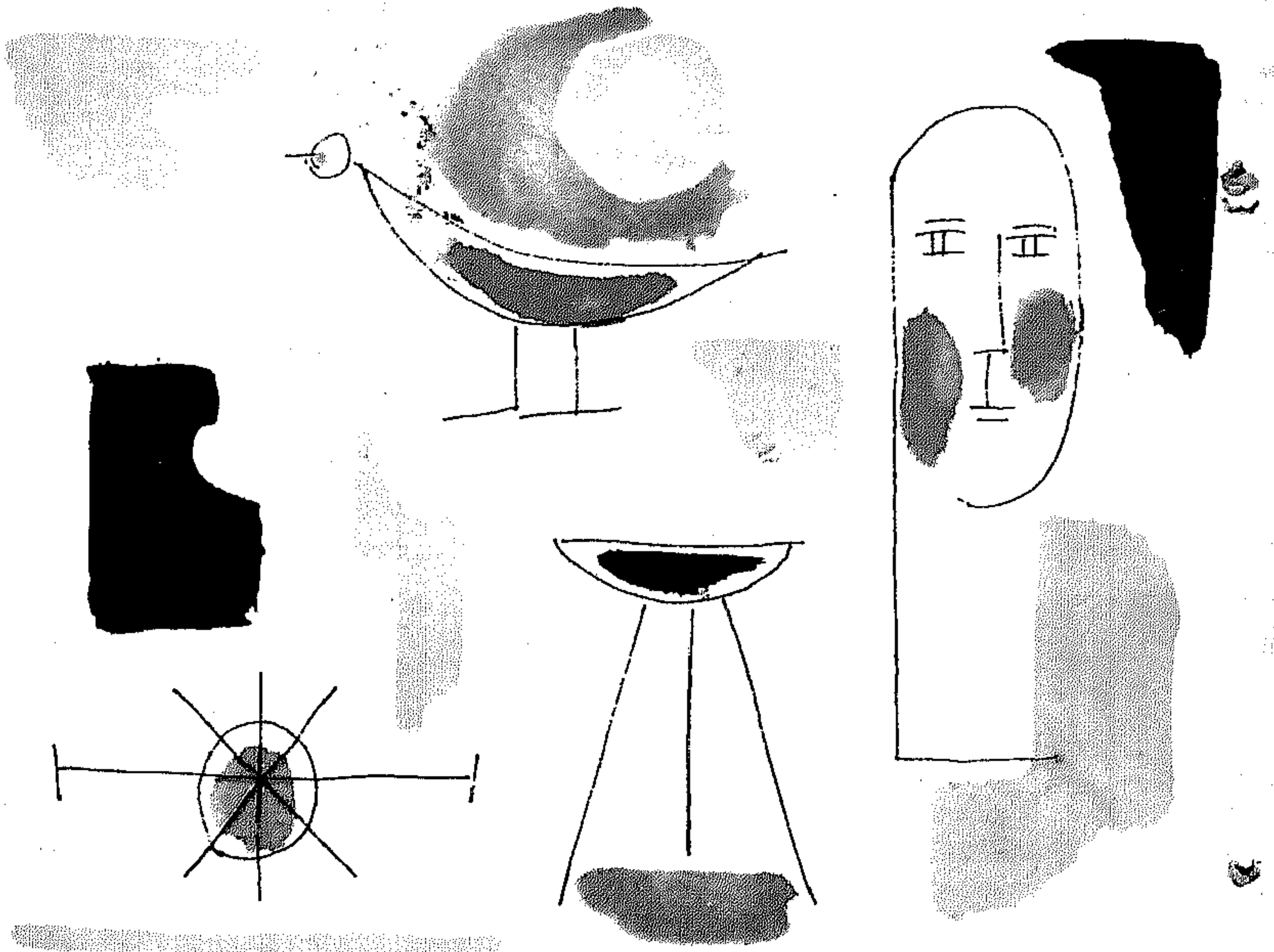


婦人少年者

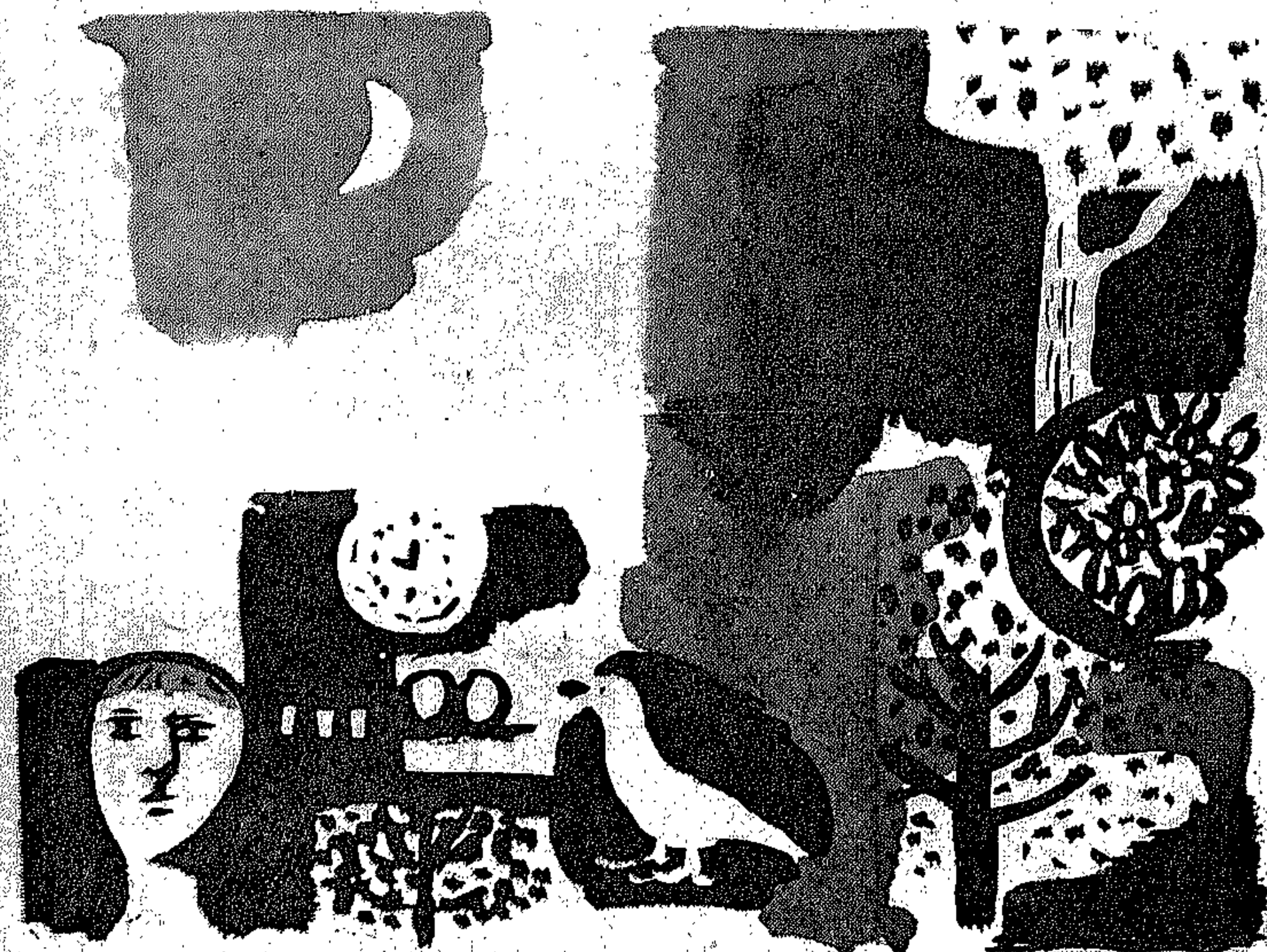


4

1960

◆内職問題をめぐって

婦人少年協会



好評の最新刊書！

現代の生理と心理 ③

青年の生理と心理

生活科学調査会編集
A 5 上製440頁530円 千40

生理学・心理学者の共同執筆になる
現代青年の診断書！

現代青年の生態をえぐり、その心とからだを科学的にとらえて余すところなく解剖した、教師、医師、社会教育者、教育関係者の必読書。

- 特色 1) 具体的な問題を事典式に網羅し、
2) 生理学、心理学の両面から解説、
3) 系統的で平易な解説「特論」を設け、
4) 座右の書として調べ易く配列してある。

- | | | |
|-------|------------|------|
| 各誌紙絶賛 | ① 幼児の生理と心理 | 530円 |
| | ② 少年の生理と心理 | 530円 |
| | ④ 成人の生理と心理 | 530円 |

社会教育の現場と研究者の課題に応える
日本最初の総合講座

講座・日本の社会教育 全5巻

生活科学調査会編

V マス・コミ

A 5 上製 350頁 480円 千40

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 日本の大衆社会とマスコミ | 4 マス・メディアとその学習 |
| 2 現代とマスコミ | 5 児童文化と社会教育 |
| 3 地域の学習集団と世論集団 | 6 娯楽と社会教育 |

II 農民・労働者

A 5 上製 320頁 420円 千40

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 日本の労働者階級教育 | 4 労働者教育の現状と課題 |
| 2 農民教育の現状と課題 | 5 労農提携と社会教育 |
| 3 農民の生活と教育 | 6 まとめ |

近刊 I 地域計画 III 青年 IV 婦人

編集 生活科学調査会
発行 医歯薬出版株式会社

東京都文京区駒込片町32・振替東京13816

生活科学調査会 編集

★印 日本図書館協会選定図書

主婦の生活設計

本山政雄 鴻辺 史 著 ￥250★
はいまわら家事労働から背をのばそう
生活合理化の計画と設計

嫁と姑

宇佐川 潤 著 ￥230★
女だけが苦しむことではない新しい
女の生き方 家庭の位置

私たちの結婚研究法

横山 定雄 編 ￥250★
さまざまな実例をあげた新しい結婚
を2人で計画する好著

話しあいの理論と実践

三井 為 友 著 ￥250★
おしつけでない「話し合い」の進め
方そのカベになっているのは何か

親子の求める愛と道徳

玉城 肇 著 ￥250★
間違えだらけの親の考えを正す新し
い時代の親子関係

父親白書

羽仁 説子 著 ￥230★
文化人から日雇の人まで忙しい父親
32人の愛情綴り集

老人のくらし

生活科学調査会編 ￥280
老人の心理をとき私達の老後設計と
老人への愛情の育て方

若妻学級

江田 忠 著 ￥270★
嫁の座から脱出し妻の地位をきずく
家庭婦人

PTA 80の疑問

重松 敬一 著 ￥200★
親と教師の疑問に答えるボストAの
実態とその作り直し法

西日本新聞社会部編

十代—この傷ついた記録—

B 6・260頁定価 280円 千32
1959年日本新聞協会賞に輝く連載レ
ポート。西日本新聞社会部が「青少
年を守る運動」の中でまとめた愛と
希望の報告。絶賛/発刊中

婦人学級—この経営—

生活科学調査会編 千価 300円
各地の実践例を紹介し、学習の方法
を具体的に説明した婦人リーダーの
手引き。

婦人と年少者 八巻四号 目次

家庭内職の諸相

高坂 正治郎

内職の諸問題をめぐって

亀井 幸二
福田 さと子
森 井 順治
千葉 幸雄

長野県の内職グループ
水戸周辺の内職の今昔
デザインを通してみた内職
二つの内職懇談会から
臨時家内労働調査会設置までの経緯
労働省労働基準局
金 課

内職日記……渡辺 葉子 17 久永 佐恵子・田中 すみ子 92

商工従業員に光を……伊藤 三千代 18

年少労働風土記③岩手県……河村 すみ子 60

山の子・海の子・出かせぎの子

内職調査ブックレビュー……内職公共職業補導所調査報告書目録

内職公共職業補導所一覽……ベンセン中毒対策に終止符

男女均等待遇の法律……労働組法のページ

働く婦人が知っておきたい法律問題③……女子の就業数と完全失業者数・平均現金給与額

婦人少年局ニュース……表紙・扉……富山 妙子 カット……富塚 山谷 妙政 子義

表紙 8 表紙 8 89 81 80 87 86 85 83



家庭内職の諸相

氏原 正治郎
高坂 正敏

いわゆる「内職」の実態は、きわめて複雑であるばかりでなく、正確に把握がたい。これは内職従事者が各種の労働保護法の圏外にあり、孤立分散し、しかも浮動的であることと、これに発注する事業所もまた、零細企業や自営業者が大部分であって、その実態の把握が困難であるばかりでなく、業種も多く、しかも変動が大きいということが理由とされる。

ちなみに昭和三十四年十一月の労働省労働基準局「家内労働の実態」によれば、家内労働世帯四万八千世帯、家内労働従事者七〇万一千人、これに発注する事業所問屋は五万五千という数字があげられている。また東京都内職公共職業補導所「内職の総合的考察」(昭和三十四年九月)は内職々種を七〇六種と述べている。

ところで、内職の多くは消費財生産の最末端の単純加工がおもであって、幾重もの下請、再

下請、または仲介人の手を経て内職従事者に発注されるばかりでなく、内職者と直接契約する問屋、事業所は前述の「家内労働の実態」では経営規模三〇人未満の小企業、零細企業が大部分である。

また、これと対応する内職従事者は性別にみると、婦人が圧倒的多数を占めている。たとえば、前記の「家内労働の実態」によれば婦人が八七・五%、「内職の総合的考察」では九四・七%、昭和三十二年「大阪府に於ける家庭内職の実態」では九七・一%で、男子は極めて少数であることがわかる。この傾向は、戦前の調査でも指摘されていることであって、東京市社会局の昭和十年「内職調査」でも九四・七%という数字が示めされている。しかも、注目すべきことは婦人のなかでも中年家庭婦人が圧倒的であって、大阪府の調査では、既婚婦人が九七・四%、そして世帯における地位が妻であるものが婦人のなかの七五・五%、世帯主であるものは

一六%となっている。しかし、広く内職といっても、いわゆる「専業的」内職のばあいは男子の従事者が多いことが特徴である。

これらの家庭婦人、なかでも主婦が内職を行なう仕事場は「自宅」がほとんどであり、これが内職の内職たるゆえんでもあるが、一定の事業所に通勤する雇用労働者や家族ぐるみの自営業者とちがって、計数的にその人数なり、労働条件を把握しがたい理由もまた、ここにある。したがって内職労働者はインビジブル・ウーマーカー・見えざる労働者としてきわめて劣悪な労働条件のなかに放置され、たまたま「ベンゾール中毒」のような事件が起きると、社会問題としてはじめて「内職労働者」が世間の注目を惹くのである。しかも、この場合、労働問題というよりむしろ社会問題として扱われるに過ぎないのである。

従来、「内職」は常に社会正義の、あるいは人道上の問題として、内職労働者の貧しさや劣

悪な労働条件や仲介人の問題がとり上げられて来たのであって、労働問題なり経済問題としての正当な地位をあたえられて来なかったといっても言い過ぎではあるまい。

そこで、内職労働を立入って考察すると内職の最も多い産業は男子服・婦人子供服・肌着・スカーフ・マフラー類の繊維産業関係であって、五一・三%労働省「家内労働の実態」、ついで製糸・メリヤス・染色整理類の繊維工業、それから、造花・漆器・玩具類の雑貨製造となっている。

これらの、先にのべた主婦の内職労働と結びつくのだが、その作業工程をみると、繊維産業関係では紳士服・婦人子供服の「ボタンつけ」「まつり」「部分縫製」布帛品の「縫製」「スナップつけ」「ゴム通し」、造花の「芯まき」「のりつけ」「花芯つくり」「仕上げ」、玩具の「日本人形つくり」「着物きつけ」「部品組立」、製本・紙加工では「折り」「紙合せ」「レッテル・表紙貼り」「手帳の鉛筆さし」「ペンまき」「はとめ」「紙箱貼り」「紙箱組立」「紙袋貼り」「封筒はり」「雑貨の「荷札の糸通し」「定価表の糸通し」「子供雑貨の袋入れ」「リボンつけ」などきわめて雑多な、しかも些細な作業工程が無数に列挙できる。

しかし、これらの作業に共通している特徴は単純反復作業であること、機械設備を必要としないこと、とくにその作業を行なうための技能修得を必要としないことがあげられる。ミシン縫製についても、ミシンそれ自体は家事を行なうための家具と考えられ、ミシン操作は商品生

