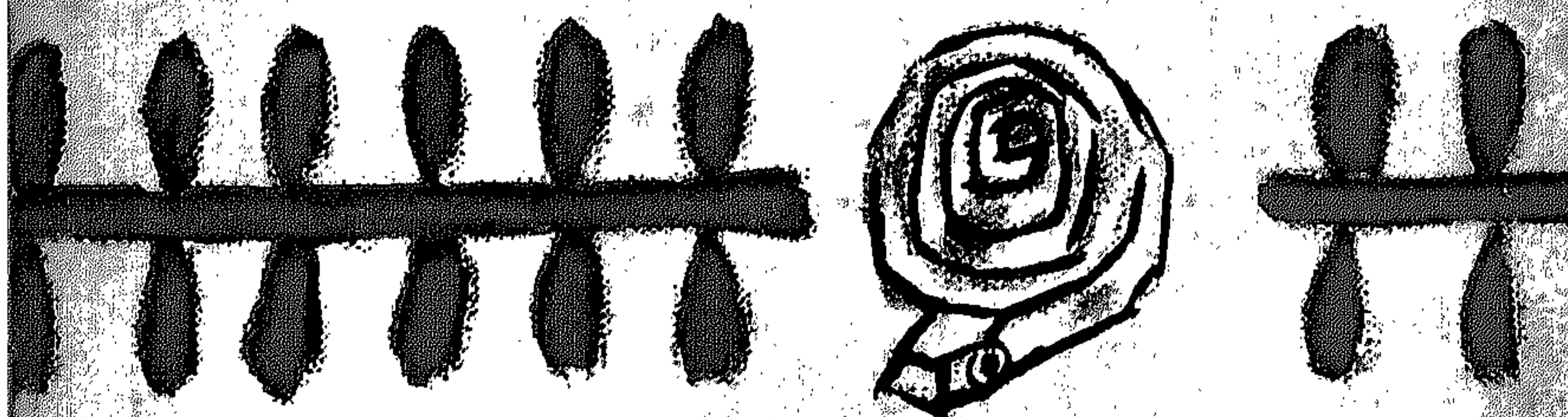
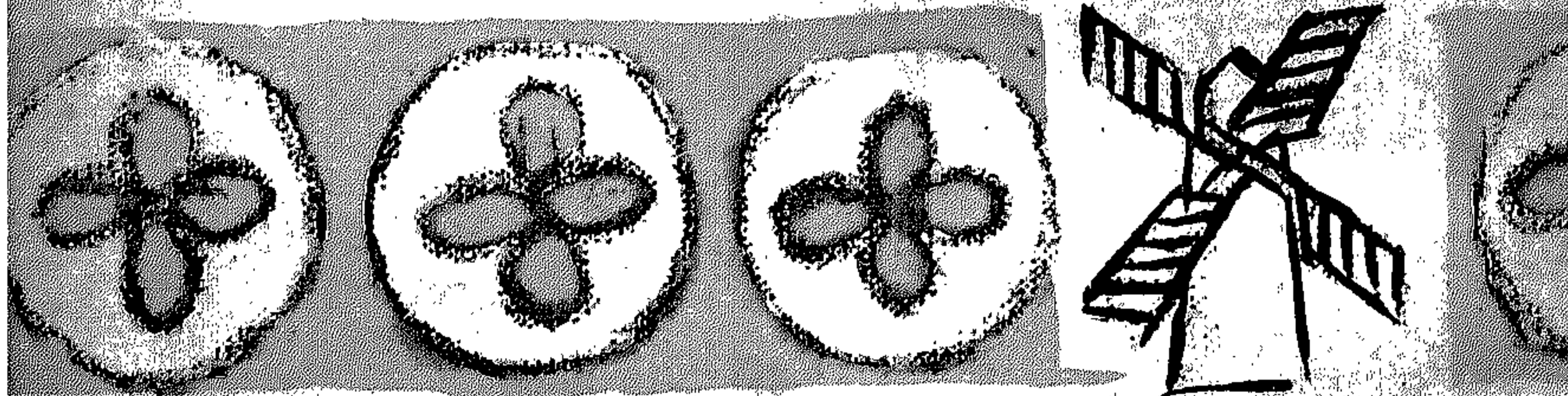
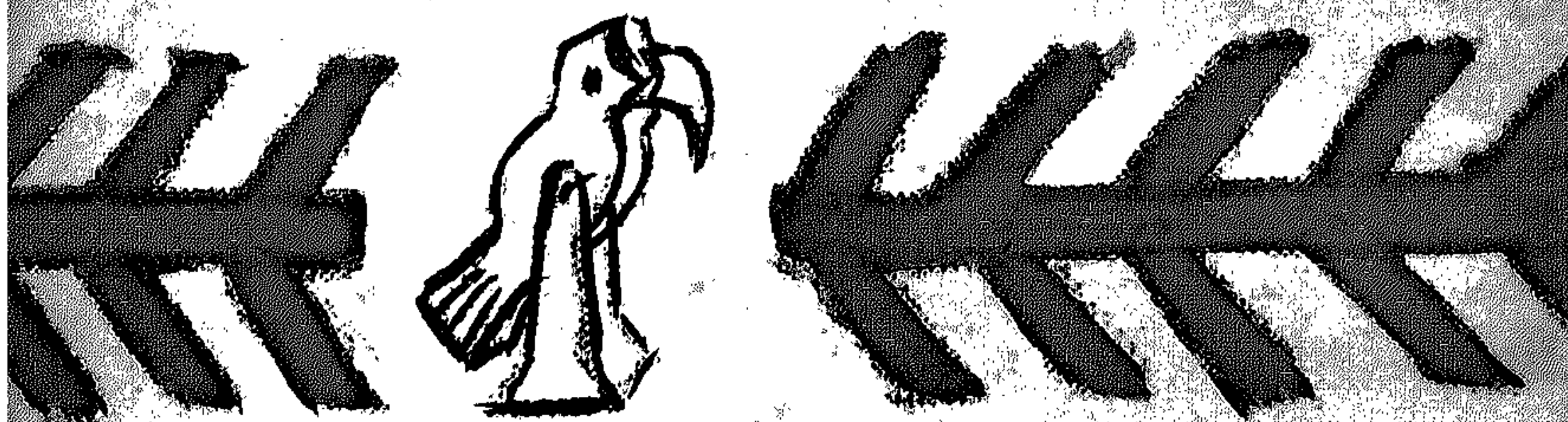


婦人と年少者



本書の推せん者

人生の生きがいと
幸福をもたらす



武者小路実篤氏

人間は毎日自分の人生について真面目に考えて見る瞬間があつていいと思う。友松圓諦君のこの本はそう言う機会を讀者に与えるのに適當な本だと思ふ。友松君の考え方は善意に満ち、讀者の日常生活の向上と幸福を望んで率直に自分の経験を通して注意を与えてくれる。人類の教師とも言うべき人の言葉を通して我々がいかにか生きるのが本当かを、誰にもわかるように説いてある。多くの人が読んで日常生活上に教わる人が多い本である。

人生日訓 365日

日常座右の名句集・人生の心の伴侶



友松圓諦 著

B6判・380頁・¥550(平90)

絶賛発売中

現代人の心にしみじみと語りかけ、日常生活にうるおいを与える名句集。論語・語録などから親しみ深い名句を選び、著者独特のわかりやすい解釈でここにおくる。会社の朝礼、訓示用、取引先への贈物としても最適です。

主な内容

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1月のことば
(新年新心) | 7月のことば
(ロンドンの失業者) |
| 2月のことば
(支関のどろ) | 8月のことば
(六根清浄) |
| 3月のことば
(職業ということ) | 9月のことば
(老化現象の防止) |
| 4月のことば
(さあ手をつけよう) | 10月のことば
(個性時代) |
| 5月のことば
(謹勞の正しい意味) | 11月のことば
(人世の意味) |
| 6月のことば
(奉仕の精神) | 12月のことば
(時光徒らにすこと勿れ) |

人生における
唯一の教本



小汀利得氏

日本では昔から書いてもしゃべっても、何かもつともらしく、しかもむずかしく表現しなければ權威がないようにいわれていたが、友松圓諦先生は必ずその反対に、本来難解な宗教、道徳の用語のときを、われわれにわかりやすく説いて下さった「人生日訓365日」を読んでいると、今の世のさわがしさや、無作法にもいささかも腹が立たなくなる。そうした精神修養の外に、日常生活の常識を養うことができて本当にうれしい本だ。



日本法令様式販賣所

官庁の手続事務に奉仕する

本社／東京都千代田区神田富山町26 電(251)9371
大阪支店／大阪市福島区上横島北 3 電(458)6021
名古屋営業所／名古屋市中区橋町 6 電(33)2536
福岡営業所／福岡市下東町 17 電(2)6300
仙台営業所／仙台市立町 2 0 電(32)8894



婦人と年少者 十三巻四号 目次

内職の問題点を探る……………江幡清 8

十年を迎えた内職行政……………谷野せつ子 5

各地の内職補導所から

労働力不足と内職……………藤掛秋夫 7

農村婦人と内職……………遠藤博 8

内職市場の広域化と求人開拓……………司井松男 10

神奈川県の内職グループ……………福田さと子 11

都会の新しい内職……………小山正比子 12

内職考へ封建時代の内職……………吉田隆 14

* 神奈川県の内職展をみて・内職展示会を省りみて……………90

婦人の生活周期……………高橋展子 16

についての試論③……………

年少労働者をめぐる諸問題……………東京婦人少年室 21

資料(室)

内職の実情……………内職公共職業補導所名簿……………24

婦人に関するうごき……………29

働く婦人と年少者の法律問題⑤……………30

資料ダイジェスト……………32

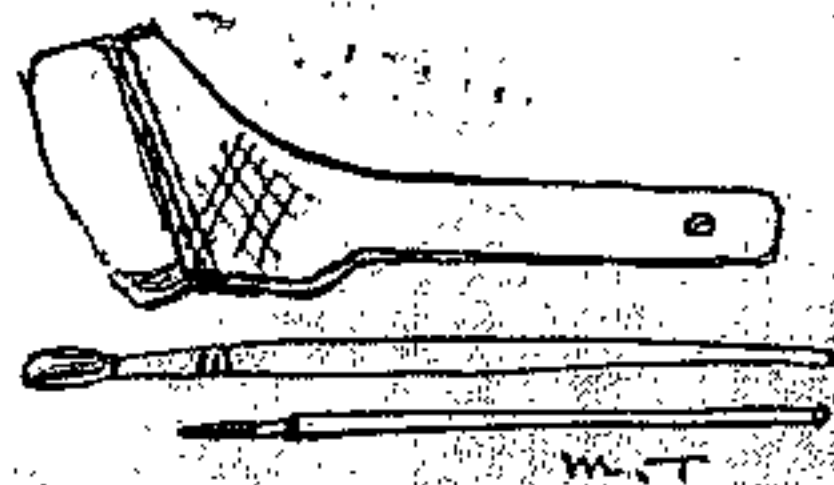
婦人労働関係資料の紹介……………表紙 8

女子の就業数と安全失業者数・平均現金給与額……………表紙 8

◆ 第14回働く年少者の生活文庫集について……………表紙 8

◆ 婦人少年局ニュース……………表紙 8

表紙・原……………塚谷政義……………表紙 8



内職の問題点を探る

江 幡

清

正直のところ、内職にとって、どんな対策がいちばん効果的なのか、わたくしにはよくわからない。この感じは、わたくしだけではなく、内職問題を手がけている人たちが、多かれ少なかれ、共通にいだいている疑問のようだ。かつて東大の石川教授は、西ドイツの家内労働を視察しての報告で、いちばん重要なことは、間違っても家内労働法のようなものをつくらないことだと西独の労働法の先生がいていたと、冗談まじりに述べられたことがある。あの法律好きのドイツ人ですら、家内労働法の運用には手を焼いているということであろうか。労働省の家内労働調査会が三五年九月の中間報告で、家内労働法の制定を見送ったのは、一つは家内労働の実態把握が十分でなかったこともあるが、

同時に、この千差万別の家内労働を法律になじむよう秩序づけることができるかどうか、その限界を考えたからであった。そのかわり、標準工賃の設定、家内労働手帳など、いくつかの行政指導をおこなって、その秩序づけをはかろうとしたのである。

内職事情はたしかに

変化しているが

それから四、五年になる。内職をめぐる状況は、当時とはいくぶん変わってきているようである。新聞の記事などをみても、内職という言葉につきものの湿っぽさがなくなっただとか、内職家庭の収入では三万五千円から四万円がいち

ばん多い、三万円から三万五千円の月収がこれに次いでいるとか、それからまた、内職をなぜ希望するかという問いに答えて、小遣いがほしい、生活の暇があるからという返事がふえてきたとか、いろいろ変わった面がでてくる。内職婦人が、かつての四十歳台中心でなく、二十歳台、三十歳台も多くなったという記事もみえる。かつての生計が苦しいから主婦の内職で補う、という切実さが、いまや余暇をすごすために、小遣いをかせぐためにという裕りある内職に変わってきているようである。

本当にそうなのかどうかは、わたくしにはよくわからない。生活が電化され、一日を持てあます今日の主婦では、たしかに余暇の善用という面があるのかもしれない。レジャーのために貯金する、レジャーのためにアルバイトするという言葉が流行している今日、たしかに小遣銭かせぎの内職もふえているのである。それを否定することは現実にあわないかとも思う。

それよりもとくに、わたくしどもの関心をひくのは、内職を恥ずかしいとは思わなくなった、という新しい職業観である。たしかに、わたくしどもの周囲をみても、これは十年ほど前からのことであるが、相当の収入を得ておりながらなお洋裁その他の内職をしている主婦がかなりあった。むしろ技能を生かすことに興味があったのかもしれない。この人たちは、生活に裕りがあるからこそ、逆に内職にたいしてコンプレックスを持たなかったともいえる。

だが、今日の内職を恥ずかしいとは思わな
い、その湿っぽさがなくなったという事実は、
若い人たちの生活観、職業観をしめすことで、
非常によいことだと思う。かつては、若い女子
や、とくに主婦が外に出てはたらくことは、み
っともないこととされてきた。戦前の職業婦人
という言葉には、そのひびきがある。だが、今
日では、女子や主婦が外に出てはたらくこと
は、余暇さえあれば当然のこととされている。
内職にしても同じことであろう。そして、その
ような職業観こそが、その仕事に正当な代価を
払わせる意識の根元となるものである。これま
で内職にたいする国の行政や政策がむつかしか
ったというのは、いわば内職コンプレックスと
いうものがあり、それが内職者の組織化を妨
げ、中間手数料の搾取を容易にしていたからで
ある。

楽観を許さぬ諸事情

だが、事態をそれほど楽観してよいのであ
るか。

たしかに内職家庭はふえている。東京など
は、内職家庭はおそらく五十万世帯、希望世帯
をあわせると七十五万世帯に達するのではない
かといわれる。それは東京二百五十万世帯の三

割に近い数字である。全国的にみても、かつて
の七十万世帯でいくらべて、今日では百四十
万世帯、全世帯の七割になるという数字が、
どこかの新聞に出ていた。

なぜ、ふえたのか。それはおそらく、ここ数
年の労働力不足や労賃の上昇にともなって、中
小零細企業がその一部の生産行程を家庭内職に
求めるようになったこと、同時にそれを受けい
れる家庭がふえたということであろう。それ
は、新聞などが伝えるように、家計補助とい
うのは三分の一でいいで、あとは余暇とか小遣
いとかを意味するのかもしれない。それは別と
して、総評のオルグのかたが書いているところ
によると、愛知県のメリヤス編み手袋では、約
二百の業者が専門にあり、その下に編立て専門
の下請けがいて、さらにその下に十数倍の内職
者がいる、そしてその中間に内職の取次者や仲
介者がいるというぐあいだ、二百の事業所のう
ち百四十九について調べたところ、末端の内職
者はなんと二万人以上もいたというのである。
つまり労働力不足にともない、これまでの工
場生産を下請けを通して内職に切替えたとい
うことである。

そして、同じ報告によると、工賃は一時間三
十円前後、日に五、六時間、月収三千円と五千
円がおそらく六、七割以上をしめているよう
である。

これらの事実からうかがわれることは、結
局、資本は安い賃金・加工費を求めて、工場生
産から内職に到達した、分解したということだ

はないのか。もし従来の家計補助的な内職の観
念からするならば、高度成長と生活水準の上昇
で、内職家庭は当然減らなければならぬはず
であった。たとえ余暇をもてあます主婦がいた
にせよ、そうした主婦は、本来なら、そう安い
加工賃で内職市場に現われるはずはないし、一
日五、六時間で四、五千円という収入に甘んず
ることもあるまい。そうならば、資本として安
い加工賃をもとめて、内職に分解できるほど、
事態は容易でないはずである。

結局は、内職は、いまだに買手市場だとい
うことである。なぜ買手市場なのか。余暇とか小
遣いとかいろいろいうけれども、要は、世帯の
収入が足りないから、三千円や四千円の内職収
入に、一日五、六時間をかけてもとびつくだ
ろう。さいきん聞かされる話によると、団地
族の間でも内職がふえているという。逆に音楽
とか手芸とか、いろいろなサークル活動が減っ
ているというのだ。つまり、金のかかるこうし
たサークルをやめて、実益のあがる内職に転向
しているわけである。だから、三千円、四千円
という月収の一割でいどの収入におそらく日に
五、六時間の内職に就いては正当な代価とは思
われない収入で我慢するのである。

今日の女性は、収入はどうでもよいから余暇
をかせげるならば、というほど、甘い生活観は
もっていないだろう。もっと現実的であろう。
といって、内職にせよ、仕事をするのを神の
召命と考えるほど、きびしい職業観をもってい
るようには思われない。

内職がふえているのは、基本的には、資本の低コストの要求に答えなければならぬほど、家計の水準が低いということだ。

考えられる二、三の対策

かつて最低賃金法の必要がとえられたころ、家内労働についても最低賃金をつくらないと、小、零細企業は家内労働に逃げこむだろうという見方が有力に唱えられた。事實は、まさにそれを示しているようである。むしろ内職の加工賃が、ここ三、四年間あがってきていることは事実である。その点では、内職市場が一般の労働市場とまったく別個に動くということとはできない。給源が少なくなれば、加工賃はたかくなるであろう。だが今日までのところでは、その上がりかたは一般の労働にくらべて、はるかに低いようだ。金額そのものも同様である。

買手市場であるかぎり、その現象はつづくであろう。だが、その低いということが、かつての幾重かの中間手数料によるものとしたら、この中間機構を合理化して、それを加工賃にまわすことはできないものであろうかが問題となる。労働省の標準工賃制度は、それを意図したものであった。それがどこまで成功しているのか、わたくしはよく知らない。しかし、内職行政のかなり重点が、この中間機構の合理化と加工賃の引上げにおかれねばならぬことは当然である。

もちろん各業種それぞれの特色や慣行があ

る。一挙に合理化はできないにしても、その努力に手をつけることはこれからの重要な行政の一つとなるだろう。

とくに困難なことは、内職者の組織化ということである。わたくしは、今日の婦女子の常識をもってすれば、組織化をはばむ意識はすくないと思う。問題は、だが、どうして内職者を組織するかだ。労働組合がやるのか。炭鉱のようなどころなら、それもできるかもしれない。だが地域に埋没している家庭の主婦では困難だろう。第一、小、零細企業では通勤被用者の組織化すらきわめて困難なのだ。まして家庭の主婦をどうして組織するのか。

