

年少労働者に対する

面接相談の方法



労働省婦人少年局

32/9

年少労働者に対する面接相談の方法

——主として婦人少年室協助員のために——

労働省婦人少年局

婦人少年室協助員の皆さんへ

面接相談による問題の解決、改善という方法は、産業における労務管理の一環として、人の扱い方、指導の仕方、あるいは、生活相談等という面を通じて最近さかんにとりあげられ、その効果が認められています。

ところが、中小企業に働く年少労働者の実情はどうかといえますと、職場の内外を通じて、年少者が何らかの煩悶をもち、苦悩をしているような場合にも、職場の内部に相談すべき適当な人がなく、そのため就業後間もなく離職したり、作業意欲を喪失している例が非常に多くみられます。

しかし、このような事例の個々について今少しの検討を加えてみますと、事業場側の労務管理の不合理もさることながら、その一面において年少者の社会生活に対する認識の不足、浅い経験からくる一方的判断が問題をより大きくしている原因となつていることも見逃せません。

このような実情からみると、婦人少年室協助員の皆さんは、その豊かな学識経験を生かして、面接相談による年少労働者の苦情処理を行うに最も適した立場にあるものといえることができます。

面接相談による苦情処理を行うにあたって、協助員の皆さんにお願いしなければならぬことは、婦人少年室協助員制度の周知ということであり、そのためには、各種の会合、広報活動を通じて年少労働者に協助員としての、住所、氏名を伝達することが必要です。

この小冊子は面接相談を行うにあたって必要とされる知識、注意事項、手続等をダイジェストしたものでありますが、何程かの参考になれば幸いです。

昭和三十二年九月

目次

第一章	面接相談の意味……………	一
一	面接相談とは何か……………	一
二	面接相談の重要性……………	二
三	面接相談で取り上げる問題……………	三
四	職場不適応の諸現象……………	五
五	年少労働者の特徴……………	七
第二章	面接相談の方法……………	九
一	面接相談の三つの立場……………	九
二	面接相談の進め方……………	一三
三	面接相談の準備……………	一四
四	相手を理解するための面接相談……………	一五
五	相手を指導するための面接相談……………	一六
六	問題を解決するための面接相談……………	一七

七 質問の仕方.....	九
--------------	---

八 面接者の注意事項.....	三〇
-----------------	----

第三章 問題解決のための措置.....	三三
---------------------	----

一 事業場の協力による解決.....	三三
--------------------	----

二 関係行政機関の指導による解決.....	三三
-----------------------	----

参考附録 年少労働者に関する諸問題.....	三六
------------------------	----

一 年少労働者数.....	三六
---------------	----

二 年少労働者の就業先.....	三六
------------------	----

三 年少労働者の労働条件.....	三七
-------------------	----

四 福利厚生.....	三九
-------------	----

五 年少労働者の扱い方.....	三二
------------------	----

六 就業離職.....	三三
-------------	----

七 特殊な年少労働問題.....	三四
------------------	----

八 年少労働者の声.....	三五
----------------	----

第一章 面接相談の意味

一 面接相談とは何か

私たちが日常生活をしてゆく上で、自分一人の判断で決断し得ない問題や出来ごとに出会った際に、先輩、友人、知己に事情を述べて、その意見を聞き、助言を求めることは一般に行われていることです。面接相談ということも根本はこのような行動と異なるものではありません。

面接相談という言葉の意味するところは、ただ単に問題をもっている人と会って話しあうということではなく、まず前提として何らかの問題をもつて相談に来る者があり、それに対して問題解決のために、面接者が助言をあたえ、更にそれによつて相談をするものがよりよい解決を得るように指導する過程をいいます。ですからこの間のことをよりの確に表現すると、面接相談の意図するところは「問題と要求をもつ個人に助言を与え、適切かつ望ましい目標に、自ら積極的に向うようにさせる援助活動」であるといえます。

このような面接相談が、職場において、あるいは労働保護の分野において取上げられる場合は、単なる個人の善意や同情による問題の解決を期待するものではなく、労働能率の向上、人間関係の改

善、あるいは働く年少者の保護福祉の向上という当初の目的にそつて意図的に問題の解決が図られるのであります。したがつて、そのような目的達成のためにする面接相談は、計画的、組織的に行われ、またそうしてこそ効果があがります。私的な立場や感情をよりどころとした相談では、自分の考えが先にたつて、その考えに合わない者には悪意をもつたり、反撥を感じたりして、面接相談の実効を期することはできません。

婦人少年室協助員が年少労働者の保護福祉のためにする面接相談は、業務の一部として、婦人少年室、あるいは関係機関との連絡の下に組織的、計画的になされるものでなくてはなりません。

二 面接相談の重要性

人間は誰でも一人前になるまでの成長の過程において、さらに独立してからの家庭生活や職業生活において、個人の経験や能力のみでは解決できない幾多の問題に出会うものであり、他人の援助を必要とする場合が少なくありません。適当な助言が得られなかつたために、方向を誤り、生活を乱し、自己を破滅に導いた例もよく見うけられます。

特に心身の発育の過渡期にある年少労働者は疾風怒濤の時代といわれるように、感情的にも心理的にも動揺の激しい時期に学業を離れて、職業生活にはいるものでありますから、社会的に未成熟のため、あるいは人間関係の複雑さのために煩悶、苦悩し、あるいは就業半ばにして離職し、さらには不

