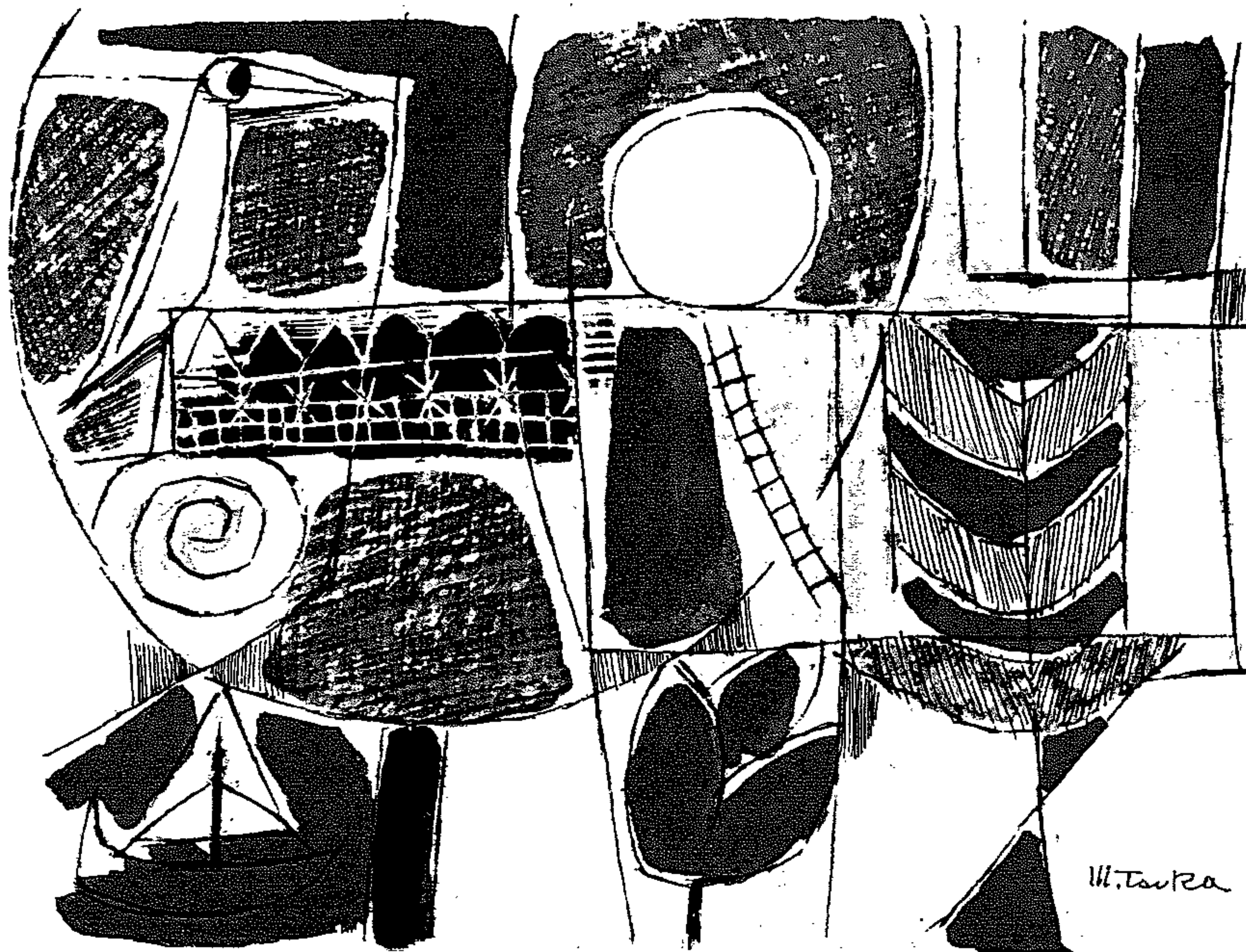


昭和28年5月30日第三種郵便物認可 昭和38年4月5日発行（毎月1回5日発行）第11巻 第4号（通巻113号）

婦人少年者



◆最近の内閣行政

◆各地の内閣公共職業補導所の活動から

4
1963

婦人少年協会

第12回働く年少者の生活文募集

働く青少年少女のみなさん！
今年も次の規定によって、生活文を募集します。
すすんで応募してください。

規定

一、内容

働く青少年自身の仕事の生活の事情や、働く生活の体験を通しての感想、考え等を含め、まことに書いていただくものですが、できるだけ次の内容のうちから選んでください。

(1) 職場生活と私の夢

(現在の仕事を通して、将来やりたいと思うことなどをまとめよう。)

(2) 創意と工夫

(3) 余暇の活用

作品は一人一編とし、未発表の自作にかぎります。
題名は自由とします。

二、原稿の枚数

四〇〇字詰原稿用紙六枚以内。

なお六枚を超える場合は失格とされます。

三、応募資格

昭和二〇年四月一日以降に生まれた働く青少年。

四、応募文に付記する事項

原稿のはじめに次のことをはっきり書いて下さい。

(1) 氏名(ふりがな)、生年月日、現住所

(2) 自分のしている仕事の種類

(3) 勤務先の名称、所在地、産業の種類

(家業従事者はその旨を書く。)

(4) 匿名希望の有無

五、締め切り日

昭和三八年六月一〇日

六、賞

優秀作品六〇編以内に労働大臣賞及び副賞を授与します。
なお、過去に労働大臣賞を受けた人はその選考から除かれます。

七、入賞発表

昭和三八年一〇月に直接入賞者あて通知するほか、新聞・ラジオ等で発表します。

八、応募原稿の送り先

各婦人少年室

九、その他

(1) 応募原稿は返還しません。

(2) 入賞作品の出版権は主催者に属し、広報資料として随時使用します。

なお、受賞者が自分の作品をグループ活動機関紙等に労働大臣受賞作品と明示して使用することは差し支えありません。

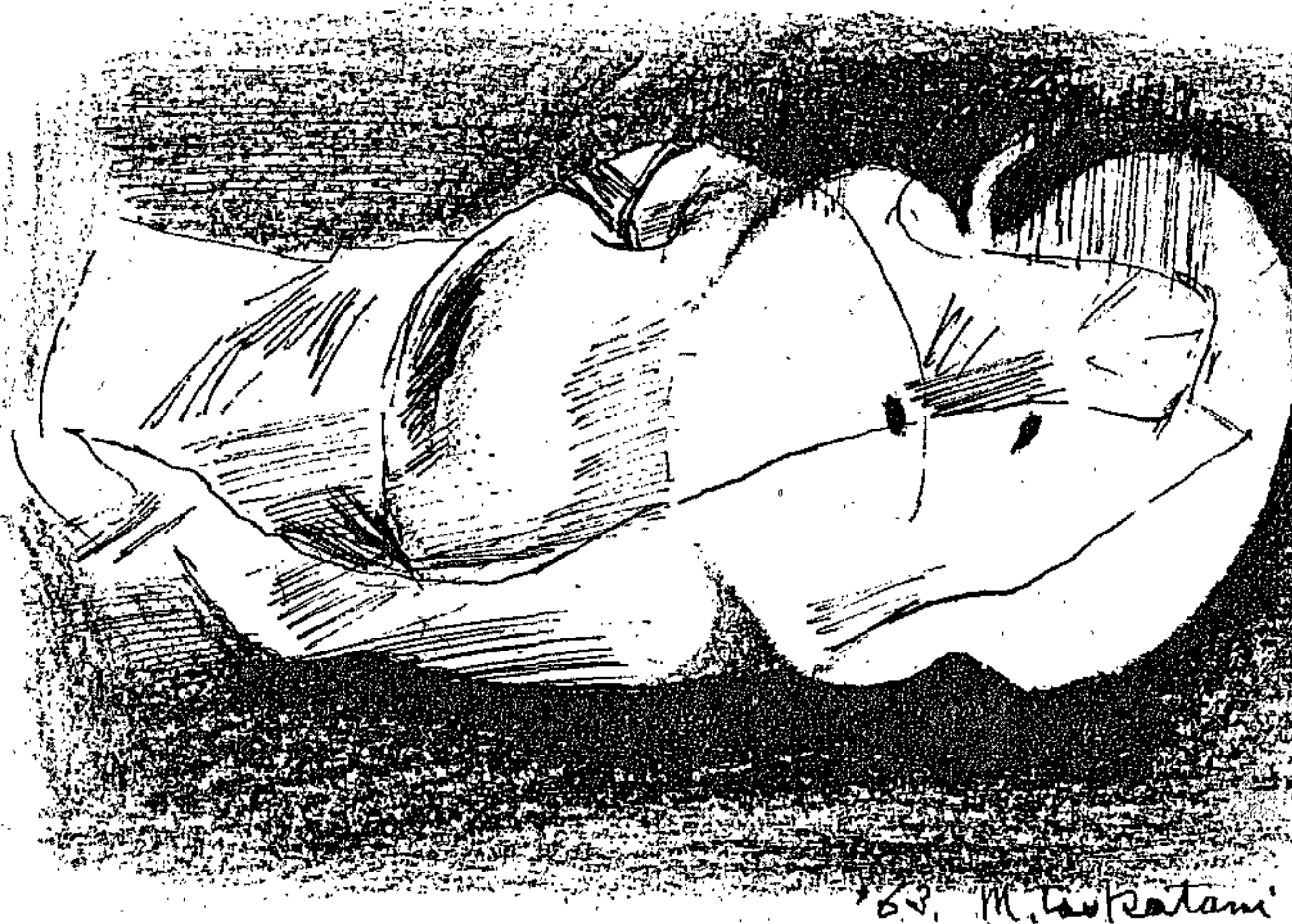
主催 労働省

後援 中央青少年問題協議会

日本新聞協会

日本放送協会

日本民間放送連盟



目次

最近の内職行政……………海野将親

大阪府における内職提供事業所の実態について……………鎌田義輝 5

内職の家庭に及ぼす影響……………福田さと子 7

——(内)(職)(補)(導)(所)(た)(よ)(り)——

東京で開催した内職展……………吉村頼知 11

東京の内職展を見学して……………横山豊実 12

秋田の内職……………進藤長雄 13

家内労働に対する行政措置の実施状況……………労働省労働基準局 賃金部 14

* お仕事手帳を使ってみて……………宮本博子 15

* 婦人団体と内職グループについて……………山口みよ子 15

働く年少者のグループ活動……………今村 亀太郎 18

香川県の労組婦人の現状……………中井 美知子 17

カウ・ン・セ・リ・ン・グ・技・術・十・講……………畔上久雄 16

(資)(料)(室) 勤労青少年の教育……………19

女子事務職員の雇用について……………22

「働く婦人の家」館長会議より……………25

婦人界のうごき……………26

労組婦人のページ……………27

内職公共職業補導所名簿……………28

内職公共職業補導所調査報告書目録……………28

働く婦人と年少者の法律問題⑭……………30

婦人労働関係資料の紹介……………31

女子の就職者数と完全失業率……………表紙 3

業者数・平均現金給与額……………表紙 3

◆第一二回働く年少者の生活文募集……………表紙 2

◆内職公共職業補導所の業務……………表紙 2

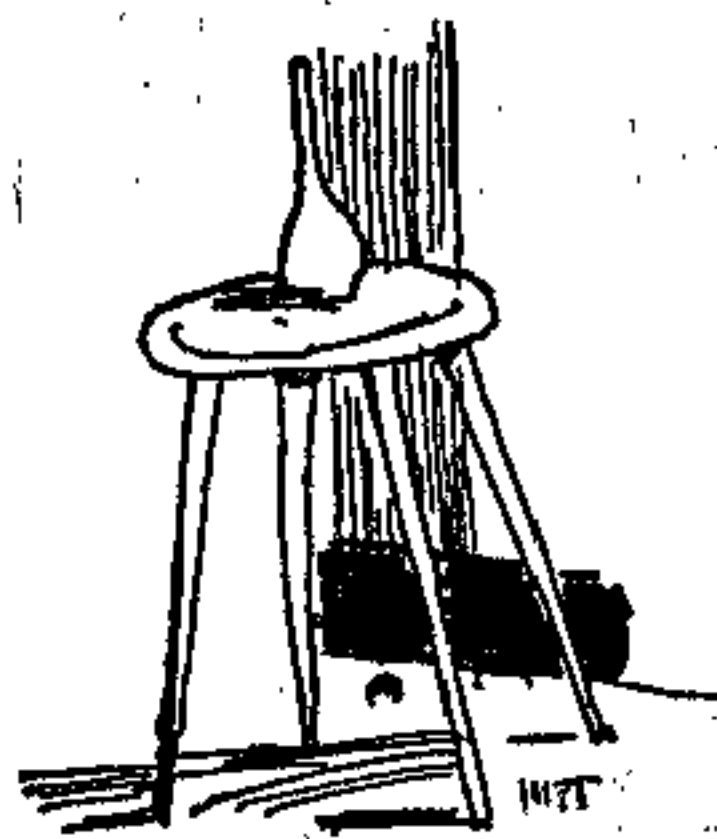
◆雲州算盤の生産地をたずねて(福田友子)……………表紙 3

◆婦人少年局ニュース……………表紙 3

表紙 扉……………塚谷政義

最近の内職行政

海 野 将 親



◇最近の内職の傾向と問題点

近頃ちよつとした店で買物をすれば、きれいな角底の紙袋にいられてくれる。その袋のほとんどは主婦の内職によって出来たものである。

現在、内職公共職業補導所が取扱っている内職種目は、洋裁・和裁・編物等千種を越えており、その内職従事者はほとんどが婦人である。

これらの人たちはいわゆる家庭内職者であり、委託者から委託を受け、ほとんどが自宅を仕事場として、単独または母親や子供とともに物品の製造や加工などに従事して工賃を得ているものである。それは勤労者の家族がとほしい家計をわずかでも補うため、また未亡人・失業者・病弱者等がその生計を支えるために行なわれるものであつて、これらは専門的・家庭的な副業的・家庭的な労働者を含めた家庭内労働者の中で、その約八〇パーセントを占め、圧倒的に多い。

このような内職者は家庭の外で働くことが困難なため、炊事・洗濯・掃除・雑用等の家事と

子女の養育の片手間に、主として家庭内で作業を行なわざるをえないので、分散的、孤立的となり、製品の運搬という制約から業者の周辺に内職市場がつかない、いきおい局地的傾向が強い。

また、職種が多岐にわたり、作業内容は単純なものも多く、工賃計算には近頃あまり使われない銭という単位が用いられる場合が稀でない。仕事のあるなしは、材料を持ってくる内職あつ旋業者や問屋の都合により、内職者は実質的にはこれら委託先と従属関係におかれ労働立法の適用を極めて困難にしている。そこに未解決の労働問題・社会問題が形成される。

最近、レジャー内職という面が強調されがちであるが、内職から始めじめした感触をとり、ぞきたいという意味においては理解できるが、

問題の本質を見失わないことが極めて大切である。消費生活の水準が向上するにともない、世間なみに生活内容を豊かにしたいために内職を行なうものが多くなっていることは事実であるが、それとてもやはり家計を補うためのものであつて、内職必要者層として取扱うべきである。

とにかく内職は、種々雑多であり、業種の変動も多く、季節的繁閑があつて仕事の継続性がないことや、内職者の階層がまちまちのため、内職市場が孤立的分散的となり、工賃について内職者は個々に業者と交渉を行ない、内職者相互間の組織が一般に欠けている。

◇内職対策としての内職補導所の意義

このような現況に鑑み、当面の内職対策として、内職者に対する就業の援助、簡単な技術補導、苦情の処理等の指導を行なうとともに、内職手帳等の普及による労働条件の明確化、標準工賃制定の促進、安全・衛生の指導等の行政措置が極めて肝要なこととなる。

このような見地から労働省においては昭和三十年から内職公共職業補導所の設置を進めていたが、三十八年三月末現在、二十九都道府県に三十一施設が設置され、三十八年度にはさらに四か所新設されることになっている。現在、未設置の府県は十七府県あるが、目下計画の中のものを除き未設置の主な理由として、○民生事業としての授産施設があり、それとの調整に問題

が残されている。○求人開拓の見通しが立たない、また、○求人があっても仕事が途切れがちだったり、工賃が低すぎはしないか。○内職の実態が把握されていない等があげられ、要するに補導所設置の必要性と運営の見通しについて問題が多いのである。

この点に関しては、第一に授産施設は現に生活保護をうけているもの、または保護を必要とする状態にあるもので、身体上もしくは精神上の理由または世帯の事情により就業能力が制限されているものに対して、就労または技能の修得のために必要な機会及び便宜を与えて、その自立を助長することを目的としている施設である。これに対し内職補導所は、家庭外で働くことの困難な未亡人・主婦に対し内職相談・あつ旋・情報提供、その他の援助を与えると共に、内職に関する諸問題の解決をはかることを目的としている。

内職補導所の業務内容は、イ、内職に関する相談に応じ、内職を必要とする人に適した仕事を紹介する、ロ、内職従事者に簡単な技術・デザイン等に関する補導を行ない工賃収入の増加をはかる、ハ、内職にともなう苦情を適切に指導処理する、ニ、内職の所在・職種・工賃等の情報を提供する、ホ、内職提供事業所調査・内職者層の把握を行ない、就業機会の援助、内職問題の解決に役立てる、ヘ、巡回相談により遠隔地に在るものの便宜をはかる、ト、内職グループの育成により内職就業への道をひらき、内職条件の向上をはかる、チ、内職従事者の安全・

衛生等に関する相談・指導を行なう等、多面的な援助サービス業務を行なっている。

また同種内職工賃の比較検討による工賃の適正化指導、内職手帳の使用奨励による内職条件の向上等、内職に関する地方の中心的行政機関としての役割をもっている。従って内職補導所は、民生事業としての授産内職と競合するものではなく、あくまで家庭外で働くことの困難な婦人に対して就業の援助を行ない、あわせて内職に関する工賃・労働条件等の問題の解決をはかるための機関であって、授産施設とは性格を異にする。つまり内職補導所はその業務内容が示すとおり、家庭内職を労働問題として取扱っているところに特色がある。

第二に、求人開拓の見通しの問題であるが、内職の経済圏は大別して東京・横浜を中心とするもの、名古屋を中心とするもの、大阪を中心とするものとなるが、既設置の府県における求人は自県内の求人でも充足しているのが大部分であって、一部地方府県においては他県の求人依存している状況である。

地方求人の有無は、地方産業に内職に依存しているものがあるかないかによるのであるが、その実態の把握が行なわれていないため、求人に見通しがたない場合が多いのではないかとと思われる。もちろん、地方産業から提供される内職は東京・名古屋・大阪等産業中心地域におけるものとは経済上の較差があり、その工賃も比較的低いので、内職のあつ旋が低賃金を助長しはしないかという面も考えられるが、むしろ前

向きに考えれば、現実に内職に従事している家庭の婦人が多いにもかかわらず、内職に関する情報提供・工賃決定・技術補導、集配の簡素化等についての指導援助がないために労働条件が改善されないといふべきではないかと思う。また、一般求人難に伴って内職適応産業がその労働力を地方にもとめてくる傾向があるから、地方産業の開発と相まって広域求人が活発化することが十分予測せられる。内職は従来局地的な面が強かったので、内職補導所が求人開拓を行ない、就業援助を行なうことにより、内職が局地的から広域的つながりをもつようになって内職市場は拡大せられ、工賃についてもオープン市場が可能となってくる。従って、これらの事情についての実態の把握が行なわれれば、おのずから求人問題は解決されると考えられる。

さらに内職に対する疑問として、不安定就業がつきまとう内職を助長することは望ましくないとこの意見があるが、内職就業の援助、内職問題解決の一助として設置される内職補導所は、現に家内労働が存在しており、その中でもとくに家庭内職が大半を占めているという現実に立って、個々の家庭で仕事をしており、常時平均した仕事に恵まれない内職必要者に対して情報を提供し、就業の援助をするとか、工賃決定に対する指導を行なうとか、苦情の相談に応ずるとかのサービス機関が必要であるという立場に立っている。この点については、臨時家内労働調査会においても、家内労働対策樹立にあたっての基本的態度として、現に家内労働は存

在しているという現実を認め、家内労働者の労働条件について保護をはかっていく建前をとっている。

◇当面の運営指針について

今後の内職補導所設置方針として労働省は、未設置府県に少なくとも各々一施設設置することとし、特に内職者層の密集する地方にはさらに併設をも認めていくこととしている。現在のところ、おおむね県庁所在地に一か所設置されているので、広く県下全域にわたるサービスについては巡回指導を行なうこととし、これにより機動力をたかめ内職指導が地域へ浸透するようにつとめている。また、モデル的に内職相談員を数地域に配置し、補導所の手足・補助機関として内職の相談・あっ旋に従事せしめ、この行政の地域への一層の広まりを企図している。

次に求人開拓であるが、県内の求人については積極的に事業所調査を行ない、求人の開拓につとめるとともに東京・神奈川・愛知・大阪を中心とした内職経済の中核地区に対する求人の開拓を行ない、内職市場の拡大をはかることにする。次に内職グループの育成であるが、内職はその流通過程において、仲介業を通して提供されている場合が多かったが、内職グループの育成によって内職者が自主的にできるだけ製造業者・問屋等から直接に内職の提供をうけられるよう指導しているが、これらのグループが内職提供業者と直接取引をするにあたって、工賃決定に対する助言・情報提供・必要な技術補導

