

婦人少年者



第16回働く年少者の保護運動

- ◆年少者と労働
- ◆年少労働行政の回顧と展望（座談会）

10
1962

婦人少年協会

1962・11月1日▶10日



第
16
回

働く年少者の保護運動

—働く年少者をよい産業人
社会人に育てるために
健康な明るい職場を—

主 唱 労 働 省

婦人と年少者 十巻十号 目次

◆特集◆ 第16回働く年少者の保護運動

一年一少一者と一労働一	藤本 喜八	2
働く年少者の作文をよんで	石井 桃子	5

座談会

年少労働行政の回顧と展望	堀秀夫 谷野誠二 工藤節子 高崎孟 渡辺	7
--------------	----------------------------------	---

第十六回働く年少者の保護運動実施要綱		15
第十六回働く年少者の保護運動によせて		16

第十回全国青少年代表者会議に出席して	中村 知弥	17
年少者を雇って思うこと	川添 光芳	18

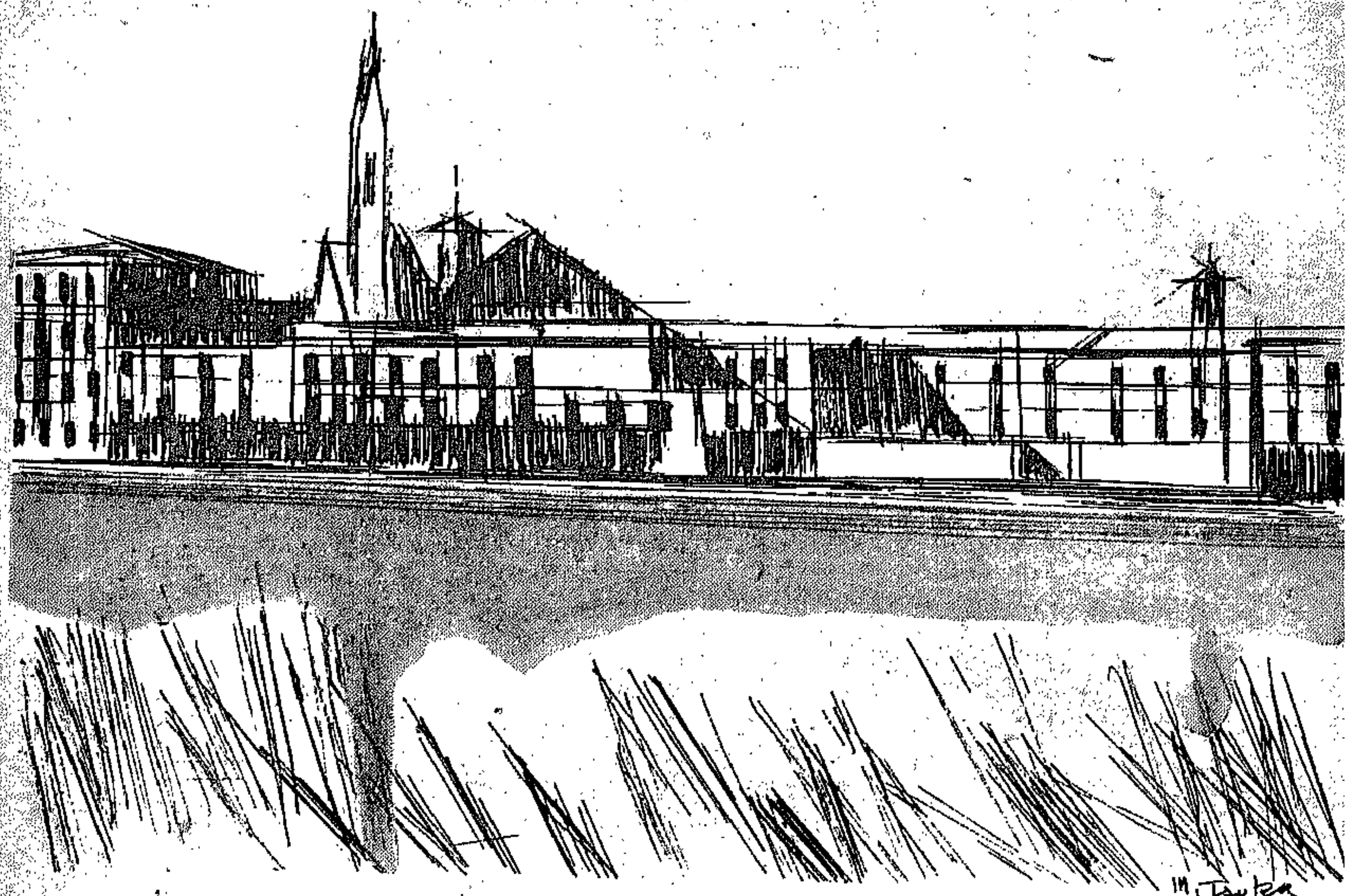
（私）（の）（信）（念）	新実 善三郎	19
「働く少年少女の生活文」昭和三十七年度受賞作品より		20

寄宿生活を楽しく	水野 京子	20
工夫することの歓び	海谷 秀雄	20
*「第十一回働く少年少女の生活文」募集結果について		21

七〇%は女子の帝国火工品植木工場の労務管理	小川 寅二	22
-----------------------	-------	----

（資）（料）（室）

年少労働の現状		24
女子保護の概況（昭和三六年）		28
婦人界のうごき		31
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額	表紙 3	
◆県外就職者を励ます愛の募金	浜 礼子	32
◆婦人少年局ニュース	表紙 3	
表紙・扉	塚谷 政義	



年少者と労働



藤本 喜八

月並みな表現だが、月日の経つのは早いものだ。ついでこの間と思っていたのに、労働基準法制定から満十五年経過しているのだから。この機会に「年少者と労働」の過去を振り返り将来を展望するのも無益ではあるまい。

一

昭和二十二年に労働基準法が制定されて、工業的労働における最低年齢を十五歳としたとき、人々はこの年齢を「日本の実情に合わせぬ高い水準」だと感じた。殊に中小企業の雇主から、中でも問屋街や小工場や大工・左官などの同業組合から、根強い反対意見が出され、それの例外措置を求める陳情がくり返された。また沿岸漁業の人々も無言の行動で反対を示した。これらの反対の表向きの理由は「技能を習熟させカンやコツを身につけさせるには、おそくとも十二、三歳からはじめなければならぬ」と

か「なまじっかの知識をもち生意気な年ごろになつてからでは、職業的なしつけができない、職業に対する性根を植えつけるには純真な年ごろからだ」というにあつたが、その背後にかくされたほんとの理由は「賃金が安くて使いやすいう年ごろ」を求めるにあつたと思われる。

反対というほどではなくても、最低年齢十五歳に不安を抱くという空気は、もっと広い層に行きわたっていた。その中心は、いわゆる社会的有識者である。この人々は、敗戦直後からのあふれるばかりの失業者群を念頭において、かつ労働階層の家計の苦しさから見て、十五歳という線が果たして守れるだろうか、という風にあやぶんだ。口べらしの目的でこの法定年齢以下で働くものが続出し、この法律の弱点をさらけ出すようになるのではないかと推察したからである。（この不安は、単なる杞憂ではな

った。千葉県九十九里海岸には中学校を長期欠席して沖に出たり都会へ働きに出たものが少なくなかつたし、東京その他の都市には夜間中学校を開設せざるを得ないほどの事態が生じた。）そこで労働省は、法律の制定公布から二、三年の間、一方において監督と指導を励行するとともに、他方において啓蒙活動を展開した。（毎年十一月月上旬に行なわれる「年少労働保護週間」のおこりも、ここにある。）

啓蒙のポイントは、上記の反対理由が根拠薄弱なことを明らかにすると同時に、さらに積極的に、十五歳を最低年齢とすることの必要さを訴えるにあつた。

二

技能を習熟するにはおそくとも十二、三歳からはじめなければいけない、という論には、積極的な実証的な根拠はない。むしろ、十五、六歳からはじめても十分だという実証的材料がある。

かつて十二、三歳で大工や機械工になつた少年は、最初からその仕事を習つたわけではない。大工を例にとると、最初一、二年間は、住み込んだ親方のうちの家事を手伝ったり、材料を運んだり、兄弟子の道具を運んだり、作業場のあと片付けをしたりするのが主で、実際の仕事はやらせてもらえないのが通例だった。

このこと自体にも重要な意味はあつた。一方では、その間に職業道徳や職業的雰囲気（もつと俗に言えば職業上のしきたり）を身につけるとともに、他方ではからだ（体力）ができるの

を待つからである。

それはさておいて、彼らが本格的に仕事を習いはじめるのは、こうして弟子入り後一、二年たってからである。一見したところスタートがおくれるが、その代りその後の習熟進度は大変早い。

大工ばかりではない。戦時中に技能検査を実施した際に入手したデータによって、機械工（旋盤工や研磨工）として初めて就職した年齢と経年数を総合して技能程度との関係を調べると、十六歳までは逆の相関を示し、十六歳以後においてはじめて順の相関を示すことがわかった。つまり十六歳以前はいくら早く就職してもそれだけ早く、機械工としての技能が習熟するわけではない。やはり身体と精神との両方の準備がととのったところからは、早く就職した方が早く習熟するのだと思われる。

三

十五歳を最低年齢とすることは、当時の産業界の労働力構成上はなほだ困る、実情に合わない、という反対論については、国際労働水準の観点から、かつ、その歴史的な沿革を論ずる必要がある。

世界における労働保護法の歴史は年少労働保護にはじまったといつてさしつかえない。

すでに一八五五年アルサス州ル・グラン氏が男子十五歳（女子十二歳）未満の児童労働の禁止を提唱したときからはじまって、一八六六年第一インタナショナルの決議、一八八七年スイスのドキュルタンおよびファヴォン両氏の提

案、一八九〇年欧州諸国政府のベルリン会議の希望条項決議、一九一三年欧州諸国政府のベルヌ会議の条約基礎案決議、一九一六年労働組合のリーズ会議の決議、一九一九年労働組合のベルヌ会議の「国際労働憲章の綱領」の決議を経て、一九一九年第一回国際労働総会（ワシントン）で「工業最低年齢を十四歳とする条約案」が採択された。

このとき日本は、五大常任理事国でありながら、釈明これつとめて、特例国の扱いをうけ、義務教育たる小学校を卒業したものならば十二歳で就業してもよろしいことを認められた。その際の理由が日本人早熟説（欧米人よりも発育期が二年早いとする説）だったことは、今に至るも語り草となつて残っている。これはもちろん苦しまぎれの表向きの理由であつて、内情は、繊維産業などのように十二〜十五歳のものを多数雇用している事業が、右の原則的年齢では大打撃をうけるからだ、というのは周知のことである。

工業最低年齢は、その後、一九三七年（昭和十二年）第二十三回国際労働総会で、十五歳とするよう改訂されたが、日本はこの際にも特例国として最低年齢十四歳・保護年齢十六歳とすることを求めて、承認された。

このような沿革をたどつてみると、すぐ気づくはずだが、戦前の日本産業は、自慢にもならぬこじつけの理由を上げて特例国となり、自分だけ安い労働力を使って良い子になつてきたのである。

戦前の産業界はこうした事情に目をつぶつて、最低年齢十四歳が当然だと思ひ込んでいた、と言わざるを得ない。この誤った見解と、ほとんど情性的な実際事情とがからみ合つて、先に述べたような反対論が出たのだと思う。

四

十五歳までの数年間は、青少年の人間としての成長発達上、極めて重要な時期である。成長発育のひとつの示標として、身長をとり上げて見よう。

昭和三十五年の学校衛生統計によると、男子三歳から十一歳までは、一年間の身長増加量は、四センチないし五センチずつだが、十二歳から十五歳までは毎年六センチずつ身長が増加し、十六歳までの一年間は二・五センチ、十七歳と十八歳の二年間は毎年一・五センチずつ増加するにとどまり、それ以後はほとんど身長が伸びない。

つまり中学校三年間の身長の伸び方は、最も重要である。その三年間を、毎日労働に従事したらどんな影響があるだろうか。

この種のデータは戦後の労働基準法の下では得らるべくもないこともちろんだから、戦前の工場法時代のデータを引用するほかない。

昭和十二年——と言えは支那事変のはじまつた年で、産業界は大いに活況を呈し、労働時間もかなり延長されていたが、昭和十五、六年以降ほどのひどさではなかった——の文部省公表による学生・生徒の身長発育と健康保険被保険者たる労働者の身長発育とを比較すると、男子

十二歳の身長は学生・生徒よりも労務者の方が幾分高かったにもかかわらず、学生・生徒の發育完了期たる二十歳においては、学生・生徒の方が三・八センチ高いという結果となっている。(女子もほぼ同様の事実を示している。)このような差を生じたのは、十三、四歳ごろの学生・生徒の年間増加がいちじるしく早いのに對し、労務者の身長増加期が学生・生徒より一年おくれ、發育完了期が学生・生徒より一、二年早く、その年間増加量がいつも学生・生徒より少ないことによるようである。こういう事実を見れば、労働青年は、労働によって身長發育を阻害されている、と考えないわけにいかない。

今述べたことは、身体發育の一つの示標たる身長に関する事実である。十二歳から十五歳までの労働が彼らの心身に對して同様の影響を及ぼすことは、他の諸示標についてもあてはまる場合が多い。

十五歳を最低年齢とすることは、單に國際労働基準に合致させるという意義をもつばかりでなく、わが国本位に考えても、青少年の十分な成長発達のため、積極的に実施すべき根拠がある、といわなければならない。

(この項は拙著「青少年工の心理と指導」昭和十八年東洋書館刊による。)

五

次に、最低年齢の今後はどうなるか、どうすべきか、という課題がある。

米ソ兩國をはじめとして先進諸国は、國際労働基準たる最低年齢十五歳を上まわって、十六

歳としている。

いずれは、わが国も十六歳を最低年齢とするようになることだろう。それがいつごろかということは、今のところ皆目見当がつかない。

しかし、それがいつであらうとも、留意しなければならぬ問題がある。それは、義務教育年齢との調和という問題である。

これについて私はアメリカでひとつの教訓を得た。ニューヨークの市立ハイスクールを訪問した際、職業指導担当の教師が、彼の当面する最も困難な問題だとして述べたことがそれである。

アメリカでは前述のように工業的たると非工業的たるとを問わず、労働の最低年齢を十六歳としている。そのため彼らは中学校を終えた時働きたいと思っても、それは許されないの、いやいやながらハイスクールに進む。しかし、もともと勉学の意志はなく十六歳までの時間かせぎが目的だから、教室ではソワソワ、ザワザワとさわいだりいたずらをしたりして、他の生徒の勉学を妨げる。そして、満十六歳の誕生日を迎えたら、その翌日から、サヨナラのあいさつもしないで中途退学して働きはじめ。

このような現象は、義務教育年齢との調和をしないまま、労働最低年齢だけが先走りしたためだ。日本ではどうなっているか。

以上が彼の話である。私が、日本では義務教育年齢と最低年齢が一致していること、最低年齢の規定だけから言えば、アメリカと同様に満十五歳になった翌日から働いてもよいわけだ

が、学校教育法の規定で、満十五歳になった日の属する学年の終りまで就学するよう定められているので、中学三年の途中で退学する者はないこと、例外的に中学二年の途中で満十五歳に達するものもあるが、それはごく少数であること、を述べたところ、彼は「学校教師の立場から見ると、誠にうらやましいことだ。今後とも決して両者の間にズレを来たさないように。アメリカの轍をふむな」と忠告してくれた。

六

同じく将来の問題として考えるべきことが、もう一点ある。それは中学校から高等学校への進学率が高まって、中学校卒業後すぐに就職するものが減少することについてである。

このことは、同じ将来のこととは言え、前項のように見当のつかない将来ではなくて、昭和四十五年ごろの進学率は中学卒業生の七三％(全国平均ただし定時制、通教を含む)になるだろう、と見込まれているところである。そして最近すでにその方向に動きつつあって、すでに中学卒業生の求人難時代に入っている。

そのようになったとき、中学卒業生の就職業はどんな分野になるだろうか、それに伴って、十八歳未満の保護内容はどのように変容して行くのだろうか、というのがわれわれに残された課題である。

働く年少者の作文をよんで



石井桃子

働く青少年の作文の選とかんたんについて、それには百五十編ほどの作文を読まなければならぬのだとわかった時、あっと思った。最近、目がわるい上に、時間がたりないでふうふういっている私が、なぜこういう仕事をひきうけてしまったか、じっさいのところ後悔された。その一つ一つが、書く人の身にとってはい世界でただ一つの自分の境遇であるものを、い

いかげんには読めない」と知っていたからである。

しかし、ひきうけたからには、気のすむようにしなければならぬ。目ぐすりをさしきしの仕事だったけれど、毎夜、電灯をあかるくして、四、五人分ずつを、できるだけゆっくり読んでいった。それを書いた若い人たちとさしむかいで、その人たちの抱負や愚痴をじかに聞くつもりで。そして、いま、私は、気がよわくて、この仕事をひきうけてしまったことを、よかったと思っている。

私たちは、実生活の上でも働く青少年をい人か知っているし、また日本じゅうにそういう人たちが、じつにたくさんいるのだということ、を、頭ではわかってはいる。けれども、夜、だれもないところでその人たちとむかいあい、その人たちの胸のこともやに聞きいってみると、この日本に連日連夜、働いている生身の若者や少年たちがいるのだという事実が圧倒されるのである。そして、働く年少者という問題は、容易ならぬものだということ、を、新しく感じないわけにいかないのである。

まず読みはじめるまえにもった心配——みんな紋切型だったり、道德の時間の答案のようなものではないかという心配は、いくつか読んでいくうちに消えた。そういうものもいくつあったが、私には整ったすらすらした作文よりも、たどたどしく生まの訴えかけをしたもののほうが、興味ふかかった。そして、どの作文も、こちらで耳を傾ける気にさえなれば、多く

を語ってくれるものである。これは、書いた人は、無意識の場合でも、そう思える時がたくさんあった。

そして、読んでいる間、何よりも私の心を動かしたつづけたのは、これを書いた若者、青少年のひとりひとりが、けっして絵空ごとでなく、からだを動かし、汗をかき、糸くずまみれ、牛乳をのせた自転車をひっぱり、働いているのだという事実だった。おなじ年ごろの子どもが、母親にかしづかれ、ねほりをし、学校にゆき、先生の欠席を喜んでいいる時に、かれらは、働いている。しかも、こういう境遇の差が、偶然、そこに生まれあわせ、または、ある小さい企業に雇われたということのために、決定的になっているというのは、何という不公平だろう。私は、子どもの幸福が、母親にかしづかれ、学校にいくことにあるとは思わないし、また、働くことが、絶対的な不幸だと思っではない。しかし、いまの日本で、年少の身で働くことは、やはり育つ上にいろいろな制約をうけることであるし、偶然が、一人の人間に決定的にのしかかってくることは、やはりたいへんなことだと思わずにいられない。

ある青年は書いていた。自分が風邪をひいた時、店主は、それを悪いことのようにとり扱った。店主自身の子どもが風邪をひいた時とは、何というちがいだろう、こんなことがあって、いいのだろうか。私も、ほんとに、こんなことがあっていいのだろうか、ふしぎに思わずにいられない。

民主主義のルールは、だれにもおなじチャンスを与えることだとすれば、多くの作文のなかには、そのチャンスのかんりの部分を与えられない人たちが見うけられた。それは、働く青年、または少年少女をひとりの人間と見るという精神的な面においてもそうだが、働きたいする待遇という物質的な面でもおなじである。

あるむすめは、住みこみであるお店に働いていて、ひと月で手にのこるお金が二千元。定時制にいかしてもらって、五時にお店を出る時、「すまない、すまない」と思っている。そして、お店の人たちは、たいへん親切であると書いてある。たしかに、店の主人たちはいい人たちなのであろう。けれども、こういうことがあって、いいのだろうか、私は考える。国家的に、社会的に、こういうことをこのままにしていると、いいはずがないと、私には考えられる。たとえば、勤労者のためにもう少し制度のととのった国に、このむすめが生まれたら、どうだろう。この子は、おなじ年ごろで働きに出たとしても、夜学にいくのに「すまない」がって、毎夕身をちぢめて家を出るといふ気もちを全然知らず、まったくべつの人間として育つのではないだろうか。

それは、ちがった国までこうした若者たちをつれていかないでも、日本のなかの大企業と中小企業、または個人の家の仕事の条件をくらべても、まるで外国へいったほどの差異がある。ひとりひとりの青少年は、自分の働き場所というせまいわくのなかで、日を送っている。そし

て、それを自分の全世界としてる。しかし、いまかれらに、全国の勤労青少年たちのようすを鳥かん図的に見られるチャンスがあったら、かれらのなかには、おたがいの境遇の差異に、ずいぶんおどろく者も少なくないだろう。わけても、悪い条件で働いている若者たちは、整備され、待遇もよい大企業の中で仕事の訓練をうける人たちのことを、これがおなじ国のできごとかとびっくりするにちがいない。

私も、全国にちらばった青少年の作文をよみ、まずまず鳥かん図的なながめともいえるものを得て、びっくりした。そして、こうした不公平のものをたずねてゆけば、日本の経済状態、大企業・中小企業の問題にゆきつくことを考えて途方にくれた思いにならざるをえなかった。働く年少者のしあわせへの道には、かなりの困難があり、解決も容易でないことが、いよいよはつきりしてきたからである。

しかし、作文から得た感想は、くらいことばかりではなかった。いまの日本には、こまり者の青少年のある一方、着実に働いている若者たちがたくさんいることをたしかめ得たことも、うれしいことであつたし、また、その人たちが、人情的日本からぬけだして、あかるくかわりつつあることにも希望がもてた。たしかに、かれらは、戦争前のおなじ境遇の若者たちより、ずっと論理的に考えて、自分を批判し、自分の道をきりひろこうとしている。

