで、あとは他の産業と比較してつらいこと、つまらないこと、合理化の夢などで何が期待していた答が得られなかったのは残念である。

あまい同情より一人の社会人として認められたいのであるという意識が、どの作品にもあったことを銘記したい。

(都立大学教授、「働く少年少女」の生活文「選考委員」)

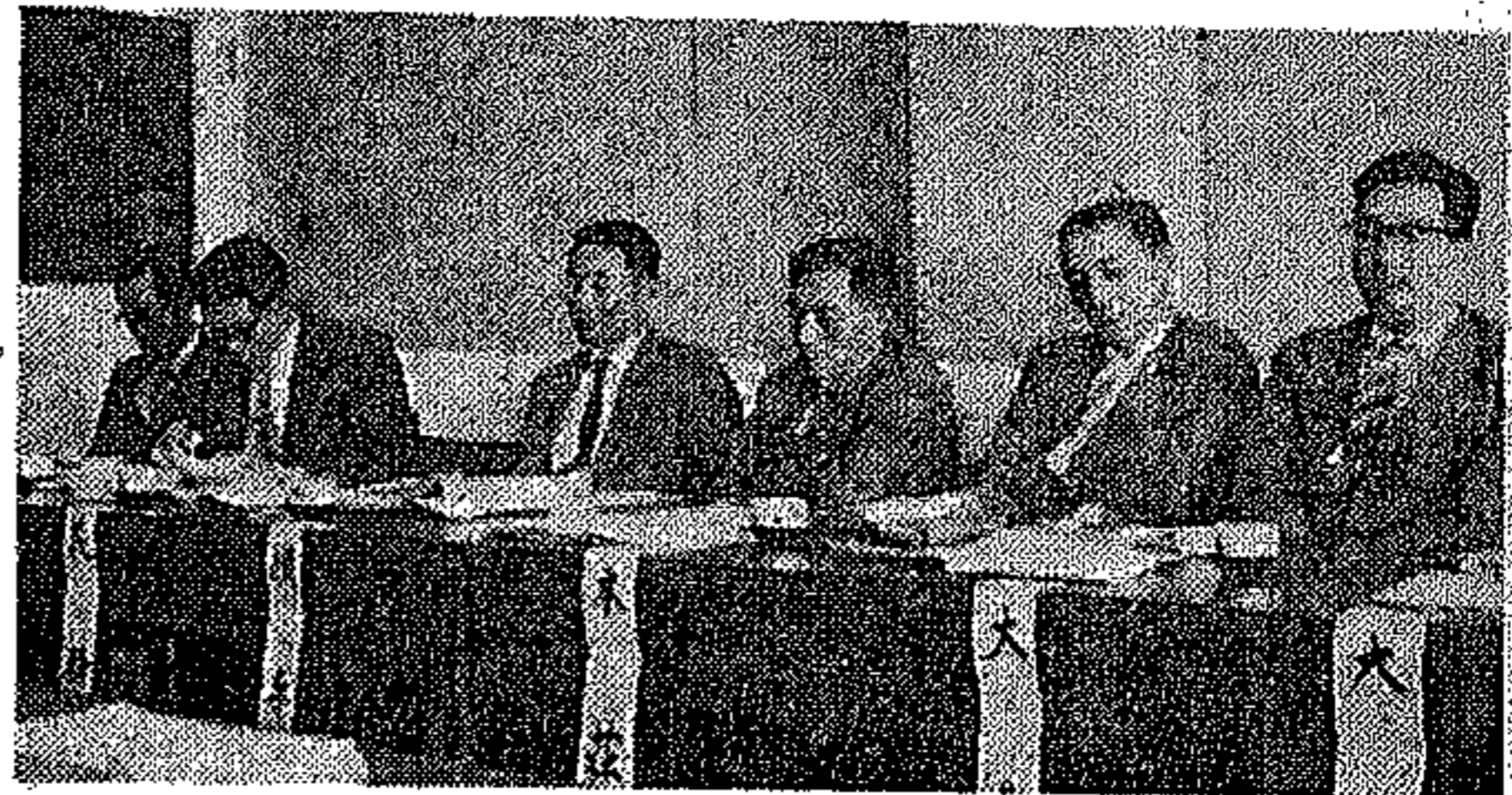
求人給源地 (東)(北)を訪ねて

—いわゆる《求人キヤラバン》の真相—

鈴木俊彦



今年も新規学卒者の求人シーズンがやって来た。若年層労働力の不足は深刻で、中小企業にとっては昨年度に引続き全く頭の痛い話である。これを反映して、労働力供給県たる東北地方へ各業界、各企業が、えりぬきの求人使節を送り込み、現地の職安や学校当局を歴訪し、関係者を、てんてこ舞いさせているのが



県下職安所長も出席して一秋田県の懇談会

現状のようだ。

このようなきびしい求人難を予想して、去る六月に、東京都の後援を得て、東京商工会議所と共催、東北地方労働力需給状況視察と銘打って、金物・織物・既製服・材木・雑貨卸売業・硝子製造業・米穀及び鮭販売業の業種団体代表が現地の実情を視察した。また東京都でも前例を破って、その後も労働局の係官が手分けして同じく東北六県を訪問し、現地で話し合いを行ない、求人対策

もまれに見る積極性を示している。

○視察団の目的は

では、東北視察の目的は、といえは、決してうわさに伝えられた求人キヤラバン隊ではないのである。その真意は、都内中小企業者の求人難打開の一助にするため、東北各県の新規学卒労働力の需給事情の趨勢を把握、県外就職希望者の就職希望条件の動向を知り、広く業界全体としての受入体制の改善に資する事であったのであって、それ故、敢て、個々の企業の求人開拓を主眼としなかったのである。このため、各県当局も、私どもの目的に沿うような貴重な資料を一行のために用意されていた。私どもはその資料によって忌憚らない意見や希望を伺うことができたし、実情を把握する上に、この上ないチャンスを与えられたのである。この視察の結果は、今日、求人対策の指針ともななって大変役立つ。しかし、地元新聞の報道は以外に冷たかったのである。福島民友などは、その大見出しに「求人キヤラバン来福、集団就職など要望」と掲載、また、河北新報は「深まる求人難」と題し、次のように報じ、東北地元の求人対策に警告を発している。

「六月六日から東北地方の労働力需給状況を視察するため東京商工会議所と東京実業連合会の合同視察団が各地で現地の関係者と懇談会を開いている。名古屋商工会議所でも中旬か下旬までに九州班・東北班など数班を編成して全国的な求人運動を展開するという。東北の業者にとっては、対岸の火事だった求人難も一昨年あたりから各業種に実害が出はじめている。このため、秋田市の横町商栄会、本荘市の打ち刃物協同組合などで画期的な集団求人に踏み切るため最低賃金、退職金制度、保険加入など遅れの目立った受入体制・雇用条件が大幅に改善され、かなりの成果を収めている。中小企業のように文句だった家族待遇は敬遠され、従業員だけの独立した寮を建てる計画が進められている。しかし、集団求人への機運は東北では育ちにくいようだ。地方公務員の給与体制をそっくり借用した石巻市の文房具店や、これを上回るベースの商店もあるが、一般商店との差が大き過ぎる。仙台市でも成人店員の引き抜きに力を入れる段階だと豪語する店主も現われ、本格的な求人難に入りそうだ。県内の求人申込み

は、各県とも県外より三か月は遅いという。スタートから既に水をあけられている現状を考え直す必要があるのではなからうか」

○東北労働力の需給状況は

各県とも昭和三十四年を境に県外求人が激増し、その比重は東京が圧倒的なウェイトを占めているが、最近、神奈川・静岡・愛知など各県の進出が見られ、注目に価する。

現地業界は、この傾向から地元求人充足に躍起となり、絶えず政治的問題にまで進展していると聞く。また、各県それぞれ長期産業開発計画を策定し、極力県外流出を防ぎ、県内確保に努めている事も見のがせない。工場誘致、百万都市の建設など、一連の開発計画が行なわれているが、早急に実現する可能性はあるだろうか。卒直に言って、なお時間を要するものと思われるので、ここ暫くは労働力の給源地となるであろう。

一方、学卒者はどうか。東京への「あこがれ」は強い、その上賃金の格差はいなめないから、水の流れるように求職希望は県外に移行するのではないか。言わば自然の原理で、人意で阻止し得ないようである。し

かし、需給の将来を見通すとき、永く東北に労働力を依存することは一考を要するところであろう。開発計画も成長経済に呼応し進むものと前提したいからである。

○就職希望の条件

私どもが視察したところによると、当然のことながら、就職希望者の大多数は大企業をめざしており、希望する職種を見ると、男子は金属加工・機械器具製造・電気産業などを、女子の殆んどは繊維紡績方面を望み、中小企業への意欲は少ない。現に商業を志望する者の少ないのに驚いた。時代の流れかも知れないが、中小企業によさや、商店の使命を一段と周知徹底させて、併せて労働条件・福利厚生施設などの向上、充実を期する必要を痛感した。

事実、子供の選職眼も不足していると思われるので、これを補うには、第一に学校の先生、第二に職安当局、第三に父兄の理解と協力を願う外はないであろう。視察懇談の席上、各団体代表が、挙ってそれぞれの実体をPRもし、力説もし、納得に努めた。一方、職安当局からも大企業が必ずしも万全と言わなければならないこと、中小企業にはまたそのよ

さがあること、真に本人のため、県のためになるよう職業指導を行なっていることなどを伺い、聊か心強く感じた次第である。

○求人斡旋についての諸点は

各県が、今後就職者を斡旋するに ついて、異口同音われわれ一行に呼びかけられた諸点は概ね次の通りであった。

(1) 集団求人を単に人集めのための手段方法としないこと。即ち、集団求人打出しを契機として、業界全体の労働条件の向上を図り、既存の労働力の定着性を高め、その上、新規労働力の導入が望ましい。

(2) 募集のリーフレットの内容に事業経営状況ももちろん必要だが、それにも増し、給与規定、十年勤続すれば世帯が持てる給与水準を明示すること。即ち、初任給のみ大企業並みに引上げても、昇給がアンバランスでは困る。また、退職金額の明示とその支給保証の制度化を図ってほしい。

(3) 余暇善用の施設、レクリエーションの実施、宿舍の完備、就職後の指導訓練はもちろん、身上相談、苦情処理など人間関係の円滑化を期するべきである。

(4) 一軒で不都合な約束違反があれば影響は大きい。大企業で下請の分まで含める求人如きは絶対に拒否する。

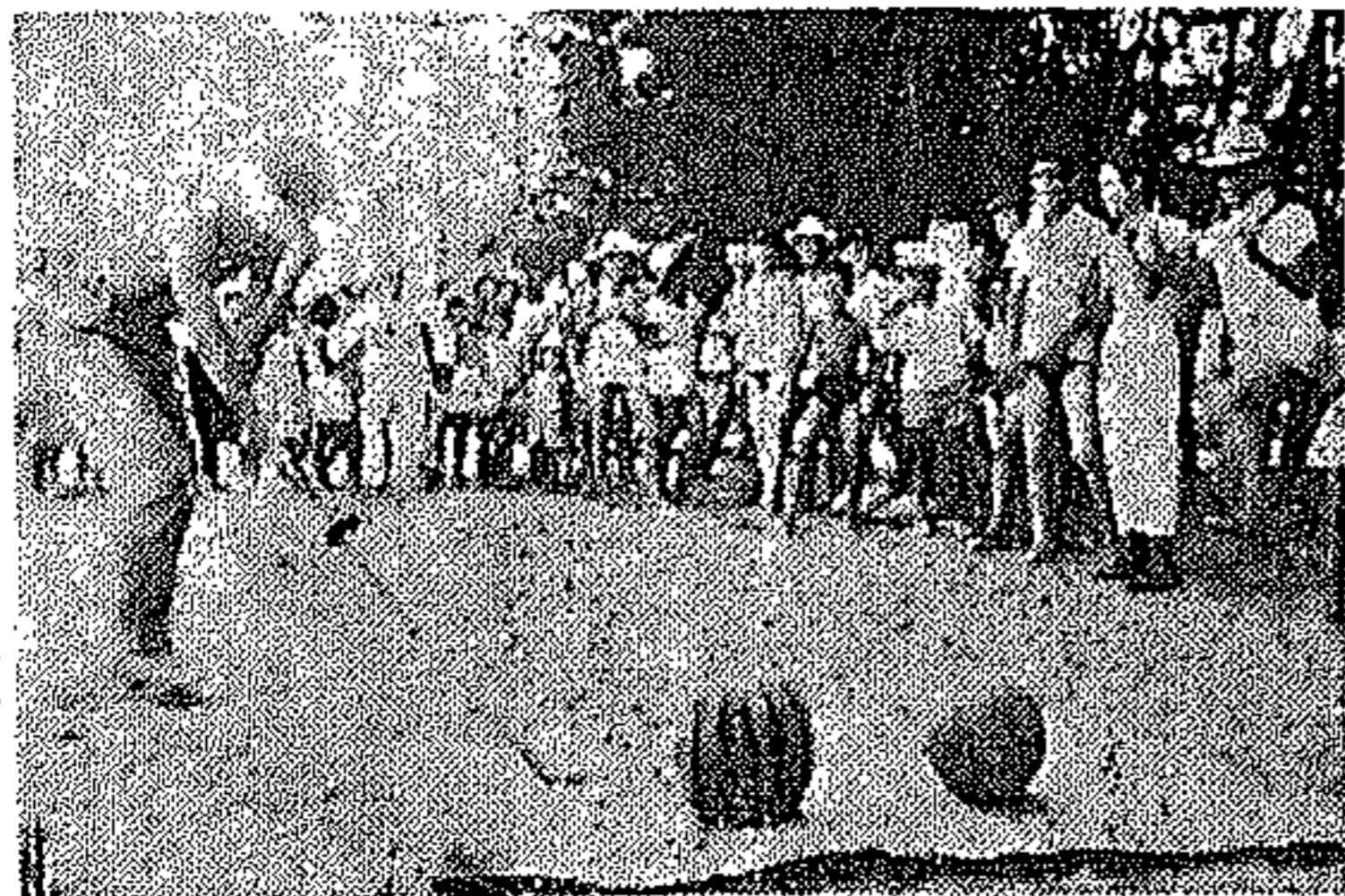
(5) 求人難のため子供を甘やかす向きがあるが、是々非々で厳格に指導してもらいたい。

(6) 求人に対する事業主の誠意と熱意がその充足のパロメーターである。

以上の諸点を強調されたわけで、これらを忠実に企画実行することが求人対策の途と思う。要するに、中小企業の業態・業種・職業の実体を明らかにし、受入体制を整備し、完全履行をすれば、求人もまた至難ではないであろう。現に同じ中小企業でも求人を上回る求職者の選考をやっている例がいくつもある。

最後に、附言するが、自分たちは今まで、絶対数不足の若年層労働力のみ重点をおき過ぎる傾向があったのではないか。今後は中高年齢層、主婦労働力の活用にも目を向けるべきではないか。このことについては、宿題として真剣に研究を進めたいものである。

(東京実業連合会常務理事)



西瓜わり



水しぶきをあげて

海辺のキャンプ

鹿児島市マイナークラブのたのしい行事

今年もキャンプの季節がやってきた。鹿児島マイナークラブの行事中、最大のものであるこのキャンプのため、彼等はこの半月余り、仕事が終わると三々五々室に集まり、楽しそうに準備に余念がない。

八月十三日、二泊三日のキャンプが、鹿児島市福祉員連絡会の後援を得て、重富キャンプ場で実施された。

キャンプ場は市からバスで三十分、やや女性的に姿を変えた桜島を望む松林の中にあり、人かげのまばらな素晴らしいキャンプ地であった。

いろいろと反省させられる点もあったが、昼は太陽の直射の下で、夜はキャンプファイヤーを囲んで、青春をこの時ぞとばかり謳歌している彼等の姿、びっくりする程の食欲……等は、たくましく生活している明るさの象徴であろう。

キャンプは、林田観光バス・MBCテレビ・南日本新聞・キャンプ地周辺の民家の人々の好意により、沢山の思い出を残して終わった。さて、彼等がどんな生活をしたか、以下作文から拾ってみよう。

いる者ばかりなので、日取りを決めるの一番手間取った。次が場所の選定である。また、ふところぐあいのよくない者ばかりなので、経費の事も心配だ。いろいろ相談のあげく、手近な重富海岸にきめる。さあ、これで本格的な準備開始だ。何度か集って、野営長・進行係・レクリエーション係・炊事係・写真係も決めた。この骨組が出来上がるのに半月もかかった。毎夕、仕事が終わった者から室に集まって三日間の日程を組んだり、キャンプファイヤーの方法、レクリエーションの種目の選定等をする。女子は献立作りに頭をしぼっている。さつま汁には、馬鈴薯何個に、味噌何グラムと、未来の経済夫人ぶりを発揮しながら……。

