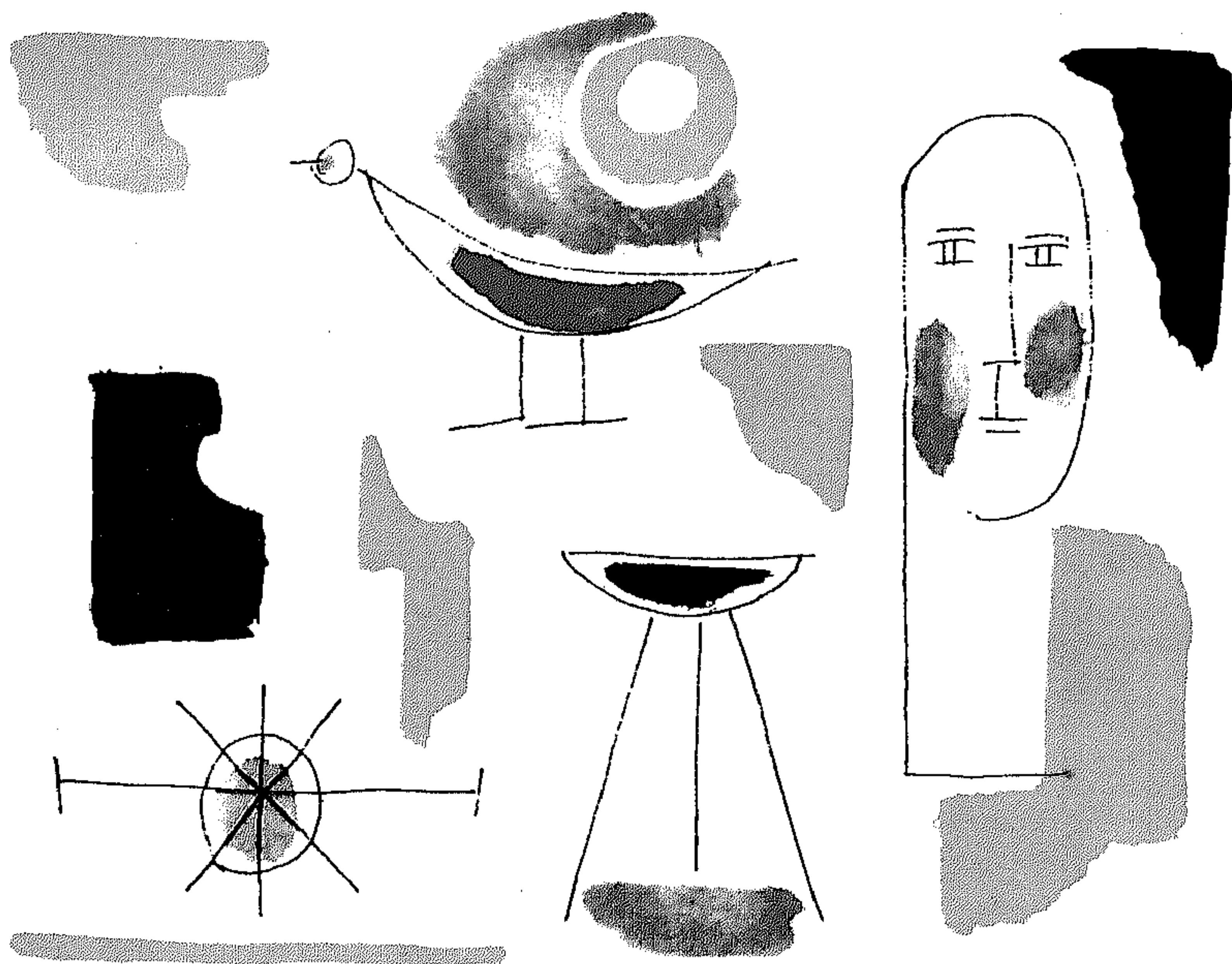


婦人少年者



10
1960

◆中小企業労働福祉月間について
◆働く年少者の保護運動

婦人少年協会

第14回 働く年少者の保護運動

余暇生活の充実を図り
明るい人間関係を育てましょう



婦人と年少者 八巻十号 目次

中小企業労働福祉 増進月刊について 北川俊夫

働く年少者のグループを育てる 吉田 昇
若い人たちの生活文を読んで 松田 ふみ子
①の①(生活)から 三十五年度受賞生活文 下山田次男

働く年少者の保護運動実施要綱

中小企業の悩みと福祉員の役割
——経営者と福祉員の座談会——

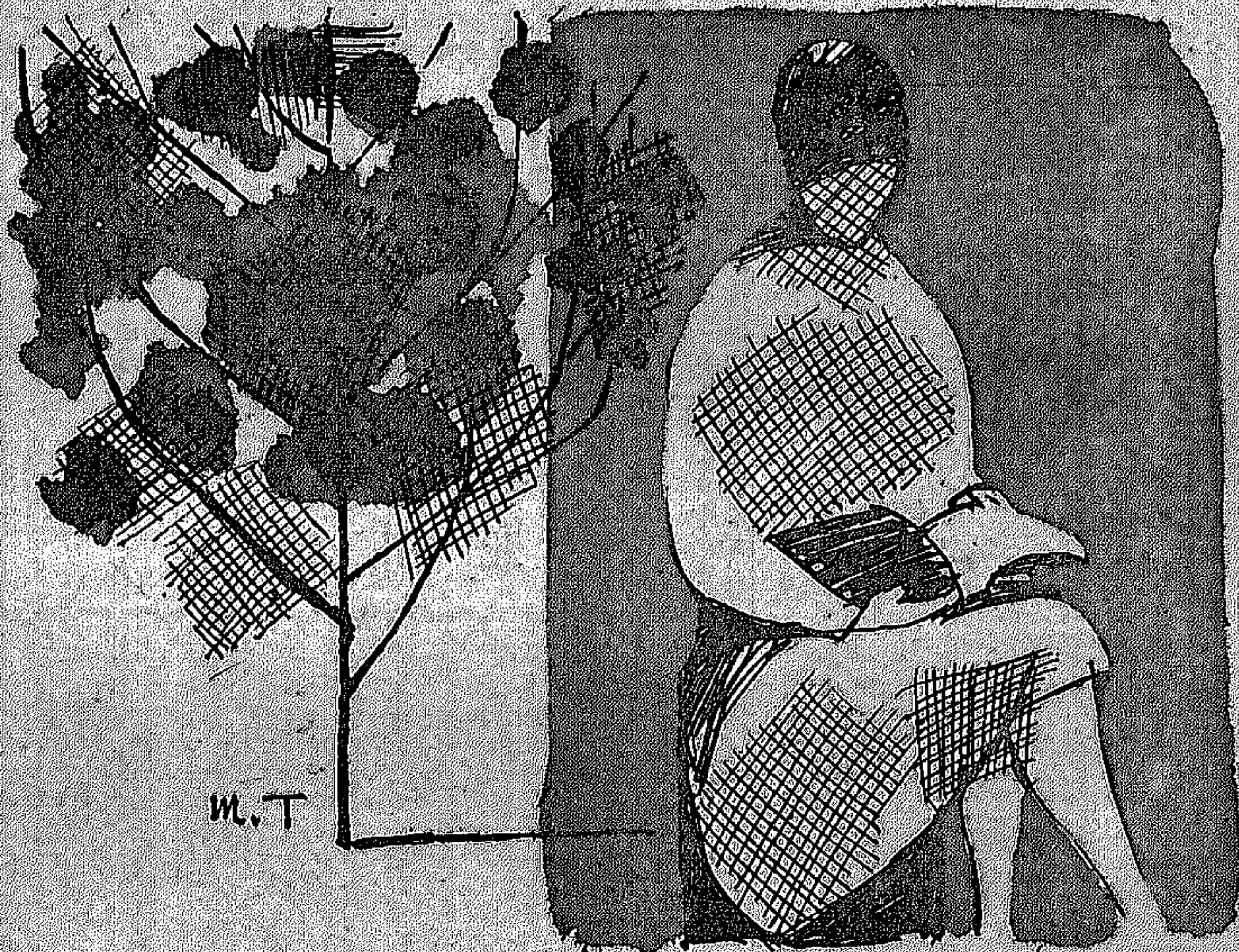
福祉員講習会とその後の活動 嵯峨幸三郎
横井吉郎 岩夫 1614/14

伸びゆく産業 ② 西 清子 10

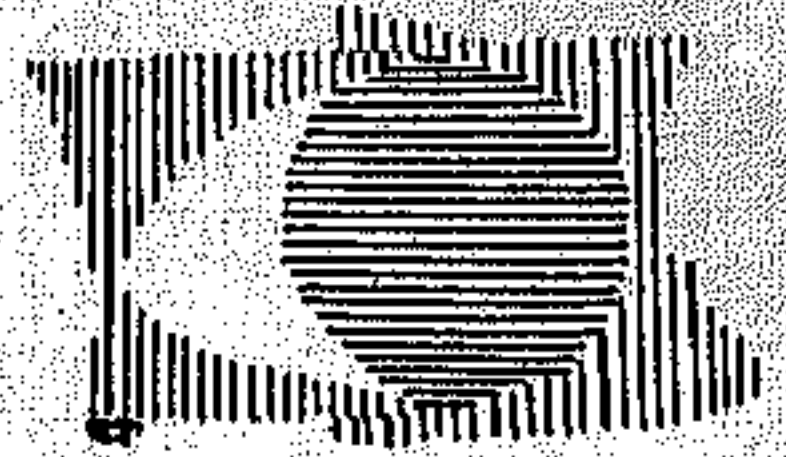
《東京証券取引所とキーパンチャー》

資料室

- 年少労働の現状 ① 最近の婦人労働のうごき JISゴムノリ制定の経緯 労働婦人のベイン 働く婦人の知っておきたい法律問題 ⑥ 婦人界のうごき 戦後における婦人問題文庫目録 ③ 女子の就職者数と完全失業率 業者数、平均現金給与額 表紙 8
- ◇協働員のひろば(離職調査訪問記) 佐藤 幸子 88
- ◇婦人少年局ニュース 表紙 8
- ◇「働く年少者の保護運動」ポスター 表紙 8
- 表紙 富山妙子 屏 塚公俊 表紙 8



中小企業労働福祉増進月間について



北川 俊夫

中小企業労働者の労働条件の向上と労働福祉の増進をはかるため、労働省ではこの十月を「中小企業労働福祉増進月間」と定め、関係行政の強化充実につとめることとなった。この運動は、石田首相の強い指示によって実施されることになったところに、一つの特色がある。「三池争議の留め男」として、その門出をかざった石田首相は新労働政策の方向を示して次のように語っている。

「労働行政は関係行政が中心であるところに、労働行政の発展はありえない。これからの労働行政の重点を労働者に対するサービス面、たとえば雇用の促進、労働条件の向上といった方向

にむけて行くことによって、労働省本来の使命を高めていきたい。こうしたサービス行政の推進が今後の課題だ。」

労働行政として当然のことながら、やむを得ずれば犯しがちな誤りを鋭く指摘している。しかも三池争議問題とともに華々しく登場した人の言葉だけに、一層の重みを感じられる。こうしたサービス行政推進の基本構想を具現するものとして、中小企業労働者の福祉増進運動が打ち出されたのである。

中小企業問題はわが国経済のネックだといわれている。一方において、大資本の下で世界的水準にまで近代化された大企業の存在する反面、貧弱な機械設備と低い技術の下で、もっぱら手工業的な生産を行なっている中小零細企業が並存し、かつ、それが生産、貿易成るいは雇用等経済的に極めて大きな役割を占めている。こうした経済の二重構造の解消が、日本経済の発展の前提条件となっている。したがって、中小企業の重要性は常に強調され、政府としても中小企業の体質改善のため、組織化、金融の円滑化、輸出の振興、税負担の軽減等経営面からの近代化対策を推進してきている。しかし、中小企業近代化の要請に應ずる体制へ最も遅れているのは労働の分野である。

大企業の労働者に比べ、中小零細企業労働者の労働条件は極めて低い。たとえば、賃金についてみると、一〇〇人以下の労働者を雇用する企業は、五〇〇人以上の労働者を雇用する企業の六割以下の水準でしかない。最近若手労働

者の不足、最低賃金制の普及等の理由から、中小企業と大企業との賃金格差は漸く縮小の兆がみられるが、大企業の水準にはまだ遠い距離がある。賃金以外の労働条件についても、労働時間の格差はむしろ拡大しており、労働災害も大企業の発生率が低下しているのに対し、中小企業では災害は増加の一途を辿っている。退職金制度や、住宅・給食・教養娯楽施設等の労働福祉の面では、中小企業の労働者はほとんどその恩恵をうけていない。労働条件、労働福祉におけるこのような事情は、直接中小企業の雇用に影響し、必要な労働者を確保できないだけでなく、労働力の質もまた、大企業に比し著しく劣るといえるのが現状である。さらに労働関係では、労働条件の低さに加えて労務管理の拙劣さから紛争騒ぎが発生しやすく、一度争議になると長期化したり、暴力化するなど紛糾しやすい。特に最近における全国組合の中小企業労働者組織化への活発な働きかけは、このような傾向に拍車をかけることになる。

中小企業経営の近代化と併せて、労働面における立ち遅れを是正するのだから、中小企業対策は効果的なものとはならない。特に中小企業では労働力に依存する度合いが高いだけに、労働政策の重要性は一層認識されねばならない。労働行政では、従来から経済発展の陰に隠れ残されている中小零細企業の労働者に、できる限り日の当るよう暖かい手を差し伸べることを重点施策として積極的に展開してきた。しかし、技術革新、貿易の自由化といったため

しい経済情勢の変転に即応しながら、年率九%の経済伸張をはかるといった積極的な経済政策に対処して、中小企業対策は新たな見地から検討を加えるべき時機に直面している。同じような意味から、中小企業労働対策も労働者の保護に加えて企業の体質改善という見地から再評価し、その飛躍的な拡充をはからねばならない情勢にある。

このことを最も痛感させるのは、近頃の中小企業の求人難である。これまで中小企業が大企業に比べ不利な条件にありながら、その経営を維持することができたのは、低い労働条件でも労働者を雇用することができたからであり、従来わが国の労働市場においては、企業が求める人の数より、仕事を求める人の数が遙に多かったことがこれを可能にしていたといえよう。しかし、このような労働市場の情勢は次第に変わりつつあり、すでに新規卒業者については求人難の現象が現われている。本年の新規卒業者の需給関係をみて、求人数九万五千人に対し、求職者は五〇万であり、求職者数は求人数の半分に過ぎない。このような情勢の下で労働条件・労働福祉の面で大企業に比し著しく立ち遅れている中小企業が深刻な求人難におちいることは当然のことである。このように低賃金をよりどころとした経営は最早難しい状況にある。今後、中小企業では機械設備の整備をはかるとともに、よりよい条件で人を集め生産性を向上していくのでなければ、その発展を期しえない。最近の求人難を契機として、労働条件を向上し、

