

GAa1/1

労働省婦人少年局

働
広
報
資
料
第
一
号

年
少
勞
働
者
の
保
護
と
指
導

—
勞
働
組
合
指
導
者
の
た
め
に
—

勞
働
省
婦
人
少
年
局

はしき

労働基準法が制定されてから五年になろうとするが、使用者も、労働者も、労働基準法がどのようなものであるかについての理解を深めてきたのは喜ばしく思う。しかしながら、年少労働者の保護を全うするためには、労働組合の指導者のかたがたが、年少労働者の問題をよりよく知り、先輩としての愛情をもつて、年少労働者や一般組合員を指導して頂きたいのである。

その目的に資するためにこのパンフレットは作られた。すなわち、組合指導者としての指導の心構えやしきたりについて、このパンフレットは、年少労働問題の歴史から説き起し、あるいは法の規定を示し、あるいは助言の形をとつて、問題の在るところを示唆しているのである。組合の指導者は、このパンフレットを資料として、会合をして頂きたいし、更に、指導者だけの会合に限らず、いろいろの会合に大いに活用されることを期待する次第である。

昭和二十七年六月

目次

第一章 年少労働保護の必要

一、年少労働の過去

二、年少労働者はなぜ特に保護されなければならないか

三、労働組合は年少労働者の問題にもつと関心を持とう

第二章 年少労働者の保護

一、労働基準法による保護

二、労働基準法をもつとまもう

第三章 年少労働者の指導

一、労働教育

1、年少者の組合員としての自覚の必要

2、年少者の問題の処理

3、組織活動としての教育面の充実

二、余暇利用

1、余暇利用の施設	三
2、部活動の活発化と勉学意欲の助長	三
3、組合員の民主的關係——職場の民主化	三

すべての児童は、その労働において、心身の
發育が阻害されず、教育を受ける機会が失われ
ず、また、児童としての生活がさまたげられな
いように、十分に保護される。

第一章 年少労働保護の必要

一、年少労働の過去

労働保護の歴史は、まず年少者と女子の保護にはじまるといわれているが、このことは各国の労働保護政策の歴史が実証するところである。

産業革命とそれに伴う近代資本主義の発展は、女子や年少者保護の黎明期でもあつたので、当時の状況を簡単にふりかえつてみよう。

一八世紀の七〇年代から一九世紀の三〇年代にかけての六、七十年間において、蒸気機関や紡織機械の発明が続きつぎとなされて、いわゆる「産業革命」と呼ばれるところの産業上の一大変革がまずイギリスにおいて起つた。そしてこれらの機械の発明により生産の工程が分化され、女子や年少者も、容易に扱ふことができるようになったため、多数の女子や幼少年工が工場に働けるようになった。

一八三〇年代のイギリスにおいては、繊維工場に働く労働者のうち約半数が十八才以下の幼少年工でしめられ、その残りの半数のうち過半が女子で、成年の男子労働者は僅かに全体の四分の一以

下であつたといわれる。

上田貞次郎博士の「英國の産業革命史論」の中には次のような一節がある。

「大都市の救貧院から貧兒を數十人又は数百人づつ一団として雇入れることとなつた。此等の貧兒は五、六才から十四五才の男女兒であつて、皆工場附屬の寄宿舎に収容されたが其食物が粗悪で労働時間が長かつた為に發育不充分となり、且つ寢室の設備が足りないのと同じ寢室を數人の者が分ち用ゐる結果、伝染病が多く、一般に死亡率も高くあつた……」

こうした状態はやがて、重大な社会問題として取上げられ、女子、年少者の保護は徐々に厚きを加えていつたのである。

右に述べた當時のイギリスにおける労働者の生活状態は、他の国の場合においても同じようなものであつた。

日本の資本主義は、イギリスの産業革命がほぼ終つたのち約六、七十年経つて隆盛期に入つたのであるが、その發展の速度は極めて急で、特に明治二十七、八年戦役のあとの大好況によつて、紡績や製糸業は手工業から機械工業へと移り、女子や幼少年が大量に採用されたのである。

當時紡績工場には十二才から十四才位の幼少年が多數働き、中には七、八才の児童さえもまじつており、労働時間は殆んど十二時間から十四時間にも及び、中には十六時間から十八時間に及ぶものも稀ではなかつたといわれている。

また当時、次のような事件があつた。

明治三十二年一月二十四日愛知県下の織物工場が焼けたとき三十一名の女工が焼死したが、これは女工の外出を禁ずるため寄宿舎の一階に宿泊させ、表から錠をおろしていたために起つたのであつた。もつて当時の寄宿舎制度がどんなものであつたか想像に難くないであらう。

このように日本産業の急速な発展の陰には、女子や幼少年労働者の苦難がつづけられたのであるが、英国の場合と同じように、この状態はやがて、保護立法制定によつて改善されるようになった。すなわち英国の工場法制定より百年あまり遅れて、明治四十四年によりやく工場法の制定をみ、更に昭和二十二年に至り、従来の保護法の面目を一新して、労働基準法の施行をみるに至つたのである。

二、年少労働者はなぜ特に保護されなければならないか

女子や年少者の保護の必要が認められ、保護立法が制定された当時においては、保護の必要もせいぜい宗教的あるいは人道的な考え方から認識されているにすぎなかつた。それは個人の人格を尊重するという域にさえ達したものでなく、一方的な恩恵にすぎなかつたのである。

われわれは現在このような最も初歩的な考え方や素朴な感情だけで年少労働者の保護に満足し

ていることはできない。もう一步進めて、科学的な基礎のうえに年少労働者がなぜ特に保護されなければならないかを真鍮に考え、そして実現していかなければならない。

年少労働者の特質は、約言すれば、彼らが精神も身体も共に未成熟であり、成熟の途中にあるということである。この特質の中に、年少労働者が特に保護されなければならない、あらゆる必然性の源が存しているのである。

まず身体の面についてみると、身長、体重、胸囲などの発育は、男子では十三、四才が最も盛んで大体二十才位まで発育をつづける。女子の場合は男子より発育の時期がやや早く、発育が終るのも早い。

筋力、肺活量、心臓血管などの身体の機能の発育もまた、少年期から思春期にかけて特に著しい。また人間の生命の営みに必要なエネルギーの消費量などもこの時期に極めて高くなっている。このことは、年少者の身体の発育のために多大のエネルギーが必要であることを意味するのである。したがってこの時期に働く年少者にとつては、さらに労働によるエネルギーの消費を余儀なくされ、二重の負担が加つて身体の正常な発育がはばまれ、あるいは未成熟のままに発育が止まるようなおそれがあるばかりでなく、疲労が重なつて、罹病率を高め、あるいは産業災害を引起すなどの結果を招くことが少くないのである。

