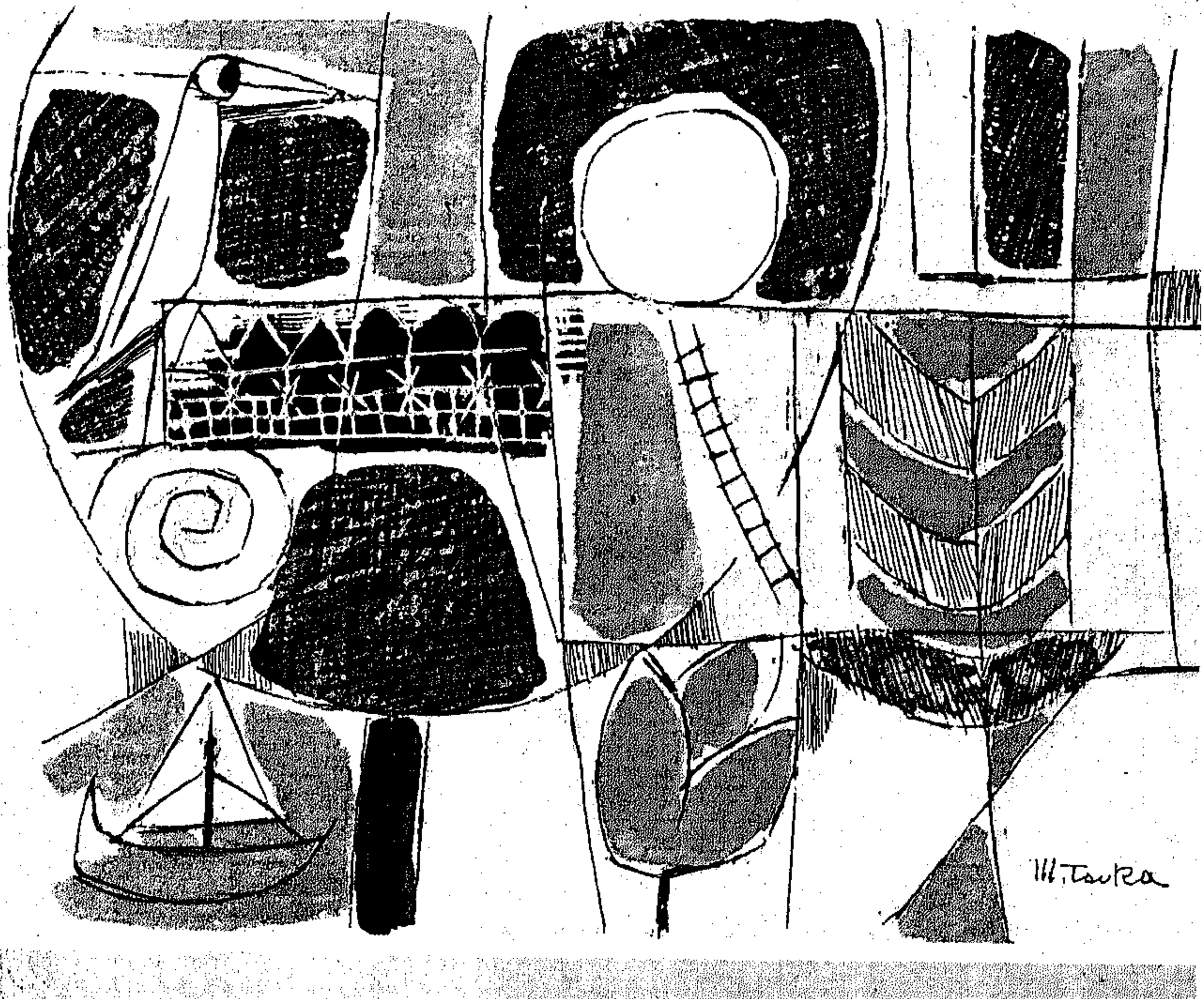
昭和29年5月30日第三種郵便物認可　昭和38年10月5日発行（毎月1回5日発行）第11巻　第10号（通巻117号）

婦人と青少年



◆婦人職場指導者セミナー報告
—講義と研究討論会の概要—

11
1963

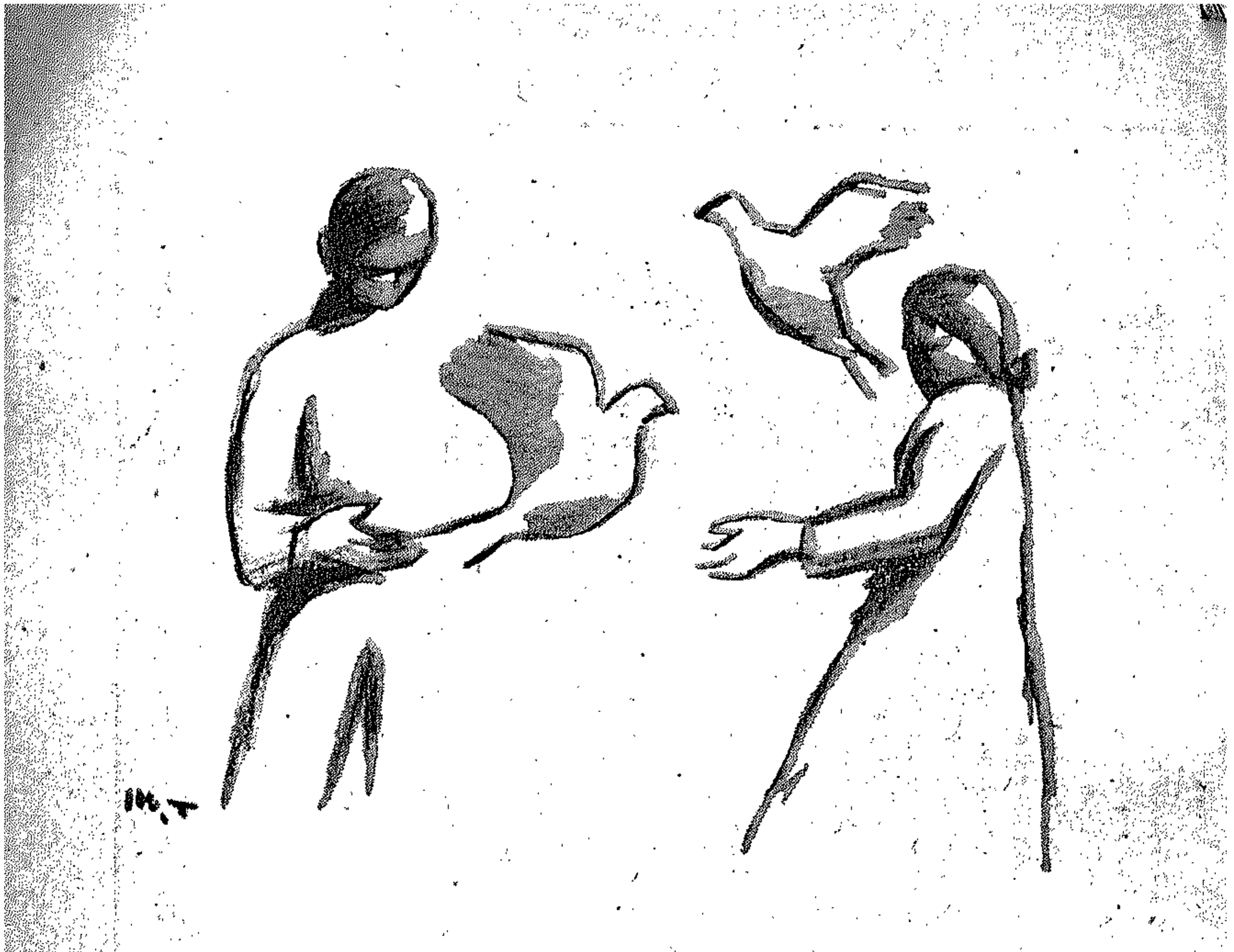
婦人少年協会

明るく、ゆたかな余暇生活から
明日への希望が生まれる

主唱 労働省

第17回
働く年少者の保護運動

昭和38年11月1日～10日



婦人と年少者　十一巻十一号

目次

◇特集・第17回働く年少者の保護運動

働く年少者と技能 …… 児玉寛一 …… 2

その素朴な告白
よろこびと要求 …… 江間章子 …… 4

第十七回働く年少者の保護運動について …… 6

第十七回働く年少者の保護運動実施要綱 …… 7

電気機械器具製造業に働く年少者
実態調査結果にもとづく経営者側との懇談会から …… 8

職場のカウンセリング制度 …… 年少労働課 …… 13

第十一回全国青少年
代表者会議について …… 中村知弥 …… 15

「働く少年少女の生活文」昭和三十八年度受賞作品より …… 17

＊職場生活と私の夢 …… 四宮徳彰 …… 17

＊私の職場体験 …… 槌田孝美 …… 18

働く年少者の納涼慰安会 …… 佐々木房男 …… 19

カウンセリング講⑨
奄美大島与論島を訪ねて …… 畔上久雄 …… 20

資料室

年少労働者の現状 …… 山根澄子 …… 21

西ドイツ青少年問題について …… 22

労組婦人のページ …… 31

小倉勤労青少年ホーム開館 …… 30

「新聞少年の日」にちなんで …… 29

婦人界のうごき …… 28

働く婦人と年少者の法律問題⑳ …… 27

女子の就業者数と完全失
業者数・平均現金給与額 …… 28

◇「働く年少年の保護運動」ポスター …… 表紙2

◇北九州市小倉青少年ホーム落成 …… 表紙3

◇婦人少年局ニュース …… 29

表紙 …… 塚谷政義 …… 表紙3

働く年少者と技能

児玉寛一
（日立製作所常任顧問）

第一七回働く年少者の保護運動が十一月一日から十日までの間、全国的に展開されることになりました。ところでアイルランドのダブリンで開かれた第一二回技能オリンピックでの日本代表の成績は働く年少者に夢と希望を与えてくれました。この大会へ団長として出場されたときのお話からまずおうかがいしたいと思います。

――この大会の正式の名称は第一二回国際職業訓練競技大会といい、戦後スペインで始められた職業青年団の技能コンクールがその始まりといわれています。

今度の大会にはイギリス・西ドイツをはじめ一三か国、二二七人の選手が出場し、二三の職種について技能を競ったわけですが、日本選手の出場したAクラス（一九歳から二一歳）の部では、日本から一四人の選手が参加し、技能において先進国であるヨーロッパの国々を相手とし、堂々金メダルを一〇個も獲得しました。日本選手は出場しませんでしたが、Aクラスのほかに、一六歳以上一九歳未満の者が出場するBクラスというのがあります。また選手の少ない職種でAとBとをあわせたUクラスというのがありますが、もちろんAに重点がおかれているわけです。Aクラスで金メダルを一〇個もとったから日本の技能は世界一だとよくいわれるのですが、一九歳から二一歳までのレベルでは世界一であるというように理解していただきたい。

そこで私は「大会で金メダルをとったからといって世界一の技能であるというわけではない。自分の工場へ帰ってみろよ、君等より上手な先輩がいくらでもいるんだから、ただ一九歳から二一歳のクラスで一等であったことは間違いないのだから、今後も一所懸命腕を磨いていけば本当の世界一になれる筈だ」と選手にくれぐれもいったわけです。

日本選手は事業場でどのようにして技能を習得したのでしょうか。

――代表選手一四人のうち、高等学校を出たものは確か一人だけだったと思います。この選手は工業高校の機械科を出ていましたが、あとの一三人は中学卒業後企業内または公共の職業訓練所や事業主について技能を習得した者ばかりでした。大体は中学校を卒業して会社の職業訓練所で一年から三年位訓練を受けた者が多いようでしたが、今年はじめて中小企業――といっても事業主を含めて四、五人ですから零細企業といった方が適当かもわかりませんが――から日本代表に選ばれた選手もいます。この選手などは事業主についてみっちり技能を身につけたのですね。正規の職業訓練を実施していない中小零細企業でも、立派な使用者のもとで熱心に腕を磨けば日本一はおろか世界の檜舞台に出られること、

大会に参加され、日本をはじめ各国の若い技能者をご覧になってとくにお感じになったことを……

――私は、実は日本を出発する前には、大会での成績のことより、日本選手が日本代表として恥かしくない行動をしてくれるかどうかということを大変に心配しておりました。

それが、むこうへ行ってみて全くの取越苦労であることがわかりました。選手全員実に立派なのです。そこで私は考えました。「技能がすぐれてくると人間的にも立派になるのか」または「立派な人間がすぐれた技能者になるのか」。つまり、技能が先か、人間が先かということです。しかし、そのうちにやはり人間の方が先であるということがわかりま

したね。立派な人間はいいことだけを覚え、悪いことは覚えてきません。反対に悪い人間は悪いことばかり覚えてきます。

立派な人間であるから、すぐれた技能者になれたのです。技能を習得させる前に人間の形成が大切です。

現代の青年はやたらに命令しても、それを納得しなければ仲々ついてこない。年少者を導くためには、おとなが手本にならなければならないと思う。子供は親のいう事はきかないけれど、いつのまにか親の真似をする。おとなが遊んでばかりいて、若い者に勉強しろといってもそれはだめです。命令だけでは動きません。だから立派な技能者がでたところには立派な指導者がいることだろうと思います。〝人づくり〟のためには、先輩が手本を示すことが大切です。青少年の非行化もおとなにも大きな責任があるように思います。

技術革新が進むと作業が単純化し、その熟練工には広い技能が要求されていましたが、それからの技能者には狭くとも専門的な能者が必要とされなくなるのではないかと考えているむきもありますが……。

――オートメーション化が進んでもその深さは無限にあるのですから、その仕事に懸命に打込んで研究すれば仕事に対する興味は、今迄と同じようにいつまでも続くものと思います。例えば野球をみても、草野球では九人で打ったり、守ったりしていますが、野球が高度化するとピッチャーは投げる事に専念して、打席に入ると簡単に三振するし、ピンチヒッターなどは一試合の内一回だけ打つことに専念する。これで結構楽しそうにそれぞれの持分をうとめていますが、それからの技能者には狭くとも専門的な深い技能が要求されてきます。そういう意味では中途半端な技能者の需要は次第に減ずるかも知れません。精密を要しない作業は機械化がやり易いですから。

しかも日本では今後ますます人手不足になると思います。私は生産力は技能の質と人数の積だと考えています。倍に生産力をあげるためには人数を増やすことができなければならないか」と二、三人の選手に聞いたところ、彼等が言うことには、「外国の選手に我々が見習わなければならないことは、職場における生活と、一歩職場を出た時の生活の移り変りが非常に早くてうまい、職場においては一所懸命仕事をやっているが、いざ終って寮へ帰ってくると仕事のことは全く忘れて生活をエンジョイしているということです」と答えた。確かに外国人は仕事が終って寮へ帰ると、ハーモニカを吹いたり、歌を歌ったりして生活を楽しんでいる。そういう点、日本人はその切換えが下手なようです。生活に節度をつくる事が仕事の能率をあげる上からも大切なことではないでしょうか。余暇を存分に楽しむこと。その時間が短くても長くても十分に楽しむこと。その修練が必要だと思います。余暇を十分に楽しむ事は疲労回復にも最も必要であり、又人生をより楽しくするものだと思います。

では終りに、この度の働く年少者の保護運動では年少労働者の余暇の問題を取りあげていますが、これについて伺いたいと思います。

――話を技能オリンピックにもどしてお話しますと、私が「外国の選手に何を見習わなければならないか」と二、三人の選手に聞いたところ、彼等が言うことには、「外国の選手に我々が見習わなければならないことは、職場における生活と、一歩職場を出た時の生活の移り変りが非常に早くてうまい、職場においては一所懸命仕事をやっているが、いざ終って寮へ帰ってくると仕事のことは全く忘れて生活をエンジョイしているということです」と答えた。確かに外国人は仕事が終って寮へ帰ると、ハーモニカを吹いたり、歌を歌ったりして生活を楽しんでいる。そういう点、日本人はその切換えが下手なようです。生活に節度をつくる事が仕事の能率をあげる上からも大切なことではないでしょうか。余暇を存分に楽しむこと。その時間が短くても長くても十分に楽しむこと。その修練が必要だと思います。余暇を十分に楽しむ事は疲労回復にも最も必要であり、又人生をより楽しくするものだと思います。

その素朴な告白，よろこびと要求

——第12回働く年少者の生活文を読んで——

江間章子

北海道から鹿児島までへだたる遠い距離を頭に描いて、そのあいだにふくまれるさまざまな風習も、気候も異なる地方、地方で、大人とおなじように働いている少年少女たち。

その姿が、作文を手にとると、まだ一行も読まないうちに眼にうかんでくる。そのためか、読んだというよりも、もっと切実な印象が残った。

たとえば、そのひとの声を聞くような気がした。少年の作文は、さも男の子らしくひびき、少しその声は硬く、少女の作文は、あるときは黄色っぽかったり、非常に柔かかった。そして、どれもが、適当に自己をみつめ、ふり返り、自分がとびこんでいった大人の世界、現実とか社会といったもののなかに、自分を調和させるために努力していることを書いていた。

読んでいて、深い興味をそそられたのは、それぞれの地方色である。これは、もちろん読む前に私の期待したところだったが、やはり、はっきりと地方色が現われている。

栃木県の作文のなかで、農業をいとなむ自分の家で、田畑に出て働いている少女がこれからの農業の在り方をたのもしいほど具体的に科学的に夢に描いて、十八歳になったら普通免許を取って自動車の運転もしたいということなど、現代娘の代表とも思われた。働くためにも必要なのだろうけれど、休日ともなれば、遠く望むところへドライブに行こうという夢もふくまれているのだろう。農村の娘といえば、赤い手甲にカスリの仕事着、恥らいをもってという古い観念は、快よく破られる。こういう若いひとたちによって、農村の空気もすっかり変っているのではあるまいか。

新しい農村が生まれてきているとこの少女の作文から信じさせられた。

これとはあべこべに、九州のある少年は、やはり家業である農業に従事しながら、将来は歌手になりたいという願いがあった。

それがいいとか、いけないとかはさておいて、いまの素朴な少年の夢として、見逃がすことができない。

床屋さん——理髪店に住みこんでいるひとの作文も二つほどあった。そのなかで、小学生のときから、おかあさんの内職を手伝ったり、魚屋さんに、学校から帰ってくると手伝いに行く中学生もある。

おサジミを届けるお得意さんを間違えて、ご主人にどんなに叱られるだろうかと心配して、仕事に就いたひとが感じるだろうと思われる不安が、明るく新鮮で、微笑ましい。きびしい教育をうけて、その技術を身につけるひとたち。

そこには、最も厳格な先生たちがいて、教育が終って出た職場は、一秒の何分の一も、一ミリの何分の一もおろそかにできないところ。ここにも、自信に満ちて、こわいが、誤ちを叱ってくれる先輩がいた。

これは精密工業の会社で働くひとにとってもおなじだった。

休み時間にバレーボールをするよろこび、レクリエーションのたのしさなども、このひとたちの汗にまみれた健康な頬といっしょに、読んでいてじきにこちらに触れてくる。

これらに比べて、中小企業とか店のようなところで働いているひとの生活はさまざまだ。

兄さんにひきつづいて新聞配達をしている少年

力を出さなければならないそのつらさ。届けた先の家人の声は、冷たい外の心細さを知らないぬくもりのなかにいる声である。

家事手伝いの少女の作文もいくつかあった。ご主人も奥さんも、家を外にして、昼は働きに出ている家庭である。そこの子供たちの相手となり、洗濯から掃除、夜の食事の用意までするる。その家庭にとっては、なくてならない存在の彼女。

病院で働くうら若い看護婦さんから寄せられたものも、数が多かった。みんな中学校を出て、準看護婦の資格をとったり、またそれをとろうというひとたちで、病院というところ、看護婦の世界の封建性を訴えているのは、大会社や中小企業の世界が、かなり明るく、仕事はきびしくとも、吸う空気は案外のびのびしているので、それに比べて目立って、暗かった。

といっても、大会社に入社できても、ここで模範的な熟練工になろうという少年と、いち早く社会の壁につき当っている少年がある。

殊に中小企業とか店で働く少年たち少女たちには、仕事が終って高校に通うことのたのしさだけが強調されていた。

それは、大工場で働くひとたちにもみなおなじことであるようだった。

作文を寄せている少年少女たちには、両親が揃って健在でも、きょうだいが多くて高校進学をあきらめたひともいたが、やはり多いのはおかあさんだけというケースだったと思う。