暑さは空腹にこたえる。八時、たまりかねたN君が、電話に「ラーメン十丁」となった。膳写されていく計画表や音符を眺めていると、キャンプファイヤー等の楽しさが想われて、また元気が出る。

(機械工・山口洋一)

＊出陣＊

マイナークラブの旗を先頭に、ふくれた荷物、先発隊一行十五名は九時四十分のバスで出発。鏡のように静かな錦江湾を右に見ながら、十時十五分目的地に着く。場所を決め、キャンプ事務所から借

りた五人用のテント六張りの設営に、男がいっせいに、早速とりかかる。松がぐあいよく生えていて、二本のポールを安定させるひもを張るのにとでも便利だ。テントは楽々と張られてゆく。十一時設営完了。労働の後の一休みが昼食となる。次は我々の楽しみ之源となる台所の建設、塵捨場・カマド作り、なべ釜の借用係……と仕事を分担する。僕はなべ釜の借用係になったが、泣きたくなるような大変な仕事だった。炎天下を四、五人で婦人会長さん宅に出かける。行けども尽きぬ田舎道を一時間余りかかってようやくたどり着く。さて、その重いこと、余りのつらさに帰りはタクシーを拾う。

さあ、次は腹を空かして第二陣の受け入れ準備だ。「おい、炊事軍曹、腕によりかけておいしい晩飯をたのむぞ」

(新聞社連絡員・村上洋次)

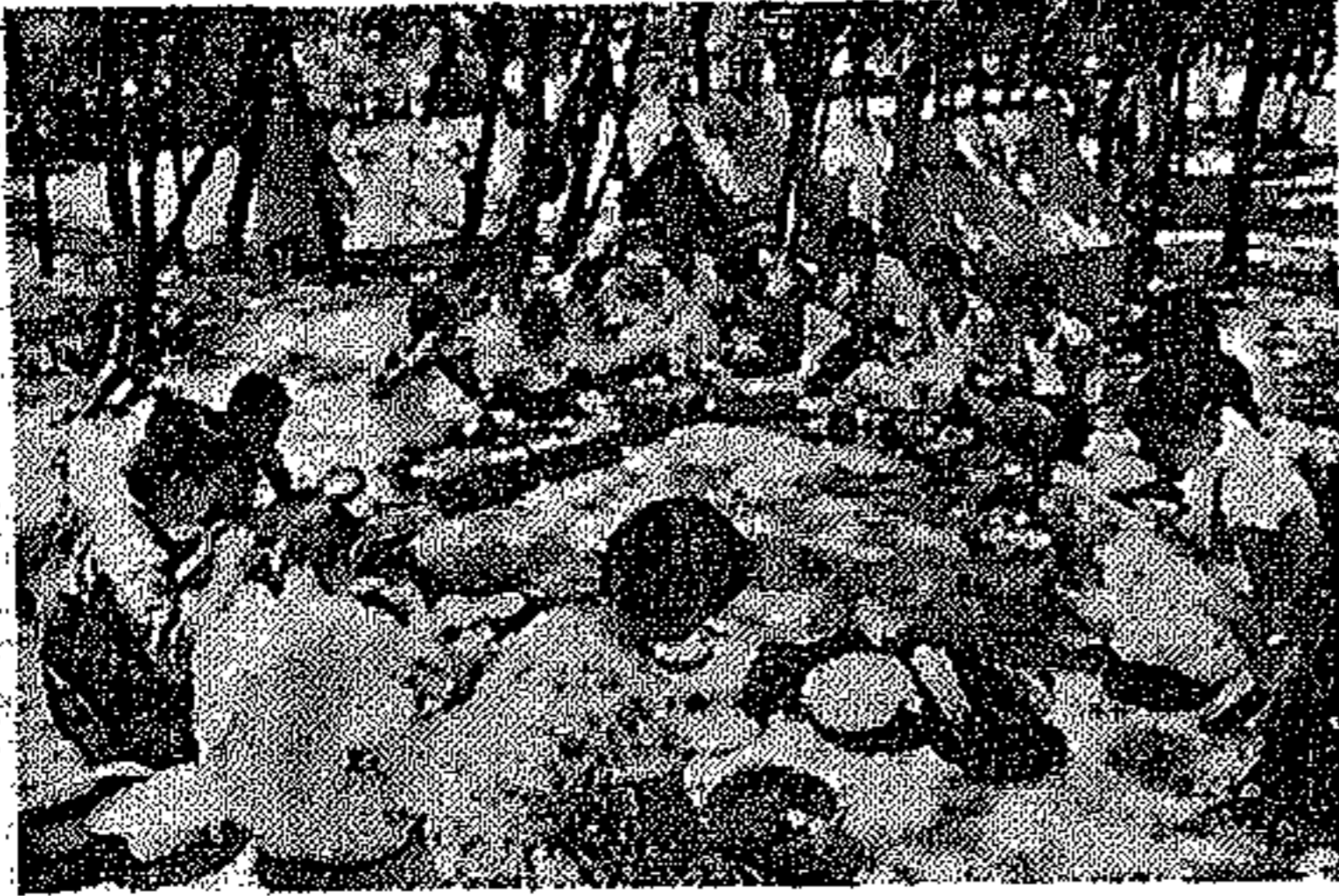
＊食事作り＊

池の辺の松の木陰に組立てられたプロックのカマド、松林の広場に並べた俄かづくりの配膳台。池と松の緑が青空炊事場をロマンティックで高級な雰囲気にしてている。炊事当番がテントごとに割り当てられる。女子は男子の指導をすることになる。大釜に入れた二斗五升の米を、男子たちがとぐ。さて水加減は、と見てみると、ヒシヤクをびんと立てておまじないのような変な事をしてる。釜をかまどにかけ、松葉でたきつける。この役はクリーニング工のT君、滝のような汗

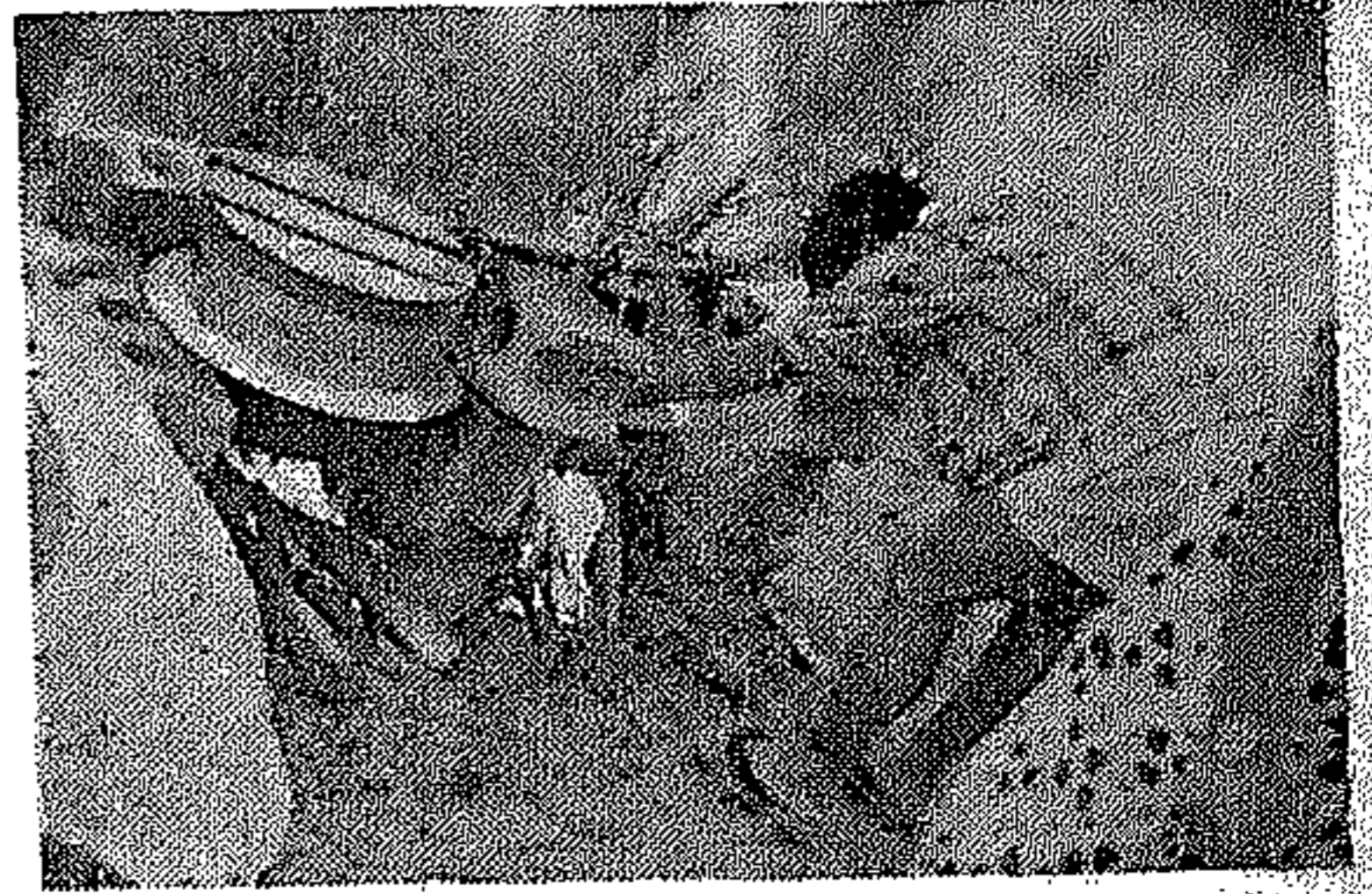
＊準備＊

キャンプが近づくと急にクラブがにぎやかになってくる。小さな職場に働いて

(鹿児島婦人少年筆)



木かげでたのしい食事



炊事当番

を流しながら黙々と火の番をしている同君の姿に頭がさがる。一方、普段はあまり涙と縁のない男性が、目を赤くしてカレー用の玉葱をきざむ姿は実に涙ぐましいようだった。
〔事務員・泰山栄子〕

キャンプ生活の中で、重要な働きをしたのは、何といっても食事係だったと思う。朝は早くから、ねむたい眼をこすりこすり、昼は昼で焼けた砂の上で火とにらめっこ、夕方は遊び疲れた身体をやっと動かして皆の食事を作るのです。僕は本当につらかった。しかし僕達が情熱を傾けて作った御飯やおかずを食べている皆のおいしそうな顔を見てみると、本当に苦労した甲斐があったと、つらさを忘れるほどうれしく思った。そして僕にとっては忘れ難い思い出となった。

（クリーニング工・田上正巳）

※海※

早朝目をさますと直ちに海に走り出た。空も海も夜明け前の静けさで波一つない。目前に桜島の雄姿を仰ぎ、新鮮な朝の空気を胸一杯吸いこんだ。H君と二人、櫓までおもむろに泳ぎだした。浜辺に三々五々、クラブ員の姿が見えてきた。波打際をつれだつて歩く組、ラジオ体操をはじめめる人、貸しボートで勇ましく漕ぎ出る組等、早朝の海はマイナークラブの独占場となった。

舟艇用浮袋を借り、一団は大声で歌いながら沖に漕ぎ出した。女子は舟上、男

子は先導役、泳げない女子軍を引きおろしたり、助けたり、水しぶきをあげての合戦、はち切れそうな若さが溢れ、笑い声が絶えない。海原に解放された最上のレクリエーションのひと時であった。

※待ちに待ったローカルニュース※

二十分も前から、キャンプ地の近くの農家の部屋に集まって、テレビの前に座り、夕方のニュースが始まるのを皆首を長くして待っている。昼間自分達が主役となったどの部分が写るだろうか。スイカ割りかな？ すると間もなく、マイナークラブの旗とともに重富海水浴場が画面に現われた。皆いっせいに拍手、真昼の太陽が照りつける砂浜で、ソフトボールをする風景。次はスイカ割り、浜辺の焼けた砂の上に、筵が一枚、その上にバレーボールと西瓜が並んでいる。我こそは、と思わん者どもが次々に木刀をふるう。タオルで目隠しして、二、三回まわされてから五メートル先の西瓜を目指して進むのである。介添役は肩をその方向に向けてやるのだが、周りからのいたずらな声援に邪魔されて方向の勘を失ってしまう。人々の歓声を聞いて、ここぞと判断を下だし意を決して「ヤァー」とばかり木刀を振りおろすが手答えなし。残念無念。

次は松の木陰でフォークダンス、暑い時でもダンスをやるのは若いエネルギーを発散させるには健康的でよい。どの人の顔も若さがいっぱいだ。これで僕達が

材料となったニュースも終わった。御礼を言つて門を出、それぞれ感想を話し合いながら楽しい食卓へと急いだ。

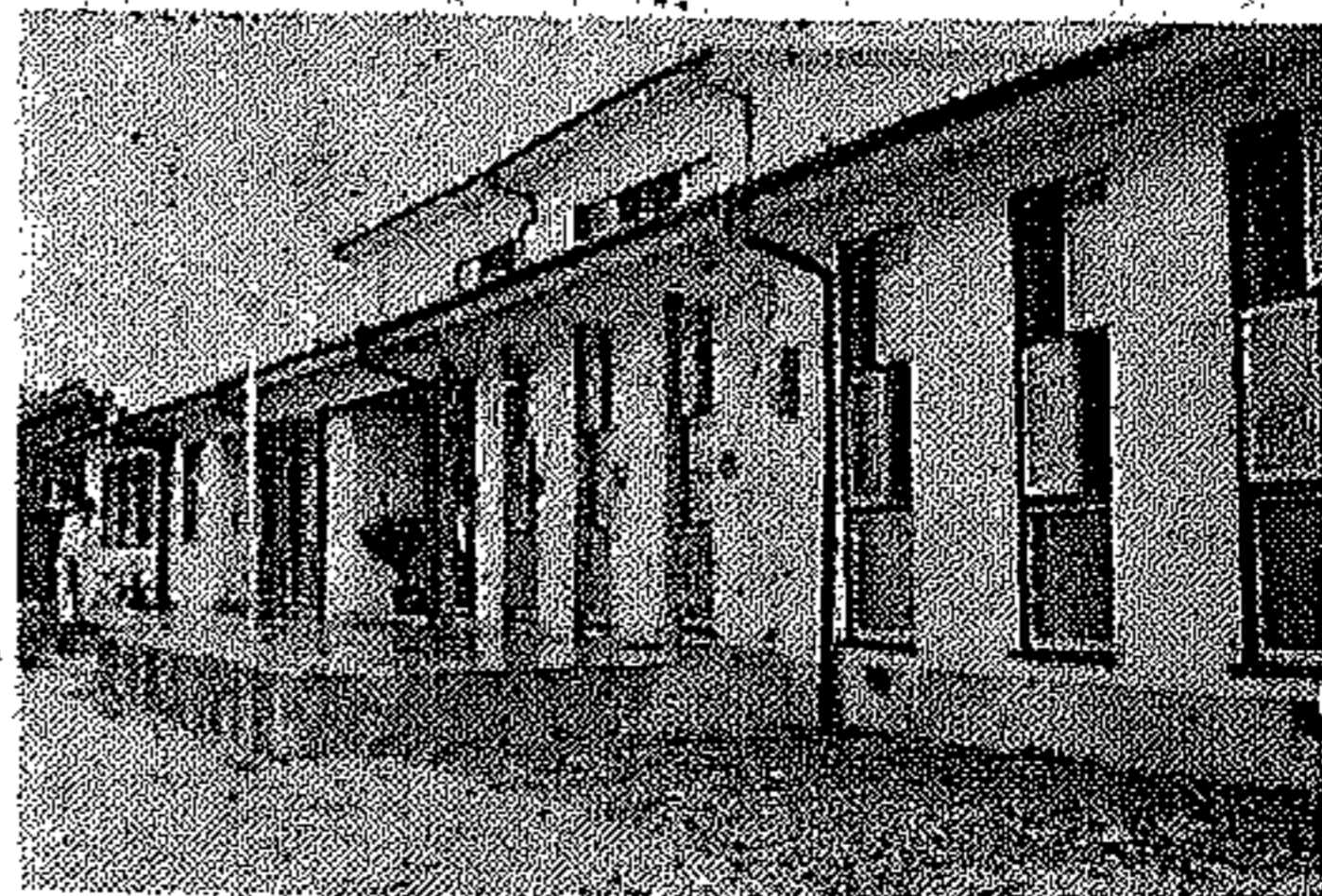
※キャンプファイヤー※

夜のレクリエーションの最大の楽しみ、いよいよキャンプファイヤーである。午後四時薪集めから始まる。

さあ、薪も集まった。松林で囲まれた広場に火床を作り、薪を井型に組んで準備完了。ところが準備の出来るのを待ち構えていたように折悪しく雨がパラパラ、大急ぎでビニールをかぶせて空を見守る。二十分程で青空が出て来た。誰か「雲さん、ありがとう」といった。予定の八時半、遠き山に日は落ちての合唱を合図に野営長の聖火が薪に点火され、歌声が高まるにつれ火の勢いも強くなってきた。やがて各班ごとの出し物が始まった。歌、おどり、劇、ハワイアンジャズ……皆うっとり見、聞きはれる。隠し芸も尽きた頃、誰からもなくフォークダンスをやるうと言いだし、昨年のクリスマスにやったダンスを、思い出しながら思い思いのペアを組んで動きはじめる。二十分もたつてやると足のはこび方が一同正調となった。我を忘れて一時間半経過、ようやく動きも鈍り、いつの間にか「星かげさやかに」の歌に合わせ、じっと火を見つめていた。この仲間達がいつまでも手を取り合つて、社会や職場に貢献することを心の中で誓い合ひながら……。