いま一つ。内職の内容はこれからも変わってゆくだろう。いつか雑誌世界の二月号に電子工業の部分品を農村にもちこんだグラビアが出ていたが、ここ一、二年の内職をみると、かつての雑貨中心から、大きく変わっているようである。造花は、いまや香港にとってかわられ、逆に日本へ輸入される仕末である。電子の部分品にしても、低賃金の香港を目ざして、そちらへ移っている状態だ。

今日、内職は、日本の残れる主要輸出品である雑貨―その輸出額は七億ドルをこえている―の重要な生産行程となっているが、低賃金、低コスト、低価格を理由とするこれらの輸出は、いつまでつづくのであろうか。いずれは香港その他にとってかわられるであろう。そして近代的な工業製品が、いつまでも内職に依存し分解をつづけるのか、その辺は、やはり疑問である。

内職はつきることではないであろうが、おそらくは、その内容は変わってくるであろうし、やはり個人的技能中心のものが中心になるのかもれないと思う。その将来はよくわからない。

それにしても内職の一つの問題点は、それが、家庭の一人一人の主婦にゆだねられているため、労働災害その他に鈍感であり、健康をむしばむ危険も多いことだ。玩具の内職で引火し、こどもを怪我させた例が、さいきんもあつた。この危険は、いまのところ主婦の自覚にまっぴかかない。授産場とか一か所に集中すれば、その危険は比較的防げるけれども、しかし家庭を留守にできないからこその内職なのだ。しかし、こうした危険な加工品については授産場のようなどころで、さらには保育所を完備し、集中した方がよいのではないか。健康診断については、これは一般家庭の問題である。

それにしても、労働省の内職紹介機関は、もっと増設し、もっと積極的に取組んだらよいと思う。事業所ならびに仲介者は、すべて登録することが必要だろうし、最低賃金についても、もっと指導的な態度をとるとともに、苦情相談所を設けるなり、親身の世話をする方法はないものであろうか。家内労働法の問題を、この機会に再検討してみたいと思う。

(朝日新聞論説副主幹)

十年を迎えた内職行政

労働省婦人少年局長 谷野 せつ

内職公共職業補導所が東京・神奈川・愛知・大阪・福岡の五か所にはじめて設置されて今年で十年を迎える。

従来から、民生行政においては、生活保護対策の一環として単に生活困窮者への内職のあっせんが行なわれていたが、内職が家庭外で働くことの困難な未亡人・主婦・身体障害者・高齢者等にとって生活の資を得るよりどころとして重要であるにもかかわらず、労働行政においてはその就業の機会についても労働条件についても何ら国の施策は措かれていなかった。また現在のところでは、内職者を含む家内労働者は法律による保護を受けていないのが実情である。

労働省発足以来、婦人少年局においては内職の問題にもとり組み、先ずその実態を明らかにするため調査を実施してきた。昭和二十四年には家内労働に関する製造業者、仲介人、家内労働者についての調査を、二九年には東京・名古屋

・大阪における内職従事世帯についての調査を実施した。これらの調査によって問題点を検討した結果、内職に関する地方の中心的行政機関を設置することとなり、昭和三〇年度にはじめて内職公共職業補導所が設置されたのである。内職公共職業補導所は、法律に基づいて設置されるものではなく、家内労働に関する総合的な施策が措かれるまでの間の行政措置による地ならしの意味をもつもので、内職に関する行政がはじめて労働行政の一環としてとりあげられ、特に婦人の職業対策の一つとして、内職に関する総合的なサービスを行なう機関として設置された意義は大きい。

補導所は家庭外で働くことが困難な未亡人・主婦・身体障害者・高齢者等に内職に就くための便宜をはかるとともに内職に関する諸般の援助を行なう機関で、都道府県が設置し、国はその経費の一部を補助している。補導所の業務は内職に関する相談・あっせん・苦情処理・情報提供・巡回指導・技術補導による内職関係者へのサービスを中心とし、また、これらの業務のよりどころとなる内職提供事業所・内職従事者・工賃等の調査を行なうほか、内職諸条件に対する指導を行なって、その改善に努めている。この補導所の数は昭和三〇年以来一〇年間にその機構は次第に整備され、四〇年度の増設予定分を含めて三八か所（三五都道府県）に増加しているが、今後一段とその量・質ともに整備充実されなければならない。

一方、補導所の業務についても、この間の情

勢の変化に応じた新しい措置がとられ、その充実がはかられてきたところである。内職を希望する者は、最近増加の傾向にあり、また地域的にもひろがってきている。現在、内職に従事している者は一〇〇万を超えるものとみこまれるが、このような多数の内職者も結局は世帯収入の不足を補うための家計補助として内職に従事しており、補導所の行なった調査にもはっきりその傾向はあらわれている。

このような情勢に対して、補導所は管内全域にその行政を浸透させるため、補導所における窓口相談のみならず自動車等の機動力を整備して巡回指導に力を注いでおり、また一部の県においては、内職相談員を配置して補導所から遠隔の地にある内職希望者の相談に応じその便宜をはかっているが、この制度は今後一段と拡充強化して内職行政の浸透をはかることとしたいと考えている。このほか内職者にグループを組織するよう指導して、グループを通じて内職を行なうことにより内職者の仕事に対する自覚をうながし、その責任体制を育てて、内職者及び委託者の相互の利益をはかることとしている。内職条件の改善向上のためには、種々の指導援助を行なってきているが、特に内職手帳の普及をはかっている。すなわち、内職従事者及び委託者に対して内職手帳を使用するよう指導して、その双方に原材料の受渡し、工賃単価・支払方法等を記録させ、これによって内職委託条件の明確化をはかっている。内職の工賃については、補導所発足当初より、工賃の調

査を行なうことにより工賃の実態の把握に努め、また、補導所相互に工賃に関する情報交換を行なうて内職をあっせんする際の参考資料として役立てている。一方、補導所が内職のあっせんを行なう場合には、あらかじめ、補導所において委託製品の試作等を行なうて作業の難易、所要時間等を検討し、工賃の単価の決定に際して指導助言を行なうことによつて工賃の適正化に努めてきている。このほか工賃については、工賃の不払い、遅払いの問題が発生する場合があります、苦情処理としてその解決に力を注いできているが、工賃の不払い、遅払いについては、その事件の発生後解決に尽力することも重要であるが、このような事態を未然に防止するため、適切な予防措置を検討している。

最近の内職希望者の広汎な地域へのひろがりに伴つて、豊山村等においては内職を希望してもなかなか内職が得られないという状況にあり、補導所においては、各補導所が相互に連絡を密にして都道府県間の内職の地域交流をはかるとともに、このような交流に伴つて発生する他県にまたがる工賃の遅払い、不払い等の苦情についても、連絡体制を密にしてその解決を容易にしている。今後このような地域交流はますます盛んに行なわれると考えられるが、この内職の地域交流には材料の運搬、工賃の支払い、工賃の地域格差等種々の問題も存するので、内職の地域交流を的確スムーズに行なうには、解決しなければならぬ問題も多く、これらは今後に残された一つの課題である。

以上、内職公共職業補導所からみた内職行政についてのべてきた。

内職は一般に「製造業者や問屋または、仲介人から物品の製造・加工を委託され、それに必要な原材料をもらつて、家庭の主婦等が家庭等、自ら選んだ場所で家事の間にやう家内労働」であると定義されているように、主婦が委託者の要求に応じ、労働を提供し、その労働に対する報しゅうとして対価をうけているので、経済的には委託者に従属しており、その点からいって実質的には労働者であるといふべきであらう。ただ内職者は仕事場が家庭であり、各家庭に孤立し分散していて勤務が拘束されないもので、使用従属関係がはっきりしない。もともと内職労働は資本にとり、一般に場内労働より有利である場合に発注されることが多く、とくに最近の求人難を反映して家庭婦人労働力の活用を期待して、内職に対する依存度はたかまり、家庭電気器具のコンデンサー等の部品組立、コイル巻き等工場生産製品の一部分まで家庭に持ち込まれているが、一方では封筒・紙袋・紙コップ等の機械による大量生産によつて、往年の内職仕事の一部には次第に消滅して行くものもでてきている。

内職はその職種もさまざまであり、従事者の年齢も幅が広く、技能・能率にも個人差がある等、複雑な事情のもとに置かれているが、一方には、内職従事者へ発注されるまでの中間段階として複雑な流通機構があり、その間における手数料等によつて内職の工賃は低位におかれて

いるのが実情である。

婦人少年局においては、このような実情にかんがみ、昭和四〇年度には内職工賃適正化対策をとりあげ、その検討をはじめることとしている。まず内職工賃のきめ方について提供事業所の実態を把握するための調査を五月中旬に各都道府県内職公共職業補導所において実施する予定である。その結果に分析検討を加え、内職工賃適正化についての糸口を見出すため、目下準備をすすめている。また学識経験者・事業主・内職者代表よりなる懇談会を開催し内職工賃適正化対策について検討を願ひ、それによつて内職市場の実情に即した補導所業務の運営を図るとともに、とくに広報活動を活発に行なつて、社会一般の認識をたかめていきたい考えである。また、極めて単純な内職でなく、技術を指導して、内職技術者の進出をはかることも重要であると考え、低い加工賃で外貨をかせいだ時代は過ぎ去ろうとしている。今後は、地域に特殊な資源等を活用し、あるいは内職者の創意工夫によつて工場機械生産にはない新しいデザインのものや、値うちを認められるような芸術的なものなどを生産ルートにのせて、新しい内職を開発する方向にも進むべきであろう。

また、一層工賃その他内職諸条件の改善、内職者の福祉の向上につとめていくつもりであるが、これらは、臨時家内労働調査会・最低賃金法に関する答申などそれぞれの国の施策の展開と相まって、はじめて内職行政のあかるい将来が約束されると思う。

各地の内職補導所から

労働力不足と内職

— 愛知県の状況 —

藤 掛 秋 夫

愛知県の内職補導所も発足以来今年で十年目を迎えた。この間、わが国、経済の飛躍的な発展と、補導所の認識が社会に広まるにつれて、内職行政も発展を遂げてきた。

足は全国的に深刻な現状で、特に中小零細企業にいたっては切実な問題となっている。

しかし内職分野をみると、その内容は非常に複雑多岐であり、内職行政推進に当たって困難な問題が山積して、容易でない現状である。また内職に関係ある中小零細企業においては、ここ数年の産業経済の急激な高度成長によって、労働力の不足は全国的に深刻の度を加えて、各方面に切実な問題を投げている。

こうした労働力の需給情勢において、内職分野の諸変化とその特色を究明することは、今後の内職行政の推進に必要なことと考えられる。

一、労働力不足の概況

現在の労働力の需給状況は、産業・経済の高度成長により、労働力の不

特に労働力の不足が、中・高校新卒者のいわゆる若年労働力にあることは周知のとおりで、労働力需給の特色ともなっている。

二、労働力不足と内職分野の実態

労働力の不足概況については前に述べたが、こうした産業界における労働力の不足に対して、内職労働がどのような形で貢献しているだろうか。このことについては、非常に広い範囲にわたる業界のため、全般的に明記することは困難であるが、当所がこれまでに調査した結果から、一部の業界の実態を見ることにしたい。

1 既製服製造業

既製服製造業は、本県の重要産業の一つとして、また本県の経済に大きなウェイトを占めている産業であるが、昭和三十八年に当初が実施した既製服製造業の実態調査では、下請縫製加工業一八六事業所の調査結果からみて、この業界は、比較的小規模の零細企業が多く、それだけ下請業者と内職者に大きく依存していることが解った。また、この企業の従業員数は四人から六人が六六件(三六%)、一人から三人が四二件(二三%)で、二十人以下の零細企業

2 布帛品製造業

昭和三十八年に当所が布帛製品製造業一七六事業所を調査した結果からみると、この業界も零細企業が殆んどを占めており、従業員数も三人から五人が五四件(三二%)で最も多く、六人から十人がこれに続いて、中には百人を超える事業所も五件ほどみられたが、一七六事業所

の従業員総数は二、八二一人で、一事業所平均一六人の従業員数となっている。

次に、この企業の内職従事者の状況をみると、一二七事業所(七二%)が内職者を使用しており、内職者総数は二、二三〇人に達し、一事業所平均一八人の内職者数となり、従業員一人に対して内職者〇・七九人の割合となっている。このことから、この業界にとっても内職労働力は欠くことのできない重要な存在であることがわかる。

3 陶磁器製造業

陶磁器は、本県の特産品として古くから存在するものであるが、昭和三十八年の本県経済研究所の調査によると、陶磁器製造で内職に係る製造工程は、主として絵付作業のうち転写仕事で、一企業に七人前後の内職者を使用しており、また、この業界も零細企業が多数を占め、従業員数も少なく、専業家族労働者の場合が多い。

転写仕事は相当の熟練を必要とするため、無制限に内職者を広げることができず、労働力不足の現在、内職者のうちでも技術のある人を要求している。

次に、この業界が内職外注に出す

理由をみると、

- (1) 注文増減のクッション
- (2) 人手不足の補充
- (3) 絵付作業者のような高度の技能工、あるいはそれに変わる高度な設備を工場に持ちきれない。
- (4) 低賃金の利用

の四つに大別され、切実さの順位も大体この順である。

また、外注内職に依存することは、製品の質的な面から経営上不利であるが、現在の労働力不足のため、やむを得ず外注内職に出している事業所もかなりあり、かつ依存度も高まってきており、この傾向はさらに高くなると考えられる。

なお、これらの企業が労働力不足に対して、どのように対処してきたかをみると、次のようである。

- ア 労働条件の引上げ
- イ 内職を含む外注の増加
- ウ 質の低い労働力の依存度の増大と、労働強化
- エ 機械化および合理化
- オ 生産縮小

本県の労働力不足と内職分野の実態について一例をあげたが、労働力の不足は全国的な問題であって、各

県においても、その実情は異なる。それには数多い内職希望者から、内職労働力がいっているの面において、産業界の生産の一翼をになっていることは事実である。

しかし、内職分野は依然として労働条件からみても、社会的にも不利な立場におかれている。今後更に内職行政を強力に推進することによって、一歩一歩着実に打開していき

きた

(愛知県内職公共職業補導所長)

農村婦人と内職

宮城県における

遠藤 博

私に与えられた課題は、「農村婦人と内職」というのであるが、時、たまたま某中央新聞の地方版に「電化、減収が生む、農家の主婦の内職がふえる」との五段抜きの見出しで「サラリーマン家庭の主婦のものとされていた「内職」を農家の主婦が奪いつつある。昨年の天候不順による作物の減収、機械化と電化で生み出されたヒマで農機具や冷蔵庫の支払代金のため、内職をしなければならぬ」「いびつ」な農家経済から生みだされたもので」とうさん出かせ

ぎ」「かあさん内職」という現象が起こってきた。」という内容の記事が目についた。

事実、本県内職補導所の窓口にも、農家の主婦個人はもちろん町村単位にした市役所・役場当局を初め、公民館・婦人団体または何々団体というような県内農村地帯よりの集団化した内職相談件数が目だって増えつつあることは否めない。

従ってこのテーマの目的を果たすために一応本県内の農家の現状からいわれる「とうさん出かせぎ」の線に最も近い農閑期における季節的、臨時的出稼労働者の実態がどうなっ

ているかについてふれ、最後に私なりの見解を述べてみたいと思う。

本県における世帯総数は約三四万四千世帯で、そのうち農家戸数は約一二万五千戸となっている、従ってこの農家一戸当たりの耕作反別は一・二ヘクタール、一戸当たりの平均家族数は五人強となっている。しかも本県の農家は殆んどが単作農業で、加えて兼業・零細農家が大部分を占めている現状で、農家収入だけでその生活を維持することは困難と思われる。

以上の実情から有史以来の豊作続きによる農家生活や農家経営の改善のための無計画な出費は、昨年の冷害による農業収入の激減によって、農閑期における季節労働者の出かせぎ急増と、家庭内職という問題を表面化するにいたつたのである。

本年二月末におけるこれら季節的臨時の出かせぎ労働者の数は約二万二千人(うち女子労働者は七千人弱)で、更にこれを県内外の就労状況についてみると、表1のとおりである。また、この就労者を産業別に大別すれば建設業一万三千人、食料品製造業五千人、農林水産業が千二百人弱である。

以上の数は公的機関において調査集計したものであるが、これらの調査より漏れた数を考えあわせると、その数は更に倍加するものと思われる。

ともあれ、本県農家の農業規模の観点からしても、これらの「とうさん出かせぎ」は別の面で大きく検討されねばならない問題であるが、同時にまた農閑期における農家の主婦の家庭内職も真剣に考えねばならない問題であろう。

しかしながら、当補導所も発足四年を迎え、この間農家の主婦に対する内職のあっ旋を幾度か試みたが、その殆んどが、失敗に終わり、今後の内職行政のありかたに苦慮していることも事実である。

一例を述べると、仙台市近郊の農村婦人に対して紙コップ貼りの単純作業で、しかも年間を通しての可及的永続性のある内職をあっ旋したが、僅か三、四か月で農繁時期とかちあい、生産皆無となり、自然解消という事態に直面したのである。もちろん、これが発注業者の計画生産に与え

た影響もまた甚大であつたことを見逃すことはできない。いずれにしても農村婦人に対する内職を考えるとき、農業経営といわゆる「農繁期」とかち合わない内職職種の撰択がより重要であることは誰しも考えることではあるが、本県の求人状況からして早急な解決は難

表 1 県内農業構造及び出稼労働者状況

職安 管括別	地形区分	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) 季節的出稼者数 () 内女子					
		総世帯数	農家戸数	(2)/(1)	耕地面積	同一戸 あたり	(7) 総 数	(8) (7)/(2)	(9) 県外 就労者	(10) (9)/(7)	(11) 県内 就労者	(12) (11)/(7)
仙 台	都市中央	126,784	19,688	15%	21,845.4 ha	1.10	277人 (86)	0.01	96人 (1)		181人 (85)	
石 巻	農, 沿岸部	36,422	12,917	35	14,998.9	1.16	3,331 (1,458)	0.25	975 (65)		2,356 (1,393)	
塩 釜	"	30,461	8,701	28	9,476.1	1.88	1,944 (1,050)	0.22	226 (34)		1,718 (1,016)	
古 川	農, 山間部	43,143	24,647	57	33,867.6	1.37	3,324 (1,088)	0.13	238 (19)		3,086 (1,069)	
大河原	"	23,336	13,851	59	13,620.4	0.98	3,695 (353)	0.26	541 (122)		3,154 (231)	
白 石	"	12,441	6,271	50	5,651.5	0.90	1,998 (836)	0.31	82 (15)		1,916 (821)	
築 館	"	23,196	13,440	57	16,593.8	1.23	3,196 (357)	0.23	903 (34)		2,293 (323)	
迫	"	19,976	13,679	68	17,450.5	1.27	1,984 (397)	0.14	1,157 (258)		827 (139)	
気仙沼	農, 沿岸部	13,877	4,948	35	2,896.2	0.58	1,608 (819)	0.32	312 (65)		1,296 (754)	
志津川	"	6,922	4,195	60	2,793.5	0.67	204 (140)	0.04	165 (129)		39 (11)	
女 川	山, 沿岸部	7,437	2,570	34	1,549.8	0.60	393 (159)	0.15	0		393 (159)	
計		343,995	124,907	36%	140,743.7 ha	1.12	21,954人 (6,743)	0.17	4,695人 (742)	21%	17,259人 (6,001)	78%

しい問題である。

特に本県の場合は生産県には縁遠く、新産業都市の建設計画の脚光をあびて近時ポツポツ県内各市町村に工場建設が進められつつあるが、これをもって農村婦人の内職を満たすことは不可能なことである。