それでなかったら、おとうさんが病気で働くことができないという事情の下で、かれらは早くから働いて生きることへの覚悟をしていた。

それだけに定時制高校へ通うよろこびはかれらの心の支えのようである。

例外に洋服屋さんに住込んで、仕立てを修業している少年や、家業の畳屋さんになろうと、立派な職人をめざして努力している少年。このひとたちは、いずれも技術に自信をつければ、というだけではない、むしろ家業に就いているところが頼もしく、輝いて、おとうさんや兄さんといっしょに働きながら、年少者には無理なほどの重労働の経験をしている少年もいた。

少女の書いた三重県の養殖真珠場の作文も、文学的に、その題材のめずらしさとともに目立っていた。

全国の五千数篇のなかから選ばれたものだけに、いずれも、すばらしい生活記録であった。その字が立派なことに感心した。

気になったのは、生活にも労働にも、あまりに模範生たらんとしているものがあったことだが、これも案外少なく、四、五篇ていどではなかったろうか。

それよりも、正直に書いているものに、信頼をもった。

たとえば、主任が、仲間のひとりだけに目をかけて、自分を無視し、それ以上につらく当るのを、あるとき職場での不満をいうようにといわれ、指摘する。主任は不愉快そうではあったが、それ以来、ひとりだけによくするのをやめたという作文など、読んだあと心強い、何かし

らほめてあげたく思った。

この年齢で、生きることに真剣で、生活をからだで知っているというひとたち。しかも、少年少女もおなじように、自分の成長を自分で支えようとしている。おそらく、この貴重な作文は、あらゆる国の働く年少者にも共通した問題をふくんでいることだろう。これらを数篇でもいいから外国に送り、各国からも日本におなじように働く少年少女の作文を紹介されたら、いっそう意義深いのではないかと思った。

（婦人、三十八年度生活文中央選考委員）

第十七回働く年少者の保護運動について

働く年少者の保護運動は昭和二二年労働省の発足以来毎年実施され、働く年少者の保護福祉の向上に貢献してきた。

働く年少者は、身体的にも精神的にも形成の過程にある。その身長、体重、胸囲などの身体の外形的発達は中学生時代に年間増育量が最高に達し、その後も発育を続け男子は二〇歳前後、女子は一九歳前後で発育が終るものといわれ、知的機能の発達も男女とも一七、八歳でピークに達するものといわれている。

成長の過程にある年少労働者がその素質を伸ばし、心身ともに立派な産業人・社会人として成長するためには、使用者をはじめとする社会一般のこれに対する特別の配慮が必要である。職場における労働条件の向上、労働環境の整備を図り、労働が心身の発育を阻害しないよう配慮するとともに、一歩進んで余暇生活を積極的に進めることによって、年少者の健全な育成につとめなければならない。

余暇は元来、労働による疲労を原状に復し、明日の労働に備える必要から確保されたものであるが、このほかにILOツ・レクリエーションなどを通じて健康な身体の形成につとめ、趣味・教養・娯楽・勉学などを通じて人格の陶冶を図ることが必要であろう。

この観点から第一七回保護運動は年少者の明るく、ゆたかな余暇生活の推進にその目標を置き、運動を展開することになった。

その運動の内容としては、要綱の中にもあるように「適正な労働条件による余暇の確保」である。前述のとおりとかく問題のあった中小企業の労働条件も、若年層の求人難を契機として著しい改善をみたが、まだ長時間労働や休日労働をはじめとする労働基準法違反の労働条件が一部に散見される。適正な労働条件を確保することは労働が心身の発育を阻害しないためにも欠くことのできないものであると同時に、年少者の成長の糧となる余暇を確保する意味からも最も重要なものである。

次に年少者のために確保された余暇を、その目的に沿って有効に利用させ、いかに資するかということが働く年少者の余暇利用の課題である。

年少者は余暇を休養にあて、明日への労働にそなえることはもとより、スポーツ・レクリエーションなどを通じて健康な身体の形成につとめ、趣味・教養・娯楽・勉学などを通じて人格の陶冶を図ることが必要であろう。

この観点から第一七回保護運動は年少者の明るく、ゆたかな余暇生活の推進にその目標を置き、運動を展開することになった。

その運動の内容としては、要綱の中にもあるように「適正な労働条件による余暇の確保」である。前述のとおりとかく問題のあった中小企業の労働条件も、若年層の求人難を契機として著しい改善をみたが、まだ長時間労働や休日労働をはじめとする労働基準法違反の労働条件が一部に散見される。適正な労働条件を確保することは労働が心身の発育を阻害しないためにも欠くことのできないものであると同時に、年少者の成長の糧となる余暇を確保する意味からも最も重要なものである。

次に年少者のために確保された余暇を、その目的に沿って有効に利用させ、いかに資するかということが働く年少者の余暇利用の課題である。

年少者は余暇を休養にあて、明日への労働に備える必要から確保されたものであるが、このほかにILOツ・レクリエーションなどを通じて健康な身体の形成につとめ、趣味・教養・娯楽・勉学などを通じて人格の陶冶を図ることが必要であろう。

この観点から第一七回保護運動は年少者の明るく、ゆたかな余暇生活の推進にその目標を置き、運動を展開することになった。

その運動の内容としては、要綱の中にもあるように「適正な労働条件による余暇の確保」である。前述のとおりとかく問題のあった中小企業の労働条件も、若年層の求人難を契機として著しい改善をみたが、まだ長時間労働や休日労働をはじめとする労働基準法違反の労働条件が一部に散見される。適正な労働条件を確保することは労働が心身の発育を阻害しないためにも欠くことのできないものであると同時に、年少者の成長の糧となる余暇を確保する意味からも最も重要なものである。

次に年少者のために確保された余暇を、その目的に沿って有効に利用させ、いかに資するかということが働く年少者の余暇利用の課題である。

年少者は余暇を休養にあて、明日への労働に備える必要から確保されたものであるが、このほかにILOツ・レクリエーションなどを通じて健康な身体の形成につとめ、趣味・教養・娯楽・勉学などを通じて人格の陶冶を図ることが必要であろう。

この観点から第一七回保護運動は年少者の明るく、ゆたかな余暇生活の推進にその目標を置き、運動を展開することになった。

その運動の内容としては、要綱の中にもあるように「適正な労働条件による余暇の確保」である。前述のとおりとかく問題のあった中小企業の労働条件も、若年層の求人難を契機として著しい改善をみたが、まだ長時間労働や休日労働をはじめとする労働基準法違反の労働条件が一部に散見される。適正な労働条件を確保することは労働が心身の発育を阻害しないためにも欠くことのできないものであると同時に、年少者の成長の糧となる余暇を確保する意味からも最も重要なものである。

次に年少者のために確保された余暇を、その目的に沿って有効に利用させ、いかに資するかということが働く年少者の余暇利用の課題である。

年少者は余暇を休養にあて、明日への労働に備える必要から確保されたものであるが、このほかにILOツ・レクリエーションなどを通じて健康な身体の形成につとめ、趣味・教養・娯楽・勉学などを通じて人格の陶冶を図ることが必要であろう。

この観点から第一七回保護運動は年少者の明るく、ゆたかな余暇生活の推進にその目標を置き、運動を展開することになった。

その運動の内容としては、要綱の中にもあるように「適正な労働条件による余暇の確保」である。前述のとおりとかく問題のあった中小企業の労働条件も、若年層の求人難を契機として著しい改善をみたが、まだ長時間労働や休日労働をはじめとする労働基準法違反の労働条件が一部に散見される。適正な労働条件を確保することは労働が心身の発育を阻害しないためにも欠くことのできないものであると同時に、年少者の成長の糧となる余暇を確保する意味からも最も重要なものである。

次に年少者のために確保された余暇を、その目的に沿って有効に利用させ、

第十七回 働く年少者保護運動実施要綱

一、趣　旨

心身ともに成長の過程にある働く年少者は、働く生活からくる影響を受けやすい青年期にあるので、労働条件、人間関係をはじめ職場内外における諸条件について特別の配慮が必要である。

本年は、働く年少者の一人一人が余暇を有効・積極的に利用して個性・能力を伸ばし、人格形成に努め、立派な産業人・社会人として成長することができることを期待して第十七回働く年少者の保護運動を実施する。

その運動としては、働く年少者にとっての余暇の意義とあり方、適正な労働条件による余暇の確保、余暇利用施設の充実、余暇利用に対する便益の提供など働く年少者の余暇について使用者をはじめ社会一般の理解と協力を得ることとし、働く年少者に対しては余暇の活かし方について自覚を促すこと。

二、標　語

明るく、ゆたかな余暇生活から
明日への希望が生まれる
——働く年少者の余暇活用をすすめるためにおとなの積極的な援助を——

三、期　間

昭和三八年一一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・日本労働協会・日本新聞協会・日本放送協会・日本民間放送連盟

六、賛助機関・団体

法務省、文部省、厚生省、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、全国農業協同組合中央会、全国漁業協同組合連合会、全国森林組合連合会、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、全日本労働総同盟組合会議、全国産業別労働組合連合、中立労働組合連絡会議、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、全国高等学校定時制通信制教育振興会、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) 第十二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功績顕著な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研究会開催

(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　第十二回働く年少者の優秀生活文労働大臣賞授賞式

ロ　第十二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。

(2) 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、余暇利用施設等の諸問題についての座談会、研究会、講演会等を開催し、年少労働者の余暇活用を積極的にすすめる機会とする

ロ　中小企業（特に商店等）の使用者と年少労働者福祉員との座談会

年少労働者の余暇の有効・積極的利用をはか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　年少労働者福祉員連絡協議会

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活動の円滑化をはかる。

ニ　中小企業に働く年少者のつどい

小地域ごとの働くことのつどいを開催し、余暇の意義とあり方について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の保護・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) 年少労働者の余暇活用をはかるため、適正な労働条件の確保、余暇利用施設の充実、余暇利用に対する便益の提供などをさらにすすめ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) 地方の実状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殊事情に応じ、本運動の趣旨にそった行事の実施

電気機械器具製造業に働く年少者

（実態調査結果にもとづく経営者側との懇談会から）

最近非常に急激な生産の増加を示している電気機器製造業には、労働者総数の一四・八％にあたる多数の年少者が働いていますが、婦人少年局がさき頃実施した電気機械器具製造業の年少者労働実態調査が纏まりましたので、それを機会に去る六月十六日、大企業および中企業の使用者の方々にお集まり願って、その報告を兼ねた懇談会を開催して、年少労働者を取まく問題について労働時間・休日・休暇をはじめ、入職初期の指導、配置・教育訓練、福祉施設と余暇生活、生活相談、職場の人間関係、就学の状況等について話し合いを行ないました。以下懇談会の概要を紹介します。

× × ×

渡辺年少労働課長

昨年六月皆様方をおわずらわせいたしました電気関係に就労している年少者の調査結果がまとまりましたので、本日御多用中お運び願って懇談会を開催いたすことといたしました。よろしくお願い申上げます。

労働時間、更に年次休暇については年少者の要求以上に改善されている事業所もありますが、一方年少者の意見としては労働時間が長い、学校へ行こうと思っても仕事の関係で行けないと述べています。

入職期の指導について

さて入職初期の指導の問題に移りまして、調査の結果から、入職時のオリエンテーションは大、中、小いずれの事業所もおやりになっているようですが、「やって良かった」「やり方についての工夫について」「やっていない理由」などお聴かせ下さい。

ミツミ・小田

私共の会社では、新卒の採用時には二〇〇人くらいとるのですが、求人難のためにどうしても中間採用をやりませんと求人が追いつかない状態なので、四月の上旬に採用して五、六、七月に中間採用をしています。この中間採用者をまとめて入れればよいのですが、非常に急ぐものですから、今日は三人、昨日は五人といった採用の仕方をやっています。このような人達に対しては、工場見学は行なわず、説明も簡単になっています。

職場に入ってすぐ教え込むのはどうかと思うが、新卒の場合は集合教育をやり、一方組長・職長が職場毎に行なっています。

次に寮の問題ですが、舎監を置いて随時懇談会を開いて効果を上げています。

渡辺年少労働課長

入職の最初に指導を行ない、その後再びやられることがありますが、またグループ毎に実施している事業所がおありですか。

横山電気・岩淵

うちの会社では四月下旬、三日間軽井沢で会社の概況等を説明しています。最後に数育祭を開きますが、不平不満はなく、好評を得ています。

電気音響・金沢

うちでは八〇～一〇〇名位を三日間集合教育を行ない、その後現場に配置している。最初三か月は試用期間で、中途採用はあまり行なっていません。特に年少者の躾には社長が力を入れており、一人前の女性を育てることに集中して教育をし、社長の母堂に中卒者を一～二年その点をまかせていますが、行なわなかったよりは良くなったといえると思う。

また週に一回程度民謡、盆おどり等を指導して貰っているが、仕事への影響はないように思われる。

フォスター電機・野田

仕事の面で不満が多いときは、ハイキングとか、キャンプを張るとかしていたが、初めは不満があって、ずいぶんきつい事をさせるなどと言った声もありました。しかし後になると結構楽しんでいるようで、順応して行くように思われる。

配置転換について

渡辺年少労働課長

それでは次に配置換のところへまいります。仕事が変化がなく、単純で面白くない、このことが年少者にとっては配換を希望する声となって出てくる。実際問題としては、配属される職場の数は一定しているので、これに各自の希望を合わせて行くことは大変です。年少者の思うようにはなかなかできにくいので、一般的に配置換にはどのような裁量をしておられるか、御苦心談でもうかがいたい。

フォスター電機・野田

配置換の希望というものは、苦情があるから出て来るものですが、苦情処理委員会がありましてもそこには苦情はなかなかでてこない。そこで各職場ごとに苦情聴取委員を作ってやっています。また同じ職場で同じ仕事を長くやっていると、仕事がいやになるので、ある程度、希望をいれるようにしている。

谷野婦人少年局長

その苦情処理委員会で苦情を聴く方法はどうしていますか。

出席者（アイウエオ順）

岩崎通信機株式会社 労務課長	棚橋　稔
沖電気工業株式会社 労務係長	大木直枝
共立電気計器株式会社 庶務係	井上徳衛
光電製作所 調査役	岩吉松之助
電気音響株式会社 人事課主任	金沢秀敏
東京冷蔵器株式会社 労務担当者	松野永資
東海科学工業株式会社 総務部長	稲垣敏夫
日本電気株式会社玉川事業所 動労課長	村松盛雄
パイオニヤ株式会社大森工場 労務係	石崎道子
三立電気製作所 総務課	街　貞雄
富士電子工業株式会社 総務次長	大内　弘
フォスター電機株式会社 労務係	野呂　謙
ミツミ電機株式会社調布工場 労務係長	小田　融
横山電気製作所 労務係	岩淵茂弘
労働省婦人少年局 婦人少年局長	谷野せつ
年少労働課長	渡辺　孟

電気機械器具製造業で働く年少労働者

フォスター電機・野呂

それは聴取員が職場毎にメモを持ってはいって行き、その結果を苦情処理委員会で発表し、委員会で解決できることとは処理し、そこで処理出来ないものは最高機関にもって行くことにしています。苦情処理委員のメンバーは、現場によく精通しており事情のわかっている人と、現場の課長と二～三人で構成しており、一年たつと交替している。

谷野婦人少年局長

辞令はお出しになりますか。

フォスター電機・野呂

出しません。

パイオニア・石崎

自己申告表というものを職場におき、それに配置換を望む旨を記入し、所属長のところへ持参し、面接の上、考慮することの出来る分についてはするようにしています。

谷野婦人少年局長

その申告表は希望者のみに書かせるのですか。或いは義務制ですか。

パイオニヤ・石崎

一応用紙は労務係の私が持ってゆき、配置転換のみでなく、他のことも書かせています。

ミツミ電機・小田

現場から現場への移動が多いですね。

フォスター電機・野呂

現場から事務に変るには、定時制高校を出た場合は一応の資格審査をして、それを通れば資格を与える。例えば賃金が安い場合は高卒まで引き上げるというようにしている。

Aの仕事がよいように思われて、BからAに変わるが、結局はまたBに変るといったことが若年労働者に多くみられます。その場合は、無記名で書かせ、最終的に決定したときでないと名前が出てこないようにしている。

光電・岩吉

女子が事務を好み現場をきらうのには困っている。身分としてはうちの会社ではすべて社員とし、事務と現場はたえず交流させていますが、採用時には一〇人中、八、九人は事務にゆきたがる。ある女性が技術にすぐれた人であったが現場につけたら一年位して結核になり、そのため事務にかえたが他の女子従業員が、かわれるならば私も結核になりたい――(笑)といった実情です。皆様のところはどうでしょうか。

ミツミ電機・小田

私のところでは原則として事務は高卒、現場は中卒と高卒とが混っている。実際問題としては現業の方がどちらかというと賃金面がよいが初任給は同じである。女子が非常に多い関係で第一線の監督者は副長・班長ともに女性をあてている。しかし女性はまとまった仕事ではなく、事務系統でも補助的な仕事が多い。

電気音響・金沢

私のところでは試験制度を設けており、A級からE級まで分けている。A級職に合格すれば中卒者でも高卒並の待遇を与え、またこの試験に合格しなければある程度あきらめているのではないかと思われる。配置転換については、個人から言って来るものはある程度指導しているが、一方職場で使えない者の配置換に苦労している。

谷野婦人少年局長

定期的な試験は、現場も事務も両方ですか。

電気音響・金沢

現場と事務ははっきりと区別してやっているが、現場の移動は認めていません。最近電話交換手を内から採ったが、現場からの二十人ぐらいの希望者をテー

プレコーダーに吹込んでテストし、四人を採用しました。

岩崎通信・棚橋

私どもでは現場と事務の入替えはありますが、本人の希望はきいていません。

フォスター電機・野田

うちでも、同じことを永くやらせると飽がくる、それでたまたま事務に変わりたい希望がでると、現場の話合いで部分的に行なっています。

教育訓練について

渡辺年少労働課長

次に教育訓練についてお伺いしたいのですが、これは職業教育、日常の問題にも及ぶと思われます。まず職種が要求する職業訓練は、大企業では手仕上工・プレス工・捲線工が二年以上の訓練をしているものの率が高く、一方規模の小さい企業ではあまり訓練なさっていない。これらを考えますと、規模別に同じ手仕上工でも、やっている仕事が別だということ。同じような仕事でも訓練の仕方が違うので、従って各職場の中で、働きながら教えていく必要があると考えられる。

また、作業が細分化してゆき、一人がする仕事は単純化し、比較的長い訓練の必要がなくなり、一方特殊な場合には訓練が必要であると思われるが、如何なものでしょう。

電気音響・金沢

特殊なもの以外は一週間から二週間で一応一人前に育てるのが現状です。

ミツミ電機・小田

私のところでは三か月で一人前にさせるといった方法で、初めはベルトコンベアーには付かず、ベルトの上に皿などで材料をのせて訓練する。

電気音響・金沢

うちでは新卒のみのベルトコンベアーを編成し、一週間くらい見習としてやらせ、つぎに組手順を一五日くらいやって次第にピッチを上げてゆく方法を取っている。

横山電気・岩淵

私のところでは全員に対し、社内教育をやっている。新入社員は区別して、道徳教育とか職業訓練を一か月に二～四回行ない、一日二時間実施している。それから中堅女子社員には入社後三年くらいで再び行なっています。

渡辺年少労働課長

みなさんのところでは、どんな職種について職業訓練法による事業内訓練（六か月～三年）をやっておられますか。

富士電子・大内

機械関係は全部やっており、電気関係も今年から新設されましたので。…その期間は大体一年くらいです。

渡辺年少労働課長

今度おやりの電気関係はどのくらいですか。

富士電子・大内

ラジオの調整関係で、一年間訓練したいと考えています。

沖電気・大木

工務関係で一年間養成しています。

渡辺年少労働課長

機械の運転のためですか。

沖電気・大木

すでし高度のものです。

富士電子・大内

社会教育制度を設け、例えば、一年し二年間に留学させるといったことを行ない、これに要する費用は全額会社負担としている。そして会社の基礎的な者として勤務させる。

渡辺年少労働課長

先ほどの電子管の一年間くらいの訓練は中卒者に行なっているのですか。

富士電子・大内

中卒でラジオの調整について男子のみです。

沖電気・大木

うちでも中卒の男子のみです。

日本電気・村松

この調査のやり方で一週間未満、二週間以内とあるのはおそらく集合教育として何週間やったかについて調査されたのだと思うが、実態としてはみなさんももっとやっておられると思う。三日というと案外教育期間が短いと思われるが実際はもっとやっておられるのではないか。

