

88-4 No. 18

昭和三十八年

年少労働者と福祉

労働省婦人少

課労働年少

資料 NO

77

38/1

年少労働者福祉員

年少労働者福祉員は、中小企業に働く年少者の福祉の増進と、その健全な育成を図るために各種の福祉活動を行なうもので、その仕事のおもなものは次のとおりである。

- 一、余暇時間の善用指導に関すること。
- 二、保健衛生に関すること。
- 三、生活相談に関すること。
- 四、一般教養及び教育に関すること。
- 五、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。
- 六、その他福祉の増進に関すること。

は し が き

本書は、年少労働者福祉員活動のための参考資料として作成したものである。昭和三十三年、年少労働者福祉員制度が発足してから、本制度は年毎に目ざましい発展をとげ、昭和三十八年七月一日現在で、福祉員数は一万八千五百余名を数え、しかも、その活動状況はますます充実し、多彩なものになりつつある。これは、福祉員制度が、たんに中小企業の内部にとどまらず、ひろく社会全体の注目をうけ、新しい制度として期待されるように成長したことを物語るものである。そうした背景のもとに、福祉員活動も労働条件の向上を始めとして、企業内の職業訓練や教育の充実、さらには年少労働者の特異な精神面の問題の処理などにいたるまで伸びひろがる方向にある。いわゆる「カウンスリング」も遠からず中小企業にも導入されて行くことになると思われる。

本書は、短期間のうちに作成したために、不備な点があると思われるが、福祉員の方々の御叱正を得て、さらによいものにして行きたいと考えている次第である。

昭和三十八年七月

労働省 婦人少年局

目次

は し が き

◆ 中小企業における年少労働者の福祉のために

一、中小企業における年少労働の現状 七

(一) 雇用問題の現状と今後の見通し 七

(二) 労働条件と労働福祉 一〇

(三) 中小企業における労務管理の特徴 二二

二、年少労働者の特質と福祉 一九

三、中小企業における福祉活動 二二

◆ 福祉員活動の種類と方法

(一) 年少労働者のグループ活動の指導と援助 二六

(二) 年少労働者の教育訓練の実施等 三〇

(三) レクリエーションの実施 三三

四 労働条件の改善等 三七

(五)	年少者を雇用している事業に対する啓発活動	三九二
(六)	福祉施設の設置と運営	四一
(七)	年少労働者の福祉問題に関する相談	四四
(八)	その他の福祉活動	四七
(九)	対外的な働きかけ	五〇
(附)	利用できる制度	五二

中小企業における年少労働者の福祉のために

一 中小企業における年少労働の現状

(一) 雇用問題の現状と今後の見通し

ここ数年求人難は年とともに高まって来ている。これは、根本的には、いわゆる所得倍増計画にもとづく経済の高度成長の結果である。それとともに、高校進学率の上昇という間接的な要因も求人難に拍車をかけている。しかし、日本経済の重要な課題となった求人難も、その実態を細かく検討すると、相当複雑な形をとっていることがわかる。

いまいくつかの観点から求人難の実態を追求してみよう。

昭和三十二年の中学校卒業生に対する求人数は六八〇、六一七人、実際に就職した者の数は四三七、五一七人であった。つまりこの年は求人数の六四・三%の充足をみたことになる。ところが、昭和三十六年度の中学校卒業生についてみると、一、〇五九、八七七人の求人数に対して就職した者の数は三二九、六五一人で充足率は三一・一%と激減している。さらに、三十七年三月の中学校卒業生の就職申込件数四七九、〇〇〇人に対して、求人数は一、三三九、九〇〇人で、前年度より実に三三%も増加し、求職者一人に対する求人の割合は二・九人（三十五年一・九人、三十六年二・七人）となり求人難はいよいよ深刻なものとなりつつあることが明らかである。

しかし求人難は、当然のことながら、地域別、産業別、企業の規模別にみて不均衡性

第一表 学校種別卒業者に対する求人数と就職者数

(年別比較)

		昭和32年	昭和33年	昭和34年	昭和35年	昭和36年	昭和37年
中 学 校	求人数	680,617人	668,015	667,953	948,589	1,059,877	1,399,070
	就職者数	437,517人	401,897	421,691	411,280	329,651	414,013
	充足率	64.3%	60.2	63.1	43.4	31.1	29.6
高 等 学 校	求人数	293,180人	325,065	378,585	527,541	740,983	1,744,711
	就職者数	179,280人	195,425	226,091	277,514	316,185	524,977
	充足率	61.2%	60.1	59.7	52.6	42.7	30.1

(註) 労働省調

をもっていることが問題をいっそう厄介なものにしている。求人倍率は、東京、愛知、大阪などが十倍ないしそれ以上という高さを示しているのに、鹿児島は〇・二、高知、熊本、宮崎は〇・三となっている。

次に求人数及び就職数を産業別にみると、いずれも全数の約八〇%を製造業が占め、卸小売業の約一〇%、サービスの約五%が二、三位となる。これらはいずれも昭和三十六年度の数字であるが、求人数を産業別にみると、過去五年間製造業の占める割合が年とともに高くなりつつある。

充足率低下の傾向は、事業所の規模に比例して激しくなる。昭和三十七年三月の中学校卒業生については、従業員数五、〇〇〇人以上の事業所では二三八、一二七人の求人数に対して就職者数は一二八、三九三人で充足率は五三・九%を示すが、一〇〇人～四九九人は

第2表 鉱工業生産指数
昭和35年=100

年	指 数
昭和 33	66.7
34	80.1
35	100.0
36	119.4
37	122.6

(註) 通産省調

第3表 国民総生産の推移

年 度	総生産 (億円)	指 数 33年度=100
昭和30	82,355	79.2
31	92,929	89.4
32	101,498	97.6
33	103,947	100.0
34	125,725	120.1
35	146,649	141.1
36	177,015	170.3
37	186,863	174.8

(註) 経済企画庁経済研究所調

の規模では三三・七％、三〇人、九九人では二〇・八％と低下する。さらに従業員数二九人以下の事業所になると、三五九、〇三〇人の求人数に対し就職した者は六四、五〇八人で一八・〇％の充足率となる。

何故このような異常ともいえる求人難が生じたのか。根本的な理由は、経済の高度成長に伴ない年少労働者の需要が急速に大きくなってきていることである。昭和三十三年から三十七年までに国民総生産が約八割の増加をみたが、この経済の飛躍がそのまま求人数の増大に見合っている。

一方、中学校卒業で高等学校へ進学する者も次第に増加しており、昭和三十二年の中学校卒業者中高校へ進学した者は約四八％であったが、昭和三十五年には約五五％が進学している。この傾向は年とともに激しくなっていくことは明らかであるから、充足率の低

下は少なくとも当分はさけられない状態であらう。

求人難はこのまま深刻の度を深めて行くだろうか。多少ともテンボが鈍ることはないのか、あるいは、需給関係が逆転し、就職難の時代が訪れることがあるだろうか。それらを正確に予言することは、誰にもできない。

しかし、日本経済は、少なくとも当分のあいだは、一時的な景気後退に見まわれることがあっても、成長をつづけて行くこと、高校への進学率はますます高くなって行くこと、したがって求人難は当分解消されそうもないと予測できると思う。しかも求人難は大企業より中小企業、さらに零細企業においてきびしさを増して行くことも明らかである。

(二) 労働条件と労働福祉

求人難は大企業より中小企業及び零細企業において深刻である。もともと絶対数の足りない労働力が大企業に集中するからである。中小企業の賃金や労働時間など、労働条件は大企業に比して一般的に低い。また、大企業では、運動場、休憩室、読書室などの福祉施設を完備し、実質的にも賃金格差を生じている。

さらに大切なことは、中小企業内における年少労働者が、ややもすると将来性について不安を抱きがちだということである。人間は現在に生きるとともに未来にも可能性をかける。あとでのべるように、中小企業には、大企業には失われつつある大きな利点をもちうるのに、雇主の偏見から、労働条件の向上への努力を怠り、福祉施設の不備などから、年