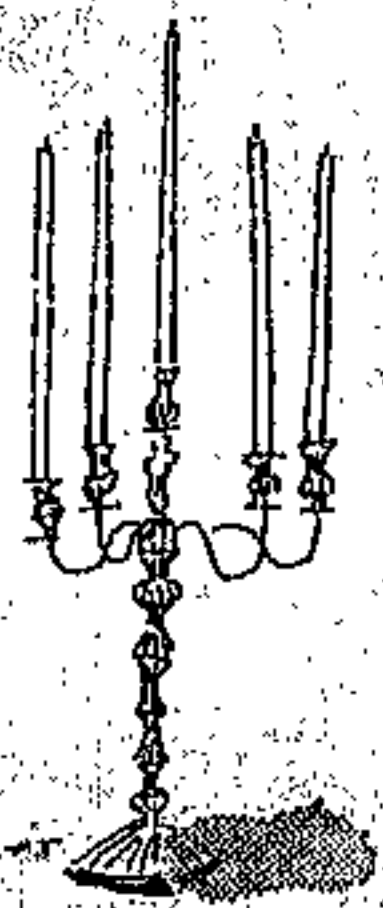
匿名をのぞむ人が、ほとんどいなかったことに、私は、日本の大きな変化を見た。かげでそ

そこそこのことかわりに、大勢のまえで自分の意見をいうことに抵抗を感じなくなっているのである。制度の点はべつとしても、この若者たちは、この積極性で、かなり大きなものを、自分たちのためにかちとってゆくだろう。

そして、日本のおとな、また、働いていない若者たちが、この人たちのために、いまのままでもしてやれることがあるとしたら、その大きな一つは、昼間の学校にいていないということについてのかれらの劣等観をとりのぞいてやることだろう。じつに多くの作文に、高校に進んだ友人たちからけいべつの目で見られ、劣等感に苦しむことが書いてある。かれらは、ほめられるか、はげまされるかする権利とそれ、けいべつされることは、何一つしていないのである。

働く年少者の幸福のためには、かれらの教育もだいじだが、国家の根本のところでは、ほかの境遇にある人たちの教育も、おなじようにだいいであることが痛感させられた。

——童話作家——



年少労働行政の回顧と展望

〈座談会〉

—9月22日労働省において—



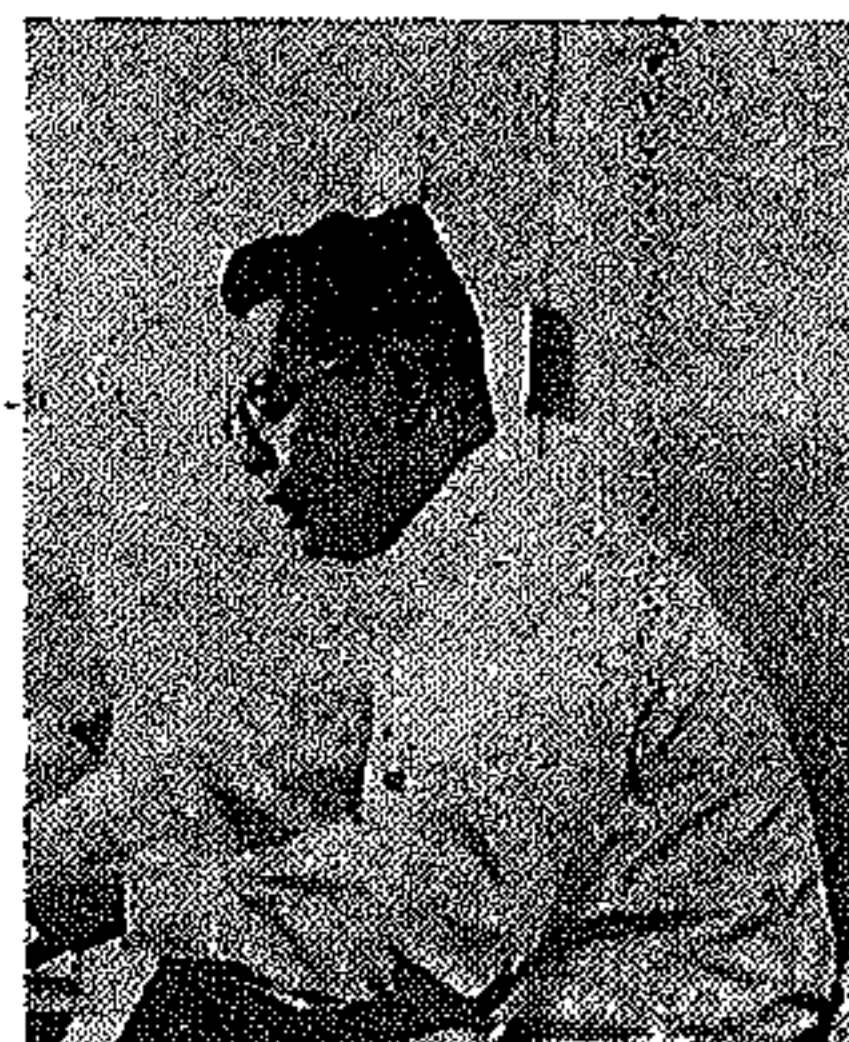
出席者

労働省労政局長	堀 秀 夫
同 婦人少年局長	谷 野 せ づ
同 審 議 官	工 藤 誠 爾
同 年少労働課長補佐	高 崎 節 子
(司 会)	
労働省年少労働課長	渡 辺 孟

渡辺 本日は、年少労働行政の回顧と今後の方向についてお話しいただきたく存じます。初代年少労働課長であられた堀労政局長、その後を受けて比較的長い期間年少労働課長として活躍された工藤審議官、婦人少年局発足当時婦人労働課長で、昭和三十年以後婦人少年局長として御指導を得ている谷野局長、また当初福岡の婦人少年室長として、以来神奈川・東京の室長として第一線の業務を担当し、昨年来、年少労働課長補佐の高崎さん、この四方に御出席をお願いしたわけでございます。

大体、労働保護の問題は女子なり年少者なりから始まるおもうのですが、外国の例を見ましても、イギリスでは十八世紀の後半から機械力による紡績業や炭鉱などで、非常にみじめな条件のもと

に年のいかないうちの子供たちが働いていた、これを何とか保護しなければならぬというところから保護規定ができてくるわけでございます。日本でも明治になって漸次先進国から近代産業が移されてきた。こういう場合にやはり低賃金で、年のいかないうちの子供たちが悪条件のもとに、寄宿者に拘束されて働くというような状態にあったわけでございます。敗戦とともに日本の労働者にも適正な労働条件で働かせなければならぬということから労働基準法が定められまして、従来の十二時間にもわたる長時間労働を改めて八時間労働という労働条件を定めました。労働基準法がきまると同時に婦人少年局が設置され、その中の年少労働課がこの仕事を扱うようになったのですが、この十五年間を振り返ってみますと、最初の前近代的な雇用関係の排除というような仕事から、最近の年少労働者の保護と福祉といった面の仕事に発展するまでには、数々の難問題と取り組んできたわけでございます。



そこで最初に、基準法が施行されて婦人少年局ができた当時の模様なり、苦心談と申しますか、そういう点をまず伺いたいと思います。

◆年少労働課設置当時の思い出

堀 私は労働省ができる直前は厚生省の官房総務課の事務官をしていました。当時、日本でも労働省を設置したという話があり、日本で労働省をつくる場合その性格をどういうものにするかということについて研究を命ぜられ、上司と一緒に司令部にまいりご意見をきいたりしました。労働省設置についてはいくつかの問題点がありました。その中で大きな問題として婦人少年行政のことがありました。これは内閣に置くべきだという考え方や、社会教育の一環として文部省に置くべきだという考え方、それから労働省に置くべきだという考え方があり、いろいろ議論されましたが、結局アメリカの例にならって労働省に婦人少年局を置く、そしてここには広い意味での婦人問題についても、各省の行政の連絡調整的な機能を行なうということになったわけでした。その際、労働省の内部での労働基準局との関係も問題になって、監督行政は一元的に行なう必要があるが、婦人少年局を設置する以上は、婦人少年の労働行政はもちろん、婦人少年に特殊な問題については当然企画し、調査なども行なうべきである。それから監督行政を受



け持つ労働基準局に対しては、勧告権を

持つということがよからうということになり
ました。なんといっても当時の司令
部の考え方が、この結論を出す一番大き
な原動力になっていたと思われま

す。
このように迂余曲折を経て昭和二十二

年に労働省が設置されることになった直
前、たまたま当時の吉武労働次官から呼
ばれ、今度労働省に婦人少年局という新
しい機構ができるわけだが、君は年少労

働課長になってもらいたいというお話を
受けました。率直に言って特に婦人が
多せい集まられる特別の行政機構の中
に入って、はたしてうまくやれるかどう

かはなはだ自信がなかったのですが、勇を
鼓しておひきうけたようなわけです。
そこでまず、婦人少年局の場所を決め

ることに、当時、近衛師団跡の竹橋
の奥の銅像の立っている門を入ったすぐ
左側の兵舎が婦人少年局ときましまし
た。入ってみると薄暗いバラックで、ま
だ部屋には兵隊の銃架が残っていて、歩
く時は頭をかかめなければならぬ状況

でした。設備や調度もそろっていないの
で、あわてて局長、課長、事務官のいす
を整えたわけです。今でもはっきり覚え
ていますが、薄暗い局長室に山川さんが
黒い地味なスーツを着られ、真赤な大き
な局長のいすに座っておられたのが印象
的です。もっともこれはあんまり派手す
ぎるというので後で普通のいすに変えら
れましたが、そんなちぐはぐな感じを受
けたことを覚えています。

そこで年少労働課としては、まだ課に
勤務を発令された人が四、五人しかいな
かったので、関係者と相談して課員を充
実したわけです。これから新しい仕事を
していくには、従来の役所の機構の中
だけで育った人では発展的な考えが出な
いだろうというので、民間の関係者の方
々のお知恵を拝借して、あちこちからい
ろいろな人を集めて、一か月くらいあ
とはどうやら課としての形態を整えるよ
うになりました。その当時の方で今も労
働省に残っておられる方は少ないと思
いますが、一面からいうと、役所の仕事な
るものを全然知らないため、まあ無鉄
砲なことをやって摩擦を生じたことも事
実ですが、一面から考えると新しい労働
省ができ、しかも、その中の最も新しい
未知数の分野である年少労働者の保護の
行政をやるんだという気分が非常に情熱
に燃えていたということも、非常に私の
印象に残っております。課の中でけんか
をすることもあり、おもてに対してもけ

んかをすることもありましたが、その一
致した気分というものには、非常に尊
いものがあつたと私は思っております。

◇女子年少者労働基準規則の制定と 保護運動

渡辺 当時早速、女子年少者労働基準
規則をおつくりになったわけですが、そ
のご苦心について一つ。

堀 最初の仕事は、とにかく年少労働
者の保護の基準になる法律を考えるとい
うことで、労働基準法は公布されてい
ても具体的な内容はまだ全然きめられて
ないので、この制定を考えることが第一
でした。で、今中央職業訓練所の次長を
しておられる宮本君が事務官で、私と二
人で相談して案を考え、当時の司令部の
労働課という折衝して現在の女子年
少者労働基準規則を作ったわけです。

司令部ではミス・スタンダーがこの係
の主任で、その下にミス・スミスとい
う人がおり、お二人とも女子年少者の労働
問題については非常に熱心で、教えられ
ることが多かったわけです。その反面、
日本の事情と外国人の考え方の食い違い
もあって、折衝にも手間がかかりまし
た。一、二の例を申しますと、例えば、
十八歳未満の年少者の就業が禁止される
業務を具体的に並べたとき、原案にと殺
場関係の業務が入っていたら、どうして
禁止する必要があるのかと言われ、考え
てみると日本人が考えるほど、と殺場の

仕事が残酷とは考えていなかったわけ
で、日本は大体仏教の国だから、ああい
うけものをと殺するような仕事は非常に
年少者の精神に傷をつけるというような
話をして、理解してもらったこともあり
ました。

また逆に、「酒類販売の業務に年少者
をつけることはいけないから、せひ規則
に書け」というような話がありました。
これを禁止すると酒屋の小僧さんなどは
すぐ失業してしまうことになる。むこう
さんの考え方は、アルコールを販売する
ような仕事にたずさわると、どうしても
飲酒の機会が多くなるだろうというの
で、日本の酒屋さんのように酒のほかに
日常の食品も販売しているようなお店
で、そこに働いているというだけで、そ
ういう心配はないという事情があらさ
んにはのみこめなかったようです。これ
もいろいろと説明し、日本の酒屋さんの
実情を見てもらったりして、納得して削
ってもらいました。

これはほんの一例ですが、お互の社会
通念の食い違いから折衝のながびくよう
なこともありました。特に十五歳未満の
使用許可制度——これは日本では全然新
しい制度をつくるのですから、お互にい
ろいろ知恵を絞って、一応現在のよう
な形を考え出したのです。ここに至るま
で、何日も何晩もかかって議論したこと
を覚えています。

高崎 これには文部省なども随分。

堀 ええ、文部省にもいろいろ相談しました。そのようにいろいろすることがありましたが、お互の年少労働保護行政を早く軌道に乗せようという熱心さは共通していたので、思ったより作業が順調に進んで、まず女子年少者規則を制定し、実施するはこびにこぎつけたわけです。

谷野 ちょうど労働省ができたとき、

私は婦人労働課長でしたが、日本では長い間、年少労働者を搾取してきたというように、労働基準法の中では年少労働者の保護ということを特別に重視して規定されたように思います。できあがるまでの苦しみについてはただ今堀さんから話が

あったとおりでございます。女子年少者労働基準規則につきましては私の方と年少労働課と協力して作制いたしました。

堀さんのお話にあったように、宮本さんがほとんど草案をになってお書きになりました。堀さんも非常にこの面のエキスパートでいらっしゃいましたから、お二人でこの規則を作り上げてくださったんで、私はただ乗っかっていただけにすぎなかったわけです。私に一番印象的であったのは、女子年少者労働基準規則を作りながら堀さんががんばられ、年少労働者保護運動をやるおっしゃって、プランをお立てになったんですが、私の方の婦人労働課がまだもたもたしている間に、堀さんはいち早く啓蒙活動のプランを実施されて、大したものだと思って、私は横

から見えていたわけでございます。私の方がこのような啓蒙活動を始めたのは一年



半ほどおくりていまして、堀さんのタイミングの早さは非常にすばらしかったと思うんでございます。

渡辺 その当時、新しい女子年少者労働規則ができて、保護運動で周知していくということだったので、なかなか苦勞の面が多かったと思います。

堀 保護運動は女子年少者労働基準規則ができて基礎的なしくみも固まったので、年少労働者保護の気運を一般に醸成していかなければならないということでした。共立講堂で第一回の年少労働者保護のつどいをやると記憶しています。当時の社会情勢からいって、あまり人が集まらないのではないかと思っていました。あ、あの共立講堂の一階は満員、二階は半分くらいお客さんが埋まったので、挨拶にきたミス・スタンダーなども感激しておりました。

高崎 二千人以上集まったようですよ。堀 まあ最初はそんな具合で発足しま

したが、まだ婦人少年局ができたばかりでしたので、今のつどいのはかに、各新聞社に呼びかけて、いろいろな記事や論説などに書いてもらったりしました。もう一つは、女子年少者規則の普及と紹介を兼ねて移動展を各地で行なうことになり、紙芝居を制作している業者と打合わせ材料を整え、課員総出で日本橋の上で第一回の移動展をやったことを覚えています。当時はまだ珍しかったので、ずいぶん人だかりがしていました。その日は台風の次の日かなんかで、看板が飛ばされそうになったり苦勞したことを覚えています。みななつかしい思い出です。

◆地方職員室時代の室の活動

渡辺 高崎さんは当時福岡の婦人少年室長でしたが、ひとつその頃のお話を。

高崎 その当時はまだ地方職員室という名称でしたが、地方では一体どういうふうにするかというものと、私たち心配しておりました。昭和二十三年五月十八日でしたか、第一回の地方職員室職員研修会という、おそらく日本で始めての女性ばかりの役人の会議がありました。そのころはまだ汽車に乗るのも大へんな状態でしたが、リュックサックなどしよって、もみくしゃになりながら上京して、小金井の浴恩館に集まりました。初めて労働基準法というものについて、また谷野課長からは婦人労働問題、堀課長からは年少労働問題について、お前たちはこ

れからこういうことをやらなければいけないというようなことを教わったんです。ともかく、自分たちが子供たちのために救い主になるような立場におかれたんだというようなヒューマニズム・テイックな気持を持ちまして、室へ帰ったら、今までの悲惨な状態にいる子供たちの味方になってやっていかなければならないということが、おぼろげにわかったわけです。

地元では当時、特にGHQが大変力を入れましたので、新聞が大変地方職員室のことを書きたてまして、役所の中に年少者や婦人労働者に対するやさしいGMンが現われるというようなことを書いてしまして、大変困ったんです。それともう一つ、大変労働攻勢が強くて、何でもかんでも役所にもってくる。それからまた、突然軍政部からジープで司令官などがやってきて、こういう問題があるからお前もジープに乗れというわけで、いなかの工場などに連れていかれて、ここでは小さな女の子がきたない綿ばこりの



中で十六時間も働いているという実情を聞いたんだけど、お前はこれをどうするかというところで、相当ハッパをかけられたりして、今から考えますと、ずいぶん出すぎると思いませんか、やらなければならぬ状態で、その点、基準局などにも、ご迷惑をかけたと思うんです。

◇不当雇用慣行とのたたかい

渡辺 当時は子供たちが搾取されているというようなことが行政の主題になっていたようで、人身売買・街頭労働といったものが問題になっております。当時の年少労働課長として、そういう仕事と取組まれた工藤審議官から、当時の模様を伺いたいと思います。

工藤 私が課長になりました頃は、一方で啓発指導をやると同時に調査活動をする。しかもその主題は、基準法の趣旨を徹底させるという本来の仕事と同時に、一面、前時代的なおくれた面を摘発して、これを社会的にさらけ出して世論をもって修正させる。そういう動きのあった時代でした。それで啓発指導活動としてはパンフレットを作ったり、また紙芝居に随分力を入れたりした時代ですが、同時にもう紙芝居の時代でもあるまいということ、映画を一本作っただけです。

高崎 「ボンセンペイ」ですね。

工藤 しかし、それについては非常に苦しい思い出があるんです。あの時代は司

令部の強力な指導と援助があつて、一々お伺いを立てるのがなかなか手間なものでした。この映画を作る話の起こったころは占領政策も終りに近いころでして、膨大なシナリオを翻訳する手間も大変だということ、映画を作るということ、報告したけれども、シナリオの内容についてはずばりかしたわけです。われわれ試写を見て非常にいい映画と思ったんですが、たまたま司令部の方がそれを見てその中に基準法が貧しい家庭にとつては悪法のようにうつされる面があるということ、と呼びつけられて、ひどくおこられた。私はもうそのときはほんとうに首を切られると思つて……(笑)。当時は司令部がやめさせると言えばそれっきりだった時代ですから、私は覚悟したんです。



ただ映画一本で首切られるということがどう見ても芳ばしくないもので、その点、はなはだ残念に思つたんですが、結局ひどいお叱りだけで終つたわけです。

われわれの時代で特に問題になったのは、いわゆる人身売買の問題で、こうい

う問題はジャーナリズムが非常に大きく取り扱う。新聞に「婦人少年局の調査による」ということで出ると、省内で非常に反響があるわけです。人身売買という言葉が第一よくないということ、みんなで苦心して考え、「不当雇用慣行」という言葉がそのころ作り出された。ともかく非常に風当たりの強い時代でした。

高崎 前借金で働くということが人身売買になるわけですが、実際に子供を使っている人たちはそう思っていない。むしろいいことをしていると思つてゐるんです。ですから私たちが調査に行つても協力しないんです。当時私は神奈川の室長で小田原から足利の奥までうろろしました。そして至るところで反響を買つた。というのは、東北あたりの農村の子供が労働力の不足の神奈川なんかにはたくさん来ていて、それは向うとしては別に悪いこととは思っていないから、むしろ良かったんです。その当時はブローカーがいまして、それがとても悪い。雇い主から取った金は親元に渡さないで、一か月くらい子供を働かせておいて、今度は親が危篤だというような電報を打つて、その子供をまたよそに輪廻するというような、非常に悪質なものがあつた。

谷野 不当雇用の排除のため各省の取るべき措置を持ち出したことは、年少労働課の大きな実績だと思います。課長補佐の徳永さんが一所けんめいやつたんです。不当雇用はどこでも大へん問題にな

つて、意見具申として不当雇用の定義をきめたりしました。

渡辺 二十七年の次官会議の申し合わせで、不当雇用を排除するために各機関が努力するということになりましたね。

工藤 総理府に青少年問題協議会ができました。青少年に關係のある各省が集まって共通の問題を取り上げたのですが、その中で人身売買は最も初期に取り上げられて、協議会の意見として各省の現実の施策の中にそれを反映したわけです。

谷野 そのころは国会の質問がそれに集中いたしましたし、児童の労働力がふんだんにあるということから、前借関係でみじめな労働に子供を使うことが行なわれていました。その間に立つて援助の働きをしてきたのが婦人少年協働員であり、行政機関が協力して不当雇用というものを防止するために、国の施策としてはっきりと各省が協力するという態勢にまで年少労働課が進めてきましたね。

工藤 厚生省が中心になつて児童憲章ができましたが、その中にも年少労働の一項目が入っているはずですよ。

先ほどお話しした啓蒙活動と同時に年少労働者たちがどういう気持ちを持ってい

るか知る必要があるということで、昭和二十六年、読売新聞社の後援を得て、「働く年少者の生活文庫」というのをやつたのです。そのとき二千以上の応募があつて、われわれが下見をして皆非常にしつかりした考えを持っているし、堅

実な思想を持っているので感激して、これをせひまゝとめて出そうということで最初に出したのが「雨にも負けず風にも負けず」という本です。実はわれわれ、審査の先生方も非常にいいと言われたので、こういうのは今まであまり社会に出ていないからベストセラーになるだろうというので、出版社を当たったりしました。

渡辺 これは今もずっとやっていて、本年は十一回目の募集をいたしました。

工藤 労働大臣名の賞状を出しまして働く年少者の大会のときに本人たちに来てもらって作文を読んでもらい、表彰したと記憶しています。これは私の課長時代の初期のころの状況ですが、世の中も次第に戦後の混乱から落ちついてくるし、基準法の趣旨もだんだん普及してきましたので、仕事の重点が少しずつ変わってきたわけです。私の終りのころには教育の問題とか余暇の問題などに重点が置かれてきたと思います。

