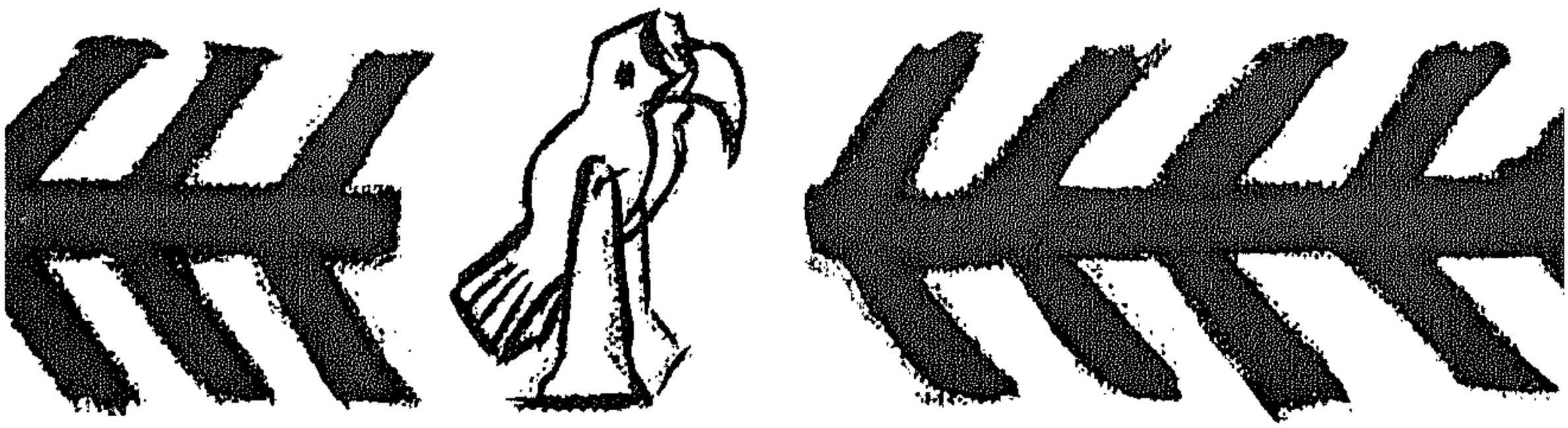
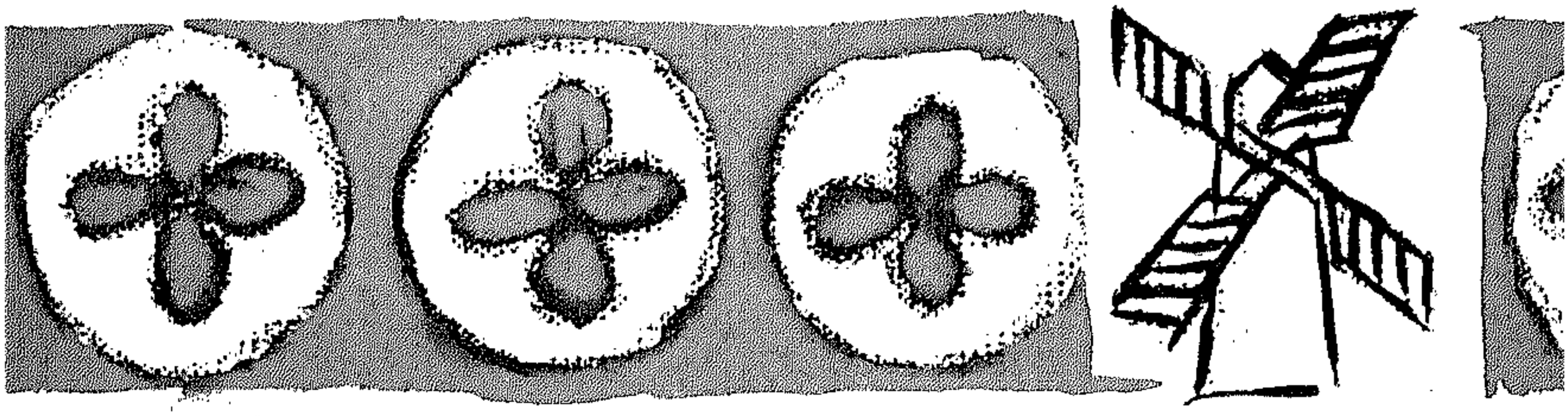
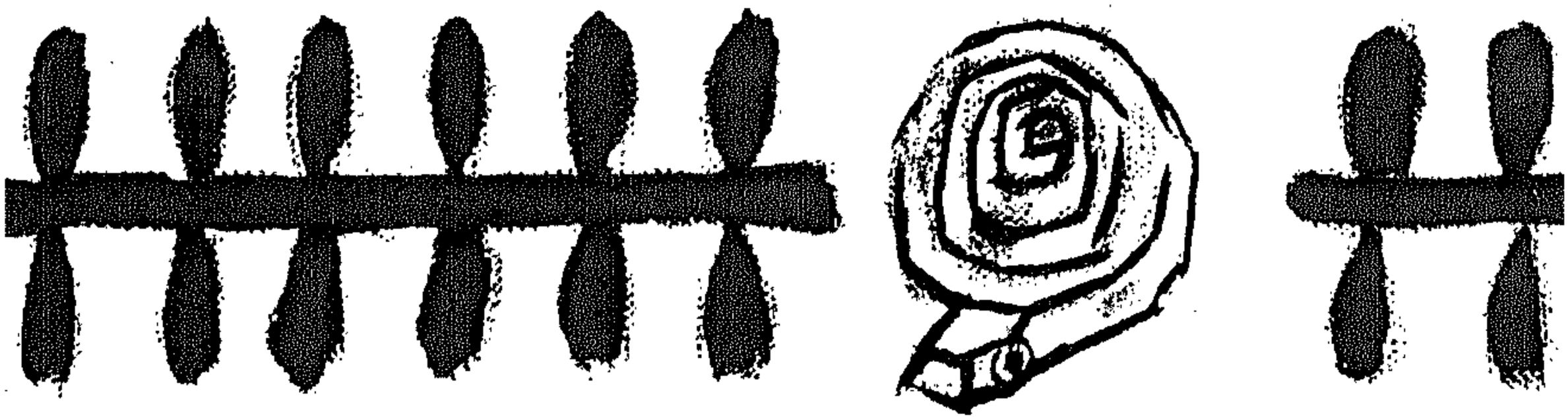
郵便はがき　6月30日まで有効　切手はいりません　昭和40年7月5日発行　第13巻　第7号（通巻136号）

婦人と年少者



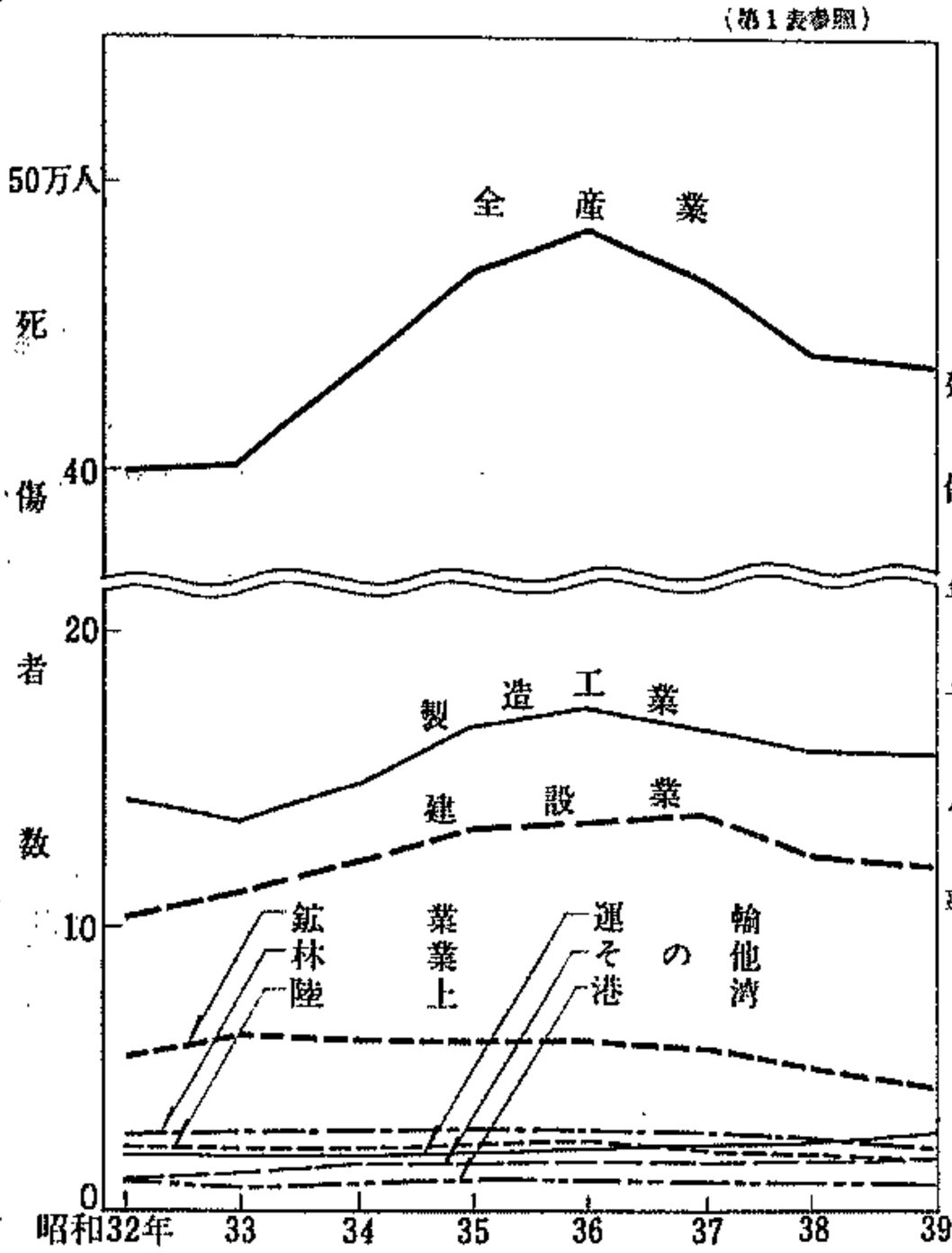




'65-7

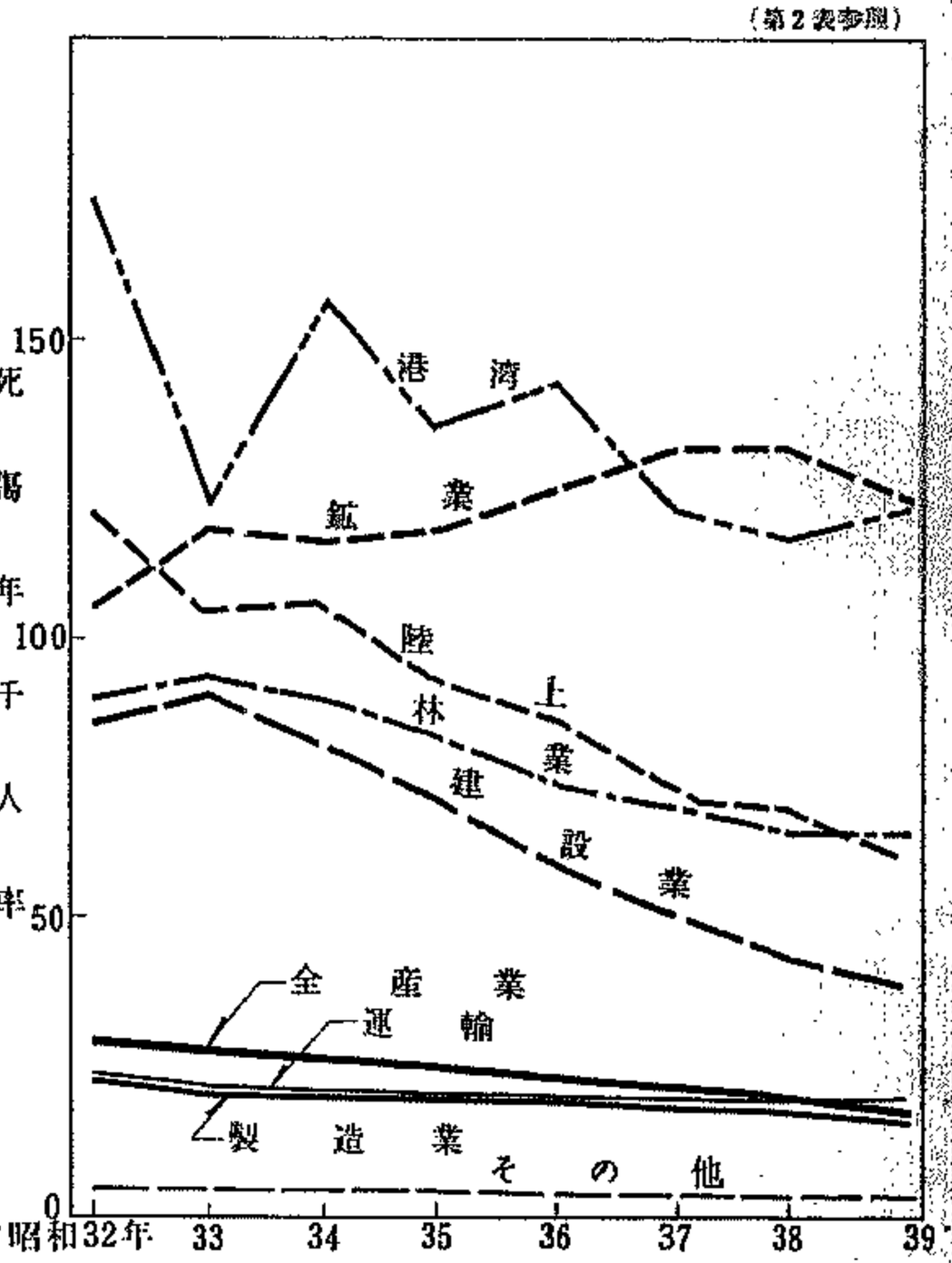
第１図　産業別死傷者数の推移(休業８日以上)

(第１表参照)



第２図　産業別死傷年千人率の推移(休業８日以上)

(第２表参照)



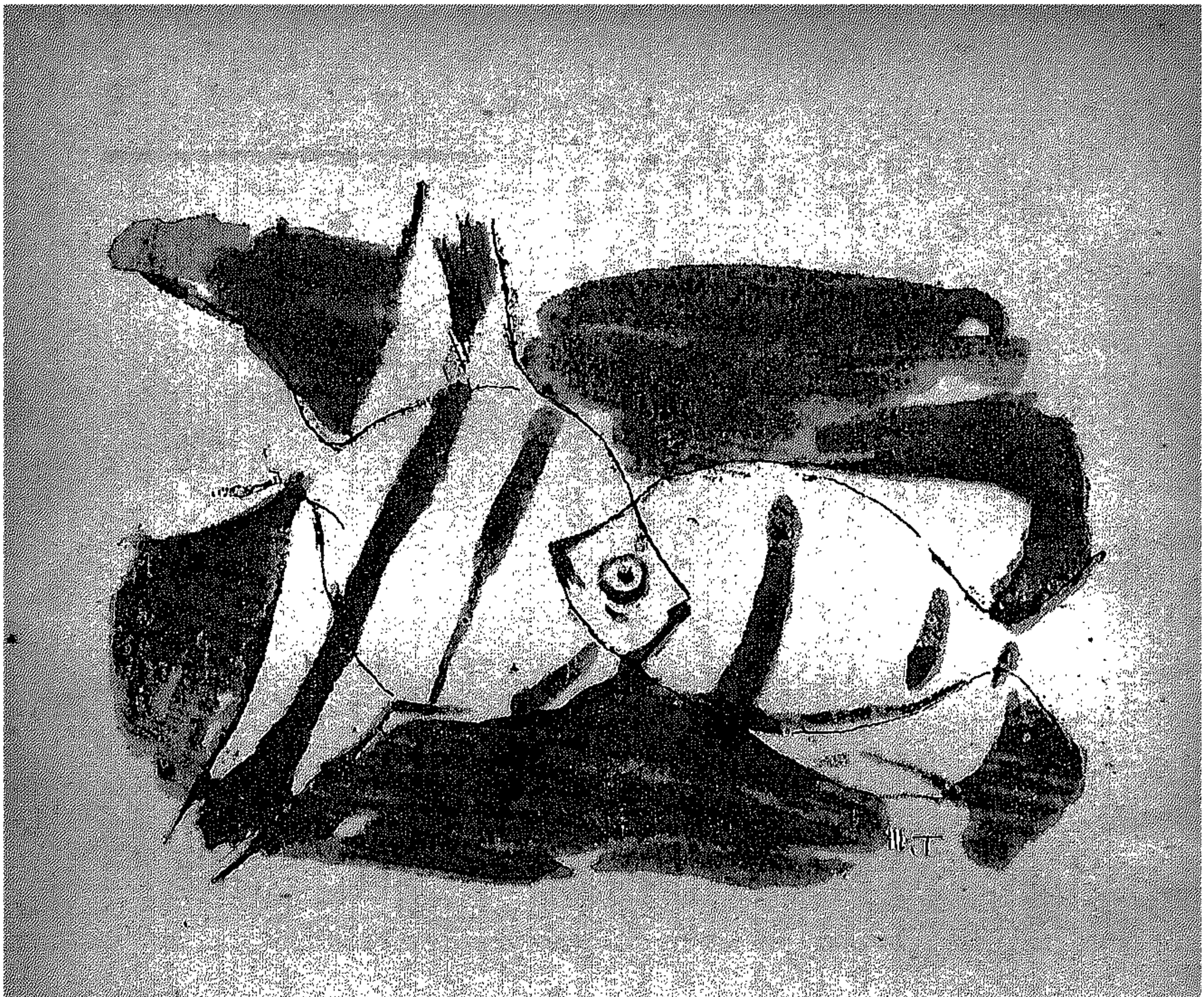
第１表　産業別死傷者数の推移（休業８日以上）

年	全産業	製造工業	鉱業	建設事業	運輸事業	陸上貨物取扱業	港湾荷役事業	林業	その他
昭和32年	398,170	143,329	54,788	103,926	20,356	23,950	12,200	27,152	12,487
33	401,760	135,075	61,262	112,185	20,120	21,600	8,610	28,191	14,716
34	435,017	149,394	59,200	122,306	21,469	23,480	12,370	29,612	17,039
35	468,139	166,952	59,043	134,231	22,828	24,398	12,863	29,960	17,864
36	481,686	175,212	59,664	134,552	23,596	26,018	14,402	29,536	18,706
37	466,126	166,167	57,322	137,282	23,553	22,327	12,500	28,010	18,965
38	440,547	160,304	50,043	124,385	25,453	21,691	12,537	25,946	20,188
39	428,558	160,324	41,930	120,420	26,849	20,052	13,347	24,788	20,848

第２表　産業別死傷年千人率の推移（休業８日以上）

年	全産業	製造工業	鉱業	建設事業	運輸事業	陸上貨物取扱業	港湾荷役事業	林業	その他
昭和32年	26.4	22.4	104.1	85.0	22.1	122.0	174.5	88.9	2.9
33	27.4	20.2	118.4	89.9	21.0	104.0	121.8	92.9	3.2
34	26.7	20.2	116.1	81.4	20.8	105.7	157.8	88.7	3.3
35	25.2	20.0	118.1	72.2	20.3	91.8	136.0	82.0	3.0
36	23.2	19.3	124.2	60.3	19.5	85.7	143.6	73.9	2.7
37	21.3	17.5	132.3	51.6	18.6	72.8	121.3	69.9	2.6
38	19.2	16.3	132.3	45.2	19.0	69.3	117.1	65.6	2.6
39	17.7	15.7	123.8	41.1	19.4	61.3	121.7	64.2	2.4

(本文25ページ「婦人と年少者の労働災害と対策」参照)



婦人と年少者　十三巻七号　目次

働く婦人の健康管理 …… 石津澄子 2
年少者の交通事故災害 …… 合田文次 5
福祉員としての希望あれこれ …… 西芳雄 7
年少者のための憩いの家を建設して …… 土倉辰五郎 8
勤労青少年の人生計画について …… 日比野明 10
婦人の生活周期についての試論(5) …… 鈴木昭一郎 9
愛知県尾西勤労婦人ホームの近況 …… 高橋展子 13
利用者の立場から
◇勤労青少年ホーム展望◇ …… 関次子 17
内職問題の今後の課題 …… 則竹清子 18
―婦人少年局主催懇談会の概要―

（資）（料）（室）

婦人と年少者の労働災害（労働省安全課） 19
婦人の地位委員会第十八回会議要録 24
働く婦人と年少者の法律問題⑥ 28
資料ダイジェスト「二九年上期における労働力の流動状況」 30
婦人労働関係資料の紹介 31
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額 32
◇図表 表紙 3
◇婦人少年局ニュース 表紙 3
裏紙 塚谷政義 表紙 2

働く婦人の健康管理

石津澄子

(1)

昔から、婦人労働者の年齢といえば二〇台前半の若い人が殆んどで、勤続年数も三～四年と短いのがふつうであった。しかし、最近は、中小企業の深刻な人手不足や大企業でも結婚後、仕事をつづける事務系の婦人の数がふえ、平均年齢はだんだん高くなっている。