因みに昭和三十六年一月の当所開所から四〇年二月までの事業所（製造業・卸売業）調査の結果は、調査総数二、五一五件に対し内職提供事業所数は五三七件で二一・三九％となる。しかもこれら提供事業所の殆んどが中小企業以下の零細企業で、求人数も僅少なものとなっている。幸い本県においては、一部地域であるが、市町村公民館（二五）・県公所関係（二）・市福祉事務所（一）の諸

機関が地元婦人団体等と提携して内職希望者の取まとめからグループの結成指導更に育成の面にいるまでの援助、協力によって内職の振興を図っているが、今後「農村婦人の内職」問題を強化するためには補導業務の広報活動と相俟って、内職提供事業所の理解と大幅な協力を希うと共に、町村産業経済振興のためにも民生行政における授産施設より高度化した幅の広い「内職センター」的なものを設置して、当該町村内における余暇活動力を結集して、「農村婦人の内職」に対する定着性を保持することが問題解決の一つの道であるとも考えられるのである。

（宮城県内職公共職業補導所長）

内職市場の広域化と求人開拓

——長崎県のはあい——

司 井 松 男

西の方海上遙かに深緑に映える五島の島々、元寇の昔、全島戦場と化したと伝えられる壱岐の島、その昔、とつ国への交通の要路であった対島など、点在する六〇〇余の島々は長崎県の四五％の面積を占めている。

海岸線の長さ三、六九一キロと全国第一位を誇る本県の海岸沿いに、北に南に、海を渡り島を縫い、内職をお世話しているが、県内求人とは年間七％程度で極めて少なく、大部分は県外求人（主として大阪・神戸）に

依存している。従って求人開拓が先

ず重要な課題となっている。

ところで、都市とその周辺に限られていた内職は次第に全国的規模と様相を変え、広域化している。補導所もまた年々増設され、内職に対する行政は東京・横浜・名古屋・京都・大阪・神戸の大都市はもとより全国津々浦々に伸びようとしている。労働者の求人難の影響もあって、発注業者は地方へ地方へとその内職市場を拡げ、新しい地帯に期待を寄せている。内職発注源に連ればそれな

し、また職種決定にも自ら限界が生じてくる。本県では職種決定の基本事項として次の六項を考えている。

- 1 事業所の信用度が高いこと。
- 2 少なくとも一〇〇人以上の内職者を吸収し得るものであること。
- 3 技術補導期間は特に長期に亘らず、なるべく幅広い年齢層の内職者が従事しうる職種であること。
- 4 器具・器材費はなるべく少額で済むこと。
- 5 デザイン変更はひん繁でないこと。
- 6 工賃は中位程度のもので、時間当たり三〇円以上のものであること。

右の諸点を考慮し、求人開拓となる訳であるが、先ず大略の職種を決定し（例えばミシン仕事、編みもの等）、商工名録によって目ぼしい事業所をチェックし、同業組合名簿をつくり、必要事項を記入した依頼状を関係先あて発送した上で、現地（当県の場合は大阪）へ出張する。出張した当補導所の職員は当県の大坂事務所に行き、そこで情報交換、打合わせを行ない、さらに現地大阪補導所にも行き事業所名簿を閲覧し、業界事情を聴き、時には紹介を受け、

- 1 材料及び製品の輸送日数がかかるり過ぎる。（長崎—大阪間は普通貨物便で往復約二週間）
- 2 連絡に円滑を欠き、経費がかかる。このためデザイン変更、職種変更は度々は出来ない。
- 3 発注業者は、その経費軽減のため大きなグループと大量生産を要求するが、現実にはなかなか困難である。

これらの問題点は、その程度によって内職工賃その他の条件に影響

また必要のある場合は同業組合にも訪れて業界事情を聞き、物産館や貿易相談所などにも足を運び、参考事項を聞き、漸くにして目指す相手にご対面となる。さてここで、

- 1 一時間当たりの工賃はどうか。
 - 2 製品資材の運搬費の負担者と単位当たりの運搬費、及び荷造り諸経費の所要額はどうか。
 - 3 年間継続して内職を提供出来るか。中断時期があれば、その期間はどうか。
 - 4 納期とその弾力性及び実質作業期間はどうか。
 - 5 技術程度はどうか。
 - 6 デザイン変更の都度技術補導を要するか。要する場合の経費負担者は誰か。
 - 7 最低発注数量とその伸び率はどうか。
- 等を協議し、資本金・従業員数・創立時期・取引銀行・系列・納品先などを聴取しながら、次のことにも留意する。
- 1 事業所内の空気。
 - 2 従業員の定着または移動状況、職員の勤務状況と職員数、及び店構え、設備の状況。
 - 3 従前及び現在の内職発注先はど

こか。発注するのは経営規模の拡大か、それとも変更か。

これらを総合判断し、且つ興信所の調査報告等をみて求人事業所として決定するが、求人開拓は単に仕事をみつければそれでよいというものではなく、条件が良く信用のある

事業所を開拓するところに重点がある。内職市場が広域化し、遠隔地に

おける求人開拓が必要となっている現在、これに伴って補導所の任務も重くなってきた。ここに補導所の悩みと難しさもある。

(長崎県内職公共職業補導所長)

神奈川県の内職グループ

福田 さと子

内職公共職業補導所で求職希望者をあつ旋するには、事業所へ直接一人一人あつ旋する場合と、内職希望者を地域的にまとめて、グループあつ旋を行なう場合とに分かれる。

個々のあつ旋の場合は、あらかじめ求人事業所と補導所とでその仕事の工賃単価、支払方法、資材・製品の運搬、納期、その他の諸条件について、話し合いと指導をすませ、これを確認してから、希望者があるごとにこの条件を説明して、納得がゆけば、あつ旋状によって紹介するのであるが、求人数はあまり多くなく、

方法は即時紹介であるので、こちらの技術講習は殆んど行なわれな

が求人事業所に近いことが第一の条件であることは云うまでもない。

*グループあつ旋

これに対して、グループあつ旋というあつ旋の方法がある。多数の内職者を必要とするところが多い。また内職希望者としても同様で、一人一人が事業所と直接に接渉するより面倒がないし、条件も有利に整うた

め、このグループ制を希望する者が多い。当所ではその殆んど九〇%までがグループあつ旋で行なわれてい

*グループのまとめかた

窓口に現われる、又は電話・文書等での求職希望者を地域的に分類しておき、求人があることにあつ旋するのであるが、この場合まとめようとする地域の会場を使用して講習を行なう。そこで皆初めて顔を合わせるのであるが、すでに補導所に登録されている内職希望者、講師、求人、事業所、補導所、それに、その日の講習を知った近くの希望者も加わって、初めて逢った人たちは思えない、にぎやかさは壮観である。この席で講習が行なわれることはもちろん、工賃、その他仕事に関する諸条件が三者立会い(内職者・事業所・補導所)の上で約束される。このように、グループの場合は明確に内職諸条件が示されるので内職者は安心して仕事が出来ると大いによろこび、信頼するわけである。

このように、神奈川の内職希望者のグループは、一人一人が地域的に集団となつたものを云い、決して既成の団体をグループとしないうところに特徴をもっているのである。この集団はあくまで内職を希望することが目的である人のあつまりで、いささかも他の目的を含まないことが条件である。

*グループリーダー

講習ではじめて顔を合わせた未知の人々であるから、この中からグループリーダーを選ぶことはずいぶん困難なことであるが、とにかくこの中から「私の選んだ人」、これがリーダーである。

この人選について私は、まず何より親切そうな人を貴ぶ。理想を云えば、親切で、奉仕心に富んだ、統率力のある手先の器用な等々、そんな人がそうずらに居るものではないのに……。現在のリーダーは、皆それぞれ良いところを持った人たちがかりである。当初のリーダーに人を得たおかげで、新人リーダーがこれを見習うため、新人の皆さんが仕事に馴れる頃には、私の要求する人々が誕生してくれる。

*山ゆり会誕生

このようにして幾多のグループが誕生していくが又去っても行く。補導所のきびしい指導がうとうとしもの、パートタイマーに転向してしまふもの、地理的に遠すぎて補導所との連絡がつきにくいもの、その理由はさまざまであるが、結果は同じ「去って行く」のである。しかし私は今日もまたグループづくり、否グループによる仕事のあつたを行な

うために地域に人を集めて講習にはげんでいる。

リーダーに事故があるたびに、グループの内職に支障があつて良いものだろうか。私の責任はこのグループ員にこそおくべきであると私は考える。しかし又も、つまづく。そして又同じことを繰返す。補導所を信頼し、内職を明るく、好条件にしよう、グループのお世話に尽くしておられる人々を目の前にして、私は考え続けた。そうだ内職者の組織をつくるように働きかけよう。指導力と熱意のリーダーの人たちだからきつとうまく組織作りをして運営されるだろう。内職者が弱いというのは組織を持たないからだし、又内職者自身も教養と技術を身につけて自己の向上を計らねばならない。弱い内職者とはいへ、こうして一人一人が手をとり合つて歩き出したなら、この一補導所の内職従事者による小さな組織が、いつかは内職者全体のものとなり、幸福となる日がくるであろう。そのいつかの日をねがつてやってみよう。天をこがす程の大きな火も、鉄を溶かす溶鉱炉の炎も、それは、小さな小さな、そよとした風にもゆらぐ小さな灯の集まりではなからうか。私はそう考える。

そして、この悲願をこめて、昭和三十八年十一月十四日、内職従事者ばかりの親睦団体「山ゆり会」は、箱根湯本の県立観光会館において誕生したのである。金山燃ゆる紅葉の錦にかざられる中で労働省婦人少年局谷野局長はじめ多数来賓御列席のもとに「県花山ゆり」の名をそのまま山ゆり会は誕生したのである。暖かい目に見守られ、多くの人々の祝福をうけてここに力強い第一歩をふみ出したのである。

グループは地域的にそれぞれ分かれていても、この会により一本とな

って親しんでいる。お互い同志のたすけ合いやつきあいは納期のせまつた仕事の手伝いばかりではない。病人のある家庭から子供をあずかったり、一緒に摘草に出かけたり、ほほえましいつき合いを重ねている。会の運営も見事に自治的に行なわれ、会員同士横の連絡をとりながら、建設的な運営が行なわれている。まことに見事に百人の一步前進が、内職者の夜明けを告げるが如き足音で、今日も力強い歩みをはこんでいるのである。

(神奈川県立内職公共職業補導所長)

都会の新しい内職

—兵庫県の新職種—

小山 正比子

都会の新しい内職という問題については、いろいろの観点から論ずることが可能であるが、ここでは主として、新しい内職の職種という観点から論ずることにしたい。

昭和三十年から三十六年にかけての、いわゆる神武景気、岩戸景気と呼ばれる高度成長経済は、経済の各分野における機械化、設備投資、新

技術の導入等による年率二〇%に近い国民総生産の向上とおびただしい新製品群の出現をもたらした。これは当然のことながら、内職々種にも種々の影響を与えずには置かなかつたのである。まず第一に高度の機械化による内職分野の縮小である。

たとえば、内職の大きな分野を占めている布帛・メリヤス製造業等の

関係において、ボタン付け、穴かがり等の内職は、特殊ミシンの出現によって、ほとんど姿を消している。

第二は、低工賃の後進国において内職製品が生産されはじめたことである。たとえばクリスマスデコレーション・造花等の対米輸出品は、香港において生産されだしてから、日本の内職市場の重大な脅威となっているし、仙頭刺しゅうの名で、ブラウス刺しゅうのみならず、ブラウス製造の全工程が、該地で低価格で生産され、内地業者の頭痛のたねになりはじめている。同様の事例は今後韓国・台湾等においても、起こるのもそう遠いことではあるまい。

つぎに、他の面についていえば、成長産業の三本柱といわれる電気機器工業・自動車工業・化学工業に関連するもの、または消費ブーム等に関連した新しい内職の出現である。

◇ 都会の新しい内職

(一) 電気機器工業製品関係

電気部品のコイル及び仕上作業、トースターヒーターのプレス作業、マイク組立、捲線作業、リモコンスイッチのプレス作業、ヒーター組立、配線作業、サーモスタット部品の組立、電気釜ヒーターのプレス、捲線

作業、トランジスタ用のトランスのコアツメのバンド掛等。

以上の内職は概ね時間当たり三〇円〜五〇円、一日当たり二〇〇円〜三五〇円の工賃である。特に対米輸出専門のパーツメーカーの多い京浜地区においては自動停止捲線機の発明及び分業によって一日一、〇〇〇円くらいになる内職の出現したのは注目に価する。

(二) 化学工業製品関係

ビニール製洋服カバーのミシン縫い(輸出向)、ビニールバックの手編み、ビニール袋加工、小児用ビニール製の折たたみ袋入れ(輸出向)、ビニール製楽器ケースミシン縫い、各種ビニール製品バリ取り、着色プラスチック、ラジオダイヤル目盛の着色、ナイロン靴下補修等。

以上の内職は概ね時間当たり四〇円前後、一日三〇〇円程度になる。

(三) 自動車工業関係

自動車関係については、メーカーの数が少なく、その関連内職は、工場周辺に限られているようであるが、それでも一般的に都会地の内職として内職市場に出ているものとしては、つぎのようなものがある。

シートのミシン縫い、ハンドルの

ゴムのバリ取り、窓ガラスのゴミ取り(毛)、スプリングシャックル、簾製の補助椅子、マスコット人形造り。

(四) 事務的内職

謄写原紙切り、自動車所有者リスト作成、邦文タイプ、テストの採点等。

(五) 消費ブーム関係その他

世界的ニッティングブームによる生糸機械編み、各種アクセサリ加工、和裁ミシン加工、貝細工、LPガスコックの組立、各種ビニール包装(小売用)、豪華ブラウス編み(レース及び毛糸編み)、カメラケース縫製、ふち貼り、電気機関車のレール組立(玩具)、ミシン刺しゅう、カシミヤ及びモヘヤのショール編み。紙パンティミシン縫い、模造果実(輸出向)、ワッペン組合わせ、電話架線部品組立等。

この分野に属するものは二、三を除いては、概ね一日三〇〇円前後になる。特にLPガスコック組立は一日一、〇〇〇円になるようである。

◇ 新しい内職の特徴

機械工業製品の部品生産への内職の進出の傾向が目立っている。このことは、内職者の近代工業への生産

参加ということとなり、従来にくらべて比較的高い工賃の内職が多くなってきた。

一般的にいうと、前述した通り新しい内職工賃は平均して一時間当たり四〇円〜五〇円で従来の内職工賃とくらべ比較的高いものが多い。

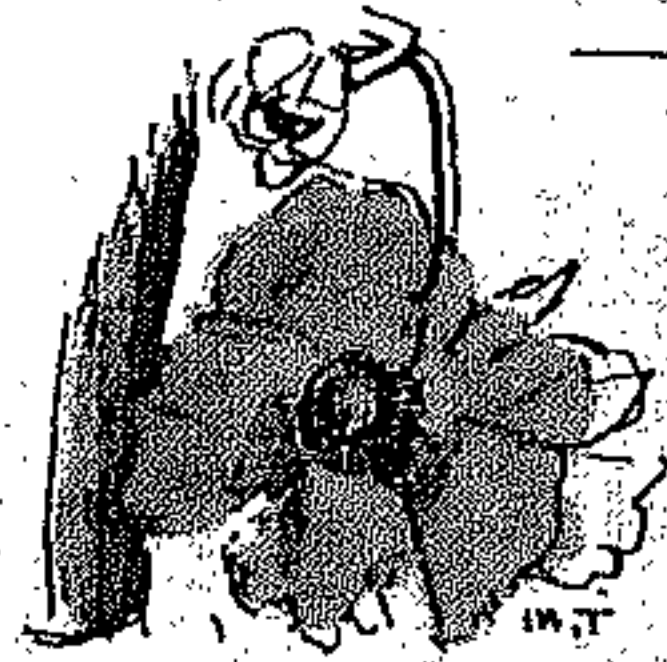
特に機械化、分業の進んだもので、同一会社で工場生産と同時に内職分野にも出している場合は、生産が需要に追いつかず(好況)、人手不足から内職に出している場合が多いから、一時心配されたような、内職工賃が工場賃金の足をひっぱるような懸念は殆んどみられず、逆に内職工賃が工場賃金に近い処まで引き上げられる傾向すら見られる。事実前述のように一日一、〇〇〇円内職がすでに実現しているのである。

このように経済界のはげしい変遷に対応して、内職職種も時代とともに移り変っていく傾向にあるので、この動向を敏感にうけとめ、よりよい条件のもとに安定した内職をあっせんするよう、あかるい希望をもって内職補導事業の開拓に専念しているのである。

(兵庫県内職公共職業補導所長)

内職考

——封建時代の内職——



吉田 隆

私は内職補導所の仕事に携わるようになって、日本における内職の歴史というものに興味を持つようになった。そしていろいろな文献をあさり、「内職考」なるものを補導所の機関紙に毎号掲載してきた。本稿では、私の研究の中から、封建時代の内職を中心に、現在の内職との関連などを記してみる。文中、遠藤元男氏著「職人の歴史」、林屋辰三郎氏著「町衆」などから引用あるいは参考にさせていただいたことをおことわりしておく。

一、職人と内職の原初形態

班田制が崩壊し、それに変わって発達した荘園制もまた解体する頃（今から約六百年前）、「職人」という言葉が、「シキニン」と読まれ、公文・政所・専当・

別当などの庄の役人を指称していたところから変化して、一般的な意味での職業をもつものを「シヨクニン」（職人）という使い方に変わったのである。そして、今日のように、手工業の従事者だけを職人「シヨクニン」と指称するようになったのは、十六世紀、戦国時代に入ってからだとされている。

「職人」という文字の使用の、このような変化は、手工業者が増大した結果を示すものとされ、その増大は、農民からの派生によるものとされている。農民は最近においても都市生活者に比して自給自足的に生活しているが、商品市場のなかった時代にあつては、一切の生活資材を自家生産によって賄い、主家に対して、農産物以外の生産物である生活用品や労役までも供出していたのである。家の建築、鍋・釜の製作、木器・土器の製作も行なっていたのに違いない。それらが次第にそれぞれの専門に分化独立し、農地から分離し、農民でなくなり、「賃仕事」に専念する専門の職人となっていたわけである。

貴人の家を建てる大工職（番匠）、鍋・釜・武器等を生産する鍛冶職等は、専ら防備のため、農民の自家生産を禁止して、特定の職人が特許を受けて、独占的に生産販売させられたものである。桶縛（桶結）・畳差（畳指）・洗濯士・女房公事・鬚簪作・大鋸引・屋根葺・銀屋・塗師・壁塗・銀細工・石切・松皮葺・刀

磨・針磨・鏡磨・玉磨・鍔物師・銅細工・薄打・紺掻・白いもの売・白布売・帯売・直垂売・袴売・畳紙売・菓売・煎物売・火鉢売り・紅粉解・紙漉・深草（土器作）・瓦焼・絞織・機織・縫物師・組師・松物師・数珠引・車作・足駄作・櫛挽・念珠引・弓つくり・鞘巻きり・鏡細工・銀細工・基目くり・仏師・烏帽子折・鞍細工・貝磨・唐紙師・冠師・鞆括・沓造・経師・摺師・絵師等が、鎌倉・室町時代の職人とされている。

