



年少労働者の 教育と訓練

労働省婦人少年局埼玉職員室

25/2

労働省婦人少年局

目次

は し が き	一
一、新制高等学校の定時制の課程	
一、新制高等学校定時制課程の発足とその意義	四
二、新制高等学校の教育目標	七
三、定時制課程の組織とその運営	九
四、教育課程	一四
五、む す び	二二
二、身体障害者の職業補導	
一、身体障害者の意味	二五
二、身体障害者の作業能力	二五
三、身体障害者職業補導の意義	二七
四、身体障害者職業補導の原則	二八
五、職業補導の対象となる身体障害者	二九
六、身体障害者職業補導に当つての特別考慮	三六
七、身体障害者職業補導の概況	四〇
八、結 語	四三

三、衛生教育

- 一、衛生教育…………… 四〇
- 二、青年と身心の発達…………… 四七
- 三、職場と身心発達の阻害…………… 四九
- 四、身心発達阻害の原因とその予防…………… 五〇
- 五、作業姿勢の合理化…………… 五二
- 六、作業方法の合理化…………… 五三
- 七、作業の強度と量の適正化…………… 五五
- 八、職場の体操…………… 五九
- 九、職場のレクリエーション運動…………… 六〇
- 一〇、衛生教育実施に必要な基礎調査…………… 六二
- 一一、衛生教育実施上の注意…………… 六五

四、労働教育

- はし が き…………… 六九
- 一、我国における労働教育の沿革…………… 七〇
- 二、労働教育とは何か…………… 七三
- 三、労働組合、使用者、政府、政党の行う労働教育の実際…………… 七四
- 四、労働教育の方法…………… 八六

五、外国における労働教育とその特徴……………一〇四

五、技能者養成

一、年少労働者と職業教育……………一二一

二、職業教育としての技能者養成……………一二三

三、技能者養成と経済の再建……………一二五

四、労働基準法と技能者養成……………一二八

五、技能者養成規程をめぐつて……………一三三

六、むすび……………一四〇

六、職業補導

一、年少者の職業補導はなぜ重要か……………一五〇

二、職業補導とは何か……………一五二

三、職業補導はどう発展して來たか……………一五五

四、職業補導の現状……………一五九

七、安全教育

一、安全教育の要……………一七〇

二、年少労働者の特質及びその他の條件……………一八三

三、年少労働者の災害傾向……………一八六

四、安全教育の方法……………一九三

八、年少労働者指導員のためのT・W・I

一、年少労働者と監督者の問題……………	100
二、監督者にはどんな条件が必要か……………	101
三、T・W・Iとは何か……………	101
四、T・W・Iは何のために行われるか……………	103
五、T・W・Iはどんな方法で行われるか……………	103
1、講習会……………	
2、T・W・Iカード……………	
1、職務指導カード……………	
2、方法改善カード……………	
3、人的関係カード……………	
六、年少労働者指導のためのT・W・I……………	111

は し が き

(1) 従來の統計によると、義務制の中学校をおえた生徒のうち、約五割は、家業を手傳つたり他人に雇われて働いています。そしてこれらの年若い労働者は、多くの場合、それつきり教育をうける機会に恵まれないのが実情であります。

(2) 戦後数年にわたる混乱期に、これらの若い人々の教育は全く省みられませんでした。労働させながら有能な技能者を養成することは、使用者がその経営を堅実に発展させるため、当然行ふべきであつたにもかかわらず、いろいろの事情で、これまで甚だふりませんでした。また新しい学校教育の体系の中には、働く少年少女のために定時制高等学校の制度ができていて、社会一般がこれをのばすはずであつたにもかかわらず、これもまたいろいろの事情で、全国数校しか活動していない有様です。わたくしたちはこの際、従來のような福利施設的な考え方でなしに、次代の国民を育成するという立場から、これらの教育が振興され、それによつて年少労働者が將來の自分の労働生活を一層豊かにすることを切に望むものであります。

(3) このような体系的な教育が振われないばかりでなく特に未経験な年少者に必要な職場の安全、衛生についての教育も、充分とはいえません。しかも、この教育は、労働基準法が使用者に対して最少限義務として課しているものであります。

また同様に体系的ではないが、T W I (職場補導) によつてでも、年少労働者の教育が、行われることを、労働者は希望しています。

(4) 労働に従事している若い人々の教育について、もう一つの大切なことは、労働教育に関連しております。特に

これについて、社会の注意を喚びたいことは、いわゆる職場の道徳、生活態度の問題であり「しつけ」という問題であります。さらに余暇時間の利用という問題であります。これらの一連の問題については、今回は言及していませんが、これは、年少労働者に関係あるすべての人々が、今後真剣に考究すべき問題であると信じます。

(5) 年若き人々の職業生活について、最近新しい事態が生じて來ました。最近の人員整理に伴つて、既に就職していた年少者の中からも、職を失うものが多くあるばかりでなく、今年中学校を卒業した生徒たちで、就職の機会を捉え得なかつたものが、かなり多くある、という事実であります。わたしたちは、かれらが職業補導所を活用して、技能を身につけ、就職の機会を増すことを希望します。また使用者がそうした若い人々を多く採用することを希望します。

(6) これから中学校を卒業する生徒に対して、またその人々の先生や父母に対しては、年少者の教育に留意するような職場を選ぶようにおすすめます。そういう職場こそ、年少少女の職業生活を豊かにし、安定させるはずだからです。

(7) 最後に、是非一言しておくことがあります。技能者の養成にしても、安全衛生教育にしても、職場補導、労働教育のいずれにしても、年少労働者に直接接触し指導する立場の人の問題であります。現場の役付工員とかフオアマンとかあるいは労務係員その他の人々であります。年少労働者の教育を、ほんとうによくするのは、この人々だからであります。この問題についても、本書には言及してありませんが、これがこれからの課題である、ということだけはこの機会に述べておきます。

(8) 本書は、労働文部両省の各担当官の方々の協力によつてできましたもので皆さまのお骨折りに対しあつく御礼申し上げます。

新制高等学校の定時制の課程

文部省初等中等教育局中等教育課

文部事務官

鮫

島

文

男

一、新制高等学校定時制課程の発足とその意義

新学制の一環として、昭和二十三年度より発足した新制高等学校は、当初の一年を経過して、一応軌道に乗つた感がある。もちろん、現在の客観情勢下においては、仔細に検討すれば、解決を要する幾多の困難な問題が目前に横わつてゐることを何人も容易に知るであらう。新しい教育理念のより深い解明とその確かな把握、学校そのものの質的、量的整備と充実、社会及び地域社会の啓蒙とその協力度、わが国の運命を荷う個々の青少年の自覚の度合等々、問題はわが国の社会全般に連る包括的なものから教育技術上の具体的方法等に及ぶ極めて多岐な分野に亘つてゐる。われわれは社会各階層の協力のもとに、それらの解決を一步一步着実に遂行しなければならないのである。

新制高等学校は全国四千校近くも設立されているが、そのうち約二千六百校があるいは独立に、あるいは併置して、あるいは分校として、定時制の課程を置いている。新制高等学校の定時制の課程は、全く新しい観点に立つ教育制度として、新学校教育制度の中でも、特に重要な意義をもつものである。ある意味においては、わが国の青少年教育の民主化を眞に具体化した制度としては、独自のもので、文部省はもちろん、関係方面はこの設立と運営の正しい成果を期して日夜努力しているのであるが、発足一年を経ても、その設立の眞の意義が社会各階層、殊に勤労青年を身近かに持つ人々の間に深く滲透、理解されていない現状は遺憾なことといわざるを得ない。終戦後の経済不安は容易に解消せず、自由の名のもとに自己主張を恣にしている各種の思想は社会不安を包蔵しているし、当面するわが国の困難性は各人精一杯の努力を目前の職務に集中しなければならないのは当然ではある。しかし沈思して深く將來を思う時、われわれは国家の運命を荷う青少年の教育に視点を向けざるを得ないのである。彼ら一人の成長発達はそれだけわが国の將來の希望につながるのである。又かかる寧ろのない困難な現実の中にこそ眞の教育的環境と機会を見出す