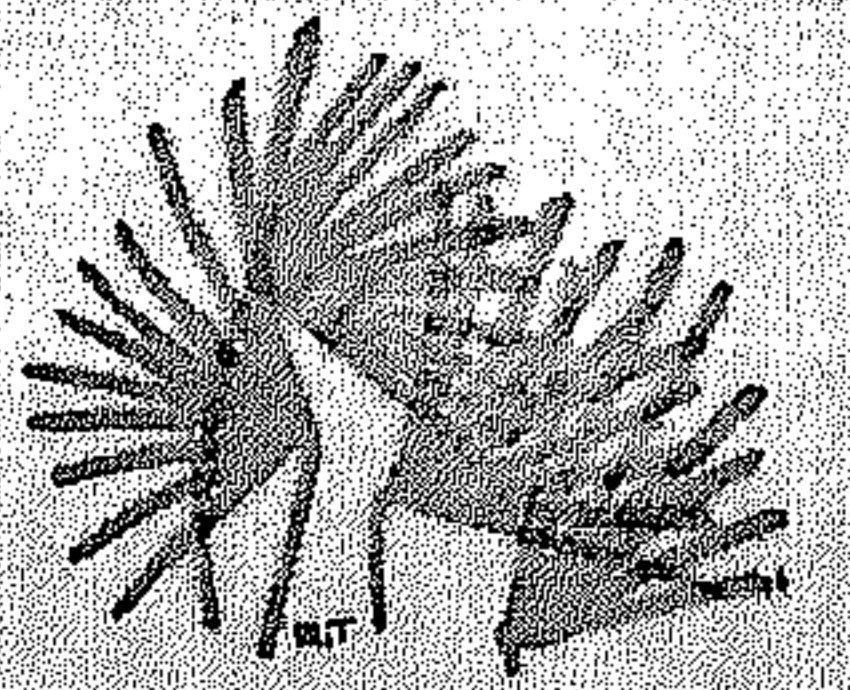
労働福祉を増進することは、労働者のためにも中小企業自体のためにも重要な事柄であるという認識が次第に強くなり、かつまた、目覚ましい経済の好況が中小企業の経営内容の安定向上を通じて、労働条件の改善をも容易にしているというところは注目すべきことである。

一方、中小企業労働対策は、所得倍増計画との関連においても重要な地位を占める。経済規模の拡大は分配面での考慮——所得格差縮小の裏付けなくしては、十分な成果を期しえない。したがって経済拡大の発展過程において、中小零細企業労働者に対する政策のテコ入れを行なう、大企業労働者との格差を縮小し、経済発展の利益をこれら恵まれぬ労働者にも均等に与えるため、今後中小企業労働対策の果たす役割は大きい。

以上に述べたような情勢の下で、現在、中小企業対策はいかにあるべきかを考えてみることにしよう。先ず画期的な立法といわれた最低賃金制は法施行後すでに一年を経過したし、また、中小企業退職金共済制度も同様実施一周年を迎えようとしている。このほか週休制・失業保険の小規模企業への拡張、集団求人の推進、労務管理の改善指導等々制度的には一応整備されている。しかし、その一つ一つを取り上げて詳細に検討してみると必ずしも十分な成果をあげていないとはいえない。たとえば最低賃金制の適用をうける労働者は八月現在では二七万、全労働者の一・四%弱にすぎず、退職共済加入労働者は八月現在でわずか一八万程度である。し

たがって、中小企業労働対策でいま必要なことは制度の改正というよりは現行制度を普及し、その行政効果を十分にあげることである。過去における業績の不十分な点については、もとより行政運営の面で反省すべきところが多い。しかし、そのうちで労働省が現在進めている中小企業労働者のための対策、制度が、中小企業の労使に十分知れ渡っていないということが致命的な欠陥である。いかに立派な制度があっても、周知徹底を欠くならば何の成果もあげない。中小企業労働対策の個々の具体的内容、その必要性、効果が広く理解されるならば、自ら採用ないし活用される途が開けてくる。そのためには、何よりも現在労働省の進めている中小企業労働対策についてのPRを積極的に展開しなければならぬ。

このような考えから、この十月に中小企業労働福祉増進月間が行なわれるのである。この月間中、最低賃金制・中小企業退職金共済制・週休制・失業保険・労災保険の加入促進を中心に、中小企業労働者福祉に関する制度の普及、指導を強力に行なうとともに婦人少年局ではこれと並行して働く年少者保護運動、労働者家族の福祉運動等を集中的に展開する。また、一〇月一〇日には東京共立講堂において中小企業労働福祉増進中央大会を開き、この運動の趣旨を普及し、一般の理解と協力を求めることとなっている。



働く年少者の グループを育てる

吉田 昇

1 ゆがめられている生活態度

ちかごろの青年たちは、どうも辛抱がなくて、といった声をきくことがある。休日を与えても映画やパチンコに出かけるだけである。休日を与えても、休みの日も働かなくてはならない。働く年少者を自分の思うようにならないからといって非難する前に、いったい彼等がなにを欲しているのかを冷静にとらえてみる必要があるだろう。

昨年全国教育研究所連盟がまとめた「勤労青年の生活」(東洋館)には、農村や大企業に働く青年とならんで中小企業に働く青年の実態も克明に描き出されている。

中小企業に働く青年たちが賃金の上でも、勤務時間の上でも、大企業で働く青年にくらべて不利である実情も書かれているが、その実情はここにくりかえすまでもなくあきらかなことである。しかし、もし、問題がこの点だけに存在するのであれば、それは、日本の産業構造が根本的に変化するまでは、年少者に対しても手のうちようがない、ということになる。けれども

「勤労青年の生活」が教えていることは、年少者のもっている問題は賃金や勤務時間だけではないということである。

中小企業に働く青少年は、その生涯の全過程を通じて、人格の健全な発達が進められていくことが多い。一家の支柱であった父親を戦争で奪われたり、病気で失ったりしたものも少なくない。中学校に在学しているとき、教師が進学者ばかりに力をいれて、無視された経験に心がいだきつづけているものも多い。「クラスが進学と就職の二組に分かれて勉強がはじまった。そのときおれたちはもう先生にかまってもえなくなつたような気がする。おれたちのとき限り勉強するたのしみはなくなった」という群馬県の織物地帯で働く青年の思い出は、多くの青年に共通するものだといつてよい。

こうしたゆがみをもっている青年たちは、就職して都会に出てきても、進学した青年や大企業に就職した青年にくらべて、はききって将来にたちむかう姿勢に乏しいのである。中小企業

のなかで、まじめに仕事をし、自分自身を向上させていくことが、どんなに大切かということを見て話してみたい。それは容易に年少者たちの実感に受けとまらないのが実情なのである。多くの青年たちは、こうして、はっきりした目標も、自覚もなく、その日その日をすごすことになる。休日は、盛り場に出かけてゆき、一日に四本も五本もの映画をみて帰ってくる。ぼんやりと寝ころがって一日をすごすものもある。なにをしようという気力がないので、受け身的な生活に流れるのである。

もちろん、中小企業で働く青年たちは、こうした生活の現情に、十分満足しきっているわけでもない。青年たちは、もっと生きがいのある生活がどこかにあるのではないかと感じてはいるのだが、それがどこにあるのかわからないままに、ゆがめられた生活態度を打開する道筋を見出せないでいるのが現状なのである。

2 仲間によるゆがみからの回復

ながい年月、年少者の人格に加えられたゆがみを回復するために、企業主が暖かい心で接することは、いちばん大切なことである。しかし、その暖かい気持が、実を結ぶためには、効果のある方法と結びついていなくてはならない。

中小企業に働く青年たちは、学校での経験などもあつて、大人を容易に信用しない。また、戦前と戦後の生活や思想の断層も、大人たちと青年たちとの相互理解を妨けている。企業主の方は、これだけ愛情をもって忠告しているのに、思つても、青年たちの側からは、古めかしい

とか、企業主と自分たちでは立場がちがうのだからと片付けられてしまふことも少なくない。

やはり、青年たちが疎外的な状況からたなはたおるためには青年たち自身の力に待たなければならぬ。青年自身の力に待つといつても、根深くゆがめられた状況から立ちあがることが、一人ではむずかしい。一人だけでは、世の中の流れにおしながされてしまつたり、どうせ自分だけでがんばつてみたところでいうあきらめに陥つたりする。やはり、同じような境遇にある青年たちが、たがいにはげましあつて、ほんとうの生きがいを見出していくことが、いちばん大切になるのである。

「勤労青年の生活」では、農村の青年たちが、青年たちの集団のなかで、生きがいを求めている状況も描かれている。賃金や労働の条件がたおれていても、青年たちがたがいに理解して、助け合つていくなかで、疎外されている状況からたなはたおる姿勢をつくり出してきている。だが、こうした環境は、都会の中小企業にはもともと欠けている。仲間が少なく、地域社会からひきはなされている中小企業の青年たちは、仲間と話しあふことをもともと求めながら、しかも孤独のなかに放任されている。

このような矛盾はなんとしても改められなければならない。休みの日に、映画ばかりみて翌日の勤務にも差支えるといった状況を責めるまえに、話しあえる仲間をもたないために、一人で映画をみる以外に時間をつぶす方法のない気持をみとめてやらなければならない。盛り場で

不良の仲間とつきあつてはと心配する前に、健康な仲間をつくることに協力する必要がある。実際、農村の場合をみても、仲間と話しあふときの青年の顔は、生きがいにちなる活気をみながらしている。そうした仲間になさえられて、仕事に精を出し、能率を高め、生活をゆたかにしようという積極性が出てくるのである。中小企業の青年たちに、グループ活動の楽しさを与え、そこから、人生についての積極的な考えをつくり出させることの必要は誰の眼にもあきらかなことといわなければならない。

3 指導者の助力が必要

さいわいに、中小企業の経営者のあいだにも、こうした青年たちの要求を積極的のうけとめようとする気運が生まれてきている。商店街の一斉休日、中小工業の労働時間の短縮などは、年少労働者を確保するうえからいっても必要なことだといふことが広くみとめられてきた。だが、休日を与えた場合、それを健全にいかう保証はない。農村の場合には、公民館という施設があったり、青年団という団体があったりする。都会はこの点でたおれていて、いさう実感が企業主にもひしひしと感ぜられてきたのである。年少労働者の指導員をいいて、健全な余暇利用を促進しようという試みもこうした事情のもとではじまっている。

しかし、この場合、忘れてならないことは、上から強制的な圧力を加えることは、決して、青年たちの積極的な態度をつくりあげるのに役立たないということである。せっかく休日ができたのに、それが企業主の話をきかせる会になったり、技術講習の日にあてられたりしては、青

年の不満はますます大きくなる。青年たちは、ゆがめられた生活のなかで、やはり娯楽を求めている。だから、青年たちを集めるのにも、娯楽をとりいれなければならない。歌謡大会、フォークダンス、レコード鑑賞などは、年少労働者をあつめる大切なプログラムである。

だが、いつまでも青年の興味にあつたプログラムをくむことだけを考えるのではなく、ほんとうのねらいを、こうした表面的興味をこえて、青年たちがいちはん求めていく仲間をつくることにおかなければならない。

一度に全部の青年の姿勢をかえることは無理かもしれない。しかし、人数は少なくても働く青少年が、映画をみるよりも、盛り場をうろつくよりも、もっと生きがいを感ずる仲間をつくることをはじめれば、その青年たちの仕事や生活に対するかまちはいちはん基礎のところから変ってくる。そして、その青年たち自身が、もっと多くの青年に同じような経験を与えようと努力しはじめるであろう。年少労働者の指導員は、社会教育関係者と協力して働く青年たちに、こうした仲間をつくる機会をあたえ、集まる場所をみつけてやり、相談にのってやることを目指さなければならない。

こうしたグループ活動を促進することは、単に余暇という些細な問題をあつてはいるだけでなく、中小企業の向上のためにもっとも重要な土台をつくつていくことを企業主や関係者がはつきり認識するときに、現状を打破する第一歩がふみ出されることになるのである。

(お茶の水女子大学教授)

私

は労働省が毎年募集している「働く年少者の生活文」を、今年でもう三回読んでいます。この生活文の募集は昭和二十七年に始まり、今年が九回目である。応募者の数は年々増えるばかりで、今年は全国から二千八百七十五編も集まってきた。毎年十八歳未満という年齢の制限がつくので、中には二度目の応募者というのもあるが、大体は新人ばかりである。しかし今年も、昭和二十四年生れとい

若い人たちの生活文をよんで

— 選者のことば —

松田ふみ子



う一〇歳の少年が作文を寄せてきたのが選り入ったから、この少年が、これからは応募すると、あと八回も試みる事ができる勘定になる。

この二千八百七十五編の中から予選を通過したものが百九十七編、その中からさらに百四十九編が、五人の選考委員に廻されて結局六〇編が入賞ということになった。だから私は百四十九編だけを読んだわけなのだが、それを読みながら、私はいろいろ考えさせられること

とが多かった。

そのどれもが、若い人なりに、働く生活の中から、さまざまな訴えをし、よるこびや悲しみを率直に書き綴っているだけでも心打たれるのに、貧しさに打撃を受けて辛抱よく実を旺盛に労働意欲をもって、あらゆる困難とたたかい、しかも職場の周囲を自分の眼でよくみつめて、いることを知って、私は実に立派だと頭の下がる思いがした。

これは例年のことだが、この若い人たちが高校に進学できなかったことについての悲しみが、今年の人たちによっても、また訴えられている。しかし、その悲しみにただ浸っているというだけでなく、定時制高校に通って勉強しようとして努力している人たちが、あるいはまた高校の設備をもっている工場にわざわざ希望して入った人たちなどもあって、向学心に富んだ年代の悩みが理解されるのであった。それほど勉強したい高校だが、現実には、昼間の疲れて教室の机に腰掛けると、先生の講義を子守唄にきいて、たまらなく睡くなるらしく、そうした若い悩みを訴えているのもあって、読んでいて、ほろりとさせられるのだった。

職種もいろいろあったが大別すると、農業・工員・一般事務関係・店員・バス車掌・看護婦・見習・新聞牛乳配達などのうち、新聞や牛乳配達、比較的にローティーンで、中には、一〇歳十二歳というのもある。私がそれについて大変興味をもったのは、昨年までの、これら配達の中には、道で友達に会うとはずかしくて、道を