渡辺 教育の問題、余暇の問題に移る前に、二十四、五年ごろ相当大きな街頭労働の調査をされて、当時の情勢から非常にむずかしい問題で、調査員がおそろしい目にあうようなこともあったように書いてありますが。

高崎 ええ、あのころ戦災孤児などもだいたいおりました、くつみがきの男の子や、有楽町、新橋、横浜伊勢崎町あたりのキャバレーなどの花売娘、納豆売り、南京豆売り、焼きいも売り、こういうも

のを小さい子供がたくさん街頭でやって

いるという実情でした。街頭の年少労働の実態を調査せよということで、私は神奈川県におりまして、おっ取り刀で出たわけです。昭和二十四、五年にかけてのころで、横浜の桜木町あたりは風太郎の巣でして、危くていけない。野毛の方には沖仲士のたむろしている路地があつて、屋台のそばに行くとき子供が出てきて花を売ったり、納豆を売ったりしている実情がわかったんですが、夜出かけていきまして、そういう子供をつかまえていろいろ話をしていますと、どこからともなくすごい人が現われて、私たちが気がつくとき、そういう連中に取りまかれていて、一休何をしているんだというのです。さからうは大変だと思つて、どういうわけで働いているか聞いていますんだと言いますと、要らないおせっかいだと言つてい形相でにらむんです。それでその日は子供にきくだけで帰りましたが、翌日基準局にどなりこんできて、自分の子供を自分で何をさせようと勝手じゃないかと、あれは自分の子ではないが、母親から頼まれて世話してやっていると、何が悪いんだという調子なんです。あのころは子供に花を売らせて家を建てたという茅が崎の親の問題もありましたね。

谷野 街頭労働の問題は婦人少年問題審議会が取り上げまして、厚生省に正式に文書で申入れをして、児童福祉法の改正をいたしました。つまり街頭労働に関

する禁止規定です。

工藤 私が年少労働課におりましたとき、会議の関係でアメリカに行ったので年少労働関係を中心にあちこち見て回ったんです。一番印象に深かったのは、政府の命令によらないで、ボランティアな民間人の意思による活動が非常に活発だということでした。ニューヨークに年少労働者のための民間人の委員会があつて、私、一週間くらいその委員会にいました。が、政府の補助も全然なしに全く民間人の会費と寄付で運営されていて、しかも相当長い歴史を持っている。そこに保存してある記録を見ると、二十世紀の初めごろのアメリカにはやはり相当ひどい児童労働があつた。炭鉱で子供が働いている写真までちゃんと記録に残っているのです。私、非常に感心しまして、日本では児童労働だけでなく全般にわたってボランティア活動を盛んにする必要が、あることを痛感したわけです。私が年少労働課を去つてのちに協力員制度ができたのは、その一つの発展した形態で、非常に結構な企画だと思つていいます。アメリカの年少労働者の写真から思いついて、生活文と同じような構想で生活写真を募集してみようということで、募集したこともあります。

◆年少労働者の教育・余暇問題

渡辺 それでは、先程話題に出かけました年少労働者の教育問題や余暇善用の

問題についてお願いいたします。

工藤 年少労働者の保護も啓蒙活動や調査活動によってある程度の普及をみたので、これからは年少労働者を将来優秀な労働力に育てるための教育活動を活発にする必要があるというふうに、だんだん時代の要請も変わってきました。そこでまず手始めとして、年少労働者の教育——一定制制高校の問題や技能養成についての問題——の実態調査、つまり学びながら働く年少者の調査ということに力を入れたわけです。教育の問題で私個人として非常に印象に残っているのは、共立講堂で始めて年少労働者の保護運動の大会をやったとき、教育に非常に熱心な人だということ、オリジン電機の社長さんで後藤安太郎さんという人に講演を頼んだのです。それが非常に印象深い講演だったんですが、そういう縁故もあつて、後藤さんの工場を見せていただいたんです。行ってみると、それほど大きな工場ではないが、ともかく社長以下皆が非常に教育に熱心で、社長は、自分のところでは夜学に行く者を優先的に雇うということでした。また工場は非常に明るい気分があふれていました。そのオリジン電機がその後隆々と発展して、立派な工場になって、今や専門メーカーとして押しも押されもしない大工場になりました。

高崎 あの方はクリスチャンで、信念を持っていらっしゃるんですね。

工藤 そうですね。他方、教育関係に

ついでには明るい話題だけじゃなくて、われわれとしてその対策に困った問題は、実は夜間中学の問題だったんです。そのころはあまり数は多くなかったと思いますが、文部省とも連絡してみましたが、学校教育法の手前上これを公認するわけにはいかぬということで、しかたがないから黙認しているというようなことを言っていました。

高崎 そのころ室では、教育といっても結局余暇の問題がどうしても出てくるわけです。余暇がよく使われるということの一つとして、教育の問題も出てきますから、私たちは余暇の善用という形で動きました。昭和二十四年の保護運動の標語の中に、たしか子供たちに余暇を与えて、その余暇でもっと教育だとかレクリエーションとかいうことを考えてもらいたい、健全娯楽を与えてもらいたいというようなことが打ち出されていたと思います。ところが、その余暇にしましては、結局、労働基準法がある程度浸透しつつあったといっても、なかなか小さい職場ではお休みなんかも思うように取れなかったし、労働時間にしても平気で残業させているところもあったりしたわけ

です。私たち定時制高校の調査をしたときに、あまりにも時間のずれが激しいために脱落者があるということがわかったんです。残業のために学校に行けなくなるといふ者と、労働が激しいために健康が持たなくてやめる者がある。ひどいと

ころでは四年間の中には卒業生が十五、六人になってしまふ。また、単位が普通の全日制の高校に比べて劣っているというようなことも、調査の結果出てきました。

谷野 教育の問題を取り上げたとき、定時制に通うかたの福祉をはかるために三角定期を出してもらうように援助したり、夜間中学の人のためにパンにバターをつけるように主張したり……。私も都内の夜間中学を見てきて、ほんとにパンにバターが必要だということを実感して、要求するのに努力したような記憶が残っているんです。

渡辺 昭和二十九年頃は景気の下な時期でしたこともあって、就職促進といった面に力が注がれ、両親のいないもの、片親の子供の就職促進について中央青少年問題協議会に労働省から活動を活発にするようにといった意見具申をいたしておきます。三十年ごろになりますと、年少者に対する労務管理の重要性、そのやり方についての啓発指導のための講習会等を開催するようになりました。また、働いている年少者の使い方、能力を上げて働けるようにするというような方向に、漸次動いてきたように思います。

高崎 そのころ、婦人少年局がつくった、親のない子供、片親の子供たちをどんどん使っていたのだというポストカードを持って、私たち、地方のあちこちを訪ねました。その影響がどうか、知

事さんや婦人会長さんに親代りになっていただいて、条件の悪い子供たちの就職がどんどんできました。

◆年少労働者福祉員の発足

渡辺 昭和三十一年になりますと、基準局でも週休制の問題を本省の問題として取り上げるようになって、その後三十五年には一斉閉店の問題も取り上げられるようになりました。経済の状況も漸次よくなってきたので、中小企業の労働者にも休日を与えられ、夜もある程度早い時間に仕事を終るということになって、余暇の問題、その善用といったこと、そしてこれに伴う勤労青少年ホーム設置といった問題が取り上げられるようになりました。そして昭和三十年十二月には、年少者の健全育成という観点から、婦人少年問題審議会が、年少者の職場の問題や余暇の問題、生活指導の問題等を総合的に取り上げ、婦人少年局としてはそのための施策を進めなければならぬ時代になってまいりました。そこで、そういう業務を推進させるための一つの手段として、「年少労働者福祉員」という制度を設けて、全国の中小企業団体等に福祉員を置き、年少労働者のための福祉活動を推進するための核とすることになったのであります。そういった面について谷野局長から伺いたいと思います。

谷野 中小企業の問題というのが、そのころからかなり労政行政一般として注

目されてきている時代だったと思うんです。そして一般の大規模な企業では労務管理など充実していましたけれども、中小企業に年少労働者の保護や福祉について浸透させて行くということには、あまり手がなかったわけなんです。非常に数が多いし、労働省——とりわけ婦人少年局と直接関係するつながりは殆んどなかったわけですから、それで、中小企業に何とかして協力を得る「くさび」として浮

かんできたのが、年少労働者福祉員ということであつたわけです。これは考え方としては、企業組合の中に、組合自身で福祉員というものをきめていただいて、その方と私どもが関連を持ちながら、福祉員の方がそれぞれ企業組合の窓から年少者の保護とか福祉を考えていただくという一つのルートであり、組織であるわけでございます。幸いこれにつきましては省内で理解が得られて、予算措置がとれたのでございます。ところが、率直に申しまして、私が非常に困難を感じましたのは、萱野さんが年少労働課長時代に、いよいよこれを実施するという段階になって、福祉員を行政折衝で企業組合に置いてもらうというふうな、行政的な意味の深い仕事に対して、婦人少年局がやっていくということに対する室長の理解がどうしても得られなかった。と同時に、それは継続的にやっていかなければならぬ仕事ですから、目こぼしの事務に忙殺されている室長は、こんなものを受

けてはたまらないという感じもあったのか、返事もよこさない室長さえありました。私としては信念をもってお願いするというところで、非常に異例の措置ではあります。

谷野 今後はこの福祉員が年少労働の問題をよくわかられると同時に、福祉員みずからいろいろな地域の機関を活用されるような方向に目を向けていっていただくことが願わしいわけでございます。それからまた、行政の面といたしましては、婦人少年室の手の及び得ないところを、多少他局の援助をもって、福祉員が年少労働者のためにして下さるというものであったらと存じております。

◆青少年ホームについて

高崎 ほんとうに自信がなかったんです。それともう一つはあまりにも業務が錯綜してしましたので、一体やれるだろうか、相手になってあげられるだろうかとか心配でした。それに行政がよく理解できなかったもので、どうしても腰が上がりません。それで、萱野課長（当時の年少労働課長）と正面からぶつかっていろいろお話ししてみると、やらなければならぬことがわかりましたので、ここでひとつ女を上げなければだめだということをしみじみ感じました。それは東京でのろしを上げれば、地方でも上げるということもありまして、やってまいりました。そうして何とか格好はつけましたが、内容の充実ということになると、大

きな問題があったわけです。しかし、室長さん方も大いに希望をもって、この仕事は今は、室長の非常に重大な仕事になっております。

谷野 今後この福祉員が年少労働の問題をよくわかられると同時に、福祉員みずからいろいろな地域の機関を活用されるような方向に目を向けていっていただくことが願わしいわけでございます。それからまた、行政の面といたしましては、婦人少年室の手の及び得ないところを、多少他局の援助をもって、福祉員が年少労働者のためにして下さるというものであったらと存じております。

渡辺 次に青少年ホームの問題でございますが、これは中小企業の働く年少者が、せっかく余暇ができてもそれを利用する場がないために、休みになれば盛り場に行く。そういうことではどうにもならないわけです。それで三十二年ごろから休みなり、仕事が終わったあとの自由時間を有意義にすごせるような施設がほしいということ、この勤労青少年ホームが取上げられました。本年度末にはホームは全国で十一か所となります。

ホームの仕事は、一つには年少者がいろいろ悩みごとを持っていますので、そういう生活相談・一般教養・職業講習などをやってそれに参加させる。そのほか読書室を設けたり、レコードを聞きた

い人にはステレオのいいのを備え、簡単な体育施設も持っています。また、集会室を設けて、いろいろなグループが会合できるようにしてあります。利用率は非常によくて、みな喜んで集まる。その場合、事業主とホームとの接触といえます。事業主の理解を得つつ、子供たちがそこへ来られるように仕向けているわけです。こういった施設は必ずしも私の方だけではなく、事業主団体等も自発的に作っていただいておりますし、各種の融資制度もありますので、それを利用してこのようなものを作っていただく方向にも持っていきたいとも考えています。

谷野 これは斎藤先生が労働次官のとき、三十二年に初めて一千万円を取って下さって、それで名古屋にホームができたわけでございます。しかし最近では週休制も進み、少年非行の問題なども社会的に大きな問題になってきておりますし、職場外の時間に対し健全な年少者のグループワークをする上の一つのよりどころとして、その意義が相当認められてきています。西欧諸国などは非行防止という観点から年少者に健康なグループワークを進めるといふことに重点をおいて施策を進めています。

工藤 全く同感でございます。私が年少労働課におりましたときも、余暇活用、余暇善用ということを強調して、雇い主なり年少者に働きかけまして、ただ呼びかけだけに終って、具体的にどう

するところがないわけです。私、アメリカで各地を回って非常にうらやましく思ったのは、青少年が余暇の時間に利用できるような施設があちこちにあるということです。体育のためのものやクラブ活動のできる施設が日本にできたきたわけです。今お話を伺うと、そういう施設が活用されており、今後拡充される形勢にあるようで、それが刺激になって、業者がひとつ自発的にやろうということになれば、ほんとに喜ばしいことだと思います。

◆これからの年少労働行政の方向

渡辺 それでは年少労働行政の今後についてお話しただきたいと思っております。これについては、やはり基本的には労働条件を含んだ年少労働者保護といった面に常に配慮がなされ、その上に立って諸般の仕事が進められていくということになるかと思っております。最近、青少年の健全育成ということが強く叫ばれておりますが、それを私どもの方として考えてみてどういふことかと申しますと、勤労青少年が産業人として、かつまた社会人として育成されていくということであるわけでございます。したがって、産業人として育成されるということは、本人の職業生活が発展する方向に向けられなければならない。そのためには学校から職場へ移行するに当たっての各種の問題、

あるいは職場における労働条件なり労働環境が、さらに使われる者と使う者の人間関係が非常にスムーズに行なわれなければならない。また本人が今後成長していく過程においては職場に必要な作業教育訓練を適切に与えられなければならない。また職場外の生活の問題としては、余暇の利用なり、自分たちの将来に対する生活設計の問題に対して、特別の配慮がなされるということ、これによって本人の能力も進んでいくし、また将来の生活に対して理想や夢——希望が持てるようになるのであって、こういうことが年少者が健全に育成されるということではなからうかと思うのであります。

それでは、このような仕事を婦人少年局としてどれだけやれるかということになります。やはり婦人少年局の歩んできた十五年にも達する長い経歴が、局の一つの性格付けをしているわけで、こういった問題についての基本的な資料を集めるための調査を行ない、人を納得させるだけの資料をもって、その上で啓発活動を進めて行かなければならないと思います。また、こういう仕事を進めるためには、協働員や福祉員がおります。福祉員につきましては、従来いろいろの措置を進めてまいりましたが、相当数の方々を、各事業主団体の中で、年少者のために配慮をしていただける地位につけましたので、今後、この方たちの活動を活発に進めていくという段階にきているわけ

でございます。

谷野 やはり私は年少労働の仕事は課長の言われたように、基本は労働保護にあると思うのです。そして健全な産業人・社会人に育成するということを主体にして、労働保護に重点をおいていくべきであると思うのですけれども、しかし、労働保護だけでは年少労働者の健全育成にはならないのです。したがって、今後は年少労働者の保護を広い観点から、中小企業に対して、仕事を進めていきたいと思うのです。

労働基準法に定められてある保護問題については、実態調査の結果を通して基準局長に勧告したりして法律施行の援助をしていくことができるわけですが、今後は広く年少労働問題をとりえて労務管理の上に、或いは地域社会の施策に生かしていくということの具体的な方向を、年少労働課はもう少し組織的に企画を立ててすすめていく時期にきているように思われます。そういう点で、私は問題を三つにしばって、一つは年少者が労働力として学校から職場へ移る場合の配慮、これは行政としては職業安定局がやっています。しかしそれを援助するためには、私どもの果たせる面が相当大きいと思います。それから、職場に入ってからからの配慮、言いかえると、労務管理の中に生かされる具体的な、適正な措置も示していかなければならないと思います。もう一つは職場外の年少労働者の生活を充実さ

せ、年少者にたえず進歩の機会が与えられるような方向において年少労働課が発言していくようなことも必要ではないかと存じます。

これらの方向において、もう少し具体的な研究、立案を年少労働課は進めるべきであり、それを期待して私も一緒に勉強したいと思っています。

堀 私どものころは、「年少労働者を保護しなければいけない」という見地から、まず使用者に対して禁止的な制度をつくる。そして年少労働者保護の必要性を啓蒙するという時代だったわけです。

現在は、そのような仕事も大事でしょうが、もっと積極的な面が必要になってきているのではないかと思います。もう一つは婦人少年局の出発の当時は、先ほども申し上げましたように、婦人少年局の仕事は調査・啓蒙・勧告援助ということを中心となっておったわけですが、やはり、特に年少労働行政につきましては、年少労働者の福祉施設的面の拡大に相当重点が置かれてよいのではないかと思うのです。

労働省の中で福祉の問題を労政局でやるべきか、基準局がやるべきか、いろいろ理論の立て方はあります。私が、私はもっと大局的な立場から、福祉の問題については、それぞれの局なり関係の機関において、それぞれ自由にできるだけのことをやったらいいのではないかと、それが結局、総合的に年少者の福祉の拡大

に寄与するという考え方で、あまり細張りや考えなくてよいのではないかと思うわけです。私の課長のころは、施設の拡大という面が一つの盲点になっておりましたが、最近の年少労働課のやられていく仕事を横で拝見しておりますと、そういう面についても大いに範囲が広がってきたようにお見受けしております。これは誠に結構なことだと思っております。今後、さらにさらに、拡大発展させていきたいと思います。

もう一つ、率直に申し上げますと、私は物的な面だけでなく、年少者のモラル面についての指導——これはその内容なり、やり方なり非常に問題があり、簡単にいかない面もあると思いますけれども、モラルについての啓蒙運動の面にも、分野をのぼすという研究が必要になってくるのではないかと思うんです。ただ、これは横から見ての話で、なかなかむずかしいことだと思っております。

渡辺 それではいろいろとお話を伺いました。私もこれから仕事をする上に非常に有益なことだと思っております。ではこれで終わらせていただきます。どうも本日はありがとうございました。



第十六回 働く年少者の保護運動実施要綱

放送連盟

六、賛助機関・団体

一、趣 旨

心身ともに成長の過程にある年少者を次代のよい産業人、社会人に育成することはすべてのおとなの責務である。

ことに働く年少者に対しては、労働が心身の発達を阻害しないように保護し、その福祉の向上をはかることがきわめて大切である。

最近、若年労働力の充足難を契機として、中小企業においても労働条件の改善、余暇生活の充実、各種の福祉施設の設置等、働く年少者のための配慮が漸く活発化してきた。

この気運をさらに助長するため、本年は、働く年少者が適正な条件のもとで健康で明るく労働することができるよう、その保護を一層すすめることに重点をおき、これに対する使用者をはじめ関係者並びに社会一般のより深い理解と協力を得ることを目標として第一六回働く年少者の保護運動を実施する。

二、標 語

働く年少者をよい産業人、社会人に育てるために、健康な明るい職場を

三、期 間 昭和三十七年十一月一日から一〇日まで

四、主 唱 労働省

五、後 援 中央青少年問題協議会

日本新聞協会 日本放送協会 日本民間

法務省、文部省、厚生省、農林省、通

商産業省、自治省、警察庁、各都道府県、

各都道府県教育委員会、全国市長会、全

国町村会、全国中小企業団体中央会、全

国漁業協同組合連合会、全国森林組合連

合会、全国農業協同組合中央会、日本商

工会議所、日本経営者団体連盟、その他

商工関係団体、日本労働組合総評議会、

全日本労働組合会議、全日本労働総同盟

組合会議、その他労働組合、各報道機

関、全国社会福祉協議会、新生活運動協

会、全国地域婦人団体連絡協議会、全国

未亡人団体協議会、大学婦人協会、その

他婦人団体、日本青年団協議会、日本キ

リスト教青年同盟、日本キリスト教女子

青年会、その他青年団体

七、実施事項

一、労働省の行なう事項

(1) 第一一回働く年少者の生活文労働

大臣賞授賞

(2) 年少労働者の福祉の増進に寄与し

た年少労働者福祉員の労働大臣表彰

(3) 年少労働者福祉員活動成果発表会

の開催

(4) 本運動の趣旨の徹底をはかるため

の広報活動

(5) 本運動周知用資料の作成配布

二、労働省地方機関の行なう事項

(1) 働く年少者の優秀生活文授賞式

並びに働く年少者の保護大会

イ 第一一回働く年少者の生活文労働大臣賞授賞式

ロ 第一一回働く年少者の生活文地方賞授賞式

ハ 働く年少者の保護大会

使用者、商店主婦、年少労働者、年少労働者福祉員、その他社会一般の参加のもとに開催し、保護・福祉の向上への気運を高める。

座談会、研究会、懇談会、つどい

等各種会合の開催

イ 中小企業（特に商店等）の使用

者との各種会合

年少労働者の労働条件や職場の環境等の諸問題についての座談

会、研究会、講演会、講習会等を

開催し、年少者が健康で明るく働

けるような労務管理をすすめる機

会とする。

ロ 中小企業（特に商店等）の使用

者との各種会合

健康な明るい職場をつくるため

の方策を中心に話し合い、あわせ

て年少労働者福祉員活動の活発化

をはかる。

ハ 年少労働者福祉員懇談会

年少労働者福祉員活動の状況や

活動上の問題点について話し合い

今後の円滑化をはかる。

ニ 中小企業に働く年少者のつどい

小地域ごとのつどいを開催し、健

康な明るい職場をつくるための意見交換の機会を与える。

(3) 地方自治団体、関係機関等との年少労働者保護・福祉の向上についての情報交換および連絡

(4) 本運動の趣旨の徹底をはかるための広報活動

(5) その他本運動の趣旨にそった行事の実施

三、企業または企業団体等が本運動の趣旨にそって行なう事項

(1) 働く年少者に関する職場の制度、慣行、労働条件、施設または人間関係等の現状を再検討し、より健康な明るい職場をつくるための方策を講ずる。

(2) 年少労働者の苦情、意見、要望等の聴取

(3) 使用者団体を中心に労務管理研究会の開催

(4) 地方の実情に応じた各種レクリエーション、見学、講座、座談会等の開催

(5) 年少労働者と職場先輩との交歓会

四、後援、賛助機関・団体に協力を求める事項

(1) 労働省および地方機関の行なう行事への協力、援助

(2) 各機関、団体の機能と地域の特長事情に応じ、本運動の趣旨にそった行事の実施

働く年少者の保護運動によせて

どのような状況にあるかを再検討し、こ

働く年少者の保護運動も今年は第一六回を迎える。昭和二年労働省が発足した当初に第一回の保護運動が計画されて以来毎年実施され、その運動の目標は時代の流れや、時々の労働経済のうごきとのからみあいもあって、労働基準法に定められた基本的な労働条件のみならず、あるときは適正雇用の促進を、あるときは余暇生活の充実を、またあるときは生活設計の樹立を目標とする等、時により趣きを変えてきた。