べきである。殊に新制中学校を卒えて、新制高等学校の全日制の課程に進学し得ない七、八割の青少年が現実にはわが国の津々浦々に多数存在し、青少年らしい情熱と意欲で向上を期している事実を深く認識する時、彼らを教育の対象として、彼らに均等な機会と資格を用意しようとする定時制の課程の設置の意義とその運営には、社会各階層を問わず多くの人々が、新たな関心と理解と協力を深められむことを切望して止まないものである。主として勤労青年をその教育の対象としている定時制課程の発足に除して「新制高等学校実施の手引」において文部省は五の基本方針を明らかにしているが、これは又民主的方法による社会改革に即応した新教育の根本信條として理解してよいであろう。

一、教育の機会均等

教育の機会均等は、新教育の根本理念の一つとしてすでに新憲法第二十六條で保証され、さらに教育基本法第三條において、「すべての国民は、ひとしく、その能力に応ずる教育を受ける機会を與えられなければならない。」と明確に規定されている。新制高等学校の定時制の課程はこの根本精神が制度化されたものである。

二、教育の対象を全日制の課程にかよえないすべての青少年男女におくこと

定時制の課程は、新制中学校を卒業していろいろな理由で全日制の新制高等学校に進めない青年男女に、新制高等学校の教育を受ける機会を與えることを目的としている。従つて、勤労青年男女はもちろん、職をもたず家庭において新制高等学校程度の学問や技能を身につけたいと考えている者は、誰でも定時制の課程に学ぶことができる。従来、わが国の学校教育系統は二系統に明確に区分されていた。中等学校から高等専門学校を経て大学へ続く系統と、国民学校高等科から青年学校に終る系統であつた。前者は二割ないし三割の「選ばれ、恵まれた少数の者の教育」であり、後者は七割ないし八割の「残された多数の者の教育」であつた。彼らの大多数は職場や家庭にあつて自己の向上を期しても、制度上の一種の袋小路に追い込められて、ごく少数者を除いては卑屈と絶望に陥る

か、あるいは、自己の資質の発見と練磨とに無氣力と無関心を示すかの傾向が多かつた。定時制の課程はこの制度上の欠陥を打破して、学校系統を一本にして、勤労青年が活用を待つ機会と舞台を広く提供したのである。

三、地方の必要に適合すること

新しい教育理念においては、学校はその地域社会の必要、すべての青少年の必要に応ずるように設置され、運営されなければならない。新制高等学校の設立はできるだけ多くの青少年を教育することを主眼としているので、少数の知的優秀者の必要を満たすものであつてはならない。ひろく地域社会の現在及び將來の必要、その青年男女一般の必要に適合するように設置され、運営されることは、從來の地域社会と学校の關係の一大変革であつて、このことは又学校の組織に深く関連してくる。

四、学校教育に魅力をもたせること

学校教育の根本的意義は、生徒の自主的学習意欲を喚起して、「自らなすことによつて学ぶ」教育的環境を整備することであらう。働らきつつ学ぶという二重の負担を持つ青少年が喜んで出席するような魅力あり、有用な環境と雰囲気を作るべきである。現在、定時制は義務制ではないが、理想としては、新制中学校の卒業生及びこれと同等以上の者で全日制の課程に進まない者は、すべて定時制の課程に進学させることが望ましいのである。現在の生徒の出席率を高め、將來義務制に近い就学率にするのは、組織と人と運営の改善はもちろん、施設や予算経理上の多くの問題があると思う。しかしながら、新しい教育の方法としてのホーム・ルーム、特別教育活動、生徒会、クラブ活動、各生徒の個人的・集団的指導、現場実習等をおりませて、教科内容の質的向上に精進する教師の背後には、一日の勤勞の疲れを忘れて、馳せ参する若人が跡を絶たないことを確信するのである。

五、全日制の課程と同等であること

定時制の課程は、そのおく学科の種類は通常の課程と全く同一であるし、卒業要件たる八十五單位の修得も同じである。ただ生徒個々が勤勞しつつ学ぶという條件下にあるので、修業年限が通常の課程の三カ年を超えるのは止むを得ない。修業年限が四カ年以上に亙ることと、登校期日が晝間のみでなく、あるいは夜間に、あるいは農閑期に、あるいは通常の課程の休暇等を利用するということが定時制独自のものであり、そこに又運営上の工夫と創意が要請される。その本質たる教育内容は通常の課程に全然遜色のないものでなければならぬ。定時制の課程も全日制の課程も同じく新制高等学校の一つの課程に過ぎないことをはつきりしなければならない。定時制課程の教育内容が、勤勞青年の魅力となる程、高く、包括的で、しかも、青年学校の性格をうけつがないで、いい意味の通俗性を持つことは、定時制課程の教師の熱意と教育力に待つもの大といわざるを得ない。

以上、定時制課程の設立と運営の基本方針に若干の説明をつけ加えて、その設立の意義を述べてみた。環境も違ひ年令も異なる一般青年男女を対象にして、地域性に立脚した定時制課程には独自の運営法がなければならないと思われるのだが、それと共にわれわれは、定時制課程が、その教育内容において通常の課程と全く同一の規準に基いて運営されるべきものであることを知つた。定時制の課程は独自の性格を持ちつつも、新制高等学校の中の一つの課程に過ぎないことを明確にした。それ故、ここで一応新制高等学校一般の教育目標を概観しておく必要がある。

二、新制高等学校の教育目標

学校教育法第四十一條に「高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達に應じて、高等普通教育及び専門教育を施すことを目的とする。」と規定してある。次に第四十二條では、この目的を実現するために、次の三項目の目標の達成に努力すべきことを要請している。

一、中学校における教育の成果をさらに發展擴充させて、国家及び社会の有為な形成者として必要な資質を養うこと。

二、社会において果さなければならない使命の自覺に基き、個性に應じて將來の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な技能に習熟させること。

三、社会について、広い深い理解と健全な批判力を養い、個性の確立に努めること。

学校の教育内容は、学校の目的によつて決定され、学校の意義は、その生徒を望ましい方向に成長させるような経験を與えることであろう。生徒の望ましい方向の成長を、上記の三項目から検討して行くと、まず第一に、新制高等学校は、青少年がこれまで當んだ教育的成果を一層擴充させて、大なり小なりの民主的社會の立派な形成者となれるように、個人の能力を發達させることにある。すなわち、社会的公民的資質の發達である。新制高等学校は、社会的公民的資質をますます高めるような経験を生徒に與えなければならない。第二に、新制高等学校は、個人的能力と個人の独自の興味を最大限に發達させるために多様の機会を各生徒に與えて、各個人の必要に應じなければならない。青少年は、自己の個人的問題や、家庭生活、集團生活の問題の解決をなし、文化遺産を理解、評價し、知能を發達させ、健全な精神と安定した情緒と健康な身体を持ち、余暇を有効に楽しく使う方法を知り、性格、品性を立派にするような経験を學校で持たなければならない。すなわち、個人の資質の向上である。もちろん、誰も單なる個人としての發達をなすものではなく、各個人は社会的環境の中で個人的發達をなすことは当然である。民主的社會では、個人は地域社会や各社会の基礎であつて、各個人が最大限に望ましい生活をすれば、その地域社会もまた成長するのである。第三に、新制高等学校は、適切な職業指導を行い、職業選択の援助を與え、指導の結果選んだ職業について専門的な教育をしてやり、卒業後も絶えず注意と指導をしてやらなければならない。新制高等学校の生徒には、男女を問

わす、家庭・地域社会・及び学校で勤労の経験をする機会を與えてやる。このような勤労の経験によつて、生徒は、いかにして家庭と地域社会のためにつくし、いかにして勤勉の習慣を養ひ熟練した技能をつかむかを学ぶのである。

要するに、新制高等学校の三つの主な目標は、(一)社会的公民的資質を向上させ、(二)職業的能力を發達させ、(三)青少年を個人として素質の最大限にまで發達させることである。このことは定時制たるを問わず、全日制たるを問わず、新制高等学校に学ぶ生徒の教育の一般的目標である。定時制の課程はその対象と地域性から独自の運営法を要請されるのだが、それはあくまで、新制高等学校の教育の一般目標によつて規正されることを明確に認識しなければならぬ。

