

88-4 no.17

GAa1/1

8B-4-19

三十九年六月

年少労働者の生活と意識

労働省婦人少

年少労働課

資料局

73

館内

女性と仕事の未来館



00963752

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 じ め に

このパンフレットは、年少労働者福祉員講習会のテキストとして作成したものである。

最近とくに年少労働者の生活と意識の実態について、一般の人々、とりわけ事業主の方々の関心が高まっているが、本書をとおして実り多い論議が交わされて行くようになれば幸いである。

二項では、最近労働省婦人少年局において行なった調査の結果を中心に、いくつかの資料に添いつつ、年少労働者の考え方をさぐってみた。福祉員の方々は、これらの調査のなかにかじ上げがってくるいくつかのテーマを、それぞれの分野において追求していただきたいと思う。

本書が、福祉員活動のよすがとして、事業主と年少労働者との心の交流のために役立つことを心から念願する。

目次

はじめに.....	一
一、お互いに分らないということ.....	五
二、年少労働者の生活と意識.....	七
——いくつかの資料に添いつつ——	
三、青年期とは「その1」.....	二一
青年期とは（その2）.....	二二
四、相談業務.....	二五
五、結　　び.....	二七

一、お互いに分らないということ

「近ごろの若いものの考えていることは分らない」とか「若い従業員は賃金のことばかり考えていて、会社を伸ばして行くことなどちっとも考えていない」——こういう言葉をきくことが多い。とくに中小企業の事業主の会合などに出席すると、人により多少のニュアンスのちがいはあっても、何人かは必ずこの種の発言をする。多くの年輩の事業主は、若い労働者をどういうふうに取り扱ったらいのか、戸惑っているようにさえ見える。

若い労働者、とくに年少労働者の考えていることが分らない、という経営者側の発言に呼応するかのようにな少労働者からは、「うちのオヤジみたいな古くさい考えは分らない」という不満がのべられることが多い。つまり、経営者と年少労働者とのあいだに心の交流が欠けているのである。

勿論、その人独特の方法で、年少労働者の心をしつかりつかんでいる事業主もいるが、多くの場合は何らかのトラブルをかかえているようだ。

そこで問題になるのは、この経営者と年少労働者との考え方の相違というものは、果してどうにもならないほど大きなものなのだろうか、ということである。経営者がなげくほど、年少労働者が口にするほど、両者の心の交流は難しいのであろうか。年令や、社会的立場のちがいから、いかなる方法、努力をもってしても埋め得ないような心理的ギャップがあるとしたら、これはどの不幸はない。それぞれの立場から、ともに手をたずさえて産業の発展のために努力して行かねばならないものが、意志の疎通を欠いたままであるようではいけない。そういうところから、年少労働者の欲求不満も生まれようし、作業の能率も落ちてこよう。離職へはしるものもでてくる。何よりもまず、心にわ

だかまるものがあるては、労働者の能力がフルに發揮されない。それでは年少労働者にとっての不幸であるばかりでなく、企業にとっても大きなマイナスである。

年少労働者は何を考えているのだろうか。将来についてどのように計画しているのだろうか。かれらの生活の実態はどんなものだろうか。これらについて、事業主のなかには、意外なほど無関心なものが多い。ただ働かそうという気持ちばかりがさきに立ち、年少労働者へのこまやかな配慮を怠る。それでは、年少労働者はついて来ないし、現代の経営者としての資格に欠けるといわれても仕方がない。

経営者はまず、年少労働者を、その生活と意識の実態を、知ろうとしなければいけない。その場合やはり経営者の方から、年少労働者の方へ歩をすすめて行くようにすることが大切である。

それでは年少労働者の特質というものは何なのだろうか。まずそれからとりあげて行くことにしよう。

二、年少労働者の生活と意識

第一表を見ていただきたい。これは本年四月に千葉県勤労青少年ホームを利用してゐる勤労青少年を対象に実施した余暇生活についてのアンケートの結果である。解答を得たのは一一一人（男七〇人、女四一人）。この調査結果だけでは、対象人員も地域もきわめて小さく限定されていて、勤労青少年の考え方の全般的傾向についていうことはで

第1表 労働と余暇の意識

問 次にあげた事項のうち、あなたの考えにもっとも近いものをひとつえらび○印をつけてください。

- (1) 明日の仕事のために余暇はゆっくり休養したい。
- (2) 余暇時間にも、現在の仕事や将来の職業に役立つ勉強をしたり、技術をみがいたりしたい。
- (3) 余暇は自由に楽しく遊んで過したい。そのために働いているようなものだ。
- (4) 余暇は自分の趣味や教養をたかめるために使いたい。そのために働いているようなものだ。
- (5) 仕事は仕事としてまじめにやって、余暇時には仕事のこととはまったく忘れて自由に楽しく遊びたい。
- (6) 仕事は仕事としてまじめにやって、余暇には仕事や職業とは関係のない自分の趣味や教養のために使いたい。