（医局助手・本田敏一郎）

新たに生まれた西脇市の 「兵庫県働く婦人の家」



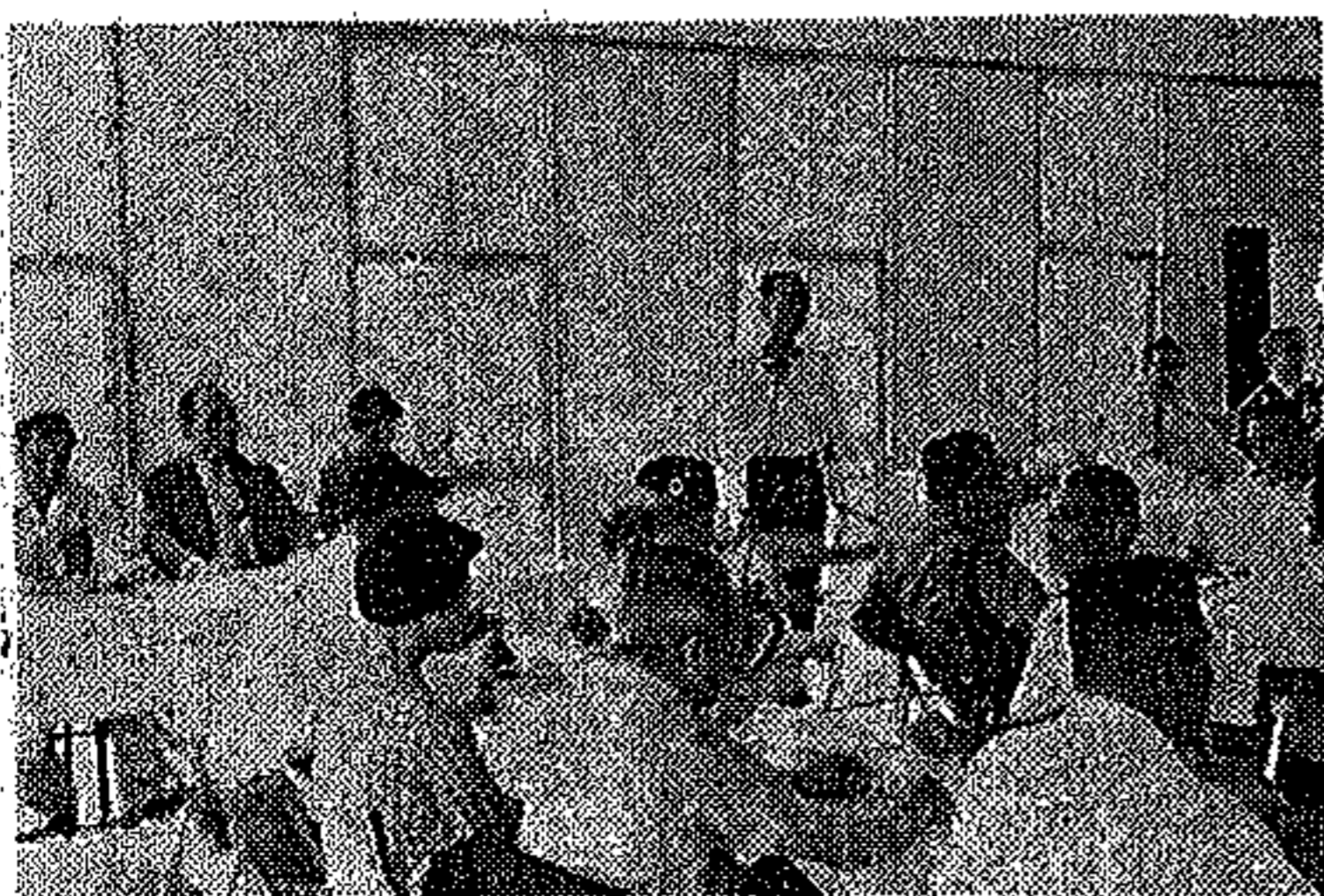
表玄関から見た兵庫県働く婦人の家

で美しい格子模様や複雑なデザインに織るのです。毎月の生産高は平均三千万平方メートルに達し、その大部分がアメリカ・カナダ・中南米・オーストラリア・アフリカ等の諸外国へ輸出され、年間約四百億円の巨額の外貨を獲得して日本経済の発展に貢献しているのです。

兵庫県の西脇市を中心とする二市三郡にまたがる地域一帯では播州織が生産されています。播州織とは主として輸出向きの綿織物や、スフ織物の事でその特徴は先染織と違って糸をさきに染め上げて、この色系

で美しい格子模様や複雑なデザインに織るのです。毎月の生産高は平均三千万平方メートルに達し、その大部分がアメリカ・カナダ・中南米・オーストラリア・アフリカ等の諸外国へ輸出され、年間約四百億円の巨額の外貨を獲得して日本経済の発展に貢献しているのです。

この播州織の働き手である女子従業員は約一万九千人で、その大半が四国・九州・山陰・山陽の各県及び沖縄諸島の出身者等で、工場に附属する寄宿者に自治生活を営んでいます。これら女子従業員のほとんどは中学卒業後直ちに親元を遠く離れて集団就職をしていますので、この人達のために親代りの保護と育成が必要であることに着眼され、町ぐるみの「女子工員を守る運動」が官民、業界一体となって数年前から展開され、不良青少年の暴力から守ることに力を入れています。また大工場や地域別の機業会単位では、生活の指導や女性としてのおけいこをさせる等、温い理解と真剣な努力が進められて労務管理も躍進的に改善されて喜ばしいことです。一方、中小工場の子従業員のための教養と娯楽のセンターの設置について地元から県へ、県から国への陳情の結果、「兵庫



8月9日の開所式。この日は大羽婦人労働課長が出席、労働大臣祝辞を代読した。

県働く婦人の家」が誕生したのです。本館は全国で第四番目の誕生で、去る八月四日に呱呱の声をあげたばかりです。総工費九三〇万円、その他土地及び基礎工事・備品を合わせると、総額一、四七〇万円余りになります。ブロック建ての近代的な設計と中間色の色彩調和のよさは誠に、女子勤労者の憩いの家にふさわしいものです。特に動きやすく工夫され、充実した設備の割烹室は、一般女性の間にも喜ばれ、その利用度は高く評価されています。遠近はもとより県外からの視察訪問者が絶えずありますが、どなたも声を揃えて、その設計と設備のよさに感嘆されま

す。しかし私は、この感嘆の言葉をうかがう度に、充実した全機能をより効果的に運営する大責任を痛感するのです。

二交代制によって生じる余暇、週休時の生活は余程よく善導する責任が業者側にあります。また一般市民も協力する暖い理解がほしいものです。働く余暇を利用して、女性としての教養だけでなく知識文化人の有益な講話を受けることによって、よき社会人になるため、あるいは家庭のよき妻、よき母になるために、知性や常識を習得すると共に、一方、健全なレクリエーションを十分たのしんで、大いに青春を謳歌して、職場を明かしく、労働の神聖であることを知らせて生気に満ち溢れた、生き甲斐のある生活にしてあげることが少しでも役立つならば全く本望です。

女子従業員の平均年齢は十七、八歳ですから、ちよんと動揺の激しい心理状態期で、よく危険視される時代です。つまり衝動的で、激しやすく実に爆弾にも等しい扱いにくい年頃です。女性には狂暴性

等の心配はありませんが、女子特有のねたみやすく、ひがみやすく、また、すねて孤独に陥りやすい傾向があります。これらはうっかりしていると命まで捨てかねない突き詰めた心状になるようです。反対に、つい甘言に乗せられて不良族の魔手に犯される軽薄さもあります。ですから、このような実態に即した適切な指導が必要になってきます。すべて問題は手がつけれられないようになるまでの初期治療や診断が大切ですので、心やすく安心して訴えられる母親になって、あらゆる相談に応じることにしています。

織物加工や染色部門は普通勤（八時—十七時）であるため通勤者が多く、子供が生まれるようになると、世話をする適当な人が無い場合、止むなく退職しなければならぬ人が相当あります。この人達の悩みを解消して安心して勤められる乳幼児の託児施設を開設してあげたいのです。人間は生まれる前から、それぞれの発達段階に応じた手段が講じられなければなりません。これは国家としても大きな問題です。人間一生の基礎が乳幼児期の育て方で左右される事が明確になっている現在、これほどどうしても地域社会の理解と協

力を仰いで、勤労女性のために是非達成したい社会的問題です。本館の事業計画以外に一般女性（女子、青年、主婦）の研修のために融通のつく

かぎり提供していききたいものです。なんといいってもこの立派な施設設備に對して、あまりにもささやかな抱負ですが、地域の実態と若い働く

女性の特質を把握し、時代に即応するという基礎条件に立脚して、本館設置目的に添いたいものです。
(兵庫県働く婦人の家長 松本記)

第三回働く年少者の生活写真の募集結果報告

働く年少者の生活写真募集は、第一回を昭和二十八年九月、東京において行なわれたアジア地域会議開催を記念し、第二回は昭和三十二年、労働省設置十周年を記念して行なったが、今年第十五回働く年少者の保護運動にちなみ第三回として、全国より広く募った。

第三回働く年少者の生活写真労働大臣賞受賞者氏名

一席

「馬飼う少年」 福島 正人
(熊本県荒尾市)

二席

「学生保母さん」 岡 定英
(山梨県塩山市)

「ある織娘さん」 井上光三郎
(埼玉県秩父市)

三席

「養老院を訪ずれた理容師の卵」 竹本 隆
(福岡県小倉市)

「車の下にもぐるのは僕の役」 豊田 弘
(埼玉県秩父市)

「可愛い車掌さん」 原口 博成
(佐賀県佐賀市)

「佳作」 (受付番号順)

江口己代治(愛知)、子島 勇(鹿児島)

豊田 豊柳(福岡)、鈴木 忠雄(北海道)

木谷富士雄(石川)、川端 己利(宮崎)

菅野春治郎(長野)、永田 四郎(大阪)

山口 紫秋(広島)、松本 正二(福岡)

塩田寿満子(岡山)、福島 正人(熊本)

福田 一男(岐阜)、あまの定夫(北海道)

清水 益雄(栃木)、秋元 文武(埼玉)

井上 敏美(宮崎)、佃 守男(北海道)

横井 岩夫(鹿児島)、青木 茂(香川)

富岡 和男(青森)、草野日出男(福島)

大角 峰人(広島)、白水 繁広(広島)

田部 文雄(広島)、佐伯 吉正(広島)

藤谷 兼三(愛媛)、松井 賢寿(神奈川)

高橋 行雄(北海道)、中村 暉次(岡山)

村田 悦郎(千葉)、松永 安弘(佐賀)

前田 晏次(鹿児島)、島中拾太郎(高知)

豊田 弘(埼玉)、松本 清(埼玉)

河村悠紀男(広島)、鎌田 七郎(福岡)

佐藤 俊章(東京)、佐々木房男(長崎)

多々良元彦(静岡)、赤坂 宗一(青森)

小久保和雄(富山)、佐藤 清(佐賀)

松本 光男(佐賀)、山岸 正吉(北海道)

清水 昭朝(島根)、岡本 重(東京)

石田 良雄(東京)、小宮山 明(東京)

なお、本号表紙2に掲載した写真(左官屋さん)は、佳作入選の松本正二氏(福岡県小倉市)の作品である。



年少労働の現状

資料室

一、はじめに

昭和三五年の年少労働の動向についてみると、前年にひきつづく高度の経済成長を反映して一般に雇用市場が拡大し、特に若年労働力に対する需用は著しく増大してきた。これに対し、一五歳一七歳の年少労働力人口は、たまたま当該年齢者が終戦前後の出生率が最も低下していた時期に誕生した者であることも加わって、前年よりもさらに低くなっていた。このため、年少者に対する需要は供給をはるかに上回り、ことに中小企業では年少労働者の確保が困難となり、いさ

おい労働条件の改善や福利厚生面での配慮など、従来、ともすればなおざりにしてきた問題の解決を急がねばならなかった。その結果、賃金の大幅な上昇、週休制や一せい閉店制などの普及によって中小企業に働く年少者の労働条件は、次第に大企業のそれと比較し、これまでみられた大きな格差を急速に縮めていった。また、こうした時流に添って年少労働者福祉は、中小企業の持つ特性に立脚

して着々とその活動を進めており、各地で共同の職業教育や各種の行事の実施をはじめ、共同宿舎や福利施設の建設等について多くの企てが実施されるようになってきた。わが国の年少労働者の大半が就労している中小企業におけるこのような明るい動向は、何よりも好ましいことではあるが、また一方には年少者の早期の離職の問題、産業災害の増加など、残された問題も少なくない。以下、各種の資料より、年少労働に関係のある事項を取り出して、その概況を紹介する。

二、年少労働者数

就業している年少者

一五歳一七歳人口のうち、雇用労働者・家族従業者および極く少数ではあるが自営業主である者等を含めて現在就業している者は当該年齢人口の約四〇%に相当する二二五万人と推定される(昭和三五年六月現在、文部省「学校基本調査」その他より推計)。なお、年少労働者数の推移をみると、三三年当時最も多く(二四四万人)その後年々減少しており、今後三七

年までは一応減少の一途をたどるものと推定される。

次に産業部門別就業状況をみると、

(三五年六月)

第一次産業(農林水産業等) 三八万人(一七%)

第二次産業(鉱業・建設・製造業) 一二二万人(五四%)

第三次産業(卸・小売・サービス業等) 六五万人(二九%)

と、特に第二次産業部門の就業者が過半数を占めていることが目立つ。現在、わが国の産業構造が急速に近代化しているため、一般に労働力は第一次産業から第二次、第三次産業へと流出しているが、年少労働者の場合、特にこの傾向が著しく、しかも第一次産業における減少分は、ほとんどが第二次産業に吸収されている状態である。ちなみに昭和三〇年当時の産業部門別年少就業者の構成をみると、第一次産業三四%、第二次産業四一%、第三次産業二五%となっていた。

