

婦人少年と



第九回 婦人週間準備号

3 1957

婦人少年協会



人間関係の分析

磯村 英一

「私たちは家庭の中でも、社会生活においても、いろいろな人とのつながりの中ですら生活しています。この人と人とのつながり——人間関係——があかると保たれることによって、はじめて私たちは精神的安定を得ることができ、第五回全国婦人会議出席者の募集要項のはじめに書いてある。文字通りのことであるが、それなら一体「あかるといふ人間関係とは」と改まつてきかると即答することが難しい。これが今度の題目が一見易しいようで、いざ答へようとするに難しい原因の一つである。そこで人間関係の見方もいろいろあるが、私のような立場からして、人間がどのようなつながりをもっているかを卒直に分析して参考にしたいと思う。

まずはじめに知っておく必要のあることは、近代の人間関係には、「直接」の関係と「間接」の関係があるということである。人間関係が形成される原理に「目のとどく限り、声の及ぶ限り」という言葉がある。それは人間がその行動を感覚に訴へ、声を交換しては

じめて人間関係ができるとを意味している。その結果として考え方も定まり、精神的安定にも通じるのである。

しかし近代においてのお互い毎日の生活をかえりみると、このような直接な人間関係だけでなく、いわけではない。朝起きたら新聞もみる。ラジオもきく。時には街にでて映画もみる。このような関係は、直接人間お互いが目と目を合わせ、声を交換する関係ではないが、毎日の生活の上では重要な役割をもっている。間接ではあるが、人間関係の中に入ってくる。いわゆるマス・コミュニケーション（大衆伝達）によって形成される人間関係であるが、見逃すことのできない要因である。

そこでまず理解する必要があることは、人間関係を直接の、以下に述べる家庭、近隣、職場、団体などの関係だけに視野を限定しないことである。むしろこのように面と向つたはつきりした人間関係の集団に属しているお互いが、マス・コミという間接の人間関係の存在によって、いろいろな影響をうけている点に、絶えず関心をもつことが必要である。

たとえば家庭における嫁姑の問題が提起されたとする。「問題」である以上、現在の人間関係に何等かの調整を必要とする事実の存在が前提である。その場合問題の「解決」の尺度となるもの、単なる当事者又は関係者の間の「直接的人間関係」としての話し合いだけでは足りない。「世論」という形、「理想」という形で、マス・コミを通じて伝達されるものが間接の尺度となり、又直接の提起となることが多い。

否、時によつては、マス・コミを通じて間接に伝達される結果としての人間関係の形成が、現実の人間関係と余りかけ離れて調整できない——共通の話し合いができないで——ような場合もあり得る。マス・コミによつて形成される「虚像」と「実在」との間隙には、つて、どうにもならないような生活もあり得る。現代的な課題としてはそのような面の方の問題が、より関心すべきだと考えられるが、「応答する基礎的人間の分析から出発してみたいと思う。

二

人間関係のもつとも基礎的な二次的なものは、夫婦

・親子のつながりをつくられる血縁の関係である。「人間はその親をえらぶわけにゆかない」といわれるように、もつとも自然の関係である。それが基盤になつて、家族、家庭、世帯、居住という人間関係ができてくる。しかしもつとも中心となる関係はやはり夫婦、親子の関係である。夫婦は男性と女性という点で、親子は世代という点で、本質的に異なるもの、それが前者は性的生活を中心に、後者は養育を中心に共同生活を営むことによつて形成される人間関係であるから、もつとも基礎的といえるわけである。

このような血縁を中心とする人間関係を、「家庭」という言葉で表現するのは、家庭の生活は、単なる夫婦の性的、親子の養育的機能だけに限定されていないからである。

この点では古い時代の家庭生活をとりあげないで、農村と都市の生活を比較すればすぐわかる。農村の場合は、家庭生活といふば家族が中心で、その家族は同一世帯であり、居住も同一である。いわんや生活の中心である職場は家を中心とした場所である。夫婦はもちろん、両親や子供までもこれに参加できる形である。いわゆる私のいう同心円的家庭生活である。

このような生活での人間関係は、夫婦・親子・嫁姑の関係が別個に論じられても現実と合わないことがある。

都市の生活となると、家族が同一の世帯であることは多いが、別れている場合もありうる。両親が別居という形態は必ずしも稀ではない。又反対に異つた世帯が同居している場合も多い。いわんや職場となると、大多数は住居から離れている。妻は夫の職場を理解することができ、ほとんどの場合目で見ることはできない。私のいう多心円の家庭生活である。

このような生活での人間関係は、夫婦と親子・嫁姑

などの問題を生活構造のちがひによつても論じる必要のあることを示唆している。何故ならば血縁の関係であつても、毎日「目のとどく限り、声の及ぶ限り」という直接の面と向つた生活のないこともあるし、たとえあつても、その関係の極めて薄い場合がありうるからである。

次に基礎的なものは、近隣の関係である。この関係は家庭が一定の場所に定着することによつて生ずる面と向つたの関係である。もつとも基礎的な血縁の関係につぐ地縁という自然の関係である。そこでこの二つを合せて一次的近代的関係とよぶこともある。

この近隣の関係は農村と都市ではやはり異つた形であらわれる。農村の場合は近隣の生活は極めて緊密であり、厚い層となつて家庭生活をつつむ。いわんやこれは家庭生活と近隣の生活とが密着している。都市の場合は、近隣の生活が疎疎でその層が極めて薄い。しかもそこに定着している家庭生活が、通勤・買物・娯楽などの働きのために近隣から離れることが多いから、近隣の人間関係はどうしても緊密とはいえない。

このような基礎的人間関係の農村と都市とのちがいは、農村とか都市とかいう地域によつて区別されるものではない。都市の中にも、家庭中心の生活構造をもつていものがある。いわゆる土地の商人といわれるような生活構造で、それらがいかに地縁的人間関係が強いかは、「地元」という言葉で表現されるのをもて知る事ができる。

三

人間関係はこの基礎的・一次的・前近代的なつながりから、さらに機能的・二次的・近代的関係に分化して発展する。古い時代には子供の教育ということは家庭の機能であつた。それがいつの間にか寺小屋から学

校という集団に入つて行く。これは家庭的機能の分化の過程である。その関係は家庭においての親子の全面的な関係とちがつて、学習という目的だけをもつた人間関係となる。いわゆる社会生活といわれる範囲に入るわけである。

学校で先生がどのようにその児童を熱心に教育しても、それは教師と児童という人間関係であつて、それ以上ではない。極めて限られたものである。しかし小学校や中学校の義務教育の時代は、家庭とのつながりはかなり密接であるが、高等専門教育となると全く学習という関係以外の人間関係はつくられない場合が多くなつてくる。

学習を通じての人間関係は、その学習という目的の終りによつて、やがて職場においての人間関係におきかえられる。職場は学校と同じように、特定の職業を目的とした機能集団の関係であるから、その人間関係は学校以上に専門化し、個別化してくる。日本のような農業の場合は別であるが、都市の職業では極端な表現をすれば、職場は人間の能力がその位置している椅子の形であらわされる集団であるから、人間関係そのものもかなり機械主義的になる。オートメーションが効果を發揮してきている近代社会では、職場での人間関係は一層機械化する関係とみることができ。現にわれわれは電車の切符を自動販売器で買うときには全く人間関係を構成しない状態におかれる。

社会生活といわれる学校や職場の関係から人間は更にその生活を分化する。人間はその好むところに従つて自由な団体をつくる。文化団体・宗教団体・スポーツ団体・政党組合などの団体は、学校や職場の社会生活を、そしてその基礎である家庭生活を充実させるものであるから、あるいは随意集団とも、生活拡充集団ともいわれる。これらの集団の中でも当然いろいろな

人間関係が形成される。したがってこれを第二の社会生活ともいうことができる。

人間の直接の関係はこれだけかというところもある。それは大衆集団又は大衆社会「マス・ソサエティ」とよばれる関係で、映画館の観衆、汽車電車の乗客、相模の観衆としての関係である。これらの関係は、都市の社会に特有のもので、はじめのべたマス・コミによる間接の人間関係の形成の上においては、かなり重要な役割をもった集団の関係であるが、ここでは触れないことにする。

四

以上のように分析してみると、もつとも関心されるのは、人間と人間の関係は単純なものではなく複雑であり、一人の人間が同時に幾多の集団に属して人間関係をつくっているということがわかる。

そこでこの前提にたつて、まず卒直に「あかぬい人間関係をつくるには」という課題に答えてみると次のようにいうことができる。

(一) 人間生活の進展は、学習の機能が学校という組織に分化して発達してきた例でもわかるように、その生活においての人間関係を多数の集団に分けて、つながりをもつて行くことが過程として考えられる。

ただこのような近代の人間関係を、集団を中心に論じる場合に閉鎖されがちなのは、はじめのべた「間接」のつながりによる人間関係の形成の問題である。人間が農村であつても、都市であつても、ともに都市生活の場合には、いろいろな集団に所属する過程においてマス・コミの刺激から逃れることができない。否近代人はむしろ直接の人間関係よりも、マス・コミによる間接の人間関係によって影響されることの多いことである。

「例をあげてみよう。『ひととき欄』というのは新聞を通じての女性の話合の共通の広場であり、そこを通じての関係は実質的人間関係の組織にまで発展している。これはマス・コミの場面そのものが、人間関係の紐帯の役割をもった例である。

— 東京都立大学教授 —



婦人週間の

テーマについて

労働省婦人少年局長

谷野 せつ

本稿は1月31日 NHK から
全国放送されたものです

毎年四月の婦人週間には、皆様がそれぞれの立場から、自由に婦人の問題を取上げて進めていただいておりますが、この週間の意味をいつそう強調するために、この週間中には特に力を入れて考え合う問題点として、毎年スローガンのようなものを掲げてまいりました。

今年はこの婦人週間の目標といたしまして、特に人間関係の問題を取上げ、これを明るく近代的なものにするために、婦人達は何を考え、その力をどのように役立ててゆくことが出来るかを考え合うことになったのでございます。また一方この婦人週間には、年々この週間を記念いたしますため、記念行事の一つとして労働省・日本放送協会が主催して全国婦人会議を開催してまいりました。今年も四月の十三日から十五日まで、全国から六十人の議員の方々をお迎えして、有意義にこの集りを持ちたいと願っております。この全国婦人会議には例年、北は北海道、南は鹿児島に至る全国の各持場から、婦人週間のテーマについて応募され、選に入られた方々が部会を通じて或いは総会の討論を通じて、およせになった御意見や体験のお話は、本当に貴重なものばかりで、婦人の地位を進める上から大きな意味を持つていと思うのでございます。

そしてまた、この婦人会議に出席された方々が、お国に帰られてからも、互いに地域の皆様と手を取り合つて、活潑な社会活動が続けいらつしやることなどを伺いまして、私は本当にこの全国婦人会議の持つ意味は大きいと思つてゐるわけでございます。

のに見られがちですが、それは決してそうではなく、人間関係というその言葉が、そのままを伝えておりますように、私達が、互いに生活をしていく上から、人間関係では、その人格を認め合つてゆこう、いいかえれば、ひとりひとりの人間性を尊重した上に私達の生活を打ち立ててゆこうとするところに、その意味があると思つてございます。

たとえば私達人間は、生れおちるとすぐ家庭に入つて、家族の一員として、まず親子の関係が生れてまいります。けれども親子というものは、いつの場合でも本当に人間として、互いの人格を尊重した間柄で結ばれていようというものでもありません。母親はいつも子供の成長を願つて育てることに一所懸命です。けれども子供をしつけるということになると、母親としての権威の上だけのつかつて、ただ子供を叱る一方であつたり、子供の人格を尊重しながら、独立した個人としての考え方やしつけ方によく気が配られているかというところには問題があると思つてございます。また大勢の子供を持つた家庭などでは、特にえこひいきをするというのではなく、長男だけを大切にしたり、また男の子だけを大切にしたりするようないいでしょうか。ともすれば親達は子供を自分の所有物のように考えて、娘や息子が恋愛をしたり或いは結婚をするような場合、門ばつや家柄ばかりを気にして、その人間性の上になつてよく理解をし、指導する態度が本当に保たれているといえるでしょうか。また私達人間は結婚によつて家庭を営み、夫婦や嫁姑の

新しい人間関係に入るようになります。ところが夫婦は愛情をあたためながら、互いに人間として認め合つてゆくべきであるにもかかわらず、夫のわがままや専横主義のため妻の立場が無視されたり、二人の生活の上は愛情のかけがえのないものではないでしょうか。

嫁姑の関係にしても、姑は自分が若かつた頃のことばかりを当然のこととして嫁におしつけたり、また嫁の方では自己主張のあまり、姑の立場を無視して、年寄りを不幸におとし入れていたような例も、少なくないようです。

また一歩家庭の中で働く女中さんの問題に目をむけてみても、今は昔とちがつて女中さん自身、人間としての自覚が進んで、その地位も目立つて上つてまいりましたが、家庭の中にはまだ使用人に対する前近代的な考え方が残つていて、人格を尊重することが忘れられていたり、働く条件などを低くしても気にもしないようなことが残つていて、ということではないでしょうか。

さらにまた、職場の人間関係ということになりますと、その意味するところはいろいろ複雑になつてまいります。申すまでもなく職場は家庭とちがつて何よりも利益を中心とした社会でございます。それでこの人間関係は家庭のように愛情で結ばれるというよりも、そこには競争関係が強く支配しているために、競争主義とか立身出世主義が影響して、人間関係はいつとも円満を欠くことになりやすいのでございます。その上、日本の職場には、まだ合理主義のかけがえがなくて、何といつても前近代的な人間関係や職場の古い労働慣行が残されております。

たとえば、職制と労働者との関係には、仕事に対する責任や権限などの外に、むしろその個人に対する従属関係がつきまとつて、職制を離れた対等の人間関係が育つというところまでできていないようにも思われます。そこで親分・子分の関係や派閥が生れやすくなり、それがまた、職制の圧迫ともなつて、人間関係をいつとも複雑にしている面もあると思われまふ。また一方、その反面では職制への反感のあまりに、公的な場合であつても、人間としてのエチケットを忘れるようなことが行われがちであることなども、反省がなされなければならないと思ひます。ま

