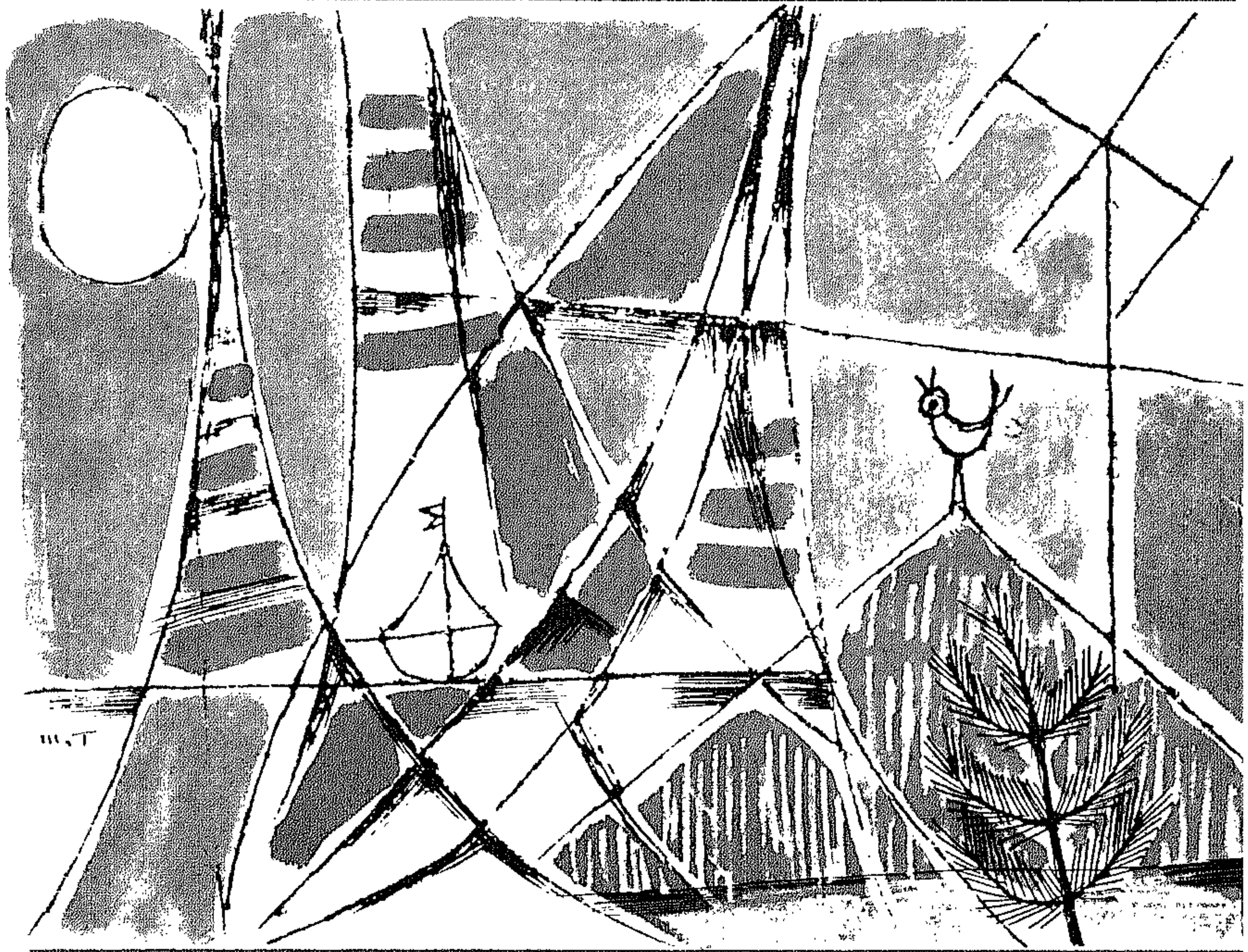
婦人と年少者



◇婦人職場指導者セミナー講義より

◆勤労者家庭の文化・教養に関する統計資料

11 1964 婦人少年協会

婦人少年問題の研究家は《婦人と年少者》を!!

㊟一九六四年(十二巻)バックナンバー

一号
変貌する社会における婦人労働者
……谷野　せつ
家庭生活と子どもの教育……伊藤　昇
年少労働者福祉員の声……五島　貞次
迎春よもやま話――平林たい子氏にきく
家事サービス職業補導所について
ホームヘルパー派遣日誌から……二編
福祉員として私のしたいこと……二氏
働く年少者と使用者への助言
農家婦人の生活と意識(資料)
家事サービス職業補導事業について
家事サービス職業訓練について
家事サービス職業訓練基準・補導所一覧

二号
第一八国連総会第三委員会に出席して
……久米　愛
女子従業員教育訓練の基本的問題点
……稲垣　稔

三号　第十六回婦人週間準備号
産業化の進展に伴う家庭の役割について
(座談会)……磯野富士子・松下圭一
松原治郎・高橋展子
第十六回婦人週間について(要綱)
全国婦人会議出席者の消息をめぐって
科学者の見た家庭像の構造・成瀬　政男

四号　特集　内職問題
内職行政における当面の問題…海野将親
家庭内職従事状況の実態……吉田　隆
内職提供事業所の実態……山田与四平
各地の内職補導所から……二編
ある内職グループの横顔(福島)
内職と税金
内職技術の補導について
内職公共職業補導所名簿
内職公共職業補導所調査報告書目録

五号　第十六回婦人週間報告号
現代の貧乏物語……大河内一男
今日における家庭の役わり
――第十二回全国婦人会議概況――
特別オブザーバーの席から……二氏
主婦の生活の変ぼうと家族法など
勤労青少年の保護育成と教育機会の拡充
年少労働者の職場適応を高める研究会から
ここでも年少者が働いている(埼玉)
産業カウンセリングの実際④…見市公子
中高年齢者の活用について(資料)
年少労働者の就労状況(資料)

六号
婦人の労働保護の立場……渡辺　華子
働く婦人の母性保護と国際労働条約
中小企業地域における「働く婦人の家」
福井県勤労婦人会館の現状と運営
産業カウンセリングの実際⑤…見市公子
働く年少者の定着をはかるために

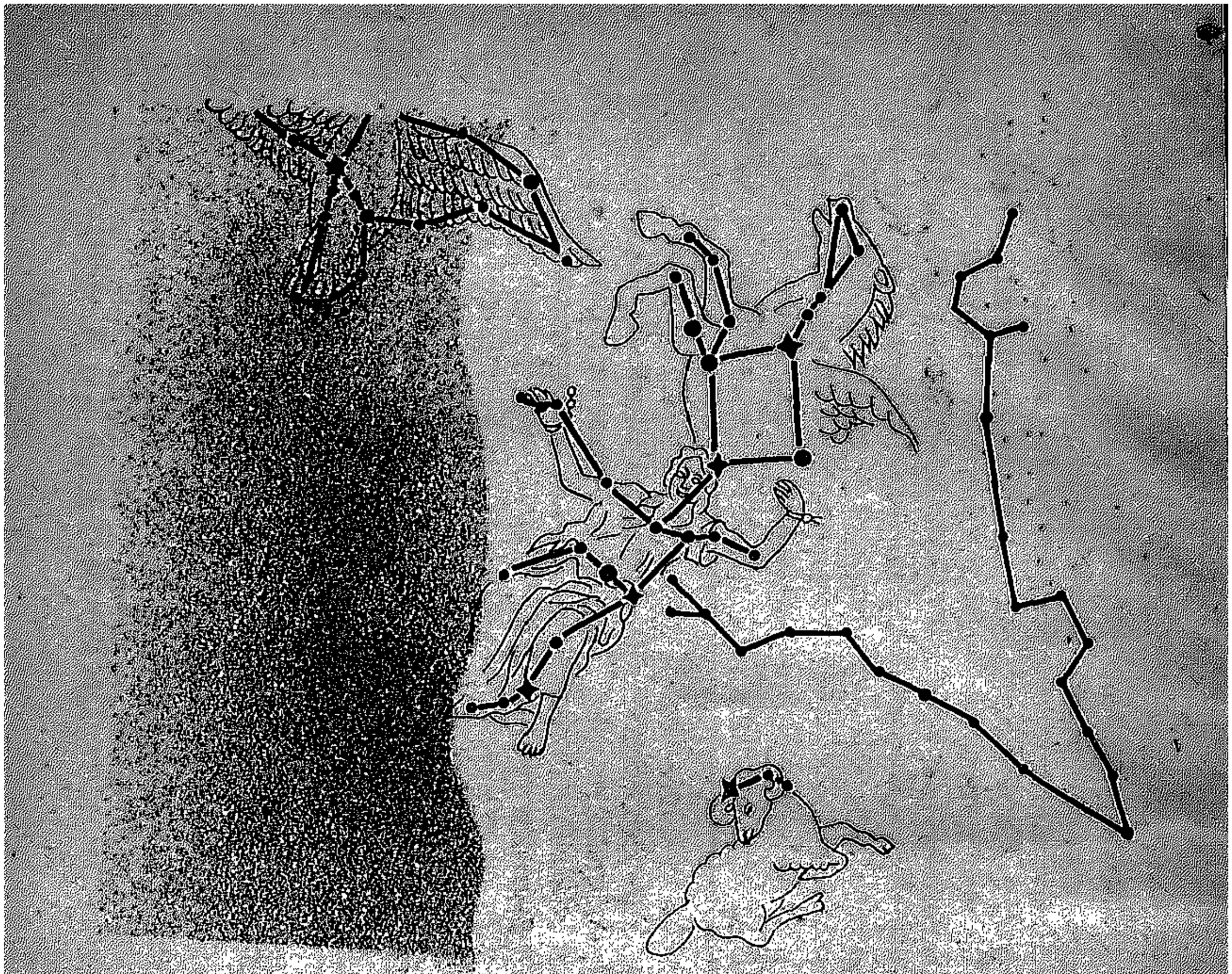
七号　特集　近代生活と安全衛生
身近な安全……高梨　満
年少労働者の安全衛生管理のすすめ方
農村婦人の安全は守られているか
婦人と年少者の労働災害(資料)

八号　特集　働く婦人の福祉運動
家庭に責任を持つ婦人の雇用に関するILO勧告案をめぐって……大羽　綾子
第十二回働く婦人の福祉運動実施要綱
職場で婦人の能力は生かされているか
(座談会)……川島茂雄・荒木郁
田辺のぶ子・渡辺華子
神奈川県立勤労婦人会館から
ここでも年少者が働いている(新潟)
産業カウンセリングの実際⑦…見市公子
変化する世界における婦人労働者(資料)
アメリカの婦人労働者の就業状態(1)
女子保護の概況(資料)
遺族補償に関する要望書について
勤労青少年ホーム昭和三九年度設置状況

九号　特集　労働者家族福祉運動
勤労者家庭の文化教養の充足……山崎　功
労働者家庭生活技術指導状況
勤労者家庭の生活を高めるために
勤労者家庭消費生活向上運動のすすめ方
とテーマについて
事業内ホームヘルプ制度の現状と推進
モデル地区として生活技術指導を受けて
モデル地区の生活技術指導にあたって
消費生活水準に関する主婦の意識調査
産業カウンセリングの実際⑧…見市公子
ここでも年少者が働いている(広島)
協助員活動促進特別活動から
アメリカの婦人労働者の就労状態(2)
アルバイト中学生徒の実態(資料)

十号　特集　第十八回働く年少者の保護運動
年少者の能力開発について…五島　貞次
働く年少者の生活文を読んで…高橋健二
第十八回働く年少者の保護運動実施要綱
年少者に対する技能指導の経験から
わが社における若年者管理の実際
「働く少年少女の生活文」昭和三九年度
受賞作品より……二編
年少労働者の現状(資料)
年少労働者の生活と意識(資料)
産業カウンセリング制度について
勤労青少年の進路相談……橋本　幸子
ここでも年少者が働いている(岩手)
産業カウンセリングの実際⑨…見市公子
産前産後休業等の給与および休暇制度
十一号(本号目次参照)

その他
婦人労働関係資料の紹介(随時)
労組婦人のページ(随時)
婦人に関するうごき(1~3、5~9号)
女子の就業者数と完全失業者数・一人一か月平均現金給与総額(各号)



一婦人と年少者 十二巻十一号目次

◇〝婦人職場指導者セミナー〟職場より

ヨーロッパ諸国の婦人たち……平林たい子……2
日本の労使関係……石井照久……4
職場の人間関係……松島静雄……8
話し方と会議のもち方……鈴木健二……11

＊ベルトコンベアを離れた三日間……清水順子……13

産業カウンセリングの実際⑩……見市公子……12
年少労働者福祉員表彰並びに福祉員活動研究会……14
「働く少年少女の生活文」89年度受賞作品より
＊職場生活と私の夢……近藤イツエ……16
＊ひる休み当番……山下静雄……17
（協）（助）（員）（の）（ひ）（ろ）（ば）——活動報告より——
作文で結ばれた〝あしの会〟……古川正雄……18
〝とまり木の会〟について……佐藤敦子……19
（資）（料）（室）
勤労者家庭の文化・教養に関する統計資料……20
アメリカの婦人の所得および賃金……24
東京都の昭和四〇年三月新規学卒者に関する求職・求人見込み状況について……26
児童労働の実態に対する一つの調査（東京婦人少年室）……27
労組婦人のページ……28
婦人に関するうごき……29
婦人労働関係資料の紹介（九、一〇・一一月分）……31
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……表紙3
◇一九六四年「婦人と年少者」バックナンバー……表紙3
◇婦人少年局ニュース……表紙3
表紙・原……堺谷政義

2

ヨーロッパ諸国の婦人たち

平林たい子

去る六月、ノールウェーのオスロで開かれたペンクラブの大会に出席した機会に、私は約四十日間、ヨーロッパの国々をかけ足で旅行してきたので、その中から印象に残ったことをお話したい。

一番長く滞在したのはノールウェーで、オスロの社会党本部を訪ね、婦人指導者と会って話をきいたりした。この国の社会保障が進んでいることは有名であるが、広い森の中に立派な病院があったりして、ほこりっぽい東京とは全くちがった環境であった。

ノールウェーは〝人形の家〟の作者イプセンの生まれた国であるが、今のノールウェーには、あの戯曲の主人公ノラのように、自分の思うままにふるまったあげく、その無自覚な生活を精算するため、夫や子供を捨てて家出したというような、あのはげしさは、どこにも見ることができなかった。そこには何とも言えない沈滞した空気が感じられた。イプセンとビョルンソンの像のある広場で、じっとしている老人たちを見ると、うらやましいというよりも、悲しい気持に襲われて、人間はただ楽にさせて働かせないというだけではいけないのだ、ということを強く感じさせられた。

ところがここに一つ、ユダヤ人の団体が経営している老人のための病院があって、そこには年とった人が働くことができるように訓練する職業補導施設があって、体力に合った軽い仕事をさせたりしていたし、また、たとえば皿の絵付けなどを指導したり、やはり働いて得る収入のほうが多いからである。ノールウェーでは、老齢年金との関係で、六十五歳にならないと、年金がもらえないことと、年金でもらう金額よりも民間施設でも見られないような完備されたものである。これは、都市で工業化が進み、多くの労働力を必要とするからで、工業化が農村にいろいろな影響を与えているという現象は、多かれ少なかれ、どこの国にも見られるようであった。

ノールウェーの社会党は、すでに三十七年間政権をとっているので、言わば万年与党である。こんなに永く一つの政党が政権の座にあれば、スキャンダルが起こったり、官僚主義がはびこるのが当然とされているが、党の建物は簡素なもので、その堅実さを思わせた。社会党はナチの侵入によって政権の座を追われたことも

婦人と少年者

あるが、今でも国民の信頼を受けて、選挙ごとに勝利しているのである。この国では民主主義、合理主義が徹底していて、国政を〝私のもの〟にせず、厳しい政策を進めているのをみてほんとうにうらやましいと思った。

オスロで一番大きく、しかも近代的な建物は労働組合の中央機関の建物で、東京の丸ビルに似た立派なものであった。これは、この国の労働者の力がいかに強いかを示すものである。私は、婦人指導者に男女の賃金差についてきいてみたが、この国の法律には男女同一賃金の項目はないとのことで、日本の労働基準法は、この点では大変新しいものを持っていると思った。また、この国々もやはり賃金の男女差はあるとのことで、その理由はっきり答えてくれなかったが、社会主義の国でも、企業家の抵抗があるためのように思われた。男女の賃金の不平等はアメリカにもソ連にもまだあるときいているが、私たちは、こういう不平等をなくすために努力しなければならないと同時に、まだこのような不平等が消えていないのだという事実を知る必要があると思う。

イギリスではスコットランドのグラスゴーやロンドンを訪ねた。ロンドンには有名なイーストエンドがあるが、私はかつて、アメリカの作家ジャック・ロンドンがイーストエンドに住む人々の惨めな生活をつぶさに書いた小説を、自分のこととのような感動で読んだことがある。それで私は、〝ゆりかごから墓場まで〟といわれている社会保障の国英国のイーストエンドの現状は、ぜひ見ておきたいと思っていたのである。ロンドンのイーストエンドに近づくにしたがって気がついたことは、黒人の数が多くなったことで、五人のうち四人は黒人であった。ここでは救世軍の婦人部を訪ね、ここで収容している婦人の浮浪者について話をきいたり、見せてもらったりした。そこには、百五十人くらいの婦人を収容していたが、無力な人々で、実にみじめなものであった。訪ずれる人もなく、毛布の模様も見わけられないようなひどい部屋で、ピアノが一台おいてあったのが、大変きれいなものであった。収容人員は六、七十人とのこと。

平気で着て歩いている人々を見かけたが、英国のように社会保障の進んだ国に、こんなに浮浪者がたくさんいることに驚かされたのである。

私は、英国では、この見てきたが、といってもあれだけの社会保障を築くことができたことは大きな力であると思うが、英国人の生活は実の国民性にもよると思うが、英国人の生活は実に質実なものである。これに比べて日本人ははるかにぜいたくで、乱費家である。ロンドンのショーウィンドーに、〝日本語を話します〟という張り紙を見たが、これこそ日本人の無駄使いを示しているものだと思った。

西ドイツではボンで社民党の婦人に会い、選挙制度について、比例代表制と選挙区制の二点について聞いてみた。ドイツでは婦人の票が婦人候補者にいきすぎないように警戒しているとのことであった。婦人の票が婦人にいきすぎるとは、民主主義国として繁栄しているその土台は、過去の永い伝統の積み重ねの上に築かれているとも言えるのである。

は、〝婦人は婦人に〟という考え方は古いのである。政党の婦人が婦人票のコントロールに努力しているというような話はおもしろいと思った。

ドイツでは婦人の飛行機整備員を見たが、男女の体格の差があまりなく、日本では当然男子の仕事と思われているような仕事に女子が従事しているのは頼もしいと思った。日本のように若い女子が百貨店などで働いていて、若さにものを言わせて商品を売るというようなケチな根性はみられないのである。

パリでは養老院を訪ねたが、英国のようで、主任は美貌で上品な婦人であった。きくところによると、毛並みのよい家系の出の人で、そのような人でなければ、ここの主任にはなれないとのことであった。

このようにヨーロッパの諸国を回ってみると、どこの国にも――フランスやイギリスにさえ、因習的なものや封建的なものが残っていて、それが新しいものと同居しているのを感じた。外国はすべてがよく、日本のものはすべて悪いというのではない。オランダやハンブルグには今でも公然と娼家が立ち並んでいるのに驚かされ、社会保障の進んでいるノールウェーのような国でも、水と電化の問題がやっと解決したばかりだときいて意外に思った。しかし、ヨーロッパの諸国が今日、民主主義国として繁栄しているその土台は、過去の永い伝統の積み重ねの上に築かれているとも言えるのである。

日本の労使関係

石井照久

日本には、まだ、欧米に比べて不平等や封建制の残存が多いが、日本のほうが優れている点もたくさんあるのであるから、ただ外国をうらやましがることをやめて、日本の良さを知り、それだけ発揮するように努力することのほうが先決問題だと思う。男女の平等ということも、それをあまり気にしないで、むしろ自分の能力をできるだけ発揮するようにすることのほうが先決要をまとめたものです。――文責編集部――）

