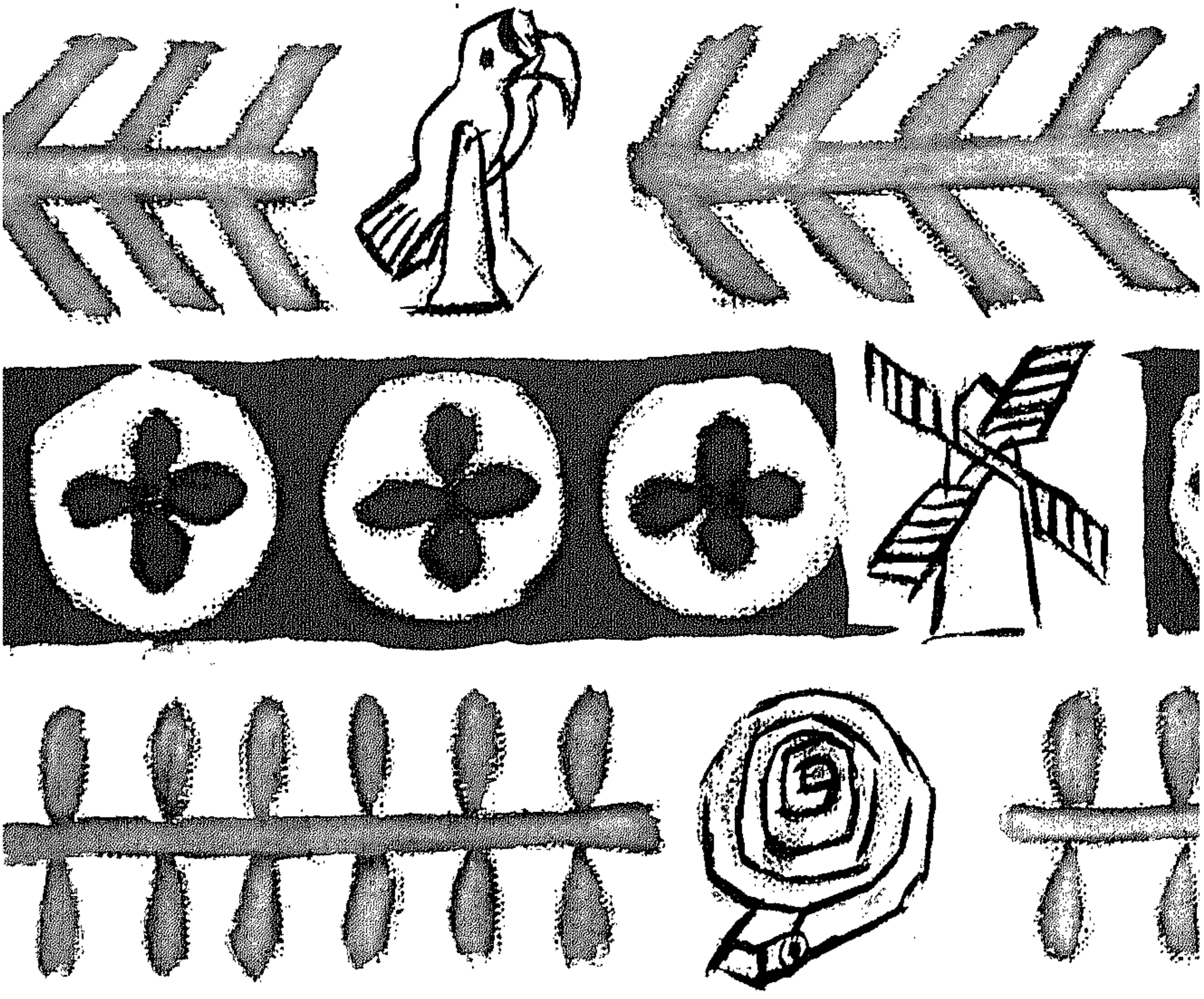
婦人生活



'65 10

第10回働く年少者の保護運動

安全と健康

働く年少者の伸びようとする芽を育てよう

- 適職の重要性について理解を深める
- 技能習得の機会をひろげる
- 労働の諸条件を積極的に整える

主唱・労働省　期間・昭和40年11月1日～10日

婦人少年局ポスター　NO.44

婦人と年少者　十三巻十号　目次

◇特集・第19回働く年少者の保護運動

勤労青少年の特質……栗原泰治郎……2

第十九回働く年少者の保護運動について……7

「働く年少者の生活文」昭和四〇年受賞作品より

＊新聞を配達して得たもの……米谷茂則……9

＊私の生活と職場の責任……加藤暁子……10

全国勤労青少年代表者会議に出席して……11

座談会

年少労働者の職業問題

新井良康
牛尾治朗
（司会）八木淳

……12

啓蒙と自律（活動の手引⑧）……岡部慶三……19

（資）（料）（室）

年少労働の現状……32
勤労者家庭の情緒的安定の問題……31
働く婦人と年少者の法律問題⑨……30
婦人に関するうごき……29
資料ダイジェスト……25
婦人労働関係資料の紹介……22
女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……表紙3

◇第19回働く年少者の保護運動ポスター……表紙2
◇ごらんになりましたか……3
◇婦人少年局ニュース……6
表紙・扉……塚谷政義

勤労青少年の特質

——中小企業に働く青少年の厚生福祉についての考察——

栗原泰治郎

一　経営上からみた中小企業における従業員の処遇

中小企業は人手不足、殊に若年層のそれについて、今までに見なかったほどの深刻な悩みを味わっている。これは中企業がその組織と機能の漠然性・未分化性を特徴とする原始的段階から脱却しない限り解決できない問題である。

従業員の管理の基底概念となる人間関係(human relations at work)なる言葉も中小企業では原始的段階から脱却して解釈しない限り無意味なものとなる。

中小企業における雇主はこの言葉を、単にその従業員と仲良くし、かれらのいうことを無批判に聞いてやり、かれらを刺激しないような態度を構えることに憶病なぐらいに細心になることと解釈し、自己との個人的つながりのもとにのみ理解している。

例えば、中小企業の雇主は従業員の面倒をよくみる。業務用の自動車・バイクの類は休日の遊び道具に変わる。衣食住についての配慮も特別にかけられている。食事は雇主と一緒にとり、その間に何らの差別はされない。衣住についてその扱い方も、往年に比べて格段の相違が見られる。労働時間・休暇についても、大企業に比べて何ら劣るところがないようになっている。

しかし、過保護的(protection-over)なぐらいまでのこの扱い上の変化はそのまま、人間関係的理解を示しているものとはいわれない。なぜならば、かれらは感情的に自家の使用人が他の業種のそれとレクリエーションあるいは勉学（定時制高校の通学など）の場で交際することを好まない。殊に甚しいのは、町の銭湯・遊び場においてすらも、使用人同士の寸刻の共感を求めて一緒になることをもよろこばない。

これは賃金・待遇・保障制度の基準を、かれら同士が比較しあうことを恐れているからに外ならない。

大企業に比較して、小企業が保障制度において、いかんともしがたい負い目をもっていることとは当然であって、ここにも、中小企業育成のために、至急たてられねばならぬ国家的対策があることを看過することのできぬものを感じる。

しかし問題は、使用主側をこうした防禦組織をとらざるを得ない矛盾した意識状態（一方では進歩的・開放的な取扱い方を認め、他方、前近代的・閉鎖的・拒否的なそれを強調するところの二律背反的な環境）へ追いこむことである。

こうした使用主側の葛藤事態(conflict situation)は使用人に対し、当然、人格の失調(personality disturbance)をもたらす。かれらの行動型は非合理性・情緒性をおびてくる。その結果はわけのわからない、いわゆる理解しにくい性質に偏らせることとなる。

更に、保障制度の不備は人間の普遍的・基本

的欲求である保障感の剝奪（Unsicherheit）をもみちびき出す事態となる。保障感の欲求阻止（Frustration）は一義的に、勤労意欲（morale）の低下にも結びつく。

働く意欲の向上は正しい人間関係的素地の上に成立する。意欲の成立は人間関係の結果である。過保護的な環境と人間の基本的欲求の阻止事態とは正しい意味の近代的人間関係を成立させることはできない。これは明らかに、人間関係なる言葉に対する前近代的解釈に外ならない。ここには透徹した人間関係的理解はない。あいまい、漠然たる性質によって色彩づけられた、原始的思考の出現が見出せるのみである。

使用主の従業員に対する閉鎖性（他企業の従業員との交際を嫌う傾向）は人間の基本的欲求の阻害をもたらし、組織の不備を防禦する手段にすぎない。それは逃げられないようにとの防衛手段に偏向するあまりにでた窮余策にすぎない。しかも、現代の職場で最も必要とされる意欲の問題に阻害をきたす、前近代的労務管理のあらわれともみることができる。

また中小企業でよく問題にされているものに、皆勤手当と有給休暇との関連性についての問題がある。法律で認められている有給休暇をもたないことによって、皆勤手当が事実上なくなるという、非現実的、非合理的な皆勤手当にたいする非難である。

これもまた、中小企業の原始性がもたらす必然的結果ではあるが、これを特に、経営の「ずるさ」「狡猾さ」として、特に組合や、争議の時などに指摘されるが、はたしてそうであろうか。始めより意図的なずるい経営戦術として断定することができようか。

こうした断定は皆勤手当は名目にすぎない、それは画にかいたもち式のものであり、現実的に入手できないものであるとの意味において、非難しているが、それはあくまで結果論であって、始めより意図的にたくらまれたものではとりあげられない。ある形あることにはならない。

発生時における動機・事情・意味がそのまま、発達の途上において持続されるものではない。更に大きく、または質的に意味転換されるといっている。

こうして、中小企業形態の原始性のもたに占める地位としては、部分としての皆勤手当と有給休暇とは機能的にはそれぞれ独立性をもつものではない。これらは全体としての中小企業形態においてのみ、それぞれの意味をもっている。従ってそこには部分同士の相互関連性というものはありえない。

ただ、これらの言葉は中小企業組織という古い殻の中において、並列的、等質的に並べられたところの、それ自体、独立性をもたない新しい言葉（制度）にすぎない。

従って、中小企業形態においては皆勤手当とか有給休暇とかいっても、しょせん、それらをとりいれる器が新しく脱皮しない限り、全体としての中小企業的形態の観念にしばられて、そこに独立性の意味を見出すことができない。それはそれ自体、不明確であり、不安定的欲求である保障感の剝奪（Unsicherheit）をもみちびき出す事態となる。保障感の欲求阻止（Frustration）は一義的に、勤労意欲（morale）の低下にも結びつく。

働く意欲の向上は正しい人間関係的素地の上に成立する。意欲の成立は人間関係の結果である。過保護的な環境と人間の基本的欲求の阻止事態とは正しい意味の近代的人間関係を成立させることはできない。これは明らかに、人間関係なる言葉に対する前近代的解釈に外ならない。ここには透徹した人間関係的理解はない。あいまい、漠然たる性質によって色彩づけられた、原始的思考の出現が見出せるのみである。

使用主の従業員に対する閉鎖性（他企業の従業員との交際を嫌う傾向）は人間の基本的欲求の阻害をもたらし、組織の不備を防禦する手段にすぎない。それは逃げられないようにとの防衛手段に偏向するあまりにでた窮余策にすぎない。しかも、現代の職場で最も必要とされる意欲の問題に阻害をきたす、前近代的労務管理のあらわれともみることができる。

また中小企業でよく問題にされているものに、皆勤手当と有給休暇との関連性についての問題がある。法律で認められている有給休暇をもたないことによって、皆勤手当が事実上なくなるという、非現実的、非合理的な皆勤手当にたいする非難である。

これもまた、中小企業の原始性がもたらす必然的結果ではあるが、これを特に、経営の「ずるさ」「狡猾さ」として、特に組合や、争議の時などに指摘されるが、はたしてそうであろうか。始めより意図的なずるい経営戦術として断定することができようか。

こうした断定は皆勤手当は名目にすぎない、それは画にかいたもち式のものであり、現実的に入手できないものであるとの意味において、非難しているが、それはあくまで結果論であって、始めより意図的にたくらまれたものではとりあげられない。ある形あることにはならない。

発生時における動機・事情・意味がそのまま、発達の途上において持続されるものではない。更に大きく、または質的に意味転換されるといっている。

こうして、中小企業形態の原始性のもたに占める地位としては、部分としての皆勤手当と有給休暇とは機能的にはそれぞれ独立性をもつものではない。これらは全体としての中小企業形態においてのみ、それぞれの意味をもっている。従ってそこには部分同士の相互関連性というものはありえない。

ただ、これらの言葉は中小企業組織という古い殻の中において、並列的、等質的に並べられたところの、それ自体、独立性をもたない新しい言葉（制度）にすぎない。

従って、中小企業形態においては皆勤手当とか有給休暇とかいっても、しょせん、それらをとりいれる器が新しく脱皮しない限り、全体としての中小企業的形態の観念にしばられて、そこに独立性の意味を見出すことができない。それはそれ自体、不明確であり、不安定的結果ではあるが、これを特に、経営の「ずるさ」「狡猾さ」として、特に組合や、争議の

例えば、ある図形はそれだけでは意味をなさない。それは全体との関連においてのみ有意味である。このような認知の漠然性を特に、ウェルナー（Werner, H., Einführung in die Entwicklungspsychologie, 2. Aufl 1933, 432 Seiten）は蜘蛛の特殊な認知様式を指摘して説明している。すなわち輪形の網にかかった蚊と網の外周にかかった蚊とは本質的に相違した意味をもつ。この場合、未分節な総体状況はそれ自体ある働きをなし、分節肢すなわち、断片（蚊）はそれだけではとりあげられない。ある形もその総体が相違するにつれて、別の意味をもつ。この事実を基礎づけるものは全体質の体験であって、部分は全体の中にあってこそ、意味があるが、それ自体、独立に、ばらばらに離されては無意味であるといっている。

であるということになる。

これを一般的に、中小企業の形態と機能の漠然性という表現であらわす。

中小企業の漠然性はこれらばかりではない。それは労働条件の一つをとりあげてみても、明確さを欠き、漠然性・混頓から脱しえない。また雇用関係においてもそうである。

更に、冒頭の従業員管理においても、既に明らかにされてきた通りである。中小企業でいわれる人間関係は、現代において指向されているところの明確に分離した人間の基本的・普遍的欲求の追求と一義的・直接的に結びついているものではなく、むしろ欲求の剝奪にまでなっている場合もある。そして、その多くは義理・人情という個人的感情を中心とした未分化・漠然性から逃がれることができないものの職場管理もこの埒外であることはできない。

学校で一義的な明確な分化性をもって教育されてきた青少年従業員が企業のこの漠然性にあきらめをもって適応できるようになるには、幾多の障害の克服と相当の年月とを必要とする。

企業はこれら青少年を企業内の独立した部分としてはみない。それは矛盾と葛藤とにみちた古い組織の全体と結びつけて、その存在の価値と意味とを見出している。

ここに中小企業形態に深く根ざしている古さと現代青少年との対立・葛藤の関係を見ることができる。これに対する根本的対策としては、企業の頭の切り換えが必要だといわれている。

そこで、企業の頭の切り換えとはどのようにして可能であるかの問題が生まれてくる。ここでは、頭の切り換えの一環として、青少年の理解についてふれてゆく。

二　いわゆる青年層に対する世代意識の断層

あえて中小企業の管理に限らず、一般的にいえば、青年期に達した時代の青少年層の理解と処遇がいかに難しいものであるかを示す言葉として、今日使用されている世代意識の断層（generation gap）という表現ほど実感味のある言葉はない。これは一種の流行語にすぎない。しかし、それが使用され、共鳴されている以上は、たとえ科学的の正確さの有無は別として、一応、この言葉の言葉としての存在根拠を認めて進めたい。

この言葉を字義通りにうけとれば、われわれ成人と青年層との対立が激化され、これらの間の相互理解（communication）が絶対に不可能であることを強調するのみである。

しかし、これは誇張的表現であって、このまま、厳密に字義通りにはうけとれない。およそ、人間相互の理解が絶対的に成立しないということは、歴史的にも、地理的にも遠くへだたった地点に生活するところの民族の間ですらもありえない。いわんや、現代の同一生活環境に生活するところのわれわれ成人と青少年層との間に、字義通りの断層が存在するとは考えられない。

すなわち、断層とは字義通りの厳密な限定ではなく、相互理解の難しさについていっている言葉である。

そこで、同一環境、同一文化に所属しながら、世代意識の断層があるとすれば、まず、その要因として、社会的地位の差による条件、すなわち、青年期現象がとりあげられることになろう。

第一に、一般的にいえば、青年期に達した時に急激に現われる心身の変化が個人のパーソナリティに影響を与えることは予想できる。この変化は量的または質的変化であろうとも、青年期において、そこに全然別個なパーソナリティ・パタンをもった人間が出現してくるわけではないのだから、理解不可能ということにはならない。この変化はすでに獲得しているところのパーソナリティの特徴の強化または弱化という量的変化である場合もあるし、社会的に望ましくない行動特性が望ましい行動特性におきかえられ、除去されているという点で質的変化を示す場合もあるから、特に、理解不可能な完全変化を意味しているわけではない。

この意味で青少年層のパーソナリティの理解に困難な限定を与えることはあたらない。

第二に、青年は身体的成熟度ではすでに子供ではない。大人である。しかし青年はまだ大人としての社会的地位を与えられていない。

これはかれらに矛盾・葛藤の事態を与える。この事態はかれらの行動面にいろいろな問題をもたらす。すなわち、境界人的性格をとり易い。

しかし世代意識の断層を、これら生理学的、心理学的、社会学的な対立において生じたものとみるなら、問題は簡単である。なぜなら、これは今日の大人対青年層の対立世界にのみ働く特異現象とはいわれない。それは、いつの時代の大人対青年の対立世界にもあらわれる共通な現象にすぎないから。

世代意識の断層は特に、青年期のパーソナリティの変化によってもたらせられたものではない。それは、民主主義的教育のもとに育てられたパーソナリティのパターンと、われわれ大人のもつそれとの対立において見出しうる。例えばわれわれは社会の習慣には順応する習慣をもってはいるが、青年は固から考え納得しなければ、受入れないといわれている。これは、青年期に突然あらわれたパーソナリティ・トレイツ（P. traits）ではなく、かれらの少年時代にも既に存在し、今後も永続するとと思われる態度である。今日の青年の民主主義的文化のパターンは、われわれ大人の生活した封建主義的・文化的パターンとは本質的に違う。それは個人としてて新しい文化基準をうけいれ、新しい枠組を作りあげ、新しいモデルを模倣した時に成立した。もし世代意識の断層があるとすれば、その根拠はその生活した文化的パターンにあるとみなければならない。文化的パターンがどのようにして、個々のパーソナリティに影響するかは、アメリカの南部出身と北部出身の大学生のパーソナリティ・パターンの比較によって明らかにされている。南部出身の若者は北部出身に比べれば、より外向的であるばかりでない。神経質的傾向と自己充全感がより低く、支配的自信がより強く、環境の適応が高い。これらの傾向は南北文化の特徴であるといわれている。

「個人のパーソナリティは、主として文化の反映である。文化とは本質的にはその内部に存在するパーソナリティの合成である。極端な要求阻止環境はパーソナリティをゆがめる。ゆがめられたパーソナリティはファシズムのようなものと、われわれ大人の非行を永久に悪化させる。」

