

8B-5 no. 7

GAa1/1

8B-5-7

年少労働者保護福祉関係諸法規の解説

労働省婦人少年局年少労働課編

35.1

185p



女性と仕事の未来館



00963725



は
し
が
き

本書は、婦人少年室職員の執務の参考に資する部内資料として、年少労働者の保護福祉関係諸法規について、行政解釈、判例、通説を基として解説を付したものである。

昭和三十五年一月

労働省婦人少年局年少労働課

参 考 書

労働省労働基準局編

〃 〃 編著

労働省労働基準局監督課編

吾妻光俊著

日本労働法学会編

寺本広作著

高田浩運著

法務研修所檢察研究資料第六十三号

最高裁判所事務総局

通商産業省化学局編

我妻栄著

中川、千種著

警察庁保安局防犯課

労働省職業安定局編著

労働科学研究所編

有泉遼吉、天城勲著

労働基準法解釈例規

労働法コンメンタール 労働基準法

労働基準判例集

法律学体系コンメンタール 労働基準法

労働法講座 労働基準法

労働基準法解説

児童福祉法の解説

いわゆる人身売買とその関係法規の研究

家庭裁判月報・少年法解説

火薬取締法の解説

民法総則、債権総論

親族、相続法

少年の福祉を害する主要犯罪関係諸法規の解説

職業安定法解説

労働科学辞典

法律学体系コンメンタール 教育関係法(一)

目次

労働基準法

第五 条(強制労働).....	一
第六 条(中間搾取の排除).....	二
第八 条(適用事業の範囲).....	四
第九 条(労働者の定義).....	七
第一〇 条(使用者の定義).....	八
第一一 条(賃金の定義).....	八
第一二 条(平均賃金).....	一〇
第一四 条(契約期間).....	一四
第一五 条(労働条件の明示).....	一四
第一六 条(賠償予定の禁止).....	一五
第一七 条(前借金相殺の禁止).....	一六
第二四 条(賃金の支払).....	一七
第三九 条(年次有給休暇).....	一九
第五六 条(最低年令).....	三三
第五七 条(年少者の証明書).....	三三
第五八 条(未成年者の労働契約).....	三六
第五九 条(未成年者の独立賃金請求).....	三六
第六〇 条(年少者の労働時間及び休日).....	三六
第六二 条(深夜業).....	三三

職業安定法

第六三 条(危険有害業務の就業制限).....	三三
第六四 条(坑内労働の禁止).....	三三
第六八 条(帰郷旅費).....	三三
第六九 条(徒弟の弊害排除).....	三三
第七〇 条(職業訓練に関する特例).....	三三
第七一 条(特例の許可).....	三三
第七二 条(未成年職業訓練生の年次有給休暇).....	三三

児童福祉法

第一六 条(求人申込).....	三三
第三二 条(有料職業紹介事業).....	三三
第三三 条(無料職業紹介事業).....	三三
第三六 条(直接募集).....	三三
第三七 条(委託募集).....	三三
第四〇 条(報償受領の禁止).....	三三
第四一 条(財物等の給与禁止).....	三三
第四四 条(労働者供給事業の禁止).....	三三
第六三 条(罰 則).....	三三
第三四 条(児童の福祉を阻害する行為の禁止).....	三三

第六〇条(禁止行為違反の罪)……………二六

少年法 第三七条(公訴の提起)……………二六

火薬類取締法 二 一条(火薬類の定義)……………二六

第三三条(取扱者の制限)……………二七

民法 第三 一条(成年期)……………二六

第四 一条(未成年者の能力)……………二六

第八二三条(職業許可権)……………二六

第八二四条(財産管理権と代表権)……………二六

第八五六条(後見人の管理権と代表権)……………二六

第八五七条(未成年者の身上に関する権利義務)……………二六

刑法 第一七六条(強制わいせつ)……………二六

第一七七条(強姦)……………二六

第一八二条(淫行勧誘)……………二六

第二〇四条(傷害)……………二六

第二〇八条(暴行)……………二六

第二七条(遺棄)……………二六

第二八条(保護責任者遺棄)……………二六

第二九条(遺棄致死傷)……………二六

第三〇条(逮捕監禁)……………二六

第三四条(略取誘拐)……………二六

第三五条(営利誘拐)……………二六

第三七条(拐取幫助・被拐取者収受)……………二六

学校教育法 第一六条(子女使用者の義務)……………二九

第二二条(就学義務)……………二九

第三九条(就学義務)……………二九

第九一条(保護者の就学義務違反の罪)……………二九

付 録

国際連合「児童権利宣言」……………二二

日本国「児童憲章」……………二三

児童及び年少者関係国際労働条約及び勧告(○印は我が国で批准したもの)……………二六

条約

一、農業に使用し得る児童の年令に関する条約……………二四

二、工業に使用し得る児童の最低年令を定める条約……………二四

三、工業における児童および年少者の雇用に対する適性体格に関する条約……………二五

四、非工業的業務における職業適正のための児童および年少者の体格検査に関する条約……………二六

五、非工業的労務に使用し得る児童の年令に関する条約……………二六

六、非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する条約……………二六

七、工業に使用される年少者の夜業に関する条約……………二六

一、農業における児童及び年少者の夜業に関する勧告……………二六

行政

二、農業技術教育の発達に関する勧告	二三
三、年少者の失業に関する勧告	二六
四、家族的企業における工業的労務に使用し得る児童の最低年令に関する勧告	二三
五、職業訓練に関する勧告	二四
六、徒弟制度に関する勧告	二五
七、児童及び年少者の職業適性体格検査に関する勧告	二四
八、非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する勧告	二五
通達	
一、中学校における校外実習と証明書の制度の適用について(昭二五、四、五婦発第六七号、文初職第一三八号)	二四
二、いわゆる人身売買対策について(昭二七、二、二〇労働省収婦第三号)	二四
三、三角定期券制度の実施促進について(昭二九、六、二三婦発第一五一号)	二五
四、孤子、母子家庭児童等に対する就職援護の実施について(昭二九、一二、二七職第八三二号)	二五
五、義務教育諸学校における不就学および長期欠席児童生徒対策について(昭三〇、九、三〇厚生省文児第一八八号、収婦第四四号)	二五
六、中学校生徒の就業について(昭三一、一〇、二	

六婦発第二二三号)	二六
七、新聞配達業務に従事する満十五才未満の児童の就労保護について(昭三一、一二、二二婦発第二六五号、国初第一一六号)	二六
八、年少労働者の苦情処理に関する協力員活動の促進について(昭三一、一、二五婦発第二〇号)	二七
九、中小企業における年少労働者の福祉の増進について(昭三三、五、一〇婦発第一三九号)	二四
十、同右(昭三三、五、一〇婦発第一三九号の二)	二七
十一、最低年令未満の長期欠席就労児童対策の実施について(昭三三、六、二六婦発第二〇九号)	二六
十二、中小企業における年少労働者の福祉の増進について(昭三三、七、二九婦発第二五一号)	二六
十三、年少労働者の余暇生活の善用指導について(昭三三、一一、二二婦発第三五八号)	二六
十四、休暇中における生徒等の就労について(昭三四、六、二四婦発二二七号)	二六

法	準	基	働	労	関係法条
法第五條	(強制労働の禁止) 使用者は、暴行(一)脅迫(二)監禁(三)その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段(四)によつて、労働者の意思に反して(五)労働を強制してはならない。	第一一七条 (一年以上十年以下の懲役又は二千元以上三万円以下の罰金)	一 「暴行」とは、刑法第二百八条に規定する暴行である。 一〇四頁参照。 二 「脅迫」とは、刑法第二百二十二条に規定する脅迫であり労働者に恐怖心を生ぜしめる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によつて害を加うべきことを通告することというが、必ずしも積極的言動によつて示す必要なく、暗示する程度でも足りる(二三・三・二基発第三八一号)。 三 「監禁」とは刑法第二百二十条に規定する監禁であり一〇六頁参照。 四 「精神又は身体を自由を不当に拘束する手段」とは、社会通念上是認し難い程度において、精神の作用又は身体の行動を何らかの形で妨げられる状態を生ぜしめる方法をいう(二三・三・二基発第三八一号)。なお、「不当に拘束する手段」には、法の例示するもの以外に、例えば、法第十六条、第十七条、第十八条等もこれに該当するが、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定する如きは不当とは認めない(二二・九・一三発基第一七号)。 五 「労働者の意思に反して」とは、労働者の自由意思に基かないでとの意である。 六 憲法第一八条(奴隸的拘束及び苦役からの自由)何人も、いかなる奴隸的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。	一 「何人も」とは、本法の適用を受ける事業主に限定され	
法第六條	(中間搾取の排除)	第一一八条			

何人(二)も、法律に基いて許される場合(三)の外、業として(三)他人の就業(四)に介入(五)して利益(六)を得てはならない。

(二年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

ず、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。従つて、公務員であつても、違反行為の主体となる。(二三・三・二基発第三八一号)。

二 「法律に基いて許される場合」とは次に掲げる場合をいう。

(一) 職業安定法関係

1 法第三十二条第一項但書の規定により、有料職業紹介事業を行う者が同条第六項の規定による労働大臣の許可を受けた手数料を受ける場合。

2 法第三十七条の規定により労働者の募集に従事する者が雇用者から労働大臣の許可を受けた報償金又は実費弁償を受ける場合。

(二) 船員職業安定法関係

法第四十五条第一項の規定により、船員の募集を行う者が、同条第二項の規定による運輸大臣の許可を受けた報酬を受ける場合。

(三) 右の各場合において、労働大臣又は運輸大臣の許可を受けた手数料、報償金又は報酬以外に利益を受けるときは、法第六条に違反する(二三・三・二基発第三八一号、三三・二・一三基発第九〇号)。

なお右の職業安定法、船員職業安定法関係条文は次の通り。

職業安定法第三十二条第一項 何人も、有料の職業紹介事業を行つてはならない。但し、美術、音楽、演芸その他特別の技術を必要とする職業に従事する者の職業をあつ旋することを目的とする職業紹介事業について、労働大

臣の許可を得て行う場合は、この限りではない。

同条第六項 実費職業紹介事業又は営利職業紹介事業を行う者は、それぞれ、労働大臣が中央職業安定審議会に諮問のうえ定める手数料の外、いかなる名義でも実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

職業安定法第三十七条 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集を行わせようとするときは、労働大臣の許可を受けなければならない。

被用者以外の者をして労働者の募集を行わせようとする者がその被用者以外の者に報償金を与えようとするときは、労働大臣の許可を受けなければならない。

船員職業安定法第四十五条 船舶所有者は、その被用者以外の者に船員の募集を行わせようとするときは、運輸大臣の許可を受けなければならない。

船舶所有者は、前項の被用者以外の者に船員の募集について報酬を与えようとするときは、運輸大臣の許可を受けなければならない。

第一項の規定により船員の募集を行う者は、同時に二以上の船舶所有者のための募集を行つてはならない。

三 「業として」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいう。従つて一回の行為であつても、反覆継続して利益を得る意思があれば充分であり主業として為されると副業として為されるとを問わない（二三・三・二基発第三八一号）。

四 「就業」とは労働者が、基準法第八条各号の労働関係に入り又はその労働関係にある状態をいう（二三・三・二基

法
第
八
条

(適用事業の範囲)

この法律は左の各号の一に該当する事業(一)又は事務所について適用する。但し、同居の親族(二)のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人(三)については適用しない。

一 物の製造、改造、加工、修理、
浄洗、選別、包装、装飾、仕上
げ販売のためにする仕立、破壊

発第三八一号)。

五 「介入」とは、法第八条の労働関係の当事者即ち使用者と労働者の中間に、第三者が介入してその労働関係の開始存続について媒介又は周旋をなす等その労働関係について、何等かの因果関係を有する関与をなしていることである。職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業等の如く労働関係の開始に介入する場合たると、又は保有手当を受ける募集人、繰込手当を受ける納屋頭等の如く労働関係の存続に介入する場合たるとを問わない(二三・三・二基発第三八一号)。

六 「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等如何なる名称たるを問わず、又有形無形なるを問わない。使用者より利益を得る場合のみに限らず、労働者又は第三者より利益を得る場合をも含む(二三・三・二基発第三八一号)。

一 法第八条の「事業」とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであつて必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業場を指称するものではない。従つて一の事業場であるか否かは、主として場所的觀念によつて決定すべきもので同一場所にあるものは原則として一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とするが、同一場所にあつても例えば工場内の診療所、食堂の如く著しく労働の態様を異にする部門が存在し、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理が明確に区別され

若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）

二 鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業

三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

四 道路鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業

五 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業

六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽培、採取若しくは伐採の事業

七 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の畜産、養蚕又は水産の事業

八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

九 金融、保険、媒介、周旋、集

かつその部門を独立して本条各号の適用を定めることの方が法がより適切に運用できる場合は独立の事業とする。又場所的に分散しているものであつても、出張所、支所等で規模が著しく小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないものは直近上位の機構と一括して一の事業として取扱う（二二・九・一三発基第一七号、二三・三・三一基発第五一一号、三三・二・一三基発第九〇号参照）。

二 「同居の親族」とは、世帯を同じくして常時生活を共にする六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。

三 「家事使用人」とは家事一般に使用される者であり、その従事する業務が本来家事である限り、時たま事業の手伝をしても家事使用人に変りない（二四・四・一三基収八八六号）。

四 労働基準法の適用は本条各号のいずれかに該当すれば当該事業について適用されることになるが、国家公務員、地方公務員、船員及び鉱山保安法の鉱山関係については、その全部又は一部が適用されない。

（一）国家公務員のうち一般職に属する職員は全部適用されない（国家公務員法附則第一六条）

（二）地方公務員については、法第二条、第八五条、第八六条、第八九条、第九三条及び第一〇二条の規定は適用しない。但し地方公共団体の行う法第八条第一号、十号及び第十三号第十五号までに掲げる事業に従事する職員については法第八五条、八六条及び第一〇二条の規定は適用する（地方公務員法第八五条二項）。又右の但し以下の

法第八条

金、案内又は広告の事業
十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業

十一 郵便、電信又は電話の事業

十二 教育、研究又は調査の事業

十三 病者又は虚弱者の治療看護その他保健衛生の事業

十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

十五 焼却、清掃又はと殺の事業

十六 前各号に該当しない官公署

十七 その他の命令で定める事業又は事務所

則第一条

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第八條第十七号の事業又は事務所は、次に掲げるものとする。

一 獣医師及び弁護士、弁理士、公認会計士、税務代理士、公証人、執行吏、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、測量士そ

事業に従事する職員の場合を除き、職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が行う（同条三項）。

(四) 地方公営企業については地方公務員法第五八条が適用されないが従つて労働基準法が全面的に適用されるが地方公営企業法第三十六條又は地方公営企業労働関係法第五條第一項但書に規定する「管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取扱う者」については、地方公務員法第五八条が適用される。

(五) 船員法による船員については、法第一條乃至第十一條、第百十七條乃至第百十九條及び第百二十一條のみが適用される（法第百十六條）。

(六) 鉱山保安法第二條第二項及び第四項の規定による鉱山における保安については法第五章（安全衛生）の諸規定は適用されない（法第五十五條の二）。

五 「その他これに準ずるもの」には計理士、税理士、建築士、建築代理士、海事代理士、熱管理士、計量士等が含まれる（二九・六・二九基発第三五五号）。

法第九条

の他これに準ずるものの(五) 事業

二 派出婦会、速記士会、筆耕者会その他の派出の事業

三 法第八条第一号乃至第十五号の事業に該当しない法人又は団体事業又は事務所

(労働者の定義)(一)

この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、前条の事業又は事務所(以下事業という)に使用される(一)者で賃金を支払われる者という。

一 本条は労働基準法上の労働者の定義を明らかにしたもので、他の労働関係法例えば労働組合法で扱う労働者とは異なる。労働組合法にいう労働者は現に就職しているか否かに関係なく給料生活者全部をさすが、労働基準法では同法第八条各号のいずれかの事業に使用されていることが必要である。

二 「使用される」とは、雇用契約のみならず請負契約委任契約等によつて他人と使用従属の関係に立ちその指揮の下に労務に服することをいう。法人、団体、組合の代表者又は執行機関等は事業主体との関係において使用従属の關係に立たないから労働者ではないし同様下請人は元請負人との關係において、或いは家庭においても賃加工を行う者とその注文者の關係は使用従属關係がないから共に本法の労働者ではない。なお新聞配達人が自ら一部分の配達をし残部を自己の責任で学童を雇い配達させる場合であつても、店主と学童の間には労働關係が存在するとした行政解釈がある(二三・二・二四基發三五六号)。

法第一〇条

(使用者の定義)
この法律で使用者とは、事業主
(一)又は事業の経営担当者(二)その
他の事業の労働者に関する事業に
ついて、事業主のために行為をす
るすべての者をいう。

法第二一条

(賃金の定義)
この法律で賃金とは、賃金、給
料、手当、賞与その他名称の如何
を問わず、労働の対償(一)として
使用者が労働者に支払う(二)すべ
てのものをいう。

一 「事業主」とは事業の経営の主体をいい、個人企業にあ
つてはその企業主個人、会社その他の法人組織にあつては
法人自体である。

二 「事業の経営担当者」とは事業経営一般について権限と
責任を負う者をいう。従つて法人の代表者支配人がこれに
該当する。事業主が未成年者である場合その法定代理人が
経営担当者である。

一 「労働の対償として……支払うべきもの」が賃金である
ことの要件であるがこれについて次の例規がある。

「(一) 労働者に支給される物又は利益にして次の各号の一に
該当するものは賃金とみなすこと。

(1) 所定貨幣賃金の代りに支給するもの、即ち、その支
給により貨幣賃金の減額を伴うもの。

(2) 労働契約において、予め貨幣賃金の外にその支給が
約束されているもの。

(三) 右に掲げるものであつても、次の各号の一に該当する
ものは賃金とみなさないこと。

(1) 代金を徴収するもの、但し、その代金が甚だしく低
額なものはこの限りでない。

(2) 労働者の厚生福利施設とみなされるもの。

(四) 退職金、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵
的給付は原則として賃金とみなさないこと。但し退職
金、結婚手当等であつて労働協約、就業規則、労働契約
等によつて予め支給条件の明確なものはこの限りでない
こと」(二二・九・一三発基第一七号)。

「臨時に支給される物、その他の利益は原則として賃金とみなさないこと。なお、祝祭日、会社の創立記念日又は労働者の個人的吉凶落福に対して支給されるものは賃金ではない。然し次の場合における実物給与については、賃金として取扱うこと。

(イ) 支給されるものが労働者の自家消費を目的とせず、明らかに転売による金銭の取得を目的とするもの。

(ロ) 労働協約によつていないが、前例もしくは慣習として、その支給が期待されている貨幣賃金の代りに支給されるもの。」

「労働者より代金を徴収するものは、原則として賃金ではないが、その徴収金額が実際費用の三分の一以下であるときは、徴収金額と実際費用の三分の一との差額部分については、これを賃金とみなすこと(二二・一二・九基発第四五二号)。

「社宅等住宅を給与せられて、際においては、住宅給与を受けないものに対して均衡上住宅手当等が一率に支給されている場合は、その手当額を以て評価額とする。一部の社員のみ社宅を給与し、他の者に何等均衡給与を支給していない場合その住宅が職務上(例えば課長部長の社宅)給与される住宅又は任意にもしくは抽せん等により利用し得る住宅は福利施設である。(二三・三・二〇基発第二九七号、三三・二・一三基発第九〇号)。

二 「使用者が労働者に支払うもの」でなければならぬから、チップの如き客から女中等に支払われるものは賃金で

法第二二条

一項

(平均賃金)

この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した(一)日以前三箇月(二)間にその労働者に対し支払われた(三)賃金の総額(四)を、その期間の総日数(五)で除した金額をいう。但し、その金額は左の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額
前項の期間は、賃金締切日があ

ない(二三・二・三基発第一六四号)。

一 「算定すべき事由の発生した日」とは、次のとおり。

- 1 解雇予告手当(法第二〇条)……解雇通告の日
- 2 休業手当(法第二六条)……休業日、休業日が二日以上にわたるときは最初の休業日
- 3 年次有給休暇の賃金(法三九条)……休暇を与えた日。二日以上にわたるときは最初の日。
- 4 災害補償(法第七六、七七、七九、八〇、八一条)……死傷の原因たる事故発生の日又は診断によつて疾病の発生が確定した日。けい肺者はけい肺症発生のおそれある最後の事業場を離職したとき。
- 5 減給制裁(法九一条)……制裁の意思表示が相手方に到達した日。

二 「以前三箇月」とは、右の算定すべき事由の発生した日の前日から遡る三箇月間で事由の発生した当日は含まない。但し、賃金締切日がある場合には算定事由の発生した日の直前の賃金締切日から遡る。賃金締切日に算定事由が発生した場合は更にその前の賃金締切日から遡る。(二四・七・一三基収第二〇四四号)

「賃金締切日」が賃金ごとに異なる場合は賃金ごとに算定する。(二六・一二・二七基収第五九二六号)。

三 「支払われた」と現実に支払われた賃金のみならず支払われるべき賃金も含む。従つて賃金遅払などがあつてたとえ現実に払われていなくともその分は含まれる。ベースアップによつて遡り払われた場合もそのベースアップされるこ

六項

雇入後三箇月に満たない者(一〇)については、第一項の期間は雇入後の期間とする。

七項

日々雇い入れられる者(二)については、その従事する事業又は職業について、労働に関する主務大臣の定める金額を平均賃金とする。

八項

第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合(二)の平均賃金は、労働に関する主務大臣の定めるところによる。

則第二条

一項

法第十二条第五項の規定により、賃金の総額に算入すべきものは、法第二十四条第一項但書の規定による法令(三)又は労働協約の別段の定に基いて支払われる通貨以外のものとする。

二項

前項の通貨以外のものの評価額は、法令に別段の定がある場合の外、労働協約に定めなければならない。

三項

前項の規定により労働協約に定

ヶ月を下らない期間)に満たなくなる場合は前記告示第五号二条に基き事由発生の日から計算する。(二七・四・二一基収第一三七一号)。

十一「日々雇い入れられる者」の平均賃金の算定は、本条第二項乃至第六項とは別箇な方法で算定する。即ち土建業、及び陸上運送業、港湾運送業にかかる職業に従事する日々雇い入れられる者については二十七年労働省告示第一号に定めるところによつて算定する。

十二「第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合」とは常用労働者の平均賃金を算定することが技術的に不可能であるか平均賃金の趣旨から見て著しく不適當と認められる場合をいい、この場合の算定方法を定めたものとして二十四年労働省告示第五号がある。

十三「法第二十四条第一項但書の規定による法令」については一七頁参照。

十四「評価額が不適當」か否かの判定基準としては「実物給与のために使用者が支出した實際費用を超え又はその三分の一を下つてはならない。但し公定小売価格その他これに準ずる統制額の定あるものについては、實際費用の如何にかかわらずその額を超えてはならない。(二二・一二・九基発第四五二号)。

十五「試の使用期間中」とは、本採用決定前の試験的使用期間中のことでその期間中に勤務態度、能力、技能、性格等をみて正式に採用されるか否かが決定される。試の使用期間中は、労働契約の一態様であるから就業規則又は労働契約において明確に定める必要がある。(労働基準局コン

則第三条

められた評価額が不適当（四）と認められる場合又は前項の評価額が法令若しくは労働協約に定められていない場合においては、都道府県労働基準局長は、第一項の通貨以外のものの評価額を定めることができる。

試の使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合においては、法第十二条第三項の規定にかかわらず、その期間の日数及びその期間中の賃金は、同条第一項及び第二項の期間並びに賃金の総額に算入する。

則第四条

法第十二条第三項第一号乃至第三号の期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三箇月以上にわたる場合（六）又は雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府県労働基準局長の定めるところによる。

メンタール上巻（二三五頁）試の使用期間の長さについては法上制限はないが、法第二十一条によつてその期間が二週間を超えた者を解雇する場合第二十條の解雇予告が必要である。

十六 「法第十二条第三項第一号乃至第三号の期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三箇月以上にわたる場合」は第一号乃至第三号の期間の最初の日以前三箇月に支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額をもつて平均賃金とする（二二・九・一三発基第一七号）。算定期間中私傷病欠勤の者及び組合専従であつた者については本規則第三条は適用されないが、前記告示五号により右に準じて取扱われる。（同告示第一条）。

十七 「雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合」の平均賃金は予め賃金が定められている場合はその額により、しからざる場合には当該事業場において同一業務に従事した労働者（原則として、職務上の最小単位の業務に属する労働者でその業務に従事した者）の一人平均の賃金額より推算する。（二二・九・一三発基第一七号）。十八 なお「請負給制によつて雇用される漁業および林業労働者の平均賃金」については、その賃金が自然的条件により変動が激しく、実物給与の慣行が多く支給額が不明確なことが多いのかんがみ前記労働者告示五号に基き別段の措置を講じている。

法第一四条

(契約期間)
労働契約は、期間の定のないもの(一)を除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの(二)の外は、一年を超える期間について締結してはならない(三)。

第一二〇条一
号

(五千円以下の罰金)

一 「期間の定のないもの」は、何時でも解約の申入をすることができる(民法第六二七条第一項)から本法は制限規定を設けていない。

二 「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、例えば二年間で完了する土木工事において、技師を二年間の契約で雇い入れる場合の如く、その事業が有期的事業であることが客観的に明かな場合であり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。(労働基準局コンメンタール上巻一五四頁)。

三 期間の定ある契約で一年を超えるものはその契約の締結自体が禁止されるが、契約を更新することは差支えない。黙示の更新(民法第六二九条)においても同様である。

法第一五条

(労働条件の明示)

使用者は、労働契約の締結に際し、(一)労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。(二)

第一二〇条一
号

(五千円以下の罰金)

一 労働条件を明示すべき時期は「労働契約の締結の際」であり、従つて、労働契約の存続中に就業規則の変更等があつても本条に基づく明示義務はない(労働基準局コンメンタール上巻一五七頁、二四・一〇・二〇京都地裁判決)。

前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は必要な旅費

(五千円以下の罰金)

三 「必要な旅費」とは労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費をも含む(二二・九・一三發基第一七号)。

則第五條

(三) を負担しなければならない。
(労働条件の明示)

使用者が法第十五条第一項の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。但し、第五号乃至第十号に掲げる事項については、使用者がこれらに関する定をしない場合においては、この限りでない。

- 一 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 二 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項

法第一六条

三 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項

五 十 省略

し、し

第一一九条一
号

(六ヶ月以下の懲役又は五千円以下の罰金)

一 「違約金」とは、契約違反に対する制裁として、違約によって蒙る損害の額とは関係なく、またそうした損害の賠償としてでもなく、違約の際に一定の金額を支払うことをさす。

二 「損害賠償額の予定」とは、違約金と異り制裁としてでなく、損害賠償として一定の金額の支払を約せしめることであるが、只、取立の便宜のため、損害の発生とその実額とを証明することなくして、当然定められた額を請求し得るし、債務者は、損害が全然なかつたこと或は損害が全然なかつたこと等を証明して責任を免れ又は減額することは許されないと解すべきである。(我妻コンメンタール債権法六四頁)。

	法第一七条 (前借金相殺の禁止) 使用者は、前借金(一)その他労働することを条件とする(二)前貸の債権と賃金を相殺(三)してはならない。		三 本条は、金額を予定することを禁止するのであつて、現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではないこと(二二・九・一三発基第一七号)。 なお身元保証人が身元保証契約において本条違反を定めた場合も本条により無効となるものと解すべきである。(労働基準局コンメンタール上巻一六八頁)。
	第一一九条一 号 (六ヶ月以下の徴役又は五千円以下の罰金)		一 「前借金」とは労働契約締結の際又はその後使用者から借り入れ、将来の賃金により弁済することを約する金銭である。本条は前借金そのものを禁止したのではなく賃金と相殺するのを禁止した 二 「労働することを条件とする」ものでないもの、例えば労働者が人的信用に基いて使用者から受ける金融、或いは賃金の前払いのような単なる弁済期の繰上げで明らかに身分的拘束を伴わないと認められるものは該当しない。 三 「相殺」とは、債務者がその債権者に対して自分もまた同種の債権を有する場合(ここでは使用者が労働者に支払うべき賃金債務——労働者から云えば賃金債権——と前借金その他前貸の債権)に、その債権とを対当額において消滅させる意思表示である。本条は使用者の側で行う場合のみを禁止し、労働者が自己の意思によつて相殺することを禁止していないが、たとえ労働者より相殺の意思表示がなされたような形式がとられていても、実質的にみて使用者の強制によるものと認められる場合は、やはり本条違反が成立するものと解される(労働基準局コンメンタール上巻一七二頁)。

法第二十四条

一 項

(賃金の支払)

賃金(一)は、通貨で、直接(二)労働者に、その全額(三)を支払わなければならない。担し、法令(四)若しくは労働協約(五)に別段の定がある場合においては、通貨以外(六)のもので支払い、また、法令(七)に別段の定がある場合若しくは当該事業場の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合(八)においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

賃金は毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金(九)、賞与(一〇)その他これに準ずるもので命令で定める賃金についてはこの限りでない。

則第八条

法第二十四条第二項但書の規定

第二〇条一

号

(五千円以下の罰金)

一 本条で「賃金」とは法第十一条の賃金をいう。従つて使用者から支給されるものであつても福利厚生施設等については本条の適用は受けない。

二 「直接」労働者に支払ふ必要があり、委任代理払は無効であるが(二六・一二・二七基発第八四〇号)使者に支払ふことは差支えない(二三・一二・四基収第四〇九三号)。

ところで直接払は、事業主がじかに個々の労働者の賃金を手渡すことを要求するものではなく、係長等に支払事務の補助を命じこれらの者をして事業主のために賃金を手渡させても、これらの者が使用者の立場になるのであるから本条に抵触しない(労働基準局コンメンタール上巻二五三頁)。

三 「全額」とは、履行期の到来した賃金債権の全額を意味し、従つて、病欠、争議行為に参加等の理由により、債務の本旨に従つた労働の提供がなかつた限度で賃金を支払わないことはその部分について、賃金債権は発生しないものであり、又賃金を前払いし、支払日に残りの部分だけ支払つたとしても前払いをした分だけ賃金債権が減縮するもので控除したことにはならず本条違反ではない。なお、百円未満の端数を翌月に繰越し支払ふことは支払上の便宜的取扱と認められ労働者の同意があれば違反として取扱わないことになつてゐる。(三一・一・五基収第七〇八四号参照)。

四 「法令」には法律、政令、省令に限らず条例等の自治法規も含む(二四・一〇・一九基収第三〇一八号、三三・二・一三基発第九〇号)。

による臨時に支払われる賃金、賞与に準ずるものは次に掲げるものとする。

- 一 一箇月を超える期間の出勤成績によつて支給される精勤手当
- 二 一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- 三 一箇月を超える期間にわたる事由によつて算定される奨励加給又は能率手当

五 「労働協約」とは、労働組合法による労働協約のみをいい労働者の過半数を代表する者との協定は含まれない（二三・六・一六収監第七三三号）。

六 「通貨以外のもの」は実物給与のことである。実物給与については 九頁を参照されたい。

七 賃金の一部を控除して支払うことについての「法令」の例としては、所得税法、地方税法、健康保険法、厚生年金保険法、失業保険法等の社会保険法がある。

八 「書面による協定がある場合」賃金の一部を控除することが認められる、それは購買代金、杜宅、寮その他の福利厚生施設の費用、労務用物資の代金、組合費等事理明白なものについてのみ認める趣旨である（二七・九・二〇基発第六七五号）。

九 「臨時に支払われる賃金」とは臨時的、突発的事由にもとずいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に稀に発生するものをいう（二二・九・一三発基第一七号）。

一〇 「賞与」とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであつてその支給額が予め確定されていないものをいうこと。定期的に支給されかつその支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、これを賞与とみなさないこと。従つて、かかるもので施行規則第八条に該当しないものは、法第二十四条第二項により毎月支払わなければならないこと（二二・九・一三発基第一七号）。

法第三九条

一 項

(年次有給休暇)
使用者は、一年間継続勤務(二)し、全労働日(三)の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない(四)。

二 項

使用者は、二年以上継続勤務した労働者に対しては、一年を超える継続勤務年数一年について、前項の休暇に一労働日を加算(五)した有給休暇を与えなければならない。但し、この場合において総日数が二十日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。

三 項

使用者は、前二項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季(六)に与えられなければならない。但し、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合(七)においては、他の時季にこれを与えることができる。

四 項

使用者は、第一項又は第二項の

第一一九条

一 号

(六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金)

一 「継続勤務」とは、出勤することではなく、労働契約の存続期間(在籍期間)の意味である。従つて形式的に解雇し退職金等を支払っているがその後も就労させ実質的に労働関係が継続している場合(二三・五・二二基収第一一〇〇号)、応召期間中を在籍したものととして取扱つた場合(二三・一〇・一四基発第一五〇九号)、会社が合併した場合(二四・一・二五基収第一六八号)或いは、職業安定法施行規則第四条第一項の各号に該当せずそのため事業が禁止され、労働者が従来供給されていた事業場に直用され実質的に従来と同一事業場に引つづき使用されている場合(二四・三・二六基発第三七一号)等いづれもここにいう継続勤務とみなされる。

二 「全労働日」とは、休日以外のすべての日をさす。なお、全労働日の八割以上出勤したか否かの計算においては、使用者の責に帰すべき事由による休業の日及び正当な同盟罷業その他の正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかつた日が除外される(三三・二・一三基発第九〇号)

非常災害、休日労働協定等労働基準法の定める手続により休日に労働させた場合にも当該休日は全労働日には含まれない(二三・七・五基発第九六八号)。

三 「出勤した」中には年次有給休暇としての休業日数(二・九・一三発基第一七号)、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が法第六十五条の規定によつて休業した期間(予定出産日が遅れた場合その間の日数を含む)(法第三九条第五項)

五項

規定による有給休暇の期間については、就業規則その他で定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金(八)を支払わなければならない。但し、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第三条に定める標準報酬月額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業した期間及び産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項の規定の適用については、これを出動したものとみなす。

は出勤として取扱うが、生理休暇は法上出勤したものとみなされない(二三・七・三一基収第二六七五号)。

四 右により八割以上出勤した労働者には「六労働日の有給休暇を与えなければならない」が労働日は一労働日を単位としてそれ以下例えば半日、又は数時間単位に分割することは認められない(二四・七・七基収第一四二八号)。「労働日」は原則として暦日計算によるため、一昼夜交替勤務制の場合一勤務は二労働日ということになるが、八時間三交替制における二日にわたる一勤務については、当該勤務時間を含む継続二十四時間を一労働日として取扱つて差支えないとの例規がある(二六・九・二六基収第三九六四号、三三・二・一三基収第九〇号)。

五 「継続勤務年数一年について前項の休暇に一労働日を加算する」から一年目八割以上、二年目八割未満三年目八割以上出勤者の有給休暇は二年目六日、三年目零、四年目八日となる。

六 「請求する時季」は春夏秋冬の季節を含んだ意味であるが、労働者の特定の年月日を指定しての請求を排斥する趣旨ではない。(吾妻コンメンタール一七二頁)如何なる時季に請求するかは労働者の自由であり、使用者が一定の時季に請求すべきことを強要することは違法である(二三・四・一五基収一三七三三号)。

七 何をもつて「事業の正常な運営を妨げる場合」というかは、第一次的に使用者の判断するところであるがそれには「その企業の規模、有給休暇請求権者の職場における配置、その担当する作業の内容的性質、作業の繁閑代行者の配

則第二五条
の二

法第三十九条第四項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によつて算定した金額とする。

- 一 時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額
- 二 日によつて定められた賃金についてはその金額
- 三 週によつて定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額
- 四 月によつて定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額
- 五 月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間(九)(当該期間に出来高払制その他の請

置の難易時季を同じくして有給休暇を請求する者の人数等諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないよう合理的に決定すべきものである(三三・四・一〇大阪地裁判決)。

なお、労働者が年次有給休暇を爭議行為に利用する目的で請求した場合には使用者はその請求を拒否できるし、すでに与えることを承認した後でも、労働者がその日に行われた爭議に参加した場合使用者がその日を年次有給休暇として取扱わなくても違法ではない(二七・七・二五基収第三八二一号)。

八 「通常の賃金」の計算は施行規則第二十五条の二により行うことになるが、臨時に支払われる賃金、割増賃金の如く所定時間外の労働に対して払われる賃金等は除外される。

なお、日給者、月給者等について所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金が支払われる場合には通常の出勤をしたものとして扱えば足り規則第二十五条の二に定める計算をその都度行う必要はない(二七・九・二〇基収第六七五号)年次有給休暇の手当として、平均賃金を支給されることになっている月給者でも、月給により算定した通常の労働日の賃金が平均賃金を上廻っている限りその月給を支給すれば足りる(二二・一二・二六基収第五七三号、三三・二・一三基収第九〇号)。

九 「賃金算定期間」について賃金締切日がある場合には賃金締切期間による。

則第二五条
の二

負制によつて計算された賃金がない場合(一〇)においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間(以下同じ)において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額

七 労働者の受ける賃金が前各号の二以上よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

十 「当該期間に出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合」とは労働者が期間中欠勤し引つづき休暇の請求をし与えられた場合等をさし、賃金の運払の場合ではない(二九・六・二九基発第三五五号)。

十一 本条の規定に基く年次有給休暇の請求については法第百十五条の規定により二年の消滅時効が認められ(二二・一二・一五基発第五〇一号)、従つて民法第百四十七条により時効の中断が成立する(二三・四・一五基収第一三七三号)民法第百四十七条の規定とは次のとおりであるが、

民法第百四十七条(時効の中断事由) 時効ハ左ノ事由ニ因リテ中断ス

一、請求

法第五六条

一項

二項

(最低年令)

満十五才に満たない(一)児童は、労働者として使用してはならない。

前項の規定にかかわらず、第八条第六号乃至第十七号の事業に係る職業(二)で、児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なもの(三)については、行政官庁の許可を受けて、満十二才以上の児童をその者の修学時間(四)外に使用することができる。但し、映画の製作又は演劇の事業に

第一一八条

(一年以下の

懲役又は一万
円以下の罰
金

二、差押仮差押又ハ仮処分
三、承認

解釈例規によると裁判上の請求でなければ時効中断の効力はないから、請求により中断された請求権の時効は民法第百五十七条の規定通り中断事由の終了したときから新たに進行する(即ち更に二年間延長する)ことは法律上極めて稀有であり(二三・四・二八基収第一四九七号、二三・五五基収第六八六号)、又、承認も、勤怠簿、年次有給休暇取得簿に年次有給休暇の取得日数を記載している程度のことでは承認したことにはならない(二四・九・二一基収第三〇〇〇号)。

一 「満十五才未満」か否か年令確認の義務は使用者にある。しかし年令を確認するためにあたつて解釈例規では一般に必要とされる程度の注意義務を尽せば足り、その年令は必ずしも公文書によつて確認する義務はない(二七・二・一四基収第五二号)とするが、なお児童福祉法第六十条第三項(九一頁)参照。

二 「第八条第六号乃至第十七号の事業に係る職業」の解釈について法第八条第一号乃至第五号の事業において、同条第六号乃至第十七号の事業類似の業務(例えば事務所の給仕)に児童を就業させることはその環境を考えあわせ、又、従来の事例に徴するとき、児童保護の実を期し難く、又法第五十六条第二項の本文からも評されないとする例規がある(二三・一一・二九基収第三三六二号)。なお、第八条第六号乃至第十七号の事業については 五頁参照。

二項

つては、満十二才に満たない児童についても同様である。

女規第一条

一項

(児童の使用許可申請)

使用者は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第五十六条第二項の規定による許可を受けようとする場合においては、使用しようとする児童の年令を証明する戸籍明書、その者の修学に差支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を様式第一号の使用許可申請書に添えて、これをその事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）に提出しなければならない。

女規第二条
一項

所轄労働基準監督署長は前条の規定によつてされた使用許可の申請について許可の決定をしたときは、申請をした使用者にその旨を通知するとともに、前条に規定す

三

「児童の健康及び福祉に有害でなく且つその労働が輕易なもの」であるか否かは所轄労働基準監督署長の認定による訳であるが、その場合児童の心身の状況、児童福祉法の規定については勿論女子年少労働基準規則第八条（三七頁）第十条（二五頁）によつて就業を禁止するものであるかどうかを考慮される。

四

「修学時間」とは当該日の授業開始時間から同日の最終授業終了時刻までの時間より休憩時間（昼食時間を含む）を除いた時間である（二五・四・一四基収第二八号）。

五

本条に違反して児童が就労している場合、行政官庁より注意され解雇するときは法第二十條第一項本文後段の規定によつて三〇日分以上の平均賃金を支払い即時解雇しなければならない。（二三・一〇・一八基収第三一〇二号）。