年少労働者の身体の発育がはばまれる例としても多くの研究結果が示されている。

例えば、十四才から十九才までの年令層にある学生生徒と年少労働者とを比較すると、学生生徒の発育が一層よく、年令の増すに従つて順調な発育を示すが、年少労働者は発育が概して悪く、特に身長などは学生生徒が盛んに発育をつづけている十七才あたりからすでに発育を停止しようとしている。

次に精神的な発育の面についてみよう。

満六才から四十才までの者約一万二千名について行われた知能検査の結果によると、知能の発達には男子は六才から十才、女子は六才から九才までに大きな発達を示し、女子は十七才、男子は十八才の間間にほぼ頂点に達するものである。ところが工場労働に従事している年少者と在学している年少者を比べると、年少労働者の知能の発達はゆがめられ、在学年少者よりかなり劣っている。年少労働者は最低の義務教育を了ただけで、多くの場合さらに高い一般的教育を受ける機会にも恵まれず、知らず知らずの間に向学心も向上心もまひして安易な日々を送るようになり勝ちである。

こうして年少労働者の知能の発達も人格の向上も、身体が発育に比例して、低い段階に止まることとなる。

年少労働者の健康をまもり、知能と徳性を高めることは、個々の年少者によつても極めて重要なことであるが、それはまた社会的な見地からもゆるがせにできない問題である。

もう一つ考えなければならないことは、年少労働者の保護が果して経営上の利益に反するかという問題である。

労働保護の必要を高唱したロバート・オーエンは、当時イギリスに工場法制定の必要を力説して「掃除の行届かぬ油の切れた機械が能事を減する如く、生きた機械の人間も其の生活状態を善くしなければ生産を増すことは出来ぬ」といい、国民の健康と徳性を維持するために工業を抑制せねばならぬ場合もあることをも認めていたのである。

わが国の場合についても、女子年少労働者の不当な使用によつて産業の急速な発展をみた反面、国民の体位の低下を招き、労働力の質的な低下をもたらし、より高い生産の発展を妨げる原因となつたのである。そしてこのことが日本経済の大きな弱点となつたことを考えると、年少労働者の保護が高い見地から長期的に考えてみると、決して経営上の利益と反しないことが分るのである。

終戦後労働基準法が制定されて、年少労働者の保護は工場法時代と比べて、はるかによくなつたのであるが、しかもなお、形式的手続的な違反を含めてではあるが、一年間に五万件に達する違反

があつたり、中には依然として酷使や虐待の事実さえなくならないことを思えば、年少労働者保護の必要を叫び、それを実現するための努力はつねに続けられなければならない。

三、労働組合は年少労働者の問題にもつと関心を持つよう

年少労働者も労働組合内においては、やはり一人の組合員であり、したがつて組合構成員の一人として当然に組合活動に参加しているわけであるが、組合自体が年少労働者の問題に関心を持つためには、組合の指導者や成年組合員が積極的にこの問題について関心を持たなければならぬ。

年少労働者は社会的な経験も浅いし、職場内にあつても勤務年数の少いことやその地位の低いことなどがからみ合つて、自分達の問題を自主的に組合の中に反映していく力もまだ十分ではない。勿論年少労働者の組合活動についてのこうした状態をそれでよいというのではなく、年少労働者のおかれているこのような特殊な条件の下でさえも、さらに一層自主的に活動ができるように指導しなければならぬことはいふまでもない。しかし、このことは別に、組合指導者や成年組合員が、年少労働者の問題を年少労働者だけのこととしてではなく、組合自体の問題として関心を持たなければならない理由がある。

労働組合は、労働者が主体となつて、自らの力で労働条件の維持改善をはかり、労働者の経済的

な地位の向上をはかることを目的としている以上、年少労働者の問題についてもひとつとして無関心であることはできない。

農民の低い生活程度は都市の労働者の生活程度を向上する妨げとなり、また一つの産業における労働者の低い労働条件は他の産業の労働者の労働条件をも低める原因となるように、同じ職場の年少労働者の労働条件が悪かったり、あるいはその生活程度が低かったりしては、成年労働者の地位の向上は望み得ない。かつての日本の労働者の状態がこのことを事実を以て証明していることは、すでに周知のことである。

現在の年少労働者は、将来の成人労働者であり、産業と文化の担い手となる人達である。この年少労働者の健全な成長なくしては労働者の地位の向上も発展もあり得ないし、労働者の地位の向上なくして、社会の健全な発展もないことを知らなければならない。

由來労働者の経済的、社会的な地位の向上について、誰にもまして最も熱心であるのは労働者自身である筈だし、また事実そうなのである。したがって年少労働者の健全な成長について最も熱心な関心をもち、その実現に努力するものは、また労働者であり、労働組合であるべきである。

では、労働組合は、現実、年少労働者の保護とその健全な成長に関心をもち、その実現に努力しているであろうか。

労働省婦人少年局が行つた調査（電球、真空管製造業、造船業、機械金属業の小企業）によつてみると、年少労働者の問題についての労働組合の態度は極めて消極的であり、関心の度合いがうすいという結論にならざるを得ない状態であつた。

例えば、就業規則の中で年少労働者の問題についての項目を見出したものは殆んど無かつたし、あつてもせいぜい「年少労働者の労働条件については労働基準法による」というような項目があるに過ぎなかつた。勿論こういう項目を設けてはならないというのではないが、労働基準法に示された基準は労働基準法が規定しているように、最低の基準を示したものであり、またこの規定は労働協約や就業規則をまつまでもなく当然に守られなければならないものである。

ある組合の指導者は「年少労働者は組合のことに関心がなくて困ります」といつていたが、まずその指導者自身が年少労働者の問題について無関心でないかということに反省するべきであらう。年少労働者たちはいつてゐる。「うちの組合は神用組合だから僕達のことなんか何も考えてくれない。」「うちの組合は僕達のことを何も考えてくれないから、あつてもなくても同じだ。」と。職場内だけでも年少労働者の問題は沢山ある筈である。労働組合がその問題を捉えて、一つ一つ解決の努力を惜しまないならば、労働組合に対する年少労働者の信頼と関心は自ら高まるであらう。労働基準法が制定されて、年少労働者の保護の基準は従前に比べて一段と高められ、実際上も著