（本稿は婦人職場指導者セミナーにおける講演の概

（作家・婦人少年協会会長）

◇日本の労使関係の特色

日本の労使関係を近代化するにはどうしたらよいかということを論ずるには、まず、日本の労使関係の特色を知る必要がある。日本の労使関係をひと口で言うなら、〝複雑怪奇〟である。労使関係の法律は一応立派にできているが、労使関係、とくに両者の生活の中に前近代的なものが雑居している。戦前は、あまり権利とか義務とかいうことは言ってはいけないといわれていて、失業保険などをもらうのをとりわけ恥ずかしく思いがちであった。ところが、今では威張ってもらいにくい。このような性質のものは、正々堂々ともらいにいってもよいが、あまり威張ってもらいに行くようなものではないと思う。

これは一例にすぎないが、そういうところに何かくいちがいがあると思われる。このような雑居は、経営者側にも、労働者側にも根強く残っているが、それは戦後、日本が一方で背のびしながら、一方で大きく進歩してきた結果であって、このような矛盾を持っているのは仕方ないことでもある。

イギリスで現在、労使関係の近代化と言えば、機械化、技術革新に対応する労使関係の新しい在り方を指すが、日本の場合には、その前にまず、封建的なものを取り除くことが第一に挙げられる。第二は労働組合の近代化――組合民主主義の徹底であり、第三に、技術革新に応ずる労使の近代化とは何か――ということにつきるが、この三つが現在なお、からみあっているということである。日本の労使関係は、このようにからみあってはいるが、正々堂々ともらいにいってもよいものを同時に解決していかなければならないことがある。

◇日本の労働組合の特色

日本の労働組合運動は、これまで二十年ぐらいの短い期間に、労働条件の向上、労使関係の改善など当分むずかしいと言わざるを得ない。

だから日本人はまず、職場内外での身近な日常生活から近代化していかなければならない。

かし未だいろいろと反省しなければならないことがある。まず、日本の労使関係で、労しくなっている二つのものを同時に解決しなければならないこと

ばならないところにある。また、日本の風土的な複雑さというか、労使紛争に親子げんかに類するようなものも多分に残っている。金の問題ではなく、何となく気にくわぬというようなことと。また、時間のルーズさというようなものがある。アメリカなどでは、定時になれば仕事の途中でもやめて帰るが、日本人の場合は、仕事が片づかなければ今日の労働を一時間のばすのも平気だが、他面、コンスタントな近代的勤務体制になっていないともいえる。近代的な労働条件の向上のためにも、近代的な勤務体制ということは、ぜひ実現しなければならないことである。

同じような意味から休日の使い方も問題になっている。休日いっぱいに遊んで疲労し、翌日の勤務に差しつかえるようでは週休二日にすることなど当分むずかしいと言わざるを得ない。

職場内外での身近な日常近代化などに相当の効果をあげてきている。し反省しなければならないこ日本の労使関係で、労しくな

い点として挙げなければならないことは、労働組合運動の未熟さということである。ヨーロッパにおける組合運動は長い歴史を持ち、始めは、失業者の職業紹介や労働者の傷害・病気などと身の回りの世話をしあうという共済運動として発生したのである。日本の組合運動は戦後急速に発展してきたが、労働者みずからが生活の経験から組合の必要性を自覚して戦いとったものではなく、上から命令の形でつくらされたものであるから、とかく理論が先行し、足が地につかないという結果になるのもやむを得ない。そこで組合としては、分裂や崩壊を恐れ、組織のために追われることになりがちである。

英国などでは、組合数は少なく、一つの組合員数はふえて大きくなっているが、日本の場合は反対に、組合数がふえていても、組織労働者すなわち組合に属している労働者数は減少していることが少なくなく、これは労働組合運動の人が分裂していることを意味している。そして組合の掲げるスローガンだけは激しいが、実際の行動はそれに伴わないことが多い。組合が弱体であるから派手なスローガンを掲げて、その存在を誇示することに力が注がれる。組合運動の中心は年中行事のスケジュール闘争で、これは組合の存在意識を強調するための一種のお祭りさわぎの性格をもっているが、組織がためとしては、これまで一応やむをえなかったともいえる。またベースアップに反対する労働者はいないからこれは一応闘争のよい材料にはなるが、このように組織がために中心がおかれて運動自体が闘争主義におちいると、やがて行きづまってくる。日本の労働運動も、ここらで考え直さなければならない時機にきていると言えよう。

アメリカなどでは産業別賃金が確立すると、今度はそれ以上賃上げすることが容易でないので、組合は福利施設の拡充に力を入れる。住宅その他がよくなることは賃金のベースアップと同じ結果になるからである。日本の労働組合は企業をのりこえた組織として、それぞれ労働市場を確保しており、ユニオンショップあるいはクローズドショップ制ということも、アメリカにおいては、このような労働市場の確保の手段として重視されており、ある企業で解雇された組合員を他の適当な企業に入れることも可能である。また、組合の運営としても問答無用の多数決には弱さがあるから、個人の発言を盛んにして、十分討議を尽した上で物事を決めるという正しい意味での多数決すなわち組合民主主義の方向にもっていく努力が必要である。十分に討論せずに決定し、決定されると、それを冷たく批判する、あるいは無関心であるというようなことほど、民主主義から、ほど遠いものはない。このことはわれわれ自身、大いに反省を要すると思うのである。労使関係は生きものであるから、理屈通りにはいかないと言われるが、そこに組合分裂の危険も内在していくかは、われわれの悩みであるとともに、どうしても解決していかなければならないことなのである。かくて、一つのプリンシップなども労働市場の確保ということでなくて、労組内の勢力争制の手段に用いられているともいえる。

日本に経営協議会の制度を利用するときにも、企業別労働組合の連合体である日本の労働組合の構成に対処して考えることが必要である。また、労使協議制をとる場合は、外国にあっては、各企業別に労使が話し合う場がないので、企業内に労使協議会が活用されるが、日本の企業別の労働組合は、初めから企業内の労使が話し合うのに適しているのだから、経営協議会はむしろ、企業を乗りこえた話し合いの場として、日本にある金属同盟とか鉄労連とかいうような組織は、企業労組の寄せ集めであるから、団結力が弱い。そして、このような企業別労働組合では、労働組合のすべてが解雇の危険にさらされている労働者からなっているわけであり、その組織力は強くなく、この点は日本の労働組合の最も弱い点であるともいえる。これに反し、欧米の労働組合は企業をのりこえた組織として、それぞれ労働市場を確保しており、ユニオンショップあるいはクローズドショップ制ということも、アメリカにおいては、このような労働市場の確保の手段として重視されており、ある企業で解雇された組合員を他の適当な企業に入れることも可能である。また、組合の運営としても問答無用の多数決には弱さがあるから、個人の発言を盛んにして、十分討議を尽した上で物事を決めるという正しい意味での多数決すなわち組合民主主義の方向にもっていく努力が必要である。十分に討論せずに決定し、決定されると、それを冷たく批判する、あるいは無関心であるというようなことほど、民主主義から、ほど遠いものはない。このことはわれわれ自身、大いに反省を要すると思うのである。労使関係は生きものであるから、理屈通りにはいかないと言われるが、そこに組合分裂の危険も内在していくかは、われわれの悩みであるとともに、どうしても解決していかなければならないことなのである。かくて、一つのプリンシップなども労働市場の確保ということでなくて、労組内の勢力争制の手段に用いられているともいえる。

日本に経営協議会の制度を利用するときにも、企業別労働組合の連合体である日本の労働組合の構成に対処して考えることが必要である。また、労使協議制をとる場合は、外国にあっては、各企業別に労使が話し合う場がないので、企業内に労使協議会が活用されるが、日本の企業別の労働組合は、初めから企業内の労使が話し合うのに適しているのだから、経営協議会はむしろ、企業を乗りこえた話し合いの場として、

いからこれは一応闘争のよい材料にはなるが、このように組織がために中心がおかれて運動自体が闘争主義におちいると、やがて行きづまってくる。日本の労働運動も、ここらで考え直さなければならない時機にきていると言えよう。

アメリカなどでは産業別賃金が確立すると、今度はそれ以上賃上げすることが容易でないので、組合は福利施設の拡充に力を入れる。住宅その他がよくなることは賃金のベースアップと同じ結果になるからである。日本の労働組合は企業をのりこえた組織として、それぞれ労働市場を確保しており、ユニオンショップあるいはクローズドショップ制ということも、アメリカにおいては、このような労働市場の確保の手段として重視されており、ある企業で解雇された組合員を他の適当な企業に入れることも可能である。また、組合の運営としても問答無用の多数決には弱さがあるから、個人の発言を盛んにして、十分討議を尽した上で物事を決めるという正しい意味での多数決すなわち組合民主主義の方向にもっていく努力が必要である。十分に討論せずに決定し、決定されると、それを冷たく批判する、あるいは無関心であるというようなことほど、民主主義から、ほど遠いものはない。このことはわれわれ自身、大いに反省を要すると思うのである。労使関係は生きものであるから、理屈通りにはいかないと言われるが、そこに組合分裂の危険も内在していくかは、われわれの悩みであるとともに、どうしても解決していかなければならないことなのである。かくて、一つのプリンシップなども労働市場の確保ということでなくて、労組内の勢力争制の手段に用いられているともいえる。

日本に経営協議会の制度を利用するときにも、企業別労働組合の連合体である日本の労働組合の構成に対処して考えることが必要である。また、労使協議制をとる場合は、外国にあっては、各企業別に労使が話し合う場がないので、企業内に労使協議会が活用されるが、日本の企業別の労働組合は、初めから企業内の労使が話し合うのに適しているのだから、経営協議会はむしろ、企業を乗りこえた話し合いの場として、

このように組織がために中心がおかれて運動自体が闘争主義におちいると、やがて行きづまってくる。日本の労働運動も、ここらで考え直さなければならない時機にきていると言えよう。

アメリカなどでは産業別賃金が確立すると、今度はそれ以上賃上げすることが容易でないので、組合は福利施設の拡充に力を入れる。住宅その他がよくなることは賃金のベースアップと同じ結果になるからである。日本の労働組合は企業をのりこえた組織として、それぞれ労働市場を確保しており、ユニオンショップあるいはクローズドショップ制ということも、アメリカにおいては、このような労働市場の確保の手段として重視されており、ある企業で解雇された組合員を他の適当な企業に入れることも可能である。また、組合の運営としても問答無用の多数決には弱さがあるから、個人の発言を盛んにして、十分討議を尽した上で物事を決めるという正しい意味での多数決すなわち組合民主主義の方向にもっていく努力が必要である。十分に討論せずに決定し、決定されると、それを冷たく批判する、あるいは無関心であるというようなことほど、民主主義から、ほど遠いものはない。このことはわれわれ自身、大いに反省を要すると思うのである。労使関係は生きものであるから、理屈通りにはいかないと言われるが、そこに組合分裂の危険も内在していくかは、われわれの悩みであるとともに、どうしても解決していかなければならないことなのである。かくて、一つのプリンシップなども労働市場の確保ということでなくて、労組内の勢力争制の手段に用いられているともいえる。

日本に経営協議会の制度を利用するときにも、企業別労働組合の連合体である日本の労働組合の構成に対処して考えることが必要である。また、労使協議制をとる場合は、外国にあっては、各企業別に労使が話し合う場がないので、企業内に労使協議会が活用されるが、日本の企業別の労働組合は、初めから企業内の労使が話し合うのに適しているのだから、経営協議会はむしろ、企業を乗りこえた話し合いの場として、

企業の外に産業別に置くべきである。今後技術革新の進展に伴って、中高年齢者の失業がふえても、欧米の労働組合のように企業をのりこえて労働者を移動させることができないとすれば、組合の機能を生かすことができないから、解雇反対闘争をしても、結局、解雇をくい止めることはできないであろう。この意味からも、企業をのりこえた形で、解雇についても、労使が話し合える場をみいだす必要がある。

労働組合の闘争は、具体的な職場のこえが組合に反映したものをとらえて行なわなければ効果がないのであるが、日本では逆に、観念的な上部の考え方から生まれた指令によって、組合活動が展開される傾向がある。そして争議行為の現象が、企業の中で展開されやすいことから、争議現象と職場秩序という点においても、再考の余地のある問題が少なくない。これは、企業の中に労働組合の事務所を置いているというような、外国ではあまり多くみられないことが、企業別労組であることから当然のことと考えられていることのため、企業の職場を離れては組合運動を展開しがたいという特殊な日本的型となっているものである。

◇労働組合主義の徹底とその両面の機能

以上述べたような現状の中で、ではわれわれは何をなすべきか、ということになるが、まず必要なことは、職場の中に民主的な秩序をつくり、それを守ることである。役付きも、ひらの労働者も、職場の外では平等な市民であるということと、職場内の組織の中の個人というものとは、おのずから区別されなければならない。

職場に入れば、そこには上下の区別があることを認識することである。そして職場外では対等な市民として卑屈にならないことである。職場における上下意識に支配されやすく、職場内において必要な職場秩序に反感をもちやすいという点は、日本に根強い封建的性格といえよう。このような意味で、ほんものの民主主義を築くということが、われの当面する大切な問題である。

日本の労使関係には家族的な恩情的な思想が根強く巣くっている。もちろん、これは悪い面ばかりではないが、労使関係の近代化、民主化を進めるのに邪魔になることが少なくない。労使紛争にも多分に親子げんか的な形をとることが少なくない。労使関係の甘さがある。

日本のように企業に属われている一切の労働者を含める企業別労組では、使用者に対する要求として、すべての組合員に共通な問題をとり出すことが容易でないことから、とかくベースアップなどに中心がおかれがちであるが、今後は賃金の問題のみならず、職場の安全とか衛生とかいうような職場に則した具体的労働条件の向上に対する要求にも十分力を入れるべきであろう。一方、使用者側としても、もっと労働問題についての考え方を改める必要がある。たとえば、労働運動が盛んになってきたので、やっと気がついて労働関係の職員を高く用いるというようなことでは、心細い限りである。また今後の問題としては、安全衛生面の重要性に鑑がみ、そのような仕事についての責任者を、いわゆるスタッフから重役ラインに入れるようなことも検討する必要があると思う。

労働組合は団体交渉によってよい労働条件をつくり出すという、いわば創造的機能とともにその獲得した結果を、使用者と労働協約を結んで、その限りで労使関係を安定させるという、いわば安定的な機能をも、その任務としているものである。この安定的性格というものを、なにか変な妥協として軽視することは誤りである。このような安定的機能を通して、その経験にもとづいて、また団交によって、職場と企業の実態に則して、よりよい労働条件を獲得するという創造的機能が発揮されるわけであって、この二つの機能は車の両輪のようなものである。たとえば、労働時間を一日七時間にするというような労働条件は、一度労働協約で決めれば、使用者は労働者にそれ以上長く働かせることはできず、その意味では、それは労働者のために役立つものであるが、労働協約が有効な間は、それを守るべきであり、七時間より短くしろといわれることもないというような意味では、それは使用者のためにもなるのである。このような意味で、法律にかぎらず、労働協約なども、一定の秩序を守るという安定的な役割をもつものであり、まさに、それゆえにこそ、労働組合が、労働者のために欠くことのできない制度であるとともに、使用者にとっても労使関係の安定という点で、役に立つものである。この点をはっきりさせないと、労働組合は闘争のための組織で、使用者にとっては有害無益のものとして、中小企業などで、誤解されることになりやすい。

このように組合主義は正しく運用されれば、労働者にとって不可欠なものであるのみなら

ず、使用者にとっても、その反面として安定という利益をもたらすという両面の機能をもっているのであるから、使用者もその意義をもっと認識して、労使がよく話し合うことによってよいルールを労働協約としてつくり、労使の円滑な関係をつくっていくよう努力すべきである。

◇ローメーキングは労使の手で

この法の形成という点では、日本の労使関係は率直に言ってあまり感心したものではない。最も悪いことは、ふだんあまり法律を守らないくせに、一度争いが起こると、あまりにも法律的でありすぎることである。労使ともにふだんからもっとルールを守り、争議の時も同じように動くのならよいが、紛争の場になると法律的にスレスレのところまで行動しようとする。これは労使双方についていえることであるが、法律的にみて労働法の解釈として違法でないということは、争いが裁判に持ちこまれたときのぎりぎりの判断であって、当然に労使慣行としてそのような行為や現象が行なわれることが、労使関係の現象として適当であるということではない。そこは健全な常識に従って判断すべきことである。たとえば公益事業のストライキを適当に規制する法律としては、世界にも良い例はない。しかし、欧米の国々では、労使の紛争によって、いかに公衆に迷惑をかけるか、ということがまず考えられている。

私が数年前にロンドンで経験したバスなどの大争議のときにも、新聞には書いてあっても、よく気をつけないと、争議行為をしていることが、旅行者にはもちろん、一般の人たちには、ちょっとわからないようにするぐらい、公衆に迷惑をかけないということを労働組合としても努力していた。これは法律で制限されているとか、いないとか、いうことと無関係にやっていることである。法律に違反しなければよいというよりは、ストライキをしていることを誇示するということで公衆に迷惑をかけることは、反省すべきことである。同じような意味から、使用者としても、教育が根強く行なわれないということがある。結婚しても働き続けられるようになれば、労働者としての意識もずっと違ってくるであろうが、日本の現状ではなかなかむずかしい。婦人労働者をさらに生産に動員するためには社会的施設の方式をもっと研究しなければならない。また、家庭婦人の多数が従事している家内工業やいわゆる内職の組織化、近代化がおくれていて、分散されたままに放置されていることは、女子にとっても、企業にとっても不幸なことである。現在の間に合わせ的なやりかたを早く脱し、社会現象として考えて、近代化する必要がある。スカンジナビアなどにも民芸品などの家内工業が盛んに行なわれているが、社会現象として考えられており、協同組合と連繋して社会施設として発達しているが、これは日本としても大いに学ぶものがある。

女子は純情であると同時に感情的な面があるから、女子の組合運動には、また男子とちがったむずかしさがある。男子の組合にはすでに片づいている問題でも、女子の問題として、しこりを残していることもある。女子にはとくに団体訓練が必要である。

また、女子には、結婚までの腰かけの人が多いが、若い人の中でも、生活のために働いている人は労働者としての意識に徹底しているが、親のすねかじりではして遵法闘争などというものが行なわれることは、正しい意味での労働者としての意識をもつことはできない。このことは、とかく労働組合運動を感情的、観念的なものにしがちである。労働者意識・職業意識を労使は努力すべきであり、この点でも法の形成について、もっと積極的であるべきである。

◇女子労働者についての二、三の問題

最後に、女子労働者についてふれてみると、女子は結婚などによって勤続年数が短いので、組合員としてではないだろうか。

（本稿は九月十八日、婦人職場指導者セミナーにおいて行なわれた講義の概要を編集部でまとめたものです。――文責編集部）

（東京大学教授）

職場の人間関係

松島静雄

＊モラルと人間関係

一九二四年から三二年にかけて「どうすれば人々の生産能率が向上するか」という大がかりな実験が、アメリカで行なわれた。電話のベルを作るウェスターン・エレクトリック会社のホーソン工場である。この実験の結果、職場の人間関係が問題になった。

実験は四段階に分けられる。

第一段階　照明実験

まず、一九二四年から二七年にかけて大がかりな照明実験が行なわれた。照明の明暗を変化させるテストルームと、常に一定の照明度のコントロールルームの二室に百名ずつの作業員を入れ、照明の明暗によって作業能率がどう変わるかをみるのである。予想通り能率は上昇して行ったが、コントロールルームの能率も同じように上昇した。次にテストルームの明るさを下げていくと、意外にも能率は次第に上昇する。三燭光に下げても止まらず、〇・六燭光ではじめて能率は下がった。

この実験から「我々の客観条件に対する感覚はでたらめで、照明は作業能率には無関係である」という結論が出た。しかし、何か能率に影響をもたらすXがある。一体何であろうか。