産のために修得される技能というよりは家事を担当する主婦の素養として当然、修得されるべきものと考えられるのであるから、商品生産のための機械設備、技能修得とは異質的であると考えてよい。ただし「専業的」内職のばあいは工作機械の賃貸し、あつせん販売が、栃木の絹人絹織物における「動力織機」、京都の西陣着尺織物における「全鉄製力織機」、長野の造花における「ハンドプレス」のように行なわれているが、全体からみれば少数例にぞくする。

そこで、このような作業内容を行なう未熟練労働力が零細資本によって購入される「内職市場」は、雇用労働力の市場とちがった特色をもつ。それは、孤立分散的であること、局地的であることをまず特色とする。

すなわち、家事・育児・病人看護等で外出できない主婦の労働力を家庭において使用するため分散的、個別的となり、材料・製品の運搬という制約からいきお業者の周辺に内職者を求め、市場は局地的とならざるをえない。内職工資の低廉であること、分散した内職労働者を資本に結びつける仲介人の存在などの問題は、内職市場のこのような特徴に起因しているといえる。

それでは、このような内職市場で決定される内職工資の実態はどうであろうか。

三

内職工資の低さはいまさら言うまでもないが、東京都内職公共職業補導所の調査では「普

通の簡易作業の内職については、日収一〇〇円が常識的には考えられ」(「内職の総合的考察」五九頁)関西でも日収一〇〇円が内職工資の相場とされている。もちろん、専業的内職や刺しゅうその他の高度の手工芸的内職の工資ははるかに高く、同種作業を行なう雇用労働者の賃金よりも高いばあいもあるし、職種別、地域的に検討すれば、かなりの格差も見出されるが、全く同一の製品、作業工程が少なく、それだけ個別的雑多であることを意味するが、厳密な工資比較は困難であるにせよ、一応、日収一〇〇円の工資相場が内職について常識となっていることは重要である。労働省「家内労働の実態」によれば同種作業を行なう雇用労働者の賃金と内職工資を比較したばあいは、福岡の漆器、岐阜の刃物、兵庫のメリヤス靴下、長崎の陶磁器などのいわゆる「事業型」では四三・二%内職工資が高く、一般内職のばあいは四五・八%低いことがしめされている。

また、労働省「中小企業労働実態調査結果報告書」(昭和三二年)の経営規模一〇〇人未満事業所の女子労働者の平均時間賃金と「大阪府に於ける家庭内職の実態」および「内職の総合的考察」の内職時間工資とを比較すれば、次表のごとく内職工資がいかに低いかが明らかである。

このような工資の低さはこれまで、仲介人の手数料、不良品の負担、材料・製品の運搬手数料などの諸雑費が雇用労働者の賃金から差引かれて内職工資が決定されるからであり、また、内職工資が個数賃金の形態をとらざるをえない

事業所に電話するとか、通信費もいりません。それからまだいろいろの雑費もかかりますから、八分はそういうもので消えてしまうお金ですから、一％というのは、とても私の方では考えられません。たとえば、リーダーの家では、各になれは火を起さなければならぬ、目取り刺しゅうのときには手がかりで作業ができないから、お湯を沸かして、その中に手をつけさせたりするのです。お手洗の汲み取りにしても光熱費にしても長い間に経費が膨張するわけですね。細かい資料を労働省に出しておりますが、そういう必要な経費は当然出すべきものだと思います。

神奈川の場合、現在、事業所から五分ないし一割を手数料として、お礼をもらっておりますが、これでも足りませんので、問題が出てきたわけです。

千葉 それでリーダーの手当みたいな形になるのですか。

福田 これはあくまでお礼という形です。リーダーは事業所からまとめて運ばれてくる材料をグループ員一人一人に分けたり、製品の受け渡し、点検、納入までの数を整えたり、補導所との連絡や、すべての橋渡しをいたします。それからまた仕事をしたいという人の話をきいて相談書を書いたり、いわば、補導所の事務員の助手のような仕事や、また事業所の番頭のような管理の仕事もするわけです。大体、「リーダーでござい」などと

がこのリーダーの人の問題がなかなかやましくて、中でもめめるのです。そうなる程度、グループもなかなかむずかしいと、ある程度の助成策を講じなければ、仲介業者と変わらなくなってしまう。事実、私の方では、グループで出発したリーダーが業者との結びつきが強くなるという傾向が強いわけです。

千葉 グループリーダーの育成というものが一つの手法であると思つて、各所にお願ひしていますが、これが果して最善のものであるかどうか疑問ですね。

森井 予算的な裏付けがなくては、どうもうまくいくのじゃないか、やはりグループの育成指導費というふうなもの

千葉 予算裏付けというものは、どういうふうにしたらよいとお考えですか。

森井 私どもの方では、グループによ

く似ているんですけど、災害の応急住宅が五百戸、三百戸とかたまってきていますので、それをまとめて仕事をやってもらっているわけで、リーダーというよりも、世話役を兼ねているわけです。

これは現在、災害対策事業として特別にやっているもので、ある程度目給を払って、県の臨時職員として雇っているわけです。その人に一切をしよわせるということをやっているのですが、これも三月

いっぱい打ち切れ、来年度の予算はどうかかわからない状態です。やはり果なり、補導所なりに、そういう費用を

若千みていただかないと、うまく伸びないんじゃないかと思ひます。

千葉 そういった方法がとればいいんですけれども……

◇巡回相談について

千葉 愛知では昨年、特別相談車とい

います。果ては車をお買いになつて、巡回相談や指導、また災害地での相談あつせんなどのためにお使いになつてい

うです。

森井 あの車は大変役に立ちました。昨年の五月に入つて、巡回指導を重点的にやつていまして、災害の救助にも役立ちましたし、災害地の内職の品物を引き揚げのにも、業者の依頼を受けてお手伝いもしました。これはまあ特別な事情ですが、ふだん、所内において、相談に来る人を待っているというよりは非常に消極的だし、県の施設としてもどうかと思ひますので、こちらから外へ進出するようにしたので、統計から申ししますと、約半数が所外相談ということになっております。

千葉 大きな県に一つの補導所しかありませんから、機動力を持つということ

は、相談にも指導にも非常に大事なことで、思ひます。運転はだれがしますか。

森井 運転手を雇うならだめだということだったので、幸いに、私どもには運転のできる人が二人いますので、一人は相談係ですから、自分が運転して

いて仕事をしてくるというわけです。

の辺まで伸びていますか。

森井 私の方では県下全般にやること

になっていまして、なかなか手が及ばないので、まず内職提供事業所の調査をして、事業所をつかんでから、その地区の出張相談を逐次やっていくようにして

おります。もちろん来所者は相談を受けて適当なところへ紹介しますが、原則は、その地区の仕事をやっていたと

してしております。巡回は今年度中には約半数の市を終わることになっており

ますので、来年度は残りの半数の市に出かけて行く予定です。一応調査した結果を見ますと、やはり内職がない地区が非常に多いのです。そういう地区で希望者が多い場合は、他の地区の業者から運ん

でもらなければならぬ。ところが私の方の業者は小企業で、半分以上が車を持っていないので、運ぶのに経費がかかるので非常にむずかしいんです。

千葉 どの辺までなさいましたか。

森井 大きなところからだんだんや

つて、名古屋・豊橋・岡崎・一の宮・瀬戸・豊川・津島・尾西市の八か所を二店手が

けました。

千葉 一つの果に補導所が二か所とい

かし、これもその人に余分の負担がかかるわけですから、運転手当をみたいと思つておりますが、費用がないので困つております。

千葉 それは一石二鳥と云つた形でしょうですが、過労にもなりましようし給与その他の面での保障という問題も出てきますね。神奈川では巡回相談を最初から熱心におやりになつていました。そういう車はないわけですね。それは別として所長始め職員の方も巡回指導には非常に御苦心していられるようですね。

福田 私どもの方は開所時から窓口の方が全然使えなかったもので、巡回目標を巡回においたんです。巡回が正しく行なわれたときには、あとどの成績が非常にいいわけなんです。神奈川では仕事を伴わない巡回指導は一度もしたことがございせん。先月は十一日歩きま

したし、今月は十日まで打ち切つて、また十四日から講習がありますが、三年過ぎてやっと巡回指導が苦にならなくなつた。ということ、今までのように自分

分がガツガツ歩かなくても、人が自然に求人を持ってきてくれるんです。求人の方では補導所を経由した人の方が非常にいいからというので、急にらくになったのです。最近、求人が多すぎるくらいで、少し調整しなければ、みんな、からだが疲れてしまふという状態です。神奈川では職員が私とも八人ですが、二月のようにわずかの日にちで十一日もぶ

つ通しに遠いところばかりですから、みんな疲れてしまひます。でもせっかく求人が出てくるものを、もったいないですから、三月にまわしたわけです。そんなふうで、巡回指導というのは、からだは一番骨が折れるけれども、仕事の操作としては、むしろらくな、一番手にいった仕事になっております。ただ巡回指導の場合には三段階になるわけです。まず第一に、事業所がその仕事をどこまで持つていくかというところ、もし運搬してくれたいということになれば、こちらでもできるだけ、そのあたりに事業所のない、仕事をしたくても仕事がないという山間僻地を選んで、そこまで運んでもらうように事業所に要請します。

不便なところで人口も相当あるところ、といつても、その人が果たして内職をしたいのか、したくないのか、まず調査しなければならぬ。前もって調査しておいたところとかみ合わせながらやるのですが、こちらから行ったから内職者を引き出したいということでは、今の段階では、ちょっと無駄なことだと思つて、三日か四日は調査に費すのです。そ

して、ほんとうにやりたい人がたくさんあるということが確実につかめた場合には、つぎに会場を探すのですが、場所さえ見つければ、それでもう仕事ができる。とも同然なんです。ところが公民館もないようなところもありますからね。きのうなども寒川あたりでポンプ小屋を借り

まして、七十人くらい集めていたしました。それが、それまで職員は少なくとも二度は足を運んでおります。調査の結果、講習会ができるということになりますと、まずがスターをはります。これは日時と場所と種目を書き入れればよいように予め印刷してあります。この仕事は直接で仲介がないからお金がたくさんとれるのか、持つてくるものは何々、また、登録にはお米の通帳とか、その他自分を証明するものがあるとか、必要なことを全部刷りこんであります。

千葉 北海道ではいかがでしょうか。

ああいう広い地域に札幌一か所だけで、どのくらいの範囲まで、こういった巡回指導をしていらつしやいますか。

森井 小樽と旭川周辺をやっているのですが、安定所で会場を借りて月二回やっております。一回五名か十名くらいあつてくれます。小樽では、内職調整をこの機関がやるかということが、決定しかねる状況にあるのです。旭川の場合は福祉事務所をやつていて、ことしから市が十万円負担してあつせんし、業者も協力するから、補導所としては、内職提供事業所を調査して、その資料を提供する。巡回相談をしないので、月一回、実績数字をまとめるというふうなことをしております。その点がほかとはだいぶ違うんです。

千葉 愛知では、市がずいぶん多いよう

ですが、巡回指導とか相談の範囲はど

れども、仕事は遠方にあるという場合が困るわけですね。

千葉 仕事は県内の手近のところにある外伸びないで、他県に伸びているような例が実際に多いようですね。

◇工賃について

千葉 工賃をきめるのに事業所という話はないかと思うのですが、いつか福田さんのお話に、自分がやってみて、これは一日にどのくらいできるからどのくらいの工賃がほつて適当だということなところまでやられているということですが、これはなかなか大事なことだと思ふのですが……

福田 私はどんな内職でも、自分も一緒に講習を受けますが、私は標準から言いますと、あまり器用ではない——どちらかというと覚えが悪い方なんです。講習会を年中見ていると大体三段階くらいに分けられます。今すぐには上手にできないけれども、のみこみのいい方、その場では大変きれいにできるけれど、先生がいなくなるとできなくなる人、それから、すばらしくのみこみの悪い人、私は大体その第三の部類ですから、私の仕事を最低として踏んでいいわけです。

それから、私の方で研究会をいたしてありますが、大和市・横浜市・茅ヶ崎市の三市で百八、九十人です。その中で予選をして各地区から五人ずつ選手を出して、目取刺しゅうの競技会をやったのです。この競技会に出た人は最高の技術者

とみていいわけで、その日の成績で一時間の単価が完全にかかるわけですね。その人たちの最高で、私がやったのが最低ですから両方を平均した工賃を出して、もし、それより下がった場合は事業所に申し入れて値上げしてもらっています。工賃については、年中そういうふうに注意しております。

千葉 工賃については要知でも前から御研究になられているようですが……

森井 工賃のことはずいぶん苦労しておりますが、業者がこちらのいいなりにならんのです。業者が小さい場合は特に工賃を上げてくれない。それで、一応工賃の目安として、研究した結果、大体、四つの方法をあげてみました。

第一番は、現在一般に行なわれている内職の社会通念上からの工賃を基礎として逆算して、一個の単価を出す方法です。第二の方法は自分のところの工員にやらせてみて、その能率で工員の日給を割って、それから内職に出すためのかかる諸経費を引いて単価をきめるという方法で、これも現在やられています。

そのほかには、原価計算方式と原単位方式があります。原価計算方式は、内職にかかる労働量をきき出し、全体の原価計算と見合せて単価をきめる。例を申しますと、内職だけで全部製品ができ

多いわけです。

千葉 きまった世帯収入のほかに、何がしかどうしても生活維持に必要だという層が多いわけでしょう。そこで、窓口で相談するときの相手の見きわめ方なんか、福田さん、どうですか。

福田 内職だけでは絶対食べられないというのが原則ですね。それから、生活に困らない人は内職からはずした方がよいということば、考えなければならぬ問題ですね。もちろん補導所の設立の趣旨に反する面もありますけれども、内職というものは一つの製品ですから、市場に受け入れられなければ問題になりません。お金ばかりにこだわって、品物のいいわるいを見るのができないような人には向かない仕事もあります。これは実際にデリケートな問題です。やはり相手によって仕事を選ばなければなりません。

補導所というものを事業所に認めてもらうためには、大事な問題じゃないかと思ふいます。一日、三百円になるような仕事は、多少ゆとりのある人でなければできないのです。シンもきれいにかけられない、仕事のよしあしもわからない、それでは困るわけです。子供がそばで製品にはなをつけてしまつて、私の方であやまりに行つたことも何度もあります。

千葉 少し上の方だとシンもあるから、値のいい仕事もできる。ここにも日本の経済の二重構造の性格が出ていますね。私もどしどしは、外に出て働けな

うなものは、工賃を相当出してもいい。原材料は大体、単価の半分くらいしかからない。あと半分は工賃や営業経費になる。そういう見きわめをするんです。

もう一つの原単位方式というのは、一秒間いくらという原単位をきき出して、一般生活水準からみて、月八千円の給料をとるとして、一日いくら、一時間いくら、一秒いくらというふうに出すわけですね。大体現状は、中小企業だと一秒間に一銭から三銭、大企業になると五銭から十銭くらいに当たるといふデータが出てくるわけですね。これを内職に当てはめる場合、どの程度に落としたいかということが問題ですけれども、かりに中小企業の最低一秒一銭という原単位をとるとしますと、一つの物を加工するのに何秒かかるかをきき出して、一銭をかけたいく。ですからこれは、どんな品物にでも適用できるわけですね。

千葉 そういう方式は事業所に頼んでやってもらうのですか。

森井 原単位方式というのは、こちらでやるのです。一秒一銭なら一銭ときめて、内職者にやらせてみて、何秒かかるかをきみます。私どもの方で、最近審議会

の家庭労働工賃の専門委員会ができて、この話をききましたので、家庭労働の工賃についての意見を具申するために研究したのでありますが、これはまだ、業者とも話しあつておりません。もし、この方式でやれば、内職工賃は平均して倍ぐらいい

人、しかも内職工賃による収入を必要とする層に、主たるねらいがあるわけですが……北海道では内職者の世帯層というのが、どうなんですか。

森井 大体、あつては結びつきの中ぐらゐる家庭なんです。和裁などは貧困家庭では技術がありませんし、信用がないんです。貧困家庭というところ、せいぜい袋はり程度なんです。ところが、こういうものは工賃が安くて生活費としては問題外なんです。

千葉 そういう層では単純な反復的な仕事ぐらゐしか持っていない。そこに一つの問題があるわけですね。補導所の御努力と業者の御理解によつて、こういう層に技術指導を加えて、もう少し内職をまわすことができるようになる。その辺の層が開けてくるのではな