ロス・スタグナー（Stagner R, 1948）

青年のパーソナリティ形成においてはもち論のこと、一般的にパーソナリティの形成過程において、その所属する文化の役割を無視することはできない。この点においてパーソナリティと文化との関係が重視され、人類学者の原始的民族の研究から多くの結果が得られている。しかし、パーソナリティは文化の反映ではあるが、また文化はそれを構成する個人から離れては存在することはできないという逆の関係も成立する。従って、文化はまた、パーソナリティの反映であるという原理が成立する。不幸にもわれわれは文化がパーソナリティ決定因の主要なものである点を重視しすぎ、文化とは個々のパーソナリティの合成体にすぎないという考え方を軽視してきた。この一方的見解の強調は、いわゆる社会的変化に対するわれわれの考え方の矛盾をもたらす。

すなわち、「個人は社会的組織が変化するまでは変容しない」、「個人は変化しない社会秩序の中にあっては変容しないままでいる」というような矛盾が残る。マスロウ（Maslow A. H. 1939）はこれらの関係を次のようにいっている。

「現代のわれわれの文化圏に比較すれば、原始的文化は、攻撃性・不信性・自閉性・マゾヒズムその他のパーソナリティの型が過度に強調されているか、あるいはきびしく抑圧されているかのいずれかである。従って原始的文化圏における正常な個人を現代のわれわれの文化基準から判断すると、気狂いとしか考えられない。そしてこの逆も多くの例証において示され、その真実性を疑うことはできない。」

結局、問題は個人の教育にある。一般に文化的基準によって構成され、条件づけられるものを態度（attitude）という。

従って、世代意識の断層とは戦中派と戦後派とによって代表される態度の差であるといえよう。問題は青年層の態度の変容にあるが、特に戦中派の民主主義的理念へのたえざる接近努力にあることはいうまでもない。これと同時に、余りに社会的慣行から逸脱した青年に対する態度の変容をうながす技術的問題にかかる。これは同時に個人の教育の問題につながる。

三　生活指導とは何か

女の子が赤いジャンパーを着たり外国の女優の真似などをする。よくみると背が小さいので変な格好にみえる。これは外国映画の模放（イミテーション）などであるが、本人としては単なる模放ではないので、あるものは取り入れ、あるものは取り入れない、というように選択作用を行なっているのである。選択作用はでたらめにやっているものではなく自分の劣っているものを取り入れるもので、例えば、背の低い人は高い人のものを真似しようとするし、背の低いことをカバーするために大きい声を出すということもある。また、金のない人は派手にすることで金持の真似をしようとする。

このように選択作用をすることを生活設計という。この生活設計を、まわりから誤らないように与えてやる、取り入れてやることが生活指導なのである。大企業では生活指導をある程度行なっているようであるが、中小企業では全くやっていない状況である。人にはいろいろの選択作用があるが、この選択作用というのは劣等感といってしまえばそれまでだが、これは一つの支配欲であって、この欲求不満となって攻撃性がでてきて、選択作用をすることになるわけである。これをよい方向にもっていくためには、単なる教訓を与えるということでなく支配欲を満たしてやること、現在の性格を高めてやることにより、この欲求を満たしてやることが必要である。

またレクリエーションは単に遊ばせるということではなく、保障欲求が満たされるような、考えられた性格のものでなくてはならない。

また、目標としては、若い人が指導を要求しないからほっといてよいということではなく、知らない間に変な選択作用をしているのであるから、生活指導の面からそれぞれの劣等感の所在を指摘する等現在の自己を高めるために努力する教訓を与え、生活指導を立ててやることが肝要である。

（本稿は去る六月二十二日、勤労青少年ホーム職員研修会において行なわれた栗原泰治郎氏の講義内容をまとめたものである。）

（立教大学教授）

こらんになりましたか

（婦人労働課関係）

○婦人労働の実情―一九六四年―

婦人労働資料　No.102

○女子保護の概況―昭和三十九年―

婦人労働調査資料第四十七号

○婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう。―パンフット　No.57

（年少労働課関係）

○働く年少者の伸びようとする芽を育てるようー第十九回働く年少者の保護運動

○ポスターによせて―パンフレット　No.55

○ポスター

―第19回働く年少者の保護運動―

═第十九回═ 働く年少者の保護運動について

働く年少者の保護運動は、昭和二十二年労働省の発足以来毎年実施され、本年はその第十九回を迎えた。

この運動は、次の世代をになう年少者が、その働く生活で心身の発育がそこなわれず、すぐれた産業人、社会人として成長するよう、年少者の保護や福祉の向上について、使用者をはじめ社会一般の理解と協力を促すための特別啓発活動として行なうものである。

近年の技術革新の進展は、年少者をめぐる諸環境を著しく変化させているが、なかでも作業の単純化、スピード化等により、年少者が仕事に対する興味や意欲を失う条件はつよまり、また、若年労働力に対する求人難が深刻化するとともに、年少者の安易な離転職もふえる傾向にあり、心身の発達過程にある年少者がこのような現状におかれることは、年少者自身はいうにおよばず、わが国の将来にとってもきわめて憂慮される事態と考えられる。そこで本年は、年少者が職場内外の諸変化に適応し、さらにすぐれた職業人、社会人として成長できるよう、「働く年少者の伸びようとする芽を育てよう」と目標を掲げ、別掲要綱にもとづき、第一九回働く年少者の保護運動を全国的に展開することになった。

運動の重点は、第一に、中学校卒業後ただちに就職する年少者の、最初の選職の適否いかんがその後の職業生活に適応する上に大きな影響を及ぼしているところから、中学校教師・父兄を中心に選職の重要性について理解を深めること、第二に、次代の産業をになう年少労働者の技能をのばし、技能習得の機会をひろげるよう、使用者をはじめ社会一般によびかけること、第三に、年少労働者の保護と福祉の向上をさらにすすめるため、労働条件、労働環境、福祉施設等、労働の諸条件を積極的に整えるよう使用者をはじめ社会一般によびかけることの三点においた。

年少労働者を雇用する企業・企業団体等はもとより、関係機関・団体等が、運動の目標にそった自主的な活動をすすめるよう期待している。

第十九回働く年少者の保護運動実施要綱

―昭和四十年―

第一　趣　旨

働く年少者の保護運動は、次の世代をになう年少者が、その働く生活において心身の発育が阻害されることなく、すぐれた産業人・社会人として成長することができるよう、使用者をはじめ社会一般の理解と協力を促し、働く年少者の保護・福祉の充実向上をはかるために行なうものである。

第二　目　標

「働く年少者の伸びようとする芽を育てよう」

最近の技術革新の進展に伴ない、心身ともに成長の過程にある働く年少者が職場内外の諸条件の変化に適応し、さらにすぐれた職業人として成長することを困難とする傾向がつよまってきている。したがって働く年少者の職業生活への適応をはかり、その資質の向上を促し、将来の産業人・社会人としての成長をたすけるためには、使用者をはじめ社会一般のとくべつの配慮が必要とされる。

第三　重　点

本年は、上記のような観点にたって、次に掲げる事項を重点として本運動を展開する。

(1) 選職の重要性について理解を深める。

(2) 技能習得の機会をひろげる。

(3) 労働の諸条件を積極的に整える。

第四　期　間

昭和四十年十一月一日から十日まで

第五　主　唱　労働省

第六　後　援

中央青少年問題協議会
日本労働協会
日本新聞協会
日本放送協会
日本民間放送連盟

第七　賛助機関・団体

法務省、文部省、厚生省、農林省、通産業省、運輸省、自治省、警察庁、各都道府県、各都道府県教育委員会、全国市長会、全国町村会、全国中小企業団体中央会、全国農業協同組合中央会、全国漁業協同組合連合会、全国森林組合連合会、日本商工会議所、日本経営者団体連盟、その他商工関係団体、日本労働組合総評議会、全日本労働総同盟、全国産業別労働組合連合、中立労働組合連絡会議、その他労働組合、各報道機関、全国社会福祉協議会、新生活運動協会、全国高等学校定時制通信制教育振興会、全国地域婦人団体連絡協議会、全国未亡人団体協議会、大学婦人協会、その他婦人団体、日本青年団協議会、日本キリスト教青年会同盟、日本キリスト教女子青年会、その他青年団体

第八　実施事項

(1) 労働省の行なう事項（中央）

(1) 第十四回働く年少者の優秀生活文に対する労働大臣賞状授与

(2) 年少労働者の福祉の増進に寄与し、功績顕著な年少労働者福祉員の労働大臣表彰

(3) 年少労働者福祉員活動研究会の開催

(4) 本運動の趣旨の徹底をはかるための広報活動

(5)本運動周知用資料の作成配布

（地方）

(1)働く年少者の優秀生活文授賞式並びに働く年少者の保護大会

イ　第一四回働く年少者の優秀生活文授賞式

ロ　第一四回働く年少者の生活文地方賞授賞式

ハ　働く年少者の保護大会

使用者・商店主婦・年少労働者・年少労働者福祉員、その他社会一般の参加のもとに開催し、年少労働者の保護・福祉の向上への機運を高める。

(2)各種会合の開催

イ　中小企業の使用者と年少労働者福祉員の研究会

技能習得の機会拡充、労働の諸条件の整備など年少労働者の職業生活への適応と資質の向上のための方策を検討し、すすめる。

(2)地方の実情に応じた座談会・講座・見学・各種レクリエーションなどの開催

(3)年少労働者と職場先輩との交歓会

(4)年少労働者の苦情・意見・要望の聴取

(3)地方公共団体・関係機関などとの年少労働者の保護・福祉の向上についての情報交換および連絡

(4)本運動の趣旨の徹底をはかるための広報活動

(5)その他本運動の趣旨にそった行事の実施

二　企業・企業団体などが本運動の趣旨にそって行なう事項

(1)企業・企業団体等による研究会の開催

技能習得の機会拡充、労働の諸条件の整備など年少労働者の職業生活への適応と資質の向上のための方策を検討し、すすめる。

(2)地方の実情に応じた座談会・講座・見学・各種レクリエーションなどの開催

(3)年少労働者と職場先輩との交歓会

(4)年少労働者の苦情・意見・要望の聴取

三　後援・賛助の機関・団体に協力を求める事項

(1)労働省（中央および地方）の行なう行事への協力、援助

(2)各機関・団体の機能と地域の特殊事情に応じ、本運動の趣旨にそった行事の実施

「第十四回働く年少者の生活文」の募集結果について

労働省では、働く年少者の保護・福祉の向上をはかるための啓発活動の一環として、昭和二十六年以降「働く年少者の生活文」の募集を行なっているが、本年はその第十四回目に当たり、中央青少年問題協議会、日本民間放送連盟の後援のもとに、去る四月一日から六月十日までを募集期間として、主として次の内容について年少労働者の方々に生活文をもとめた。

1　私と職業

2　職場生活と創意工夫

3　職場生活と私の将来

全国からの応募総数は六、一三三編（男三、一九一、女二、九四二）におよび、前年の五、四四四編を上回り、いずれも真剣に仕事に取り組んだ明るい建設的なものばかりであった。

これらの作品は地方選考を経て、学識経験者五名による中央選考委員会の選考を受け、優秀作品五九編が選出された。

この五九編に対しては十一月に行なわれる働く年少者の保護運動期間中に労働大臣賞が授与される。また、前記の後援機関、団体からは、労働大臣賞授賞者にそれぞれ副賞が贈られることになっている。授賞式は各都道府県において行なわれ、婦人少年室長より伝達される。

なお、中央選考委員は次の五名の方に依嘱した。

詩人　サトウハチロー
自由学園園長　羽仁恵子
朝日新聞社論説委員　八木滓
日本放送協会教育局長　吉田正
労働省婦人少年局長　高橋展子

（10ページにつづき）

間と機械とはどこが違っているのだろうか。それは機械には責任がないということではないだろうか。人間は責任を持つことによって、機械より一級上位を占めなければ人間としての価値がないと思う。この地方には「怠ぐれ」という悪い言葉がある。この言葉によって自分の粗雑さや無責任も弁護する。職場において各自の責任を果たすという点からも、この言葉をこの地方から追放しなければならないと思う。

私は四時半に終業し、すぐ作業服を学生服に着がえ、市の中心にある高校へバスで登校する。帰宅は十時頃、お風呂に入ると十一時頃になる。時々もう少し自由になる時間がほしいなあと思う。それだけに日曜日の有難さは、又、人一倍である。この間、会社の講堂でニチボー貝塚バレーボールチームの練習を撮した映画〝挑戦〟を観賞した。「挑戦とはボールに対すると同時に人間である自分への挑戦である」ということであるが、見ていて涙が出てきた。この涙は私の心の奥底からファイトを燃え立たせた。「なせばなる」ということ、私の今の生活など何となまやさしいものかと反省させられる。これからも自分に甘えないよう、会社における勉強による自己修養に一層頑張りたいと思う。新しい社会生活も軌道に乗ったまっすぐ前をみつめて前進したい。

「働く年少者の生活文」
昭和四十年受賞作品より

新聞配達をして得たもの

米谷茂則
（福島・パン配達）

ぼくは中学二年生です。ぼくは学校へ行くことが好きです。学校で友だちと毎日顔を合わせ、いろんな話をしたり、運動をしたり、勉強をしたりすることが何よりも楽しいからです。学校が好きだという人はたくさんいると思います。しかし、ぼくは他の人と違った意味で、楽しい学校生活を送っていることを嬉しく思っています。それは朝のアルバイトをやりながら、くじけず、迷わず、自分の意志をおし通して通学しているからです。

朝のアルバイトを始めたのは、小学五年生の時です。ぼくが小学三年生の時、ぼくの家庭に大きな悲しみがおとずれました。それは父が組で炭鉱の仕事に行って、落盤のために死んでしまったからです。昭和三十五年九月十日のことでした。

ぼくの家の生活は、それ以来急激に変わってきました。まず、母は失対に働きに出ました。ぼくたち兄弟は、「こづかいがほしい。」「なになにを買ってくれ。」と母にねだっても、母はおもうようにはいかなくなってきました。四年生になった一週間は忘れないように、一軒一軒夢中で覚えました。一週間後、いよいよぼく一人でやることになりました。不安な気持ちでいっぱいでした。宮沢地区はぼくの住んでいる隣地区なのでまちがいませんでしたが、代地区はなかなか覚えられず、まちがって新聞を入れてしまったことが何回かありました。そのたびに、「きのう新聞となかったぞ。」と叱られたりもしました。だが、一か月たつとまちがえるということはぜんぜんなくなりました。はじめは四時頃から六時半ころまでかかったが、だんだん六時頃に終われるようになりました。

この新聞配達は、中学一年生の終わりまでやりましたが、給料は七百円もらっていました。なんといってもうれしいことは、月の五日にもらう七百円の給料でした。一番はじめにもらった給料は、母に言われて仏壇にあげました。父の写真がぼくを励ましているようでした。母はぼくの七百円の使いみちについては、うるさく言いませんでした。ぼくは生活のために半分くらいは母へ、残りは学校や学用品の経費にと思っていました。だが母は受けとらず、貯金しておくようにと言いました。下の弟はぼくより二つ下、その次が四つ下なので、働いて得たお金をぼくひとりで無駄に使うことはどうしてもできませんでした。貯金した残りのなかから、二人の弟の欲しいものを買ってやったこともありました。また修学旅行や遠足のこづかい、運動会に着るジャツ、学用品、新聞配達に使用する中古の自転車まで、ぼくの貯金のなかから出しました。ぼくはこのようなことから、働いて得たお金の貴いことを学びました。

また、こんなこともありました。小学校六年生の春の遠足の時、右足に石が落ちてアキレス腱のところが内出血してはれてしまいました。病院にかかって松葉づえを使わなければならなくなったぼくは、とうとう新聞配達を断念しなければならない苦境におちいりました。ぼくは足を見つめてどうしようか迷ってしまいました。この苦境を察した母は、「心配しないでもいいよ。かあちゃんがやってやるよ。」と、次の日から三週間という長い間、ぼくに代って配達をやってくれました。いそがしい朝の炊事前、四時頃起きて行った母、どんなにかつらかったことでしょう。心から、ありがとうと叫んだことを覚えています。

苦しかったこと、楽しかったこと、思い出はもっとたくさんありますが、この新聞配達三年間で得たことは何か。給料によっていくらか生活のたしになったことはもちろんですが、それ以上に寒さ、暑さ、どしゃぶり、ほえ犬などのつらさ、苦しみを堪え抜いてきたぼく自身の意志と、人々に奉仕する精神に誇りをもてるということでした。新聞配達で得た、この強い意志、奉仕精神をたいせつにして、別の面にも発揮していきたいと思います。

ぼくは、現在三年三組の学級委員長を

私の生活と職場の責任

加藤暁子（岐阜・事務員）

「螢の光窓の雪」の歌声に送られて、なつかしい中学校の校舎・先生・下級生達とさようならして、もう一年二か月。今こうして職場の一員として無事に自分の責任を果たしていることを思うとほっとした気持になる。卒業式近くまで看護婦志望であった私は、今地元の工場で輸出陶磁器製造に従事して定時制高校に通学している。

これが私の運命であったのだと思うと同時に、これでよかったなあと思う。あの頃のことがつい昨日の出来事のように思われる。弟たちのことなど考えて始めから就職と決めてかかった私である。

就職しても何とか勉強してゆくには看護婦がよいか製陶工場がよいか？　どちらの職業も社会的に大変意義がある…。私の選んだこの会社は明治五年創業という古い伝統を持ち、一年一年立派な業績を挙げている。従業員は約四百名であるが、今迄の経験では真面目で親切な人が多い。

定時制高校通学の奨学制度等があって、私には都合がよい。会社から通学することは考えようによっては、社会生活と学園生活の二倍の勉強ができるわけである。学校で教わった「禍を転じて福となす」という言葉が何となくあてはまるような気がする。

ここで私達の町を少し紹介してみよう。瑞浪市陶町はその名の示すように古くから陶器の町である。現在は輸出陶磁器・洋食器・いわゆる〝洋陶〟のメッカといわれるだけあって、町全体が一つの製造工場のようであり、昼間街を歩く人も少ない。殆んどの人が六十近い中小の事務所へ出勤して仕事をする。家庭の主婦をはじめ健康な人は一人としてブラブラしていない。働く気持がある限り一人の失業者も一人の乞食もいない、勤勉な町である。この数十年来町中の工場は一斉に午前七時半に始業、午後四時半に終業である。暑い炎天の夏も、雪の酷寒の冬も、この日課をくずさない。映画館はじめ娯楽的な企業は昼間営業しない。営業しても全くお客が入らない訳である。また町の犯罪も、私の記憶に全くない平和な町である。