六

なお学校教育法第十六條に「子女を使用する者はその使用によつて、子女が義務教育を受けることを妨げてはならない」との規定がある。（一〇九頁）。

二項

る添付書類を返還し、許可しないときは、当該申請にかかる児童にその旨を通知しなければならない。所轄労働基準監督署長は、前項の許可の決定をしようとする場合においては、当該申請にかかる児童の居住地を管轄する労働基準監督署長の意見を聴かなければならない(七)。

女規第十条

(児童の就業禁止の業務の範囲)

労働基準監督署長は、第八条各号に掲げる業務(八)の外、左の各号に掲げる業務については、法第五十六条第二項の規定による許可をしてはならない。

一 公衆の娯楽を目的として(九)

曲馬(一〇)又は軽わざ(一一)を行う業務

二 戸戸について(一二)、又は道路その他これに準ずる場所(一三)において、歌謡、遊芸、その他の演技を行う業務

三 旅館、料理店、飲食店又は娯

七 許可の処分を行うに当つて、「当該申請にかかる児童の居住地を管轄する労働基準監督署長の意見を聴く」ことは、児童の意見に反した申請がなされ、あるいはその意思に反して就業せしめることを防止する趣旨である(二九・六・二九基発第三五五号)。

八 「第八条各号に掲げる業務」については五頁を、又「法第五十六条第二項の規定による許可」については二三頁を参照する外、児童福祉法第三十四条関係(八六頁以下)を参照されたい。

九 「公衆の娯楽を目的として」とは不特定多数の一般人に對して快楽を与えることを目的とすることをいう。

十 「曲馬」とは曲まり、曲ばし、曲乗り等曲芸すべてをさすと考えられる。

十一 「軽わざ」とは体を軽快に動かすことによつて、高所又は危険な場所で芸をするか物を巧みに操つて人の容易になし得ない芸をすること。

ところで、高さ二メートル未満の高さで、特殊の器具を使用せず、普通の姿勢で綱渡りをするこゝとや二米の高さで他人を肩にのせないで他人の肩にのせることは、本号の曲馬又は軽わざには入らないとされる(二三・七・一三基収第一

女規第十条

楽場における業務

- 四 エレベーターの運転の業務
五 前各号に掲げるものの外、労働大臣が別に定める業務

九六四号。

なお、サーカス団上演軽わざ又は技芸の種目に関する取扱について次の通達がある。

(一) 撞木上における曲芸

(1) 満十五才未満の者については禁止する。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、五メートル以上の高所におけるこの種の演技は禁止されるが、安全ネットの備えがある場合においてのみネット上五メートル未満の高所におけるこの種の演技を認める。

(二) 演技者の肩を利用する技芸

(1) 満十五才未満の者については禁止する。

(2) 上乗りを演ずる満十五才以上満十八才未満の者及び女子は、五メートル以上の高所において演ずる者についてはこれを禁止する。

(3) 肩にて物を差す満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、女子年少者労働基準規則第七条の重量物取扱に関する規定に触れない限りこれを認める。

(三) 綱渡り

(1) 満十五才未満の者については、綱の高さ二メートル未満であれば、特殊の器具を使用せず、かつ普通の姿勢で綱渡りすることを認める。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、高さ五メートル以上の綱渡りは禁止する。
「逆綱」の如き芸もこれに準じて禁止する。

(四) 両脚を利用する曲芸

(1) 満十五才未満の者は禁止する。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、女子年少者労働基準規則第七条の重量物取扱に関する規定に違反せぬよう、又危険物を取扱わないように注意せられたい。

(四) 自転車曲乗り

満十五才未満の者については禁止する。

(六) 曲馬に関する技芸

満十五才未満の者については禁止する。

(四) 集団を以て表現するピラミット曲芸

(1) 満十五才未満の者は高さ二メートル未満であれば、他人を自分の肩にのせない限り他人の肩に立つことを認める。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者及び女子については、五メートル未満の高所であつ女子年少者労働基準規則第七条の重量物取扱に関する規定に違反せぬ限りこれを認める。

(六) 技芸者単独に行う独立した技芸

満十五才未満の者については禁止する。但し、アクロバット以外の舞踊は差支えない。

(四) オートバイ又は自転車の特種な曲乗り

満十五才未満の者については禁止とする（二三・五一基発第六七八号）。

十二 「戸について」とは一軒一軒まわり歩いてという意味であり、必ずしも連続する必要はないが旅館、料理屋等

女規第十条

法第五七条

一項

二項

(年少者の証明書)
使用者は、満十八才に満たない者
(二)について、その年令を証明する
戸籍証明書(三)を事業場に備え
つけなければならない。
使用者は、前条第二項の規定に
よつて使用する児童については、
修学に差し支えないことを証明す
る学校長の証明書及び親権者又は
後見人の同意書(三)を事業場に備
え付けなければならない。

第一二〇条一
号

(五千元以下
の罰金)

の部屋から部屋を廻つて歌謡、遊芸等する場合も含む。
この例として「門付け」「角兵衛獅子」等がある。
十三 「道路その他これに準ずる場所」とは道路・公園・広
場・空地・渡船場等がこれに含まれるが、演劇場、公会堂
等は含まれない(高田解説二二九頁)。

一 年令確認義務が使用者にあることは法第五六条と同様で
ある。

二 戸籍証明書は「戸籍謄本又は抄本である必要はないが年
少者の姓名、生年月日、本籍及び両親の姓名を記載して役場
の証明を受け」たものであること(二二・一一・一一婦発
第二号)。労働者、労働者になろうとする者、及びその使
用者は本籍地の市町村長若しくは区長又はその代理者に対
して労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して
無料で証明を請求することができる(法百十一条、二
三・二、二五基発第三六四号)。

三 「親権者又は後見人の(二九頁参照)同意」とは民法第
四条によつて未成年者が法律行為を行うには親権者又は後
見人の同意が必要とされ、又民法八二三条により許可なく
職業を営むことができない定めがある(この場合の許可と
右の同意とは性質上異なる)。同意の方法は民法上では自
由で、書式によると、口頭であると、又黙示の同意である
とを問わない。しかし本条第二項で親権者又は後見人の同
意書を要求しているのは、誘拐等の犯罪行為による労働を
防止し、年少労働者の保護を徹底させるためである(寺本
解説二八四頁)。

法第五八条

一項

(未成年者の労働契約)
親権者又は後見人(一)は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない。

二項

親権者若しくは後見人又は行政官庁(二)は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合(三)においては、将来に向つてこれを解除することができる(四)。

女規第三条

(未成年者の労働契約の解除)

法第五十八条第二項の規定による労働契約の解除は、様式第二号の労働契約解除書により、所轄労働基準監督署長が行う。

第二二〇条一

号

(五千元以下の罰金)

一 「親権者」とは父母をいい、親権は父母の婚姻中は父母が共同して行い、父母の一方が親権を行うことが出来ないときは、他の一方が行う。(民法八一八条参照)。

「後見人」は未成年者に対して親権を行うものがないとき、又は管理権を有しないとき親権者の指定によるか又は家庭裁判所の選任による(民法八三八条、八三九条、八四一条)。親権者及び後見人を法定代理人という。法定代理人は未成年者が他人に雇入れられるときはその同意を与え、又法定代理人自ら未成年者の同意を得て直接本人に代り労働契約も結ぶことが民法上可能であつたが、親が子を食ひものにする悪弊があるので、本条で子に代つて契約を結ぶことを禁止した。しかし、これによつて成年者と同様契約を結ぶ行為能力を認めたものではなく未成年者本人が契約を結ぶ場合は民法に従い法定代理人の同意が必要である。又、法定代理のみならず、本人の委任による任意代理も本条の趣旨から禁止されると解釈されている(労働基準局、コンメンタール下巻六三二頁、寺本解説二八六頁、労働法講座第五卷一三二九頁)。

二 行政官庁一とは所轄労働基準監督署長である。

三 「不利であると認める場合」とは、親権者若しくは後見人又は所轄労働基準監督署長が不利益だと認めればよくこれについて使用者は争い得ない(労働基準局前掲六三三頁吾妻コンメンタール二三五頁)。

四 「将来に向つてこれを解除することができる」のは民法第六三〇条の規定と同様で労働契約については未成年者であるとかかわりなく解除の効力は適及しない。

法第五九条

(未成年者の独立賃金請求)

未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つて(三)はならない。

第一二〇条一
号

(五千円以下の罰金)

法第六〇条

(年少者の労働時間及び休日)

第三十二條(一)第二項、第三十六條(二)及び第四十條(三)の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

五

本条に違反して親権者等が未成年者に代つて労働契約を結んだ場合の民事上の効力は、たゞ未成年者に不利であると認められる場合にのみ解除し得るにとどまり当然に無効とは解せられない(労働基準局前掲下巻六三三頁)

一 本条立法の趣旨は「從來親権者による未成年労働者の賃金の代理受領は民法第八百二十四条(一〇〇頁)で認められていたところであり、未成年労働者にかかる賃入状態から解放するためには使用者に対する義務規定だけでは不十分であると考えられたので、一步を進めて親権者又は後見人による代理受領をも禁止するためである」(寺本解説二八八頁)。

二 親権者又は後見人が「未成年者の賃金を代つて受取」つた場合、親権者又は後見人は本条違反となる他、使用者は直接払をしなかつたことになるから法第二十四条の規定に違反したことになる(一七頁参照)と共にその賃金支払行為は無効となるものと解される(寺本前掲二八八頁、労働基準局前掲下巻六三五頁)。

なお本条は未成年者の真意による委任状によつて親権者が賃金を受取る場合も禁止しているものと解されている(労働基準局前掲下巻六三五頁、吾妻前掲二三七頁)。

一 「第三十二條」は次のように規定されている。

「使用者は、労働者に休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週

二項

第五十六条第二項(二)の規定によつて使用する児童については、第三十二条第一項の労働時間は、修学時間(五)を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間とする。

使用者は、第三十二条第一項の規定にかかわらず、満十五才以上で満十八才に満たない者については、一週間の労働時間が四十八時間を超えない限り、一週のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合(六)においては、他の日(七)の労働時間を十時間まで延長することができる。

第一一九条一
号

(六ヶ月以下
の懲役又は五
千円以下の罰
金)

間の労働時間が四十八時間を超えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の週において四十八時間を超えて労働させることができる。」

右第二項は変型八時間制といわれるもので、就業規則(就業規則作成の義務のない使用者においてはこれに準ずるもの)によつて四週間を平均し一週の労働時間が四十八時間を超えない定をしている場合予め就業規則等により具体的に定められた日又は週に八時間を超え又は四十八時間を超えて労働させることができるものであるが、満十八才未満の者には適用されない。

二 「第三十六条の規定」は次のとおり。

「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届出た場合においては、第三十二条若しくは第四十条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらずその協定で定めることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。」

右の規定によつて使用者と労働者の代表者と書面協定を行つた場合時間外、休日労働が許されることになるが満十八才未満の者は協定があつても時間外、休日労働は認められない。

しかしながら、満十八才未満の者についても一週間四十八時間を超えない限り法第三十五条第二項の規定によつて

休日を与えることができ、また就業規則その他の定めにより同条同項の規定の範囲内で休日を変更することができる（二四・二・五基収第四一六〇号、三三・二・一三基発第九〇号）。

三 次に「第四十条の規定」とは次のとおりであるが、

「第八条第四号、第五号及び第八号乃至第十七号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で第三十二条の労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、命令で別段の定をすることができる。（第一項）」となつて施行規則第三十六条乃至第二十九条、第三十一条乃至第三十三条の規定により労働時間、休憩の特例がある訳であるが、これも満十八才未満の者には適用されない。

四 「第五十六条二項」の規定については二三頁参照。

五 「修学時間」については二四頁参照。

六 「四時間以内に短縮する場合」には全一日操業しないことを含む（二六・一〇・一一基発第六九六号）。

七 「他の日」とは、他の一日に限る趣旨ではなく、一週間の内一日の労働時間を仮に三時間に短縮した場合は、他の五日間は毎日九時間の労働を為し得る（二四・一・一〇基収八〇号）。

八 ところで、労働時間、休日関係の規定となつてゐるもので、本条により制限されないものには法第三十三条、法第四十一条がありこれに該当する場合、法第三十二、三十五、六十条等労働時間、休日の規定は適用されない。

九 本条第三項違反の場合少年法第三十七条によつて家庭裁

法 準 基 働 労

二項	法第六二条 一項	(深夜業) 使用者は、満十八才に満たない者又は女子を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない(×××)。但し、交替制(三)によつて使用する満十六才以上の男子については、この限りでない。 労働に関する主務大臣は、必要であると認める場合においては、	第一一九条一 号 (六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金)	判所に公訴が提起されることになるが、本条第三項の運営をせず時間外労働をさせた場合、即ち一日の労働時間を四時間以内に短縮しないで他の日に八時間を超えて労働時間を延長したときは法第三十二条違反、一日の労働時間を四時間以内に短縮したが、他の日に十時間を超え又は一週間四十八時間を超えたときは法第六十条第三項違反と解されている(労働基準局前掲下巻六四〇頁)。 十 なお、停電又は屋外労働における降雨降雪等により作業を一時中止して自由に休憩させ、その回復をまつて休憩した時間だけ終業時刻を繰り下げ労働させた場合、或は労働者が遅刻した場合その時間だけ通常の終業時刻を繰り下げた場合一日の実労働時間を通算し八時間を超えない場合違反にならない(二・一二・二六基発第五七三号、三三・二・一三基発第九〇号、二九・一二・一基収第六一四三号参照)。
(2) 農林・水産業、保健・衛生事業、旅館、料理、飲食(含まれない)	一 本条は深夜作業が女子及び年少者にとつて衛生上からも風紀上からも有害であるところから、原則として午後十時から午前五時迄の深夜に労働させることを禁じたものである。但し次の例外を設けている。 (一) 次の場合、女子年少者に深夜業が出来る。 1 交替制によつて使用する満十六才以上の男子 2 (1) 法第三十三条第一項によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働する場合(法第三十三条第二項は含まれない)			

三項

前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後十一時及び午前六時とすることができる(五)。

交替制によつて労働させる事業(四)については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三十分から労働させることができる(五)。

四項

前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し若しくは休日労働させる場合又は第八条第六号、第七号、第十三号、第十四号及び電話の事業(六)若しくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務については、これを適用しない。但し、第十四号の事業に使用される満十八才に満たない者については、この限りでない。

五項

第一項及び第二項の時刻は、第五十六条第二項本文の規定によつ

食店等の接客業(接客業においては年少者を除く)、電話の事業に従事する者

(3) 中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない者

(4) 交替制によつて労働させる事業で所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は午後十時三〇分までは第二項の規定による場合は午前五時三十分から深夜業の禁止されるのは原則として午後十時から午前五時までであるが、次の例外がある。

(一) 労働大臣が必要であると認めたときは、地域又は期間を限つて午後十一時から午前六時迄の間(第二項)

(二) 満十五才未満満十二才以上の児童は午後八時から午前五時、労働大臣が午後十一時から午前六時としている場合は午後九時から午前六時迄の間(第五項)

三 「交替制」とは、同一労働者が一定期ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替でつく勤務の態様で、昼間勤務と夜間勤務の作業が同一であることは要しない(三一・四一二基収第一五八号)。

四 交替制によつて労働させる事業」とは事業が全体として交替制をとつている場合であり本条第一項の場合の特定の労働者が交替しているのと異なる。

五 午後十時から午前五時(労働大臣が必要であると認めた場合においてはその定める地域又は期間については午後十一時から午前六時)までの間に労働させた時は通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があるから(法第三十七条第一項)、本条

法 準 基 働 勞

女規第五条

て使用する児童(こ)については、
第一項の時刻は、午後八時及び午
前五時とし、第二項の時刻は午後
九時及び午前六時とする。

(交替制による深夜業の許可申請)
法第六十二条第三項の規定によ
る許可は、様式第三号の交替制に
よる深夜業時間延長許可申請書に
より、所轄労働基準監督署長から
受けなければならない。

法第六三条
一項

(危険有害業務の就業制限)
使用者は、満十八才に満たな
い者又は女子を第四十九条の規
定(一)による危険な業務に就かせ、
又は命令で定める重量物を取り扱
う業務に就かせてはならない。

第一一九条一
号

(六箇月以下
の懲役又は五
千円以下の罰
金)

第三項により三〇分の深夜労働を許可された年少者につい
ても割増賃金を支払う必要がある。

六 「電話の事業」とは、本条において「立法の趣旨から電
話交換の業務と解釈されるから、一面において公衆通信の
用に供する電話の事業に使用される者であつても、電話交
換の業務以外の業務に従事する者については深夜業は認め
られないと同時に、他面において、鉄道、警察、鉱山、新
聞その他の事業における電話交換業務に従事する者につい
ても深夜業は認められる(二三・五・七基収第六九七号)。
又電話交換手以外の者が交換手の休日、欠勤等によつて代
つて電話交換の業務についた場合は深夜業に従事しても差
支えない(三〇・一一・三〇基収第五三〇二号)。

七 「第五十六条第二項本文の規定によつて使用する児童」
とは法第八条第六号乃至第十七号の事業(五頁)で一定
の条件の下に使用される満十二才以上満十五才未満の児童
である。第五十六条第二項但書の満十二才未満の映画演劇
に使用される児童はこの制限から除かれているが「午後八
時以降は使用しないよう指導されたい」(二三・七・一基
収第一二〇二号、三三・二・一三基収第九〇号)との例規
がある。

一 「第四十九条の規定」とは次のとおり。

使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力
伝導装置に危険な部分の掃除、注油、検査又は修繕をさせ、
運転中の機械又は動力伝導装置に調帯又は調査の取付又は
取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な
業務に就かせてはならない。

使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に

二項

使用者は、満十八才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

三項

前項の規定は、同項に規定する業務中一定のものについて、命令で満十八才以上の女子に、これを準用することができる。

第二項に規定する業務の範囲及び前項の一定の業務の範囲は命令で定める。

女規第七條

(重量物取扱の業務の範囲)

法第六十三條第一項に規定する重量物を取り扱う業務(三)は、左の表に掲げるものとする。但し、

就かせてはならない。

前二項の業務の範囲、経験及び技能は命令で定める。

なお右の第三項による命令の内容は安全衛生規則第四十四条乃至第四十六条により定められている。

二 「取り扱う」とは直接に重量物を荷う場合をいい、押す場合は含まれないものと考えられる(労働省前掲六五四頁)。

女規第八條

満十八才以上の女子については、断続作業においては四十キログラム、継続作業においては三十キログラムを超えない範囲において、使用者が様式第四号の重量物取扱除外許可申請書により、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合においては、この限りでない。

区 分		断続作業の場合の重量(キログラム)		継続作業の場合の重量(キログラム)	
		男	女	男	女
満十六才未満	男	十五	十二		八
満十六才以上	女		二十五	十五	十五
満十八才未満	男	三十	二十		
満十八才以上	女	三十	二十		

(年少者の就業制限の業務の範囲)(三)

法第六十三条第一項及び第二項の規定により満十八才に満たない者を就かせてはならない業務は、

三 本条において年少者の就業制限の業務の範囲を定めたが、大きく区分すると、第一号から第三十一号までの業務は、法第四十九条の規定による危険な業務及び第六十三条第二項の規定による安全上危険な業務又は危険な場所における業務を列挙し、第三十二号から第四十一号までの業務

女規第八條

前條の規定するものの外、左の各号に掲げるものとする。但し、第四十一号に掲げる業務は、保健婦助産婦看護婦法（昭和二十三年法律第二百三十三号）により免許を受けた者及び同法による保健婦、助産婦、看護婦又は准看護婦の養成中の者については、この限りでない。

一 ボイラ（四）のふん火の業務その他ボイラの取扱の業務（五）

二 溶接（六）によるボイラの製造、改造又は修繕の業務

は福祉上有害な業務について列挙したものである。

四 「ボイラ」とは、蒸気ボイラ及び温水ボイラをいい、蒸気ボイラとは火気、燃焼ガスその他の高温ガス又は電気により、水又は熱媒を加熱し、大気圧をこえる圧力の蒸気を発生させてこれを他に供給する装置及びこれに附設された附属設備（温熱器及び節炭器に限る。以下同じ）をいう。温水ボイラとは、火気燃焼ガスその他の高温ガス又は電気により、圧力を有する水又は熱媒を加熱し、これを他に供給する装置をいう（ボイラ及び圧力容器安全規則第一条）。

五 「ふん火その他ボイラの取扱の業務」とはボイラの燃焼及びボイラの操作に付随する一さいの作業を示すものであるが、ボイラ室の石炭運搬に専従する如き者は、職制上はボイラ室に所屬している者であつてもここに含まれない。

六 「溶接」には、「電弧溶接、ガス溶接及び溶断を含むこと。」（二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基

三 起重機(七) の運転の業務

四 映写機(八) による上映操作の業務

五 積載能力二トン以上の人荷共用若しくは荷物用エレベーター又は高さ十五メートル以上のコンクリート用エレベーターの運転の業務(九)

六 動力による軌条運輸機関、乗合自動車又は積載能力二トン以上の貨物自動車の運転の業務(一〇)

発第九〇号) なお、ボイラ及び圧力容器安全規則第九十四条第四号によつて溶接士試験に合格した者であつてもボイラ溶接士の免許は「十八才に満たない者又は女子」に与えられない。

七 「起重機」とは荷重を垂直及び水平に懸垂運搬する機能を有する機械をいい、単に吊り上げもしくは吊り下す装置又は水平面もしくは傾斜面に沿つて運搬する機能のものは含まないこと。(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。十八才未満の者には起重機の巻上能力の如何にかかわらず禁止される。

八 「映写機」は標準型の外携帯用のものを含む。「上映操作」には緩燃性フィルムを使用する場合は含まない(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。本号については安全衛生規則第四十四条第一項第五号と同旨である。

九 本号は安全衛生規則第四十五条第一項第五号と同じ規定で各階にある押ボタンにより昇降体を自動的に着床させることができ、かつ、昇降体内部の押ボタンの操作により希望する階に自動的に運転できる人荷共用エレベーターは、本号に含まない(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

十 「動力による」とは機械力によることをいい、牛馬等動物によるものを含まないこと。「運転の業務」とは運転手及び運転助手の作業をいい車掌その他の事務員の作業はこれを含まない(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

女規第八條

七 動力による巻上機（電気ホイスト及びエヤーホイストを除く）、運搬機又は索道の運転の業務（二）

八 高圧電線路（特別高圧電線路を含む）又はその附属の電気機械若しくは器具の取扱の業務

九 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、注油、修繕又は調帯の掛換えの業務（三）

十一 「巻上機」とはウインチ、ホイスト等垂直に吊り上げ、吊り下す機械を有する設備をいい、起重機の中に類別されるべきテルハ、モノタイプは本条三号に含まれる。「運搬機」とは、ベルトコンベヤー、バケットコンベヤー、エヤーコンベヤー等をいう。又、「索道」とは軌道索道、架空索道をいう（二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号）。

十二 「高圧」とは、直流にあつては七五〇ボルト、交流にあつては三〇〇ボルトを超え七、〇〇〇ボルト以下のものをいい、特別高圧とは七、〇〇〇ボルトを超えるものをいう。

「電線路」とは、常態が活線路であるものをいい、建設工事中の高圧送配予定線路等は含まない。

「附属の電気機械若しくは器具」とは右の回路に結線されたものを意味し、変圧器、開閉器、リード線等を含む。

「取扱の業務」とは、点検、修繕、取換、断路器等の開閉操作等を意味し、修繕工場における分解作業等は含まない（二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号）。

十三 「原動機」とは、蒸気機関、蒸気タービン、内燃機関、タービン水車、ペルトン水車、電動機等である（二三・五・一一基発第七三七号）。「中間軸」とはいわゆるカウンタシャフトのことで動力伝導装置の伝導車軸で電動機の主軸を経て機械の運転を行う役目をする。「調帯の掛換えの業務」とは、掛外し及び還帯を含む（二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号）。

十一 消費量毎時四百リットル以上の液体燃焼器(二五)の点火の業務

十二 動力による土木建築用機械
又は船舶荷扱用機械運転の業務
(二六)

十三 ゴム、エポナイトその他の
粘性物質のロール練りの業務
(二七)

十四 直径二十五センチメートル以上の丸のこ盤（横びき用のもの）

十五「液体燃焼器」とは、重油燃焼器及びオイルバーナーを指し、消費量は燃焼器の容量によつて定める（二三・六一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号）。

十六、「土木建築用機械」とは、ガイデリック、コンクリート用エレベータ、コンクリート混合機、抗打機、空気圧縮機、碎石機、道路ローラ機等それらの機械の主目的が土木又は建築施行用機械として造られたものを総称し、規模の大小に拘らないこと。但し、その他の丸のこ盤、ボール盤、ポンプ等の一般製造加工用機械を土木建築場で使用するものについては、本条各号の基準による。

「船舶荷扱用機械」とは、陸揚用機械、積込機械及びコンベヤ等荷扱用機械として必要な機械の範囲とし、その規模に拘わらず適用すること（二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号）。

十七 本号はゴム、エポナイト等加工物の性状が粘性の著しいものをロール機械によつて行ふ作業の範囲とし、ゴムを使用するもカレンダー、ゴム糊引用ロール機等は含まないこと(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

十八 本号の機械は製材木工用のものに限る。製函用丸のこ等反ばつ及び接触の危険の少いものは本号に含まないし

女規第八條

のを除く。又は動輪の直径七十五センチメートル以上の帶の、こ盤に木材を送給する業務（一九）

十五 動力による圧機の金型又は切斷機の刃部の調整又は掃除の業務（一九）

十六 操車場（二〇）構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務

又、先手の作業は差し支えない（二三・六・一〇）基發第八七四号、三三・二・一三基發第九〇号）が帶の自動索引台車使用の際の「部出し工」「運転工」は本号の木材送給の業務に該当する（二五・三・二八基發第七三五号）。

「年少者の就業制限として、縦びき用丸のこ盤における木材の送給の業務を規定したのは、丸のこ盤製材作業において急回転する丸のこから通常生ずることあるべき危険を予想し、注意能力の充分でない年少者の安全保護を考慮に入れたことは明らかであつて、此の趣旨から考え所謂『木材を送給する業務』とは『のこ』に木材を『かます』作業を指称するものと解すべきであることはほとんど疑を容れないところである。果して然らば、右作業を為す以上その元押したると中押したるとを問わずこれを所謂木材送給業務と解すべきところであり、ただはなとり（端取り、先取り）は前敍のように木材を、『のこ』にかます作業をしないので、これを木材送給業務に含まれないと解すべきであること勿論である」（二六・三・一五松江家裁）。

十九 「圧機」とは、パワープレス、フリクシヨンプレス、パンチングマシン等を指し、「切斷機」とは、剪斷による切斷機の意味である。本号は型の取付け調整及び掃除の業務を禁止する趣旨でこれらの機械による加工作業に従事することは差支えない（二三・六・一〇）基發第八七四号、三三・二・一三基發第九〇号）が十九号に注意すること。

二十 「操車場」とは、専ら列車の組成、車両の入換えをする場所に限られ、指定駅その他の停車場における列車の入換、連結、解放の作業を行う場所は操車場の概念には含まない。

十七 軌道内であつて、ずい道内の場所、見透し距離四百メートル以内の場所又は車両の通行ひん繁な場所において単独で行う業務(二二)

十八 蒸気又は圧縮空気による圧機又は鍛造機械を用いる金属加工の業務(二三)

十九 動力による打抜機、切断機等を用いる厚さハミリメートル以上の鋼板加工の業務(二三)

いこと(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

二十一 「ずい道」とは、地盤を横に貫通する通路をいう。「車両の通行ひん繁」とは、車両の通行回数が一時間につき四回以上の場合をいう。

又、「単独で行う業務」には同一場所で数名が作業している場合でも業務が独立している場合は、これを含むが、本号にいう「業務」は当該場所における線路工事、電力工手等の作業の意であつて線路内に立ち入り又は横断する如きものは含まない趣旨である(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。なお、本業務の「ずい道の内部」と「見透距離四百メートル以内」とは各別に解釈し、軌道内であれば、ずい道の内部は見透距離の如何にかかわらずすべて禁止され、カーブの場合等同じく軌道内であつてずい道内部でなくとも見透距離が四百メートル以内の場合は逃避困難なる故危険として禁止される(二三・一・一九基発第六一号)。

二十二 本号は圧機又は鍛造用機械を蒸気又は圧縮空気によつて運転し、金属の鍛圧、切断、成型その他の加工を行う業務をいい、これらの機械を運転する作業及び加工品の取扱の作業を含むこと(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

二十三 「打抜機、切断機等」とは、打抜機(パンチングマシン)、切断機(シャリングマシン)及びこれらと同程度に危険性のある機械と解し「厚さハミリメートル以上」とは、それらの機械の規模を判定する基準と解する(二三・

女規第八條

二十 パイレン機(二四)を用いる鑄物の破壊の業務

二十一 木工用かなな機又は単軸面取機の取扱の業務(二五)

二十二 岩石又は鉱物の破碎機(二六)に材料を送給する業務

六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。
二十四 「パイレン機」とは、鉄錘を案内棒をすべらして落下せしめ、自重と加速度により激突物体を破壊せしめる機械であり、一般に破壊の際破片が周囲に飛散するためこれを防ぐ措置として丈夫な棚を設けている(労働省労働基準局編著労働基準法下巻九九七頁)。

二十五 本号の業務は木工用プレーナー、単軸面取機(スピンドルモルジングマシン)に材料を機械送り又は手送りにより送給する業務をいい、これらの機械から送り出される加工済の木材を受け取る業務は含まない(二三・六・一〇基発第八七四号)三三・二・一三基発第九〇号)又、本号の単軸面取機とは垂直の単軸に刃を取付けたものである(三四・三・一一基収一四〇八号の二)なお、パルプ用チップ工場等で使用される「皮はぎ機」(木材の皮をはぐとくに使う)は本号の木工用かなな機に該当しない(三四・三・二三基収第二〇一八号の二)又、かななが固定している木工用かなな盤で材料が送りローラーによつて自動的に送給され、送りローラーには作業者の手が触れないようなカバーがありそのカバーを取り除いては作業の出来ないものは本号の木工用かなな機に該当するが、これを用いる業務に就業させても、一般の「木工用かなな機」に比して危険性が少い実態に鑑み、本号の違反としては取扱わない(三〇・二・一七基収第一八〇号)。

二十六 「破碎機」にはクラツシャー型(回転体により叩碎するもの)、ローラーミル型(ローラーにより圧碎するもの)及び搗機によるものを含むこと(二三・六・一〇基発第八

二十三 土砂が崩壊するおそれのある場所、又は深さ五メートル以上の地穴における業務(二七)

二十四 高さ五メートル以上の吊足場又は棒はりの上における業務その他これに準ずる業務(二八)

二十五 足場の組立、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業(二九)の業務を除く。)

二十六 直径三十五センチメートル以上の立木の伐採の業務(三〇)

二十七 木馬道、修ら、管流等

七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

二十七 「土砂が崩壊するおそれのある場所」とは、露天堀、山道の開発、大規模の切取り作業におけるごとく土砂又は岩石の崩壊又は落下の危険のある場所をいい、「深さ五メートル以上の地穴」とは、ビルジングの根切の作業、井戸の平掘作業等で作業面と四囲の地表との差が五メートル以上ある地穴をいう。

二十八 吊足場とは上部のはり、けた等から索、鉄筋その他のつり具で作業床を吊つた足場をいう(三四・二・二八基発第一〇一号)

本号の基準は高さ及び足元の安全度合の二条件から危険の基準を定めたもので、高さ五メートル以上あつても吊足場上の作業又は棒はり上の作業に比較して安全な業務は必ずしもこれに含むものではない(二三・六・一〇基収第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号) なお判決例として「橋梁鉄桁の上において……ペイント剝離作業に従事させ」又、「高さ約六メートルの高所において仮支線取付の危険な業務に就かした」のは違反である」との二八・三・一七京都地裁判決、二三・一・二八津地裁判決がある。

二十九 「地上又は床上における補助作業」とは、地上又は堅固な床土における材料の運搬、整理等安定した作業床の上における作業をいう(三四・二・二八基発一〇一号)。

三十 本号で禁止する業務は原木の寸法が目通三十五センチメートル以上の伐木作業を指すこと(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

三十一 本号にいう「木材搬出の業務」とは、伐採現場から

女規第八條

よる木材の搬出の業務(三二)

二十八 火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務で爆発のおそれあるもの(三三)

二十九 危険物(労働安全衛生規則(昭和二十二年労働省令第九号)別表の中欄に掲げる爆発性、発火性又は引火性の物をいう。)を製造し、又は取り扱う業務で、爆発、発火又は引火のお

山元工場までの木材運搬中、特に危険度の高いものの意であつて、木馬、索道、そり、集材機等による木材運搬の業務をいい、工場、一般道路、河川、駅構内等における木材運搬の業務は含まないこと。なお、山元工場における木材の歪積み及び歪崩しの業務は含まれること(二三・六・一〇基発八七四号、三三・二・一三基発九〇号)。

ここで歪積みの作業とは特殊な集積方法を指すのではなく、集積方法の種類に拘わらず工場に材木を積みかさねる作業をいう(二三・八・二基収二一九〇号)が、遠くで網を引張つてゐる程度で危険のおそれのない補助的な作業まで禁止する趣旨でない(二四・一・六基収三二号)。

三十二 「火薬、爆薬又は火工品」は、火薬類取締法第二条(九四頁)に定める範囲とし「爆発のおそれあるもの」とは火工品の製造作業における原料をなす爆薬の計量、圧さく、溶てん、収函等の作業をいい、火薬類の包装作業、産業の用に供する火薬又は爆薬のてん薬作業等は含まない趣旨である(三四・七・三一基発五三三号、火薬類取締法施行規則第九十五条九八頁参照)。なお打上煙火の玉はり作業は爆発のおそれあるものに含まない(三四・一〇・一基収第三〇八二号の二)。

三十三 「爆発性の物」とは硝酸エステル類、塩素酸塩類、過塩素酸塩類、アルカリ金属の過酸化物、有機過酸化物、三硝基以上のニトロ化合物、セルロイド硝酸塩類をいう。

「発火性の物」とは、金属カリウム、金属ナトリウム、黄燐、硫火燐、赤燐、炭化カルシウム(カーバイド)、燐化石灰、マグネシウム粉、アルミニウム粉、マグネシウム

それのあるもの(三三)

三十 削除

三十一 圧縮ガス若しくは液化ガスの製造又はこれらを用いる業務(三四)

三十二 水銀、ひ素、黄りん、ふつ化水素酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害なものを取り扱う業務

三十三 鉛、水銀、クローム、ひ

及びアルミニウム以外の金属粉である。

「引火性の物」とはエーテル、アセトアルデヒド、二硫化炭素その他引火点零下三〇度未満の物、アセトン、ガソリン、ベンゼン、ノルマルヘキサンその他引火点零下三〇度以上零度未満の物、酢酸アミル、キシレン、メチルエチルケトン、メチルアルコール、エチルアルコールその他引火点为零度以上三〇度未満の物。及び燈油、テレピン油、イソアミルアルコール、酢酸その他引火点三〇度以上六五度未満の物をいう。引火点の数値は「アーベルペンスキー」又は「ペンスキーマルテンス」の引火点測定器により一気圧のもとで測定した値とする。

三十四 本号は、高压ガス取締法第二条に定める高压ガスを製造する作業を含むこと。「これ等を用いる業務」とはこれらのガスを用いて他の物質を製造する工程中において直接取扱う場合を含み、圧縮空気を用いて塗料の吹き付けを行う作業や溶接主任者の監督の下に圧縮酸素を用いてアセチレン溶接を行う如きものは含まないこと(二三・六・一〇基発第八七四号、三三・二・一三基発第九〇号)。

三十五 本号の「場所」とは作業場の空氣がこれらの物質のガ

素、黄りん、ふつ素、塩酸、青酸、アニリンその他これに準ずる有害なものガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務(三五)

ス、蒸気又は粉じんを左の限度以上に含有する場所をいう。
鉛(一立方メートル中〇・五ミリグラム) 水銀(一立方メートル中〇・一ミリグラム) クローム(一立方メートル中〇・五ミリグラム) ひ素(一) 黄りん(二) ふつ素(三) 塩素(一) 塩酸(一〇) 硝酸(四〇) 亜硫酸(一〇) 硫酸(一立方メートル中五グラム) 一酸化炭素(一〇〇) 二硫化炭素(二〇) 青酸(二〇) ベンゼン(一〇〇) アニリン(七)(単位は特記しないものについては一〇〇万分の一単位とする)。

「その他これに準ずる有害物」とは次のものをいう。

鉛の化合物、水銀の化合物(朱のような無害なものを除く)、燐化水素、ひ素、化合物(シアン化合物) クローム化合物、臭素、ふつ化水素、硝気(酸化窒素類)、アンモニア、ホルムアルデヒド、エーテル、塩酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガス。但し分量軽少で衛生上有害でない場合はこれを含まない(二三・八・一二基発第一一七八号)。

なおベリリウム、その合金又は化合物硫酸(ベリリウム水銀化ベリリウム、酸化ベリリウム、ハロゲン化ベリリウム、炭酸ベリリウム、珪酸ベリリウム、亜鉛、ベリリウムカーバイトに限る)を取り扱う業務のうち左にかかせる作業又はその作業場は、本号に該当する。

(第一次精練を行う作業)

(1) 原鉱(緑柱石)を溶融し、又は原鉱の溶融物を水中に投入する作業

(2) 原鉱粉末と珪弗化ソーダの混合団塊を焼結して水冷す

る作業

(3) (1)によつて処理した原鉱の溶融物又は(2)によつて製造されたふつ化ベリリウムナトリウムを粉碎する作業

(4) (3)によつて処理した原鉱の溶融物の粉末を濃硫酸を入れた溶解釜に投入して攪拌し、又は溶解釜から可溶性ベリリウム塩を取り出す作業

(5) 可溶性ベリリウム塩を抽出槽に投入して攪拌する作業
(6) ベリリウムの抽出液を濃縮し、不純物を分離して濾過する作業

(7) 反応槽において、ベリリウムの抽出液にアンモニアを作用させ、又は沈澱した水酸化ベリリウムを分離する作業

(8) 水酸化ベリリウムを焙焼し、又は酸化ベリリウムを取り出す作業

(9) 酸化ベリリウムを計量して、銅、炭素と混合する作業
(10) 酸化ベリリウム又は水酸化ベリリウムを乾燥器に出し入れする作業

(11) 酸化ベリリウム、銅、炭素の混合物を炉に投入して溶融し、浮渣をすくい取り又は鋳込みする作業
(第二精錬を行う作業)

(12) ベリリウム銅母合金を切断し、炉に投入して溶融する作業

(13) ベリリウム銅合金を鑄造する作業

(14) ベリリウム銅合金を研磨する作業

(15) 右に掲げる(1)乃至(14)号の作業を行う場所で、炉槽等の設備の修理又は清掃する作業(三三・一一・一八基発第

三十四 土石、獸毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務(三六)

三十五 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務(三七)

三十六 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務(三八)

三十七 多量の低温物体を取り扱う業務及び寒冷な場所における業務(三九)

七二六号)

三十六 本号の場所とは、植物性(綿、糸、ぼろ、木炭等)動物性(毛、骨、粉等)鉱物性(土石、金属等)の粉じんを、作業する場所の空氣に一立方センチメートル中に粒子数一、〇〇〇個以上又は一立方メートル中一五ミリグラム以上含む場所を云う。

特に遊離硅石五十%以上を含有する粉じんについてはその作業する場所の空氣一立方センチメートル中に、粒子数七、〇〇〇個以上又は一立方メートル中一〇ミリグラム以上を含む場所をいう。

三十七 「その他の有害放射線」とは、紫外線、可視光線、赤外線等であつて強烈なもの及びラジウム以外の放射能物質例えばウラニウム、トリウム等よりの放射線をいう。従つて本号にいう業務とは、ラジウム放射線、エックス線、紫外線を用いる医療、検査の業務、可視光線を用いる映写室内の業務、金属土石溶融炉内の監視の業務等である(二三・八・一二基発第一一七八号)。

三十八 「高熱物体を取り扱う業務」とは、溶融又は灼熱せる鉱物、煮沸されている液体等摂氏百度以上のものを取扱う業務をいい、「著しく暑熱な場所」とは労働者の作業する場所が乾球温度摂氏四十度、湿球温度摂氏三二・五度、黒球寒暖計示度摂氏五十度又は感覚温度摂氏三二・五度以上の場所をいう。(二三・八・一二基発第一一七八号)。

三十九 「低温物体を取り扱う業務」とは、液体空氣、ドライアイスなどが皮膚にふれ又はふれるおそれのある業務をいい、「著しく寒冷な場所」とは乾球温度摂氏零下十度以下

三十八 異常気圧下における業務
(四十)

