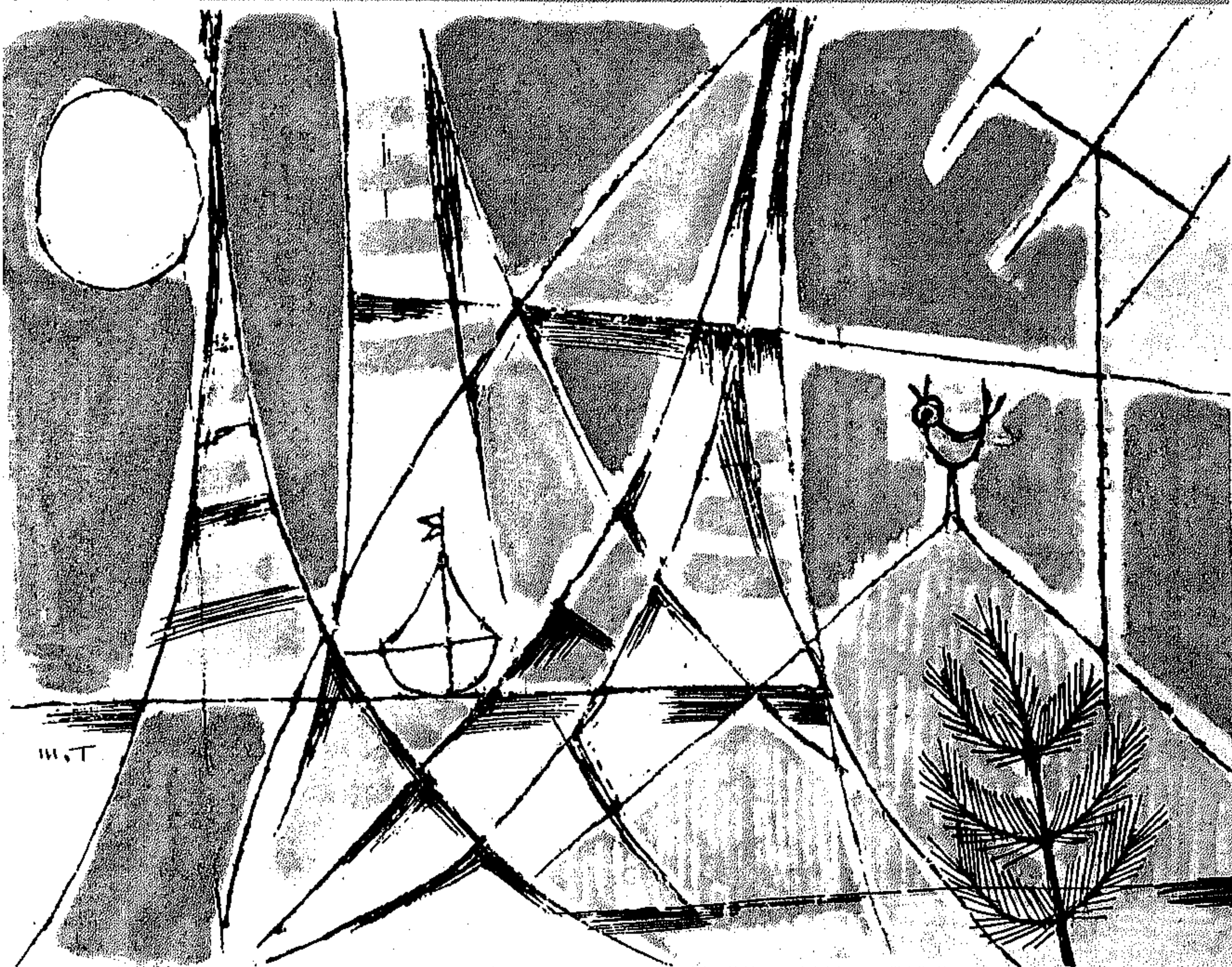


昭和38年5月30日第三種郵便物認可 昭和39年7月5日発行（毎月1回5日発行）第14巻 第7号（定価115円）

婦人と年少者



◆働く婦人と年少者の安全・衛生〈特集〉

7 1964

婦人少年協会

職場の安全のために

労働省では毎年7月1日からの1週間を安全週間として、産業安全の推進につとめている。それぞれの事業場でも、この期間には積極的に災害防止に協力している。

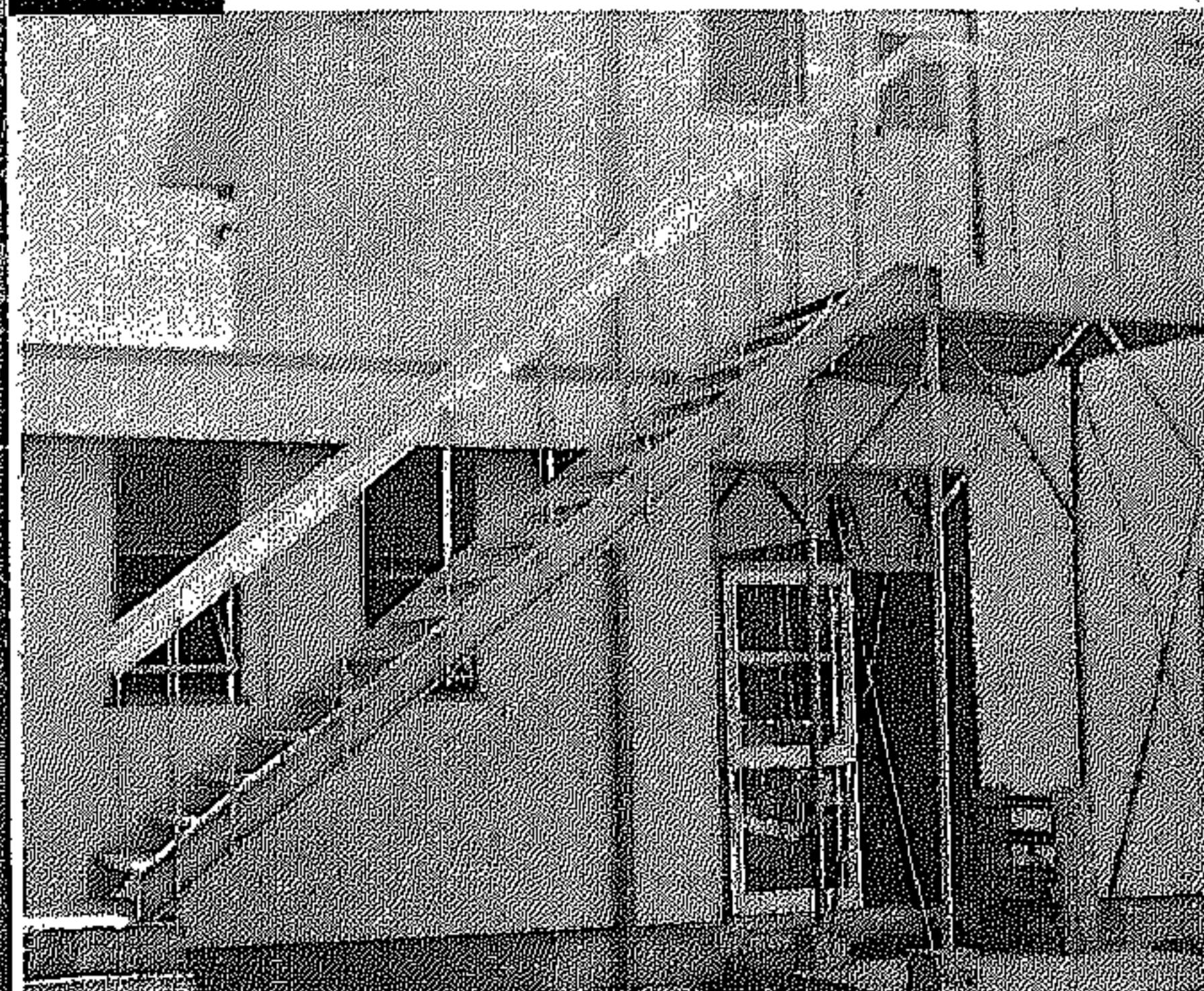
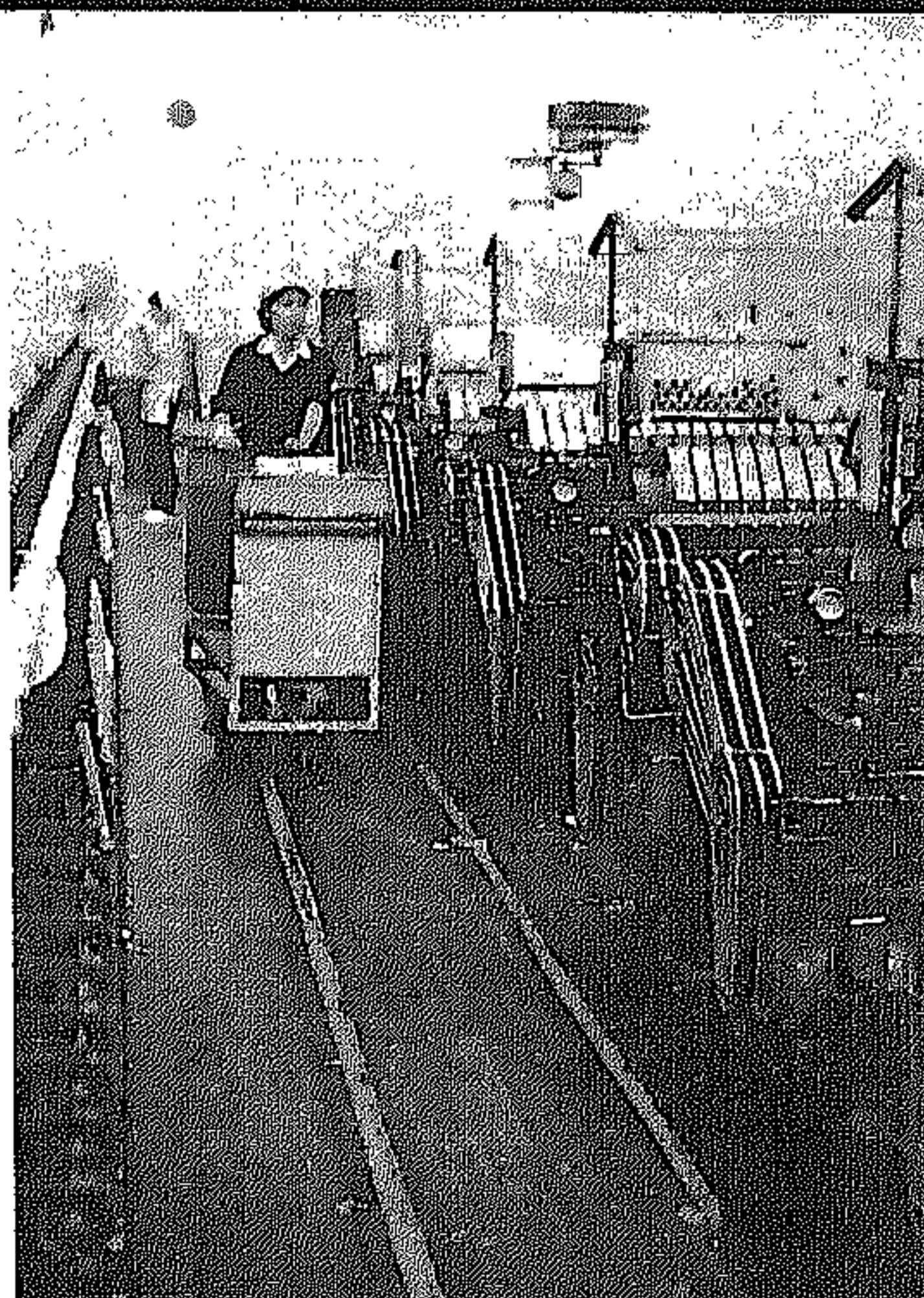
ゴム靴製造工場で安全指導員からミシンの安全使用の指導を受ける女子工員

安全カバーで被われた紡績機械↓



↑安全標識の前で作業する被服工場
(腕章をつけているのは安全推進員)

↓紡績工場附属寄宿舍の非常階段





身近な安全

婦人と年少者のために

高梨 湛

*具体的な指導こそ大切

いまやわが国の安全は産業安全から交通安全に、さらに公衆安全の領域に進みつつあることは、身を守る安全の真の目的を達するために誠に喜ばしいことである。

産業の場の災害とその他の場の災害を比較する一例として、工場に働く人々を対象に業務上すなわち作業上のケガと、業務外すなわち通勤途上とか家庭またはレクリエーションでのケガを比較すると、業務上一〇〇に対して業務外一七一という比率が出ているのである。この調査は産業安全研究所が一部の工場の労働者約四八万人について調査した結果である。ところが、この調査に関してはアメリカでも行なっており、G・E・アメリカの電気関係の会社名等の調査に基づくとわが国とはほぼ同様の比率があらわれているようである。視角をかえると、工場内の生活の方が他の場にいるよりはより安全である

ということになる。危険視される工場が安全で、通勤途上がより危険であったり、楽しみに出かけるスキー、スケートまたは野球が危険であるのは、まことにけじめないことである。

あるいは、よき安全の指導者がおらないためであるとの見方もなりたつし、各人が安全を無視した行動をとる結果であるとも言えるかも知れない。お互いに安全でなければならぬとか、啓蒙宣伝には浮き身をやつしたがるが、中味がはっきりしない場合がかなり多いことを自覚すべきではなからうか。

これは国鉄のさる通信区長から伺ったことであるが、四、五年前の五月の朝、非常な強風が吹いた。たまたまこの日の作業の一部に、四人一組になってトンネルの側面にあるこの区が管轄する設備の手入れがあった。どうしても一番端にある軌道におり立って、この手入れをしなければならぬ。時折来る列車をさけるため

に、ある地点に列車の姿を見た時監視に立っている見張人（これは本工）が大きな声で待避の命令を出すと、作業者（これは臨時工）は急いで側壁によじのぼって列車をやり過とし、また、軌道におり立って作業を始めるのが通例であった。この日、この待避の命令伝達がうまく行かなかったを察したこの区長は、助役を呼んで、「どうか気をつけて作業をやるように」と四人の人々に伝達することを依頼した。この愛情のこもった命令を助役は早速四人に伝えたとする異口同音に感激に満ちた口調で「気をつけてやります」と答えたので一安心していた。ところが間もなく三人が触車して死にましたという報告をうけて区長と助役はぼう然とした。

よくよく調べると、気持ちの上では気をつけたりつもりではあったが、平常と同じ地点に立ち、やや大声であの待避の命令を出したことが判明した。このときの命令の声よりは風の方が大きかったのが前に述べたような悲しむべき災害が発生したのである。もとより臨時工であるので、一家の支柱を失った彼等の一家は誠に悲惨な生活をしているし、この生活は十年も十五年も続くだろうが申し訳のないことをしたと悔いていた。そして、「安全に気をつける」などという言葉程不安定で不安定で、そして無駄なものはないと、強く説いていた。ごもっともなことであると考える。どんな例はわれわれの身近には数多くあるのではなからうか。具体的に方法を指示し、実行を期待しなければ誠に危険な事態が発生しやすいのである。このようなこと

を日常の生活の上に十分にとり入れることが最も大事な安全のかなめであると考ええる。

また、われわれは無難なことを屢々くりかえして失敗している。アメリカの安全の識者は次のように言っている。

われわれ人間動物のうちで怠け者はない。その証拠には、どんな立派な通路でも少し迂回していると決して通行しない。必ず最短距離を通りたがるものである。

このことを心に銘記して安全管理をやらなければならぬというのである。このことも心に手を当て考えると、ごもっとものような気がする。自ら安全を求める気分にはなかなかない。安全で失敗すると他人のせいにする。戦前などは自分の職場の部下のケガは安全担当者の安全教育の不徹底によるなどと苦情を言われた大会社の安全課長を知っているが、今でもうっかりするとこんな事がありがちである。全体に安全ムードは盛り上がった現在であるから、これからは具体的に指導し、具体的に施策を押しすすめることが大事な時期であると承知しなければならない。

安全の啓蒙や宣伝の時代は長いこと時間をかけたのであるからもう十分だと思ふ。もっと科学的に、具体的にそれぞれの課題を掘り下げなければならぬ。

安全が大眾間にとけ込むとどんな姿に変わるかを一二の例で考えてみたい。

*規律は安全を生み出す

昨夏、欧州に遊んだ。七月三日午後十時に羽田空港を立ち、翌四日の午前六時にはデンマークのコペンハーゲンに着陸した。冷冷としたコペンハーゲンの朝の空港をでて予約した市内のホテルに自動車に向かってたが、この間一台のオートバイにも、また、一台のバイクにもお目にかからなかった。市民の交通機関はすべてポンコツに等しい黒色の自転車であった。朝もやをいついてこの自転車が活気よく運行していた。お世辞にも銀輪などとは言えない代物である。しかし、市中のどこどころにある円形の大型の自転車置場には、いずれも行儀よくこのポンコツの黒輪が並べられていた。一台ずつ見るとあまりきれいだはないが、沢山行儀よく並べてみると実に立派なものに見えた。

筆者はかねがね工場などで自転車を立派に立ててある工場、職場、または組には、ケガ人が少ないことを体験上知っているの、この土地で見る造船所もこの流れがあるだろうと期待して行ったところ、三、五〇〇人の造船所の安全課長は、当工場は「規律は安全を生み出す」ということを安全モットーにしていると説明してくれたので大いに感を得た。この工場のドックの回りには作業者の墜落を防止するために細い鉄棒をとどころに立て、これに銀色のチェーンを回していたが、すっきりと引張っていた。ドックにおりたり、搬装船にのぼるためにはチェーンをオープンにしなければなら

ないが、この部分は鉄の棒に几帳面に、そして、ていねいに巻きとっていたのに驚くことに敬意を表した。家庭でも、また職場でも一時的に不用な縄や綱やチェーンなどは、とかくぶら下がり勝ちであるのが常であるのに比して、正に立派であった。

グリーンランドで氷山を見たから氷河を見ようと思いついて、スイスのユングフラウの頂きをきわめた。海拔約三、四〇〇メートルの千古の雪を頂くアルプス第三の山と聞いたが、麓から頂上まで電車で行けるところで、景色をたのしみ、併せて日光を体にとり入れようとする各国の人々がどこどころにたむろしていた。頂上はこれらの人々で雑沓をきわめていたが、紙屑が一つも落ちていなかった。とどころにおかれた金網の屑かごのふたを開いて捨てたのである。きれいな場所はきたなくしにくいものであることを証明していたし、また、各人が身近な安全作法を心得ているのでよく実行されていた。かなり前にテレビで富士山の浄化運動をおとした人々が集めた紙屑や罐詰の空罐などのうち高い山の様子を見て、大衆の安全運動の重要性を痛感した一人である。

*家庭安全と学校安全

手近な安全で常に思い起こすのは、各家庭で使用する電気洗濯機のアース線のことである。一人の主婦の電撃事故をもとにして今ではアース線がとりつけられているが、各家庭で規則正しくこれを活用しているだろうか。大体、人体

は電気には極めて弱いものである。電気抵抗は完全に乾燥状態の皮膚で三万オームある。皮膚が汗ばむとこれが1-15になり、ぬれるとこれが1-25となる。しかるに洗濯という水場を思い出して電気洗濯機が浴室におろされる。アース線はなかなか目的を達成するには装備しない。水道管にとりつけることを怠ったり、たとえ、とりつけてもビニール水道管にとりつけるようなナンセンスが起こってくる。手近に電気の知識を吸収して実行しないと、高度に科学を生活にとり入れたために感電死亡するようなことになるので、科学知識をもった安全生活が必要となったことを、十分に心得なければならぬ。こんな場合には、観念的な「気をつけろ」では安全をうることはできない。