良化への道をたどるものもあります。

年少労働者の就業先、特に中小企業に働く年少者の実態については後で述べることにしますが、年少労働者の大多数が就業する中小企業の労働環境は、年少労働者の保護福祉上の数々の問題を藏しており、それだけになおのこと、年少労働者に助言、援助をあたえるべき面接相談が必要とされるわけがあります。

ところがこの面について中小企業の実情はどうかといえ、依然として、封建的な命令服従関係が存在し、年少労働者が悩みをもち、助言や助力を必要とする場合であつても、職場内部で相談すべき適当な人を得ることができず、いたずらに事態を混乱せしめている例が非常に多い現状であります。

このように年少労働者に対する面接相談は、青年期の一般的特性からも、中小企業の労働環境からみても、成人の場合よりも一そうの重要性をもつものであり、各地区の協助員が行う面接相談の重要性が強調されるわけであります。

三 面接相談で取り上げる問題

では、協助員が行う面接相談においては、どんな問題が取り上げられるのでしょうか。

それぞれの分野に従つてそれぞれの特色であり、その取扱ひも異つてきます。ここに取り上げる面接相談は年少労働者の保護福祉に資する目的をもつものである以上、職業の決定、就職後の職場への

適応を円滑に、かつ満足の行くように援助する相談、つまり、就業についての相談が中心になることはもちろんであります。しかし、職業生活に対する不適応現象は職場内部の事情によつてのみ生ずるとは限らず、家庭内のトラブル、友人関係の問題等がその原因となつている場合もあります。したがつて、家庭内のトラブル、恋愛、友人関係の問題、社会的経済的な不安や困窮から生ずる問題、その他、個人の性格、素質、健康、思想などに関連して起る問題の相談、つまり、ここで感情適応についての相談という分野についても注意する必要があります。

以上によつて明らかのように、面接相談によつて助言、指導すべき内容は、職場の適応に関する問題を中心として、それに関連する日常生活、家庭生活上の問題に適切な解決の道を示してやるということになります。

また単に相談といつた場合には、文書相談、討議相談、面接相談などに形式を区分することができませんが、最も代表的なのは面接相談であり、最も効果的な方法であります。文書による相談であつてもそれを等閑に付するわけにはいきませんが、文書による場合には、面接相談における重要なポイントである事実をありのままに把握するということが困難であり、従つてそれに基づいてなされる助言指導も不確かになりがちであるということに注意を払わなくてはなりません。

なお、面接相談の活動をするに當つては、問題をもつ年少労働者の来訪をまつて助言指導を行うのが普通ですが、問題をもつている年少労働者について事前に助言、援助を行い、問題を未然に防止

することも望ましいことです。

四 職場不適應の諸現象

助言、指導を必要とする問題のよつてきたところは、必ずしも単一のものでなく種々の要因が重なり合つている場合が多く、年少者自身が問題の本質を取り違えている場合もあります。したがつて面接者が的確な面接指導をするためには問題の本質を把握する必要があります。年少労働者に関する大きな問題としては、青年期の心理に関する一般の問題および職場適應に関する問題があります。

(1) 年少労働者の受入れに問題がある場合

青年期の特徴については次にゆずるとして、職場不適應の第一の原因としてあげられるのは、採用初期の定着指導に欠陥がある場合であります。

あらたに学校を卒業して就業した年少労働者には、学校生活から職業生活へと急激な変化がおきるわけで、特に地方から大都市に就業した者はこの傾向は強いわけです。それにもかかわらず年少者を迎え入れる職場に彼等を温かく指導する考慮がなされていない場合は、年少者は不安と孤独感にとらわれ、郷愁におちいりがちであります。とかく就業間もなく離職する原因には労働条件、職場環境に関する問題よりも指導の仕方に欠陥がある場合が多いようです。

(2) 労働態様に起因する場合

(1) 職場配置に問題があるもの

配置された仕事が好きだったり、本人の能力に対してむづかしすぎたり、単調感をいだかせたりするような場合には作業意欲がうすれ、遂には職場を嫌悪するようになります。

(2) 労働条件に問題があるもの

労働時間が長すぎたり、休憩がない場合、精密作業のようにひどく神経の緊張する仕事をする場合、通勤時間が長すぎる場合、このような場合には仕事の過重と疲労による問題が生ずることが多いといわれています。

(3) 作業組織に問題があるもの

作業の責任者が決っていなかったり、きまつた仕事があたえられなかったり、意見がとりあげられない場合も働く意欲を失いがちです。

(4) 人間関係に問題があるもの

職場における周囲の人々との関係がうまくゆかない場合も問題が起りがちです。職場が封建的で上役や先輩との関係が悪かったり、同僚と感情的にいがみあうような場合、本人がひどく内気で神経質で周囲の人と協調していけないような場合がこれです。

(5) 職場環境に問題があるもの

採光、通風、照明などの作業環境がよくなかったり、作業設備が悪いとか、保健、衛生、娯楽

設備が不備な場合にも問題を惹起します。

(5) 待遇に問題のあるもの

給料に不満がある場合は経営上の問題として検討されなければなりません。年少者の場合はむしろ、給料の計算が不明確だ、昇給にえこひいきがある、仲間との釣合がとれない、などの不満が解決を要する問題として持込まれることが多いようです。