第二段階　労働時間と休憩の実験

しかし実験集団百名ということに問題があるのではないか。人間を少なくしてもっと徹底的にやろうと、一九二七年からXを知るための実験が行なわれた。継電器を作る作業を五人の女工にやらせて、作業態度をみるのである。これまでの実験と違う点は「作業中話すこと勝手たるべし、但し三年間隣室で録音をとる」ことである。しかしこの影響があったのでは、はじめだけであった。録音係一名を加え、都合六名を配置して実験を始めた。

女工は一時間に五十個の継電器を作る。一週四八時間労働にしておいたものを、午前五分午後五分の休けいを入れてみると、能率は上昇した。これを十分ずつの休けいにすると更に上昇した。間食をとらせる。土曜を有給休暇にするというように次第に条件を上げて行くと、能率も上がっていく。このような十二段階の実験を行なった後で一挙に元にもどしてみると、生産高は一挙に上昇して、これまで週二四〇〇個作っていたものが、三〇〇〇個にはね上がった。

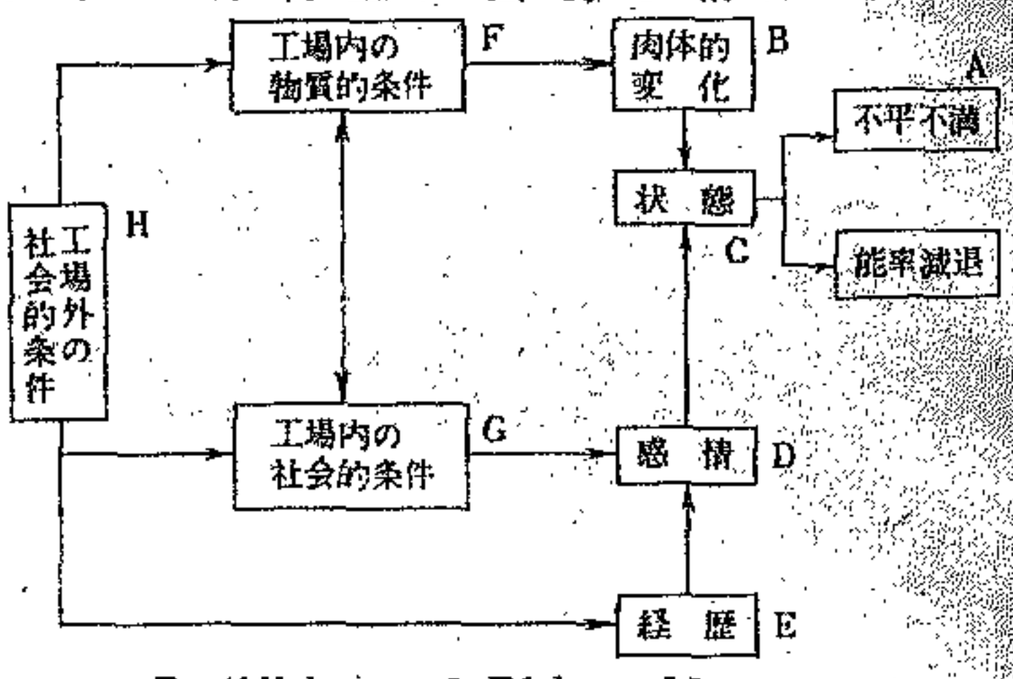
あんがい人間の現実に対する適応力は早いものである。二年二か月にわたってやった実験はついに元にもどせないが、Xとは人間の態度の問題ではないかということになった。主体的な人間であり、意志を持つからには、注目されている人間の態度というものは違うものである。それゆえ、労働条件に変化を与えると態度に影響することがわかった。ここでモラルがクローズアップしてきた。モラルとは、道徳とか、やる気ということである。

第三段階　インタビュー

では、やる気は何が決定するのか。一九二八年から三〇年にかけて、二万一千余人の従業員に対して、監督の仕事や従業感情等についてのインタビューが行なわれた。おかしなことは、工場全体の能率が上がり、工場内の変わりもしない条件が、変わったような気がしはじめたことである。「言わぬは腹ふくるる業なり」で、内心のモヤモヤを吐き出すと、それだけ不満も軽くなり、環境さえ変わっているように見えるのである。

人間は、何らかの形をとることにより、平衡状態を保とうとするが、実験対象の従業員を調査してみると、図のように大部分にF→B→C→Aの状態もしくはE→D→C→Aの状態が起こっている。人間はどんな条件を与えても、不平家であるものだが、G→D→C→A路

線をたどる者を調べると、社会的条件が感情に影響して、工場内の社会的条件ばかりか工場内の物質的条件に対しても不平不満があらわれる。しかし、工場内の物質的条件が悪くても工場内の社会的条件が良い場合には、自分達の出来る範囲内で、問題を解決しようとすることがわかった。そこで工場内の社会的条件ということが、にわかに問題になってきた。



Roethlisberger & Dickson, Management & the Worker. P. 327

第四段階　観察

一九三一年から三二年にかけて、行動の観察が行なわれた。巻線工九、配電工三、検査工二の計一四人の労働者を一つの部屋に入れ、二年間にわたって彼等の行動をみ続けた。先ず、おのずから自分の座る場所がきまり、必ず同じ席につくことがわかった。次に、能率の良かった者は知能指数は一番低く、能率の悪かった者は知能指数は一番高いという結果が出て、知能指数はあまり能率に影響しないことがわかった。

さらに、工場内組織も末端になると、彼等の中に生産のノルマがきまってくることも知れた。ノルマに近づくと次第に作業の能率が落ちてくるのである。これには、四つの道徳律が作用していることがわかった。

(1)あまり働くべからず　働き過ぎる者はガッキと言って嫌われ、陰に陽に圧力を加えられる。

(2)あまり働かな過ぎてもいけない　さぼり屋と言って嫌われる。あまり一生けんめいやる者は、点数かせぎといって嫌われるし、あまりさぼるとその仕事を他の人がかぶらなければならないから、これも嫌われるのである。

(3)仲間のことを上長につげるべからず　教師顔するなた上の人も、下で何かあると自分の上役ブルな。一四人の労働者の中に二名の検査工が入っているが、この仕事が微妙で、あまり厳格にすると嫌われる。これはマアマアという振りをしていることを求められる。

(4)役柄らしく振る舞うべからず　逆にまものは、合格にすることが求められる。

以上の道徳律は自然発生的に出てきたものである。

* 職場の人間関係

ドラガーはチョコレートとキャンディーの箱づめ作業の実験を行なった。標準作業量を越えると賃金が急増するテイラーシステムをとったが、暗黙のうちに一つの組織が出来上がっていた。すなわち月曜日はA組が標準突撃隊で、他の組は一定量を越えると自分の仕事をやめて、A組の手伝いをする。火曜日はB組が標準突撃隊、同様に水曜はC組という工合である。このように「内向的・現実的・非公式・非成文・下から」出来た組織をインフォーマル組織といい、逆に「外形的・制度的・公式・成文・時制・上から」出来た組織をフォーマル組織という。

最近職場の組織化が活発になっているが、組織の単位を職位（ポジション）という。職位は、一人一人の従業員が遂行する産業上の水位で、百人の従業員のいる職場には百の職位が必要であり、課長の権限は課長個人に与えられるのではなくて、職位に対して与えられるのである。

近代企業にとって、何物にも変えがたい原則をきめることは重要であるが、原則をつくることによって、集団を組織化し、整然と行動することができるようになるからである。現在のように、技術革新により設備投資が増えていると、企業の景気変動に対する適応力が落ちる。このような時に組織は重要な位置を占めてくるのである。

* 職場における諸問題

どんなに努力しても、もって生まれた感情を捨て去ることは出来ないし、人間は感情のやりとりをしている以上、職場においてもいろいろな問題が起こってくるのである。

(1)一部の独走は許されない　職場では、細部に行きわたったものを、命令

どおり遂行することが望まれている。現在の生産は個人プレーをはなれてチームプレーにかわってきているからである。

(2)二重人格の使いわけ

職場においては、私的な感情をはなれて公の立場で行動しなければならないので、公の人間と私の人間との使いわけが望まれる。さらに、近代企業は、一つの社会に所属するだけでなく同時に大きな社会に所属するから、態度や言葉使いの使いわけさえも要求される。これが上手に使いわけられないとノイローゼになる。

(3)職位が信用される

近代社会においては人間は信用されず、職位が信用される。従って、組織が進めば進むほど書類数も増え、繁文褥礼、能率の低下を起こし勝ちになる。さらに組織は、例外的事態が発生した場合おそるべき非能率をおこす。これは、合理性には形式合理性と実質合理性があるが、組織を貫ぬく論理が、論理そのものに矛盾のない形式合理性をとっているからである。

(4)孤立感に悩む

組織には、相反する二つのもの、統合化と原子化が同時に存在している。人間は大きな組織の中のほんの一部分を受け持つに過ぎないから、しだいに部品化され、無力感と孤立感から勤労意欲をなくしていく。京浜地区のある鉄工場で「何に生きがいを感じるか」の調査に対して「仕事に」二七%、「子供の将来」四三%、「旅行」六%、「株・スポーツ」一三%、「何もない」一%という結果が出ているが、この最後の数字は大きな問題で、組織悪とも言える。しかし、計画可能性も近代化可能性も組織化のたまものである。組織化は必然的な動向なのである。

＊職場集団とリーダーシップ

規則は、いやいや従うのも積極的に従うのもあるが、リーダーシップは、規模が千人以上になりつつあるが、下の人間は信用されず、職位が信用される。従って、組織が進めば進むほど書類数も増え、繁文褥礼、能率の低下を起こし勝ちになる。さらに組織は、例外的事態が発生した場合おそるべき非能率をおこす。これは、合理性には形式合理性と実質合理性があるが、組織を貫ぬく論理が、論理そのものに矛盾のない形式合理性をとっているからである。

(4)孤立感に悩む

組織には、相反する二つのもの、統合化と原子化が同時に存在している。人間は大きな組織の中のほんの一部分を受け持つに過ぎないから、しだいに部品化され、無力感と孤立感から勤労意欲をなくしていく。京浜地区のある鉄工場で「何に生きがいを感じるか」の調査に対して「仕事に」二七%、「子供の将来」四三%、「旅行」六%、「株・スポーツ」一三%、「何もない」一%という結果が出ているが、この最後の数字は大きな問題で、組織悪とも言える。しかし、計画可能性も近代化可能性も組織化のたまものである。組織化は必然的な動向なのである。

＊職場集団とリーダーシップ

規則は、いやいや従うのも積極的に従うのもあるが、リーダーシップは、規模が千人以上になりつつあるが、下の人間は信用されず、職位が信用される。従って、組織が進めば進むほど書類数も増え、繁文褥礼、能率の低下を起こし勝ちになる。さらに組織は、例外的事態が発生した場合おそるべき非能率をおこす。これは、合理性には形式合理性と実質合理性があるが、組織を貫ぬく論理が、論理そのものに矛盾のない形式合理性をとっているからである。

(1)二つの機能がある

リーダーシップには目的達成機能と集団の維持機能の二つの機能がある。目的達成機能は、行動を開始させたり、目標に向けてやったり、援助や助言をするが何か明確にしてやったり、援助や助言をするが集団の維持機能は、紛争の仲裁をしたり、意見を言えるように向けたり、高めたりする。

(2)ヘッドシップとは違う

ヘッドシップは誰にでも与えることが出来るが、リーダーシップを有効にはたすためには、

①情況を正しく判断する専門的知識や技能　②信頼関係―一々吟味しないで与える心の準備　③積極的に求められる人柄　等の才能が必要であり、更にリーダーシップそのものに相当程度時間をさき、努力しなければならない。下の人の考えることを一歩先に考えられることが大切である。

リーダーは人気指数が高くてまとまれる場合は非指示的でよいが、人気指数が低くてまとまれない場合は指示的方法をとり、人気指数が高くなってまとまれない場合は、次第に非指示的にもっていくようにすることが大切である。

インフォーマル組織は、あらゆる場合にフォーマル組織にアンティの形であるが、フォーマル組織とインフォーマル組織の接点になるのがリーダーシップであり、それが組織の中に吸収されたとき、最も有効なものとなるのである。

（東京大学教授）

（本稿は婦人職場指導セミナーにおける講義の概要をまとめたものです。――文責編集部）

話し方と会議のもち方

鈴木健二

よい話し方は同時に会議のよい進め方にもなりますので、本質的な違いはありません。ただ話す場所が違うだけです。

ことばは口から出た音声化したものだけでなく、体全体から出てくるものですが、言葉だけ練習してもある程度意志がわかってきます。自分のままのことばを使う女性の言葉づかいは男性よりもはるかに多く、女性は本能的に生まれながらリズム感がありますが、ことばを少しでも美しくしようとする場合の第一の条件は、私をワタクシと話すことです。地方にはその土地でなければ味わえない味がありますが、どんな場合でも公の席ではワタクシと話す習慣をつけましょう。ワタクシの後からは、きれいなことばが出てくるものですから。

では話し方の要領を簡単にお話しましょう。

欠点に触れない　女性は、常識的なことでよく間違いをしますが、相手の欠点に触れた時には、直接に間違いを直さずに、一度自分の中にためてよく考えてから、後でそれを正しく自分が言うことによって、相手にわからせることが大切です。他人の誤ちを指摘するような場合、その人の人格が出てしまいますから、気をつけなければいけません。

ことばの準備　ことばを不用意に出さないように、何か事を始めるに当たってことばの用意をしておくことも大切です。その問題に対して意見を持つことは勿論ですが、自分なりのことばをも持つべきです。また地方のことばを十分マスターして取り入れますと、話をスムースに運ばせる役目をします。

余裕をもつ　自分と反対の意見を出された場合、すぐに反対意見を述べないでもう一人クッションを置き、なおかつ反対であったら、自分の意見を述べて皆に意見を聞くというように、何かあった場合カッとしないで、十位数えるくらいの余裕を持ちたいものです。

容易に話せる話題から　司会者は、身近な誰しもが答えられる問題から話を始めることが大切で、ことに女性の意見を引き出すには、日常性のあるものや、経験した範囲内で物を言わせることです。女性は「失敗してはいけない」と考え、自分を良く見せようとします。これは重要なことですが、だからといって頑なに孤立してはいけません。聴衆を集める工夫をしましょう。

ユーモア　ユーモアをもたせることも聴集を集める一つの方法です。自分にそういう感じがなければ無理に出すことはありませんが、度あるごとにみつけておきますと、次第に身について来ます。

結論を先に　自分の話が長いと思ったら結論をはじめに言いましょう。話の長い人は話題の豊富な人ですが、同時にいつも自分に中心を置きたがる人でもあります。司会者になった場合は、話題の豊富な人を利用して、話題がつまった時話させますと、効果があります。

イエスとノーをはっきり　イエスとノーについては日本人共通の欠点で、日本の気候が温暖なために、日本のことばがあいまいであり、流行語や外国語が容易に入ってくるので、尚更複雑なのです。

話し上手は聞き上手　聞き上手のコツは①相手の顔から目を離さない　②時にうなづきながら返事をする　③長い質問をしない　ことです。寛容な態度で相手の話を傾聴し、短い質問でなるべく長く相手に話させるのが聞き上手なのです。同じ質問を二度しないように、同じことばを二度使わないようにすることも忘れてはなりません。

特長を知る　個人個人の特長を知っておくことも聞き上手のコツです。しゃべらない人の共通の欠点は、頭が少し緩くて意見がまとまり難く、言語生活が乏しいことですから、それを補うように相手の答を、自分の質問にするのも良いでしょう。

同じ位置に　司会の重要な役目は、皆と同じ位置にいることで、一緒に話をしようという態度を示すには、まず机の並べ方から考える必要があります。司会者が上壇から見下ろすようでは、なかなか意見も出難いですから、この字型に席を作ったり、会議が始まったら司会者は席を移したりして、多数の意見を引き出せるように心をくばりましょう。

「ことばは人なり」と申します。日常生活や職場の中で円満な人間関係が生まれることばこそ、最も大切なことばです。話し方は、技術を磨くことによって進歩することはありますが、ことばの技術だけでは解決出来るものではありません。最後はその人自身なのです。

（NHKアナウンサー）

（本稿は婦人職場指導者セミナーにおける講義の概要をまとめたものです。）

◇婦人職場指導者セミナーにおける渡辺華子氏の講義並びに討論会の概要は来年一号に掲載の予定です——編集部——

——文責編集部）

＊父母に強い反感をもつ女子との面接——（終回）

第6回

産業カウンセリングの実際

10

見市公子

面接がはじまって既に五週間たった。クライエントの父母に対する反感はジグザグの過程を辿りながらも、この少女が母に対して愛情、依存の感情をもち、願望していることをクライエント自身理解し出した。しかし、なおそれを否定しようとする憎しみの感情との抗争の中で悩み、ある時は、その戦いに耐え切れなくなって逃げ出そうとした——死を憧憬し——感情の吐露がこの第六回の面接の中心である。

クライエント「この頃疲れる。からだがえらい。神経が疲れて学校も休んでしまう。いらぬことを考えるからだと思う。」カウンセラー「疲れる、いらぬことを考えてる、どういうことを考えてるの。」ク「時々死について考える。死にたくなる時がある…」

カ「死にたくなる、きもち…」

クライエントはこの時訴えるようなまなざしでカウンセラーをみつめた。（カウンセラーがこの十七歳の少女の真剣な眼にぶつかり、少々のショックを受け、あわてたことを告白します。）

ク「時々ひとりでいると淋しくなってくる。死ねばいろいろいらぬことを考えなくてすむでしょう。いまのままでこれ以上、苦しまないうちに死にたいと思う。わたし、きれいなものに憧れる。本当。そんなに考えられるけれど、半分は納得できない気持…」

（第一回の面接でクライエントは、無断で家をあけたが、父母は余り心配していなかったことなどを悲しい表情で話していたことがあった。）

カ「あなたは自殺することは自分の自由だと思っているの？」

—沈黙—

ク「この会社にいる伯父が、自分の生活と他人の生活を比べることはイミがないという。先生によく意見をききなさいといって、ここへくることになった。」

カ「あなたはわたしの意見をききたかったの。わたし何にもいわなかったわね。あなたは他人の意見でうごくことが出来るの。」（クライエント沈黙）

カ「わたしはここではあなたが自分の考えを少しずつはっきりさせていってほしいと思っている。」（クライエントはだまってうなずく。）

ク「生きているイミ、人生の意味がいくら考えてもわからない。どうしたらわかるのでしょう。」

カ「生きる意味をわかりたい？」

ク「母の生活をみていると、わたしのこれからの生活に自信がない。」

カ「死について、人生の意味についていくら考えてもわからない。独りで考えているとわからなくなる。きょうあなたは、自殺することがわるいかどうか、生きる意味をいくら考えてもわからない、といった。家族が悲しむだろうから。そんなに考えられるけれど、半分は納得できない気持…」

（第一回の面接でクライエントは、無断で家をあけたが、父母は余り心配していなかったことなどを悲しい表情で話していたことがあった。）

カ「あなたは自殺することは自分の自由だと思っているの？」

—沈黙—

ク「この会社にいる伯父が、自分の生活と他人の生活を比べることはイミがないという。先生によく意見をききなさいといって、ここへくることになった。」

カ「あなたはわたしの意見をききたかったの。わたし何にもいわなかったわね。あなたは他人の意見でうごくことが出来るの。」（クライエント沈黙）

カ「わたしはここではあなたが自分の考えを少しずつはっきりさせていってほしいと思っている。」（クライエントはだまってうなずく。）

ク「生きているイミ、人生の意味がいくら考えてもわからない。どうしたらわかるのでしょう。」

カ「生きる意味をわかりたい？」

ク「母の生活をみていると、わたしのこれからの生活に自信がない。」

カ「死について、人生の意味についていくら考えてもわからない。独りで考えているとわからなくなる。きょうあなたは、自殺することがわるいかどうか、生きる意味をいくら考えてもわからない、といった。それで、いくら考えてもわからないことだけが、わかったのではないかしら。」