三、定時制課程の組織とその運営

一、定時制課程と全日制課程との關係

定時制課程と全日制課程とは、同一の教育目標を目指している二つの課程であるから、その教育内容に差異があるべきではない。元來、新制高等学校は、教育の機会均等の原則に基いて設立されたものであるから、その地方の青年男女一般の教育についても責任を負うべきことは当然である。地域社会の实情や、歴史的事情によつて総合高等学校の型態をとろうと、幾つもの新制高等学校が同一地域に存置されようと、この責任はかわらない。そして、いかなる地域にも全日制の課程に出られない青少年は必ずいるはずだから、それらの学校に定時制の課程をおくことを考慮することが必要になつてくる。学校教育法第四十四條は、新制高等学校に通常の課程の外、定時制の課程をおくことを認めている。定時制の課程が、教育の機会均等の精神に基き、通常の課程と同等の施設、同等の教員によつて同等の教育を施すためには、わが国の現状からしては、全日制の新制高等学校を利用してこれを設置する

ことが有利であつた。現状の定時制の中心校は大部分この方針で併設されている。

新制高等学校の運営について何よりも大切なことは、その学校の施設、設備の全体が、一日中なるべく多くの時間になつて、その地域社会の青年の教育のためにむだなく活用されなければならないということである。通常の課程では、一日六時間程度の授業があり、それ以外は特別教育活動に一部を使用する外は、校舎を使わないのが普通である。通常の課程の学校にして、定時制の課程などおく設備の余裕がないということは学校施設の全面的活用は想到しえない愚考であると思う。定時制を字義通りに、特別の時期及び時間において授業を行う課程と解し、働きつつ学ぶ熱意の子弟が対象であることを知れば、通常の課程の放課後でも、夜でも土曜日の午後や休暇の間でも、定時制課程の生徒のために学校を活用することに創意を示し、協力を惜むべきでないと思う。

一つの新制高等学校に全日制の課程と定時制の課程を併置した場合に、二つの課程の設置者及び校長はもちろんそれぞれ同じ者でなければならない。それは同じ一つの学校に二つの課程があるのにすぎないのである。全日制の課程の生徒は、毎日学校へきて、一日五時間か六時間の授業をうけるが、定時制の課程の生徒は、必ずしも毎日学校へこない、又きても一日二時間か三時間でかえることもある。ただそれだけの差異である。それ故、学校名も共に「〇〇高等学校」であるし、帽章も同一のものであるべきである。両課程の差別観を教師はもちろん生徒各自にも、地域社会の人々にも、抱かせないように措置することは賢明な教育的配慮である。わが国の一般社会人にはいまだに過去の教養主義的、観想的教育観が残存していて、働らきつつ学ぶ青少年とか、職業課程の生徒を何となく晝間全日制の生徒より低位な頭脳の持主と考へてしまふ弊風がある。この考へ方は無意識に彼ら働らきつつ学ぶ生徒にも作用して、自己自身で劣等感を作り出すし、晝間の生徒は徒らなる優越感を誇り、その間に、しつくりしない意識のしこりがあつて、將來社会的弊風をも形成したことは否めない事実である。教師はそのような古い考へ

方は完全に払拭すると共に、兩課程の生徒がそれぞれの環境で最善を盡すことが民主的生き方の根本であることを自覺させ、広く地域社会一般の至める意識を啓蒙すべきである。

同一の校長の下における無差別な二つの課程であるという考え方に徹することは贅言を要しないが、ただ管理の便宜上、定時制の課程には主事をおく。主事は校長を補佐して、定時制の課程についての責任をもち、その事務を統括し、職員を監督する職分をもつものである。主事の教育的力備は高く評價さるべきである。勤労青年の教育に深い理解と経験と情熱を持つ主事が卓抜な識見と説得力と逞しい実践力をもつて、校長と協力して、全日制の教師や生徒や地域社会や関係方面を動かして、勤労青年の教育の重大性を認識させ、協力を得た学校は、量、質共に充実した成果を挙げている実例は幾多数えることができるのである。「教育は人なり」の基本的な意味はいかなる時代においても真理であることを止めないであらう。

二、定時制の課程のみを置く新制高等学校

定時制の課程を併置するのに適当な全日制の学校がないところでは、学校教育法第四十四條第二項の規定によつて定時制の課程のみをおく新制高等学校が設置できる。この場合も、その学校が新制高等学校の設置基準に適合しなければならぬことはいうまでもない。以前青年学校で現在立派な独立の定時制新制高等学校になつてゐるものが数多くある。その中には市町村立、組合立の区別がある。

私立の定時制高等学校を設立する場合は、学校教育法第二條及び第二百二條によつて、その設置者は、民法による財団法人でなければならぬことが規定されている。これは学校教育が、公の、そして恒久的な性質をもつべきものであるから、その基礎が強固なものであることが保証されなければならないという理由に基く。したがつて、これまでの私立青年学校のように私人の設置者は認められていない。この故に、以前私立青年学校を持つていた大工

場、会社等で、設置者を財団法人に切り換えた定時制高等学校は極めて少ない。定時制の課程が青年学校の性格と根本的に異なるものであり、その基準があくまで全日制課程の高い水準に合致すべきものであるという根本原則を守らなければならないし、それに義務制でしばられていない関係上、工場、会社等においては、定時制の新制高等学校の設置の氣運は未だしの感が深い。しかしながら勤労青年の教育を国家的、社会的見地より考察する時、工場、会社の関係者はその従業員の教育に今一層の深い認識があるべきである。これまで会社や工場などに設置されていた私立青年学校のうちで、設置者を財団法人にして、設置基準に適合するだけの設備と教員を置くことのできる見込のあるものは、定時制高等学校を設置するよう努むべきである。民主的社會においては、教育的であることは、より能率的であることを意味し、それは同時により民主的であることを意味する。民主的企業と従業員の教育は同一の基盤に立つてゐるのである。企業の民主化という改革の意図が強いところには、常にそれに結合した教育が用意されるべきである。企業そのものに内包されている教育的力を取り出して、勤労青年を媒介として、教育的経験を再構成するとき、その結果企業自体に一層自覺された改革の力がそなわつてくると思う。かかる見地からすれば、私立定時制新制高等学校の設置とその正しい運営は、企業そのものに能率的に役立つばかりでなく、その眞のあり方え向つて推進する力を増うことになる。ましてや、定時制の生徒は私立青年学校のそれと異つて、国家的な規模による学校教育系統の一環として、国家的に保証されていることに自信を持ち、開かれた制度に喜んで資質を向上させて、生徒個人はもちろん、工場会社共に十分の成果を挙げうるものと確信できるのである。勤労青年の教育機関として、私立定時制高等学校の重要性を認識して、会社や工場が達識をもち、障礙を排して、定時制高等学校の設置について考慮されることを切望する。

三、中心校と分校との關係

定時制の課程をおくある新制高等学校が、その区域内の青年男女の教育ために分校を設けた場合に、その学校を中心校と呼ぶ。中心校は、定時制の課程と通常の課程とを併置する場合もあり、定時制課程だけの独立中心校の場合もある。現在は併置された中心校が大多数である。分校は中心校の分身であるから、その教育や管理は、すべて中心校の責任において行われる。すなわち、中心校の校長がその責任をもち、日々の仕事については、中心校の主事が直接これにあたっている。

分校は、あまり遠隔の地に通学できない勤労青年の境遇を考えて、進学の便宜上設けたもので、その教育課程も一部分に限られるはずである。教師は、分校専任の者の外、中心校から兼任で分校へ指導にくる者もいるわけだが、そのいずれも中心校の校長の監督をうける。たとえば、図画工作の教師を各分校で専任することは困難であるから、中心校から教師を各分校に巡回指導させる。新制高等学校の図画の時間は、各学年週二時間が基準となつてゐるが、一人の教師が一分校週一回授業に行くとしても、中心校の他に三つ位の分校をまわることは、適当な交通機関があれば、左程困難でないと思う。ただ山間僻地で、相当の困難と旅費上の負担がかかる所があると思う。このようなことも、分校の地元の人々の熱意と中心校の協力で、宿舍を設備するとか、国庫補助で足らざる部分を地元で協力するとかの措置で、中心校と分校の関係を一層緊密にして、分校の教育的効果を擧げている例は多い。予算面において極端な不足をつけている現在、定時制の課程殊に分校において教師を求める困難は甚しいものがある。定時制の教師は教師としての一般的能力のみでなく、勤労青年の指導者としての熱情と力備を具備しなければならぬ。しかるに、一般社会人の定時制教師に対する認識は極めて低く、有為な青年教師が勤労青年教育に身を挺することが少いことは遺憾である。われわれはこれら教師の社会的地位や勤労條件の正当なる改善に努力すべきである。