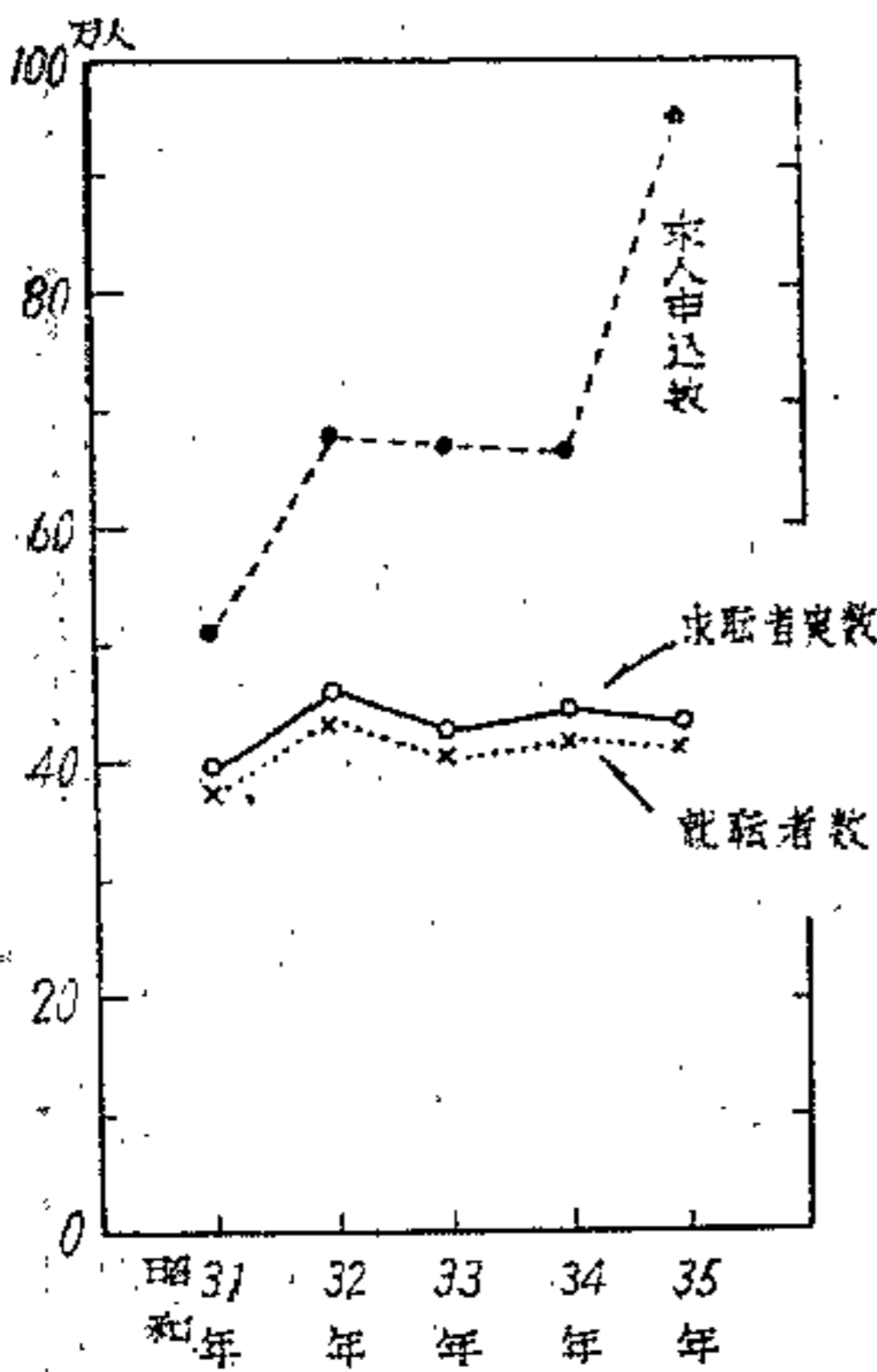
第一次産業から第二次産業への労働力の異動は、多くの場合家族従業者や自営業主から雇用労働者への移行を伴う。従って、最近年少就業者が減少して

第1表 業種別労働基準法適用事業場年少労働者数 (36年1月1日現在)

区分	a 全労働者数	b 18歳未満のうち		b/a
		実数	構成比	
計	18,193	1,255	100.0	6.8
農林水産業	521	9	0.7	1.7
鉱業	500	3	0.2	0.6
建設業	1,860	24	1.9	1.3
工業(製造業)	8,428	875	69.6	10.4
商業	2,464	241	19.2	9.8
交通運輸業	1,487	27	2.2	1.8
各種サービス業	2,714	66	5.3	2.4
その他	619	11	0.9	1.8

(資料出所) 労働省「労働基準法適用事業場数及び労働者数」

第1図 中学校卒業者の労働市場



(資料出所) 労働省職業安定局調

◆雇用状況
これら中卒業者のうち他人に雇用された者の状況を職業安定局の資料からたずねてみると、求職申込

をした者四三万五千人、これに対して求人約二倍の九四万九千人にのぼり、巷間で売り市場とさわがれたとおり新卒者はまさに引っぱりだであった。このうち就職した者は、同年六月末日現在で四万一千人を数え、これに職業訓練所に入所した者二万人を加えると、就職率は九九・八%に達した。これに反し、求人充足率は、これまで最も充足率の低かった三三年(五九%)をはるかに下回り、わずか四三%が採用されたにすぎなかった。こうした求人難は中小企業ほど深刻で、従来の状況をみても年々大企業に就職する者の割合は増加しても、小企業にはいっていき者は減少する一方である(第2表参照)。

◆賃金
年少労働者の労働条件について、まず賃金の面をみると、昭和三五年は前年に引きつづいて大幅な上昇を記録した。「賃金構造基本調査」から従業員一〇人以上の企業に働く一八歳未満の者の平均

のいずれかの産業に雇用されている。従って、これら二産業では年少者の占める割合が高く、いずれも全労働者の一〇%前後にのぼっている。このほかサービス業・交通運輸業等各産業にわたって年少者が就労しているが、いずれも全労働者に対する割合は一〜二%となっていて(詳しくは第1表参照)。

年少者の就労している事業場を規模別にみると、

- 大企業(従業員一〇〇人以上) 四六万 人(三七%)
- 中企業(一〇人〜九九人) 五〇万九千人(四一%)
- 小企業(一〇人未満) 二七万六千人(二二%)

◆就業と進学
毎年新規に年少労働力にくり入れられる新規中学卒業生についてみると、卒業後そのまま職業につく者は年々減少する傾向にあって、逆に上級学校に進学してさらに高等教育を受けようとする者の比率が高まっている。昭和三五年三月に中学を卒業した者は一七七万人であったが、このうち仕事に就いたことの明らかになった者は六八万人(三九%)で、半数以上の九七万人(五五%)は全日制高等学校に進学した。

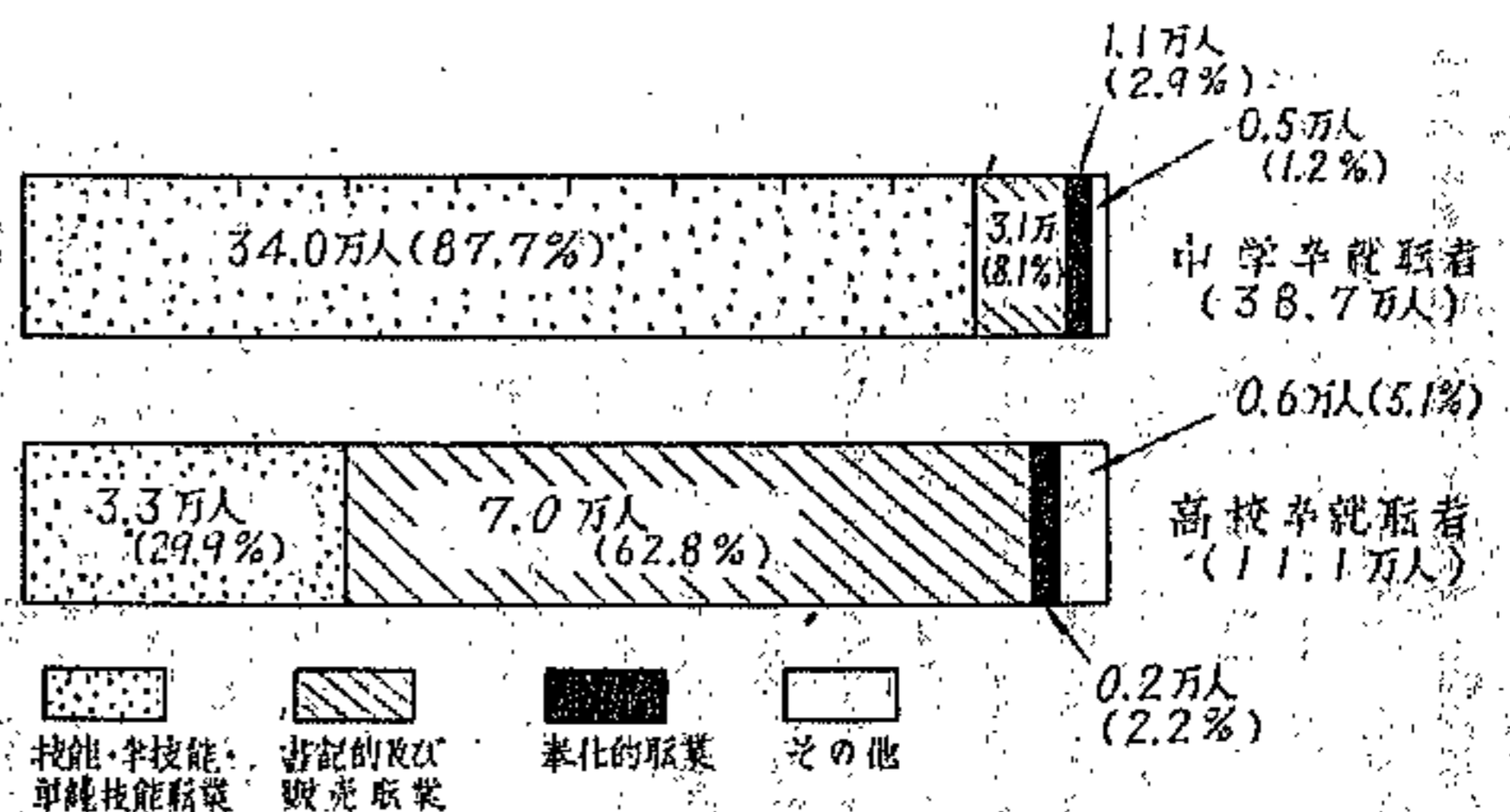
◆賃金
年少労働者の労働条件について、まず賃金の面をみると、昭和三五年は前年に引きつづいて大幅な上昇を記録した。「賃金構造基本調査」から従業員一〇人以上の企業に働く一八歳未満の者の平均

第2表 中学校卒業者の規模別就職状況

年次	規模			
	計	100人以上	15~99人	14人以下
31年3月卒	100%	26.2	31.5	42.3
32年 "	100	36.4	32.8	30.8
33年 "	100	28.5	34.8	36.8
34年 "	100	31.9	35.1	33.0
35年 "	100	50.2	30.3	19.5

(資料出所) 職業紹介業務月報

第2図 中・高等学校卒業者の職業別就職状況



(資料出所) 職業安定局

第3表 製造業における年齢別対前年賃金上昇率

規模	従業員 1,000人以上		999~100人		99~10人		4~1人	
	男	女	男	女	男	女	男	女
18歳未満	1.3	7.8	10.6	15.0	13.9	18.3	25.9	25.8
18~19	8.8	12.6	12.9	14.4	12.8	14.0	18.1	19.6
20~24	9.1	7.5	9.2	10.4	10.5	12.4	14.0	14.0
25~29	7.1	2.7	7.9	7.3	9.8	9.8		
30~34	8.8	2.4	8.4	7.9	6.2	10.7	10.7	14.8
35~39	10.5		8.9		7.8			
40~49	11.2	0.2	8.8	7.3	7.8	10.4	6.0	17.1
50歳以上	8.9		8.4		8.2		8.0	20.0

(資料出所) 昭和35年労働経済の分析

賃金をみると、三五年四月には、六、七二二円と前年(六、〇一六円)の約一二%に相当する上昇をみた。この上昇率は企業規模が小さくなるほど、また一般に男子より女子の方が高くなっている。さらに第3表にみられるとおり、年少労働者(ことに男子)の賃金上昇率は、従業員一千人以上の大企業ではかえって他の年齢層より著しく低率であるのに対し、それ以下の企業では他のいずれの年齢層よりも高い上昇を示したことが注目される。このため、年少労働者の企業規模による賃金格差は一層縮まり、平均賃金についてみても従業員一千人以上の大企業

第4表 年少労働者の月間きまって支給される男女別平均現金給与額 (昭和35年4月)

規模	計	1,000人以上	100~999人	10~99人
計	6,721	7,260	6,816	6,422
男	6,737	7,622	7,168	6,419
女	6,707	7,133	6,601	6,428

(資料出所) 賃金構造基本調査報告書

〇円、三四年には一千二〇〇円の格差が認められた。

また、男女間の賃金格差についても、大企業ではやはり男子年少者の方が高いが、従業員一〇人~九九人の企業では、逆にわずかながら女子の平均賃金の方が上回り、従って全体的には両者の差は殆んどなくなっている(第4表)。

このような年少労働者の賃金の著しい上昇傾向は、わが国の賃金構造全体に対して大きな影響を与えているが、そもそもこうした傾向は、新規学校卒業者の初任給引きあげと、最低賃金制の普及とに直接の原因を求めることが出来る。昭和三五年三月に中学校を卒業して従業員五人以上の事業場に雇用された者について、その平均初任給を職業安定局の調査からみると、男子五千九〇〇円、女子五千六〇〇円と、それぞれ前年より一五%、一八%の上昇を示している。また、最低

(七千二百〇円)と一〇人~九九人の中小企業(六千四百二元)の差は、わずか八四〇円となった。ちなみに、三二年には約一千四〇〇円、三四年には一千二〇〇円の格差が認められた。

賃金制についても、三四年四月に法律が制定されて以来、業者間協定に基づく最低賃金の決定が急速に普及し、三六年四月までに実施件数三四九件(うち一二件は廃止)を数えている。しかもその決定金額についてみると、三五年三月の調べでは月額二〇〇円以下のものが三七%ほどみられたのに、一年後には月額二〇〇円以下のものは一七%に減少し、逆に二四〇円以上に決定されたものが七%から一七%と大きく増加している。

◆労働時間と休日

年少者の労働時間については、昭和三五年三月に中学校を卒業して就職した者について同年四月から四か月間にわたって調査した結果によると(集計対象一万二千人)、通常の就業時間が八時間以下の者は七三%ほどで、残りは九一〇時間(者二三%)、一一時間以上就業している者四%となっている。しかも、就業時間は事業場の規模により非常に差があり、ことに五人未満の事業場では半数以上が八時間を超えて就業している。また、住み込みの場合は就業時間が長びくのが普通で、小規模な事業場ではかえって就業時間八時間以下というケースの方がめずらしくなってくる実状である。従って、年少者の自由になる時間はきわめて少なく、調査対象の四分の一は、一日一~二時間程度しか自由時間がないと答えている。住み込みの場合はさらに少なく、半数以上の者が一日二時間とまりで

五、年少労働者の保護と産業災害

年少労働者に関係のある労働基準法違反状況について、労働基準監督署が行なっている定期監督の結果をみると、昭和三五年一月~六月の六か月間に約八万五千事業場において違反の事実が見出されている。違反の内容は、労働時間に関するものが四千七八〇件、休日に関するもの二千七二七件を数え、年少者関係の違反事由の八五%はこのいずれかで占められている。このほか、深夜業や危険有害業務の就業制限に抵触するもの、最低年齢の

規定に反するもの等も少なからずみられ
る。

また、労働者から申告のあったもの
(一万三千件)の中にも年少者の労働時
間・休日・深夜業、あるいは最低年齢未
満の使用等に関するものが、あわせて九
二二件ほどみられる。なお、こうした申
告は殆んどが従業員一〇〇人未満の中小
企業から出されている。こうして摘発さ
れた違反の是正状況についても、中小企
業ほど改められ難い。三五年一月と三月
に再監督を受けた事業場についてみる
と、従業員一〇〇人以上の事業場では全
く是正されていないケースは一三%ほど
であるのに対し、一〇人未満の事業場で
は三四%と高率になっている。

次に、年少労働者の産業災害について
みると、昭和三五年一年間に休業八日以
上の重傷を受けた件数は二万六七一件に
のぼり、この中には不幸にして死亡した
ものが一九三人含まれている。年少者の
産業災害は、昭和三三年に一時頂点に達
し、二万件を数えたが、三五年の死傷件
数は更にこれを六〇〇件も上回って戦後
の最高に達している。ただし、発生率に
ついてみると、三二年には年少労働者一
千人につき二・四件であったものが、
三五年は一六・五件と低下している。こ
れら災害の約八〇%は、年少労働者の大
部分が就業している工業関係の事業場で
発生しているが、発生率についてみると、
貨物取扱業、鉱業、建設業等が高く、年

少労働者一千人につき八〇〜一〇〇件の
割合となっている。

六、教育・訓練・福祉

第5表 15歳~17歳青少年の教育機関在席率の推移 (%)

区 分	昭和30年	31年	32年	33年	34年
15歳~17歳人口	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
全日制高校	40.2	40.2	40.8	42.7	45.1
定時制高校・高校通信教育等	8.7	8.3	7.9	7.7	7.6
各種学校	6.1	5.9	5.8	6.0	6.2
その他(青年学級・職業訓練等) 教育を受けていない者	7.7	7.1	5.8	5.3	4.7
	37.4	38.5	39.7	38.3	36.4