私達の工場の製品は殆んど海を越えてアメリカに渡りドルを稼ぐ。中学校の英語の時間にブレークファースト、ランチ、ディナー、サパーと習ったが、余り縁のない言葉のように響いた外国の食事に、今造っているこの食器が毎日使われると思うと、私の仕事も世界につながっていると、ひそかにほほえみ、自負も生まれる。毎日出来上っていくディナーセットの半製品をその製造過程で品種数・量を点検確認し、記帳するのが私の仕事である。私の職場生活は大体順調に進んでいる。しかし、すべての状態が満足であるという心境ではない。私の今考えていることは職場に対しての責任ということである。入社した当時は、上役の人から「自分の仕事に対して責任を持て」と何度もいわれ、私も現在、自分の仕事に対してある程度責任を持っているつもりである。ある程度というのは、自分の行なった計算が絶対まちがっていないとは言えないからである。もし一所懸命やった計算でもまちがっていた事がわかった時は一切弁解しないように心掛けている。事実を認めて、そのまちがいを素直に訂正することも、自分の仕事に対して責任を持つということではないだろうか。

職場の周囲を見渡すと、大勢の中には仕事に対して無責任な人がいる。手足を動かして就業時間を何とか勤め終えれば仕事の結果はどうなっても構わないという考えを持つ人がある。例えば焼成上よくないと思って窯入れの人に「この製品の積む高さが少し高すぎるのではないか」と言うと、「少しくらい高くてもいい」とか、「この半製品の釉薬がはげているから直した方がよい」というと「一枚ばかりいい」などとうちすてておく。また、焼成の人が「製品を積む間隔をもう少し空けてくれないと焼けがわるいから」と注意しても「そんなことはかまっておれない。俺は積みさえすればよいのだ」などという。こんな人も心の中では案外悪かったから今後気をつけよう」と思っているのかも知れない。或いは、てれかくしみたいな気持で、そんなすてばちな事を言ってしまうのかも知れないが、非常に無責任に聞こえるし、こんな言葉で職場全体の空気が悪くなってしまう。つまり働くということは、決められたように手足を動かすということではない。それでは機械と同じだと思う。いや機械でさえも正確に安全に作るのだ。人

（以下8ページ下段につづく）

やっています。クラブ活動では陸上競技に入っています。学級委員長としての仕事の面でも、陸上競技の練習の面でも、みんなに負けないよう、強い意志と奉仕精神と信頼される人をモットーにして努力していきたいと思っています。

ぼくは今年の四月に新聞配達を中学一年生の弟にゆずり、四月から星野製パンの人たちに負けずに、高校にも進学したいと強く希望しています。

これからのぼくは、弟たちと協力して、母を助け、また、ぼくたち自身も他仕事に対して無責任な人がいる。手足を動かして就業時間を何とか勤め終えれば仕事の結果はどうなっても構わないという考えを持つ人がある。例えば焼成上よくないと思って窯入れの人に「この製品の積む高さが少し高すぎるのではないか」と言うと、「少しくらい高くてもいい」とか、「この半製品の釉薬がはげているから直した方がよい」というと「一枚ばかりいい」などとうちすてておく。また、焼成の人が「製品を積む間隔をもう少し空けてくれないと焼けがわるいから」と注意しても「そんなことはかまっておれない。俺は積みさえすればよいのだ」などという。こんな人も心の中では案外悪かったから今後気をつけよう」と思っているのかも知れない。或いは、てれかくしみたいな気持で、そんなすてばちな事を言ってしまうのかも知れないが、非常に無責任に聞こえるし、こんな言葉で職場全体の空気が悪くなってしまう。つまり働くということは、決められたように手足を動かすということではない。それでは機械と同じだと思う。いや機械でさえも正確に安全に作るのだ。人

“全国勤労青少年代表者会議”に出席して

中央青少年問題協議会では、例年、各都道府県から選出された青少年代表者の会合（全国青少年代表者会議）を開催し、全国青少年の声を身近に聞くこととしており、本年度はその第十三回の会議にあたるが、今年は代表者を勤労青少年（中小企業に働き、または農業に従事している十五歳から十八歳までの者）に限定し、「全国勤労青少年会議（第十三回全国青少年代表者会議）」として、八月十二日から十六日まで静岡県御殿場市の国立中央青年の家で開催された。

議題は、勤労青少年にふさわしく「現在の職業・職場にどのような生きがいを感じているか。また、どのような悩みや苦しみをもっているか。」「勤労に従事する青少年は、余暇をどのように活用すべきか。また、これと関連して、グループ活動・学習活動をどのようにして進めていけばよいか。」の二議題が設定され、出席勤労青少年を五分科会（中小企業関係三分科会、農業関係二分科会）に分け討議が行なわれたが、中央青少年問題協議会委員のほか中央関係省庁（労働・文部・農林の各省）からも助言者として関係係官が出席した。私は、中小企業関係分科会の一つである第三分科会に労働省からの助言者として出席したので、第三分科会を中心として会議の概況を述べることにする。

分科会討議は、まず具体的討議点（副題）を決定する作業から始められ、各自、討議してもらいたいと思うものを発表したが、それを聞いただけで日常彼らがどんなことに気を使っているか、悩んでいるか、希望をもっているかが了解されたように思う。これら討議を希望するとして発表されたもののうち特に注目すべきものは、彼らの大半が定時制高校の生徒であったことからかも知れないが、職場における学歴偏重と全日制高校との差別待遇の問題ではなかったろうか。つぶさに考えてみると、この問題はこの問題として孤立したものでなく、これが彼らの職場における人間関係、職業意識、生きがい等に関連し、その底流にうごめいているように思われてならない。「余暇の活用はいかになすべきか」を論じたときに、自分たちは定時制高校に通っているので余暇はないと言った者があった。彼らが余暇というものをどのように考えているかは別として、自分たちには余暇はないと思いこんでまでも定時制高校に通学しようとしているところに考えさせられるものがあるのではなかろうか。

さて発表されたかずかずの希望事項を整理統合して、結局のところ次の五点が、十五歳そこそこで労働者として社会に飛び込まざるを得なかった彼らとしては、具体的討議事項として決定された。

1　職場における人間関係の在り方について
2　職場における学歴偏重について
3　余暇をどのように活用すべきかについて
4　生きがいと悩みについて
5　農村青少年の漸減について

これらについての討議状況を詳報するには注目しておくべき点であろう。

余裕はないが、彼らのもっている一つ一つの意見は確かに人をうなずかせるに足るものであったし、発表の態度も規律的で明朗活達、助言者や傍聴者のすべてを感嘆させたに相違ないと思われるものであった。殊にユーモラスに自分の失敗談を話した少年が二、三いたが、それらの失敗は、恐らくは他の少年諸君にも経験があるだろうと思われるものであって、皆、声を出して笑いはしたものの、腹の中をくすぐられた思いであったろう。それはそれとして、自分の失敗談を発表するところ、そこには勇気とまじめな反省があるのであって、彼らのまさに若人らしい純真さをみたような気がして非常に好感がもてた。ただ、ちょっと気になったことは、反論があった場合、それは自己の持論とは全く遊離した反論のための反論であって、それによって自己の持論が影響を受けるものではないという独善におちいっていると思わせる場が幾つかあったことである。中学校を卒業し、

以上、はなはだ大まか、かつ抽象的な記述で、残念であるが、初めてこの会議に出席した私にとって、彼らと起居を共にし、彼らと語り合って若人のたくましく、すこやかな息吹きをじかに肌身に感じとった二日間というものは、実に最近にない愉快な日日であった。会議に出席した青少年諸君も、全国各地から参集した仲間たちと意見を交換し、情をわかち合ってみて、必ずや力強く励まされ、気分を一新して自分の進むべき途を切り開いて行こうと心に誓ったに違いない。そして、将来ときに逆境になやむことがあるとすれば、胸中深くやきつけられたこの時の印象が、必ずや一服の清涼剤として彼らの心をいやすであろう。

最後に、つぎに勤労青少年を対象としたこのような会議が企画されるときは、少なくとも経営者を代表する者の出席に配慮されるよう希望してやまない。

（年少労働課、篠原博）

〈座談会〉

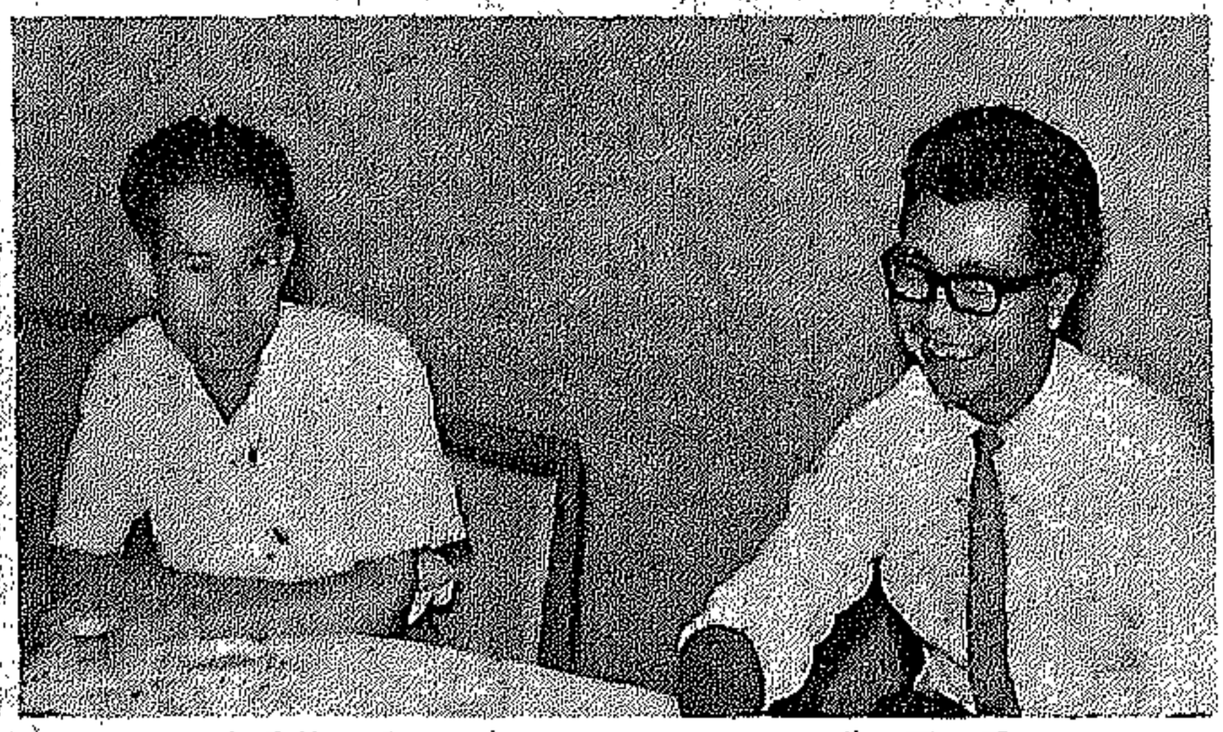
年少労働者の職業問題

出席者

葛飾区立立石中学校教諭　新井良康
日本青年会議所勤労青年対策委員長
ウシオ電機社長　牛尾治朗
朝日新聞(司会)
新聞社論説委員　八木淳

◇中卒者の職業人としての位置

八木　いま年少労働者の雇用問題について一般に言われていることは、最近の経済成長とか、人手不足にともなって、中学卒の年少労働者の雇用条件が非常によくなっている、その上、中卒で就職する者の数は年々少なくなっているので、年少労働者をめぐってはげしい求人合戦が展開されている、ということだと思いますが、反面、年少労働者の職業問題、たとえば、就職にそなえて学校ではどんな職業指導をしているか、また、受入れ側の認識はかなり深まってきているとはいうものの、一般的にみて、世間の関心は薄いのじゃないか――一般父兄の関心は進学することに目が向けられていて、就職することのことは後回しになるという傾向があるのじゃないかと思います。しかし、年少労働者というものは未成年者であって、一人前になっていないのですから、一般労働者とはちがった特別な指導が必要だと考えられるわけです。



新井氏　　牛尾氏

外国のものを読みますと、年少労働者に対する指導の根本的な心構えとして、「教育的な配慮が必要である」ということを強調しているようですが、まず就職前の問題について、年少者を受け入れる立場から、牛尾さんは、最近の年少者についてどういう感想をおもちでしょうか。

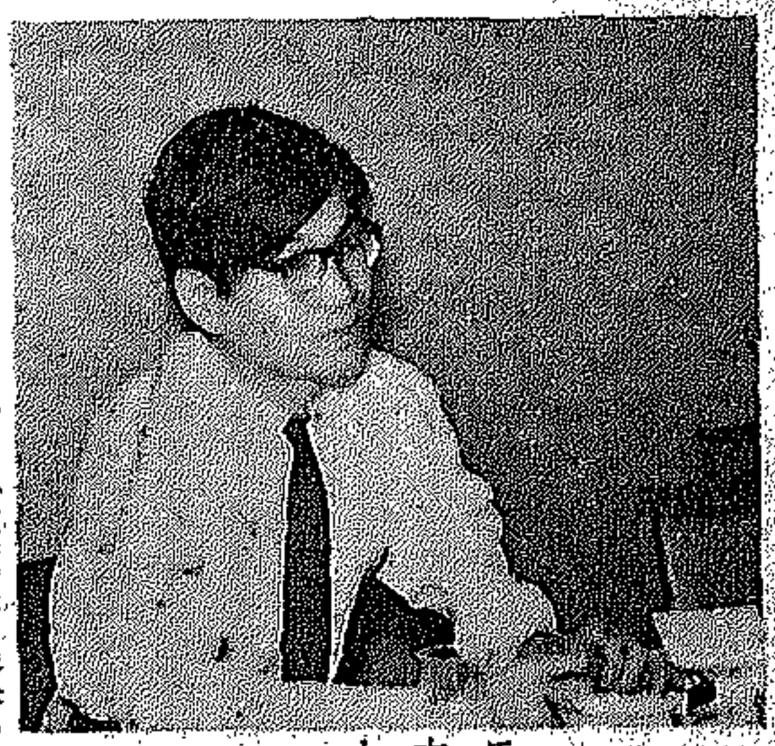
牛尾　経営者の側からみて、いちばん問題の点は、景気の変動や社会情勢の変化にかかわらず、今後、中卒者がとりにくいという状態は同じだということ、それから、経営者が中卒者を採る場合、大卒・高卒とちがう点は、単純に、ともかく数を確保するということだと思います。そして、中卒者を雇ういちばんの動機は賃金が安いということでしょうね。同じ労働の機能の中で、中卒でもできることなら、中卒を使えば非常にとくである……。そういう経済的法則以外に、ぼくとしては中卒を雇う理由は考えられない。管理者が経済的法則ということに徹するとすれば、繊維関係などの単純作業にはもってこいです。ぼくのところでも、電機のほかに、ウシオ工業という繊維関係の会社を経営していますが、決まった時間で働く単純な仕事で、職業としては比較的教育の必要がない。ちょっと小器用の方ならば、そして健康で、知能指数が七五以下というようなのでなければ、それでいいということです。長期的にみて、男女をこめて、中卒、高卒、大卒の人たちが入社十年後、二十年後どうなるのかというと、現段階では中卒の人は非常に恵まれていない。ぼくの考えでは、中卒を採る場合というのはたいへん限定されるべきではないかという理論です。これからの企業は、日本はどちらかといえばアメリカ型で、一人一人の機能が明確化されてきて、企業の中のファンクションを背負うのが社員で、単純に時間を買うのであれば、長期的であっても雇いである。だから、現在中卒を採られる会社で、いわゆる日本的経営ムードの中に、社員という意識で、男子なら一生をみよう、女子なら嫁入りまでみようというつもりで採用する会社と、雇いとして景気がよければ採るというような短期的な視野で採るのと、どちらが多いかというと、短期的な視野で採るほうが多いと思います。

最近、男でも女でも、見た目がいいとか給料がいいとかいうことで、会社を選ぶ人が多いが、特に男子の場合、小さい企業でも、将来社員として扱ってくれる会社に進んでいかないといけないと思います。経営者のほうからみれば、使いつぶすわけで、いっこう差支えないが、使いつぶされるほうはかわいそうですからね。中卒で就職する場合、〝いい会社〟だということと、その人にとって〝将来

いい〟ということは全然ちがうから、学校としても、その辺を十分研究されないと、むずかしい問題があると思います。現実として、中卒は売手市場で一見恵まれているようですが、入社して五年、十年たって、その人がどういう状態であるか、大変疑問だと思います。

八木　いまのお話に関連して、中卒に限らず若い働く人たちに対して、経営者の側から、基本的観念が足りないということを言われるのをききますが、その点について、いかがでしょう。

牛尾　職場によってちがうと思いますが、ぼくの会社を例にとると、営業や本社の管理機構とか、ふつうの事務的職場で働く人、それから現場で繰返し的な仕事をする人、同じ若年層でもそれぞれの職場が要求する学歴があると思うので、それを区別して適当な場所に配置する必要があると思います。たとえば、東京で、工場以外の、社会との接触の多い職場では、中卒の人を使うのは不可能に近い。社会環境が非常に高い知識を必要とするから中卒の人ではとても処理しきれません。だから非常に効率がちがいますね。それで事務的な仕事に中卒を使う場合は、なるべく社会的接触の少ない職場に就いてもらう。ぼくの会社では、電機のほうは、現場でも中卒はとっていませんが、繊維の工場では五十人とか百人とか、まとめて採って、一緒に教育しますか、あるいは高校以外でも、教育施設を充実しまして、今の義務教育よりさらに程度の高い教育を受けさせたいものと考えております。


八木氏

◇中学校の進路指導について

八木　新井先生のほうでは、中卒で就職する方の進路指導はどういう点に重点をおいていらっしゃいますか。

新井　中学校ではいま、三年間に四十時間の進路指導をやることになっています。一年生ではおもに、自分の個性を知る――興味とか、体力・学力などを中心にして、自分のことを気付かせる。二年生では、一般社会情勢、職業の種類・内容などについて知らせます。そして三年生で職業を選ばせるわけです。自分の個性や家族の状況と、一般情勢、職業の内容などとにらみ合わせて、自分の進む方向を選んでいくという手順で指導しております。しかし、われわれの一番の悩みは、職場の雰囲気や職種の内容などをもっと多く知りたいということです。最近新しい職種が出ていますので、それを生徒に正しく教えるための情報把握の面で欠けていると思います。今のところ、スライド・映画など、視聴覚教育に頼っています。

八木　会社や工場の現場を先生方が実際に見て分析されることは必要だと思いますが、現場見学の機会はどういうふうにして作りますか。

新井　進路指導の研究会がありまして夏休みから二学期のはじめにかけて、代表的工場を選んで、二、三十社を見学しますが、一社一時間くらいですから、細かい職種まではなかなかわかりませんので、足りないところを勧めている先輩に来てもらって話してもらったりします。

八木　学校では父兄に対して、選職についてどんな啓蒙活動をしていますか。

新井　夜間に父兄会を開いて、映画やスライドを見せたり、地元の会社の数社を選んで学校に来て職種について説明してもらったり、また卒業生に自分の会社や仕事について感想をのべてもらったりしています。

八木　お話うかがいますと、かなりよく指導が行なわれているようですね。受け入れ側として、牛尾さん、学校でこれだけは教育しておいてもらいたいというような具体的な要望はございませんか。

牛尾　ぼくのほうでは、入社した青少年に、少なくとも、この会社で働くのなら〝ここで働けば生甲斐がある〟とか、〝自分あるいは家族のために、仕事が苦しくても働くのだ〟というような、働くことに対して、自分なりの目的を持つなり、意義付けをするなりして、働きなさいということを、入社に際して、とくに力説しているのです。どうも、こういう点が、今の学校教育には欠けているように思うものですから。