の援助を行なって、そのグループ活動があくまで責任をもって合目的に行なわれるようにつとめている。そのような意味において、グループが新しい職種の内職を取扱う場合には常に補導所と緊密な連絡をとって工賃決定等にあたり、できるだけ適正な取引が行なわれるようにその助長をはかることとしている。

次に技術補導であるが、内職の職種は、例えば技術的なものとして婦人子供服仕立、フランク刺しゅう、衣類・身の回り装身具の手編、機械編のようなもの、半技能的なものとして各種アプリーケ・浴衣仕立・ハンカチ・エプロン縫製のようなもの、単純なものとしてボタンつけ（雨具・ワイシャツ・作業衣）・ゴム通しのようなものにわけられるが、技能的、半技能的職種については所要の技術を高めることにより、また単純技能職種についても作業の段取とか手順を合理的に行なうことによって作業能率がたかまり、収入の増加をはかることができるので、出来るだけ内職に必要な簡単な技術・段取りの補導を内職提供業者または内職補導所が行なうようにつとめている。また、グループリーダー等に対してはデザイン等の技術補導を行ない、内職の市場性をたかめることによって工賃の増加をはかるよう指導することとしている。

次に工賃適正化の問題について、内職市場は孤立的、分散的であり、工賃についてはオープン市場が成立しにくいので、工賃の標準を見出すことは極めて困難な問題であるが、せめて同一内職工賃の均衡をはかるための情報交換を行

ない、逐次内職工賃の比較検討が行なわれることは極めて緊要である。

そこで内職工賃相場表の確立をはかるため、とりあえず補導所を中心としてグループリーダー等の援助を得て数種の職種につき時期を定めてこれらの時間当たり工賃・単位工賃等についての報告を求め、これにより内職工賃算定の基礎資料を作成したいと考えている。内職職種は種類が極めて多く、同種のものがあっても規格内容等全く同一というものは少ないので、工賃表にとりあげるべき内職職種の選定はきわめてむずかしいのであるが、取り敢えず比較的同一性のある幾つかの職種を選定することとした。しかし厳密にみれば、規格・品質等が若干異なる場合が予測され、また作業者の技能程度が様々なのであるので、標準作業量に対する標準工賃の比較は容易な問題ではない。しかし、内職工賃の一般的水準を高めるためには、工賃決定の参考に資するための内職工賃相場表の確立を図り関係者に内職工賃決定についての情報を提供し逐次これが改善される効果を期待している。

以上、内職公共職業補導所の運営について当面の問題をとりあげたが、複雑多岐にわたる内職の実態を把握し、内職希望者に就業の機会を援助する業務は容易ならざる努力を要する。幸い県当局の御理解と職員のサービス精神と関係方面の御協力により内職行政が歩み一歩軌道に乗ってきていることは誠に喜ばしい次第である。

大阪府における内職提供 事業所の実態について

卸小売業関係

鎌 田 義 輝

内職補導所の主要業務である、相果を、総括をふくめて、二四分冊と談・あつ旋等の業務を適正に行なうして、地域別に発表したもので、今回は、管内の内職市場の実情を的確に把握する必要がある。わけでも、求人開拓のための内職提供事業所の調査は、補導所業務の基礎となるもので、補導所の大きな事業の一つであるといわなければならない。

大阪府の内職補導所は昭和三十年十月全国にさきがけて設置をみ、発足と同時に業務の基礎となる内職提供事業所の基本調査を実施してきた。

まず第一段階として、三十一年度より四か年計画で製造業に属する事業所を、第二段階として、卸小売業関係を、三十五年度、三十六年度の二か年計画で引続いて行ない、三十六年度末をもって一応この調査の完了をみた。その結果、両者で約五、〇〇〇の内職提供事業所を把握したわけである。

これを行政地域別に、調査対象事業所数および内職提供事業所数についてみると、第一表のようになる。本

第1表 地域別調査事業所数および内職提供事業所数

地域別	調査事業所数	内職提供事業所数
生野区	986	55
住吉区	389	26
浪速区	768	13
東淀川区	618	21
西成区	890	55
東成区	896	59
東山区	3,909	61
北区	1,909	14
南区	1,779	23
天王寺区	827	28
阿倍野区	720	21
城東区	482	15
港南区	183	5
大正区	291	11
西淀川区	205	6
此花区	170	8
西淀川区	911	11
大淀区	282	4
福島区	645	15
都島区	405	15
旭区	271	9
東住吉区	592	8
堺市	661	25
布施市	486	19
和泉市	1,819	37
津地方	1,185	38
河内地方	835	12
合 計	23,114	614

一 内職提供事業所の地域的分布

本調査は昭和三十五年大阪府産業別規模別事業所統計の卸小売業の中で内職に關係あると考えられた事業所を抽出し、総数二三、一一四事業所に調査員を派遣し、個別面接調査を行なった。その結果六一四（二・六％）の提供事業所を把握した。

調査における内職に關係あると考えられる事業所の判定は、さきの製造業關係の調査經驗を参考として任意に選んだことをつけ加えておく。

本調査における内職提供事業所が相対的に多かった地域は東区の六一事業所、東成区、東山区の五九事業所、生野区・西成区、五五事業所、それにつづくものとして、摂津地方・和泉地方のそれぞれ三八、三七事業所があげられる。比較的少なかったのは、大淀区・西淀川区・此花区・東住吉区・旭区などであり、地域によつてかなりの差がある。一般的にいえることは、大阪のビジネスセンターであり、問屋街の中心地でもある東区地域を起点として、国鉄環状線の周辺地域とくに東大阪地区の中小工業地帯をひかえた、いわゆる大阪における内職地帯を形成している東成区・生野区地域に多くの内職提供事業所が存在しているとみてよいであらう。

二 内職提供事業所の主要取扱職種

卸小売業關係が提供している内職職種は、第二表に示すように、「洋裁」關係が最も多く、全事業所の五四％にあたる、三三三事業所を占めて、他を大きく引離している。第二位は「紙及び紙製品加工」であるが、その割合は、一〇％程度で、六一事業所にすぎない。「紙及び紙製品加工」に次いで「その他の繊維第二次製品加工」の九・一％、「和裁」關係の五・五％、「下着身の回り品加工」の四・八％、「履物加工」の四・二％、とつづき、以上六業種で、内職提供事業所総数の八八％を占め、他に編物關係の二％が数えられる程度である。

さらに、これを地域別にみると、地域によつて内職提供事業所の性格は多少異なっている。「洋裁」關係は、一応府下全域に事業所の分布がみられ、西成区の四〇事業所を筆頭に生

は、またの機会にゆずることとし、卸小売業調査を通じて感じた問題点について、いささか意見を述べ、この報告を終ることとする。

大阪府産業別規模別事業所統計が示す卸売業の総数は二七、七九二事業所となっている。本調査はその中から内職に關係あると考えられた事業所二三、一一四を調査対象に選んだ。調査数の規模からいって本調査は悉皆調査的性格をもつものである。しかしながら把握した事業所は僅かに二・六%にあたる六一四事業所にすぎなかった。この六一四事業所は補導所業務推行のためには得難い貴重な資料ではあるが、以上の数値が示すものは、内職提供事業所は、一応「製造業關係」(一七・七%)が主体をなすものであるといえよう。

卸小売業關係の六一四事業所の形態では、個人經營がほとんどであり、規模においても二〇人以下の事業所が九六%を占める零細企業である。家庭内職の不安定性が一般の常識とされていることは、これらの数値が如実に物語るとともに、現在の經濟諸情勢を考え合わせた場合、現状の姿では将来性といったものは卸小売業關係からはほとんど期待するなにもものもないのではないか。かかる観

点に立脚すれば、さきに述べたように家庭内職資材提供事業所は製造業関係に期待すべきではないか。また現状の内職資材提供も製造業関係が主体である現実からみて、家庭内職労働も製造業部門の生産の一翼をになう、工場生産労働の延長と考えられる。このことから家庭内職従事者に対し、一般労働者なみにはいかないまでも、何らかの方法で法的保護が与えられる必要が痛感されるのである。

幸い、おくれはせではあるが、「臨時家内労働調査会」が昭和三四年に発足し、調査会は現在では対策上の実質的な検討が進められ、本年度には具体的な答申がなされるであろうやに聴きおよんでいる。もとより、どのような形で、またどのような内容がもられるかは、論すべき段階ではないが、地方における内職行政の中心機関として現在の困難な内職諸問題と取組んでいる、内職補導所員として、家内労働法（仮称）といった保護立法が一日も早く制定されることを期待するとともに、家内労働従事者の真に適正な労働条件の確立が期せられる日の早からんことを願うのである。

大阪府立内職補導所長

内職の家庭に及ぼす影響について

神奈川県の実態調査から

福田 さと子

ここ数年、いわゆる高原景気が続き、日本経済は著しい発展をみたが、これに伴い、多くの家庭婦人が職場へ職場へと進出するようになった。これは、単に女性の雇用が産業界の起伏によって、労働力不足を埋める便法として利用されるためばかりでなく、最近の消費物価の上昇と文化生活の普及によって、夫の収入だけに頼ってはいられなくなったという社会情勢から、家庭婦人が職場を求めて収入を得、家計の補助にするためのものが多い。

この傾向は当然、外に出て働くこととの困難な家庭の主婦や未亡人などの上にもあらわれて、職場進出の希望を家庭内でできる内職に求める者の数は日を追って増加している。これらの人々は内職の労働条件が工場労働に比べて、すべての点で不利であることを知りながら、なお家庭内に踏みとどまっているのであるが、これは、一家の主婦が家を外にして働くことは、種々の点で家庭に及ぼす影響が大きいことを考えるためである。たとえ内職者の中に若干の有閑婦人がいたとしても、私どもは、この際、内職と家庭の関係について考えてみる必要がある。そこで、神奈川県内職公共職業補導所は、内職従事者に対して、内職従事による家族への影響がどのようなものであるか、実態調査を行ない、この問題を究明し、今後の内職あつち業務に役立てることにしたのである。

一、調査の概要

・調査項目と調査票の作製

調査項目はできるだけ多くの、しかも家庭環境の異なった内職実施家庭を訪問して、適当と思われる項目を選び出した。

調査票はグループリーダーの中から調査を行なうに適当と思われる、しかもそのリーダー自身が調査項目に該当する人を選んで作製した。調査項目を中心に、各人の経験に基いて

検討し、まず十項目を設定し、必要に応じて、それぞれの中に小項目をいくつか設けた。

なお、調査項目に該当する人というのは、乳幼児を持つ者一名、小・中・高・大学等に就学中の子女を持つ者三名（うち中学生・大学生二人をもつ者一名）、未亡人家庭一名、おとなばかりの家族一名、計六名である。

・調査対象の選定

調査対象とするグループを選ぶにあたっては、次の諸点を考慮して行った。

(1) 地域

都市（イ、県の中心地 ロ、最近開発された京浜間の高級住宅地

ハ、商工業地帯の中の住宅地域 ニ、スラム街）

その他の地域（イ、別荘地帯、観光地帯の中の小住宅 ロ、農漁村地帯中のサラリーマン家庭

ハ、郡部の小都市）

(2) 住居の別

イ、一般住宅 ロ、住宅公園（公社）ハ、県・町営住宅 ニ、アパート ホ、公社 ヘ、石炭離職者宿舎 ト、間借り

(3) その他

イ、俸給生活者 ロ、半農半漁業

〔問1〕 内職をすることに対して家族の理解がありますか

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
良く理解してくれる	25.8%	41.3%	34.5%
普通に通る	55.8	49.7	52.4
いやがる	10.2	5.8	7.7
該当なし	8.2	3.2	5.4
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“1人世帯及び返答のないもの”

〔問2〕 内職をしているとき家事はどうなりますか

(1) 炊 事

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
自分でする	88.4%	87.9%	88.1%
手つだってもらう	9.5	11.1	10.4
出来合いの食品を使うことが多い	0.7	—	0.3
全然しない	1.4	1.0	1.2
計	100.0	100.0	100.0

(2) 買 物

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
自分でする	87.7%	87.4%	87.4%
人に頼むときもある	12.1	11.5	11.8
該当なし	0.7	1.1	0.8
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“1人世帯及び返答のないもの”(3),(4),(5)表も同じ。

(3) 洗 濯

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
自分でする	95.3%	95.8%	95.6%
人にもたのむ	4.0	3.7	3.8
該当なし	0.7	0.5	0.6
計	100.0	100.0	100.0

(4) 家族の衣類の処理

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
自分で縫う(編む)	51.5%	48.9%	50.0%
人にも頼む	18.1	14.2	15.9
既成品でまにあわす	22.2	33.8	28.8
該当なし	8.2	3.1	5.3
計	100.0	100.0	100.0

(5) そ う じ

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
自分でする	82.6%	80.0%	81.1%
手つだってもらう	10.1	16.9	14.0
全然しない	1.3	1.0	1.2
該当なし	6.0	2.1	3.7
計	100.0	100.0	100.0

者ハ、商工業者ニ、自営業者ホ、日雇

・調査の実施方法

調査対象一五グループ、六〇〇世帯に対し、昭和三十七年六月一〇日から一七日までの間、一斉に調査を行った。グループリーダーの徹底した指導と説明の効があつて、記入はもれなく内職者自身によって行なわれ、特に記名欄は各人の自由にまかせたが、無記名者は数名しかなかった。

二、調査結果について

〔問一〕 内職をすることに対して家族の理解がありますか。

この問に対して「良く理解してくれる」三四・五%、「普通」五二・四%、「いやがる」七・七%で、大

部分の家族が一応、理解まではいかなくても、協力的であることを暗示している。この中で、「良く理解してくれる」は、内職を手伝ってくれる、と解してもよいだろう。

地区別では、都市が他の地区より「理解してくれる」が少なく、「いやがる」が多くなっている点が目される。

〔問二〕 内職をしているとき、家事はどうなりますか

家事については、(1)炊事 (2)買物 (3)洗濯 (4)家族の衣類の処理 (5)その他の五項目について調査したが、

「衣類の処理」の五〇・〇%を除いた、他の項目は八割ないし九割が自分ですると答えている。これを見るに、内職仕事は案外家事のさまたげ

になつていないようであるが、別の見方をすれば、それだけ、主婦の負担が大きくなり、過労の原因になつているともみられる。衣類について、近ごろ、手頃な既成品が多く出まわつているので、既成品でまにあわす(二八・八%)者が多くなつており、内職者にとって大いにたすかる点と言えよう。

〔問三〕 内職のため子女の教育やしつけがなおざりになりませんか

子女の教育については、(1)学習 (2)PTAその他の出欠 (3)子供との話し合い (4)娯楽その他の四項目について調査した。学習については、該当者六一・七%のうち、五五

が「みてやる」「時々みてやる」と答え、PTAなどの出欠で

は、「出席する」「時々出席する」が、該当者六四・三%のうち、五九・八%を占めており、教育に対する関心度の高さを示している。逆に学習を「全くみない」者は六・三%、PTAなどに「全く出席しない」者は四・五%で、ごく僅かな数である。

「子供との話し合い」「娯楽その他」でも、内職のためにさまたげられているとみられるものは、前者では、該当者五九・八%のうち、「おこたがりなち」「うるさい」「叱る回数が多くなった」等の一〇・七%、後者では、該当者七四・四%のうち「行きたくてもいけない」の四・三%で、「行かない」の一〇・七%は、始めから関心のないものとみてよからう。

〔問4〕 内職をしているとき子供さんは
どうしていますか

(1) 家事の手つだいについて

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
炊 事 洗 濯	15.2%	3.8%	8.6%
おつかい 内職の手つだい	13.9	28.2	22.2
そうじ、ふとんのあ げおろし	15.9	20.6	18.6
該 当 な し	55.0	47.4	50.6
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“乳幼児又は子供のいな
いもの、返答のないもの”

(2) 遊 び

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
小遣いその他をあて がって遊ばせる	6.5%	3.6%	4.9%
兄姉友達と遊ばせる	20.8	32.6	27.4
やりっぱなし	0.6	5.2	3.2
そばに置いて面倒を みながら仕事をする	19.5	27.0	23.6
該 当 な し	52.6	31.6	40.9
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“乳幼児又は子供のいな
いもの”

〔問5〕 内職のため特に子供に小遣いそ
の他をあたえますか

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
お 金 を あ た え る	2.7%	5.2%	4.1%
お菓子やごほうび等 をあたえる	13.4	27.7	21.5
ほ め て や る	4.7	13.1	9.4
別に何もしてやらない	25.5	21.5	23.2
該 当 な し	53.7	32.5	41.8
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“子供のいないもの”
次表も同じ

〔問6〕 あなたは内職が子供にどのよう
な影響を及ぼしたと思いますか

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
お金の尊さを知った	23.6%	43.4%	34.8%
むだ使いをするよう になった	0.7	2.1	1.5
特 に 影 響 な し	40.5	29.9	34.5
ややひどくつになった	—	0.5	0.3
そ の 他	1.4	—	0.6
該 当 な し	33.8	24.1	28.3
計	100.0	100.0	100.0

講してもやり
方がのりこめ
ないことが多
い。これをき
いたリーダー
が、仕事の交
わるつど、病
床まで仕事を
教えに来てく
れる。「病氣
のとき、子供
のめんどうか

〔問四〕 内職をしているとき子供さ
んはどうしていますか
この問題については、(1)家事の手
つだいについて (2)遊び の二項目
について調査した。

〔問五〕 内職のため特に子供に小遣
であるが、どの表をみても、一口に
以上の三問とも子供に関する質問
すか
ような影響をおよぼしたと思いま
すか
いその他をあたえますか
〔問六〕 あなたは内職が子供にどの
ような影響をおよぼしたと思いま
すか
以上三問とも子供に関する質問
であるが、一口に

三〇、〇〇、〇〇、〇〇、〇〇、〇〇、
一日の時間割をつくる”二七・
納期をもとに数日の予定を
のようになっていますか
〔問七〕 内職をするための計画はど
うである。
三〇、〇〇、〇〇、〇〇、〇〇、〇〇、
一日の時間割をつくる”二七・
納期をもとに数日の予定を

〔問八〕 内職者同士の助け
合いについて
“〔2〕仕事以外のことで助
け合いをしますか”の“そ
の他”の項目の答として、
「一軒先が火事するとき、夜
半だったのが、近所の人二人
が来て荷物を出すのを手伝
ってくれた」「三七歳になる一五年
以上心臓病で寝たり起きたりの病人
と、この人の親夫婦（七〇歳以上）
の三人暮らしで、家の中では仕事
ができて外に出られない。仕事の運
搬は老母でもできるが、老母では受

〔問3〕 内職のため子女の教育やしつけ
がなおざりになりませんか

(1) 学 習

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
み て や る	25.9%	25.9%	25.9%
時 々 み て や る	25.2	32.8	29.5
全 く み な い	4.7	7.4	6.3
該 当 な し	44.2	33.9	38.3
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“乳幼児又は子供がいな
いもの” (2)、(4) 表も同じ

(2) PTAその他の出欠状況

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
出 席 す る	36.1%	40.7%	38.7%
時 々 出 席 す る	18.4	23.3	21.1
全 く 出 席 し な い	7.5	2.1	4.5
該 当 な し	38.0	33.9	35.7
計	100.0	100.0	100.0

(3) 子供との話し合い

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
良 く す る	47.5%	50.3%	49.1%
お こ た り が ち	8.2	9.0	8.6
う る さ い	0.7	0.5	0.6
叱る回数が多くなった	1.4	1.6	1.5
普 通	—	0.5	0.3
該 当 な し	42.2	38.1	39.9
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“乳幼児又は子供のいな
いもの、その他”

(4) 娯楽その他

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
いつも一緒に出る	15.8%	15.3%	15.6%
今迄と変わりなく出る	39.3	47.7	43.8
行きたくても行けない	6.3	2.6	4.3
行 か な い	10.1	11.1	10.7
該 当 な し	28.5	23.3	25.6
計	100.0	100.0	100.0

たてる”五〇・七〇と、大
部分のものが内職をするた
めに生活を計画的に行なっ
ていることがわかる。
〔問八〕 内職者同士の助け
合いについて
“〔2〕仕事以外のことで助
け合いをしますか”の“そ
の他”の項目の答として、
「一軒先が火事するとき、夜
半だったのが、近所の人二人
が来て荷物を出すのを手伝
ってくれた」「三七歳になる一五年
以上心臓病で寝たり起きたりの病人
と、この人の親夫婦（七〇歳以上）
の三人暮らしで、家の中では仕事
ができて外に出られない。仕事の運
搬は老母でもできるが、老母では受

〔問9〕 グループ制について仕事以外で
自分の生活に良い面と悪い面は

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
社会を見る目がひろ くなった	69.8%	62.7%	65.8%
わずらわしい	2.0	12.1	7.7
その他	6.7	6.3	6.5
該当なし	21.5	18.9	20.0
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “該当なし”は“特に意見なし”

〔問10〕 お宅の家族構成について

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
御主人	有 77.6%	有 89.4%	有 84.2%
	無 22.4	無 10.6	無 15.8
父 母	有 17.7	有 16.4	有 17.0
	無 82.3	無 83.6	無 83.0
家事従事の子	有 12.2	有 8.5	有 10.1
	無 87.8	無 91.5	無 89.9
子 供	有 81.6	有 88.4	有 85.4
	無 18.4	無 11.6	無 14.6