答

	考 え 方	回 答 数
職業主義 職業と余暇の分割	(5) 仕事は仕事としてまじめにやって余暇には仕事のこととはまったく忘れて自由に楽しく遊びたい。	43
	(6) 仕事は仕事としてまじめにやって余暇には仕事や職業とは関係のない自分の趣味や教養のために使いたい。	29
職業中心主義	(2) 余暇時間にも現在の仕事や将来の職業に役立つ勉強をしたり、技術をみがいたりしたい。	12
	(1) 明日の仕事のために余暇はゆっくり休養したい。	8
余暇中心主義	(3) 余暇は自由に楽しく遊んで過したい。そのために働いているようなものだ。	6
	(4) 余暇は自分の趣味や教養をたかめるために使いたい。そのために働いているようなものだ。	1
	回答不明 (2つ以上回答した者はこの項にふくめた。)	12

きるものではないが、少なくともかれらの生活の一端を知ることができると思う。

この表によれば、「職業と余暇の分割主義」と名付けた考え方が圧倒的に多い。ついで、「職業中心主義」「余暇中心主義」とつづく。

同じような種類のアンケート、例えば神戸市教育委員会青少年課で行なった「働く青少年の生活と意見に」についての調査でも、設問の仕方の違いからくる多少の変化はあっても、似通った結果がでてゐる。

第一表についてさらに細かく分析してみよう。

(5)の「仕事は仕事としてまじめにやって余暇には仕事のことはまったく忘れて自由に楽しく遊びたい」が、不明をのぞいた回答者の過半数をこえる。(5)も(6)も、設問の意味をつきつめればほとんど同じと考えていいと思う。そうなると「職業と余暇の分割主義」は圧倒的多数をとることになる。こうした考え方をとるものの意識のなかでは、仕事と余暇とのあいだにハッキリとした断絶がある。しかも、この場合の「余暇」とは仕事をはなれた時間、個人の「実生活」ということにほかならない。仕事は仕事、実生活は実生活という考え方である。余暇、自分自身の生活、それは会社の仕事のためにあるのではなく、楽しく遊んだり、仕事や職業とは関係のない「自分の趣味や教養のために」使いたい。ここに戦後に生い育った年少労働者の卒直な考え方がみられるのではないだろうか。

何故このように考える年少労働者が数多く存在するのであろうか。こういう生き方が正しいか、正しくないかは結局判断するものの主観による。今はその是非を早急にいうことはさけて、そうした考えを支えている年少労働者の生活の実態について検討してみよう。

最近労働者の賃金水準は急速に上昇しつつある。とくに年少労働者の場合は、絶対数の不足からくる需給のアンバ

ランスも手伝って、賃金をふくめて労働条件がよくなってきたことは周知の事実である。

次の各表によってみても、労働条件の向上はハッキリと出ている。中小企業においてもこのとおりであるから、大企業に働く年少者についてはいうをまたない。第二表の一にみられるように週休制もはや中小企業においては常識とさえなりつつある。労働基準法に規定されたこれらの基本的条件を無視するような企業は例外的存在となってい

第2表の1 休日

回 答 内 容	回 答 者 数
月に4日	89人
月に3日	7
月に2日	7
はっきりきまっていない	6
全然ない	1
回答なし	1
計	111

資料出所：前掲千葉県勤労青少年ホーム利用者のアンケート

例 「全然ない」と答えた1人は住み込みの理髪見習員、「はっきりきまっていない」と答えた者の職種は運転手、セールスマン、洋裁仕立見習等である。

第2表の2 有給休暇

回 答 内 容		回 答 者 数
あ る	そのうち1～4日休む	11人
	〃 5～9日 〃	21
	10 日 以 上	20
	無回答及び休まない	15
	小 計	67
な	い	31
わ	か ら な い	13

資料出所：前掲千葉県勤労青少年ホーム利用者のアンケート

る。何よりも、八時間労働、週休制などの原則をしっかりと守らない企業」、年少労働者はよりつかなくなっている現状である。

第三表の「自由に使える時間」でも、男女とも平均三時間はこえている。少なくとも本調査の対象となった年少労働者には、昔の徒弟制度的な労働条件は無縁で、それぞれ労働をはなれた自由な時間を得ていることが分る。その点では、居住形態の「住み込み」「会社の寮」あるいは「自宅」のいづれであっても同様である。

年少労働者が以前よりはかなりめぐまれた労働条件のもとにあり、少なくともこの調査に現われたところでは、「自由時間」も三時間程度は確保されていることが分った。それでは次に、かれらはどのくらいの金をつかっているかを調べてみよう。いわゆる「こずかい」である（第4表）。

三千円以内、ついで五千円以内の者が多く、八千円以内が六人、一万円以内が実に十三人もいる。二十歳前後の労働者で、月に「こずかい」を一万円ちかくも使うものが相当数にのぼるといふのは、一体どうしたことなのだろうか。平均額でも四千円をこえている。そこから大体次のように結論づけていいと考える。