第4表 今後における学卒者の供給見込

年次別	卒業予定者数			就職希望予定者数			左の指数 (昭和38年=100)		
	計	中学	高校	計	中学	高校	計	中学	高校
昭和38年	千人 3,593	千人 2,502	千人 1,091	千人 1,540	千人 898	千人 652	100.0	100.0	100.0
39	3,377	2,435	942	1,379	832	547	89.5	93.7	83.9
40	3,502	2,364	1,138	1,432	777	705	96.2	87.5	108.1
41	3,555	2,135	1,420	1,602	668	934	104.0	75.2	143.0
42	3,398	1,947	1,451	1,548	578	970	100.5	65.1	143.8
43	3,297	1,846	1,451	1,500	519	981	97.4	58.4	151.5
44	3,110	1,740	1,370	1,353	457	926	89.8	51.5	142.0
45	2,966	1,652	1,314	1,291	401	890	84.8	45.2	137.5

(注) 経済審議会「教育訓練小委員会報告」

第5表 卒業後の状況累年比率

年次	卒業者	進学者	就職者	就職進学者	その他
昭和32年3月	100.0	48.1	39.4	3.4	8.6
33	100.0	50.6	37.8	3.1	8.5
34	100.0	52.4	36.8	3.0	7.8
35	100.0	54.9	35.8	2.9	6.4
36	100.0	59.3	32.7	3.0	5.0
37	100.0	61.2	30.6	2.9	5.3

(注) 文部省「文部統計通報」

少労働者から敬遠されることが多い。

以上のような観点から、

- (1) 社会的に納得できるレベルの、安定性のある労働条件を実現する。
 - (2) 青少年の特質を充分考慮した福祉施設を設けるなど福祉増進につとめる。
 - (3) 努力をすれば明るい将来を実現できるといふ期待をもたせる。
- などが中小企業にとっての配慮すべき条件となる。

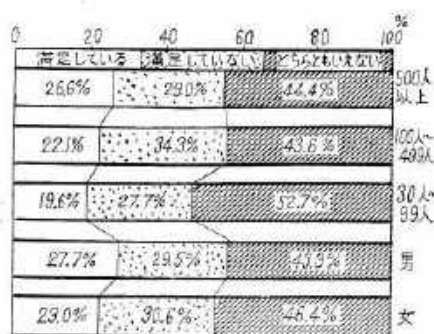
中小企業にとって、これらの条件を充たすことは決して易しいことではない。しかし、中小企業の経営者がいかに誠意と愛情とをもって年少労働者の処遇にあたっていると言っても、それが客観的に適用する労働条件というものに具体的に表現されていなければ、年少労働者を満足させることはできない。したがって、週休制・一せいで閉店・退職金制度・最低賃金制などの実施とともに、福祉施設の充実をはかっていかなければ、年少労働者を中小企業にひき付けることはできないのではないだろうか。

(三) 中小企業における労務管理の特徴

近代の大企業は規模が大きくなるにつれ、組織はますます細分化されて行く。分業が極度に押しすすめられる結果、人間は第一に組織のなかにおける機能として評価される。そこで、素朴な人間の美しさは巨大な機構のなかで磨滅して行くおそれなしとしない。そこに、「人間疎外」、「人間性の喪失」などといったテーマで深刻に論じられている問題

の根源がある。大企業に働く労働者が、労働条件にはめぐまれながらも現在の職場に必ずしも充分満足していないという事実は、組織のなかに働く現代人の精神の危機的状況をいみじくも物語っているのではなからうか。

第1図 規模別男女別仕事に対する満足感



〔注〕労働省「電気機械器具製造業における年少労働者の労働実態調査」

て働いているものが多いという判断は必ずしも当たっているとはいえない。しかし「自分の不安定」を訴えるものは、規模の小さくなるほど割合が増加し、大企業で二・九%、

婦人少年局が昭和三十八年三月に発表した「電気機械器具製造業における年少労働者の労働実態調査」によれば、「仕事に対する満足感」の項で、「満足していない」と答えた年少労働者の数は事業場の規模の大小に比例しない。全体の二九%が五百人以上、三四・三%が一〇〇人~四九九人、二七・七%が三〇人~九九人の事業場となっている。もちろんこれをもって年少労働者の一般的傾向とすることはできないが、企業の規模が大きいほど、仕事に満足し

中企業六・八%、小企業二・七%となっている。労働条件について不満を感じているものは、規模が小さくなるほど多い。これらの調査結果は、中小企業において、労働条件をひき上げ、将来の身分の安定性をたかめるような処置をとれば、労働者を吸引し、定着させることができることを物語っているのではなからうか。

中小企業では、大企業の場合にくらべ、労働者と経営者との連帯感がつよいのが普通である。労働者と経営者が顔を合せる機会も多く、経営者の意志が早く浸透して行く。これは労務管理上何よりも強味である。つまり、中小企業に内在する非近代的な労使関係のなかにも、さきにのべたように、社会的に適用する具体的な労働条件を確立さえすれば、大企業にみられない労使の一体性に積極的に転化しうる要素があるといえる。こうした特徴も、労務管理のまずさから、労使の感情がいったんこじれたとき、収拾のつかない泥沼におちいる危険もあるが、円滑に行っていれば、職場は明るく、労働者の能力をフルに発揮させることもできる。明暗いづれの道をえらぶかは、経営者の人間性、知的な判断力にかかっている。

中小企業の従業員は、大企業の従業員に比較して、職業意識、勤労意欲、職業能力において欠けているという意見もあるが、これはきわめて皮相な評価であって、事実はその簡単ではない。最近の傾向として、企業の規模が大きくなればなるほど、職業能力は別として、職業意識、勤労意欲、あるいは企業への忠誠心といったものは弱まつて行く。ただ、大企業においては、労働条件が比較的良好、将来の安定した生活への希望ももてるので、

第6表 産業別最低賃金決定状況（昭和38年3月31日現在）

産業別	事項	件数	使用者数 ^(註)	適用労働者数
計		1,217	146,647	2,054,253
製造業		981	91,786	1,698,595
鉱業		16	919	8,719
建設業		30	4,320	29,922
卸売業・小売業		56	7,822	75,890
運輸通信業		5	509	17,968
サービス業		103	36,793	156,862
漁業・水産養殖業		1	119	1,044
その他		25	4,379	65,253

(註) 最低賃金法第九条第十条第十一条の適用を受ける使用者数労働省労働基準局員全部

第7表 学校別・規模別・性別初任給（中位数）

学校別	性別規模別		男				女			
	年別	月	計	15人 ～99人	100人 ～499人	500人 以上	計	15人 ～99人	100人 ～499人	500人 以上
			円	円	円	円	円	円	円	円
中学校	34	3	5,140	5,040	5,360	5,770	4,750	4,610	5,050	5,740
	35	3	5,910	5,800	6,130	6,430	5,570	5,420	5,700	6,430
	36	3	7,300	7,190	7,480	7,550	6,790	6,610	7,030	7,300
	37	3	8,980	8,940	9,040	9,080	8,610	8,490	8,780	9,040
高等学校	34	3	7,440	7,310	7,570	8,690	6,700	6,480	7,000	7,810
	35	3	8,160	7,980	8,390	9,160	7,300	7,100	7,590	8,290
	36	3	9,840	9,590	10,090	11,098	8,670	8,450	9,040	8,710
	37	3	12,100	11,980	12,120	12,850	10,650	10,450	10,800	11,410

(註) 労働省職業安定局職業安定月報

第8表 15才～19才就業者の産業別構成比の推移

年 別	計	第1次産業	第2次産業	第3次産業
昭和37年	100.0%	20.1%	43.6%	36.3%
36	100.0	22.9	42.2	34.9
35	100.0	25.9	39.9	34.2
34	100.0	31.8	34.4	33.2

総理府 労働力調査報告 (註) 構成比は毎年6月の数値

第9表 新規卒従業員の入職後の離職状況
(昭和34年4月卒)

		3ヶ月	1年	1年4ヶ月
中 学 校	4人以下	14.5%	38.3	42.7
	5人～14人	10.9	28.4	31.6
	15人～49人	6.4	23.5	26.5
	50人～99人	6.4	22.5	24.5
	100人以上	4.1	16.6	18.4
高 等 学 校	5人～14人	7.1	35.8	38.8
	15人～49人	6.6	22.2	26.3
	50人～99人	7.1	23.2	25.0
	100人以上	4.6	10.2	19.6