「食事のしまつまでしてもらった。」
このような例は相当あり、内職を通
じて日常生活にまで助け合いの精神
が及んでいることを物語っている。
〔問九〕 グループ制について仕事以
外で自分の生活に良い面と悪い面

は
この間の「社会を見る目がひろく
なった」「六五・八%の内容をあげる
と「向上した」「人間的に成長した」
「家の中でのみひっこんでいたのが
恥かしい」「毎日が楽しい」等であ

もの一七%で、夫婦と子供の家族構
成が大部分を占めている。

以上、この調査によって「内職は
家庭にさのみ影響しない」という結
果が出たのであるが、これですべて
が解決されたとみるのは早計かもし
れない。私として望むことは、内職
者が「内職をしているのだもの、こ
のくらいのことはあたりまえだ」と
いうような、投げやりな気持を、無
意識にせよ、持たないでいただきた
ということである。

(神奈川県内職公共職業補導所長)

〔問7〕 内職をするための計画はどのよ
うにしていますか

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
1日の時間割りをつ くる	23.8%	30.0%	27.3%
納期をもとに数日の 予定をたてる	56.5	46.3	50.7
無計画	19.0	15.8	17.2
別になし	0.7	7.9	4.8
計	100.0	100.0	100.0

〔問8〕 内職者同士の助け合いについて
(1) 仕事を受けてから急に都合が
悪くなったとき

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
すぐリーダーに話し て返す	51.0%	44.8%	47.5%
近所の友達にたのむ	21.1	38.0	30.7
やりっぱなし	1.4	1.6	1.5
不明	26.5	15.6	20.3
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “不明”は 返答のないもの、質問のよ
うな事情に立至らなかったもの

(2) 仕事以外のことで助け合いをし
ますか、協力するとしたら

項 目	都 市	その他 の地区	総数に 対して
子供を交代でみる	4.8%	3.1%	3.8%
買物等をたのむ	17.7	31.4	25.4
その他	6.8	18.8	13.6
不明	70.7	46.7	57.2
計	100.0	100.0	100.0

(備考) “その他”は“特に変らず”、“不明”は
“特に意見なし”

り、「その他」六
・五%では、「丈
夫になった」「友
だちができた」等
となっている。

〔問一〇〕 お宅の
家族構成につい
て
家族構成では、
有夫者が八四・二
%、有子者八五・
四%、父母のある

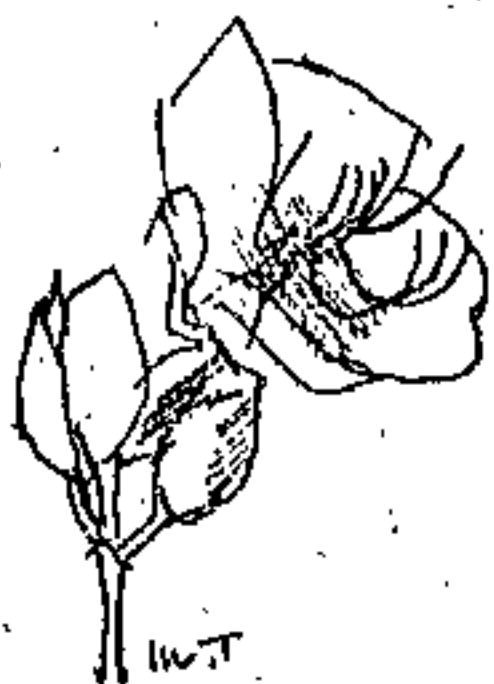
(13ページつづく)
われ、古い技術を生かした新しい内職
「まくれんこ人形をやった」等々、十人
の発表が行なわれ、参会者に新たな感激
をおぼえさせた。

次に第二部、内職功労者表彰式は知事
代理として関職業安定課長から、功労者
九人、内職ポイント十一人、従事者九
人、事業所四人合計三十三人に対し授賞
が行なわれ、引き続いて婦人少年局長代
理藤原補佐の祝辞、小畑知事のあいさ
つ、県会議長の祝辞、所長代表として岩
手内職補導所所長始め各団体長の祝辞、被
表彰者の答辞があつて閉式、永らく内職
に尽したそのご労苦を讃え、一段の努力
を誓いあつた次第である。

第三部、内職演芸会は、内職者一家の
伴奏で、おぼこ節・酒屋音頭など秋田独
特の民謡を披露して万雷の拍手のうちに
盛沢山な行事を滞りなく終った。

内職は決して暗いじめじめしたもので
はなく、県行政として立派に位置づけさ
れたものとして、参会者一同の胸に深く
何かを刻みつけたことであろう。

(秋田県内職公共職業補導所長)



東京で開催した内職展

開催者側として

吉村 頼知

◇はじめ

昨年九月東京で内職展を開催した。半年前のことを今更という感もあるが、その模様について概略を述べて御参考に使いたい。

まずお断りしておかなければならないのは、この内職展は、昭和三十七年度の東京都の新規事業として内職補導事業強調旬間の諸行事実施の予算（額は九四万八千余円内国庫補助三万六千円）が認められ、その一環としての催しであったことである。これは「内職補導事業の内容

を、内職希望者、内職提供事業主をはじめ広く一般市民に周知徹底し、もって内職公共職業補導所の利用促進を図ることを目的」として九月

三日から十二日までの旬間に行なったもので、主要行事は、

- 一、内職製作品展示会
 - 二、内職従事者技能コンクール
 - 三、優良事業主感謝状贈呈式 等
- であって、この旬間行事の中心が第一の内職展であった訳である。

◇したく

内職展は既に昭和三四年に神奈川県で、三五年に岡山県で実施しているの

で、係員が調査に行ったり、労働省から資料を借りたりして年度頭初からばつばつ準備を始めた。都の労働局は訓練課の補導係、出先は江東と足立の両補導所、この三者が一体となって実際の活動を始めたのは大方六月に入ってからであった。会場の選定、労働省や各府県との交渉などは主として訓練課が当たり、事業主や内職者との交渉は出先の各補導所が当たり、何度か三者の連絡会議を開いて段々に作業が進められたが、この準備段階が実際は一番重要であり、本場の仕事であったわけで、催しの成否はこの間に決まったようなものである。当時その渦中であつてはいろいろ困難もあったが、

今考えると誠に円滑によく進められたものだと思う。

我々の始めに懸念したのは、この催しにふさわしい会場が得られるかどうか、事業主の協力ぶりはどうか、一般に公開して興味のあるような展示ができるかどうかの三点であった。

第一点は下町の中心地浅草の松屋の協力を得たことで完全に解決した。この催しのためには百貨店を使うのが一番良いことはいままでもないとして、これが銀座の百貨店では話にならないのである。会場の選定が良かったことが成功の一步であったことは確かである。

第二点は内職について理解のある方は御存じの通り、一流会社でさえ内職労働に依存している所が沢山ある。しかしそれを公表することを好まない、直僱労働力で最終完成品にまで加工して市場に出しているかのような体裁を作っている事業所が多数ある。また下請の又下請を

している事業主などはその「お店」のお許しを得なくては協力できないという場合もある。この解決策として展示場には事業所名を發表しないことを原則とした。中には工賃の發表を嫌う事業主もある。これは全製品には工賃を記した製品カードは付けない、製品の一部分についてだけカードを付ける——これは第三点の展示効果という点から考慮したのである——ということはどうやら解決した。

第三点はわれわれ素人にはなかなかむずかしい問題である。内職展とはいっても、中心は内職者製品展であり、内職作業展ではないので、一見きれいで面白くないかもしれない。それには出品物が片寄らないでヴァリエティに富んだ展示にすることとか、作業工程がわかるような展示を考えると、完製品を並べてその一部の内職工程がわかるような展示にするとか、いろいろ考慮した訳であるが、最終的には松屋裝飾部の協力が非常な力となったのである。単調でないようにと

ずかしい問題である。内職展とはいっても、中心は内職者製品展であり、内職作業展ではないので、一見きれいで面白くないかもしれない。それには出品物が片寄らないでヴァリエティに富んだ展示にすることとか、作業工程がわかるような展示を考えると、完製品を並べてその一部の内職工程がわかるような展示にするとか、いろいろ考慮した訳であるが、最終的には松屋裝飾部の協力が非常な力となったのである。単調でないようにと

わけにはいかない。ある程度、統制を取る必要があるが、労働省の分類そのままではとても展示できないので、後に記したような種別にしたわけである。

◇なかみ

こうして九月七日の開場式、太田副知事がテープを切り、高松宮御夫妻を迎えて開会したのであるが、会場での宮様方のなかなか鋭い質問や意見には、一般の人が宮様ぐらい内職について理解を持ってくれば、我々の仕事も随分変わって

もくろし進展もするだろうと思った。浅草松屋の会場は五階の約百坪を予定したが、各府県の出品も多く、展示しきれないので、二〇坪程ふやして貰うてど

—会場における高松宮御夫妻—



品に協力された事業所は五五、総点数は一一八二点で、次のような内訳である。

職種分類	事業所数	出品点数
A 洋裁	五	五五
B ミシン縫製	一〇	一七六
C 編物・メリヤス	三	三四
D 和装品	三	五一
E 手工芸・装飾品	九	二八八
F 玩具遊戯品	一四	三一四
G 紙製品	四	六八
H 木・金属・化学製品	七	一九六

出品協力道府県は一七、出品点数四四五で、その内訳は次のとおりである。

北海道一八	宮城県三九	秋田県二九
茨城県三四	埼玉県三七	千葉県四六
神奈川県一八	長野県四三	岐阜県一〇
静岡県五	愛知県二三	大阪府一三
兵庫県一四	岡山県二六	福岡県四九
長崎県三二	大分県九	

他に岩手県外一五府県から調査・案内・概要等多くの資料が送られ、一緒に展示された。技術教室では全期間にわたってビニール籠編み・レース手袋編み・さくら人形作りの三種目の技術指導を行なった。一回一五名ずつ、予め補導所に申込んだ人達に限定する外なかった。内職相談室は補導所の窓口をそのまま会場に出張させた形であったが、相談者が群集してさばき切れず、番号札を渡して順番を待って貰ったが、場所が狭くて職員を増す訳にも行かず相談者に却って非常な

迷惑をかけてしまったような仕末だった。

こうして十二日最終日までの入場者は正面入口でチェックしただけでも三万人を超え、相談者は求職五五七件、求人四件、別に法人や地方の施設等の相談四件であった。

◆ なこり

で、どうやら閉会にこぎつけたのであったが、その後、江東・足立両補導所共窓口相談が激増し、定った職員の捌ける事務量で追い付かず、中には二時間も待ったという人も度々出て随分都民に迷惑をかけるようなことになってしまった。

本年に入ってからにはさすがにそれ程のことは無くなったが、昨年の同月と比べるとやはり平年の漸増とは違うようである。

そんな点からこの内職展は一応目的を果たしたものと考えるのであるが、これは会場当事者である松屋の協力と事業主や内職者が非常に協力してくれたからであると思う。しかし、何といっても始めに述べたように内職補導事業強調旬間の行事が多過ぎて過大な事務量が職員を圧迫したことは認めざるを得ない。労働局の海老原補導係長はこの直後病臥して今もって完全に回復しないほどで、こういう犠牲者の出たことは誠に残念であった。また、会場内の相談室や技術教室も職員の手が足りず、来場者に随分迷惑をかけたことも反省しなければならぬ大

きな問題点だと思われる。北海道や青森あるいは長崎等の遠い各県の補導所の職員が初日から来観されたが、折角の機会に東京の職員といろいろ意見の交換をする時間の無かったことも残念であった。が、一番問題となるのはやはり工賃で、会場展示品の製品カードは各方面から注目されたようであった。これは労働省・東京都・各府県・業者・内職者それぞれ

東京都の内職展を見学して

横山 豊実

よい。それに、松屋全体がこの内職展を盛り立てようとする協力的なムードが見

発足後間もない、しかも、発注事業所

が県内に少ない私たちににとっては、理論的な一つの内職行政の姿を画いたとして、現実には、必ずしもその筋書き通りに行かないもどかしさに、なんとかしてこれを打解し、一つの光明を見出したい。

井の中の蛙でなく、わが国の内職の現状をこの眼で確かめたい、と兼ねてからその機会を待望していた。幸に、わが国の内職展と呼ぶにふさわしい東京都の展覧会を見学させていただく機会を得たので、感想を一筆。

残暑の候とは言え、勤労意欲をそそられる秋も間近かだ。時期もよい。内職者の多い、しかも、交通の便のよい浅草の地を選ばれた。場所もよい。会場の整理、説明に当たられる職員が、足立・江東の別なく協力しておられる。人の和も

の立場で異常な関心を持たれたものよである。これは内職の根本問題の一つであることは言うまでもないが、我々当事者としての感想はともかく、業者や内職者に与えた印象等を考えると、なかなか興味のある問題が伏在しているのであるが、ここでは触れないこととする。

―東京都江東内職公共職業補導所長―

大衆とよい関係を生み出すためのPRには、視聴覚を動員して、先ず概説を、次いで各論を、最後にこれらのまとめを、と言われているが、そのままのコースに従って歩みを進めた。統計と図解、これに説明も加えてあり、初めての人にもわかり易く、内職の国の経済に占める立場、内職者の実態、内職収入の状況等についてよく解説されていた。

各事業所提供の内職製品が、それぞれの種類によって分類整理されていたが、その種類が多岐に驚かされた。こんなものまで、こんなところまで内職に出されているのか。仕事はないのではなく、捜せばあるのだ。一つ一つが珍しく、蝸牛の歩みを運ぶ。

私たちのところでは見られない、東京

の地域性とも言える玩具類・人形・化学製品等に興味がひかれた。「これらの求人があればなあ。」と、うらやましく思われた。しかも、これらの製品の工賃が、全般にわたってよいことも、一つの特色と思われた。これも地の利のしからしめることか。しかし、何等かの対策が講ぜられなければならないと思わずにはおられなかった。

賛助出品としての各道府県への壁に歩を移した。これらが、東京都の内職製品を引き立たせ、今回の催を成功させるのに役立つ陰の功労者であることについて、その労をねぎらい、各地方色の面白

秋田の内職

内職振興大会など

進藤長雄

秋田は米・木材・鉱産物・天然ガス等に恵まれ、全国有数の資源県であり、美しい山河、そして田園と自然に恵まれ、詩と民謡の豊庫とも言われ、また美酒と美人に恵まれていることは周知のことであるが、この資源に恵まれている秋田の県民所得がなぜ日本最下位にあるのだろうか。他府県との所得格差がますます拡大する傾向にあることはいったい何に基因するのだろうか。本県は県外から家庭用品・生活用品が四〇〇億有余円移入されている。そのうち繊維加工品だけでも八二

億に見とれ、内職製品に内在する共通点を見出し、興味深く観察し続けた。しかし、これらの製品の間に工賃差のあるのを発見し、現実にも引きもどされた。

いろいろの問題点が次々に浮かんできた。内職の仕事の偏在、工賃の地域差、唯我独尊的でなく、つねに国全体の立場に立って自己を眺め、相互に連絡協調を図ることの必要性等、これらの問題を解決すること、これが補導所に寄せられた使命なのだ。

(鳥取県内職公共職業補導所長)

億円を越していると言われ、エプロン・肌着類にいたるまで加工品のほとんどが移入されている状況である。

また秋田県全体が観光地だということの、その観光地に売られている土産品のほとんどが県外品で占められている。しかもそのほとんどが県外で婦人の内職で加工されている事実を、私共職員はどう判断したらよいだろうか。供米代金の二二〇億円とサラリー人の大部分は県外品の購入に費消され、かくて秋田の商店は栄え、商店数二、二〇〇を越し、九九七億(卸小売を含む)という売り上げ高を示し、秋田は売り場場所だとして県外資

本の大商店もほとんど進出してくる現状でもある。

本県では産業振興計画を樹立して工場誘致、中小企業の振興を計っているが、家族ぐるみになっての家内工業・副業・内職と名のつく家内婦人労働部門を県政重要施策の柱として一本追加したいと思っている。

内職を必要とする世帯数が四万と言われ、やる気になれば立派にできる技能を内在している秋田婦人でもある。

洋裁・和裁を始め、編物・刺しゅう・染色・木彫・人形・袋物等の手工芸の技能が県民の中に埋蔵されているのだ。これを発見し、発掘して企業と結びつけ、新しく企業化をはかることは、どんなに大事なことであろう。

内職必要世帯が持てる技能と余裕時間を生かし、価値高き商品を作る態勢を一日も早く招来せしめたいものと念じている次第である。そして、全県各地の内職必要者の就業を援助することが当所の目標であり、任務と心得ている次第である。内職は中小企業発展のためにも、観光土産品増大のためにも、余裕時間活用のためにも、くらしを明るく豊かにするために、大事なことであるとつくづく思うのである。

本県には一五万台のミシンと二万台の縫機、六百台の軍手機が家庭に休眠してあると言われている。これら休眠機に活力を与え、眠れる技能とアイデアを生産

に結びつけることが、経済的にも社会的にも一番大事なことでないだろうか。

本県の内職補導は三十三年十一月県の内職相談所として職安課の一隅で業務を取扱っていたが、三十六年十二月本格的に補導所を独立させて、この行政の強化を計ったのである。

企業が前進するためにはいろいろの要素があるが、どうしても手内職によらねばならない部門が相当あり、補導所の果たす使命も本県の場合一層大きいものがあると痛感している。

◆内職振興大会開く

昨年十二月、内職補導所一周年、内職相談所設置四周年を迎え、県下婦人層もようやく内職に関心をもち始め、新装成った三百坪の内職センターに移転してから利用者もとみに増えつつある。思えば無から有へと内職は展開し、グループも八十を数え、私共職員もようやく内職に慣れ、この小さい仕事を一つ一つ積み重ねてきている。

そこで、一周年を記念し、センター紹介をかねて、広く内職を普及させたいという趣旨で、十二月十七日各グループ代表百五十人の参集を得て、内職振興大会を開催した。行事は、午前中内職実演を一般公開し、しほり・黄八丈のれん・ビーズ刺しゅう等十種目が二十五人によって実演された。

午後から第一部、内職体験発表が行な(以下10ページ下段へつづく)

家内労働に対する行政措置の 実施状況

労働省労働基準局賃金部

労働省においては、内職者を含め家内労働者全般の対策について、目下、臨時家内労働調査会に検討をお願いしてあり、遠からず検討の結果が報告されるものと期待されている。また、先般（昭和三五年九月）「将来の総合的家内労働対策の実施基盤整備などのため、標準工賃制度・家内労働手帳制度の普及促進など所要の行政措置を講ずべきである」との中間報告があり、昭和三六年度より都道府県労働基準局を通じ、これらの行政措置を推進しつつあることはすでに前号で紹介した通りである。

本稿では、本行政措置のその後の状況について簡単に説明しよう。

まず、行政措置として推進している標準工賃制度とか家内労働手帳制度とはどのような内容のものかということであるが、標準工賃制度とは、家内労働者に仕事を委託している業者（以下委託者と言ふ）が業者間において工賃の標準額を協定、公表する制度で、この制度の普及により、家内労働者の工賃水準の維持向上を図るとともに委託者間の過当競争の防止にも役立つようとするものである。また、家内労働手帳制度は、委託者

を記載する制度であって、これによって委託条件を明確にし、家内労働者の保護を図るとともに、委託者および家内労働者間における無用の紛争を防止し、ひいては委託者の経営の近代化にも資することを目的とするものである。

標準工賃制度の普及促進および家内労働手帳制度の普及促進などの行政措置の現在（昭和三八年二月末現在）の実施状況についてみると、各都道府県労働基準局の指導により、標準工賃制度は、徳島県メリヤス手袋製造業、埼玉県羽生地区被服製造業、岡山県バンコック帽体製造業、和歌山県合成樹脂装身具製造業など、二七業種、約五万二千二人の家内労働者を対象に実施されており、また家内労働手帳制度は、徳島県メリヤス手袋製造業、香川県うちわ製造業、千葉県横綱メリヤス製造業など一五業種、約二万一千二人の家内労働者を対象に実施されている。

行政措置実施の効果についてみると、標準工賃制度により、不当な低工賃は排除された上に、従前にくらべ工賃が普通五〇〜三〇〇程度引き上げられ、また家内労働手帳制度により委託関係が明確化した。この行政措置は家内労働者の好評

が家内労働者に一定様式の手帳（または伝票）を交付し、委託・納品の都度、その年月日・数量・単価その他の委託条件を記載する制度であって、これによって委託条件を明確にし、家内労働者の保護を図るとともに、委託者および家内労働者間における無用の紛争を防止し、ひいては委託者の経営の近代化にも資することを目的とするものである。

最後に、最近行政措置を実施した業種のなかから、紙数の関係から一、二の業種を選らび、その状況を紹介しよう。

◎茨城県土浦地区被服製造業

茨城県土浦市には、男子背広上衣・紳士ズボン・学生服・学生ズボン・レーンコート・婦人子供服など被服を製造している事業所が四四あり、まとめ作業（ポタン付け・ホック付・まつりなどの手作業）を家内労働者に委託している。家内労働者は約二〇〇人おり、いずれも家庭の主婦などで、家計補助のため家内労働に従事している。茨城労働基準局の指導