つまり、かれらは、われわれが漠然と考えているよりも、はるかに金銭的に余裕をもっているということ。

このように昔にくらべて比較にならぬほど時間と金にめぐまれた年少労働者は、日常生活において、何を考え、何を望んでいるのであろうか。

第五表は当局が実施した「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」から抽出したものである。本表で仕事の内容について不満をもつものが、事業場の規模が大きくなるにつれて増えているのは注目される。これは、規模が大きい事業場ほど作業の細分化、機械化がすすみ、労働者がいわゆる「人間疎外」と呼ばれる状況におかれているためであるかもしれない。「上役の無理解」、「同僚との関係」については、規模が小さくなるほど不満を訴

第3表 平常労働日の自由に使える時間

回 答 な し	計	性 別		居 住 形 態 別			
		男	女	住み込み	会社の寮	自 宅	その他
な し	人	人	人	人	人	人	人
1 時 間 以 内	5	1	4	—	—	5	—
～ 2 時 間 以 内	22	11	11	7	2	12	1
～ 3 “	35	25	10	7	12	9	7
～ 4 “	32	23	9	7	11	6	8
～ 5 “	10	7	3	3	3	2	2
～ 6 “	2	2	—	—	—	—	2
～ 7 “	2	—	2	—	2	—	—
回 答 な し	2	—	2	1	—	1	—
計	111	70	41	25	30	26	20
平 均 時 間	時間 3.17分	時間 3.30分	時間 3.06分	時間 3.13分	時間 3.45分	時間 3.36分	時間 3.51分

資料出所：前掲千葉県勤労青少年ホーム利用者のアンケート

④ ① この場合自由時間とは平常の労働日で睡眠、入浴、家事手伝い、学校などの時間をのぞく時間である。

② 「自由時間がない」と回答した1名は定時高校に通学している。

第4表 こずかい

年令別 金 額	計	年 令 別				
		15・16・17才	18・19才	20・21才	22・23才	24・25才
1 千 円 以 内	人 3	人 2	人 —	人 1	人 —	人 —
～2千円以内	16	7	3	3	2	1
～3 ”	37	8	12	9	4	4
～4 ”	8	1	4	3	2	2
～5 ”	23	3	3	3	6	4
～6 ”	2	1	—	—	—	1
～7 ”	1	—	—	—	1	—
～8 ”	6	—	—	1	2	3
～9 ”	0	—	—	—	—	—
1 万 円	13	—	2	4	5	2
回 答 な し	2	1	—	—	1	—
計	111	23	24	24	23	17
平 均 金 額	円 4,495	円 2,910	円 3,845	円 4,650	円 4,971	円 5,773

資料出所：前掲千葉県勤労青少年ホーム利用者のアンケート

第5表 規模別、性別仕事に対する満足感(%)

項目 区分	総数	満足している	満足していない	満足していない点										どちらともいえない	
				自分の不安定	給料が安い	勤務時間が長い	仕事の内容	その他の労働条件	上役が無理解	同僚との関係	福利厚生施設の不足	その他	不明		
計	100.0	24.4	30.2 (100.0)	(5.4)	(52.8)	(7.4)	(48.6)	(4.5)	(10.2)	(3.9)	(5.5)	(3.4)	(3.7)	45.4	
規模別	500人以上	100.0	26.6	29.0 (100.0)	(2.9)	(56.5)	(3.4)	(60.0)	(2.2)	(6.7)	(1.6)	(1.7)	(3.4)	(3.8)	44.4
	100~499人	100.0	22.1	34.3 (100.0)	(6.8)	(49.7)	(10.6)	(39.9)	(5.1)	(10.3)	(7.2)	(6.6)	(4.0)	(2.4)	43.6
	30~99人	100.0	19.6	27.7 (100.0)	(12.7)	(44.2)	(17.0)	(20.3)	(12.8)	(24.8)	(5.9)	(18.7)	(1.6)	(6.1)	52.7
性別	男	100.0	27.2	29.5 (100.0)	(7.4)	(42.6)	(7.3)	(49.1)	(4.4)	(9.0)	(0.8)	(5.7)	(5.0)	(5.5)	43.3
	女	100.0	23.0	30.6 (100.0)	(45.0)	(57.7)	(7.5)	(48.4)	(4.5)	(10.7)	(5.4)	(5.3)	(2.6)	(2.8)	46.4

資料出所：労働省青少年局「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」

第6表 仕事の内容量についての不満の理由

(定時制高校生)

