

年少労働者の扱い方と指導の仕方

福井労働基準局

福井県労働基準協会

一、年少労働者の扱い方と指導の仕方はなほ重要か

扱い方と指導の仕方がよいと能率が上がる

雇ったばかりの年少労働者が、無断でちよいちよい休む、しまいに半年もたたないでやめてしまう。また仕事は覚えても上級や、仲間との折合が悪かったり、必要以上に緊張して、怪我を起したりする。というようにいろいろ好ましくない例がありますか、最近ではこのようなことのないようにするため、労働管理が盛んにいわれています。

労働管理は、使用者が人を雇う際や、使つてゆくうちに起きる問題について、仕事が進むスムーズに能率的にできるように、労働者の扱い方や指導の仕方を置けて、その解決方法を教える事でありま。

2 年少労働者の特徴

年少者は問題を起しやすいのですが、しかし反面、年少者は大人よりも一層熱心に仕事をするという純真さをもっています。ですから、よい働き手にするかどうかは、その扱い方や指導、如何にかかっています。

そこでまず学校教育の程度、身体の発育状況をみきわめることと、オーに必要なのは、私達のふん周知や、休養に別れさせることです。時に就取したばかりの年少者は必要以上に緊張しているから、この実注意が大切で、それから年少労働者を使用する場合、その特徴に意を用い作業の種類や性質、作業場の施設及び耐強施設、労働時間について考慮が払われてこそ効果が上るものであります。

二、年少者の雇入れや職場配置にはどんなことが大切か

適材適所とは

人には、それぞれ、向き不向きがあるわけですから、よい成績をあげるためには、どんな年少者が自分の会社

に向くかということを見分けることが大切で、それでは適材を雇入れるためには、どんな注意が必要かといえますと、まず、どんな仕事に雇うかを定めることです。それからその仕事に向く人は、どんな個性、能力を必要とするかについて次のようなことを検討し、決定しておくことが必要です。

(イ) 雇 種

(ロ) 仕事の内容

(ハ) 必要な知能や適性の程度

(ニ) 作業時間、初任給、昇進等の労働条件

(ホ) 必要な学歴、性別、資格及び体力

2. どうして雇入れたらよいか

募集の方法には、公共職業安定所や学校に頼む方法、縁故募集等いろいろあります。特に中小企業では、縁故募集が多いようですが、この方法は、雇入れられた年少者も紹介してくれた人の好意に対し責任をもつて働こうとする利点があるが、反面紹介人に対する情実からんで適材適所が、必ずかしい難点があります。

公共職業安定所では、専門の知識をもった人が求人求取について相談に応じますし、学校を通じてすれば、本人の性向、家庭の状況も詳細にわかるという利点がありますから、公共機関を利用することがよいことです。

三. 年少労働者に仕事を教える方法

1. 不完全な教える方

従来職場で一般に行われている方法に「いつてきかせる」というやり方があります。しかし、たいいていの人は聞いただけではわかりにくいもので、もし相手か覚えていなければ、それは教えなかったと同じことになりま

す。もう一つは、「やってみせる」方法がありますが、これにもやはり限界があります。年少者で経験のない者には、見ただけで、それをそっくりそのとおりすることは事実上不可能です。

2 正しい放え方

正しい放え方とは、正確に、安全に、気持ちよく、仕事ができるように建ちく覚えさせることです。そのためには、まず、使用書や指導に、当る者は、放える前に指導方針、計画を立てることです。

次に、最も効果的な放え方をするには、放えようとする仕事の工程を分解してみることです。作業の分解は、主なステップと箇所とかさなっていますか、この箇所をみつけるには、次のようなことに気をくばることが必要です。

(1) 仕事の出来、不出来を左右するものは、

(2) けかをするおそれのあるものは、

(3) 仕事をやりやすくするものは、

次に、このようにして放える前の準備ができて、実際に放える役になったら、つぎの順序と要奥によって指導することか効果的です。

(4) 習う準備をさせる。

(5) 作業を説明する。

(6) やらせる。

(7) 仕事につかせる。

四 年少労働者の扱い方

私塾には、こんな問題がある。

○ 欠勤が多い。

○ 仕事に対する熱意をかく。

○ 無責任な、やりっぱなしの態度がみられる。

○ 規則、命令方針が守られない。

○ 不平不満をよくこぼす。
○ 反抗的態度がみられる。
○ 仲間の間に対立やいがみ合いがある。
○ 劣等感をもち、意気沮喪している。
○ 他の者を恨んだり、妬んだりする。
○ 事故や問題が起りがちになる。
○ このような問題が起る原因にもいろいろあります。