一般に、採用する側では、うちは条件

がよくて、らくだから、せひいらっしゃい、と言う。学校側もともすれば、待遇がいいから行きなさい、ということを生徒におっしゃりすぎるのではないか。少なくとも、ほかの者が学校で勉強しているのに、自分は就職するという場合には、働くということ、あるいは働きながら学ぶということに、人生の意義を見出さなければ、やり切れないと思います。だから中卒の方が入って意義ある会社と、待遇のいい会社とはちがうということを納得させて、本人に就職先を決めさせるように指導するべきだと思います。近頃の人は戦後派みたいにみえても、何かやりたいという意欲を持っている。そういう点を押し進めていったら立派なものになるのじゃないでしょうか。

新井　学校では給料を強調する指導はしていないのですが、どうしてもそうなってしまいますね。私どもは、あちこちの会社や工場にお邪魔して、それぞれのよい点を生徒に話して、そういう点を考えた上で、自分がやってみたいと思う会社を選びなさい、というように指導しています。しかし、就職する生徒は、ふだんから小遣いにしても十分じゃない子が多いですから、千円でも多いところに行きたいというのは、やはり人情のしかしむるところだと思います。

◇現在の年少者の職業観
――意外に堅実である――

八木　今の青少年は仕事に対して意欲という答えが五〇％くらいあります。経験年数・学歴などより仕事の性質で決めるべきだと十七、八歳の青年が答えている。それをみると、今の若い方は、戦後のいろいろな問題をこめて、われわれの気づかないところで成長していらっしゃる。彼らのいい味は、無意識的に出ている。そういう段階をていねいに眺めて、もう一度、既成観念を眺め直す必要があるのじゃないかと思います。

八木　それはどういうところに原因があるのでしょう。

新井　学校だけが人生じゃない。自分の手に職をつけて一所けんめいやったほうが人生が楽しく過ごせるということがわかってきたのじゃないか。それに勉強は一生必要なものだし、働きながら定時制や通信教育で勉強する機会もあるのだからと、学校でも助言していますから。

八木　進学組に負けないという対抗意識から仕事に打込むという面もあるでしょうね。

牛尾　そうですね。特に中卒の方の入社後四年目、八年目――ちょうど自分の中学校の同窓が高卒・大学卒として入ってくるころになると、デリケートだと思います。今の受入れ方には無神経なところがありますからね。今の若い人は仕事というもの、自分のもっている職能・技術に対する意識が強い。だから賃金を決める基準を何に求めるかというアンケートに対して、仕事の性質で決めるべきだ

八木　その点、大学卒の学生が大・中企業に集中するのと全然逆な傾向にあるということは、これも意外ですね。

牛尾　今の若い方の生甲斐は、われわれの時代と非常にちがっていますね。〝生甲斐は何か〟という問に対して〝幸福な家庭をつくる〟と言う。こんなことは戦前なかったと思います。一五、六％が自分の趣味に徹する、一二、三％が友情・恋愛で、大体、こういうことが具体的な夢なのですね。だから、意外に堅実なんです。〝仕事は誠心誠意でやっている〟という人が五四、五％、〝決められた時間ならフルにやる〟人が四〇％。少なくとも六〇％くらいは、そういう意味では健全です。特に予想に反したのは〝職場秩序は大切か〟という問に対して約九八％が大切だと答えている。これをみても戦後に生まれた人――特に中学を出た段階の人は、いい意味でのデモクラシーの影響を受けている。精神的・教育的なもの、あるいは道徳・宗教をこめた心の寄りどころを何か求めている人が七五％はいます。だから、今の中卒者について語る時に、昔の中学の生徒に対する考え方から類推すると、意外に違った局面があって、的はずれになるのじゃないか。そのくらい大きく変わってきていると思うのです。

八木　新井さんはそういう変化をお感じですか。

新井　私は反対に、職業観というものが変わっているのじゃないか、たとえば何かの目的のために共同するということはあるが、ただ自分のために、ということであって、全体のためにという考えが少なくなっているのじゃないか、仕事そのものに喜びを感ずるのじゃなくて、仕事は収入を得るためのものである、という考え方になって、戦前の日本にあった〝意気に感ずる〟ということが少なくなったように思えて、これでいいものかと心配していましたが、牛尾さんのお話を伺って安心しました。

牛尾　たしかに個人中心という傾向はありますね。だから同じ愛国心でも愛社精神でも、国なり、社会なりが、個人から成る全体であるということを納得させないで、頭ごなしに会社のためにとか言うと、抵抗を感ずるということですね。

八木　若い人が将来の目標として、健全な幸福な家庭を求めるということは、人間の平均的な希望だと思います。そういう意味では、自分の工場のためとか、

社会・国家のために、という目標に向かってハッスルする人は二〇%もあれば十分じゃないかと思います。その二〇%が全体をリードしていくということになるのでしょう。そういう家庭中心的な考え方は、戦前の考え方から言えば、ものりないような感じもするでしょうが、ごく自然な感情だという気がします。

◇年少労働者の離転職とアフターケアについて

八木　年少労働者が就職後間もなく離転職するケースが多いということが言われていますが、新井先生の教え子の中にも、そういうケースをお持ちですか。

新井　たくさんございますね。極端なのは、就職した日にやめたというのもありますし、半年以内で転職するのもいます。そういう子どもの指導についての悩みは、担当の先生が変わることです。少なくとも卒業後一年ぐらいは家庭訪問なり、暑中見舞・年賀状などを通じて、あるいはクラス会をもったりして、職場での悩みをきいてやって不満を解消させ、定着するように指導しているのですが。

八木　就職したその日にやめたという理由のは、どういう理由ですか。

新井　結局、職業意識が十分でなかったという点もありますが、家庭でも関心がなくて、お前の好きなようにしていいというわけで、却って本人は迷うわけです。それから、就職試験で一度失敗すると焦りがあるので、どこでも採用してくれるところがあれば行きたいという気持になる。そこへもってきて、採用する側は頭数だけで安易に採用する。就職してみると本人のイメージとちがっているというのですね。

八木　転職の理由として一般に言われていることは、最初の約束とちがっていた、友達にさそわれた、職場の人間関係が面白くない、仕事が自分に合わない、というようなことだと思いますが、最近の傾向は、どういう場合が多いですか。

新井　職種を知らなかったということが多いようですね。自分に合わないというのは、そういうことだと思います。

職業を知らせるのには、実際に経験してみるのがいちばんいいわけですが、時間的にも、設備の点でもなかなか思うようにできませんから、それが一番悩みだと思います。

八木　採用する側で職種まで指定してきますか。

新井　指定してくる場合もあります。指定して来ないために、機械工というとき、自分は旋盤だと思っていたらプレスに配置されたので、思ったのとちがうからやめる、ということがあるわけです。

牛尾　私どもからみますと、逆に、本人が何を希望しているのかわからない場合があります。その辺が、日本ではまだ職能的な考え方ができていないということだと思うのです。採用するほうも、なるべく〝製造課勤務〟というふうに募集するでしょう。それで思っていたのとちがうからやめる。それなら、そう言ってくれればなんとかなったのに、というのは、会社がある程度手を抜いても、家庭教育で補えるからです。

地方の寒村で、地場に産業がない場合は大きな産業都市に子どもたちを町ぐるみで送る。そして受取るほうの町でも、町ぐるみで子どもたちを受入れて、少なくとも三年間ぐらいは家庭教育の代弁ができるような社会的態度をつくっていくべきではないか。青年会議所でも、そういう発言があったのですが、工業都市が労働力給源都市と姉妹関係を結んで、月に一回ぐらいは家族的な環境で、社会全体が働く青少年のために家庭教育の代弁をすることを考えていいのではないか。ライオンズクラブなども、海外から来ている留学生の世話をしているが、それよりも、もっと大きな力を、地方から出てきている年少労働者に注ぐべきではないでしょうか。少なくとも高卒の年齢になるまでは企業内だけでなく、そういう町ぐるみの援助が必要じゃないかと思うんです。大きな会社ですと、舎監がいて指導しているから、一応外形的には恵まれているようにみえますが、青少年のための専門のカウンセラーを置いているかということになると、疑問ですね。

新井　中卒の人は、基本的には出身地の会社に入って、自分の家から通勤できるというのがよいという主張をしているのです。

牛尾　先ほど八木さんのお話にもありましたが、会社として中卒の若い方を受け入れて十分理解して指導していくには、普通の労務畑の人でなく、やはり基本的に教育的な人がよいと思いますので、特別の社員を置いています。ぼくは、多分、日経連が行なった調査だと思いますが、関東地区の入社後三、四年くらいの若年労働者を対象にした調査により

ますと、われわれの想像以上に若い人は社会性が強いですね。がんばろうという気持で、生甲斐を感じて働くという人が七〇％くらいある。非常に興味があったのは、自分のいろいろな問題を誰に相談するか、という問に対して、自分の上司に相談するという人は二〇％くらいしかない。仕事のことだけ相談するという人が半分くらい。じゃ、誰と悩みをわかち合っているかというと、六〇％までは先輩です。自分より一年上の同じ学校から来た同じ職場の人とか、職場はちがっても近所に住んでいる先輩とかです。だから社会も企業もカウンセラーとしてのにはたってないということです。それから、会社の制度なんかで不満があった場合どうするかというと、仲間と相談するという人が六〇～七〇％いる。しかし、仲間と相談しても解決されるはずはないから、不満はそのまま残ってしまうわけです。

ですから、一つ一つ問題をていねいに拾って、学校でできること、地域社会でできること、企業でできることを、それぞれ分担をきめて、入社後の三、四年は、みんなで年少者をみまもっていてやらないといけないと思います。

先ほど新井先生からお話がありましたが、学校でも、就職して自宅から通っている人たちに、三年間ぐらいは、月一回でもいいから、日曜の午後とか土曜の夜などに集まってもらって、先生が話をきいてやる機会をもっていただきたい。そういう人たちがどういう感想をもっているか、われわれも知りたいのです。生徒の先生に対する信頼感は、先生が思っていらっしゃる以上に高いから、われわれに言えないことでも先生には話す。ですから、二、三年はアフターケヤしていただく。そして企業としても、同じだけの能力があれば、中卒の人のほうを有利に抜擢して、できるだけの配慮をする。そういう協力態勢が必要だと思います。

◇就職後の技能訓練・一般教育
――とくに定時制高校について――

八木　就職後、中卒者に対する教育機関として、企業内に訓練所を設けているというところもありますし、その他、定時制高校・通信教育・青年学級などいろいろな機関がありますが、文部省の資料によりますと、昭和三十八年現在で、高校進学率は六〇％ぐらいで、約三〇％が就職しているわけですが、十五歳から十七歳の青少年人口のうち、高校以外の何らかの教育訓練を受けている人は、九・六％しかないということです。中学を出てすぐ就職した人の教育については、文部省も検討しているようですが、企業内訓練の最近の傾向は、どうなんでしょうか。

牛尾　企業内訓練はやはり職能訓練という傾向が強くて、先ほどから論じられている社会教育的なものは少ないようですね。最近の傾向として、大学卒の新入社員に対しては、できるだけ自己啓発するような教育環境に向けるように進んでいると思いますが、中卒の場合はそうはいかないでしょうね。

若干経営者的になるかもしれませんが、ぼくが今唱えているのは、二十歳まではやはり自己啓発が第一で、あわせて社内技能訓練をやる。自己啓発の一番カナメになっているのは勤労青少年のグループですが、それに政治とか組合運動などが介入する。民青同などでもやっていることはいいことだと思いますが――休日に山に行ったりフォークダンスをしたり愉快にすごす。そのあとに政治的な意識や目的があることはよくないと思うんです。ですから経営者も労働組合も政党も、少なくとも十八歳までは、ここに手をつけないようにすべきだと思うんです。今の年少者の方たちは精神的にも優れている面があるが、やはりある面では非常に幼いと思います。ぼくは、彼らにもっと、自分一人ではないという共通のもの、こういう団体で働いている自分たちが、一緒に仕合わせになることを願っているという同胞感を、どうやったら持たせることができるか、それを考えているのです。

八木　たとえば若い根っこの会はそういう基礎の上にできているわけですね。十八歳まではそっとしておいてやれ、というのは一つの考え方だと思いますが、それぞれの立場によって、もっと積極的にやるべきだと考える人もありますから、むずかしいですね。

牛尾　女の方の場合は、よき家庭人になる、仕合わせな家庭をつくるのに生甲斐を感ずるというのが七〇％で、非常にはっきりしていますから、嫁入前に必要なことを、会社の厚生・教育の中心にすればよいと思いますが、男子の場合は一番希望の多いのは娯楽・スポーツ・趣味です。そういうものと健全な社会訓練をつなぎ合わせることが、最も効率が高いと思うんです。ともかく女子の場合は比較的スムースにいっているが、むしろ谷間に落ちこんでいるのは男子です。ですから、われわれとしては、中卒は、どっちかといえば、女子で受け止めることになるわけです。

八木　最近、高卒の工員が採用されているようですが、その場合に、企業内訓練を受けた人との間にトラブルがあるということを聞きますが、これは微妙な問題ですね。

新井　企業内訓練や青年学級の卒業者に対して、せめて定時制高校卒に近い資格を与えるような法的裏付けがあれば、救われる面もあるのじゃないですか。

牛尾　しかし学校を出た値打ちというのは、技能的なものを身につけた値打ちにプラスアルファですからね。

八木　企業内訓練に一般教養の指導を加えれば、また変わった教育になるかも

しれませんね。

新井　企業の利益を社会還元するという意味で、I重工業やM重工業のように企業内で全く工業高校と変わらないような教育を昼間やらせる、そういうやり方が一番理想的ですね。

八木　それは大企業であればできるでしょうが、全部の企業に負担させるということは問題があるでしょうね。

新井　私は、やはり中卒者を救う方法として、いわゆる産学協同を思いきって拡充してほしいと思います。そして、その教育課程は労働省の訓練法によるものより、文部省令による高校の教育課程に近いものにし、そして、定時制高校なみの学力と資格をつけるというのが私の希望です。

八木　就職して、定時高校に通学したいというのは、中卒者の一つの夢だと思いますが、転職の理由として、定時制高校へ通わせてくれる約束だったのに、行かせてもらえないから、というのがありますね。

新井　最近はわりに気持よく出してくださる会社が多くなったので、そういうケースはだんだん減ってきています。

八木　夜間の定時制は非常にむずかしい問題がありますね。

牛尾　現在の仕組みじゃ体力に無理がありますね。

新井　ですから私どもは、就職して、一年くらいして職場の生活に馴れてから行ったほうがいいよと言っています。

それから、定時制の教育課程は、もう少し研究する必要がありますね。

八木　たしかに全日制と同じ総花的な教育でなくて、もっと集中的なものにするほうがよいと思いますね。

若い人が昼間働いて夜勉強するというのは、残酷といっては言いすぎかもしれないが、きつすぎる気がしますね。やはり夜は休息の時間で、勉強するのは昼間がいいですね。

新井　それから、定時制を卒業しても企業内の待遇、賃金が変わらない場合が多いようですが、この点はどうなんでしょうか。

牛尾　これは会社としても困るんですよ。定時制高校を出たから、すぐ扱いを変えると、会社が定時制に通うことを奨励する結果になる。高卒で入社試験を受けて入った人は、そのとき、高卒として選抜されたのであって、定時制を出たから自動的に同じになるというわけにはいかないんです。では、まじめにやっている人はどうなるのか。これはなかなかむずかしい問題を内臓しています。現在のような学歴・資格偏重の考えを改めて、技能中心に考えるようになれば、中卒の人も能力次第で昇進できるようになると思うんです。但し、その場合にも、その職業に必要な、より専門的な技術を身につけること、また、大学出の人に劣らない資質を持つことが要求されるでしょう。そういうことを可能にするために、政府としても、働きながら、あるいは一時仕事を離れて勉強できるような教育機関や教育制度の充実をはかるべきだと思います。

八木　先ほど申しましたように、夜間の定時制をやめにして昼間に切りかえる場合、授業料は国が出してやるとか、給料が下がる場合は国がカバーしてやるとかしたらいいのじゃないか。おとなになってから夜学の大学に行くのは奨励していいと思いますが、年少者の場合は悲壮感があって、本人自身も、仕事と勉強とどっちにウェイトをおいたらいいか迷っているのじゃないでしょうか。

牛尾　もっとテレビなども使ったらどうでしょうか。アメリカでは五、六回学校に行って試験を受けるだけで、テレビで大学の勉強ができます。テレビくらいなら会社でも援助できますよ。

新井　教師として会社にお願いしたいことは、能力開発の機会を与えるという意味からも、希望する人には定時制高校に気持よく行かせていただきたい。できれば奨学金制度を会社でつくっていただきたいということです。

◇中卒者の将来について

八木　中卒で就職する年少労働者の将来の見通しはどうか。将来の見通しということでは、戦後社会の変動がめまぐるしいので、意識が辛じてそれについていく感じで、暗中模索の中で生きているという状態は、おとなも同じなんですが、ともかく一歩一歩よくなっていくことはまちがいないと思います。しかし、年少者に対しては、企業なり、社会なり、学校なりが、さらに積極的な施策を講ずる必要がありますね。

新井　夢を持たせるということも大切だと思いますが、昔のようにのれん分けとか、社内でだんだん地位が上がっていって管理職になれるということもあまり望めなくなりましたから、自分の幸福だけを求めて、毎日の生活を楽しくすることだけが青少年の夢になってしまったのじゃないか思います。

八木　自分の家庭の幸福を求めるためにも経済的な条件が必要で、そういう先行きの見通しがあってこそのことですから、そこに問題があるわけです。

新井　夢をもつという点で、中卒者でも、いろいろな意味で勉強すれば、たとえば技能オリンピックのように、国際的に認められることもできる、というようなことも、一つのビジョンを与えることになりませんか。

八木　ああいうものも大事だと思いますが、ああいうニュースを見ながら疑問に思うことは、技能オリンピックにあれだけの力を発揮した優秀な若い人が、その後職場でどういう待遇を受けているのかということです。ああいう人たちだけでなく、中卒の人たちが職場において将

来性ある仕事に希望をもって従事しているかどうか、ということだと思います。具体的に言えば、中卒・高卒・大卒のバランスはどうあるべきか、というような基本的な問題があると思うのですが。

牛尾　将来に対する希望を、私、聞いてみましたら、経済的にゆとりのある生活をしたいというのが四〇%、まじめに働いて認められたいというのが二五%、自分の夢を生かすために働いているのが三〇%ありましたが、企業としても、そういう希望を生かすような経営をしなければいけないわけです。それでは、今の人は、もっと大きな面で、たとえば、〝日本についてどう考えているか〟ということを入社試験のとき、大学卒業生にたずねてみると、五分くらい返事がない。日本人であるということに対する誇りがない。企業として長期の企画を立てる場合には、この辺が大事だと思います。それで、ぼくとしては、さっきも申しましたように、自分の住んでいる地域社会、ふるさとの中に企業も含めて、自分の位置づけができることが望ましいのではないかと思うのです。将来、民衆経済社会になれば、どうしても地域社会におけるボランティア精神を育てることが必要になってくると思います。だから、自分の生まれた地域で働くことができればそれが一番いいので、自分の生まれた家、地域、ふるさとを豊かにしていくことが自分の企業にもプラスになる。地域社会という一つの見方がある。それが単に郷土を愛するとか、日本人として日本の国に対する愛着にもつながっていくと思います。