土浦地区被服縫製業家内労働者標準工賃額表（抄）

土浦縫製工業協同組合

製品名	加工工程	単位	標準工賃	備考
男子背広上衣	手作業による	1枚	65円	4
学生服上衣（大学高校用）	"	"	70	3
紳士ズボン	"	1本	45	5
学生ズボン（大学高校用）	"	"	45	5
レーンコート	"	1枚	20	12
婦人ブラウス（A）	"	"	5	45
婦人ブラウス（B）	"	"	8	30
ネグリジェ	"	"	4	51

内職加工依頼手帳

分 工 場 年 月 分 殿

支 給							納 品				
日付	材質	寸法	サイズNo	色番	加工別	数量	納期	日付	納品	検品	印

があり、Y工業は百以上の下請工場を持って、これらの下請工場から、一部の工程が家内労働者に出されている。これらの家内労働者は殆どが家庭主婦などの内職者でその数は約三千四百人である。

富山労働基準局の指導により、下請工場は上掲のような家内労働手帳を三八年一月より実施するよう申し合わせを行なった。（篠田 裕）

援助により、被服製造業者は、標準工賃制度を定め、昭和三七年十一月一六日より実施した（表参照）。

◎富山県ファスナー製造業

富山県にファスナーを製造するY工業

お仕事手帳を使ってみて

宮 本 博 子

私は現在、小学校二年生の子供と、四歳になる子供をもつ三十八歳の母親ですが、十年程前から内職をしています。

内職を始めた理由は、夫が海運会社勤めで、一か月の半分以上を船の上で過ごし、家におりませんので、私は何をするのがなく、一日じゅう家でぶらぶらして

ましたので、近所の人から、「内職でもしませんか」と、干だらの皮むきの仕事を

持ってきてくれたからです。何もしないよりはよいと思って始めたのが、いつの

まにか六年にもなっていました。しかし工賃が非常に安く、手の荒れる仕事

なので、何か他にないものかと思ってい

たとき、近所の方から、江東区に都立の内職補導所があることを聞き、早速行

てみました。補導所の話では、一人でするよりグループで仕事をした方が有利と

のことで、近所の方とグループを作り、私はその責任者になりました。

始めにも知りませんでしたので責任者なんて、名前だけなのかと思ってい

したら、実際には、材料・製品の受渡し、工賃の受取り、そして、グループ内の皆

さんに対する支払いと実に大変で、おどろいてしまいました。工賃・材料・製品の

受渡しは、始めのうち、業者がくれる伝

票だけですませていましたが、それだけでは不安でしたので、自分でノートを買

い、それにつけていきましたが、たまたま補導所で、「お仕事カード」をいただき

ましたので、使ってみましたところ、非常に便利でしたが、一枚一枚ばらばらな

ものですから、カードを紛失してこま

たこともありました。

ところが最近、また補導所から、「お

仕事手帳」というのをいただきました。

これはノート代りになっており、仕事の条件なども記入できますので、非常に便

利なものです。なにか、お役所仕事を

おもわすような体裁のもので、五、六ペ

ージしか使うところがなく、表紙もただ

一色の黒刷で、一般に売られている家計簿のように、きれいなものとはいえませ

ん。これが三色刷ぐらゐの表紙で、中も

五〇ページぐらゐあったら、使いやすい

と思います。とくに表紙は、きれいな、感

じのよいものにしていただきたいので

す。私達は、きれいな物は大切にします

が、なにかやばくさいものは、大事にし

婦人団体と内職グループ

山 口 み よ 子
(長崎婦人少年室協働員)

地域婦人団体、民主団体と称する各種婦人団体が、最近、会の事業として内職問題を取りあげる事例が長崎県下では非常に増大しつつあります。

しかし、その運営面や、団体と内職事業との相互関係など、種々むずかしい問題があります。そこ

で、私が取り扱った婦人団体内の内職グループの組織運営面で改善を要すると思われる点を述べたいと思います。

地域婦人団体は健全な明るい社会建設のための社会奉仕を強調していますが、その会員構成の複雑性もあって、いろいろのむじゅんを抱えているようです。

或る婦人団体の事業の一環として会員中の内職希望者を集め内職指導を開始したところ、大変人気を呼んで会員多数がこれに参加し、技術指導を終って内職グ

ループとして活動し、実績をあげていま

す。ところが、グループ活動が軌道にの

るにしたがって、お世話役を引き受けて

いる人が疑問を持ち始め、私はそのこと

について相談を受けました。一言で言え

ば多数のグループ員の内職に伴う具体的

な世話のための労働に対し、無報酬で使

われることについてです(世話役自身は

内職に従事することはグループ員の世話

のため不可能)。

婦人団体の幹部クラスの大半は戦中、戦前の人が多く、総てにおいて善意の奉仕を最良の美德として処理するという慣習があり、幹部たるもの奉仕精神に徹すべしという傾向が会運営のバックボーンになっていきます。社会教育関係団体として十分学習をされた上での感覚ですが、近代社会におけるしくみでは、奉仕的な仕事にも限界があります。内職者のお世話を受けても役だから、家庭をあげて、交通費を自ら負担して、家族に気をつかって、精神的にも健康にも相当無理をしながら、自分自身は収入はないのに、婦人団体の中で育成を受け、世話になったからという理由だけではむじゅんを感じるといふわけです。

内職グループ員は相当の収入をあげているのに、そのための世話役が社会奉仕精神だけを強要されるのは、この事業が民主婦人団体の事業として存在するのに何か無理があるのではないでしょう。か

内職をしたい婦人達がその希望を集めて組織化し、軌道にのせるまでには、婦人会活動の協力が大いに期待され、且つ、効果的です。しかし、内職グループが充実に、独自の安定が得られるに従い、それがグループ員個々の経済収入と直結するため、婦人会事業として存続させようとする複雑になるように思われるので

す。このような問題は、地域婦人団体と働く婦人との提携の中で理解を深めてい

たらよいのではないかと思います。

第三講 カウンセリングの使命と歴史(三)

アメリカのシカゴ郊外にあるウェスタン・エレクトリックの会社ホーン工場の労務担当者がハーバード大学と協力して長年月にわたって行なった実験がある。これこそ、わが国で戦後初めていわれてきた「人間関係」の起源でもある。

当時ホーン工場における従業員三万人の間に不平不満がみなぎっていた。この工場には娯楽設備・医療制度などの諸条件が完備していた。会社の幹部は、従業員、いまにも爆発しそうな雲行をみて、その原因は一体何であろうと考えたが、その不満の真意がつかめず悩みつづけた。そこで能率の専門家を呼んでみたが、テーラーやギリブレスの考え方以上には出なかつた。動作研究や作業時間と休けい時間の長さをかえたり、電気の明るさを調節したりしたが失敗に終わった。

そこで会社はハーバート大学経営学大学院に研究を依頼した。ここでも「照明度の作業に及ぼす影響」を調査した。従来の考え方では「よりよい照明はよりよい能率を生む」はずであったが、実験の結果は意外であった。A B二級にわけ、A級には照明度を一定にし、B級では照明度を増していった。B級の方は予想通り生産高があがっていったが、A級もあがっていった。よりふしぎなことは、次にB級の照明度を落していったが、また生産率は増大していったのである。そこで考えられることは、生産増強の源は作業時間でもない、刺戟賃金でもない、照明度でもない、標準動作でもない、すなわち、物的条件のいかににかかわりなく、生産を増大させる何物かがあるということである。それは一体何か。この点を明らかにするため、一九三七年から第二段階の実験を始めた。それは六人の女子従業員を一室に集めて、継電器を作る作業をさせた。実験は五年間以上つづけられた。初めは平常の条件で週平均二、四〇〇個生産していた。その後出来高給制にした。また生産があがった。五分間休けいを二回入れてみたら、また上昇した。そこで休けいを十分間にしたら更に上昇した。

カウンセリング技術十講

3

雄 久 上 畔

次に一時間くりあげて、午後四時終了としたら、また、上昇した。最後にこれまでの全部の変化をやめて、最初にもどしたら、その生産高はみぞうの上昇を示し、週三、〇〇〇個と、はねあがったのである、ここで実験担当者は全くさじを投げ出して、考えたあげく、この上は従業員に直接あつてきいてみる以外に方法がないことに意見が一致した。物的条件よりも何か重要なものがあることは明白である。そして二万一千余人の人に一人ずつあうために、爾後二年間をついやしたのである。そして、次のような法的的事実を発見するにいたつたのである。

(1)従業員は心の中にたまっている苦情を述べる機会が与えられると、それだけでも不満が少なくなる。

(2)従業員の勤労意欲——経営学の術語でモラルという——は、かれが心の中にいだいているセンチメントからきりはなしては理解できない。

(3)従業員の不満というものは、かならずしも客観的な事実を述べたものでない。精神の深層部にひそんでいる、もろもろの不安のあらわれなのである。従業員の情感はしばしば偽装されているから、その根本をつきとめねばならない。

(4)従業員のいだいている情感の各種の要求は、それぞれの過去の経歴や現在の職場の状況に左右されている。

(5)従業員の満足や不満は客観的な判断よりもむしろ、かれら自身が自分をどうみているかという主観的判断によつて左右される。そして最後にホーン実験で確認されたのは非公式的な組織に

いくつもの無理のおきてがあることがわかった。

(1)仕事を熱心にやりすぎではない(そんな奴はガツキだ)

(2)仕事を怠けすぎではない(そんな奴はサギ師だ)

(3)仲間の迷惑になることを上役にしゃべつてはいけない(そんな奴は裏切り者だ)

(4)他人におせっかいしてはいけない(たとえば検査工であつても検査工ブルのはよくない)

そしてこの非公式の組織を経営管理者は、決して分解させることは不可能である。むしろ、それらを生産向上のために利用すること。

さて以上のホーン実験の結果で社の労務管理者は一大センセーションを巻き起こしたことはいうまでもない。従来の科学的管理法の及ばない、重大なミスが明るみに出されたのである。第二次産業革命ともいわれる産業界のオートメーション化や人は過剰からくる当然の帰結として、人間関係や作業意欲のいかに重要であるか。ここに直接面接相談、すなわちカウンセリングが脚光をあびてきたというわけである。

こういうことの次第はよくわかるが、それではカウンセリングの方法はどうか。その専門的技術は何々であるか。こ(以下ページ下段へつづく)

香川県の 労組婦人の現状

中井美知子

香川県は南高北低の傾斜地帯と瀬戸内海に分布する大小一三〇余の島々からなっていて、その地形は南北に狭く東西に長く延び、山地と平地との面積はほぼ相なかにしている。東西に走る阿讃山脈は太平洋上からはこぼれる湿った暖気をさえぎって、県内の降雨量を少なくし製塩業の発達をみたほどである。

水資源に恵まれない中にも産業が発達したが、中小企業が多い。

人口総数九一三、〇〇〇人中女子は四七八、〇〇〇人で男子より四三、〇〇〇人多い。就業人口は、四四三、九〇九人（昭和三五年一〇月一日現在）で産業別就業人口と県内生産所得は次表の通りである（表参照）。総労働者数一六五、九二〇人（昭和三七年一月一日現在香川労働基準局調）中、女子労働者数は五四、三九一人で全体の三二・七％となっており、女子の最も多く就業している業種は商業・接客娯楽業であり、いわゆる労働者組織化の低い消費流通部門に占められている。

香川県の組織労働者は昭和三七年六月

産業別就業人口と県内生産所得 (%)

		第一次産業	第二次産業	第三次産業
就業人口	香川	41.7	28.8	36.4
	全国	32.8	29.2	38.0
生産所得	香川	20.4	26.1	53.5
	全国	15.1	37.6	47.8

産業別就業人口 昭和35.10.1現在
生産所得 昭和35年度分

末日現在で、女子一六、四八一人、男子四一、四一五人で総数五七、八九六人に達し組合数は四七三である。これを前年同期に比べ

ると女子は一四三人、男子一、一三三人計一、二七六人増で、組合数も二一の増加をみている。労働組合を規模別にみると、四九人未満が一六一、五〇人以上三〇〇人未満が九五で、三〇〇人未満の組合数は全体の五四％を占めている。又民間企業の占める率は全体の六〇％強に達している。なお組織労働者の七〇％強が上部団体に属しており、全労一・三％、地評五九・五％となっている。次に労組婦人の占める割合の多い業種（民間企業のみ）をあげてみると、食料品製造、繊維、医療保健・教育・サービス業等の非営利的団体、道路旅客運送、保険業の順となっている。

毎年開催される香川婦人少年室主催の婦人労働問題研究会には労組婦人の参加をよびかけているが、既婚婦人の就業問題（職場と家庭生活の調整）と、子供をもつ婦人のための保育施設など、婦人の問題を解決するためには、労働組合に婦人の代表役員を送りこむことの必要性

や、生理休暇、産前産後の休暇が一貫して毎回真剣に討議されている。

また、県下に傘下労組をもつ団体の青年婦人部長の意見をきいてみると、

〇婦人の労働条件向上のため、男女同一賃金、男子の補助的な仕事からの脱皮などを目ざして活動をつづけてきた。結婚して子供があっても安心して働ける乳幼児をあずかってくれる公共の施設の設置、結婚停年、三〇歳停年をなくするため努力をしている。また技術革新による婦人の単純くりかえし作業からくる職業病の問題も研究している。概して婦人は会合の出席率は良いが、発言はなかなか雰囲気なかでなければ活発ではない。

〇労組の中で常に人と人とのつながりをつくることを目的として、いろいろはたらきかけている。婦人の場合は、レクリエーションと見学をかねた親睦をはかるための行事を開き、気やすく話合いのできる雰囲気をつくり、職場の日常の問題を把握するようつとめている。

と語り、香川県の労組婦人のすがたがうかがわれる。

最近の本県の大きなニュースは、本年二月五日香川県の特殊産業として知られている大川郡白鳥町附近の手袋工場で働く人たちの労組、県手袋労組連合会の結成されたことである。これまで手袋製造は授産的・家内工業であった。国際的市

場に進出されるただ一つの輸出産業であるにもかかわらず、しかも、相当数の工場、労働者数をかかえる反面、いままで労組もなかった。当業界は二六〇工場、労働者約五、〇〇〇人（内女子約七〇％）が、「私たちの手袋産業を発展させよう」「明るい職場の確立」をスローガンにあげ、労組の今後の活動と、殻の中に閉じこもっていた婦人層の新しい胎動が期待されている。

一方、香川県は労働力も豊富で、西部には、企業整備で廃止された広い塩田が遊んでおり、さらにイオン樹脂膜製塩という最新技術が採用されれば塩田全部に工場が建設され、臨海コンビナート工業地帯として転換できよう。そして早くも工場誘致がはじまっている。岡山と香川をむすぶ瀬戸大橋でもできたら、ますます輸送も容易になり、産業も発達する。そこで果たす労組婦人の役わりは大きなものであり、香川県を発展させる原動力となることを確信する。

（香川婦人少年室長）

（16ページつづき）

れは今でも決して明かされているとはいえない。いな、立場を異にすると他を排撃して寄せつけないことにもなりかねない。現在はややおだやかになったというまでである。これらの詳細は次回以降にゆずる。

前新潟大学教授

働く年少者のグループ活動の指導について

今 村 亀 太 郎
(島根県年少労働者福祉員)

島根県人の特徴は誠実で純真なことでといわれますが、このことが、

たいとかいうようなことで、地元で舞い戻ってきます。先の五人もそういうわけで私の店に来たのです。

幸か不幸か、当県を労働供給県にしてきました。若い人々は大阪・兵庫・広島方面へ出て

さて、グループ活動の指導についてですが、特に他県の年少労働者のグループとの交歓について述べたいと思います。

労働力は年々減ってきています。とくに男子の場合

とは、活動が地についてきたところ、年齢的に年少者でなくなつて、二四、五歳になると、ひとり出ていってしまうこと、また、私も指導することが果たしてよいかどうかということです。私はなるべく口を出さないように努めています。相談には、いつでも応ずるようにしています。あとは皆の自主的な活動に任せるようにしています。

これが現状です。

島根県には「杉の子会」というグループがあつて、二三年に誕生したときは二四、五名だったものが、一時は一三〇名を超したこともありつた。こうしたグループ活動には、消長は付きものであるが、数が多いことが必ずしもよいのではなく、むしろ問題は内容にあると思ひます。無理に人を引き入れなくても、常に有意義な活動をして、内容をよくしていけば、自然と人は入って来るものだと思います。

隣りの鳥取県にも「はぐるま会」という年少者のグループがあつて、昨年の夏、島根の「杉の子会」が、隣の「はぐるま会」の友達を五人ほど招いて交歓会を催しました。島根県には小泉八雲の

旧居をはじめ観光の場所に恵まれていますが、午前中は観光に当て、午後は研究会懇談会を開き、私も招かれて出席しました。

まず、二つのグループの会員が向かい合つて座り、それぞれ持ってきたバッグの中から、これは自分の果樹園でとれた梨だとか、これは僕の作ったジュースだとか説明しながら取り出して、互いにすめあい、和気あいあいのうちに会が始まりました。そのうちに歌詞を作つて歌うものもありました。話し合いの中で私は、東京の学校に行っている自分の二人の子供が帰ってきたとき、何か母親に言われると、「チキショー」とつぶやいたのをたまに思い出したので、「君たちもやはりこんなことを口にするかね」と聞いてみました。すると年少者たちが言うのに、「おとなは何かにつけ」今の若い者は」とか「お前たちに言つてもわからない」というようなことをいう。もちろん自分たちにわからないこともあるし、考え方も違つているかもしれない。しかし、ちゃんと説明してくれればわかるともある。それを、何も説明もしてくれないで、お前たちにはわからないと言われると、「チキショー」と言いたくなる」といふのです。考えなければならぬことだと思ひました。

グループの活動で困ることは、リーダーが突然、東京に行つたりしてなくなることです。こういうことがあると、会

の活動が一時衰退してしまいます。この会で立派な年少労働者として育つた者が大都市に出て行つてしまうことは淋しいことではあるが、「杉の子会」が大きくなることは目的ではなくて、年少者にとつて、この会がよいよりどころになることこそ大切だと考えています。先だっても高校を卒業して、東京の国立大学に入學した者がいましたが、働きながら勉強して、国立大学に入るといふようなことは、なかなかできないことだと思ひます。「杉の子会」の会員の間で、こうした向上心が芽ばえていることは、やはりグループ活動のよい面であると思ひました。

このようなグループが、松江市の周辺にどのくらいあるか調べたところ、五つ六つあることがわかりました。同じ地域にたくさんグループがあることは、互いに牽制しあうという弊害もあります。が、やり方によっては、逆に交流しあい、融和することもできますから、長い目で見守つて、青少年の要求に合ったグループに育てたいものと思ひます。

島根県白湯本町商店会

(付記) この稿は、昨年十一月行なわれた年少労働者福祉員活動成果発表会での発表の要旨です。

これは山陰方面に大きな産業がないこと、また、働く人々を受け入れる労働条件その他の態勢が整っていないことによるものと思ひます。私の店には、現在約八十人の従業員がいますが、昨年、就職時期をはずれた十月、十一月に、五人ほど新しい従業員を入れました。この五人はいずれも京阪方面で働いていた人たちで、最初、先生や親、友人たちにすめられて、県外に就職したのです。地元にも官庁・学校、よい産業もあるのですが、受け入れ態勢もできていなければ、PRも行きとどかないため、県外に出て行ってしまうのです。そのようにして、出ていっても、やがて家業を継ぐとか、父母も年をとつたので帰ってきてもらい

たいとかいうようなことで、地元で舞い戻ってきます。先の五人もそういうわけで私の店に来たのです。

さて、グループ活動の指導についてですが、特に他県の年少労働者のグループとの交歓について述べたいと思います。

労働力は年々減ってきています。とくに男子の場合

とは、活動が地についてきたところ、年齢的に年少者でなくなつて、二四、五歳になると、ひとり出ていってしまうこと、また、私も指導することが果たしてよいかどうかということです。私はなるべく口を出さないように努めています。相談には、いつでも応ずるようにしています。あとは皆の自主的な活動に任せるようにしています。

これが現状です。

島根県には「杉の子会」というグループがあつて、二三年に誕生したときは二四、五名だったものが、一時は一三〇名を超したこともありつた。こうしたグループ活動には、消長は付きものであるが、数が多いことが必ずしもよいのではなく、むしろ問題は内容にあると思ひます。無理に人を引き入れなくても、常に有意義な活動をして、内容をよくしていけば、自然と人は入って来るものだと思います。

隣りの鳥取県にも「はぐるま会」という年少者のグループがあつて、昨年の夏、島根の「杉の子会」が、隣の「はぐるま会」の友達を五人ほど招いて交歓会を催しました。島根県には小泉八雲の

旧居をはじめ観光の場所に恵まれていますが、午前中は観光に当て、午後は研究会懇談会を開き、私も招かれて出席しました。

まず、二つのグループの会員が向かい合つて座り、それぞれ持ってきたバッグの中から、これは自分の果樹園でとれた梨だとか、これは僕の作ったジュースだとか説明しながら取り出して、互いにすめあい、和気あいあいのうちに会が始まりました。そのうちに歌詞を作つて歌うものもありました。話し合いの中で私は、東京の学校に行っている自分の二人の子供が帰ってきたとき、何か母親に言われると、「チキショー」とつぶやいたのをたまに思い出したので、「君たちもやはりこんなことを口にするかね」と聞いてみました。すると年少者たちが言うのに、「おとなは何かにつけ」今の若い者は」とか「お前たちに言つてもわからない」というようなことをいう。もちろん自分たちにわからないこともあるし、考え方も違つているかもしれない。しかし、ちゃんと説明してくれればわかるともある。それを、何も説明もしてくれないで、お前たちにはわからないと言われると、「チキショー」と言いたくなる」といふのです。考えなければならぬことだと思ひました。