これらの職人は、自分は材料をもたず、注文者（顧客）から注文とともに与えられた材料に、加工・製作を加え、その労力に対して報酬——これを「手間」と

か「手間賃」と呼んでいたそうであるが、これは、今でも俗に使用している呼び方である——を得ていたのである。製作や加工に必要な道具や仕事場は、もっているが、材料の提供を受けなければ、手工的生産はできないということと、注文者からの制約に服し、これに特定の従属関係におかれてしまつて、対等の関係には立てなかったというものである。今日の「内職」は、まさに、これと全く同型である。

これによって、ここに初めて、土地と農地を離れて、手工技術「腕」と道具だけでなく生活できる道が、農民や街の人に関わったわけである。その萌芽的形態は、既に九世紀に見られるが、十三世紀の鎌倉時代以後に全面的に発展したもの

とされているが、手工業者「職人」の原初形態が、ここに形成され、そして、それが更に、今日の「内職」の原初形態でもあったことは、注目に値する事実と言わねばならない。しかも、この「賃仕事」型態は、鎌倉・室町・戦国・江戸の各時代を通じ、約五世紀の長期間にわたる日本の基本的な手工業的生産様式であったのである。そのみではなく、封建制度を打破した明治以後においても、又、大正時代、そして、昭和の戦前・戦後を通じ、今日においても、全く、そのままの型態で、依然として一部の生産が継続されている。

「賃仕事」には二種類あつて、その一つは、仕事のある家に泊まりこんで仕事をする場合で、これを「出職」（でじょく）と言っていた。これは出稼の一種であり、今日の僻地の農民が家を離れ、妻子を郷里において都会で労働しているのと類似している。もう一つは、自宅の一部や自分の仕事場をもつていて、注文者の材料に加工して手間賃を得る型で、これを「居職」（いじょく）と称していた。この型こそ、まさに今日の「内職」である。

「賃仕事」職人が次第に独立し増大して行く一面、商品を販売する市場が、各地に拡大され、京都・鎌倉という都市のほか、港町・門前町・城下町という新興都市が発展し、商業はますます活発になり、商人とともに職人の世界は急速に

ひろまっていたのが、鎌倉・室町時代の状況であった。(以上、遠藤元男氏著「職人の歴史」を参考とした)

二、史上最初の内職

「後崇光院(貞成親王)後花園天皇の御尊父」の「看聞日記」応永二六年(今から五四六年前)六月二三日の条に、武家の近習関口某の若党が「本結」を商売し、それを誂えた三条大納言の青侍と一条室町で喧嘩争論に及んだ話が出ているが、この若党のような陪臣の下人は、元結商売のような内職でもしなければ、家計がなりたたなかったのである」と中央公論社刊・林屋辰三郎氏著「町衆」七五頁に記述されているが、実は、これが史上最初の内職の記録と思われる。この事実のあった年は称光天皇・足利義持が將軍になった翌年のことであって、義持は十歳、前將軍義満は三十八歳で、大政大臣として健在で、政治の実権を掌握し、その二年後には、百万貫(一貫で米一石に相当)の巨費を投じて、北山に金閣寺(鹿苑寺)を建て、室町幕府の名称のこりとなった室町の花の御所を義持に譲って、応永五年四月、ここに移り、すべての政治をこで行なった。大風・飢饉・悪病流行・土一揆続発等々で、京の町は、後年の江戸市同様に痛めつけられていた上に、生活は派手に流れ、武士もみやびやかな公卿風の衣装・風習をまねるということ、京の市内に生活する下層

武士が、内職・副業を行なわざるを得なかったのである。

物の生産・販売は、職人(商人をも含む)兼業者も出て来ていたに限り、彼等はそれぞれ「座」を形成して独占を図っていたので、外部の者が生産・販売にたずさわることは困難であった。しかし、いろいろの災厄にあつて独占の実効は、時によって失われたのであつて、その間隙を縫って、内職としての生産・販売が行なわれたのである。堂々と天下の往来で喧嘩をしていることは、その独占権のゆるんでいることを示すものであり、内密で行なわれるべきものが大声で叫ばれ、争われているおかしさが日記に記録されることとなったものである。

三、貴族の内職

この後約五〇年、応仁の乱が発生して、京の街は戦火の街となり、洛中洛外の公卿門跡が悉く武士以下の歩卒にすぎない足軽どものために焼き払われ、生活状態が困難になり、公卿も何か自分の家業によって生活する道を考えるようになって、皇室から家業(本職)として承認されたものを、一般に伝授して、奥伝の認証を与えて生活の資を得ることとした。陰陽道・土御門家、歌道・二条家・冷泉家、経学・清原家、曆法・安部家・加茂家、神道・吉田家ということになっていて、それぞれの伝授を受けないものは正しくないものとして、大名でも処断され

先のことである。このような上層以外の人々のなかには、中納言の官位のある公卿が乞食になりはて、あるいは、閑白家が、冬の寒さを防ぐだけの着物がなかった等という事実もあり、地方の領地をたよって「都落ち」されたり、あらゆる「内職」を行なったりしたということである。「貴族の内職」として史上有名な事実とされているのが以上のものであるが、これは、その戦国・徳川時代の長い期間中、継続されていた「貴族の宿命」でもあったようである。

四、皇室の衰微

織田信長が誕生した天文三年頃から、彼が元服する十五歳くらいまでの間が皇室の最も衰微した頃とされているが、御即位礼資にも不自由され、親王の御養育にも事欠かれたのである。後年、新井白石が將軍に「皇子皇女御出家廃止の獻議」を行なつて、閑院宮家の創立をみられた事蹟に徴しても、その事がうかがわれる。東山天皇が太子に立たれた時、そのために靈元天皇の一宮であられる済真親王は出家されることとなり、使者が迎えに行ったところ一宮にはそれを嫌つて、障子にとりついて悲嘆されたという痛ましい事実が直面されたことから、東山天皇がその御子秀宮や八十姫の将来を案ぜられたのも尤もの事と思われるが、上田万年博士が「一之で見ると、白石は、早くから皇室の御出家を以て、皇室の衰

微であるとして悲んで居ったのである」といわれたように、この秘話が白石の胸に迫るところがあったとも考え得られる。(宮崎道生氏著「折たく柴の記釈義」二四頁)

五、代金仕事・商品生産制

仕事場や道具をもっている「職人」が、多少の原料品を持っていて、それを製品として加工したり製作して、注文客や一般の人に、商品として一定の価格で売却するつまり、代金を要求して、出来上がった品物を販売するということがあるが、これは「代金仕事」といい、「賃仕事」から更に一段と進展した型態とされているものである。

これは職人が農業というものから完全に独立して行く過程であり、注文生産(賃仕事)から商品生産へと進展した姿で、手工業的生産様式に新機軸をもたらしたものである。注文生産・賃仕事・副業・内職という型態から商品生産・代金仕事・専業・下請という型態に転化したものであり、今日、民法或いは商法に予定され規定されている請負契約(委託契約)というものは、この場合における下請生産であつて、賃仕事・内職という古い型態の生産体制は、今日の法制下に予定されていない、それは死滅すべき契約型態と期待されていたものであると考えられるのである。仮りに生存している(以下ページ中につづく)

三 生活周期の計量的分析

1 分析の方法

生活周期の変化を量的に把握するためには、

平均寿命はもちろん、結婚年齢、出生児数、出生間隔、出産年齢等に関する詳細な統計が必要であり、また生活

構造の機能的分析を可能にする資料も望まれる。前者について

では、国勢調査、人口動態調査、出産力調査等による人口統計資料がかなり整備されているが、

後者については、整備された統計的資料の入手はなかなか困難である。本稿においては、人口統計を中心的な資料として用いて、生活周期の基礎的パターンを考察し、さらにいくつかの生活時間調査資料を用いて、生活周期の機能的側面からの考察を試みることをとする。



婦人の生活周期についての試論 (3)

高橋展子

これらのデータは、本来、時系的に観察することによって、生活周期の変化の長期的展望が得られるものであるが、同時に、わが国の場合は、家族類型による生活様式の差異がかなり明瞭に存在し、またそれらの類型の間に一種の向上運動が存在すると考えられ、それがとりもなをさず家族変動の大きな方向を示すという意味で、家族類型別のデータの静止的観測も有用度は低くないといえよう。

考察に当たっては、まず婦人の生活周期を縦断的・期間的にとらえて、基礎的パターンを観察し、ついで横断的、機能的な分析を試みることをとする。

2 基礎的パターンの観察

(1) 前提

ここで考察の対象として中心的な重点をおくのは、はじめにのべたように、婦人の生活周期のうち、子女養育期間及び中年期段階であるが、人口動態の統計的把握を生活周期という多量とも社会的な概念と結びつけるためには、養育期間と子女の存在との相関について考察する必要がある。すなわち人口統計は、出産年齢や児童数を示すことはできるが、それが直ちに子女養育期間をあらわすものではない。論理学的条件方式をかりるなら、子女の存在は養育機能にとって必要条件であるが、子女の存在にとつて養育機能は十分条件にすぎない。すなわち子女が存在しなければ養育機能はあり得ないが、子女が存在しても(母親の)養育機能は必ずしも存在するとはいえない(たとえば児童

の養育がすべて家庭外の施設によって行なわれる社会や、使用人その他母親以外の者に委せられる階層等を考えてみればよい)。したがって人口統計から数量的に考察しうることに限界があつて、養育段階の子女のいない時期については明らかに養育期間以外とすることができ、養育段階の子女のいる期間をすべて生活周期の上の子女養育期間とすることは、厳密には不正確である。前号の第4図についていえば、人口統計から十分に求めうるのは、K曲線の下限(①)のみである。

しかし、大多数の社会において、また大部分の階層において、子供の存在が養育機能の存在にとつてかなり強い条件となっていることは疑いのないところであり、巨視的な観察においては、子女の存在と婦人の養育機能とはかなり高い相関をもつと考えてよいだろう。したがって人口統計から子女養育期間を推定することはおおむね許されよう。とくに同一社会や同一人口集団における、時系的比較、横断的比較においては有用度はかなり高いものと考えられよう。

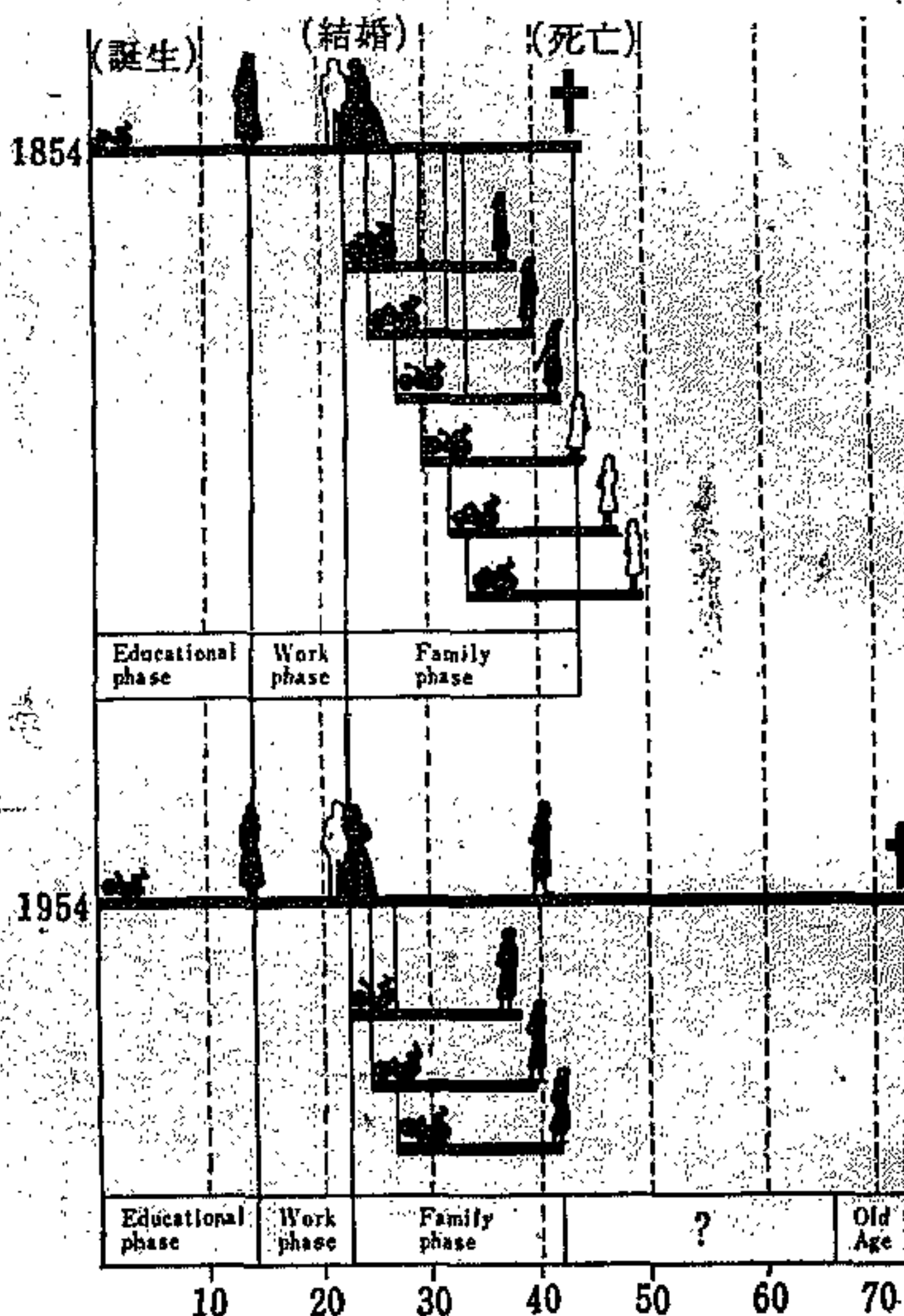
以下の分析は右のことを前提とし、また限界とするものである。

(2) 図式化について

観察を容易にするために、生活周期を図式化してみることにする。

まず前にあげたアルヴァ・ミルダールとヴィオラ・クラインの共著「婦人の二つの役割」に、興味深い図が画かれているので借用する。(第8図) この図は、西欧四か国(イギリス・フランス・

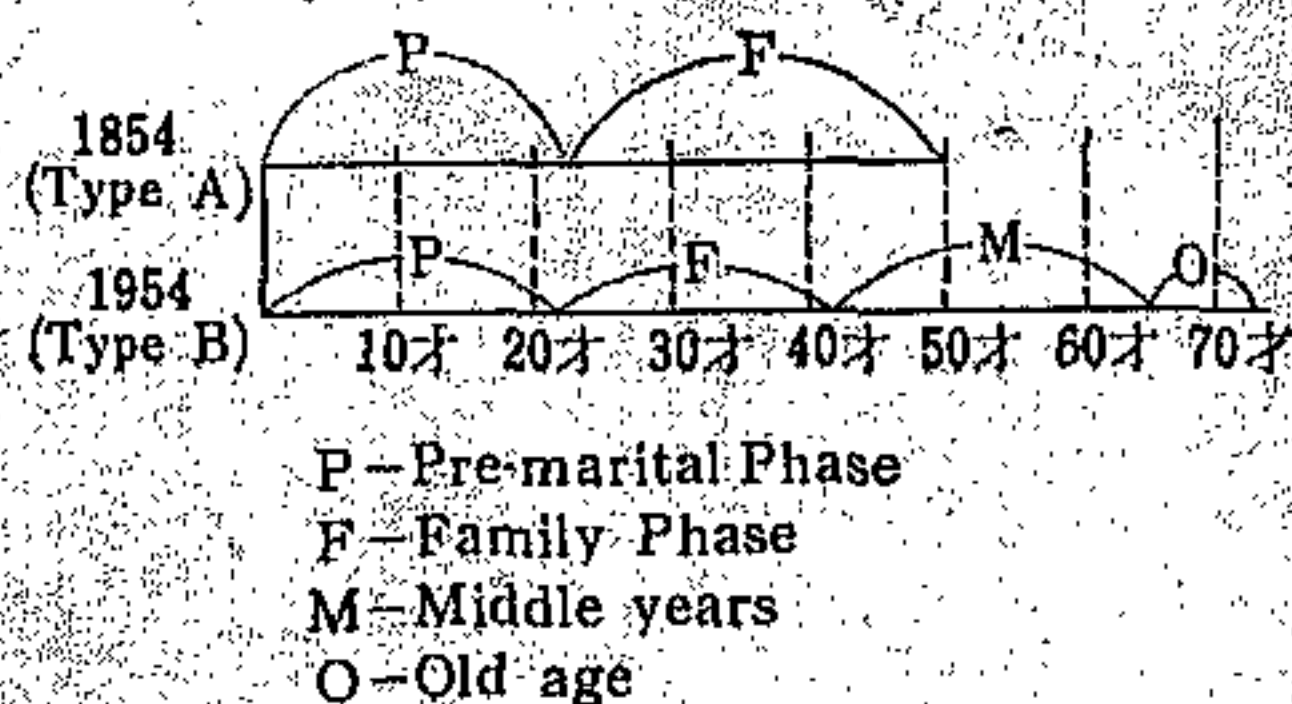
第8図 A Woman's Normal Life Span



(注) () 内は筆者

(Woman's Two Roles, p. 21)

第9図 A Woman's Normal Life Span



く、MとOとい
う新たな周期段
階が加わってい
る。
すなわち、
L = P + F + ...
タイプA
L = P + F +
M + O + ...
タイプB
である(Lは全
生涯の長さを示
す)。

スウェーデン・アメリカ)における婦人の生活
周期について、一八五四年と一九五四年を比較
して象徴的に画いたものである。

この図においては、教育的時期や就労期間
を、百年前と現代と全く同じ長さになっている
点など、計量的にはかなりラフなものといえよ
うが、しかし著者達の関心は、むしろ婦人の生
活周期の後半部分にあるものとして、前半部分
の省略は看過してもよいだろう。後半部分をみ
れば、百年前の生活は、子女養育期(Family
Phase)のみであり、しかもそれを終了せずに
死亡しているのであるが、一九五四年において
は、婦人は四十歳頃にファミリーフェイズを終
わり、三十余年の余命が残されている。そのう
ち六十五歳以後は老齢期として除外しても、約

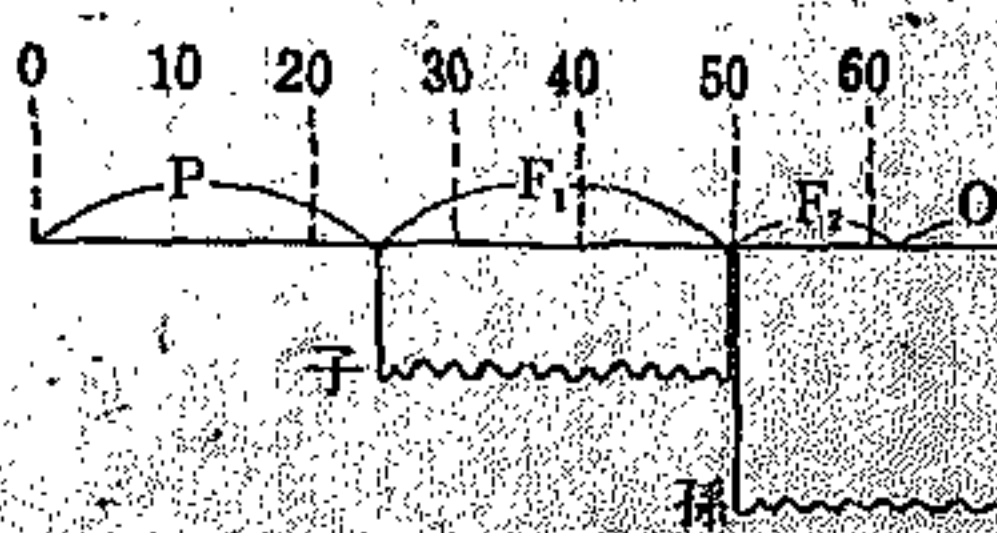
二十五年の活動期間(図における「?」の部分)が残
されている。

つぎにこの図を単純に図式化してみよう。ま
ず、本稿は婦人の生活周期のうち結婚後の生活
段階を中心課題としているものであるから、結
婚前の段階はP (Pre-marital Phase) として
一つの段階区分にすることとする。つぎに Fa
mily phase はFで表わす。PとFとの間には
本来は「結婚後無子期」が入るはずであるが、第
8図に従って省略し、出産期待期間としてFに
含める。第8図の「?」の区分をM (Middle
years—中年期)とし、老齢期はOで示す。以
上により第8図は第9図のように表示される。
第9図におけるタイプAとタイプBを比較す
ると、タイプBはタイプAの単なる延長ではな