現在の教育なり社会の環境は、どうも中央でやることでないと、地方でもあまり取上げないという傾向が強いですね。それで、ぼくのところでは、なるべく一部の幹部候補生のほかは転勤させないようにして、持家制度ということを考えているのです。昔は企業そのものが家でしたが、今は自分の家庭、郷土が自分に一番密着するものであって、それにプラス自分の職場ということになってくれば、考え方も根本的に変わってくるのじゃないか。そういうものを最も身近かに受けているのが中卒であり、次は高卒だということになります。常にその人のそばに、連帯できる社会がなければ、これからの複雑な産業社会の中での人間の仕合せというものは成り立たないのではないか。そこまで企業が従業員に対する責任をもちきれないと思いますから。

八木　今のお話の中で大学卒の人が入社試験の質問に答えられなかったという点ですが、地域社会について、一度も生活の中で具体的に考えていないということでしょうね。自分の生活に裏付けされた自分の考えを打ち出すということは、どうも日本の教育の中には欠けているのじゃないかと、私も漠然と考えているのですが、その一つの理由として、戦後社会の見方としても、構造的にみて、階級対立

活動の手引③

啓蒙と自律

――「啓蒙活動」について二、三の思うこと――

岡部慶三

一「啓蒙」の意味するもの

「啓蒙」ということですが、思想史上の出来ごととは別に、私たちの日常用語としてつかわれる場合、どことなく教育的な意味合いがこの言葉にはふくまれるような気がします。「啓蒙活動」といえば大衆教育とほぼ同じひびきがありますし、それも時には、大衆に対して或る種の選択や具体的な行動の開始をうながす、いわば大衆説得の意味に近いニュアンスで「啓蒙活動」を云々することさえありますこうなってくると、「啓蒙活動」と宣伝、あるいは煽動と、一体どこがちがうのか、というような疑問をもたざるを得ません。

今日、大衆は宣伝や煽動によって非常に操られやすい社会心理的状況におかれている、ということがよくいわれます。確かに、いろいろな流行現象なんかにはそのように見えるふしもありますが、反面、大衆には教育や宣伝の臭いというものをすこぶる敏感にかぎわける直感力がある、と痛感するような機会もまれではありません。したがって、「啓蒙活動」が意図された大衆教育であり、大衆説得であるというような場合には、大衆がこれに対して素直に心を開きかねるということも、当然おこってくるでしょう。啓蒙家といえば、何かためにする、ややうさん臭いひとではないか、と警戒する向きもありましょうし、たとえ、それほどでなくとも、日本的な庶民感情としては、教育というものにつきまといがちな一面の鹿爪らしさに対し、皮肉のひとつも言いたくなる、というのは間々ありがちなことかと思います。

また、知識層のエリートはエリートなりに、啓蒙家をさげすむひとが一部にはいるようです。啓蒙という理念そのものには時代的な意義を認めるにしても、その実践活動にはとかくシニカルな態度をもってしまいます。そして、こうした書評欄や読書案内の筆者は、その道の専門家ばかりでなく、専門というものが一向にはっきりしない評論家と呼ばれる情報通、つまりいわゆる啓蒙家であることが少なくないようです。こうして、啓蒙の実益をとうむることは少なくないにしても、一方でエリート層は、啓蒙家に対し、しばしば冷淡な顔を向けています。ひとを啓蒙する前に、まず自分を啓蒙したらどうか、といわんばかりに啓蒙家の夜郎自大をわらい、それほど露骨でない場合でも、肚の底ではどこかこういった態度に共通するものを潜ませています。

啓蒙という言葉にともなう右のようなニュアンス、あるいはその受けとり方、感じ方、というものは、むろん、私たちの社会にばかり特有のことではないかも知れません。一八世紀の西欧における啓蒙運動が自由な精神と自由な思想の産出に非常に大きく貢献したと同時に、その反面では知識の通俗化とか、浅薄な合理主義あるいは技巧偏重とかいうような弊害をしばしば伴いがちであったということは、多くの社会思想史の教科書が教えるところです。しかしまた、このような弊害がカントによって克服され、明確なかたちをそなえた思想として完成された、ということも教科書には実にしばしば書かれています。

カントは一七八四年に「啓蒙とは何か手がかりを求めるということになってしまいます。そして、こうした書評欄や読書案内の筆者は、その道の専門家ばかりでなく、専門というものが一向にはっきりしない評論家と呼ばれる情報通、つまりいわゆる啓蒙家であることが少なくないようです。こうして、啓蒙の実益をとうむることは少なくないにしても、一方でエリート層は、啓蒙家に対し、しばしば冷淡な顔を向けています。ひとを啓蒙する前に、まず自分を啓蒙したらどうか、といわんばかりに啓蒙家の夜郎自大をわらい、それほど露骨でない場合でも、肚の底ではどこかこういった態度に共通するものを潜ませています。

啓蒙という言葉にともなう右のようなニュアンス、あるいはその受けとり方、感じ方、というものは、むろん、私たちの社会にばかり特有のことではないかも知れません。一八世紀の西欧における啓蒙運動が自由な精神と自由な思想の産出に非常に大きく貢献したと同時に、その反面では知識の通俗化とか、浅薄な合理主義あるいは技巧偏重とかいうような弊害をしばしば伴いがちであったということは、多くの社会思想史の教科書が教えるところです。しかしまた、このような弊害がカントによって克服され、明確なかたちをそなえた思想として完成された、ということも教科書には実にしばしば書かれています。

カントは一七八四年に「啓蒙とは何か

？」という本を書いていますが、ここでクスとフロイドの二人によって手ひどい論じられた啓蒙という観念には、決して打撃をこうむったことも、すでに広く知教育的な意味はふくまれていませんでした。それは他人の無知を救うことでもなられたとおりです。つまり、人間の意識けれぱ、他人の教えによって迷妄から覚が生活の物質的基盤によって非常に制約めることでもありません。むしろその正されるということや、人間は合理的で明反対のことがらであって、およそ他人の析な意識にもとづいて行動する場合より指導を仰がなければ思考できないような も、むしろ非合理的な無意識に支配され状態を脱して、自分自身で自由にものを て行動する場合の方がはるかに多い、と考え、正しくものごとを判断する、という いうような学説は、理性的存在というよ うような状態へ努力して達することと述 うな人間観をきびしく批判したわけでべられています。そして、この努力をおす。また、今世紀に入ってからの大衆社こたり、無知迷妄の状態にとどまってい会的状況は人びとの心理的アノミーを昂るのは、本人の決意と勇気に欠けるとこ進して、ここでもかつての人間観を否定ろがあるからであって、そのひとは無知するような事実がたびたび示されました。したがって、これらの点を考えると、に対する責任を免がれることはできませカント流の「啓蒙」観はあまりにも古典ん。だからカントが啓蒙という観念を正的に過ぎはしないか、といった疑いを挟確に定義する際には「人間が自分自身に むことはむしろ非常に容易であるように責任がある未成年状態から脱却すること」がすなわち啓蒙（Aufklärung）の思われます。

二　啓蒙における自律の原理

たしかに、今日、私たちは理性によって何ごとも自由に思考し、自律的に判断できる、と信ずるほど楽天的にはなれません。ユングは私たちの意識の底に先祖伝来の記憶が沈澱していると言いますし、そのほか多くの社会学者や心理学者も、人間の記憶や知覚が社会によって枠組をはめられるというようなことや、判断の規準が社会から与えられているというような事実を次々に示しています。しかし、このような人間観が、マルクスとフロイドの二人によって手ひどい打撃をこうむったことも、すでに広く知られたとおりです。つまり、人間の意識が生活の物質的基盤によって非常に制約されるということや、人間は合理的で明晰な意識にもとづいて行動する場合より も、むしろ非合理的な無意識に支配されて行動する場合の方がはるかに多い、というような学説は、理性的存在というような人間観をきびしく批判したわけです。また、今世紀に入ってからの大衆社会的状況は人びとの心理的アノミーを昂進して、ここでもかつての人間観を否定するような事実がたびたび示されました。したがって、これらの点を考えると、カント流の「啓蒙」観はあまりにも古典的に過ぎはしないか、といった疑いを挟むことはむしろ非常に容易であるように思われます。

しかし、自律の原理については、今少しちがった角度から理解することができるかとも思います。また、そのように理解するのが、自律的にものを考え、判断するという場合の、おそらくほんとうの意味ではないかということも考えます。

自律といえば他律という言葉が先ず思い浮かびます。かたちの上での対語というのであれば、まさにその通りでしょうが、しかし自律の原理ということの実質的な意味を考えてみると、その対語を他律といっただけではどうやら不十分です。自律の原理は権威の原理と対称に考えたほうが一層正確に近い。少なくともそのような対語でみた方が、自律の実質的な意味はより明確になるのではないかと思います。

「言語の自由」ということは、言語に対する制限がない状態、誰もが言いたいことを勝手に言ってよい自由、という工合に私たちはとかく素朴に理解しがちですが、それでは未だことがらの一面しかとらえていないらしい。この観念を、単に言論活動の状態あるいは形式をあらわす機能概念として受けとれば、そういう理解になるわけですが、しかし、たびたび指摘されるように、「言論の自由」は機能概念であると同時に、より本質的には歴史概念であります。つまり、その観念はそれを生み出した歴史的な背景と切り離さずに理解すべきだということですが、そういうことになれば、言論の自由という原理は、何といってもまず権威主義の思想に対立するはずであり、それは支配権力が言論機関を一手に独占し、あるいは完全に統制管理していた絶対主義の時代を克服して成立した思想である、という理解に到達せざるを得ないでしょう。

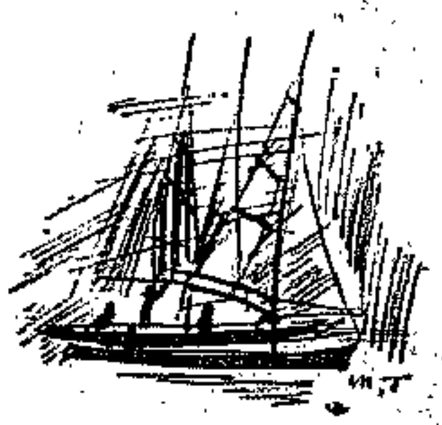
したがって、その文脈で言論の自由を考えるかぎり、そこにおいて最も基本的なことは、時の支配権力を批判する自由が存在するということであります。もしその自由が制限されているならば、他のあらゆる言論活動の自由度がいかに大きくあろうとも、そこでは言論の自由は存在しないとさえ言ってもよいくらいのものです。このように考えるならば、言論における自由とは必ずしも不自由に対立する観念ではない。むしろそれは権威の

原理の対語として把握すべき観念ということになりましょう。ちょうどそれと同じく、啓蒙における自律の原理は、何よりもまず権威の原理に対立するものとして理解すべきではないかと思います。

そして、自律についてこのように理解するかぎり、カント流の「啓蒙」観がいかに古典的であるとはいえ、なお、今日においても一面の妥当性をもつのではないかと考えられます。むろん、かつての人間観が今日はもはやほとんど通用しないことは前述のとおりですし、現代社会にはいたって権威によわいオーソリタリアン・パーソナリティの持主が過半を占めていることを、或る社会心理学者も示しました。しかしそれにもかかわらず、わたくしたちの経験では、権威に盲従しない人びとの自律性というものを痛感させられるような機会がまれとは言えません。大衆社会に生きる個人の自律性ということが非常にむつかしい問題であることは確かですが、それが全く不可能だという証拠は未だどこにも出されていません。少なくとも権威からの自由という意味での自律性には、多分に可能な余地があるようです。そのかぎりでは、啓蒙におけるひとに啓蒙されたとかいった工合に、ほとんど教育と同じ意味でこの言葉をつかい、しかも説得や宣伝とも同義に用いることにならざるを得ません。ちょうどそれと同じく、啓蒙における自律の原理は、何よりもまず権威の原理に対立するものとして理解すべきではないかと思います。

そして、自律についてこのように理解するかぎり、カント流の「啓蒙」観がいかに古典的であるとはいえ、なお、今日においても一面の妥当性をもつのではないかと考えられます。むろん、かつての人間観が今日はもはやほとんど通用しないことは前述のとおりですし、現代社会にはいたって権威によわいオーソリタリアン・パーソナリティの持主が過半を占めていることを、或る社会心理学者も示しました。しかしそれにもかかわらず、わたくしたちの経験では、権威に盲従しない人びとの自律性というものを痛感させられるような機会がまれとは言えません。大衆社会に生きる個人の自律性ということが非常にむつかしい問題であることは確かですが、それが全く不可能だという証拠は未だどこにも出されていません。少なくとも権威からの自由という意味での自律性には、多分に可能な余地があるようです。そのかぎりでは、啓蒙における自律の原理には、おそらくエリート層もなんらの異存がない、と考えられるからです。

したがって、誰かを啓蒙するとか、或る



(資料室) 年少労働の現状

技術革新を軸とする経済成長に伴ない、若年労働力に対する需要の高まりの一方、進学率の上昇等による新規中卒就職希望者の減少は、中卒者に対する求人難現象の激化をもたらしつつあり、ことに中小規模企業において充足率（就職者／求人数）の低下となって現われている。このため、中小企業においても初任給の大幅上昇、一せい週休制、一せい閉店制の浸透、各種共同福祉施設の設置など労働環境の改善が進んでいる。しかし、他方においては、仕事に対する興味や意欲を失う条件も次第にふえてきており、年少労働者の安易な離転職の傾向もみられる。

◇ 年少労働者の雇用

労働基準法適用事業場に働く年少者

三九年四月現在、労働基準法の適用をうける事業場は一九九万三千で前年に比べると六・七%の増加となっている。ここに働く労働者は二、四六五万人、このうち十八歳未満の年少労働者は一五一万九千人で前年より八万五千人増加している。しかし、総労働者の中に占める割合は三七年六・五%、三八年六・二%、三九年六・二%と漸減ないし横ばいしている。

年少労働者の規模別就業状況をみると、三〇〇人未満の中小規模の事業所に働く年少者は全体の七三・三%で、三七年七五・五%、三八年七四・七%に比べその割合は年々減少している（労働基準法適用事業場報告）。

つぎに企業規模別に労働者の年齢構成の推移を製造業男子に例をとってみると、一～四人の小零細企業における年少労働者の占める割合は三四年から三八年の五か年間に一一・四%から四・四%と著しく低下している。これに対して一、〇〇〇人以上の大企業においてはその割合が増加の傾向にある（賃金構造基本調査及び毎月勤労統計労災特別調査）。

これは技術革新等に伴う作業の単純化・軽労働化等により、若年層に対する需要が大企業において増大し、そのため新規中卒者の多くが大企業に就職するに至った事情の反映であり、一方、小零細企業における新規学卒者の求人難を如実に示している。

また、年少労働者の就業状況を産業別にみると、工業に、年少者の六八・二%にあたる一〇三万六千人が就労しており、ついで商業の三一万四千人（一〇・七%）で、この工業と商業の両者で年少者の約九割をしめている（第1表）。

新規中卒者の就職状況

昭和三九年三月、中学校卒業者は二四二万六千人で三八年に比べて六万五千人二・五%の減少となっている。このうち進学者は一六〇万七千人で、その進学率は六六・二%に達し、前年より二・三%上昇している。このため就職者（就職進学者を含む）は六九万七千人で三八年より六万六千人減少している。

就職者の産業別就職状況をみると、製造業に就職した者は四三万一千人で全体の六一・七%をしめ、サービス業一一・〇%、卸売・小売業八・四%、農業七・二%、建設業三・一%とその順位は前年と同様であるが、農業の引き続く減少と建設業の増勢が目立っている。

つぎに、就職者の職業別では、男女とも技能工・生産工程作業者が最も多くをしめ、全体の六三・六%（男六七・八%、女五九・一%）、これについではサービス職業従事者九・六%（男四・九%、女一四・六%）販売従事者七・六%（男六・七%、女八・四%）が、その主なものである。

中卒者の職業安定機関を通じての職業紹介状況をみると、求職申込件数は四七万八千件（男二三万三千、女二四万五千）で三八年より一〇・二%の減少となっている。これに対する求人数は一七一万四千件（男七九万四千、女九二万）で三八年に比べ二二・八%の増加となり、このため求人倍率は三・六倍（男三・四、女

第1表 業種別労働基準法適用事業場年少労働者数

区分	年少労働者 実数	年少労働者 構成比
	千人	%
計	1,519	100.0
農林・水産業	6	0.4
鉱業	1	0.1
建設業	31	2.0
製造業	1,036	68.2
（工業のうちおもなもの）		（100.0）
食料品工業	（69）	（6.7）
繊維工業	（237）	（22.9）
木材工業	（78）	（7.5）
化学工業	（117）	（11.3）
金属機械器具工業	（135）	（13.0）
電気機械工業	（125）	（12.1）
その他の工業	275	26.5
商業	314	20.7
交通・運輸業	40	2.6
保健衛生業	29	1.9
接客娯楽業	33	2.2
その他	29	1.9

資料出所 労働省労働基準局
昭和39年4月

三八）とこれまでにない高い倍率を示した。

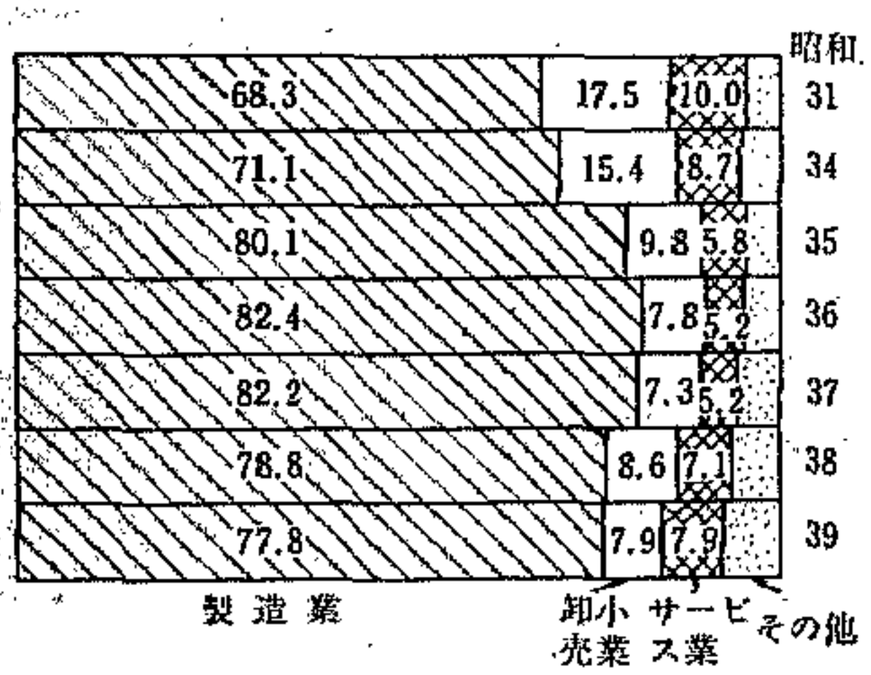
就職者は四三万三千人（男二〇万四千人、女二二万九千人）、三八年の五・七%減で、充足率は二五・三%となり、過去において最も充足率の低かった三七年をさらに四ポイント以上下回った。

