

8B-4
NO.11

年少労働者福祉員講習会テキスト

中小企業における 年少労働者の福祉のために

昭和 36 年 5 月

労働省婦人少年局

埼玉県浦和市岸町五ノ一〇一

埼玉婦人少年室

は し が き

本書は、昭和36年度、年少労働者福祉員講習会、教材用テキストとして作成したのですが、福祉員の方々の、今後の活動における、よき案内書となれば幸甚です。

昭和36年5月

労働省婦人少年局

年少労働者福祉員講習会テキスト

目 次

は し が き

I 中小企業の現状	1 頁
1 中小企業の地位	1
(1) 事業所の数	1
(2) 従業員の数	3
(3) 経済活動の役割	3
2 中小企業の経済状況	4
(1) 資本構成	4
(2) 労働の生産性及び収益状況	4
II 年少労働者の現状	9
1 年少労働者数	9
(1) 新規中学校卒業者の就職状況	9
(2) 県外就職状況	12
(3) 年少労働者数の推移	12
(4) 労働基準法適用事業所の年少労働者数	12
2 年少労働者の定着状況	14
3 年少労働者の労働条件	15
(1) 労働時間	15
(2) 休 日	16
(3) 賃 金	17
(4) 年少労働者の安全	20
(5) 年少労働者の保健衛生	25
4 年少労働者の教育訓練の状況	25
(1) 職業訓練	25

(2) その他の教育の機会	26	頁
5 福祉施設の状況	27	
6 年少労働者の労働保護の状況	28	
7 年少労働者と非行	29	
8 年少労働者の保護福祉に関する法律制度等のあらし	31	
(1) 労働基準法	31	
(2) 職業安定法	31	
(3) 児童福祉法	31	
(4) 社会教育法・青年学級振興法	31	
(5) 少年法	31	
(6) その他	32	
Ⅲ 年少労働者福祉員制度	33	
1 福祉員制度の意義	33	
2 年少労働者福祉員の設置	34	
3 年少労働者福祉員の性格	35	
4 福祉員の心がまえ	35	
Ⅳ 年少労働者福祉員の業務	38	
1 労働条件について	38	
(1) 労働時間・休日	39	
(2) 賃金	42	
2 職場の安全衛生	45	
(1) 安全	45	
(2) 衛生	47	
(1) 新入者の教育訓練	49	
3 教育訓練について	51	
(2) 企業内の職業訓練	51	
(3) 店員講座・青年学級等の教育訓練	51	
4 人間関係について	54	
5 余暇善用に関すること	60	
(1) 余暇の意義と必要性	60	

(2) 年少労働者の余暇の現状と問題点	61 頁
(3) 余暇善用活動の重点	61
(4) 活動に際して留意すべきこと	61
6 生活相談について	68

参考資料	70
------------	----

I 中小企業の現状

わが国の経済は、戦後非常に早さで回復し、いまでは、アメリカをはじめとする自由国家群のなかで、西ドイツをしのぐ、最高の成長をとげているといわれています。

ことに昭和34年度は17.7%という高度の経済成長率（実質国民総生産の増加率）をとげ、35年度も前年に比し、11%の成長、発展が決定されています。所得倍增計画では36年度は9.2%、37年度以降、平均7.2%の成長率が見込まれています。このような経済の高度の成長は、技術革新等による生産性の向上と、雇用の増大とが中核になつていものであり、産業にとつては、一つの変革ともいうべきものでありましょう。そして、この変革に対し、最も力の弱いものが農業と中小企業であるとされています。

また、最近の貿易自由化の問題についても、農業分野はさておき、国内的には、大企業との関連性において、中小企業が大きな変ぼうをとげねばならぬ時期に至つております。

第1表 国民総生産の年、成長率
の国際比較

	1948～1958年 (昭和23～33年)
日本	8.2
オーストリア	7.9
ベルギー	3.4
デンマーク	2.9
フランス	5.8
西ドイツ	8.4
イタリア	5.5
オランダ	4.6
ノルウェー	3.0
スウェーデン	3.5
スイス	3.9
イギリス	2.4
カナダ	4.2
アメリカ	3.0

国際決済銀行「世界金融年報」
1959年、日本は経済企画庁試算
のもの

最近、産業の二重構造の問題や、中小企業の近代化の問題が日程にのぼり、中小企業の体質改善、合理化がさげられるのは、ここに理由があり、そしてそれはまた、わが国の経済のなかで、中小企業が、いかに重要な役割を占めているかを意味するものです。以下、中小企業のおかれた立場や、経営の実情について述べてみましょう。

1. 中小企業の地位

(1) 事業所の数

どの程度の規模や、内容のものを、

第1図 事業所数の規模別構成比

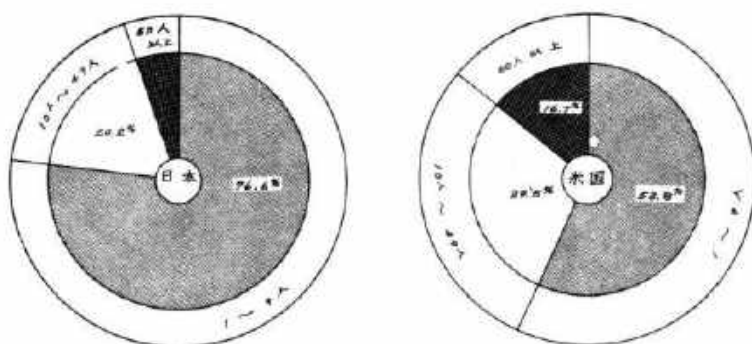


【資料出所】 総務省統計局「事業統計調査」52年

中小企業とみなすかは、なかなかむずかしい問題ですが、従業者300人に満たないものを中小企業として、その数を見ますと、わが国の全体の事業者数の99.9%をしめています。

第1図は、従業者の数によつて事業所数の構成比を示したのですが、86%が1～4人の従業者しかいない零細企業でしめられています。これを1～29人でみると、その割合は98.1%で、300人未満の事業所といつても、ほとんど300人未満の事業所でしめていることになります。

第2図 事業所数の規模別構成比、日米比較



【資料出所】 日本は「工業統計」1955年
米国は「工業センサス」1954年

また、これを産業別にみますと、商業、サービス業などが、小規模事業所の割合が高く、金融・保険・鉱業などでは、比較的規模の大きい事業所の割合が多くなっています。

第2図は製造業のみについて、アメリカと比較したのですが、わが国の事業所構成が圧倒的に小規模経営にかたよっており、その特殊性が注目されます。

(2) 従業者の数

全産業でみますと、30人未満の事業所に全従業者の63%が集中しており、100人未満をとると77%をしめています。

第3図によつて産業別にみると、卸売・小売業、サービス業の商業部門では、小規模事業所の従業者が圧倒的に多く、そのほか、建設業、製造業でもその割合が高くなっています。このように、事業所数、従業者数の構成比からみると、中小規模の比重が圧倒的に高くなっていますが、それでは経済活動、生産活動の面からみるとどうでしょうか。

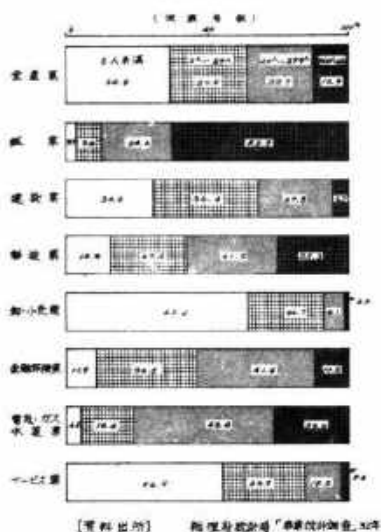
(3) 経済活動の役割

日本全体の産出額、国民所得等に対して、中小企業がどの程度の貢献をしているかについて、現在のところ適当な資料がありませんが、製造業だけについてみたのが第4図です。

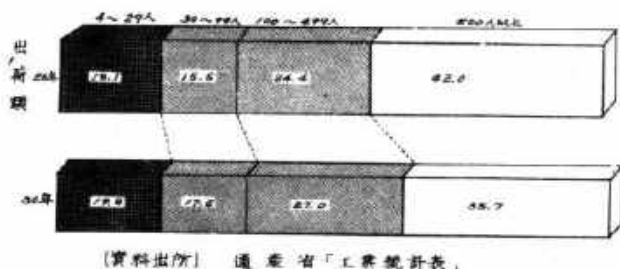
この場合には、大企業のしめる割合はかなり高くなっています。大企業と中小企業の出荷額の割合は、殆んど均衡していますが、それでも、100人未満の規模では全体の35%をしめています。図には示しませんでした、商業の売上高の規模別

構成をみても、従業者10人未満の商店が8割強の割合をしめ、また輸出のなかでしめる、中小企業製品の割合は、5割を超える（大阪府立商工経済研究所の推定）といわれ、経済全体のなかで、中小企業の役割が大きいことがうかが

第3図 従業者数の規模別構成比



第4図 出荷額（製造業）



えます。

2. 中小企業の経営状況

このように中小企業は、日本経済全体のなかで、大きな比重をしめているわけですが、その経営は大企業にくらべるとめぐまれていません。

第2表 資本の構成
(自己資本比率, 固定比率, 流動比率)

	(中 小 企 業) 50～299人		(大 企 業) 300人以上	
年 度 区 分	34	33	34	33
総 資 本	100%	100%	100%	100%
他 人 資 本	77	75	68	67
自 己 資 本	23	25	32	33
総 資 産	100	100	100	100
流 動 資 産	69	68	55	53
固 定 資 産	31	31	45	47

資料出所 中小企業経営分析(日本銀行) 34年度分

(1) 資本構成

まず、資本構成の状況からみると、第2表のようになっています。自己資本に比べて他人資本の割合が高く、中小企業では他人資本に依存する割合が、大企業よりも一層高くなっています。このことは、中小企業の金利負担等を過重にして、企業の経営を困難ならしめる原因の一つになっています。また当然のことながら、固定資産の比でも劣っています。

(2) 労働の生産性及び収益状況

また労働の生産性 — 労働者1人あたりの付加価値額(人件費に純利益等を加算したもの)を、34年度についてみると、中小企業の31万に対して、大企業は62万円であり、両者には大きな開きがあります。この労働生産性の構成要因になっている。労働者1人あたりの資本の割合や、機械設備についてみますと、さらにこの格差が大きくなっています。特に機械装備の率

では一段と差があることがうかがわれます。(第3表)

第3表 生産性に関する主要指標

年 度 区 分	中 小 企 業 (50～299人)		大 企 業 (300人以上)	
	34	33	34	33
労働の実額 生産性企業格差 (大企業100)	315千円	291千円	625千円	536千円
	504	543	1000	1000
機械装備率 実 額 (労働者1人 企業格差 当り機械設 (大企業100) 備)	146千円	151千円	595千円	541千円
	245	279	1000	1000
資本集約度 実 額 (労働者1人 企業格差 当り総資本) (大企業100)	1008千円	978千円	2959千円	2687千円
	340	364	1000	1000

資料出所 中小企業経営分析(日本銀行) 34年度分

(注)

$$\text{労働の生産性} = \frac{\text{付加価値額}}{\text{常用労働者数}}$$

$$\text{機械装備率} = \frac{\text{機械および器具}}{\text{常用労働者数}}$$

$$\text{資本集約度} = \frac{\text{総 資 本}}{\text{常用労働者数}}$$

従つて第4表の収益状況をみると、労働者1人あたりの純利益の額も、純利益の割合も300人未満の規模と300人以上の大規模企業とでは、相当の違いがみとめられ、中小企業の経営内容の悪さを物語つてゐます。売上高を総資本金額で割つたものが、総資本回転率ですが、中小企業が年2回近く回転しているのに対し、大企業が1.04回になっています。すなわち、中小企業では、投下された資本がいつそう盛んに活躍していることになります。しかしこれは、中小企業の経営上の優越性を示すものではありません。大企業は資本金額が大きく、

第 4 表 収 益 比 率

		中 小 企 業 (5 0 ～ 2 9 9 人)		大 企 業 (3 0 0 人 以 上)	
年 度	区 分	3 4	3 3	3 4	3 3
労働者 1 人 当り純利益	実 額	68千円	52千円	176千円	109千円
売 上 高 純 利 益 率	実 額	%	%	%	%
		379	303	622	408
総 資 本 回 転 率	回	回	回	回	回
	実 額	196	182	104	103

資料出所 中小企業経営分析(日本銀行)

34年度分

$$\text{売上高純利益率} = \frac{\text{純 利 益}}{\text{純 売 上 高}}$$

第2表や3表の如く、その多くは機械や工場などの設備に固定しています。固定資本は長期にわたって減価償却すればよく、総資本金額には減価償却分だけではなく、実際には、将来使用される予定の固定資本部分を含んでいますから、固定資本の大きい大企業では、回転率の低いのは当然のことといえましょう。

また、中小企業と大企業との賃金水準は、34年度において、中小企業では、労働者1人あたり、年間20万3千円で、大企業は34万7千円となっています。大企業の賃金を100とした場合、中小企業のそれは58.5となり、6割にも満たないことになります。第5表の労働所得分配率とは、付加価値の中にしめる賃金の割合で、賃金額と利潤額の関係をあらわしています。

労働所得分配率が低ければ、剰余価値の率が高いのです。労働所得分配率は、中小企業が64.6%に対し、大企業が55.6%で、中小企業の約1.7倍の賃金を支払つても、なお大企業の利潤が非常に大きいことがわかります。

このほか、中小企業は企業を経営していく上に、金融、原材料の購入、生産販売技術、税金、代金支払などの面で、いろいろと制約を受けています。一番問題となる金融についてみると第6表のようになっています。

第5表 賃金水準、労働所得分配率

年 度 区 分	中 小 企 業 (50～299人)		大 企 業 (300人以上)	
	34	33	34	33
実 額	203千円	195千円	347千円	321千円
賃金水準 企業格差 (大企業100)	58.5	60.7	100.0	100.0
労働所得 分配率 実 数	64.6%	67.1%	55.6%	59.9%

資料出所 中小企業経営分析(日本銀行) 34年度分

$$\text{労働所得分配率} = \frac{\text{人 件 費}}{\text{付加価値(人件費+金融費用+純利益)}} \text{として算出。}$$

第6表 規模別資金借受先順序(昭和32年製造業)

規 模	1 位	2 位	3 位
従 業 者 1～3 人	親 戚・知 人	国民金融公庫	地 方 銀 行
4～9	"	"	"
10～19	地 方 行 政	"	親 戚・知 人
20～29	"	都 市 銀 行	国民金融公庫
30～49	"	"	信 用 金 庫
50～99	都 市 銀 行	地 方 銀 行	中小企業金融 公庫
100～199	"	"	"
200～299	"	"	"
1,000 以上	"	"	相 互 銀 行

中小企業庁「中小企業総合基本調査」

第6表は規模が小さくなるほど、大銀行(都市銀行)から資金を借りにくいことを示しているものです。

以上、中小企業の経営内容が、大企業に比べて、劣っていることを示してきましたが、資料の関係で、主として、製造業の従業員50人以上299人の規模について説明してきましたが、これらの企業はわが国では、設備その他の面で、一応近代的企業とみなされます。はじめに述べたように、わが国では、30人未満の規模がほとんどですが、この30人未満の小企業や、商業においては、いつそう経営が苦しく、従つて労働条件等もいつそう劣っていることが予見されます。

Ⅱ 年少労働者の現状

1. 年少労働者数

(1) 新規中学校卒業者の就職状況

近年の労働経済、特に昭和34年の労働経済は、雇用、労働市場、賃金等のそれぞれの分野にわたつて、最近にない改善を示しました。

中学卒業者の就職状況を、昭和31年3月卒業者から5年間についてみると、第7表のとおりになります。

第7表 新規学校卒業者職業紹介状況（中学校）

	a 卒業生数	b 求職申込数	c 求人申込数	d 就職件数	e 訓練所入所数
31年3月卒	1,871,682	517,372	510,650	375,458	17,828
32年3月卒	1,997,931	575,579	680,425	442,099	19,635
33年3月卒	1,895,967	578,019	667,447	405,819	20,769
34年3月卒	1,974,872	555,844	667,506	424,372	20,562
35年3月卒	1,757,928	488,053	948,689	411,280	19,527

	f 就職率	g (e/b) 求人率	h 求職取消数	i (↓○) 充足率
31年3月卒	99.3%	98.7%	121,351	73.5
32年3月卒	99.7	118.2	112,905	65.0
33年3月卒	99.4	115.4	148,974	60.8
34年3月卒	99.7	120.0	109,680	63.6
35年3月卒	99.8	194.5	53,018	43.4

（注） 1 本表の数は公共職業安定所及び職業安定法25条の3の学校の取扱分の合計である。

- 2 就職率は $\frac{(d) \text{就職件数} + (e) \text{訓練所入所数}}{(b) \text{求職申込件数} - (h) \text{求職取消数}}$ で計算したものである。

3 「資料出所」職業安定業務月報特集号

中学校卒業者については総体的にみて、34年3月の卒業者までは、卒業者の数にも大きな変化がなく、180万人から190万人台を往復しており、求人の方も60万台を歩んでおりますが、35年の3月の卒業者の状況を前年と比較すると、卒業者の数が約20万人減少し、したがって求職申込数も5万人程減少しています。これに反して求人は、95万人と、前年より約30万人増加し、求人率（求職申込数に対する求人申込数の割合）は187.7%と、ほとんど求職者の2倍に近い倍率を示し、35年の新規学校卒業者の採用は、いかに求人難であつたかを物語っています。