働く女性の平均年齢が高くなり、既婚のしかも子供をもつ母親も少しずつふえてくると、健康管理も従来のように若年女子の短期間管理ではすまされなくなった。

環境条件や作業方法の影響も無視するわけにはいかず、年齢による生理機能変化を考慮した長期間の管理が必要になってきた。

そのためには女子の身体の正常状態とか生理値が今迄以上に詳しく検討されなければならない。

もちろんこれまでにもこの種の研究業績はかなり多く、よく知られているものの一つに血液生理値がある。例えば血液の中のヘモグロビン濃度をみると女子は男子に比べてかなり低く、いわば貧血の状態にあるといえる。

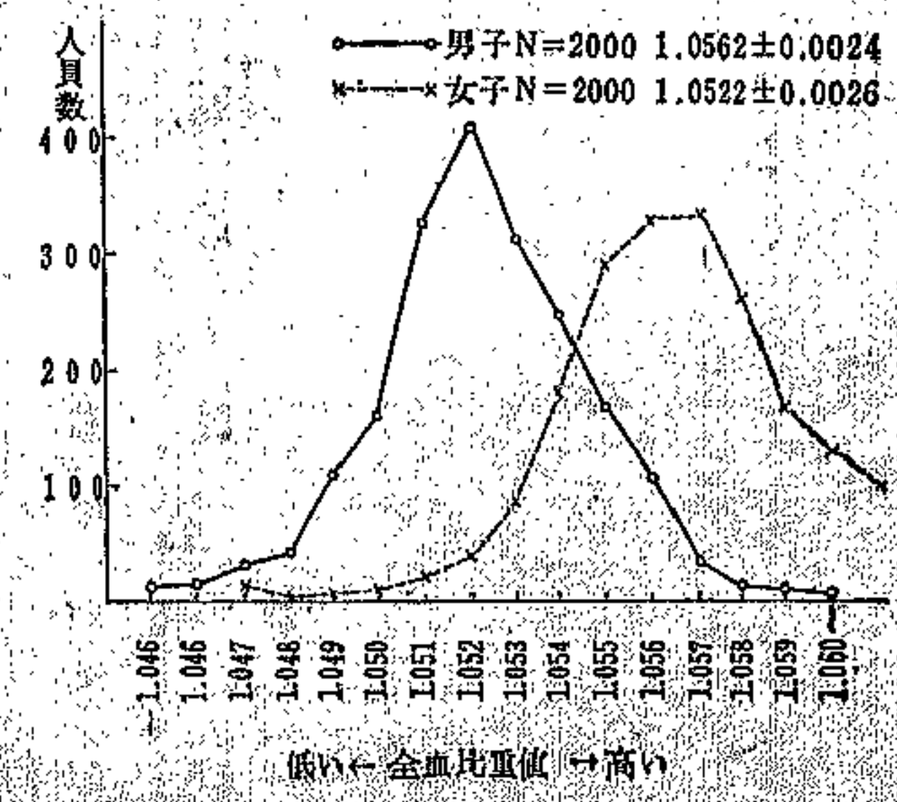
図1は男女工場労働者二、〇〇〇人ずつについてしらべたもので、実線の女子の分布は点線の男子のそれに比べて、かなり低い方へずれているのがわかる。

誰でも常識的に考えることは、女子には月経という毎月くり返される出血があるから当然だろう、ということになるが、それだけでは理解出来ないほど血液の少ない婦人が多い。

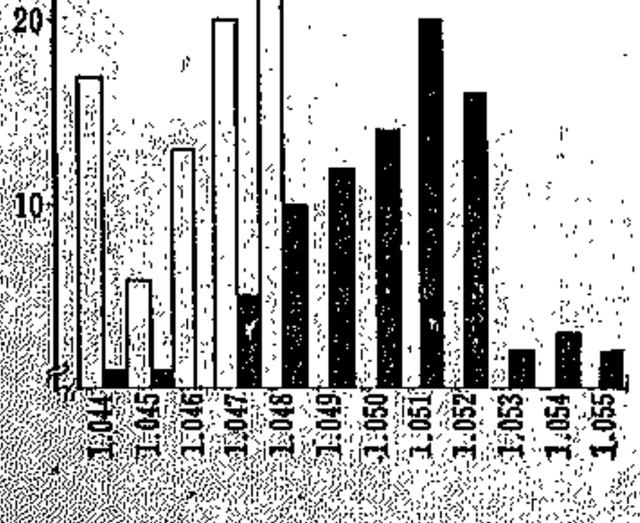
ある工場で、ひどい貧血のある婦人労働者八六人をえらんでヘモグロビンを作る材料の一つになる鉄剤を一か月間与えたところ、図IIのように白い棒グラフの鉄剤投与前の数値に比べて、黒い棒グラフの投与後は血液数値が高くなり、大多数の人が貧血が治ったという成績があつまり、女性に多くみられる貧血には鉄分の足りない鉄欠乏性貧血も多いようである。

なお、この工場では頭痛やめまいや肩こり、食慾不振等を訴えていた人たちが、この治療によってかなり回復したという。

図I　男女工場作業者の全血比重値分布



図II　女子貧血の治療効果，鉄剤服用後の全血比重値（東圧彦島，木藤氏）



特に有害な環境条件で作業をしているわけでもないのに働く女性には生理的に貧血状態になっている人が多いのであるから、毎日働いていて、有害な薬品を使っていれば結果は明らかである。

七、八年前、社会的に大きな問題となったヘップサンダル内職主婦のベンゾール中毒事件がそのままこれにあてはまる。ベンゾールのようないわゆる有機溶剤といわれる薬品はその種類が多く、しかも使用範囲がまことに広い。油をとかしたり、塗料をうすめたり、汚れをおとしたりするのに使われるので、たいがいの工場では大なり小なり使っていてよいといってよい。

有機溶剤にはいろいろな種類があって、人体に対する毒性もまちまちである。さきにのべたベンゾールは毒性の高いことでは有機溶剤の中では横綱級である。そこで、毒性の高いものを使うのはさけて、出来るだけ毒性の少ない有機溶剤例えばトルオール・キシロール・シンナーなどを使うという方向になっている。しかし、これらの有機溶剤といえども決して無害ではない。作業のやり方や環境条件によってはいろいろな健康障害をおこす。

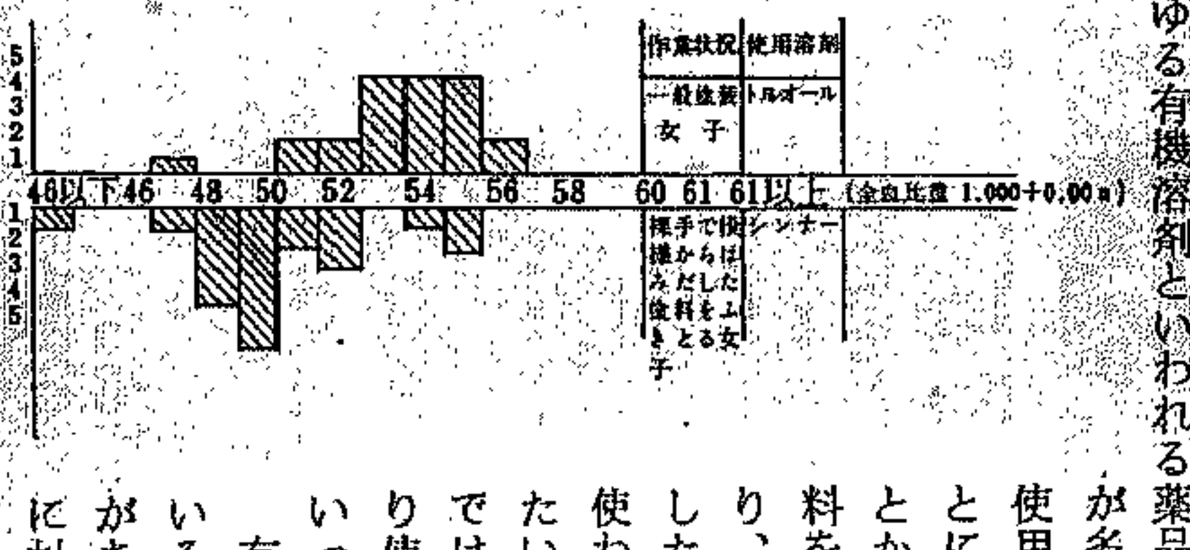
図Ⅲはトルオール・シンナーなどベンゾールに比べれば毒性の少ない有機溶剤を使っていても作業方法によっては貧血になる人が多いということを示したものである。

即ち、トルオールを使って、塗装作業をしている女子作業者の血液数値（上段の分布）はまず正常であるのに、シンナーを素手で扱い、織物の上にかがみこんではみ出た塗料をふきとる作業をしている人たちの血液数値はかなり低い（下段の分布）。

シンナーといえども素手で扱ったり、その蒸気をたくさん吸いこめば健康障害をおこすという実例である。

図Ⅲ　同職務における全血比重値の差異を示す1例

（昭和 36 年全国調査）



(3)

男女の生理機能の差の中で月経や妊娠・分娩という大きな特性は別として、今までのべてきた血液所見以外に、有害物による皮膚障害のおこり方の差も注意しなければならない。

皮膚炎をおこすような薬品を同じように扱っていても男子に比べて女子にはいわゆる「皮膚かぶれ」がおこり易いし、また、かぶれの程度もひどい。ここ数年来、注目されるようになったエポキシ樹脂皮膚炎もこの一例で、エポキシ樹脂を接着剤として使う工場が多く、しかもその作業は細かい流れ作業的なものなので、これにあたるのが殆んど若年女子で、女子に多発するようになった。

しかし、同じ場所で同じように仕事をしている男子には比較的少なく、たとえかぶれても手の一部とか頸に発疹が出る程度である。女子の場合は顔が浮腫性になって、発疹が頸部・前胸部にひろがり、人によっては全身性のアレルギー性皮膚炎となることもある。

つまり、単に接着剤にふれた局所ばかりではなく、マスクや作業衣でおおわれているところにも発疹するのである。しかも接着剤の蒸発した空気にふれただけで、忽ち発疹するという人もいる。

こういう例はこの作業についてすぐ発症することもあり、何日かたたないとおこらないこともあり、免疫とか馴れの現象も、あったり、なかったりで誠に複雑であるが、統計をとってみると、女子の多い作業ということを考慮しても女子の罹患率は高いのである。

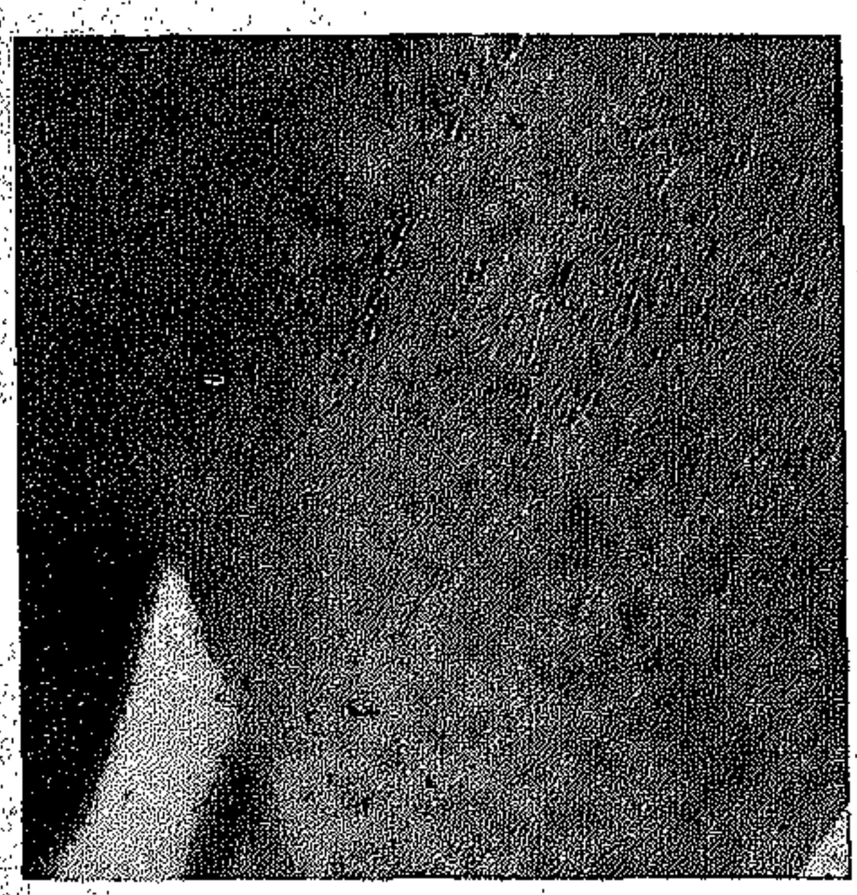
エポキシ樹脂皮膚炎は日本ばかりではなく、ドイツやイギリスでも問題になっていて、諸外国ではエポキシ樹脂接着剤が皮膚についたことによる、いわゆる接触性皮膚炎と、これがくり返されたり、或いは接着剤蒸気にふれたことによっておこるアレルギー性皮膚炎を区別して、後者を予防するために、作業場の強力な室内換

気を実施している。

写真Ⅰ、Ⅱは日本のある工場でエポキシ樹脂接着剤を使って、金属部品の接着作業をしていた中年の女子労働者に見られたもので、最初頸部に発疹したものが、二、三日で全身に広がるアレルギー性皮膚炎となった例である。なお、この工場では女子作業者二四例中一八例に皮膚障害があり、同じ部署の男子数名には発疹したものは一例も見出されなかったのである。

このような皮膚障害について、今迄常識的に考えられていたことは女子の皮膚は皮下脂肪が多く、繊細でやわらかく、外来刺戟に抵抗が弱いからということであった。たしかにその通りであろうが、皮膚炎の病型が男女に差があるという理由の解決にはならない。恐らく、体内に入った毒物の解毒機能や、その結果おこるいろいろな反応の様相が異なるのであろう。

Ⅰ　エポキシ樹脂接着剤による皮膚炎



Ⅱ　Ⅰの拡大部分（側面）

こういう烈しい皮膚炎を予防するためには根本的には環境条件や作業方法を改善すべきであるが、女子の皮膚の生理機能や皮膚炎の発生機能がわかれば、また別な方法で予防方法が見つかるかも知れず、また治療にも役立つと思われる。

（4）

以上、簡単に男女生理機能、生理値の差が、例えば有害物の影響の現われ方の差となってみられる実例についてのべてきた。

このような障害例はもしも女子の身体条件の特性についての知識があり、また、この点を考慮しての予防対策がたてられていれば十分発生を防止し得たはずであろう。

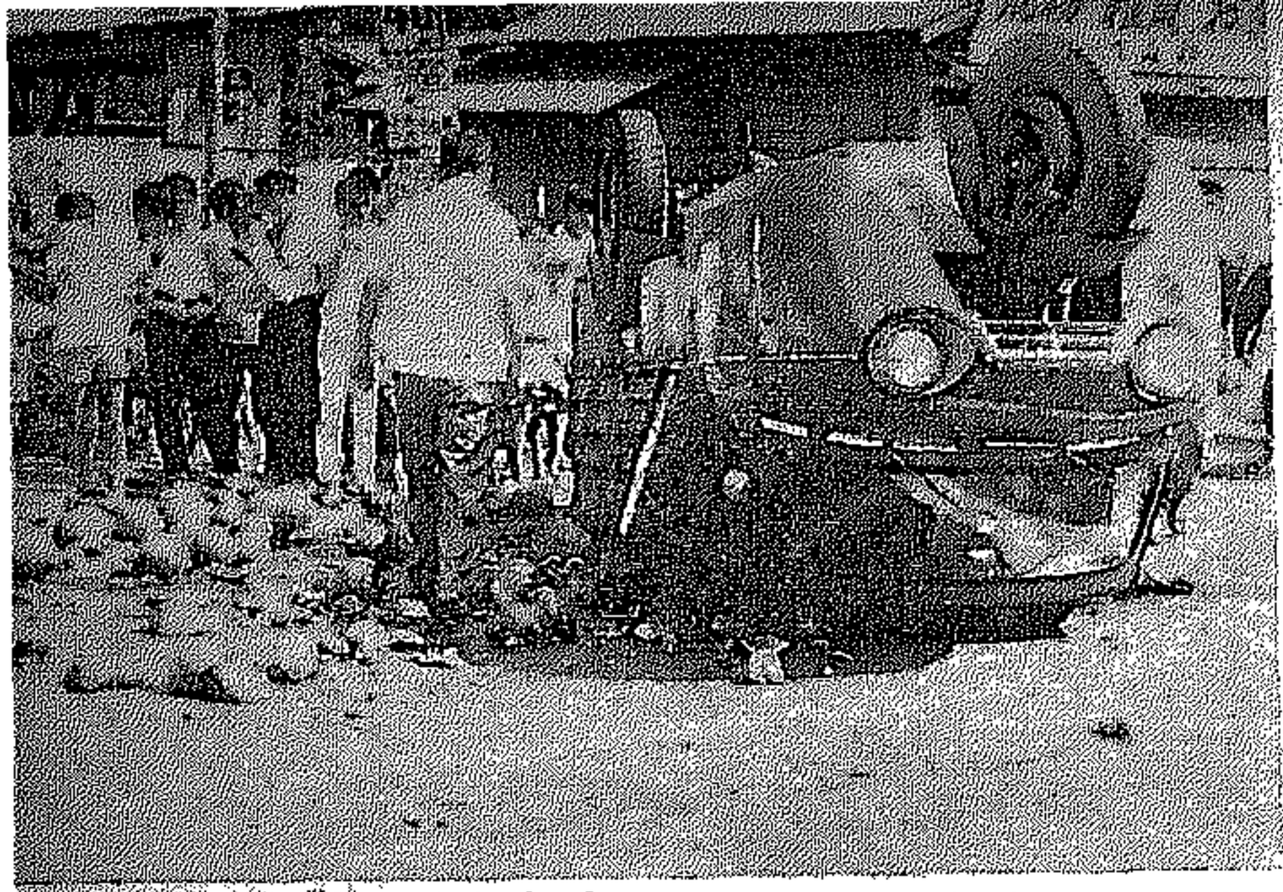
同じようなことは女子の精神的、心理的状態の詳細が不明なために、適性と考えられていた作業が案外不適性で、そのために思わぬ健康障害をおこした場合にもみられる。

数年前からこれも社会問題となったキーパンチャーの手指障害も、局部的な筋労作が筋力の弱い女子の健康障害として現われたものだし、案外に作業密度の高い作業が、精神的心理的に不安な動揺し易い女子の精神機能に障害を与えたものと思う。

一定時間内の作業量を軽減したり、休憩時間を設けたり、人間関係を調整したりした結果、まだ問題は残っているにせよ、現在は数年前の状態に比べ、かなり好転しているのである。

私は働く婦人の真の意味の健康管理とは、いろいろな年齢の女性の精神身体医学が更に進歩し、女性のすべての生理状態が明らかになり、これを基準にした管理が進められることだと信じている。

（中央労働災害防止協会
労働衛生サービスセンター・医博）



年少者の交通事故災害

——とくに使用者にお願いしたいこと——

合田文次

交通事故防止という問題は、ここ数年来マスコミも含めてあらゆる機関が大きくこれをとりあげてきたので、一般には相当浸透してきているものと考えられるのであるが、われわれ直接その衝にある者から見ると、交通事故の実態というか、そのほんとうのおそろしさというような点については、まだまだ知られていないような気がするのである。

たとえば、昨年中、全国での交通事故による死者は一三、三一八人で、重軽傷者は四〇一、一一七人である。

が、この数字は、わが国では、交通事故により四十分間に一人の割合で死亡し、一、〇九八人が一分半に一人の割合でケガをしたということである。（交通事故の統計上での死者とは二四時間以内に亡くなった者だけをいうので、現実にはこのケガ人の中からも死者が相当数出ているわけである）。

年によりいくらかの増減はあるが、このように一日三十余人の死者と約一、〇〇〇人の重軽傷者が出ているのは、ここ数年来の傾向であるが、このようなはっきりした災害というものは他にあまり例がないであろう。

このおそろしい交通事故を防ぐために必要なことは、国や関係機関の施策もさることながら、すべての人々がこの現実をしっかりと直視した上で、それぞれの立場からこの問題にとり組み、具体的な対策をひとつひとつ積み重ねてゆくことではないだろうか。

年少労働者の交通事故防止という問題もそのひとつである。

第一表は昭和三九年中に交通事故を起こした運転者で十八歳未満の者を抽出したものである。ここでは特に車種を限って、即ち満十六歳から免許のとれる車種についてだけ計上してみたが、この表で軽自動車の二輪・三輪・四輪についてみると、この車種の全体の運転者のうち十八歳未満の者がほぼ一割を占めていることがわかるのである。

第1表　18歳未満の運転者の交通事故　(39年)

車種	総数	18歳未満	比率
三輪貨物	3,070	336	10%
二輪自動車	258	48	17%
軽二輪	2,314	382	16%
軽三輪 軽四輪	7,629	709	9%

これは三輪貨物についても大体同様なことがいえるのであって、このようなことから、自動車の運転に関係のある職業についている十八歳未満のいわゆる年少労働者の職域というものがある程度考えられるのである。