税 種	不満の理由 仕事の内容量に問題があるとい うもの (基数)	仕事の内容量に問題があるというも のの内容 (M. T.)				
		肉休労働 はいやだ	仕事が 単純	仕事の程 度が高い	仕事の量 が多い	その他
事 務 員	% 100 (222)	% 8.6	% 57.2	% 7.7	% 25.7	% 5.9
販 売 員	100 (138)	18.8	48.5	4.3	34.8	7.2
金 属 機 械 工	100 (226)	32.3	53.1	8.0	20.4	6.6
需気機械器具工	100 (98)	24.5	66.3	2.0	21.4	6.1
建築建設土木工	100 (40)	52.5	37.5	2.5	22.5	12.5
そ の 他 の 工 具	100 (178)	21.9	48.3	2.2	37.6	8.4
単 純 労 務 者	100 (62)	41.9	43.5	3.2	24.2	4.8
サービシ的職種	100 (52)	13.5	59.6	3.8	36.5	7.7
そ の 他	100 (226)	32.3	38.6	6.3	39.4	13.4

資料出所：中央青少年問題協議会「勤労青少年に関する調査」

② 本調査は定時制高校生4212生名について行われた。定時制高校生の中約55.4%が18才未満である。

第1図 若年労働者の抱く悩み

男	23	10	5	35	6	19	2
	職場の問題	家庭内 の問題	友人 関係	自分自身のこと	その他	悩んでいるこ とはない	不明
女	21	9	5	40	4	18	3

資料出所：全国教育研究所連盟「勤労青年の生活意識」P128

② 調査対象は当時19才の中卒労働者約1万人である。

えるものが多くなっている。大企業の場合とは逆に中小企業ほど上役や先輩などの個人的な影響が強く、人間関係も複雑になりやすいことの証左である。

第六表によると、「仕事が単純」なことに不満をもっているものは、電気機械器具工では六六・三％で、その他の職種についても同じことをうったえるものの比率が第一位になっている。「仕事の単純」さに対する不満が、けん怠、無気力といった心理状態を生み、勤労意欲の低下を招いているものと思われる。

次に勤労青少年の悩みとするところは何かを調べてみよう。

第一図によると、悩みのなかで「自分自身のこと」を男女とも一番多くあげている。その内容をさらにくわしくみると、「学歴のない悩み」を訴えたものが最も多く、実に四割を占めている。第七表でも同じことを訴えているものがかなりの高率を示している。学歴のない悩みというのは、年少労働者にとって、深刻な問題なのである。

学歴のないことからくるコンプレックスがどれほど年少労働者の心をむしばんでいるか、それを事業主はよく理解してやらなくてはいけない。かれらにとって、それは労働条件の改善だけではみだし切れない心の空隙であろう。

働きながら定時制高校へ通ったり、通信教育をうけたりすることは、労働条件、労働環境が相当よく、しかも本人の意志がよく、健康にめぐまれた場合でないと、どうしても無理がでて途中で挫折してしまう。

第七表では悩みはないと答えたものが一三・七％しかない。人間としてこの世に生活している以上、何かの悩み、わずらいのないものはほとんどないところから、この比率はうなづける。ただ本表にはでていないが、定時制高校通学者には、とくに独特の悩みが多いことが想像される。

第七表の二によれば、下宿、間借りをしているものには「経済的問題について」悩むものが多く、住みこみや寮生活のもの、「職業、職場について」の悩みが多い。

第7表の1 気がかりなことや悩み（年令別）

年令 \ 悩み	学業について	職・業・職場について	家庭について	経済問題について	友人（同性）について	異性関係について	健康について	その他	悩みはない	実数計
15才	33.3	12.4	6.3	6.3	4.4	3.0	11.5	0.9	21.8	427
16才	31.5	16.1	6.3	5.5	5.6	3.8	11.0	2.3	18.0	976
17才	24.0	24.0	6.9	9.9	3.4	8.0	8.6	2.3	12.9	929
18才	28.1	20.8	8.7	10.4	3.3	6.1	7.8	3.0	11.8	1,283
19才	27.3	24.9	6.3	11.5	2.5	7.9	10.7	3.3	5.7	366
20才以上	23.4	18.2	14.3	12.6	1.3	8.2	10.4	4.8	6.9	231
計	28.2	19.8	7.6	9.0	3.8	5.9	9.5	2.6	13.7	4,212

資料出所：中央青少年問題協議会「勤労青少年に関する調査」

（注）この表の回答者は定時制高校生4,212名で、このうち18才未満のものが55.4%をしめている。

第7表の2 気がかりなことや悩み（居住形態別）

居住形態 \ 悩み	学業について	職・業・職場について	家庭について	経済問題について	友人（同性）について	異性関係について	健康について	その他	悩みはない	実数計
自宅	27.9	18.8	7.3	7.8	4.1	6.2	9.6	2.6	15.7	3,186
親類の家	29.3	12.0	15.3	7.3	4.0	5.3	11.3	3.3	10.0	150
下宿・間借り	27.3	19.3	8.5	18.9	2.6	6.3	8.1	1.9	6.7	210
住みこみ	29.3	27.5	6.8	9.9	3.2	4.5	8.1	2.7	8.1	222
勤務先の寮	27.5	29.0	6.3	11.1	2.7	5.4	9.6	1.8	6.6	334
その他	40.0	14.0	10.0	2.0	2.0	2.0	10.0	4.0	10.0	50
計	28.2	19.8	7.6	9.0	3.6	5.9	9.5	2.6	13.7	4,212