いか。そこで技術指導をどういうふうにやつていこうかという問題ですね。

森井 私の方では来年度は、技術の向上を一つの重点として収入を多くする、それから、新しい、非常にむずかしい技術を、そういうことのできる層にどんどん技術指導をしていって、それにとりつかせるということが、一つの方針です。

上がりますが、これがいいかどうかというところはちょっと問題なんです。それに、工賃を引き上げようとしても、安くやる人があるから、非常に困るんです。結局、内職者は自分で自分の足をひっぱっているわけですね。

千葉 内職の収入にたよらないでもいい人、つまり暇つぶしにやる人たちが入ってくる、それが足をひっぱるようなことになるのではい

福田 とにかく補導所ができてから、だいた工賃が上がつたということ、皆から喜ばれております。上がったといつても、平均して三千円から五千円の間ぐらゐでしようか。まじめに続けている人は、私もどしどし開所に調査したときより、ずつとよくなつております。

◇相談の仕方について

千葉 ほんとうに内職をせわしてあげたい層、それから、もっと仕事があればせわしてあげようという層、内職の世界に首をつっこんでももらいたくない層、いろいろあると思いますが、窓口の相談技術についていかがでしょう。

森井 内職を熱心に求めている人で、家庭事情も気の毒だから、あつせんするという場合でも、工賃をきいて、向うがあきれてしまつて、これではとてもやらないけん」と逃げてしまふこともあります。だから、今内職している層は、平均して最下級よりちょっと上がったところで、中級よりちょっと下がった層の人が

確な紹介をしなければいけないと思つてゐるわけですね。内職相談者は、自分の技術や経験を誇張しますから、注意する必要があります。また、業者から、シン三年以上の経験ある人とか、和裁の上物の経験者というふうな技術面の条件がついていますが、こういう条件に合っていないかどうかなかなか見きわめられないのです。それで、内職者の適職指導をするために適性検査をやつたらどうかということが去年から懸案になっております。来年度は希望者に、ごく初歩的な適性検査をしてみようと思つております。

千葉 内職求職の人達との相談には、いろいろ御苦心もおありと思ひます。相談の仕方は新しい分野を開拓していくのですから、大変ですね。

福田 私の方ではテープレコーダーを買つて、実際に面接しているのをテープにとりまして、職員に面接の技術を練習させるのです。これをきいて、みんな批評しあつて、反省するんです。それでこの節は、ずつと技術が向上しました。それはほんとうにいい方法だと思ひます。

森井 私の方で一回、腹を立てて帰つた婦人があるんです。「内職というものは貧しい人がやつたんだけれども、今は必ずしもそうじゃない」といふふうに説明したとたんに、プツとふくれ帰つてしまつたというのです。応接の人に

よって相当変えなければいけない、むずかしいものだと思ひました。「貧しい人が

やる」とつたんだと思ひます。

千葉 先ほど新しい職種の開拓というお話が出ましたが、現在、工場をやっているものを内職者にまわしてもうというの、取るべき策じゃない、未開拓の分野で、まだまだ内職に適する職種があると思ふんですが……今までは素朴な民芸品にすぎなかったものに、新しい技術やデザインを導入して市場性を高めて、これを家庭内職によってりっぱに商品化していく。こういうことも今後とるべき方法の一つだと思ひます。

福田 私どもの方には、デザインの素養を持つてゐるリッターがおります。動物の縫いぐるみを考案して下さいましたので、今、神奈川では、これが一番量をとらしてあります。その人は手先が器用なので、アヒルが何か、ちよとした動物の縫いぐるみをシンクッションに自分で作つていたんです。それを輸出関係の業者の番頭が見まして、私にくれないかというので持ち帰つたのが始まりなんです。今では、三月いっぱい三千ダースです。今では、自分一人ではこなさきれないので、補導所を通じて小田原、藤沢など方々へ出しております。

千葉 私、三十二年に岡山に行つたとき、アメリカの職業野球を見るときは麦わら帽子に、従来帽子の両側に三つず

○名)、下伊那郡松川町にピーズしゅうのグループ(約一〇名)があります。また本県の最北端飯山市の農村地帯には、料理包装用の人造竹皮の加工のグループ十七か所(約二〇〇名)が昨年暮から、本年の一月にかけて結成されました。

しかし、下伊那郡松川町グループは地域が農村地帯であるため伸びなやみの状況であり、また飯山市のグループは同地方では非常に喜ばれています。が、仕事の性質上、ある程度場所を必要とし、都市向きとしては難があるようです。

なお本県では造花は、長野の外、松本・上田・小諸・諏訪・飯田等、至る処盛んで、グループもそれぞれ相当数結成されています。しかし業者の数も多く、事業形態も様々で、内職者のルートも種々雑多です。

また、りんごの袋はりの内職は、土地が長野市に求人が多いのですが、現在グループは一か所のみなので、さらに結成を進めるよう努力しています。が、なかなか結成がむずかしい状況です。最近の内職者は、必ずしもこうした簡易の仕事を選ばず自己の趣味にも適合した仕事を選ぶ傾向がうかがえます。

いずれにしても、グループの育成

は、リーダーの選定、グループ員の理解の外、工賃・技術の問題等検討すべきことが多いので、今後とも、

水戸周辺の 内職の今昔



水戸とい

えば、誰でもすぐに、黄門さまと、助さん格さんを思い出すことでしょう。

黄門さまは、水戸第二代の藩主の徳川光圀卿で、おくり名は義公、日本の国がらを明らかにしようと、大日本史の編さんをごころざした名君です。今では梅の公園で知られています。今では梅の公園で知られています。今では梅の公園で知られています。

さて、水戸藩の禄高は、三十五万石でしたが、実禄はそれほどではなかったのに、大日本史の編さん等で、藩の財政はあまり豊かではありませんでした。従って、禄高の少ない者は、ひそかに、内職をしなければならな



によりよいグループの育成強化のために、一層の努力をしたいと思います。（長野内職公共職業補導所長）

松井桐紫

かったよう
です。しかし、そ
の頃の内職で今まで残って
いるものは、ごくまれです。

明治以後も、いろいろな内職が行なわれましたが、最近のものとしては、むかしながらの鰻串削り・提灯はり、雛人形や羽子板等の際物、紙袋や紙箱のはり、団扇・扇子はり、造花、その他繊維関係の内職等が行なわれていますが、内職の開拓はなおこれからというところです。私が内職について述べるより、水戸市の郷土史研究の大家、前田香怪（徳之助）先生の執筆された「水戸藩士の手内職」という興味深い一文がありますので、これを御紹介することにしませう。先生は、元市会議員、県教育委員、水戸市公安委員長等、各種の公職にあって、非常な多忙のうちにも、郷土史の研究につとめられ、幾多の著書を出されている篤志家で

す。

(以下原文のまま)

「内職」はもともと本業でないから、昔の貧乏サムライだって大っぴらにやったわけではない。殊に水戸藩の精神教育は「武士は食わねど高楊枝」式で、「貨殖を好む」者をさげすむ風があった。けれども藩の財政は幕末になるといよいよ苦しくなり、「半知御借上げ」などをやられると、食祿の低いサムライ族は生活の糧にも困った。

仙台萩の千松ではないが、「腹がへつてもひもじうない」と言つてすましてはいられない。そこで大の男がこっそり提灯張をやったり、傘の骨を削ったりして、生活費のたしにしたのである。その中には夜間だけ搗屋(今の精米所)にたのみこんで働き、力を元手の内職を続ける者さえあった。内職といっても、いまのように多種広範囲でなかった時代だから、浪人などは、附近の子供たちに見学書きを教えるくらいしか良い思案もなかった。ところで、水戸の城下町には幸い竹やぶが多く、必然竹を材料とする手内職が行われ、従つて提灯のヒゴや傘の骨を削る手芸が発達し、桶類のタガや、器物を洗うササラ或いは小鳥籠やザル類など

水戸周辺の
内職の今昔



松井桐紫

水戸とい

え、誰でもすぐに、黄門
さまと、助さん格さんを思い出すこ
とでしょう。

なわれましたが、最近のものとしては、むかしながらの鰻串削り・提灯はり、雛人形や羽子板等の際物、紙

へつてもひもじくない」と言つてす
ましてはいられない。そこで大の男
がこっそり提灯張をやつたり、傘の

黄門さまは、水戸第二代の藩主の徳川光圀卿で、おくり名は義公、日本の国がらを明らかにしようと、大日本史の編さんをごころざした名君です。今では梅の公園で知られている偕楽園のほとりの、常磐神社に祀られており、隠居所の西山荘は、常陸太田市 of 西山に残っています。

袋や紙箱のはり、団扇・扇子はり、造花、その他纖維関係の内職等が行なわれていますが、内職の開拓はなおこれからというところでず。私が内職について述べるより、水戸市の郷土史研究の大家、前田香怪(徳之助)先生の執筆された「水戸藩士の手内職」という興味深い一文があります

骨を削ったりして、生活費のたしにしたのである。その中には夜間だけ搗屋（今の精米所）にたのみこんで働き、力を元手の内職を続ける者さえあった。内職といっても、いまのように多種広範囲でなかった時代だから、浪人などは、附近の子供たちから、読み書きを教えるくらいしか良い

長野県の
内職グループ

長野県は我が国有数の大県であり
 ますが、至る処、諸山脈が重なりあ
 い、立地的条件に恵まれない上、県
 内に有力な内職向きの事業所
 が少ないために、当捕導
 所においても、勢い
 県外からの有利
 な内職の導
 入に留

山崎恒也



——長野市のアプリケの内蔵グループ——

しかし、県外からの導入は、職種の選定、事業所の信用調査など、遠方のために困難な問題が多く、導入については失敗を重ねましたが、昨年五月、近県の某有力メーカーから輸出向き毛糸手袋と靴下のアブリケ並びにししゅうの大量の内職の導入を得て、長野市を中心に篠ノ井市・上田市・更級郡川中島町・上水内郡小川村高府等の広範囲にわたって、十四のグループを結成し、人員にして五百名を越え、一応成功を収めることができました。この成功の原因は、この仕事が割合簡単で、婦人の趣味に合致し、また、現品の取引きは、中間業者を排除して、グループのリーダーとメーカーとを直結せしめたので、工賃も非常に有利になった点などがあげられます。

その中の一グループ長野市淀が橋グループの場合を例にとると、グループの世話人であるリーダーを中心に、グループ員は五十名以上に達しています。この地区は附近に県営アパート、分譲住宅の団地があるので、内職者の殆んどがこの団地の会社員・公務員等、いわゆる中流家庭層の主婦ばかりです。リーダーのHさんは、会社員の夫人で、また四

兄の母でもありませんか。週三回を請習日ときめ、自宅を提供して、希望者には気軽に仕事を教え、また製品の検査及び発送、工賃の支払等、熱心に活動しており、グループは日増しに発展しています。こここのグループ員の収入は一か月大体二千円程度ですが、三千円以上のものも少なくないようです。また、その得た工賃の使途も電化製品の購入、レクリエーションの費用等、よりよき生活の向上のために向けられ、従来の考え方から大きく飛躍してきております。このグループ発展の一因は、いわゆる団地族の主婦たちが、生活様式を合理化し、それにより生みだした時間の余暇を善用した結果でありましょう。

これと全く対照的なのは、同じこの内職の上水内郡小川村高府グループです。ここは長野市から西へバスで約一時間三十分、文字通り四方が山で囲まれたべき地で、約百世帯たらずの純山村地帯で、従来から有利な仕事に恵まれない地域でしたが、リーダーの熱意と、農村独特の粘り強さと相まって、人員も約五〇名を数え、立派なグループに成長しました。こうした山間地の内職グループは初めてのケースであり、何かと危

傾いた点もありましたが、いろいろの困難な点をのり越えて今回の成果をあげ得たことは、今後の業務推進の上にも大いに役立つものがありました。

もちろん当所としては、よりよい内職を永續させるためにも、グループの育成には特に意を用いています。が、一面グループはリーダーに人を得ないとなちまち瓦解するようなら、ろさもありません。またやもすればグループ員は排他的となり、新加入者を嫌う傾向があり、果てはグループ内でトラブルを起こし、苦心のすえ、やつと軌道に乗りかけたグループを失う場合もありがちなので、この点の指導に、特に努力を払ってまいりました。昨年のこのアブリケ内職の場合は、わずか一か月たらずの間に、グループの結成は二〇か所にも及びましたが、幸い各グループ共一応それぞれ堅実な歩みをみせています。

長野市内には、この外、手袋のかがりのグループが一〇か所（約一七〇名）、造花のグループが七か所（約一〇〇名）、袋はりのグループが一か所（七名）がありますが、それぞれ安定したグループに成長しており、ます。本県の南には、松本市にも毛糸手編物のグループが一か所（約三

が、多量に作られて他藩へ移出されていた。

その中でも、鰻串は最もよく売られたらしく、諸士町へ行くとき庭の隅に建をひるげ、その上に青いナマの鰻串を並べて、干してある風景がよく見られたものである。現に、鰻串を内職にしている家が市内に六十軒あつて、一日十萬本を作り出してゐるが、最近はその焼鳥にもおでんにも使い、その需要がふるに比べて、機械で製造する家が現われ、手削りの内職は漸次へってゆく傾向にある。

どういふわけか、水戸学が大嫌いな、故三田村篤魚は「会津学と水戸学」と題する一文に次のようなことを書いてゐる。

「水戸の家中は皆貧乏である。役人にならぬ者は内職をして糊口する者が多い。学問をした者はさうが、婦女子同様に内職するも心苦しければ、勢い役人になつて人並の生活をしようと思ふ。ここにおいて権家にすがつて出身を求め、党派の原因を求めるならば、貧乏食を求むるより始まる。役人になれば鰻が喰える。役人にならなければ鰻串を削らなければならぬ。喰うと削ると、これが政權争

奪の原因である」

これは、あまりにひどい表現だが、鰻串の内職を引証してゐるところは面白い。それほど鰻串は昔から水戸城下町の特産物として知られていたのである。

農家の内職は昔も今も変わりなく、菓製品にまぎつてゐるが、食しい町家の内職といへば、手間のからぬ素朴な玩具類か、袋貼りくらしいしかなかった時代だから、貧乏長屋の主婦たちはどうにも困つたらしい。

幕末の英傑藤田東湖が蟄居させられたときには酒代にも窮した。そこで彼は商家のノレンや看板をさかんに書いて飲代を稼いだ。これも内職といつてよからう。

水戸の史館（彰考館）にいた学者のグループは、大体三百石の禄を食んだが、それでも家族の多い一家の生活はラクでなかつた。家伝薬を売つて書物を買つたり、易者のマネを求めて僅かに見料をもらつて、米を求めたりするサムライもあつた。面白のは金魚の養殖を内職にしていた学者もある。

結局内職は貧しいヤカラの収入のおきないにしかならなかつた。だから、生活にゆとりのある家庭では、

（自伝）水戸下野・甲へつゞ

「さういふこと、つしが大がなかつたのを

入つてくらゐにしたら、涼しいので売れ行きがぐつとふえて、注文が殺到した。ちよつとしたデザインの工夫で注文がふえた例です。また東京のあるデザイナーが自分の考えたスタイルを業者に見せた

ら、これは商品になるというので始めたんですが、これは輸出にはとても間に合わないほど国内の需要が多すぎて、他県のグループにまで仕事をやつてもらはうと、注文がふえたという例もあります。私も、各地の果樹に行きますと、果内の名産や工芸品などが陳列されていますが、あの中には内職に持つてきたらうまくいくんじゃないかやり方によってはもっと市場性が高まるんじゃないかと思

われるものがありますね。こんな点も研究していただけたらどうかと思います。

◆今後への課題

千葉 このころは内職者の層が非常に広くなつてきて、昔のように恥かしいというふうな考え方は少なくなつたと思ひます。実際、はつきり内職によるものとなる製品の輸出は、三十三年度の通関統計で七百二十四億という数字が出てお

ります。このように内職の経済寄与は相当なものですし、従つて公的な施設として補導所は適正な条件で業者と従事者を結びつけることが大事だと思ひます。

森井 補導所が今やつてゐる内職補導は労働行政機関としてやつてゐるので、社会政策的な意味ではないという考えで私の方は進めておりますので、ある程度

の労働合理化も考えなければならぬ。

また、労働に見合う報酬や賃金の適正化ということ、これが最終目的で、最も重要ではないかと思つております。それには、現在、筋が一歩だけおりましたから非常にやりやすいわけですね。

