8B-5 no. 6

年少労働者の保護福祉に関する建議書

no 11
30年12月

年少労働者の保護福祉に関する建議書

今日、年少者はあらゆる産業の分野に亘つて働いており、その就業者は約五百万人に及ぶ。これら年少労働者はいずれも心身の発達の中途にあるものであり、且つその現在及び将来の日本経済の上において果す役割は極めて大であるといわねばならない。ここに年少労働者の保護育成が図られなければならない理由がある。国においてはこのために、更に積極的な保護施策を講ずる必要があると考えられる。

年少労働者の保護福祉については制度的に現在諸般の措置が講じられているが、実質的にはなお幾多の問題がある。特に年少労働者を最も多く包容している中小企業における労働条件、労働環境等は必ずしも良好な状態にあるとは思われず、年少労働者の健全な成育を阻んでいる要因が少くないので、このまま放置するにおいては、将来由々しき事態が招来されることが憂慮される。

欧米諸国においては、年少労働者の育成について極めて積極的な施策が行われている点にも鑑み、わが国における現状とを比較検討しつつ、当審議会は数次にわたりこの問題の所在と対策について審議を重ねた結果、その根本的対策としては、青少年保護に関する綜合的単独立法の制定が望ましいと考えるのであるが、当面現制度下において最少限実施されるべき対策として別記の結論を得た。

年少労働保護の重要性に鑑み、関係行政機関におかれては、それぞれ所要の措置を講ぜられるよう切に要望し、建議する。

昭和三十年十二月二十六日

労働大臣　倉石忠雄殿
厚生大臣　小林英三殿
文部大臣　清瀬一郎殿
大蔵大臣　一万田尚登殿
内閣官房長官　根本龍太郎殿
中小企業庁長官　佐久洋殿
中央青少年問題協議会長　根本龍太郎殿
社会保障制度審議会長　大内兵衛殿

婦人少年問題審議会長
平林たい子

記

第一　労働保護に関する問題

(一)　一般的問題

労働基準法の適用事業場における年少労働者数は、昭和二十九年十二月末現在、七四五、九三三名（男三六五、五九三名、女三八〇、三四〇名）であり、とのうち従業員一〇〇人未満の事業場に働く年少者は四九〇、七六三名で総数の六六パーセントに当つている。

昭和二十九年度第四・四半期における年少労働関係の労働基準法違反件数を、従業員一〇〇人未満の中小企業について内容別に総件数に対比してみると、

	（違反総件数）	（中小企業における違反件数）	（パーセント）
最低年令	一七三	一七〇	九八・三
未成年者の労働契約等	一四	一二	八五・七
年少者の労働時間及び休日	一、四三五	一、三〇八	九一・一
深夜業	五九九	五三六	八九・五
危険有害業務の就業制限	一〇九	一〇四	九五・四

坑内労働の禁止	一五	一四	九三・三
生理休暇	五	四	八〇・〇
帰郷旅費	三	三	一〇〇・〇
計	二、三五三	二、一五一	九一・四

であつて、中小企業にあつては、年少者の労働保護がなお十分でないと思われる。

次に、昭和二十八年七月から昭和二十九年六月に至る一年間に発生した年少者の労働災害についてみると、従業員一〇〇人未満の事業場においては総数の六四パーセントとなつている。なお災害発生原因の主なものとしては、機械、設備、工具類の不完全、安全装置の不備、作業環境の不整頓及び注意力、作業知識の欠如等が挙げられている。

以上の如き状況に鑑み、年少労働者の保護のため、

(イ) 労働基準監督機関は、年少者の特質に鑑み、最低労働基準が維持せられるよう適切な指導を実施すること。

(ロ) 中小企業においては、事業主が労働基準法の内容を知らぬためその違反が少くない事態が見受けられるので、関係機関は、その周知をはかるとともにその適法と合理的運用によつて年少労働者の作業意欲と能率の向上がもたらされるよう指導すること。

(ハ) (ロ)に関連して、近代的な年少労働者の労務管理がなされなければならない。このため、中小企業における年少労働者のための労務管理手引を作製し、これに基いて具体的な指導を行うこと。

なお、右の方法としては、関係行政機関が連絡相協力して、地域別に定期又は随時に講習会等を開催すること。

(ニ) 特殊問題

1 不当雇用慣行の防止

昭和二十九年中に警察庁で挙げられた不当雇用慣行（いわゆる人身売買）の被害者は八、六三五名で、そのうち、十八才未満の年少者は一、八〇二名である。これは総数の二一パーセントに当り、不当雇用慣行が現在なお年少者の人権無視と精神的、肉体的虐待の姿において行われていることを示している。