求人数及び就職者数を産業別にみるといずれも全体の約八〇%を製造業がしめており、これについで卸小売業、サービス業と続いているが、サービス業への就職者がここ二、三年漸増の傾向にあるのが目立っている（第1図）。

つぎに規模別就職者の構成は、五〇〇人以上三三・一%、一〇〇～四九九人二九・七%、三〇～九九人一九・四%、二九人以下一七・九%となっていて、中小企業、なかでも小零細企業の人手不足は深刻さを加えている。しかし、五〇〇人以上の規模においてもはじめて五〇%を割る充足率を示したことは若年労働力の求人難の傾向が規模の大・小にかかわらず慢性化していくことが予想される。

就職者四三万三千人のうち、他は府県へ出て就職した者の数は一六万七千人で、就職全数の三八・五%をしめている。これら県外就職者の主な就業地は京浜が五万、東海五万一千、京阪神四万三千で県外就職者の約九割をこの三大既成工業地域で受け入れている。

第1図　中卒者の産業別就職者構成の推移



資料出所―労働省「職業安定業務月報」

第2表　規模別就職者の構成比（中卒）

	総数	500人以上	499～100人	99～30人	29人以下
昭和35年3月	100.0	23.6	26.6	30.3*1	19.5*2
36年3月	100.0	30.2	29.8	27.3*1	12.7*2
37年3月	100.0	31.3	32.1	20.8	15.7
38年3月	100.0	27.1	30.8	22.0	20.1
39年3月	100.0	33.1	29.7	19.4	17.7

（注）*1は規模99～15人　*2は14人以下

資料出所―労働省職業安定局業務月報

◇ 年少労働者の保護

若年層の求人難などを反映し、賃金をはじめとする労働条件は一段と改善された。

初任給賃金

規模三〇人以上の事業所に採用された中学校卒業者の初任給（中位数）は一一、一九〇円で過去一〇年間に約三倍ときわめて早いテンポで上昇した。これを性別にみると男一一、四七〇円、女一〇、九八〇円となっており、男子一〇〇に対し女子は九六となっている。規模別では最高は三〇～九九人の一一、二七〇円、最低は五〇〇人以上の一一、〇五〇円となっており、小規模事業所の初任給が大規模事業所のそれを上回るという

第3表　産業別・規模別　初任給賃金（中位数）

		計				男				女			
		計	500人以上	499人～100人	99人～30人	計	500人以上	499人～100人	99人～30人	計	500人以上	499人～100人	99人～30人
計		11,190	11,050	11,250	11,270	11,470	11,120	11,470	11,690	10,980	11,000	11,090	10,810
主要産業	製造業	11,190	11,000	11,180	11,400	11,490	11,370	11,430	11,810	10,970	10,980	11,00	10,930
	卸売業・小売業	11,090	12,190	11,270	10,390	11,400	13,210	10,920	11,120	10,790	12,000	11,600	9,660
	サービス業	10,160	12,830	10,900	10,240	10,500	13,390	11,010	10,740	9,700	11,780	10,840	9,830

資料出所――労働省職業安定局調

模事業所の初任給が大規模事業所のそれを上回るという

大きな特徴がみられた。産業別にみると「運輸通信・電気ガス水道業」の一一、九〇〇円を最高に、ついで「金融保険・不動産業」の一一、六八〇円、「製造業」の一一、一九〇円等であり、「サービス業」の一〇、一六〇円が最低となっている（第3表）。

賃金

年少労働者の賃金は、新規中卒者の初任給の上昇に伴ない毎年大幅に改善されてきた。

すなわち、製造業についてみると、三九年は一一、九〇〇円で三八年の一〇、二八一円の八・六%増となっている。

三三年から三九年の五年間に年少労働者の賃金は約二倍になっており、年少労働者の賃金は、初任給とともにその上昇率はかなり高い（賃金構造基本統計調査）。

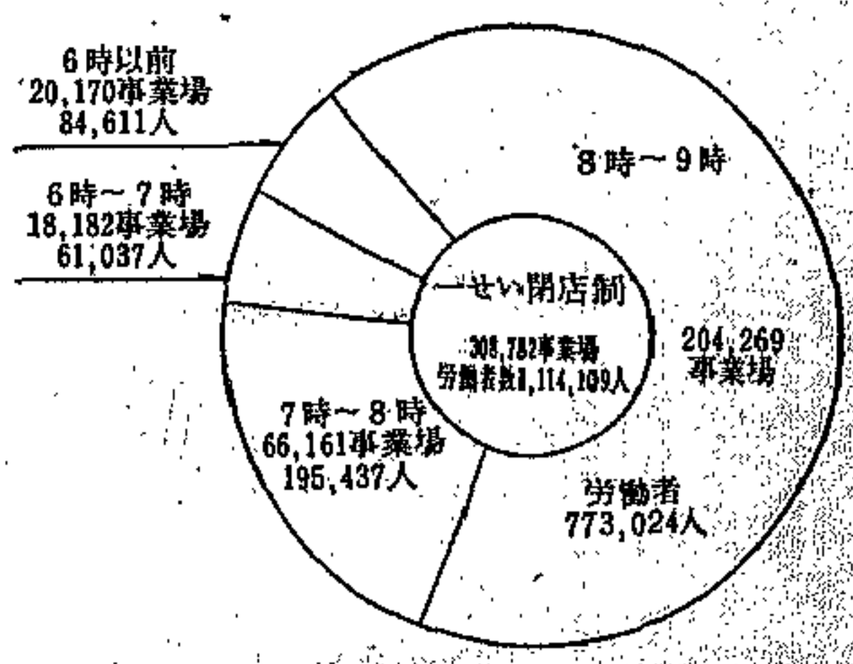
一せい週休制実施状況

中小企業の労働条件の向上を図るために、労働省では「全産業週休制の確立」を推進してきたが、四〇年一月一日現在における週休制の実施状況は、地域別に週休制を実施している団体五、七三〇、実施事業場三二万四千、労働者数一〇八万五千人となっている。また、業種別団体で実施しているものは小売業の四、二七二団体、一一万事業場、労働者数三四万六千人を筆頭に理美容業一、六五三団体、八万五千事業場、二一万人、料理飲食旅館業九七五団体、三万一千事業場、一〇万三千人、卸売業七六七団体、二万五千事業場、一七万五千人、クリーニング業六八九団体、二万五千事業場、八万四千人など合計一〇、二七三団体、三四万事業場、一三〇万人となっている。

商店街等の一せい閉店制実施状況

四〇年四月一日現在の一せい閉店制実施状況は、約三一万の労働基準法適用事業場において実施されており、約一一一万人の労働者がこれによって労働条件の向上をもたらされている。一せい閉店時刻とみると、午後七時以前が全体の一三・二%、七時から八時一七・五%、八時から九時六九・四%となっている。

第2図　一せい閉店制実施状況（40年1月現在）



資料出所——労働省労働基準局

年少労働者の福祉

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

◇年少労働者福祉員制度

中小企業に働く年少者の福祉増進を図るため、労働省が三三年以降全国の中小企業団体に設置を勧奨してきた年少労働者福祉員は、昭和四〇年九月現在一九、八七一人に達した。福祉員による活動は非常に広範囲かつ多岐にわたっているが、一般に行なわれているものは次のようなものであり、中小企業団体における福祉活動の中核となっている。

○実務講習や教養講座の開設等、教養訓練の実施
○使用者や商店主婦に対する年少者の扱い方についての啓発
○グループ活動の指導援助、各種レクリエーションの実施
○週休制・一斉閉店制の実施等労働条件の改善、各種社会保険等への加入促進及び健康管理の改善
○年少労働者に関する相談と解決
○各種共同福祉施設の設置促進

働く年少者のための福祉施設

働く年少者のための教養・レクリエーション・グループ活動・生活相談等余暇善用の場として、労働省が補助金を交付し、地方公共団体が設置運営する「勤労青少年ホーム」は三九年までに二二か所設置され、四〇年度建設予定の一二か所を含めると合計三四か所となる。

このほか、年金・中小企業退職金共済・雇用促進の各事業団の融資によって企業または企業団体による福祉施設の設置も軌道に乗り、住宅をはじめ体育施設・教養文化施設・娯楽施設・給食施設などが各地に設置されている。

年少労働者の教育訓練

三八年における十五～十七歳の青少年の教育機関在籍状況をみると（文部省推計）その年齢層の全人口六二四万七千人のうち、教育機関に在籍しているものは、全体の七〇・九%に達している。この内訳は、高等学校（全日制・定時制・通信制度及び別科）に在籍する者が全人口の六一・一%、各種学校・勤労青年学校・青年学級等に八%、公共・事業内各職業訓練所に一・五%となっている。

一方、教育を受けていない者は二九・一%もおり、この大部分は各方面に就労している年少労働者であることから考えれば、知識・技能を吸収する能力の大きいこれら年少労働者の教育訓練機関の拡充は重要な課題である。

勤労者家庭の情緒的安定の問題

―昭和四〇年勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査結果速報から―

労働省婦人少年局では、昭和三七年から毎年、勤労者家庭消費生活向上五か年運動と併行して「勤労者家庭の消費生活水準に関する意識調査」を行なっている。この調査は、勤労者家庭における家庭生活の基本的部分の充足状況と、それに対する勤労者家族の意識をあきらかにして、運動および婦人少年局の勤労者家族福祉対策の基礎資料とすることを目的としており、今回（昭和四〇年度）の調査は、運動の年次テーマである「情緒的安定」の問題に重点をおいて実施した。調査結果にあらわれたおもな特徴、問題点はつぎのとおりである。

一　調査の設計

目的　勤労者家庭における家庭生活の基本的部分の充足状況と、勤労者および主婦の意識を明らかにする。

時期　昭和四〇年六月実施

対象者　全国規模三〇人以上の事業所二三三か所に働く常用男子労働者三、〇〇〇人、及びその妻三、〇〇〇人（但し、集計は夫妻そろって回収された二、七〇五組について行なった）。

対象者の抽出方法

(1) 事業所規模別常用男子労働者数に対応するように、昭和三八年事業所統計調査台帳にもとづき調査実施事業所を規模別無作為抽出。

(2) 各事業所の労働者名簿から有配偶男子労働者を無作為抽出（社長・重役等の会社役員のみを除く）。

調査項目　家族構成、就業状況、家計、耐久消費財、家族間の接触、家庭外部との接触、職場と家庭の関係、家庭設計、家庭についての充足感等（但し、本稿はその一部について記述している）。

二　世帯の概況

I　世帯の種類

〔地域別〕　夫の勤務する事業所所在地が七大都市に属する世帯は三九・二%、七大都市以外の地域に属する世帯は六〇・八%であり、世帯の所在地もほぼ推定される。

〔事業所規模別〕　事業所の規模別にみると小規模（三〇～九九人）三一・三%、中規模（一〇〇～四九九人）三六・三%、大規模（五〇〇人以上）三二・四%で、同年同月毎月勤労統計調査とほぼ一致するが、本調査は対象者を有配偶労働者に限っているので、直接比較はできない。

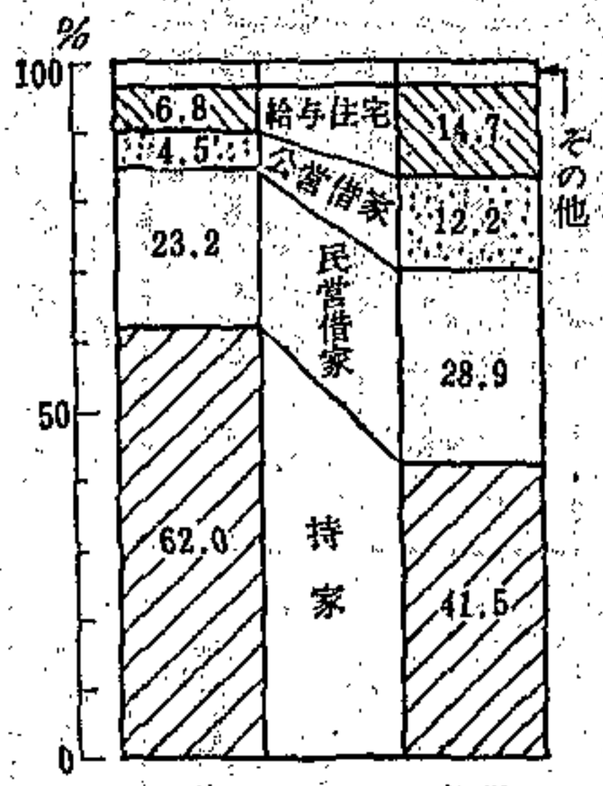
〔夫の職種別〕　生産労働世帯三七・四%、職員等世帯六一・三%、不明一・三%である。

〔夫と妻の年齢別〕　夫のばあいは、年齢三〇代が四一・一%でもっとも多く、ついで四〇代二三・四%、二〇代一九・〇%、五〇代以上一五・〇%となっているが、妻は夫よりもかなり年齢層が若く、三〇代の四一・一%についで二〇代の三二・八%が多い。また全国平均に比較して勤労者世帯層はかなり若いものが多い（昭和三五年国勢調査、夫の年齢五〇代以上三三%、本調査、五〇代以上一五・〇%）。

〔家族型別〕　夫婦と子どもで構成される基本家族六七・四%、その他の世帯を含む複合家族三二・三%である。

〔住宅種類別〕　持家に住む世帯は四一・五%、持家以外の住宅に住む世帯が過半数を占め、そのうちわけとしては民営借家二八・九%、公営借家一二・二%、給与住宅一四・七%、その他一・六%となっている。全国平均にくらべて勤労者家庭の持家はかなり少なく、民・公営借家や給与住宅の比率が高い（昭和三八年住宅統計、持家六二・〇%、本調査四一・五%）（図1）。

図1　住宅の種類



II　家計

〔世帯の総収入〕　一か月あたりの世帯

図2　世帯収入別世帯分布

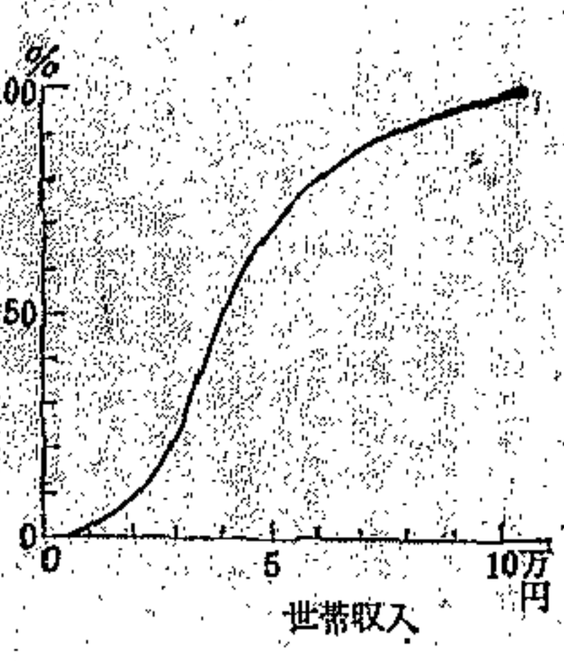


表1　夫と妻のふきげん・ゆううつ・イライラ

	総数 実数	総数 %	よくある	ときどきある	ほとんどない	不明
夫	2,705	100.0	6.6 %	48.0 %	42.2 %	3.2 %
妻	2,705	100.0	8.8	48.3	40.7	2.2

表2　ふきげん・ゆううつ・イライラの原因
総数=100　M.A.

夫	%	妻	%
疲れ	28.8	子供のこと	17.0
仕事や職場のこと	16.4	家計のこと	14.5
性格	7.8	忙しい	13.6
経済問題	7.2	性格	9.4
家族関係	3.4	不健康	6.8
夫婦仲がうまくいかない	2.6	家族関係	5.2
不健康	2.2	近所づきあい	3.6
その他	0.8	親せきづきあい	3.1
		夫婦仲がうまくいかない	1.1
		ひますぎる	1.1
		その他	2.3

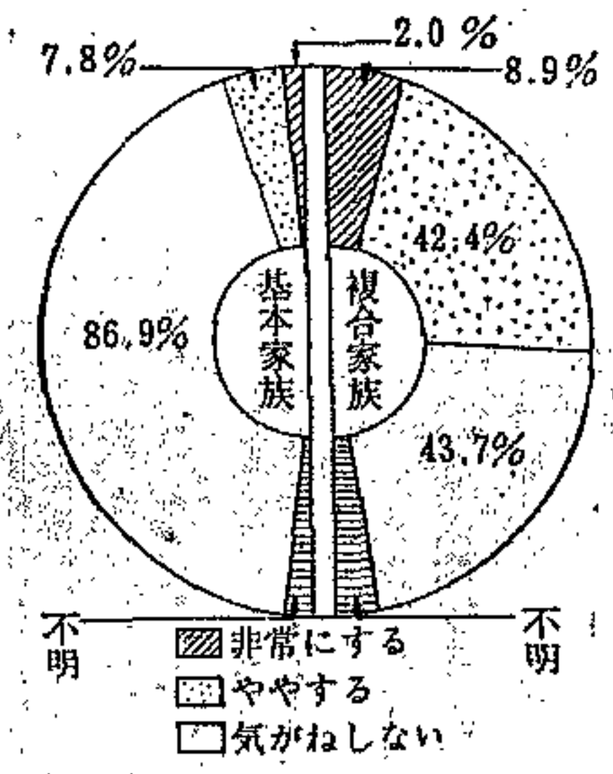
の総収入（可処分所得、ボーナスを含まない定期収入）は二～六万円層が七割以上をしめ、平均は四二、六八五円である。生産労働者世帯三二、九九六円、職員等世帯四八、九九二円と職種別にかなり差がみられる（図2）。

家計についての妻の充足感をみると、現在の世帯収入で家計が十分にまかなえると感じているもの一二・一%、なんとかまにあっていると感ずるもの四八・五%、不足がちと感ずるもの三六・五%の結果が得られる。

夫・妻（夫と妻は家にいる時に、ふきげん、ゆううつ、イライラしていることがあるか）（配偶者による観察）感情の表出には個人差があり、また環境によっても左右されるので、配偶者の観察がそのまま情緒的安定の有無を示すとはいえないであろうが、配偶者の目からみて、ふきげん、ゆううつ、イライラの状態によくあるものは夫・妻とも一割弱、ときどきあるものが五割、ほとんどないものが四割である。概して低所得層に不安定なものが多く、家族型別には、妻では複合家族に多いのに対して、夫ではむしろ逆の傾向がみられる（表1）。

配偶者からみて、ふきげん、ゆううつ、イライラの原因と思われるものは、夫のばあい疲労二九%、仕事や職場のこと一六%が多く、妻のばあいは子どものこと一七%、家計のこと一五%、多忙一四%が多い。つまり、夫・妻それぞれの仕事の影響からの解放が十分でないことによるとみるものが多くなっている。（表2）。

図3　妻の気がね



三　調査結果

I　家族の実態

情緒的安定の実態を数量的に把握することはむずかしいが、家庭生活の中において、各家族員の情緒不安定、緊張が配偶者同士あるいは家庭管理者である妻からみて、どのくらいあるかを質問したところ、次のような結果が得られる。

