

人口問題資料

第 78 号

明治 100 年記念と新生活

昭和 43 年 11 月

財団法人 人口問題研究会



は し が き

財団法人人口問題研究会は、企業体の新生活運動を推進して以来、各種の講演会、講習会を開催し、本運動の普及徹底をはかつてきた。とくに企業体の本運動指導幹部を対象とし高度の理念教育を目的とする「新生活指導研修会」の開催は、すでに13回を数えているが、幹部研修の重要性と企業体側からの要望にかんがみ、本年度もその第14回研修会を開催した。

この冊子は、その研修会の速記をまとめ、大方の参考に資したものである。

とくに本年度は、企業体新生活運動が、昭和28年発足以来満15年を経過し、きびしい社会経済状勢下に転機を迎えたが、あたかも今年は「明治100年」にも該当する。この時期にあたり、改めてわが国100年のたどつた歴史的意義を見究わめ、企業体において本運動の指導推進に責任をもつ幹部に対する基本的な心構えの向上をはかるとともに、あわせて今日的トピックスについての新鮮な知識吸収を行ない、企業体福祉について将来の開発成長を期し得るよう企画された。

企業体の関係者のすべてにとつて、温故知新の糧になると信ずる。

なお、この研修会は、財団法人新生活運動協会と共催し、その好意と援助を受けた。厚く謝意を表する。

昭和43年11月

財団法人人口問題研究会理事長

永井 亨

も く じ

開講のことは	人口問題研究会理事長	
	永井 亨	頁 1
あいさつ	厚生事務次官	
	山本 正淑	2
あいさつ	新生活運動協会常任理事	
	町田 辰次郎	6
日本の政治100年	東京大学名誉教授	
	蠟山 政道	7
日本の道徳100年	社会道徳協会会長	
	永井 亨	26
婦人労働の現状と対策(シンポジア①)		
	評論家	
	西 清子	34
	日本電信電話公社調査役	
	影山 裕子	34
	(特別発言)日本精工株式会社 多摩川工場労働課長	
	馬場 重彦	34
	東京芝浦電気株式会社 トランジスター工場勤務課長	
	西岡 勝	34
	(司会)人口問題研究会理事	
	篠崎 信男	34
日本の家庭100年	東洋大学教授	
	小山 隆	88
日本の経済100年	経済評論家	
	高橋 亀吉	104

若年労働の現状と対策（シンポジウム⑩）

立教大学教授

藤本喜八…………… 120

勤労者教育研究所長

古川次郎…………… 120

（特別発言）日本鋼管株式会社
本社労働部長

木村三郎…………… 120

東京芝浦電気株式会社
本社人事労働部次長

鈴木睦二…………… 120

（司 会）人口問題研究会理事

篠崎信男…………… 120

閉講のことば

人口問題研究会常任理事

館 稔…………… 163

開 講 の こ と ば

財団法人人口問題研究会理事長 永 井 亨

雨のところをお集まりいただきまして、実は今日、明日は全国社会福祉会議がありまして、そんなことで聴講生の方もそのほうへお出の方も多数あるようであります。

それからお断わりしたいのは、今日、私の弟であります、大屋敦が「日本の経済100年」のお話をするようにすっかり準備を整えておりましたが、湯殿でころびまして肋骨を3枚ほど折ったとか、ひびが入ったとかで、本人は何でも今日出ると言っておりましたが、そんな都合で無理にやめさせまして、そして私の旧友の高橋亀吉君に無理に頼みまして、これは明日でないと都合ができぬというので明日にいたしました、そんなわけで、途中プログラムを変えて申しわけなく存じております。

きょうはわざわざ厚生次官が御臨席でごあいさつを願うことになっております。まことに忙しい雨天のところをおいでを願ってありがたく存じております。

それから、この会の主催者は人口問題研究会であります、新生活運動協会の御援助を受けていわば共催でいたしております。常任理事の町田辰次郎さんにここにおいでいただきますので、これまたごあいさつを願ひまして、それから講演に移りまして、朝は初め蠟山政道君の「日本の政治100年」というお話、続いて私が「日本の道徳100年」というお話をいたします。それから明日は、小山隆氏の「日本の家庭100年」というお話、続いて高橋亀吉君の「日本の経済100年」というお話をします。午後は今日明日ともシンポジウムであります。

2日間お休みなく、どうぞ御出席を願ひたいと存じています。私のごあいさつはこれで終わります。

あ い さ つ

厚生事務次官 山本正淑

厚生省の山本でございます。厚生行政は各般の毎日の問題に取り組んでおるのでございますが、実は厚生省に非常に長期的な問題を研究していく人口問題研究所というものを持っておりまして、永井先生はこのほうの御先輩でいらっしゃいますが、人口問題研究所でわが国の人口の動態並びに将来の推移というものを毎年世間にも出しておりまして、私もこの人口という問題につきましては非常に関心を持っておるのでございますが、すでに御承知のように、わが国の人口は今日1億に達しておるのでございますが、一番大きな問題というのは、現在の出生率といいますか、子供の生まれる率が世界で最低である、こういう現状でございます。これはいずれまたお話があると思いますが、私も専門家でございせんからむずかしい表現はできませんけれども、簡単に申し上げますと、子供を生むことの可能な年齢の男女2人から生まれる子供はいま何人であるか、一昨年ごろまでは2人を切っておりまして、1.97人か1.98人、昨年あたりからようやく2人という数字になっております。これは申し上げるまでもなく、2人で2人を生んだのでは人口は減少するわけでございます。途中でなくなる人もあるわけでございますから、こういった重大問題を実はかかえておるのでございます。たとえば、私はいま正確な数字は持っておりませんが、西ヨーロッパ諸国、イギリス、フランス、ドイツあたりでも2.3人なり4人くらい生まれておるのでございます。わが国においては最近2人をずっと切っておってようやく昨年あたり2人になっている。

こういう将来人口につきまして大きな問題をかかえておるということを前提といたしまして今日の問題を考えてみますと、いろいろ当面する問題があるわけでございます。戦後わが国の寿命は非常に延びてまいりまして、御承

知のように男子が68.9歳、女子が74.2歳で、これはもうヨーロッパ諸国と比べましてもほとんど変わらないというくらい、平均寿命は延びてまいりました。この原因は、御承知のように、乳幼児の死亡率が下がるとか、その他の疾病予防が徹底するとか、いろいろの要素があるわけですが、そういう意味におきまして、寿命は延びた、そしてまたそういった乳幼児死亡率その他はヨーロッパ並みになった、そして人口の老齢化といわれる現象が先進国並みにずっとあらわれてきているというのが現状であります。ただ西ヨーロッパ諸国と比べまして1つ問題になりますのは、妊産婦の死亡率、これがまだ相当高いのでございまして、そういった方面における改善、要するに母子といいますが、おなかの中にあるときから、そうして生まれて、1歳から3歳ぐらいの間、この間におけるわが国の死亡率が高いために、それをどうするかという問題が今日の1つの課題でございます。

もう1つの課題は、申し上げるまでもなく人口老齢化に対処する対策であるわけでございます。幸いにして、わが国では先輩が年金制度というものをつくってくれましたけれど、年金制度は、御承知のように、相当の期間がたたないと発生しないわけでございます。わが国の年金制度がまだできてから20数年という日の浅いということが大きな原因でありまして、年金の受給者というものはまだ非常に少ないのでございます。大体西ヨーロッパ諸国では人口の1割は老齢年金で生活している。その金額で生活できるかどうかは別問題といたしまして、一応人口の1割ぐらいは老齢年金をもらっているという現状でございますが、わが国におきましては、いま申しましたように、年金制度の発足がおくれたために、年金で生活するという体制がまだ20年あるいはそれ以上先になるわけであります。そこでまたその間において老人問題といかに対処するか。1つの方法といたしましては、老齢年金を受ける年限を短くしていく、こういった方法もございましょうし、過渡的にそういった年金を受けられないような人たちにどのような方法を講ずるかという問題もあろう。今後のわが国における1つの大きな問題はこの年金制度を充実する、こういうことでございます。そういたしますと、おなかのおなかの中におるときから、したがって生まれたときの健康管理と

いますか、これは今日身体障害者とか精薄者の問題がやかましくいわれておまして、現実には相当こういった不幸な方々がおられるのでございますが、これは少なくとも妊産婦の時代あるいは乳幼児の時代における健康管理が十分であるならば、相当この数は減らせるわけでありまして、そういったハンデキャップを持って育ってくる人たち、この数を少なくする。そのためには、いま申しましたような段階において健康管理を十分にしてい、あるいは栄養の関係を十分にやっていくということが、国民的にいってもはるかによりよいベターな政策になるわけでありまして、今日そういった面へ政策に重点を置いていくということが1つの要素であります。そうしていま申しましたように、老人対策といいますが、それを総合的に健康管理をやる。日常の豊かな生活をねらうことはもちろんでございますが、同時に、まだまだ寿命は延びる。医学者の言によりますと、平均寿命は80歳まで延びるのだ。こういう話もあるわけでありまして、そういった時代がくるということを頭に置いて、それに対処していく方策をいまから考えなければならない、かように私どもは考えておるのでございます。

今日学生問題その他非常にうるさい問題がたくさん発生いたしておりますが、これは私個人の考えになるかもしれませんが、世界的に学生問題が起こっている。いろいろ特色があるし、ニュアンスがある、日本には日本の学生問題の特色があるわけでありまして、1つは、いま申しましたようなこういった人口構成の中において、そうして一方には経済成長が非常に激しい、あるいは技術革新が非常にスピードが早い。そうして今日いわれておるような未来学というものが非常に盛んになってきておる。こういった現状を踏まえまして、若い連中の未来に対する不安というものが基本をなしておるんじゃないか。これは全部の原因じゃないかもしれませんが、やはり未来に対する不安というものがばくぜんとして若い人たちの中にひそんでいるんじゃないか、それがいろいろの形をもってあらわれてきているんじゃないか、こういうふうに実は私は考えておるのでありまして、このいま申しました人口問題あるいはまた社会保障の諸問題を考えます際に、やはり今後の10年先あるいは20年先あるいは21世紀というものを考えて、そうしてでき得

べくんば未来社会に対するビジョンを与えて、そうしてそれに対応していく施策を長期的に考えていくということが一番大事な時代になってきている、こういうふうに私どもは反省いたしておるのでございます。

今日政府として私どもがやっております施策というものは、その点につきましてはきわめて不十分であります、各界、各方面の積極的な意見を伺って、そうしてそういった未来社会に対する1つのビジョンを持ちながら、そうしてそれを修正しながら、豊かな社会、豊かな国民生活をつくっていきたく、かような念願で、私ども気持ちの上ではそういう構えを持っておるのでございます。実が伴わないと言われればそれまででございますが、そういった気持ちで努力してまいりたい、かように考えておるのでございます。

皆さん方、こういった時代においてこういう研究会、研修会を催されました、当面する問題あるいは将来の問題について、それぞれ過去の先人のなし遂げられたことを検討され、研究され、そうして未来のための方向を見出される、非常に喜ばしいことでございまして、そういった面から出てくるお考えが、政府の施策その他にも反映していく、かように考えております。

永井先生に言われましてこの席に参りまして、取りとめのないことを申しましたが、私どもの気持ちを申し上げ、かつまた今日立つております非常にむずかしい事態ということに対する当面の考えを申し上げまして、きょうはお祝いのことばにかえさせていただきたいと存じます。(拍手)

あ い さ つ

財団法人新生活運動協会常任理事 町 田 辰 次 郎

本日ここに第14回新生活指導幹部研修会が開催せらるるにあたり、新生活運動協会を代表して一言ごあいさつを申し上げます。

今日的課題として、日本が工業化とその発展から高福祉実現、いわゆる国民生活の繁栄と安定を目ざす、その源は企業体であります。

企業体における新生活運動は、人間尊重を基本として、その職場や社宅、寮などの生活を中心に物心両面から刷新し、新しい時代への人づくりと生活の向上をめざす運動でございます。この運動は、近年いよいよその進展が期待されておるのであります。ことにきびしい国際経済の推移の中で、資本の自由化、労働力の不足などの重要問題をかかえる企業にとって、この運動の躍進が望まれることは当然であります。

人口問題研究会が運動発足以来15年を迎え、多大の成果をあげておられるのは、関係各位のたゆまぬ御努力のたまものと存じます。まことに御努力にたえぬ次第でございます。なおまた、今後の運動の躍進をはかるため、ここに第14回新生活指導幹部研修会が開催され、御研さんなされることは、きわめて意義深きものがあると信ずるのであります。

ここに、運動の躍進を期待し、各位の御健闘をたたえ、ごあいさつにかえる次第でございます。(拍手)

日本の政治100年

東京大学名誉教授 蠟山政道

昨日明治100年の記念式典に私は都合がありまして出席できませんでしたが、けさ新聞を読みまして、その際に賜りました陸下のおことばを読みまして、たいへんよく考えられた、しかも非常に含蓄のあるおことばを賜わったことを見て、私は非常に感激をしたのでございます。明治時代を3分の2以上も過ごさせていただきましたわれわれ老人にとりましては、明治、大正、昭和のこの3代にわたりまして非常に思い出が多いのでございます。陸下のおことばをけさの新聞で拝見いたしまして、非常に含蓄のある用意周到な表現であることを感じたのであります。

その一節に、皆さんも新聞でお読みになったかと思うんですが、こういう箇所があるのであります。「いま100年の歴史を顧み、また内外の現状に思いをいたすとき、過去の経験と教訓を生かし、さらに創意を加えてよき将来の建設につとめなければならないと思います。」こういうおことばの一節でございますが、そこには多くの問題があると思います。

100年の歴史を思い出すとき、そこに多くの経験と教訓とがあるわけがあります。それを生かすとともに、未来のよき社会を建設するために、さらに創意を働かさなければならぬ、こういうおことばであります。問題がたくさんあるように思うのであります。

まず第1に、多くの経験と教訓とがあるというおことばであります。そして現在の内外の状況に思いをいたすとき、つまり過去を顧みるとき、あるいは過去の経験なりあるいは教訓なりを生かすためには、現状に対する正しい認識あるいは判断、未来についての展望というものがないければ、何が経験なのか、何が教訓なのかということがわからないはずであります。私の考えでは、その経験とか教訓とかによって、多くの評価あるいは判断がいま現在遠

っている人が多いと思います。そこには、ある問題についてあるいはある問題についての経験について非常に評価が異なっているのではないかと思います。そういうような非常に複雑な評価が下されるような問題なりあるいはそれに対する経験なり、そこからくみ出される教訓というようなものについて何らかの一致点と申しますか、合意点と申しますか、そういうものを見出す必要があるんじゃないか。どういう角度から、どういう視点から、そういう教訓なりあるいは経験なりを反省してみるという、その示唆といいますか、観点と申しますか、そういうものがまず必要なんではないかと思えます。

私に与えられました題は政治の問題でございますけれども、政治というものは実に複雑なものでありまして、特に政治の重要な問題は、そのときの経済的あるいは社会的あるいは国際的の環境に対して非常に影響を受けるものであり、またそれに対する反応のしかたというものがあつた。環境を離れては政治は考えることはできないのであります。そういう観点から考えまして、政治と経済あるいは社会あるいは内外の情勢、特に外国との関係、日本をめぐるところの国際的の環境、そういうような問題を統一的な観点からながめる。あるいは把握するというような観点がないかと考えますと、1つの問題として提起いたしたいと思うのは、いわゆる近代化、つまり日本が近代国家としてその形成過程を歩んできたものが過去100年であると言つていいくらいであります。モダナイゼーション、近代化ということばが、私は非常に重要な視点ではないかというふうに考えるのであります。

ところで、その近代化ということばは簡単に申しますけれども、またいろいろの意見がございますけれども、私は3つの要点と申しますか、柱があると思うのであります。その1つは、そして最も重要なのは民族の統一、いわゆるナショナルリズムというものではないかと思うのであります。特に開国維新という変動を経て明治政府ができて以来、100年の歴史をけみしたわけでありまして。その100年の近代化の歴史の中で非常に重要なのは、封建制度が打破されまして民族的な統一国家ができ、そこに中央政府として明治政府ができたということでございます。

ところで、近代化というのはその1本の柱だけでは成り立たないのであり

ます。第2の柱は、産業化あるいは産業主義の発展であります。日本の国民経済が農業から工業へ、あるいはサービス産業へ、就業構造が非常に変動していかなければなりません。生産力が増強すると同時に、国民所得が増大する、そして1人当たりの配分所得がやはり上昇していかなければなりません。

このような問題が近代化の問題点というよりは、むしろ近代化そのものの意味を十分体得しているものとして、産業化と近代化とをまるで同一語、シノニムのように考えられるくらいであります。もちろんこの産業化の背後というか、それとの関連事項として、科学技術、ことに技術の発達、テクノロジーの発達がなくてはなりません。したがって産業化というのは、広い意味の産業構造の変化、それは農業より工業へ、あるいはサービス産業へ、最近では第四次産業として、情報産業、知識産業といったようなものもいわれているくらいでございます。そういう就業構造の非常な変動、構造変化というようなものが、産業化の大きな象徴でなくてはならないと思います。それに社会構造の変化、特に都市化の進展、人口の70%以上、やがて80%以上が都市生活を営むということが、産業化についてつきものでございます。最近になって都市化ということを非常に強調されますけれども、それは今日に始まったことではなしに、非常にテンポが早くなった、それはだれが見てもわかるということでありまして、都市化の形成はすでに明治時代から始まっているわけであります。つまり産業化に伴って徐々に起こってきたわけであります。そういうような産業化という簡単なことばで申しましたそれが第2の柱ではないかと思ひます。

第3が、政治に特に非常に関連があるのであります。民主化であります。国民が人間として、個人として尊重される、基本的人権が尊重される、またその政治的自由が、いろんな言論の自由とか、表現の自由とか、今日はかなり乱用されておるようでありますけれども、とにかくそういうものが憲法で保障される、そしてその政治体制として議会制民主主義が保障される、こういうような民主化の問題が出てくる。単に政治ひとりだけではございません。産業における民主主義もあります。労働組合の問題あるいは経営参加の問題とか、産業にも、またあらゆる社会的な面にいろいろ民主化というも

のが浸透していくわけであります。こういうのが第3の柱と言っていると思
います。

ただ、こういうふうに、ナショナリズム、産業化あるいは、工業化、イン
ダストリアライゼーション、第3にデモクラタイゼーション、民主化、この
3つの概念を概念的に取り上げましたけれども、歴史を見る場合に、またわ
れわれがほんとうにいろいろの悩みを経験し、そこには失敗もあり、あるい
は成功もあったという問題は、この3つがどうからみ合うか、お互いに因果
関係を持っておるので、時間的に、また勢力的にどれが優先し、そして他の
ものを制限する、またあるものがそれにとってかわる、こういったような、
いろいろ時間的にも、また勢力的にも、力の関係からいいたしても、これが
3つからみ合うのであります。そこに非常に大きな問題があるように私は考
えるのであります。

明治100年において学ぶべき点は、この3つの近代化の形成要因という
ものがどういうふうに日本では発展したか、何が最初に優勢であったか、そ
して100年の間にどのようなバランスあるいは調和がその間にとれ
たかという問題が一番重要な考えで、明治100年を迎えまして、陸下のお
ことばにもありましたように、過去の経験あるいは教訓に思いをいたすとき
というのは、私はこの3つのからみ合いが日本特殊の形をなしていると思
うのであります。特殊と申しましても、いろいろ説明を要すると思うのであり
ますが、私の考えでは、まず第1に、いろんな地理的、歴史的、政治的な条
件があったと思うんですけれども、近代化の第1の要因であるところのナシ
ョナリズム、統一国家、したがって中央政府が統一的政治決定をなし得る
という国民主義、民族主義というものが非常に強く指導性を発揮したという
点にあって、同時に産業化が行なわれたので、少なくともその萌芽が明治政
府の成立とともに、あるいは背景的には封建時代からもその蓄積があったと
思うのでありますけれども、主としてそういうような外国の技術を導入する、
あるいは産業形式、企業の形式も取り入れるというようなことは、明治政府
がやったわけであります。現に私の郷里は、製糸業が封建時代からあったの
でありまして、つまり繭から糸をとる製糸の産業が地場産業として発達して

おったところでございますが、明治になりましてから、明治3年であったかと思いますが、政府がフランスから織機を導入いたしましたり、製糸に関するいろいろの機械を導入したわけでございます。そういうような繊維産業といったようなものが、単なる地場産業としてではなしに、政府の指導のもとに、外国の技術あるいは指導者を連れてまいりまして、そこで官設工場をつくったというようなことで、私どもは子供のときからよく知っていて、よく見物などに行ったものであります。そういうものが随所にあるわけであります。やがてそれを政府の力でなしに、企業それ自体が継承するようになるところに、明治時代の産業化が発展していくわけであります。こういうような点は、あらゆる方面に、その産業や企業の近代化の萌芽が見出されると思うのであります。

そういうようなことをいま若い世代の方々が見ると、ふしぎに思われるくらいでございますけれども、明治時代に生まれた人間にとりましては、そういうようなものでさえもあたりまえだというふうには考えられない、驚異と受け取られたわけであります。私どもは明治の終わりごろからもの心がついたわけでございますけれども、明治時代になりまして、特に日露戦争のあとぐらいから、いままでランプをつけておった人間が電力を見、あるいはガスしか知らなかった者が電灯を知る、電力を知るといことは、全く驚異でございました。いまでも忘れられないのでございますが、今夜から電気がつく、ちょうど41年ごろであったと思いますが、往還に出まして、6時になればつくというので、一齋にその電気がついたのを見て驚いたものであります。電気が一べんにつくのはあたりまえのことでございますけれども、いままでランプをつけたり、ガス灯をてんてんとつけていくのを見ておる者から見ますと、そういうような変化というものは非常に大きなものではなかったかと思えます。現に私が初めて東京へやってまいって、銀座で鉄道馬車を見たときにも驚いたわけであります。人力車以外にはあとは運送の車ぐらいしか知らなかった者がとにかく都市交通として鉄道馬車があるというようなことは驚異でありました。

また、今日から見れば何でもないことでありますけれども、デパートなん

というのを全然知らないときに、あの銀座の、いまもうそういう建物はありませんが、レンガづくりの中に勸工場というものがある、いろいろな商品が展示され、あるいは並んでおのを見て、非常に都会というようなものの魅力と申しますか、特色をまざまざと感じたことがあるのであります。そのうちにお茶の水から中野まで国鉄の電車が通じたのを見まして、そのときはまだ1両しか走っておりませんでしたけれども、今日から見れば高速でも何でもありませんが、やや高速の電車が走るのを見て、非常に驚異を感じたわけでありまして。

こういうような技術の進歩あるいは革新ということばを使ってもいいと思いますが、導入されまして、そして産業化及び都市化が次第に進んでくるのが、明治100年の1つの大きな変化だと思っております。

ただ、ここで問題なのは、その民族主義というものと産業化というものと関連であります。国民の価値意識から見しても、民族、したがって民族主義の旗じるしを掲げておるところの政治形態、そういうものが産業あるいはその産業を経営しておるところの企業、また企業に働いておる人たち、そういうような人たちあるいは1つの集団と申しますか、階層と申しますか、そういうものとの関連、価値意識の問題がどういふふうに考えられているかということに、少なくとも明治時代の特色があったのではないかと。一口に申しまして、民主化と申しますか、企業の営業の自由ということだけでは認められましたが、明治憲法におきましては、法律によって定められている範囲内において自由が与えられたわけで、基本的人権というものはないわけですから、明治政府の政治体制あるいは政治権力の構造いかんによって国民の権利は制限を受けるわけでありまして。そういうような観点から見まして、民族主義がまず第1に優先する。そして第2に産業化がその手段として採用される。民主主義というものではできるだけ制限していく、こういうような形で明治時代が終わったのではないかと。そこに明治時代の、今日から見まして非常に欠陥があったといつてもいいと思ひますし、明治時代をそういう点からのみ見ますならば、明治時代に対する評価が逆になってしまうわけでありまして。それは今日歴史家などが明治時代

の軍国主義とかあるいは官僚主義とか専制主義とかいうような評価といえますか、そういう歴史の見方をするとともに、明治100年記念式にも反対する人たちが出てくると思うのであります。これは1つの明治時代に対する評価だと思ひますが、少し狭過ぎやしないかと存じます。

問題は、この3つの近代化のために必要な要件というものは、それぞれの実現がはかられて、その相互の間に1つの調和ができるということには、相当の長い歴史を要するのであります。また、国によりましては、たとえば英国なんかいい例であります。相当長い時間がかかっておりますけれども、この3者の1つが非常に先に先行してあとを制限するとか指導するということなしに、わりあい調和的に進んだのではないかと思います。イギリスの産業革命史を見ましても、もうそのときにはすでに民主主義、これをかりに政治体制からいえば政党の運動が進んでおるわけですね、そういうことで、英国は、とにかく国家的統一がなされますと同時にほぼ産業革命が進んでおり、同時に政治的な民主化が進んでおる。大体クロンウエル革命あたりから、17世紀末葉からすでにこの近代化の3つの要因がほぼ英国は並行して進んでおるわけでありまして。そのかわり、英国の歴史を見ますと、300年ぐらいかかっておるわけですね。そういうような国の近代化の要因の進み方というものは、やはりその国のいろんな地理的な、歴史的な、文化的な条件によるのであって、必ずしもそういうものでなければならぬということにはならないと思うのであります。日本の場合ですと、100年において一応この3つの要因がそろったわけですね。そこにいろいろの経験なり苦悩をなめたわけでありましてけれども、一応この100年の間に3つがそろったということは、明治時代、大正時代、戦前の昭和、戦後の昭和というふうに段階を分けますならば、ある時期はある1つのものが非常にドミナントになり、非常に支配的な勢力関係、指導性を持ったということはいえるだろうと思うのであります。そこで調和のとれない国であるということはいえると思う。今日100年たちまして、佐藤さんも非常に調和調和ということをおっしゃいますし、陛下のおことばの中にもこういうようなにおいがしていると思ひます。つまり近代化の要因がふそろいである。あるものが先に進んで、ある

ものは押えられてしまう。あるものが停頓してしまふ。こういうことで、3つがバランスをとって進むという国ではない。ある意味において非常に激しい国なんです。そこに、しつて言うならば、単なる経験ではなくて、教訓があるのではないか、私はこういうふうに考えるのでありまして、今後の問題にまたそれが関連してくると思うのでありますけれども、たとえば明治時代におきまして民主化がある程度まですでに導入され、民主主義、自由主義、当時は自由主義ということばで自由民権といったような運動としてこれが体现したわけでありましてけれども、とにかく押えられてしまふ。その当時民族主義の統一のためにいろいろの犠牲を払ったといつていいのではないかと思います。こういうような意味で、なかなかバランスのとれない国である。あるものだけが非常に強調されて、そこに傾くといふようなことがいえると思うのであります。

戦後の場合だつて、私はそういえると思うのであります。いろいろの幾變遷を経て8月15日の敗戦を迎えて、そして占領下においてあつた民主化の憲法をはじめとして、いろいろの立法、改正その他が行なわれて以来、民主主義といふものを他の産業主義とかあるいは民族主義、ナショナリズムとの関連なしにそれが強調されるといふような傾きがあると思うのであります。日本人であるならば日本国民なんです。同時に何らかの職種に従事してゐるわけですから、日本の産業、經濟問題に何らかの関係をみな持つてゐるわけですから、産業の進展なしに、民主主義も進展しないわけでありまして。そういうような場合に、民主主義といふものが非常に進むといふようなことがあり、あるいはまた産業だけが進んでいくといふような面があるわけでありまして。そういうときにナショナリズムといふものは忘れられてしまふ。ところが、一定の時期を過ぎて、たとえば何らかの機会において國際環境が変化してまいりますと、日本のアジアにおける地位とか、日米關係とか、日中關係、そういうようないろんなものを考えなければならぬとき、初みて日本の國際的な地位といふものは何だろつか、日本の國際的な役割りといふのは何であるかといふことを考えざるを得ないわけでありまして。つまりそこにネーションとしての、國民としての、民族としての日本の存在があるわけでありま

す。それと、民主主義を非常に一方的に、また構造的な民主主義のある一面だけを強調する、こういうようなことになったときに、日本のナショナリズムというものは非常に評価が違ってくるわけであります。国民の考え方がばらばらになってしまふ、こういうような非常な徴候が出ておるわけであります。これは、明治時代からの今日100年を通じまして、近代化の要因の何かが非常に強調される、そのときに他の近代化の要因を忘れていたというのが1つの教訓ではないか。今後そういうことがあれば、またあやまちを再びおかすのではないかという危険を感ずるわけであります。そのことを大きな教訓として私は明治100年を考えたいと思うのであります。

つまり、簡単に申しまして、この3者はお互いに因果関係がある。民族主義というものは産業が進まなければ、極端な1つの軍事的な、あるいは専制的な、官僚的な国家になってしまふおそれがある。ですから、民主主義というものをある程度まで導入しなければならぬわけであります。それには産業がある程度まで進んで、国民の生活が向上されなければならない。この3つの関係をどういうふうに政策決定の上で実現していくか。それには、国民の階層体系というか、価値意識が、この近代化の問題を中心としてバランスがとれるような頭の構造にならないと、非常にむずかしいのではないかと、いうふうに考えるのであります。特に私の経験から申しますと、産業がある程度他の問題よりも非常に重要視されまして、また景気が到来して産業が非常に進展をして国民総生産、GNPが非常に進んでくるという場合に、国家の国際的地位というものをどういうふうに見たらいいか、また民主主義がその場合にそういう外交政策なり防衛政策なり、そういうものにどういうふうにバランスをとっていくか、国民的な合意をその背景に持って政策決定にいくかというようなことが、私は過去の明治100年の経験から見まして一番教訓だと思っております。

日清戦争、日露戦争、私どももみな経験したんです。その当時まだ子供でありましたし、若い時代でしたから、その戦争の意義というものはほんとうにわかりませんでしたけれども、まず大体において日本の国際的地位を確立する上において、当然日本としては、守勢的態度から見て、防衛的な意味から、

たとえば中国に対しても、ロシアに対しましても、あとでソ連になりますけれども、そういうものに対して、また英米その他の先進諸国がアジアに対して非常に支配権を握っておった、帝国主義的な考えといってもいいと思いますが、そういうようなものに反対をする、こういうようないろいろの問題をどういふふうに日本の立場から受けとめるかというときに、一番国民の思想が混乱するのであります。そのときが一番危険ではないか。つまり日清、日露の戦争のような場合ですと、ある意味において守勢なんです。自分がチャンスを持ってどうということよりも、大体において受け身なんです。受け身なんですけれども、日本の国際的地位を確立したい、自主独立性を持ちたい、そういうような意味から、朝鮮半島にも、したがってまた満州にもある程度の地歩を占めたいということになるのは、ある程度是認できるんじゃないか、軍国主義とはいえないと私は思うのであります。少なくとも国際的に見ても軍国主義とはいえないと思うんですけれども、今度はある程度産業が進展をしまいいりまして、日本が国力がついたというときに、その日清、日露戦争を推進したような考え方に軍部あるいは軍人勢力がなつて、非常に危険が起つたのが大正の時代だと思つてあります。

現に私は大正3年に東京に出てまいりまして、そのころ政府はいろいろの対外関係についての行動、対支政策、対支21カ条などを突きつけたりなんかいたしました。それからやがてシベリア出兵までいくのであります。こういうような問題が、つまり日本がアジアにおいて一定の地歩を確立し、近代国家としての自主性を保つことができることは、ナショナリズムのおかげだつたと思つて。それについて貢献をした軍部というものについては私は否定する考えはありません。また、それを可能ならしめたところの日本における軍需産業その他のいろいろの産業基盤というふうなものも、ある意味において日本の産業化あるいは技術革新を促進した1つの背景として、むしろ高く評価したいくらいであります。日本の造船業にいたしましても、あるいは医学、医療制度などにいたしましても、この明治時代の軍事施設というものなしには考えられないと思つて。

日本の行政でさえもそうです。私は行政の問題を1つの学問として取り上

げたいと思ひまして、大正12年からこの問題を本格的に取り上げたんです、行政の中に管理という問題がある。これは、企業ばかりではない。行政にも管理という問題があって、そこには人事とか管理という問題以外に調達という問題がある。いろんな要件が行政管理の中にはあるのであります。ところが、調達行政というような問題と人事あるいは財務管理と結びつけて考えられるようなそういう行政機構を持つておるのは陸海軍だけだったわけです。陸海軍の軍人たち、あるいは陸海軍の経理学校とか、あるいは陸海軍大学というのは非常に熱心なんです。道具がそろっているわけです。普通の官庁ですと、調達行政を大規模に持っているところは非常に少ないわけですね。物を買うとか、あるいはそれを配分するとかいうような問題について大規模に持っているのは陸海軍だったわけです。ですから、医療制度とかいろんな問題などについて大規模に持っているのは、やっぱり軍人だったわけです。一般行政はそういうものを持っていないわけです。ばらばらに分かれていたという中で、大企業が経営管理をやるような意味で行政を考えるのは、陸海軍以外にはあまり興味がなかったわけでありまして。行政といったものは、ただ法律関係で説明したり、行政法で十分じゃないかといった程度でありましたのに対し、そうじゃなく、行政も1つのマネジメントなんだ、そのマネジメントに該当するところのオーガニゼーションを考えなくちゃならないという機構と管理の問題が、いわゆるOM関係というものを中心に取り上げなければ、行政の機能は発揮できないのだ、こういうような考えを述べましても、一般の行政にはあまり反響も何もなかったわけです。私どもは軍事という目的を限定しているような行政に対して関心を持っていたわけじゃない。一般の行政にむしろ関心を持っておったのでありますけれども、なかなかそういうようなわけにはいかないわけでありまして。かえって陸海軍でそういうような問題が非常に取り上げられて、そういう方面からは講義に來いとか、いろんな演習があるから出てこいというようなことを相当言われたものです。そういうような1つの経験がございますが、そういう意味で軍事行政というものが日本の発達に寄与したということは私は認めるわけでありまして。

しかし、問題は、そういうような軍事行政が日本の国際政策、外交政策、

防衛政策のような問題にどのような役割りを演ずるかというところに非常に大きな問題があるわけであります。日本の国際的な地位が非常に上昇してきたようなとき一番大事なのは、自爾をしなければならぬのは、そういう軍事力ではなかったかと思うのでありますが、ところが、大正3年から大正8年までの経過を見ますと、日本が第一次世界大戦のために、からっぽというほどの極端な表現は用いるべきではないと思いますけれども、とにかくアジアから有力な欧州の国々は手を引いたわけです。ですから、アジアのマーケットというものは非常にからっぽになったわけです。そこに日本の産業が躍進する1つの契機がきたわけであります。まだ大正3年まではデフレ政策のために非常に物価は下がって、ことに米価が非常に下落しております。まるで今日とは全く比較にならないような状態であります。米の値がうんと下がっちゃいまして、農村は疲弊する。農村に依存してゐるような商業都市は、やはりうんと影響を受ける。まだ大正2、3年のころはまずい経済でありました。それが今度は急激に欧州戦争のおかげで日本の経済が、ことにアジアの市場を独占するといったようなわけであります。それが、日本の産業化を進める上においても、また民主化を進める上においても、非常に大きな契機をなしたじゃないか。ことに大正の政変から、明治時代の官僚制度、元老政治というものが調落を始めるわけです。そこにかわって政党政治というものが台頭してくるわけであります。

問題は、そのバランスをだれがとるか、どういうしかたで、民族化と産業化と民主化とどこで調和をとったらいいのかという問題について、非常な困難があるわけであります。そこで簡単にいえば、経済力がついた、その経済力をもって積極的にアジアに進出する。特に大陸に1つの拠点を設けたい、こういうような考え方になるときに、その拠点をたとえば満州に置くとか、シベリアまで一応手を伸ばしてみようという考えになるときに、またそういう国際環境に対するところの国民の世論というものがほとんどないのです。また、あるとしても、シベリアに日本の国旗を掲げてみたい、満州に日本のそういう支配権を確立してみたい、こういうようなむしろナショナリズムを帝国主義的に発展していくような考え方に、国民の多くはなってしまうわけ

です。それをチェックする勢力がないわけです。そういうようなバランスをとるような考え方がなければ、極端な結果になってしまいます。せっかく明治時代を経て1つの形成された国家としてえらいミスをするような危険を包蔵していることになるわけですが、それははっきりと政治の上でバランスをとるといふようなことがなかなかできなかったというところに、大正の悲劇が起こるわけであり、シベリア出兵から始まるわけであり、現に私もシベリアに旅行いたしました、一体何のためにここまでくるのか。日本が大陸で地歩を占めるということは、英米あるいは仏独といったような国々がアジアを支配していることに対して、またやがてロシア革命が起こって、それがシベリアの草原を越えて太平洋沿岸まで出てくることは必定なので、そういう場合に、その中に立って日本人は1つのバランスをとるような役目になるのではないかと。これは昭和4年の秋に私がアーノルドトインビーといろいろ話をしましたときに、トインビーから教わったことばです。日本人はアジアにおいて、特に満州に手を伸ばすならば、それは満州で日本の政権を樹立する、日本の支配権を確立するというよりは、アジアにおけるところの複雑な国際関係に対して、特にまた中国自身に民族主義運動が起こっている。孫逸仙の三民主義によるところの民族革命が起こっているのだから、そういうような複雑な状態のときに、日本はバランスとしての役目を持つべきではないか。へたをすると、そんなもの考えではなくて、日本が1つの勢力者となって勢力圏をつくるならば、日本がおちいるところの運命は、ローマ帝国に対するカルタゴの運命であるということを知ったときに、はっと私は、世界歴史というようなものの教訓は一体何であるだろうか、日本がいままさに学ぶべきものは、ようやくアジアの一角においていろいろの努力の結果、民族国家として、統一国家として、また、ある程度の産業化が進んで、経済的にも非常に有力な国になっているそのときに、国際的な環境に対してどう対応していくかという問題が、これは世界史の教訓ではないかというふうに考えたわけであり、世界史についてあまり通曉していませんので、はたしてそういうような運命が日本を見舞うのかどうか。現代のローマ帝国であるところの、技術あるいは軍事力、経済力を持っておるとこ

ろのアメリカに対し、また、イデオロギー的にも、技術的にも非常な大国であるところのソ連に対し、あるいはそういうような強国に対して、どのような対応のしかたをするかということは、これは歴史の非常に大きな問題であります。そういう意味で、この大正の終わりから非常に大きな問題に直面したときに、日本の世論というものは、そういう問題の意識がなかったわけであります。

むしろ反対勢力はマルキシズムを導入して、日本に反体制運動を起こそうというような者が出てくるわけであります。そのマルキシズム的な革命運動か、あるいはドイツのナチズム的な1つの軍国主義か、そういうもので、それぞれに根拠は多少あるわけです。そういうものを越えた、その中間をとった国民的な合意に持っていく、すなわち日本の国際的地位を日本の民族主義が果たさなければいけない。ある程度まで国民の生活を豊かにしていくという問題を解決していくために、産業はある程度進まなくちゃいけない。それにはいろいろな産業政策をとらなければなりませんけれども、そういう問題と、それから人間の個人としての自由、基本的権利をどういうふうにして認めていくかというような民主主義とがバランスをとらなければ、こういう問題に対する考え方にはならない。それが無いというと、国際関係から非常に極端なあるものだけが先に進んでしまい、あとはもうついていくほかないといったようなことになってしまうおそれがあるということを、過去の教訓から私は学んでおるわけであります。

いま1つの問題は、国際経済の問題であります。大正10年に初めて戦争が終わり、第一次世界大戦は日本に非常に大きな躍進の機会が与えられ、産業は進み、都市化は進んで、非常に幼稚なものでしたけれども、今日の都市計画とかあるいはいわゆる流通センター、ショッピングセンターといったような問題について、初めて公設市場ができたり、また工場法ができたり、労働法関係が進んだのは、みなこの大正7、8年のことなんであります。そういうような非常に大事なときに考えるのは、日本の円貨というものが、ドルやポンドに対してどういような関係に立つのかという問題に直面したわけあります。戦時的な問題ですと、防波堤を築くようなものですから、どんな