よけて通ったとか、持っている品物をそっとかくしたとか書かれたものがあつたが、今年は全然そうしたことなかったことである。

労働は尊いと言葉としてはきかされていても、現実には、学校に魚や友人たちの前ではいかにも自分がじめに思えるのだから。ところが、今年のそれは、自分が世の中の何かの役に立っているという、自覚を、幼いながらもちがじめて来たことが、私にはとてもうれしかった。例えば、牛乳配達をしている宮城県の一〇歳の少年は、配達の手が足りなくて、家業を手伝って一本、二本と届けているうちに配達に出るようになり、今では誇りをもって働いている。また山梨県の十四歳の少年は、某日途上で急病の幼児の家からよびとめられて、牛乳を欲しいとたのまれ、自分の飲料としてのこしてあったのを渡してから数日後、病児がその一本の牛乳で体力をもちこたえさせることが出来たと聞いて、自分の仕事の尊さを知り、自分はよい仕事をしているのだと自覚した様子が綴られているのなど、読んでいても、心温まる思いがするものであった。

また朝早く新聞を配達して歩く少年や少女が通学の途上、熱心に新聞を読みふけている大人を見て、自分は文化に貢献しているのだと思つてうれしかったと書いているのを読んで、思わず私はほほえんでしまった。

その他工場で、何度も失敗を重ねたり、怪我をしたり、先輩に叱られたりなどのことを繰り返しながら、自然に、仕事のコツを覚えた人た

ちが、その折々の辛かったこと、苦しかったことを綴っているのを読むと、私はじかに、その子の肩を叩いて「辛いくらい辛抱をするのよ。それが大人になったとき役に立つのだから」と言

ってやりたいな、と何度も思うのだった。

純粋な年少少女たちの労働意欲をにぶらせた時、時には職場に嫌悪感を抱かせたりするのは、むしろ大人が原因であるように思われる。というのは、職場の若い先輩の中には、ひどく意地の悪い人もたまにはあって、仕事を教えてくれない場合があったり、出来上がった仕事にけちをつけたりするような場合があるらしいことがさっしられる。もちろん大人ならば、ほんのささいなことでも、別段気にもならないようなことが、子供の心には大きくひびくものだから、世間の大人たちに、広い意味での親心をもってもらいたいものだと思うような文章に度々接した。

しかし、どの大人も決して不親切というのではない。親切な余りに、今度の応募に対して手伝ったり、大人の考え方を暗示的に与えて書かせたり、あるいはまた親切すぎて、清書を手伝ったようなものを発見すると、大変いやな気持ちにさせられてしまった。選者たちは、別段上手な文章を期待しているわけではない。もちろん考えがまとまっていることは必要だが、むしろ子供らしい受けとり方の中に、労働をどう考えどんな苦しみをし、どんな喜びを感じているか、仕事に対して、どのような情熱を子供なりに持っているかを、私たちは知りたいのである。

る。つくられた子供でなしに子供の素顔が見たいのである。だから方言まる出しの会話などを挿入して、ごく自然に書かれた文章も中にはあったが、そういうのに接すると思わず頭がはこ

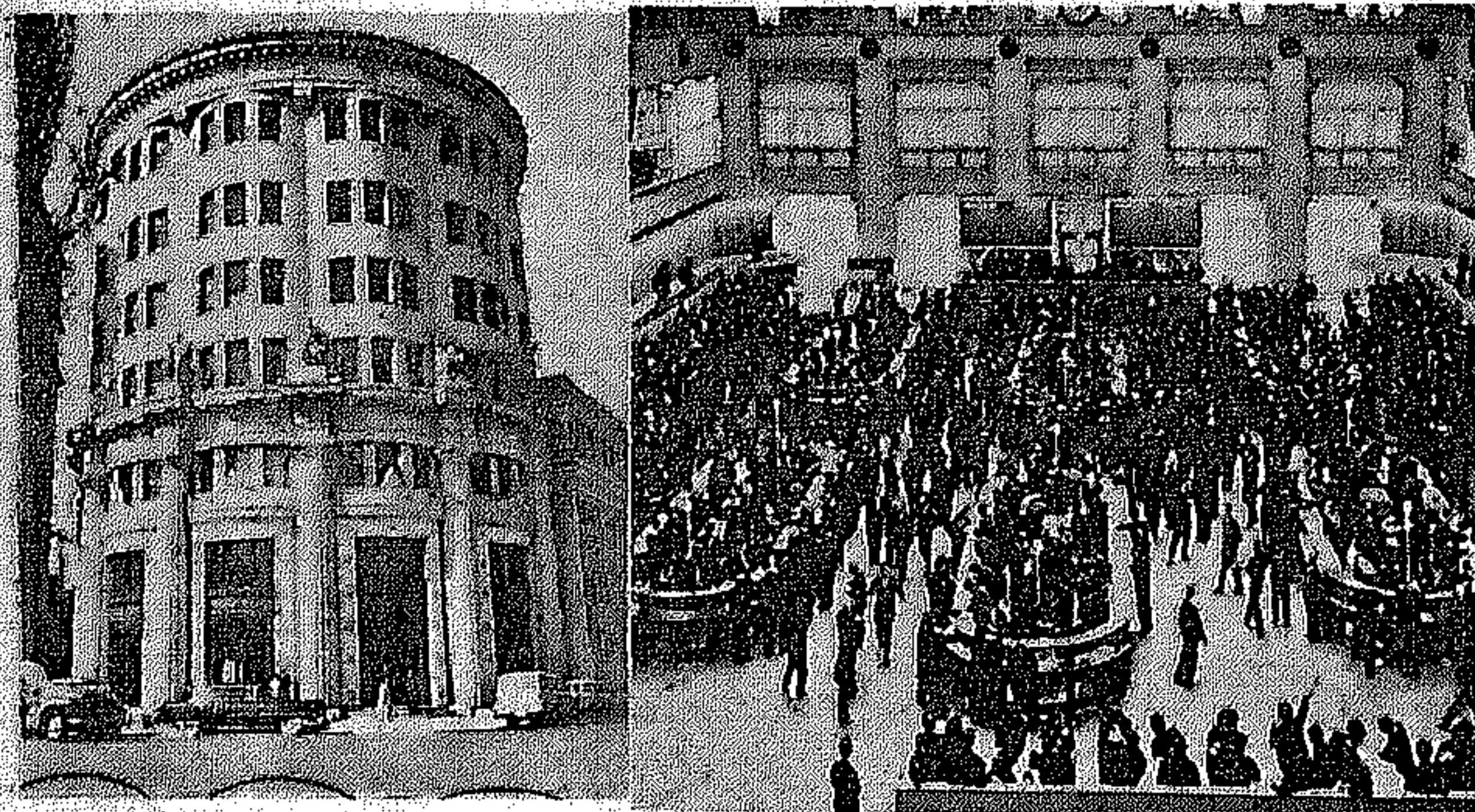
ろんで、大変面白いと思うのだった。そういう意味で、どの選者もいい点をつけている文章は、やはり自ら、その中に心打つものがあるからである。たとえば、あの寒い北海道で開拓農業に取り組んでいる一文はすばらしかった。私が今年特別に目につく現象だと思ったのは、雇用主の態度である。たとえば、酒屋で店員をしている少年が、ある雨の日ビールを二打配達に行つて、雨のためタイヤがスリップして、配達した家の土間で、ほとんど一打の瓶を割ってしまった。昔の雇主なら、ここでビンタが飛ぶのだろう。少年も叱られることを覚悟でおずおず帰って行つたのだが、叱られるどころか却って慰められて涙がこぼれてしまう情景が書かれていたり、また、工場に勤務している少年が作業に失敗して、機械をこわしてしまったときも「失敗は成功のもと」と教えられ、私は、そうした文章を通して、新しい時代の雇主の姿を見たような気がした。若い人たちが大企業に吸収されて、中小企業には人手不足がかたれていくというの、これまでの雇主の親心のなさとか、営利主義の自己本位の考え方が、そういう結果を招いたのであって、労使双方の共存共栄を考え、雇員に対する同情心、思いやり、親心があれば、若い人たちは、今よりももっともっと、中小企業に吸収することができのでは

ないかと教えられるのであった。

さいきんの若い人たちは、仲間意識にめざめているし、お互の話し合い、協力で、周囲をよくしようとする気持が強い。

昨年度この募集に応じて入選した熊本県のある一人の少年は、雇主から、あの文中で雇主を皮肉ったといわれ首にされてしまい失職、困っている状況を同じ入選者仲間打ちあけたところ、熊本県には、この生活文の応募者たちで組織されている会があり、その会で、その少年の就職を世話して、今では幸せに働いているという一文を読んだとき、私は遂にこの仕事はここに一つの実を結んだとブラボーを叫びたくなつた。この少女の報告的文は入選したから、何れ文集の中に加えられると発表されると、方々でもそうした動きが、やがて見られるようになるだろう。そうして、一波は万波をよび、働く若者同士がお互に力になり、助け合い、助け合つて一つの防波堤となりえたなら、どんなにか心強かるうし、また非行へのいざないからもお互に守りあえるにちがいない、と考えて私は期待がもてるのである。

働く年少少女の労働意欲をたかめ、自覚をもたせ、誇り高く生活させるためにはじめられたこの企てが、こうした一つの方向に結実してゆくとすれば、その目的の第一歩は達せられたことにもなると考えて、私は、この年少少女たちが自発的に、小さくはあっても一つの会を作つたことを一つの前進と喜んでいのである。



東京証券取引所の正面

株式売買立合場風景

伸 び

東京

月十五日に、現在の東京証券取引所が創立されている。途中、大平洋戦争や何かで、多少の交転はあったものの「兜町」の名前で通っているこの取引所は、約八十年の歴史をいまもなお、いやーそくに赫灼として誇りつづけているのである。そして、株式の民主化とともに、この古い建物のなかにも、さまざまな新風が吹きはじめているのである。私も一日、見学をした目的は他でもない。東京証券取引所が何よりも誇りにしている、その事務能率における、近代化であり、具体的には、人工頭脳とよばれる、電子計算機とキーパンチャーの仕事ぶりを拝見することであった。

少し前のことだった。新しい婦人の職種として、キーパンチャーのことが、新聞に雑誌にずいぶん紹介されたことがあった。何でも目新しいものには飛びつきやすい日本人のくせで、筆者のところへも、早速地方の一人の母親から手紙が届き、何とか娘を、そのような職業につかせたいとおもうから、適当な御指導をということだった。もちろん私には何の力もないし、だいいち、キーパンチャーの仕事の内容もよく知らない。そのはなしは、そのままであきらめてもらった。そのキーパンチャーは、いまでは証券取引所ばかりではなく、電々公社にもその他、オートメ化にしたがって、いろいろな職場で使用されている。

さて、東京証券取引所では、それがどのような場で、どんな役割を果たしているのだろうか。それを知るためには、まず、東京証券取引

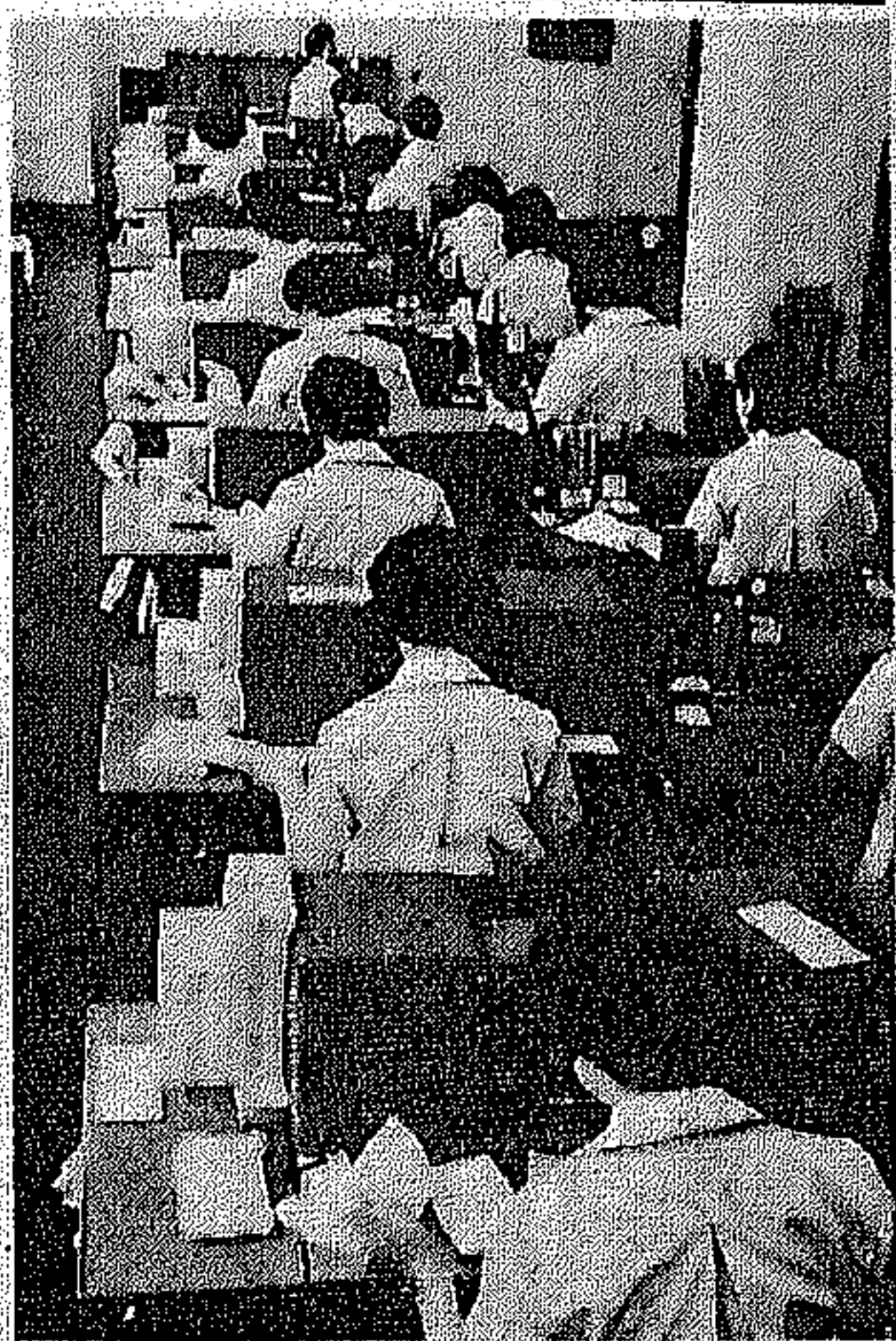
所の活躍を理解しなければならぬ。その資料として、次のことを知る必要がある。ここでの毎日の上場会社数は五九九社、上場銘柄数は六三七銘柄、上場株数平均一億一千七百四十万株ということである。このマシモス的な取引を平日のやり方で、ソロバン片手でもやっているのでは、とうていうちの明くことではない。ちよつと立会場を見学しても、この戦場のようななかで取引されたものが、その目のうちにどうして片づくのかしらと疑問が湧く。取引所会員である各証券会社の店舗に直通する専用電話が、三百数十台、立会人が千数百名、日本の資本主義の権化をここにみる思いである。白一色のワイシャツ姿の男たちが、五本の指を器用にうごかして喧騒のなかを走りまわり、くぐり抜け、合図をしい、そのあいだに、庶民の資本も、財界人の資本も、それは投資という資本の名一つに集中されて、売られ買われてゆく。こうして成立した売買の伝票がキーパンチャーのもとへ、その都度、はこばれてゆくのである。