表3　小さい子どもの情緒不安定の原因
小さい子どもある世帯=100

家がせまずぎる	8.4 %
家の内外の喧噪	3.4
近所の環境	2.6
不健康	2.0
家族関係	1.8
家の中が殺風景	0.4
その他	2.4

子ども（イライラしたり、おちつかないようすの小さい子どもがいるか）（妻の観察）小さい子どもの情緒不安定は、大人と違って言語による表現力も十分でなし、また自己防衛能力も不十分なところから、殊に母親の観察が重要視されるが、乳幼児、小学生をもつ世帯のうち、

表4　大きい子供の情緒不安定の原因
大きい子どもある世帯=100

家族のものと気があわない	3.9 %
家がせまずぎる	3.1
家族関係	1.6
家の内外の喧噪	1.5
家の中が殺風景	1.1
近所の環境	1.1
その他	0.5

II　妻の就業

妻のうち雇用労働についているものは一七・六%、内職をするもの一三・五%自営業につくもの二・三%で、あわせて三四%ほどの妻が働いて収入を得ており、家事に専業する妻は六五・六でる。

イライラしたり、おちつかない様子の子どもがいると答えた妻は二一・三%で、わからないと答えたものが一二・八%ある。このような状態の子どもがいると答えたのは概して低所得層、生産労働者世帯に多い傾向がみられる。

小さい子どもの情緒的不安定の原因としては、居住環境の狭隘（八・四%）喧噪（三・四%）によるとみる妻が多い。（表3）。

〔家庭をきらっている大きい子どもがいるか〕（妻の観察）中学生以上の大きい子どもの家庭生活の中の情緒不安定の状態はしばしば家庭をきらうという態度で表明されがちであるが、このような状態の子どもがいると答えたのは八・六%で概して低所得層、生産労働者世帯に高率である。家庭をきらう原因としては、居住環境の狭隘・喧噪などとならんで、本人が家族のものと気があわない（三・九%）、家族間に不和がある（一・六%）など、人間関係によると答えたものがかなりみられる（表4）。

親　〔同居の親は家の中で気がねやひがみがあるか〕（妻の観察）妻の目からみて、同居で気がねをしたり、ひがんだりするようすがうかがわれるものは夫の父母の場合三割強（夫の父三四・四%、夫の母三二・〇%）、自分の父母の場合四割強（自分の父四一・七%、自分の母四二・二%）で自分の父母のほうが多く、非常にあると答えたものも自分の父母がかなり高い。（非常にある夫の父六%、夫の母五%、妻の父一四%、妻の母一二%）。妻の観察が必ずしも客観的な判断とはいえないであろうが、一般に自分の親の方に気がねやひがみがあると見るものが多い。また、さきに見たとおり、妻は夫の母に気がねをすることが最も多い（約五割）のに対し、妻の目からみると、同居の親の中では夫の母がもっとも気がねが少ない（約三割）。

表 5　ゆったりした気分でくつろげるか

	総数		よくできる	まあまあできる	どちらともいえない	あまりできない	少しもできない	不明
夫	2,705	100.0%	33.7%	44.0%	2.1%	16.5%	1.0%	2.7%
妻	2,705	100.0	38.1	34.5	5.7	15.1	2.2	4.4

II　情緒的安定に関係ある家庭環境についての満足感

緊張からの解放、再生産のための「くつろぎの場」としての家庭、家族のたのしい「だんらん」の場としての家庭、また、これらの機能を果たす家庭の中核ともいうべき夫と妻の問題を把えて、情緒的安定に関係ある家庭環境についての夫と妻の満足感をみると以下の通りである。

くつろぎ　〔家でゆったりくつろげるか〕（夫・妻）勤労者である夫が、仕事の緊張から解放されて、帰宅後や休日に、家でゆったりとした気分でくつろぐことができるかを、夫・妻それぞれの答からみると「よくできる」と答えたものは、夫三三・七%、妻三八・一%で、妻のほうが多いが「まあまあできる」というものをふくめて、いちおうの満足感を示しているものは、夫の七七・七%、妻の七二・六%、満足感を保留、または否定しているものは、夫の一九・六%、妻の二三・〇%であり、妻は家庭生活に密着して家庭環境の影響をより多くうけるためか、満足感・不満感とも夫より強く感ずる傾向がみられ、この傾向はこれから述べるプライバシー・だんらんの場合にも共通していえる。

表 6　1人になることができるか（プライバシー）

	総数		よくできる	まあまあできる	どちらともいえない	あまりできない	少しもできない	不明
夫	2,705	100.0%	25.4%	38.1%	5.3%	26.4%	2.9%	1.9%
妻	2,705	100.0	33.2	22.4	6.5	22.8	8.9	6.2

家でゆったりした気分でくつろげない原因としては、忙がしくてくつろぐ時がない（夫六%、妻一〇%）、子どもがさわぐ（夫六%、妻五%）、くつろぐ場所がない（夫四%、妻二%）というものが多く、家族同士がうまくいかない（夫〇・一%、妻〇・六%）、その他（夫二%、妻一%）が若干みられる。

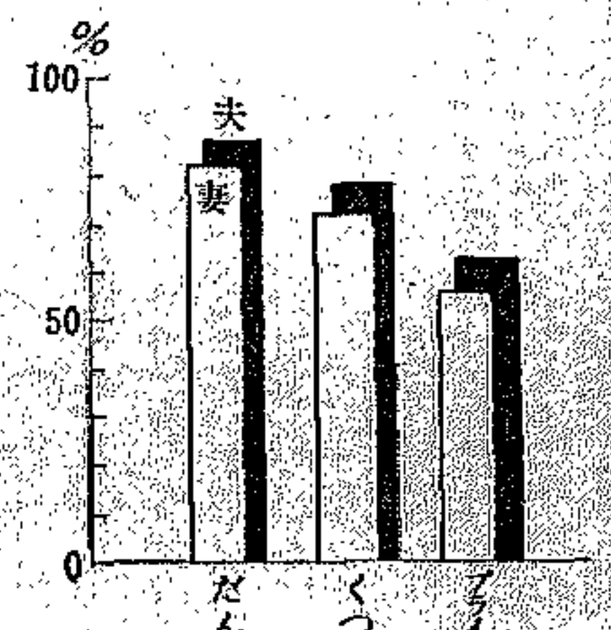
〔家で一人になることができるか〕（プライバシー）くつろぎの重要な一因に家庭の中の個の生活の尊重がある。家でしずかにしていたいときや、一人でなにかしたいときに、一人になることができるかを、夫妻それぞれの答からみると「よくできる」と答えたものは、夫二五・四%、妻三三・二%で、昼も家にいるものが多いためか、妻のほうがかなり多いが「まあまあできる」をふくめて、いちおう満足感を示すものは夫六三・五%、妻五五・六%となっている。満足感を保留ないし、否定するものは、夫三四・六%、妻三八・二%で、妻では「少しもできない」というものがかなり多いのがめだつ（少しもできない夫二・九%、妻八・九%）（表6）。

表 7　だんらんについての満足感

	総数		非常に満足	まあまあ満足	どちらともいえない	やや不満	非常に不満	不明
夫	2,705	100.0%	20.7%	66.6%	7.8%	2.6%	0.4%	1.9%
妻	2,705	100.0	25.0	57.4	7.1	4.4	1.4	4.7

だんらん　〔家庭が家族のたのしいだんらんの場にな

図 4　夫と妻の一応の満足感



っているか」家族のたのしいだんらんの場としての家庭に「非常に満足」と答えたものとは、夫二〇・七%、妻二五・〇%で妻が多いが、「まあまあ満足」というものをふくめて、いちおう満足感を示すものは夫の八七・三%、妻の八二・四%となっている。満足感を保留または否定しているものは夫一〇・八%、妻一二・九%で、これも妻がやや多い。不満なものは、生産労働者世帯、低所得層に多く、家族型別には基本家族に非常に満足なものが多いが、夫では不満なものも基本世帯のほうがやや多い（表7）。

以上三つの家庭環境――「だんらん」「くつろぎ」「プライバシー」――について、満足感を比較すると、夫妻とも「だんらん」についての充足度がもっとも高く、次いで「くつろぎ」「プライバシー」の順となっている。「だんらん」は、居住環境の欠点をおぎなって家族の精神的な紐帯によってもたらされるのに対し、「くつろぎ」や「プライバシー」はあるていど居住環境が整備されて保たれるものであるため、いくぶん充足感が低く表われるのであろう。前項でみたように個々の家族員の情緒安定も居住環境の狭隘、喧噪が原因となって妨げられることが多いことから、勤労者家庭の情緒安定の問題は、住居条件の改善にまたれる部分がかなり大きいといえる（図4）。

〔夫は毎日の生活にだんらんの時間があるか〕生活時間のかなりの部分を勤務時間にとられる夫が、毎日の生活にだんらんの時間があるかどうか夫の回答をみると、あると答えた夫四〇・五%、少しはあるが四七・四%で、あわせて九割近い大多数が多少とも家族とだんらんする時間があるが、ほとんどないものも一〇・一%みられる。三〇代、四〇代の夫はだんらんの機会のないものが多く、職種別には職員等にないものがやや多い。複合家族では「少しはある」ものが多いのに対して、基本家族では「ある」「ほとんどない」と答えるものが、ともに複合家族より多くなっている。所得別に一定の傾向はみられない。

〔夫は家にいる時間をもっとほしいか〕だんらんの時間についての夫の充足感をみると、もっとほしい（四七%）ものと、今のままでよい（五二%）と思うものがほぼ半々であるが、だんらんの機会の少ないと三〇代の夫に、もっとほしいというものが目立って多く（六〇%）、高年齢層では、今のままでよいというものが多くなる。原因があり、子どものこと（二〇・一%）がもっとも多く、ついで家計のこと（九・〇%）、夫の帰宅時間（五・九%）、夫の飲酒（五・九%）、夫の親族のこと（四・五%）などが原因になりやすいようである。子どものことがけんかの原因になるのは夫の年齢三〇代、四〇代に多く、家計のことは低所得層に多い。夫の帰宅時間や飲酒が原因になるのは、三〇代、生産労働者世帯、また概して低所得層に多い。

表 8　夫　婦　仲

	総数		非常によい	まあまあよい	どちらともいえない	ややよくない	非常によくない	不明
夫	2,705	100.0%	28.0%	60.7%	7.1%	1.4%	0.4%	1.6%
妻	2,705	100.0	28.4	59.3	7.5	1.7	0.4	2.7

夫婦仲　〔夫婦仲はよいか〕夫婦仲の良否は即家族全体の情緒安定に深く影響するものと思われるが、夫婦仲はよいと答えたものは、夫八八・九%、妻八七・七%、よくない、またはどちらともいえないと答えたものは夫八・九%、妻九・六%で、ほぼ一致している。家族型別にみると、基本家族に非常によいというものがかなり多く、よくない、どちらともいえないというものはいくぶん少ない（表8）。

〔けんかの頻度と原因〕（妻の答）夫婦げんかの頻度は、かならずしも夫婦仲の尺度とはならないであろうが、家庭生活上の問題の有無を、あるていど示しているとみてよいだろう。過半数の妻は「ほとんどけんかをしない」と答えているが、「よくする」というものが四・九%「ときどきする」が三七・七%である。「よくする」と答えたものは、低所得層、複合家族にやや多くみられる。

夫婦げんかには、だいたいはきまった原因があり、子どものこと（二〇・一%）がもっとも多く、ついで家計のこと（九・〇%）、夫の帰宅時間（五・九%）、夫の親族のこと（四・五%）などが原因になりやすいようである。子どものことがけんかの原因になるのは夫の年齢三〇代、四〇代に多く、家計のことは低所得層に多い。夫の帰宅時間や飲酒が原因になるのは、三〇代、生産労働者世帯、また概して低所得層に多い。

○婦人少年局人事異動（表紙3よりつづく）

（婦人労働課広報係長）　玉井　英子
年少労働課調査係長

（東京婦人少年室長補佐）　阿部　晴恵
婦人課業務係長

（婦人課調査係長）　久保田真苗
婦人課広報係長

（青森婦人少年室長）　岡田　輩子
婦人労働課広報係長

（埼玉婦人少年室）　井上紀久子
婦人少年局庶務課内職施設係

（福岡婦人少年室）　井畠　礼子
婦人少年局庶務課家事サービス訓練係

（東京労働基準局）　奥田千鶴子
婦人労働課法規係

（以上十月一日付）

★“交替制”と“深夜業”について★

――労働基準法第六十二条第一項，第三項――

【問】私は、七名の従業員を使用して食料品の製造業を営んでいる者ですが、労働基準法第六十二条に出ている「交替制」というのはどんなものをいうのか、お尋ねする次第です。

と申しますのは、現在、従業員七名のうち、一名は事務担当者で、勤務時間は毎日午前八時から午後五時までと固定した勤務でありますが、残り六名（うち二名は住込み）は、三名ずつ二組に分かれ前番・後番の交替制（二週間で前後番が入れかわります）で製造及び配達作業に従事しております。ところで、六名のうちの一名（通勤者）が近くやめその代りとして住込みで一名入ってくることになっておりますが、以前から通勤者の前番勤務はとてもきついという声がありましたので、これを機会に、現在住込んでいる二名と、新たに入ってくる一名と合わせて三名で常時前番勤務をやってもらい、通勤者には後番勤務だけをやってもらう（そのかわりとして前番者については勤務時間を一時間短かくする）ことにしようかと考えているところです。しかし、このような勤務でも労働基準法第六十二条の「交替制」といえるのかどうか、いえないということであれば、現在住込みの二名はいずれも十六歳（男子）であるため深夜業の禁を犯すことになりますので心配している次第であります。参考までに交替制勤務の時間をあげておきますのでよろしくお願い致します。

	現在	考慮中
前番	自、午前三時 至、午前十一時	自、午前三時 至、午前十時
後番	自、午前十一時 至、午後七時	自、午前十時 至、午後六時

（注）1 いずれも休けい時間が一時間含まれています。
2 休日は毎週日曜日です。

なお、十六歳以上の男子を交替制で使用する場合は、なぜ深夜業が許されるのか、この点についてもあわせて御説明下されば幸いです。（福岡・N商店）

【答】労働基準法第六十二条は、女子及び年少者（満十八歳未満の者）について、その健康及び福祉に有害であるということから深夜業（午後十時から午前五時までの間の労働）を禁止する旨の規定でありますが、おっしゃるとおり「交替制」という文字が第一項と第三項とに使用されています。

第一項…「使用者は、満十八歳に満たない者又は女子を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない。但し、交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ…中略…ることができる。」

第三項…「交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させることができる。」

右の第一項と第三項をご覧になると、第三項の場合は、交替制によって労働させる事業については、交替制によっても、これから行なおうと考慮中であるところのものは、前番・後番の番方交替が行なわれないこととなるわけですから、労働基準法にいう交替制には該当しないこととなってしまいます。従いまして、労働基準法第六十二条第一項但書の例外は認められなくなり、深夜業の禁を犯すこととなりますので、勤務形態の変更には一考を要するかと思われます。

最後に、満十八歳に満たない者について禁止されている深夜業が、交替制で勤務する満十六歳以上の男子について例外的に認められる理由についてでありますが、昼勤と夜勤が一定期間ごとに交替に行なわれる場合は、夜勤による体力の消耗を昼勤によって回復することができるものと思われることから、満十八歳未満であっても比較的抵抗力のある満十六歳以上の男子について例外を認めたとされています。

一般に、昼夜を通じ、あるいは長時間にわたる継続的な労働を必要とする場合には、交替制勤務は必然的に要求されるものでありますが、右にお示しした交替制の意義からしますと、昼勤から夜勤へと作業自体はひきつがれはするが、個々の労働者について勤務する時刻に変更のない常昼勤制とか常夜勤制は、一定期日ごとの勤番方の交替がなされないので、労働基準法にいう交替制には該当しないこととなります。

設問の例で言えば、現在行なわれている交替制は労働基準法上の交替制と言えますが、これから行なおうと考慮中であるところのものは、前番・後番の番方交替が行なわれないこととなるわけですから、労働基準法にいう交替制には該当しないこととなってしまいます。従いまして、労働基準法第六十二条第一項但書の例外は認められなくなり、深夜業の禁を犯すこととなりますので、勤務形態の変更には一考を要するかと思われます。

最後に、満十八歳に満たない者について禁止されている深夜業が、交替制で勤務する満十六歳以上の男子について例外的に認められる理由についてでありますが、昼勤と夜勤が一定期間ごとに交替に行なわれる場合は、夜勤による体力の消耗を昼勤によって回復することができるものと思われることから、満十八歳未満であっても比較的抵抗力のある満十六歳以上の男子について例外を認めたとされています。

婦人に関するうごき（八月）

【婦人をめぐる社会のうごき】

○第四九臨時国会において、**母子保健法が成立**した。同法は、従来より実施されていた児童福祉法などにおける母子保健などの規定を整備拡充して単独法としたものである。この法律の目的は「母性並びに乳児及び幼児の健康の保持及び増進を図るため、母子保健に関する原理を明らかにするとともに、母性並びに乳児及び幼児に対する保健指導、健康診査、医療その他の措置を講じ、もって国民保健の向上に寄与すること」（同法第一条）である。母子保健の向上に関する具体的措置としては、妊産婦に対する母子健康手帳の交付、妊娠・出産・育児に関する保健指導、妊娠中毒症対策としての妊産婦に対する訪問指導、母子保健施設として、母子健康センターの設置、栄養の摂取に関する援助等が規定されている。

母子栄養強化対策は既に、低所得者層に対する牛乳の無償支給として、四十年度予算に計上されている。この結果、生活保護世帯、市町村民税非課税世帯の妊産婦、乳幼児あわせて約十三万人に対して、牛乳が一日一人一本ずつ支給されることになっている。支給期間は、妊産婦は九か月間（妊娠期間六か月、産後三か月）、乳幼児は生後四か月から十二か月までの九か月間である。（五日）

【婦人組織等のうごき】

○**婦人団体議会活動連絡委員会**（日本婦人有権者同盟・婦風会・東京YWCA・日本看護協会・全地婦連・婦人国際自由平和連盟日本支部）は、東京代々木の婦選会館において、衆院議運委庶務小委員会が九月から、議員歳費を自動的に六万円値上することを認めたことについて対策を協議した（五日）。その結果、①経済不況の折、再び引上げの時期を延期する　②通信・交通費等の歳費を上回る無税の手当二二万円に対する課税については、大蔵省の要望を無視するものであり、又国民の納税意欲を失わせるものであるから、これら手当に対する納税措置を直ちに考えてほしい、との二点を文書にして衆院議運委員長、衆院議長宛提出した。なお婦人団体等の批判も一因となって、自然値上げは「国会議員の歳費等に関する調査会」を設置し、その結論を待って決定することになった。（七日）

○**選挙法改正運動協議会**（全地婦連・主婦連・日本婦人有権者同盟、日青協等八団体が参加）は、今年の参院選挙で、専売公社関係で大量の逮捕者を出し、大規模な選挙違反容疑にとわれている小林章議員（自民党を離脱し、無所属）に対し、辞職勧告についての文書を送った。（六日）