に中でインフレになっておりましてはかまいませんが、戦争がすっかり終わってその防波堤をなくしたときに、今日の自由化と同じような意味で、日本経済と世界経済との流出関係が自由になったときに一体どうするのか。いつまでもその防波堤を築いておくのか、あるいは金解禁をして自由なことをするのかというときに、日本の円の実力というものが何であるかということにならざるを得ないと思う。大正10年に私も議会に行つて議論を聞いたことがありますけれども、要するに国家のためにはある程度までインフレを続けなければならぬという考え方と、そうじゃない、日本はやはり国際経済的な位置しかないのだから、その位置づけから考えて、やはりポンドやダラーに対して一定の比率を持たなければいけないのだという金解禁説ですね、これが争つて、どの辺で落ちついたらいいかということに対する考えがなかなかまとまらなかった。これは戦前における政党政治の試金石だったと私は思う。こういう意味でいったりきたりしたわけです。つまり国家のためには、いまままでやってきたような自由経済的な考え方、国際的な自由化に反対していこうという考え方、保護貿易主義的な考え方もあったでしょう。と同時に、今度はそれを解禁して自由経済的な世界経済の一環としてやっていこうという考え方とをどこでバランスをとるか、日本のナショナリズムと、そのナショナリズムが国際経済においてどういう役割りを果たすか、また、どれだけの力があるのかという問題についての思想の統一と申しますか、そういうものを考えるだけの力がまだ日本の政党政治においてなかったということが、やがて満州事変を起こす理由になり、すなわち日本の経済が非常に恐慌状態になる。これは世界恐慌の影響を受けているわけです。金融恐慌を通じて満州問題へと発展してしまつたということになるのであります。つまり大陸において旗を上げて日本の経済的な問題を解決するというそういう軍国主義的な考え方が、明治の時代におけるアンバランスの軍国主義というものが最も跳躍した時代になる、これが太平洋戦争への道となるのではないかと思います。

こういうことをいまさら繰り返す必要はないと思いますけれども、そこから得られる教訓というものを考えますと、1つは、戦後23年たった今日におきましても、どうもこの3つがバランスがとれていない。あるときは非常

に経済成長だけを、ほかのものを犠牲にしてもやればいんじゃないか、経済開発というよりなことが非常にいわれて、社会開発を忘れている。社会資本が非常に少ないといったようなことをいつまで続けていいものか。さらにある階層におきましてはナショナリズムを全然忘れ、また経済的な成長要因というものを阻害してもかまわないような、つまりまるでアナキズムのような運動を起こすような新しい集団ができる。最近の学生運動なんかまさにその1つであります、そういうような思想構造の中にアンバランスが非常に多いというところに、なお過去の経験、特に日本が経済成長を遂げたということの結果であるとも考えられるわけであります。その反動だとも考えられますので、ここでいま一度この3つの要因が適当なバランスをとるという政策をこれからの世代、ことにまたそれを代表するところの政党は、これを頭に置いていかなければ、過去の失敗を繰り返すおそれがないだろうかということをお心配するわけであります。混乱を引き起こすおそれがある。そのまま昔の失敗を繰り返すわけではありません。今日のように政党は多党化されておりますし、官僚政治というようなものはその姿を消したわけであります。ですから、今度はいま言ったような3つの要因がすでにある程度まで定着しておりますから、これが争うというようになったのでは、日本のこれからの国際的地位、それとの関連におけるところの日本の国内問題というものを解決することはできないんじゃないか。

そこで、佐藤さんもたびたび言われるような創造的な調和、これはことばはそう言いますけれども、何がこれで創造されるのか、何がそこでクリエートされなくちゃいけないのか、そして何をどう調和するのか。創造的な調和の世界ということをおことばでは言うんですけども、それに対する内容ですね、どんな内容をこれに与えるかということがこれからの政治課題ではないか。明治100年を終えて過去を顧み、特にその成功の原因より失敗の原因ですね、日本人が苦悩をなめ、その結果成功した場合もありますけれども、失敗した例も相当多いわけです。そういう失敗の教訓を学んでこれからやらなくちゃならないのは、まさにこの3つの問題、特に民主主義の行き過ぎですね、これは1つのニヒリズム的なものを持っている層が出てまいりました。

これは都市化の現象と非常に深い関係があるわけです。人間個人が職場に定着している、あるいは地域社会に足をおろしているというのが、そうじゃないのだ。これだけの技術革新が進み、社会が高密度化して通信、交通関係が自由になりますと、人間は遊離してしまふ。そういう者が都会にたくさん集まってきた、特に東京あたりに何10万という学生がいるということになりますと、自由だとか、自治だとか、まるで自分かってな考え方で、ほかのいろんなバランスを全然考えないというような構造的な考え方をしないような連中が、だんだんふえてくるおそれがあると思うんです。そういう問題を前途にかかえているのが、これからの100年といってもいいと思いますが、21世紀に差しかかっていく今後の2、30年間の大きな課題ではないか。政治はそれをどういふふうに果たすだろうか。その政治は民主主義の政治でありますから、国民意識が背景になって国民1人1人の考え方が政党に反映するわけです。そういう課題に取り組むべきであり、それが成功したならば、明治開国の場合あるいはそういうような問題をいろいろ真剣に考えた先輩の問題を、私どもは再び教訓として学んでいいと思います。

その1人として、私は平素尊敬するというか、非常に愛着している人に勝海舟があります。勝海舟の「氷川清話」の中に「天下の形勢7年にして一変す」ということばがあります。政治の状況変化というもの大体7、8年で変わるんじゃないか。いま戦後の例でも、7年の占領期、7年の回復再建期、さらに7年の高度成長期、さらに最後の混乱期といえますか、国際自由化の時代を迎えた、これが経済成長と同時にいろいろ社会的なひずみが出る、いろんな社会資本の手おくれ、あるいは新しい都市需要の問題、そういうような問題に対して対応していかなくちゃならないのが、20年を過ぎた今日の日本の問題なんであります。天下の形勢7年にして一変すというんですから、7年とは何も限る必要はありませんけれども、これからの政治、経済政策というものは、少なくとも、5年なり10年の非常に正確な予測をして、それに対する価値体系というものを醸成して、その予測に伴うところのいろんな計画というものを実行していくというようなことに進んでいかなければならないのではないだろうか。それをしには、せつかくこれだけ成長したことが

かえってあだになって、混乱に混乱を重ねるようなことがないだろうかという
ことを、私どもは心配しておるわけでありませう。

明治100年の大半といいますか、3分の2をもう過ごしましたわれわれ
としては、過去の経験の思い出にふける以外にないのであります。どうか皆
さん、これから中堅として活動されていかれて、日本のこれからの解決すべ
き問題と取り組んでいただくわけでありませうが、その皆さんにとりまして、
問題とは何か、課題とは何かということ、明治時代からの教訓、経験を反
省いたしまして申し上げるわけでございます。

申し上げることはいろいろあるんですけども、1時間ということござ
いますので、なかなかまとまりのつかないような結果になったことをたいへ
ん恐縮に存じておりますが、これで私のお話を終わりたいと思います。どう
ぞ皆さんのお考えで、こういう明治100年を過ぎた新しい次の創造的な、
しかもハーモニアスな世界をつくるにはどうしたらいいか。これはひとり佐
藤さんだけのことばでもないし、陛下だけのことばでもない。1人1人の国
民が味あうべきことばではないか。政治の課題もまさにそこにあるように考
えられたわけで、それを申し上げたわけでありませう。

これで私のお話を終わりたいと思います。（拍手）

何か質問ございましたら……………。

質問 ただいま日本の近代化の要素として3つあげられたわけですが、も
う1つやはり教育の普及というようなことが近代化の要素ではなかったかと
いう感じを持っているんですが……………。

蠟山 もちろん個々の機能的な問題になりますと、近代化を促進していく
ような問題がたくさんあったと私は思うのでありますが、しかし、教育の問
題も近代化の要因にそれぞれ関係がありまして、たとえば明治時代の教育と
いうのは国家主義教育である、民族主義統一教育、ナショナルイズムと非常に
関係があると思います。徳川時代あるいは明治初年におきまして日本という
意識を持たなかった人が日本国民にある、藩という考えをなかなか脱却でき
ない人があるのに対して、日本の教育制度というものが、日本人あるいは日
本国家という意識を植えつけたことは、明治時代の非常に大きな教育の貢献

だったと思います。いま1つは技術ですね。科学技術の基礎をつくった、あるいは技能教育というもの、高度の教育によって非常に近代技術化したというようなことも、教育の貢献だったと思うんです。これは産業化に影響しているというので、大体教育という点を特に取り上げられることもいいと思いますけれども、大体3つのまた、このごろの教育は、社会科学的に見ると、ほとんどのいまのナショナリズムなんか忘れた教育をしております。そういうことは教育が偏向しているんじゃないかという問題があるくらいで、民主化に非常に片寄っている教育も、戦後ずいぶん行なわれております。そういう意味で教育という機能的な問題を見ると、近代化の要因のそれぞれに関連を持っておるように思いますので、私は幅広くそれぞれに関連する機能を取り上げるならば、この3つの考え方で大体いいんじゃないだろうか、こんなふうに考えております。

日本の道徳 100 年

社会道徳協会長 永 井 亨

私は、明治100年を迎えてすっかり老朽してしまいました。ことに、若い時分には応援演説などでずいぶんよくしゃべったものでありますが、ただいまでは、音声が枯れ、声が低くなりまして、人中ではあまりしゃべらぬようにしております。おそらく今日が、私一生の最後の講演になるだろうと思っております。

私の申し上げることは道徳であります。私は倫理学者でも、教育学者でもございません。しかし、企業体の新生活運動を推進して参りました際、家族計画、生活設計、家庭道徳ないし社会道徳といって、道徳という文字を入れてあります。しかし、私の今日お話することは道徳専門のことでありまして、社会道徳協会の会長という資格でこれからお話ししたいと存じております。

まず第1に、明治の維新から明治の前期までのお話をいたします。これは明治元年の3月に「五箇条ノ御誓文」というものが発布されまして、その第1条には、政治の方面であります。 「広く会議ヲ興シ、万機公論ニ決スベシ」という文句がございます。これは、將軍慶喜が大政を奉還するときのことばに、「公議公論を尽くして政治をしていただきたい」という条件がついている。それを継いでこの御誓文が出たのであります。ところが、翌年には、薩長の藩士公郷諸公は「王政復古」ということを言い出した。そこで明治維新と王政復古とを混同した教育を明治時代にしたものですから、それで、明治維新は王政復古であるというようなとんでもない誤解をしておるのです。両者は全然相容れない思想であったのであります。明治維新というものは、つまり議会政治、民主政治をやってゆくという意味であったのであります。ところが、いまでも明治時代に誤った教育を受けたものでありますから、明

治維新は王政復古である。こう思っておる人が数多くある。皆さん方でも、あるいはそうお考えになっている方があるかもしれません。これは全然相いれない、氷炭相いれない思想だったのであります。

そういうようなわけで、これからお話する道徳についても同じであります。この「五箇条ノ御誓文」の第4条にこういう文句があります。「旧来ノ陋習ヲ破リ、天地ノ公道ニ基クヘシ」つまり、天地の公道に基づけ、これが道徳の根源であったのであります。ですから、明治5年に「三条の教則」というものが発布されました。その1カ条に「天理人道」ということばがあります。つまり、天地の公道であります。こういう思想が、その時代の先覚者の福沢諭吉のその年の2月に発兌されました「学問のすすめ」の冒頭にもその意味のことがございます。「天は人の上に人を造らず人の下に人を造らず」という文句の根底に横たわっていたことは「天理人道に従って」云々と書いてあることでも、よくわかるのであります。その説くところを朗読してみます。「天より人を生ずるには、万人は万人みな同じ位にして、生まれながら貴賤上下の差別なく、万物の靈たる身と心との働きをもって天地の間にあるよるずの物を資り、もって衣食住の用を達し、自由自在、互いに人の妨げをなさずして、おのおの安楽にこの世を渡らしめたまうとの趣旨なり。」こうございます。これは当時すでにイギリスの自由主義ないし功利主義の思想が入り込んでおったからでもあります。この功利主義ということばを、今日でも世間人は、あれは利己主義だと考えている。そういう意味じゃないんです。英語の功利主義はユティリタリアニズム。英語は、御承知のように、アダム・スミスの学説、主義のことをスミシズムとは言わない。スミシアニズムと言うんです。というようなわけで、英語のテクニクをよく間違えますけれども、これはユティリタリアニズムと呼ぶのであります。この功利主義が当時入ってきて、そうして福沢諭吉の書物にも明記してあります。いずれにしても、この天理人道の思想は、明治前期の識者の間に流布されて、明治19年の12月に、儒者である新知識の西村茂樹とい人が2日間にわたって帝国大学の講堂で口述した「日本道徳論」というものの速記が、いまでも残っております。その中に「いずれに道徳の標準を求め、

基礎を置くべきかといえ、いわく天下の真理、これなり。真理は儒道に言うところの誠(まこと)にして、中庸に「誠は天の道なり」というもの、これなり。」こう説いております。これは最も著しい例であります。

この思想は、明治23年の10月に井上毅と元田永孚の2人の起草にかかる教育勅語にこの思想を踏襲してあるのであります。すなわち「古今ヲ通シテ謬ラス中外ニ施シテ悖ラス」という天下の真理、つまり恭儉、博愛をもって公衆道德、智徳並進による公益思想、順法精神等々であります。そこに道德の基礎を置こうとしたのに、その勅語の前文の中に「我カ臣民ク忠ニ克ク孝ニ億兆心ヲ一ニシテ世々厥ノ美ヲ濟セルハ」云々と書いてある。そこでその前文を見て、文教の当局者、すなわち藩閥、軍閥、官僚であります。それが、これは忠孝一本の封建道德の復活であると説いたばかりでなく、当時の帝国憲法は法律上から明記したものを、教育上、道德上からさとされたものが教育勅語である。こう文部省の編さんした「学制五十年史」に明記されております。自来、天地の公道、天下の真理というものは忘れられてしまって、そうして国民精神の作興へと移るのであります。

もう1度この明治維新から明治前期までの間のことを繰り返して申しますが、これは同じ福沢諭吉が明治8年の4月に公にした「文明論之概略」という書物の第6章に「智徳の弁」ということばがあります。これによりますと、「心の内に属するものを私徳と云い、外物に接して人間の交際上」、当時はまだ社会という字は使わなかったのであります。社会上という意味です。「人間の交際上にあらわるる働きを公德と云う。物の理をきわめてこれに應ずるの働きを私智と名づけ、人事の軽重大小を分別し、軽小を後にして、重大を先にし、その時節と場所とを察する働きを公智と名づける。ゆえに、私智あるいは工夫の小智というも可なり。公智あるいは聰明の大智というも可なり。聰明叡智の働きあらざれば、私徳私智を拵げて公智公德となすべからず。あるいは公私相戾って相害することあるべし。徳は智により、智は徳により無智の徳義は無徳にひとしきなり。智徳二つながら備わらざれば世の文明は期すべからざるなり。有徳の善人必ずしも善をなさず。無徳の悪人必ずしも悪をなさず。往時ヨーロッパの「ベルセキューション」を見よ。この善

人にしてこの大悪事を行なうは何ぞや。私徳の足らざるにあらず。聰明の知恵に之しきなり。愚人に権力を付して、これを信ずるところあらしめなば、何らの大悪事もなさざることなし。世のために最もおそるべき妖怪というべし。」こう書いてある。明治時代、軍部の行動を見てごらん下さい。あるいは近く学生のあの暴挙を見てごらん下さい。みな、これであります。つまり、1人1人私の徳義、道徳の感情は持っているのです。ところが、思慮分別がない。叡知がない。それでああいう暴挙を起こすのであります。由来、日本民族は、心のうちに属する道徳的感情、情緒、情操においては、他の民族に比してまさるとも、劣るものではありませんが、外部の行動にあらわるる道徳については、はなはだしくおくれいております。事物の是非曲直あるいは是非善悪を判断する標準を欠いております。一言にして言えば、社会生活を律する道徳の標準を欠いております。社会規範としての道徳そのものを欠如しておるのであります。要するに、日本人は、心のうちに属する道徳的感情は豊かであります。この点については不道徳ではありません。しかしながら、外部の行動にあらわるる社会規範としての道徳を欠いておりますから、まさに無道徳であります。こういう不道徳と無道徳の別をわきまえないところに、今日の病根があるのであります。日本人は不道徳ではありません。しかし、無道徳であります。いまや日本は世界に比類のない無道徳の国に墮しつつあると私は考えております。

第2には、明治の後期から大正年間までのお話をいたします。明治時代の模倣期であります。これが復古期へと移りますと、東方の君子国と呼ばれた長い夢に魅入られまして、すでに道義的日本は、封建時代に完成したかのように錯覚してしまいますのであります。あるいはまた、西欧の物質文明に配するに、東洋の精神文化をもってすれば、新しい道義的日本の建設は完成するであろう、こう夢想するようになります。私も、昔、時の文部大臣岡田良平さんであります。一緒に講演をしたことがあります。そのときやはりこういうことを言う。西欧の物質文明と日本の精神文化、東洋の精神文化を組み合わせれば、新しい日本が建設される。こう言っておる。私はそのときにひや汗をかいて聞いておりました。そんなわけのものではありません。すでに

西欧の物質文明は、だれでももう疑いを持っておったのであります。日本や東洋の精神文化はほとんど虚飾化しておったのであります。ましてや日清、日露、第一次大戦に連勝して1等国ないし5大國に並立されますと、人心は極度に弛緩したり、第二次大戦に惨敗すると今度は人心はまた極度に阻喪したのであります。ついに新しい日本の建設は全く忘れ去って今日に及んだのであります。

幸いにも、あとで申しますが、明治100年記念の行事をいま現に官民あげて行なおうとしております。この機会に100年の伝統を回顧しつつ、新しい日本の建設を考慮する機運が生ずるのではないかと私は期待しております。建設は伝統の上に、またその中のみ生まれると信ずるからであります。どんな建設も伝統の中に生まれておるのであります。イギリスの議会主義、政党主義、あれは封建時代の産物であります。日本でもそうでありましょう。先ほど政治のことを申し上げました。日本で明治維新というのは、つまり議会主義でしょう。封建時代に、あるいは徳川幕府時代に、あるいは東北諸藩、函館の脱走当時の北海道、みな議会制度、会議制度を興そうとしたその産物であります。ですから、どんな建設でも伝統の上のみ生まれるのであります。こう私は信じております。

明治維新から大正年間にわたる間のことをもう一ぺん繰り返して申しませう。教育勅語が頒布された前後から、わが国の民族精神は国家主義へと発露したのであります。ことに日清、日露、第一次大戦当時に勝利をおさめますると、帝国主義ないし軍国主義へと発展したのであります。ついに大正12年の11月に国民精神の作興に関する詔書が頒布されたのであります。これはわが日本の民族が、封建時代以来、国家あるを知って社会あるを知らなかったからでもあります。明治年間に頒布された大学令の第1条を見ても、国家観念の涵養を説いておりますが、一言一句社会意識の涵養には及んでおりません。それでも日本人が国家あるを知って、社会あるを知らなかったことがわかるでありましょう。古来シナ人は社会あるを知って、国家あるを知らなかったのであります。そこで、いまや中共はひたすら国家意識の徹底に心を注いでおります。ところが、われわれ日本人は、いまでもなお、国

家あるを知って、社会あるを知りません。悟らざにおるのであります。

そこで、私は大正15年の4月に「社会読本」という書物を公にいたしました。昭和5年になって「国家より社会へ」という随筆集を發表いたしました。いまでも日本人は国家あるを知って、社会あるを知りません。中共はさかさまであります。中共という国、シナは、古来社会あって、国家あるを知らなかったのであります。そこで、国家意識の徹底に中共政府はいま全力を注いでいる。ところが、日本人はいまでも目ざめずに、相変わらず、国家あるを知って、社会あるを知らない。道徳というのは忠君愛国であるなんて多数の人は考えておる。だから道徳というものを一般に無視しておるのであります。

それから第3には、昭和年間、第二次世界大戦前後のお話をいたします。すでに明治の後期から大正年間にかけて、時の政府はドイツの文化を輸入することにつとめた。そこで人格尊重の思想を受け入れたのであります。ですから、当時の中等学校や女学校の修身科目を見ますと、人倫道徳と人格倫理、この2つながらを設けていたのでありますが、これも昭和20年の12月に占領軍の司令部の指令に基づきまして、修身その他の教科目を全廃すべきことをきめまして、翌21年の11月に日本国憲法を發布したのであります。これは天賦自然の人権、つまり生まれながらにして人間は持っている人権、その基礎の上にできておる。これは17、8世紀の古いフランスの思想であります。フランス革命からアメリカの独立革命に至ってこの思想が伝わってきた。それを日本に植えつけたのが、この日本国憲法の人権思想であります。ですから、それから後には、最近においては人権を尊重するというところだけは考えておりまして、人格も人倫もはなはだしく軽視する傾向になってきたのであります。そればかりではありません。ドイツのカントは、道徳は各人の内的意識または動機に属するもの、法律は外的行為に関するもの、こう説明しております。つまり、道徳と法律との間にさい然たる一線を画したことから、われわれ日本人の道徳観に一変調を来たしたのであります。そこでひたすら法律に触れなければよろしい、法律に触れざらんことのみをこいねがって、道徳を軽視する風潮を生じて今日に及んでいるのであります。

いずれにいたせ、第二次大戦に惨敗をしましてから、世人は道德教育を無視し、あるいは軽視する風潮が著しくなつたのであります。その間道德教育の必要を力説したのは、奇しくも福沢諭吉の後継者をもって任ずる慶応義塾の塾長であつた小泉信三君であつたのであります。小泉信三君の道德論をごらんになりたければ、鉄道弘済会の弘済会館で発行したもので、昭和42年に第1回社会福祉研修講座速記録というものが出ております。これは実費でお分けすることになっていて、まだ幾らか残部が残つておるようですが、それをごらんくだされば、いかに小泉信三君が道德教育の必要を力説したかということがおわかりになるでございましょう。

どうもこういうぐあいにお話をしますと、存外世間の人は実際にうとい。これは政治が一番よくわかりますね。明治の元年に「五箇条ノ御誓文」で「広く会議ヲ興シ、万機公論ニ決シヘシ」これは実は封建の伝統であります。当時は、ことに会津藩などでは、会議を興しておつた。議会の前身であります。ですから、明治元年の翌年、政体書を發布した。それは今日の憲法であります。三権分立の憲法であります。それを薩長政府は全廃して、王政復古令を出した。そこでその教育を受けてきたわれわれは、明治維新は王政復古である、とんでもない間違いであります。これくらい氷炭相いれない思想をわれわれは混同しておるのであります。

こういうたぐいのことは、先ほど申し上げたとおり、「旧来ノ陋習ヲ破リ、天地ノ公道ニ基クヘシ」つまり「天理人道」であります。この思想が明治の前期を貫いておつたのであります。教育勅語もそれでできたのであります。その前文には歴史をただ書いたのであります。「克ク忠ニ克ク孝ニ」云々とありますね。あの忠孝一本の道德はいままでの既往のことをいつたのであります。何も将来に忠孝一本などを説いたのは教育勅語ではありません。だから、勅語の内容を見ましても、一切忠君ということばはありません。夫婦の間の親子の間などの道德は説いておりますけれども、一切忠君愛国の道德は説いておりません。それを世人は誤って、教育勅語をあれは忠孝一本の封建道德の復活である、こう解釈をして今日に及んでおるのであります。こういうぐあいに錯覚していままでの既往を見間違えることがまことに多いの

であります。

私の話は、言葉が難解でありますし、定めしお聞苦しいでありましようから、このくらいにいたしまして、ひとつ皆さん方の御質疑を受けたいと存じます。どうぞ。—— ございませんようでございますから、これでやめます。どうもありがとうございました。

シンポジア①

婦人労働の現状と対策

	評 論 課	西 清 子
	日本電信電話公社調査役	影 山 祐 子
特別発信	日本精工株式会社 多摩川工場労働課長	馬 場 重 彦
	東京芝浦電気株式会社 トランジスター工場勤労課長	西 岡 勝
司 会	財団法人人口問題研究会理事	篠 崎 信 男

○司会 きょうとあしたと第14回の幹部研修会のシンポジアが開かれますが、おなじみの顔もたくさんあろうかと存じますので宜しく御願ひ致します。さて、非常に重要なテーマがシンポジウムに掲げられております。「婦人労働の現状と対策」ということをごさいます、あしたは若年労働力の問題でございます。司会者、いろいろと考えましたけれども、非常に問題が多様にわたり、複雑であり、また重要である。したがって、おそらくはこのシンポジウムでも何らかの結論を得ることは出来ないのではないか、また非常に困難であろうというぐあいにも考えますが、とにかく今後婦人労働はどんどん社会が要求してまいるような現状でございますので、講師の先生方を中心にいたしまして皆さんと一緒にこの問題を考えてみたい、かような趣旨でこのシンポジウムを開いた次第でございます。

最初に講師の先生を紹介いたしますが、大体私の考えます司会の予定は、最初講師の先生並びに特別発言者の先生方から15分ないし20分間くらいで、各先生方が日ごろ抱えているこの問題についての御意見なりあるいは御発想なりあるいは注文なりというものをまとめて願ひまして、それが終わりましたから、今度各講師間のいろんな意見の調整並びに意見の食い違いあるいは質問、そういったもの、さらにまた追加的なものを、時間がありましたら、各講師の方からまたまとめて願うということで、大体2時間を予定して

おります。そういうようなお話を願いましたあとに、皆さま方がいろいろお話を聞きになりまして、さだめしいろんな問題が出てくるだろうと思えます。そういう点につきまして、今度皆さん方からあとの1時間は御質問を受け、全部会場が対話という形式においてこの司会をつとめさせていただきたい、私はかように考えておりますので、ひとつ御協力のほどをお願いいたしますと存じます。

もうすでにプログラムに書いてありますように、講師の先生方は御紹介申し上げるまでもないのでありますけれども、一とおり司会者から御紹介申し上げます。

皆さん方から向かって左側、私の一番近いところにいらっしゃる先生は、すでに御承知のことと思いますが、先般も大阪の新生活運動の大会のときもお出まし願ひまして非常に有益なお話を願ひました評論家の西清子先生でございます。どうぞよろしく願ひいたします。(拍手)

その次の方は、電電公社で調査役をなさっておりまして、やはり非常にいろんな実績をお持ちのベテランであるということを知っております影山祐子先生でございます。ひとつよろしく願ひいたします。(拍手)

その次に並びの方は東京芝浦電気株式会社のトランジスターのほうの工場で実際勤務課長で、いろいろとそういう面について具体的な諸問題に当面しておられると存じますが、そういう点からいろいろと御発言を願うということで、西岡勝先生に願ひいたします。どうぞよろしく願ひいたします。(拍手)

それから日本精工株式会社の多摩川工場の労働課長をしておられまして、この新生活運動なりその他の御担当で、つぶさに婦人の問題、特に家庭婦人のあり方などの問題についていろいろ御造詣が深いと承りましたので、そういう点で無理に願ひいたしました馬場重彦先生でございます。どうぞよろしく願ひいたします。(拍手)

以上のお四方でございます。したがって、ひとつ気楽な気持ちと同時に、この問題をみんなで真険に考えるということでこのシンポジウムを過ごさせていただきますが、とりあえず最初の予定どおり西さんから一般的な諸

問題についてお話ししたいと思います。

○西 それではトップバッターとして何か申し上げさせていただきます。

何か「婦人労働の現状と対策」ということでシンポジウムを開くから出てこいという仰せでございましたけれども、お集まりの皆さん方が各会社のそれぞれの指導の立場にいらっしゃる方でございますので、そういう方たちにどういふようなことを私のほうから申し上げていいのかわ、ちょっととまどったわけでございますけれども、一般的なお話をさせていただきます、またあとのお三方に具体的ないろいろなお話を伺いたいと存じております。

最近婦人労働というものがあちらこちらで話題になりまして、たいへんけっこうなことだとも思います。こういう最近話題になってまいりますことを私も一つ一つかみしめてみますのに、たいへん時勢の変化というようなものをしみじみ感じるのが私のいつもの感想でございます。私自身も実は戦前から、学校を出まして、たいへんに職業婦人というようなものが珍しい時代に、みんなから喜ばれて働いたというよりも、何かそうすることが婦人の生きる道だとかあるいはそうすることが婦人の解放の道につながるのか、非常に肩ひじを張りました姿勢で、実は私自身戦前のある時期に職業婦人として出発いたしましたして、爾来今日まで、たいしたこともせず一応働く女としての道を歩んできたわけでございますけれども、そういう昔の私どもが働きたいと願った時代から比べますと、戦後の現在の状態というものは非常に根本的に大きな変化をしている。やはりその変化のありどころというものを私どもがお互いにつかんでまいりませんと非常に間違いのじゃないか。もう昔のような婦人の解放だとか婦人の地位の向上のために、働くことが何よりも一つの手段であるといった公式的なことだけでは、すでに問題が解決しないのじゃないのかということをお自身も痛切に感じているくらいに、いまの働く婦人の問題というものは多方面に広がっておりますし、また問題がたいへんに具体的になっているということが感じられるわけでございます。これをもう少し具体的に申し上げてみますと、第一、働く婦人の数なんというものは、これは統計をお読みになればすぐわかるのでございますけれども、ここ4、5年前まではやれ600万とか700万とかいわれておりましたのが、最近は

1,000万になんなんとしているという。とにかく終戦後から今日まで、働く婦人の数というものは一度も下降状態をたどったことはございませんので、毎年毎年上昇傾向をたどって、ある時期において男性のほうの就業率は横ばいの時代もあったのですけれども、そのときにもやはり女性の就業率というものは上昇線をたどって非常に伸びてきている、たいへんな数の進出を見せているということはとても驚異でございます。最近では1,000万といわれている。これは働く全就業者の約半というふうなパーセンテージで、ずっと変わらない比率で押えられておりますけれども、この裏を見たときに、そこにどういう問題があるかということでございますが、一つは産業自体がどうしてもそういう女性の労働力というものを求めになっていらっしゃるのじゃないか、しかもその産業というものが、昔のように狭い範囲で限られたものでなくて、戦後の経済成長とかあるいは文化の進展に従いまして種々さまざまの職種が生まれ、あるいは新しい企業の中で女性の働き手を求めていらっしゃるという、この産業上経済上の求めというものがひとつ大きくそこにあるだろうと思います。いまひとつは、女性自身が働くということに、もう私たちの昔の時代のように何ら抵抗もなく、それが女の人の生き方の当然の道である。そういう一つの道が開かれまして、非常に気楽に気がるに就職していく、そういうあたりまえな状態がいま生まれつつあるということがここに考えられるわけでございます。これはたいへんにいいことだと私は思います。戦後のもう一つの大きな特徴は、女の人が働きに出るということの中に、若い人たちだけでなく中年の女性が最近非常に仕事に進出してきたということがここ数年間の非常に大きな傾向でございます。これなども戦前には絶対に考えられなかったことでして、ほとんどが若い時代の働き手ばかりで、2、3年働けばすぐ結婚のために家庭に入る、こういう働く女性の生活の一つのパターンというものがきまっていたのですけれども、最近では中年になりました婦人も出てきて働くということが非常に大きな趨勢になってきている。この数字も、労働省などの統計を見ますと、全働く女性の中のすでに47%の人が既婚婦人であるというふうな数字が出ております。非常に驚異的なことだと思うのです。戦後私たちが各職場を回ってみましたときに、お家で結

婚して働いていらっしゃる女性の方どれくらいおいでになりますと聞きましたときに、せいぜいがまあ8%くらいでしょうか、10%くらいでしょうかという微々たる、それでもまあそんなに既婚婦人が職場にとどまって働くようになったんでしょうかということがたいへんな驚きだったのですけれども、その驚きがわずかの間に、最近の統計によりますと、全働く女性の47%というものがすでに既婚婦人として働いている。このほかいわゆる統計にあらわれないパートタイマーとかあるいは内職、直接職場に通わなくても家庭にいて産業の下の方の下請の仕事をしている内職者、この婦人の数というものは一体どれくらいあるのかということはまだ確かとした数字がつかまれているということでございます。おそらくこういう数を合わせますと、日本の女性で働いている、何らかの仕事を持って産業に直接間接従事しているという女性の数は非常に多くなるのではないだろうかと考えます。私は、若い人たちが働きに出るということがあたりまえになったということ自体にも問題はなし、そのことに新しく問題を立てようということもそうないと思います。ただ衛生上の問題とか母性保護の問題とかいろいろございます。あるいは職業訓練の問題とかあるいは、それはあとで影山さんがおっしゃっていただくと思いますけれども、それを一人前の労働者にどう仕立てていくかという若い人たちに対する一つの問題はございますけれども、やはり最近私たちが特に心を使いますのは、第二の、中年期になってから職場に出てこようという女性、この人たちの生き方というようなものについて、やはり企業の中で一つの理解というものを持っていただくことが非常に大事なんじゃないかということを考えるわけでございます。ざっばらんに申し上げますと、いまのところ、中年婦人が出てきて働くというのは、何かみんなひまだから、遊んでいるから、そんなんだったら働いてくださいませんかというようなそういう程度の人の集め方、使われ方というものがまだございまして、ほんとうに中年の婦人たちをどういうふうに組織化し、どういうふうに一人前の労働力としてこれを生産に参加させていくかというふうな一つの新しい労務管理と申しましょうか、そういったものは、たいへん残念ながらまだまだ確立していないというのが私、現状のように思うのでございます。

ここで御参考の一つ申し上げたいことは、ではなぜ中年の婦人が盛んに内職をしあるいはパートタイマーという形でもって産業に参加しがっているかということなのでございますけれども、それは言ってみれば何もかもが経済的理由ということになるだろうと思えますけれども、しかしその経済的理由にいたしましても、冷静に判断しました場合に、必ずしも絶対的貧乏感によって働くということではなさそうなんです。しかしよりよい生活をしたいという生活向上と申しましょうか、そういう意欲のあることは事実でございます。これが一つと、それからもう一つは女性自身の生活の周期、これは私だけの考えではなくて世界の学者が言っていることだし、世界の婦人たちがいまぶつかっている一つの問題でございますけれども、女性の一生のあり方というもの是非常に変わってきているわけなのでございますね。たとえば昔でございましたら、大ぜいの子供を生みまして、自分のはっと気がついてみると、もう社会に参加するどころか子供の世話で明け暮れてあとは孫の守もどろにかだというふうな年齢になってしまう、そしてもうお寺まいりでもして女の最後を終わってしまう、それが昔の、戦前の少なくとも女性の生き方、あり方だったと思うのでございますけれども、最近はいろんな事情でそういうものが根本的に変化をしまっております。これは、もう篠崎さんにもこの間もちょっと疑問として提出したのですけれども、あまり計画出産ということの御指導がよく行き渡ったせいでございますかどうか存じませんが、どちらさまへ参りましても2人くらいのお子さんしかおいでにならない。とするならば、日本の結婚適齢期が女性で申しますと平均24歳ということになっておりますけれども、24歳で結婚いたしまして、2人の子供を生みまして、そしてあと子供が幼稚園に行くようなころには、まだ人生のはなやかな30代の半ばである、そういう女性が2人だけの子供を育てて、しかも家族関係というものは、戦前と比べましてたいへんに簡単になりました、夫婦と親子というふうな核家庭というものを楽しんでいらっしゃる。住宅の事情にいたしましてもたいへんに簡素化されている。家事一般につきましても、電化生活の普及によって、NHKの調査によりますと、家事時間が戦前の約半分に減っている。そういうような調査も出ているくらいに—しかも

かたわら衛生あるいは医学の進歩によって平均寿命というものはどんどん延びている。そうなりますと、女性の生活周期というようなものが、70年生きる可能性を持っているといたしましても、30数歳でもって、あとの35歳というものは、いままでの戦前の家庭における主婦の生活とは違った形でこれを何とか埋めていかなければならないという、好むと好まざるとにかかわらずいまそういう問題が出てきている。

そこで、いまの中年期の婦人たちは一体自分たちの中年期以後をどう生きたいかということが大きな生きるテーマになっているわけでございますね。その一つの解消策として、まあ働いてみようか、幸いに産業のほうでもいま若年労働者の不足でもって女性を求めている、そうならばよし働けるということで、パートタイマーを募集いたしましてもずいぶん多くの方が集まっています、あるいは外には出られないけれども家庭で内職をするという女性もたいへん出てきている、あるいは職業だけでなく何か社会に参加しよう、社会活動をしたいという女性もたいへんふえてきている、こういうことで、これからの婦人労働というものは、若い娘さん労働力をいかに伸ばしていき日本の産業にそれを貢献させるかということも大きな問題でございますけれども、中年期の女性をどう組織し使っていくかという問題も、こういう女性自身が持っている自分自身の人生の背景あるいは社会のいろんな背景を考えながら、その女性たちの活用というものを考えていっていただきたい。ある意味におきましては、いまの婦人労働の問題というのは単に労働問題としてだけでは考えられない、何か婦人問題、一つの社会問題としてこれを考えていかなければ、これからの婦人労働問題というものは解決がつかないのじゃないだろうか、つまりそれをふえんして申しますと、きのうも毎日新聞を見ておりましたら、杉浦明平さんという作家が地域社会のことを書いていらっしゃるのですけれども、いままでの地域社会というのは、奥さんがみんな家庭にいて、だんなさんがみんな外へ出て行く、だんなさんの地域社会というのは職場であり、奥さんの地域社会というのは団地とか地域である。しかしこれからはそういうことではほんとうの市民生活というものは生まれえない、むしろこれから女性もどんどん職場に進出して

いくとするならば、家庭のあり方も変わってくるし、そういうところから新しい市民社会も生まれてくるし、地域社会も変わってくるのじゃないだろうかということをおっしゃって、女が家庭を外にして働くということ、これをこれからの当然あるべき方向としてこれを是認していらっしゃる。私は男の方としてはたいへん爛眼なものの見方だと思って、昨日感心しながら拝見したのでございますけれども、私自身も、女の働くということは、いままでのようにただ若年時代だけを働いてあとは家庭に引っ込むというふうなパターンは、これからはもうだんだんなくなっていくのじゃないか、むしろある時期を働き、ある時期を家庭婦人として送り、そしてまた再び社会に参加して生きていく、こういう婦人の生き方というものがこれからあたりまえのことになっていくのじゃないか。そうすると、そこに家庭をどうしていったらいいだろうか、その家庭というものは昔の家庭とは変わってまいります。そういう家庭に対してわれわれはどういうふうな指導をしていったらいいか、どういう施策をそこにしていったらいいだろうかというふうな大きな問題、子供の問題もございまして、そういうことがございまして、私は、婦人労働問題は単に労働問題としてだけで解決するのではなくて、やはり大きな婦人問題、社会問題として、これを各方面から総合的に考えていかなければ、これからの婦人労働問題、なかなか糸口がほぐれていかないのじゃないかという気がしているわけでございます。

抽象的なことで前置きだけを述べさせていただきます、あと具体的な話はお三方におまかせいたしたいと思います。この辺で……………。

(拍手)

○司会 どうもありがとうございました。

それでは引き続きまして影山さんひとつお願いいたします。

○影山 ただいま西先生から、中年からの再就職という問題が出されたわけでございますけれども、私も女性の立場から見たということで今日の課題というものを考えてみますと、やはり家庭と職業をどう両立させていくかという戦略論が非常に大事な問題だと思うのです。前は両立させるべきかどうかなどというようにことで論争していたわけですがけれども、それはもう決着が

ついた問題であって、いかに両立させていくかということが非常に大きな問題だと思ふのです。ただその両立のさせ方は、いま西先生がおっしゃいましたように、女性と職業という関係を考えますと、若いころだけおつとめして、子供が生まれるなり結婚するなりすると家庭へ入る、これを私は入りっぱなし型と呼んでいるのですが、こういう型はもう古いものになる。もう一つは、第2の型としまして、これは戦後のニューフェースでございませうけれども、結婚しても私まだおつとめしますわよ、子供が1人生まれてもまだがんばります。2人生まれてもがんばりますということで、一生涯職業婦人としてやっていく、これは出っぱなし型というのですか、そういう型がございませう。従来はそういう型だけを頭の中に入れておいたわけですけども、第3の型として、二つに分けて、子育ての時期は家庭にいる、その前とあとをつとめるといふ型があるわけがございませう。

そこで職業を持ちたいということは、女性側の希望だけではなくて、日本の経済の現在の状態から見まして、企業の側でも女子労働力をいかに活用していくかということは非常に大事な問題だと思ふのです。そういう意味からしまして、ひとつぜひ、いかに職業と家庭とを両立させていくかという戦略論に企業の側からあたたかい援助の手を差し伸べていただきたい。援助の手というもちょっとあれですが、むしろ企業そのものの今日的な課題として企業の人事管理体制というものをもっと革新的な目で見直して、組みかえていく必要がある時期にあるんじゃないだろうかというふうに考えております。たとえばずっと仕事を続けていくという方を助成するためには、私つとめております電電公社でやっておりますような育児休職といったものが一つの有力なてこになるんじゃないだろうか、さらにはそういった期間をパートでつなぐといったような行き方もあり得ると思います。またあるいは一たん退職した人たちの名簿をそろえておきまして、そしてそういった人たちを子育ての時期にはパートタイマーとしてお願いする、そして働く女性の側でもフルタイムの仕事についてもできますという時期になりましたら再雇用していく、こういうことをデパートあたりでは検討し始めているように聞いておりますが、そういった形のことと考えられると思います。いずれにいたしまし