私闘側の原因

- 年少者に対して愛情もなく誠意もない。
- 年少者の個人的事情に無関心である。
- 年少者の意見や提案をとりあげない。
- 監督者がお天気屋で、気分にあうが多い。
- 監督者の理解がせまく、自分の経験以外のものを受けつけない。
- 私闘の仕事に計画性がなく、ちよいちよい変更される。
- 仕事上の指導をよくしてくれない。
- 約束したことを行わない。
- 監督者が自分の想像やうわさで事態を決定する。
- 監督者が尊大にかまえる。
- 年少者をほめて気分を引き立たせることをしない。

年少者の個人的な原因

- 家庭内の不和
- 生計上の困難

。 住居や通勤上の困難

。 当人の欠点、性格からくるもの

。 将来に対する不安

。 精神的な悩み

。 一身上の人事関係

。 欠点の合わない同僚

2 このような問題を防ぐには、

(1) 仕事の重要さを自覚させること

(2) 仕事の目標を示し、仕事ぶりがよいか悪いかを知らせてやる

(3) よい時にはほめてやる

(4) 此り方のコツ

(5) 積極性や創意を伸ばすこと

(6) 能力を最高度に発揮させること

(7) 公正であること

(8) 変更は前もって知らせる

(9) 信頼を得ること

(10) 年少者を個人として取扱う

3 向腹が起つたときの処置の仕方

オ一に向腹がなせ起つたかを知ること

オ二には、よく考えて処置の手法をきめる

オ三には、自分の責任の範囲で適切な時期に処置する

オ四には、あとをたしかめること

五 労働時間や賃金はどうか

1 労働時間と疲労

中小企業においては、仕事の性質から残業が多いようです。労働時間が不安定であったり、しょっちゅう居残りをしているような状態では、能率は低下してきます。特に年少労働者の疲労は、恢復し易いものですが、それだけにまた、作業に不馴れで感受性の強い年少者にとっては疲労も早く、従って、労働時間が長いと、災害や仕事の間違いも多くなります。

労働時間について、労働基準法が、一日八時間、週一画の休日を決めているのは、このような点について、科学的に検討された結果定められたものであり、労働時間の延長が、作業能率を低下させるものであることを考へなくてはなりません。

2 賃金と能率との関係

賃金を無視した能率は考えられませんが、しかし賃金の多いことのみが、高い能率をもたらすものともいえません。しかしなんといっても、賃金によって生活をしている従業員にとって、賃金の多い少いは能率に大きな影響があります。ここで問題になるのは、支給の方法ですが、そのポイントは、自分の労働に対する報償は確実に行われているという保障を従業員に与えることです。

これがためには、まず賃金の計算が誰れにでも解り易いものであること、オ二には、支拂期日が一定していることです。このように賃金の支給条件が確立されているためには、会社の賃金規則がはっきりしていることが必要です。

六 災害や疾病を予防するためには、どんなことに気をつけたらよいか

1 災害の原因とその防止対策

災害原因については全国調査の結果によると、次のようなことがあげられています。

- 。 注意力が足りなかった
- 。 仕事がいそしかった
- 。 仕事によくなれていなかった
- 。 力のいる仕事であった
- 。 作業場所がせまかった
- 。 材料または取扱っているものが不適当だった
- 。 工具が不適当であった

労基法には、年少者が就業してはならない危険業務を定めています。安全担当者には次のことを注意する必要があります。

- (イ) 年少労働者は、作業に対する経験が少ないものであるから、経験のある者と一緒に取扱うには慎重でなければならぬ。
- (ロ) 年少労働者は、心身の発達程度にあるものであるから、心身の発達程度にふさわしい作業設備、作業内容を考えてなければならない。
- (ハ) 年少労働者の注意のくばり方は、作業に対する不慣れから必要の程度、部分とくいて違っている場合が多いから経験者の指導を必要とする。
- (ニ) 年少労働者は自分にできるかできないかの判断ができていないから、経験者が補ってやらねばならない。
- (ホ) 何か危険か、どうすることか危険かということ、そしてその防止策等についての安全教育をあらゆる機会を通じて教える。