タイプAは前近代的生活周期を、タイプBは
近代的生活周期を象徴するものといえよう。
ところで、タイプAもタイプBともに単純
な一代家族における婦人の生活周期である。わ
が国の伝統的な直系家族における婦人の生活周
期は、また異なる図式を必要としよう。すなわ
ち直系家族においては、婦人自らの子女の養育
機能を終了せず、同居する直系の孫の養育にか
なりの程度に従事するという意味で、母性的機
能を継続あるいは反覆すると思われること
は、前にものべたところである。

第10図は以上の考えを図示したものである
が、ここでは各時間を区分する年齢は任意的な
ものである。またOの段階はあってもなくても
よい。これをタイプCとする。タイプCにおい
ては、理念型としてはMの段階は殆ど存在しな
いが、しかし、それは(F)の数値によって左右さ

第10図 伝統的直系家族における婦人の生活周期



~~~~~はFの機能上の対象

れる。式で表わせば、  

$$L = P + F_1 + F_2 + F_3 + O$$
 ここで一般に婦人の生活周期を表わすものとして、  

$$L = P + F_1 + F_2 + F_3 + O \dots (式1)$$

を設けられよう。そしてこの式の各項目により、特定人口集団における婦人の生活周期の型を計量的に示すことができよう（前記タイプAにおいてはM及びOがゼロであると考えればよい）。

(3) 数字のあてはめ

(式1)の各項に挿入すべき数字を考えてみよう。ここでは人口コーホートによる数字はとらず、一時点における静止的な人口動態統計を用いることとする。

まずLには特定人口集団における平均寿命を、Pには平均結婚年齢をあてることができよう。Oは(1-R)とし、Rに老齢期開始年齢をあてる。Rは常数であって、特定社会の制度や通念によって決定される（前掲のホルの区分では六十五歳、ミルダルおよびクラインも同様である。日本では、老齢年金受給資格年齢であれば、厚生年金保険法では五十五歳、老齢年金

制度においては七十歳である。なお人口統計において人口老齢化にふれる場合に用いられる老人人口の国際的概念は、六十歳以上となっている）。

つぎにFであるが、これは Family phase の概念をどのように設定するか、どのように算定するかによって、その価が変化する。ファミリーフェイズの考え方について、再びミルダルとクラインに求めるなら、「最後の（三人目の）子供の生まれるのは結婚後六年目である。もしも最後の子供が九歳に達するまでの間はフルタイムの監督が必要であるとするならば、積極的な母性的期間 (active motherhood) は十五年となる。平均的婦人はその時およそ四十歳ということになる。（結婚年齢を二十五歳として）。末子が十五歳になるまで母親が必要であるとすると、この時期は四十六歳となる。また最初の子供の生まれるまでは職業を捨てる必要はなく、末子が学校に入れば、再び職業につく」とすれば、フルタイムの母性期間は約十年となる。」とのべている(注二)。

これによれば、ファミリーフェイズは、積極的母性期間と同義語で、この期間の終了時期に末子六歳(入学)、九歳、十五歳と三つの数字があげられている。

一般に西欧社会では末子学齢前のみを積極的母性期間と数える傾向が強い。米国では、結婚や出産のために退職した婦人労働者の大半は末子の入学とともに再び労働市場に戻ると推定されておられ(注二)、また「アメリカの既婚婦人の

半数は二十六年十か月に末子を生む。したがって末子が小学校に入る時、母親は三十二歳であり、事実上婦人の中年期は三十二歳に開始する。」とも言っている(注三)。

ともあれ、一応、結婚から末子六歳乃至十五歳までの期間を、ファミリーフェイズとみることにする。すなわち、  

$$F_1 = A + (6 \sim 15)$$

$$F_2 = A + (6 \sim 15)$$

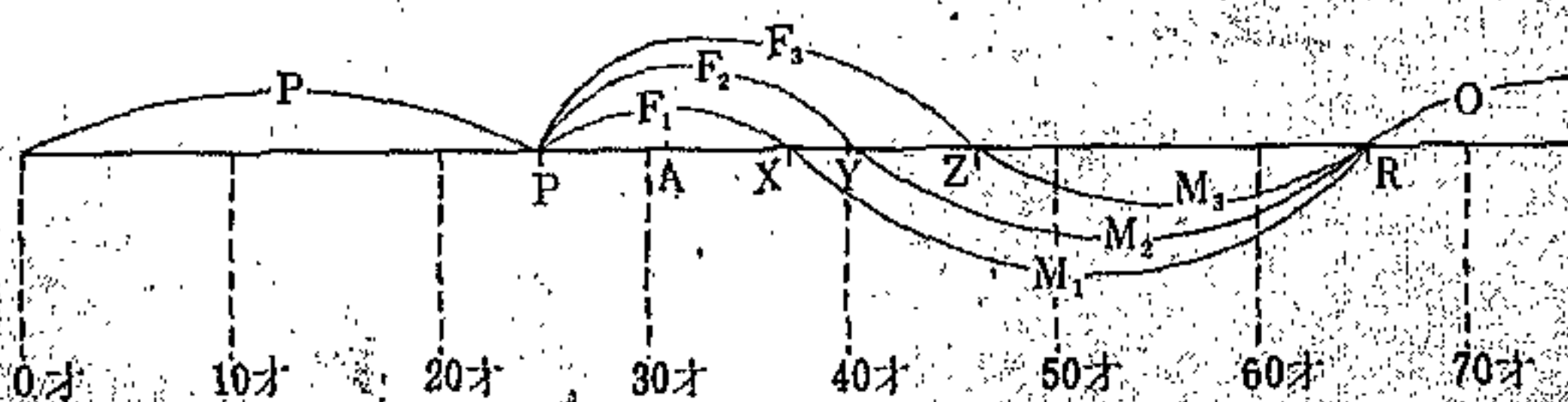
$$F_3 = A + (6 \sim 15)$$
 となる。末子出生時の母親の年齢を求めてこれをAとすると、  

$$F_1 = A + (6 \sim 15)$$

$$F_2 = A + (6 \sim 15)$$

$$F_3 = A + (6 \sim 15)$$
 となる。末子六歳における母親の年齢をX<sub>1</sub>、末子十五歳の場合をX<sub>2</sub>とし、中間の一時点をX<sub>3</sub>とすれば、FはF<sub>1</sub>、F<sub>2</sub>、F<sub>3</sub>の三つの価をもつことになる。

第11図 婦人の近代的生活周期



つぎにMは、  

$$M = R - (P + F)$$

$$M = R - (P + F)$$

$$M = R - (P + F)$$
 で、Fと補足的な関係にあるから、Fの三つの価に対応してM<sub>1</sub>、M<sub>2</sub>、M<sub>3</sub>が生まれる。以上の関係を、前掲

ミルダール、クラインの数字を用いて例示すれば第11図のようになる。

ここに、 $P=25$ ,  $A=P+6$  であるから、  
(式2) から  $F_1=12$ 年,  $F_2=15$ 年,  $F_3=21$ 年となる。

また、 $R=65$  であるから、(式3) から、  
 $M_1=28$ 年,  $M_2=25$ 年,  $M_3=19$ 年 となる。  
すなわちFの三つの値に対応して十九年乃至三十八年に及ぶM(中年期)の年数が得られる。

かりに(II)の場合をL(a)とあらわし、  
以下P、F、M、Oについても同様に表わすと  
とすれば第11図は次のようになる。

$$L(72) = P(25) + F(12 \sim 21) + M(28 \sim 19) + O(7)$$

これはミルダール及びクラインによる、現代における婦人の生活周期の理念型(前掲タイプB)のパターンといえよう。

(15ページよりつづ)

も、至極く軽微な質量であって、問題となるに足りないものと推定されていたのではなからうか。今日のようない「内職ブーム」が内職従事世帯百五十万という膨大な数量を生み出し、なお、その増大を停止しないというような現象が、技術革新・オートメ化方式時代の頂点の時点に発現するなどは、何人も予測し得なかつた処であらう。しかし、事実は、これらの期待・予測を裏切って進展しつつあるのである。

代金仕事・商品生産制は、更に進んで商人・問屋制と関連していつて、マニユファクチュア・機械工業と結合して近代的な工業生産様式を産み出した原初型態であつたわけである。代金仕事制は、職人の分業的分化・独立を一段と促進させていたのであるが、その一方、農業技術の進歩向上に伴って、人口過剰となつた農村から手工業的労働者、職人が派生

供給され、他方、農村から都市生活者となつていった一城下町居住・武士階級が、職人の生産物の良き消費者・購買者となつたので、職人の生産をますます激化させたのである。従つて港町・門前町・城下町という都会が、商品市場として隆盛を誇るに至つた。

領主から領地を給せられて、生産に専念した職人は、生産品を領主に提供して義務を果たしたが、後には、生産と販売の領土内の独占権を与えられるようになった。更に、座という一種の組合組織を形成して、座主・座衆・座人・座子という縦体式の統制を行なつて独占権の擁護を図つた。市座の特権と云われた。座主は領主が任免し、世襲制であつたので、その頃の「職人」という言葉は、今日の美術工芸家という技能者・技術家・無形文化財として指定された。その道の大家を表彰する、位の高い、名譽の名称であり、伝統的な日本人の「職人氣質」「名

人堅気」というものは、この当時に培われた特質であつた。これらの人々は「御用職人」として徳川時代には一段と権威を与えられもしたのである。しかし、金銭に敏な「御用商人」の手で次第に牛耳られてしまい、座仲間の独占的特権・世襲権も譲渡・売買されるようになって、職人は次第に権威と統制力を喪失して行き、そこに「内職」者の発生する余地が生じたものと思われる。そして、元禄年間から、庶民・下層の武士・僧・神官・御家人・旗本までが生活水準を維持するために、「内職」を行なうようになったのである。

(東京都足立内職公共職業指導所長)

(注一) 前掲書三三～三四頁

(注二) "Spotlight on Women in the United States" Women's Bureau, US Dept. of Labor

(注三) "Potentialities of Women in Middle Years" Michigan University

(労働省婦人課長)



車いすの参観者もみえる神奈川県内職展風景 (20ページ参照)

## 神奈川県の内職展をみて

去る二月九日から十四日にかけて、神奈川県立内職公共職業補導所創立十周年記念事業の一つとして、内職展が、労働省後援のもとに横浜市の目抜き通り伊勢佐木町の野沢百貨店で開催された。

これは内職製品、関係資料の展示を通して、内職に対する世間一般の認識を深め、同時に、これまで補導所の存在を知らなかった内職必要者、求人者に、より多く補導所を利用してもらうことを意図してひらかれたものである。

会場の広さは七十五坪、そこに県内出品、他府県補導所出品、県工業試験所出品、講師出品等が順序よく並べられ、ほかに即売品のコーナーも設けられている。

まず会場に入ると片側に県内出品物が並んでいる。下着・着物・ネックレス・レース編物等。改めて自分達自身につけているもの、日常使用しているもの、多くが内職と関連のあることを思う。また横浜は旧くからの貿易港だけに輸出向けらしいはなやかなスカーフなどもあって人目をひく。

一隅ではちょうとコイル捲きの実演が行なわれていた。一見単純な作業の繰返しのようにみえるが、注意してみると、なかなか

繊細な神経と手先の器用さが要求される仕事であることがわかる。これはトランジスターラジオの部品に使われるものとか。

即売品のコーナーには内職者の手になる人形・スカーフ・手袋等が並べられている。なかでも人形は愛くるしい表情のものばかり、一つ一つ心をこめて作った内職者の暖い気持を体一ぱいに表現しているようで心ひかれる。市価とは比較にならない値段で飛ぶように売れていく。

奥の小部屋に内職相談室が設けられ、補導所の職員、内職グループリーダーの方が親切に応待しておられる。気さくに話しかけられる雰囲気なのである。飲食店の御主人らしい前掛けをつけた人が何やら大声で話している。会場に入っているいろいろな内職製品をみているうちにおくさんに手頃な内職でもみつけたのであるうか。

この窓口に一日ほぼ千人が相談にみえたという。

展示場の約半分を使って他県の賛助出品を展示。わざわざ会場まで製品を持参して下さった近県の所長さんもあったとか、数々の出品が補導所という名のもとに協力しあっている人々のつながりの広さ、深さを感じさせる。

そこには全国何処にでもありそうなセーター刺しゅう・袋はりなどもあれば、お国ぶりを反映した郷土人形もあり、参観者も興味深そうに一つ一つ県名を見較

べながら眺めている。

手芸展にあるような立派な作品があるのではオヤっと思ってみてみると、そこは県の工業試験所技術教室の講師の参考作品であった。内職者はこれらのものを模範として技術をみがき、また製品の流行などを知るのである。

会場を一覧し人々は、今更のように自分たちの身の回りにある多くのものが内職と深いつながりをもっていることに驚いたことである。

これだけの展覧をするには、並々ならぬ努力がはらわれたであろうが、こうして多くの人々（会期を通じ約三万人の参観者があった由）に内職補導所を身近に感じさせ、これを機に内職補導事業が一段と発展することを思うとき極めて意義ある催しであったと思う。

（婦人少年局庶務課）

内職展示会を  
省りみて

小森 淑子

「展示会を野沢屋百貨店で行なう」ということが発表された時、山ゆり会がその協力方法について相談したところ「労働力の提供」が全員一致できまつたのです。しかし家庭の主婦が家をあけることの困難さと思うと果たしてどんな結果になるか、何人が協力してくれる

か、そんな、こんな心配にかかわらず二月九日の朝を迎えたのです。

開店前の会場は昨夜のかざりわけの戦場のような騒ぎにひきかえてひっそりしています。展示品や展示カードを直す間もなく、人が入って来る来る。みるみる会場は活気にあふれ、人の波は絶えることなく流れはじめました。出勤予定者は全員所定の配置につきました。緊張のせいか皆顔をこわばらせて……。

開場三十分で内職相談室の入口は、中に入りきれない人が作る列で通路までいっぱいになったので、すぐ受付の出来る古いリーダーに応援してもらうことにしました。

全く時のたつのも判らないようなめまぐるしいさで、毎日がすぎでしまいましたが、内職を希望している人、内職に関心のある人の多いことに改めて驚き、現在内職に従事している私ども山ゆり会の者たちはほんとうにしあわせだと感じました。これは私だけでなく、各人がそう思ったのでしょうか、毎日の手伝いも本当に真剣に真心がこめられていました。私は会長として補導所に対し少し、ほんの少し気がかくなつたと同時に、会員の方々に頭の下がる思いでした。

こうして誰一人の落伍者もなく六日間の期間中皆一生懸命に勤められました。とは、展示会の成功と、ともに山ゆり会全員の気持を現実に見られたことに私は感激いたしております。（山ゆり会会長）

## 年少労働者をめぐる諸問題

—東京婦人少年室の

—年少労働者福祉員座談会から—

出席者

東京都年少労働者福祉員

|       |       |       |       |             |
|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 鈴 鈴 松 | 木 木 岡 | 俊 繁 哲 | 彦 夫 夫 | (東京都実業連合会)  |
| (司 会) | 井 雪   | 枝     |       | (東京都商店街連合会) |
|       |       |       |       | (東京都商店街連合会) |
|       |       |       |       | (東京婦人少年室長)  |

東京婦人少年室では、多くの中卒年少者が新しく職場に採用される四月を前に、三人の福祉員さんにお集まりねがい、年少労働者の問題について、いろいろと話しあっていたきました。以下はその要旨です。

**司会** 若年労働力の求人難はひきつづき今年もきびしいようですが、皆さんのところではいかがでしょうか。また定着性や年少者の職業感などはどうですか。

**C** 傘下の五商店街から安定所を通じてそれぞれ東北方面へ求人に行った。あまり実績はよくないようで、一般に求人難ムードにおされ、業者側も求人に対する積極性がない。連合会として一本の集団

求人をもまだ実施していないので、初任給もかなりの差があるが、食事付き八、〇〇〇円、一〇、〇〇〇円がだいたいのところ。なかにはそれ以上出したケースもあるらしい。年少者にも夢がなく「明日のことより今日をたのしむ」風潮が強く安定性がない。

**A** 数年前、集団求人方式を一応打ち出したが、規模の大小によらず一律の採用条件が前提になるため問題が残った。半面、業者側が安易に期待しすぎて採用後気がゆるみ、条件違反などで年少者から苦情が出たりした。そのため二年前から従来の求人形式はみあわせ、その時点における世間一般の標準条件を示し、それで納得がいけば求人を受付ける。従って条件違反の場合は団体が責任をもつ。三十九年度の初任給は税込高卒一五、〇〇〇円、中卒一三、五〇〇円くらい。

**B** 組織を通じての集団求人をたてまえてとしている。そのため三十五年に積極的に協同組合をつくった。充足率は昨年よりかなりいい。初任給は他地区との関係もあり、あまり高くない。だいたい食事付き八、〇〇〇円くらい。

「ねばれば初任給が上がる」という若い人の考え方は改めさせたい。求人難をおそれて、いたずらに甘えさせた時代はもう過ぎた。本人の将来を考え具体的な配膳をも示した上で、ある程度のきびしい訓練を使用者は信念をもってやるべきだ。初任給よりむしろ福祉施設が整えば

定着率は高まる。

**A** 定着性を高めるにはまず近代化された就業規則、給与規定、そして福利厚生施設の充実が必要。三三三は大丈夫。現在半年間の脱落者は一五〇名位。昭和三十年以前では一年で五〇％、二年で三〇％、三年で一五〇％くらい残らなかった。最近、定着率が以前にくらべ、たいへん高まってきたのは、学校側の中小企業に向ける認識の深まりが大きなファクターとも思われる。

**C** 個企業がいい年少者を他にさがさけて採用しようなどとあせると、とんでもない目にあう。昨年、中学の教師と称する男の幹旋詐欺にかかって大変な損害をうけた店があった。自分だけ得をしようなどという個企業の打算がある。かぎり、求人も福祉活動もうまくいかない。

**B** 私のところは区商連協同組合として組織化の上に立った求人なので、学校側も父兄側も安心感をもっている。あの団体ならという実績をつみあげてきた。団体役員が求人に行った時、現地で安定所・中学・父兄・本人を集めて現地父兄会をもっている。以上の過程を踏んでの採用なので定着率はいい。職種が合わないとか、人間関係がうまくいかぬとかで一割程度の転職はあるが、ほとんど組合傘下(六十三商店街)の店へ配置替えて落ちついていく。これを我々は移植と呼んでいる。その際「会員同士の取りひきは絶対許さぬ」本人の不満の実態を

把握するため、福祉員は十分に本人と話し合う」の二点は確実に実行している。

高卒者も多少採ってはいるが、往々にして「俺は高校出だぞ」という自意識の強いものがあり、それが共同生活の中では中卒者をいたずらに傷けることもあるので、社会人としては共に同じスタートラインに立つのだと認識させている。

**司会** 新規採用の年少者に対し、人間関係、教育訓練の面から、団体として、福祉員として御配慮も多々あると思いますが、いかがですか。

**A** 地方出身者が多いので方言が恥かしいのか口をきかぬ子がいる。いい人間関係はお互いが話しあうことからスタートすると思うので、積極的にその機会をつくってやる。朝夕の挨拶、電話のかけ方等についてはとくに指導する。入店したらすぐに相談相手になる先輩をきめてやる。もうひとつ、出身学校別の同窓会を企画させ、都内で開催するよう援助している。会場を貸したり、リーダーの面倒をみたりしているが、親近感も深まる。対象年少者は広く別企業団体にも呼びかける。珠算、簿記等の教育は個企業で十日くらい小学級を編成する。余裕があれば他企業にも開放する。

しかしこのような教育は職訓法にのっとり、国なり都なりがやるべきと思う。現行の職業訓練が工業面のみ重視し、商業面をかえりみないのはおかしい。訓練を終えた年少者に一級とか二級とかの格

付けをし、誇りを持たせることが、彼らの職業意識を高めるのに通じると思うのだが……。

B 私のところでは山形・宮城二県にわたって採用するので、両県の最終と最初を合わせて同じ日に着任できるように集団就職列車の手配に努力した。それで今年三月二十四日に到着したらその夕方早速、銭湯につれて行って皆一階に入浴させる。裸のつき合いから始まるという

が大変うちとける。二十五日朝は休養、身辺整理、午後から二時間視聴覚教育、二十六日ビジネスの概念、電話についての知識など。二十七日午前中集団検診のあと午後一時に各々の使用者にひきわたす。つまり三泊四日の集団生活、訓練をする。あと一年を通じて毎週火曜十時～十二時(月一回終日)まで年間九〇時間の商店青年学級(区と共催)を継続する。

A うちでは一斉週休制実施と同時に青年学級を中学校内に開設した。生徒数五〇〇人、レクリエーションを主体に毎日曜の十時～四時までやっている。月平均二回は出席しているからまあまあだ。う。若干、区や都の補助がある。

C 新規採用者を主対象に三日間連続の店員講座(区と共催)をもっている。今年には接客訓練をデモンストレーションでやり効果的であった。

B 教育訓練に重点がいきすぎると年少者はそっぽをむく。むしろレクリエーションを主体としてなどやかな人間関係を保ちながら自然に馴れや教育をするのが望ましい。

を保持しながら自然に馴れや教育をするのが望ましい。

司会 新規採用にかぎらず、一般年少者を含めての労務管理、福祉行事、施設などの実状、福祉員活動をすすめる上で問題点についてうかがいたい。

B レクリエーションを活発にやると会場問題につきあたる。オリンピック競技場など早く一般に開放されるべきだ。

A 近々入場料十円で開放されることになった。それと公共施設、例えば学校、図書館等の日曜開放も提唱したい。とくに図書館の本の貸出しなど、日曜にできればありがたい。もうひとつ、公共の建造物が不用になったときは中小企業の福祉施設として優先的に払下げて欲しい。例えば安定所とか、警察など。

C 「区立青年憩いの家」が蒲田に建ったので多くの年少者が個人的に利用している。この種の施設は積極的に増設したい。その他、年中行事として野球・卓球大会・慰安旅行等実施している。

A 何かやろうとすれば必ず資金の問題につきあたるので、昭和二十八年町ぐるみ健康保険組合運動を始めた。約三万人の問題が主組合員である。その剰余金でまず地もとに健康保険会館を建て、その中に診療所を設けた。次に鎌倉材木座に海の家(収容人員四〇人)を開設、事業主、労働者にフルに利用されている。

現在、野球場づくりに着手している。体育館の構想もほぼまとまった。このよう

な施設や諸行事の費用は今や、すべて健康保険組合の剰余金で賄える。

B 私のところでは独自の従業員退職金積立保険制度を実施している。月五〇〇円～二〇〇〇円の積立金で全額事業主が負担。傷害、生命、退職の三種保険を組み合わせたものである。一斉休店制はとってはいるが、日曜はパートが営業しているので小売店としては休めない。

商店街などは、とくに勤労青少年専用のレクリエーションセンターが欲しい。

C 一斉休店制を促進しているが、各商店街の足並みがなかなか揃わぬ。

B 労災保険の加入が集団求人条件のひとつなので強力に促進している。

A 二十七年頃から「基準法を守る会」を団体内に結成し、関連の勉強会を始めた。今や、事務局職員の知識はたいしたものである。しかし、その過程では年少者の投書などもかなりあって(彼らは学校教育で基準法をよく教えられている)監督署の調査もうけた。三十八年以降、完全一斉休店が実施されている。住込みの場合など、交替制では週休といえども先輩への気がねがあって、休みにくい。

B 一斉休店はたしかに年少者の福祉の上からめたいせつな基礎だが、サーヴィス面から消費者の気持ちも無視できぬところに悩みがある。

司会 しかし踏みきらねばいつまでも実現はむづかしいでしょう。消費者も生活の合理化、計画化などにより一斉休店

制に同調できるように日時をかけても消費者教育をすすめるべきだと思います。

C 同じ地域内にアウトサイダーがあつて交替の週休制をとっており、基準法には違反しないことを理由に年中無休などと宣伝文句に銘うって、足並みを乱して困ることがある。

B 住々、そのケースはあるが、やはりよく話し合いの機会を持って会に加入させ、地域あつての企業ということを認識した上、同調してもらうよう努力すべきだろう。