資料出所：前掲中央青少年問題協議会「勤労青少年に関する調査」

次に年少労働者の相談相手のことを調べてみよう。

第二図によると、男女平均して約十二%のものが相談相手をもっていない。相談相手のあるものについてみると、相手は家族が最も多く、次が友人となっている。先輩、上役を相談相手にしているものは、男子八%、女子四%の低率にすぎない。

第八表の一をみても、相談相手としては親が最も多く、次が友人となっている。「雇い主、上役」は、ここでも三%の低率である。

第八表の二は相談相手について居住形態別にみたものであるが、自宅に住んでいるものには親を相談相手にしている場合が多く、寮生活者では、職場の友人の多いことが目立っている。また、自宅居住者には「相談相手がいない」と答えたものがいちばん少ない。

以上のことから、親元をはなれて働いている年少者のなかに、相談相手のいないものが相当あることがわかる。

次に「相談相手がいない」と答えたものについて調べたのが第九表である。これによると、相談相手のいない理由として「信頼できる人がいない」ということをあげているものが五二%で最も多く、ついで「自分で解決する」が三七・六%になっている。

第十表によれば、「相談相手がほしい」という希望をのべたものが四一・八%で、「友人がほしい」という希望（一八・七%）より高率となっている。第十一表では「困ったことを相談できるような制度や施設をつくってもらいたい」という希望が二一%もある。また事業場の規模が小さくなるにつれて、相談制度、施設の設置を希望するものの割合が多くなっている。

年少労働者を対象とした若干の調査の結果を検討して来た。勿論これらの調査だけで年少労働者の生活と意識につ

第2図 若年労働者の相談相手

男	37	8	36	4	14
	家 族	先生 先輩 上役	友 人	その他	相談相手がない
女	15	4	37	3	10

資料出所：前掲全国教育研究所連盟「勤労青少年の生活意識に関する共同研究調査」

P128

第8表の1 相談相手（定時制高校生）

年 令	相 談 相 手	相 談 相 手 い る											相 談 相 手 が い な い	実 数 計	
		小 計	父	母	兄 弟 姉 妹	この 学 校 の 先 生	そ の 他 の 先 生	雇 主 ・ 上 役	職 場 の 同 僚 の 友 人	学 校 の 同 性 の 友 人	左 記 以 外 の 同 性 の 友 人	異 性 の 友 人			そ の 他
15才		85.7	19.0	30.7	11.9	1.2	1.9	1.2	6.3	7.7	4.0	1.4	0.5	14.3	427
16		86.0	16.8	29.4	13.0	0.9	1.7	2.4	6.6	7.4	3.7	2.9	1.2	14.0	976
17		84.7	14.2	23.6	11.0	1.7	1.4	2.4	7.9	12.2	5.2	3.4	1.8	15.3	929
18		83.3	14.0	26.3	11.4	1.5	2.0	3.2	4.5	10.1	4.7	3.6	2.0	16.7	1,283
19		78.4	14.5	15.0	13.4	3.3	1.4	4.5	6.3	7.1	5.7	4.9	2.5	21.6	366
20		81.8	13.0	14.3	11.3	3.0	1.7	8.7	11.3	6.5	6.1	4.8	1.3	18.2	231
計		84.0	15.2	25.2	11.9	1.6	1.7	3.0	6.4	9.2	4.7	3.3	1.6	16.0	4,212

資料出所：前掲中央青少年問題協議会「勤労青少年に関する調査」

第8表の2 相 談 相 手（居住形態別）

相 談 相 手 居 住 形 態	相 談 相 手 い る											相 談 相 手 が い な い	実 数 計
	父	母	兄 弟 姉 妹	こ の 学 校 の 先 生	そ の 他 の 先 生	雇 い 主 ・ 上 役	職 務 の 同 性 の 友 人	学 校 の 同 性 の 友 人	左 記 以 外 の 同 性 の 友 人	異 性 の 友 人	そ の 他		
自 宅	16.7	29.3	10.4	1.3	1.4	1.4	5.5	10.3	4.8	3.0	1.1	14.7	3,186
親 類 の 家	6.0	16.0	18.0	2.7	0.7	8.7	4.7	10.7	3.3	6.0	3.3	20.0	150
下 宿・問 借 り	7.8	8.9	18.5	2.6	3.3	5.6	5.9	5.6	7.0	5.2	3.3	26.3	270
住 み こ み	10.4	11.3	18.5	3.2	3.2	10.8	8.1	7.7	2.3	2.3	3.6	18.9	222
勤 務 先 の 寮	15.3	14.4	14.1	2.1	3.3	7.5	13.8	3.3	3.3	4.5	2.4	15.9	334
そ の 他	6.0	14.0	10.0	2.0	2.0	8.0	16.0	4.0	6.0	4.0	6.0	22.0	50
計	15.2	25.2	11.9	1.6	1.7	3.0	6.4	9.2	4.7	3.3	1.6	16.0	4,212

