

余 暇 活 動

久 川 太 郎

I 序

今日の急激な科学技術の発達、驚異的な社会変動をひきおこした。すなわち、現代社会では文明病ともいふべき症状がひろまりつつある。現代の生活にみられるノイローゼ、不安、犯罪、刹那主義などはそれであり、文明の予測や管理能力を失った人間が、社会変動の流れにほんろさされ、完全に神経症的な方向感覚の喪失に陥っていることを示すものである。この現象は年齢差も大きく、特に青年期には、大きな問題となっている。このような環境では、青年は急激な社会変動を予測し、さらに管理するに十分な社会構想力を持つと同時に自分自身を新しい眼でみようとする態度が必要である。余暇と労働についても新しい見方が必要とされはじめた。すなわち、余暇は今まで罪悪視され、あるいは極くわずかな特権階級（有閑階級）に属する人びとだけが持つ時間であった。しかし、この余暇は新しい意味を持つものとして近年注目されつつある。

労働形態は身体的作業から監視的、保守点検的、簡単な機器の操作作業へと移行するのが現在の傾向である。この労働形態の変化は、勤労者の労働意識や生き方それ自体に心身の大きな影響をもたらしている。こうして労働に対する余暇、レクリエーションという言葉が最近よく用いられているが、誤って使用されている場合も少なくない。レクリエーションの本来の意義は、余暇に営まれる、自発的で生活を楽しみ、心身を健全に保ち、人間らしさを意識する諸活動であるが、すべての諸活動をレクリエーションとはいえない。すなわち、現代社会では

さらに明日への生活の精神的エネルギーとなる要素をレクリエーションに持たせねばならない。レクリエーションの大部分を遊戯が占めるのであるが、過度に及ぶ遊戯や娯楽はレクリエーションとはいいがたい。また日本ではレクリエーションに社会的な価値までを持たせようと考えられているが、それは日本のレクリエーションの現状があまりに日本的であり、本来のレクリエーションの意義からはずれているからであろう。

今回はレクリエーションの意義や領域をふまえ、産業文明が新段階へと移行しようとする現在、労働時間の短縮がもたらした余暇をどうすごすべきか、そのための条件は何か、余暇教育は必要かについて考察したい。

II レクリエーション

1. 労働形態の変化

技術革新の進展は、企業において基幹的作業形態の著しい変化をもたらした。作業は生産の工程が細分化され、おのおのの工程で労働者があまり身体を動かさずに身体の一部を繰り返し使ういわゆる単純反覆作業の形をとる。すなわち、これは熟練技能の両極分化をすすめるものである。この影響は生産工場のみならず、今まで工場の作業とは異質の労働として扱われてきた販売事務などの分野にも拡大しており、労働力の流動化を高めてきた。しかし、本来の自律的で自分が主で、大脳で意志の決定をし、自分の身体を統制して活動するという形態からはまったく異質で、他律的作業や動作の速さに規制された形での労働が現在の労働の内容に多いのである。

第1表 基幹的作業形態の変化状況

	化 学	機 械	鉄鋼金属	公 益	そ の 他	合 計
	%	%	%	%	%	%
身体的作業から監視的作業へ	76	31	45	73	53	54
“ 保守点検的作業へ	51	32	48	47	47	44
“ 簡単な機器の操作へ	56	49	82	53	53	57
変化なし	8	9	0	0	0	7

資料 日本生産性本部「技術革新と人事管理に関する調査」。

これらの作業形態の変化は、今までの肉体的な疲労ではなく、むしろ心身の相関した疲労——神経感覚的疲労¹⁾ となり、休憩だけでは解消しにくくなる。青少年にとってこの労働環境条件は耐えがたいものである。すなわち、生産活動においては人間の精神活動や判断力といったものがまったく無視され、創造する喜びや働く使命感などを意識できない作業内容がしだいに工場から事務面にまで浸透してきたため、どこかで精神的欲求不満を充足し、情緒障害や精神機能障害から守り、労働の担い手としての役割から脱落しない努力が必要となった。いままで以上に青年期の持つ意義が重要な現在、まだ精神的成熟が完成されてない青少年従業員が、社会に出て理想と現実とのくいちがい、利害関係の激しい人間関係にまきこまれて、失望、自信喪失、精神的な種々の障害に直面して、ついにはノイローゼになることも起こりがちである。

一般労働者の場合にも、技術革新による機械化、自動化の進展で、新しい生産方式や生産技

術が導入された結果、人間疎外感、労働についての自信喪失のため、精神的な苦痛を背負いノイローゼになる傾向も認められる。これは熟練工においても例外ではない。こうして労働者は、問題の多い職場の内外で健全なる人間としての健康を保ち、さらには人間らしい生活をしようとする原点に意識が深まってきたわけである。このため企業としても、その日の労働で失ったものを補給し、翌日はその範囲で働かせるといった労務管理的意図でなく、人間らしい生活すなわち心身の健康増進、教養面の向上とかの目的で、レクリエーション施設を労働条件の一部として企業が設置しようとする傾向が、大企業ばかりでなく中小企業でも広まりつつある。

2. レクリエーションの領域

レクリエーション活動は、個人の余暇に実施する自発的な活動であるが、今日の社会環境下ではある程度社会の制約を受けている。その制約の原因は、レクリエーションそのものが内蔵するものもあり、施設、余暇の時間等によるものがある。この点からレクリエーションは、以下のとおり5つに分類できる。

- (1) 地域レクリエーション（青年学級等）
- (2) 学校レクリエーション
- (3) 職場レクリエーション²⁾（企業レクリエーション）

2) 「職場レクリエーション」という言葉は西田泰介氏他編『職場とレクリエーション』（講座『現代レクリエーション』第4巻、昭和37年4月発行）や、『職場レクリエーション』（日本経営者団体連盟編、昭和38年6月発行）にみられ、「企業レクリエーション」とは、『企業レクリエーションの実務』（労務研究所編、昭和39年発行）では「いわゆる企業という分野を対象にすることを意識づけるために」企業内レクリエーションという言葉で統一している。

- 1) 神経感覚的疲労は、自覚症状として以下の項目があげられる。

目が疲れる
 目がちらちらする
 目がぼんやりする
 目がしぶい
 目がかわる
 動作がぎこちなくなる
 動作に間違いが多くなる
 足もとがたよりなくなる
 ふらつく
 味が変わる
 目まいがする
 まぶたやその他の筋がびくびくする
 耳が遠くなる
 耳なりがする
 手足がふるえる
 きちんとしていられない

ション)

(4) 家族レクリエーション

(5) その他

このなかでは家族レクリエーションが企業が実施するレクリエーション(運動会、バス旅行、見学会)などのように、企業レクリエーションと重複することも傾向としてあげられよう。

Ⅲ 余暇感の変遷

1. 余暇の生いたち

余暇は、支配階級と被支配階級の区分がされた時から生じたものである。すなわち、被支配者階級はその1日の大半を必需時間としての労働時間と生理的な生活時間にあてなければならなかったわけで、支配者階級(有閑階級に属する人びと)が自由時間を持ったわけである。このころの自由時間は非生産的なものであったであろう。すなわち、労働者は余暇の増大より所得を多く得ることに関心があったわけである。

最近、一般勤労者の所得が急速に増大し、労働時間も短縮されて、増大した余暇をどう生きるべきかが大きな社会問題となってきた。しかし現実には余暇時間は、企業の規模や業種によって著しい不均衡が生じているわけである。大企業の労働者と中小企業の労働者では大きな差が認められる。また余暇時間のみならず、施設についても差が大きい。このため、わが国の余暇利用で目立つのは、1つは、あまりに日本的なテレビやごろ寝等の受身的な余暇活動が統計的に大きな値を占める。さらに商業レクリエーションに引きずられていることも強調される。これらのことは労働時間の短縮が長期の有給休暇と結びつかないために起こる害であり、さらには社会福祉の遅れが著しいあらわれである。われわれは余暇をどう生きるかについての教育が、青少年にとって必要であることを痛感するものである。

2. 余暇と余暇感の変遷

日本で考えられている余暇は、レジャーと同義であるが、仕事を離れて自発的に行なえる自

由な時間である。日本では生産性向上だけが大きな問題であった時には、余暇は罪惡視されたり、誤解されることも多かったが、産業文明の進展、あるいは大量生産と大量消費が問題となっている今日は、余暇は労働力の再生産というだけでなく、人間らしい生活をするうえでは必要なものであることが認識されている。この余暇は労働に対して用いられる言葉であり、技術革新にともない、労働時間の短縮=余暇の増大という形で生じてきた。しかし、余暇とは労働時間以外の全てを占めるものではない。毎日の生活時間は、労働時間の他に食事や通勤時間、睡眠時間等の生理的な時間も含まれているので、余暇とは1日の生活時間から労働時間と生理的な必要時間を除いたものであるといえる。