グループの活動で困ることは、リーダーが突然、東京に行つたりしてなくなることです。こういうことがあると、会

の活動が一時衰退してしまいます。この会で立派な年少労働者として育つた者が大都市に出て行つてしまうことは淋しいことではあるが、「杉の子会」が大きくなることは目的ではなくて、年少者にとつて、この会がよいよりどころになることこそ大切だと考えています。先だっても高校を卒業して、東京の国立大学に入學した者がいましたが、働きながら勉強して、国立大学に入るといふようなことは、なかなかできないことだと思ひます。「杉の子会」の会員の間で、こうした向上心が芽ばえていることは、やはりグループ活動のよい面であると思ひました。

このようなグループが、松江市の周辺にどのくらいあるか調べたところ、五つ六つあることがわかりました。同じ地域にたくさんグループがあることは、互いに牽制しあうという弊害もあります。が、やり方によっては、逆に交流しあい、融和することもできますから、長い目で見守つて、青少年の要求に合ったグループに育てたいものと思ひます。

島根県白湯本町商店会

(付記) この稿は、昨年十一月行なわれた年少労働者福祉員活動成果発表会での発表の要旨です。

これは山陰方面に大きな産業がないこと、また、働く人々を受け入れる労働条件その他の態勢が整っていないことによるものと思ひます。私の店には、現在約八十人の従業員がいますが、昨年、就職時期をはずれた十月、十一月に、五人ほど新しい従業員を入れました。この五人はいずれも京阪方面で働いていた人たちで、最初、先生や親、友人たちにすめられて、県外に就職したのです。地元にも官庁・学校、よい産業もあるのですが、受け入れ態勢もできていなければ、PRも行きとどかないため、県外に出て行ってしまうのです。そのようにして、出ていっても、やがて家業を継ぐとか、父母も年をとつたので帰ってきてもらい

たいとかいうようなことで、地元で舞い戻ってきます。先の五人もそういうわけで私の店に来たのです。

さて、グループ活動の指導についてですが、特に他県の年少労働者のグループとの交歓について述べたいと思います。

労働力は年々減ってきています。とくに男子の場合

とは、活動が地についてきたところ、年齢的に年少者でなくなつて、二四、五歳になると、ひとり出ていってしまうこと、また、私も指導することが果たしてよいかどうかということです。私はなるべく口を出さないように努めています。相談には、いつでも応ずるようにしています。あとは皆の自主的な活動に任せるようにしています。

島根県には「杉の子会」というグループがあつて、二三年に誕生したときは二四、五名だったものが、一時は一三〇名を超したこともありつた。こうしたグループ活動には、消長は付きものであるが、数が多いことが必ずしもよいのではなく、むしろ問題は内容にあると思ひます。無理に人を引き入れなくても、常に有意義な活動をして、内容をよくしていけば、自然と人は入って来るものだと思います。

隣りの鳥取県にも「はぐるま会」という年少者のグループがあつて、昨年の夏、島根の「杉の子会」が、隣の「はぐるま会」の友達を五人ほど招いて交歓会を催しました。島根県には小泉八雲の

旧居をはじめ観光の場所に恵まれていますが、午前中は観光に当て、午後は研究会懇談会を開き、私も招かれて出席しました。

まず、二つのグループの会員が向かい合つて座り、それぞれ持ってきたバッグの中から、これは自分の果樹園でとれた梨だとか、これは僕の作ったジュースだとか説明しながら取り出して、互いにすめあい、和気あいあいのうちに会が始まりました。そのうちに歌詞を作つて歌うものもありました。話し合いの中で私は、東京の学校に行っている自分の二人の子供が帰ってきたとき、何か母親に言われると、「チキショー」とつぶやいたのをたまに思い出したので、「君たちもやはりこんなことを口にするかね」と聞いてみました。すると年少者たちが言うのに、「おとなは何かにつけ」今の若い者は」とか「お前たちに言つてもわからない」というようなことをいう。もちろん自分たちにわからないこともあるし、考え方も違つているかもしれない。しかし、ちゃんと説明してくれればわかるともある。それを、何も説明もしてくれないで、お前たちにはわからないと言われると、「チキショー」と言いたくなる」といふのです。考えなければならぬことだと思ひました。

グループの活動で困ることは、リーダーが突然、東京に行つたりしてなくなることです。こういうことがあると、会

の活動が一時衰退してしまいます。この会で立派な年少労働者として育つた者が大都市に出て行つてしまうことは淋しいことではあるが、「杉の子会」が大きくなることは目的ではなくて、年少者にとつて、この会がよいよりどころになることこそ大切だと考えています。先だっても高校を卒業して、東京の国立大学に入學した者がいましたが、働きながら勉強して、国立大学に入るといふようなことは、なかなかできないことだと思ひます。「杉の子会」の会員の間で、こうした向上心が芽ばえていることは、やはりグループ活動のよい面であると思ひました。

このようなグループが、松江市の周辺にどのくらいあるか調べたところ、五つ六つあることがわかりました。同じ地域にたくさんグループがあることは、互いに牽制しあうという弊害もあります。が、やり方によっては、逆に交流しあい、融和することもできますから、長い目で見守つて、青少年の要求に合ったグループに育てたいものと思ひます。

島根県白湯本町商店会

(付記) この稿は、昨年十一月行なわれた年少労働者福祉員活動成果発表会での発表の要旨です。

これは山陰方面に大きな産業がないこと、また、働く人々を受け入れる労働条件その他の態勢が整っていないことによるものと思ひます。私の店には、現在約八十人の従業員がいますが、昨年、就職時期をはずれた十月、十一月に、五人ほど新しい従業員を入れました。この五人はいずれも京阪方面で働いていた人たちで、最初、先生や親、友人たちにすめられて、県外に就職したのです。地元にも官庁・学校、よい産業もあるのですが、受け入れ態勢もできていなければ、PRも行きとどかないため、県外に出て行ってしまうのです。そのようにして、出ていっても、やがて家業を継ぐとか、父母も年をとつたので帰ってきてもらい

たいとかいうようなことで、地元で舞い戻ってきます。先の五人もそういうわけで私の店に来たのです。

さて、グループ活動の指導についてですが、特に他県の年少労働者のグループとの交歓について述べたいと思います。

労働力は年々減ってきています。とくに男子の場合

とは、活動が地についてきたところ、年齢的に年少者でなくなつて、二四、五歳になると、ひとり出ていってしまうこと、また、私も指導することが果たしてよいかどうかということです。私はなるべく口を出さないように努めています。相談には、いつでも応ずるようにしています。あとは皆の自主的な活動に任せるようにしています。

島根県には「杉の子会」というグループがあつて、二三年に誕生したときは二四、五名だったものが、一時は一三〇名を超したこともありつた。こうしたグループ活動には、消長は付きものであるが、数が多いことが必ずしもよいのではなく、むしろ問題は内容にあると思ひます。無理に人を引き入れなくても、常に有意義な活動をして、内容をよくしていけば、自然と人は入って来るものだと思います。

隣りの鳥取県にも「はぐるま会」という年少者のグループがあつて、昨年の夏、島根の「杉の子会」が、隣の「はぐるま会」の友達を五人ほど招いて交歓会を催しました。島根県には小泉八雲の

旧居をはじめ観光の場所に恵まれていますが、午前中は観光に当て、午後は研究会懇談会を開き、私も招かれて出席しました。

まず、二つのグループの会員が向かい合つて座り、それぞれ持ってきたバッグの中から、これは自分の果樹園でとれた梨だとか、これは僕の作ったジュースだとか説明しながら取り出して、互いにすめあい、和気あいあいのうちに会が始まりました。そのうちに歌詞を作つて歌うものもありました。話し合いの中で私は、東京の学校に行っている自分の二人の子供が帰ってきたとき、何か母親に言われると、「チキショー」とつぶやいたのをたまに思い出したので、「君たちもやはりこんなことを口にするかね」と聞いてみました。すると年少者たちが言うのに、「おとなは何かにつけ」今の若い者は」とか「お前たちに言つてもわからない」というようなことをいう。もちろん自分たちにわからないこともあるし、考え方も違つているかもしれない。しかし、ちゃんと説明してくれればわかるともある。それを、何も説明もしてくれないで、お前たちにはわからないと言われると、「チキショー」と言いたくなる」といふのです。考えなければならぬことだと思ひました。

グループの活動で困ることは、リーダーが突然、東京に行つたりしてなくなることです。こういうことがあると、会

の活動が一時衰退してしまいます。この会で立派な年少労働者として育つた者が大都市に出て行つてしまうことは淋しいことではあるが、「杉の子会」が大きくなることは目的ではなくて、年少者にとつて、この会がよいよりどころになることこそ大切だと考えています。先だっても高校を卒業して、東京の国立大学に入學した者がいましたが、働きながら勉強して、国立大学に入るといふようなことは、なかなかできないことだと思ひます。「杉の子会」の会員の間で、こうした向上心が芽ばえていることは、やはりグループ活動のよい面であると思ひました。

このようなグループが、松江市の周辺にどのくらいあるか調べたところ、五つ六つあることがわかりました。同じ地域にたくさんグループがあることは、互いに牽制しあうという弊害もあります。が、やり方によっては、逆に交流しあい、融和することもできますから、長い目で見守つて、青少年の要求に合ったグループに育てたいものと思ひます。

島根県白湯本町商店会

(付記) この稿は、昨年十一月行なわれた年少労働者福祉員活動成果発表会での発表の要旨です。



勤労青少年の教育

— 定時制高校生の問題をめぐって —

* はじめに

定時制高校の問題については、三月十五日の閣議における『定時制高校と全日制高校の間に就職や教育内容などに差別待遇や格差があるようなので、この点を早急に是正してほしい』との池田首相の指示が新聞紙上にも大きく取り上げられた。これに先立ち三月八日には、関西経

た勤労青少年に関する調査を中心に、文部省その他各種関係機関、団体の行った調査資料により定時制高校生の生活の実態を述べてみよう。

* 現 況

文部省学校基本調査によると、三十七年度における定時制高等学校は国立・公立・私立を合わせて一、六三八校であり、その数は第一表に示すとおり年々減少してきている。この現象については青少年白書によると、農山村に多い小規模学校の統合や廃止が積極的に行なわれたことが大きな理由の一つであると述べられ、更に現在もなお進行しているものがある。述べられている。しかし、勤務時間後の寸暇をさいて定時制高校に通学する者にとって、学校の統合による設備や教育内容の充実も重要な問題であるにはちがいない。

第1表 定時制高等学校数

年 度	33年	34年	35年	36年	37年
学校数	1,850	1,835	1,702	1,682	1,638

(資料出所—文部省、学校基本調査)

第2表 定時制高等学校生徒数

区 分	昼間	夜間	昼夜間	計 (実数)
	%	%	%	% 人
昭和35年度	26.8	71.2	2.0	100.0 (515,830)
36年度	24.4	73.9	1.7	100.0 (464,728)
37年度	21.1	77.6	1.3	100.0 (447,784)

第3表 定時制高校生学科別生徒数

区分	普通	農業	工業	商業	家庭	その他	総 数
計	229,346 (51.3)	42,346 (9.4)	83,727 (18.7)	61,337 (13.7)	29,839 (6.7)	1,189 (0.2)	447,784 (100.0)
男	143,386 (48.0)	31,140 (10.4)	83,452 (27.9)	40,298 (13.5)	2 (0.0)	795 (0.2)	299,073 (100.0)
女	85,960 (57.8)	11,206 (7.6)	275 (0.2)	21,039 (14.1)	29,837 (20.1)	394 (0.2)	148,711 (100.0)

(資料出所—文部省、学校基本調査)

が、通学距離が延長されることによって通学したくてもできなくなる者も出てくる。これが予想されるので、この点について今後更に検討の余地があるのではないだろうか。

次に生徒数をみると、学校基本調査によると生徒数は第二表のとおり減少する傾向を示している。これは全日制高校の進学率の急増と、昭和三〇年頃には就職者の三割以上が農山村に就職していたものが、三六年三月卒業者では一割を下回るといふ事情から農山村における昼間定時制高校生を中心

にその生徒数の減少をきたしたことがその原因であろう。

生徒数の割合を授業時刻別に区分して比較してみると、夜間定時制高校生の割合は年々増加し三十七年度には七七・六%に達し、一方農山村に多くみられる昼間定時制高校生の割合は減少の一途をたどっている。これは前述の若年労働力の就業構造の変化が大きく原因していると思われる。

昭和三七年度における定時制高校生の学科別在籍状況を第三表でみると、普通課程が最も多く半数以上の五一・三%の者が在籍している。次に多いのは工業の一八・七%、商業の一三・七%の順で、女子だけについていえば、普通科と家庭科の両者に約八割が在籍している。

ここで三十七年度の学科別の定員と入学志願者の関係をみると、各学科とも概ね定員と入学志願者数は同数程度であるが、工業学科だけは定員約二万八千人に対し入学志願者は四万を超え、今後の定時制教育の進むべき方向の一つの示唆を与えている。

* 定時制高校生の生活と労働条件

中央青少年問題協議会の行った勤労青少年に関する調査に基づき、定時制高校生の働く職場をみてみよう。

第4表 定時制高校生の就業状況

区分	1~29人	30~299人	300人以上	家族従業	計	産業別
	%	%	%	%	%	%
農 村	1.2	0.4	—	98.4	100.0	16.5
鉱業・製造業・建設業	19.2	29.0	45.3	6.6	100.0	44.6
卸売・小売業	67.7	16.1	4.9	11.3	100.0	16.4
金融・保険	39.2	31.3	22.5	6.9	100.0	6.5
その他	30.0	28.1	41.3	0.6	100.0	7.0
計	19.5	35.3	44.9	—	100.0	6.5
	48.1	21.6	10.8	19.6	100.0	2.5
	27.0	22.5	28.7	21.9	100.0	100.0

(資料出所—中央青少年問題協議会、勤労青少年に関する調査)

まず定時制高校生の就業状況は第四表のとおり、鉱業・製造業・建設業の第二次産業に就業している者が四四・六%と半数近くを占め、これに次いで第三次産業の卸売・小売業、サービス業、金融・保険業等の三八・九%、第一次産業の農林漁業の一六・五%となっている。

また、これを雇用労働者、自営・家族従業者の両者に区分してみると、雇用されて働く者は七八・二%と約八割近くを占め、残りの二一・九%の者が自営・家族従業者となっている。産業別には農林・漁業は九八・四%が自営・家族従業者で占められており、次いで自営・家族従業者の占める割合の多いのは第三次産業のうちの卸・小売業の一・三%で第二

第5表 定時制高校生の居住形態

居住形態	自宅	親類の家	下宿	住みこみ	寮	その他
規模						
1~4人	57.9	6.7	3.4	24.9	1.0	1.0
10~29人	66.5	6.2	8.8	10.4	6.8	1.4
100~299人	69.2	3.0	9.6	1.2	16.0	1.0
計	69.2	4.1	8.2	6.7	10.2	1.5

(資料出所—中央青少年問題協議会、勤労青少年に関する調査)

統計調査部の行った調査によれば、寮に四人の規模以上を占める者が約六%に過ぎない。また、住みこみの場合は、約三分の一に過ぎない。

以下、雇用されて働く定時制高校生に焦点を絞って話を進めることにしよう。

まず定時制高校生の居住形態を規模別にみると、第五表に示すとおり、規模が大きくなるに従って自宅通勤者が多く、規模平均では約七割が自宅に住んでいるものとなっている。また、勤務先の寮に住んでいる者も一・四人の規模では一・〇%に過ぎないものが一・〇%と二・九%の規模では一六・〇%と規模が大きくなるに従ってその割合が大きくなっていく。これに対して、事業場に住み込んで定時制高校に通学している者の割合は、規模計で六・七%であるが一・四人の規模では約四分の一に当たる二四・九%が住込労働者であるという結果が示されている。しかし、昭和三六年八月の労働省

第6表 規模別労働時間(%)

労働時間	6時間未満	6~7時間	7~8時間	8~9時間	9~10時間	10時間以上	一定しない	計
規模								
1~4人	2.0	6.1	35.0	33.3	12.1	4.7	6.7	100.0
10~29人	2.2	3.4	40.3	42.7	8.2	0.8	2.4	100.0
100~299人	0.7	4.2	42.4	46.1	5.9	0	0.7	100.0
計	1.0	4.7	41.7	43.8	6.1	1.0	1.7	100.0

第7表 休日の回数(%)

休日	月1日	月2日	月3日	週休	ない	計
規模						
1~4人	3.4	30.3	12.8	49.2	4.4	100.0
10~29人	0.2	12.4	11.2	73.7	2.6	100.0
100~299人	0.2	3.2	3.0	93.1	0.5	100.0
計	0.6	8.7	6.3	82.8	1.6	100.0

(資料出所—中央青少年問題協議会、勤労青少年に関する調査)

もの「七・四%」、「通学を許さないもの」〇・三%あることは注目しなければならない。通学に対する理解度を規模別にみると、「積極的に通学を奨励しているもの」は、小規模事業場ほど多く全体の%の事業主がこれにあたり、千人以上の大企業では半数弱になっている。「通学を許さないもの」または「通学を許さないもの」は千人以上の大企業に特に多く、両者を併せて

まず、この零細規模事業場における勤労青少年の定時制高校通学状況は満足すべき状態とはいえないだろう。

労働時間・休日についてみると、第六表のとおり全体の九一・二%の者の労働時間は八乃至九時間の労働時間またはそれより短い労働時間となっており、最も労働時間が長いと考えられている一・四人の零細企業においても七六・四%が九時間未満の労働時間となっている。これは労働省職業安定局が三五年に調査した結果による九時間またはそれより短い者五〇・一%を大きく上回っており、定時制通学者のいる事業場の労働時間は一般に短いことがわかる。次に休日についてはい、一斉週休の普及により八二・八%の生徒の働く事業場八・八%は別としても「通学を許さないもの」七・四%、「通学を許さないもの」〇・三%あることは注目しなければならない。

通学に対する事業場の理解

前記・勤労青少年に関する調査によると、労働者が定時制高校に通学している事業場における事業主の理解度は通学を「積極的に奨励しているもの」が五六・四%と過半数であるのは当然のことであるが、「通学を黙認しているもの」二七・八%、「条件付で許可しているもの」一・一%、「通学を許さないもの」一・六%は別としても「通学を許さないもの」七・四%、「通学を許さないもの」〇・三%あることは注目しなければならない。通学に対する理解度を規模別にみると、「積極的に通学を奨励しているもの」は、小規模事業場ほど多く全体の%の事業主がこれにあたり、千人以上の大企業では半数弱になっている。「通学を許さないもの」または「通学を許さないもの」は千人以上の大企業に特に多く、両者を併せて

一、六名となっており、概ね小企業ほど積極的に通学に反対するものが少なくなっている。このことは大企業においては企業内の職業訓練を重視し、小零細企業においては求人難の現状から通学を条件に雇用しているなどの理由によるものではないだろうか。

しかし昭和三六年に文部省の行った市街地青少年余暇利用調査によると、通学を認めている事業場においても、通学させることが仕事に役立つと考えている事業主は二〇名前後に過ぎず、多くの事業主は教養をつけてやりたいとか反対する理由もないからとかの漠然とした考えに基づくものである。また、同調査によると、通学させている事業場のうち通学者に特に配慮をしている事業場は約六割であるが、配慮の内容をみると、そのほとんどは事業場において「仕事を切り上げる時間や受け持つ仕事に気を配っている」と答えており、そのほかの配慮としては「教材・学用品・交通費・月謝などの援助」を与えているもの一五%、「卒業したら資格を認めて優遇してやる」といっているもの四三%となっているが、この資格の問題についても全体の約半の事業場が資格を認めて優遇しているに過ぎないことになる。これらのことが卒業後の転職、それに伴う就職試験の差別待遇問題等の諸問題の原因の一つになっていることは否めない。

* 定時制通学生の意識

第8表 定時制高校通学の目的(%)

	上級学 校に進 学した ため	専門的 知識を 得るた め	一般教 養につ くため	資格を 得るた め	目的 なし	その他	計
男	9.1	37.4	34.4	9.7	8.6	0.7	100.0
女	6.0	10.6	61.7	9.9	10.9	1.0	100.0
計	8.2	29.5	42.4	9.7	9.3	0.8	100.0

(資料出所—中央青少年問題協議会、

勤労青少年に関する調査)

定時制通学生が定時制高校を選択した理由を前記中央青少年問題協議会の調査でみると、

「通学上困っていること」についての質問に対しては「予習・復習の時間が長いこと」「勤務時間の都合で欠席・遅刻が多くなること」等の時間の制約が三六・五%と最も多く、「通学と勤務のため非常に身体がつかれ健康が心配である」と答えた者の二二・七%が主なものとなっており、この両者とも働しながら学ぶ者にとってのみ存在する特殊な問題であり、社会一般のより深い理解と協力が望まれる。