すなわち商店での物品の運送・配達、自動車運送会社の助手、修理工場の見習いなどがその具体的な職域と思われるのである。

そして、このような年少者の職域は、中小企業というよりは、むしろ従業員五人以下というような小企業に集中しているように思われる。

最近中小企業での人手不足はひどく、特に中卒者の不足は想像以上のものがあるようだが、このようなことが使用者側の管理者意識を徐々に変えつつあることは見逃がせない。これは、待遇の改善という面に結びつくプラス面もあるが、家業可愛さのあまり従業員に気がねをして言うべきことも控え目に、ただただ気嫌をとりむすぶのに汲々とするという態度に追いやるというマイナス面も見逃がせないのである。

最近も、ある「そば屋」の主人が、「今どき、自転車で配達をやらせていたのでは店の者が集まりませんよ。自転車のかわりにバイク、それでも気に入らずに最近は軽二輪の自動車を欲しがりますよ」と近ごろの時代相を嘆いていたが、これは何もそば屋に限ったことでなく、クリー

ニング屋、牛乳屋等々すべての業種に共通することであるようだ。いわば深刻な人手不足が、からめ手の方から企業の近代化を促進しているということにもなるのだが、問題なのは企業の合理化ということを目標としてそれがなされたのではなく（もちろんそのようなケースも少なくないであろうが）、従業員のサービスのために結果的にそうなったのだとすれば、交通安全ということに対する使用者の意識の裏づけが不足ということになるであろうし、これが年少労働者を交通災害にさらし、あるいは交通災害の加害者の立場に追い込むことにもなりかねないのである。

（事例一）

「本年四月七日朝、八王子市内の中央線で、警報器が鳴り、しゃ断機がおりている第一種踏切りで、軽四輪車が警報を無視して踏切を通過しようとして下り電車にはねられ、この車を運転していた十七歳の少年Sは頭蓋底骨折で即死した。」

この少年は八王子市外の農家から出てきて、中学卒業後市内の自動車修理工場に住み込みで勤めていたものである。

（事例二）

「本年四月十日夜、北区内の製本会社の住み込み工員K（十六歳）は、無免許で原動機付自転車を乗り回しているうち、カーブでハンドルが切りきれず、水深一、五メートルの川に転落し溺死した。」

K少年は中学を卒業後、本年四月三日に青森県から上京して、北区の製本会社に就職したばかりのものであるが、この日下請会社から来た使いの者が、乗ってきた原動機付自転車にキイをさしこんだまま駐車してあったのをKが無断で持ち出して好奇心から乗りまわしていたものである。

× × ×

このような事例を見て考えられることは、少年特有の無思慮と無謀性あるいは好奇心が死を招いたものともいえるのであるが、雇用者をも含めてこれらの少年をとりまくおとなたちの監督なり指導なりがもう少し行き届いていれば、この種の不幸はある程度防げたのではないかという気がしてならないのである。

たとえば少年に多い無免許運転ということは、免許証のないこと、あるいは甲車しか運転できない免許であることを承知の上で他の乙車や丙車を運転させて事故を起こしたというのが三二・五パーセントもあるということは雇用者の無理解を物語る以外のなにものでもない。少年による無免許運転、あるいは雇用者の義務違反の内容を見るにつけて考えさせられることは、交通法令というものに対する一般の人の認識の甘さである。刑法犯ほどの罪悪感が伴わないのは無理からぬことかも知れないが、ちょっとのかげんで人を殺傷したり、重大な財産的損害を惹起する交通法令違反というものに対しすべての人々がもう少し厳格な態度でのぞむなら、ば交通事故は相当減少することは明らかである。

道路交通法には「雇用者の義務」として特に一節を設けてあって、第七十四条、第七十五条で、運転者を雇用する者等の守るべき点を明示しているが、これは昭和三十五年の道路交通法改正のとき、新しく設けられ規定であり、その趣旨は、他人に雇用されている運転者については、交通違反の責任を運転者本人のみに帰することは必ずしも妥当ではなく、むしろ、これらの者を雇用する者の業務の運営ない

第2表　無免許運転の取扱い件数

車種		総件数	少年の件数	比率
貨物	自動三輪	1,383	518	37%
	軽三輪 軽四輪	8,304	3,422	41%
乗用	軽三輪 軽四輪	2,190	764	34%
自動二輪 軽二輪		4,574	2,310	50%
原動機付自転車		35,566	20,123	56%
計		52,017	27,137	52%

第3表　交通事故のうち交通雇用者等の義務違反

違反の種別	件数	比率
計	1,997	100.0%
無免許または免許外運転	649	32.5%
酒気および乗務	588	29.4%
過労乗務	306	15.3%
故障車運転	207	10.4%
その他	150	12.4%

のである。つまり雇用者等の義務違反による交通事故のうち全然免許

しは労務管理などの影響を無視し得ないという観点から、これらの雇用者に対し直接道路交通法上の義務を課することにより、その道路交通に対する責任を明らかにすることにしたものである。

第七十四条では雇用する運転者に安全な運転を行なわせるような努力をすることを雇用者に義務づけたり、またいわゆるノルマ制などで、運転者が速度超過などの危険な運転をせざるを得なくなるような業務を課したり、あるいはそのような結果を生じさせる条件を付して運転させることを禁止している。

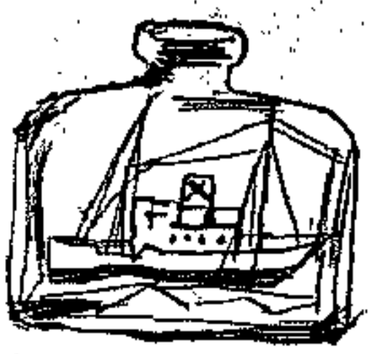
また第七十五条では「車両等の運行を直接管理する地位にある者」の義務として、それらの者が、無免許運転あるいは過労運転をやらせたり、または容認したりすることを禁じているのである。法律にこのような規定が新しく設けられたということは、それだけに重要な意味を持っているのであるが、このようなことは、大会社や事業所で運転者を数多く使用しているところではそれに対する関心も深く、それに応じた労務管理なり教育もなされており、問題も少ないようであるが、中小企業、それも前に述べたような年少者を使う場合においては特にそう域においては比較的に関心が薄く、というよりは、このような法律上の義務があること自体を余り知らない使用者が多いのではないだろうか。そのような使用者の無知が、年少労働者を危険にさらしているともいえるのである。

自動車を備え、従業員にこれを用いさせて事業を行なう立場の者は、その利益に付随した責任（つまりこの場合には交通事故防止上の責任）を背負うことは当然のことといえるのであり、思慮分別も能力も不足がちな年少者を使う場合においては特にそうあってほしいのである。

（警視庁交通安全教育係長）

福祉員活動と一感一想

福祉員としての希望あれこれ



西芳雄
（新潟県年少労働者福祉員）

年少労働者福祉員に委嘱されてから、もう五年にもなりましょうが、実績は何程も挙がらず汗顔の至りです。私の属しているのは機業関係で、中小企業の集団なのですが、求人関係も他の都会地ほどにきびしくなく、また雇傭者側も古いしきたりで従業員を大切にする風習がありますので、際だった問題も起きたことが無く、一種の忘れられたポケットのような所です。

年少労働者の福祉事業としてまず第一に挙げられるのは青年学級の開設で、これはもう三年も続けておりますが、全部就労時間中の学習でして、先年本省で表彰していただいた熊倉専務の功績に負うところが多いと思います。

全県の福祉員活動については新潟婦人少年室長の増尾さんを中心に熱心な勧奨がつづけられていますので、地域的には熱意をもった方も居られるようですが、全般として見れば余り活発で無いと申す方が歯に絹着せぬ言い方ではないでしょうか。

以上申し上げたことは私共の周囲の実際でありますが、福祉員制度そのものは、最初のかけ声の大きさに反比例して漸次日蔭の草のような存在になりつつあるのではないかとそれが心配です。第一に私共福祉員は、労働大臣からの勧奨は受けましたが、任命されたわけでもなく根の無い草のような存在です。それかと言って、自治的な盛りあがりに対して積極的なリードもコーチも受けておらず、殊に予算的な措置に至っては皆無と言っても過言ではないでしょう。そもそも労働大臣は経済的な基盤を与えずに、私共に何をせよとおっしゃるのでしょうか。また婦人少年室の在り方を余りかわいそうだとは思わないのでしょうか。

それから各府県で設けられている青少年問題協議会とか青少年対策室（新潟県の場合）などとも横の連絡は殆んど無く、県知事さんからも福祉

年少者のための憩いの家を建設して

土倉辰五郎（神奈川県年少労働者福祉員）

終戦後二十年を迎え、日本経済には風波もありましたが、私たちの生活、経済も一応安定し、年々向上しつつあります。しかしその反面、青少年の凶悪犯罪や非行化はますます数を増し、監督機関の補導にもかかわらず、連日のようにこのような記事が新聞紙上をにぎわしていることはまことに遺憾です。このような現状を観察しますと、私たちの地域社会および職域団体も、勤労青少年の育成指導に全力を注ぎ、このような不祥事を未然に防ぐように努力することの必要を痛感するとともに、我我中小企業の事業主にも、勤労青少年をよく理解してその育成指導に心がけていただきたいと思います。

大企業では厚生福利施設はもとより、総ての点で完備しているので、求職者は大企業へ大企業へと吸い寄せられ、中小企業とくに商業部門の求人の充足はますますむずかしくなっています。およそ企業の発展に優良従業員が必要なことは申すまでもありません。私は機会あるごとに各層青少年育成座談会に出席し、若い人たちの意見をきくようにしていますが、意外の欲求不満があることを知りました。私どもは、彼らの考え方に対して理解に苦しむことがありますが、このような問題を解決するには、お互いに話し合いの場をつくり、我々おとなが社会生活においてり、経験してきたことを話してきかせたりしながら、若人の不満を早期に緩和することが大切だと思います。

このような実情から、私どもは長年、青少年の憩いの場や子供の遊び場などの設置を念願してまいりましたが、たまたま当地区内に適当な国鉄所有の空地があるのを知り、種々調査の結果、払い下げが可能であることがわかりましたので、昭和三十五年十二月末、地元諸団体の協力を得て国鉄へ払下げの陳情に出向きました。ところが、すでに某大企業から払下げ申請が出されているということで、私どもには非常に不利な状況でしたが、この期を逸しては青少年の厚生施設も水泡に期することを感じ、会議を重ね、百数十回にわたり、関係当局に陳情し、途中、資金面、労力面で困難に追いこまれたこともあり一度ならずでしたが、有志が激励しあって、四年間、隔月に懇願をつづけた結果、熱意が酬いられて、ついに用地の払下げを受けることになりました。そこで、市当局とも相談の結果、地元団体を代表して法人格である矢向商店街協同組合へ払下げが決まりましたが、これは、ひとえに地元有志の一致団結の賜であると感謝しております。

その後、建設途上においても宇余曲折がありましたが、昭和三十九年十二月、初期の目的に沿った青少年の憩いの場と子供の遊び場としての建物が完成し、青少年や子供たちに利用されている姿を見て、地元民一同の喜びは大きく、私としても感無量です。今後の運営についても働く青少年の意見を尊重し身心の鍛練、教養、娯楽の場として、より以上活用するようにし、青少年の非行化防止に役立て、明るい社会を築きたいと願っております。今後とも関係機関の御指導、御協力を願う次第です。

（横浜市鶴見区矢向商店街協同組合理事長）

（新潟県五泉織物工業協同組合）

知恵と善意を結集し明るい社会の実現を

――第15回社会を明るくする運動に際して――

鈴木昭一郎

今年も「社会を明るくする運動」月間がやってきた。十五年という長く苦しい歴史を背おって……。全国津々浦々に、〝社会を明るく〟の文字が表示され、その呼び声が流れてゆく。来る日も来る日も、炎天の中を汗を流し、足を棒にしてのひたすらな活動――七月は、人間と社会とを憂い悲しむ人々の、いや、人間と社会とを愛する人々の多忙な季節である。

「社会を明るくする運動」とは、すべての国民が犯罪の防止と罪を犯した人たちの更生について理解を深め、進んで、それぞれの立場において力をあわせ、犯罪のない明るい社会をきずこうとする全国的な運動である。そして今年は、重点目標として、暴力の排除と更生保護の強化が掲げられた。つまり、地域社会における暴力排除の機運を高め、暴力犯罪とくに組織暴力の絶滅を期するとともに、非行者・犯罪者の改善・更生をはかることにより、それら暴力犯罪の基盤を崩させることを意図したものである。

×　×　×

暴力犯罪と一口に言っても、そこには様々な形態がある。暴力団等の組織を背景にした組織暴力。主として財界・中小企業・興業芸能界等に潜在する弱点を知能的に利用し、これに暴力をもって寄生放火四六・二%も殆んど五割に近く、暴行三〇・二%、傷害二一・六%となっても、危険な影響を持っている。それは、おり、暴力犯罪の主体は、今や青少年に移ってきた観がある。

×　×　×

では、青少年のこのような悲しむべき現象は、一体何に由来するのであろうか。彼等を非難することは易しい。しかし、彼等をそうさせている原因を正しく把え、適切な処遇を導き出してくることは、極めて難しいことである。いわく、あの暗く悲しい時代にその幼少期を過さねばならなかったという、不幸な宿命に対する温かい思いやりなしには、それらの批判も真実の批判とはなりえないのであろう。彼等の非行の根は深い。それは、彼等の魂の深い深い部分に突き刺さったトゲのようなものである。おどしやこらしめで治る程の簡単な傷ではない。温かい保護の手と、専門的な技術に支えられた、根気強い教育と治療のみが、彼

そして、一度彼等の流す享楽・頽廃・刹那主義のムードに毒されるや、健全なそれらの批判は、確かに誤りではないで青少年達は、忽ちにして勤労意欲を失い、人生に対する真剣な態度を見失って、容易に非行への道を歩むことになってしまうのである。

我々は、この「社会を明るくする運動」月間に際し、思いを新たにして、我々が対決せねばならない社会病理の実態を見極め、広く社会に呼びかけ、知恵と善意を結集して、明るい社会の実現に寄与したいものである。

（法務省保護局・法務事務官）

勤労青少年の人生計画について

——志行会の意識調査結果から——

日比野　明

いったい今の若者は夢をもっているだろうか。あるいは人生計画というものを立てているのだろうか。経営者や管理者の中には、このような疑問を持たれる方もいると思う。そこでこれらの疑問を解明するため、地方出身青少年の全国組織志向会が、このほど調査集計した意識調査を中心に、勤労青少年のもつ人生計画について述べてみたいと思う。現在では、求人難の折からいくらでも好条件で働けるとはいえ、企業そのものが開放経済体制にあり、金融引締めのあおりをくって倒産する企業が続出している昨今、そこで働く青少年がいくら努力し、立派な人生計画を立てたとしても、その人生計画を実現することは、非常にむずかしいといわなければならないだろう。しかし、こんな社会情勢であればあるほど、未来にしっかりした人生計画を立てることが大切ではないかと思う。

今回の調査は、現在東京で働いている者三百名、辞めて田舎に帰った者百名、東京で働いて念願かなって独立した者百名について任意面接記入法をとり、一六～一八項目をそれぞれの階層ごとに一部項目を変えて調査した。年齢も一八歳以下と以上に分けて集計したが、ここではスペースの関係で、年齢階層別の部分は省略した。

一　地方出身者の出身家庭環境について

やはり多人数の家族がいる家庭の者が大部分で、各階層共に六～九人までが四〇～七〇%を占めている。一方父母についてては、父のいない家庭二四・七%、母のいない家庭二一・四%と片親だけの家庭がかなり多い。それも零細企業に勤める者ほど親のない家庭の出身者が多いが、最近の求人難を反映してか、一八歳以下では一五%しかない。反対に、一九歳以上で五人以下の企業に勤めている者の七六・五%が片親という結果が出ている。

大企業で嫌うこれら片親の青少年の中にも、幼くして父母を失い、苦しい生活と闘いながらどんな困難にも打ち勝って行くファイトを自然に身につけたお蔭で、あらゆる困難と闘いながら念願かなって独立した青年の中、父のいない者四四・五%、母のいない者が三六・六%もいたことは注目されよう。

これによっても、親のないハンディは大人や経営者が勝手に想像したことであって、勤労青少年にはむしろプラスになっているといってもよいと思う。

出身家庭の経済状態は苦しい生活状態の家庭が多く、田舎に帰った者の五八・三%が苦しい生活であったようで、これらの青少年の大半は東京で働くことすらあきらめて故郷に帰り、一家の中心となってその収入の大半を家庭のために使わなければならないほどであるようだ。

二　上京就職するにあたって

社会人としての初スタートともいえる上京就職の動機は各人各様であるが、ある意味では、この社会人としてのスタートによって、人生計画も自動的に決まることにもなるようだ。各階層合計でも三一・五%が自分の力で金を貯め、独立して結婚したいと望んでおり、東京にあこがれて上京した者は一五・九%しかいない。

第一表に表われているように、独立した者は当然のことながら、自分の力で金を貯め独立結婚したいと思って上京しており、反対に田舎に帰った者の大半は東京にあこがれたり、少しでも家計の足しになればという軽い気持から上京しているようで、いずれも確固たる信念をもって上京したとはいえず、東京就職失敗の原因は、精神的ないわゆる根性不足が第一の原因ではないかと思う。

だれの世話で上京、就職したのかとの質問に対しては、肉親・知人・友人・縁故等が全体の六〇・三%を占めており、相変わらず縁故就職が多いようだ。

これを二年前の日本青年館調査による中小企業勤労青年アンケートと比較対象してみると、知人・親戚・家族等の縁故就職は六九・一%、職安紹介一三・一%となっていて、今回の調査のほうが縁故就職は下回っており、情実より、広い範

第1表　あなたが上京就職した動機は何でしたか　(%)

	東京で働いている人 男	東京で働いている人 女	田舎に帰った人 男	田舎に帰った人 女	独立した人	合計
A　東京にあこがれて	16.4	24.1	22.2	17.3		15.9
B　働きながら腕に職をつけたかった	34.5	13.9	19.5		27.0	24.9
C　身内親類がいるから	14.6	8.9	11.1	10.4		10.3
D　実家(田舎の生家)の家計を助けたいから	1.8	16.5	16.7	20.7		7.4
E　自分の力で金を貯め独立結婚したいから	28.1	27.8	16.7	6.7	65.1	31.5
F　田舎に住むのがイヤで上京結婚したいから	2.8	2.5		31.1		4.2
G　東京の方が就職しやすいから	1.8	6.3	11.1	13.8	8.2	4.8
H　その他			2.7		4.7	1.0

第2表　だれの世話で上京就職したか　(%)

	東京で働いている人		田舎に帰った人		独立した人	合計
	男	女	男	女		
A 職安	16.9	17.3	26.3	23.3	4.8	16.4
B 肉親，友人，知人	40.2	56.6	26.3	33.4	25.3	38.8
C 縁故	18.7	15.9	23.7	23.3	33.3	21.5
D 新聞広告			10.5	10.0	4.8	2.7
E 学校	22.6	10.2	13.0	6.7	28.6	19.1
F その他	1.6			3.3	3.2	1.5

第3表　就職前に聞いた条件と就職の条件がくいちがっていましたか　(%)

	東京で働いている人		田舎に帰った人		独立した人	合計
	男	女	男	女		
A 違っていない	26.5	35.2	47.4	30.6	41.3	33.2
B 違っていた	31.9	42.1	34.2	26.9	23.8	32.8
C 条件なし	22.5	15.9	15.8	20.5	25.4	20.9
D わからない	19.3	6.8	2.6	22.0	9.5	13.1

第4表　あなたは最初の勤務先をその後替えましたか　(%)

	東京で働いている人		田舎に帰った人		独立した人	合計
	男	女	男	女		
A かえない	66.0	46.8	14.2	30.0	80.9	56.4
B かえた	34.0	53.2	85.8	70.0	19.1	43.5
C かえた人は回数						
1 回	53.7	60.9	45.6	14.3	66.6	49.7
2 回	35.2	14.6	24.3	33.3	25.0	26.7
3 回以上	11.1	24.5	30.1	52.4	8.4	23.6

囲から自分の一生の仕事を選ぼうという堅実な人生計画に変わりつつあることがうかがえる。この結果、縁故を頼りとしている零細企業の求人難にさらに拍車をかけることになっているようである。

三　就職先の条件・待遇

基礎固めの学校教育を終えて、いよいよ自分の立てた人生計画の社会人としての第一歩をふみ出した年少者を迎えた企業側の受入れ体制はどうだったであろうか。

現在セールスマンとして働いているA君はこう語っている。

「娘一人に婿八人といわれる求人難時代というので、あらゆる面で検討し、一流の電機会社の協力工場として美しいカタログに立派な福利厚生施設のある電機会社を選んで就職した。下請企業として毎日残業に追われ、多いはずの給料も残業を前提としたもので、定時制高校への通学も単なる夢物語、立派な寮も中にいる工員が手がつけられない不良工員で、毎月給料日毎に先輩工員に強制的に貸し与えるというような生活だった。半年も勤めてみたがどうにもがまんが出来ず飛び出してしまった。今は自分だけしか信用できず、セールスマンになっているが、田舎者のことで食うだけが精一杯だ。」

求人難の時代を反映して初任給は天井知らずの暴騰ぶり、中小企業では、賃金源資の裏付よりまずいかにして年少労働者を確得するかが先決問題となり、この結果残業をして生産性を上げ、これによって賃金源資の手当をすることになり、結果は先のA君のようになってしまう。