(6) 夜間通学による問題

青少年の夜間通学の問題には深刻なものがありませんが、通学の希望が満たされないため煩悶する年少者が多く、また通学している者にも事業主の理解がないため勉学の時間をもてないことを苦にしている者が多いようです。

五 年少労働者の特徴

(1) 青年期の精神的特性

年少労働者を相談の相手方として効果的な面接相談を行うためには、前項の職場生活上の問題にあわせて、年少労働者自体の特性について知っておく必要があります。

青年期には身体的な発育とともに精神的にも大きな飛躍をとげます。年少労働者は丁度この時期にあるわけですが、この時期の精神的な特徴は一般に次のようなものです。

(イ) 物事に感じやすく、時に楽天的であるかと思えば、ちよつとしたことから極端に悲観するといふように、感情が動揺しやすく不安定です。

(ロ) 自我に目覚め、自意識が強くなって、自由と独立を求める気風が強く、両親や社会に対しては批判的、反抗的な傾向がみられ、英雄主義や、煩悶が随所にみられます。

(ハ) 知的な面でも抽象的な思考能力が発達し、注意力や、問題の解決、理解の能力も伸びるが、一定の方向づけをもっていないようです。

(2) 年少者の社会的特性

精神的特性から類推されるように、年少者は社会的な風潮を最も受けやすい時期にあるものですから、面接者は社会の思潮に関する理解を要求されます。

(イ) 年少労働者と、職場の責任者、あるいは家庭の両親との間にある年令の隔りからくる考え方の相違の問題は、この中で最も重要です。話し合いの共通の広場をもたないことが問題の解決を困難にさせる大きな原因です。

(ロ) 判断の方向が確定せず、感情的な動揺が激しいこの時期には、社会の刺激的な風潮にそまりがちです。

(3) 職業生活の影響

職場の労働条件、作業環境が悪い場合は、単に年少労働者の発育に害を及ぼすだけでなく、精

神的にも學生の場合と較べて種々の特性を与えることになります。

(イ) 知的な発育の機会が學生に比して劣ることは或る程度止むを得ませんが、職場の先輩、環境の如何によつては、就業の当初は学習の意欲をもっていた者でも、漸次その雰囲気につきまされ、内面的な向上を願う気持が薄れる場合がある。

(ロ) そのような場合には、精神的なものの反対に、力を誇示したり、感覚的な遊びを追つて、無用なあらそいを起しがちである。

第二章 面接相談の方法

一 面接相談の三つの立場

相談にあたっては、まず相手を理解することが前提条件であります。助言指導がどのような立場によつてなされるにせよ、それが問題の解決にどのような効果をあげるかは、相手の性格、生活環境、職場の状況などに対する理解の程度や正否によつて左右されることに留意しなくてはなりません。

ただ相手に対する理解を、助言、指導の上にどのように役立てるかという段階において三つの立場があります。その第一は面接者中心の相談であり、その二は面接の相手方、つまり、相談者を中心

とする相談であり、第三は両者を折衷した立場であります。実際にはそれぞれの立場といっても独立の形のものがあるわけではなく、面接者が、自分の立場から話を進めるか、相手に話の進行をゆだねるかということであって、その比重のかけかたの程度の差とみることができますが、その利害得失、長短を明らかにするためにそれぞれの立場について述べてみることにします。

(1) 面接者中心の相談

この立場によって行われる助言は、面接相談によって得られた結果を、面接者が分析、評価し、必要な情報をあたえるという過程で、面接者が相談のイニシャティブをとります。とるべき行動を直接教示するものでなくても、進路の自発的な決定を促すような方法を示唆することになりますから、指示的相談ともいわれます。

このような相談の進め方の短所としては、面接者が問題解決の主導的な役割を果たすものですが、相談者の態度は、面接者に依存的となり、自発的な解決が望まれないことです。また助言の内容は、相談者の知識、経験の範囲に限定され、場合によれば事実在即しない結果をまねくというような点があげられます。

しかし、職業経験が浅く、社会的にも未成熟な年少労働者を相手とする面接相談では、人生についても、社会一般の事態についても、経験の豊かな面接者が相談の中心となることの方が一般的な妥当性をもっているといえます。

(2) 相談者を中心とする面接

人間は誰でも、問題を解決する能力を備えているものであり、問題解決の動機をあたえてやることが面接相談の主たる方法であるとする立場がこれです。

この立場にたった面接相談では、温い理解ある雰囲気をつくり、相談者の感情を受け入れて自由に話させ、自己の気持を自覚させ、自己の問題を独自の仕方で解決することができるようになるという方法がとられます。面接によって得た情報に基づいて簡単な予測をあたえる、その予測に対し相手に何かの反応を起させるため、しばらく長すぎる位黙って待つ、相手の反応を温かい気持で聞いてやる、それに基づく決心を促すようにする。といったような方法はこの立場にあるてはまります。

この方法による特色を面接者中心の立場と比較すると次のようになります。

(1) 面接者が相談の方向に対して主導性をとる場合には、相談者の考えや見方は発展性を失うのに反し、自主的な解決を期待するこの方法ではより一そうの効果を期待できます。

(2) 面接者が中心となる相談では、面接者の識見、あるいは資料によって助言がされるが、相談者が自己の将来について考える方法は、理性的であるよりも感情的であって、境遇が同じであっても人は必ずしも同一の反応を示すものではありません。相談者が中心となった相談では最も適切な回答を引出すことができます。