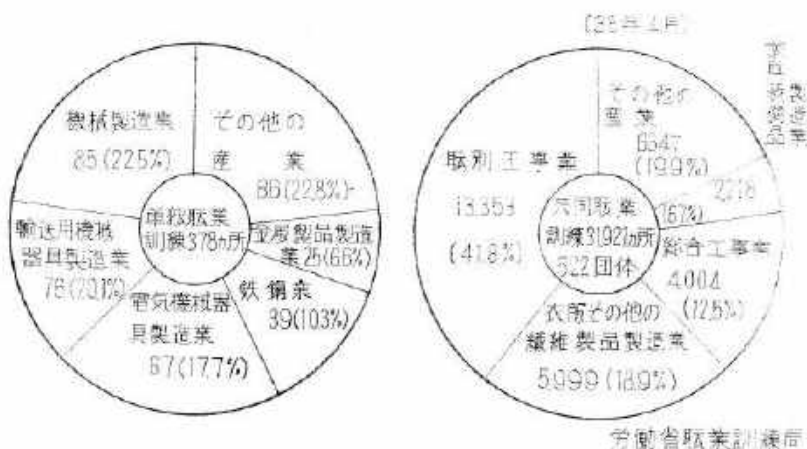
(註) 労働省職業安定局調

仕事への不満はありながら勤めをつづけているものもかなりいるのではなからうか。しかし、第十表でみるように、小規模の企業になるほど、年少労働者の離職率は高くなるのも事実である。これはつきつめていえば、労働条件の多悪さ、将来の不安定に基因する。それをさらに細かくみれば次の諸点があげられる。

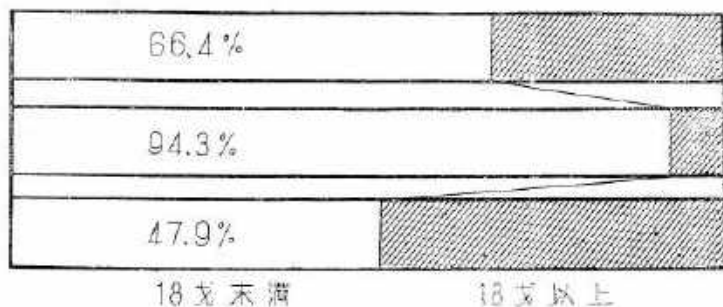
第一に労務管理上の欠陥がある。中小企業の経営者の

なかには独善的で、年少労働者の意見などには耳を傾けないものも少なくない。また、年少者がせっかく大きな希望をもって入社したのに、賃金はドンブリ勘定、休憩時間や終業後まで雑務に追い廻されたりする。家事の手伝いをさせられることもある。これでは働く意欲を喪失し、離職したい気になるのも無理がない。第二に、教育訓練をうける機会にめぐまれない。大企業では、事業内職業訓練をはじめ従業員のための各種の教育、訓練の機会にめぐまれており、定時制高校をさへ併設している場合もある。中小企業にこのような制度が欠けていることが、働く年少者の職業意欲を伸ばす機会をなくし、大きな飛躍を妨げる。学校教育だけが教育のすべてではないといふものの、年少労働者と同年輩で上級学校へ通っているものが多数いることを考え、できるだけ教育訓練の機会を与えてやることが大切である。こうしたことを経営者の共同事業として取り上げることが今こそ積極的に考慮すべき時期ではなからうか。

第2図 事業内職訓練の産業別事業所数



第3図 訓練生の年齢構成



二 年少労働者の特質と福祉

学者の分類によると、十二、三才より二十二、三才の間を青年期とする。細分して十二、三才より十四、五才を青年前期、十四、五才より十七、八才を青年中期、十七、八才より二十二、三才を青年後期と呼んでいる。年少労働者はほぼ青年中期の世代に属している。

この時期は、簡単にいえば、大人と子供の中間に当り、一般的にいつて、この年頃の青少年は次のような共通した特徴をもっている。

- (1) 世の權威に対して反抗的である。大人の眼からすれば、別になんでもないようなことが、大人の世界の「みにくさ」、「不純さ」としてうつる。
- (2) 子供扱いされると反抗的になる反面、物事を処理する能力に欠ける部分がある。
- (3) 精神的非常に不安定である。そのためにこそ年少者のためのグループ活動やサークル活動が欠かすことのできない福祉活動となる。
- (4) 物事を合理的に判断する訓練に欠けているため、主観的な判断におちいる傾向がある。

こうした青年中期の特徴は、向上しようというこの世代の強い意欲の現われであり、大人の世界のみにくさに反抗するのも、純粋なものへの願望がつよいからともいえる。年少者の伸びようとする芽をつまないで、素直にのばしてゆくことを年少者を使用するものは

忘れてはならない。

次に、現代の年少者を育てた戦後の学校教育の特徴も重要だ。戦前の教育が「与えられたことを、上の者の言う通りに覚え、行なうような人間をつくる」といった傾向がよかったのに対し、戦後は「自分たちの力で、自主的に物事を解決して行くことのできる人間の教育」に重点をおいた教育変った。その結果、戦前の教育しか知らないものには、相当異質な、次のような特性をもつ年少者が多くなつた。

(1) 物事を説明なしに押しつけられるとつよい反発を示すが、話し合つて納得した場合には、素直にうけいれる。

(2) 共同で物事処理するのが非常にうまい。

(3) 自分の意見は卒直に発表する。

(4) 男女の交際について自由で自然な考え方をする。

(5) 家事労働や終業時間後の労働を極度にきらう。それを一方的に押しつけられたと感じたときには特に反発する。

以上にのべたような、現在の多くの経営者のうけた教育とは異質な教育をうけた年少労働者についての労務管理は次のようなことを配慮しなければならない。

(1) 職場のなかで、若いもの同志で、または経営者をふくめて話し合いをする機会を設けるようにつとめる。

(2) 若いグループの健全な育成に助力する。

(3) 若い男女の健全な交際の場を設ける。

戦前の年少労働者にはとくに農村出身者が多かった。かれらは低い生活水準と家父長的な家族制度のなかに育ってきているから、職場に入っても、低い労働条件や前近代的な労管理にもかなり耐えられた。従業員福祉対策についての不足も、諦めて受容する傾向があった。しかし現在はちがっている。農村の生活水準は戦前とは比較にならないほど高く、青少年たちは農業の近代化や新しい村づくりのための研究会などもさかんに行なうようになった。そういう環境の変化を正確に認識して、そこから育ってきた年少者の特性を理解しなければならない。

また、地方から東京や大阪などの大都市に出てきた従業員の場合、生活環境・食事・言葉・その他習慣の相違から、職場になじみにくいことがある。地方出身者の離職は入職三カ月目に多いとされるが、その原因の一つはここにある。地方出身の年少者にはとくに細やかな配慮をし、温かく迎えることが大切である。

三 中小企業における福祉活動

中小企業における年少労働者に対する配慮の重要性は、いまさらいうまでもないことであるが、これはたんに離職防止という直接的効果のためばかりでなく、年少労働者自身の健全な成長ということからも只迷すことはできない。

第10表 職業を有する虞犯少年の取扱状況

	昭和31年	32年	33年	34年	35年	36年	37年
実 数	194,168人	270,675	305,201	344,623	365,989	319,637	392,734
昭和31年=100	100.0	139.5	157.2	177.5	188.5	164.6	202.3

(注) (1) 警察庁刑事局調

(2) 対象は14才以上20才未満

第一に、年少労働者の心身の不安定から、健全な娯楽をたのしみ、教養を身につける機会があたえられないときは、不健康な娯楽にはしり、ひいては非行に移行するおそれなしとしない。

警察庁刑事局の調査によれば、職業をもつ虞犯少年の取扱人数は昭和三十一年の一九四、一六八人から年とともにふえ、昭和三十五年には三六五、九八九人となった。これらの少年たちのなかで、体育場、読書室、休憩室などの福祉施設にめぐまれ、自己の能力をのばすための教育をうける機会があったとしたら、汚名をまぬかれたものがいたにちがいない。

第二に、年少労働者には大人の従業員とはちがった福祉活動が必要である。大人が喜ぶものを、必ずしもすべての年少労働者が喜ぶとはかぎらない。そこで、年少労働者のために特別の配慮を必要とする福祉活動をいくつかあげてみる。

(1) 健全な運動のための施設と機会を与える。

(2) 教育、訓練をうける制度と機会をもうけるようにする。年少労働者は向上する意欲のつよい時期にある。しかもかれらの同級生の多くが、上級学校へ進学している。そのことか