東京証券取引所には、いま五十人のキーパンチャーがいる。適度に冷房のきいた清潔な部屋に彼女たちは二人一組となって、機械の前に座っている。二人というのは、一人はせん孔、一人は検算の係である。このせん孔が、いわゆるキーパンチャーなのだが、取引所自体のなかで研究した一つの約束、つまりどの銘柄はどの数字、何株数はどの数字と、売会員・買会員も結局数字によって、それぞれの符牒をきめる。彼女たちは上がったきた伝票をみて、それをカー

ゆ く 産 業 ②

証券取引所と
キーパンチャー

西 清 子



キーパンチャーは二人ずつ組んで仕事をしている。

ちがごろ、郊外のちよつとした駅のまわりに、めつきりふえたものの一つに、大銀行の支店と株屋の出店がある。銀行の方は、いずれ建物も立派でなければならぬので、そうやたらというわけにはゆかないが、株屋の方は、そこいら辺りの薬局やお菓子屋とおなじくらいの店がまえでもよいらしく、ところによっては、二つも三つもの株屋、つまり証券会社の支店が目につく。そして、のぞいてみると、中年、若い人をとわず婦人の姿も結構、出たりはいったりしている。なかにはすでに、クロウト筋の婦人もいて、刻々はいってくる相場市況を前にさかんに、売った、買ったの度胸がみられたりする。

家庭の主婦の、へそくり、B・Gのボーナス、それらを目あての証券会社が、こうした支店やら出店やらを足場として、いまやさかな

は、なにがしかの投資をしてそれで利がうまれてくる。郵便貯金よりましではないか。そういつた大衆心理が、また、株式ブームを巻きおこしているとも考えられる。

ともあれ、昭和三十四年度の調べによれば、全国で株主数の総計は、九八八万人であるが、そのうち個人株主の数は九七〇万人にのぼっている。しかも年々その数はふえてゆく一方である。いかに、株の大衆化が進んでいるかということが、これでわかる。株屋さんが、都市の中央から、郊外の街にまでその店を拡げてゆく熱意も、この辺りの事情のなかにあることが理解される。

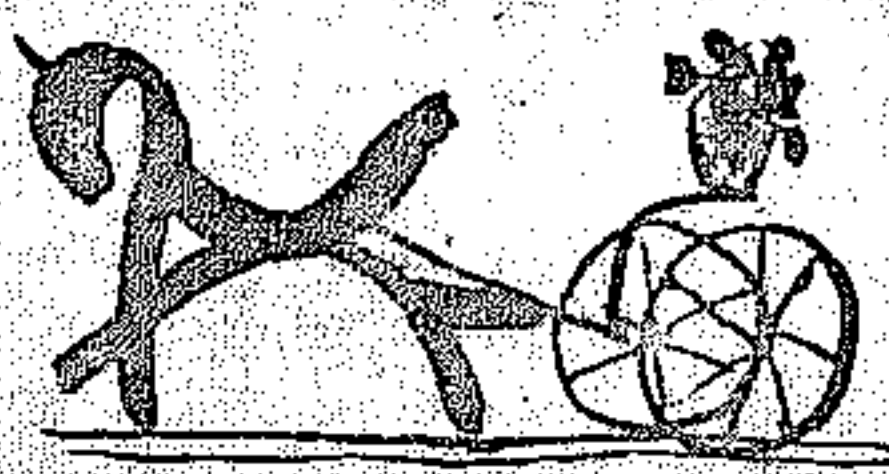
ところで、この大ぜいのお客さんからの売り買いの注文が一つ所に集って商いのおこなわれるのが、証券取引所である。わが国に証券取引所が創設されたのは明治十一年。東京も同年五

商売合戦である。

ここ、一、二年の好景気を反映して株式界は大変なブームといわれるが、もとをただせば、戦後の財閥の解体と株式の民主化によって、従来、少数の財閥の独占だったものが大衆化された、その結果の現象でもある。金さへあればだれでもが株主になれる。それが、日本の経済にどこでどう寄与しているのか、そんなことはどうでもよい。つまり

中小企業の求人対象は、給与の割安な年少者ですが、最近では集団就職等によって地方での求人難はますます深刻化しています。わけても零細事業場では悩みはさらに深刻で、なんとかよい従業員を求め、これを定着させようとして、関係者の間でいろいろ対策を考えました。このた

従業員とわが国の中小企業では、長い間の徒弟的な労働関係になれてきたため、労働者の人格を忘れた面がみられました。最近、景気の上昇につれて、労働市場は全般的に好転し、中小企業は求人難におちいりつつあります。加えて大企業と中小企業との間の経営格差がますます拡大する傾向を示すにつれて、中小企業者は従来のカン



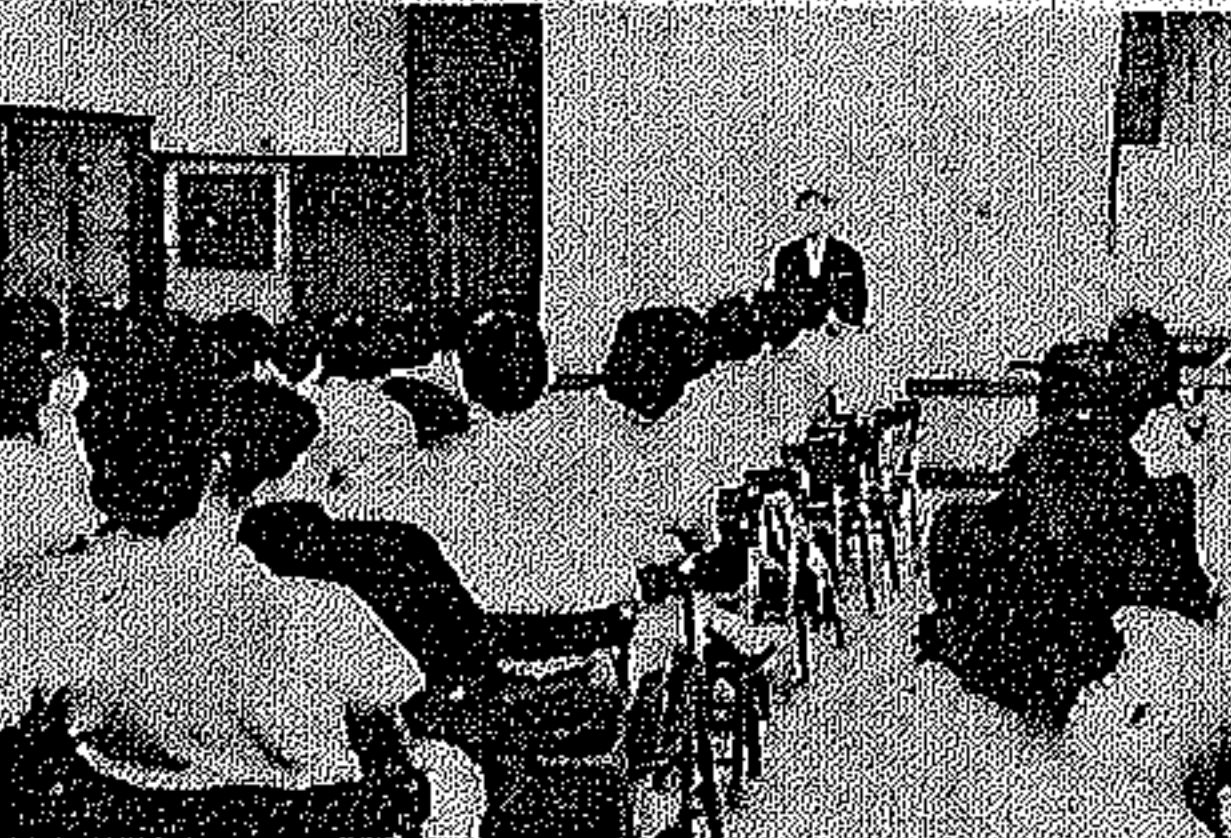
福祉員講習会とその後の活動

中小企業の障害を排して

嵯峨 幸三 郎

(青森県福祉員)

従来とわが国の中小企業では、長い間の徒弟的な労働関係になれてきたため、労働者の人格を忘れた面がみられました。最近、景気の上昇につれて、労働市場は全般的に好転し、中小企業は求人難におちいりつつあります。加えて大企業と中小企業との間の経営格差がますます拡大する傾向を示すにつれて、中小企業者は従来のカン



上 休日のレクリエーション 下 福祉員教育

六月二 十六日 特別に住込みの年少労働者の場合、

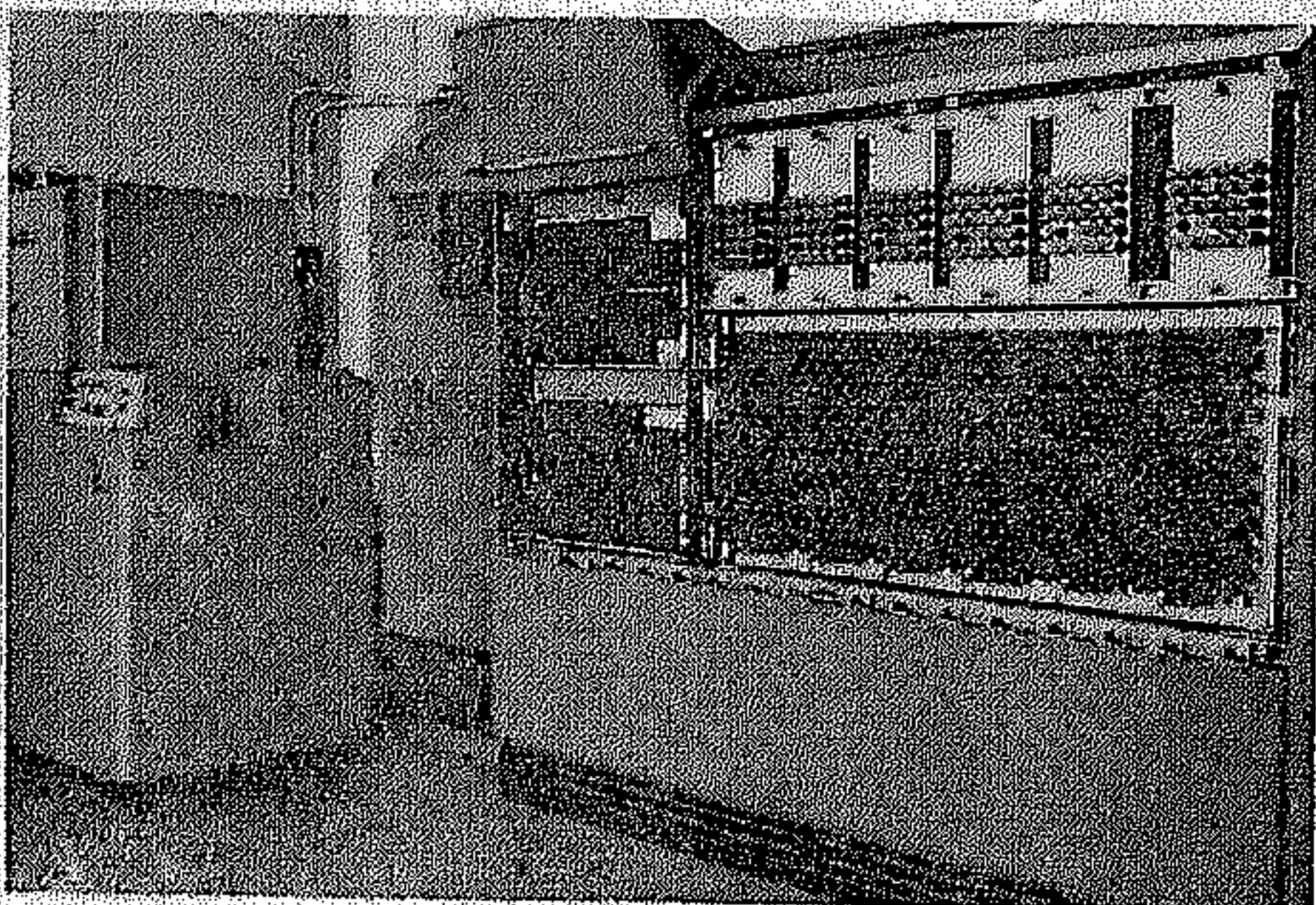
め昨年五月、労働条件改善協議会を設立して、各経営者団体の代表者とともに「労働基準法に基き、労働者の労働条件を確保し、その福祉の増進を図るとともに、労働条件の向上と近代的な労務管理の確立につとめ業界の発展に寄与する」ため、次の

- 1、週休制の確立
- 2、賃金制度の改善、特に住込店員の食費相当額の確立
- 3、割増賃金の支給
- 4、店員センターの活用充実
- 5、余暇の善用について

ような事項について数回協議会を開きました。

青森県人少年室主催の年少労働者福祉員講習会で、弘前大学助教授竹内照学氏から「青少年の特質と生活指導」について講義を聞き、私も現代の青少年について、あまりにも浅薄にしか理解していなかったことがわかりました。年少労働者は、肉体的に急激に発達し、精神的にも大人となる過程であり、いわゆる人格形成期にあり、よき社会人となるよう指導を要する時期です。また業務に對しても、自分の仕事に自信と誇りをもたせるよう、あらゆる点から考へてやる必要があると、福祉員はこうした点について雇用主と年少労働者の間にあって協力援助せねばならないことを痛切に感じました。

この孔をあけられたカードが、電子計算機にかけられて、あのマンモス取引の計算が、その



電子管式計算穿孔機

この孔をあけられた数字にボタンを押して、孔をあけるのである。ボタンはタイプライターのようには堅くない。だから、ほんのちよつと押さえただけで用は足りる。五本の指をつかてのことだが、おもったよりも肩のほらない感じであった。しかも、取引所の性格上、伝票も、のべつまくなしに上がってくるというのではなく、十分、二十分と間がある。せめてもの気分転換のようにおもえた。