この現代の産業文明の進展により、人間性が職場から失われがちで、自己疎外感が生じ、これがノイローゼをはじめとする神経障害を生じやすくさせる。このため、人間らしさをとり戻しさらには心身のバランスを保ち、より健康な状態であるようにするのが余暇の目的であり、その具体的手段がレクリエーションであると考えられる。

しかし、急激な社会変動と産業文明の新段階への移行は、余暇をどう生きるかという点に解決を与えていない。すなわちわが国では、現在、労働時間を短縮するだけの声が高く、余暇の過ごし方についてはマスコミやレジャー業者によってつくられたブームに甘んじている傾向が強い。労働時間の短縮だけでなく、それにともなう余暇の生き方に関心を寄せねばならない。現状は余暇をもてあまし気味であるが、今後は余暇を主体的、創造的に使うよう努力が必要である。

Ⅳ 勤労青少年におけるレクリエーションの現状

1. 勤労者の人口

新規学卒者の需要供給関係を、労働省の「職業安定統計」でみると、新規学卒者の需要供給関係は年々ひっ迫してきている。これは昭和35

年頃からの現象で、その度合は年々大きくなっている。これも当初は高卒に比べ中卒者のひっ迫度が大きかったが、中卒者が容易に採用できず、高卒者のほうが労働能力面からみて適当だということなどから、中卒者から高卒者に労働力をかえた企業も多くなってきた。これらのことから、労働力の供給源を中高年齢層に求めるという変化をももたらしてきている。労働力需給関係については、今後以下のように変化すると考えられている。

昭和35年から45年の変化は、第2表のとおりであるが、生産年齢人口および労働力人口を昭和45年と55年の予測をしてみると、昭和45年を100とした生産年齢人口、労働力人口は、55年にはそれぞれ111、109と伸びるが、それほど大きくない。そのため、労働力人口は年々高齢化する。これらのことから、中高年齢層の労働力活用、省力化が重要な問題になる一方、青少年労働者についても、正しい理解と労働条件の改善がより重要な問題となる。

第2表 職業別（15歳以上）就業者数

（単位：人）

総 数	3 5 年	4 5 年
	43, 719, 070	52, 041, 700
専門的技術的職業従事者	2, 172, 190	3, 475, 700
管理的職業従事者	983, 660	2, 044, 800
事務従事者	4, 515, 930	7, 285, 800
販売従事者	4, 635, 470	6, 246, 100
農林漁業従事者	14, 172, 390	9, 989, 800
採鉱、採石作業者	361, 990	130, 600
運輸、通信従事者	1, 490, 590	2, 342, 300
技能工、生産工程作業者および単純労働者	12, 527, 060	16, 482, 200
保安職業従事者	2, 848, 140	654, 100
サービス職業従事者		3, 374, 900
分類不能の職業	11, 650	15, 400

総理府、「国勢調査」。

第3表 労働力人口の予測

（単位：万人）

	生産年齢人口			労働力人口		
	男	女	計	男	女	計
昭和45年	3, 835	4, 071	7, 906	3, 142	2, 027	5, 169
50	4, 072	4, 286	8, 358	3, 324	2, 068	5, 392
55	4, 303	4, 503	8, 806	3, 471	2, 143	5, 615

資料：昭和45年 総理府「労働人口」。

昭和50、55年 人口問題研究所および労働省職業安定局推計。

第4表 年齢別労働力人口

(カッコ内は%)

	4 5 年	5 0 年	5 5 年
計	5,169 (100.0)	5,392 (100.0)	5,615 (100.0)
15 ～ 24 歳	1,119 (21.6)	863 (16.0)	734 (13.1)
25 ～ 39 歳	1,876 (36.3)	2,023 (37.5)	2,065 (36.8)
40 ～ 44 歳	591 (11.4)	653 (12.1)	667 (11.9)
45 ～ 64 歳	1,354 (26.2)	1,593 (29.5)	1,866 (33.2)
65 歳以上	230 (4.4)	261 (4.8)	284 (5.1)

資料：昭和45年 総理府「労働力調査」。

昭和50, 55年 労働省職業安定局推計。

2. 青少年労働者の職場生活についての意識

青少年労働者の生活の意識に関する調査³⁾によると、東京都の中小企業に働く18歳以下の年少労働者の意識が、自分の仕事を「やりがいのある仕事だと思っている」者が約4割で、勤続年数が長い者ほどその割合が減少している。さらに、現在の生活に不満を持っている者は約7割前後もあり、その主要なものは、労働条件、給料、職務内容、その他職場のことであり、これにつづくのが、人間関係、衣食住である。余暇の利用についての不満はまだそれほど大きくないが、年々増加の傾向をたどっている。そして、労働条件の改善にともないこの余暇の過ごし方についての問題は、労務管理的見地ではなく、労働者自身の姿勢にかかるものであるともいえよう。

3. 離職・転職

中小企業に就職した青少年に多く離職・転職がみられ、ここ3年間に53%にものぼっている。「中小企業における勤労青少年の意識調査」(千葉県)によると、「今後も今の企業で働きたい」とするもの26%である。さらに東京都の「勤労青少年の職場移動」の調査によると、「現職を継続しようとするもの」は3～4割にしかない。

3) 内閣総理大臣官房広報室、労働省婦人少年局「年少労働者の生活と意識に関する調査」昭和39年実施。

青少年の離職の理由としては、種々のものがあげられる。第1にあげられるのが「仕事が自分に適さない」である。これは産業文明の進展による技術革新のなかで青少年が労働に不安と自信喪失の状態にあることを示すものである。その他、「労働条件」や「人間関係」「学習」等を離職の理由としてあげている。これに対して、企業が従業員の離職を防止するために実施している対策としては、従業員宿舍の建設、福利厚生施設の充実、給与の大幅引上げ、人事管理の改善、臨時工の常用工化などが実施されている。福利面での改善は大企業に多く、給与面での改善は中小企業に多い。しかし中小企業では何も対策を実施していないところも多く、青少年の労働条件は大企業のほうが良い。では青少年の労働意識についてどうかについてまとめたものが第1図である。40～45歳の意識と比較すると相違が判然とする。すなわち、青少年は仕事は仕事としながらも、仕事が生きがいに直接は結びついていないということである。さらに、青

第5表 離職理由

仕事が自分に適さない	21.8%
もっと技術・技能を身につけたい	9.6
賃金が低い	8.6
労働時間など労働条件が悪い	9.9
条件が最初の約束とちがいがすぎる	7.0
上司や同僚と合わない	12.8
宿舍など福利厚生施設が悪い	3.1
職を変わるように誘われた	3.5
他に条件の良い会社が見つかった	5.8
不安であった	18.1

労働省：「新規中学卒の職場適応要因調査」。

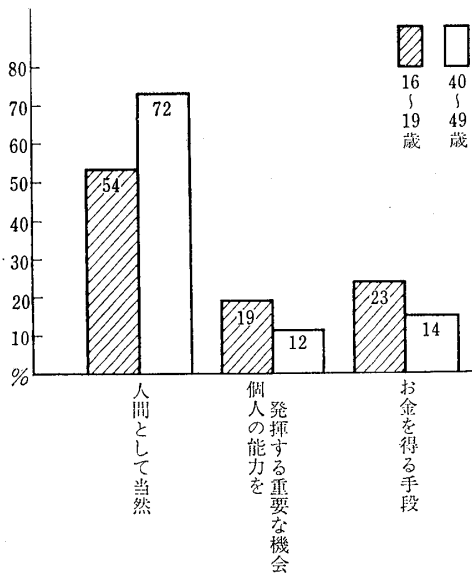
第6表 従業員の離職を防止するために特にとっている対策

対 策	従業員 1,000人以上	300人以上	100人以上	30人以上	10人以上
特に行なっていない	26.0%	22.8%	24.2%	32.7%	40.9%
従業員の宿舍の建設	18.6	17.6	13.0	11.9	8.1
福利厚生施設の充実	28.8	33.1	30.1	18.8	14.0
給与の大幅引上げ	19.0	27.4	28.5	32.9	29.8
人事管理の改善	40.2	33.9	33.4	18.3	8.1
臨時工の常用工化	35.3	23.2	12.3	7.9	5.8
そ の 他	4.6	3.6	3.5	3.5	5.2

第7表 職場で改善すべきもの

賃 金	20.8%
労働時間	17.0
作業や技術の設備	10.5
技能学習の強化	10.0
上役との人間関係	9.5
福利厚生施設	8.8
昇進昇給制度	7.6
同僚との人間関係	3.3
特になし	1.4

第1図 労働意識



少年が職場生活で改善すべきものとして、労働時間、福利厚生施設、上役や同僚との人間関係、賃金、作業や技術の設備、昇進昇給制度、技能学習の機会などがあげられている。そして大企業に対する青少年のイメージは、福利厚生がととのっている—55.2%、従業員教育に熱心である—26.2%、生活が楽である—17.2%、世間