近頃学校における安全教育を求める声が多くなったが、誠によい傾向である。交通災害の多い、否、交通地獄化した今日、学童を交通災害から守ることは当然の欲求であるが、学童にも交通安全のあり方を十分に教える必要がある。約半世紀前にアメリカで自動車が増えに氾濫し始めたとき、この状態を見て世の母親達は愛児の安全を考え、小学校の先生方に登校・下校の際の通行の安全をどのようにすべきかを教えて貰うことを要望した。先生はこのしつけ方を研究し、それを教えたのである。やがて交通安全から校内の安全維持、さては家庭における安全のあり方、さらに進んでレクリエーション、例えばボート遊び・サイクリング・山登りなどの安全を教えるようになった。家庭安全

(ハウス・セイフティ)では家屋の危険場所のチェック・リスト(点検表)を作り、これを用いて学童に実行させ、家屋や建物からの不安全に基づくケガをなくすることに努力したのである。今やわれわれの生活様式も外国のそれに近寄ったのであるから、これを見本にしての教え方も必要である。ガス・電気の利用が急速に延びたわれわれの生活を安全にするためには、学童のうちによく対策を教え込むことは得策である。

レクリエーションの安全にはいろいろあるが、一例をあげるとサイクリングの安全に次のようなことをあげたのがある。

グループでサイクリングに出かける際は何を教えている。次は自転車のチェック・リストによる点検である。

サドルとハンドルは各人の体に合わせる。ブレーキはよくきくかどうか。ヘッドライトは前方五〇〇フィートまでわかるかどうか。バックミラーは後方三〇〇フィートまでわかるかどうか。チェーンはきれいに油を与えること。タイヤとチューブはその行程中に故障をおこさないか。等々のことを点検して出かける。すべてが快適なサイクリングにつながる。とであるから、よい思い出をのこしながら交通規則の遵法精神を培い、鍛錬するための手段を教えることになるのである。やがてはいかなる場合でも赤信号で定位置にストップし、青信号になってから歩きだすことになると思う。すべ

て行動に危険なことをやめ、危険状態を発見してこれを手直しして使用することをおぼえ、ことになるのである。

かつて、友人がアメリカに行った時に、四辻で信号まちのときに歩道から足をおろしていたところ、中年の婦人に「ボーイ危いぞ」と不安全な行動を指摘されて、いささかひねたるボーイは赤面したということであるが、四辻の青、赤の信号まちには誠に目にあまるものがある。自動車の運転者はさることながら歩行者にも心得なければならぬ分野のあることを知るべきである。

現在盛んに学校における安全教育が叫ばれているが、アメリカでは半世紀も前からスクール・セイフティという単語があるくらいこの方面の開拓がなされてきたのである。よく実行する意味で、世の多くの安全関係者によって教える材料を公にすることが必要であると考え。手近なところから実行することが大切で、自分のかけがえのないものでは自分の命、自分の手、足であることに徹して、何をおいてもこれを維持する努力を続けることが大切である。さらに、お互いの安全のために多かれ少なかれ連帯の責任のあることを承知しなければならぬ。かくして手近な安全を実行しつづけてお互いによき日を送ることができるのである。

安全は言うことは容易であるが、実行に移すことがなかなかむずかしいことを心して、勇気をもつことが肝要である。

年少労働者の安全衛生 管理のすすめ方

藤田 一雄



新しい年少従業員の離職・非行防止のキメ手は、足許にある年少者の身体的特質に応じた対策がキメ手である。

かつての暗い就職斡旋を明るく就職斡旋にした職安の集団就職は、政府の雇用対策としてきわめて建設的意図に富んだものである。

けれども高離職・非行化の問題は就職斡旋をマスプロ化した悲劇ともいえよう。勿論、現在は前轍をくりかえさないためにいろいろの手がうたれてはいるが、やや自己撞着的の気味がある。この悲劇を解消するには大局的に政治と社会の貧困の排除

ということになるが、それにましても大切なことは、使用者は内に固めて外に備えるところの近代的な労務・厚生対策の積み重ねをすることである。それは従来より兎角見逃がされている年

少従業員の身体的特質に応じた次の労務・厚生対策である。正直なところ、高離職や非行を防止するには、使用者が足許を固めることである。いうまでもなく、それはあたりまえのことである。を、あたりまえに実行する使用者の誠実さである。

(1)年少者は体格的、機能的に生長の途中にある。たとえ知恵によって大人のようない行動をしたとしても、それは大人の行動のように調和のとれたものではない。だからといって、子供扱いしたり、親心ということとで不必要に支えることは逆に反抗心をそそりたてる。勿論本人たちはそれなりに暖かい心で支えてくれることを期待していることは事実であるから、悩みのあるときには何時でも気やすく話がでるような雰囲気とその場を作ることである。また話をする場合には本人達が自主的に判断ができるように、使用者は豊富な話題をもつように心がけることである。

(2)年少者はその体力の強弱と肉体的作業の強弱によって発育の仕方が異なることは統計的に明らかにされている。例えば、体力的に強い者に刺激性の強い作業を与えると、その発育はよくない。体力的に弱い者に軽作業を与えると発育が順調である。従って、年少者の作業の配分は、その体力を見て発育を順調ならしめるように配慮する必要がある。その意味においては入社後数年間の定期健康診断は胸部診断にとどめず、機能検査を徹底して行なうべきである。兎角中小企業以下では定期健康診断は法律がきめ

ているから仕方なしという考え方が強いが、それはほんでもない大間違いである。健康な従業員をもつこと自体が企業発展のもとである。健康診断費用は僅かなものである。このことを明らかに示す某社の資料があるので、参考までにあらましを紹介してみよう。

この会社では、昭和三十年に従業員九八〇人中、三十人の結核患者があり、三十一年には五十七人(一、〇〇〇人中)になった。そこで三十年以来、特に健康管理に力を入れてきた結果、三十二年から少しずつ減り始め、三十六年三人(二、〇四二人中)となり、三十七年には零にまで近づいたのである。この間、患者発生に伴う会社の損失は莫大なものである。患者の最も多く発生した三十一年を例にとってみると、患者五十七人に対し、年間の生産損失三十四万円、傷病手当八十七万八千円、治療費一、二七六万円、共済給付二四六万四千円、合計二、七四二万二千元で、患者一人当たりの損失は四八万一千円となっている。この患者が零になれば、一人当たり三二〇円の健康診断料以外はおおむね浮くわけで、これによって、従業員のためのレクリエーションの費用は楽々賄えることになる。健康診断を徹底すれば、これほど経済的利益があることを知っていただけたらと思う。逆に言えば、数百円の健康診断を惜しんだために、どれだけの損をし、しかも、従業員とその家族を不幸のどん底に落とすことを知ることができる。

(3)年少者の仕事の習熟度は等速的に延びるか

あるいは初めはゆるやかで後で急速に延びると
とが明らかにされているから、訓練とか指導は
拙速よりも、継続的にその内容を充実して実施
することである。それは仕事に興味をもたせる
第一歩である。従って短兵急な回来の詰め込み
主義とか、肌で知れ式に放っておくこととな
く、一つ一つ納得させつつ、自主的に作業意欲
をもつように作業の配分を考えることである。

(4)年少者の作業の疲労度は作業の後半におい
て大人より著しいから、長時間労働は能率が落
ちる。従って若いうちには働けるだけ働けとい
う考え方はよくない。殊に小僧はみなその後始末を
してから休めというやり方はやめるべきであ
る。むしろ年輩者は一緒になって後始末をやっ
て、少年従業員が進んで後始末に精を出すよう
に指導すべきである。

(5)年少者は作業に対して未熟であるから、労
働災害を引起しがちである。ところが逆に教
えた通りやらないからと叱られるに至っては、
反抗心をそそるだけである。また同僚が傷害を
起こしたときの年少従業員の精神的な動揺と不
安は大変なものである。作業に対する意欲は著
しく低下する。仕事は確かに肌で知ること大
切ではあるが、それがために命を犠牲にする必
要はない。むしろ災害を引起さずに、仕事を
一日も早く習熟させることである。これが生産
に投入する安全管理である。働くが故に災害の
犠牲になるようでは従業員は落ちついて働くこ
とはできない。明るい働きがいのある職場とは
賃金の高い職場ではない。むしろ安心して働け

る職場であり、災害のない職場である。使用者
が自ら実地について安全教育を行なうことが、
年少者に親しみと暖かさを感じさせ、双方信頼
の基盤を作るものと思う。安全衛生管理のない
ところに近代的労務管理の前進はない。

(6)年少者の情緒の不安定度は年齢的に青春
期であることから高い。殊に女子は男子より高
い。女子については生理的現象を常に見つめ、
暖かい配慮が必要である。よき年輩者の女子相
談役をきめる必要がある。男子の友人関係につ
いて特に留意し、悩みがあるときには、何時で
も門が開かれているという安心感をもたせるよ
うに、例えば寮では管理人の選定を誤らないこ
とである。留守番替りの管理人や、掃除人など
を管理人に当てることはやめるべきである。

(7)年少者の職場の志気は年とともに高くな
る。けれども四、五年すると、それなりに疑問
をもつようになる。従って初めから無理押し
の帰属性を求めるより生長の度合いを見て、働く
ことの意義の中に将来の生活設計について話し
合いの場をもつようにすべきである。

(8)年少者の体育・文化・娯楽欲求は高いか
ら、これにかけられる金はないといわずに、自主
的にこれらの欲求が充足されるように、足許にあ
る職場レクリエーション対策を計画的に実施す
べきである。現在遊ぶことは不徳という使用者
はないだろうが、結果的にはそのをしりを受け
るケースがある。むしろその欲求を正しく見つ
めて、職場内、寮内に、その活動を促進するよ
うに適切な施設を作ることである。また、公的

施設の利用相談制度とか、計画的な余暇善用の
ための貯蓄制度を作るべきである。よくある例
だが、社会保険にも入らず、人間関係が大切だ
からといって年一回の慰安旅行に大金をかける
より、社会保険にも加入し、毎日楽しめるよう
に、例えばピンポン台・テレビ・鉄棒・泉水等
の手近な施設をもつべきである。

(9)年少者は生長期であるから食欲は極めて旺
盛である。子をもつ親の心配は食事はどうであ
ろうか、家にいるときと同じようにゆっくりと
寝ることができるだろうか、たとえ貧しくと
もこの気持は同じである。ところが就職したと
たん出て来る問題は、腹がへる、部屋は狭い、
こんなはずではなかった、梅干一つでもよいか
ら飯は腹一杯、という気持はどうも押えられな
い。正直なところ寮給食となると一日二、四〇
〇カロリーが常識で雑居が殆んどである。こん
な約束ではなかったと言って離職する者が少な
くない。勿論使用者にすれば高い募集費と背延
びした賃金を払っているということもあって、
そこまで手が回らないと言われればそれまでで
はあるが、大きな誤りをしていないだろうか。
衣は別としても、食住に満足が得られないと
ころに必ず苦情が拡大する。どんな田舎から来
ても、あるいは貧しくとも、寝るところに不自
由しなかったであろう。空腹になればそれなり
に満たすことができた。それができない生活は
年少者には耐えられないことである。こんなこ
とで苦勞するなら苦しくとも家に帰ろうという
気持にならないのはうそである。同じ釜の飯を

喰う楽しさが金くれないに至っては、年少従業員にとつては理解し難いことであろう。賃金は高く払ってあると言ったところで、いつも、そばやうどんというわけには行かない。喰べたいもの、飲みたいものが、店頭にならべられているし、洋服・靴等も欲しいということになれば、貰った賃金では解決できない。

これをわがままだとか、身の程知らずと言っ

たところで解決はできない。募集費用も増大し、賃金も上昇するであろうが、これを多少控へ目にして、立派とまではいかずとも、せいたくはできなくても、入る寮はこた、食事はこたといえるように写真や資料をもって説明し、また進んで賃金はこうだといえるようにして欲しいものである。募集費用に一人当たり拾万円もかけることは解るが、お粗末な寮や食事

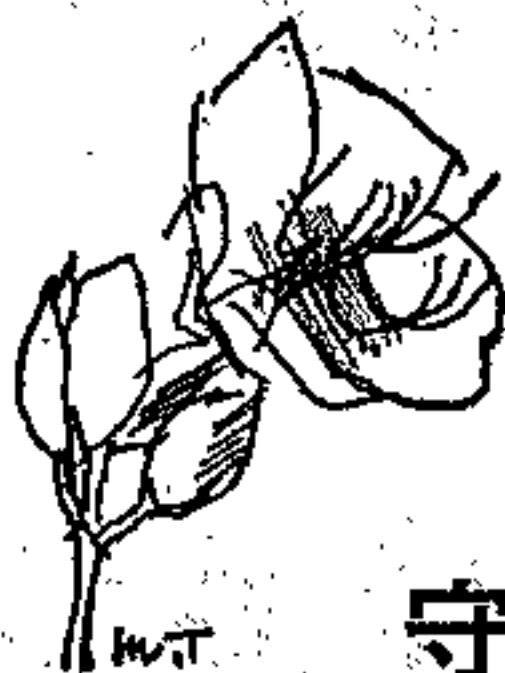
では結局新聞広告に魅せられて一か月もたないうちにやめられるのは当然である。寝ることと喰べること、せいたくではないまでも満足を与えられないで、どうして生長の途中にある年少従業員を固定させることができるだろうか。これがまず離職と非行防止のための最大のキメ手である。

(岩崎通信機株式会社企画室課長)

農村婦人の安全衛生は

守られているか

農業機械化のかけにあるもの



竹内 望

「××農協婦人部では集団で耕うん機の免許をとった」などという記事が新聞の地方版にちょいちょいのつたりする中には「勤めにでていると

の期待しているのは兼業農家です。会社に勤めて日曜にはタンポでエンジンの音をひびかせる。能率的で健康的な生活が楽しめますよ」という答えであった。

秋祭りにはその横の広場できまつて赤や黄のノボリがたち、ピカピカの新型農機具が展示される。そして子供はオモチャ屋の前を、おやじさんは農機具のそばをなかなか離れられなくなってしまう風景によくぶつかるのである。

子供をのせて踏切りで列車にはねられたという話はちょいちょいきく。農村の交通事故の横綱格だ。運転席から前部のほうが長いので、見とおしのきかない曲り角ではたいへん危険である。「農村医学」の草分けである若月俊一氏(長野県佐久総合病院長)は妊娠中に耕うん機運転は絶

「専門農家の数はそう多くないし、いったいどんな見とおしをもっていいのですか」ときいたら「われわれ

その時は首をかしげたものだが、農林省の調べによると耕うん機は三十七年十二月現在で百四十一万四千台。総農家の六五% (三百八十三万三千戸) で利用されているという。日本農業の機械化はつねに農機具メ

「兼業農家にも普及する」といった

院長)は妊娠中に耕うん機運転は絶

対にいけないし、生理時もさけるようにしたい、と注意している。それに婦人は一般的に機軸によわい。それだけ事故をおとしやすいし、神経もつかれるわけである。

私が会った神奈川県のある兼業農家の主婦は耕うん機の運転のコツについて、つぎのように話していた。

①運搬の荷物の量はいつもひかえめにする。②せまい道で車とすれちがうときは自分からよけて耕うん機をとめて待つ③危険な予感がした時は強行しないこと④交通法規を忠実にまもる。それにはほえましいのは

朝、必ず出勤前の主人が納屋から耕うん機を引き出して、点検しておいてくれることだ。婦人が機械を扱うときは、男のようにはいかないことを、主人も主婦自身もよく承知しておかなければならないわけである。

× ×
機械化はたいへん結構だ。だがそれにはそれに見合う受け入れ体制なり、労働環境の整備が必要なのは当然である。工場のばあいを考えてみればはつきりするであろう。スキとカマの単純な労働手段の感覚では御しきれないものである。農村では最近でこそ既製の「作業服」が普及し

できたが、まだお古を仕事着にするのが多く、着物のソデやモンペ、ズボンの端を機械にまきこまれるような危険が多い。キャハンのひもが、耕うん機にからんでケガをしたところから破傷風菌がはいり、命をおとしたという事故があった。農林省の生活改善課では、毎日、クリーンにしたという事故があった。農林省のグした作業着を供給する共同施設を設けたいと、「農村生活のビジョン」の中でうたっているが、そのような必要性はじゅうぶんあるのである。

耕地整理がわるいと、つぎのタンポに越すのに耕うん機をひっくりかえすこともある。農道の整備ぐあいだってピンからキリまでだ。この種の事故の統計がないので数字ではわからないが、農村を歩けばどこでも耳にすることである。

同じことは近年使用量の激増している農薬についてもいえる。飲みこめば、イチコロの有機リン剤を真夏の暑いさかりに散布する。完全武装などすれば暑さのほうに参ってしまふ。なにしろ身なりをかまわないのが特徴の従来の農作業とはまったく異なるものである。といって軽装では中毒をおこして、疲労と重なると命にかかわる。皮膚につけばもちろん炎症をおこす。散布中の事故死は

指導の効果もあってへりつつあるといわれるがそのおそろしきにかわりはない。秋田県の山本組合病院の調査によると有機水銀粉剤散布後一六四人のうち、一五六人が皮膚炎、頭痛・めまい・吐気などになやまされていたという(農業協同組合三十九年五月号)。仕事の能率は上がり、お米の収量も向上してきたが、人間のからだの側からすればはたしてどんなものか。考えさせられることである。

× ×

機械や農薬の進歩はたしかに農業を進ませた。それはだれしもみとめないわけにはいかないだろう。問題なのはその入り方なり、受け入れ方であることについてだ。しかしこれは農家個々の問題であると同時に、より社会的な性格のものであることもわすれてはならない。機械化とひとくちにいつても実はさまざまな現象をとまなうのである。ここに一つの例がある。さきの若月氏の調査によるものだが、長野県八千穂村で動力農機具をもっている農家と、もたない農家の農夫症(腰痛・肩こり・手足のしびれ・夜間多尿・目まいなど)のあらわれ方をみたものである。農夫症のあらわれ方のつよさを点数でとってみると、動力農機具のない家では主人の農夫症は平均四・二、主婦四・三と、両者はほぼ同じ。ところが動力農機具をもっている家では主人

は三・三に低下しているが、主婦のほうには反対に五・五にはね上がった。

同病院の松島健康管理部長は「洗たく機がはいってかえっていそがしくなったという声もきく」という。零細な日本の農業経営は機械化したからといって、それで収益が増大するものではなく、逆に浮いた時間は農業外で現金収入を得るためにつかわれなければ機械の償却費がかさんで帳じりが合わなくなる。その外仕事に主人がでて、田植以降の管理はすべて主婦まかせになる。また洗たく機で時間が浮いても、テレビの前にすわるわけにはいかないのが、農家の主婦である。野良仕事がいくらでもつかえている。「生産」と「家庭生活」、「生産費」と「家計費」の間を仕切るものはカベではなく、いつでも簡単に移動できるツィタデなのだ。生産労働が家庭生活を、家計費が生産費をおたがいに食い合いながら、全体としてなんとなくつり合いをだもって回転(進展)ではなく、する仕組みである。