(資料出所) 文部省「進みゆく社会の青少年教育」

現在、年
少労働者の
ために用意
されている
教育機関に
は、定時制
高校、高等
学校別科、
各種学校、
社会通信教
育、青年学
級等のほ
か、職業訓
練機関とし
て公共職業
訓練所、事
業内職業訓
練所等があ
る。しかし、文部省の調査によると、中
学卒業後ただちに職業についたもの
ち、その後の五年間に上記のいずれかの
教育機関(青年学級を除く)に在籍した
ことのある者は三〇%足らずで、残り七
〇%のものは何ら教育の機会を持たない
まま成人していることが明らかにされ
た。しかもこうした人達の半数は働きの
から学んだり技術を習得することを希望
しているのである。ところで、現実には

第5表にも示すとおり、最近全日制高校
に進学する者が次第に多くなっている反
面、定時制高校やその他の教育機関に籍
をおく者は減少している実情である。定
時制高校在籍者(一五〜一七歳在席者一
〇九万人)の減少は、一つには従来働き
ながら学ばなければならなかった子弟の
一部に好景の影響を受けて全日制へ進
んだものがあること、また農村から都市
への若年労働力の異動によって、農村地
方に多かつた昼間の定時制高校で急に生
徒が減少したこと等が原因と思われる。
定時制高校の課程をみると、最近では産
業界の要請を反映して職業教育に直結し
た工業、商業課程に学ぶ生徒が増えてい
るが、それでも三五年度には普通課程六
三%、商業一七%、工業一六%、その他
四%と相変わらず一般教養的なコースが大
半を占めている。

信教育に在籍する年少者は数のうえでは
それぞれ一〜二万人程度であるが、他の
教育機関に通うことのできない地方の青
少年の間で次第に利用率が高まってい
る。

次に職業訓練を受けている年少者の実
態をみると、公共職業訓練では昭和三五
年度に一般職業訓練所(基礎的な技能訓
練を主とする)に学んだ者の五七% (約
二万人)、および総合職業訓練所に学ん
だ者の六八% (約六千人) は一八歳未満
の者で占められていた。訓練種目の主な
ものとしては、自動車整備、機械、溶
接、木工、板金等があげられる。
事業内職業訓練については、主として
大企業において実施されている単独職業
訓練では訓練生の九〇% (一万七千人)
が、また中小企業団体等が共同で実施す
る共同職業訓練では訓練生の五〇% (二
万一千人) が、それぞれ一八歳未満のも
ので占められている。訓練種目について
は、前者では機械、仕上、電路、鋳物等
が主なものであるのに対し、後者では建
築大工、洋服仕立、洋裁、左官、家具工
等の養成に主力が注がれている。

このほか、特に商店街組合等の中小企
業では、共同で新入店員の職業教育を行
なったり、茶道、華道などの情操教育の
機会を設ける動きが高まっている。これ
らは、主として年少労働者福祉員によ
って推進されているものが多い。また、こ
れに関連して、従来中小企業においては

高嶺の花とされてきた各種の福利厚生施設も、共同で建設しようとする動きが活発になってきている。

七、むすび

このように、中小企業の人手不足を背景にして、年少労働者の労働条件や待遇は漸次向上しつつあるが、しかし、依然として年少者の早期の離職は増加しており、三五年三月の中途就職者二万二千名について職業安定局が調査した結果だけでも、就職後わずか四か月の間に五・五%のものが職場を離脱している。しかも、離職率は中小企業ほど高くなっており、今後とも年少者の労務管理については十分な配慮が要求されている。

ことに、中小企業においてはすでに述べてきたような労働条件改善のための努力に対し、現段階でさえ負担に感じている使用者も少なくない実情からみても、今後ともこの傾向をすすめていくためには、企業の能率向上をはじめ、中小企業の特性を十分活かした労務管理の確立等、今後に残された問題は少なくない。このほか、産業設備の近代化がすすむにつれて、はじめ単純労働者として入職した年少者を将来技能労働者に転向させるための職業訓練の問題等考えねばならない事項は数多くある。



昭和三五年の

女子雇用のうごき

昭和三五年のわが国経済は、岩戸景気と称された前年の好況をうけて、ひきつづき拡大をつづけ、これに伴って労働経済も雇用、労働市場、賃金の各面にわたって前年を上回る改善を示した。

このようななかで婦人労働もまた前年に引き続き著しい改善を示している。即ち雇用増加は前年の停滞を脱して著しい伸びを示し、また失業率はここ数年間の最低を記録し、労働市場においては好調だった前年をさらに上回る状況を呈している。

また一方、賃金については男女格差、規模別格差とも順調に縮小傾向をみせている。しかし、このような改善のなかにも、労働市場での新規学卒を中心とする若年層の求人難や、中高年齢層での就職が依然として困難であること等、問題も少なくない。ここでは主として女子の雇用の面について昭和三五年一年間のうごきを追ってみよう。

*雇用構造の変化

一五歳以上の女子人口は昭和三五年平均三、三九二万人、このうち労働力人口は一、八二八万人で、一五歳以上人口中に占める労働力人口の割合(労働力率)は五三・九%となっている。これを前年に比較すると一五歳以上人口は五七万人

増で、例年七〇万人前後増加(前年は七四万人増)していたのと比べ、増加数が著しく少なくなっている。このように一五歳以上人口の増加が低いにもかかわらず、労働力人口は逆に前年(二一万人増)を大きく上回り三四万人増となっていて、ここ一二年の停滞状態から脱して増勢を取り戻している。従って前記労働力率もここ数年低下を続けていたのが、三五年にはわずかながら上昇している。

労働力人口の男女別構成比は女子四〇・五%、男子五九・五%となっている(1表)。女子労働力人口のうち完全失業者を除いた就業者数は、前年より四〇万人増加して一、八〇八万人となり、総就業者数の四〇・四%を占めている。完全失業者は五万人減少して二〇万人、ここ数年の最低を示した。

1表 15歳以上人口、労働力人口、非労働力人口

性別	15歳以上人口	労働力人口	非労働力人口	労働力人口の構成比	
				労働力率	男女別
女	昭和30年	1,715	1,341	56.1	41.3
	31年	1,741	1,382	55.7	41.2
	32年	1,777	1,415	55.6	41.0
	33年	1,783	1,474	54.7	40.8
	34年	1,794	1,537	53.8	40.5
	35年	1,828	1,558	53.9	40.5
男	30年	2,442	402	85.8	58.7
	31年	2,492	417	85.6	58.8
	32年	2,560	418	85.9	59.0
	33年	2,585	458	84.8	59.2
	34年	2,634	484	84.4	59.5
	35年	2,687	482	84.6	59.5

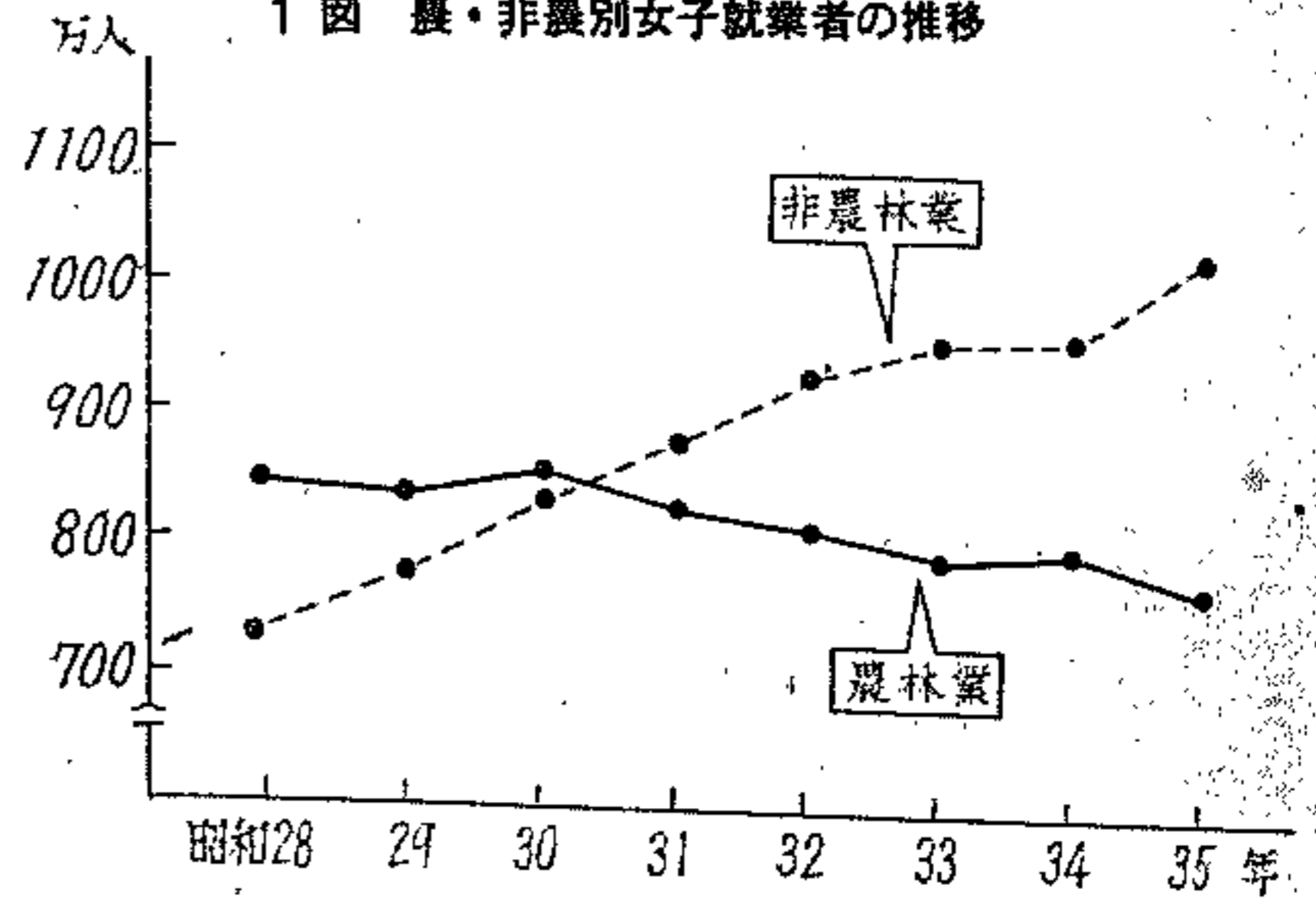
注 1) 労働力率とは15歳以上人口中に占める労働力人口の比率をいう。

2) 数字はすべて調査結果の実数に推定乗率を乗じたもの千単位以下を4捨5入したものである。従って15歳以上人口は労働力人口と非労働力人口の合計に必ずしも一致しない。

(資料出所) 総務府統計局—労働力調査

女子就業者を農林・非農林別にみると、三五年は農林業の減少傾向がとくに顕著にみられ、前年に比べて農林業は二六万人減の七七八万人、非農林業は逆に六五万人増の一、〇三〇万人となっている。従って、農林・非農林の割合は四三対五七となっていて、七年前の昭和二八年には五四対四六であ

1 図 農・非農別女子就業者の推移



(資料出所) 総理府統計局—労働力調査

し、この年も前年に比べ一三万人減少している。これに対し雇
用者は五二万人増と著しく伸び
ている。

* 女子雇用の増加

労働力調査によると、昭和三
五年平均の女子雇用量は六六
八万人(前年六一六万人)で、
雇用量総数中に占める女子の割
合は三〇・五%(前年二九・九
%)となっている。女子雇用量
の戦後における推移をみると、
その増加はめざましいが、こと
に三〇年のいわゆる神武景気と
称された好況期を境として増加
テンポは急速に高まり、毎年四
〇〇五〇万人増を示してきた。
三四年には岩戸景気の好況にも

たのと比べると農・非農別の構成が全く
逆になっていることがわかる(1図)。こ
のように農林業の減少傾向は就業構造の
近代化が進んでいるあらわれとみられる
が、男子の農林・非農林別構成が二七対
七三であるのと比較すると、いまなお女
子の農林業就業者の多いのが特徴となっ
ている。

さらに従業上の地位別にみると、自営
業主二七六万人(一五・三%)、家族従業
者八六二万人(四七・七%)、雇用量六六
八万人(三六・九%)で女子就業者の半数
近くは家族従業者によって占められてい
る。しかし近年、家族従業者は年々減少
の三五%)、サービス業一七四万人(二

2 表 産業別雇用量 (単位 万人)

産 業	女			男			雇用者総数中女子の占める比率		
	30年	34年	35年	30年	34年	35年	30年	34年	35年
全 産 業	465	616	668	1,141	1,445	1,523	29.0	29.9	30.5
農 林 業	19	20	22	34	34	37	35.8	37.0	37.3
非 農 林 業	446	596	646	1,107	1,411	1,486	28.7	29.7	30.3
漁業	2*	2*	3*	19	18	19	9.5	10.0	13.6
殖産	5*	6*	5*	44	51	47	10.0	10.5	9.6
鉱業	19	27	29	114	144	148	14.3	15.8	16.4
建設	164	207	235	350	482	522	31.9	30.0	31.0
製造	78	77	84	40	44	44	66.1	63.6	65.6
繊維	85	131	152	312	438	478	21.4	23.0	24.7
その他	100	140	151	182	224	244	35.5	38.5	38.2
金融	23	28	31	161	192	200	12.6	12.7	13.4
電気	117	170	174	137	185	196	46.2	47.9	47.0
ガス	16	16	19	101	116	110	13.7	12.1	14.7

注) *印の数字は誤差率が大いから使用上注意のこと

(資料出所) 総理府統計局—労働力調査

三五年において女子雇用増加の中心と
拘らず一五万人増と停滞を示したが、三
五年には再び増勢をとり戻し、五二万人
増となってここ数年間の最高を記録して
いる。

三五年において女子雇用増加の中心と
なったのは製造業で、なかでも電気機
器、一般機械、輸送用機器、金属製品の
増加が前年に引き続いて大きく、従来織
維工業を中心とした女子の職場が技術革
新の影響もあって新しい分野にひらけて
きている。

女子雇用量の産業別分布の状況をみる
と、製造業に二三五万人(女子雇用量総
数の三五%)、サービス業一七四万人(二

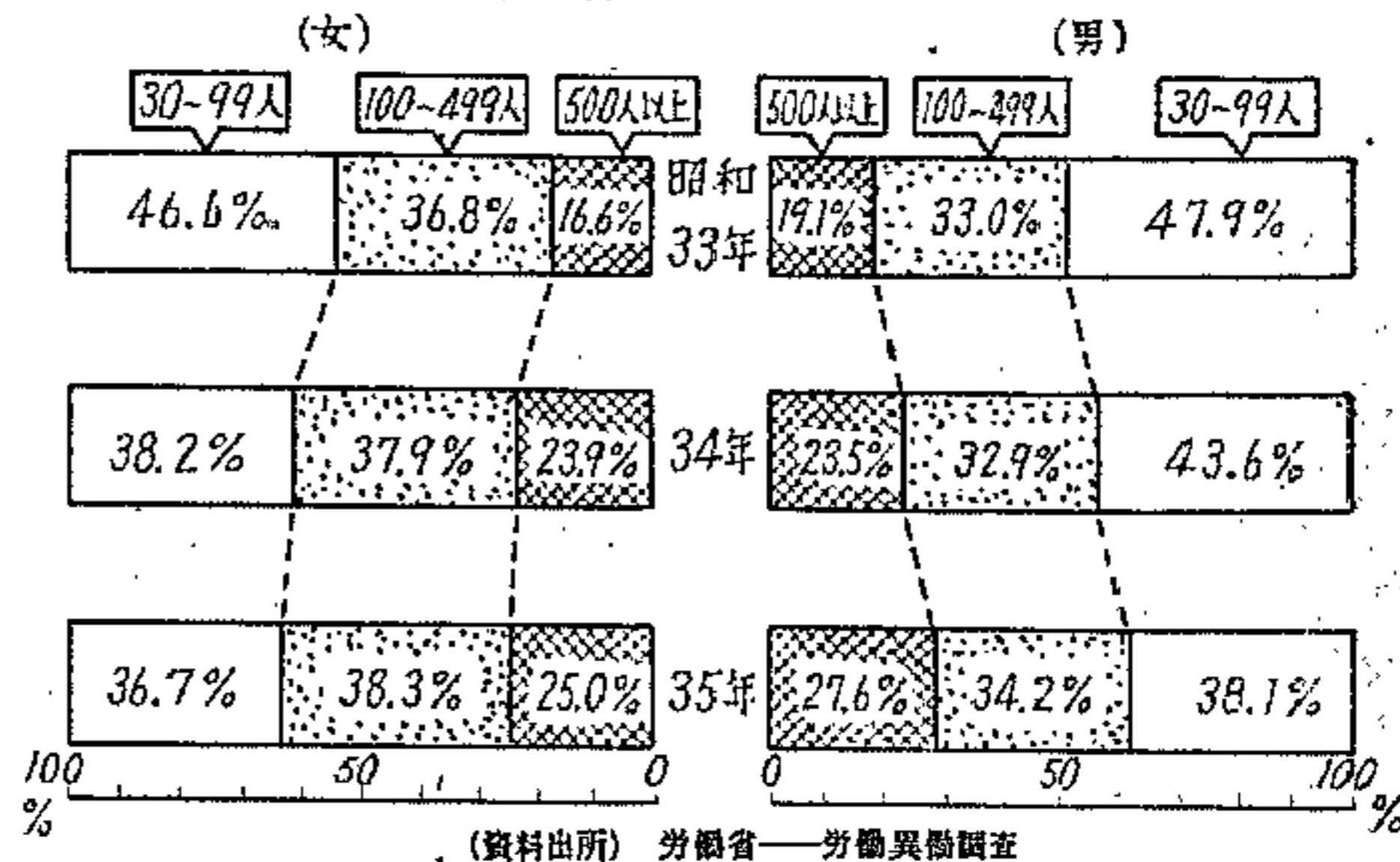
また事業場規模別の分布状況を毎月勤
労統計調査によってみると、五二九人
の事業場に最も多く全体の二七・五%を
占め、これに三〇〇九九人(一八・三%)
および一〇四一人(二五・三%)の事業場
が占められている。