ても、女性と職業、家庭と職業という問題の場合に非常に大事なことは、いままでの日本の企業の人事管理の体制が年功序列、終身雇用という形であったのですけれども、もうちょっと出入り自由な人事管理の体制に組みかえていただくということが、女性の立場から見まして、職業と家庭をいかに両立させていくかという上で非常に大事だと思います。私はそういうことを、非常に先進的な、特に女子を非常にたくさん使っている企業では、いろいろな形で、パートの制度をやってみたり再雇用を考えてみたり始めておりますが、そういうことを広く多くの企業で御検討いただきたいというふうに思っております。

それから次に、今度は女性の側の問題といたしましては、いつも男性のほうからおしかりを受けますのは、女性はプロ意識がない、こういうことなんです。特に子供でもできてしまうと、今晚のおかずは何にしようかとかいうようなことばかり考えておって、仕事に打ち込んで身を入れてやらないというように御指摘をよく受けるわけでございます。その場合、もちろん仕事の場にある以上は職業人としてのプロ意識を持ってやらなければいかぬ、そういった意味での教育訓練といいますか意識づけも必要だと思いますけれども、さらに大事なことは、働く女性の側に、家庭の管理のしかたといいますか家庭生活のあり方というものを、職業を持っているとき、すなわち主婦専業の方と同じことをその家庭においてもやり、しかも職場においても一人前に働こうと思っても、これは本来無理なことなわけですから、職業を持つ以上は、家庭の生活というものは大事なところだけ押えて、もっと手を抜いていくやり方があるんじゃないだろうかといったことを教える、あるいは考えさせるということが大切だと思います。昨年私はアメリカへ行きましていろんなところを回ってきたわけでございますけれども、向こうでは厚生教育省とかなんとかというのがあるんですね。そこら辺が中心になりまして、どんどん職場へ出てまいります中年の奥さんたちに、主婦専業であった時代から職業婦人になった場合に、家庭の管理というものをいかにして切りかえていったらいいかということ教える研修会を持っておりまして、その研修会のためのリーダーもたくさん養成されていて、そういうような人たちに大体第1日目

にはこういうディスカッションをさせて、第2日目にはといったテキストまでできているような状態でございます。私もそのことに関心を持っておりまして、企業の経営というのは非常に合理的能率的に行なわれているわけですから、私どもが経営学の原則としていろいろ学んでおりますやり方を、非常に単位が小さくとも家庭というところに持ち込むことができないだろうか、経営学の原則を持ち込んだ家庭経営のあり方といったような何か新しいものをまとめてみたいなというようなことを考えてみたこともあるのですけれども、いずれにしてもそういった目でもう一度家庭管理というものを見直す、あるいは合理的なやり方についてヒントを提供するといえますか、そういったことがこれから必要なんじゃないだろうかというふうに考えます。

それから次の問題は、あるいは個々の企業を離れた問題かとも思いますけれども、私どもいろんな研修会なんかへ行きますと、若い女子社員の方々から一番たくさん出る質問は、私は何とか家庭と職業を両立させていきたいと思うのだけれども、そうした場合に子供への影響はどうなんだろうか、3歳までに人間の人格形成はきまるとかいろんなことをいわれているけれどもどうなんだろうかというようなことをたいへん心配しているわけでございます。そういう意味で、働く母親、職業を持った母親の育児の問題、それからそれが子供の成長に及ぼす影響の問題、こういったことは、あるいは人口問題研究会さんあたりがお取り上げいただいで御研究いただく問題かとも思いますけれども、そういった調査が必要なんじゃないだろうか。これにつきましても、昨年アメリカへ行きましたときに聞いてまいりましたけれども、向こうでも非常にたくさんの調査がやられておりますが、いままでのところは、母親が働いているために非行少年がふえた、これは働く母種のせいじゃないかというようなことで、すぐ感情的に新聞あたりに取り上げられるわけですが、客観的なデータの上ではそういう結論は引き出せない、関係はないというのが出ておるようでございます。いずれにいたしましても、それは私どもとして非常に悩み、問題の点でございますので、今後ほんとうに女性を職場に腰を落ちつけて働かせようと思ったら、そういった面からだじょうぶなんだよというようなことを言ってやることも必要なんじゃないかと思えます。そうで

ないと、絶えず何か一方では職場に出たい、しかし一方では何か家族に悪いのじゃないだろうかということで、自分自身がジレンマにおちいったような状態で職場におったのでは、ほんとうのすぐれたプロ意識を持った職業人もなれないんじゃないかというふうに考えております。

次に、これも企業へのお願いになるわけでございますが、これも先ほど西先生がおっしゃったことでございますけれども、女性が職場へ出るという場合、一昔前には家計補助あるいはいま西先生、絶対的な貧乏感というようなおことばをお使いになったと思うのですが、そういうことであつたと思うのです。しかしいまはそうじゃないということです。もちろんいろんな人たちがいるわけですが、女性が職場に出てくる場合に、やはり職場の生活、職業というものを通じて自己をその中に生かしていく、自分が成長していくことを求めているわけですね。そういう意味で企業の側で女性を、人が足りなくなってきたから女性の労働力だ、頭のほうは要らないんだけども手足だけちょっと持ってきてくれ、そして機械で間に合う仕事なんだけれども同じことを繰り返してやってるというようなことではんば人足的に取り扱われたのではなはだめいわくであると思ふのです。そういう意味でもっとこれからの企業の経営というものは、よく自己実現の経営であるとかなんとかいろんなことを言われますけれども、それは男性だけを対象ではなくて女性も仲間に入れていただいて、女性が職場で働く以上、職業というものを通じて成長できる、充実感が味わえるという、生きがいの組織論なんて本が最近出ておりますが、そういったものの考え方を女性にも適用していただきたいというふうに思います。そういう意味で、これは若い人たちを対称にした調査でございますが、最近出ておりますいろんな調査から、女性は決してやさしい仕事、簡単な仕事をやって社会見学をすればよいと考えているのではなくて責任ある仕事をやりたがっているのだ、まかせられて責任を持った仕事をやることにやりがいを感じているのだ、賃金などよりもむしろそういったほうに関心が強いという調査が出ておるわけでございます。これは確かに時代の変化でございますので、ひとつ女性もそういうことを職場に求めているのだということをお認めいただきたいと思ふのです。そして

職場で管理者の方々があるいは企業の経営者の方々がいろいろな人事管理の施策、日常の管理の施策をおやりいただく場合には、ひとつ新しい女性が求めているもの、欲求ですね、これにこたえるという形である意味の意識革命をはかっていただきたい。そしてもっともっと日本の企業の中であるいはいろんな職場で見回せば、女性でも十分できるあるいは女性を活用したほうがもっともっといいというところも男性ががっちりやっていたらというところがあると思うのですけれども、そういうようなところを、もっと女子の職域の拡大といいますか、もっと広い分野に女性を使っていくということをお考えいただきたい。さらにはそういったことで職域を拡大し、責任ある仕事を与えてやりがいというようなものを感じさせていくためには、やはりそれなりに高いレベルの仕事にだんだんといくことが必要なわけでございますから、そういう意味では、女性のためには能力開発の研修といったようなことも大いにやっていただきたい。従来は新入社員研修でちよこちよこ実務訓練あたりやってお茶を濁していたのに対して、最近では中堅女子社員研修というものをやりになる企業が非常にふえておりますが、そういうことをどんどん進めていただきたいし、さらには企業がやらなくてもいろいろな形でムードづくりをすることによって女性自身の勉強サークルを盛り上げるなり自己啓発意欲を盛り立てる方向に方向づけていただきたいと思うのです。そういう方向に女性がいくかいかないかというのは、私の考えでは、かなり職場全体のムードといいますか、組織ムードなんということがよくいわれますが、女性も、自分たちが大いに自己啓発をして伸びていけば腕を発揮して働けるのだというふうに考える、そういうムードの中にいる場合には伸びようという気持ちを持ちますし、どうせ女なんていうのはしんがとまっているんだしというようなことで、先輩を見てごらん、あんなに10年選手なのにやらせてもらっている仕事は新入社員と同じで、しぼんじゃって、課長さんからも意地悪されて、出て行けよがしに毎日扱われているという姿を見せつけられておりますと、これは職業意識の問題を論じても何ごとも進まないと思うのです。そういう意味で組織ムード全体の刷新ということをひとつお考えいただきたいというふうに思います。要は、繰り返しになりますけれ

ども、生きがいの組織という考え方を、女性にもちょっと仲間入りをさせて
いただきたい。いままではそういう問題はすべて男性の問題であって、女性
ははんば人足として取り扱われていた。私、電電公社なんというのは髪結い
の亭主みたいな企業だといつも言っているのです。女性が一生懸命働いて、
男性はあっちこっちにうろろしているのですけれどもたいした仕事をして
いるわけではない、女に食わしてもらってえらそうな顔ばかりしている企業
だと言っているのですが、どうも日本の企業はそういうところが多いですね。
しかしわれわれ女性もだんだん能力が上がってまいりますと、そういうこと
におとなしくしておりませんので、世の中が変わってきたということをこの
辺で認識されたほうがお得じゃないか、これはおどかしじゃないですけれど
も、私はそう思っております。

それではこれで報告を終わらさせていただきます。(拍手)

○司会 さあ、ここで男性一言なかるべからずということでございますが、
ひとつ西岡さんから……………。

○西岡 私先ほどからいろいろ先生方のお話を聞いておりました、何かちょ
っと場違いなところに出てきてしまったような感じで、大体私はあまり女性
に強くございませんし、それに私どもの工場の実態としては、非常に若い、
女性だけでも平均年齢19歳ちょっと欠けるというようなものを4,000名
近く扱っております。そのほかにひなびた私みたいな男性が若干います。い
わゆる影山先生言われました髪結いの亭主の部類でございます。そういうと
ころから女子労働、婦人労働というようなものを言うと相当に問題があるの
じゃないか、あとで舞台裏でだいぶおしかりを受けるような発言が心ならず
も出るのじゃないだろうかと思えますけれども、そういうような実態からい
まして、中高年齢層の一般の問題につきまして、私もそう経験もございま
せんし、もちろん若年女子労働というものにつきましてもそう経験があるわ
けではございません。特にいまテーマとなっております中高年齢層の婦人と
いう問題につきましては、われわれといたしましてやっているというのは、
パート若干、それからあとは季節労働者というようなものを主体にやってお
りまして、あとは全体的にビチットした平均年齢19歳という若い女性を数

多く扱っておるといところで、若干本議題と話の内容が違ってくるような点もたくさん出てくるのじゃないか、どちらかと申しますと、私どものほうはそういう若い者の管理、特に生活面の管理ということ、したがいまして、寮だとか日常生活の管理というようなものが問題で、きょうのこのこ出てまいりましたのも、よそさまの皆さん方のところでもっといい方法をやっているんじゃないか、もしできたらそちらのほうをお聞きしてうちで実行させていただきたい、あわよくばうまくそれを利用させていただきたいと思って、あつかましく出てきたようなわけでございます。したがいまして、皆さん方にお教えるとかお話しするというような大それた研究もしておりませんし、またお話もないわけでございます。

先ほどからいろいろ女性の問題出ておりますが、まず使われわれのほうから見まして、若い者におきましても、またはパートそのものにつきましても、先ほどちょっと影山先生からも話が出ましたように、プロ意識というのですか、早くいうならば結婚まで何とかつとめて、いい相手を見つけて早く永久就職してしまおうか、それまでうちにぶらぶらしていてもしょうがない、何か少しの社会勉強でもというくらいならまだけっこうでございますが、それ以下で、地方の子供たちですと、都会にあこがれて東京へ出てきてというような感じの従業員が非常に多い、パートにしてみますと、非常に生活的に追われているパートというものと、先ほど先生方からお話がありましたように、時間的な余裕が出ているパート、この問題は、われわれ使っているほうにいたしましても、全然その意気込みが違う。どちらかといいますと、片方生活的な問題については、やはり生活がかかっているというようなことから、その勤務、その責任といいますものは非常に強く出てくるわけでございます。片方時間的な余裕というような場合では、その辺が非常にルーズになっている、実態といたしまして非常に勤務率が悪い、逆にいい仕事を与えようと思っても、責任が持てないために与えることができない、それも悪循環というものからだんだんそういうものがしぼんでいくというのが企業の現状、私どもの工場の現状ではないだろうかと思えます。もちろんそれに対する教育というものは、それなりに、パートといたしましても、若干のいろいろそ

ういう心がまえたものにつきましたの話し合いというのはやってまいりました。いろいろやりましたが、私どもの実態として申し上げたいのは、ある事情から、私どもの工場、ことしの3月、大量の新卒導入ということもございまして、それまで200名以上のパートを使っておりました。もちろん季節労務者もことしの5月くらいまでは、10月から4月ないしは11月から5月くらいまで500名くらい、そのほかに一般従業員として5,000名くらいの者がいるわけでございます。そういう実態ですので、ことしの3月も新卒を大量に投入いたしました。私どもの工場、女子従業員の結婚その他によるところの減耗というものが非常にあるものですから、それを中間採用していく場合に非常に不適なものもある、こういう問題がございまして、グリーンオペレーターを大量に投入しまして、1年間やって、その間減耗その他によって非常に困るとい場合には季節というものを下半期に投入することによってそれをカバーする。われわれN図表と呼んでおりますが、そういう採用のしかたをしているわけであります。たまたまことしの3月大量にとりまして、それと同時に若干生産の縮小を余儀なくされたということがございまして、パートタイマーを若干減らす、ただ減らすというのは、長期にわたってのパートタイマーでございまして、非常に申しわけないと思しまして、関連会社、それから他工場、そういうところに相当にあっせんし、それで入れたわけでございますが、わずか1カ月足らずのうちに、そこに入れました者がほとんどやめてしまった、紹介したところから、何であんな者を紹介してくれたということで逆に苦情が出てきた。これは何かといいますと、ほんとうに働くというのじゃなくて、どちらかといいますと、ほんとうの労働というものを考えているより、楽をして何とかうまく賃金を得たい、こういうような感じ、これは女性ばかりではないと思います。男性でありまして、いまは何とか楽をして高い賃金を得たいという気持ちは非常に強いと思えますけれども、そういうような現状、それからいろいろ設備、そういうものが悪いと行かないというような、どちらかという、どうでもいいや、まあ雇ってくれるから行こうか、それだけでも、そのところにおいて何とかいい条件であれば行ってもいい、悪ければすぐやめたって別に何というこ

とはないんだというような考え方、そういうものが相当に大きく支配しているのじゃないだろうか、そういうものを企業として使っていったらほんとうに利益が上がるんだろうか、こういうような感じを非常に強く持つわけでございます。これは一つには、企業のわれわれのほうといたしましても、そういう者の扱い方、特にパートなんかの扱い方には問題があると思います。正規従業員にやらせるといろいろ問題があるだろうと思うような、ほんとうの単純作業といいますか、箱詰めだとかそういうものを特にやらせるというようなことが多いということは現実の問題としてあると思いますけれども、ただそういう考え方の中には、それらが勤務が悪くとしても、会社の業務にあまり影響しないところというのを企業として考えて、そういうところに出しているような気もいたしますので、どちらがどちらだか、要するに鶏が先なのか卵が先なのか、早くいえば、もっといい仕事につけば彼女たちも一生懸命でやる意欲が出るのかどうかはわかりませんが、全体の感じといたしましてはそんなような状況にあるわけでございます。そういう者をどうして使っていかなくちゃいけないという事情、これはやはり生産その他の変動によりましての労働力不足というものは一年々中卒はほとんど皆無になっている。現場の労働力にいたしましても、高卒、この高卒もだんだん短大その他に進学が高くなっていくとするならば、将来相当に短大だとかそういうものの現場投入ということも当然考えられると同時に、働く家庭婦人というものを起用していかなければいけないとすれば、企業としては一つの大きい問題だと思います。

それから先ほちょっと西先生から、働く婦人の労働問題というのは大きい社会問題だ、こういうふうに言われました。確かにある点といたしますか、そうだと思うわけでございまして、われわれ企業といたしまして、そういうものを雇用する上において、一々企業がいろいろ託児所だとかそういうものをつくっていかなくちゃいけないというような、現状においてはたして、ほんとうに今後の大きいといたしますか、世界と争っていかなくちゃいけない時点において、そういう負担を企業そのものがやらなくちゃいけないのだから、その辺につきましては大きい問題ではないだろうか、私自身そう思って

おります。特に働く女性の中のほんとうに働かなくちゃいけない時点、これは先ほど先生のほうからも話がありましたように、24歳くらいが適齢期だとして、子供が1人くらいできた後、その時分がやはり一等その生活についての苦しさというものがあるのじゃないか。そういうところの働く婦人というものを利用するといいますか採用していくということが、若さもあるし、われわれとしてはそういうところから非常に利用価値があるのじゃないだろうかと思いますが、そういう方を雇う場合において、託児所的なものがどうしても必要になってくる。それをどういうふうに解決していくか、こういうところでございます。もちろん東芝の工場の中にも、横須賀のほうにある工場の中には託児所というものをつくりまして、実際にやっているところもございます。私どもの工場のほうも実態としていろいろ研究いたしました。研究して、託児所をつくるかつくらないか、最後の判決に迫られたときに、これはこちらの人口問題研究会の本来のお仕事だと思っておりますが、要するに近くの出産率、これをずっと調べてみたところ、そういう方の比重というものが非常に少なかったために、私の工場ではやめたわけでありまして。と申しますのは、速くから連れてくるということになりますと、パートというものは時間的制約、そういうものが出てくる。したがって近くにそういう資源がないとできないのだというような一つの問題があるわけですね。したがってそういうようなものを大きく変えていくという一つの問題が京浜地区の工場としては出てくるのじゃないだろうか、こういうふうに思っておりますが、そこら辺も将来の解決というものはどういうふうになされなくちゃいけないのか、また企業として今後どういうふうに行っていかなきゃならないのかという非常にむずかしい問題があるし、また厚生面その他の面におきましての問題点、要するに女子特有の基準法上との問題というものが相当大きく影響してくるのではないかと考えております。

こまかい話はまたあとでいろいろ諸先生方のお話を聞きまして、していきたいと思っております。一応これで……………。(拍手)

○司会 ありがとうございます。それでは最後にひとつ馬場さんから御発言願ひしょうか。

○馬場 私の立場はどうやら皆さん方と一緒に考えていく立場のようですが、先ほども司会の方からありましたように、私どもの会社の従業員の奥さん方がパートなりそういう労働につかれるということについてのいろいろの問題点、そういうものを取り上げてみてくれというお話だったわけです。したがって社会問題というような大げさな大上段なことはしばらくおきまして、当面実際に内職なりそういうパートなり、私どもの従業員の奥さん連中に出ております、そういう現実の姿を見ますと、こういう問題がありはしないかということ、思いつくままですみませんけれども、取り上げてみたいと思います。

まず一番初めに、大ざっぱに見まして、これはちょっとほかの先生から御異論があると思いますけれども、そういういわゆる主婦としての労働ということをお考えます場合、早い話が、結婚しただけということですぐやめる必要はないと思います。それまでに働いていない方は別です。大部分結婚まではまず就職という段階があるわけです。そこで結婚しても、その理由だけでやめる方もだいぶありますけれども、それはないのじゃないか。もっとも御主人のお住まいの関係でそこに通勤不可能になれば、これはまた別問題です。あるいは新婚者用の団団住宅が当たったとかそういうことでほかの県へ移る、神奈川県あたりへ移る、そういうことになると、これは論外で、やむを得ないですけれども、そうでない限りは、まず出産まではそのまま働いていいのじゃないかというふうに見ております。それからまた、この点がちょっとあれなんですけれども、そのあとやはりお働きになる場合は少なくともお子さんが小学校くらいは済んでからにしたらどうだろうかという感じがいたします。これは義務教育の初等教育の一番大事な段階でございますから、いろいろお子さんに対する問題自体、それがまたひいては御主人のほうにしわが寄ってくるわけなんです。それがまためぐりめぐって私どもの会社のほうの企業に影響してきますので、できれば一番下のお子さんが小学校を終わったくらいのところから考えたほうがいいのじゃないかという気がします。

次のなぜ働くかという問題なんですけれども、これは全員にアンケートを出したわけじゃございませんから、全部網羅しているとかあるいはその比率

がどうだということを申し上げられないのは残念ですけれども、おもなものを取り上げてみますと、生活の充実といいますか、家計の補助といいますかそういった理由で出かける人、昔は赤字を補うというふうな理由だったのですけれども、最近では正面切ってそういう理由というのは少ないんじゃないかと思います。しかし生活費は幾らあっても足りる、満足するという状態にないわけで、幾らでもあったほうがいいわけで、そういう意味で生活充実というふうな理由、それから私も社宅をだいたい持っておりますが、そういうところの方は年限がございますから、家を建てる資金にという例が、社宅関係を中心にしてわりあいに多いでございます。それからあと大学とか私立の高校なんかへお子さんが行っていられる方の場合、そういう子供さんの教育費、そういう理由もございます。それから若い奥さんには、ひまでしょうがないというのがわりに多いですね。お子さんがいない方、あるいはあってもお母さんと同居していて、そういうお子さんのめんどうとか家事の一部をお母さんがやってくださるというふうな場合に、どうもいままでつとめていて急にやめて狭い部屋にとじこもりきりというのはひまでしょうがないということで、いわゆるパートを希望される方があるようです。それからこれは非常に少ないですけれども、とにかく働くのが好きだという方もいることは事実ですね。こういう方は、賃金はどうでもいいや、とにかく何でもいから仕事をしていたいという方もいらっしゃるようです。

そういうふうな理由で、私どもの従業員の奥さん連中の、大部分とはいいませんけれども、かなりの部分が、あるいは外へ出、あるいは内職といいますか、自分の家に持ち込んで何らかの収入を得ているという例があるわけでございます。そういう事情から、そういうパート労働を使用する企業側に対する注文といいますか、——私どもの会社でもほんの少しですけれどもパートというのを使っておりますが、ちょっと自分を偽るようなことを言わなければいけないのですが、これは立場の相違ですけれども、会社として言えといえいま西岡さんがおっしゃったと同じことになるのです。そうでない立場から申し上げますと、まずパートの特殊性といいますか、そういうものをうまく利用してもらいたいということ、これは先ほど影山先生のプロという話に逆行しますけれども、パートはあくまでも家庭の主婦である。ですから

いろいろ特殊性がございます。たとえばお子さんが病気になるとかあるいはだんなさんがぐあいが悪いという場合には、奥さんとしては会社を休むのが普通なんです。プロ労働者としてはどうかと思います。その辺をよく理解していただいて、そういう定員制、定員的なラインに引くのは無理だと思います。10人なら10人流れる作業でやる仕事で1人欠けても仕事が進まないというふうな仕事には、パートの方は無理なんじゃなからうか。またしょっちゅう遅刻、早退があるでしょうけれども、これはパートとはそういうものだというふうに割り切っていただきたい。そうしませんとたちまち亭主にはね返ってきましてこちらにはね返ってくるという勘定になるのです。それからいと似たような理由ですけれども、適職として、特技を持っていらっしゃる方が特技をそのまま生かせる仕事があれば、これは非常にいいことじゃないかと思えます。ですけれども、一般にどこの企業を見ましても、そういうところの部門にパートの方をつけるのはなかなか少ないのじゃないかと思えます。けれども、要するに主婦に向いたような——主婦も女性ですから、女性向き兼奥さん向きという条件に適したような仕事をできるだけ見つけていただきたいということでございます。それからこれはもうどこの会社でももう実施していると思いますが、いわゆる時間的な融通ですか、これはぜひお願いしたい。普通8時から4時あるいは8時から5時というのが定時でしょうけれども、こういう方々のためには9時から3時まで、あるいは半日、午前か午後どちらか、また月に1回学校で父兄会や参観日なんかありますから、そういうときは休んでもいいのだというふうなことで仕事を組んでいただきたい。この適当な時間の中には当然通勤時間も含むと思えます。通勤に1時間もかかるようなところで働く方は少ないのじゃないかと思えますけれども、これも含めて、あくまでも、家庭を破壊するというのは大げさですが、あまり影響の出ないような時間に配慮願いたい。それからこれも先ほど出ましたけれども、そういうパートの方独特の施設、これは確かに将来公共の問題として考えるべきが当然だと思いますけれども、さしあたっていろいろと各企業の責任分担という面が出てくると思えます。こういう面の配慮も許される範囲でお願いしたい。それから先ほどちょっと時間の点で申し落とし

したけれども、私どもの会社では大部分が現場で2交代制をとっております。毎週毎週早番遅番と入れかわっているわけなんです。ところがお子さん方は通番で学校へ行っている奥さんのほうも、おそらくパートというのは大体時間がきまっております。毎週毎週早番遅番入れかわりのパートというのは珍しいのじゃないかと思えます。そこら辺の問題も私どもの会社としては非常に影響があるわけです。これは余談ですけれども、もし私どもの現場の人で社内結婚がありまして2人とも共かせぎという場合、夫婦を同じ番に直しております。奥さんとだんなさんと反対番で毎週毎週あれではちょっとぐあいが悪いのですから。そういう場合はいいのですけれども、お子さんがありますと、学校はそういうわけにいきませんから、その辺でどうしてもだんなさんとの時間的なあれに無理が出てくるという点が、これはほかの企業では少ないかもしれませんが、私どものほうとしてはそういう特殊性があるということをつけ加えておきます。

それから生きがいというあれなんです、これもあまり生きがいを感じて夫のほうがかすんでしまわないようにお願いしたい。確かに世界的な趨勢とかアメリカの事情はそうかもしれませんが、まだ私どもの従業員、まあ男ですね、亭主のほうはそこまでPR、教育が徹底しておりませんので、いましばらく時間をおかしたい、このようにお願いしたいと思えます。

それから内職との関係についてかねがね考えておるのでございますが、結論から申し上げますと、パート並みの賃金で、あるいは同じ仕事の質ですね、それを家庭でやれるというふうな内職があれば、それが一番いいのじゃないかという気がします。それができないからどうしても企業のほうへ出向いてもらって、それはそれなりに内職よりは高い賃金を払うということになっているわけですけれども、そこを何とか御工夫願って、特に社宅なんかは大ぜい1カ所へ集まれるわけですし、部屋へ持ち込むにしても企業からの運搬の手間についてもそう手はかからないわけですから、そういう点で、そういう内職があれば一番いいというふうな感じがします。そういうことを考えてみますと、結局自分の会社で使えば一番いいということになるわけなんです。社内結婚の方も

ずいぶんありますから、そういう方はいわゆる熟練工、ベテランですね。あるいはそういう方でない方でも、夫の会社の様子を知るといことは非常にいいことだと思います。必ずプラスがあると思うのです。あるいはそういうところへ会社から仕事をもち込んでいって内職的に自分の会社の仕事のあれをやってもらおうというのが一番いいような気がするのですけれども、なかなかそこまで――特に私どもの製品は油といますか、さびを非常にきらいますので製品全部油につかっているような状態で、そういう点で非常にむずかしいわけです。これはパートだけでなく一般女子従業員全部についても、仕事があまりきれいでないということで、何年も前から悩みの種なんですけれども、そういうことがやはりここでくっついてまいっておるわけです。

一応とりとめもない問題点の列挙でございますけれども、あとは後ほどの時間、皆さん方と御一緒に考えてみたいと思います。終わります。(拍手)

○司会 これ第1回のお4人の先生の御意見をお聞きいたしまして、いろんな点で御参考になったと思いますが、私の理解する範囲では、かなり広範囲にわたりまして問題が提起されているように思います。最初西先生から、これは婦人労働という狭い範囲の労働という問題に限定せず、やはり一般婦人の今後の問題あるいはそれをめぐるところの社会問題というような観点が述べられたと存じます、これはかなり重要な提案だと思っております、その点が一つ出されたと存じます。また影山先生からはかなり具体的な例が示されまして、つまり特殊的な婦人という側に立っての労働に対しまして、それをめぐる諸条件の整備、特に育児休職問題とかいろんな問題が出され、特に婦人が十分に活動できるような体制に職場のほうも考えてほしい、この点は過日、10月の7日、8日に北海道で家族計画の大会がございましたが、そのおりにもNHKの縫田さんでございましたか、婦人の立場から、やはり婦人の生きがいと同時にいま申しましたような、婦人が自分で自分の仕事を選び、そして能力を出せるような、そういう社会であってほしいというような提案もございましたように、これはかなり強い婦人側からの要望の一つではなかるうかとも考えます。そういった問題と同時に、先ほども申しましたように、家庭の管理、職業婦人が同時にまた家庭へ帰ったときどうしたらいいかとい

うような問題もひとつ大きい目で考えてほしいというような問題、と同時に婦人が力があるならそれを尊重してくれというような形の点が出まして、なかなか興味ある婦人側からの御提案であろうと私は感じた次第でございます。それからそれに対しまして西岡さん具体的にかなりこまかく御自分の会社の事情からお述べになりましたが、やはり使う側からの立場で見ると、どうも男性を使うという立場と同じようなくあいで対処するわけにも、そのモチベーションがいけないのではなからうか。ただぶらぶらと遊びに来ているような人もなきにしもあらず、特にこれは若い方々が中心であったと思いますのでそうかと思いますが、同時に中高年の場合についても、いろんな内部事情があるので、画一的な問題でいろいろすることが非常にむずかしい点があるいはしないだろうか。そういう点がもう少し——職業婦人ということばはあまりいいことばではございませんが、今後要求されていいことで、勤労福祉活動、社会活動をする婦人に対するというものについては、社会と同時に企業がどういう形でこれに対応していくかという問題がやはり出されたと思います。また馬場さんから、さらに具体的こまかく、結局企業の生産性と結びつく問題という側面が出されたと思います。さらにはこういった問題については、結局物的再生産に婦人が参加するときの功罪と、婦人が人的再生産、これは非常におかしなことばでございますけれども、夫がなければ子供が生まれないわけで、夫も関係しているわけですが、特にきょうは婦人の労働でございますので、そういう言葉を使いますが、つまり年齢のサイクルと申しますか、ファミリーサイクルと申しますか、それに応じた形での、つまり物的再生産に効率よく持っていくための諸条件の問題、同時にまた家庭といえどもやはり生産の場、いわゆる人的再生産の場だと考えますと、しかもそれがうまく調和することによっていわゆる生産性というものもまたね返ってくるのだというふうにも考えられます。人的再生産の場合には、どうも小学校のときに母親がいないのでは、うまいぐあいに次の世代の教育その他についてさしざわりがあるのではなからうかというような一つの具体的な提案が少し出されたと思います。だから結婚してもやめなくてもいい、お産まではいいだろう、生んでしまったらちょっと待ってくれ、小学校は済んでか

らのほうがいいのじゃないかという具体的提案がなされたように思います。その他婦人の労働をめぐるますところの問題についての提案が中に含まれていますので、おそらく皆さん方もいろんな形でお受け取りになったと思います。そういう意味では若干各講師間に多少の意見の食い違いがあるいは質問事項などあるやに司会者考えますので、もしも他の講師の先生方に何か御質問ございましたら、それぞれお聞きいたしまして、これから意見の調整をいたしたいと思います。西先生、何かほかの方へ……。

○西 私、意見というのではなくて、私もちょっと考えていたことを西岡さんがおっしゃったのですけれども、確かに私たち盛んにいまの時代の最特徴である中高年者のことばかりに話が集中したように思うのですが、やはり何と申しましても若い女性がたくさん働いているということは日本の圧倒的な現象でございまして、これは外国に比べればほんとうに日本的な特徴だと思っております。特に西岡さんのところでは平均年齢19歳だとおっしゃた。この人たちの労働条件とかなんかという問題よりも生活指導をどうしたらいいかということでは非常に悩んでいらっしゃるということを知って、私ごもっともだと思っております。若い女性たちの生活指導をどうしたらいいかということは、大企業ももちろんでしようけれども、特に中小企業の企業主の方たちはすべての方がほんとうにこれについて頭を悩ましていらっしゃるという実情を、私ちょいちょい方々へ伺いまして耳にするわけでございます。といひましても、どうしたらいいかというほんとうに即効薬的な方法というものもなかなか見つからない。見つければもうとっくの昔におやりになっていらっしゃると思うのでございますけれども、何しろ時勢も違いますし、もう私も家庭の中でも、若いものの気持ちがわからないというので、私も20歳の若いお手伝いさんをかかえて日夜うろろうしているというような状態で、それが大ぜいの若い女性たちをおかかえになっていらっしゃる、しかも地方からいらっしゃっている方をおかかえになっていらっしゃる、東京というこのほんとうのマンモス都市、一歩踏み誤ればどこまで落ちていくかおそれないという穴ぼこが一ぱいあるような都会の中で、どうして娘さんたちを守っていったらいいのか、いいおとなに仕立てていったらいいのかということは、ほんとう

に全く悩んでいらっしゃる事柄じゃないかと思います。それで私はこれも一つの解決策、これをおやりになればいいですよというふうには自信を持って言えないのですけれども、一つ私経験いたしますことがあるのですが、東京都の生活館というのがございまして、特に中央生活館がそうなんですけれども、ちょっといろんな関係で私数年前に御相談を受けまして、何か若い働く女性たちのためにしてあげたいことがないだろうかとおっしゃったもので、私は、それが当たるか当たらないかわからないけれども、とにかくいま若い女性たちは、労働組合に行けばただねじりはちまきをして賃金値上げの獲得闘争の方法だけを教えられる、会社に行けば会社は実務訓練とかいってそういう訓練はしてくれる、お茶の入れ方とかあいさつのしかたとか電話のかけ方とかは教えてくれるけれども、肝心かなめの人生的な問題というようなもの、一体どう生きたらいいのかというようなこと、あるいは何がいまの世の中にあるのか、そういうことを知る手だてがないように思える、あるいは週刊誌ばかりで、週刊誌を5冊読んでも10冊読んでも、おもしろおかしいことは書いてあるけれども、その人の個人個人の生き方には何もプラスするものはないのじゃないか、読むけれども読んだあとの空虚感というものやはり持っているのではないだろうか、それで私は名づけて「婚前教育講座」というのはどうでしょうかということを提案いたしました、それはたいへんにおもしろいからやってみようということになって、たとえば夫婦というものはどういうものであるとか、あるいは結婚すればどういう法律が私たちを待ちかまえているとか、あるいは共かせぎをする場合にはどういう心がまえが大事なのか、あるいは生活の設計はどうしたらいいのかというこれから結婚をしようという娘さんに対する、これだけは知ってほしいということを、その生活館で講座を開きましたら、いま押すな押すなの盛況なんです。それで、収容人員が限られておりますから、100名くらいというような募集をいたしますと、これは全部無料でございますけれども、120名も100-4・50名の方が聞きたいっていらっしゃるわけなんです。調べてみますとみんなおつとめの方なんです。そのおつとめのところはやはり大きな企業もあるわけなんです、中小企業もある。だからそれを裏返し

て考えてみますと、そういう企業の中ではそういうものは何にも満足されてないのじゃないか、そこで何も与えられていないから、たまたま無料だから来るというようなそんなけちなことじゃなくて、あそこの話なら私は聞きたい、ほんとうにあの先生の、たとえば女の先生で性教育の有名な方がいらっしゃるんですね。その先生のお話なんか、3回、4回、何回にも分けてこまごまと結婚の生理学というふうなことでもってお話をしてくださる、喜んで聞きにいらっしゃる、方々の職場からいらっしゃるわけなんです。それを思いましても、こういったことは企業がやるべきなのか、あるいは文部省あたりの社会教育関係がやるべきなのか、何かそこらあたりがぼかっ社会教育の中で抜けているのじゃないかという気がいたしますので、企業がそういうこともおやりくださってもたいへんけっこうだし、あるいは地域の行政単位でそういったことをやってくれとってどんどん企業のほうからせつてやらせることもいいことじゃないか、こんなふうに、一つのささやかな経験でございませけれども、ちょっと申し上げてみたわけでございます。

○司会 影山さん、何か御発言ありますか。

○影山 私、特にございませんが……………。

○西 それと関連して、さっきの、中高年でパートタイムでお働きになっていらっしゃる方の生活指導の問題、影山さんがちょっとおっしゃったのですけれども、私これも大賛成でございます。いま新生活運動のほうで各家庭の主婦にいろんな生活指導をしていらっしゃるけれども、それと同じことをやはりパートタイマーの方たちにもこれからやっていただければ非常にいいのじゃないか。さっき、家庭の主婦だから家庭に何か問題があれば休むのもやむを得ないとおっしゃいますけれども、しかしそうかといってそろそろ休まれたのじゃ、ほんとうは企業のほうでもお困りになるので、それはありがたい御配慮かもしれませぬけれども、やはりそういうことのないように、働く中高年の婦人が家庭をどういうふうに管理していくかということ——うまく管理することによって、やはりプロ意識とまでいなくても、少なくともいただく月給に対する労働を提供していくことはできるような家庭の管理のしかたというようなものは、この際新生活の一つの方向として教

えてくだされば、私はたいへんありがたいと思います。

○司会 それでは影山さんなれば、西岡さん何かつけ足すことありますか。

○西岡 別にございませんけれども、いま西先生から婚前教育の問題、確かに私どもそういう女子を扱っておりますので、ちょっと実態を申し上げますと、私のところ、馬場先生のところと同じようにほとんど2交代でやっております。朝の5時45分から勤務しまして午後2時まで、それから2時から10時15分まで、これが1週間おきに日曜日をはさみまして変わっているわけでございます。したがって、勉強しようとするならば非常に時間がある。2時からじっくり勉強できるわけでございます。遊ぼうと思えば非常に遊ぶ時間がある。ここに一つの問題があるように思います。それをいかにしてうまく指導していくかということが大きい問題なわけでございます。それで確かに彼女たちが望んでいること、われわれいろいろ教育したり、また職掌柄、そういう研修会だとかそういうものをしょっちゅうやって、要するに他から言われてやるということじゃなくて自分自身でやっていくというふうに教育をしているわけでございますけれども、確かに彼女たちがわれわれとの懇談会とかそういうことで非常に関心を持つのは、やはり結婚のことで、いろいろ懇談会をやりまして、最後にはこの私に対して、あなたは恋愛結婚か見合結婚か、恋愛としたらどういふふうにしましたか、こういうようなことまで言ってくるということが多いわけでございます。ただいろいろ若い女子をあれしておりますから、いろんな先生方をお呼びして、本来私からいわせると学校で教育すべきであろうと思う性教育、いわゆる婚前教育とかそれに似たようなものはしょっちゅうやっておりますが、ただ企業でやる場合に一つの問題があるというのは、何か非常に恥ずかしい気持ちが立つということ、それからもう一つは、いつも企業仲間と一緒に、たまには1人になってみたい、全然会社というものから離れて生活してみたい、そういう気持ちが非常に強くあらわれるのじゃないか。したがって、われわれの工場でもいろいろ洋裁でも和裁でもいけ花でも何でもあります。月謝もただでございますから、そこに通っているのですが、その半分はそのうちに町のそういうところへ行っている。これはただだから悪い先生だということじゃなく

て、超一流の先生を呼んできてもそういうことになるような傾向にある。これは一つは、もう寮へ帰っても会社の引き続きだ、横を見ても前を見ても上を見てもどこを見ても会社と縁が切れない、それが彼女たちの非常な悩みじゃないか。それをどこかでふん切ってやる。それはどこなんだろうというところ寮生活じゃないだろうか。寮生活をそうふん切るのですが、管理者だとか寮長だとかそういうものはやはり会社の人だし、仲間が会社の連中だ。非常にむずかしい問題があって、こういう教育にしましても非常に興味があって来ますが、なかなか全員が参加してこない。逆に市でやるところのそういうあれに自分から参加していくというようなことがある。したがって、企業内ではたしてそこまでやったほうが効果があるのか、もっとほかのいろんなそういう団体がやってくださったのがいいのか、この辺が一つ大きい問題だと思いますけれども、ただそういう外部とのあれにしましても、勤務との関連があるということから——われわれのほうは勤務が複雑といいますか2つに分かれておりますので、うまく——その週にたまたま遅番ですと、たいていそういう講座は午後とか5時ごろからやる、そうすると行けない。そういう問題がありまして、非常に悩んでおります。そのあとはいわゆるいまのわれわれと、それから寮の寮母、寮長というようなものとのゼネレーションギャップ、これは相当にあると思いますが、われわれの一つの解決策として、大学または短大を出ました女子をその管理、指導、お姉さんの存在で投入しておりますが、それが一つの潤滑油的な存在で、寮長とか寮母、そういうものとの間に入ってやらせると同時に、あとはカウンセラーみたいな教育をまた十分にいたしまして、そういう面での活用ということはやっておりますけれども、それでもなかなか十分ではない。職場においても同じようにそういう中高者の相当のところのものを教育して、カウンセラーの講座をしながらそういうふうに育てていまやっておりますけれども、それでもなかなかうまくいかないという問題はあると思います。それと同時にやはり女性だけの職場ということになりますと、男性に対する欲求不満、男性がいないという欲求不満、その解決というのも一つの大きい問題としてあると思います。