司会 最後にこれからさらに充実していきたい事項、また当面、対策が必要と思われる事項などについて。

A やはり宿舎問題が残されている。従業員は完全独立のものを希望するが、土地が都心に得がたく、事業場の上に積みあげて高層にすると、なるべく最寄りの郊外に共同宿舎を建てるとか検討研究中である。女子宿舎の希望も多いので設計に配慮して今後増設したい。例えば上層を女子寮、下層を世帯持ちにするなど。宿舎対策の経費は地域内の市中銀行(十五銀行ある)から平等に借りつける。年金などの還元融資制度を利用して共同宿舎を早く実現したい。区商連合会館の上に積み上げる構想はできている。

C 傘下の各商店街単位に徐々に共同宿舎ができていく。今後その方向で進めていきたい。また商店主層講座も充実したいし、できれば年少者のための力の

ンセリング制度も事務局で考えたい。と 会人として育成するみちでもある。それが中小企業が労務管理担当者としての主婦に期待する面は大きく、主婦が年少者の特質を理解した上で上手に彼らを管理することが彼らをよく職業人、よき社員として育成するに必要である。B 福祉員と業者、団体役員、あるいは福祉員と年少者等が、つとめて自然な

共通の話し合いの場を持ち、意志疎通をはかっていくこと。それがあらゆる意味において多岐多端な中小企業の直面する諸問題を解決し好転させていく大きな要素となるのではなからうか。

（文責東京婦人少年室 阿部）

## 第14回「働く年少者の生活文」募集について

労働省では、働く年少者の保護運動の一環行事として「働く年少者の生活文」を募集しておりますが、本年の第一四回目の募集は左記の要領により、全国的に行なうこととなりました。

この募集は昭和二十七年から毎年、働く年少者の健全育成と社会一般の認識と理解を深めるために行なうものであり、労働大臣賞授賞作品については、生活文集「伸びゆく力」として編集出版しております。

- 二 主 催 労働省
- 三 後 援 中央青少年問題協議会・日本新聞協会・日本放送協会・日本民間放送連盟
- 四 周知方法 各種報道機関及び官公庁関係刊行物を通じ周知をはかるほか、募集チラシを作成し、労働関係機関等を通じ、事業所、事業主団体、労働組合、定時制高等学校等に配布し、働く年少者に対する周知をはかる。

### 第一四回

#### 働く年少者の生活文募集要領

##### 一 目的

働く年少者に働く生活の実情や働く生活の体験を通しての感想、考え等を生活文として発表する機会を与えることによって、その生活への自覚を促しより健全なあゆみの契機とするともに、使用者並びに社会一般の認識と理解を深め、もって働く年少者の保護福祉の向上に資する。

##### 六 内 容

主として次に掲げる内容について、自己の働く生活の実情や働く生活の体験を通しての感想、考え等を求める。題名は自由とする。

応募文は一人一編とし、未発表のものにかぎる。

(1)私と職業  
(現在従事している仕事に、どのよ

うな価値を見出しているか、また、自分自身を職場に活かすため、どんな努力をしているかなど)

(2)職場生活と創意工夫  
(仕事や生活をよりよくするため創意工夫し、実行したことなど)

(3)職場生活と私の将来  
(現在の生活を通して、将来やりたいと思うことなど)

##### 七 原稿の枚数

四〇〇字詰原稿用紙 六枚以内

##### 八 応募文に付記する事項

- (1)氏名(ふりがな)、生年月日、現住所
- (2)職種
- (3)勤務先の名称、所在地、産業の種類  
(家業に従事している者はその旨を記載すること)
- (4)匿名希望の有無

##### 九 応募文の送付先

各都道府県婦人少年室

##### 一〇 締切日

昭和四〇年六月一〇日

##### 一一 選 定

(1)応募文の中から優秀作品六〇編以内を選定する。ただし、過去において労働大臣賞を授与された者の作品

は、その選定から除外する。

(2)優秀作品の選定は、地方選考を経て中央選定を行なうものとする。

(3)優秀作品の選考及び選定を行なうため、各都道府県ごとに学識経験者を含む五名以内の委員をもって構成する選考委員会を、また、中央には、学識経験者を委員とする選考委員会を設ける。

##### 一二 賞

選定された優秀作品に労働大臣賞及び副賞を授与する。

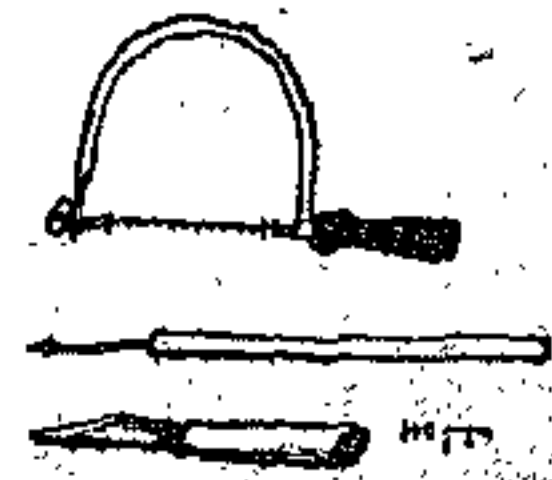
##### 一三 入賞発表

昭和四〇年一〇月に入賞者各人あてに通知するほか、報道機関を通じて発表する。

##### 一四 その他

- (1)応募原稿は、返還しない。
- (2)入賞生活文の出版権は、主催者に属し、広報資料として随時使用する。ただし、入賞者がグループ活動機関等に労働大臣賞受賞作品と明示して使用することは差支えない。

## (資料室)



## 内職の実情

昭和三〇年度に東京・神奈川・愛知・大阪・福岡の五か所に内職公共職業補導所が設置されてから一〇年、現在全国に三六補導所（三四都道府県）が設置されている。内職公共職業補導所では内職についての総合的なサービス機関として、内職の相談・あっせん・苦情処理等の業務を行なっているが、そのなかの重要業務の一つとして内職に関する種々の調査が行なわれている。昭和三六年度から内職提供事業所調査、内職従事者調査については昭和三七年度から様式を全国的に統一して調査を実施してきている。この二つの調査は、各補導所において年次計画をもって逐次全地域の実態を把握することとして行なっているもので、ある時期を特定して全国一せいに行なわれている調査ではないが、昭和三八年度までの三年間に調査された結果をとりまとめることとした。

この結果は（第1表、第2表）、地域的に

みても全国のある限られた一部分にすぎず、また、時期的にみても三年間にわたるものを一つにまとめている点など、種々問題もあり、この結果をもって直ちに全国的な内職の実情であるとはいえないが、この資料によって今日までほとんど把握されていない内職の実態について、全国的な傾向を多少とも知ることができるといえる。

## 一 内職提供事業所の状況

内職を提供している事業所は、一般的に、生産機構における最末端にある弱小零細な企業であり、その経営状態は不安定で経済変動の影響を最も受けやすく、また経済活動の表面にはあらわれてこない企業も多々あって、その実態を正確に把握することは、はなはだ困難である。この調査は、総理府の行なっている事業所統計調査の製造業・卸売業に分類される事業所について抽出調査を行なったものである。

## (一) 産業及び業種

第1表 産業別取扱品目別事業所百分比

| 取扱品目<br>比率(%)  | 食料品 | 第1次繊維製品 | 第2次繊維製品 | 木及び竹製品 | 紙及び紙製品 | 印刷  | 化学製品 | 学用品 | 日用品 | 皮革製品 | 革製品 | ゴム製品 | 金属製品 | 電器    | 気具 | その他製品 | 計 |
|----------------|-----|---------|---------|--------|--------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|------|-------|----|-------|---|
| 製造業<br>(85.2%) |     |         |         |        |        |     |      |     |     |      |     |      |      |       |    |       |   |
| 卸売業<br>(14.8%) | 2.5 | 7.9     | 32.9    | 5.7    | 13.3   | 9.5 | 3.9  | 1.3 | 0.7 | 1.2  | 3.9 | 2.8  | 14.4 | 100.0 |    |       |   |

内職提供事業所を製造業・卸売業別にみれば、製造業が八五・二%を占めている。その取扱品目では、圧倒的に多いのが第二次繊維製品で、三二・九%と約三分の一を占めている。この第二次繊維製品というのは、下着・身回り品・洋服・寝具等各種の布類を縫製加工して製造される製品であり、これらの製品に関連する内職は、洋裁・和裁・刺しゅう等が代表的な内職となっている。その他の業種では、紙及び紙製品の一三・三%、印刷出版の九・五%と比率が高く、以上の製品を取扱っている事業所が過半数を占めている。これらの他に比率の高いものと

第2表 従業員及び内職者規模別事業所百分比

| 区分    | 1~4  | 5~9  | 10~19 | 20~49 | 50~  | 計     |
|-------|------|------|-------|-------|------|-------|
| 従業員規模 | 28.3 | 23.6 | 18.6  | 16.0  | 13.5 | 100.0 |
| 内職者規模 | 45.3 | 21.7 | 14.3  | 11.4  | 7.3  | 100.0 |

第3表 経営形態別事業所百分比

| 法 人       | 法 人  | 法 人  | 法 人      | 法 人 | 計     |
|-----------|------|------|----------|-----|-------|
| 株式会社      | その他  | 計    | 法人格のない団体 | 個人  |       |
| 本所(94.7%) | 30.7 | 18.8 | 49.0     | 4.1 | 46.9  |
| 支所(5.3%)  |      |      |          |     | 100.0 |

して「その他の製品」があるが、このなかの主なものは玩具・履物・造花等で、いずれも内職に密接な関連のある製品である。

(二) 規模及び経営形態

内職提供事業所は、親会社と三重、三重の下請関係にある零細企業がほとんどであり、第2表及び第3表に示すとおり、非常に零細な個人経営の事業所が多いことがわかる。従業員規模別をみると、従業員四人以下の事業所が約三割と、従業員九人以下の事業所では五割以上を占めている。また、非常に小規模の事業所に所属している内職が多く、内職者四人

第4表 内職職種別事業所百分比

| 内 職 種 類              | 百分比  | 内 職 種 類              | 百分比   |
|----------------------|------|----------------------|-------|
| A 食 料 品 加 工 内 職      | 1.1  | N 皮 革 製 品 加 工 内 職    | 0.5   |
| B 編 物 "              | 5.2  | O 石、粘土、ガラス製<br>品加工 " | 0.8   |
| C その他の繊維一次加工 "       | 3.2  | P 金 属 製 品 加 工 "      | 2.4   |
| D 洋 裁 "              | 18.1 | Q 電 気、機 械 器 具 加 工 "  | 2.4   |
| E 和 裁 "              | 9.3  | R 輸 送 用 設 備 加 工 "    | 0.3   |
| F 下着身の回り品加工 "        | 4.6  | S 玩 具、遊 戯 品 加 工 "    | 4.6   |
| G 刺 し 繍 "            | 1.3  | T 履 物 加 工 "          | 2.1   |
| H その他の繊維二次製<br>品加工 " | 4.6  | U 造 花 "              | 1.3   |
| I 木竹籐製品加工 "          | 4.1  | V その他の製品加工 "         | 3.1   |
| J 紙、紙製品加工 "          | 17.6 | W 包 装 荷 造 "          | 2.8   |
| K 製本、印刷、製品加工 "       | 5.2  | X 各 種 加 工 "          | 0.4   |
| L 化 学 製 品 加 工 "      | 2.5  | Y 事 務 "              | 0.8   |
| M ゴ ム 製 品 加 工 "      | 1.2  | Z そ の 他 の "          | 0.4   |
|                      |      | 計                    | 100.0 |

内職はその職種が多様多岐にわたっており、次々に新しい職種が生まれるかと思ふと消える職種もあるというのがその

内職に必要な技能を習得する期間は、職種全体からみれば一日以内の簡単なものが二七・七％、七日以内では五一・二

％と約半数を占めている。このことは内職が主として主婦の家事労働の片手間に従事する労働であるというところから当然といえるかもしれない。しかし一方では、三か月以上の期間を必要とするものも四分の一近くを占めている。

第5表 技能習得期間別事業所百分比

| 期 間       | 1日以内 | 7日以内 | 15日以内 | 1か月以内 | 3か月以内 | 3か月以上 | 計     |
|-----------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 計         | 27.7 | 23.5 | 8.1   | 12.4  | 5.3   | 23.0  | 100.0 |
| 洋裁内職      | 10.5 | 23.1 | 6.2   | 12.1  | 6.4   | 41.7  | 100.0 |
| 紙・紙製品加工内職 | 56.4 | 22.6 | 5.4   | 8.4   | 3.1   | 4.1   | 100.0 |

技能習得期間を洋裁内職と紙・紙製品加工内職についてみると、前者は三か月以上が四一・七％を占めているのに対し、後者は一日以内が五六・四％を占めており、内職職種として比重の大きいこの二つの職種においても技術の点では、一方が比較的高度の技術を必要とするのに対して、他方ではほとんど技術を必要としない単純作業であるという状況である（第5表）。

内職といえ、その工賃は非常に低く、その他の諸条件も悪いことになっている。第6表が示しているとおり、一時間当たりの工賃は初心者で一〇・一四円が二〇・二％、一五・一九円が一六・四％、二〇・二四円が一八・八％、二四・四円が五五・四％と過半数を占めている。慣れた者では、四〇円以上が四四・七％と大きな割合を占め、技術・経験の有無で

第6表 1時間当り工賃別事業所百分比

| 内職工賃<br>1時間当り | 初 心 者 |      |       |       |       |       |       |      |       | 慣 れ た 者 |       |       |       |       |      | 計     |
|---------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 項目            | 1~4円  | 5~9  | 10~14 | 15~19 | 20~24 | 25~29 | 30~39 | 40~  | 計     | 1~9     | 10~19 | 20~24 | 25~29 | 30~39 | 40~  | 計     |
| 計             | 1.9   | 6.8  | 20.2  | 16.4  | 18.8  | 11.6  | 14.4  | 9.9  | 100.0 | 0.4     | 5.9   | 12.9  | 12.8  | 23.3  | 44.7 | 100.0 |
| 洋裁内職          | 0.1   | 2.0  | 14.6  | 15.2  | 19.6  | 16.8  | 19.6  | 12.1 | 100.0 | —       | 2.8   | 6.1   | 10.3  | 23.8  | 57.0 | 100.0 |
| 紙・紙製品加工内職     | 8.5   | 15.0 | 30.7  | 16.5  | 13.0  | 6.2   | 6.2   | 3.9  | 100.0 | 0.5     | 13.3  | 27.9  | 14.2  | 20.8  | 23.3 | 100.0 |

はその工賃にも相当なひらきがあることがわかる。また工賃は地域、職種、作業内容によって大きく左右され、第21表によれば一時間当たり平均工賃は、高知、大分の小都市で二二円、東京では五二円と低いところ額は東京の半額に達していない現状で、第6表に掲げた二つの職種からも差がみられる。一方工賃は年々多少とも上昇してきている

第7表 工賃支払回数別事業所百分比

| 納品都度 | 週1回  | 月3回 | 月2回  | 月1回  | その他 | 計     |
|------|------|-----|------|------|-----|-------|
| 14.8 | 0.17 | 0.8 | 10.3 | 70.4 | 3.0 | 100.0 |

第8表 副資材負担方法別事業所百分比

| 全部事業所負担 | 一部事業所負担 | 内職者負担 | 要しない | その他 | 計     |
|---------|---------|-------|------|-----|-------|
| 52.7    | 4.0     | 18.6  | 24.3 | 0.4 | 100.0 |

第9表 内職提供の期間別事業所百分比

| 常時       | はな          | い | 常時ある | その他 | 計     |
|----------|-------------|---|------|-----|-------|
| 季節的変動がある | 季節と関係なく途切れる |   |      |     |       |
| 16.4     | 7.5         |   | 66.6 | 9.5 | 100.0 |

第10表 月別内職提供状況指数

| 1月  | 2   | 3   | 4   | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  | 11  | 12  |
|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 100 | 101 | 105 | 108 | 102 | 98 | 98 | 93 | 96 | 104 | 105 | 104 |

内職の特色として一つの内職が継続的

傾向にあるが、現在の工賃は、この結果と相当なひらきのある職種もあるものと思われ。

工賃の支払いは、月一回の事業所が七〇、四〇も占めているほか、納品の都度というものも一四・八〇ある。内職製品の材料以外の副資材をたれが負担するかについては、副資材を必要としないものが四分の一、全部事業所で負担するものが約半数以上、内職者に負担させる事業所は二割ほどある（第8表）。

に発注されるとは限らず、ある内職を一度はじめても途切れてしまつて、あてにできないといわれている。この調査においても常時はない事業所が二三・九〇と約全体の四分の一となっている。そのうちでも季節的変動によって途切れるものが多いのが実情のようである。

また内職の発注は三月から五月、一〇月から一二月は比較的多く、六月から九月にかけて少ないという状況になっている（第10表）。

## 二 内職従事者の状況

### 一 内職従事世帯

最近内職者の数は増加傾向にあるといわれているが、全国の内職従事者数はまだ正確に把握されていない。補導所の行った内職従事者調査の結果からも内職従事者の数を推計することはできないが、第11表によれば内職従事世帯は全世帯の七・〇％、内職希望世帯一一・二％、内職非希望世帯八一・八％という結果が出ている。しかし、この内職従事世帯の割合は地域によって大きく差があり、第21表のように、内職従事世帯率の高い都市では一〇％以上、低い都市では二・〇％となっている。内職に従事している理由は、「収入がない」、または「家計の収入不足を補うため」が七三・七％で、そのうち経常収入不足は三一・七％となっており、いぜん内職は家計補助として重要な役割を果たしていることがわかる（第12表）。

第11表 内職希望、従事・非従事別世帯百分比

| 内職従事世帯 | 内職希望世帯 | 内職非希望世帯 | 計     |
|--------|--------|---------|-------|
| 7.0    | 11.2   | 81.8    | 100.0 |

第12表 内職従事理由別内職従事者百分比

| 収入がない | 収入が足りない |          |         | ひまである | その他 | 計     |
|-------|---------|----------|---------|-------|-----|-------|
|       | 経常収入不足  | 特別支出にあてる | 小遣いにあてる |       |     |       |
| 3.4   | 31.7    | 13.5     | 25.1    | 23.9  | 2.4 | 100.0 |

第13表 世帯主職業別内職従事世帯百分比

| 勞 務 者 |            | 職 員  |       | 商 人<br>職 人 | 農 林 業<br>従 事 者 | そ の 他 | 計     |
|-------|------------|------|-------|------------|----------------|-------|-------|
| 常 用   | 日 雇<br>時 給 | 民 間  | 官 公 務 |            |                |       |       |
| 17.8  | 1.8        | 34.7 | 25.9  | 10.3       | 1.0            | 8.5   | 100.0 |

第14表 世帯主収入階層別内職従事世帯百分比

| ～9,999円 | 10,000～19,999 | 20,000～29,999 | 30,000～ | 計     |
|---------|---------------|---------------|---------|-------|
| 4.2     | 10.9          | 35.6          | 49.3    | 100.0 |

第15表 年齢別内職従事者百分比

| ～17歳 | 18～29 | 30～39 | 40～49 | 50～59 | 60～ | 計     |
|------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| 0.2  | 14.9  | 41.9  | 27.6  | 9.8   | 5.6 | 100.0 |

第16表 内職発注先別内職従事者百分比