このような教師の充足難に対処して、一層緊密に中心校分校相互の教師の交流を計るとか、分校専任教師をできるだけ確保するとか、教師各自が巾広い指導能力を発揮できるよう努力するとか、各方面の協力を得て充実した運営を期すべきである。又、専任教師が得られない場合に、非常勤講師である新制中学校長等を分校主任にもつ措置も講ぜられるであらう。

四、教育課程

定時制の課程におく教育課程の種類は、通常の課程と全く同じである。普通、定時制課程は職業課程のみと考えがちで、農、工、商、水、家庭その他の専門教育を主とする教育課程のみをおくと思う人が多いと思われるが、決してそうでない。普通教育を主とする課程としての普通科をおくことができる。

もちろん、定時制の課程に学ぶ生徒は、主として職業を持つ勤労青年とか、家庭にあつて家事を手傳う青年男女であるから、多くは自己の専門教育を主とする課程を学ぶことを希望するだろうが、中にはかえつて、一般教養を身につけて、將來の發展の基礎を培いたい者や、さらに將來大学に進学することを目標として勉学する者もいるのである。教育課程に関する限り、定時制の課程は通常の課程と同一であるから、教育課程の編成の原理、方法、種類、基準等の詳細は「新制高等学校教科課程の解説」にゆずり、ここではごく概略の説明に止めよう。

一、單位制の意義

新制高等学校では、生徒の個性の方向も次第に明瞭になり、生徒も自ら自覚するに到るから、この段階では、個性の必要に応ずる教育が大きな割合をしめなければならない。ここに新制高等学校の教育の選択教科制が大きな意義をもつて採用された意味がある。選択教科制を運営するに際して、その学習量を測定する基準を單位制をもつて

した。これは新制高等学校を特色づける制度である。

新制高等学校の單位制では、週当り一時間の学習指導を一年間行う科目を満足に修得した場合に、その生徒にその科目の一單位が与えられる。ここに一時限というのは、五十分の時間をいう。又、一年間の意味は三十五週以上ということである。すなわち、新制高等学校は、どの学校も一年間に三十五週以上の学習指導を行わなければならない。ただし、定時制の課程はこの限りでない。定時制の課程は学年制が統一に行えないし、誰れもが同じ科目を同じ学年でやるとは限らないので、單位制によつてこれを調整し統一する他に方法がない。それで同一科目の三十五時限分を一單位として計算することになつてゐる。

二、卒業に必要な單位

通常の課程と同様に、定時制の課程の卒業の條件も八十五單位を修得することである。この八十五單位は定時制の課程でその一部を修め、残りを通常の課程で、もし転学または転籍が許されたならば修めるのもよく、あるいは、通常の課程の生徒が、事情によつて退校し、後日定時制の課程に出席して残りの單位を修めても、新制高等学校卒業の資格が與えられる。

卒業に必要な八十五單位の中には、共通必修の教科が三十八單位含まれなければならない。生性の個性が進展してきたものとはいへ、新制高等学校の段階では、国民全般に必要な共通の基礎的教養を養う必要がある。それには社会的公民的資質を發達させるための基礎的教育すなわち、社会生活に必要な國語を正しく理解し、これを使用して自己の意見を有効に發表することのできる能力、生活に現れる科学的事実を理解し、科学的に考察する能力、及び數量關係を正しく理解し処理する能力、さらに健康と身体的適應性を増進し、心身の調和的發達をはかることは、基礎教養として、將來の進路のいかにかかわらず欠くことのできない要素である。このため、次の五教科が全

体に共通の必修教科となつてゐる。

国語	九單位
社会	十單位（内五單位は一般社会で、他の五單位は、日本史・世界史・人文地理・時事問題のどれか一科目で）
数学	五單位（一般数学・解析（一）・解析（二）または幾何のどれか一科目で）
理科	五單位（生物・化学・物理または地学のどれか一科目で）
保健体育	九單位
計	三十八單位

高等学校教科、科目、授業時間数、及び單位数表

教科	科目	目	總時間数	（單位数）
国語	国語（甲）			三一五（九）
	国語（乙）			七〇（二）
	漢文			七〇（二）
社会	一般社会			一七五（五）
	日本史			一七五（五）
	世界史			一七五（五）
	人文地理			一七五（五）
	時事問題			一七五（五）

家庭	藝能	保健體育	理科	數學
一般家庭 家庭經濟 物理育族庭	音圖書工 樂画道作	保體 育健	物化生地 理學物學	一般數 解析 解析 幾何 算術
二四五 (七) 一四九〇 (一四) 七〇 (二) 一四〇 (四) 七〇 (二) 一四〇 (四) 七〇 (二) 一四〇 (四) 一七五 (五) 一三五〇 (二〇)	七〇 (二) 一四〇 (六) 七〇 (二) 一四〇 (六) 七〇 (二) 一四〇 (六) 七〇 (二) 一四〇 (六) 七〇 (二) 一四〇 (六)	三一五 (九) 一三八五 (一一)	一七五 (五) 一七五 (五) 一七五 (五) 一七五 (五) 一七五 (五)	一七五 (五) 一七五 (五) 一七五 (五) 一七五 (五) 一七五 (五)

活動・運動競技その学校が指導し、学校が責任をもつ教科外の活動と経験を提供し編成し計画することは教科活動に劣らない重要な意義をもつものである。このような教科外の活動と経験を特別教育活動と呼称しているが、定時制課程においては、生徒の年令的、環境的差異と施設、時間等の制約によつて、特別教育活動の重要性を自覚しながらも、等閑に附する傾向がないといえない。運営のいかんによつては、生徒の質的な多様性はかえつて特別教育活動に有効な働きかけをなし、学校生活が即社会の縮図となつて、望ましい社会人としての資質の啓蒙に役立つものである。職場を持ち一日の労働に疲れた生徒が学校生活に愉悅と魅力と潤いを感じ、生き生きとした活力を復活して、学習と明日の労働に一層の努力を致すように、熱意をもつて、特別教育活動の指導をなし、その運営を考えなければならぬ。

三、職業課程の基準

定時制の教育は深く地域社会の上に立脚しており、その生徒は勤労青年を大多数とするから、教科の選択は職業課程と関連を持つてくるであらう。上述のように普通教科三十八単位を共通必須として履修しなければならないが、職業課程においてはさらに各課程ごとに三十単位以上を必修としている。合計六十八単位以上を必須として学習することになる。次に基準を列記する。

- (一) 農業に関する課程においては、農業に関する科目三十単位以上を必修とし、実習には農業に関する科目の総時間数の四割以上に相当する時間を充てなければならない。
- (二) 工業に関する課程においては、工業に関する科目三十単位以上を必修とし、その中には実習を十単位以上、実習以外の工業に関する科目を十単位以上含まなければならない。
- (三) 商業に関する課程においては、商業に関する科目三十単位以上を必修とし、その中には五単位以上の実習を含む。

まなければならぬ。ただし、三十單位の中に外国語を含ませるとができる。その場合は、商業外国語と合わせ十單位以内とする。

四 水産に関する課程においては、水産に関する科目三十單位以上を必修とし、実習には水産に関する科目の総時間数の四割以上に相当する時間を充てなければならない。

五 家庭技藝に関する課程においては、家庭技藝に関する科目三十單位以上を必修とし、実習には家庭技藝に関する科目の総時間数の四割以上に相当する時間を充てなければならない。