そんなところが現状でございます。皆さん方の何かの御参考になればと思
います。

○司会 それでは馬場さん、まだ何か発言ございませんか。

○馬場 先ほど最後にちょっと自分のところで使うのが一番いいじゃないか
という話を出しましたが、実例としまして、現在私どもの従業員クラブとい
うのが社宅のすぐそばにあります。それから寮ですね、寮の清掃といいます
か、そういうところへ数名、毎日3時間ずつ適当な時間に来てくださいとい
うことで来てもらっています。それからあと傾向として、一昔前までは、私
どもの工場、大田区にございますが、ほとんど従業員は大田区かせいぜい隣
の区、目黒区とか世田谷の大田寄り、あるいは多摩川一つへだてて川崎がご
ざいますから、その半径何メートル以内くらいのところへ大部分住んでいた
のでございますが、だんだん通勤の距離が急速に遠くなりまして、1時間は
近いほうで、いまごろ入ってこられる方あるいは家を建てられる方はだんだ
ん1時間半くらいに一般化しつつあるわけです。そういうふうにならば散ら
かりますと、実際問題としてそういう方々の家庭の奥さんの就労状況という
のは非常につかめない状況です。前ですと、隣近所方々来てますから、あそ
この奥さんはどうのこうのとすぐわかったわけですから………。いまの
ところそれがわかるのは社宅でございますね。社宅は100戸ばかり同じ敷
地にありますので、そういうところで——昔はほかで働くということ
を非常に隠す傾向があったわけですね。むしろ昔のほうが賃金的につらかつ
たはずで、ひげ目を感じながら、それでもなおかつよそで働く、あるいは内
職するという傾向だった。最近ではむしろ大っぴらを通り越して誇りくらい、
自慢げに奥さん同士話すというふうなことで、先ほどお話が出ましたそう
いう意識の変化と申しますか進歩と申しますか、そういう方向へ向かってい
ることは確かに事実なんです。先ほど私がいろいろ項目を申し上げましたよ
うな具体例は多少反動的のかもしれませんが、いま現在はまだそんなところ
じゃなかろうかということで申し上げたわけでございます。

○司会 どうもありがとうございました。これで大体第2回の調整と申しま
すか意見の交換を行なったのですが、皆さん方もメモなどおとりになってお

りますので、そろそろいろんな御発言があろうと思いますが、こういうような問題で司会者のほうから講師の方に疑問といいますか問題をひとつお聞きしたいことは、中高年の婦人をもしも活用なさるという場合でも、若い人々と違って、特に健康管理、私どもの研究では慢性の疾患が非常にやすくなるというので、結局つとめてはいるんだが労働能率はがた落ちになるという危険性もありますので、そういう点を考えた上で今後中高年の労働力の採用という問題もひとつ考えてみたわけなんです。

それからもう一つ、将来心配になりますことは、そういう中高年の御婦人の方々がただ一般の生産の大企業とかそういうところばかり行く、そういう形の風潮をつくることも一つでしょうけれども、だんだんと日本人の年齢構造が変わりまして老人がふえてくる。老人がふえて、施設その他は政府やその他がつくるとは思いますけれども、今度肝心かなめの御老人、特に動けなくなったような御老体のめんどうを見る、そういう若手の労働力がほとんどない。若手の労働力はみんな生産性のほんとうに高いところにいかなければなりませんし、とすると、そういう中高年の御婦人で元気な方々が福祉活動的な面で、そういう第3次産業的な形態の中での社会奉仕的な、そういう問題の提起のしかた、それも一つの風潮として、家庭婦人が非常におひまであれば、ただ働きに行つて金をもうけるというのではなくて、賃金は安いけれども社会的に奉仕するという、そういう労働力の分配の問題が伴いませんと、将来の老人保護の問題もなかなか十分でないということを過去いろんな大会でいろいろ議論したことを覚えておりますので、そういう点もひとつ問題が出てきはしないだろうかと思ひます。

そういうような点で、今後婦人労働問題はかなり多様な面でその功罪を問われ、また活用を考えていかなければならないと思ひますが、ここで10分ばかり休憩をいたしまして、そういう面も含めまして、あと一緒に合同の対話に移りたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。それではここで10分ばかり休憩いたします。

休 息

開 会

○司会 それでは時間もきましたので、今度は皆さん方の御質問を受け、あるいは御意見などを聞きながら、対話形式で進めたいと思います。御発言なさる方は所属やお名前などおっしゃって、もしも先生に何か特別の質問をなさりたい場合はその先生のお名前を御指名願って、それから御発言願いたいと思います。どなたかどうぞ。

○北野（富士製鉄） 現在私のところだけで4,500戸ほど社宅があるわけです。いまお話を聞きましたら、働く婦人1,000万、そのうちの40%が中高年齢層だ、こういうことでございます。働く原因といますか理由といましては、やはり物価高、これと報酬がうまくつり合わないから働かざるを得ない。うちの社宅で見ましても、やはり安い月給の、つまり下級社員の方はパートタイマーとかあるいはよそへつとめる、こういう例が多うございます。しかし上級社宅、つまり給料の高いほうになると出ていきませんですね。そういうことで家計と給料、それと、生活が、非常に文化的なものになりましたので出やすくなった、こういうことはございますけれども、今後、そういう家計は苦しくとも、それを押えて、こういったパートタイマーなどに出ないように指導すべきか、このテーマは「働く現状」ということなので、ちょっと違いますけれども、つまりそれを推進していくべきか、あるいは主人が社会的にりっぱな活動ができるホスト役をつとめる、やはり夫婦あつての主人の活躍が十分できる、あるいは子供も上手に養育できる、こういうことが大きいと思うのです。奨励すべきか、あるいは家計を切り詰めてもそういうパートなどには出ていかないように指導すべきか、こういったことについて御意見を承りたいと思います。

○司会 何か御指名の先生はいますか。

○北野（富士製鉄） 西先生に。

○西 たいへんにむずかしい題でございますけれども、私日ごろ思っておりますのを端的に一言で申し上げますと、家庭の主婦が経済的な理由のために、それだけのために出ていくということは、私は根本的に賛成しないのです。

いまの働く理由、経済的理由といっても、さっきから申しておりますように、食べられないからとか、貧乏で貧乏でしかたがないという人はないので、しかし貯金をしたいとか、圧倒的に多いのが子供の教育費ですね。子供の教育費をかせぎたい。次に多いのが貯金をしたい、次に多いのがレジャーのために少したくわえをしたい、大体そういう順序になっております。しかしいづれも経済的理由であることには間違いのないわけです。私やはり女が働くということ自体は、中年になっても奥さんになっても、働くということに対しては否定しないのです。なぜなれば、その人が社会から必要とされるならば、その人の受けた教養なり教育なりというものを社会にお返しするということは、私はやはり人間として、男であろうと女であろうと当然のことだろうと思うのです。高い教育を受けた人がその人の持っている技能で社会に貢献して、社会の文化なり産業の発展のために尽くしていくということ、あるいは高い教育でなくても特殊な技能を持った方がそれによって社会に貢献していく、このことは私は人間としてあたりまえのことだと思っております。そうでなくて、ただお金がほしいからとか、経済的な理由だけのために女が働くということならば、これはどこかでそうでなくするような方法を考えなければなりません。これはやはり一種の政治の問題だと思っております。話が少し大上段に振りかぶったことになりましたけれども、物価がもう少し安定すれば、生活がとにかく安定すれば、あるいは教育費がもう少し個人の負担でなければ、あるいはお母さんたちはそんなきりきり舞いして働こうとはしないだろうと思っております。そうでなくて、ほんとうに考えてみて、家庭の管理もうまくいっているし、子供たちも賛成するし、自分も持っている能力なり技能なり、そういったもので何か社会にお役に立ちたいということならば、私は非常にいいことじゃないかと思う。ですから、おっしゃるように、いまは経済的な理由のために出ていくという人たち、ほんとうに家庭の中はある意味において問題をたくさんかかえている。子供をかぎっ子にしましたり、だんなさまの生産能率にも影響するような、内職をしたり、パートタイムで夜おそく帰ってきたり、おかずもいいかげんになっちゃって栄養不足になってみたり、うちの中も片づかないし、いろんな問題があるのですけれども、しかしそうだ

からといって、その人たちに家庭にお帰りなさいといって、それじゃだれが家庭に帰ったお母さんたちの働きたいという現実の経済的な理由を埋めてやることできるかという問題なんですよ。こうなりますと、簡単に家庭に帰りなさいということも言えない。ただ原則を踏まえまして……だからただ言えることは、あまり流行的に、あの人も働いているから私もひとつ働いてみようかとか、先ほどから出ておりましたように、行けば1万円でも1万4、5千円でもなるんだ、うちでまごまごしてたって、お皿洗ってたっておかま洗ってたってまたきしてたって1銭にもなりはしないんだから、出たほうが見えないか、それだけの考えで出ていくとすれば、ちょっと待ってくださいということはやはり言わなければいけないと思うのです。そこらあたりを……………。

○北野（富士製鉄） おっしゃること、よくわかるのですけれども、出ていく中年の人の40%の39.99というのがやはり家計と物価の問題じゃないのですか。高邁な、役に立ちたいとか社会のためにという人もありましょけれども、それはもうほんのごく一部で、現在働いているのはやはり育児とか……うちの社宅あたりは47歳になれば社宅を出て行かなければならない。そうすると、働かなければ、なかなか家、土地ともにできない、やはり働かなければどうにもならないような感じもあるのです。

○西 それはそうですよ。圧倒的多数の人が……40%というのは雇用労働者として登録された人ばかりですから、それ以外に、登録されないパートタイマーの人もいるだろうし、内職者もいっぱいいますから、ほんとうに働いているお母さんというのはこのほかにいっぱいいるわけなんです。その圧倒的多数の人が何らかの経済的理由、だけれどもそれは現実なんです。現実なんだけれども、それじゃそれを是認するかしないかということになってくれば、私は是認できない。できないけれども、帰りなさいということもできない。私たちがやはりこれから経済的な問題だけのためにからだをすり減らして働かなければならないという現実を分析しまして、それをいまやめろとかやむを得ないじゃないかというだけでなく、やはりそういった社会情勢というものを私たちがよく見詰めて、持ち家、自分の家がほしいといって働かなけれ

ばならない、そこに働くことに何ら問題がないかといえば、やはりあるのだ。そうすればやはり家が全部の人たちの手に渡っていくような何か政治もほしいじゃないかという一つの啓蒙運動があるし、われわれの考えもそこへ重ねていきながら現実を是認していく以外にはないのじゃないかというのが私の考えであるわけなんです。ですから、出て行く人たちに対しては十分な配慮をしてあげて、そして損をしないような無理をしないような、そこに破綻が起らないような働きというようなものを考えてあげるといことも、この際の必要な援助といひますか、そういうものじゃないかとも思いますね。

○影山 ちょっとよろしいですか。いまのお話で39.9%は経済的理由じゃないかとおっしゃいましたけれども、私はそうじゃないと思うのです。何%かはわかりませんが、そうじゃない人もいる。それから働きに行く動機そのものはやはり家を建てたいというようなことで行っているかもしれませんが、一たん仕事についてみると、その職業を持ったことの効用といひますかは、単に1日何百円入るといことじゃなくて、やはりそこでいろいろな生活、新しい体験というようなものがプラスになっている面があると思ひます。

それからいまの御質問で、パートに出ないように指導すべきかどうかといひのがあったと思うのですけれども、私はそんな指導はすべきじゃないと思ひます。あるいは出るように指導すべきでもないと思ひます。必要なことは情報を与えればいいと思ひます。どんな意思決定をする場合にも、もしパートに出るとすればこういう効用はあるだろうけれどもこういうマイナスも考えられますよといひこととていろいろな情報を与えてその人たちに考えてもらう機会を与えるといひことは私は非常に必要だと思ひますけれども、富士製鉄の方針として、やはりうちの社宅の奥さんたちはできればエレガントに家庭にいていただいて、高給になればなるほど行かないのだから、あなたたち貧乏人は行くんだからといひようなこととて、そういう心理的圧迫などは加えていただきたくない。本人の意思決定にまかせるべき問題で、大事なものは情報だと思ひます。

○下江（日立造船因島） 影山先生にお願いします。いま先生のお言葉のよ

うに、実は私も従業員の共かせぎの家庭の主婦を対象に生活設計を3交代に分けましてやってみました。その場合に生活費の内容が、一般の生活設計の場合と見まして、実態は圧倒的に大きなものになっているわけです。そこにはこういうものから見た場合のむだ、みえ、あるいは浪費、こういうものが非常に大きく浮かび出てきているわけです。こういうふうなことでやはり生活設計として好ましくないのも、もちろんそれだけ労働をしているわけだから、どうしても一般家庭よりも生活費というものはふくらまってくることはやむを得ないが、もう少しそういう点を考えていくべきじゃないだろうかというふうなものを指導の懇談の中でディスカッションしながら持っていたのですけれども、あの空気としまして、なかなかそれについて納得しないわけです。一般の主婦に対しましては、新生活運動の形でもってグループなり個人なりという形で入っていきます。こういうふうな共かせぎの家庭の場合には通常の新生活運動の家庭指導の場合もなかなかできない。したがって企業内におけるところのそういった時間ワクをさせてそういう設計を指導もし、あるいは日曜日に家庭訪問の形でもってやりましても、なかなかそうした物質的な面は、ある程度関心は持って耳は傾けますけれども、そのほかの知性の問題なり道義的な問題なり、こういうような問題をやろうとしましても、なかなか耳を傾けようとしなないわけです。こういうふうな問題が現実の場合にあるわけです。これはもちろん主婦個々の英知というものを働かしてもらわなければ解決できない問題だろうと思うのでございますけれども、やはりそうしたあまやかされたところの生活設計というものになれてきたいいわゆる職業婦人の場合にはなかなかむずかしいのじゃないか。したがっている人な示唆を与える場合に、何か先生のほうで、そういう場合にはこういうふうな方法もテクニックとしてあるのじゃないかということがございましたら、お教えいただきたいと思うのです。

○影山 私、いまのお話を伺いまして、共かせぎの家庭の生活を見ると、生活費というのですか家計費というのですか、そういうものを見ると、むだとみえが多いというお話なんですけれども、何をむだと称せられ何をみえとお考えになっていらっしゃるかということによって非常に価値判断が違ってく

るのじゃないかと思うのです。あなたさまはこんなことはむだだとお考えになっても、たとえば外食というような問題を一つ取り上げてみましても、共かせぎの立場から見ますとむだじゃなく、時間の効率的な活用なんですよ。そういうような意味で、やはり情報を与えて問題を投げかけるのは大事ですけども、あなた方の生活はむだが多いとかみえが多いということをおっしゃること自体どうなんだろうかというような気がちょっといたします。そんな点はどうなんでしょう。か。どういうことをむだと称せられ、どういうことをみえと称しておられるのですか、具体的におっしゃいますと。

○下江(日立造船因島) かりに食費でありましたならば、一般の場合に、因島の場合の生活単位当たり食費、これは配給も全部含めまして、生活費全体から15,000円見当と大体見ているわけですが、そうした家計の場合は、その金額に対して大体2,000円から25,000円というふうな高額になってくるわけです。これは小売り物価から算出しまして、いわゆる生活単位当たり15,000円程度を大体一般基準的なものとして出してみているわけです。そういったものが現実の場合そうした家庭の生活設計の中で20,000円ないし25,000円出ているわけです。もちろん先生おっしゃるように、その基準というものが客観的なものでははかり切れないものもあると思いますけれども、一応各費目別に見た場合にそうした面が起こってくるというふうに私は見ているわけです。

○影山 これは西先生あたりに伺ったほうがいいと思うのですが、私は25,000円なら25,000円というものを何に使っているかということが問題だろうと思うのです。情報として、さっきのお話のように、家も将来は自分で建てなければいけないとか、子供の教育にはこのくらいのときにはこのくらいかかるんだから貯金も必要だとか、各家庭でお考えだと思うのですけれども、あるいは社会保障、これから子供なんかあまりあてにならぬとか、そういうことからこういうような準備も必要だという情報を与えることが必要だと思いますけれども、太く短くとか、細く長くとか、いろんな生活の方法がありますから、そこまで生活指導でお入りになる必要があるのかどうか、ちょっと疑問に思いますね。各家庭で何に金を使うかというようなこと……。

○西 ただこういうことがあるのですよ。金の使い方ということに限定しますと、たとえば毎日毎日の料理の献立とかなんとかに、家庭の中に定着している奥さんのやり方と働いている奥さんのやり方とで、さっき言いましたように、栄養的にもアンバランスなものをつくっている場合も相当あるし、片寄った偏食的な傾向もあると思いますので、そういう意味のもっとうまい方法があるのだという、そういう指導はできるのじゃないかと思うのです。家庭の奥さんたちにもそういう指導もしていらっしゃるだろうと思いますから、やはりパートに行っていらっしゃるお母さんたちにそれだけの時間をとって――農村の忙しい主婦たちにも栄養料理の指導なんてよくやってまして、農村に行くとか何かびっくりするような、安くて栄養もあっておいしくて、昔食べていたと違うようなものを農村の主婦たちがつくって出してくれたりしますけれども、何かそういう親切な指導というものはできる余地があるのじゃないかと思うのです。私は、そういうこともそうですが、テレビ見てたって雑誌見てたって安くておいしい何かかかんとか、たいてい出てますから、それは少し気があればできることで、私がむしろ心配するのはもっと心の問題だと思うのです。たとえば子供との関係とかあるいは夫との関係とか、そういう精神的な面での考えなければならぬ問題が、主婦が働いているときに見落としてしまうととんでもないことになる。ですからやはり子供の教育の問題とか夫婦間の情緒の問題とかそういうことで適切なアドバイスをするとかあれすることの話し合いをみんな一緒にやってみようじゃありませんかといつて、お宅の子供、お母さんが働き出して一体どうなっているのとか、うちはたいへんに行儀がよくなったとかあるいはよく言うことを聞くようになったということがあればそれもいいし、しかしどう考えてもどうもだらしがなくなったとか、とかくお母さんが働いていますとすぐ子供に現金を与えますから、物質で解決しようとする傾向がありますので、そういうことが最近どこかにあらわれてきてはしないかとか、そういうものをみんなで掘り出して話し合ってみる、あるいはあなたが働くようになって、だんなさん、このごろきげんがいいか悪いが、どこまであなたの仕事に対して理解を持っているのかどうか、とにかく夫婦間の情緒の問題なんかも私は案外大切だと

思うのです。大体結婚すればでんと落ち着いちゃいまして、よほど悪いことでもしなければ離縁になることはありませんから、一部の有名な女優さんたちなら別ですけれども、そういうことの安心感がやはりいつとはなしに、旦那さんが家へ帰ってくるまでにワンクッションが——いまの世の中にはたくさんクッションがありますから、そういうクッションにはまり込んでしまっ
て、お酒を飲んで帰ってくることもあるだろうし、そういうことはどうなっているのかという、こういう子供とかあるいは夫とかその他の家族間の問題とか、何かそういうことの話し合いとかアドバイスというようなものを働いているお母さんたちにある程度まで注意をする。それに気づいてくださる、積極的にそれを何とかうまくやっ
ていこうとするような態度を植えつけてくださるということならばたいへんけっこうだ
と思うのですけれども……。

○司会 ほかにありませんか。

○佐野（日本火薬） 先ほど影山先生のほうから、家庭生活について、主婦専門のときは違った家庭管理が必要だというような点も指導すべきだという
ようなお話がございましたけれども、これは特に婦人の場合だけでなく、もし
そういうことが必要であるとすれば、あるいは男性に対しても必要なんじゃないか
という気がいたしますし、ですから、むしろそういう家庭内の生活にそこまで立ち
入る必要はないのじゃないかという気がするわけなんです。

それが一つと、もう一つは、最近やる気とかモラルとかいうことが盛んに
言われておりますけれども、これは婦人労働の場合だけでなく一般的な問題に
なると思うのですけれども、その場合に、現場で働いている場合と現場以外
の間接的な部門で働いている場合とでは、そういう意欲の持ち方というの
が違っていると思うのですけれども、この点どういふふうにお考えにな
っているか、お聞かせ願いたいと思うのです。

○影山 最初の点でございますけれども、家庭管理の問題は私は企業が指導
すべきということで申し上げたのじゃないのです。そういうことを企業もも
ちろん指導といいますが、そういう問題を投げかけていただいてもけっこう
だと思いますが、働く女性の側で、体制を整えるために、もっと頭を使って、
家事の合理化というようなことをむしろ家庭の中で話し合っていくべきだと

いうことを申し上げたわけです。それから企業が指導する場合には、いまあなたさまがおっしゃいました男性側への指導というのは非常に有効なんです。私も、これは7年くらい前になります、電話局の課長をしていたことがありまして、そのときに共かせぎの方の旦那さん方をみんな会社へ御招待したわけです。そして要するに電話局というのはこういう仕事をしているのですよ、あなたの奥さんはこういうふうに会社でたよりにして1日休むとこういうふうに困るのですよというようなことを、実際に現場を見ていただきまして、いろんな話し合いの会のようなものを持ったのです。非常に成果がありまして、それ以来、うちの女房はあんなふうにはしては知らなかった、またそんなたよりにされているとは知らなかったということで、何か問題があるといつもその奥さんが休んじゃって困る——私どものほうでポカ休と言っているのですが、そういう人がよくなったとか、そういうケースがございます。会社の中ではわりあいそういうことをやっている職場もあるようですけれども、私はよその会社でもそういうことをおやりになるのは効果がある。あまり押しつけがましくなってはいけませんから、見ていただいて話し合いをするという程度だと思っておりますけれども、効果はあるのじゃないだろうかと思えます。

その次に出された問題は、第一線ライン業務と間接部門、これは非常に違います。要するにライン業務の場合には何ととっても仕事の結果というものが直接的に出てまいりますし、非常に活動的なんです。そういう意味で、たとえば銀行とかデパートにしましても、第一線の人というのは、仕事そのものに対する欲求不満は比較的少なくて、むしろ労働条件的な、残業がどうか賃金がどうかというようなことが問題になってくる。ところが間接部門、そういうところで補助業務をやらせられている人は、もっと自分の能力が生かせる仕事をしたというのが圧倒的に強い要望になっています。昨年立教大学の松井先生のところで、12の銀行の6,800名でしたか、女子行員対象の調査があったのですけれども、その場合も支店等のライン業務でやっている人たちについては、自分の能力が生かせる仕事というのは第3位くらいなんです。残業が少ない仕事、職場、それから人間関係というようなこ

とが1、2位に上がってきまして、3番目に自分の能力が生かせるというのが多いのです。あなたは勤務条件として何が一番大事かと選ばせましたら、本支店等で、何と申しますか、つまり間接部門で働いている人は、60%の人が、自分が一番大事だと考えている勤務条件はもっと仕事で能力が生かせることだというふうに答えているのです。この間三菱商事の方がお見えになりまして、これは100人の人を選んで何かボタンを押すとすぐイエスとノーが出るような集計方法があるのですね、それでやりましたところが、やはり三菱商事でも、営業部門にいて男性とペアになって仕事をしている女性については、仕事が非常におもしろいとか、もし残業もしなければならぬことになった場合にあなたはどうしますかという質問に対して、残って何時までも仕事が終わるまでやり遂げるといふ人が圧倒的に多いですね。間接部門にいる連中は、おけいこごとがあれば先に帰るといふのが多かったり、仕事での欲求不満を訴えているのが非常に多いわけです。そういうことから見ましても、これは私の持説なんですけれども、仕事そのものを非常に魅力的にしやうがあるものにすれば、女性はやる気を出して働くのだ、しかし女性に補助職しか与えないからやる気が出ないんだ、それを女は、女はといふて非難するのは管理者のほうが悪いというのが私の信念なんです。

よろしゅうございますか。納得されないようなお顔とお見受けしましたけれども、一応……………。

○司会 ほかにありませんか。活発にやってください。女の方はどうですか。川原さん、あなたいつも質問したことがない。影山さんが女の立場を弁護してやっているでしょう。どうですか。少し何か……………。

○川原(東京電力) 全く同感だと思って……………。

○司会 ほかの方、どうですか。御遠慮なくやってください。

○佐野(日本火薬) いまのちょっと補足的にお聞きしたいのですけれども、管理者次第というようなお話でしたけれども、管理者による面もいろいろあると思いますが、たとえばやる気を起こすというような本人自身の心の持ち方というような問題としてはどういふふうにすべきかということ……………。

○影山 女性がですか。

○佐野（日本火薬） 一般的な問題としてもいいですし、女性はいろいろ社会的な制約や条件がございますから、ちょっと同じには論じられないのですけれども、男性の場合でも女性の場合でも、そういう間接部門にいる場合に、管理者の問題でなくて本人自身の問題として、やる気を起こさせるというか起こすというか、そういう点について何か具体的な心のきっかけみたいな、そういう方策、そういうような点、お聞きしたいのですが……………。

○影山 そういう点は企業の方が適当だと思いますから、どうぞ。

○西岡 いま影山先生言われましたように、女性の能力は——確かにそういう方もいらっしゃる。ただ企業の管理者としてそれを伸ばしていくという方法——私自身の私見言わしていただければ、私自身としては、人間ろうそく論といって、ろうそくに火をつけるのはわれわれ管理者の仕事だ、けれども燃えていくのは自分自身の力だ、それを幾らあおったって、あおり方によっては消えてしまい、どんどん燃えるのは自分の力で燃えなくちゃいけない、こういう指導が必要だろうと思います。ただ、いまの御質問、私、影山先生だと思ったものですから、あまりよく聞いてなかったのですよ。それが急にこっちへ回ってきたので……………。（笑）

○影山 やる気をなくしたのですね。（笑）

○西岡 少しまとははずれるかもしれませんが、ただよく、与えられればやるのだというやり方、それがぼくはどうも満足いかない。というのは、女性御自身で自分に与えられた仕事も満足にしないで、もっと高級な仕事を与えてくれるならばやるのだ、こういう言い方というのはおかしいのじゃないか。まず与えられたことは100%、まあ自分の能力を100%生かして、いろいろ創意工夫をして完全になし遂げる、その上に立って次の仕事を要求するなら話はわかるけれども、簡単な仕事もミスだらけにしといて、これは私の能力は生かせられないからミスがあっても当然なんだ、もっといい仕事を与えてくれるならばできるのだというのはちょっとおかしいのじゃないか。そういう点の教育というのはやはり日ごろの本人との接触以外にないだろうと思いますけれども、それと同時にやはりある程度女性の教育というものを、先生の言われるとおり、いい、やる気のある者はどんどん伸ばし

て重要な仕事につけていく。これはやはり企業として得でございますから、それにいつまでも何か単なるデスクワークといえますか、ペーパーワークみたいに写したり書き取ったりして送る仕事をやらしておくのはもったいないと思うし、そういう指導をする必要があると思います。それにはやはり常にその者とのいろいろ対話といえますか、そういうものからの啓蒙が必要だと思えますし、またあとは自分でやる気を起こさせるような教育を、いろんな意味でやっていくべきじゃないでしょうか。ですから、ある一つの問題をテーマを与えて、それに対していつまでに回答を持ってこいとか、またはいま自分自身で困っている問題、なかなかよく勉強している女性がいたら、それについて1カ月以内に論文を持ってこいというようなことで、自分の考えを書いて持ってこいというようなしごき方をする、女性もどんどんやっていくし、やはり認められてくると、残業だとかそんなのはもう問題じゃない、できるまでやっていくというようになっていくのじゃないかと思うのです。確かにやりがいのある仕事だと自分が自覚した場合には進んでやっていきます。そうでなければ、やはりさっき言ったように、お茶だとかお花だとか、どちらが優先されているのかわからないようになっていってしまう。仕事で来ているのか、それともお茶やお花の月謝をかせぎに来ているのか主客転倒するような女性になっていくのじゃないかと思えます。それはやはり多くは管理者とか要するに会社機構というものに大きい欠陥があるのじゃないかと思えますけれども、やはりいいものはいいようにどんどん引き上げていく度量といえますか、あれがないと、どうしてもうまくいかないのじゃないかと思えます。

○西 私もう長いこと働いてきて、まわりのいろんな人たちなんか見えますけれども、結局仕事をやり遂げている人、ある程度までポストをとってやってきている人の経験をいろいろ伺ってみますと、自分から入っていったというケースもあるけれども、やはり上司のよしあしですね。何といってもいまは男性の社会ですから、男性の方が部長さんなり課長さんなり、人事管理のおもな仕事をやっていらっしゃいますから、その方のいかんによって、荒削りの石がみがかれたり、そのまま埋もってしまったり、何かそういうふうなよ

うですね。やはり女の人自身も、大体女の生き方というのは、男のように一生職業を持っていくというよりもやはり家庭に入って主婦になり母になる、そういった生き方が女の生き方としていまでもあたりまえになっていますから、だから仕事にかけるというような人は少ないことは事実なんです。ですから、総じていけばなかなか女は責任をとるような仕事をしながらないとか、この間も職安の方に聞いたのですけれども、パートに行くにしても、それじゃあなたにはこれこれの退職手当制度も何もかもつけてあげますという、いやそれは困る、そんなことされるとしばられちゃうから、やめたいときやめられませんからというふうに、すぐ身をかわしてしまうことが非常に多い、ちゃんとしたところの職安を通してくればいいのに、電信柱の広告を見て入っていくという人もたいへん多い、まだまだ女の人たち自身の中にはそういう積極性がなかなか出てこない、男の人のように冒険をしてまでかけていくという、何か自分の人生にかけをしていくというような、そういうものは社会の中ではなかなか育てていないということは事実ですから、それが圧倒的多数だから女はだめだということではなくて……。最近伊勢丹の人事部長さんに聞いたのですけれども、短大出のお嬢さんをおとりになりましたら、面接のときに、一体私は何ををするのですか、自分にはこれこれの性格があるし、これこれの仕事なら向くと思いますけれども、またこれこれの仕事をしたと思うけれども、一体そちらさまは私をとってどういうふうに使おうとしていらっしゃるのですかということ聞かれて、たいへんに感心したとおっしゃるので、そういう新しいタイプの女性も出てきているので、やはり女性の持っている何か多様性、複雑性のようなものを一そう御理解くださって、その中からそういう積極性のある人だとか、あるいはちょっと引っぱり出せば乗ってくるような、みがかれてくるような女性というふうなものも目をつけてくださって、やはり上に立つ人が引き出してくださるという状態が、私はまだいまの社会にはあるように思うのです。

○高橋（埼玉繊維） 影山先生にお尋ねします。実は私ども繊維関係でございまして、東芝さんのお話のように、19歳4分くらいの子が大体600人くらいおります。私ども女子を使う場合には、将来の母体保護、こういう

ことを注意して使ってくれというような要請もございまして、そういう面でいろいろと考えさせられる面があるのですが、特に最近になりまして、生理時の作業、たとえば本人に生理痛がなくても、将来の母体保護の上から作業させてはいけないのだ、これは主として組合側の話なんですけれども、そういう点等もいわれてきております。こういう点につきまして、大ぜいの女子を使っている電電公社あたりで、将来の母体保護の立場から、定期的ないろいろな身体上の検査とかあるいは施策、こういうものがございませうかどうか、ありましたらお教えいただきたい。

○影山 いまの生理休暇の問題ですが、電電公社では生理休暇にたいへんに悩まされているのです。悩まされるといってちょっとあれでございませうけれども、現在もそうですし、それから数年前はさらにひどかったのですが、労働組合が非常に熱心に生理休暇をとれという運動をしておったわけですね。私どものほうは親方日の丸的な企業のところがございませうので、生理休暇につきましては、現在、何日とっても有給であるという形になっております。そういう意味で、ひどい電話局になりますと、ほとんど全員が3日とるといったような状態であったわけですね。ところが、お宅さまの女子の従業員の方が従事していらっしゃるお仕事の内容というもの非常にきめ手になる問題だと思っておりますけれども、たとえば電話の交換というような作業を考えてみますと、かなり神経の緊張が激しいし、大事な点は任意に中断しがたい、しても悪いことはないのですが、あまり席をはずせないという性格がありますので、生理のときに比較的休みたいという希望が強いわけですね。しかし生理休暇をとっていない人もかなりおります。そしてまた既婚率が非常に高いですし、子供ができた割合も非常に高いわけですが、生理休暇をとらなかったために母体保護上問題が起こったというようなことはおそくないと思います。私個人の考えなんですけれども、私は生理休暇という制度には反対なんです。もちろん著しく生理に有害な業務、どんな業務があるかちょっとわかりませんが、そういう業務の場合には必要かもしれませんね、現在のように、女性で生理があれば必ず生理休暇をとる、母体保護上必要だというようなことはないのじゃないかと思うのです。なぜかといいますと、生理休暇という制度

は日本とインドネシアにしかないのですね。そしてアメリカからきたのじゃないかというふうに誤解していらっしゃる方もあるようなのですけれども、アメリカにはそういう生理休暇などという制度は全然ございません。アメリカのうちのごく進歩的な人なのか退歩的な人なのかわかりませんが、そういう人が日本へやってきました、終戦後そういう指導をしたためにたまたま法律になっちゃった、インドネシアもなっちゃった。ともかく女性が非常に働いている国、アメリカもソ連も、資本主義圏と共産圏ですけれども、女性が社会に出て活躍しているという面ではチャンピオンだと思っております、そういう国ではそういう制度は一切ございません。私はそういう生理休暇という制度はむしろ男性側から女性を差別待遇する場合に口実として使われる危険性の面が多いので、労働基準法を改正して返上したいとさえ思っています。そういう運動も起こしたいくらいに思っています。そういうことでございます。では今度は具体的な問題になりまして、電電公社としてどういう形でそういう生理休暇に対して対処したかといいますと、これは一方では乱用という問題が起こってまいりました。その乱用がどういう形で起こってきたかといいますと、実際には生理休暇というのは整理、たんすの整理をする休暇じゃないかというようなことがいわれるくらい、実質的な乱用はかなりあったのだらうと思いますけれども、たとえば私どものほうでございまして、妊娠して出産する割合が非常に多いわけですね。ところが逆算してみますと妊娠後5カ月も生理休暇をとっていたことになるとか、実際生理じゃない日に生理休暇をとってやっているものですから、そういうふうなことになってしまったり、あるいは生理休暇をとって山登りをして、そしてめっかっちゃった。ところが本人いわく、この間もある会合で話したのですけれども、職場における労働は強制労働であるから苦痛を伴う、しかし山登りは自発的なレジャーであるから苦痛を伴わないので生理には何ら差つかえないといって裁判で争ったのですけれども、これは組合側が負けちゃいました。そういうようなことで乱用者を非常にきびしく罰しました。その結果、そんなことでは女性もいけないなという気持ちが一方向に高まってきた。それから御存じのように、電電自体、女性に対して非常に積極的な姿勢を示しております。た

たとえば女子局というように、電話局長、銀行でいえば支店長さんに当たる人を女性、管理職も全部女性というように電話局をつくっていくとか、あるいは育児休職をやるとかということで、企業が女性を非常に前向きな姿勢で使おうとしてきているのだ、こういう中で女性が生理休暇というようなものをもってタンスの整理なんかしてもいいだろうかといった面の反省もございませう。それからもう一つは、個々の職場で、たとえば目標による管理といったような形を進めまして、女子に職場そのものを非常に魅力的にする運動といひますか、仕事そのものを魅力的にするという動きを非常に示しているわけです。そういうようなことを始めますと、電話局でいままで生理休暇3日とっていたのが2日になっていくとか、だんだん減っていきます。ですから生理休暇に対する対策は、口でお説教するよりもむしろ職場そのものを、女性にとって魅力的であり、女性そのものが責任感を持って働く体制づくりを一方でおやりになると同時に、他方では組合の幹部とかそういうような方を、諸外国の例等々お聞きになって説得されるという対策が考えられるのじゃないだろうか。これは私しかられるかもしれません。西先生はあるいは別のお考えかもしれませんが、私個人としては、現在ある労働保護法のうちの幾つかは、過渡期には必要であったかもしれないけれども、なしる現在では女性の足を引っぱる、職域を広げる意味でマイナスになる面のほうが多いのじゃないか、この際どうしても残すべきものは何か、それからお返し申し上げるべきものは何かということをはっきりすべき時期がそろそろきているのじゃないだろうか、そういう説の人間ですから、女性がみんなこう考えていると思っちゃ困るのですよ。私はまだ例外的存在でございます。必ずや21世紀では私の考えがみんなポピュラーになってくるだろうと期待しておりますけれども、西先生、何かお考えございませうか。

○西　そうですね、せんだってじゅうから新聞にも、労働基準法はそろそろ何とか手直しされなければならぬ時期にきているのじゃないかというようなことが出ておりましたけれども、確かに問題によってはやはり時勢の変化とともに改定しなければならぬこともある。たとえば先ほどの電電公社の女子局の話でございますけれども、私がおそのことに多少関係させていただきます

して女子局ができたのですけれども、最後に難航いたしましたのは、労働基準法にひっかかるということです。なぜひっかかるかといいますと、労働基準法には、50ボルトの電圧のところの作業について女子が従事することはできない、そういう規定があるのだそうです。ところが女子局を設置しますと、機械を扱う人も全部女になってくるわけです。50ボルトどころじゃない、もっと電圧が高い。ところがたいへんにおもしろいことが発見されました。電気洗たく機がいま非常に普及しておりますね。家庭の電気洗たく機はみんな50ボルト以上なんです。そうすると家庭の主婦はみんな労働基準法にひっかかっちゃって主婦業ができないことになるのですけれども、たまたま家庭という場にいらっしゃるものですから基準法の対象にならないので、おかしじゃないかということで、労働省があわてまして、急遽調査研究いたしました結果、じゃこれは適当な措置法によって改正するというので、その規定から女子局がはずされまして、そしてめでたく女子局が誕生して、機械課長さんも女性が従事していらっしゃる、たいへんに新しい女子の職場の進出だ、こういう一つのおもしろい話もあるくらいで、確かに労働基準法というようなものも幾つかは改正しなければならない問題があると私は思います。私も基本的には基準法を改正してもいいというものも幾つかあることは、その点においては賛成なんです。ただし日本の産業というものは企業というものが非常に多種多様でございまして、確かに電電公社とか富士製鉄さんとか東芝さんとか日本精工さんとかいう大きな企業では、職場の厚生施設も完備しておりますし、有給休暇制というようなものもございまして、時間もちゃんと8時間労働制が守られておりますし、いろんな点において完備されているのですけれども、日本の企業の80%ですか何かが中小企業だというわけなんです。ところがまた中小企業に非常に多くの女性が働いている。これをはずしてしまいますと、まあ大企業のほうでははずしてもいますぐ困ることはないけれども、中小企業の設備の不完全なところで、——地方の機屋さんなんかに行ってみましても、いまだに冷たいコンクリートの床の上で機を織っているというようなところもたくさんございまして、それから労働監督官が回ってこないときにはまだあかりをつけて時間外労働をやっているところ

もごさいますし、寄宿舎の設備も悪いし、便所の設備、ふる場の設備、休養室、いろんな点においてまだまだ職場の福利厚生施設というものが完全でないところがやはりたくさんあるわけです。ですから、やはりそういうことがよくなって、みんながいい環境で安心して働ける状態がこない限り、ここで労働基準法をすばっと気まえよくはずしてしまうということには多少問題があるのじゃなからうか。要は中小企業の問題をどうするか、中小企業もたいへんよくなっておりますけれども、それでもまだまだすべてが完全というわけにいかないというところに非常に問題の苦しさがあるように思うので、そこだけを考えて適当な時期を選ぶということを考えればいいのじゃないか、そんなふうに思っております。

○司会 ほかに、いせんか。——先ほどの問題で、婦人労働者が大体1,000万、既婚者が大体47%ということですね。だんだんこの47%の既婚率は増加すると思うのですけれども、結局こういう女子の進出に対して、適性、不適性ですね、つまりこの職場は女性には不向きである、どう能力を発揮してみても、体力の差その他で無理だとか、つまり本人の適性、技能、あらゆる条件を勘案した適性、不適性という点はどうですか。その点は、西岡さんどうお考えになりますか。つまり全部パートタイマーみたいな、何でもいから量産でやっちゃおう、そういうような仕事の性質の職場であれば何でもやればいいのかもしれないけれども、何かちょっと違った、適しない適するという点も管理者としては少し考えていく問題があるのじゃないですか、どうですか。

○西岡 それはもちろん女子に適した職場と適さない職場というのはおのずからあると思います。それによってやはり企業そのものも女子のパーセントの高い企業と低い企業がおのずからあるのじゃないかと思います。東芝でも、いわゆる私どもみたいな軽電関係部門は女子が圧倒的に多い。特にその中でもうちが代表的に多い、東芝一多いというふうに言われておりますが、逆に重電関係になりますと、今度は女子の現場作業者というのはほとんどいない。これは全然使えないという意味じゃなくて、やらしてもいいのですけれども、やはり、現状の感覚ではちょっと無理じゃないだろうかということと、そ