しかし、働く年少者の保護と福祉の向上をはかるための運動の目的と意義が一貫したものであることについては言をまたない。

本年の標語は「働く年少者をよい産業人、社会人に育てるために、健康な明るい職場を」と定められた。

この標語が定められた趣旨は、別掲の第一六回働く年少者の保護運動要綱の趣旨にも記載されているが、最近の求人難を契機として一せいの閉店や週休制の実施、また休養室や運動施設の設置等働く年少者の保護福祉に関する配慮が高まってきた折から、あたかも、労働基準法施行一五周年を迎えたので、この期に年少者の労働保護の基本的な必要性を再認識する意味合いから、現在年少労働者のおかれている職場の労働条件や職場環境が

れをより適正にするとともに、教育訓練等により年少者の能力の伸長、活用をはかり、あわせて職場の明るい人間関係を作ることを通じて、年少者が健康で明るく労働し、働くことに誇りを持って充実した生活を送り、将来すぐれた産業人、社会人として次代を担うことのできる人間に育つよう期待したものである。

働く年少者の保護についての諸問題は常に古くて新しいといわれている。このことは年少労働者の持つ特性、すなわち一つには、彼等が心身ともに未成熟であつておとなと同等の労働負担にはたえ得られないこと、二つには、彼等はやがて次代をにない発展させてゆく労働力の源泉であるが故にその健全な育成保持に万全を期する必要があること、の二点から出ているもので、このことは古今東西を通じて変わらない年少労働保護の必然性を生んでいる。

では働く年少者は何時頃から発生し、またその保護についてはどのような経過を辿ってきたかをここでちょっとふりかえてみよう。

年少者が産業界に大量に進出してきたのはいうまでもなく産業革命以後で、最初に産業革命の行なわれたイギリスでは一七六〇年台に先ず紡績機が発明され、これに伴って工場が設けられ、従来農家

の仕事であった木綿紡績の仕事が工場の仕事になり、職工には農家の子女や大都市の貧児や孤児が当てられ、ここに近代の年少労働者が発生した。その多くは一五歳位までで粗末な寄宿舎に収容され、労働時間は一日一二時間から一六時間に達し、衛生状態も悪く病氣や負傷をするものが多く道徳も退廃した。このような状態が社会問題となり、一八〇二年「木綿工場における徒弟の健康及び道徳に関する法律」が作られた。これは世界で最初の年少労働保護法であると同時に、労働保護立法の嚆矢となった。

わが国でも同様に資本主義制度の成立した明治時代に、機械化された繊維工場が次々に発生し、単純・未熟練労働に安価な賃金で多数の年少者が零細農家の過剰人口から供給された。また一方、マツチ製造業などの家内工業的産業にも多くの年少者が使用された。

明治三六年農商務省が出した「職工事情」には当時の年少労働者の状態が詳しく載せられているが、明治三〇年紡績連合会の調査による綿糸紡績工の年齢割合は二一歳以下一%、一一歳から一四歳一五%、一四歳から二〇歳四二%、二〇歳以上四二%となっていて、その労働時間は長幼男女を問わず一一乃至一時間半を過例とし、繁忙時は一八時間労働を行なうこともあり、また徹夜業も行なうと伝えられる。

明治四四年工場法が制定され労働条件

の規制が行なわれたが、保護年齢一六歳未満（大正一三年改正前は一五歳）、最低年齢一四歳（同上二歳）年少労働者の労働時間は一時間制（同上二時間）であった。

戦後労働基準法が年少労働者の保護に關して画期的な前進を示したことは周知のとおりであるが、現実の社会はどのようなであろうか。労働基準法も施行一五年でその趣旨は全体に徹底されてきた。ことに近時の中小企業における労働条件改善のうごきはめざましいものがあり、労働時間短縮の結果生じた余暇生活の健全化への配慮や、さらには共同宿舎、共同給食の実施など、経済の高度成長による国民生活の向上と相俟って、また直接的には前述したような求人難の打開策として、働く年少者のための広範な保護福祉対策が企業自らの意志で行なわれてきたことはまことに喜ばしい。今回の保護運動を期として、このような動きが更に活発化し、働く年少者の労働条件を一層向上させ、また、職場の人間関係をより明るくして、彼等に喜びと希望を与え、同時に、職場の能率を高めて企業の繁栄を招来すると共に働く年少者を次代の健全な産業人、社会人として育成すべきおとなの責務を充分に果たし得られるよう、広く社会一般の働く年少者に対する認識と理解が深められることを期待したい。

（年少労働課）

第10回

『全国青少年代表者会議』

に出席して

中 村 知 弥

去る八月十一日から十五日まで、中央青少年問題協議会、都道府県青少年問題協議会等の主催のもとに、静岡県御殿場の「国立中央青年の家」で全国から選抜された十八歳までの勤労青少年一〇九名（二府県約二名）の代表者が参加し第十回全国青少年代表者会議が開催された。

期間中は連日晴天に恵まれ、真夏にもかかわらず冷気になりながら常に秀麗な富士を仰ぎつつ会議を行ない、また代表者達の日常生活は各班に別れて自主的な規律ある集団生活を営み、会議の運営も代表者の中から座長・副座長・書記等を選出してその任に当たらせるなど彼等の自主性を重んじた方法をとっていた。又期間中には身心の鍛練の意味から富士登山を敢行し、無事有意義な行事を終ったのである。

本会議開催の趣旨は、青少年が、正しい愛情のもとに家庭において育成され、

成長し、さらに社会の一員として勤務に就き、次代の進展に寄与することは極めて大切なことであり、このため青少年の自主的に健全な判断力と行動力に期待するものが大きく、ここに全国代表者会議をもち、青少年自身のあり方を協議する機会をつくり、より健全な歩みの契機とするともに青少年自身の声をきき、適切な青少年対策の参考に資することを目的として開催されたものである。

本年度の議題は、一、「家庭と青少年」二、「勤労青少年と学習」であった。

両議題を全体会議と、また一議題を二つの分科会に分け、一分科会に約二十数名の代表者が出席し、大学教授、関係各省の担当官が四、五名助言者として同席し、四分科会に編成されて会議が持たれた。各分科会は代表者による自主的な運営によって、終始活発な意見の発表が行なわれた。私は第二議題の第四分科会に助言者として出席したので、第一議題については簡単に、第二議題についてはやや詳しく討議の内容を述べよう。

第一議題「家庭と青少年」は、家庭は青少年が育成される場であり、社会生活の最も基本的な単位であるところから、家庭を青少年の育成の場として、その生活を充実させることはきわめて重要であるとの論拠のもとに討議された。おもな討議内容は「一、親と子の相互の理解が大切であること、二、家庭における愛情

の問題について、三、自己の人間形成について」であり、それぞれ具体的方策が検討された。

第二議題「勤労青少年と学習」は、勤労青少年にとって、自己に適した職業につき、その職業に生きがいを感じ、社会人・職業人としての教養と技術を勤労生活との調和のもとに学びとって行くことは、極めて重要なことであることを主として討議した。

一、しごとと学習の両立性について

（一）家庭の理解、特に職場における雇用主及び上役・同僚の理解、協力を得ること。そのためには、現在の自分の仕事に精を出し、能率をあげ、感謝の気持ちをもって働き、周囲の人々から信頼され好ましい目で見られることが必要である。しごとに対して責任感を持ち、自分の実力を充分発揮し正確に事を運び、解らないことは何んでもきき、過失は素直に認めると職場の人間関係を良くすると同時に明るいふんい気を作り、親密感をもたせしめること。

（二）しごとと学習を両立させることは、勤労と勉学の二重生活のため非常に肉体的に過重となり健康状態が悪くなるため、余暇時間の活用について計画性をもち、学習には予習を重点におき、昼間の休憩時間等を極力利用して学習グループにより相互の研鑽にはげむなど、学習に對する方法を研究すること。

二、定時制高校と全日制高校との差別について

（一）勤労青少年が勉学の手段としてその殆んどが利用している定時制高校は、全日制高校に比し学力が劣っていること。また、昼間のしごとと夜間の学習はどちらも中途半端になるという世間一般の評価があり、いわゆる職場ずれがして特異な性格が形造られているという認識が多いこと。

（二）では差別されないようにするにはどうすればよいか、まず学習にはげみ学力の向上をはかり、定時制四年間につちかわれた忍耐力、人間性に勝れていることを一般社会に認識理解されることに努め、学力の向上には優秀な専任教師の増加を要請し、関係行政機関が定時制高校について、どういふものであるかを社会一般が認識するように強くよびかけて欲しいこと。

三、職業に生きがいを感じることにについて

（一）生活の目標を失ったものは、つい悪の道へと陥りやすい。我々若人は、しっかりした目標を樹て生きがいを感じる毎日を送りたいこと。

（二）ではどうすればよいか。まず適職を選ぶことである。職業は単なる生活のかてを得るためばかりでなく、職場において、自分をためし、自分の技術を見がき、自分を表示することができ。しごととに生きがいを感じるためにしごとので

きる人間になることを忘れないこと。
 〔また精神面の充実も大切である。給料の多寡を云々する前に雇用主や先輩は「自分を仕込んでくれるのだ」という感謝の気持ちで働くことが大切であること。〕

以上のように二議題に対して代表者に
 よる真剣な討議が行なわれたが、代表者

は都市・農村とまた職業・経歴・環境など
 それぞれ異なった立場で自己の経験から
 にじみでた身近な問題として忌憚のない
 意見が活発に開陳されたのである。そして
 現在の境遇から少しでも前進し、良い
 生活態度を持ち自己を向上せんとする意
 欲がうかがわれた。昨年の同会議にも出

席したが、受持の分科会では他の人の発
 言に対し言葉尻を促え兎角批判めいた言
 辞を弄する者があり、本論をはずれ横道
 へそれるような場合が見うけられたが、
 本年はそのようなことはなく、他の人の
 意見をよく聞き入れる謙虚な態度は非常
 に喜ばしい現象であった。

勤労青少年が、将来への発展のために
 懸命な努力をしている姿を見ると、彼
 らに対し各関係行政機関は相互緊密な連
 絡のもとに青少年の健全育成の方途につ
 いて、なお一層の行政推進を図らなけれ
 ばならぬことを痛感するものである。

(労働青少年労働課課長補佐)

年少者を雇って思うこと

—使用者の立場から—



川添光芳

一、いまのわかいひとはあつかい
 にくい

ひとくちにいつて、あたらしい教
 育のすぐれているところは、理解し

たものにはつよいということである
 う。昔流の右向けみぎ、左向けひだ
 りの徒弟制度をいまのひとにしてい
 てはなるまい。

そこでわが社では、新入の年少者
 には入職教育をおおいにやってみ
 た。作業標準なり、就業規則なり、
 安全細則を入職時に理解させる。リ
 クツがわかるように忠実に実行し
 てくれる。これはむかしのひとには
 ない長所であろう。

けようとする。そこに反抗もうまれ
 てこようというものである。オリエ
 ンテーションの重要さをつくづく感
 じさせられている。

入職教育の七日間、これは、いそ
 がしいからこそきてももらったひとた
 ちではあるが、けっしてムダではな
 いとおもう。

二、いまのわかいひとはこわれも
 の、はれものか

ちかごろの使用者のよく口にする
 コトバ「わかいひとは大事にしな
 くてはやめられてしまふ、はれもの
 にさわるようにしていますよ。」
 ほんとうにそうであろうか。わが
 社ではそのために、人と人々の結び

「諸君はどんな監督者のしたでは
 たらきたいか。はんたいにどんな監
 督者のしたでは、はたらきたくない
 か。」

この質問をなげかけるときに、た
 いへんに心配したことがある。工場
 には、こわい上役も、また部下のき
 げんをとるような監督者もいる。わ
 かいひとはあまい人を好くにちがい
 あるまい。

しかし、調査の結果はどうであつ
 たらう。まったく予想をうらぎって

こわい監督者にわかい人の人気はあ
 つまっております。ニコボン監督者たち
 は、はらのなかではけいべつされて
 いたのである。こわい監督者、それ
 は組織をつくる能力のある、専門的
 な技術と決断力のある、責任感のあ
 るひとのことである。

むかしもいまも、敬愛される監督

者はすこしもかわりがないとし
 て、たいへんに心強くおもったので
 ある。

三、いまのわかいひとはドライで
 あるか

卒業したばかりのひとがもう最初
 の会社をやめて採用試験をうけにく
 る。あんなにいい会社をなぜやめた
 の。たいていのひとはこうこたえ

「あすこは将来性がないんです」
 するとわれわれはすぐに、どうも
 いまのわかいものはシリがおちつか
 ない、賃金に目がくらんで職をかえ
 たがってこまる。

わが工場では、モラル調査の附
 帯調査として、かれらが会社がわに
 なにを最もものぞむかについてのアン
 ケートをだした。最高点は「気持ち
 のよい作業環境」であった。もちろ
 ん賃金はよいにこしたことはない。
 ただ、いまのわかいひとの欲してい
 るものは、いたずらにたかい賃金で

はなく、賃金体系なのだ。

自分が二十歳になったらいくらになるのか、結婚するときには、子供

ができたなら、また、もっと考える人

なら、停年には、いったい退職金にかたづけられることはできないとおも

かれと自分、あのひととわたし、この比較が問題なのである。賃金の公平とはこのことである。

これをドライであると、かんたん

は、とこういったカーブを知りたが

っているのである。このカーブをしめされないと、あの会社は将来性がなくてというのであろう。

（日本製線株式会社常務取締役・前橋工場長・群馬県人少年室協理員）

私の信念

商店の就業規則や

従業員センターなど



新実 善三郎

ここ数年来、私共中小企業及び個人企業の従業員に対する労働福祉の

問題が全国的な問題となってきた。考えねばならぬか、私は次のような理由であると思います。

（一）求人難に対する問題（集団求人）

（二）離職者に対する問題（完全な労働条件）

（三）時代の流れにより旧式な経営状態では有能な人材の養成はもろ

ろ、三十三年度、本格的にこの問題のこの企業発展性が無い。

と取組み、三十四年就業規則を全国四、労働組合の問題

業及び商店経営者が従業員に対して、その人格を尊重すること、わけて、年少労働者への理解を深め、その保護と福祉について十分考えなければならぬと思います。

終戦後モダンなアメリカナイズされた学校の教育を受けた若い年少労働者、良い意味での合理性を教育された若い労働者を昔からの徒弟制度時代の名残りである現在の経営者層がマネージする商店界（企業）、そこに近代経営の切替のむずかしさがあると思います。私は昔からの「親分」「子分」、浪花節的な経営を捨てて近代経営理念に切替え、また従業員の個性を尊重し、労使一体企業の発展を願う必要があると思うのであります。

私共では従業員には各種保険即ち退職積立金共済制度・健康保険・厚生年金・労災保険・失業保険に加入し、従業員の日常生活の安定と将来の希望を図っております。そのほか、私共組合事業の中でも近々、ラジオ・新聞等の中小企業欄で紹介され話題となっている「従業員センター」の設立があります。

現在、組合の所有地二六〇平方メートルに地下一階地上五階のビルディングを立てる計画です。まず地下

一階を共同炊事場にあて、参加組合員一、二〇軒、参加従業員一、五〇〇名の炊事を一手に引受ける予定です。また、一軒一軒に小型の自動車で配達もする予定です。

一階は駐車場にし遠来のお客様に利用していただき、二階は従業員専用のホールにして卓球場・ダンス場・読書室、教養のための映画会・講演会の場所とします。三階は妻帯者専用の宿舎、四階・五階を共に独身者専用の宿舎にする予定です。このビルの完成はあらゆる点でモデルケースとして関係の皆様から御声援をいただいております。

最後に、私共では入社してから十五年で百万円の独立資金を作る積立制度、また長期勤続者に対し独立資金貸付の便宜を図っております。従業員が現在の職場で働くことに喜びを感じ、また生き甲斐を感じていない、従業員が本人もまた主人も不幸だか、私共組合事業の中でも近々、ラジオリ、新聞等の中小企業欄で紹介され話題となっている「従業員センター」の設立があります。

現在、組合の所有地二六〇平方メートルの最も時宜を得た制度であると痛感いたしております。

「働く少年少女の生活文」昭和三十七年度受賞作品より



寄宿舎生活を楽しく

水野 京子

(三重県・興羽紡績特産工場勤務)

「ウー——」サイレンがなる交代の時
間だ。疲れも忘れ、私達がわれさきにと
飛んでくる場所。そうです、これが寄宿
舎です。職場の疲れをほぐし、働く私達
にとってなくてはならない唯一の場所な
のです。職場で上役の人に注意を受け
たり、友達関係でうまくいかなかった時
など、一番大切なのはお部屋なのです。

あれはたしか私が入社して一か月目の
時でした。養成教育もやっと終り、始め
て私が一人で機械を持った時でした。自
分でもてるうれしさが半分と、不安な気
持が半分で、「私も社会の一員として働
けるようになったのだ。どんなことがあ
っても最後までがんばろう。」と口ずさん
でいました。そして上役のKさんがつ

かつかと機械のそばへ来て「水野さん、
水野さん。この部品の名前は何かいって
つけ」と無数にハリの出た丸いものを指
さされました。私はただおろおろしてい
るばかりでした。
「水野さん、わからないの。困るね、
こんなのかわからなくて。機械がこわ
れたって直してもらえないじゃないの。」

それじゃこれは「私はただすみません」
と小さな声で答えるだけでした。「何も
わからへんのね。今まで何をしていた
の。水野さんは落第だね。」といって去っ
ていきました。

「落第」私はもう一度自分でくりかえ
してみました。いつの間にか目から涙が
流れていました。こんなことで泣いては
いけない。泣くもんか。私は心にいき
かせ、必死になって機械の名前を覚えま
した。が、涙は後から後から流れてくる
ばかりでした。ボーキューパイソ、フロ
ソトローラー、スライパーガイドと何回
も何回も繰り返しました。希望に燃えて
いた心も今ではどっかに消え、私の心は
闇夜となってしまいました。

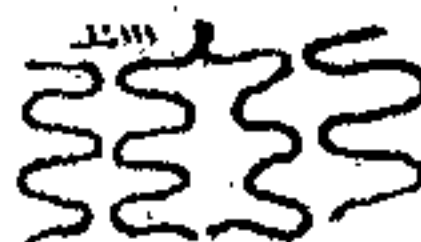
その日の時間の長かったこと、やっと
終業のベルがなりました。いつもならダ
ンプカーのように飛んでいく私も、今日
は部屋へ帰る足も重く、ふらふらと向か
いました。空にはお星さまが私の気持ち
も知らないでとうとうと輝いていました。
「ただいま」私は元氣よく言いました。
部屋には一番上のお姉さんだけでした。

「あらお帰りのさい。えらいおそかった
のね。どうしてたの」とやさしく言って
下さいました。私は急に目頭があつくな
り、大粒の涙が畳の上にポロポロと流れ
ました。お姉さんは「何かあったのね京
子ちゃん。言ってみよう」と私の肩をだ
いて下さいました。私はもう我慢が出来
なくて今日の出来事とぎれとぎれに話
しました。

「そうだったの、それで気にしていた
のね。まだ日も浅い事だし、じきに覚え
るわよ。私からKさんによく言うておい
てあげるから、さあ元氣を出してお風呂
へ行きましょう。」私はうれしくなりまし
た。あんなに暗かった心もほのかに明る
くなって来ました。そして寄宿舎生活が
どんなに大切なものがわかって来まし
た。だが、これが反対だったらどうでし
ょう。職場では注意を受け、部屋へ一歩
入れば電気が消えたような雰囲気、思っ
ぱいに吸って。

ただけでも身ぶるいが出ます。私達にと
って一番大切なのは寄宿舎生活なので
す。一部屋に数人の人が集まり、家族同
様に生活している私達のもの、楽しい事
ばかりではありません。ちょっとしたこと
でふくれず、何事も笑顔で接することが
大事です。一部の人にかたよらず誰とで
うにしなければ楽しい寄宿舎生活はす
せないのです。「三人よれば文殊のチエ」
ということわざがあるように一人の意見
ばかりでなく、みんなの意見もきいて少
しでも楽しく、よりよい寄宿舎にしよう
ではありませんか。私達は若いのです。

おはよう。おはよう。私達は今日も出
勤です。すがすがしい朝の空気を胸いっ
ぱいに吸って。



工夫することの欲び

海谷 秀雄

(山形県・ミレン部品加工工場勤務)

木造建と、点々と顔を出した若葉には
さまれた一路を、くたびれた自転車の上
で一ぱいになる時がある。そういう時、
タルを力一ぱい踏んで、アルバイト先で
ある工場へ向かう。前後左右をみれば、
どの車どの顔も見慣れたもので、全く変
化のない寂しさ、ものたりなさで一ぱい
だ。また、工場へついてタイムレコーダ
の前の立った時、私の心の中は不快な気
持で一ぱいになる時がある。そういう時、
私には不快な気持ちを消し飛ばしてくる
ものがあつた。それは生活の創意工夫に
ついての趣味である。
私は小さい頃からエレクトロニクスに
趣味をもち、特に無線に関しては、めし

よりも好きなくらいだ。現在私はハムの試験に合格し、アマチュア無線局の開局へと進んでいる。そういった趣味というものを、誰でもがもっていて、一日一日を楽しいものにしたらどうだろうか。

サイレンの音とともに工場の機械が回り出し、隣の人の話などは機械の音に消される。労働者である私は、油と、音と、エネルギーの一室にとじこめられる。機械はゴミの帽子をかぶり、私は作業帽子をかぶる。製品は流れ作業なので川の流のように流れ、次から次へと品物がたまる。旋盤の下には、糸巻をほごしたように切粉が山のようにたまる。私の周囲にはさまざまな人々が働いている。そういう時、同じ職場のすぐ隣りの女子工員が毎度のこと、私に「機械の治具ぐわい、わねが、見でねが」というと、私は、「班長に見てもたらないべ」とい