六 その他の特に必要な科目においては、その専門に関する科目につき合計三十單位以上を必修とし、その中には専門の種類に応じ実習に相当の時間を充てなければならない。

四、実習として現場作業

以上の基準の外に、職業課程の生徒には、その一定量の現場作業に対して実習の單位を與えることができる。現場作業は、一人前の正規の職につく前に、ある職業で実際の仕事を經驗することをいう。現場作業には、学校における学習課程の一部として、その授業時間の一部を割いて、外部の商店、工場等で実習を行う場合や、学校で教育的見地より物品の多量生産を行う場合や、職業を持ちながら学校に通う生徒が、学校と関係のない職場で作業を行う場合がある。このような場合、学校の指導監督の下に実施した現場作業であるならば、職業課程の実習に割当てられた時間の七割までは、現場作業にふりむけることが認められている。それ故、定時制の生徒で正規の職業で実際の仕事について現場作業をした場合、その作業が教育的に意味があると認められた場合には、実習として單位が與えられるのである。この場合その作業が実習指導要領に直接関係しているのはいうまでもない。元來、各職業課程の教育の中心は、実習にあるから、学校は当然地域社会の生活と密接に関係してくる。学校が地域社会の各工

場、会社、各種組合、試験所、諸機関、商店、諸団体等と協力して教育計画を樹立し、それらを活用して生徒の専門的、社会的知識技能を高めると共に、地域社会の必要を調査して地域社会改善の実験室となることは、新しい教育の目標の一つである。生徒の成長と共に教育は地域社会から地方的なもの、さらに国家的なものへと同心円的な発展をなすものであるが、地域社会の人々は、地域社会センターとしての学校の地位と、地域社会そのものが教育の場であるという教育の社会的ひろがりをも十分認識して、協力を積極的になすべきであると思う。

五、修業年限

定時制課程の修業年限は学校により、又生徒によつて同一でない。学年修了制より単位修了制であるから、卒業には八十五単位、時間数からいうと、最少二千九百七十五時間授業をうける必要があるから、修業年限は生徒個々の一年間の平均出席時間数から換算できる。一般には四年間程度が一番多く、五年、六年間程度がそれについている。

要するに、定時制の課程は極めて弾力性に富んだ制度で、勤労青年で、卒業資格がほしいのでなくて、ある一科目のみの単位を修得したり、技能や教養の向上練習を期しすることもできる。現実の悪条件下で、このような弾力性のある運営を行つて定時制に魅力を持たせることは困難かも知れないが、われわれは定時制の設立本来の意義をよく理解して、眞に勤労青年に役立つ制度として育成しなければならない。

五、むすび

定時制課程の昭和二十四年三月末日現在でその学校数は中心校一、二一九校、分校一、三七八校を算し、教員数二二、一九七名内専任教員一、一九五二名、兼任教員九、二四五名となつてゐる。生徒数は四月十日現在で三七三、八二二名に

のぼつてゐる。公立高等学校の定時制課程には国庫補助四割が認められてゐる。昭和二十三年度は職員費国庫補助と設備費補助の合計で五億二千万円余りの額が支出され、昭和二十四年度は総額五億七千万円近くの補助が認められてゐる。本年度は予算は非常な削減を受け、設備費の補助はなく職員費のみが、職員数も一二、〇〇〇名に減少した。定時制教育の振興向上には、国家的な見地より見て、教員及び設備の充実は不可欠のものであることは論をまたないが、国家の財政的現実を一応承認して、われわれは、これら幾多の制約の中から立ち上らなければならぬ。又一方過去一年の経験を反省してみると、定時制の課程は三十五万の勤労青年の旺盛な向上心と合致して著々成果をあげつつあるとはいへ、その教育の水準は新制高等学校の教育の目標に照らして、不十分なものが多いといわざるを得ない。それ故、その質的向上が残された大きな目標だと思ふ。

勤労青年を対象とする定時制課程の意義の重要性とその運営の若干については各節で断片的に触れてゐるが、以下に總括的にまとめてみよう。

まず何よりも勤労青年の教育に深い理解と熱意を持つ教師を得ることである。このような教師が地域社会と緊密に連繫して生徒の生活と直結した教育活動をなすことがその振興の根本である。それと共に、これら有能な教師の地位をできる限り保証し、通常の課程との交流を円滑にし、將來の昇進に活路を開くことは、社会全体の責任でなければならない。

新しい教育は社会の現実の生活の中に把握されねばならない。進歩と改革を欲する社会は常にその内的力として教育を用意してゐるのである。生徒の生活の基盤をなす地域社会と教育の密接な関係は何回も強調したが、特に定時制課程の教育は地域社会と直結し地域社会に立脚しなければ、その意義の大半が失われるのは当然である。教育計画の樹立においても設備の活用においても、優良教師の確保においても、PTA・関係市町村・

各種機關団体有識者との連繫を密接にしなければならない。定時制の生徒は大多数その地域社会に止まり、將來の中正となる者が多いと思う。学校は地域社会との連繫をいよいよ緊密にするため、都道府県の定時制教育振興研究会等を通じて、社会人の啓蒙をはかり、その関心を一層高むべきである。関係中学校との連繫はもちろんのことである。

通常の課程の施設を利用するにせよ、分校の場合のように中学校を利用するにせよ、関係学校の教師はいうまでもなく、生徒も、父母も定時制課程の教育の趣旨を十分に理解して、何らの差別観がなく、それら既存の設備の活用が最大限に行われる必要がある。又定時制側としても間借的觀念を払拭して、誇りをもつて、本來の教育活動に精進しなければならない。

学校が相当数の専任教師を確保して、新制高等学校の教育課程の規定に正しく則り、教育内容を通常の課程のそれと同等に充実させることは本來の目標であるが、現場実習指導など特に勤労青年に適切な教育の運営を工夫しその発展をはからなければならない。又学校給食の方途を考究し、設備を改善して、職場での疲労を軽減するような保健対策を講じたり、学校図書館の整備と特別教育活動の指導によつてその学習意欲を一層高めるようにしなければならない。

以上のことの外に、勤労青年としての就学上の問題は職場との関連なしでは考えられないであろう。いかに向学心旺盛で強固な意志の持主でも雇傭主、職場長など職場の関係者の十分な理解と援助がなければ、学習の継続は困難である。そのためには、関係方面、所在の労働基準監督署、労働関係の各機関等の、勤労青年の勉学という特殊性を十分考慮に入れた理解と助力とが必要である。

身体障害者の職業補導

職業安定局職業補導課

労働技官 牧

村

進

一、身体障害者の意味

職業安定法でいう身体障害者とは先天的または後天的に身体又は精神に障害をうけ医療を終つても就業上、不利となるような障害をのこしている者をいう。従つて戦闘または軍の公務によつて傷痍、疾病をこうむり、恩給等を貰つてゐる元傷痍軍人ばかりでなく戦時災害、工場災害、事故的災害、病氣という後天的なもの外、先天的の精神または身体の不具者をも含まれるが、就業上、不利とならない程度の軽度の障害者は此処では特に身体障害者とはいわない。従つて恩給法施行令や労働者災害補償保険法施行規則において給付の対象となるものであつても極めて軽度の障害者や治癒をして障害をのこさない者は含まれない。また、老衰傾向によつて精神的又は身体的にハンデキャップを有するに至つた者も常識的にいつても含まれないことは申す迄もない。

二、身体障害者の作業能力

身体障害者は、非身体障害者と同様に、その本来の性質や性能等が人々によつて異なる外に、障害部位とその程度が千差万別である。また同じ右足の機能障害であつても、先天的、後天的の別があり、或いは直接右足の戦傷又は工場災害等が原因であるかと思えば、頭部の傷害のために右足部に障害を來たした場合もあれば、小児麻痺によるという場合もあつて、簡單ではないのであつて職業適性によつてその作業能率に影響する処は大きい。また戦時から義肢医学の発達とともに人工補装が次第に取りあげられて義肢や補助器も長足の進歩を遂げつつある今日、これを利用すると否とは、またその義肢や補助器の良否とともに作業能率を左右する点が極めて大きい。況んや作業現場に於ける簡單な作業研究、作業の段取りや工具の改善等によつてその能率にも相異を來たすにおいておやである。其処で簡單

には身体障害者の作業能率をきめることは困難であるが、総括的には、外国の二例があるので見当がつくであろう。

一九二二年フランスの労働省に於いて發表された第一次歐洲大戰の戦傷者の生産能力喪失度調査であるが、この調査はフランス国内の主要会社、工場に対して自分の処で雇用している戦時恩給者の生産能力を非身体障害者に比較して評價せしめ、其の回答を求めたもので、生産能力の評價は雇用主で行つたものである。照会は一万七千であつたが一万一千余人の回答があつた。その詳細は次表の通りである。