れからあとは基準法的な問題があれしているのじゃないかと思います。特に起重機作業なんというのは女子で十分できるだろうし、それからフォークリフトとかそういうものでいろいろやる作業というのは女子で十分できるのじゃないかと思います。だけれども基準法上の問題とかそういうものでできない、どう考えてもやれないという一つの問題があるのじゃないか。これは当然作業の中において、ヤスリ作業だとかキサグ作業だとかいろんなのがございますし、すり合わせだとか相当の重量物を運搬するとか、組み立てなんか大きいタービンだとか発電機なんかを組み立てる場合、これはちょっと女子としては無理だろうと思いますけれども、その中でももっと進出できる分野というのは相当あるだろうと思いますが、ただ女性自身としても、あまり油くさくて男くさいところはどうも敬遠されるというようなこともありまして、その辺は使いたくても使えないという分野もまだまだ相当に残っておると思います。

○司会 どうですか、影山さん、機械化されれば、女の人だってトラックも運転するし、ダンプカーも運転している世の中だから、何も遠慮せずにとりうような気持ちもおありなんじゃないですか。そういうふうに諦観的に女は使えないんだというふうに思っているからそうだということのようですが……。

○影山 私はそう思います。それからもう一つ、日本の男性の方は女性に対して非常に一方的な見方をしているのですね。要するに、いわく女性は単純な仕事に向く、こういうわけですね。単純な仕事に向くというのは、発展しまして単純な仕事しか向かない。私はそうじゃないというわけなんです。最近中学とか高等学校のでもしか先生というのがありますけれども、私は女性は愛社心が高く仕事熱心で責任感があるから、男性ならあきてやらないような単純な仕事でも喜んで一生懸命やっていたというふうに考えてもらわなければいけないので、ほかのこともできるけれども単純な仕事でもやっているとこのように考えてもらわなければ困るのです。しか向かないというふうに考えているのはどういうわけか、まことにけしきりからぬ考えである。最近企業の中でX理論、Y理論なんてことをいいますけれども、私はこれは男

性のX理論の最たるものであると思っています。そういう意味で頭をちょっと切りかえまして、もっと——肉体労働の面はもう男におまかせします。私はフォークリフトとかそういうのはやったことないからわかりませんし、何もそういう肉体労働の分野まで進出しようとは思いません。もちろん進出してもけっこうですけれども、しかし肉体労働じゃなくて頭脳労働的なもので女性ができる仕事が一ぱいあるのに、できの悪い男性をつけて、そして企業としてコスト面で非常に損をしていらっしゃる面があると私は思っているのです。そういう意味でもっとそういう横の広がりを、さっき申し上げたような考え、それからもう一つ上の面で、女は感情的だ、こういうことになるのです。一つの仕事しか知らぬ、こまかいことを知らぬから役職になかなかできたいというようなことになるのですが、これも実はそんな女にだれがしたということのほうの問題が大きいので、一つの仕事を20年もそればかりしかやらせないでいて、そしてたとえば主任にしまして、いろんな職場を経験してきた男性と比較して、おまえさんもの見方が狭いよといったところで、これは実は酷な見方でございます。そういう意味で、もっと育成的なと申しますか、仕事の与えられ方をしておれば、オールラウンド的に育成された女性もできてくるし、女性の中には指導力がある人もたくさんいるわけですね。そういう意味で、皆さんもう一つ、女性の能力というようなものについていつも論じられる場合に、こんなむずかしい肉体労働ができるというような角度から論じられますけれども、私は肉体労働に行く前にもっとやるのがたくさんあるんじゃないかというふうに思っております。

○西岡 私がちょっと極端な例を申し上げたので、確かに男性的な職場といえますより、もっと女性化していい職場というのは幾らもあるだろうと思います。ただその場合の受けてくださるほうの女性がほんとうに納得してやるかどうか、入ってくださるかどうか、私も重電部門の工場にも若干おりましたが、女性化を考えて、進行という特殊な名称を使いますとあれなんです、工程係といえますか、図面を持って次の工程にこういう図面が流れる、こういうのは男性がやってなくて女性がやったほうが、相手の受ける組長もにこにこして、少し無理があっても、女性だからいいだろう、女性の特権を

うまく使ったらどうだろうということで、そういうところに入れてみた。ところが続かない。なぜ続かないかという、どうも油くさくて何だかきたないのがそばに寄ってくると、こっちまできたなくなるような感じだからいやだ、それからいる場所が男性ばかりの現場はどうもあれだというような本人のあれと、それを聞いた家族、特にお母さん連中、そういうのが、そんな職場にいて万が一のことけがでもされたらお嫁に行けなくなっちゃり、こういうのがまだまだあるのじゃないだろうか、やはりやられるほうの本人の自覚の問題がその前に相当あるのじゃないだろうか、私はそれを申し上げたかっただけなんです。やる仕事というのは幾らでもあるし、われわれ企業としても、男性がなかなかおりません、どんどん女性化して行って女性の職場進出というのは大いにつこうだと思いますが、それをやるほうの女性自身の気持ちというもの、もっと積極的に取っ組んでいくという気持ち、そういうものがなくて、まだまだきれいごと、要するに結婚までの何とかという感じの女性の方がまだまだ多いのじゃないだろうか、そういうところを申し上げたかったわけです。

○司会 職業意識に徹するかどうかという非常に大きな問題にもつながってきますが、ほかにはございませんか。

○下江(日立造船因島) いま未婚女性とモラルの問題ですけれども、未婚女性の場合に、非常にファイトを燃やして社内報編集だとかこういうのをやりますと、非常に独得なことでもあるし、女性の職場としては、ほんとうに生かしてくれば、能力があれば伸びてくる職場なんです、こうした場合に非常に経験を持ってきてどんどんやりますと、また非常にりっぱなものを出してくるわけなんです。ところが婚期をつい逸してしまふ。本人もついうっかりしておりますし——うっかりしておるといってはなんです、監督者のほうも、どんどん能力を伸ばしてくるから、それで見えてきますと、つい婚期を逸してしまふというふうな場合が、こういう職場の場合は往々にしてあるわけなんです、こういう場合にどういふふうに対処してやったらいいだろうかというふうなものがあるのですが、影山先生、どうなんでしょうか。

○影山 西先生の問題でしょう。(笑)

○西 積極的にいい方を見つけてあげたらいいじゃありませんか。フォークダンスでも何でもやる機会をたくさんおつくりになって、ほかの職場の男性を紹介しておあげになって……………。

○下江（日立造船因島） 社内報の場合には各企業の女性の方が携わる場合が非常に多いわけです。そういうふうなケースはわりによく見受けられるケースなんでございますね。内容的にも非常に責任を持たされますし、またそういう能力も縦横に発揮できますし……………。

○西 いまちょっと伺ったのですけれども、そういう人をほうっておくというのは男がだめなんですね。社内報をつくるような女性というのはすばらしい人でしょう。男性はそういう人が少しけむったいんじゃないですか。何かグループサウンズでも聞いてミツマメでも一緒に食べたりダンスホールでも行ったりする、ちょっと来ないか、行こうかといってくっついてくるような女の子のほうが一——まあ男の人は一体にかわいらしい女の子のほうが好きらしいですから、少し理屈っぽかったり話題がかたかったりすると敬遠されるということは確かにありますね。その方にお目にかかってみないから私は何ともいえませんけれども、すべて社内報をやっている人が全部婚期をおくらしているとも限らないと思うのですけれども、たまたまそういうふうなところいらしてそうなったのかとも思いますけれども、その方にそういう女性的要素が少ないとすれば、やはりそういうものをどこかでつけてあげようようにするとか、その人のよさをもっと引き出してあげるとかして、男性の目を開かしてみようということも大事ですね。地方にいらっしゃいますでしょう。東京じゃございませんでしょう。やはり地方というのはとかくそういうインテリの女性というのは敬遠しがちな傾向もちょっとわかるような気がするのですけれども、ですから、ほうっておかないで、ひとつ……………。

○影山 東京へ転勤させるのですね、本社のほうへ。

○西 そういうこともいいですね。東京には目のある男性もたくさんいると思いますから……………。

○司会 以前はたばこ屋の娘さんが、毎日毎日同じ時間に目の前をバスの運転手が運転で通る、そこは曲がり角であぶないから真剣にやる、その真剣さ

にほれちゃった。顔は容貌怪異、破壊されたような顔をしている運転手らしいですが、きれいな娘さんがほれた。同じように、影山先生の説のように、将来どんどん女の人も職場に進出して真剣に仕事に取り組んでいる姿を見ると、バックシャンでも男がほれるかもしれませんよ。だんだんそういう時代がくるのじゃないですか。われわれは古い考えで相手を見ているためにどうもあれは寄りつきがたいという女性観が半分支配しているかもしれませんけれども、今後の若い世代の人はみんな、いやそういうのでなければいかぬ、おれが交通事故でもあったら女房に食わしてもらわなければならぬ、そういうときは女房がしっかりしてありがたいというような、逆に安心して結婚できるというような面もあるのじゃないですか。だんだん時代が過ぎますと心配はないかもしれませんよ。あまり婚期を逸してと——婚期といったって60まで一生婚期がありますからね。死んでしまえば婚期を失うけれども、そうあまり心配しなくてもいいんじゃないですか。周囲の人もみんな個人主義でもって何にも世話しないというのではなくて、たまにはああいふ女性もいいぞといって世話するくらいの気分は、上の人も周囲も持ってもらいたいと思いますね。そしていい人を見つけてチャンスを与えてやるということですね。

話がだんだんおもしろくなってきたところですけれども、ちょうど時間も4時半、天気も悪いですし、皆さんもくたびれたようでなかなか質問も出ないようですから、一応この辺でこのシンポジウムを閉じたいと思います。あしたは若年労働力ですから、お疲れと思いますけれども、こりずにまた活発に御意見をお出し願いますよう。本日はこれで閉じたいと思います。ありがとうございました。(拍手)

以 上

日本の家庭 100 年

東洋大学教授 小 山 隆

「日本の家庭 100 年」という課題で、その回顧をするようにとのことでございます。お引き受けいたしましたもの、目下学生運動の渦中にありまして、十分な時間の余裕もなく、殊に最近はや学内に自由に出入りもできない状況にありますので資料の利用も思うにまかせず、本日は、とりあえず手元にあります非常に簡単な資料のコピー^{*}だけをつくりまして、お目にかけるようなわけであります。その点あしからず御諒承を願いたいと思います。

家庭の問題を取り上げる場合には、いろいろの角度から見なければなりません。私は社会学の立場で、主として家族社会学を中心に、実証的な研究を志してきたものであります。しかし社会学の立場から問題を取り上げる場合にも、家庭生活の分析にはいろいろな取り上げ方があります。一般的な傾向を見るために、統計的に取り上げることも必要ですし、さらに、個々の家庭問題を具体的に分析して、それをどう解決するかといったような立場からケース・スタディー的な取り上げ方をすることも必要であります。家族社会学というのは一見狭い領域のように考えられますけれども、それを実証的に取り上げようとしますと、非常に接触の幅も広く、取り上げ方にもいろいろな方法を考慮しなければならないというのが実情であります。また家庭生活はわれわれ個人個人がみんな体験しておる事実であり、それに基づいてみんながそれぞれ意見なり、ビジョンを持っておる問題であります。したがって、そこには個人の主観が入りやすく、私はこう思うということでは、容易に納得されません。そういう点から私は、だれしもが承認せざるを得ないような方面として、まず人口学的な資料の分析から問題を取り上げていくことが、家族社会学の研究にとって必要な前提条件ではないかと考えております。人口学的な方面といいますが、結婚とか、離婚とか、出生とか、死亡とか、いろいろな面がありますが、そういったものがそれぞれの社会的条件の下に

※ 資料のコピーは 102 頁、103 頁を参照。

総合されまして、家族の構成又は形態としてあらわれてきますので、その方面のお話をきょうは申し上げることにいたします。現在家族構成の面からは、核家族（ニュークレア・ファミリー）ということばが非常にポピュラーになってまいりましたが、先ず核家族化の過程を述べ、時間があれば、そこでどのような問題を考えなければならぬかというようなことを申し上げたいと思います。

まず、そういう方面から過去にさかのぼって、明治 100 年間の家族の人口学的な構成の変化を追及する場合に、私どもはどのような資料を手がかりにしておるかということを、ちょっと申し上げておきたいと思います。

明治 5 年に初めて戸籍ができ、それを壬申戸籍と申しますが、その明治 5 年までは、御承知のように、宗門人別帳というのが徳川の中期からでき、宗門改と関連して、人口調査を書きあげたものが、まだ方々に残っております。何年も継続して、まとまって残っておるのは、きわめてまれであります。昔、村役人をやったようなお家では、一、二冊程度ならつづらの奥からよく見つかります。明治 5 年以後の戸籍は、たいがい役場には保存されております。しかし明治 5 年の戸籍、すなわち壬申戸籍については過去の時代の家々の身分なり、貧富の状況といったようなものが記載してありまして私どもの研究の上では非常に重要な資料となるのでありますが、実際問題としては、そういうものがあると迷惑だということで一部の強い反対がありまして、それを破棄する。もし破棄しない場合には、厳重に封印して、一般の目に触れないようにするという取り扱いに近ごろ改められるようになりました。その点で、私ども明治以後の調査の場合にまず第 1 の拠点として資料的に重要視しておったものが、使えなくなったことを残念に思っております。封建時代には武家なり公家などの支配階級には系図というものがありましたが、一般庶民にはそういうものがなくて、そのかわりに、毎年の戸口を取調べて差し出した宗門人別帳というものがあったわけです。武家なり、公家の系図は、家系を非常に重視して、戸口調査というよりも、家系中心に書き上げたものです。それが支配階級に限られていたものを明治 5 年の壬申戸籍の作製の趣旨には、四民平等の立場から庶民の系譜として戸籍をつくることがうたわれました。

それは一定の台帳の中に各戸の系譜関係がずっとわかるような記載が考えられてはいましたけれども、毎年書きかえる宗門人別帳とちがって、たえず変化のある家族の移動を1冊の台帳でいつまでも続けることができないものですから、その後いろいろと工夫が加えられ、漸く明治20年から戦前の戸籍に近い形のもので、戸主がかわると除籍簿にまとめて、保存されることになりました。従って現在の戸籍から除籍簿を遡っていくと少なくとも明治20年迄は遡ることができ、そうしてこれほど厳密な資料は他にない。過去の系図には、自分の家の都合のいいことは詳しくしるしてありますけれども、都合の悪いところは、全部省いてあります。戸籍では、そういうことはできませんから、したがって都合の悪い記載のあるものは、いつまでもあいつたものが残っては困るという批判も出てくるのです。たゞ戸籍では戸籍簿の記載と現実の家族の構成とにだんだん開きが出てくる。明治5年の最初の戸籍では大体従来の人別帳とつながるような家族構成が窺えますが、それが年と共にだんだんと、戸籍面の記載と実際の家族構成員との間の開きが大きくなってまいります。したがって、われわれが現実の家族関係を追及する場合には、一応戸籍によって現在までの系譜を明かにした上で、さらに別な方法によってその実態を追求する必要がでてまいります。

幸に大正9年から始められた国勢調査、その他各種の官庁等による世帯単位の広域調査は、それぞれに家族の実態を知る上の重要な手がかりを与えてくれます。

こゝでは以上のような資料を基礎にし、また若干の私個人の現地調査の結果をまじえて、明治100年の家族の変化を構成面からとりあげてお話し申し上げたいと思います。明治100年、その前の状態はどうであったか。明治になったからといって、家族あるいは家庭生活のあり方が、一挙に変わってしまったのではなくて、明治維新は、従来の士農工商という身分を撤廃するという点では、一挙に行なわれましたけれども、家庭生活の面では、戦後の家族制度の変革ほどの大きな変化は、家庭生活の上には見られなかったようです。戸籍ができたからといって、家族の実態に急激な変化はあらわれておりません。

それでは明治期に入るまでの家族は、家族構成の面からいって、どのようなものがきわめて普通に見られたかということ、振り返ってみたいと思います。徳川封建時代から明治期の初めにかけて、家族構成の上で非常に顕著な特徴があらわれていると認められるのは、いまのように夫婦単位の家族でなかったことは、言うまでもありません。それから、親・子・孫という純粋な直系親だけでつながっている家族が、一応基本にはなっているけれども、そのほかに、多数の傍系親族が含まれている。いまでもきょうだいはまだ年が若いときには世帯主の傍系親族として一緒に生活してゐることは事実であります。過去においては相当の高齢者が、おじいさん、おばあさんになっても、自分の生家にとどまっている。つまり、戸主の兄弟、姉妹が高齢になっても、戸主といっしょに生活しているという形のものが、明治以前の資料を分析してみると、非常に多く、むしろ一般的な傾向として見出されるのです。ことに農村とか、山村においては、非常に顕著にあらわれます。私が、最初に家族構成の問題に関心を持つようになったのは、そういう資料が至るところで目につくのですから、そこでなぜそういう状態になったかということを追求してみようと思ったからです。

いま、お手元に差し上げました第1表は、そういう面からよく知られております岐阜県の白川村の家族構成の一例です。白川の明治9年からの戸籍は役場に保存されておりますが、私の手元にあります一番古い資料として文化10年、即ち1813年の宗門人別帳の写しがあります。白川村の中でも大家族の集中している中切地方の中心に平瀬という部落があります。いまでは200戸を越える大集落になっておりますが、徳川時代から明治にかけて引き続いて7戸の部落でありました。こゝに取りあげたT家はその7戸の中でも古い家で昔は真宗の道場今は独立のお寺になっております。そのT家の家系図をこゝに掲げてみますと先ず62歳と57歳の家長夫婦を中心として36歳の長女をかしらに12歳の坊やまで8人の子と、長女の子3人というように直系親族だけでも相当の数です。そのほかに兄弟、姉妹、あるいは年代が古くて、人別帳だけでは統柄不明の傍系親族が合計13人同居してあります。そして、女のほうは夫があらわれないで、子供だけが出てくるという形になってあります。

64歳の姉には、39歳の男の子がいる。その内46歳の弟だけは家長と同じように妻子をもって同居しておりますが、他の女達はいずれも父親のない子をもっております。実は46歳の弟が家長でもないのに妻子をもって同居しているというのは、当時としてはむしろ例外であって、二、三男は妻を迎えて家長の許に同居するということは認められないのが普通であり、従って人別帳でも家長及びその相続者以外の男は妻子が記入されておりません。つまり家長とその相続者以外はその家に留まる限りは正式に妻子と共に同居することは許されないで、たゞ男女の内縁関係だけが黙認され、生まれた子どもは母親の許に留めておくという慣行であったのです。こういうわけで傍系親族が非常に多いけれども決して幅をきかしていたわけじゃなくて、一家の中心はあくまで家長夫婦で、その総領がそれに続いて一家の重鎮になっていたわけであります。T家の場合まだ人数がそれほど多くありませんが、一番多いときには、1世帯で40人をこすような家も、明治になってからも何軒あります。

これは飛弾の白川であります。このような大家族がその頃一般に存在したと見るのは誤りです。例えば同じ庄川の流域を下ってまいりますと、富山県側に五箇山というところがあります。そこでは、もうこういう大家族は見られません。やはり傍系親族、つまり高齢のきょうだい、大おじさん、大おばさん、あるいはおじさん、おばさんといったようなものはそこにもあったけれども、生活条件が白川以上に酷薄ですから、大ぜいの者を一家の中で養うことはできないので、結局、妻はもちろん、子供も産むことができなくて、いわゆる永代おじあるいは永代おばということで、自分の生家で牛馬同様に労力奉仕だけをやって一生を終わるという形のものが、多かったようです。五箇山というのは非常に広い地域で、行政村はいま3カ村、昔は70の村に分かれておりました。越中では、一番山の深いところですが、そこでは特別の産業にも恵まれず生活条件が非常に悪かったものです。白川の大家族のあります地方は、養蚕が早くから発達していたところで、京都のお公家さんたちの間でも、白川系が非常に喜ばれていたといわれておりますが、そういう特殊な産業がありましたために、傍系親族も、五箇山地方よりは幾分恵まれて

いたといってよいでしょう。そういうことが白川の大家族を発達させることになったのですが、昔は一般に他の地方でも、五箇山地方に見られるような家族構成が非常に多かったことが認められます。

白川地方の大家族は明治期になりますと、特に明治30年前後に著しく膨張します。それは封建時代のように飢餓や疫病などによって一時的に人命を損うようなことが無くなった上に、特にアメリカとの貿易で生糸の需要が非常に高まったために、養蚕に必要な労働力を自分の家に蓄える傾向が一層強くなったからようです。40人以上の大家族が見られたのもこの頃のことでした。T家もその頃は30人前後にふくれております。

こゝに掲げたものは昭和7年(1932年)現在の同じT家の家系です。これは私が初めてこの地方に調査に出かけたときにこの家をたずねて実際に調べてつくった系図であります。このときは、明治期のように非常に多数のものを一家の中に留めるといふようなことはなくて、だんだんそれがくずれていって、ただ高齢者で、もう外へ出ていくこともできないような傍系者だけが残っていました。82歳のおじさん、77歳のおばさん、それから83歳のもっと速い傍系親族のお婆さんだけが残っており、当主は60歳、妻は56歳でそれの子供、孫というような直系親族を中心にした直系家族への一步手前の段階が昭和の初期の状態です。

昭和35年(1960年)、私はまたこの地方をたずねましたが、この同じ家に寄りますと、代は代って昔の道場は今では独立のお寺となり、当時の壮年の息子はお寺を継いで62歳の老和尚さん、その奥さんが61歳で、たくさんあったむすこ達は皆外に出て行って、最後に生まれ25歳のむすこが、京都の仏教大学を卒業したら、帰ってきてあとを継ぐことになっているとのことでした。したがって現在の家族構成は最も単純なCの形となります。

これで見ても分かりますようにa(文化10年)は最も発達した傍系家族であり、b(昭和7年)は、直系家族がだんだんと純粋化し、単純化していつておる過程です。そうして最後のc(昭和35年)は、さらにそれが分解していつて、夫婦と独立前の子供だけのいわゆる核家族の形になってきている。たゞこの場合はまだ完全に核家族の建て前になりきってしまっているのでは

なくて、25歳のむすこが帰ってくれば、お嫁さんも迎えて親子は同居するのだと言っておりました。2年後にまたこの家を訪ねましたところ、はたしてお嫁さんが来ておりました。そうすると、親夫婦、子夫婦同居のいわゆる拡大大家族になりますけれども、大体こういうふうに単純化する過程がこの1軒の家についても非常にはっきり示されております。たゞ一つの例にすぎませんが家々の100年の歴史を顧れば多かれ少なかれ同様の傾向を指摘することができます。

ところで後から振りかえって見れば、一見奇異にさえ見えるこのような家族構成もそれぞれの時代、それぞれの環境に即して見れば、それぞれの条件の下で人間が編み出した生活の知恵であり、社会的な意義をもっていたものであることはいうまでもありません。殊に白川の大家族は早くから経済史家等によって日本古代の家族制度の遺制であるといったようなことまで宣伝されたものですから、郷土の人たちがこれを国宝的な存在として誇りにしていたこともうなずけます。しかし一見生まれた生活様式が一般の慣行となると、時が移り環境が変わっても、それをいつまでも支持しようとする傾向の現れることも事実であり、白川の大家族についてもその事は明かに指摘することができます。私が始めてこの地方を訪ねた昭和初期には前申したように大家族の崩壊前にあったわけですが、古老の中には何とかして大家族を維持したいという強い願望を表明し、この頃の若いものは町に出たがって困ると訴えるものは少なくありませんでした。しかし彼等の間には長い間不自然な生活にならされていた年老いた永代おじや永代おば、或いはひねおじ、ひねおばと軽んじられるものゝあることを問題とするものゝないことは不思議に思えたほどでした。

しかし同様のことは直系家族から夫婦単位のいわゆる核家族に次第に比重が加わりつゝある現段階においても注意されなければならぬことではないかと思ひます。これまでの日本の一般家庭では、親夫婦、子夫婦あるいは孫夫婦というように、直系親族で大体つながっていた。ことに夫婦が3代も続いて一緒に生活しておるのは、非常にめでたいということで、橋の渡りぞめなどには引き出されるようなことも行なわれておったわけです。戦前までの日

本は、家制度の下に直系家族の形をたてまゑとして続けてまいりましたが、その段階では、直系家族というのは日本古来の美風としてうたわれ、欧米の夫婦単位の家族は全く個人主義の代表だというので、排斥されていたものであります。ところが現在は、制度として夫婦単位の家族に急に変わってまいりました。いわゆる民主主義的な体制を家庭の中に取り入れるということになりますと、従来のように家長を中心として世代をかさねてゆく家族構成とは、相容れない面が生じやすい。例えばよく問題になるのが嫁・しゅうとめの関係です。嫁と姑のいざこざのために、日本は過去において離婚が非常に多かったということもあります。そういう犠牲的な要素の入らない現在の生活を中心に考える場合には、夫婦単位の核家族というものを建て前とすることが当然考えられるわけで、その実施に伴って起ってくる様々の不便あるいは困難をどのように解消したらいいかということが、現在では考えられなければならない中心課題なのであります。そうしてこのことがまた現在の年寄りと若いものとの考えの対立しやすい問題点の一つでもあるのです。こういうふうに家族構成というのは、いろいろな要素がそこに総合されて出てくる最終的な生活形態であります。従ってそれは何か動かし難いものゝ如く考えられ易いけれども、それは常に時代と共に大きく動いておるのであって、その時代の変化に即応して、できるだけ合理的に生活の知恵をはたらかせていくことが、一番大切なことではなからうかと思ひます。

次に第Ⅱの表として、「直系家族の世代構成」というのを掲げておきました。核家族でなく、代々直系親でつながっている場合には、世代というものはどのような重なりを持っておるかということで、これは昭和30年の全国統計によって、夫の平均年齢を基礎にしてつくった図であります。代々ずっと同居を重ねておりますが、親と同居というのは斜線以外のところで、重なり合っている期間であります。問題は子の結婚すなわちAから親の死亡すなわちFまでの期間に集中致します。もっとも、この図は男の年齢だけを基準にとっておりますが、父親がなくなるとは世代が次々に移りますから、こういうふうに段階的につながるのが、直系家族のあり方です。

ところで問題は子の結婚から父親の死亡するまでの期間に起こるわけです

が、その間の生活の知恵の一つとして隠居の慣行をとりあげてみましょう。過去においては、こういうふう親子夫婦が同居しております場合に、いろいろ問題も起こりやすいところから、それを調整するために合理的に考えられた隠居であります。いろいろな理由はありますが、一般庶民の生活の場合には、隠居慣行というものは、結局、家を中心に考えて、その家を対外的にも、対内的にも充実させて、これを存続させていくためには、やはり年とつた親は元気なむすこにあとを譲って隠居するという慣行が、一般農村などでも行なわれておったわけであります。普通に隠居という場合には、40歳、50歳というのは早いほうでありまして、60歳あるいはそれ以上の場合が一般には多いのであります。しかしところによりましては、子供が結婚して、孫が生まれる、そしてお嫁さんも、その家のごとにだんだん連れてくるということになりますと、また親は50になるかならないかぐらいであっても、子供に家を譲るといったような慣行を守ったところもあります。

そういう慣行が現在も残って注目されておりますのは、たとえば四国の阿波の奥地で平家の落人部落だといわれております東祖谷山村です。そこは平家が屋島で戦い敗れて、安徳天皇を奉じて落ちのびたという伝説もあり、いかにも由緒のありげな土地柄であります。われわれはそこに今もなお伝わる隠居の慣行に一層の興味をひかれるのであります。こゝでは、隠居屋というのが部落内の別のところがありまして、子供夫婦がしっかりしてくれば親はおもやを子にゆずってそこに移る。しかし、若くして隠居屋に移ると、次の世代がまた同じようなことを繰り返してくる。そうすると、前に隠居した隠居の隠居が出る。つまり1軒の家で隠居屋を2軒もつものが珍しくないのです。隠居の隠居を散居とか、閑居と申します。現在でもそういう状態が残っております。もう1箇所テレビなどでよく紹介されるのは、三重県の国府という村ですが、そこでも同じような慣行があり、現在でも続けられております。この場合も隠居屋は病氣や都合の悪いときは、おもやのほうから食事を運ぶことができる程度の、いわばみそ汁のさめない距離にありまして、やはり隠居と閑居の慣行があります。隠居に出る場合には、隠居料というものを経らか持って、おもやとは別に働ける間は適当に働く、それが重荷になれば、

重荷になる分だけを逐次おもやに返していく。末っ子だけは隠居屋につれていっしょに住むものもあります。東相谷山も国府も同じような形態で、おもしろいと思えました。ほかにあるかもしれませんが、この2カ所は、今ではテレビや新聞などでもよく紹介されるので、ポピュラーであります。

そういうことが子の結婚から父の死亡に至る迄の世代の重なるの期間に行なわれておる。これは、家を中心に考える場合には、きわめて合理的な行き方で、いつもおもやの活動力を充実させておいて、他方では老人にも適量の労働と生活を保障して疎外感を与えない。必要な場合には、おもやのほうは援助してくれるし、またおもやを助けることもできるというふうにしてやっておりますので、現在でもこの地方人たちは、最も合理的な家族のあり方として誇りにしております。その他いろいろの問題が、この1枚の表からも出てまいります。ここでは御参考までに、隠居の一例だけを申しあげて、直系家族の場合に世代の重なりがどうなっているかを、その平均年齢によって示すだけにとどめておきます。

話が古いことのほうにかたよりましたが、かいつまんで申しますと、明治100年の初期においては、家庭生活の上ではどういふ点が非常に変わったかと申しますと、まず身分制度が撤廃されたこと、それから地域的に解放されたこと。しかしそれは一挙に変化したというのではなく、社会的には伝統の力が強く残っていたことを特に明治100年の前半において認めなければなりません。

ただ、前の時代と変わってきた大きな変化は、過去の時代にしばしば見舞われた天災、飢饉による犠牲が非常に少なくなった。それからコレラや天然痘等の疫病が流行して、人命を一時に大量的に損うということもなくなった。医療とか、衛生思想も、だんだん発達してまいりました。それから過去に行なわれたように間引きも、非常にやかましく取り締まられてくる。といったようなことで、それらが家族構成の上に集約されて直系親族だけで世帯を構成するという形が、次第に一般化されてまいりました。

その後、特に大正期に第1次大戦を迎えて新しい産業の開発と共に人口の動きは活潑となり、都会へ出ていく者が非常にふえてまいります。先ほど申

した越中の五箇山あたりの古い旅館で古い時代の宿帳をめくってみますと、大正期から、紡績女工の募集員がだんだんこういう山の中までも入ってきて、小学校を卒業したての女工志願者を引き連れていった過程が非常にはっきりと示されていて、人口移動と家族関係の変化を知る上におもしろい資料となります。そういうふうに大正期に職場に出て働く者には女が多い。然し都会を中心とする近代産業の発展は男女を問わず青年の向都的精神をかきたて、家を離れ都会へ、都会へと移動する傾向を促がしてまいりました。従来の家とか、家族制度というものは、一応理念的には、あるいは制度的、道徳的には強く支持されても、自然の傾向としては、それがだんだん分解する方向に向かいました。長男でも都会に出て勉強し、また職場を得ればそこに住みつき、郷里には帰らないというようなものもだんだん出てまいります。そこで制度と現実との間の矛盾といったようなことがしばしば問題になりました。しかし第二次世界大戦の終わるまでは、ことに戦争中は、日本の家は理念的に強調され、それは日本の醇風美俗であり、それをこわすのは国賊のようにも言われました。家の理念が学問的にも非常に強調されたのは、戦争中であります。

そういう状態から一挙に戦後昭和22年、新しい民法が公布されまして、23年から戸籍の改編なども行なわれました。そこでいままでの家長を中心とした直系家族のたてまえが一挙にくずされて、いわゆる家制度が否定され、新しい夫婦の家庭生活というものを中心に考えた制度が確立されたわけであります。

そのことは社会の近代化の上からも、また民主主義の基盤の上に立っても必然的な過程であり、過渡期の混乱ははらみながらも、一般からも支持されました。私は、家庭生活の上においては、明治維新の当時よりも、昭和20年の終戦後の家制度の廃止ということのほうが、家族にとっては最も大きな変革であった、おそらく日本の家族にとって史上未曾有の全国的な変革はこの終戦後の制度の改廃であり、これを基礎にして日本の家庭生活が急激に変わってきたといえます。

全国的な一大変革として考えますと、急激な変化に対応して早急にいろいろな措置を講じなければならなかったわけですが、それが敗戦後の混乱した

事情であったために、調整不能のままに、先づ制度の変革となったわけであり、急激な変化の場合に当然犠牲者が出ますが、そういった犠牲が前の世代を代表しておいた者の間にしわ寄せされ多くの不満と不安を伴ったことも当然と言ってよかろうと思います。

そこで、戦後のそういう夫婦単位^①の家庭生活を中心にした家族の構成あるいは家族の形態が、どのように変化しておるであろうかということを第Ⅲ表のような核家族率で示してみました。核家族ということばは、1949年、アメリカのマードックスという人類学者が使いまして、それまで欧米人は、夫婦単位の家族をスモール・ファミリー、日本のような直系家族はラージ・ファミリーということばであらわしておりました。ところが日本では大家族と言う場合には、白川の大家族のようなものを考えるけれども、せいぜい5人くらいの普通の日本の家族形態を大家族ということばであらわすことは、どうも適当でないと考えておりました。ところがマードックスの核家族と拡大家族ということばは従来用いておりましたスモール・ファミリーとラージ・ファミリーのかわりに、しかもただ量的な表現でなしに、家族構成を基礎にした質的な類別をしたものとして非常に一般性のあるあらわし方といってよいでしょう。そのようなわけで今ではこの言葉が世界共通の通用語になり日本でもいまでは常識的用語としてごく普通に使われるようになりました。

その核家族というのは、夫婦にプラス独立しない、あるいは未婚の子供が同居しておるのが、核家族の一番中心でありますけれども、そういう家族のシステムをとっておりますと、当然、老後は夫婦だけの生活が多くなり、一方がなくなれば、単独のやもめ暮らしがだんだんふえてくる必然的な傾向も出てきます。そのような事情を考慮して、こゝでは核家族の分類基準として、1人世帯と、夫婦だけの世帯と、夫婦と未婚の子供を含んだ世帯、その3つのカテゴリーを一緒にしたものを掲げました。それも都市、農村で違いますが、全国的な数字を申し上げますと、大正9年第1回の国勢調査のときの資料を整理してみると、60%が核家族で、昭和35年に調べたところが、それが65.1%になっている。これは厚生省の全国的な資料によって得たものです。

更に同種の資料に基づく厚生省調査によれば、昭和40年(1965)には、

69.4%になっている。最初の調査の大正9年から昭和35年まで非常に間を置いておりますけれども、昭和30年までは、家族の構成の上にはそうはっきりとした変化が見出せなかった。それが昭和35年に初めて5%の変化があらわれ、さらに昭和40年には、その上にまた5%近い変化が加わっている。これは国勢調査のほうの資料で推計しましてもほぼ60%、65%、70%と表現しているかと思います。そういうふうにいまでは核家族の形態をとるものが、毎年1%ぐらいずつ増大しておるといふ実情であります。これは更に80%くらいまではやがて進行するだろうと考えております。そういう事情でいま核家族化は、急激に進行中でありますが、われわれはそういう事実を基礎に踏まえて、そこに生ずる問題を考えていかなければならない。

その場合に、もう1つそれと組み合わせて考えなければならない問題は、家族の周期的な変化、ファミリー・サイクルあるいはファミリー・ライフ・サイクルと申しますか、家族というものが周期的に変わっているという事実であります。その場合核家族と直系家族の場合とで、どういふ周期的な変化があるかということも、面白い問題であります。ここでは省略致します。たゞ核家族の形だけをとりて昭和5年と昭和35年とを比較してみますと第Ⅳの図のようになります。この場合は一般に妻の残存期間が長いので、妻のほうの平均年齢をとることにしました。そこで昭和5年(1930)と昭和35年(1960)とを比べてみますと、Aが初婚で、Bが長子の出生で、Cは末子の出生であります。1930年では、子供が平均約5人です。ところが、現在では約2人に減少しました。したがって、家族が膨脹する時期というものが非常に短縮され、そのために末子が生まれる時期Cと長子が結婚して出ていくDとの間の時期がずっと延びていって、いわゆる家族の人数の上では固定しておる時期が延びてくる。ここにやはり時間的な変化に伴ういろんな新しい問題が起きております。

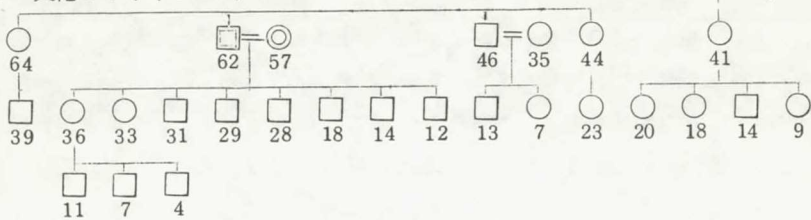
次は、家族の縮小期であります。これが長子の結婚Dから末子の結婚Eに至る期間であります。昭和5年頃ですと、末子が結婚するEの時期に先立って夫が死亡する時期Fがあります。それから妻が死亡する年、即ちGがそれに続きます。つまり父親あるいは母親は、末子が結婚する時分にはすでに

なくなっているわけです。そこで一番末子は、結局、総領に頼らなければならないこととなります。こういうことで、年寄り夫婦だけで老後の生活を送るとか、独りぼっちになるとかそういうことはとうてい考えられない。子供に対する責任を十分に果たさないままに、親がなくなるという事情にあったのです。それが現在では、ごらんのように、D、Eと続き、そのあとが老後の夫婦だけの生活になって、その間約10年間続きます。それから夫が死亡しても、なおあと6年ばかり、妻が未亡人となって一人で暮らす。核家族の一こまをとって見ると、平均年齢の上ではこのようにあらわれてくるわけです。もちろんこういうことは、一般傾向として言えるのであって、個々の家庭がすべてそうだというわけではありませんが、一般にこういう傾向にあることを、われわれが今日の家族の問題について考える時、全国的にも、また個別的にもやはり考えていかなければならないのです。例えば老後の生活を問題とするばあい、老後の夫婦だけの生活はまだよいとして、老後の孤独の生活が相当長期間続くこととなりますが、今日の核家族の体制の下では、以前の直系家族の体制の下に見られたように個々の家族の責任にまかせるというわけにはいきませんので、別に社会的な措置を講ずることが当然の要請となってくると思います。その場合に国家やコミュニティーの機能をどのように按分したらよいか、どういう処置をとったらいいかというような問題を、このような新たな傾向に即して具体的に取り上げなければならないと思います。最近、老人問題が次第に注目されるようにはなりましたが、戦後20年たつても、まだ十分に新体制に即した措置が用意されておるとは申せませんので、今後一層の検討を要する問題だと思えます。

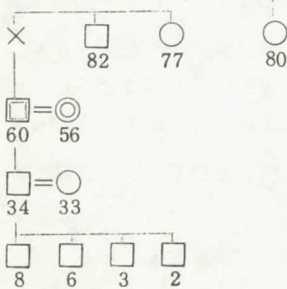
具体的な問題にまで入れなくて、たゞ問題の前提になることだけ申し述べましたけれども、とにかく家族の人口学的な点から家族構成の面だけを取りあげて見ても、このように非常に大きな時代の変化がある。その現段階において核家族化への急速な展開が見られるのであるが、そのことが家族関係や家庭生活の上でどのような変化をもたらし、またそこにどのような問題を随伴しているかを明かにすることが、明治100年の今日における現実的課題である。

I. 家族構成の歴史的变化 (岐阜県白川村T家)

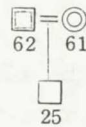
a 文化10年(1813)



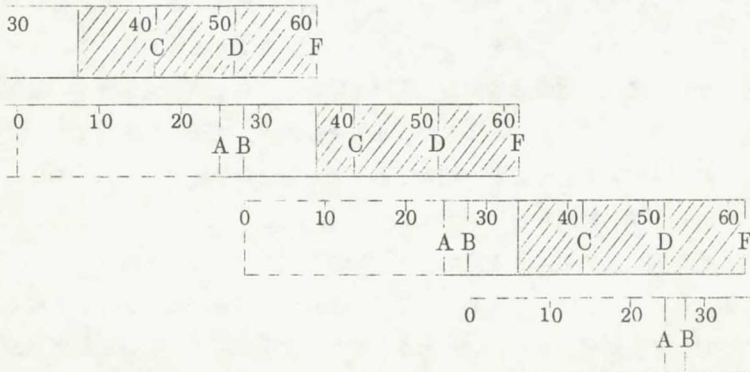
b 昭和7年(1932)



c 昭和35年(1960)