私達は中卒の作業員は集合教育制をとらないで、オンザロックトレーニング形式をとった方が良いのではないかと思う。私共のところは職場の集合教育は三日間で、それ以外に一か月現場でやっている。また一部の職場では指導員制度があり、男子二五歳ぐらいのものに、軍隊の戦友式をもち、生活面にも指導をさせているが非常に評判がよいので、よかったら大々的にやろうかと思っている。

光電・岩吉

うちは六〇%が受注生産であるため流れ作業ができず従って一人前になるまでに中卒で最低一年はかかり、高卒でも一年かけぬと完全ではない。以前は高卒以外は入社できなかったが、中卒を採用し出して三年で、まだ研究余地があると思われます。

昇進昇給について

渡辺年少労働課長

それでは次に昇進・昇給ですが、特に最初に働きながら定時制にいっているものに対する考えをお願いいたします。

富士電子・大内

うちの会社では社長が学校を出ていないので、学校に行きたいという人には非常に積極的に援助してやりたいという考えを強くもっています。会社に入った時に学校（工業学校のみ）に行きたい者は書面で出すようにしている。高校を卒業した者も通学し、年間二〇〇万円くらい奨学金を出し、定時制・大学ともに三〇分程度の早退を認めているが、男子にくらべ女子は行きたがらない実状です。

光電・岩吉

うちでも大いに、就学を奨励し、卒業後の待遇を高卒並に引上げるというようにしている。たとえば通学時間の問題についても職場の長の裁量でやっています。会社が五時に終り、学校まで一時間から一時間半かかる生徒もおりますので、職場の長の裁量で早退届を出さずに便宜をはかっています。そして学校を卒業しますと身分もすぐに上げてやることにしています。なお、夜間・昼間の差別を致しません。

会社が小さいので年少者も少ないですが、高校在学中が男子七人、女子三人で、洋裁とかその他の各種学校には行っていません。女子の場合は普通高校に通学しているものは皆よく出来、残りはやや劣り、男子一六人中一〇人が学校に行っていますが、男子の方が大体学校に行きたがるようです。

会社としては、就学の者に月謝を支給しようか、時間を与えようかについて研究しましたが、月謝を出しても学校に行かねばなにもならないので、金の補助はしないで時間を与えることにしました。

ミツミ電機・小田

定時制を卒業したら、高卒の初任給にポンと上げられるのですか。

光電・岩吉

そうです。勤務年数等も加味して、そのようにするようにしています。この事は、社内の取扱いには能力等できめています。学力ではなく能力で判断しており、学校を出たからどうだということはなく実施しているが、今では劣等感を持つものが少なくなり非常に良い結果が出ています。

電気音響・金沢

その場合、能力差をどうしておられますか。

光電・岩吉

能力差は多少ありますが、一応高卒を基準に引上げており、他の高卒のものに比べて能力の低い場合は最低の基準でやっています。

日本電気・村松

うちは通学した場合に、もともと採用の時に作業員として採ったのであり、又身分制もあるので、中卒者にはその技能職の道はあるが、将来幹部になる資格はなく、定時制を卒業したからと資格を与えると基本的にいけないと考えている。

認めない理由は、一般的に全日制と定時制の学力は相当の差があり、高校を出たというタイトルだけで実際に非常な差が出てもおもわしくないと思われる。また就学に対し、どちらもよいということは、若い人達が腸の高いのに家でブラブラし思想活動、男女問題、借金して変な余暇生活等をするなら、学校へ行って勉強する方がまだましであるということです。

電気音響・金沢

うちでは、学校には積極的にやっているが、社内の取扱いには能力等できめています。この事学校を出たからどうだということはなくずれるといった気づかいはありません。中卒でも課長になることが出来、現在課長代理の人があるが、これは男子女子の区別はしていません。

渡辺年少労働課長

男子であれ女子であれ班長になるというところは外にございませんか。

電気音響・金沢

事務等に入ると男子と比較して見おとりがするので、女子は現場監督だけにしている。

ミツミ電機・小田

初めは中高とも一級であとは能力により上がり、班長になると二級となる。女子は現場の班長および七八名の主任がいる。能力があればどんどん引上げて行き又就学は奨励しているが、そのため時間をし、又大学卒は能力テストの試験をしている。資格制度により高卒、大学卒の区別をしている。職場毎に伍長、組長、班長制度を取っているが伍長（20歳～23歳位）の中には定時制に行っているものもあり、四時三〇分に夕食を出し、それから通学させている。

谷野婦人少年局長

通学者に三〇分の時間を与えて学校に通わせておられるがその穴うめはどうなさっていらっしゃるか、またチームワークがくずれるといった気づかいはありませんか。

富士電子・大内

差しつかえのないように最初から配慮を考えてやっている。

光電・岩吉

私のところも予定を組んであり、三〇分とは限らず現場の中でやりくりしている。

フォスター・野呂

積極的には良いといっていないが、学校に行きたい者には定時制高校を指定し、工場の近くの学校に行かせている。本人の住宅との関係もあり試験等の時は早退届を出させ認めている。

光電・岩吉

今のお話とは別ですが、うちには女子の課長がおり、高卒で販売課長で非常にまじめでかたい人です。御参考までに。

福祉施設余暇利用、生活相談と交友関係

渡辺年少労働課長

それでは福祉施設、余暇利用、生活相談と交友関係をまとめてお願いいたします。最近クラブ活動が重要な役割を持って来ていますが、これをどのように進めておられるか福利厚生に対する御配慮、それから生活相談と交友関係等につきましてお伺いしたいと存じます。

ミツミ電機・小田

うちでは女子が多いのでクラブ活動を、学校形式とし、火・木・土を指定して外

部の先生につき和洋裁、生花、茶、手芸等を皆喜んでやっているが、場所の関係で全員を収容できないため、簡単な面接試験によりその意欲をみてきめている。約三二〇人くらいの年少者です。

光電・岩吉

うちでも茶道・華道・山岳・コーラス等は先生を招いて毎週やっており、出席率は非常によい。

渡辺年少労働課長

その費用は個人負担ですか、会社負担ですか。

光電・岩吉

私の会社では親睦会で予算を計上し、これに会社が援助している。また、自主的運営で会社はノータッチの方式です。つまり当社はクラブ活動に対し、干渉しないことにしているが、いつでも相談に来いといってます。また昼めしは無料提供、薬類は小さいことは医務室に行きいくらでも使って良いことにしている。

渡辺年少労働課長

余暇活動に対する苦心談でもありましたらお願いします。

光電・岩吉

これは会社内の雰囲気とか会社の経営状態とかできまると思う。

ミツミ電気・小田

私のところでは映画を金曜日に行ない劇映画二本立で、金曜劇場とよんでいます。

横山電気・岩淵

私のところも映画をやっています。

渡辺年少労働課長

最近の生活相談とか苦情処理はどのようになさっていますか。

電気音響・金沢

私のところは昨年からカウンセラーを置きましたので悩みごとの相談は一応係長が様子を察知し、週二回くらいそちらの方へ送り解決を図っている。わが社では家庭的に恵まれない人が多いので家に帰っても相談相手がいない人が多いことから実施したが、休み時間を利用し、あるいは投書箱等により現在かなり成功しているようです。

渡辺年少労働課長

このような制度により離職する人が少なくなったということはありませんか。

電気音響・金沢

私のところでは大分安定してきたので長い目でみて行きたいと考えている。

富士電子・大内

現在何人ぐらい利用していますか。

電気音響・金沢

大体月に二〇件くらいです。

ミツミ電機・小田

そのカウンセラーになる人はどうなさっていますか。

電気音響・金沢

女子の先輩の中から選んでいます。

日本電気・村松

うちでは東京都に依頼しています。

三立電機・街

年少者が借金をする時はどのようにしていますか。また、どのような相談が多いのですが。

電気音響・金沢

会社の方で面倒をみていますが、ケースによってちがうので私共は詳しく知りません。相談の内容は家庭的なものが多く、あとは結婚相談が多い。

渡辺年少労働課長

職場の苦情が多いと思いますが…。

電気音響・金沢

配置転換のことが多いです。苦情処理委員会がありますが、大げさになり、あまり利用されないので、カウンセラーの状況報告ぐらいにとどめています。

東海科学・稲垣

私のところでは今年女子五名採用のうち四名が韓国人（帰化人）ですが、差別をしない方針で、特異な人をとった理由は育て方によってはよい方に行くのではないかと思ったからです。また或る大会社で手に負えなくなった男の子で非常に反抗心の強いという子を学校の先生とも相談して入れ、働いてもらっているがよく行っている。ほかに小児マヒの男の子も働いているが明るくのびのびとなり、人との応待もスムースに行くようになったが、こういった特殊な人も使いようでは良く働くようになるのではないかと思われる。相談相手ということになると、ともかく話しやすい環境を作ってやることが望まれ、職場の先輩などが聞いてやることによって漸次解決してゆかねばならないと思います。

光電・岩吉

五、六年前に、社員に対してどんな事でも困ったとは相談せよといったが、誰一人行きませんでした。その次に総務部長のところに行けと話したら、借金以外は何もなかった。その次に私がなりましたら、私は日大の講師をしておりますが、私のところには何でも持ちこまれ、現在よわっているところです。（笑）

富士電子・大内

私共のところでは昼休みに夜間通学の生徒に英語を教えているが、将来のことについての相談にも来るようになった。

渡辺年少労働課長

時間がまいりましたので、この辺で終りたいと思いますが、職場の人間関係には皆様方もいろいろ配慮されていると思いますので、お気付きの点がございましたら、いつでもおきかせいただきたいと存じます。私ども、年少者の方々が十分に仕事をやっていけるように努力いたしたいと念願しておりますので、婦人少年局に対する御意見なども御遠慮なくおきかせいただいて、今後とも御援助と御鞭撻をお願いする次第でございます。今日はお忙しいところを長時間にわたり貴重な御意見を伺わせていただきまして、ほんとうに有難うございました。

（文責・年少労働課）

職場のカウンセリング制度

——京浜地区の主要事業場の訪問調査から——

年少労働課

最近、職場における人間関係の重要性が認められ、その改善、調整をはかるための一方策として産業カウンセリング（産業人事相談）制度に深い関心がよせられ、約一四〇社がこの制度を導入しているようであるが、中小企業でこれをとりいれている例はほとんどないといった状態である。今回婦人少年局で相談制度を実施している会社を事例的に調査したが、その中から二社を選んで紹介する。

事例一　M社〝身上相談室〟

概観——当社は全国七一か所の工場と多数の営業所を持ち、電気・通信その他の機械器具の製造販売を行なう三万六千人の従業員を擁する大企業である。関西にある本社では昭和三二年十二月より身上相談室を設け、現在全社で10名のカウンセラーが活躍している。今回の事例調査の対象となった関東地区の相談室へ専属のカウンセラーが設置されたのは昭和三七年七月でそれ以前は本社のカウンセラーが時々出張して相談にあたっていた。

制度の目的——身上相談室は、従業員の福祉のために、会社の業務とは無関係にかれらの悩みや相談を取り扱いたいという社長の考えにもとづいて人道的な見地から始められたもので、従業員が悩みから解放されて楽しく働けるようになることを目的としている。したがって、生産性の向上とか労務管理面の効果にはこだわっていないということである。

相談室の位置——相談室は、全従業員とその家族の福祉と相互親睦をはかるために生まれた共済会という機関の活動の一環として設けられており、カウンセラーは嘱託として共済会の事務局長に従属している。

相談担当者——一名（男子、五七歳）他の会社でカウンセラーを三年間勤めた豊富な経験の持主であり、停年退職とともに当社の身上相談役となった。いわゆる来談者中心の（非指示的）カウンセリングを営んできた人である。

相談対象——東京近辺の工場・支店・営業所など九事業所に働く従業員約六千人。

相談時間——一定のスケジュールで一週間に九事業所を巡回して相談にあたっている。したがって一事業所の相談日は週一回で半日または一日である。上司に了解を得れば勤務時間中にいつでも来室してよいことになっているが、できるだけ気軽に利用してもらうために、勤務時間より一時間延長して五時半まで相談役が在室している。電話で来談申込みをする者が多いが、直接来室してもよいことになっている。

相談場所——各事業所の実情にあわせて、応接室・会議室・診療所内の部屋などが選ばれている。

相談内容・件数——相談のケースについて記録しない方針がとられているので確かなことはわからないが、三七年七月から一か年間で約六〇件の相談が持ち込まれ、このうち一回の面接で解決するものが四〇～五〇％あり、平均すると一件についての面接回数は二～三回となる。相談内容を件数の多いものからあげると、結婚問題・職場問題・異性問題・家庭問題・経済問題・健康問題・住宅問題・法律問題・思想宗教問題といった順位になる。来談者中心の「非指示的」面接法がとられているので、来談者（クライエント）が配置転換を希望している場合でも相談役が人事部へ連絡をとるというようなことはなく、さらに相談の過程でどうしても人事管理面の措置が必要だとわかった時でも、来談者が自ら上司なり人事担当者へ相談に行くように面接が進められる。問題解決のイニシアティブは常に来談者の手にゆだねられ、したがって、相談役が会社の組織を乱すようなことはないわけである。

制度の効果——従業員に対するアンケートの結果では、相談室を利用した経験が無くてもこの制度があることを喜んでいる者が非常に多い。しかし「出勤率の向上といった具体的な現象も見られないし、利用者からあとで感謝されたり経過報告を受けたりすることもほとんどない。もしこういう事実があったとしても他の原因が作用したかもしれないので、カウンセリングそのものの効果を厳密に把握するのは不可能に近いと考えて、今のところ効果については気にかけないでやっているが、一応成功しているのではないか」という相談役の話であった。

問題点——「相談室は完全に秘密厳守で相談内容についてはどこにも洩らさないい」とPRしているが、まだ、「秘密が守られないのではないか」と心配する者もあり、反対に「全然どこにも通じないのなら相談に行ってもつまらない」という者も一部にあるそうで、相談制度についての正しい理解と認識をはかることの難しさを物語るものといえよう。また、診療所内にある相談室の方が利用者が多いということは相談場所の選定について一つの示唆を投げかけている。

事例二　N社〝身上相談室〟

概観——当社は、ラジオ・テレビ・テレオ電蓄等各種音響機の製造販売を行なう従業員数約六千の企業である。営業所は全国に散在しているが、従業員の

約七割が本社と工場のある京浜地区に集中している。

当社では職場における人間関係の改善、調整に早くから着目して、人事部では四、五年前から産業人事相談制度について研究を進めていた。たまたま厚生課において明るい生活運動推進の途上で、生活相談の必要性を痛感していた。このような二方面からの要請が合流し、経営トップ層の理解も得て、昭和三五年四月に身上相談室が設けられた。

制度の目的――相談室は人間尊重の立場から従業員個人のために家族ぐるみの問題解決への援助を与えることを目的としている。間接には企業にも利益をもたらすであろうが、制度の性質上会社のための目的を打ちだすことは避けている。

相談室の位置――一応厚生課の所属になっているが、職制上の制約を受けることはなく独立した機関である。相談役は課長待遇を受け、相談室の運営を一任されている。

相談担当者――相談役一名（男子、五九歳）ながく銀行に勤務していた人で、社長にみこまれて相談室開設と同時に相談役となった。講習会等に参加した他、自分でもカウンセリングについて研究を重ね、現在、神奈川カウンセリング研究会副会長、日本産業カウンセラー協会理事をしている。

相談員一名（女子、三四歳）。社会事業短期大学出身でメディカルケースワーカーの経験を持つ人である。明るい生活運動の仕事を七割ぐらい兼務している。

来談者は希望に応じて担当者を指定することができるが、大部分を相談役が担当している。

相談対象――京浜地区の従業員約四千二百人とその家族。

相談時間――休日を除き毎日午前九時から午後五時まで。工場の就業時間は午前八時から午後四時までであるが来談者の便宜のために一時間ずらせてある。さらに毎月十日と二十日には午後六時まで延長するなど細かい配慮がなされている。本社・東京営業所などへは月一回巡回相談に行っている。職場九か所に申込み用紙を備えた相談箱を設けてあるが、電話申込み、直接来室する者が多い。

相談場所――本室は、従業員の厚生施設として集会等に利用されている寮の応接室で、平素は全く人の出入りのない静かな環境にある。分室は、工場の付属診療所内の一室で家族計画相談室や診療室と隣接しており、人の出入りのはげしい所である。来談者の希望によってどちらかを使用することになっているが、利用率は分室の方がはるかに高い。

その他の配慮　社内報やポスターで制度の周知徹底をはかる一方、相談役が従業員の座談会に出席したり、時折職場へ顔を出して従業員に親しみを持たれるよう努力している。

相談内容・件数――開設以来三か年間の相談件数は四八五件で月平均一三・五件、面接回数は月平均四二回である。このうち八割ぐらいは他人に聞かれても恥ずかしくないといった種類の問題で勤務時間中の来談が多い。純粋な来談者中心の（非指示的）面接を行なうのは一割ぐらいである。相談内容を分類すると次のとおりである。

○職場における問題（一二・七%）

配置転換	九・九%
人間関係	二・八%
雇用形式・昇進	二・一%
給与	一・二%
福利厚生	一・〇%
服務	〇・六%
作業環境	〇・二%
職場雑事	三・七%

○家庭における問題（七八%）

法律問題	二二・七%
異性問題	一六・七%
経済問題	六・六%
病気療養	六・〇%
育児・教育・就職	五・六%
思想・宗教・人生観	二・一%
家庭雑事	一八・八%

制度の効果――どんな相談にも応じているので、弁護士、不動産業者や結婚相談所、職業安定所、住宅金融公庫など社会的資源も活用して問題解決を援助し、相談件数の七四%が解決し、利用者に喜ばれている。こういう制度があるという安心感が従業員の気持をおちつかせ、この問題点――最近は係長や課長が部下の問題について来談することが増えて、役職者の相談室に対する理解が高まっていることのような状勢に応じて、管理監督者層へカウンセリング理念を導入することが考慮されている。問題解決の途上で会社の人事に介入する必要が生じるケースもあるが、あくまで職制との摩擦を生じないよう注意している。

×　×　×

この他六社を訪問したのであるが、相談担当者は人生経験の深い定年前後の男性が多く、同じ社内から物色されて相談――担当者となったものが五例あった。専任のカウンセラーがおかれているのは四例で、他は会社の重役であったり、養成訓練や厚生面の仕事を兼務している。相談担当者が他の仕事を兼ねていることは、ある場合には来談者のために心理的カモフラージュがつくられて利用率が高くなるという良い面もあるが、兼務の性質によって、あるいはそのために相談担当者が多忙になり面接時間が限定されてくる等の逆効果を招くようである。

豪華な相談室を設けているところ、従業員の寮などを利用しているもの、社内の一室を相談室にあてている会社などさ

まさまであるが、付属診療所内の一室を使用している例の方が比較的よく利用されている。

どの相談担当者も原則として来談者中心の（非指示的）立場に立って面接を行なっている。しかし実際には法律や住宅問題など単なる情報提供程度で解決するケースも多く、時間の関係もあって、折衷的カウンセリングを多く行なっているのが実情のようである。

相談制度の効果を測定することは非常に困難であり、まだ多くの問題が残されているが、どの会社でもこれに対する期待は大きく、より充実した制度とするための努力が続けられている。

第11回
全国青少年代表会議について

中村知弥

本年も例年のとおり、去る八月十日から十四日まで、中央、都道府県、六大市青少年問題協議会等の共催により静岡県御殿場市の「国立青年の家」で第十一回全国青少年代表者会議が開催された。参加代表者は各都道府県及び六大市の予選を経て選抜された十五歳以上十八歳までの勤労青少年で一地区男女各一名で全国から一一三名が会議に出席した。

期間中は全体会議、分科会、富士登山等の日程があり、両会議当日は雨にたたられたが、富士登山は晴天に恵まれほとんど全員が元気に登山を敢行して無事に五日間にわたる行事を終ったのである。