しかもその充足率（求人申込数に対する就職件数の割合）は、31年3月の卒業者では73.5%、35年3月の卒業者の場合は、申込まれた求人の43.4%しか充足されていません。

なお、第8表によつて35年度の産業別の充足率をみますと、卸売及び小売業、サービス業の商店関係がそれぞれ33.0%、41.1%と、最も年少労働者の求人が困難になつています。

そして、就職者数の割合では、製造業80.1%、卸売及び小売業9.9%、サービス業5.8%で、就職総数の95.8%をしめています。

規模別の就職状況では、34年3月の中卒就職者の68.1%が99人以下の事業所に就職しており、そのうち33.0%が従業者14人以下の零細企業に就職しているのに比べ、35年度では従業者数99人以下の事業所と、100人以上の事業所に大体等分して就職した形となつています。

これは、企業の規模が小さくなるにつれて、就職数が多かつた、いままでの状況からみますと、企業規模の大きいところへ、就職が移向したことを示すものといえます。

すなわち、前年度の状況と比較しますと、「500人以上」では、10.4%

第8表 産業別求人就職状況（中学校）

産 業 名	求 人 就 職						充足率 (彩用)
	求人数	百分比	対前年度 増減(△)	就職者数	百分比	対前年度 増減(△)	
製 業	732,721	77.2%	62.2%	329,570	80.1%	9.9%	45.0%
卸売及び小売業	123,126	12.9	△3.1	40,644	9.9	△37.5	33.0
サ ー ビ ス 業	58,493	6.2	△1.3	24,018	5.8	△34.2	41.1
建 設 業	19,024	2.0	17.6	7,533	1.8	△24.1	39.6
運 輸 通 信 業	10,994	1.2	17.4	6,847	1.7	△0.2	62.3
そ の 他	4,328	100.0	△10.8	2,668	0.7	△27.1	61.6
計	948,689		42.0	411,280	100.0	△2.5	43.4

上昇し、「100～499」では7.9%上昇しています。逆に「15～99人」では、4.7%減少し、「14人以下」ではさらに大巾に、13.5%も減少しています。（第9表）

第9表 新規学校卒業者規模別就職状況（中学校）

	計	500人以上	100～499人	15～99人	14人以下
33年3月卒業	401,897	43,367	71,011	139,697	147,822
34年3月卒業	421,697	55,553	78,736	148,209	139,193
35年3月卒業	411,280	97,244	109,276	124,664	80,096

「資料出所」職業安定業務月報特集号

(2) 県外就職状況

中学校卒業者は、毎年他府県に多数就職していますが、昭和35年3月には、15万人が就職のために郷里をはなれています。このなかで東京、(4万3千人)、愛知(3万4千人)、大阪(2万8千人)の三大都市に、70%にあたる、10万5千人が就職しています。東京は、東北、関東、愛知は、北陸、東海、また大阪は、近畿、中国、四国、九州の各県を主な供給源としています。高知、島根、長崎、熊本、宮崎、鹿児島各県の場合は80%以上、特に宮崎、鹿児島では、90%以上が県外に出て就職している状況です。

(3) 年少労働者数の推移

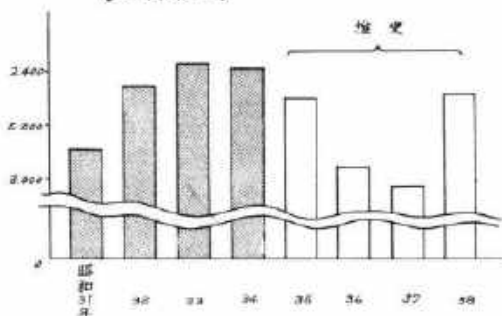
わが国の15才から18才までの、就業年少者の数は、33年度まで漸増の傾向を示してきましたが、34年度で一応の終止符を打ち、ようやく減少のきざしが見えてきました。

34年度の年少労働者数は242万5千人で、前年より、1万人の減少ですが、35年度は224万5千人となり、34年に比べて、18万人ほど減っています。文部省の学校基本調査に基づいて、推定すると、37年度には、さらに24万人の減少が予測されています。(第5図)

最近、中学卒業者の上級学級への進学率ののびており、特に41年以降は、著しい労働適令人口の減少と相まつて、益々年少労働者数の不足をきたし、その確保が大きな問題となつてくるでしょう。

(第6図)

第5図 15～17才年少労働者数の推移
(6月末日)



〔資料出所〕 文部省学校基本調査報告から算定

(4) 労働基準法適用事業場の年少者

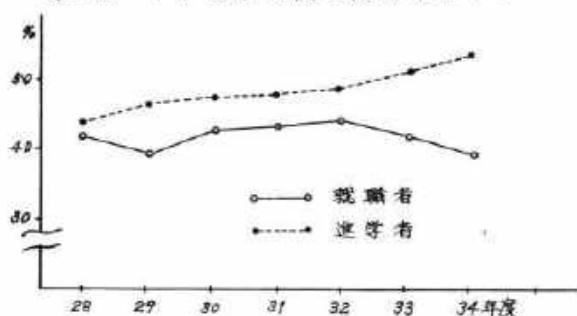
以上の224万5千人の年少者のうち、労働基準法の適用を受ける事業所に

働く者は、113万となつています。全労働者の約7%を、年少者がしめていることになります。

従業員100人未満の規模の、事業所に働く年少者は、74万を数え、適用用事業場年少労働者の65%に相当しています。また

300人未満の規模では91万4千人で、80%をしめ、大部分の年少者が中小企業で働いていることがわかります。そして、産業別では、製造業に68.8%、商業19.5%の割合となります。製造業では、機械器具工業、紡織業、金属工業等に年少者が多く働いております。（第10表 第7図、第8図）

第6図 中学校卒業後の進路（推移）



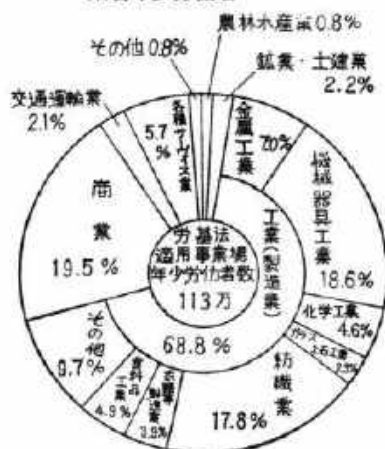
〔資料出所〕 文部省学校基本調査報告
(27年～33年)文部省統計速報 No.90

第10表 業種別労働基準法適用事業場労働者数 (単位千人)

	a. 全労働者数	b. 右のうち18才未満者	b/a %
計	16,299	1,131	6.9
農林・水産業	486	9	1.9
鉱業	510	4	0.8
土 建 業	1,503	20	1.4
工業（製造業）	7,394	778	10.5
商 業	2,092	221	10.6
交通・運輸業	1,342	24	1.8
各種サービス業	2,472	64	2.6
そ の 他	545	10	1.8

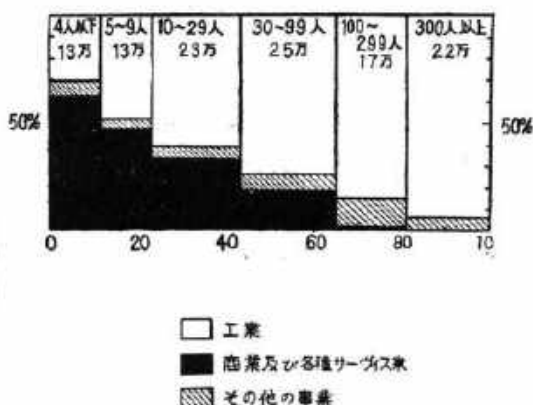
資料出所 労働省、労働基準局（昭和35年1月）

第7図 業種別労働基準法適用事業場年少労働者



資料出所 労働省労働基準局
(昭和35年1月1日現在)

第8図 適用事業場規模別年少労働者構成



資料出所 労働省労働基準局
(昭和35年1月1日現在)

2. 年少労働者の定着状況

製造業について、一般労働者の勤続年数を調べてみますと、男女とも規模が小さくなるにつれて、勤続年数が短くなっています。男子の場合、勤続年数5年未満の労働者のしめる割合は、1000人以上の事業所では3分の1にすぎないのに、100人未満の事業所では7割近くになっており、これに対し、勤続10年以上の労働者では、まったく逆の傾向となつています。そして少し資料が古くなりますが、婦人少年局が31年に行なつた、年少労働者の離職調査では、各産業の平均離職率(その年における職場をやめた年少者の割合)は12.2%で、性別にみると、女子の9.1%に対し、男子は20.5%でした。離職率の高い産業をあげると、金属、機械製造業、級及び類似品製造業、衣服及び身体製品製造業となります。なお、把握された就職者数は少いが、卸売、小売業の、離職率はこれらの産業を上回っています。

また、この離職した者の割合は、企業の規模が小さくなるにつれて高くな

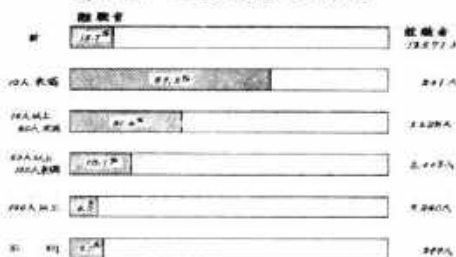
くなり、100人以上の規模では、平均を下回る6%にすぎませんが、10人未満の小企業では、約60%となり、半数以上の年少者がその年にやめて行くことになります。（第9図）

第9図 規模別離職状況

やめた年少者の就業期間は、1カ月間以上3カ月未満の者が最も多く、53%をしめています。

続いて、3ヶ月以上6ヶ月未満の者、1ヶ月未満の者が多くなっています。（第10図）

離職の理由では、「つとめ先にきいた条件とつとめてもらっていた条件とちがっていた」が最も多く、次ぎには「職場設備の不良」、「つとめ先の将来性」、「労働条件の内容」、「上役や監督者との人間関係」、等が、多くあげられています。以上のことは、今後の、年少労働者の保護や福祉の問題について、大きな示唆を与えるものです。



〔資料出所〕「年少者の離職状況調査」労働省雇用少年局

第10図 就業期間別離職状況



〔資料出所〕「年少者の離職状況調査」

労働省雇用少年局

3. 年少労働者の労働条件

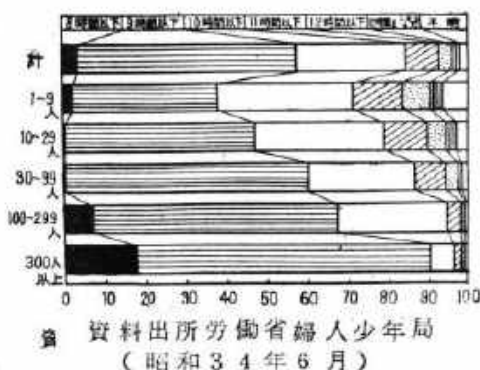
(1) 労働時間

婦人少年局で実施した、年少労働者の余暇状況実態調査（昭和34年6月～7月）の結果をみますと、製造業における、1日の年少者の労働時間は、平均で9時間20分となっています。商業の場合では10時間29分が平均となっています。そして、規模が小さくなるにしたがつて、労働時間の長いものの割合が高く、住込者の場合には、さらにこの傾向が強くあらわれてい

ます。すなわち、商業の住込年少者のみにについてみると、その平均が11時間59分となり、1～9人規模では、12時間25分と、著しく長時間に及んでいます。このような状態ですから、身のまわりの整理の時間や、入浴等の時間、家事の手伝等の時間を除いた、本当に解放された自由時間は、製造業、商業ともに、1～2時間未満のものが最も多くなっています。

(第11図)(第12図)

第11図 製造業拘束時間別年少労働者構成

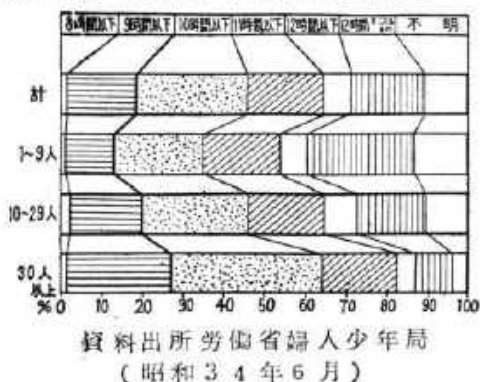


(2) 休日

休日についても、中小企業の年少者は、大企業の年少者に比べて、恵まれていないということがいえます。また、商業の年少者は、製造業に比較して、その条件に劣っています。

休日が週休制となつている年少者、または月4～5回とれる年少者は、製造業に約80%、商業に約45%みられますが、製造業においても商業においても、規模の小さくなるほど休日は少なくなり、製造業の10人未満では、週休、または月4～5回休日のあ

第12図 商業拘束時間別年少労働者構成



るものは5.2%となっており、商業では2.8%にしかすぎない、低い率となつています。また商業では、休日が月2回のものも比較的多く、卸売業と小売業に週休の年少者が4.3%もみられるのに、小売業では、4.4%にすぎなくなつています。

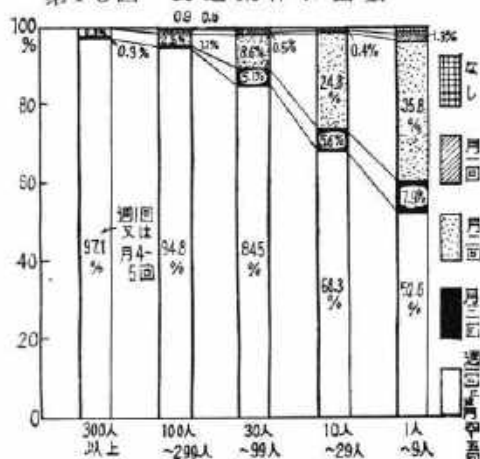
そして通勤者に比較して、住込者の場合は、さらに休日の条件が悪くなつています。(第13図 第14図)

(3) 賃金

第11表は日本及び国際間の賃金格差の比較です。表に示めされた外国においては、小企業と大企業との間における賃金の開きは、わづかなものですが、わが国の場合は、100人以下の規模の労働者の賃金は、1,000人以上の大企業に比べて、半額にも満たないことになります。

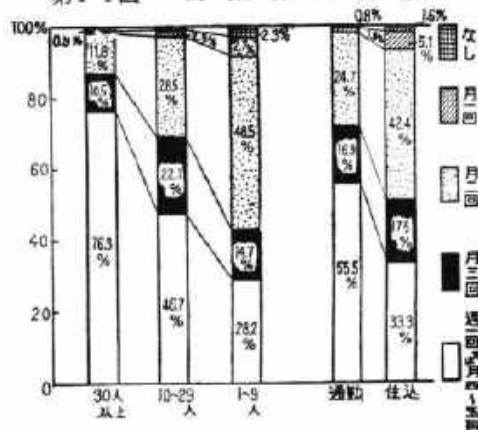
しかし、中学卒業者の初任給は、近年、企業規模による開きが、だんだん少なくなつてきており、昭和35年度の中学卒業者の初任給は、第12表にみられるとおり、大企

第13図 製造業休日回数



資料出所 労働省婦人少年局
(昭和34年6月)

第14図 商業休日回数



資料出所 労働省婦人少年局
(昭和34年6月)

第11表 賃金格差の国際比較 (1000人以上=100)

規 模	日 本 (1957) 一人当り賃金	アメリカ (1954) 一人当り賃金	イギリス (1949) 一人当り賃金	西ドイツ (1951~2) 一人当り賃金
1~ 9人	—	63.0	—	81.4
4~ 9人	37.2	—	—	—
10~ 49人	43.3	75.6	82.5	) 87.8
50~ 99人	49.2	81.9	83.7	
100~ 499人	61.0	82.9	85.5	) 91.6
500~ 999人	76.2	88.9	93.3	
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 賃金支払総額を従業員数で除したもの。

〔資料出所〕

日本は通産省「昭和32年工業統計表」

アメリカは、「製造業センサス1954年」

イギリスは、「生産センサス1949年」

西ドイツは、「労働社会統計月報」及び「統計年鑑」1954年

第12表 昭和35年3月中学卒業生、産業別、規模別、性別、初任給

産業別 性別 規模別	男			女		
	500人以上 円	499~100人 円	99~15人 円	1500人以上 円	499~100人 円	99~15人 円
全産業	6,430	6,130	5,800	6,430	5,900	5,420
製造業	6,470	6,140	5,930	6,450	5,890	5,530
建設業	6,140	5,930	5,380	6,380	5,170	4,940
卸売業	6,480	6,250	5,490	6,370	5,980	5,070
小売業	6,500	5,830	4,880	6,610	5,770	4,760
サービス業						
金融業						
保険業						
不動産業	5,500	7,330	5,660	7,580	6,440	5,090

〔資料出所〕 労働省、職業安定局

業と中小企業の差はかなりちぢまっています。

また34年の年令別賃金を29年と比較すると、中小企業の年少者の賃金は、かなりの上昇がみられます。すなわち、100～999人の中規模企業では、18才未満の賃金は、29年に比べて、男子で21.7%増、女子では16.6%増、10～99人の小規模では男子30.6%増、女子27.0%増と、大企業の年少労働者の賃金上昇を上回る、大巾な上昇を示しています。(第13表)