うと、その人は「班長今日きげん悪れからだめだ」という。そういう時、私は喜んで直してやる。そうすることが私にとって、大変勉強にもなり、工夫への種にもなるからだ。またそういう人々の手さきには私が考案した治具が使われているのである。その一つは、品物の直角を出すために、スパナと、ハンマーの二つで行なっていたのをスパナにハンマーの一部をロウ付けして行なったところ、大変便利になり、生産が上がり、仲間や会社の人々から大変喜ばれられた。

私は発明について非常に趣味をもって

いる。かつて貧乏画家のハイマンは鉛筆の一端に消ゴムをつけるというとても簡単な特許によって二億円の富を得たというのを聞いたことがある。また、資本金百円、一坪半の工場という小さな資本でソケットを製造していた松下幸之助は、普通のソケットでは面白くない、もっと便利なソケットはできないものかーと考えるが町を歩いていた。すると、ある店で一本の電線をはさんで一人は電燈をつけるという、一人は電気ゴテをつけるという争っている姿を見た。松下氏はハタと膝をたたいて工夫したのが現在使われている二股ソケットであるとも聞いた。こんな発明なら職場職場で年に三つや四つは必ずみつけれられる。工夫する習慣さえつけておけば、工員でもサラリーマンでも、大人でも子供でも、誰にでもできる。そしてその誰にでもできることが家を富まし、工場を合理化し、ひいては国を富ますことにもなる。日本の新しい生き方である。土地せまく資源の少ない日本は、この頭脳資源にたよる以外には道はない。また国民のすべてが発明に関心をもつようになれば、日本の人口問題も、経済問題も、いつとなく解決されるであろう。

私が今働いている工場でも考案箱というものがあって、毎月一回箱が開かれて各種の小さい発明の旋風をまきおこしている。勤労学生である私は、職場で、学校で、家でと、たくさん発明の種がころ

がっている。

前日、自分のやった品物の修正がくることが多い。これはやむを得ない。しかし、この修正品を正しい寸法に修正するということは、いままではむずかしかった。ただハンマーで、寸法の大きいのをたたいていたが、これでは小さくなったりして思うようにうまくいかなかった。かりに大きくなった寸法の品物の修正品が百個あれば、ただハンマーでたたけば約四〇個位は不良品になってしまう。これではと考え、私はハンマーで打つまえ

に品物の中に、ある寸法のきまった治具を入れ、かつプレスを使って行なったところ、不良品はたった三個くらいにおさまってしまった。この時も会社の人々が非常によろこばれた。こういった工夫が工場の生産数を上げ、コストが下がるのである。

生活の中での、いささかではあっても発明、工夫によって明るい一日一日を送り、気持ちよいあわせな住みよい社会を一人一人の心がけでつくってゆかれるのではないだろうか。

「第一一回働く年少少女の生活文」

募集結果について

労働省では毎年働く年少者の保護運動の一環として、働く年少者の生活文を募集しているが、本年もその第一一回が去る五月に行なわれた。

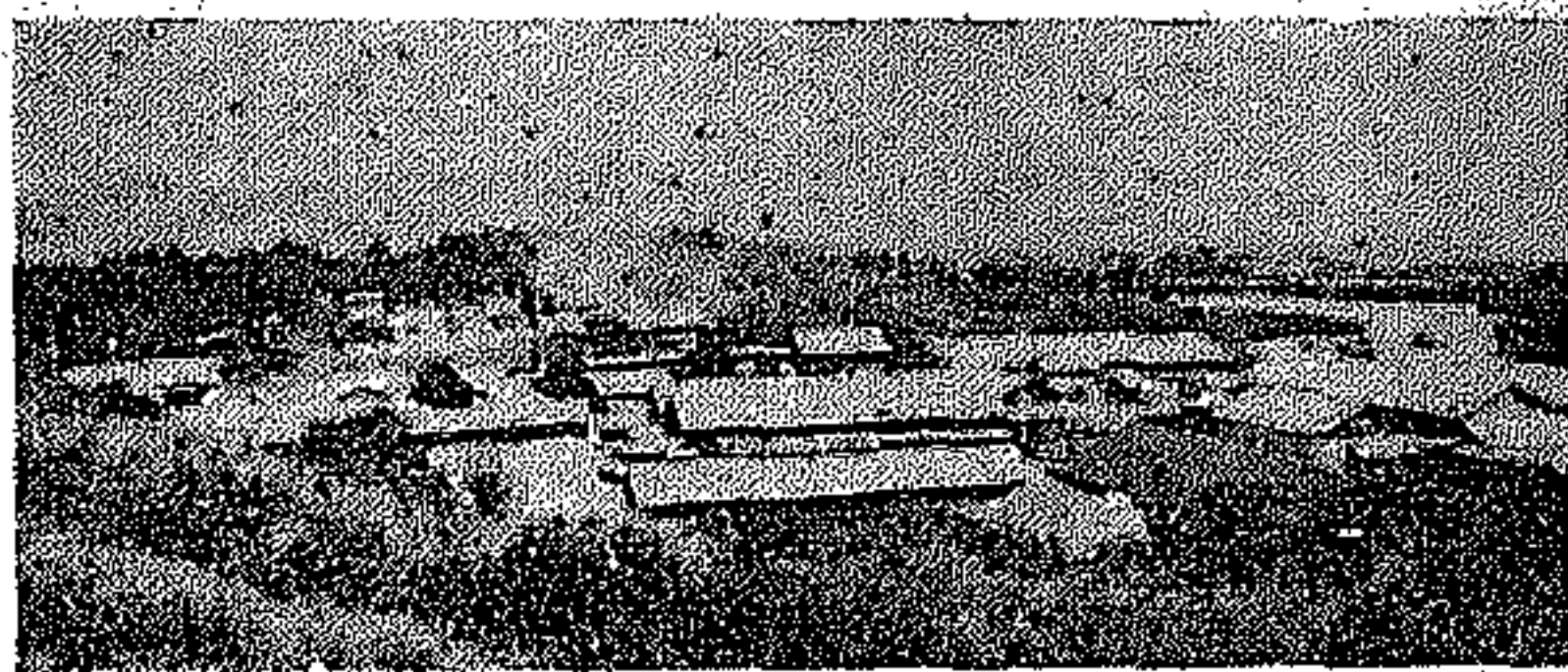
働く年少者の生活文は、働く年少者がその働く生活の実情や、働く生活の体験を通しての意見、感想を記録したものであるが、本年はとくに①職場で改善してほしいと思ったこと、または改善されたこと、②働く生活での創意と工夫、③余暇の活用とグループ活動等の内容を主とした作文を募集した。

締め切りは六月一〇日であったが、全国の働く年少少女からの応募総数は三、五七九編に及び、いずれも真摯な

生活態度にあふれたものばかりであった。

これらの作品は地方選考を経て中央で学識経験者五名（一名病欠）の審査委員による中央選考委員会の選考を受け、その中から優秀作品六〇編が選出された。この六〇編に対してはきたる十一月一日から一〇日まで行なわれる第一六回働く年少者の保護運動期間中に労働大臣賞が授与されることとなっている。また、後援機関団体である日本放送協会、日本民間放送連盟からも本放送協会、日本民間放送連盟からもこの労働大臣賞受賞者にそれぞれ副賞が贈られる。

なお、授賞式は、働く年少者の保護運動中に各都道府県で行なわれる保護大会にあわせて行なわれ、各婦人少年室長より伝達される。



70%は女子の帝国火工品

植木工場の労務管理

小川寅二

植木工場は昭和一三年筑豊炭田の中心地現在の直方市植木に国光火薬工業株式会社として設立され、昭和一八年五月帝国火工品製造株式会社と合併、現在資本金二億四千七百万円の中小企業であります。本社は東京都丸の内であり、工場は植木のほかに埼玉県川越市と北海道美幌市にあります。

製品を紹介しますと、各種電気電管・緩燃導火線・捕鯨用火管信管・ドライヴィット・銃用雷管、また気象観測用ロケット燃料等の品目でその内植木工場では、黒色火薬・緩燃導火線・電気雷管の三品目を製造し、従業員は男子八〇名、女子二百名で全従業員の約七〇%を女子従業員で占めており、年少者は全従業員の約八%に当たります。従って平均年齢、平均勤続年数

共に若く、平均年齢二九歳、平均勤続年数は八年になっております。

当工場は火薬火工品製造ですから、申すまでもなく危険作業になっており、一般に手先き作業が多く、細心の注意と忍耐が要求されますが、この点、男子より女子に適している作業であると思われれます。

労務管理の基本理念

従来国内の労組の争議を見て来ますと、随分無駄な争議があったような気がします。無駄と言っては語弊があるかも知れませんが、例えばベースアップのストが、真意は日常の何かの不満にあったり、交渉時の感情のもつれがストになったり等々がよく聞く例ですが、このような状態は、労務管理面より見て、人間関係がうまくいっていないものと思われれます。すなわち「人の和」「和協」こそ最も大切なものであり、これをわが社の労務管理の基本理念としております。昭和二二年労働組合設立以来唯一回の紛争もなく、労使の協議で総てが解決して来たことは、「和協」の然らしむる所以だと心強く思っております。

労組との協議機関及び職場会議

会社は従業員あつての会社であり、また従業員も会社あつての従業員であります。『日夕進展希望熾、協力一致資国富』を社是とし会社の発展は一つに従業員の協力によって達成されるものであり、協力は相互の信頼から生まれ、その信頼は相互の協議や話し合いで成長して行くものと思ひます。

現在労組との協議機関には次のようなものがあります。

- 一、労働条件については労働協議会
- 二、生産に関しては生産委員会
- 三、福利厚生については福利厚生委員会
- 四、賞罰については賞罰審査委員会

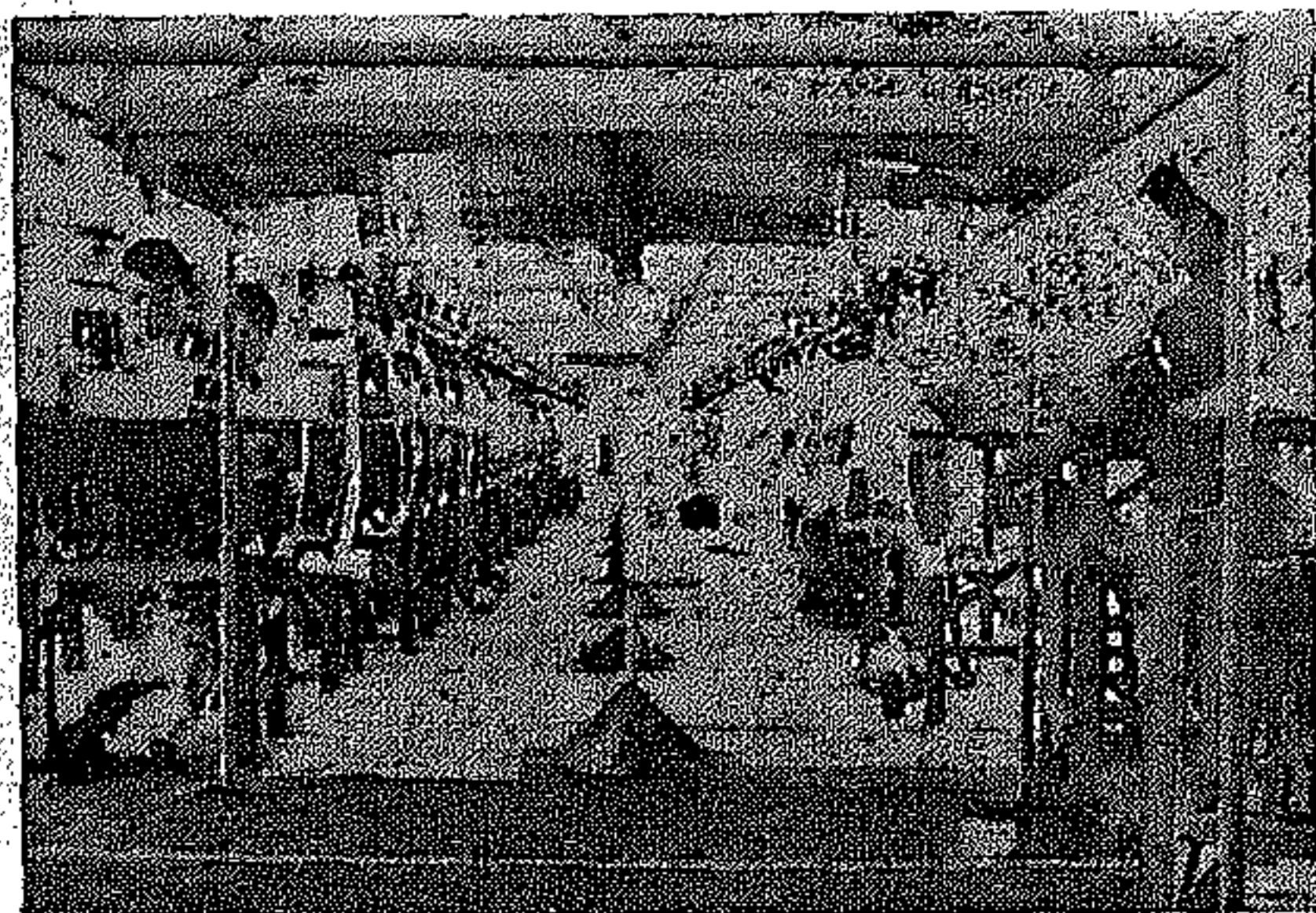
職場会議

課長初め各係長は人事について特に考慮してあります。職長教育は年度計画で定め、品質管理と相まって「人の使い方」等の教育を行ない、また一方、女子従業員が大多数を占める工場ではデリケートな問題が多く、これらの問題を徹底的に解決するとして放任しておく、それが案外職場での大きな問題点となる事が多いので、毎週月曜日、作業時間中に約三十分間を割いて職場会議を開き、意見を發表させ、従業員の疑問を持つようなことやいやがるようなことがあれば、早く解決するよう努めています。

福利厚生

若い人達には若い力があり、また概して邪心がなく明朗です。この力や明朗性をもっと伸ばすようにすると共に持続させるために体育や文化・教養等が必要ですが、当工場では全従業員で「緑会」を結成、各自が自主的に運営を行なっています。緑会には体育部と文化部があり、排球・卓球・野球・山岳部等があり、文化部には生花・図書・囲碁等があり、それぞれ活発にクラブ活動を行なっております。

また一方、購買部では化粧品・小間物・石鹸・薬品の販売を行なっており、これらの事務費



一作業中の女子従業員一

は全部会社負担になっております。その他、会社の慰安会を春秋年二回実施し、明るい職場づくりに心掛けております。

提案制度

良いアイディアは若い人から出ることは過去の統計によって表われていますが、常に前進している人に提案事項が多く、良い提案に対しては提案賞の外に会社の表彰事項に適用させ、なるべく多く褒賞するようにしております。また褒賞するばかりで、皆の意見やアイディアが職場に反映されたり活用されなかったら進歩もありえないので、直ちに実施し、常に自分たちの職場であることを自然の内に意識するよう努めています。

安全・衛生

先ず安全について、各職場毎に毎週月曜日始業より三〇分間全従業員に対して品質管理と相俟って安全教育を行なっておりますが、特に危険作業場でもあり、第一歩の火薬の知識より初め、作業要領・火薬取締法・安全衛生規則まで教育を行なっております。現在では作業要領の改善意見が一般従業員から出るようになり、喜ばしい現象と思っています。また、作業の性質上もし事故が発生した場合、事故を起こした人ばかりでなく、他の人にも影響を及ぼすので、同一作業場内の全体的教育も行なっております。整理整頓は日頃行なっており、或る見学者の方が、「廊下に小さな紙屑が落ちていたのを従業員の人が拾って処理していたが、その従業員は自分の作業場以外の所でしかも自然に処理していた。」と申されましたが、現在、工場を歩いても紙屑や芥等が落ちていたのを見ることがありません。これも全体的教育の表われと思っております。

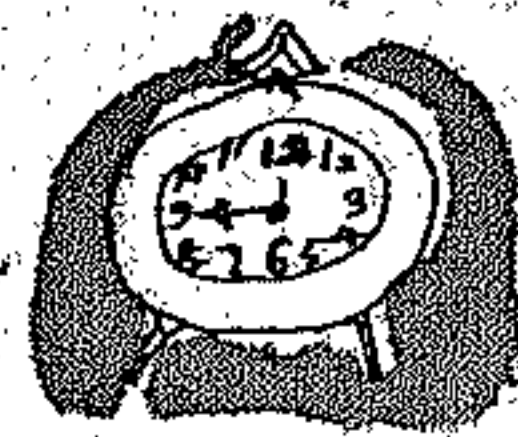
次に衛生について、当工場では職業病はなく、従って一般的衛生管理になりますが、今迄一番重点をおいてきたのは肺結核であります。この肺結核で過去に苦い失敗があり、現在のよう健康診断方式に改めたのも、そのためです。以下失敗談について述べます。

約九年前、昭和二八年の健康診断の節、男子従業員の一人（当時年齢四八歳）に、左上肺野二か所に空洞が発見されました。その当時迄は健康診断は労働安全衛生規則の年一回以上を適

用し、年一回実施しておりましたが、その空洞は相当大きなもので、前年の健康診断より最大一年間しか経過していかないことになりましたが、年齢的に見てもこの一か年間に出来た空洞ではなく、それ以前のものと思われたので、専門医の諸先生の意見を聞きましたところ、やはり同意見でありました。従って前年度の健康診断で使用した三五ミリの間接撮影では確実性がない事が判明しましたので、昭和二八年から春秋年二回の健康診断とし、X線フィルムは六×六板に改め、またフィルム検査は少なくとも二名以上の医師にしてもらうように管理方式を変更しました。

以上のように改めて後、二、三名の胸部疾患がありました。最大六か月で発見されていいますので、早期診療が出来、六か月から一年以内に皆全治しております。また、要注意者並びに要観察者の肺結核疾患に対しては、定期健康診断時の中間時三か月毎にX線フィルムの検査を実施しておりますので、今迄再発が二件ありましたが、共に一年以内に全治しています。今後新たに胸部疾患の人が出ても一年以内に全治出来るかと確信しております。また、従業員の人も肺結核に対する恐怖心もなくなって来しました。以上労務管理の基本的理念と、主に健康管理について述べましたが、紙面の都合上十分記述する事が出来ませんでしたので、幾分かでも御参考になれば幸甚と思っております。

（帝国火工品製造株式会社榎木工場総務係係長）



年少労働の現状

(資 料 室)

はじめに

三六年は引き続き経済の高度の成長に支えられ、これに基づく若干労働力の需要の増大による求人難の深刻化、初任給のかつて見ない程の大幅引き上げ、労働条件・福祉面の改善向上など年少労働者を取りまく労働環境は著しい変化をみせた。

一 年少労働者数

労働力人口

総理府の労働力人口調査による一五歳と一九歳の労働力人口は三四年以降年々減少し三六年は前年よりさらに二八万人と大幅に減少した。また、一五歳と一九

第1表 年少労働力人口の推移

昭和	年少労働力人口	年少労働力人口比率
36	425	50.1%
35	453	50.8
34	471	51.6
33	467	51.8
32	465	53.5
31	467	54.4
30	479	56.3

注) 1. 年少労働力人口、15歳～19歳の労働力人口
2. 年少労働力人口比率
15歳～19歳労働力人口
15歳～19歳総人口
(総理府労働力人口)

第2表 年次別高校進学率(%)

32年	33年	34年	35年	36年
51.5	53.7	55.4	57.8	62.3

(文部統計資料)

年三月に中学校を卒業した者は出生率が最も低下した終戦の前後に出生した者であり、その数は一四〇万人で前年より三十七万人の減少と若年

は三三・七%と前年を五・七%下回り、雇用者は五・一%増加し、三六年は七五・一%に達した。このような家族従業者の減少と雇用者の増加は近年の特徴となっている。

第3表 従業上の地位別就業者構成の推移

区分	総数	自営業主	家族従業者	雇用者
	%	%	%	%
昭和36	100.0	1.2	23.7	75.1
35	100.0	0.7	29.1	70.0
34	100.0	0.9	35.3	63.8

注) 毎年11月の数字

(総理府労働力調査)

人口の絶対数は減少している。すなわち、中小規模数の減少が事業場に働く年少労働者の割合は六割近くを占めてはいるが、その割合は減る傾向がみられる。

次に、年少労働者の就業状況を業種別にみると、最も多いのは工業(製造業)で九五万人が就業しており、これは年少労働者の七〇・二%に当たり、次いで多いのは商業の二六万人で、一九・二%となっている。この二つの業種に年少労働者の約九割が就業している(第4表)。

二 新規学卒者の就職状況

概況

三六年三月の中学卒業者は前年の二〇・四%の減少で一四〇万人、このうち職業安定機関に求職の申込をした者は三九万人で前年より一〇万人の減少となっている。

第4表 業種別労働基準法適用事業場年少労働者数

区分	全労働者数	左のうち18歳未満の者	構成比
	千人	千人	%
計	20,821	1,351	100.0
農・林・水産業	557	7	0.5
建設業	480	2	0.2
工業(製造業)	2,232	26	1.9
商業(小売業)	9,375	948	70.2
交通・運輸業	2,887	259	19.2
各種サービスの業	1,616	28	2.1
その他	2,937	69	5.1
その他	737	11	0.8

(労働基準局)

第5表 就職者の規模別構成

		全数	500人以上	100~499人	15~99人	14人以下
中 学	36年3月	100.0	30.2	29.8	27.3	12.7
	35年3月	100.0	23.6	26.6	30.3	19.5
	34年3月	100.0	13.2	18.7	35.1	33.0

の二・七％と激減している。つぎに求人規模別充足率をみると、五〇〇人以上の事業所が六三・五％と三五年の七五・五％を下回っているとはいえず平均充足率の三一・一％の二倍以上の充足率を保