（評論家・婦人少年問題審議会委員）

日のうちにはきじ出されるのである。以前は各証券会社が、それぞれの会社で人を雇ってしていた計算事務を、今はこの電子計算機が肩代りしているのである。キーパンチャーの仕事は、この能率化の、いわば第一段階の作業である。言ってみれば、これだけの仕事。しかし、一日、機械と全く機械的にとりくむ作業というのはやはり、相当に単調である。しかも内容にも何の変化はない。株式の銘柄は変らないし、せいぜい、取引の増減くらいが変化といえれば一日の仕事のなかでの変化であろう。

に待遇がよい。入社（高卒）後、三か月は訓練期間、四か月目から実務につく。一時間一万二千字が打てるのが標準とのことだが、それは別に給料とは関係がない。一律に初任給一万円くらい。このほかボーナスが四か月分は絶対に保証されている。世間で憶測されているような職業病もないという。まだ採用してから月も浅いので、長い人で七年くらいだが、大がいは結婚のため三、四年でやめてしまう由。雇用者側としては、それは願うところのことだろうが、もし、この仕事に愛情を持って働きたい人があれば、ながい勤務は別にさしつかえないという。



講習会で出直した 福祉員活動

住吉 節夫
(広島県福祉員)

仕事が終わってから自由に安心して休息もでき、私生活を楽しめるよう居室の独立性の問題、また休日には週休あるいは月三回実施されていますが、交替制の場合、ややもすれば雇用主のお都合主義によって思いつき休日の場合が少なくないので、定期的に定めて実施するよう雇用主へのP・Rが大切です。つぎに社会保険退職金制度の実施についても強力に加入をすすめたいと思います。

商工会議所はこれまで合同入店式、店員教育、店員の先進地視察、商店主婦講座(年少労働者問題を含めて)、模範店員表彰等を行なってきましたが、これまでの店員センターを拡充強化するとともに市の公民館の利用を積極的に推進し、特に年少労働者のグループ活動を自主的に運営するよう指導、協力したいと思っています。

こうした関係者の配慮と力強い援助によって年少労働者は現在の企業経営における自己の立場を知り、その使命の重大さを自覚し、仕事に意欲をもつようになれば、やがては企業経営も繁栄することでしょう。

中小企業者は苦しい経営をつづけているので、これらの事がらを推進するには幾多の障害がありますが、福祉員と関係者が協力すれば、解決し得ると信じます。

(五所川原商工会議所事務局長)

私は「年少労働者福祉員」と聞いてただできつとやさしい気持ちの人にちがいないという気がするのです。ちょうどクリスマス前のサンタクロースのおじさんのような人ではなからうか。私自身が福祉員でありながらこんな事をいうと彼奴自惚れているなんていわれるかも知れませんが。

何はともあれ、私個人としては、特に福祉員として、たえずやさしい気持ちでありたいと考えています。やさしい気持ちにならないと補導も善導も出来ないと思っていますからです。日頃共同職業訓練所の指導員をおおせつかっている関係上、年少労働者に会う機会は非常に多いのですが、これらの年少者の福祉について、果たしてどれだけ効果を上げていけるのかと考える時、その問題点の多いのに驚かされるのです。こんな事

で苦慮していたとき、六月二十一日年少労働者福祉員講習会が中国電力宇品寮で開催されました。そして大教授久保良敏氏の「青少年の特質

と生活指導について」労働省婦人少年局野口敏子氏の「年少労働者福祉員について」、大教授石堂豊氏の「グループ活動の意義とその進め方」などの講演をうかがって、私はあらためて福祉員の抱負と将来のわれわれの役割を認識した次第です。年少労働者はやがて日本の産業を背負って立つ中堅産業労働者になるのですから、その保護育成を十分に行なうことこそ、われわれの任務であると私は思います。

私たちは誠によく協力して参加してくれ、なごやかな喜びにあふれた雰囲気を見せられました。こんな時に顔をみると平素の不満などふっとんでくるようですが、時として職場や事業主の状態でチャッパできることがありません。若い者は若い者同士とよくいますが、若い者の気持ちを知らなければならぬならばなりません。若い者になるということは若い者と話し合いが出来るようになることだと、私は思います。

大人の世界では「最近の子供」とか「最近の若い者は」とかしばしば耳にします。また反対に、彼らからは「としより」とか「頭が古い」とかいうような言葉が出ます。こんなところから両者の食い違いが出てくるのでしよう。年少者と話をする時は年少者と対等にならなければならぬ。私は常に心がけています。そして職場のこと、同僚のこと、また個人的な心配事についても気安く相談に応じています。相談も聞くだけでは効果がありませんから、時には事業主にも意見を聞き、打開策を講じ、解決に努力しています。特に就職の定着については、十分留意して、つとめて希望と光明を与えるように指導しています。



理容青年学級その後

横井 岩夫
(鹿児島県協賛員)

私が福祉員として担当している町は人口一万八千人くらいの小さい町ですが、鉄工業の盛んな町で、事業数は大小合わせて一六〇もありま

すが、鉄工業の盛んな町で、事業数は大小合わせて一六〇もありま

の性質上、種々多様な職業の顧客に接するので、農村部の青少年は客の最新流行の服装などにあこがれたりして、ともすればうわついた傾向に走りやすいのです。それで若いうちに一般教養をもっと身につけるように仕向けることが、私たち福祉員に課せられた責任ではないかと考え、教育講座を開設することにしたので

「理容青年学級」は引き続き次のような内容で行なわれました。

七月四日 受講生五二名
「経済力の発展について」二時間
「生徒と学級の今後の計画」(座談会)
七月十八日 受講生四八名
「簡易帳簿記入の方法」二時間
八月一日 受講生五八名
「サービス業に対する大衆心理」二時間

昨年暮、山根室長から福祉員を委嘱するという通知をいただき、山形屋デパートの社交室でその伝達式が行なわれ、内容の解らぬままに証書を受領しました。その時、山根室長からマイナークラブや働く青少年についての講話をうかがい、その後何回かの会合があり、婦人少年室・市社会教育委員会の後援で、鹿児島市内に二か所、理容所に働く年少者のための教育講座を開設しました。

理容の従業員は全員が中学卒業生であり、家庭は中流以下のものが多く、中学卒業と同時に一年間理容学校に入學し、また、通信教育生として理容所に住み込み、働きながら国家試験を受けるというのが普通です。ですから、一日も早く一人前の職人になることだけ考えて、技術の研究は一生懸命やりますが、人格の向上ということについては殆んど意を用いておりません。その上、職業

島県で四番目の職業学級を開講することになり、六月六日鹿児島県理容学校に理容学級が誕生しました。当日は山根室長を始め、商工会副会長・教育課長・教育主事の各先生が臨席され、受講生四十六名が出席して、座談会を開きました。次の六月二十日は受講生五十名出席、五三光園長の黒川先生から「運命と創造」と題する講演を聞き、盛んな質疑応答があり、室の白浜氏からレクリエ

八月十五日 お盆で休講。

以上の通りですが、最初は講師の先生がお見えになっても、生徒は十二、三名しか顔を見せない有様で、昔から「サツマ時間」といわれていた時間はすれが有るという悪習が若い世代の人たちにもまで引継がれていることがわかりました。しかし、時間にはおくれでも、切角開いた講座だから、人数だけは集まってもいい、そして、講座をいつまでも続

けていきたいと願っています。
最近、生徒会ができて、生徒の一人が委員長になり、委員十名が選ばれ、年二回のレクリエーションもきめ、毎月三十円の生徒会費を集めることになりました。開講以来三か月前受講生の数もまきまり、毎月五十名前後が出席しますので、一安心というところでは、今度の理容師養成所も、全国的に理容師養成所が、今後は大いにこのような制度を生かして、社会人としても教養の高め、立派な理容師を育成してもらいたいと思います。
(鹿児島県理容師養成所同業組合鹿児島支部長)

中小企業の悩みと福祉員の役割

《中小企業経営者は福祉員制度に期待している》

司会 今日、六人の文芸製本関係の中小企業の御主人方にお集まりいただきありがとうございます。そのうちお三人は年少労働者福祉員として約一か月の間、年少労働者福祉のために御協力願った方たちでございます。ご承知のように、お集まりの中小企業に住み込み、あるいは通勤で働いている年少者たちは、義務教育を了えたばかりで就職してあります。云々、人間として未成熟であり、人間形成の過程にあるわけでございます。この年少少女を立派な社会人に育て上げることは中小企業の御主人たちにとって、御自分のお店や会社を発展させるために役立つこととすし、また、それは経営者の社

め、毎月三十円の生徒会費を集めることになりました。開講以来三か月前受講生の数もまきまり、毎月五十名前後が出席しますので、一安心というところでは、今度の理容師養成所も、全国的に理容師養成所が、今後は大いにこのような制度を生かして、社会人としても教養の高め、立派な理容師を育成してもらいたいと思います。
(鹿児島県理容師養成所同業組合鹿児島支部長)

く、婦人となし者を中小企業から除いてしまつたら、私どもはどうなるか。去年あたりから中小企業へ来る人が少なくなりましたが、この問題を何とかしなくてはならない、一体、どこで役所が婦人となし者のことを担当しているのだからと探して見ましたら、婦人少年室というところがあることがわかりました。そして取扱っている仕事の内容をうかがいまして、これは全く私の考えとぴったりしていると思ひました。

これから貿易の自由化が進みますと、外国商社が知能指数の高い日本人を雇うようになる可能性も強いので、そうすると、日本の中小企業はいっそう人不足に悩まされることになると思ひます。そういうことなるだると思ひます。そういうことから考えても、今こそ、中小企業の経営者は、人を中心にした経営という考えを考へなければならぬ時期にきていると思ひます。私どもは福祉員として、年少者の余暇の善用を考へることも大切ではあります。それよりもまず、どうしたら中小企業に人が来てくれるかというのを考へなければならぬところを追いつめられております。それにはまず、受け入れ体制を整えることが必要である。業界がまずこの点を研究することです。そうすれば、社会保障が大切であることも認識されてきますし、休日や余暇の問題も、その一つの要素として解決されていくと思ひます。そんなわけで、東京紙文具小売店連合会に、最近やうと健康保険組合が組織されたような快慰です。

小島 私たちが働く者の福祉を高めなければならぬと思ひようになつたのは、商業人の立場から考へたことで、お役所の考へ方とは違つています。それにして、自分たちが実際に被害を受けて始めてめざめてきたので、まだまだ一般の店主には自覚が不足していると思ひます。私にしましても、自分の身近に、このま

日本法令様式販売所社長 大曾根 村治	(年少労働者福祉員)
東京紙文具小売店連合会長 小島 敏男	(年少労働者福祉員)
東京製本紙工業協同組合会長 関山 景一	(年少労働者福祉員)
東京製本紙工業協同組合 製本業 牧野 豊次郎	(年少労働者福祉員)
東京製本紙工業協同組合 製本業 前 六郎	(年少労働者福祉員)
文具店経営者 田中 政雄	(年少労働者福祉員)
文具店経営者 高崎 節子	(年少労働者福祉員)
(司会) 東京婦人少年室長	

までは人が来なくなる、また、来ても少しでも条件のよいところがあると、すぐそっちへ行ってしまう、というふうな波が押し寄せてくるので、めざめさせられたようなもので、大曾根さんから、さんさんハッパをかけられて、やっと健康の組合ができたようなわけです。ですから、全般的にみて、商店経営の中に、まだそういう近代的な考へ方が成熟してないと思ひます。

司会 そういう健康保険もないようなところへ動いて、病気をしたらどうしようという不安、給料はどのくらいで、昇給はするかどうか、将来はどうなるのか、そういう不安をなくすことが、小企業に働く人をひきつけることにつながると思ひます。

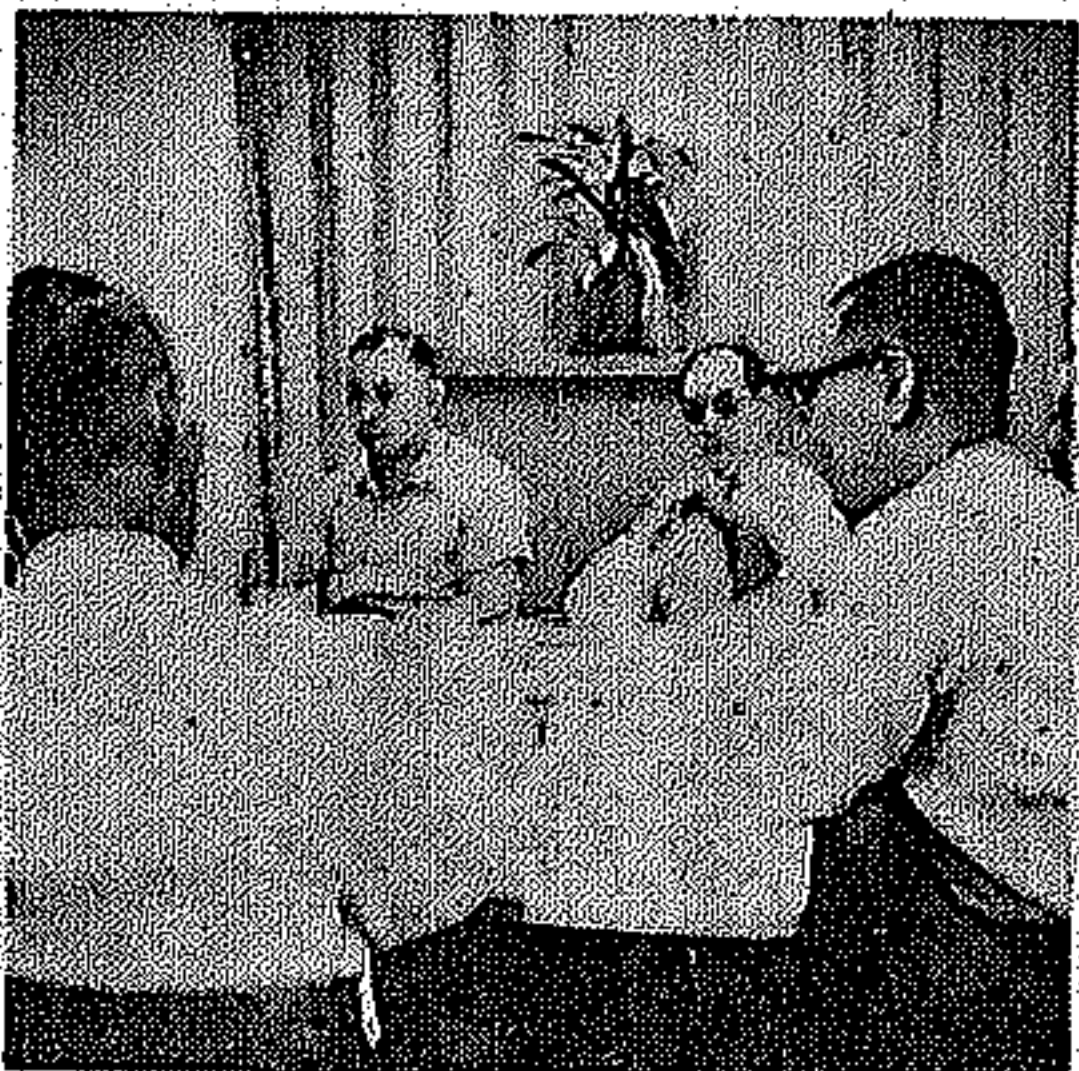
大曾根 立派な労働基準法があつても中小企業にはちつとも守られず、働く者にはきつられて、逃げられてしまふ。戦後十五年もたつて、まだ健康保険にすらはいていないというのは、政治の責任じゃないか。私も文具関係の業者は東京だけで四千軒くらいありますが、今日では、もっと福祉というのを考へなければならぬところに来ています。