Ⅳ 全体的な特徴として、面接者中心の相談では知らないことを知らすことによって問題の解決を図っているのに対し、相談者を中心とした場合は、感情の反応状況に変化をあたえようとするものであるということができます。

しかし以上の特性からもわかる通り、この立場による相談は面接相談のあらゆる場合に適合するのではなくて、主として感情適応上の問題に有効であるということがいえます。面接相談の内容には労働条件、職場環境などから発する問題があり、職業に関する相談が中心となるということは第一章において述べた通りであります。

(3) 折衷的な相談

以上のようにそれぞれの立場には、それぞれの長短があり、職業に関する相談の背景に感情適応についての問題が含まれ、また、感情反応の指導のみを以って、全ての問題が解決に向うと期待することも当を得ていません。

実際の相談は両者の立場を併用して行われるものであり、その理由としては次のようなことがあげられます。

- Ⅰ 相談はまず面接者、相談者が緊密な結びつきによって進められることが必要です。
- Ⅱ 相談の内容についても、どちらの側もあなたまかせとすべきではありません。
- Ⅲ 役立つ方法は何でも利用すべきです。ただし、面接者の側から直接指示するという一方的態度

度をとることはさけなければなりません。

二 面接相談の進め方

問題をもつ年少労働者に助言、援助をあたえるのが面接相談の目的であるといっても、ただ漠然と話し合っていたのでは効果を挙げることはできません。

面接相談によって所期の効果をあげるためには次の三段階を理解する必要があります。

それは(1)情報の獲得、(2)説明、(3)動機づけという過程です。

(1) 情報の獲得というのは、相手の意見や個性や態度などを、話し合いの中から理解することであり、相手を理解するための面接といえます。

(2) 説明というのは、相手に対する理解に基づいて面接者が相手に必要な事柄についての情報を提供したり、説明をしたり、意見を述べるとか、面接者から相談者へ働きかけることをいい、指導するための面接といえます。

(3) 動機づけというのは、相互の理解の上になって、問題解決のため、相手の行動の決定に影響をあたえ、あるいは促進するように暗示、鼓舞、激励をすることであり、問題を解決するための面接といえます。

しかし面接のこのような過程も専ら面接者個人の考え方によって進められるものですから、そ

の間におけるいろいろの判断、評価にも全く主観的判断を排除するということは困難であります。面接者の側にみられる個性、環境、その時の気分、相談者の側にみられる問題所在の個別的な相違などは問題の解決を阻む要因となることは十分考えられます。

このような弊害をできるだけ少くして、効果をあげるためには、面接の仕方にある程度の工夫をし、客観的な方法によって信頼性を高めることが必要です。

三 面接相談の準備

(1) 面談の場所

面接相談をする場所は工場事業場、協助力宅、その他を考慮することができるが、そのいずれであっても、問題をもっている年少労働者が落着いて話せるような環境であることが望ましいといえます。ですから人の常時出入する部屋、騒がしい場所、いかめしい部屋などは面接相談のためには望ましい雰囲気とはいえません。

また卓、机等を前にして相談する時には、向い合うよりも並んで話した方がよく、状況によって向い合う場合には斜めに向い合う方がよい、ということも知っておくべきです。

(2) 面接の時間

せつかく年少労働者が時間をさいて相談にきて、面接者がせかせかと落着かないのでは年少

者は思うことを話すこともできません。特に中小企業に働く年少者にとっては、相談の時間をもつことは容易でないから、相談に来た年少者には十分の時間的な余裕をもって相談に応ずることが必要です。

(3) 面接者の態度

年少者の外観、風采によって、態度を尊大に構えたり、必要以上にいたわったりすることはもちろん、面接者のとるべき態度ではないが、わざとらしい改まった態度も望ましいものではありません。親和感を抱かせるような受入れ方が面接相談を効果的にする第一歩であります。

四 相手を理解するための面接相談

(1) 最初の話題はなるべく直接問題の焦点に入らず、日常生活、就業の状況などから始め、話し易い雰囲気をつくるよう努めます。

(2) 面接の相手が興奮している時は、その原因を察知して、落着いて話のできるように心がける必要があります。

(3) 相手に問題の内容をいいつくさせるようにすることも大切です。このためには自由に話をさせなければなりません。この時の面接者の立場は熱心な聴き手であることです。

(4) 話の要点は明確に把握しておくようにします。悩みや困難をもっている者は話の進行が混乱し

たり、条理立てて話せないことがありますから話の筋道をはずれないように援助してやります。

長時間にわたる場合には、時々話の要点を整理し、確認することも必要であります。

- (5) いおうとしていえないことに注意することを忘れてはなりません。相手がいい渋ったり、沈黙したりする点に重大な意味がある場合が多くあります。

- (6) 相手がいつていることの背後にある事柄をつかむように努めることも大切です。

以上が面接相談を進めるにあたって、面接者が心がけなければならないことですが、次に面接者がさけなければならない事項があります。

- (7) 相手が話している時には、面接者は感情の動揺や、表情の変化を示さない方がよい。それによつて相手が問題の大小、困難度を感じとり、その後の進行に支障となることがあります。