体がよい—9.0%、退職後も面倒を見てくれる13.1%である。これらから考えて、青少年の転職・離職は、青少年自体の体質にあるとしても、厚生福利面での立ち遅れ等の労働環境条件の悪さも一つの誘因と考えることができる。大企業と中小企業の福利厚生施設制度のいわゆる二重構造のなかで、企業内福祉に多くの費用をふり向けることのできない中小企業と従業員を援助する意味でも、国の社会保障の充実が望まれる。

4. 労働時間の短縮

労働時間の短縮は、労務管理的には人的能力を養い向上させるという点で意義を持ち、労働者側からみても人間らしい生活をするという点で必要なことである。しかし労働時間の短縮の歴史は古いものではなく、むしろ近年行なわれはじめたことである。ここでわが国の労働時間の長期的な推移をみると以下のとおりである。

明治時代の労働時間は、当時圧倒的比重を占めていた繊維工業では、通常で1日12時間から16時間に及んだという記述がある。その後1911年に工場法⁴⁾が成立したが、労働条件はあまり変化はなかった。このような過酷な労働条件はその後、戦後まで続いていたと考えられる。また「日本経済統計集」⁵⁾によると、製造業従事者

4) 「工場法」成立は1911年。ただし、実施は1916年。その内容は1日就業時間12時間以内。ただし施行後15年間は14時間、休日は15歳未満と女子についてののみ2回、休憩は6時間を越える者について30分、10時間を越える者については1時間であった。

5) これの原統計は内閣統計局「労働統計要覧」である。

の月間労働時間は戦前においては昭和の初期の恐慌期において労働時間が減少しているものの、この時は大量の失業者が発生し、社会不安がその極に達した時代であり、これを別にすれば、月間労働時間は平均250～260時間にも達していた。戦後は、労働基準法⁶⁾の制定で所定内労働時間が週48時間と定められ、制度的には著しい労働時間の短縮が実施された。しかし経済の復興と成長に伴って、実労働時間は大幅な増加を続けた。しかし昭和30年代後半に入り、労働力過剰型から労働力不足型に転換して、労働時間は短縮された。最近の高度成長期を通じて賃金、所得の増大と、雇用機会の増大に伴って、青少年労働者の意識が余暇を相対的に重視する傾向が出はじめ、企業が労働者のこのような欲求を無視できなくなってきたのである。

一方、家庭内でも昭和30年代から出生率の低下がみられ、育児に伴う家事労働の減少、電気製品を中心とする家事省力型の耐久消費財が爆発的に普及したこと、さらにはインスタント食品、冷凍食品、繊維製品が十分供給されるようになったことが、近年ファミリーレクリエーションの視点を生じた。しかし、日本の労働時間の短縮は、残業等を考慮すれば、戦前に比べるとはるかに短縮されたとはいえ、アメリカやカナダの週40時間前後、週5日制、イギリスやアイルランドの週43時間前後、有給休暇14日等と比較すれば、大きな相違がある。殊に中小企業では、これが著しく劣っている。しかし、最近大企業を中心として生活向上の視点、労働者の意識向上等から時間短縮や、週休2日制、夏季一斉休暇などをうち出す例がみられる。これは大企業のみではなく、中小企業においても最近の求人難に直面して、週休制や一斉閉店などをとおして、労働時間の短縮を図るという動きがみられる。この動きは労務管理的視点だけでなく、必要不可欠な労働条件の一部だという見方が中小企業でも定着してきたためと考えられる。また、労働組合の側からも労働時間短縮の問題

を賃金や雇用の面とあわせて要求する傾向もみられる。

このような労働時間の短縮の傾向は、余暇の増加をもたらすことは事実であるが、現在の日本では実労働時間に占める残業時間の割合もまた依然として高いことも事実である。これから余暇の増大とその利用に関しては、賃金の上昇とともに週休2日制という形での労働時間の短縮が問題となってきた。労働時間の短縮の形態には以下のものが実施されている。

1. 始業時刻の繰下げ
2. 終業時刻の繰上げ
3. 休憩時間の延長
4. 1, 2, 3の総合
5. 土曜日半日労働制
6. 月1回土曜日休日制
7. 隔週2日休日制
8. 4日労働1日休日制
9. 週休2日制

大企業においては、大勢としては週休2日制に向おうとしている。まず、土曜半日労働制だが、工場等生産現場においてはまだ実施はそれほど多くない。しかし、労働時間の短縮はここでも著しい傾向をみせている。

月1回土曜日休日制や隔週2日休日制、夏季2日休日制は週休2日制へのステップとみることができよう。

関西経営者協会が昭和37年10月現在で調べた会員企業の時間短縮に対する経営者の見解をみると、週休2日制について、賛成40社、反対140社で反対のほうが多かった。時間短縮そのものについては、賛成92社、反対は102社である。時間短縮に賛成する理由は、疲労回復、健康維持や生産能率向上に役に立つ等で、反対理由には、機械化の困難、コスト上昇、賃上げに響く等があり、また時期尚早という66社もある。しかし、昭和40年の生産性本部の調査では、「従業員組合員の家族に喜ばれるようになった」、「仕事の能率向上、働く意欲増大」、「サークル活動レクリエーションが活発になった」等の点が経営者、労働組合の両方から認められている。

6) 労働基準法でも、女子および年少者について特別の保護規定を設けている。

第8表 製造業従事者の月間労働時間の推移

(単位：時間)

年	労働時間	年	労働時間	年	労働時間		年	労働時間	
					総労働時間	所定労働時間		総労働時間	所定労働時間
大正12年	258.5	11年	251.1	昭和22年	183.4	—	35	207.0	182.0
13	263.2	12	252.0	23	184.1	—	36	203.4	179.4
14	256.5	13	253.0	24	182.8	—	37	198.4	178.8
15	257.5	14	256.0	25	189.0	174.3	38	196.9	177.6
昭和2年	252.9	15	254.7	26	192.8	175.7	39	195.7	176.1
3	257.3	16	258.4	27	194.4	176.9	40	191.8	175.1
4	250.2	17	261.1	28	196.7	177.3	41	193.0	174.7
5	241.2	18	262.1	29	195.9	178.3	42	193.9	173.8
6	240.2	19	270.0	30	193.0	179.7	43	193.0	172.8
7	241.2			31	204.4	182.0	44	190.0	169.8
8	247.5			32	202.9	180.1	45	187.4	168.4
9	250.0			33	201.4	181.1	46	184.3	168.4
10	250.2			34	204.7	180.9			

大正12年～昭和19年までは「日本経済統計集」によるもので、総労働時間にあたる。

昭和22年～46年は労働省「毎月勤労統計月報」による。

46年度末で、週休2日制は大企業は18.4%であり、中小企業でも何らかの形で週休2日制を実施している企業は4.9%である。普及率は徐々に高まっているが、今後の見通しについてまとめたものが第12表である。

労働時間の短縮は、単にそれだけにとどまらず、福利厚生施設、とりわけレクリエーション施設（教養娯楽施設、体育施設、総合グラウンド、保養所、協定旅館、会員制ホテル）の充実が緊急の経営課題として浮かびあがってくる。すなわち、企業の側としても単に休暇を与えるだけでなく、従業員の休暇の過ごし方にも気を配ることが必要な段階になってきたわけである。東京商工会議所の調査（昭和46年10月現在）では、従業員の出勤率や出勤意欲を向上させるためには、調査対象企業の4分の1がこれから福利厚生施設やレクリエーション活動に力を入れてゆく、という結果が出ている。すなわち、レクリエーション施設は企業が恩恵的に従業員に与えるものでも、労務管理の一環でもなく、必要不可欠な労働条件の一部であるという見方が有力になって

きているのである。ただ週休2日制の実施にあたっては、良い影響ばかりでなく、休日前後の欠勤率の増加や週休2日制実施の関連企業顧客の関係で多少の問題点もあるが、週休2日制が完全実施される段階で弊害は解決されるであろう。

労働時間の短縮がもたらす影響に生活時間⁷⁾の変化がある。第13表は、NHKの「生活時間調査」と文部省の「特別教育活動に関する調査」より算出されたものである。男女により多少の相違はあるが、自発的活動時間（見学、鑑賞、趣味、けいこ、スポーツ、交際等に費やした時間）は青年期が生涯中一番多い。自発的活動時間の増大は年齢を問わず著しくなっているものと予測

7) 生活時間の区分は以下のとおりである。

- I 学業時間（学校教育のため費した時間）
- II 自発活動時間（見学、鑑賞、趣味、けいこ、スポーツ、交際等に費やした時間）
- III 読書、ラジオ聴取時間（新聞、雑誌、書籍を読む時間およびラジオを聴取するのに費やした時間）
- IV テレビ視聴時間（テレビ視聴に費やした時間）
- V ながら時間（他の活動をしながらテレビ、ラジオの視聴や読書に費やした時間）