(ヘ) 取巻の整理整頓は、経験工を通じて徹底しておくこと。

(ト) 年少労働者は疲労し易いものであるから労働時間の適正配分を考える。

2. 年少労働者の疾病とその予防対策

年少労働者の衛生について、使用者や衛生担当者が必要として注意しなくてはならないことは次のようなことです。

- (イ) 健康診断を確實に行うような習慣をつけること。
- (ロ) ツベルクリン反応陽性者の労働時間、作業内容を検討する。
- (ハ) 従生上有害な業務に年少者を就けることは、勿論いけないが、一般に年少者に毒物に対する抵抗力が弱いから不注意な取扱いをこけること。
- (ニ) 作業設備や機械などが、年少者の労働に適していないと、かたよった成長のしかたをするものになるから気をつける。
- (ホ) 従生教育はいろいろな機会を通じてしなければならないが、余暇の指導と併せて規則正しい生活によつて能率向上をはかること。
- (ヘ) 従生担当者は従業員に個人的な相談を持ちかけられるくらいに、取組事情や従業員の生活に気を配る必要がある。
- (ト) 定時高校に通っている年少者については取組配置、作業時間などについて考慮してやることが能率的に効いてもらふコツである。

七、余暇生活の指導方法

一 健全なレクリエーションは能率をあげるに役立つ

私達の生活は、仕事以外にも娯楽、交際、家庭の仕事等いろいろの面があり、誰でも読書や映画を観たり、たまには、ハイキングにいったり、自分達の生活を楽しまたいと思つていますが、その仕方如何によつては、翌日の仕事に悪い影響を及ぼすことにもなりかねません。

仕事を終つてからの余暇の過ごし方は、このように、作業能率に直接、間接の影響を与えるものです。

労働時間の長短が問題にされるのも、仕事による疲労の恢復と有効な時間を過ごすことによつて、人格を向上させるという大きな目的からであつて、その時間を適ひ過ぎや不健全な遊びによつて費し、その疲れを仕事の上に持ちこむことのないようにすることが大切であります。

よい余暇の過ごし方を指導することは、よりよい青少年を育てるものであると同時に、よりよい作業能率を約束するものなのです。

レクリエーションや放養の指導方法

よい娯楽や趣味は、人々がそれを楽しんでいこううちに、いつの間にか、その人の放養が高められ、健康体になり、考え方も向上するといったものでなければなりません。このような遊びや運動を最近ではレクリエーションといっています。

しかしこのように、よい結果が考えられるレクリエーションであつても、それは仕事以外の時間になされるものである以上どうして指導するかが問題になります。一般的に言えることは、上から命令したり、指示に従わせることは好しくありません。

レクリエーションの本態は、自分ですることではなくてはならないものです。指導するというのは、よい余暇の過ごし方の機会を作つてやり、援助をすることです。このようなことがまた不健全な遊びや遊び疲れを防ぎ、能率を向上させるものです。

ところでレクリエーションや放養を指導するには、施設や器具図書等々らく資金が必要ものだと言う考え方もあるでしょうか。その効果のめたらすものを考え合せば、その費用負担は彼々たるものと言えましょう。健全なグループやサークルが育成され、それらが自主的に運営されるようになれば、年少労働者個々人の福祉はもとより取扱はいつも明朗となり、作業能率もぐんと向上することは期して待つべきです。

年少労働者のために成果をあげた労務管理の好事例

事例一、S製鋼株式会社 三重県四日市市

総労働者数 九三名 年少労働者 二四名

一、実施以前の状況

S会社は鋼アミラン等を主原料とする鋼網製造工場であるが、農村にある関係上、従業員の大半は農村出身の子女で占め、一般に素朴、真摯で熱意もあるが、反面、教養程度も低く、謙譲、節度、禮度等の徳性に欠ける上、自主性に乏しいこと、加えて附和雷同の傾向が強く、封建的意識が強く、絶えず、風評、妬害等、無益な会話を時間を費し、或いは又わづかき口舌から感情のもつれ、摩擦を生じるなど、團體生活の上に好ましくない事例が女子従業員を中心に職場の内外を同じす頻発する傾向にあった。

このため、職場では従業員相互に融和性がなく、年少者に対しては特に悪い影響を与えたため作業能率は低下し、製品の粗悪化と工修理費の増大、遅刻欠勤の増加等の悪い結果が生じ、労務管理上多大の支障をきたしていた。

このような状態を目撃してきた同会社の労務担当者K氏は早くからこの対策を考へ、その効果的な方法を検討していた。

二、実施に行つた労務管理の具休策

N氏はまずこの好ましくない雰囲気を一掃することによつて相互の融和を図るには、女子従業員の一般的知的水準を向上させる必要を痛感し、情操教育の必要性を社長工場長に具申し、優良図書館の設置に成功したその具体的な方としては、

1、従業員相互扶助の目的で設置されていた読書会の充実に着目し、この会を母胎として本年四月から工場の

一隅に新しく図書館を開館。

2、休憩時間及び自宅への自由貸出しを行う。

3. 自ら推進力となつて読書の勸奨に努力した。(結果は貸出しも日一日と増加し現在新刊貸出日には競つて殺到するほど読書欲が旺盛となり読書に多大の興味と関心を示すに至る)