らくる年少者の数妙な心の動きをくんでやらなければいけない。また、教育や訓練は新しい企業態勢に添う従業員育成に役立つ。

(3) 年少労働者の健全なグループを育成していく。

(4) 年少労働者からの各種の相談に応じ、その解決につとめる制度などを設ける。中小企業の経営者でもいわゆるカウンセリング、カウンセラーについての研究と理解を必要とする段階にきている。つまり、一般的な労働条件の向上をはかるとともに、組織のなかに生きる人間としての悩み、不満などの根本的な原因をさぐり、その解決を考える方法としてのカウンセリングを、企業へ導入し、人間の能力をフルに発揮できるようにすることを考えていい時期ではなからうか。

(5) 年少労働者が教養をたかめ、また健全な読書や娯楽をたのしめる施設をつくる。

(6) レクリエーションの実施。

以上のべてきたように、企業の成否はそこに働く人に依存する面が非常に多い。とくに中小企業に多い年少労働者がよることで働けるような環境をつくること、企業の成否を決めるカギともいえる。中小企業では直ちに労働条件を大企業なみに引き上げようとしても、事はそう簡単にはいえない。もちろん、あらゆる困難をこえて労働条件を向上させることが基本的な問題ではあるが、従業員のための福祉活動を促進することによって労働条件の不足をある程度カバーすることができる。とくに年少労働者のための福祉活動は、年少労働者の健全な成長を目ざすものでなければならぬ。

年少労働者福祉員制度は、中小企業団体が自主的に設置し、年少労働者のための福祉活動を推進して行くものである。さきにのべたように、個々の企業では、資金や信用力の面で制約があるが、これらの制約を除去し、年少労働の福祉者を増進するには、事業主の共同の力によらなければならない。その中心となるのが福祉員である。また、福祉員は、中小企業団体のなかにあつて、使用者、年少者を問わず年少労働問題のよき相談相手となるものである。

最近福祉員制度に対する産業界の認識は日をおつて高くなり、その数も急速にふえており横につらぬく組織を自主的に結成する傾向も出てきている。これからの福祉員活動は前述の全国的な組織化の傾向をふまえて、新しい企業態勢に即応した年少労働者の教育訓練や各種の福祉施設の設置などについても、さらにスケールの大きい企業や業種をこえた共同的なものとなつて行くことであらう。

福祉員活動の種類と方法

福祉員活動の種類と方法

年少労働者福祉員によって行なわれている年少労働者のための福祉活動は、福祉員を設置している団体、その団体の加盟事業所及び年少労働者の実情、地域の現状等に応じて非常に多岐にわたっている。昭和三十七年四月から翌三十八年三月までの一年間に行なわれた福祉員活動のうち、各婦人少年室長から報告のあったものを活動の種類別に分類すると次のようになる。

- | | |
|--|------|
| (1) 年少労働者の仲間づくりやその活動を指導援助しているもの | 八二件 |
| (2) 年少労働者の資質の向上をはかるための実務講習や教養講座の開設等年少労働者の教育訓練を実施しているもの | 二六六件 |
| (3) 映画観賞会、旅行会、各種運動大会等のレクリエーションを実施しているもの | 三九一件 |
| (4) 週休制、一斉閉店の実現等労働条件の改善や各種社会保険への加入促進に努めているもの | 五六件 |
| (5) 使用者や主婦等に対して年少労働者の扱い方等についての啓蒙をしているもの | 一〇四件 |
| (6) 共同給食施設、海の家、山の家等の福祉施設を設置運営しているもの | 七〇件 |
| (7) 新規中卒入職者のための歓迎会や激励会等を実施したもの | 一〇五件 |
| (8) 年少労働者やこれを使用する者からの年少労働問題についての相談に応じ、解決に努めているもの | 一三件 |
| (9) 興業組合に働きかけ年少労働者の映画館の入場料金の割引を実現したもの | 一三件 |

69 年少労働者と福祉員との懇談会を実施したもの

六〇件

70 その他

一八五件

計

一三四五件

これらの活動のうち、最近とくに充実してきたものは、○年少労働者の資質向上のための教育訓練の実施、○年少者を雇用している者等に対する啓蒙 ○新入社員歓迎会や激励会の実施等で、年少労働者と中小企業の特質に沿った着実な活動を行なっている。

以下、福祉員活動の具体例を紹介しながら、その活動の進め方を考えてみよう。

(一) 年少労働者のグループ活動の指導と援助

年少労働者たちが手を取り合ってサイクリングを楽しみ、歌を唱い、はげまし合うグループ活動が、彼等の明るく豊かな生活を築くために欠くことのできないものとなっている。このことは彼等と同年輩の高校生の学校教育において、クラブ活動が非常に重要視されていることからもうなづけよう。グループ活動を援助指導するに当たってまず気を付けなければならないことは、活動の内容やグループの進もうとする方向などを、押しつけることのないように配慮しなければならないことである。グループ員の自主性を失ったグループ活動は、すでにその目的の大半を失っているとすら言えるのである。

従って、年少労働者福祉員の立場からは、

- ① グループ員の自主的な活動の助長を図ること。
- ② 良い相談相手になること。

- ③ グループ内に意見の対立がある場合にその仲介役をとめること。
 - ④ 資金、その他の面での援助の途を講ずること。
- を中心として指導援助していくことが必要である。

事例一

(1) 指導援助している福祉員

佐賀県鳥栖青年会議所の全福祉員

(2) 結成されたグループの名称

鳥栖若麦会（会員二〇名）

(3) グループ結成の時期

昭和三十七年八月十九日

(4) 指導援助の内容

グループ結成について指導助言するとともに、発会式当日は昼食を供与して激励し、今後のグループ活動のための会場を無料で提供することを約束、実施している。

事例二 年少労働者のサークル活動への資金援助

(1) 実施主体

福岡県 築地会福祉員会

(2) 援助対象サークル

築地会内の青少年従業員サークル

- (3) 援助額 年一〇万円
- (4) 援助を始めた時期 昭和三十六年
- (5) その他

築地会福祉委員会では、従来から築地会内の働く青少年のサークル活動に各種の指導援助を行って来たが、サークル活動をより活発なものにするために資金的にも援助しようとしたものである。

(二) 年少労働者の教育訓練の実施等

若い従業員の教育は、健全で有能な従業員を育成するとともに、この世代の向上しようとする意欲を満足させることによって、職業生活を張り合いのある楽しいものに育てて行くものである。

年少労働者福祉員が行なっている従業員の教育・訓練の内容は、各種の店員講座にみられる「接客技術」「包装の仕方」「珠算」「簿記」等の労働実務を中心としたもの及び「生花」「茶道」「料理」「作法」等従業員の趣味教養の向上に役だてようとするものとの二種類がある。また、その教育方法も、比較的容易に出来る一日講習や、せいぜい一週間程度までの短期講習と、相当長期間にわたって継続して教育訓練を行なう長期講習まで、各種のものが見られる。

さらに、制度的にその基礎がしつかりしているものとして、青年学級振興法に基づく青年学級を設立して教育を行なっているものもある。

これらの教育訓練を行なうに当っては、特に年少者達が楽しく学びながら向上できるように配慮することが必要であり、適当なレクリエーションや参考となるような施設の見学等も上手に組み合わせることができれば、一層その効果

を高めることができるであらう。

また、学校を卒業したばかりの新しい従業員は、希望と不安が半々で職場に入ってくる。従って、これらの従業員
の不安を取り除き、職業生活に安心感を与えるためにも、職場に迎え入れる前にその企業の実体がわかるような職業
指導を行なうことも必要であらう。

事例一 そろばん教室

(1) 実施団体と中心となった福祉員

三重県上野商工会議所 村主 孝太郎

(2) 実施時期

自 昭和三十七年九月十四日

至 昭和三十七年十二月四日

毎週火・金曜日 午後四時～五時

(3) 実施場所

上野商工会議所

(4) 講師

伊賀珠算振興会理事・杉本珠算学園長 杉本 甫

(5) 受講者

上野市内商店の年少者一四名

(6) その他

商店に雇用されている年少者の資質の向上をはかるための手はじめとして珠算をはじめた。これは全課程

(二十四時間)を終了すると検定四級の實力がつくいう。順次、茶道、華道の教室を開催する予定。

事例二 新入店員歓迎講座

(1) 実施団体 茨城県水戸商工会議所

(2) 中心となった福祉員 安田 仁

高橋 耕一

(3) 期 日 昭和三十七年四月十日と十三日

(4) 場 所 水戸市いはらき新聞社大ホール

(5) 受講者 新規採用の販売員七五名

(6) 日程及び講習の内容

月 日	時 間	内 容	講 師
四月十日(火)	九・三〇～一〇・〇〇 一〇・〇〇～一一・〇〇 一一・〇〇～一二・〇〇 一〇・〇〇～一二・〇〇 一・三〇～一五・〇〇 一〇・〇〇～一二・〇〇	開講式 お話し 店主の立場から お話し お客の立場から 上手な販売員となるために 講話とスライド 講演	各商店会会長 婦人少年室長 伊勢甚デパート総務部長 常陽銀行指導課長 販売促進研究協会 伊藤理事
四月十一日(水)			
四月十三日(木)			