た職場の同僚や男女の人間関係にも、なかなか問題が多いようでございます。

過日も私は、ある職場婦人から、職場の男子の考えが私達婦人を、四十歳を過ぎても、結婚をしないで、職場ではただ「女の子」という一言で片づけられてしまわれるといつて不満をぶつつけられたことがございますが、職場の男子の中に、今でも婦人を低賃金労働者としてだけしか考えないものがあるとするならば、これは本當に間違つた考えであります。もちろん、こうした人間関係の問題は、職長さんとか職場委員とか苦情処理委員、或るいは労働組合の役割にまつところが大きいと思うのです。また何といつても使用者の理解と協力が、職場の人間関係を明るくする上から大きな意味をもつものであると思ひます。

さらに婦人の社会集団としての婦人会活動などをみましても、人間関係を円滑にしてゆくことは、婦人会活動の目的を發揮してゆく上からはまことに大切な意味を持つものであります。婦人会活動の中には、婦人会の役員としての権限と、個人としての活動の分野がはっきりと分離していないために、役員がボスになつてしまつていたり、会の運営がひとりよがりになつていくようなこともあるように思ひます。

こんなことなどは、全員の間に十分話し合ひや、意志のを通がなされ、役員だけが浮き出してしまうことがないようにしなければならぬのです。それが、それはもとより、とりもたず、会員ひとりひとりの責任の上に反省されなければならぬ問題でございます。また婦人団体の目的を達してゆくためには、自分の団体の中での人間関係を明るくするだけでなく、他の団体の立場を認めて、互いに協力して進める体制を作ることにも、努力をむけなければならぬと思ひます。

この点からも私達婦人は、とりわけ地域社会の一員としての人間関係についても、且頃から、これを明るく築くことに努めたいものと思ひます。

たて、それによつてさらにまた、町や村の行政をよくするための協力にも、婦人が惜しみなくその力をかすようにいたしたいと思ひます。こうして今度の全国婦人会議には、私達の日常の身近かな人間関係の問題について、少しでも暗いものを取り除くために、皆さまの意見や体

験を伺いながら、意義深く進めてまいりたいと思ひますが、どうかこの婦人会議が皆様の会議として、いつそ成長し、また皆様に役立つまいりますように、皆様のお力を切にお願いするしだいでございます。

「話しあい」学習の考方と進め方

——与えるよりも考える場を——

金子貞子



「まず話しあいましよう——あかるい人間関係をつくるために——」

この今年のスローガンは単に第九回婦人週間のために、官庁がいろいろな方面の人の意見に基いて設定した、いわゆるスローガンだ、という感じ方をしたとしたら、大へんな間違いです。

して、現実に大衆の生活の場で盛んになつていく方式です。公明選挙連盟が昨年、ほんとうに国民の政治的教養を高め、公明選挙の実を挙げるためには、あらゆる場所、教育的な方式による「話しあい」を進めることが最も適確な方法だ、ということ、いわゆる大講演会や大会の形式から、集団の「話しあい学習」へと積極的に方法をかえ、三十二年度の自治庁予算も大巾にそのために準備されている、ということからも、すべて、大衆の教育のすすめ方として、いかに「話しあい」が重視されているかということが窺われるし、同様に労働省が第九回婦人週間のスローガンに「話しあひましよう」と掲げた意義についても深い注目と関心を払うことが大切だと思ひます。

「話しあい」の意味

では、なぜ「話しあい」が大切か、というと、身のまわりのごく具体的な問題から、考える糸口を見出すことができる。

- (1) みんなが話しあひに参加できて、一部の人のだけの勉強や発言に終らない。
- (2) 気のきいた理論や断定的な概念だけで牛耳られないで、実際の生活に即した問題を

素材にして、話しあひの内容を深め、掘げることが出来る。

- (4) 一つの具体的なことがらから導入されて、話しあつていく間に、いろいろな新しい素材が捉えられ、問題意識が、少しずつ、しかも適切に動き出してくる。
- (5) 相手の人の身になつてものを考える訓練ができ、人を理解し尊重する気持ちが少しずつ備わってくる。
- (6) 自分の意見を發表すると共に、人の意見もよくきく力がでてくる（身近かな問題だから）。
- (7) 「話しあい」は民主社会を形成するための基本的な討議様式であるから、婦人が話しあい学習を盛り上げることによつて、市民としての能力を身につけることになる。
- (8) 問題を解決するためには、婦人として協同することがから発展して、家庭や、職場、地域社会などの集団で、どのように協同していくか、という方向に、理解が高められ、はたらく素地と力が湧いてくる。等が挙げられます。

問題のとらえ方

「話しあい」ということは、あらゆる場であらゆる問題について、大衆が解決をはかろうとする欲求がはたらくときにとられる教育的な方法なのであつて、「話しあい学習」「共同学習」「相互学習」などの、社会教育の進め方と

「話しあい」は最初は単に夫婦や、家族の問題などを漠然と話しあうことから出発すること、最初の段階としては、当然の方法です。しかし、「学習」であれば必ず、主題があり、その主題のもっている内容つまり解決のために、どこからどのように話の糸口を捉えるかという、最初の「話しあい」から出発することが大切です。

例えば、大衆の婦人の集まりで、まず、一人一人の悩み（人間関係において）や不満を自由に話しあつたらどうかと手がつてくるでしょう。仮りに「となり近所の目」「としよつた後の不安」「不公平」「見解」「正直なものが損をする」「実家に行つた時だけが極楽だ」「貧乏と親子けんか」「役員から仕事を押しつけられる」「できない子の母親と学校」「役員の間での対立」「程度が低いから人前に出られない」「家庭のことも何一つ相談して貰えない（嫁）」「子どものけんかと親の反目」「つまはじき」「よその」等々、一人一人の口からは実に尽山の話題が飛び出して来るはずで。

このような話題のなかで、特に共通するもの、あるいは、家庭、社会、職場、あるいは団体、というように、問題を整理したり、限定する過程をごく大切に扱わないと、「話しあい」はただ、ガヤガヤで終つてしまいます。次はその整理した問題について、話を掘り下げ、あるいは拡げていく話しあいを進め、解決への示唆が出されたときに、それをうまく捉えて、まとめに入り、実践への方法を考えあう方向をとり

ます。

最後、あるいは途中で、必ず評価をし、確認したり、補正したりしながら、更に発展した話しあいの段階に向います。

「話しあい学習」は、単に形式として尊重されるのではなく、すすめる過程が、いかに、参加者である大衆自身の頭を通して、順当に進められるか、という点が、教育のはたらきそのものです。結論をいそいで出すための便宜的手段と即断するのはあまりでしょう。

講師や世話役のしごと

では、「話しあい」学習の主体は誰か、といえ、それは参加者自身です。教育の主体はあくまでも参加している人々自体にあるのであつて、決して講師先生や立派な肩書の壇上にある人々ではありません。まして役人や役所が主体者ではあり得ないのです。婦人週間の目標やスローガンは、官庁から打ち出されたとしても、それは、すべての日本婦人の、客観的に見た必要性的に立つて、便宜上の、考える素材として、投げかけた問題として受けとるべきです。

講師のお話しは、聴衆に考える材料、手がかりを与えるためになされるのであり、決して断定的に受取ることに終つてはならないし、専門的な指導者は、あくまでも助言者であつて、参加者がよりよく「話しあい」を進められるような場をつくつたり、資料を準備したり、参加者の気づかない身のまわりの事実や焦点がそれたような時に助言すべき役割をもつもので、説

得者、説教者ではあるはずがありません。

参加者が多いということや、講師の講演が立派だということは、それだけ効度の重いことを意味しますが、しかし、主催者や世話人が、そのために自己陶醉をしたり、それだけで効果を認めて、問題を決定、断定して終つてはならないことです。一日だけの集会は、それで終つたのではなく、むしろ「教育のはたらき」はその後、人々自身によつて行われるのであることを期待するような方向にもつていくのが、主催者や世話役の人々の重大な役割なのです。

「話しあい学習」をすすめる時、よく自分の側の線や、わくに手取り早くもつて行こうとして、自分で問題を設定し、自分で整理し、一人で説明を加えて、自ら設定した結論にもつていこうとする世話役や主催者がいますが、これでは、参加者である大衆が、たとえどしいながら頭をつかつて考えたり、発言したり、かみしめたりする教育過程を奪つてしまふことになりまふ。

話しあいの方法

「話しあい」の進め方は、集会の規模によつていろいろな方法がとられます。大会では、パネル、シンポジウム、ロールプレイング、朝日式、等、聴衆に問題を投げかける方法として、よく行われます。これは、聴衆が、単に壇上の顔ぶれを見、話の上手下手やアツピールの度合いなどに拍手をおくるためにあるのではなく、聴衆自身が問題を捉える——つまり聴衆のためのサーヴィスであることは勿論です。さて、大

—文部省社会教育課—

★谷野婦人少年局長第十一回婦人の地位委員会へ

三月十八日から四月五日まで、ニューヨークの国連本部で開催される第十一回婦人の地位委員会に谷野婦人少年局長が正式オブザーバーとして出席することになった。今回は日本が国連加盟後はじめてのものであり、従来と違つて発言権があるが、委員会の構成国ではないので決議権はない。現在日本も同委員会の構成国になるための手続きを進めている。婦人の地位委員会は国連経済社会理事會に属する委員会、男女平等の実現のために世界的な規模で婦人についての調査を行い、資料を提供し、勧告を行うことなどによつて各国の政策や啓蒙活動を促進することを目的としている。同委員会は現在十八か国で構成されており、同委員会の特徴として、委員会に出席する各国代表は全部婦人である。今回の地位委員会では、婦人の政治的権利、婦人の教育の機会、同一労働同一賃金、婦人の経済的機会、既婚婦人の国籍、私法上の婦人の地位、既婚婦人労働者に関係ある税法、婦人の地位に關係ある技術援助計画及び人権の面における勧告等、十五の議題が予定されている。このうち「既婚婦人労働者に關係ある税法」は今回新たに加えられた議題である。尚、谷野局長は三月十四日空路渡米された。

会では講演や討論のあとのフォーラムや全体討議が行われますが、定められた時間の中でどんなに発言が活潑だとしても、発言する聴衆の数はほんの五、六人から十二、三人が普通です。しかもよく観察すれば、理論好きの定連が大部分で、一人一人の主婦の具体的な問題からは飛躍しがちです。このような話しあい、一定時間のなかで、いかに話しのしやすい場をつくるか、ということ、課題別の分科討議やあるいは同一課題による小団討議学習の方法、又はバズセッション（六六式討議ともいう）の方法がとられるわけです。一部の定連十人の発言も結構ですが、同じ時間に全員あるいは百人も二百人も発言する機会をつくるのが、より有効だからです。

しかし、ほんとうの「話しあい」は、十五人以内の仲間からはじまること、もつとも自然でしかも有効なことは、各地にある婦人学級の例が証明しています。大衆は、立派な言葉やむずかしい理論から、生まのま問題を与えられても取りつく島はありません。相関関係とか、ヒューマンリレーションとか、近代的な人間関係、という言葉や定義や概念では、話しあいに入りにくいのです。そういう言葉は先に立つてでなくて、後にくるべきもので、最初は「冬、人足が出るのが楽しみだ」「パーマは年に二回、それも実家に行つた時だ」というようなギョッとする問題が出たところからはじめられ、気ながに、あせらずに学習する方が、人間をかえるはたらきを發揮します。冬、人足が出るのが楽

しみだ、と云つた若い主婦は、婚家の家族の目から逃れて人足に出れば、たとえ労働ははげしくとも自己を収束させることや、仕事場にはふだんおしやべりもできない同じ立場の嫁仲間がいるからで、実に大変な意味をもつ発言です。同様に、「婦人団体における緊張関係について」という課題を文部省が出したとしてもよほどのすぐれた役員たちの集会でないと話しあいには困難です。ロールプレイングで問題点のある方を示しても、大衆会員にはピンとしないけれども、「品物を売らせる」「むずかしい言葉でまくしたてる」「着物が気にかかる」「野心のある人がいる」「都市部の会員と打ちとけられない」「あの部落にまけたくない」というような話題から進めば、婦人団体にある集団的な対立意識や、反発感情がわだかまつていて、会員が遠のいて不満を大きくしていることから、あるいは何かのきつかけから破裂しそうな形勢をみんなが感じとつて、どうにか分析し、そのなかで、一人一人がどうしたらよいのか、又は協力してよい方向に転換させるには、どうするかを考えることができるのです。

「話しあい」は週行事ではない

最後に「話しあい」は、一定の短時間のうちに終ることもあり、婦人学級や、婦人団体、PTAの学習活動のように、三十時間から七十時間というように継続的に進められる例もあります。たとえ短時間に終つたとしても、それは集会の終了なのであつて、問題の終了ではありません。

尾高 男たつて家庭へ帰るときはやつぱりあつたかゝいものがあるという期待で帰る。奥さんを見て帰る人もあるかも知れないけど、多くの場合子供でしよう。子供に対する愛情が日本人には非常に強い。奥さんに対する愛情はあまり強く出ずと、ほかからプレッシャー(圧力)がかけられる。「家」のプレッシャーというわけだ。ところがアメリカなんかの場合、夫婦の愛情に重きをおくもんだから、今度はそれがまた、あるプレッシャーになつてゐる。男はみんなうちへおとなしく帰つていく。夜おそく男がぶらぶらしていることはない。というのは家庭の奥さんの持つてゐるプレッシャーが非常に強い。インテリになればなるほどそうだが、夫婦が、自分たちの結婚生活ははたして正しいのかどうかという事を年中分析する。それが昂じてすぐ離婚する。だから僕は日本が全然悪くてアメリカが全然いいとは思わないけど、ともかくそこに非常に違いがある。

婦人少年

川島 その点はその通りで、向うには向うの不満はあるけど、一つ根本で違ふところは、日本の思想道徳の背後には封建社会の高度の禁欲主義がある。そういうことから家庭で始めから欲求不満がつけられるようにし向けられてゐる。ところがアメリカなどには、一応そういう要求は満ちていいのだという前提が家庭の中にある。その上で今の結婚形態が満足かどうかは悩んでいる。だから日本とは

ちよつと程度が違う。日本でもそういう意味では、不当な忍苦の倫理とか抑圧の倫理などはなくなる必要があるでしようね。明るい人間関係をつくるために、高橋 その禁欲的な考え方を、愛情の表現とか、もろもろの欲望を抑える点で押しやる通つたと思ひますけど、事セックスに關する、日本と西洋ではところを異にしませんか。