もひとつこの問題に関連しておいておかねばならないのは、機械化といわれるものの実態である。それは能率こそ上がるが、多くのばあい一貫性に欠け、手労働の延長にすぎない。たとえば耕うん機は牛や馬を機械にのりかえただけではなにか。脱穀機にしても昔のセンバとよばれる稲をしごく道具が回転するようになつたにすぎない。この調子で田植機、稲

刈り機と個別に開発されるので、日本農業の機械化はまさに丹波の七ツ道具式なものとなるわけだ。そうした方向に反省がないわけではない。アメリカあたりの農場でつかっている収穫から脱穀作業まで一貫できるコンバインが一部で試験されてはいる。しかしまだ、駅におろしたものの、農場への道がせまくて運べなかった、という例がでているような状況である。

したがって農作業の中には機械化された部分と、そうでない部分が混在している。その機械化された部分を主婦が担当すれば、機械からくる危険をあるていど覚悟しなければならぬし、主人が担当すれば、主婦はその谷間（手労働部分）をうずめなくてはならなくなる。

もっとも実際の仕事には選択の自由はない。たとえば田植は婦人の仕事である。しかもここ数年来の増収をささえているものの一つに密植傾向があげられている。山形県の庄内地方の例では、三、三平方メートル（一坪）当たり、三十年には五十五、六十株だったものが、三十八年には七十、七十五株にふえているという。一〇アール（一反）当たりにしてゆに数千株のちがい。労働科学研究所が宮城県下で田植の一日を調査したところ、腰まげの状態四時間、腰のまげのばし五百回、土の中に手をつっこむ回数一万六千五百回とでたそうだ。『こう手』とよばれる手指の炎症はますますふえる

条件にあるわけだ。

× ×

暗い面をあげすぎたかもしれない。しかし主婦農業は当初、「嫁の座の解放」とか「勉強するかあちゃん」といったぐあいにもてはやされたものである。「解放」から「過労」へ。全農家の七四％が兼業農家で、しかも日本農業の主流派である東北地方においてあのかせぎさわざである。農業基本法が制定された三十九年当時、農民を集めてはさかんに演説が行なわれたものだ。「農場は機械化され、主婦の方には家庭に帰ってもらうのです」と。が残念ながら農村にはいわゆる男性の女性化どころか、女性の男性化をふせがねばならない問題が、ますます進行しているのである。ひとことではいえず他産業との所得の格差のせいであろう。だが、ここではもっと問題をしばって、農機具や農薬の普及などに即応する体制―安全運転などの具体的な指導体制や環境の整備、厚生施設の充実などの重要性をくりかえし指摘しておきたいと思う。「村」とか「農家」とかの概念ではなく、産業人としての対策を早急に考えなくてはならない時期である。

昨年静岡県で農家の青年が動力力

ッターで手首をとばし、その後の生活に途方にくれていたのに同情した友だちが、「なぜおれらの事故には労災法の適用がないのだろう」と考えた。そして県下の農協青年部に働きかけ、さらにいま全国的な規模で事故の実態調査にのりだし労災補償の問題ととりくんでいる。さらにいまひとつ、一昨年四月ジュネーブでILOとWHOの合同でひらかれた「農業労働者の職業保健について」の会議に出席した勝木前労働科学研究所長の話をおたえしておこう。

「一四番めのテーマは農業労働衛生を推進する組織の問題です。国としてこの方面の専門の研究機関をもち、相当努力しているところがある。たとえばアメリカのアイオアあたりを中心としたポイズン・センター（毒物センター）といった組織。これはたとえば農薬など商品名はわかっているけれど、中身はよくわからないというばあいがありますね。それで、中毒がおこったとき治療にあたる医者が農民がなにを使ったかはわかるけれど、どんな手当をしたらいいかかわらないということとをすぐ連絡する。ものによってはパテントかなにかで化学組成は発表しないものがあるわけですが、それをポイズン・センターにだけは知らせておくので、センターは手当法をすぐ教えてく

れます。農薬にかぎらずあらゆる中毒について材料を集めている。もしセンターでわからなければ、もう一つ専門のセンターがあつて、そこへすぐ連絡してきてくれるという、そういう網がアイオアを中心に相当の地方にはられていて、所在も一般に知らせてある。これは非常に面白いすんだ組織です。またイタリとかフランスなどのばあいは、農業に季節労働者が多い。この労働者の移動にかかわる健康管理の対策を考えています。巡回診療班を派遣して健康管理などをしていく。国によって事情はちがいますが、それぞれに応じて方策を考えていく方がいい、ということとで討議したわけです。それで、一般問題としては農村はなんとでも医療に恵まれない。保健所的な公衆衛生の施設もおくれている。その中で労働衛生というものを考えていくにはどうしたらいいのか。末端の機関はどうしても相当広範囲な仕事を一手に引き受けるわけですが、そんな中で労働衛生というものをじゅうぶん向上させていく方策を考えていかなければならないということでした」（日本農村医学会雑誌第十一巻第一号）

（日本農業新聞記者）



年少労働者福祉員活動について

松 浦 干 城

最近いろいろの会合などで、年少労働者福祉員とはどういうものなのか、ということをかきかかれることが多い。たとえば、地方の教育委員会で、中小企業の従業員、とくに若い労働者にスポーツをたのしめる機会を与えるのには、一体どのような仕事をすすめていったらよいか、と考えて、中小企業団体にあたってみると、そこで、福祉員の方々に接触することになり、福祉員が全く奉仕的に、しかも実に精力的に年少労働者を対象にして、福祉活動を活発にひろげているのに驚かれる方が多いようである。

あるいは福祉員制度について全く知らなかった業者団体の幹部の方が自分のところの年少労働者の福祉をめぐる問題を処理しようとして、参考までに他の団体に行ってみると、やはり福祉員の活動状況をきかされることになる。そこで年少労働者福祉員とはどういうものなのか、どんな仕事をするのか、あるいは、誰か

ら頼まれて仕事をしているのだろうか。そういう制度なり人なりは、いつからおかれるようになったか。そうした質問を各方面から投げかけられることが多いので、ここではまず本制度の沿革と性格から簡単にのべて行くことにする。

年少労働者福祉員制度は昭和三三年に発足した。働く年少者の福祉を増進しようという中小企業の熱望がみのって、各中小企業団体内に福祉員がおかれることになったわけである。そうなるまでには、婦人少年室の指導援助に負うところが大きかったが、中小企業団体によって自主的に設置するということに福祉員の本質的な性格がある。福祉員は、誰に頼まれたのでも、任命されたのでもなく、年少労働者の福祉の増進のための推進役という気持から任務を引きうけられたのである。

この制度が発足をみるにいたった背景には、

当時全国的に推進された中小企業の週休制度実施運動もあったかもしれない。あるいは経済規模の拡大に伴って年少労働力の不足もあったであろう。しかし、そうした外的な諸条件とともに、そして同時に相当に大きい動機として、年少労働者に対する事業主側の考え方が大きく変わってきたことがあげられよう。年少労働者を一個の人間として、その能力を十分に發揮して快く労働する権利をもつ人間として対することそれが現代の事業主の基本的な考え方として浸透しつつあるが、こうした人間尊重主義的というか、あるいは企業の社会的責任といった理念が、福祉員制度を生んだ母胎といえよう。

それでは年少労働者福祉員はどういう活動をしているのか。現在一万九千五百名にのぼる福祉員は、全国各地でそれぞれの場において企業に即応した活発な福祉活動を展開している。

福祉員の仕事を列挙すれば次のようなものがある。

- 1 余暇時間の善用指導に関すること
- 2 保健衛生に関すること
- 3 生活相談に関すること
- 4 一般教養及び教育に関すること
- 5 労働条件、労働環境及び職場における人間関係に関すること
- 6 その他福祉の増進に関すること

これらを福祉員のすべき仕事の範囲とすれば、年少労働者の労働環境、労働条件など年少労働者の福祉に関する「すべて」といっていい。もともと「福祉」という言葉の意味するもの

は、ほとんど無限定にちかい拡がりをもって、結局年少労働者の労働生活の向上に役立つことなら、すべて福祉員の仕事となる。実際福祉員の活動状況をみると、その種類は実にバラエティーにとんでいる。たとえば、共同給食施設、山の家、海の家等の福祉施設の設置運営や主婦などに対する啓蒙や、年少労働者の映画館入場料金の割引、グループ活動の指導などから、週休制の促進にいたるまで、ほとんど無限の活動事例があげられている。

そこで、福祉員の活動状況をふまえながら、その将来の展望をのべてみたいと思う。

福祉員は所属団体、加盟事業所、年少労働者の実情とその地域の現状などを考慮の上で、最も適切必要と判断するところに従って活動するものであるから、活動内容が無数のバラエティーにとんだものとなるのは当然であろう。

一方では、年少労働者の福祉を物質生活における豊かさをとおしてはかるといふことがある。それと同時に、年少労働者に個有な精神的不安定を除去し、精神生活の充実をはかり、さらに洗練された教養へと向かわせることによって、かれらの勤労意欲を高めるといふ精神面の福祉活動もある。勿論、物心は楯の両面であって、いくら生花や習字をやらせたり、スポーツやグループ活動を奨励しても、非常識な低賃金であったり、不当に長い労働時間のまま放置しであったりしていたのでは、福祉活動も無意味なものとなるであろう。まず、基本的な労働条

件が明確に定められていて、しかもそれが労働基準法に則ったものであり、その基盤の上に、福祉活動が展開される、といった形でなければならぬ。

つまり福祉員活動というものは、年少労働者の特殊な条件を考えながら、かれらの能力と将来性を生かすことを目的にすすめられるべきで、それが、あるいは法の規定に反するような低い労働条件をカバーするような活動になつてはならない。これがいわば福祉員活動の原則とでもいうべきものであろう。そして、この原則の上に立ち、中小企業が単独ではできないような福祉活動をすすめて行くことによって、大企業に劣らぬ労働環境をつくり上げるのである。

最近では、年少労働者の労働条件は年々向上しつつある。また週休制をふくめた、労働時間の整備もはや労使の常識となりつつある。そして、そういう傾向にあおられて、余りに劣悪な労働条件のもとでは、年少労働者は定着しなくなっている。

そこで福祉員活動の方向もしだいに形をかえて行くのではないかと考える。たとえば、商店街の場合では、一せいの閉店とか週休制などを推進した時代はすぎて、共同給食・共同宿舎などの方に力点がおかれるようになって行くであろう。あるいは、中小企業においては、職業訓練をどうとりあげて行くか、あるいは社会保険の一せいの加入など、時代の要求に応じた問題が逐次とりあげられることになる。

そこで、年少労働者の職場適応を円滑にし、

かれらの精神生活の充実をはかることを目的とした諸対策が福祉員活動の重要なテーマとなるかもしれない。

近代産業に働く労働者の多くは、それぞれに悩みをもっている。大企業にあっては、急速な技術革新の進展からくる集団と個人との明確な分離、そこからくる独特の疎外感、中小企業にあっては、労働条件における大企業との格差からくる劣等感、将来への不安など労働者の心をむしばむ要因がある。とくに年少労働者の場合は、その心身の未成熟さも手伝って、二重の意味で悩み多い状況にある。

このような環境の中にある年少労働者のためにカウンセリングをおいて彼らの相談にのり、悩みや問題の解決を援助してやり、精神的成熟をそなわれないようにしながら、個性の十全な成長をはかることも、年少労働者の福祉として当然考えられてよい施策の一つである。そこで、当局では本年度から中小企業を対象にしてカウンセリング制度の導入をはかることになったが、これらの施策をふくめて、今後の年少労働者に対する福祉の向上について、福祉員各位の今まで以上の御協力を得たいと念願している。

(労働省婦人少年局年少労働課長)

青少年の非行防止について暖かい手を

——法務省主唱「社会を明るくする運動」に際して——

金子 鋼太郎

盛り場、そこは強烈な刺激と、やわらかい誘惑がまわっている。

少年がパチンコをしている。少年がパチンコをしているのではなくて、パチンコが少年をもて遊んでいる。もっと玉を買え、明日も来い、景品がまわっている。

景品を売ってタバコを買って吸ってみる、映画にも行く、早く大人になりたいだろ。大人の世界は面白いぞ、酒をのんでみよ。ネオ・シンクシ、グルグル廻る。歩いている人はみんなお金持ちのようだ。金があれば面白いことが沢山できる。金があればそんな少年の前に英雄が現われる。悪のリーダーである。こういうリーダーがつくともう一人前になってくる。問題家庭の子供の九六〇は非行化しないが、悪のリーダーと交遊するものの九三

昭和三十八年一〇月の調査によると、一〇〜二〇歳までの者は約二、〇三万人、これに対して大人は三八歳までの昭和ツ子約二、九六四万人、三九〜五二歳の大正ツ子約一、五二〇万人、五三歳以上の明治ツ子約一、五二五万人である。時代はまさに昭和ツ子の時代である。

さて、少年非行の数をみてみよう。検察庁で受理した少年は昭和二十六年を一〇〇とすると、昭和三十八年は四・四倍にも増えている。これは成人が三・三倍しか増えていないのに比べると大変高い数字である。刑法犯については成人はむしろ減少の傾向を示しているのに反して、少年は全刑法犯の四分の一を占め、近年において最高の数字（一七八、四八九入）を示している。

検察庁で受理しているのは、体刑以上にあたる罪をおかしたもので、罰金刑以下にあたる罪を犯したものは、警察から察が昭和三十八年中に検挙した犯罪少年の人員は九四万六千余人にのぼっている。このほか、まだ一四歳未満で刑法上の責任はないが、刑罰法令に触れる行為と

した、いわゆる「触法少年」が五五、三六六人いる。さらに、保護者の正当な監督に服しない性癖があったり、正当な理由がないのに家庭によりつかなかったり、犯罪性のある人とか不道徳な人と交際したり、不健全な場所へ出入りしたり、自己または他人の徳性を害する行為をする性癖があったりして、その性格または環境からみて将来、罪を犯し、または、刑罰法令に触れる行為をするおそれのある少年、いわゆる「虞犯少年」がある。警察庁の調べによると虞犯少年ないし不良行為少年の数は昭和三十八年において九三、〇八二人となっている。

以上を総合すると、昭和三十八年において犯罪・触法・虞犯等の理由で警察が扱った少年の数は約一九九万五千人に達し、かりに同年における一〇歳以上三〇歳未満の人口約二、〇三三万人と対比すると、少なくとも発見された少年は一、〇〇〇人中九〇数人という大きな数となっている。

少年犯罪はこのように量的に増加しているが、これを質的に検討してみると、次のような特異傾向がある。

- (一) 凶悪、粗暴化
 - (二) 低年齢化
 - (三) 学生生徒による非行の増加
 - (四) 集団化
 - (五) 大都市集中化
- 青少年非行の原因ないし背景は、個人的要因、家庭的要因、社会的要因に分けられるが、これらは相互に関連し絡み合っている。
- 非行のある少年、非行行為に陥りうる青少年を早期に発見して、これに適切な措置を講ずることが必要であり、非行を犯した青少年には適切な保護と再非行防止の指導が実施されなければならない。そのためには、すべての国民が犯罪の防止と罪を犯した人たちの更生については理解を深め、進んで、それぞれの立場において力をあわせ、犯罪のない「明るい社会」をささぐかねばならない。法務省の主唱で七月

中全一にせいに右のような趣旨で「社会を明るくする運動」が展開されている。

この運動の本年の重点目標は、「青少年の非行防止と保護更生」ときめられている。

青少年の非行について、これに携わる人々、特に更生保護の仕事をしている人々は社会からの暖かい愛の手を、青少年とともに持っている。皆さんがこのことに関心をよせられ、われわれの住む社会から青少年非行を追放し、非行に陥った青少年の保護と更生に一層協力され、その社会復帰を確保して一日も早く明るい社会が築かれることを祈ってやまない。

（法務省保護局調査連絡課々長補佐）

ジリジリと気温が上がって、初夏の熊本の午後は汗ばむほどの暑さ、だが四階の書店の店員宿舎は風通しがよい。

午後の配達を早く終わった年少者たちとしばらく話しあった。

まず、この店を希望した第一の理由は定時

制高校に通わせて

くれると

いうこと

である。

定時制高

校に行き

たいなら

K書店に

就職すれ

ばよい。

と先生も

すすめて

くれたと

いう。

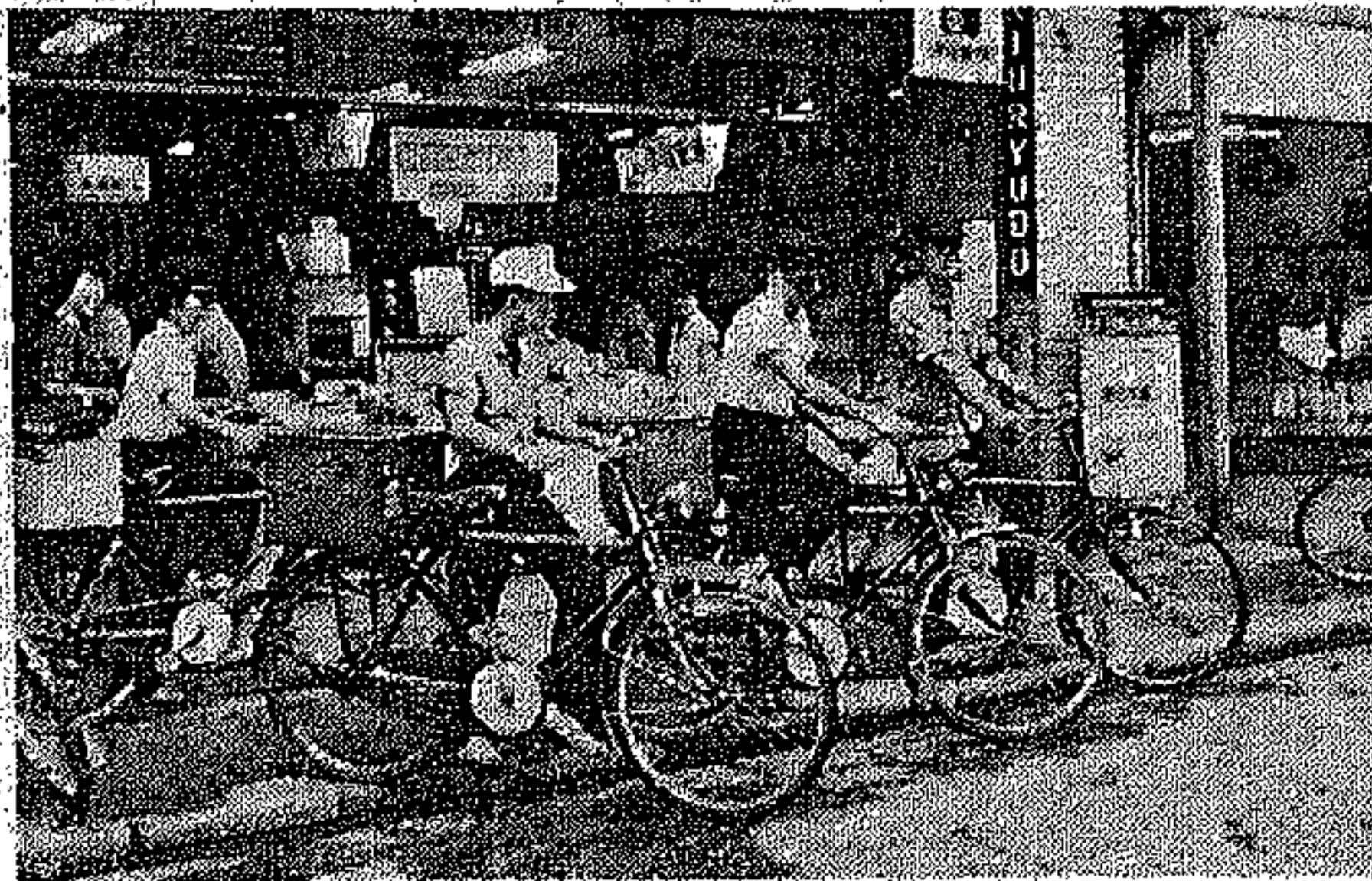
熊本市内に三つの支店をもつこの書店(従業員五〇名内年少者十八名)が県下で初めて奨学店員制度を採用したのは三年前、以来中卒の求職者は求人を上回っていたが、ことに本年は七人の求人に対して三〇名の求職者があった。この店だけは求人難