事例三 教養学級の開講

(1) 実施団体 大阪市水産物仲買協同組合

(2) 中心となった福祉員

大阪市水産物仲買協同組合福祉員 南北 昭他

(3) 実施時期

自 昭和三十七年九月

至 昭和三十八年二月

(4) 実施場所

大阪市水産物仲買青年会事務所

(5) 受講者

大阪市中央市場の水産物仲買業務に従事する青少年八〇名

(6) 内 容

九月二十八日

○グループリーダーのあり方

リーダーとしての役割、各グループリーダーのあり方、クラブの運営の方法、心構え

講師 大阪市青少年課長 味 岡 良 平

十月十六日

○店頭販売のあり方

接客態度、言葉、電話のかけ方及び新しい販売方法について

講師、佐藤経営研究所長 佐藤 哲二

十一月八日

○大阪の歴史と大阪商人

講師 大阪市市史編集室長 川端 直正

十二月七日

○大阪に於ける生鮮市場の発展の歴史

講師 大阪市市史編集室長 川端 直正

三十八年一月

○働く青少年の生活態度について

余暇の善用、グループ活動

講師 大阪婦人少年室長

二月

○生活を豊かにする方法

グループによるゲーム 歌とレクリエーション

講師 大阪府立勤労青少年ホーム 荒木 たみ子

(三)

レクリエーションの実施

現在、各企業とも、春や秋の従業員慰安旅行程度のものは行なっているであろう。しかしながら、大人が楽しいと思うレクリエーションが必ずしも全面的に若い従業員にとって楽しいと感じられるものではない。若い世代は気の合った仲間達ととんだりはねたりすることを望んでいる。

従って、年少労働者福祉員が従業員の希望にマッチしたレクリエーションを多数の仲間達とともに楽しめるように取りはからうことが大切な福祉活動に数えあげられるのである。個々の事業所でバラバラにレクリエーションを実施するより、共同事業として行なうことが、より有効な活動を実施できることに注目すべきである。

これらのレクリエーションには、「野球、卓球、スクエアダンス等のスポーツ」「一泊旅行やサイクリング」「音楽鑑賞、映画鑑賞等の健全娯楽」「従業員同志の懇親会」等がある。これらの事業を、年少労働者のグループ活動を通じて自主的に実施できるように指導、援助することも有効であろう。

事例一 海水浴の実施

(1) 実施した団体

長崎県諫早地区年少労働者福祉員協議会

(2) 期 日

昭和三十七年八月十九日（第三日曜日）

(3) 場 所

加津佐海岸

(4) 参加者

練早市内の十八才未満の商店員五〇名

(5) 経費

事業主は各二〇〇円負担

不足分はロータリークラブよりの援助による。

(6) その他

これは先に実施した年少労働者の実態調査にもとづいて行なわれたものである。

事例二 視察旅行

(1) 実施した団体と中心となった福祉員

島根県出雲市中町商店会福祉員 米原忠治

(2) 期日

昭和三十七年四月十八日と二十一日（三泊四日）

(3) コース

出雲——長崎——雲仙——博多——出雲

(4) 参加者 商店員三三名

(5) 経費

商店会が一人当り二五〇〇円、商店主が二〇〇〇円負担

(6) その他

商店会を中心とした労務管理の改善や、店主、従業員の人間関係の確立などが急速に進んだため、最近では商店

近代化のモデルケースとして全国各地からの視察者も多い。

こんどの旅行は優良従業員の表彰の意味も含めたもので、途中先進地の商店街を視察して、店頭装飾や接客サービスも勉強する。なお、結果がよければ今後継続する予定である。

(四) 労働条件の改善等

賃金の向上や労働時間の短縮、週休制の確立等労働条件の改善をはかり、また従業員の定期的な健康診断を実施して保健の向上に努めることが従業員の福祉増進にとって欠くべからざることであることは言うまでもない。

労働基準法の完全実施への努力を怠っては、いかに年少労働者の福祉の増進を説いても虚しいものとなる。労働基準法は最低の基準として設定されているのであるから、労働条件を引き上げるための努力と平行して福祉活動をすすめて行くようにしなければ、すぐれた年少労働者を雇い入れ、その能力をフルに発揮させることはできないだろう。

事例一 一斉休日の実施

(1) 実施団体と中心となった福祉員

山形県 米沢商工会議所 荒井信雄

(2) 実施期日及び内容

昭和三十六年三月より全市一斉月二回（四日及び十九日）を休日とする。

(3) 活動の内容

昭和三十三年モデルケースとして一商店街の一斉休日を実施させ、その後商工会議所の組織を通じて全市の

商店街に呼びかけ、各商店街からのアンケートをとり、いろいろと検討した結果、全市一斉休日を実現したものである。

なお、米沢労働基準監督署の指導の下に官公庁、学校、問屋、運送店に働きかけ、休日の発注を遠慮することなどを要望するとともに、一斉休日についての全市的なPRにつとめた。

事例二 商店街従業員の一斉健康診断実施

(1) 実施した団体と中心となった福祉員

兵庫県 神戸市元町商店街福祉員 野 綱 敏 一 大 上 福太郎

(2) 活動の内容

昭和三十六年十一月十一日から十三日まで、元町通商店街の全従業員の健康診断を実施した。
診断内容は次の通り。

○レントゲン ○内科聴打診 ○身長 ○体重 ○胸囲

(註記)

一般の商店や零細な工場では、従業員の数がすくないため、一人や二人の従業員がたおれても、すぐに経営全体の運営にひびく。したがって、定期健康診断により病気の早期発見につとめ、治療と予防につくすことが肝じんである。

(五) 年少者を雇用している者等に対する啓発活動

年少労働者福祉員の手を通じて行なう各種の福祉活動も、年少者を雇用している経営者や、また、実際に年少労働者に接触する機会の多い商店の主婦等の理解と協力が得られない場合には、せっかくの努力も足下からくずれ去る危険がある。従って、これらの人々に、年少労働者の福祉の増進をはかることが若い世代を健全な従業員として育成するために必要であることを理解させなければならない。

特に、従業員と経営者やその主婦とが顔を合わせる機会が多い中小企業の特徴や、一部の零細企業に残っている前近代的な労務管理の実情を考えると、使用者に対する啓発活動の必要性が一層痛感されるのである。

事例一 主婦会議の開催

集団求人により就職する商店員の受け入れについての諸条件及び注意事項の説明、特に人間関係について説明を行ない、定着化のための受入れ態勢について協議したものの

(1) 実施した団体

目黒区商店街連合会

(2) 中心となった福祉員

東京都商店街連合会福祉員 土井 仁 蔵

(3) 期 日 昭和三十七年三月十二日

(4) 場 所 目黒区商連会館

(5) 参加者 各商店の主婦

事例二 他県の商店主婦との懇談会

(1) 実施した団体

山形市 あけぼの会（商店主婦のグループ）

(2) 中心となった福祉員

山形市洋装組合福祉員 久 我 きよ子

(3) 実施時期

昭和三十七年六月十三日・十四日

(4) 実施した行事の内容

商店主婦のグループ「あけぼの会会員」による栃木県宇都宮市の商店街の視察と、同商店街主婦との懇談会。翌十四日は塩原温泉においてグループの反省会

懇談内容

- ・商店主婦学級について
- ・従業員の雇用対策について
- ・従業員の福祉対策について
- ・商店街の共同活用について
- ・一斉休店制について
- ・商店主婦の役割について