川島 ちよつと違ひますね。日本ではそういうことは非常にやかましくいつてくるけれど、家庭外では全然野放しで、男は自由で代償物を得てゐる。家庭の妻は欲求不満のまま放置されてゐる。だから女はあらゆる欲求不満の口を子供にのみ集中してゐる。それで日本の母親の子供に対する愛情は異常に強い。それは子供にとつて一見仕合せにみえる要素もあるけれども、僕は、ほんとうは大して仕合せじゃないと思う。というのは、子供のことから嫁姑の間がものすごく深刻になるからで、子供にいつまでも干渉したいし、独占したいし、異常な欲求不満からきた愛情というやうなもの、人間関係をゆがめてゐると思ひます。子供は健全な成長に抑制的働きをしますよ。高橋 そういう家庭の中の欲求不満とか、その他人間関係の問題は、都市と農村あるいはゼネレーション等によつて相当相違がありますね。職場でも、大企業と小企業では違ふし、ひと口に人間関係といつても、日本では非常に問題が違ふのが特徴じゃないかと思ひます。

職場の人間関係について

尾高 企業の問題でいうと、やつぱり中小企業の方が封建的な暗い人間関係がはびこりやすいと思ひます。しかし大企業といえども、日本では中小企業が重要なあつてきたやうなものが多く、中小企業が九八%も占めてゐる日本のやうな国では、そのプライベートルな機構が大企業にも及びますから、全体的に暗い人間関係があると思ひます。その場合、アメリカでヒューマンリレーションズといふことがいわれるのは、主としてそれ以前にあつたテラーのテラーイズムという科学的な労働管理法の非人間的な合理化、つまり物理的な方面ばかり合理化することに對する一種のレジスタンスとして現れたのです。ところが日本では、当の敵はテラーイズムではなく、封建的な温情主義や親分子分主義なんですね。ところが中小企業の中に入つてきた場合には、あるいは大企業の場合でも、温情主義的あるいは封建的な粉飾がすぐつづのです。ヒューマンリレーションズを相当正しく解釈してゐるところでも、そういうものがくつづく。アメリカの場合、ヒューマンリレーションズの敵はテラーイズムだが、日本の場合は温情主義であり、経営家族主義というものがあつて、これとどう対決するか、これが

ら、相手の気持はわからないことが多く、特に忙しかつたり、興奮したりすれば、相手の立場はわからない。嫁・姑の關係でも、こういう気持がなければコミュニケーションにはならない。誤解といふことはあらゆる場合に避け得ないことです。だから僕は人間関係の話をするとき、少し極言ですけど、人間関係では誤解の方がノーマルで、完全な理解といふものは、夫婦の間だつてむずかしい。誤解が普通だと思つていけば、誤解されたといつて一々憤慨することは、むしろどうして問題を解決していかうかという方に関心を向ける。怒る前に問題を解決するといふ態度になれば、コミュニケーションがだんだんできてくる。みんなが自分たちの共同の目的のために計画に参加し、討議し、それを決定して、自分たちの決めたことを責任をもつて実行していくといふことになれば、近代的人間関係は、家庭の中でも、企業の中でもなり立つと思ふ。それが学者のいうロジカルな構想なんです、これを実行するのはそう簡単にはいかない。

話しあふこと、書くこと

伊藤 尾高さんのおつしやつたロジカルな方法を多少でも具体化しようと努めてゐるのは、今の教育の場だと思ふのですね。その例として、東北で教師が親と手をつなぐといふ運動をここ三年やつてきた。始め、あるいなかのオヤジが親孝行

をどうして教えないんだといつてどなりこんだ。先生は、親孝行は古い封建的なものです、といつてすましていた。先生も親孝行が悪いとは思つていないが、近代的な意味で説明ができない。そこであつた若い女教師が、お父さんやお母さんの生活や、どんな苦しみをしてゐるかをみながら調べて、それを作文に書いてみよ、うといつた。そうすると、お父さんの野良の仕事は大変で、お母さんは一番早く起きて一番遅く寝て、たべ物は一番遅くつた、そしていつもおばあちゃんに怒られてゐる……こんなふうになんが書いてゐるのを見ると、そこにおのずから一種の愛情と尊敬が出てきてゐる。これを、その先生なりに解釈して親たちに話したら、今まで一番どころでこんで来た親が、このごろのガキどもはえらいな。おれたちの苦労まで見てくれる。先生親孝行してくれなくても、これでいいんです。せめて苦しんでゐることくらいわかつてもらいたかつたんです、といつた。私はこれから新しい親子関係が生れるのじゃないかと思ひます。

尾高 子供が親の苦労をわかつてくれれば、それが親孝行だと思ひますね。

伊藤 都会ではお母さんの苦労はわかるけど、オヤジは朝からお母さんにめんどうかけて、背広を着て出かけて、出先で何してゐるかわからない。だからある先生がいつてました。夏休みなんか、オヤジが工場でナッパ服でドロドロになつて働

婦人と年長者

川島 日本の職場はインフォーマル(非公式な組織で、むしろ未分化なのでウェットなで、それが分れてしまうとドライになるでしよう。

高橋 だから今のところドライを強調しすぎることはないと思ひます……。

相手の立場に立つこと

尾高 そりやそうすね。合理的といふのはそういうことじゃないんですか。

なんです。もちろん東芝の人間関係が理想とはいえないかもしれないけれど、とにかく労働者は一応人間として自由を認められていた。僕は、近代的な人間関係を考へるとき、そういうことが問題になるんじゃないかという気がする。

高橋 職場の中の人間関係というのは、特に競争関係がはげしい。それが直ちに生活に結びつくので、とてもむずかしいものがあると思ふんです。合理主義的な考え方といふことを一般に掲げてゐるときに、今アメリカで問題になつてゐるやうな状態になりやすいのじゃないか、つまりドライにはかり行つてしまつたときに、ほかの面ではとにかく、日本の人間関係は少しウェットすぎるやうです。ですから、ドライに行く方がいいかもしれませんが、今後の見通しとして……。

川島 もう少し日本の職場ではインフォーマルな関係を分離しないと公私混淆で……。

尾高 昔のものは身分的な上下関係で

いっているところを見せたらいいだろう。その方が夏休みの宿題よりよっぽどいい。これも一つの手段です。

もう一つの例は、クラスにハゲのある子とビョコの子がいた。それが仲間はずれになつていた。かわいそうなので受持の先生がその子の両親に今まで子供を育ててきた記録を書かせた。それならビョコの子供は、小さいとき空襲にあつて逃げまわつて、石につまずいて転んだ。お医者に行つても手当がでずさうなつた、と書いた。ハゲは赤ん坊のとき、お母さんが料理をしているそばへはつていつて、煮たつた油をひつり返してやけどしたためとわかつた。それを全部の生徒に話したら、みんな納得して、からかわなくなつた。こんなふうに現場では現場なりに苦しんで、始めて理解の上に立つ人間関係が芽生えてくるのです。

もう一つ、富山の話ですが、村の子供が町へ野菜を売りにいくとき、さいごのこくま、ももひきじやぶじやぶといつて町の子供にさんざんからかわれる。みんなももひきに、おらじばきで町へ行くのです。村の先生が「農家の暮し」という社会科の単元のとき「農家の暮し」という作文を五年生の子供に書かしたら、みんな、町に行つたとき「さいごのこくま」つてからかわれることを書いた。そこで先生は、お百姓さんが野菜を町に売りにいくから町の人ば生きていかれる、そのかわり村の人、町の人が造つた農具な

どを買つて農家が暮らんだ、と讀してやつて「一体どうしたら町に行つてさういわれなくなるでしよう」というと「先生、みんな町の子供に手紙を出しました。よう。」ということになつた。そして町の学校にみんなの手紙を出した。町の先生がしつかりそれを受けとめてくれ、学校全体に町と村の暮しの関係の話をし、からかうのはやめよう、といつた。すると生徒たちは、僕たちの学校だけやめても、ほかの学校でからかつたんじやあつた。これなんか集団社会における人間関係の新しい面が出てくると思うのです。

川島 今のお話、話合ひというか、コミュニケーションを通じて人間関係を動かしつた例ですね。それが唯一のやり得る方法だと思ひます。人間の考え方を変えるといつても、簡単には変えられせん。

日本人は大体みじめで不満が多いので、ちよつとでも下の者から文句をつけられると、そいつを徹底的にいじめるといふ精神がある。特に逆境にある人ほどそうですね。戦争中都会の人が困ると、農村の人は猛烈に都会の人をいじめた。農村で一番ひどい例は、都会に出て働いている自分の家の二、三男が帰つてくると、ものすごくいじめめる。自分たちの日頃の欲求不満のはけ口をワツとそこへ向ける。こういう弱い者いじめは生活を暗くする人間関係ですね。だから僕は話し

あうことは非常に大事だと思ひます。

高橋 そこで、スローガンにせううたつたわけですね。

川島 話しあふといつてもなかなか実際にむずかしいことで、うまく話合ひができないから、またさうなつていふという悪循環がある。そこで今の伊藤さんのお話で感じたんですが、書くというところは、非常にいい方法だと思ひます。

これは笑ひ話みたいですが、私の知人が長野県出身の女中さんを雇つた。旦那さんは弁護士で夜おそく帰るので、女中はおそくまで起きていなければならぬ。その女中さんインテリで、「夜おそくまで起きているのはつらいかな」といふような和歌をつくつて、旦那さんの机の上に置いた。これには旦那さんもまいってしまつた。

尾高 その旦那さんえらいな。憤慨しないのは……

川島 やつぱり面と向つていうと非常に抵抗を感じてムカッとした口をきくようになるけど、書かれたものと、相手の顔が見えないから、冷静になる。

高橋 今のお話ですけど、日本のしやべり言葉というのが、思想や感情を十分に伝えるように発達してないといふこともありますね。

川島 だから僕は伊藤さんのお話を伺つて、書くといふことは実にうまい方法だ、その教育は大したものだと思つた。お嬢さんがお嬢さんに書くといふのは大

変だけれど、それでも手記のようなものを書く方が、口でいうよりよいんじゃないでしょうか。

高橋 伊藤先生が「お嬢さん」のお話で、お父さんの苦勞を作文に書いたといふことですが、それはその人がいつもそういう目で見ていたのか、それとも書くために觀察したので理解が深まつたのか、いかがでしよう。

伊藤 人間関係をみつめなさいといふようなむずかしいことではなく、ほんとに暮しを見なさい、といふことからは出てきた。しかもそれはほんとに人間関係をみつめる一つの道を教えています。

川島 書くことによつて気がつき、自分自身が進歩する。

伊藤 思うことをなんでも書きなさいといつたら、ある子供は「うちのお母さんの夕べの底が破れてしまつた。早くお母さんやんが気がついてくれるといいな」と書いた。これが嫁姑の代表的な関係だと思ひます。

＜まず集団討論を行ふこと＞

高橋 私ども、まず話しあひましようといふことをスローガンにして、それが明るい人間関係を築いていくための一つの大きなメソッドであることを示したわけですが、話し合ひといふのはごく初歩のすけど、話し合ひといふのはごく初歩の心の発達させて考えたいのは、ここから始めて人間関係の多岐にわたる機能的な

ながりなるべくたくさんつくり、それを強めていく。それによつて日本の身分的な人間関係を打破していく可能性があると考へて、その方を出してみたいと思つています。たとえば小さなサークル活動のようなものがこのころ芽生えてきていますけど、とてもいいことじやないか。家庭の主婦など人間関係がせまくて閉鎖的な中にいるから、それをこわしていくための手段を具体的に示していかないと、お題目になつてしましますから。

川島 それは人間関係の範囲を拡げることで大變よいことですね。人間はできるだけ大きな社会的な総合作用の中に置かれなければ進歩はしないですからね。

伊藤 人間が生きていく上には、家庭や学校以外に何かのグループに属している。しかし何といつても、おとなの人間関係を確立することはむずかしいので、新しい義務教育の側からこういう芽生えを育てようとしています。そこで現場の先生たちが一番悩むのは、学校でせつかく個人の生活指導から集団指導まで行つて、自己主張とか、いろいろ近代的な教育をしても、それが就職するとたんにこわれてしまうことです。中小企業に勤めて経営者に助言でもしようものなら、すぐ首になる。

尾高 実にむずかしい。

伊藤 家庭という集団社会の中の人間関係は、むしろ学校という集団社会を通して、家庭へまた戻つてくるんです。ま

た母親たちはPTAに行つて、新しい時代の人間関係というものを、しらすしらずおぼえてきて、家庭の方は少しづつよくなつてきている。ところが社会が一向によくならないんですね。

川島 僕も同感です。

尾高 明るい人間関係をつくるためにまず話し合ひましよう」といふのは非常にいい点をついておられる。文章に書くといふことも必要かもしれないが、やはり民主的な指導とかコミュニケーションといふのはグループディスカッション（集団討論）をやつていくことが大切ですね。企業の中でもやはり実際に人間関係を確立していくテクニックとして、集団討論をやるといふことが入つてい

企業の中では提案制度というのがだんだん取入れられてきて、技術上の提案や不平不満——ワンマン社長は困るというようなことも下からいえるようになってきた。提案制度にも二つの方法があつて、一つは自分の職場の長を通して口頭でいふのですが、日本の場合は投書箱式に会社の方々に箱を置いて一定の用紙に書いて入れるという方法が受け入れやすいでしょう。そういうことで互いに啓発される。そういうことは少しづつ芽生えてくるから、それを総合的に持つていつて、一本の太い筋にしていくことですね。

＜婦人は近代的人間関係を つくるデコになり得る＞

川島 最近、新制高校あるいは新制大学を出て勤めている人たちが、特に女の方は昔と違つて実にはきはきものをいいますね。おもしろい点は、男は職場に入ると女よりはるかに卑屈になることです。これは、男はその職業に自分の全生涯を託する。女は夫と結婚するまでだから、そこで嫌われてもしれているという気持ちがあるから、はつきりものがいえる。

伊藤 俗つぽくいえば女は職場で立身出世欲がない。男はそればかりに汲々としているから。

川島 だから女の方が明るい人間関係をつくるために話しあふ勇気がある。

尾高 事実上は女の方が明るい職場の方が明るいんじゃないか。そういうことをよく聞きますよ。ある陶器を造つている

職場で、今まで男の子だけでやつていたケンカしたり派閥をつくつてしようがなかつた。偶然女の子を入れて適当に配置したら非常になごやかになつたといふはつきりしたデータを持っています。