しく向上したことは事実であるが、それにも拘らず、毎年数万件にのぼる年少労働者関係の違反が発見され、中には、依然として往時にみられたような、悲惨な待遇が行われている例も稀ではないことを思うと、この面に対する労働組合のきびしい眼が、つねに向けられなければならない。

更に進んで、年少労働者の健全な成長を図り、彼等の地位を向上させるためには、労働条件の改善や向上の外にもいろいろ大切な問題がある。例えば、年少労働者の教育の問題、不良化防止の問題、さらに広くは年少労働者の生活一般の問題など年少労働者の指導上考えなければならない問題は多い。

もう一度繰返すと、年少労働者の問題の解決と向上に最も熱心に努力するのは労働者であり、労働組合でなければならない。

第二章 年少労働者の保護

以上、われわれがもつと関心をもたなければならない年少労働者の保護の必要性を中心に総括的に述べたのであるが、次にわが国の年少労働者の保護状況について述べよう。

一、労働基準法による保護

いうまでもなく、年少労働者は労働基準法によつて保護されている。労働基準法は、第六章に「女子及び年少者」の章を特に設け、成年労働者以上の手厚い保護を加え、更に労働基準法に基く労働省令「女子年少者労働基準規則」には細かい規定を設けている。これら年少労働者に関係のある規定を、内容に従つて大きく分けると、

(1) 最低年令と証明書制度に関する規定

(2) 労働時間、休日及び深夜業に関する規定

(3) 危険有害業務の就業制限に関する規定

(4) 労働契約その他に関する規定

と大體この四つの要点になる。これらの点について、わが国と外国とを比較してみるとは、保護する立場にある者にも保護される立場にある者にも、有意義であるので、次に国際労働条約の規定と、わが国の規定の比較表を掲げる。これによつて、われわれは目を広く世界に向けて、わが国年少労働者の保護基準が世界の水準から落ちないように気をくばつていきたい。

国際労働基準とわが国の年少労働者保護規定との比較

度 制 證 明 証	令 年 低 最		国 際 基 準 (國際労働条約案)
	令 年 護 保	令 年 低 最	
十二歳より十四歳の者は (一) 親又は後見人の同意、医師の証明書及び必要あるときは学校当局の事前の意見を要する (二) 労働使用を許容せられる児童の登録又は労働手帳又は身元手帳の公の制度を設けること (三) 労働許可證は特に児童の年令その労働の性質労働の開始及び終了の日を表示しなけれはならぬ (四) 労働許可證は商業に於いては特別の徴章を附せしめなければならぬ (五) 一九三二、昭和七、一六簡	十八歳	業工非 十五歳 (一九三七、昭十二、二三四)	日 本
		十二歳 (但し映画、演劇には十三才未満でも働くことができる)	
(一) 十五歳未満の者 使用許可証明書 (二) 十五歳未満の者 使用許可証明書 十八才未満の者 年令証明書 (三) なし	十八歳	十五歳 十二歳 (但し映画、演劇の子供は十二歳未満でも働くことができる)	

年次有給休暇	休日	休日	労働時間	
			外	例
一年の継続勤務者に対し 勤務期間に従い増減する （一九三六、昭和一一〇、二〇四）	一週に一回、継続二十四時間 法定の公の休日の労働は禁止しなければならぬ （一九二一、大正一〇、三三〇）	（一）十五歳未満の児童、児童、児童及び児童の労働時間の制限は学校の時間、午前六時と午後六時の間に適応し、午後の授業の時間を確保しなければならぬ （一九三六、昭和一一〇、二〇四）		
（一）一年間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤したものの継続し又は分離した六労働日の有給休暇 （二）休職者養成期間中の未成年者は （三）十二労働日の有給休暇 （四）勤務期間に従い増減する最高二十日	毎週少くとも一回の休日 又は四週を満す者は四日以上以上の休日 十八歳未満の者は如何なる場合にも休日労働させず、公務員でない公務のため臨時必要がある場合には休日労働をさせることができる （五）	労働時間が六時間を超える場合 八時間を超える場合 四十五分 一時間	十八歳未満の者は時間外労働は許されない （六）但し、災害その他避けることができない事由によつて臨時必要がある場合は行政官が許可を受けて時間外労働をさせることができる （七）又公務員であつて公務のための臨時必要がある場合には時間外労働をさせることができる	

	深 夜 業	危 險 有 害 業 務
国 際 基 準 (国 際 勞 働 條 約 案)	例 則	外 例
日 本	(一) 十八歳以下の者は午後十時から午前五時を含む十一時間を労働させてはならない (二) 十九歳、大正七、一四、十三歳以上十五歳未満の者は午後八時から午前八時を含む十時間労働させてはならない (三) 十九歳、昭和一二、二三回	(一) 十六歳以上十八歳未満の者を防止又は予見すること能わず同場性を有せず、工業的企業の正常の操業を阻害する不可抗力の場合 (二) 重大なる緊急事故で公益のため必要あるとき (三) 硝石工業、製糸工業 (四) 十九歳、大正七、一四
	(一) 十八歳未満の者は午後十時から午前五時まで労働を許可せられれば、午後十時三十分から午前五時まで (二) 午後八時から午前五時まで労働させることができない	(一) 十五歳未満の者を公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽便車を行き来する業務 (二) おもちゃ屋、玩具店、飲食店又は娯楽場における業務 (三) 旅行、料理店、飲食店又は娯楽場における業務 (四) 十八歳未満の者を重労働させる業務

労働者 の 健康 を 増進 する ため の 措置	教 育	危 険 有 害 業 務
旅業の企業を含む一切の工業的企業に適用する	職業訓練 職業教育は一切の児童に対し、筋肉労働の 緊急、趣味及び之を尊重する念を醸成せし める準備を供給すること 右準備は少くとも一年を起するようにし、 おそくとも十三歳に始め且つ義務教育期間 の終了まで継続しなければならぬ (一九三九、昭和十四、二五回)	(三) 硝子製造における黄燐使用禁止 (一九一九、大正七、一回)
労働者 の 健康 を 増進 する ため の 措置		(三) 内 務 省 令 第 一 〇 四 号 (4) 又 火 修 理 安 (3) 火 修 理 安 (2) 火 修 理 安 (1) 火 修 理 安 (0) 火 修 理 安

国 際 基 準 (国際労働条約案)	日 本
(一九三七、昭和一二、二三回) 保護する者 未成年労働者 児童労働	備考 日本においては諸外国に類例のない生理 休暇及通勤旅費の保護制度がある