4. 経費は全員より毎月延出する五二〇〇円を基にこれを超過する費用は全社側負担とする。

5. 図書の新採には従業員の希望を主とし新聞紙上その他の優良雑誌と図書の中より教養を主とするもの六、娯楽を主とするもの四、の割合で毎月二〇冊を目録に選択購入している。

6. 貸出期間は一週行本三日、雑誌類二日間内と定め、六名からなる貸出委員の中一名づつ交代で運営管理に当る。

なお今後は読書の輪読会、鑑賞批判会を開催する準備をすめており、更に名譽鑑賞会を計画し、招待券(会社員担)の配布を実施する他、農雨期を利用する注池、糸道部の開設を計画、近く実施する運びとなつている。

三、実施以後の成果

1. 現在の書籍数一五冊、一人平均一、二冊で利用者数延七二三名に達している。

2. 従来みられた同僚間の感情的対立は減少し、時間中における争論件数が実施後三ヶ月半になつた今日、僅か一件を数えるに止まり、従前に比べ隔世の感がある。

3. 早退者の激減及び欠勤者の減少

今までトラブル毎に当事者のいすれか一方はきまつて早退するか又は翌日欠勤する傾向があつたが、出勤率はとみに上昇した。

4. 労務担当者は従来、争論毎に仲裁の努をとつてきたがその必要がなくなつたたの本末の財務管理に専念できるようになり軌道に乗つてきた。

5. 各職場共に同僚間の意思の疎通が密になり、工場全体に亘り和やかな雰囲気が出てき、特に年少者の指導にいたわりと熱意がみられる。

6. 製品の質的向上については未だ正確な結果を把握することはできないが、加工修理費は明らかに減少してい

事例二、M工業KKF工場―栃木県

総労働者数 四四名

年少労働者 五名

一、実施以前の状況

一般的な風潮として終戦後四、五年はあらゆる面で憂慮すべき事態が多く、年少者の不良化傾向に、外部より誘惑等で規則正しい労働を嫌い、不規則な耽業、土工、樵夫等に転身し、その後不良に転落し、傷害、窃盗の罪を犯す者、女子は飲食店の女中から売春婦に転落する等、数多く、この防止はなかなか困難であった。

この防止策として

二、実際に打った労働管理の具体例

1. 放蕩を高めるための図書館の充実

2. 健康管理の強化

3. 賃金制度の改正

右の三策を目標にし、特に年少者には、不良化防止に意を注ぎ、その最善の手法としてスポーツの奨励を第一とし、これに健康管理に重点をおいた。

スポーツ施設としては、卓球場、テニスコート二面、弓道場を設け、他に休憩娛樂所を建設した。

図書は、文等、自然科学等を主とし、天文地理、理科等等の図書を購入し、原を置いて必要のとき、自由に読むことが出来るようにした。

スポーツ用具を整備し、卓球大会、野球大会、弓道大会は年一回開催、野球は会社主催で、村内、官公庁、会社事業所との対抗試合を行い、晩春より初秋にかけて十数回のリーグ戦を行っている。

現在運動施設は右のほか、バレー部、ソフト部、バトミントン部の六部となっており、更に厚生部を設けて暗室を用意し、愛好者の指導をしている。

健康管理については、労働基準法による年二回の健康診断を行い、疾病の予防、早期発見につとめ、疾病にかかった者に対しては、嘱託医にかからせ、予後は、飼育している山羊乳、ビタミン剤を給与している。

安全、衛生委員会は毎月一回会合を開き、安全、衛生に關する討議を行っている。女子に対しては、和洋裁の講師を委嘱し、働き乍ら家事が修得できるような配意している。現在では毎月十名が終業後、五時十七時まで留得している。

三、実施以後の成果

1. 従業員は徐々に教養を身につけてきたため、かつての卑わいさは絶無となり、年少者はもちろん不良化の余地が少しもないまでになった。

2. 生産は三年前の約二倍に達した。

3. 従業員の勤怠さと明朗さは他の中小工場に比して著るしいものがある。

4. 仕事の性質上給与水準は他の業種に比べ決して高くはなく、むしろ低い位と考へているのに拘らずに、賞与も大体の、四ヶ月分しか出してはいないがまだ労働争議は一度もない。