川島 女性の職場を明るくするのに非常にいい話ですね。僕は選挙のときいつも感じるんですが、男はどうしても自分の利害関係があつて、政治上の判断について冷静でないですね。女の方が進歩的といふか理性的といふか、政治問題について純粋に考えられる。これは今の社会では女がプロレタリアだからですよ。

伊藤 よれていない。

川島 今の社会では女は財産・企業の所有を創奪されている。だからやつぱり婦人が近代的な人間関係をつくるデコになると思ふ。男は近代的な人間関係では失うけど、女は得る。だから男はなかなか戦いませんよ。

＜愛情と温情主義のちがひ——個人の確立＞

伊藤 もう一つ、人間関係を打ち出すときに、普通常識的にいつて自分の周囲のことだけ考えがちですが、目の前に見なくても心だけで結ばれている人間関係というのがありますね。共同というような考え方に通じるんですが、北海道のある漁村で大火事があつて、そこへ方々から慰問品がきた。ところがその村の子供たちは食ひやないといつて受けとらな

るうとするものです。

尾高 社会科の会合でも、道徳教育と

婦人の地位向上をはかるためには、婦人自身、および社会一般が不撓の努力を重ねるとともに、一定期間を設けて強力な運動を展開することが必要と考えられるところから、昭和二十四年以来例年わが国婦人の最初の参政権行使の期日である四月十日に始まる一週間を婦人週間として、全国的に婦人の

るうとするものです。

尾高 社会科の会合でも、道徳教育と

婦人の地位向上をはかるためには、婦人自身、および社会一般が不撓の努力を重ねるとともに、一定期間を設けて強力な運動を展開することが必要と考えられるところから、昭和二十四年以来例年わが国婦人の最初の参政権行使の期日である四月十日に始まる一週間を婦人週間として、全国的に婦人の

地位向上のための行事を行つてまいし、
たが、今年は左によつて第九回を開催
します。

一、目的 婦人の地位向上のために
は、婦人が近代的な意識と高い能力
を身につけると同時に、そのもつ力
を實際生活に役立たせることが必要
であります。さらに婦人の地位の實
質的な向上と社会の進歩発展とは、
相関関係にあることが考えられます
ので、第八回婦人週間にひきつづき、
社会の発展に貢献するために婦人の
力を役立たせることを目的としま
す。

とくに、今回は、個人の幸福にも
集団の機能にも大きな影響をおよぼ
す人間関係の問題をとりあげ、家庭
や社会において合理的なあかるとい
人間関係を確立するために、婦人がそ
の力を発揮するよう自覚と活動をし
ながすものであります。なお、こ
にこのために各方面における話しあ
いを強調し、またこの問題について
の一般の認識を深めようとするもの
であります。

二、目標 「婦人の力を役立たせる」
三、強調事項 とくに近代的な人間関
係の確立のために婦人のもつ力を役
立たせる。

四、スローガン

「まず話しあひましよう」
「あかるとい人間関係をつくるために」

五、名称 婦人週刊
六、期間 昭和三十三年四月七日(土)
から十六日(火)までの一週間

七、主催機関 労働省

八、協力または参加を依頼する機関
人事院、総務府、自治庁、法務省、外
務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林
省、運輸省、郵政省、建設省、最高裁
判所、地方公共団体(都道府県、市町
村)、日本電信電話公社、各教育委員
会、日本銀行、日本放送協会、社会福
祉団体、文化団体、協同組合、婦人団
体、青年団体、経営者団体、労働団体、
政党、国際関係諸機関、職能団体、新
聞社、雑誌社、民間放送各社

九、実施事項

- (一) 主催機関で行う記念事業
1 婦人問題会議(中央および
地方(N・H・Kと共催))
2 婦人週刊大会(中央(同右))
3 婦人週刊地方大会(地方)
4 資料の作成配布
5 機関紙(誌)による主旨の徹底
6 報道機関による広報活動
7 その他
- (二) 協力または参加する機関では、
それぞれの機能に応じて、この週間
の目的にそつた事業を自主的に行
う。スローガン等も独自に設けられ
る。

十、経費

(一) 主催機関が行う事業の経費は主
要に、中央に選挙委員会を設けて書類
審査により各府県より一名以上を選定

一、連 旨 家庭や社会において、近代
的な人間関係を確立するにはどうした
らよいかを究明して、婦人の力をその
ために役立たせるようながすと同時
に、この問題についての一般の認識を
深めるために第九回婦人週間の記念事
業としてこの会議を開催する。

二、名称 全国婦人会議

三、主催 労働省・日本放送協会
四、期 日 四月十三日(土)十四日(日)
十五日(月)
五、開催場所 東京
(産経会館・N・H・Kホール)
六、会議の構成 会議は部会・合同部会
及び総会によつて構成され、全国より
公選した議員六〇名及び助言者数名
によつて討議がなされる。

七、討議の内容

八、議員の選定 全国より希望者を公
募し、中央に選挙委員会を設けて書類
審査により各府県より一名以上を選定

九、その他
(1) 会議開催費並に議員の旅費及び
諸経費は主催者の負担とする。
(2) 会議は一般公開とする。
(3) 選挙委員並びに討論補助者
は、同封簡補助書

- 東京大学教養部 議員 宮沢 俊義
東京大学文学部 議員 八木 愛
東京大学経済学部 議員 松丸 隆三
東京大学法学部 議員 松島 静雄
東京大学政治学系 議員 磯村 英一
日本放送協会ラジオ局長 前田 義徳
日本放送協会テレビ局長 江上 フジ
労働省婦人少年局長 谷野 せつ
労働省社会局労働部長 村上 茂利

中央、地方を問わず婦人週刊に出席
又は傍聴された方々の感想文を募集
する。
分置十四百字詰四枚以内
締切四月二十五日

大企業に働く年少者が一定の労働時間
で解放されて定時制高校に通学したり、
事業場の附属学校に学んだり、あるいは
事業場の運動施設を利用したりして余暇
を十分に善用することができると比べ
て中小企業に働く年少者の恵まれること
の何と、うすいかなを感ぜざるを得ませ
ん。しかも、労働組合などの組織も殆ん
どないこれら企業に働く年少者は自分
雇主に対して意見を述べたり、要求を持
出したたりする力も持たず社会に対して訴
える力も持っていない。そのため、希
望のないあきらめの生活に甘んじるか、
あるいは職場を捨てて脱落していくとい
うようなことにもなつていきます。いろ
いろな調査によつてみますと、中学校を
卒業して新しく就職した年少者が就職後
短期間で職場から脱落する者が相当多数
に昇つており、脱落しないまでも、他の
職場に変わりたい希望を持っている者はさ
らに多いという状況です。

働く年少者の福祉のために

◇ 労働青少年ホームの構想 ◇

この稿は2月9日竹内年少労働課長が日本短
波放送から放送されたものです

現在、わが国の産業のいろいろな方面
にわたつて、たくさん年少者が働いて
おります。これらの年少労働者がどんな
状態で働いているのか、そして、そこに
どんな問題があるのか、それを解決する
ためにどういうことをしているのかとい
うようなことをお話ししたいと思います。

毎年中学校
を卒業する者
の約半数は上
級学校に進学
しますが、残
りの半数近く
は、実社会に
出て働く生活
に入つて行き
ます。昨年の
例を見ますと
約一八〇万人
が中学校を卒
業しまして、
その四三%に
当る八〇万人
が就業してお
ります。今年
は二〇〇万人
近い卒業者が
いますので、
働く生活に入
る者の数も昨
年よりも多くな
るでしょう。

こうして毎年何十万人という年少者が新
しく実社会に仲間入りし、数年後には一
人前の職業人として成長して行きます
が、現在満十七才までの働く年少者は家

業に従事する者、会社工場商店等に雇わ
れて働く者等すべてを合せて約三〇〇万
人に達しております。その約半数が農
林業に従事し、残りの半数が鉱工業とか
その他の産業に従事しています。

ところで、わが国の産業は殆んど中小
企業から成立つておりまして、従業員百
人未満の事業場が全体の九九%を占め、
その中でも、従業員十人未満の零細企業
が圧倒的に多くなつています。従つて就
職する年少者も勢い中小企業に吸収され
ることになり、雇われて働く年少者の約
七割がここに集中しているという状況に
なつております。しかも、ここ二、三年
中小企業に就職する者の割合が徐々に高
くなる傾向を示しております。

このように多数の年少者が企業の規模
や産業の種類等異つたところで働いてお
りますために、労働条件や労働の環境な
どにもいろいろの差がみられます。一
般に中小企業に働く年少者は恵まれない
状態におかれてまして、これら年少者
を保護し、その福祉を図る上に多くの問
題を残しております。いま、その二、三
の点にふれてみますと、まず第一に、中
小企業においては概して労働時間が長か
つたり、賃金が安い上に労働の環境もよ
くないということです。このことは労働
基準法の違反の九〇%が中小企業に発生
していることや労働時間、休日、深夜業
などの違反が極めて多いというようなこ
とによつても、その一端がうかがわれま

第二には安全とか健康の面においても
その管理が十分行われておりません。大
企業の場合は施設も整つており、適当な
管理者も置かれ、健康診断なども定期に
行われておりますが、中小企業の場合はこ
ういふ点はまだまだ不十分でして、年少
者の災害などの事故も多く発生しており
ます。

第三に、健康保険、労災保険、失業保
険等のいわゆる社会保険に加入していな
い場合が多く、殊に零細企業に至つては
大部分がその恩恵に浴することができ
ず、「たん病氣になつたりした場合には
雇主も年少者もその負担に苦しむこと
になります。勿論こうした制度が零細企業
にまで及んでいないことも問題がありま
す。

第四に、福利とか厚生施設の設置や制度も
乏しく、健全な慰安やレクリエーション
あるいは教養の向上等の機会にも恵まれ
ません。勿論こうした施設や制度を個々
の中小企業主だけに求めることも現状で
は無理な点もあります。それでは果とか
市町村などの公共の施設を利用できるか
といふと、これも大して期待できま
せん。学校、図書館、体育館、公民館な
どもあるにしてもその数も十分ではない
上に、昼間働いている年少者たちに利用
できるように夜間とか休日に施設を開放
するといふような運営は殆んどされてお
りません。

最近私が東京、愛知、大阪の三か所
で行つた調査によりますと、調査した一
三、五七一人の新規就職者のうち、その
一・二%にあたる一、六四九人が就職
後六か月の間に離職しておりました。し
かも離職した者の七割以上は就職後僅か
三か月で離職しております。事業場の規
模別に離職状況をみますと、一〇人〜五
〇人未満の事業場では就職者の約三割が
離職しており、一〇人未満の事業場では
就職者の実に六割が離職するという結果

が現れております。離職の理由をみますと、「勤める前に聞いた条件と勤めてからの条件が違つていたから」というもの、「職場の設備や作業場がよくなかったから」というもの、「休に無理だから」「勤め先が将来の見込みがないように思えたから」などとなつていまして、このような離職の状況からみましても中小企業における問題点をみることが出来ます。

以上のようないろいろな問題によつてみましても年少労働者、なかんずく中小企業に働く年少者の保護福祉の重要性を知ることが出来るのであります。私共はかねてから中小企業に働く年少者の保護福祉を高め、ことに重点をおきまして、雇用主はじめ一般社会に對しまして理解と協力を求めるため種々の努力を払つて参つたのであります。これらの問題はさらに具体的に解決されなければならぬこととあります。そこで昨年の「働く年少者の保護運動」には特に地域社会に呼びかけて、地域の公共施設の開放とか運営の方法の検討などについての研究会を開催することや、同じ地域にある事業主や同じ事業を営む事業主が共同して年少労働者のために施設をつくつたり、教養やレクリエーションの行事を持つたり、あるいは衛生や安全について知識や経験を人々を委嘱して年少労働者に対して指導したり相談に應じたりするような制度を設けるというように、具体的な

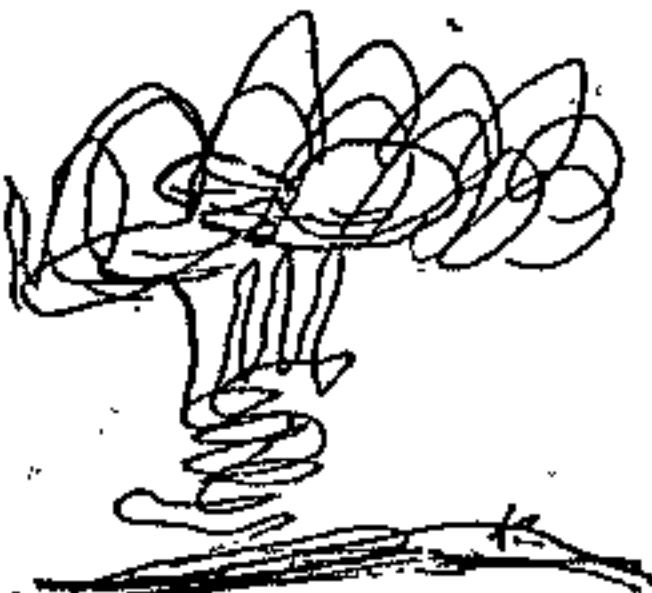
福祉を進める運動を実施してきていたのです。しかし、こうした仕事は個々ばらばらに行われるのでなく、これを総合的に実施する施設が沢山あつて年少労働者が何時でも又何処でも利用できるならば中小企業に働く恵まれない年少者にとつても大きな福音をもたらすことになるのであります。

こうした考えから年少労働者の保護福祉対策の一つとして「労働青少年ホーム」とでもいふような総合的なセンターを設置しようという構想の下に数年来の實現に努力を払つて参つたのであります。

当初の計画では他府県からの就職者の最も多い東京、愛知、大阪の三か所には是非共このホームを設置したいと計画を樹てたのであります。昭和三十三年度の予算において全国にただ一か所ではあります。この補助によつて、このホームが設置される見込みを得るに至つた次第であります。

このホームの設置場所は今まだ決定をみるに至つていませんが、これが完成したあかつきには、それがどんな設備を持ち、そこでどんな事業が行われるのかその大まかな構想を画いてみたいと思ひます。