○前述の選挙法改正運動協議会は、参院議員会館に集まり、「**都政を良くする都民会議**」の発会式を行なった。この団体は、都議選後も、都政の監視を続けていこうというもので、役員には、市川房枝氏等代表幹事十五名、幹事約五十名を選出。今後の運動方針は①研究会形式による都政の研究②都議会刷新についての要望③都の行政一般についての勉強と要望の三点とし、都議会に対して、常任委員会の公開、海外旅行等の報告書の提出、都議会のニュースを詳しく都民に知らせること、都議選における公営立会演説会の条例化等に関する要望書を、十七日に都議会議長に手渡すこととした。（十一日）

○**選挙法改正運動協議会**は、既に辞職勧告の文書を送った小林章参院議員に対し、再度「議員を辞職する考えはないか」との、公開質問状を提出した。（十二日）

○日本婦人会議、日本婦人教室の会、婦人民主クラブ、草の実会、新日本婦人の会等二八の婦人団体よりなる「**都政を良くする婦人団体連絡会**」の代表は都議会の各政党を訪ね、保育所増設、水道料金値上反対等を実行するように申し入れた。このあと代表達は、午後一時より開かれた臨時都議会本会議を傍聴した。（十七日）

○**第一一回日本母親大会**が開催された。第一日目は、東京の明治大学、法政大学を会場にして、「幼児教育」「PTA活動」「部落」「婦人労働」「物価・税金」「日韓・ベトナム・憲法」「平和と独立」等三十四の分科会に分かれて話合いが行なわれた。当日の参加者は約一万六千人（実行委員会調べ）。

第二日は東京代々木の都体育館において全体会が開かれた。事務局長山家和子氏のあいさつ、議長団選出、大会委員長河崎なつ氏のあいさつのあと、ベトナム戦争停止等を要求するアメリカ大使館への抗議団を送り出し、ひきつづき坂本徳松氏の講演「ベトナム情勢と日本の婦人の役割」が行なわれた。午後は各地方報告、大会宣言、決議採択等を行なった。そのあと五時より日比谷野外音楽堂において「第一一回日本母親大会請願集会」を開き、八重州口までデモ行進を行なった。（一二、一三日）

○**国鉄動力車家族組合の第九回全国会議**が開かれた。議長選出、参院議員田中寿美子氏等のあいさつのあと、経過報告が行なわれ、総評主婦会の内職大会、ブロック会議参加等統一行動が報告された。そのあと、横田会長より活動方針が提案され、組織問題・家族対策等が討議された。第二日は本部交付金・財政、組合や当局への意見・要望等を討議したあと、役員選出を行ない、閉会。新役員は会長＝横田てい氏、副会長＝関口きよ氏。（二六、二七日）

資料ダイジェスト

小企業に就業する女子労働者

――小企業就業状況調査報告昭和三九年より（労働省発行）――

従来、小・零細企業、ことにその従業者に関する就業状況は資料的に未開拓の分野であったが、昨年七月労働省としてはじめての統計調査「小企業就業状況調査」が行なわれた。

調査は、昭和三五年事業所統計調査に用いられた約四万六千調査区のうちから一定の方法によって選び出された約七〇〇調査区内に所在する鉱業、製造業、卸売業、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に属し、かつ常用労働者九人以下の企業に属する事業所および従業者を対象に行なったものである。報告書はB五判一八三頁で、概要は(1)小企業における従業者の構成および事業主所得、賃金、労働時間、(2)従業上の地位別就業状況、(3)異動状況等について約三〇頁にわたってまとめ、外に各項目別に統計表二九表が掲載されている。今回は主として女子労働者の就業状況について若干の項目をあげて紹介する。

○事業所・就業者の構成

調査の対象となった小企業に属する事業所数は、推計によると全国で約二七三万事業所、従業者は約六六〇万人で、このうち特に卸小売業、サービス業の占める割合が事業所の約八割、従業者の約七割と圧倒的に高く、また雇用者の一人もいない個人業主や、業主と家族従業者だけの事業所が全体の六割以上となっていることが、小・零細企業の大きな特色となっている。就業者の性別構成をみると、産業計では男子五七%に対し女子四三%で男子の方がやや多い。卸小売業、サービス業は男女の構成がほぼ等しいが、製造業、金融保険・不動産業では男子二に対し女子一の割合、建設業、運輸通信業は産業の性格から男子が約九割を占めている。

従業上の地位別にみると、業主には男子が多く、男子三に対し女子一の割合であるが、家族従業者は逆の割合で女子が多い。家族雇用者（注）と一般雇用者については男女の割合がほぼ等しくなっている。産業別にみると業主で女子の割合が比較的高いのは卸小売業、金融保険・不動産業、サービス業となっている。家族従業者については建設業、運輸通信業をのぞけばいずれも女子の割合が高く、男子の二～三倍になっている（表1）。

（注）　事業主の家族で、給与の支払いを受けて、その事業所の事業に従事しているものをいう。

年齢別構成は、男女とも四〇歳以上の中高年齢層が多く、女子では約四二%、男子は業主と家族従業者が主で、男子は業主がその大部分を占めている。雇用者については三〇歳未満、二〇～二四歳の比較的若い年齢層の割合は男子より女子の方が高く、四〇歳台についても女子が高い割合を占めている。また製造業と卸小売業について各年齢階層における雇用者の割合をみると、製造業の方が卸小売業にくらべて年齢が一般に高く、ことに女子の場合、製造業の三〇歳台、四〇歳台の占める割合が卸小売業に比しかなり高くなっている（ともに食事等現物給与を含まない）となっている。通勤者の平均賃金を、三九年六月の毎月勤労統計調査（三〇人以上）の女子定期給与一六、一八〇円と比較するとかなり低く、八割足らずとなっている（男子は七割弱）。

通勤者の賃金を産業別にみると、女子では運輸通信業が最も高く一五、〇〇〇円、金融保険・不動産業一四、三〇〇円となっており、製造業の一一、四〇〇円が最も低い。

年齢階級別賃金をみると女子は二五～二九歳の層までは、年齢が高くなるに従って賃金も上昇しているが、三〇歳以上の層では下降している。男子は三五～三九歳の層が最も高い。

産業別にみると平均賃金の上昇がピークに達するのは製造業が最も若く二〇～

表1　男女別従業上の地位別構成

（単位　%）

産業および性別		計	業主	家族従業者	家族雇用者	一般雇用者
産業計	計	100.0	41.4	19.0	7.6	32.0
	女	42.7	9.7	14.1	4.3	14.6
	男	57.3	31.7	4.9	3.3	17.4
製造業	計	100.0	30.2	17.6	7.5	44.7
	女	33.6	1.9	12.2	3.4	16.1
	男	66.4	28.3	5.4	4.1	28.6
卸小売業	計	100.0	43.7	22.8	8.9	24.6
	女	46.8	12.1	17.7	5.3	11.7
	男	53.2	31.6	5.1	3.6	12.9
不動産業金融保険	計	100.0	57.5	7.3	5.7	29.5
	女	32.9	11.7	5.3	3.5	12.4
	男	67.1	45.8	2.0	2.2	17.1
サービス業	計	100.0	43.6	13.6	5.0	37.8
	女	49.3	12.1	10.0	3.0	24.2
	男	50.7	31.5	3.6	2.0	13.6

労働省――小企業就業状況調査

○雇用者の賃金

この調査の平均賃金は三九年六月の定期給与が対象となっている。一般雇用者（常雇）の平均賃金は通勤者で女子一二、六〇〇円、男子二三、四〇〇円、これに対して住込者は女子一一、五〇〇円、男子一七、八〇〇円、

表2　年齢階級別女子雇用者の平均月間賃金（常雇・通勤）

（単位千円）

年齢階級	産業計	製造業	卸小売業	サービス業
計	12.6	11.4	12.9	13.2
17歳以下	9.3	9.6	9.1	9.2
18～19	11.3	11.9	11.3	10.8
20～24	12.9	12.6	12.8	13.0
25～29	14.1	12.4	14.2	14.9
30～34	13.5	11.5	14.0	15.0
35～39	13.0	10.7	14.5	14.5
40～49	12.6	11.4	13.2	13.9
50～59	11.7	11.0	12.4	11.8
60歳以上	9.5	8.7	10.4	10.9

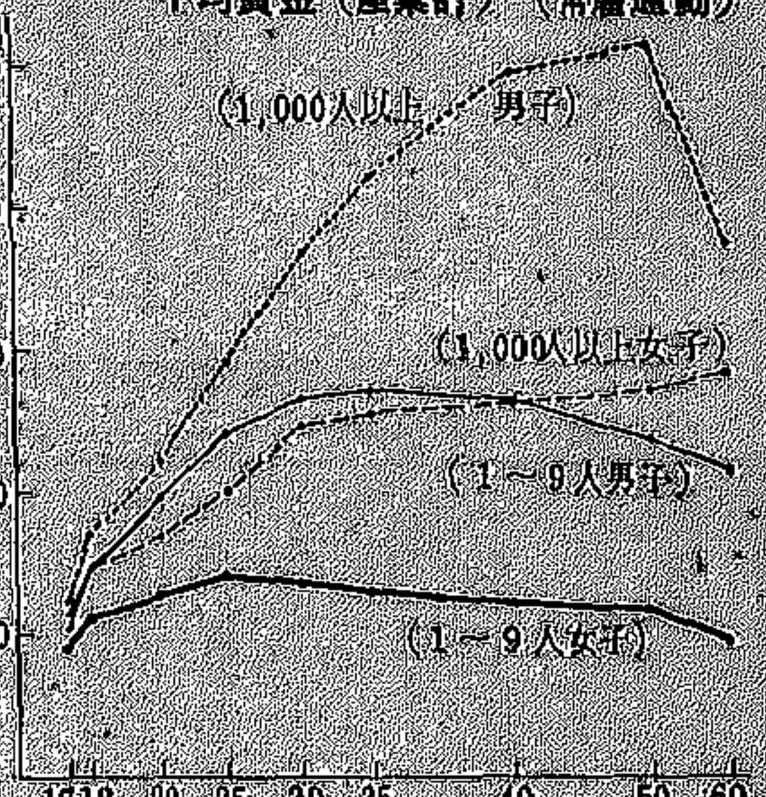
労働省――小企業就業状況調査

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物（昭和40年9月受入）

資料名	月号別	発行所	主要目次
労働統計調査月報	7月号	労働省労働統計調査部	○「昭和39年労働経済の分析」概要
世界の労働	8月号	日本ＩＬＯ協会	○わが国労働教育の現状とその背景 ○日本労働者教育の現状と問題
福利厚生	No. 485	労務研究所	○保育施設の新設にあたって ——基本的な考え方や指導計画など——
看護	9月号	日本看護協会	○夜勤制限要求に関する人事院の判定 ○夜勤制限を実現するために ○夜勤管理について
看護学雑誌	10月号	医学書院	○看護職の実態調査——新制度の教育を受けた保健婦，助産婦，看護婦の声——
職業安定広報	No. 25	労働省職業安定局	○昭和40年上半期における労働市場の動き
〃	No. 26	〃	○中高年齢層労働力の有効活用 ——中央雇用対策協議会から——
〃	No. 27	〃	○中高年齢者を採用した会社の採用の実態と今後の問題
労政時報	第1814号	労務行政研究所	○本年度学卒者の業種別・規模別決定初任給 ——1都7市1420社に対する実態調査の結果——
〃	第1815号	〃	○職安の窓口からみた中途採用者の賃金 ——規模別・年齢別・職種別の一般採用賃金の現状——
労働	7月号	大阪労働協会	○初任給をめぐる諸問題
労働時報	9月号	労働省	○小企業就業状況調査結果の概要 ○家庭責任をもつ女子労働者の実態 ○41年3月新規学卒者の求職動向 ○婦人の能力を職場にいかす機会をひろげよう
労働事情 NEWS	No. 44	産業労働調査所	○決定初任給の実態40年3月学卒者 ——東京商工会議所調査——
労働法令通信	No. 21	労働法令協会	○百十四銀行における週休2日制 （地銀としてトップをきったその実施の方法）
〃	No. 24	〃	○注目される三井銀行の残業対策 ○金融機関における衛生管理関係規程例 ○産前産後の休業・生理休暇等の請求状況（婦人少年局調）
企業通信	No. 92	企業通信社	○"離職保険" 創設を検討——日経連が労働省に提唱——

図1　企業規模・年齢階級・男女別平均賃金（産業計）（常層通勤）



1000人以上＝昭和39年（賃金構造基本統計調査）
1～9人＝昭和39年（小企業就業状況調査）

紙面の都合で小部分の紹介にとどまったが，この他に労働時間・異動状況等についても貴重なデーターが多いので，機会をみてその概要を掲載したい。

年齢階級別平均賃金を図によってみると，一〇〇〇人以上の大企業では年功型の賃金体系を反映して男女とも年齢が高まるにつれ賃金も上昇しているが，小企業の賃金は女子では二五～三〇歳で，男子は三五～三九歳で下降に転じ，しかもその額自体も大きな格差のあることなど，大企業における賃金構造とはかなり異なった形を示している。

一四歳であり，その平均賃金は僅かに一一，六〇〇円となっている。ついでサービス業が三〇～三四歳でピークとなり，平均賃金一五，〇〇〇円，卸小売業が三五～三九歳まで上昇し，平均賃金一四，五〇〇円となっている。一七歳以下の平均賃金に対するこれらの賃金の倍率は男子二・五～三倍にくらべかなり低く，一・三倍～一・六倍にすぎない（表2）。

また，規模別に年

女子の就業者数と完全失業者数　(1965年6月)

産業	女子	男子	女子の計に対する女子の割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,977	2,908	40.5		+ 29
自営業者	257	719	26.3		+ 4
家族従業者	820	274	74.9		− 16
雇用者	898	1,911	32.0	100.0	+ 40
農林業	23	32	41.8	2.6	+ 3
漁業，水産養殖業	2	19	9.5	0.2	−
鉱業	3	32	8.6	0.3	−
建設業	32	190	14.3	3.6	−
製造業	319	680	32.0	35.5	+ 9
卸小売，金融保険，不動産業	243	327	42.6	27.1	+ 23
運輸通信，電気，ガス，水道業	37	254	12.7	4.1	+ 2
サービス業	216	251	46.3	24.1	+ 16
公務	24	126	16.0	2.7	− 13
完全失業者	22	17	56.4		+ 4

「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6月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	25,941	56,528	46.0
鉱業	22,055	47,098	46.8
建設業	24,657	54,050	45.6
製造業	21,830	49,939	43.7
卸売業小売業	24,186	51,667	46.8
金融保険業	43,403	98,795	43.9
不動産業	35,059	87,883	39.9
運輸通信業	41,553	65,546	63.4
電気，ガス，水道業	70,028	121,537	57.6

—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

○婦人労働課関係ニュース

・九月七日、第十三回働く婦人の福祉運動について新聞発表。

・同日、「婦人労働の実情」—一九六四年分—及び「女子保護の概況」—昭和三十九年分—について新聞発表。

・九月八日「働く婦人の福祉運動」について労使懇談会を、また九月十日には報道関係機関との懇談会を開催、運動についての協力を依頼した。労使代表十七名、報道機関二十九名であった。

・九月十日、「女子労働者の職業と家庭責任についての調査」（第一次）について新聞発表。

○婦人職場指導者セミナー開催

日本労働協会、婦人少年協会主催、労働省婦人少年局後援の「婦人職場指導者セミナー」が九月十五～十七日の三日間日本労働協会で開催された。

○婦人少年局人事異動（カッコ内前任）

（婦人少年局長）　谷野せつ
退職
（婦人少年局婦人課長）高橋展子
婦人少年局長
（婦人少年局庶務課長補佐兼婦人少年行政監察官）木下雪江
婦人少年局婦人課長
（以上九月十七日付）
（神奈川婦人少年室付）石井はた
退職（九月三十日付）
（婦人労働課）中村玲子
青森婦人少年室長
（婦人少年局庶務課）伊藤陽子
岩手婦人少年室長
（岩手婦人少年室長）東出恵美子
東京婦人少年室長補佐
（東京婦人少年室・婦人少年局庶務課併任）中村澄子
香川婦人少年室長補佐
（婦人少年行政監察官兼婦人課長補佐）藤井敏子
庶務課長補佐兼婦人少年行政監察官
（婦人課長補佐）藤原栄子
庶務課併任婦人少年行政監察官兼婦人課長補佐
（年少労働課長補佐）井上繁子
庶務課併任婦人少年行政監察官兼婦人労働課長補佐
（婦人課教育宣伝係長）須賀万亀
（年少労働課長補佐）
（年少労働課調査係長）猪股和子
婦人課長補佐
（婦人課業務係長）築山千鶴子
婦人課調査係長

（以下28ページ下段につづく）

○谷野せつ氏労働保険審査会委員に

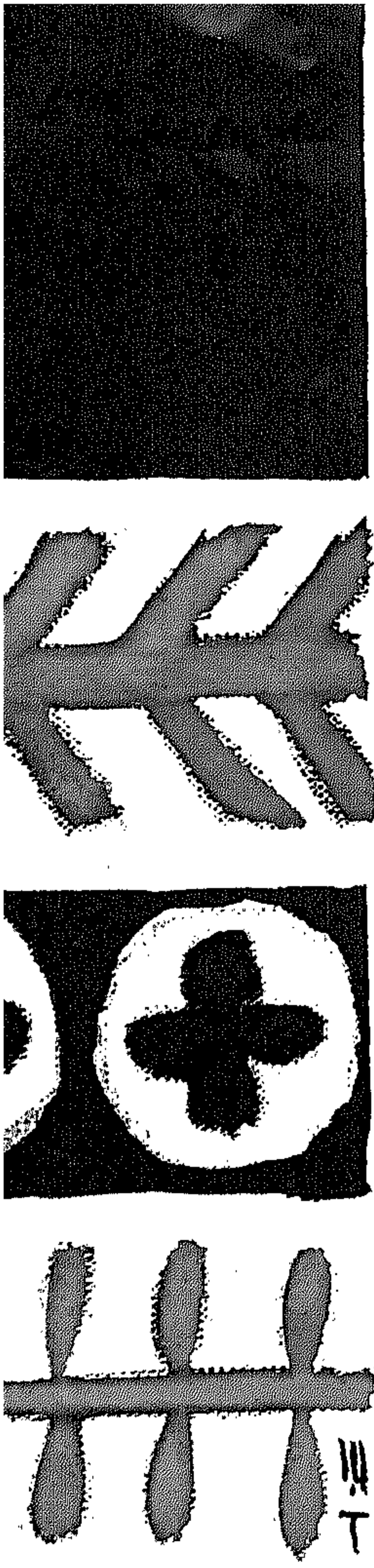
谷野せつ氏は九月十五日付で、労働保険審査会委員に就任された。

昭和四十年十月一日　印刷
昭和四十年十月五日　発行

婦人と年少者　第十三巻第十号
通巻百三十九号
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ツ橋一ノ一
（日本職業指導協会内）

発行所　婦人少年協会
電話九段（261）九五九九・九五九八
振替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
昭和四十年十月五日　発行
（毎月一回五日発行）

婦人と年少者

（第十三巻　第十号）
定価　六十円（送料六円）

第19回働く年少者の保護運動

◆年少労働者の職業問題〈座談会〉
◆勤労青少年の特質
◆年少労働者の現状〈資料〉

婦人少年協会