第三表は、「就職前に聞いた条件と就職の条件がくいちがっていましたか」との質問の回答結果であるが、約三割の者が就職前と後とでは条件が違っていたと不満を訴えている。またかなりの者が「条件なし」「わからない」と答えているが、こうしたことは、不明朗な労使関係の原因となるものである。条件の違っていた者は、どんなことが違っていたかというと、一番多いのが労働条件の違いで、休日・労働時間・休けい時間等が守られていないと答えた者が七六%を占めており、次いで給料が安かった、宿舎が完備しているということだったのが、その家の家族と一緒に寝ている、仕事の内容が違っていた等がつづいている。

しかし昭和三六年に志行会が調査した「住込み従業員実態調査」で、三九%のこと

「就職条件のくい違い」があったのかみれば、七%もの減少となっていることは喜こばしいことである。ちょっとした就職条件のくい違いが経営者への不信感を芽生えさせる基となり、ひいては離職率を高める原因ともなり、せっかく立てた年少労働者の人生計画をも根本から狂わせる結果となることを経営者・労務担当者は十分考慮する必要があると思う。

四　転職率とその背景

まず「最初の勤務先をその後変えたか」どうかについての回答をまとめると、第四表のようになる。

ここに掲げた表では省略したが、この調査で、一八歳以下と以上に分けて集計してみて気づいたことは、一八歳以下の年少者より、一九歳以上の青年層のほうが転職率が高いことである。この原因はいろいろ考えられるが、まず第一は、若年層の求人難を反映して、新規採用者の初任給を引き上げたり、特別に優遇したりするので、従前から働いている中堅従業員の不満を買い、ひいては他に有利な職場を求めて転職することになったのではなかろうか。第二に、見せかけの待遇では、多くの費用をかけて求人しても、定着に成功しないことが経営者側にも認識された結果、さきにみたように、最近だいぶ条件のくい違いも少なくなり、また定着対策が真剣に取り上げられてきたことにもよろう。

人生計画を実行するにあたって転職がいかに大きな影響をおよぼすかということは、この表の田舎に帰った人の欄をみれば如実に表われている。最初はより良い条件を求めて転職するが、そのうちに自分の職業能力に自信がもてなくなり、ついに東京での生活にまで疑問を抱き田舎に帰らざるをえなくなってしまう結果となる。田舎に帰った男子三〇・一%、女子五二・四%が三回以上の転職の末であることは、反省させられる。

反対に東京で独立に成功した人では八〇・九%が一つの職業を通しており、転職がいかに人生において重大な意義をもつかが、この表によって解明されよう。

つぎに、これほどまでに転職が重大な影響をおよぼすものであるのに、なおかつ離職しなければならなかった動機について調査したのが第五表である。

これによると、先輩・同僚がキライと回答したのが二五・九%、それに家族・経営者がキライと答えた三五・一%を加えると、実に六一%と過半数が人間関係がうまく行かず、転職している。中でも注目されるのは、経営者の家族との関係がうまく行かず辞めている者が全体で二三・七%もおり、特にそれが田舎に帰った者に多いのは、これらの者が、安易な動機で上京し、ささいなことでも辞めてしまうほど、職業に対するきびしさ、熱意に欠けている結果といえるのではなかろうか。また、経営者からは給料をもらっていると思えば腹も立たないが、奥さんや、同年輩の子供にまで主人面されるのがまんできないと答えている者も少なからずあるようだ。賃金や労働条件による退職ならやむを得ないと思われることもあろうが、単に経営者・家族・先輩・同僚とのコミュニケーションのまずさから大事な年少労働者が退職していくということは経営者にとってあきらめきれないことではなかろうか。

一般には賃金や労働時間、福利厚生施設の不満からの退職が多いと思われるが、最近では、中卒者の初任給はむしろ大企業より中小企業の方が多いとされ、労働時間なども昔ほど長くない。

志行会調査部が過去に行なった転職理由調査からみると、昭和三四年に行なった集団就職者に対する離職理由調査では、仕事がいやになった、三四%、ホームシック二八%、条件が違う一六%等が上位を占め、対人関係は一〇%しかない。これが三六年の住込み従業員調査では、男子が仕事の将来性がない五四%、女子では五七・六%が給料の安いことを物語っている。

第5表　替えた人は次の中から理由を三つあげてください　(%)

	東京で働いている人		田舎に帰った人		独立した人	合計
	男	女	男	女		
A 経営者（主人）がキライだった	19.5	11.0	7.2	1.8	5.9	11.4
B 家族（経営者の）がキライだった	22.8	11.0	42.0	26.8	29.4	23.7
C 先輩，同僚がキライだった	19.5	35.0	32.8	23.2		25.9
D 賃金（給料）が安かった	2.4	4.0	4.3	10.7		4.4
E 仕事（職業）の内容が自分に合わない	20.4	22.0	7.2	23.2	17.6	18.5
F 労働時間，休日が少なかった	10.6	8.0	8.5	8.9	35.3	10.3
G 病気，身体の調子が悪くて	2.4	5.0		5.4		3.3
H そ　の　他	2.4	4.0			11.8	2.5

第6表　職場を替えてよかったと思いますか　(%)

	東京で働いている人		田舎に帰った人		独立した人	合計
	男	女	男	女		
A 前よりよくなった	54.9	47.5	46.5	47.3	75.0	51.4
B 前とかわりなし	31.3	37.5	31.4	36.9	25.0	33.6
C 前より悪くなった	13.8	15.0	22.1	15.8		15.0
A この程度で満足した	33.3	41.4	28.5	37.0	66.0	37.7
B 替えない方がよかった	35.2	7.4	25.0	15.7		20.8
C 替えてよかった	31.5	51.2	46.5	47.3	34.0	41.5

五　調査を終えて

今回の調査結果から推測されることは、幾多の困難があるにせよ、上京直前にしっかりした心構え、人生計画を立てた者が最後の勝利ともいえる独立に成功しているということである。求人難、転職ムードが勤労青少年に与える影響は大きく、目先の利害にとらわれず長期の予測に基づいた正しい勤労青少年対策を実施されることを希望したい。（志行会会長）

婦人の生活周期についての試論 (5)

高橋展子

（四　若干の実証的考察（一つづき）

3　わが国における近年の変化

本節においては、わが国において婦人の生活周期の近代化がどのように進行しているかを考察してみよう。この場合、前号にあげたアメリカの夫婦家族及びわが国の伝統的直系家族についての数字のような、まとまった資料がないので、入手可能な人口統計のなかから数字をひろい、操作を加えて用いることとする。

(1) 平均生存年数について

余命は $\mathring{e}_x$ によってあらわし、平均寿命には $\mathring{e}_0$ を用いるので、以下これらによることにする）。家族周期の研究においては、結婚時が周期の起算点となるから、結婚時の平均余命（$\mathring{e}_n$）から平均生存年齢（$\mathring{x}_0+\mathring{L}$）を推定することは、けだし当然であるが、個人の生活周期の場合は、同様に考えることはできまい。ミルダル及びクラインは $\mathring{e}_0$ を以て婦人の平均生存年数にあてているが、結婚時の平均余命にとっても

は、零歳における平均余命 e_0 を平均生存年数とすることが当然であろうが、本稿の場合のように成人婦人に関して、主として養育機能とのかかわりにおいて生活周期をみようとする場合は、e_0 を用いることは、周期パターンを不当にゆがめるおそれがある。第6表を見ても、平均寿命が四十五歳にみたなかった明治末期においてさえ、二十歳まで生きた婦人は六十歳以上の生涯を約束されており、また経験的にいっても、戦前の平均家庭婦人の生活周期のイメージは、六十歳以上まで生きて孫と接触をもつという形であったろう。

つぎに、結婚時の余命から算定する方法についても問題がある。すなわち、平均結婚年齢は年次や社会階層によってこまかに動くものであるから家族周期の考察とはちがって、個人の生活周期を検討するときの基礎的な枠組としては適当でないと思われる。技術的に言っても生命表は一年階級別なので、小数以下に及ぶ平均婚姻年齢をもとにする平均余命は、所詮正確には算定しがたい。e_x は枠組として n 歳に固定して e_n とし、婚姻年齢は変数として用いる方が比較を容易にするためにも都合がよいと思われる。これらの説に従って戦前の数字については、一年を減じて用いることにする。

以上のことから、ここでは成年年齢たる二十歳を n とし、〈式1〉における L は各年次における適当な年次別の資料が入手できなかったので、〈式1〉の P は、この第7表のみによることとにする。

(2) 平均婚姻年齢について

わが国の平均婚姻年齢は、職業集団により、また地域により差異があるはずであるが、それらを網羅する適当な年次別の資料が入手できなかったので、〈式1〉の P は、この第7表のみによることとにする。

(注一) 昭和三十年に戦前と同様の方法による表章をあわせて調査が行なわれた。

(注二) 人口問題研究第七二号

(3) 末子出生年齢について

わが国における出生率が近年低下していること、また女子の出産年齢が二〇歳～二九歳の間に集中する傾向がいちじるしいことは、すでに序説においてのべた。それでは、はたして日本の婦人は平均何人の子供を何歳のときに生み終

第7表　年次別平均初婚年齢

	夫	妻
1908(明治41)年	26.8	22.9
1910(43)	27.0	23.0
15(大正 4)	27.4	23.2
1920(9)	27.4	23.2
25(14)	27.1	23.1
1930(昭和 5)	27.3	23.2
35(10)	27.8	23.8
1940(15)	29.0	24.6
43(18)	—	25.0
45(20)	—	—
47(22)	26.1	22.9
1950(25)	25.9	22.9
52(27)	26.1	23.3
55(30)	26.6	23.8
56(31)	26.8	23.9
57(32)	26.9	24.0
58(33)	27.0	24.2
59(34)	27.1	24.3
1960(35)	27.2	24.4
61(36)	27.3	24.5
62(37)	27.3	24.5

(注)　昭和37年人口動態統計より抜すい

第8表　年次別出生順位別母親の年齢

	第1児	第2児	第3児	第4児	第5児
昭和22年*	24.4	27.3	30.0	31.3	33.9
25年	24.4	27.1	29.4	31.9	34.0
27年*	24.5	26.9	29.1	31.6	33.9
29年	24.7	27.1	29.4	31.5	33.7
30年	24.8	27.2	29.7	31.5	33.6
31年	25.0	27.3	29.6	31.7	33.6
32年	25.2	27.4	29.7	31.8	33.6
33年	25.3	27.6	29.8	31.9	33.8
34年	25.4	27.7	29.8	31.9	33.9
35年	25.4	27.8	29.9	31.9	34.0
36年	25.6	27.9	29.9	31.9	34.0
37年	25.6	28.1	30.0	32.0	34.1
38年	25.8	28.2	30.1	32.0	34.1

(注)　* 出産順位別による。算定は筆者。他の年次は出生順位別で、厚生省人口動態統計課の算定による。第6児以下は省略。出産順位別児数は妊娠6月以上の死産を含むが、出生順位別との差異は0.1~0.2歳程度で、先順位児の場合は高く、後順位児の場合は低くあらわれる傾向がある。戦前の統計はない。

わるのであろうか。このことを直接的に示す公表されたデータはない。それで、いくつかの数字を組み合わせて、末子出生年齢（A）を試算してみる。

まず、特定年次における出生児について、母の年齢と子供の出生順位（何番目の子であるか）の関係をみる。算定の仕方はいろいろあるが（注一）、戦後の人口動態統計の「母の年齢階級別、出生順位別、出生児数」にもとづいて、各年齢階級代表値をx_iとし、出生件数をy_iとし、$x_1y_1+x_2y_2+\cdots$ から各順位別の母の平均年齢を求めると第8表のようになる。時系的傾向としては、第一児出生年齢が上昇している割合には、後順位児出生年齢は上昇せず、出生間隔の縮小を物語る。

つぎに一夫婦あたりの平均出生児数をみる。この場合、現在何人持っているかによらず、現在の生みかたによれば生涯に何人持つはずであるかという数字によることにする。そのためのデータとしては出産力調査の報告がある。それのデータは必ずしも時系的に統一されていないが

第9表　生涯出生児数の推移

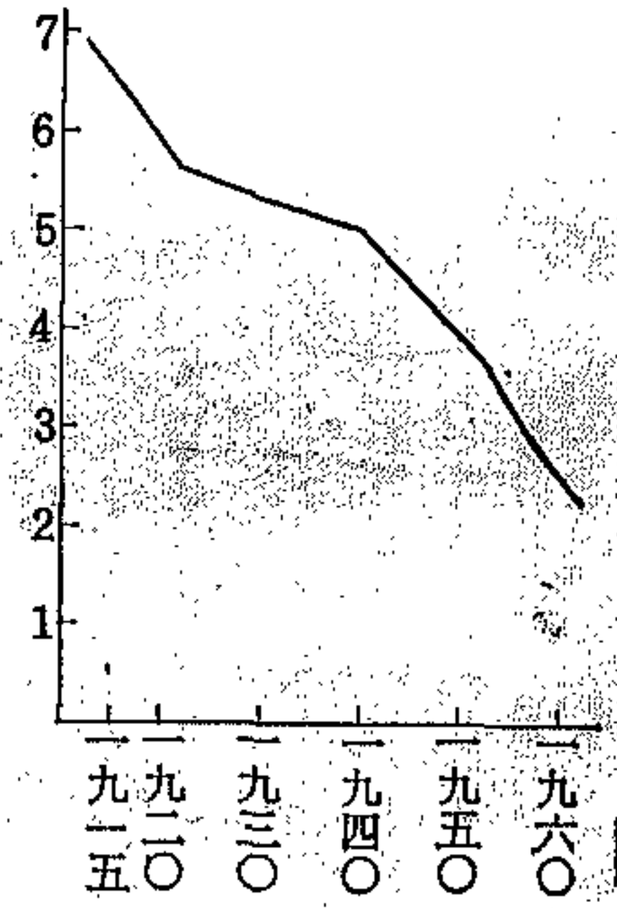
(1)	大正4（1915）年以前	6.843
	大正5～9年（1916～1920）	6.248
	大正10～14年（1921～1925）	5.551
(2)	昭和15年（1940）	5.05
	昭和27年（1952）	3.63
	昭和32年（1957）	2.79
	昭和37年（1962）	2.27

（注）(1)は人口問題研究80号 p. 9.「完成家族の大きさの推移」より、(2)は第1次より第4次までの出産力調査の結果で、人口問題研究77号、90号、人口問題研究所資料114号による。

第10表　末子出生時の母の年齢

年次	年齢
大正4年	36.765
大正5～9年	35.872
大正10～14年	34.782
昭和15年	33.980
昭和27年	30.675
昭和32年	29.217
昭和37年	28.613

第20図　生涯出生児数の推移



生涯出生児数の推移として整理すると第9表および第20図のようになる。昭和三十七年の出生児数は大正四年以前のそれの実に三分の一に減少している。

さらに第9表の数値を第8表とくみあわせて各年次における末子出生時の母の年齢を求める。この場合、最小自乗法にはよらず、五年階級ごとの直線からなる折線グラフとして考え、一般式

$$X=\frac{x_2-x_1}{y_2-y_1}(Y-y_1)+x_1$$

によって求めることとする。ここにxは年齢階級代表値、yは出生順位、Yは出生児総数である。なお戦前については、出生順位別の統計がないから、最も近い昭和二二年の出生間隔を用いた。

結果は第10表の通りであって、近年において、末子出生年齢が三〇歳を切っていることが発見される。

さらに、出生児数は家族類型によっても異なる。

第11表は夫の職業別の生涯出生児数である。農林漁業に高く、ホワイトカラーに低い傾向が各年次とも明瞭である。

この表から末子出生時の母の年齢を求めると第12表を得る（注二）。

第11表　夫の職業別生涯出生児数

夫の職業	戦前	第1次（昭和15年）	第2次（昭和27年）	第3次（昭和32年）	第4次（昭和37年）
総数	5.2	5.05	3.63	2.9	2.3
事務労働者	4.5	5.21	2.90	2.1	2.1
自営業主	4.9	4.26	3.25	2.8	2.6
筋肉労働者	4.8	4.83	3.80	2.9	2.5
日雇（非農林）	5.0	—	—	3.2	
農業者	5.7	5.34	4.18	3.5	2.8
漁業者	5.7	—		5.2	
林業者	—	—		4.7	

（注）第1次、第2次等は、出産力調査の年次。
戦前は第3次調査における結婚期間25～29年（結婚年昭和3～7年）の夫婦の実績――人口問題審議会「人口白書(34年」。
第1次、第2次の数字は人口問題研究所「人口問題研究62号」及び「研究資料114号」よい。
戦前、および第4次は妻の結婚年齢30歳未満、かつ結婚当時と現在とで夫の職業移動のない夫婦について―人口問題研究所「人口問題研究90号」
第3次は昭和33年度人口問題研究所年報より。集計対象は上に同じ。

（注一）たとえば、国勢調査や出産力調査における、母の年齢階級別出生児数や、結婚継続期間別による出生児平均を求める方法があり、岡崎文規氏、岡崎陽一氏などが試みている。この場合、出生間隔は岡崎文規氏もいうよ

第12表　職業集団別末子出生時の母の年齢

	戦前	昭和15年	昭和27年	昭和32年	昭和37年
総数	34.22	33.08	30.68	29.47	28.67
事務労働者	32.60	31.85	28.88	27.63	28.29
自営業主	33.64	31.98	29.73	29.24	29.24
筋肉労働者	33.38	31.16	31.10	29.47	29.05
日雇(非農林)	33.90	—	—	30.12	—
農業者	35.02	34.44		30.75	
漁業者	35.02	—	32.01	33.86	29.62
林業者	—	—		33.36	

(注)　第11表の注参照

うに「信じがたいほど長くなる」。たとえば昭和二十五年において、「第一子は結婚後三年、第二子は七年、第三子は十五年」昭和三〇年において「第一子は二七・三歳、第二子は三五・三歳」となる。この方法は他の目的のためにはともかく、本稿の場合は不適当と考える。——人口問題研究第八巻第二号及び八九号参照。

(注二)　集計対象が厳密には同一でないから、出生間隔にも相違があるはずであるが、便宜上同一基準(第8表)によった。

(4) 各集団における生活周期

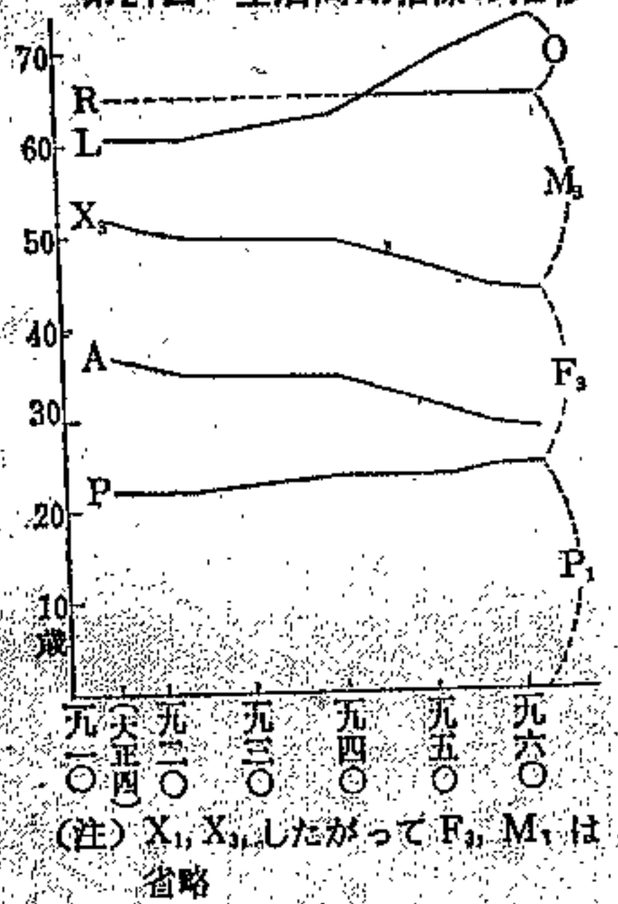
右にのべたような方法で、わが国婦人の生活周期の計量的考察に必要な基礎数字をもとめると、年次別、社会階層別等に生活周期パターンを画くことができる。各数字は出所がいろいろであり、また多くの仮定にたっているから、厳密な意味では正確は期しがたいが、傾向を見る上では役に立つといえよう。

第13表　年次別生活周期基礎数値

	大正4年(1915)	大正5～9年(1921～20)	大正10～14年(1921～25)	昭和15年(1940)	昭和27年(1952)	昭和32年(1957)	昭和137年(1962)
P (結婚)	22.2	22.2	22.1	23.6	23.3	24.0	24.5
A (末子出生)	36.8	35.9	34.8	34.0	30.7	29.2	28.6
X_1 (A+6)	42.8	41.9	40.8	40.0	36.7	35.2	34.6
X_2 (A+12)	48.8	47.9	46.8	46.0	42.7	41.2	40.6
X_3 (A+15)	51.8	50.9	49.8	49.0	45.7	44.2	43.6
R(老齢期開始)	—	—	—	—	65	65	65
L ($\mathring{e}_{15}$+20)	61.7*	61.7*	60.4	63.2**	69.6	71.48	73.85