34年7月に、業者間の協定による最低賃金法が全面的に施行されましたが、35年11月30日現在業者間において決定された最低賃金の件数は203件で、日給200～209円ものが全体の3分の1をしめております。

この最低賃金制の実施は、地域、事業の実情に応じ、賃金の低い労働者の生活を保障するばかりでなく、経営者が、労働者の採用、人員の配置、労働時間、賃金等の管理に、積極的な関心をいただくようになり、さらには、企業間の過当競争の問題にも取組む成果をあげております。(第14表)(第15表)

第13表 18才未満の年少者の賃金上昇率

(製造業・定期給与)

性 別 \ 規模別	34年/29年		
	1000人以上	100～999人	10～99人
男	117.9	121.7	130.6
女	110.8	116.6	127.0

〔資料出所〕労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

第14表 最低賃金の締結状況

年 月	最 低 賃 金				業 者 間 協 定		
	件 数		使用	労働	件数	使用者数	労働者数
	法9条	法10条	者数	者数			
35.11.30	203	10	20696	358,575	176	15,408	226,566

〔資料出所〕労働省労働基準局

第15表 業者間協定に基づく最低賃金（法第9条）の金額分布状況
（35 11 30）

最低賃金の金額 区 分	円 150	円 160	円 170	円 180	円 190	円 200	円 210	円 220
	159	169	179	189	199	209	219	229
雇入れ後一定期間（3カ月ないし9カ月）を経過した場合		6	6	22	14	75	23	16
15才雇入れ時の場合	2	8	6	49	11	59	21	20

最低賃金の金額 区 分	円 230	円 240	円 250	円 260	円 270	円 280	計
	239	249	259	269	279	289	
雇入れ後一定期間（3カ月ないし9カ月）を経過した場合	20	11	8		1	1	203
15才雇入れ時の場合	16	3	7		1		203

（注） 最低賃金の公示は例えば「1日200円。ただし雇入れ後6カ月未満の者の180円」の如く表示されるが、上記中上欄の「15才雇入れ後一定期間（3カ月ないし9カ月）経過した割合」は設例の200円を指し、下欄「15才雇入れ時の場合」180円を指す。

〔資料出所〕 労働省労働基準局

（4）年少労働者の安全

34年の、全産業における労働災害の発件数は、前年に比べ8.3%の増加となり、近年にない大巾な増加をみましたが、これは34年の景気が好転したことにともない、工場や労働者数がふえたことによるものです。従つて災害発生率では、（労働者数に対する災害の割合）死傷件数の増加にかかわらず、前年に比べ、かなり低下しております。

最近の災害の発生状況を100人未満と100人以上の規模において、度数率により比べてみますと、27年から32年までの間で、100人以上では、17.6%の減少となつています。これに対し、100人未満では、反対に23.2%の増加を示しています。従つて小企業では、年々災害が増加し、大企業との格差が年々拡大していく傾向にあります。（第16表）

年少労働者の労働災害は、ここ数年増加の傾向にありましたが、34年にはやや減少して、第18表の如く19,219件となっています。

災害の6.2%が製造工業と建設工業で発生しているので、最近4か年間の製造工業における、年少労働者の災害発生率を、成年男子の発生率と比較しますと、第17表のようになります。

以上の2表を通じてみても、年少労働者の災害件数は成年労働者に比べて、著しく少数で、その発生率においても、比較的低率となっています。しかしながら、成年男子の災害発生率は、順調に減少している傾向にあるのに反し、年少者の災害発生状況は、年度によつてムラがあり、問題がのこります。

年少労働者の就労職種が、法規上、危険や害の少ない業務に制限されているにもかかわらず、貨物取扱業などは、年少者の災害が高率となっており、労働の質などを考慮に入れると、年少者の災害率はかなり高いものと思われます。

年少労働者の災害をおしなべてみると、作業の合理的指導に欠けていることが、原因となつています。

ことに、死亡災害では、近年自動車事故が急激に増加しているので、年少労働者の三輪車等の運転について、特別な注意と指導が望まれます。

第16表 規模別災害発生率格差

年	(A)100人以上	(B)100人未満	(B)/(A)
27年	18.93	20.38	107.7%
28年	18.14	23.07	127.2
29年	17.41	24.21	139.1
30年	17.17	25.08	146.1
31年	15.98	24.94	156.1
32年	15.59	25.10	161.0

〔資料出所〕

労働省

労災保険労働災害統計

$$\text{発生率} = \frac{\text{死傷件数}}{\text{総実労働時間数}} \times 1,000,000$$

第17表

製造工業における災害発生率

年度	成年男子	年少者
31	38.3	21.2
32	36.5	25.8
33	30.0	24.6
34	25.7	19.7

$$\text{発生率} = \frac{\text{死傷件数}}{\text{労働者数}} \times 1,000$$

第18表 男，女，年少者別死傷災害発生状況（昭和34年1～12月）

法令 第8条 別号	年令 調査 事項	男女別	合 計	年 少 者	18才以上	
					計	男 女
合 計	労働者数	16,298,973	1,130,811	1,876,507	4,291,655	
	死傷件数	435,017	19,219	390,935	24,863	
	千人率	26.7	17.0	35.9	5.8	
1号 (製造工業)	労働者数	7,394,012	778,180	4,713,228	1,902,604	
	死傷件数	149,394	15,346	120,929	13,119	
	千人率	20.2	19.7	25.7	6.9	
2号 (鉱業、土石採取業)	労働者数	509,846	40,098	426,179	43,574	
	死傷件数	59,200	334	57,474	1,392	
	千人率	116.1	81.6	124.4	31.9	
3号 建設事業	労働者数	1,502,831	20,325	1,312,952	169,554	
	死傷件数	122,306	1,643	114,357	6,306	
	千人率	81.4	80.8	87.1	37.2	
4号 (運輸事業)	労働者数	1,041,008	21,181	926,944	92,883	
	死傷件数	21,649	601	19,824	1,224	
	千人率	20.8	28.4	21.4	13.2	
5号 (貨物取扱業)	労働者数	300,496	2,063	269,433	28,300	
	死傷件数	35,817	316	34,524	977	
	千人率	119.2	114.4	128.1	34.5	
6号 (農林業)	労働者数	333,837	6,159	281,601	46,077	
	死傷件数	29,612	281	28,832	499	
	千人率	88.7	45.6	102.4	10.8	
7号その他 (その他の事業)	労働者数	5,216,943	298,110	2,910,170	2,008,668	
	死傷件数	17,039	693	14,995	1,346	
	千人率	3.3	2.3	5.2	0.7	

$$\text{千人率} = \frac{\text{死傷件数}}{\text{労働者数}} \times 1000 \quad \text{資料出所 - 労働省労働基準局}$$

(5) 年少労働者の保健衛生

衛生管理者の選任が、法規で規制されている、工業部門の50人以上、非工業部門の100人以上の事業所では、昭和31年以降、健康診断の実施率は90%以上に及んでいますが、50人未満の事業所では、約60%の実施率です。(婦人少年局調査)健康診断によつて発見された、結核者の割合では、全産業の平均2.2%で、ガス・電気・水道業(3.5%)、印刷・製本業(3.2%)、商業及び金融業(3.1%)が高率です。(34年7月～12月)

その他、疾病の多い産業では、印刷・製本業・金属工業があり、比較的軽労働しか必要としない産業に、疾病者が多くみられます。このことからして、いままで、職場の結核などは、重労働作業で、悪い作業環境に関連があると、常識的に考えられていましたが、賃金、労働時間等の労働条件をはじめ、労働者の全生活を通じての原因の研究、対策が必要であることを暗示します。

年少労働者の疾病状況や、健康管理について、現在、適当な資料がありませんが、婦人少年局が昭和26年に実施した調査の、職業に就いている定時制(夜間)高校生と、一般の高校生との体位の比較では、定時制高校の年少労働者が、非常に劣っていることが認められましたが、最近の文部省の統計をみると、その差はほとんどなくなり、女子の場合はむしろ、定時制高校生が上回っております。

第19表 昭和30年4月の15才児の成長状況

	30年(15才)		31年(16才)		32年(17才)		33年(18才)		34年(19才)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
身長 (cm)	159.0 (2.1)	151.8 (1.5)	162.3 (2.1)	152.8 (1.3)	164.3 (2.1)	153.5 (1.3)	164.1 (1.7)	153.8 (0.8)	164.4 (0.8)	153.1 (0.8)
体重 (Kg)	49.0 (0.9)	46.8 (0.4)	53.1 (1.2)	49.1 (0.4)	55.4 (1.0)	50.1 (0)	56.2 (0.2)	50.5 (0.1)	56.9 (0.6)	50.2 (0.7)
胸囲 (cm)	78.9 (0.4)	77.8 (0.5)	82.0 (0.8)	79.6 (0.6)	83.8 (0.8)	80.7 (0.6)	84.9 (0.7)	81.5 (0.1)	85.2 (0.4)	81.4 (1.6)
座高 (cm)	86.2 (1.3)	83.8 (1.0)	88.4 (1.5)	84.3 (0.7)	89.7 (1.4)	84.6 (0.7)	90.0 (0.9)	84.7 (0.4)	88.8 (0.8)	84.5 (0.5)

()内は〔全日制〕-〔定時制〕, △は定時制がまざるもの。

〔資料出所〕文部省学校衛生統計報告書(34年度)

また結核罹患率も、26年当時は、定時制高校生が一般高校生の、2倍近くの高率を示していましたが、現在ではそのちがいは認められなくなっています。しかし、中小規模の事業所では、健康診断をはじめ、健康管理の体制が十分でない上、産業の発展にともなつて、溶剤、放射線障害等、新しい職業病が年々増加していますので、身体の発達過程にある年少労働者に対して、積極的な健康管理が望まれる次第です。

4. 年少労働者の教育、

訓練の状況

(1) 職業訓練

最近の著しい生産の拡大や、産業技術の進歩にともない、有能な技能工が益々不足する一方で、国家的な問題ともなつていきます(第20表)。この要求にこたえて、昭和33年

に、技能者養成制度等を集大成した、職業訓練法が施行されました。主として、年少者の技能訓練を目的としています。その一つに、年少者を公的な職業訓練所に入れて訓練する、公共職業訓練があります。

現在、全国にこれらの訓練所が、304カ所に設けられています。

(昭和34年度)

一般職業訓練所 258カ所

総合職業訓練所 38カ所

身体障害者職業訓練所 8カ所

の内容となつています。

そして年少者の職業訓練生は25,180人を数えています。

訓練職種は金属、電気、建築、事務、洋服、理髪、美容にわたる、113種類に及んでいます。このほか、職業訓練法に定められた基準に基づいて、事業内で行なう職業訓練があります。これは事業所が単独で、その雇用している労働者に実施するものと、同業種の事業所が共同して、訓練を行なうもの

第20表 技能労働者不足状況
(機械工等26職種)

調査年月	不足数	不足率
昭和33年12月	184032人	82%
昭和35年2月	326226	154

$$\text{不足率} = \frac{\text{不足数}}{\text{当該職種に現に属する技能労働者数}} \times 100$$

資料出所 労働省職業安定局

とにわかれています。単独職業訓練 260 事業所、共同職業訓練 467 団体（昭和 34 年 4 月現在）で、33,607 人の年少者が訓練を受けています。

この訓練生の数は、労働基準法の適用事業所に働く、年少者数の 3% にも満たないもので、特に、中小企業が共同で実施している共同職業訓練では、年少者が少なく、技能向上の機会に恵まれていないことを物語っています。

(2) その他の教育の機会

以上のほかに、働きながら学ぶことのできる、定時制高等学校、高等学校通信課程、職業や家事に関する技術の習得と、一般教養の向上を目的とした青年学級、社会通信教育等の公的な制度が、年少労働者等の向上のために、ありますが、定時制高等学校は 1,835 校（昭和 34 年度、分校を含まない）あつて、年少労働者で通学している者は約 30 万と推定されています。青年学級数は 35 年 3 月現在、13,900 学級ありますが、近年、生徒数が次第に減少していく傾向にあります。学級生を職業別にみると農業が 8 割近くをしめております。

高等学校通信課程の生徒数は 61,638 人で、31 年度にはじめて卒業生を出してから 34 年度までのその数は、1,600 人にすぎません。

社会通信教育は 49 の実務的課程があり、受講生は 216 万となつています。15 才から 25 才までの勤労青少年が多いようです。

これらの教育施設は、いづれも伸びなやみの状態にあり、社会の要望、特に勤労青少年の要求を満たしているとはいえない現況にあります。このほか、

第 21 表 公民館本館設置状況 (35 8 1)

設置者別 形態別	市	町	村	計
新 設	518	709	234	1,461
転 用	819	987	285	2,091
併 設	1,579	1,891	308	4,278
計	2,916	3,587	1,327	7,830

第22表 図書館設置状況 (35 8 1)

	県	市 区	町 村	私 立 法 人 立
本 館	54	372	185	43
分 館	56	38	13	0
計	110	410	198	43
地方公共団体数	46	609	2 951	—
設 置 率	240 %	674 %	67 %	—

注) 地方公共団体数は昭和36年1月1日現在である。

青少年の団体活動や、産業技術教育に必要な場所を提供する、公民館の設置が第21表のとおり、市町村のほとんどに普及していますが、半数以上は他の建物と併設で、名だけのものも相当あつて、十分に活用されるには至っていません。

また全国の図書館数は、本館654、分館107、計761館で、町村においては6.7%の設置率にすぎない現状です(第22表)。

5. 福祉施設の状況

事業所に付設されている運動施設や、娯楽、趣味、教養施設等の状況を、婦人少年局の調査によつてみますと、製造業では、調査事業所の19.2%が、バレーコート、テニスコート、グラウンド、雨天体育場等の運動施設を設置しており、また、10.2%にあたる事業所に、娯楽室、茶室、和洋裁室、図書室、その他の娯楽、趣味教養に関する施設があり、また14.1%が休憩室、その他の休養施設をもっています。

製造業の300人以上の事業所では74.8%が運動施設を、11.5%が娯楽、趣味、教養施設をもっており、55.5%が休養室等を備付けています。

これにひきかえ、商店や100人以下の企業では、ほとんどみるべき福祉施設がないという現状です(第23表)。

以上のように大企業においては、福祉施設が比較的完備されていますが、中小企業では至って貧弱なので、最近その必要性が強く考えられはじめ、特に年少労働者の健全な成長のために、欠くことのできないことが次第に認識

第23表 余暇利用施設状況

規模別	運動施設	娯楽、趣味、教養その他の施設	休養施設	その他の施設
計	19.2	10.2	14.1	4.9
製造業 1～99人	1.6	0.4	3.2	1.6
10～99	6.6	3.7	11.7	2.2
100～299	27.4	23.5	31.4	15.7
300人以上	74.0	11.5	55.5	40.8
計	0.9	1.9	6.9	1.8
商業 1～9人	—	1.6	2.4	2.4
10～29	0.8	1.2	7.9	1.6
30人以上	5.5	7.3	21.8	1.8

資料出所 労働省婦人少年局

され、地方公共団体、あるいは地域の業者団体が積極的に設置しようとする傾向がみられています。

官公庁が直接運営している施設として、労働青少年ホームがあります。現在大阪2ヶ所、愛知1ヶ所、八幡1ヶ所に設置されており、なお、本年度は2ヶ所の新設がもくろまれています。これは中小企業に働く年少者の、教養レクリエーション等の、余暇利用のための施設で、講堂、会議室、図書館、運動用具、食堂等をそなえています。一方、青少年のキャンプ、サイクリング、ハイキング等、健全な野外旅行活動のために、低れんな経費で利用できる、青年の家、ユースホステルがあります。青年の家は昭和35年度現在、全国70カ所に建築され、ユースホステルは、現在すでに完成したものが20カ所、本年度中に建設されるものが6カ所となつています。

このほか県外より就職している年少労働者のために、寄宿舎、一時宿泊所等が出身県別に経営されています（東京5ヶ所4県、大阪9ヶ所9県）。

6. 年少労働者の労働保護の状況

労働基準法は労働者の労働条件について、最低基準を示し、特に年少労働者の就業に関して、次のとおり、特別規定を設け、保護しております。

- (1) 最低年令（５６条）
- (2) 年少者の証明書（５７条）
- (3) 未成年者の労働契約（５８条）
- (4) 未成年者の賃金請求（５９条）
- (5) 年少者の労働時間及び休日（６０条）
- (6) 深夜業（６２条）
- (7) 危険有害業務の就業制限（６３条）
- (8) 坑内労働の禁止（６４条）
- (9) 帰郷旅費（６８条）

そして労働基準監督官が、工場や事業所に臨検して、これらの規定の違反の是正や、保護に関する指導を行なっています。

昭和３４年における、労働基準法の年少者関係違反件数は、１６，９１０件で、年少労働者の労働時間、休日、深夜業についての違反が圧倒的に多くなっています（第２４表）。

第２４表 年少者関係の労働基準法違反状況（昭和３４年）

年少者関係 違反事件 総数	最低年令	年少者の 労働時間	年少者の 休日	深夜業	※危険有 害業務の 就業制限	※坑内労 働の禁止
16,910	184	9,547	5,404	1,116	627	32