○反省会においては、グループ結成後に改善された点として次のようなことがあげられた。

- ・勤務条件が改善された。
- ・週休制の徹底と一斉休店の実施。
- ・店主と従業員の人間関係がうまくいくようになった。
- ・従業員の定着率が向上した。

(六) 福祉施設の設置と運営

現在までに年少労働者福祉員が中心となって設置し運営している福祉施設は、「共同給食施設」「憩いの家」「海の家・山の家等のレクリエーション施設」「図書室の開設」等広範囲にわたっている。又、その規模も、一日一〇・〇〇〇食に近い配食を行なっている共同給食施設を設置しているものから、自宅の一室や商店会事務所の一部を図書室として開放しているものまで様々である。

事例一 中小商店員のための共同宿舎の建設

(1) 実施団体

三重県四日市市百貨サービス協同組合

(2) 中心となった福祉員

四日市京町発展会福祉員 山下 金之助

(3) 竣工 昭和三十七年九月二十八日

(4) 建設場所

四日市芝田町

(5) 利用対象者

四日市市百貨サービス協同組合加盟店（約九〇店）の店員

(6) 施設の概要

○敷地 九九〇平方米

○建物 鉄筋コンクリート三階建延五九四平方米

○設備等、アパート形式（六畳二間、三畳半の炊事場、水洗便所、ガス風呂、ベランダ）

○入居者及家賃

家族連れの店員一二世帯（月額六八〇〇円）独身者（一七才～二一才）二〇名（月額七五〇円）

(7) 建設資金 一、三〇〇万円

内一、〇〇〇万円は厚生年金保険積立還元融資による（五年据置二〇年均等償還、利率年六分五厘）

(8) その他

昭和三十八年度中にはさらに同じようなアパート一棟を建設、将来は娯楽室、食堂なども完備して店員のいいの場にした希望をもっている。

事例二 共同給食施設の設置と運営

(1) 実施した団体と中心となった福祉員

東京都・北千住電車通りサービス会協同組合福祉員 背戸清次

(2) 給食開始の時期

昭和三十八年三月

(3) 設置場所

足立区千住三ノ二三

(4) 利用対象者

傘下の協同組合員及びその家族、従業員

(5) 施設の概要

○敷地 一〇四坪

○建物 鉄筋コンクリート三階建（一部二階）延一六五坪

一階 給食調理室、配膳室、消毒室、倉庫、冷蔵庫、ボイラー室、事務室等

二階 役員室、会議室、従業員更衣室・浴場、宿直室、従業員娯楽施設、福利厚生施設、従業員修養室

三階 ホール

○給食能力および食費

一日 九千食（三千人の三食分）

一日の食費 一五〇円（米四五〇g、タンパク八〇g、二、五〇〇カロリー以上）、配達は各店毎に食缶に入れて配達する。

○厨房機器

球根皮剥機、三槽タンク、フードカッター、合成調理機、水圧連続洗米機、パンラック、蒸気水飯器、運搬車
他

(7) 建設資金 四、〇〇〇万円

○組合員の積立金 九〇〇万円

○銀行よりの借入金 九〇〇万円

○加入金及び加盟権利金 一六〇〇万円

○都庁よりの借入金（中小企業福祉施設設置資金） 八〇〇万円

(8) その他

最近の求人難対策の一つとして設置されたものである。その結果、各店毎の給食格差の解消、食生活の改善、各店毎の厨房設備の縮小による店舗の拡張、火災の防止、暗婦及びお手伝さんの採用難の解決、商店主婦を食事の繁忙から解放する等予期以上の効果をあげている。

(七) 年少労働者の福祉問題に関する相談

中小企業に働く若い従業員が定着しないで困っているという使用者の声を聞く。年少労働者福祉員が年少労働者をめぐるいろいろな問題について労使からの相談を受け、その解決のため助力することは大切である。

とくに年少労働者が、福祉員に日ごろどんなに親しみを感じていたとしても、個人的な問題について相談をかけるには、よくよく苦しんでからのことである。

年少労働者から相談を受けた場合には、相手が、安心して何でも話せるような雰囲気を出すような態度で相談にのぞみたいものである。また、相手に対して一方的に大人の考えを押しつけたり、ただ一時的な解決をはかるようなことは、かえつて年少者の反発を招いたり、逆効果になる怖れがある。

このような配慮は、相談業務を行なうにあたっての基本的なものであると云っても差し支えない。

事例 年少労働者にあて、相談をかけてほしい旨の呼びかけ

(1) 実施した福祉員

千葉県市川三商会福祉員 椎 名 秀

(2) 活動の内容

- (4) 三商会加盟事業所に働く年少者に対し、次のような手紙を送り、どんな相談でも持ってきてもらいたい旨を呼びかけている。

「年少労働者の皆様へ、

年少労働者〇〇様何時も元氣の様子、通りがかりにのぞいてはよろこんでおります。遠方より、或は近県、又地元市川からお働きに来ておられる方とありますが、日頃御主人様から伺いますと、とても聞らかに明るく働いて下さると聞きまして誠にうれしく心から「ありがとう」を申し上げます。

さて、今度、三商会から皆さん年少の方々のおよそ相談相手になってくれとの事で、再三御推薦をいただきましたので、大変ふつつかかな者で何も出来ませんが、十一月九日松野労働大臣から皆さんの福祉員となり働いてくれとの証をいただきましたので、出来ないながら、何とか皆さんの中にとけ入って御相手になりたい、教えていただきたいと思いますので、どうぞよろしく願います。

そうなりますと、一度に大ぜいの息子、娘を持ったようなもので、私は大変に辛に思いますと同時に、あゝもしてあげたい、こうもしてあげたいと、御主人様と同じ様に思えば山ほどあり、皆さん方も同じことだ

と思います。これはきりのない事で私共個人の家でもそうですが、どの程度出来るかと云うことが問題です。とにかく出来ないながらも私が仲介者となりよく話し合いを進めまして、近々皆さんと一緒にチャンスを作り、たのしいグループ会でも開きたいと考えて居ります。たのしみにお待ち下さい。この機会に特に皆さんにお願いがあります。

どんなことでも自分一人で思案にあまる様な事がありましたら、絶対に秘密を守りますから、私一人だけにお話しして下さい。けつして悪い様にはしない決意です。

では、どうぞお元気で

働くことは人生の最上のよろこび

働きましようお互のために

三商會年少労働者福祉員

推 名 「秀」

(ロ) 三商會加盟事業所に新しく雇用された年少者には、次のような手紙を送っている。

「岩手、青森から来られた皆さん、お元気ですか。無事に市川につき、それぞれのお店に一応落ちつかれた事と思います。さだめし岩手、青森の御家庭を始め、関係者の皆さんが一心というところでしよう。おめどう。どうぞしっかりやって下さい。かくいう私は、三商會年少労働者福祉員「推名 秀」と申す者でございませう。どうぞよろしく。今後皆さんのとてもよい相談相手になりたいと心もはずんでおります。四月七日までは会議所で教育がありますので、終了したら必ず皆さんとお会いすることを約束します。その時グループでも作り、お互に助け合い、仲よく話し合い歌でもうたいませう。その時、皆さん、それぞれの希

望とか考えを話して下さい。グループ会のやり方は皆さんと相談の上、三商会長とも話し合って皆さんのためになる生き生きとした会合にしたいと考えております。

(中略)

ではどうぞ元気で、気をつけて働いて下さい。

三商会年少労働者福祉員

権名 秀一

この例が示すように、年少労働者に、グループ活動やレクリエーション等と呼ばけ指導して行く中で、これらの間に「何んでも話せる福祉員」というふんい気を育てることが良い相談相手になるための前提ではなからうか。

(八) その他の福祉活動

以上に掲げたもののほか、年少労働者福祉員によって行なわれる福祉活動は、広い分野にわたっている。次に、これらの福祉活動のうちから参考となるものを掲げる。

事例一 新規就職者激励会

(1) 実施した団体と中心となった福祉員

大阪府生菓子協同組合福祉員 前川 竜他

(2) 日時 昭和三十八年六月二十日午後三時～六時

(3) 出席者 新規就職者約八〇名 使用主↑↓一五名

(4) 激励会次第

○あいさつ

○お話 新しく就職した人に 大阪婦人少年室長 他

○映画 電話のかけ方

○夕食

事例二 養老院へ散髪慰問

(1) 実施団体

愛媛県理容環境衛生同業組合松山支部青年部

(2) 指導した福祉員

松山支部福祉員 重 松 克 俊

(3) 実施時期

昭和三十七年四月二十三日(休日)