二、労働基準法を

もつとまもらう

何らの保護法もなしに労働をしいられた時代から、ついに国際水準をゆく今日の労働基準法の立法をみたのであるが、果してどの程度に法はまもられているであろうか、これは甚だ大切な点である。表によつてまず違反状況を知り、ついで災害状況を知ることによらう。

1 最近の違反状況

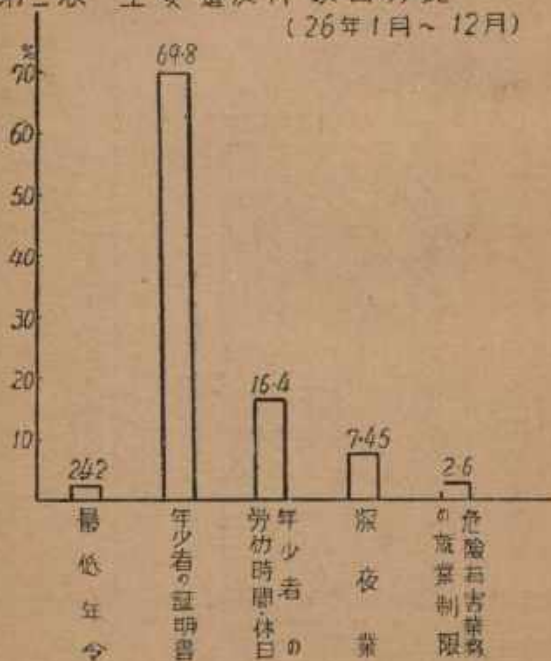
第一表 年少勤労者年度別条文別違反件数調

法 条 文	昭和 24年	昭和 25年	昭和 26年
計	74,371	50,713	38,218 (100%)
53 最低年令	2,704	1,458	925 (2.42%)
57 年少者の証明 書	55,182	32,140	26,681 (69.8%)
58 未成年者の労働 契約	1,152	442	232 (0.6%)
59 同上	382	263	169 (0.44%)
60 年少者の労働 時間、休日	10,004	11,220	6,271 (16.4%)
62 深夜業	2,934	3,667	2,849 (7.45%)
63 危険有害業務 の就業制限	1,751	1,338	997 (2.6%)
64 坑内労働の禁 止	154	125	89 (0.23%)
68 通勤旅費	48	40	25 (0.06%)

第一表は年少労働者関係の年度別違反件数であるが、年年違反は減少しているものの、まだかなりの件数にのぼっていることがわかる。これらの数は労働基準監督署が監督して摘発したものだけであるから、この外に、表に現われない違反件数が相当数あるものと思われる。

下に示す図表は、昭和二十六年における年少者関係の条文別違反件数であるが、最高を示す証明書の違反は六九・八％にのぼり、実質的な違反では、労働時間及び休日に関するもの六・四％が最も多く、次いで深夜業七・四五％（成年女子を含む）、危険有害業務の就業制限二・六％（同前）

第二表 主要違反件数百分比
(26年1月～12月)

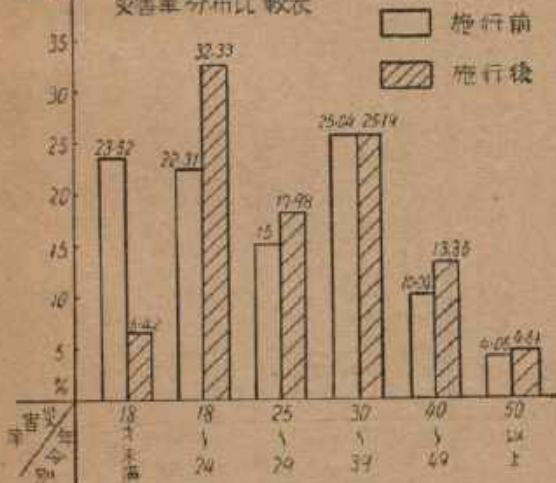


となつてゐる。

2 最近の災害状況

次に、災害状況と関連して災害発生原因について考えてみるのに、外因的なものとして安全管理の欠如に起因するものを、そして内因的なものとして年少者の特質（精神的特質と身体的特質）から誘発されるものとをあげることができる。これらの災害を防止するためには、前者については使用者側の配慮によつものが多く、その実現のために成年労働者の積極的な進言を多分に必要とする。後者については不断の指導と教育の効果によつて防止を期待する

第三表 労働基準法施行前施行後の災害率
災害率分布比較表



労働基準法施行前の災害分布は昭和十七年産業安全研究所で調査したもので、制定後の災害分布は昭和二十三年労働省労働基準局安全課の資料より作製したものである。

ので、災害防止に当つても労働組合指導者の協力が必要なのである。

ところで労働基準法の制定により年少労働者が危険有害業務につくことを禁止されて以来、年少労働者の災害防止にどのような変化が起つたであらうか。

第三表は労働基準法の施行前と施行後における災害率を図示したものである。これをみると、労働基準法の制定される以前、年少労働者の災害は全災害数の二三%余りを占めていたのに、施行後には約六%余に減少している。このように、労働基準法の施行によつて年少労働者の災害は約四分の一にまで減少したといえるが、しかし、いまでもまだ年少労働者の災害は全く跡を絶つてはいない。それは第四表にはつきり表れているが、これによると年少労働者の災害は六〇人に一人の割合で発生している。

第五表は第四表で示された件数から年少労働者の災害発生率を年千人率で算出し図示したものであるが、これで見ると、男子の二六・七に対し、女子は七・二で、男子の災害は女子の三・七倍となつてゐる。この相違は、年少男子と年少女子の職種の差異や男女の特質の差からきているものと考えられる。

業種別にみて最も災害の多いのは、労働基準法第八条第五号の波止場、停車場等における貨物の取扱事業で、次に第二号鉱山業、第三号土木、建築その他の事業、第四号旅客、貨物の運送事業、

第四表 年少労働者死傷災害業種別男女別発生状況
(昭和25年1月～12月)

業 種 別		性 別		計
調査項目別		男	女	
労働法第8条第1号	労働者数	243,550	303,401	546,951
	負傷者数	7,421	2,416	9,837
	第2号			
	労働者数	9,478	3,426	12,904
	負傷者数	676	79	755
	第3号			
	労働者数	22,115	5,386	27,501
	負傷者数	1,273	186	1,459
	第4号			
	労働者数	18,919	6,956	25,875
	負傷者数	333	190	523
	第5号			
	労働者数	2,603	1,214	3,817
	負傷者数	243	20	263
	第6号			
	労働者数	3,635	3,606	10,241
	負傷者数	111	4	115
その他	労働者数	77,310	80,150	157,460
	負傷者数	165	18	183
計		330,590	404,169	734,759
		10,162	2,911	13,073