II. 直系家族の世代構成 (1930年夫の平均年齢による)

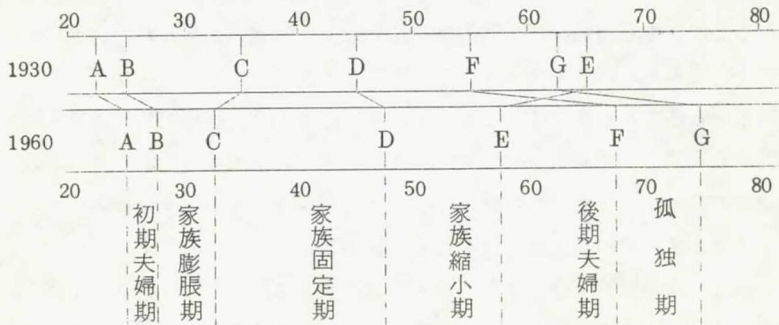


夫	A 初婚	B 長子出生	C 末子出生	D 長子結婚	E 末子結婚	F 夫死亡	G 妻死亡
1930	26	27	41	52	67	61	65

Ⅲ. 核家族率の変化

	全 国	大 都 市	中 小 都 市	町 村
1920	60.0 %	73.5 %	72.6 %	56.9 %
1960	65.1	78.2	67.8	55.0
1965	69.4	81.0	71.6	57.7

Ⅳ. 核家族の周期的変化（妻の平均年齢による）



妻	A 初 婚	B 長子出生	C 末子出生	D 長子結婚	E 末子結婚	F 夫死亡	G 妻死亡
1930	22.2	23.7	35.7	45.9	62.0	57.6	61.6
1960	24.4	26.3	31.9	50.7	59.1	69.1	75.6

日本の経済100年

経済評論家 高橋 亀吉

日本は、現在、基本的な産業では欧州を抜いて、アメリカに次ぐところまで、非常な発達をしておりますが、むしろ、これは突如としてそうなったのではなしに、もとを探れば、明治維新においてその基礎が築かれた。その基礎の上にだんだん積み重なってきたわけであります。また、明治維新が大きな功績をあげておりますけれども、それができたのは、徳川時代に人間形成が非常な発達をしておる。特に当時のエリートである武士階級の教育、訓練ができていった。それであればこそ、明治維新がうまくいったと見るべきなのであります。そのことは、だんだんにお話いたします。

日本は、明治以降100年で今日のような隆盛を来たしたわけですが、それには、大体4つないし5つに、時代を区切って見ることができます。第1は明治維新から明治18年ころまで、これは近代経済の形成の基礎づくりをやった段階であります。第2の段階は、その基盤の上にくっと伸びた、大体明治19年ころから明治末年まで、第1次世界大戦前までがそれに属するわけであります。そこへ、大正3年(1914年)に第1次世界大戦が起こりまして、この第3の機会に日本の経済は、飛躍的な発達をしました。その勢いで大体昭和の初めまで伸びたわけですが、昭和4年(1929年)の終わりごろから、世界恐慌が勃発しました。この第4の機会にも日本は、ほかの国に比べて、相対的に非常に有利な地位に立つことができたのであります。そして、今度の大戦を迎えて、敗戦したわけですが、第5に、戦後に今日の飛躍ができたのであります。この戦後の飛躍も、戦前において準備ができていたから、これだけの飛躍ができたのでありまして、今日まで日本が大きくなった裏には、100年にわたる努力が積み重ねられてきているんだ、こう見るべきだと思います。

その中でも一番重要なのは、明治20年ころまでの時期でありまして、この段階においては、もしへたをすれば、日本もほかの東洋の諸国と同じように、植民地ないしは半植民地化されていたはずなのであります。現に明治30年ころまでは、日本も、欧米の諸国がほかの東洋諸国その他に課したと同じような治外法権と関税権を課されておる。そういう非常に片務的な圧迫を受けていたのであります。ほかの国がそういう手かせ足かせのもとで植民地化したのに、日本はどうして植民地なり半植民地になることを免れたかという、それはもっぱら明治維新に持っていくほかはないのであります。

明治維新は2つの大きな革命をやったのであります。1つは、従来の封建制度を徹底的に撤廃したこと。1つは、それまで全く接触していなかった西歐の近代科学技術、その他制度を導入し、摂取し、自分のものにして育ててきたこと。この2面の革命をやったのであります。

そのうちで、これまでの歴史の見方から言って、かなり悪く見られていると思いますのは、封建制度を徹底的に撤廃したという点であります。私は、日本が植民地化せず、半植民地化せず、その後の発達をやった一番大きな功績は、封建制度を徹底的に撤廃したことだと思えます。しかも、それを武士階級がみずから手でやった。近代経済を摂取するには、封建制度の徹底的な撤廃が前提条件なのでありまして、それがうまくいっているかになかによって、近代経済の摂取能力が、少なからず違ってくるわけですが、日本においては、これを世界史に例のないほど徹底的にやりました。

その中で、体制としては、従来の諸侯を廃して、廃藩置県にして、今日のような全国統一のものにしたという制度的な面もありますが、しかし、封建制度撤廃の最も大事なポイントは、それ以前においては身分がすべてを決定したのであります。いかに才能があっても、そういう家柄に生まれ、身分が備わらなければ、その才能を発揮することができないという制度でありました。さっきも触れましたように、明治維新で泰西の新しいものにぶつかって、これを摂取した。それだけのことをやり得る土台というもの、これは徳川時代に築かれていたわけでありまして、しかも徳川時代は、明治維新をやり遂げたような優秀な人材、その他知能を蓄積していたのであります。にもか

かわらず、徳川時代の経済は衰微しておりました。大体徳川時代前期 100 年の間は、非常な発達をしましたがけれども、あとになると、ぐっと衰微してきました。これはいつの時代でもそうでありまして、制度というものは老化してきます。初めは有効な制度であっても、年がたつに従って老化して、変わってくるのでありますが、その徳川の制度において優秀な人材を育てながら、しかも衰微した一番大きな原因は、身分制度であったと思うのです。人間の能力いかんではなしに、身分によってきます。家老になるのは、家老の家柄に生まれなくちゃいかぬという制度。だから、いかにその人が能力があっても、伸びる機会は与えられていない。福沢諭吉なんかのものを読んでも、みんなそういう束縛で、動きがとれなかったということでもあります。明治維新は、単に諸侯を撤廃し、藩を撤廃したとかなんとかいう形の上に改革よりも、身分制度を全廃したということ、能力主義で行ける道を開いたということです。

今日の諸君には想像もできなかったと思いますが、当時においては、さむらいばかりじゃなしに、町人においても何にしても、ある家柄に生まれなければ何もできない。それが自分の能力次第でどこまでも行けるんだ。特に明治 18 年の内閣の制度の改革で、一番初めに総理大臣になった伊藤博文は、下級の足軽から出ております。ですから、文字どおり豊臣秀吉なんです。そういう自分の能力いかんによって、下から上まで行ける、最高のところまで行けるという道を開いた。これがどのくらい全力をあげさせたかわからない。それがあって初めて、第 1 に人材を吸収することができた。みな全力をあげて働くことになった。それはさむらいばかりではなく、町人、百姓、あらゆる面において門戸が開放されたということでもあります。

しかもこれは、たとえば藩侯の待遇にしても、欧州においては、貴族がずっと大きな地主として今日まで来ております。自分たちが持っておった土地をそのまま持っている。欧州の貴族というのはみんな大地主なんです。日本は、藩侯が持っておった土地を全部国有にして取り上げた。それはあとで若干の面積は与えましたけれども、たとえば東京だけでも、大きな大名その他はみんな、下屋敷、上屋敷なんていって、3 つくらい大きなものを持ってお

りました。いま日比谷公園になっているところや、国会前にしても、みんな諸侯が持つておったやつなんです。そのうち1つしか与えなかった。あとは全部没収する。さむらい階級だって、祿をうんと減らされて、しかも公債にさせられた。これくらい徹底的に封建制度を撤廃した国はないです。

いま1つは、才能さえあれば、出身が百姓であろうが、大工の子であろうが、平等に進める道を開いた。イギリスは最近までも、やはり社会の上層に行くのには貴族でなければ行けない。一般と貴族との階級観が現在まではっきりと続いているわけです。日本はそんなことはなくなっちゃった。それから日本では、大学出ということで学閥はありますけれども、出せば同じなんです。向こうでは、最近学生運動を起こしたフランスにしても、イギリスにしても、同じ学校を出ても、出身が一定の家柄でなければ上に行けない。また、そうでないと、なかなかその学校に入れない。そういう意味において、日本くらい徹底的に封建制度を撤廃した国はないです。それが非常なエネルギーになったとともに、そういう人たちによって初めて発展できたんです。

その裏には、幕末にペリーが来て、従来の身分制度では動きがとれなくなった。ペリーとの開港交渉においても、従来のような大名や公家さんが行なったのでは、交渉にならない。そこで初めは人材が皇帝の養子だというふうな偽った名で行っていたのであります。長州なんかがそれをやって交渉しておりましたが、明治政府ができますと、明治政府の実力者はなんな下から出た。そういうことになる、いままでの階級制度がじゃまになる。たとえば政府の役人もあまり能力のない殿さまが上にいると、仕事ができないです。そういう意味においては、撤廃をだれよりも強く感じたのは明治政府の実力者であった。それをやらなくちゃ、仕事ができない。初めの間は、みんな上のほうに公家さんや大名を置いて、その下で働いていたが、それではうまくいかない。そういうこともあって、徹底的な改革をやったわけであります。

それは武士階級ばかりでなしに、庶民までみんなそうであります。庶民にはそれぞれ名字を与えないばかりでなしに、日本は節約ということを言うときに、「身分相応」ということを言って、「収入相応」ということばはなか

った。たとえば町人であれば、どんなお金持ちになっても、大名生活はできない。門がまえひとつできない。身分相応ということばがあったように、何もかも身分で決定される。それを全廃したということです。それには封建制度の特権を、あらゆる面において剝奪した。そして、庶民に加えておったいろいろな制限を撤廃した。これがあって初めて西欧の近代文化、経済、政治を摂取する力ができた。東洋のほかの国ではそれをやらないで、欧州の文物を摂取したわけです。そうすると、王さまが自分の身を守るために妥協して、外国に利権を与え、いろいろなことをやって、結局はああい形で経済的力を取られて、漸次植民地化されていった。だから、西欧の科学技術と接触して、これを取るのには、それを受け入れる体制が必要ですが、いままでの階級制度その他ではダメなんです。それなりで取っておったのでは、発達ができない。せいぜい王さま一家の繁栄を守るというところに帰着してしまう。

もう1つの例としては、ライシャワーさんが書いているものを見ても、欧米に留学生を出すことについては、日本よりもお隣の清国のほうがはるかに大量の者を早くから出してある。ただ日本は、留学生を非常に重用したのです。能力ある者はどんどん採用した。お隣の清国では留学生を出して、それが帰ってきても重用しない。働く天地を与えない。そういう差があったということを書いておられる。それほど人材を登用したとともに、その育成に非常な努力をした。いわゆる教育その他に多大の努力をした。それによって初めて欧米の文化を導入し、摂取し、発達させる体制ができたと思えるべきだと思います。そういう意味において、日本の歴史において、今日まで持ってきたうちで、ほかの国に比べて特にそうではありますが、一番大きなポイントは、明治維新早々、封建的束縛を徹底的に一掃した。外国と比べて見て、その徹底さが非常にはっきりしてくる。それをやった。そして受け入れ体制がここで初めてできた。こういうことです。つまり人材を重用して、人材が自分の力でどこまでも行けるという希望を持って、全力をあげて励み始めたということです。そこで、泰西の文物を非常に勢いで入れたわけです。

入れたにしても、これは主として欧米の人が書いたのを、日本人が模倣していたんですが、日本人は模倣にすぐれた人間だ、外国のものを模倣して入

れたんだというふうな理解が、非常に多いのでございますけれども、しさいに調べてみますと、決してそうじゃない。むろん、初めは直訳で入れた。これは全部失敗だと言っている。そこで日本の風土に合まして、これが漢学とくっついて、日本はこれをものにしたのです。向こうのものをそれなりに直訳したのではない。初めは外国人の書いたものを大量に持ってきて、全部それなりやったが、そういうものはほとんど全部失敗です。これを日本に適するようにした。

もう1つ例を言えば、向こうは向こうのつもりで初めから機械を使う。全部機械を使おうとしている。ところが、当時の日本の機械は非常に高くつく。何しろ交通不便な欧州から持ってくるわけですから、非常に高くつくし、技術者がいない。それをやるには、外国の技師を雇わなければいけない。ところが、それでやると、みんなそろばんが合わないので赤字になって、損しておる。

最初どうしてこれをかえたかという、今度は外国の技師に設計してもらうけれども、どういうものを取り入れるかはこちらにまかしてくれ。そのうち、人間の力で間に合うものは全部機械を入れなかった。機械に頼らねばならない部分だけ機械にした。そうしてやって初めて事業がレールに乗ってきた。そのレールはずっと続いているわけです。それから、同じく機械を入れるにしても、向こうの機械は鉄でできている。当時の段階では、非常にすぐれております。それをわざわざ外国から入れるのですから、非常に高くつくし、優秀な技術が要るので、従来の技術をそのまま適用できない。そこで、日本でまたそれを日本に適する機械にかえた。織物にしても何にしても、まず鉄を木材にかえて、簡単に操作ができるようにした。だから安く手に入る。そういうふうにして、たとえば織物機械にしても、製糸でもそうであります。初めはフランスの進んだものを取り入れて、政府が模範工場をつくってやりましたけれども、実際、やっていくと、みんなそれなりでやっているところはない。それで初めて生糸の機械で製糸するということが普及したのです。あとになると、今度は日本に適するような優秀な機械が発明されてきたというふうに、模倣だけをしたのではないということです。むろん、あとからい

くのですから、向こうのものを教わり、まねるといことはあるわけでありませんが、模倣だけで伸びてきたのではない。それを日本に適するように変えて発達した。これは今日でもそうであります。外国からパテントを買ってくる。しかし、それなりにやってはいない。日本に適するように、足りないところは直して、よりいいものにしてしまうわけであります。

それを取り入れてものにして、ようやくマスターして、近代的な工業の発達ができるようになる。農業においても、近代の科学と技術が発達して、農業技術の発展が行なわれる。それは明治20年代以降に待たねばならなかったのであります。しかし、大体明治18年ころまでにおいてここまで来れば、もうこれから日本が伸び得る土台ができた。いわゆるテークオフ（離陸）の条件が、一応18年ころまでにはできたと言っているのでありますし、外部にあらわれたものからいいますと、非常な努力をやっている。けれども、その効果はまだ遅々としてしかあらわれていない。こういう段階でありました。その上に乗って、これから急速に伸び得るという段階。伸び得るとともに、資本の蓄積力が急激にふえてくる。こういう段階が明治20年代に来たわけでありまして。今日の会社についていえば、非常な努力をしたけれども、まだ会社はそんなに儲けていないし、規模も大きくない。しかしこれだったらやっていけるという段階まで来れば、あとは急激に伸びてくるという形になるわけでありまして、それが大体明治20年の前後から伸びた。企業の蓄積力も急激にふえてきました。したがって、それだけでも相当伸びる段階にいたのであります。そのほかに、この段階においては、新しい要因が付加されました。

1つは、日清・日露戦争であります。これまた日清・日露戦争に日本が勝ったという裏には、日本の経済がぐっと伸びていたということを忘れてはいけません。同時に、当時の世界は帝国主義的な経済になっておりました。対外的に伸びることが非常に重要な要因になったと思います。それまでの日本の経済は、外国に売っておるといっても、日本の特産は生糸とか、茶とか、こういうものしか売っていない。銅であるとか、石炭であるとか、近代工業品を外国に輸出する、外へ伸びていく。それが加わり始めたのが日

清戦後であります。そして、日露戦争に勝ってさらに一段と伸びたのでありますが、この2つは、一面において日本の国民に非常な自信を与えたのであります。それまでは非常な劣等感を持っておりました。いまも言うように、いつ外国の植民地にされるかもしれないという危険を、非常に感じている。日露戦争自体がそうなんです。ほっておけば、ロシアが来て、日本はやられてしまう危機感があった。それだけ劣等感があったから、あれだけのことをやったのであります。最近、軍国主義だ、軍国主義だと言いますが、その当時までの日本は、植民地化されるという危険があった。その緊迫感が非常に強かったのであります。勝って、外へ伸びるという力が出た。とともに、相当力ができておりましたので、この2つを通じて、軍事産業にばく大な補助金を出し始めた。産業の発達を助けた一番大きなものは、海運、造船、兵器産業といったようなもので、重工業、化学工業の方面に対してそれを行ったということです。当時においては、それはたいした力ではなかったのですけれども、あとで述べますように、今日のような発達をつちかった種としては、これは重要な働きをしてきたのであります。

いま1つの新しい要因は、これまでは治外法権で、関税も表面上5%以上の輸入税を取ってはいけぬ、実質的には3%以上の輸入税を取ってはいけぬという束縛をやられた。つまり片務的なんです。日本だけが安くなる。日本のものを向こうが買うときには、高い金で買う。治外法権というものは、諸君は想像されぬと思いますが、日本で外国人が悪いことをしても、領事裁判で、日本には裁判権がない。その領事裁判も、たとえば横浜に領事館があって、神戸には副領事しかいないということになると、神戸で起こった問題は、横浜に提訴しなければいけぬ。それに不服であれば、本国に提訴しなければいけぬ。そういうわけで、非常に横暴なことをやっている。だから、関税などもいま言うように、保護関税で、関税によって助けることはできなかつた。当時の日本からいいますと、財政の大部分は関税に頼るべきだったのですけれども、関税は取っちゃいけなかつたのですから、ほとんどできていない。それが大体明治30年、日清戦争のあとで、条約の改正がほぼ全般にできました。しかし、日本がいよいよ関税自主権をフルに取るには、

明治44年までかかったのです。だから、日本の工業の発達のために、保護関税が本格的に行なわれるようになったのは明治44年で、33年のときに、従来よりは若干ましな協定関税ができましたが、それが1つ行なわれたということです。

いま1つは、明治のそれまでの段階においては、日本は外資に1厘も頼らずに、自分の力で日本の産業の開発をやったのであります。なぜ外資を入れなかったかという、当時の外資は非常な侵略性を帯びていたので、うっかり金を借りると、もし元利が払えない場合、特権を担保として取られ、それを足場にしてやられる。つまり保護国化していくわけですから。これは単に日本人が危惧したばかりでなく、明治10年か11年に、元アメリカの大統領であったグラント将軍が来て、天皇に謁見したり、日本の要路にも会っております。その天皇に謁見したときに、「借金しなさんな」ということをすすめております。当時、エジプトなり、トルコなんか、どんどん保護国化しているのですが、それはみんな借金したからです。彼は欧州、インドからずっと来て、いかに欧州が横暴なことをやっているかを目にして、憤慨している。外国人すら憤慨しております。ですから、決して借金しなさんなということすすめているわけでありまして。

そういうわけで、建設段階の一番金が要る段階において、借金せずに、自分の力だけでやった。それが日清戦争に勝って、日本の力が一応つきまして、自信ができて、外資を入れる。これが明治30年ころからであります。これがさらに日本の経済の飛躍的な発展を助けた。こういうわけで、明治20年代以降は、それでなくても明治17、8年ころまでに、営々として築いた土台ができて、これからうんと伸びるのだということで、伸び得る力を持っていたところ、いわゆる離陸条件がようやくできた。そこへいま言ったようなものが加わって、さらに大きく発展した。ようやく工業国らしい第1階梯に入ったわけでありまして。

しかし、この時代の日本の工業というものは、それだけではまだたいしたものではなかった。それが世界の工業国として登場してくるきっかけをつかったものが、1914年(大正3年)以降の第1次世界大戦であります。当時は、

欧州が世界の工場だといわれていた。工業品の大部分は、機械をはじめ全部欧州が供給しておりました。それが戦争の結果、来なくなりました。日本ばかりじゃなしに、東洋の諸国にも来なくなりました。これは工業の伸びる絶好の機会なんです。しかし、そういうチャンスは、欧州以外の他のすべての国に与えられたわけです。ところが、この絶好のチャンスをつかんで立ち上がった国は、世界で日本とアメリカだけだ。ということは、この2国には、その機会をつかんで立つだけの準備があった。そのときまでに準備ができていたということです。明治年代の日本の工業は、その点まで発達して、このチャンスをつかんで、工業国として大きく伸び得るだけの準備ができていた。そこに明治年代の発達の重大な意味があるわけです。もしそれがなかつたら、ほかの国と同じように、あの絶好のチャンスをつかむことはできなかったでしょう。

この戦争のときは、値段が何百倍も上がりました。化学工業品でも、何十倍、何百倍に上がりますし、その他の品物はまるっきり来ないのです。たとえば当時、イギリスの綿製品が来ないから、紡績は非常な繁栄をした。しかし、設備をふやそうとしても、機械が向こうから来ないものですから、機械の増産ができなかった。これはほかの世界でも同じなんです。これは非常な時間外労働でようやく間に合わせた。国内でできるものはどんどんつくったということであります。

そこで、この段階において、日本はどのような発達をしたかという点、1つは、紡績その他の軽工業です。いままでは20番手以下の太い粗工品しかなくて、イギリス等の先進国と競争できなかったのが、細くて、非常に精巧な木綿でも対抗できる。その準備をし、訓練をしたということであります。そして、この戦前の段階において、日本は紡績においてはすでにイギリスを追い越して、世界1になったのでありますが、同時に、この段階において重要なことは、機械なり製鉄、これは戦争中に、政府が特に力を入れて、八幡製鉄所なんかつくりましたが、製鉄とか、造船とか、機械とか、電気器具、車両、鉄道の機関車、電話その他が、向こうから来ないものですから、非常に高く売れる。少々悪くても売れる。それでこの段階において、技術も発達し、

重工業、化学工業は何とか実力を高めてきた。この段階になって初めて日本の重化学工業は、何とか中学生程度のところまで来た。この点が大事なんです。というのは、それは今日の日本の経済の発達に重大なつながりを持ってくるからなのであります。

大体そのペースで、第1次大戦中に築き上げてきたもので伸びたのでありますが、さらにもう1つ、こまかくいいますと、1929年(昭和4年)以降の世界恐慌は、日本の経済の発達をさらに促進したのであります。ことに重工業、化学工業の発達を促進しました。

世界恐慌は2つの形で、日本の経済に重大な影響を及ぼしました。1つは、世界がブロック経済になったということです。それまでの世界経済は、自由競争、自由経済であります。ところが、世界恐慌で、欧米、特にイギリスが非常な窮地におちいりました。そこで、1933年でございましたか、オッタワ協定で、英帝国特惠関税をやりました。つまり自分の領土だけを自分たちの共有のものにして、ほかの者は入れない、非常な差別待遇をするという政策をとった。その中で自給自足政策をとる。つまりアウトアルキーをやる。そういう方向に世界恐慌の混乱を持っていったんです。当時イギリスは、世界経済を支配しておりました。イギリスがそういうことで、アメリカがまたやる。ほかの国もやる。そういうことになると、領土の少ない国は立っていけなくなる。これがために、ヒトラーなり、ムッソリーニなりがアフリカまで行きました。ヒトラーが広域経済というので、勢力を伸ばすやり方をやりました。日本が満州に出た。その当時は、軍部のやり方に対して国民は非常な反対だったのです。ほくらも軍部のやり方の危険性ははだに感じているのです。しかし、結局引きずられたのは、世界がブロック経済になった。日本だけでやっていけるかという、第1、資源がない。だから、満州に資源をさがす。

ブロック経済になったということは、従来の自由経済のもとではとうていできなかったようなことを、軍部をして可能にさせた。それは軍需工場全部がそうです。軍部は外国から来る自動車の輸入を制限する。その他のものもずっと制限して、国内のものを値段かまわず買い上げる。そういう形で重工

業、化学工業の自給に非常な努力をしました。このために、平時であればとうてい発達ができないような重工業、化学工業が発達し、技術が発達したわけでありませう。それをもって戦争に入っていってゐる。今日、やはりソ連なり、アメリカなりが、戦争目的を中心にして宇宙技術を発達させ、航空機にしても、今日の電子計算機にしても、全部初めは戦争目的でやったものです。その技術が基礎になって発達してゐる。第1次世界大戦においても、技術の革命はやはり戦争によって、軍事目的のために値段がかわらず技術の研究をさせたことに負うところが大きいのであります。その例に漏れず、日本も準戦時経済になつても、ブロック経済の状態のもとで、昭和8、9年ころから盛り立てておいた事業の上に、必要な技術的な発達をさせた。そういう大きな土台をつくつたわけです。私は、イギリスがオットワ協定をやつたとき、こんなことをやると、戦争になると書いたのであります。それで私は、戦争を鼓吹したというので、ページの1つの理由にされたのでありますけれども、ぼくは決して日本だけが戦争をやるわけじゃない、イギリスがそんなブロック経済的なことをやれば、領土の小さい国はやっていけないから、領土拡張戦争が起こることは当然だ、そんなことはやめろという意味で書いたのであります。

いま1つは、日本の経済はそういう面で大きくなつたばかりでなしに、世界恐慌は、世界全体を非常に悲惨な目にあわせました。日本の農民も、当時の農村は悲惨な状態に置かれておつたわけでありませうけれども、どちらかといつて、日本は世界的にいふと、物資の輸入国だつた。綿花にしても、石油にしても、全部を輸入に頼つていたのであります。小麦なんかもずいぶん入れておりました。そこで、あの世界恐慌は非常に過剰になつて物資が余つたのです。そこで、国家はどういう政策をとつたかといつて、自分の国より、輸出するものをダンピングして、安くしたのです。そこで、アメリカなりその他、自分の領土内に資源を持っている国は、2重に打撃を受けた。1つは、その生産が暴落したという打撃です。それは日本でも、農村では米が暴落した、生糸が暴落したという形で打撃を受けてゐる。もう1つは、ダンピングをした。日本からいふと、石油でも綿花でも、アメリカ本国よりはこっちが

安い。それで競争ができる。そういうことですから、競争力は非常についた。だから、世界恐慌のさ中において、日本品がぐんぐん伸びている。いわゆる日貨排斥運動が起こるほどで、日本がいままで行ったことのないアフリカまで伸びていったわけでありまして。それが戦争で御承知のような打撃を受けたのでありますが、それが戦後、今日のような非常な発達をした。

一体これはどうしてできたかという、鑄1に、日本は今度の戦争中、あるいは戦後に、世界的に発達した最新最高の技術を、直ちに利用し得るだけの蓄積を持っていたということ。それはいまのブロック経済から戦争にかけて蓄積しておいた。これがなければ、最新の技術その他の利用する力がない。現に日本の優秀な機械が、インドなりその他にどんどん出ておりますが、話を聞くと、能率が悪くて、日本の50%も向こうは利用する力がない。できたものを利用するだけでもそうである。技術を使ってもものをつくるということは、なかなかたいへんなことでもあります。それを利用し得るだけの素養ができておいたということです。

これはさっき言った話に戻ると、明治維新が新しい西欧の文化に接して、これを受け入れる体制が徳川時代に一応できておいた。それだけの人的な要因ができておいた。それでなければ、あれを取り入れることはできなかったのだ。第1次世界大戦で日本が伸びた。このチャンスは世界各国に与えられながら、日本とアメリカしかこれをつかむことができなかつた。それをつかみ得たのは、明治年代においてそれをつかみ得るだけの日本の経済基盤、工業基盤ができておいたからで、今度の戦争のあとの技術革命も、それをつかみだけのものが戦前においてできていた。これが最も基本です。

そのほかに、日本にたいへん幸いしたことは、世界の資源立地に革命が来たことです。というのは、資源として一番重要なものは鉄、石炭、油ですね。そのうちで特に鉄、石炭というものは、従来2世紀以上にわたって大西洋岸に発達したわけです。ところが、この資源はすでに老化して、いいものがないなっちゃった。けれども、太平洋岸はこれらの資源の処女地だったんです。私などは、昭和8年ころから太平洋調査会その他で会議に出席して、資源を開放しろという議論をずいぶんやったのです。そのときに、いまでもほくの

ところに資料があるけれども、イギリスから出した資料では、「東洋には、
そうたいした資源はない。日本はそう言うけれども、見ると、生産高もたい
してない。」「そりゃ当然じゃないか。あなた方は、自分のところでやる資
源以外は開発できない。東洋で開発したものは、自分のところで資源がない
ものだけ開発している。自分のところは開発してない。だから、生産高が低
いのは当然じゃないか。」という議論をやったことがあるのです。ところが、
戦後になると、向こうは資源が老化して、高くついで、しかも品質が悪い。
外から入れようとしても、近所のはノルウエー、その他いろいろあるけ
れども、これもうんと開発して、その上に、資源に近いところに工場がで
きる。いわゆる内陸に立地してある。これを持ってこようとすれば、非常な運
賃がかかる。ところが、日本はもとから資源がないから、海岸に立地した臨
海工業である。その上に、東洋の資源はまだ処女地ですから、世界的に非常
に優秀な資源が安く手に入る。その意味では、一番近い日本は有利です。こ
ういうことで、戦前の日本は、なぜ重工業、化学工業が発達しなかったかと
いうと、資源がないこと。皆さんの中で、戦後大きくなられた方は、戦前
において、資源がないために、日本の重化学工業がいかにか絶望的に考えら
れていたかという実感がわいていない。われわれは、資源がないということを実
感として受け取っている。その資源が、いまや最も優秀なものがある。しか
も日本が一番有利な地位にある。その上、日本は臨海で、至るところにいい
港湾があって、大きな船で持ってこられる。最近では船の革命が起りまして
て、いまや専用船で持ってこられる。油も、30万トンのタンカーで持って
こられるようになったんですから、欧米の鉄鋼業地帯、石油工業地帯に比べ
ると、日本は非常に有利な地位に立っているということです。

いま1つ、戦後の日本を今日のように発達させたのは、財閥解体とバージ
だと思えます。これは幾らか弊害もありましたけれども、もしあれがなくて、
従来の財閥が支配しており、従来の経営陣が依然としてそこにいたとすると、
それは非常に保守的であったと思えます。明治維新がそうであります。それ
以前の大きな商人なり富豪は、保守的で、挺身して、新しいものに出たのは
新規の者だ。財閥の解体とバージは、日本の経営陣を一新した。とともに、

ホンダや松下のような、豊臣秀吉的な、一介の平民から上に伸びられるような人がうんと伸びた。そういう絶好の機会を与えた。実力いかなで幾らでも伸びられるという、一種の戦国時代でした。いままでの秩序のもとではとうてい伸びられない者が伸びられる。既存の会社も、経営陣も一新した。そうすると、また松下や何か刺激を受けて、その他のものも動き出す。そういうわけで、日本の戦後の経済の発達、特に今日の発達は、たとえば鉄鋼業でいえば、八幡、富士も、もとの八幡、富士ではない。川崎製鉄が千葉にあれだけの設備をつくったが、これも非常に優秀である。

もう1つは、既存の設備が破壊されたことです。もとの設備は、全面的に破壊されたと言っていい。これも日本に非常に有利に働いているのです。破壊というのは、「焼けぶとり」ということばが江戸時代からありましたけれども、たとえ古い家でも、こわして新しくつくるのはなかなかたいへんだが、焼けたんだから、新しいものをつくらうという気持ちになる。ことに日本のように、革命が起きて、従来の機械は古くなった、もうダメになっておる。けれども、もう償却済みで、コストが非常に安くできる。窓々としてこれを放さないというのが人情なんです。だから、向こうの国では、自分のところで発達して、発明した機械で、ほかに古いものをうんと持っておった。平均すると、非常に古いものだ。日本はそういうものがないから、全部という用語弊があるが、大部分新しいものでやって、日本の設備は、世界的に最新の設備である。しかも、いまのように保守的でない人がぐっと出たから、鉄やなんかでも、最新の技術を勇敢に取り入れている。そういうことをやったということが、今日の発達を招いた基本なんです。それを抜きにして、今日の日本の経済の発達を考へることはできない。

ことに、日本の経済がこれだけ発達したのは、戦前では発達ができなかった重工業中心に発達したということです。重工業はこれまでは、欧米以外にはできないものだとして者えられていた。軽工業では、安い賃金しか払えない。付加価値が非常に少ないのです。その重工業、化学工業を中心に伸びることができた。これがわれわれの生活程度をこんなに上げ、いまや東京は自動車で一ぱいになって動けなくなるような、そういう力を得たのは、重工業の発

達なんです。

大体そういう経路で、日本の経済は発達した。だから、ずっと関連がある。これが途中でとまったということは決してない。いま言ったように、ずっと積み上げてきている。それを抜きにしてはいけないと思います。それを抜きにして考えるものですから、一方では、こんなに伸びるのはどうもおかしいという悲観論も出る。大体日本の近代経済をやっている人は、あまり歴史を知らない。そのほうの研究があまり進んでない。しかし、ここまで来るのには、どれだけの力を蓄積してやったか。ある段階になってくると、いかなる事業でも、いかなる人間でもわれわれ自身がそうですが、急に伸びる時期が来る。また、ある点までこれが行って、また急に伸びてくる。急に伸びるのには、努力も要るけれども、ほかの要因が加わってくる。そういうふうな区切りを、日本としては何回か繰り返してきた。私はさっき言ったように、これを5つに分けているわけですけれども、それはいろいろな分け方があるでしょう。

少し時間が長くなりましたが、これで終わります。(拍手)

シンポジア⑧

若年労働の現状と対策

	立教大学教授	藤本喜八
	勤労者教育研究所長	古川次郎
特別発言	日本鋼管株式会社 本社労働部長	木村三郎
	東京芝浦電気株式会社 本社人事労働部長	鈴木睦二
司会	財団法人人口問題研究 会理事	篠崎信男

○司会 それでは、昨日に引き続きまして、私、司会をさせていただきます。

昨日と同じように、本日お出ましの講師の先生方に20分前後で、この「若年労働の現状と対策」という、話は大きいのでございますけれども、それぞれのお立場で問題があろうかと思っておりますので、問題点の指摘ということ兼ねて、御意見など承りまして、その後、各講師、その他の先生の意見調整並びに質疑応答という形で、前半は進めたいと存じます。

それが済みましてから、10分間くらい休憩いたしました後に、きのうと同様に、皆さま方からいろいろと質問なり、意見なりを出していただいて、対話をいたしたい。そういう順序で4時まで御協力のほどをお願いいたしたいと考えております。

最初に藤本先生から、この問題についての御意見を御発言願いたいと思っております。

○藤本 若年労働者の現状に関して、私が最初に申し上げたいと思っておりますのは、移動が非常に多い。それを裏返しますと、定着があまりよくないということでございます。もっともこの場合、転職だとか、離職だとか、あるいは定着という場合に、中学卒も、高校卒も、大学卒も、全部ひっくるめてみな議論しておりますので、これを少し仕分けをして申し上げたほうがよからうと存じます。

労働省の婦人少年局が過去3年ほど毎年、転職率について調べた報告書が
ございます。ちょっと申し上げますと、これは中卒の場合でございますが、
まず労働省が調べたのは、昭和37年3月の卒業生が、男子が22.9、女子
が16.8、38年3月は21.6、18.2、39年3月は23.7、19.1、こ
れはいずれも3月に卒業して次の年までの1年間に転職したものでございま
す。これをさらに月割りに見ますと、最初の3カ月、次の3カ月、毎3カ月
ごとにほぼ同じくらいの割合でやめております。これを通算してみますと、
男子は22~24%、つまり4分の1近い人で、女子の場合は17~19%
が1年間にやめておるといふ結果でございます。

次に、もう少し長期にわたって見るとどうだろうかとお申しますと、これは
私が調べた、同じ中卒でございますが、昭和34年3月の卒業生を、38年
1月から3月にかけて調査をしたのでございます。この場合は、地方の中学
校を卒業して東京の事業所に就職した者で、このごろ、よく流入性少年など
ということばを東京都の人は使っておりますが、私はこのことばはあまり感
心しない、何だかものが流れてきたような印象で、そうじゃなくて、やはり
転入でございます。これをこの3年間で見ますと、男子が49.2%、女子が
62.8%やめております。これは最初の雇い主のところからやめた人の率で
ございます。そして、やめた人たちがいつごろ最も多くやめておるかとお申
しますと、1年目、2年目、3年目、4年目と分けてみますと、男子の場合は
49.2%のやめた人を100としまして、19.6、23.9、37.7、18.8
というふうに、3年目のところにやめる人が非常に多いということが出てま
いります。女子の場合はそういう特色がございまして、21.8、27.8、
26.3、24.1というふうに、4分の1くらいずつやめておまして、特に
何年目がピークということはないとございせん。

それから、鹿児島県が昭和37年3月の卒業生を昭和40年8月に調べた
ところでは、鹿児島県を出てほかへ行って就職した者が、男子が47.4%、
女子が55.7%となっております。同じころ、朝日新聞が調査し、大々的に
発表して世間を大いに注目させたのでありますが、これは38年3月に卒業
した者を41年の秋にずっと追跡して調べたのでございます。県外就職者が

その後どうしているか、最初のところにどのくらい残っておるかということで、これは全部で400人余りを追跡いたしました。これは男子だけでございますが、その結果、63.5%が最初の職場からかわっております。

あと2つ、中学校についてでございます。私は今度はこういった短い期間でなしに、長い期間を調べたらどうかと思ひまして、栃木県のある中学校を25年3月から37年3月までの間に卒業した者を、40年の7月に調べたのでございます。最初の職場をやめた者が、男子が55.6%、女子が48.3%となっております。もう1つ、つけ加えますと、労働省の婦人少年局が、26年3月の卒業生を41年の8月、15年後にフォローいたしました。これは全国で2,000名ほどフォローしたのでございますが、それで見ますと、転職の経験があるという者が、男子70.4%、女子67.7%ということで、中卒の人は長い間には1べん転職を経験しております。

栃木県の場合に、いつやめたかを年度別に見ますと、18歳がピークで、あとは下がる。女子は同様18歳でございます。同じく労働省の婦人少年局の調べでも、一番転職の多い年齢は、男子、女子とも18歳でございます。これはさきに申しました3年目というところに注目する必要があると思ひます。率から申しますと、私どもの調べたのは、回答をよこしてくれた人をもとにしておりますので、幾らか事実よりは低いのではないかと。そういう点で、朝日新聞のおやりになった調査、それから労働省が1昨年おやりになった調査の割合が、事実に近いのではないかと考えます。

以上が中学校でありまして、次に高等学校をちょっと見ますと、私が栃木県の調査をやりましたときに、中学校を卒業して、さらに高等学校に行った、その高等学校を出て就職した者の状況を見ますと、高等学校は、男子が25%、女子が21.8%という程度でございます。そこで、高等学校について報告が非常に少ないので、昨年の夏に全国の高等学校の中から42校お願いいたしまして、35年、36年、37年の全日制普通コースの高校卒業生を、42年の7月夏休みに調べたのでございます。最初の職場をどの程度やめたかと申しますと、これは男子だけですが、37.8%動いております。この動いた時の年齢は、幾つのおきが多いかと申しますと、19歳がピークでござ

います。

こういうわけで、一口に若年層の定着が悪いと申しますが、中卒と高校卒を分けて言わなければならぬという点が第1点。第2点は中卒で転職する者の危機と申しますか、それは18歳ころだ。昔、こういう長期の調査がない時代は、就職後の最初の3カ月とか、半年とかの職場への適応が大事なんだと言って、そこに重点が置かれていたのでありますが、これは職場に対する最初の適応の問題で、もう1つ次に、いままで調査されなかった重要な時期がある。それが18歳ころだというふうに言いたいと思います。それから、高等学校の場合には、18歳で卒業して、19歳のところで山がある。

もう1つ、いま申し上げませんでした第3点をつけ加えますと、高校卒の調査のときに、あとでこういうことを聞きました。いままで転職を思い立ったことはあるけれども、いろいろな事情で踏みとどまったという経験があったか、なかったか。それは幾つのおきかという調査です。このほうのピークは20歳から21歳でございます。実際にやめた人と、思い立ったけれども、実際には動かなかったという人の年齢の分布を累加曲線と申しまして、80%のところかどの年齢になるだろうかというふうに切ってみますと、転職者は21歳までに80%の者が転職し終えている。それから、思い立ったというのは、22歳のところまでに、大体80%の人が転職を思い立ったという経験を持っております。合わせまして、大体18～19歳から21～22歳まで。したがって、20歳を中心とした前後がこの青年の扱いの危機であるということ、強く感じたのでございます。

以上、あまり長くなりますので、最初のプレゼンテーションはこれだけにしておきます。

○司会 どうもありがとうございました。

それでは引き続きまして、古川先生からお願いいたします。

○古川 ただいま藤本先生から、若年層の定着と移動の状況について、現実の数字をもって御説明があったわけでありまして。ちょっと話が変わったところから始まるようではありますが、ここ数年来、非常に警世憂国の発言を繰り返してある例の奈良女子大の岡潔先生が、最近もまた書かれた書物の中で、