第6表 産業別就職者構成の推移

区 分	中 学 校			
	33年3月	34年	35年	36年
第一次産業	0.4	0.3	0.2	0.2
第二次産業	71.9	73.7	81.9	84.1
第三次産業	27.7	26.0	17.9	15.7
建設業	0.3	0.2	0.1	0.1
製造業	2.1	2.4	1.7	1.6
卸小売業	69.5	71.1	80.1	82.4
金融、保険、運輸、通信、その他	16.2	15.4	9.8	7.8
その他	0.3	0.2	0.1	0.2
その他	1.9	1.6	1.7	2.2
その他	9.2	8.7	5.8	5.2
その他	0.1	0.1	0.5	0.3

(労働省職業安定局調)

三六年度三月中学卒業者の初任給はこれまでにない大幅な上昇率を示した。まず初任給額を中位数でみると男子は七、一九〇円、女子は六、七九〇円で、前年に比べるると二・五％、二・一％増となっており、三五年の対前年上昇率の一・五・〇％、一・七・七％を大幅に上回っている。また、これを規模別にみると、初任給の額では依然として規模が大きくなる程男女とも高くなっているが、初任給の対前年上昇率をみると小規模事業所の上昇率が最も大きく、五〇〇

その格差の縮小がみられた。次に産業別に初任給の状況を見ると、運輸通信・電気・ガス・水道業が男子七、四二〇円、女子七、〇四〇円と最も高く、次いで製造業の男子七、三九〇円、女子六、八七〇円となっている。一方サービス業は男子六、四六〇円、女子六、一六〇円と最も低く、また卸小売業も男子六、八五〇円、女子六、四四〇円と他の産業と比べると低い初任給額となっている。しかし、初任給の額を対前年比で

一方、新規中学卒業生に対する求人数は三三年以降の著しい経済成長の影響により前年よりさらに一二％増の一〇六万人に達した。次に就職の状況をみると就職した者は三三万人、充足率(無職者×100)は三一・一％で前年の四三・四％に比べるとさらに低下し、深刻な求人難を示している。

規模別就職状況

中学卒業者の就職状況を規模別にみると、五〇〇人以上の大規模事業に対する就職の割合は三四年に僅か一三・二％であったものが三五年には二三・六％、三六年度は三〇・二％と増加し、一方一四人以下の零細事業所に対する就職の割合は三四年には就職者の三分の一に当たる三三・〇％のものが就職していたが、三五年には五分の一の一・五％、三六年度にはさらにその割合は減少して約八分の一の二・七％と激減している。

地域別就職状況

中学校卒業者の就職先を地域的にみる

三六年度三月中学卒業者の初任給はこれまでにない大幅な上昇率を示した。

中学校卒業者の就職先は第二次産業が八四・一％と大部分を占め、なかでもそのほとんどが製造業であり、これは年々増加している。これに対して第三次産業に就職する者の割合は年々減少しており、ことに卸小売業の減少は著しく、三三年には一六・二％の者が就職していたものが三六年度には半分以上の七・八％になり、この産業に対する就職者激減が目立っている(第6表)。

年少労働者の賃金

三六年度三月中学卒業者の初任給はこれまでにない大幅な上昇率を示した。

三 年少労働者の保護

三三年以来の好況の持続と三五年に引き続き三六年度も新規中学卒業生に対する空前の求人難により、新規中学卒業生の初任給の大幅上昇や、最低賃金制の普及、一せいで週休制及び一せいで閉店制の実施など特に中小企業における労働条件改善の動きは活発となっている。

第7表 性別、規模別初任給(中位数)

		男				女			
		計	15人~99人	100人~499人	500人以上	計	15人~99人	100人~499人	500人以上
中 学	34年3月	5,140	5,040	5,360	5,770	4,750	4,610	5,050	5,740
	35年3月	5,910	5,800	6,130	6,430	5,570	5,420	5,700	6,430
	36年3月	7,300	7,190	7,480	7,550	6,790	6,610	7,030	7,300
	35/34	+15.0	+15.1	+14.4	+11.4	+17.7	+17.6	+16.8	+12.0
	36/35	+23.5	+24.0	+22.0	+17.4	+21.5	+22.0	+19.2	+13.5

人以上の規模事業所と一五九人の事業所との初任給額の差が、三五年には男女それぞれ六三〇円、一、一〇〇円であったものが、三六年度にはそれぞれ六六〇円、六九〇円と大きく

みると、その上昇率はサービス業において最も大きく男子三一・三、女子二七・〇となっており、産業別の格差縮少の傾向がみられる。

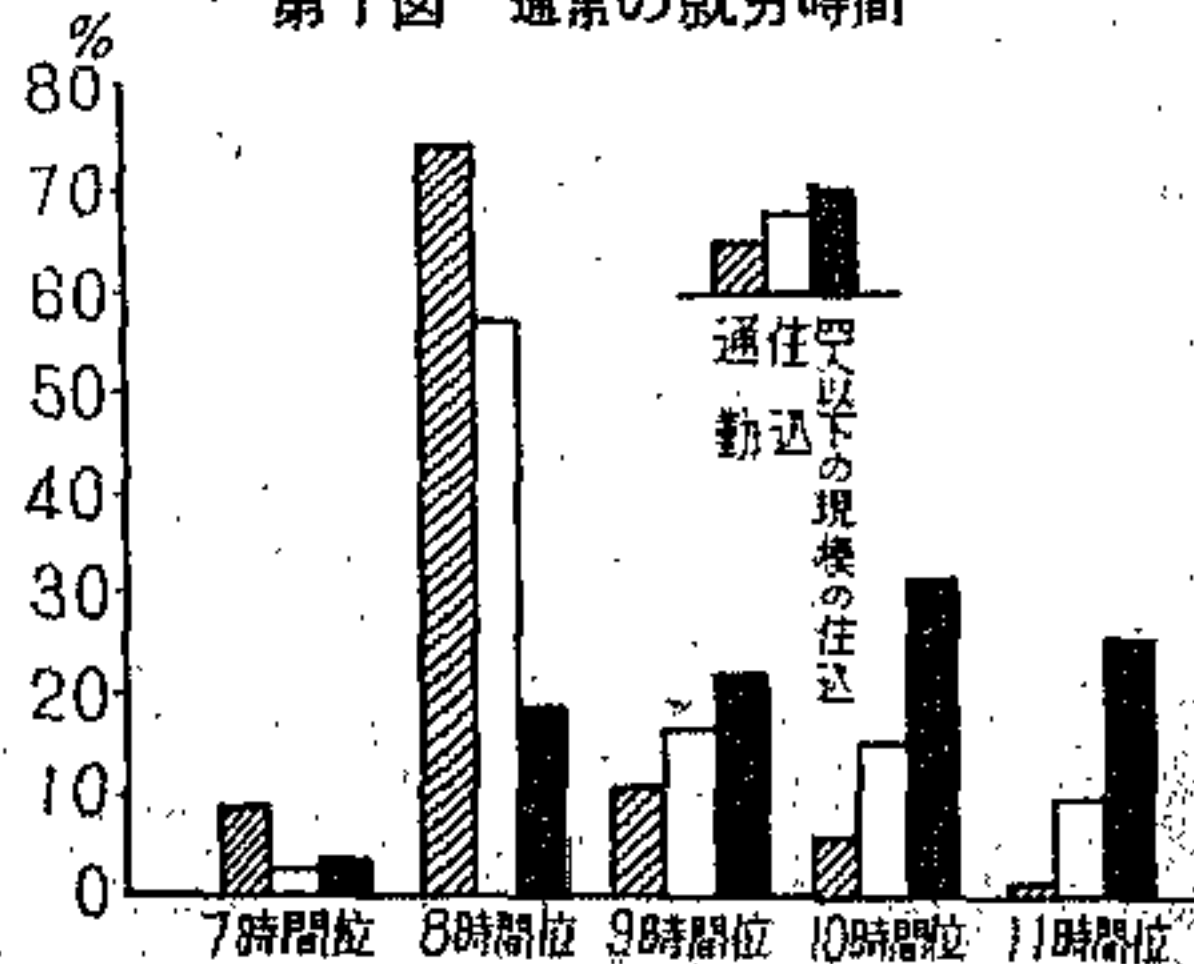
このような初任給の引き上げとともに年少労働者の賃金の上昇に役立っているもう一つの要素として最低賃金制の普及があげられる。

三六年一二月末日現在における最低賃金制の実施状況は、業者間協定に基づく最低賃金、業者間協定に基づく地域的最低賃金、労働協約に基づく地域的最低賃金を合計すると六四三件に達し、三五年一二月末日現在に比較すると三八三件の増加で二倍以上になっている。最低賃金制の適用を受ける使用者数七万人、労働者数は一二〇万人に達している。

労働時間・休日

三五年三月の中学卒業生について、通常の就労時間を抽出調査した結果によると、通常の労働時間が八時間と答えた者は、通勤者の場合七四・二%で、これに七時間位と答えた者八・六%を加えると八二・八%が通常の就業時間が八時間かそれよりも短いものとなっている。住込者では八時間またはそれより短いと答えた者の合計は五九・一%で、残りの四〇・九%は八時間を超える長時間労働をしていることになる。ことに四人以下の規模における住込労働者では八時間以内の者は二二・〇%で七八・〇%が九時間かまたはそれ以上就業し、そのなかの二五

第1図 通常の就労時間

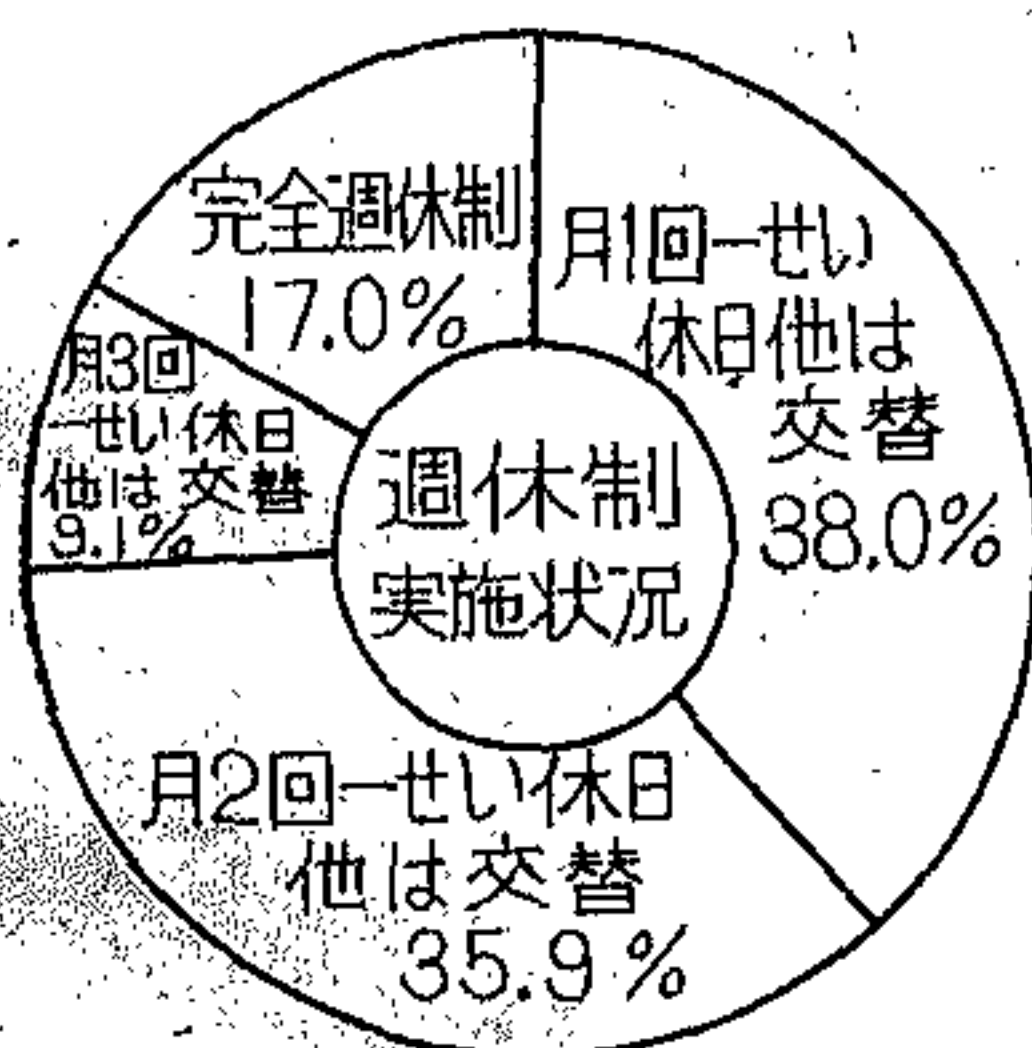


(職業安定局、新規学卒者の就職後の指導等に関する調査結果35年10月)

・二%は二時間以上就業していると答えている。

このような長時間労働を改善する動きの一つとして、中小商業・サービス業において事業主相互の自主的申し合わせにより一せいで閉店側の採用は従来からもかなり行なわれていたが、千葉県では、三五年一〇月から全県下一せいで午後九時を閉店時刻とする一せいで閉店制を実施に移した。これを契機として労働省においては、この制度を全国的に推進することになり、三七年四月現在三六都道府県下の市区町村において実施されており、六九万人の労働者がこれによって労働条件の向上をもたらされている。

第2図 一せいで週休制の内容別実施団体の構成



げている。三七年四月現在における一せいで週休制の実施状況は次のとおりである。

地域別または業種別の実施団体数は一万四、一二六団体、実施事業場数八三万、労働者数二〇五万人となっている。業種別に実施しているもののうち主な業種は小売業・理容業・卸売業・クリーニング業・娯楽業である。

一せいで休日を内容別にみると、完全週休を実施している団体は、週休制を実施している団体の一七・〇%にあたる二、四一四団体、月三回一せいで他は交替のものは九・一%、二九三団体、月二回一せいで他は交替のものは三五・九%、〇八〇団体、残りは月一回一せいで他は交替となっている。

四 年少労働者の福祉

大企業に比べてとなく低位にあるといわれている中小企業における年少労働者に対する福祉活動、福祉施設は、最近の若年労働力の求人難を背景として、広く必要性が認識されてきた。

年少労働者福祉員制度

中小企業に働く年少者の福祉の増進をはかるために、三三年五月以来中小企業団体に年少労働者福祉員の設置を奨励してきたが、その設置の必要性が次第に認識されるに従って、その設置数も飛躍的に増加し、三七年一〇月現在で約一万二千人に達している。

福祉員の設置数の増加に伴って、その行なう福祉活動も活発になった。主な福祉活動の内容は、店員学級の開設、お茶・生花・珠算講習会、新入店員の教育訓練などの教養講座のほか、レクリエーション、年少者のつどい、さらには福祉施設の設置、グループ活動の育成、図書貸出など多岐にわたる、中小企業団体内部における福祉活動の中核となっている。

働く年少者のための福祉施設

三三年以降労働省が補助金を交付して地方公共団体が設置運営している勤労青少年ホームは三六年までに六か所が建設され現在活動している。三七年はさらに四か所に設置が予定され、合計一〇か所

となり、名実ともに各地における働く年少者のための福祉センターとしての機能と役割をはたしている。

五 教育・訓練

働く年少者のため教育・訓練の場は多岐にわたって準備されているが、そのうち主要なものは定時制高等学校・高等学校通信教育・公共職業訓練・認定職業訓練が挙げられる。

定時制高等学校は三七年度、全日制に併置されたものを含めると一、六八二校でその生徒数は四五万人となっており、前年の四六万人に比較すると若干減少している。しかし、三五年に職業安定局の行った抽出調査によると、就職者の五〇・八%が上級学校進学の意思を有し、調査時すでに九・七%のものが定時制高校に進学しており、今後とも勤労青少年のための教育の場として重要な地位を占めるものと考えられる。

高等学校通信教育を実施している学校は三七年度六七校、協力校は三九一校となっている。在籍者は七万九千人で前年の七万二千人に比べると一割以上の増加となっている。近年、通信教育が勤労青少年の教育に占める比重は年々増加しており、ラジオ・テレビを通じて教育を行なう日本放送協会学園の設置は通信教育の充実に一層役立つものと期待されている。

公共職業訓練については、一般職業訓

練所・総合職業訓練所・中央職業訓練所及び身体障害者職業訓練所の合計三三五か所の訓練所において約六万人が訓練された。訓練生のうち、一八歳未満のものに占める割合は一般職業訓練所では男子六二%、女子四〇%、総合職業訓練所では男子七二%、女子五五%、身体障害者職業訓練所では男子三七%、女子五〇%となっている。

認定職業訓練

三六年四月現在における認定職業訓練の実施事業所は単独で行なっているもの三三五事業所、共同で行なっているもの五三四団体（構成事業所数三万一、五九五）である。訓練生は、単独職業訓練に属するもの二万三千人、共同職業訓練に属しているもの四万五千で合計六万八千人となっている。訓練生のうち年少労働者は四万三千人で訓練生総数の六三・五%を占め、なかでも単独訓練においては九三・二%の者が年少労働者となっている。

六 青少年の非行

三六年に一四歳以上二〇歳未満の少年で刑法犯によって警察に検挙された者の数は約一五万九千人で、少年人口千人に対して一四・〇人の割合で検挙されたこととなる。これを二〇歳以上の成人の場合と比較すると、成人人口千人に対して七・三人の割合の約二倍以上の犯罪率を示している。

第8表 少年刑法犯検挙人員の職業別人員構成比

	31 年	32 年	33 年	34 年	35 年
総 数	100,758	114,302	124,379	139,618	147,899
	%	%	%	%	%
労働者	22.5	24.0	22.3	22.8	25.3
自営業	11.3	12.1	12.5	13.4	13.8
その他	4.6	4.0	4.0	3.8	4.0
学生	11.6	9.3	9.1	7.6	6.5
無職	25.0	23.2	24.0	22.8	20.3
軍人・軍属	24.2	26.9	27.7	29.4	30.0
アメリカ人	0.5	0.5	0.2	0.1	0.1

注) 警察庁 犯罪統計書

人口千人対比率で年別にその推移をみると、成人人口千人に対する率は三〇年以降年々減少しており、これに対し、少年人口千人に対する率は三〇年九・二人、三一年九・三人と逐年高まっており、三六年には一四・〇人となっている。また全刑法犯検挙者の中に少年の占める割合をみると三〇年当時、検挙者のうち一八・二%を少年が占めていたものが、年々その割合は増加し三六年に二七・三%と最近の七年間に約一〇%近くの

上昇を示している。

次に少年の刑法犯検挙者を職業別にみると、労働者（工場、鉱山、土木建築の現場労働者や仲仕など）と従業員（商店員、飲食店接客業の従業員、家事使用人など）の検挙者の全少年刑法犯検挙者に占める割合は漸増しており、三六年には両者あわせて三九・一%と三一年の三三・八%を大きく上回っている。

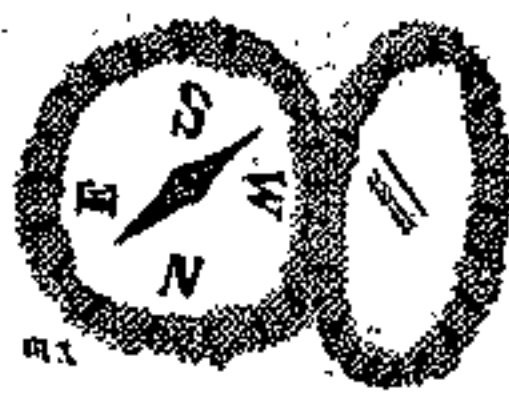
労働者・従業員の刑法犯検挙等を職種別にみると、窃盗が最も多く全刑法犯の二七・〇%、ついで傷害の一六・七%となっている。このほか殺人・強盗・放火・強姦などの凶悪犯も二・九%含まれている。

※(30ページのつづき)

一四・一%、そのうち専用のものが七・一%、他の施設と兼用のものが九二・九%となっている。

保育施設を設けている事業場は全体の二・六%で、そのうち専用のものが二・〇%、兼用のものが七九・〇%となっている。

休養室を設けている事業場は全体の五四・四%で、そのうち専用のものが三四・九%、兼用のものが六五・一%となっている。



昭和三六年

女子保護の概況

女子保護実施状況調査より

はじめに

「女子保護実施状況調査」は、昭和二七年以来毎年、労働基準法に定められている産前産後の休業、育児時間、生理休暇などの母性保護規定の実施状況を中心に、行政管理庁承認統計として、婦人少年局によって実施されてきているが、昭和三六年分の調査結果がまとまったのでその調査結果を紹介しよう。

なお、今回の調査対象は、農・林・漁業および公務を除く全産業の常時三〇人以上の労働者を使用する事業場であり、昭和三五年事業所統計調査を母集団として、産業別、規模別に一定の割合で無作為に抽出した四、四三四の事業場に対して通信調査を行なったもので、調査結果の数値は、常時三〇人以上の労働者を使用する全事業場に対応するものとして推計したものである。