千葉 筋というのは法制化の点でござい

ますね。森井 そうです。私の方では満五年の間に相談・あつせんは非常に伸びたのですが、それ以外の面で、今、非常にかたい壁にぶち当たつてゐる、ノイローゼにさへなつてゐるのですが、これを打撃するには、根拠法令を作つていただくことが一番根本だと思ひます。

千葉 ご承知のように、労働省に昨年臨時家内労働調査会というものができまして、いろいろ調査を進めておりますが、いづれ法制化がなされて、その中に保護的な面、工賃の規制などの点も入つてくると思ひます。また、内職者は非常に多数かつ広地域に分散してゐますから、これと仕事をどんな条件で結びつけるかというところが、労働行政的なあり方であつてこなければいけないと思ひます。日本の経済からみてもまだまだ相当の期間との面での行政が必要なのは明らかです。から、一方で法制化を進めるとともに目前に存在する困難な仕事を所長さん方の御努力によつて打開していただきたいと思ひます。どうもいろいろありがとうございました。

テ

ーブルセンター・ランチ
ンセット・ゲスタオル
手袋・靴下・セーター・エプロン
等いろいろなデザインをした製品が、輸入品デパートまたは個人の店に数多く見受けられます。これらは種々万別のものですが、その大半は女の人の手によつて、零細な工賃の内職で一針々々刺されたものである。



デザインを通してみた内職

藤田 直 終戦後、周は国防

色のため、デザインも至極簡単であり、色が単調でも人目をひいたものですが、今日では人々の生活態勢が変り、夜のイルミネーションを見てわかるように様々な色がりひろげられ、それに伴つたデザインが必要となつてきました。それにもかかわらず一例を挙げれば手袋の刺繍の内職にしても、デザインの種類が沢

山あるのに余りよいものがなく、色との調和がとれていないものが多いように思ひます。

この刺繍を内職として考えてみま

すと、一日一ダース即ち二十四枚の

手袋をしなければ百円、百二十円の

工賃が取れないのです。これを主婦

が朝九時半から十一時半まで一時半

から四時半までの約五時間と、夜を

八時から十時までとして合計七時間

にわたつてすることはなかなか容易

ではなく、二十枚出来ればよい方だ

と思ひます。百円のお金を得るのに

主婦が如何に心勞するかを考えたとき

何とかが方策はないものかと思ひます。しかも折角馴れて熟練してくとデザインは新しく変り、その度に新しい努力が必要となり、進歩もおくれるわけで、このような努力をしなければ子供に学用品を買うこと

も、夕食の仕度をするとも十分に出来ない家庭が多いのです。このデザインが数種に限られ、数量が多く輸出できるようにすれば、この苦勞も半減され、収入も多くなると思ひます。デザインを製作する場合は内職者の立場を理解して作つていただきたいと思ひます。

概して今までのデザインの中には、大変手数をかけてそれだけの効果の出ないものが多いように思ひます。もう少し直線、曲線、点を効果的に利用して陰影を考え、立体感を出し、その上色によつて感覚を表すようなことに注意してデザインすれば、もっと簡単に面白いものが出来、内職も楽しくできるようなと思ひます。国内向けにはエキゾチックな感覚も結構ですが、海外向けになればプライドを持つて日本の特色を象徴したもの、富士や桜は言うまでもなく、年中行事、例えば二月初馬、三月おひな様、五月鯉のぼり等、また郷土的なものでは仙台のこけし、京の舞妓、松島のけしき等数えれば限りありませんが、このようなものによつて日本を認識してもらい、外国人もこれによつて喜びを感じ、お互に親睦を深めることに役立てたいと思ひます。

◆12ページ二頁目つゞ

見られないのが普通だつた。

今は、観光の旅費にしたいからとか、遊んでいては勿体ないとか、内職をやる主婦たちの気持ちも昔とは、かなり違つてきてゐると思ひます。

大学教授の原稿稼ぎも内職にはちがいないが、こうした内職を求め得られなかつた、昔のインテリは気の毒な境遇であつた。

茨城内職公共職業補導所長

二つの内職懇談会から

東京内職公共職業補導所

東京都内職公
共職業補導所で
は内職に従事し
ている婦人を招
いて二月十二日
当所会議室で内
職発注事業所の
工賃に対する苦
情、内職グルー
プ化についての
問題点、内職の
経験から見た改
善意見などを聞
く座談会を開い
た。

「労働力に対する適切な工賃」「仕事
が切れないように」とそれがまた内職従事
者のすべてのものの望みである。一日の
収入は、五百円以上がほんのわずかで、
これだけの収入を得るには最低七八時間
働き、最高の八百円を得るには十時間以
上も働かなければならない。内職では工
賃を多く取るには長時間働くということ
につきる。工賃は、八十円から二百円ま
でが一番多く五十円以下はごくわずかで
あるから、平均日収は百円から百五十円
くらいである。

やってみると、串のよい仕事は少ない。」
「発注者は次に串のいい仕事を出すから
といって、串の悪い仕事をおしつける。」
というような意見が出るように、内職者
はいつも不安定な状態におかれているか
ら、工賃のよい方へ流れるのは当然であ
る。「発注者も真実を話してみんなで少
しでも外貨獲得のため、日本の産業経済
の興隆に寄与するのだという大きな希望
と意欲を持ってもらいたいし、また私達
もやってゆきたい」という建設的な希望
も出て、座談会を閉じた。この日の要望
事項をまとめると次のようになる。

一、工賃について

○なれない場合でも一日百円ほしい。

出席者は偶然、洋裁・縫製関係が半数を占めていたので、意見がせまい範囲になった感じはあったが、事業主の共通した意向はある程度伺えた。事業主の意見はつぎのようであった。

△洋裁・縫製関係　ブラウス二枚四十円
（馴れた人一日五枚二
百円）

店で売るものと問屋から委託されるものがある。デザインが時々変わるので見た目にむずかしく感じられる。初めミシンを使える程度の人でも、熱心な人は二、三枚数えると、だいたい出来るようになり、型が変っても出来る。不熱心な人は見ただけでビックリして手をつけない。

店で働いている人も内職者も同じ工賃

最も力を入れているグループ化が實際はうまくゆかず、当補導所発足以来三年有余にわたってグループづくりを呼びかけてきたが、出来てはこれという状態をくり返して現在活躍しているものは二十余、これもいろいろの曲折を繰返しており、補導所の目的と主旨を理解して協力している世話人達は異口同音に、「仕事をもらってグループに分け事業主などと連絡しているだけで、自分の仕事をずる時間がなくなり、収入が減ってしまふ。おまけに工賃をピンハネしているように思われる」「まじめに世話役をつづけていると疲れてしまい、世話役をやめたいと思うが、後をやってくれる人がいない。」「せっかく出来たグループも世話役がいなくなれば、グループが割れて解

「一時間あたり最低二十五円ほしい」これも内職者の要望としてもっともなことと思われる。仕事をやるからには、ある程度まとまった収入が欲しいのはたれも同じで、低工賃の場合は、どうしても働く時間をのばさなければならぬことになる。私達が仕事をする場合、「この仕事は一年を通じて数量も沢山ありますから」と云われ、仕事をもらって来る。最初は馴れないので時間がかかり、したがって工賃も少ない。少し馴れてこの分ならと思うころには仕事が切れてしまふ。「私達の願いは、仕事の量や、その仕事のつづき期間などについて、かけひきのない確実なところを言ってもらいたいことである。」「発注者は内職者がとびつきたくなる条件をならべるが、実際に

○工賃を原価計算してきめてほしい
○求人を出込むときに初めはいくらなれたらいくちと言つてほしい。
二、仕事のある期間をはっきりしてほしい。
三、グルーブ世話役の手当等について、
○業者が出してくれる時には、はっきり手当として出してほしい。
× × ×
この内職の懇談会につづいて二月二十三日、内職発注事業主二十名と労働省および都の労働局から関係官に出席していただいて、懇談会を開催した。まず、内職者懇談会で出された事業主に対する要望をつたえ、今度は事業主から、それに対する意見や内職者に対する要望を述べていただいた。

を出してゐるのだから、熱心にやれば百円以上にはなるはずである。

Ｂ洋裁関係（高級ものデパート納め）

洋裁をやった人ならよいが内職者では仕事がかまないので無理である。デパート納めは高度の技術を要する。

Ｃ洋裁縫製関係（簡単な婦人服のまとめ、店売、間屋一枚五円〜八円）

馴れて一日五十枚、初めての人でも半年位でなれる。補導所を通じた仕事は率がよくと期待が大きいためか、こちらの仕事と工資を聞いて、ガツカリしてしまう。縫製関係の業者も零細のものが多く、工資の安いということはわれわれも認めている。原価計算ということもクロースアップされつつあるし、工資の基準を補導所で示してほしい。

D1 洋裁関係（蝶ネクタイ一本三円、五円、シン付だけ一本二円、刷れ
ると一時間一ダース）

補導所からむけた二人の人はとても熱心で、来るとすぐ「少しやって見ます」といって、しばらくやってみて、「これならやれそうです」といって持ち帰った。前に来た人は率のよい方だけはやるが、安い方はやらないといつてやめてしまった。なるべく両方を組んでやってもらうようにしているが、仕事がきれいで数をあげてくれる人の方に率のよいのが回るようになる。補導所でグループを作ることとは結構だと思う。世話役には若い人をえらんでほしい。

正洋裁関係 (男子服まとめ)

補導所から来る人はわがままで熱心さがない。むずかしかったり、うるさかったり補導所でまたほかをさがしてもらうという考え方がわざわいしている（この発言は外にも二、三人あった。内職は三千円位になればよいのではないか。四千五千となれば内職から離れるのではないか。（専業となる意）。

F紙関係(カレンダ十一日二百円くらい)
いろいろ内職にむくものを研究してい
る。今までは内職に出さず店を主にして
やっていた。

少し教えれば百五十円位にはなる。な
るとと一日一個出来るようになる。特に
身体障害者の技術者の養成に力をそそぎ
目宅を解放して哀泣りさせている。

日メリヤス関係
(婦人セーター二十分で
十円、十五円、年間を
通じてある、グループ希望)

世話役手当は工賃の二割を出してゐる。間屋から急がれるので、その点やりにくい。現在材料は運搬しているが、たまには運べない場合もありとりに来てもええないかと頼んでも「たなぼた式」で、ぜんぜん持ち運びはしてくれない。足代も出すし、たまのことだからそのくらいはしてほしい。

Ⅰ紙関係(玩具の箱のしきりのくりぬき) ぐみになるのですぐやめてしまふ。

Ⅱ縫製関係 (祭はんでん 小供もの一枚 十五円、中人一枚十八円、大人一枚三十五円、年間を通してあるグループ希望)

世話役の手当

紙関係（袋はり単個はいろいろ、一日百五十円くらいのも、

グループ希望)
グループ世話役には工賃の一割の手当
を出している。

M金属製品関係
(アルミカップ
一個二十円)

單純な仕事で、なれると月二千五百円くらいにはなる。補導所からむけられた人はひまのあるあまり金にこたわらない人だったので、事業主からいえば条件のよい人であった。

紳士服上衣、門、穴がかり
一枚二五円、まつり五円、
N 洋裁関係
七円

なれると月三千円〜五千円、縫製関係の業者は安いさいであり、問屋から工賃がきめられて来るので、どれくらいが実際の工賃であるかわからない。

○洋裁関係(カウソ、なれて一日一
枚五百円)

型の変るのが多いので、むずかしく考
えるらしい。

その他の意見

(イ)きれいに着飾って来る人は思わしく
ない。割烹着をつけ子供連れで来るよう
な人のほうが熱心で長続きする。

(ロ)工賃については業者間の話し合いは
ないが、まつりが一尺いくらというよう

に基準があつ

× × ×

この会で得た内職工賃についての結論は、熱心にやれば一日百円―百五十円にはなるということであつた。もちろん、これは事業主の立場から見た結論で、一方的という感じがしないでもない。それ

は内職者にもいえることで、工賃が安いとはいっても、何を基準にしているのか。「技術十能力十時間＝工賃」ということはほとんどの人の頭にはない。おそらく勤

めにあれば六千円くらいにはなるといふ
考えが頭にあり、ばくぜんと安いといっ
ているように思われる（内職者の集りの
とき一日何時間でいくらかという記録を
とってきた人はたった二人であった）。内職

についての考え方が甘いことも事実である。また、工賃が四千円、五千円となる。

と内職から始まるという発言は、言葉と表面だけ見たら古い考え方のように思われるが、この人は職人に渡す工資も安く、注文服の場合でも上衣が千円、ズボンが五百円くらいで、上衣が四日かかるとして二百五十円、ズボンが二日として二百五十円（一人前職人ズボン一日半、一日八時間として実働は十時間くらい）程度なので、それから割り出して、内職だからという考え方が出たのであるう。

事業主自体のほとんどが繁細であり、大資本に從属しているの、ほとんどの業者の利じゅんは問屋から決められてき

算式に内職工賃が決められるというところ

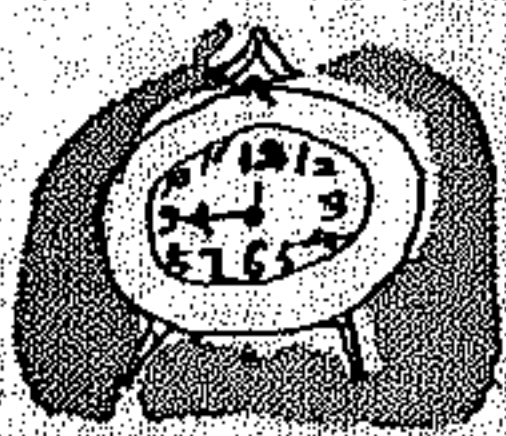
るに問題がある。また内職者の一月百円ほしいとの声も切実であり、当所で行なつた三十四年十一月のアンケートにも、

千円以下	六七%	三千円以上	五・九%
千円以上	三・四%	四千元以上	二・二%
二千円まで		五千元まで	

二千元以上、三千元以下 三・三%
五千元以上、一万円以下 六・四%
一万元以上、二万円以下 七・九%
二万元以上、三万円以下 八・七%
三万元以上、四万円以下 九・七%
四万元以上、五万円以下 一〇・七%
五万元以上、十万円以下 一四・七%
十万元以上、二十万円以下 一七・七%
二十万元以上、五十万円以下 二二・七%
五十万円以上、一百万円以下 二五・七%
一百万円以上、二百万円以下 二九・七%
二百万円以上、三百万円以下 三二・七%
三百万円以上、四百万円以下 三五・七%
四百万円以上、五百万円以下 三八・七%
五百万円以上、一千万円以下 四二・七%
一千万円以上、二千万円以下 四五・七%
二千万円以上、三千万円以下 四八・七%
三千万円以上、四千万円以下 五一・七%
四千万円以上、五千万円以下 五四・七%
五千万円以上、一億円以下 五七・七%
一億円以上、二億円以下 六〇・七%
二億円以上、三億円以下 六三・七%
三億円以上、四億円以下 六六・七%
四億円以上、五億円以下 六九・七%
五億円以上、十億円以下 七二・七%
十億円以上、二十億円以下 七五・七%
二十億円以上、五十億円以下 七八・七%
五十億円以上、一千万円以下 八一・七%
一千万円以上、二千万円以下 八四・七%
二千万円以上、三千万円以下 八七・七%
三千万円以上、四千万円以下 九〇・七%
四千万円以上、五千万円以下 九三・七%
五千万円以上、一億円以下 九六・七%

工賃が安いかを立証している。
この座談会の意見が新しい制度確立に
少しでも役立てば幸いである。

(山田静子)



「臨時家内労働調査会」

設置までの経緯

労働省労働基準局賃金課

昨年夏、ハッピーサンダル加工の内職に従事していた東京都の主婦が、接着剤として使うベンゾールのりによる中毒で死亡した事件がきっかけとなって、ベンゾール対策、ひいては家内労働対策がわかに社会問題化したことは周知のとおりである。

このこともあって、労働省では、かねて準備を進めていた審議機関の設置を急ぎ、昨年十一月十二日には、学識経験者など三〇名からなる「臨時家内労働調査会」を発足させ、同月末にその第一回会合を開いたことは、すでに本誌でも報じられたところである。

×××

臨時家内労働調査会は、家内労働の実態を把握するために必要な調査および家内労働対策樹立のための根本的検討を行なうものであるが、発足以来今日まで、すでに本会議、小委員会をそれぞれ三回ずつ開いている。具体的には、まず適切な家内労働対策樹立の検討のためには、その精細な実態の把握が先決要件であるとして、実態調査要綱を審議決定し、地方労働基準局を通じてその調査を実施中であり、ついで、諸外国における家内労働者の労働条件を調査することである。