(4) 慰問者 青年部員四名

(5) 慰問先 松山市立養老院

事例三 働きながら学ぶ年少者に対する奨学金制度の実施

(1) 実施団体

鹿児島婦人少年室協助力連盟

(2) 中心となった福祉員

鹿児島市天文館二丁目通り会福祉員 古木 俊男

(3) 実施開始年月日 昭和三十三年十一月

(4) 奨学金制度の概要

働きながら学ぶ夜間高校生を対象とし、奨学金一人当月五〇〇円

(5) その他

古木福祉員は、鹿児島婦人少年室協助力員連盟から、働く年少者の保護運動記念行事の一つとして、夜間高校生のための奨学金制度を始めたい旨の依頼を受けた。そこでロータリークラブ員及び熱心な年少労働者福祉員に呼びかけて実施するに至つたものである。奨学金の財源は、ロータリークラブ会員等の定期又は随時の寄付によつてゐる。

なお、この制度は、鹿児島県出身の在京青年グループからの寄付金がかきつかけとなつて出来上つたものである。

事例四 映画館の入場料金の割引

興行組合に働きかけて年少労働者の映画館の入場料金の割引を実現したもの。

(1) 中心となつた福祉員

石川県 鶴来協会福祉員 石田 幸弘

(2) 実施時期 昭和三十七年七月一日より

(3) 対象となる映画館

金沢市内及鶴来町内映画館

(4) 割引率 学生割引程度

(5) 利用者：月二〇名程度

なお、学生料金並への割引については案外スムーズに実現をみているようである。

(九) 対外的な働きかけ

年少労働者福祉員が、前述したような福祉員活動を進めて行くにあたっては、単に、団体内の活動の中心となるばかりでなく、団体の外部のものに働きかけながら活動することが有効である場合が多い。例えば、休日に運動場を開放してもらったものや、福祉施設の建設資金を得るために厚生年金の還元融資を実現したものなどはその良い例である。

次に、このような活動事例の中の比較的一般に行なわれているもの、及び今後の活動の参考になるとと思われるものを掲げてみよう。

(1) 公民館、学校の運動場、勤労会館等の公的な施設を利用できるように働きかけを行なっているもの。特に、公民館や勤労会館等は、利用の目的がこれらの施設を設置した目的に合致している場合には、喜んで希望に応ずるものである。

(2) 他の団体に働きかけ、共同で青年学級等を設置しているもの。青少年従業員の少ない中小企業の場合は、同種の他の団体と共同でこのような事業を行なうことは特に有効であろう。

(3) 福祉施設の建設資金を得るため、厚生年金の還元融資を得られるように努力しているもの。なお、昭和三十六年十一月一日に施行された「年金福祉事業団法」によって、各種の社会保険の還元融資は年金福祉事業団を通じて行なわれることになったが、その詳細は後に述べる。

(4) 教育委員会や、青少年問題協議会等と共同で各種の事業を行なっているもの。特にこれらの機関は青少年問題に関する専門的な問題について研究を行なっているから、いろいろと援助を受けるには好都合である。

以上の活動事例のほか、次のような働きかけを行なうことも、業種や活動の種類によっては有効な福祉活動のたてを得ることになろう。

① 週休制や一斉閉店の実効を期するため、消費者に対し協力を呼びかける。

② 工業的な業種には、共同職業訓練を実施し、これを認定職業訓練とするようにはからうこと。なお、認定職業訓練には都道府県及び雇用促進事業団より各種の援助が行なわれている。詳細については後に述べる。

このような各種の対外的な働きかけを行なうにあつても、まず、団体内の意志の統一をはかり団体の名前において行動することが効果的な場合が多い。従つて、団体に加盟している事業主への啓発活動が絶対的な条件である。

特に、年少労働者のための福祉活動は、年少労働者福祉員のスタンドプレーに終ることなく、あくまで地道な組織的な活動として終始することが望まれるのである。

(附) 利用できる制度

次に、年少労働者福祉員の方々がその活動を行なうに当つての参考として、利用できるいろいろな制度の簡単な紹介を行なう。

◇年金福祉事業団よりの融資

年金福祉事業団は、次の者に対し、厚生年金保険、船員保険又は国民年金の被保険者、被保険者であつた者また

は受給権者の福祉を増進するため必要な老人福祉施設、療養施設その他の施設で政令で定めるものの設置又は整備に要する資金の貸付けを行なうことを業務としている（年金福祉事業団法第十七条第二号）。

イ 厚生年金保険の適用事業所の事業主又は船員保険の船舶所有者

ロ イに掲げる事業主又は船舶所有者である事業者で組織された事業協同組合その他の法人又はこれらの法人の連合体である法人で政令で定めるもの

ハ（略）

ニ イからハまでに掲げるもののほか、被保険者等の福祉の増進に必要な業務を行なう法人で政令で定めるもの
右のうち、ロからニまでにいう政令で定めるものの中には、「健康保険組合及び連合会」、「厚生年金保険の適用事業所の事業主もしくは船員保険の船舶所有者で組織された法人又はその連合体」が含まれているから、年少労働者福祉員を設置した団体が、右に掲げた各種の団体の一に該当するときは、福祉施設建設資金の貸付けを受けることができるわけである。

なお、貸付の対象となる施設としては次のようなものが予定されている。

- (1) 従業員の共同宿舍等の休養施設
- (2) 共同給食施設等の給食施設
- (3) 教養文化施設
- (4) 会館、集会所、レクリエーション関係施設としての体育施設
- (5) 保養所、病院等の療養施設

また、資金の貸付を受けるにあたっての条件等は次の如くである。

a 貸付資金の内容

○施設の新設に必要な建築資金

○施設の増築改善に必要な資金

○施設の目的を達するための設備、備品の購入に必要な資金

○施設の設置のための土地を取得するのに必要な資金

b 金利及び償還方法

貸付資金の金利は年六分五厘であり、償還期限は、設備備品購入資金以外の貸付資金は二十五年以内、設備備品購入資金は十年以内である。

c 貸付け申込の窓口

事業団は、年金福祉事業団法第十八条の規定によって貸付業務の一部を指定金融機関に委託して行なうので、借入の申込は、これらの金融機関に、行なえばよい。なおこれらの金融機関には、都市銀行、地方銀行、中小企業関係融資機関が指定されている。

◇職業訓練制度

職業訓練法は、その第十六条で「事業主が事業内職業訓練を共同して行うために組織した団体その他事業主の団体が、その構成員である事業主の雇用労働者に対して職業訓練を行う場合において、都道府県知事は、当該団体の申請により、その行なう職業訓練について、第十四条の労働省令で定める基準（事業内職業訓練についての教科訓練期間、設備その他の事項に関する基準）に適合するものであることの認定をすることができる（第一項）」としているが、この認定を受けた職業訓練（認定職業訓練）に対しては、都道府県及び雇用促進事業団が次のような援

助を行なうことになっている。

〔認定職業訓練に対する援助〕

第十七条 都道府県及び雇用促進事業団は、申出により、認定職業訓練について、次に掲げる援助を行なうように努めなければならない。

- 一 一般職業訓練所又は総合職業訓練所の施設を使用させること。
- 二 一般職業訓練所又は総合職業訓練の職業訓練指導員を派遣すること。
- 三 教科書、教材その他職業訓練に必要な資料を提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、必要な便宜を提供すること。

現在、主に工業的な企業に対してこの制度の普及がはかられているので、これに該当する協同組合等において年少労働者福祉員が中心となって認定職業訓練制度の確立に努力することも必要である。

なお、労働省では、現在、職業訓練法第十七条各号に掲げる援助のほか、国庫補助の制度も採用している。

◇失業保険制度

失業保険とは、従業員、経営者及び国の三者が資金を出し合って従業員が失業した場合に一定期間の生活費を補償しようとするものであるが、従業員は失業保険の被保険者となることによって、或程度失業後の不安から解放され、日々の業務に安心して従事できるようになるものである。

失業保険法は第六条で次の者は当然に失業保険の被保険者になることにしている。

（当然被保険者）

第六条 左の各号に規定する事業主に雇用される者は、失業保険の被保険者とする。

一 五人以上の労働者（第三十八条の二の日雇労働者を含む。本条において以下同じ。）を雇用する事業主。但し、左に掲げる事業を行うものを除く。

イ 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

ロ 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他畜産、養蚕又は水産の事業

ハ 教育、研究又は調査の事業

二 前号イからハまでに掲げる事業を行う法人たる事業主であつて五人以上の労働者を雇用するもの。但し、この場合には、被保険者となるべき者は、その事務所に雇用される者に限る。