- (8) 親和感をいだかせることは大切ですが、相手に安価な妥協をしてはなりません。

- (9) 話の途中で、批評や非難をしないことです。また相手と議論することは問題の本質を誤らしめることになります。

- (10) 会話を支配しようとしたり、取調べにならないように注意しなければなりません。

- (11) 公平を守り、人物批評をしないことも大切です。

五 相手を指導するための面接相談

- (1) 相手の話が終ったら、緊張をといて、くつろがせることが指導、助言の前段階であります。
- (2) 相手の能力と性格に合わない助言は無意味に終ることになり勝ちです。
- (3) 問題となっている点、まずい点、必要な点を相手に気づかせるようにします。
- (4) 相手の希望や、問題となっている点に関して、好都合な、あるいは不都合な事例を話し、相手にとるべき道を考えさせます。
- (5) 指導の内容は、相手と一緒に考えて考える態度でなければなりません。教える態度はなるべくさけないものです。
- (6) 助言、援助するときは、その理由を説明し、いろいろの事例をあげてみるものが大切です。但し理詰めの態度はよくない態度です。
- (7) 結論を急ぐあまり、相手に考える余裕をあたえないと納得を得ることができない結果に終わります。
- (8) 相手の態度、表情、口調にも注意を向けます。
- (9) 相手に幻滅感をいだかせたり、当惑させたりすることは失敗です。
- (10) 面接者に対する相手の信頼が助言の効果を左右することを念頭におきます。

六 問題を解決するための面接相談

一 面接相談による問題解決

面接相談の最終の段階は、具体的に問題の解決に向って第一歩を進めることであります。すでに面接の相談の第一段階で相手を理解し、問題となっている事実をつかみ、第二段階で必要な資料によって年少者に考えさせ、また必要な助言によって方向を示してやったならば、これらの結果に基づいて年少者が自発的に問題を解決し、行動するように仕向けるのが面接の最終段階であるといえます。

年少労働者に関する面接相談の内容から考えて、すべての問題にこのような動機づけをあたえるという方法によってのみ解決を図ることは困難ですが、相談の相手方である年少労働者の感情的特性、社会経験の浅いために起る問題、一方的判断から起る問題などの解決について、この方法は非常に有効です。そのみではなく、それが職場の労務管理、あるいは労働条件によってもたらされたものであっても、問題の解決に際して、鼓舞激励をすることは必要な方法であります。問題を起す素地はとり除かれなければなりません、一面その労務管理、あるいは労働条件に対する反応の仕方が問題を起すことになります。そこで、一方において問題を起す素地の改善と併行して反応の仕方を直し、勇気づけることによって問題解決の促進が期待できます。

面接のこの段階においては次の点に注意しなくてはなりません。

- (1) 解決の方法として大切なことは相手に決定させることです。解決の方法はいくつか考えられ、個性によってそのニュアンスも異なってきます。

(2) 面接のこの過程では気がねなく質問させるように仕向けます。

(3) この段階では指示的な表現はできるだけ差し控えるようにします。結論を急ぐあまり相手に時間をあたえないような仕方は望ましくないことです。

(4) 結論については、その要点をたしかめることが必要です。

(5) 決定した方法に対しては自信をもたせることです。必要ならば後日の援助を約束してやりま

七 質問の仕方

(1) 問い方は解り易く

言葉を理解する程度は人により相違があるからできるだけ平易な問い方をします。質問の内容が相手に通じないと、全然見当違いの回答になる場合があります。

(2) 撰択的な問い方

質問は、甲ですか、乙ですかというように撰択的な問い方が効果的で、甲ではないですか、というような否定的な問は間違った回答の原因となります。

(3) 一問一答的な問い方

疑問の点を確めるには、全体的にこの点はどうかという問い方よりも、甲の点はどうか

ですか、乙の点はどうですかという式の問いの方がよいといえます。

(4) 考える時間をあたえる。

相手が頭の中で質問の内容を理解し、回答を整理する時間をあたえないと脈絡のない混乱した回答になります。また、返答を強要することはよくないことです。尋問口調は最も戒めなくてはなりません。

(5) 質問は効果的に

相手が話している最中に早合点の質問を発したり、話の区切りを無視して質問することは無用の混乱をひき起します。質問は適当な時機に、効果的にすることが大切です。

八 面接者の注意事項

(1) 先 入 観

いかなる場合でも、善悪の批判に対する先入観をもって面接することは、相手を正しく理解することを妨げます。一部分の特徴があたかもすべての特徴であると考えたり、風采のよくない年少者をすべてだらしない年少者と見るなどはその例です。

(2) 主観的な好き嫌い

面接者個人の主観的な好き嫌いが、先に立つと、過度の同情となったり、拒否的な態度となつ

て表れます。

(3) 面接者の経験

面接者個人の経験を念頭において話を聞くと正しい結論を得られないことになったりします。人は同一の問題についても、それぞれ違った反応を示すものです。

(4) 秘密を守ること

面接者は相談内容について秘密を守れる人でなければならぬし、またそのことについて年少者に信頼されねばなりません。

(5) ゆとりとユーモア

くつろいで話を進めるためには、節度を失わない程度のユーモアとゆとりがあることが望ましい態度です。

第三章 問題解決のための措置

一 事業場の協力による解決

相談のすべてが、面接のみによって解決されるとは限りません。というのはそこに労務管理上のい

ろいろな問題があるからです。人の扱い方とか、教育訓練の仕方から生ずる問題を解決するためには、面接において問題を解明しただけでは事態の好転は望めないことがあります。またこのような問題は法規によって規制されるべき筋のものでもありません。したがってこのような問題は、相談に来た年少労働者を使用する事業場側の協力を得て解決すべき性質のものであります。