注 １）期 間 １月～１２月

２） ※印の項の違反件数には成年女子の件数を含む

３） この件数は、定期監督によるもののみを示す

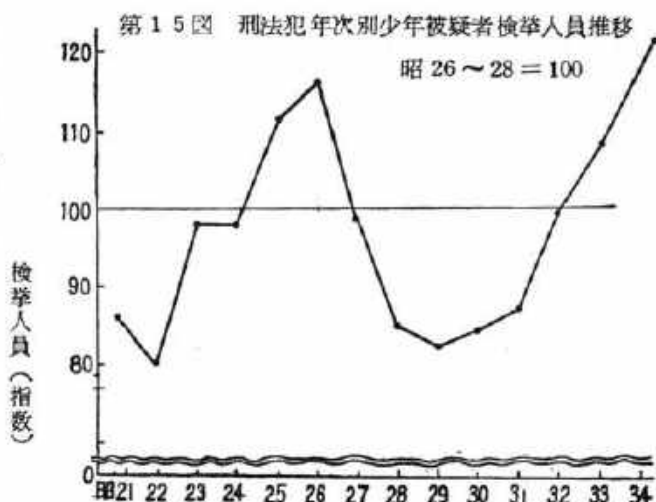
資料出所 労働省労働基準局「監督業務実施状況」

これらの実質的違反は、やはり中小企業に多く認められます。

7. 年少労働者と非行

近年、少年（１４才～２０才）の犯罪（刑法犯）は、３３年、３４年とうなぎ登りに増加し、３５年には、これまで最高の少年犯罪者の数を記録することが予想されています（１５図）。

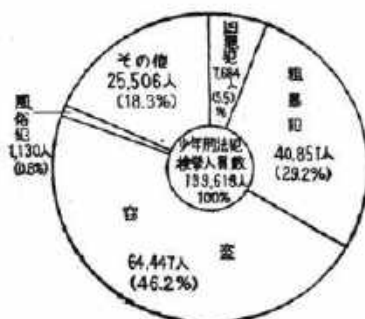
昭和34年に
おける、少年が
被疑者として検
挙された人員は、
139,613人です
が、窃盗を行な
った者が最も多
く、46.2%をし
めています。つ
いで粗暴犯が29
%, 凶悪犯が
5.5%となつて
います。



資料出所：警察庁（昭和34年）

これらの被疑者のうち、職業に就いているものは4.8%をしめており、職業別にみますと、労務者が最も多く（22.8%）、ついで商店等の従業員（13.4%）となつています。職業についている少年の犯罪は、無職の少年に比べて、窃盗犯が少く、粗暴犯、凶悪犯がやや多くなつています（第16図）（第17図）。

第16図 少年犯罪者種別検挙人員数



資料出所：警察庁（昭和34年）

第17図 職業別少年犯罪（刑法犯）検挙人員数



資料出所：警察庁（昭和34年）

8. 年少労働者の保護福祉に関する法律制度等のあらまし

(1) 労働基準法

職場における年少者の労働については、すでに述べたように、労働基準法によつて特別な保護がはかられています。

(2) 職業安定法

職業安定法は、職業安定所等が各人の能力に合った職業を紹介し、各産業に必要な労働力を充足することを目的とした法律ですが、新たに学校を卒業した者の職業紹介について、特別な援助を与えることを規定しています。

なお、中小企業の求人難の緩和、新規卒卒者の雇用条件の向上のために、職種別、または地域別の、中小企業団体等の組織を通じた、集団求人の申込を公共職業安定所が取扱つています。

(3) 児童福祉法

また広く、18才未満の児童の福祉のために、児童福祉法があり、児童の福祉機関、福祉施設をはじめ、児童の福祉を阻害する大人の行為の禁止、里親、養親制度等、積極的な福祉の方法を規定しています。そしてこの法律によつて、民間の活動家として、児童委員（民生委員）が各地域に配置されています。

(4) 社会教育法、青年学級振興法

主として勤労青少年の社会教育、（体育及びレクリエーション活動も含む）職業知識の向上を目的としたものに、社会教育法、青年学級振興法が制定されています。

公民館、青年の家、青年学級等の設置開設は、これらの法律に基づくもので、県、市町村等の公共団体がその設置運営にあたつています。

(5) 少年法

少年の健全な育成をはかるため、非行の少年に対して、性格の矯正や、環境の調整などの保護処分を行ない、少年ばかりではなく少年の福祉を害する成人の刑事事件について特別な取扱いを定めています。20才未満の少年を対象としています。この法律の規定により、家庭裁判所が審判を行ない、また少年鑑別所、保護観察所、少年院等の収容施設が設けられています。そし

て法務大臣から委嘱された、民間人である保護司が、犯罪をした者の更生を助けるとともに、犯罪予防のために世論の啓発につとめています。

(6) その他

このほか、青少年の有害環境の規制を目的とした、青少年保護育成条例が全国14道府県に制定されています。

なお、青少年問題に関する各分野にわたる、総合的な施策を審議するとともに、行政機関相互の連絡調整をはかるために、中央青少年問題協議会があり、また各地に地方青少年問題協議会が設けられています。

Ⅲ 年少労働者福祉員制度

1. 福祉員制度の意義

年少労働者は、精神的にも肉体的にも未成熟な時期にあり、労働に服することによつて、あらゆる面においてむしろまれやすい境遇におかれています。従つてこの人達には、単に労働条件等の保護ばかりではなく、すべての面で特別な心づかいが必要です。そしてこれらの人達を、次の世代の中堅産業人、社会人として、健全に育成することは、企業の発展にも、国家の繁栄にも重要な問題であり、われわれの責任でもあります。

ところが中小企業は、さきにみましたように、大企業と比べて、経営は苦しく、金融、税制等の外部的条件にも恵まれていないので、労働条件や、労働環境が劣り、福祉更生の対策や施設の状況も貧困な実情にあります。

そして、このことが、中小企業の年少労働者の、健全な成育を阻んでいる原因ともなつているといえましょう。

中小企業の恵まれない状態をよくするために、金融の便宜、税制の適正、下請代金の遅延防止、過当競争の防止、あるいはその協同化を促進する等の、中小企業を取巻く、外部的な問題について、それぞれ助成的な法律も制定されております。

しかし、なんといつても中小企業自体が、内部的に、機械設備等を近代化し、広く経営のやり方を改善することが最も重要な問題であると思われます。

機械や設備を改善することは、中小企業では資本の額も少なく、市場の事情等があつて、おのづから限度がありますが、経営のやり方を改善することは、工夫や努力次第で、大きな効果をもたらすものといえましょう。

経営のやり方の改善には、生産方式、販売方法、経理の方法など、いろいろ改善することが必要ですが、一番大事なことは、労働条件や労働環境を合理的に、近代的なものに改めることです。中小企業では、まぎにみたように、機械装備率が低いため、機械設備をよくすることもさることながら、人の問題——労働者の力が大企業以上に大きな比重をしめています。

最近の中小企業や、商店の求人難、またはその定着性の状況をみてもわかると思いますが、それは労働条件、労働環境の低さが最も大きな原因となっているものです。

従つて、労働者が気持よく、働ける条件や環境をつくることは、年少者が中小企業を嫌わず就職することになり、定着性も増し、生産を高め、企業の発展の上に最も急務な課題の一つであります。それはまた、年少労働者の福祉をたかめるための、一連の手だてとして結びつくことになります。

ところで、今日の中小企業の経営者は、このような労務管理の重要性がわかつていても、一般に忙しく、金繰りのこと、仕入のこと、販売のこと、税金のことなど、一人で数役を兼ねているのが実情です。規模が小さい程このような経営者が多く、とても年少労働者の保護や福祉を考える余裕がなく、いたずらに無計画に働かせ、その技能の訓練や、私生活上のことなどについては、一切放任している事業主が多数見受けられます。

また、中小企業の経営者の一部には、積極的に労働管理の改善に熱意を示さない人もいますし、すべて年少労働者の質の問題に帰して、腕をこまねいている人もいます。

これではみずから墓穴を掘るようなもので、いつまでたつても、年少労働者の福祉の向上は望まれず、企業の発展も期することはできません。そこで、地域の同業組合や、問屋連盟、商店会、あるいは商店街組合等の中小企業団体が、そのなかで、労務管理を指導し、そこに働く年少労働者の保護、福祉を推進する、共同の労務管理者、指導者というべき人を自主的に選び、その人に、団体所属の使用人に対し、労務管理の改善や広く年少労働者の福祉について、指導や助言を行なわせることが、最も中小企業の現状に即した、効果的な方法であると考えられるわけです。従つて、この共同の労務管理者というべき人を、年少労働者福祉員として、年少労働者の福祉をはかる制度が、すなわち、年少労働者福祉員制度です。

2. 年少労働者福祉員の設置

年少労働者福祉員制度は、昭和33年5月から発足したのですが、昭和

36年5月1日現在、全国の年少労働者福祉員の設置数は、5,011名にのぼり、その設置団体数は3,000を超えております。

3. 年少労働者福祉員の性格

いまおはなししたように、年少労働者福祉員は、中小企業団体が、年少労働者の福祉のために、ひいては企業の発展のために、自主的に選らんだもので、これに対し、労働大臣が単に奨励状を交付するにとどまるという、性格のものである。婦人少年室協会員、や民主委員のように、非労働の国家公務員といった公的な身分を持っていませんし、手当をもらうわけでもありません。きわめて自由なボランティア（篤志家）の性格をおびております。それでいて民間営利企業の経営者でもあるという新しいタイプの開拓者的存在であるといえましょう。

従つて

この制度の消長は一つにかかつて福祉員の人格とその活動力の如何に帰するものです。そのため福祉員は、年少労働者の福祉について深い関心と理解をもち所属団体の推進役となつて、継続的な活動を行なうような真に実行力に富んだ人がのぞましいのです。

4. 福祉員の心がまえ

福祉員の業務については、次に具体的に述べることになりますが、この業務をすすめるにあつて、福祉員の心がまえというべきものに触れてみましょう。

○ サービスという立場にたつこと。

福祉員は自分の所属する団体から選ばれて、その団体を構成する、工場や商店に働く年少者の福祉のために、ひいては、その事業発展のための福祉の推進役—世話役となつて活動するものですから、福祉員の立場を利用してやろうというような意図がないことです。つまり、福祉員の立場が、金もうけや、選挙運動などの目的に使われてはならないことです。

あくまでも年少労働者や、事業主、団体のためにサービスするという心がまえが大切です。そのためには、「ついてこい」というポーズで、事業主達

の先頭に立つて、引つはつてゆくあり方よりも、団体内部の事業主等の意見や、企業の自主性を尊重しながら、各々の事業主が積極的に、年少者の福祉をたしかめてゆくように、仕向けてゆく態度が望ましいのです。

○ 問題意識を持ち、正しい観察が大切である。

まず、自分の企業団体の、年少労働者の実態をよくみつめ、どんな点に問題があるか、どのように福祉員としての活動をすすめていくべきかなど、絶えず年少者の福祉に関して、改善しようとする気持が必要です。そして、さらに視野を広げて、企業の実情や地域的な特殊性や、またすすんでは、社会全体の動きをよく見つめてほしいのです。福祉員が、ことからの実体を見きわめないで、自分の思いつきだけで活動を行なうことは、好ましい結果を招きません。たとえば、休日もほとんどなく、給料も小づかい程度しかもらっていない年少者に対し、世はあげてレジャー（余暇）ブームの時代だからといって、旅行だ、ハイキングだと奨励してみても無意味なことです。年少者の労働条件や企業の実情等を、活動を開始する前に十分に観察しておくことが大事なわけです。

○ 実行計画をたてること。

福祉員の活動は計画的であるとともに、継続的であることが大切です。

そのためには、周到な実践計画をたて、活動内容や方法、その他集会、行事等についても具体的に考える必要があります、またその財政的な裏付けについても、十分考慮しておくことが肝要です。

○ 企業団体の協力を得ること。

いまのべたような活動計画を、実践にうつす場合には、企業団体の支援と協力があつてこそ、その活動を円滑にすすめることができるのですから、費用が伴うものについてはなおさらのこと、団体の理事会、役員会、または総会などで、あらかじめ活動内容等について、了承を得ておくことが必要であり、その費用などは、団体の事業計画の一環として、予算化しておくような働きかけが望ましく、団体内部の全面的な協力を得る事前の心がけが大切です。

○ 相互の連絡活動を重要視すること。

また福祉員の仕事を促進するには、団体内部の協力だけでは十分とはいえません。

一つの団体に数名の福祉員がいる場合、その共同した活動が必要なことはいうまでもありませんが、地域における、他の団体や福祉員、および関係諸官庁等と連絡をとり、その協力を求めて、連けいた活動体制をとることが最も効果的です。年少労働者の福祉ということは、総合的に考えられなければなりませんので、その関連する部面は実に多方面にわたっています。これまでにみた、「年少労働者の現状」の項によつても、おわかりになると思います。

また民間の有識者や、青少年指導者の協力を求めることも大事なことです。

福祉員制度の実施に際しては、福祉増進連絡協議会を各地区に設置することをすすめています。この協議会は、年少労働者の福祉を促進するについて、具体的な実施内容や実施方法等を協議することを目的としています。

婦人少年室協助員、労働者の代表者（大企業の労働組合の代表者を含む）、事業主の代表者（大企業の代表者を含む）、商工指導団体の代表者、教育関係者、婦人団体の代表者、等を構成員としています。福祉員もこの協議会ができた場合は、参加することになっていますので、大いに活用してもらいたいものです。たとえば、年少労働者が、余暇に行なうスポーツの場所に困っているようなとき、あるいは集会所に適當なものを欠く場合、協議会を通ずればその構成員の関係からしても、容易に解決することが予想されます。

最近、地域の福祉員だけで、自発的に結成した協議体が、相当の数にのぼっていますが、福祉員相互の連けい活動の重要性を物語るものです。

Ⅳ 年少労働者福祉員の業務

さて福祉員の仕事と考えられるのは、いろいろありますが、33年5月に、福祉員制度が制定された際の実施要領では、福祉員の業務を次のように定めております。

- 余暇善用に関すること
- 保健衛生に関すること
- 生活相談に関すること
- 一般教養及び教育に関すること
- 労働条件、労働環境及び職場における人間関係に関すること
- その他年少労働者の福祉に関すること

そこではなしの順序として、まず労働条件、労働環境の問題から進めたいと思います。

1. 労働条件について

労働条件とは、労働者が働く上の、職場での一切の待遇とか、とりきめを指すものです。

労働条件の適否は、年少労働者の全生活を左右するものですから、その福祉を考える上に、最初に取り扱わねばならない、最も重要な問題です。また労働条件が適正であるということは、職場の能率をたかめ、生産の上昇に大きな影響を及ぼすものですから、企業にとつてもまず第一に考えなければならない問題です。

労働基準法では、労働条件について、冒頭に、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための、必要を充たすべきものでなければならない」と述べ、また、「その向上を図るよう努めなければならない」といつています。

そして、賃金や労働時間、休日、安全衛生等についてそれぞれ規定し、その第六章では、特に女子と年少者の、労働条件について規定しております。

(1) 労働時間、休日

あとの項で述べる、年少者の余暇の効果的な活用の問題も、つまるところ、労働時間や休日の制度が確立されていなければ、おはなしになりません。つまり、労働時間が長かつたり、休日がほとんどないようでしたら、余暇時間は生まれてこないし、また年少者自身が、いくら余暇を有効に利用しようとしても無意味なことです。また使用者やみなさん方が、余暇生活を、年少者のためになるように計画をたてたり、指導を行なおうとしても、無駄なことです。

むかしの経営者は、労働時間が、長ければ長いほどトクだと考えたものです。

近頃は労働時間を適当な長さに短縮することが、有益だと考えるようになりました。

労働時間が適正であれば、疲労の蓄積を防止し、能率をたかめ、生産量を増大します。また事故や災害も少なくなり、客への応待態度も向上し、製品をオシヤカにすることも、一段と減るということが、科学的に立証されてきたからです。

そして労働時間は、その長さの問題だけではなく、作業時間の配置についても注意することが必要です。たとえば、深夜業の可否についてとか、交替制における時間の配置方法や、休憩時間の設定方法などです。特に、労働時間の途中に、適当な休憩時間をはさむことが、疲労防止の上にも、能率増進の上にも、大事なことであり、また災害事故の防止にとつても、大変必要なことなのです。休憩時間がより長くては、かえつて逆効果を招きます。

午前と午後に10分間位が適当といわれますが、その時期は、仕事が油に乘つてきたのをそがないようにし、しかもあまり疲労しない前に、あたえることが効果的であるとされています。休日についても同じようなことがいえます。

労働基準法では、年少労働者の労働時間は1日8時間、休日は原則として週1回と定められています。成人労働者は協定によつて、時間外、休日労働もできますが、年少者にはその特例がありません。休憩時間は8時間のうち

第25表 電機器具製造作業における労働時間と生産高との関係

	作業時間	継続した週	毎時生産量	週生産量
(1)	66時間(週) (1日11時間)	24(週)	108	100
(2)	54時間(週) (1日9時間)	28(週)	131	100
(3)	48時間(週) (1日8時間)	41(週)	169	113

に、少くとも、45分は与えなければならぬことになっていますが、これらの労働条件の規定は、すべて労働科学の根據にたつものであり、年少者の心身の発達過程を考慮したもので、企業が継続的活動を行なうための、労働力の確保という点から