三十九 さく岩機、びよう打機等の使用によつて身体に著しい振動を受ける業務(四二)

四十 ボイラを製造する場所等強烈な騒音を発する場所における業務(四二)

四十一 病原体によつて著しく汚染のおそれのある業務(四三)

の場所をいう。空氣の流動する作業場では氣流一秒当り一米を加うる毎に乾球温度摂氏三度の低下あるものとして計算する。冷蔵倉庫業、製氷業、冷凍食品製造業における冷蔵庫、貯氷庫、冷凍庫等の内部における業務等が本号に該当する(二三・八・一二基発第一一七八号)。

四十 本号の業務とは、高気圧下又は低気圧下における業務をいい、高気圧下における業務とは高圧室内の業務、潜水服を着用してなす水中作業等をいうが、海女の業務は含まない。又、低気圧下における業務とは、海拔三、〇〇〇米以上の高山等における業務をいう。(二三・八・一二基発第一一七八号)。

四十一 衝程七〇ミリメートル以下及び重量二キログラム以下の鋳打機を除き、さく岩機、鋳打機等を使用する業務はすべて本号に該当する(二三・八・一二基発第一一七八号)。

四十二 「強烈な騒音を発する場所」とは、作業場に一〇〇デシベル以上の強さの騒音のある場所をいう(二三・八・一二基発第一一七八号)。デシベルはフォンと同じように音の強さの単位で、大体一〇〇デシベルとは最も騒々しいガード下がこれに当る(労研「労働科学辞典」三〇七頁)。

四十三 「著しく汚染のおそれある業務」とは患者の検診及び看護等の業務又は動物の屍体、獣毛、皮革その他動物性のものを取り扱う業務或いは伝染病発生地における防疫等の業務をさす(二三・一〇・一基発第一四五六号)が、本条本文但書により保健婦、助産婦、看護婦の免許を受けた者又は養成中の者(準看護婦を含む)は除かれる。

四十四 「焼却の業務」とは、塵芥焼却、死体火葬等の業務

法 準 基 働 労

四十二 焼却、清掃又は、殺の業務^(四四)

四十三 監獄又は精神病院における業務^(四五)

四十四 酒席に侍する業務^(四六)

四十五 特殊の遊興的接客業における業務^(四七)

四十六 前各号に掲げるものの外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務

法第六四条

(坑内労働の禁止)
使用者は、満十八才に満たない者又は女子を坑内で労働させてはならない。

第一一八条
(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

をいい、「清掃の業務」とは糞尿汲取、塵芥収集などいわゆる汚物処理の業務をいう(二二・一一・一一発婦第二号)。
四十五 「監獄」には刑務所、少年刑務所、拘置所等がある。「精神病院における業務」とは精神病院内において精神病者に接するおそれのある業務を総称するが保健婦、助産婦、看護婦学校養成所指定規則により准看護婦学校養成所として指定した施設内において養成中の者はそれが精神病院に附設されたものであつても、その特殊性に鑑み違反として取扱わないよう処理されたい(二三・三・二基発第三九〇号、三三・二一三基発第九〇号)。
四十六 本号の業務は飲酒の席に出て客を相手にその応接につとめる業務であり、児童福祉法第三十四条第一項第五号に本号類似の規定がある(八八頁参照)。
四十七 本号の業務は、カフェー、バー、ダンスホール及びこれに準ずる場所において客に接する業務をいう(二二・一一・二発婦第二号)。

一 「坑内」とは如何なるものかについて次の例規がある。
(1) 労働基準法における坑とは、鉱山についていえば一般に地下にある鉱物を試掘又は採掘する場所及び地表に出ることなしにこの場所に達するためにつくられる地下の通路をいう。

法第六八条

(帰郷旅費)
満十八才に満たない者又は女子が解雇(一)の日から十四日(三)以内に帰郷する(三)場合においては使用者は、必要な旅費(四)を負担しなければならない。但し、満十八才に満たない者又は女子がその責に帰すべき事由(五)に基いて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

第一二〇条一
号
(五千元以下の罰金)

- (2) 当初から地表に貫通するためにつくられ、かつ公道と同様程度の安全衛生が保障されており、かつ坑内夫以外の者の通行が可能である地下の通路は労働基準法上の坑ではない。
- (3) 本来地下にある鉱物を試掘又は採掘する場所に達するためにつくられた通路がたまたま地表に貫通しても、あるいは地勢の関係上部分的に地表にあらわれても、これが公道と同様な程度の安全衛生を保障されるに至り、かつ坑内夫以外の者の通行が可能である通路に変化しない限り労働基準法上の坑である性質は変化しない(二五・八・一一基発第七三二号)。
- なお、毎日三回位空気を抜くため、又一週間に一回位油を差すため、地下五米余の坑内に降りる水揚ポンプ係の仕事であつても、坑内労働であるとした判決がある(二四・一〇・一七広島高裁判決)。
- 一 「解雇」とは使用者側よりの解雇を意味し、労働者の自発的退職ないしは契約期間の満了による場合などは本条に該当しないと解されている(労働基準局コンメンタール下巻六九九頁、吾妻コンメンタール二六二頁、寺本解説三〇八頁)
- 二 「十四日以内に」は解雇の翌日から十四日迄の間ということで、十月一日に解雇されたとすると十月二日から十月十五日までの間をいう。
- 三 「帰郷する」ところは「本人の到着地、父母その他親族の保護を受ける場合にはその者の住所」である。(二三・七・二〇基発取第二四八三号)

四 「必要な旅費」には交通費、弁当代、宿泊費を含む。

五 「その責に帰すべき事由」については法第二〇条の「労働者の責に帰すべき事由」に準じて取扱われる。即ち法第二〇条によれば、第二十一条に該当する場合を除いて使用者が労働者を解雇しようとする場合、少くとも三十日前にその予告をするか、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない、この規定が除外されるのは「天災事変その他止むを得ない事由のため、事業の継続が不可能となつた場合」又は「労働者の責に帰すべき事由に基く場合」に限られ、これらの場合その事由の有無について監督署長が認定することになつている（法第二〇条）。この後者の場合の認定基準として次の通達がある。

「労働者の責に帰すべき事由とは、労働者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当つては、労働者の地位、職責、継続勤務年限、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、労働者の責に帰すべき事由が法第二十条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従つて又使用者としてかかる労働者に三十日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して労働者を失うようなものに限つて認定すべきである。労働者の責に帰すべき事由として認定すべき事例を挙げれば、

1 原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあつた場合。また一般的にみて「軽微」な事案であつても、使用者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講

じていたことが客観的に認められ、しかもなお労働者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯又はこれに類する行為を行なつた場合、あるいは事業場外で行われた盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為であつても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失つするもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。

2 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。またこれらの行為が事業場外で行われた場合であつても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失つするもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめると認められる場合。

3 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇入の際、使用者の行う調査に対して、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。

4 他の事業へ転職した場合

5 原則として二週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。

6 出勤不良又は出欠常ならず、数回に亘つて注意を受けずとも改めない場合

の如くであるが認定に当つては必ずしも右の個々の例示に拘泥することなく総合的かつ実質的に判断すること。

なお就業規則等に規定されている懲戒解雇事由についてもこれに拘束されることはないこと(二三・一一・一一基発第一六三七号、三一・三・一基発一一一号)。

女規第一二
条

一 項

(帰郷旅費支給除外認定の申請)

法第六十八条但書の規定による認定は、様式第五号の帰郷旅費支給除外認定申請書により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。

二 項

労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第七条(六)の規定による認定を受けた場合においては、前項の規定による認定を受けたものとする。

六 労働基準法施行規則第七条の規定とは次のとおり。

「法第十九条第二項の規定による認定又は法第二十条第一項の但書前段の場合に同条第三項の規定により準用する法第十九条第二項の規定による認定は様式第二号により、法第二十条第一項の但書後段の場合に同条第三項の規定により準用する法第十九条第二項の規定による認定は様式第三号により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない」。

右の法第十九条第二項の規定とは、即ち同条第一項において労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつて療養のため休業する期間及びその後三十日間、並びに産前産後の女子が、そのために休業する前後各六週間及びその後三〇日間は、使用者が法第八十一条の打切補償を支払うか又は天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能になつた場合を除き解雇できない旨を定め、第二項でこの天災事変その他やむを得ない事由の継続が不可能になつた場合について行政官庁の認定を受けるべきことを規定して

法 準 基 働 労

法第六九条 一項	(徒弟の弊害排除)(一) 使用者は、徒弟、見習、養成工、その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的(二)とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能習得に関係のない作業(三)に従事させてはならない。	法第七十条
第一二〇条三 号 (五千元以下の罰金)	(職業訓練に関する特例) 職業訓練法(昭和三十三年法律第百三十三号)第十五条第一項(一)又は第十六条第一項(二)の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で第十四条の契約期間(三)、第四十九条及び第六十三条の(四)、危険有害業務の就業制限並びに第六十四条(五)の坑内労働の禁止に関する規定について命令で別段の定(六)をする	いる。 一 本条は我が国における従来の徒弟制度にまつわる悪習慣を是正し、特に酷使の典型である雑役への使用を禁止する趣旨である。 二 「技能の習得を目的と」しない場合労働者の酷使を許す趣旨ではない。 三 「家事その他技能の習得に関係のない作業」中には、機械、道具、器材の出し入れ、整備、事業場の整頓、清掃等当該技能を習得するに必要と認められる作業は含まない。(一一・一二・九基発第五三号)。 一 職業訓練法第十五条第一項の規定は次のとおり。 都道府県知事は、申請により、事業内職業訓練(事業主がその雇用労働者に対して行う職業訓練をいう)について、前条の労働省令で定め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。ただし、当該事業主が当該職業訓練を適確に遂行するに足る能力を有しないと認めるときはこの限りではない。 二 職業訓練法第十六条第一項の規定は次のとおり。 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う職業訓練について、第十四条の労働省令で定める基準に適合するものであること

法第七十一条の規定による許可を受けた使用者が行う職業訓練を受ける労働者（以下「訓練生」という。）に係る労働契約の期間は、当該訓練生に係る訓練職種に關し、職業訓練法施行規則（昭和三十三年労働省令第十六号）別表第三（七）訓練期間の欄に定める期間（同規則第十三条の規定により訓練期間を短縮する場合においては、

二、第三十四条の三をさす。

職種の分類	訓練職種	訓練期間
職種の分類	訓練職種	訓練期間

— 58 —

法 準 基 働 労

その短縮した期間を控除した期間、同規則別表第三(ハ)備考二により訓練期間を延長する場合においては、その延長した期間を加算した期間とする。の範囲内で定めることができる。この場合、当該事業場において定められた訓練期間を超えてはならない。

職種の分類	訓練職種	訓練期間	職種の分類	訓練職種	訓練期間
金属加工	機械工	三年	計測機器工	三年	
	仕上工	三年	理化学器械工	三年	
	治具工	三年	工レンズ研	四年	
	仕上工	三年	時計工	四年	
	機械組立工	三年	電路工	三年	
	機械検査工	三年	電気工事及び電機製造		
	内燃機組立工	三年	ケーブル接続工	三年	
	板金工	三年	電機組立工	三年	
	金属プレス工	三年	通信機組立工	三年	
	製かん工	三年	特殊真空管工	三年	
	電気溶接工	三年	電気ぎ装工	三年	
	ガス溶接工	三年	電線被装工	三年	
	めつき工	三年	化学製品製造		
	鉛管工	三年	工酸アルカリ	三年	
	配管工	三年	無機薬品工	三年	
	銅工	三年	産業火薬工	三年	
	鉄工	三年	硝化綿及セロイド工	三年	
	製針工	三年	高圧合成工	三年	
精密加工			合成樹脂工	三年	
光学機器工		四年	有機合成工	三年	

法 準 基 働 労

職種の分類													
訓練職種													
洋裁工	洋服工	型紙彫刻工	彫刻工	な染ロール	染色工	手織工	調整工	メリヤス機	織機調整工	紡機調整工	紡織及び織物加工	化学分析工	工はつ酵製品
三年	三年	三年	三年	三年	三年	四年	三年	三年	三年	三年		三年	三年
職種の分類													
訓練職種													
木型工	造船木工	車両木工	機械木工	船台大工	船大工	大工	木材加工	豊工	屋根ふき工	築炉工	タイル張工	設左官	建
三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年		三年	三年	三年	三年	三年	
職種の分類													
訓練職種													
造船ギ装工	電気自動車	自動車整備	造船ギ装工	ドック工	船具工	自転車工	自転車工	造船ギ装工	造船ギ装工	造船ギ装工	造船ギ装工	造船ギ装工	造船ギ装工
三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年

法 準 基 勵 勞

[illegible]

二項

則第三四條
の三
一項

使用者は、訓練生に技能を習得させるために必要がある場合においては、法第四十九條第三項の規定に基く命令で定める経験又は技能を有しない訓練生を同條の危険業務に就かせ、満十八才に満たない訓練生又は女子である訓練生を法第六十三條の危険有害業務に就かせ又は満十六才以上の男子である訓練生を坑内労働に就かせることができる。(九)

使用者は、前項の規定により訓練生を危険業務、危険有害業務又は坑内労働に就かせる場合において

職種の分類		訓練職種	訓練期間	職種の分類	訓練職種	訓練期間
採	鉦	石炭坑内直	三年	量	石炭坑山測	三年
	接夫	石炭坑内機	三年		量夫	三年
電		炭夫	三年			

八 「施行規則別表第三備考二」とは「訓練期間の欄に掲げる期間は、その期間内に訓練生が所定の訓練を修了することが困難である場合に限り、一年をこえない範囲内で延長することができる」というものである。

九 訓練生を就かせることができる危険業務、危険有害業務及び坑内労働の範囲は、職業訓練法施行規則別表第三科目の欄に定める実技に係る実習を行うために必要な業務で施行規則別表第一(昭三四・一二・三省令第二七号)に掲げる表の中欄に掲げるものである。

使用者が講ずべき措置の基準は次のとおり。

(一) 一般的措置の基準

- 1 職業訓練指導員をして訓練生に対し、当該作業中その作業に関する危害防止のために必要な指示をさせること。
- 2 あらかじめ当該業務に必要な安全作業法又は衛生作業法について教育を行うこと。
- 3 常時作業環境の改善に留意すること。
- 4 常時訓練生の健康状態に留意し、その向上に努めること。

三項

ては、危害を防止するために必要な措置を講じなければならない。
第一項の危険業務、危険有害業務及び坑内労働の範囲並びに前項の規定により使用者が講ずべき措置の基準は、別表第一(一)に定めるところによる。

(二) 個別的措置の基準

- 1 「起重機運転の業務」、「天井走行機の業務」、「動力による巻上機運搬機又は索道の運転の業務」、「運転中の原動機より中間軸までの動力伝導装置の掃除、注油、検査、修繕又は調帯の掛換の業務」、「直径二十五センチメートル以下の丸のこ盤、又は動輪の直径七十五センチメートル以上の帯のこ盤における木材送給の業務」、「動力によつて運転する圧機の金型若しくは切断機の刃部の調整の業務」、「ボイラの取扱の業務」、「木工用かな機又は単軸面取機の取扱の業務」、「岩石又は鉱物の破碎機に材料を供給する業務」、「土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ五十メートル以上の地穴における業務」、「圧縮ガス若しくは液化ガスの製造又はこれを用いる業務」については、職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。
- 2 「ゴム・エポナイト等粘性物質のロール練りの業務」、「動力による打抜機、切断機等を用いる厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務」については、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこと。
- 3 「電気工作物の施行又は高圧(特別高圧を含む)電線路及びこれに属する電気機械及び器具の取扱の業務」については、右の業務のうち活線を取り扱うものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、感電防止用具を使用させること。
- 4 「電弧溶接の業務」については、安全ホルダを使用させること。

5 「蒸気又は圧縮空気による圧機又は鍛造機械を用いる金属加工の業務」にあつては、

(イ) 職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこと。

(ロ) 右の業務のうち、四分の一トン以上の鍛造機械を用いるものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこと。

6 「高さ五メートル以上の吊足場又は棒はりの上における業務その他これに準ずる業務」については、

(イ) 右の業務のうち、装柱及び架線の作業については、職業訓練開始後一年を経過する迄は作業につかせないこと。

(ロ) 右の業務のうち、イ以外の作業については、職業訓練開始後二年を経過するまでは、作業につかせないこと。ただし、訓練職種に係る訓練生については、職業訓練開始後一年六月を経過するまでは作業につかせないこと。

7 「足場の組立、解体又は変更の業務」については、職業訓練開始後二年を経過するまでは、作業につかせないこと。ただし訓練期間二年の訓練職種に係る訓練生については、職業訓練開始後一年六月を経過するまでは作業につかせないこと。

8 「水銀、ひ素、黄りん、ふつ化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害なものを取り扱う業務」にあつては、

(イ) 当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合に

は、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。

(四) 作業終了後身体の汚染された部分を十分に洗わせること。

(五) 作業に必要な最小限の量を与えること。

(六) 右の業務のうち、塩酸、硝酸、苛性アルカリ、硫酸、さく酸等腐蝕性の有害物又はふつ化水素酸、石炭酸、アンモニア、クロルベンゼン、ホルマリン等皮ふ刺激性の有害物を取り扱うものにあつては、噴射式洗眼器を備え付けること。

(七) 二の業務で、その業務につかせる労働者の身体、衣服等が当該有害物によつて継続的に汚染されるものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は一日について四時間をこえないこと。

(八) 二の業務で、(六)の業務以外のものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。

(九) 二の有害物以外の有害物を取り扱うもので、その業務につかせる労働者の身体、衣服等が継続的に汚染されるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については、一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。

9

「鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふつ素、塩

素、青酸、アニリン、その他これらに準ずる有害なもの、
 のガス、蒸気、又は粉じんを發散する場所における業務」にあつては、

(イ) 当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、
 従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、
 当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。

(ロ) 作業終了後身体の汚染された部分を十分に洗わせること。

(ハ) 右の業務のうち、一酸化炭素その他労働大臣が別に
 定める有害物のガス、蒸気又は粉じんを發散する場所
 におけるものにあつては、ガス検知器を備え付け、一
 月一回以上測定し、測定結果の記録を保存すること。

(ニ) 業務のうち、クローム、黄りん、塩酸等腐蝕性の有
 害物又はふつ化水素酸、石炭酸等皮ふ刺激性の有害物
 のガス、蒸気又は粉じんを發散する場所におけるもの
 にあつては噴射式洗眼器を備え付けること。

(ホ) 業務のうち、労働大臣が別に定める有害性が高度な
 有害物のガス、蒸気又は粉じんを發散する場所におけ
 るものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するま
 では作業につかせないこととし、当該業務に従事させ
 る時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生について
 は一日について二時間、それ以外の訓練生については
 一日について四時間をこえないこと。

(ヘ) 業務のうち、労働大臣が別に定める有害性が中度な
 有害物のガス、蒸気又は粉じんを發散する場所におけ

るものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。

(h) 業務のうち、労働大臣が別に定める有害性が低度な有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務にあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。

10 「土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所（坑内における遊離けい酸分を多量に含有する粉じんの著しく飛散する場所を除く）における業務」にあつては、

(イ) 当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。

(ロ) 業務のうち、けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（昭和三十年法律第九十一号、以下「けい肺法」という。）別表第一第一号に該当するものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について三時間をこえないこと。

(ハ) 業務のうち、けい肺法別表第二に該当するもの、（ただし、前項に該当するものを除く）にあつては、

当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について一時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について三時間をこえないこと。

(イ) 業務のうち、(ロ)及び(ハ)に該当するもの以外にあつては当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について三時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。

11 「電離放射線（紫外線を除く。）以外の有害放射線にさらされる業務」にあつては、

職業訓練開始後六月を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。

12 「多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務」にあつては、

(ロ) 右の業務のうち、著しく暑熱な場所における重激なものにあつては、当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、従事させる時間（一時間ごと）に十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにすること。

(ハ) 業務のうち、(ロ)に該当するもの以外のものにあつて

13

は、当該業務に従事させる時間が二時間をこえる場合には、従事させる時間二時間ごとに十五分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が二時間をこえて継続しないようにすること。

(イ) 業務のうち、多量の高熱物体を取り扱うものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。

(ロ) 業務のうち、著しく暑熱な場所におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について一時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。

「多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務」にあつては、

(イ) 右の業務のうち、冷凍室の内部におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について一時間をこえないこと。

(ロ) 業務のうち、著しく寒冷な屋外におけるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については、一日四時間をこえないこと。

(ハ) 業務のうち、多量の低温物体を取り扱うものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について一

時間をこえないこと。

(四) に該当する業務にあつては、当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、適当な採暖設備を設け、従事させる時間ごとに十分の採暖時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにすること。

14

「さく岩機、びよう打機等の使用によつて身体に著しい振動を受ける業務」にあつては、

(イ) 当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、従事させる時間一時間ごとに十分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにし、休息時間中は身体に著しい振動を受ける場所にとどまらせないこと。

(ロ) 業務のうち、坑内におけるさく岩機又はびよう打機を使用するものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について四時間をこえないこと。

(ハ) 業務のうち、坑外におけるさく岩機又はびよう打機を使用するものにあつては、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後一年未満の訓練生については一日について二時間、職業訓練開始後一年以上二年未満の訓練生については一日について三時間、それ以外の訓練生については、一日について四時間をこえないこと。

(三) 業務のうち、(ロ)及び(ハ)に該当するものの以外のものであつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。

15

「ボイラを製造する場所等強烈な騒音を発する場所における業務」にあつては、

(イ) 当該業務に従事させる時間が一時間をこえる場合には、従事させる時間一時間ごとに十分の休息時間を与え、当該業務に従事させる時間が一時間をこえて継続しないようにし、休息時間中は強烈な騒音を発する場所にとどまらせないこと。

(ロ) 業務のうち、百二十フオーン以上の騒音にさらされるものにあつては、職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこととし、当該業務に従事させる時間は、職業訓練開始後二年未満の訓練生については一日について二時間、それ以外の訓練生については一日について三時間をこえないこと。

(ハ) 業務のうち、百十フオーン以上百二十フオーン未満の騒音にさらされるものにあつては、当該業務に従事させる時間は、一日について四時間をこえないこと。

16

(イ) 職業訓練開始後一年を経過するまでは作業につかせないこと。

(ロ) 訓練生の体格及び健康の状態がはじめて坑内作業につかせる際次の基準に適合していること。

(1) 満十六才の者については、身長百五十二センチメートル以上、体重四十八キログラム以上、胸囲七十

九センチメートル以上及び肺活量三千二百立方センチメートル以上であること。

(2) 満十七才の者については身長百五十五センチメートル以上、体重五十一キログラム以上、胸囲八十一センチメートル以上及び肺活量三千四百三十立方センチメートル以上であること。

(3) 上部気道に異常がなく、かつ胸部X線検査の結果異常がないこと。

(イ) はじめて坑内作業につかせて後一年間は労働安全衛生規則第五十条の規定による健康診断を年三回以上行うこと。

(ロ) 出水、ガスの突出、自然発火、大規模の落ばん及び崩壊を伴う作業等特に危険な作業につかせないこと。

(ハ) 立坑又は四十度以上の斜坑の内部においては作業させないこと。

(ニ) (1) 満十六才の者については、摂氏三十度をこえる場所では作業させないこととし、摂氏二十度をこえ摂氏二十五度以下の場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき三時間、摂氏二十五度をこえる場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき二時間をこえないこと。

(2) 満十七才の者については、摂氏三十四度をこえる場所では作業させないこととし、摂氏二十四度をこえ摂氏二十九度以下の場所で作業させるときは作業時間の合計が一日につき三時間、摂氏二十九度をこえる場所で作業させるときは作業時間の合計が一日

法第七一条

前条の規定に基いて発する命令は、当該命令によつて労働者を使用(二)することについて行政官庁の許可を受けた使用者に使用される労働者以外の労働者については適用しない。

則第三四
条の四

法第七十一条の規定による許可は、様式第十四号の二の職業訓練に関する特例許可申請書により、当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長から受けなければならない。

則第三四
条の五

都道府県労働基準局長は、前条の申請について許可をしたとき、若しくは許可をしなかつたとき、又は許可を取り消した(二)ときは、その旨を都道府県知事に通知しなければならない。

につき二時間をこえないこと。

一 「当該命令によつて労働者を使用する」とは、法第七十条の規定に基いて発する命令の適用を受けて法第四十九条又は第六十三条の危険有害業務の就業制限に該当する事業にその命令の範囲内で就業させ、年少者を坑内労働に従事させ、或いは一年を超える長期の労働契約を締結させることである。

なお職業訓練法第十五条第一項又は法第十六条第一項の認定を受けて行われる職業訓練を受ける者については、最低賃金法第八条の規定により行政官庁の許可を受けて最低賃金の除外をすることが出来る。

一 「許可を取り消したとき」とは法第七十三条によつて行政官庁が、当該使用者の法第七十条の規定に基いて発する命令に違反した理由で法第七十一条の許可を取り消したときをいう。この場合、認定職業訓練そのものを行うことは禁止されたことにはならない。

法第七二条

(未成年職業訓練生の年次有給休暇)

第七十条の規定に基いて発する命令の適用を受ける未成年者(一)については、第三十九条第一項の規定による年次有給休暇として十二労働日を与えなければならぬ。(11) (12)

第一一九条一
号

(六ヶ月以下の懲役又は五千元以下の罰金)

一 本法の適用は「命令の適用を受ける未成年者」に限られるから、本法第七十条の命令の適用を受けない労働者は対象にならない。

二 「第三十九条第一項の規定による年次有給休暇として十二労働日を与えなければならぬ」からその後一年継続勤務することにより一労働日の日数が増え最高二十日迄与えなければならぬ。(一九頁参照)。

三 「未成年者」の当時に取得した年次有給休暇の請求権は法第百十五条による二年の消滅時効にかかる迄はたとえ労働者が命令適用未成年者でなくなつた場合においても消滅することなく存続する(三四・五・四基収第二二七五号の11)。

関係法条	条文	罰則	解説
職 業 安 定 法 法第一六条 一項 五項 則第二二条	(求人者の申込) 公共職業安定所は、いかなる求人者の申込も、これを受理しなければならない。但し、その申込の内容が法令に違反するとき(一)又はその申込の内容をなす賃金、労働時間その他の労働条件が、通常の労働条件(二)と比べて、著しく不適当であるときは、その申込を受理しないことができる。(三) 公共職業安定所は、必要があると認めるときは、求人者に対し、その求人数、労働条件その他求人者の条件について指導することができる。 (法第一六条に関する事項) 一〜四項略 公共職業安定所が求人者の申込を受理しない場合においては、その申込の内容が法令に違反しているときは、その法令を指摘し、又著しく不適当であると認めるときは、その理由を説明しなければならない。六項略		一、「申込の内容が法令に違反するとき」とは、求人条件、労働条件そのものが法令に違反していることをいう。例えば最低年令以下の児童の求人をし、労働基準法第六十三条女子年少者労働基準規則第八条に定める業務(本書三五頁以下)又は、労働基準法第六十四条に定める坑内労働等に就業させる目的で求人者の申込をする等労働基準法、児童福祉法その他の法令に違反する場合をいう。 二、「通常の労働条件」とは、当該地方における同種事業において通常行われている労働条件という。賃金についていえばP・W(一般職種別賃金)がこれである(職業安定局職業安定法解説一四〇頁)。 三、公共職業安定所は求人者に対してのみならず、求職に対しても、その申込内容が法令に違反するときはその申込を受理しないことができる(同法第十七条)。

法第三二条

一項

(有料職業紹介事業)

何人も、有料の職業紹介事業(一)を行つてはならない。但し、美術、音楽、演芸、その他特別の技術を必要とする職業に従事する者の職業(二)をあつせんすることを目的とする職業紹介事業について、労働大臣の許可(三)を得て行う場合は、この限りでない。

二項

労働大臣が、前項の許可をなすには、予め、許可申請者についてその資産の状況及び徳性を審査するとともに、中央職業安定審議会に諮問しなければならない。

三項

営利職業紹介事業を行う者は、その事業を開始する前に、第四項の規定による補償の金額に充てるため、労働大臣が、中央職業安定審議会に諮問のうえ定める五万円を超えない金額(四)の保証金を供託しなければならない。(五)

第六四条

第一項本文の規定に違反した者又は同項但書の規定に違反し許可なく有料の職業紹介を行つた者について(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

一、「有料の職業紹介事業」とは、実費職業紹介及び営利職業紹介をいい、実費職業紹介とは、営利を目的としないで行う職業紹介であつて、職業紹介に関して、実費としての入会金、定期的掛金、手数料その他の料金を徴収するものをいい、営利職業紹介とは、営利を目的として行う職業紹介をいう(法第五條三項)。

二、「美術、音楽……従事する者の職業」については規則第二十四條第一項に定める(七八頁)。

三、「労働大臣の許可」を申請するにはその許可を受けようとする職業ごとにその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長を経て労働大臣に行う。

四、「五万円を超えない金額」。現在の金額は、その許可を受けた職業ごとに、一万円である(規則第二十四條七項)。

五、「保証金の供託」は、現金又は国債証券をもつて、許可の通知を受けた日から三十日以内に供託しなければならない(規則第二十四條八項)。

四項

前項の者がこの法律又はこれに基く命令の規定に違反することによつて損害を受けた者は、前項の保証金から、その補償を受ける権利を有する。

五項

実費職業紹介事業又は営利職業紹介事業の許可を受けた者は、それぞれ、労働大臣が中央職業安定機関に諮問のうえ定める額^(六)の許可料を納付しなければならぬ。

六項

実費職業紹介事業又は営利職業紹介事業を行う者は、それぞれ、労働大臣が中央職業安定審議会に諮問のうえ定める手数料^(七)の外いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

七項

第一項の許可の有効期間は、一年とする。

八項

第一項の許可の申請手続その他有料の職業紹介事業に関し必要な事項は命令で、これを定める。

六

「諮問のうえ定める額」は現在実費職業紹介事業の許可を受けた者については七百五十円、営利職業紹介事業の許可を受けた者については、一千五百円である（規則二十四条十項）。

七

「手数料」には、受付手数料及び紹介手数料がある。その金額は次のとおり。

(一) 受付手数料の額

1 求人申込を受理した場合

実費職業紹介事業……一件につき三十円以下

営利職業紹介事業……一件につき五十円以下

2 求職の申込を受理した場合

実費職業紹介事業……一件につき三十円以下

営利職業紹介事業……一件につき五十円以下

但し、同一の求職者に係る求職の申込の受理が一箇月間に三件をこえる場合においては、三件に相当する額以内

(二) 紹介手数料の額

1 雇用された期間が一箇月に満たない者

実費職業紹介事業……一件につき五十円以下但し、同一の求職に係る紹介が一箇月間に三件をこえる場合においては、三件に相当する額

以内

営利職業紹介事業……その雇用期間中に支払われる賃金総額の百分の八

則第二四條

一項

(法第三十二條に關する事項)
法第三十二條第一項但書の美術、音楽、演芸その他特別の技術を必要とする職業は、次に掲げるものとする。

- 一 美術家(八)
- 二 音楽家(九)
- 三 演芸家(十)
- 四 科学者(十二)
- 五 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健婦、助産婦又は看護婦(十二)
- 六 弁護士、弁理士又は計理士(十三)
- 七 理容士又は美容士
- 八 調理士(十四)パーテンドー、特別の技術を必要とする生菓子製造の作業に従事する者(十五)又は

2 同一の者に一箇月以上雇用された者

実費職業紹介事業……一件につき百円以下

営利職業紹介事業……その雇用期間中に雇用された日から一箇月の間に支払われる賃金總額の

百分の十

(施行規則別表第二)

- 八 「美術家」とは、絵画(挿絵及び漫画を含む)、彫刻等美術品の製作に従事してそれを職業とする者をいい、學歷、經驗を問わない。
- 九 「音楽家」とは、音楽又は楽器演奏に従事してそれを職業とする者をいい、學歷、經驗を問わない。
- 十 「演芸家」とは、觀衆聴衆又は応待する相手に自己の演技、芸能等を提供することを職業とする者をいい、學歷、經驗を問わない。
- 十一 「科学者」とは、旧専卒程度以上の専門的な知識、經驗を有して自然科学に従事することを職業とする者をいう。
- 十二 「医師……看護婦」は國家試験に合格し厚生大臣の免許を受けたものをいう。
- 十三 「計理士」とは旧計理士法にいう計理士で、同法の廃止により公認會計士と解される。
- 十四 「調理士」とは、一般家庭以外の料理店旅館等の接客業で、客に食品を提供するための調理施設を有する場所において、献立、材料の買入、庖丁加工、味付、煮付、料理の盛付等料理の調整に關する一連の過程においてその企画と

特別の作法を必要とする配ゼんに従事する者^(十六)

九 マネキン^(十七)

十 映画演劇関係技術者^(十八)

十一 美術モデル^(十九)

十二 家政婦^(二十)

十三 その他中央職業安定審議会の意見を聞いて労働大臣が定める前各号に掲げる職業に類似する職業に類似する職業

二〇 十一項略

二一 十一項略

一二項

実費職業紹介事業又は営利職業紹介事業を行う者が徴収する手数料は、受付手数料及び紹介手数料とし、その額は別表第二に定めるところによる。

一三項

前項の受付手数料及び紹介手数料の徴収については、次の各号に掲げるところによる。

一 受付手数料は、求人又は求職の申込を受理したときに、それぞれ求人者又は求職者から徴収するものとする。

二 紹介手数料は、求職者が同一

責任の下に行うことを業とする者をいい、食品調理の技能を有すると共に、各種の料理、材料、食品衛生及び栄養に関する知識を有する等食品調整の作業に必要な特別の知識経験を有する者をいう。いわゆる下番、雑役、洗い方等は含まれない。

十五 「特別の技術を必要とする生菓子製造の作業に従事する者」とは、生菓子（いわゆる餅もの、蒸もの、ねりもの、焼もの、あんもの等の和生菓子及びスポンジケーキ、ショートケーキ、デコレーションケーキ、フルーツケーキ、パイ等の洋菓子をいうのであつて、パン、ビスケット類、干菓子、煎餅、キャンデー飴類、豆菓子等は含まれない）の製造を行うことを職業とする者であつて、作業の計画と原材料の鑑別、調合、仕込、成型、加工、意匠配色及び仕上げ等生菓子の製造に関する一連の過程について特別の知識技能（通常市販されている生菓子製造を一通り自己の能力のみにより製造できる知識及び技能をいい、製菓業界において概ね中職と称されている職階以上の者の有している知識技能がこれに該当する）を有し、概ね五年以上の経験を有する者をいう。いわゆる下職、雑役、未熟練者等は含まれない（三〇・六・一〇職発第七十七号）。

十六 「特別の作法を必要とする配ゼんに従事する者」とは、通常ウエイター、ウエイトレスと称される者のうち、主として宮内庁、大臣官邸、大使館その他高級ホテル、レストラン等における祝典、儀式、挙式等に際して食卓の布設、配ゼん、給仕等の業務に従事する者であつて、食卓上の風俗、習慣、礼儀、作法等いわゆるテーブル・マナーを

の者に、一箇月以上雇用された場合にはその雇用された日から一箇月以上を経過した日に、一箇月に満たない期間雇用された場合にはその期間の末日（日日雇用される場合には、その雇用された日）に、求人者及び求職者の双方又は一方から徴収するものとする。この場合において、求人者及び求職者の双方から徴収するときは、紹介手数料の額の合計額は、前項の額をこえてはならない。

三 一箇月に満たない期間を定めて雇用される者の紹介手数料については、その者が同一の者に引き続き一箇月以上雇用された場合には、その者について、その雇用された日から一箇月を経過した日以後は徴収しないものとし、その雇用された日から一箇月を経過した日までの間にその者からすでに徴収した紹介料の合計額と同一の者に一箇月以上雇用された場合における紹介

心得る外、各種のメニューの知識を有する等相当の経験による熟達した技能を有する者をいう。従つて通常一般食堂、喫茶店、キャバレー等に雇用される右以外の未熟練の給仕及び見習等は含まれない。（二七・一〇・二七職発第六七七号）。

十七 「マネキン」にはファツションモデルも含まれる。

十八 「映画演劇関係技術者」とは、演出家、脚本家、撮影技師、照明技師、録音技師その他関係技術者及びこれらの助手をいう。

十九 「美術モデル」とは、絵画、彫刻、写真等の美術品の創作に当つて雇用されるモデルをいう（二六・二・一七職発第八八号）。

二十 「家政婦」とは、従来家政婦、派出婦、派遣婦、附添婦等と呼ばれていた家事の雑役、患者の雑事世話の仕事に臨時的に雇用される婦人労働者をいうのであつて、会社、工場、商店、官署等の雑役、小使婦及び女中は含まない（二六・一〇・一七職発第六四七号）。

法 定 安 業 職

一四項

手数料との差額を徴収することができる。
有料の職業紹介事業を行う者は、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に、料金表及び業務の運営に関する規定を掲示しなければならない。
一五項一八項略

法第三三条

一項

(無料職業紹介事業)
無料の職業紹介事業を行おうとする者は、第三十三条の二に規定する場合を除き、労働大臣の許可を受けなければならない。

二項

労働大臣が前項の許可をなすには、予め中央職業安定審議会に諮問しなければならない。但し、労働組合法による労働組合に対し許可をなす場合には、この限りでない。

三項

第一項の許可の有効期間は、二年とする。

四項

第一項の許可の申請手続その他無料の職業紹介事業に関し必要な事項は、命令でこれを定める。

第六四条二号

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

一 「無料の職業紹介事業」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう(法第五條二項)。

二 「第三十三条の二に規定する場合」とは、学校の行う無料職業紹介事業をいう。

三 「労働組合法による労働組合」とは、労働組合法第二條及び第五條第二項の規定に適合する労働組合をいう。

法第三六条

(直接募集)

労働者を雇用しようとする者(一)が、前条に規定する方法(二)以外の方法で、自ら労働者を募集し、又はその被用者(三)をして労働者を募集せようとするときは、労働大臣の許可を受けなければならない。但し、通常通勤することができる地域から、労働者を募集する場合は、この限りでない。

第六四条三号

(一年下の懲役。又は一万円以下の罰金)

法第三七条

(委託募集)

労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者(一)をして労働者の募集を行わせようとするときは、労働大臣の許可を受けなければならない。

第六四条三号

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

二項

被用者以外の者をして労働者の募集を行わせようとする者が、その被用者以外の者に報償金(二)を与えようとするときは、労働大臣

第六五条(六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金)

一 「労働者を雇用しようとする者」とは、いわゆる募集主をいう。即ち応募して採用される労働者と雇用関係にたち

る者であつて、雇用契約の当事者でなければならず、また、労働基準法等雇用に関係ある法令に基いて使用者としての義務を負うものでなければならない(職業安定局解説二八八頁)。

二 「前条に規定する方法」とは、法第三十五条に規定する「新聞紙、雑誌その他の刊行物に掲載する広告又は文書の掲出若しくは頒布による募集」をいう。

三 「被用者」とは、許可を受けて労働者を募集する者と雇用関係にある者をいうのであるが、この被用者は、これを雇用する者の制定する労働基準法第八十九条の就業規則の適用を受けない場合は、その職務上の名称の如何を問わず、職業安定法第三十六条及び同第三十七条に規定する被用者とは認め難い。

一 「被用者以外の者」とはいわゆる募集生の委託を受けて募集に従事する者で、募集主とは雇用関係のないものをいう。募集主と委託を受けて募集に従事する者との間の関係は、民法第六百五十六条に規定する準委任であつて、募集従事者は募集者の委託を受けて自己の裁量で募集を行うわけであり、委託募集の場合は有償双務の契約である。また両者の間に代理関係がある場合もある(職業安定局解説二九四頁)。

二 「報償金」の額は、応募して就職した者一人につき、その者が就職した最初の一箇月に支払われた賃金の総額(雇

の許可を受けなければならない。

法第四〇条

(報償受領の禁止)

募集を行う者又は第三十六条若しくは第三十七条第一項の規定によつて労働者の募集に従事する者(一)は、募集に応じた労働者(二)から、その募集に関し、いかなる名義でも、財物(三)又は利益(四)を受けてはならない。

法第四一条

(財物等の給与禁止)

労働者の募集を行う者は、第三十六条又は第三十七条第一項の規定によつて労働者の募集に従事する者に対し、同条第二項の規定によつて労働大臣の許可を受けた報償金又は実費弁償(一)その他被用者に支給する賃金若しくは給料及びこれらに準ずるもの(二)を除いては、財物又は利益を与えてはな

第六五条八号

(六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金)

第六五条八号

(六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金)