こども年少者が働いている

都市と農村の年少者たち

＜熊 本 県＞

清 水 恒 子



書籍の配達に出かける年少者たち(熊本市)

どこ吹く風である。それにはもう一つの理由がある。今年の三月雇用促進事業団の融資で店員宿舎が出来たことだ。

一階二階は店舗、三階四階が店員宿舎、五階から上は、まだ設備が整

っていないが、いずれ講堂や娯楽室、図書室などにする予定だそう

だ。現在十二名の男子年少者が、ここに住まっている。

「いいお部屋ね」というと「うん、気持ちがいい」と真新しい部屋を今更

のように見回してとても満足そうだった。部屋のすみのテーブルの上には菓子の空きかんを利用した花瓶に色とりどりの花がいっぱい活けてあるのも年少者らしい。日曜日田舎に帰った時、取ってきたのだという。

「S君は少しやせたのでない」と聞くと「三キロやせた」という。そう

いえば新入店員のK君もY君もやせている。夕食を宿舎で食べて、また

学校で給食のパンを食べる。だから

一時間目の授業は満腹でねむくなる

そうだ。それにこの専務は

食事に一ばん気を使うといっ

ていられるが、やはり生活の

変化と、職場と学校の両立

は、彼らにはとたえるのだら

うか。

仕事の上では「農村から出

て来たので、地理がわからな

いことで苦労する」「配達がおそいと苦情を言われることが悲しい」「雨の日の配達が一

般に困る」「朝が無性にねむい」などこともともに話してくれた。I君が「七階の屋上からは全市が一目に見えるから地図よりも早く道順がわかるよ」といったので、みんながドット笑った。だがこれらの

ことは、商店に働く年少者の共通の悩みだと思われる。

現在、熊本県の適用事業場に働く年少者は約七千五百名でその九割ま

だが、中小企業に働いている。その内商業に従事する年少者は約二千名

で彼らの仕事の殆んどは、配達の業務である。この頃は求人難が契機となつて福祉増進の気運も高まったといえ、K書店のような具体的な福祉対策はみられない。共同給食や共

同宿舎の話も出るが、いつか立ち消えてしまう。そして個々の商店に働く年少者たちは、余暇活用よりも、それ以前に問題をもっている。

消費都市だといわれる熊本市の商店街は、軒なみ豊富な商品がなら

び、土曜日曜ともなれば、人なみは続く。一方問屋街では、トラックや軽自動車道が狭しと行き交い、店頭では商品の荷作りや積み出しに忙

しそうだ。だが使用者は年少者のための福祉対策を急がない限り、彼らは県外の大企業に夢を託して、どん

どん就職してしまい、求人難はますます深刻になるだろう。

× × ×

「農業はもうからないし、それに第一出世が出来ないからね」と先に述べたK書店の年少者はこういった。



畑仕事をする年少者（熊本県）

話しあった年少者のうち殆んどが農家の子弟だが、農村には何の未来ももっていない。

こうして農業県熊本の年少者たちは、都市へと流出していく。今年の中学校卒業生（約五万人）のうち、就農者はわずかに六%であった。現在農村では、約一万人の年少者が働いていると推定される。

かつては二三男対策として県外就職を奨励した関係者も今は後継者さえもいなくなってしまうというこの事態に、あの手の手の対策を講じてはいるが、何分他産業

労働と農業労働ではその報われるものが、あまりにも大きい開きがあるのだ、これはむずかしい問題だ。

大体農村に働く年少者は、親代々の営農方針に従ってもくもく働いているのが現状だ。だがわずかではあるが、都会へのお金が捨て、土に生きるよろこびを見出して、若手農民のホープを自負し、農業改善へ情熱をもやしている少年のいることも記しておこう。その一人はK少年だ。彼は広々とした台地で働いているが、やがて現在副業にやっている養鶏を将来法人化して、数万羽の鶏を飼うという夢をもっている。そし

て商業的農業に活路を開こうというわけだ。また山間僻地で働く少年は、山間地なりにこれを利用出来る農業に目を開き、米作に合わせて栗と椎茸の栽培に着手していると話してくれた。

やがて彼らが成人した日、農業に生きることに共感しあった妻を迎え、熊本県の農業改善のために大きい推進力になってくれることを祈ってやまない。

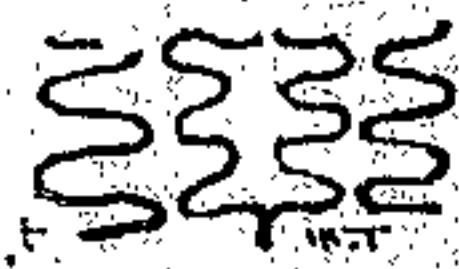
（熊本県人少年室長）

新卒者を職場に迎えた側と送り出した側から②

態度にも産学協同を

迎えた側から

長谷川 晋



企業の大切な責任として、従業員 難な青少年従業員をめぐる諸問題の福祉と人間形成とがある。この責 にかかっているのである。この問題の基本的なものの一つとして、学校・家庭・企業の生活の間に強い関係が考えられる。それは、会社の門を入ったとたんに学校や家庭で身につけ

ようしたなかに、現在もっとも困

た態度を白紙にして行動することのむずかしさを示している。ここに人間形成と、従業員としてこれこれの行動をしてほしい、と期待することの困難さがあるといえる。特に学校を出たばかりの年代の人たちの行動をみてみると、例えばルールを守るといったことだけでも、態度教育がどのような行なわれているだろうか。と考えさせられることがある。

近頃、産学協同が唱えられているが、知識だけでなく、態度の点についても考えてみる必要がある。それには、学校生活の指導面の延長として、就職後ある期間、先生がフォローアップに関心をもつことも大切な一つの方法ではないかと思う。なんとしても青少年従業員の立派な社会人としての成長を期待し、お互いに積極的な協力をすべきであると考えている。

（日経アルミ工業株式会社

総務部副部長）

就職係の訴え

送り出した側から

西谷 恒雄

今年は予想以上の求人難で、中卒の就職者は、どの職場でも殆んど自由を選んで就職できるという好条件にめぐまれていたため、何人かの者は、自分の適性を考えずに、競争率の高い有名会社へと就職を希望した。

もすると教室の片隅に忘れ去られてしまっているこれらの子供、ただ経済的という本人の責任でない一つの誰にも訴えられない理由で、強い決心と希望をいだいて、職場に働いている彼らの姿を見る時、何か胸うつものを感じざるを得ない。

職業は人間の一生を支配する大事なものであり、個性と適性を生かした就職こそ、これからの人生の幸、不幸を左右する大事なキーポイントである。我々教師が子供達を職場へ送るためには、適性や性格を十分理解していなければ適切な進路指導は望めない。学校では安定所と近密な連絡をとり、職業適性検査・クレペリン作業検査などを行なっている。

今年も求人難にともなう縁故就職者が相当多かった。自分の身内というよりも何かちょっとしたつながりを利用して或る会社では夏休み頃から、家庭訪問などして親の了解を得て就職を決定した所もあった。本人に聞いても会社の名も知らず、事業内容など知るよしもない。これでは進路指導も何もできたものではない。

子供達の適性をより正確に、科学的につかむと共に、職場見学や職業相談をもとに、各人に適した職場を選ぶよう指導している。

会社側では兎に角人員だけは確保しておかなければ、生産にも直接ひびくので血まなこである。適性も何も問題ではない。こういう職場が、はたしてほんとうにその子の働きやすい、幸福な人生を送れる職場だろうか。親もその子の一生を託する

と同時に又、職場をよく理解し、研究して欲しい。子供の希望、親の考え、学校側の意見の三つは就職を決定するのに欠くべからざるものである。我々大人の労働を機械の一部分のように取り扱い、就職前と就職後では手のひらを返したように変る会社、安い基本給で会社自身の収益のみに走る事業主に、強いいきどおりを感じると共に、これらの子供達に希望をもたせてくれる職場であるよう願うのである。

進学する生徒の親は、教育にも熱心である。父兄会に学校訪問に暇を惜しまない。しかし、毎日の生活に追われて、父兄会にも出てこれない就職者の一部父兄、これら父兄に私は長い人生の岐路にたった我が子に、もっとよい相談相手になってくださることを願っている。子の幸福を願わない親のない事を信じて同時に、我々教師が小さな力を振りしぼって将来の日本を背負う、これらの子供達に、日夜、陰に陽に、暖かい手を、さしのべて努力していることを知っていただきたい。

卒業式間近の彼らの顔は明るかった。「君らは進学して大いに勉強してくれ、俺たちは力一杯職場で働くから」と、就職のきまった子供たちの

胸には少しの劣等感もなかった。式後、数人の生徒が玄関にいた私を見ると、にっこり笑って「先生いろいろありがとございました」と頭を下げた。就職係一年生の私は、何か胸の中が一杯になるのを覚えた。体に氣をつけて幸福な人生を送ることを願って。

産業心理学とカウンセリング

豊原 恒 男

今日で、**カウンセリングの定義・範囲**にいろいろの考え方があろう、**あるように、現実への適応の仕方**について、**産業カウ**

ンセリングでも、それぞれの方法があるというふう
に考えていいと思います。カウンセリング
には指示的とか非指示的とかいわれる
かどうか、相談というものを、相談をうけ
る人（カウンセラー）を中心に、行なうも
のと、相談にきた人（クライエント）を
中心にすすめて行くものとあって、そこ
からどちらがすぐれているかという議論
もでてくることになります。

定して考え、ある人は来談者の問題を解
決することまでふくめてひろく考えてい
るところに問題があるわけです。
そんなふうには、カウンセリングといっ
ても、実にいろいろな考え方がありま
す。企業のなかのカウンセリングにつ
いては、一体どこまで考えたらいいか
といえ、日本ではまだその点必ずしも
明確ではないのであります。

私の考えでは、学問の世界では、ハッ
キリ決めてしまってもいいが、実務面
ではいろいろの形があつていいと思うの
です。
つまり、皆さんとしては、カウンセリ

ングの定義・範囲にいろいろの考え方があ
る限りにおいては同じことだと言いた
いのです。

ただ、私の仲間で職場の心理学を研究
しているものは、職場においては、非指
示的方法では時間がかかって、しかも、
うまく行かない、といっています。職場
の場合は、指示的相談にちかい方法の方
が成功する率が多いようです。

今日は主として職場のカウンセリング
の必要性ということを考えてみようと思
うのですが、その前に人事管理、マネー
ジメントについて近ごろ新しい考え方が
出はじめていて、それに応じてカウ
ンセリングが必要になっていくという面を知
っていた方がいいと思います。私ども
考えでは、人事管理は一体どうなってい
るか、ということからカウンセリングが
どうしても必要だという結論を得てい
るわけです。

最近、新聞や雑誌に近代的人事管理と
いうことがよくでていますが、これは一
体どういう意味なのでしょう。

近代的な人事管理ということとは、職場
において、働く人の能力を一〇〇%発揮
してもらえよう、いろいろな組織を
管理して行くことにあるわけです。昔の
いわゆる「力の管理」つまり上からの力
で働く人の能力をしばり出すのとはちが
って、近頃の人事管理は「意欲の管理」
でなければいけない、といわれていま
す。意欲の管理とは、働く人々に「働
てやろう」という意欲を起させるよう

な状態をつくらせてやり、各人が会社のた
めに働こうという気持ちになる——その結
果、労働者の能力がフルに発揮されるこ
とになるわけです。

それでは、この意欲の管理をすすめる
には、どうすればいいのでしょうか。

働く人たちにどうしてあげれば、いくら働
いても給料が上がらなかつたり、長く働
いていても別にどうということもなかつ
たら、これは全員の聖人でもない限り、
働く意欲など起さるわけはありません。
つまり会社が給料なり昇進なりの面で、
もっと働く人々に迎え入れられるような制度
と組織とに改善して行かなければいけな
いことになります。

最近では、いろいろな会社が、規模の
大小を問わず、制度や組織を改善しつづ
てありますが、これは以上のような目的で
やっているもので、ただ物好きでやってい
るものではありません。

ところで、労働意欲を高めるといって
も、ただわれわれの所属する組織なり、
制度なりをよくして行けばそれでいいの
かというと、人間とは実に厄介なもの
で、それでいいというわけではないので
す。会社の上役にはイヤなヤツがいると
か、仲間には不愉快なのがいりすると、
働く意欲も高まらなくなります。

そこで、労働意欲を高めるためには、
組織や制度を改善するとともに、毎日の
職場において管理、監督をする立場にあ
る人が、働く人々の心に不快をいだかせ

ることのないような管理の仕方というものを考えなければいけません。これが最近よくいわれる「人間関係の管理」にほかならないのです。

ところが、この「人間関係の管理」ということのウラにはカウンセリングの問題が入ってまいります。不愉快なことが職場で起こったとき、それをだまってお心にしめていては、フラストレーション（欲求不満）の塊のようになって、人間関係がわるくなります。そこで、カウンセリングが人事管理の面から必要になってくるわけです。

昔の考え方によれば、何か心に悩みをもっている人がいれば、そういう人を放っておくのは上役として不人情になるから面倒をみるようになります。あるいは、今あれは苦しんでいるが、ここで救ってあげば、将来自分が困ったときに助けてくれるだろう、と考えて助けてやります。

ところが、近代的人事管理の観点からすれば、人事管理そのものの理念からいって、管理・監督をするものは、部下の能力を一〇〇％発揮させるようにするのが責任となるのであります。つまり単なる人情論ではなく、もっとドライな観点から、上のものが下のものの悩みの解決に当たるわけです。

そこでまず、ここにのべた近代的人事管理を理解させることから、中小企業の指導をして行かなければいけません。こ

れが理解されればカウンセリングの問題なども、当然にとりあげなければならぬということになってきましよう。

皆さんが中小企業にカウンセリングをすすめて行く場合には、その会社の経営者なり管理者なりが、一体どんな考え方をしているかを、よく見きわめなくてはなりません。つまり、近代的な労務管理の観点から経営者の考え方をみて、直ちにその企業にカウンセリングの導入をすすめるか、あるいはその前に近代的労務管理についてよく話をして、次に第二段階としてカウンセリングをすすめて行く方がいいか、それは各企業の実状に応じて考えた方がいいといえるでしょう。

ここで一つの例をあげますが、名古屋の日本毛織という会社で、女工さんの会話をしている人が中心になって、相談室を設けましたが、待てどくらせど誰も相談に来ないのです。なぜそういうことになったかという点、女工さんに悩みや問題がないわけではなく、相談室へも入りたくて仕方ない人がいるのですが、入るところを他の人にみられたら大変だという気持ちで入れなかったというのです。

このように、日本では、採用した制度や方策そのものはよくても、それをすすめて行く基盤をつくっていないために失敗した例が多いようです。

とめて、企業主の理解を得るようにすること、つまり近代の人事管理と職場におけるカウンセリングについて、よくわかってもらうようにすることです。

それから、会社でカウンセリングを導入する場合に、うっかりすると、従業員から一種の適性検査のようなものをされるのじゃないかと疑われたり、「何かアラさがしをされては大へんだ」と不安を抱かせることがあるので従業員の理解を深めておくことも必要です。

現実には職場に眼をそそぐと、カウンセリングを必要とする事態が沢山あるものです。年少労働者の職場移動の問題もありましよう。

労働者は、現在の自分の処遇のことや将来のことなどいろいろ考えるわけですが、それに対して経営者側が適当な方法をもって応えてやらないと、労働者の方にイヤ気を起こすことにもなります。

ところが、そこで一つ問題があるので、中小企業の経営者・監督者は、労働者はただ会社のために働いてくれればいい、と考える傾向があります。ところが、若い人々は、働くのは自分のために働くのだ、と割り切って考えているのです。経営者はまず、従業員との理解をふかめることにつとめるようにしなければいけません。ところが、われわれの世代のものには、相手の話をきいてやると、何か自分の權威を落とすような考え方をするものもいます。

そこで、中小企業に対してカウンセリングの導入をはかる場合には、一歩々々前進して行くようにすることが大切になってきます。大体人事管理というものが、野球でいえば、ホームランは打たなくとも、安打を四回打って一点をとるといった、地味なものなのです。

とにかく会社のなかには、従業員の処遇、あるいは将来の見とおしなどについての問題がいろいろあって、それを放っておけば、従業員がやめてしまうことさえあります。カウンセリングの目的は、従業員に意欲をもたせることにあるのですが、同時に、会社側がカウンセリングをしなから従業員のことをよくきき、待遇の改善に役だてる、ということがあるわけです。

カウンセリングを必要とする問題として、まず社内における社員の処遇があげられますが、それに次ぐものは人間関係の問題であります。職場のなかにいやな空気があると、働く気になれないものですが、日本人の場合それが内攻して外にははつきり出てこないことが多いようです。人間関係のうまくいかない原因は本人自身にあることもありますが、世代の差が原因となることもあります。

ただ「世代の差」とはいいても、これは新聞・雑誌などジャーナリズムでさわぎすぎるようです。私は比較的若い人たちとのつき合いの多い方ですが、かれらと話し合ってみると、やはりわれわれの

若いときと同じような考え方をすること
が実に多いようです。そこで私が思うの
はたしかに世代によりちがう点はあるま
すが、共通点をもつと発見し合って、そ
こから互いの理解をふかめて行く努力を
どうしてしないのかということですが、

このようなことから、カウンセリング
によってお互いの心と心に橋をかけるこ
とが大切で、そういうことを排除してし
まえば、お互いに心を通わす方式がどこ
にもなくなってしまうわけです。

さて次に、職場でよく出逢う問題は家
庭の問題です。これらの問題からくるト
ラブルに対するカウンセリングの必要性
ということも当然あるわけです。そのほ
か、本人の変った性質、パーソナリテ
ィーに変わったところがあるために職場
で問題を起こすことがあります。そん
なときは心理学者とか精神医学者などの
専門家にまかせた方がいいと思います。

こんなことから、職場のカウンセリン
グは、二段構えの方法をとった方がいい
と思います。

まず、一応近代的な人事管理とかカウ
ンセリングのごく一般的知識とかをも
っているだけで処理できる問題がありま
す。その次に、専門家でなければ手に負
えないような病的な問題がでてきたら、
それは専門家の手に委ねる、というわけ
です。職場の問題をいきなり精神医学者
や心理学者に委ねても、解決できるわけ
ではありません。