資料室



はしがき

離職状況調査よりみた

年少者の問題

かつて婦人少年局では新規就職者に対する教育訓練の状況について、二〇〇事業場を対象に調査しましたが、その折、新規就職者の定着率の極めて悪い二、三の事業場がありました。その一つは労働者数二四八名の某食品工場で、九九名の新規採用者中、三か月以内に二五名の退職者を出し、また別の食品工場では二八名の採用者中その大部分を占める二五名のものが、更に某ゴム工場では七三名のうち二一名がそれぞれ退職しているというひどいものでした。

このように、新規就職者の退職率が高いといふことは一般的な傾向ともいえるのですが、わけて中小企業に就職した者または他府県から就職してきた者の場合に多くみられます。

東京都職業安定部の調査にも年々現れていくことが、例えば他府県から東京都内に就業した年少者の七〇％は中

小企業に就業しており、昭和三十年三月卒業生の都内就職者についてみても、調査対象者の一四・九％は就職後六か月未満に退職し、大部分は三か月未満に退職しています。そして、都内出身者の場合は一四・四％ですが、他府県出身者の場合は遙かに多く一六・三％の高率を占め、いずれも前年よりは上廻っている状況です。

このような傾向については従来から関係者の間でしばしば問題とされてきたのですが、年少労働者では、昨年六月と八月にかけて、他府県出身者を多く受入れる東京、愛知、大阪等を対象とし、新規就職者がどの位の期間に、どういう理由で退職し、その後どうしているか等の実態を明らかにし、年少労働者の定着性や適応性の向上を促進する参考に資したい目的で調査を致しました。

この調査結果の一部（離職状況）については、既に昨年十一月五日発行の本誌四〇号に中間報告を致していますので、本

稿ではその後の問題についてふれてみたいと思ひます。

○男（東京）メリヤス工場離職
——他県出身者

僕は工場をやめました。今年八月とがみんなやめてはかに移つたりしました。これというの、学校の先生が僕達の希望も余り聞かないで、ただたくさん就職させて、学校の成績をあげるために勝手に僕達の勤める工場をきめてしまつたのです。

ほんとうは、ほかの電気のほうを希望しようと思ひましたが、先生が「お前は眼が悪いからだめだ」といいます。メリヤス工場に僕とも一人のひとと試験に行きました。試験といつても面接だけで終り、よかつたらくるようにといわれました。十二月の十八日で学校では就職が二番早かつたのです。先生は「今の世の中は就職難で会社等はなかなか入れないから、今入つてずつと勤めろ」とそんなことばかり言つていました。だから、僕達も早く勤めた

い、勤めさえすればもういいんだと思ひ、メリヤス工場へ行くようになりました。その時先生は、給料は月に四、三〇〇円といつたきりで、あと労働時間も休日も、全然教えてくれませんでした。又僕もうれしくてそういうことも

このホームの仕事をこれだけではありません。さらに、年少労働者の資質を向上させ、能力を高めるような積極的な仕事が行われます。就職のために遠く家郷を離れて赴任してきたばかりの年少者に対して、就職に當つての心構えや就職地の言語や風俗、社会環境などについての知識を与え、一日も早く新しい就職先に順応できるように指導や訓練が行われます。また新しく就職する人を雇う使用者

こともあるでしょう。月二、三回は平日の夜間にこういう催しが行われるでしょうから働く年少者が利用するに便利で、ここには、図書室、音楽室、講習室などが設けられます。図書室には、文学、科学、社会など各方面に亘る図書が備えらるでしょう。夜間や休日に開館されない図書館に代つて年少労働者に親しまれるでしょう。ここでは専任の指導員によつて読書の指導が行われるでしょう。また教養や趣味についての講習会や講演会が行われ、サークル活動なども行われてよいでしょう。音楽室には、いろいろなレクリエーションの用具が備えられて楽しい余暇のひとときを過ごすことができるでしょう。

健康相談、労働生活上のいろいろな相談に應ずる部屋もあつて、自分のなやみを訴えようもなく、職場の苦情などを解決して貰えない年少者に親身になつて相談に應じ、あるいは解決の途をみいだすような指導も行われます。

このホームの仕事はこれだけではありません。さらに、年少労働者の資質を向上させ、能力を高めるような積極的な仕事が行われます。就職のために遠く家郷を離れて赴任してきたばかりの年少者に対して、就職に當つての心構えや就職地の言語や風俗、社会環境などについての知識を与え、一日も早く新しい就職先に順応できるように指導や訓練が行われます。また新しく就職する人を雇う使用者

の方々に対して、年少者の扱い方や指導の仕方などについての労働管理講習会なども開催されます。年少者の労働能力を向上させるための職業や技能の講習、訓練などもだんだん行われるようになるでしょう。

このような仕事が行われるところが労働青少年ホームであります。

この施設はわが国では全く新しい試みとして誕生するわけですが、それだけにこの施設を上手に運営することはなかなか困難なこととあります。単に施設が出来ただけでは意味をなしません。この施設が十分にその実効をあげるためには、この施設に対する使用者や一般社会の理解と協力が得られなければならないのであります。

そして、この施設は漸く全国に一か所だけ誕生するわけですが、三百万の働く年少者にとつては全くささやかな存在に過ぎません。それだけに最初のテストケースとしてこの施設に課せられた責任は非常に重いわけですが、

このホームは地方公共団体が国の補助によつて設置し、その運営にあたり事業主が、私共はこの施設が年少労働者の福祉の向上に大きな貢献をもたらすよう直接その運営に當る方々と共に十分な努力を払つていきたいと思ひます。そして将来このような施設が全国各地に設置されるように念願し、努力したいと思ひます。

聞きませんでした。十二月の冬休みの時に会社へいといわれ一週間行きました。その時は一日百四十円ぐれて交通費も一日九十円ぐつてくれました。日曜も休みでした。しかし、卒業してからは八時から六時まで働いて四、七〇〇円ぐれて交通費は全然ぐれません。交通費だけでも一か月二千円以上かかるのです。今はとうてい通いきれなくなつてやめました。もしそこを勤めていても将来のことは、向うで保証してくれなかどうかわかりません。そこで働いて世帯をもつていける人が七〇人のうち三人しかおりません。あとは、十六、七位の女ばかりです。家の人もそれではしょうがないからやめるといひましたので僕もやめる気でいたのでやめました。もう一人の人は僕より一か月早くやめました。その時先生に言つたら、先生はわけも聞かずにおこつています。もつと先生方が考えてくれれば良かったと思ひます。

これは、調査をした際、離職した年少者から調査票の返送と共に寄せられた手紙の一つです。この離職状況調査の対象となつた一、六四九名（離職した年少者で、就職者一三、五七一名の二二・二％に當る）のうち現住所や備考先不明のた

性別、離職後の感想

表 2

性別	計				男				女			
	計	やめてよかつた	やめなければよかつた	不明	計	やめてよかつた	やめなければよかつた	不明	計	やめてよかつた	やめなければよかつた	不明
区 分												
実 数	817	629	70	118	364	284	27	53	453	345	43	65
比率(%)	100.0	77.0	8.6	14.4	100.0	78.0	7.4	14.6	100.0	76.2	9.5	14.3

(注) 不明の中には「どちらともいえない」と答えたものや「体さえ悪くなければよめなかつた」というもの無回のものを含む。

就業したときはその九〇%が学校と公共職業安定所を通じて就職したのと比較し

表 3 再就職年少者の規模別入職経路比率 (%)

経路別	安定所	学 校	縁 故	そ の 他	不 明	計
規模別	の紹介	の紹介				
計	21.7	7.6	47.7	21.0	2.0	100%
10 人 未 満	9.2	4.3	59.5	25.8	1.2	"
10~50人未満	19.6	6.8	47.5	26.0	0.6	"
50~100人未満	25.0	14.6	39.6	18.7	2.1	"
100 人 以 上	33.5	10.2	41.1	14.2	1.0	"
不 明	16.0	4.0	40.0	16.0	24.0	"

再就職したときはその九〇%が学校と公共職業安定所を通じて就職したのと比較し

2 労働時間、休日、賃金

離職の事由で最も多い労働時間の問題が再就職したことによつて果して解決されたかどうかといえ、約四一%は前よりも短い労働時間のところに就職したことになつており、前と同じというものが三二・五%で、逆に前より長くなつたというものが一七・八%みられます。従つて全体的には好転しているといふことがいえますが、個々にみた場合は必ずしも希望通りにいっているとはいえないでし

表 4 再就職年少者の入職経路別職場に対する感想比率 (%)

経路別	満足	普通	不満	その他	不明
計	31.1	35.7	8.5	0.2	24.5
安定所の紹介 (21.7)	27.3	39.1	7.8	—	25.8
学校 (7.6)	26.7	40.6	6.7	—	20.0
縁故 (47.7)	34.4	31.9	9.2	—	24.5
その他 (21.0)	29.8	37.1	8.1	0.8	24.2
不明 (2.0)	25.0	33.3	8.4	—	33.3

再就職しないままにある二六・二% (一四名) の者は現在何をしてゐるのか最も注目し、今後の就職活動に積極的に行つてゐる。しかし、この大半は、再就職した年少者と同等に、知人に依頼す

表 1 規模別、就職経路別比率 (%)

経路別	安定所	学 校	縁 故	そ の 他	不 明	計
規模別	の紹介	の紹介				
計	41.5	49.4	5.9	2.5	0.7	100%
10 人 未 満	63.0	34.5	2.5	—	—	"
10~50人未満	40.3	53.8	3.6	1.4	0.9	"
50~100人未満	38.5	49.7	6.2	5.0	0.6	"
100 人 以 上	59.3	49.5	8.0	2.2	1.0	"
不 明	30.5	56.5	8.7	4.3	—	"

め調査できなかったものを除き、しかも調査票の回収された八十七名の離職者が最終的にはこの調査対象となつてゐるが、こうして何人から寄せられた一文の中にこそ、年少者の雇用に関する一切の問題が最も端的に提起されてゐると思ふべきである。

X

この提起された問題を一応頭におきながら離職した八十七名の年少者について調査から浮かび上がつてくる問題を探つてみたいと思ふ。

この離職者の九〇%は学校と公共職業安定所の紹介によつて就職した人達です。学校を巣立つと同時に最も信頼をおき懐しい思い出を託す母校のあつた旋と、

公共機関としての安定所の紹介には、行届いた配慮がなされてゐる就職第一歩の不安の中にも、或種の信頼感ほひそかにもつてゐたと思ふのである。

しかし、右のような経路で就職した年少者が果して希望に合った就業であつたかどうか、全離職者の五九・六%は希望しなかつたと答えています。そして、事務員、給仕、電話交換手等の書記的職業と看護婦等の自由職業では希望していた者の比率が高く、これに反して販売店員、外交員、売子、エレベーター・ガール、コック見習、食堂給仕、女中等の奉仕的職業に就いた者や、製造関係の工具、建設、運輸、通信、公益等の技術職業に従事したものはいずれも希望しなかつたといふものが六〇%を越えています。

1 離職時の労働条件

このことは大部分の離職年少者が依然としてホワイトカラーに強い憧れを抱いてゐることが窺えるのです。しかし、これらも次に紹介する労働条件等との兼ね合いからでてきた結論ともいえないことはないのでしよう。

イ、労働時間 全離職者の五二・三%は八時間労働に従事してゐたのですが残る四七・七%の者は九時間以上働いてゐたことになり、約七%近くの年少者は十二時間以上働いてゐたことになつてゐます。そして、小規模事業場ほど長時間労働がなげられなかつたことが明らかにな

2 離職事由

希望の有無が前提として作用してゐると思ひますが、切角スタートを切つた初めての職業を授けてしまつた理由として、次のようなものがあげられます。

- ① 勤める前に聞いた条件と勤めてからの条件が違つてゐたから 一五・二%
- ② 設備や作業場がよくなかつた 一・三%
- ③ 身体に無理だつたから 九・八%
- ④ 勤先が見込みがないように思へた

男子の場合は①が最も多く、次に④、そして②の順になつてゐる。又「仕事がつまらなかつたから」といふのも女子の二倍になつてゐる。女子の場合をみても①については男子と同様高い比率を占めてゐて、次に④、そして②の順となつてゐる。別に「家の都合のため」というのが男子の一・七倍を占めてゐて、男子と女子との違いがよく現れてゐる。

3 離職者の感想

離職したことがよかつたかどうかの点については「やめてよかつた」といふものが七七%で、「やめなければよかつた」と後で悔いてゐるものが八・六%みられる。これは女子の場合に多くみられる現象で、(表2参照)

再就職しないままにある二六・二% (一四名) の者は現在何をしてゐるのか最も注目し、今後の就職活動に積極的に行つてゐる。しかし、この大半は、再就職した年少者と同等に、知人に依頼す

るという方法をとっており、近頃有、現
感等を含めずと約七〇名近くになり
殆んどが公共機関を活用していません。
又、就職を希望しながら求職活動を開
始していないで消極的な態度をとって
る年少者の中には、「就職がみつからな
いから」「探す方法がわからない」「初め
ての就職に失敗したからとわい」「働く
ところがないと思つて探さない」などの
理由をあげているものが七、五〇名み
られるが、こうした失意の状態に長く
止めておくことは社会にとつても非常
に危ないことです。

むすび

以上のような調査結果の概況から浮
上つてきた問題点の解決については、例
えば大企業と中小企業の間にみられる
労働条件の著しい差、この現実のよ
うに、労働や雇用の面だけでは一朝一夕
には解消されない厚い壁につき当ること
があります。現在の産業構造や経済的体
制の中で採りあげられなければならない
こうした大きな問題は別として、少く
も関係者の努力によつて当面改善され
なくてはならない、又努力によつては改
善し得る点だけでも、次のようなことが考
えられます。

まず最初の問題としては中学校での職
業指導の強化充実があげられましよう。
前に掲げた手紙にあるように、既に紹
介業務を行う学校当局の態度や、特に担

当する職業指導主任の取扱いに重大な責
があることを痛感しないではいられませ
ん。

最近の予備として中学校の卒業生に
対する態度は進学組への重視のあまり、
就職希望の生徒に対してはあまり意を用
いていない風がみえることです。学校で
進学組と就職組を区分する前後から既に
就職希望者に劣等感と卑屈感を与えてい
ること、しかもそれが義務教育の場にお
いてなされていること、そのこと自体が
猛省されなければならないことの二つと
考えます。