ク「ええ。」

カ「この問題についてあなたにどれだけわかってくるか、もっと話し合っていきましょう。」

ク「ええ、どうもありがとうございました。」

カ「では今日はこれで」

ク「来週、この時間にまたまいります。」

この面接はなおつづいているが、紙数も終ったので発表は今回で終りになった。そのあとの面接でクライエントは大分おちついたといい、継父の家庭での行動はあいかわらずクライエントを悩ましているが、客観的に父を見られるようになってきた。

「お父さんのやったこと冗談でしょう」という表現でみられる。母に対するクライエントの表情は本人がおちついてくるのにしたがって、母の立場を受容できるようになってきている。もちろん、毎回の面接の内容がどれほど変化しているものでもない。しかし、クライエントの態度に明るさが加わっているように感じられる。そして十四回目の面接の時は、

ベルトコンベアを離れた三日間

——婦人職場指導者セミナーに出席して——

清水順子

動務も見習から正式社員となり、気持の上でも充実してきたことをのべている。

＊おわりに

十か月にわたり連載させていただきました「産業カウンセリングの実際」も本回でもって終ることになりました。毎回々々の集まりであるという気持など、みじんも感じられないくらい皆が一つとなり、楽しく三日をおくってしまいました。セミナーを受けて、一番強く感じられましたことは、あまりにもこうした機関のあることを知らなすぎたということであり、あまりに多くの人々が無関心でありすぎるのではないか、ということでした。

講義内容は、どれをとってみても私にはプラスになることばかりであり、大変に有意義だったと思っています。もっと宣伝して、多くの人々に関心をもってもらいたいと思います。

私は中学を出てすぐに会社に入りましたが、ベルトコンベアについて、単調な仕事をくり返してきました。スピード、スピードとおいまくられ、いつの間にか、六年半もたってしまったのです。私は現在、私を含めて、十六名の組の組長をしておりますが、本工は九名、臨時工七名という構成で、本工は皆、私より年下、臨時工は年長と、本工・臨時の差のある上に、年齢においてもひどく差があり、何やかやと、毎日々々、何かしら問題がおきています。

〝井の中のかわず〟で、自分達のことばかりしか知らずに、一人で悩んでみたり、会社をやめてしまおうと何度考えたことがあったことでしょう。

今迄、コンベアについて仕事をする者には学問はいらない、かえってじゃまになるだけだ、と夜学を出て二年半、講習を受けるまで、そう思っていました。

しかし、ひどく反省をさせられました。学問は自分の分別一つで役に立たせることも、じゃまなものとすることも可能なのだと考えるようになりました。これからもいろいろと、問題が起きてくることでしょう。それを立派に乗りきっていってこそ始めて自分のいままでの苦労もむくいられるのだと信じております。

まず、手始めとして、私は聞き上手、話し上手になろうと思います。そして、一つずつ、私なりに、今迄の学問、また、この講習によって得たものを活かして、毎日を皆さんと楽しくすごしていきたいと思っております。なぜなら、一日のうちで会社ですごす時間の割合が一番大きいのですから。

女性で、私の現職よりも上に昇った人は、過去において、私の入社する前年まで班長をつとめていた人が一人あったと人から話に聞くだけで、自分の目でみた人は一人もありませんが、私は必ず上の職についてみせる、そんなつもりで仕事をしていきます。女性にだってやらせれば出来るということを示したいのです。

何か事があった時には、この三日間の楽しかった講習のことを、私はきっと思い出すにちがいありません。ですからどうぞ、一人でも多くの人がこうしたことにふれる機会を、少しでも多くつくって下さいますようにお願いいたします。

この間、会社で、時間をいただいて、課内で私と同じような仕事にたずさわっている人々に報告をかねて、ひと通りの話しだけはいたしましたが、やはり自分でじかにあじわったものと、中に一人おいたものでは、全く別のものであると思います。

最後に一言お礼をいわせていただきます。本当にどうもありがとうございました。（東京都・山之内製薬小豆沢工場包装課勤務）

講習を受けることが出来る、と聞かされた時には、〝うれしい、よかった。でも大きな荷物を背おわされてしまった〟と思ったものでした。そして三日間のセミナーを終えた時には、一言にいって、〝ああ、講習を受けることが出来てよかった！〟会社の皆さんにも、この気持を少しでも分けてあげたい〟と思っている自分に気がつきました。

北は北海道南は遠く九州からと、六十一名もの人が一堂に会して三日間をすごしたわけですが、今迄、毎日机をならべて勉強していたような気がして、一見識もなかった人

学数の制限もあり、かつ厳しい表現力のため意をつくせず、お読みづらい点が多々ありましたことをおわびします。

カウンセリングはその面接の内容の秘密を守ることによってクライエントとのカウンセリング関係が成立するものであることは言を俟ちません。それにもかかわらずケースを発表し、心理の過程をありのまま書いて面接の推移を辿ることをあえていたしました。このことははじめにかきましたように真摯な研究の上でこそゆるされるものであろうと思います。

きのうもきょうも相談室には来談者があとをたちません。この人たちが生きていくかぎり、心の中にいつも希望の灯を消さないよう、微力ながらわたしたちカウンセラーはお役に立ちたいとねがっています。

（おわり）

年少労働者福祉員の表彰式と福祉員活動研究会

十一月一日から十一月一日から十日間「第一八回働く年少者の保護運動」が全国的に展開されている。この運動の一環行事として十月二十七日労働省講堂において年少労働者福祉員四五名の表彰式が行なわれた。被表彰者はいずれも働く年少者の保護福祉の向上のために努力され、しかも、立派な功績をのこされた福祉員の模範ともいうべき方々である。

午後二時に開始された表彰式では、石田労働大臣から、表彰を受けられる福祉員各位の、これまでの努力と功績に、敬意と感謝の言葉がおくられ、ひきつづき表彰状と記念品が授与された。

ついで、総理府中央青少年問題協議会長の臼井荘一総務長官から人づくり政策がとり入れられている年少労働者福祉員の仕事の意義の重大さと、被表彰者の今までの功績をたたえたお祝いのことばがのべられた。これにこたえて被表彰者を代表して熊本市鉄工業協同組合理事長岡崎又治氏から、「将来さらに努力して、年少労働者の福祉の向上につくしたい」という決意をこめた謝辞がのべられた。

最後に、谷野婦人少年局長から、感謝と激励の意をこめた閉会のことばがあって、式典はとどこおりなく終了した。

＊福祉員活動研究会

つづいて開かれた福祉員活動研究会は全国各地における福祉員活動の成果等を中心として、年少労働者の福祉の向上に関する諸問題を福祉員活動という側面から研究討議し、福祉員活動の充実と活発化を図ることを目的としたものである。

会議員は、当日表彰を受けられた福祉員の方々で、それぞれの所属団体によりA（主として中小企業団体の福祉員）、B（主として製造業関係の福祉員）、C（主として商業、サービス業関係の福祉員）の約一五名が三グループに分かれて「年少労働者の健全育成のための年少労働者福祉員」の役わりを話しあった。

時間がきわめて少なかったにもかかわらず、各会議員からは、体験にもとづいたきわめて積極的な意見がのべられた。以下はその概要である。

Aグループ

司会者に森洋之助氏（茨城）を選出。森氏の司会で会議に入った。

まず、鎌田福祉員（岩手）から活動状況の概略について報告があり、それをめぐって、福祉員は各団体の役職にあるため、それをいい意味で利用して行くこと、福祉員活動にプラスになるという意見がでた。

小野福祉員（青森）からは、労働福祉協議会のなかの一つの部会として、福祉員活動を組織的にすすめて成果をあげていることが報告された。

足立福祉員（静岡）は、年少労働者にこちらからとけこんで行く福祉員の態度が何より大切なことを強調された。

芳賀福祉員（山梨）は、組織活動を展開して行くにしても予算がたりない。福祉員関係の予算額に努力してほしいと、当局側への要望が出されたが、これについては多数の福祉員が賛意を表された。

Bグループ

司会者として山田辰雄氏（群馬）を選出、各会議員からは、自己紹介をかねて概略次のような発表があった。

山田福祉員（群馬）―福祉員活動を積極的に推進するため、高崎地区に福祉員会を組織した。当初はその活動資金の調達に苦心したが、これは「奉加帳」を回して寄付を仰ぐことで解決。このようにして集まった資金は約三〇万円……。

岩本福祉員（滋賀）―毎月例会を開いて、経営者の経営理念の向上に努力。それとともに、傘下事業所の年少者（約六千人）のために、相談員を配置しており、非行化と早期離職の防止に努めている。

内藤福祉員（福島）―毎月第一、第三火曜日をスポーツの日と定めている。この日は、市の体育館を借りて、年少労働者のために各種のレクリエーションを実施している。当初、年少者が互に自分の賃金や労働条件を話しあい、それがもとで離転職する者が出るのではないかとの心配がもたれたが、そんなこともなく、予期以上の効果があがっている。

長岡福祉員（京都）―四月から会社内施設を提供して綾部市内の年少労働者に教育の機会を与えている。又、最近は会社内にカウンセリングルームを設置し、年少労働者からの相談に応じている。

兼松福祉員（大阪）―年少労働者の職業教育及び生活指導施設としてのアリエス会館建設にあたり、自己所有の土地を提供、目的達成に寄与した。

立松福祉員（愛知）―福祉員活動はまず年少者を遊ばせることからはじめようと考え、愛知県勤労青少年ホームを会場に「のど自慢大会」を行なっている。第三回目の本年は十一月に行なう予定。

岡崎福祉員（熊本）―福祉員を推進母体として、福祉施設を建設する計画をもち、すでに一部着工している。

西本福祉員（奈良）―役場の協力を得て年少労働者の実態把握に努めている。

武田福祉員（東京）―傘下事業所の年少者（約六千人）のために、相談員を配置しており、非行化と早期離職の防止に努めている。

Cグループ

榊原三郎氏（宮崎）を司会者に選出。

会議員から次のような発表があった。

西川福祉員（北海道）―レストランに、年少労働者を店主ともどもまねいて

洋食の食べ方マナーを教えると共に慰安激励の会を開いた。

昆野福祉員（宮城）店員の慰安旅行を行ない、福祉員会からも補助金として一〇万円処出した。

佐藤福祉員（山形）―理容師見習生のために通信教育の普及を行なっている。

山形福祉員（兵庫）四年がかりでようやく実現した姫路市内の週休制が、スーパーマーケットの出現によっておびやかされている。スーパーマーケットは年中無休で営業していて、小売商店の経営に与える影響はきわめて大きい。

武林福祉員（高知）―もっぱら集団的な指導を行なっている。店員学校、商業青年学級の開設など。また商店街の週休制実現にも努力した。

榊原福祉員（宮崎）―余暇に自由に遊べたり、心配ごとを話合ったりする年少労働者のための施設がほしい。金さえあれば私一人でもやりたいのだが……。

表彰を受けられた年少労働者福祉員

西川　昇（北海道）
（岩見沢繊維卸商協同組合副理事長）

遊佐高宣（北海道）
（道新会会長）

小野弘行（青森県）
（弘前地区労働基準協会会長）

鎌田長作（岩手県）
（石鳥谷町商工会経営指導員）

昆野茂七（宮城県）
（気仙沼市魚町一丁目会会長）

野口長三郎（秋田県）
（大館商工会議所専務理事）

佐藤平造（山形県）
（山形県理容業環境衛生同業組合酒田支部長）

内藤吉太郎（福島県）
（須賀川商工会議所会頭）

森　洋之助（茨城県）
（土浦商工会議所専務理事）

山田辰雄（群馬県）
（高崎商工会議所会員）

阿久津栄一（栃木県）
（大間間工業会会長）

関根　忠（埼玉県）
（埼玉県クリーニング環境衛生同業組合理事長）

武田袈裟雄（東京都）
（東京洋装協同組合労務部長）

井上孝之助（神奈川県）
（小田原商店街連盟会長）

上ノ山清三郎（新潟県）
（新潟県美容業環境衛生同業組合高田新井支部教育部長）

山田精一（富山県）
（福岡町商工会経営指導員）

石田幸弘（石川県）
（鶴来商工会経営指導員）

田中末蔵（福井県）
（福井県電機工業協同組合事務主任）

芳賀和夫（山梨県）
（甲府商工会議所振興課長）

横江釧一（愛知県）
（愛知県中小企業団体中央会専務理事）

立松悦一（愛知県）
（ナゴヤ西部機械協同組合理事長）

橡尾清太郎（三重県）
（桑名商工会議所専務理事）

岩本半三郎（滋賀県）
（滋賀県表面処理工業協同組合理事長）

長岡順一（京都府）
（綾部市繊維工業協同組合理事長）

兼松宏充（大阪府）
（大阪アリエス協力工場協同組合相談役）

山形正敏（兵庫県）
（商業協同組合姫路専門店会事務局長）

西本友富美（奈良県）
（大淀町商工会厚生部長）

吉田重利（鳥取県）
（鳥取商店連合会事務局長）

石田茂利（島根県）
（津山商工会議所事務局次長）

横田　務（広島県）
（鷹ノ橋商店街会員）

中川保（山口県）
（長府専門店商業協同組合理事長）

吉本栄（徳島県）
（徳島県印刷企業組合専務理事）

宮武義玄（香川県）
（高松地区法人会連合会会長）

鈴木健一（愛媛県）
（今治商工会議所事務局長）

武林直吉（高知県）
（高知市小売商業連合会会長）

井上洋（福岡県）
（福岡商工会議所事務局次長）

高倉秀允（佐賀県）
（佐賀商工会議所議員）

園田耕三（長崎県）
（長崎商工会議所事務局長）

岡崎又治（熊本県）
（熊本市鉄工業協同組合理事長）

内田治助（大分県）
（佐伯商工会議所会頭）

榊原三郎（宮崎県）
（宮崎市商店街振興連合会専務理事）

山本季治（鹿児島県）
（鹿児島地区新聞販売連合会副会長）

――以上四十五名――

「働く少年少女の生活文」昭和三十九年度受賞作品より

職場生活と私の夢

近藤イツエ
（一宮市・家事手伝い）

『イッちゃん、今年の夏も帰らぬとの事、かあさんはお手紙を見て淋しく思いました。でも、来年の、正月か夏には、是非帰省して元気な姿を見せてくださいね……』

ふるさとから来た母の便りを幾度となく読み返す。胸がキュンとなって、瞼がジーンとあつくなる。修学旅行にでも行くかのように学友たちと楽しくおしゃべりしてのりこんだ列車を、母や姉達は顔をゆがませて見送ってくれた。きっと別れの涙を見せないために無理に笑いを作ろうとしていたからであろう。

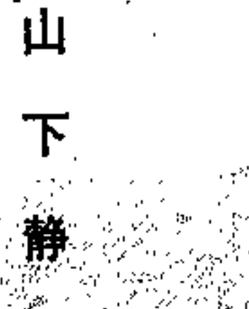
……あれから三年、私は一宮の地で元気に力一杯働きながら学ぶことはそう容易な事ではないが、学校も後一年で卒業だ、そう思うと自然と仕事にも勉学にも熱が入る。この三年間、あらゆる角度において自分は教えられ勉学してきた。学校では同じ年齢層の人々がピリッとした学生服に身をまとい、熱心に勉強しているところや、同じ九州出身の仲間が多いのと、働きながら学んでいることなどよく境遇が似ているためか、すぐに学校の空気というものになれたが、職場ではなかなかそうたやすくはいかなかった。小さい子供二人と、若先生御夫妻、それに大先生、看護婦三人、これが私の職場、私はある個人経営の開業医にお手伝いとして住みこんでいる。奥様が女医さんという、普通の家庭と違う関係からか、負担が大きくやりにくい。しかし好きな料理を作り、子供のめんどうをみたりしていると、ちょっとしたママさんきどりになり、まんざら悪い気持もしない。今年幼稚園に入園して急にお姉さんぶっている上の子は手数もかからず、別にどうという事もないが、問題は下の子だ。その子は二歳で腕白ざかり、どうやら意味の通じるようにしゃべりはじめたが、私に対して最初におぼえた言葉が『コンドウちゃんのオタンチン』だった。それも、にこにこして一生けんめいに口をもごもごやっている姿を見ると、しかるにもしかれず苦笑せざるを得なかった。それから彼は起床して私の顔を見るたびに『コンドウちゃんのオタンチン』という挨拶をするようになり、私はすっかりオタンチンにされてしまった。そのくせ彼に、『アキラ君のタンチン』と言うと、大きな声で泣き出し否定する。一般に小さい子どもは非常にわがままで自己主張が強いが、私の世話している子供達も例にもれず、きかん坊でチャメッ気のさかんなるしてくださったり、学校の父兄会・雇用主会等には、多忙な身をどうにかして必ず学校に姿をみせ、しんけんに自分の事を考えてくださっている先生達の態度をみていると、ほんとうに嬉しく感じる。そして自分に出来ることは少しでも役に立ちたいと思う。

それが人情とでもいうのだろうか。私達はいつかは必ず妻となり母となるであろう。今の生活もその時なんらかの形で役に立つのではなかろうか。ただ目先のことだけにこだわらず、長い目でとの生活をながめたら、多少の不満も解消するのだと思って毎日を過ごしている。久しぶりの休日には、映画に行ったり、買物に出かけたりするが、大部分は図書館で費やしてしまう。出来るだけ日頃の疲労をいやすため、静かにしていようと思うが、若い休はじっとしているのをいやがる。何ごとも休あっての事だからと思って、つかれずに気楽にたのしめる遊びはないものかと時々考えていたが、最近新聞の切り抜きに興味をもちはじめた。

現在やっているのは、朝日新聞と中部日本新聞の二つで、一日おくれの新聞から〝発言〟〝声〟〝身上・法律各相談〟〝人生教室〟〝学園〟〝学生〟等のおもしろそうなものを集めているが、なかなか面白く、その上、ためになる事ばかりだ。友人はへんなのばかりと言って笑う

が、冷静に考える力や、物事に対する批判等も少しずつついていくような気がする。

このようにして私は結構たのしく仕事も学校も余暇もついやしている。時々母たちにも手紙を書き、自分の近況を知らせてよろこばせてあげるが、私の夢は自分がりっぱに学校を卒業して望み通りに



ひる弁当

山下静雄（香川県・商店員）

時計は昼の十二時をまわっている。「山下君注文が来たよ」と主人の声がする。「はあい」。私はおもてに出してある自転車に荷物をつけてとびだす。

腹がへったのか、自転車のペタルは重く感じられる。ちょうど昼時分だったので、事務所にはいるや、ぷーんとおいしそうなにおいが私の鼻をついた。私はその用をすませて店に帰る。この空腹が私の足を急がせた。そして手ばやく弁当を出して食卓に向かう。他のものはもうすっかり済ませて雑談をしている。それはなごやかな風景だった。私はそれどころではない。さきほどからの空腹でおなかのそこが痛く感ぜられる。気ぜわしく紙包みからとり出そうとした弁当が土間にころげ落ちた。中には入っていた白い御飯。目玉焼の半分。たくあんの二切れ。皆んなはどっと笑った。この哄笑に私は

ほほを赤くした。同時に腹立だしいものを感じた。それをすばやくひろってくれた者がいた。お店の奥さんであった。もう四十を過ぎているかと思われるが、若々しい顔つきをしている。「もったいないから、きれいなところは食べなさいよ。」その声は母のようにやさしかった。そして私の顔をまっすぐに見た。小さな微笑で。

こんなやさしい言葉を聞いたのは何年ぶりであったろうか。その時ふと母の面影がよみがえった。

僕がまだ「おかあちゃん」と呼んでいた頃の母はやはりこの店の奥さんと同年輩ではなかったろうか。

私は奥さんのひろってくれた御飯を人目をさけて口に入れた。うまい。実にうまい。それを食べ終ったが、なお空腹感は抜け切らない。この一口のごはんの中に三人の兄弟の力が込められている。

父は戦争から帰って、戦後のどさくさの中を苦労を重ね、やっと今の家を建て、ほっと一息ついたと思うや、交通事故で亡くなったそうである。母はその後、まだ幼なかった私達をかかえて、路頭に迷った小羊のように、毎日毎日働き続けた。ある時は日やとい人夫として、もんぺをはき、大きな地下足袋をはいて家を出て行った。夕方帰るや、私達三人の夕飯をすませて、ひとり内職のかごを編んでいた。