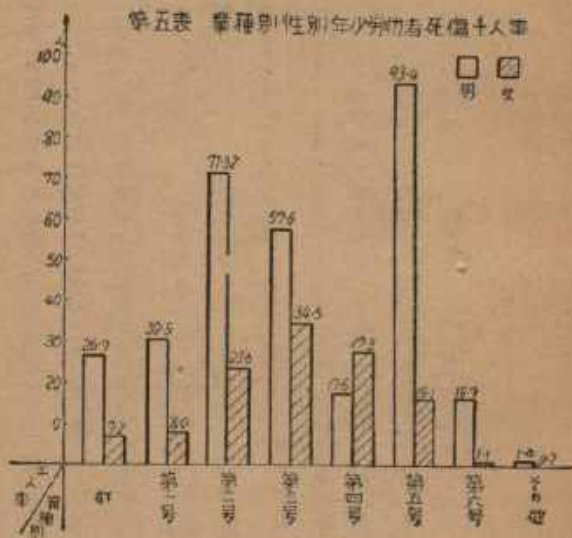
第一号物の製造、加工の事業、第六号農耕、農林栽植事業、その他の類となつてゐる。

このようにまだまだ年少労働者に対する制限のない業務とか、保護基準の眼界内において、幾多の死傷災害が発生している事実をみると、遺憾ながら、法にたよるばかりでは、これらの貴重な生命と健康の維持は求め得られるものではない。

そこでかれらを災害から完全にまもるためには、法律にあわせて、職場において安全のための十分な指導をなすことが必要であり、このために指導者はまず安全の重要性を理解し、年少労働者が災害を起しやすい原因を探究し、更に年少労働者の特質とか災害傾向等をあわせ考へた上、これらの対策を早急且つ

具体的に講じなければならぬ。

第五表 業種別性別年少労働者死傷十人事



第三章 年少労働者の指導

それでは、年少労働者を、酷使や過労や災害からまもり、労働基準法の問題に従つて、立派な生産人、社会人とするためには、労働組合指導者として、年少労働者に對して、いかなる指導を加えることを心掛けるべきであらうか。それは大きく分けて労働教育の問題と余暇利用の問題とすることが出来る。

一、労働教育

1 年少者の組合員としての自覚の必要

労働組合は、いうまでもなく、労働者がその利益を守るために団結したものであり、団結権は憲法上認められている権利であるが、せつかく法律で保障されている団結権を、組合が宝の持ちぐされとしてしまつては、もつたいないことである。組合員の一人一人が、自分の組合が、現在どのような活動をしているか、また、どのような問題をもつて、使用者と交渉しているか等等を知らずにいるようでは、この団結は見せかけのものである。真の団結がないところに、組合の正しい活動は期待できないのである。組合指導者だけは、雷を吠えているが、その後方にいる組合員は、一こゝろに揃つていない。もつと思ひ場合には、踊らないばかりでなく、反対の方角を向いているかも知れない。そして、この後方の組合員の中でも、年少者に特にこの傾向が強いが、それは、年少者

労働組合の要不要について年少労働者の意見調査

() 内数字は百分比

	計	ない方がよい	なくてもよい	ある方がよい	わからない
計	245(100)	7 (2.0)	40(13.5)	185(53.7)	107(31.0)
男	274(100)	0 (0.0)	35(12.8)	150(54.7)	83(30.3)
女	71(100)	1 (1.4)	11(15.5)	35(49.3)	23(32.8)

※ 組合が、ある方がよいのか、ない方がよいのか、何も分らない者が全体の3割を占めていることから、労働組合についての知識の貧しさや、無関心さがうかがわれる。

に、自分も組合員の一人であるという自覚が不足しているからである。組合活動を、比較的容易に行い得るといわれる大企業の工場においても、また、とかく家族主義という美名を振りかざしがちな小企業の工場においても、年少者が、組合のことに無関心である点については、大して差は認められない。と同時に、組合の間も年少者のことに關しては無関心である。このことは、次に示す労働省婦人少年局が行つた年少労働者の実態調査の結果が如実にこれを現している。

——年少者が無関心な例——

調査対象——東京都内にある、第一次金屬製造業、金屬製品製造業、機械製造業及び電気機械器具製造業等の九十三事業場（たゞし規模百人以下）

調査期日——昭和二十六年三月

（労働組合の要不要についての意見）

上表参照。ない方がよいと答えた者の理由は、いずれも甚だ漠然としているが、大体組合が不活発な故、あつてもなくても變りはないというのが主なものである。「なくて

もよい」「わからない」の欄に記入した者もほぼ同様の理由と想像される。

なくともよいと答えたものには現在組合を持たず、しかも現状のままで別に不満を感じていないものが最も多数を占めており、殊に金属製品製造業においてその傾向がいちじるしい。

——組合が無関心な例——

調査対象——十三府県にわたる、電球及び真空管製造業の三十五事業場

調査期間——昭和二十五年四月—五月

（労働組合の教育活動）

この項目は一般組合員の教育活動の現状から、年少労働者に対する組合の教育啓蒙活動が、どのように行われているものであるかを把握したいと思つたのであるが、組合が結成されているにもかかわらず、全く形式的なものが多く、全体に低調である。

比較的活発に動いているとみられる事業場では、機関紙発行、講演会、掲示板などによつて、一般労働教育を行っているが、特に、年少者の特殊な問題などについての教育活動は、ほとんど見当らなかつた。

何故に、このように年少者と組合とが互に無関心なのであろうか。年少者とはいつても、決して、貧乏、労働時間、福祉などについて、向上を望まないわけはなく、また、年少者の、そのよう

な希望が、年少者であるが故に、重んじられないわけでもない。ただ、組合のことは、指導者や一般のおとなの組合員達が一切やつてゐるから、自分達は、ただついていけばよいのだという安易な気持ちで年少者の側にあり、そのために、次第に浮いた存在となつていく。一方、組合の側は、年少者特有の問題を採り上げるのを後廻しにし、おとなの問題を片すけるのに精一杯であることによる一因が考えられる。