る。これら家内労働者の労働条件は、一般に雇用労働者に比して相当に低位に置かれていたといわれる。労働基準局が昭和三十三年末に実施した実態調査によれば、家内労働従事者は約七〇万人、そのうち内職的家内労働者の一時間当り工賃は一〇〜二〇円という低いものが大部分を占めて、内職者が如何にみじめな立場に置かれていたかが、うかがわれよう。

このような家内労働の労働条件の低位性は、ひとりわが国に限らず世界的にみても、家内労働の特質から普遍的なものとされている。すなわち、家内労働は、旧生産形態である封建社会における問屋制家内工業を原型とし、したがって多分に原生的労働関係を内包して残存したものであり、他面、工場制機械生産発展の過程において新たに創生せられた低賃金所得層の子が、家計補助的労働を求めたところに、家内労働の発生、背景が見出される限り、家内労働の内部に前時代的労働条件が支配していることは、容易にうなずけるであろう。

しかし、家内労働はその性格に自営的要素が強いことや、実際に把握することの困難なことなどの理由から、苦行制度と呼ばれながらも、欧米先進諸国においても、その保護は、一般労働保護立法に比べて半世紀もおくられていたが、本世紀に入ってから次第に普及し、現在では世界の主要国のうち約四〇か国に家内労働保護法が制定されており、家内労働について特別な法を必要とすることは、世界における一世紀にわたる経験から出された結論といえるであろう。

わが国も、この調査会の発足により、おくれはせながら家内労働改善への一新紀元を開くことになったのであるが、ここで、今日までの経緯について振り返ってみよう。

×××

さきのベンゾール中毒事件の発生が、家内労働対策を具体的な日程にのせる速度を早めた直接の契機となったことはたしかであるが、家内労働対策の必要性はかなり以前から各方面で種々の形で論議されてきたのである。戦後公式に表明された主要な意見をとりあげてみると、まず、労働基準法の施行および改正を審議するための中央労働基準審議会の昭和二十七年の「労働基準法の改正に関する答申並びに建議」、最低賃金制の審議に当たった中央最低賃金審議会の同二年、三二年の再度にわたる「最低賃金制に関する答申」、同三年労働基準法の改正問題審議した臨時労働基準法調査会の「労働基準法の改正の要否等に関する答申」等において、いずれも家内労働法を併行して制定すべきことを述べている。すなわち中央労働基準審議会と臨時労働基準法調査会においては、中小零細企業の労働基準法の条件維持という見地から、つまり、劣悪な労働条件下にある家内労働の存在が、それと競争関係にある中小

零細企業の労働基準法遵守の基盤確保を妨げる大きな障礙となつていゝという事実の認識のうえに立つて、最低賃金公定制度を中心とする家内労働立法の必要性を説いている。

一方、中央最低賃金審議会は最低賃金制の実効を確保するために家内工業法を制定すべきであるという、前記中央労働基準審議会と同じ意味の意見を表明しているが、とくに現行最低賃金法の母体

となった三二年の答申においては、「最低賃金制を効果的に実施するためには、家内労働を現状のまま放置すべきでないから、この際家内労働の総合的立法のため調査準備に着手すべきであり、さし当

り決定された最低賃金の実効を確保するために必要な限度において最低賃金を定める」ことができるようにすべきである」と具体的に強い要望をしている。これを受けて、さきに成立施行をみた最低賃金法では最低賃金適用労働者と同種の作業を行なう家内労働については、最低賃金を決定できることとされ、わが国の労働保護立法史上始めて家内労働者にその保護の光明が、かすかながらも灯されるに至つたのである。

内職日記①

渡辺 葉子
(千葉市・主婦)

私が内職補導所でお世話いただいた人形ドレス仕立の内職を初めてからちょうど一年、総丈二十センチ足らずのかわいいナイロンピンクの人形のドレスとは言え、手のこんだ、しゃれたもの、その美しさに魅せられた女心がやってみようと思ひ込んで下がつた。趣味のみでなく、実益の方にも大いに力を入れて、ともかくどの程度までできるか、いわゆる「内職」といわれる仕事の報酬の限界がどの程度であるかを、自分で体験してみたいと、柄にもなく力んでみたのですが……

月×日× 水 晴

快晴である。いやだなしに洗濯の山を処理せねばならない。五歳の次男が庭掃きを手伝ってくれる。予定より五分遅れて九時五分仕事を開始。午前中に遅れを取戻そうと夢中でミシンを踏み続ける。庭で三輪車を相手に遊んでいた次男の、「お母ちゃん何かちょうだい」とオヤツの催促の声を上げ

ると、冬の陽射しがまばゆい程の上天気、思い切つてふとんを干す。また五分、合計十分の遅れである。昼食時刻が少々伸びて、次男もよつとおかんむり。午後は予定通り。当然のことながら、内職を始めて「時間」の貴重さを身に沁みて思う。仕事に対する技術的巧拙によつて生ずる時間の差は、ほんの最初だけのことで、同じ手順、動作の反すうであつてみれば、馴れることによつてその差はほとんどなくなる。一日の生活設計の中から、如何にして、仕事に振り当てる時間を多く作るか、これが内職一か月の感想である。

×月×日 月 晴

毎週月曜日は品納めの日。果斤まで出向いてくれる業者に届けねばならぬ。今日は工賃を頂く日なのでちよつと嬉しい。出来上がりは、ドレス下着共十ダース。先週と先々週の仕上げ工賃の胸算用は列車の中で……。製品と交替にまた次週の分が配布される。大きな荷物を持ち、次男の手を引いて、それでもいいと街を行く。昼食にラーメンとジュースを次男におごり、四年坊子の長男に、みやげのお菓子を買い、夕食のお菜におおしきみでもおごつて、おまけに、めつたに飲まない

主人にワイスキーの一本でもと奮発すると、午前中にいただいたばかりのサイフの中も大分軽くなつてしまふ。でも何とはなしに満ち足りた気持ちで帰宅するのである。昼間の時間の埋め合わせとして、夜十二時半まで、鼻歌まじりでがんばつた。

×月×日 木 雨

十五分早く、八時四十五分に仕事開始。働き始めのミシンにその十五分をサービスして、丹念に掃除と注油。滑りも快適とまでは行かなくても大分軽くなったと一人合点してビッチを上げる。寝いながら考えた。私の場合、夫婦に男児二人の計四人、女性ばかりの我が家であるから、家族の協力がなければ、続けていけない。この仕事も量的には、これ以上のぞめない。とすれば、今後の私に残された一つの課題は、益金をどのように役立てるかにあると思う。もちろん過去一年間、少額にもせよ汗を流した報酬であつてみれば、浪費はしなかったつもりでも、「焼石に水」のたとえのように、少々の額では吸引力の方が大で、自然消滅のような形になつてしまつた。今年はこの点を再考して実のあるものに育てたいとひそかに思う。

右の立法に引続き、労働省では、全国的にかなり大がかりな家内労働実態調査を実施するなど、総合的家内労働立法への準備を進めていたのであるが、調査会の発足で、いよいよ具体化への歩みを踏み出したわけである。

×××

これで家内労働改善への動きは具体的にすべり出したわけである。しかしわが国の経済社会の特殊性は、家内労働の改善については単に家内労働立法をつくれればそれでよいというのではなく、その周辺をとりまく諸般の総合的対策が同時に併行して講じられる必要があり、わが国の内職は地域的にも広汎にわたつて存在し、その性格も世界各國のそれよりもはるかに複雑といわれているうえに、まだその実態の把握が十分であるという実情であるから、家内労働対策の根本的解決は早急に結論を見出すことはかなり困難があると思われる。(篠田 裕)

いこの家三章
静かに休み、楽しく遊びましよう。
仲よく、教養を身につけましよう。
みんなのものだから、大切にしましよう。

影 (一) 商工従業員が大変、明るく希望とほこりを持つようになった。三島の中小企業への就職希望者がふえた。(二) 管内の中学の先生方も、三島なら安心して就職せられると云っている。一月二十七日実施した第一次集団就職選考には四八名来て全員就職が決定したが、他市では、中小企業等特に商店への希望者は皆無に近い。(三) 商工業事業主が、従業員問題に関心を高めて来た。

この影響は、二月五日NHK放送の座談会「従業員の声ははるかに」の中に明らかに見られる。次はその要点である。

A 商工従業員が「いこの家」を作った。下宿したことはみな喜んでいて、始め、はずかしかったり、おっかなびっくりして、来にくい。

B 洋服店にたいに組合の盛んなところの者がよく来る。

C 洋服店は日頃仕事ばかりだから

D 店主側からもそういう意見がぼつぼつ出ていますよ。これも近く実現するかも知れぬ。

E 我々大工場の者は厚生施設に恵まれているが、中小企業の者にいろいろな施設を断行する商工会議所に市民として感謝する。それは市の発展に大いに寄与する。

F この「いこの家」の運営は我々従業員にやらしてもらいたい。

G 専務、賛成、グループごとに委員を作つて自主的にやってもらいたい。

定休日についてのアンケートに対する従業員の回答

1. 三島一せい休日について	回答者	%
大変よろしい	二七四	五七
まあまあよい	一三五	二八
よくない(勤務地)	八六	一八
2. 定休日には主に何をしますか(いくつものをつけてよい)		
旅行や遠足に行く	一八七	三九
わが家にかえる	一六五	三五
スポーツをやる	八四	一八
楽園に行く	三〇	六
室内遊戯(ゴシップ)をやる	一九	四
読書をする(図書館に行く)	一〇四	二二
映画を見る	三四八	七二
パチンコをやる	四四	九
バーや料理店に行く	二八	六
ねてゐる	一〇八	二三
3. 定休日にはどのような施設がほしいか		
自由にねたり話したり出来るいこの家	一九七	四一
ゴヤン・ウキの遊べる所	二四	五
野球の道具が備えてある所	八〇	一七
庭球の道具が備えてある所	六五	一四
ピンポンの道具が備えてある所	一一三	二四
4. 面白い本の読める所	二二八	二七
5. 定休日には一時間くらい商店の事やためになる話をききたい	二二五	四九
ききたくない	一九〇	四〇
6. 定休日特に一せい休日についての感想や意見を書いて下さい		
休日を利用してレクリエーションを一諸にやりたい	五七六	
共同施設がほしい	五三六	
業種別の休日	二二一	
一せい休日により町会合の機会をもちたい	一九九	
一せい休日を三日にしてほしい	一四八	
卓球・庭球・バレーコート施設	一一一	
なお、事業主四六五名の回答から、二項目を御参考までに掲げておこう。		
1. 三島一せい休日について	回答者	%
賛成	五四三	七四
他がやるからやる	二二	五
反対	四六	一〇
業種別にやった方がよい(賛成、反対を含む)	一五四	三三
町毎にやった方がよい	二〇	四
2. 一せい休日の問題点		
主人が知って忙しい	二七	六
主婦が却って忙しい	一五	三
家中休めてよい	三六八	七九
従業員の態度が良くなった	三四	一三
従業員が小さくさい	九	二

商工従業員に光を

—三島商工会議所の中小企業労務対策—

伊藤三千代

(年少労働者福祉員)

◇中小企業の活躍は従業員
中小企業は万年不況といわれ、その打開策は選挙のスローガンに利用されるだけで妙案がない。終戦後のカンドコロは、「ヤミ物資」と「税金」、つづいて「税金」と「金融」と「労務」が中小企業の重大問題である。

三年前に私は「労務対策が最も大切」と呼び「従業員こそ至宝」のスローガンをかけ、商工業者へのPRに努めた。古い宿場町の事故「アカ」ではないが「経営が成立した」という声も少しはあつたが、今や全市に従業員尊重の風がみなぎっている。

◇次々と対策は打ち出される
三島商工従業員退職金制度が昭和三十一年十二月発足。三三四事業所二、一〇〇名の従業員を擁する日本最大のものが、人口六万三千の小都市に出来、翌年六月、時の石田労働大臣から表彰された。

その時の表彰金をもとにして、優良従業員表彰をこの年の勤労感謝の日からはじめた。(三三年二七名、三四年四一七名表彰)また、この日は前年から、働く年少者慰安大会を行なっている。歌謡曲・舞踊・映画を見せ、お菓子を配る程度だが、大変人気で、三四年四五〇名、三三年六五〇名(谷野婦人少年局長が講演された)三四年八〇〇名と次第に出席者が増えている。

このほか、三月の就職生徒奨励大会、四月の新人従業員歓迎大会(市の公園楽園で一日遊ばせ、余興と中食等をサーブするが商店新人従業員の九五パーセントが出席)、五月、九月二度に行なう従業員慰安旅行(日帰り、一人費用千円程度で雇用主が負担、参加者は毎回三〇〇名位)、十月に行なう年少従業員懇談会(不平不満を聞く会で、身の上相談もある。出席者六〇名くらい)、年二回ないし三回行なう、商店員講習会(包装・接客等で、出席者五〇名ないし一〇〇名)などが定期的な行事である。

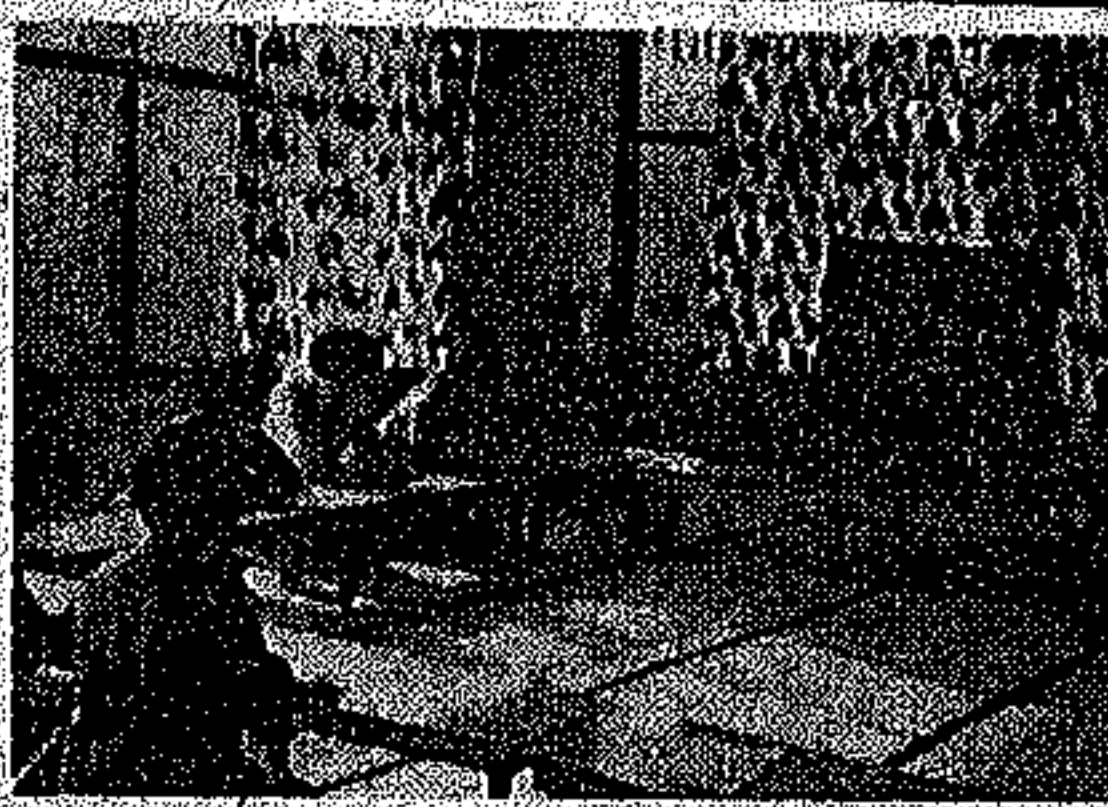
特に昨年一月から「毎月二十日を一斉休日」とし、その他一日以上必ず交代で休日を与えることを実施したが、これは県下最初で、一斉休日の徹底していることも最大であると思われる。