定時制高校生に対して卒業後どうするか聞いたところ、職業については第九表のとおり三六・五%が現職をつけたいことを希望し、三五・五%が転職を希望している。

第9表 卒業後の進路(%)

規模	半業後 現職につ ける	現職を つくる	転職す る	家業に つづく	家事手 伝い	働か ない	その他	きめ ない
1~4人	21.9	46.5	2.7	0.3	2.0	2.4	24.2	
10~29人	28.9	42.5	1.2	0.2	2.0	1.0	24.2	
100~299人	40.9	33.0	0.5	0.2	1.5	1.7	22.2	
1,000人以上	50.5	22.1	0.6	0.4	1.3	0.8	24.3	
計	36.5	35.5	1.0	0.4	1.5	1.1	24.0	

(資料出所—同上)

転職希望の割合を規模別にみると小規模事業場ほど転職希望の割合が高く、一〜四人の規模では半数近くが転職を希望している。また職種別には単純労働者・販売員の四五%の四五%

前後が転職を希望しているのに対し、建築・建設工、木工などの技能的な職種やサービス的職種に転職希望が少ないという結果がでている。

「働きたがら学んでいる立場から見ると、公の施策として早急にやってほしいことはどういうことですか」の質問に対して五二%の者が「全日制高校生と同じく就職の機会を均等に与えること」を望んでおり、定時制高校生にとってこの問題は最大の関心事であることがわかる。

ちなみに日経連事務局の調査に基づき大手八二五社の昭和三七年度の高校卒業者の採用状況をみると第一〇表のとおり定時制高校生に從來通り受験の機会を与えた会社及び本年より機会を与えた会社の両者を併せると三四・四%であり、受験の機会を与えない会社は五一・二%、その他が無記入となっているが、千人以上の大企業では七割近くが定時制卒業者に門戸を閉ざしている。受験の機会を与えない理由として上げた事項を多いものからみると、「学力・資質が不十分」四〇社、「全日制だけで充足できる」三六社、「従来の慣習により与えない」三五社、「労務管理上の難点(給与・資格・制度)」二六社、「就職経験のない新人を希望するため」二〇社、「年齢の点問題がある」一四社、「家庭的に難点が多い」一社が主な理由となっている。これらの理由は一応うなずけるものもあると考えられるが、現に採用している会社におい

第10表 定時制生徒に対する受験の機会 (カッコ内%)

規 模 別	従来通り 与えた	本年より 与えた	与えない	無 記 入	計
300人 未満	45 (30.2)	6 (4.0)	48 (32.2)	50 (35.6)	149(100.0)
300~699人	106 (37.5)	18 (6.4)	122 (43.1)	37 (13.0)	283(100.0)
1,000~2,999人	59 (26.0)	9 (4.0)	144 (63.5)	15 (6.5)	227(100.0)
3,000人 以上	25 (17.6)	8 (5.6)	96 (67.7)	13 (9.1)	142(100.0)
計	235 (29.3)	41 (5.1)	410 (51.2)	115 (14.1)	801(100.0)

(資料出所 日経連事務局)

* おわりに

以上、定時制高校生の生活や職場、考
え方、事業主の理解度など概観してき
た。義務教育終了後直ちに就職する年
少者は進学率の上昇に伴い年々減少の傾
向にあり、あと数年を待たずに卒業者の
三割を下回るとは既定の事実となつて
いる。しかしこれら年少者のために教育
の機会を充実していくことは、年少者を
健全な社会人・産業人に育てるために必

て「全日制
より態度・
勤務成績が
よい」一三
社、業務上
全日制と差
がみられな
い「九社等
定時制卒業
者の優秀性
を積極的に
認めている
例もあり、
単に先入観
等により受
験の機会を
与えないと
いう現状に
対して反省
が必要であ
ろう。

要欠くべからざるものであろう。
三五年の労働省職業安定局の調べによ
ると中学卒業後直ちに就職したものの五
〇%以上の者が定時制高校などの上級学
校へ進学する意志を有していることにな
っているが、実際に進学する者はその一
部に過ぎない状況である。定時制高校に



女子事務職員の雇用について

使用者との懇談会から

本懇談会は、婦人少年局がさき頃実施

した女子事務職員の実態調査の結果が纏
ったのを機会に、使用者の方々に集まっ
ていただき、その報告を兼ねて開催した
もので、最近、機械の導入がすすみ、女
子の進出が著しい事務機械部門における
女子就業の実情や問題点についてお話し
合いを願ったものです。懇談は主として女
子事務職員の雇用一般並びに事務部門の
機械化に伴う女子職員の労務管理上の問
題点等について話し合われたもので、出
席者は次の事業所の人事・労務・機械操
作関係の責任者の方々でした。

出席事業所

小野田セメントKK、住友海上火災保
険KK、武田薬品工業KK、第一生命保
険KK、東京銀行、東京生命保険相互K
K、東京電力KK、日興証券KK、日本
石油KK、日本相互銀行、日本電気KK、
日本ナショナル金銭登録機KK(以上、ア

通学している者に対する配慮の必要性は
勿論であるが、進学することを志し、種
種の障害によって進学を断念した多くの
働く青少年に対しても、彼らが進学し、
通学できるよう、社会や職場の更に大き
な配慮や協力が望まれる。

以下、懇談会での話し合いの概要を紹
介して、参考に供したいと思います。

一、女子事務職員の雇用一般について

○ 採用・配置等

金融保険業関係は、従業員のほとんど
が事務職であり、従来から全従業員中に
占める女子の比率が高かったが、製造業
においても、最近の事務量の増加や、事
務の機械化等により、一般に女子の比率
が高まる傾向にあり、今後この傾向は
つくであろうということが、出席者全
般の意見でしたが、これは調査の結果も
ほぼ同様でした。

女子の能力の活用ということについて
は、各事業所とも、かなり考えているよ
うですが、大抵の女子は結婚を機会に
やめてゆくの、長期雇用は望めない
し、会社としても望まない、役職者とし

ての期待を持たないなどの点は製造業・
金融保険業を問わず、共通した意見でし
た。

従って女子の場合は、短期間労働者と
して、一つの職種に熟練させること、補
助的業務を行なわせることなどを立前と
している事務所が多いようです。

女子の配置転換は前記の方針などもあ
って、余り行なわれていないし、また女
子自身も配置転換を嫌う傾向にあるよう
です。これは男子の場合ですと転換は昇
進と結びつくことが多いのですか、女子
の場合多くは唯単なる人員補充のための
機械的配置転換であり、しかも配置転換さ
れるのは余り成績がよくない者との慣習が
あるためとのことでした。従って稀に課
の新設や支店間の人員調整などで、配置
転換の必要を生じ、実施する場合には、そ
の理由を余程はつきりさせない限り、女
子の配置転換は難しいとのことでした。

なお、機械操作事務の場合は、電子計
算機が入って余剰人員が生じたとか、或
いは勤続が長くなって能率が低下した場
合などは、スムーズに一般事務に変えて
いるが、この場合もとても困るのは珠算
が出来ないことである(保険)というこ
とや女子を配置転換すると、新しい勤務
先が自宅からの通勤可能範囲であっても
退職してしまう例が多い(電力)という
実情なども述べられました。

○ 昇進・昇格等

女子事務職員の場合は、前記のように

短期間の就業を期待し、補助的な事務が多いため、余り昇進・昇格は考慮されておらず、出席事業所での女子の役付者は極めて少ない現状でした。女子の役付任用についての発言を拾ってみますと、・十年程前に長期勤務の女子職員を内務関係の係長に昇進させたことがあるが現在はいない。(証券等)・機械納入先の事業所に行つて、納入機械の使用法を指導する機械指導課の課長に女子を任用しているほか、別に三名の女子の管理職がいる。当社は男女の別なく、能力と年効により昇進出来るシステムになっている。(機械製造販売等)

以上のように現状としては女子の昇進についての配慮がみられないが、昇進に関連して女子の労務管理について次のような建設的意見も出されました。

・家庭の事情等で結婚せず長く働いている人に対しては、何らかの対策(昇進)をたてなければならぬと考えている。(証券)・女子の場合、事務補助であるという考えは、その能力活用の上からも再検討する必要があると思う。配置転換も男子と同様、人事計画の中に組んで計画的にすすめてゆきたい。(電力)

二、事務部門の機械化に伴う婦人の労務管理上の問題

○ 婦人の新しい職域について

本会議に出席した事業所は規模の大小の相違はありますが、總体的に総合事務

機械を導入しており、キーパンチャーをはじめ、オペレーター・プログラマーなどの技術面に多数の女子を雇用しています。

機械関係の女子の採用については、・最初は一般事務と機械とに分けず単に事務職員として採用し、テストをして適性のある者を機械に回している。(銀行・保険・製造業)・昭和三〇年前後は機械の要員として三日間の特別テストをしていれていたが、現在は一般社員として採用している(製造業)等の発言にみられるように、殆んどは事業所は機械事務を立前として採用せず、一般事務として採用した中から適性又は本人の希望等を調整して配置しているようです。

機械関係の女子の新職種としては特にプログラマーが注目されていることが、次の発言の中からうかがわれました。

・プログラマーは男子でなければ出来ないと言われていたが、女子でも立派に出来る。当社では機械女子職員よりアンケートをとり、本人の希望を第一としてプログラマーとしての訓練を三か月間実施し、現在一二名の女子プログラマーを起用しているが、内二名は男子を凌いでいる。男子の採用がしにくくなっている折柄、男子の仕事ときめてしまわずに、女子にやらせてみる必要がある。(証券)・プログラマーは、これからの女子の職業として大変よい領域だと思う。当社でも事務をやっていた高卒の人で、

数学的才能があり、プログラム設計に移って大変伸びた人がある。大学出の新入社員でも、その女子に最初は教えて貰っている。四〇歳位だが、一人で立派な設計をしている。(製造業)・当社の場合をみても才能的には男女の差はない。ちょっとした男子は敵わない者もいる。(製造業)・大学の数学科卒の女子を使っているが、数学の才能は女子の場合、とくにすぐれている。(製造業)

○ 機械関係女子職員の労務管理上の問題点

△ プログラマーについて

前述のように、プログラマーは婦人の新職域として今後大いに期待される職種とみられますが、女子を採用するについて事業所側の最も大きい問題は、「勤続年数が短い」「深夜業が出来ない」ことの二点だということです。これについて、次のようにいわれています。

1 勤続年数について

・女子の大学卒を併用して、プログラマーとして訓練しても一、二年で結婚退職してしまうので何のために訓練したのかわからなくなる。(製造業・保険・証券)

2 法制上の規制

・プログラマーがプログラムを組み、そのテストをするのは、機械を業務に使用しない休日や深夜に仕事をするようになる。そのため女子は自分の組んだプログラムを自分でテストすることが出来

ず、テストは男子がすることになる。それでテスト出来ない女子プログラマーは不満をもつようになり、使用者も深夜業が出来ない女子を使いにくくなる。(保険・証券)・会計は一〇時までやっているのにプログラマーのテストはそれ以後となり、残業は月に一〇日一五日程まであって時には夜明けまですることがある。どんな優秀な者でもテストが出来なければ一人前とはいえない。(製造業)

このような理由から折角女子がプログラマーとしてその才能を認められても、労働基準法の制約があつて深夜業が出来ないために伸びられないことが問題であるので、女子の深夜業については労基法の線をもう一度検討して貰いたいというのが出席事業所の一致した意見でした。

△ キーパンチャー等について

1 希望者の減少

キーパンチャーは四、五年前までは希望者が比較的多かったが、最近逆は機械関係事務を嫌う傾向がみえるということとです。

・マスコミが、「労働者が機械の奴隷になり、ノイローゼになる」ときめてかかっているからである。(製造業)・採用時に機械事務をなぜ希望しないかと聞くと、機械事務をする職業病になると新聞に出ていたからといい、就職して機械事務員になると親から心配だからやめさせてくれといってくる。新聞は「BG自殺」と書けばよいものをわざわざ「パン

「チャイ自殺」と書き、公益放送までがテレビドラマでキーパンチャーはノイローゼになるようなとりあげ方をしている。

(証券・製造業)

以上のようにキーパンチャーの労務管理は大きな問題のように思われました。

2. 問題点と対策について

「外国では三〇歳すぎの婦人がパンチをしているが、日本では何故若い人でなければならぬのか」との質問が出されましたが、これに対し、電子計算機は高価な機械なので、日本では効率をよくしようとして一万二千タッチ以上の能率をあげようとするから三〇歳すぎの人では能率が落ちることになる。外国では八千タッチ位でやり方がのびのびとしている。外国と比べると、日本の場合三〇歳すぎの人でも十分間に合う(製造業)・一言でいえば日本の受入れ態勢が悪かったといえる。機械を入れればさぞ能率が上がるだろう、また上げなければいけないという気持ちが強く、無理をした。

米国では 一万タッチ

欧州では 一万五千タッチ

日本では 一万四千タッチ位が現在のところ普通となっており、肺炎があらわれるのは一万六千タッチ位からである。

私共はこれを病気とはいわず、症候群といっている。これからは日本でも徐々に改善されてゆくのではないだろうか。

(労基局)等。

日本の企業家が高価な機械を効率的に

使うためにタッチ数を上げ、また日本の婦人労働者が使用者のいうとおり打っているところに問題があることが指摘されていた。

また機械導入以来種々研究を積んでいるある製造業から問題点と対策について次のような参考意見が述べられました。

「問題点として次のことが考えられる。」

1. パンチャーの仕事は単調で文字を読むこともなく、仕事の完成品もない。例えばタイピストの場合、パンチャー同様、あるいはそれ以上に疲れ、肩がこるが、文字を読み、文字に意味があり、完成品があるという違いがある。

2. 能率をよくするために、パンチャーを隔離し、特別待遇をしている場合が多いが、特別扱いをしない方が、より効果的と考えられる。この対策としては、まず人間機械化をなくすことが考えられる。当社はこれを立前として次のように機械事務を改善している。

1. パンチャーの仕事はそろばんを入れたりするのと同様、一般事務の一つであって、特別の業務ではないという考え方で、パンチャーという名のつく人をおかず、全職員がタイプがうてるように訓練している。(当社は電子計算機を使っているが、カードを使用せずテープを用いてタイプ打ちにしている)

2. 午前中事務をとった午後はタイプをするというように変化を与え、意欲を

高めるようにする。

3. パンチャー専門と比べれば、スピードはやや落ちる。タイプは百字を標準としており、早くうってはいけないと指導している。

パンチャーを全廃しテープにしたのは当社が日本では一番先である。休けい室を設けるばかりが対策ではないと思う。なお同社の場合は機械室を特別に設けず事務所の中に機械を入れてあるので、この方が騒音がこもらず、余り気にならないとのこと。

この新しい方式に対し出席者の中には「大正の終り頃からP.C.S方式でやっているのに急に変わることには出来ないが、何年か先にはそのようなシステムに変えたいと思う」(保険)との意見もあり、キーパンチャーの労務管理の今後の方角に関心を示していました。

刊介 新紹

主婦のための
グループの作り方・育て方

重松敬一著

この本は、グループ作りの理論や管理方法を書いたものではなく、グループを作る本来の目的、つまり、めいめいのためになる活動体としてのグループをつくるにはどうしたらよいかということを中心として、第一章「生活の中で、なにを勉強するのか」で述べ、第二章「グループのすすめ方、学習のしかた」では、実践家の間で疑問になるような問題をとりあげて、グループ活動の本質がわかりやすく述べられています。

漫画入りで、読みやすく、お母さん方のよい手引になるでしょう。(定価三九〇円、医歯薬出版株式会社発行)

◆児童福祉法施行一五周年記念行事について

児童福祉法施行一五周年を記念して、児童権利宣言と児童憲章の趣旨をさらに徹底させるため、厚生省・全国福祉協議会が主催して「児童福祉週間」を次のように実施する。

テーマは第一日「自然に親しむ」、第二日「愛情と理解」、第三日「能力の育成」、第四日「子供の栄養」、第五日「事故の防止」、第六日「友情を培う」、第七日「父母に感謝」の七つで、期間は五月五日(日)から十一日(土)までの一週間である。この期間に家庭及び地域社会が自発的に児童福祉について具体的に実践するように図る。

なお、この行事の一環として、五月三〇日(木)三十一日(金)の二日間「全国福祉会議」を全国福祉協議会・厚生省の主催で開催する(総会は厚生年金ホール)。会議員は地方推せん協議員、中央推せん協議員に分かれ、参加人員約四〇〇名で、八つの分科会に分かれて会議を行なう。

会議主題「児童の権利を保障するため児童憲章の精神に則って新しい時代に即した児童観や児童の育成はどうあるべきか」にそったそれぞれの具体的なテーマに従って、各分科会で話し合いが行なわれる。(事務局は千代田区三年町一、全国福祉協議会)

「働く婦人の家」 館長連絡会議より

婦人少年局では昭和三四年度より「働く婦人の家」相互の連けいをはかり、運営上の問題点等を検討するため働く婦人の家館長連絡会議を開催しているが、昭和三十七年度も去る二月二十八日、同会議を開催した。

会議は既設の神奈川・福岡・群馬・兵庫・

福井・愛知各県の働く婦人の家館長と現在建設中である石川・岡山

を含む各県労政関係者、及び所在地の関係者等一八名の参加を得、まず、谷野局長の挨拶、引きつづき各館から最近の運営についての報告があり、午後は「運営上の問題点について」婦人労働課長の説明、東京YWCA会員部幹事山田多嘉子氏の講演、全体の質疑応答等が行なわれたが、以下各館運営状況の概略並びに講演の要旨について述べることにする。

一、働く婦人の家運営状況の概略

○神奈川県勤労婦人会館

日曜日の利用はその殆んどがパーティなので思いついて休館にした。相談業務では生活相談が主で労働相談といったものはまだない。クラブ活動もさかんである。特に或るグループの人達は館の利用に大分なれてきて館で自由にミシンを踏

んだりアイロンをかけたりにしている。グループの人達には会員証を発行し、図書貸出しや調理器具の使用を自由にさせた。また会館用の運動場利用を希望する人にはバドミントン・バレーボール等の運動具を館で購入して貸出し、場所は隣接の児童公園を交渉し利用させて貰っている。なお、現在会館に体育室を増設する計画があり、県でも理解があるので遠からず実現することと思う。

○福岡県婦人の家

婦人の家が行なう事業の中では、職場婦人と家庭婦人の合同会議である北九州婦人会議が一番大きい。昨年は新しい社会秩序について討議した。また職場婦人の懇談会を開催し、職場を中心とした問題点の話し合いや、九月には働く婦人の福祉運動のテーマである「職場における教育訓練はどのようなにされているか」をとりあげた。利用状況では利用者がやや増加しているが、特にレクリエーションのための利用者はぐんと増えている。

○群馬県勤労婦人の家

当地では十人位の機屋さんの主婦、商店の主婦、労務管理者等からなっている職場婦人労務研究会というのがあり、月一回会議がもたれている。内容は人の上手な扱い方、労働者を職場に定着させるにはどうしたらよいかというようなことであるが、これは出席者相互にとって大変プラスになるので、今後も続けてゆきたい。

託児施設は希望者はたくさんいるが、定員三〇名のところ現在五〇名もあり、これ以上預かりきれない。しかし設備はゆったりしているので人手さえあればもっと預かることはできる。主食を含む給食や、夕方までの長い時間預かること、夏の昼寝・入浴などは大変好評のようである。

○兵庫県勤労婦人の家

昨年の二月開館してから一年を迎え、やや軌道にのりかけてきた。当地域では婦人労働者の平均年齢が一七、八歳なので一番要望されるのが将来にそなえてのおけいことであるが、館としては、それ以外にも働く人としてのしっかりした心構えをつけてあげたいと思っている。

昨年は四、二〇〇平方メートルの運動場が完成し働く婦人に大変喜ばれているが、運動場のみでなく館のレクリエーション指導者の必要を感じ増員を希望している。

○福井県勤労婦人会館

開館時、手くらのりのうちに仕事に手をつけてから半年を経過した。今までに講座というのを開催したが、長期講座であるにもかかわらず一人の落伍者もいなかった。これにはげみ、料理・華道等々と講習会を開きたいと考えている。勤労婦人会館というと、今だに組合の会館のように思っている人がいるが、次第に理解され、ぼつぼつ婦人労働者の利用も増加している。

○愛知県勤労婦人ホーム

昨年の末、竣工した当施設は尾西文化会館の二階にある。一月中は職員も揃わずPRもまだ行届いていないが、当市は「労務管理モデル都市」を宣言しているので官民の協力を得ながら、多くの人に喜ばれる施設にしたいと考えている。

(東京YWCA会員部幹事
山田多嘉子氏 講演)

私は東京YWCAの地域の活動にたずさわっているので、その実際の経験にもとづいてお話をする。

日本人は頭脳は秀れているが、自分のまわりをかこみ、社会と家庭とのつながりを少しも感じない人が多いが、もっと婦人も社会と家庭とを結びつけて考えるべきではないだろうか。私は特に個人の生活は簡素に社会は豊かにいうことをいいたい。一般に家庭婦人は向学心がなく、虚栄心が強く、公の場所に出たがらず、社会と家庭との脈絡はないと思っているが、私達はその糸口をほぐし、もっとと社会生活にも参与すべく啓もうすべきではないだろうか。YWCAの地域の委員も役所へ出入することは始めは非常に恐ろしく感じるらしいが、ひとたび役所の仕事の内面にふれるといろいろと興味がおきるらしい。戦後、家庭裁判所が設けられ、何百人かの年齢の高い婦人が調停委員に任命されたが、このことによってどれだけ婦人調停委員自身が仕事にたずさわる喜びと慰めを与えられたことである(以下26ページ下段・印につづく)