資料出所：前掲中央青少年問題協議会「勤労青少年に関する調査」

第9表 相談相手がいない理由（定時制高校生）

相 談 相 手 が い な い 理 由	親しい人が いない	自分で解決 する	信頼出来る 人がいない	そ の 他	実 数 計
年 令	%	%	%	%	
15才	9.8	37.7	49.2	3.3	61
12	10.9	35.0	51.1	2.9	137
17	5.6	35.2	52.8	6.3	142
18	2.8	36.4	55.1	5.6	214
19	7.6	45.6	45.6	1.2	79
20 才 以 上	2.4	45.2	52.4	—	42
計	6.2	37.6	52.0	4.1	675

資料出所：前掲中央青少年問題協議会「勤労青少年に関する調査」

第10表 人間関係、労働条件等に関する要望（M・A）

調査年少労働者数		4,069人
回答のあつた年少労働者数		1,392人
要望の内容	友人が欲しい	262人 (18.7%)
	異性の友人が欲しい	219 (15.7)
	相談相手が欲しい	584 (41.8)
	職場の人間関係の改善	34 (2.4)
	労働条件等職場の問題の改善	354 (26.1)
	年少者に対する理解、保護	25 (1.8)
	転職希望	7 (0.5)
	その他	72 (5.1)

資料出所：労働省婦人少年局「年少労働者余暇状況実態調査」

第11表 社会への希望

規模・性別		項 目	調査対象人員	%	%	%	%	%	%	そ の 他
規模別	大	調査対象人員	235	7	17	11	18	18	25	4
	中		584	10	9	14	17	22	23	5
	小		194	11	13	18	7	23	24	4
	計		1,013	10	12	14	15	21	24	4
性別	男		414	12	9	12	14	21	27	5
	女		599	6	13	16	16	21	22	4
	計		1,013	10	12	14	15	21	24	4

資料出所：福島県青少年問題協議会「働く青少年の実態調査」

いての結論をいそぐことはできないが、一応年少労働者の特性といえるものが浮かんできたように思われる。

三、青年期とは（その1）

青年期とは心身ともに未成熟な時期といわれる。というのは心身ともに完全に成熟し切らず、成長の過程にあるという意味である。事実、身長、体重、体力とも外見は一入前でも成長をつづけている。しかし、ここで十分注意しなければならぬことは、最近の食生活の向上に伴ない、年少者の体位は、戦前とは比較にならぬほどよくなっているということである。成熟し切っていないとはいえ、身体だけはおとな以上の力をもっている。しかも、社会的には一人前のおとなとは認められていない。かれらがほんとうにしたいと思うことも、何らかの社会的制約にまたげられて実現できない。おとなならば、自分の意志をさまたげるものの力、性格などを客観的に判断し、計算し、自分が意図するものを実現することができるか、できないかを想定する。しかし年少者の場合は、自分の意図するところと、その実現の可能性とについて、錯覚を起してしまう。かれらは、自分自身の欲望をどう処理していいかわからない。かれらのとっぴな行動も、実はこうした屈折した心理の現われともみられる。そうした基本的な性格とともに青年期の特性としては次の諸点があげられる。

(1) 理窟が多い。

人生経験が不十分なため、物事の動きをそのまま正確につかむ能力に欠け、主観的な判断におぼれるということ。そして一応それなりにスチの通ったようにみえる理窟をいい立てるが、ほんとうの現実感がないので、説得力もない。青年の方では、自分の思うとおりに行かないので、ますます焦立つ。おとなのことを一々あげ足をとったり、お

となのやることのすべてが不純だと思ひこんでしまう。

(2) 感情が繊細である。

青年の心はちょっとした外界の刺激にも傷つけられる。怒りも哀しみも喜びも、はげしい。大人ならば、人生体験の豊富さ、自己抑制力、あるいは一種の鈍感さから、多少の感情の動揺ですむことにも、青年の反応は激烈なものとなる。一面この感情の繊細、鋭敏は青年のすぐれた力でもある。そこで事業主はいつもあたたかい、広い心で青年に接するように心がけ、一時の興奮にかられて徒らに相手の心を傷つけるようなことのないようにしてほしい。

相手がイキリ立っても、そのペースを大きく受けとめて、平静に説得して行く精神力と技術とは人の上に立つものには不可欠のものである。

(3) 感情の表現が正しくできない。

要するに感情の繊細さ、豊富さに圧倒されて、適切な表現の方法を見出すことができないということ。理性と感情のアンバランスといってもいい。自分の気持と反対の態度に出たりするのも、適正な感情の表現方法を知らないせいである。