(注)　昭和15年までの結婚年齢(P)は第7表の数字から1年減じている。
*　明治41～大正2年の数字。　**　昭和10～11年の数字。

第21図　生活周期指標の推移



(注)　X_1, X_2, F_2, M_1 は省略

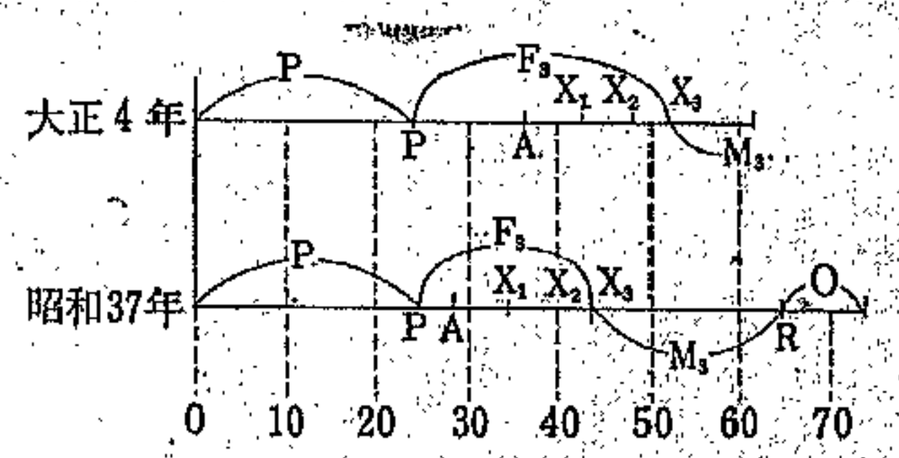
したがって末子十五歳の年齢(X_3)も八年低くなり、ファミリーフェーズ(F)は約十年短縮したこと、年次別、社会階層別等に生活周期パターンを画くことができる。各数字は出所がいろいろであり、また多くの仮定にたっているから、厳密な意味では正確は期しがたいが、傾向を見る上では役に立つといえよう。

第14表　職業集団別生活周期基礎数値　(昭和37年)

	事務労働者	自営業者	筋肉労働者	農林業者
P	24.5	24.5	24.5	24.5
A	28.3	29.2	29.0	29.6
X_1	34.3	35.2	35.0	35.6
X_2	40.3	41.2	41.0	41.6
X_3	43.3	44.2	44.0	44.6
R	65.0	65.0	65.0	65.0
L	73.85	73.85	73.85	73.85

(注)　平均初婚年齢及び平均余命については職業集団別の数字がないので全国平均を用いた。

第22図　生活周期パターンの変化



(注)　F_1, F_2, M_1, M_2 は省略

婚姻年齢は二年余りながら末子出生年齢は八年低くなっている。従って三七年の間に、約五十年から昭和四年から昭和三七年の間に、大正四年の間に、婚姻年齢は二年余りながら末子出生年齢は八年低くなっている。従って三七年の間に、約五十年から昭和四年から昭和三七年の間に、大正四年の間に、婚姻年齢は二年余りながら末子出生年齢は八年低くなっている。従って

職業集団別にも

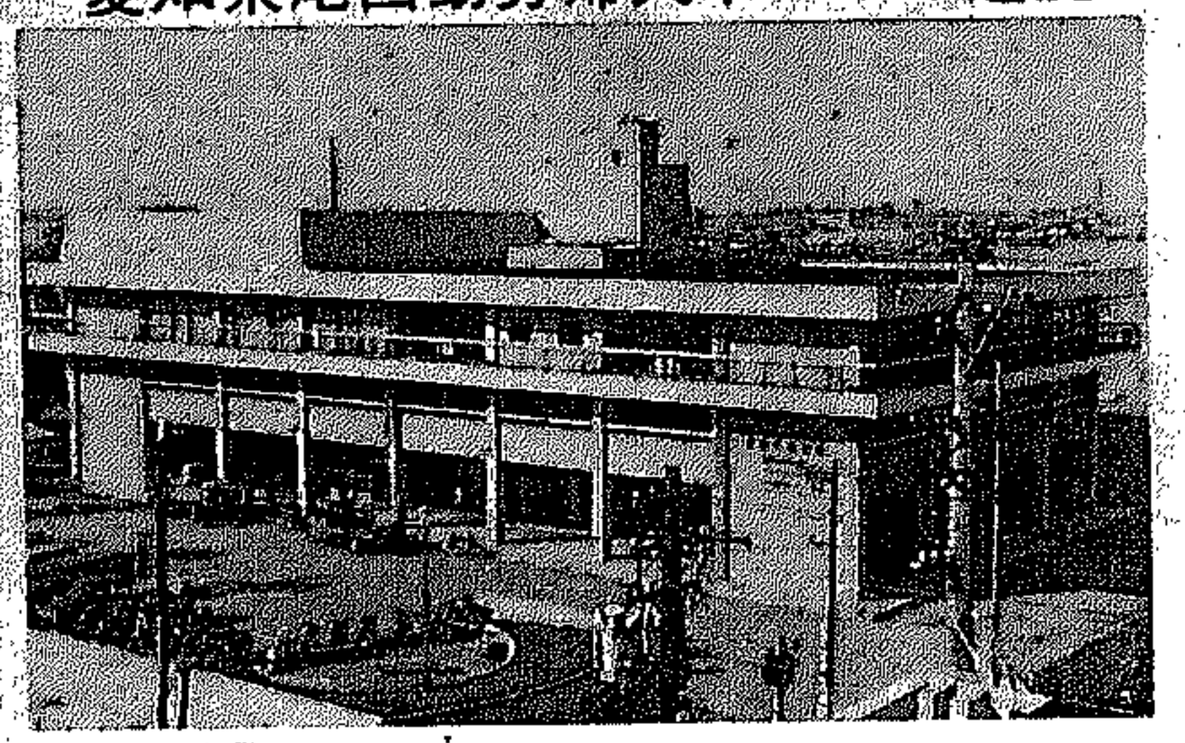
三七年の間に、約五十年から昭和四年から昭和三七年の間に、大正四年の間に、婚姻年齢は二年余りながら末子出生年齢は八年低くなっている。従って

職業集団別にも

職業集団別にも

関次子

愛知県尾西勤労婦人ホームの近況



——全景——

名古屋市の西北三〇粁をへだてて、濃尾平野を流れる木曽川ぞいに長い街尾西市に、福祉施設としての近代的構想の建物、尾西勤労婦人ホームが開館したのは昭和三十八年一月。

尾西市は毛織物の主産地として全国にその名を馳せているが、との中には中小企業が密集し、そこに働く従業員もまた三万五千人を数え、その約三分の二は女子勤労者でまかなわれている、いわゆる繊維工業都市である。昭和三十七年全国にさきがけて「労務管理モデル都市」を宣言し、この婦人ホームにもその一端が課せられ大きく期待されているといえるであろう。

この地方の企業は若年労働力に依存していて、従業員は主として九州地方（本年度は沖縄まで市場開拓）から雇用されているので、遠く故郷を離れて就職してきた多くの若い人たちの幸福を願って、婦人ホームの果たす役割は大きいので、どのようにして働く人たちの心のよりどころになり、教養をたかめる場になり、また労使間の緊張から開放され、明日の勤労意欲を養う場にするか、暖かく彼女たちを迎え入れ、多くの人たちに気軽に利用していただくにはどう運営したらよいか、職員一同十分に話し合い、心を砕き、今もなお、はっきりした進路のわからぬまま、考え続けている状態である。

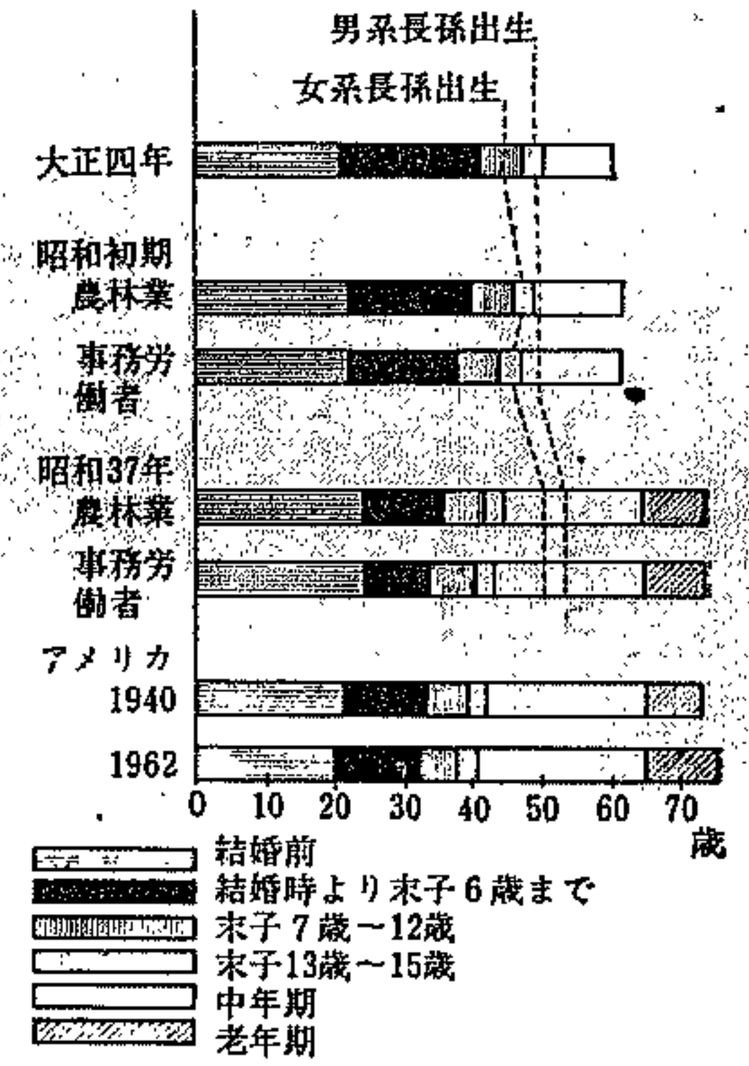
企業主へのPRはもちろん、地元はじめ関係機関に理解と協力を求め、勤労婦人への呼びかけ、地域の実状の把握に努めながら、勤労婦人文化教室の開講、その他諸会合を随時開いて、働く若い人たちに豊かな人間性を養い、一社会人として同様な方法で年次別に表を作ることができるが、ここには昭和三十七年度分のみを示しておく（第14表）。

第23図は右のようにして得られた生活周期パターンのうちのいくつかを図示したものであるが、近年のわが国婦人の生活周期パターンにおける子女養育期間の短縮と、中年期の顕在化の傾向が明瞭にみられる。しかしアメリカと比べると、その一九四〇年のパターンより中年期はまだ短かい。また参考までに長孫出生時の推定年齢(注)を点線で重ねてみたが三世代が同居し、かつ祖母が孫の養育に参加すると仮定すると、中年期部分は浸しょくされ、特に昭和初期以前では殆どなくなってしまう。

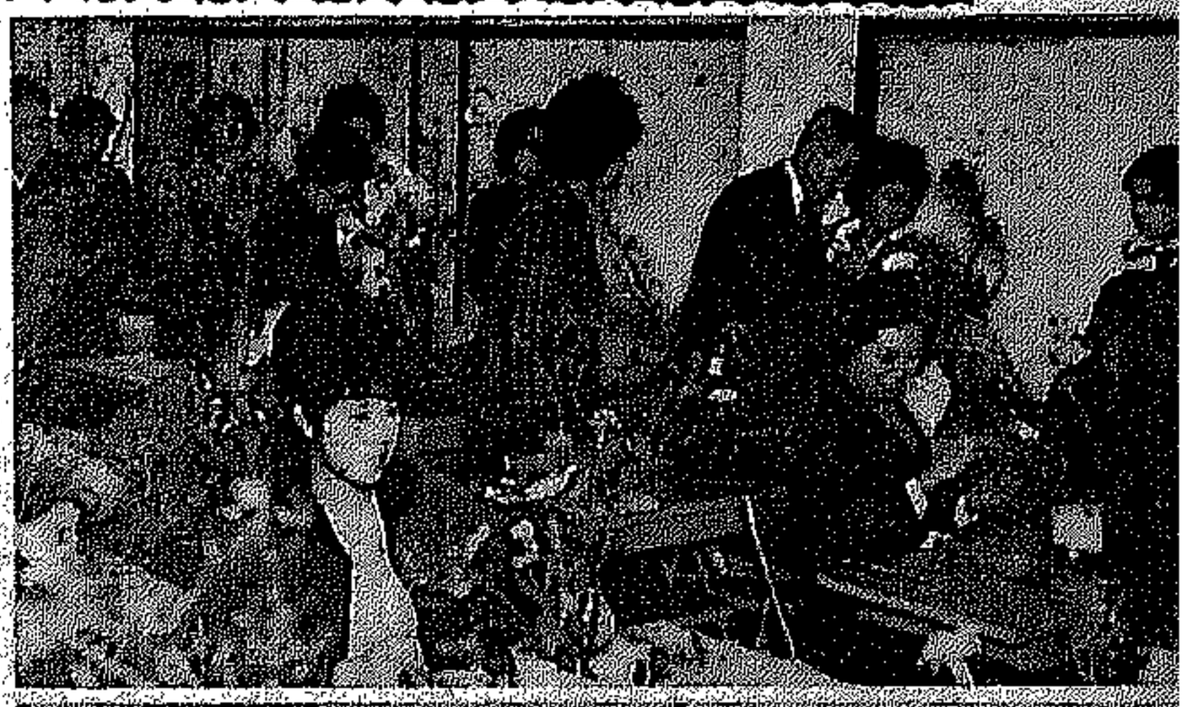
（注）子も現在の親と同じ生活周期をくり返すものとして算定した。

（労働省婦人課長）

第23図　生活周期パターンの諸類型



三、寮自治会代表者会議‖夜、人員二二名
課題「新入生を迎える心構え」
四、テーブルマナーズ講習会とパン工場見学‖一日、人員六三名
五、働く婦人の講演と映画の集い‖夜、人員二四三名、講演「仕事と余暇」
六、婦人学級‖五日間、昼、人員二九名
対象　事業所の主婦・寮母
テーマ　従業員の特性、扱い方等
七、結婚のための教養講座‖六日間、夜、対象二〇歳以上の未婚の女子、九名
（私の人生観、新しい結婚のあり方、家庭内の人間関係、お金のやりもり、結婚と遺伝、家族計画）



生花（上）や茶の湯（下）でにぎわう

画を立てるむつかしさを感じているが、本年度は、ややマンネリ化の傾向をおそれ、レクリエーション活動の援助をし、楽しいホームにし、グループ育成を前提に日常生活の身近な問題を取り上げ、科学的合理的な物の考え方を研究し合う「働く婦人の暮らしの教室」をひらきたいと考えている。

また、最近若年労働力の不足から定着の問題が大きく取り上げられているが、婦人ホームでも、よりよい人間関係をつくることによって、不安や悩みをなくして落付いて働けるように精神的援助ができたらと考えている。

（尾西勤労婦人ホーム館長）

利用者の立場から

毛織物の都この尾西市に全国で八番目という婦人ホームが設置されてからもう二年余り、私共のような働く主婦のためにたくさんの役目をはたして下さいます。このホームは市の中心部である市役所の隣接地に建てられており、市の幹線道路に面して大変地形的にもよく、交通のべんも好適で利用するには最高の条件を揃えております。市の文化会館と保健所との合同建物であるため、会合のある度、何かと便利に使用出来るのが最良と申せましょう。

婦人ホームの中にある談話室はホテルのロビーにも似た感じの豪華さで、日曜日ともなれば近所の工場の従業員さん方で大賑わいを呈し、至れり尽せりの設備の調理室では、市内の主婦の方々がほとんど毎日予約済みで料理の腕を振っています。

落着いた感じの日本間ではお茶やお花のお稽古が行なわれます。そんな雰囲気の整ったお部屋で、小企業が八割を占めている当地方特有の、働きながら子供を育てている主婦であり、労務者でもあり……という一人三役も四役もある多忙な母親たちが、一か月一回何とか時間を見つけては話し合いグループとして、ここのお部屋へ出席しております。保育園から高校生までの幅広い年齢の子供を持つ母親たちの、子供の日頃の暮らしについての貴重な体験談や意見を交換したり、また、求人難のこの頃、やっと獲得した数少ない従業員の方達への接し方、その若い人達に溶け込むための苦心談等々、なかなか尽きそうもないおしゃべりが続きます。

とかく井の中の蛙になりがちな私共婦人は時代の流れに追いつけず、ややもすれば惰性で日々をすごしがちでしたが、婦人ホームの話合いの場所から、お互に自己反省出来る機会をあたえられることが何よりの収獲と喜んでおります。

なお、このホームでは当地方に働く女子従業員の方々の教養講座が周期的に開設されております。ほとんど家内工業に近い事業所が尾西市特有のものですが、御多聞にもれず小企業の私共でも、働いている娘さんに一人ずつ先生を呼んで花嫁修業させてあげる設備もありませんので、この会場へ出来るだけ沢山出席させて、一通りの教養を身につけさせ、恥がしくない一人前に育てあげるよう努めております。

全国にウールの尾西としてその名を知られる尾西市では、毛織物の発展と同時に働く婦人も年々その数を増すことと思いますが。労務管理推進都市として満歩する尾西市に、勤労婦人ホームの活躍もまた一段と光彩を放つことと信じます。

内職問題の今後の課題

労働省婦人少年局主催≪内職問題懇談会≫

＊

労働省婦人少年局は、去る四月五日、内職行政十年を迎えて、この事業に対する各界の理解を深めるとともに、内職公共職業補導所をはじめとする内職行政の今後の進展を図るため、この問題に関心を持たれる学識者、事業所、労組関係の方々をお招きして、懇談会を開催した。以下、その概要である。

＊

出席者

臨時家内労働調査会会長	長沼弘毅
東京大学教授	氏原正治郎
慶応義塾大学教授	中鉢正美
東京都布帛製品工業協同組合理事	宮本正雄
東京紙器工業組合理事長	山口宗治
日本繊維産業労働組合連合会委員長	小口賢三
総評主婦の会役員	野村かつ子
労働省婦人少年局長	谷野せつ
同　婦人少年局庶務課長	海野将親
東京都足立内職公共職業補導所長	吉田隆
神奈川県内職公共職業補導所長	福田さと子

谷野　本日は内職問題に深く関心を寄せられている諸先生にお集まりいただきましたので、厄介な問題をいろいろ抱えております内職問題、また、私どもが手がけております内職公共職業補導所の問題等につきまして、つっこんだ御意見をうかがいたいと存じます。

戦後、労働省が発足いたしましたとき婦人労働問題がありまして、占領軍司令部から、その問題はインダストリアル・レーバーだから婦人労働課でやれと言われまして、ちょうど私が課長をしておりましたので、まず始めに三回調査をいたしましたが、あまり思うような結果はでませんでした。しかし、大正十二、三年頃、東京都で行なった調査で、一二三万世帯の九・七%が内職に従事していたこと、労働条件、内職者の意見などからみて到底行政の手のとどかない谷間にあることがわかりました。

労働省でも、職業安定局は雇用労働者を扱うセクションであるし、ほかに内職問題に手をつけられる局はなかったので、婦人少年局で、この谷間に光をあてるファンクションを持ちたいと思ったわけでございます。それで調査結果などから問題点を分析して、今日の内職公共職業補導所が持っている機能を盛った企画を出してみましたら、それが予算化され、昭和三十年度に補導所が誕生し、今日では三十七か所に設置され、近く東京においては第三番目の補導所が設置されようとしています。最初は内職相談所として企画したのですが、予算の関係で補導所と名付けられ、十年経過いたしました。十年の歩みの中に、いくらかはヒズミの解決に役立ってきていると思うわけでございますが、更に一般の期待にこたえるため、ここらあたりで内職問題に造詣の深い方にお集まりいただき御指導を仰ぐため、第一回の懇談会を開催したわけでございます。きたんのない御意見をきかせていただきたいと存じます。

海野　内職補導所が行なっております業務について御説明いたしますと、まず補導所は内職をする人に便宜を与えるのが役目ですから、内職についての無料相談に応じるとともに、できるだけ中間段階を省いて業者を直結させる等、就業の援助をします。また巡回指導によって県内全般に広い範囲にまでゆきわたったサービスが行なわれております。また相談員制度を設けて、各地に相談員を配置して、この業務の浸透をはかるとともに、この業務を進めていく上の寄りどころとなる資料を得るための調査活動を行なっております。内職提供事業所・内職従事者・工賃、事業所の信用度などについての調査も行なっております。そのほか、「内職だより」の発行、新聞・ラジオ等による内職情報の提供、苦情処理、講習による技術指導によって内職技術の向上をはかる活動、内職グループの育成によって責任体制を育てる活動、内職手帳の普及によって仕事の受渡しや工賃などを明確にする指導等を行なっております。また、内職条件の向上をめざし、工賃の適正化、安全衛生等を窓口において指導しております。

◇内職の定義について

長沼　たいへん初歩的な質問ですが、「内職とは何か」ということからはじめたらどうでしょう。

谷野　これは一般に、「製造業者・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受けて、自己の選んだ場所で加工に従事し、それによって工賃を受ける者」と定義されています。