その芽は出ているんですから、少し押せば基準法の適用もできると思ひます。

前 私は大木で文具の小売店を経営しておりますが、実状を申し上げますと、二割一分の利益のうち、人件費が一割一分です。しかし、高松は基本給一万円以

下では来ないから、来るような給料にする、一割六分出さなければならぬ。そうすると、あと五分しか利益が残らないわけ、これではとても経営が成り立ちません。また、一人だけ俸給を上げるわけにいかないから、全部あげることになる。それでも、とても大企業のような給料は出せない。ですから、給与は大企業より低くても、何か大企業よりよいという点をつくらなければだめじゃないか。給与の低いのをカバーするよい方法があつたら教えていただきたいと思ひます。

牧野 私は製本業でございますが、製本の方では新人者のための協同訓練所もありまして、最低賃金制も近く実施することになっております。将来安定性もあると思ひます。従業員がどんどん減つていきます。製本業で婦人となし者にやめられると仕事に支障をきたします。



こういう求人難をどう解決するか、今、製本業界で頭を悩ましているのはこのことです。

前 世田谷区で、集団雇用した子供に六か月後にアンケートしたら、三分一はもうそこに居なかった、そしてあとの三分の一も、今、もっとよい条件のところを探していると言ったそうです。ある子供は、レクリエーションに行った帰りに、その足でよその家へくらがえしてしまつたという話もききました。

田中 ほんとうに今は雇主の方が、どうしたら居ついてくれるかと、そればかり心配している始末です。

前 先ほど室長が、「雇主の社会的責任がある」と云われましたが、その点、私も元々からよく承知して、頼まれておりますから、ほんとうに親身になって考へております。こういうことは大企業ではできないことで、多少給料は安くても、それをカバーするよい条件だと思ひます。こういう点を求職者にもっと知らせていただきたいものです。

関山 中小企業といつても私は単に雇主は持つていないつもりです。中学出くらいで大企業に行つても将来性があるのかどうか。結局、下積みで一生終わらなければならぬということを知るべきだと思ひます。

司会 今まで婦人となし者の大部分は中小企業に雇われていた、それが来なくなつた。それで始めて中小企業の経営者

がめざめ始めた。そうしますと、今までの使ひ方に、何か問題があつたんじゃないかというところになります。そこで、もう一度、労働管理というのを考へ直してみよう必要があるんじゃないでしょうか。そのためには福祉員が必要じゃないかと思ひます。あるところでは労働管理を徹底的にやることによって成功している例もございます。

小島 まず就業規則を作つたんです。今までの経営者の考へ方は「お前、働いてみな。よく働いたらもっと給料を出そう」というんです。もうかたらもうと出す。こういう考へではもうだめなんです。始めから規則をちゃんと作つておいて、条件をはっきり示さなくてはならないと思ひます。それから、福祉、厚生を徹底的にやる。夏は夏休みをとって、海水浴や山登りにやる。冬は正月休みにスキーにやる。図書部や音楽部をつくる。そういうことで成功しているところもあります。

関山 昔は経営者に対して信頼感があつたんじゃないですか。

小島 このごろの若い者は、就職の面接に来て、お宅の労働条件はどうか、なんできくんですね。そうすると、私にしろ、もぐとくる。まるで、雇う方が、雇われるものに試されているみたいじゃないか。条件によっては動いてやろうという具合なんです。しかし、このことをよく考へてみると、店主には、昔か

らの習慣で、雇ってやるんだという優越感があるんですね。だから、そういうときに、にっこり笑って答えない。そのことだと思ふんです。

関山 そうです。私にしたら、ぐつときますね。正直に言つて、そこまで目覚めていない。それが時代の相異であつて、労働条件をきくのは、あつり前のことだわかつていてですね。

小家 それが平穏な気持ちで受けられるようにならなければだめなんです。地域で店主を集めて座談会を開いて話しあうと、理窟ではみなわかるんですが、感情ではどうも従えない。そのところを自覚しなければいけないと思います。

◆福祉員として何をしたらよいか

司会 現実の問題として、小家さんや関山さんのような指導的な立場にいらつしやる方ですら、まだ、このような感情をもっている。ですから、一般の店主の方が自覚されるまでは、なかなか時日用するといふわけではございますね。そこで、そういう方たちに目覚めていただくために、この福祉員の制度を早く普及してまいりたいのですが、そのために皆様方に何をしていたらいいかといふことを伺いたいと思います。

前 この制度は商店街にも関連があるように思いますが、どんな方法でやってきましたのか。

司会 最初、都商連・実業連、それから区商連、地区単位の商店街というように、大組織に呼びかけて、この制度をどうお考えになるかをきいてみたんです。そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

関山 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

うだが、僕は断つたんです。子供がよそへ移るとか、やめるとかいうときには、そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

うだが、僕は断つたんです。子供がよそへ移るとか、やめるとかいうときには、そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

うだが、僕は断つたんです。子供がよそへ移るとか、やめるとかいうときには、そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

うだが、僕は断つたんです。子供がよそへ移るとか、やめるとかいうときには、そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

うだが、僕は断つたんです。子供がよそへ移るとか、やめるとかいうときには、そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

うだが、僕は断つたんです。子供がよそへ移るとか、やめるとかいうときには、そのかわり、二度は入れないよ、とはっきり言い渡しておくといいです。

司会 福祉員が当番制になっていて、同僚の間で問題が起つたり、主人におられて居つなくなつたとか、何でも問題が起つたら相談にいくんです。

大曾根 当事者同士では感情的になりがちですから、第三者に相談することはよいと思います。それを福祉員にやってもらう。

小家 私たちにしても家内に言われたり、自分で反省することはなかなかしにくい。他人に言われれば、そうかと考

大曾根 福祉員の話し合いによって、小企業の中に基準法を徹底させることができるのじゃないかと思ふ。今までは役所が小企業には背中を向けていたように見受けられますが、年少者と婦人が対象の中小企業に背中を向けたのでは、中小企業はいつになっても進歩しません。

小家 現在、中小企業の平均従業員数は二・八人だそうで、この程度の規模、あるいはそれ以下のところが圧倒的に多い(九九%)わけですね。そして、こういう零細のところの方がすこぶるでたらめなんです。で、いま私が話しているのは、これよりも一つ上のクラスです。そこで、この圧倒的に多いより低いところをどうするか。ただ我々の考えを押しつけてもどうにもならない層です。

大曾根 結論として、店主の話し合いの場をもっと度々持つこと。それと同時に働く人たちが話しあう機会、つまりグループ活動を盛んにすること。それからもう一つ、店主と従業員とが話し合う場をつくること。そのために福祉員が努力することだと思ふ。

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

前 現在は経営者は従業員たちが仲間をつくることをおそれていますね。このう

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

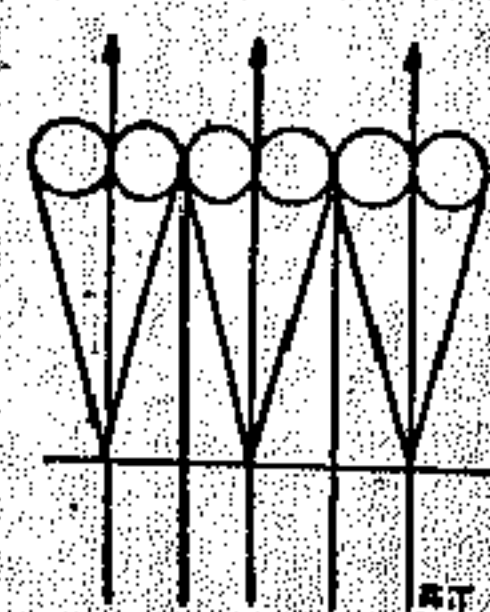
小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ

小家 僕のところでは、よそへ行つて来た子がいたんです。少し残高のよ



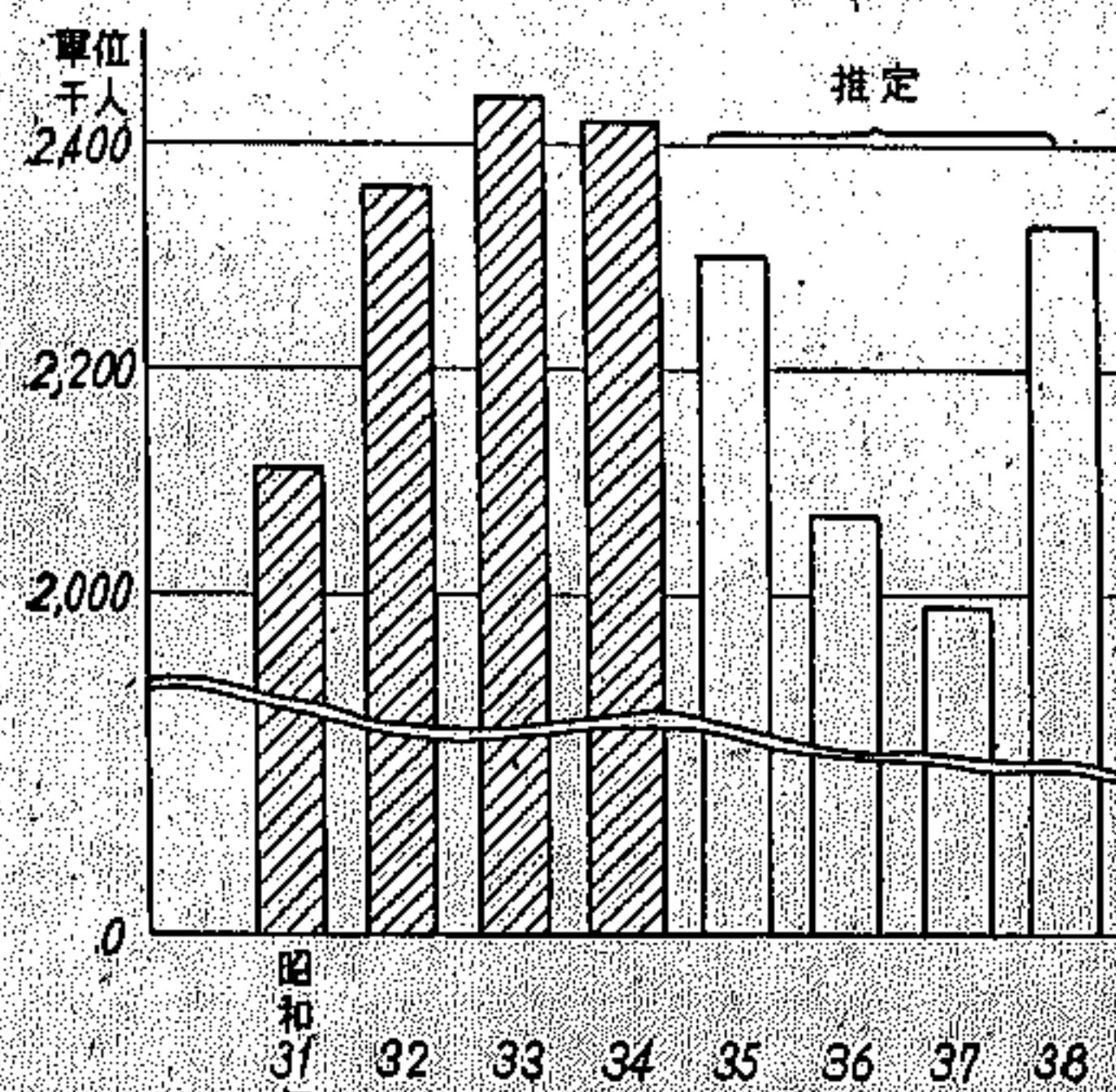
年少労働の現状 ①

(資料) (室)

昭和三年から三年の景気後退から立ち直ったわが国経済は、かなりの規模で拡大を続け、昭和四年にはこの好況の波にのって年少者の雇用市場が拡大し、ことに新規卒業者は求職者をはるかに上回る求人があり、年少者の労働条件や福祉の向上への関心が高まりました。

昭和四年六月末現在一五才から一七才の就業年少者数は、文部省の学校基本調査にもとづく推定によると二四二万五千八百人で、一五才人口の四・一％にあたり、全労働人口四、四〇〇万の約五％に相当しています。そして前年より約一万人の減少ですが、今後この傾向は一層激化し、以後三か年間は減少の一途をたどり、三十七年度には二〇〇万人をわるものと推定されます。このことは、最近の中学校卒業生の上級学校進学率の向上（二九年五〇・九％、三〇年五三・七％、三一年五五・四％）と、一五才一七才の該当人口の減少と相まって一層深刻な労働者の求人難が予想されています。

第1図 15歳～17歳年少労働者の推移



で、第一次産業では三四年までに約七〇％減少し、第二次産業では逆に五〇％近い増加となり、第三次産業では三四年には三六％の増加を示しています。これらの二四二万五千八百人の就業年少者のうち労働基準法適用事業場に雇われていた人は一三三万人で、三四年には就業年少者の四・一％、三五年にはこの被雇用者の率は四七％と上昇しています。年少労働者のうち約七〇％七八万人が工業部門に雇われて働き、この中でも特に機械器具工業と紡織業の占める割合が目立って多くなっています。また工業に就いて商業部門にも二〇％近い年少者が雇われ、さらに各種サービス業五・七％となつています。

最後に年少者の雇用先事業場の規模をみると、従業員一〇〇人未満の中小企業に働く年少者は七四万人で、年少労働者の六五％に相当し、従業員四人以下の零細事業場にも一三万の年少者が就労し、その六三％は商業および各種のサービス業に働く年少者で占められています。