こうしてみると、年少者に対して自覚を促すだけでなく、同時に、周囲の者も、再認識の必要があることに気づくのである。ちようど、婦人や子供をまじえた集團家族の旅人の一団が、峻路を越えるに際して、家族の構成員である弱い女や子供を放つておき、頑強な男だけが、さつさと山を越えるわけにはいかないのと同じように、弱者中の弱者の立場にある年少者（労働者は、使用者に対しては、経済的にも社会的にも、弱者の立場にあり、中でも年少労働者は、あらゆる点で未熟であるために、弱者中の弱者といえる）に対して、更に、理解を深め、年少者にも自らを立たせるべく、組合員としての自覚を持たせながら、団結を全うすることが必要であろう。

2 年少者の問題の処理

年少者は保護されてゐるであろうか、更には、年少者を、どのように指導したならば、保護の成果をあげ得られるであろうか——というようなことは、本文の第一章及び第二章年少労働者の保護

を読むことによつて大体の線はつかめたとするが、これらは何といつても、第三者の立場からの觀察であり、対策であつて、やはり当人である年少者から出た偽りのない辛直な声を、問題として知り、それを土台として、その上に指導者の立場にある者が立てた対策でなければならぬ。それには、年少者の問題を、年少者から出させる配慮が是非とも必要である。

まず指導者は、年少者に問題を出す機会を、与えなければならぬ。——このようにいうと、労働組合は年少者に対して、発言を封じたことはない、と言われるかも知れないが、年少者は年少者の仲間においてこそ、活発に発言するが、少し改まった会合などで、おとなの中に少数の年少者が混つてゐる程度であつたり、甚しい場合は、おとなが一人もいなくても、多数の年少者が、何を質問しても牡蠣（かき）のようにおし黙つてゐることがある。それ程発言しにくいのである。まして、組合の集会（大会）ともなれば、無関係のおとな達に混るのでなく、日頃、職制の上位にある人達に混るのであるから、どれ程か発言しにくいのである。それ故に、発言しやすい空気をかもし出すとか、発言のきっかけを作つてやるとかの配慮が特に必要である。年少者に問題を出させるには、発言による以外に筆記による方法がある。例えば、投書箱を用意する方法、また、一斉に調査紙を配つて記入させる方法などがあるが、調査用紙の場合にも、單なる白紙でなく、項目をいくつか並べておくと、それにつられて、別の問題（または意見）が出てくることも期待できる。こ

のようにして、年少者の問題をまず知つてから、組合の問題として、採りあげるべきものは採りあげ、組合の中で解決をつけるなり、あるいは、使用者と交渉を持つたりするといふ。要は、年少者自身に、自分達の問題はどこにあるか、何であるかを思考し、且つ、発表する能力と意欲とを持たせることが肝要で、組合指導者は、それを助け導き出す役割をつとめるよう心がけ、工夫しなければならぬ。

3 組織活動としての教育面の充実

以上に述べた「自覚の必要」も「問題処理」の能力も、すべて、年少労働者に対する教育の必要を痛感させることばかりである。

では、この章の主題の労働教育とはどのような教育かというところでは労働組合活動についての教育という意味に用いる。労働者が今日、長い斗争の後にかち得たところの団結権、団体交渉権、争議権を法律で保障されているからには、労働者自身が、正しくその権利を行使することにより、生活を向上させるために、まず近代的労働関係や労働者の権利などを、十分に知る必要がある。

どの労働組合でも、資金に関しては最も活発に活動しているし、それはまた当然のことでもある。そして、このことだけの活動に終始している組合もあるし、更に組合員の福利厚生について、目ざましい活動をなし、福利施設を持つている組合も相当ある。また、文化部などで情懷方面の活

動を、相当活動に行つてゐる組合をも、多く見受ける。ところが、一般の組合員連で、その組合が所属する上級団体は何であるかとか、また、組合が労働者にもたらす利益の本質的なものは何かとかを知つてゐる人が、数多くいるかどうか、というふうな点については疑問である。

組合が、教育部とか、教育宣伝部とかを持つて、組合員の労働教育を行うことの重要性を、聰明な幹部達は知つてゐる。なぜなら、幹部だけが、考え、働き、動かすことの愚と困難を知つてゐるからである。何か使用者側と交渉を持つべき事柄が起きた際、組合員の脱落を防止し、一方、幹部の専制化をも防止し、一人一人の血の通つた活動を起こすには、労働教育の徹底を以て他にないことを、知つてゐるからである。

また、年少者を立派な後継者（幹部としても、一般組合員としても）として育成するためにも、教育活動は必要である。現在の幹部が、どれ程有能で、知識、技術ともに中分がなくても、それはその人限りのものである。さまざまな問題にぶつかると、事柄のいきさつを知り、場合による対処を学び、たび重なる経験から得た知識を、教育による基礎知識に加えて、後継者に引継いでこそ、立派な後継者は得られるのである。まさしく、知識は力なりで、教育の重要性については、これを強調し過ぎることはない。

二、余暇利用

本来、労働者の余暇時間は、自由なものであり、使用者からは、何らの拘束も受けない。

（使用者は労働者に、休憩時間を自由に利用させなければならない。―労基法34条。このほか、使用者が年少労働者に時間外及び休日の労働をさせることを禁止している。―労基法60条）
すなわち、法は、使用者が労働者に対して、休憩時間の過しかたや、就業後の時間の過しかたなどを指示・強制することを、権利の侵害であるとして禁じているのである。

しかしながら、年少者について考察してみると、年少者は、学校での義務教育を終えて社会に出たとはいえ、心身ともに未熟で發育途上にあり、しかも、働いて賃金を得るという点では一人前であり、一日の大部分を過す職場においては、ともに働くさまざまのおとなと交り、よいにつけ悪いにつけ、多くの影響をおとながら受けているのである。このような働く年少者を、拘束する意味でなく、誰か真剣に導き、見守つてやる必要はないであろうか。もとの学校の先生に、指導をまかせたならよいであろうか。または、使用者に、指導の責任をゆだねたならすむことであろうか。思うに年少者の幸福のために、年少者の心身の正しい發育に努力することは、社会全体の責任であつて、労働組合の組合員連も社会の構成員であり、（勿論、先生も使用者も、親も、隣人もみな、す

すべての年少者に対して、社会の一日としての共同責任があるが、その意味からいへば、職場での先輩としても、何らかの助言、援助が考えられないであらうか。

こゝで、組合指導者は、自分達の若い仲間のために、その余暇生活について、どのようなことに心をくばり、指導をしたらよいかを、施設、活動および周囲の者の心構えの三点について考えてみよう。(指導者が、積極的に指導をすることは、何といつても大切なことであるが、同時に、一般の組合員をもこの点啓蒙し、その協力を得ることが大切であることはいうまでもない。)