本年の開催趣旨は、近時国民の間の社会道義心の低下、公徳心の欠如ということが問題視されているが、社会共同生活の秩序を保持し、平和な社会生活を営んでゆくためには、国民全体が深く反省し、日常生活において必要とされる公徳心を身につけ、これを実践するようにつとめなければならない。このためには、青少年の健全な判断力と行動力に期待するところが大きい。ここに、全国青少年の代表者による会議を開催し、青少年のあり方を協議する機会を作り、より健全な歩みへの契機とするとともに、青少年の声をきき、適切な青少年対策に資する目的をもって開催されたものである。

第一日目は、中央青少年問題協議会委員でありかつて子供ニュースの放送で親しまれた評論家村岡花子先生より「新しい世代の精神」と題し、若い世代の青少年は自分の仕事の対象を明確にしてその目標に邁進し、それぞれの地域社会における良き隣人とならなければならないという内容の講演を約一時間にわたって行なわれた。引き続いて参加者全員による全体会議が出席者の中から選出された議長、副議長、書記のもとに自主的に運営され本年の議題についての意見発表及び活発な発言があった。

翌二日目は分科会で全員が四分科会に分かれ、一分科会約三十名程度の者で編成され代表者による座長、副座長、書記等四名が議事進行を掌り討議を行ない、大学教授、関係各省の担当者が四、五名助言者として同席した。

分科会は、本年の議題を次の事項を中心として家庭及び一般社会の具体的な諸問題を通じ青少年の公徳心の振興について討議を行なったのである。

一、一般にどのような場合に、公衆道徳が守られていないか、その原因はなにか。また、これを是正するにはどうすればよいか。

二、とくに公共の物は大切にされているかどうか。大切に保護され、利用されるようにするにはどうしたらよいか。また、道路・広場・公園・劇場その他公衆の利用する場所はきれいにされているかどうか。これらを美しく整えてゆくにはどうすればよいか。

三、家庭内における道徳と公衆道徳との関係をどのように考えるか。またこれらをどのように調和させ、育ててゆけばよいか。

四、公衆道徳を無視する社会環境と暴力的行為を排除し、明るい社会をつくるためにはどうすればよいか。

五、青少年の共同生活における非行集団をなくし、健全なグループをつくるにはどうすればよいか。

一の事項は各分科会共通とし、それに加えて一分科会は二、二分科会は三、三分科会は四、四分科会は五、と各二事項について終始熱心な意見発表と討議が行なわれた。私は第一分科会に助言者として出席した。各分科会で討議された概要を述べよう。

一、公衆道徳が守られない原因とその是正方法について

(一)家庭のしつけ　家庭におけるしつけが公衆道徳まで延長されていない。親の個人主義的な考えが子供の行動に反映する。幼少時代の教育に問題があり特に道徳教育について不十分である。望ましい家庭のあり方として家庭を明るくし心より話し合える場を持つことが必要であり、家庭が団らんの場であると同時に教育の場である。お互に家族の人格を尊重し合い、道徳について忌憚のない話し合いを行ない、相互理解の機会を作る。そして家庭内の道徳をどのように社会に実践するかを考えなければならない。

(二)学校の道徳教育　学校における道徳教育が不十分である。もっと道徳教育に対し積極的にとり上げてもらいたい。社

会教育を活発化し広範囲に促進すること。先生が自分達の悩みごとを聞いてもらえるような雰囲気を醸成するとともに、自分達の悩みごとを積極的に先生に相談するようつとめる。学校生活において中学生時代までは先生と生徒の間は親密であったものが、高校生になると両者が疎遠となるので、もっと親密の度を深めたい。

二、公共施設と公徳心について

㈠どんな所で守られていないか。観光地・映画館・キャンプ場・野山・海浜・公園・駅・街路・公衆浴場・交通機関（汽車・電車・バス・汽船）等で多く見られる。

㈡どんな行為をしているか。公共施設・観光物への落書、禁煙区域での喫煙、吸殻の放置、公園の立入禁止区域への乱入、及び器物の損壊、道路標識のいたずら、街路燈、常夜燈の毀損、樹木の損傷、空罐、紙屑の放置、行列への割込等枚挙にいとまがない程である。

㈢その原因は何か。従来の生活慣習から社会性が不足し注意力が散漫であり、自分中心の考え方に陥ち入り、また他人の悪い行為に対しても積極的に注意する勇気に欠けているとともに他人の忠言も素直に受け入れない。

㈣その是正方法　まず青少年自身が社会的良心を養い積極的に行動する勇気を持つこと。公共施設には屑籠、公衆便所等の設備を整備すること。

三、家庭内の道徳と公衆道徳との関係について

家庭内の道徳を確立することによって人間性が養われ社会での生活様式に大きく作用されるという結論が出された。

㈠家庭での道徳教育　ここでも第一分科会で討議した家庭のしつけについて同様な意見が出された。頑固な親に対しては自分達が柔軟な態度でのぞみ、親子が自分の行動や直接知り得ない生活を知らせ合ってお互の理解を深める。家族会議を持ち家庭内の道徳をどのように社会に実践するかをいろいろな場合について話し合う。

四、暴力行為を排除することについて

㈠暴力行為に対する処置　暴力行為を受けたときは泣き寝入りすることなく関係取締当局にすみやかに連絡する。

㈡世論の喚起　大衆の力で暴力排除につとめ、暴力行為をした者には社会的な制裁を加える。

㈢小暴力の追放　自分達の身の廻りから暴力行為を見逃がすことなく排除につとめる。

㈣条例の制定　迷惑防止条例等を制定して暴力行為を徹底的に取締ってもらう。

五、非行集団の排除と健全なグループづくりについて

㈠学校生活における原因。学友の中にはっきりした目的を持たない意志の弱い人が非行に流れ易い傾向にあるのである。

㈡家庭環境　非行は夜間に行なわれることが多いので夜は外出を避けるよう一家団らんの機会を持ち、家族全員で夕餉を共にする運動を促進する。

㈢家庭環境　非行は夜間に行なわれることが多いので夜は外出を避けるよう一家団らんの機会を持ち、家族全員で夕餉を共にする運動を促進する。

㈣グループづくり。個性の強い人は集団を必要としない。弱い人は常に不安の状態にあるので健全な仲間に入ることが必要である。

㈤自然発生の仲間集団　一定の目的（趣味・娯楽・スポーツ等）で集るグループは美しい友情に結ばれ、はじめから規約もあり、コントロールされ、良い仲間集団に発展するが、不良仲間の集団は非行集団化する危険性があるので、少数の問題少年も仲間に入れ、共に遊び、生活を共にしながら補導する。

以上のように「青少年と公徳心」について真摯活発な意見が交換され次の結論を得た。

一、道徳は知識ではなく勇気ある実践である。

二、幼児期の家庭のしつけが大切である。

三、青少年層と成人層との話し合いが必要である。

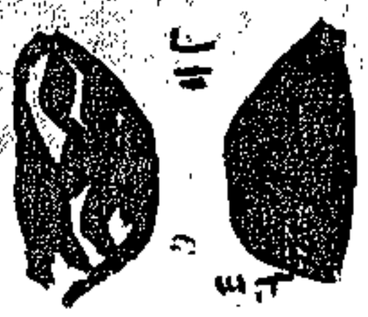
四、青少年の若い力によれば、現在困難と思われるいろいろな社会道徳についても解決の道はあるのではなかろうか。これを青少年自身が自覚すべきである。

本年の会議で特に印象深かったことは、青少年自身が公徳心の向上は我々青少年の責任であるとの意欲が旺盛であったことで非常に頼もしい限りであった。

各代表者の発言のうち、各地区でまとまった意見を強調することは代表者としてもっともなことと思われるが、討議の場にあってはもう少し自分の持つ意見を勇敢に発表してもよいのではないかと考える。

最近の青少年の非行化は年齢低下と集団によるものが激増の傾向にあるといわれているがその原因は戦時戦後の混乱の影響もさることながら、身体成熟に精神発達が伴わないこと、戦後における価値体系の乱れ、義務教育の問題、消費の増大、マスコミの悪影響等種々の要因はあろうが、特に考慮されることは、少年に対する教育能力、訓育能力がなく、また教育的責任を欠く両親が増加したことであり、子供の人格形成に最も重要な幼児期における父母の自覚あるしつけが如何に重要であるかを痛感した次第である。

「働く少年少女の生活文」　昭和三十八年受賞作品より



職場生活と私の夢

四宮徳彰
（高松市・精米所配達員）

二人の姉の六人を残して、ひとり淋しくこの世を去りました。「弱り目にたたり目」とは、この事なのでしょうか。父も商売の失敗から行方知れずになり、親類の人達は、止むなく二歳年上の姉と私達二人を、孤児収容施設「讃岐学園」に入れることに口を揃えて賛成しました。

それは、私がまだ八歳の時でした。入園した日は、無情な北風の吹きすさぶ寒い冬の朝でした。その施設での七年間の辛かった思い出は、今も心の小窓にあざやかに映し出されます。登校時になって、さて学校へ行こうと思うと靴がなく、仕方ないまま素足で遅れて登校したこともしばしば。また、冬には真赤に裂けただれ、ところどころに白い汁がにじみ出ている霜焼けの手に、息を吹きかけながら、泣き泣き雑巾がけをしたことなど、それらが今となっては美しい程になつかしく感ぜられます。

世の流れに従い、この住み慣れた学園とも、むつまじく遊んだ竹馬の友とも、別れを告げ、なつかしの園をあとに、現実社会に生きる一勤労青年として、巣立たなければならない日が訪ずれました。

思い出の学園を去ってはや二年余り、はじめてみる現実社会の厳しさと冷たさには、やはり私もたじろぎました。幸い理解深きいとこに引き取られ、精米所での仕事の手伝いをしながら、今は、高松商業高校定時制に通い、職場と勉学を両立させる苦しみと、わびしい悩みに現在

その日も、雨の激しく降りしきる肌寒い日でした。私はいつものように、お得意先へ、お米の袋二つを自転車に載せ、つなもかけずに片手に傘をさし、配達に行っておりました。なるべく早く届けることが、精米所の生命であってみれば、私の責任は、雨が降っていようとも果たさなければなりません。お店のご主人の「ご苦労さま」という言葉を唯一のはげみとして、重いペタルを踏みしめていました。

一刻も早くと気ばかりあせっていたのでしょうか、お米の袋の一つが落ちたことに少しも気付かなかった私は、親切な老人の注意で振り返り、落ちたことにはじめて気付きました。そして、急いで引き返そうとした時、うしろから来たトラックが、落ちたお米の上を猛スピードで過ぎ去りました。「あっ」という間もなくお米の入った袋は裂け、あたり一面に散らばりました。

公衆の面前で、泥まみれになったお米を、よっぽいになって一心にかき集めるその手さわりの中に、そして、にじむ涙の奥底に、くっきりと思い出されたのは幼い日の父母の面影でした。それは遠い日のようでもあり、また、つい昨日のようにも思われました。叱られることを覚悟してその集めたお米を持ち帰り、正直に訳を話すと、「けががなくてよかった」そう一言漏らしただけで、私の失敗については少しも触れようとしませんでした。この時、私の頬を熱いものがとめどもなく流れるのを覚えました。

私達の家族は、戦災で家を失い、田舎にある親類の納屋を借りての細々とした生活に明け暮れていました。夜、ランプの灯は幾度か隙間風に消され、入口の戸の代わりにつるされたむしろが、ハタハタと翻える。そんな貧しさの中に、私達は一卵性双生児として誕生しました。一度に二人の男の子を得た親は、祝福すべきその前に、ミルクの心配をしなければなりませんでした。食糧難の時代であれば、なおさらこれは深刻な出来事であったに違いありません。母はまもなく、私達双生児と二歳年上の姉、それに十歳年上の兄と、今はもう片づいていますが、

私は直面いたしております。この八十四歳になる大変元気の精米所には、八十四歳になる大変元気なお婆さんと、苦労に苦労を重ね、やつれ果てたおばさん。それに、私のいとこに当たる夫婦とその子供二人、それにもう一人、私の話し相手でもあり、先輩でもある若奥さんの弟さんがいます。主にさわり、お婆さんと、おばさんは、仕事をする人たちのために、毎日栄養満点のどちそうを作って下さっています。

私の仕事は、主として配達であります。精米や精撰の方にも従事していますが、朝は、八時頃から始め、夜は、六時前に終わります。私は五時に仕事を切り上げ、定時制に通います。しかし、こんな楽しい中にも苦しいことや辛いことは沢山あります。時には、午前二時頃に電話がかかってきたりします。とんな時、眠い眼をこすりながら、夜風の冷たい中を出かけてゆくことも度々ありましたし、三杆も先へ、少しのお米を届けなければならない時もありました。しかし、これも、お得意さんから、はげまされると、その辛さが吹っ飛んでしまいます。そして力強い希望が湧いて来ます。これは、働く者でなければ味わえない最高の喜びではないでしょうか。

今、私には職場にかける大きな夢と、学生生活における雄大な希望があります

す。まず第一は、お得意さんから信頼される日本一のお米の配達人になることであります。第二には、定時制で勉強し、東京の大学の法学部に入学したいと考えております。そして私と同じ身の上にある世の多くの母なき子らや、私が長らくお世話になった施設の子らを私の余裕の許す限りで、お世話させていただこうと考えております。これが、私を今まで育てて下さった方々や、役立たない私に家族以上の温かいもてなしをして下さる方々へのせめてもの報いであると、毎日を希望のうちに過ごしております。

僕の前に道はない。
僕の後に道は出来る。
ああ、自然よ。
……

私は、この大好きな、高村光太郎の詩を口ずさみながら、今日も元気よくお米の配達に出かけてゆくのです。そして夜学に私は通うのです。

私の職場体験

槌田孝美
（熊本市・小学校会計補助員）

私が初めて職場というものに触れたのは、中学校卒業の翌日だった。学校の世話である印刷会社に入社した。

ちょうどその日は、県立高校合格発表日で、私も定時制を受験していたので、受かるか受からないかが心配でもあった。幸い会社からの帰り知人から合格した旨の通知があり、ほっとした。が、期待と不安が交錯し、これから職場と学校を両立できるだろうか。想像していると満たされない気持でいっぱいになった。

入社一週間目。さすが印刷会社だけあって、中にはいっていくと印刷の匂いがプーンと鼻をつく。今まで印刷のしくみを知らなかったので未知な私には、大変珍しかった。活版、印刷、さらに複写、仕上げというように。又、ポリエチレンやダンボールを作って印刷するのもあった。私の仕事は複写にあてられた。もともと無器用な私は印刷してある紙、たとえば領収書、売上計算書、請求書、仕切書、納品書というようなものを重ねたり番号順にあわせていくような事は苦手だった。（手でする仕事なのでもっと機械化して労力を省いたら生産額も上がり能率的になると思うが）

学校と職場の両立は、私の考えていたような甘いものではなかった。仕事自体は、そうきつくないが時間に縛られ、支配される生活は、そうとう骨身にこたえた。

二、三か月たつと職場の人達ともなれ、仕事も面白くなり能率も上がった。それから昼休みを利用して学校の勉強や読書を暇をみてはした。しかし、たまの日曜に出勤させられ、また、夏になると学校の方が夏休みなので残業させられた。雇用者側も休みのときぐらい定時制という立場を認めてくれたら。昼、働いても夜は夏休みという貴重な時間を利用して、長編小説を何冊も読もうと計画していたが、それさえ出来なくなった。会社のもうけだけを考えて、十五歳未満の者まで残業させていいものだろうか。労働基準法に違反しているじゃないか！私は、この時ほど大人の世界を醜く感じたことはなかった。あー。こんな職場なんていやだ！　この会社にきた自分がつくづくいやになった。

その年の十月末、私はその会社から去った。私は学校本位の考えだから、もっと勉強できる所で働きたかった。給料なんかどうでもいい。ただ休みだけは欲しかった。だから、その時の私の脳裏には、小学校か中学校で働きたい。たった二字の「学校」がこびりついて離れなかった。現在その希望がかなって、出水小学校で元気に働いている。

今度私に与えられた仕事は、生徒から給食費とPTA諸費のお金を徴集することだ。それに先生達の預金や払出もある。前の所に比べて比較的楽だが、お金の問題なので神経が疲れる。毎日午後から二つの銀行が集金にくる。銀行って私達に何か、とっつきにくくて縁遠いものと思っていたら、わりに私達の身近な所にあるものだ。こういう仕事をやっていると、学校で習った「信用」というものが、いかに大切であるかを痛切に感じる。私の仕事はお金を徴集する以外毎月、給食費の帳簿もつけなければならない。これは簿記の実習みたいなので一挙両得だ。が監査があるので、あやふやなことは出来ない。仕事は普通昼休みがないため、終わるのは、四時か四時半頃。それから二階の教室を使って勉強するようにしている。

この時間が私にとって最良のひとときだ。誰もいない教室。ときとき、子供達が運動場で遊んでいる声がひびいてくる。それを先生の机を借りて、勉強しながら聞いている時、まるで自分が教師にでもなったような気がする。勉強でわからない所があったら、先生達に質問できるし、図書館を利用できるから大きいプラスになる。図書館は小学校なので、中学校みたいに調べる事は、あまり出来ない。でも図書館の雰囲気って大好きだ。ぎっしり並んだ本本本。子供の時から読書は楽しみで、今でも心から読書に励みたい。世間の人達がみんな生活の中に読書をいれたらどんなに素晴しいことだろう。

余暇利用の一つとして私は新聞も毎日読むよう心がけている。また、私の仕事の場は職員室である。会議などある時、

先生達の意見の活発さに驚く。夏目漱石の坊っちゃんが言ったように教師って、はたで見るように楽なものではない。先生達の子供の頃と現代の子供とは、教育方針から変わっているだろうし、子供の個性を理解して指導しなければならない。就職には本当に頭を痛めているが、今の仕事を生かして事務員にもなりたいし、本が好きだから司書教諭にもなりたい。この二つが私の目標だ。

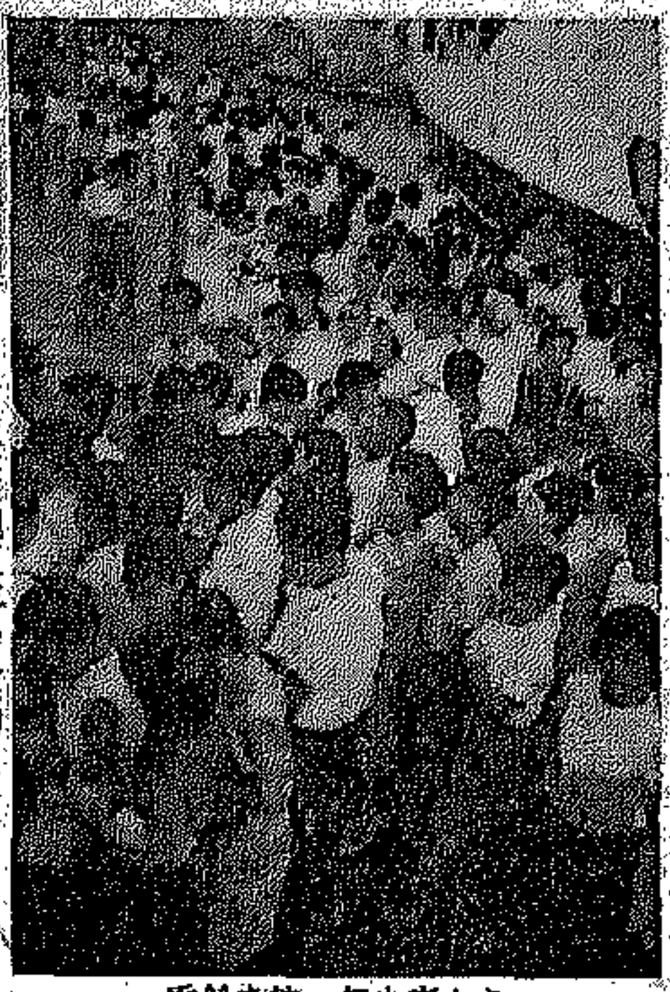
便利といえば、お昼がいらないことだ（給食があるから）。パン・ミルク・おかずと食べていくうちに、小学校の頃が懐しく思い出される。何の苦労も知らずに育ったあの頃が。でも今私は、「幸せだ」と、今迄実施してきた諸行事が一日又は半日を費して、かなり固くるしいものであったためか、使用者・従業員共に集まりがあまりよくなかったのですが、今回は夕刻の、それも二時間たらずの短時間で年少者が心から楽しむことが出来、友情の交換も出来て成功であったと思っております。