第26表 重作業における労働時間と生産高の関係(電機器具製造業)

	作業時間	毎時生産量	週生産量
(1)	58時間 (週)	100	100
(2)	51時間 (週)	120	105
(3)	50時間 (週)	137	119

しても、妥当な基準を示すものといえましょう。すでにみてきたように、中小企業の年少労働者の、労働時間や休日等の現状は、決して好ましいものではなく、労働基準監督官によつて、その違反を指摘され、是正をうながされた事業所も少なくありません。そして、これらの事業所に働く、年少者のなかには、始業、終業の時刻さえもきまつていないと訴える者が大分おります。工場に働く者よりも、商店の年少者が多くなつていますが、商店の場合は、始業時刻よりも終業時刻がきまつていないものが全体として多く、特に住込者にこの傾向が目立つてあらわれています。

住込の年少者が通勤の年少者よりも、就業時間などの点で、不利な状態にあるのは、事業主やその家族の者と一緒に生活しているために、開店前、閉店後の準備や、あと始末があるほか、家事的な労働にもつかわれることが多いからです。

東京のS区の商店会では、月1回の定休を2回の定休制にして、町ぐるみの一せい休業を実施するとともに、閉店時間を統一しました。

A県のH市商店街は、従来2回の休日制がとられていましたが、福祉員3名が中心となつて協力して、各商店主を説得した結果、全事業所の週休制の実現をみました。最初は「売上げが減る」などの反対の声もありましたが、いまでは事業主やその家族から、「自分達のからだも休まるし、労働者の勤労意欲や能率向上のうえに、非常にプラスになつた」と大変喜ばれています。

また東京のKチェーンサービス協同組合では、住込年少者を、拘束的な仕事や、雇用主の家事労働から解放するために、店員の共同宿舎を近く建設することになっています。

これは一例にすぎませんが、労働時間や休日等の労働条件を改善するには、団体や、組合の取きめで、地区ぐるみの一せいで閉店や、一せいで休業を実施することが効果的です。このように地区や団体の自主的な協定によつて、労働時間や休日を規制していく方法のほか、個々の事業所についても、時差出勤や交替制、あるいは、適当な休憩時間の設定などの方法を、検討して、その実現をはかなければなりません。

また住込の年少者の労働時間等を確立するためには、その居寓などの独立性を確保することが第一の要件になります。共同宿舎とまでいかなくとも、できれば年少者に、事業主や事業主の家族と、別棟の居室や寝室を与えることが望まれるものです。

婦人少年局の調査でも、労働時間の適正化をばかつたことや、休日の週休制、一せいで休業等を実施したために、年少者や事業所にとつて、好ましい結果が生じたという実例が多く認められます。すなわち、調査でまともつた事業所のうちで、よい結果が生じたという事業所は、悪い影響があつたと、こたえる事業所の、二倍以上も多く、そのうち、「労働意欲がたかまり、勤務成績や能率が向上した」という事例が6割もしめております。次いで、

「職場の雰囲気が明るくなつた」「年少者の生活態度がよくなつた」「労使同僚間の人間関係がよくなつた」「従業員の質がよくなつた」「災害事故が減少した」「定着率がよくなつた」という例がみられます。これと反対に悪い影響が生じたものでは、「遊びぐせがついて、能率が落ち、生産売上げが減少した」という事例が5割近くあり、次いで「金づかいが荒くなつた」

「らん費の習慣がついた」「夜遊びするようになった」「悪い仲間とつきあうようになった」「お客を他店にとられた」等の例がみられます。年少者についての悪影響がみられるものは、生活時間に余裕が生じたための、一時的な状態だと考えられますが、これらの労働条件の改善と相まつて、年少労働者に対する余暇の指導が、ゆるがせにできない問題であることを教えるものです。

(2) 賃 金

一般に労働条件というと、賃金を意味する位、賃金は労働者にとつても、企業にとつても、重要で、且つ問題となるものです。すなわち、労働者にとつて、賃金はその生活を保障するものでなければならず、賃金額の如何は、生活内容や安定感を左右するものです。その上、賃金の決定方法が公正であるか、否かによつて、経営に対する信頼ともなり、不満ともなり、仕事に対する熱意にも影響を及ぼすものです。一方、企業にとつても、賃金額や賃金制度の如何によつて、よい労働者を得られるかどうか、労働者が定着して働いてくれるかどうか、また、労働力の再生産を確保しえるかどうか、あるいは、それによつて、労使関係を円滑化しうるかどうか、きまるのであつて、経営の消長を左右する重大な要素でもあるのです。

そこで、賃金の持つ意味を十分考えたうえ、企業の規模、内容、労働者の構成、賃金の水準等を考慮して、企業の実態に合つた改善を行なうようにしなければなりません。

改善にあたつて特にお願ひしたいことは、第一に、賃金支給条件の明確化であります。

一般に中小企業では、賃金の計算基礎など、支給条件が不明確です。そして、使用者の恣意によつて支給される場合が多くみられます。また衣類や雑貨などを支給して、賃金額をややむやしている事業所も少くありません。

このことは労働者に、不信の念を起こさせるばかりではなく、労働能率の向上も期待できないことになります。

さきほどの、年少労働者の離職状況によつてもわかるとおり、離職の理由では、労働条件のくいちがいが、一番多くなつておりますが、これはその支

給条件が、あいまいであることに原因があるものと思います。

従つて、年少労働者自身が、“今月の賃金はいくらもらえるか”“どうして賃金が計算されたか”というようなことがわかるように、支給条件を明確しておくことを、指導することが大切です。

第二に生活を保障する賃金額であること。

賃金額については、労働者側は高い額を望むし、企業側は安いことを望みます。労使の話し合いできめることが好ましいのですが、地域の賃金の相場を知ることです。業種別、職種別に知ることも必要です。次に地域の生計費の状況、企業の賃金支払能力を考えることです。

適当な参考資料がない場合は、労働基準局、職業安定所などへ御相談下さい。また生計費などの状況は、県や市町村の民生関係の人におたずねになれば、おおよそのことがわかるものと思います。

第三には安定した賃金の支払方法であること。

毎月の賃金にいちぢるしく変動があつたり、賃金の支払期日が一定しないことでは、労働者の予算生活を困難にしたり、労働能率にひびくことになります。

労働基準法では、賃金は通貨で直接、金額を、毎月1回以上、一定期日に支払わなければならないといつております。

また現在の中小企業の賃金は、ほとんど、勤続年数や経験をもとにした、いわゆる年功序列給が基本となつていますが、もつと労働者の能率や、職務の遂行度、職階を考慮した能率給、職務給等を含む、賃金体系を採用することが、労働意欲、生産性の向上に大切なことです。

以上、労働時間、休日、賃金等の労働条件について述べてきましたが、これらの労働条件を改善するには、現にある法律や制度を研究して、それを利用することが効果的です。

たとえば、労働基準法では、10人以上の事業所に、就業規則を作成するように義務づけていますが、10人未満の事業場でも、労働条件を明らかにした、秩序ある職場を作るためには、これに準じた規則を作ることが望ましいことです。

最低賃金法に基づき、業者間で、最低賃金を協定することも、労働者の採用や、その安定に大いに役立つことです。また従業員の安定と、将来の福祉のために、退職金制度を設けたいときは、簡易で安全な、中小企業退職金共済制度を利用すべきです。

その他、労災保険の一括加入、失業保険の代行事務の方法や、健康保険、厚生年金保険の加入についても、検討を行い、その手続の促進などを講ずることが望まれます。

また、中小企業団体の組織をもつて、集団求人の方式をとることは、年少労働者の求人難を打開する目的のほか、その労働条件を保障し、改善を促進する上に、非常に効果があるものです。

2 職場の安全、衛生

職場の作業場、機械設備、休養施設、福利厚生施設など、物的な労働環境をはじめ、安全や衛生等に関する一切の措置も広い意味での労働条件です。労働者の安全と衛生のために、十分注意するということや、職場の施設をこの目的のために、改善、設置することは、労働者のためばかりではなく、やはり経営の面にとつても重大な関係があるのです。

(1) 安全

一つの災害事故が起きますと、労働者は療養のために、休業しなければなりません。その怪我がなかなかおらず、不具者ともなれば、ほとんど職場に復帰することは不可能になります。その上に、家族にも迷惑をかけ、家族はその労働者の面倒をみるために、自分の仕事や自分の時間の一部を、犠牲にしなければなりません。年が若くて不具者になつたような場合は、本人及び、家族の失われた時間や費用は大変なものです。このような怪我を治療し、失われた価値を補償するのが、災害補償制度ですが、その精神的、肉体的苦痛をはじめ、損失を十分補ふということは到底望め得ません。死亡事故ともなればなほさらのことです。

職場の安全ということは、単に労働者の人命を守るというだけではなく、このような労働者及び家族の損失を、未然に防止するためにも重要な意義があります。

また、労災保険に加入していない企業は、その事故に対して、自ら療養補償費、休業補償費、障害補償費、遺族補償費、葬祭料等を支払わなければなりません。加入事業所でも、災害によつて設備が破損し、材料、製品が失われると、その経営上の損失は明白です。ところがこれらの直接の失費のほかに、

- 怪我人の救護のために作業を休止する時間の損失
- 他の労働者の精神的動揺による能率の低下
- 被害労働者のやりかけの仕事が続けるために、段取りをつける時間の損失
- 災害原因調査のための、時間の損失

- 新しい労働者を雇入れ、教育するための時間の損失
- 被害者が治療しても、元通りに働けないための損失
- 災害のために注文品等を取りはずした損失、納期をおくらしたために、
違約金を支払う等の損失

等の間接的な失費を見積ると、直接失費の4倍ないし、5倍もかかることが証明されています。従つて、安全の対策が万全であれば、労働者の福祉や利益はもとより、企業の経営にとつても、利益であることが明らかなです。そして安全労働と、能率生産とは、車の両輪のように、たがいに助けあつて進むものです。

そこで災害の防止方法としては、

1 職場環境の改善、整理整屯

機械設備、工具、防具、作業場、照明、換気等の改善、通路の設定、整理、材料、工具等の整屯

2 安全装置、安全囲、保護具の備付

機械歯車のカーバー、原動機、ベルトの囲保護眼鏡マスク等の備付

3 安全教育

機械設備の性能教育、作業規律、作業標準動作等の訓練

を行なうことが要件となります。しかし、年少労働者は成人労働者に比べて、体力的に劣っており、仕事については経験も浅く、未熟です。その上、動揺し易い性質と、絶えず行動的な変化を求める特性があるので、以上の危険な職場環境の改善、防護はいうまでもなく、その心理的、肉体的な条件に即した、職場の配置や特別な安全指導がかんじんです。

或る工場で、職長が入つたばかりの年少者に、「ナイフ・スイッチを切れ」と命じたところ、そばにあつたナイフで電源のスイッチを切ろうとしたため、感電死したという、作り話のような悲劇があります。ですから年少者に対しては徹底した安全教育が必要です。これはあなたがち、工場ばかりではなく、商店においても三輪車の事故や自動車事故などが多いのですから、大切なことです。

(2) 衛 生

労働衛生の問題も、産業安全の場合と同様な目的をもつものです。労働者の身体と、健康を保全する意味で大事なことです。労働者が健康で、作業能力を遺憾なく発揮することによつて、労働の生産性がたかまるわけですから、事業経営の面からも、決してゆるがせにできない問題です。かりに、従業員全部が集団中毒や、伝染病等にかかった場合を予想しましょう。その工場や商店の操業は麻ひしてしまい、経営上多大な損失をこうむります。その他、疾病事故で労働者が休業すると、安全の項で説明したようないろいろな損失を招きます。ですから、単なる健康異常者の発見や治療、または、恩恵的な衛生施設や活動だけにとどまらず、疾病の予防と災厄の防止、そして進んで、労働者の健康の増進、作業能力の増進、にこそ目標があります。また、年少労働者については、病氣や障害に対し抵抗力が弱い、傷つき易いという理由だけではなく、次代の労働力の担い手である点からしても、十分な健康管理が行なわれなければなりません。

ところで 福祉員の業務としてはまず、健康診断の実施徹底、を取上げることです。健康診断は健康管理の第一歩です。

労働基準法では、すべての事業について、年一回以上の定期健康診断を義務つけていますが、前述のように、中小企業では実施状況がよくありません。健康診断を実施することによつて、故障のある者を簡単に治療させることもできますし、重くなる病氣を未然に防ぐこともできます。また病氣の原因を考察することによつて、職場の条件で改善しなければならない点を見出すこともできます。本人に自覚症状がなく、他人がみても健康そうな人でも、健康診断によつてはじめて、身体の故障を発見した例が往々にしてあります。それどころか、自覚症状があつたときは、すでに病勢が相当に進んでおり、手遅れであることがしばしばみられますから、健康診断は是非とも必要なことです。

健康診断はさらに適正な就業上の指示や、配置及び、保健指導の前提となります。労働者の体力や、健康状態に応じた適正な仕事量、職場配置、を考え、その他、保健上の指導を行なうことは、労働力の保全と、効率的な活用の上

からも大事なことです。健康診断によつてこそ、行ない得るものです。
また健康診断は、衛生管理のしめくりでもあるのです。昨年健康診断の結果によつて、職場の作業条件の改善も、保健施設の完備も、そして衛生教育もやつた、このような衛生管理上のさまざまな努力、これがどれ程効果があつたか、それを具体的に立証してくれるのは今年の健康診断です。健康異状者の発生数の減少や、体位と栄養状態の向上が実現していれば、輝やかしい成果です。そしてそれはまた、生産の上にもプラスしていることはまちがいありません。

従つて健康診断は毎年期日を定めて実施することが効果的で、年少者を雇入れた時も、必ず行なうことが望ましいことです。最近、肺結核患者が目立つて減少していますが、年少者に対しては、特に結核の発見防止に健康診断の重点をおくべきです。それと職場性疾患の発見防止に、精密な診断を行なうことも考えるべきです。

健康診断は、職場の人達が全員受診しなければ意味がないので、保健所や懇意な病院等と連絡をとつて、団体事務所等へ出張してもらうなど、団体や組合の所属労働者や年少者が、全員一度に受診できるような便宜な方法をはかるべきです。

その他、衛生管理上大切なことは、労働の疲労を防止することと、危険、有害物を排除することで、次の改善、適正化が要請されます。

○ 労働条件

（労働時間、休日、休憩等）

○ 作業場環境

温、湿度、採光、照明、騒音、換気、工業毒物、工業ふんじん
有毒ガス等

○ 作業方法

（作業動作、作業姿勢、保護具の使用）

以上のことに関しての、一つの実例をあげますと、九州のNゴム工場では、夏季の疲労防止のために、

○天窓の開閉、○湯わかし場の新設、○麦湯の給与、○工場内の整理整頓、

○毎月1回の大掃除励行、○運働場の完成、○作業時間、休憩時間の指導、○残業夜勤の禁止、○ビタミン剤、食塩水の給与、○睡眠、飲食物についての指導

等の措置をとつたところ、労働者の出勤率は、前年（7月、8月）の97%に比し、2%上昇して、99%弱となり、1人当りの生産高は、前年に比べて約5倍強の増加みたという、好結果が示されています。このほか福祉社員としては、団体内の衛生教育や、できうれば健康相談なども、その活動として行えばよいと思いますが、団体内に衛生管理者や、衛生管理員がいる場合は、連けいをとつて、支援的な活動を行なうことも一つの方法でしょう。なお、住込者が多いところでは、栄養ある食事をとらすことに注意する必要があります。そのためには主婦に対する働きかけが大事で、企業の密集しているところでは共同炊事を行なっている地区もあります。

3 教育訓練について

年少労働者は、人間的にも職業的にも未完成です。ですから、よい職業人、社会人として、成長させるためには、職業の基礎知識や技能を訓練することは、当然必要であり、また一般教養を身につけさせ、社会に適応させる教育も是非必要となるわけです。

年少労働者自身の向上意欲も、なかなか旺盛で、勉学にはげみ、教養、職業知識を身につけたいと希望するものが多い現状です。また中小企業では、人の問題が大切だといわれます。最近の年少者の求人難は、素質あるものを選ぶ余裕どころか、必要な人数さえ、求めることのできない情勢です。ですから、不足な労働力を補うためにも、労働力の質をたかめるためにも、中小企業においては、教育訓練の要が特に考えられねばならないでしょう。

最近盛んに技能労働者の不足や、青少年の健全化が問題とされていますから、年少労働者の教育訓練は、社会的にも急務なものとなつています。

(1) 新入者の教育訓練

新入の、年少者の教育訓練は特に大切です。

新しい年少労働者が職場に入つた場合、その人に何の教育もしないで仕事につけたらどうなるでしょうか。仕事はうまくいかない、災害が起きる、いや気がつものつてくる、その結果やめていくようなことになり勝ちです。そこで本人も満足し、事業所としてもその目的にそのような、新入者の十分な教育が是非とも必要となりますが、その前に、はじめて社会に出て、仕事に就くということに対する、さまざまな不安感を一掃してやり、職場や職域に、なじめるように仕向けることが大切です。これに関する福祉員活動事例を紹介しますと。