(1) 問題の内容

事業場側の協力を得て問題の解決を図るべき性質の問題としては次の如きものがあります。

- (イ) 年少労働者の扱い方がまずいために生ずる問題がこの大半を占めている
- (ロ) 年少労働者の統卒の仕方が非民主的なもの
- (ハ) 職場の人間関係の調和がとれていないもの
- (ニ) 福利厚生施設が不備、あるいは不満足なもの
- (ホ) 教養、娯楽、レクリエーションに不満があるもの
- (ヘ) 夜間通学の問題

(2) 協力指導上の注意

各地区の協助員の立場は、このような協力による改善指導上好ましいものではありますが、実際にあたっては次の点に注意しなくてはなりません。

- (イ) あくまでも事業場側の好意的な協力が前提であって、強制にわたることがあってはならない。

(d) いかなる場合にも相談にきた年少労働者に不利な事態を生ぜしめないような考慮がなされなくてはならない。そのためにはできるだけ個人的な名前をあげることが差し控えた方がよい。

(v) 地区に同業組合組織がある場合には、その組織に働きかけることも漸進的効果をあげる方法です。

(二) 具体的な指導改善上の疑義がある場合には、婦人少年室に事前に照会してから着手するのと。

二 関係行政機関の指導による解決

(1) 労働基準監督署による指導

(i) 指導の内容

相談の内容に次のような問題が含まれている場合には地区の労働基準監督署に連絡して指導解決を図ることが必要であります。

○ 労働時間が長時間にわたるもの

○ 休憩、休日および年次有給休暇に関するもの

○ 賃金の支給に関するもの

○ 通風、採光その他安全衛生に関するもの

○ 業務上の災害に関するもの

○ 寄宿舎に関するもの

○ その他労働基準法に規定する年少労働者の労働条件に関するもの

(四) 労働基準監督署の機構

労働基準監督署は全国で三三七の主要都市に設置され、労働基準法に定める労働者の保護をはかるため、監督の権限をもった労働基準監督官が、常時、事業場の監督指導にあたっている。監督の方法は定期監督、再監督、部分監督、申告監督等、その方法、内容によって分れますが、労働者の苦情をうけてする申告監督は優先的に扱われます。

(2) 公共職業安定所による指導

(イ) 指導の内容

○ これから就業しようとする年少労働者の職業の選択に関するもの

○ 職場配置に関するもの

○ 就職直後の職場定着に関するもの

○ 安定所できいた労働条件と実際が違ったもの

(3) その他の関係機関

(イ) 福祉事務所

年少労働者の家庭生活の貧困が原因となっている場合には、地区の福祉事務所、或いは民生員等に連絡しその解決にあたることを考えられます。

(四) 中小企業労働相談所

労働相談所は全国に二二六カ所の労政事務所に併設され、中小企業の労働問題全般にわたる相談をうけています。

(五) 児童相談所

児童福祉の問題については、児童相談所があります。

参考附録 年少労働者に関する諸問題

一 年少労働者数

一四才から一七才までの間にある青少年の総人口を総理府統計局の調査によってみると約七二〇万人で、そのうち何らかの形で働いているものは四八％に相当する三〇〇万人となります。また特に雇用関係下にある年少労働者として選んだ場合は更にその五〇％の一五〇万人と推定されますが、この中には女中等の家事使用人も含まれていますので、これらを除外した労働基準法の対象とする年少労働者数を労働基準局の調査によってみると七六万人となります。

二 年少労働者の就業先

年少労働者の就業先はどんなところが多いか、まず業種別にみると全体の八五％が工業および商業に雇用されています。また事業場の規模別にみると六八％に相当する年少労働者が従業員数百人未満の中小企業に働いています。したがって年少労働者に関する問題の大部分は、中小工場あるいは商店に使用される年少者の保護福祉に関する問題であるといえます。

三 年少労働者の労働条件

(1) 労働時間

年少労働者の労働条件に関する最近の調査によると、年少者の労働時間が労働基準法の定める一日八時間未満となっているのは、事業規模が小となる程少く、労働者数一〇人未満の事業場では八時間以内のものとそれ以上のものとの割合は共に五〇％という状況で、これらの違反事業場の中には一〇時間以上、一二時間以上というのも見受けられます。

このような現状に対して或る年少労働者は「年少者の残業は労働基準法で禁止されているにもかかわらず、それを強制しています。それを断ると、『我がままな子供だ』とか『なまいきだ』とかいって、……忙しい時は残業を一週間も続けて、むりやりにやらせられます。すると、自分の仕事は予定どおりには全然進まず、体も疲れてしまいます。勤めを終えて家へ帰ってくる、家事の手伝いをして、後は寝ることしか考えない日もたびたびありました」(文選見習工一六才)と訴えています。更に住込年少者の場合は、「朝は早く起こされ、一人で家中の拭き掃除から仕事の準備までやり、夜は夜で、みんなが入浴がすみ、休んでしまってから、たいいてい一一時一二時にすましてねるのだ。このような事で、いったい僕の長い将来はどうなるのだらう。」(建具職見習)といった例が非常に多いようです。