冬の寒い日など、火ばちに竹をくすぶらせながら冷え切った手を温めていた。黒く日やけした手はあかぎれでおそろしそうだった。

それまで、父に頼り切っていた母はこんな生活に悶絶しそうになった。一度はこの家を売りはらって、母の里に引き移ろうかとさえ言った。しかし、妹が「おかあちゃんの内職を手伝うから」といってそれを引きとめた。弟も「新聞配達をお兄いちゃんと一緒にするから」といって慰めた。母は涙を流しながら僕らに同意してくれた。こんなことをくりかえしくりかえししてはいたが、母は持病の心臓が日増しに悪くなって、とうとう寝こんでしまった。私達一家はついに、この家に鍵をかけて母の里にひきとられた。こうして四日目、母はついに息を引きとってしまった。僕達三人は全くぼんやりとして、母の顔にかかっている白い布を見つめるばかりだった。

午後の仕事を終え、夜学に行く、そして玄関の戸をあける。全く静かである。時々雨蛙のゲロゲロという声が庭先きの畑の方から幾重にもなって聞こえてくる。大通りの方から一台の自動車がけたたましい音をたてて通り過ぎて行く。肌には気持よいまでに夜の冷気が感ぜられる。部屋に入り、私はそっと弟の顔、そして妹の顔、二人のいびきが、冷静に考える力や、物事に対する批判等も少しずつついていくような気がする。

このようにして私は結構たのしく仕事も学校も余暇もついやしている。時々母たちにも手紙を書き、自分の近況を知らせてよろこばせてあげるが、私の夢は自分がりっぱに学校を卒業して望み通りに

ひる弁当

山下静雄（香川県・商店員）

時計は昼の十二時をまわっている。「山下君注文が来たよ」と主人の声がする。「はあい」。私はおもてに出してある自転車に荷物をつけてとびだす。

腹がへったのか、自転車のペタルは重く感じられる。ちょうど昼時分だったので、事務所にはいるや、ぷーんとおいしそうなにおいが私の鼻をついた。私はその用をすませて店に帰る。この空腹が私の足を急がせた。そして手ばやく弁当を出して食卓に向かう。他のものはもうすっかり済ませて雑談をしている。それはなごやかな風景だった。私はそれどころではない。さきほどからの空腹でおなかのそこが痛く感ぜられる。気ぜわしく紙包みからとり出そうとした弁当が土間にころげ落ちた。中には入っていた白い御飯。目玉焼の半分。たくあんの二切れ。皆んなはどっと笑った。この哄笑に私は

ほほを赤くした。同時に腹立だしいものを感じた。それをすばやくひろってくれた者がいた。お店の奥さんであった。もう四十を過ぎているかと思われるが、若々しい顔つきをしている。「もったいないから、きれいなところは食べなさいよ。」その声は母のようにやさしかった。そして私の顔をまっすぐに見た。小さな微笑で。

こんなやさしい言葉を聞いたのは何年ぶりであったろうか。その時ふと母の面影がよみがえった。

僕がまだ「おかあちゃん」と呼んでいた頃の母はやはりこの店の奥さんと同年輩ではなかったろうか。

私は奥さんのひろってくれた御飯を人目をさけて口に入れた。うまい。実にうまい。それを食べ終ったが、なお空腹感は抜け切らない。この一口のごはんの中に三人の兄弟の力が込められている。

父は戦争から帰って、戦後のどさくさの中を苦労を重ね、やっと今の家を建て、ほっと一息ついたと思うや、交通事故で亡くなったそうである。母はその後、まだ幼なかった私達をかかえて、路頭に迷った小羊のように、毎日毎日働き続けた。ある時は日やとい人夫として、もんぺをはき、大きな地下足袋をはいて家を出て行った。夕方帰るや、私達三人の夕飯をすませて、ひとり内職のかごを編んでいた。

冬の寒い日など、火ばちに竹をくすぶらせながら冷え切った手を温めていた。黒く日やけした手はあかぎれでおそろしそうだった。

それまで、父に頼り切っていた母はこんな生活に悶絶しそうになった。一度はこの家を売りはらって、母の里に引き移ろうかとさえ言った。しかし、妹が「おかあちゃんの内職を手伝うから」といってそれを引きとめた。弟も「新聞配達をお兄いちゃんと一緒にするから」といって慰めた。母は涙を流しながら僕らに同意してくれた。こんなことをくりかえしくりかえししてはいたが、母は持病の心臓が日増しに悪くなって、とうとう寝こんでしまった。私達一家はついに、この家に鍵をかけて母の里にひきとられた。こうして四日目、母はついに息を引きとってしまった。僕達三人は全くぼんやりとして、母の顔にかかっている白い布を見つめるばかりだった。

午後の仕事を終え、夜学に行く、そして玄関の戸をあける。全く静かである。時々雨蛙のゲロゲロという声が庭先きの畑の方から幾重にもなって聞こえてくる。大通りの方から一台の自動車がけたたましい音をたてて通り過ぎて行く。肌には気持よいまでに夜の冷気が感ぜられる。部屋に入り、私はそっと弟の顔、そして妹の顔、二人のいびき

がやすらぎをつげている。私のふとんはちゃんと敷いてあった。風呂もすっかり・わかしてあった。御飯も飯台に用意されてあった。僕はありがたいなあと思った。まるで母のようにゆきとどいている。母の死がこんなにまでしたのかと思われて来た。こんな二人をこれから育てなければならない。そういう責任感が私にせまってきた。三人が力をあわせるとどんなことでもできると思った。ちゃんとめしも風呂もわいているではないかと自分に言いきかせた。

小学六年の妹。小学五年の弟。そして私。妹も弟も高校へ入れてやろう。妹だけは全日制の高校に入れてやろう。何とかして。こんな気持が僕の胸からわいてくる。これが僕の抱く小さな夢である。三人がうまく生活してゆけるようなそんな夢が、今の疲れた私にわいてくる。

無邪気に寝ている二人のかたわらにそっと体を横たえる。疲れが急に全身をまひさせる。昼弁当のこと、母のこと、そして妹と弟とのこと、そんな何もかもが深い夜の底に沈んでいった。

協助員のひろば——活動報告より——

作文で結ばれた「あしの会」

古川正雄
（兵庫婦人少年室協助員）

昭和三十五年六月に労働省が募集した働く年少者の生活文の受賞を記念して中部近畿ブロック大会が催されたのは同年十月十二日、神戸海員会館であった。当日の労働大臣賞受賞の寺井義夫君（神戸市）を始め会場に集まった兵庫婦人少年室長賞・兵庫労働基準局長賞・知事賞・市民賞のそれぞれに入賞した少年少女八名を中心とした座談会に、当時の婦人少年室長山田アヤ氏と私が同席した。その席で前記の大臣賞を受けたクリーニング店員の寺井義夫君から「このままで会を終わってしまうのは惜しいから何かひとつグループをつくっては」との提案があり、グループづくりに八名全員の賛成を得、グループ全員で協力を誓いあった。

この発案に対して特に筆者は興味を感じ、何とか助力してこのささやかなグループをのばしてみたい気持になった。そこで先ず、この八人の住所録を作って送ってあげようと約束したのである。その住所録を送付するにあたって皆に送った言葉は、次の通りのものであった。

「それぞれの職場に帰られて、あの日の感激を胸に、新しい勇気と信念で元気に働いていられることと思います。御約束の住所録を作りました。八人のグループを先ず健全に育てて下さい。そして共に励ましつつ幸をつかんで下さい。」

その後十月二十三日に八名のうち、神戸市内の者だけで集いをもち、次のことを定めたことによって、『あしの会』は事実上大きな夢をもって発足したのである。

一、このグループの名称を「葦の会」と名づける。

一、会長一名、書記一名を置く。

一、会長寺井義夫、書記　鎌本光雄

一、相談役　山田アヤ
　相談役　古川正雄

一、会費　一か月五〇円（一人）

一、文集　文集を発行する。

一、集まり　月一回の集まりを開く。

こうして少数の会員ながらも会長のリーダー振りもよく、十一月一日に文集第一号の発行を実現し、以降、毎月の集いも山に野に、また川に欠かさず開いて、それぞれの職場のこと、悲しいことなどをフランクに話しあい、かつ歌いあいつつ一年間を経過した。この間個々の立場ではいろいろの問題もあった。職場の不安、仕事への不満等々、しかし、それらの問題もグループで解決出来ない場合は筆者自身も心から相談にのった。そして励ました。事情の許す限り集いには筆者も同席し、共に語り合いを続けてきた。

こうして昭和三十六年十一月十九日、神戸ＹＭＣＡでのグループ発足一周年記念交歓会にまでたどり着いた。この交歓会については、昭和三十六年十一月二十日付、毎日新聞掲載による記事を次に転記してみよう。

『労働省婦人少年室で毎年公募している「働く少年少女の生活文」に入賞した若人たちでつくっている〝葦の会〟の交歓会が十九日午前十時から生田区中山手通二の神戸ＹＭＣＡで開かれた。この会は昭和三十五年度に労働大臣賞を受けたクリーニング店員、寺井義夫君（一九）ら七人の県下の受賞者が「面倒な会則などにとらわれない明るい親睦機関を作ろう」と相談し結成したもので、その名もパスカルの〝人間は考える葦である〟という文句からとって葦の会と名づけ、発足したものである。会の趣旨も「我々働く青少年が集まって楽しい事、苦しい事を自由に話し合ってお互に助け合い、出来れば社会のために役立つこともしよう」という簡単なもので、一年間七人の会員でいろいろなレクリエーションを楽しんできた。こんど会の発足以来一周年を迎え、て記念交歓会を開くにあたって、その会を我々七人だけのせまいものにせず、もっと広く勤労青少年に呼びかけようという意見が出て、ことしの受賞者たちにも参会をさそった。その日は三十六年度に受賞した工員の佐々木重幸君（一八）など数人も加わり、十三人が集まって葦の

会発足当時から力になってくれた県婦人少年室協助員の古川正雄さんを真ん中に、かくし芸大会や座談会に楽しい一日を送り〝葦の会〟の歌を全員で合唱して散会した。』

こうして二年目の三十六年には会員の数は二十五名に達した。その間、筆者これらの会員との文通によって、たがいにそのよろこびや悩みを聞かして貰い、励まし合って来た。そして文集も発行し続けられ、第二周年記念集会となり、その頃西脇支部が発足し、昭和三十八年の三周年記念号の文集を発行する頃には会員の数も四十七名にふくれ上がって来た。

〝とまり木の会〟について

佐藤敦子
（長崎婦人少年室協助員）

とまり木とは小鳥が休むとき支えとしてとまる横木のことである。このグループも、この会が会員のとまり木でありたいとの希望から発足したのである。

とまり木の会も今年で満二か年を過ぎた。結成したのが昭和三十六年十二月である。会を結成する一か月ばかり前安部室長から働く年少者の生活文に入賞した佐世保地区の子供達がグループを作りたい様子だから、出来たら協力してほしいとの依頼があった。しかしそのような大事な仕事が私に出来るかどうか、全く自信がなく、不安であった。でも独身時代市役所従組の婦人部で少しでも活動して居た影響もあってか、家庭に入ってからも何一つの取得のない自分ながら、協助員として少しでも婦人のために役立ちたいとかねがね思っていたので、主人へも一応相談し、思いきって出来るだけやってみようと決心した。

そして、早速少年室から受けとった名簿によって、生活文応募者八名へ葉書を出し、その回答を検討して再び連絡をし、十二月十日の夕方私の家へ集まっていただいた。皆さんの初顔合わせである。みんな喜んで月一度の例会をすることや、その他いろいろと話し合った。最後にぜんざいを食べて終った。

私は、初めから立派な会になるよう急いではいけない、みんな友達になって無駄話で終っても、それが彼らにとって楽しい会であればよい、そんな気持で始めた。表面だけ立派な会にしようと急いでも、今までの経験からも長続きしないと思ったからである。しかし、少しずつ皆さんが自覚してきて、現在では自分たちで計画して、いろいろ行なうようになった。会を運営して行く上で一番困ることは、みんなそれぞれ職場が違うため、休暇も違うことである。毎月の例会を第三日曜日と決めても、その日に勤めの関係で出席できない者が何人か居るのである。特にレクリエーション等の時は早くから計画して、休暇をかわってもらったり、またせっかく計画していても取やめる事が多かった。

次に機関誌の発行であるが、常時使用出来る事務所がないため、職場で遅くまで残って原紙をきったり、各学校で作ったりしなければならないので、会員みんなが困っているようである。しかし、それでもみんなよく頑張って、もう四号を発行するまでになった。

このグループは発生当時から会員全部が定時制高校の生徒さんばかりであったためか、現在までずいぶん入れ替りもあったが、今でもみんな定時制高校の方ばかりである。一時は何とかして高校へ行ってない方も入れようとしたが実現しなかった。室長にもそのことを話したら、市役所従組の婦人部で少しでも活動して

今年の三月、今までずいぶん活動してくれた方々が学校を卒業して東京・大阪方面へ就職するため、この会を去っていった。その前に会の行く先のことを心配して、昨年末から新会員を沢山募って一生懸命やってくれ、十二月六日には、新会員の歓迎と忘年会を兼ねて、全員三十名が参加して、ゲームや余興など盛大に行なった。私は子供を預けて行ったので、夜でもあり、途中で失礼しようと思っていたが、とてもたのしく時間の経つのも忘れて、とうとう若い人たちと共に最後まで四時間も遊んでしまった。

こうして会員の皆さんがこの会をよりどころとして、たくましく立派な社会人に育っていくことが、何よりも私には嬉しい。一昨年、この会から自衛隊に入隊された方が、昨年の例会の時、わざわざ土産を持って遊びに来てくれた時の喜びは一入であった。こうして一人一人がこの会から立派に成人して実社会に出ていくのを見守りたい。私はもっとみんなと一緒になって協力できたらと思うが、何しろ子供が小さいので、例会に出席するのがやっとなのである。山登りにもみんなと一緒に参加したいが、それも出来ず、残念な時が多い。小さいながらもこのグループがいついつまで立派に育っていくことを祈っている。

(資)(料)(室)

勤労者家庭の文化教養に関する統計資料

——家計の動向を中心として——

勤労者世帯は、増加の一途をたどっており、最近では、総世帯の半数以上を占めるにいたっている。(第1表)

このように、勤労者世帯の比重は、急速に増大しつつあり、その福祉の向上は、重要な問題となってきている。

これに関連して、婦人少年局では前号に掲載したとおり、勤労者家庭の福祉向上のための一環として、勤労者家庭消費生活向上運動を昭和三七以降五か年計画で行なっており、第三年次にあたる今年は「文化教養の充足のために、消費生活をととのえる」ことをテーマとしている。

この文化教養ということは、文化・教養自体のとらえ方や、家庭の機能におけるその位置づけの仕方によって、その内容は、かなり様々であるが、もともと勤労者家庭消費生活向上運動は、家庭のもつ種々の機能を、最大限に発揮するための、均衡のとれた消費生活を実現しようとするものであり、特に、文化・教養といえば、基礎的なものの均衡、充実を前提としている面が強いので、本稿では、むしろ間接的に、文化・教養の基礎となるような、家計収支の全体的な動きに、焦点を合わせた。

そして、直接的に、文化・教養を考える場合は、資料面からの制約もあり、雑費(特に、教養娯楽費を中心とした)をもって、文化・教養の代替的な費用として、扱かった。

また、その他としては、家庭における文化・教養は、生活構造に関連のある側面も、無視しえないので、生活時間・余暇行動についても、みてみた。

Ⅰ勤労者家庭消費生活向上運動と文化・教養

最近の経済成長にともなって、産業構造・就業構造の変化は著しく、農業や、自営業層の停滞、ないし衰退に対して、

Ⅱ家計の動向と、文化・教養関係費

1収入と支出

(1)所得の分布

経済企画庁の、「消費者動向予測調査」(昭和三八年一月)によると、各世帯業態別の年間の平均所得額は、勤労者六三万七千円、個人営業者六〇万八千円、経営者一三七万一千円、農家計(総所得)三一万八千円である。また中位数は、勤労者世帯五二万七千円、個人営業者世帯約五〇万五千円、農家二七万五千円であって、勤労者家庭消費生活向上運動は、家庭のもつ種々の機能を、最大限に発揮するための、均衡のとれた消費生活を実現しようとするものであり、特に勤労者世帯では、約九〇万円位で、プラトーに近くなっているが、経営者世帯では、一四〇万円以上が三〇%強もあり、所得効率の差異を、思わせる。また、勤労者自体の間にも、周知のように、種々の格差があり、一例として労務者と職員についてみると、労務者の中位数は、約四二万円、職員は、約六一万円であって、かなり差がある。

(2)収入の動き

次に、勤労者世帯の家計収支の動きを総理府統計局の「家計調査」によってみると、次の通りである(第2表)。

(イ)まず収入源であるが、勤労者世帯の家族構成は、勤労者以外の世帯にくらべて、最も核家族を中心とする近代的形態に近づいており(第3表)、世帯主の勤労収入を中心として、生活している。その基本的な傾向は、ここ数年も変化していないが、最近目立ってきているのは、妻の勤労収入の増加であり、実収入に占める割合は、昭和三八年で、三・二%であるが、その増加率は、三四年以降、年平均三〇%以上の著しい伸びとなっている。これは女子の賃金の上昇率が、昭和三五年ごろから、比較的高まってきたということもあるが、(労働省、「毎月勤労統計」の常用労働者一人平均月間現金給与総額から作成した三五年を基準とする三八年の賃金指数は女子一四五・三、男子一三三・六)また、配偶者のある女子の

第1表　世帯主の業態別世帯数の動向

		就業構造基本調査			労働力調査	
		31年	34年	37年	37年	38年
実数(千)	総数	20,731	22,554	24,032	23,750	24,440
	農林業	5,293	5,251	4,433	4,400	4,190
	非農林業 業主・家従	3,718	3,820	3,715	3,680	3,780
	非農林業 雇用者	9,296	11,004	13,082	12,850	13,460
	その他	2,395	2,468	2,802	2,820	2,970
構成比(%)	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	農林業	25.6	23.3	18.5	18.5	17.1
	非農林業 業主・家従	18.0	16.9	15.5	15.5	15.5
	非農林業 雇用者	44.8	48.9	54.4	54.1	55.1
	その他	11.6	10.9	11.6	11.9	12.3

資料出所：総理府統計局「就業構造基本調査」
〃　「労働力調査」

第2表　勤労者世帯の家計収支（全都市）

	実数(円)・構成比(%)			増減率(%)		
	30年	34年	38年	34/30	38/34	38/37
実収入	29,169	36,873	56,745	26.4	53.8	11.7
%	(100.0)	(100.0)	(100.0)			
うち世帯主の勤労収入	(82.5)	(85.2)	(83.2)	27.2	54.2	11.8
妻の　〃	(0.8)	(1.0)	(3.2)	102.3	126.5	13.5
その他の世帯員の勤労収入	(8.6)	(7.4)	(6.8)	13.4	30.8	6.3
可処分政得	25,896	34,122	52,116	31.8	52.7	11.1
消費支出	24,231	29,375	43,927	24.9	49.5	11.7
黒　字	2,383	4,747	8,189	31.4	72.5	7.9
平均消費性向(1)	90.8	86.1	84.3			0.5
実質実収入指数(2)	76.9	93.4	114.7	21.4	22.8	3.8
実質可処分所得指数(3)	74.1	93.8	114.2	26.6	21.7	3.2
実質消費支出指数(4)	79.0	94.9	113.1	20.0	19.1	3.7

資料出所：総理府統計局「家計調査」

(注) 1. 消費支出の可処分所得（実収入と非消費支出の差—手取り収入）に対する割合
2. 実収入を35年基準で指数化し，物価指数でわったもの
3. 可処分所得を35年基準で指数化し，物価指数でわったもの
4. 消費支出を35年基準で指数化し，物価指数でわったもの．