このため関係機関は、相互連絡相提携してその防止及び排除の措置を講じているが、なお次の点に問題があると思われるので配意を望みたい。

(イ) 被害年少者の大部分は義務教育諸学校の不就学児童又は長期欠席児童である。依つて、市町村、学校はそれぞれの不就学児童または長期欠席児童の家庭との連絡を密にしてその実態を常時把握し、必要あれば即時、関係機関に通報し直ちに防止措置が講ぜられるよう体制を整えておくこと。

(ロ) 地方的に特殊な不当雇用慣行の例をまま見るが、これらはその地方において常識化されているようである。年少者の福祉をはかるうえにおいては、まずもつてかかる慣習を打破することが肝要であるから、関係行政機関はこれらの地域における啓蒙に努め、不当雇用慣行の排除を強力に進めること。

2　最低年令未満児童の労働保護

昭和二十九年十二月末現在における十五才未満の就労児童数は二〇、一六四名となつている。

このうち約七割が新聞配達に就業しているが、さきに婦人少年局において実施した東京都内の新聞配達員調査によると、十五才未満の児童で就労許可を受けているものは八・二パーセントに過ぎなかつた。

十五才未満の年少者も、許可を受けることによつて合法的に労働に従事できるものであり、従つて労働基準法上の保護が与えられるのである。特に児童は心身未発達の状態にあるので、その労働に際しては十分の保護が必要とされる。このため労働基準監督機関は、事業主に対し就労許可手続に関する指導と監督を徹底して行われたい。

3　学びながら働く年少者の保護

学びながら働く年少者は一般年少者に比し身体の発育度合がおくれている。いま定時制高校生徒（十七才）を全日制高校生徒（十七才）に比較してみると、平均身長において男子一・五糎、女子一・六糎、平均坐高において男子三・一糎、女子二・一糎、平均胸囲において男子二・五糎、女子〇・四糎、平均体重において男子一・九瓩、女子一・七瓩それぞれ前者が後者より低下している状況にある。

次に、定時制高校生徒の結核性疾患罹患率は一・四八パーセントで、全日制高校生徒のそれの〇・七一パーセントをはるかに上廻つており、学びながら働く年少者の健康度の低いことを示している。

以上の一般的状況に鑑み、その保護及び福祉のために次の点に配意が必要であると考えられる。

(イ) 定時制高校等においては働きつつ学ぶ生徒の保健衛生に万全の考慮を払うよう、また事業場においてはその健康管理について協力するよう、関係行政機関は指導すること。

(ロ) 定時制高校等においては給食施設をもたないものが多いが、それの設置に努めること。なお、給食費の軽減等の措置について考慮すること。

(ハ) 通勤、通学の乗車船に関するいわゆる三角定期券の発行は一部都市においてはその実施を見ているが、まだ全般に及んでいない。関係機関はこの制度の実現方促進をはかること。

第二　福祉厚生に関する問題

1　一般教養の向上

年少労働者の一般教養の向上は、その資性を高め、社会人としての成長に欠くことのできない事柄である。

大企業においては、その事業場及び労働組合に図書施設或いは一般教育施設を自ら設け、このための各種の便益が得られるが、中小企業における年少労働者の多くはこの点恵まれていない実状にある。このため関係行政機関は、一般教養の機会に恵まれない

年少労働者のために、次の点に配慮して適切な指導を行うことが必要である。

(イ) 青少年向良書の普及及び既存図書施設におけるその充実をはかること。

(ロ) 年少労働者のための公共の図書設備を施し、またこの施設においては年少労働者に対する巡回読書指導をも併せ実施すること。

(ハ) 事業主又は同業組合等において、専門家講師を委嘱する等の方法により、年少労働者の一般教養に関する講演会、講習会等を実施するよう勧奨すること。

2 レクリエーションの助長

年少労働者の健全な育成のためには、その一般教養の向上と相俟つて、レクリエーションの助長をはかる必要がある。

年少者の労働の余暇の善用のため、適当な娯楽、体育等のレクリエーションを助長することは、その健康を増進し、作業能率を向上するのみならず、その不良化防止には極めて大切なことである。然るに中小企業においては、その多くがこれらのレクリエーションのための施設を持つていない現況にあるので、関係行政機関は、中小企業に対してその助長方を指導するとともに経済的援助を講ぜられたい。

同時に、中小企業の中心地域に年少労働者のためのレクリエーション施設の設置が望ましい。

3 健康の維持増進

労働基準法は、一定規模の一定事業場について健康診断を実施し、衛生管理者を選任すべきことを定めている。この場合の指定

従業員規模は工業的部門においては五十人以上、非工業的部門においては百人以上であるから、それ未満の中小企業にあつては健康管理について必ずしも十分ではないものがあると思われる。