一 女子労働者数の推移

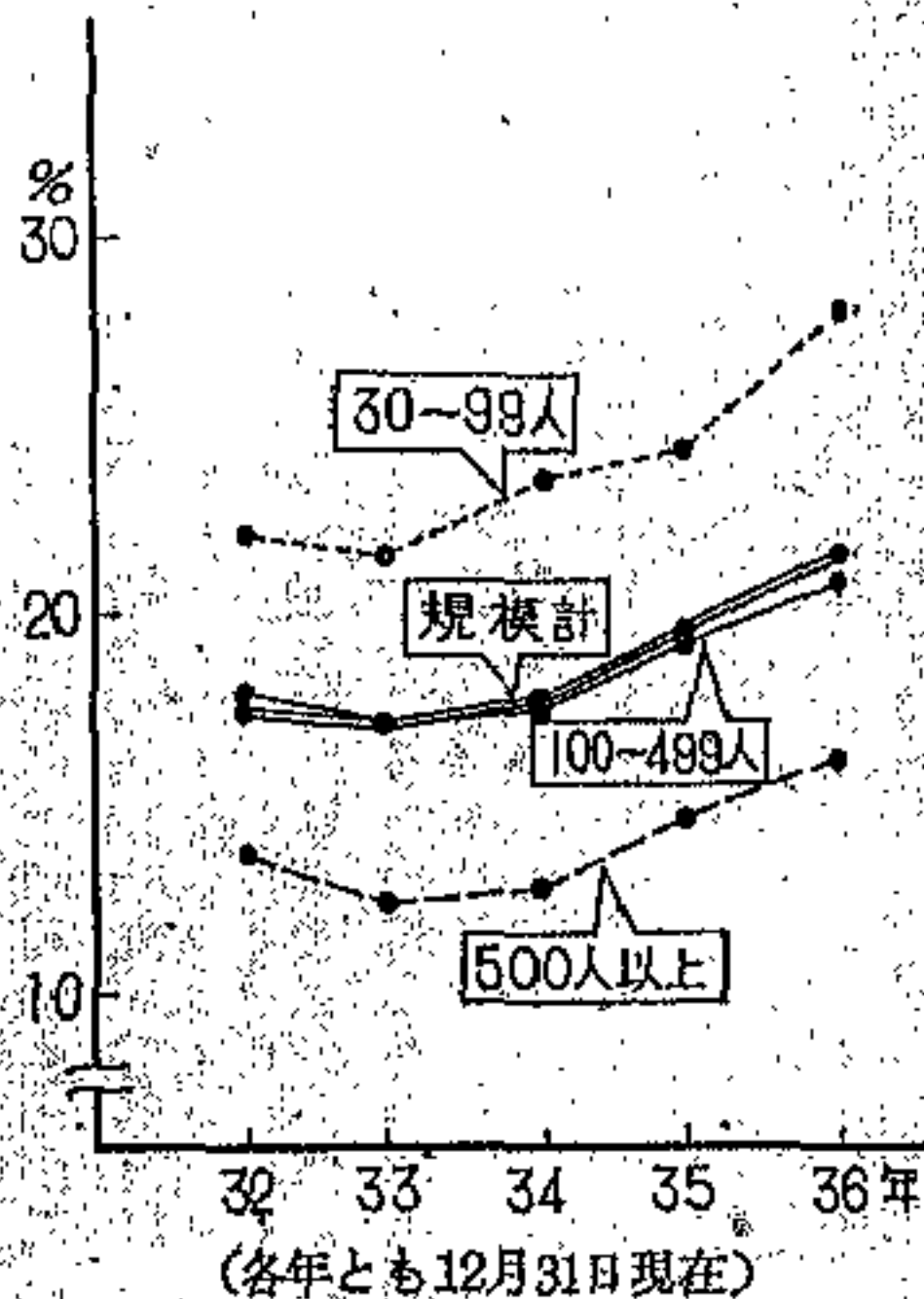
昭和三六年一月三十一日現在で、調査対象事業場の労働者の中に占める女子労働者の割合は二九・六％となっており、過去四年について比較すると、三三年二

五・五％、三三年二七・七％、三四年二九・八％、三五年二九・〇％とほぼ逐年上昇の傾向をみせている。これを産業別にみると、例年と同様にサービス業（五九・二％）、卸売業小売業（四四・五％）、金融保険業（三八・八％）、不動産業（三四・五％）などの第三次産業で女子労働者の割合が高く、鉱業（八・二％）、電気ガス水道業（九・七％）では低く、製造業では約三分の一に当たる三三・五％が女子労働者となっている。規模別では、小規模（三〇人～九九人）では三三・一％、中規模（一〇〇人～四九九人）では三三・〇％、大規模（五〇〇人以上）では二三・六％が女子労働者となっており、大規模事業場ほど女子労働者の割合が低い点は例年の調査結果と変わらない。

昭和三六年一月一日現在と二月三十一日現在の女子労働者数を比較して、その間の推移をみると、全体では九・一％の増加で、三四年（八・七％増）、三五年（七・〇％増）にくらべて、やや高い増加の割合を示している。産業別では、鉱業で三三年以来引き続き減少を示してい

るが、他の産業では、建設業の一・二・九％増を筆頭に、卸売業小売業（一〇・二％増）、金融保険業（八・六％増）、運輸通信業（八・二％増）などいずれも増加を示している。また、規模別でも、小規模四・〇％、中規模七・三％、大規模六・七％といずれの規模においても増加を示している。

第1図 規模別、女子労働者の中に占める有夫者の割合



割合の低い産業で有夫者の割合が高く、規模別では、小規模が二八・一％、中規模が二一・一％、大規模が一六・二％と各規模とも前年を上回る割合を示しているが、大規模事業場ほど有夫者の割合が低くなっている点は従来と変わりがない（第1図）。

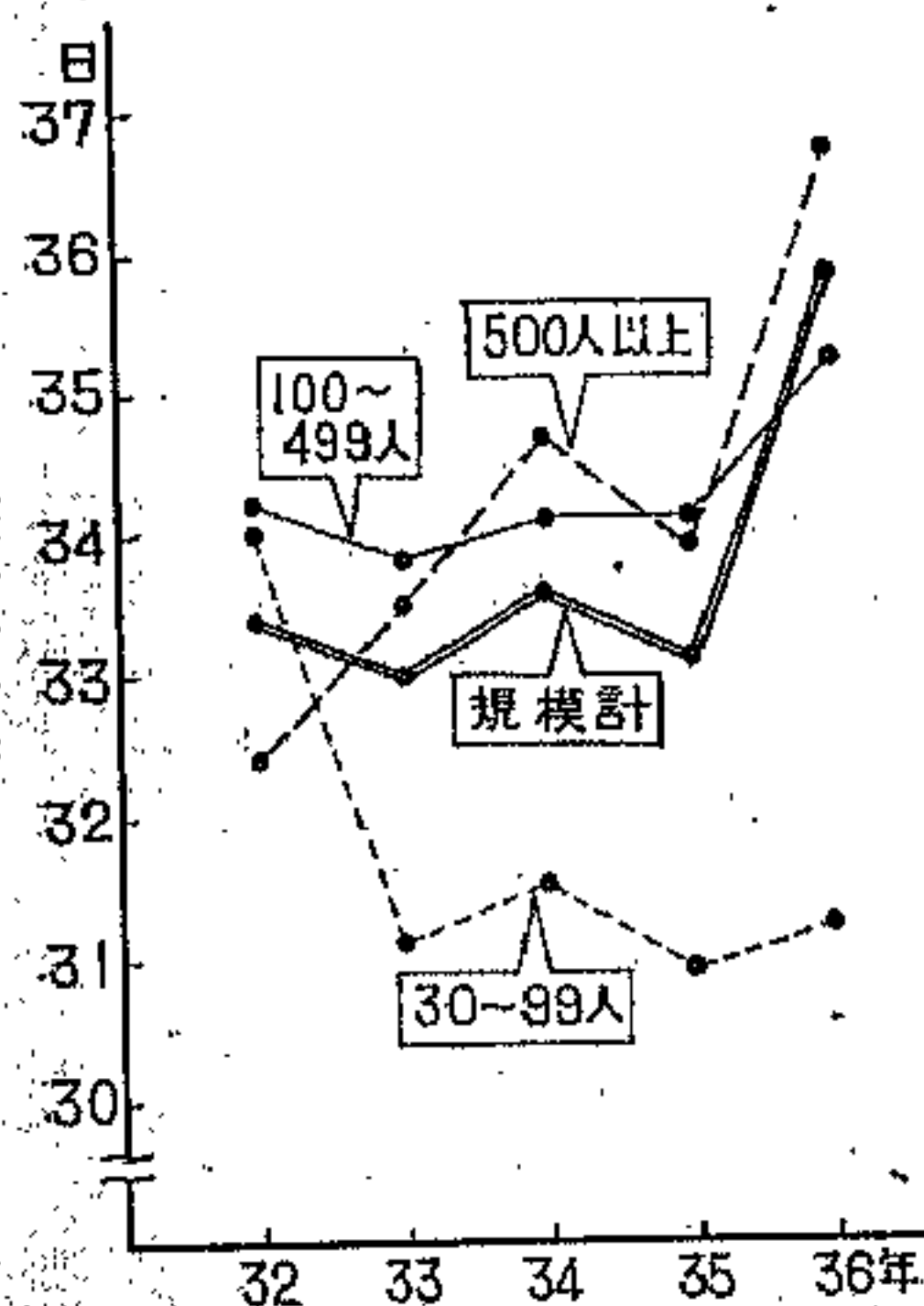
昭和三六年一月一日現在と二月三十一日現在の有夫労働者数を比較してその間の推移をみると、全体では一一・八％の増加で、前年（一一・九％増）とはほぼ同率の増加を示している。規模別では、小規模で一・一％増、中規模で一四・一％増、大規模で九・七％増となっており、産業別では、女子労働者数の減少している鉱業で有夫者数も減少しているが、その他では、建設業の二一・〇％増を筆頭に、卸売業小売業一五・七％増、サービス業一五・六％増など各産業とも増加を示している。

女子労働者の中に占める有夫者の割合は、逐年上昇の傾向をたどっているが、三六年は二一・七％と始めて二割を上回った。産業別では、鉱業（三五・九％）、建設業（三五・五％）など女子労働者の

第1表 産前産後休業の状況

区分	32年	33年	34年	35年	36年
産前休業	100.0 73.8 23.5 2.7	100.0 72.6 20.8 6.6	100.0 75.4 21.3 3.3	100.0 71.8 24.0 4.2	100.0 65.9 28.1 6.0
産後休業	100.0 65.8 30.0 4.2	100.0 55.1 35.0 9.9	100.0 60.5 34.6 4.9	100.0 56.9 36.2 6.9	100.0 55.2 37.8 7.0

第2図 規模別、平均産前休業日数

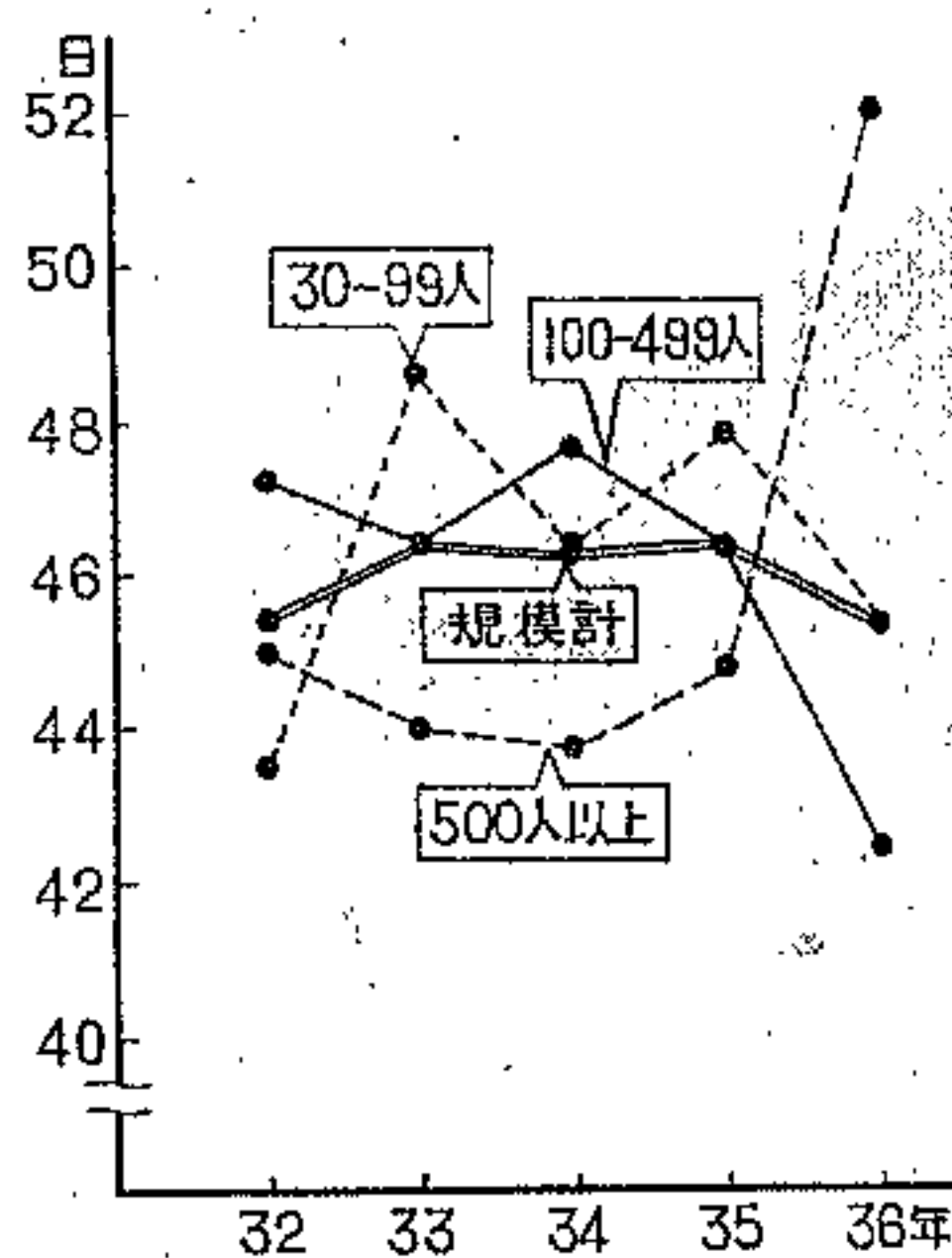


産前休業者一人平均産前休業日数は三五・八日で前年(三三・一日)にくらべてやや増加した。規模別にみると、小規模が三一・二日、中規模が三五・二日、大規模が三六・七日で、産業別では、最高が運輸通信業の四六・五日、最低がサービス業の二六・五日で、製造業では三四・六日となっている(第2図)。

産後休業

産後休業者を休業日数別にみると、五週間以上六週間以内のものが五五・二%、六週間をこえるものが三七・八%で、逐年後者の割合が上昇している(第1表)。

第3図 規模別、平均産後休業日数



昭和三六年一年間における産前休業者の有夫女子労働者の中に占める割合は一・三% (三四年一・四%、三五年一・三・四%) となっている。これを規模別にみると、小規模が一・九%、中規模が一・〇・九%、大規模が一・八・四%と大規模事業場ほどその割合が高い傾向は例年のとおりである。

産前休業者を休業日数六週間をこえるものの割合を規模別にみると、小規模二三・九%、中規模三〇・三%、大規模三〇・六%で大規模事業場ほど六週間をこえるものの割合が高くなっている。産業別では、運輸通信業で六週間をこえるものの割合が四七・八%と約半数を占めているのが最高で、最低は電気ガス水道業の八・三%となっている。

妊娠・分娩による退職状況

昭和三六年一年間における妊娠または分娩による退職者は妊産婦の四六・〇%で、規模別にみると小規模五一・二%、中規模四四・六%、大規模四〇・一%と小規模事業場ほど退職者の割合が高く、産業別では、不動産業(八一・四%)、卸売業小売業(七四・八%)、製造業(五五・九%)などで退職者の割合が高くなっている。

次に、妊娠または分娩による退職者を退職時期別にみると、産前休業前の退職者が三九・五%、産前産後休業中の退職者が一七・六%、産後休業後の退職者が四二・九%となっており、ここ数年産前休業前の退職者が減少する傾向を示している(第2表)。これを規模別にみると、大規模事業場ほど産前休業前の退職

出産の中に占める死産の割合は五・五%で、前年(六・五%)をやや下回った。規模別では、小規模七・二%、中規模四・〇%、大規模五・三%であり、産業別では不動産業の八・〇%金融保険業の七・五%などが高くなっている。

参考までに、雇用者にと、大規模事業場ほど産前休業前の退職

第2表 退職時期別、妊娠又は分娩による退職者の割合

年 別	32年	33年	34年	35年	36年
退職時期別					
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
産前休業中の退職者	36.5	48.0	42.5	40.5	39.5
産前産後休業中の退職者	10.5	10.8	11.3	15.0	17.6
産後休業後の退職者	53.0	48.9	46.2	44.5	42.9

(妊娠回数=100)

第3表 規模別、軽易業務転換者の割合

年 別	32年	33年	34年	35年	36年
規模別					
規 模 計	11.9	9.5	10.3	8.9	8.2
30 人 ~ 99 人	12.4	12.9	11.4	12.2	9.3
100 人 ~ 499 人	14.9	8.9	10.7	8.0	9.6
500 人 以 上	8.4	6.8	8.5	6.2	4.9

(妊娠回数=100)

第4表 規模別、育児時間請求者の割合

年 別	32年	33年	34年	35年	36年
規模別					
規 模 計	44.3	38.9	32.7	39.5	34.2
30 人 ~ 99 人	50.0	39.4	29.1	36.5	28.9
100 人 ~ 499 人	42.2	39.0	36.4	42.7	31.8
500 人 以 上	43.2	28.2	30.3	38.0	42.0

(産婦数=100)

者の割合が低く、産後休業後の退職者の割合が高くなっている。

産前における軽易業務転換状況

妊婦のうち軽易業務に転換した者の割合は八・二%、規模別では、例年のとおり、大規模事業場における転換の割合が低く(第3表)、産業別では、建設業(一・三・三%)、サービス業(一・二・三%)で転換者の割合が高く、不動産業(〇・九%)、電気ガス水道業(一・〇%)で低くなっている。

軽易業務転換者を転換時期により、産前六週間より前の転換者と産前六週間以後の転換者とにわけると、前者が七一・六%(三四年七二・七%)、後者が二

八・四%(二七・三%)となっている。軽易業務転換者の業務転換の内容をみると、業務量の軽減、単純軽労働への配転、立作業から座作業への配転などが主なものとなっている。

育児時間

昭和三六年中に出産し、引き続き勤務している者のうち、育児時間を請求した者の割合は三四・二%で、前年(三九・五%)よりも低く、昭和三四年(三二・七%)よりも僅かに高い割合を示している。規模別では、小規模二八・九%、中規模三一・八%、大規模四二・〇%と大規模事業場ほどその割合が高く(第4表)、産業別では、最高が運輸通信業の七六・六%、最低が不動産業の四・〇%

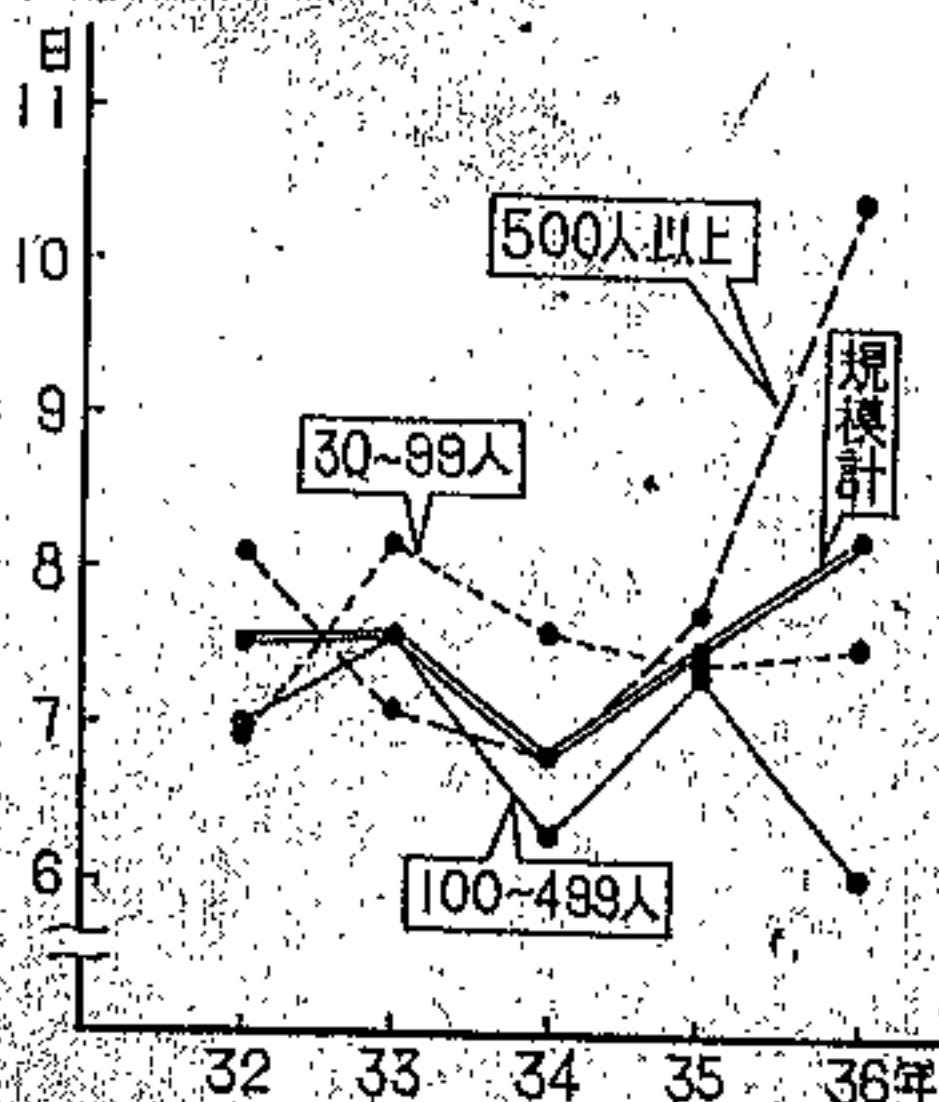
で、製造業では二五・五%と約四分の一

第5表 規模別、生理休暇請求実人員の割合

年 別	32年	33年	34年	35年	36年
規模別					
規 模 計	20.0	18.8	24.4	19.7	18.4
30 人 ~ 99 人	13.4	10.1	11.5	10.3	10.5
100 人 ~ 499 人	18.2	19.6	26.2	21.1	20.7
500 人 以 上	26.4	27.3	33.5	29.4	32.2

(女子労働者数=100)

第4図 規模別、生理休暇を請求した女子労働者1人平均年間休暇日数



は七五・二%で全業種の最高請求

三・企業内福利施設の設置状況
授乳施設を設けている事業場は全体の

女子労働者のうち、昭和三六年中に少なくとも一回の生理休暇を請求した者の割合は一八・四%で前年(一九・七%)をやや下回っている。規模別では、大規模事業場ほどその割合が高く、小規模では一〇・五%で大規模の三二・二%の三分の一に過ぎない(第5表)。産業別では、運輸通信業の五三・三%が特別に高い請求率を示しているほかは一般に低い。製造業は一七・八%で平均をやや下回っているが、そのうちのたばこ製造業

生理休暇の年間総日数を全女子労働者数で割って一人当たりの平均を出すと一・五日となり、規模別には大規模事業場ほど日数も多く、例年の調査結果と変わらない。

の産婦が育児時間を請求している。育児時間請求者に与えられた時間は、一日二回各三〇分のもものが四九・八%、一日二回各三〇分をこえるものが五〇・二%で、後者の割合は逐年増加の傾向を示している。