◇従業員の声を聞く
一斉休日を実施して三月たつて、商店員一、〇〇〇名に対してアンケートをと

った。回答者四七八人で、「自由に休める所がほしい」が一九七名、「遊ぶ施設がほしい」が三八〇名、「一時間くらい講習」が二三五名等の回答があつた。

で、休養・娯楽・教養のセンター「いこの家」建設に着手した。

◇「いこの家」
場所、三島商工会議所屋上三階(管理運営の便と身上相談などのため、会議所内に設置)
面積、五一坪(ホール三五坪、和室二八畳、手洗所)別に四〇坪の広場。
設備、テレビ・ラジオ・電音・電機洗濯機・シンシン・映写機各一・ソネラマ・レコード・スライド・フィルム・若・将棋・トランプ・ピンポン台・野球道具・バドミントン・図書・茶道具・生花道具各若干・座布団五〇・座机二〇・椅子・立机各五〇等。
運営、年中無休、夜間は九時まで従業員は無料、風呂に記章をつけて使用。ピンポン・野球・若・将棋・茶・花書道・自動車運転。このほか「いこの家」



上「いこの家」での従業員集まり
下 同じく生花を習う女子従業員(日本間)

は使われないが一連の事業であるワンダフル・フォーゲル(これはグループを作つて各従業員の委員により運営する)。

定期研修 茶道、生花、書道、自動車は各一流講師の奉仕によつて月三回(一日は二時間の昼、外は夜間)自動車は毎週日曜夜(定時制高校生への便のため)に講習会を実施。

利用状況 従業員に非常に喜ばれ、二月共、利用者延七五〇人に及ぶ。特に従業員が、設備等を大切に扱うのを感じている。講習は、二月現在で、生花二十数名、茶二〇名、書道十七名、自動車は四月から実施、ワンダフル・フォーゲルは昨年十月から実施、リーダーの奉仕により、三〇名程参加した。また、「いこの家」には、つぎのような三つの構想をつくり、利用者がこの家を大切にしようとしている。



岩手県 山の子 海の子

岩手といえど「日本のチベット」とあ
りがたくな異名を頂戴する。マスコ
ミが一つおぼえのキャッチフレーズで特
筆大書するものだから、見知らぬ人はま
あそうかと驚くし、はてはこの地の人自
身さえ、そうなんだと思ってしまう。
四国四県に比する広大な面積のその八
割までが、北上・奥羽の山また山では、
交通機関も発達し難く、こうした異名も
無理ではないが、これらの山々は、はか
り知られぬ地下資源の宝庫でもある。
往時の平泉藤原文化や、金吉次次次次
語、奈良の大仏を包んだほどの黄金の産
地であり、今では硫黄の松尾鉱山、鉄鋼
の日鉄釜石鉱業、マンガンの野田玉川、銅
の三菱釜石合資や赤金鉱山など多くの二
次

とを言っても、海で育った海の子らは
ーソンともなれば海に誘われるのか、若
者たちにまじって、いか舟に乗ることも
ある。
いか舟が出るとなると、近所のたれか
れが十人前後で、一艘の舟に乗り組む。
つまり「組む」わけである。水揚げ代金
はまず舟主が半分、残りの半金を各人の
釣った量により按分されるのが慣わしだ
という。どこのたれの舟に乗っているの
かとたずねても「わからね」と答える。
誰が舟主であろうとかまわぬ、乗せて
もらって釣らせてもらえば良いのだ。子
どもはすばしこくって大人より却ってよ
く稼ぐようだ。
海で育った子どもらは、やがてはさん
ま舟で沖合に出たり、鮭・ますの遠海に
出たりするのだが、三月の卒業を待ちき
れず一月末から二月にかけて、かつお舟
やまぐろの舟に乗り込むものもあるよう
だ。

南部杜氏に気仙大工、これは出かせぎ
の中でも伝統的でおもしろい。南部杜氏
の出かせぎ組合が結成されたのが大正三
年というのだから、その歴史は更に古く
遡るにちがいない。今では兵庫県の丹波
杜氏、新潟県の越後杜氏と共に日本にお
ける三つの大きな酒づくり出かせぎとな
っている。本県米どころ、稗貫・紫波地
方を中心に酒づくりの巧みな男たちは気
心合った若者を引き連れて北海道・東北
・関東にわたって出でゆく。
この地方は農家の耕地は二ヘクタール
前後で、生活状態は決して悪くはない。
おいしい米を作る人たちは酒づくりもう
まいのか伝統的な技術をほこりとしてい
る。現在、南部杜氏協会ははつきとした
会館を構え、会員四千、そのうちいわゆ
る杜氏と呼ばれるリーダーは三百余、技
術の研究指導、請
習などなかなか熱
心である。
杜氏の許に副
杜氏、範師・釜師
の三役があり、十
名から十五名が一
組となって蔵元に
酒造りに出でゆく
という集団雇用。
この一団には新参
(シンサン)とよ

焼き子の多くは大人小なりの山林地
主に抱えられ、ようやく生計を維持して
いる。みそ、しょうゆから製炭用具一切
を旦那にゆだね、山深く炭を焼く、いわ
ゆる焼子制度が残っている。焼子は妻子
共々どうやら風雪をしのぐほったて小屋
のわら床に眠る。起きてる時間は労働時
間、炭材をきる、集める、かまどに炭く
焼く、俄にする、炭小屋に運ぶ、すべて
が家族総動員である。沢水を汲むこと、
赤ん坊の守り、また、木一片集めるだけ
でも、幼い子どもまでが働き手として役
に立つ。
炭はトラックの入る道端渡しで一俵百
円程度、一かま四〇俵、月二かまとして
八千円が収入となる。旦那からの借り方
が積もり積もって、工賃から差引か
れるから手許に残る金は少ない。「病人
が出れば早速生活保護です。炭材を求め
て山深く入って行くから、児童のほとん
どは長欠です。対策といってもとてもむ
ずかしい問題がからんでいて……」と地
区担当の協働員は語っていた。
木炭は道端の炭小屋まで山出ししなけ
ればならないが、妻子だけでは間に合わ
ず近くの子どもを雇うことが多い。十
五キロを小学生なら一俵、中学生で二俵
を背負って山を下る。窯から道までの距
離にもよるが、一俵につき十二、三円が
小・中学生のアルバイト賃。
焼き子の子でなくても、山の子どもに
は炭出し作業はよい稼ぎで、溜めた金が

ばれる中学新卒をはじめ二、三名の年少
者が加わっている。精米・搗米・蒸米の
手伝いのほか、雑用に忙しい。旅費はも
ちろん炭もち、贈付きで新参が三百円、
三年目には三百円ぐらいが相場である。
秋の収穫がすむと郷里を出て翌年春、
咲く花とともに帰郷すると、そこには山
と積まれた農作業がこれらの人をまわって
いる。つまりこの地方にとっては長い冬
の大切な副業となっているのである。

雪国岩手といっても、南東の気仙は花
椿の油が有名なほど暖い地方。気仙大工
の名で呼ばれる大工・左官の出かせぎは
北海道から遠く関西方面にまで散らばっ
て四月から十二月までを旅で働き、旧正
月を中心に三か月を郷里で過ごす。
中学卒業の年少者は親方につれられて
旅へ出るが、親方は弟子の身まわりから
技能を仕込むことまで一切親代りに背負
わされる。土建会社と親方とのあいだに
話がついていても、職業安定所を通じて
の雇用で、親方・弟子それぞれに雇用契
約がなされる。賃金は個人々に支払われ
ているというけれども、実際は一括親方
に支払われるのか、帰郷して受けた失業
保険ではじめて自分の賃金を知ったとい
う例もある。
この冬、帰郷中、失業保険のピンはね
に不審をいだいた年少者の声から、気仙
大工の雇いが大きくとり騒がれ、目下労
働機関でその対策に当たっている。徒弟制

度の名残から、生活費だ、技術指導の
報酬だとの意味で、賃金や失業保険金の
大半が親方の懐に入るというのはいま
の年少者には納得いかないのが当然のこ
とであろう。親方と共々出稼先で雇お
れながら、しかも技能養成という変則が
こうした悪弊をうみ出したようだ。
気仙地方の職業訓練所で大工養成は超
満員の入所希望と聞くと、技能養成の部
分の拡充が行なわれる一方、地方に潜在
する慣習の打破や、雇用関係の明確化な
どの課題が残されている。

この三月二十日を皮切りに月末までに
四班に分かれて、集団就職の特別列車が
出発する。一列車六百名から六百五十
名、約二千五百名が岩手地方の職場へ向
う。東京一九三〇名、盛岡一七三〇名、
れ二九〇名、千葉の一七三〇名などで各
店員がその半数、紡績・機械工などであ
るが、今年の新しい職場としてトランジ
スターなど弱電部門に二〇〇名が働く。
「中卒ヤイ」の時代を映して、県外か
らの求人は求職者の約三倍、商店街など
六〇団体一五〇〇名の求人には四〇〇名
が応じた程度、職業を選ぶ自由がどう
やらやっとな手形でなくなってきた。
中小企業退職金制度がいくらか将来に
曙光をもたらしたとはいえ、数年後、や
がて世帯をもつ頃ともなれば、万年住込
み従業員ではなくしてゆけず、新しい職
業上の壁にぶつかるとも想像に難くな

山には山の子の問題があるように、三
陸(陸前・陸中・陸奥)沿岸の漁家の子
どもたちにもまた海の子の問題がある。
いか釣り漁夫と船主との使用従属関係
が存在し、法の適用をうけることは函館
地方のいか釣りの場合と同様である。漁
家の古老は「昔はするめが海にいっぱい
で、そりあおもしろかっただぜ」と沿岸
漁業はなかなかしんどい頃をなつかしがって
いたが、ここ数年とんと振返らず、子供の
手を借りるまでもないとぼしていた。



岩手県 山の子 海の子
出かせぎの子
河村 すみ子

産業の拠地である。また釜石の富士鉄、
久慈の川鉄、大船渡の小野田セメントな
ど山の資源に関連する産業が多い。
* 釜山の子ども
釜山に働く人々で、村や町がつくられ
た辺地集団では、子どもの職業問題に頭
を抱えている。従来、釜山に生まれ育つ
た者はヤマで働くことが当りまえとされ
親子代々住みついて来たものの、その業
態から最近年少者の雇用はきわめて少な
く、遠く職を求めて旅立って行かなけれ
ばならない。
職業の選択範囲は広いものの、子どもた
ちにはヤマばかりが世界でない、とは解
っている。ヤマの暮らしが身にしみつ
いている人々には他の社会が不安なの
か、子どもを釜山にとどまらせたいと希
う。親は自分の退職年齢が近づくとつれ
釜山を降りたくないという思いがつの
り、なんとかして子どもの釜山就職で、
それを喰い止めようとする。労組や主婦
の会でも親の肩代りに子どもの採用を要
求するというが、雇用の近代化の面から
も、また年少者自体の職業問題からも考
えさせられることである。

* 焼子の子ども
山には所有地の解放をまねかれた山林
地主の財閥がある。私見たその館(ヤ
カタと人々はよんでいる)は山のひらけ
たところに自分の領地を見はるかすこと
ができ、近郷近在の人々の眼に館の灯が
うつるところに建てていた。

山には山の子の問題があるように、三
陸(陸前・陸中・陸奥)沿岸の漁家の子
どもたちにもまた海の子の問題がある。
いか釣り漁夫と船主との使用従属関係
が存在し、法の適用をうけることは函館
地方のいか釣りの場合と同様である。漁
家の古老は「昔はするめが海にいっぱい
で、そりあおもしろかっただぜ」と沿岸
漁業はなかなかしんどい頃をなつかしがって
いたが、ここ数年とんと振返らず、子供の
手を借りるまでもないとぼしていた。

山には山の子の問題があるように、三
陸(陸前・陸中・陸奥)沿岸の漁家の子
どもたちにもまた海の子の問題がある。
いか釣り漁夫と船主との使用従属関係
が存在し、法の適用をうけることは函館
地方のいか釣りの場合と同様である。漁
家の古老は「昔はするめが海にいっぱい
で、そりあおもしろかっただぜ」と沿岸
漁業はなかなかしんどい頃をなつかしがって
いたが、ここ数年とんと振返らず、子供の
手を借りるまでもないとぼしていた。

山には山の子の問題があるように、三
陸(陸前・陸中・陸奥)沿岸の漁家の子
どもたちにもまた海の子の問題がある。
いか釣り漁夫と船主との使用従属関係
が存在し、法の適用をうけることは函館
地方のいか釣りの場合と同様である。漁
家の古老は「昔はするめが海にいっぱい
で、そりあおもしろかっただぜ」と沿岸
漁業はなかなかしんどい頃をなつかしがって
いたが、ここ数年とんと振返らず、子供の
手を借りるまでもないとぼしていた。

対し、技能作業では二一円と約倍であり、これを月間内職収入とみると単純作業で一、七三〇円、技能作業で二、七六〇円見当である。技能作業は有利のように見えるが、作業道具や副資材を負担する度合いが大きいことから、この工賃は割引きして考える必要があるとされる。この工賃は月給が七〇％、納品時給が二％となつてゐる。出来上った製品が不良品である場合、不問にするのが二四％より直し二四％、材料負担二％等の措置がとられる（もとも不良品が出ないものが三七％あるが）。この仕事の獲得経路としては近所の人からのものが半数にのぼり、その他は業者の募集広告二〇％公共のあつた所一三％等が大きいところである。仕事の断続状況については、季節的の繁閑がはげしいためによく途切れるものが四五％、かわるがわる続いているものが二二％で、この両者が五七％を占め、同じ仕事が続いているものは四三％である。この調査は結びで、内職労働への対応の仕方の二つの傾向を指摘し、一は従来からのより低い生活水準の社会階層に属し、絶対的貧困の上から日々の収入を必要とし、単純な継続した作業を求めるものであり、他は比較的高い水準の社会階層に属し、より高い月収を問題とし、技能のあるいは手芸的なもので時間的拘束の少ないものを求めるものとであるとされている。

内職仲介業にメスを入れた調査として

対し、愛知の補導所が「内職仲介業の整備対策」（昭和三十三年十月資料第八号）を発表して、この問題にライトを当てた。これは昭和三十三年八月、九月に名古屋にある一〇〇の仲介業者を把握して行なつた調査である。仲介業者は婦人が八〇％を占め、その中副業として行なつてゐる者が七二％である。その内職の経験のある者は三五％、無経験者は五五％である。仲介業者経験年数は四年以下の者と五年以上の者とが半数ずつある。このうち、主人の月給収入のある世帯は五九％で、仲介以外の収入のない世帯は二七％であり、前者のうち月給二万円以下五五％、二万円をこえる者が三三％となつて比較的收入のよい世帯層であるといえる。業務の場所も自家の五四％をはじめ、借家一六％等で別に事務所をもっているものは極めて少ない。従業員も家族のみの場合が殆んどである。かかえてゐる内職従事者一か所平均四〇人程度である。そしてこれらの数は勿論変動するわけであるが、固定した内職者を五割以上持っているものが五四％近くもある。内職者の側からみると、全内職者の四三％は固定してゐる。この内職者を集める場合、内職者の紹介によつて求人する者が五七％で、補導所利用者は一八％となつてゐる。仲介業者の製品の扱いは、まず同一業者に専属して、その発注のみを扱つてゐる者が大部分の八割を占める。内職資材及び製品は内職者が運搬する場

内職公共職業補導所調査報告書目録（昭和三十五年三月現在）			
（一）内職提供事業所調査			
都道府県	調査名（報告書の名称）	調査時期	調査事業所数
北海道	内職提供事業所実態調査概要（第一次）	昭三三・三	二五
茨城	内職提供事業所実態調査報告	昭三三・三	一〇六
東京	内職提供事業所実態調査報告（水戸、土浦）	昭三三・三	六三
神奈川	内職提供事業所実態調査（中間）報告書	昭三三・三	一〇八
長野	神奈川県における「造花」の実態調査	昭三三・三	五
岐阜	松本地区における内職事業所の実態	昭三三・三	四三
愛知	岐阜市及びその周辺における内職事業所の概要	昭三三・三	一六四
愛知	中濃地区における内職事業所の概要	昭三三・三	一六四
愛知	名古屋市の内職市場の実態	昭三三・三	一六四
大阪	東三河地区の	昭三三・三	一六四
大阪	尾西地区の	昭三三・三	一六四
大阪	岡崎地区の	昭三三・三	一六四
大阪	瀬戸地区の内職市場の実態	昭三三・三	一六四
大阪	大阪府における内職提供事業所実態調査（その一）	昭三三・三	一六四
大阪	大阪府における内職提供事業所実態調査（その二）	昭三三・三	一六四
岡山	家庭内職実態調査報告書（事業所関係の二）	昭三三・三	一六四
福岡	内職事業所実態調査概況報告書	昭三三・三	一六四
福岡	内職事業所実態調査概況報告書	昭三三・三	一六四
福岡	福岡市内内職事業所実態調査報告資料	昭三三・三	一六四
福岡	北九州五市内内職事業所実態調査資料	昭三三・三	一六四