このため、中小企業自体において諸種の考慮が払われているようではあるが、なお、関係行政機関は次の点について積極的な指導を行うこと。

(イ) 結核予防法に基く定期健康診断の全面的実施及び保健所の利用

(ロ) 衛生管理者の選任が義務ずけられない中小企業におけるその共同設置

(ハ) 従業員中適当な者に保健衛生に関する諸知識を習得せしめて、健康管理の業務を担当せしめ、事業場内において保健衛生講習会を開催する等の措置

(ニ) 年少労働者のための健康相談に応ずる設備の設置

4 労働青少年ホームの設置

中小企業における年少労働者の福祉厚生のために、以上の如き各般の措置を必要とすると思われるが、これらを総合的且つ有効に実現するため、労働青少年ホームともいうべき施設を設置することが望ましい。

そして、この施設においては、次の事項に関する事業を行うこと。

(i) 講演会、講習会、座談会の開催等年少者の職業技能の向上及び一般教養に関する事項

(ii) 映画、演劇の鑑賞、音楽会の開催、室内娯楽設備及び運動設備の利用等年少者のレクリエーションに関する事項

(iii) 職業相談、就職時の訓練、就職後の補導、生活相談等年少者の保護指導に関する事項

(iv) 健康診断、健康相談及び指導等年少者の保健衛生に関する事項

(v) 年少者に有益な図書の充実及び巡回移動文庫の実施に関する事項

(vi) 不当雇用におちいつた年少者の一時的収容及びその保護指導に関する事項

なお、この施設はでき得る限り多くできることがよいが、さし当り、他府県からの就職者の多い東京、愛知、大阪の三カ所について配慮されたい。

第三　その他

(一) 雇用に関する問題

1　両親または片親を欠く年少者の就職助成

昭和二十九年三月東京都内の公共職業安定所に申込みのあつた新規学校卒業者の求人についてみると、両親健在を求人条件としたものは、求人総件数に対し、中学校卒業者については四・七パーセント、高等学校卒業者については一一・〇パーセントとなつている。

これによつてみると、両親または片親がいないというそのことが、如何にその年少者の就職上の障害となつているかが分る。そして、かかる差別的取扱をする事業主は、その理由として、「同僚との協調性がない」「素直さがない」「定着が悪い」「金銭を扱う職種では身元保証に不安がある」等をあげている。

然し、単に両親または片親がないことの故に、これら年少者の就職を忌避することは当らない。しかもその理由とするところは必ずしも妥当ではないのであるから、右の如き事態に対処するため、次の措置を講じてその保護をはかる必要があると考える。

(イ) 関係行政機関は、事業主一般に対し偏見是正について啓蒙活動を積極化し、その理解と協力を得ることに努めること。

(ロ) 一部の地方公共団体等においてはその就職時の身元保証を実施しているが、かかる措置の一般化をはかること。

2 定時制高校卒業生の就職上の差別待遇の排除

定時制高校の卒業生は全日制の高校卒業生に比し、その就職条件が低い向きが見られる。勿論、その実質的な能力程度によつて待遇に差別を生ずるのはやむを得ないところがあるが、修学課程が定時制であることの故をもつて、一概な差別取扱いをすることは当を得ないものと考える。

このため関係行政機関は、事業主一般に対し、この点に関する啓蒙を行われたい。

3 離職等の実態調査

昭和二十九年三月において就業している十四才から十九才までの年少者のうち、転職を希望する者の率は一〇・五パーセントで

ある。また昭和二十九年三月中学校卒業生で東京都内に他府県より就職した者についてみると、その一三・八パーセントが三カ月以内に離職している。

これによつてみると、年少者が就職後間もない期間に転退職し、或いはこれを希望する場合が少くないように見受けるが、その理由、就業期間及び離職後の帰する等に関する具体的な調査資料が見られない。

ところが、年少者が就職後どの位の期間を経て如何なる理由で離職したか或いはそれを希望しているか、更にまた、離職後どうしたか或いはどうしようとしているか等の実態の把握によつて、年少労働者の定着を向上し、その適応を促進するための適切な職業指導、職業紹介等の方途が発見されるものであると考える。

このため関係行政機関は、とりあえず次の調査を実施されたい。

なお、その調査結果に基いて、適切な職業指導の措置を講ぜられたい。

(イ) 年少労働者の離職状況調査

(i) 離職理由

(ii) 離職後の帰すう

(ロ) 定時制高校生徒の中退状況調査

(i) 中退理由

(ii) 中退後の帰すう

(ニ) 社会保障に関する問題

健康保険法、失業保険法等現行社会保障制度の適用については、中小企業に働く労働者の適用洩れが相当あるように見受けられるので、強制適用事業場にして適用洩れのものについては速やかに適用の措置を講ぜられたい。

また、任意包括適用の方途についても積極的に配慮されたい。

むすび

以上年少労働者の保護福祉について、労働政策として、とりあえず実現を期すべき諸点を述べたのであるが、最も問題の存する中小企業においては企業独自の力ではその解決は至難であると思われるので、関係行政機関は、中小企業育成についての経済政策の考慮と併せ、必要な予算措置を講じこれが実現を期せられたい。