用期間が一箇月未満のときは、その期間支払われた賃金の総額)の二割以内とし、その総額は三千円を超えてはならない(規則第二十九条五項)。

一 「労働者の募集に従事した者」とは、直接募集の場合における被用者及び委託募集の場合における募集を委託された者をいう。

二 「募集に応じた労働者」とは、募集に応じた結果就職したか否かを問わず、労働者の募集を行う者及び募集に従事する者の勧誘に応じたすべての労働者をいう。

三 「財物」とは、価値又は効用を有し、財産権の目的となりうる物をいう。価値は必ずしも交換価値であることを必要とせず、主観的な価値又は効用を有するものであれば足りると解される(職業安定局解説三〇二頁)。

四 「利益」には経済的な領域にとどまらず、広く有形無形のものを含むものと解する(前掲)。

一 「実質弁償」とは、特定の職務の執行等に要した経費をつぐなうために支払う金銭をいう。旅費宿泊料、通信費等はこれに含まれる。

二 「賃金……これらに準ずるもの」とは労働基準法第十一条に規定する賃金のことである。

法第四四條

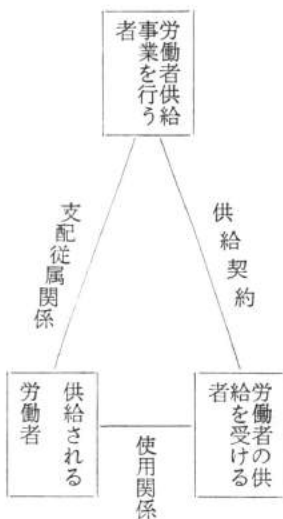
らない。

(労働者供給事業の禁止)
何人も、第四十五條に規定する場合(一)を除く外、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用してはならない。

第六四條四号
(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

一 「第四十五條に規定する場合」とは、労働組合法による労働組合が労働大臣の許可を受けて無料の労働者供給事業を行いうることをさす。

二 「労働者供給事業」とは供給契約に基づいて労働者を他人に使用させることを目的とする事業をいう(第五條六項参照)。即ち労働者供給事業を行う者と労働者の供給を受ける者との間に、第三者である労働者の労働力の提供を内容とする供給契約が存在し(この場合当事者間に合意があれば足り、文書によると口頭によると、その契約形式は問わない)この供給契約に基づいて労働者の供給を受ける者と当該労働者との間には事実上の使用関係が発生する。そして労働者供給事業を行う者と供給される労働者との間には支配従属関係が存在するのである(職業安定局解説三一〇頁)。これを図示すると次のとおりである。



ところで具体的に労働者供給事業であるかどうか認定に困

法第六三条

左の各号の一に該当する者は、これを一年以下の懲役又は二千円以上三万円以下の罰金に処する。

一 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段（一）によつて、職業紹介、労働者の募集若しくは労働

難な場合が多いがこれについて施行規則第四条において次の規定がある。

施行規則第四条 労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえその契約の形式が請負契約であつても、次の各号にすべて該当する場合を除き、法第五条第七項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。

二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。

三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。

四 自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験が必要とする作業を行うものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

二項以下省略

一 「暴行……不当に拘束する手段」については労働基準法第五条（本書 一頁）参照。

二 「公衆衛生」とは、社会共同生活における一般人の健康維持に必要な衛生をいい公衆衛生上有害な業務とは、社会共同生活において衛生上他人に危害を与えるような業務をいいう。

三 「公衆道徳」とは、社会共同生活において一般人の守るべき道徳をいい、公衆道徳上有害な業務とは社会共同生活

法 社 福 童 児	法第三四条	
一 項 (児童の福祉を阻害する行為の禁止) 何人(一)も左の各号に掲げる行為をしてはならない。 一 不具奇形(二)の児童(三)を公衆(四)の観覧に供する(五)行為 二 児童にこじきをさせ、又は児童を利用して(六)こじきをする行為		者の供給を行つた者又はこれらに従事した者 二 公衆衛生(一)又は公衆道徳上(二)有害な業務に就かせる目的で職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者
(一年以上の懲役又は一万円以下の罰金)	第六十条	
一 本条にいう「何人も」の何人とは親権者たると後見人であると、事業の使用者であると問わない。従つて例えば芸妓が養子の関係にあつて本条第五号の行為を業務として行われていると、その養親は本条違反として責を負う。 二 「不具奇形」とはいわゆるかたわのことであつて先天的であると後天的であると問わない。 三 「児童」とは児童福祉法第四条に規定される者をいい満十八才に満たない者をいう。 四 「公衆」とは一般人のことで、特定の法律関係当事者以外の不特定多数の者をいう。 五 「観覧に供する」とは見世物にすることと有料たると無料たるとを問わない、従つて一回だけの行為でも処罰の対象となる。 六 「児童を利用して」とは児童に直接させないが、児童をだしに使うの意味である。児童が自発的にこじきをする行為を利用する行為は「こじきをさせ」た行為と認められ又、児童を放任し、ために児童がこじきをするに至つた場合		上守られるべき道徳を害する業務をいう(職業安定局解説三七〇頁)。

三 公衆の娯楽を目的として(七)満十五才に満たない児童にかかるわざ又は曲馬(八)をさせる行為

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

四 満十五才に満たない児童に戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所で歌謡、遊芸その他の演技を業務としてさせる行為(九)

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

四の二 児童に午後十時から午前三時までの間、(十)戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所で物品の販売、配布、展示若しくは拾集又は役務の提供

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

合その親権者の不作為を論じて差支えないであろう(法務研修所いわゆる人身売買とその関係法規の研究二三頁以下)。なお、軽犯罪法第一条二十二号に「こじきをし、又はこじきをさせた者」は処罰される規定がある。

七 本号は女子年少規則第十条一号(二五頁)と類似の規定である。ここで「公衆の娯楽を目的として」については二五頁を参照されたい。公衆の娯楽を目的とする限り、事実公衆の面前でなく、練習させてもこれに含まれるし、又、有料であることも必要ではない。

八 「かるわざ又は曲馬」については二五頁を参照。本号のかるわざ又は曲馬は、営業としてなされたものであるを要しない。

九 本号も女子年少労働基準規則に規定されており、「戸戸について」及び「道路その他これに準ずる場所」の意味については二七頁を参照のこと。なお「業務として」の業務の文言は女子年少労働基準規則の第十条各号に用いられているが、児童福祉法第三十四条においては四号乃至五号にのみ使用されている。「業務」とは反復継続の意思をもつて同様の行為を繰り返すことであるが、一回だけでも反復継続する意思があれば足りる。(高田前掲二二九頁)。

十 「午後十時から午前三時までの間」は労働基準法の深夜業の部分に当り(三三頁)満十八才未満の年少労働者はその間就業出来ないし、又、満十五才未満の児童は午後八時以降就業出来ないことになっている(三五頁)。従つて児童が労働基準法上の労働者であれば、本号に違反すると労働基準法の違反ともなる。

(十二)を業務としてさせる(十三)行為

四の三 戸戸について、又は道路

その他これに準ずる場所で物品の販売、配布、展示若しくは拾集又は役務の提供を業務として行う満十五才に満たない児童を、当該業務を行うために、風俗営業取締法第一条第一号又は第二号(十三)に掲げる営業を営む場所に立ち入らせる行為(十四)

五 満十五才に満たない児童に酒席に侍する行為を業務としてさせる行為(十五)

(一年以下の

懲役又は一万

金)

(一年以下の

懲役又は一万

金)

十一 「物品の販売」の例としては、花売り、煙草売りみくじ等があり、物品の「配布」にはビラの配布、新聞配達「展示」には広告のため見本や看板を見せて歩く行為等があり「拾集」にはモク拾い等がある。又、「役務の提供」には靴磨き等がある。

十二 「業務としてさせる」とは積極的に児童にこれらの行為を強いる場合だけでなくこれらを黙認している場合、たとえば、児童がこのような行為をしていることを知つて、しかもこれによつて児童が得た金銭を本人から受取つている場合等も含まれる。

十三 本号の「風俗営業取締法第一条第一号又は第二号」の規定は次のとおり。

風俗営業取締法第一条 この法律で風俗営業とは、左の各号の一に該当する営業をいう。

一 待合、料理店、カフェーその他客席で客の接待をして客に遊興又は飲食をさせる営業。

二 キヤバレー、ダンスホールその他の設備を設けて客にダンスをさせる営業

三 略

十四 本号で禁止するのは右の営業を行うところに物品の販売その他の業務を行うために立入ることを禁止する趣旨であるから、その他の用務例えば走り使いで入ることはこれに該当しない。

十五 本号については女子年少者労働基準規則第八条第四十四号に類似した規定がある(五二頁)。

本号の業務は、飲酒の席に出て客の応接につとめる業務でありキヤバレー等において歌謡曲を上演するのも含まれる

六 児童に淫行^(十六)をさせる行為

(十年以下の懲役又は二十万円以上三万円以下の罰金)

七 前各号に掲げる行為をする虞のある者その他児童に対し、刑罰法令^(十七)に触れる行為をなす虞のある者に、情を知つて^(十八)児童を引き渡す行為^(十九)及び当該引き渡し行為のなされる虞があるの情を知つて、他人に児童を引き渡す行為^(二十)

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

八 成人及び児童のための正当な

(一年以下の

が、単に酒や料理を運ぶだけの女中はこれに該当しない。
(高田前掲)

十六 「淫行」とは性道徳的に見て不正とされる性交をいいその行為は性交だけをさし「わいせつ」よりも範囲が狭い。また本号は児童をして他人に性交させる行為を禁止しているものであるから、使用者が直接児童を相手にした場合或いは児童が自からの意思にもとづいて性交した場合等は含まれないが、一定の場所にとじこめて逃げ出さないようにしたり、前借金等をかさにして客が来れば客をとらざるを得ない状態にしていることが客観的に認められるときは、たとえ児童が自らの意思にもとづいて淫行したとしても本号に該当すると解される(高田前掲二三三頁)。

十七 「刑罰法令」とは罰則を定めているすべての法令をさす。

十八 「情を知つて」とは児童をその者に引き渡した場合その者が前各号に掲げる行為或いはその他その児童に対し刑罰法令に触れる行為をするかも知れないという認識を有しなからという意味である。

十九 「児童を引き渡す行為」は有償であるか否かを問わない、又一回だけの行為でも処罰の対象となる。

二十 「当該引き渡し行為のなされる虞があるの情を知つて他人に児童を引き渡す行為」とは例えば、甲が児童に淫行させる行為をする虞のある者乙に引き渡すかも知れないとの認識を有しながら、甲に児童を引き渡すことである(法務研修所前掲三〇頁)。

二十一 「正当な職業紹介の機関」とは職業安定法の規定に

二項

職業紹介の機関(三十一)以外の者が、営利を目的として(三十二)児童の養育(三十三)をあつ旋(三十四)する行為

懲役又は一万円以下の罰金)

九 児童が四親等内の児童である

場合および児童にたいする支配が正当な雇用関係にもとづくものであるか又は家庭裁判所、都道府県知事または児童相談所長の承認を得たものである場合を除き、児童の心身に有害な影響を与える行為(三十五)をさせる目的をもつて、これを自己の支配下(三十七)に置く行為(三十五)

省略

(一年以下の懲役又は一万円以下の罰金)

もとづき認められている職業紹介の機関をいう。

二十二 「営利を目的として」とはあつ旋行為の対価として金銭その他の利益を受取る目的をもつてという意味であつて、このような意思をもつてなされた場合は、その行為が一回限りであると反復継続せられたものであると問わな

いし、また、現に金銭その他の物品を受け取つたかどうか

も問わない。(高田前掲二三三頁)

二十三 「児童の養育」とは児童が心身に健やかに成長するよう養育することをいう。いわゆる人身売買に関連のある児童の養育は成長後醜業又は苛酷な労働に服せしめる

ためである場合が多い(法務研修所前掲三三二頁)。

二十四 「あつ旋」は話をとりもつだけで足り、「引渡す」

ことは必要ではない。

二十五 本号はいわゆるボスの排除を目的とした規定である。

二十六 「児童の心身に有害な影響を与える行為」とは、客観的に有害な影響があることがはつきりしている行為をいい支配しているものがそういうことを意識しているや否やを問わない。なお「……与える行為をさせる目的をもつて」いれば、現にそういう行為をさせていなくても該当する(高田前掲二三四頁)。

二十七 「自己の支配下に置く」とは児童の意思を左右し得る環境に置くことをいい、必ずしも同居するを要しない(高田前掲二三四頁、法務研修所前掲三四頁)。

法第六十条

一 項

(禁止行為違反の罪)
第三十四条第一項第六号の規定に違反した者は、これを十年以下の懲役又は二千元以上三万円以下の罰金に処する。

二 項

第三十四条第一項第一号から第五号まで若しくは第七号から第九号まで又は同条第二項の規定に違反した者は、これを一年以下の懲役又は一万円以下の罰金に処する。

三 項

児童を使用する者は児童の年令を知らないことを理由として、前二項の規定による処罰を免れることができない。但し、過失のないとき(一)はこの限りでない。

四 項

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第一項又は第二項の違反行為をしたときは、行為者を罰する外、その法人又は人に対しても、各同項の罰金刑を科する。但し法人又は人の代理人、使用人その他

一 「過失のないとき」の過失については多数の判例がある。その若干を次に掲げる。

「次に被告人並に弁護人は判示R子が満十八才に足りないことは知らなかつたと主張する。しかし児童を仲居として住込ませるような場合には本人の外貌体格からは必ずしも真実の年令を確定し得るものではないのであるから、業者としてはそれ以上進んで年令確認について戸籍謄本その他の資料により正確な調査をなすべきにかかわらずこれらの処置を執らなかつたことが認められる以上、いまだもつて被告人に年令確認につき過失がなかつたものとはいふことができない。」(三四、五、八大分家裁判決)

「各証拠によれば、被告人がG子を雇入れる前に仲介人お君こと西村マサ方でG子の母親に逢い雇入については戸籍抄本が必要である旨述べたこと、G子及びA子を各雇入

法 年 少	
法第三七条 一項	
(公訴の提起) 次に掲げる成人の事件(二)については、公訴は、家庭裁判所にこれを提起しなければならない。 一 未成年者喫煙禁止法(明治三十三年法律第三十三号)の罪 二 未成年者飲酒禁止法(大正十一年法律第二十号)の罪 三 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)	の従業者の当該違反行為を防止するため当該業務に対し相当の注意及び監督が尽されたときは、その法人又は人については、この限りでない。
一 「成人の事件」とは次の場合である。 (一) 未成年者喫煙法においては、親権者、又は親権を行う者に代つて未成年者を監督する者が「情ヲ知りテ」未成年者の喫煙を制止しなかつた場合及び未成年者が使用することを知らながら煙草又は器具を販売した場合 (二) 未成年者飲酒禁止法においては、親権者、親権を行う者に代つて未成年者を監督する者が未成年者の飲酒を知つて制止しなかつた場合及び酒類を販売又は供用する者(若しくは法定代理人)が未成年者自身が飲用することを知つて販売供与した場合 (三) 労働基準法においては満十五才未満の児童を使用した	れるに際しそれぞれ右児童本人及び右仲介人の申立と領置に係るT子名義及びF子名義の各戸籍抄本(雇入当日各児童においてそれぞれ持参して提出したもの)とによりG子をT子と、A子をF子と誤信し、いずれも満十八才以上であると判断して接客婦として住込ませたことが認められるが、児童本人、仲介人又は保護者である父又は母が雇入を希望する場合には雇主に對し児童の年令を十八才以上である如く偽装することは世上一般に行われているところであるから、児童側の一方的年令の申立及びその持参に係る戸籍抄本のみを輕信して無条件で雇入れるのみでなく、他に住民登録又は米穀通帳など公信力ある書面を取寄せるなど児童側の申出ている氏名年令の真偽を確める方法が存在しているのであるからその方法を探るべきであつたのにそれを怠つたのであるから、前記調査義務を尽しているものといふことを得ない。〔三三、五、二八大阪家裁判決〕。

第五十六条又は少年についての第六十四条に関する第百十八条の罪、第六十条第二項若しくは第三項、少年についての第六十二条又は第六十三条（第三項を除く）第七十二条に関する第百十九条第一号の罪、第五十七条から第五十九条まで、少年についての第六十八条に関する第百二十条第一号の罪（これらの罪に関する第百二十一条の規定による事業主の罪を含む）。

四、児童福祉法第六十条の罪及び第三十条第一項に関する第六十二条第二項の罪

五、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第九十条及び第九十一条の罪二項前項に掲げる罪その他の罪が刑法（明治四十年法律第四十五号）第五十四条第一項（三）に規定する関係にある事件については、前項に掲げる罪の刑をもつて処断すべきときに限り、前項の規定を適用

場合（第五十六条）満二十才未満の女子及び満十八才未満の年少者を坑内で労働させた場合（六十四条）行政官庁の許可を受けて満十五才未満の児童を使用する者が修学時間を通算して一日について七時間、一週間について四十二時間を超え、又は満十五才以上満十八才に満たない者に一週の労働時間は四十八時間以内であるが一週のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮しても他の日の労働時間を十時間を超えて労働させた場合、若しくは他の日の労働時間は十時間を超えないが、週四十八時間を超えて労働させた場合（六十条二項、三項）、満二十才未満の女子及び満十八才未満の者を深夜に働かせ（第六十二条）又は危険有害業務に就業させ若しくは重量物を取扱させた場合（第六十三条）職業訓練を受ける未成年者に最低十二日の年令有給休暇を与えなかつた場合（七十二条）、満十八才未満の者の年令証明書、学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を備付けなかつた場合（第五十七条）、親権者又は後見人が未成年者に代つて労働契約を締結した場合（第五十八条）、親権者又は後見人が未成年者に代つて賃金を受け取つた場合（第五十九条）、満二十才未満の女子及び満十八才未満の者が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においてその帰郷旅費を負担しなかつた場合（第六十八条）

(四) 児童福祉法において児童保護のための禁止行為（同法三十四条本書八六頁以下）をさせた場合、（六十条、三十四条）、四等親内の児童以外の児童を親権者又は後見人からはなして自己の家庭に一定期間以上同居させた者

法 締 取 類 薬 火	法 年 少
法 第 二 条	
(火薬類の定義) この法律において「火薬類」とは左に掲げる火薬、爆薬及び火工品をいう。 一、火薬 イ、黒色火薬その他硝酸塩を主とする火薬 ロ、無煙火薬その他硝酸エステルを主とする火薬	する。
	がその旨都道府県知事に報告しなかつた場合(第三十条一項) (四) 学校教育法においては、子女を使用する者がその子女の義務教育を受けることを妨げた場合(第一六条)、子女の保護者が就学をさせなかつた場合(二二条、三九条) 二、「公訴」とは検察官が刑事事件について裁判所の裁判を求める申立をいう。 三、「刑法第五十四条第一項」には「一個ノ行為ニシテ数個ノ罪名ニ触レ又ハ犯罪ノ手段若クハ結果タル行為ニシテ他ノ罪名ニ触ルルトキハ其最モ重キ刑ヲ以テ処断ス」と規定されている。従つて右各号の罪とその他の罪が科刑上一罪の関係にある場合右各少年関係の罪刑の重い場合家庭裁判所に公訴が提起され、併合罪の場合は通常の刑事裁判所と家庭裁判所に別々に公訴が提起されることになる。

ハ、その他イ又はロに掲げる火薬と同等に推進的爆発の用途に供される火薬であつて通商産業省令で定めるもの

二、爆薬

イ、雷こう、アジ化鉛その他の起爆薬

ロ、硝安爆薬、塩素酸カリ爆薬、カーリツトその他硝酸塩、塩素酸塩又は過塩素酸塩を主とする爆薬

ハ、ニトログリセリン、ニトログリコール及び爆発の用途に供せられるその他の硝酸エステル

ニ、ダイナマイトその他の硝酸エステルを主とする爆薬

ホ、爆発の用途に供せられるトリニトロベンゼン、トリニトロエン、ピクリン酸、トリニトロクロルベンゼン、テトリル、トリニトロアニソール、ヘキサニトロジフェニルアミン、トリメチレントリニトロ

一、「通商産業省令で定めるもの」とは過塩素酸塩を主とする火薬をいう（同法施行規則第一条の二）

アミン、ニトロ基を三以上含むその他のニトロ化合物及びこれらを主とする爆薬

ヘ、液体酸素爆薬その他の液体爆薬

ト、その他イからへまでに掲げる爆薬と同等に破壊的爆発の用途に供せられる爆発であつて通商産業省令で定めるもの(二)

三、火工品

イ、工業雷管、電気雷管、猟銃雷管及び信号雷管

ロ、実包及び空包

ハ、信管及び火管

ニ、導爆線、導火線及び電気導火線

ホ、信号焰管及び信号火せん

ヘ、煙火その他前二号に掲げる火薬又は爆薬を使用した火工品(通商産業省令で定めるものを除く。)(三)

二、「通商産業省令で定めるもの」とは、爆発の用途に供せられる硝酸尿素およびこれを主とする爆薬である(施行規則第一条の三)

三、通商産業省令で法の適用を受けないものは次のとおり。

1 がん具用煙火

イ、より物類、筒物類又は絵型物類………火薬二十グラム以下のもの(飛ばしするものは二グラム以下)

ロ、より物類、筒物類又は絵型物類で爆薬を併用するもの………火薬十九・九グラム(飛ばしするものは一・九グラム)以下、爆薬〇・一グラム以下のもの

法第二三条

一項

(取扱者の制限)
十八才未満の者は、火薬類の取扱い(一)をしてはならない。

二項

何人も、十八才未満の者、白痴者又は精神病者に火薬類の取扱いをさせてはならない。

三項

前二項の規定は火薬類を包装する作業等の危険の少い取扱いであつて通商産業省令(二)で定めるものについては適用しない。

第六〇条一号

(五万円以下の罰金)

第五九条二号

(一年以下の懲役又は五万円以下の罰金又は併科)

又ハ、ねり物類……火薬五グラム以下のもの

ニ、音物類

a、点火によつて爆音を発することを主たる目的とするもの……火薬一グラム以下、爆薬〇・二グラム以下のもの

b、平玉、巻玉……その一粒が直径五ミリ以下

一ミリ以下で爆薬〇・〇一グラム以下のもの高さ

c、クリスマスクラツカー……爆薬〇・一グラム以下のもの

d、クラツカーボール……直径一センチ以下、重量

一グラム以下で爆薬〇、二グラムのもの

2 始発筒

一、「取扱」とは製造、貯蔵、運搬、消費、廃棄等すべての面にわたり火薬類に係する事実上の行為をいう。(通産省化学局解説七六頁) 女子年少労働基準規則は使用者が年少者を就業させることを禁じているが、本条は、年少者自身が自己の意思で取扱に従事することも禁じている。

二、「通商産業省令」とは火薬類取締法施行規則第九五条をさす。

火 薬 類 取 締 法	民 法
則第九五条 (危険の少い取扱作業の指定) (二) 法第二十三条第三項に規定する危険の少い取扱作業は左の各号に掲げるものとする 一、火薬類の包装作業 二、産業の用に供する火薬にまたは爆薬のてん薬作業 三、火工品の製造作業(その原料をなす爆薬の計量、圧さく、溶てんの作業及び収函作業(二)を除く。)	法第三条 (成年期) 満二十年ヲ以テ成年トス(一) 法第四条 一 項 (未成年者の能力) 未成年者カ法律行為ヲ為スニハ其法定代理人(一)ノ同意(二)ヲ得ルコトヲ要ス但単ニ權利ヲ得又ハ義務ヲ免ルヘキ行為(三)ハ此限ニ在ラス
一、本号の範囲は、女子年少労働基準規則第八条第二十八号の「爆発のおそれのあるもの」以外のものの範囲と同様である。 二、「収函作業」とは、釘を以て木箱の蓋を接着させる作業を云う(通産省化学局解説二七九頁)。	一、年令の計算は出生の日から起算して暦に従つて日をもつて計算する(年令計算ニ関スル法律)。従つて未成年者とは第二〇回目の誕生日をまだ迎えていない者である。 一、「法定代理人」とは本人の意思によらないでできる代理人をいい、未成年者の法定代理人は第一次としては親権者第二次には後見人がある(二九頁以下参照)。 二、「同意」を与えるには形式を必要としないが、年少者が労働基準法適用事業場に使われている場合、当該事業場には、その年少者の親権者の同意書を備付ける義務がある。(労働基準法第五十七条第二項)同意は通常未成年者に対してなされるが相手方に対してなされても有効である(我妻民法講義総則六三頁)。 三、「単ニ權利ヲ得又ハ義務ヲ免ルヘキ行為」とは例えば、

二項	前項ノ規定ニ反スル行為ハ之ヲ取消(四)スコトヲ得	負担を伴わない贈与を受けること。債務を免除する申込を承諾することなどである但し、債務の弁済を受けることは入らない債権を失うからである。(我妻前掲五九頁)。 四、「取消」は未成年者自身又は法定代理人がこれをなすことができる。未成年者自身が取消す場合でもそのため法定代理人の同意は不要である。
法第八二三 条 一項	(職業許可権) 子は、親権を行う者(一)の許可(三)を得なければ職業(三)を営むことができない。	一、「親権を行う者」とは、通常親権者と呼ばれ、父母の婚姻中は父母が共同して親権者となるが、父母の一方が親権を行うことができないとき、(民法第八三四条参照)他の一方のみが親権を行う(八一八条)。父母が協議上の離婚をしたときはその協議により、裁判上の離婚の場合は、裁判所が父母の一方を親権者と定める(八一九条)。子が養子であるときその親権者は養親である(八一八条二項)。親権を行う者がいないとき、又は親権を行う者が管理権を有しないとき(八三五条・八三七条参照)後見が開始され後見人は、未成年者に代わつて親権を行う(八六七条)。 二、職業の「許可」は、子の身上に対する保護とも関係があるから、財産管理権を辞した父母、管理権の喪失宣言を受けた親権者でも許可を与える資格は失われない。親権者たる父母が管理権を喪失したために後見が開始した場合には、親権者と後見人と双方の許可を受けなければならない(中川・千種親族、相統法一五五頁)。 三、「職業」とは、持続的に一定の業務に従うことを意味する。営業と異り、収益の目的を必要としない。他人の営む事業の単純な使用人となつて労務を供給することも職業に含まれる。

民	法	民
法第八二四 条	法第八五六 条 二項 一項 法第八五七 条	二項
(財産管理人と代表権) 親権を行う者は子の財産を管理(一)し、又、その財産に関する法律行為についてその子を代表(二)する。但し、その子の行為を目的とする債務を生ずべき場合(三)には、本人の同意を得なければならぬ。	後見人は、被後見人の財産を管理し、又、その財産に関する法律行為について被後見人を代表する。 第八百二十四条但書の規定は、前項の場合にこれを準用する。 (未成年者の身上に関する権利義務) 未成年者の後見人は、第八百二	親権を行なう者は、第六条第二項(四)の場合には、前項の許可を取り消し(五)又はこれを制限することができぬ。
一、「第八百二十条乃至第八百二十三条に規定する事項」とは、監護教育の権利義務(八二〇条)、居所指定権(八二一条)、懲戒権(八二二条)及び職業許可権(八二三条)に関する規定の事項である。		四、「第六条二項の場合」とは、未だその営業に耐えぬ事跡ある場合である。 五、「取り消し」とは与えた許可の全面的撤回である。 一、財産の「管理」とは、財産の保存、利用、改良を目的とする一切の事実上及び法律上の行為をいい、これらの目的の範囲内における処分行為も含まれる。未成年者の子には財産管理権はない。しかし、営業を許可したときこれに関する財産、目的を定め又は定めずに処分を許した財産及び第三者が親権者に管理させない意思表示をして未成年者に無償で贈与した財産については管理権を有しない。 二、「代表する」とは、法定代理人になることを意味するが、財産上の行為に限られ(大判大正四・三・一三)原則として身分上の行為には及ばない。 三、「子の行為を目的とする債務を生ずべき場合」とは雇傭契約、委任契約の如きを指す。

法	民
法 第 一 七 六 条 (強制わいせつ) 十三才以上ノ男女ニ対シ暴行又ハ脅迫(一)ヲ以テ猥褻ノ行為(二)ヲ為シタル者ハ六月以上七年以下ノ懲役ニ処ス十三才ニ滿タル男女(三)ニ対シ猥褻ノ行為ヲ為シタル者亦同シ(四)	十条乃至第八百二十三条に規定する事項(一)について、親権を行う者と同一の権利義務を有する。但し、親権を行う者が定めた教育の方法及び居所を変更し、未成年者を懲戒場に入れ、営業を許可し、その許可を取り消し、又はこれを制限するには、後見監督人(二)があるときは、その同意を得なければならぬ。
一、「暴行又は脅迫」 刑法第二〇八条、第二二三条に規定する暴行、脅迫であるが、強盗罪(第二三六条)の暴行又は脅迫の如く、相手方の反抗を抑圧するに足りる程度のものであることは必ずしも要しない。 婦女の意思に反して指を陰部へ挿入する行為の如きは、それ自体暴行により猥褻行為を為すものといつてもよい(大審、大七・八・二〇)。 他人の家に侵入した者が臥床中の婦女の意思に反してその肩を抱くが如きは、強大な力を用いなくても、本条のいわゆる暴行にあたる(大審大一一三・一〇・二二)。 二、「猥褻ノ行為」とは、 性欲の興奮又は満足を目的とする行為で、善良の風俗に反し、一般人をして羞恥嫌悪を感じさせる性質を有するものをいう。したがつて、社会の一般風俗の変遷とともに変	二、「後見監督人」とは、後見人の事務を監督し、後見人又はその代表する者と被後見人の利益が相反する行為について後見人を代表する等の職務を行うが(八五一条)これには指定後見監督人(八四八条)の選定後見監督人(八四九条)とがある。

法
条
第
一
七
七

(強姦)

暴行又は脅迫(一)ヲ以テ十三才以上ノ婦女ヲ姦淫(二)シタル者ハ強姦ノ罪ト爲シ二年以上ノ有期懲役ニ処ス十三才ニ滿タサル婦女(三)ヲ姦淫シタル者亦同シ

化する。

また、猥褻の觀念のうち姦淫は含まない。○刑法第一百七六条の猥褻行為には姦淫の目的をもつてする猥褻の行為を含まない。(大審、大三・七・二二)○単に自己の性欲的満足を得る目的で、相手方の感情を無視し、暴力を以て強いて接吻を求めるような場合、その接吻は一般の道徳的風俗感情の許容しないものとして強制猥褻罪の行為に当る(東京高裁、昭三二・一・二二)。

三 「十三才ニ滿タサル男女」とは、

十三才未滿の者に対しては、暴行又は脅迫の手段は必要がない。これはこれらの年少者に同意能力がなく、すべて實質的にその意思に反するとみられる前提にたつていのである。

なお、本条の罪成立のためには、犯人が被害者の年令十三才未滿であることを認識していたことを必要とする。

四 本条の行為を公然と行なつた場合

公然刑法第一百七六条の猥褻行為を行つたときは、一個の行為で本条と刑法第一七四条(公然猥褻罪)の両罪名に触れる(大審明四三・一一・一七)。

一、「暴行又は脅迫」とは、

前条註一参照。

暴行又は脅迫は相手方の反抗を不能にするに至らずとも、著しく困難ならしめる程度であれば足りる。(最高裁

昭二四・五・一〇)。

二、「姦淫」とは、

交接作用即ち陰莖の没入をもつて既遂となり、生殖作用

法	刑
法第二〇四 条 (傷害) 人ノ身体(一)ヲ傷害(二)シタル者ハ十年以下ノ懲役又ハ五百円以下ノ罰金若クハ科料ニ処ス	法第一八二 条 (淫行勧誘) 営利ノ目的(一)ヲ以テ淫行ノ常習ナキ婦女(二)ヲ勧誘(三)シテ姦淫セシメタル者ハ三年以下ノ懲役又ハ五百円以下ノ罰金ニ処ス
一 「人ノ身体」とは 他人の身体であり、動物に対する場合は、毀棄罪の問題となり、自己の身体の傷害は原則として罪にならない。 (例外、墮胎罪等)。 二 「傷害」とは 人の生理的機能に障害を生じさせること又は健康状態を不良ならしめることである。したがって、皮膚に傷を与えたり、疾病にかからせたり、病人の病勢を悪化させたりするのは傷害となるが、毛を切つて丸坊主にしたような場合	を遂げることを必要としない。 三、「十三才に満タル婦女」とは 前条註参照。 一 「営利ノ目的」とは、 財産上の利益の獲得をはかることをいい必ずしも継続反覆して利益の獲得をはからなくても、また現実に利益を獲得しなくても財産上の利益の獲得を企図しておればよい。 なお、その目的は必ずしも自己のためのみでなく、他人の利益のためにする場合も含まれる。 二 「淫行ノ常習ナキ婦女」とは 売春婦及び不特定多数人を相手に淫行している婦女を除く一切の婦女をいう。 三 「勧誘」とは 甘言、誘惑その他婦女に淫行をなす決意を生じさせる一切の行為をいう。

法第二〇八条

(暴行)

暴行(一)ヲ加ヘタル者人ヲ傷害
スルニ至ラサルトキハ二年以下ノ
懲役若クハ五百円以下ノ罰金又ハ
拘留若クハ科料ニ処ス

は、傷害にならず単純暴行である。

傷害罪は他人の身体に対する暴行に因りて成立するものとして、毛髪鬚髯の如きは毛根を身体内部に寄託し其外表に叢生し以て其保護裝飾の作用を為すが故に身体の一部として法の保護する目的たることを失わずと雖も、不法に之を裁断し若しくは剃去する行為は之を以て直ちに健康状態の不良変更を来したるものと謂うことを得ず(大審、明四五・六・二〇)。

傷害罪は結果犯であつて、その成立には傷害の原因たる暴行についてその意思があれば足り、特に傷害の意思の存在を必要としない(最高裁、昭二五・一一・九)。

一、暴行とは

他人の身体に対し不法な有形力を行使することをいう。たとえば人を殴るような場合は勿論、他人に対し痰を吐きつけたり他人の手を掴んで引つ張つたり、毛髪を切斷すること等は暴行である。

一瞬時人の身体を拘束するが如きは、逮捕罪でなく本罪となる(大審、昭七・二・二九)。

直接物理的力を加える場合ばかりでなく、例えば室内において相手方の身邊で大鼓または鐘等を連打するなど不法に空気を強烈に振動させて、この振動力を人体に作用させる攻撃方法を用いる場合も包含するものと解する(東京高裁、昭二七・七・一五)。

法第二一七条

(遺棄)

老幼、不具又ハ疾病ノ為メ扶助ヲ要ス可キ者(一)ヲ遺棄(二)シタル者ハ一年以下ノ懲役ニ処ス

法第二一八条 一項

(保護責任者遺棄)

二項

老幼、幼者、不具者又ハ病者ヲ保護ス可キ責任アル者(一)之ヲ遺棄シ又ハ其生存ニ必要ナル保護ヲ為ササルトキハ三月以上五年以下ノ懲役ニ処ス
省略

一 「扶助ヲ要ス可キ者」とは

老幼、不具者又は疾病に因て精神上苦しくは身体上欠陥を生じ、他人の扶持助力を待つに非ざれば、自ら日常生活を営むべき動作をなす能はざる者を指し、其生活資料を自給し得ると否とを問わず(大審、大四・五・二二)。

二 「遺棄」とは

現在の場所から生命、身体に危険な他の場所に移転させることをいう。したがつて単に生命、身体に危険な場所へ移置するだけで完成し、被遺棄者の生命、身体に具体的危険状態が発生したことを必要としない。

なお、本罪の遺棄には単に放置して置いて必要な保護を加えないような不作為は含まれない。不作為の成立には作為義務ある場合でなければならないから、保護義務のある第二一八条の遺棄罪の場合だけ、かような不作為が犯罪となる。

一 「保護ス可キ責任アル者」とは、

その保護責任が法令(民法第八二〇条、第七五二条、第八七七条、第七三〇条等)に基く場合、契約に基く場合、一般に承認される慣習、条理に基く場合であるとを問わない。

法令上扶養義務を負担せる者のみに限るの趣旨にあらずして、契約其他の事由に依り之を保護すべき責任ある者を包含す(大審、大五・二・一一)。

民法(第九五五条(現第八七八条))の各扶養義務者数人あるとき扶養義務履行の先順位に在る者のみにらず、先順位に在る者之を履行せざる場合に後順位限在る者に於て保護す可き責任あるものとす(大審、大八・八・七)。

法第二一九条

(遺棄致死傷)
前二条ノ罪ヲ犯シ因テ人ヲ死傷ニ致シタル者(一)ハ傷害ノ罪ニ比較シ重キニ從テ処断ス(二)

法第二二〇条

(逮捕監禁)

一項

不法ニ(一)人ヲ逮捕(二)又ハ監禁(三)シタル者ハ三月以上五年以下ノ懲役ニ処ス

二項

省略

一 「人ヲ死傷ニ致シタル者」とは

殺傷の故意のある場合は、殺人罪や傷害罪が成立し、本罪にはならない。

養育の義務を負う者が殺害意思を以て故意に被養育者の生存に必要な食物を給与せずして之を死に致したるときは殺人犯にして刑法第一九九条に該当し、単に其義務に違背して食物を給与せず因て之を死に致したるときは生存に必要な保護を為さざるものにして刑法第二一八条、第二一九条に該当す(大審、大四・二・一〇)。

二 「重キニ從テ処断ス」とは

結果的加重犯である。

一 「不法ニ」とは

当然のことを修辭上表示したものであるが、逮捕監禁は適法行為として法令上許されている場合も少くないから、特に違法性あるものが本罪となるとをこの文言によつて明示したものである。

二 「逮捕」とは

人の身体に対して暴行脅迫等物理的または心理的な力を加えて直接且つ現実に行動の自由を奪うことである。現実的支配を必要とするから、威嚇して成る場所に出頭を命ずるが如きは、逮捕とはならない。継続犯であるから、多少の時間継続することが必要である。

三 「監禁」とは

一定の場所から脱出できないようにすることをいう。たとえば入口に鍵をかけたような場合に限らず見張人を置く

刑	法
法第二二四 条	法第二二五 条
(略取誘拐) 未成年者(一)ヲ略取(二)又ハ誘拐(三)シタル者ハ三月以上五年以下ノ懲役ニ処ス	(営利誘拐) 営利(一)猥褻又ハ結婚ノ目的(二)ヲ以テ人(三)ヲ略取又ハ誘拐シタル者ハ一年以上十年以下ノ懲役ニ処ス
て脱出を防止するのも、広い室内に監禁するのも、脱出口があつても被害者がこれを知らないのに乗じて監禁すれば、監禁罪である。	一 「未成年者」とは 二十才未満の者をいう。 未成年者たる以上は事実上意思能力があつても本罪の客体となり得る(大審、明四四・三・三一)。 二 「略取」とは 暴行又は脅迫を手段として、自己又は第三者の実力的支配内に置くことであり、暴行又は脅迫の手段が直接被略取者に加えられることを必要とせず、その保護者監督者に対して加えられる場合も含まれる。 三 「誘拐」とは 欺罔又は誘惑を手段として、自己又は第三者の実力的支配内に置くことである。 欺罔とは、虚偽の事実をもつて相手方を錯誤に陥れることであり、誘惑とは、欺罔の程度に至らないが、甘言をもつて相手方を動かし、その判断の適正を誤らせることである。 一 「営利」とは 財産上の利益を得る目的をいう、利益は継続的であることを必要とせず、また不法のものであることも要しない。 被誘拐者をして芸妓稼業に従事せしめ、その収益をもつて、自己に対する同人の前借金債務に充当しようとの目的あるときはこれを営利の目的あるものというべきである

法第二二七
条

(拐取幫助・被拐取者収受)

前三条ノ罪ヲ犯シタル者ヲ幫助

(一) スル目的ヲ以テ被拐取者又ハ

被売者ヲ収受(二) 若クハ藏匿(三)

シ又ハ隠避(四) セシメタル者ハ三

月以上五年以下ノ懲役ニ処ス

營利又ハ猥褻ノ目的ヲ以テ被拐

取者又ハ被売者ヲ収受シタル者ハ

六月以上七年以下ノ懲役ニ処ス

(大審、大一四・一・二八)。

当初は適法に自己の支配内に置いた者でも、後に營利の目的をもつて、これを欺罔又は誘惑して第三者の実力支配内に移した場合、營利誘拐罪が成立するものとす(大審、昭五・四・八)。

二 「結婚ノ目的」とは

法律上の婚姻をなす目的をいう。

三 「人」とは

未成年者をも含む。故に、これらの目的によつて未成年者を略取又は誘拐したときは、刑法第二二四条を適用する余地はなかつた本条を適用するだけで足りる。

一 「前三条ノ罪ヲ犯シタル者ヲ幫助」とは

拐取行為の完成後に限る行為であるからいわゆる事後従犯である。事後の幫助については、一般共犯例の適用はない。これに対して、事前の共犯なれば、当然に一般の共犯例によるもので、本条によるものではない。