そこで、会社のなかにカウンセラー的
な人をつくって行くようにすることが大
切ではないかと思ひます。アメリカなど
でも、企業のなかの監督者をカウンセラ
ー的に育てて行くやり方と、部外者を顧
問として雇っておき、問題のある従業員
をつれて行って相談させるの二通りあ
るようです。いずれがいいかはいろいろ
と論議があったようですが、最近では部
外者を顧問とする方式は減ってきている
ようです。

さてここで、カウンセラーの人間性の
問題、つまり人間性に乏しい人はカウ
ンセラーとしては適任ではないと言えら
ると思います。カウンセリングについて
面接の問答のことなど、全く技術的な面
ばかり書いていて、相手がどういふ
ようか答えたらいふ、などと説明してある
本があります。しかし、人間というもの
は、お互いの心がふれ合えば、何をい
おうか解り合えるというものではないで
しょうか。心と心がふれ合わなければ、
どんな技術を使おうと、人間の理解など
できるわけはありません。

人間性ということの問題にする場合、
「共感性」(empathy)ということがよ
く問題になります。これは共鳴とも同情
ともちよつとちがつて、あの人は今何を
考えているのか、これから何をやり出す
だろう、などと推察することというので
す。この共感性をよく使って仕事をす
めるのが、相談者だといわれています。
企業の監督者についてもいえますが、カ
ウンセラーの場合でも、すぐれた共感性

の持ち主がすぐれたカウンセラーといえ
るのです。ところで、幸いなことに、共
感性というものは、勉強しただけで伸ばす
ことができるのです。

会社にカウンセリングを導入するに当
たっても、会社の人の共感性が乏しいと
きには、いろいろの角度から相手を変え
て行くようにすることが相手をカウンセ
ラーに近い人に仕立てて行く上に大切な
ことです。アメリカなどでは、カウンセ
ラーばかりでなく、監督者の共感性も高
めるようにつとめているようです。

これから企業の中にカウンセリングの
導入を勧める際にも、相手の人物をよく
みて、共感性を高めながら仕事をすす
めて行くことが大切だと思ひます。

(立教大学教授)

本稿は本年五月八日「全国婦人少年児童
会議」にさいして行なわれた講演の要旨で
すが、豊原先生の御了解を乞ひ掲載させ
ていただきました。



夏休みとアルバイト

生徒・父兄・使用者が

心得ておきたいこと

昔は、働きながら学ぶ青少年を苦学生
と呼んでいた。この苦学生という言葉の
は、働くという重荷の上に更に学ぶとい

う負担がかかっているという二重の重荷
の実感を現わしたものだと思ひが、私達は
苦学生という言葉からは二重負担に苦し

むということの前に、志操堅固な人とい
うイメージをまず抱いたものである。文
字とおり素直に学に苦しむと読んでその
意は充分理解はされるが、敢えて苦とい
う文字を用いて表現がなされているとこ
ろに一考の余地は残されていると思われ
る。ともあれ、最近苦学生という言葉
はあまり用いられないでアルバイトとい
う言葉が盛んに用いられている。この外

来語(ドイツ語)で表現される限り語感
的には昔とは若干異なったイメージをも
つに至っているようであるが(ただ感じと
しては働きながら学ぶというより学業の
かたわら働くという感が強いように思わ
れる)、その本質においては果たしてど
うであろうか。

さて、いわゆるアルバイトという言葉
も、労働あるいは仕事をそのものを表す場

合とアルバイトを雇うというように働く人々をさす場合とがあるようであるが、仕事そのものをさす場合においても、雇用形式から言えば、新聞配達・牛乳配達のような連日勤務、あるいは決った日のみ留守番するとか、販売に従事するとかいう隔日勤務その他で、常用的なものと、学校の長期休暇（夏休み・冬休み等）期間中を利用して働くという季節的、臨時的雇用のようなものがある。また、働く人をさす場合においても、それが中学生の場合、高校生の場合、更には大学生の場合もあるが、本稿で高校生以下（年齢が満十八歳未満の者）が夏休みに従事するアルバイトについて触れてみることにしよう。

最近、産業界における人手不足から一般に中・高校生のアルバイトはその数においても従事する仕事の種類においても増大してきているようである。それが夏期ともなれば更に輪をかけて、商店・デパートの中元贈答品の荷造り・発送・配達、アルバイト、海・山などの避暑地や行楽地におけるサービス、アイスクリーム・サイダー・ジュース等清涼飲料の製造販売等、季節的、臨時的アルバイトが多数彼等を受け付けているのであるが、これら季節的職業がなせ中・高校生アルバイトを歓迎するのであるのか。人手不足が深刻であることはいまでもないが、雇用主としては、これらの職業が季節的、臨時的であるため雇用期間に限

りがあり一般労働者の採用が困難であること、仕事の内容が単純であること、時期がくれば容易にやめて貰える労働者でなければならぬこと、人件費がかさばらないこと等をその理由としてあげているが、これらの理由のほかに、中高生アルバイトは概して従順でまじめであるからというのがかなりみられる。一方、アルバイトする側の理由としては、ただ単に小遣いが欲しかったからという単純型、アルバイトをしたお金でまとまったものを買うためという使途特定型、実社会を知っておくべきだという勉学型、みんながするからとか友達からさそわれたからとかいう好奇心型、家計を助けるためという家計補助型等がみられる。

○身心の鍛錬になった
○有益な校外実習になった
などがその主なものとしてあげられる。また、よくないというものは、
○からだによくない
○職場で事故にあった者がある
○勉強がおろそかになる
○金銭の使い方が荒くなった、これがやがて浪費癖となり非行につながる
ことがある
○就職先で悪い友達ができたり、悪い生活態度を覚える
○打算的になってそれが学習態度に影響する

こういったことでアルバイトが行なわれているのであるが、中高生と言えどもまだ身心ともに發育途上にあり、すべての面で抵抗力に乏しい弱者である。それが、体力の消耗と疲労の激しい夏期に、しかも馴れない仕事に従事するのであるが、このようなアルバイトが彼等にとどのような影響を与えているであろうか。この影響についてはいろいろと言われているが、まず、よいというものは、
○仕事や社会のことが勉強になった
○勤労精神がうちかわれた
○責任感が強くなった
○出勤、退社時刻の関係で休暇中規則正しい生活がなされた

う。

一 生徒及びその父兄において留意すべき事項

- 1 求職に際しては、できるだけ学校または公共職業安定所の紹介を通じ、仕事の内容、労働時間、休日、賃金、契約期間等を知ったうえで、学校又は関係機関の適切な指導のもとに就労すること。
 - 2 就労した場合は、職場環境・連絡先について父兄に知らせておくこと。また、父兄は子弟の就労に常時関心を払うこと。
 - 3 就労中は常に疲労、身体状況等に意を用い、過労から疾病等を招かないように注意すること。
 - 4 労働条件に関し不審な点については、学校または最寄りの労働基準監督署、公共職業安定所等に相談のこと。
- 二 使用者において順守し留意すべき事項
- 1 十二歳未満の者（通常小学生以下）は雇うことはできない。（ただし、映画の製作又は演劇の事業に労働基準監督署長の許可を得て使用する場合はこの限りではない）
 - 2 十五歳未満の者（通常中学生）を、物の製造、加工、修理等のいわゆる工業的事業や鉱業、建設業、運送業、貨物取扱業等に雇うことはできないが、右以外の業種であれば労働

働基準監督署長の許可を受けて児童の健康及び福祉に有害でない軽易な作業に就かせることができる。(労働基準法第五十六條)

(この許可の申請は、使用許可申請書に、雇おうとする児童の年齢を証明する戸籍証明書、その者の修学に差支えないことを証明する学校長の証明書、親権者又は後見人の同意書を添えてなすこと。なお、申請書は二部提出のこと。アルバイト生が十五歳以上十八歳未満(通常高校生)の場合は、前記使用許可はいらないが、その者の年齢を証明する戸籍証明書だけは備えつけておかねければならない。(労働基準法第五十七條)

3 仕事の内容、範囲、労働時間、休日、賃金、契約期間等の雇用条件については、あらかじめ明示のうえこれに違約しないこと。

4 就労に先だって仕事の仕方、責任の範囲を正しく教えること。また、業務に関連して一応の安全教育を行うとともに事業所内に危険な機械設備、立入禁止場所等がある場合はこれに対する適当な指示を与えること。不慮の災害に備えて災害時の心得、非常口などについても徹底しておくこと。

5 労働時間は十五歳未満の者については修学時間を通算して一日について七時間、一週間について四十二時

間(夏休みのために就学時間がないような場合は、これらの時間がまるまる労働時間となつてよい)、十五歳以上十八歳未満の者については一日について八時間、一週間について四十八時間が原則である。(ここに原則と言つたのは、非常災害の場合の時間延長とか、十五歳以上の者について一週間四十八時間の枠内で、或一日の労働時間を四時間以内に短縮した場合他の日の労働時間を十時間まで延長し得る等の例外があるからである。)(労働基準法第六十條)

6 休日は週一回予め日を定めて必ず与えなければならない。(労働基準法第三十五條)

7 すべて十八歳未満の者を危険有害な業務、たとえばボイラーのふん火その他ボイラー取り扱いの業務、動力による巻上機又は運搬機の運転の業務、多量の低温物体を取り扱う業務、酒席に待する業務、特殊の遊興的接客業における業務、法定基準を超える重量物取り扱いの業務など危険、有害な業務には就けてはならない。(なお詳細は女子年少者労働基準規則第七條及び第八條を参照)

8 休憩室、浴室、救急薬等従業員の使用できる設備、施設等については利用の便を図ること。

9 職場内における円満な共同生活を容易にするため受け入れ体勢をと

のえること。飲酒、喫煙など年少者に好ましくない行為をすすめることのないよう注意すること。

以上のことが忠実に実行されれば、問題を残すことはあるまいと思う。しかし、何と言つても児童・生徒はまだ弱年



勤労青少年の余暇生活

ホーム利用者へのアンケートと座談会から

「勤労青少年ホーム」を利用する人だ

ちにアンケートを試みようという案が

年少労働課では前からあった。一つには

とにかく最近の働く若ものたちのナマな

感想、とくにその余暇に対する考え方を

知りたいと思ったからである。それに、

これから次々につくられて行く「ホーム」

がほんとうに利用者の希望をみた

し、一層よりよいものになるためには、

どういふ点になお留意すべきか、を知り

たかったからである。

「勤労青少年ホーム」は、中小企業に

働く年少者の憩いの場、余暇利用の場と

なるとともに、その生活指導を行なう福

祉施設であり、地方公共団体が国の補助

を得て設置するもので、現在全国二四か

所に設置されている。いつかは全国各地

の産業都市の「ホーム」が美しい装いを

こらして、仕事から開放された若ものた

ちを迎える日が必ずくるであろう。

以下に述べるのは、そうした「ホーム」

の一つとしてつくられた千葉市にある

千葉県勤労青少年ホームの利用者を

対象に試みた調査の結果と、同ホームで

開かれた座談会での話し合いからの感想

である。

働く若い人々は仕事が終わってから一体

何をしているのか。仕事と余暇について、

どんなふうにかかっているのか。ある

いは、かれらは小づかいとして月にいく

らぐらい使っているのか。

最近勤労青少年の生活についての社会

一般の興味と関心が高まっているため

もあって、前記のような項目のアンケート

を試みているところがかなりある。た

とえば、神戸市などではかなり広い範囲

の勤労青少年を対象として、かれらの生

活と意識をさぐる調査を行なっている。

当課では本年四月一八日から二三日に

わたって調査をこころみだ。対象は千葉
県勤労青少年ホームを利用している若も
のたち二五〇名で、うち一一一人(男七〇
人、女四一人)から回答があった。対象
とした人員も少ない。しかも勤労青少年
ホームへ出入りする常連で、いわば中小
企業に働く若もののなかの真面目な傾向
の人々である。この調査だけで一般
的傾向を云々することはできない。だか
ら、当今の勤労青少年の考え方の一断面
をみる、ということになるであろう。以
下とくに気になった点をあげてみよう。

今時の若いものの小づかいの多いのに
はちよつと驚いた。そんなことに驚くよ
うなこちらの他愛なさにかえて驚かれ
る向きもあるかもしれないが、二十歳前
後で月一萬円のつづないを使っている
はどんなものだろう。一か月平均は四、
四九五円。決して低い額ではない。もっ
とも、当然のことながら、年齢の増すに
従って額はふえ、いわゆる年少労働者に
限っていえば二、九一〇円となる。

いずれにせよ、若い労働者はかなり経
済的にめぐまれてきているといえるので
はないか。これはいうまでもなく、賃金
がよくなってきたことが原因だ。そ
れに親元への送金も少なくなっているよ
うだ。義務教育がすむのを待ちかねて子
供を勤めにだし、その給料をあてにして
生計を立てる、といった話は余りなくな
ってきたのだ。親もラクになったという

実状を占めしている。

勤労青少年は、余暇について、あるい
は余暇と仕事との関係について、どんな
ふうに考えているのか。これにはなかな
か興味ふかいものがある。

とにかく、仕事は仕事、余暇は余暇と
割り切り型が圧倒的な数で、約七二%を
しめる。ついで、仕事のための余暇と考
える職場中心型というべき考え方が約二
〇%、余暇生活を楽しむための職場とみ
る享樂的なタイプはさすがに少なく、七
%である。

余暇というのは一日から仕事の時間を
のぞいた実生活ということになるから、
それをどう考えているかを調べれば、そ
の人の生活観がわかるといえる。そう
なると、このような小さな範囲で試みた調
査にも、現代の若もののドライな考え方
がはっきりのぞいてくる。大まかな推定
ではあるが、戦争中は仕事のための余暇
と考えるものが九〇%以上を占めたので
はなからうか。それどころか、余暇なる
ものの存在すら何かうしろめいたような
気持ちでみていたものが多かったのではな
いかと思う。

こういふ今の若者の考え方には、中小
企業の従事員のサラリーマン化という背
景も影響していると思う。かれらにはも
はやゾレン分けなどということは信じら
れないのであるとすれば、仕事は仕事、
実生活は実生活と割り切っていくらして行
く態度がでてくる。さらに突込んでい

ば、こういう徹底した合理主義的職業感

からは、企業に対する「忠誠心」は余り
期待できないのではなからうか。つま
り、多く与えてくれれば、それに見合っ
ただけは働くが、与えてくれるものが少
なければ、働かない。あるいは、もっと
与えてくれるところへ行ってしまう。若
い労働者の職場移動がはげしいというこ
との理由として、労働力不足ももちろん
あるかもしれないが、そういう外的な事
情とは別に「企業への忠誠心」を欠いた
若い人たちの心理が影響しているといっ
ていいのではなからうか。

そこで、事業主としては、そういった
若年労働者の態度を徒らに批判ばかりし
ていてもはじまらない。かれらの日々の
行動を支えている合理主義、そうした考
え方をよくくんだ戦後という時代の特異
な性格を理解すること——それは現代の
経営者の要件とさえいえよう。そして、
若い労働者を健全に育てて行くには、今
までのような上からの命令や指示ばかり
ではどうにもならない。そういうことだ
けでついてくるほどかれらは単純ではな
い。事業主が従業員にとって、いつでも

自由な気持ちで、心の悩みを打ち明けられ
るような相談相手になること——それは
容易ならぬ困難な仕事かもしれないが、
事業主にはそのくらいの決意が迫られて
いるのではない。

この調査に対する回答を得たあと千葉

県庁側からは、ホームの職員数の足りないことから、利用者には自分でしたことのあと仕末は自分でするというモラルをもって、できるだけ協力してほしいという要望があった。それに対して、若ものたちは実に素直に確約する。結局かれらを信ずること、古い世代との意識のズレはあるとも、お互いに信じ合い、話し合う気持ちさえもてれば、心は通じ合う。涼しい初夏の夜風のふきいる部屋で、話はおそくまではずんだ。

100

「心理療法的」カウンセリングの一事例

前号までに紹介した二つのケースをはじめ職場の相談室では具体的問題をもって相談をしにくる人たちは多い。たとえば負債・給料に対する不満、そのほか配置転換や家庭内のいざこざ等、問題としては一応目に見えた主題がある。もちろん、こういう相談も相談室でうまく解決出来たということにはならなかった。そのことは前に上げた事例でもわかるように結局、問題は表面的には解決していない。低い給料で悩んでいたクライエントの給料は依然としてそのままであり、少しも改善されなかった（当時は）けれど本人は現実の姿を素直に受け入れた。（待遇改善等の働きかけは別の機関に属する。）

わたしの乏しい経験を通じてみても、カウンセリングは人間の心の中の緊張がときほぐされ、目に見えない何かでがんじがらめにされていた束縛——不適当というものの——から解放されてゆくための援助を機能とするものであると考える。

第三における事例は閉ざされた心の世

産業カウンセリングの実際

6

見市公子

界にすむ一人の人間の苦悩を少しでも軽くするために、精神医の治療と併行して、カウンセリングが役立ったと思われる一つの事例である。それに心理療法的カウンセリングというかどうか、かりにそんなふうに分けてみて、このケースのテーマとしたい。

第1回

クライエントA君との面接がはじまったのはある年の夏からである。Aは職場の上司（B氏）につれられて来室したが、憂うつそうな顔をし、じっと下を向いたまま苦しうでほとんど口をきこうとはしなかった。カウンセラーとのわりに長い沈黙がつづいたあと沈うつな口吻で「毎日が不安で人と会うのが、不安でたまらない、うまくものはいえず、なんでもすぐ忘れてしまう、打ちとける人でもない、時々頭痛がして苦しい」ということをぼつりぼつりと話した。この時は短い面接で終わったが、相談室につれてこられたことはうれしかったので、こんどもつづけて来談したいというかすかな親近感を示したので、次回からの日時を

きめてインタビューを打切った。

あとの何回かの面接の中でクライエントが語った症状（またのちにカウンセラーが主治医との面接で聞いたことを合わせて）は一年前に「抑うつ症」の発病をみて三か月間入院し、退院後、現在まで勤務をつづけていたがまた再発し、二、三日前から勤務のかたわら通院して、治療をつづけているということである。一週間後、約束の時間に来室した。（このあともそうであるが、時間は実に正確で、一分の狂いもなかった。休みたいときも必ず前もって連絡があった。）

第2回

あいかわらず、だまっただま下を向いている。カウンセラー「どうぞ自由に何でも話したらよい。」このカウンセラーの話しかけは、あとの何回かの面接のはじめに、はなしのきっかけをつくるためにいった。しばらくたってクライエントが口を開いて話したのは毎日の気分の重苦しさのくりかえしであった。そして「ちよっといわれると気になる。周囲の人たちはよい人ばかりでなくさめてくれるが。」カ「ちよっといわれると気になる。」ク「よい年をして叱られるのはかまわないうが、どことなく針があるようだ（とBさんもいっている）。ひとのまちがいをまっけるのではないか。自分はいつも病気のせいだと考えてもみるが。」カ「よ