| 製造・卸小売業者 | 仲介業者 | 公共施設 | 授産所 | その他 | 内職者  | 消費者 | その他 | 計     |
|----------|------|------|-----|-----|------|-----|-----|-------|
| 46.2     | 15.1 | 0.9  | 3.5 | 5.5 | 19.7 | 9.1 |     | 100.0 |

・八〇という結果が出ている。しかし、この内職従事世帯の割合は地域によって大きく差があり、第21表のように、内職従事世帯率の高い都市では一〇％以上、低い都市では二・〇％となっている。内職に従事している理由は、「収入がない」、または「家計の収入不足を補うため」が七三・七％で、そのうち経常収入不足は三一・七％となっており、いぜん内職は家計補助として重要な役割を果たしていることがわかる（第12表）。

次に世帯主の職業及び収入についてみると、六割がいわゆるホワイトカラー層、二割が労働者であり、収入では月収三万円以上の者と未満の者とが約半々という結果があらわれている。このことは、ある程度以上の収入の少ない階層の主婦では内職よりも雇用労働者等として常時働いているということの意味するのではないだろうか（第13表・14表）。

また、世帯収入と内職との関係は地域によっても差異がみられ、大都市ほど世帯収入が多く、しかも内職に従事しやすい条件下にあり、また、工賃も小都市に比し割高であることもあって、内職収入

第 17 表 1 日当り内職従事時間別内職従事者百分比

| 3時間未満 | 3～6時間未満 | 6～7時間未満 | 7～8時間未満 | 8～10時間未満 | 10～12時間未満 | 12時間以上 | 計     |
|-------|---------|---------|---------|----------|-----------|--------|-------|
| 4.2   | 55.3    | 18.4    | 8.1     | 10.8     | 2.7       | 0.5    | 100.0 |

第 18 表 日収別内職従事者百分比

| ～19円 | 20～49 | 50～99 | 100～149 | 150～199 | 200～299 | 300～ | 計     |
|------|-------|-------|---------|---------|---------|------|-------|
| 0.4  | 4.6   | 18.0  | 25.6    | 15.6    | 18.5    | 17.3 | 100.0 |

第 19 表 1 か月当り内職従事日数別内職従事者百分比

| 10日未満 | 10～15日未満 | 15～20日未満 | 20～25日未満 | 25日以上 | 計     |
|-------|----------|----------|----------|-------|-------|
| 3.4   | 12.0     | 26.6     | 34.6     | 23.4  | 100.0 |

第 20 表 月収別内職従事者百分比

| ～499円 | 500～999 | 1,000～1,499 | 1,500～1,999 | 2,000～2,999 | 3,000～3,999 | 4,000～4,999 | 5,000～ | 計     |
|-------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|-------|
| 1.3   | 4.3     | 9.7         | 9.5         | 23.6        | 17.8        | 10.5        | 23.3   | 100.0 |

第 21 表 主要都市別内職従事状況

| 区 分    | A (%)<br>内職従事<br>世帯率 | B (円)<br>平均世帯<br>月 収 | C (円)<br>平均内職<br>月 収 | D (%)<br>(C/B×100) | 平均月間労<br>働日数(日) | 平均内職<br>日収(円) | 平均1日当<br>り労働時間<br>(時間) | 1時間当り<br>平均工賃<br>(円) |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-----------------|---------------|------------------------|----------------------|
| 市      |                      |                      |                      |                    |                 |               |                        |                      |
| 札幌     | 3.1                  | 33,256               | 5,030                | 15.1               | 20              | 263           | 5.0                    | 47                   |
| 秋田     | 3.3                  | 24,234               | 3,986                | 16.4               | 19              | 205           | 4.1                    | 40                   |
| 宇都宮    | 2.0                  | 26,013               | 3,791                | 14.6               | 23              | 163           | 5.0                    | 28                   |
| 浦和     | 2.4                  | 34,534               | 4,071                | 11.8               | 21              | 198           | 4.5                    | 41                   |
| 東京(板橋) | 11.4                 | 35,700               | 4,958                | 13.9               | 20              | 249           | 4.3                    | 52                   |
| 名古屋    | 10.0                 | 36,140               | 4,278                | 11.8               | 21              | 208           | 4.9                    | 36                   |
| 鳥取     | 11.3                 | 25,100               | 3,293                | 13.1               | 20              | 153           | 5.0                    | 27                   |
| 高知     | 8.0                  | 24,304               | 2,307                | 9.5                | 21              | 130           | 4.8                    | 22                   |
| 長崎     | 2.3                  | 29,214               | 2,982                | 10.2               | 19              | 179           | 5.0                    | 34                   |
| 大分     | 4.0                  | 26,505               | 2,724                | 10.3               | 21              | 134           | 5.0                    | 22                   |

が多いという傾向がみられる(第21表)。  
(一)内職従事状況  
内職従事者はそのほとんどが女子(九八・四%)であり、妻(八七%)である。また職業をもっていない者が主である(九六・五%)。その

年齢別状況については、最近特に若い人の内職者が増えているといわれており、三〇代四一・九%、四〇代が二七・六%、一八歳から二九歳までが一四・九%となっている(第15表)。  
次に内職者が内職をどこから受けているかというと、約半分は直接製造業・卸小売業者から得ており、その他消費者から約二割、仲介業者から一割五分という割合になっている。公共施設からの者はごく少なく四%程度である(第16表)。  
内職従事者の労働時間及び内職収入については、これを一日単位で見ると、第17表及び第18表のとおりであり、一日三時間以上六時間未満が五五・三%、六時間未満では六割を占め、日収では一五〇円以下が、四八・六%となっているので、一旦五～六時間働いて日収一五〇円くらいというのが平均日収といえよう。また、一か月単位で見ると第19表及び第20表のとおりであり、労働日数は二〇日以上が五八%、月収は三千円以上が一・六%となっているので、その平均的なところでは、労働日数二〇日強、月収約三千円ということとなる。

内職公共職業補導所名簿

(昭和四〇・三)

| 都道府県名 | 所 住 地                          | 所長名                              | 電話番号 |
|-------|--------------------------------|----------------------------------|------|
| 北海道   | 札幌市北三条西七丁目北海道社会福祉館内            | 岩井 あや (四)五九二                     |      |
| 青 森   | 青森市横山町五六                       | 福士 勝弥 (六)三〇三                     |      |
| 岩 手   | 盛岡市愛宕町六番七号                     | 矢崎 須磨 (二)五三〇<br>(二)八七六           |      |
| 宮 城   | 仙台市外記町二五                       | 遠藤 博 (三)九九九<br>(三)六二二<br>内線 六六八  |      |
| 秋 田   | 秋田市櫛山虎の口新町                     | 進藤 長雄 (二)三六〇                     |      |
| 福 島   | 福島市中町二七 福島県信夫事務所内              | 冬室 軍治 (二)二二二<br>内線 六二〇<br>(二)三二五 |      |
| 福 島   | 平市堂の前二二 福島県石城事務所内              | 鷗沼 歳雄 (平)七三三<br>内線 二四<br>(平)五二二  |      |
| 茨 城   | 水戸市北三の丸一一九 茨城会館内               | 小室 勝一 (二)六六六                     |      |
| 栃 木   | 宇都宮市今泉町九四七                     | 斎藤 良 (三)二〇七                      |      |
| 群 馬   | 前橋市栄町一 勢多会館内                   | 鳥羽 勝衛 (二)六八八                     |      |
| 埼 玉   | 浦和市常盤町四丁目九三の一<br>常盤庁舎母子福祉センター内 | 間山 勇 (三)八二一<br>内線 五七六<br>五七七     |      |
| 千 葉   | 千葉市吾妻町三の三七                     | 木村 弥作 (二)六六七                     |      |
| 東 京   | 東京都江東区深川門前仲町一の二七               | 吉村 頼知 (六)四三〇<br>(六)四三三           |      |
| 東 京   | 東京都足立区千住曙町二五の六                 | 吉田 隆 (八)七四六<br>(八)七四七            |      |
| 神奈川   | 横浜市中区本町四の三七                    | 福田さと子 (二)四三三<br>(二)四三四           |      |
| 石 川   | 金沢市広坂通 二                       | 松井 知一 (六)二二二                     |      |

|       |                             |                        |
|-------|-----------------------------|------------------------|
| 山 梨   | 甲府市塩部町七三八 甲府職業訓練所内          | 窪田 登 (二)五三〇            |
| 長 野   | 長野市岡田町一二〇                   | 和田 幸作 (二)八九九           |
| 岐 阜   | 岐阜市日の出町五丁目二二                | 安田 穂積 (三)五四八           |
| 静 岡   | 静岡市曲金五九四の五 社会福祉会館内          | 遠藤 礼男 (八)四三三           |
| 愛 知   | 名古屋市中区橋町五の六                 | 藤掛 秋夫 (三)四七四           |
| 三 重   | 津市広明町三五四                    | 水谷 四郎 (八)八四三           |
| 滋 賀   | 大津市榎屋町一〇                    | 早田 明 (三)二七〇            |
| 大 阪   | 大阪市天王寺区生玉前町三八               | 鎌田 義輝 (四)一〇三三          |
| 兵 庫   | 神戸市生田区相生町一の二七<br>神戸公共職業安定所内 | 小山正比子 (三)三三七           |
| 和 歌 山 | 和歌山市中之島向之芝<br>和歌山県社会福祉センター内 | 奥田 清治 (三)六三五           |
| 鳥 取   | 鳥取市吉方七六五                    | 杉谷 博 (鳥取) 五四二          |
| 島 根   | 松江市殿町一                      | 伊藤 本宜 (二)〇二二<br>内線 三八二 |
| 岡 山   | 岡山市野田屋町一丁目三番三一二三〇号          | 斎藤 頼雄 (三)三六七           |
| 山 口   | 山口市大殿大路                     | 口羽 常盤 (二)二九三           |
| 徳 島   | 徳島市万代町五丁目七一番地の八<br>万代会館内    | 小川 邦雄 (二)七五三           |
| 香 川   | 高松市八幡町                      | 山下 克己 (三)二二二           |
| 高 知   | 高知市帯屋町九八                    | 楠目 高行 (三)二二二           |
| 福 岡   | 福岡市赤坂一丁目八番二七号               | 山内 雅一 (七)六四三           |
| 長 崎   | 長崎市上町一番二一七                  | 弓井 松男 (三)三三三           |
| 大 分   | 大分市長浜町二丁目一三の四四              | 小池万次郎 (二)五五九           |

## 婦人に関するうごき(二月)

## 【婦人をめぐる社会のうごき】

○通産省は昨上期・下期の二回にわたる北海道・東京・福岡など一三都道県で家庭の主婦九〇〇人を計量モニターに依頼し、商品の分量の過不足につき調査してきたが、その結果を発表した。はかり売り商品五七、五七七件のうち三四%が超過、不足商品は全体の二四%、また過不足の多い商品は、つくだに・ハム・魚などであることが指摘された。(一〇日)

○大蔵省は国立栄養研究所に依頼した「所得税のかからない献立」を発表した。この献立にもとづき食費から世帯の規模に応じた生計費を算出し、四〇年度税制改正案による所得税の課税最低限と比較したもので、この食費による年間生計費は五三万五七〇〇円(家族人員五人)となり、所得税がかかる年所得五四万四二〇〇円に達しないことが強調された。(二四日)

## 【婦人組織等のうごき】

○選挙法改正運動協議会(理想選挙普及会・日本青年団協議会・全地婦連・日本婦人有権者同盟・主婦連等)は「公職選挙法等改正についての意見」具申と「参議院選挙の事前運動の取締りの要望」を行なうことを決定した。また、第三次選挙制度審議会委員に対し、○立候補者の推せん制、○高級公

務員の退職後二か年間の立候補禁止、○選挙運動の公営面の拡大強化、○法定費用の厳守、○政治献金の禁止、○悪質選挙違反の厳罰の六項目にわたる要望書を送付した。(三日)

○日本婦人有権者同盟は東京都が六日、水道料金六四%の大幅値上げを発表したのに対し、この値上げ発表は都民感情を無視したものであり、赤字の穴うめ、施設の拡充費用等は一般会計から補うべきである旨の要望書を都知事あて提出した。(九日)

また、主婦連合会も東京都議会に対する水道料金値上げ反対の共同を同盟に申し入れた。(一〇日)

○人権を守る婦人協議会の母親大会実行委員会・婦団連・日本女性同盟・婦人民主クラブ・日本婦人会議・社会党婦人部の代表はアメリカ大使館に対し、「ベトナム民主共和国への武力侵犯をすぐ中止すること等」の申し入れを行なった。(一一日)

○総評主婦の会全国協議会、春闘共同委員会主催による第一回内職大会が東京、全電通会館で開催され、会場には全国から持ちよった三四点の内職品目展示された。①どんな内職をしているか、②なぜ内職をするのか、どうすればよいのかをテーマに一〇名の主婦を中心として、一般参加者をも含めたパネルディスカッションが行なわれた。総評太田憲義長の激励の後、「内

職の輪をさらにひろめ、内職にまつわるさまざまな問題をほりおこし、内職が内職でないまともな労働として認められる日まで日常活動をつづける」ことを申し合わせ、また「家内労働法の制定並びに内職行政の拡充についての政府への要望」を決議し、代表者が労働大臣に陳情するとともに、参加者全員が労働省までデモ行進した。(二七日)

○第一〇回全国農協婦人大会が全国農協婦人組織協議会の主催により東京、日本青年館、久保講堂で開催された。第一日目は○農協婦人組織のあり方について、○農業とくらしについて、○主婦農業と健康問題について、○育児と教育について、○後継者問題について

の五テーマで分科会活動が行なわれ、なぜ出稼ぎに出なければならないのか、兼業農家の主婦の労働過重、農業技術革新による災害、子どもの健康問題、青少年の非行化防止、農業後継者の育成等につき研究討議が行なわれた。第二日目は各部会報告、総括助言(佐久総合病院院長若月俊一氏)、活動事例発表の後、農業労働災害補償制度の確立、農業者の老齢年金制度の充実、農業の協同化・集団化の促進、母性保健基本法制定の促進、保育所の整備充実、出稼ぎ農家の子どもの実態調査の実施等の申し合わせを行なった。(二七、二八日)

○第一回看護制度改悪反対全国討論集会

が看護制度改悪反対共同会議・総評社会保障対策部・総評婦人対策部の主催で東京、全日通会館で開催された。各地区代表・労組代表が集まり看護制度と医療制度の現状と問題点が討議され「生活と健康を守る」闘いとして運動を展開すること等を決定し、集会后、代表者が厚生省に陳情した。(一九日)

○婦人民主クラブ第一〇八回中央委員会が大坂で開催された。活動経過報告、機関紙の現勢と問題点につき討議の後、規約委員会では現行規約整備のためのアンケート実施、出席委員会では「出席費用は国の手で」運動の浸透方法、二〇周年記念事業等につき検討が行なわれた。(二〇、二一日)

○新日本婦人の会第三回大会が東京、九段会館で開催された。大会の中心課題は、①新婦人の結成目的の達成のため活動強化、他婦人組織との連携、②機関紙読者と会員のかくとか、③規約の検討、④全組織の団結の四項目をあげ研究討議が行なわれた。ベトナム人民のたたかいを支持し、アメリカと日本政府に抗議する決議、日韓会談に反対し、即時打ち切りを要求する決議、憲法改悪反対、物価値上げ反対の決議を採択し、新代表委員として、石井あや子、勝目テル、菊田アサノ、柳田ふき、帯刀貞代、羽仁説子、平塚らいてう、丸岡秀子の各氏を選出した。(二一日)

【問】 過日、就業規則の改正をめぐって行なわれた会社と労働組合との話し合いの席上、組合側より「①生理休暇中は有休とする②生理休暇日に出勤した者に対しは、通常の賃金のほか、特別出勤手当を支給する」旨を就業規則中に明言すべきであるとの主張がありました。

## ★生理休暇中の給与その他★

——労働基準法第六十七条について——

わが係で検討したところ、生理休暇日に出勤した者に対し特別出勤手当を支給することとすることを可とする意見と否とする意見とに分かれ、意見がまとまりません。そこでその可否について伺います。次第です。

なお、次の二点についても併せて御教示下さい。

1 生理休暇について法律に明文をもって規定している国は少ないときいていますが、それはどの国ですか。

2 わが国において本制度が設けられたのは、どのような理由からですか。

【答】 (A製作所 労務係長) 日本の労働基準法第六十七条は、次のように規定しています。