* 女子雇用の特性

わが国の女子雇用の特色として、年
齢の若い未婚者が圧倒的に多いことがあ
る。一〇〇〇四九九
人には二二・六%五
〇〇人以上は一七・
四%で大規模事業場
ほどその割合が低く
なっている。この傾
向は男子もほぼ同様
であるが、女子の方
がより一層小企業に
多く吸収されてい
る。しかし近年技術
革新等の影響もあっ
て、大規模事業場
での増加が目立って
おり、労働力調査
によると昭和三三
年には五〇〇人以上の
事業場に入職した者
の割合が一六・六%

を合わせると女子雇
用者の五一%は一〇
〇人未満の小企業に
働いていることにな
る。一〇〇〇四九九
人には二二・六%五
〇〇人以上は一七・
四%で大規模事業場
ほどその割合が低く
なっている。この傾
向は男子もほぼ同様
であるが、女子の方
がより一層小企業に
多く吸収されてい
る。しかし近年技術
革新等の影響もあっ
て、大規模事業場
での増加が目立って
おり、労働力調査
によると昭和三三
年には五〇〇人以上の
事業場に入職した者
の割合が一六・六%

2 図 新規入職者の規模別構成の推移



3 表 女子平均年齢、平均勤続年数の推移

年	平均勤続年数	
	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
昭和29年	25.4	3.6
33年	26.1	3.9
34年	26.3	4.1
35年	26.3	4.0

労働省—個人別賃金調査 (昭和29年)
賃金構造基本調査 (昭和33~35年)

賃金構造基本調査によると女子雇用者の平均年齢は二六・三歳、平均勤続年数四・〇年で、男子の三二・八歳、七・八年と比べるとかなりのひらきがある。また配偶関係を昭和三〇年国勢調査によってみると未婚者は全体の六五%を占め、有配偶者二一%、死別者一四%となっていて、男子の未婚三八%、有配偶五九%の割合がちょうど逆になっている。しかし最近、女子は年齢が高くなってきている。平均年齢、平均勤続

年数は二五・一%と増加している。配偶関係についても同様で、女子保護実施状況調査(規模三〇人以上を対象、従って前記国勢調査の結果による比率とはやや差がある)によれば、二九年には女子労働者中に占める有夫者の割合は一四・二%であったのが、三五年には一九・六%と高まり、結婚しても職場を離れずに続けて働く婦人が多くなったことを示している。

学歴別の分布状況をみると、小学校・新制中学卒業者は男子二・二人に対し女

年数の推移をみると3表のとおりで、三四年との間には特に伸びがみられないが、これは大規模事業場で新規学卒者を大量に採用したことが影響して、総体的に平均年齢、勤続年数が引き下げられたものと考えられ、二九年以降の長期的推移をみれば平均年齢、勤続年数ともに高まってきていることがわかる。また年齢別構成からみても二九年には三〇歳以上の女子が全体の二一・四%であったのが、三五

4 表 職業紹介状況 (常用および臨時)

性および年	新規求人数	就職件数	殺到率	就職率	充足率		
						件	件
女	昭和33年	2,256,856	1,566,702	1,092,936	144	48	70
	34年	2,193,100	1,825,635	1,168,462	120	53	64
	35年	2,085,040	2,073,327	1,149,737	101	55	56
男	昭和33年	3,431,614	1,992,132	1,446,079	172	42	73
	34年	3,280,637	2,349,592	1,576,168	140	48	67
	35年	3,008,275	2,710,702	1,599,737	111	53	59

(資料出所) 労働省—労働市場年報

子一人、旧制中学、新制高校以上の卒業者は男子二・八人に対し女子一人の割合で、学歴が高くなるに従い女子の占める割合が低くなっている。しかし男女とも年々上級学歴者の割合が増加してきている。

女子の求人、求職、就職状況を公共職業安定所の窓口を通じた動きでみると、昭和三五年一年間における女子の新規求職件数は二〇九万件、新規求人数は二〇七万件、就職件数は一一五万件で、前年

に比べると求職一〇万件減、求人二五万人増、就職一万件減と、前年に引き続き求職者が減少し、求人が増加している。従って求人に対する求職の割合(殺到率)は前年の一二〇%よりさらに低下して一〇一%となり、求職に対する就職の割合(就職率)は前年の五三%より上昇して五五%と好転している。

前年に比べてとくに求人増加率の高かったのは製業(四九%増)、輸送用機器(四六%増)、精密機器(二二%増)等で、女子求人数の多い繊維工業、食料品、電気機器はそれぞれ二六%増、三〇%増、一七%増となっている。

就職件数の増加率の高かったのは輸送用機器(二四%増)、食料品(一六%増)、精密機器(一二%増)等で、前年には求人・就職とも九〇%前後の著増をみせた電気機器が本年は二%減と鈍化しているのが目立っている。

このように就職状況が改善された反面、新規学卒を中心とする労働力の不足が一層強まり、ことに中小企業において深刻な求人難としてあらわれてきている。このことは求人に対する就職の割合(充足率)が前年の六四%から三五年には五六%と低下したことによってもみられる。産業別に充足率をみると製造業のなかでは衣服(充足率三九%)、繊維(四六%)が低く、食料品(六七%)、鉄鋼

(六四%)、電気機器(六二%)は平均を上回っている。また卸売・小売業(五四%)やサービス業(四七%)も充足率が低く、逆に運輸通信業、電気・ガス・水道業は高くなっている等、一般に大規模事業場の多い産業に比べて比較的小零細事業場の多い産業では労働力の獲得が困難なことを示している。

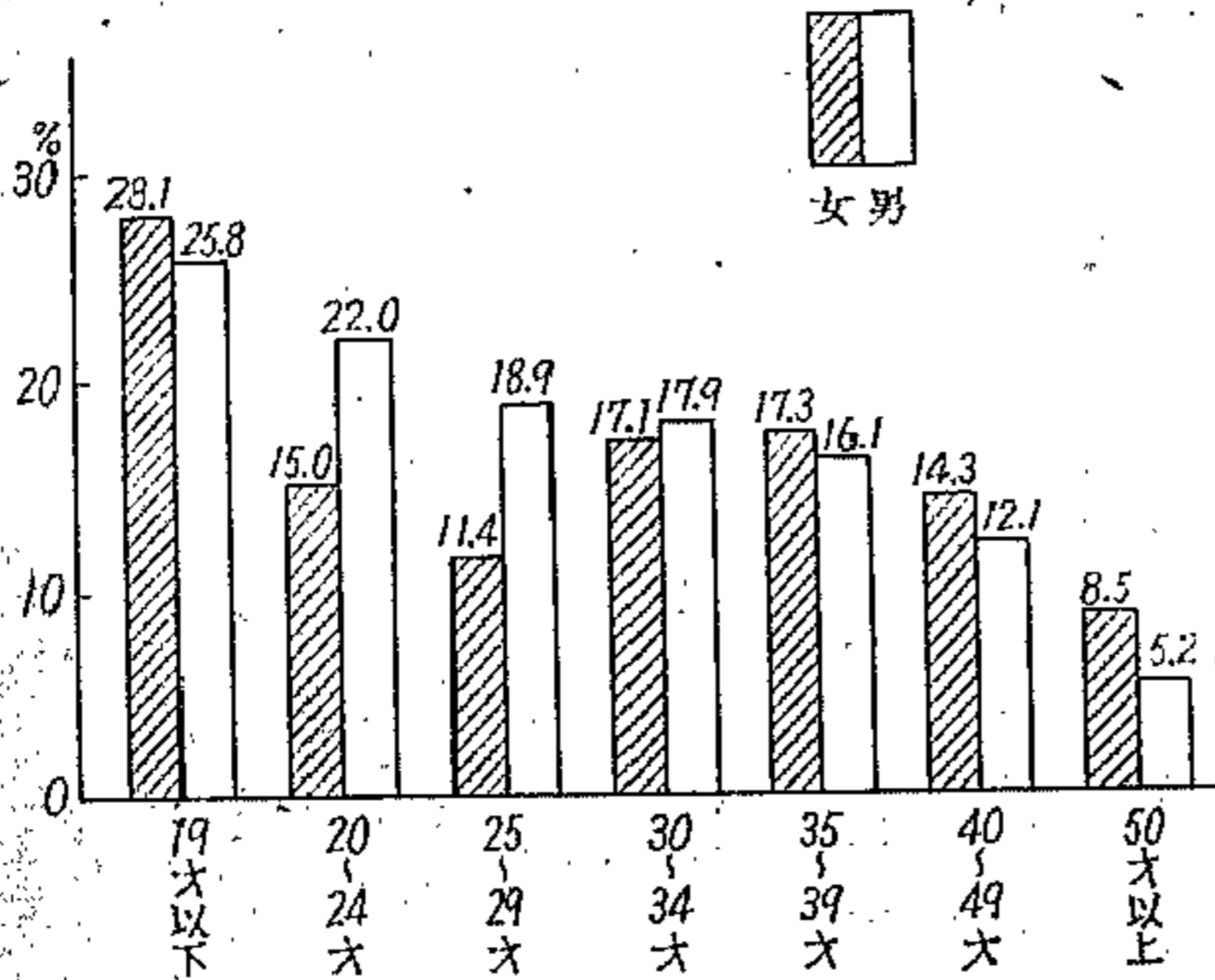
需給面のアンバランスは職業別にもみられる。即ち奉仕的職業では女子の殺到率は七六%に過ぎず、充足率は四五%に過ぎない。一方、書記的販売的職業では殺到率一三六%、充足率六四%となっている。このような充足率の低下は、労働力の需給側と供給側との希望条件の不一致による場合が少なくなく、両者を調整、結合させることが今後の問題として残されている。

*中高年齢層の就業
就業人口の老齡化現象についてはさきにも述べたが、このような中高年齢層の増加にも拘らず、その労働市場における位置は若年層の求人難現象とは逆に必ずしも恵まれていない。その理由は人口構成の老齡化による中高年齢労働力の供給過剰

もさることながら、わが国企業に従来から存在する年功賃金体系制度のために、中高年齢層を雇用する場合は若年層に比し高賃金を必要とする関係上、単純労働に従事することの多い女子の場合にはとくに若年層に求人が集中する傾向が強く、また中高年齢層は若年層に比較して新たな職業に対する適応性に欠けていること等、種々の要因から中高年齢に至って新しい職場を求めることは非常に困難とされている。

年齢別求職・求人・就職状況調査によると、求人については女子の求人条件を二五歳未満とするものが全体の五五%を

3 図 年 齢 別 就 職 率



(資料出所) 労働省—年齢別求職、求人、就職状況調査

占め、二五歳以上の層を対象とするものは急激に減っている。求職状況についてみると、新規求職者は若年層の割合が高く、逆に繰越求職者は中高年齢層の割合が高くなっている。これは若年層は就職しやすいために新規が多くなり、中高年齢層は反対に就職し難いために滞留しやすいことを示している。また就職状況についてみると、ここでも中高年齢層の就職率が若年層に比べ一段と低くなっている。とくに女子の就職率は一九歳以下で著しく高く、二〇〜二四歳、二五〜二九歳で著しく減っていることは、労働市場では女子の二五歳以上はすでに中年層に属し、

就業が困難であることを物語っている。さらに三〇歳以上になると就職率は再び上り、三五歳以上では男子よりも高くなっていることはその職種に差があるためと思われる(三〇)。

このような就業難を切抜けて就職したとしても、中高年齢層の就職先は必ずしも好条件の職場でない場合が多く、新規学卒を中心とする若年層の充足が困難な小規模事業場や、労働条件の恵まれない分野で中高年齢層の求職者が増加している。

このような傾向は、人口の高年齢化現象や、技術革新の進展によって今後も継続する問題として残されている。



女子保護の概況

昭和三五年における

労働省婦人少年局では、労働基準法に定められている産前産後の休業、育児時間、生理休暇等の母性保護規定の実施状況を把握するために、毎年、農、林、漁業及び公務を除く全産業の常時三〇人以上の労働者を使用する労働基準法適用事業場を対象に、層別任意抽出法による通信調査を行ない、「女子保護の概況」として公表しているが、昭和三五年分から要約すると次のとおりである。

一 女子労働者数の推移
昭和三五年一月三十一日現在の女子労働者数を同年一月一日現在のそれと比べると七・〇%の増加を示しており、昭和三五年一月三十一日現在で調査対象事業場の労働者の中に占める女子労働者の割合は二九・〇%となっている。

昭和三五年一年間に退職した女子労働

婦 人 と 年 少 者

者の全女子労働者に対する割合は、二二・五％で逐年増加の傾向をみせており、小規模事業場ほど高い退職率を示している。

女子労働者の中に占める有夫者の割合は一九・六％で、三三年一七・二％、三四年一七・八％と逐年上昇の傾向を示している。規模別では、三〇人〜九九人が二四・四％、一〇〇人〜四九九人が一九・二％、五〇〇人以上が一四・五％と大規模ほど有夫者の割合が低くなっている。

産業別では女子労働者の割合の低い鉱業（三四・九％）、建設業（二九・四％）等で有夫者の割合が高く、不動産業（二四・七％）、卸売小売業（一一・三％）等で低く、製造業では一八・三％となっている。

昭和三五年一年間の産前休業者の女子労働者の中に占める割合は二・五％（三三年二・〇％、三四年二・一％）、有夫者の中に占める割合は一三・四％（三三年一二・五％、三四年一二・四％）で、前年に比べてやや増加している。

一人平均産前休業日数は三三・一日で、事業場規模による差は少なく、産業別では不動産業の四二・四日が最高で、鉱業の二七・八日が最低、製造業は三二・三日となっている。

一人平均産後休業日数は四六・三日

で、この数年間ほぼ同一の水準を維持している。規模別では、三〇人〜九九人が四七・八日、一〇〇人〜四九九人が四六・三日、五〇〇人以上が四四・七日と小規模事業場ほど平均休業日数が多い。産業別では、卸売小売業の四九・八日が最高、金融保険業及び電気ガス水道業の四三・四日が最低で、製造業は三五・二日となっている。

昭和三五年中に出産し、引続いて勤務している者のうち育児時間を請求した者の割合は三九・五％で前年（三二・七％）に比し著しい増加を示している。育児時間請求者に与えられた時間は、労基法どおり（一日二回各三〇分）のもの五〇・九％、それを上回るもの四九・一％で後者は逐年増加の傾向を示している。

調査対象事業場の女子労働者のうち、昭和三五年中に少なくとも一回の生理休暇を請求した者は一九・七％で、大規模事業場ほど高い割合を示している。産業別では運輸通信業の四八・八％が特別に高く、サービス業の九・〇％が最低となっている。

請求一回当たりの平均休業日数は一・五日、生理休暇を請求した女子一人当たり年間平均請求回数は五・〇回で例年の傾向と大差はない。

産前産後休業期間中の給与の有無 産前産後休業期間を有給にしている事業場は三七・六％、無給であるが健康保険法による出産手当金の支払がある事業場は四六・二％、全く無給の事業場が四・三％、不明一一・九％となっている。

産前産後休業期間中の給与の有無 産前産後休業期間を有給にしている事業場は三七・六％、無給であるが健康保険法による出産手当金の支払がある事業場は四六・二％、全く無給の事業場が四・三％、不明一一・九％となっている。