事業主は、青年心理の屈折をよく理解しなければならない。

青年期とは(その2)

以上のべたのは、いつの時代にもみられる青年期の特性といえるが、とくに現代の青年の心理には戦前とはちがった点が多くある。いわゆる戦後の性格である。あげれば次のようにもなるうか。

(1) 自由意識がつよい。

これがまず戦後の青年の基本的な、しかも共通的な特性であろう。かれらの成長した戦後、とくに昭和二十年代の社会情勢と民主主義的な教育がこうした性格を育てたのである。かれらはとにかく「人間とは本質的に自由である」というつよい意識をもっている。ときには行きすぎることもあるかもしれないが、青年のもつ自由への希求を軽く見ではならない。

(2) 権威への反抗心がつよい。

自由への希求がつよいことから、自由な思考と行動をさまざまなものへの反抗心をもつ。それをただ押え付けようとしても効果はない。反抗心はまた自己主張のつよさは自主独立の気魄の現われともいえるのであるから、それを健全な方向に導くようにしなければならない。

(3) ドライさ——とくに金銭について。

事業主はよくいう「今の若い従業員の勘定高いのにはおどろく」と。いわゆるドライな考え方には呆れている向きが多いようだ。しかしまた見方によっては、金銭についての戦前派とはちがったハッキリした態度はむしろさわやかな感じもする。雇用も一つの契約なのだから、青年にはもはやアイマイな労働条件では通用しない。いくらおたためかいで言いくるめようとしてもだめである。事業場なり業種なりが将来性なしとみれば、直ぐにでも戦場をかえてしまう。若さからくる職業観の浅薄さもあって、早期離職がふえる結果になる。

まゝにのべたような戦後の青年の性格は、職業生活についても戦前とは大きくちがった考え方をつくりあげている。参考までにその二、三をあげよう。

(1) 戦前は何か技能を身につけて一本立ちになることが大きな目標であった。

「のれん分け」が中小企業に働くものの一つの夢であった。しかしこれは、例外をのぞいては文字通りはかない

夢となつてしまつた。「のれん分け」のために必要な資金を用意するのは、労働者にとって容易ではないし、事業主にも援助するだけの経済的な援助力がなくなつた。百年には労働者にふさわしい賃金を得て、生活をエンジョイしようというものが多い。いわゆる中小企業の従業員のサラリーマン化である。こういう風潮の必然性を正確に理解し、一人の労働者としての生活を保持するに足る労働条件をととのえることが労務の根本である。

(2) 経営者に対する考え方が変つた。

戦前は経営者を親とも考えるような古風な倫理が労働者のあいだを支配していた。経営者は技能を仕込み、一人前の従業員に育て上げる。従業員はそれに対して感謝の念をもつて対した。経営者は従業員の私生活まで世話をするなど、「封建的な主従関係」にあつた。

ところが現代では、経営者は主人ではなく、たんなる労働契約の相手方にすぎないという考え方をすることが多い。とくに私生活のことに口出しするような経営者はうるさがられることもある。

(3) 労働時間について。

昔は、ヤミクモに長時間働くのが勤勉の美德とされた。それが主人に気に入られ、将来の独立への布石ともなつた。しかし今はちがう。労働時間についての規定の不明確な事業場はきらわれる。

(4) 賃金について。

昔は「お仕着せ」的なわずかな金でも有難がつてもらつていた。仕事をおぼえさしてくれという気持が、労働者にはあつた。しかし今では賃金をもらうために働いているといった考え方がつよい。

(5) 余暇について。

さきの調査の結果についてものべておいたが、以前とちがつて、今では余暇には仕事を忘れてタツブリ遊びたいと

いう気分がある。

昔の労働者には、違ふのは勿けもの、という考え方をするものが多かったが、現代の労働者は仕事と余暇をハッキリと割り切っている。

(6) 事業場の方針、業績などについて。

昔の労働者はほとんど関心がなかった。また考えるものがいたとしても、労働者が経営面に口など出せるものではなかった。最近では、事業場の方針などについて、参加しようとする意欲がつよい。その気持を巧みにつかんで、提案制度など労働者のアイデアを生かす工夫も大切である。

四、相談業務

今までのべてきたように、現代の青少年労働者、とくに年少労働者の考え方は、戦前のそれとは大きくちがっている。

かれらの考え方や行動を、戦前のモラルから批判することはいつでもできるが、それでは事態は進行しない。はじめにのべたように、何よりもまず、かれらの生活と意識の実態を正しく理解し古い世代との差異を認め、そうした客観的な認識をふまえて、いかに新しい労務対策を打ち出すが問題となる。また、労働者が職業生活、家庭生活などにおいてもつ不満、悩みなどをそのまま放っておくと、本人の欲求不満が昂じ、生産力の低下、離職、非行化などを招くから、この方面の対策も必要となってくる。つまり、医者が病氣や怪我の治療に当るように、労働者の心の悩みにも「心の医者」が必要である。人事相談とか労務相談など「相談部門」がとくに最近重視されているのは、以上