フランス戦時恩給受給者の生産能力											
百分比	普通(又はそれ以上のもの)	〇—一〇% 低 下せるもの									
		〇—一〇%	一一—二〇%	二一—三〇%	三一—四〇%	四一—五〇%	五一—六〇%	六一—七〇%	七一—八〇%	八〇—九〇%	計
八・五四五	八・五四五	八九七	九〇八	七八九	二〇八	二〇四	一三〇	一一、六八一			
七三・二	七三・二	七・七	七・八	六・八	一・八	一・七	一・〇	一〇〇・〇			

これによれば、雇用主による生産能力の評價が非身体障害者と同等又はそれ以上というものが回答総数の七三%に上つてゐる。

また、最近の米國労働省の調査において、一一、〇〇〇人の身体障害者と二八、〇〇〇人の非身体障害者の作業能率の比較では身体障害者の七三%が、同等又はそれ以上の能率を挙げていることが分つた。

銀行や官庁の受付けにおいて両足切断者が非身体障害者と変りない作業振りを示したり、生業の時計の製作や修理に下肢の切断者が、高能率を挙げていたり、騒音のひどい工場作業に聾者が高能率で精密作業を遂行しているという例は度々我々の見聞する処であるが、これによつて複雑多岐に亘る身体障害者の全体を律することは出来ないが極く解り易い適職の実例として挙げたのである。

身体障害者の職場における事故、欠勤、定着性を非身体障害者と比較調査したものが、米国労働統計局から発表されている。それは八八六、〇〇〇人の身体に障害ある労働者についての四五〇人の雇用主の意見をとりまとめたもので事故率は非身体障害者より事故の少ないもの五一%、同数の事故の示すもの三八%、事故の多いもの一一%、であり、欠勤率は非身体障害者より欠勤数の少ないもの四九%、同じ欠勤数を示しているもの四四%欠勤の多いもの七%である。次に定着率については非身体障害者より在職期間の長いもの五八%、同じ在職期間を示しているもの三一%、在職期間の短いもの一一%を示している。

三、身体障害者職業補導の意義

身体障害者の更生対策として先ず重要なことは医療援護であるが、これは厚生省において対策を樹てて実施している。併し乍ら医療援護のみで身体障害者が全部更生するものではない。医療援護は結局、人間生活の生物学的水準の確保であつて身体障害者は障害を克服して、或いは障害と闘いつつ生活をしなければならぬ。生活するのには、一生涯国で生活の援護をすることは、特殊な然も重度の身体障害者例えば、極めてひどい脊髄損傷の患者のような特殊の者以外は障害があるが故に国家経済からいつても困難であるばかりでなく、身体障害者自身の側からいつても、働こうとする意慾を消失せしめ、徒らに生活保障の額の不足をかこち、依頼心と不平不満を起こさせ、ひいては、世の落伍者となつてしまうような逆効果がある。身体障害者を更生せしめるためにはある程度の障害を超えた重度の者には、彼等のための福祉を考へ保護更生せしめるために、種々の援護が必要であることは勿論であるが飽くまで最後の目的は保護ではなくて積極的に自立自営の精神の涵養と必要に應じて就業の好條件となる知識、技能を授けて更生せしめ、職業の安定ひいては生活の安定を得しめることにある。

職業安定法では、これがため公共職業安定所において、あらたに職業に就こうとする身体障害者に特別の指導を加えることになつており、特別な奉仕と紹介技術をもつて、身体障害者が関心を有し、且つ、身体的及び精神的能力並びに技能にふさわしい職業に就くことが出来るように助言援助がなされるのである。併し乍ら過去の実例が示すように、身に、知識、技能をつけないで就業して、企業整備等で失業した身体障害者は数多くあつたので、特に彼等のためには職業補導が必要になつて來るのである。

四、身体障害者職業補導の原則

身体障害者には一人前でないという卑下感を抱かせ暗い人生感を持たしめてはならない。両手両足が健全であつても怠けて敗残者となる例が多くあるが、他方手足を失い、或いは眼を失つても、古來一藝の名人となつた人も少なくない。人の働く能力は精神、身体両能力、勤勞意慾・個人的特性、技能、興味等で構成せられてゐるのであつて、然も肢不自由者でも義肢、補助器を装着するとか、代替動作によつて補われるから障害を克服し得ることが多い。

通常、身体障害者は特殊の集団を形成して社会生活、經濟生活を営むのではなく、非身体障害者に伍して生活しなければならぬのであつて、職業補導も非身体障害者の補導生とともに受ける方が、かえつて彼等のためになる。職業補導を受ける過程において非身体障害者と比較して充分知識、技能を習得出来るという自信を得しめ、これによつて更生に希望を持たしめることが大切であるので、職業安定法はこれを明確に規定してゐるのである。併しながら、職業補導に當つて特に、医学的、心理学的技術的な考慮の必要な場合があることは勿論である。これは、特殊な、又は重度の身体障害者にあてはまるのであるが、この場合は非身体障害者補導生とともに補導を受けることが困難であることが多いため、特別措置として、彼等のみの特別補導所の設置、經營が考慮せられてゐる。この方が補導の効果

が擧がるためであるが、補導修了後も引続いて特殊な部落を形成して職業生活を営むことを肯定するものではない。彼等も一度、知識、技能を習得すれば、非身体障害者とともに職業生活を充分営み得る場合が多く、その作業能率や勤務成績も決して劣るものではないことは前に述べた通りである。

次に身体障害者の職業補導事業としては附帶的であるが、これ等の人々の技能習得能力を高めるために不可欠の問題は作業義肢、並びに補助器の製作及び修理である。特別補導所にはこれが施設を附設することが必要である。義肢、補助器は障害部位、性質及び障害者の従事する職業の種類、内容によつてその構造が異なるものであるから障害部位、性質を考慮しつつ各種職業を分析し、作業動作を研究して、その関連性において高能率のものを製作し、修理せられなければならない。特に義肢、補助器の製作、修理に當つて注意すべきことは障害部位が一応固定しても障害部位または周辺の收縮、変形を來たすので、ある一定期間を経てから慎重な仮合せに着手しなければならない。

五、職業補導の対象となる身体障害者

職業補導の対象となる身体障害者は、その症状が固定しているものであつて、直ちに精神的肉体的に就業出来る状態にあるものである。従つて職業補導と医療とを併せて行わなければならないものは対象とはならない。これがためには公共職業補導所に入所せしめる際、夫々の専門医の医学的診断を是非とも必要とする。然しながら最も必要とする整形外科は現在その専門医も尠いので公共職業補導所に入所後、外科手術が不完全であるため再発する場合もあり、或いは、再手術によつて身体障害者の残存能力を更に發揮出来る事例もある。このような場合は補導期間中の処置としては直ちに医療機関に連絡し、治療を施した上で必要ある場合は、リハビリテーション・センターに於いて後療法（物理療法）、義肢訓練を施すとともに他方、生活指導、職業能判定に基いて輕易な作業訓練を附加した後本格的

職業補導を継続しなければならない。

症状が医療を施しても永久的又は半永久的に固定しないため生涯保護を必要とするものは別途、医療施設を附設した收容保護施設に收容し、心身の緊張をもたらしめるとともに、多少をも生活に資するため、必要がある場合は輕易な作業訓練と作業が必要となる。リハビリテーション・センターやこれ等收容保護施設は厚生省に於いて実施せられなければならない。

身体障害者の職業補導は、そのものの能力と希望に基いて行わなければならないが、原則として、義務教育修了者に限り、その適否の判定は肢切断者及び肢不自由者に就いては、概ね別表身体障害者職業選択基準（肢、不自由者の部）によるの外、左記の者以外に就いて実施せられるのである。

一、精神薄弱なる者（智能検査により精神薄弱と認定せられた者をいう）

二、精神に異状ある者（寛解者は除く）

三、補導を受けることによつて障害部位の再発の恐れ大なる者

四、咀嚼及び言語の中一方又は両方の機能を廃するか、または著しい障害を残せる者

五、胸腹部臓器の機能に著しい障害を残せる者

六、半身不随となり介護を要する者

七、一眼が失明し他眼の視力が〇・〇六以下になつた者

八、内部疾患及び傳染性疾患を有する者

この中一及び七は、当分の間、現在の施設の状況から集団補導に適さないのであつて、これがため、専門の特別補導所の設置、または、専門の部門を設置して行うことが必要であらう。