労働力化が進んでいることも、一因と思われる。参考までに、女子雇用者中に占める有配偶者の割合をみてみると、昭和三〇年は二〇・九%だが、三六年は二七・八%、三八年には、三二・四%となっている。（総理府統計局「労働力調査」より）

(ロ)次に、収入と支出の全体的な動きをみてみると、実収入は名目的には、特に三四年以降の伸びが大きく、年平均一〇%以上となっているが、最近物価上昇が大きいため、実質的な伸びはやや低めとなっており、三〇～三四年と、三四～三八年では、実収入指数は、ほぼ同じであるが、実質可処分所得指数では、後者は前者より約五%の減少となっている。又消費支出も、名目的には、三四～三八年の伸びは、三〇～三四年の伸びの約二倍で、年平均一二%弱と、著しく、特に三七年、三八年は、可処分所得の伸びを、うわまわっている。このため、黒字の伸びは、三六年の二三・一%から、三七年の九・八%、三八年の七・九%と、大きく低下してきている。しかし、このような消費支出の名目的な伸びにもかかわらず、その実質的な伸びは、停滞気味であり、実質消費支出指数は三七年の五・五%から三八年の三・七%に、下がっている。

第3表　平均世帯人員　世帯構成

			34年	37年	
			総数 a	総数 a	一般世帯
平均世帯人員（A）	総数		4.1人	3.9人	4.5人
	農林業		5.4	5.4	5.5
	非農林業	業主・家従	4.4	4.3	4.6
		雇用者	3.6	3.5	4.1

		38年		
		単身世帯	基本世帯 b	その他
世帯構成（B）（各世帯合計＝100%）	総数	10.8%	45.3%	43.9%
	耕地面積 0.3 ha 以上の世帯	0.6	31.3	68.1
	事業経営者世帯	2.6	50.2	47.2
	常用勤労者世帯	16.4	52.9	30.7

資料出所：(A)総理府統計局「就業構造基本調査」
(B)厚生省統計調査部「厚生行政基本調査」

(注) a. 単独世帯も含む
b. 夫婦のみ，又は夫婦と未婚の子

第4表　実収入5分位階層別　収入と支出

	所得階層	実数	増加率(%)		格差(第V階層＝100)	
		38年	34年/30年	38年/34年	34年	38年
実収入	計	56,745円	26.4	53.9	—	—
	I	22,626	26.0	59.6	20.1	20.9
	III	49,640	26.5	52.6	46.0	45.8
	V	108,371	27.4	53.3	100.0	100.0
消費支出	計	43,927	24.9	49.5	—	—
	I	25,780	17.7	58.8	34.0	37.0
	III	40,563	25.9	48.2	57.4	58.3
	V	69,609	27.0	45.9	100.0	100.0

資料出所：総理府統計局「家計調査」

所得階層別に、実収入と消費支出の伸びをみると（第4表）、いずれも、昭和三〇～三四年は、低所得層の伸びの方が小さいが、三四年～三八年には、低所得層程伸びが大きくなり、所得階層間の格差は縮小しつつある。しかし、第I階層の実収入は、第V階層の二〇%強であり、消費支出も、五〇%以下となっており、後にみるように、その消費生活の内容にも、かなりの差がみられる。

2 消費支出の動向

(1)品目別消費支出（第5表）

名目消費支出は、昭和三〇～三四年は約二五%、三四年～三八年には約五〇%と、約二倍の伸びとなっているが、品目別では、食費等の伸びが少ないのに対して、住居費・雑費等は、大きな伸びを、示している。住居費の伸び率（特に家具什器費）は、三〇～三四年の一〇二%増、三四～三八年の六三%増と、最近はやや低くなってはいるが、依然として他の品目に比べると大きな伸びを示している。一方雑費は、三〇～三四年の三一%増から、三四～三八年の五九%増へと、最近その伸び方が大きくなっており、その中でも、交通通信費・交際費・教養娯楽費の増加率は、年平均一七～一八%となっている。その結果、雑費の消費支出に占める割合は、エンゲル係数（三八年は三六%）と、ほぼ等しくなってきている。また、物価指数は、三四年以降、全般的に、上昇率が大きくなっているため、実質的な消費支出の伸びは、

第5表　勤労者世帯の消費支出

	構成比			増加率(%)		
	30年	34年	38年	34/30	38/34	38/37
消費支出	円 23,513	円 29,375	円 43,927	24.9	49.5	11.7
	% 100.0	% 100.0	% 100.0			
食料費	44.5	39.8	36.4	11.7	36.9	10.6
住居費	6.1	9.9	10.8	102.3	62.9	9.2
家具什器	2.3	5.0	5.7	164.2	70.3	15.9
光熱費	5.0	4.5	4.5	11.6	49.2	6.6
被服費	12.2	12.0	12.5	23.1	55.2	7.4
雑費	32.2	33.8	35.8	31.4	58.6	15.8
教養娯楽費	5.5	6.0	6.9	38.0	71.5	15.3
交際費	5.1	5.0	5.7	21.0	71.8	17.7
交通通信費	9.3	3.5	2.4	37.2	69.3	22.5

資料出所：総理府統計局「家計調査」

年平均約五%となっているが、品目別にみると、食料関係の物価指数上昇の方が、住居・雑費の物価指数上昇より大きくなっているため、実質的にみても、雑費・住居費の伸びは、食料費の伸びを、うわまわっている。（労働省「労働白書」による都市勤労者世帯の三五年を基準とする三八年の実質家計指数は、食料費一〇五・九、住居費一二九・五、雑費一二二・一）

(2)所得階層別消費支出（第6表）

先に述べたように、低所得層の消費支出は、最近大きく伸びてきているが、品目別にみると、低所得層における随意費目の増大が注目される。即ち、三四～三八年の食料費の増加率は、第Ⅰ階層年平均一〇%強、第Ⅲ階層年平均九%強、第Ⅴ階層八%強で、低所得層の方が、やや大きくなっているがその実質的な内容をみると、昭和三八年においてさえ、第Ⅰ・第Ⅱ階層のエンゲル係数は、四〇～四五%であって、第Ⅴ階層のエンゲル係数約三〇%にくらべれば、まだかなりの差がある。

第6表　5分位階層別消費支出

	増加率(%)						構成比(%)		
	第Ⅰ階層		第Ⅲ階層		第Ⅴ階層		38年		
	年 34/30	38/34	34/30	38/34	34/30	38/34	第Ⅰ	第Ⅲ	第Ⅴ
消費支出	17.7	58.8	25.9	48.2	27.0	45.9	100.0	100.0	100.0
食料費	8.9	41.6	12.8	37.3	11.0	32.9	45.2	39.1	29.8
住居費	79.0	109.6	108.9	56.1	113.6	47.5	11.3	10.7	10.5
家具什器	75.7	208.6	192.3	53.9	172.5	52.9	4.9	5.3	6.3
光熱費	3.2	59.7	15.2	49.9	11.3	43.1	5.1	4.6	4.1
被服費	19.7	70.3	20.9	54.6	26.1	47.8	9.9	12.0	13.7
雑費	25.8	70.8	33.3	57.6	31.0	56.1	28.5	33.6	41.9
教養・娯楽費	26.5	72.6	39.0	72.1	41.2	70.8	5.2	6.6	8.0

資料出所：総理府統計局「家計調査」

一方、住居費・被服費・雑費等は、三四年以降の四年間、低所得層の方が、伸び率が大きくなっており、この面における消費支出の平準化が進んでいることが注目される。即ち、住居費特に家具什器費は、中所得層（第Ⅲ階層）以上では、三四年以前に、大きな伸びを示しているが、低所得層では三四年以降の四年間に、年平均五〇%以上の大きな伸びとなっており、最近急速においついてきている。雑費については三四～三八年の間、中・高所得層でも、五六～五七%の伸びで、最も大きくなっているが、第Ⅰ階層では、さらにそれをうわまわる七〇%の伸びとなっている。

このような消費支出の平準化の傾向、特に家具什器費の急増は、後に述べる余暇行動のあり方とも関係をもつものとして、注目される。

3 文化・教養関係費

(1)教養・文化関係費の性格

最近における消費支出の動向は、以上のとおりだが、これらの結果から文化・教養関係費の近似値として、教養娯楽費を含む雑費の性質を考えてみると、所得の大きさ、増加率に対して、かなり可変的であることがわかる。第7表は「家計調査年報から作成された所得階層間の、各品目別支出弾力性というのは、支出全体の増加が、各品目ごとには、どれくらいの支出増加となってあらわれるかを示すものであり、数値が大きい程、増加が大きいことを示す。これでみると、食料費・光熱費の支出弾力性は、一以下であって、比較的固定的な性格をもっている。

第7表　品目別支出弾性値

食料費	0,651
穀類	0,381
肉卵乳類	0,735
住居費	0,927
家具什器	1,220
光熱費	0,807
被服費	1,273
雑費	1,330
交通・通信費	1,281
教養・娯楽費	1,280
交際費	1,201

資料出所：総理府統計局「家計調査」
(注)この表は，実収入階級別の結果（1～11月）から算出した。

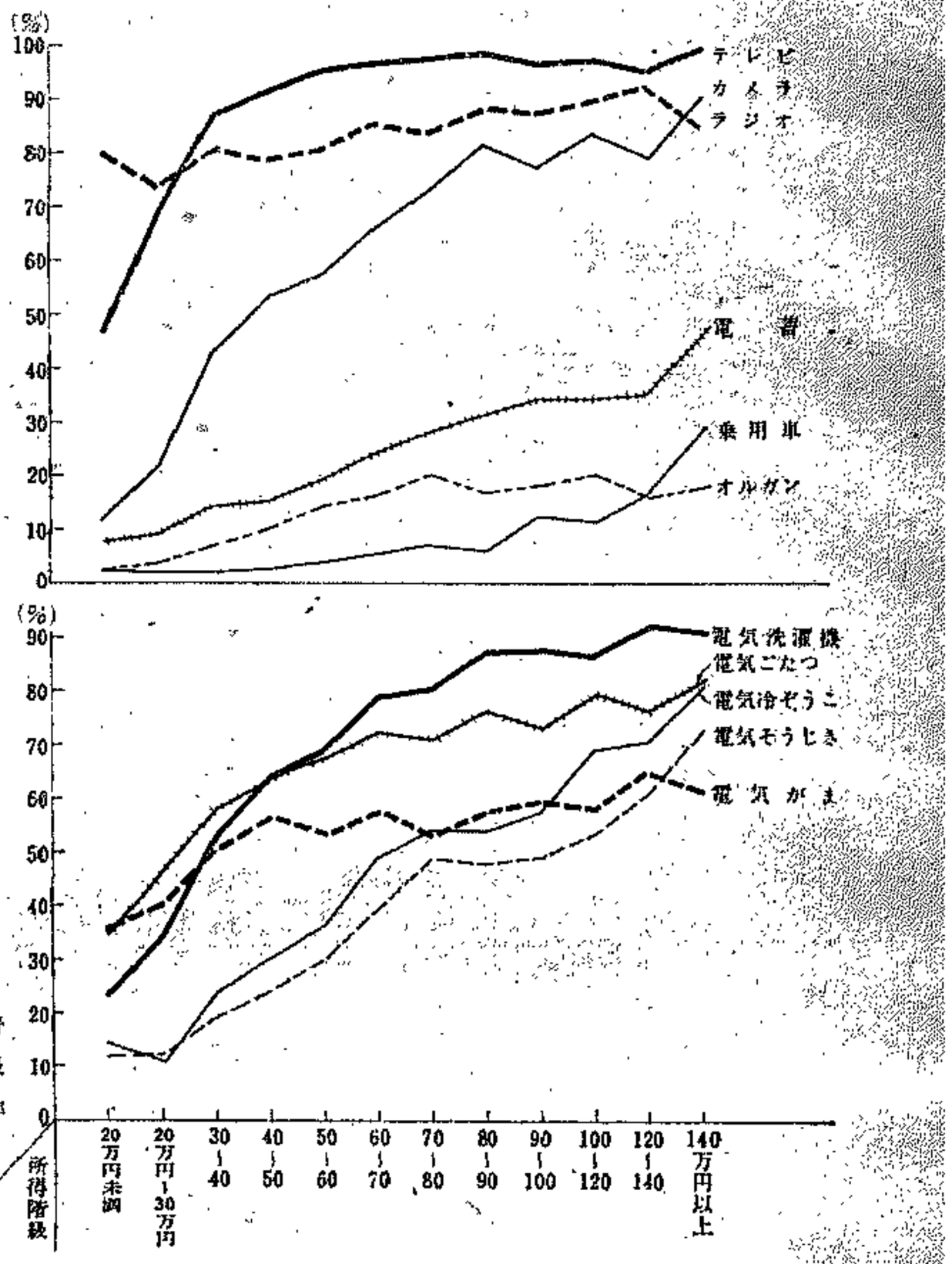
これに対して、被服費・雑費・家具什器等の支出弾力性は、一以上となっており、これらの品目の支出は、消費支出総額の増加とともに、その増加率以上の増加を示すことがわかる。

(2)教養娯楽費・家具什器費の内訳

(イ) 家具什器費の内訳（家計調査）（全世帯）

総理府統計局「家計調査」でみると、まず著しい増加を示している家具什器費のうち、電気製品の占める割合が、三三年の一八%から、三七年の二四%へと増加しているのが、注目される。第一図は、この電気製品（耐久消費財）の普及状況をみたものであるが、この図からみられることは、

第1図　主要耐久消費財の普及状況（38年）



資料出所：経済企画庁「消費者動向予測調査」（38年2月）

①教養・娯楽関係の耐久消費財は、テレビ・ラジオのように、所得階層や労務者・職員の別にかかわりなく、高い普及率を示しているものがある一方、カメラのように所得階層間の格差が大きいもの、又乗用車、オルガン等のように、全体的にまだ普及率も低く、また、所得間の差が大きいものがある。

②生活合理化に関連する耐久消費財においては、ラジオ・テレビのように、一様に高い普及率を示しているものは少ない。ただ電気がまは、所得三〇～四〇万で約五〇%、一〇〇万以上の高所得でも、六〇%前後の普及率となっており、所得階層間の格差は少くかなり利用されている。

この生活合理化製品の普及傾向と、先の教養・娯楽関係製品の普及傾向を考え合わせてみると、低所得層では、まず、ラジオ・テレビ等の娯楽用品を購入していると、云えよう。

(ロ)　教養娯楽費の内訳

総理府統計局の「家計調査」（全世帯）によって、教養娯楽費の使い方をみると、印刷刊行物費の減少（三三年の三五・五%から、三七年の二八・八%へ）と、テレビ・ラジオ聴取観覧料、月謝、旅行費の増加（テレビ・ラジオ聴取観覧料は、三三年の四・四%から、三七年の八・一%へ、月謝類は三三年九・二%、三八年一一・七%、旅行費は三八年の一〇・三%）が目立っており、余暇行動の変化の一端がうかがわれる。

Ⅲ余暇行動・その他

このような消費生活は、生活時間としては、どのように現われてきているだろうか。少し古くなるが、NHK放送文化研究所の調査（昭和三五年一〇月実施）によると、勤労者家庭婦人の余暇時間は、平均約四時間強であるが、その殆んどは、テレビ・ラジオで過ごされている。

なお、家庭の主婦について連休のすごし方の計画をみると、やはりラジオ・テレビの視聴が最も多いが、その他読書・趣味（お花・お茶・手芸・料理等）ごろねなどの休息、家事・育児等も相当数あげられている。

以上のように、現在の教養・娯楽関係の消費生活・余暇行動においては、テレビの視聴等の、受動的になりがちなものが中心をなしており、その他の諸活動は少ないようであるが、これは経費的・時間的余裕のこともあるが、もちろん重要な、要因であろうが、現在の消費水準においても、バランスをくずすことなくできる諸活動がいろいろ考えられると思う。ここでは、文化教養の共同化、社会化の一つの参考として、各種学級講座の利用状況をかかげてみた（第8表）。

第8表　各種学級・講座

各種学級・講座				大学開放講座		
課程別	講座数	参加人員 男	参加人員 女	課程別	参加人員 男	参加人員 女
婦人学級	30,655	—	1840,783	社会科学関係	775	115
成人学級	2,064	120,047	113,096	自然　〃	140	40
社会情勢・市民生活関係	768	26,736	86,815	農業　〃	755	130
家庭生活・児童問題関係	2,118	14,687	1537,000	人文・一般教養	180	250
老人学級・講座	584	12,086	11,793	その他	635	385
産業・職業関係	1,153	21,837	8,510	計	2,485	920
一般教養，趣味等	1,002	8,325	11,077			
その他，不明	933	86,339	50,176			

資料出所：文部省「成人教育資料」（昭和38年）より分類作成
但し，婦人学級は文部省「婦人教育の現状」（昭和38年度）

アメリカの婦人の所得および賃金

——アメリカの婦人少年局資料より——

一　平均所得（一九六一年）

アメリカの国勢調査局の速報結果によると、一九六一年の女子の平均所得は、一、二七九ドルで、一九六〇年の一、二六二ドルに対して約一%の増加となっている。一方男子の平均所得は、一九六一年には、四、一八九ドルとなっており、一九六〇年の四、〇八一ドルに対して約三%の上昇を示している。第二次大戦以来女子および男子の賃金はともに著しく上昇したが、女子の所得の上昇率をみると、常に男子のそれよりも低くなっていることである。

一九六〇年には、一、九〇〇万人以上の女子がフルタイムの仕事に従事しており、その平均所得は、二、五三一ドルとなっている（表1）。

女子の所得と男子の所得との間に格差があることについては種々の原因が考えられるが、第一の原因は、女子には一日の一定時間働くパートタイマーの数が多いことと、年間のある一定期間を限って働くパートタイマーの数がふえつつあることなっている。

表1　女子および男子の所得　（1960年）

区分	総所得		賃金	
	女子	男子	女子	男子
	所得取得者総数			
実数（単位千人）	36,526	55,172	25,978	43,302
人口中に占める割合	56%	91%	40%	72%
平均所得	$ 1,262	$ 4,081	$ 1,595	$ 4,300
	%			
所得別	100	100	100	100
$ 1,000 未満	44	16	40	17
$ 1,000～$ 1,999	18	11	16	8
$ 2,000～$ 2,999	14	10	16	9
$ 3,000～$ 3,999	11	11	14	12
$ 4,000～$ 4,999	7	12	8	13
$ 5,000 以上	5	39	6	41
	フルタイマー（年間通して働くもの）			
所得取得者総数中に占める割合	28%	58%	38%	63%
平均収入	$ 3,296	$ 5,435	$ 3,293	$ 5,417

資料：アメリカ通産省国勢調査局［最近の人口報告］No. 37

表2　就業期間別女子平均所得　（1960年）

就業期間	フルタイマー		パートタイマー	
	実数1)	平均所得	実数1)	平均所得
総数	19,136,000	$2,531	7,454,000	$508
50～52週	10,585,000	3,296	2,029,000	1,046
40～49週	2,289,000	2,620	887,000	978
27～39週	1,987,000	1,895	879,000	758
14～26週	2,083,000	1,123	1,325,000	440
13週以下	2,192,000	415	2,334,000	319

注1）女子所得取得者数
資料：アメリカ通産省国勢調査局［最近の人口報告］No. 37

なっている。これに対して、パートタイムの仕事をしている約七一八九ドルとなっており、一九六〇年の四、〇八一ドルに対して約三%の上昇を示している。第二次大戦以来女子および男子の賃金はともに著しく上昇したが、女子の所得の上昇率をみると、常に男子のそれよりも低くなっていることである。

一九六〇年には、一、九〇〇万人以上の女子がフルタイムの仕事に従事しており、その平均所得は、二、五三一ドルと未満しか働いていない（表2）。

年間通して働いている女子フルタイマーの賃金は、一九六〇年には、三、二九三ドルで、男子の賃金（五、四一七ドル）の%になっている。これに対して、フルタイマー以外のものを含むなんらかの所得を得ている所得取得者についてみると、女子の所得は男子の所得の⅓以下となっている（表1）。