三 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものであつて前各号に該当しないもの。

しかしながら、五人未満の労働者を雇用している事業主等、右に掲げる以外の事業主に雇用されている者であっても、第八条の規定によつて被保険者とすることができるのである。

（任意包括被保険者）

第八条 第六条各号の事業主以外の事業主は、労働大臣の認可を受けて、その雇用する労働者を包括して、失業保険の被保険者とすることができる。

前項の認可を申請するには、被保険者となるべき者の二分の一以上の同意を得なければならない。

（第三項、第四項 略）

従つて、場合によつては、年少労働者福祉員が、団体内部の事業主に働きかけてこれらの事業場を失業保険の適用事業場とすることも、従業員の安心して働ける職場作りのために有効であらう。

◇労働者災害補償保険制度

労働基準法では、労働者が業務上負傷したり、疾病にかかったり又は死亡した場合には、使用者は、一定の基準にもとづいて療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償等、各種の費用を負担しなければならないことになっている。

労働者災害補償保険とは、経営者があらかじめこれらの事故等が生じた場合にそなえて国の制度に保険をかけておき、事故が生じた場合には国から従業員に支給される保険金によって右の負担をかたがわりしようとするものである。

従って、この制度に加入していれば、経営者にとっては、火災保険等と同じ様に、いざ事故が起きたという場合に一度に多額な出費がなされる場合の危険をおかさなくてすみ（いはゆる危険の分散）従業員にとっては、事故が起きた場合の経営者の支払能力等を心配する苦勞から開放してくれることになる。

この制度も、常時五人以上の労働者を使用する製造業等一定の事業場は強制適用事業場になっている（労働者災害補償保険法第三条第一項）が、その他の労働基準法適用事業場は任意適用事業場となっており、（同条第二項）、労働基準監督署に保険への加入を申し込んで適用事業場とすることができるようになっている。

このような任意適用事業場が多い団体に設置されている年少労働者福祉員が、これらの事業所を労働者災害補償保険に加入させることも、業種によっては有効な福祉活動の一つになるであろう。

◇中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度とは、大企業並みの退職金制度に恵まれず、また、昔のようなのれん分けも出来なくなった中小企業の従業員のために、中小企業経営者の資金と国の補助によって退職金制度を作りあげようとするものである。

即ち、中小企業の経営者は、毎月なにかしがつつ金額（従業員一人につき二〇〇円以上一、〇〇〇円以下）を中小企業退職金共済事業団に積み立ていき、従業員が退職したときはこの事業団からその従業員に退職金が支給される仕組みになっているが、この退職金の支給源資は、経営者の積立た資金とその運用利息の合計であり、掛金を掛けた期間が三年以上の従業員の退職金には国庫補助金に加算されることになっている。

なお、掛金の額並びに勤続年数（掛金納付年数）別の退職金の額は次の如くであるが、退職金の性格上、勤続一年未満で退職した従業員には支給されない。（この部分の金額は、勤続一年以上の従業員の退職金に加算されている）

年少労働者福祉員が、団体内の事業主のこの制度への加入促進をはかることが従業員の福祉向上にとって有意義であることは説明するまでもないであろう。

退 職 金 額 早 見 表

掛金	200円	300円	400円	500円	600円	700円	800円	900円	1,000円
12月（1年）	720	1,080	1,440	1,800	2,160	2,520	2,880	3,240	3,600
24月（2年）	4,800	7,200	9,600	12,000	14,400	16,800	19,200	21,600	24,000
36月（3年）	7,580	11,180	14,780	18,380	21,980	25,580	29,180	32,780	36,380
60月（5年）	14,580	21,520	28,450	35,380	42,310	49,240	56,170	63,100	70,030
84月（7年）	22,790	33,620	44,450	55,280	66,110	76,940	87,770	98,600	109,430
120月（10年）	40,640	58,920	77,220	95,510	113,800	132,090	150,380	168,670	186,960

180月(15年)	74,400	107,870	141,360	174,810	208,280	241,750	275,220	308,690	342,160
240月(20年)	117,560	170,460	223,360	276,260	329,160	382,060	434,960	487,860	540,760
300月(25年)	175,330	254,230	333,130	412,030	490,930	569,830	648,730	727,630	806,530
360月(30年)	252,620	366,370	480,070	593,770	707,470	821,170	934,870	1,048,570	1,162,270

◇健康保険制度

健康保険とは、事業主と従業員とが拠出した資金によって、従業員やその家族が疾病にかかったときの療養費を負担しようとする制度であるが、この制度も、常時五人以上の従業員を使用する一定の業種の事業所に使用されている者を強制被保険者とし（健康保険法第十三条）、その他の者は任意包括被保険者とされている（同法第十四条）従って、強制被保険者でない者を使用する者が従業員を健康保険制度の適用を受けさせるには、厚生大臣の認可を受けなければならない（同条）。

疾病の不安が生活の安定を害することは説明するまでもない。従って、年少労働者福祉員の活動の一環として、団体内における健康保険制度の適用を受けていない事業所主にこの制度への加入を促進することも従業員の福祉増進のための重要な仕事ではなからうか。

また、健康保険は、政府が管掌しているものと、民間の健康保険組合によって運営されているものとの二者があり、後者即ち健康保険組合は、中小企業の経営者が共同して設立するみちも講じられている。次に、中小企業の経営者が共同で健康保険組合を設立する場合の条件を述べよう。

① 各事業所の被保険者（従業員）の数の合計が常時三〇〇人以上であること（第二十八条第二項）。

② 各事業所ごとに被保険者（従業員）の二分の一以上の者の同意を得ること（第二十九条第一項、第二項）。

③ 規約を作つて厚生大臣の認可を受けること（同条第一項）。

このようにして設立された健康保険組合は、加入事業所の従業員のために独自に健康保険事業を行なうことができるが、一つの中小企業団体の従業員のみでは①に掲げた数（三〇〇人）に達しないときは、他の中小企業団体と共同して組合をつくることも考えられる。

◇勤労青年ホーム

勤労青少年ホームとは、地方自治体（都道府県、市等）が国（労働省）からの補助金を受けて設立している福祉施設であり、年少労働者の福祉増進のために利用されることを待っている。

現在設置をみているものは、次の所であり、今後共増加して行く見込みである。

府 県	名	称	所	在	地	電	話
愛 知	愛知県勤労青少年ホーム		名古屋市西区天神山町一丁目			(五三) 三三六一	
大 阪	大阪府立勤労青少年ホーム		大阪市東区石町二丁目			(九四) 二六八一	
福 岡	北九州市八幡勤労青少年ホーム		北九州市八幡区袖田町九番地			(六八) 二七九八	
大 阪	大阪府立勤労青少年ホーム		大阪市東区安土町一丁目			(二七) 四九五三	
京 都	京都市立西陣勤労青少年ホーム		京都市北区紫野北船岡町四二		船岡山公園内	(四五) 六七〇〇	
秋 田	秋田県立能代勤労青少年ホーム		能代市宇出戸沼				二一九二
福 岡	北九州市立小倉勤労青少年ホーム		北九州市小倉区田町一番地				

岐阜	羽島市勤労青少年ホーム	羽島市竹鼻町	十月開館予定
千葉	千葉県勤労青少年ホーム	千葉市都町七〇六番地	〃
埼玉	川口市勤労青少年ホーム	川口市本町二丁目九六番地	十二月開館予定

なお、昭和三十八年度においては富山、札幌、浜松、三重に設置する予定ですすめている。

◇その他の施設

その他、年少労働者のための福祉活動を進めるに当って利用できる施設には次のようなものがある。

△青年の家

「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」である。

全国に九四ヶ所以上設置されており、使用料は一泊五〇円ないし一五〇円程度で、団体利用を原則とする。

△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なうために設けられた施設であり、全国に約四〇カ所設けられている。利用料金は一泊二食付三五〇円～四五〇円

△健康保険保養所

健康保険の被保険者の健康の保持増進のために設けられた施設であり、全国に八三カ所設置されている。利用料金は被保険者が利用する場合、一泊二食付四五〇円前後、被保険者以外の者の場合には六〇〇円

△国民宿舎

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に厚生年金保険の積立金の還元融資により設置されたもの。全国に約八〇カ所設置されているが、料金は二食付で七〇〇～八〇〇円