二 「収受」とは

自己の支配下に置くことをいう。

三 「藏匿」とは

隠れ場所を提供することをいう。

四 「隠避」とは

藏匿以外の方法で發覺を妨げることをいう。

法 育 教 校 学

法第一六条

(子女使用者の義務)
子女を使用する者(一)はその使用によつて、子女が義務教育を受けることを妨げてはならない。

第九〇条三
千円以下の罰金

一、「子女を使用する者」とは
民法及び学働基準法上の雇用関係に基く場合は勿論、その他の事由によつて児童の行為を利用し得る地位にあるものをいう。

法第二二条

一項

(就学義務)

保護者(子女に対して親権を行う者、親権(一)を行う者のないときは、後見人又は後見人の職務を行う者をいう。以下同じ)は、子女の満六歳に達した日の翌日以後における最初の学年(二)の初から満十二才に達した日の属する学年の終りまで、これを小学校又は盲学校、聾学校若しくは養護学校に就学させる義務を負う。

第九一条督
促不履行の場合
合一千円以下の罰金

一、親権について
(一) 成年に達しない子は、父母の親権に服する(民法八一条八条)。
(二) 親権を行う者は子の監護及び教育をする権利を有し義務を負う(民法第八二〇条)。
(三) 子女に対して親権を行う者、原則として父母であるが、児童福祉施設の長も入所中の児童で親権を行う者又は後見人のないものに対し、親権を行う者又は後見人があるに至るまでの間、親権を行うことができる(児童福祉法第四七条)。
二、小学校の学年は四月一日に始まり翌年の三月三十一日に終る(規則二二条)。

二項

前項の義務履行の督促その他義務に関し必要な事項は政令でこれを定める。

法第三九条

一項

(就学義務)

保護者は、子女が小学校の課程を修了した(一)日の翌日以後における最初の学年の初から、満十五才に達した日の属する学年の終了

第九一条
(一千円以下の罰金)

一、「子女が小学校の課程を修了した」ことについては、子女が満十二才に達した日の属する学年の終り迄が小学校への義務期間であるが、就学猶予長期欠席等の理由により、この期日までに小学校の全課程を修了することができない場合がある。この場合には義務就学期間は終つても、なお

法第九一条

まで、(二)これを中学又は盲学校、聾学校若しくは養護学校に就学させる義務を負う。
前項の規定によつて保護者が就学させなければならぬ子女は、これを学令生徒と称する。

(保護者の就学義務違反の罪)
第二十二條第一項(一)又は第三十九條第一項(二)の規定による義務履行の督促(三)を受け、なお履行しない者は、これを一千円以下の罰金に処する。

小学校の全課程を終了するまでは本条による中学校就学の始期には達しない。
二、「満十五才に達した日の属する学年の終りまで」に長期欠席、就学猶予等の理由で中学校の全課程が終了しない場合でも、それ以後の就学は義務でなくなる(有泉・天城教育関係法一六〇頁)。

一、「第二十二條第一項」とは
保護者の子女を小学校に就学させる義務に関する規定
二、「第三十九條第一項」とは
保護者の子女を中学校に就学させる義務に関する規定
三、「義務履行の督促」とは
学校教育法施行令の次の規定によるものである。
イ、第二十条(学校長の教育委員会に対する通知義務)
ロ、第二十一条(教育委員会の保護者に対する督促の義務)

付

録

児童権利宣言

前 文

国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権と人間の尊厳及び価値とに関する信念をあらためて確認し、かつ、一層大きな自由のなかで社会的進歩と生活水準の向上とを促進することを決意したので、

国際連合は、世界人権宣言において、すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、同宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有する権利を有すると宣言したので、

児童は、身体的及び精神的に未熟であるため、その出生の前後において、適当な法律上の保護を含めて、特別にこれを守り、かつ、世話することを必要であるので、

このような特別の保護が必要であることは、千九百二十四年のジュネーブ児童権利宣言に述べられており、また、世界人権宣言並びに児童の福祉に関する専門機関及び国際機関の規約により認められているので、

人類は、児童に対し、最善のものを与える義務を負うものであるので、

よつて、ここに、国際連合総会は、

児童が、幸福な生活を送り、かつ、自己と社会の福利のた

めにこの宣言に掲げる権利と自由を享有することができるようにするため、この児童権利宣言を公布し、また、両親、個人としての男女、民間団体、地方行政機関及び政府に対し、これらの権利を認識し、次の原則に従つて漸進的に執られる立法その他の措置によつてそれらの権利を守るように努力することを要請する。

第一条

児童は、この宣言に掲げるすべての権利を有する。すべての児童は、いかなる例外もなく、自己又はその家族のいづれについても、その人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位のため差別を受けることなく、これらの権利を与えられなければならない。

第二条

児童は、特別の保護を受け、健全かつ正常な方法及び自由と尊厳との状態の下で身体的、知能的、道徳的、精神的及び社会的に成長することができるとの機会及び便益を、法律その他の手段によつて与えられなければならない。この目的のために法律を制定するに当つては、児童の最善の利益について、最高の考慮が払われなければならない。

第三条

児童は、その出生の時から姓名及び国籍をもつ権利を有する。

第四條

児童は、社会保障の恩恵を受ける権利を有する。児童は、健康に發育しかつ成長する権利を有する。この目的のため、児童とその母には、出産前後の適當な世話を含む特別の世話及び保護を与えなければならぬ。児童は、適當な栄養、住居、レクリエーション及び医療を与えられる権利を有する。

第五條

身体的、精神的又は社会的に障害のある児童には、その特殊な事情により必要とされる特別の治療、教育及び保護を与えられなければならない。

第六條

児童は、その人格の完全なかつ調和した發展のため、愛情と理解とを必要とする。児童は、できるかぎり、その両親の愛護と責任の下で、また、いかなる場合においても、愛情と道德的及び物質的保障とのある環境の下で育てられなければならない。幼児は、例外的な場合を除き、その母から引き離されてはならない。社会及び公の機関は、家庭のない児童及び適當な生活維持の方法のない児童に対して特別の養護を与える義務を有する。子供の多い家庭に属する児童については、その援助のため、国その他の機関による費用の負担が望ましい。

第七條

児童は、教育を受ける権利を有する。その教育は、少くとも初等の段階においては、無償かつ義務的でなければならない。

い。児童は、その一般的な教養を高め、機会均等の原則に基づいて、その能力、判断力、ならびに道德的及び社会的責任感を發達させ、社会の有用な一員となりうるような教育を与えられなければならない。

児童の教育及び指導について責任を有する者は、児童の最善の利益をその指導の原則としなければならない。その責任は、まず第一に児童の両親にある。

児童は、遊戯及びレクリエーションのための十分な機会を与えられる権利を有する。その遊戯及びレクリエーションは、教育の目的と同じような目的に向けられなければならない。社会及び公の機関は、この権利の享有を促進するために努力しなければならない。

第八條

児童は、あらゆる情況にあつて、最初に保護及び救済を受けるべき者のなかに含められなければならない。

第九條

児童は、あらゆる放任、虐待及び搾取から保護されなければならない。児童は、いかなる形態においても売買の対象にされてはならない。

児童は、適當な最低年令に達する前に雇用されてはならない。児童は、いかなる場合にも、その健康及び教育に有害であり、又はその身体的、精神的若しくは道德的發達を妨げる職業若しくは雇用に、就業させられ又は就業することを許さ

れてはならない。

第十条

児童は、人種的、宗教的その他の形態による差別を助長するおそれのある慣行から保護されなければならない。児童は、理解、寛容、諸国民間の友愛、平和及び四海同胞の精神の下に、また、その力及び才能が人類のために捧げられるべきであるという十分な意識のなかで、育てられなければならない。

児童憲章

われわれは、日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、すべての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。

児童は、人として尊ばれる。

児童は、社会の一員として重んぜられる。

児童は、よい環境のなかで育てられる。

一、すべての児童は、心身ともに健やかに生まれ、育てられ、その生活を保障される。

二、すべての児童は、家庭で、正しい愛情と知識と技術をもつて育てられ、家庭に恵まれない児童には、これにかわる環境が与えられる。

三、すべての児童は、適当な栄養と住居と被服が与えられ、また、疾病と災害からまもられる。

四、すべての児童は、個性と能力に応じて教育され、社会の一員としての責任を自主的に果たすように、みちびかれる。

五、すべての児童は、自然を愛し、科学と芸術を尊ぶように、みちびかれ、また、道徳的心情がつかわれる。

六、すべての児童は、就学のみちを確保され、また十分に整った教育の施設を用意される。

七、すべての児童は、職業指導を受ける機会が与えられる。

八、すべての児童は、その労働において、心身の発育が阻害されず、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。

九、すべての児童は、よい遊び場と文化財を用意され、わるい環境からまもられる。

十、すべての児童は、虐待酷使放任その他不当な取扱からまもられる。

あやまちをおかした児童は、適切に保護指導される。

十一、すべての児童は、身体が不自由な場合、また、精神の機能が不十分な場合に、適切な治療と教育と保護が与えられる。

十二、すべての児童は愛とまことによつて結ばれよい国民として人類の平和と文化に貢献するようにみちびかれる。

児童及び年少者関係国際労働条約及び勧告

条約

1 農業に使用し得る児童の年令に関する条約(第十号)

一九二二年第三回総会において採択

第一条 十四才未満の児童は授業時間外でなければ、一切の公私の農業的企業又はその各分科に於いて使用せられ又は労働することを得ず、授業時間外に於て使用せらるる場合にはその使用は学校出席を妨げざるものなるべし。

第二条 授業の期間及時間は職業実習のため輕易なる農業的作業特に収穫に付ての輕易なる作業に児童を使用し得る様之を按配することを得。但し右使用に依り一学年の全授業時間を八月以下に減少することを得ざるものとす。

第三条 第一条の規定は農業学校に於ける児童のなす労働に之を適用せず、但し右の労働は公の機関の承認を得、且その監督を受くべきものとす。

2 工業に使用し得る児童の最低年令を定める条約

第一回 I・L・O 総会(一九一九年)において採択された同名の条約(第五号)を、一九三七年第二十三回総会において改正採択したもの(第五十九号)

第一部 一般規定

第一条 この条約において「工業的企業」と称するのは、次

に掲げるものを特に包含する。

(イ) 鉱山業、石切業、その他土地より鉱物を採取する事業
(ロ) 物品の製造、改造、淨洗、修理、裝飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊、若しくは解体を為し、又は材料の変造を為す工業(造船並びに電気又は各種動力の發生、変更及び伝導を含む)。

(ハ) 建物、鉄道、軌道、港、船渠、棧橋、運河、内地水路、道路、隧道、橋梁、陸橋、下水道、排水道、井戸、電信、電話装置、電気工作物、瓦斯工作物、水道その他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更又は解体、及び上記の工作物又は建設物の準備又は基礎工事。

(ニ) 道路、鉄軌道又は内地水路に依る旅客又は貨物の運送(船渠、岩壁、波止場、又は倉庫における貨物の取扱を含むも、人力による運送を含まない)。

2 工業と商業及び農業との分界は、各国に於ける権限ある機関がこれを定めなければならない。

第二条 十五才未満の児童は、すべての公私の工業的企業又はその各分科においてこれを使用し、又は労働することができない。

2 尤も労務であつて、その性質又はこれが行われる事情により、これに使用される者の生命、健康又は道徳に危険なものについての外、国内の法令又は規則は、使用者の家に属する者のみが使用される企業に於て、右の児童が使用さ

れることを許容することが出来る。

第三条 この条約の規定は、工業学校に於ける児童のなす労働に之を適用しない。但し、この種の労働は公の機関の承認を得、且、その監督をうけるものとする。

第四条 この条約の規定の実行を容易ならしめるため、工業的企業に於ける各使用者は、その使用する十八才未満のすべての者、及びその出生の日を記載した帳簿を備付けることを要する。

第五条 労務であつて、その性質又はこれが行われる事情により、これに使用される者の生命、健康又は道徳に危険なものに関しては、国内の法律は

(イ) 年少者又は青年をかかゝる労務に使用することを許容するため、十五才を超える年令を規定するか、又は

(ロ) 年少者又は青年をかかゝる労務に使用することを許容するため、十五才を超える年令を規定する権限を適當の機関に付与しなければならない。

2 國際労働機関憲章第二十二條により提出される年報には、前項(イ)に従い、国内の法律により規定される年令に關し又は前項(ロ)に従い付与される権限の行使により、適當の機関が執る措置に關し充分な情報を包含しなければならぬ。

第二部 若干の国に対する特殊規定

第六條 この條の規定は、日本に於ては第二條及び第三條の

規定に代つて適用される。

2 十四才未満の児童は、すべての公私の工業的企業又はその各分科に於て、これを使用し又は労働することが出来ない。但し、国内の法令又は規則は、使用者の家に属する者のみが使用される企業に於て、右の児童が使用されることを許容することが出来る。

3 十六才未満の児童は、国内の法令又は規則により定められるところに従い、鉱山又は工場に於ける危険な又は不健康な作業に於てこれを使用し又は労働することが出来ない。

(第七條以下省略)

3 工業における児童及び年少者の雇用に対する適性
体格に関する条約 (第七十七号)

一九四六年第二十九回總會において採択

第一部 總 則

第一條 この条約は、公有であると私有であると問わず、工業的企業において、又はこれに関連して雇用され又は労働する児童及び年少者に適用する。

2 この条約において工業的企業と称するのは特に左に掲げるものを包含する。

(イ) 鉱山業、石切業、その他土地より鉱物を採取する事業
(ロ) 物品の製造、改造、淨洗、修理、裝飾、仕上、販売の

ためにする仕立、破壊若しくは解体をなし、又は材料の
変造をする工業（造船並びに電気又は各種動力の発生、
変更及び伝導に従事する諸企業を含む）

(イ) 建築及び土木工事に従事する企業（建設、修理、保
存、変更及び解体工事を含む）

(ニ) 道路、鉄軌道、内地水路又は航空による旅客又は貨物
の運送（船渠、岩壁、波止場、倉庫又は航空港における
貨物の取扱を含む）

3 権限ある機関は工業と農業及びその他の非工業的職業と
の分界を定めるものとする。

第二条 児童及び十八才未満の年少者は、厳密な体格検査に
よつて使用さるべき作業に適すると診断されるのでなければ、
工業的企業にこれを使用することができない。

2 使用に対する適格性を診断すべき体格検査は、権限ある
機関の承認する有資格の医師によつて行われなければならない。
又該検査は、健康証明書により又は労働許可書、若
しくは労働手帳に裏書することによつて、これを証明しな
ければならない。

3 使用に対する適性を証明すべき書類は次ぎの場合に発行
することができる。

(イ) 使用の特殊の条件に基き

(ロ) 使用の適格性を診断する体格検査に関する法令及び規
則の施行につき、責任を有する当局が同一部類の健康上

の危険をもつものとして分類した職務群、又は職業群に
対して

4 国内の法令又は規則は、使用の適格性を証明する書類を
発行する権限ある機関を定め、且つ、該書類の作成及び発
行に関し守らるべき条件を定めなければならない。

第三条 児童又は年少者は彼が十八才に達するまで、その従
事する職業における適格性に対し医的監督を受けなければ
ならない。

2 児童又は十八才未満の年少者を継続して雇用する場合
は、一年を超えない間隔において繰り返し体格検査を受け
しめなければならない。

3 国内の法令又は規則は、次ぎの規定を含まなければならない。
ない。

(イ) 以前の検査に現われたところにより、その児童又は年
少者の職業における危険に関し、及び健康状態に関し有
効な監督を行うために、年次検査の外に、又は更に頻繁
に、体格検査を必要とする特別の場合の規定を設けるこ
と。

(ロ) 例外的場合において権限ある機関に、再体格検査を行
わしめる権限を与えること。

第四条 高度の健康上の危険のある職業においては、少くとも
二十一才に達するまで使用適格の体格検査及び再検査を
行わねばならない。

2 国内の法令又は規則は少くとも二十一才まで使用適格の体格検査、及び再検査を必要とする諸職業又は諸職務の範囲を定めるか、又はこれを定める権限を適当な権限ある機関に与えねばならない。

第五条 前諸条に規定された体格検査については、児童又は年少者若しくはその両親に費用の負担をかけてはならない。

第六条 権限ある機関は、体格検査によりある種の作業に不適当なること、又は身体上に欠陥若しくは限界をもつことが明かにされた児童、及び年少者の職業指導並びに身体的回復及び職業上の復職について適当な措置をとらねばならない。

2 かかる措置の性質及び範囲は、権限ある機関がこれを決定するものとする。このためには、労働、保健、教育、及び社会の各関係機関の間において協力を保たねばならないし、又かかる措置を実施するために、これら各機関の間に有効な連絡が保たねばならない。

3 国内の法令又は規則により、使用に対する適格性が明確に決定されない児童、及び年少者に対して、次ぎのものの発行を規定することができる。

(4) 一定期間有効であり、その期間の満了とともに年少者が、再体格検査を受けることを要する如き、仮の労働許可書又は健康証明書、

(4) 特別の使用条件を必要とする許可書又は証明書

第七条 使用者は国内の法令又は規則により規定される、使用に対する医学的反証がないことを示した使用適格の証明書、又は労働許可書、若しくは労働手帳を備え付け、労働監督官に提示し得るようにしておかなければならない。

2 国内の法令又は規則は、この条約の厳密な施行を確保するために、その他の監督方法を定めなければならない。

第二部 若干の国に対する特別規定

第八条 人口の稀薄又はその地域の開発の状態のために、権限ある機関がこの条約の規定の施行を不可能と認める如き、広大な地域をもつた加盟国については、該機関にかかると、その適当と認める如き除外例を設けてこの条約の適用を免かれしめることができる。

2 各加盟国は国際労働機関憲章第二十二條により提出されるべきこの条約の適用に関するその第一年度報告において、この条の規定を援用せんとする地域を指摘することを要し、且つ如何なる加盟国もその第一年度報告の日付後は、指摘された地域についての外、この条の規定を援用することはできない。

第九条 この条約の批准を容れた法令又は規則の採択の日付以前に児童及び年少者の工業における使用適格の体格検査に関する法令又は規則を有しなかつた加盟国は、その批准

とともに発する宣言において、第二条及び第三条に規定する十八才の代りに十八才よりも少ない年令をもつてすることができ、如何なる場合にも十六才よりも少なくすることはできないし、又第四条に規定する二十一才の代りに二十一才よりも少ない年令をもつてすることができ、如何なる場合にも十九才よりも少なくすることはできない。

2 かかる宣言をなした加盟国は、何時でもその後発する宣言により以前の宣言を取り消すことができる。

3 この条の第一項による宣言を実施している加盟国は、毎年この条約の適用に関するその年次報告において、この条約の条項の完全な適用を目指して如何なる進歩がなされたかについて報告をしなくてはならない。

(第十条以下省略)

4 非工業的業務における職業適性のための児童及び年少者の体格検査に関する条約(第七十八号)

一九四六年第二九回総会において採択

第一部 総 則

第一条 この条約は、非工業的業務において、賃金のために雇用され、又は直接若しくは間接に収益のために労働する児童及び年少者に適用する。

2 この条約の目的上「非工業的業務」と称するのは、主務

官庁が、工業、農業、又は海上の業務と認定する以外の全業務を包含する。

3 主務官庁は、非工業的業務と工業、農業及び海上の業務を区分する分界線を決定しなければならない。

4 国内の法令又は規則は、両親及び児童又は被保護者のみを使用される家族企業において、児童又は年少者の健康に危険に非ずと認められる労働における雇用をこの条約より除外することができる。

第二条 児童及び十八才未満の年少者は、完全な体格検査により当該労働に適すると認められるに非ざれば、非工業的業務に於ける雇用又は労働にこれを使用してはならない。

2 職業適性のための体格検査は、主務官庁が認可した有資格の医師によりなさるべく、且つ、体格証明書により又は労働許可書若しくは労働手帳の裏書によりこれを証明しなければならない。

3 職業適性の証明する書類は、次の条件で発行することができる。

(イ) 特殊の雇用条件を定めること。

(ロ) 職業適性のための体格検査に関する法規の施行について、責任ある当局が分類する類別と同様の、健康上の危険を含む特殊の労働、又は労働類別若しくは職業類別に對して発行すること。

4 国内の法令又は規則は、職業適性を証明する書類を発行

する主務官庁を特定し、且つ、書類の作成及び発行上遵守すべき条件を決定しなければならない。

第三条 児童又は年少者が従事する業務に対する適性は、十八才に達するまでこれを医師の監督の下におかなければならない。

2 児童又は十八才未満の年少者の継続雇用については、一年を超えない期間毎に体格検査を反復しなければならない。

3 国内の法令又は規則は

(イ) 児童又は年少者の職業関係の危険及び健康状態の点で従来の検査により示されたものに関連し、有効な監督を確保するため、年次検査又は年数回の検査の外に、医師の再検査を要求すべき特殊事情を規定しなければならない。

(ロ) 例外的場合に医師の再検査を要求する権能を主務官庁にあたえなければならない。

第四条 高度の健康上の危険を伴う業務においては、職業適性のための医師の検査及び再検査は少なくとも二十一才までこれを必要としなければならない。

2 国内の法令又は規則は、少なくとも二十一才まで職業適性のための医師の検査及び再検査を必要とする業務、又は業務部門を特定し、又は特定する権限を適当な機関に付与しなければならない。

第五条 前諸条が要求する医師の検査は、児童、年少者又は

両親に何等の費用をも負担させてはならない。

第六条 医師の検査の結果、或る種の労働に不適当であるとか、又は身体上障害若しくは制限を有することが判明した児童及び年少者について、職業指導と肉体的及び職業的再適応のため、主務官庁は適当な措置をとらなければならない。

2 主務官庁は、かかる措置の性質及び範囲を決定しなければならない。このため関係ある労働、保健、教育及び社会の各機関の間に協力をなし、且つ、かかる措置の遂行のためこれら機関間に有効な連絡を維持しなければならない。

3 国内の法令又は規則は職業適性が明瞭に決定されない児童及び年少者に対し、左記を発行する規定を設けることができる。

(イ) 短期間有効の仮労働許可書又は医師の証明書
右の期間満了の場合、年少労働者は再検査を受けなければならない

(ロ) 特殊の雇用条件を必要とする許可書又は証明書

第七条 使用者は国内の法令又は規則が規定する業務に対し、何等医師の反対がない旨を示す所の職業適性のための医師の証明書、又は労働許可書、若しくは労働手帳を綴じ込み、保存して労働監督の検閲に供さなければならない。

2 国内の法令又は規則は左記を決定しなければならない。

(4) 自身の利益のため、又は両親の利益のため、行商その他街路若しくは公開の場所で行う業務に従事する児童及び年少者に対して、職業適性のための医師の検査制度の適用を確保するためとるべき証明に関する措置

(ロ) その他、この条約の嚴重な施行を確保するためとるべき監督の手段

第二部 若干国に対する特別規定

第八条 人口稀薄又はその地域の發展段階の理由で、主務官庁がこの条約の規定の施行が實際的に不可能であるとみとめる広汎な地域を有する加盟国については、主務官庁はかかる地域に対してこの条約を適用しないか、又は特殊企業若しくは職業について適当とみとめる例外を附して、適用しないことができる。

2 各加盟国は、國際労働機關憲章第二十二條により提出するこの条約の適用に関する第一回年次報告において、該加盟国がこの条約の規定を援用せんとする地域を指示しなければならぬ。且つ、如何なる加盟国も、第一回年次報告の日附後は、右に示した地域以外この条の規定を援用することができない。

3 この条の規定を援用する各加盟国は爾後の年次報告において、この条の規定を援用する權利を放棄する地域を指示しなければならない。

第九条 この条約の批准を承認する法令又は規則の制定日以

前、非工業的業務における年少者の職業適性のための体格検査に関する法規をもたなかつた加盟国は、この条約批准に添付する宣言を以て、第二條及び第三條に規定する十八才の代りに、いかなる場合にも十六才を下らざる十八才未満の年令、及び第四條に規定する二十一才の代りにいかなる場合にも十九才を下らざる二十一才未満の年令をおきかえることができる。

2 右のような宣言をした加盟国は、何時でも次ぎの宣言を以て、当該宣言を廢棄することができる。

3 この條第一項による宣言を施行している各加盟国は、この條約の適用に関する年報において、この條約の規定の完全適用の見地から進歩のあつた程度を指示しなければならない。

(第十條以下省略)

5 非工業的業務に使用し得る児童の年令に関する條約

第十六回ILO總會(一九三三年)において採択された同名の條約(第三十三號)を、一九三七年第二十三回總會において改正採択したもの(第六十號)

第一條 この條約は農業に使用し得る児童の年令に関する條約(一九二一年「ジュネーヴ」、一九三六年の最低年令(海上)條約(改正)、又は一九三七年の最低年令(工業)條約(改正)に於て處理されないすべての勞務にこれを適用す

る。

2 各国における権限ある機関は、関係ある主な使用者団体及び労働者団体に諮問の後、この条約の適用を受ける労務と、前記三条約に於て処理される労務とを区別する分界を定めなければならない。

3 この条約は次のものにこれを適用しない。

(イ) 海上漁撈における労務

(ロ) 技術学校及び職業学校において行われる労働、但し、右労働は本質上教育的性質を有し、商業利益を目的とせず、且つ公の機関により制限され、承認され、及び監督されるものとする。

4 各国に於ける権限ある機関は、次のものをこの条約の適用から除外することができる。

(イ) 使用者の家に属する者のみを使用される設備における労務、但しこの条約第三条又は第五条の意味に於て害あり妨げあり、又は危険である労務を除くものとする。

(ロ) 家内に於ける家事上の労働であつて、その家に属する者により遂行されるもの。

第二条 十五才未満の児童、又は国内の法令若しくは規則により初等学校に出席することをなお要求される十五才以上の児童は、以下に別段の規定ある場合を除き、この条約の適用を受けるすべての業務に於てこれを使用することができない。

第三条 十三才以上の児童は、授業時間外に於て次の軽易労働にこれを使用することができる。

(イ) その健康又は正常な発達に害がなく、且つ

(ロ) その学校出席又は学校において行われ、授業を受けるその能力を妨げるが如きものでないもの。

2 十四才未満の児童は

(イ) 授業日であると学校日であると問わず、一日二時間を超えてこれを軽易労働に使用することが出来ない。

又、

(ロ) 一日総数七時間を超える時間を、学校と軽易労働とに於て費すことができない。

3 国内の法令又は規則は、十四才以上の児童の軽易労働に使用することができる一日の労働時間を定めなければならない。

4 軽易労働は次のときにこれを禁止しなければならない。

(イ) 日曜日及び法定の公の休日

(ロ) 夜間

5 前項において「夜間」と称するのは

(イ) 十四才未満の児童については、午後八時と午前八時の間の時間を包含する少くとも継続十二時間の時間を含む。

(ロ) 十四才以上の児童については、国内の法令又は規則により定められる時間、但し、その長さは昼間代償休憩を

与える熱帯諸国についての外、十二時間を下ることができない。

6 関係ある主な使用者団体及び労働者団体に諮問した後、

国内の法令又は規則は次のものを定めなければならない。

(イ) この条の適用上軽易労働と認められる労働の種類

(ロ) 児童が軽易労働に使用されるに先だち、保障として遵守すべき予備的条件

7 前記第一項(イ)の規定の留保の下に

(イ) 国内の法令又は規則は、第二条に掲げられる十五才以上の学校休日の期間中に許容さるべき労働、及び一日の労働時間を定めることができる。

(ロ) 義務教育に関する規定が存在しない国に於ては、軽易労働に費される時間は一日四時間半を超えることができない。

第四条 芸術、科学、又は教育のために、国内の法令又は規則は児童が公衆娯楽に又は活動写真「フィルム」製作の際

の役者、若しくは補役として出場し得るため、この条約第二条及び第三条の規定に対する例外を、各個の場合において下付される許可証により許容することができる。

2 但し

(イ) 右例外は、曲芸、寄席、又は酒場余興における労務の如き、第五条の意味において危険な労務については許容されないものとする。

(ロ) 児童に対する親切な待遇、充分な休息及び教育の継続を確保するため、児童の健康、身体上の発達及び道徳に關し嚴重な保障を規定しなければならない。

(ハ) この条に従い許可証の下付された児童は、午後十二時後これを使用してはならない。

第五条 労務であつて、その性質上又はこれが行われる場合

の情況により、これに使用される者の生命、健康、又は道徳に危険なものに、年少者及び青年を使用し得ることに關し、国内の法令又は規則はこの条約第二条に掲げられるものに比し、一層高い年令を定めなければならない。

第六条 街上若しくは公衆の出入する場所における巡回商業

のための労務、露店における常時的労務、又は巡回業務における労務の状態が、一層高い年令の定めらるべきことを要求する場合においては、右労務に年少者及び青年を使用し得ることに關し、国内の法令又は規則はこの条約第二条に掲げられるものに比し、一層高い年令を定めなければならない。

第七条 この条約の規定の適当な実施を確保するため、国内

の法令又は規則は次に關し規定しなければならない。

(イ) 公の検査及び監督の適当な制度

(ロ) 各使用者に対し、第六条の適用される労務以外の労務であつて、この条約の適用を受けるものにおいて、その使用する十八才未満のすべての者の氏名及び出生日を記

載した帳簿を備付けすることを要求しなければならない。

(ハ) 第六条の適用を受ける労務及び業務に従事する所定年令未満の者の識別及び監督を容易ならしめるための適当な方法

(ニ) この条約の規定を実施するための法令又は規則の違反に対する処罰

第八条 国際労働機関憲章第二十二條により提出さるべき年報には、次のものを含めてこの条約の規定を実施するためのすべての法令及び規則に関する充分な情報を包含しなければならない。

(イ) 国内の法令又は規則が第三条の適用上軽易労働であると定める労務の種類を表

(ロ) 第五条及び第六条に従い、国内の法令又は規則が第二条に定められるものに比し、一層高い使用年令を定めた労務の種類を表

(ハ) 第四条の規定に従い、第二条及び第三条の規定に対する例外が許容される場合の情況に関する充分な情報
(第九条以下省略)

6 非工業的業務における児童及年少者の夜業の制限に関する条約（七十九号）

一九四八年第二十九回ILO総会において採択

第一部 総 則

第一条 この条約は、非工業的業務において賃金のために使用され、又は直接間接に利益のために労働する児童及び年少者に適用する。

2 この条約において非工業的業務と称するのは、権限ある機関により工業的、農業的、又は海事的業務と認められるもの以外のすべての業務を包含する。

3 権限ある機関は、非工業的業務と、工業的、農業的及び海事的業務との分界線を決定しなければならない。

4 国内の法令又は規則は、次のものをこの条約の適用から除外することができる。

(イ) 私的家庭における家事的労務

(ロ) 両親及び児童又は被保護者のみを使用される家族的企業において、児童又は年少者に有害、不利又は危険とみとめられない労務における使用

第二条 全時的又は一部の雇用をみとめられる十四才未満の児童、及び全時的の就学義務がなおある十四才以上の児童は、夜八時から朝八時に至る時間を包含する少くとも十四時間の継続時間中夜間にこれを使用し、又は労働してはならない。

2 尤も国内の法令又は規則は、地方的事情が要求する場合には、夜八時三十分よりも遅く定めてはならず、又朝六時よりも早く定めてはならない他の十二時間に代えることができる。

第三条 全時的就学義務がもはやない十四才以上の児童、及

び十八才未満の年少者は、夜十時から朝五時に至る時間を包含する少くとも十二時間の継続時間中、夜間にこれを使用し又は労働してはならない

2 尤も特定の活動部門又は特定の地域に関する例外的事情存する場合には、権限ある機関は関係ある使用者と労働者との団体と協議した上、その部門又は地域に使用される児童及び年少者について、夜十時から朝六時に至る時間に代えるに、夜十一時から朝七時に至る時間を以てすることが出来る。

第四条 氣候により昼間労働が特に困難な国においては、昼間補償的休憩を与えられるときは、夜間を前諸条に定められるよりは短くすることができる。

2 重大な緊急事故の場合に国益のため必要あるときは、政府は十六才以上の年少者について夜業禁止を停止することができる。

3 国内の法令又は規則は、職業訓練の特別の必要あるとき、十六才以上の年少者をして夜間に労働することを得しめるため、一時的個人免許証を発行する権限を適當の機関に付与することができる。尤も休憩時間は二十四時間毎に継続十一時間を下らないものとする。

第五条 国内の法令又は規則は、児童又は十八才未満の年少者をして、公衆娯楽場における出演者として夜間に出場

し、又は晩画製作における出演者として夜間参加することを得しめるため、個人的免許証を交付する権限を適當の機関に付与することができる。

2 かかる免許証が交付さるべき最低年令は、国内の法令又は規則によつて定めなければならない。

3 娯楽の性質若しくはこれが行われる事情のため、又は映画フィルム of the 性質若しくはこれが製作される事情のために、娯楽又はフィルム製作における参加児童又は年少者の生命、健康又は道徳に危険である場合、かかる免許証はこれを交付することができない。

4 次の条件は免許証下付に適用する。

(イ) 労働時間は夜半後継続してはならない。

(ロ) 児童又は年少者の健康及び道徳を保護し、彼らについての親切な待遇を確保し、且つその教育の阻害をさけるため厳格な保障を定めなければならない。

(ハ) 児童又は年少者は、少なくとも十四時間の継続的休憩時間を与えられねばならない。

第六条 この条約の規定の有効な実施を確保するため国内の法令又は規則は、

(イ) 条約の適用を受ける各種の活動部門の特別の要求に適合する、公の監督制度を設けなければならない。

(ロ) すべての使用者に対し、その使用する十八才未満のすべての者の氏名及び誕生日並びにその労働時間を示す帳

簿を保存し、又は公の記録に利用させることを要求しなければならない。街頭又は公衆の出入する場所において労働する児童及び年少者については、帳簿又は記録は労働契約により定められた労働時間を示さなければならぬ。

(ハ) 使用者のため、又は自己のため、街頭又は公衆の出入する場所に於て行われる労務に従事する十八才未満の者の身元証明、及び監督を確保するため、適當の措置を講じなければならない。

(ニ) かかる法令又は規則の違反に対し、使用者その他責任ある成年者に適用すべき刑罰を定めなければならない。

2 國際労働憲章第二十二條により提出される年報には、この條約の規定を実施するすべての法令及び規則に関する充分な情報、並びに特に左のものに関する情報を含まねばならない。

(イ) 第二條第一項に定められる時間を同條第二項の規定により置きかえる時間

(ロ) 第三條第二項の規定を援用する程度

(ハ) 第五條第一項の規定により個人的免許証を交付する機関及び同條第二項の規定に従い免許証の交付につき定められる最低年令

第二部 或る国に対する特殊規定

第七條 この條約の批准を承認する国内の法令又は規則の制定の日以前に、非工業的業務における児童及び年少者の夜

業を制限する法令又は規則をもたなかつた加盟国は、その批准に添付する宣言により、十八才より低き年令限度に代へることができる。尤もいかなる場合にも、第三條に定められる年令限度について十六才より下ではならない。

2 かかる宣言をした加盟国は、何時でも爾後の宣言により当該宣言を廃棄することができる。

3 この條の第一項によりなした宣言を施行している加盟国は、この條約の適用に関するその年報において、條約の制定の完全適用の見地から進歩のあつた程度を揭示しなければならない。

(第八條省略)

第三部 最終規定

第九條 この條約の規定は、この條約により定められるものよりも有利な条件を確保するいづれの法律、裁定、慣習、又は使用者と労働者との間の協約にも影響を及ぼすものではない。

(第十條以下省略)

7 工業に使用される年少者の夜業に関する條約

一九一九年第一回總會において採択された同名の條約(第六號)を一九四八年第三十一回總會において改正採択したもの(第九十號)

第一部 総 則

第一条 この条約に於て「工業的企業」と称するのは、左に掲げるものを特に包含する。

(イ) 鉱山業、石切業、その他土地より鉱物を採取する事業
(ロ) 物品の製造、改造、淨洗、修理、裝飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体をなし、又は材料の変造をなす企業、（造船に従事、又は電気若しくは各種動力の発生、変更又は伝導に従事する企業を含む。）

(ハ) 建設工事及び土木工事に従事する企業、（建築、修理、保存、変更及び解体工事を含む。）

(ニ) 道路又は鉄軌道による旅客、又は貨物の運送に従事する企業、（船渠、岩壁、波止場、倉庫又は空港における貨物の取扱を含む。）

2 工業と農業、商業及びその他の非工業的職業との分界は、権限ある機関がこれを定めなければならない。

3 国内の法令又は規則は、父母及び子女、又は被後見人のみを使用される家庭企業において、年少者に有害又は危険と認められない作業における使用をこの条約の適用より除外することができる。

第二条 この条約において「夜間」とは、継続する少くとも十二時間の時間を謂う。

2 十六才未満の年少者については、右の時間は夜十時より朝六時に至る時間を包含しなければならない。

3 十六才以上十八才未満の年少者については、この時間は権限ある機関の定める夜十時より朝七時に至るまでの間における、少くとも七時間の継続する時間を含まなければならない。権限ある機関は、異なる地域、工業、企業、又は工業若しくは企業の分科に対し異なる時間を定めることができるも、夜十一時後に始まる時間を定めるに先だち、関係のある使用者団体及び労働団体と協議しなければならない。

第三条 十八才未満の年少者は次に規定する場合の外、公私一切の工業的企業又は各分科において、夜間これを使用し又は労働することができない。

2 権限ある機関は絶えず作業するを必要とする特定の工業又は職業における徒弟訓練、又は職業教育のために、関係のある使用者団体又は労働者団体と協議の上、十六才以上、十八才未満の年少者を夜間使用することを許可することができる。

3 前項により夜業に使用される年少者には、前後二回の労働時間の間において、少くとも、十三時間の継続する休憩時間を与えなければならない。

4 パン焼業における夜業をすべての労働者に禁止した処にあつては、権限ある機関は十六才以上の年少者の徒弟訓練又は職業教育のために、夜九時より朝四時に至る時間をもつて、第一条第三項に基き、権限ある機関により定められ

る夜十時より朝七時に至るまでの間における少くとも七時間の継続する時間に代えることができる。

第四条 気候のため昼間の作業を特に困難とする国においては、夜間及び禁止時間は前数条に規定するところよりこれを短縮することができる。但し、昼間において代償休憩を与えなければならない。

2 防止又は予見することができず、回帰性を有せず、且つ工業的企業の正常の操業を妨げる緊急事故の場合においては、第二条及び第三条の規定は十六才以上十八才未満の年少者の夜業にこれを適用しない。

第五条 重大なる緊急事故の場合において、公益のため必要がある時は、政府は十六才以上十八才未満の年少者に対する夜業禁止を停止することができる。

第六条 この条約の規定を施行する法令又は規則には、左の事項に関する規定を包含しなければならぬ。

(イ) この条約の規定を関係者に確実に知らしめるに足る規定を設けること。

(ロ) この条約の規定を遵守する責任ある者を定めること。

(ハ) この条約の規定の違反に対する充分の罰則を設けること。

(ニ) 有効な施行を確保するに足る監督制度の維持を規定すること。

(ホ) 公私一切の工業的企業における使用者をして、その使

用する十八才未満のすべての者の氏名及び出生の年月日、その他権限ある機関の要求する適切な事項を示す帳簿又は公の記録を備えつけしめること。

2 国際労働憲章第二十二條に基き、加盟国が提出する年報には、右の法令及び規則に関する詳細な情報、及びこれに基いて行われた監督の結果の概要を包含しなければならぬ。

第二部 或る国に対する特別規定

第七條 この条約の批准を許容する法令又は規則の採択の日以前、十八才より低い最低年令を規定する工業における年少者の夜業を制限する法令又は規則を有する加盟国は、その批准に添付する宣言により、十八才より低い最低年令を以て第三条第一項に規定する最低年令に代えることができる。但し、いかなる場合においても十六才を下ることができない。

2 右の宣言を行つた加盟国は、何時でも後日の宣言を以て右の宣言を取消することができる。

3 この条約第一項によつて行われた宣言が有効である加盟国は、この条約の適用に関する年報において、この条約の規定の完全適用の目的を以てなされた改善の程度を毎年明示しなければならない。

(第八条以下省略)

勸告

1 農業に於ける児童及び年少者の夜業に関する勸告 (十四号)

一九二二年第三回總會において採択

國際労働機關の總會は左の通り勸告す。

第一条 國際労働機關の各締盟国は、十四才未満の児童に対し其の生理的必要に適應し、且つ十時間より少からざる継続の休憩時間を確保する様、農業的企業に於ける其の夜間使用を取締るの措置をとること。

第二条 國際労働機關の各締盟国は、十四才以上十八才未満の年少者に対し、その生理的必要に適應し、且つ九時間より少からざる継続の休憩時間を確保する様農業的企業に於けるその夜間使用を取締るの措置を執ること。

2 農業技術教育に関する勸告 (第十五号)

一九二二年第三回總會において採択

(前文省略)