妊婦のうち軽易業務に転換した者の割合は八・九％で例年より低くなっている。

金融保険業（七七・六％）等第三次

産業で有給事業場の割合が高く、鉱業（二七・九％）、製造業（二七・七％）等

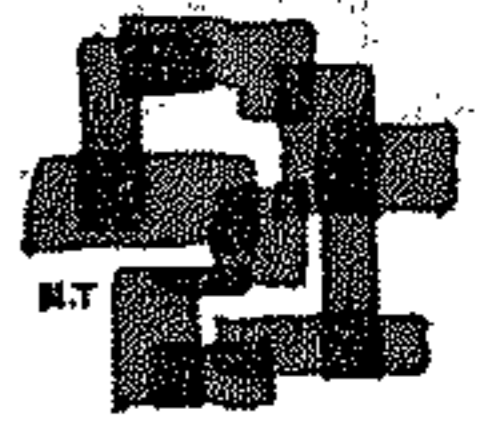
生理休暇を有給にしている事業場は四七・三％、無給にしている事業場は四〇・八％、不明一一・九％となっている。

有給事業場の割合を規模別にみると三〇人〜九九人が四三・六％、一〇〇人〜四九九人が五三・九％、五〇〇人以上が七七・三％と大規模になるほど高い割合を示しており、産業別にみると不動産業（八九・四％）、電気ガス水道業（八八・五％）、金融保険業（八〇・五％）等第三次産業において有給事業場の割合が高く、鉱業（四〇・一％）、製造業（三二・三％）が低くなっている。

育児時間を有給にしている事業場は四七・三％、無給にしている事業場は四〇・八％、不明一一・九％となっている。

大規模事業場ほど有給事業場の割合が高く、産業別では、電気ガス水道業（八五・九％）、サービス業（六六・六％）、不動産業（六〇・六％）で有給事業場の割合が高く、製造業（三八・六％）が最低となっている。

道業（八七・八％）、不動産業（八〇・三



勤労者世帯の消費生活

アンケートの集計結果から

一、アンケートの概要

このアンケートは、勤労者世帯における消費生活の現況を知る目的で、昭和三十五年十一月に、全国で開かれた、「消費生活セミナー」に出席した、主として*生活技術指導モデル地区の主婦二、二八九名(但し有効数二、二八五名)を対象にして行なわれたものである。

なお、アンケートの記入方式は労働省婦人少年局が作製したアンケート用紙に本人が記入した。

*「生活技術指導モデル地区」とは、労働省婦人少年局が、労働者家族福祉に関する行政の一つとして、昭和三三年より行なっている業務で、原則として各都道府県に事業場をモデル地区として指定し、当該事業場の従業員の主婦に対して、生活技術指導を行なうものである。このアンケートの対象となった昭和三五年のモデル地区事業場は大企業が多く、従業員五〇〇〇四、九九九人の事業場が六〇%を占め、一〇〇人以下の事業場はない。産業別では、繊維工業・鉱業・運輸業・食料品製造業・化学工業・金属製品製造業・機械製造業などが多い。

二、アンケート集計結果の概要

1. 主婦及び家族の状況

主婦の年齢は三〇歳台が最も多く四八%を占め次いで四〇歳台の二八%と合せると、両者で七六%を占めている(表1)。夫の年齢も同様に三〇歳台が最も多く四三%、次いで四〇歳台三八%となっている。家族の人数は四人三三%、五人二八%

表1 年齢別主婦数

総数	年齢別							不明
	20歳未満	20歳台	30歳台	40歳台	50歳台	60歳以上	不明	
実数	2,285	—	435	1,110	638	87	13	2
%	100	—	19	48	28	4	1	0

%で多く、六人以上も一九%とかなりの割合を占めている(表2)。家族形態は近代型が多く、全体の七九%を占めている。親が同居しているものは一二%あるが、その他兄弟などが同居しているものは、非常に少ない。子供の数は、二・三三%、三

表2 家族人数別世帯数

総数	家族人数別					不明
	2人	3人	4人	5人	6人以上	
実数	2,285	—	—	—	—	—
%	100	5	15	33	28	19

校に通っている。学齢前の子供が二三%、勤務している子供が一〇%である。

人二六%が多く、四人以上は一三%である。平均子供数は二・三人である。学校に通っている子供の数は七三%である。子供についてみると、全体の子供のうち、在学中のものは六七%、そのうち五三%は小・中学校に通っている。

表3 夫の職種及び収入別世帯数

	総数		収入別						不明
	実数	%	一万円未満	一万円未済	二万円未済	三万円未済	四万円未済	五万円未済	
総数	2,285	100	2	30	45	16	4	1	2
職員	948	100	0	25	44	20	7	3	1
工員	1,193	100	2	35	47	13	2	0	1
その他	39	100	—	10	33	8	15	8	26
不明	106	100	2	32	40	17	1	1	7

2. 家計について

夫の一月の手取り給料は、二万円未満が四五%で最も多く、二万円未満は三三%、三万円以上は二一%である(表3)。職種別にみると、職員では三万円以上の割合が三〇%と高くなり、二万円未満は二五%と低くなっている。工員では、三万円以上が一五%と減り、二万円未満は三七%と多くなっている。

夫の収入以外の収入のある世帯は三三%で、そのうち一九%が五千円以上の収入を得ているが、六八%は夫の収入のみによっている。

家計の予算をたてているものは七五%だてていないものは二五%である。主婦の年齢別にみると、年代の若いほどたてている割合が高く、夫の職種別では職員がやや高い。収入別には大差はないが、一万円未満では、たてていないものが三六%と多くなっている。

3. 買い物について

日々の買い物は、近くの商店へ買いに行くものが六五%で多く、会社の購買や生協を利用するものも二三%ある。ご用聞きにたのむものは五%、デパートで買うもの一%である。これらを利用しないものを見ると、近くの商店を利用しないものは五%と少なく、ご用聞きは四一%と多く、デパート三七%、会社の購買生協一八%となっている。収入別に買い物をする店の利用状況を見ると、収入四万円未満では、会社の購買・生協を利

表4 買いものの種類、きめた方法、買った店について

買いものの種類	まとまった買物をした人の総数		きめた人				買った店				
	実数	%	夫きめた	夫婦相談	家族相談	不明	デパート	商店	会社購売	不明	
											%
総数	1,867	100	7	61	28	4	8	65	20	7	
電気器具類											
計	1,130	100	10	60	28	2	3	68	24	5	
テレビ	506	100	12	53	34	1	2	68	26	4	
洗濯機	216	100	9	66	23	2	4	70	23	3	
冷蔵庫	115	100	10	70	18	2	—	72	24	4	
その他	88	100	10	71	17	2	2	76	17	5	
不明	205	100	4	59	32	5	5	62	22	11	
家具類	268	100	3	66	27	4	11	70	13	6	
入学用品	347	100	1	62	31	6	23	54	13	10	
その他	122	100	12	53	26	9	10	62	16	12	

今年になって、主婦自身の衣類を新調したものは八六%、しないものは一四%である。新調したものは、年齢の三〇歳、四〇歳台に、又、収入の高いものに多い。新調した衣類の和洋別では、洋服が多いが、年齢の高いものでは和服の方が多くなっている。収入の高いものでは、和服の割合が比較的高い(表5)。

化繊に対する好みについては、過半数の六一%がど

えたものも一四%ある。家計の予算をたてているか否かの別を見ると、しばしばあると答えたものは、たてていないものの一六%に対し、たてていないものは二五%である。

広告や宣伝を、買いものの参考にするかどうかについては、すこしはすると答えたものが過半数の五八%を占め、するもの一五%、しないもの二七%である。

月賦の利用状況は、たびたびするもの一八%、時にはするもの五九%、しないもの二三%である。年齢別には、たびたびするものは、三〇歳台、四〇歳台に多く、しないものは、六〇歳台に多い。収入別には、たびたび利用するものは、収入の少ないものに多い(表5)。

用するものが多く、収入四万円以上では、ご用聞きを利用するものが多い。今年になって、まとまった買物をしたものは六四%であるが、収入一万円未満の世帯では三六%と少ない。それをきめたのは夫婦相談できめたものが六一%で多い。二八%は家族が相談できめてい

買った店は、商店が多く六五%、会社購買が二〇%となっている(表4)。

買いものに行った時、予定外の買物をするかどうかでは、ごくたまにあると答えたものが六七%、しばしばあると答えたものが一八%ある。まったくないと答えたものが一八%ある。

表6 主婦の年齢、夫の収入と新調衣類の有無との関係

主婦の年齢別	夫の収入別	総数		新調した		しない
		実数	%	和	洋	
総数		2,285	100	48%	75%	14%
20歳未満	1万円未満	—	100	—	—	—
20歳台	1万円~2万円未満	435	100	34	80	16
30歳台	2万円~3万円	1,110	100	46	80	11
40歳台	3万円~4万円	638	100	59	79	9
50歳台	4万円~5万円	87	100	58	85	7
60歳以上	5万円以上	13	100	54	89	3
不明	不明	2	100	—	100	—

注) 新調衣類の和、洋がだぶるので、合計は総数と一致しない

年齢別には、使わないと答えたものは五〇歳台に多く、夫の職種別では変化はみられない。収入別では、たくさん

表5 月賦利用の状況

主婦の年齢別	夫の収入別	総数		する	しない
		実数	%		
総数		2,285	100	18%	23%
20歳未満	1万円未満	—	—	—	—
20歳台	1万円~2万円未満	435	100	15	57
30歳台	2万円~3万円	1,110	100	20	60
40歳台	3万円~4万円	638	100	19	58
50歳台	4万円~5万円	87	100	13	56
60歳以上	5万円以上	13	100	15	23
不明	不明	2	100	—	—

電気洗濯機の有無別にみると、所有するものの方が利用する割合が多い。

5. 食物などかん詰やびん詰を利用するのは八九%であるが、そのうち八四%はすこし使うと答え、たくさん使うものは五%である。

ちらかといえれば化繊でない方がよいと答え、化繊はいやだと答えたものは二四%。むしろ化繊の方がいいと答えたものが一五%である。年齢別には変化はみられない。

洗濯屋を利用するものは、たびたびする三五%、時にはする五九%と合せる

表7 主婦の年齢、夫の職種とでき上ったそうさいを買う状況

		総数		買った たび	こに 買った ま	買 わ ない
		実数	%			
総数		2,285	100	12%	57%	31%
主婦の年齢別	20歳台	435	100	15	55	30
	30歳台	1,110	100	11	60	30
	40歳台	638	100	11	57	32
	50歳台	87	100	9	52	39
	60歳以上	13	100	23	39	38
	不明	2	100	—	50	50
夫の職種別	職員	947	96	10	56	34
	職工その他	1,193	162	14	59	27
	不明	39	5	13	44	43
		106	11	10	53	37

表8 住宅の種類と夫の職種、収入、年齢等の関係

		総数		持 ち 家	社 宅	借 家 ・ 借 間	そ の 他	不 明
		実数	%					
総数		2,285	100	13%	74%	6%	6%	0%
夫の職種別	職員	947	100	15	68	9	8	0
	職工	1,193	100	11	81	3	5	0
	その他	39	100	46	28	28	—	3
	不明	106	100	12	74	9	3	2
夫の収入別	1万円未満	38	100	22	72	6	—	—
	1万円～2万円未満	691	100	12	76	7	5	0
	2万円～3万円	1,024	100	11	77	4	7	1
	3万円～4万円	363	100	15	70	7	8	—
	4万円～5万円	93	100	22	61	11	5	1
	5万円以上	35	100	23	71	3	3	—
	不明	43	100	28	56	14	—	2
夫の年齢別	20歳台	139	100	9	73	11	7	—
	30歳台	971	100	11	76	5	8	0
	40歳台	859	100	13	77	5	5	0
	50歳台	245	100	23	69	5	2	1
	60歳以上	25	100	60	8	28	4	—
		不明	46	100	22	54	22	—

家庭内で、家族が一緒に遊ぶことのある家庭は四八%で、ない家庭五二%の方が多。しかし、職員及び収入二万円以上の家庭では、遊ぶことがあると答えたものの方が多。遊びの種類では、パドミントン・トランプなどが多。家族が一緒にレクリエーションに出かけることのある家庭は六六%、ないもの三四%である。主婦の年齢の若いもの、収入の高いもの、子ども

使うと答えたものは収入の高いものに多く、又、使わないものは、収入の低いものに多い。
デパート、商店等で、でき上っている「おそうざい」を買うかどうかについて、たびたび買うものは一二%、ごくたまに買うもの五七%、買わないもの三二%である。買わないと答えたものは、収入別にみると、収入の多いものほど、その割合が高くなっている(表7)。

6. 住居などについて

住んでいる住宅の種類では、社宅が最も多く七四%を占め、次いで、持ち家の一三%、借家・借間、その他は夫々六%である。社宅に住んでいるものは、夫の職種別では工員に、収入別では一万円未満、二万円未満、年齢三〇歳、四〇歳台のものに多い(表8)。

最近一、二年の間に、家や部屋の造作では少なくない。家族人

7. 教養・娯楽について

定期的な雑誌を購入している家庭は、五五%で、そのうち二六%が一冊、一七%が二冊購入している。四冊以上も五%ある。定期購入しているものは、職員及び収入の高いものに多い。
家庭内で、家族が一緒に遊ぶことのある家庭は四八%で、ない家庭五二%の方が多。しかし、職員及び収入二万円以上の家庭では、遊ぶことがあると答えたものの方が多。遊びの種類では、パドミントン・トランプなどが多。家族が一緒にレクリエーションに出かけることのある家庭は六六%、ないもの三四%である。主婦の年齢の若いもの、収入の高いもの、子ども

表9 夫の職種、収入、食・寝室分離の有無と子どもの勉強機の有無との関係

		子どもの総数		勉強機の有無		
		実数	%	めいめい	めいがめい	ない
総数		1,677	100	59%	36%	5%
夫の職種別	職工	713	100	71	26	3
	員他	884	100	50	44	6
	不明	22	100	77	14	9
夫の収入別	1万円未満	14	100	43	50	7
	1万円～2万円未満	400	100	51	42	7
	2万円～3万円	809	100	58	38	4
	3万円～4万円	316	100	68	28	4
	4万円～5万円	81	100	80	17	3
	5万円以上不明	32	100	84	16	—
食寝分離の有無	べ	1,118	100	66	31	3
	同じところ	559	100	46	47	7

を占め、大変弱いものは三〇%以上となり、収入三万円以上は五二%以上となり、収入五万円以上は五二%以上となっている。収入四万円以上では、殆んどが六人以上備えている。品目別にみると、常備されている率の高いものは、マーキョロ、脱脂綿、体温計などで、比較的常備されていないものは、流腸薬、氷のうなどである。職種別による差異はみられない。広告や宣伝をみききして、強壯剤、ビタミン剤を薬屋で買うかどうかについては、いろいろ買ってみる九%、すこし買ってみる五四%買わない三七%である。年別別にみると、いろいろ買ってみると答えたものは、年齢四〇歳、五〇歳台に多く、買わないと答えたものを収入別にみると、収入の少ないものほど、その割合が低くなる。夫の職種別、収入別などにみて、最も差の少ないのは、テレビ、電気炊飯器、マホーびんなどであり、差の著しいものは、ステレオ、電気冷蔵庫、電気掃除機などである。これらの家庭器具のうち、電気洗濯機、電気冷蔵庫

数一人または二人のものなどでは、出かけることのあるものの割合が高い。家族の中に、おけいこや勉強を、外部へ習いに行っているもののある家庭は四二%で、そのうち四〇%は、習いにいっている人が子供である。夫は二%、妻が七%である。習っているもののある家庭は、収入別による差が著しく、収入三万円以上の家庭では六〇%以上が習いにいっている。職種別では、習いにいっているもののある家庭は、職員四七%、工員三九%である。習っているものの種類は、子供は、勉強が多く、妻はお花、あみものが多いが、習字、声楽、日舞などもある。

健康について

主婦の健康は、普通が七九%で大部分は、収入の高いものに多く、二一点備えていないものと、備えつけ状況のよいものは、収入の低いものに多く、二一点備えてある場合、一万円未満一七%対

表10 住宅の構造、子どもの勉強機の有無、氷枕、体温計の有無と電気洗濯機、電気冷蔵庫、テレビ、ステレオの有無との関係

		総数		洗濯機	冷蔵庫	テレビ	ステレオ
		実数	%				
総数		2,285	100	46%	14%	74%	4%
住宅構造別	食事の部屋と寝室分離	1,569	100	49	16	75	5
	" " 共用	716	100	41	8	73	3
	洗面所と台所分離	1,120	100	57	19	82	6
	" " 共用	1,165	100	36	9	67	2
子どもの机の有無別	在学中の子どもなし	808	100	49	17	77	4
	子どもあり	1,677	100	45	13	74	4
	小計	996	100	52	16	73	5
	個人別	603	100	34	6	71	2
氷枕・体温計の有無別	あり	1,926	100	48	13	72	3
	なし	359	100	39	17	85	8
	あり	2,170	100	47	13	73	3
	なし	115	100	35	28	92	18