く叱られる。そのことが辛いね。」

職場でだれかとうまくいっていないような様子、気持の中に淀んでいる重苦しさが少しづつ流れ出てきたようである。

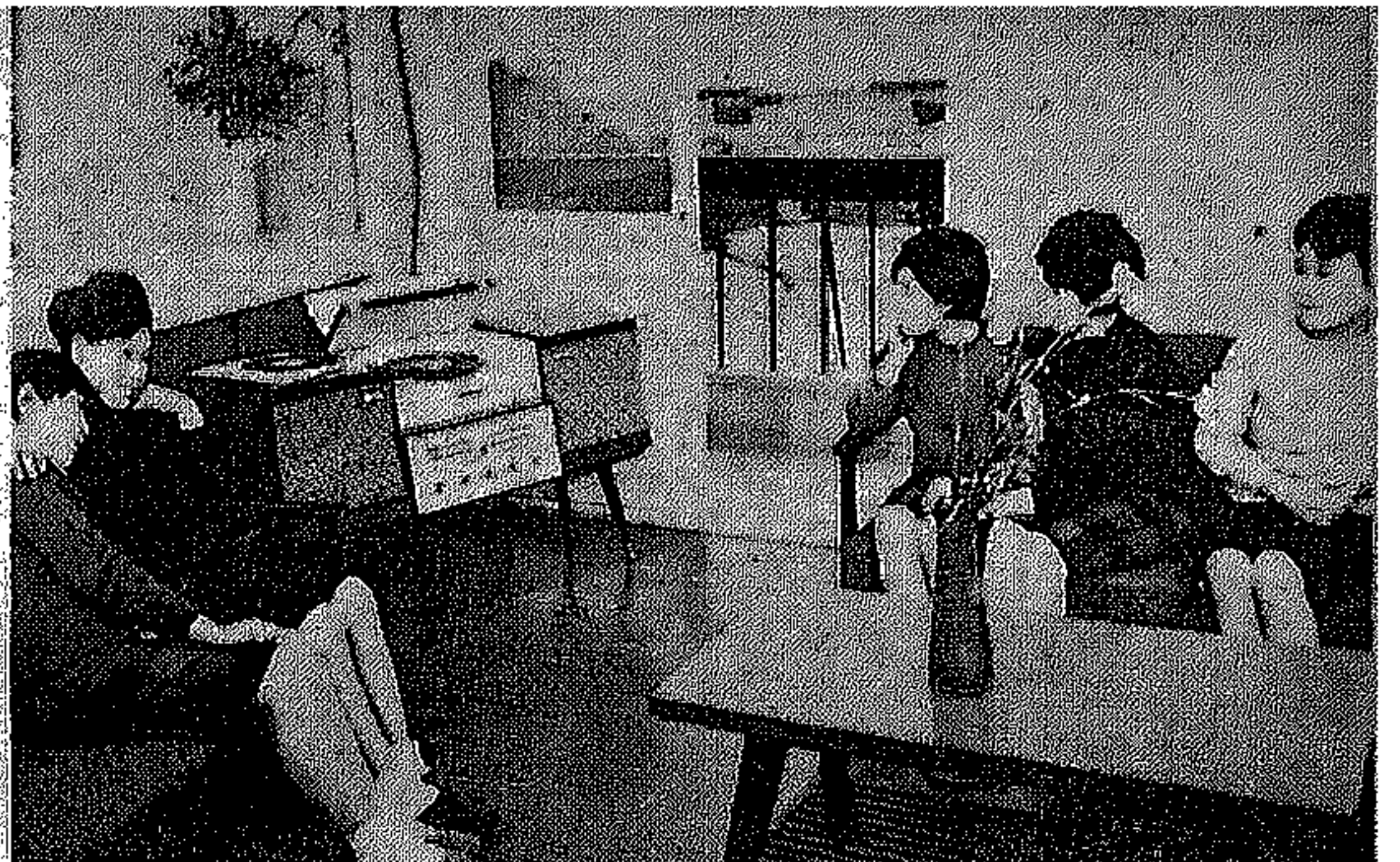
第3回

クライエント「いつもまごまごして仕事がかたがたない。医師の診断で、しばらく欠勤したが、家でねているとかえってうつしくなる。夜もねむれないが睡眠薬をのまないと、そのことが気になつてよけいねむれなくなってしまう。」

朝、目がさめ、出勤せねばと思うと胸がドキドキする。緊張してしまふのか会社へくることがこわい。しかし休むとまた仕事のことを気になる。人とあうのがイヤだということが、何度くりかえされる。病院の電気療法もいやという。

ク「一か月ほど前、〇さん（直接の上司）が仕事のことではいやみをいった。〇さんは性格だから気にしなくてもよいという人もあるが、辛かった。この頃は〇の顔をみるのを避けている。」「こんな病気がだから同僚とはあまりなれなれしく話してはいけないと遠慮している。」

ク「相談室へくるようになって少し気が楽になったようだ。別に話したくもないが約束の日を待つ。独りしずかにいたい気持だが、ここでは一番よく話す。」カ「——B課長より、医師と話し合。たてと、当分欠勤させてはどうかとのアドバイスがあった等の連絡をうける。」



岡山県働く婦人の家の談話室でつるぐ婦人たち

岡山県働く婦人の家、 開館6か月の運営から

松 永 キ ミ エ

八種目十四講座を毎週連続で実施している。受講者は一週三二〇名内外、特に料理は圧倒的で一組三〇名で五組編成にしてもなお六三名の申込者が待期している。盛況で、三月から五月までの月平均（一般公開も含めて）二、六九八名という数字を示している。

初夏の宵は星のきらめきとともに更けて、蛙の音がすかすかに聞えてくる。それはあたかも岡山県働く婦人の家の館長としての職責を果たせよと力づけられるように。

第二の問題点は職員の定数と勤務時間である。前にも述べたように、利用者数によって事務の内容が複雑且多忙となるのは当然である。加えて利用する時間が日曜を除く以外夕方から夜にかけて最大限であるため毎日夜勤をしなければならぬ。月間二、六九八名の利用者を持つ当館の職員は二名（館長を含む）臨時職員一名他に用務員一名で一月二回の休暇はあるが、考えさせられる。他県においてもこれは問題点としてあげられていることで、慎重に検討し、合理的な規定のようなものでも出来ると大変幸だと思ふ。利用者には心からの誠をささげ、日夜献身的に働いている私たちも働く婦人の一人である。私たちにも暖かい目を向けてほしいと思う。「働く婦人の家」に働く職員がこの職に働ける喜びを感じ、一層努力しようと思気込めるよう何かを求めてやまないままに、第二の問題点としてあげた。

昭和三十九年度は更に福祉増進、文化、教養の主軸を中心に多彩な計画をしているが、根本的に考えたいことが二つある。一つはローカル色ゆたかに、しかも魅力ある婦人の家に育てたいこと、もう一つは美しい人間関係育成の場としたいことである。この家の運営上一番心配なことはマンネリズムにおち入り易いことである。常に時代に即した新鮮なおお、若さの漂う雰囲気、利用者の心理の動きをとらえ、それに答える計画を実施することによりすくわれよう。

又利用者のよき理解者となり、暖かい心で彼女たちを見守ってあげ、肉身の愛情にうえてはいる彼女たちに、うるおいを持たせ、進んで人間相互のつながりが養えるように心したいものである。

（岡山県働く婦人の家館長）

利用者の立場から

× × × × × × ×

佐 藤 婦 子

この度児島に全国でも八番目という働く婦人の家が設立されたことは、私共働

美しい瀬戸の風光が手に取るように眺められる此処、岡山県の南端児島市宮山に建設された岡山県働く婦人の家は、近代的建築、色彩の妙を得、宮山の緑に映えて、その姿、名実ともに勤労婦人の人気の的となっている。

この家の開館は、昭和三十八年十二月一日以来半年余り経過した現在、利用者は日を追って増加し開館の月から二月までPRの意味で一般公開、月平均一、三九二名、三月から文化教養講座を開始、

美しい瀬戸の風光が手に取るように眺められる此処、岡山県の南端児島市宮山に建設された岡山県働く婦人の家は、近代的建築、色彩の妙を得、宮山の緑に映えて、その姿、名実ともに勤労婦人の人気の的となっている。

く女性にとって増進に堪えません。

岡山県の中で特に児島市を選んでいただいたということは労働省や県市の方々がここに働く多くの女性が産業に寄与している力を高く評価して下さったからだと感謝すると共に、悦んで利用し、皆様の御好意にむくいるべく強い自覚と高い誇りをもって、今後ますます立派な産業人となるよう努力しなければならぬと思っております。開館以来娯楽施設・教養講座共にフルに利用されているのも、皆のそんな気持の反映だと思えます。

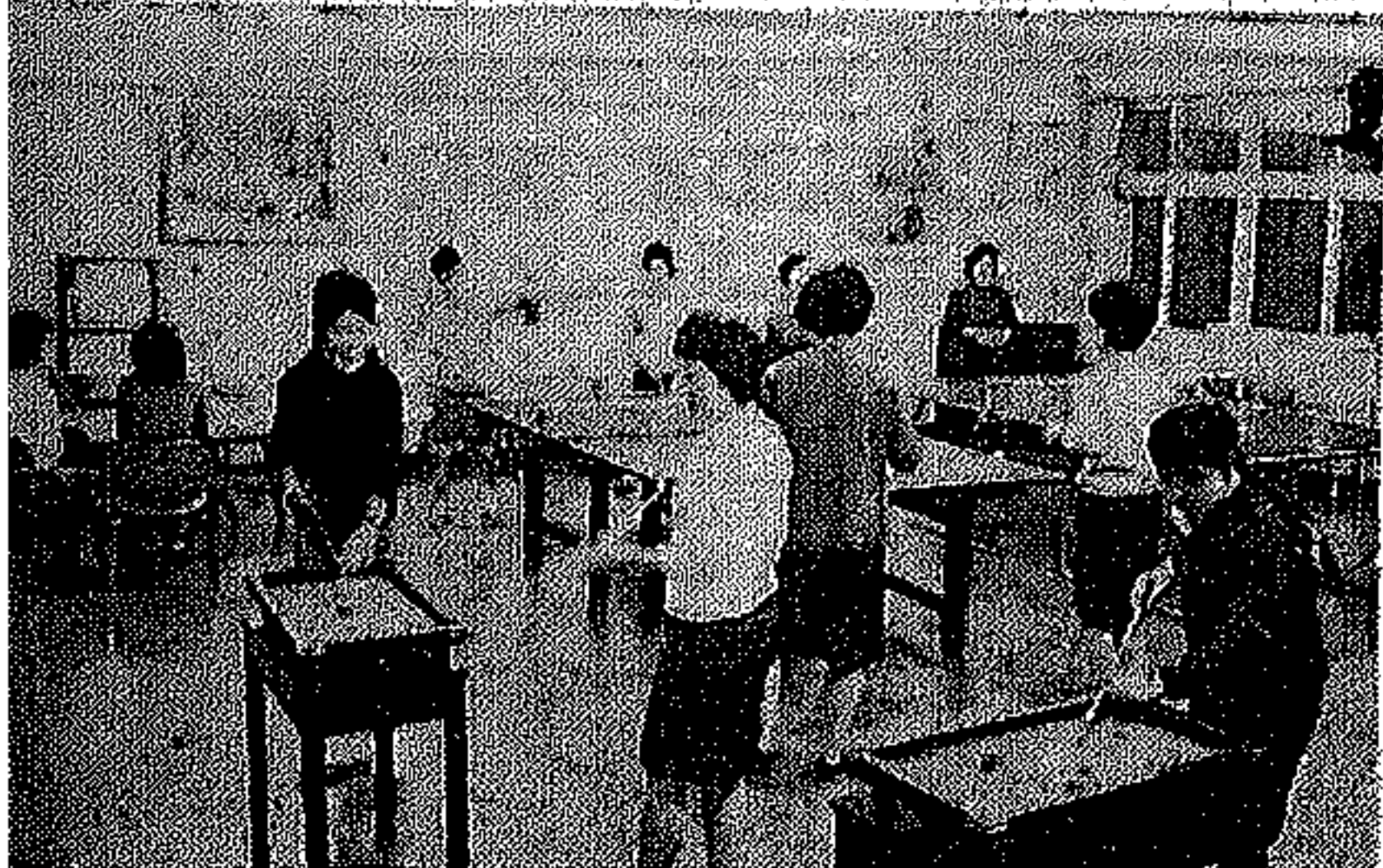
設備の点などは、まだ日も浅いので無理のないことと思いますが、屋外の体育施設や、図書室の書籍、種々の設備の配置などまだまだの状態にありますので、早急に完備されるよう望んでやみません。それと同時に、精神的な指導を合せて行なうてほしいと思えます。

一般にもティーンエイジャーの生活指導はやかましく言われていますが、殊に児島で働く女性は、親元を遠く離れその殆んどが寮で集団生活をしているため、日常生活に落ち付きがなく、ややもすれば自己を見失いやすく、潤いにかげ、わびしいものになりがちなので、適切な指導が必要です。しかし、そうはいっていても、個々の力では、時代のズレや思想の相違などでなかなか容易なことではありません。

そこで「婦人の家」でこういう問題をとりあげて、指導者の研究グループを

設けたり、また、各職場とタイアップして直接若い人達の指導をすることもよいと思えます。たとえば、「働く婦人の家」特設の男女のモデルグループを作り、正しい男女の交際のあり方や自分と仕事・生活・社会とのつながり等、実際に即した問題をとり上げて検討しあったり、レクリエーションもおりませて楽しみながら知的水準を高め、社会性をもった豊かな人間を作るような機会を与えることも一つの方法ではないでしょうか。

また一般の人々のためにはカウンセラーにもなってもらったり、結婚相談にものってもらったりして、生活の悩み、職場の悩みを気軽に打ちあけられ、なんとなく満たされない思いをやしてもらえ、心強い場所というか、そんな場所にな



—卓球・撞球に一日の疲れを忘れて—

ってもらえたら、私共働く婦人はどんなに救われ、慰められることでしょう。私は度々婦人の家に行きますので、館長さんが人間同士の心のつながりを何より大切にされ働く人々に深い理解と愛情を持って婦人の家のより上りのために、尽すいしていただけることを強く感じ、心温まる思いであります。いろいろ希望し、実現の日がくるよう希つてやみません。

地域の働く婦人の福祉施設について

× × × × × × × ×

久保みづ

中小規模の縫製業の密集地児島は風光明媚な瀬戸内海に臨む人口七万五千の小都市です。学生服を中心とする六百の縫製事業場と織物業百四十事業場には約一万五千の女子従業員が働いています。昔から児島は織機の音で夜が明け、ミシンの奏でる音楽で暮れるというたわわで、県の主要産業として経済を大きく支えてきました。

これらの事業場に働く女子従業員は主として中学卒の若年労働者で、その九九％までは中国・四国・九州の各地及び沖縄の出身者で占められております。近年若年労働者の不足は深刻な求人難となり昭和三十五年頃から年々その困難性が増し、求人に対する充足率は六〇％程度

で、小企業ではほとんど人を得ることが出来ない状態となつてまいりました。こうした背景のもとに初任給が大幅に引き上げられ、労働時間

は適正化され、寄宿舎が近代的に改築され、共同給食施設が建築されるなど労働条件が次第に向上し、福祉面もようやく増進されようとする機運となりました。こうした情勢の中で更に既存の夜間定時制高校二校の外に昼間二部制の定時制高校が二校開設され、また数年前から待望していた福祉施設「働く婦人の家」が建設されたのです。この事は労使を始め地元を大いに喜ばせました。中学を卒業し、親元を遠く離れて就職してくる若い人たちは、働きながら勉強したい、本が読みたい、音楽が聞きたい、自由に遊んだりゆっくりくつろぎたい、誰か相談相手がいち等の望みを持っています。定時制高校や働く婦人の家などが、これ

らの要求に答えるものとして今後生かされて運営されることが肝要です。

この働く婦人の家は開館して半年余りを経過しておりますが、内外の設備等まだ不十分で、あれもこれも整えたいものが多いように思われますが、それにも増して人手不足が気になります。これを解消しない限り満足な運営が望めないのではないかと思われてなりません。

利用者はこれまでにかなりの数に上り、各種の講座にも多数参加して、家の人気は上々、今では建物が狭ま過ぎた感じがするくらいです。このように利用者が多く嬉しい悲鳴を上げているのは、地域の特質として他に行く所もないという実情もさることながら、最初開館式の日、働く婦人を五百人程招待し、館内を案内してPRしたため、婦人たちは「私達のいいの家」として親しみを覚えたのではないかと思われまします。けれども開館後まだ日も浅く、利用者側も会館側もまだ不訓れで、今後研究すべき点が多いと思います。

今年度の家としての行事その他活用のスケジュールを見ても、盛り沢山の計画があつて結構ではありますが、もっと利用者自身の自主的なグループ活動や、のびのびと自由に愉快に利用する活用の仕方工夫することや、今後ますます家を利用することによって、幅広く児島に働く婦人の福祉が増進されることを望んでやみません。

(岡山婦人少年室長)

今治市働く婦人の家、開設

昨年来、建設が進められてきた今治市働く婦人の家が去る五月末完成、六月六日に開設式が挙行されて早速同日から開館、全国で第十番目の働く婦人の家として発足の運びに至った。

今治市は、松山市から東へ約五〇軒の瀬戸内海に面した町で、繊維工業、中でもタオルと縫製業が盛な所で、その生産額は全工業額の五四%を占め、地域産業の主要な地にある。働く婦人の数も約二万一千人、愛媛県下の女子労働者の約五割以上がこの町で働いている。

こういう地域事情にも拘わらず、従来恵まれなかった働く婦人のための福祉の実情を今治市では考慮して国庫補助事業である「働く婦人の家」の建設を実現し

たものである。

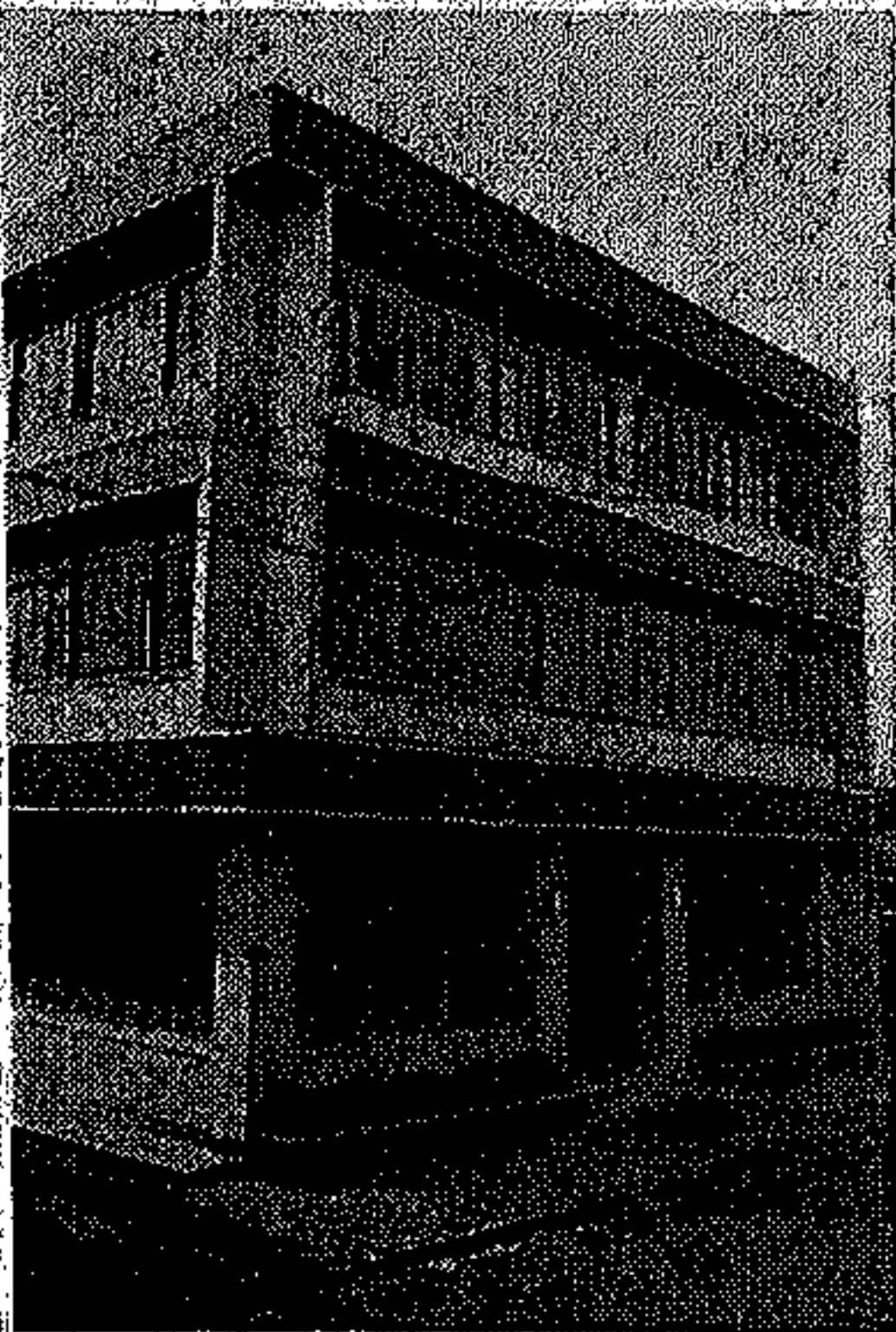
働く婦人たちが、職場から解放された自由な雰囲気の下で、教養の向上に、休息にあるいはレクリエーションをたのしみ、また家庭をもつ働く婦人達が職場生活に多少でも支障を来たさないよう、家事や育児の負担を緩和するためこの施設を利用してもらいたいというのが建設した市の願いである。