す。そして事業場の規模が大きくなるに従い、工業部門の就労者が大部分を占めています。

二、新規中学校卒業生の就業状況

文部省の調べによりますと、昭和三四年三月中学校卒業生徒数は一九七万五千人で前年より約八万人多く、このうち三六・八％にあたる七二万七千人（男子五十一万、就職進学者を除く）が雇用労働者（家事従事者として就業しています）。

この中学校卒業生の主な産業別の就業状況を職業安定業務月報によってみると、製造業には二九万九千人（七一・一％）で一番多く、なかでも繊維工業六万九千人（二六・五％）、電気機械製造業三万三千人（一一・八％）、製造業に就いては、小売業六万五千五百人（二二・五％）の順になっています。この三つの産業の合計は全就職者の九五・二％でその大部分を占めています。そして前年にくらべて、製造業・建設業が増加したのに対して、卸・小売を運輸通信業は減少しています。

さらにこの就職者のうち公共職業安定所（学校が職業紹介の一部を行なう場合を含む）を経て雇用されたものをみると、求職者数は四四万九千人で、その就職率は戦後最高の三二年三月卒業生と同率（九九・七％）となっています。

の三四年三月卒業生に対する求人数をみると六六万八千人で、さきほどのべた求職者数を四八％も上回っています。

さらにこの就職者を職業分類別にみると、工員・職人・仲仕等のような技能・半技能・単純技能職業に多くて三万二千人、これについて事務員・電話交換手・外交員・店員売子等の「書記的および販売的職業」が五万三千人、ついで女中・給仕等の「奉仕的職業」が一七万七千人になっています。さらにこの就職者を規模別にみると、従業員一人以下の事業場に就職したのは全体の三三％、一五人～九九人の事業場には三五・一％、一〇〇人～九九九人の事業場に二八・七％、五〇〇人以上の大企業事業場に二三・二％と大部分（全体の六八・一％）は従業員九人以下の比較的条件のよくない事業場に就職しています。

中学校卒業生は毎年多数が他府県に就職していますが、三四年三月には一三万五千人が郷里をはなれ、多くは東京・愛知・大阪等に、また、少数ですが、兵庫・岐阜・埼玉・岡山の各県にも出ています。県外就職者を多く出している県は、鹿児島・新潟・福島・千葉・長野・宮崎・熊本等で、埼玉・栃木・東北各県・四国九州などでも青森・香川をのぞいて二千人以上が県外に就職しています。

県外就職者の受入れ態勢をととのえて年少労働者の充足率を高めようとして昭和二年からはじめられた集団求人力

中学卒業生の年度別、産業別就職状況

卒業の年次		昭和34年	昭和33年	昭和32年
産業別		785,851 (100%)	774,975 (100%)	864,636 (100%)
第一次産業	農業	15.2%	18.0%	19.7%
	林業	0.3	0.4	0.4
	漁業	1.5	1.7	1.8
	計	17.0	20.1	21.9
第二次産業	鉱建	0.2	0.3	0.4
	製造	1.9	2.0	1.4
	建設	50.4	47.1	50.1
	計	52.5	49.4	51.9
第三次産業	卸売	13.0	13.4	11.5
	金融	0.2	0.2	0.2
	運輸	0.0	0.0	0.0
	電気	1.3	1.3	1.4
	ガス	0.3	0.3	
	サービス	11.4	10.9	8.7
	娯楽	0.3	0.3	0.3
	その他	26.5	26.4	22.1
	計			
	その他	4.0	4.1	4.1

(注) 就職進学者を含んでいる (資料出所一文中部統計速報)

よび三〇人～九九九人では二・二％と五〇人以上のほぼ二倍近い率となっています。また一八才未満では、男子は女子より離職率がひくくなっています。

三、年少労働者の教育訓練

近年、産業技術の進歩と、生産の拡大に比例してより訓練された有能な技能工の不足は増える一方です。このような現状の中で年少労働者が職業生活の初期に組織的な職業訓練を受けて各目的適性に応じた技能を身につけていくことは彼等の豊かな労働生活のためにも、労働力の質の向上のためにも大切なことです。昭和三三年に職業訓練法が施行されて以来、年少者の技能訓練に対する配慮が高まっていますが、公共職業訓練として、昭和三四年度には全国で一般二五八か所、総合三八か所、身体障害者八か所、合計三〇四の職業訓練所（五一、四七〇名の者が職業訓練を受けましたが、このうち年少者は二〇、一八〇名で約半数を占めています。訓練職種は金属・電気・建築関係等の職種から事務員・洋裁・美容等まで一三三職種で、その訓練期間は職種によってことなりますが、二か月から二年までとなっています。そして年少訓練生の占める割合は職種によってまちまちですが、比較的高度な基礎学力を必要とする自動車整備、電気機器修理などにも多数の年少者が進出してきます。

また、事業内職業訓練の実施状況は三

また、現以前はベンゾールの制限度が他の溶剤と同様一〇〇PPM以上となっていたものが、近年その制限度が下がり、現在二五PPMとされている。それ故トルオール、キシロールの制限度二〇〇PPMとなっているが、また、いつ二五PPMとなるかも知れず、この身体に及ぼす影響については、概観ある所で臨床実験でもしつと解明できないと思われ。そこでJISで毒性のあるかも知れない溶剤を指定して、その溶剤を用いてゴムノリを作り、そして中毒症状でも起こしたら、その責任はどこにあるのか。いずれにしても前述の理由により、その溶剤の規定としては「脂肪族および芳香族炭化水素を主成分とする溶剤」とし、何を使用するかはメーカーの研究と良識に待つこととした。

第三にゴムノリとしてはどんな性質・品質をもっていたらよいのか。

ゴムノリ本来の使命はあくまでもゴムとゴムとか、ゴムと木とか、皮と布とかの接着が目的であると考えられる。この目的に沿うためには接着力云々ということになるのであるが、この測定のために試験機はもちろんであるが、接着する対象物として一定品質のものを何にするか。これは使用目的に最も近いもの（例えば木とビニルシートとか）が望ましいわけだ、これが前述のように種々あるため一定のものを決めることができない。そこで、接着力と相関があるとみられる

粘度について規定することとした。粘度は五〇、〇〇〇CP以下と規定したが、これは市場の製品を財団法人ゴム製品検査協会が検査したところ、大体この範囲内に目的の製品が入るという事実により規定したものである。五〇、〇〇〇CPの粘度という点、ゴムノリを包丁や棒などにつけてみるとタラリタラリと落ちる程度である（比較的ドロップとして）。つきに大事な特性（品質）としては、いわゆる作業性がよいことであり、これに適する適当な方法がないので抽象的であるが、JISとしては

- (1) 常温で容易にハケまたはスプレーなどで塗布することができ、
- (2) 各種の接着する対象物に対して有害な作用を及ぼす物質を含まないこと、
- (3) 浮遊物・ゴミがないこと、
- (4) 接着力が適当であること、

第四点として、ベンゼン分については、労働基準法第四八条によってベンゼン分五〇以上のゴムノリの製造については禁止されているので、この線に沿って五〇以下と規定した。

第五に、ゴムノリの容器にどのような表示がなされるか。また、しなければならぬか。

消費者を代表して、ゴムノリに使用した溶剤の成分および含有量を表示して欲しいとの意見が出された。すなわち医薬品のように何が何含有、とレッテルに表示するわけである。これに対し「メーカー・学識経験者などよりゴムノリにはどんな溶剤が作業性よく、無害であり、安価であるかを研究し、試作している段階であるので、この点は主なる溶剤の名称のみを表示したい」と反論があった。結局主なる溶剤の名称のみ表示することとした。また末端消費者にベンゼン分五〇以下の溶剤を用いていることを周知徹底させるために「ベンゼン分五〇以下」の文字を併せ表示することとなった。

第六として、使用上どのような注意をしたらよいのか。

ゴムノリには引火しやすい溶剤を用いているので火気を避けることはもちろんであるが、ベンゼン分五〇以下の溶剤を用いる場合、希釈剤として使うこと、折角ベンゼン分五〇以下のゴムノリを購入しても、これをうすめる溶剤にベンゼン分の多いものを用いては無意味である。また例のベンゾール中毒は環境のよい処（大工場の自家消費で用いている処では溶剤回収装置がある、自転車タイヤチェーンの修理用ゴムノリは屋外で使用していることが多く）では、その事例が皆無に等しいところから見て、家内工業でゴムノリを使用する際は通風のよい処で行なうようにJISでは決めている。

以上で大体JIS K 6864 ゴムノリの制定過程における経緯について概略説明したが、この規格および規格品の今後の活用については、つぎのように運営される。大体の主旨は述べられると考える。

生産者においてはJISで規定された試験機（ガスクロマトグラフィ装置、粘度計）が非常に高価であるため、自社製品の出荷検査を自社ではなかなかできないと思われるので、これを権威ある試験所・検査団体などに依頼して、規格合格品にはメーカー団体独自の証紙を張り販売したらよいと思われる。一方消費者は規格合格品（JISマーク表示品ではない）を購入すればよいわけであるが、前述の「ベンゼン分五〇以下」という表示、また主なる溶剤が明示してあるかどうかを注意して購入することが必要である。

（通産省工業技術院）

また、作業性からいって、ゴムノリをつけて早く乾くということが大切なことであるが、この早く乾くということに主眼をおかれて、溶剤としてベンゾールを使用し、中毒がおき（この外にもベンゾールが他の溶剤にくらべて比較的安価であるという理由もあるが）、ベンゾールノリの製造が禁止された現在では、この点は使用者も多少の不便を忍ばねばならない。

第六として、使用上どのような注意をしたらよいのか。

ゴムノリには引火しやすい溶剤を用いているので火気を避けることはもちろんであるが、ベンゼン分五〇以下の溶剤を用いる場合、希釈剤として使うこと、折角ベンゼン分五〇以下のゴムノリを購入しても、これをうすめる溶剤にベンゼン分の多いものを用いては無意味である。また例のベンゾール中毒は環境のよい処（大工場の自家消費で用いている処では溶剤回収装置がある、自転車タイヤチェーンの修理用ゴムノリは屋外で使用していることが多く）では、その事例が皆無に等しいところから見て、家内工業でゴムノリを使用する際は通風のよい処で行なうようにJISでは決めている。

以上で大体JIS K 6864 ゴムノリの制定過程における経緯について概略説明したが、この規格および規格品の今後の活用については、つぎのように運営される。大体の主旨は述べられると考える。

生産者においてはJISで規定された試験機（ガスクロマトグラフィ装置、粘度計）が非常に高価であるため、自社製品の出荷検査を自社ではなかなかできないと思われるので、これを権威ある試験所・検査団体などに依頼して、規格合格品にはメーカー団体独自の証紙を張り販売したらよいと思われる。一方消費者は規格合格品（JISマーク表示品ではない）を購入すればよいわけであるが、前述の「ベンゼン分五〇以下」という表示、また主なる溶剤が明示してあるかどうかを注意して購入することが必要である。

（通産省工業技術院）

第六として、使用上どのような注意をしたらよいのか。

ゴムノリには引火しやすい溶剤を用いているので火気を避けることはもちろんであるが、ベンゼン分五〇以下の溶剤を用いる場合、希釈剤として使うこと、折角ベンゼン分五〇以下のゴムノリを購入しても、これをうすめる溶剤にベンゼン分の多いものを用いては無意味である。また例のベンゾール中毒は環境のよい処（大工場の自家消費で用いている処では溶剤回収装置がある、自転車タイヤチェーンの修理用ゴムノリは屋外で使用していることが多く）では、その事例が皆無に等しいところから見て、家内工業でゴムノリを使用する際は通風のよい処で行なうようにJISでは決めている。

以上で大体JIS K 6864 ゴムノリの制定過程における経緯について概略説明したが、この規格および規格品の今後の活用については、つぎのように運営される。大体の主旨は述べられると考える。

生産者においてはJISで規定された試験機（ガスクロマトグラフィ装置、粘度計）が非常に高価であるため、自社製品の出荷検査を自社ではなかなかできないと思われるので、これを権威ある試験所・検査団体などに依頼して、規格合格品にはメーカー団体独自の証紙を張り販売したらよいと思われる。一方消費者は規格合格品（JISマーク表示品ではない）を購入すればよいわけであるが、前述の「ベンゼン分五〇以下」という表示、また主なる溶剤が明示してあるかどうかを注意して購入することが必要である。

（通産省工業技術院）

労働組合と保育所

労働組合と保育所

職場保育所懇談会の記録から

職場保育所懇談会は、昭和三十四年二月から、総評婦人対策部と東京私立保育園連盟共同のよびかけによって集まった職場保育所の関係者（労働幹部・利用組合員・保母）や、この運動に関心をもつ人々が構成されています。本号では最近同会が約一年半の経験交流と討議をもとに、労働組合が保育所問題にどうとらえ、どうきたかを記録としてまとめた「労働組合と保育所」のなかから、同会の保育運動に対する考え方と、運営が軌道にのったある組合の事例を簡単に紹介することにしました。しかしこの記録にあられたいくつかの事例が、殆んど現業官公庁の労働組合に限られている点をも、職場の保育所づくりにいかにかに困難なものもあるかを物語っているといえましょう。

労働組合と保育運動の経緯

戦前職場に附設された保育所は、すべて経営者側の設置したもので、「労働者の経済生活の保障を計る」という主旨を掲げているが、本質的には労働者の低賃金・長時間労働を確保して利潤を追求する資本家の立場からの労務対策であり、恩恵的な厚生福利施設であった。しかも「乳幼児の健康の保全、智育の発達、善良なる習慣の涵養等を助成し」とい

う教育的意図さえも明らかにして生活・文化全般にわたる支配をねらっていることが特徴的である。戦後、日本の民主化が促進され、その中核としての労働組合の活動が高まるにつれて、労働者の立場から保育所への要望とその運営参加の活動が日程にのぼり、さらにその要求が、合理化反対、権利確保、生活と文化、教育への主体性をもった要求に発展しているのも当然である、と述べ、次の問題点をあげている。

- 1 労働組合は職場保育所設置とその運営について、明確な主導性をもつべきである。
- 2 職場保育所獲得の運動は、これを利用する一部組合員の保育問題として終らせるのではなく、婦人組合員全体の保育要求（育児時間確保など）をひき出し、それを獲得する原動力となっていく。
- 3 職場保育所運動は地域の保育所運動に発展し、一般市民層とのつながり、地域共闘への方向を示している。
- 4 労働者福祉運動の一環（日用品必需品共同購入や保健活動等）として保育所の設置、運営問題をとりあげるべきである。