注) 所有がたぶるので合計は総数と一致しない。

最も差の少ないのは、テレビ、電気炊飯器、マホーびんなどであり、差の著しいものは、ステレオ、電気冷蔵庫、電気掃除機などである。これらの家庭器具のうち、電気洗濯機、電気冷蔵庫

婦人界のうごき

(八月一日—九月一〇日)

(八月)

一五日 全国地域婦人団体連絡協議会、日本婦人団体連合会など八団体の共催により、第七回原水爆禁止世界大会参加外国婦人代表との懇談会が東京霞ヶ関の衆議院会館で開かれ、婦人の活動状況や生活の実態などについて懇談された。

一五日 核兵器禁止・平和建設国民大会が東京千駄谷の都体育館で開かれ約七千名が参加、「平和へのアピール」、「平和建設国民運動の組織化に関する決議」「被爆者救援に関する決議」「平和建設事業に関する決議」を採択した。婦人団体としては全日本婦人連盟が参加した。

二〇、二一日 第七回日本母親大会が東京で開かれ、全国から一万四千人が参加した。第一日目は、①「子どもと教育」、②「生活と権利」③「平和と母親運動」に大別される三三の分科会が開かれ、第二日目には全体会議で、分科会の討論を問題別にまとめ①②③の項目について報告が行われた。なお、今年は一三二二日、千五百名が出席して活動家学習会を開き、他団体とのつなぐ問題、働く婦人と家庭婦人とのつなぐ問題などについて活動家の

立場から討議した。

二二日 選挙制度審議会特別委員(国会議員)が決定した。婦人議員では参議院から市川房枝氏が選ばれている。

二五日 九月一九日から始まる第一六回国連総会に臨む日本政府代表団が決定したが、代表団のうち代表代理の一人に久保田キヌ氏(立教大学法学部助教授)が任命された。婦人で国連総会の代表代理に起用されたのは、日本では藤田たき氏、久米愛氏に次いで三人目であり、第三委員会(社会・人道・文化)を担当する予定。

(九月)

一日 厚生省主催の第一三回性病予防週間が一日—七日の一週間実施された。本年は性病による被害の大きい妊婦・青少年層を主な対象として、①性病の害悪の認識 ②性病の早期発見、完全治ゆ ③性病の健康診断と治療費の減免制度について周知徹底させることを重点目標とした。

一日—三日 全労青婦対策協議会が初のところみとして「全労婦人問題研究会」を鎌倉で開き、全労加盟組合から婦人幹部・活動家約五〇名が参加し、講演・懇談会・リクレーションなどを行なった。

五日 有職婦人国際連合会副会長ランダール女史が来日、六日労働省婦人少年局長を計問し、その後東京・名古屋ならびに関西地区で、日本有職婦人クラ

ブ連合会加盟の地区クラブの会合に出席した。

五日 ソ連の核実験に対して全日本婦人連盟、全国地域婦人団体連絡協議会の代表は、それぞれ狸穴のソ連大使館へ出むいて抗議した。

七日 かねてから設立準備がすすめられていた日本消費者協会は、七月一七日に東京ホテルで発起人総会を開き、事業計画、予算審議、役員選出を行なったが、九月七日には生産性本部消費者教育室が解消して日本消費者協会として正式に発足することになった。なおこの協会は発足と同時に国際消費者機構(IOCUC)へ加盟することが承認されている。同協会の役員は会長・足立正(日本商工会議所会頭、日本生産性本部部長)、理事長、野田信夫氏(成蹊大学学長、日本生産性本部理事)、専務理事・山崎進氏(日本生産性本部消費若教育室室長)が選ばれたが、理事として婦人では松平友子(東京家政学院短期大学教授)、奥むめお(主婦連合会会長)、奥田富子(日本女子大学教授)、小野京子(全国友の会中央部委員)、氏家寿子(日本家政学会副会長、日本女子大学家政学部長)、山本キク(大妻女子大学教授)、山高しげり(全国地域婦人団体連絡協議会会長)の八氏が選ばれている。

七日 婦人議員懇談会ではさる六月、沖縄婦人連合会から託された日本政府へ

庫・テレビ・ステレオの使用状況と、住宅の構造、子供の勉強机の有無、水枕・体温計の有無との関係を見ると、テレビを除く他の器具では、寝る部屋と食事をする部屋が分離しているもの、台所と洗面所の分離しているもの、子供の勉強机のあるものの場合が、ないものの場合より、その使用率が高いが、例外として、子供の勉強机のないものの場合には、共用でもあるものの場合より、どの器具も使用率が高い。

水枕と体温計の有無別では、電気洗濯機を除いて、他の器具では、ないものがあるものより、その使用率がかなり高くなっている。テレビの使用率は、いろいろ条件にかかわらず使用率が一定して高い(表10)。

主婦自身の考えで、無尽に入ったり、株を買ったりしているものは一七%、していないものが八三%である。主婦の年齢別にみると、しているものは、年齢の高いものに多く、収入別にみると、しているものは、収入の高いものに多い。

の要望を検討した結果、七日、総理府小平総務長官へ申し入れを行なった。沖縄婦人連合会の要望は次の三項目である。①母子福祉センターの設置補助 ②母子福祉貸付金に対する補助 ③郵便貯金の適切な換算による払い戻し。

(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
区 婦人と労働	1. 婦人労働一般	つづき			銀行と婦人事務員	広見祥太郎	パンキング	(62)	53
*女工哀史" ふたたび —綿紡操短の巻き起した波紋—		地上	(6-6)	52	女子代議員論	原口 久男	"	(62)	"
婦人労働管理の諸問題	小林 清子	労働研究	(5-6)	"	海外婦人労働資料 第39号	労働省婦人少年局	同		"
女性の二重の負担 —婦人公務員を代弁して—	前田かほる	公務員	(8-9)	"	ヨーロッパに於ける婦人の職業指導	"	(海外婦人労働資料40)		"
女工天国不況の淵へ	坂内 富雄	世界週報	(33-12)	"	婦人労働の実情 1952年	"	(婦人労働資料31)		"
最近における婦人職業の進出について	谷野 せつ	職業研究	(6-12)	"	最近の婦人労働のうごき	"	(" 28)		"
窓口より女子新規学校卒業者に望む	水谷トミコ	"	(6-12)	"	婦人労働 —昭和29年労働問題の実態・回顧—	谷野 せつ	職業研究	(8-12)	54
糸姫のなげき	荒垣 秀雄	婦人画報	(573)	"	主体性の確立と客観的条件の改善—婦人労働問題に関する—	高崎 節子	労災	(5-12)	"
働く女性の道	西清子、他 (座談会)	"	(574)	"	働く婦人の意見 —全国婦人会議報告—	田中 豊子	労働研究	(79)	"
働く婦人は解放されたか —婦人週間にあつての反省—		労働週報	(15-589)	"	繊維女子労働者の労働意識	井上 甫	経済系	(20)	"
アメリカの婦人の勤労生活 —旅人の印象—	谷野 せつ	事務と経営	(4-34)	"	イギリスにおける女子労働の諸問題	山崎義三郎	国民経済雑誌	(90-1)	"
*英国で行われた看護的職業に関する改善	労働省婦人少年局	" (海外婦人労働資料第35号)		"	資格を要する女子の職業	小野 磐彦	家庭科教育	(28-1)	"
*家事労働者の地位および労働条件に関する専門家会議報告書 —1951年7月ジュネーブに於て—	"	" (")		"	婦人年少者の諸問題 —昭和29年における労働行政の展望—	石島 康男	職業研究	(8-1)	"
*婦人の職業意識を高める運動結果報告書	"	" (婦人労働資料第19号)		"	生きている女工哀史	嶋津千利世	文芸春秋	(32-2)	"
*婦人労働問題研究会議結果報告書	"	" (同上 20号)		"	婦人の幹部職員の問題	伊藤 俊子	職業指導	(27-2)	"
*伸びゆく婦人の職業	"	"		"	働く女性の実態	岡田 忠雄	教育しほう	(78)	"
*海外婦人労働資料 —アメリカ婦人のパートタイム労働	"	"		"	職業生活を中心とした婦人問題世論調査 —労働省・国立世論調査所発表—		日労研資料	(7-16)	"
小メリヤス工場婦人労働者について		労働時報	(6-1)	53	婦人の職業生活に関する世論調査		労働時報	(7-5)	"
働く女子の職場		職業指導	(26-2)	"	川崎市の婦人労働者	井上 房江	労働の科学	(9-4)	"
女工哀史	嶋津千利世	改造	(34-3)	"	婦人記者の深夜勤務問題	千早健三郎	新聞研究	(35)	"
*女子工員のあり方 (銀行新書)	瀬川 福村	産業経済社 (大阪)		"	幹部職員への道 —婦人のために—	藤田 たき	職業研究	(8-6)	"
交通界に働く女性からサービスのあり方をきく	鷲山野江他	(運輸省)運輸	(3-4)	"	よび合う仲間 —働く女性の生活記録—	佐々木延子他	文学の友	(5-7)	"
婦人の職業意識について	田中寿美子	官公労働	(7-4)	"	相対的過剰人口の一環としての家内労働の諸問題	野口 祐	北海道労働研究	(5-8)	"
婦人自主性確立と職業補導を語る		職業安定広報	(4-4)	"	女工哀史現代版 —大正時代に逆戻りの近江絹糸—		—政経時潮—	(9-7)	"
婦人の労働負担	桐原 葆見	労働の科学	(8-4)	"	人権にめざめた娘たち —ルポルタージュ—	日井 吉見	婦人公論	(39-8)	"
乱用される辞令 —職場の中の女性—	田村 みさ	公務員	(9-5)	"	オフィス・ガール	掛川トミ子	思想の科学	(1-5)	"
七年のよろこび —婦人警察官の記録—	都築 金子	"	(")	"	イギリスにおける女子労働の諸問題	山崎義三郎	国民経済雑誌	(90-1)	"
わが国の女子労働について	谷野 せつ	日労研資料	(6-33)	"	米国に於ける婦人労働の実情	労働省婦人少年局	同		"
問題は解決されるか —工場に女性の幸福を求めて—	守屋典郎、他 (座談会)	婦人公論	(39-9)	"	最近の婦人労働のうごき	"	"		"
工場に女性の幸福を求めて —ルポルタージュ—		"	"	"	婦人少年問題審議会第三回 婦人労働部会要録	"	"		"
*女子労働者 —戦後の綿紡績工場—	嶋津千利世	岩波書店 (岩波新書)		"	婦人労働の実情	"	"		"
北の労働—低賃金の女子労働者—		北海道立労働経済	(4-11)	"	女子職場人間関係の特異性	岩戸 隆	労働研究	(7-5)	"
					繊維女子労働者の労働意識	井上 甫	経済系	(20)	"
					東京都内の内職の実情		労働時報	(7-8)	"

女子の就業者数と完全失業者数 (1961年5月)

一人一か月平均現金給与総額 (1961年4月)

産業別	女子 万人	男子 万人	男子に 対する 割合 %	女子の 就業率 %	前年 同月 との 比較 万人
総数	1,916	2,719	41.8		+
就業者					
自営業者	268	830	24.4		- 16
家族従業者	949	336	73.9		+ 4
雇用者	698	1,547	31.1	100.0	+ 21
農業	37	28	57.8	5.3	- 6
林業	*	3	15.8	0.4	+ 1
漁業	*	4	8.5	0.6	+ 1
水産養殖業					
建設業	25	138	15.3	3.6	± 0
製造業	251	548	31.4	36.0	+ 7
卸売業	158	249	38.8	22.6	+ 18
小売業					
金融業					
電気ガス	29	203	12.5	4.2	- 5
水道業					
サービス業	176	205	46.2	25.2	+ 9
公務	15	117	11.4	2.1	- 4
完全失業者	15	18	45.5		- 4

産業別	女子 円	男子 円	男子に 対する 割合 %
総数	11,378	25,122	45.3
鉱業	9,420	22,898	41.1
建設業	9,503	21,051	45.1
製造業	10,133	24,569	41.2
卸売業	12,959	25,864	50.1
小売業			
金融業	16,850	34,580	48.7
保険業			
不動産業	11,959	30,560	39.1
運輸通信業	14,332	25,941	55.2
電気ガス水道業	17,979	30,784	58.4

〔註〕1) * 印の数字は誤差率が大きいから特に注意して使用のこと。
2) 数字はすべて調査結果の実数に推定乗数を乗じたものの千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。
一労働省労働統計調査部 毎月勤労統計調査一
一総理府統計局労働力調査一

婦人少年局ニュース

○年少労働者福祉員に表彰状を授与

労働省では、中小企業労働福祉増進月間の趣旨を普及し、関係者の理解と協力を得るため、十月十日「中小企業労働福祉増進中央大会」を東京神田の共立講堂において開催し、中小企業における労働福祉の増進に寄与した功労者・団体の労働大臣表彰を行なったが、婦人少年局長係では、年少労働者福祉員三二氏に、この表彰状が授与された。(詳細は次号に掲載の予定)

＝こらんにになりましたか＝

(婦人課関係)

○勤労者世帯の消費生活(消費生活に関するアンケート集計結果報告)

資料シリーズ参考資料No.801

○世界における婦人の政治的権利

婦人関係シリーズ

国際資料No.801

○農村婦人問題研究会議記録

婦人関係シリーズ

参考資料第六四号

(年少労働課関係)

○年少労働の現状(昭和三六年八月現在におけるわが国年少労働の現状)

○働く年少者の明るい生活設計とその実践のために

パンフレットNo.801

○働く年少者のために

パンフレットNo.801

働く年少者の保護運動

ポスター

男女同一賃金問題講演討論会に御協力いただいた皆様

このたびは婦人少年協会主催で、九月十五日(大阪)、二十日(東京)の両日、「男女同一賃金問題講演討論会」を開催、盛会のうちに終了いたしましたことを、ここに御報告いたしますとともに、開催にあたって後援団体として多大の御協力をいただきました日本労働協会、日本ILO協会、同大阪府支部、東京および大阪婦人少年室、また当日、御多忙の中を討論会に御出席くださいました講師諸先生並びに一般参加者の方々に、誌上を借り、厚くお礼申し上げます。

婦人少年協会は今回の事業を手始めとして、今後とも労働省婦人少年局長の御外郭団体としての役割を微力ながら果たして参りたいと思っておりますので、皆様の一層の御支援をお願いする次第でございます。

婦人少年協会

婦人と年少者 第九巻第十号

通巻九十五号

定価 五十円 甲六円

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二

(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

振替口座東京二〇七九一四

昭和三十六年十月一日印刷

昭和三十六年十月五日発行

あらゆる官庁の窓口を

一つにした 日本法令様式販賣所

労働基準法により事業所において備付け及び提出しなければならない用紙

① いつでも調整しておかなければならないもの

労働者名簿 1冊20枚綴 60円

労働者1人に1枚作成し、事業所ごとに必備

賃金台帳 1冊20枚綴 60円

労働者1人に1枚作成し、事業所ごとに必備

賃金台帳(日雇) 1冊20枚綴 60円

日雇労働者用でその日ごとに連記式で記入する

健康診断個人表 1冊20枚綴 100円

健康診断に関する記録を1人1枚ずつ作成して備付ける

年次有給休暇台帳 1冊20枚綴 60円

各人の有給休暇が一目瞭然に記載できる

② 定期的に行う報告

適用事業報告 1冊10枚綴 40円

適用を受けたとき遅滞なく、毎年4月1日現在を4月30日までに

死傷病報告(休業8日未満) 1冊10枚綴 40円

休業日数8日未満の場合に4半期ごとに報告

健康診断結果報告 2枚 20円

衛生管理者を選任しなければならない事業所で定期診断を半期ごとに提出

③ 女子年少者労働基準規則

年令証明願 1冊10枚綴 50円

18才未満のものを使用する場合に市区町村役場から証明を貰う

使用許可申請書 1冊10枚綴 50円

重量物取扱除外許可申請書 2枚 20円

帰郷旅費支給除外認定申請書 2枚 20円

④ その他労働基準法・労働安全衛生規則・労災保険・税務・社会保険等様式完備

履歴書(身上書付)(JIS) 1袋5枚入 10円

有給・生理休暇・欠勤届 1冊100枚綴 150円

遅刻・早退・私用外出届 1冊100枚綴 150円