國際労働機關の總會は、左の通り勸告す。

國際労働機關の各締盟国は、職業的農業教育を發達せしむる様、殊に農業賃金労働者をして農業に従事する其の他の者と同一条件の下に、右教育を受けしむる様力むること。

國際労働機關の各締盟国は、職業的農業教育を發達せしむ

る為の法令の執行並びに右の為め支弁したる經費、及び執りたる措置に關し、能う限り充分なる情報を含む報告を定期に國際労働事務局に送付すること。

3 年少者の失業に関する勸告 (四十五号)

一九三五年第十九回總會において採択

(前文省略)

總會は、多数の労働者を失業せしむるの結果となりたる一般不況の匡救策として採らるべき經濟的措置に付、屢々各国政府の注意を喚起したることを想起し、

此の失業が継続し、多数の年少者に影響を及ぼし、その結果己むを得ず懶情となり、ためにその品性低下し、又職業上の技能減損し、延いて國民の将来の發展が脅かさるるに鑑み、

總會がその第十八回會議に於て、年少者に対しても適用ある失業保險及び失業者のための各種の扶助に關する条約及び勸告を採択したるに鑑み、

總會がその第十八回會議に於て年少者に対しても適用ある失業保險及び失業者の為の各種扶助に關する条約及び勸告を採択したるに鑑み、

正に与論を喚起したる重大なる事態を匡救する為、多くの国が他の措置を採用したるに鑑み、

此の方面に於て既に得られたる經驗に徴し、各締盟国が左記の原則を適用し、且つ其の原則を適用したる程度及び方法

を記載せる報告書を、國際労働事務局に提出すべきことを勧告す。

義務教育終了年令、就業年令、一般教育及び職業教育

一 義務教育終了最低年令及び就業最低年令は、事情の許す限り速かに十五才を下らざる年令に定むべし。

二 義務教育終了年令を超えたる少年にして、適當なる業務を見出し得ざるものは、学校の組織の許すときは適當なる業務を見出し得る迄全科出席を繼續することを要求せらるべきものとす。

2 本項に於て「適當なる」とは、主として当該業務の持続性あること、及び其の将来見込あるものなることをいう。

3 本項の適用に關しては、教育機關、職業紹介機關、及び失業保險機關の間に緊密なる協力を保つべし。

三 本勧告に於て「少年」とは十八才未満の者をいう。

四 義務教育未だ存せざる国に在りては、一及び二に従い能う限り速かにこれを採用すべし。

五 権限ある公の権力は必要あるときは一及び二に依り延長せられたる教育期間中両親に生計手当を与うべし。

六 右に勧告せる諸措置の適用に依り、学校出席期間が延長せらるる少年の爲の教科目は、特にその一般教育の向上を目的とすべきも、職業的活動のための一般的訓練をも図る

べし。

七 必要な適性を具えたる少年に対しては、義務教育終了最低年令を超えて中等学校又は技術学校に入学するための措置を執るべし。

2 採業料の免除又は減額は、本原則を適用するに付適當なる方法なるべし。

八 全科出席期間を終了せる少年は、十八才に達する迄は、一般教育及び職業教育を併せ行ふ補習科に出席することを要求せらるべきものとす。

九 右の出席が一切の少年に付強制的ならざる場合に於ては、右の出席は少くとも少年失業者に付ては強制的とせらるべし。右少年失業者は毎日所定の時間出席することを要し、その不可能なるときは毎週所定数の時間出席することを要するものとす。

2 少年失業者の相当多数存する地方に在りては、特別の科を組織すべし。

3 前二項に従い組織せる科に出席せる少年をして、業務を見出したる後に於ても成るべく同様の教育を繼續することを得しむるための措置を執るべし。

十 九の適用に依り出席を要する科に出席することを拒絶せしことに付、正当なる理由を示すこと能はざる少年失業者は、各場合に依り失業給付及び手当の受領に付き一時的に全部又は一部之を失格とすることを得。

十一 十八才より二十五才迄の失業者のため、一般教育の科目を有する職業訓練所を設置すべし、右訓練所が寄宿制たるや非寄宿たるやは事情により決定せらるべきものとす。

2 右訓練所は、使用者団体及び労働者団体と協力して之を組織すべし。

十二 右訓練所の課程は、實際的科目の外に職業及び教養に関する一般科目を包含すべし。

2 右訓練所に於て議義を担任する者は適當なる報酬を受くべく、且つ能う限り有資格者たる年少失業者中より特別の注意を以て選任せらるべきものとす。

十三 九又は十一の適用に依り設置せらるる科又は訓練所に出席する者は、旅費その他の必要な費用を償うための補足給付を与えらるるべし。

十四 中等教育、技術教育、又は高等教育を終了したるとき就職し得ざる者に付ては左記の措置を執るべし。

(イ) 右の者をして工業、商業、その他の企業及び行政機関に於て實際的經驗を得ることに依りその理論的訓練を補足することを得しむるための措置。但し右の者が一般労働者を排除することを防止する為あらゆる注意を払うべきものとす。

(ロ) 聴講料免除及び奨學給費の如き方法により、右の者が其の技術教育若しくは高等教育を終了せし学校、又

は一般教育若しくは職業教育の他の学校に引続き出席することを容易ならしむる為の措置。

(ハ) 右の者に人員過剰なる職業に関する情報を与え、且つ職業上の転向に障礙となる偏見を改めしむるための措置。

十五 年少失業者のための教育機関、娯樂機関、社会施設及び作業場の有資格職員を養成するため特別の措置を執るべし。右養成は、必要な資格を有する年少失業者の入所を許さるる特別の機関に於て之を施すこと適當なるべし。

年少失業者のための娯樂及び社会施設

十六 年少失業者の一般教育及び職業教育を向上せしむるための措置に併せて、娯樂機関、体育機関、読書室等の設置の如き、年少失業者をして閑暇を有用且つ快適に利用し得しむる為の措置を執るべし。

2 右機関は失業者の専用とせず、就職者及び失業者間の組織的分離を避くるため年少就職者にも之を開放すべし。

3 右機関は有資格者の監督を受くべきも、その活動は能う限り年少者との協力に依り、且つ年少者の間に於て之を処理すべし。

十七 相当多数の年少失業者の存する地方に在りては、廉価に食事及び宿泊を為し得る社会施設及び宿泊所を設置す

るための措置を執るべし。

職業団体及び私の団体に依る措置

十八 公の権力は、職業団体及び他の団体に依り設置せらるる年少失業者のための教育施設を援助すべし。

十九 職業的訓練を施すに非ずして、普通の雇傭条件とは異なる条件の下に業務に従事せしむることを主要目的とする作業場を、十八才乃至二十四才の年少失業者のため設置すること望ましいと認められる場合に於ては、此等の異常なる条件が弊害をもたらしことを防ぐ為め充分なる保障を設くべし。

二十 作業場の入所は厳に任意とす。

二十一 公のものと私のものとを問わず、作業場が軍事教練のための施設となるを防止する為あらゆる注意を払うべし。私設の作業場は公の非軍事的機関の監督を受くべし。

二十二 医学的診断を受け、且つ割当てらるる労働に肉体上適することを認められたる者に非ざれば、作業場に入ることを得ず。

二十三 一切の作業場に於ては、嚴重に衛生的なる状態を保持すべし。

二十四 居住状態及び紀律に特別の注意を払うべし。作業場の組織は能う限り年少失業者の自治に依らしむべし。特に紀律に関し然りとす。

二十五 年少者をしてその家庭と常に接触を保たしむる為め、作業場は事情の許す限りその家庭に近く之を設くべし。

二十六 作業場の作業計画は、該作業場が一般労働者と競争することを避くるが如きものなるべし。

2 作業は能う限り関係者の年令、性、体力、及び職業に適応するものたるべし。

二十七 作業場に於て使用せらるる年少者の報酬は、食事並びに作業服及び宿泊が供せらるるときは右作業服及び宿泊の外に現金給与を包含すべきものとす。

二十八 作業場を使用せらるる者は社会保険制度に加入するを得べし。且つ右の者に關し支払うべき釀出金は作業場に依り支払うべし。

二十九 一般強制災害補償保険制度の存せざる場合に於ては、作業場は保険により補償義務を履行すべし。但し自家保険者たる公の権力が右作業場を設置する場合は此の限りに在らず。

三十 作業場の作業計画中に一般教育、職業的訓練、競技、運動及び自由時間を充分に加うる為め、生産的作業に費さるる時間は一週四十時間を遙に下るべし。

2 作業場には図書室を備うべし。

三十一 作業場の職員の養成及び選任に付ては、詳細なる規則を設くべし。且つ作業場職員は社会問題一般、就中年

少者問題に關し充分なる智識を有すべし。

2 年少婦人のために特別に設置せらるる作業場の職員は主として婦人を以て之に充つべし。

3 助手の地位は能う限り、作業場入所者にして適當なる資格を具備すると認められたるものを以て之に充つべし。

4 右作業場は有資格者の監督の下に置かるべきも、その活動は能う限り年少者との協力に依り且つ年少者の間に於て之を規律すべし。

三十二 作業場制度の一般的監督のための中央監督會議を設置すべし。

2 中央監督會議は、労働者及び使用者の最代表的団体の代表者、並びに職業紹介、土木事業、農業、保險衛生、安全、教育及びその他年少者の福利方面の所轄官公署の代表者を網羅すべし。

3 右代表者中には一定数の婦人を加うべし。

三十三 中央監督會議又は他の適當なる機関は、作業場入所者を普通の業務に就かしむる目的を以て公の職業紹介所と緊密なる協力をなすべし。

三十四 作業場入所者間に団体精神を涵養し、且つ国内移住計画、土木事業、手工業等に従事する協同労働団を組織することを奨励するための措置を執るべし。

年少失業者のための特別土木事業

三十五 年少失業者救済のため、特別土木事業を起すべし。

右事業は能う限り右の者の年令及び職業に適合するものたるべし。

2 中等教育、技術教育又は高等教育を終了したる年少失業者に付ては、右事業は能う限り右の者の訓練に適合するものたるべし。

3 適當且つ可能なる限り、特別作業場のために勸告せらるる保障は、年少失業者救済のために起す土木事業にも之を適用すべし。

職業紹介及び普通の業務の就職口の開拓

三十六 国内の公営職業紹介組織は、少年の職業紹介のため特別の地方的及び中央的施設を包含すべし。

三十七 少年職業紹介所は、

(イ) 二(二)に定めらるる適當なる職業に少年を就かしむることに努むべし。

(ロ) 職業指導部を設け又は独立の職業指導機関と協力すべし。

三十八 使用者は、地方少年職業紹介所に対し少年の欠員及び右紹介所を経ずして為したる少年の雇入を通告することとを要求せらるべきものとす。

三十九 少年職業紹介所は左記をなすことを要す。

(イ) 少年の職業の将来を一層有望ならしむべき情報を得るため、職業指導機関、徒弟養成委員會、及びその他

類の機関との協力に依り職業紹介の結果を監視すること。

ロ 年少者に關係ある他の一切の公私の機関特に教育機関と緊密なる關係を維持すること。

四十 十八才以上の年少者の職業上の転向を容易ならしむるため職業紹介機関と能う限り連絡を保つべし。

四十一 主要事業が恒久的に衰頹状態に在りと認めらるる地方にある年少失業者を現在發展しつつある職業に就かしめ、及びその職業の存する地方に赴かしむるための措置をとるべし。

四十二 政府は見習、即ち他国の慣習を知ることにより、自己の職業的資格を改善せんと欲する年少者の國際的交換を容易ならしむる目的を以て協定を締結すべし。

四十三 普通の労働時間を短縮することに依り、就職を促進せんとするの企図は、年少者が従事する義務に関しては特に力を注ぎて之を遂行すべし。

統計

四十四 失業保険機関、公営職業紹介所、及び失業統計を編纂する他の機関は、二十五才未満の者の失業状態を示す数字をその統計中に包含せしむべし。

2 右数字は失業の分布を示すため左記に従い分類せらるべし。

(4) 性

(ロ) 年令（少年及び他の年少者を各別に分類すること）
(ハ) 職業（有給業務に就きたることなき者を別にし、其の訓練を受けたる又は求職したる職業に従い分類すること）

こと）

四十五 右の統計を補足するため、及び右の統計が存せざる場合には、之が代用として、前記の資料、並びに關係者の失業期間、及び職業上の経歴の如き事項に関する補充的資料を得る目的を以て時々特別の調査を行うべし。

四十六 一般人口調査報告が失業に関する資料を包含する場合に於ては、能う限り四十四に掲げらるる資料を得る目的を以て該報告を分析すべし。

四十七 本報告が各国に於て完全に適用せらるるに至る迄は、義務教育終了年令未満の児童にして当該年度中授業時間外に業務に従事せるものの数を示す年次報告を作成すべし。右報告は姓、年令、集団及び職業に依り分類せらるべし。且つ右業務が行われたる曜日及び季節並びに労働時間の数及び労働の時刻に付てその詳細を示すべし。（本文終り）

4 家族的企業に於ける工業的業務に使用し得る児童の最低年令に関する勧告（第五十二号）

一九三七年第二十三回總會において採択

（前文省略）

一九三七年の最低年令（工業）条約（改正）が、一九一九年の条約に含まれる家族的企業に対する除外の範囲を制限するも、なお労務であつて、その性質又はこれが行われる事情により、これに使用される者の生命、健康又は道德に危険なものに付ての外、上述の企業をその適用範囲より除外することを許容しているに鑑み、この除外を、遠からざる将来に於て全廃することができるといふことを希望することが合理的であるに鑑み、総会は国際労働機関の加盟国が、最低年令に関するその立法を家族的企業を含むすべての工業的企業に適用するためあらゆる努力をなすべきことを勧告する。

5 職業訓練に関する勧告（五十七号）

一九三九年第二十五回総会において採択

（前文省略）

国際労働機関憲章の前文は、職業教育及び技術教育の組織化を労働条件の改善のために必要な革新事項のうちに掲げているのみに鑑み、国際労働総会は、特にその第三回会議（一九二一年）に於て農業技術教育の発達に関する勧告を、及びその第二十三回会議に於て一九三七年の職業教育（建築業）勧告を採択することにより、既にある程度この問題を処理したのに鑑み、総会はその第十九回会議に於て一九三五年の失業（年少者）勧告を採択することにより、職業訓練のための措

置の一般化に寄与し、且つ該総会中に採択された決議の結果として、労働者の職業訓練のすべての方面に於ける問題を総会の会議事項に挿入することに決定されたのに鑑み、職業訓練の有効な組織は労働者及び使用者双方のため、並びに社会全体のため望ましいのに鑑み、各国に於ける経済的機構及び条件の急激な変化、生産方法の絶えざる変化、並びに労働者の社会的進歩及び一般教化の要素としての職業訓練の觀念の拡張は、多数の国に於てこの問題の全体についての新しい調査を行わしめるに至り、且つ現時の要求に一番よく適合した原則を基礎として、職業訓練を改善するの一般的希望を惹起させたのに鑑み、これらの事情に於ては、各加盟国が、その国民経済の各部門、及び各種の職業と、その国の慣習及び伝統からの特殊の要求を考慮し、且つ農業又は海運業の如き或る種の活動部門のための職業訓練に関しては、その要求に従い他の特別の措置を講ずることを条件として、その領域に適用すべき原則及び方法を掲げることが現時に於ては特に望ましいのに鑑み、総会は次の勧告をする。

第一部 定義

一、この勧告に於て

(4) 「職業訓練」と称するのは、技術的又は職業的知識を習得し、又は向上させることができるすべての訓練方法を言い、訓練が学校において施されると作業場に於て施されるとを問はない。

(ロ) 「技術及び職業教育」と称するのは、職業訓練のため学校に於て施されるすべての程度の理論的及び実地的教育をいう。

(ハ) 「徒弟教育」と称するのは、使用者が契約により年少者を雇用し、且つ予め定められた期間及び徒弟が使用者の業務に於て労働する義務ある期間、職業のための組織的に年少者を訓練し又は訓練させることを約束する制度をいう。

第二部 一般的組織

二 各国に於て職業訓練を行う各種の公私の施設の事業は、独創の精神と諸々の産業、及び地方の要求に対する適合性を危くすることなくして、一般計画に基きこれを調整し、且つ発達させなければならない。

2 右の計画は次のものを基礎としなければならない。

(イ) 労働者の職業的利益、並びに教養的及び道德的要求

(ロ) 使用者の労働力の需要

(ハ) 社会の経済的及び社会的利益

3 右の計画をたてるに当つては、次の要求をも考慮しなければならない。

(イ) 一般教育と職業の指導及び選択とに於て達成された

発達の段階

(ロ) 技術と労働組織との変遷

(ハ) 労働市場の機構とこれが発達の傾向

(ニ) 国民経済政策

4 第1項に掲げた調整及び発達は、第2及び第3項に掲げた問題の各方面に関係ある機関、並びに特に使用者及び労働者の職業的団体を含む利害関係者の組織的協力をもつて全国的規模においてこれを企てなければならない。

第三部 事業の職業的準備

三 性質上全然一般的であるべき義務教育は、一般教育の必要欠くべからざる一部であつて、且つ将来の職業指導を容易にするところの筋肉労働の觀念、これに対する趣味、及びこれを尊重する念を発達させる準備をすべての児童に對し提供するものでなければならない。

2 右の準備は、実際の作業により児童の目と手を訓練することを特に目的としなければならないが、右の作業の重要度と性質とは義務教育の一般目的と両立するものでなければならない。実際の作業の計画をたてるに當つては、その地方の重要産業の性質を考慮しなければならないが、職業訓練の企図はこれをさげなければならない。

3 右の準備は少くとも一年の期間にわたるべく、遅くとも十三才に始め、且つ義務教育の修了までこれを継続しなければならない。

四 児童の職業的能力を決定し、且つ将来の労働力を供給す

る上において選択を容易にするため、長期間の職業訓練を必要とする職業に就かんとする児童、及び特に徒弟とならんとする児童に対し、一般教育より職業教育へ移る事前の準備を利用することができるようにしなければならない。

2 右の準備は義務教育期間の終了後これを行わなければならない。尤も当該国に於ける現行の法令又は規則が十四才以上の卒業年令を定める場合には、右の準備は義務教育の最後の年中にこれを行うことができる。

3 右の準備の期間は、関係職業と、年少者の年令及び教育的資格を適当に考慮してこれを決定しなければならない。

4 右の準備のための科目については、実際の作業に特別の重要性を置かなければならないが、右の作業は理論的課程又は一般教育課程以上に出てはならない。実地的及び理論的教育は相互に補足し合うようにこれを按配しなければならない。準備は生徒の智的及び筋肉的能力の一般の発達を目標とし、且つ不当な専門化をさけることにより、右生徒が充分な訓練を受けるに最も適する職業集団は何であるかを決定することを可能ならしめるものでなければならない。実地的及び理論的教育は、右の事前の準備とその後の職業訓練との間の継続性を確保するようこれを訓練しなければならない。

第四部 技術及び職業教育

五 各国に於て学校網を作るべく、右は数、場所及び科目に關し各地方の經濟的要求に適合するようにし、且つ労働者にその技術的又は職業的知識を發達させるのに充分な機關を与えるようにしなければならない。

2 經濟的不況又は財政的困難の場合において、技術及び職業教育のための施設の減少により、將來の需要を充すに必要な訓練労働者の供給が阻害されないことを確保するため措置を講じなければならない。

3 充分な数の職業及び技術学校が未だ存在しない国に於ては、かかる施設を実行することができる様な充分な大きさの企業が、その企業により使用される労働者数に比例してある数名の年少労働者を訓練する費用を負担することが望ましかろう。

六 技術及び職業学校に於ける就学は無料でなければならない。

2 学校通学は事情の必要である限り、無料の食事、作業衣、及び道具の供給無料乗車又は乗車賃の割引乃至は生活手当の如き形式を以て經濟的援助を与えることにより、これを促進しなければならない。

七 課程は若干の級別に組織し、右は經濟活動の各部門につき、(イ)工員及び類似の階級、(ロ)中間階級の職員、(ハ)管理的職員の訓練の必要に適合する様にしなければならない。

2 各種の学校及び各級に於ける数科目は、一学校より他の学校への転校を容易になし得る様、且つ必要な知識を有する有望な生徒を、下級より上級へ移り、及び大学又は同等の施設に於ける一層上級の技術教育を受け得る様、これを調整しなければならない。

八 技術及び職業学校の教科目は、労働者の将来の職業的適性を保護する様これを編成すべく、且つこの目的のため次のことが特に望ましい。

(イ) 初学年に於ける課程の主な目的は、理論的及び實際的知識の健全な基礎を生徒に与えるものとし、過度又は早熟の専門化を避けること。

(ロ) 生徒がその職業遂行の基礎となる理論的原則を広く把握することができるよう注意を払はなければならないこと。

九 すべての学校の技術及び職業教育に於いては、全時的授業の科目中に、又一部の授業については時間が許す限り、成年のための短期特別講義の外に、一般的教育価値のある科目、及び社会問題に関する科目を加えなければならない。

2 科目中には家庭の問題の講義を加うべく、これが聴講は年少労働者に対し、事情に応じ義務的又は選択的となることが出来る。

十 男女労働者はすべての技術及び職業学校に入学する平等

の権利を有しなければならない。但し婦人及び少女は、保健のため法律上禁止される作業に継続的に従事することを要求されないものとし、尤も訓練のためかかる作業に短期間従事することは許されるものとする。

2 婦人及び少女が主として使用される職業（家庭的職業及び家事的労働を含む）のために、技術及び職業訓練に関する適当な施設を設けなければならない。

第五節 雇用前及び雇用中の職業訓練

十一 職業の性質、当該企業の技術的機能、充分な徒弟制度、及び職業的伝統の欠除、又はその他の地方的事情のために、年少者に対し雇用中充分な職業訓練を確保することが不可能な場合に於ては、かかる訓練は雇用前に全時的授業時間の学校に於てこれを施さなければならない。

2 年少者が前項に掲げた事情に於て、職業訓練を施される場合に於ては、実施訓練は実際の企業の環境にできるだけ類似した環境に於て施さるべく、且つ事情が許すときは作業場に於ける実際の作業期間によりこれを補足しなければならない。

3 職業訓練が雇用中に施される場合に於ては、当該企業の大きさ及び組織が許すときは、訓練を施すに特に適した別個の作業場を当該企業内に設けることが望ましい。

十二 すべての労働者は一部の授業の時間の補習的講義に出席することにより、その技術的及び職業的知識を発達さ

せる機会を与えらるべく、右は雇用前職業訓練を受けた
ると否とを問わない。

2 右の講義はできるだけ労働の場所又は労働者の家庭の
近くの施設に於てこれを施さなければならない。

3 右の講義の科目は、次の者の特別の要求に適合させな
ければならない。(イ)徒弟、(ロ)年少者であつて一層良い地
位を得させることを容易にすることが可なるもの、(ハ)成
年労働者であつて技術的資格を獲得し、又はその技術的
若しくは職業的知識を發達させ、又は改善しようと欲す
る者。

4 義務として補習的講義に出席する徒弟、及びその他の
年少労働者が右講義に出席する時間は、通常の労働時間
中に包含されなければならない。

第六部 調整及び情報提供に関する措置

十三 技術及び職業学校と、当該工業又はその他の活動部門
との間に於て、特に学校の管理機関又は諮問機関に於ける
使用者及び労働者の参加により密接な協力を保たなけ
ればならない。

十四 権限ある行政機関と技術及び職業教育施設、公共職業
紹介所、及び関係団体、特に使用者及び労働者の職業的
団体との間に協力を確保するため、地方諮問委員会を設
置しなければならない。

2 右委員会の任務は、次のものに関し権限ある機関に助

言することにあらねばならない。

(イ) 当該地方に於ける職業訓練、指導及び選択に関する
公私の活動の促進及び調整

(ロ) 課程の編成及び実地上の要求の変化に対するかかる
課程の調節

(ハ) 技術又は職業学校においてたと企業においてたる

とを問わず、職業学校を受けている年少者の労働条
件、及び特に次のことを確保するための措置

① 右年少者の行う労働が適当に制限され、且つ専ら
教育的性質を有すること。且つ、

② 技術及び職業学校における生徒の労働が営利の目
的を有しないこと。

十五 年少者がその嗜好及び能力に適合した訓練を受けるこ
とができる職業、右の訓練を受けることができる条件、
及び与えらるべき便宜、並びに年少者の雇用及びその
前途のために各種の訓練により与えられる利益に関し、
小冊子、論文、談話、「ファイル」「ポスター」企業見
学及び展覧会等により、関係者に情報を提供する措置を
講じなければならない。

2 初等及び中等学校、職業指導所、公営職業紹介所、並
びに技術及び職業教育施設は、かかる情報を提供するこ
とに協力しなければならない。

第七部 証明書及び交換

十六 一定の職業のための技術及び職業訓練の修了試験に必要な資格は、劃一的にこれを定め、且つ右試験の結果として発せられる証明書は全国を通じて承認されなければならない。

2 使用者及び労働者の職業的団体が、右の試験の管理において権限ある機関を援助することが望ましかろう。

3 男子及び女子は、同一の学科の完了において同一の証明書又は免状を受ける平等の権利を有しなければならぬ。

十七 訓練を了えた生徒の、地方的、全国的及び国際的交換は、右生徒をして一層広い知識と経験を獲得することを得させるため望ましかろう。

2 使用者及び労働者の職業的団体は、できるだけ右の交換を組織化するに当り協力しなければならない。

第八部 教員

十八 理論的議義を担当する教員は、大学の学位又は技術学校若しくは教員養成学校における訓練後授与される免状を有する者の中よりこれを募集し、且つ右教員が生徒を教育する活動部門の実際の知識を有し、又は習得しなければならぬ。

2 実地的講義を担当する教員は、実際の経験上資格ある者の中よりこれを募集すべく、右教員が教える科目に付き広い経験を有し、且つその科目についての理論的知識

と一般教養とに關し充分資格ある者でなければならぬ。

3 工業及び商業より募集される教員は、その教授能力と必要に応じ理論的知識及び一般教養とを發達させるため特別の訓練をできるだけ受けなければならない。

十九 教員の資格を改善し、且つその知識を新しくするため、次の方法を考慮しなければならない。

(イ) 各企業と実地訓練を施すことを担当する教員との間において、例えば正規の「新知識注入」作業期間の設定により接触を保つこと。

(ロ) 教員が個人的に学ぶことができる特別講義、及び教員集団のための短期休暇講義についての教育施設を設けること。

(ハ) 特別の場合には旅費、若しくは研究費又は特別の支給、若しくは無給休暇を与えること。

二十 工業及び商業において使用される者を特別科目の講師に任命するため、使用者と教育機関との間に取極めをしなければならない。

6 徒弟制度に関する勧告（六十号）

一九三九年第二十五回總會において採択

（前文省略）

總會は、職業訓練の組織化に關し適用さるべき原則及び方

法を掲げた一九三九年の職業訓練勧告を採択し、

各種の訓練方法中、徒弟制度は特に当該企業において行われ且つ親方と徒弟との間の契約関係を伴うを以て特別の問題を提起するに鑑み、

徒弟制度の効果は、徒弟制度を規律する条件、並びに就中親方及び徒弟の相互権利義務の条件の定義及び遵守に大いに依存するに鑑み、

各加盟国が次の原則を考慮に入れなければならないことを勧告する。

一 この勧告において徒弟制度と称するのは、使用者が年少者を雇用すること、並びに徒弟が使用者の業務において労働する義務がある、予め定められた期間中その一業態のために組織的に徒弟を訓練し、又は訓練させることを契約を以て約束する制度を言う。

二 右の訓練制度を必要とみとめる業態においては、徒弟制度をできるだけ有効ならしめるため措置を講じなければならない。右の業態は各国においてその業態に必要とされる熟練の程度と実際の訓練期間の長さを考慮してこれを指定しなければならない。

2 前項に掲げられる措置は、全国を通じ、各業態において必要とされる熟練の程度と徒弟制度の方法及び条件とに付て劃一性を確保するため充分な調整を行う条件の下に、法令若しくは規則により、又は徒弟制度の監督責任

三

を有する公の機関の決定により、又は労働協約により、又は右の種々の方法により、これを講ずることができる。前項に掲げられる措置は次に関し決定をしなければならない。

(イ) 徒弟を採用し、且つ訓練するため、必要とされる使用者の技術的及びその他の資格

(ロ) 年少者の徒弟制度への入門を規律する条件

(ハ) 親方及び徒弟の相互的権利義務

2 かかる措置をなすに当つては、特に次の原則を考慮に入れなければならない。

(イ) 徒弟を採用する使用者は、自ら充分な訓練を施す資格を有するか、又はその業務に使用される他の者であつて必要な資格を有するものをしてかかる訓練を施させることができる者であることを要し、且つかかる訓練が施さるべき企業は、当該業態において習得すべき適当な訓練を徒弟に確保するに必要な条件に適合するものでなければならない。

(ロ) 年少者は所定の年令に達するまでは徒弟として入門することを許されざるものとし、右年令は就学義務が終る年令未満であつてはならない。

(ハ) 徒弟として入門するために必要な一般教育の最低基準が、就学期間の終りにおいて通常達せられる所よりも高い場合においては、右の最低基準は各種業態の種

々の要求を適当に考慮してこれを定めなければならない。

- (イ) 徒弟としての入門はすべての場合において健康診断を受けることを条件とし、且つ当該業態が特別の体質又は精神的能力を必要とするときは、右はこれを明瞭にし、且つ特別の検査を受けるものとしなければならない。

- (ロ) 適当の機関に徒弟を登録するため、及び必要な場合には、その人数を制限するため措置を講じなければならない。

- (ハ) 徒弟の一使用者より他の使用者への移動が、徒弟制度の中断をさけるため、若しくは徒弟の訓練を完成するため、又はその他の理由のため必要又は望ましいと認められる場合には、右移動を容易ならしめる措置を講じなければならない。

- (ニ) 徒弟期間（見習期間を含む）は、技術又は職業学校において徒弟が受ける事前の訓練を適当に考慮して、予めこれを定めなければならない。

- (ホ) 徒弟期間の満了において、及び必要な場合には、徒弟期間中徒弟の試験を行い、又試験を行う方法を定め、且つ、これが成績に基き証書を授与するため措置を講じなければならない。かかる試験において必要とされる資格は、同一の業態に対し、劃一的方法を以てこ

れを定め、且つ、かかる試験の結果として授与される証書は全国を通じて認められなければならない。

- (イ) 徒弟制度を規律する規則が遵守されていること、施される訓練が充分であること、及び徒弟制度の条件において、合理的な画一性が存在することを特に確保するため徒弟に対する監督制度を設けなければならない。

- (ロ) 徒弟契約の様式及びこれに含まれる条件についての要件は、例えば、標準契約の作成の如きものよりこれを明瞭にし、且つ、前記(イ)項に掲げられる機関に契約を登録するための手続はこれを定めておかなければならない。

四

徒弟に支給さるべき現金又はその他のものが如何に定めらるべきやに關し、並びに徒弟期間中の報酬増加率に關し、徒弟契約中に条項を設けておかなければならない。

- 2 当該事項に關し何等の法令若しくは規則もないか、又は法令若しくは規則が徒弟に適用しない場合においては、徒弟契約中に次に關する条項をも設けておかなければならない。

- (イ) 疾病中における1に掲げられる報酬

- (ロ) 有給休暇

五

徒弟制度の關係当事者、特に使用者及び労働者の団体は、徒弟制度の監督に付き責任ある公の機関と協力すべ

きことが望ましかろう。

2 職業制度の監督に付責任ある機関と一般及び職業教育機関、職業指導施設、公共職業紹介所、並びに労働監督機関との間において密接な協力を維持しなければならぬ。

六 この勧告は海員の見習には適用しない。

(本文以上)

7 児童及び年少者の職業適性体格検査に関する勧告

(七十九号)

一九四六年第二九回総会において採択

(前文省略)

一九四六年の年少者体格検査条約が、児童及び年少者の健康を不適当な業務の危険に対し保護するため適性体格検査に関する法規の基礎を定めているが、実際の細目方法の選択を国内の法令又は規則に委ねているので、且つ、

年少者体格検査制度が各加盟国の一般行政機構と合致する様にその制度の実際の適用を認めると共に、条約が児童及び年少者に確保しようとする保護をできるだけ高い水準に維持するため、この条約の合理的に画一的な適用を確保することが望ましいので、且つ、

若干の国において、満足な結果を与えるものとみとめられ、且つ全加盟国の指針になり得る方法を全加盟国に周知さ

せることが望ましいので、総会は各加盟国が国内状況の許す限り速かに次の規定を適用、且つこれが実施のため執られる措置に関し、理事会の要求する如く国際労働事務局に報告することを勧告する。

一 規律の範囲

一九四六年の年少者（非工業的業務）体格検査条約の規定は、公私を問わず、左の企業及び設備において行われ、又はこれに関連するすべての業務に適用されなければならない。

(イ) 配達業務を含む商業的設備

(ロ) 配達業務を含む郵便及び電気通信業務

(ハ) 被備者が主として書記的労務に従事する設備及び管理的施設

(ニ) 新聞企業（編集、発送、配達業務、及び街頭又は公衆の出入する場所における新聞紙の販売）

(ホ) ホテル、下宿屋、料理店、クラブ、カフェー及びその他の飲食店、並びに私人家庭における賃金のための家事労務

(ヘ) 病人、不具者、貧困者、及び孤児の治療及び保護のための設備

(ロ) 劇場及び公衆娯楽場

(チ) 行商、各種物品の呼売、及び街頭又は公衆の出入する場所において行われるその他の職業又は業務

(9) その他の労働、職業又は業務であつて、工業、農業又は海上において行われぬもの

二

一九四六年の年少者体格検査（非工業的業務）条約が両親及び児童又は被保護者のみが使用される家族企業において、児童及び年少者の健康に危険でないと認められる労務をその適用により除外することを加盟国に許すところの選択の自由に対する権利を侵すことなく、政府は、通常、危険に非ずと考慮する業務が或る種の仕事に必要な適合性を有しない個人に対し危険であり得ることを考慮にいれて、従事する者の間に存する家族関係を考慮することなく、利潤のために行われるすべての業務に対し、業務適性体格検査に関する規律の適用を拡張するよう努めなければならない。

二 体格検査に関する規定

三 前記二条約の第二条によつて要求される、特殊業務に対する児童又は年少者の適性を適用するための就職の場合の体格検査を阻害することなく、すべての児童がなるべく義務教育終了前、一般体格検査を受け、その結果が職業指導機関により用いられることが望ましい。

四

(4) 就業の場合に必要な完全体格検査は、
つ、
の臨床、レントゲン、及び実験所の試験を包含し、且

(4) 各場合に保健に関する適当な忠告を伴うものでなければならぬ。

五 定期検査は、

(4) 一定の業務に就業する場合における検査と同一の方法で行わなければならない。

(4) 保健に関する適当な忠告を伴い、且つ必要の場合には業務変更の目的を以て補助的職業指導を伴うものでなければならない。

六 検査の結果は、検査施行の責任ある医療機関の綴り込みに保存するため、全部索引カードに記入しなければならない。

2

使用者に知らせる意図を以て体格証明書に記入した通知又は許可書、又は労働手帳に裏書した体格検査に関する記述は、検査において判明した職業適性の限界、及びその結果として労働条件について採らなければならない予防手段を充分明示しなければならない。

但し、検査により発見した生来の欠陥、又は疾病の診断の如き秘密事項を、如何なる場合にも包含してはならない。

七

多くの場合青年期が十八才で終らず、且つ従つて特別保護の必要がなお存するので、工業的又は非工業的業務に従事するすべての年少労働者に対し、少なくとも二十一才まで強制体格検査を延長することが望ましい。

2 最少限度として、前記二条約の第四条に従い、二十一

才まで体格検査の延長を必要とする危険の程度は、自由に認定されなければならない。検査の延長は特にすべての鉱山業務、病院内業務、並びに舞踏及び曲芸の如き公衆娯楽における業務に適用されなければならない。

八 前項の規定は高度の健康上の危険の故に或る種業務における年少者の従業を禁止するか、又は労働者の年令に拘わらず、右の業務に従事する全部の者の保健監督を必要とする国際条約の規定又は国内法規の規定の適用義務を妨げるものとしてこれを解釈してはならない。

三 体格検査により職業不適格又はただ部分的に適格とみとめられた者に対する措置

九 前記二条約の第六条の規定を実施するために主務官庁がとる措置は、特に体格検査により身体上の障害若しくは制限を有するか、又は一般的に業務に適しないとかみとめられた児童及び年少者に対し、左記のものを確保するための措置を含まなければならない。

(イ) その障害若しくは制限を除去し、又は緩和するため適當の医療を受けること。

(ロ) 学校に戻ることを奨励され、又は彼等に気持のよいと思われ、且つその能力の範囲内で適當な業務へ指導され、かくしてかかる業務に対する訓練の機会を与え

られること。

(ハ) 医療、通学、又は職業訓練の期間中、必要あるときは財政的援助の利益を有すること。

十 身体上の抵抗において欠陥あり又は決定的の障害を有するとみとめられる児童及び年少者の適當な業務への指導を容易ならしめるため、医療施設の雇用問題を取扱う権限ある施設との共同責任の下に、資格ある専門家が欠陥あり又は障害ある年少労働者の各種別に適する職業及び業務のリストを作成することが望ましい。

これらのリストは、体格検査をする医師の指針としてこれを利用すべきも、拘束力があつてはならない。

四 責任ある機関

十一 年少労働者の体格検査の充分な有効性を確保するため、産業衛生について資格あり、且つ児童及び年少者の健康に関する医療問題について広い経験を有する体格検査医の集団を訓練するため、措置が執られなければならない。

2 権限ある機関は、この目的のため講習会及び実地研究会を設けることを確保しなければならない。

3 検査医は1項に指示した資格に基いてこれを選定しなければならない。

十二 職業適性検査制度は、検査を行う責任ある医療施設と

児童及び年少者の雇用を許可し、且つその労働条件を監督する責任ある施設との間の密接な協力を確保するが如き方法で、これを管理しなければならない。

五 実施方法

十三 工業的又は非工業的企業において、その企業の構内において、又はその操業に関連して、使用される児童及び年少者に対する正規の職業適性検査を確保するため、使用者は検査のための規則によつて定められる年令制限未満のすべての年少労働者について、雇用の通知を特定の機関に送付することを要する。

2 この機関は次のものとする。

- (イ) 検査を行い、且つ、検査の結果について完全な記録を保存する、責任ある正式の医療施設
- (ロ) 検査の結果に基いて児童又は年少者の雇用を許可する権限ある施設

十四 児童又は年少者であつて、自己のためたとその両親のためたとを問わず、行商又は街頭若しくは公衆の出入する場所で行われるその他の業務に従事する者の職業適性のための正規の体格検査を確保するため、

- (イ) 適性のための体格検査が強制的のものである年令制限未満の年少の行商労働者は、職業適性証明書に基いて、労働官庁の係により特に発行され、且つ年次再検

査の結果に基いて年々更新される、個人的免許状をうけることを要する。免許状には通し番号、及び写真、乃至署名、その他所持人の身元証明方法を掲ぐべく、且つ又次ぎのものに関する情報を含まなければならない。

一 所持人の氏名、年令及び住所

二 その両親の氏名及び住所、並びに両親が免許状の発行された業務に従事することを児童又は年少者に許可したこととの記述

三 就業の場合における体格検査、及びその後の再検査の結果

- (ロ) 前記免許状の所持人は、免許状の番号に合致する通し番号を有する、見易きバッヂをつけることを要する。

(ハ) 正規に年少の行商労働者に関する書類を点検し、且つ職業適性検査に関する規則の遵守を確保するため、法令の実施につき責任ある労働監督施設と地方機関、特に予防警察施設との間に充分な協力が保たなければならない。

(本文以上)

8 非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する勧告 (八十号)

一九四六年第二十九回総会において採択

(前文省略)

一九四六年の年少者の夜業（非工業的業務）条約は、多数の年少者を使用する非工業的業務における夜業の危険に対し、立法的保護のための基準を定めているので、

その規定の適用をうける業務の多様なるため、且つ各国に存する種々の慣行及び事情のために、条約はそれに定められる基準の実施において、これが適合方法を国内の法令及び規則にまかしているとはいえず、それにも拘わらず条約の劃一的適用をできる限り確保することが望ましいので、