アメリカの調査で見たのですが、仕事をする「場所」が問題だと強調していました。

野村　小口先生のほう（日本繊維産業労連）で三つの定義をつくっていらっしゃいましたね。

小口　労働問題として労働組合の立場から家内労働を分けてみると、農村の副業としてやっているもの、紹人組など家で家族二、三人で、織機二、三台置いてやっている専業型のもの、家庭で主婦がやっている内職の三つに分けられますが、専業型のものはあまり動かないからいいが、主婦のやっている、いわゆる内職は非常にとらえにくい。

長沼　いつでもこういうエレメンタリな質問があるんですが、私は、公共補導所の対象になるもの、婦人少年局の行政指導の対象になるもの、これがまた実につかまえにくい。そこで内職からはずすほうから考えてみると、まず専業でやっているもの。次に団地の婦人などがひまにあかしてやっているようなものは、法律的に救いの手をのべる対象とは考えられない。また収入の面からみて、主たる収入をかせぐのか、あるいは収入の不足を補うためなのか。こういう不明確な対象から出発した事柄の追求は、谷間の中にまた谷間があるというような感じで、そのどこをどうつかまえたらよいのか。ますますわからなくなるので、対象をはっきりさせることに、今後の行政の方向をすすめていったらどうでしょう。

氏原　十年前に東京国労の依託で内職の調査をやったことがありますが、十年たってみて進歩した面と、変らない面とある。グループをつくってやるのは進んだ面といえると思います。家内労働の類型は、労働省の分類の外に、かつて大阪市立大学の経済研究所が行なったもの、労研・東大が最近発表した分類があり、これは内職的家内労働と機械化のすすんだものと、手作業に分けています。

◇最近の内職の傾向

小口　専業的であれ、内職的であれ、生活費が足りないからやるので、最近はかなり高い所得層まで内職人口が上がってきています。収入は二万円でも、五万円でも、主婦の立場になれば足りないのは同じで、なるべくまとまった長期に継続するものを収入源として望んでいるわけです。

宮本　内職を出す側からみますと、以前は、内職するとはずかしいという気持があった。今は収入の多い層の人もやっているので、はずかしいと言うのは口実ではないかと思う。あすの生活に困るというような人は内職をやらないで、他の労働に流れてしまう。

福田　収入が少ないから子供の学費の足しにしたいというようなケースが三分の二を越えています。ヒマのある人というのは概して団地の奥さんに多いようです。

谷野　それにしても、補導所としてはなるべく困っている人から先にあっせんするという方針でやっております。

野村　総評で二月以来各地で内職大会をやっていますが、補導所の調査によると四分の一はヒマだから内職をするという結果が出ていますが、実際はそうではない。内職では追いつかないからパートタイムに出ているという人も多いし、炭坑離職者の主婦は日雇に出ている。大阪の内職の大会でアンケートをとったら、国鉄・電通等の大きな公共企業でも一八〇年から二〇年勤続で、月収三四、九〇〇円、それで五人の家族が生活するのは都会ではとても苦しい。主人が残業したり、日曜に内職して四、五千円稼ぐ。ボーナスは全部貯金して、次にボーナスをもらうまでの間、毎月の収入に足して使う。一流の組合の家族でさえこういう実情ですから、趣味・ひまのためというのはあてはまらないと思います。総評傘下で、百人のうち、九十九人まで内職をしているという結果が出ています。内職はそれほど、生活に密着しているといえます。

内職も労働にちがいないのだから、もう少し労働に対する正当な工賃を払ってほしい。工賃の単価に、現在すでに使用されていない銭や厘の単位が生きているということがおかしいと思います。

◇工賃について

宮本　内職の仕事は細かいものですから単価の単位は小さくなるわけです。単価が円以上になると、高いものにつきますし、計算もややっこしくなるので銭単位を使っています。

山口　紙器関係では内職に多く仕事を出していますが、そう工賃は安いとは思いません。中年の人で普通にやっていても、一二、〇〇〇円から一五、〇〇〇円になります。一日にして五〇〇円から六〇〇円くらいです。

福田　仕事さえきれなければそのくらいになるでしょう。ただ、箱貼りなど材料がかさばって重いものは運搬の問題があるので、これがうまくいけば一日一、〇〇〇円くらいになるでしょう。その点リーダーの家に近い人は都合がいいわけです。

山口　授産所と補導所では集まってくる人の階級がちがうように思いますが。

吉田　内容は変らないと思います。どちらも大体、一時間五〇円くらいです。ただ授産所のほうはパートタイマー式に働いているのに対し、補導所に来る人は家庭の条件のわるい人、たとえば病人があるとか子供がいるとかいう人たちで、外に出て働けない人たちです。

谷野　私どもの本志は、家庭から外に出られない人、雇用の形のとれない人を対象としています。

小口　授産所の下にあっせん所があって、そこへ業者が直接材料を持ってきて、内職者も必ずしも通ってくる人ばかりではないようです。工賃は杉並あたりで一時間四〇円が最高です。授産所では手数料をとっています。

吉田　授産所には、場内と場外の二口があり、場外で働く人は場内の三倍くらいです。

宮本　私のほうは、補導所と授産所と両方を利用していますが、内容に変りはありません。授産所でも通いきれない人は家へ持って帰る。私の見たところでは、どうも家へ持って帰るほうが粗悪品が多いように思います。授産所には指導員がいて、見本と寸分違わない製品ができます。補導所でももう少し技術の点を検討して、内職者の世話をしてほしい。それにはグループ活動を提唱していますが、技術のない人には、工場へ一、二日来ていただけば、直接指導します。いい製品ができれば、工場と違わないようにしてもよいのです。

福田　私のほうでは、補導所はうるさいと言われるくらい技術補導をしています。内職希望者を地域的に集めて、会社から指導員に来ていただいて、講習をしております。

新しい仕事が出た場合には、内職希望者・業者・補導所側の三者立ち合いで工賃・納期などを決めますから、ピンハネがないということが内職者にはっきりわかります。グループ側をとっていますが、グループの中からリーダーを選んで、その人に、リーダーとしてはずかしくない技術を身につけてもらうために、さらに会社の人に来てもらいます。そして、グループの人の製品はあとでリーダーがよく調べてから納品しますので、月三万円を越している人もあります。非常に工賃が安いといわれているスモックなどでも一万円をこす人もありまず。これは、技術補導を徹底的にやっているからだと思います。袋はりでも指導します。私は新しいものが出ると、まず自分がやってみて、のりの溶き方まで教えています。こういう指導によって、ムダが出ない。リーダーが会社の人と話し合ったとき、どうして内職の工賃はこんなに安いのかききましたら、もし、縫いぐるみのおもちゃがオシャカになれば、布ごとだめになってしまう。オシャカを見越してあるから安くなるのは当然だと言われ、そのリーダーは、それでは私にまかせて下さいといって、自分のグループの人たちを指導したため、成績が上がり、会社の方でも、このグループなら大丈夫ということで、一日六〇〇円になるような工賃で仕事を出してくれるようになったという例もあります。納品の前にリーダーがよく製品を調べてロスのないようにするので、会社では検品の手も省けるというわけで、よろこんで単価をあげてくれたのです。

山口　私どもは、数が少ないものや場内労働でこなし切れないものは内職に出すわけですが、まとまった数のものになると大きなところに仕事をさらわれることになります。

福田　会社側では場内労働者一人の費用は、内職者三人分かかると言っていますが、私どもとしては内職は出していただきたいが、内職者が雇用労働者を圧迫するのでは困りますから、そのへんがむずかしい問題です。

小口　内職問題のポイントというか、私どもからみると、内職者に対しては、使用者は雇用の責任がない。工賃も時間当たりにしてみると、雇用労働者よりずいぶん低い。内職者はいわば職制の末端を構成しているような存在でありながらコイル巻き一つみても、内職者で一番技術のいいものでも安い。だから、仕事に対する何等かの保障を考えてもらいたいと思います。

谷野　工賃の適正化について、私どもとして何ができるか考えたいと思っております。補導所としても、いろいろ努力していらっしゃると思いますが。

吉田　私のほうでは、求人申込みがあった場合、求人側で単価がいくらといってきますが、その割出し方の説明をしてもらい、それによって判断して、一時間五十円にならないものには、こちらの五十円という基準を言って、あげてもらうようにしている。業者間の協定ねだんとが内職者にはっきりわかりますが、三か月の期間をおいて、その間は内職者に辛抱してもらって、三か月たっても五十円にならない場合は申し出るように指導しています。内職者のほうも長続きしない人は、三か月たたないうちにやめてしまいますから、一応、三か月をめやすにしているわけです。

小口　業者間協定の最低が一日四百円というのと同じくらいですね。

吉田　パートタイマーが一時間八十円から百円なので、内職を五十円と割り出したのです。しかし、東京の女子の職業安定所で、一日八時間七百円でも希望者がないということですから、あまり安いということとやり手がないのです。内職でも熱心にやれば、月一万三千円くらいになる人もありますから、やはり熱心にやらないと……。

福田　私は自分でやってみて、私でもこれだけしかできないのだからといって工賃の交渉をします。

小口　一時間五十円と言われましたが実際は四十円にもなっているかどうか疑問です。地域によってもちがうでしょうが、メリヤスなんか、雇用労働者の半値で会社に入れているのはいいほうです。佐賀県では一時間当たり十五円というのがありました。神奈川県なんかは、工賃が高いほうでしょう。二十円、四十円では、女子の雇用労働者と比べても半分です。女の人は稼ぐことだけ考えて、時間

のことを考えないという欠点がありますね。

野村　大阪で調べたところでは、三十円、四十円というのはいいほうです。これは公共補導所を通したものではありませんが――大阪では公共補導所を利用している人はなかった――七、八年やっていて二十円、三十円。これでは繊維労働者の半分の賃金です。

福田　やはり技術のいるレーストールなどは工賃はいいのですが、そういうものはめんどうくさいから、工賃が安くても、やさしくて気楽なものがいいといって、こちらで技術指導を呼びかけても応じない人もあります。

海野　婦人少年局としては、技術講習を行ない、技術を高めて工賃をひき上げることを奨励しております。一方、業者の申し合わせに沿って工賃をきめることも考えたいが、内職者は各家庭に散っていろいろな内職を行なっているので、なかなか困難です。従って当面はなるべく標準工賃普及の線に沿って努力してまいるつもりです。補導所で年四回（最近は二回）、補導所が扱っている内職のうち、全国的に行なわれている十八職種の工賃についての相場表を作成していますが、これは、現地の窓口において、第三者的立場で工賃の割出し方を考えたりする上に大いに役立っていると思います。しかし、今後、何を工賃決定の基準にしていったらよいか、より適切な条件をみつけるため、現在「工賃事情調査」をやっておりますので、これらの結果を参考にして、窓口指導にあたりたいと考えております。

◇今後の対策についての希望・意見など

中鉢　内職従事者の調査を拝見して気がついたことをあげてみますと、地域によって、すべての点でだいぶ差がある。東京・愛知とその他の地区を比較するとずいぶん違う。内職をする理由で見ると、都会の経常収入不足世帯は常用労務者に多く、また一日の労働時間は少ないが、一か月の稼働日数は多い。発注先は製造業・卸売業に結びついているものが多い。工賃について見ると、時間当たりの収入は都会地のほうが高く、従って内職月収も多い。また、年齢では三十歳から四十歳が多い。

ちょっと見ただけでも、地域的に非常に差があるし、製造工程、仕事を出している側の条件、単価決定の方法等、千差万別ですから、全国で共通な種目を選び、作業分析するとか、工賃の平均を出すとか、従事者については世帯の職業の調査をするなどして、解決のきっかけをつかむことが大切であると思います。

野村　内職収入が年十二万を超えると税金がかかる。これは何とかならないものでしょうか。また、ある会社で内職をしていると家族手当をさしひかれるとこがある。内職といっても、大阪では日税・東芝など大会社がテレビやトランジスターの部品を内職に流していて、材料のハンダまで自分で買わせるそうです。こういうように低工賃で課税されたり、大会社の仕事までやるようになったのでは、工場労働の延長ではないかと思う。ですから、内職も労働であるという働く側のほうから考える基本的な態度に立って、今後の施策を考えていただきたいものです。

小口　婦人少年局に是非考えてほしい点は家内労働法をつくることです。それから厚生省の授産所と労働省の公共職業補導所を統合して一本にできないか、また家内労働法を制定した場合、家内労働監督官はどのくらい必要かということ。内職には労働災害の救済措置がないから、労災保険の適用を研究してほしいこと。それから工賃最低一時間五十円を徹底していただきたいこと。この四点をぜひお願いしたいと思います。

谷野　授産所と補導所を一本にという御要望がありましたが、これは今すぐは実現できないと思います。

野村　私、地方を回ってみて、案外、公共補導所の存在を末端で知らない人が多いように思いました。地域で懇談会を開いて宣伝したらどうでしょうか。

吉田　新聞などでちょっと取上げていただくと、ずいぶん問い合わせの手紙がまいります。

福田　神奈川では常時四千人くらい内職に従事していますが、今は内職ブームで求職者が多いので、手いっぱいです。条件の悪い求人者には回したくないし、受けた人は完全あっせんしたいので、求人をもっと獲得できるまでは、これ以上ふえても困るというのが実情です。事業所を回って求人開拓をするのも私たちの大きな仕事の一つです。それから苦情処理というのも、なかなか手のかかる仕事です。

谷野　中鉢先生の先ほどのお話でこれから調査をすすめたいと思いますが、どういうふうに調査をしようかという角度から分析していったらよいでしょうか。

中鉢　業種はちがっても、ある程度スタンダードは出ると思います。中間段階で調査してみるのがよいと思います。

長沼　皆さんから、われわれの実地に知らないいろいろなことを聞かせていただいて興味津々というところです。内職問題を探るために十何か所か回ったことがあるが、実態はなかなかつかめなかった。造花の内職をしている老人夫婦にきいたら、単価二銭五厘だという。それではお風呂に入ったらなくなってしまう。工賃を高くしてもらいたいが、上げられない原因はどこにあるのか。仕事の永続性が大事だという問題もある。内職収入と他の収入との割合はどうなっているか。内職者が新しい仕事や骨の折れる仕事に手をつけたがらないということ。臨

時家内労働調査会で、家内労働手帳もやってみたが、内職者の一番の強敵は税務署で、収入が十二万円以上になると税務署から攻められるから正確な記帳をしないという問題。等々問題が余りにも山積している。内職依託者の立場からみると、一時間五、六十円よりも工賃が高くなると、東京の仕事を長野県のいなかに持っていってしまうというような事情。流行、はやりすたりによる工賃の変化――皮製品よりビニール製品のほうが工賃が高いというような事情。外国のバイヤーの買いたたき。オートメーションで機械でやれるところは自分の国でやってめんどうで手間賃の高い部分は、工賃の安い後進国でやらせる。こういうさまざまの事情を追いかけていけばいくほど底が知れない。伏勢がどこにいるかわからないというのが、内職問題の現状です。

氏原　近ごろは内職で月収三万円というのもあるそうで、仕事の種類や能率によって収入はずいぶん差が出てくると思います。内職する人も雑多で、身障者がやっているもの、団地などの集団内職もある。団地はまとまっているから依頼するほうからみれば便利です。また、浅草の既製服の内職は、奥さんたちが三十人、四十人と集まって分業し、一種の流れ作業をやっている。集団でやるとつい張り切って長時間やってしまうから、収入も多くなる。どうしても一人でやっている人は収入が少ない。工場と違うところは、機械を使っていないことだけで、こうなると内職と専業の区別がつきにくい。鼻緒などは完全な流れ作業で、子供も手伝っています。これは地域的な分業でもあります。こうみてくると、どこの層を問題にするのか、どこかで区切をつけ、当面の問題から手をつけていくのがよいと思います。

小口　家内労働法をつくる場合、どこを押えるか。そのポイントはどこでしょうか。

氏原　まず雇用関係ですね。内職者は、ディフェクトの賃労働者である――工場内の労働者は労働基準法の適用を受けるが内職者にはそういう保護がない。雇用関係に近いものから先ず考える。つまり仕事を継続してやっているかどうかということから始めると、少しはっきりしてくると思います。

工賃の決め方は、前に下請工賃の決め方を検討してきたが、あれと似ていると思います。内職の工賃は下請に出す工賃を基準にして単価をきめていますから。

内職の仕事は繁閑の差がはげしいので、これをステーブルにする必要がある。例えば発注量について、内職労働者の組織化、労働時間の問題等が関連してくると思いますが、さらに経済問題だけでなく、内職では、うちが仕事場になるから、子供の遊び場がなくなるので、その対策も必要になります。

小口　今までのお話を伺って、皆さんの中に入って道がわからず迷っておられるように思います。内職従事者は一つの仕事にしばられているのではないし、従事する人も固定していませんから、特に零細事業所と内職者の関係などは非常に捉えにくいと思います。工賃についても、全国的に製品ごとに調査して、地域差のない時間あたり工賃でおさえて、一時間あたりの最低工賃を決めるより仕方がないのではないかと思います。大変困難な問題で、われわれもまだ、工賃の決め方のポイントを十分研究していないのですが、理論的に指導してほしいと思います。

長沼　われわれとしては、内職問題の進路を妨害しているのは何かということを考えて、一番適用範囲の広いところから、まず手をつけていくより仕方がないと思います。それには、労働基準局と婦人少年局が協力して、大いに前進的に行動されるようお願いします。

谷野　皆様から大変忌憚ないお話を伺わせていただきましてありがとうございました。今後とも補導所の運営について御理解をいただいて御協力くださいますようお願いいたします。

（四〇・四・二〇・労働省において）

内職関係のうごき
――臨時家内労働調査会その他――

家内労働の実態を把握し、家内労働対策樹立のための根本的検討を行なう「臨時家内労働調査会」は、昭和三四年に発足し、以来家内労働の実態調査を実施し、当面の行政措置として家内労働手帳の採用、標準工賃制度の設定、安全衛生等作業環境の改善等を実施すべきであるとの中間報告を行なった。その後、行政当局においては、中間報告にそって行政措置をすすめ、調査会においては、総合的家内労働対策の審議を継続してきたが、本年四月以降調査会の公益委員の会合を開いて、これまで調査会が行なった家内労働についての実態調査等の資料に基づいて、わが国の家内労働の現状と問題点について、とりまとめを行なっているところである。

一方、本年に入って、総評の内職大会が開催され、また、テレビ・新聞・雑誌等においても内職の問題が繰返しとりあげられ、国会においても内職に関する質問がなされ、最近家内労働特に内職についての社会一般の関心が非常に高まってきており、総合的な家内労働対策の樹立が強く望まれている。

勤労青少年ホーム展望

勤労青少年ホームは、中小企業に勤務する働く青少年（十五歳以上二十五歳未満）を対象に、余暇利用の場を与え、その生活指導等を行なうことにより、これら勤労青少年の一般的教養を高め、自主的な社会生活態度を育くみ、明日への労働生産性の向上に資することを目的として、設置された福祉施設である。

この施設は地方公共団体（都道府県又は市）が設置主体となり、国が設置費補助金（一ホーム五〇〇万円）を交付することにより設置されるものである。昭和三十九年度においては全国で八か所新設され、これで昭和三十三年度よりの既設のものを含め、二十二か所設置されたこととなった（表1）。

これらの勤労青少年ホームの設置に際しては、国が補助金を交付する関係上、真に勤労青少年の福祉増進に役立つよう労働省において設置運営基準を設け、建物の構造（鉄筋コンクリート造）、規模（延六五〇平方米以上の大きさ）、必要な設備等について規制し、また、設置主体に条例・運営委員会を設けさせるなど、その運営に万全を期するよう運営面についてもそれぞれ規制している。また、設置地当該市あるいは近郊市町村（設置主体が都道府県である場合）を含め、当該地域において勤労青少年の数が五千人以上程度存在する場合に設置費補助を認めることを目標にしている。

表1　昭和39年度設置一覧

名称	設置主体	設置場所	種別	建物 構造	建物 面積 m²	建物 延面積 m²	建築費 千円
八戸市勤労青少年ホーム	八戸市	青森八戸市沼館	新築	鉄筋コンクリート造2階建	412	652	24,800
仙台市 〃	仙台市	宮城県仙台市東2番町	〃	〃 4階建	224	898	28,300
平市 〃	平市	福島県平市大字西川瀬	〃	〃 2階建	280	670	20,394
長岡市 〃	長岡市	新潟県長岡市今朝白町	〃	〃 2階建	364	729	27,554
小松市立 〃	小松市	石川県小松市御宮町	〃	〃 3階建	292	720	26,000
福井市 〃	福井市	福井県福井市左内町	〃	〃 3階建	217	678	23,129
姫路市 〃	姫路市	兵庫県姫路市西延末平柄山	〃	〃 2階建	420	659	23,824
新居浜市 〃	新居浜市	愛媛県新居浜市金子甲	〃	〃 2階建	450	650	21,698