註。一九二四年(大正十三年)ILO(国際労働機関)の総会は、睡眠のため必要な時間のほか、労働者がその欲するところをなし得るよう適当な期間、換言すれば適当な余暇時間を労働者のために確保することを主目的として、労働者に対し、また使用者に対し、それぞれ勧告を採択している。すなわち、労働者に対しては権力その余暇時間を有効ならしめ、使用者に対しては、労働者が職業賃金を得るために、職業に専心する程の賃金を定めることを常に主眼とするようにとの二点である。

1 余暇利用の施設

組合員の余暇利用のための諸施設(行事を含む)の設置及びその発達について努力を払うことは、どの労働組合でも心掛けてゐる。勿論これには必ず経費の問題が伴うので、簡単に、組合だけの力でできるものではないが、ここでは、年少者の心身の福祉を主眼として、(1)施設の種別と、(2)施設の利用とについて検討し参考に資することとしよう。

どのような施設を設置するか、増設するか、あるいは既設のものを拡張するかなど、その決定の方法はどこまでも民主的に、全組合員の希望を調査するのがよいのであるが、労働教育のところでは述べてあるように、年少者の眞の希望を調査する際には、慎重に行わなければならない。そして、年少者の希望をとりあげる点で、おとなの組合員達は、特に同情的であることが望ましい。その理由は、発育途上の年少者には、施設利用による効果を特に必要とすることが、客観的に明らかであるからである。以上、種類決定の望ましい方法について述べたのであるが、施設の種類については、[※]近代産業において極めて専門化した状態の下に労働する年少労働者の自発心及び競争精神を鼓舞するよう、その精力を自由に伸張し得る運動競技による健康と体力の増進[※]及び、年少者の最も痛切に希求するところであり、かつ、産業社会の進歩の最善の手段であるところの技術教育、家庭教育及び一般教育の普及（図書館、読書室、講話、技術課程及び一般課程等）[※]などを図り得るものを選択するように、特に配慮が必要であり、なおこのほかに、[※]休養の利益と、多少なりとも家の経済の補いとをかねて、家庭経済及び家庭生活の改善（庭園、菜園、家畜飼養）[※]をも、あわせて福祉厚生施設の一部とすることは望ましいことである。

※ともに、大正十三年、国際労働總會で採択された余暇に関する勧告中、余暇利用の遺言物を企図する場合の目的としてあげられている。なお、このような勧告を採択した国際労働機関の締盟国中には、工業な

と日本より進歩の是れた國も加つてゐることを銘記したい。

次は、施設の利用についてであるが、まず、使用の自由について考えてみよう。余暇利用施設の設置、拡張及びその経営等に要する経費の負担者が、たとえ使用者であつても、労働者の使用の自由が、侵されることがあつては困る。このことは、労働者の使用が妨げられる場合と、使用を強制される場合と、どちらの場合においても、労働者の自由が認められなければならないということであつて、この自由が、使用者によつて、侵されるような場合には、組合指導者は交渉によつて、労働者の利用を完うさせるように努力するべきである。また一方、組合員間で、年少者が年少であるために、使用の自由が損われることがないように、指導者として留意しなければならない。

次に、使用の機會の増大について考えてみよう。施設が各事業場に潤沢に設置されることが望ましいにはちがいないが、それが期待できない場合でも、施設の共同使用、共同設置等によつて解決をつけることもできよう。使用者団体、組合団体、各企業の組合指導者などによる共同設置（運用）委員会を設けることも一策である。このようにしたら、相互に施設使用の利益をわかちあい、かつ弱い労働者（組合活動の鈍い、または組合未組織の）や、恵まれない労働者（零細企業の）をも仲間に入れていくことができる。ある工場密集地区では、映画上映の場合、既にこの方法を採用いれて効果をあげてゐる実例があるから、あながち実現困難視せずに考えをめぐらすことが必要なので

はなからうか。

2 部活動の活発化と勉学意欲の助長

組合の執行委員会は、各種の専門部を作り、部活動を行つてゐる。財政部、組織部、調査部、教育部、宣伝部、文化部、その他いろいろ組合によつて、名称のちがひはあるが、年少者が、どの部にあつても興味深く活動しているとは限らない。労働教育の章で述べた意味の教育とはちがつて、部活動が考えられるのであるから、年少者が参加して、積極的に活動できるような啓蒙や、指導を忘れないようにしたい。部活動を活発に行ううちに自治能力が養われるのであつて、これは、共同作業や分業の労働形態にあつて、労働者がしらすしらすのうちに自主の精神が薄弱となるのを防ぐのに役立つ。更に、若くして学校教育を終えて働く年少者の教養の機会となり得るように、部活動をその目的にそうように企図することをも、あわせて考えよう。更に、この考えの根本をなすものは、年少者に同学心を失わせず、勉学意欲を助長することであり、このためには部活動による効果としての教養の向上もさることながら、やはり上級の学校教育を受ける機会を与えることが望ましく、立派な労働者（同時に社会人である）となるためには、技術の勉強だけでなく、社会人としての教養が、その基礎として必要である。年少労働者が、勤務終了後通学するについては、なみなみならぬ決意と、それにふさわしい体力とが必要であり、これに平行して、周囲の温かい思い

やはり、どれ程か通学年少労働者を勇気づけるものであつて、この点についての組合指導者の理解と協力が望まれる。

3 組合員の民主的關係——職場の民主化

組合指導者は組合を代表して使用者との種類の交渉に當つて、いろいろ苦勞しているのであるが、さてひるがえつて、組合内の組合員同志の關係はどうであらうか。

組合は、職場にあつて、職制上の上下關係にある者が、その上下關係をぬきにして團結したものであつて、例えば、A役付工員も、B平工員も、組合員としては同じ資格を持ち何ら上下の差はない——ということ、理論上は分つていながら、實際には、上下の關係を組合の中にまで持込んではいないであらうか。われわれは、封建的人間關係に年来馴れすぎて、なかなか抜けきれないものがある。民主的な人間關係を、道徳に反するもののように思つて、理論的には平等であると思つてはいても、ためらわれることがままある。そうかと思つて、飛躍しすぎて、調子のはずれた人間關係を、これこそ民主的な關係であると思ひがちにすることがある。