福祉員が行なう福祉員活動の一環として常時各福祉員が地みちに動くこともとより必要ですが、時には共同事業としてこのような形式をとり入れてみることも若ものたちの感覚とマッチして、大変効果的であったと思っております。

なお、この催しの共催団体の一つである〝憩いの家若葉会館〟は三十四年秋「働く年少者の保護運動」を記念して年少者の憩いの場として設けられたものですが、現在同会館では、料理・生花・茶道の講習を行ない、また市内勤労青少年グループの集会の場所としても活用されています。

更に秋頃から、英会話の講座を設け、年少従業員の教養向上の一助としたいと、今準備中であります。

――長崎地区年少労働者福祉員協議会理事長――



乗船を待つ年少者たち

働く年少者の納涼慰安会

佐々木房男

長崎地区年少労働者福祉員協議会が結成されてもう一年になります。

同協議会の活動としては、昨年の第十六回働く年少者の保護運動長崎県大会の共催を始め、若い従業員と使用者の懇談会、職場の明るい人間関係についての講演会、関係機関との懇談会等を次々に実施してまいりましたが、八月には日ロータリークラブの協力により夏季レクリエーション行事が行なわれていましたが、今年は同協議会結成を機として働く年少者の納涼慰安会を市商店街の定休日である八月一日、市営観光船〝くき丸〟（一七二トン）による長崎港内一周ということで計画しました。

長崎地区年少労働者福祉員協議会・長崎市商店連合会・〝いこいの家若葉会館〟の三者共催、並びに婦人少年室・浜市商店主婦の会の協力を得て、日頃レクリエーションに恵まれない中小商店・工場に働く二十歳未満の少年少女達を招待しました。

参加者の募集は、市内各商店会及び年少労働者福祉員を通して行ないましたが、はじめ予定していた三百名をはるかに越え、六百名の参加希望者があり、費用の点で多少問題もありました。また定員オーバーによる事故の危険性も考慮されましたが、午後五時半と七時半の二回は半日を費して、かなり固くるしいものであったためか、使用者・従業員共に集まりがあまりよくなかったのですが、今回は夕刻の、それも二時間たらずの短時間で年少者が心から楽しむことが出来、友情の交換も出来て成功であったと思っております。

福祉員が行なう福祉員活動の一環として常時各福祉員が地みちに動くこともとより必要ですが、時には共同事業としてこのような形式をとり入れてみることも若ものたちの感覚とマッチして、大変効果的であったと思っております。

なお、この催しの共催団体の一つである〝憩いの家若葉会館〟は三十四年秋「働く年少者の保護運動」を記念して年少者の憩いの場として設けられたものですが、現在同会館では、料理・生花・茶道の講習を行ない、また市内勤労青少年グループの集会の場所としても活用されています。

更に秋頃から、英会話の講座を設け、年少従業員の教養向上の一助としたいと、今準備中であります。

――長崎地区年少労働者福祉員協議会理事長――

第九講カウンセリングの実例（二）

第一回相談つづき

カウンセラー「適性がないというよりも考え方のちがいではあるまいか。父とあなたの性格のちがいもあろうが、父の青年時代は人間が足りなかったから身を立てるのに容易であった。今は人があまっているから、そうはいかない。社会状勢がちがうのである。

気が小さいといわれるが、しかし、そういう人は細かいところに気がつくし、敏感である。おちがないから修理の仕事に向くのではなかろうか。自分のことだから自分でよく考える。ふにおちるまで考える。あまり他に頼らないことが肝心であろう。」

第二回

クライエント「この間、いいたりなかったところがあった。蓄膿症手術後の結果はよくない。つばが外に流れ出る。血がたまるのに気がつかない。そのことを病院に行ったとき聞いたら『出たら吸い込めばよいではないか』と笑うのである。

仕事をしていると、仕事外の病気やいろいろのことで頭が一ぱいになり、反対に家に帰ると仕事のことが気にかかる。それに運転がどうもうまくいかない。早く免許の腕になりたいのである。

お父さんは自分の物指であなたを計っていられるのか（諾）

どんな職場に変わりたいか（黙）

○○製作所にもどりたいか（否）

眼病・鼻疾や仕事から逃げだしたいのか（否）

自分に負け嫌いのところがあるか（諾）

細かいことによく気がつくか（諾）

心のなやみでなくて、仕事に対する態度に問題があるのでないか。三〇分でも一時間でも、真剣に心を打ち込んでみてはどうか（黙）

今のところを出たいか（否）

親子二代つとめたいか（諾）

（最後に私のよく知っている市内一流の眼科専門医を紹介する）」

以上表面的には同じことの繰返しのようであるが、(1)現実と理想の葛藤 (2)意欲に燃えている、好きになりたい、とびこんでいきたいという、 (3)こちらで何かいおうものなら、細大もらさず聞いている、 (4)しかし、周囲の誰もが、自分の苦しみをとりあげてくれない。『ほっておけばなおる』といったようなことがノイローゼに陥らせているようでもあるが、何となく救われるものと思った。早速翌日、紹介した眼科医を訪れているのである。

次の第三回を約束して別れたのであるが、ここに私の一身上に変化が起きた。急性盲腸炎手術のため入院したのである。約束の日には却って私が見舞われたのである。元気のよい顔色で病室に入って来た。そして盲腸炎なら私が先輩とばかりに、幾日目に脱糸される、退院できることなど、何も心配のいらないことを細々と注意したり、慰めたりして帰った。まさに主客転倒である。

カウンセリング技術十講

9

雄　久　上　畔

心のなやみでなくて、仕事に対する態度に問題があるのでないか。三〇分でも一時間でも、真剣に心を打ち込んでみてはどうか（黙）

今のところを出たいか（否）

親子二代つとめたいか（諾）

（最後に私のよく知っている市内一流の眼科専門医を紹介する）」

以上表面的には同じことの繰返しのようであるが、(1)現実と理想の葛藤 (2)意欲に燃えている、好きになりたい、とびこんでいきたいという、 (3)こちらで何かいおうものなら、細大もらさず聞いている、 (4)しかし、周囲の誰もが、自分の苦しみをとりあげてくれない。『ほっておけばなおる』といったようなことがノイローゼに陥らせているようでもあるが、何となく救われるものと思った。早速翌日、紹介した眼科医を訪れているのである。

次の第三回を約束して別れたのであるが、ここに私の一身上に変化が起きた。急性盲腸炎手術のため入院したのである。約束の日には却って私が見舞われたのである。元気のよい顔色で病室に入って来た。そして盲腸炎なら私が先輩とばかりに、幾日目に脱糸される、退院できることなど、何も心配のいらないことを細々と注意したり、慰めたりして帰った。まさに主客転倒である。

十回の面接よりもこんなチャンスが重要なのではなかろうか。問題の転換といおうか。助けられる身が助ける身になる。地位の転換、考え方が一転したもののようである。

問題は体そのもの、仕事そのものではない。それらはよいにつけわるいにつけ一つのきっかけとなるに過ぎない。体への自覚と自信、仕事への適合度合、人間関係における自分の地位など、自分の精神的態度、考え方がより肝心だと思われる。心身の表面での苦悶の訴えの底にあるものは何かということよりも、どういうふうに問題をとりあげているかにあるようである。

（前新潟大学教授）

ILO第四十八総会で婦人労働問題を討議

一九六四年六月十七日からジュネーブで開かれるILO第四十八回総会で討議される議題の予定が、このほどモース総長から各加盟国に送付されたが、その中には、婦人労働問題として「変貌しつつある世界における婦人労働者」（第六議題）、また、年少労働問題として「あらゆる鉱山における年少者の地下労働への就業」（第七議題）が取り上げられている。第六議題はもっぱら婦人に関する問題であり、他の議題も婦人に関連があるので、各国政府は、代表または顧問の任命にあたって、婦人も男子と同様に取扱うよう要請されている。

（ILOニュース第79号より）

離島ルポ

奄美大島与論島を訪ねて

山根澄子

鹿児島から五六〇キロ、三〇時間の船旅は私を与論島に運んでくれた。大平洋を東に、東支那海を西に、黒潮に囲まれた平たいサンゴ礁の島、周囲二〇キロ、緑の環の島、沖縄は呼べば答える指呼の間、これが南方最果ての国境線、かなしき与論島である。空のコバルト、海のエメラルドグリーンの出あいは紫晴しい。たいしゃ色の環礁と白い砂丘と濃紺のソテツ、与論島の自然の美しさは、むしろ神の悲情すら思わせる。島うちに秘められた無知と貧しさと一番いけないことは、

ソテツの枯葉を運ぶ子供たち（鹿料）

この島が忘れられた離島であることである。

六月二十六日の夕方、鹿児島を出航した私の船は、二十八日の真夜中に与論島の沖にいかりを下した。月光に輝く南の島の海は金のさざ波である。星も淡く、ちかちかと光芒を放っている。波間をぬったように点々と光りつづけて私の目をうばうのは青白い夜光虫の生命の光である。美しかった。神秘的であった。

本船を下り小さなはしけに乗り移った。金波とそれをぬう青白い夜光虫の光の群、頭上の月と星の光。南の島の海の深夜である。

与論の島は九つの部落からなり、住民八千余、男女半々で、戸数は千六百、学童数は、小・中学校あわせて千五百名余、中卒者の殆んどは京阪神へ就職に出ている。生活の形態はさつま芋・米・砂糖キビ・菌などを農業の主体とし、婦人達は副業又は専業に紬を織っている。これから上る現金収入が大きな生活源となっている。資源がないので自給自足が困難であるから本土への移住者が年毎にふえる。

海岸の近くには町役場を中心に官公庁の出先や診療所、小さな店などがささやかにあって、かなり整備された環島道路がありそれをまわるバスがあり、島の中の交通は何とかなる。このあたりの民家は一応家屋の形を成しているが、全島の半数はいわゆる〝チントウ造り〟という円錐形のかやぶきである。強烈な太陽をかやでうけとめ、雨風のあたりを少くし、台風に倒れたあとも容易に建てなおしのきく、極めて簡素で粗末な造りである。どの家もサンゴ礁を積み重ねた石垣にガジュマルの大樹の根をからませて高い防風林を作り、その中に埋まるように建てられているので、外からは家の存在はわからない。台地から一望すると、島のあちこちに小さな森が点在しているように見える。

このようなうす暗い家屋の片隅に織機をすえて、ハタハタと終日紬を織る農婦や娘達をかなり私は見かけた。採光が悪いので織物とすれすれに腰をかがめて糸の目あわせをしている。このような作業姿勢が長い年月の間に目を悪くし、母体にいろいろな障害を及ぼす結果になることを知っていたとしても、彼女達はこの仕事を止めるわけにはゆかない。彼女達はこのはたを織りきれば現金が入って来ることに慣らされているから、生きるために夢中で織りつづけるのである。織工たちは製品の殆んどを鹿児島へ直送している。一年間の生産は一万疋近くもあり、約一億の金がこの島に入る。織機の台数は千台、千名近くの織工がいるが、その中作業場就労者は約百名程度であるが、近く新しい業者がかなりの織機を持ちこむ予定であるから、与論の紬織業は婦人達の重要な働き場となるであろう。

そこで彼女等の労働保護と生活指導が今後、非常に大切になってくる。

旱魃の被害は以外に大きく、農作物は枯死して全く食物にならない。自然彼女等が織りきれば直ぐ金になるはた織りが生きる手だてとなる。得た現金で米や野菜を買って島民は生きのびる。婦人達はより長くはた織に励み、それは、わにわをかけて長時間労働となってゆく、県外就職の娘達は島を出る。しかし出ても数年たてば帰島する風習が他の島より強く、帰って来て再び新しく紬織りを習い、嫁入り前の腕をみがくという。貧しさから少しでもの解放を願っての腕みがきであろう。地縁・血縁の強さは特にこの島に深く、親達の求めに応じて娘達は素直に帰島しているようである。

山がないのでたきぎがなく、子供達はソテツの枯葉を大きく束ねて頭上にのせて燃料の運搬を手伝っている。暑い土地でしかもサンゴ礁のギザギザ道が多いのに、ハダシの婦人や子供達がいた。この島では水がめは重く婦人の頭上にのしかかってている。水源のある所ではあちこちに共同井戸が掘られ、女が群れている、水源のない部落や貧しい民家の女達は数百メートルも離れた井戸へ水汲みに行ったり、〝暗川〟（くらごう）という地下水のある穴の奥深く水を求めている。経済力のある民家では天水をうけるタンク等で給水をしている。

日でりつづきの最近のこの原始的な労

働をする島の女の宿命はいたましい。炎天下、水桶を頭にのせて、背中に赤ん坊をくくりつけ、遠方まで水運びをする苛酷なまでの婦人の姿を眺めて、私はやりどころのない憤りに涙がはふり落ちた。離島に生をうけたのが宿命だといえばそれまでであろうが、私達は島の婦人達の生活向上のために彼女等の奮起を促すとともに、更に積極的な行政の推進を願い、県民の関心と理解を深めてもらいたいと、これほど切に思ったことはない。

五月以来の日でり続きで、今、与論の町は旱魃の危機に喘いでいる。田畑は大きく裂け、苗代も野菜も枯れ、子供達は水筒を下げて登校し、一部の住民は赤茶けた井戸水の上澄みをすくって飲み、不潔と暑熱の汗とで皮膚病はひろがりゆくというみじめな現状である。

島に滞在中、教育委員会の依頼をうけ、婦人会・青年団・職工の人達を対象に、連日私の立場からお手伝いをしたが、婦人会の方達は生活の向上に一所けんめい努力をしておられるし、青年団も若者の意気に燃えて活動し活発であった。

島民性は素朴温順で心の通う思いがした島で、何だが、男性の権利は非常に強い島で、ら娯楽のないこの島では男性の楽しみは酒盛りだけであり、婦人会では現在、祝時の一升びん持参禁止運動にのり出しているということであった。考えさせられるものがある。

一日、島の景勝地や遺跡をたずねた。金島ソテツに包まれているが、ソテツは南にゆけばゆくほど、その緑が濃く美しく、そしてたくましく自生している。あちこちの台地ではトンビヤン（竜舌蘭のこと）の花がすくすくと何条も何条も天に向かって真すぐにそびえ立って、海を背景にしたこの風景はまことに印象的である。海岸の近くにアマンジョウ（奄美井）という井戸がある。昔、渡来民族がはじめて作った井戸で今もなお水がたえない、井戸をもたない民家の給水所となっている。私は中をのぞいてみた。サンゴ礁をつみ重ねた井戸である。十メートル位奥の方に井戸水がゆれていた。井戸の上にはアダンの樹が生いかぶさり、天然のおおいとなっている。琴平の台地に登ると廃墟のような神社があったが、ここから目近に沖縄の北端が見えた。夜は燈台の灯がちらつき、雨上がりには海岸を走る白いバスが見えるという、悲しいことだ。

船で僅か二時間余のあの島、沖縄に約九十万の同胞が日本復帰の悲願をとめて、その日を待ちこがれていることを思うと感無量であった。〝ハミゴー・パンタ〟（神塚の半端）という丘を訪れた。半端とは祭りに島の青年男女が踊りあかす草原の丘のことで、唯一の男女交際の場でもある。この半端を下りてアダンやソテツの原始林の中を這うようにして下り、更に、背をかがめて洞穴をくぐりぬけると、断崖の広場に着く。歩道はない。果てしなく海は広がり、波は白しぶきをけたてて岩に砕け散り、足はおろおろとすくむ。この絶壁の台地で青年達は魚をとらえて、焼酎をあおり、その青春を祭時にたくましくして楽しむという。

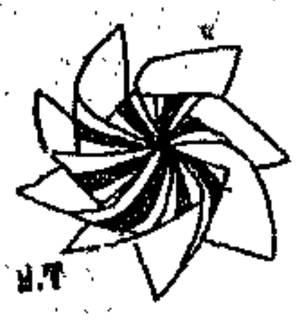
島を去る日、古里の海岸を訪れた。与論の島は環礁に囲まれていて、内海はコバルト、外海は濃紺色をたたえ、海は透明で水底まで太陽の光が輝きわたる。サンゴ礁にゆれる青い藻の中を縞模様や赤・青・黒などの原色の熱帯魚がゆうゆうと泳ぎかわしている。私は漁夫が出してくれたくり舟にのってこの鏡のように美しい海を二キロメートルもすべった。環礁の近くに百合の浜と呼ばれる中州があった。〝百合の浜〟と呼ばれる中州があった。百合の浜という心にくい名にみせられて舟をよせた。全裸に近い漁夫は潜水したと思うと直ちにウニを両手に浮き上がって来た。わが生涯最高の新鮮なウニに私は舌づつみをうった。百合の浜には、干潮に歩いてゆけるという。その時々の潮の流れで砂丘の盛り上がりがあちこち移動し、いつも定った所には現われないという。ロマンチックな思いさえする。島の人達はこの中州で時折酒盛りをするそうである。

砂丘には浜ゆうの白い花が咲き乱れている。また可憐な貝がらがてんてんとその淡い色で白砂に美しい模様をつけている。この海辺の美しさはこよなく美しいものとして私の心に残る。そしてまた、島の内に秘められた貧しさと女人のみじめな宿命は、かなしく私の心に残る。

（鹿児島婦人少年室長）

織工（絣）

旱魃



年少労働の現状

（資料室）

――昭和三七年の資料を中心として――

◇はじめに

年少労働の現状を主として昭和三七年度の資料を中心にみると、中学校卒業者はベビーブームを反映して三六年に比べると大幅に増加したが、進学率の上昇により就職者は一五万人の増加にとどまった。一方、求人数は金融引締政策にもかかわらず一四〇万に達し前年の三二%増となり、求人難はさらに深刻化した。

これに伴い、中小企業の労働条件・労働福祉も初任給の大幅上昇、一せい週休制、一せい閉店制の普及、最低賃金制の採用、各種福祉施設の設置など年少労働者の労働環境の改善向上は顕著な動きを見せた。このほか、年少労働者の教育訓練に対する関心も急速に高まり、勤労青年学校の設立をはじめ、事業内訓練と学校教育の提携、NHK学園の設立など着実にすすんでいる。

次に年少労働者をめぐる諸問題を各種資料に基づいて述べよう。

◇適用事業場に働く年少労働者

三七年一月現在、労働基準法の適用をうける事業場は約一七二万で、ここに働く労働者の約二、〇八二万人となっている。このうち一八歳未満の年少労働者は約一三五万人で前年より九万六千人の増加となっているが、総労働者の中に占める割合は六・五%で前年の六・七%より僅かながら減少した。

年少労働者の規模別就業状況をみると、一〇〇人未満の中小規模事業場に働く年少者は全体の五九・六%で、三五年の六六%、三六年の六五%に比べてその割合は減少している。

三七年三月、中学校卒業者は一九五万人で前年の卒業者一四〇万人より五五万人の増加となっている。一方、進学者は一一九万人で、その進学率は六一・二%に達し、前年より一・九%上昇している。このため就職者（就職進学者を含む）は六五万人で前年より一五万人増加にとどまった。また、就職者の産業別就職状況をみると、第2表のとおり、三七年は第一次産業九・七%、第二次産業六六・八%、第三次産業二三・五%となっており、第一次産業に対する就職者はますます減少の傾向を強めている（第2表）。

三七年三月中学卒業者のうち職業安定機関へ求職申込をした者は四七万八千人（男二四万五千人、女二三万三千人）で、三六年にくらべて二三%の増加、これに対する求人は一三九万九千人（男七一万二千人、女六八万七千人）となっており、この製造業と商業の両者に年少者の九割が就業している（第1表）。

◇新規学卒者の就職状況

第1表　業種別労働基準法適用事業場年少労働者数

区分	年少労働者 実数	構成比
	千人	%
計	1,351	100.0
農林・水産業	7	0.5
鉱業	2	0.2
建設業	26	1.9
工業（製造業）	938	70.2
主なもの（工業のうち製造業）：機械器具工業	296	21.9
主なもの（工業のうち製造業）：紡織業	227	16.8
主なもの（工業のうち製造業）：金属工業	106	7.8
主なもの（工業のうち製造業）：食料品工業	63	4.7
主なもの（工業のうち製造業）：化学工業	65	4.8
主なもの（工業のうち製造業）：衣服身廻品製造業	46	3.4
商業	259	19.2
交通・運輸業	28	2.1
各種サービス業	69	5.1
その他	11	0.8