表2　昭和40年度設置予定一覧（内定のもの）

名称	設置主体	設置場所	種別	建物建築予定 構造	建物建築予定 面積 m²	建物建築予定 延面積 m²	土地面積 m²	建築費（補助対象予定額） 千円
大館市勤労青少年ホーム	大館市	秋田県大館市三の丸60	新築	鉄筋コンクリート造3階建（1部地階）	330	680	3,657	20,000
古河市 〃	古河市	茨城県古河市大字古河74	〃	〃 2階建（1部3階）	333	705	1,209	20,000
船橋市 〃	船橋市	千葉県船橋市夏見町1—1382	〃	〃 2階建	348	745	1,065	28,000
高岡市 〃	高岡市	富山県高岡市御馬出町51—1	〃	〃 4階建	240	670	400	26,250
長野県上田 〃	長野県	長野県上田市大字上田字諏原町6254—1	〃	〃 2階建	561	959	2,399	26,007
大阪府立豊中 〃	大阪府	大阪府豊中市桜塚本町6—15	〃	〃 2階建（地下1階）	396	963	729	48,000
伊丹市 〃	伊丹市	兵庫県伊丹市一ツ ケ丘土地整理事業施行区内街区地22	〃	〃 2階建	365	715	4,977	29,500
井原市 〃	井原市	岡山県井原市井原町字鬼ケ瀬下番地外3619番地外	〃	〃 2階建	337	650	[illegible]	20,000
延岡市 〃	延岡市	宮崎県延岡市野地町4341—1	〃	〃 2階建	443	721	3,359	22,039
新潟市 〃	新潟市	新潟県新潟市古町通り13番町5148—2	買収改造	〃 5階建	298	1,247	851	[illegible],740
栃木市 〃	栃木市	栃木市栃木地内1480番地	新築	〃 2階建	325	680	4,900	20,000（予定）

必ず設けなければならない設備とは、ホール・講習室・図書室・集会室・娯楽室・休養室・相談室・軽運動設備及び浴室またはシャワー等であって、利用する勤労青少年たちはホームに登録することによって開館中（普通午後一時から九時頃まで）いつでもこれを利用することができ、個人としてあるいはグループとして憩の場、教養の場、集会の場等として気軽に無料で活用できる仕組みとなっている。

また、ホームの主催による、各種のレクリエーション、映画観賞会・時事問題等の講習会等の行事、茶道・華道・手芸・職業実務等の講習会が試みられ、また職場あるいは私的生活においての不安や悩みをもつ青少年に対してはホームの指導員等が直接生活相談・職業相談に応ず

（以下27ページ三段目につづく）

（資料室）

婦人と年少者の労働災害と対策

労働省労働基準局安全課

一　最近の労働災害の動き

昭和三九年は政府において樹立推進している「労働災害防止五か年計画」（「新五か年計画」）の第二年目であった。その災害防止の成果を、昭和三二年以来の災害発生の状況とともに示したのが第1表および第1図（表紙2参照）であり、ここには休業八日以上の死傷を伴う災害についてあげている。

政府は昭和三年から五か年間を「産業災害防止総合五か年計画」（「旧五か年計画」）の実施期間として、災害の減少につとめてきたのであるが、災害発生率では、計画の最終年には初年のもののほぼ三割を減らすことができたのである。

しかし、災害発生者数では、わが国経済の繁栄に伴なう労働力の増加等の影響もあってか、わずかずつ上昇の傾向を示し、昭和三六年には、四八万余人に達したのであるが、昭和三六年をピークとして、その後は徐々に減少をみせており（第1図―表紙2）、新五か年計画第二年目の昭和三九年においては、死傷者数が休業八日以上について四二万八千余名となった。このうち死亡者は、六千一百余名である。

これらの災害を産業別にみると、製造業に死傷者が最も多く、一六万余人を出し、建設業の一二万余人がこれに次いでいる。

しかし、労働者の絶対数が他よりも多ければ、それだけ災害件数も多くなるであろうということは予想される。そこで死傷者数を、一年間における労働者一、〇〇〇人当たりの死傷者数であらわした死傷年千人率で、諸産業間の災害発生状況を比較してみたのが、第2表および第2図（表紙2参照）である。

これによると、死傷者数の最も多かった製造業は、三九年では死傷年千人率が一五・七で全産業の平均よりも低率であり、死傷者数が最も少なかった港湾荷役業および鉱業が三九年にあっては一二〇以上の高率を示している。これらの産業に次いで死傷年千人率の高いのは、陸上貨物取扱業・林業および建設業でそれぞれ六一・三、六四・二、四一・一となっている。

第3表　男・女・年少者別死傷災害発生状況
昭和39年（1～2月）38年比較

産業別	調査事項＼年齢・男女別		合計	18歳以上 男	18歳以上 女	18歳未満
合計	死傷者数	39年	428,558	374,154	35,554	18,850
		38年	440,547	388,805	33,876	17,866
	増減率		−2.7%	−3.9%	+5.0%	+5.2%
製造工業	死傷者数	39	160,324	126,484	19,741	14,099
		38	160,304	123,202	18,301	13,801
	増減率		+0.0	−8.7	+7.9	+2.2
鉱業	死傷者数	39	41,930	40,572	1,247	111
		38	50,043	48,596	1,341	106
	増減率		−16.2	−16.5	−7.0	+4.7
建設事業	死傷者数	39	120,420	109,221	8,934	2,265
		38	124,385	114,193	8,416	1,776
	増減率		−3.2	−4.4	+6.2	+27.5
運輸事業	死傷者数	39	26,849	24,805	1,144	900
		38	25,453	23,323	1,329	801
	増減率		+5.5	+6.4	−13.9	−12.4
貨物取扱事業	死傷者数	39	33,399	31,998	1,100	301
		38	34,228	32,793	1,100	335
	増減率		−2.4	−2.4	±0	−10.1
林業	死傷者数	39	24,788	23,874	742	172
		38	25,946	24,954	795	197
	増減率		−4.5	−4.3	−6.7	−12.7
その他	死傷者数	39	20,848	17,200	2,646	1,002
		38	20,188	16,744	2,594	850
	増減率		+3.3	+2.7	+2.0	+17.9

二　女子および年少者の災害発生状況

つぎに、女子および年少者の死傷災害の発生状況についてその概況をみると（第3表）、昭和三九年では女子および年少者の死傷者数は休業八日以上について二〇四人で、うち死亡者は四二〇人あり、男子を含む全死傷者の一二・七%を占めている。

昨三八年では、この割合が一一・七%であった。

産業別にみると、女子および年少者とも死傷者数は製造業に最も多く、女子では一九、七四一人であり、年少

第4表　女子および年少者別死傷年千人率
（昭和39年38年比較）

産業別	年別	女子	年少者
全産業	39	9.1	16.1
	38	5.1	12.5
製造工業	39	6.6	13.6
	38	6.5	14.1
鉱業	39	33.3	74.6
	38	35.1	58.6
建設事業	39	27.7	73.5
	38	28.7	63.9
運輸事業	39	8.0	25.0
	38	9.5	25.6
貨物取扱事業	39	24.5	76.8
	38	25.8	96.0
林業	39	13.9	55.7
	38	15.4	56.4

者では一四、〇九九人であった。

この数はそれぞれの死傷者数合計に対し、五五・五%および七四・八%を占めている。次いで両者とも建設業に多く死傷者を出しており、それぞれ全産業の死傷者数の二五・一%および一二・〇%を占めている。

これを死傷年千人率で表わすと（第4表）、製造業では、女子および年少者はそれぞれ六・六、一三・六となっているが、建設業と貨物取扱事業では相当の高率を示している。

しかし、第3表によって、三九年の産業別災害発生状況を三八年と比較してみると、死傷者全体では二・七%と、わずかながら減少を示しているにもかかわらず、女子および年少者はそれぞれ五・〇%増、五・二%増となっている。これは十分注目に値することである。産業別にみると、製造業においては全体としての変化はないが、成年男子の死傷者数が減った半面、女子および年少者がそれぞれ七・九%増、二・二%増となっている。建設業でもこれと同じ現象がみられ、男子は四・四%減少したにもかかわらず、女子は六・二%増、年少者は実に二七・五%の増加である。しかし全体としては、三・二%の減少になっている。

他の産業については、男・女・年少者とも同じような傾向を示している。

三　労働災害の防止対策

女子および年少者であるがために就業制限のある作業は別としても、災害防止のための対策は一般と特に変わりがあるものではない。労働省としては一般的対策として、昭和四十年における労働災害防止実施計画を樹立して、労働災害防止対策の推進を行なっている。

さきにも述べたように、本年は「新五か年計画」の第三年目にあたり、各方面からその推進成果が注目されている。近年の産業活動における装置産業の発展、工事規模の拡大化、新しい化学物質の使用等は、災害自体を大型化し、物的、人的損害が今までにもまして大きくなる要因を含んでいる。また、一面労務需給の変化に伴う技能労働者の不足、下請企業を中心とする中小企業における災害の多発等が問題となってくる。

このような現状に対処するため、労働省では昭和四〇年における労働災害防止目標を示すとともに、具体的な対策を定めて労使はじめ関係各方面の協力を要請したのである。

この計画は、㈠労働災害減少目標、㈡災害減少に重点をおくべき業種、㈢重点をおくべき労働災害の種類、㈣主要な労働災害防止対策」が定められており、労働大臣から、中央労働基準審議会の意見をもとめたうえ策定されたのである。

この実施計画の概要としてはまず、労働災害の減少目標を、全産業（鉱業を除く）を平均して昨年の災害発生率の八・八%減と定めた。これは各業種における災害発生の実態に基き、これまでの災害の減少実績、本年における産業活動および雇用の予測、災害防止対策の効果、それぞれの目標の達成の可能性等を総合的に考慮して定められたのである。

業種別の減少目標は第5表に示すとおりであるが、陸上貨物取扱業、港湾荷役業、建設業および林業において前記の平均目標を上まわる減少目標が定められたが、これらの業種においては現状として災害発生率が高く、関係の労働災害防止協会の今後の活動とともに、これらの業種の積極的な災害防止活動が待たれている。

重点をおく業種として、前記の四業種のほかに、化学工業が定められた。化学工業においては、全体としての災害発生率は必ずしも高くないが、一度事故が生ずると可燃性物質または引火性物質を取り扱う関係上、爆発等の重大災害を発生するおそれがあるからである。重点をおく労働災害の種類は、各重点業種ごとに、死亡または重大災害をおこすおそれの多いものの中から選ばれた。主要な労働災害防止対策は、実施主体を国、労働災害防止協会等の団体および企業の三つに分け、それぞれについて定められた。

第5表　昭和40年業種別労働災害減少目標

産業別	昭和38年の死傷年千人率（実績）	昭和39年の死傷年千人率（実績見込）	昭和40年減少目標 目標率	昭和40年減少目標 死傷年千人率（見込み）
産業計	17.5	16.4	8.8%	15.0
製造業	16.3	15.7	5.6	14.9
金属工業	30.5	30.2	6.0	28.4
機械器具工業	15.0	14.1	6.5	13.2
化学工業	11.1	10.6	5.0	10.0
木材木製品工業	48.8	47.3	6.0	44.4
その他の製造業	8.5	8.4	4.0	8.0
土石採取業	70.7	67.6	5.0	64.2
建設業	45.2	41.1	10.0	37.0
運輸事業	19.0	19.4	3.0	18.8
貨物取扱事業	81.5	76.6	11.0	68.2
陸上貨物取扱業	69.3	61.3	11.0	54.6
港湾荷役業	117.1	121.7	11.0	108.3
林業	65.6	64.2	9.0	58.4
その他の事業	2.57	2.43	1.0	2.41

注　1）産業計には，鉱山保安法の適用を受ける事業を含まない。
　　2）死傷年千人率は，休業8日以上のものである。

㈠国が実施する対策

労働災害防止活動が地についたものとなるためには、産業人を含む国民一般の人命尊重観念が高揚されなければならない。このため、「全国安全週間」「国民安全の日」等を通じて、ひろく呼びかけるとともに、交通安全運動、火災予防運動との連けい、学校における安全教育の普及、充実化をはかることとなっている。

労働災害防止に対する監督指導につい

ては、労働基準監督官の増員等行政体制の充実強化をはかり、前記の重点業種を中心として危害防止の法定基準の確保をはかることとされている。また、化学工業等における爆発・火災等の防止については、近年の技術の進歩に即応するよう、法令の整備、指導基準の作成が進められている。

(二)労働災害防止団体等が実施する対策

この団体が実施する対策としては、三つあり、第一には、トップマネージメント、現場監督者および特殊技能者に対する教育がある。これらは主として各業種別の労働災害防止協会において企画されることとなるが、特殊技能者に対する教育としては、技能免許者に対する再教育、技能選考業務従事者に対する教育等が考えられている。

第二には、労働災害防止規程の作成である。業種別の労働災害防止協会は、それぞれの業種の実態に即応する災害防止についての自主規制を設定し、これを会員事業場に浸透させ、災害の防止をはかることとしている。

つぎに、関係企業集団における災害防止活動であるが、これには、親企業を中心とする災害防止協議会活動と関連企業集団による災害防止協議会活動の二つがある。前者は、建設業・造船業・製鉄業等の大工事、大工場において、親企業の積極的な参加のもとに設置された災害防止協議会による活動であり、後者は、石油コンビナート等の関連企業集団において、企業相互間の有機的な災害防止体制を確立するために組織された災害防止協議会による活動である。

(三)企業が実施する対策

労働災害の防止は、企業が経営の一環として、日常的に積極的な推進をはからなければならないものである。これを実効的に実現するためには、労働時間その他一般的労働条件の向上等、幅広く労務管理について適正化に努める必要があるが、安全管理については、とくに、①安全衛生管理組織の整備　②作業環境の改善、整備、③安全衛生教育の徹底が重要である。安全衛生管理組織としては、スタッフ組織・ライン組織・両者の折衷組織があり、企業の実情に応じ適当な方式が採用されている。しかし事業場によっては、安全衛生管理組織が必ずしもその企業の実態に即応しておらず、そのため十分な機能を発揮していないものがある。このような事業場にあっては、安全衛生委員会等を労使の協力体制を整える場として、改善をはかる必要があろう。

近年労働力不足のため、十分な安全衛生教育を施さないまま、新雇入者を作業に就かせ、災害をひきおこしている例が多いが、女子または年少者のように、補助的な作業の比較的多い労働者に対しても十分な安全衛生教育を施してから職場に就かせ、災害の防止につとめてほしいものである。

（文責・坂井泰子）

(24ページからつづき)

るなど、働く青少年のための多彩な運営がなされている。

昭和四十年度は十二か所分の補助金予算が認められ、そのうち十か所については既に補助金を交付することが内定し、近く補助金交付決定の運びとなっている。一方、設置主体の側でも建物の最終的設計等の事務を行なう等鋭意これが建設に準備中である。

ホームの運営指導を主管する労働省婦人少年局においては、勤労青少年ホームの運営がより効果的に行なわれるよう毎年一回ホーム館長会議を開催し、当局あるいはホーム相互間の意見交換の場を設けているのであるが、今年度から新しい試みとして毎年六月頃、ホームに勤務する職員に対してホームの運営とこれを利用する勤労青少年の指導を中心とした業務研修を行ない、職員の資質の向上と円滑な運営を期するため、ホーム職員の研修会をもつこととした。今回は去る六月二十二、二十三の両日、労働省第二会議室において既設ホーム二十二か所の次席の方々を対象として職員研修会を開催した。同研修会には二十三名が参集し、終始熱心に諸先生の講義を傾聴され、また自由な雰囲気のもとにホームの運営及びホームの利用を高める方策等について忌憚のない討議などがなされた。

研修会はまず谷野婦人少年局長の挨拶に始まり、立大教授栗原泰治郎氏の「勤労青少年の心理（勤労青少年の特質）」、日本YMCA同盟名誉主事永井三郎氏の「グループ指導」、日本女子大教授杉渓一言氏の「相談の意義と仕方」の諸講義が行なわれ、松浦年少労働課長外担当職員を交えてホームの運営に関する諸問題、利用を高める諸方策等についての討議及び意見交換がなされ、記念撮影、懇親会をもって終了した。勤労青少年の指導、ホームの運営に関する諸問題について各ホームの方法施策、職員の方々がもつ意欲・悩み等が発表され、初めての試みとして非常に有意義なものであったと考えている。

勤労青少年の諸問題が最近特にクローズアップされており、その保護、育成が国家的要請となっている折から、ホームの設置あるいは運営に当局として今後の方針をどのように考えているかさしあたり具体的な問題を一、二とりあげてみると、ホームの未設置県に対し積極的に設置の気運を醸成し、設置促進を図り、既設のホームに対してその運営をより高度に推進するため設置主体当局と密接な連携を保ちつつホーム相互間の連絡を密にする機会をつくる等の努力をする必要があること、また、人の面ではホームの職員のなかにおいて幅広い教養と高度な技術を身につけた、勤労青少年保護、育成指導に熱意と実行力のある指導員を多数養成する必要がある等が考えられる。

（年少労働課・池田勇典）

国連婦人の地位委員会
第18回会議要録
――テヘランで開催された――

国連婦人の地位委員会の第十八回会議が過般テヘランで開催された。わが国は現在委員国でないので正式に委員を送ることはしなかったが、労働省より高橋婦人課長が政府オブザーヴァーとして出席した。なお外務省も国連局より黒河内事務官を参加させた。

以下は会議の概要である。

一、会期

三月一日より十九日まで。例年は三月から四月にかけて開かれるのが常であるが、本年は開催地イランで、三月二十一日（春分）が新年なので、くりあげて行なわれたもの。

二、場所

イラン国首都テヘラン。委員会は、ニューヨークあるいはジュネーヴの国連本部で開催されるのが原則であるが、特定国の招請があれば、会場は変更される。本年は、イランで婦人参政権が実現して二周年に当たり、その記念のためのイラン国が招待したものである。なお会議場は、ホテル・ヒルトンであった。

三、出席者

(1)委員国代表。本委員会は二十一か国の代表団で構成されているが、本年はインドネシアが国連脱退のため代表団を派遣せず、また、コロンビアは終始欠席した。したがって表決権をもって会議を構成したのは以下の十九か国よりの代表団である。――オーストラリア、中国、コロンビア、ドミニカ共和国、フィンランド、フランス、ガーナ、ギニア、ハンガリー、イラン、メキシコ、ネパール、ペルー、フィリピン、ポーランド、シェラ・レオーネ、ソ連、アラブ連合、英国、米国。これらの国からは正式の代表のほかに、代表代理やアドバイザーが随行するものが多く、結局総勢で三十五人であった。

(2)その他の出席者。国連加盟国政府からのオブザーヴァーとしては、前述の日本からの二名の他に、カナダから一名出席。国連専門機関としては、ILO（国際労働機関）、ユネスコ（国連教育科学文化機関）、WHO（世界保健機関）、ユニセフ（国際児童基金）から、それぞれ代表の出席があった。また経済社会理事会の諮問的地位をもつ民間の諸団体（いわゆるNGO）もオブザーヴァーを出せることになっているが、今年は二十二の団体から出席があった。

四、開会式

開会式は三月一日午前十一時、ペルシャじゅうたんを敷きつめた豪華な会議場で王妃の臨席のもとに行なわれた。この玉妃は、かつて国際的な話題を投げてパーレビ王と離婚したソラヤ王妃のあとにむかえられた人で、外国からの出席者の関心のまとであったが、開会式では、約二十分にわたって、かなり格調の高い挨拶をのべられた。また開会式には総理大臣や政府の高官・各国大使等が列席し、にぎにぎしく幕をあげた。

五、役員選挙

開会式終了後直ちに役員選挙が行なわれた。議長には招待国のイランの代表、アシュラフ殿下（王の妹）が選出された。さらに第一副議長にはフィリピン代表、第二副議長にはフィンランド代表、ラポター（報告者）にはガーナ代表がえらばれた。なお議長のアシュラフ王女は会期中欠席のことが多く、事実上は第一副議長と第二副議長が議長役をつとめた形であった。

六、議題

議事日程にのぼった議題は以下に記す十七項目である。

1、役員選挙
2、議題審議順序の決定
3、婦人の政治的権利
4、婦人に対する差別撤廃宣言草案
5、婦人の地位向上のための国連援助
6、人権分野における助言的事業
7、私法上の婦人の地位
8、婦人の経済的権利及び機会
9、同一労働同一賃金
10、委員会の決議及び勧告の国内立法に及ぼす効果
11、婦人の教育の機会
12、人権に関する定期的報告
13、少数者に対する差別防止及び保護に関する小委員会及び人権委員会に出席した婦人の地位委員会代表よりの報告
14、全米婦人委員会の報告
15、婦人の地位に関する通信
16、委員会の事業総覧、事業計画の検討と優先審議事項の設定、文書作成の統制と制限
17、経済社会理事会に対する報告

これらの議題の中には手続き的なものも多いが、実質的なものについて若干審議経過をのべることとする。なおこれら

の議題の多くは、従来からの継続的なものである。

○婦人の政治的権利

婦人の政治的権利の問題は、婦人の地位委員会がもっとも重要視しているものの一つで、毎年の会議でこの問題がまずとりあげられる。またこの委員会の発議・起草によって、「婦人の参政権に関する条約」が一九五二年に国連総会で採択されており、わが国もこの条約には一九五五年に批准加盟している。

婦人参政権が大多数の国で実現した今日、婦人の地位委員会は、婦人がその参政権を十分に活用するように、政治教育や市民教育の促進に力を入れている。「婦人の公的生活参加に関する地域セミナー」を過去数回にわたって世界各地で開いており、今年も八月にモンゴリアで開かれる予定である。

さて今年の会議では、例年にひきつづき、前述の婦人参政権条約の批准の促進ということが議題となり、また決議も行なわれた。さらに婦人の政治教育のためのセミナーが一層活発に開催されるような措置を促進することが決議された。