婦人界のうごき

(二月一日〜三月一日)

(二月)

一五日 今国会に提出される予定の国会議員の歳費引上げについては、一月二九日、主婦連合主催の全国消費者ゼミナールにおいても反対の決議がおこなわれたが、二月一五日には、日本婦人有権者同盟、全国地域婦人団体連絡協議会、東京キリスト教女子青年会、日本看護協会、日本キリスト教婦人矯風会、日本婦人平和協会、主婦連合会の七団体が婦選会館に集まり、反対理由や運動の方法等について討議を重ねたが、その要点は以下の三点である。

①歳費の大幅値上げに反対する、②公聴会の開催を要求する、③地方議員へ波及することは必至である。

さらに、一九日には七団体の代表は衆参両院の議運委員長をたずね、諸物価が値上がりしている時、国会議員の歳費を大幅に値上げしようとするのは不当である、公聴会を開いて民意に問うべきである旨を申し入れた。

一八日 原水協の体質改善運動と並行して原水爆禁止問題を話し合おうと、日本青年団協議会及び全国各地婦人団体連絡協議会が中心となって核実験停止青年婦人懇話会およびかけがえのないわれ、その第一回会合が、一八日、東京

永田町の参議院議員会館で開かれた。

この日は山高全地婦連会長、高橋日青協副会長のほか、総評青年・婦人部、社青同、全通、新産別、主婦連、日本婦人有権者同盟、日本キリスト教婦人矯風会、東京キリスト教女子青年会、民社青連、日本婦人教室の会の各団体からそれぞれ個別の資格で出席、運動統一をさまたげる問題点について意見交換をおこなった。この話し合いで、原水禁運動の統一は今すぐには望めないが、青年・婦人団体がその芽を正しい形で生み出して行く、といった方向がうち出された。また、第三的組織は作らず、連絡会議により意見を交換することが確認された。

一九二二日 水産庁及び全漁連主催による第九回漁村青年婦人研究グループ全国大会が一九日から二二日まで農林省大会議場と日本都市センター会議室で開催された。第一日、第二日に研究発表、第三日に分科会による研究討議、第四日に映画、分科会報告、参加記念賞授与等がおこなわれた。研究発表の中には婦人による漁家生活改善をテーマとしたものも若干みられた。

(三月)

四六日 農林省主催の第一回農家生活改善発表大会が四、五、六の三日間にわたって東京で開かれた。これは全国、一、八八〇名の生活改良普及員の指導する一五、三五五の生活改善実行

グループ(グループ員数三二八、〇二

四)のグループ員が各県から一名ずつ集まって日常実行している生活改善について話し合い今後の改善に役立てるための集まりで、第一日は都市センターホールで研究分科会、第二日は都市センターホールで協議分科会、のち都内見学、第三日は農林省で生活技術判定競技、のちイノホールで総合研究発表会をおこなった。分科会のテーマは第一、第二グループが「生活と農業をになう私達がいつも健康で働くための工夫」、第三、第四グループが「収入を最大に生かしたわが家の生活運営上の工夫」というものであり、総合研究発表会では、それぞれのテーマについて各二名ずつの体験発表がおこなわれた。

八日 第一〇回婦人月間(婦人月間実行委員会主催)が三月八日から始まった。本年の婦人月間スローガンは、「戦争と失業と貧乏をなくすため、すべての婦人は手をつなぎましょう」「婦人の働く権利の確立と同一労働同一賃金をかちとりましょう」「世界の婦人と手をつなぎ平和共存、民族独立、完全軍縮をかちとりましょう」というもので、八日には各地で国際婦人デーの集会が開かれたが、東京新宿の厚生年金会館には約二千名の婦人が集まって国際婦人デー中央集会が開かれた。

九日 労働省の谷野せつ婦人少年局長はニューヨークで一日から二九日まで

開かれる第一七回婦人の地位委員会に日本政府代表として出席のため、九日羽田を出発した。今回の主な議題は、婦人の政治的権利、人権の分野における助言サービス、婦人の教育の機会、婦人の経済的権利と経済的機会、私法上の婦人の地位、結婚婦人の国籍、結婚の承諾、最低年齢および結婚の登録に関する勧告案、後進国における婦人の援助のための国連援助などである。

(*25ページつづき)

るうか。だから家庭婦人にもまず仕事にたずさわる喜びを教え、気楽に施設に入りしてもらい、施設の居心地の良さを味わってもらおうと思う。

地域の指導者養成については、地域でも諸君に優れた人はたくさんいるので、そういう人を見つけ、ボランティアとして働いてもらうことをお奨めする。始めは頼りないような人でも責任をもたせ、グループに押し込んでしまえば半年ぐらいで結構よいリーダーに育つものである。とくに最近余暇時間をもてあましいる主婦が多くなったようなので、その余力をそういったボランティアの仕事に向ければ社会的貢献の意味ばかりでなく、主婦の生活を豊かにし、ひいては家庭をも明るくする利点もあり、その効果は大なるもので、各施設においてもこの種の活動をさかんにし、将来は会員組織にまで進展されたいと思う。

労働組のページ

労働組のページ

労働組が広く行なわれていたが、製糸業においても、中小企業を含めて近年自動繰糸機の導入が行なわれ、二交替制が実施されてきました。従って、二二時三〇分までの勤務（労働基準法第六十二條）となり、以前からの二二時までの労働時間協定が、次第にきりくずされて来ました。

この二交替制勤務については、早朝・深夜の就労や変則的生活を要するため、労働組連傘下の婦人労働者の間から、身体的苦痛、その他の苦情が出、反対の声が高まっており、組合婦人部によってしばしばとりあげられるようになりました。

しかし三〇分の時間短縮、勤務形態の変更は企業として非常に重大なことであり、また組合としても婦人だけの要求を、組合全体としてとりあげるまでにはなかなか至らず、当初は婦人部段階の問題となっていました。しかしその後、次第に婦人労働者の強い要求となり、各組合の大会に持ち込まれ討議がなされてきました。

労働組連は繊維産業における組合の連合体の一つであり、製糸を中心として、その他織物・縫製・染色等の組合を包含しており、郡・片倉の大手組合を除いて、他の多くは中小企業の組合です。そして繊維産業は婦人の職場として古い歴史をもっていますが、機械化された現在でも、依然として婦人が多く、従って労働組連でも組合員総数の約八割が婦人により占められています。そして、これら婦人組合員の大部分は中卒の若い人達であり、主として製糸・織物の作業に従事し、寄宿生活をしています。

繊維産業は紡績を中心に、従来交替制

来ておらず、実態として不可能であるといふことから、三六年度の運動方針に「生休に関する件」「適正人員確保」と一しよに深夜業廃止を目的とした「異常繰業の廃止」の三項目を、「労働強化反対闘争」として、賃金問題とともに大きくかけました。しかし闘争の結果は生休に関する件、適正人員の確保が主となり、異常繰業、つまり深夜業廃止の問題はとり残されてしまいました。そこで三七年の運動方針では、第二次労働条件改善闘争として、再び異常繰業廃止をとりあげました。

第二次労働条件改善闘争は、異常繰業廃止を中心として、職場環境と福利厚生、労働協約の改訂、の三項目のもとに闘われました。このような経過を辿って、中小企業の組合においても深夜業廃止の協定がなされ、今回大手組合である郡・片倉においても、深夜業廃止の協定が結ばれるに至りました。

現在、女子労働者は特別の場合を除いて、二二時以後の深夜勤務が労働基準法により禁止され、二交替制の場合のみ手続きをとれば、二二時三〇分まで働くことが出来ることになっていますが、こうして女子労働者の要求が、深夜業廃止まで持て行かれたということは、背後に求人難をはじめ幾多の社会的条件があるとしても、かつてその昔、女子労働者の長時間労働が問題となつた繊維産業の中で、大いに注目されることでありまし

（本誌三六年度七号に既報「繊維産業における二交替制の問題点」塩沢織維労働組対部員記）二交替制勤務による深夜労働

（繊維労働機関紙および事務局談による）

婦人少年局ニュース

○ 婦人少年局人事移動

下田セツ子
群馬婦人少年室に採用する

野々村順子
岐阜婦人少年室に採用する

田中 佳苗
滋賀婦人少年室に採用する

小山チツ子
香川婦人少年室に採用する

井屋 礼子
福岡婦人少年室に採用する

（各通 昭和三八年三月一六日付）
高知婦人少年室長 労働事務官
萩尾八重子
退職を承認する

（三月三二日付）
石川婦人少年室 労働事務官
中井百合子
退職を承認する

群馬婦人少年室 労働事務官
田村千恵子
退職を承認する

（高知婦人少年室）労働事務官
公文美知子
大分県厚生部国民年金課に出向させる

（栃木婦人少年室）労働事務官
渡辺 玉子
退職を承認する

栃木婦人少年室に採用する
田中 浩子
（高知婦人少年室）労働事務官

高知婦人少年室長事務代理を命ずる
森沢 照
（各通四月一日付）

（以下32ページ下段につづく）

内職公共職業補導所名簿

(昭和三八・三・一)

都道府県	所 在 地	所長名	電話番号
北海道	札幌市北三条西七丁目 北海道社会福祉館内	岩井 あや (四九五二)	
青森	青森市大町六の二二七	小林 信洋 (三〇七)	
岩手	盛岡市三ツ割田畑二七の一	矢崎 須磨 (二九三)	
宮城	仙台市北一番丁四三	遠藤 博 (二九四九)	
秋田	秋田市櫛山虎の口新町三の一	進藤 長雄 (二三五四)	
福島	福島市中町二七 福島県信夫事務所内	冬室 軍治 (二二二)	
福島	平市堂の前 福島県石城事務所内	鶴沼 歳雄 (平) (三二二)	
茨城	水戸市北三の九一九 茨城会館内	松井 桐葉 (二六六六)	
栃木	宇都宮市今泉町九四七	海老沢 喜一郎 (二二七)	
群馬	前橋市栄町一 勢多会館内	島羽 勝衛 (二六六八)	
埼玉	浦和市常盤町四丁目九三の一	石川 佐十郎 (浦和) (八二二)	
千葉	千葉市吾妻町三の三七	羽田 雄男 (二六六)	
東京 (江東)	東京都江東区深川門前仲町一の二七	吉村 頼知 (森) (三三三)	
東京 (足立)	東京都足立区千住曙町二五の六	吉田 隆 (八八〇) (二八二)	
神奈川	横浜市中区本町四の三七	福田さと子 (二〇) (四二四)	
長野	長野市岡田町一二〇	戸谷 貞良 (二八三九)	
岐阜	岐阜市日の出町五丁目二二	安田 穂積 (三三三)	
静岡	静岡市曲金五九四の五 社会福祉会館内	石垣兵之丞 (八五) (四三三)	
愛知	名古屋市中区橋町五の六	森井 順治 (三三) (二七三)	
滋賀	大津市膳所石神町六二三 大津公共職業安定所内	木村 三郎 (大津) (三七三) (一六)	
三重	津市下部田徳田三二の一 社会福祉会館内	水谷 四郎 (津) (二六六)	

大阪	大阪市天王寺区生玉前町三八	鎌田 義輝 (七二) (〇三三)
兵庫	神戸市生田区相生町一の二七 神戸公共職業安定所内	小山正比子 (四) (三三)
鳥取	鳥取市吉方七六五	横山 豊実 (鳥取) (五三三)
岡山	岡山市野田屋町二七一	山田与四平 (二) (六八七)
山口	山口市蔵島一八二の一 山口県庁内	口羽 常盤 (山口) (六六)
香川	高松市楠上町六七七の七	中村 秀明 (三三) (四七)
高知	高知市帯屋町九八	楠目 高行 (三三) (二二)
福岡	福岡市天神町一 福岡県庁内	広瀬 義行 (七三) (三三)
長崎	長崎市東中町四〇	弓井 松男 (三三) (三三)
大分	大分市新川東一三九六の四四大分職業訓練所内	淵野九州男 (二二) (三三)

内職公共職業補導所調査報告書目録

(追録、昭和三八年三月現在)

「婦人と年少者」一九六二年四号掲載のものに追加

(一) 内職提供事業所調査

都道府県	調 査 名 (報告書の名称)	調査時期	調査件数
大阪	大阪府における内職提供事業所(卸売・小売業)実態調査報告書 その一・その二・四	三・三 三・二	三三、二四
兵庫	内職提供事業所 実態調査の結果報告	三・二 三・三	提供事業所のみ 二六四
鳥取	昭和三六年度 本県における内職提供事業所の実態	三・二 三・三	二四
岡山	昭和三六年度 内職事業所実態調査概況報告書	三・二 三・三	一、七八
長崎	家庭内職・内職提供事業所 実態調査報告書(佐世保市)	三・八	提供事業所のみ 二六
大分	内職提供事業所調査報告書(製造業・卸売業)	三・二 三・三	一、六八
大分	昭和三六年度 内職提供事業所調査報告書(製造業・卸売業)	三・二 三・三	一、六八

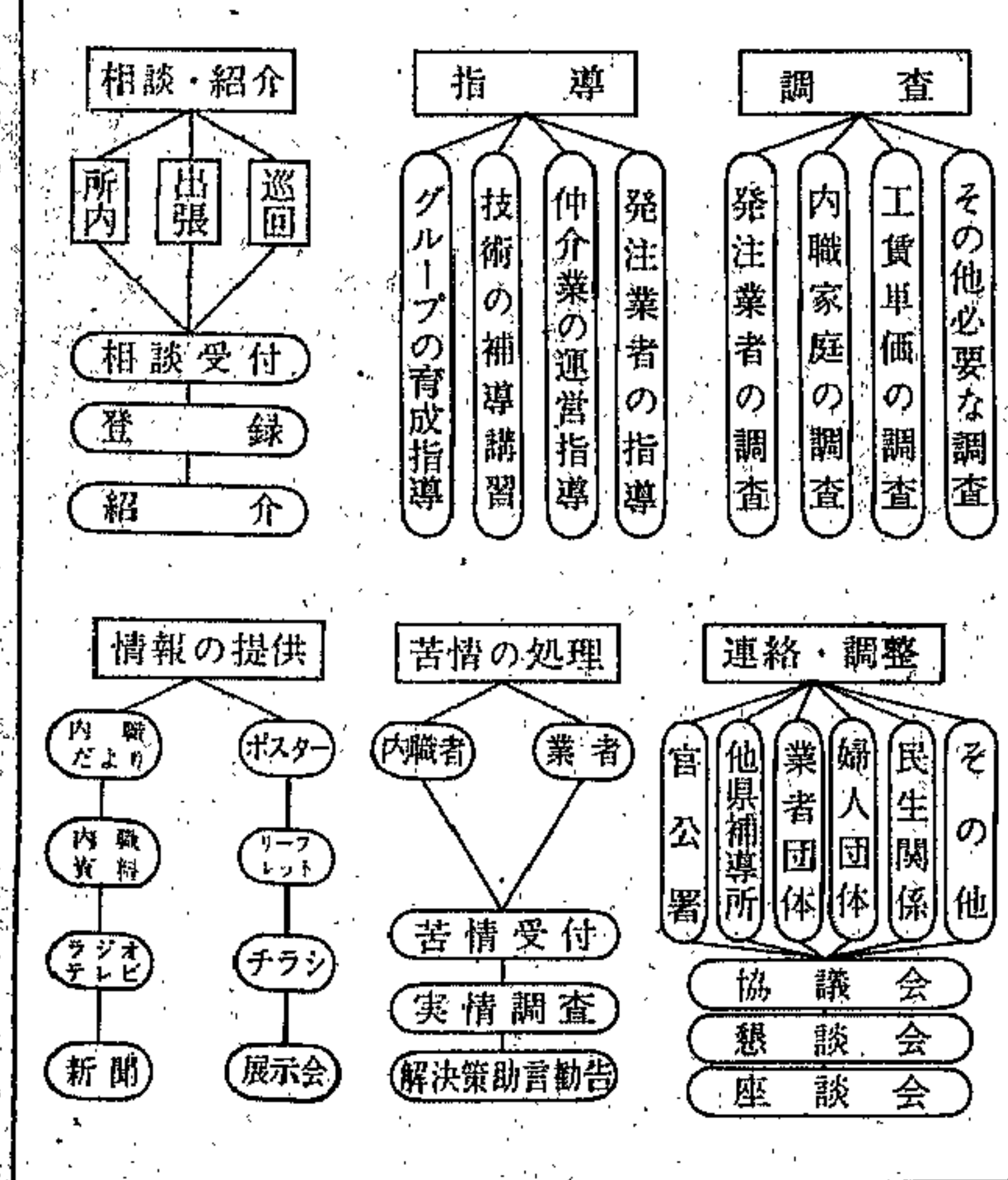
〔内職従事者調査〕

都道府県	調査名 (報告書の名称)	調査時期	調査件数
群馬	昭和三十七年度 家庭内職実態調査	三・二	七〇
埼玉	羽生地区における内職従事世帯の実態	三・二〇	一、三三
大宮市・戸田町	あつ旋後における内職従事状況の実態	三・二一三	七六
千葉	昭和三十六年度 内職者のあつ旋後の実態調査報告書	三・二一三	一、九六
東京	家庭内職従事状況実態調査報告書 (東京都足立区)	三・二	一、〇〇〇
神奈川	昭和三十五年度 家庭内職実態調査報告書 (鎌倉市内)	三・六一七	三二
愛知	昭和三十七年度 家庭内職実態調査報告書 (藤沢市・茅ヶ崎市・小田原市内)	三・六一七	一、七〇〇
静岡	内職従事者実態調査Ⅱ (田町方面における実態)	三・八	二、八二
愛知	標本調査の結果からみた豊川市の家庭内職の実態	三・二〇	七六
愛知	標本調査の結果からみた刈谷市の家庭内職の実態	三・二〇	三六
愛知	抽出調査の結果からみた津島市の家庭内職の実態	三・二一三	三六
愛知	抽出調査の結果からみた守山市の家庭内職の実態	三・二一三	七九
大阪	大阪府における家庭内職従事状況実態調査報告書 (調査対象グループ)	三・二一三	七〇五
大阪	昭和三十六年度 内職従事者実態調査報告書 (調査対象グループ)	三・二一三	四四
大阪	大阪府における内職従事世帯の状況	三・二〇	一、〇〇〇
兵庫	内職従事世帯・実態調査の結果報告	三・二一	二、〇四九
岡山	各公共施設における内職従事状況調査報告	三・二〇	五
長崎	家庭内職・内職提供事業所 実態調査報告書 (佐世保市)	三・二一八	一、二六
長崎	家庭内職実態調査報告書 (諫早市)	三・二	一、二〇〇

〔内職あつ旋機関調査〕

都道府県	調査名 (報告書の名称)	調査時期	調査件数
鳥取	本県における内職あつ旋機関の実態	三・二〇	三
四その他の調査			
都道府県	調査名 (報告書の名称)	調査時期	調査件数
神奈川	内職の家庭に及ぼす影響について調べ	三・六	六〇
愛知	内職相談と紹介の実態	三・二	
愛知	貿易商店、輸出品メーカーの実態調査からみた内職関連輸出品の生産加工と内職貢献度の実態	三・一	三
愛知	内職の貢献度と内職供給の実態	三・五	
愛知	内職の需用と内職条件の実態	三・六	

内職公共職業補導所の業務



身許保証と損害賠償

身許保証人のない場合は

A 昨日田舎から伯父が突然上京して「こんど東京で就職する息子の保証人になってくれ。」と頼まれた。ところが、こちらはその息子に昔会ったことがあるだけで、一体どんな人物かよくわからないんだが、頼まれると断われないんでね、承知はしたが、保証人になるとどんな責任があるのだろう。

B 証書に判を押したんだろう。よく見なかったのか。

A そのうち持って来るそうさ。

B ああそうか。普通は本人が会社に損害を与えた場合、保証人が連帯責任を持つようになるんだ。時としては、本人が労働契約に違背した場合、違約金を保証人が払うことになっているものもあるがね。

A 何だい、その違約金というのは。例えばね、入社する時すぐやめられては会社でも困るので、長く勤めてもらいたいと考え、会社側で承認する理由のない限りは勝手にやめないということを約束し、もし本人が会社側で承認する理由なくして退職する場合は、

契約違反に対する制裁として違約金三万円なら三万円を保証人が会社に払うときめておく。もしも本人が入社後三か月くらいで無断退職すると、保証人は会社に対し、違約金三万円を支払うことになるのだ。

A 会社が別に違約金によって実際損をしなくともか。

B それに関係なく、契約違反の事実だけあれば、支払わなければならないのさ。

A ふうん。そういうものか。だが、そうすると、本人が違約金を払う約束をした場合はもちろん、そうでなくとも保証人に迷惑をかけたくないということから、不本意に働かざるを得ない事態も出てくるのではないか。労基法はそんなことを許しているのかね。