(2) 休日、年次有給休暇

休日が労働基準法の規定どおり、月四回あるいは週休となっているのは大企業の九七%から従業員一〇人未満の六一%まで順次低下しています。

また年次有給休暇は年間最低六日というのが法定のきまりであるが、大企業では六八%が完全支給しているのに反し、中小企業ではその八〇%までが「知らない」「なし」と回答しています。

中小企業の休日の少いことが年少労働者の生活にどのように表れているか、生活時間がどのように按分されているかを調査した結果によりますと、大企業に働く年少者の休日における生活は教養、運動などの文化教養時間が多いのに反し、中小企業の年少者にあつては睡眠時間が長く、文化教養の内容も単に映画をみるといったものが多くなっています。

(3) 賃 金

年少労働者の一カ月平均手取賃金は労働者数千人以上の大企業では四、八一六円、一〇人未満の小企業では三、二八一円となっており、事業規模が小となる程低額となることが判明しています。

年少者は給料の額の多寡にかかわらず自己の労働の報酬を受取ることには大きな喜びを感じているが、就業規則、賃金規則の定めがない中小企業では賃金計算、昇給条件などが使用者の主観や都合によって左右される場合が多く年少労働者の勤労意欲を著しく阻害しています。こんな例

四 福利厚生

(1) 社会保険

もあります。「月給日という日はだれでも楽しいし、うれしい日なのであるが、おもしろくない。きまった日に払ってくれないこともある。これはいいほうで、やっと月給をもらって翌日返したことがある。月給をくれたことにして全額貯金、これから少しずつ払戻すのである。」（事務員一七才）

災害疾病に対する保障は年少労働者の福祉上最も重要な部分であり、特に親元を離れて他府県に勤務する場合は特別の考慮を要するものであるが、零細企業の各種保険加入率は労災保険四八％、健康保険二一％、という状況であり、その他失業保険、厚生年金保険に至っては更に低率であります。したがってこれらの事業に働く年少者の災害疾病の保障はもっぱら使用者の恩恵的措置に置き替えられているのが実情で、中には「入社してから六カ月経過した八月下旬、僕はオート三輪を運転中誤って交通事故を起し怪我をしてしまいました。丁度その時は交通安全週間中でした。翌日の新聞は会社の名をのせてしまいました。幸い怪我は大したこともなく一週間程して治りましたが……辞表を出す僕の前途には星一つの輝きもない……ところが僕のいましめはこれだけではすまなかったのです。給料は前払になっていましたので辞表にそえて一カ月分の給金

を返納しなければならないのです。」(十七才)

(2) 災害疾病

昭和三十一年度に過去一年間の災害疾病の発生罹患率を調査したところによると、業務上の災害をうけた年少労働者の比率は、大企業で一一%、中小企業では二六%となっています。また病氣にかかったものは、大企業五五%、中小企業七八%で災害疾病とも中小企業の方が高く、その安全管理、衛生管理の不備なことが指摘されています。これは最もひどい例であろうが、この年少者は「もと馬小屋だった納屋のなかにミカン箱を二つずつ四すみに重ね、その上に畳をのせて」住んでいます。仕事は「五十キロもある重いセメントを運んだり、水を汲んだりしながら、一日中立っていなければならない。おまけに表面に塗る黒鉛で、体中まっ黒になってしまふ」ような状態である。「仕事を終ると川で体を洗い」寝る場所には主人のセバードがつながれており、「いくら主人の犬だからといって、犬特有のいやな臭気が充満したなかで飯を食い、寝なければならぬ理由がどこにあるのだろう。」このような例は少いかも知れないが、安全衛生に対する使用者の無関心は年少労働者の心身の發育を大いに阻害する原因となっています。

(3) 教育 娯楽

年少労働者の生活文には、必ずといってよい程学校へゆきたいという向学心を満たせぬ悩みが綴られています。中小企業に働く年少者にとって「時間がない」「疲れる」ことが就学を阻む大

きな原因になっています。調査によれば年少労働者で夜間通学をしているものは男子三二%、女子二〇%となっているが、これも事業規模が小さくなる程少くなっています。

『勇二、忘れるところだった、今晚から町の夜学にゆけるからな』『ほんとうですか』うれしくて涙があふれそうであった。『だれがなんといってもしっかりやれよ』私の見た社会、まして小僧という位置にいての勉強が、どれだけ風当たりが強いかは始めから覚悟していた。それだけに主人の陰からの理解は涙がでるほど」うれしいのである。しかしこの喜びを味うためには「働きつつ学ぶ」ということは想像以上に苦しく、……学校は会社から四キロ、家は学校から五キロあと片づけをして、夕飯もいただかずに自転車で学校へかけつけ」ねばならないのである。

事業場における教養娯楽の施設についても大企業では図書室、お茶、お花、洋裁教習、ラジオ、テレビ、各種運動用具などが備えられ年少者が喜んで利用しているが、中小企業ではせいぜいラジオ又は将棋を備えている程度であります。

五 年少労働者の扱い方

「ちよっとぼんやりしている時など『何ぼんやりしているの貴女達なんか、私達の倍も働かなくてはいらないのよ』突然きびしく叱られます。『あ、すみません』私は、はっとして頭を下げます。けれどもこんな時、もう少し親切に叱って頂けたらと思うのです。こんな時は仕事がいやになりました。」

(給仕一六才)