身体障害者職業選択基準（肢不自由者の部）

III

家具工	建具工	製材工	製帽工	刺繡工	洋裁工	和裁工	織布工	漬物製造工	魚類加工工	酪製品製造工	麵類製造工	味噌、醬油製造工	製粉工	精穀工	菓子製造工	カン詰食糧品製造
○	○	○	●	○	●	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
●	●	●	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	×	×	×	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	×	○	○	●	○	×	○	○	○	○	○	○	○	●	○
○	○	○	●	○	●	○	×	●	○	○	○	○	○	○	○	○
×	×	×	○	○	●	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○
●	●	●	●	●	●	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	●	●	●	●	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	×	○	●	○	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	×	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
○	○	×	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	×	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
×	×	×	×	×	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
○	○	×	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
×	×	×	●	●	×	●	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×

旋盤工	時計修理工	金屬調刻工	硝子加工細工	石工	陶磁器工	製靴工	製本工	印刷工	洋紙製造工	和紙製造工	杞柳細工	樺細工	竹細工	工藝木工	車輛木工	機械木工
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
◎	◎	◎	◎	○	○	◎	○	◎	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	◎	◎	◎
○	○	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
○	○	○	○	×	○	○	◎	○	○	○	◎	○	◎	○	○	○
○	×	○	×	×	×	×	×	×	×	×	○	○	○	×	×	×
◎	○	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
○	○	○	○	×	×	○	○	○	○	○	×	×	×	×	×	×
◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	○	○
×	◎	◎	○	×	×	○	○	×	×	×	○	○	○	○	×	×
◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
○	◎	◎	◎	×	○	◎	◎	◎	×	○	◎	◎	◎	◎	×	×
◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	○	○
○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	○	○
×	◎	◎	◎	×	×	○	○	×	×	×	○	○	○	○	×	×

自 転 車 修 理 工	自 動 車 修 理 工	ラ ヂ オ 工	電 力 工	電 氣 器 工	農 機 具 修 理 工	ミ シ ン 修 理 工	板 金 工	熔 接 工	鑄 造 工	鍛 造 工	製 鋼 工	内 燃 機 修 理 工	機 械 修 理 工	フ ラ イ ス 盤 工	ボ ー ル 盤 工	卓 上 旋 盤 工
○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	●	●
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
●	●	●	○	●	○	●	●	●	○	○	○	●	●	●	●	●
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
○	○	●	○	●	○	●	○	●	○	○	○	○	○	○	●	●
×	×	×	×	×	×	○	×	○	×	×	×	×	×	○	○	○
○	×	○	×	○	○	○	○	●	○	○	×	×	○	○	○	○
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	○	○	○
○	○	●	○	●	●	●	●	●	○	●	○	○	○	●	●	●
×	×	○	×	○	○	○	○	○	×	○	×	×	×	○	○	○
○	○	●	×	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	●	●	●
×	×	○	×	×	×	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●
●	○	●	×	●	●	●	●	●	○	○	○	○	●	●	●	●
×	×	●	×	×	×	●	○	×	×	×	×	×	×	○	○	●
●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
●	○	●	○	○	○	●	●	●	○	×	×	○	○	●	●	●
○	○	○	×	○	○	○	○	電 氣 ガ ス ○ ○	×	×	×	○	○	○	●	○
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
○	○	●	×	○	○	●	●	○	○	×	×	○	○	●	●	●
×	×	●	×	×	×	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●

六、身体障害者の職業補導に當つての特別考慮

(一) 心理的医学的考慮

身体障害者は一般的に障害に起因して卑下感を抱き易いものであるから、努めて明朗な氣持を持たしめ、精神力を鍊磨し、障害を克服して他力に依頼せず自立自營の精神を涵養するように努めなければならない。また操守を固くすることが必要であつて、利慾に走つて徒らに転職するようなことは障害があるだけ非常に不利な結果を生ずる。あくまで職業補導において得た知識、技能によつて更生するように心掛けしめることが大切である。先天的または幼少時からの身体障害者には、その素質乃至は生活環境から非身体障害者に比較して精神發達が遅れ、社会適應性に欠ける傾向があるから、職業補導に當つて、これが發達を促進せしめることに努めることが必要である。この外、身体障害者の傾向として一般的に次のようなことが考慮もられることが望ましい。

(1) 頭部障害者

頭部障害者（広く眼部、顔面障害者を含む）は腦髓神經機能に各種の障害を起しているもので腦神經障害症狀が認められる場合が尠くない。精神病と違つて全部病識を有しており、頭痛、頭鳴り、頭重等を有し、めまい、耳鳴を感じる。或いは肢体の一部に皮膚感覺麻痺があつたり、片手、片足等に運動麻痺が生じてくる場合もある。その他、視覚や聽覺に障害があつたり、記憶、感情、意志が障害を受け仕事を永く続けることが困難で不活潑、短氣、無表情、社会適應性に乏しく消極的である場合がある外、外傷性顛癇という一種の痙攣性發作が時折起るものもあるので本人達の個々についてよく事情を理解して激勵するとともに環境に特別の考慮が必要である。これ等の人々

のためには時に頭部障害の専門医との連絡を要することもある。

(ロ) 肢切断者

職業補導を受ける肢切断者は症状が固定しているのが普通であるから公共職業補導所への入所に當つて適当な補導種目が選定せられる場合はあまり問題は起らないが、現状に於いては作業義肢を持たぬ者もあるし、持つていても実習作業に適するように、製作、修理する必要がある場合がある。生活困窮者のためには本人の居住地の民生委員、市町村役場と連絡をとり無料支給をとらなければならない。肢切断者の中には手術が不完全であつて義肢を装着するとき疼痛があり、ために外科手術を施さなければならないこともある。一般的に肢切断者は肢機能障害者とともに症状が固定していても四季の変り目、嚴寒時等には障害部が痛むことも心得て置かねばならない。

(ハ) 肢機能障害者

肢切断者には義肢装着の必要性は常識的にもわかるが、肢機能障害者は補助器で機能障害を補正し或いは技能習得能力を高めることを屢々忘れている、これを装着することによつて能力を増大し併せて日常生活の利便を図るよう心掛けねばならない。この種障害者の中で特に脳性小児麻痺によるものは、精神未発達の状態にあり集団補導並びに共同生活に支障があるので職業補導を受けしめるには特に知能検査を必要とする。脊椎カリエス、肢関節炎等結核性疾患に起因する機能障害者については優秀な専門医の診断が必要であり、職業補導を受けることによつて起る再発の危険を避けなければならない。

II その他の技術的考慮

(イ) 補導種目選定

特殊障害者並びに重度障害者の補導種目の選定は、この種身体障害者の職業補導の成否を決定するものであつて慎重に取扱われなければならない。全国にある一般の公共職業補導所に於いて選定せられてゐる補導種目は主として労働市場の需給関係や経済の興隆に資するものであるが、終戦後の一般雇用状況と経済九原則の強力な実施による行政整理、企業整備より考えただけでもこの種身体障害者には、比較的資金のかからない自営業をも可能な補導種目が選定せられなければならない。また同時に、経済事情産業事情によつて浮沈みの多いものは避ける方がよい。

最後に障害部位と職業適性との関係は特に大切であるが、肢不自由者については前に述べたので省略するが、唯、上肢切断者や上肢機能障害者には転職する場合比較的適職が少ないことを考慮して対策を講じる必要がある。

(四) 補導方法

職業補導に當つて一般的に考慮さるべきことは割愛し、特に彼等が実習するに當つて、研究の上、実施すべき点を挙げたい。彼等の夫々の障害から来る特殊動作を考慮しつつ、要素動作に分析し、簡単な道具を考案して、これを使用し、数個の要素動作を一個の要素動作に代えられるようにして実習所要時間の短縮、実習能力の向上を期することである。