合が六四％であり、仲介業者が行なう場合は一七％、両方で行なうのが一九％である。副資材の負担は物によつて、また工賃により異なるが、八割は支給してゐない。工賃支払は内職者一人当り一月二、〇〇〇円～三、〇〇〇円が六割であり、一日当り一、〇〇〇円以下が九割である。支払は月一回払いが九三％で殆んどである。仲介業者自身の報酬は取扱高歩合制によるもの五五％、仲介費制が一五％、手当制が二六％である。歩合制では総工賃の一割の場合が最も多く七六％を占める。請負制の場合は、仲介業者が自らの計算によつて自由に工賃から差引くから問題が多いが、差引率二割程度の者が四五％と最も多い。なかには、五割の高額をとっているものがある。月額手当制では、三、〇〇〇～五、〇〇〇円の者が約八割である。総じて月の収入は本業の者で平均二六、〇〇〇円、副業とする者で平均五、〇〇〇円である。製品に不良品等の事故があつた場合には、直させる場合が六五％で、他は内職者と話し合つてその事情によつて解決するものであり、弁償させざる場合も若干ある。この調査は最後の問題点として、間借り業者の問題、主婦の片手間業務による不確実性、規模の零細性、業務休止防止のための発注業者の確保、業者の生計費との混同による収支計算の不明確性、仲介の報酬の幅（五％～五〇％）の適正化、発注業者の選料（「洋品」「紙」関係は大阪市に多くに備える為の立替予備資金の必要性、内職への府下に分散してゐること、本調

職補導所との連絡強化による内職合理化への協力等を挙げている。

最後に大阪の内職補導所の行なつた職種調査を眺めてみよう。本調査は、大阪府下における家庭内職の現状、特にその賃金、労働時間、習熟時間等に関するものであり、昭和三十三年五月、六、七月に於いて、業者又は授産施設とそれに関連する内職者を調査した。調査対象となつた業種は二八に及ぶ。即ち、①綿メリヤス製造業 ②布帛品製造業 ③ワイシャツ、カッター、ブラウス製造業 ④紳士服製造業 ⑤婦人子供服製造業 ⑥ハンカチーフ、スカーフ製造業 ⑦竹製スグレ製造業 ⑧製本業 ⑨家庭用、広告用マシナ製業 ⑩帽子製造業 ⑪食品製造業 ⑫毛メリヤス、セーター編立業 ⑬文具製造業 ⑭洋傘製造業 ⑮櫛、プラスチック加工業 ⑯ネクタイ製造業 ⑰造花製造業 ⑱洋傘骨製造業 ⑲紙加工業 ⑳玩具製造業 ㉑手袋製造加工業 ㉒靴下、足袋製造業 ㉓ガラス細工製造業 ㉔洋品雑貨製造加工業 ㉕その他衣料 ㉖その他、となつてゐる。そして大阪府に於ける家庭内職の実態（第二九部）として総括してあるが、その要約としての、職種・事業者・内職者とも把握が難かしいこと、大阪の場合業種別には「衣料」「洋品」「紙」関係は大阪市に多くに備える為の立替予備資金の必要性、内

二、環境改善指導
三、内職者の生活保護法に基づく医療扶助
四、臨時家内労働調査会の発足
というところになるが、内職者の生活保護法に基づく医療扶助については、昭和三十四年九月十二日付労働省婦人少年局長から厚生省社会局長にあてた次の通達がある。
婦発第二九三号
昭和三十四年九月十二日
労働省婦人少年局長
厚生省社会局長殿

内職従業者のベンゼン中毒の発生に伴う生活保護法による医療扶助について、近時高分子工業の発達に伴い、ヘップサンダル底、ビニールちゃん、ビニールバンドなどのベンゼン入りゴムのりによる接着作業がふえ、これに従業する東京都内の内職従業者のうちからベンゼン中毒の患者が発生し、当局としてもこれが対策を鋭意検討中である。
生活保護法による医療扶助の運営については、貴職から寄せられている諸通ちにより万全を期されているが、右のベンゼン中毒り患内職者のうちには、同法による医療扶助を受けられるべき被保護世帯もかなりあるものと思われるので、右の状況を貴下関係機関及び民生委員に周知方御協力賜わるとともに、当該ベンゼン中毒り患者から関係機関又は民生委員に医療扶助についての相談等を持ち込んだ場合には、適切な措置をとられるよう

う何分の御配慮を賜りたくお願いする。
また、臨時家内労働調査会は、昭和三十四年十一月二十一日に発足し、会長に国際ラジオセンター会長長沼弘毅氏が選出された。現在別稿のとおり、調査会が運営されているが、近い将来、同会の調査並びに慎重審議によって、抜本的家内労働対策が樹立される見込みである。
ベンゼンのりを有害物に指定した労働省令
次に、十一月十三日に開かれた衆議院の社会労働委員会でも、再びベンゼン中毒問題がとりあげられたが、その前日に労働省令第二十五号が公布されているので、当日の審議は、この省令に関し種々の討議がなされた。その質疑と回答の要点を述べると、第一に、省令に三か月の猶予期間を設けた理由は、
「中央労働基準審議会においても詳細に検討されたが、労働大臣あての答申を作られるにあたりましてはベンゼンに代る代替品を早くみつけないと大事であるということでございます。そこでこの答申にも『本省令は、なるべく速かに施行することが望ましいが、トルエンその他の代替品の需給に十分留意し、関係者に無用の混乱の及ぶことのないよう行政運営上充分配慮すること。』というように基本的観念として三か月の猶予期間を認めたわけでございます。」
第二に、みずから使用するために製造

している工場等では三年間の猶予が設けられているが、その理由としては、
「これもやはり同様の趣旨でございます。三年間に満ちる代替品を関係者が研究の上しっかりと整備して生産していただくということを期待してあるわけでございます。」
第三に、この省令は、大工場保護ではないかということに対して、
「これは新聞等に大という風な記事で書いておいたところもあったと思いますが、省令では大と中小と分けておいたのは何もつけておりません。要するに大であつても中小工場でありまして、もちろん立派な排気施設を整備して、それを客観的に認定を受けなければならぬ。われわれは大工場保護、あるいは中小だけ禁止するというような考えでなしに、排気施設が十分であるかどうかという点に客観的な認定を下して、経過措置期間において認めていこう。こういう考えでございます。」と答弁されている。

要するに、この省令によって、ゴムの溶剤（希釈剤を含む）中のベンゼン含有量が五割以上のものについては、労働基準法第四十八条の命令で定める有害物と指定され、附則に認められた苦手の例外を除いて、すべて本年一月一日からベンゼンを含有するゴムのりの製造、販売、輸入及び所持が禁止されたこととなり、従って、内職者等にも危険なゴムのりが出廻る心配がなくなったのである。
「ゴムのりにJISマーク
これと併行して、最後の対策として、現在工業技術院で、ゴムのりの日本工業規格（JIS）の制定が検討され、その作業も大詰めになってきている。すなわち、労働省特に婦人少年局長からの強い要望もあり、工業技術院では、昨年十月十九日に関係者からなる第一回の審議会が開かれ、本年二月五月には細部の技術的な検討を残してその要綱が決定した。これによると、その適用範囲は、労働省令第二十五号のうらづけとして「この規格は、低粘度のゴムのりについて適用する。ただし、タイヤ及びタイヤ用チューブの修繕用ゴムのりを除く」とし、その使用材料は、「適当なゴム材料並びに脂肪族及び芳香族系の炭化水素を主成分とする溶剤を用いる。ただしベンゼン分は五割未満とする」となっており、この規格に合致したものに限り、JISマークが附せられることになっている。こうして市場にやがて安心して使えるゴムのりが出廻るのも、そう遠い日ではあるまい。しかし有機溶剤は、ベンゼンに限らず多少とも有害性があるから、近く制定が予想される「有機溶剤中毒予防規則」を俟たずとも、十分その管理に注意しなければならぬ。
同規則の速やかな制定と、それにもまして一般の職業病対策の関心が一層高まることを期待して欄外する。

しては三年間の猶予が設けられているが、その理由としては、
「これもやはり同様の趣旨でございます。三年間に満ちる代替品を関係者が研究の上しっかりと整備して生産していただくということを期待してあるわけでございます。」
第三に、この省令は、大工場保護ではないかということに対して、
「これは新聞等に大という風な記事で書いておいたところもあったと思いますが、省令では大と中小と分けておいたのは何もつけておりません。要するに大であつても中小工場でありまして、もちろん立派な排気施設を整備して、それを客観的に認定を受けなければならぬ。われわれは大工場保護、あるいは中小だけ禁止するというような考えでなしに、排気施設が十分であるかどうかという点に客観的な認定を下して、経過措置期間において認めていこう。こういう考えでございます。」と答弁されている。



男女均等待遇の法律

雇用及び職業分野における諸法律の紹介

はじめに

職場における女子の差別待遇の問題については、すでに本誌第七巻の第七号で特集した。そして、その際「法制上からみた男女の平等について」ともとりあげた（同号二七頁参照）ところであるが、これにもなお多くの国において、特に「雇用及び職業の分野における差別待遇」の問題として未解決のまま残り残されており、国際労働機関においても、一九五七年六月、ジュネーブにおいて開催された第十四回国際労働総会で、この問題が議題の一つにとりあげられた。

一方が国においては、戦後新憲法に基づき労働三法が制定されるに及び、法制の中に男女の均等待遇の規定が設けられたが、かかる立法整備にもかかわらず、依然旧来の慣習から女性を男性より劣位なものとする女性軽視の思想、女子労働は「腰掛的」または厄介なものとする女子労働に対する偏見などはまだ根絶されず、現実には、一九五八年の婦人労働金給与額の平均男一九、六四九円に對し女八、八〇三円で、製造業においては、

男子職員の給与を一〇〇とした場合、女子現金給与総額では、女子労働者四〇・一、女子職員三八・〇、つまり支給する給与では、女子労働者四一・二、女子職員三九・五と、賃金における男女格差がひどくなつており、また、定年制度一つをとりあげてみても、男子五五歳、女子五〇歳のよう、男女別に定年制を設けているものが、調査対象事業場の約四分の一を占めており、このほか僅かではあるが、結婚・妊娠・出産をもつて退職させるものや、このことを条件として採用するものがあることから、これらの問題が直接法令に抵触するか否かは問題であるが、雇用及び職業の分野における差別待遇の問題として、なお検討を要するところである。

このような情勢に鑑み、雇用及び職業の分野において、男女の均等待遇が内外の諸法制の中で、どのようにうたわれているかを見ることは、また意義深いことであろう。以下本誌ですでに発表されたものを除き、解説を加えながら、この問題を概観してみよう。なお、さらに深くこの問題を研究されたい人々は、婦人少年局編さん婦人労働資料第七四号を参照せられたい。

均等待遇の意味

まず、雇用及び職業の分野における「均等待遇」とはどんなことであるか。雇用及び職業の分野とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用条件の領域ということである。

均等待遇とは差別待遇をしないということである。差別待遇をしないといつても、人は個人個人で能力や価値が異なるものであり、特に「十人十色」といわれるもの、このことを端的に表現したものであるが、そのような個人の肉体的または精神的な能力や価値、それから個人の実際の行動といったフクター（要因）例えば、勤怠・怠惰・注意・不注意・礼儀の正しさ・非礼・長所・短所・義務怠慢などのための差別待遇は差別待遇を構成しないものとして正当化されるのであってそれ以外の要素たる自然的または社会的ないしは先天的または後天的なもの、例えば自然的・先天的なものとしては性別・人種・皮膚の色といったもの、後天的なものは社会的なものとしては例えば、文化・言語・宗教上・政治上もしくはその他の意見・国籍・社会的出身・社会的階級・財産・門地またはその他の身分といったものを理由として、有利または不利な取扱を個人に対してなすことが差別待遇をしたことになるのである。

法の下の平等

「人は人の上に人を作らず、人の下に人を作らず」という福沢諭吉が引用した有名な言葉のように、「人は生れながらにして自由であり、かつ、平等である」とする近代国家の理念は民主主義の思想と同じ基盤に立つものである。このことを「法の下の平等」という形で近代国家のほとんどすべての国が基本原則として保障している。

例えば、フランスの二七八九年の人権

宣言の中では「権利において平等」という、ワイマル憲法では「法の前に平等」といい、日本国憲法第二十四条で「すべて国民は、法の下に平等であつて」といっているのはみな全く同義である。法の下の平等についての沿革は、先に掲げた本誌第七号で比較的詳しく触れているので、ここでは省略するが、今日、内外の諸法制の中では、必ずしもいいほどこの均等保護事項がうたいこまれており、「法の下の平等」という概念が必ずしも直接に、雇用及び職業の分野における男女の均等待遇を意味するものではないが、資本主義国家である社会主義国家であるを問はず、憲法の中に「法の下の平等」を規定している。社会主義国家の例としては、「法の下の平等」の規定に関連して、賃金その他の労働条件についても均等待遇をすることを直接憲法に規定している例が少なくない。その一、二を掲げてみよう。

○資本主義国家の例

(1)アメリカ(一七八七年)憲法

第四條「州は、その管轄内にある何人に対しても法の均等なる保護を拒むことができない。」

(2)ビルマ連邦(一九四七年)憲法

第三條「すべての公民は、出生・宗教・性または人種のいかんを問はず法の前に平等である。すなわち、一の公民または公民の一部と他のそれとの間にいかなる恣意的差別もあつてはならない。」

○社会主義国家の例

(1)ソ連(一九三六年)憲法

第二二條「ソ連邦における女子は、経済的、国家的、文化的及び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。これらの女子の権利を實現する可能性は、女子に対して男子と平等の賃金・休息・社会保険及び教育に対する権利が附与されること、母及び子の利益が国家的に保護されること、……によって保障される。」

(2)ユーゴスラビア(一九四六年)憲法

第二四條「女子は、国、経済生活及び社会生活のすべての分野において男子と同等である。女子は、同一の労働に対して男子と同一の支払を受ける権利を有し及び勤労者としての特別の保護を受ける。」

男女同一労働同一賃金

労働条件に関する男女均等待遇の最も典型的なものは、同一労働同一賃金の原則である。一九五一年ILO第三四回総会で採択された「同一価値の労働に對して男女労働者に同一の報酬に關する条約」(第一〇〇号)によつて、これに關する保護規定はかなり広く普及している。わが国の労働基準法第四條の規定を始め資本主義國家の多くは労働法で、また社会主義國家の多くは憲法に他の基本的人権とともに定めてゐる例が多い。

○資本主義國家の例

アメリカ、カリフォルニア州(一九三七年)労働法典

第一一九七條の五「使用者は、その雇用する女子に對し、同一の種類、量及び性質につき、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、給与を支払つてはならない」

○社会主義國家の例

(1)北朝鮮(一九四八年)憲法

第一五條「すべて公民は、國家機關、協同團體及び個人企業所において、同一の労働に對し、同一の報酬を受ける権利を有する。」

(2)東ドイツ(一九四九年)憲法

第一八條「男子及び女子、成年及び青少年は、同等の労働に際して同等の賃金を求める権利を有する。」

その他の均等待遇

職業及び雇用の分野におけるその他の均等待遇としては、ILOが一九四八年に採択した「職業紹介に關する勧告」(八三號)、「職業訓練に關する勧告」(五七號)にも見られる就業機会・職業訓練の均等待遇の問題及び組合員資格に關する均等待遇並びに公務員制度における均等待遇があげられる。これらに關する内外の諸法制の例は比較的稀であるが、その主なものを二、三を列挙してみよう。

○就業機会・教育訓練に關するもの

イギリス(一九四四年)教育法

「結婚をしたいという理由のみで、教員の資格を認めず、または既に現に教員たるの身分を有する女子がその資格を喪失することはない。」

東ドイツ(一九五〇年)労働法典

第一條「すべての市民に、その能力に應じた均等な職場が与えられなければならない。」

第三條「公有経営における女子の職業教育は、男子と同様に一切の活動につき広汎にこれを編成しなければならない。」

○組合員資格に關するもの

カナダ、ケベック州職業組合法

第四條「一六歳未満の年少者及び既婚女子(夫が反對する場合を除く)は成年男子同様職業組合員となることができない。」

中国労働組合法

第二條「満十六歳以上の男女労働者はすべて、労働組合に加入でき及び組合員となる権利と義務を有する。」

○公務員制度に關するもの

アメリカ、ミズリ州(一九四五年)憲法第一〇條「本州においては何人も性別を理由に公務員の資格を奪はれない。」

フランス(一九四六年)官吏法

第七條「この法例に別段の定めある組合の外、この法例の適用につき、両性間の差別待遇をしてはならない。」

以上で、男女の均等待遇の諸法制を概観したが、最初にも述べたとおり、この問題は國際的にも未解決の問題であり、現実には例えは先進國イギリスの公務員制度でも男女間で、同一のグレードに属する者でも、昇進の機会が異なるなど、