のような背景による。労働者の悩みをなくすることにより、かれが人間としての能力を十分に発揮できようとし、それが結果的には企業にとっても利益となるのである。

ところで、労働者の悩みや問題を解決するといっても、その方法をよく考えなければいけない。職場における不満や悩みには、賃金が足りないとか、自分の将来性についての不安とか、いろいろある。それらを一挙に解決することができないにしても、まずそうした悩みなり希望なりを卒直に打ち出されるような「ムード」を職場につくり出すことが大切である。心の悩みを誰にもうち明けることができれば、労働者は欲求不満におちいり、心のバランスを失なってくる。そこでそういう「ムードづくり」と「相談相手」が問題になってくる。さきの調査の結果によれば、相談相手に家族をあげているものが多いが、これには問題がある。肉体的な病気の場合、家族が必ずしもすぐれた医師、看護婦であり得ないように、家族のものがつねに申し分のない相談者であるとはかぎらない。むしろ、資質、教養、経験においてすぐれた相談者を企業内において相談業務にあたらせた方がよい。

最近産業界において、「カウンセリング」とか「カウンセラー」ということが話題となっている。

大中企業のなかでは、すでに「カウンセラー制度」を職場に導入して効果をあげているところもある。「カウンセリング」とは何か、ということになると、学界ではそれぞれの立場からの説明が行なわれているが、結局、来談者（クライアント）と相談者（カウンセラー）との面接を通して、クライアント自身の力によって悩みなり問題なりを解決して行くことをカウンセリングという。クライアントのそういう人間性の開発を助長するのがカウンセラーである。

ただ、職場内のカウンセリング、つまり「産業カウンセリング」の場合は、それぞれの職場内の問題に基因して労働者の心にいろいろのおだかまりを生じていることが多いので、カウンセラーがどこまでそれらの問題にかかわるべきかということが一つのポイントとなる。カウンセラーはそういう具体的な問題にまで介入すべきでない、という立

場もあれば、そこまでの解決を指示すべきだというものもある。兩派の折衷的な立場をえらぶものもある。

いづれにせよ、一つの原理、原則の現実への適用にあたつて、どこに接点をおくか、ということになる。中小企業にあっては、カウンセリングの理論と実際に通じて近代的な労働を学ぶにしても、結局は事業場と労働者についてケース・バイ・ケースの解決をはかることがかんじんである。

次に相談についてのごく一般的な注意事項をあげておこう。

- (1) 相手に心おきなく喋らせる。
- (2) 相手と感情的に論争し合うことはさける。
- (3) 相手が問題をできるだけ客観的に把握して、自力で解決して行けるように仕向ける。
- (4) 話し合いの内容は絶対に秘密にする。

こうした心がけで相談に当るわけであるが、その前に相談者は「ほかの人はとにかく、あの人になら何でも話せる。しかも、あの人なら何とかしてくれる」という親しみと信頼を得ていなければならない。カウンセリング、人事相談についての万巻の書をよみ、講習をうけようと、結局はそれを消化する「人間」が相手を心服させる力をもっていなければ何にもならない。人間性不在の技術ほど有害なものはない。

五、結　　び

年少労働者は、企業のなかでは一個の労働力であるが、その前にかれは人間である。年少労働者を低賃金で利用できる存在としか考えないようなものは、すでにその労働観、人間観において、事業主として失格である。年少労働者

は職場において、職業生活の作法を知り、技能を身につけ、将来に備える。事業主はこれらの可能性を十分に開花させるという教育的な責任がある。またよき社会人、職業人として育成して行くという使命を持つものである。

そういう理念をふまえて、労働条件、労働福祉の向上に力をそそぐことが、ほんとうの労務というものである。そうしたふかい配慮なくして、年少労働者の信頼はえられない。

しかし、人間が何かを行なう場合に、行為の対象の実体をできるだけ正確に把握しておく必要があるとすれば、事業主は年少労働者について知りすぎることではない——かれらの微妙な心理のヒダまで理解するくらいでなければ、年少労働者をめぐる問題をとくことはできない。

さらに、事業主は、年少労働者を将来の自分の仕事の代行者、あるいは共同経営者として育てて行くといった高邁な理想をもって年少労働者に接してもらいたいものである。そういう大きな愛情と期待とに支えられたきびしい指導なら、年少労働者も立派にそれに応えて、すぐれた産業人として成長して行くであらう。たんなる労働力としてしか年少労働者を考えないで、徒らに古めかしいシツケを押しつけようとするのは、年少労働者のなかに新しい職業倫理が生れつつあることを知らぬものといえよう。