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理日に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。前項の業務の範囲は、命令で定める。

【注】 なお、女子年少者労働基準規則(昭和二十二年労働省令第八号)第十一条を参照して下さい。

右の規定で明らかのように、生理日の就業が著しく困難な女子または生理に有害な業務に従事している女子は、生理日に休暇を請求することができるようになっています。

諸外国についてみましょう。法律上、はっきりした規定のある国はインドネシアとソ連の二国のみです。そこで、まず、インドネシアについてみますと、同国の一九五一年法律第一号(労働法)第十三条第一項は、「生理時の女子に対し、その初日と二日目の就業を禁止する」旨を規定しています。次に、ソ連の場合をみますと、対象になるものは非常に限られており、トラクターの運転手だけです。同国の場合、農業、運輸その他の部門において、トラクター及び貨物自動車が多く使用され、これを運転する女子が増加しつつあることから、一九三一年五月労働人民委員部において、「トラクターおよび貨物自動車の女子運転手の労働条件」に関する決定が行なわれました。この第三条は、「柔らかいス

プリング付きの座席のないトラクターを運転する女子は、生理期間中、医師の証明を条件として、三日間、平均賃金を支給されるが他の軽易な労働に転換できることとし、もし、就労しなかった場合は、一時労働不能として基金より手当金が支給される」旨を規定しています。

右にみましたように、現在、生理休暇の規定を有する国はインドネシアとソ連の二国のみですが、では何故、かかる規定が日本の労働基準法中に設けられたのでしょうか。

理由はいろいろありますが、直接の理由は、終戦直後の国内情勢にあるといえます。御承知のように、終戦直後のわが国は、経済的にも物質的にも、また、その他のあらゆる面で混乱の状況を呈し、すなわち、各事業場においては諸設備(特に医務室や休憩室のとき)が十分に整備されていなかったため、生理日に就業の困難な女子にとって安息の場もないというような状態、また一方では、女性の生理時においても、そのための用具も自由に入手できないという状況にあり、その上、交通機関も麻痺状態を呈し、生理時には出勤することも困難であったというような社会的情勢——これが、このような規定を生んだ直接の理由といえます。

さて、順序が逆になりましたが、生理休

暇日の出勤者に対し特別手当を支給することの可否について簡単に説明します。

労働基準法第六十七条が生まれた直接の経緯はともかくとして、そもそも本制度は、女子の生理時及びその後の肉体的に及ぼす影響を考慮しての保護——母性の保護を狙いとし法律に明文をもって設けられたものですから、生理時に休暇を必要とする女子に対し、お尋ねのような特別手当を支給し、その出勤をうながすがごとき方法、態度は、そもそも第六十七条の趣旨に反する(昭和三五・八・三〇婦発第二二五号)ものと考えられますから、このような事柄を就業規則等で定めたとしても、明らかに、その規定自体は無効な規定といえます。したがって、仮に就業規則中にこのようなことを記載したとしても、行政官庁(労働基準監督署長)よりその変更を命ぜられることとなります(労働基準法第九十二条第二項)。

なお御参考までに生理休暇中の賃金について付記しますと、これについて労働基準法は何ら規定しておりませんから、有給とするか否かは労使の話し合いによることとなります。この点について、「第六十七条の生理休暇中の賃金は契約、協約又は就業規則で定めるところによつて支給しても、しなくとも差支えないと解してよろしいか」との間に對し、「見解のとおり」(昭和三三・六・一一基収第一八八号)とする行政解釈があります。

## 資料ダイジェスト

西ドイツにおける女子の  
パートタイム雇用について

(労働統計調査月報・二月号)

この資料は西独労働省発行の Bundes-arbeitsstat. 一九六四年一一号に掲載された西独における女子のパートタイム雇用の問題をまとめたものの訳で約五頁余り。国際基準によるパートタイム雇用の定義、女子パートタイム雇用の状況と、それについての利点・欠点が、労使・社会全体の立場からそれぞれ詳しく述べられていて、参考になる点が多い。

次に各項目の内容を簡単に紹介する。

## I はじめに

西独においては一九五五、五六年にILOの女子労働問題担当部局がパートタイム雇用について詳しい調査を行なったところから次第に労働力不足が表面化してきた。さらに最近の経済の状況は労働市場の緊張を緩和するための新しい可能性を必要としており、そのひとつとして女子のパートタイム雇用が脚光をあびてきている。しかしパートタイム雇用は目新しい問題ではなく、商業・サービス業部門においては十数年来みられてきた制度である。新しいパートタイム雇用とは、通常の労働者によって占められる職場にパートタイム労働者を使用することが試

みられているという点である。またこれは特に女子に限られたことではなく、多くの男子が、主たる職業の労働時間短縮により、副業としてパートで働くという形の雇用も増加してきている。しかし殆どの国がそうであるように西独でもパートタイム労働者の大部分は女子(特に既婚者)で占められている。

II パートタイム雇用の定義と  
法律上の取扱い

最近では労働時間の短かい雇用関係が「パートタイム雇用」と呼ばれるようになっていて、労働時間の短縮された雇用関係が、すべてパートタイム雇用であるとはいえない。

国際協定によればパートタイム雇用とは、使用者と労働者の間で前もって自由意志によって結ばれる通常、週間労働時間三五時間未満の、期間の定めのない雇用関係にあるものをいう。この場合一日の労働時間は週五日制の場合には四・五時間ないしは五・六時間、週三日制の場合は八時間とされている。また、パートタイム労働者を隔週交替で(この場合、就労週はフルに働く)就業させることもある。ドイツでは一日の労働時間四・五時間という方式が企業側でも就労女子の側でも歓迎されている。理由は、四・五時間までは女子就労者に労働時間令による休憩時間を与えなくてもよいし、就労女子の方も家庭をあげる時間をできるだけ短くしたいからである。

法律上は、パートタイム雇用は、雇用関係に基づいて協定される労働時間の長さによってのみ区別されている。従って通常、全日労働者と同様の労働条件が適用されるので、原則として同じ時間賃金又は請負賃金が支給され、企業内の福利厚生施設の恩恵も受けられる。また有給休暇の請求権を有すること、解雇保護、母性保護を受けることも他の労働者と同様である。また原則として社会保険、失業保険に加入する義務がある。

III パートタイム雇用の実情

労働市場統計ではこの雇用状況を把握できないが、ILO事務局では六一年のミクロセンサスの結果から、西独では全雇用労働者の五割以上、女子雇用労働者の九割以上がパートタイム労働者であると推定している。六一年に西ベルリンで働く母親について行なった特別調査では働く母親の約二三%が週四〇時間未満の労働についていることがわかる。この調査の働く母親の数は約一〇万人である。(他の部分調査の数字については省略)。

IV 就労職種

特に就労者が多いのは、清掃業、家事サービス業であり、次に技術的職業、自由職業、研究職業である。ILOの調査では、多くの国で一般科学、医学の研究補助労働者、医師・歯科医の助手、医療処置に関する専門労働者、看護婦、調剤手、付添人、教育研究事業の教師、図書館員等として就労している者が多いと

しているが、西独でも同様であり、彼らはこれらの職業の労働力不足を緩和するのに役立っている。

次に多いのが商業部門で繁忙時に販売員、出納掛り、包装掛り、その他の補助労働者として就労する。この場合、結婚前の全日労働者であった女子販売員とパートタイム雇用の契約を結び、熟練をいかす再雇用をする例が多い。同様ことが、理容業、ホテル業、運輸交通業にみられ、連邦郵便の場合、職員の九割、現場補助労働者の六八%が女子パートタイム労働者である。

事務職種では、企業の経験によると、カード、筆記、穿孔カードの分類作業等に適しており、作業負担を短時間しか負わない点で、一日就労する女子より能率的だといわれている。製造部門でも女子の三・四%はパートタイム労働者であり目下、大幅に導入している状況である。

V パートタイム雇用の長所と短所  
(この項は紙面の都合でアウトライ  
ンのみ紹介)

(A) 企業側の見地

「多くのコスト節約要素とならんで、各種のコスト上昇要素が存在しているが、全体的にみて、パートタイム雇用の積極的要素がまさっているという結論を出している」と述べ、具体的にコスト節約に役立つ点、逆の面を各一〇項目にわたって掲げている。

(B) パートタイム女子労働者側の見地

一日を通じて職業活動につくことが

婦人労働関係資料の紹介

| 定期刊行物（昭和40年3月受入れ） |                         |                   |                                                                                                                                                                    |
|-------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資料名               | 月号別                     | 発行所               | 主要目次                                                                                                                                                               |
| 労働統計調査月報          | No. 2                   | 労働省労働統計調査部        | ○西ドイツにおける女子のパートタイム雇用                                                                                                                                               |
| 職業安定公報            | No. 7                   | 労働省職業安定局          | ○アメリカにおける最近の中高年雇用問題と就業指導                                                                                                                                           |
| 職業訓練              | No. 2                   | 労働省職業訓練局          | ○労働市場の変化と職業訓練                                                                                                                                                      |
| 進路指導              | 3月号                     | 日本職業指導協会          | ○「後期中等教育のあり方」に関する意見書<br>○就業者の学歴と構成の現状と変動<br>——職場における学歴構成調査より——<br>○昭和39年3月高等学校卒業者の卒業後の状況<br>○勤労青少年の職場適応に関する研究                                                      |
| 総評                | 3月号<br>婦人問題特集号          | 総評<br>〃           | ○内職と婦人労働<br>○婦人労働の諸問題と運動の原則<br>○男女同一賃金をどうかちとるか<br>○主婦のパートタイム雇用<br>○育児休業制度の戦い<br>○中小企業ではたらく婦人の母性は守られているか                                                            |
| フェビアン研究           | 3月号                     | 日本フェビアン研究所        | ○20世紀初頭のイギリスにおける最低賃金制度の成立過程                                                                                                                                        |
| 福利厚生              | No. 465<br>No. 467      | 労務研究所<br>〃        | ○ホームヘルパーの労働条件<br>○従業員の意向を知るには<br>——モラル・サーベイを試みたA社の例——                                                                                                              |
| 生活科学調査報           | 2月<br>3月                | 生活科学調査会<br>〃      | ○二つの共稼ぎ調査から<br>(八尾市青少年問題協議会・下諏訪中学校)<br>○農夫症、婦人の八割も。かぎっ子を各地にみる<br>——現状と対策——                                                                                         |
| 婦人展望              | 3月                      | 婦人有権者同盟           | ○今年の婦人関係予算（下）<br>○共働きの家庭論<br>○定年の男女差について                                                                                                                           |
| 労政時報              | 1789号<br>1790号<br>1791号 | 労務行政研究所<br>〃<br>〃 | ○労働力不足の影響と対策の規模別実態調査——機械化、人材活用、中高年者採用など諸対策の状況（通産省調べ）——<br>○東証燃料の要務員就業規則<br>○代表三者の退職年金制度の内容と規定例（日立、日航、三菱電気の場合）<br>○中高年齢者に適する職種と適しない職種——東商調——<br>○求職者の関心が集中する求人条件は何か |

困難な主婦、母親、未亡人その他の年金受給者が、経済的要求、社会的向上への貢献、自らの社会保険の請求権獲得等の要求を満たすために、パートタイム雇用は有利である等を主とした利点と、マインスマスの具体例を掲げ、それらの中に今後解決されるべき問題点が存在していると述べている。

○経済全体における社会的立場からの見地

「多くの企業はパートタイム雇用を労働力不足を解消するもの」とみているが社会的見地からみるとパートタイム雇用は、非常に必要に迫られている。」  
「パートタイム雇用は、家事、育児と職業の二重の重荷を負う多くの婦人の、必要に迫られた産物である。しかし主たる要素は、労働市場の状況に由来する副産物とみなすべきである。」と述べ、最近一〇年間に女子の就業活動が増加しているが、家庭責任をもつ婦人の就労にともなう生じている家族の生活の危険、子供の教育の危険、二重の重荷を負っている婦人自身の健康の危険等について多くの警告が出されている。また、国民全体の立場からみて、婦人の労働や母親の労働に対する、経済上の一義的な見方は許されないであろうとし、経済上の必要性と経済全体、社会的見地からの必要性との間に、正しい調整がなされるべきであると指摘している。

女子の就業者数と完全失業者数

(1964年12月)

一人一か月平均現金給与総額  
(1964年12月)

| 産業             | 女子    | 男子    | 計の割合 | 女子の割合 | 女子の月と前年の比較 |
|----------------|-------|-------|------|-------|------------|
| 就業者            | 1,753 | 2,812 | 38.4 | %     | 万人 - 14    |
| 自営業者           | 269   | 692   | 28.0 | %     | + 13       |
| 家族従業者          | 668   | 232   | 74.2 |       | - 21       |
| 雇用者            | 815   | 1,885 | 30.2 | 100.0 | - 2        |
| 農林業            | 9     | 28    | 24.3 | 1.1   | - 2        |
| 漁業、水産養殖業       | 4     | 18    | 18.2 | 0.5   | + 1        |
| 鉱業             | 2     | 29    | 6.4  | 0.3   | - 2        |
| 建設業            | 44    | 220   | 16.7 | 5.4   | - 1        |
| 製造業            | 289   | 682   | 29.8 | 35.5  | - 5        |
| 卸売、金融保険、不動産業   | 213   | 312   | 40.6 | 26.1  | 0          |
| 運輸通信、電気、ガス、水道業 | 36    | 252   | 12.5 | 4.4   | - 2        |
| サービス業務         | 200   | 219   | 47.8 | 24.7  | + 13       |
| 公              | 20    | 124   | 13.9 | 2.5   | - 1        |
| 完全失業者          | 18    | 14    | 56.3 |       | + 1        |

| 産業別       | 女子     | 男子      | 男子に占める割合 |
|-----------|--------|---------|----------|
| 総数        | 40,537 | 88,696  | 45.7     |
| 鉱業        | 31,138 | 76,888  | 40.5     |
| 建設業       | 31,528 | 75,614  | 41.2     |
| 製造業       | 35,691 | 83,952  | 42.5     |
| 卸売業       | 40,108 | 88,022  | 45.6     |
| 金融業       | 60,682 | 123,674 | 49.1     |
| 不動産業      | 51,630 | 114,594 | 45.1     |
| 運輸業       | 62,494 | 100,993 | 61.9     |
| 電気、ガス、水道業 | 80,008 | 132,615 | 60.3     |

〔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。

(注) 金融業にわたり年末賃金の支給がため前月を大きく上回っている

— 総務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

- 婦人少年局人事異動  
婦人少年局婦人課長 高橋展子  
第一八回国連婦人の地位委員会に特別オブザーバーとしてイランに出張  
期間 二月二十七日と三月二日  
婦人課長補佐 藤原栄子  
第一八回婦人の地位委員会出席及び婦人少年行政視察のため、イラン・西ドイツ・フランス及び連合王国に海外出張  
期間 二月二十七日と三月二日  
(以上三月一日付)  
(要級婦人少年室長) 椎原美代  
退職  
(兵庫婦人少年室長補佐) 梶田福子  
要級婦人少年室長 (以上三月一日付)  
(婦人少年行政監察官兼年少労働課長補佐) 高崎セツ子  
法務省(東京婦人補導院補導課長)  
(三月一六日付)  
(熊本婦人少年室) 内川俊子  
東京労働基準局  
静岡婦人少年室に採用 石神睦子  
(以上三月二五日付)  
○第一三回全国婦人会議選考委員会構成メンバー決定  
委員長 評論家 笠信太郎  
委員 (会場の部会リーダーを兼ねる)  
東京大学助教授 岡部慶三  
学習院大学教授 小松茂夫  
評論家 中里恒子  
渡辺智多雄  
その他主催者側委員(四名)  
○第一三回全国婦人会議の会議員選考委員会開催

第一回選考委員会を、三月二十四日NHKにおいて第二回選考委員会を開催した。  
○第二回選考委員会では三月二十五日と二十六日の二日間、標記の講習会を労働省第一会議室において行なった。定員五十名。  
「こらんにになりましたか」

(婦人労働課関係)  
○女子パートタイマーに関する調査  
予備調査  
婦人労働調査資料第44号

(年少労働課関係)  
○年少労働の実状(一九六四年)  
年少労働一般資料第21集

(婦人関係資料集) 第一六号  
○第一七回婦人週間実施のしおり  
わたくしたちの文化  
— その現状と あすへの課題 —  
○第一七回婦人週間リーフレット  
今日における家庭の役わり  
— 産業社会の進展の中で —

昭和四十年四月一日 印刷  
昭和四十年四月五日 発行  
婦人と年少者 第十三巻第四号  
定価 六十円 千六円  
編集人 久米 愛  
発行人 平林たい子  
印刷人 網野 栄  
東京都千代田区神田一ツ橋二ノ二  
(日本職業指導協会内)

発行所 婦人少年協会

電話九段(26)九五九八七  
坂戸口座東京一〇七九一四

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可  
昭和四十年四月五日 発行  
(毎月一回五日発行)

婦人と年少者

(第十三巻 第四号)

定価六十円 (送料六円)

〈内職問題特集〉

- ◆内職の問題点を探る
- ◆十年を迎えた内職行政
- ◆各地の内職補導所から

婦人少年協会