第9表 規模および主な週休制の形態別企業数の割合

(単位：％ 昭和46年)

企業規模	合 計	週 休 1 日 制	週 休 1 日 半 制	週 休 2 日 制						そ の 他
				計	完 全	月 3 回	隔 週	月 2 回	月 1 回	
調査産業計	100.0	89.1	3.3	6.5	0.4	0.3	2.2	1.3	2.4	1.1
1,000人以上	100.0	55.2	6.7	37.8	5.2	1.4	10.4	7.4	13.3	0.3
100～999人	100.0	81.1	5.7	12.4	0.9	0.4	3.3	2.5	5.3	0.7
30～99人	100.0	93.1	2.3	3.3	0.1	0.2	1.5	0.6	0.9	1.2
製 造 業	100.0	91.6	2.2	6.2	0.5	0.1	1.7	1.2	2.8	0.0
1,000人以上	100.0	58.0	3.8	38.1	7.8	2.5	11.1	8.6	8.2	0.1
100～999人	100.0	84.7	3.1	12.2	0.4	0.2	3.5	2.7	5.4	—
30～99人	100.0	95.3	1.8	2.9	0.3	—	0.7	0.3	1.6	—

1. 労働省：「賃金、労働時間制度総合調査」による。

2. 「その他」は週休制等の定まっていない企業である。

第10表 週休2日制の実施に伴う効果

	中小企業	大 企 業	計
出勤率の向上	34.0	42.4	27.2
生産性の向上	35.0	35.6	34.3
従業員採用に有利	35.0	44.1	39.5
傷害減少	15.0	18.6	15.1
転退職の減少	16.0	15.3	16.3
従業員の健康維持	43.0	49.2	43.0
勤労意欲の向上	41.0	40.7	40.1
企業のイメージアップ	13.0	33.9	20.3
その他	2.0	3.4	2.9
効果なし	11.0	5.1	8.1

中小企業庁：「労働問題実施調査」。

(単位：％)

第11表 週休2日制実施による問題点

	中小企業	大 企 業
な し	68.1	40.0
時間休日労働に伴う費用の増加	11.3	18.6
労働時間延長に伴う不満	1.9	1.2
休日前後の欠勤率の増加	5.6	12.9
生産の減少	6.6	10.0
週休2日制実施の関連企業顧客の関係	12.7	30.0
その他	3.3	5.7

中小企業庁：「労働問題実施調査」。

第12表 週休2日制実施の見込み

見込の年数 規 模	1 年 以 内	2～3年以内	4～5年以内	5 年 以 上	見通しがたたない
中 小 企 業	2.5	16.2	13.6	7.2	60.6
大 企 業	7.2	24.8	16.9	7.6	43.5

される。このことから、労働時間と生理的的必要時間を除いた余暇に実施されるレクリエーションはただの労働力の再生産だけでなく、むしろ人間性の回復等の目的にあわせて再検討する必要があるわけである。また余暇活動時間について

では学歴別にも差があることも認められている⁸⁾。

8) 学歴別にみた生涯学習、余暇時間は合計でみると、初等教育卒169,952時間、中等教育卒184,885時間、高等教育卒195,956時間で大きな差が認められる。

第13表 国民の生活時間

(単位: 時間)

	年齢区分	7～15歳	16～19歳	20 歳 代	30 歳 代	40 歳 代	50 歳 代	60 歳 代	70 歳 代	生涯時間 (7～79歳)
	活 動									
男	睡 眠	3,228	2,834	2,913	2,951	2,925	2,913	3,046	3,485	222,718
	食事,休養,その他	1,480	1,378	1,372	1,404	1,486	1,421	1,495	1,803	108,642
	家 事, 労 働	280	1,173	2,751	3,000	2,989	2,927	2,571	1,744	167,032
	学 業	2,068	1,855	175	15	10	1	11	0	28,152
	自 発 活 動	740	530	675	512	507	469	496	571	41,080
	読 書	129	225	253	251	165	228	174	168	14,451
	ラ ジ オ	23	101	43	24	20	12	50	46	2,561
	テ レ ビ	812	664	578	603	658	789	917	943	54,844
	(な が ら 活 動)	277	504	728	708	634	630	675	672	44,879
女	睡 眠	3,228	2,823	2,849	2,724	2,797	2,804	3,007	3,444	216,594
	食事,休養,その他	1,531	1,487	1,399	1,301	1,383	1,278	1,324	1,757	104,147
	家 事, 労 働	467	1,455	3,197	3,613	3,437	3,369	2,901	1,966	194,853
	学 業	2,096	1,833	90	19	24	6	8	0	27,666
	自 発 活 動	556	448	455	368	357	404	440	491	31,946
	読 書	175	181	152	134	123	120	93	89	8,329
	ラ ジ オ	14	48	23	11	12	33	22	21	1,538
	テ レ ビ	693	485	595	590	627	746	965	992	53,327
	(な が ら 活 動)	285	608	736	992	924	885	791	802	56,297

5. 国民の有給休暇日数と取得率およびその理由

労働時間と有給休暇の日数の国際比較が第14表である。これは、法律に基づく基本的年次有給休暇の最少日数である。日本では実際には国民の祝日、年末年始、盆、会社創立記念日等を含めると5～9日が28.3%、10～14日が29.3%、15～19日が28.5%、20日以上が3.2%である。

日本は労働時間、有給休暇日数ともに欧米先進国に比較してかなり遅れていることがわかる。特に有給休暇日数の水準は低く、この表に示されている制度上の基本的年次有給休暇でもスウェーデンの4～5分の1、フランスの4分の1、西ドイツの2～3分の1程度でしかない。では、日本では労働者がこの有給休暇をどのような理由でどの程度取得しているだろうか。第15表と第16表が生産性本部のまとめたものである。

これから、労働者は年次有給休暇を完全に取得する人は約2割であり、半分以下しか取得しなかった人は約4割にものぼる。とくにこの傾向は高年齢層ほど強く、40歳代の男子では7割弱の人が半分以下の取得率となっている。さらに、この年次有給休暇を人間性を回復し人間らしい生活をする等の本来の目的に取得した例は少ない。すなわち、「自分の病気」、「疲労」、「冠婚葬祭」、「家事手伝い」、「家族の病気」等によるものが男子の54%、女子では50%に達しており、「旅行」、「行楽」、「帰郷」、「スポーツ」等の自己目的のための休暇取得は、男子で23%、女子では29%にすぎない。これは若年層においても大勢においては差異はない。全体的にみて固有の余暇活動のためにはほとんど消化されていないのである。これは欧米にみられるような長期休暇の制度が普及していないことにも起因するものであろう。ILOの年次有給休暇に対

第14表 国別有給休暇日数と週当たり労働時間

週当たり労働時間 有給休暇日数	36.0～ 36.9時間	37.0 ～37.9	38.0 ～38.9	39.0 ～39.9	40.0 ～40.9	41.0 ～41.9	42.0 ～42.9	43.0 ～43.9	44.0 ～44.9	45.0 ～45.9	46.0 ～46.9	47.0 ～47.9	48.0 ～48.9	49.0 ～49.9	50.0 以上
	4日								ポルトガル						
6労働日								ギリシア	日本	メキシコ	キプロス				タイ
または7日									スイス						
7労働日									スペイン						
8労働日									ルクセンブルク						
9 "									シェラレオネ						
12 "			オーストラリア	ベルギー											
14日				アメリカ	カナダ	イスラエル	イギリス	アイルランド	チエコスロバキア		南ア共和国	インド		アラブ連合	
					ハンガリー							シリア			
					ニュージーランド										
					ソ連										
14労働日								ユーゴスラビア							
15 "				西ドイツ											
18 "	ノルウェー			フィンランド			オーストラリア				オランダ	フィリピン			コロンビア
24 "											フランス				
4週	スウェーデン														

経済審議会人的開発研究委員会労働力専門委員会。

(1968年)

第15表 年次有給休暇の取得率

(44年度 単位：%)

年代 取得率	男				女			合 計
	20 代	30 代	40 代	計	20 代	30 代	計	
0 %	2.9	2.6	5.4	3.6	—	—	—	2.7
10%まで	5.7	2.6	2.7	3.6	3.7	10.0	5.4	4.1
20 "	11.4	5.1	2.7	6.3	3.7	10.0	5.4	6.1
30 "	2.9	—	8.1	3.6	3.7	20.0	8.1	4.7
40 "	2.9	12.8	8.1	8.1	3.7	—	2.7	6.8
50 "	11.4	15.4	29.8	18.9	7.4	—	5.4	15.5
60 "	2.9	15.4	2.7	7.2	11.1	20.0	13.5	8.8
70 "	5.7	7.7	10.8	8.1	—	—	—	6.1
80 "	8.6	10.3	8.1	9.0	14.8	20.0	16.2	10.8
90 "	8.6	5.1	8.1	7.2	11.1	10.0	10.8	8.1
100 "	31.3	17.9	13.5	20.8	29.7	10.0	24.4	21.6
無 解 答	5.7	5.1	—	3.6	11.1	—	8.1	4.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