二　年齢および職業別所得

（一九六〇年）

一九六〇年には一四歳以上の女子の約五六%、男子の約九一%がなんらかの所得をえている。年齢階級別にみると、女子の所得取得者の最も多い年齢階級は六五歳以上で、所得取得者の七六%を占めている。これはこの年齢では社会保険および公私の年金受給者が多いためである。二五歳から六四歳までの女子の中、なんらかの所得をえているものの割合は四九%から五八%となっている。一四歳から一九歳までの女子はその多くが学生であり、なんらかの所得のあるものは四三%にすぎない。

年齢別の女子平均所得をみると、一四歳から一九歳までの女子の三八八ドルに対して二〇歳から二四歳では急激に上昇し、一、六九六ドルとなっている。一方二五歳から五四歳までの女子の年齢階級別平均所得の上昇カーブはゆるやかで、四五歳から五四歳までの女子の所得は、二、一〇二ドルで最高を示しているが、さらに年齢が高くなるにつれて所得は急激に減じ、六五歳以上の女子の所得は八二一ドルとなっている。このように女子の所得には男子におけるほど年齢による差異はみられないが、この要因の一つとして女子の勤務年数が短いことがあげられる。

次に職業別賃金をみると、年間通して働いているフルタイマーの中でその平均所得の最も高いものは専門的職業従事者の四、三八四ドルおよび経営者・公務員・所有者の四、一七三ドルとなっている。また一九三九年から一九六〇年までの賃金の上昇率についてみると、上述の二職業および生産労働者においては女子の上昇率は男子のそれを上回っており、一九六〇年には男子の賃金のほぼ%に達

表3 職業別賃金（年間通して働くフルタイマー）

（1939年，1960年）

職業	女子		男子	
	1939年	1960年	1639年	1960年
専門的職業従事者	$1,277	$4,384	$2,100	$6,848
経営者、公務員、所有者	1,218	4,173	2,254	7,241
事務従事者	1,072	3,586	1,564	5,247
生産労働者	742	2,970	1,268	4,977
販売従事者	745	2,428	1,451	5,755
サービス職業従事者（除く家事従事者）	607	2,418	1,019	4,089
家事労働従事者	339	1,133	549	……

資料：アメリカ通産省国勢調査局—[最近の人口報告] No. 37

表4 家族の所得

（1960年）

家族の形態	家族数		平均所得	
	実数	%	全家族	世帯主が年間通して働くフルタイマーの場合
総家族数	45,435,000	100	$ 5,620	$ 6,599
男子世帯主	40,826,000	90	5,857	6,688
既婚者	39,624,000	87	5,873	6,706
妻が働いているもの	12,007,000	26	6,900	7,815
妻が働いていないもの	27,617,000	61	5,520	6,292
未婚者 死離別者、その他	1,202,000	3	4,860	5,810
女子世帯主	4,609,000	10	2,968	4,689

資料：アメリカ通産省国勢調査局—[最近の人口報告] No. 37

三 学歴別所得

一九五八年の国勢調査局の資料によると、一九五八年にいくらかの現金所得をえている女子の中、五年以上の大学教育を受けているものの平均所得は四、三八一ドルで、大学院の教育を受けていない大学卒業生の平均所得の一・五倍、高校卒業生の平均所得の二倍以上、小学校卒業生の平均所得の約五倍となっている。

次に同学歴の男女の所得を比べると、女子の平均所得は、以下の三つの例外を除いて同学歴の男子の平均所得の約%になっている。三つの例外には以下のものがある。即ち、小学校卒業者および高校在学四年未満の学歴を持つ女子の平均所得は男子の平均所得の約¼になっており、また大学院に少なくとも一年在学した女子大学卒業者の所得は同学歴男子の所得の約%となっている。

四 家族の平均所得

一九六〇年の全国約四、五五〇万家族の平均所得は、五、六二〇ドルである。またこの四、五五〇万家族の約¼はその所得が二、〇〇〇ドル以下であり、また⅛強は七、〇〇〇ドル以上の所得をえている。家族の平均所得は個人の所得と同じように一九四五年以来上昇してきており、一九四五年の二、六二一ドルに対して約一一五%上昇している。

この家族所得の上昇の要因の一つとして家族内に賃金取得者の数が増加してきていることがあげられる。一九六〇年には家族内に三人以上の賃金取得者のいる家族は全家族の約一〇%、賃金取得者が二人である家族は全体の三六%、一人である家族は約四六%で、賃金取得者のいない家族は七%にすぎない。これに対して一九四五年には、少くとも二人の賃金取得者のいる家族は全体の三四%にすぎず、賃金取得者が一人である家族は全体の五九%、賃金取得者のいない家族は八%となっている。

次に世帯主の男女別によって所得をみると、夫婦のそろっている家族約四、〇〇〇万家族の平均所得は一九六〇年には五、八七三ドルを示しているが、その中夫婦共稼ぎの家族一、二〇〇万家族の平均所得は六、九〇〇ドルで、妻の働いていない家族の平均所得は五、五二〇ドルをかなり上回っている。また女子が世帯主である家族は一九六〇年には全体の⅙を占めており、その平均所得は二、九六八ドルであり、男子が世帯主である家族全体の平均所得の約五一%、夫婦そろっていて妻の働いていない家族の平均所得の約五四%となっている。

五、製造業における女子の賃金

製造業中の主な産業における女子の賃金は表5に示すとおりである。

六 最近の大学卒業者の初任給

一九五七年から一九五八年にかけて婦人局と国立職業指導協会の協力のもとに

表5 製造業における女子の賃金

（1960年～1961年）

産業	実数	1時間当り平均賃金
紳士子供服製造業（1961年5～6月）	84,346	$ 1.24
作業衣製造業（1961年5～6月）	45,460	1.21
塗料製造業（1961年5月）	1,521	1.78
たばこ製造業（1961年4～5月）	16,841	1.37
繊維染色業（1961年4～5月）	9,859	1.45
菓子製造業（1960年11～12月）	29,296	1.40
綿製品製造業（1960年8月）	98,439	1.40
合成繊維製造業（1960年8月）	29,021	1.42

資料：アメリカ労働者労働統計局報告 No. 184,192,195,1311,1317, 1318, 1321,1323

行なわれた調書によれば、一九五七年六月の女子の大学卒業者の中から抽出された八八、〇〇〇人の調査対象者の中、七六%がフルタイムで働いており、平均初任給は三、七三九ドルである。また平均初任給の最も高いのは化学者の四、八四七ドル、数学者、統計学者の四、六七五ドルである。教師は女子が多くついている職業であるが、平均初任給は、三、七九九ドルである。

東京都の昭和四〇年三月新規学校卒業者に関する求職求人見込み状況について

——東京都労働局調査課発表による——

東京都労働局では、十月一日現在で調査した来年三月中学校および高等学校を卒業する生徒の求職、求人見込み状況を発表したが、それによると、求人数は求職者数をはるかに上回り、来年も引き続き、求人難の様相を示している。また中学校卒業者は前年よりさらに減少している上に、進学希望者数がふえているので、求人側は求人対象を中卒者から高卒者へと移行させる傾向をみせている。

中学

中学卒業者数は三八年三月卒業者数をピークとして、漸減し、四〇年三月卒業見込み者は前年より二・五%(約五千人)減の一九〇、三八六人である。従って進学、就職希望者数はともに前年より減少しているが、進学希望者数は一六七、二八三人で、進学率は八七・九%(前年八六・五%)と増加を示し、対前年減少率は一・四%にすぎないのに対し、就職希望者は一九、五三三人で、前年の二二、六八六人に対し一三・九%(約三千人)減となっている。

進学・就職希望者数の動きを、昭和三五年と比較してみると、三五年三月卒を一〇〇として、四〇年三月卒の進学希望者数は一五八(約一・五倍)になるが、就職希望者数は六二と約四割も減少している。

来年三月卒業者の進学・就職希望者数を男女別にみると、進学・就職とも女子は男子より減少率が高くなっているが、進学希望率は男子八八%、女子八七・七%で、その格差はあまり認められない。

次に求人見込み数は景気調整の影響を受けて、対前年比二・四%減の二九三、〇二四人が見込まれている。

求人状況を都内・地方別にみると、都内求人は三・一%の伸びが見込まれるのに対して、地方求人は四・〇%の減少が見込まれている。これは景気引締めの影響が大企業より中小企業により強く及んでいるため、中小企業が多く対象とする地方求人が減少したものと都労働局ではみている。また、中卒求職者の減少にともなって、求人側が高卒者に求人を切り替えつつあることも、中卒求人の伸びない一因として挙げられている。

求人見込み数を男女別にみると、男子一七三、〇八七人(都内求人数三三、五二四人、地方求人数一三九、五六三人)、女子一一九、九三七人(都内求人三九、一一五人、地方求人八〇、八二二人)で、女子は都内・地方求人ともに前年の実績と比べ変化は少ないが、男子は都内求人は五・三%伸び、地方は五・六%減少しているのが目立っている。

高校

四〇年三月の高校卒業見込み者数は一四二、六六一人で前年に比べて三八・五%の増加であるが、これは、三九年の卒業者は終戦前後の最も出生者数の少ない時期の者であったのに対し、四〇年の卒業生は、その後のベビーブームの時期に出生した者であるためである。また、進学希望者数七二、三三〇人(前年四七、五四三人)、就職希望者数六一、五七九人(前年四八、四二二人)と、ともに伸びているが、進学希望率が上昇している

高校卒業者の求人数は、来年の中学求職者の減少を見越して、大幅に増加している(一六四、八四九人、対前年増加率一四・一%)。この傾向はとくに地方求人に著しい(対前年増加率、都内一三・五%、地方三四・一%)。また、求職者数の伸び率が都内求人数の伸び率を上回ったため、都内市場における求人倍率は一・四四倍と前年(一・七四倍)よりかなり低下した。

高校卒求人見込み数を男女別にみると、男子一〇〇、九四〇人、女子六三、九〇九人であるが、都内地方とも、男子の伸び率のほうが女子よりも上回っており、とくに都内求人の場合は、男女間の伸び率の開きは大きくなっている。

児童労働の実態に対する一つの調査結果について

東京婦人少年室

児童労働のうち新聞配達等に従事している少年、特に労働基準法に定められている許容年齢以下の小学校児童の就労実態について、小学校長宛に依頼調査した結果について、集計されたものがあるので紹介することにした。

勿論この調査は最近のものではなく、昭和三十八年度労働省が地方局に流した方針の中にある十二歳未満の就労児童を排除する指示に基き、東京都の一監督署で調査した資料であり、調査時限も昭和三十八年十月一日現在であるので、現在においては、学齢年齢が一か年経過していることと、その後における監督署の監督指導とによって、相当数の排除・異動があることを承知して頂きたい。しかしながら、本調査が行なわれたのは、東京都内でも、へき地に類する地域であって、そのような地域での実態であることは想像できるのである。

調査対象小学校数三十五校、内回答があったもの三十校で、調査方法は署長名で学校長宛依頼すると共に、各市町村教育長宛調査協力方を依頼して行なわれ、調査内容は、就労児童名・学年別・親権者住所氏名、就労事業場名を一覧表として報告を求めたもので、尚その際、家庭事情の特に悪い者については、その旨を附記することにしてある。その結果の集計は別表の通り二百六十九名を算えているが、新聞販売店主よりアンケートをとった同署の調査にあっては、一販売店に僅か二名の小学校六年生(満十二歳の者)の就労報告があったに過ぎないと言われていることに比較する時、このかくれた、る労働実態は驚くべき数字である。就労児童の学年別をみる時、年齢的に満十歳未満である小学四年以下の児童が五十名近くもいること、特に二年生、三年生が含まれている事実は一驚に価いする。また、これらの可憐な少年達の手によって戸別配達販売をせねばならない我が国新聞界の在り方に対しても、一種のいきどおりさえ感じさせられる。

朝日新聞が毎年数名の配達少年をアメリカに送って、日頃の労をねぎらう行事を行なっているが、合法的な配達少年の外に、これら多くの非合法就労少年群、その数は合法少年の殆んど半数にも達すると思われる児童のいることを一般国民は知っているであろうか。

この調査は児童の配達部数、朝刊・夕刊の別、賃金・配達所要時間、特に販売店直接雇用か中間者雇用かの別等が調査されていないので、なお多くの問題を残してはいるが、小学校直接に全児童についての児童就労状態の調査は、従来殆んどその実績がないので、何等かの参考となるものと思い、紹介したのである。

小学校児童就労数調

(昭和38年10月1日現在)

学年別 / 学校名	6年生	5年生	4年生	3年生	2年生	合計
1	13 7	1	3 2	1 1	0	18 10
2	3 2	1 1	0	1 1	0	5 4
3	0	0	0	0	0	0
4	7 3	2 2	0	0	0	9 5
5	6 2	8 2	2 1	1	0	17 5
6	16 5	5 1	3 3	3	0	27 9
8	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0
11	12(1) 1	2 1	1	0	0	15(1) 2
12	6(1) 2	3	3 2	0	0	12(1) 4
13	10(1) 1	0	0	0	0	10(1) 1
14	3 2	0	0	0	0	3 2
15	4 1	0	0	0	0	4 1
16	5	0	0	0	0	5
17	9 2	3 1	2 1	1	0	15 4
19	6 1	3 1	1	0	0	10 2
20	11 8	4 1	3 2	1	0	19 9
21	10(2)	8(2)	0	0	0	18(4)
22	4	5	0	0	0	9
23	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	0	0	0
25	13 2	14 2	5	3	2	37 4
26	6 4	1 1	2 2	0	0	9 7
27	1	0	0	0	0	1
29	1 1	1	0	0	0	2 1
32	1	1	0	0	0	2
33	5 1	3 1	2 1	1	0	11 3
34	4(1) 3(1)	1 1	3(1) 2(1)	3 3	0	11(2) 9(2)
35	0	0	0	0	0	0
計	156(6) 46(1)	66(2) 15	30(1) 16(1)	15 5	2	269(9) 82(2)

註1.( )内は新聞配達以外の労働に従事している者,
ゴチックは家庭事情の悪い者

2.学校名の欠番 (7,18,28,30,31) 未回答校

婦人に関するうごき（八・九月）

【婦人をめぐる社会の動き】

（八月）

○東京都消費経済課が消費経済部に昇格。この窓口として、都内八区役所に全国ではじめて「消費経済相談所」が新設され、生活必需品に関する苦情、相談に応ずることになった。

○厚生省は三八年度国民生活実態調査を発表。（八日）この調査によれば、母子世帯の高校進学率は五三％で全国高校進学率の六六・八％を下回っていること等が発表された。

○文部省は「わが国の高等教育」と題する大学白書を発表（一一日）。この白書によれば女子学生は七八、八〇〇人（三八年度）で、二五年度に比し五倍以上の伸びを示し、女子学生の全学生に占める割合は四年制では一五・四％、短大では七〇・三％を占めている。

○厚生省は「戦後の乳幼児の発育現象」を発表（一二日）。この調査は、国民栄養調査、文部省学校保健、国際労働経済統計などから妊産婦、乳幼児、学童、生徒までの体格や食生活を分析したもの。

（九月）

○労働省婦人少年局では「一九六三年婦人労働の実情」を発表（一日）。現在の婦人労働の実情を総合的に分析したもので、①雇用労働者の就業者総数に占める割合は四四・一％で、はじめて家族従業者（四一・八％）を上回る比率を示した②女子雇用者のうち有配偶婦人の増加③若年労働力の不足を反映し男女別賃金の格差が縮小したことを特色として指摘している。

○労働省婦人少年局では、全米自動車労働組合（U・A・W）幹部ドロシー・ヘーナー女史を囲む国際婦人問題懇談会を開催（一〇日）、労働組合、婦人団体の指導者、関係機関代表、有識者等約八〇名が参加、米国における男女同一労働同一賃金、婦人の市民活動等について懇談した。

○東京都労働局では家庭婦人求職調査結果を発表。調査対象は公営住宅居住世帯の主婦で、「いますぐ働きたい、事情が許すならば」と働く意志のあるもの五六％で、これにもとづき都内三四か所で出張職業相談所を開設、パートタイマーの斡旋、登録にのりだすことを決定。

○第一二回働く婦人の福祉運動が労働省婦人少年局主唱により一五日から一〇日間、〝婦人の能力を職場にいかそう〟というテーマで実施された。またこの運動の一環として日本労働協会・婦人少年協会主催により婦人職場指導者セミナーを一六日から三日間開催した。

○中央労働基準審議会では「キーパンチャー病」の対策として、「一日の作業時間を三百分以内とし、連続作業時間は六〇分を越えない。休憩時間は一〇分ないし一五分を同じ室内で作業員に一斉に与える」などを答申（一五日）。

○第八回全国母子衛生大会が厚生省、山形県等の主催により二九、三〇の両日山形市で開催され、母性保健に関する問題、乳幼児保健に関する問題、母子保健活動のあり方に関する問題、栄養・身体障害児その他母子保健に関する問題等が研究、討議された。

【婦人団体等のうごき】

（八月）

○原水爆禁止日本協議会主催による第一〇回原水爆禁止世界大会は七月三〇日の国際会議に始まり、京都、大阪、広島集会、長崎大会をもって九日終了。京都世界大会総会には大山柳子氏（新日本婦人の会代表委員）も議長団として選出された。また原水爆禁止広島・長崎県協議会原水爆被災三県連絡会議主催による「原水爆禁止、被爆者救援、核武装阻止、軍備全廃を世界に訴える広島、長崎大会」は三日、五日～七日、九日に開催。六日の大会では「働く婦人」、「主婦」などの階層別分散会が行なわれ、くらしの会、婦人民主クラブ、日本婦人会議、総評主婦の会々員などが参加した。

○全国地域婦人団体連盟では、経済企画庁を訪れ、「国民生活局をすみやかに設置して欲しい」旨の要望書を手渡した（一四日）。これは先の国会で経済企画庁設置法の一部改正が見送られたために、全地婦連第一二回全国研究大会でその設置促進が決議され申し入れを行なったもの。

○主婦連合会では、主婦会館ホールで消費者問題研究会を開催（一五日）。デニソン大学レランド・ゴードン教授のアメリカの流通機構、消費者運動につき講演のあと懇談、参加者は主婦連会員、生活協同組合員、厚生・通産など消費経済関係機関担当官など八〇名。

○消費科学連合会では牛乳研究会（一九日）をひらき、牛乳の含有脂肪分を分析し、二四日、農林・厚生両省を訪れ、含有脂肪分率の引き上げなどを要望した。

○東京都の水不足に対し、日本婦人有権者同盟では二〇日、自治省・厚生省・東京都に対し○目前の水ききん対策としてきれいな水を公平且つ合理的に配給すること○水道行政の改革をはかること等申し入れた。また、二一日、東京母親連絡会のよびかけで、新日本婦人の会・婦人民主クラブなど各婦人団体・労働組合等六五団体が集まり、水問題対策会議準備会を結成、水不足の根本的解決をめざし大衆運動を行なうことなどを決定。主婦連合会も一三日、都庁を訪れ、水ききんの責任を問う要望書を手渡し、解決策を懇談した。

○第一〇回日本母親大会が二三、二四の

両日、法政大学・東京体育館で開催され、第一日は四二分科会に分かれ討論、第二日は、全体会議で母親運動一〇年のあゆみ、記念講演、特別報告―当面の課題、宣言、子どもと教育をまもるため、平和と独立のための決議と母親運動の統一のための特別決議を採択、二〇〇項目の申し合わせを行ない、母親大行進に移った。参加者は約二万名。

○第一三回地域婦人団体指導者講習会が二四、二五日千葉県銚子市で開催され、「都市における家庭の問題」を中心テーマに、母親が働きに出ることによって発生する問題、カギッ子対策として地域婦人会としての援助の問題、かしこい消費者になるために、子育てを終ったあとの生活設計などにつき討議。七〇名が参加。

○米原子力潜水艦寄港を認める旨の米政府への政府回答をめぐり日本婦人有権者同盟は二八日、池田首相、外務省、科学技術庁長官あて抗議声明書を提出。また、日本基督教婦人矯風会も総理府に抗議した。