○婦人に対する差別撤廃宣言草案

これは今年始めて提出された議題であるが、今会期の焦点となった。会期の第二日目に起草のための小委員会が結成され、数日の会合ののち、会期の終り近くになって草案が審議にかけられた。その内容はあらゆる分野における婦人の差別の撤廃を宣言しようとするもので、問題の範囲が非常に広く、多くの疑義が出て、結局次回まで審議を延期することになった。

○婦人の地位向上のための国連の援助

婦人の進歩のための長期計画の必要性が前回の婦人の地位委員会で決議され、経済社会理事会、総会で採択されているが、今年はそれをうけて、多くの具体的な提案が出され、五つの決議が行なわれた。すなわち「婦人指導者育成のためのセンターの設置」「婦人の地位国内委員会等の相互連絡」「婦人の進歩のため加盟国が利用しうる資源に関する事務長報告の出版」「技術援助計画の利用」「家族計画についての検討」である。このうち「技術援助計画の利用」の決議の本文中に、「中央政府に常設機関として特別の部局をもうけ、婦人の地位向上のための調査・調整、法律や慣習の変更についての助言にあたらせる」という条項があるが、これを審議するに当たって、日本の婦人少年局が婦人の地位向上に大きな貢献をしている旨の発言が数か国からあった。また、「家族計画」に関する決議は、「国連の援助」の議題の一般討論の中で急に提出されたものであり、これに対しては人口過少の国からの反対意見があったが、結局、家族計画の知識の不足は婦人の進歩や社会的寄与をさまたげるという点で一致し、次期までに事務局が家族計画に関する調査報告書を作成するという決議になったものである。

○人権分野における助言的事業

これも例年とりあげられる議題で、主としてセミナーの開催とフェローシップの授与の促進について審議される。本年も同様趣旨の決議が行なわれ、またセミナーの文書や勧告がより広く配布されるようにとの意見がもりこまれた。

○私法上の婦人の地位

婦人の地位委員会は、当初から、家族法上の婦人の地位に関心をもち、とくに、児童婚や売買婚など婦人の人権を無視した法律や慣習の廃止をはかってきている。一九六二年には「婚姻の同意、最低年齢および登録に関する条約」が本委員会の発議で成立を見ている。また「家族法上の婦人の地位に関するセミナー」も数回開催している。本年は、はじめて離婚の問題がとりあげられた。そして、離婚、婚姻の取消、法的別居等において、男女が平等な権利をもちうるよう細かな点にわたる決議が行なわれた。なお、この決議の中で、「離婚もしくは裁判別居は、権限ある司法当局によってのみ許可されるべきである」という条項があり、わが国の協議離婚制度との関係で多少問題があるようである。

○婦人の経済的権利および機会

この議題については、従来から、男女同一賃金、パートタイム労働、中高年婦人の雇用、家内工業と婦人、働く母親の保護、専門的職業の機会、等をとりあげてきている。今年は、「家庭責任をもつ婦人労働者」及び「パートタイム労働」に関して審議が行なわれ、ＩＬＯがひきつづき研究を行なうようにとの決議、「少女と婦人の技術職業教育」に関してＩＬＯとユネスコが一層研究を進めるようにとの趣旨の決議が行なわれた。

○婦人の教育の機会

教育の機会均等は婦人の地位委員会が深い関心をよせている問題の一つで、初等教育・中等教育・高等教育・職業教育にわたって従来から審議をつづけている。とくに後進国の婦人に教育の機会を与えるための方策については特別の関心を払っている。今年も文盲追放および継続教育についてユネスコの活動を促進する決議と、女子の中等教育・職業教育の振興についての決議がなされた。

以上が実質的な議題の概要であるが、審議は活発且つ友好的で、多くの決議は満場一致で可決されていた。

★ 育児時間について ★

——労基法第六十六条，ILO 条約等——

【問】 最近、わが社の女子職員中、出産後も勤務を続ける者が多くなってきました。過日、K子より育児時間の請求がありましたが、わが社では初めてのことでよく判りません。そこで育児時間について判り易く御説明下さい。

なお、わが社の一日の労働時間は、月曜日から金曜日までが八時間、土曜日は四時間となっています。（T工業・Y労務係長）

【答】 (一)労基法第六十六条は「生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四条の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。」と規定しています。

右のように、育児時間は、一年未満の生児を哺育している女子労働者に対し、授乳及びその他種々の世話のために要する時間を一般の休憩時間とは別に確保させると共に、一般に産後と考えられるこれら女子労働者が、作業環境から離脱できる余裕を与えるために設けられたものです。

国際的には、ILOにおいて一九一九年に採択された第三号条約及び一九五二年の第一〇三号条約（一般に母性保護条約とも称せられている）があり、これらは「生児を哺育している女子労働者に対し哺育時間が付与されなければならない」旨を規定しています。また、他の諸国においても右条約と同趣旨の規定を設け、例えば、西ドイツ母性保護法（一九五二年）第七条は、「哺育中の母より請求があったときは哺育に必要な時間——この時間は、(1)連続四・五時間をこえる労働時間の場合には、最低四十五分の、また(2)労働時間が連続八時間以上に及ぶ場合は、四十五分各二回、もしこの場合、作業場付近に哺育室がないときは最低九十分一回、それぞれ哺育時間を与えなければならない。また、哺育時間を与えた場合に報酬を減額してはならない」といっています。

(二)ここで具体的な説明に入りましょう。

(i)育児時間は、第一に女子が生後満一年に達しない生児を育てていることが必要であり、第二に右の女子が育児時間を請求することが必要です。使用者は請求がなければ与える必要はありません。なお、ここで「生児」とは、当該女子が生んだ子に限らず貰い子でもよいと解されています。

(ii)一日二回各々少なくとも三十分与えなければなりません。貴社の場合、土曜日は四時間労働とのことですので、当日も二回各々三十分を与えなければならないのかとの疑問も湧きますが、この点については、「…法第六十六条の規定による育児時間を有給休暇として認めていますが、職員の勤務時間が四時間以内である場合においても、生後一年に達しない生児を育てる女子が一日二回育児時間を請求した場合には、これを与えないことは同条違反と解されるが如何。」との問に対し「法第六十六条は、一日の労働時間を八時間とする通常の勤務態様を予想し、その間に一日二回の育児時間の付与を義務づけるものであって、設問のごとく、一日の労働時間が四時間以内であるような場合には、一日一回の育児時間の付与をもって足りる法意と解する（昭和三六・九基収第八九九六号）」とする行政解釈があります。これは要するに、貴社の場合、月曜日から金曜日までは一日二回各々少なくとも三十分、土曜日は一回三十分以上の該時間をそれぞれ与えればよいことになります。

(iii)では、いつ（何時に）与えなければならないかという点については、労基法は何ら規定していませんが、労働者の請求する時間を対象として実施した昭和三十八年女子保護実施状況調査によれば、昭和三十八年中に出産し引き続き勤務している女子労働者のうちで、育児時間を請求したものは約二九%です。

(iv)該時間中の給与については、労基法は何ら規定していませんから、有給とするか無給にするかは自由（右昭和三三・六・二五通達）であって、労使の話合いによることになります。

(三)最後に育児時間の付与状況について簡単にふれましょう。

労働省婦人少年局が労基法適用事業場を対象として実施した昭和三十八年女子保護実施状況調査によれば、昭和三十八年中に出産し引き続き勤務している女子労働者のうちで、育児時間を請求したものは約二九%です。

資料ダイジェスト

三九年上期における労働力の流動状況

――雇用動向調査結果の概要――

（労働統計調査月報五月号）

この調査は労働省が昭和三九年度から始めたもので、常用労働者の入職または離職の状況、入職者および離職者の前歴状況等の実態をとらえ、労働力の地域間、産業間、規模間ならびに職業間における流動状況を明らかにすることを目的としている。

調査の対象は、九大産業（鉱業、建設業、製造業、卸小売業、金融保険業、不動産業、運輸通信業、電気・ガス・水道業およびサービス業―自動車修理業、ガレージ業、その他の修理業および医療保健業のみ―）の常用労働者一〇人以上の事業所およびこれらの事業所に入職し、または離職した常用労働者のうちから抽出した二万三千事業所、二八万人となっている。

調査は上期（一～六月）、下期（七～一二月）の二回にわけて実施されているが、本誌は上期の概要を約八頁にまとめている。建設業は調査方法がことなるのでここでは除外されている。紙面の都合で、とくに女子についてふれている点にしぼって紹介したい。

○労働異動の状況

この期間に、常用労働者で入職した者は男女あわせて、二二一万一千人、離職した者一五九万人で入職率は一五・六％、離職率は一一・二％で、両者あわせた労働異動率は二六・八％となっている。入職者のうち新規学卒者以外の一般労働者は、一二三万一千人で全入職者の五六％を占め、そのうち二五％は労働力として新たに登場したもので、このうちの七四％は女子で占められている。一方入職者のうち既就業者のなかに占める女子の割合は三五％となっている。

○性・年齢および雇用形態別労働異動率

男女別に労働異動率を比較してみると、男子は二一・四％（入職率一二・五％、離職率八・九％）であるが、女子は三七・九％（入職率二二・〇％、離職率一五・九％）と、男子にくらべかなり労働異動率が高い。年齢別にみると労働異動率は学卒入職期でもあり若年層ほど高く、年齢が上昇するに従って低下している。

入職率と離職率にわけて男女別にみると、女子の入職率は、二五～二九歳の年齢層を底として三〇～三四歳、三五～三九歳の各年齢層で上昇し、四〇歳以上で再び低下している。男子は五〇歳以上の年齢層を除けば、入・離職率とも年齢が高くなるにつれて低下している。

一方、女子の離職率は男子と異なり二〇～二四歳、二五～二九歳の各年齢層で最も高くなっており、これを入職超過率でみると、男子は一九歳以下と二〇～二四歳の年齢層で入職超過となっているが、女子は一九歳以下の年齢層のほかに、三五～三九歳、四〇～四九歳の年齢層でも入職超過となっている。すなわち女子では二〇歳台で一度労働市場から引退する者が多く、これが三〇歳台の後半から四〇歳台になって再び労働市場にあらわれてくるものと考えられる。しかも事業所の規模別にみると、小規模ほどこれらの年齢層の入職超過の幅が大きく、一度引退した女子労働力が再び労働市場にあらわれる場合には、多くは中小企業の労働者となることを示している。

○入職者の状況

入職者の構成は男子五四％、女子四六％と、男子の方がやや多い。年齢別にみると、一九歳以下が四九％、二〇～二四歳が二二％で、これらの若年層が全体の七割を占め三五歳以上の中高年層は一三％である。これを男女別にみると、男子にくらべ女子の方が一九歳以下と三五～三九歳、四〇～四九歳の年齢層の割合が高くなっている。

入職経路をみると、新規学卒者は、安定所と学校紹介が八割を占めているが、新規学卒者以外では縁故によるものが四割で最も多く、広告等に応募して入職した者が二三％となっている。入職者総数のうち、新規学卒者は四四％を占め、その入職先は製造業（六〇％）、卸小売業（二三％）で全体の約八割を占めている。女子は男子にくらべ卸小売業に入職したものの割合がやや高い。

○離職者の状況

離職者の構成をみると、男子五三％、女子四七％と入職者の構成とほぼ等しい。男女別にみると、女子の二〇歳台の離職率が五五％ときわめて高く、男子では五〇歳以上の層が一〇％とやや高くなっている。つぎに女子離職者の勤続期間をみると、一九歳以下の層で一年未満の短期勤続者が最も多く七八％となっているが、三五～四九歳の層でも五二％という高い率を示している。

○労働力の職業間流動状況

転職者の職業間異動状況をみると「専門的および管理的職業従事者」「輸送機運転作業者」「事務従事者」は比較的他種職業への異動が少なく、転職前も同じ職業についていた者が七〇％を占めている。「専門的および管理的職業従事者」「販売従事者」では、男女ともこれら三種の職業相互間の異動が多い。また「輸送機械運転作業者」「軽化学工業作業者」「金属機械作業者」「その他の運輸通信従事者」については男女によってやや異なった動きをみせており、男子はこれら四種の相互間および「単純労働者」からの転職者が多いが、女子は「事務従事者」「販売従事者」からの異動が多い。

（労務行政研究所発行・一二〇円）

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和40年6月受入）

資料名	月号別	発行所	主要目次
労働統計調査月報	No. 5	労働省労働統計調査部	○39年上半期における労働力の流動状況――雇用動向調査結果の概要――
労務事情 NEWS	No. 31	産業労働調査所	○学歴より能力による配置を。職務給導入と運用で答申。（産業構造審議会）
〃	No. 31	〃	○青少年は何をのぞんでいるか A君の事例をめぐって労使・学者の意見 ○22, 23, 24歳の平均的女子職員像――日本生命調査――
職業安定広報	No. 16	労働省職業安定局	○失対婦人層の常用就職
経営者	6月号	日経連	○初任給問題とその合理的あり方 ○規模別賃金格差縮小の問題点と労使政府への要望
世界の労働	5月号	日本ILO協会	○第49回ILO総会議題解説 家庭をもつ婦人の雇用――第5議題――
〃	No. 475	労務研究所	○厚生年金保険法大幅改正――1万円年金・調整年金の実現へ――
〃	No. 477	〃	○交替制勤務者の福利厚生 ――どのような点が問題となっているか――
生活科学調査報	6月	生活科会調査会	○東京の未婚女性の生活意識 ○内職・日雇世帯の生活実態
婦人展望	6月	婦人有権者同盟	○第10回はたらく婦人の中央集会 ○共働きの家庭論（婦人の二つの役割）――家庭と職業―― ○婦人の民主化20年
〃	6月	〃	○共働きの家庭論――保育問題―― ○婦人の民主化20年
企業通信	No. 82	企業通信社	○期待される賃金近代化（一万円年金・児童手当）
労政時報	第180号	労務行政研究所	○通牒――女子の若年定年制について（回答）
〃	別冊	〃	○年間労働判例要旨集
労働	5月	大阪労働協会	○労働科学の面からみた時間短縮の必要点について ○転型期を迎えた労使関係
労働法令通信	No. 12	労働法令協会	○労働省初の労働異動状況調査まとまる ○最近の雇用事情はどう変化しているか
〃	No. 15	〃	○厚生年金保険法の大改正成る ○女子の若年定年制は労基法の精神に反する ――労働省婦人少年局の新通牒―― ○定年制の実態――労働省で発表――
労働問題	7月号	日本評論新社	○図説パートタイマーの性格 ○有給休暇と時間短縮
労務管理通信	No. 15	労働法令協会	○海外諸国の定年制の全般的実態と米英ほか三か国の実情（労働省調） ○西欧7か国における家族手当の受給資格の年齢・支給・金額のあり方――仕格は児童手当の比重が高い――
〃	No. 16	〃	○わが国民間企業における定年制の内容と運用ならびに定年到達者の状況 ○金属各社の定年制の実態（全国金属労組）
労務事情 NEWS	No. 35	産業労働調査所	○経済三団体、求人対等で申合わせ（日経連・日商・中央会）
〃	No. 36	〃	○女子若年定年制をめぐって
国際労働通信	No. 221	ILO	○東京で社会保障コース・アジア諸国から35名参加（疾病保険と母性保険の運営の正当な発展を確保し、将来の拡張を促進するための管理・慣行）
International Labour Review	Vol. 91 No. 4	ILO	○Current Information • Forty-five-hour week becomes law in Belgium • Suitzerland : Federal Labour Act 1964
The Labour Gazette	No. 3	カナダ	○Legislation Governing Nursing Assistant

女子の就業者数と完全失業者数　(1965年3月)

産業	女子	男子	計の女子の女子うち男子の割合	女子雇用者の産業構成	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,803	2,830	38.9		+ 5
自営業者	253	687	26.9		− 2
家族従業者	695	248	73.7		− 25
雇用者	854	1,892	31.1	100.0	+ 31
農林業	9	24	27.3	1.1	+ 1
漁業，水産養殖業	2	18	10.0	0.2	− 1
鉱業	4	31	11.8	0.4	− 2
建設業	43	211	16.9	5.0	+ 4
製造業	304	669	31.2	35.6	+ 3
卸小売，金融保険，不動産業	232	321	42.0	27.2	+ 18
運輸通信，電気，ガス，水道業	34	269	11.2	4.0	− 3
サービス業	201	228	47.0	23.5	+ 9
公務	26	121	17.7	3.0	+ 2
完全失業者	31	23	57.4		− 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　(1965年3月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	18,136	38,055	47.7
鉱業	14,498	35,844	40.4
建設業	16,963	36,696	46.2
製造業	15,309	34,296	44.6
卸売業，小売業	17,869	35,030	51.0
金融保険業	32,847	77,246	42.5
不動産業	19,260	46,294	41.6
運輸通信業	26,134	42,658	61.3
電気，ガス，水道業	28,189	48,147	58.5

―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

○大羽婦人労働課長ILO総会へ
婦人労働課長大羽綾子氏はスイスのジュネーブにおいて開催の国際労働機関第四九回総会に日本政府代表顧問として出席した。(期間五月三一日～七月二日)

○婦人少年問題審議会婦人問題部会の開催
第一回(六月四日、婦人少年局長室)
第二回(六月二五日　同)
議題(第一回、第二回とも)
「家族法などからみた妻の地位について」

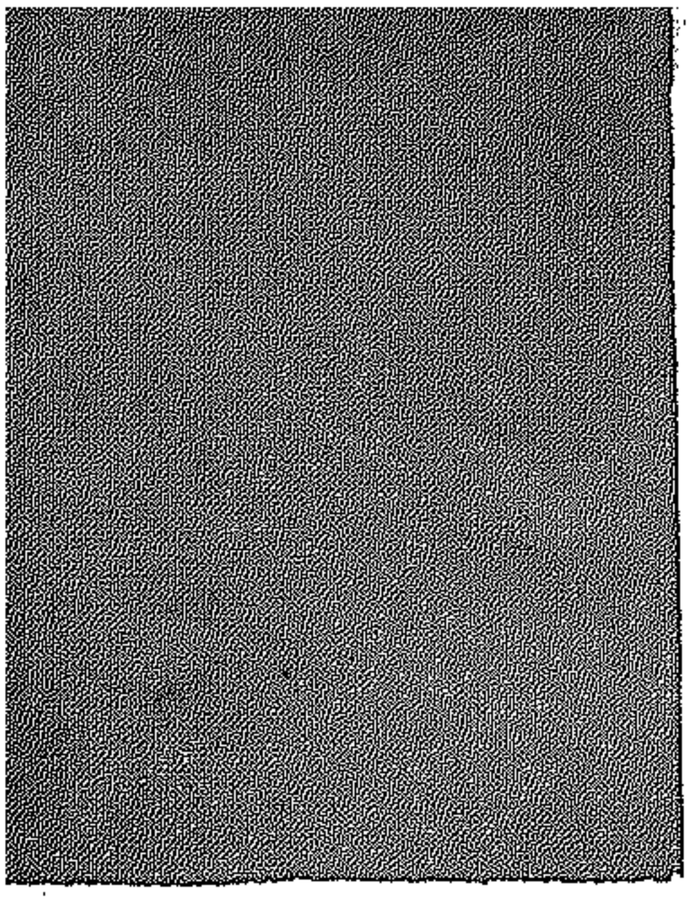
○婦人少年局人事異動(カッコ内前任)
(婦人課長補佐)　藤井敏子
婦人少年局庶務課併任、婦人少年行政監察官
(婦人労働課長補佐)　井上繁子
年少労働課長補佐
(婦人労働課調査係長)　野口敏子
婦人労働課長補佐
(内職問題指導担当官)　阪本孝子
内職問題指導担当官兼庶務課長補佐
(以上五月一日付)
(北海道婦人少年室)　吉竹保子
北海道労働基準局
(北海道労働基準局)　米本美枝子
北海道婦人少年室
(婦人課資料係)　田尻伸子
東京労働基準局
(官房付)　児玉芙美子
婦人少年局婦人課
(以上五月一六日付)
(愛媛婦人少年室)　二宮明子
婦人労働課庶務課
(婦人労働課)　松本康子
婦人労働課調査係長
(以上六月一日付)
(婦人少年局婦人労働課長)　大羽綾子
退職(雇用促進事業団へ)
(七月四日付)
(婦人少年行政監察官兼婦人労働課長補佐)　徳永はな江
婦人少年局婦人労働課長
(婦人労働課長補佐兼法規係長)　須知正英
島根労働基準局庶務課長
(東京労働基準局併任労働基準局)　沢田弘一
東京労働基準局監督課地方労働基準監察監督官
(婦人少年局庶務課予算経理係長)　岩田守雄
婦人少年局庶務課予算経理係長
(以上七月五日付)

＝ごらんになりましたか＝

○婦人労働の「冷え」に関する調査研究
――婦人労働調査資料第四六号――
(婦人労働課関係)

昭和四十年七月一日　印刷
昭和四十年七月五日　発行
婦人と年少者　第十三巻第七号
通巻百三十六号
定価　六十円　〒六円
編集人　久米愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄
東京都千代田区神田一ッ橋一ノ一
(日本職業指導協会内)
発行所　婦人少年協会
電話九段(261)九五九七
振替口座東京一〇七九一四八

昭和二十八年五月三十日第三種郵便物認可
昭和四十年七月五日　発行
（毎月一回五日発行）



婦人と年少者

（第十三巻　第七号）
定価六十円（送料六円）

◆働く婦人の健康管理
◆婦人と年少者の労働災害
◆内職問題の今後の課題

婦人少年協会