生産性労使会議：「従業員の労働時間意識調査」昭和45年。

第16表 年次有給休暇を取得した理由

(単位：%)

年 代 項 目	男				女			合 計
	20 代	30 代	40 代	計	20 代	30 代	計	
自分の病気のため	13.0	21.7	23.3	20.4	21.7	27.1	23.7	21.2
疲れたから	9.3	9.8	14.1	11.4	12.8	12.7	12.7	11.6
冠婚葬祭のため	9.3	9.5	12.1	10.4	4.6	1.9	3.6	9.0
旅行のため	10.2	6.4	4.8	6.6	18.2	14.6	16.9	8.7
家事手伝いのため	3.1	6.8	9.5	7.0	8.9	2.5	6.5	6.9
行楽のため	7.6	5.7	6.9	6.6	9.3	4.4	7.4	6.8
故郷へ帰るため	13.9	3.3	3.7	5.7	1.9	1.3	1.7	4.9
家族が病気のため	3.1	8.1	3.4	5.2	4.2	3.2	3.8	4.9
スポーツをするため	9.9	3.6	1.6	4.2	5.0	—	3.1	4.0
お客を接待するため	3.7	4.3	2.7	3.6	1.5	6.3	3.4	3.5
子供の入学、卒業のため	—	0.8	2.6	1.3	—	1.9	0.7	1.2
引越のため	1.1	0.9	1.4	1.2	0.4	1.3	0.7	1.1
子供のお祝いのため	—	0.5	0.3	0.3	—	3.8	1.4	0.5
その他	6.8	11.0	7.7	8.8	7.3	6.3	7.0	8.4
無解答	9.0	7.6	5.9	7.3	4.2	12.7	7.4	7.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

生産性労使会議：「従業員の労働時間意識調査」。

表中のパーセントは、各年代別の有給休暇取得日数で各項目の取得日数を除いたものである。

する考え方としては、労働者が最低の権利として持っている6日の年次有給休暇は分割して与えてはいけない。分割が認められるのは最低の6日のうえに労働者が権利として持っている休暇の部分だけである。また病気欠勤を年次休暇に振り替えてもいけない。このような条約の規定があるが、日本は批准していないために一般に年次休暇を活用するのに6日以下の分割が多く、さらに病欠も年次休暇として届け出をする。これらは労働基準法で認められているから問題はないのであろうが、国際的な慣行としては欧米の先進国よりはるかに遅れている。さらに近年の週休2日制の進展にともない、ILOの勧告では年次有給休暇の最低基準を2労働週と延長している。これらからわが国と欧米先進国との余暇時間の差は相当なひらきがあるといえる。

6. 勤労青年の余暇の現状

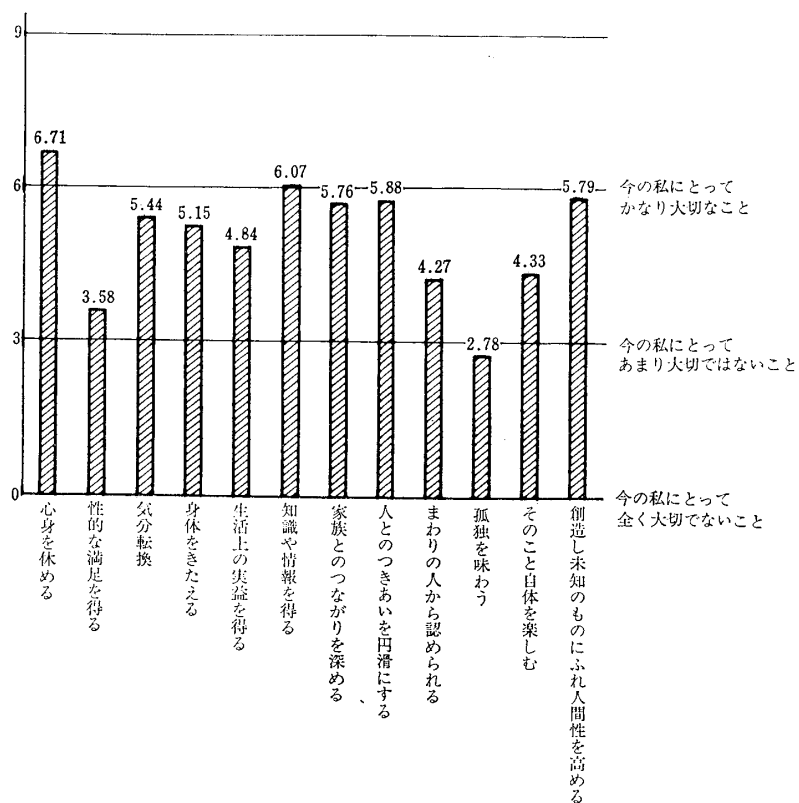
a. 余暇活動の主要目的

国際的にはまだはるかに水準が低い労働時間

の短縮、有給休暇日数のなかで、勤労青少年は何を余暇活動の目的と考えているのであろうか。第2図は12の項目についての調査である。この12項目は、①休養、②周囲の人との結びつきを円滑にする（家族を含めて）、③創造的活動、の3分類をすることができる。この調査を青年期（未婚）とそれ以後の時期との比較をすると著明な相違がみられる。すなわち、青年期には男女とも余暇活動の目的は、①知識や情報を得る、②創造したり未知のものにふれる、があげられ、身体や心を休めるはごくわずかである。しかし青年期以後は、心身を休めるのが余暇活動の目的の1位を占めている。これから現代の男女の労働者が、いかに心身の休養を必要としている労働環境下にいるかということを示すものである。

男女間で年代別に相違が認められるものに、「知識・情報」、「人とのつきあい」がある。知識・情報の獲得は、男子においては一生を通じて重要な目的となっているが、女子においては

第2図 余暇目的の重要度



第17表 レジャー活動の国際比較

	日 本	アメリカ	フランス	西ドイツ
男				
スポーツ活動, 旅行, 散歩, 観劇, 観覧, 趣味, 娯楽	12.7	17.4	17.5	23.2
交際, 談笑, 会合, 奉仕活動	9.6	18.8	17.5	20.3
教養, 読書, ラジオ, テレビ, 休養	77.7	63.8	65.0	56.5
レジャー活動計	100.0	100.0	100.0	100.0
女				
スポーツ活動, 旅行, 散歩, 観劇, 観覧, 趣味, 娯楽	10.1	19.7	21.5	23.7
交際, 談笑, 会合, 奉仕活動	11.0	26.0	14.3	20.6
教養, 読書, ラジオ, テレビ, 休養	78.9	54.3	64.2	55.7
レジャー活動計	100.0	100.0	100.0	100.0

備考 1週間当たりの余暇活動の構成比。

一番下の子供が小・中学生になると重要性が失われている。この差は職業上の必要性和結びつくものである。

余暇活動の重要な目的である「それ自体を楽しむ」等の活動は、中年以後に多いことも認められる。このように青年期の余暇活動は生涯のなかでも非常に特徴のある活動の一つであるといえよう。

余暇活動を職業別にみると、専門的・技術的職業の分野では、「創造したり、未知のものにふれる」が上位を占め、商工自営業主の間で「人とのつきあいを円滑にする」等のことが相対的に高く評価されている。

学歴別にみると、学歴の高い層ほど「知識や情報を得ること」、「創造したり、未知のものにふれる」、「活動自体を楽しむ」、「気分転換をする」等が重要視され、学歴の低い層では休息や生活上の実益、家族とのつながりや人とのつきあいを深めるといった目的があげられている。

b. 余暇活動形態の特徴、参加状況

日本の余暇活動形態と参加状況をまとめたものが第18表である。これらは5つに分類されるが図示したものが第3図である。この分類は次のとおりである。

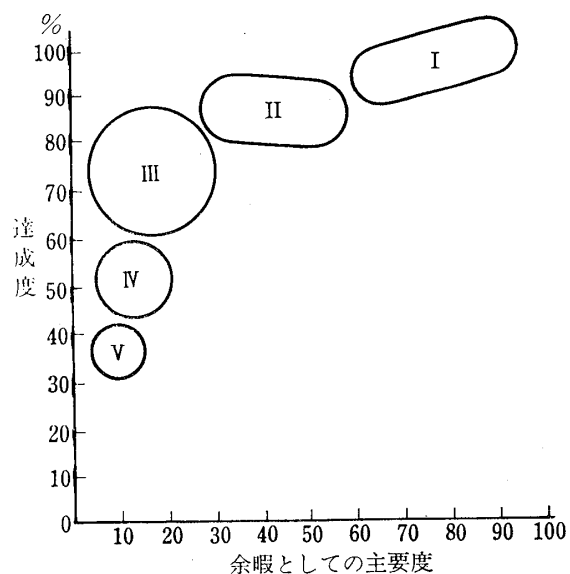
- ① 現代の日常生活の中で基礎的にみられ、しかも手軽に実施されている余暇活動（テ