総会は、各加盟国が国内事情の許す限り速かに次の規定を適用し、且つこれが実施のため執つた措置に関する報告を、理事会の要求するところに従い提出することを勧告する。

一 規律の適用範囲

一九四六年の年少者夜業（非工業的業務）条約の規定は、公私を問わず、次の企業又は施設において、又はこれに関連して行われるすべての業務に適用されなければならない。

- (イ) 配達業務を含む商業的設備
- (ロ) 配達業務を含む郵便及び電気通信業務
- (ハ) 被傭者が主として書記的労務に従事する設備及び管理的施設

(ニ) 新聞企業（編集、発送、配達業務、及び街頭又は公

衆の出入する場所における新聞紙の販売）

(ホ) ホテル、下宿屋、料理店、クラブ、カフェー及びその他の飲食店

(ヘ) 病人、不具者、貧困者、及び孤児の治療及び保護のための設備

(ト) 劇場及び公衆娯楽場

(チ) 行商、各種物品の売り、及び街頭又は公衆の出入する場所において行われるその他の職業又は業務

(リ) その他の労働、職業又は業務であつて、工業、農業又は海上において行われないもの。

二
一九四六年の年少者夜業（非工業的業務）条約は、私人家庭において賃金又は所得のために行われる家事労働、並びに両親及びその子又は被保護者のみで使用される家庭企業において、児童又は年少者に有害、不利又は危険であるとみとめられない労働における雇用を、その適用範囲から除外することを加盟国にまかせている。選択の自由を阻害することなくして、次の望ましいことに加盟国の注意が喚起される。

(イ) 家事労働に従事する児童及び十八才未満の年少者の夜業を制限するため、適当な立法的及び行政的措置を採用すること。

(ロ) 利潤のために行われるすべての企業に対し、これに従事する者の間に存する家族関係を考えずに、非工業

的業務における夜業の制限に関する規律の適用を拡張すること。

二 公衆娯楽業における使用

三 一九四六年の年少者夜業（非工業的業務）条約第五条の規定により、児童及び年少者が公衆娯楽場における出演者として夜間に出場し、又は映画製作における出演者として夜間参加することを許す個人の免許証を交付する権限が地方機関に付与される場合、かかる免許証の発行に関する監督的管理権は、関係者が免許証の拒否に対し、又はこれに課せられた条件に対し、上訴することが出来る上級の機関に与えられなければならない。

四 免許証は限られた期間に対し発行さるべく、且つ各場合の事情において、児童又は年少者の保護上必要なすべての条件に従わなければならない。

五 免許証は、児童の職業訓練の必要又は才能からみて正当と認められる例外の場合においてのみ、十四才未満の児童に対し交付さるべく、且つ次の条件に従わなければならない。

(イ) かかる免許証は、原則として劇又は音楽教育のための施設に出場する児童に制限されねばならない。

(ロ) 夜間使用は、できる限り一週三晩、又は一層長き期間にわたり計算されたときは一週平均三晩に限られね

ばならない。

(ハ) 使用は夜十時までに終らなければならないか、又は継続十三時間の休憩時間を与えられねばならない。

三 監督方法

六 一九二三年の労働監督勸告第十二項によれば、監督機関は同一の権利義務を有し、且つ同一の権限を行使する男子及び婦人を含むべきであるが、この第十二項に定められる原則を尊重しつつ、年少労働者の保護に関する法令及び規則の実施を婦人監督官にまかせることが特に満足的であるとみとめられた若干の国の経験を考慮することが望ましい。

七 年少者の保護に関する法令及び規則の遵守を確保するための正規の監督の外に、一九四六年の年少者夜業（非工業的業務）条約の規定の有効な実施を確保するため、多数の少規模な散在している企業において行われる非工業的活動に関し、一般国民により報告された所謂法律違反事件の調査に特別の注意を払うべく、且つ特に児童又は年少者の両親により訴えられた告訴について即時の措置を講じなければならない。

八 夜業を制限する法規の実施を監督する手段を監督機関に提供する目的で、使用者が法律により保存することを要求される多額の様式を決定する場合、労働許可証又は労

働手帳は、雇用の変更毎にこれを発行又は正式にスタンプを押さなければならないので、年少労働者の身元証明、年令の立証及び労働時間を含む労働条件の決定を容易ならしめる、労働許可証又は労働手帳の有利な点を考慮することが望ましい。

九

夜業に関する法令又は規則によつて保護される年少巡廻労働者の、公の監督機関による身元証明を容易ならしめるため、

(イ) 賃金のため労働する年少巡廻労働者は、使用者が保存する書類の外に、当該企業の外部でその身元証明をなし得る書類及びバッヂを携行しなければならない。

(ロ) 自己のため又は両親のため労働する年少巡廻労働者は、その使用を許容する書類、及びその身元証明をなし得るバッヂを携行しなければならない。

2 十八才未満の年少巡廻労働者は、次のものを掲げた労働許可証又は個人的免許証を交付されねばならない。

(イ) 児童又は年少者の氏名、年令、及び住所

(ロ) 児童又は年少者の写真又は署名、その他の身元証明方法、及びその許可又は免許の番号

(ハ) 児童又は年少者が賃金のために使用されるときは、使用者の氏名及び住所、並びにその労働時間

(ニ) 児童又は年少者が自己のため又はその両親のため労働するときは、その両親の氏名、及び住所並びに許可

3 労働許可証又は個人的免許証は、労働省の下に在る機関により交付されることが望ましい。

4 年少巡廻労働者は、見易きよう、その許可又は免許の番号を附したバッヂをつけることを義務づけられねばならない。

5 年少巡廻労働者の労働時間の監督、並びに夜業に関する法令及び規則の実施を確保するため、地方機関特に予防警察（存在するとき）は、教育機関、及び児童福利機関と監督機関との十分な協力を得られなければならない。

6 使用者は法令又は規則の違反について、特に要求される労働の量と、許可された労働時間中にこれを遂行するために利用される時間との間の不均衡について、法律上責任を負わなければならない。

7 両親は、業務が自己のため又はその許可を得て行われる場合、警告を受けた後、法令又は規則の違反について法律上責任を負わなければならない。

(本文以上)

行政通達

婦発第六七号

文初職第一三八号

昭和二十五年四月五日

労働省婦人少年局長

労働基準局長

職業安定局長

文部省初等中等教育局長

都道府県労働基準局長

知事 教育委員会 殿

附属中学校をもつ直轄学校長

中学校における校外実習と証明書制度の適用について

中学校生徒の夏季、冬季および農繁期などの休暇時を利用して行われる校外の実習と、この場合の証明書制度の適用については左記により取り扱われるようお願い計らい願いたい。

記

一 従来学校と事業主との話合の上、学校外で生徒に実習を行わせることがあるが、たまたま生徒が災害に遭遇した場合などに充分の保護を受けなかつた事例がある。このような実習は、労働保護の裏付と相待つてなされるべきであり、生徒をあく学校当局としてはこのような不慮の事態に備えるため充分の配慮をしなければならぬこと。

二 休暇時を利用し、実習のみを継続して行う場合は、労働基準法が適用される。従つて学校側の計画に基づき集団的に働くときも生徒個々（満十五才未満）について就業許可の申請を必要とし、かつ就業できる事業は、労働基準法第八条第一号から第五号までの規定を除く非工業部門に限られること。

三 実習の場所は、生徒の通勤距離圏内に限るものとし宿泊を伴う場合はこれを避けること。

四 正課外のいわゆるアルバイトについては、たとえ表向き学校を通し集団的に働くときであつても全面的に労働基準法が適用されることはない。

五 学校長は、校外における実習の計画を決定するに先だち関係のある労働基準監督署長及び公共職業安定所長と協議し、その実習に関しては常時緊密な連絡を保つこと。

労働省収婦第三号

昭和二十七年二月二〇日

労働事務次官

各都道府県労働基準局長 殿
同 知 事

いわゆる人身売買対策について

いわゆる人身売買事件については、従来も労働者保護の立場から各関係機関との協力のもとに、その防止、取締り及び

保護措置に當つて来たが、特に、最近、関係諸機関の努力にも拘らず、依然として、その跡を絶たないのみか、この種事件の悪化及び増加が各方面の関心を呼び憂慮されているところである。

中央青少年問題協議会においても、その強力な総合対策樹立の必要を痛感し、昨年来努力してきたところであるが、今回別紙「いわゆる人身売買対策について」の通り、去る二月十四日の次官会議でその決定をみ、各関係省庁は別紙（参考）右協議会の基本方針に基ずき、それぞれの出先機関に対し、具体的方針を指示することになった。

よつて貴職におかれても左記事項に留意し、これが対策実施については、積極的な協力体制のもとに、本問題解決に万遺憾のないよう御配慮願いたい。

（注）*別紙省略（年少者の不当雇用慣行実態調査報告東北篇附録参照）

記

一 労働基準監督機関の実施事情

1 啓蒙宣伝

- (4) 公共職業安定所、婦人少年局地方職員室、検察庁、警察署、市町村役場、学校、社会福祉事務所、児童相談所、児童委員（民生委員）地方青少年問題協議会、社会福祉協議会、婦人団体、青年団体等と緊密な連絡

を保ち、あらゆる機会を通じて、本問題の啓蒙、宣伝を図ると共に、これら各機関、団体等協力して、本問題の解決を強力に推進するよう努めること。

- (4) 新聞社、放送局、映画館、駅等に啓蒙宣伝文書の掲載又は、放送を依頼すると共に、学校の協力を得て、社会科等を利用して、生徒児童を通じてこの啓蒙宣伝を推進すること。

2 監督実施

- (4) 都道府県労働基準局並に労働基準監督署は、労働基準法第五条、第六条、第十四条、第十七条、第五十六条、第五十八条、第五十九条等の人身拘束的違反につき嚴重に監督を実施すること。

特に悪質な仲介人については、断乎たる態度で徹底的に監督を実施すると共に管内において、この種事犯の多発する署においては、予め考慮して監督計画を樹立すること。

- (4) 監督実施にあたり、警察署、公共職業安定所、市町村、福祉事務所又は児童相談所と十分連絡を保ち、情報の蒐集把握につとめること。

殊に、警察署、職業安定所等については元周旋を業としていた者、学校については長欠者等の動向を調査して被疑事実の把握につとめること。

- (4) 各都道府県労働基準局、労働基準監督署は、相互に

緊密な連絡を保ち、被疑者、参考人等管外に捜査依頼を要するものは、速やかに、所轄労働基準局、監督署に捜査を依頼する一方、監督実施の結果いわゆる「人身売買」の被害者を発見した場合は、当該労働基準局監督署において、自ら仲介人を捜査する場合の外速やかに被害者の出身地、所轄労働基準局、監督署に連絡し、仲介人の捜査を依頼する。局、署間の連絡体制を更に強化し、本件の取締りにあたること。

(二) 機業地、都会地等の被害者受入地においては、織物工場、特殊飲食店等における長期労働契約、前借金相殺その他人身拘束的違反の監督とは正に厳に留意すること。

3 事後の措置

監督実施の結果発見された違反については、直ちにこれを是正し、悪質違反については、所轄地方檢察庁と連絡の上嚴重に司法処分を附することを要請すると共に、被害者については、児童相談所、又は、社会福祉事務所に連絡する等被害者の保護措置を講ずること。

二 職業安定機関の実施事項

1 公共職業安定所を利用して就職する慣習を啓培するに努力すること。

(ウ) いわゆる「人身売買」は、職業に就こうとする者又

はその保護者が信頼してあつたを依頼することのできる機関を知らないために、悪質な仲介人に乗ぜられる場合も多いことを考慮して、職業安定機関の業務内容をより一層周知するに努め、職業に就こうとする場合は必ず公共職業安定所を利用する慣習を啓培するに努めること。

(ロ) 右のため職業安定機関は、都道府県青少年問題協議会その他関係あるすべての機関団体と密接な連繫を保持し、あらゆる手段、方法によつて右の努力を傾注すること。

2 職業指導を徹底すること。

(イ) 公共職業安定所は、学校の卒業年次にある生徒及びその父兄を対象とし、学校の行う職業指導との関連において、正しい職業観の啓発に努めると共に確固たる判断に基いた職業選択を為し得る職業知識を附与するに努めること。

(ロ) 右のため職業安定機関は、新規学校卒業業者職業確保業務取扱計画にこれを策定し、学校との密接な相互協力の下に組織的にこれを実施すること。

3 就職確保機能を強化すること。

(イ) 公共職業安定所は、その業務機能を強化し、就職を希望する者に対する就職確保措置に万全を期すること。

(四) 右のため公共職業安定所は、社会福祉事務所又は児童

童相談所が、いわゆる「人身売買」の虞れある家庭の構成員又は既にその陥穽におちいつた者であつて、速やかに職業に就かしめなければならぬと認めた者につき、別紙様式による通報をなさしめるよう当該機関に協力を求めること。

(ハ) 公共職業安定所は、前号の取次を受けた者に対し、社会福祉事務所又は児童相談所と緊密な連絡の下に慎重な職業相談を実施し、速やかに適職に就かせ得るよう努力する外、公共職業補導所に入所することが適当であると認められる者は、その入所をあつ旋しその就職後の補導に際しても社会福祉事務所、児童相談所等関係機関の協力を得てこれを十分に実施すること。

4 労働者の募集、供給、紹介行為は、職業安定法に照し、違反者を摘発すること。

婦発第一五一号

昭和二十九年六月二三日

各婦人少年室長殿

労働省婦人少年局長

三角定期券制度の実施促進について

標記のことについては本月三、四日の全国婦人少年室長会議における事業計画の説明によつて、すでに御承知のとおりですが、実施効果の面から考慮して差当つて比較的多数の路線系統のある都(市)電を目標とし、その他の都市については逐次実施の促進を図りたいと考えますので、左記事項御留意の上その実現に努力して下さい。

記

一 三角定期券制度(自宅―勤務先―学校―自宅を結ぶ定期券制度)の実施を促進することは働きながら学ぶ青少年の経済的負担を軽減し、かれらの勉学に援助を与えることとなり、ひいては勤労青少年の保護対策の一環となるものであるとの見地に立つて行われるものであること。

二 差当つて実施の促進を図る都(市)電

北海道婦人少年室	札幌市電
宮城 婦人少年室	仙台市電
東京 婦人少年室	東京都電
神奈川婦人少年室	横浜市電
愛知 婦人少年室	名古屋市電
広島 婦人少年室	広島市電
愛媛 婦人少年室	松山市電

三 前項以外で市電のある都市については、たとえ路線系統が少くとも学校と勤務先の間間に自宅があるというような場合、この制度を利用できるので、それぞれの婦人少年室において利用度等を考慮して逐次促進するようにされたいこと。

四 この制度を実施するのは地方自治体（都・市）であるので、その促進には当局の充分な理解を求めなければならぬ。したがって婦人少年室の促進活動は右当局に対する要望のかたちで行われるものであること。

五 この制度を実施する場合には、どのような法規の改正を必要とするか、どのような手続きが必要であるか等を予め交通担当部局について調査すること。

例えば京都市、神戸市の場合、定期券制度は市条例によつて規定されているので、このような場合は市議会の議決を要するので、したがってこの方面に対する要望活動も必要となること。

六 婦人少年室が促進活動を行うにあたっては、地方青少年問題協議会、都道府県教育委員会及び当該市教育委員会等関係機関の協力を求め、共同して活動を行う等最も効果のある方法をとられたいこと。

七 都道府県教育委員会に対しては、近日中に文部省（初等中等教育局）より本制度の実施促進についての依頼通牒が

出されることになつてゐること。

八 当該都市における定時制高校生をはじめ働きながら学ぶ学生生徒の数を把握しておくことが望ましいこと。

九 関係機関への要望にあつては、すでにこの制度を実施している京都市、大阪市、神戸市の実施状況を説明すること（別紙添付省略）

十 この制度の実施には相当の時日と努力を要すると考えられるが、実施されるに至つた場合はその都度実施時期根拠法規の抜萃、料金等を報告されたいこと。

附記

（この通達は一応全国の婦人少年室長宛発しますが、管内に市電のある都市のない婦人少年室においては、承知しておくに止められたい）

職発第八三二号

昭和二十九年十二月二十七日

労働省職業安定局長

労働省婦人少年局長

各都道府県知事
各婦人少年室長 殿

孤児、母子家庭児童等に対する就職援護の実施について

現下の経済情勢からして社会的に不利な条件にあるものゝ

就職は一層困難となる傾向があり孤児、母子家庭児童等の就職についても、不当に差別的取扱をうけるおそれなしとせず、かかる事態に処してこれら孤児、母子家庭児童の就職援助の万全を期することは極めて緊要なことと考えられるので今般別紙のとおり「孤児、母子家庭児童等の就職援助に関する実施対策要綱」を定め「中央青少年問題協議会」その他、関係機関の協力を得てこれが就職の促進を図ることとしたので職業安定機関及び婦人少年機関は、これが実施について左記諸点御留意の上一体となつて関係各機関との緊密な連繫を保持するとともに関係諸団体特に雇用主の積極的な理解と協力を得て、孤児、母子家庭児童等の就職の促進を図るよう格段の御配意を煩わしたい。

記

一 本措置の対象について

1 本措置は孤児、母子家庭児童等、両親又はその一方がないために就職するに当つて不利益な取扱を受けるおそれがある者についてその弊害を除去し、一般の青少年と同様の条件の下に就職せしめようとするものであること。
従つて孤児、母子家庭児童等であつても、就職するに當つて一般青少年と同一の取扱を受けられる者については、一般の職業紹介の線に従つて就職あつ旋を行うものであること。

2 公共職業安定所は孤児、母子家庭児童の職業紹介に當

つて直ちに本措置による取扱を行うことなく、本人の家庭状況、就職希望状況、職業相談、職業指導の結果、求人状況等の諸般の情勢を勘案して、不利益な取扱を受けるおそれがあると思考せられる場合に本措置による取扱を行うこと。

二 就職の促進について

(一) 孤児、母子家庭児童の中にはその生活環境、或いは家庭的貧困等により職業適応を阻害する性格的要因を有する場合も考えられるので、次の方法により孤児、母子家庭児童等に対する職業指導計画を樹立すること。

1 公共職業安定所の長期職業指導は、その性質上、単に公共職業安定所のみによつて行うことは適當でないので予め学校、養護施設等と緊密な連絡を保ち、問題の所在、指導の方向等につき充分の打合せを行い取扱の統一を図ること。

2 公共職業安定所は、学校、養護施設等により出来得ればその卒業又は退所の一年前に孤児、母子家庭児童等についての連絡をうけその状況を把握すること。

3 これらの児童の大部分はそれ自体、他の児童と何ら變りなく充分な職業適応性を有するものであり、單に不當な社会的偏見のみにより不利な取扱をうける虞がある点に鑑み、職業講話、事業所見学等を通じ、職業生活の意義、適職選定に必要な具体的知識等の供与、日常の生活

の指導を通じての勤労の気構えの培養、更に明朗にしてよく他と協調する性格の陶冶等に主眼を置いて職業指導を行うこと。

4 家庭環境、或いはこれにより生ずる家庭の貧困等により職業適応を阻害する性格的要因を有する一部児童に対しては、学校養護施設等から日常観察による通報をうけることとし、その個々について、必要な場合には関係者による職業相談会議を開き、その障害の程度種類等により矯正の担当を定め、これの解決を図ること。

5 適職選定に当つては、その児童について、その時期に到る迄に入手したあらゆる情報と職業指導の経過に基づき、適切かつ具体的な援助を行うこと。

この場合、適職の選定はあくまで一般的な原則に従つて行われるものであり、その家族構成の欠陥の故に特殊な指導を行うことのないよう注意すること。

(二) これら児童の職業紹介に当つては特に左の諸点に留意し慎重にこれを行うこと。

1 職業紹介はこれらの児童を重点的に取扱うものとするが、孤児、母子家庭児童なるが故に一般青少年と別個の職業紹介を行うことなく、一般の職業紹介の線に則つて行うこと。

但し、積極的な啓蒙運動にかかわらず未だこれら児童に対し固く門を閉ざしていることが明白な事業所に対

努めこし、不用意に紹介して徒らにこれ児童の心を傷つけ、自信を喪失せしめることのないよう注意すること。

2 職業紹介に当つては、これらの児童の家庭環境等を考慮し、その服装・言語・挙措等につき特に留意し、面接に当つて、これらの点から不利な印象を与えることのないよう援助すること。

(三) 公共職業補導所への入所、同宿泊施設への収容等については孤児、母子家庭児童等を優先的に取扱うこと。

なお、この場合職業補導をうけしめることが適当なものうち、家庭の貧困なものについては生活保護法の適用等につき、関係各機関に連絡する等必要な措置をとること。公共職業補導所に於て職業補導を受けしめることが適当であるものうち、貧困なものに対する必要経費の支給については現在関係機関と折衝中である。

(四) 職業安定機関、婦人少年機関に於ては、事情の許す限りこれらの児童の優先採用に努めること。

なお、その他国、公共団体等の機関に対してもこれら児童を積極的に雇用するよう特に勧奨すること。

これら児童については、国、地方公共団体等が率先して優先雇用の途を開くことについては、検討中である。

三 障害の除去について

(一) 既に新規学校卒業者の採用選考時期でもあるので、当面の緊急措置として適当な身元保証人のないため就職に不利

を來たしている児童であつて身元保証をすることが適當であると認められるものに對しては、可能な限り婦人少年室協助員、児童委員、民生委員等から適當な身元保証人を選定委託する措置を講ずる等身元保証の欠除に伴う障害の除去に努めること。

委託保証人の損失補償については、目下關係機關と折衝中であり、これらの事項については決定次第重ねて指示する予定である。

(二) 身元保証人の委託に當つては事前にこれら児童と身元保証人との接觸の機会を造り、親しみのある關係におくよう配慮すること。

四 就職後の補導について

職業安定機關は、工場事業場に於て就職後の補導を実施するときには自ら又は学校、養護施設、保護者等の協力を得て孤児、母子家庭児童等の就職後の状況について特に慎重を期し、その定着性の増進、明朗性の向上に努力すること。この場合特にこれらの児童が一般の青少年から差別された補導を受けているという感じを与えないよう留意すること。

五 啓発宣伝について

(一) 職業安定機關及び婦人少年機關は、相互に連繫の上、特に次の事項について積極的な啓発宣伝を展開すること。

なお孤児、母子家庭児童等を採用しないか、又は、採用を好まない雇用主からその具体的理由等を把握することに

れが打開に有効適切な措置を講ずるとともに、これら児童の就職に當つての好事例をあげて啓発宣伝の促進を図ること。

1 孤児、母子家庭児童等が家族構成の欠陥が原因となつて不良化する場合は極めて一部に過ぎないものであり、大多数のものは、よく困苦に堪え、着実健全な精神の持主であること。

2 事業主が採用選考に當つてこのような家庭状況をもつて直ちに不適格と断定することなく、他の作業を遂行上の能力、資格、個人的特質等の要素について充分検討することが最も適切な採用方法であること。

3 職業安定機關としては孤児、母子家庭児童等のあつ旋に當つては、關係機關とも充分連絡の上、身許の保障及び好ましくない性格の改善、育成等についての措置をも講じ、万全を期していること。

4 その他孤児、母子家庭児童等についての好事例の紹介。

(二) 本省においては、中央青少年問題協議会にこの問題を提議し、近く本協議会において対策を講じることとなるが、地方に於ても地方協議会にこれを提議する等、夫々の実情に即した幅の広い啓蒙活動を実施すること。

(三) 婦人少年局に於ては孤児、母子家庭児童等の就職に関する社会的理解を深めるための広報資料としてポスターを作

成し、近く各室に送付する予定であるので、これが効果的な活用を図ること。

孤児母子家庭児童等の就職援護に関する実施対策要綱

(昭和一九・二一・一二)
労働省

一 方針

雇用情勢の悪化は社会的に不利な条件にある者に対して強く反映する傾各があるが、孤児又は片親を欠く児童が職業に就こうとするに当つて、単にその家族構成の欠陥を以つて直ちに本人の性格又は身許保証等について欠くところがあるものとして、差別的取扱を受けるおそれがあるもので、これが就職援護について、万全を期するため次の対策を講ずるものとする。

二 対象

この要綱の対象となる者は、両親又はその一方がないために職業に就こうとするに当つて不利益な取扱を受けるおそれのある者で二十年に満たない者とする。

三 措置

職業安定機関は、関係諸機関と緊密な連絡の下に、関係諸団体特に使用者の協力を得て次の措置を講ずる。

(一) 障害の除去

(1) 職業安定機関は、孤児母子家庭児童等が身許保証人の

ないために職業に就こうとするに当つて不利益な取扱を受けることを防止するため、児童委員、婦人少年室協助力員等適当な身許保証人（以下委託保証人と云う）を予め選定しておき、必要がある場合にこれに身許保証を依頼するものとする。

(2) 委託保証人を附して就職した孤児母子家庭児童が就職後一年以内において事故を発生し、委託保証人がこの損失を償ふ必要がある場合は、共同募金その他の寄附金をもつて補填する方途を講ずるよう関係機関に要請すること。

(二) 就職の促進

(1) 公共職業安定所は、孤児母子家庭児童等に対する長期職業指導計画を樹立し、養護施設、母子福祉施設及び学校の長の協力を得て、孤児母子家庭児童等が職業に就くまでにおける長期に亘る職業指導を行うこと。

(2) 公共職業安定所は、孤児母子家庭児童等の就職につき、求人者の指導啓発その他必要な措置を講じ、積極的な職業のあつ旋を行うこと。

(3) 職業補導施設を整備拡充して、次の措置を講ずるものとする。

(4) 孤児母子家庭児童等を優先して入所せしめること。

(5) 寄宿舎等の収容施設に孤児母子家庭児童等を優先して収容すること。

(ハ) 孤児母子家庭児童等のうち、生活保護法の適用をうけ

つつある家庭の孤児母子家庭児童等に対しては、その
補導期間中における作業衣、交通費等必要な経費を支
給すること。

(四) 国、公共団体及びこれに準ずる機関は、孤児母子家庭
児童等を優先して雇用するように努めるものとするこ
と。

(三) 就職後の補導

孤児母子家庭児童等の就職後の補導を行うに当つては、
特に慎重を期するものとする。

(四) 啓蒙宣伝

労働省、厚生省及び文部省等関係機関は、国民一般特に
事業主に対し孤児母子家庭児童等がその由来する所は、大
多数が戦争犠牲者であることの認識と理解とを深め、事業
主が労働者を雇用するに当つて単に孤児母子家庭児童等
であることを理由として差別的取扱をしないよう、関係団体
等の協力を得て、その啓蒙、広報活動を積極的に行うもの
とすること。

文初中第三七一号

厚生省文見第一八八号

収婦 第四四号

昭和三十年九月三十日

文部事務次官 田中 義夫
厚生事務次官 木村忠二郎
労働事務次官 斎藤 邦吉

都道府県知事
都道府県教育委員会
都道府県労働基準局長
婦人少年室長
殿

義務教育諸学校における不就学および長期欠席児童
生徒対策について

このことについては、従来（貴職、委員会）をはじめ関係
諸機関において多大の配慮をせられてきたのであるが、該児
童の数は、現在なお、三十万人をこえる状態である。

これが改善のためには、関係諸機関の密接な協力体制が必
要であつて、その体制の下にじゅうぶんな指導、保護および
監督が行なわれなければならない。

関係諸機関においては、今後さらに別紙対策要綱に基き周
到かつ適切な措置を講じ、相協力して実効をあげるよう格段
の努力を払われたい。

なお、貴管下関係機関に対してこの旨を伝達されるところも
に、関係諸団体の協力が得られるよう取図らわれない。

義務教育諸学校における不就学および長期欠席児童生徒対
策要綱

第一 趣 旨

義務教育諸学校における不就学および長期欠席の状態にある学令児童生徒の数は現在なお三十万人をこえている。

これは義務教育制度のたてまえから、真に遺憾なことであり、また児童生徒の不良化、不当雇用慣行（いわゆる人身売買）等とも関連している。このような事情から、その対策は、きわめて重要かつ緊急の問題となつてゐる。

よつて、義務教育の完全就学、児童福祉の増進、年少労働保護の徹底の見地から、この対策要綱によつて広く関係諸機関が、相提携して周到かつ適切な措置を講じ、広く関係団体および一般国民の理解と協力を求め、不就学および長期欠席状態の改善を図らうとするものである。

第二 不就学および長期欠席児童生徒の実態

1 この対策の対象となる不就学および長期欠席児童

A 「不就学児童生徒」とは学令にある者のうち、学令簿に記載されていない者および、学令簿に記載されている者で、小学校、中学校、盲学校、ろう学校または養護学校（以下「義務教育諸学校」という）に入学してしていない者である（ただし教護院、精神薄弱児童施設および、少年院に入院のため義務教育諸学校に入学していない者を除く）

この不就学児童生徒の中には、次のような者が含まれる。

a 保護者が就学させない児童生徒

b 保護者が学令児童生徒住所の変更、中途退学区域外就学の場合の手続を怠り、または誤つたため不就学となつてゐる児童生徒

c 戸籍面からの脱落、または居所不明等により不就学となつてゐる児童生徒

d 就学義務の猶予または免除を受けて就学していない児童生徒（養護学校に就学している者を除く。）

B 「長期欠席児童生徒」とは、学令にある者のうち、学令簿に記載され、義務教育諸学校に在学してゐながら相当の期間、連続または断続して出席してゐない者である。

（なお、文部省の「公立小学校、中学校長期欠席児童生徒調査」では、学年の初めから終りまでの間に、連続または断続して五十日以上欠席した者を、長期欠席児童生徒としている。）

2 不就学および長期欠席児童生徒の現況

A 不就学欠席児童生徒数

前記1のA中の就学猶予または免除を受けて就学してゐない者の数は、文部省の学校基本調査によれば次表のとおりである。このほかに前記1のA中a、bおよびcについては未調査であるが、相当数にのぼるものと予想される。

昭和二八年度就学猶予または免除者

学校種別	児童生徒数	就学猶予または免除者数 (比率)
小学校	一、二五二、六九五八	二七、五九八(〇・二五%)
中学校	五、一九二、五九八八	五、七五〇(〇・一一%)
計	一六、四四五、二九三八	三三、三四八(〇・二〇%)

B 長期欠席児童生徒数

文部省の「公立小学校、中学校長期欠席児童生徒調査」によれば、昭和二八年度中に連続または断続して五十日以上欠席した者は、次表のとおりである。

学校種別	欠席者数	欠席率
小学校	一三一、五五九八	一・一八%
中学校	一五七、八七六八	三・一七%
計	二八九、四三五六	一・七九%

第三 対策

1 基本事項

a 関係諸機関は、保護者および一般に対し、義務教育の重要性ならびに児童生徒の不就学および長期欠席状態の解消のために必要な児童福祉、生活保護、年少労働保護の重要性について周知徹底させること。

b 関係諸機関は、義務教育の完全就学実現のため、就

学義務、児童福祉、生活保護等に関し、法令に規定する事務を遺憾なく履行すること。

c 関係諸機関は児童生徒の校内および校外における生活について、指導、保護および監督をじゅうぶんに行い、不就学または長期欠席の防止を図るとともにその早期発見につとめ、すみやかに適切な措置を講ずること。

関係諸機関はいつそう相互の連絡を密にし、相協力して、この問題の解決を図ること。

このため、関係機関および関係団体の参加による就学奨励対策委員会(仮称)を設けるなどの方法によつて、協力体制を確立するよう努めること。

2 関係機関における措置

(1) 教育関係機関

A 学校における措置

a 生活指導及び健康管理の徹底

学校は、児童生徒の身体障害、身体虚弱、精神遅滞、勉強ぎらい、不良化、友人間の不和、家庭環境の不良等が、不就学または長期欠席の原因となることにかんがみ、特に次の点に注意して日ごろの生活指導を徹底すること。

(4) 問題のある児童生徒に対しては、教科および教科外の指導を通じて、精神的にも身体的にも

特に懇切な指導を行い学校生活に親しみを持たせるように努力すること。

なお、必要がある場合は、特殊学級、補導教育等による指導を行うこと。

(ロ) 問題のある児童に対しては、つとめて家庭訪問を励行して、本人及び家庭の事情を把握し、また通学班、地区子供会、地区別PTAなどを通じて児童生徒のそれぞれの事情に即する校外生活の指導を強化して、不就学、長期欠席の防止を図ること。

なおすでに長期欠席の状態にある児童生徒については、本人および保護者について、その原因を究明し、児童委員（民生委員）その他の関係機関とも連絡して、これに適合する措置を講じその解消につとめること。

(ハ) 長期欠席は児童生徒の疾病異常に原因する場合が相当多いことにかんがみ、平素学校において健康診断、健康相談等を行って児童生徒の健康状態を把握し、異常者に対する予防および治療に留意し、また家庭訪問によつて家庭において健康にじゅうぶん注意するよう指導するなど、健康管理および健康指導を徹底すること。

b 早期発見および事前措置

(イ) 校長は、市町村教育委員会から通知を受けた入学すべき児童生徒について、その指導要録および出席簿をもれなく作成し、つねにその在籍および出席状況を明らかにしておくこと。（学校教育法施行令（以下「施行令」という。）第九條および学校教育施行規則（以下「施行規則」という。）第一二条の三、第一二条の四参照のこと。）

(ロ) 学校は、つねに児童生徒の出席状況に留意し、欠席の届出を励行させ、また、つとめて家庭訪問を行うなどによつて、不就学または長期欠席の状態になるおそれのある者の早期発見に努めるとともにその原因を明らかにして個人別救済対策をたて、事前に適当な措置を講ずること。

(ハ) 校長は、児童生徒が正当な理由なく、休業日を除き引き続き七日間出席せずその他の出席状況が良好でない場合においては、すみやかにその旨を市町村教育委員会に通知するとともに、その保護者に対して、児童生徒を出席させるよう督促し、不就学または長期欠席とならぬようにすること。（学校教育法（以下「法」という。）第九一條および施行令第二〇条第二一條な

らびに昭和二八年一月七日文總審第一八一号
文部事務次官通達「学校教育法施行令の制定に
ついて」参照のこと

c 経済的援助

学校は、家庭の経済的困窮によつて、不就学または長期欠席の状態にある者およびそれらのおそれある者に対して、下記の必要な援助がなされるよう努めること。

(イ) 教育扶助および医療扶助

学校は、経済的困窮の理由で不就学または長期欠席の状態にある者およびそれらのおそれのある者については、その実情を調査し、生活保護法による保護（生活扶助、教育扶助、医療扶助等）を必要とする状態にあると思料される場合には保護者に進んで保護の申請をするように指導するとともに、保護実施機関に対しては、これらの児童生徒に適切な保護がなされるよう連絡および協力すること。

また、校長が生活保護法に基く教育扶助のための保護金品を受けたときは、昭和二九年八月二四日社発第六五九号厚生省社会局長通知により児童生徒のため最も有効かつ適正に使用すること。

なお、これらのことについては、昭和二九年一〇月七日文管学第五二八号文部省初等中等教育局長同管理局長通達参照のこと。

(ロ) 教育費負担の軽減

学校は、不就学または長期欠席の状態にある者のうち、経済的困窮による者に対しては、教育委員会その他の関係機関と連絡して、学校給食費、学級費、PTA会費等の免除および学用品等の無料給付など教育費の負担軽減について指導すること。

なお、篤志家、縁故者、PTA、児童委員、市町村社会福祉協議会その他の団体等による援助が見込まれる場合には、その実現に努力すること。

d 就労および福祉についての配慮

(イ) 学校は労働基準法および学校教育法の精神にのっとり、児童生徒が労働基準法に定める基準外の労働に従事したり、労働によつて就学が妨げられたりすることのないように特に注意すること。

なお児童生徒が労働基準法に定める基準内で就労することがやむを得ない場合においては、必ず校長の証明を得る手続をするように指導す

ること。

(法第一六条、第九〇条および労働基準法第五六条、第五七条、第六〇条参照のこと)

(ロ) 学校は、不就学または長期欠席児童生徒で不当雇用慣行の状態にあつたりまたそのおそれのある者を発見した場合は、すみやかに、これを婦人少年室、児童相談所福祉事務所等に連絡し、適切な保護がなされるよう配慮すること。

(ハ) 学校は、保護者のいなくなつた児童生徒または保護者に監護させることが不適当であると認めた児童生徒を発見した場合は、これを福祉事務所または児童相談所に通告し、適切な保護がなされるように配慮すること。(児童福祉法第二五条参照のこと)

e 児童委員等への協力要請

学校は、以上の措置を講ずるにあたつては、当該学校を所管する教育委員会に連絡して必要な指導および援助を受けるとともに、つとめて関係機関特に児童委員、児童福祉司、婦人少年室協助員等に連絡してその協力を得ること。

B

a 学校に対する指導、援助

市町村教育委員会は、不就学および長期欠席の児

童生徒に対し、学校の行う措置が有効適切に実施されるよう、じゅうぶん指導および援助を行うこと

b 早期発見と救済措置

(イ) 市町村教育委員会は市町村長、学校、保護者その他の協力を得て、学令簿の正確な編成、盲者、ろう者にかかる学令簿の謄本の送付および必要な加除訂正など学令簿に関する事務ならびに入学期日等の通知等、学校の指定、区域外就学、就学猶予および免除等についての手続を怠りなくかつ誤りなく処理し、入学もれのないようにすること。(法第二三条、施行令第十一條から第一八条までおよび施行規則第三〇条、第三一條、第四二条、第四三条参照のこと)

(ロ) 市町村教育委員会は、学校その他関係機関と連絡して適時必要な調査を行い、不就学および長期欠席児童生徒のおそれのある児童生徒の早期発見に努めるとともに、その状況および原因を明らかにして、有効適切な救済対策をたて、その実施に努力すること。

この場合、学令簿に記載もれになつてゐる者も地域的にまとまつて不就学や長期欠席の状態にある児童生徒について、特に留意すること。

(ハ) 市町村教育委員会は、出席が良好でない児童

生徒について、校長から通知があつたときおよびその市町村に住所を有する児童生徒の保護者が、その子女を就学させる義務を怠つていと認められるときは、保護者に対して、子女出席を督促するとともに、その原因を明らかにし、そのつど、救済のための具体的措置を講ずること。

c 経済援助

(イ) 市町村教育委員会は、学校教育法第二五条の規定の趣旨によつて、積極的に就学奨励の援助策をたて、これに必要な経費についての予算措置をし、その実施に努めること。

(ロ) 市町村教育委員会は生活保護法にもとづく生活保護（生活扶助、教育扶助、医療扶助等）の制定について一般に周知させるとともに、これらの援助が適切に行われるよう関係機関や関係団体に対して連絡および協力すること。

C 都道府県教育委員会における措置

a 状況の把握

都道府県教育委員会は、管内の義務教育諸学校の不就学および長期欠席児童について必要な調査し、市町村教育委員会、学校等の行つてゐる対策に関する資料を収集するなど、管内全般にわたつ

て、つねにその状況はを握しておくこと。

b 市町村教育委員会等に対する指導、援助

都道府県教育委員会は、管内の不就学および長期欠席の状態を改善するためその指導方針を確立し、市町村教育委員会および関係機関に対して協力を求めるとともに、実施に必要な指導および援助を行うこと。

c 経済的援助

(イ) 都道府県教育委員会は生活保護法による生活保護（生活扶助、教育扶助、医療扶助等）が経済的困窮によつて不就学または長期欠席の状態にある者およびそれらのおそれのある者にもれなく行われるよう、関係機関に対して連絡および協力すること。

また都道府県教育委員会は、生活保護のほか不就学長期欠席児童生徒の就学のため経済的援助が広く行われるよう積極的に措置を講ずること。

(ロ) 都道府県教育委員会は特に「盲学校、ろう学校および養護学校への就学奨励に関する法律」

の趣旨の徹底その他盲学校、ろう学校および養護学校における不就学および長期欠席児童生徒のための対策を強化し、市町村教育委員会およ

び校長との連絡を密にして、積極的に救済措置を講ずること。

(2) 児童福祉関係機関

A 児童委員における措置

a 調査の励行

児童委員は、担当区域内の学校と、連絡を密にし、児童生徒の出欠席の実状をは握し、不就学および長期欠席児童生徒またはそのおそれのある児童生徒の早期発見につとめるとともに、家庭訪問による調査を行つて、その原因を明らかにすること。

b 通告の励行

児童委員は、不就学および長期欠席児童のうち保護者のいない児童生徒または保護者に監護させることが不適當であると認める児童生徒については、これを福祉事務所、児童相談所に必ず通告し、適切な保護がなされるよう配慮すること。

c 保護指導

(4) 児童委員は、不就学および長期欠席の原因が家庭の事情にある場合は、学校と密接な連絡をとるとともに、福祉事務所の協力または児童委員協議会における関係機関との協議によつて、家庭に対し、適切な措置をとるとともに、その

児童生徒の保護、指導の方法を講ずること。

(4) その原因が本人にある場合は学校、児童相談所、福祉事務所、保健所と連絡し、これらの原因除去につとめ、積極的に教師、友人等の協力および子供会、母親クラブ等による育成指導を活用すること。

(4) 不就学および長期欠席児童生徒のうち不当雇用慣行の状態にある者およびそのおそれのある者を発見した場合は、児童相談所、福祉事務所、労働保護を要するものについては労働基準監督署、婦人少年室に連絡し、適切な保護がなされるよう配慮すること。