当施設の概要を紹介すると、建設に要した総工費約一五八七万円、鉄筋コンクリート三階建延面積は約五一六平方メートル、官庁街に隣接した静かな緑地帯の中が敷地に選ばれ、まわりには図書館、公民館

等が並んで、恵まれた環境である。

一階が事務室、相談室、保育室兼遊戯室、二階が洗濯室、更衣室、談話室、三階には会議室と室と三室があつて、この和室はそれぞれ宿泊設備、茶湯の道具も整えられている。

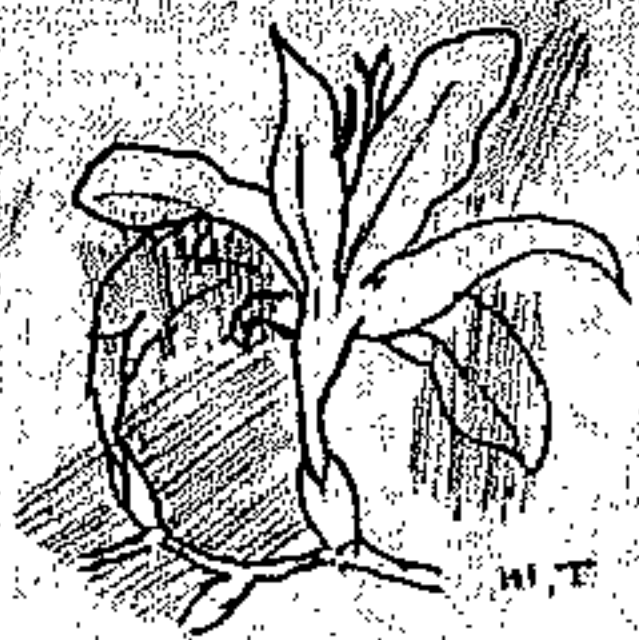
これらの設備の下に、今後、生活相談、健康相談、育児指導、家事の効率化、協同化等生活全般にわたる指導または援助がなされ、あるいは各種の教養講座、レクリエーション活動、休養、余暇の活用の事業が進められ、今治市の働く婦人達の保護福祉の促進が働く婦人の家を中心に行なわれていくこととなる。



← 全 景
↓ 談 話 室



今治市働く婦人の家の設置が実現したことは、市当局はもとより地元の人々の理解と熱意がその根となつたことはいふまでもないこととであり、運営当事者の努力に並んで、今後この働く婦人の家の発展は地域の働く婦人たちが自身の当を得た活用如何にあることでもあらう。また働く婦人の全国モデル施設としての意味あいをも立派に生かしていくよう今後の充実と発展を祈りたい。



婦人及年少者の労働災害

(資) (料) (室)

一 婦人及び年少者の災害発生状況

わが国の産業災害は、近年経済の発展、産業の高度化に伴って多発する傾向にある。このため政府は、昭和三十三年に、「産業災害防止総合五か年計画」を樹立し、中小企業における災害防止、および重大災害の防止を柱として、各種の施策を講じてきた結果、相当の効果をおさめることができた。しかし、その後においても経済の伸長に伴い新たな災害要因の出現も予想され、今後、災害の減少に一層の成果を期待するため、ひきつづき、三八年より「新産業災害防止五か年計画」の推進を決定し、所要の対策を実施しているところである。

そこで、昭和三十三年から三八年までの七年間の災害の推移を全産業における休業八日以上、死傷者数と、死傷年千人率でみると表1のとおりである。これによると、その災害率は年をおって順調に低下し、三八年には年千人率が一・一九で前年に比べて一〇％減となっている。

労働省労働基準局安全課

第1表 全産業における死傷者数および死傷年千人率の推移

区 分	昭和32年	33年	34年	35年	36年	37年	38年
死 傷 者 数 (休業8日以上者)	39.8 (5,612)	40.2 (5,368)	43.5 (5,895)	46.8 (6,095)	48.2 (6,712)	46.6 (6,093)	44.0 (6,506)
死 傷 年 千 人 率	28.4	27.4	26.7	25.2	23.2	21.3	19.19

た数は、鉱山保安法が適用される事業場を除いた数であるが、婦人の死傷者数

けでなく、死傷者数も昭和三六年より漸次減少し、三八年には、四万人余で、前年にひきつづきかなりの減少を示した。しかし、死亡率は三井・三池災害の影響等もあって六、五〇〇人余となり逆に前年より七％程増加している。次に、婦人及び年少者の災害発生状況をみるため、三八年の産業別の状況を三七年のそれと対比すると、表2のとおりである。この表に掲げた事業場は、適用される事業場の死傷者数

第3表 昭和37, 38年, 男・女年少者別の死傷年千人率(休業8日以上)の比較

産 業 別	年 別	死 傷 年 千 人 率	18歳以上		18歳未満
			男	女	
全 産 業 (除 鉱 山)	38	17.51	23.61	5.03	12.78
	37	19.26	25.58	5.81	12.29
製 造 工 業	38	16.32	21.24	6.52	14.06
	37	17.53	22.81	7.05	13.86
鉱 業 (土石採取業)	38	70.68	76.12	49.06	73.11
	37	73.98	72.20	88.31	142.22
建 設 事 業	38	45.22	46.99	28.74	63.89
	37	51.64	54.01	33.50	48.66
運 輸 事 業	38	19.02	19.98	9.54	25.56
	37	18.60	19.29	10.72	24.92
貨物取扱事業	38	81.48	87.69	25.80	96.02
	37	84.95	90.70	31.48	84.03
林 業	38	65.60	73.32	15.39	56.40
	37	69.90	77.58	17.35	47.64
その他の事業	38	2.57	3.97	0.39	2.21
	37	2.60	2.91	0.81	2.17

(注) 死傷年千人率は、 $\frac{\text{死傷件数}}{\text{労働者数}} \times 1000$ で算出したものである。

死傷者の実数については以上のような状況にあるが、労働者の絶対数が増加すれば、その死傷者も多くなるということは予想される。そこで次に、災害の状況を産業別の八日以上休業の死傷年千人率、つまり、労働者一、〇〇〇人当た

第2表 昭和37, 38年, 男・女年少者別死傷発生状況の比較

産 業 別	年 別	死 傷 者 数	18歳以上		18歳未満
			男	女	
全 産 業 (除 鉱 山)	38	397,099	345,590	33,193	18,316
	37	415,460	363,538	34,594	17,328
製 造 工 業	38	160,304	128,202	18,301	13,801
	37	166,167	134,187	18,210	13,770
鉱 業 (土石採取業)	38	6,595	5,881	658	56
	37	6,656	5,885	707	64
建 設 事 業	38	124,385	114,193	8,416	1,776
	37	137,282	125,756	9,974	1,552
運 輸 事 業	38	25,453	23,323	1,329	801
	37	23,553	21,600	1,290	663
貨物取扱事業	38	34,228	32,293	1,100	335
	37	34,827	33,278	1,239	310
林 業	38	25,946	24,954	795	197
	37	28,010	26,952	848	210
その他の事業	38	20,188	16,744	2,594	850
	37	18,965	15,880	2,326	759

(注) この表は、労働基準法施行規則第57条に基づいて提出された死傷病報告のうち休業8日以上のもを用いて作成したものである。

は、三八年で三三、一九三人、年少者は一八、三二六人で、両者を合わせると、全体の一一・七％にあたる。なお、この割合は三七年には一一・五％であった。年少者が増加していることは、注目されねばならない。

これらの状況を産業別にみると、死傷者数が最も多いのは製造工業で、婦人は一八、三〇一人、年少者では一三、八〇一人であった。三七年と比べ、死傷者が増加している産業は、婦人では、製造工業、運輸事業であり、年少者では、製造工業、建設事業、

り、一年間の死傷数であらわすと表3のとおりである。これを見ると、産業全体として、千人率は三七年より減少の傾向にある。成年男子では、貨物取扱事業が最も高く、次いで土石採取業・林業の順であり、これに対し婦人では、土石採取業・建設事業・貨物取扱事業で高率を示している。一方、年少者においては、貨物取扱事業の千人率が最も高く、ついで、建設事業・土石採取業の順である。このように、製造工業はその死傷者数では一番多かったが、災害率を考えると、むしろ貨物取扱事業・建設事業および土石採取業の方が、労働者個々にとって、死傷の頻度が高いことが認められよう。とくに建設事業・運輸事業・貨物取扱事業では、年少者の死傷年千人率は、成年男子のそれをうまわっている。また、三八年は年少者の死傷者数に増加の傾向がみられたのと同様、その災害率についても土石採取を除く、他の全ての産業で千人率の増加がみられる。

一般に婦人労働者は、男子労働者とは異なる種類の作業に従事しており、相対的にみて軽易なものが多いため、死傷の率は低くなっているものとみられ、これに反し、年少者の災害率が高いのは、特にその中の男子労働者について次のような特色があるためであろう。たとえば、製造工業では、その中に含まれる業種が多く、作業の種類は、それにも増して数多い。高度の技能を必要とするもの

第4表 製造業・建設業における婦人および年少者の死亡原因 (昭和38年)

原 因	製 造 業		建 設 業	
	婦人	年少者	婦人	年少者
	%	%		%
樹木・ベルト等によるもの	2.9	1.8	0	2.6
起重機・エレベータ等によるもの	0	0	0.9	0
自動車・車両等によるもの	20.0	37.0	48.9	23.1
鋸機・研ま盤・その他の機械によるもの	15.7	16.6	0	0
ウィンチ・手押車等によるもの	0	0	0.9	0
手工具によるもの	0	1.8	0	0
物品の取扱運搬中によるもの	1.4	3.7	1.8	2.6
物の倒壊・飛来等によるもの	12.9	3.7	31.8	12.8
人の転倒・つまづき・踏抜等によるもの	1.4	0	0.9	0
ついにくによるもの	4.3	16.6	8.4	28.2
感電によるもの	2.9	11.1	0	7.7
薬品・有害ガス等によるもの	1.4	0	0	0
爆発・破裂等によるもの	8.6	0	1.8	0
高熱物によるもの	2.9	3.7	0	5.1
火事によるもの	20.0	1.8	0.9	0
物の倒壊によるもの	0	0	2.8	6.1
その他によるもの	5.7	3.7	5.6	7.7

から、ごく単純な作業まであり、また、見習工としての期間も比較的長く、その時の技能程度に応じた作業に就かせることもできる。しかし運輸事業や、貨物取扱業等では、作業の種類も少なく、成年男子とはほとんど同じ種類の作業に同じ環境で従事していることが多いことに関係がある。

それでは、これらの災害の原因にはどのようなものがあり、何に起因する死傷が多いかをみていくことにする。製造工業と、建設業について、婦人と年少者の死亡原因を示すと表4のとおりである。

両産業とも、自動車や車両による災害が非常に多く、婦人および年少者ともに、死亡原因として第一位を占めている。製

造工業では婦人の死亡者のうち二〇%、年少者の三七%がこれにより、建設事業では、婦人のなんと四三・九%、年少者の二三・一%が自動車や車両が原因となっているのである。このように自動車等による死亡が多いのは、最近の自動車量の増加が著しく、それにもなう自動車の事故の増大が、産業活動のこのような面にもあらわれてきているものと思われる。

たとえば、暴走運転による衝突や、積荷の上乗りをしてふり落とされるとき、作業現場や、工場構内で、バックしてきた車にひかれたり、作業現場へ作業員を輸送している途中事故に会うなどで死亡している。

死亡原因として、次に多いのは、婦人

では、作業現場での物の飛来、崩壊によるもので、製造工業では二二・九%、建設業では二〇・二%の傾向が著しく、三一・八%にもなっている。このことは、近年の労働市場の改革により、労働力の不足から、地方にいくと、業種によって、中年の女子が、建設現場などに、雑役ばかりでなく、作業員として働く数が増えている。このような婦人労働者が、土砂岩石の採掘現場における積込み作業、建設現場における作業などについている場合に災害の発生をみている。これらの人は、その業種の中では、比較的危険性も少なく、労働量も小さい仕事についているのであるが、作業環境自体が危険の多いものであるため、一度、事故が発生すると、逃げおくれたり、倒れてくるものの下敷になつて死んでいるのである。

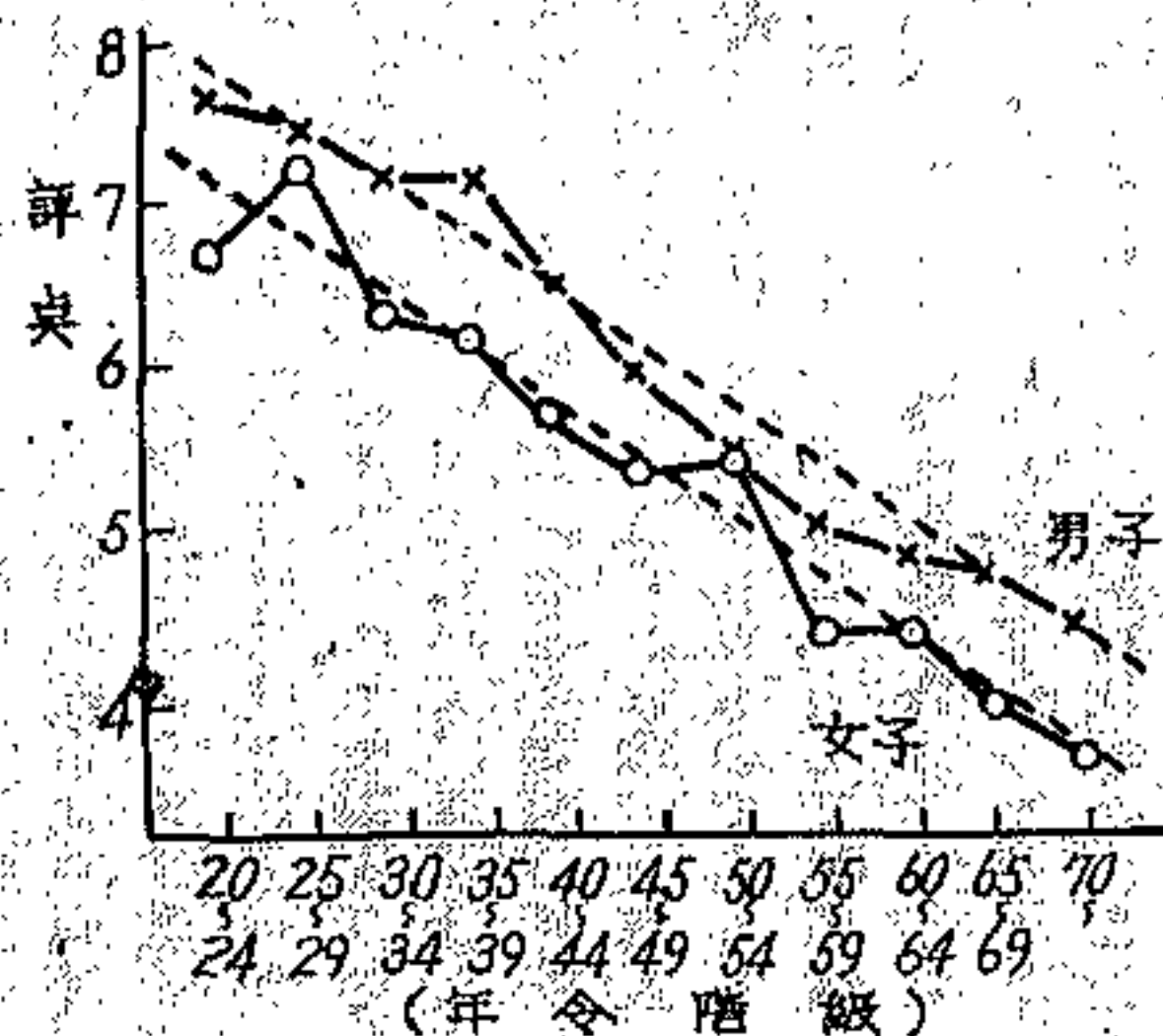
二 災害の防止対策

これまでみてきたように、わが国の労働災害は、全体としては年々減少の傾向を示している。しかし、細かく検討してみれば、それが一律に減少しているのではなく、産業によって異なる、増加しているものがあることがわかった。しかしここで問題にしたいのは、三八年の年少者の災害が前年に比べ大部分の産業でその死傷者数はかなりでなく、災害発生率までも上昇をみていることである。

この原因については、明確には述べら

れないが、最近、労働者の不足、なかんづく若年労働者の不足が目立っている。とからして、新入の年少者労働者についても、労働の繁忙度がこれまで以上に高まっている可能性があるほか、三十八年は、中高卒の小規模事業所への就職が、若干増加していることなどの影響も考えられる。また、これら災害の原因を年少労働者自身の問題として考えてみると、一五歳から一八歳の年齢は、男子ではまだ成人に比して、一般には体力的にも劣るばかりでなく、精神的発達もその途上にあるため、成人に比して、情緒が不安定であることがあげられる。このような面は、作業をする際、慎重さを欠き、災害の要因になることも考えられよう。一般に、災害の原因という点、とくに労働者の側にその責任があると考えられることが多い。しかし、機械を操作する作業者の身体的な特性、たとえば、体力や、身長や、腕の長さに比して、機械の作動に無理があれば、必要以上のエネルギーを消費し、能率は上がらず、疲労が早く、それが原因となつて災害の起こることもある。殊に婦人の場合、成年男子とではその体力に差があり、また年齢によっても非常なちがいがあつた（図1）。即ち、種々の身体的能力の多くは、二〇歳代を頂点として、それ以後衰退してゆくようである。このよ