レビ視聴、新聞を読む）

- ② 家庭内で簡単に実施できるものと家庭を離れてしかも一般的に実施されている余暇活動（ごろ寝、ボウリング、旅行 etc.）
- ③ 現代社会の特徴ともいうべきものである（散歩、マージャン、登山 etc.）
- ④ ③と同じであるが実施するには環境よりも実施する側に主体性があるもの
- ⑤ 現代生活では希望的段階だと考えている人が多いもの（海外旅行 etc.）

この5分類への参加状況は以下のとおり考案

第3図 余暇活動への参加状況



第18表 男女別の主要な余暇活動

余暇活動	主要な活動として上げた人数(計)	男		女	
	人	人	%	人	%
	1,174	577	男子全体に対する割合	597	女子全体に対する割合
① テレビを見る	1,064	525	91.0	539	90.3
② ラジオを聞く	496	281	48.7	215	36.0
① 新聞を読む	1,010	505	87.5	505	84.6
① 読書をする(週刊誌も含む)	750	368	63.8	382	64.0
① 家族との談話	792	363	62.9	429	71.9
② 子供の教育	340	138	23.9	202	33.8
③ ペットの世話・相手をする	217	103	17.9	114	19.1
② 映画・観劇・寄席などへ行く	618	300	52.0	318	53.3
④ 音楽会に行く	227	102	17.7	125	20.9
③ スポーツの試合を見に行く	265	191	33.1	74	12.4
② 博物館や美術館・動植物園などに行く	384	182	31.5	202	33.8
③ サウナやトルコへ行く	136	117	20.3	19	3.2
③ バー、キャバレーなどへ行く	210	182	31.5	28	4.7
① 外でおいしい物をたべたりショッピングしたりする	732	284	49.2	448	75.0
③ 自治会・町内会・PTAなどの活動をする	173	65	11.3	108	18.1
④ 社会奉仕活動をする	108	49	8.5	59	9.9
③ ゴルフをする	145	117	20.3	28	4.7
② ボウリングをする	444	282	48.9	162	27.1
③ スキーやスケートをする	252	148	25.6	104	17.4
③ 登山やハイキングをする	227	116	20.1	111	18.6
③ 魚釣りや狩猟をする	169	139	24.1	30	5.0
③ その他のスポーツをする	183	117	20.3	66	11.1
③ 競馬・競輪・オートレース・競艇などのギャンブルをする	162	142	24.6	20	3.4
② ドライブをする	336	181	31.4	155	26.0
② 海水浴やその他の日帰り行楽をする	503	241	41.8	262	43.9
② 1泊以上の国内旅行をする	609	288	49.9	321	53.8
⑤ 海外旅行をする(仕事関係を除く)	103	55	10.0	48	8.0
③ お茶・お花・料理・和洋裁などをならう	229	16	2.8	213	35.7
③ 資格や技術の習得のための勉強をする	204	106	18.4	98	16.4
③ 手工芸・日曜大工・園芸などをする	303	133	23.1	170	28.5
③ 楽器演奏・声楽・絵画・書道・写真などを楽しむ	258	144	25.0	114	19.1
② レコードやテープを聞く	379	204	35.4	175	29.3
④ 切手・コインなどの収集整理を楽しむ	87	46	8.0	41	6.9
③ 囲碁・将棋・麻雀・カードなどをする	270	222	38.5	48	8.0
③ パチンコやスマートボールなどをする	250	206	35.7	44	7.4
③ 宗教活動をする	70	27	4.7	43	7.2
② 知人・友人・近所の人などと会話を楽しむ	558	216	37.4	342	57.3
③ 散歩をしたり、公園などで時を過ごす	333	163	28.2	170	28.5
③ 体操・美容体操・キャッチボールなどの軽い体操をする	201	99	17.2	102	17.1
② ごろ寝や昼寝をする	465	250	43.3	215	36.0

備考 国民生活センター「余暇満足度調査」による。

される。第1グループの日常生活のなかで基礎的に行なわれる余暇活動は、ほぼ完全に達成されている。第2グループの家庭内外で手軽に実施でき、しかも第1グループより満足度の強い

余暇活動は約8割の達成度を示す。第3グループの現代生活のなかで余暇の特徴とも考えられる余暇活動、すなわちペットの世話、お茶、お花のけいこごと、ゴルフ等は約7割で条件が整

備されれば、急激に主要度・参加状況も上昇すると思われる。第4グループは5割、第5グループはそれ以下である。海外旅行は以前と比較して手軽に実施できるとはいうものの、その参加状況は非常に低い。

ユネスコと社会科学国際会議によって1962年に設立された「社会科学に関する協力調査、情報ヨーロッパセンター」は、ソ連やアメリカを含むヨーロッパ12カ国を対象に、生活時間に関する調査を1965年から1966年にかけて実施した。これを日本の調査⁹⁾と比較すると、日本はテレビ視聴時間が著しく大きいことである。各国とも女性が視聴時間が長いが、アメリカの14.9時間、フランスの11.5時間、西ドイツの8.9時間に比較して、日本は女性で23.4時間、男性でも20.4時間である。このことから、わが国の余暇時間は世界の先進国の水準から見るとはるかに低いこと等を考えると、テレビの視聴時間のウェートが高いことは、それだけその他の重要な余暇活動にしろ寄せられていると考えられる。すなわちスポーツ、旅行、観劇、趣味娯楽といった活動、あるいは交際会合、奉仕活動等の社会的活動が諸外国と比較して極端に少ないことが認められる。たとえば、「交際、会合」等に使用されている時間は、日本は4.7時間で、アメリカの10.5時間、フランス、西ドイツの9.7時間と比べて極端に少ない。これらから日本の余暇活動の主体は、労働力回復のための生理的な休憩であり受身的であることが第1の特徴であるといえる。第2の特徴は、日本の余暇活動の多くが集団で行なわれているということである¹⁰⁾。これは労働者個人の希望とは異なった現象である。これは、日本の余暇が企業内レクリエーションとして実施されている職場での慰安旅行、運動会、企業チーム等に依存する面がまだ強いことに起因する面もある。

第3の特徴は、日本の余暇活動が短期間であり、しかも個性の少ない同様の活動が多いこと

である。これは労働時間、有給休暇の日数、さらには連続的休暇の取得ができないという慣行によるのであろうが、そのため余暇活動は集中し、爆発的になり、日本独特の問題（事故の増加等）を生ずる原因となるのである。

7. 企業内レクリエーション活動の推移と動向

文部省の「職場レクリエーション」によれば、「わが国のレクリエーション運動は、いまだ比較的近代のことである。大正の終わりごろから昭和の初めにおいて、YMCA、YWCA等の一部の人のあいだにこの運動が行なわれたが、ほとんど世人の注目もひくに至らなかった」とある。このように企業内レクリエーションは新しい分野である。戦前にも企業内においてレクリエーションが慰安会や慰安旅行などの形で実施されていたが、その形態や目的は、本来のものからかけ離れて労務管理的な色彩が濃かった。さらに戦後は、文部省を中心として企業内のレクリエーションに注意を払うようになった。昭和24年前後から企業経営がある程度安定し、近代的労務管理もある程度理解されてから新しい企業内レクリエーション活動が開始されたといえよう。このごろの企業内レクリエーション活動の効果として、人間関係の改善、欠勤・怠業の減少などで、生産性の向上を目指した。昭和36年にはスポーツ振興法¹¹⁾が公布された。これはスポーツ活動のみに限りしかも企業内レクリエーションという視点ではなく、地域レクリエーションと密接な関係を持っているが、いままでになく余暇をスポーツの実施に積極的に利用できるように、経営者の理解を深めさせようとするとともに、労働者の自覚をもうながすよう国や地方自治体に奨励援助の措置をとらすようにしたものである。このようななかで、日本経

11) スポーツ振興法（昭和36年6月16日法律第141号）

総則第1条において「スポーツ振興に関する施策の基本を明らかにし、もって国民の心身の健全な発達と明るく豊かな国民生活の形成に寄与することを目的とする」とし、国や地方自治体がすべきことについて細かく規定している。