F県、E市商業団連合会

N福祉員、ほか2名の福祉員の共同発案でE市内商店に本年新しく入店した年少者90名の共同入店式を商業団連合会が主催して行ないました。

内容○労働基準監督署長、職業安定所長等の来賓祝辞

○事業主の激励の挨拶

○福祉員より福祉員制度についての紹介

○働く先輩のはなし

○懇談会

○記念品贈呈

年少者の感想

事業主、先輩の思いやりの言葉をはじめ、労働基準監督署、職業安定所、及び福祉員の方々に、あたたかく保護されていることがわかり、大変に心強く感じ、これまでの心配が一度に消え去りました。

このような激励会なども、年少者を職場になじませる一つの方法ですが、事業主をはじめ、職場全体があたたかく迎え入れるという態度と、新入者が気らくにすごせる、雰囲気をつくつてやるのが大事です。とくに親元をはなれて就職した、住込の年少者などには、この気持が大切で、さらに日常品を買うにはどの店が安いとか、この辺の盛場は不良がいるから近寄らぬように、あの附近は交通事故が多いから気をつけろ、というような、生活全体に及ぶ、心づかいが望まれます。そしてまず、経営方針や、事業の仕組み、本人の仕事の内容などを知らせることになりますが、ことに、本人の仕事と、

事業全体との関連性について、十分に説明する必要があります。それは、一つの集団の中の、重要な一員であるという、仕事に対する誇りと、自覚をうながす上に大切なことであるからです。そのほか、就業規則や、作業規律の内容、職場施設、安全に関する知識などを教えることも、怠つてはならないことです。また上役や先輩と、交歓する機会を与えてやることも、職場になじむまでの間は特に必要です。こうして、だんだんと必要な知識を教え、技能を訓練していくことが新人教育の過程です。

(2) 企業内の職業訓練

企業内における職業訓練には、いろいろの方法がとられていますが、中小企業では、訓練施設、訓練時間、訓練員数、講師、及び費用等の関係で、組織だった訓練の実施は困難な現状です。職業訓練法に定める、事業内職業訓練は、企業内における、年少労働者の技能の養成を目的としたもので、組織的、計画的な訓練制度ですが、以上のような中小企業の、教育訓練上のあい路を考慮して、多くの企業が共同して行なえる共同職業訓練の方式を設け、職種別に、3年、もしくは4年の技能訓練のコースをもつております。

職種別の訓練の基準や、一般教養、体育等の教習基準、指導員の資格基準なども定められており、詳しいことは、労働基準監督署、なり、県の職業安定課、または職業訓練課に相談すれば、教えてくれるはずです。中小企業では、このような制度や、団体として、共同の教育訓練方式を、利用することが効果的です。

事例 N県 E市自動車整備組合、A福祉員

A福祉員は、E市鉄工自動車関係業技能者養成運営会々長をも兼ねている関係から、年少労働者の技能向上に特に熱心で、自動車整備組合の、年少労働者の共同職業訓練を実施し、年少者の技能の練磨をはかるほか、徒弟制度の改善、人格陶冶の面にも努力を傾け、現在40名の訓練生を取扱っていますが、それぞれ各事業所の模範工具として認められ、事業主から大変感謝されています。

(3) 店員講座、青年学級等の教育訓練

いま述べたような、新入年少者の基礎的な訓練や、一般教養に関する教育

は、中小企業の個々の事業所、とりわけ、商店などではなかなかその実施は困難なものです。そこで、年少労働者に、仕事の余暇を有効に利用させるため、地域の商店団体等が実施主体となつて、店員講座等を一定の期間、開設する例が全国的に目立つてきました。以下、福祉員がその開設に努力した実例をあげてみましょう。

事例(1) 店員学級

A市 商店会

A市商店会、専門店会所属の6名の福祉員が、協力して、商工会議所、公民館に働きかけ、店員学級を開設しました。50名の予定人員を超過して、現在180名の商店年少者が受講しています。

開講日 毎週火、水曜日

講習内容 商業知識、一般

講習場所 市公民館

経費 1人、月50円(事業主負担)

市公民館2万円補助

事例(2) 商業講座

S市 商工会議所

市内の商店につとめる年少者のために、N福祉員が、実務的な教養講座を計画、各商店街、事業主を説得のため歴訪するという、たゆまない努力が実を結び、商業講座を開講するに至りました。

講習時間 毎週1回 午後7時～9時

修了日数 108日 284時間(修了証交付)

教習科目 珠算、販売技術、商品店内装飾、商業簿記、商業要領

費用 受講生テキスト代及び教材費1部負担(月100円程度)

商工会議所が実施主体となつています。

事例(3) 商業青年学級の開講

N県S市 S市商工会

商工会のM福祉員が市内商店員の青年学級の開設を提唱して、市教委、市議会、学校長文化団体、学識経験者等に呼びかけ、その協力を得て開講の運び

となりました。

学級の運営には、M福祉員が中心となつて当つていますが、商工会の強力な雇用主への働きかけがあつて、年少労働者の受講に種々の便宜がはかられています。

講習内容

実務と実技重点がおかれていますが、一般教養、レクリエーションなども十分もられてあり、固苦しい講習とならぬように計画されています。

実務関係では

接客エチケット、包装技術、印刷技術、珠算、商業文の書き方、簡易簿記、広告宣伝ポスター、宣伝用語、家庭電気器具の知識と簡易修理法等一般教養としては、生花料理の講習や、労働、経済金融など、各分野にわたつた問題点を、時事問題的にとりあげ、講話と話し合いで、ほぐしてゆく教習方法がとられています。その他、客すじの調査、商品管理、先進商店街の視察等のほか、時節に応じたレクリエーションが豊富にもられています。

開講日 毎週月曜日 夜間3時間

経 費 市社会教育課負担

以上のような共同の教育訓練は、現状において非常に好ましい方法ですが、地域の各機関や、団体の協力がなければむづかしいものです。

ここで注意しなければならないことは、これはあくまでも、年少労働者の余暇を利用して行なう教育ですから、団体傘下事業所の、年少者の余暇時間の状況を、よく考えて計画すべきです。いくら年少労働者の自己向上意欲が、たかまつているとしても、また利益をもたらすものであるとしても、休養や娯楽の時間もないのに、無理に受講させることは長続きするものではなく、かえつて逆効果を招きます。また、休日に受講日を当てることも、好ましいことではありません。そして、講座内容も現在の仕事に即して、プラスになるものが必要であり、また多分にレクリエーション的な科目や、スポーツ、体育等の科目をとり入れることが必要です。受講することによつて、一種の解放感を味あわすことも講座の魅力の一つです。この意味で、事例3Nは比較的良好に計画されています。従つてこれらの講座の実施にあつては、年少者

の意見や、希望をよくきき、できるだけ、満足を与えやるように、心がけるべきです。なお、地域の事情や、企業の現状または年少労働者の希望などからして、次の事例のような通信教育の方法も好ましものと思われます。

事例4) 高校通信教育部に集団入学

W市 W市商店連合会

W市商店連合会福祉員3名は、市内商店の実情からして、向学心に燃える年少者に、通信教育が最も現状に適した方法であると考え、連合会の役員会に提案。その賛同を得て、各々の福祉員が、担当地域の店主や店員に対して、積極的な啓蒙活動を行なった結果、40余名の年少者が、県立A高校通信教育部に集団入学しました。

このような方法のほかに、現在、働く年少者の一般教養、職業の基礎知識についての教育訓練制度として、定時制高等学校、青年学級、社会通信教育等があります。さきほどあげた、(1)、(3)の事例は、青年学級の制度を利用したものです。最近の文部省の、調査をみますと、定時制高等学校の中途退学者が多く、通常課程の約8倍となつています。退学の理由では、勤務先の都合によるものが最も多くなつています。これらの向学者に対しては、福祉員としても、できるだけの便宜を、その事業主を通じて、はかつてやりたいものです。

4 人間関係について

人間関係という言葉が、今日さかんに使われるようになりました。そしてその意味も、さまざまに解釈されています。

ある人はこういいます。人間関係（ヒューマンリレーションズ）などという言葉をいかにも、ヨーロッパや、アメリカからきた新しい考え方のように人が使うが、要は人と人との仲よくやつていくことではないが、古くは聖徳太子の17条の憲法に、和衷協同という言葉があるじやないか。

またある経営者はいいます。日本には、古来から、義理人情という美風がある。義理人情といえど古めかしきこえるが、労働者がその本分をつくせば、使用者はその面倒をみてやる。使用者が恩恵をもつて、労働者に施せば、労

働者はこれにこたえるべきである。このことは今日においても真理であつて、今更、人間関係といつて、とやかくいうのは変な話である。——さうある学者はこういつています。人間関係とは、つまるところ、相手の人間性を尊重し合うことで、民主主義社会の根本原理であると。このような考え方は、わが国における、それぞれが抱く人、人間関係という言葉の一面をあらわしているにすぎません。現在いわれている人間関係とは、西欧やアメリカにおいて考えられ、いろいろな実証的な研究によつて発達してきたもので、一日にいえば経営の立場からみて、従業員のもつている、感情や意欲、不満等を科学的に検討して、満足を与え、戦場の志気をたかめるという、生産向上の管理方式を意味するものです。

アメリカなどと比べて、わが国のような労働条件が低く、中小企業の多いところでは、人間関係なんて、考え方よりも、まず賃金などの労働条件をよくすることが第一で、能率向上の上にもその方が急務だといわれます。事実そのとおりです。

次の表でみられるように、アメリカの従業員と日本の従業員の要望事項や、不満事項では大いに異なっています。日本の従業員は、賃金や職場の施設についての不満が第一にあげられ、人間関係についての不満が最下位をしめています。しかし、中小企業は大企業に比べて、人の力が一層重要なものとなっています。(第26表)

第27表

(イ) 仕事する上で一番重要と思うものの順位 (アメリカ)

順位	性別	男 性	女 性
1		昇進のみとおし	気のあつた同僚
2		知識や技術の向上	昇進のみとおし
3		給 料	快適な労働条件と雰囲気
4		能率的仕事の仕組	知識の技術の向上
5		厚生施設	能率的な仕事の仕組み
6		興味ある仕事	厚生施設
7		気のあつた同僚	はつきりとした仕事の分担
8		快適な労働条件と雰囲気	給 料

(ロ)

各種従業員の要望事項の順位

(アメリカ)

	工場労働者(女)	百貨店員	その他の従業員
堅実な仕事	1	2	2
快適な作業環境	2	8	8
よい作業仲間	3	7	7
よい上役	4	5	5
昇進の機会	5	1	1
高い賃金	6	6	6
自分の考えを活用する機会	7	3	3
仕事を覚える機会	8	4	4
適切な労働時間	9	9	9
やさしい仕事	10	10	10

(ハ)

従業員と経営者との労働志氣に考え方のちがい (アメリカ)

	従業員格付	経営者格付
した仕事に対する賞賛	1	7
興味ある仕事	2	3
公平な給与	3	1
理解と正しい判断	4	5
人事問題についての相談	5	8
能率評定にもとづく昇進	6	4
よい作業条件	7	6
仕事の保証	8	2

(ニ) 我が国産業労働者の職場における不満事項の順位

順位	内 容
1	給料が少なく生活が苦しい。
2	給与制度が悪い。

順 位	内 容
3	昇進の途がない。
4	職場の施設、設備が悪い。
5	仕事がつかれる。
6	社会情勢が悪い。
7	退職後の事が心配である。
8	厚生福利施設が不十分である。
9	職場の組織がよくない。
10	職場の空気が暗い。
11	仕事が自分の性格に合わない。
12	家庭に心配事がある。
13	仕事が単調すぎる。
14	自分の仕事が重要でなく、他から認められない。
15	信賞必罰が行なわれない。
16	自分が上の者から認められていない。
17	仕事に興味がない。
18	経営の基礎が不安である。
19	上役と気が合わない。
20	仲間とうまくいかない。

賃金や昇給基準をよくし、労働時間も適正にする。将来の保障もするし、作業設備や福祉設備も改善するということも重要なことです。中小企業では、なかなか理想的な体制をととのえるのは困難です。仮りにそれができたとしても、それだけで従業員の希望を満たし、安定感を与え、働く意欲を増進することはできません。それよりも大切なことは、職場の監督者と、監督される者との信頼感、公平な取扱い、同僚間の親和等、人間関係における、親善の感情や、協同の感情が育成され、楽しい雰囲気が職場につくられるということです。このような職場では、すべての従業員は一人の人格者と認められ、人間として尊重されるから、不平も不満も起こりません。そして、作業能率が著るしく上昇することです。参考に、職場における人々の欲求を大別しま

すと、次のようになります。

(1) 上の人に認められたい欲求

職場で人から認められたいという欲求は、大いに働こうとする行動を起こさせるものです。

(2) 公平に扱ってもらいたい欲求

公平に扱われたいという欲求は、人々が一様に持つている強い欲求です。人事や賃金面で、不公平な扱いにあたつたりすると、働く意欲を失つてしまいます。

(3) 機会を得たい欲求

いい仕事をする機会を得たい、というような欲求はやはり働く行動を起こす動機になります。

(4) 参画したい欲求

誰でも仲間はずれになりたくないものです。企業のいろいろな計画に参加したいという気持はみんな持っています。

(5) 安定を得たい欲求

生活の安定を得たい、あるいは、職場の常用工として安定したいという気持は、誰にもあります。それらの欲求を満足させれば、一層仕事に対する意欲や、愛社精神がたかまるものです。

以上のような欲求は、個人個人について強弱がありますが、年少者などは(1)(2)の欲求が強くなっています。

そこで、こういう欲求を達成しようと人々は行動しますが、それが阻まれると、欲求不満が起こり、職場の雰囲気や、仕事の上に、いろいろとへい害が生じてきます。

従つて事業主や上役は、個人個人をよく理解し、その人がなぜそういう行動を起こすのか、現在の状態はどうであるか、また、自分自身の態度や行動を振り返つてみたりして、部下と、自分との、おかれた状況をよく理解して、できるだけ、不満や欲求を満足させるようにつとめ、良好な人間関係を形づくつていくことが大切です。特に年少者は心身の発育途上にあり、感受性に富み、精神的動揺がはげしい特性を持っています。事業主や先輩などの一寸

した言葉や、態度などにも敏感に反応したり、ひどく悲観したり、または自信を失ったりすることが多いので特別な心づかいが望まれます。婦人少年局が、全国の働く少女から募集した作文の中に、こういう文章があります。「糸の切れているところを、夢中でつないでいると、人のけはいを感じる。見ると、見廻りさんである。その目のおそろしいことといつたら、何にたとえようもない。にらまれているのだと知ると、気があせつてくる。あせればあせる程、手の働きがもどかしくなってくる。(中略)私はいつも思う、こんなに毎日ビクビクして、いらぬ神経をつかつて、仕事をしていつたならば……………(紡績工場勤務17才の少女)

この17才の少女は、見廻りさんに監視されて、毎日ビクビクしています。見廻りさんはこの少女から、何の信頼感も得られないばかりか、敵視さえされています。これでは能率のあがるはずはありません。この見廻りさんがしているのは、生産の向上ではなく、低下なのです。

このほかの作文にも、同僚間、先輩、事業主またはその主婦との間における、人間関係の不満を訴えているものが相当あります。

福祉員としても、常々団体内の事業所の人間関係について、年少者がどんな不平や不満を持っているか、何を望んでいるかを知っておき、事業主や、使用者に反映してやる方法を講じなければなりません。そのためには、まず、年少者の、意見調査や、年少者との懇談会を行なうことが必要でしょう。そして、事業主やその主婦との会合等を開催して、じょうずに、年少者の意思を反映してやることです。また職場における、事業主、従業員、相互の、意思疎通と、懇親を目的とした、職場懇談会や、レクリエーション等の実施を奨励して下さい。なお、福祉員の相談活動は、年少労働者の不平不満等を解決する上に最も期待が寄せられるものです。

5 余暇善用に關すること

(1) 余暇の意義と必要性

余暇とは、各人の自由にまかされた、自由な時間をいいます。労働者の場合は、金利生活者や失業者とはちがつて、義務づけられた労働から、解放された、自由に私事に使える時間をいいます。そこで、終業後とか、休日における、自分の時間などが余暇といわれます。

余暇は二つの大きな効用を持っています。

その一つは、仕事の疲労を回復し、楽な気持ちで身の回りを整理したり、読書やスポーツをたのしみ、あるいは勉強などができる、人間としての必要な生活が維持できることです。

他の一つは、仕事によつて消耗されたエネルギーが、余暇における休養や充実した生活によつて再生されます。つまり、労働力の再生産がなされることです。労働者が働くためにも、企業の生産性の向上のためにも、欠くことのできない効用をもっています。

一昨年、婦人少年局で、年少者の余暇の必要性について、事業主がどんな考え方を持つているかを調査したところ、一応余暇の必要性を認めるものは、調査対象となつた事業主の90%もいますが、「余暇は是非必要なものである」と積極的にその必要性を認める事業主は、その半数にも及んでいません。また10%は、余暇の重要性や、効用を全然認めない事業主で、余暇を無用なあそびか、なまけるためのものであるという目でみております。これは大きなあやまりです。むしろ、余暇を生かしてこそ、労働力は新しく豊富になるものです。年少労働者にとつて、余暇は成人労働者以上に重要な意義を持っています。年少者は、心身とも未熟で発達過程にあります。余暇の活用如何は、その身体や、人格形成の面に、はかり知れない大きな影響を与えるもので、年少者を心身共に健全に、かつ豊かに成育させるためには、事業主は余暇の与え方や有効な使い方について、新しい視野にたつて真剣に考えなければなりません。年少者自身についても同様なことがいえます。