※ 職制上、命令指揮の任にある上級の、仕事上の命令に背いたり、なげやりな仕事のやり方をして、上級から注意されると、自分の自由が損われたかのように思つたりするなど、規律を守るところに、真の自由があることを知らない例である。

愛情（思いやり）から出る行為と、礼儀上の行為と、職制上の行為とを混同して考えると、本来
明瞭であるべき民主的人間関係が打ちたてにくい。

元来、職制上の上下関係というものは、職務遂行上必要なピラミッド型の制度であるので、職務
以外の身分にまで及ぼす上下関係ではないのである。労働組合においては、職務上の上下関係を、
組合員同志の關係にまで移行してはならない。

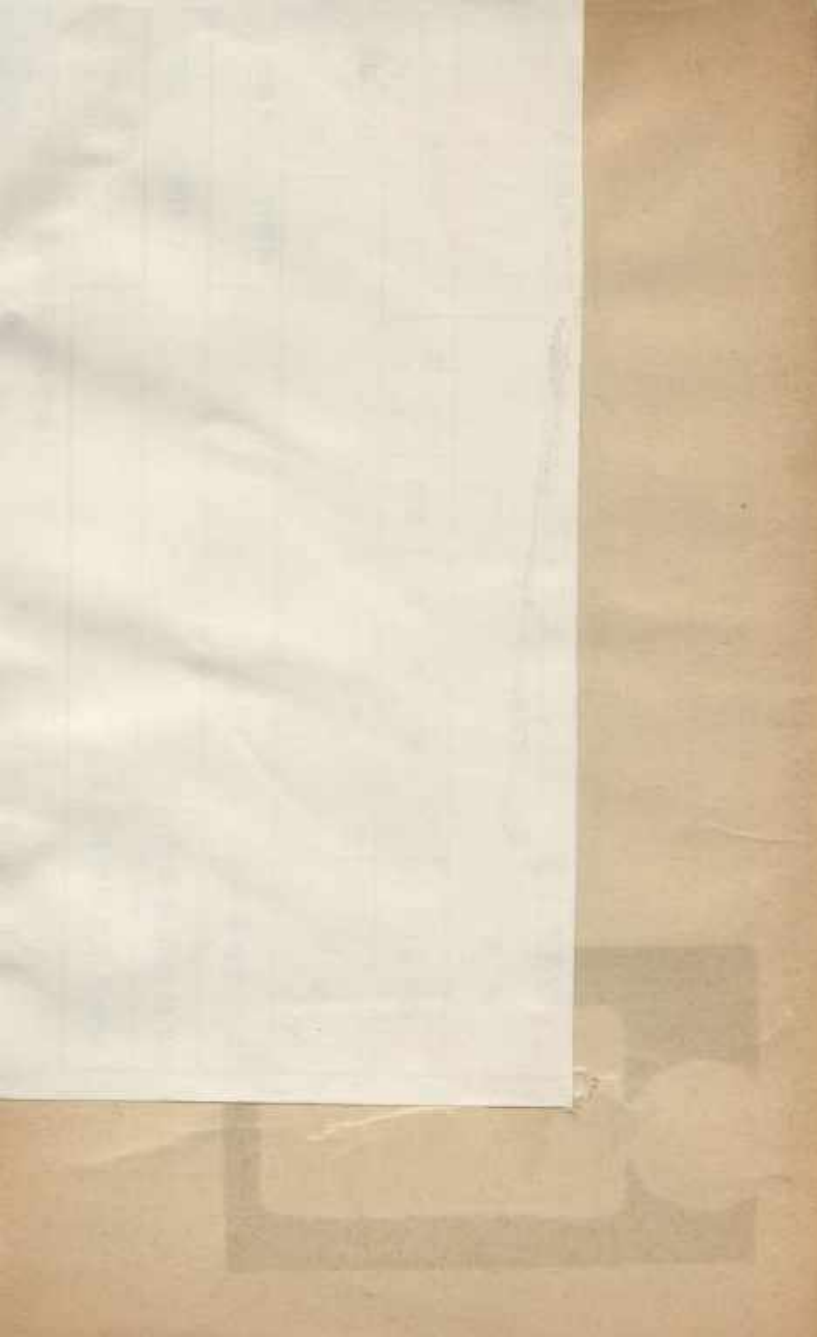
組合内の民主的人間關係の意識を、職場人としても發展浸透させ、また、職制上の上下關係を、
仕事以外の面にまで持越さないように、皆で相成り互いに氣をつけていこう。組合員中、年少者
は、職制上下位にあるのが通常であるが、これが原因となつて、組合活動（発言、役員選挙、部活
動参加など）の自由、平等の權利がおびやかされることが顧われるのである。ここに前項の最後
に述べた、向學心に燃えている通學年少者に対する周囲の者の態度について、一、二の問題を考え
てみよう。

夕方五時終了の工場で、終了後通學に間に合うA年少者の班で、兄工員、同輩工員の反感嫉視に
加えて、職長や職長格の者が、工員に學問は不要だなどと嫌味をいう。――規定の終業時刻より僅か
十分早く出られれば、學校の始業に間に合うB年少者の場合、あえて何らかの對策を講じてやろう
とせずに、冷淡な態度でいる。――組合の部活動参加を囑要して、通學を妨げる。等々のことはない

か。夜学通学生の遅刻理由には、間に合うように早く出られない、というのが最も多いし、また欠席理由の一つに、たびたびの遅刻によつて、学科が理解しにくくなり、出席意欲をそがれるに至つたというのがあることを知つてほしい。

また、年少者がその健康保持のために、通学継続を断念するに至る場合はやむを得ないが、単に安易な道につきたいばかりに、通学を中止したり、最初から通学を嫌つたりなどする場合には、若い間にこそ基礎知識を身につけることの重要さを、本人に語つてやる程の愛情がほしい。まして妨害するなどはもつてのほかであることを知らなければならない。

すべての労働者が、経済的にも文化的にもより向上した生活を目ざして進むには、団結が必要であることは改めて説くまでもない。その一条件として具体的にいうならば、組合仲間の年少者を、再び昔の徒弟制度時代のような苦しみにおちいらせず、健康で有能な労働者にと成長させるために、一般組合員が先輩としての心づかいを注ぐことが必要である。このようにして先輩の愛の中に成長した労働者は、やがてよい先輩となつて、次の若い労働者を指導するに至る。そしてこれが労働者自身の歴史の上によい循環となり、産業の発展と文化の興隆をもたらし、必ずや明るい社会を築くに至るであらう。



女性と仕事の未来記



00648811