労組婦人のページ

全電通・全織同盟・全損保の婦人対策方針について

本誌二号で紹介した、総評と全労の最近の婦人対策方針につき、今回は加盟単産のなかから、比較的女子の多い組合として全電通(総評)、全織同盟(全労)を、またいずれにも加盟していない組合として全損保をとりあげ、それぞれの組合における最近の婦人対策方針を掲げることになりました。紙面の都合で多くの組合の例はとりあげられませんが、総評及び全労傘下の組合では、だいたい上部団体の線に沿った方針をそれぞれ具体化しています。

全国電通労働組合(全電通)

電話交換手さんの職場として知られて組むこの組合では、一九五九年度運動方針「婦人対策」のなかで「職場しめ出しの攻撃を真向からうけている層として、だれよりも抵抗活動をつよめなければならぬ立場にある婦人組合員の活動」を次のように決定している。

1、合理化に対する認識と抵抗の活動(活動目標)

- ①急いで仕事をしない。余分な仕事をしない。活動を日常の習慣に発展させる。
- ②労働条件をよくするための実績をつみあげる。
- ③だれもが自分で考え、意見を出し、みんなで行動することを習慣とする。

め、はなしあい活動をさらにつよめる。

④託児所の拡充と増設、および授乳室設置のための活動をつよめる。

2、合理化のしわざをばねかえし、従来の学び知る活動から本年度は動く職場をつくる活動に組織の力を集中する(重点活動)

- ①職場婦人委員会を完全に設置する。
- ②活動の断層をなくするためのオルグを積極的におこなう。
- ③活動の経験を学びあうため、職場交流をつよめる。

3、婦人組織のあり方について

- ①公社の合理化計画の攻撃をはねかえすために、専門部のきりかえによって婦人の問題を組織全体に包みこんで、婦人の自主性をのびつつ開く。
- ②婦人対策がのびやんでいる現状に對し、組織のとりくみの不足と欠陥を各級機関において早急に克服し、職場婦人委員会を中心とする婦人対策活動の強化に努力する。

(一九五九年度運動方針より抜粋)

全国織維産業労働組合同盟(全織同盟)

織維関係の組合では最大の組織で、組合員の六割以上が女子であるこの組合では、一九五九年度運動方針「婦人対策」を次のように決定している。

- 1、婦人対策充実の活動体制をととのえるため、本部に婦人オルグを増員する(主な活動目標)
- ①肩たたきの排除

②託児所・保育所の設置運動をはじめとする既婚者対策

③退職者の組織化対策

④主婦の会の結成対策

⑤各組合に婦人相談の窓口を設置する

2、寄宿舎対策

組合と自治会の連携強化は、すべての寄宿舎対策の前提となる。

(活動目標)

- (1)自治会専従者の獲得
- (2)労働協約に寄宿舎問題を入れる
- (3)寄宿舎規則の改訂
- (4)施設と食事内容の改善
- (5)自治会員の各種集会への積極的参加
- (6)休日を含む毎日入浴制の実現
- (7)連絡懇談会を開き、労使交渉制確立
- (8)自治会相互の連携強化
- (第十四回定期大会決定案より抜粋)

大会決定後、さらに次のような婦人対策実践要綱を決定している。

- 一、加盟単産、各事業に婦人対策担当者を設置
- 二、同盟組織内の職場交流促進の活動
- 三、婦人組織の強化の活動
- 1、社宅主婦会の結成とその連携強化
- 2、民主的婦人団体との連携
- 四、通勤既婚者対策の活動
- 五、既得権の完全実施とその拡張の活動
- (婦人対策実践要綱より抜粋)
- 全国損害保険労働組合(全損保)
- 事務部門の職場として比較的女子の多い(約三割)この組合では、一九五九年度運

働方針中、専門部活動強化のひとつとして「青婦人対策部」について次のような決定をおこなっている。

「損保資本の攻撃に對処して、諸権利を守り、労働条件を改善するために、職場活動の活性化、職場闘争の推進を活動の基調とし、とくに会社側の合理化攻勢との闘いを中心とする」という基本的方向を出している。

(具体的活動)

- ①全国青婦人代表者会議を開き、本部方針の確認と、具体的活動方針を出す。
- ②婦人活動家会議を全国的規模で開催
- ③ブロック会議は各地協会の青婦人活動家会議として、経験交流とその理論化をとおして、活動家の養成を行なうとともに本部との結合をつよめていく。
- ④支部青婦部長会議は月一回を原則として開催する。
- ⑤ひきつづき四名の婦人部員をおき、調査活動その他を行なう。
- ⑥支部、地協青婦集會には、本部青婦対部が出席、直接指導、援助を行なう。
- ⑦国際婦人デー五〇周年の記念行事の運動に参加し、コペンハーゲンの大会へ代表を派遣する活動に参加する。
- ⑧日本青年労働者研究全国集會、働く婦人の中央集會、母親大会等に參加。
- ⑨他労組青婦人部と交流し、平和運動に参加していくよう指導援助を行なう。
- (第十四回定期大会資料抜粋)

女子の就業者数と完全失業者数 (1959年11月)

一人一か月平均現金給与総額 (1959年11月)

産業別	女子	男子	男女計中		女子の前の年同月と
			に占める割合	に占める割合	
数	万人	万人	%	%	万人
総数	1,828	2,628	41.0		+ 5
自営業者	287	814	26.1		+ 10
家族従業者	928	375	71.2		- 6
雇用者	612	1,436	29.9	100.0	± 0
農業	21	32	39.6	3.4	± 5
林業	*	22	8.3	0.3	± 0
漁業	*	48	7.7	0.7	± 1
建設業	27	137	16.5	4.4	- 2
製造業	204	474	30.1	33.3	- 8
卸売業	135	229	37.1	22.1	- 5
小売業	27	196	12.2	4.4	+ 1
金融業	177	197	47.3	28.9	+ 5
運輸業	16	100	13.8	2.6	+ 2
サービス業					
完全失業者	20	25	45.5		± 0

「註」1) *印の数字は特に誤差率が大いから注意して使用のこと。
2) 統計表の数字はすべて調査結果の実数に推計乗数を乗じたものの
万位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその
内訳の合計に必ずしも一致しない。一総理府統計局労働力調査

一労働省労働統計調査部
毎月労働統計調査

婦人少年局 ニュース

婦人少年問題審議会

年少労働者の関係

二月二十九日午前十時より労働省の会議室において、年少労働部会が左記議題を中心として、会談終了後、午後には工場・商店等の視察、商店会主婦との懇談会などを行い、午後六時散会した。

一、年少労働者福祉員並びにモデル地区設置経過報告

ロ、年少労働者福祉員活動促進のための具体的方策について

視察の工場、商店街

プラチナ産業株式会社

北千住電車通りサービス会

(年少労働者福祉員活動モデル地区)

○婦人少年問題審議会婦人労働部会

三月十日、婦人少年問題審議会婦人労働部会が労働省公労委員会室で開催され

未亡人等の職業対策について審議を行な

った。

○水産食料品製造業女子労働者

労働実態調査結果について新聞発表

婦人少年局婦人労働課は、昭和三十三年六月に開始の調査を行ない、結果報告が今般まとまったので(内容の詳細は本誌三号に掲載)、三月十一日に新聞発表を行なった。

○内職公共職業補導所長会議開催

三月十一、十二日の両日にわたって、内職公共職業補導所長会議が、開催された。十七都道府県の所長及び県の内職関係担当係官、それに補導所設置を予定さ

働く人が知っておきたい法律問題

働く婦人が知っておきたい法律問題③

美容師や看護婦のお礼奉公について

取っていました。
差入証書
住所氏名

昨年から岩手県を反映して、学校出たての若い人は、あちこちから引張られた、みんな大きな企業に集中してしまっている。この頃では、小さな商店では住み込み店員の雇入れが大変で、「昇給は年二回、十年たったら独立資金も差上げます」といふような条件を用意して人集めに大変です。

その一方で、仕事を教える一人前に仕立ててやるんだからと、徒弟制度がながらの労働条件に甘んじている職場も無い訳ではありません。

美容師・理容師は中学卒業後養成所を修了し(昼間一年、夜間一年四か月、通信教育二年)、一年以上店で実地練習(インターン)をした上で試験を受けて、知事免許をもらなければ資格が得られない。そこで貧しい家庭の子は、中学を卒業したら見習いとして店に住み込み、半年から一年は下働き、その後養成所に通学させてもらうのが普通です。店によっては月謝を出してやっていた代償として、資格を取った後四年も五年も安い賃金で働かされている例も少なくありません。

これは、医院に住み込んで看護婦の資格を取る人にも、共通しています。ある私立の病院では、見習看護婦を採用して、看護婦養成所に通学させておりましたが、その際、次のような誓約書を書きました。

「私は、それはあくまで、見習いでいる間の話であって、養成所を修了して本立になった時には話が変化するもののは当然です。一人前になった後でも奉仕を要求するのは使用者の行きすぎと申します。」

労働基準法第十四条では、労働契約は、期間の定めのないものを除き、一年を超え

る期間について締結してはならない」と定めております。これは長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を原則として一年に制限したのです。契約期間を定めない労働契約は、いつでも労働者から解約することが認められているので、事実上一年以上継続使用することを禁ずる必要はないし、また、契約期間が一年以内のものについては、これは更新しても、労働者を不当に拘束することにはならないからです。

労働省の解釈例規では、パーマネット美容師の見習期間終了後一年間のサビス期間を設けて見習労働契約をした事例について、見習労働契約と通算して一年以上の労働契約を締結していることを理由に法第十四条に違反するものとしております。

従って前記差入証書によって、養成所修了後二年間病院に勤務することを約束することは、労働基準法第十四条に明らかに違反することになり、一年以上の契約期間を定めた部分については、無効となつて、契約期間は一年に短縮されます。また、理容師の場合、養成所修了後に安賃金で四年も五年もお礼奉公しなければならぬ義務はない訳です。

また、養成所通学中の授業料を使用者が負担したからといって、「何年以内にその病院に移った場合には、この授業料に相当する金額を返還すること」という

った条件をつけて、実質的義務年限をつけることにするのは、労働基準法第十七条の「使用者は、前借金その他労働者に条件とする前借金の償還と賃金を相殺してはならない」という規定に違反することになり、その契約は無効になります。

30ページよりつづく

する職種において俸給に格差があるといった場合であるが、わが国でも、男女間の労働条件の格差は現実には大きいので、真に男女均等待遇の理想実現のためにそのバックグラウンドたる経済的社会的諸条件を整備するように国民全体が、否、人類全体が努力してゆかねばならないことを痛感するものである。

れている岩手の関係官をも交え、内職行政に関する事務打ち合わせを行なった。

二「こらんになりましたか」

(婦人労働課関係)

○男子の均等待遇に関する内外の諸法制

(婦人労働資料第七四号)

○労働組合のなかの婦人

(婦人労働資料第七五号)

○婦人週間東京会議

東京婦人少年室では、三月三十日、婦人週間東京会議を産経会館において、つぎのように行なった。

午前九時～十二時 部会別会議(非公開)

午後一時～四時 全体会議(公開)

(助言講師)

第一部会 家庭婦人部会

群馬大学教授 永杉 喜輔

第二部会 勤労婦人部会

評論家 田中 寿美子

第三部会 商店主婦部会

都立大学助教授 三井 為友

第四部会 勤労世帯主婦部会

労働科学研究所長 勝木 新次

婦人少年協会の発行所

定価 五十円 千四百円

編集人 久米 愛子

発行人 平林 たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一

電話九段 〇九五九七

紙幣口座東京 〇七九二四

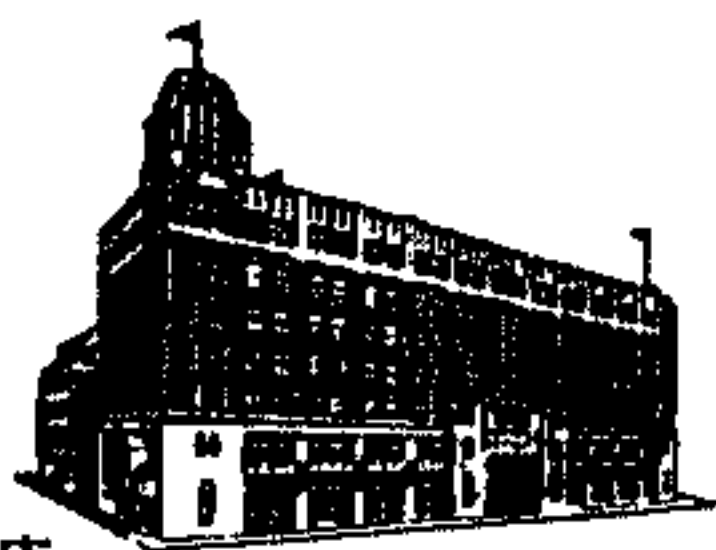
昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和三十一年四月五日発行
(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

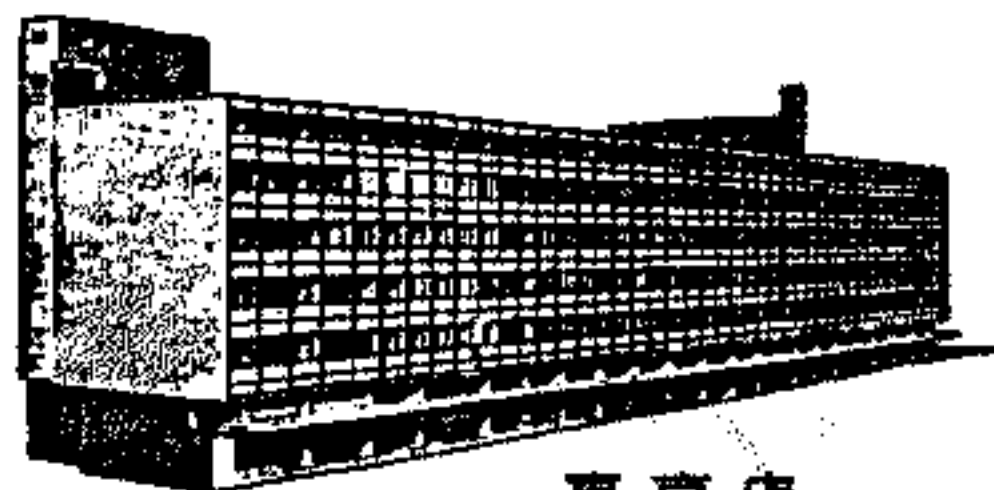
(第八巻 第四号)

定価五〇円 (送料四円)

大阪店



東京店



神戸店



京都店

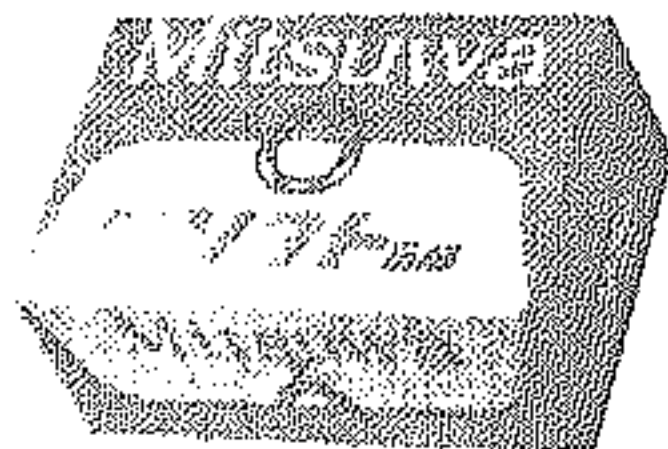


●お買物は4大都市の大丸へ



東京・大阪
大丸
京都・神戸

ソフトはお肌をなめらかにする新美容石鹸—よごれや疲れをすっきりと洗い流して、お肌にうるおいをあたえます。



姉妹石鹸ピンクソフトがございます