それには地域社会の協力も必要です。そしてこの問題についての、事業主

や年少者に対する援助や指導、啓発の活動、地域社会に対しての広報活動を、半ば専門的に扱うのが福祉員の仕事の一つです。

(2) 年少労働者の余暇の現状と問題点

調査資料によつて、年少労働者の余暇の状況をみると、

i) 就業日の終業後の余暇時間は、製造業、商業とも、1～3時間のものが最も多く、商業の年少者では、2時間に満たないものが6割をしめ、特に住込者の場合は1時間以下のものが3割もいます。

休日は製造業の年少者は、週休制のものが多いが、商業では月2日しかとれないものが比較的多く、住込者の場合はさらに休日の条件が悪くなつていきます。

終業後の余暇時間は、ラジオやテレビ、読書や雑談で過ごすものが多く、休日は映画をみて過ごすものが大部分となつています。映画は時代劇、活劇、西部劇の類が好まれています。そして、余暇に使う、小づかい額は、1カ月平均約1,000円前後で映画等の娯楽費、レクリエーション費、飲食費、外出に伴う交通費の順になつていきます。労働時間や休日が4はつきりしていないというものも相当いますし、余暇の時間も、すごし方も、労働時間、休日、または賃金等の労働条件に左右されています。

ii) 余暇についての、事業主の認識が近代化されていなため、仕事が終わった後や、休日の日でも、事業主の家事や私事に使用されるものが多く、ことに住込者の場合は、落ちついて休むことさえできないものが目立ちます。

iii) 年少者が、仕事の余暇を利用して、やりたいと思つてのことでは、男子では、「職業知識の習得」を第一にあげています。続いて「スポーツをやること」、「自動車運転の免許」、をほぼ同じ割合で希望しています。女子では、「和洋裁・料理等を習いたい」ものが圧倒的に多く、次いで「生花、お茶、舞踊、手芸」を習いたいものが多くなつていきます。また余暇利用のためにはしいと思う施設では、男女の別なく運動場、運動用具と、スポーツ施設に関するものが圧倒的に多くなつていきます。次いで図書室をはじめ、趣味教養に関する施設、娯楽施設、休養室の順になつていきます。ところが、中小企業では殆んどこれらの施設はみるべきものがありません。またそれぞれの

地域にある余暇施設も少い現状です。そして安い費用で、簡単に利用できるものになると、さらに少い状態です。こうした状況は、小づかいにも余裕のない年少者を、余暇を無為にすごさせたり、あるいは不健全な娯楽や、非行の方向にしむけることになりがちです。

Ⅳ) また、現在の生活で一番望んでいるのは何か、という問に対し、男女一様に、「相談相手ほしい」「友人がほしい」と答えています。年少労働者がいかに、自分の考えや、なやみをわかち得るものの存在を、望んでいるかが、うかがえます。

(3) 余暇善用活動の重点

このような状況から、年少労働者の余暇善用のために次の活動が重点的に要望されます。

年少者の余暇の必要性についての事業主に対する啓蒙

(4) 余暇時間の確立と安定

余暇時間を確保するためには、労働時間、休日等の適正化と、その確立が前提となります。特に住込年少者については、事業主及び、その家族等の理解と協力が必要とされます。団体内の協定による、一せいで休業、一せいで閉店等の、実施が最も効果的です。また住込者のために、居室をできるだけ独立したものを与える等の話し合や、共同宿舎の建設も考えられます。

(5) 余暇生活の健全性の確保

年少労働者の余暇生活の健全性を確保するためには、教養、娯楽、休養及びレクリエーションの機会を設け、生活指導を行うことなどがが必要です。

また、年少者の職場での人間関係や、家庭生活を含めた、私生活に関する生活相談を実施することも望まれます。

(6) 余暇利用施設の設置、利用についての配慮

年少者の要望を満たし、余暇を有効にすごさせるためには、余暇利用施設を設置してこれを利用させることが必要ですが、中小企業の個々の事業所で設置することは到底望めません。また国家や県、市町村公共団体の公的な施設も次第に各地に増加しつつありますが、それには予算上に限度があり、年少者の要望を満たすには、なお相当の時日を要します。従つて、地域、また

は同業者団体の協同的な動きにより、健康的で、そう快な、スポーツをたのしめる運動施設や、簡便で気持ちよく憩える、レクリエーション施設、または、年少者の教養をたかめ、趣味や、向学心を満足させる、施設の設置、あるいは利用方法を考えなければなりません。それには福祉員の、団体内や地域に対する、強力な推進的活動や、広報活動が期待されるのです。安荘な、設備の完備したものを一つ建てるよりも、それだけの費用があつたら、小規模なものを、年少者が手近かに利用できる範囲に、数多く設備する方が利用価値は大きいでしょう。

また、学校、公民館、体育館等の公共施設の無償利用や、あるいは図書館、映画館等の割引利用の方法を講じてやることや、大企業の福利厚生施設を開放してもらうなどの、便宜をはかることも必要なことです。

(7) グループ、クラブ活動等の促進、援助

年少労働者の大部分が、共にあそび、なやみをわちあえる親しい友人や、相談相手を望んでいます。友人の存在や、友人関係の如何は、特にこの年代には大事であり、その人格の形成や行動に大きな影響を与えるものです。そして年少者には、同じ仲間を求め合う傾向があります。最近職場や地域の働く年少者の間に、グループをつくつて、共同の喜びを見出そうとする動きが活発になりつつあります。グループにはいろいろな種類のものがありますが、個人的な友人関係を押し進めて、ひとつの自主的に結成された小集団の中に、広く、人間的な調和と、成長過程にある心身の形成をはかることに意義があります。もちろん、強制的にグループを結成させたり、グループに加入させたりすることは、その意義に反することとなりますが、健全なグループをつくるようにしむけることや、友人や相談相手のいないものに、その加入を進めることは好ましいことです。またグループやクラブ活動に必要な費用や、その集会場などについての援助が考えられます。

グループ活動について、最も注意しなければならないことは、適切なリーダーの存在です。

リーダーの有無や、適否によつて、グループ活動はとんでもない方向にそれることが往々にあり、非行の集団ともなることがあります。福祉員がその

指導者となることもよいけれども、グループ活動についての経験者や、地域の青少年指導者の協力を求めることが望ましく思われます。

条件に恵まれない、中小企業に働く年少者にとつては、健全なグループ、クラブ活動に参加することによつて、余暇を有数に活用することが、最も現狀に即した、適切な方法であると考えられます。そのためには、既存の地域の青年団、YMCA（日本キリスト教育年会同盟）YWCA、その他の青少年団体等への加入も考えられることでしょう。

(8) そ の 他

年少労働者の教養、職業知識の向上のために、余暇を利用して店員講座、店員学級などが行なわれていますが、このことについては前項で触れました。職業に関する教育訓練活動は、できるだけ、余暇時間を豊富にした上で行なうようにしたいものです。

(9) 活動に際して、留意すべきこと。

年少者の余暇善用について、福祉員が活動を行なうには、まず、地域の土地がらや、風習、及び企業の事情、年少労働者の実態等をよく観察して、

- 年少者の育成上、是非必要と思われること。
- 年少者が共通に希望していること。

この二つを中心として、さらに

- 事業主側の希望していること。
- 業者団体側の人的、物的な活動及び実施能力

等を総合的に検討して、計画をたてることが大事です。そして計画ができ上つたら、事業主、または団体等の役員と、内容について検討し、その了解を受けることが必要です。

この際には、必要に応じて、労働、教育等の関係機関、有識者等の意見もきいて下さい。

こうして、活動を開始することになりますが、教養、娯楽、レクリエーション、その他多数の年少労働者が集団的に行なう、余暇善用活動については、地域における体育指導員、青少年委員等の活動家や、学校教師等の指導適任者の、協力を求めることが望ましいでしょう。

そして、地域内の他の福祉員や、福祉員協議会、福祉増進連絡協議会等の意見や協力を求め、あるいはその組織を利用するなど、相互に連絡のある活動が最も効果をあげるものです。

また絶えず、婦人少年室と連絡をとり、その意見や助言を求めることを忘れてはなりません。

その他、労働基準局及び労働基準監督署、県や市町村の労働、民生等の主管課、教育委員会、青少年問題協議会、並びに商工会議所、商工会、中小企業協同組合中央会、商店連合会等の関係機関や関係団体等と連絡をとり、その協力を得るようにつとめることが、福祉員の活動の上に大切です。

なお、報道機関等を通じ、福祉員制度の紹介、年少労働者の状況やその問題点等について、広報活動を活発に行なうことは、地域社会の関心や協力を呼び、余暇善用活動に限らず、福祉員の一切の活動に便宜を与え、年少労働者の福祉を増進する上に、絶えず心がけておくことがらです。

事例(1) お茶、お花の講習会

K市 N 織物工業組合ほか

N地区に働く青少年を対象として、N地区福祉員協議会が、余暇の利用方法について、アンケートをとつたところ、女子従業員の、お茶、お花を習いたい声が圧倒的に多かつたので、福祉員が必要な道具をそろへ、N地区内の3寺院を借り受け、毎週2回、終業後に講習を行なっている。男子は球技の希望者が多く、女子と同様に毎週2回その講習を実施している。

事例(2) 働く年少者のグループ結成

K市 看板工業組合、パン菓子組合、家具建具組合

K市内全福祉員の一致となつた努力で、働く年少者のクラブ、「K市マイナークラブ」の誕生をみたが、さらに福祉員の活動で、このマイナークラブを精神的、経済的に援助し、健全な育成を図るため、事業主、関係機関、団体有志を含めた、マイナークラブ後援会が発足した。

事例(3) クラブ活動の育成

Y市 T商店会

T商店会、年少労働者クラブ「若草会」の活動を助長するため、S福祉員が

その指導、助言者となり、毎月1回、例会を開催している。会員の趣味教養をたかめるための、教養活動に重点がおかれている。最近では、機関誌を定期的に発行して、会員の連絡や趣味、教養の向上をはかっている。グループ活動の会場費や、機関誌発行に要する費用は、商店会が全額補助している。

事例(4) 商店主婦の会による従業員親善グループの結成

U市 U市商店主婦の会

U市U町商工会M福祉員(女)の指導で、同会商店主婦の会が結成されているが、この主婦の会は、余暇善用に心を砕き、同町及び、隣接各町を含めた、商店年少者の親善グループを発足させた。現在、主婦の会及び、福祉員の助力で、親善グループの活動が健全に促進され、定期的にレコードコンサート、ハイキング、読書会、スポーツ等の会合がもたれている。

事例(5) 年少労働者手帖の作成

T市 T地区年少労働者福祉員会

T地区の福祉員で結成されている、T地区福祉員会が、商工会議所の援助で、身分証明書兼ねた、年少労働者手帖を作成して、同市内の年少労働者に配付した。

手帖のねらいは、年少者の福祉厚生をはかるもので、さし当つて、T市内映画館にこの手帖で割引入場できるが、さらに、理容、美容をはじめ、商品の買入れにも、割引の便宜が得られるように、福祉員が折しよう中である。

事例(6) 体育館の無料開放

T市 T市商店連合会

T商店会で発行する身分証明書で、市立体育館が無料で利用できることになった。さらに映画割引にも、身分証明書を利用できるように、福祉員が市興行会に働きかけている。

事例(7) 映画割引の交渉

F市 N商店街事業協同組合

年少従業員120名に対し、休日利用についてアンケートを実施したところ、映画観賞を好み、その割引を希望するものが多いことがわかった。そこで、市内の映画観賞サークルである、「映友会」に福祉員が希望者をとりまとめ

て、一括加入の手続をとり、会員証により、3割引で映画をみられることになった。

事例(8) 商店従業員に公民館を開放

N市 N商店街連盟、公民館

商店従業員に、毎月の休日を有効にすごさせるため、福祉員が市公民館と数回におたる折しよの結果、商店街の一せい休店日には、公民館を商店従業員に開放して、備付図書の自由閲覧、レコード鑑賞等に利用させることになった。

事例(9) いこいのセンターの新設

K市 N地区織物関係各組合

N地区の福祉員が中心となつて“いこいのセンター”の設立を推進、その設置場所を検討していたが、機業地から程近いところに好適地がみつき、組合役員会が正式に設立決定に踏み切つた。

計画内容

規模鉄筋2階建

1階、宿泊室(30人収容) 室内遊戯室

食堂、図書室、浴場

2階、会議室、各種サークル会場

事例(10) 通信教育生の乗車券割引

T市 T市福祉員協議会

T市福祉協議会は、働きながら、市内U高校の通信教育を受ける年少者のため、乗車券の割引制度を実施するよう、T地方鉄道と交渉を続けていたが、このほどその実現をみた。

内容

割引券の交付を受けるものの条件は、月1回以上、レポートを出す者で、諸会費を納入したもの、

通学定期券と、乗車券の5割引が認められており、他県における、スクーリングや、面接授業の日のみに限るものでないところに特色がある。

この実現については、U高校通信教育部の地域に対する働きかけも見逃

せないものである。

6 生活相談について

青少年は一人前になるまでの成長の過程で、数多くの、生活上の適応の問題に遭遇するものです。思想上の問題や、家庭のこと、異性のこと、友人のこと、進学上のことなどの、一身上のことから、社会の矛盾や、政治上の問題についても、さまざまなことでなやみ、適応できなくなる危機があるものです。働く年少者の場合は、さらに職場の労働条件や、職場環境、人間関係等についてのなやみが加わります。そして自分で解決できないときは、他の援助を求めようとします。このことは前項で触れたように、年少者が如何に相談相手をほしがっているか、をみても了解できます。適当な助言が得られなかつたり、相談する人がいなかつた場合は、その方向を誤り、生活をみだし、自殺するという結果も起りがちです。相談業務はこのような年少者の相談を受け、あるいは発見して、適切な助言や、援助をあたえ、指導するという意味で、重要な役割をもっています。

そして、究極的には、他人の助言や指導がなくても、問題を処理できるような人間を育成することが目的です。

相談業務は特殊な技術がいるといわれますが、ただ、相手の話をきいてやるだけでも効果があるものです。

相談業務に際して、次のような心がけが必要です。

○ 相手について理解すること

相手の個性や職場環境、その他これまでの生活などについて、よく理解し、相手に十分に話させることです。

○ 相手が話しているときは、疑い持った表情や感情を示さないこと。

○ 話の内容に、疑問や不明瞭なところがあつても、なるべく話を中断しないこと。

後で適当なときに、問い正したり、説明を求める方がよく、話の途中で批判や非難しないことです。

○ 語ることの喜びや、理解ある協力者を得た喜びを与えるようにつとめ、

解決への希望をもたせるようにすること。

- 相手がいい渋つたり、沈黙したりする点に、重大な意味があることに注意すること。
- いかなる場合でも、相談者は、ゆとりと、ユーモアを持つこと。
- 尋問口調になつたり、話したがらないのに、返答を強要しないこと。
- 自分の経験や考えを語りすぎないこと。
- 問題点が明らかになつたならば、そのいくつかのとりうる、解決方法を一緒に考え、相手にもそれを考えさすこと。
- 問題によつては、さし当つてとるべき行動に対して、示唆をあたえること。
- 相談が終つた後に、相手の希望や感想をきくこと。

現在、福祉員の相談活動はあまり活発ではありませんが、その一例を紹介します。

E 県 E 県クリーニング環境衛生同業組合〇福祉員

(1) 某クリーニング店主より、「一度に5人の店員が退職を申出で、困っている」と相談を受けました。

早速その5人の店員とあつて、いろいろ話し合ったところ、店の収入の割りに給料が低いことが原因でした。そこで、責任を持つて賃金のベースアップや、夏季の賞与の支給について、店主と話し合いすることを約束しましたら、5人の店員達も、店の収入を一層あげるように働くことを誓いました。あとで、店主にこの結果を話したところ、時期をみて賃金を値上げすることを了承しました。その後やめる者もなく、全員一生懸命に働いています。

(2) またある店主より、「一人だけ使用している店員が、なまけ勝ちで困っている」という相談があり、その店員に事情をきくと、採用の際、「真面目に働いたならば、3年たつと養子縁組をしてくれる約束であつたのに、その時期がきても履行の気配がないので、仕事に精を出すことができない。」ということでした。もう一度、再出発をする覚悟で働くように激励を与え、その状況によつて、店主と話し合い、善処することを確約した結果、今では人が変つたように働いています。この事例では、その後にとつた、店主の措置

はわかりませんが、一応好結果が予想されます。このように事業主から相談を受け、年少者の立場を考え、善処する方法も相談業務の一つのあり方でしょう。

1 青年の家

福祉施設等の一覧 共同生活による規律、協同、友愛の精神の養成、野外活動による体力の向上、職業技術教育に関する実験実習を行なうことなどにより、青少年の健全な育成をはかるための施設であつて使用料は一定しないが大体1泊50円ないし150円程度で団体的利用を原則とする。