事例三 丁自動車工業KKー 徳島県

労働者数 三四名 年少労働者 一二名

一、実施以前の状況

1. 採用後、二、三ヶ月以内に脱落する者が多かった。

2. 服装が不統一であったため仕事に筋度が多かった。

3. 危険物に対する覚悟がなかったため事故寸前の状態が往々あった。

二、實際に行つた労務管理の具体例

1. 採用に當つて保護肩を招き、懇談をしてから、工場の実情を本人と一緒にみせ、その上で採用を決定し、採用者は常に家来と連帯をとる。

2. 本人の希望する職種に就かば、性格の適不適を考慮し班編成も、班長の選抜にも慎重にやった。

3. 作業服を一定した。

4. ガンリン、アセチレンガス、電動機具等の危険度について絶えず講習をする。

三、実施以後の成果

1. 学校から社会へと生活環境の変化に対して慣れて添任者はなくなった。

2. 通勤服と作業服と同一だったときは服のよこれ又は裂れ等を受にし、作業に死込みの格好であったが、作業服を決めてからは作業を速くするようになった。

3. 危険物の取扱いに慎重となり、事故がなくなった。もつとも危険物取扱いには年少者は就業していない。

事例四 K製パンK

発如果

総労働者数 三五名 年少労働者 一五名

一、実施前の状況

1. 年少者がやたらに飲食費を浪費し、そのため会社から前替する傾向が一時多かつた。

2. 漫然と外出し、そのため夜更しが多く疲弊が翌日まで持ち越され、作業は振わない状況であった。

3. 外出、暗所に用いる服装を整えるため衣服の購入が多く、それにちなみ前替が多かつた。

4. 従業員間に融和交遊がなかつた。

二、行った具体例

1. 前替を一切停止し、一方、私生活の相談日を設け、特に毎日、おやつ時間を与えた他、着るしい母親の前替については、会社が補助し決定させた。

2. 映画観覧を会社が負担し、一定の周期に観覧できるようにした。

3. 服装については、洗濯機を購入し、洗濯婦を雇い入れて、従業員の洗濯物を代り洗濯し、仕上げをして与えるようにした。

4. 従業員間では、年上又は古参者から進んで挨拶をするようにした。

三、実施以後の成果

1. 給料目には、給料金額が自由に使えるようになった。
2. 健全な飯桌をたのしみ、又衛生上、規矩上も整然とした生活になった。
3. いつも清潔な服装で外出できるようになったので無駄な衣類を購入しなくなった。
4. 同僚間に融和が生れた。

事例五 K K M 鉄工所

佐賀県

総労働者七四名

年少労働者二四名

一、実施前の状況

M 鉄工所は終戦後、揚水ポンプ製造業として発足したものであるが、景気下降の昭和二六年後半期から、それまで延びてきた社業も低調となった。

事業主は、いち早く企業合理化を目指し、気運の刷新とコスト切下げのため、町工場ではあまり類例のない最高学府出身のエキスパートを、専断技術者に採用し、年少労働者十三名を雇用して面目の一新を企てた。所し学園から直ちに入った年少者の大半は寸時にして工場内の荒習に果まり、勤労意欲は日々減退する、貸け取った賃金は使りに消費し、あまつさえ工場物品の持出し等不正が頻出し、家族や同僚間にもいろいろな軋轢が醸成した。

又事業主の注意や指導に拘らず、労働者間のけん制と、賃金獲得手段として、禁止の時間外労働がどくどくとして実施されていた。

二、実際に行った具体例

事業主は、金融機関や、得意先の敬遠策に事態を重視し、まず、
1. 年少労働者を体力に依じた職場に配置転換し、

2. 正午の休憩時間を十分位延長して、部内の事務・技術員より 適任者を選び、社会学等の一教放棄と、完全教育技術教育を施し、

3. 欠勤二日目は欠勤者の家族にその旨を電報し、事情を察取することにした。

4. 信賞必罰の励行。

5. 戦場には始業、終業時間を明示し、更に年少労働者の名札の上部を朱塗りにして時間外労働を厳禁し、品位の向上に専念した。

6. 年々体系的に年少労働者を採用した。

三、実施以後の成果

改善策を遂行する一方、年々新規に年少労働者を採用した結果、年少者相互の反省と研究心が抬頭してきた。

現在年少者は全従業員之三二、四%を占めているが、出勤率は九三%の高率を示している。加えて工場内は年少労働者がリードする形となり、漸新な空気がみなぎり、災害防止に好い結果をもたらしている。

又年少者の任意による貯蓄高も増加してきたことは注目される。

従って金融機関の信用も好転し、取引も漸次増加し、昨昭和二九年度においては、他に類をみない実収をあげ現在の不況期にも、資金支拂いに何等支障もなく、黒字経営を継続している。