職業に対する知識、能力、適性などを
勘案して生徒が選職する場合の指導、助
言がもつとつかり行われているなら
ば、切角就職して短期間に退職するとい
う損失の大部分は救われるに違ひありま
せん。又、紹介する場合事業場の求人条
件を明確に把握し、適確に伝達すること
の重要性も、自から教師としては承知し
ているべき筈のものでしよう。まして、
実社会に果立つ生徒にとつては楽しい思
い出の最後を飾る卒業間近の学園生活を
抛棄させるにおいては、言語道断といわ
なければなりません。

この卒業前の就職については再三これ
を防止するため雇主の啓発を行つて共
に関係機関との協力によりその努力をし
てきましたが、今までも再度に亘つて
通達も出され末端への指導も行つてきて
います。これも徹底してはいません。

又、就職後の補償についても関係者の
ゆるがせにできない重要な問題です。

中小企業は一般に労働条件も低く労働
環境、その他厚生福祉施設等も極めて不
十分なことはいふまでもありませんが、
雇用主自体の意識の中に従来から温存さ
れている封建的な雇用慣習が残つてい
ることや、地盤労働者自体も前時代的な感
覚をもつていて人達が少くありません。
新しく採用される年少者の特質や傾向に
対する理解や認識が不足のため、となく
その取扱いや指導の仕方に関りを犯して
いることがままあるのです。婦人少年局
では、この面の啓蒙に重点を置いてこ
数年來労働管理指導のため、テキストを
作成し、保護運動やその他の機会にも、
中小企業者を対象に労働管理講習会を開
催し、或いはリーフレットの頒布等によ
り努力してきましたが、なおこの面の周
知徹底をはからなければならないことを
痛感しています。

単に、労働時間が長いことや賃金が安
いということだけでなく、むしろそれ以
外の些細な取扱い上の問題が案外年少者
には重要な意味をもつていふことがある
ことを忘れてはならないでしょう。
こんな手紙も寄せられています。

○男(東京) 他県出身者

私は、いろいろのことと会社をやめ
ました。第一に食糧が悪かつたことで
す。第二に入社前の約束と約束が違つ

ていたことです。第三に中小企業の工
場に監督が三人もいたことです。いま
いるありますが、この位にしておいて

第一のことは「悪い」といふのは、ス
エタごはんを食べさせたこと、オジ
ヤを食べさせたことです。朝はろくな
オカスがないので毎日毎日、しょうゆ
をかけて食べていました。第二は、全
然約束が違つたので話になりませ
ん。第三は監督が三人もいたのです。
一人は奥さん、二人社長、三人は若婦
人とそれと一人娘がいるのです。です
から四人も監督がいたのです。群馬県
から、今年ある市で中学生が約五十人
東京へ入社しましたが、全部帰つたとい
うことが新聞に出ていたが、これを
考えますと、東京の人他県の人をだ
まして安く使つたといふことを考へてい
るのですね。このようなくことは今後
働くことが出来ませんから労働省でも
よく調べて下さい。私と東京へ十三人
ほど行つたが、やめた人は三人います
し、やめるといふ人が六人もいるので
す。このようでは、私は二度と東京へ
出て働かない。

○男(愛知) ミシン部品工場離職

私はお願いします。皆様の力で、こ
はんの時に、そなえ物みたいのよう
にふるふるみたり、家族と一緒に六畳の
部屋に七人もねかすような、かわいそ
うなたいぐうをする製作所をなくする



第十回 「働く年少者の保護運動」を顧みて

ようお願ひ致します。
○男(大阪) 機械器具工場離職

僕は安定所からいきましたが、学校
では、そこは大きいし、手取り五、〇
〇〇円ももうとるところがどこにあると
いつてくれました。又僕は、そのプリ
ントに、モーター部品製作と書いてあ

り、父母もモーターも作つているだろ
うというのでいつてみました。すると
鉄板に穴をあけるので、これで、もし
つぶれば、あとでモーターをおぼえ
るにもどうする。二〇才になつて又一
年でやりなおすことと思ひ、早く
やめた方がよいと思つてやめました。
—以上原文のまま—

昨年十一月一日から十日間、第十回
「働く年少者の保護運動」が行われまし
たが、地方からの報告にもとづいて、全
国的傾向をとりまとめました。

昨年の運動目標「地域社会の協力に
より、年少労働者の保護福祉の向上をは
かる」に示される通り、従来になく
広範な地域社会の協力のもとに多様な活
動や行事が展開されました。年少労働者
の保護が、個々の事業主の理解によるこ
とはいうまでもありませんが、さらに広
範にわたる地域社会の人々の関心と協
力によるものであるという点が、いろい
ろの広報活動による呼びかけや会合を通
して再認識された点は、昨年の運動の特
徴であり、大きな成果でもありました。

運動を機会に地域の問題として、具体
的な活動に発展したという報告も数多く
ありましたが、その主なものは次のよう
なものです。

▼小企業の密集地では休憩時間をすこ
場がないので、中学校の校庭を利用さ
せてもらうことになった。

▼商店や飲食店に働く者のために、特別
国民健康保険組合が生れた。

▼技能の向上をはかるため地域業者によ
る技能養成協会が誕生し、今後これを
中心に福祉活動を行うことになった。

▼個々の事業場で福祉施設をもつことは
困難であるので、計画中の労働会館の
中に十分この考慮をはらうことになつ
た。

▼企業者の協同組合では図書館の設立を
計画し、年少者の要望を考慮すること
になった。
▼市の図書館が事業場の要望により本の
貸出しを行う。公民館の積極的利用と
労働青少年学校が開設された。

▼その他未だ人々が従来の母子家庭の子
女の就職活動に加えて、就職後の福祉

活動を行うことになった。
等の諸点があげられています。

しかし、このような具体的活動にまで
発展しないところでも、福祉会議や、労
務管理講習会、大会、座談会等を通して
年少労働者の保護は地域社会と深い関連
にある点が強調され、認識されたことは
各県の報告に二様にみられた評価です。
なお各種の会合を通して、年少労働者
の現状について特に問題になった点は次
のようなものがあげられています。

▼義務教育期間中の児童の労働条件の劣
悪であること。

▼年少労働者の教育(技能向上、労働意識
の昂揚、人格形成等のため)は重要であ
り、事業主の理解が大切であること。

▼中小企業、特に住込み年少者の休日、
労働時間が法定通りに行われていない
こと。

▼経営上の競争がはげしいため、個々の
事業場単位では、福祉施設は困難であ
ること。

▼定時制に通う者の給食制度が必要であ
ること。

▼零細企業に働く年少者は将来の身分に
不安感をもち、定着性がわるいこと。

▼優秀な年少者が県外に就職するから、
県内に残つた者が劣等感をもつ。

ここにあげられた問題は、日本の経済
全体につながる大きな問題ではあります
が、しかし今後の対策のあり方で、改善
し得る問題でもありません。例えば、

▼商店の労働条件が悪いから、就職希望
者が少ないので、ある地方の商店連合会
では、労働条件を公平に定め、商店個
別の求人をやめて連合会による一括求
人を行い、一定期間店員教育を行い、
入店後毎週二回職業教育を行い大いに
効果をあげていること。

▼ある小企業で、退職金、結婚資金、昇
給制度を明示し、定着性の向上につと
めて効果をあげていること。
▼あるパン工場で、空箱や空罐の廃品を
年少者に管理させ、その売り上げ金を
レクリエーション経費につみ立てさせ
ることとした結果原料の二%の冗費節
約となり、大きな効果となつていふこ
と等です。

これらの諸点は大変参考になることで
すし、その他前述したように地域諸団体と
の提携によつてもそれをはかることがで
きるという点を物語っています。
その他毎年行われてきました「働く少
年少女の生活文」募集は、年少者の希望と
意欲をたかめる上に、大切な行事の一つ
として、浸透されてきている点も注目さ
れます。以上述べてきましたように、第
十回「働く年少者の保護運動」には、年
少労働者の保護が、地域社会の大きな問
題であり、そして地域社会の協力によつ
て今の現状からよりよくするための諸点
について、大いに論議され、対策が講じ
られたことの意義の深さが、各県の報告
の中によりよくことができたわけです。

ハ、出産前後各六週を一〇〇%未満の賃金を支給する事業場
三八・七%
金を減額しないとするものが最も多く、各種手当を除いて基本給のみ支給する場合もある。有給である場合の給与は、一〇〇%による出産手当金を支給する事業場

の、平均賃金の一定割合(一〇〇%)を算出するもの等がある。

3 育児時間

育児時間中の給与については定めのある事業場は、四二・八%で、そのうち有給とする事業場が九三・三%を占めており、無給と定めているものは六・五%に過ぎない。



女子労働者の保護規定について(9)

八、男女同一賃金の原則について

女子であるからといって同一価値の労働に対して男子よりも低い賃金が支払われるのは男女平等の原則からいって好ましくありません。そのためにどのような保護規定が設けられ、どういう意味を持つているかについて、いろいろの角度から簡単に述べましょう。

1 沿革

一般に資本主義社会では、どの国においても女子労働者の賃金は低く、わが国でも特に輸出産業である紡績業や製糸業についてこのことが言われました。もし女子が男子と同等の能力で同一内容の作業をしていて、しかも女子であるから

育児のための時間について定めのある事業場は五一・〇%で、これを時間によつて見ると、基準法に定めている一月二回各三〇分とするものが八六・三%、一日二回各三〇分を超える時間を与える事業場が九・〇%となっており、この外一日三回各三〇分、一時間以内で一日三回、時間及び回数数の定めなく適宜に与えると定めているもの等がある。

一九四八年に採択された世界人権宣言でも「各人は、何の差別もなく、同一労働に対する同一賃金の権利を持つ」と定められた。このような状況を背景として「一九五一年には国際労働条約及び勧告でこの原則が採り上げられました。」

の差異のあることは差別待遇ではありません。男女同一賃金の原則を定めてい

「各人は、何の差別もなく、同一労働に対する同一賃金の権利を持つ」と定められた。このような状況を背景として「一九五一年には国際労働条約及び勧告でこの原則が採り上げられました。」

おが国では戦前、男女同一賃金の原則に関する法制はなかったのですが、戦後迅速く労働組合は同一労働同一賃金の原則を採り上げ、労働協約にもそれに伴う規定が設けられ、昭和二二年に制定された労働基準法で始めて、男女同一賃金に関する原則が定められました。

2 労働基準法の定め

労働基準法では使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならないと定めています。

3 解決と運用上の要点

男女同一賃金の原則については次のように解釈されています。

(一) 労働者が女子であることだけを理由として、或は社会的通念として、若しくは当該事業場において女子労働者が一般的又は平均的に扶養家族が少いこと、勤続年数が短いこと、能率が低いこと等の理由によつて、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であり、職務の能率・技能等によつて、賃金に個人的

4 罰則

労働基準法の定める男女同一賃金の原則に関する規定に違反して、女子であるからという理由で賃金について男子と差別した取扱をした場合には、六か月以下の懲役又は五十円以下の罰金に処せられます。

5 労働基準法の施行状況

男女同一賃金の原則について定めている法第四條の違反件数は次表のとおりです。

法第四條の違反件数		件数
年	次年月	
昭和23年(1月)	23年12月	427
昭和24年(1月)	24年12月	453
昭和25年(1月)	25年12月	389
昭和26年(1月)	26年12月	130
昭和27年(1月)	27年12月	95
昭和28年(1月)	28年12月	110
昭和29年(1月)	29年12月	53
昭和30年(1月)	30年12月	50

(注) 労働基準局調べ

6 諸外国の立法例

男女同一賃金の原則について、諸外国ではどのように定めているかをみますと次のとおりです。

アメリカ 男女同一賃金に関する定めは一六州とアラスカにみうけられます。例えばカリフォルニア州法では、使用者は、その雇用する女子に対し、同一の種類、量及び性質の仕事につき、同一職場における男子労働者に支払われる率に達しない賃金率で、給与を支払ってはならないと定めています。

フランス フランスでは労働法典で、全国的団体協約には女子に対し同一労働同一賃金の原則を適用する方式に関する規定を包含させなければならないと定めています。

昭和三〇年における法第四條の違反についてみますと、四八件の違反件数のうち、事業場の規模別では三〇人未満の事業場に一四件、三〇人〜九九人の事業場に二二件、一〇〇人以上の事業場に二二件の違反がありました。業種別にみますと、製造業に三三件、金融保険業に六件、運輸業に三件あり、その他の業種は少数となっていました。

法第四條の違反とされたものの内容についてみますと、雇入れの際、業務が同一であるにも拘らず、初任給を差別していたものが最も多く、各種手当例えは精

等の報酬でなければならないと定めています。

なお英国、ソ連邦の状況についてみますと、英国では、中央政府の行政又は法務の各省庁に働いている男子及び女子に対し、一九五五年一月より同一賃金を漸進的に適用する計画が施行され、この結果一九六一年一月には女子は男子と同率になる予定になっています。

ソ連邦ではソヴィエト社会主義共和国憲法で、ソ連邦において女子は、経済的、国家的、文化的及び社会的政治的生活のすべての部門において、男子と平等の権利を附与されると定めており、男女同一賃金の原則が行われていると思われま

7 国際労働条約及び勧告

国際労働条約としては一九五一年に採択された「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約」があります。

右の条約の内容は各国が、性別による差別待遇なしに定められる報酬率を金労働者に適用することを促進し、同一価値労働同一報酬の原則の適用を確保しなければならぬとし、その手段としては国内の法令、労働協約などによりその原則の適用をすすめることができるとしています。更に職務の客観的評価が有用ならばそれを促進する措置をとらなければならないとしています。

右の条約は西ドイツ、フランス、イタ

リア、ソ連など一七か国が批准しています。

勧告としては一九五一年に採択された「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する勧告」があります。

この勧告は前述の条約を補足するものであり、前述の条約に定められた原則を漸進的に適用するための適当な方法を示し、その方法をどのようにして実現するように努めたかを国際労働事務局に報告することを勧告しています。その方法としては、