9) NHK「国民生活時間調査」1965年。

10) 日本観光協会「国民の観光に関する動向調査」によると、観光旅行のうち団体旅行が半数を占めている。

営者団体連盟労務管理特別委員会でも、職場レクリエーションについての研究分析をしている¹²⁾。これによると、「最近の余暇消費者は他律的、消極的で安易な生活意識に支配されている。このような状態から脱却するためには創造的、能動的レクリエーションを実施しなければならないし、またこれを実施してこそ人間の自発性、自律性を促進することができる。自律的な社会人格を形成する意味からも、レクリエーションの適切な指導が奨励されるべきである」と強調している。さらに職場レクリエーションの近代的な役割については、「若年層の社会的な人格の形成はもとより技術革新の進展にともなう人間疎外の問題を解決するものとして個々人の自主性に待ち、企業はこれに場を与えるものである」と指摘している。これらは従業員の生活についての欲求が企業側で充分把握していなかったこと、あるいは企業側でも、もう従業員の欲求を無視できなくなったことを反省したものであろう。現在では労働時間の短縮や有給休暇、週休2日制、夏季一斉休暇等の進展にともない、福利厚生施設とりわけレクリエーション施設の充実が問題となっている。これも企業の恩恵的なものでも、労務管理の一環でもなく、必要不可欠な労働条件の一部であるという見方が大企業はもとより、中小企業にも定着してきたあらわれであろう。

8. 企業内レクリエーション活動の現状

詳細については次回に業種別の調査結果をまとめるので、今回は総合的視点でまとめたい。

a. レクリエーションの組織

職制では大企業では厚生系統、中小企業では総務庶務系統で主管していることが多いが、現在では文化会、体育会といった組織にまとまってゆく傾向にある。

b. クラブ活動

どの企業でもクラブ組織をとるものも多く、文化クラブ、体育クラブに分けると体育クラブ系統が多い。文化クラブでは華道、茶道、書道、琴、手芸、洋裁、和裁、カメラ、囲碁、俳句、将棋、生花、コーラス、ギター、料理等があり、なかでも囲碁、将棋、写真等が多い。また華道、生花等のけいこごととも人気がある。

体育クラブ系では、野球、サッカー、テニス、バレーボール、バスケットボール、スキー、ハイキング、ハンドボール、ラグビー、卓球、ボウリング、釣り、ワンダーフォーゲル、ゴルフ、サイクリング、柔道、剣道、合気道、空手、ヨット等が実施されている。このなかでも一般に軽快で大衆性がある球技への指向傾向が認められるが、最近の日本的伝統への再認識や教育的観点、あるいは自己の強化等の点から、柔道、剣道、弓道等の武道クラブも根強い人気を持っている。

c. 行 事

文化的行事としては、ダンスパーティー、盆踊り、クリスマスパーティー、将棋大会、写真コンクール、レコードコンサート等が多く実施されている。

体育行事では、バスケットボール、バレーボール等の球技大会、ソフトボール大会、野球大会、スキー、スケート、バスツアー、運動会等が実施されている。

慰安的行事では、社員旅行、慰安会、初詣、新春祝賀大会、海水浴等が実施されている。

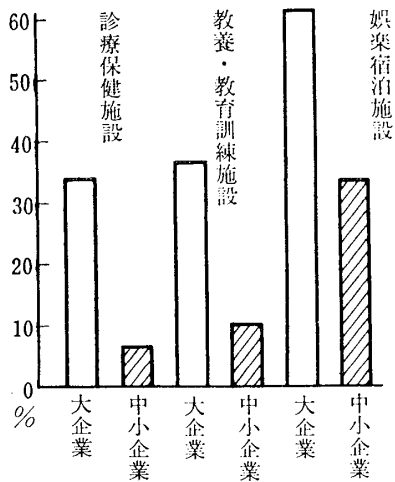
これらの運営、実施面については、企業だけでなく健康保険組合、共済会、労働組合等の主権があるが、運営について改善すべき点が多いのも事実であろう。

d. レクリエーション施設

これには直営保養所、契約保養所、会員制ホテル、テニスコート、バレーコート、ラグビー場、サッカー場、ハンドボールコート、トラック、野球場、体育館、総合グラウンド、海の家、山の家、スキーの家等があるが、最近の傾向として、自分の企業だけでなく同一業者で共同施設をつくっている例が多くなっている。

12) 日本経営者団体連盟労務管理特別委員会では、昭和37年以後、福利厚生部会にレクリエーション管理小委員会を設け、若年層管理の一環としての職場レクリエーション問題を検討して昭和38年5月その研究結論を承認している。

第4図 福利厚生の実施状況



中小企業庁：「労働問題実態調査」昭和46年12月。

e. レクリエーションの費用

費用の負担はクラブ活動では自己負担のほか会社負担が多いが、体育行事では健保組合等か

らの補助を受けることも多い。このほか、文化活動行事に対しては労働組合の補助、慰安会等については健保組合からの補助が目立っている。

9. 余暇消費支出の傾向

労働時間の短縮、有給休暇制、週休2日制へと余暇時間の増加に向かって歩み出した現在、家計からみた余暇関係支出はどのような変化があるであろうか。第19表は総理府「家計消費報告」によったものである。

余暇支出の推移をみると、各項目とも著しい増加の傾向にあり、余暇関係支出が消費支出に占める割合では、昭和38年の18.2%から46年の23.4%へと物価の値上りを差し引いてもなお上昇していることが認められる。この傾向は青年労働者においても明らかで、余暇活動が青年期の行動として重要な要素であることがうかがえ

第19表 家計からみた余暇関係支出の推移

(単位：円)

	38年	42年	46年	46/38
世帯人員	4.30	4.15	3.96	
消費支出	482,957	684,855	1,049,699	2.17
1. 外食	12,190	18,843	34,768	2.85
2. ラジオ、テレビ	4,708	7,337	19,841	4.21
3. 運動ぐつ	594	784	1,206	2.03
4. 旅行かばん	152	182	248	1.63
5. スポーツ用品	927	1,434	2,194	2.37
6. バス代	1,326	1,905	2,113	1.59
7. 電車汽車賃	4,067	5,798	7,938	1.95
8. 自動車等関係費	3,687	10,199	26,551	7.20
9. 印刷物	8,062	12,344	17,380	2.16
10. 聴視観覧料	3,634	3,952	5,680	1.56
11. その他の教養娯楽用品	7,178	10,369	19,976	2.78
12. 旅行費	4,093	7,341	13,513	3.30
13. 月謝類	3,800	5,438	8,817	2.32
14. こづかい	31,222	50,328	82,386	2.64
15. つきあい費	2,112	2,173	2,870	1.36
余暇関係支出計	87,752	138,427	245,481	2.80
消費支出に占める割合 (%)	(18.2)	(20.2)	(23.4)	

第20表 世帯類型別耐久消費財普及状況

(単位：%)

区 分	白黒テレビ	カラーテレビ	ステレオ	カメラ	電気洗濯機	電気冷蔵庫	乗 用 車	電 話
出 稼 者 世 帯	75.0	30.6	33.5	52.2	93.7	85.8	43.7	56.3
農 家 世 帯	80.5	42.3	27.6	53.0	96.5	87.5	33.6	54.1
勤 労 者 世 帯	75.5	56.3	41.2	74.6	95.5	92.6	27.4	53.5
全 世 帯	76.9	55.2	39.2	69.5	95.3	91.3	29.7	60.1

備考 1. 出稼者世帯については、東京都「出稼労働者実態調査」。
2. その他は「消費者動向予測調査」。

る。これらの余暇支出の増大の理由は、次の2点が考えられる。第1点は、テレビ、カメラ、電気洗濯機、電気冷蔵庫等の日常生活を左右する耐久消費材の普及が一段落したためだと考えられる。第2点は、余暇に実施されるレクリエーションが日本では商業化されたベースの上に乗っかっているということであろう。その具体例としては、自分が使っている余暇費用は世間一般に比べて少ないと思っている人が圧倒的に多いことがあげられる。言葉をかえていえば、マスコミ宣伝による個人の欲望の高まりが、この意識を生じさせているのであろう。

V 日本のレクリエーションの問題点と今後の方向

1. 能動的なレクリエーションへ

現状の項で述べたとおり、日本のレクリエーションは、活動の内容が「テレビ」「休養」等の受動的なしかも疲労回復が主眼となっている。さらには、団体旅行等にみられる集団的な余暇活動であることが指摘される。しかし、真の余暇活動の目的が、疲労の回復のみならず、人間性の回復、さらには人間らしい活動、生き方を捜すものであるならば、創造性を高める等の能動的な余暇活動へと向かわねばならないのである。しかもいまのまま戦争が生じない限り、今後10年から20年の間に、世界の先進国においては大衆余暇時代が現実のものとなる。マスコミ宣伝による欲望の膨張だけでなく、自分の生き方にかかわる問題を扱う態度がレクリエーション活動になくってはならないのである。