率を示している。請求率の低い産業は、建設業(一・九%)、金融保険業(七・七%)、サービス業(八・九%)、鉱業(一・二%)などで、いずれも例年の傾向と大差ない。

婦人界のうごき

(七月三日・九月一〇日)

(七月つづき)

二三日 東京都に全国で初めての生鮮食料品の標準小売店制度が実現した。二三区内に水産物小売店四〇九、青果店四二七、果物専門店八五、計九二一を標準小売店に指定し標準価格による正価販売を施行させる方針である。標準価格は買出し場の卸値に一定の小売マージンを見込んだ価格を言う。またこの標準小売店の成果をあげるため民間に一、〇〇〇名のモニターを置くこととなっている。

二二・三一日 東京YWCAでは低所得家庭の母親のために「お母さんの夏休み」を七月二三日から三一日までの間四回にわたって都下調布市のYWCA国領「憩の家」で開催した。これは中学生未満の子供を持つ低収入家庭の母親に休息とレクリエーションを与える目的で毎年行なわれており、今年は六回目である。一泊二日の費用は全額YWCAが負担しており、本年の参加者は一〇〇名であった。

二八日 全労の第一回婦人対策会議が全職同盟で開かれ全労青婦加盟組合のうち八組合から一六名が出席。婦人対策会議は全労青婦の諮問機能的性格のうえに研究機関としての要素も織り込んで婦人の地位向上及び婦人の労働条件

の改善について研究討議してというものである。

(八月)

一日 第八回原水爆禁止世界大会が一日から六日まで東京で開かれた。今回は「核戦争の準備は現在どのようになっているか」「どうしたら核戦争を阻止することができるか」「核戦争を阻止するため原水爆禁止運動をどのように進めたらよいか」を議題としたが、かねて原水協の体質改善をめぐる内部で意見の対立をみていた原水協はこの大会でも終始対立がみられ、台東体育館で開かれた六日の大会では五日行なわれたソ連の核実験に抗議するかをめぐって紛糾、大会宣言の採択も行なわずに閉会した。六日夜、社会党、総評などは、今大会がソ連の核実験に抗議できなかったことは「いかなる国、いかなる理由をとわず原水爆実験は反対である」という原水協の基本原則に反するものであり、原水禁運動の再建を期するという主旨の声明を発表した。また、地婦連は日青協と共に八日ソ連の実験に抗議、九日には声明を発表した。なお広島市において五日、核禁会議主催の核兵器禁止平和広島大会が、また六日、日本原水協主催の第八回原水爆禁止世界大会広島大会が、長崎市において八日、核禁会議議長大会が、九日、第八回原水爆禁止世界大会長崎大会が、それぞれ開かれた。また、今

回の原水爆禁止世界大会には外国からはアメリカ・オーストラリア・ソ連等から約三五名の婦人代表が参加、六日には東京でルース・ケイジ・コルビー夫人を囲み、日本婦人との懇談会が開かれた。

一日 婦人少年局は毎年労働基準法に規定されている母性保護規定の実施状況を調査してきたが、三六年度分の概況が発表された。調査の特徴として①昭和三三年以来、女子労働者中に占める有夫者の割合は年々増加し、三六年には二一・七%に達し、とくに鉱業・建設業の増加が著しい②前年に比し妊産婦退職者が増加し、産前の軽易業務転換、育児時間・生理休暇の請求者はやや減少したことがあげられている。

一日 新たに再発足する税制調査会の委員三〇名がきまり発令されたが、うち婦人は三巻秋子(主婦連副会長)である。同調査会は従来の税制調査会を改組し、税制の基本的事項を審議するために総理府に設けられた。

二日 全国消費者団体連絡会(主婦連、婦人民主クラブ、日本生協連、総評、全労、中立労連、新産別の七団体で構成)の代表は経済企画庁に宮沢長官をたずね私鉄運賃・電気料金・米価などの値上げはしないこと、流通機構を民主化するため消費生活協同組合の育成強化を図ることを要望した。

一五日 核兵器禁止平和建設国民会議は

虎の門共済会館で核禁会議第二回全国代表者会議を開き、当面の諸活動について審議したが、運動の方向として①あらゆる国の核実験を停止させ、とくに米ソの核実験競争を阻止するために全力を注ぐ、②被爆者救助活動を一層充実強化する、③地方核禁の組織づくりを一月一五日までに完了する、の三目標を決定した。婦人団体として全日本婦人連盟、日本婦人教室の会など四団体から代表が参加した。

一九、二〇日 第八回日本母親大会が一九、二〇日の二日間わたって開催された。第一日の分科会は京都立命館大学で開かれ、「子どもと教育」、「生活と権利」、「平和と母親運動」などに関連した三七のテーマにつき六七会場に分かれて活発な討議をおこない、第二日は大阪府立体育館で全体会議を開き、保育所設置・高校全員入学・物価引下げなど一六項目の決議と、核実験禁止協定が早く結ばれるよう力をあわせましようという大会宣言を採択した。本年の大会は、はじめて関西で開催されたもので、約一万八千人の参加をみた。

二三日 日本婦人教室の会は二三、二四日の両日、母子寮の小学校一年生から中学二年生までの児童約四〇名を都下氷川の都営キャンプ場に招待した。これは日婦教室の会が今年度の運動方針としてとりあげた社会事業活動推進の

一環としておこなわれたもので、夏休みに入っても、母親が働いているために留守をあずかっている母子寮の児童を招いて、水遊び、スイカ割り、スポーツ、キャンプファイヤーなどでなぐさめた。

三十一日 政府は国連第一七回総会に代表代理として久保田キヌ氏（立教大学法学部助教授）を派遣することをきめた。久保田氏は前回の第一六回総会にも代表代理として出席した。

三十一日 自由民主党では全国組織委員会婦人局長に紅露みつ氏を決めた。

（九月）

三日 主婦連合会は東京四谷の主婦会館ホールで標準小売店制度について関係者に要望を行なう会合を開いた。標準小売店制度は生鮮食料品の価格適正化のため東京都がはじめて七月から設けたものであるが、主婦連が魚や野菜一〇品目につきアンケートをとったところ、標準店発足以来八月末までに全般的にかえって値段が高くなっているという調査結果が出たことが発表され、その他、標準品は鮮度が悪い、標準店の数をふやせ、標準価格の表示がわかりにくい、などの苦情や注文が出された。これに対し、都、業者の代表から、もう少し長い目でみてほしい、実行可能なものから改善する、旨の解答があった。当日の出席者は主婦連側から、奥会長ら役員四〇名、関係者とし

て稲富都経済局消費経済課長ら都係官および業者代表が出席した。

六日 労働省は一九六一年の「婦人労働の実情」を発表した。それによると、一九六一年の女子雇用者の増加は著しく、増加率は男子を上まわっていること、求人難はさらに進展し中高年齢の就職難は若干緩和したもの、なお年齢別の労働力需給は不均衡であること、男女別賃金格差は僅かながら縮小していること、有配偶者の女子雇用者の割合も増加していること、などが特徴とされている。

七日 参議院議員松村秀透氏死去により、七月の参議院選挙全国区で五二位であった山高しげり氏（無所属）が繰上げ当選となった。これで参議院の婦人議員は一七名となった。

一〇日 山本杉（自民党参議院議員）、千葉千代世（社会党参議院議員）、本島百合子（民社党衆議院議員）、早川数江（調布市会議員、無所属）、升本順子（自民党婦人局職員）の五氏は米國國務省の招待で米國の政情視察のため一〇日羽田を出発、約二か月間、中間選挙その他の視察をおこなう予定。

× × ×
× × ×
× × ×

集団就職者を励ます愛の募金

福井県

今福井県では「県外からの集団就職者を励ます運動」が展開されている。県議会や市議会をはじめロータリークラブ、ライオンズクラブ、その他各団体が愛の募金を行ない、毎日各方面から個人の美しい愛の募金が相次いでいる。

この運動は昨年の九月、協賛員の活動をきいた県婦人福祉推進協議会の人たちが「婦人みんなが協賛員になって」と提唱したのが始まりである。この七月福井新聞社に、福井市に就職している青森県出身の無名の少女が福井に来てみんなが親切でとても幸せに働いている、僅かなお金だが福井の人に感謝のつもりで送ります」という手紙に添えて五百円の送金があった。このことが報道されるや、少女の心に感動した大人達によって、この感謝の寄付金をもとに「集団就職者を励ます愛の募金」がはじめられた。

現在福井県には北海道・青森・秋田・福岡・宮崎・鹿児島県等から六千人近い年少労働者を受け入れている。中にはホームシックから故郷に帰るもの、ダンスや映画館から不良化してゆくものもあり、関係者はそれらの防止に最善の努力を払いながらも、心を痛めている。故郷を離れた少年たちには受入れ事業場だけでなく、地域のすべての人たちが不安や反感を抱かせないように、あたたかく接する協力が大切だろう。この募金で八月十六日にはお盆に帰れない

県外就職者七百人を集めて慰安会が催された。いま県人会の結成も行なわれつつある。また、県内各地では「心の里親制度」や「相談室」が設けられ、休日等には里親の家庭に招かれて、昼食を共に作って食べたり、家族団らんのレクリエーションや話し合いに楽しい時を過ごしている。寮生活をする娘さんたちは婚期が近づくと、家庭生活への不安をもっている。富嶺県から来て四年になる娘さんは、工場を辞めて家庭の女中に行きたいと心境を話していたが、訪問できる家庭があり、団体生活の味気なさから時々家庭的な雰囲気になり、そこで将来の生活に教えられるものがあつたら、親元を遠く離れて働く娘さんたちの悩みを少しでも少なくすることができるといふ。

こうした運動が一時的な感情の盛り上がりとして終わらないよう、また、県内すべての年少労働者に幅を拡げた運動となつて長くつづけられてゆくことを願っている。

（福井婦人少年室長 浜 礼 子）

（写真はライオンズクラブ例会で募金をする北福井県知事と坪川福井市長）



女子の就業者数と完全失業者数

(1962年5月)

一人一か月平均現金給与総額

(1962年5月)

産業	女子 万人	男子 万人	女子の計 うち女性の割合 %	女子の雇 用率 %	女子の前 年同月と の比較 万人
就業者	1,938	2,779	41.1		+ 19
自営業者	256	771	24.9		- 7
家族従業者	885	325	73.1		- 42
雇用者	795	1,681	32.1	100.0	+ 65
農林業	25	28	47.2	3.1	- 15
漁業、水産養殖業	* 3	18	14.3	0.4	0
鉱業	* 5	42	10.6	0.6	+ 4
建設業	28	156	17.9	3.5	+ 5
製造業	289	612	32.1	36.4	+ 17
卸小売、金融保険、不動産業	200	287	41.1	25.2	+ 21
運輸通信、電気、ガス、水道業	36	221	14.0	4.5	+ 7
サービス業務	190	203	48.3	23.9	+ 25
公	20	114	14.9	2.5	+ 4
完全失業者	20	13	60.6		- 7

産業別	女子 円	男子 円	男子に 対する 女子の割合 %
総数	12,929	28,263	45.7
鉱業	11,49	29,463	39.0
建設業	11,622	25,702	45.2
製造業	11,817	27,405	43.1
卸売業	13,670	27,365	50.0
金保	17,619	37,247	47.3
不動産業	14,970	34,448	43.5
運輸通信業	16,645	29,806	55.8
電気、ガス、水道業	18,691	32,695	57.2

〔註〕 1) * 印の数字は誤差率が大いから特に注意して使用されたい。
2) 数字はすべて調査結果の実数に推定乗率を乗じたものの千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。

一労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査一

婦人少年局ニュース

○「働く婦人の福祉運動」についての報道関係との懇談会開催

婦人少年局（婦人労働課）では、九月六日「働く婦人の福祉運動」について報道関係者との懇談会を開催し、運動の趣旨を説明、協力を依頼したが、出席者二十余名からは活発な質問があった。

「こらんになりましたか」

（婦人労働課関係）

○パンフレット「職場の教育訓練——婦人の能力をいかすために」

○婦人の職業に関する教育をどのようにすすめていくか——第一一回婦人労働問題研究会議記録——

○婦人労働の実際——一九六一年分——

（年少労働課関係）

○年少労働者の使い方と指導方法——昭和三十七年八月——

（婦人課関係）

○労働者家族福祉運動参考資料

——婦人関係業務資料No.1——

○勤労者家庭消費生活向上運動推進の手引（付、健康の増進に関する実践のポイント）

——婦人関係業務資料No.7——

原稿募集

「婦人と年少者」は全国に広く取材して編集したいと思ひます。各地の婦人少年室を始め、婦人と年少者に関係ある諸機関の活動状況や実情についてのレポートをお待ちしています。

一、内容

○婦人少年室その他の関係機関の活動

○婦人少年室協働員のレポート

○年少労働者福祉員のレポート

○地方で起った婦人と年少者に関する諸問題（いずれもなるべく具体的に）

一、分量 四百字詰五枚以内

（但しまとまった研究物はこの限りではありません）

一、必ず原稿用紙を用いること

一、締切 毎月五日

一、掲載の分には薄謝を呈します

一、送り先 本会編集部

昭和三十七年十月一日 印刷
昭和三十七年十月五日 発行

婦人と年少者 第十巻 第六号

定価 六十円 千六円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

発行所 婦人少年協会

電話九段 331 九五九七
振替口座東京 一〇七九一四

＊ 会社／工場／商店で必要な

■ 税務署 ■ 社会保険
■ 監督署 ■ 安定所

届け用紙

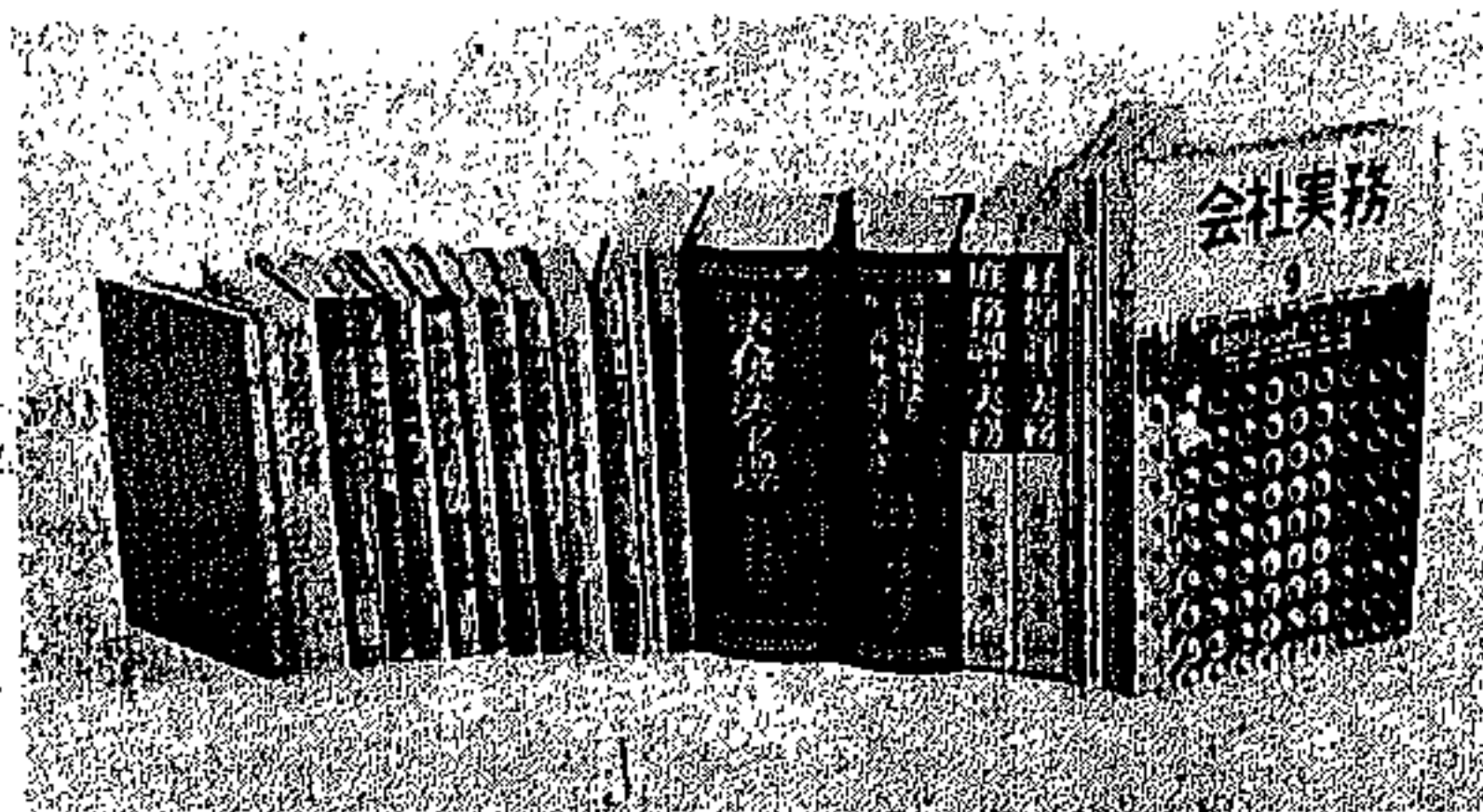


あらゆる官庁の窓口を一つにした

●日本法令の届け出用紙は、諸税法、労働基準法、社会保険法を中心に、あらゆる会社／工場／商店等が必要とする法令様式、帳票を600余種取り揃えております。

■ 実務出版図書

■ 月刊 会社実務

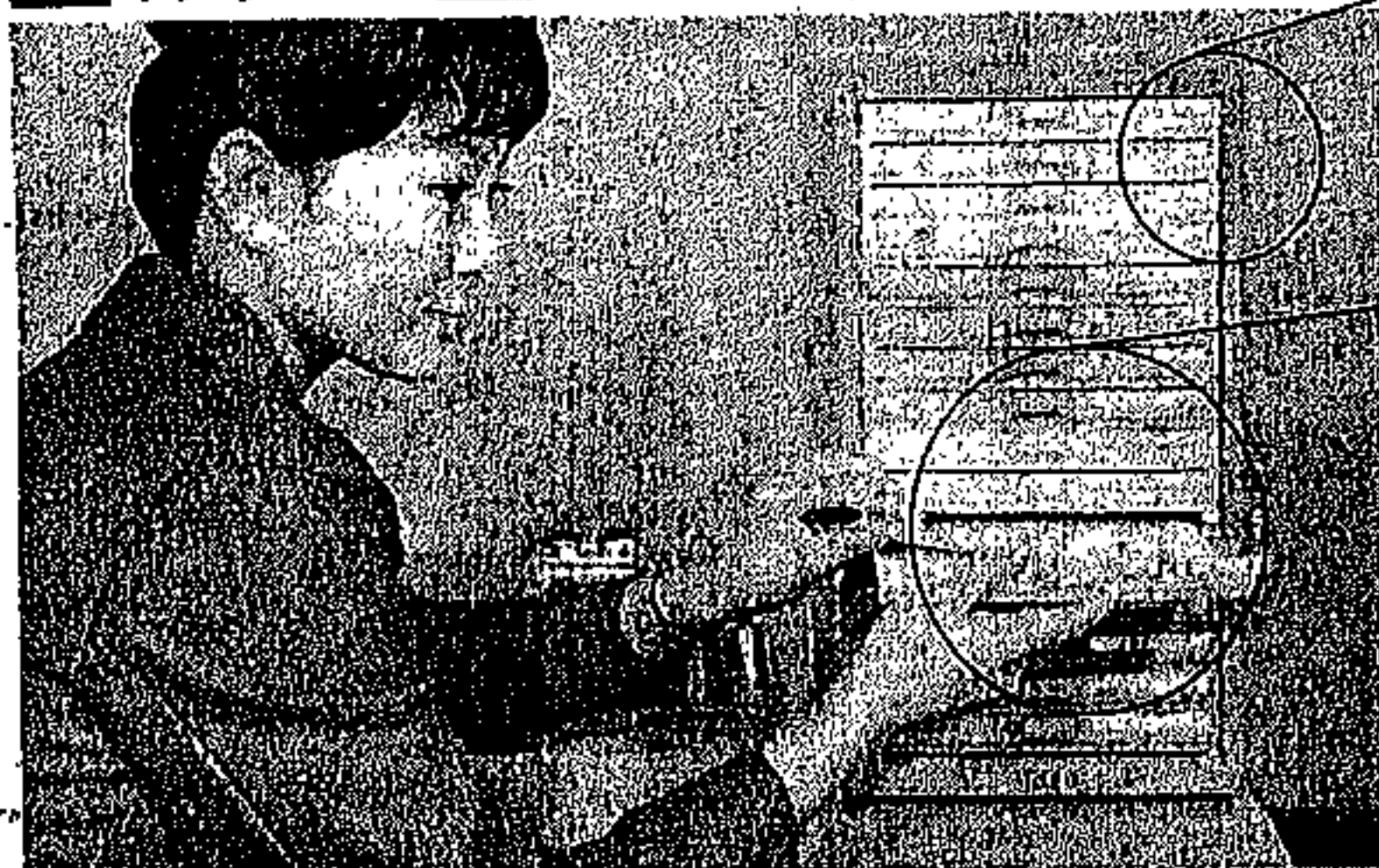


わかり易い実務指導書として大好評

●日本法令の実務図書は、あらゆる届け出が誰にも簡単に出来るよう、むずかしい法の手続を、わかり易い説明と、実例、図解によって編集され、月刊会社実務は税務・経営・労務・庶務と、4部門にわたり、豊富な執筆陣と貴重な資料が毎月満載され、得難いコンサルタント誌として好評です。

法令様式、書類 伝票の整理・保存に

■ カラー コンビネット



スチールキャビネットは丈夫で美しくオフィスにピッタリと調和します

プラスチックケースは、操作がスムーズで明るい4つのカラーによって分類されております

●日本法令のカラーコンビネットは、日本で初めてのプラスチックとカラーの事務器として、軽便な操作と、4つの色区分によって能率を倍加し、数多い法令様式と帳票類を合理的に整理・保存できます。



法令様式の総合メーカー

日本法令様式販賣所

■ 本社 東京都千代田区神田富山町26・(251) 9371
■ 大阪支店 大阪市福島区上福島北3の111・(451) 1973