設 置 場 所	設置者	名 称	宿泊 定員	設置 年度
北海道幌別町	幌 別 町	青少年簡易宿泊所	50	31
青森市新城字江渡97の1	青 森 県	青森県青年の家	50	33
岩手県胆沢郡金ヶ崎町六原	岩 手 県	岩手県青年の家	60	34
秋田市寺内將軍野	秋 田 県	秋 田県青年の家	72	34
山形県上の山市松原字原 1846	山 形 県	山形県青年の家	50	33
福島県会津若松市栄町1186	会津若松市	会津若松市少年の家	50	30
福島県福島市土湯温泉町字 杉の下60	福 島 市	福島市青少年の家	52	33
福島県相馬市釜字大津186 の1	相 馬 市	相馬市青年の家	50	34
茨城県大子町傾藤3368	大 子 町	奥久慈青年の家	80	31
茨城県水戸市木の折町5323	茨 城 県	茨城県青年の家	40	33
栃木県那須町大字湯本八 幡崎157の2	栃 木 県	栃木県青年の家	50	34
群馬県高崎市高松町1	群 馬 県	群馬県青年の家	50	33
東京都八王子市打越町1122	東 京 都	東京都青年の家	70	34

設 置 場 所	設置者	名 称	宿泊 定員	設置 年度
神奈川県足柄上郡南足柄町 大字猿山 1520	神 奈 川 県	神奈川県青年の家	60	34
神奈川県横浜市	横 浜 市	三ッ沢青少年の家	100	30
神奈川県西秦野町	西 秦 野 町	西秦野町青少年会館	100	31
新潟県新潟市白山浦 2 丁目	新 潟 県	新潟県青年の家	50	33
富山県井波町閑乗寺	井 波 町	井波町閑乗寺荘	13	32
富山県富山市五福字城	富 山 県	富山県青年の家	50	33
石川県金沢市倭町テの部甲 11	金 沢 市	金沢市青年の家	72	33
福井県福井市松本下町39の6	福 井 市	福井市青年の家	50	34
岐阜県中津川市手賀野567	中 津 川 市	中津川市恵雲荘	130	30
岐阜県岐阜市長良	岐 阜 県	岐阜県青年の家	50	33
静岡県御殿場市東山字木戸 下 1082	御 殿 場 市	御殿場市青少年会館	60	30
愛知県蒲郡市	愛 知 県	青少年の家	64	32
愛知県岡崎市美合町並松	愛 知 県	愛知県青年の家		34
三重県鈴鹿市岸岡町	三 重 県	三重県青年の家	50	34
滋賀県栗田郡瀬田町栗林新 田	滋 賀 県	滋賀県青年の家	54	33
大阪府貝塚市沢新田	大 阪 府	二色の浜海の家青少年 宿泊所	350	32
大阪府高槻市大字萩谷 1	高 槻 市	高槻市少年の家	50	32
兵庫県加古川市加古川町 大野	兵 庫 県	日岡山青年の家	50	32
兵庫県神戸市山田町下谷 上中一里山再度山公園内	神 戸 市	神戸再度山青少年の 家	60	32
兵庫県姫路市西越末	兵 庫 県	手羽山青年の家	50	33

設 置 場 所	設置者	名 称	宿泊 定員	設置 年度
奈良県奈良市登大路町 61	奈 良 県	奈良県青少年会館	50	30
和歌山県串本町	和 歌 山 県	和歌山県青少年宿泊 訓練所	75	32
島根県仁多郡八川村	八 川 村	三井野原青少年宿泊所	48	31
〃 松江市灘町 233の1	島 根 県	島根県青年の家	64	34
岡山県玉野市鼓川 230	岡 山 県	岡山県青少年宿泊所	40	30
〃 笠岡市横島 1953	岡 山 県	〃 青年の家	50	33
山口県みね郡秋芳町秋芳台	山 口 県	秋芳台青少年宿泊訓 練所	24	32
山口県熊毛町	熊 毛 町	八代青年修練所	40	31
〃 熊毛町大和村岩田	山 口 県	山口県青年の家	50	33
山口県大島郡大島町小松	〃	〃 青少年海洋訓 練所	144	34
徳島県徳島市大神子海岸 1の1	徳 島 市	徳島市青年の家	96	33
香川県高松市屋島東町	香 川 県	香川県青年の家	120	33
愛媛県松山市堀江町 1,200	愛 媛 県	愛媛県 〃	60	34
福岡県八幡市大字前田字Ⅲ 倉 2 の 1	福 岡 県	八幡青少年野営訓練 所	74	30
福岡県粕屋郡志賀島町	〃	青少年海洋訓練所	77	31
福岡県鞍手郡宮田町干石	福 岡 県	筑豊青少年野営訓練 所	60	32
〃 筑上郡大平村大字唐 原字恵良 1963の1	〃	大平青少年 〃	106	33
福岡県行橋市大字今井文久 3670	行 橋 市	行橋臨海青少年訓練 所	50	34
長崎県加津佐町	長 崎 県	加津佐青年の家	150	30
熊本県熊本市	熊 本 市	熊本市少年の家	24	30

設 置 場 所	設置者	名 称	宿泊 定員	設置 年度
宮崎県児湯郡高鍋町持田依 橋5732	宮 崎 県	宮崎県青年の家	50	34
鹿児島県薩摩郡高城村湯田 6512	高 城 村	青少年会館	20	31
鹿児島県始良郡牧園町高千 穂3111	鹿 児 島 県	鹿児島県青年の家	50	34
栃木県芳賀郡益子町	栃 木 県		50	
埼玉県秩父郡野上町	埼 玉 県		100	
千葉県木更津市吾妻町	千 葉 県		58	
山梨県甲府市岩窪町	山 梨 県		50	
静岡県引佐郡三ヶ日町	静 岡 県		48	
和歌山県和歌山市磯脇	和 歌 山 市		60	
石川県鳳至郡穴水町川島	穴水町ほか 3町村組合		96	
福岡県山門郡潮高町本吉	高瀬町ほか 1市4町村 組 合		90	
大府府和泉市瀬尾山町	和 泉 市		60	
秋田県秋田市八橋	秋 田 県		88	
三重県熊野市有馬町	熊 野 市		66	
兵庫県神戸市兵庫区山田町 下谷	神 戸 市		148	
鳥取県那賀郡旭町	旭町、浜田 市 組 合		100	
大阪府吹田市佐井寺尾谷	吹 田 市		54	

2 ユース・ホステル

青少年が田園山野に対する理解を深め、健全な旅行活動を行うため設けられた施設である。

利用料金

宿 泊 料	1 泊	100円	宿泊者を除く
食 事 料	朝 食	100円	
"	夕 食	150円	
自 飲 料	1 回	20円	
シ ー ツ 使 用 料	1 回	50円	
集 会 室 使 用 料	1 日	20円	
暖 房 料	1 泊	60円	

利用上の注意

- (1) 利用券及び身分証明書を携えること。
- (2) ホステルには午後8時迄に到着すること。
- (3) 禁酒のほか、喫煙は集会室以外禁止。
- (4) 申込は往復ハガキで直接ホステルに行くこと。

名 称	所 在 地	収容人員
軽井沢 ユース・ホステル	長野県北佐久郡軽井沢市軽井沢字北吉カ沢	50
日光 ユース・ホステル	日光市所野1469	50
富士西湖ユース・ホステル	山梨県南都留郡足和田村根場	50
犬山 ユース・ホステル	大山市犬山自然公園内	98
御在所 ユース・ホステル	三重県三富郡御所町御在所山	50
宇多野 ユース・ホステル	京都市右京区太秦中山町29	100

名 称	所 在 地	収容人員
大阪府服部緑地ユース・ホステル	豊中市服部緑地公園内	148
邦智ユース・ホステル	和歌山県東牟婁郡邦智勝浦町浜の宮	50
十和田ユース・ホステル	秋田県鹿角郡小坂町7滝	54
南蔵王ユース・ホステル	宮城県刈田郡七ヶ宿町	50
榛名ユース・ホステル	群馬県群馬郡榛名町大字榛名山	52
二瀬ユース・ホステル	埼玉県秩父郡大滝村麻生峯	50
伊東ユース・ホステル	伊東市川奈区小室山	100
芦屋ユース・ホステル	芦屋市芦屋奥池	52
鷺羽山ユース・ホステル	岡山県児島市鷺羽山	50
小豆島ユース・ホステル	香川県小豆郡土庄町池田町	52
広島市神田山ユース・ホステル	広島県半田町神田山	54
下関市火の山ユース・ホステル	下関市塩ノ浦火の山	52
宮ヶ丘ユース・ホステル	札幌市宮ヶ丘	54
ウトナイロニス・ホステル	苫小牧市植苗	56
八幡平ユース・ホステル	岩手県岩手郡松尾村	52
あずまユース・ホステル	山形県米沢市関湯の入沢	52
東京都ユース・ホステル	東京都千代田区5番町	132
岐阜市ユース・ホステル	岐阜市加治山上	60
淡路ユース・ホステル	兵庫県宮原郡南淡町	54
長崎県立ユース・ホステル	長崎市立山町	92

3 労働青少年ホーム

労働青少年が余暇を健全な娯楽レクリエーションによつて過し、あわせて教養、生活相談の場とするために設けられた施設である。使用料は、労働青少年の場合原則として無料である。

府 県	名 称	所 在 地
愛 知	愛知県勤労青少年ホーム	名古屋市西区天神山町1の7
大 阪	大阪府立勤労青少年ホーム	大阪市東区石町2の35の1
福 岡	八幡市立勤労青少年ホーム	八幡市油田町9-1
大 阪	大阪市立船場勤労青少年ホーム	大阪市東区安土町1の7

なお、右以外に本年度において、若干の府県に増設される見込である。

4 健康保険保養所

被保険者の健康の保持増進のため設けられた施設である。使用料は、健康保険組合以外の被保険者が利用する場合は、1人1泊2日(3食以内)で180円。それ以外の者が利用する場合は、入所費として150円、及び都道府県知事が保養所の経営に必要と認める額が加算される。利用申込は、直接保養所又は社会保険出張所に申込む。

府県名	保 養 所 名 称	定員	所 在 地
北海道	健康保険登別保養所	15	幌別郡 幌別村登幌別子宝温泉
"	" 定山溪保養所	20	札幌郡 豊平町定山溪3区
青 森	" 保養所親和寮	15	東津軽郡 野内村浅虫
岩 手	健康保険繋保養所	20	盛岡市 大字繋
宮 城	" 秋保保養所	15	名取郡 秋保村湯元
秋 田	" 十和田 保養所	15	鹿角郡 小坂町大字延出
"	" 保養所烏海荘	20	由利郡 象潟町冠名

府県名	保 養 所 名 称	定員	所 在 地
山 形	健康保険東根温泉保養所	15	北村山郡東根町大字東根
"	蔵王健康保険保養所	15	山形市大字上宝沢
福 島	健康保険岳保養所	20	安達郡2本松町大字永田
茨 城	" 保養所碧荘	20	東茨城郡大洗町祝町
栃 木	" " 清泉荘	25	塩谷郡塩原町古町
"	" " 健光荘	15	日光市湯元
群 馬	赤城健康保険保養所白樺の家	15	勢多郡富士見村赤城
埼 玉	健康保険長瀬保養所三峰荘	20	秩父郡野上町大字長瀬
千 葉	" 稲毛保険荘	15	千葉県稲毛町
"	" 富津汐見荘	25	君津郡富津町西下州原
東 京	社会保険保養所西山荘	20	熱海市熱海字立石
"	" 向山荘	20	熱海市伊豆向山
"	" 二子玉川園	15	世田谷区鎌田町
"	" 猿羅白雲荘	15	神奈川県足柄下郡宮城野村
神奈川	健康保険湯河原保養所	15	足柄下郡湯河原町宮上
"	" 鎌倉保養所	15	鎌倉市乱橋材木屋
"	仙石原保養所清観荘	15	足柄郡箱根町仙石原
新 潟	瀬波健康保険倶楽部	20	村上市瀬波町
"	赤倉健康保険倶楽部	15	中頸城郡関山村大字関山
"	健康保険保養所湯元荘	10	南魚沼郡湯沢町中湯沢
富 山	" 八ヶ山荘	20	婦負郡呉羽町針原
石 川	" 錦海荘	20	七尾市和倉町夕の部
福 井	" 福寿荘	15	坂井郡芦原町舟津市28の36
山 梨	" 芙蓉倶楽部	15	西八代郡下都町下都
"	" 山の家富士荘	20	南都留郡中野村旭丘
長 野	健康保険上諏訪荘	20	諏訪市大字上諏訪
"	健康保険保養所上高地山の家	20	南安曇郡南安曇村上高地
"	" おたに荘	15	下高井郡山の内町湯田中

府県名	保 養 所 名 称	定員	所 在 地
岐 阜	健康保険保養所稲葉荘	20	岐阜市中新町
静 岡	" 伊豆天城荘	15	田方郡修善寺町熊坂
"	" 浜名湖荘	15	浜名郡舞坂町弁天島
愛 知	" 美資荘	15	蒲郡市三谷町
"	" 高藏荘	15	東春日井郡高藏寺町
三 重	" 湯の山荘	15	狐野町大字菰野
滋 賀	健康保険雄琴保養所麗湖荘	30	大津市雄琴苗鹿村
京 都	健康保険保養所山端寮	30	左京区松ヶ崎井手ヶ鼻町
"	" 東山荘	10	東山区松原通広道東入清水4 丁目
大 阪	" 長堀寮	15	南区塩町
"	" 志摩荘	15	三重県志摩郡阿児町
"	健康保険星ヶ丘保養所	10	枚方市中宮星ヶ丘
兵 庫	健康保養所月見荘	20	神戸市須摩区行幸町
兵 庫	健康保険保養所甲山荘	20	西宮市甲陽園日の出町
奈 良	" 飛火野荘	25	奈良市高畑町裏大通
和歌山	" 琴の浦荘	15	和歌山市毛見
鳥 取	" いなば荘	20	鳥取市吉岡温泉町
"	" 皆生愛泉園	15	米子市皆生
鳥 根	" 秋鹿荘	20	八束郡秋鹿村
岡 山	" 岡山寮	15	岡山市津島
広 島	健康保険宮島保養所	25	佐伯郡宮島町字大西
山 口	健康保険保養所湯田温泉荘	10	山口市湯田元町1丁目
徳 島	" 芳南寮	15	徳島市かちどき橋2丁目
香 川	健康保険栗林保養所	15	高松市桜町田中
愛 媛	健康保険保養所金亀荘	20	松山市昭和町12
"	健康保険面河山荘	15	上浮穴郡面河村面河山
高 知	健康保険保養所南風荘	15	高知市築屋敷

府県名	保 養 所 名 称	定 員	所 在 地
福 岡	健康保険大濠保養所	35	福岡市新大工町
佐 賀	健康保険保養所宮崎荘	20	藤津郡嬉野町
長 崎	健康保険小浜保養所	10	南高来郡小浜町
"	健康保険保養所雲仙荘	10	南高来郡小浜町雲仙
熊 本	健康保険阿蘇保養所	20	阿蘇郡小国町杖立
"	健康保険組合支部保養所りんどう荘	10	阿蘇郡阿蘇町内牧
大 分	健康保険別府保養所	15	別府市朝見区
宮 崎	健康保険保養所橘荘	15	宮崎市鶴之島町
鹿児島	健康保険指宿保養所	20	指宿市12町南堀ヶ浜

5 国 民 宿 舎

国民宿舎は温泉の公共的な利用を図るため、厚生大臣が指定した国民保養温泉地域に厚生年金保険の積立金の還元融資によつて設置された施設であり、利用者は直接施設に申込みこと。

府県名	事 業 主 体	設置場所及 び 施 設 名	収容人員	宿泊料金	備 考
鳥 取	東郷町 引地	東伯郡東郷町大字 水閉荘	一般 80 団体 200	500	東郷町営 県立公園 東郷湖畔
"	米子市	西伯郡大山町大山 ぶな林	50	450	米子市営 大山国 立公園内大山寺
広 島	広島県	佐伯郡湯来町多田 大峰閣	70	500 自炊 250	湯来町営 湯来保 養温泉
長 野	厚生連	小県郡丸子町 鹿 教湯温泉療養所	27	500	厚生連営 内村保 養温泉
福 島	二本 松市	安達郡二本松市岳 温泉 しやくなげ 荘	120	450	二本松市営 岳温 泉保養所

府県名	事業主体	設置場所及び施設名	収容人員	宿泊料金	備考
富山	富山県	中新川郡立山芦峯寺立山荘	274	500	富山県営 中部山岳国立公園
山梨	山梨県	西八代郡上九一色村本栖 本栖ロッヂ	140	500	山梨県営 富士箱根伊豆国立公園
長野	丸子町	小県郡丸子町 鹿月荘	46	450 250 自炊	丸子町営 内村保養温泉
三重	阿児町	阿児町 賢島ロッヂ	100	500	阿児町営 伊勢志摩国立公園
岡山	湯原町	真庭郡湯原町 桃李荘	50	500	湯原町営 湯原保養温泉
"	玉野市	玉野市 玉野荘	100	500	玉野市営 瀬戸内海国立公園
北海道	大滝村	有珠郡大滝村 ホロホロ荘	84	550	大滝村営 北湯沢保養温泉
"	幌別町	幌別郡幌別町	60		建設中 カルルス保養温泉
広島	福山市	福山市	54		建設中 瀬戸内海国立公園
長崎	長崎県	南高来郡小浜町	29		建設中 雲仙矢草
長野	若穂町	若穂町 保科温泉国民宿舎	135	500	保科温泉
福島	内郷市	内郷市			