図1 男子、女子の生理的機能（25種）の評定の平均の年齢的な衰退（大島）



二 技術革新の進展についていけない中

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和39年5月受入れ）			
資料名	号別	発行所	主要目次
労働統計調査月報	No.4	労働省労働統計調査部	○昭和38年労働経済の特徴 ○最近における労働力流動の変化 ○中高年労働者の雇用と賃金
官公労働	5月号	官業労働研究所	○結婚退職
官公労働	4月号	全職同盟	○女子労働者の雇用状況に関する調査 ○労務における合理化の動向 ○全職同盟の定年延長闘争について ○女子労働者の雇用状況に関する調査
福利厚生	No.439	労務研究所	○ホームヘルパーをどう育てるか
看護学雑誌	No.5	医学書院	○看護の合理化
看護学雑誌	5号	日本看護協会	○保助看護の改善案をめぐって
経済研究	15巻2号	一橋大経済研究所	○労働供給に及ぼす世帯就業構造の効果
経営	64/5	日経連	○女子社員訓練のニューフェイスOGTCとは
労働時報	1752号	労務行政研究所	○賃金制度の現状、基盤・特徴と今後の問題点
"	1753号	"	○週休2日制の実施例と主要労組の時短方針
"	No.183	大阪労働協会	○中高年齢者の職業問題 ○女子の労働力と人間関係
労働科学	4月	労働科学研究所	○働く婦人の生理をめぐって
労働科学	5月	"	○労働者の生活はどうなっているか
"			○職業的音声発声障害
労働法令通信	No.11	労働法令協会	○本年3月大学卒業者の採用状況
労働時報	5月	労働省	○中高年齢労働力について ○中高年齢雇用の雇用促進 ○労働異動の現状

うな点も作業につかせる際、事業主個々の細かな配慮が必要であり、新入職者へ適切な安全に関する教育を施す等、自主的な活動に期待される面が大きい。産業災害防止については、労働省においてもかねてから行政の重点として、その対策を強化してきたことは言うまでもないところである。しかし最近における相次ぐ重大災害の発生は、従前からの行

小零細企業や、屋外労働者に依存する企業等災害多発事業に対する総合的な体質改善対策を実施すること
三 建設業の請負等における災害防止責任を明確にすること
四 企業における自主的災害防止活動を促進させること
五 監督行政の強化徹底をはかる等行政体制を整理すること等の事項について答申があった。今後、これらの事項が真に効果が上がるよう、実行されるならば、災害率はかなりでなく死傷災害の絶対数の減少にも一層の成果が期待できよう。
(文責坂井泰子)

婦人の労働災害の事例

「夜勤中の看護婦さんが
入院患者に殺害された事件」

近代産業においては、消費の増大と生産競争の激化のため生産工程が益々複雑かつ大規模となり、そこに働く労働者は男女を問わず労働災害（労働基準法又は労働者災害補償保険法によって補償の対象となる災害、いわゆる業務上の災害）に見舞われる場合が多い。また一方、生産工程とは無関係な職場においても種々の労働災害が発生している。

以下に紹介する事件は、夜勤中の看護婦さんが入院患者に殺害された事件である。

以下に紹介する事件は、夜勤中の看護婦さんが入院患者に殺害された事件である。この事件は、看護婦さんの死亡が労働者災害補償保険法（以下「労災法」という）にいう業務上の事由による死亡として災害補償の対象と認められるか否かという点より争われたものである。いささか専門的で、ここに紹介するのは妥当を欠くのではないかと懸念もあったが、女性特有の職業ともいえる看護婦さんの被った災害であるから、以下簡単に御紹介しよう。

事件の概要は次のとおりである。

被害者のTさんは、I赤十字院分院棟詰所に勤務していた看護婦さんであるが、昭和三十三年一月三日夜勤中酒気を帯びて詰所に入ってきた入院患者Aに病室に連れ込まれ殺害された。Tさんの父親Gは、娘が殺害されたのは業務が原因であるとして「労働基準監督署長（以下「監督署長」という）に対し労災法による遺族補償費と葬祭料を請求したところ、監督署長は調査の結果、Tさんと加害者は情愛関係にあり、これがもつれた結果Tさんが殺害されたものであって、業務上の死亡とは認められないとして補償費不支給の処分を行なった。Gさんは、娘は夜勤中入院患者に殺害されたものであるのに業務外とは納得できないとしてM労働者災害補償保険審査官に審査要求をしたが、その主張は認められなかった。そこでGさんは、さらに労働保険審査会に対し再審査請求を行なったところ（註）、該審査会は、Gさんの主張が正しいとして監督署長の処分を取り消した。Gさんに遺族補償費等が支払われたことはいふまでもない。

そこで、Tさんの死亡が業務上と認められる理由について見よう。

一般に、労働者が就業中負傷、死亡等の災害を被った場合、それが補償されるためには、その災害が業務上のものと認められなければならない。すなわちその災害が、業務遂行上に生じたものである、かつ、業務と災害との間に相当因果関係の存することが必要であるとされている。そこで、業務の意義及びその範囲が問題となるが、判例及び行政解釈によれば、業務とは、労働者が労働契約の本旨に基づいてその所属する事業場における事業達成のためにする全ての行為をいい、また、その行為が当該労働者の担当外のものであっても、社会通念上当然その労働者に要求もしくは予想される行為もまた業務の範囲に含まれると解されている。

労働保険審査会は、以上のような解釈の上に立って、Tさんの災害業務上と認めた理由を次のように述べている。

まず、Tさんと加害者の間には情愛関係は認められず、看護婦と患者にみられる単なる関係と認定した上、「患者の生命を救うため、患者の健康回復に献身的看護をするという看護業務は、適性という点に鑑みこれに従事する者が殆んど女性であって、看護婦という職業が生み出している。そこで、患者は看護婦を信頼し、尊敬し、療養に専念するのであるが、その間、患者の病的心理から看護婦に対して、少くなくいえる。そして、多数の患者の中には良識を失い一途に思慕をつのらせ、その破壊のため事故を引き起こすことも稀にはあるだろう。Tさんの場合は正しくこの類の出来事であり、特にTさんが加害者Aを誘発したという点ともなく、Aの一方的思慕に終始したものである。結局、Tさんが女性であると同時に看護婦なるが故に被った災害といえ、看護婦という業務に付随して発生した災害である。」と。

以上、T看護婦さんの被った災害について眺めてきた。事件発生当時、地方新聞によって報道されたことであるから記憶に残っていることであろう。

おもうに、Tさんは事件発生の前年看護学院を終了し、四月より看護業務に就いたということであり、経験も浅く教えられる看護倫理をそのまま実行し、ひたすらに患者の看護に努力していたことである。ただし、Tさんは、さだめし純情可憐な美人の看護婦さんとして周囲より注目されていたことであろう。

われわれの周囲においては、入院患者と看護婦さんとの間のほほえましいエピソードを時おり耳にする。Tさんのような気の毒な事件が再び発生しないよう希望する次第である。

婦人に関するうごき

(五月一日～三十一日)

〔婦人をめぐる社会のうごき〕

○風俗営業等取締法の一部を改正する法律が五月一日第四六通常国会を通過。

この法律により風俗営業及び深夜における飲食店営業につき、年少者に関する禁止行為を定める等の改正が行なわれた。

○トルコ風呂規制に関し厚生省は各都道府県知事に通達(十二日)。かねて婦人団体が深夜喫茶・トルコ風呂等の風俗営業に関し取締りの強化を要望して来たことなどの影響もあって、厚生省は公衆浴場に関する条例を改正し、トルコ風呂の監視を強めるよう通達したものである。

○農林省生鮮食品モニター調査の結果発表(二十八日)。これは、三十八年度の野菜・精肉・魚など生鮮食料品とそれらを売る食料品店についての消費者の声をまとめたもので、その内容は東京・大阪の主婦百人を対象に①主婦はどのくらいの距離まで買物に出かけるか、

②野菜・精肉の消費者価格などである。

○「売春をなくす運動」が二四日の売春防止法制定記念日を中心に全国的に実施された。一般国民の売春問題に対する良識の喚起、転落防止、保護更正についての活動の強化をはかるもので、

主唱は総理府・法務省・文部省・厚生省・労働省等六省庁五団体。

○一日厚生省が二四日広島市婦人会館で開催された。「現地の声を聞く会」で小児マヒの子どもたちの職業教育施設の設置、母子健康センター運営費の補助など、生活に直結した問題がとりあげられた。なお、意見発表者一六名中一名は婦人であった。

○都政懇話会が二九日開催された。出席者は坂西志保(評論家)氏ら婦人代表七名でゴミ処理・少年問題等が話し合われた。

〔婦人の組織活動等〕

○日本婦人有権者同盟第二〇年次総会開催(九日)。この総会は広島県婦人会館で開催され、三九年度運動目標は、①選挙法改正運動、公明選挙運動を強力に展開する。②現憲法の理解を深め、改憲反対運動を進める。③税金のゆくえんを追求し、生活に身近な上下水道、清掃・し尿問題をとりあげ解決をはかる。④婦人の公職への進出に努力する。⑤学校教育・社会教育等教育行政の現状を知り、問題解決にあたる。⑥支部の結成強化、があげられた。役員改選の結果、会長に市川房枝、副会長に小林時枝、荒巻よしる・美藤志津子の各氏を選出。

○婦人団体、地方議員お手盛り報酬引上げに反対。
1、主婦連合会は一四日赤沢自治相に対し、①地方議員の報酬、手当は第三者で決めるよう自治法を改正すること、②国会議員の場合も第三者決定の制度をとること、などの要望書を提出。

2、婦人団体国会活動連絡委員会(東京キリスト教女子青年会、全国地域婦人団体連絡協議会、日本看護協会、日本婦人有権者同盟、日本基督教婦人矯風会、婦人国際平和自由連盟日本支部)の代表は二〇日、赤沢自治相、黒金官房長に対し地方議員の報酬引上げを規制する地方自治法の改正、公聴会の開催等を申し入れた。

○第二回全国消費者大会が二〇日、東京共立講堂で開催され、「消費者政策を三党にきく」(自民党政務調査会長三木武夫、社会党政務調査会長勝間田清一、民社党政務調査会長今澄勇)消費者討論が行なわれた後、「買物コンテスト」が実施された。

○出産費国庫負担要求第六回懇談会が二十五日東京、参議院会館で開催された。婦人民主クラブ・日本婦人団体連合会・新日本婦人の会などの代表が出席、日本母親大会などでの幅広い運動を進めることを決定。

○主婦連副会長三橋秋子氏は二七日主婦連とは別の組織として「消費科学センター」設立について発表。

○東京都地域婦人団体連盟三九年度総会が二七日、東京婦人児童館で開催された。三九年度活動方針・役員決定、

家庭問題、青少年をタバコの害から守る運動の継続等が決定された。

○牛乳値上げ反対運動。消費者団体連絡会(日本生活協同組合・総評・主婦連合会・全労・婦人民主クラブ)では二八日牛乳の二円値上げに対し反対の態度をあらわにした。なお、主婦連合会では「牛乳不買」を含む具体的な対策を申し合わせ、組織的な反対運動を行なうことを決定。

〔その他〕

○第二回国際労働組合会議が一日から一六日までルーマニアのブカレストで開催され、五四か国三二二名が参加、日本からは山本まき子(総評)・奥山えみ子(日教組)・野口政子(国鉄)・武内スミエ(全日自労)・菅野順子(私鉄)・小畑富子(全健労)・鈴木富美子(全印総連)・高野喜久子(医労協)・石川芳子(繊維労連)・道祖土愛(民放労連)・杉浦美枝子(大阪総評)・荻原勝代(群馬地評)・鈴木キミ子(全損保)・吉村昭子(京都地評)の諸氏が出席。

おこわり

本欄は永年「婦人界のうごき」として、婦人に関係あるニュースを追って、日記風に集録してきましたが、本号から「婦人に関するうごき」と改題して、多少問題別に内容を整理して掲載することになりました。(編集部)



左 浜松市立勤労青少年ホームの娯楽室

右 富山市勤労青少年ホームのフォークダンス風景



勤労青少年ホーム相次いで開館

働く青少年のいこいの場・余暇利用の場となるとともにその生活指導を行なう「勤労青少年ホーム」が、浜松市、富山市及び札幌市と相次いで完成し、この程それぞれ開館された。

年少労働者

の健全育成を図るためには職場における労働条件、労働環境を整備することはもとより、年少労働者がその余暇生活を通して人格の陶冶と健康な身体を形成するよう、余暇の積極的利用を推進することが肝要であり、このためには、年少労働者にふさわしい余暇利用のための拠点となる施設が必要である。

ホームは、以上の観点から、一般に大企業に比し、この種施設に乏しい中小企業に働く年少者の福祉増進の一助として、地方公共団体が設置運営するもので、国は設置費について補助を行ない、その設置を助成している。

◇浜松市立勤労青少年ホーム

設置主体 静岡県浜松市

設置場所 浜松市亀山町鹿谷公園内

構造規模 鉄筋コンクリート造り三階建

建築延べ面積九八九㎡(三〇〇坪)

ホール、講習室(和・洋料理用)、図書室、集会室、娯楽室、休養室、相談室、体育室、音楽室、浴室

総工費 三、七六〇万円

開館月日 五月二七日

◇富山市勤労青少年ホーム

設置主体 富山県富山市

設置場所 富山市牛島町

構造規模 鉄筋コンクリート造り二階建

建築延べ面積六六六㎡(二〇二坪)

ホール、講習室(一般・料理)、図書室、集会室、大集会室兼体育室、娯楽室、休養室、相談室、グループ

活動室、浴室

総工費 二、六〇〇万円

開館月日 五月二八日

◇札幌市勤労青少年ホーム

設置主体 北海道札幌市

設置場所 札幌市南四条東四丁目

構造規模 鉄筋コンクリート造り二階建

建築延べ面積七七〇㎡(二三四坪)

ホームは、以上の観点から、一般に大企業に比し、この種施設に乏しい中小企業に働く年少者の福祉増進の一助として、地方公共団体が設置運営するもので、国は設置費について補助を行ない、その設置を助成している。

これら施設は、いずれも、ホールはホテルのロビー風に設計され、友人との談笑にあるいは打合わせ等に利用できるソファ等が設けられ、娯楽室には、テレビ、ステレオ、囲碁、将棋等が備え付けられ、また、軽飲食コーナーが設けられるなど施設のすべてにわたってゆきとどいた配慮がなされている。

なお、ホームの行なう事業のうち主なものは、次のとおりである。

○一般教養実務に関する講演会、講習会、座談会等の開催

○生活相談、職業相談、苦情処理、就職後の指導等の保護指導

○映画・演劇・音楽会の開催、趣味・教養・娯楽・運動設備の利用等のレクリエーション、その他のレクリエーション

このように年少労働者の期待に即応して、富山市において、ホームを十分利用できるような事業主の理解を深める、この主旨で、市内の工場・商店等の事業主代表等五五人による「勤労青少年ホーム」育成会が結成され、今後ホームの運営にも積極的に協力することとなる。

なお、今回開館した三施設と合わせ、ホームは全国で一三施設となった。

女子の就業者数と完全失業者数

(1964年2月)

一人一か月平均現金給与総額

(1964年2月)

産業	女子	男子	男女計の割合	女子の割合	女子の前の月と比較
就業者	万人 1,686	万人 2,699	% 38.4	%	万人 - 13
自営業者	250	674	27.1		- 5
家族従業者	640	225	74.0		- 6
雇用者	796	1,798	30.7	100.0	+ 26
農林業	8	25	24.2	1.0	0
漁業、水産養殖業	2	16	11.1	0.3	0
鉱業	4	36	9.8	0.5	- 1
建設業	36	198	14.2	4.5	+ 2
製造業	287	619	31.7	36.1	+ 2
卸小売、金融保険、不動産業	206	312	39.7	25.9	+ 12
運輸通信、電気、ガス、水道業	37	252	12.8	4.7	+ 6
サービス業務	191	219	46.7	24.0	- 1
公	24	120	16.7	3.0	+ 2
完全失業者	23	24	48.9		- 2

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	円 15,281	円 32,210	% 47.4
鉱業	12,258	30,673	39.9
建設業	13,376	30,113	44.4
製造業	13,945	31,297	44.6
卸売業	16,086	31,206	51.5
金融業	20,736	40,676	51.0
不動産業	17,636	43,544	40.5
運輸業	19,377	34,336	56.4
電気、ガス、水道業	22,953	39,605	57.9

「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—

—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

○婦人少年問題審議会婦人問題部会開催
五月十六日、婦人少年問題審議会第一回婦人問題部会を、六月十二日、婦人少年問題審議会第二回婦人問題部会を、婦人少年局長室で開催した。

議題 第一回 三世代家族における祖母—母親間の調和度と、子供の人格形成について(委員報告、討論)

第二回 労働者災害補償保険遺族補償に関する要望について

○第十六回婦人週間に関する懇談会開催
六月一日、第十二回全国婦人会議選考委員長及びリーダーを招き、婦人週間及び全国婦人会議についての懇談会を、産経会館で開催した。

○事業内ホームヘルプ制度推進について
婦人少年局では、事業内ホームヘルプ制度を全国的に推進するためにブロック別事務打合会を、次の各県で開いた。
六月九日(本宮)、同十八日(宮城)、同十九日(岡山)、同二十五日(三重)、同二十九日(熊本)。

また、各婦人少年室では従業員三百人以上の事業主と、経営者団体を招いて、事業内ホームヘルプ制度説明会を行なった。(六月中旬～下旬)

○大羽婦人労働課長ILO総会へ出席
婦人少年局婦人労働課長大羽綾子氏は六月一七日からジュネーブで開かれる国際労働機関第四八回総会に政府代表顧問として出席のため六月一三日羽田を出発した。

帰国は七月一二日の予定。

○婦人少年局人事異動

(カッコ内は前任)

(公共企業体等労働委員会事務局調査官) 松浦干城

婦人少年局年少労働課長 松本康子

(婦人少年局婦人課) 高梨昇三

婦人少年局婦人労働課 高梨昇三

(婦人少年局婦人労働課) 溝口嘉正

東京労働基準局 藤井紀代子

(労働大臣官房総務課) 高木幸子

婦人少年局婦人労働課 高木幸子

(婦人少年局婦人労働課) 高木幸子

東京都 高木幸子

(東京労働基準局労災業務課) 高木幸子

婦人少年局婦人課 高木幸子

(婦人労働課関係) 高木幸子

Woman Workers in Japan 1964

昭和三十一年七月一日印刷

昭和三十一年七月五日発行

婦人少年局

定価 六〇円 一六円

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(26)九五九七

振替口座東京一〇七九一四八七

液体のトップ誕生!!

●洗たく機にワンカップ
専用の計量カップがついています



780g (濃縮550cc)
200円

日本ではじめての本格的なお洗たく用液体洗剤です

●使いやすい——

液体ですから 使いやすさがだん
ぜん違います

●洗たく機にワンカップ——

ぜいたくに配合された性能向上剤
ドロツとしたミルク状の液がその
証拠 濃縮液ですから少量ですみ
ます 専用の小さなカップ1杯で
充分です

●洗い上がり——

ズバ抜けた洗浄力です とくに白
ものは まぶしいほどの白さに仕
上がりります

●香り——

洗うときには さわやかな香りが
いっぱいひろがり 仕上がった
洗たくものには においを残しま
せん

●すすぎ——

おなじみのハイトップが開拓した
泡コントロールタイプの洗剤です
洗うときパツと泡だち、すすぎの
とき泡がスーッと消えます

ライオン油脂株式会社