労働組合と保育所の関係

この組合は昭和三十三年本部と官側で労働基準法六十六条に定める育児時間に、女子職員が授乳を行なうための場所を提供するという主旨の「授乳施設設置につ

いての措置要領」をとりきめています。が、官側にはあくまでもこの線をくずさず、組合側はこれを現実的に常設の保育施設として使用するという方針をとっています。

組合の運営規則

- 1 この授乳室は〇〇支部に所属する組合員の乳幼児を収容し、最高責任者は支部長とする。
- 2 入所の際、少なくとも一週間前に運営委員会と各課庶務とを通じ厚生課に申し出る。
- 3 この授乳室は働く婦人の働く権利と生活を守ることに、子供の幸福と健康を守ることを目的とする。
- 4 授乳室の円滑な運営と発展のために運営委員会を設ける。
- 5 運営委員会は定期的に開催し、次の仕事を司る。

執行部・婦人部・保母・利用者・既婚者組織の各代表とする。

- 7 授乳室の安全のため保母と助手をおき、保母一人に託児数四人を限度とし五人以上の場合は保母を増員する。
- 8 保母は託児の出入の把握と、健康衛生に注意して、室内を清潔にし、換気・保温等に注意する。
- 9 授乳室の諸経費は利用料と組合員負担をあてる。但し利用料は月額二、三〇〇円とし半月を単位とする。
- 10 この規則の改廃は婦人部大会と支部大会で協議決定する。

次の表はこの保育所運営に要する予算を示したものであるが、保母さんの給料六、五〇〇円については、組合の保育所

（昭和三十三年）

（予 算）	
収 入	441,400円
利 用 料	276,000円
2,300円×10人×12月=276,000円（利用料）	
組合負担	175,400円=組合員1人7円負担に当る
支 出	422,560円
保母給料	6,500円×2人×12月=156,000円
助手給料	6,000円×2人×12月=144,000円
期末手当	3月分 75,000円
交 通 費	700円×4人×12月=33,600円
設 備 費	31,160円
健康保険負担額	350円×4人×12月=16,800円
退職準備金	4,000円×4人=16,000円
注 現在利用人員19名のため、前年の収支は71,107円の赤字となっている。	

(1) 書名	著者	発行所	巻号	発行年	(2) 書名	著者	発行所	巻号	発行年
VIII 社会と婦人	3. 社会生活に関するもの				いわゆる人身売買とその関係法規の研究	法務研究所 (検察研究資料33)	53		
b. 性問題 (2)性に関するもの——つづき					諏訪地方に於ける農僕及び宿場飯盛女の年季売買	細田 幸人 信濃 (5-9)			
*第二の性 第1巻 女はこうして作られる	S. ボーヴォワール (生島 道一訳)	新潮社	53		人身売買問題の背景	渡辺 祥輔 時の法令 (116)			
*第2巻 女はどう生きるか					人身売買をめぐる諸問題	青木誠四郎他 警察時報 (9-2) 54 (同上座談会)			
*第3巻 自由な女					取締面より見た人身売買	中川 義治			
ボーヴォワール女史の「第二の性」共同研究	山下 栄一郎他 出版ニュース (247)				人身売買——生きた社会に学ぶ	大杉 謙一 教育技術 (9-7)			
婦人と性犯罪	神崎 清 刑政 (64-11)				人身売買事犯を解剖する	池田 保文 警察時報 (10-5, 6) 55			
女性の解放と性生活——「キンゼー報告女性版」をめぐって	望月 衛他 婦人公論 (11月号) (座談会)				人身売買契約の法的効力	川島 武宣 法律時報 (27-9)			
「キンゼー」報告から見た男性と女性の優劣	ビル・ダウソン (岸島 敏子訳)	婦人公論 (2月号)	54		d. 売笑問題				
性生活からみた女の一生	マーガレット・ミード (松岡 洋子訳)	(3月号)			彼はこうして妻を売った	志摩 甲介 民主評論 (4-9)	48		
キンゼー報告女性版	(拓殖秀臣他訳) 知性 (1-2)				日本売淫史——中世	山村 愛子 人民戦線 (4-26, 7)			
男女学生の性生活	朝山 新一 (1-4)				*売笑制度の研究	瀧川政治郎 朝高書房			
キンゼー報告女性版	(朝山 新一他訳) 婦人公論 (9月号)				売笑婦はなぜ発生したか	太田 典礼 婦人の世紀 (8)	49		
女子学生の性的発達についての調査——A——	小谷 昌一 [愛知県立女子短大] 研究 (5)				売笑婦に関する統計調査	金子 孝三			
キンゼー報告女性版の問題点	川島武宣他 (座談会)	中央公論 (70-1)	55		売笑婦と犯罪	山崎 民子			
c. 人身売買					転落女性の救護について	山崎 民子			
婦女誘拐案の本拠を衝く——この一文を田中警視總監に捧ぐ——	女性改造 (6-6)	51			社会主義社会の売笑婦——ソ連に売笑婦はいるか——	畑中 政春			
少女の人格は守られているか——本木事件報告書——	神崎 清	()			売笑なき国へ	河崎 なつ			
芸者に売られた妹——人権擁護相談所に見る——	神崎 清 毎日情報 (6-7)				日本に於ける売笑運動史	千本木みち子			
婦人及び児童売買に関する罪	草野 約一郎 警察研究 (22-6)				売笑婦と法律	田辺 繁子			
人身売買の法律関係 (1)——賣娼婦と買娼婦の効力について——	川島 武宣 法学協会雑誌 (68-7)				不当検診のもらい	富田 展子			
根絶えぬ人身売買	労働基準 (3-10)				売笑文献解題	式場 隆三郎			
民主日本の人身売買——「ル・ガール」をめぐって——	農林春秋 (2-2)	52			ヨシワラ盛衰記——公娼から私娼へ——	神崎 清			
*人身売買とその対策 (朝日新聞調査研究報告要旨第22-第1)	志道 好秀 朝日新聞社				女が斧をふりあげたら——パンパン宿道放記——		朝日評論 (4-4)		
人身売買をめぐる刑事上の諸問題	石井 君水 警察時報 (7-4)				*売笑なき国へ		一燈書房		
だまされた女工さん——人身売買の危険をふせげ——	神崎 清 月刊労働 (3-4)				戦後日本に於ける売笑婦の特質	南 博 婦人の世紀 (8)			
警察官の証言について——里親制度と人身売買——		社会事業 (35-7)			パンパンの世界	南 博他 改造 (30-12) (座談会)			
人身売買	山口 弥一郎 (35-4)				街の天使の生態	青山 五郎 経済往来 (1-2)			
いわゆる人身売買事件について		日労働資料 (5-16)			売笑——調査報告	富田 秀雄 改造 (30-12)			
対馬における人身売買	安河内 博 日本歴史 (57)	53			*街娼——実態とその手配——	竹中勝男 住谷悦治 有恒社 (金沢)			
売られゆく秋田美人	横山 一夫 教育 (3-3)				*社会福祉対策上より見たる特殊婦人の問題	兵庫県社会福祉研究所 同左			
					売笑婦——精神病が見える——	萩野 恒一 時論 (4-11)			
					売笑今昔物語	瀧川政治郎 読売新聞 (1-2)			
					春婦街の機構を扒く	津田 亮一 若草 (24-9)			
					法律と売笑婦——売娼取締令について——	神崎 清 世界評論 (5-1)	50		
					吉原の思ひ出話	清水 定女 改造 (31-3)			
					街娼の社会学的研究	渡辺 祥二 風鳴社			
					街娼の実態	住谷 悦治 女性改造 (5-4)			
					敗戦国の彼女たち	松田 智雄 (6-6)			

働く婦人が知っておきたい法律問題

働く婦人の知っておきたい法律問題①
産前産後休業中の生活保障は
どうなっているか

労働基準法は、女子労働者の母性を保護する見地から、いろいろな形の規定をもつておられます。殊に女子労働者の出産に際しては、産前産後にそれぞれ六週間の休業を与えるように使用者に義務づけることによって、母体の保護をはかるとともに、女子労働者の労働力としての完全な回復を確保しようとしております。しかし労働基準法はこの休業期間中の賃金については、別に何らの規定を置いていませんから、この点については、使用者と労働者との話し合いによって、労働協約、就業規則または契約の中できめておくことが望ましいと思われまます。

現在多くの企業では、話し合いを通してその期間の賃金が支払われている例が多いようですが、使用者は、この期間中の賃金を支払う義務を法律上負っているわけではありませんから、賃金の支払われない場合もあり得るわけです。

せっかく産前産後の休業が権利として婦人労働者に与えられても、その間の賃金の保障がないのでは、母体保護も有名無実になるのではないかと考えるのは決して無理とはいえません。この問題については、こういった費用を個々の使用者に負担させるのが妥当であるとか、国家の社会保障の一環として面倒を見るべき

は、労働基準法上の産後休業の要件と同じです。双児の場合は、一児について一週間の分産と認め、胎児数に応じて分産費が支給されることになっています。

労働基準法は、女子労働者の母性を保護する見地から、いろいろな形の規定をもつておられます。殊に女子労働者の出産に際しては、産前産後にそれぞれ六週間の休業を与えるように使用者に義務づけることによって、母体の保護をはかるとともに、女子労働者の労働力としての完全な回復を確保しようとしております。しかし労働基準法はこの休業期間中の賃金については、別に何らの規定を置いていませんから、この点については、使用者と労働者との話し合いによって、労働協約、就業規則または契約の中できめておくことが望ましいと思われまます。

現在多くの企業では、話し合いを通してその期間の賃金が支払われている例が多いようですが、使用者は、この期間中の賃金を支払う義務を法律上負っているわけではありませんから、賃金の支払われない場合もあり得るわけです。

せっかく産前産後の休業が権利として婦人労働者に与えられても、その間の賃金の保障がないのでは、母体保護も有名無実になるのではないかと考えるのは決して無理とはいえません。この問題については、こういった費用を個々の使用者に負担させるのが妥当であるとか、国家の社会保障の一環として面倒を見るべき

は、労働基準法上の産後休業の要件と同じです。双児の場合は、一児について一週間の分産と認め、胎児数に応じて分産費が支給されることになっています。

労働基準法は、女子労働者の母性を保護する見地から、いろいろな形の規定をもつておられます。殊に女子労働者の出産に際しては、産前産後にそれぞれ六週間の休業を与えるように使用者に義務づけることによって、母体の保護をはかるとともに、女子労働者の労働力としての完全な回復を確保しようとしております。しかし労働基準法はこの休業期間中の賃金については、別に何らの規定を置いていませんから、この点については、使用者と労働者との話し合いによって、労働協約、就業規則または契約の中できめておくことが望ましいと思われまます。

現在多くの企業では、話し合いを通してその期間の賃金が支払われている例が多いようですが、使用者は、この期間中の賃金を支払う義務を法律上負っているわけではありませんから、賃金の支払われない場合もあり得るわけです。

せっかく産前産後の休業が権利として婦人労働者に与えられても、その間の賃金の保障がないのでは、母体保護も有名無実になるのではないかと考えるのは決して無理とはいえません。この問題については、こういった費用を個々の使用者に負担させるのが妥当であるとか、国家の社会保障の一環として面倒を見るべき

は、労働基準法上の産後休業の要件と同じです。双児の場合は、一児について一週間の分産と認め、胎児数に応じて分産費が支給されることになっています。

労働基準法は、女子労働者の母性を保護する見地から、いろいろな形の規定をもつておられます。殊に女子労働者の出産に際しては、産前産後にそれぞれ六週間の休業を与えるように使用者に義務づけることによって、母体の保護をはかるとともに、女子労働者の労働力としての完全な回復を確保しようとしております。しかし労働基準法はこの休業期間中の賃金については、別に何らの規定を置いていませんから、この点については、使用者と労働者との話し合いによって、労働協約、就業規則または契約の中できめておくことが望ましいと思われまます。

現在多くの企業では、話し合いを通してその期間の賃金が支払われている例が多いようですが、使用者は、この期間中の賃金を支払う義務を法律上負っているわけではありませんから、賃金の支払われない場合もあり得るわけです。

せっかく産前産後の休業が権利として婦人労働者に与えられても、その間の賃金の保障がないのでは、母体保護も有名無実になるのではないかと考えるのは決して無理とはいえません。この問題については、こういった費用を個々の使用者に負担させるのが妥当であるとか、国家の社会保障の一環として面倒を見るべき

は、労働基準法上の産後休業の要件と同じです。双児の場合は、一児について一週間の分産と認め、胎児数に応じて分産費が支給されることになっています。

すぐ役立つあらゆる企業になくてはならない 日本法令の実務書
ダレにもわかる

自動車事故と 労災保険

一付一

労災保険の手続

東京労働基準局 藤本武敏 編
(A 5判・232頁) 定価 320円 円40

4月改正の新しい労災保険はこの一冊で
容易に理解できるばかりでなく、小はス
クーターからトラック迄自動車をお持ち
の方、運転されている方には必読の問答
式解説書です。

労務担当者のための必携書

健康保険 厚生年金保険 早わかり

則内瑞朗 編

(B 6判・182頁) 定価 200円 円24

健康保険と厚生年金保険の加入から、
保険給付に至る迄その内容が誰にも
わかるように易しく書かれ一度は経験
する保険の手続も、様式の記載方法も
本書一冊あればいつも安心していられ
ます。

中小企業の労務管理シリーズ

シリーズ① わかり易い

中小企業の給与のきめ方

定価 300円 円40 (B 6判・216頁)

古川 昇 著

中小企業における給与の取り扱い方
についての解説及び関係統計やモデ
ル例が示されており給与合理化に最
適の書。

シリーズ②

失業保険の早わかり

定価 230円 円30 (B 6判・164頁)

宇田川 洸 編

改正された失業保険法を加筆し、被
保険者でも知っておかなければなら
ない事項をわかり易く説明した良書
です。

シリーズ③ 見やすい

労働基準法

定価 250円 円40 (B 6判・216頁)

労働省労働基準局監督課 監修
労働基準法と関係法を条文別に1頁
でみられるよう編集され、条文毎に
参照条文が付してあるので非常に便
利な書。

シリーズ④

労働基準法の手続

定価 300円 円40 (B 6判・210頁)

労働省労働基準局監督課 監修
労働基準法の手続に関係規則の手続
をとり入れ、すぐ役立つよう編集さ
れた労務担当者には便利な書。

シリーズ⑤

就業規則の作り方

定価 270円 円40 (B 6判・208頁)

労働省労働基準局監督課 監修
各業種に亘り、実例を設け解説して
あるので、わかり易く規則の作成・
改善になくてはならない必携書。

一か所で何でも問にあら 便利な諸官庁届出の用紙

東京都千代田区
神田富山町26

日本法令様式販賣所

電話(251)9371(代)
振替 東京 75535

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和三十三年十月五日 発行
(毎月一回五日発行)

婦人・青少年

(第八巻 第十号)

定価五〇円 (送料四円)