「この間からなんだか工場に入るのがおっくうになったステッキをかけるにも間違いはないだろうかと何回も見なおす。姉たちはみんなにやにやしながら私をみている。ステッキをかけて少しも織らないうちから、糸が二本も三本も切れる」(絹糸機業一六才)

「上の人のいう通りに、何んでも、「はい」といっていなければならない。善悪にかかわらず、自分達のいうことはなんでもやらせ、私のような年少者の意見には無関心……」(店員一七才)

「不安なサイレンを耳にする前に何回か心の中で繰返した言葉をやっと、指導員の前に行っていった。『すみませんけど、今日指を怪我しちやって台につけないんですけど、お願いします』しかし指導員は、冷い一瞥を血の惨んだ指になげかけ、すまして人に背をむけて行ってしまった。『情け知らず、薄情な人、意地悪婆さん』あらゆる憎悪の言葉が心の中を駆けめぐった。……糸をつぐんだ。何だってやって出来ぬ事はないんだ。肉体労働の中にも働く喜びはあった。が、その中に、人間を憎む覺持が働いていなかったら、どんなに幸せだったろう。入社後二ヶ年……みんな働く事のつらさより、人と人との間の感情的な苦しみの方が多かった。』(製糸工一七才)

年少労働者が職場の中でどんなことを感じているか、年少労働者の扱い方という見地から例をあげてみました。この例からも理解されるように扱い方、指導の仕方如何は、年少労働者の勤労意欲に大きな影響をあたえるが、中小商工業の使用者、指導者の扱い方には、依然として封建的な觀念に基く

ものが多く、そのために、「指導する人がよくない」「友人との間がうまくゆかない」「仕事がつまらない」などの理由で辞める年少者が非常に多いのです。

六 就 業 離 職

昭和三十一年度の中学校卒業生は約一八六万人で、そのうち就業したものは八〇万人であります。過去五年間の傾向をみると卒業生総数に対する就業者の比率は四〇%から四四%の間であります。そしてこれら就業年少者の一六%強に当る一〇万人は自己の出身県を離れて他府県に就業しているが、その多くは東京、大阪、名古屋、神戸、横浜などの大都市、工業地帯に就業しています。使用者が他府県出身の年少者を雇う動機が単に親元が遠く離れている者の方が我慢強い、あるいは給与が安くてすむというようなものであったら、年少者の希望や人格はふみにじられ、やがて遠隔地で離職という浮目に逢わねばなりません。

一方年少労働者の離職状況をみると、昭和三十一年度中学卒就業者の離職率は、就業後六ヶ月間で一二%となり、事業規模が小となる程離職率は高く、従業員一〇人未満の事業場に就業したものの六〇%はこの六ヶ月間に離職している状況である。また現に就業しているものであってもその三五%のものは、転職を希望しているという結果が表れています。

七 特殊な年少労働問題

(1) 不当雇用慣行

いわゆる人身売買については関係各機関によって鋭意その防止が図られ、減少の傾向を示していますが、警察庁の調査によれば昭和三十一年度の人身売買事犯は約一万五千件に上り、そのうち年少者に関するものは三二%、四、九四六件となっています。

婦人少年局が各地方別に調査した結果によると、その動機の大部分は「家庭の貧困による口べらし」となっています。したがってかかる慣行の未然防止のためには、そのおそれのある親元の生活保護による救済、あるいは啓蒙活動が必要であります。

(2) 長期欠席生徒の就労

満十五才未満の児童の就労は原則として禁止され、非工業的な業務について特別に許可される場合も、学校長の修学に差支えない旨の証明を必要とするのでありますが、昭和二十九年度の資料によると、年間五〇日以上長期欠席に相当する小中学生は二七万人を数え、そのうち何らかのかたちで就労しているものは一七万人、雇用関係にあると思われるものは五万人に上っています。長欠児童で就業しているものは中学生に多く、また地域的に集中している傾向があります。したがって農山漁村、或いは中小企業密集地域で長欠児童の就労が一般的にみられる地方においては特に問題の発生が考えられます。

(3) 新聞配達児童

新聞配達の仕事は児童にも容易に就業し得るところから一五才未満の児童が最も多く就業している業務であります。この業務が児童に及ぼす影響について調査したところによると、労働時間あるいは業務量が過重なため、健康および勉学に悪影響をうけているものが半数以上もいることが明らかにされています。婦人少年局ではこの結果に基づいて関係各機関と相談の上関係各出先機関に改善に関する措置を通達しています。

(4) その他

その他年少者に特有な問題としては、年少労働者の夜間通学の問題、映画、演劇の子役、児童の街頭労働、夜間中学等に関する問題があげられます。

八 年少労働者の声

以上によって年少労働者に関する問題点の処在は明らかにされましたが、年少労働者の調査結果から得た年少者の意見、要望を以下に列記することにしましょう。この中には主観的、一方的な意見もあります。面接相談の予備知識として参考になるものが多いようです。

(1) 使用者に対する要望

労働時間を決めてほしい

労働時間を短くして

残業を少くして

休日や休憩時間がほしい

安全な職場にして

運動具や施設を作って

従業員の希望をよく聞いて

もっと優しく親切にして

職場の先輩に対する要望

親切に相談相手になってほしい

仕事に馴れないので無理をいわないで

いばらないで

目下の者の言分も聞いてほしい

下品な話はしないでほしい

私用につかわないでほしい