第2表　産業別就職状況

	計	第1次産業	第2次産業	第3次産業
35年3月	(100.0) 683,697	(13.8) 94,553	(61.6) 420,538	(24.6) 168,606
36年3月	(100.0) 500,864	(9.9) 49,428	(67.5) 337,917	(22.6) 113,519
37年3月	(100.0) 652,400	(9.7) 63,142	(66.8) 436,140	(23.5) 153,118

―文部省　学校基本調査―

いる。この結果、求職者一人に対する求人の割合は二・九人（三五年一・九人、三六年二・七人）となり求人難は一層強まった。

求人数及び就職数を産業別にみると、求人数及び就職数とも約八〇%を製造業が占めており、これについで卸小売業が約一〇%、サービス業が約五%の順で、この三産業で全体の約九五%を占めている。

次に、事業所規模別にみると、求人数では五〇〇人以上二四万七千人、四九九人～一〇〇人三一万五千人、九九人～三〇人二五万五千人、二九人以下一四万六千人となっているが、就職者は五〇〇人以上一一万五千人、四九九人～一〇〇人一一万六千人、九九人～三〇人七万四千人、二九人以下三万六千人で、その充足率は大規模ほど高く五〇〇人以上で五三・九%であったが、二九人以下では僅か一八・〇%と五〇〇人以上の三分の一の充足率となっている。とくに製造業における二九人以下の規模では一四・一%で求人七人に対し就職者は僅か一人という状態で、この方面の人手不足は深刻さを加えてきている（第3・4表）。

第3表　性別又は産業別及び規模別充足率（中学校）

産業＼規模	計	500人以上	499～100人	99～30人	29人以下
計	29.3	53.9	33.7	20.8	18.0
男	28.5	63.0	38.8	22.0	16.5
女	30.1	50.1	29.5	19.0	20.3
建設業	23.4	32.3	25.4	21.6	22.1
製造業	29.7	55.0	33.9	19.7	14.1
食料品	26.8	53.4	30.0	21.9	16.5
繊維衣服	27.8	48.8	29.8	17.0	11.0
化学品	36.2	63.4	34.4	19.8	10.6
金属製品	27.6	52.9	38.7	12.5	14.6
電気機器	46.5	65.9	35.7	21.4	17.6
その他の機器	35.6	61.5	43.7	25.8	17.0
卸売業，小売業	22.8	37.1	31.1	24.6	20.3
運輸通信業	43.6	47.4	40.3	33.7	35.8
サービス業	30.2	52.4	29.0	34.8	28.7

第4表　規模別就職状況構成比（年別）

	総数	500人以上	100～499人	15～99人	14人以下
				*(1)	*(2)
37年3月	100.0	31.3	32.1	20.8	15.7
36年〃	100.0	30.0	29.8	27.3	12.7
35年〃	100.0	23.6	26.6	30.3	19.5
34年〃	100.0	13.2	18.7	35.1	33.0

注）*(1)は30人～99人
*(2)は29人以下の規模区分

就職者四一万人のうち、他府県へ出て就職した者の数は三六年より三万五千人増加して一六万人となっている。就職者中に他府県就職者の占める割合も三六年の三八%から、三九%と僅かながら上昇している。

県外就職者の主な就職地は東京の四万一千人を筆頭に愛知三万四千人、大阪の三万三千人となっており、この三都府県で一〇万一千人となっている。この三都府県に就職した者の総数は一六万三千人であるから、その三分の二は他府県からの就職ということになる。

また一方、県外に就職者を多く出している県は、鹿児島の一万二千を筆頭に熊本・新潟の八千、これに宮崎・長崎・福島・青森・高知・秋田・宮城と東北・四国・九州で上位を占めている。とくに鹿児島では就職者の九三%が県外の事業所に就職している。

中小企業の求人難を打開する方策として、新規学卒者に対し集団求人が行なわれているが、三七年卒業者に対しては三六都道府県の四五団体によってこの方式による求人がなされ、求人団体の内容は地域団体一三五、業種別団体三二〇となっている。これを三六年と比較すると地域団体は二七の増加、業種別団体は一〇五の減少となっており、合計で七八団体の減少となっている。

求人数は求人団体の減少にも拘らず前年を七千人上回る六万六千人となった。これに対する就職者は一万一千人で前年より四千人増え充足率も二一%と前年の一九%より僅かであるが上昇している。充足率を地域別にみると、三重の七%が最も低く、大阪九%、東京一七%がこれに続き、求人難の深刻な大都市とその周辺が低くなっている。一方、最も充足率の高いのは愛媛の八八%、茨城六三%、富山五六%、佐賀五八%となっている。

とかく前年まで充足率は年々低下する一方で、集団求人の効果も云々されていたが、学卒者全般の充足率が前年を更に下回った三七年において、前年を上回る充足率を示したことは今後の集団求人に明るい見通しを与えている。

ここで今後の中学卒業者の供給見込について言及すると、中学卒業者は三八年の二五〇万人をピークにして年々減少し、四〇年には二三六万人、所得倍増計画の終期の四五年には一六五万人になる。一方、進学率は年々上昇し同じく四五年には七二%に達するものと見込まれている。技術革新の進展によって若年労働者に対する需要は今後更に増加するものと考えられるが、就職者は四五年には四〇万人足らずになるものと予想されている。このように、新規学卒者に対する求人難は恒常的なものになり、とくに中小企業のみならず大企業の雇用にも大きな影響を与えてくるものと思われる。

◇年少労働者の保護

求人難を契機として、賃金をはじめとする労働条件は大幅に改善されてきた。

〈初任給賃金〉

規模三〇人以上の事業所に採用された中学校卒業者の賃金は九、〇〇〇円である。これを性別にみて男九、〇〇〇円、女八、九九〇円となっており、男女の格差は全くみられない。

産業別にみると、最高は金融保険不動産業九、三一〇円、次は運輸通信電気ガス水道業の九、一九〇円、製造業九、〇二〇

第5表　中卒者の年別，規模別，性別初任給(中位数)

年別	性別	男				女			
	規模別	計	15～99人	100～499人	500人以上	計	15～99人	100～499人	500人以上
		円	円	円	円	円	円	円	円
昭和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
37年3月		8,980	8,940	9,040	9,080	8,610	8,490	8,780	9,040

注）この表は前年度の数字と比較するため，規模15人以上としてあるため，本文の数字(30人以上)と少し差がある。

円となっており、低い方ではサービス業八、三六〇円となっている。

事業所規模別にみると、五〇〇人以上九、一一〇円、四九九人～一〇〇人八、九七〇円、九九人～三〇人八、一〇円と一応大規模事業所の方が高くなっているが、その格差はきわめて小さくなってきている。なお、これを男子だけについてみると小規模が最も高く次いで中規模、大規模の順となっており、求人難による中小企業の初任給改善の動きが顕著に現われている。規模別、産業別、性別の初任給額が平準化しつつあるのに対し、初任給の地域格差は依然として大きく、大阪・東京・兵庫・神奈川・愛知と大需要地都府県が高く、九州・東北が低水準となっている。

〈最低賃金の決定状況〉

最低賃金制の普及状況は、労働省が三六年を初年度とする三か年計画で三八年末までに最低賃金適用労働者を三五〇万人とする「最低賃金制普及計画」を発表して以来、関係者の協力と相まって急速に普及するに至った。三八年三月末現在における最低賃金決定状況は、最低賃金法第九条業者間協定に基づく最低賃金一、一六五件、第一〇条業者間協定に基づく地域的最低賃金四九件、第一一条労働協約に基づく地域的最低賃金三件で総決定件数は一、二一七件、適用を受ける使用者数は約一五万人、適用労働者数は約二〇五万人となっている。これを前年同期に比較すると件数にして六割、適用労働者にして四割五分の増加となっている。

このように最低賃金制の急速な普及は年少労働者を含めた中小企業に働く労働者の賃金等を中心とする労働条件の向上に直接または間接に貢献している。

〈一せい週休制の実施状況〉

中小企業の労働条件の向上を図るため、労働省では「全産業週休制の確立」を昭和三三年以来行政の重点事項として推進している。

三八年一月一日現在における週休制の実施状況は、地域別に週休制を実施している団体三、九二五団体、実施事業場数五九万（うち雇用労働者のいる事業場二八万）、労働者数九二万人となっている。また業種別団体で実施しているのは、小売業の四、一三七を筆頭に理美容業一、五六二、料理飲食旅館業八七九、卸売業七二四、クリーニング業六四四、接客娯楽業三三四団体がこれに続き、合計では九、六八八団体、実施事業場五五万（うち雇用労働者のいる事業場三四万）、労働者数一二三万となっている。地域別・産業別を合計すると一三、六一三団体、一一四万事業場（同六三万事業場）、労働者数二一五万人で適用を受ける労働者数は前年に比べて一〇万人増加している。

次に一せい休日を内容別にみると、完全週休を実施している団体は一週休制を実施している団体の二七%、月三回一せい他は交替二〇・四%となっており、完全週休と月三回一せい他は交替という、完全週休かまたはこれに近い内容のものは四四%に達し、前年の二八%を大きく上回っている。

〈商店街等の一せい閉店制実施状況〉

一せい閉店制は、商店街等が協力して、一定の時刻に一せいに閉店することにより、とかく問題のある商店労働者の長時間労働の状態を改善するものである。

三八年一月現在の一せい閉店実施状況をみると、二九万の労働基準法適用事業場において実施され、一〇四万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。これは三七年四月現在の実施事業場・労働者に比較すると五割以上の増加であり、この制度が全国的に急速に浸透していることを物語っている。

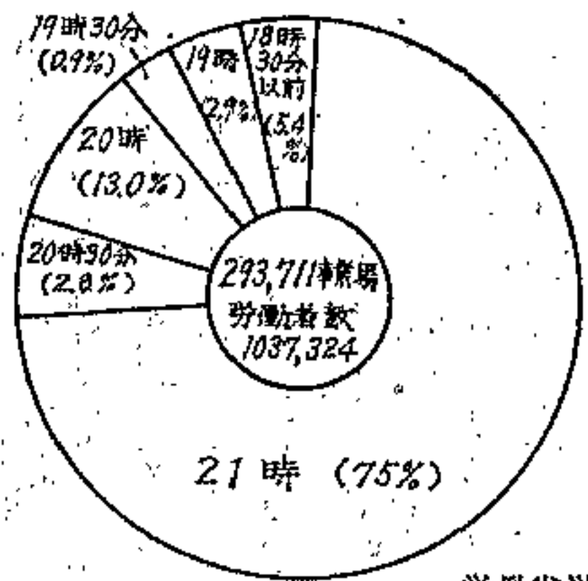
一せい閉店時刻を内容別にみると、二一時閉店が最も多く全体の七五%、次いで二〇時閉店一三%、一八時三〇分五%、一九時三%、三〇時三〇分三%、一九時三〇分一%となっている。

◇年少労働者の福祉

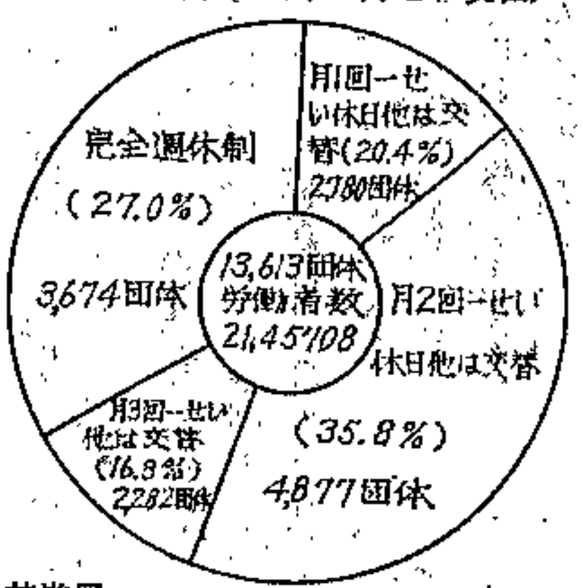
大企業に比べてとかく低位にあるといわれている中小企業における福祉活動、福祉施設は、ますます深刻化する求人難を背景に、広くその必要性が認識されてきた。

〈年少労働者福祉員制度〉

第2図　一せい閉店制実施状況
（昭和38年1月1日現在）



第1図　一せい週休制実施状況
（昭和38年1月1日現在）



労働省労働基準局

中小企業に働く年少者の福祉増進を図るため、労働省が三三年以降企業の中小企業団体に設置を勧奨してきた年少労働者福祉員は、中小企業の福祉活動に対する認識が深まるに伴って設置数も飛躍的に増加し、三七年一二月末現在約一万一千人と前年同期より約四千人以上増加している。このように年少労働者福祉員制度の人的充実に伴ってその福祉活動は非常に広範囲かつ多岐にわたっているが、一般に行なわれているものは次のようなものであり、中小企業団体内における福祉活動の中核となっている。

年少労働者の福祉問題に関する相談
グループ活動の指導援助
店員講座、青年学級等の設置運営
レクリエーションの実施
労働条件の改善や保健向上のための事業
年少者を雇用している者などに対する啓発
福祉施設の設置運営

〈働く年少者のための福祉施設〉

働く年少者のための福祉施設として、労働省が補助金を交付し、地方公共団体が設置運営する勤労青少年ホームは三七年までに全国に一〇か所設置され、三八年設置中の四か所を含めると合計一四か所となった。

このほか各種年金事業団の還元融資による企業または企業団体による福祉施設の設置もようやく軌道に乗り、住宅をはじめ食堂、休憩室体育施設などの施設が各地に設置されている。一方、企業または企業団体、地方公共団体、篤志家などによる共同宿舎、共同給食施設、その他の余暇利用施設の設置もすすんでいる。

◇年少労働者の教育訓練

〈働く年少者の教育〉

人づくりのための施策の一環として働く年少者の資質の向上を図るため、従来よりあった高等学校定時制・通信制、各種学校、青年学級、社会通信教育などに加えて新らたに勤労青年学校が設置され、働く年少者の普通教育並びに技術教育の面が一段と強化されてきた。

三七年度における定時制高校数は一、六三八校で前年より四四校の減少となっており、生徒数も四四万八千人で前年より同じく一万七千人の減少となっている。この生徒数の減少は主として農山漁村における昼間定時制の生徒の減少の影響によるもので、都市における夜間定時制はますます勤労青少年の教育機関として重要性を加えてきた。

高等学校通信制を実施している学校は六七校、協力校は三九一校で前年にくらべて実施校は一校の減少であるが協力校は七校増加している。在籍者数は八万人で前年より八千人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。

〈職業訓練〉

職業訓練は、一般職業訓練所、綜合職業訓練所、中央職業訓練所、身体障害者職業訓練所など国・地方公共団体、雇用促進事業団などが設置運営する公共職業訓練のほかに、事業内職業訓練がある。

事業内職業訓練は、事業主が単独に行なうものと、事業主が共同して行なう共同方式による職業訓練に分けられる。元来、事業内職業訓練は、事業主自らの責任と負担において実施されるものであるが、この助長振興を図るため、労働省令で定める事業内職業訓練の基準に従って行なわれるものについては、申請により、都道府県知事がその旨を認定し、これに対して積極的な援助を行なっている。

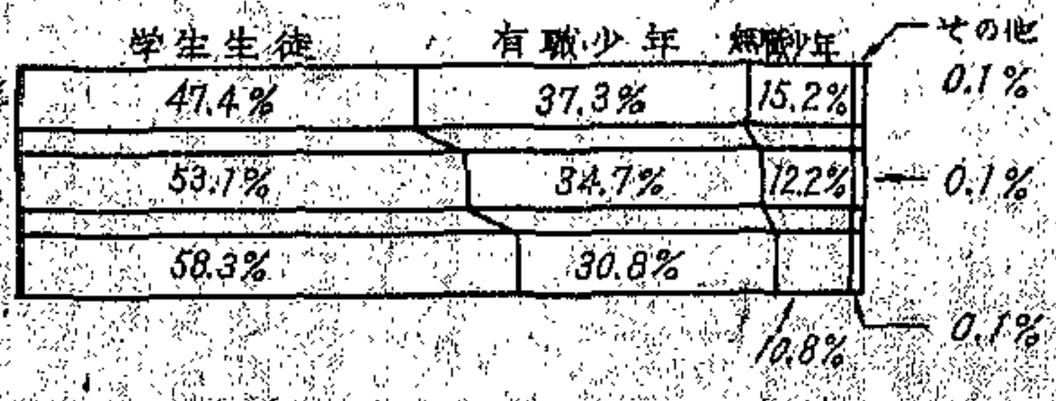
三七年四月現在における認定職業訓練の実施状況は、単独職業訓練実施事業所三七八所、共同職業訓練実施団体五五二団体（構成事業所三一一、九二一所）で、訓練生総数は七万三千人で、そのうち単独職業訓練に属する訓練生数は二万九千人（四〇%）、共同職業訓練に属する訓練生は四万四千人（六〇%）である。

訓練生の年齢構成をみると単独訓練では九四・三%が年少者で占められ、共同訓練では四七・九%が年少者となっており、総数では六六・四%が年少者で占められている。

◇青少年の非行

青少年犯罪の増加は、近代会社における病弊として近年とくに問題となっている現象の一つであるが、三七年中一四歳～二〇歳の刑法犯検挙人員は一六万三千で前年より四千人の増加となっている。そのうち有職少年の占める割合は三〇・八%で、この割合は年々減少している（第3図）。

第3図 刑法犯少年の階層別構成比（触法少年を含む）



有職少年を職業別にみると、工場・鉱山・土木建築などの労務者が三万七千で最も多く、次いで商店員・飲食店員などの従業員の一万七千人、職人・外交員・集金人などが七千人と続いている。

犯罪種別にみると窃盗が最も多く、このほか労務者では傷害、恐喝などが多くなっている。

西ドイツの青少年問題について

――非行青少年問題を中心として――

全国市長会・日独青少年交換実行委員会によって実施されている日独青少年交換事業により、明年のオリンピック東京大会開催に伴う「世界青少年キャンプ」及び日本の青少年対策の実情視察のため西ドイツ家庭・青少年問題省次官ハインリッヒ・バルト博士外関係者五名が来日した。総理府中央青少年問題会議ではこの機会をとらえ、去る十月九日同庁舎内で一行を囲み関係各省庁の担当官出席のもとに、日独双方の青少年問題について懇談会を開催したが、話題の中心はやはり非行青少年の問題で、日本と同じ悩みを持っていることがうかがわれた。当日バルト次官によって説明された青少年問題についての要旨を次に記してみよう。

第二次世界大戦後の青少年問題は、世界各国共通な極めて困難な問題で、西ドイツの青少年問題は、日本と非常に酷似している。戦争直後のドイツは各都市、各教育施設がほとんど破壊され、青少年の進む先がなかったが、今ではその問題は大方解決され経済的な力は徐々に青少年の育成に寄与しつつある。西ドイツの青少年犯罪で判決をうけた実数は表に示すのとおりである。なお現在当省では青少年問題報告書の作成を準備中で、多くの学者や関係施設の職員の協力を得て来春完成の予定であり、青少年問題の総ての現状が統計数字によって網羅されるので、その原因を究明する鍵ともなるであろう。

西ドイツ犯罪数（年次別）

区分＼年次	犯罪総数	総数の内青少年犯罪数					
		14歳～18歳未満			18歳～21歳		
		男	女	計	男	女	計
1954年	502千人	人 25,500	人 3,500	人 29,000	人 51,600	人 6,400	人 58,000
1955〃	530 〃	29,200	3,800	33,000	57,100	6,900	64,000
1956〃	546 〃	33,400	3,600	37,000	61,100	6,900	68,000
1958〃	549 〃	38,300	3,700	42,000	72,000	7,000	79,000

一九五八年の青少年犯罪の種類別を数の多い順からあげると、㈠交通犯（十万人口の都市で一、一〇〇人）㈡窃盗・横領（同人口都市で七〇七人）。㈢その他財産関係（詐欺等）㈣人に対する罪（暴力行為）㈤連邦法に対する違反　㈥国及び公の秩序を乱した罪　㈦風紀に関する罪、等となっている。

西ドイツでは、青少年犯罪増加の原因を地域的、社会的に調査している。大きな都会程増加が著しく、農村は社会状態が戦前と余り変りがないので大体変化はない。特に興味深いことは、どのような家庭から犯罪が生ずるかを観察すると、青少年犯罪は中流家庭出身の者が多く、彼等は案外教育を受け、なかなか頭の良い者が多い。どうして罪を犯すかその動機も多種多様であり、その把握は非常にむずかしい。例えば最近北ドイツのある大きな街で偶然知り合った一八、九歳の愚連隊三人の一人が映画館から出てきた二人の看護婦のうち一人を突然殴り倒し他の看護婦も残る二人の青年に殴られた事件があった。逮捕後その理由を問うと、最初の青年はただ看護婦の青色の着衣が気に入らぬというだけで、他の二人は前者の単なるまねに過ぎなかった。