B 児童相談所、福祉事務所における措置

児童相談所、福祉事務所は常に児童委員と連絡を密にし、不就学および長期欠席児童生徒の早期発見につとめるとともに、要保護児童の保護指導に対し、すみやかに適切な措置を講ずる。

(3) 生活保護法実施機関

生活保護法による保護の実施機関は、学校との連絡を一段と密にし、不就学または長期欠席の児童生徒がある場合には、すみやかに昭和二五年六月二九日社乙発第一一三号「生活保護法による教育扶助の適用について」等の関係通知の示すところによつて適切な措置

を講ずること。

(4) 労働関係機関

義務教育を受ける年令の児童生徒が、しばしば労働のために就学が妨げられている場合がみられるが、義務教育の重要性にかんがみ、労働基準監督機関および婦人少年室は、次の諸点に留意の上かかる事例の発生を防止し、保護の万全を期すること。

a 就労の許可

児童、生徒が労働基準法に定める基準内で就労することがやむを得ない場合には、必ず所定の手続をへた上で就労させ、いやくも許可を受けないで就労させることのないよう指導すること。

b 監督

労働基準監督機関が通常監督を行う場合は、もちろん教育機関から不就学または長期欠席児童生徒の使用関係について連絡を受けた場合は、その就業状況の実態を調査し、使用者に対してすみやかに適法に使用すべきことを指導勧告すること。

なお、この場合、注意を受けたことによつて解雇され、児童生徒の就学または生活が困難になる結果におちいらないよう、じゆうぶんに配慮し、使用者の理解と納得を得て問題の解決をはかること。

c 関係諸機関への連絡

監督の結果保護救済を必要とする児童生徒については、教育機関、児童福祉機関等の関係機関に連絡して保護救済に便宜をあたえる等その目的達成に協力すること。

d 年少労働保護の徹底

労働基準監督機関および婦人少年室は、相互に緊密な連絡を保ち、また関係機関に協力して、労働基準法による年少労働保護特に使用許可の手続、労働条件就労業務等の周知徹底を図るための措置を行うこと。

婦発第二二三号

昭和三十一年十月二十六日

労働省婦人少年局長

各婦人少年室長殿

中学校生徒の就業について

中学校在学中の生徒の就業は、原則として禁止されているところであるが、最近、在学中の職業指導の一環として行われる職場実習に分明を欠き、また就職決定の卒業予定者が在学中から見習講習等の名目で、就業する等、右の規制が軽視されているうらみがあるので各室におかれては災害その他見

童生徒の保護に関して左記により啓発指導の徹底を期せられたい。

記

一 職場実習について

1 中学校で職業指導のために行う職場実習は、学習指導要領に基く正規の学習計画内で授業として行われるものと教育課程外の行事として行われる場合とがある。

前者については、原則として労働基準法の適用対象外であるが、教育課程内の授業として行う場合であっても、事業場の一部を借用して実施するものについては、実施方法、危害防止等に十分な考慮が払われるよう指導すること。

2 また、主として夏期又は冬期等の休暇時を利用して行う教育課程外の職場実習については、昭和二十四年四月五日付「中学校における校外実習と証明書制度の適用について」によつて、労働基準法の適用関係が通達されているが、教育課程外の職場実習にあつては、実習を希望する生徒の自主的な就業を、学校が指導援助するに止まり、使用者と生徒との間に主体的な労働関係が存続すべき性格のものであるから実習の名目にかかわりなく法の適用について、適切な指導を行なうこと。

二 就職決定後の就業について

就職の決定をみた中学校卒業見込生徒が、当該事業場の

都合により、見習講習等の名目で就業することが少くない実情であるが、この点に関しては、本年七月七日付文部、労働両次官通達「高等学校、中学校新規卒業予定者の採用選考、使用開始時期等について」別紙写の如く、都道府県知事教育委員会あて通達されているのでこの趣旨の徹底を図ること。

写

文初職第三四〇号

労働省発職第八二号

昭和三十一年七月七日

殿

文部事務次官 田中 義男

労働事務次官 斎藤 邦吉

高等学校中学校新規卒業者の採用選考使用開始時期等について

中学校、高等学校の新規卒業者の就職については、最終学年にあたる生徒の学業に極力支障を与えないようにとの配慮から、従来採用選考使用開始時期等について一定の方針を示してきましたが、その後諸般の事情もあり、検討を加えた結果、今回左記のとおり改めましたから、今後これによりお取り扱い願います。

おつて今回の改正による場合も生徒の学業については支障をきたさないよう特別の留意が必要であるので、貴管下関係諸機関に対しては、この旨も含めて趣旨の徹底を図られるようお願いします。

記

選考時期について（昭和二七、六、一一労働省発職第七七号文初職第四五四号労働、文部次官通達参照）

高等学校については、十月一日、中学校については一月一日前には選考を行わないこと。ただし、中学校においては、積雪期の関係上やむを得ない事情があるときは、その地域に限り一二月一日から行つて差支えないこと。

2 使用開始時期について（前記通達参照）

高等学校中学校とも使用開始（見習期間中の講習などを含む）の時期は卒業後とすること。

3 採用選考後の通知について

採用選考後は、できる限りすみやかに採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨通知すること。

4 求人者の指導について

学校および公共職業安定所は、相互に協力してこの趣旨をよく求人者に周知徹底させるための積極的な方途を講ずること。もし、この趣旨に応じない求人があつた場合は、必要により上位機関、関係機関等の援助を得てさらに強力な指導を加えること。

5

学校と公共職業安定所の協力関係について

学校と公共職業安定所は職業指導の目的達成のため互に協力してきたのであるが、今後とも両者の協力態勢をいつそう整備、充実し、それぞれの職分に応じた所期の効果をおさめられるように格段の努力をすること。

婦発第二六五号

国初第一一六号

昭和三十一年十二月二十一日

労働省婦人少年局長

労働省労働基準局長

文部省初等中等教育局長

各婦人少年室長
都道府県労働基準局長 殿
都道府県教育委員会

新聞配達業務に従事する満十五才未満の児童の就労保護について

今日、新聞販売事業における配達業務は、その相当数が中学校生徒によつてなされており、また最低年令（満十五才）未満の就労児童の多くが新聞配達児童であることを思えば、この労働保護はまことにゆるがせにできない問題でありま

す。

しかるに、その労働関係には、労働基準法の規定に抵触するものが少なくなくその就労が健康、学業に悪影響を及ぼしている等これらの児童の保護はじゅうぶんとはいいがたい現状にあります。そこで所要の改善指導を加えて、実質的にこれらの満十五才未満の児童の保護をはかることが必要であります。

よつて貴職におかれては、左記の点に留意して、関係機関協力の下に格段の努力をされ、就労児童の保護に万全を期するようにしていただきたいと思ひます

なお、本件については日本新聞販売協会と連絡済みであり、同協会からも所属の業者団体に対して示達し、改善措置を講ずることとなっています。

記

(一) 一般的事項

(1) 労働時間

一日の労働時間は修学時間を通算して七時間を越えてはならないこと。

児童が朝刊、夕刊の両方を受け持つときは、大部分が右の制限時間を越えるものが通例であるので、その受持は、原則として、朝刊または夕刊のいずれか一方に限定すること。

(2) 深夜業

朝刊配達の場合、午前五時以前に就労させてはならないこと。

(3) 休日

原則として、一週に一回の休日を与えられなければならないこと。

(4) 災害補償

児童が業務上負傷するなどの場合、販売店主は、療養費等について補償しなければならないこと。

(5) 賃金

賃金は、明細票を付して、販売店主から直接個々の当該児童に支払われなければならないこと。

なお、賃金台帳、労働者名簿の整備が行われなければならないこと。

(6) 使用許可

児童を使用するとき、使用者は、必ず労働基準監督署長の許可を受けなければならないこと。この許可は、就労の事由が家計の補助または本人の修学に必要な費用の支弁等やむを得ないものについてのみ与えることとし、その実態については、学校長の証明に基いて判断すること。

なお、この事業においては、児童の移動が激しいので、店主が使用許可を申請するたびに年令証明書を徴することは、面倒が伴うが、当該証明書の提出がなくて

も、労働基準監督署長は、その申請を受理し、学校長の証明書に記載された年令に基いて一時的に許可の取扱をするものとする。

(7) その他

購読者拡張または集金の業務は、児童に不当な精神的負担をもたらし、教育的見地からみても好ましくないもので、このような業務を課してはならないこととする。

(二) 関係機関の措置

(1) 婦人少年室

婦人少年室は(一)の事項について、次によつて、啓発指導を行うこと。

(イ) 各種広報機関を通じて、一般広報活動を行うこと。

(ロ) 地域社会における関係団体との懇談会を開催して、新聞配達児童の実態を説明し、関係機関の啓発ならび

に指導に対する協力を求めること。

(ハ) 新聞配達児童との座談会を持ち、その指導を行うこと。

(ニ) 本通達によつて生ずる賃金、雇用問題等については、関係機関の協力を得て指導援助を行うこと。

(2) 都道府県労働基準局

(イ) 労働基準局は、(一)の事項について、次によつて、所要の指導を実施すること。

i 本措置に関し、婦人少年室および都道府県教育委

員会と打合せを行うこと。

ii 新聞販売業者団体と連絡し、また、各地区の業者との間に打合せ等を持ち、その指導を行うこと。

(ロ) 問題の事項を早急にしかも一律に是正することは困難と思われるので、婦人少年室の啓発活動と相待つて、妥当な指導と監督による実質的成果をはかること。

(3) 都道府県教育委員会

(イ) 教育委員会は、中学校長に対して、次の指導を行うこと。

i 使用許可制度に関し、校長および教員の認識の徹底

ii 生徒に対して、就労する場合に、労働基準監督署長の許可が必要であることの周知

iii 就労生徒の生活指導に関する配慮

(ロ) 学校長が修学にさしかえないことの証明をする場合、次に該当するものについては、その就労をさし控えるよう指導すること。

i 健康状態が不良のもの

ii 就労によつて、その学業、または健康に悪い影響をきたすおそれのあるもの

iii 就労の理由が家計補助または本人の修学に必要な費用を支弁する等のやむを得ないことに基くもので

ないもの

(別紙)

新聞配達児童の実態調査結果の要点

一 事業場調査

東京都内における新聞販売店(所)の約一〇%に当る八二事業場について昭和三十年十二月―昭和三十一年一月の間にわたり、調査したものである。

(1) 使用許可

許可を受けて児童を使用している事業場は八二のうち一三で一五・九%にすぎない。

(2) 労働者名簿、賃金台帳

労働者名簿ないし、賃金台帳を調整している事業場は、前者は四一で五〇%、後者は三九で、四七・六%である。

二 児童調査

東京都内における新聞配達児童(中学生)の約五%に当る六三二名について、本人および担当教官より、昭和三十一年二月において、調査したものである。

(1) 労働時間

配達所要時間は、一時間―二時間のものが四〇四名、(六三・九%)で最も多い。三時間以上のは三八名で六・〇%に当り、これらは法定規準の一日七時間を越

えるものである。なお、この場合のほとんどは朝夕刊の両方を受け持っているものである。

(2) 深夜業

午前五時以前に集合するものは、二一名で七八・九%を占めているが、配達の受持時刻は五時以降となつてゐる。ただし、紙わけ、折り込み等の作業が五時以前において行われる場合がかなりあると思われる。

(3) 休日

新聞休刊日以外に休日のあるものは、一三名(〇・二%)のみであり、週一回が二名、他の一一名は月一回―三回となつてゐる。

(4) 災害事故

災害事故のあつた者は一五八名で二五%を占めてゐる。このうち、治療費を本人(家庭)が負担したものは、五四名で、四二・二%に当り、児童の業務災害が非常に多いにもかかわらず、これに対する事業主の補償があまりなされていないことを示している。

なお、災害原因は、犬にかまれた七八名(四九・四%)、ころんだ二二名(一三・九%)、交通事故一八名(一一・四%)等である。

(5) 賃金

稼働日数二十五日以上ものの平均賃金は一、六一七円であるが、販売店主に直接使用されているものは、一、

七・二円、店員に従属して働くものは一、四四・一元となつていて、ここに二八・一元の差がみられる。

なお、右の店員従属形態にあるものは二四・三名（三八・四％）である。

(6) 家庭環境等

家庭における生活程度は普通ないしやや貧困のものが七九・四％でその多くを占め、貧困家庭は、一九・三％（生活保護適用世帯一九・一％）である。

なお、家計との関連において、就業の動機をみると、家計補助のため一六・四名（二六・五％）、修学費用支弁のため一二・三名（二〇・〇％）、貯金、小遣、カメラ、時計購入のため等三二・九名（五三・五％）となつてゐる。

(7) 学校生活

児童自身が、勉学上に困難がある（予復習の時間が無い。ねむい、試験の時困る。身体がつかれる等）と答えたものは三〇・三名で四八・〇％に当る。

なお、三カ月以上就労した四五・二名についての担当教官の所見によると、その就業が学業に影響を及ぼしているもの二九・五名（六五・三％）、健康に影響を及ぼしているもの一七・八名（三九・四％）という状況である。

婦発第二〇号

昭和三十三年一月二十五日

労働省婦人少年局長

各婦人少年室長殿

年少労働者の苦情処理に関する協働員活動の促進について

最近産業界は好況にめぐまれて、雇用は増加してきているところであるが、その労働条件労働環境は必ずしも向上しているとはいえない実情にある。即ち、中小企業における労働条件等は依然として低く、過般の実態調査によつてみてこのことは明らかである。

また、昨年三月新規就職者状況についても規模一〇人未満の事業場では六〇％の離職率を示しており、これらの大部分は就職後三月以内に離職している。

このような現状に対処して、事業主に対し労務管理上の指導を実施するとこの必要なことはいうまでもないが、一方において、これら年少労働者の意見、或いは苦情をできうる限り聴取把握して事前に適切な指導を加え、具体的な処理を施してゆくことによつて定着を図ることが年少者保護の上において極めて肝要である。

年少者は、自己の意見、苦情を職場では表明し得ず、真に

相談相手となつてこれを聴いてくれる適当な相談機関を求めている声をしばしばきくのであるが、婦人少年室協助員はこの機能を担うものであるから、その広報および連絡活動を左記により積極的に行ひ、年少労働者の保護が十分に図られるよう、一層努力されたい。

記

(一) 婦人少年室の存在およびその機能については、既に社会一般に広く認識されているところであるが、協助員制度についてはなお十分でないものがあると思われる。特に年少労働者はこれを周知してないむきがあり、これらのものが、その労働に関して訴えたいものを持つていても、相談相手としての協助員制度の存在を知らないため、或いはその制度のあることを知つていても具体的にその所在と氏名が分らないために、その役割を果たすことのできないうらみがある。

そこで、協助員の機能と具体的な氏名、住所、管轄地域について年少労働者にこれを周知させる必要がある。このため、室においては、地域の関係団体、学校、事業場、労働組合に協助員名簿を配布する等の適宜の方法を用いて、広報活動を実施すること。

なお、右の周知活動は協助員自らも行うことが實際的且つ効果的であると思われるから、あらゆる機会をとらえて協助員自身もこれを行うよう指導すること。

(二) 協助員制度の周知に併せ、婦人少年室の窓口としての役割を年少労働者全般に周知する方法を講ずること。

なお、室においては、新規学卒年少者を雇用する事業場および問題のある事業場を適宜訪問し、または年少労働者の座談会を適時開催して、年少労働者の生きた声を聴くことに努めること。

(三) 婦人少年室又は協助員が、年少労働者から、直接面接により或いは投書等により意見ないし苦情の申立てを受けたときは、懇切に相談指導するとともに、必要あれば直ちに労働基準監督署、公共職業安定所、労政事務所などの関係機関に連絡すること。

なお、年少労働者の苦情内容は労働のほか教育、厚生等の事項に亘る場合もあり、協助員がそれぞれの所轄機関を知らないため、その連絡に円滑を欠くこともあると思われるので、管内関係行政機関の名称、所在地等について、室は協助員にあらかじめ熟知せしめること。

(四) 協助員が管轄地域外の年少者から苦情申立を受けたときは、(三)によつて処理し、その処理状況は当該地域管轄の協助員に通報するとともに室に報告する等、協助員間および室との連絡の緊密化について指導すること。

(五) 婦人少年室および協助員は、年少労働者の個々の苦情内容を開したり、或いはその他の方法で当該事業主に知られ、そのためにその年少者が事業場において不利益な取扱

いを受け又はその他何らかの社会的経済的被害をこうむるなどのことのないよう、その処理にあたつては、厳に注意すること。

婦発第一三九号

昭和三十三年五月十日

婦人少年局長

各婦人少年室長殿

中小企業における年少労働者の福祉の増進について

中小企業においては、大企業に比較して労働条件及び労働環境が劣り、しかも福利厚生施設が貧困な実情にあつて、中小企業における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、積極的な施策を講じ、これが福祉の増進を図ることが緊要である。

近時、中小企業においては、労働基準監督機関の指導の下に週休制の実施、給与制度の確立等の労働条件の改善を図るとともに、職業安定機関を通じて集団求人方式が採用され、更に教養、福利厚生等の福祉の改善機運が漸次醸成されつつある現状に鑑みて、別紙「年少労働者の福祉増進実施要領」に基き、中小企業協同組合その他の中小企業団体を対象として、その所在する地域の関係行政機関、関係民間団体等が協力援助し、その福祉活動を助長育成して、中小企業における

年少労働者の福祉の増進を図ることとしたので、左記事項に留意のうえ、積極的に指導に努められたい。

記

一 実施対象の中小企業団体

実施の対象とする中小企業団体は、実施要領に掲げるものとするが、これが選定にあたつては、これらのうちから、週休制等を実施している中小企業団体で地域的に密集しているものを選定すること。

二 年少労働者の福祉増進するための懇談会の開催

(一) 懇談会は、前記の中小企業団体を選定した場合、例えば、週休制の実施によつて余暇善用を図ること等年少労働者の福祉を増進する必要があるので、これが機運を醸成する目的をもつて、随時開催して行くものであること。

(二) 懇談会を開催する方法は、必ずしも地域ごとに開催するということではなく、要すれば、該当の地域について一箇所において開催するとか、又は、地方公共団体の行政区域単位、労働行政機関等の管轄区域単位に開催しても差支えないこと。

(三) 懇談会の開催を計画するにあつては、都道府県関係行政機関並びに都道府県労働基準局に対し事前に打合協議を行い諒解を得ておくこと。

(四) 懇談会に参加させる者は、具体的には次の如きものと

するが、婦人少年室長が必要と認める場合は、地方青少年問題協議会等の関係行政機関及び婦人団体等の関係団体並びに関係者をも参加させること。

1 労働基準監督、公共職業安定所（同出張所）及び労働政務所の長

2 市、区、町等の商工指導関係担当課、商工指導所等の商工指導機関の長

3 市、町等の商工会議所その他の商工指導団体の代表者

4 中小企業協同組合、問屋連盟、商店連合会等の中小企業団体の代表者

5 当該地域の事業主で、中小企業団体の役員であると否とを問わず、年少労働者の福祉に深い関心と理解を持つ者

なお、当該地域に大企業がある場合は、その事業主を加えることが望ましい。

6 中小企業の従業員で労働組合を結成している場合は、その代表者、労働組合を結成していない場合は、従業員の中で適当と認められる者

なお、当該地域に大企業がある場合は、その労働組合の代表者を加えることが望ましい。

(五) 労働基準監督機関が、中小企業における労働条件の改善のため、同地域において、例えば、週休制実施促進懇

談会を開催する等の場合は、地方の実情に即応して懇談会を共催の形で行うことも差支えないこと

三 年少労働者福祉増進連絡協議会の設置

(一) 本連絡協議会は、当該地域において、自主的に中小企業団体が福祉活動を行っている場合、又は前記の懇談会等において、福祉増進の機運が醸成された場合、婦人少年室長は、当該地域における婦人少年室協働員の協力を得て関係者に対して連絡協議会を設置するよう勧奨し、設置を図るものとする。

(二) 連絡協議会の協議事項については、必ずしも全般的に年少労働者の福祉を採り上げる必要はなく、当面最も必要とする問題、例えば年少労働者の余暇の善用の具体的な実施内容、実施方法等について協議するものであつて構成員が必要に応じ、関係行政機関、関係団体又は関係方面と連絡をとりつつ積極的にその実現を図るべきであること

(三) 婦人少年室協働員は、連絡協議会の一員としてこれに積極的に参加協力するものであるが、同時に会議の開催その他の事務を担当すること

四 年少労働者福祉員の設置

婦人少年室長は、中小企業団体の中から年少労働者の福祉について、深い関心と理解を持ち、実行力に富む者を、当該団体に、年少労働者福祉員としておくことを極力勧奨

し、おかれた場合はその者の氏名、当該団体における役職名等を報告すること

五 年少労働者福祉員の業務

年少労働者福祉員の業務については、実施要領に掲げるもののうち、とりあえず、その地域において最も必要とし、且つ、実施可能な事項から漸次実施することが望ましいこと

なお、各項目についての行政指導に関しては、逐次指示するものであることおつて、来る六月開催予定の全国婦人少年室長会議において、本実施要領の具体的事項を指示する予定であること

年少労働者の福祉増進実施要領

一 趣旨

中小企業における年少労働者については、労働条件、労働環境の低位性に加えて福祉施設の貧困な現況に鑑み、これが福祉の増進を図るための段階的な実施方策として、中小企業協同組合その他の中小企業団体（以下「中小企業団体」という。）において、自主的に年少労働者の改善向上が漸次行われているので、先ず、これを助長育成して、地域的に、中小企業に働く年少労働者の福祉の増進を図るものとする。

二 実施対象の中小企業団体

本要領において、実施の対象とする中小企業団体は、

当分の間、次に掲げるものとする。

1 都市地域における問屋連盟、商店連合会等の中小企業団体

2 中小企業協同組合で、生産地において地域的に同業種の企業の密集しているもの

3 年少労働者の福祉増進を促進するための懇談会の開催
婦人少年室長は、中小企業に働く年少労働者の福祉増進の機運を醸成するため、前項の中小企業団体の所在する地域において、婦人少年室協働員の協力を得て、懇談会を随時開催するものとする。

懇談会には、労働基準監督署、公共職業安定所等の労働行政機関、商工指導機関商工指導団体の代表者、中小企業団体の代表者、当該地域の事業主の代表者（大企業の代表者を含む）労働者の代表者（大企業の労働組合の代表者を含む）その他必要と認める者を参加させるものとする。

四 年少労働者福祉増進連絡協議会の設置

婦人少年室長は、年少労働者の福祉増進の機運が醸成された場合は、当該地域における年少労働者の福祉を促進するについて、その具体的な実施方法等について協議するため、年少労働者福祉増進連絡協議会（以下「連絡協議会」という。）の設置を勧奨するものとする。

連絡協議会の主たる構成は、概ね次に掲げるものとする

る。

1 婦人少年室協助力員

2 事業主の代表者（大企業の代表者を含む）

3 労働者の代表者（大企業の労働組合の代表者を含む）

4

5 中小企業団体の代表者

6 教育関係者

7 婦人団体の代表者

8 事業主の主婦の代表者

五 年少労働者福祉員の設置

婦人少年室長は、中小企業団体の中から年少労働者の

福祉について、深い関心と理解を持ち実行力に富む者

を、当該団体における年少労働者福祉員としておくこと

を勧奨するものとする。

六 年少労働者福祉員の業務

年少労働者福祉員は、年少労働者に関する次の事項に

ついて、中小企業の当該団体に加入している事業主に対

して協力援助するものとし、且つ、前項の連絡協議会に

参加するものとする。

1 余暇善用に関すること

2 保健衛生に関すること

3 生活相談に関すること

4 一般教養及び教育に関すること

5 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

6 その他年少労働者の福祉に関すること

七 年少労働者福祉員に対する協力援助

婦人少年室長及び婦人少年室協助力員は、年少労働者福

祉員の行う業務について協力援助するものとする。

婦発第一三九号の二

昭和三十三年五月十日

労働省婦人少年局長

労働省労働基準局長

労働省職業安定局長

各婦人少年室長

各都府県労働基準局長
各都道府県知事

中小企業における年少労働者の福祉の増進について

中小企業においては、大企業に比較して労働条件及び労働環境が劣り、しかも福利厚生施設が貧困な実情にあり、中小企業における年少労働者の健全な育成を阻んでいる要因が少くないので、積極的な施策を講じ、これが福祉の増進を図る

ことが緊要である。

近時、中小企業においては、労働基準監督機関の指導の下に週休制の実施、給与制度の確立等労働条件の改善を図るとともに、職業安定機関を通じて集団求人方式が採用され、更に教養、福利厚生等の福祉の改善機運が漸次醸成されつつある現状に鑑みて、別紙「年少労働者の福祉増進実施要領」に基き、中小企業協同組合その他の中小企業団体を対象として、その福祉活動を助長育成して中小企業における年少労働者の福祉の増進を図ることとしたので、これが実効があがるよう格段の協力を願いたい。

なお、貴管下関係諸機関に対してこの旨を伝達されたいとも、関係諸団体の協力が得られるよう取り計らわれない。

婦発第二〇九号

昭和三十三年六月二十六日

労働省婦人少年局長

各婦人少年室長殿

最低年令未満の長期欠席就労児童対策の実施について

義務教育諸学校における不就学および長期欠席児童生徒対策については昭和三十年九月三十日付文部、厚生、労働の各次官名をもつて通達したところであるが、特に欠席期間中他

に雇用されて就労している児童の就労防止並びに保護について、別紙のとおり、「最低年令未満の長期欠席児童対策要綱」を定めたので、婦人少年室協働員の積極的活動を促進し、本要綱に基く諸措置の実施に努められたい。

最低年令未満の長期欠席就労児童対策要綱

一 趣旨

義務教育課程に在学中の児童の欠席を伴う就労については、積極的な防止並びに保護を要するところであるが、これが実効を期するためには当該児童、保護者又は家庭環境等の実情に対処した個別的な措置が必要とされるので、婦人少年室協働員が地域の関係機関との協同による常時活動を行うことによつて、児童の就労防止並びに保護の促進を図らんとするものである。

二 対象

この要綱の対象は、原則として小学校ないし中学校に在籍する十五才未満の児童であつて、学校を相当の期間欠席し、現に雇用されて就労している児童（以下「長欠就労児童」という）とする。

ただし、この要綱に基く措置の過程において、その他の長欠児童についても必要と認められるときは、これが措置を併わせ行ふものとする。

三 長欠就労児童の把握

婦人少年室協働員は、学校、保護者もしくは使用者等について、次に掲げる各号の内容を調査、把握するものとする。

- 1 長欠就労にいたつた経緯
- 2 長欠就労を必要とする事情
- 3 労働契約の内容
- 4 就労の実態

四 啓発指導

長欠就労児童に対する措置を行うにあつては、まず次に掲げる啓発指導を行うものとする。

- 1 長欠就労児童を把握した場合は担当教師の行う家庭訪問等に協力して通学の督促、その他必要な啓発指導を行うこと。

- 2 保護者に対する生活指導、又は児童に対する専門的技術的指導を必要とする場合は児童委員、児童福祉司等の行う業務に協力して啓発指導に努めること。

五 経済的援助等

長欠就労児童の就労のため、経済的援助等を必要とする場合は前記四に併わせ次に掲げる措置を促進するものとする。

- 1 保護者又はその家族に対する職業あつ旋ないし、内職あつ旋等の措置を必要とする場合は公共職業安定所又は内職公共職業補導所等に連絡し、これらの措置をなすこ

と。

- 2 家庭の貧困を理由とする長欠就労児童であつて、その属する世帯が生活保護法による保護の対象となるものについては、民生委員又は福祉事務所に連絡してこれが適用をなすこと。

- 3 就学困難な児童及び生徒のための教科用図書の給与に對する国の補助に関する法律及び学校給食法、その他都道府県、市町村、PTA等の実施する就学促進のための措置の対象となるものについては関係機関に連絡して、これが適用をなすこと。

六 関係機関と連絡協議による措置

前記四及び五の措置によつてもその実効を期し得ない長欠就労児童については、次に掲げる関係機関と連絡協議して適切な措置を行うものとする。

- 1 里親又は養護施設に委託、収容することが適切なものについては児童相談所
- 2 学校教育のための対策を要するものについては、学校ないし、教育委員会
- 3 就労についての措置を要するものについては労働基準監督署等労働関係機関

七 不当雇用等の排除

- 1 労働基準法に規定する強制労働、中間搾取、長期労働契約、前借金、違約金、その他児童の精神又は身体の中

由の不当な拘束を伴う業務に就労するもの

2 労働基準法に規定する特殊の遊興的接客業務待合、カフェー、バーキヤバレー等酒席に待する業務その他児童の福祉に有害な業務に就労するもの

八 担当地区外の長欠就労児童に対する措置

婦人少年室協助員は、担当地区内の学校に在籍する長欠児童が自己の担当地区外に就労していることを把握した場合は次の措置を行うものとする。

1 就労地が同一都道府県内である場合は、婦人少年室長に概要を報告し、婦人少年室長から就労地を担当する婦人少年室協助員の指名その他必要な指示をうけて、就労地を担当する婦人少年室協助員に連絡をなすこと。

2 前記1による連絡をうけた婦人少年室協助員は、本要綱に基く必要な措置を行い、その結果を当該長欠就労児童の在籍学校を担当地区とする婦人少年室協助員に報告すること。

3 就労地が他の都道府県である場合は、婦人少年室長に報告することとし、当該婦人少年室長は就労地区を担当する婦人少年室長を経て、就労地を担当する婦人少年室協助員に連絡するものとする。

就労地を担当する婦人少年室協助員が、連絡に基き行ふべき措置及びその結果報告は、婦人少年室長を経由するほか、前記によると同じ取扱いとする。

婦発第二五一号

昭和三十三年七月二十九日

労働省婦人少年局長

各婦人少年室長殿

中小企業における年少労働者の福祉の増進について

標記の実施方策については、先に本年五月十日付をもつて通達したところであるが、更に左記事項に留意のうえ、その推進に努められたい。

記

一 実施対象の中小企業体の選定、懇談会の開催、年少労働者福祉増進連絡協議会の設置、年少労働者福祉員の設置等、年少労働者の福祉増進の諸措置を推進するにあたっては、労働基準監督機関と常時緊密な提携のもとにその協力援助を受け、婦人少年室の機能を生かしながら堅実に実施するよう特に留意すること。

なお、集団求人を行った中小企業団体で地域的に企業の密集しているものについては、住込の年少労働者が多く、実施対象として適当と認められる場合もあるので、職業安定機関とも緊密に連絡すること。

二 実施要領に基く年少労働者の福祉増進の実施状況については、次により報告すること。

(一) 年少労働者福祉増進連絡協議会及び年少労働者福祉員

が設置された場合は、それぞれ次の事項についてそのつど速報すること。

1 年少労働者福祉増進連絡協議会について、

設置月日、設置地域、構成員、中小企業団体名、その他必要な事項

2 年少労働者福祉員について

設置月日、中小企業団体名、同上所在地、役職名（或は地位）氏名その他必要な事項

(ロ) 年少労働者の福祉増進を促進するための懇談会及び年少労働者福祉増進連絡協議会の開催状況、年少労働者福祉員の活動状況等については、それぞれ次の事項について、各四半期毎に翌月十五日までに報告すること。

ただし、本年度第一四半期分については、該当事項があれば、第二四半期分とまとめて差支えないこと。

1 年少労働者の福祉増進を促進するための懇談会について

開催月日、開催地域、出席者、懇談内容その他必要な事項

2 年少労働者福祉増進連絡協議会について

開催月日、出席者、協議内容その他必要な事項

3 年少労働者福祉員の活動状況について

実施要領の第六項に掲げた各事項別の具体的実施事項

4 その他年少労働者の福祉増進に関すること。
なお、右報告は予算編成及び配賦に資することとするので、特に適格迅速に報告すること。

三 最近、東京都商店街連合会において店員手帳を発行し、店員たちに都内の映画館、劇場の料金割引、加入商店での買物の割引等を実施する計画があるが、他の中小企業団体等においても、身分証明書ともいいうべき勤労青少年手帳のごときものを自主的に発行せしめ、映画館の料金の割引等を実施することも望ましいので、地方の実情に応じても可能な限り、この促進方について指導すること。

なお、各地方における映画割引等の実施方法については、次に掲げる各事例が見受けられるが、これらの実例もその地域の実情に応じて適切なものと史料されるので参考に資すること。

(一) 本年二月十七日付婦発第四十号通達「働く年少者のための映画割引事例紹介について」の宮崎市の事例のように、婦人少年室が主体となつて割引証明書を付して実施しているもの。

(ロ) 鳥取市、松江市等のように、労働基準監督機関が主体となつて技能者養成工その他の年少労働者に年少者証明書を交付して実施しているもの。

(三) 大阪市働く青少年映画野球友の会、神戸市勤労青少年の会等のように、他の関係機関が主体となつて会員証・身

分証明書を交付して実施しているもの。

婦発第三五八号

昭和三十三年十一月二十一日

各婦人少年室長殿

労働省婦人少年局長

年少労働者の余暇生活の善用指導について

全産業における年少労働者の健全なる育成を図るためには、労働条件等の向上確保の措置に併わせて、常時、余暇生活の有効かつ適切な助長指導を要するものであるが、特に最近の商店街等の中小企業団体における週休制の実施促進に伴い、これによつて生ずる労働の余暇の善用指導が当面の急務とされるので、左記事項留意のうえ、これが積極的推進を図りたい。

なお、余暇生活の善用指導については、労働基準局においても、「週休制の推進及びこれに伴う余暇善用の指導について」都道府県労働基準局長あて通達しているところであり、（別紙写参照）相互に協力して標記業務の実効を期されたい。

記

一 指導目標

週休制の実施、退職金制度の制定、その他中小企業に働く労働者の福祉活動が進展している現状に鑑み、これに併せて、年少労働者の余暇生活を改善向上し、もつて年少労働者の福祉の向上と健全なる育成に資するため、次に掲げる指導目標によつて、余暇生活の善用についての援助指導を円滑かつ有効に実施し、中小企業団体の行う余暇善用についての自主的活動を積極的に助長促進するものとする。

1 年少労働者の余暇生活の健全性を確保するため、教養、娯楽、休養及びレクリエーションの機会を与え、人格の育成と不良化の防止を図ること。

2 年少労働者の余暇の善用を容易にするため、職場内外における人間関係の改善及び労務管理の改善等を図り、余暇生活の合理化と勤労意欲の高揚に資すること。

二 年少労働者福祉員制度の運用指導
年少労働者福祉員の行う余暇善用活動を指導援助するにあつては、次に示すところによつて、中小企業団体内部における年少労働者の余暇善用体制確立の促進に努めること。

1 余暇生活の善用指導のための各種の企画が、特定の年少労働者の利用に偏しないため、年少労働者数、性傾教養程度、従来の休日の利用状況、労働時間との関連等を把握し、また年少労働者の意見、希望を反映する等によつて、実情に即した実施運営を図ること。

2 年少労働者福祉員の行う余暇善用活動は、特定の年少

労働者を対象とするものでなく、中小企業団体における年少労働者総員を対象とするものであるから、教養、娯楽、各種レクリエーション等の実施にあたっては、組織的、計画的な運用を図られるよう指導すること。

3 余暇の善用を促進するためには、休日及び終業後の時間の自由な利用が前提であり、特に住込年少労働者については、事業主及び事業主の家族の理解と協力を要するものであるから、これら事業経営者側に対する啓発並びに人間関係改善等の指導を推進すること。

4 年少労働者の余暇生活の健全性を確保するため、年少労働者の生活規律、余暇利用状況等に関する生活指導、及び年少労働者の家族生活、その他の私生活に関する生活相談を実施すること。

なお、年少労働者福祉員の設置は、週休制、退職金制度、その他の従業員福祉に関する措置が講ぜられ、又はその機運にある等の中小企業団体であつて、年少労働者福祉員の設置によつて実質的な活動が期待し得られるものであることが望ましいが、これが、設置促進の現段階においては、中小企業団体における役員等で従業員の福祉業務を担当実施している者であつても差支えなく事後における漸次段階的な福祉員選定の改善指導によつてその実効を期するよう留意すること。

また、年少労働者福祉員の設置をみない中小企業団体

に対しては、年少労働者福祉増進懇談会あるいは、年少労働者福祉増進連絡協議会等を通じて、余暇善用の啓発並びに指導促進に努めること。

三 施設等の利用促進

年少労働者の余暇生活の善用のため必要とする会場、運動場等の施設等については、学校、公民館、体育館等の公共施設の無償利用、あるいは、図書館、映画館等の有料施設の割引利用を促進することとし、また、大企業の従業員福利厚生施設等についても、年少労働者福祉増進連絡協議会等を通じて当該事業主の理解と協力を得て、これが、利用開放の方途を講ずること。

また、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う余暇善用活動の実施にあたって、指導者、相談担当者等を要するものについては、地域における体育指導員、青少年委員等の地域活動家、学校教師、その他の指導適任者の協力援助を促進すること。

以上の物的、人的施設の円滑なる利用促進を図るため、地域における施設及び指導適任者の状況を把握し、年少労働者福祉増進懇談会ないし、年少労働者福祉増進連絡協議会等を通じて、施設等の管理担当機関、関係団体、及び管理責任者ないし指導適任者と協議折衝して年少労働者福祉員ないし中小企業団体の行う年少労働者の余暇善用活動が効果的に促進されるよう地域の協力体制の確立を図ること。

と。

四 関係行政機関等との協力

年少労働者福祉増進実施要領並びにこの通達に基き、中小企業団体の自主的活動による年少労働者の余暇の善用を援助指導するにあつては、労働基準局及び労働基準監督署、都道府県及び市町村の労働主管部局、教育委員会、青少年問題協議会並びに商工会議所、中小企業協同組合中央会、商店連合会等の関係行政機関、関係団体と連絡協議のうえ、相互に連けいを保持して有効かつ適切な指導業務の進展に努めること。

また、余暇善用指導のため重要な事項の計画及び実施運営にあつては、とくに都道府県労働基準局及び労働主管部局と充分協議して行うこと。

婦発第二二七号

昭和三十四年六月二十四日

各婦人少年室長殿

労働省婦人少年局長

休暇中における生徒等の就労について

近時、中学校、高等学校の生徒で休暇中アルバイトに従事する者が増大する傾向がみられる。これに伴つてアルバイト

中に不慮の災害で死傷する不幸な事例もあり、また、たまたま就労先の特殊な環境、交友等の影響から好ましくない生活態度や行動に陥るおそれも考えられる。

夏期休暇を目前にひかえて校外実習またはアルバイトに従事する生徒も多いと思われるので、今後はこのような不祥事を未然に防止し、適正な労働条件と健全な労働環境のもとに、有効な生活体験が得られるよう左記事項について各種報道機関を通じて生徒、その父兄、使用者並びに一般社会に対して啓発を図るとともに、労働基準監督機関、職業安定機関及び教育委員会等に連絡のうえ有効な啓発活動に努められたい。

なお、昭和三十一年十月二十六日付婦発第二二三号による「中学校生徒の就業について」を参照されたい。

記

一 生徒並びにその父兄に対する啓発

各種報道機関の協力を得るほか、教育委員会を通じて、各学校に対し、次の事項の周知徹底を図ること。

1 労働基準法中年少者に関する保護規定に違反する事業場及び業務には就労できないこと。

2 求職に際しては、できるだけ学校または公共職業安定所の紹介を通じ、仕事の内容、労働時間、休日、賃金、契約期間等を知つたうえで、学校または関係者の適切な指導のもとに就労すること。

3 就労した場合は、職場環境、連絡先等について父兄に知らせておくこと。また、父兄は子弟の就労に常時関心を払うこと。

4 就労中は常に疲労、身体状況等に意を用い、過労から疾病等を招かないように注意すること。

5 労働条件に関し不審な点については、学校または最寄りの労働基準監督署、公共職業安定所等に相談のこと。

二 使用者に対する啓発

報道機関の協力を得るほか、各種会合等適当な機会を通じて次の事項の周知徹底を図ること。

1 十五才未満の中学生については、工業的部門では使用できないこと。

2 仕事の内容、範囲、労働時間、休日、賃金、契約期間等の雇用条件については、あらかじめ明示のうえ、これに違反しないこと。

3 就労に先だつて仕事の仕方、責任の範囲を正しく教えること。また業務に関連して一応の安全教育を行うとともに事業所内に危険な機械設備および立入禁止の場所等がある場合はこれに対する適当な指示を必ず与えること。
不慮の災害に備えて災害時の心得、非常口などについても徹底しておくこと。

4 休憩室、浴室、救急薬等従業員の使用できる設備、施設等については、利用の便を図ること。

5 職場内における円満な共同生活を容易にするため受け入れ体勢をととのえること。飲酒、喫煙など年少者に好ましくない行為をすすめることのないよう注意すること。