(一) 同一価値労働同一報酬の原則を行政機関の職員に適用することを確保すること。

(二) この原則を法令による規制又は公の監督に服している職業に対して適用するために適当な措置を執ること。

(三) この原則の適用について立法を行うこと及びその機関が労使に適用について助言を与えることのできるよう措置を執ること。

(四) 男女の報酬率の較差を漸次減少させること。

(五) 性別にかかわらず職業分類を行うため、仕事の客観的評価を行うこと。

(六) 女子労働者の生産能率を高めるため、職業指導、職業訓練に関する便宜の利用を女子に奨励すること、女子労働者の必要を満たす福祉社会施設を設けることなどの措置を執ること。

(終り)

労働婦人のページ

労働組合婦人指導者研究会議

(岩手県)

岩手県人少年室では県と共催で、県下の労働組合婦人幹部ならびに中堅婦人組合員を対象とした「労働組合婦人指導者研究会議」を毎年一回開催して、働く婦人の組合意識や職業意識の向上をはかっています。この会議は、昭和二十五年に岩手県下の労働組合代表二十余名の要望陳情により、県の労働課が企画し第二回をふんだしたもので、はじめのころは後援の立場にあつた人少年室も、三十九年度からは主催者側にまわり県と共催することになりました。

会議はその年の情勢に応じて、実際職場において問題になっている議題を選り、いくつかの分科会にわかれて、会議員の中から司会者と書記を互選によつてきめて研究討論してゆくものですが、各分科会にはそれぞれ専門の助言者がついて、研究の助言指導にあたつており、分科会の結果は更に総合研究会に報告されて結論が導き出されるということです。次に昨三十一年度の十月十一、十二の両日花巻市で各職場の代表約八十名を集めて開催された同研究会の模様をお知らせしましょう。

労働問題と結婚の題名の講演を専門家にからきき、二日目は分科会に分れて、婦人の職場での問題について話し合い、午後は総合研究討論がおこなわれました。つきに各分科会の話し合いの中からその問題点をひらいてみましょう。

第一分科会「労働組合婦人幹部の立場から日常活動のいかに運営すべきか」

ここでは「組合の役員になりてがたいが、どうしたらよいのか」について話し合いが行われた結果、役員にふさわしい人が重なるので、その具体策として、皆で仕事を分担する、仕事の内容を整理する、一般組合員の協力を得る、会議の時間を短縮し能率的にする等があげられました。

また、この婦人部でも悩みの種である「会合への参加者の少いこと」については、何でも話し合つてみるという雰囲気と態度が必要、たとえば細かいことだが、集会はいつても同じ形ではなく、時には座敷でくつろいで話し合ひ、協議事項をあらかじめプリントにして渡しておき集会でも直ちに話し合えるようにする、又人数の多いときには、レクリエーション等もあわせて行う方がよい等、どうしたら魅力ある会合になり、しかも所期の目的を果すことができるかに、皆の意見は集中したようでした。

第二分科会「職場内の民主化をはかるため、労働婦人はいかに対処すべきか」

ここでは「女子は雇用に従ひ回されることが多いが、責任のある仕事を与えてほしい」という希望に次いで、湯沸し場、女子の休憩室などの職場施設の要求、「雇休が安心してとれるよう、予備定員等の配慮がほしい」等が出されました。又未婚者と既婚者、事務と技術関係者等の間に感情的な対立がみられるが、この解決には、仲間同士の理解を深めつつ、それぞれ意識を高めてゆかなくてはならぬといふ。その具体的方法の一つとして、組合執行部にもつと女子を送り出し、話し合いの場に接させる事が必要であるといふ結論のようでした。

第三分科会「婦人の職場縮小の傾向にいかに対処すべきか」

このテーマに対する考え方としては、(1)まず自分達が自覚することによつて、解決の道がひらかれること、(2)社会的協力がなくては解決されないこと、の二つがだされましたが、(1)については、組合意識を向上して、身近な問題をとり上げ、相互の話し合いを深めなくてはならない。時としては法律解釈や実務面についても勉強をし、職場での実力を高め、責任ある仕事につけるようにすること、(2)については、何れの職場にもみられる男子の女子に対する封建性を打破することとがあげられるが、その解決策としては、まず家庭の父親中心主義から、家族平等主義へと家庭関係による話し合いから協力を得てゆくことがのぞましい。一方、社会全体の協力と理解を深めることもあわせて行うべきであるといふのがその大要でした。

第四分科会「労働組合の地域活動は如何にあるべきか」

この問題については、職場内の反省として、まず自己の職場内における思ひがためがなされ、民主的な職場にならなければ企業外においてお互に手をとり合うことはむずかしいという前提に立つて、結婚したらやめなければならぬ習慣や、組合会議の出席について、嫌味をいわれるいふよう、話し合いを常に心がけることが必要であるといふこと等が話し合われました。地域婦人会と提携する際、婦人会員には若い人も、老人もあり、年令的な幅があるが、家庭婦人にも職業に関する理解と協力を望みたい等の意見がでました。そして内外的な相互啓蒙活動として視察教育、例えば、映画観賞会、幻燈会等をおして、意識を高めて、団体の力を進めてゆく事があげられました。

総合発表会

最後に全員が集つて、各分科会の代表者により前述のような内容が報告され、質疑応答があつた後、討論にうつりました。ここでは組織上の問題として婦人幹部の任期が一年では足りない、婦人部役員は二名位選出して、毎年一名ずつ交替をさせたいと、空白をつくらないようになつてほしい等が必要意見として出されました。特に地域活動について、大きな組合は何らか社会的に認められ、事業を行ひ、それを通じて他の低、

〇一月の婦人界のうごき

一月七日 本年から新発足した映画倫理規定管理委員会の委員として、さきに大浜英子氏(家事調停委員)が任命されたが、その諮問機関である青少年映画審議会の委員(十四名)には、宮川まさき(東京母の会連合会会長)、田崎敏子(東京都婦人団体連盟青少年部長)、山家利子(豊島子どもを守る会)の三婦人が母親代表として参加することになった。

一月十日 一九四五年度ノーベル文学賞を受賞したチリの詩人ガブリエラ・ミストラル女史が死去。六十七才。教育家、外交官としても知られていた。

一月十八日 全国地域婦人団体連絡協議会(理事長山崎しげり氏)では、かねて東京都中央区京橋二丁目荒川ビル六階に建築中であつた「地婦連会館」の開館式を挙行した。六十六坪(ホール、和室、事務室)総工費五百万円である。

一月二十二日 舞踊井上流家元井上八千代氏(51)が、日本芸術院会員に選定された。新会員八名のうち、紅一点である。

一月 「全国食糧対策連絡協議会」(全日本婦人団体連合会、生活協同組合連合会、その他婦人団体、労働組合、農業団体が参加。地方には各県食糧対策連絡協議会がある)では、米価、国鉄運賃値上げ反対のため、首相官邸への

☆婦人投票者の分析

一九五五年八月、スイスで婦人の政治的権利に関する国民投票が行われました。この国民投票を行った婦人の年令及び地位について、ケート・ビスク、U・ツィングリ(Dr. Kaethe Biske & Dr. U. Zwingli) 両博士により統計調査が行われ、その結果の種類の興味深い事実が同地の婦人参政権同盟(Movement Feminist)から国際婦人同盟に報告されました。

この国民投票の特徴は「連邦産業国勢調査」(Federal Census of Business)と同時に進められた点にあります。国勢調査票と同封して家族の成人婦人に対する質問書が無料返信封筒と共に送られました。記名は要求されず回答は匿名で行われました。質問書は年令、民法上の地位、子供の数及び職業の詳細について質問をし、幾つかの珍しい事実が出ています。即ち、男子の投票率が最高であつた地域では女子の投票率も最高でした。又、男子の場合と同様に、若い人々の棄権が大きな割合を示しています。

令 年 投票率

二〇〜三四	七五・〇%
三五〜四九	八二・九%
五〇〜六四	八五・五%
六五才以上	八〇・四%

陳情、「消費者米価値上げ反対婦人大会」の開催、街頭署名運動などを行つた。なお、こんども強力な反対運動をおしすすめることになつてゐる。

年令を書かなかつた者の割合は非常に少いので結果には影響していません。又、この数字によると有夫の婦人の投票率は未婚婦人より高くなつてゐます。

未婚婦人 七一・〇%

夫のある婦人 八七・五%

寡婦 七九・二%

離別した婦人 七六・四%

右の表でみると、今まで少数の反対者があつていたところを反して、実際は、夫のある婦人が参政権問題に最も関心を示していることを表しています。又、婦人の年令が高くなるにつれてその市民的権利を守る事の重要性に、より留意するといふことも明らかです。

国民投票は三種類の回答を要求しています。即ち、完全な政治的権利を持つべきか、制限された政治的権利(地方自治体のみ)を持つべきか、又は如何なる政治的権利にも反対かの三種です。

回答の結果は次のとおりでした。

年令 完全権利 部分的権利 権利なし

二〇〜三四	三三・三%	四八・八%	一七・九%
三五〜四九	四一・五%	四九・九%	八・六%
五〇〜六四	四八・八%	五三・三%	三・九%
六五才以上	五八・八%	四〇・四%	一・八%

完全な政治的権利を要求する者のうちでは未婚婦人の数が最も多くなつてゐます。未婚婦人及び離婚した婦人は法制上の差別や偏見を最も痛切に感じ、それら

* 調な意識の向上をはかること。以上の努力の結果については、来年度持寄ることとする等自主的な活動が約束されて、二日間にわたる会議を終りました。

なお、本会議の諸経費については、会場費、講師手当、印刷費等は主催者側が負担し参加者の旅費、宿泊費等は各出席労働組合が負担しているということです。

を改革する政治的影響力を得たいと望んでいることがわかります。又、婦人労働者は政治的権利の必要性を痛切に感じていることを次の表が示しています。

職業 完全権利 部分権利 権利なし

主婦	三三・三%	四八・八%	一七・九%
フル・タイム労働者	四一・五%	四九・九%	八・六%
パート・タイム労働者	四八・八%	五三・三%	三・九%
イム労働者	五八・八%	四〇・四%	一・八%

又、夫ある婦人の約五分の三は政治的権利をもつことに反対しているのに対しフル・タイム或いはパート・タイム労働者で政治的権利に反対するものは約三分の一となつてゐます。

若い有夫婦人はこの問題に関して最も関心のうすい階層に属しているという結果が出ています。種々の統計表を総合した結論として、若い主婦のうち三十分の一が完全な政治的権利をもつことに賛成し、四分の一以上がどんな政治的権利も望まないのに対し、生活経験の多い中年の職業婦人は完全或いは部分的権利を強く望んでおり、反対しているのは一五%にすぎないことがわかります。

女子の就業者数と完全失業者数 (1956年8月)

一人一か月平均現金給与総額

(1956年8月)

業 別	女子	男子	男女計中女子の割合		女子の割合	男子の割合
			万人	%	万人	%
総 数	1,761	2,520	41.1			
自 営 業 者	248	836	22.9			+ 10
家 族 従 業 者	994	444	69.1			- 39
雇 用 者	518	1,240	29.5	100.0		+ 48
農 林 業	23	34	40.4	4.4		+ 6
漁業及び水産養殖業	2*	26	6.9	0.4		± 0
鉱 業	4*	42	8.9	0.8		- 1
建設業	16	107	13.0	3.1		- 1
製造業	191	414	31.6	36.9		+ 23
卸売、小売、金融、 保険、不動産、 運輸、通信その他の 公益事業	114	207	35.5	22.0		+ 16
サ ー ビ ス 業	125	143	46.6	24.1		+ 8
公 務	18	103	15.0	3.5		± 0
完 全 失 業 者	26	31	45.6			- 3

[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整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。 — 総府統計局労働力調査 —

一労働省労働統計調査部調一

婦人少年局ニュース

○婦人少年局移動

三月一日付発令(括弧内は旧所属)

(福岡県婦人少年室々長補佐)

長崎婦人少年室長に配置換する

労働事務官 阿部晴恵

(長崎婦人少年室長代理)

長崎婦人少年室長代理を免する

労働事務官 中村玲子

○婦人労働通信委員会の委員に
谷野婦人少年局長指名する

ILOには、婦人労働に関する特別の
諸問題を研究するために「婦人労働通信
委員会」が設けられているが、この委員
会の一員として、谷野婦人少年局長が二
月十三日付をもって任命された。この委
員会は、ILO第五回理事会(一九三
一年十月ジュネーブ)の決定にしたがっ
て設けられたもので、婦人労働の分野に
おける諸問題を調査研究し、ILO事務
局の諸問題に答えるものである。そして、
理事代表三名(政府・労・資各一名)お
よびILO事務局の提案にもとづいて理
事会が指名した六十名をこえる専門家で
構成される。この委員会は定期的な会合
は行わないが、委員は通常通信によつて
ILO事務局の諸問題に答えることになつ
てゐる。時によつては、特定の問題を研
究するために会合する場合もある。

○第九回婦人週間連絡打合せ会並びに
選考委員会開催
婦人少年局では第九回婦人週間連絡打

合せ会議を二月二十七日各都府の代表、二
月二十八日に関係官庁の代表を以て開催
し、婦人週間の趣旨の徹底を図るとも
に協力を依頼した。
また三月四日には第一回選考委員会を
開催し、選考委員の顔合せをかねて、全
国婦人会議出席者の選考方法などにつ
いて協議した。

○三月放送ニュース

二月十七日 年少労働課長「青少年ホ
ムについて」日本短波
二月二十三日 婦人労働課長「働く婦人
の健康について」対談 NHK
二月二十七日 婦人課長「婦人週間に
ついて」NHK

——とらんになりましたか——

(年少労働関係)
○新しく年少者を雇い入れる使用者への
お願い (No. 37)
○年少者の就職状況調査
——年少労働調査資料第三九集——

昭和三十三年三月一日 印刷

昭和三十三年三月五日 発行

婦人少年局 第五号

第三号

定価 五十円 千四円

編集人 久米愛子

発行人 平林たい子

印刷人 石井完一

印刷所 東京千代田区神田一ツ橋一ノ二

(日本職業指導協会内)

電話九段(33) 九九五九七

電報掛東京一〇七九一四

婦人少年局 協会

戦後における婦人問題文献目録 (10) (*印は単行本)