学校を中途退学し簡易な職場に助手として働き、職場を転々としている者がその九〇％を占め、その何れもが家庭的に何らかの欠陥がある（親が子供に対し愛情に欠け不注意で自由放任である等）。その是正については国家及び社会全体が深く対策を考慮するとともに、健全な家庭の建設が必要であることを深く考えさせられるのである。

次に犯罪の未然防止は学校教育にあり、良い教師を養成訓練することが必要であって、教師の使命は学業はもちろんだが人間形成の上からも教育の使命を果たす教師でなければならず、青少年の性格を判断する能力を有することが必要である。また使命を持って自由に組織された青少年団体、協会、宗教・スポーツ団体の力によって、青少年犯罪を未然に防止することもより効果的なことである。

犯罪青少年のその後の措置については、まず最近の犯罪に対する科学的調査にもとづいた法律を考慮しなくてはならない。現行刑法は精神的、科学的の基礎から見て現状に即しない点が少なくないので犯罪の意思・計画・もくろみ等を罰する刑法改正を準備中である。服役中の青少年は社会復帰のため職業訓練を行ない、公共施設への勤労奉仕などを行なわせ、その養成に努力している。刑を終え社会へ出たとき彼等を如何に受け入れるかは、大きな問題であるが、わが国の方針としては、その関係は自由団体が行ない、その団体に対して援助を与え、国家は直接それに手を触れない。

以上が非行青少年の問題であるが、農村問題についても日本と同様農村人口の減少、後継農村青少年の都会への移動等、同じ悩みを持っており、その対策として、農業機構の改善、農業教育施設の整備拡充、都市農村との収入格差の調整等現状に即応した生活ができるよう農村青少年を育成している。

最後に貴国の国づくりは人づくりからということは、われわれドイツにおいても同じ考えを持っている。

（年少労働課中村記）

《労組婦人のページ》

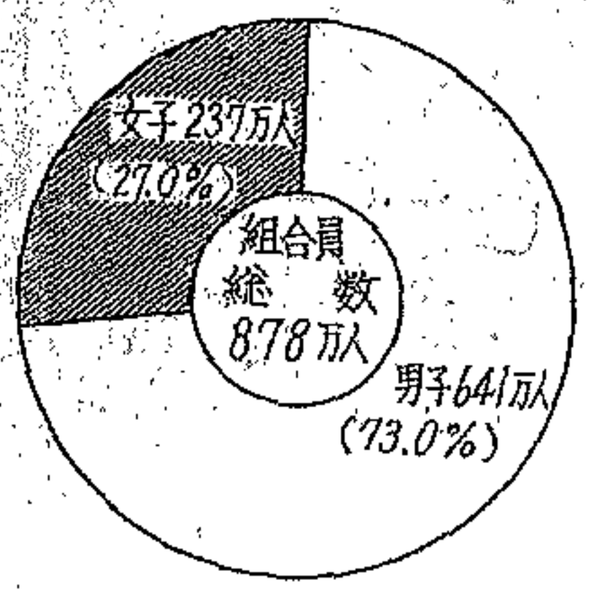
一九六二年の女子労働者の組織状況について

婦人少年局では例年「労働組合の中の婦人」を刊行して、婦人労働者の組織状況や組合の婦人対策、婦人部の活動等を紹介してまいりましたが、本年は「婦人労働の実情」の中にふくめ、別途発刊しないことになりました。今回は一九六二年における女子労働者の組織状況について紹介することにします。

労働省労働組合基本調査によりますと、一九六二年六月末現在の全国単位労働組合数は、四万七、八一二組合、組合員数は女子二三七万人、男子六四一万人となっています。

女子組合員数を昨年同期に比べてみますと、二〇万人の増加をみせており、これは全組合員数の二七・〇%に当たります(図1)。

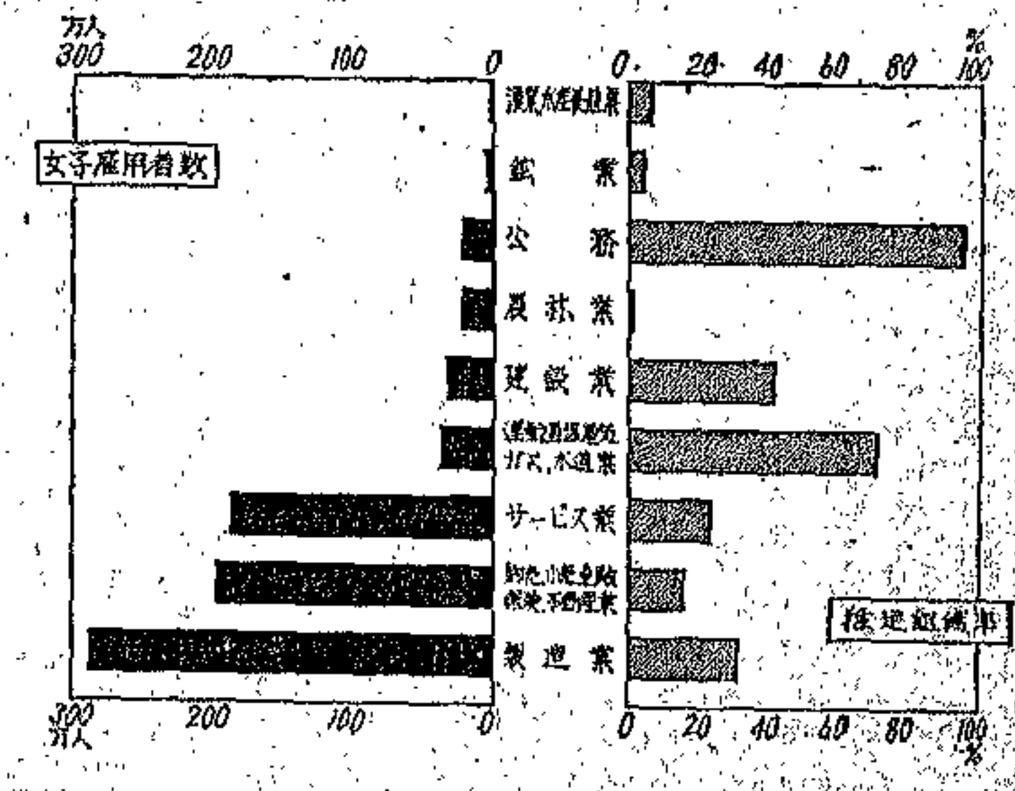
図1　男女別労働組合員数
—1962年6月—



一九六二年の女子労働者の推定組織率（一九六二年六月の女子雇用者七九〇万人）に対する同年同月の女子組合員の割合）は三〇・〇%で、前年より〇・一%の増となっていますが、これを年次別にみますと、一九四六年以来、労働組合員数は増加しているにもかかわらず、同時に雇用者数も増加しているため、組織率は一九四九年の五一・〇%をピークとして、次第に下降しており、この三、四年は彷徨状態を辿っています。

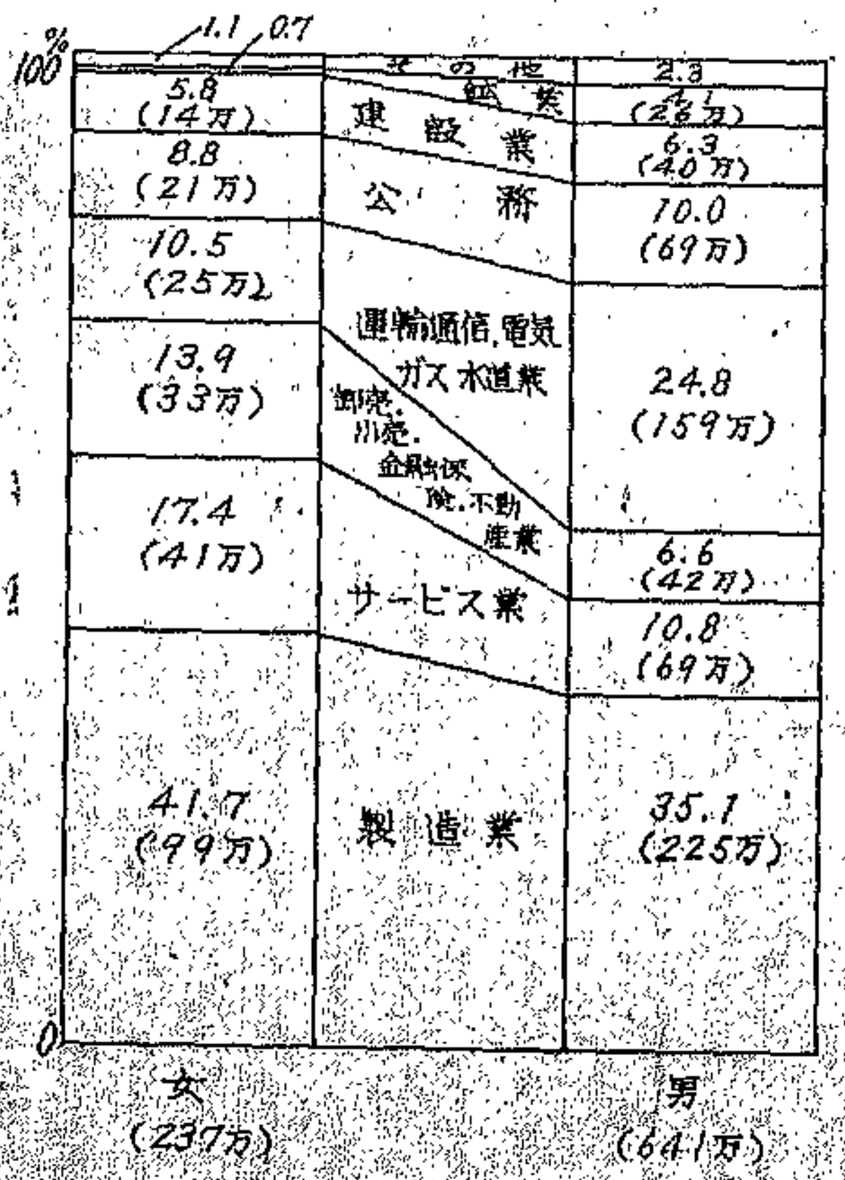
男子の場合も年次別推定組織率のカーブは、ほぼ女子と同じ傾向をみせており、一九六二年は、三八・〇%となっています。次に産業別に女子の推定組織率をみますと、その順位は昨年と変わりなく、一番高率は、公務で、九五・三%、ついで運輸通信・電気ガス・水道業七一・三%、建設業四一・九%、製造業三四・三%となっており、女子雇用者が集中的に多い製造業（二九万人）、卸売小売・金融保険不動産業（二〇万人）及びサービス業（一九万人）において概して低くなっています。これに比べ男子では最も組織率の高いのは運輸通信・電気ガス・水道業の七五・一%、ついで鉱業六五・四%、公務五七・六%となっています(図2)。

図2　産業別女子雇用者数と推定組織率の比較
—1962年6月—



女子組合員の分布状況を産業別にみますと、女子組合員総数の半数に近い四一・七%が製造業に属しています。多い産業は金融保険業で、四四・二%と、公務五七・六%となっています(図2)。

図3　男女別組合員の産業別分布状況
—1962年6月—



・八%、サービス業三七・三%、製造業三〇・五%の順となっています。また、前年に比べ女子の割合が高くなった産業は、金融保険業（二%増）と公務（一・一%増）で、他の産業においてはいくぶん下がっています。

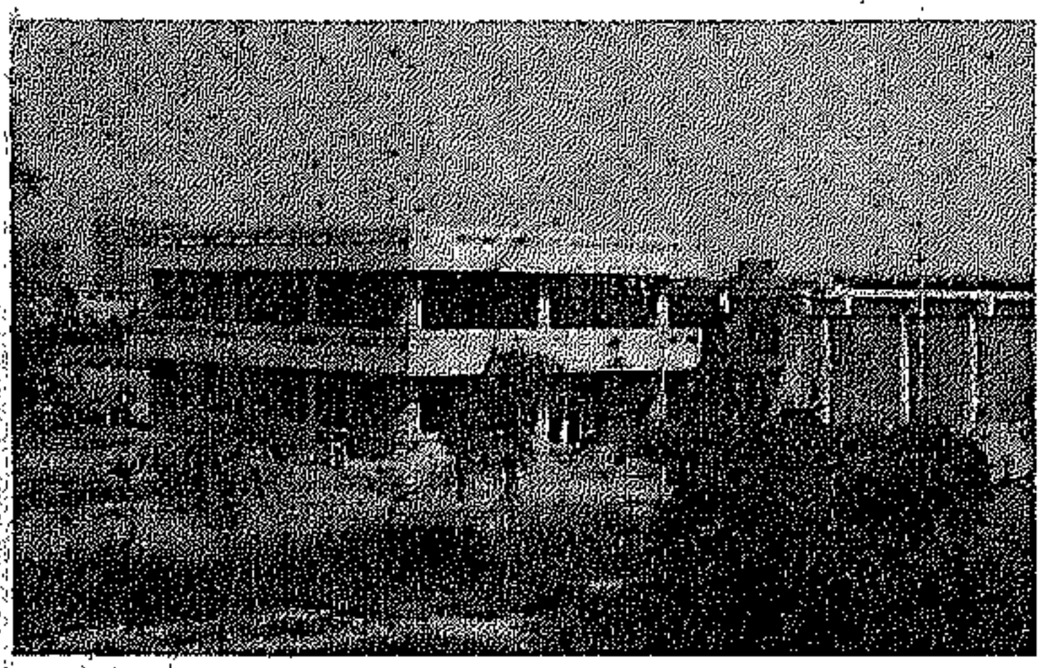
さらに女子組合員総数の半数近くをしめている製造業について、その内訳（中分類）をみますと、衣服その他の繊維製品製造業および、繊維工業では女子組合員が圧倒的多数をしめており、組合員中女子の占める割合はそれぞれ七五・三%、七一・九%となっています。以下女子組合員が比較的多い産業を順次かかげますと、たばこ製造業が五〇・九%、武器製造業四七・五%、その他の製造業四二・八%、ゴム製品製造業が四二・八%といずれも女子が半数近くをしめています。

また製造業について、組合員数を前年と比較してみますと、一九六二年においては全産業とも女子組合員数は増加していますが、なかでも電気機械器具製造業が二万八、〇〇〇人と著しく増加し、ついで食料品製造が一万人、化学工業および、計量器・測定器・測量機械・医療機械・理化学機械・光学機械・時計製造業の二産業ではともに七、〇〇〇人の増加をみせています。

北九州市小倉勤労青少年ホーム落成

勤労青少年の健全育成施設として青少年の余暇活用のための憩いの場、趣味、娯楽、教養、軽スポーツ及びグループ活動等の総合福祉施設としてこの程北九州市小倉区にホームが竣工し、去る八月二十日盛大な落成式が新装なった同講堂で挙行された。

当日は同ホームの前途を祝福するかのように快晴に恵まれ、吉田北九州市長始め来賓八十余名の参列のもとに行われた。労働省からは蔵内労働政務次官が出席され祝詞を述べられ、参議院議員亀井光氏（前労働事務次官）等からの祝電も披露された。地元勤労青少年代表者の市長に対する竣工感謝の辞は特に印象深かった。



ホーム全景

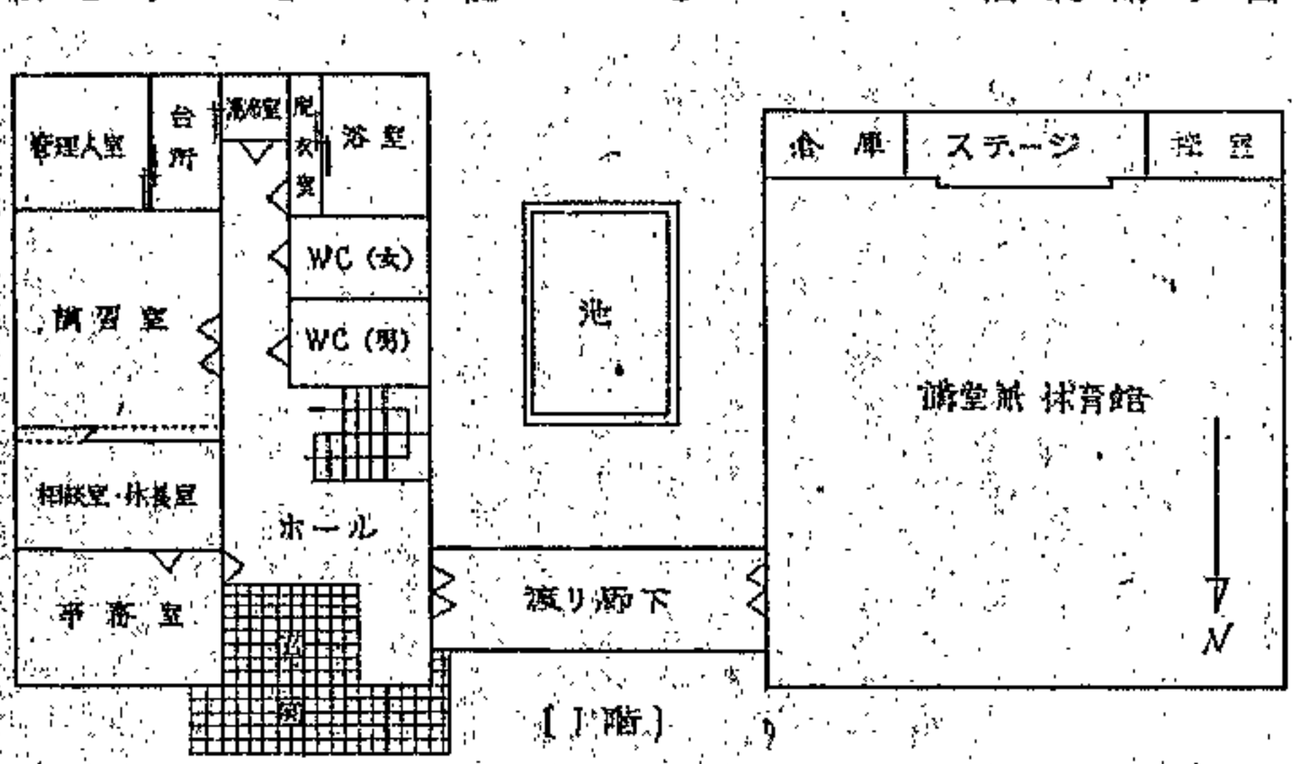
設置場所は、小倉区役所裏手の旧勝山城址の一画の台地で静かな環境の良い所である。同地域は現に健保会館があり、近い将来NHK小倉支局、国家公務員共済組合宿舎、歯科医師会館、労働会館等の公共施設が並列建設される予定でありホームの建設設計にはそれらの建物に見劣りしないよう、また青少年に利用され易いよう苦心が払われた由である。

建物は、鉄筋コンクリート二階建で白亜の堅牢などっしりした感じを強く受けた。またこの施設には別棟に一階建の講堂兼体育館二五六・一平方メートル（約七八坪）があり雨天及び夜間の動的な活動の場として本館と渡り廊下で通じている。本館は講習室、図書室、クラブ室、娯楽室、休養室兼相談室、管理人室等で総建築延面積七四〇・六平方米（約二二四坪）で、総工事費は国庫補助金五〇〇万円を含め一、八三五万円である。

当ホームは、九月一日開館され愛知、大阪府、大阪市、北九州八幡、秋田能代、京都西陣に次いで七番目に竣工されたものであり、既設ホームは勿論隣接の八幡ホームと相携えて今後立派に運営されることを望んでやまないものである。

なお、本年末までには、千葉市、岐阜羽島市、埼玉川口市の三か所が完成され、三八年度は札幌市、富山市、浜松市、三重松阪市の四か所が本年末までに落成の予定であり全国に十四か所の勤労青少年ホームが設置される。

本施設は、中小企業に働く青少年の生活を豊かにし、情操を高める等将来わが国の産業社会を担う者にとって益々重きをなしている。この意味において全国的に普及設置されることが最も望まれるものであり国の予算措置は勿論のこと地方公共団体、各関係者の協力を御願する次第である。（年少労働課　中村）