B 許していない。いま言った違約金を定めたり、損害賠償額を予定することは禁じられている。これは労働者本人ばかりでなく、身許保証人についてもだ。

A 損害賠償額の予定を禁じているのだから、実際に損害が生じたときは賠償させても構わないだろう。

ことだからね。

A なるほどね。だが、違約金とか損害賠償額の予定とかは禁じられているから良いとしても、長い間勤めているうちに何が起こるか分からない。東京のようにいろいろ誘惑も多いところでは、初めはまじめに働いていても、悪いことを覚え、つい会社のもものを持ち出すようなことにもなりかねない。絶えず僕のところに出入りしているときは注意もできるが、悪い道に入ると寄りつかなくなるからな。いつまでも責任を持たされると、かなわんな。

B それはね「身許保証ニ関スル法律」というのがあって、保証契約の期間を定めなかった場合は、契約成立の日から三年間、商工見習者は五年間、期間を定める場合も五年を越える期間は定められない。もっとも更新することはできるが、その場合でも五年を越えられない。だから、一度保証人になったから、本人が会社にいる限り保証人になるということはないんだ。

それに、業務上不適任または不誠実なことがあって保証人の責任を惹起するおそれがあるとか、任務や任地を変更し、そのため保証人の責任を重くし、または監督を困難にさせるとき、雇主は保証人にこれを通知する義務があるから、始終本人のことに注意していなくても、その通知によって保証契約は解除できる。ただし、それまでに

生じた損害については責任があるがね。

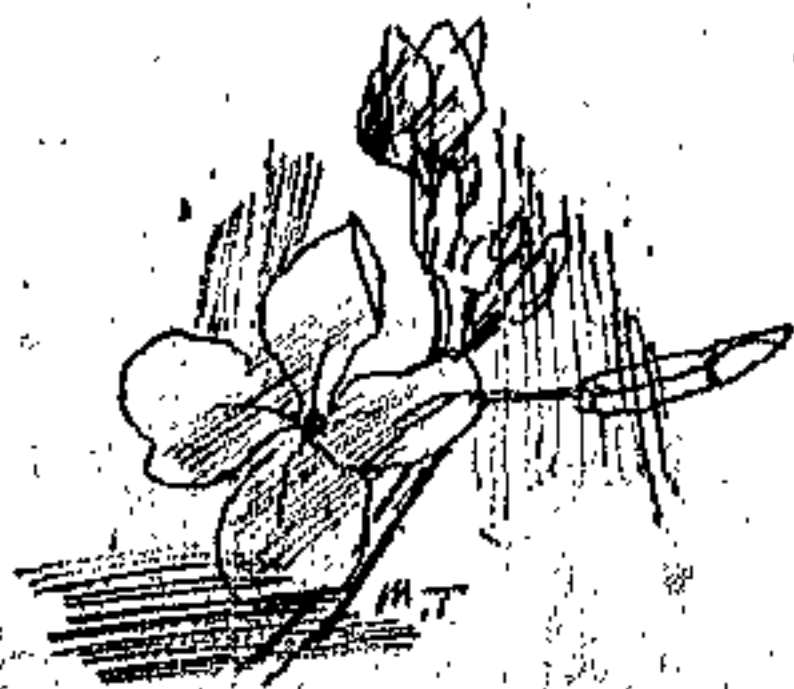
A 大体わかったが、僕の甥の場合は良いとして、就職先の会社のあるところに親類や知人のいない者は困るだろう。そんな厄介な身許保証の引き受け手はなかなかいないだろうからね。

B それでは、都道府県知事などが身許保証人になっているところがある。それに、雇用促進事業団で、二〇歳未満の者が公共職業安定所の紹介によって常用労働者として県外就職する場合、一定の資格条件のもとに事業団が身許保証人になる制度がある。希望者は職業安定所に相談すればいい。

A 被保証人が、故意または重大な過失で損害を会社に与えたときは、やはり賠償するのかね。

B 事業団で二〇万円以内の範囲で賠償することになっている。ただし、身許保証契約の有効期間は最大限三年である。

(年少労働者)



婦 人 労 働 関 係 資 料 の 紹 介

定 期 刊 行 物 (昭和37年21月受入れ分)			
資 料 名	巻 号	発 行 所	主 要 目 次
労働統計調査月報	14-11	労働省 労働統計調査部	○最近における労働異動の特徴
官公労働	16-12	官業労働研究所	○若年労働者と労働組合の対策 ○官公労働運動この1年の回顧
"	17-1	"	○労働運動のなかの官公労働者
職業情報	3	日本職業指導協会	○中小企業の動向と雇用の近況 ○明春中卒者の県外求人求職状況 ○人的能力政策の基本方向 ○青少年の体位と運動能力
繊維労働	109	全織同盟	○繊維産業の臨時工 ○月給制への前進のために
総 評	12	総 評	○政策転換闘争の展望 ○平和運動への提言
全 労	12	全 労	○民社党の新体制をめぐって
世界の労働	11	日本ILO協会	○特集, ILOアジア地域会議
"	12	"	○特集, 公の機関と労使団体の協力
日労研資料	560	日本労働研究所	○民青関係事件をめぐって ○春闘共闘委の賃金白書 ○景気調整下の労働経済
"	561	"	○在籍専従者の法的性格といわゆる幹部責任理論の批判 ○学歴, 年齢, 勤続年数別のモデル賃金と職階別賃金
福利厚生	389	労務研究所	○長欠保障総まとめ
労政時報	1684	労務行政研究所	○総同盟の賃金綱領と長期の賃金政策 ○分娩費又は配偶者分娩費及び育児手当金の請求方法等について
労政時報	1685	労務行政研究所	○37年度の年末一時金の状況と昨年の実績
"	1686	"	○一時金賞与等に利用されている社内預金制度 ○公労法4条3項が違憲とされた例
"	1687	"	○転勤発令に際してどのような注意が必要か
労 働	11	大阪労働協会	○西陣と年少労働者の生活
労働科学	38-12	労働科学研究所	○最近における食糧消費構造の研究(1)
労働の科学	17-12	"	○大気汚染のその後
労働週報	25-1082	産業労働調査所	○モデル賃金と職階別賃金 (その二)
"	25-1083	"	○ " (その三)
"	25-1084	"	○ " (その四)
"	25-1085	"	○ " (その五)
労働法令通信	15-41	労働法令協会	○職務給, 職能給の実例紹介
"	15-42	"	○キーパンチャーの作業管理に自由調整案 ○炭鉱離職者臨時措置法改正案 ○失対制度の刷新改善に関する労働省の構想
労働問題	1963年 1月号	日本評論新社	○全国主要130社におけるチェックオフ組合の会社施設利用の実態
全電通 東 商	12月号 12	全電通 東京商工会議所	○春闘のための賃金討議 ○地域における労働運動
フェビアン研究	12	日本フェビアン 研究所	○託児所づくりと婦人労働者の立場 ○老後保障について
International Labor Review	86-4	I L O	○中小企業の基本政策の方向はどうあるべきか ○最近の労働情勢をめぐる諸問題 ○アメリカ資本主義の危機への対応 ○日本社会保障の特質と問題点 ○International Worker's Seminar on Education for Young Workers ○Unemployment and Underemployment in India, Indonesia, Pakistan and the Philippines ○A New Maternity Benefit Act in India ○Trade Union Participation in Social Security Administration of the U. S. S. R
The Labor Gazette	10	カナダ	○Older Workers: Training and Education ○The Real World of Women

雲州算盤の生産地をたずねて

事業場訪問調査から

福田 友子

山陰線の宍道駅から入る木次線をコッ
トン、コットンと揺られて行くこと約二
時間、やっと目的地の地、出雲横田にたど
りついた。中国山脈の中腹にあるこの町
はすでに十二月の声を聞くと風は身を切
るように冷たく、四方の山々は薄らと雪
化粧をし、一足早い冬が訪れる。

算盤の町横田は隣りの亀嵩(松本清
張の「砂の器」に出てくるカメダケはこ
の村である)と合わせ、雲州算盤製造地
としてその名は広く知られている。この
雲州算盤製造は寛政年間より広島県境に

近い仁多郡横田町及び亀嵩を中心に発展
した産地産業で、最近の生産量は年間四
十万丁、生産額にして一億八千万円に達
しているといわれており、単価が安く大
衆向きという播州算盤(全国の約八〇%
生産)に比べると、一子相伝の技能伝習
から出発しているため材料並びに製作技
術がすぐれ、比較的高価な製品が多く製
造されている。

しかし、その労働力は農村の余剰労働
力を基盤にしており、また、小資本であ
るため企業性に乏しく、家内工業的、副
業的な面が特に強い。従って労働者は地
元出身者によって占められ、そのほとん
どが、知人縁故をたどる就職者である。
しかし、最近の求人難はこの零細企業に
一層強くひびき、新規卒業者は都会に流
出して一人もいないという現状から、将
来性をもつ労働者を雇入れることは極め

て困難で、もっぱら農閑期を利用した農
家主婦の労働にたよっている(算盤製造
の繁忙期は二月から五月ないし十月で、
うち七、八の両月は閑散となる)。

そのためか一般に女子労働者は始終業
時間などの点で時間的にルーズなところ
があり、私が訪れた工場はこの町では比
較的大きいにもかかわらず、乳児をダッ
ボール箱の中に入れて工場内に連れ込
み、あやしながら作業をしているという
状況がみうけられたのは驚いた。こう
いった事情について、事業主としては労
働力の不足から強く規制することもでき
ず、一方女子保護のための各種施設をつ
くるだけの経済的余力はないので、労務
管理に非常に頭をいためているという悩
みをかかえ、労働条件、作業設備、福利
厚生施設等の点では今後の改善向上をま
つ必要があるといった現状であった。

上下 珠仕の原工程のつくり

女子労働者の主な仕事は、製
材を除く、玉造り・芯竹・裏板
・外桁・中桁・組立等の全工程
の各職種にわたっている。一般
にここに働く従業員は職業意識
が低く無気力なようである。し
かし労働者の定着性は旧来の義
理人情にからんだ雇用関係に結
ばれて一般に良く、特に三年以
上の勤続者が全労働者の五九%
を占めているという。

賃金は過半が日給者で全労働
者の五六・四%を占め、初任給

は男女共一日二七〇円(最低賃金法によ
る業者間協定額)であるが、これは他産
業に比し決して高くはない。

このように地理的制約を受けて封建性
の強いこの地方では、いろいろの問題点
も多いが、事業主達もぼつぼつ企業経営
の前進対策に目ざめつつある今日、なお
一層、企業発展のために前向きな姿勢で
婦人労働問題が改善されていくことを祈
りつつ横田町を後にした。

(島根県婦人少年室勤務)

(婦人少年局人事異動につき)

(婦人労働課課長補佐)

労働事務官 宇治田八郎

千葉労働基準局監督課長に配置換する

(年少労働課業務係長)

労働事務官 山田 包雄

岩手労働基準局庶務課長に昇任させる

(富山労働基準局賃金課長)

労働基準監督官 須知 正英

婦人少年局婦人労働課に配置換する

労働事務官に任官させる

婦人労働課課長補佐兼法規係長を命ず
る

(三月二十五日付)

(労働基準局労働衛生課)

労働事務官 大森 茂

婦人少年局年少労働課に配置換する

年少労働課業務係長を命ずる

(四月一日付)



女子の就業者数と完全失業者数

(1962年12月)

一人一か月平均現金給与総額

(1962年12月)

産業	女子	男子	女子の割合	女子の割合	女子の割合
就業者	1,764	2,728	39.3		
自営業者	246	702	26.0		
家族従業者	727	265	73.3		
雇用者	791	1,759	31.0	100.0	
農林業	11	32	25.6	1.4	
漁業、水産養殖業	5	14	26.3	0.6	
鉱業	5	44	10.2	0.6	
建設業	42	194	17.8	5.3	
製造業	284	601	32.1	35.9	
卸小売、金融保険、不動産業	207	318	39.4	26.2	
運輸通信、電気、ガス、水道業	35	227	13.4	4.4	
サービス業務	178	203	46.7	22.5	
公	24	126	16.1	3.0	
完全失業者	19	19	51.4		

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	32,276	71,547	45.1
鉱業	21,796	52,801	41.3
建設業	24,515	57,839	42.4
製造業	28,675	68,690	41.7
卸売業	32,249	72,989	44.2
小売業	47,746	98,165	48.6
金融業	38,023	94,425	40.3
不動産業	48,744	81,138	60.1
運輸業	64,604	107,582	60.1
通信業			
電気、ガス、水道業			

「注」 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。

(9月、10月分は本文32ページにあり) 一総理府統計局労働力調査一

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

○谷野婦人少年局長国連婦人の地位委員会に出席

谷野婦人少年局長は三月一日から二九日までニューヨークで開かれた第一七回国連婦人の地位委員会に出席のため三月九日羽田を出国、四月四日帰国した。

○第一二回婦人労働問題研究会議総合討議の開催

婦人少年局(婦人労働課)は三月一日労働者部会・使用者部会の代表、学識経験者、婦人団体員を加えた総合討議を行なった。

○婦人労働懇談会の開催

婦人労働課では三月五日、労組の婦人部長、労組婦人約二〇名を招いて懇談会を行なった。

○働く年少者のグループ活動に関する懇談会

年少労働課では三月二〇日、東京都内のグループ代表者一〇名を招いてグループ活動に関する懇談会を開催した。

○第一二回働く年少者の生活文藝集に関する新聞発表

年少労働課では四月三日、第一二回働く年少者の生活文藝集についての新聞発表を行なった。

○第一一回全国婦人会議出席者の決定及びドイツ連邦共和国連邦保健大臣の来日について新聞発表

第一一回全国婦人会議出席者が決定したので、三月二八日午後一時から、応募文の傾向、問題点及び会議のスケジュール

ル等について新聞発表を行ない、午後三時から、婦人欄担当の新聞・放送・雑誌記者との懇談会を開催した。

また本週間のために特別来賓として来日するドイツ連邦共和国連邦保健大臣、ドクター・E・シュヴァルツハウプト女史についてもあわせて発表した。

二こらんになりましたか二

(婦人課関係)

○「社会的良心を生きし育てて明るい社会生活を築く」ために——第一五回婦人週間実施のしおり——婦人関係業務資料No. 8

○第一五回婦人週間ポスターNo. 8

——みんなの社会的良心が住みよいあすを築く——

○同 リーフレット No. 8

(年少労働課関係)

○年少労働統計資料No. 8一九六二年版(庶務課関係)

○婦人少年室協助力手引

○(人事移動については25、32ページ下段にあり)

昭和三十八年四月一日 印刷
昭和三十八年四月五日 発行

婦人少年協会の第十一巻第四号

定価 六十円 千六円

編集人 久米 愛

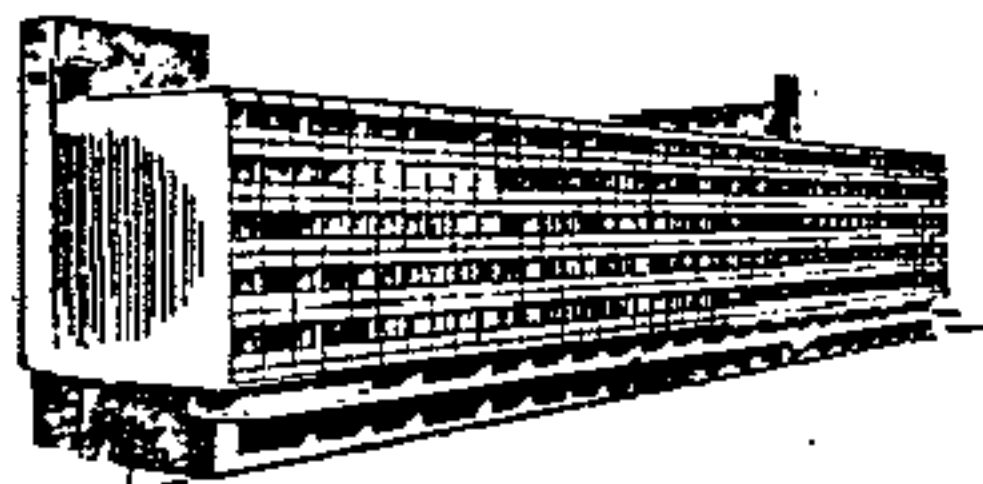
発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋二ノ一
(日本職業指導協会内)

発行所 婦人少年協会

電話九段(33)九五九七
振替口座東京一〇七九一四



東京店 (東京駅八重洲口)



京都店 (京都四条高倉)



神戸店 (神戸元町)

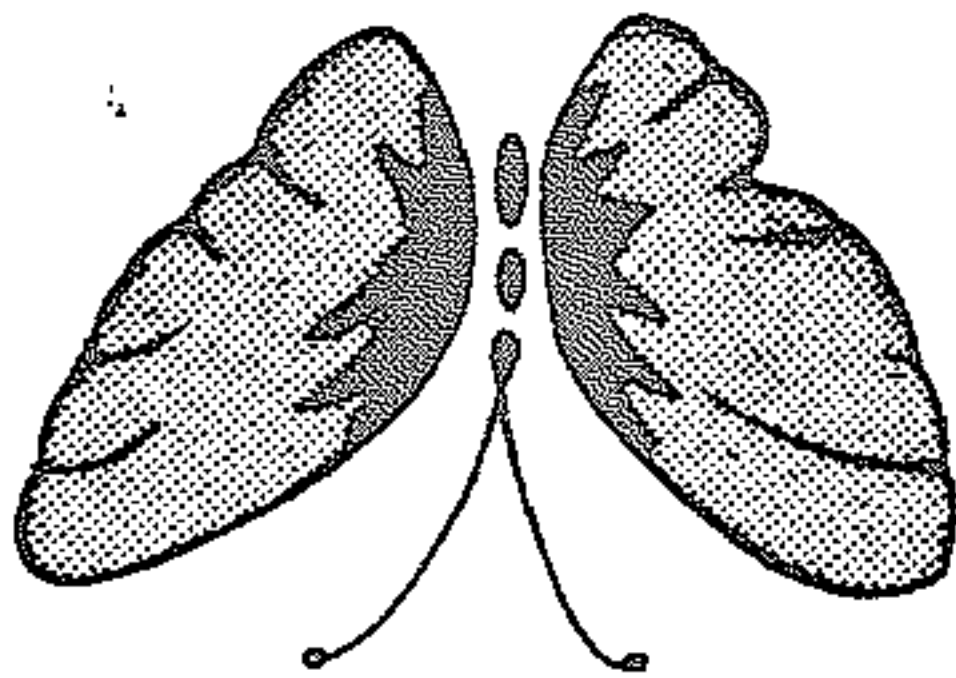
お買物は
4大都市の
大丸へ...



大阪店 (大阪心斎橋)

●ご贈答には 9都に共通 大丸の商品券 (4店のほか博多・下関・高知・鳥取・別子の各大丸に共通)

香

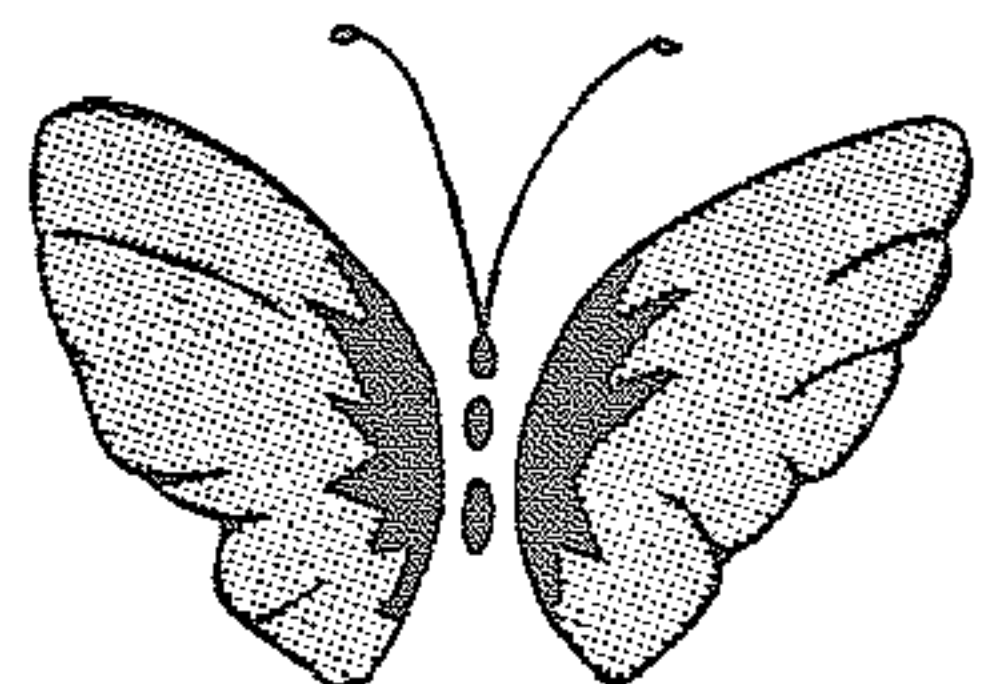


合成香料 天然香料
高陽化学工業

港区芝白
(441)金三
三光四
五町五
枝

花のにおい
お菓子のにおい
果物のにおい
においは人の心を
ゆたかにして
明日の夢を

に
お
い
に
お
い



香