(1) 書 名	著者	発行所	巻号	発行年	(2) 書 名	著者	発行所	巻号	発行年
V. 婦人と教育 [6. 教育と家庭・社会]					家庭教育の方向	中塚田小学校、信濃教育 (773)	51		
a. 学校教育と家庭及び家庭教育——つづき					一時計玩具を中心として	大崎富子、初等教育資料 (18)			
新しい家庭実習と訓練	飛田多喜雄、教育公論 (5-1)	60			児童の家庭生活指導の研究	大崎富子、初等教育資料 (18)			
ハウスホルド・センター	香川県立普通科、家庭科教育				わが校における家庭生活指	富平英吉、			
「主婦の部屋」	第一高等学校、(24-2)				導の実際	富平英吉、			
何故家庭学習が職業学習と	海後宗臣、				*やさしい家庭の教育学	児童問題研究所編、東京学芸社	52		
結び合うか	海後宗臣、				地域社会を生かす校外指導	和田忠雄他、[中学国・社・英]			
子供の素質と家庭教育	木田文夫、婦人公論 (2月号)				と家庭教育のあり方	教育技術 (4-1)			
家庭管理の学習とその手引	氏家孝子、図書展望 (2-7)				自由の問題と家庭教育	真仁田昭、青年心理 (3-2)			
家庭での道徳教育	金子貞子、6.3教育 (4-8)				家庭生活指導と家庭科学習	平山ナナト、教育研究 (7-2)			
欧米の婦人と家庭教育	松平信子、弘道 (59-655)				家庭教育における権威	周野、児童心理 (6-3)			
A・シエ・マカレンコの家	大崎平八郎、新しい教育 (5-5)				家庭と学校と社会の教育を	周野、児童心理 (6-3)			
庭教育観	大崎平八郎、新しい教育 (5-5)				つなく努力をしよう	教育技術 (7-5)			
教師から父母へ、父母から	教育技術 (5-9)				アメリカの家庭教育の底に	山本キク、家庭科教育 (26-4)			
教師へ	教育技術 (5-9)				流れるもの	山本キク、家庭科教育 (26-4)			
どんな父母と教師をのぞむ					*夏休みの家庭指導 (2版)	北大路書房、同 左 (京都)			
か、今の教育で感じている					家庭教育以前	今宮千鶴、次級教育時報 (4-6)			
くいちがい					北多摩郡家庭教育指導の教	山本 浩、山梨教育月報 (45)			
私の家庭教育					育計画	山本 浩、山梨教育月報 (45)			
私はこうして子供に秘密を	大野直文、				*学校と家庭ならびに地域社				
もたせずに育てた	大野直文、				会との協力に関する実際の				
学校と家庭					研究 (実業学校シリーズ)	石川県教育委員会、同 左	53		
一新教育における					*家庭教育の振興	西宮市教育委員会編、			
家庭指導のありかた	松本順之、新光閣				ソヴェト・移行期における				
わたしの家庭教育	波多野勤子他、社会教育 (5-12)				家庭教育の役割	大崎平八郎、新しい教育 (3-8)			
(座談会)					家庭教育の振興	折原 潔、[西宮市]教育時報 (2)			
家庭における青少年不良化					家庭教育の振興	折原 潔、[西宮市]教育時報 (2)			
防止	前田俊男、				家庭生活指導について	矢ヶ崎きぬ、[横浜市教育委員会]			
P. T. Aと家庭教育	二宮瑞馬、				—父兄の不幸に答える—	教育時報 (24)			
家庭教育についての反省	高橋真照、				家庭環境の調査法	岡宮 武、児童心理 (7-9)			
家庭教育と社会教育	山下俊郎、				*家庭とむすぶ教室	野沢 茂、明治図書出版			
レクリエーションと家庭教					(教育実践文庫)				
育	西田泰介、				私たちは家庭へどうきこ				
*家庭教育 (児童問題新書)	児童研究会編、金子書房				もうとしているか	村山正南、教育創造 (7-5・6)	64		
*家庭教育論 (家庭科会書)	古川 順、国土社	51			父母と教師の共同研修				
性格教育における家庭の場	真鍋謙典、[愛媛県]教育研究所編				家庭と学校の問題	田辺正英、			
フランス—「家庭での学習」					英国の家庭教育	大竹満洲子、教育と医療 (2-7)			
と「教育効果のコントロール」	渡辺輝一、新しい教育 (6-2)				家庭とむすぶ学校	宮坂哲文、教育技術 (9-8)			
新しい世界					家庭と手をつなく運動会				
*家庭の教育	高田牛雄、共著、大阪府豊中市				一人子と家庭環境	本田祐之、大阪府立大学			
家の中の子ども	田淵裕夫、教育研究所				母親の生活と学習活動	金子貞子、家庭科教育 (29-6)			
私のうけた家庭教育	磯野誠一、教 育 (2)				b. 教育と母親				
家庭教育のはなし	鶴見和子、婦人公論 (2月号)				*母性教育	半田 寛、中庸書院	48		
—P. T. Aのために—	大杉謙一、弘 道 (60-660)				娘を如何に教育するか	フェスホル、文 庫 (2-9)			
家庭教育の現状を語る	峰崎とみ子、他、教育技術 (6-5)				—ローウイキ公紀へのすすめ—	(津田雄次)			
家庭教育とヒューマニズム	浅木照子、				P. T. Aと婦人の場合	江上フジ、P. T. A (6)			
これからの家庭教育	松平信子、				教育委員会と婦人の協力	山崎民子、婦人公論 (11月号)			
改革上の諸問題	正木 正、				青年と両親	桂 弘介、児童心理 (3-3)	49		
—家庭教育の改革—					新しい母の教育観	海後宗臣、日本 P. T. A (11)			
家庭教育の新しい任務	波多野勤子、				母の見た教育	星月芳郎、教育女性 (1-7)			
小学校に於ける児童の家庭					母の見た教育	星月芳郎、教育女性 (1-7)			
生活の指導について	家庭科教育 (25-5)				わが年の読書指導	市川きくよ、図書教育 (2-1)	50		
家庭学習における新しい技					母親から	清水慶子、社会と学校 (4-1)			
術観	海後宗臣、				青年と家庭	波多野勤子、青年心理 (1-1)			
家庭教育の流行	波多野勤子、				—子と母とより—				
新しい家庭教育	波多野勤子、				問題はどこにある	小野 昭、カリキュラム (3年) (4)			
(2版) (家庭教育文庫)	信濃教育会編				新しい父母の課題について	野瀬真樹、他、教育技術 (6-9)			
					—新教育と新しい両親のあり方—	(座談会)			
					(以下 次 号)				

婦人少年協会編

百万人の愛唱曲集

1～2集とも
A6版 132頁
定価 60円
〒8円

—レクリエーションの歌—

申込先

東京都文京区西片町十番いの五五
シンフォニー楽譜出版社
振替 七八四四二
電話 小石川 〇二二六三七

- 大空の下にうたう
たのしいレクリエーションの歌
- 愉快的コーラス
- 外国の愛唱民謡
- 軽音楽のリズムにのせて
- 世界の愛唱名曲
- 器楽曲のメロディーにのせて
- 懐しの学生歌
- 日本の愛唱民謡
- 日本名歌抒情曲
- 日本名曲コーラス
- たのしいホームソング
- たのしい英語の歌
- 讃美歌

◎見本御希望の方は送料共
50円封入御申込み下さい。

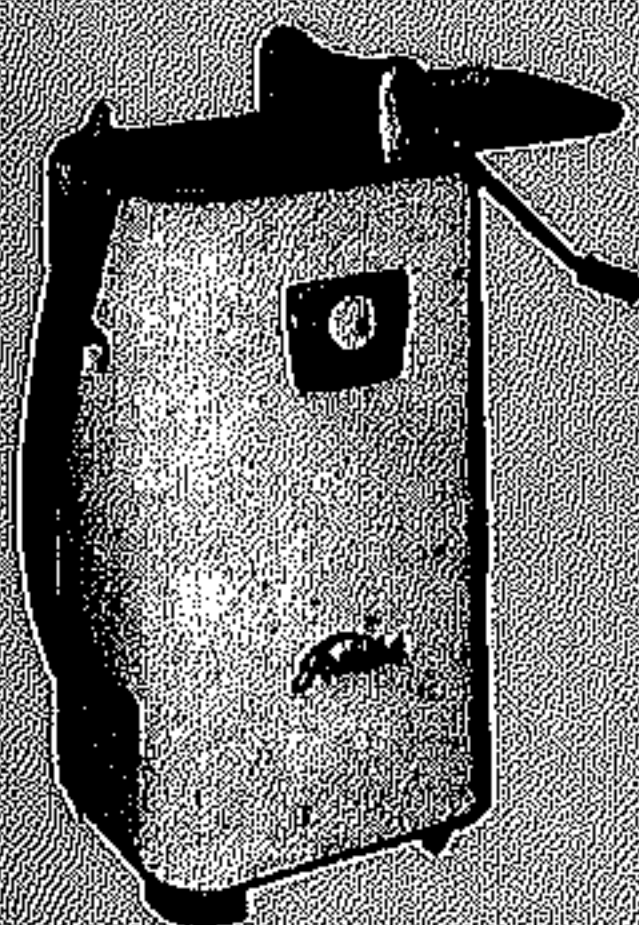
一集にもれた楽しい百二十七曲が収められていきます。「百万人の愛唱曲集」はこれによつて、さらに完全なものになりました。一集を持たれる方は必ず二集を、まだ持つていない方は一集もいっしょにおそろえください。

皆さまお待ちかねの**第二集**
ができました(二月下旬発売)
早速お申込み下さい!!

電気洗濯機は今や

ご家庭の必需品

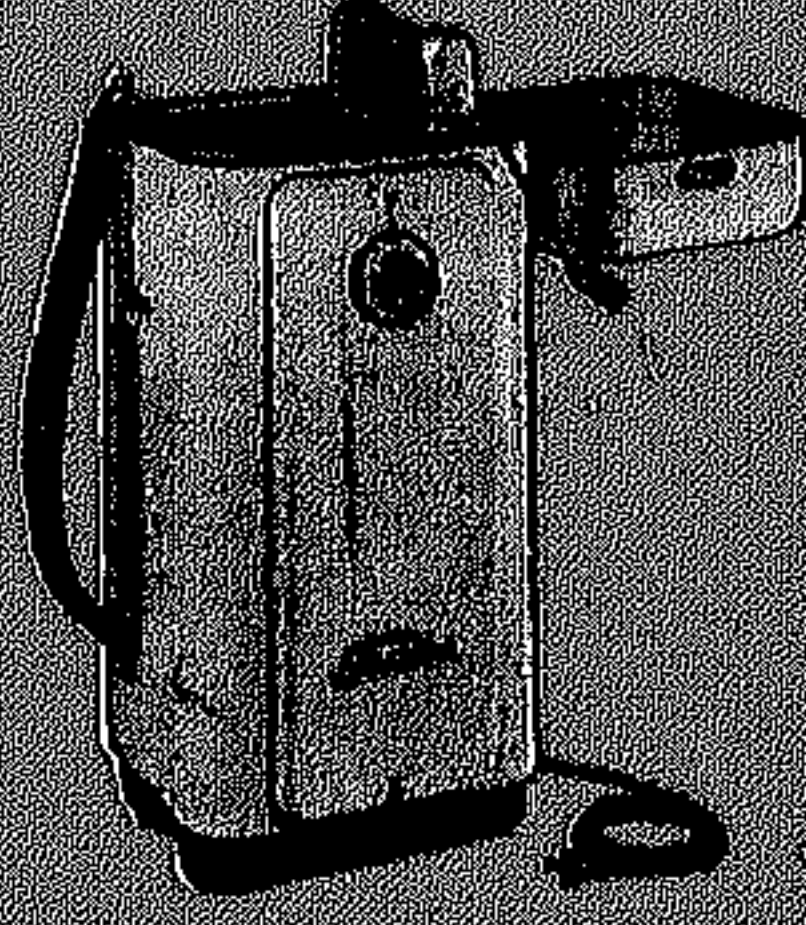
電気洗濯機のパイオニヤーであり我国の代表メーカーである東芝がおくる3つの最新鋭!



VF 3型

23,500円

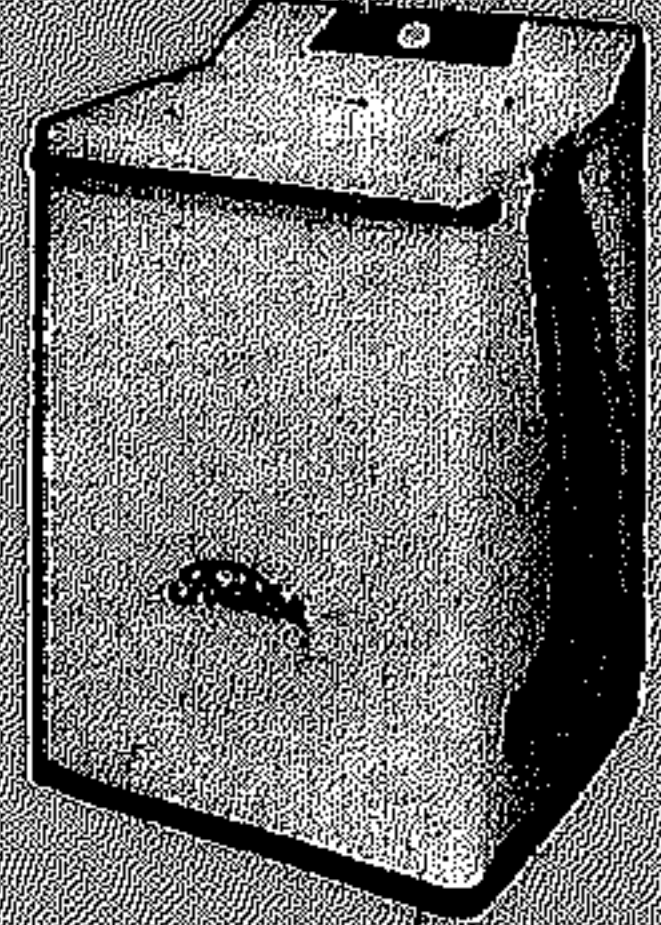
流し洗い・逆流防止装置・時間スイッチ・手絞機付



VK 3型

23,800円

流し洗い・逆流防止装置・時間スイッチ・手絞機付



VF 3型

43,000円

高速遠心脱水装置・自動タイムスイッチ・自動流し洗い・逆流防止装置付

Toshiba

東芝商事株式会社・東京芝浦電気株式会社

東芝電気洗濯機