○東西母のつどいが二七、二八日〝俗悪なマスコミから青少年を守るために手を結びましょう〟のテーマのもとに開催された。東京母の会連合会が大阪青少年を守る母の会に呼びかけたもので映画、出版物、広告につき研究発表会と一般討論会を行なった。二八日、文部省、総理府に陳情、協力を求めた。（九月）

○主婦連合会主催第一六回夏の主婦大学が一日から三日間主婦会館ホールで開催され、「主婦の役目」（暮しの手帳社編集長花森安治）「ふたつの生き方」（九大教授高橋義孝）「流通革命と消費者」（国立横浜大教授長州一二）「くらしと憲法」（法博清水伸）「物価はどうなる」（吉野俊彦）「家族の健康づくり」（医博奈良林祥）等の講演が行なわれた。

○第四回下水道促進全国婦人大会が三、四の両日都市センターホールで開催され、全国地域婦人団体、主婦連合会、日本婦人有権者同盟が協賛団体として参加。講演のあと、○下水道及び終末処理施設緊急整備五か年計画を速やかに閣議決定されたい○下水道の国庫補助金及び起債を大幅に増額されたい○水洗便所の普及促進策を講ぜられたいの三決議を採択した。

○人権を守る婦人協議会は一〇日、原子力潜水艦寄港反対世話人会を開催、今後の活動方針等を討議、一八日総理大臣・外務大臣あて抗議、参加団体は日本婦人会議、婦人民主クラブ、日本女性同盟、くらしの会、日本母親連絡会、日本社会党の六団体。なお人権を守る婦人協議会では原子力潜水艦の日本寄港に反対する日本婦人へのアッピールを作成した。

○自由民主党婦人部「全国婦人代表者会議」を一四、一五の両日、東京、都道府県会館で開催。保育関係予算の大幅増額、身心障害児対策の充実など具体的な予算措置の要求と母性保護法の制定、経口避妊薬の市販禁止などを政府への要望事項として決議した。

○第六回農民の健康会議を全国厚生連、日本農村医学会などが主催で開催（一六日）。テーマは主婦農業と健康問題、その対策で農村医療関係者・農協婦人部員四〇〇名が参加。

○第七回総評全国婦人代表者会議が一五、一六日、社会党文化会館で開催され、総評傘下の各単産代表、地評代表一二四名が参加。母親運動の中の婦人労働者の役割、最賃制、母体保護、育児休暇、婦人にかけられている合理化攻勢などが討議された。○婦人の結婚退職強制に対する抗議○日雇健保打切り反対○保育所設置問題などが決議された。

○衆参婦人議員懇談会で二二日、衆議院議員戸叶里子、本島百合子、山口シズエ、松山千恵子、参議院議員市川房枝、林塩、赤松常子（代理）の諸氏が「白日夢」「肉体の門」を観覧の後、意見交換を行ない、審査規準について映倫に申し入れを行なった。

○第一九回婦人民主クラブ全国大会が参議院議員会館で開催され、（二六、二七日）全国代議員一一五名が参加した。「国内外情勢、婦人の状態と運動、婦人民主クラブの役割、今年はこういう活動をしよう」の議案にそい研究討議が行なわれ、新役員には、委員長藤田寿、書記長水沢耶奈の各氏を選出。

○日本母親大会実行委員会主催原子力潜水艦寄港阻止日本母親集会が三〇日、日比谷野外音楽堂で開かれた。参加団体は婦人民主クラブ、日本婦人会議、日本基督教婦人矯風会、新日本婦人の会などが大会後、新橋までデモ行進を行なった。

○全国地域婦人団体連盟では、「青少年をタバコの害から守る運動」の一環として喫煙調査の結果を発表。この調査は地婦連参加の各都府県団体会員の家族（二〇代）を対象に実施したもので、その結果「未成年者の喫煙問題」がもっとも重要問題として指摘された。

【その他】（八月）

○第一〇回汎太平洋東京アジア婦人会議が一五日から二七日まで南太平洋のトンガ島で開催された。会議テーマは「人類の文化的遺産を守るための婦人の役割」で日本から渡辺松子（東京Y総幹事）、新井妙子（日本婦人有権者同盟常任委員）、高橋美智子（日本婦人有権者同盟会員の三氏が参加。

○タシガニーカ地域開発及文化省副大臣、婦人会々長のビビ・テイティ・モ

（以下30ページ下段＊印につづく）

労組婦人のページ

『育児休職』について

近年、既婚婦人労働者の増加とともに、産休をとって出産する婦人もまた増えています。婦人少年局の「女子保護の概況」調査（三八年）によりますと産休取得者の割合は、女子労働者八一〇万人の三分の一近くを占めている有夫労働者の一割強で、前年よりやや増えています。しかし妊娠、出産により退職する者も、妊産婦の四割強をしめており、社会福祉施設等の不備な現在、婦人労働者が働きながら子供を育てること、即ち職業と育児の両立が極めて困難であることがうかがえます。しかも一旦退職した場合、元の職場へ以前と同じ賃金で再就職することがむずかしいという現状などから働く婦人の中から「育児休職を」という声が出てきています。

「育児休職」とは婦人労働者が出産後育児のために退職しないですむように、身分を現状のまま、子供に手がかかる一時期を職場からはなれて家庭におり、一、二年の後再び元の職場にもどるという制度を指しているようです。従ってその間の賃金や、期間などはそれぞれの企業の実情、労使の考え方により異なるものと考えられます。

全国組織をもつ女子労働者の多い公社労組では、「希望する婦人に育児休職を」と四年程前から育児休職獲得闘争をしております。この公社労組が要求している「育児休職」の内容は、大体次のようなものです。

「育児休職期間は当面生後二年とし、育児休職中は無給とする。復職の場合は原則として原局に復帰するが、定員の都合等で原局に復帰出来ないときは配転計画により復職時に協議する。」

「育児休職」は、近年の急速な婦人労働者の増加に伴う構造変化から起こった要求であり、新しい試みでもあるため、使用者の理解を得て実現をみるには種々の問題があると思われます。

このような全国的に珍らしい「育児休職」を、労働協約並びに就業規則に掲げて昨年から実施している事業所がありますので、その実施の経緯、内容等を御参考までにお知らせします。

○ 経緯

現在、この制度を実施しているT会社は東京に本社をもち、全国五か所に事業部等をもつ、企業労働者総数約三、〇〇〇人（臨時工は含まず）の電機器具を製造している会社です。女子労働者は一、五〇〇名で、このうち既婚女子労働者は三三〇名おり、一年間に約一割が出産をしています。これら既婚者の多くは現場作業員で、地方の工場で就労しており、遠隔地通勤者が多い実情です。従って出産をして、家で子供の世話をしてくれる人がいない場合は、家事と育児の二重負担が重く、欠勤、遅刻、早退等が多くなりがちで、労働者も職場に気兼ねがあり、また使用者側にも労務管理上問題が生じていました。

このような状況のなかで、五、六年前から婦人労働者の間で「育児休職」希望の声が高くなり、三八年一月、組合がこれをとりあげて、組合青年婦人対策部から「育児休職」の要望が会社に出されました。会社でも早速検討し、その結果、労使双方にとってプラスと思うし、労働協約で定結され、三八年四月から実施のはこびとなったものです。

○ 内容

育児休職の内容は、労働協約に次のように規定しています。

「育児休職＝出産後一年間に女子組合員が子女養育のため休職を申し出、会社が認めた場合は、その期間休職とする。」

これにより三八年四月（実施年月）以降出産した組合員は、希望すれば産後休暇にひきつづき一年間「育児休職」をとることが出来ます。この間の賃金は無給となっています。休職後再び職場にもどった時の賃金は休職前と同じで、休職する時のポストにつくことが出来、また会社が認めた休職期間内に本人の昇給期があれば、一般従業員と同じく昇給出来ます。

○ 利用状況

すでにこの制度が実施されて、一年半を経過しており、この制度の利用者は三名です。いずれも地方の工場に働く婦人で、その利用期間は四～五か月で復職しています。

この「育児休職」について会社側では「産休者が多くなり、出産後、欠勤、遅刻、早退が多くなると、作業計画もたたず、労務管理上からも支障がある。せっかく設けられた制度だから、会社側としては大いに利用してもらいたい。産休者はこの制度によって安心して育児に専念出来るし、労使双方にとってプラスと思う」とのべており、又、組合側は「育児休職は組合から会社側へ働きかけて獲得したものであるから、婦人従業員は大いにこの制度を活用してほしい」と言っています。

＊（29ページつづき）

ハメディ女史がもめん輸出業者団体の招きでミス・タンガニーカと共に来日。

○社会党婦人代表団ソビエトを訪問（二七日）。これは、ソビエト婦人委員会の招待で行なわれたもので、団長高田なほ子、事務局長山下正子以下一三名。九月一八日、モスクワで代表団団長高田なほ子、ソビエト婦人委員会委員長ニーナ・ポポア両氏の名で婦人運動の当面する緊急課題につき共同声明を発表。

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物 （昭和39年9月受入れ）

資料名	号別	発行所	主要目次
福利厚生	No. 449	労務研究所	○福利厚生の新しい方向 ○労組は今後の福利厚生に何を期待しているか ——現場・事務・官庁関係についてみる——
看護学雑誌	No. 11	医学書院	○特集・婦人労働からみた看護
労政時報	第1770号	労務行政研究所	○労働力不足にどんな対策がとられているか ——業主別規模別にみた844社の施策の実態
労働	No. 187	大阪労働協会	○中小企業における機械化とその効果についての実態調査
労働の科学	9号	労働科学研究所	○特集・近年の労働力移動の実相
労働研究	No. 189	兵庫労働研究所	○学卒労働力の不足問題をめぐって ——縁故就職の問題について——
労働法令通信	No. 21	労働法令協会	○注目される最高裁の病院スト判決（解説）
	No. 23	〃	○注目される証券各社労使関係のうごき ○失業保険給付の適正化について労働省通達 ——受給資格の任意と失業の認定の適正化——
労働問題	10月号	日本評論新社	○スエーデンの児童手当
アメリカの労働問題	9号	米大使館文化交換局	○事務系職員と合理化の問題
労務管理通信	No. 20	労働法令協会	○教育訓練制度に関する現行規程例
	No. 21	〃	○最近の教育訓練制度の実態
	No. 22	〃	○407社における来年3月大学・高校卒業予定者の採用計画（日経連調）
労働と経営	No. 9	日本労働協会	○合同労組の実態と問題点 ○近代化せまられる中小企業——雇用と賃金の現状と方向——
International Labour Revieu	Vol. xc, No. 1	I. L. O.	○Man power policy in Iapan
The Labour Gazette	No. 5	カナダ労働省	○Women Workers in Changing World.

（昭和39年10月受入れ）

繊維労働	No. 128	全繊同盟	○実態調査・繊維女子労働者の雇用構造はどうなっているか
全電通	10月号	全電通労組	○特集・婦人労働問題
福利厚生	No. 452	労務研究所	○定年延長・再雇用50社の実態
生活科学調査報	41号	生活科学調査会	○労働力不足とその対策（東京商工会議所調査）
リクルートメント	No. 3	日本リクルートセンター	○ことしの就職（東京・大阪） ○経済発展と婦人労働の将来
労政時報	第1771号	労務行政研究所	○昭和39年度の業種別・規模別モデル賃金（東京商工会議所調べ）
	第1772号	〃	○休暇・休日制度の実態と運用の具体的方法 1. 年次有給休暇について 2. 年末・年始、夏季休暇、生理休暇について 3. 産前産後の休暇について
	第1773号	〃	○40年度学卒者の産業別規模別予定初任給
労働科学	第10号	労働科学研究所	○労働科学からみた労働時間短縮問題 ○女子労働とパートタイム

資料名	号別	発行所	主要目次
労働法令通信	No. 25	労働法令協会	○通課通報・キイパンチャーの災病の事務上外認定基準
〃	No. 27	〃	○最低賃金の目安、小委員会案成る
労働時報	9	労働省	○婦人の能力を職場にいかそう
〃	10	〃	○賃金制度と労働力の流動性
アメリカの労働問題	10	米大使館文化交換局	○労働力に対する技術革新の影響 ○オートメーションと技術革新に対する政府の対策
労務管理通信	No. 23	労働法令協会	○最近におけるパートタイマー管理の実態――松屋・田中計器・国際興業・第一ホテルの場合――
〃	No. 24	〃	○ミツミ電機における近代化されたミツミファミリー（女子独身寮）運営の実際 ○労働力不足に対処する今後の重点施策の傾向
日本労働協会雑誌	10	日本労働協会	○賃金と労働力の市場価値 ○わが国定年制への提言
労働と経営	10号	〃	○職場の若い女性
（昭和39年11月受入分）			
労働統計調査月報	Vol. 16 No. 9	労働省統計調査部	○労働力供給事情の変化に関する一考察
全電通	11月号	全電通労組	○特集・要員闘争
看護	11	日本看護協会	○特集・潜在看護力をいかに導入するか――女子職業安定所に現われた一面――
経営者	11	日経連	○若年層の離職原因は何か
生活科学調査報	No. 42	生活科学調査会	○特集・共稼ぎの実態とその家庭対策
月刊婦人展望	11	婦選会館出版部	○レポート・保育ママ ○アメリカの婦人労働者の特色
労働と経営	11	日本労働協会	○賃金水準の平準化すすむ――中卒55歳の賃金は初任給の4.8倍――
労政時報	第1776号	労務行政研究所	○労務管理の制度と方法に関する実態調査――雇用確得対策に重点・中小企業に活発な時短ムード――
〃	第1776号	〃	○関西における職種別・規模別モデル賃金――年功序列の根づよさを示す支払形態別賃金調査の結果―
労働の科学	11月	労働科学研究所	○特集・やさしい疲労調査法 ○腱鞘炎の検討――特に紡績工場の場合――
労働研究	No. 191	兵庫労働研究所	○今日の中小企業問題――労働力の需給関係を中心に――
労務管理通信	Vol. 4 No. 26	労働法令協会	○農林中央金庫における女子職員研修制度の運営の実際――女子研修管理近代化の方策を示唆――
〃	11	〃	○松下電器における共済会を主体とした人事相談制度運用の実態（上）――来談者中心主義に貫かれたカウンセリングの展開――
日本労働協会雑誌	11	日本労働協会	○農業の近代化と労働問題

女子の就業者数と完全失業者数　(1964年6月)

産業	女子	男子	女子の計に対する女子の割合	女子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	1,948	2,849	40.6		+ 24
自営業者	253	728	25.8		− 1
家族従業者	275	836	24.8		− 5
雇用者	858	1,843	31.8	100.0	+ 30
農林業	20	29	40.8	2.3	+ 1
漁業，水産養殖業	2	18	10.0	0.2	0
鉱業	3	31	8.8	0.4	0
建設業	32	174	15.5	3.7	+ 1
製造業	310	686	31.2	36.1	+ 9
卸小売，金融保険，不動産業	220	315	41.1	25.6	+ 10
運輸通信，電気，ガス，水道業	35	242	12.6	4.1	− 3
サービス業	200	228	46.8	23.3	− 2
公務	37	119	23.6	4.3	+ 15
完全失業者	18	14	56.3		+ 1

「注」　数字はすべて調査結果の実数に推定乗率を乗じたものの千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。

—総理府統計局労働力調査—

一人一か月平均現金給与総額　(1964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	23,053	51,299	44.9
鉱業	17,794	41,652	42.7
建設業	20,792	48,230	43.1
製造業	19,906	46,421	42.9
卸売業，小売業	22,300	47,445	47.0
金融，保険業	36,421	82,196	44.3
不動産業	32,504	77,197	42.1
運輸，通信業	35,003	58,742	59.6
電気，ガス，水道業	64,159	107,235	59.8

6月は夏季賞与等の支給があったため，男女とも現金給与総額が著増している。

—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

○労働者家族福祉運動ならびに勤労者家庭消費生活向上運動実施

十月十五日～十月二十四日まで労働者家族福祉運動を全国的に実施した。勤労者家庭消費生活向上運動は三年度を迎え"文化・教養の充足のために消費生活をととのえる"をテーマとして実施している。

また、標記運動の実施及び「昭和三九年勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査結果速報」に関する新聞発表を、十月七日、労働省において行なった。

○全国婦人少年室協助員会議開催

十月二十二日（木）、午前九時半より労働省八階講堂において、全国婦人少年室協助員会議が開催された。

○年少労働者福祉員表彰式並びに福祉員活動研究会開催

婦人少年局（年少労働課）では、十月二十七日、標記の表彰式を午後二時から労働省八階講堂において挙行、労働大臣より年少労働者福祉員四十五名に対し表彰状が授与された。

つづいて塚本哲氏（東洋大学教授）の講演、福祉員活動研究会、記念パーティーが行なわれた。（詳細は本誌14ページ参照）

○"働く青少年のつどい"（東京）

東京婦人少年室では十一月四日、「第十八回働く年少者の保護運動」の一環として、東京労働基準局・東京都と共催で、東商ホールにおいて標記のつどいを開催した。この日、東京都内で入賞した"働く少年少女の生活文"の労働大臣賞、その他の賞の授賞が行なわれ、授賞者により生活文の朗読が行なわれた。なお、あわせて東京都で募集した働く青年の生活文の授賞も行なわれた。

○婦人少年局人事異動

（三重婦人少年室）　小佐見　好　子
辞職　（九月三十日付）

＝ごらんになりましたか＝

（婦人課関係）

○労働者家族福祉運動参考資料
　婦人課関係業務資料　No.18

○JAPANESE WOMEN TODAY
（年少労働課関係）

○年少労働者福祉員第七号
（パンフレット）

昭和三十九年十一月一日　印刷
昭和三十九年十一月五日　発行
婦人と年少者　第十二巻第十一号　通巻百二十九号
定価　六〇円　〒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ツ橋二ノ一　（日本職業指導協会内）
発行所　婦人少年協会　電話九段(26)九五九七・九五九八　振替口座東京一〇七九一四

働く婦人におくる

実日の育児・児童・実用図書

子どもに聞かせる 日本の民話

A5判・箱入豪華本　六五〇円

坪田譲治・大川悦生著
藤城清治装幀・挿画

緒方安雄
はじめての赤ちゃん　四五〇円
はじめて母となる人々へ、懇切丁寧に説いた新育児書

緒方安雄
育児の新事典　四五〇円
育児に関する標題をあいうえお順に記した家庭必備書

伏見猛弥
頭のよい子性格のよい子　二三〇円
環境と教育に万全の方途を講ずるための手引き書

斎藤文雄監修
特製新版 ベビーブック　一、五〇〇円
誕生から入学までの成長の歴史と、写真アルバム帖

村山貞雄
子どもの知恵の伸ばし方　三五〇円
小学低学年までの子どもの正しい知育のあり方

熊崎健翁
名づけ読本　二八〇円
姓名学の法則を知らぬ方にもわかるよう親切に手引

宮下正美
現代ママの一〇〇の質問　三二〇円
子供の教育やしつけに関する問題一〇〇を具体的に解答

増田実
宿題のない学校　三二〇円
宿題を全廃、独り立ちの家庭学習に成功した校長の記録

日本有職婦人クラブ編
ハイクラス女性の職業　三二〇円
現職にある女性がその内容特性を具体的に指導解説

実業之日本社編
文章の作り方・書き方　四七〇円
文章作法入門から、実用文の書き方を実例と共に記述

木原秋桜子
俳句のつくり方　三五〇円
これを読んでこの通り作れば完全な作者になれる

石川滋彦
日曜画家の油絵入門　四五〇円
余暇に油絵を描いてみたいという人々のための入門書

串田孫一
山のパンセ　I 二五〇円　II 二八〇円
豊かな感性と、優れた知性あふれる岩山の随想集

母と子の文学読本

母と子の二十分間読書に最適

全三巻　各四九〇円

- 小学初級編
- 小学中級編
- 小学上級編

実業之日本社
東京都中央区銀座西1ノ3
電話　東京(561) 5121－5番
振替　東京3 2 6 番