2. 時間多消費型レクリエーションへ

日本の労働時間は短くなっているが、法定外時間を含めた実労働時間の変化はまだ望ましいものではない。しかもレクリエーションの形態が家族中心となるためには、家事労働時間がさらに減少することが急務である。すなわち家事の省力化が現在以上の段階へ進まないと、家庭といった心のむすびつきの意識等の問題解決がむずかしい面もある。また、有給休暇を連続的に取得することと有給休暇の完全消化ができる労働環境にすることが必要である。労働者の意識として余暇に不足している要素について調査すると、お金と答える人が世帯収入の少ない人ほど多くなっているが、今後大衆余暇時代の到来の折には、余暇に使われる費用よりむしろ連続して取得できる有給休暇の完全消化とさらに自由時間の増加が、望ましいレクリエーションを形づくるのにぜひ必要なものとなるであろう。

3. 余暇活動中の事故と害の減少へ

日本では、余暇活動がきわめて限られた時間と場所で実施されているのが現状である。このためスポーツ、旅行等の対外的なレクリエーションの実施にあたっては、殺人的な利用度が生ずる。これにより、海水浴、登山、ハイキングにおける事故と自動車事故が問題となる。青年期における死亡原因では、不慮の事故の占める割合が第1位で、死亡割合は29.5～45.6%で他を断然引き離している。また、この余暇環境下で行なわれる活動が本来の目的から離れて、むしろ疲労を増加させている傾向もある。以上のことから、われわれはレクリエーションを本来

第21表 山の遭難と水の事故の推移

年 次		35年	40年	42年	44年	46年
山 の 遭 難	件 数	344	457	561	518	681
	死 者, 行 方 不 明	147	186	243	204	240
	負 傷 者	286	316	409	348	403
水 (死 事 者) 故	水 泳	—	1,660	1,644	1,130	1,163
	ボ ー ト 遊 び	—	486	476	296	403
	水 遊 び	—	391	315	294	267

警察庁外動課調べによる。

の目的に引き戻すことを考えねばならないであろう。

4. 企業の福利厚生費等の増大へ

日本の余暇活動が依然として企業と結びついていることも事実である。いままでは福利厚生
の主体が住宅問題となってきたが、週休2日制
が普及するにしたがって、福利厚生施設のなか
でもとりわけレクリエーション施設の充実が緊
急の経営課題となってくる。すなわち、定着率
の維持向上等の法定外福利の充実といった意味
ではなく、労働条件の一部であるといった視点
から、教養、娯楽施設、体育施設、保養所など
の充実が早急に実施されねばならない。

5. 公共的空間、施設、サービスの充実

現在、生活の場において、余暇活動を実施する
さい問題になるのは、公共的な場と施設の欠
如ならびにサービスの悪さがある。大都市生活
者においては特に顕著で、体育館その他の公共
的施設の欠如により日常的な余暇活動は充足で
きないのが現状である。テレビ、散歩等にみら
れるレクリエーション活動としての主要度とそ
の充足度を考察するとき、企業内レクリエーシ
ョンの不足を公共的機関で充足させるべくと
とのえる必要がある。家計からみた余暇関係支出
のなかでも明らかなように、交通費の増大はレ
クリエーション活動を実施する場合障壁になっ
ている。

6. 余暇時代に生きる教育を

年々改善されつつある労働環境条件は、戦争
等の突発的事故さえなければ、10～20年後には
大衆余暇時代が到来するものと考えられている。
しかし、急激な社会変動、産業文明の進展は価
値感の変動を生じ、その余暇時代に対する社会
または個人の準備を完了させるひまを与えない。
これに対処するためには、従来の社会と人間に
ついての生き方に根本的な再検討が加えられな
ければならない。人間らしい生き方とは何か、
労働とはどんな意味を持つのか、富と幸福とは
何か、といった根本的な問いかけが必要となっ
ているのである。

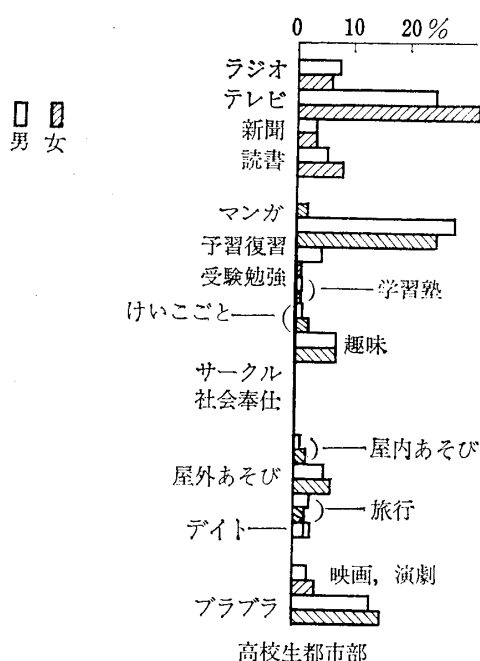
もうすでに自由時間を持てあます小中高校生
が出現しているのである。千葉県教育センタ
ーの調査¹³⁾によると以下のことが明らかとなる。

高校生が10月中の1週間の自由時間をどう使
ったかを示したものが第5図である。高校生ま
での自由時間は、テレビ、予習復習、ブラブラ
行動の3つで終わってしまっている。これらの
自由時間の行動には、主体性とか創造性は見あ
たらない。さらに自由時間を主体的にあるいは
創造的に使おうとする努力がないのである。次
に小中高校生のなかで、現在の自由時間で充分
と答えているものは40%もあり、都市部の小学
生では充分という子供のほうがやや多い。これ

13) 1972年、千葉県教育センターが「児童・生徒の余暇に
おける行動と意識に関する調査研究」として発表したも
ので、県内の都市部と農村部にある小中高校生を対象に
したもので、年代ごとの行動や意識を分析している。

らから、急激な産業文明の進展と情報産業の進展普及は、人間にとって最も根本的と考えられる「思考」についてもマスコミが与えるイメージに左右され、自由に思考し選択行動をする訓練に欠ける青年にさせ、余暇が与えられても受身的にしか使用できず、自由時間をもてあますようになる恐れを生じたのである。そこで、こうした事実から子供たちにまとまった自由時間を積極的に与え、そこで自主的・計画的な余暇のすごし方を身につけさせる教育が必要となるのである。すでにアメリカ等の先進的産業社会においては、余暇時代の到来とともに、いままでの価値体系や習慣、本能行動をも再調整する必要に迫られ、その結果ノイローゼ等の症状が生じはじめている。

第5図 1週間の自由時間のすごし方(10月)



7. 労働4万時間の時代へ

労働時間の短縮、余暇時間の増大は、科学技術の発達と工業化が人類にもたらしつつある巨大な物質的・精神的余力によるものであることは事実である。

この余力は今後もさらに続くと考えられるが、先進的産業社会では、今後週労働時間は30時間、週休2日制となり、かなり長期の休暇も認められるまでは進むであろう。フランスの経済学者

ジャン・フーラスティエ¹⁴⁾は、年間労働40週と仮定して生涯職業労働時間を考えた。彼は、年間労働時間は30時間×40週＝1,200時間とし、教育水準の上昇、寿命の延び、再教育機会の増加等の条件を考慮したうえで、1人の人間が将来職業活動に従事する年数を35年と仮定すれば、35年×1,200時間＝42,000時間だから、生涯における実労働時間は平均4万時間と考えることができるとした。これが彼のいう「4万時間体制」といわれるものである。平均寿命を将来80年になるとすれば、人間の生涯時間は約70万時間だから、これを労働時間として4万時間、睡眠、食事等の生理学的必要時間29万時間を引いた残りの37万時間が自由時間である。これをどう生きるかが今後の重要な課題である。

8. 労働に人間性の回復を進める必要性

多くの人々は労働時間内での非人間的行動が余暇活動のなかで解消されると考えている。しかし、労働も生活行動の一つであることを考えると、労働それ自体に人間性を回復することなしには、余暇を真に人間的に使うことはできないであろう。労働に意義を見出した時に余暇はいっそう価値あるものとなる。生活の糧として労働を考え、何らの人間的価値をも見出せない、機械の部分のごとくの労働では真の余暇はない。仕事に人間的満足を感じる形で労働の再編成をすべきであろう。現在の生活内でみられるスピード、ギャンブル、セックス、青少年の非行、アルコール、麻薬だけが余暇時代の大衆の欲求を充足させるものではない。こうした異常な普及こそが余暇時代への適応ができなかった人間の集団神経症とみるべきであろう。余暇時代へのための構想のたちおくれから生じているこれらの病的症状は、余暇のための教育が成功した時には消滅し、仕事と余暇の両方で満足感を抱き創造の喜びを味わえる主体性のある新しい型の人間が期待できるのである。

14) ジャン・フーラスティエ著『4万時間——未来の労働を予測する』のなかで述べている。