自分は最近関西方面へ行って、関西地区の大経営者たちへ行って懇談をした際に、その大実業家たちが、「日本は敗戦後わずか5年で立ち直ってしまった。その後はアメリカを手本として進んできて、いま工業力において世界第3位に上がっている。ところで、ここまで上がってきた日本が、ここでさらに一段の飛躍をしなければならないということになったときに、一体その源泉力をどこへ求めたらいいのか。これが私どもにはさっぱりわからないんだ」という発言をされたというのです。これを岡先生は、まことにたいへんな問題であるとおっしゃっていますが、確かにこれは重大な問題である。「敗戦国、よくぞここまで来た。われながらみごとである。」と言ってあぐらをかいていたら、わが国の位置は次には第4位に、さらに第5位に落ちていくにまわっております。第3位を維持する上からも、一段の飛躍を常に考えなければならぬということは、1つ1つの企業でも全く同じであります。指導者たる者の夢寝の間にも忘れることのできない問題である。この一段の飛躍の原動力として求めるものがわからない。もちろん、指導において多くの経験と識見を持っておられる大経営者たちが、告白されるその「わからない」ということばは、私どものような門外に立つて論ずる者からは、うかがい知れない深い意味があるとは思いますが、何かに次の飛躍の原動力を求めなければならぬ。何があるだろうと考えてみたときに、そこに当然幾つものことが考えられますが、その中に必ず私は、労働生産性の向上と高揚をいかにしてもたすか。つまり現在の労働生産性をさらに一段と高めなければならぬという項目は、どうしても加えなければならぬと思います。

さて、この問題の次に、ここに藤本先生もおいでになりますが、こういった学者、先生方をはじめとして、さまざまな団体、たとえば中央少年問題協議会というところ、その他いろいろお話になった新聞社とか、いろいろな学術研究団体が、ここ数年来、全国的な規模で、それぞれが独自の方法をもって、職場における若年従業員の意識調査をやっております。その結果が次々といろいろな資料に発表されておりますが、ここに注目されるのは、どの研究、どの調査の発表の結果を見ても、そこに共通にあらわれているのは、職場にいる若い人たちが、ほんとうに目の前の与えられた

仕事に打ち込んで真剣に、積極的に、自分はどこまでもこれをやるんだという意識で仕事をしている人は、いずこの職場においても、全体の2割以下しかない。残りの7割、8割、それ以上は惰性で、いやいやながら、うんざりしながら、絶えず頭の片すみで転職を考えながら仕事をしている。こういう結果が、どの報告にも、統計の結果にも出ているということは、非常に考えさせられる点であります。つまり極端な言い方をすれば、本気になって仕事をしているのは2割しかない。あとの8割は仕事をしているとは言えない状態である。このことを考えてみたときに、もしわが国の工業力をさらに一段と高める上には、労働生産性を現在以上に高めなければならないとなったときに、現に目の前にある10中7、8が仕事をしていない状態、つまり労働力が埋没されているという問題を、指導者たちが真剣に取り上げなければならぬまいと思います。

昨年、例の八幡製鉄の労働組合が青婦人部員の意識調査をやった中に、「あなたは鉄鋼という基幹産業に働く労働者として、八幡製鉄に働く従業員としてプライドを持ちますか。」という問を投げかけた。その返ってきた答は、「誇りを持っている」と答えた者がたしか全体の14%、その残りの半分は「何とも思っていない」「誇りも何も感じない」というもので、あと半分は「つまらない」「どこかいいところがあったら移りたい」という意識状況にあるわけです。この姿は研究諸団体の統計にあらわれ、縮図のように1つの大きな八幡という企業の中にあらわれている。また、かく申す私自身が始終あちらこちらの職場を歩いているわけですが、どこの職場においても、若い人たちとひざ突き合わせて語り合ったときに、そこに出てくるものは全く同じ状況である。「ぼくはこの会社へ入って5年になるが、振り返ってみると、入った年から1年ごとに会社の仕事がつまらなくなってくる。」というような告白。これに対する同感の声。まさにどこでもぶつかる問題であるわけです。

さて、こういう問題に対して企業内の指導者たちがどのように考え、取り組むべきであるか。私は今日、各事業場いずれも企業内の従業員の訓練、教育、特に若年層の教育に非常に真剣な取り組みを見せている姿を、至るところ

ろで拝見するわけでありませう。このことに対して私は非常にありがたい気持ちと敬意を表するものであります。その人々の熱意、努力は十分に評価されますけれども、さて、若年層の管理、指導、教育の実際の成果はどのようなものになっているかという点からこれをながめたときには、残念ながら、人々の努力の割合には成果があがっていないというのが現実の事実だと思えます。どこへ行きましたも、むずかしい、もてあます、わからない、通じないというようなため息を聞かされるわけでありませう。これは非常に深刻、かつ大きな問題でありますので、以下、諸先生並びに皆さんからいろいろ御意見を出していただかなければなりません、私の所感の要点を御披露して、御批判を仰ぎたいと思えます。

今日、企業における人事問題の中の最大の問題である若年層指導の問題については、最近若い人が非常にふえた。これだけ数が多くなれば、これら若い人たちの動きが、1つ1つ会社、工場の運命をきめることになりませう。しかも、この数において圧倒的にふくらんできた若者たちの生熊は、一口で言えば、取り扱いが非常にむずかしい層である。取り扱いのむずかしい層の数がふえた。ここに指導者の非常な苦勞が出てきたわけです。しかし、若い人たちを正しく掌握し、管理し、指導していくためには、その前にまず私たちは、若い人たちがほんとうに求めているのが何であるか、彼らのほんとうの要求が何であるか。ほんとうの要求といひますのは、言うまでもなく、ほかのいろいろな要求がある。そのあれこれがある程度満たされても、肝心の要求が満たされない場合、絶対に満足できないという性質のものを申しませうが、このほんとうの要求が若者の場合何であるかという、これこそまさに的であろうと思ひます。その的をつかむことができずに、何をやるうとしてもできるはずがありません。その努力のほとんどは、的はずれの努力ということになってしまひませう。

その的が何であるか。最近若者が落ち着かない。いま藤本先生が言われた定着の問題、あるいは若者がどうもすぐ外部からの誘惑に引きずられて、過激な思想を持ち、行動に出る。困ったものだ。これに対してどういふ対策を打つべきかといふと、答えは響きの応ずるよゝに返ってきます。よそより

も高い賃金を出せ。よそに比べて楽な労働条件を与えろ。よそに比べてより充実した福利厚生施設を完備させろ。これを与えれば、若い連中が満足し、落ち着いてやってくれるはずだ。これをみんな言っているわけです。すぐこの答えが出る。経営者もこれを考えるし、組合も考える。だれでも考えられると言っているんだから、このことは当然今日やっています。どの事業場でも、経営者は非常な無理をしてまでも努力をして、賃金を高めて、労働条件を楽にし、厚生施設の充実に真剣な努力をしております。やってないのじゃない。やっているのですよ。その努力をやっているながら、現実になお依然としてなぜ定着が問題となり、あるいは労使の関係が問題となり続けているのか。私がいまあげたすべての人々から返ってくるこの3つの答えの中には、さっき申し上げた、若い人たちがほんとうに求めているもの、要求を満たすものは入ってないと思います。肝心なものが抜けていて、その他のものが真剣に努力されている。

時間が非常に短い中でまとめるというのは、先生方に比べてヘタなものですから、飛躍的なものの言い方になってしまうようですが、若い人たちの指導、取り扱いがむずかしいという場合に、まず、先ほど藤本先生がおっしゃった20歳を前後として危機がある。これは職場内の若年従業員としての危機ばかりではない。1人1人の若者の人生の危機である。このことを考えるべきだと思うのです。青春の時期というものは、見かけのなやかさ、明るさ、鼻っばしらの強さ、朗らかさに比べて、内面的にはむしろ暗い時代です。非常に不安な時代です。動揺する時期です。自分が刻々に変化していく。もうきょうの自分はきのうの自分じゃない。あすはまたどう変わるかわからぬという、非常な動揺のまっただ中に立っている。あの不安定な、動揺している人たちが一番ほしいものは何でしょうか。きまっています。すがるものがほしいのです。頼るものがほしいわけです。引っぱってくれるものがほしいわけです。「おまえはこう歩け」とはっきり言ってくれるものがほしい。これを見抜かなければいけないと思います。

ところが戦後の社会は、学校の教育をはじめ、社会のおとな、指導者たちがこれをやらなくなっている。ながめてばかりやっている。妙な尊重をやっ

ている。教えないでにおいて、すでに一定のものは承知している、わかっている連中だというふうに考えて取り扱う。全然教えていない人たちを、未教育者を、教育が一応済んでいると見て扱っている指導である。ここにたいへんなそこが出ているわけです。

若者から見たおとなということ、何年か前に、京浜地帯の青年労働者の意識調査をやった中にもあらわれたことでありますが、あの京浜地帯の、ことに大きな企業における若年労働者の54%くらいの者が、会社も信じない、組合も信じないという不信感を持っている。「会社？ ああ、あんなものわれわれのこと考えているものか。第一、あの役付き者の職制の目を見る。あいつらの目は上役の顔ばかり見ている。おれたちのことなんか見てやしない。考えているものか。なるほどうちは賃金はよそより少しいいだろう。寮もりっぱだ。しかし、こんなものはおれたちよりよく働かせるためのエサじゃねえか。考えてやってくれているんじゃない。組合？ ああ、あれは関係ない。好きなやつがやっている。口先ばかりうめエこと言うけれども、ほんとうに若い組合員のわれわれの気持ちなんか、幹部はわかるうとはしてない。」という不信感を、組合に対し、会社に対し、両方に対して持っている。これは何を物語るのか。つまり、残念ながら経営者側からも、組合の指導者の側からも、ともに若い人たちがほんとうに求めているものを与えてないという姿である。

そこで、根本的な対策のありようは、私は、企業体が単なる企業体にとどまっているという時代は過ぎていると思う。企業体はそのまま即、同時に教育体とならなければならない。企業体は教育体である。品物をつくと同時に、人間をつくる場所である。りっぱな、優秀な製品を生産すると同時に、同じ工場で、同じ会社の中で、りっぱな、よい社会人を、人間をつくり上げていくんだ。経営者をはじめ、企業内の管理職、監督職の全指導者が、この新しい使命感にほんとうに徹することが要請される時代になっていると思います。仕事だけさせればいいというのがいままでの時代。いまはそれでは済まなくなりつつある。現になっている。縁あってこの会社に入り、この工場に入り、この職場にいる。いまおれの足元に立っているこの1人の若い娘。ただ仕事だけさせておけば、それでいいというものじゃない。この職場に置

く間に、おれの手元に置く間に、1人の若者、1人の娘が、できるだけ充実した、りっぱな、つまりほんとうの意味で幸せな人生を確実につかむ人となるように、大事な人格養成を、人間づくりをできるだけやらせてやらなければならぬ。それを力を尽くして手伝っているのがおれの人間としての義務だという、人間的義務感から出た職制諸君の情熱、愛情のにじみ出た指導、これが与えられたときに、若者たちは初めて求めていたものが与えられたことになる。朝8時から夕方4時まで仕事をする。ただ仕事だけをしているんじゃない、させているんじゃない。1日のうちで何か自分にとってほんとうにためになるよいものが、職場の中でだれからか与えられる。1日のうちに何か心の収穫がある。これを2月、3月、半年と積み上げていったときに、自分が次第に成長していることがわかる。1年ずつ、1年前の自分を振り返ってみたときに、自分がずいぶんりっぱになったということが、自分で確かめられる。これをもたしらしてくれた者、これを与えてくれた者はだれか。あの職場のあの人の、この人だ。ありがたい人たちだ、いい会社だ、いい工場だ、さあ、きょうもおれはあの親切な、あたたかい人たちのところへ行行って、1日真剣に働いて、その中で教えてもらうんだと、喜び勇んで工場の門を入ってくる。このとき、この若者にとっては、まさにその職場は魅力のある職場であるわけです。職場の魅力とは、決して賃金や、労働条件や、厚生条件ではありません。それらはもちろん必要条件であることは言うまでもないが、画竜点睛を欠いては、結局、今日のこの姿になってしまいます。その睛を点ずる、魂を入れる、その点は一言で言えば、企業の指導者が、人間指導者としての責任と自覚の上に立って、情熱を傾けることになると私は思います。

はなはだ要点のみでございますが、これで次の木村先生にお願いしたいと思います。

○木村 私は、現在日本鋼管という会社で鉄鋼と造船の労働問題を担当しておりますので、したがって、話が男子の労働力を中心とした問題に相なるかと思いますが、この新生活指導幹部研修会というようなものを頭の中に入れて、少し本論からはずれたような角度から申し上げてみたいと思います。

日本の若年労働力は申すに及ばず、全般の労働力不足がいかにか深刻であるか

かということ、お集まりの皆さま、十分御承知のことだと思ひまして、その衝に当たる者としては、実は新聞や雑誌に書かたてられている数倍の努力を重ねても、成果が期し得られないというのが現状でございます。あるいはこの中にそういった問題に取り組んでおられる方々もおられるかと思ひますが、年を追ってこの若年労働力の確保というのは、困難になってまいりまして、1昨年より昨年は非常に深刻になった。また昨年より今年はさらに加速度的に悪化しております、これが数年間続いていったら、相当の企業が労働力不足のために幕を閉じるといふことは、十分に想像されるところでございます。

それじゃ、日本の労働力がほんとうに絶対に不足してしまつたのだろうか。外国人労働力を編入したらどうかということがいわれておひまして、先般も、労働省でこういった問題を労働大臣を交えてお話しする機会がありまして、質問してみたのですが、現在労働省としては、外国人労働力を日本に入れることは考へておらない、なぜかといふと、まだ日本には労働力が偏在しているのであつて、どこかに片寄つている、絶対不足しているのじゃないといふような考へ方を持つておるようでございます。

しかし、偏在しているのか、絶対に不足しているかは別として、最近、私も歩いてみましたが、学校へ行つてみますと、たとえば高等学校の先生のところへ行つてみましても、100人ぐらいしか卒業生が出ないのに、3,000人から3,500人の募集がきておひまして、文部省の統計ですと、最近では学校を出た者に対して4~5倍の申し込みがあるといふ、ことしの3月ごろの数字が出ておりますが、現実としては、4倍、5倍じゃない、100倍、1,000倍という競争の数字が出ています。その数字を見ただけで、中小企業の社長さんなんかは、これじゃ、とうてい人を雇うことはできないといふので、頭をかかえて、自分の親戚とか、縁故、そういった者だけをたよって人を集めておひまして、現在の職業安定所というものは、私をして言ひしむるならば、全く職業紹介といふか、安定の機能を喪失してしまひまして、ただ手続的な事務機関に終わつておる。うそではない証拠に、いま安定所に行つて「実は、自分のところで2~3人の人がほしいんですけども、できたら

まじめな農村の人を2～3人いただきたい。」あるいは「来年卒業する子供が10人ばかりほしいのですが。」と言ってみても、おそらく何の縁故もないところへボツンと行った場合には、1人もいだけないというのが現状でございます。何のために安定所はあるのか、こういう困ったときにこそ、安定機関というのは活躍すべき時期じゃなからうか。そういうふうに企業の立場として労働力確保に非常に困っておるという実態は、大・中・小企業を問わず事実であると思います。

そこで、前書きが長くなりましたが、ちょっときざっぽいの表現で恐縮でございますが、方向を全く変えて問題点を1つ出してみたいと思います。きざっぽいというのは、私は、外国の話をするのは、非常にきざっぽいのできらいです。外国へ行った人ばかりの席ですと、「私がパリに行った時、どうだった」とか、「ロンドンに行ったとき、どうだった」とか、印象が同じですから、楽しく聞いていただけるのですが、外国に行ったことのない方の前で、「私がどこそこに行ったときに……」という言い方は、大きらいなんで、そういう意味できざっぽい話をして恐縮ですが、昨年、ヨーロッパとアメリカを賃金の問題でかけずり回しまして、そのときに聞いたことばなんですが、ちょっと皮肉な表現なんです。当時というか、いまのヨーロッパには若年の失業者はいるけれども、中・高年の失業者は1人もいない。日本は40～50歳の中・高年を雇おうと思えば、男女ともまだ雇えると思います。ところが、中学とか、高校を出た20歳前後の若い人たちを雇おうと思うと、ほとんど雇えない。なぜそんなに逆なんだらう。労働力不足が日本より1足お先にヨーロッパあたりにきていることは、事実でございますが、そのヨーロッパにおいて中・高年は、ほとんど失業者はいない。そのかわり若い人はあちこちに失業者がいるという話を聞いて、一体どういうわけなんだらうと、調べてみることもなしに聞いてみますと、こういうことが1つわかったわけです。

フランスでも、ドイツでも、イギリスでも、大体小学校の3年～4年にありますと、先生が親と相談して、「あんたのむすこは、ちょっと見込みないから、大学なんか行っちゃって、とうてい一人前になれっこない」、そういう

言い方をするかどうかは別として、「あなたの子供さんは、国民教育を終わったら、すぐに実業界におつきなさい。それにはこういう適性があるから、繊維なら繊維の工場に行ったほうがいいんじゃないだろうか。」、あるいは「わりあい商売好きのようだから、こういう簡単な商売でもやったらどうだ。」、たとえば魚屋さんとか、八百屋さんとか、クリーニング屋さんとか、そういう方向をアドバイスして、親がそれに反対しない。「ああ、そうですか。私の子供は確かに先生のおっしゃるように、とても大学なんか出せる自信はない。実業につけます」。そして国民学校を出た者が、いわゆる職業学校というか、あらゆる仕事について国営もしくは公立の職業学校ができておるようでありまして、そういうところにいろいろな形で通って、実務と学科の教育の両面を習得して、20歳くらいになると一人前になる。そうすると、日本は平均賃金で、あそこの会社は5万円だとか、3万円だとか申しますが、彼らのはだいぶ違っておりまして、お嫁さんをもらえるような賃金を取るという姿になるようでございます。それじゃ、頭のいい子はどうなるかという、これは学校の形は違うようではありますが、高等学校から大学にまいりまして、非常に激しい競争を乗り切って大学を出てくる。大学を出ると若干の差はあるようですが、役人になろうと思えば、なれるし、一流会社に行って仕事をやろうとすれば、最初から幹部の卵としてすばらしい待遇を受ける。

それじゃ、就職組と進学組の比率はどれくらいなんだろうというのをいろいろ聞いてみますと、国により、地方によって違うのでありますが、6~6割5分くらいが就職して、残った3~3割5分が進学にいくようでございます。大ざっぱにいても、6割は仕事をやるほうに行くし、4割は大学のほうに行く。その4割の大学に行ったのが、それじゃどれくらい無事に大学のコースを終わって、就職するかという、これが明らかに1割を欠いている。一番ひどいところは3、4%でございます。というのは、国民教育を終わるときを100として、かりに35が高等学校、大学のコースに行ったとすると、その35人の中の多くて10人くらい、少ない場合は3、4人しか大学の関門を突破できません。日本の東大よりもむずかしいような入学試験をするところ、あるいは入学は非常に簡単に入るけれども、ものすごい試験があ

って、絶対に進学させない。そこで学校へ行こうと思ったが、高等学校なり
大学で何年間留年すると追っ払われちゃう。そういうのが集まって、そこに
若年者の、いわゆるホワイト・カラーくずれの失業者というものが生まれて
くる。ところが、一方中・高年に失業者がいないのは、先ほどの話を逆にし
ますと、6〜6割5分の方は、最初から就職コースに入るわけでありまして、
その人たちは、もうちっんとした一人前の熟練工なり、一かどの職人になれ
ば、生活は安定してまいりますし、しかも定年は大体65歳でございます。
また、労働の流動性というものも相当高いわけでございますが、あっちの会
社がいやになれば、こっちの会社に行って仕事をするというのは、いまの両
先生のお話で、若い人に多い傾向のようですが、逆に彼らの場合は、相当の
年配のすぐれた人がよりよい条件で移っていくという傾向は、日本と異なっ
ておるようでございます。

そこで、いまの日本の学校教育を振り返ってみましたときに、もしあなた
方のむすこさんやお嬢さんについて、小学校の3年か4年で先生が「あなた
たの子供は見込みないから、大学なんか行っても無理ですよ。すぐにクリー
ニング屋でも行くか、床屋さんでも行ったら、非常にいい金になるから、そ
うしたらどうですか。」と言ったら、どんなに成績の悪い子供の親でも、
「ばかなことを言いなさんな。うちのは大器晩成型なんで、いまのところ頭
の悪いような成績だけれども、中学、高校と行けば、すばらしい成績にな
るんだ」。自分の子供を過大評価して、みんな大学を出られるだけの実力を
持っているんじゃないかとうめぼれている両親が非常に多いんじゃないかろ
うか。

そしてまた、日本の国民教育というもの、これは文部省のお役人が聞くと、
非常に不愉快になると思いますが、工業高校とか、商業高校とか、高等學校
の教育、さらに大学の教育の中に職業というものを中心に考えることを何か
非常にきらう。教育というのは、国民全体の文化のレベル、教養を高めてい
くのであって、ある1つの仕事を持つための手段であるがごとく考えるのは、
教育を毒するのものはなほだししいという考え方に徹底しておられる文部省のお
役人あるいは大学の当事者が、非常に多いのじゃないかろうか。ところが現実

に大学を出た人間は何をするかといえば、どこかに入って仕事をする。大学を出て、「私は1人で研究室に残って、学の深奥をきわめるために、めしは食わなくても、月給は1円ももらはなくても、この学問のために生きていくんです。」と言う人は、数えても10人くらいしかおりません。一流大学を出た人間ほど、一流会社へ入る、あるいはお役所へ入る。いわんやその下のほうで工業高校とか、商業高校とか、あるいは中学を出ただけで、要するに何らかの職業につかなければめしが食えないという者が、圧倒的に大ぜいおられます。しかるにその職業につくことを教育の中で非常にきらうのは、一体何なんだ。戦後日本が20年間非常な発展をしてきた。これはいろいろ説明すれば、むずかしい問題があると思いますが、それを教育のための教育、つまり教育至上主義みたいな人に言わせると、日本全体のレベルが高かったからできたんだと申します。ところが、文科系の大学が戦後雨後のタケノコのごとく出てまいりました。ああいうところを出ても、あと数年たてばブルー・カラー、つまりどこか工場へでも行って働かなければ、仕事の口はありません。そういうことははっきりわかっている。一流の大学の文科系を出た方ならば別といたしまして、ほんとうに親がなけなしの金を積んで、せがれを一生懸命大学に出した。出た以上は、とにかく大学を出たらしい仕事をさがす。これは人情でございます。しかしながら今後の日本は、コンピューターがどんどん発展してくるとか、いろいろな点を考えますと、読み・書き・ソロボンの単なる事務屋は非常に少なくなってくる。理工系の大学あるいは学校は大いに歓迎せねばならぬと思いますが、学校教育そのものの中で、これからの日本の発展をささえていくものは、何といっても日本の産業なんです。その産業のにない手である、一番大切な労働力である若年者、青年層の指導というものが、どちらかという欠けておる。学校へ行くばかりが能じゃないので、何とか仕事につけるように彼らの頭を仕向けていって、額に汗して働く労働がいかにか人間として貴重であるかという、なまいきなことばでいうと、職業倫理観というか、そういう教育を子供のときから教えていかなければ、これはいつになっても労働力は偏在してまいります。そして学校を出た者が、おれは、ほんとうは大学に行けば行けたんだが、行けなかったんだ、そういう

う不満を持つ層と、大学を出たけれども、ろくな仕事がないという不満を持つ層と、そういうものが出てきたときには、非常にマイナスの面だけが出てくるのじゃなからうかと思ひます。

ちょうど20分たちましたので、要約して申し上げますと、私は、国民学校教育あるいはさらに一般の学校教育というものに、今後の若年労働力をどうう見ていくかという、1つ先に進んだ基本的な問題があるのじゃなからうかと感じておるわけでございます。

○司会 ありがとうございます。それでは、最後になりましたけれども、鈴木さんから御発言願ひしょう。

○鈴木 東芝の全従業員中27歳以下の従業員は、約60%でございます。その意味では、若年層対策ということに力を注がざるを得ないわけでございます。東芝として若年層管理をどういう方針でやっているか。これは若年層のみの管理方針ではありませんし、またいまやっておりますことも、十分ではございませんが、簡単に御報告いたします。

1つは、何といつても人間管理のななめは、管理、監督者でございまして、管理・監督者がどのような実態かということが、やはり相当影響するわけでございます。したがいまして、現在、東芝で力を入れておりますのは、管理、監督者訓練、それから管理、監督者の配置がえという問題でございまして。管理、監督者訓練というのは、特に休日、就業時間も使いまして、合宿訓練などの形で相当熱を入れてやっているつもりでございまして。しかも、それは従来の定型的な訓練ではございまして、具体的な職場の問題点中心ということになっております。管理、監督者の配置がえでございまして、その中で降職というのは、部長、課長、それぞれ数百名すでに降職を実施しております。降職というのは、安易にやるべきではございまして、そういう訓練をし、かつ機会を与えても、なおかつ意欲、能力において問題があると思ひ者は、企業としては、降職というふうなことに踏み切らざるを得ない。一言でいえば、抑圧型といひますか、あるいは科学的管理法の伝統型管理者といひか、こりう管理者をなくして、啓発型の管理者にしたいといひことが、問題でございまして。啓発型の管理者といひのは、いろいろ言ひ方があると思

いますが、一言でいえば、人と仕事をこん然一体化できる管理者という表現もできるかと思えます。

次に、日常の業務についてでございますが、若年層に対しては、できるだけ権限を委譲して、本人の自由裁量、自由決定にまかして仕事をさせていく、そういう方針でいくということでございます。

1つの例を申し上げますと、たとえば組織の問題でございますが、大体日本の企業全体に非常に官僚主義的な、硬直的なピラミッド型の組織が多いんじゃないかと思えます。部長がいて、その下に副部長、部長代理、あるいは課長、係長、主任といった長い意思決定ルートを経て最後に担当者、その担当者という領域に若い方がいるわけでございます。ところが、若い方がいかに積極的に善意を持って仕事の改善ということで、意見具申をし、改善策を出しましても、そういった長いルートの中では、これが最後に大体部長が決裁権を持っておりますけれども、そこまでいくのにたいへん時間がかかるだけでなく、途中でそれが消えてしまう可能性が多い。したがって、私たちの場合には、グループ制、それからプロジェクト、これを相当導入してあります。本社のスタッフ部門は、現在、大体グループ制というのは、部長に従来の課長以下全部フラットで直結するというやり方でございます。たとえば課長以下相当おります。主任もおりますし、平の監督もおりますが、これが縦の系列ではなく、それぞれフラットに、直接部長に直結するという形。ただし処遇の問題がございますので、担当主任とか、担当課長とか、職務上の名称は残しております。それからプロジェクトというのは、異種、異能のそれぞれの適任者を方々の分野から一定期間集めて専任させる。これでたいへん成功いたしましたのは、郵便分類機というのがあります。これはたいへん短い期間に、そういった適任者を方々の分野から集めてプロジェクトを編成して、相当先行してございました他社を追い越すことができた。こういうグループ制、プロジェクトというものを盛んに導入しております。また先ほど言いましたように、中間職というものは排除していくことが原則でございます。

それから、さらに目標管理、ZD運動というものを導入しております。目

標管理は、一応管理、監督者全員と、事務、技術職の男子全員、女子の一部をZD運動その他の対象に一応しておりますが、こういったことによって目標の明確化、参画意識、自我の発見、自己発見の欲求というか、そういった本来的な欲求を充足させて、各人の主体性の確立、能力の開発、向上をはかっていくというのが現状でございます。先ほど仕事つまらないというふうな御指摘がございましたが、そういったことをできるだけ補っていかうという意図のもとでやって いるわけでございます。

さらに、特に若年層に対しては、フォーマル、インフォーマルを問わず、できるだけ活動を取り入れております。そしていわゆる小集団決定方式、小集団討議方式というものをできるだけ導入いたしまして、グループのリーダーを交代でやらせている。たとえば、職場レクリエーション活動というものを導入しております。これは各職場に職場レク・リーダーあるいはサブ・リーダーがおりまして、2泊3日の合宿訓練で現在レク・リーダーを養成しております。これはレク行事も大事でございますが、私どもは、レク・リーダーを合宿によって養成することを非常に重視しております、たとえば私のおりまし重電工場は、現在320名のレク・リーダーがおります。工場としては1,000名までつくろうとしております。単なるレクリエーションのリーダーであるならば、4,500人くらいの工場ですから、20~30人いれば足りるのですが、重点は必ずしもそこにはないので、そういう意味で、レク・リーダーを養成してまいりたい。したがって、レク行事というものは、労働組合も、職制も、ノータッチで、このレク・リーダーが、横のレク・リーダー会議ですべて企画し、運営していくというのが現状でございます。

また、個々の若年層に対しては、できるだけロールを与えていく。単なるジョブではなく、役割を与える。そのために、たとえばOJTのプランナーというのが、各部、各課におりまして、教育訓練というものは、勤労課による階層別集合教育だけでは、間に合いませんので、ラインの中におけるOJTというものをもっと計画的に進めていく。こういうことのプランナーというのがあります。このプランナーというの、横につながっておりまして、前に申し上げたようなグループ活動あるいは集団討議方式というものをやっ

ているわけでございます。あるいは若年層というものは、安全について関心
がございませんので、安全の推進員に任命するとか、あるいは先ほど申し
上げたZD運動あるいは職場レク活動のリーダー、サブ・リーダー、プロモ
ーターというロールを与えて、4,500人の工場で、私は1,500~1,600
名、何かロールを持っている人間をつくったわけでございます。もちろん、
これは横に組織化されているというところまでいきませんが、単に個々にロ
ールを持っているというだけではなくて、これをさらに横に組織化していく
というのが、今後の方向かと思えます。

要するに、できるだけ若年層にロールを与えて、できるだけグループ活動
を展開し、小集団決定方式を導入したいということを申し上げたわけでござ
います。一般の若年層というのは、フォーマル・リレーションの中では、
職制の関係としては、従業員として管理、監督者の傘下にある。また一方の
フォーマル・リレーションでありますところの労使関係のサイドでは、組合
員として組合幹部の傘下にある。これが日本の実態かと思えます。したが
いまして、若年層、一般従業員を対象にするときは、大体管理、監督者を通じ
て、あるいは組合幹部を通じてという、いわば、リモート・コントロールの
ような点が強いのでございまして、したがって、何かあれば、管理、監督者
を訓練する。あるいは労働組合の幹部に接触して考え方を健全化していくと
いうことが、従来のやり方だったと思えます。それはたいへん重要なことで
ございますが、私は、それだけではとうてい間に合わないと思えます。したが
って、同時に若年層の従業員を中心にした一般従業員に直接働きかける。
そして若年層をしてみずから考えさせ、みずから行動させ、自主性、主体性を強めて、
困難にうちかかっていく1つの体制をつくっていくことが、これからの労務管
理の課題ではなからうかと考えておるわけでありまして。若年労働者というの
は、欲求不満が多いということがいわれておりますが、その欲求の多くのも
のは、過剰な欲求と現実のアンバランスの中に生じているのではないだろ
うか。そういったストレスの中で欲求不満というものが発生している場合が多
いんじゃないかと思うわけでありまして。そういった過剰な欲求に正面から
そのまま対処しようとしても、対処のしようがないんじゃないかと思えます。

私のテレビ工場や、重電工場の乏しい経験でも、若年層というものは、権力で一方的に押しつける場合には、本能的に反発いたしますが、理解、納得させて、責任を持たせてやる場合には、われわれが考えている以上のことをやってくれる。これは私の経験でも、はっきりそういうことが申し上げられるわけでございます。

また、次に新入社員という問題で、先ほど藤本先生からたいへん貴重なお話をお聞きしたわけですが、来年も4月に定期が7,000人東芝に入ってまいります。この7,000人の新従業員をいかに早期戦力化し、定着化させるかということは、たいへんな問題でございます、よく「鉄は熱いうちに打て」ということばがございますが、3年というお話がございましたけれども、私どもは、原則として2年間ということを考えているわけでございます。従来、初めの1週間くらいは導入教育をして、偉い人の説教じみた訓辞、あるいは記憶に残らないむずかしい規定の説明というのが1つの形で、こういうのはやめて、大体1週間の導入教育の半分は、先ほど言いましたグループ活動でございます。大体10人1組に先輩をリーダーとしてつけて、その先輩のリーダーの横の連絡会議、これは勤労課も入ってやっておりますが、できるだけリーダーにまかせてしまっております。たとえばあるリーダーは、外へ出てフォーク・ダンスをやる。あるリーダーは、恋愛論、人生論を戦わせる。入社した人たちは、会社というのは何か特別なところだということで、いきなりかみしもを着てしまうのですけれども、入って、そこで人生論、恋愛論を戦わされると、やはり人間の世界であったということを感じるようでございまして、人間的な交流という点では、たいへんなメリットがある。これは何もダンスだけではなくて、きびしい団体訓練、あるいは学校でそういうしつけが行なわれておりませんので、そういったこともやっております。われわれの経験では、そういうきびしい訓練に対しては、初めは反発いたしますけれども、ある期間がたちますと、もっときびしくしてくれ、それを喜ぶというようなことは、私自身も非常に勉強になったことの1つでございます。したがって、1週間の導入教育が終わった後は、自然発生的に大体同期生会というのができております。そのあと職場に配属される場合には、職場

ごとに新入生のリーダーを任命して、公私のめんどうを見ておるわけですが、半年ぐらいのところでは泊3日の合宿訓練、これも相当きびしいのですけれども、この合宿訓練は、10人ぐらいのグループに分けて、リーダーとサブ・リーダーは、その場合は互選させて、できるだけ自主的に運営する。高卒の18歳の人たちが、まかせれば、りっぱにこの合宿訓練を運営していくという事実がございます。

それから、さらに1つの大きな問題は、寮の問題でございます。私ども、地方から相当採用しておりますので、寮に入っている若年層が非常に多うございます。しかも工場外の問題で、管理がたいへんむずかしいわけございまして、一時左派勢力も相当発生いたしました。私どもは、平凡なことですけれども、やはり管理人の人選あるいは人選したあと、しっばなしではなく、私どもと管理人との間のコミュニケーションあるいは管理人の訓練ということが大事である。同時に、先ほど自主的管理ということを申しましたけれども、寮生自身にルーム・リーダーというものを設定いたしまして、自主的な運営も努力さしておるわけでございます。

もう1つは、月に1回勤労厚生という担当者が出かけてまいりまして、各寮生全員との対話をやっております。初めは非常に不満が出ました。要するに、釘1本でも会社にやらせるというような態度だったのですが、この対話をやっておりますうちに、自分たちでできるだけことは、自分たちでやる。たとえばもの干し場は、自分で日曜日につくろうじゃないか。要するに、自分たちの社会づくりと申しますか、そういうものが始まったように思います。また自己研修という問題ですが、これはなかなか進展しておりませんが、施設あるいは経費という点で、自己研修を若年層には援助しております。

こういったことがございますが、同時に制度的な面で、能力主義的な管理という制度の設定が必要かと思えます。能力主義的な管理というのは、定義がなかなかむずかしいかと思えますが、報酬能力主義というか、能力発揮の結果を取り上げるわけでありまして。たとえば給与体系の問題とか、昇進、昇格といった問題。そのほかにもう1つ、能力発揮のプロセスを問題にする仕事能力主義というか、要するに、意欲を感じる仕事について自分の個性を

十分に發揮させて、成果をあげる。そして、自分自身確かにこれは達成したんだというふうな自覚を持つ。また周囲からも認めてもらって、生きがいのある生活を送る。そういった仕事能力主義と2つの側面があると思います。そしてこれは何も外国の資料だけではなく、東芝自身のモラル・サーヴェイをいたしましても、後者の、仕事に生きがいを感じるという欲求のほうが強うございます。仕事の達成とか、認められたこと、仕事そのもののおもしろさ、グループの雰囲気、責任を持たせられる、成長の可能性、こういったほうの欲求がむしろ強い。私、ディーゼル工場におりますときに、退職者にインタビューをいたしました。退職者というものは、わりあい正直に言ってくれるものでありますが、労働条件の不満は15%、あとの85%は人間関係とか、仕事の与えられ方とかいったことで、そういう事実によっても私は裏づけられるのじゃないかと思うわけでございます。そしてこの後者については、目標管理とか、ZD運動のほか、適性配置とか訓練という問題があるかと思ひます。

最後に、先ほどから労働力が足りないという問題が出ておりますが、私も、少数化という問題をどうやっておるかということをお簡単に申しますと、事業部が現在20以上ございまして、それぞれの事業部が、仮の資本金を与えられて、独立会社のごとく運営されておりますが、限定人員という算式を各事業部で使っております。これは分母に現在の総人件費。これに対して42年から46年の5か年にわたって、長期経営計画をやっております。毎年賃金をどれだけ上げていくかという計画をその中に織り込んでございます。これは公開はしておりません。そういうことで一応分母はコンスタントになります。それに対して分子は、どれだけ売り上げ高を計画し、どれだけ付加価値率を計画し、さらにその中の分配率をどれだけ計画するかということによって逆算して、人員を出してくるわけでございます。その場合に、たとえば5,000人と出る。通常の場合には積み上げ人員といひまして、要するに、標準作業量をベースにして、どれだけ必要かというものが出てくる。そうすると、大体6,000人よりも多い8,000人という数字が出てくる。そういった8,000人ということでは、先ほど言った計画的な人件費を払えないわ

けでございます。その6,000人という限定人員を8,000人にするためには、もう1度考え直して、売り上げ高、付加価値をふやすか、あるいは外注比率を拡大するとか、もっと自動化、機械化を進めるとか、生産管理そのものを改善していくとか、こういうことによってでなければならない。そういった限定人員というものをベースにして少数化をはかっていく。現在、雇用弾性値、これは大体売り上げ高の伸びと人員の伸びをいっておるわけですが、東芝の場合は、これが20で、欧米が20から25という数字がございますが、そういったことで少数化をはかる。そのことを一応御紹介申し上げます。

○司会 どうもありがとうございます。これで大体第1回の講師の方々の御異見並びにいろんな問題の提起が出されたと思います。皆さま方も、いろいろメモをおとりになって問題を考え、次の対話に備えていらっしゃると思いますが、これから第2回目に入るわけであります。

諸先生方の御意見が、いろいろな点で重要な問題をたくさん提起してございますが、御参考までにちょっと私の印象を申し上げますと、藤本先生は、転職問題、特に若年労働力の転職問題は、年齢的に18～19歳に危機があるということを一つ提言されたように思いますし、場合によると、就職してから3年目も危機である。そういった若年労働力の定着性の問題が、統計的に説明され、それに対する問題が一部指摘されたと思います。そのほかたくさん意見が出てくるとは思います。そういうふうに理解いたしました。

古川先生は、特に労働力の質と申しますか、内容と申しますか、そういった面で、その訓練なり、教育的な姿勢というもの非常に重要である。つまり、先ほど申しました若い者の気持ち非常に不安定でございますので、将来の人生観的な生きがいの問題やら、そういったほんとうの求めるものについての洞察力もかわすことのできない、大きな若年労働対策の問題である。こういう点で、非常に教育姿勢というものについての意見が出されたように伺いました。

また木村先生は、いろんな問題がありまして、結局、現在の教育制度全般というものにも非常に問題があるし、また日本の採用、雇用と申しますか、

そのやり方についてちょっと西欧とは逆のような現象も出ておる。そういった矛盾がそこにある。そういう点でこれからは、やはり職業訓練なり、職業教育というような、もっと誇り高きテーマについても、考えるべきである。ただホワイト・カラーだけであればいいといった問題でもない。理科、工科は別という考えもございましたが、そういった進学問題その他を含めまして、それが何を意味するかという点を1つの職業人という立場から、再検討の要があるのではなからうかというぐあいに承ったわけでございます。

また鈴木先生からは、東芝さんでやっておられます小集団決定方式等、その他人間関係というような点を通じまして、特にいろいろな問題についての具体的な御説明があり、その中で、実際はどういうぐあいによりよい効果を求めるかというような御意見が出されたように思います。

したがって、一貫して流れますところは、労働力質の問題、労働力の絶対的不足と同時に、それをカバーする労働力質という問題が、主として出されたようにも思いますし、同時に、労働の生産性の問題を今後いかにあらしむべきかという問題、さらに人生観的な、私のことばで恐縮でございますが、生きがいを感じずという問題について、創造生産性ということばが妥当かどうか別といたしましても、そういう生き方、特に若年労働力の問題については、そういう人生観的な行き方の面で、企業並びに受け入れ側、あるいはそれを出すほう両方が、今後の社会経済発展、日本の今後の産業発展について考えるべきいろんな問題が出されております。したがって、そういう問題をめぐって、さらに各講師間の意見の調整並びに御発言、あるいは追加発言があらうかと存じますので、それをお聞きいたしまして、次の段階に入りたいと思います。

何か藤本先生、追加発言なり、ほかの先生方に対する御質問がございましたら、簡単にお願ひいたします。

○藤本 私は、先ほど中卒と高卒の離・転職の現状を申し上げたのでございます。解釈と対策は、先ほどは時間の関係もあって、省略しておったのでございます。

これについての解釈でございますが、1つ考えられますことは、このごろ

進学率が高まりましたので、中卒の場合は能力が落ちているからじゃないかということですが、これは、先ほど来申し上げました調査の対象の場合は、そのほうの影響はまだ出ておらない。これから後の人の場合、あるいは数年後の卒業生の場合は、転職率にそういう解釈の成り立つような現象が出てくるかもしれませんが、いままでのところは、まだ出ていないと思います。