ホーム見取図（二階は省略）

"新聞少年の日"にちなんで

十月二十日は、"新聞少年の日"である。この日は、関係者をはじめ一般国民が新聞配達青少年に対して理解を深め、激励することを主たる目的とするものであり、昨年来新聞週間中の一日（日曜日）を"新聞少年の日"と定め、新聞関係団体により各種の行事が催されることとなっている。新聞配達に従事する労働者は、およそ一五万人といわれ、このうち一八歳未満の者は約一四万人と推定される。これら多数の、しかも年齢構成の上から一五歳未満の者の占める率が高いものは、他産業業種にその例を見ないところである。

新聞配達少年の労働実態がいかなるものであるかは、本誌昨年四月号でその概略を紹介したが、労働条件に関する問題としては

1　一五歳未満の者を就業させようとするときは、労働基準法第五六条第二項によって、所轄の労働基準監督署長の使用許可を受ける必要があるが、それを受けないで就業させている者がある。

2　一五歳未満の者の労働時間は、一日について修学時間を通算して七時間をこえてはならないのであるが、配達に要する時間が二時間をこえる者があり、修学時間が困難な者に対しては、教育扶助その他の社会保障措置によって児童生徒が義務教育課程をつつがなく終了することを期待しているのである。

3　また、一五歳未満の者は午前五時前に就業させることはできないが、調査結果によると五時前に店に集合し、「紙分け」、「折込み」の作業に従事する者がある。

4　休日は、新聞休刊日以外にないもの、あっても法定基準の四日に満たないものが相当数見受けられる。

などの諸点である。

新聞配達業務は、労働時間も短く、その就業時刻も、登校、下校の前又は後であるために、学生・生徒のアルバイトとして適当なものと一般にも考えられ、またそれ故に明治・大正の時代から多くの少年達がこの仕事に従って来たのである。

だがアルバイトはあく迄アルバイトであり学生・生徒本来の務めである学業の修得に支障を来たすことがあってはならない。労働基準法が、アルバイト児童を使用しようとする使用者に、その所轄の労働基準監督署長に提出する使用許可申請書に添えて、学校長の修学に差し支えない旨の証明書、親権者又は後見人の同意書とあわせ提出することを求め、また修学時間外に限ってその使用を認めているのは、そのためであり、さらにまた経済的に恵まれないため就学困難な者に対しては、教育扶助その他の社会保障措置によって児童生徒が義務教育課程をつつがなく終了することを期待しているのである。

前記新聞配達少年の実態調査に際して学校側が、（生徒の就業は）「勉学上好ましくない。学力低下を来たす。」という意見を、述べているが、その理由とする「クラブ活動に参加できないこと」、「遅刻・早退・欠席が多いこと」、「家庭学習ができない」ことなども、使用者が労働時間その他に対する配慮によって大体のところは解決し得る問題である。

労働省においても、本年三月十三日付をもって、各都道府県労働基準局長、婦人少年室長に

1　一二歳未満児童を就労せしめないこと。

2　午前五時前に就労せしめないこと。

3　修学時間を含めて七時間以内の労働時間を確立すること。

4　週休制を確保すること。

5　集金及び拡張業務を排除すること。

を重点とする指導監督の実施について通達し、これにより各都道府県においては、それぞれ教育委員会・民主労働主管部との打ち合わせ、日本新聞協会・日本新聞販売協会傘下の地方組織における具体的方策確立のための指導、新聞販売業者に対する集団指導、就労排除を要する児童の保護救済措置等が講じられつつある。

業界も新聞配達少年の労働条件の改善向上について積極的な態度をとり、婦人少年室からの情報・報告によれば、地区業者による「新聞従業員労務管理改善協議会」の結成、配達時間を一時間以内に短縮することの申合わせ、週休制確保のため代替要員の配置等の諸配慮が促進されている。このような新聞販売業者の努力が実を結ぶならば、前にも述べたような勉学上の好ましからざることがらも解消するであろうし、勤労による有益な体験がその心身の成長に益するところも少なくないと認められるのである。

"新聞少年の日"を迎えるに当って、一般国民が新聞少年に対する理解を更に深めるよう期待することは勿論であるが、いま行なわれつつある業者団体による自主改善の動きに、個々使用者のすべてが協力されるよう深く望んでやまない。

＊（32ページつづき）

とめる。また協定の締結、改制の勧告制度を適切に活用する。

④　①に基いて選定された業種で一定の条件をみたすものについて職権方式（法第十六条）を活用する。ただし、その場合においても業者間協定の締結、改正の勧告制度を前提とする。

以上のとおりですが、これからのわが国の最低賃金制度はこの答申の線に沿って進められることでしょう。

婦人界のうごき

（七月一一日～八月二一日）

（七月）

一五日　新妻イト氏（緑十字社理事長）は七月一五日死去。氏は昭和二一年衆議院議員に当選、二二年、労働省婦人少年局の初代婦人課長に就任、二五年三月退官。なお、一五日、従五位勲四等瑞宝章がおくられた。

一八、一九日　総評主婦の会の第四回定期大会が七月一八、一九日の二日間にわたり東京、文京区の日本学生会館で開かれ、約二五〇名が参加、①消費プームと私たちの生活、②家計簿からみた栄養と税金、③地域で活動をひろめるには―住民税・PTA・ゴミ等、の三分科会に分かれて話し合いを行なった。スローガンは、○内職や残業をしないでもすむ大幅賃上げ、時間短縮をかちとりましょう、○物価値上げに反対し、生活に自主性をうちたてましょう、○主婦会のない組合にも働きかけ地区には、主婦協をつくりましょう、○すべての人と手をつなぎ、子供の幸せ、平和のためにたちあがりましょう。なお、会長には橋田とよ子（国鉄）・副会長に金沢千代（地評）・神やす（全鉱）の諸氏が決定した。

一九日　女子教育家、社会教育家として貢献し昭和三六年には藍綬褒章を受章した井上秀氏は七月一九日死去した。氏は日本女子大の家政学部長、学監を歴任、昭和六年から二一年までは校長を勤めた。なお一九日づけで従五位勲四等宝冠章がおくられた。

二三日　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」を七月二三日から八月一日まで四回にわたって、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ども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、今年は七回目であったが、今年は新たな試みとして、最終回には子どもづれでもよいこととした。一泊二日の費用は全額YWCAが負担しており、今年は八一世帯（子ども一七名を含む）が参加した。

二四日　六月二四日から二九日までモスクワで開催された世界婦人大会に出席した日本代表団が七月二二日帰国したので、二四日、世界婦人大会日本準備会主催により歓迎会が東京の日仏会館で開かれ、約四〇〇名が参加、代表団団長報告、分科会報告等が行なわれた。

二五日　国際大学婦人協会の第四六回評議員会が七月二五日から三八日までロンドンで開催され、約四〇か国から加盟団体代表が参加したが、日本からは大学婦人協会々長北村孝氏（東京女子大教授）が出席した。

（八月）

一日　日本婦人教室の会は民社党・電労連等と共に電気ガス税の完全撤廃をめざして全国的な運動をおこすこととなり、八月一日から明年三月までを運動の第一期としてすすめることとした。

五日　核禁会議の核兵器禁止全国大会は五、六日の両日広島市で開催され、約二、〇〇〇人が参加、同時に東京はじめ全国で被爆者救援の資金カンパと核兵器禁止の署名運動を開始した。なお核禁会議には婦人団体では日本婦人教室の会、全日本婦人連盟、関西主婦連合会、全炭鉱主婦連合会が加盟している。また、日本原水協の第九回原水爆禁止世界大会は五日から七日まで広島市で開催されたが、社会党、総評等は不参加であり、分裂状態となった。

なお、全国地域婦人団体連絡協議会はかねてから原水協がいかなる国の原水爆にも反対する態度をとることを要求し、問題の解決されていない今大会には不参加を表明していた。

一四日　日本婦人有権者同盟は八月五日モスクワで部分核停条約が調印されたことにかんがみ、ケネディ米大統領・フルシチョフソ連首相・マクミラン英首相に宛て三国首脳の世界平和への努力に感謝すると共に、更に全面的禁止・完全軍縮の方向へ進めるよう要望書の提出を決定、市川会長らは二〇日米・英・ソ大使館に同文書を提出した。

一六日　自由民主党婦人局長が改選され横山フク氏が婦人局長に就任した。

二一、二二日　第九回日本母親大会が例年どうり「生命を生み出す母親は、生命を育て、生命を守ることを望みます」というスローガンのもとに、二一、二二日の両日東京で開催された。一日目は明治・法政大学で分科会が、二日目は都体育館で全体会が開かれた。分科会は、「子どものもんだい」、「生活と権利」、「平和のもんだい」の三つについて、四一テーマ七三会場で開かれた。全体会では特別報告、一五四項に及ぶ分科会の申し合わせ、決議、大会宣言等の採択が行なわれた。全国から約一万五千人の婦人が参加。

二二日　下水道促進会議（会長福井市長島田博道氏）主催の第三回下水道促進全国婦人大会が東京の都市センターで開かれ、全国から約三〇〇人の婦人が参加、関係官庁、各政党婦人局長、協賛の婦人団体（主婦連合会、全国地域婦人団体連絡協議会、日本婦人有権者同盟）代表等からの祝辞と、特別講演「下水道の財政について」（地方財政審議会委員荻田保氏）、討議（議題①下水道及び終末処理場事業の促進について、②水洗便所の促進について、③下水道事業財源について、④婦人の協力方法について）、地域の実情と要望の発表を行なった後、来年度は大幅な関係予算を設けるよう決議して建設・厚生等関係大臣や各政党に陳情した。

最低賃金制と中央最低賃金審議会の答申

「全国一律最低賃金制の確立」「最低賃金一〇、〇〇〇円を即時法制化せよ」こんな言葉を耳にし、また新聞紙上その他で目にされた方は多いと思います。では一体この「最低賃金制」とはどういうことをさしているのでしょうか。

一般的には国家のような公の機関がある一定額の賃金以下では人を使用してはならないということを法的な強制力をもって使用者に義務づける制度である。ということができます。そして現在では世界の四十数か国でこの制度が実施され、わが国においても「最低賃金法」が昭和三四年七月十日から全面的に施行されています。その第一条には「この法律は、賃金の低廉な労働者について、事業もしくは職業の種類または地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに国民経済の健全な発展に寄与する」とその目的をうたっています。そこで、この法律の内容について簡単に説明しましょう。

わが国の最低賃金法はその法律の中に、どの業種のどの労働者の最低賃金は〇〇円とする、というようなことは何も書いてありません。そこではただ、そのような具体的な最低賃金額はいかにして決定するのかという方法について規定しているだけです。この意味からすれば一つの手続法であるということができます。

その方法については次の四方式を規定しています。すなわち、

① 業者間協定に基く最低賃金（法第九条）

② 業者間協定に基く地域的最低賃金（法第十条）

③ 労働協約に基く地域的最低賃金（法第十一条）

④ 最低賃金審議会の調査審議に基く最低賃金（法第十六条）

の四方式です。これらのうち①②③はいずれも当事者が自主的にとりきめた協定あるいは労働協約を基にして最低賃金を決定するというものですが、これは最低賃金を設定する必要の多いわが国中小企業の実態に即した最低賃金が有効に実施されるよう期待しているわけです。しかし、これらの方法のみによっては、必要な範囲すべてに適正な最低賃金が決定されることは必ずしも保証できないので④第十六条の職権方式によるものは石炭業の一件にすぎないこと。

第二にはあらゆる産業にわたっているとはいえ業種間で非常に多く決定されているものとそうでないものがあること。

第三には、地域的に見ても不均衡があるということ。

第四には求人難、経済成長に伴う初任給を中心とした賃金水準の大幅な上昇は過去につくられた最低賃金制を現状にそぐわないものにしている場合があること。

第五には第一と関連し業者間協定方式では関係労働者の意向が反映されにくいこと。

以上のような問題点があったため、労働省では大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会（会長中山伊知郎氏）に対し、最低賃金制度の改善に関し諮問を行なっていましたが、同審議会では数次にわたる審議を重ね、去る八月「最低賃金制の今後のすすめ方」について大要次のような答申を行ないました。

今後三年間程度は現在実施中の最低賃金普及計画に引続き最低賃金行政を進めることが適切であるが、この場合に、

① 最低賃金審議会は、業種の性格・地位、最低賃金の普及状況などを勘案し、対象業種を選定する。

② 最低賃金額はできうるかぎり全国的観点から調整をはかるため、中央最低賃金審議会においてよるべき目安をつくることがのぞましい。

③ 業者間協定方式を推進する場合において専門的機関を設け当該業種の関係労働者の意向が十分反映されるようにつ

＊（以下30ページ下段＊印につづく）

女子の就業者数と完全失業者数　(1963年6月)

産業	女子	男子	女子の計に対する割合	雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,924	2,816	40.6		− 16
自営業者	254	737	25.6		− 5
家族従業者	841	311	73.0		− 21
雇用者	828	1,766	31.9	100.0	+ 10
農林業	19	24	44.2	2.3	− 5
漁業，水産養殖業	2	19	9.5	0.2	0
鉱業	3	34	8.1	0.4	− 2
建設業	31	167	15.7	3.7	+ 4
製造業	301	658	31.4	36.4	+ 4
卸小売，金融保険，不動産業	210	309	40.5	25.4	+ 3
運輸通信，電気，ガス，水道業	38	231	14.1	4.6	+ 6
サービス業	202	200	50.2	24.4	+ 1
公務	22	124	15.0	2.7	− 1
完全失業者	17	14	54.8		− 3

「註」　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。

―総理府統計局労働力調査―

一人一か月平均現金給与総額

(1963年6月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	14,077	29,740	47.3
鉱業	9,195	23,701	38.8
建設業	12,485	26,289	47.5
製造業	11,887	25,215	47.1
卸売業小売業	14,073	27,322	51.5
金融保険業	26,358	53,483	49.3
不動産業	17,636	45,310	38.9
運輸通信業	28,571	41,895	68.2
電気，ガス，水道業	36,978	78,632	47.0

―労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査―

婦人少年局ニュース

○第一一回働く婦人の福祉運動について新聞発表

婦人少年局(婦人労働課)では八月九日「第一一回働く婦人の福祉運動」について新聞発表を行なった。

同運動は九月一五日～二四日の一〇日間実施された(本誌八号実施要綱参照)。

○第一一回働く婦人の福祉運動についての労使懇談会開催

婦人少年局では八月一五日「働く婦人の福祉運動」についての労使懇談会を開催し、運動の趣旨の説明、協力を依頼した。出席者は労使団体の代表一六名であった。

○「婦人労働の実情」及び「女子保護の概況」について新聞発表

婦人少年局では九月五日「婦人労働の実情――一九六二年分」及び「女子保護の概況――三七年分」について新聞発表を行なった。

○婦人職場指導者セミナーの開催

日本労働協会・婦人少年協会・東京婦人少年室主催の「婦人職場指導者セミナー」が九月一八日、一九日、二〇日の三日間、日本労働協会で開催された。(詳細は本誌一一号掲載の予定)

○婦人少年局人事異動

(カッコ内は前任)

(熊本県職業安定課)
労働事務官　鳴川清三
婦人少年局庶務課
(九月一六日付)

＝こらんになりましたか＝

(婦人労働課関係)

○職場における男女機会均等を実現するために――制度慣行を中心として――
(婦人労働資料第九四号)

○職場では経験をいかす機会をひろげよう。(パンフレットNo.53)

○婦人労働の実情――1962年――
(婦人労働資料No.95)

○女子保護の概況――昭和三七年――
(婦人労働調査資料第四一号)
(婦人課関係)

○一九六二年の婦人に関する動き
(婦人関係参考資料No.68)

○生活に新しい秩序をそだてるために
――第10回全国婦人会議記録――
(婦人関係一般資料No.54)

○婦人の現状
大蔵省印刷局発行　(定価二五〇円)

昭和三十八年十月一日　印刷
昭和三十八年十月五日　発行
婦人と年少者　第十一巻第十号　通巻百十七号
定価　六十円　〒六円
編集人　久米愛
発行人　平林たい子　東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄　東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一　(日本職業指導協会内)
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　九五九八

✳ 会社／工場／商店で必要な

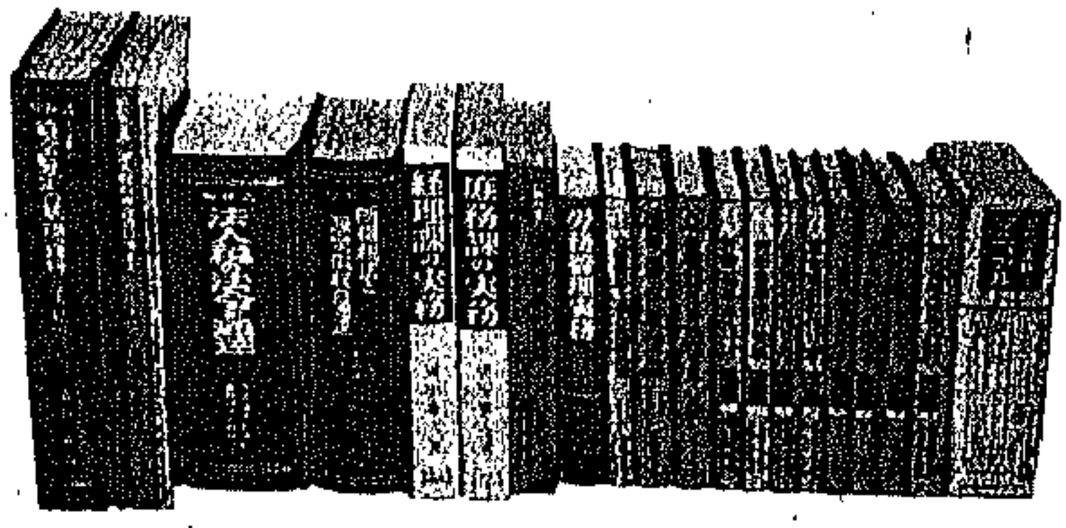
■税務署 ■社会保険 ■監督署 ■安定所 届け用紙

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。

届出に必要な実例と図解が豊富

■実務出版図書 ■月刊 会社実務

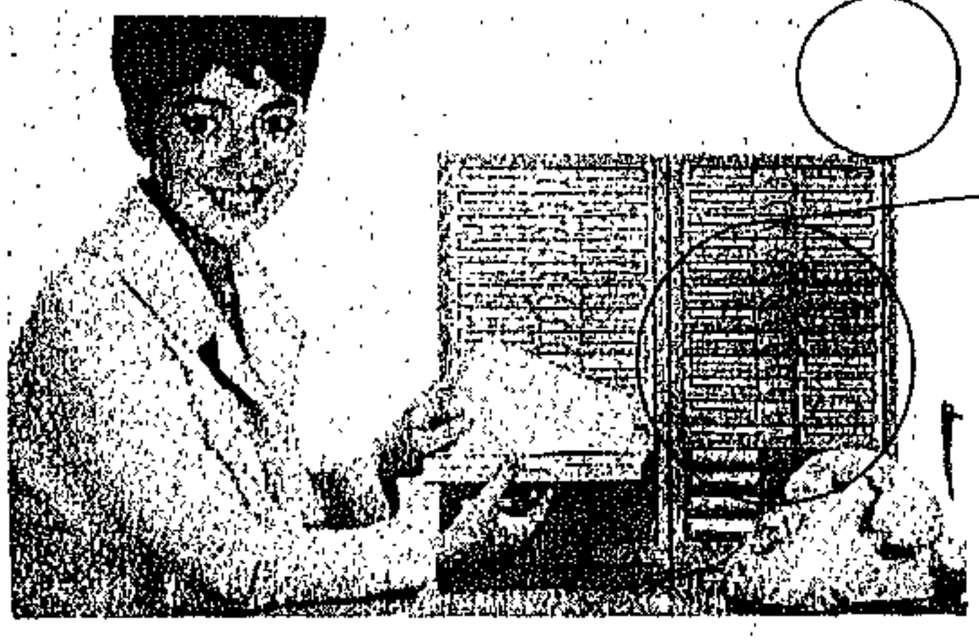


わかり易い実務指導書として大好評

●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。

法令様式の整理にぴったり

■カラー コンビネット



法令様式、書類 伝票の整理・保存に

●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／東京神田富山町26 電話（251）9371〔代〕
■支店／大阪上福島北3－111 電話（451）1973
■営業所／福岡市下東町17
■出張所／仙台市立町20