第2の解釈として、私はこう思います。中卒の移動率は高く、しかも18くらいのおきに非常に高いということは、中学校卒ですぐ就職したときは、まだ非常に未熟である。働きながら、彼ら自身が成長していく。その成長に伴う1つの動きが転職にあらわれている。つまり、自我の成長という点からこれは見たほうがいいんじゃないかと思っています。高卒の場合は、おおむねそういう成長を終えておりますので、中卒よりは転職率が少ない。これで大学率をもう1つ調べますといのですが、大学卒については、まだ調査資料がほとんどございません。ごく最近、東京教育大学の人が、工学部の卒業生についての転職の状況を調べた報告がございますが、これは比較的少数でございます。まだ中、高、大と比べた場合に、大がもうひとつ少なくなるかどうか。つまり、自我の成長ということからいって、何か例証になるようなものがあるかという、そこまではまだないのでございます。

それから3番目に、自我の成長ということと関連しますが、彼らの労働移動は、自分の生涯のライフ・ワークというか、自分はこれで一生やっていくんだというライフ・ワークをさがし求める動きの1つである、探索の1つだというふうに見る解釈でございます。先ほどの、転職を思い立ったけれども、取りやめたというのも、その人たちは現状に満足していないわけでありまして、よりよい自分の道をさがし求めております。それを頭の中で考えていけば、外目から見れば、定着しているように考えているだけで、本人は頭の中でいろいろ探索している。それが行動にあらわれているのが、離職、転職でございます。そういう意味で、彼らの離、転職を腰が落ちつかないという見方だけでは、いけないと考えます。

第4番目といたしまして、このごろの若い者はと、よくいいますが、われ

われの年代の者に比べますと、彼らの社会的価値の問題とか、職業上の価値体系というか、それがわれわれの時代に比べると、非常に多様である。われわれのは、むしろ非常にシンプルだった。戦前のいろいろの思想体系の中で、あるいは価値体系の中で、われわれは育てられ、教えられてきましたから、それは非常にシンプルだったのに対して、いまの青少年は非常に多様である。その多様なのが、年配の者から見ると、このごろの若い者はわからないというふうにいわれるのだと思います。そういうふうに解釈しているのでございます。

そこで対策でございますが、対策としては、第1番に私は、先ほど木村さんも学校教育のことを言われましたけれども、学校教育の段階での職業指導。先ほど職業教育を木村さんは強調されました。私は、教育を受ける前の、どういう職業を選んで進むかという、その職業指導、これは進学して、どういう学部、学科を選ぶかというのもそれに入りますし、学校を出て、すぐ就職するのも入りますし、つまり、直前の職業選択か、ずっと先の職業選択かという時間の違いはございますが、いずれにしても職業を選ぶことについての教育指導ということをもっとしっかりやらなければならない。これについては、ほくはやはり産業界が学校教育に対して大いに注文したほうが良いと思います。いままでは、学校で教えられたものをただ受け取っている。これではなくて、もっと学校教育に対して注文をつけるべきだと思います。

第2番目には、この人たちの中から自分の会社へ人を雇うというときに、そのセレクションが適切かどうかという点について、反省しなければならぬと思う。特にこれから若年層が足りないということになると、人事、労務担当者は、頭数をそろえることを第1に思います。というのは、それがメリットになりますから。入ってしまったからやめる分は、「このごろの若いやつは、しりが軽い」と言って、その青年を非難すれば、済んでおりますけれども、入れるときに頭数が足りないと、人事課長や、労務課長は、おまえ何しているんだと言って、しかられるわけです。その頭数だけそろえることに狂奔するのは、やめたほうが良いんじゃないか。入れても出ていくような行き方は、考え直すべきじゃないかということを申し上げたいのでございます。

第3番目には、新卒こそが、そしてそれを社風によってきたえていくことが、一番いいんだ、子飼いの社員こそが、最もロイヤリティーのある従業員なのだという考え方を、一ぺん反省してみる必要はないであろうかと思うのでございます。言いかえますと、途中でどこかの会社をやめた者を探るのも、いいんじゃないか。実は、私はごく小規模の、従業員300人くらいの印刷会社を1つの例にし、いま調べておりますが、学校を卒業してすぐ入った者と途中から採用されて入ってきた者と、どちらが定着率が高いか、どちらが一生懸命やるだろうかという比較を、一ぺんやってみる必要はないだろうか。いままでわれわれは、子飼いの者こそたよりになるという、一種の伝説でずっとやってきておりますが、はたしてそれがいいんだらうか。別の面からいうと、どこかで一ぺん働いて、そこがどうも気に入らなくて、第2の会社に行ったという者は、職業生活とはどういうものかということ、前のところで経験して第2のところに来ているので、今度は、そのほりがかえって落ちつくんじゃないかという、これは想像でございます。そこまで論証されておきませんが、そういう見直しを一ぺんやってみる必要はないかという事でございます。

第4番目は、リーダー・シップの問題で、ゼネレーション・ギャップというものは、いつの時代でもあった。いつの時代でも、このごろの若い者はと、われわれもいわれてきたのでありますが、その場合に、いまの年配者は自信を喪失している。それが前にゼネレーション・ギャップがあった時代に年配者の方がとった態度と、いまの年配者がとる態度との違いじゃないかと思うのでございます。この点は、先ほどの古川先生と同調するところでございます。

○司会 何かほかの先生方、追加はありますか。

○古川 私が先ほど皆さんに訴えた点は、非常に抽象的な表現ではありますが、やはりここは学校じゃない、工場なんだ、したがって、仕事以外のことや、私生活面的なものは干渉してはならないんだ、こういう頭が支配的に職場内の指導者たちの間に行き渡っているわけではありますが、こここのところの反省が、私は非常に必要だろうと思います。それがなければ、出てくる結果

としては、やはり今日のような、非常にもてあます、混迷したことになっていくであろうと思います。先ほども申したように、自分たちと教育の違い、年代、時代が違う一つの別種の人種が、目の前に一ぱい並んでいるというような見方をするから、藤本先生御指摘のような自信喪失の姿になるわけですが、そういう1つの錯覚めいたとらわれを払拭して、やはりもっとまっすぐに見たときには、今日の若い人たちの姿というものは、明らかに人間として非常に大事な、基礎的な、それなくしては、人間としては通用しない、立てないというような、まさに土台に当たるような事柄について、いまの学校、いまの家庭は、ほとんど若い者に教えていない。つまり、教育を受けていない人たちである。これをそのままにしておくか。それは何よりも企業の発展、維持の上からいって、まっ先に考え直しをしなければならない問題であるはずです。

そうすると、そこで当然若い人たちの基礎的な姿勢づくりにとりかかる。しつけということ。このしつけというのは、何もしちめんどうなことではなく、一定の職場規律、したがって、就業規則というようなものを厳粛に実施する。規則じゃこうなっているのが、これくらいのことは、まあいいだろう。一々言っていたら、キリがないということで、見過ごしていくうちに、全くくずれた姿勢が固まってしまう。ですから、やはり職制として、職場規律の順守は厳粛にやり、さらに1歩踏み込んで、1人1人に対して、礼儀とか、清潔、整頓というような、基礎的な人間的しつけを綿密にやる姿勢、かまえが必要だと思います。

そのしつけをやっていただく上に私が特につけ加えたいのは、企業内の指導者、職制の人たちの、たてと横、上下、左右の一貫性です。つまり、みんなで一斉に、一緒にやる。どうもこれがバラバラな状態です。この課ではやっている、この係ではやっていないというようなバラバラ、デコボコがあったのでは、雰囲気づくり、しつけはできません。やはりだれの言うことも、大事な点は同じである。そういう一貫性が組み上がっていなければ、ダメです。この点、私は方々拝見していて、ことに大きな企業における管理職、課長さんあたりが、一番その点で問題があるように見受けられます。つまり、

取りきめた企業内の約束、就業上の約束、そういったものをみずから破って
みせるのが、監督者よりも管理者に多い。たとえば、ある大きな電機メーカー
の話であります。女子従業員でも、連絡のために現場に入ってくるときは、
危険防止の意味で作業帽をかぶるという通達を、工場長名で出した。通達は
すぐ組織に乗って、末端まで一瞬に流れた。それはみごとにいきます。しか
し、そのみごとに流れた通達が、そこでとまる。2、3日はかぶっております
が、3日もすれば、女の子ですから、かっこのいいセットが乱れるという
ので、あのへんてこな帽子をかぶらないのが、どんどん出てくる。無帽のま
ま現場へ入ってきて、課長の前に判取りか何かで立っている。課長は、書類
に判こをつきながら、顔だけ見て、頭の方は見ていない。「うちにもなか
なかい娘がいるな」くらいのことです。これを見ている係長や、班長たち
は、「課長、黙っているな。じゃあ、おれたちが言ってもしょうがない」と
いうので、だれも言わなくなって、通達は空文になってしまうというような、
小さな問題でも、このようなことかいかにか現実にか多いか。これでは、一定の
期待される従業員像というものを目ざした教育、人間形成ということはでき
ないと思うのです。これは監督者の間においても同じ。全部たてと横のみご
とな一貫性を組み上げる必要があるということ、特に訴えておきたいと思
います。

○木村 いま藤本先生の言われました対策の1つですが、私がさっき申し上
げたのは学校教育の中で職業教育そのものを取り入れるということを申し
上げたんじゃないかと、まず職業倫理観の確立ということが、必要じ
ゃないか。したがって、職業指導というような概念において申し上げたつ
もりでございますから……。

もう1つ、鈴木さんのおっしゃっていたことの中で感じたのは、これは追
加発言になると思いますが、もし誤解があったらいいませんが、若年層の対
策が、外人か何かの対策であるかのように、従業員から切り離して、別個に
存在するのだというふうには、鈴木さんの話を聞いておりませんので、定着
性を高めていくということ、その他のことも、新しい労務管理の姿が大きく
変貌を遂げてきているのだ、だから、若年層を含む従業員に対する対策の中の

一環にすぎないのだというぐあいには、鈴木さんのお話を聞いておりましたが、その点はいかがかということをお伺いしたい。

○鈴木 私は、若年層のみの対策ではないということを冒頭に申し上げたつもりでございますので、いまの御指摘のとおりでございます。

○司会 第1回、第2回の前半のシンポジウムを終わりました、お疲れでしょうから、ここで10分間ばかり休憩いたします。そのあと、今度は皆さま方から、いままでお話を承った問題点を整理いたしまして、対話並びに御意見を伺いまして、全体でシンポジウムに持っていきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、しばらく休憩いたします。

○司会 それでは、これから後半のシンポジウムに移りたいと思いますが、先ほど申しましたように、これから皆さま方の御質問なり、御意見なりを受けたいと思いますので、御発言なさりたい方は、どなたでもけっこうですから、どうぞ。

○竹尾(日本鋼管) 古川先生にお伺いいたします。確かに青少年の18歳、19歳という時代は、行動力が活発でございまして、思ったらすぐ出発するという特性を持っておりますので、その職場がいやだとか、あるいは引っぱってくれる人がないという場合には、どんどん出ていくわけでございます。また、それを受け入れる事情もあるわけですが、それを引きとめる助言者、つまり、だれが助言し、意見をするかというと、どうしても職場の役付になるわけです。ところが現在の監督者というものは、昔は、相当な苦難を経て職場に入っていきました、それなりにたたかかれても、おこられても、食いついていまの地位を確保していった者が多いわけです。そうしますと、どうしても若い者と監督者との間に精神的なギャップがあるのは、当然でございます。若い人のほんとうの的を深る者の立場というものは、現在の監督者としてはなかなかむずかしいものがあります。また、その上の上司であります係長以上になりますと、ほとんど顔を見たり、見られたりしないという立場でございますので、私は、青少年のほんとうの欲求不満は何であるかを求める

のは、どうしても新入社員の3年か、4年くらいのところが一番いいんじゃないかと思いますが、その点いかがでしょうか。

○古川 昨今、方々の企業で例の指導員制という制度を採用しておりますね。丁寧なところは、マン・ツー・マン方式をとる。それがかなりの成果をあげているということを見ても、御指摘のできるだけ年代の近い、一番影響力を持っている、また一番親近感を持てる先輩格の人の中にしっかりした指導者を養成するという、先ほど東芝さんの御報告にあったリーダーの養成、そういうことが急がなければならないということは、私も同感です。ただ、それをやりながら、つまり、人生を築き上げて、ある一定の信念なり、考え方なりのりっぱなものを持っておられるはずの監督者の人たちが、2言、3言のことばのやりとりの中で、相手が理解しない、ふくれつつらをしてそっぽを向く、それを見て、ああ、だめだ、もう通じないんだ、われわれはずれてしまったんだというような、おりにてしまったような自信喪失の姿は、藤本先生もおっしゃったが、それは、私は是正していただきたいと思います。木のまたから生まれてきたんじゃないし、使うことばとか、ふるまいとか、そういうものに違いはあるにしても、やはり人間の子として求めるもの、ほしがっているものは同じであるという、そこを見失ってはいけないと思うんです。それを見失ってしまって、何か異質のものを見るがごとき目でみて、おれたちは、というのが、いまの大体の姿じゃないのでしょうか。そんなことはないですよ。

私、定着の問題で過日、大阪のある企業に行ったときに、そこは養成所を持っているのですが、養成所から出た若い人が片っはしからやめていく。ことに成績のいい順にやめていくというので、非常に困っている。そのやめる理由は何かという、見通しが暗いということ、必ず判で押したように言いわけです。養成所の生徒3年生あたりになると、雑談なんか部屋でやっているときに、どういうことをしゃべっているかという、うちの〇〇係長の細君は、これこれの内職をやっている、これこれ班長の奥さんは、こういうことをやっている。つまり、うちの会社は役付になっても、女房を働かせなければ人並みに食っていけない、きわめて見通しの暗い会社なんだという

ことが、若い人たちの日常の話題になっている。それでどんどんやめていくわけですよ。そういうところで私、職制の人と座談会をやってみたときに、その班長ぐらいの人、これはおっしゃるとおり、たたき上げの人がこういうことを言う。「確かに若い者ばかりじゃない。われわれでも月給袋をもらったとたんは、あまり軽いで腹が立つ。これで今月どうやろうかと思って、非常に腹が立つ。しかし、その腹立ちは2日続かない。3日目にはすべて忘れて仕事に入っている自分を発見する。」そういう述懐を漏らした人がいるんです。これは企業の中の監督者なんかにたくさんある。まさにその人たちにもたくさんある。まさにその人たちによって企業がささえられてきた貴重なタイプの人たちです。そういうものをいまの時代に合わないとか、これをいまの若い者に入れようとしても入りっこないんだと、頭からきめて、木村先生がおっしゃった倫理的な職業観というような大事なものを、せつかく十分持っている人がそれを伝えようとしない、与えようとしない、自分だけが持っているという状態は、私は脱却していただきたいと思います。若い人だって、どういうふうにやるのがほんとうなんだということを求めていますよ。何だ、かんだと、口で批判めいたことを言いながら、おなかの底では知りたがっているはずですよ。だから、近い年齢のしっかりした指導者と同時に、年配者としての信念的な立場に立った指導者というものが、両々相まってやっていただきたいと思います。

○田辺（日立造船） 各講師の先生から、非常に有益なお話を伺ったのですが、ここで各講師の方々から、要約して一言お考えを伺いたしたいと思います。確かに各企業とも、非常に若年労働力の確保という問題には、真剣に取り組んでおられる現状であると思います。私も、たまたま人事部門を担当しておりますもので、学校訪問なんかいたしましても、職業指導の教師が、50人の卒業生のうち10人は責任を持って推薦のできる生徒だ、あとの10人はどうにもならない、責任が持てない、まん中の30人の生徒たちが一体どうなるかが心配なんだ、ということをよく言われるわけです。そのような現状と、それから各社からたくさん求人がまわりますので、生徒が、端的に言って非常に増長しているんだ。勉強なんか、就職がきまるとろくすつ

ほせずに、学力の低下が目に見えてわかっていて、困った問題だということを実感として言っておられました。

そのようなことはともあれ、企業としては若年労働力の確保が最も必要な時代でございますので、相当の労力と経費をかけて、ほんとうに金の卵を求めめるような気持ちで新卒を入社させるわけですが、その新卒が、先ほどのお話のように18～20歳前後になると、ごそそやめていくのは、非常に憂うべき現状だと思います。

つきましては、先ほどお話がございましたが、それでは、これら若年層が何を求めているのかということをつかむべきであるという御指摘があったわけですが、われわれにはそれが十分つかめないわけです。でありますので、端的に言ってこれらの年代の若年層が、ほんとうに心の底から何を求めているのかということをお指摘いただきたいことと、それから若年層の定着性の問題ですが、これについては、きめ手はないと思いますけれども、各講師の先生それぞれにお考えをお持ちだと思いますので、定着性の問題について、きめ手と思われるものはこういう点ではないのかということをお、一言御指示いただければ幸いです。

○藤本 先ほどの、青年が求めているのは何だろうかということですが、私は、やはり自分のライフ・ワークをさがしていると思います。自分が一生やっていく仕事は何だろうかということをおさがしている。その場合、自分が一生やっていくというときのよりどころという目安は、人さまざまでございます。たとえば、給料の多いことを望むのもございましょうし、仕事にバラエティーがあることを望む者、技術を身につけていくことを望む者、これはさまざまです。そのさまざまなウエートの置き方というか、目安のつけ方が、実は子供のときからの育ち方、学校教育を通じてつちかわれると思っております。

早い話が、非常に卑近な例を申し上げますけれども、子供が親の仕事のあとを継ごうとしないといって、不平を言う親がおります。そう言う親に私はよく言うのですが、あなた方がふだんから、この仕事はつまらない仕事だということを人に言っている。いい仕事だということは、あまり謙遜して言わ

ない。つまらない仕事だと言っているから、子供のときから見聞きしていて、うちのおやじの仕事はつまらないんだと思い込んでいさせはしないだろうか。特にそれについて影響が強いのは、母親が父親の仕事を尊敬しているかどうかということが、子供に影響してないだろうかと思うのであります。したがってその点は職場に入る以前の家庭の教育と学校教育とを通じて、いま言ったような子供の目のつけ方が養われる。そこまでさかのぼらなければならぬと思います。いずれにしても、そういうふうにつちかわれたものをもとにして自分のライフ・ワークを求める。

それから第2点の問題ですが、先ほど幾つかの問題を申し上げましたが、1つ言い落としたことがございまして、それがいまお聞きなすったところに当たると思います。つまり、工場あるいは会社は、労働力の管理という立場でおやりになっているけれども、若い方は自分のライフ・ワークという個人の立場でやっている。この両者のかね合いが1つ問題だと思えます。そのかね合いのところを、私は、転職しようと思ふ青年に対して「ちょっと待て」という働きが要ると思う。その「ちょっと待て」という働きは、たとえばいまの直属の上役の場合もございましょうし、ビッグ・ブラザー的な人もございましょう。あるいは青年のいろんな施設、たとえば労働省などがおやりになっている定着指導員とか、職場相談員のようなもの、あるいは私どもも神田の一橋に相談所を持っております。青少年進路相談所と申しておりますが、そういうところでいま申しましたような「ちょっと待て」運動が要ると思います。

もう1つ、青年のほうに、そういう相談をすべきところがあるということをはわからせる必要がある。つまり、そういういろいろな施設なんかありませんとも知らないで、自分1人で考え、あるいは自分の未熟な仲間同士と話し合っていて独断専行してしまふ。それに対して、こういうところに1べん相談してみたらどうだろうというような活動が要るだろう。

もう1つ申しますと、日本鋼管さんなどはだいぶ昔から新生活運動と関連しておやりになっている、例の産業カウンセリング。そういうふうなことは、「ちょっと待て運動」の1つにも転用できると思います。それだけ申し上げ

ます。

○司会 古川先生からいろいろな話が出ておるとは思いますが、一言でお願いいたします。

○古川 若い人たちがほんとうに求めているものは何か、これを一言でもし言うとなれば、私は、それは自分のことをほんとうに考えてくれる人がほしいという要求だと思います。自分のことをほんとうに親身になって考えて、言うべきことを言う、教えるべきことを教え、しかるべきときには、はっきりしかってくれる人がほしい、これが若い人たちの、口に言わなくとも、胸の奥に共通にある要求だと思います。

2番目の定着のきめ手は、私はやはりそこから発して、この求めている者に、与える者が立たなければいけない。求めていた者が与えられた、求めている者に与えた、この与えた者と与えられた者とのきわめて強い人間的なつながり、これが職場の末端に確立されなければならないと思います。つまり、いまの若い人、ちょうど風船だまみたいな状態ですから、保留しなければだめなんです。風の吹くまどこにでも飛んでいくのが自然ですから、それをつなぎとめるには、私は精神的な、与える者と与えられる者との人間関係をつくるのが最も必要であると思います。

○木村 こちら側に試験問題を与えられたようになりまして、たいへん困っておりますが、私、考えますのに、いまの若い人がほんとうに求めているものは何かというのに対して、古川先生がいまのようなことをおっしゃっているのですが、最大公約数でぜひ言えと言われれば、そうなるのじゃないか。その点ではもちろん同感するのですが、顔が違うように、人間の考えというのはみな違っておりますので、一言で「いまの若い人は」といって、ずばり言うことは、私はやや困難じゃなからうかと思う。いまの設問者が、50人の中で10人安心してまかせられるけれども、あとの10人は非常に心配だということをおっしゃったようですが、確かに入ってくる連中を見ますと、10人10色でございます。したがって、中には賃金が高いというならば、ほかのものは何でもがまんするというものもあるかもしれません。それから、厚生福利施設あるいはかっこいい仕事だというならば、それ

だけで満足する人も、長い目でなしに当面は、定着という面から見れば、あるかもしれない。

だから、ぼくは素直に言いますと、やっぱり管理、監督者が、いろいろむずかしいですが、対話によってその本人のほんとうの求めているものは何であるかということをつかみ出していくべきじゃなからうか。頭から、若い者はこういうことさえやればいいんだ——ちょっと古川先生の言うことに反論するようになるのですが、ほんとうに頼みがいのある者が、はたしてわれわれの生きた企業体にいるかどうか。親でも最近の若い人は信用しない。学校の先生も信用しない。それじゃ、職場に入ってきたら、親にも先生にもない、ほんとうに信頼のできる者を、はたして現実の企業が備えているかといいますと、非常に不安でございまして、おれの会社に入ってきたら必ずいる、とは言い切れない。そうなりますと、やはり対話を重ねていく中で、これは主として現場の監督者になると思いますが、本人のほんとうのニードというものをつかみ出していく。その上で出てきたものを、その人間のほんとうの求めるものだなというふうにしてやっていかなくちゃならないのじゃないかという。これはきわめて現実的な問題です。

それから、2番目の定着対策と申しますか、定着性を高めるには、ずばりどうしたらいいか。これも非常に答えにくい問題で、先ほど私が最後に何か補足的な意見がないかというときに、隣にいる鈴木さんにちょっと聞いた中であつたのですが、労働力が相当に集まっていた時代、それからいま労働力がほんとうに不足していく時代に移り変わってきたわけです。これは、おそらく昔の人事、労働管理をやった方には経験のないことだと思えます。極端なことをいうと、戦争に勝っていたときは、負けたときはどうするということが日本は考えていなかったわけです。それにもまして、日本は明治以来ずっと労働力がほんとうに不足したという経験がありません。したがって、その労働力が相当に豊かであつた時代に打ち立てられた人事管理制度あるいは労務管理の制度、それを1つ1つこの不足してくる時代の中に当てはめるにはどうしたらいいかという、労務管理制度全体の見直しというものが、非常に抽象的で申しわけないんですが、定着対策そのものにならなくなってくるのじゃな

いかという感じがいたします。

○鈴木 私どもの、非常に若年層の多いある工場で、無記名のモラル・サ
ヴェイを行なったことがあります。それによると、自分の能力が思いきり
発揮できる仕事、職場で楽しく働かせる仕事というほうが、高い収入を得ら
れる仕事という欲求よりも、圧倒的に多いことがわかっております。私のと
ころは、さっき言ったように、5年の長期経営計画というのをいま進行して
おりますが、その中に人件費のアップ計画というのを織り込んである。大体
労働組合も非常に協力しておりますし、労働組合が組合員の調査をしたとこ
ろ、この長期計画は、同時にわれわれの労働条件向上計画だということで、
80%以上が支持しております。その何かの部分に、オペレーターといえ
ども参画させる。それを実はやっております。そしてその参画のさせ方とい
うものは、できるだけ私は上から指示、命令でやるというのじゃなくて、自
主的なグループ活動でやらしていくということをやっております。私は、重
電工場においてこういうことの実験をした結果、退職率が具体的に10分の
1に減っております。

それから、先ほどから人が足りないということをするのですけれども、御
承知のように50年代というのは、なお窮迫した時代がくると思います。現
在の日本の就業者は、はたしてほんとうに足りないかということ、絶対数でも
増加率でも、ヨーロッパに比べてずっと多いです。日本の場合には増加率が
4%以上、ヨーロッパの場合は1~2%で、それでなおかつ向こうのほうが
生産性が高い。たとえば、GEは東芝と比べますと、生産性が2倍くらい
高い。ですから、これからは目先のことはばかりでなくて、今後のことを見通
して、やはりそういった労働力をどう管理していくかという計画を具体的に
立てるべきだ。その中の重要なことは省力投資でありまして、私のところは
昭和47年までに、計画としては1万5,000人省力投資で人を減らす。そ
の分を投資することを計画しております。ですから、これからどんどん欠乏
していく労働力をびほう索で追っかけていたのでは、対策にならないとい
うことを言いたいと思います。

○宮川（厚生保健協会） 私は、現在の青年諸君は、非常に希望が小さいと

か、希望がないとかいわれるのですけれども、何とか青年に希望をということで、日本青年館で青年諸君の集まりをやっております。藤本先生にも、わずか10人か15人の若い者が集まったところで御講演いただきまして、職業の変遷といったお話の中で、時代が急速に変わっていくという中に変わらざる自分の生き方をつくっていくことであるというような話を伺ったように思います。

そこで、一昨晚でしたか、日本通運につとめていて、トラックの運転をしている若い者ですけれども、うちへ来まして、大へん痛快な話をしてくれました。とにかく、いまみんなマイホームとかなんとかいって、たかだか30坪か35坪の土地を買うことばかり考えて、マッチ箱みたいな家をつくって、さらに一生を通じてそのマッチ箱に住むことを目的にしている。そんなけちなことは、おれは考えないと言うのです。それで生活はどうかというと、40万ばかり貯金して、実にたんねんに金銭出納というか、小づかいからパチンコやった金まで書いて、堅実な生活をしている。どうせ土地を買うならば、山の中に1,000坪か、2,000坪、安い土地を買うくらいのでかいことを考えたほうがいいのかというようなことで、今日の若い人たちのマイホーム主義を聞いておりますと、私は非常に痛快だという感じを受けました。そして、日常生活で金は大切だから、金銭の出入りはたんねんにやって、住宅などは、これからは公団住宅に住めばいいんだということで、とにかく意義のある生活をしようというわけですが、仕事に対しては非常にファイトを持って、この間も10日間深夜運転をやった。会社に対しては絶対文句を言わない。ただし労働組合が1)日もやっちゃいけないというから、それ以上はやらないのだ。そのかわりどんなことを会社から言われても、いやだとは言わない、やるだけのことはやる。そのかわりこちらが休暇をくれと言った場合には、班長さんはすなおにくれる。やるだけのことはやるから、こちらの言うことも聞いてもらいたい。そういう態度で仕事しているということで、私も感心いたしました。結局、その青年のように幅広い希望を持たしてやる必要じゃないか。どうも現代の青年たちは、たいへん狭い範囲の中で生活をしがちじゃないかということ若干感ずるものであります。

それからもう1つ、これは東芝の鈴木先生にお伺いしたいと思いますが、私ども、よく女子の紡績工場などにおじゃましてお話することもあるのですが、結局、何千人という女子従業員ばかりいらっしやる。その娘さんたちが、結婚をして会社をやめていくというなら、たいへんおめでたい。ところが、3年くらいたって、やめて郷里へ帰ったのかとっていると、この間も日本毛織の中山工場へまいりましたけれども、会社をやめた女の子が、中山の町のお店なんかにて、どうも顔を見たことがあると思うと、その町の周辺でブラブラと生活をしていると言っているらっしやいましたけれども、ああいう女性ばかりの寮に入れられて、2年か3年たってまいりますと、やはり私は一番問題になってくるのは、ここにおいてどうして結婚の相手をさがすことができるだろうかということが深刻な悩みになってくるのではないかと思うのです。

さらにまた最近、若い人たちが宗教の組織に入っていくのが多いのですが、これはある電機メーカーさんで聞いた話ですが、その宗教団体が大きな行事をやったときに、若い人たちがごっそり行ったために、会社の機械がとまってしまった。私の身近にいる若い男性なども、きょうはある宗教団体の会員の女の子とデートするんだ、その女の子は、どこどこの会社にいるんだというわけです。そういう宗教団体の組織に若い人たちが入っていくのも、そういうものに入れば、男性との交流ができる。そういう役割りを果しているというか、魅力を持っていると思うのです。結局、女子従業員の場合の定着の問題は、企業の中において結婚のめどがつかどうか。ここに4年、5年働いていて、何とかここで結婚がしていかれるということになると、たいへん落ちついて定着するんじゃないか。だから定時制でもおつくりになって、いままでは4年間は引っぱりました。今度は高校卒になってまいりますから、大垣あたりでは4年間の大学をつくりました。日本毛織さんも、2年間の短大にするという。ところが、女子従業員が短大を卒業したり、4年制の大学を卒業したら、なおさら結婚の相手も、高校じゃもの足りないということになって、かえってそういう教養を与えてやるのが、結婚の相手を選ぶときの障害になってくるんじゃないかということで、若い従業員を

かかえておられて、結婚問題をどう考えておられるのか、そういうものは定着性に結びつかないものかどうか、お伺いしたいと思います。

○鈴木 お答えになるかどうかわかりませんが、変な意味じゃなくて、これからの労務管理というのは、セックスという要素を考えなければできないと思います。ですから結婚ということじゃなくて、女性の職場における悩みというものを調べてみますと、仕事上の悩みもさることながら、セックスとか、恋愛関係とか、そういうのが非常に多いですね。ですから最近、全国でまだ5~6社ですけれども、電電公社さんはじめ、結婚してもなるだけやめさせない。それで出産のときも、出産休職というのをつくって、また復職させるという制度が最近ふえてきました。私のところは、結婚したらやめさせるということをやっております、その結婚してやめさせるというのは、やめさせることを積極的にやっておるわけじゃありませんが、無理に引きとめるということは、別にやっております。

それから、さっき職場レクリエーションということを申し上げましたが、私のところは重電と軽電とございまして、重電のほうは圧倒的に男性、軽電は圧倒的に女子が多い。ですから工場の中で、職場レクリエーションを通じてそういう交流をやっておりますが、同時に重電と軽電の事業場ごとに、たとえば体育館でレクリエーション大会をやるとか、夏期連休を利用して箱根に泊りがけでテント張っていくとか、そういうことを会社として積極的に援助しております。そういった意味では、職場レクリエーションは非常に役立っているのじゃないか。同時に職場レクリエーションが役立っているのは、上司と部下の人間関係の交流、それから年配者と若い人の自然な人間的交流に役立っておりますが、いま言った男女の交流、これは、昔は規律とかなんとかいって阻止する方向でしたけれども、最近は、私どもはそういうことはやりません。

さらにもう1つ申し上げたいのは、女性はそういうものだと割り切り過ぎていないのじゃないか。要するに、会社は御亭主さがしに来るためなんだ、仕事自身には全然熱意がないということで、割り切り過ぎていないのじゃないか。先ほど、私、目標管理と言いましたけれども、その1つの目標は、仕事をた

て割りに与える。日本の仕事は、単純業務、判定業務、企画業務と横割りに与えている。女の子は、単純業務の与え方をしている。これはたて割りに与えなさい。女の子といえども、判定業務でも何でもうんとやらせなさいというふうに言っている。

1つ例をあげますと、四国に高知支店という営業所がありますが、ここもグループ活動をやっていて、女子グループがディスカッションして、女性はサービスの、単純な仕事しかやってないが、われわれは営業所にいる以上、営業活動をやらしてくれということを決議したというのです。その営業活動というのは、単に事務的なものじゃなくて、女性自身がお客さんのところに行って営業活動をするわけですが、したがって、セックスということを考えた管理をしなければならないと同時に、女性に対する仕事の与え方を考えなければならない。

事務職の場合はそういうことをやりますが、一番問題なのは、テレビ工場などでコンペアーによってやっているような部分的な配線の単純な作業を反復する、そういうところからくる欲求不満をどうするかという問題がある。これはIBMとか、最近ではコンペアーでやる仕事に変わっておりますが、そのコンペアーをやめて、かえて生産性が上がった会社もありますが、1つのポイントは、そういうほんとうにコマ切りの仕事でなくて、できるだけ単位作業ごとに与える。もう1つは、その中のある部分は必ず技能を要する仕事、判断を要する仕事、そういうものを組み込んでいこうというふうに変わってきております。ですから、セックスということを考えなければいけないけれども、女性に対する仕事の与え方は、単純な作業を反復させることばかりやっているから、女性は仕事に興味を持たないで、恋人をつくり、旦那さんをつくって、やめちゃう、こういうふうに管理者も本人に思い込ませ過ぎているのじゃないかという感じがいたします。

○古川 私も、現場の若い人たちのむらがっている職場、男子の職場、女子の職場、両方ともたくさん見ておりますが、いまの御質問に対する鈴木先生のお答え、つまり、女性を仕事の面からあらためて考え直し、その潜在的な力を引き出して、自信を与えよ、これはまことにそのとおりだと思います。

その若い年ごろの女性が異性を求める、まことに人間の自然の本能の欲求であるので、これはどのようにもとどめようがないものがある。女子の場合、想問題なんかでも、やかましい民青同の問題でも、何から入っているのかと、いうことを追及してみると、結局、男がほしくて入っていくのだ。宗教団体の場合もそうだ。そういうところをほんとうに見抜いて、そここのところの根本へ入っていかないと、ただ、あれはいけない、これはいけないと幾ら言っただって、男がほしいという気持ちをどうするのかという、これが残っちゃうでしょう。そうすると、私は、ここで職場内の指導者の人たちは、いまや非常にむずかしい時期にきて、非常に高度の責任が要求されてきた。できるかできないか、あるいは能力があるかないかは、言えるけれども、とにかくその責任だけが大きく来ていると思うのです。やはり従業員指導という面から一步入って、人間指導の面に踏み込んでいかなければならぬ、できてもできなくてもいかなければならぬという心がまえを、指導者がつくらなければならないと思うのです。しかも女の子たるもの、そのまず大部分は、ほんとうにいい人と心が結ばれたいということを願っているわけですよ。そこで、じゃあ、何をやったら、どういうことをやったら、その願いがだめになっちゃうか、こわれちゃうかということだけは、指導者としてぜひ教えてやらなければならない。男をほしがっている。じゃあ、どこか職場交流をやって、よその会社からイキのいいのを並べて、ほしがっているものを与えよう。それができればいいけれども、あっちこっちでできることじゃない。そうすると、女の子がせっかく求めているものが、どういう行動、生活態度をとったらだめになるかという、消極的なことだけれども、その面だけでも指導者として教えてやらなければならない、かわいそうだと思うのです。指導者としては、従業員に対するそういう踏み込んだ指導をする責任があると思います。

○司会 どうもありがとうございました。きょうは、いろいろ多角的な面から議論されましたので、たくさんの方々から、実はお話を承っておきたいと思ったのですけれども、そろそろ時間がきましたので、ここらあたりでいよいよシンポジウムを終わりたいと思いますが、いろいろ先生方の御意見を承りましても、これからのいわゆる若年労働に関して、たとえば若年労働力を

とるといふ、そのとり方も非常に困難でございましょうし、同時に、とっても定着性の問題やら、あるいはそれを再訓練する、あるいはいろいろと社内教育をして訓練をするという点においては、かなり高度な責任制となり、指導力というものが要請されるという、むずかしい企業内の問題がたくさん出てまいります。

しかしながら、どうしても当面こういう問題を新しい問題として乗り越えていかないと、日本の企業並びに新しい生活の形態、そういう全面的な開発ができませんので、新生活運動としても、こういう面についてわれわれも勉強いたし、同時に皆さまの御協力を得て、よりよい新しい段階への新生活運動へと進みたいと存じております。

きのうときょうにかけまして、たいへんお疲れと存じますが、皆さんの御協力によりまして、ここでシンポジウムを無事に終わりましたことを司会者として厚く感謝し、同時に、お出ましの先生方には、非常に御苦労さまでございましたことを厚く感謝いたしまして、シンポジウムを終わりたいと存じます。ありがとうございました。（拍手）

閉 講 の こ と ば

財団法人人口問題研究会常任理事 館 稔

ただいまご紹介いただきました館でございます。一言、閉講のごあいさつを申し上げたいと存じます。

このたび財団法人人口問題研究会におきましては、財団法人新生活運動協会と共催をいたしまして、第14回新生活指導幹部研修会を開催いたしましたところ、お忙しい中を多数の皆さん方のご参加と積極的なご協力をいただき、また講師の諸先生方、パネルの諸先生方にもいろいろとご協力をいただきましたこと、おかげをもって、とどこおりなくプログラムを終えまして閉講することができましたことに深くお礼を申し上げる次第でございます。

このたびは明治100年に該当いたしますところから、日本の政治、経済、家庭および道徳につきまして、明治100年の回顧と展望について、それぞれの権威から貴重なお話を承りました。なおまた、ただいま新生活運動のほうからは申すに及ばず、日本の産業界の将来、また日本の社会の発展の将来の上から大きな問題でございますところの婦人労働の現状と対策、また若年労働の現状と対策等につきまして、非常に多彩なご討議をいただきまして、おたがいに、少なからず得るところがあったと確信するものであります。

私見を申し述べることをお許しいただきますならば、明治100年ということにつきましては、いろいろの批判がありますことはご承知のとおりでございます。しかしわたくしは、そういった批判はとにかくといたしまして、ここで明治の100年を回顧し、新しい将来に備えるということは、非常な意義をもつことと考えるのでございます。わたくしは、過去100年間にわたりまして、急速に近代化を完成し、とくに近代経済の発展を遂げてまいりました日本は、おそらくヨーロッパ以外の民族で、ただ1つの民族であると考えるのであります。したがって、このような日本の立場から申しま

して、過去100年間を顧みてその将来を設計することは、いろいろの批判にもかかわらず、わたくしは非常に意義のあることと存するのでございます。

明治100年の発展の中で、とりわけ日本の経済の発展は、まことに目を奪うものがある、世界の注視的になっておりますことは、ご承知のとおりであります。ただしかし、わたくしの目からいたしますならば、あまりにも経済の開発に専念し過ぎましたせいでございますでしょうか、われわれの個人のしあわせ、家庭の福祉、職域社会の福祉、地域社会の福祉に直結いたしますところの、いわゆる社会開発がこれに伴ってこなかったということが、わたくしの反省でございます。わたくしは、今後の日本の進むべき道は、福祉国家への道であり、高福祉社会へ向かってこれから進んでこそ、初めて日本はほんとうの近代国家、近代社会として発展を遂げるものと考えてるのでございます。その場合に、ただいまわたくしが申し述べました経済開発と調和のとれた社会開発がおおいに推進されることが日本の発展のための根本だと考えるのであります。

ただいま申し述べましたとおりに、社会開発は、われわれの個人の生活、家庭の生活、また職域社会、それから地域社会の福祉、しあわせに直結するものであると考えますならば、わたくしは、新生活運動が、社会開発と経済開発との調和をとるための重要なテコであると考えてるのであります。新生活運動によりまして、ほんとうの福祉へのニードがとらえられることになりまして、また、そのニードを国の施策にもち上げてゆく、また、国の施策とこうしたわれわれの職域社会、地域社会、あるいは家庭、個人の福祉というものをつなぎ合わせる役目を果たすべきものが、新生活運動の将来ではなかるうかと考えておるのでございます。かように考えてまいりますならば、新生活運動こそ高福祉社会への重要なテコになるのであり、また、それをテコとするのが、今後におけるわれわれの任務ではなかるうかと考える次第でございます。

どうか今後ともこのわたくしどもの運動に対しまして、よりいっそう積極的なご協力をお願いいたしますとともに、重ねてこの際講師の諸先生方、パネルの諸先生方並びに参加者皆さん方の積極的なご協力に対しまして、深

くお礼を申し上げまして、お粗末でございましたが、この研修会を閉じるご
あいさつにかえさせていただきたいと存ずる次第でございます。どうもほん
とうにありがとうございました。(拍手)