(イ) 作業設備改善

作業設備改善は作業能力を向上せしめる点から考慮せらるべきであるが、職業補導に当り知識、技能の習得を効率的にするためにも考えられなければならない。作業設備改善は直接補導に當つての設備改善と補導外設備改善とに分けられる。前者、即ち、補導内設備改善としては、使用する機械、器具類を夫々身体障害者に適するように改善するもの、例えば大腿切断者の坐業のために椅子の角を落すような措置を講ずるとか、万力を足踏で締める装置

をするといふものと、後者即ち、補導外設備改善、例えば、肢切断者、同機能障害者に便所に腰掛け式の特便器を設け、手欄、浴場内の設備の一部改造、寒冷時における疼痛のために電熱器、温湯設備を施す等をいうのである。

(二) 安全、衛生

一般の職業補導においてとられるべき措置の外に、特に考慮せらるべき点について簡単に述べたい。入所当初は環境の変化に伴う精神的緊張と障害部位を日常の所要動作以外は余り使用していないことから身心特に障害部位に及ぼす悪影響があるので授業時間の短縮、休憩時間の配分に適當の措置が必要である。これ等の措置を怠るときは疲労のため災害を蒙むこともあるので注意を要する。この外、疲労からくる災害以外に不注意と安全装置の不全に起因する災害に対しては、安全教育と経費をにらみあわせて安全装置を考慮しなければならない。一般的に身体障害者は実習により非身体障害者より疲労が多いのでビタミン等の補給をしたり、マツサージをすることが望ましい。

(三) 作業義肢の製作、修理

身体障害者のみを入所せしめる補導所には義肢、装具の製作、修理施設を附設する必要性は前にも述べたが特に実習作業に適する作業義肢、補助器並びに手先用具を製作することは本施設の生命とも云うべきものである。これを実習作業に装着し使用するときには年に二、三回の修理はしなければならない。補導生は修了後、就業するのであるが、このような施設は全国でも少ないので、本人自から簡単な修理位は出来るようになってゐることが望ましい。で補導所入所中に、これが該当者には常識としても義肢医学の基本的なものや義肢、装具の原理を教えるとともに簡単な修理が出来るように技術を習得せしめることを要する。

其の他

身体障害者は非身体障害者の補導生とともに補導が行われる場合でも、必要に応じて補導期間を延長することは必要の場合があるが、特殊障害や重度の身体障害者のみを入所せしめる補導所においては当然補導期間の延長を必要とする。一般的に特殊障害や重度の障害者は技術習得には日時を要するが、多少の期間延長によつて立派な腕前になることは既に実証せられている処である。また、身体障害者には生活の困窮せる者が多い現状から生活保護法により生活扶助の費用の支給について迅速なる手続きをとらなければならない。

七、身体障害者職業補導の概況

(一) 沿革

革

身体障害者職業補導の初まりは大正十二年九月の関東大震災を動機として政府の交付金をもつて、大正十三年七月に財団法人同潤会に啓成社が設立せられ、大震災に因る不具者及び不具者であつて、罹災したものを收容して彼等の職業能を啓発向上せしめ、なお、余裕あるときは戦公傷産業及び交通業負傷其の他の原因による不具者に迄及ぼすことになつた。昭和三年三月、啓成社は独立して財団法人の許可を受け引續いてこれが事業を強化し、職業補導の外、義肢（補助器を含む）の研究及び製作、頒布、授産等の事業を実施するに至つたのである。職業補導としては、洋服、洋裁、家具、藤細工、履物仕等で定員は八〇名、年齢は十八才以上が入所の條件とされていた。

支那事変から今次太平洋戦争にかけて戦闘又は公務によつて多くの傷痍軍人が出たが、当時陸海軍病院に在院中の傷病將兵が症状固定し、軍医官により恩給診断を受ける暫く前から傷病將兵の希望によつて、農、工、商の各種に亘

る学科及び実習教育が実施せられていたが、之は職業準備教育と呼ばれ、其の主目的は後療的意味で施されたのであつて、本格的職業補導は陸海軍病院退院後に於いて国又は都道府県において実施せられたのである。

昭和十三年に厚生省の外局として傷兵保護院（昭和十四年から機構が拡充され軍事保護院となつた）が設けられたが、當時は啓成社を除き対象者は身体障害者の中、傷痍軍人のみに限られ、国立又は都道府県立の傷痍軍人職業補導所としてこれが事業は運営せられた。

国立傷痍軍人職業補導所は大阪及び福岡であつて、比較的重度の障害の傷痍軍人で且つ高度の教育を実施する目的をもつて設置せられ、補導期間は一年乃至二年、補導の定員は大阪二八〇名、福岡一五〇名とせられ外に啓成社に国で委託した補導所があり定員一〇〇名であつた。これ等補導所の補導種目は旋盤、仕上、フライス、機械製図、精密機械、熔接、木型、鋳物、金屬分析、建築製図、義肢、工場管理、電工、計理、木工、籐工、洋服、洋裁の多種目に亘つてゐる。

以上は国又は之に準ずる職業補導施設の概要であるが、この外、比較的短期（原則として六カ月）養成を目的として、夫々地方産業的色彩を加味した職業補導施設が国の補助金によつて都道府県に設けられたのである、都道府県によつては独立した補導所及び寄宿舎を持つており、所内教育を主とし、その外、夫々管下の実業学校、工藝指導所、各種試験場合社工場等に委託して職業補導を実施したものもあるが委託補導一本建で実施した都道府県もあつた。之等職業補導所の補導生の経費は国立の場合と同様、本人に負担を全くかけなかつた。其の他、特殊な職業補導としては、大学、専門学校、実業学校等に入学した者には夫々の学校の程度によつて学資給與を実施したのである。又、国民学校、中等学校教員を養成する目的の下に、夫々、教員養成所の施設もあり、失明傷痍軍人のためには、教育所を設け、高等普通教育、師範教育を施し兼ねて地方盲学校職員となるべき者の養成をも実施した。之等職業補導施設を

卒業した者は、多数にのぼり、技能者払底の当時、有能な技能者として歓迎されていたが、失明や四肢切断の教員として子弟の教育に専念して更生の実を挙げた者も少なくなかつた。

併し乍ら昭和二十年八月終戦によつて、軍事保護院は廃庁となり、大阪、福岡両国立傷痍軍人或いは補導所は厚生省の所管となり、都道府県教育補導施設は都道府県の事情によつて廃止せられたものが多かつた。昭和二十一年七月、厚生省の外廓団体として財団法人職業補導協会が設立せられるや国立両職業補導所は同協会の直営事業として一般の身体障害者にも門戸が開放せられた。併し乍ら職業安定法の施行と同協会の解散に伴い昭和二十二年十二月職業安定法の施行によつて、同二十三年四月から再び労働省所管の国立の身体障害者職業補導所として、これが経営を府県に委託せられるに至つたのである。

昭和二十三年十月には新たに東京に一カ所が新設せられ、本年十月からは更に重度身体障害者職業補導の重要性が認められ、神奈川、宮城に設置される運びになつた。

二 現 況

重度身体障害者に対する職業補導所は現在、宮城、東京、神奈川、大阪、福岡にある。これは皆、国立で、これが経営を都府県に委託していることは前に述べた処であるが、補導生の募集区域は全国都道府県とせられ、補導種目は、洋服、洋裁、時計修理、木工、機械、ラジオ修理、製図、靴製作、修理、義肢、理髪、謄写筆耕等であつて、各一カ所で五種目は実施している。補導期間は概ね一カ年補導生の定員は各一五〇名となつてゐる。

又、比較的重度の身体障害者であるが、特殊事情のため長期の補導を受けることが出来ない者を対象として都府県立の補導所を設置している処もあり、それは、福島、栃木、群馬、大阪、富山、大分であり、一般の補導所に特に身

体障害者を対象として補導種目を設けている処は、茨城、熊本、千葉の各県がある。これ等は、国立の場合とことなり、補導期間は六カ月補導定員は三〇名から五〇名が原則となつてゐる。補導種目は国立の場合と同じであるが、この外国立で実施してゐないものは竹細工、印刷である。

この外、身体障害者の職業補導は職業安定法でも明記されてゐるよう、非身体障害者と共に、一般の補導所で、一緒に補導を受けることが原則になつてゐるので、全国二九四カ所一般の補導所にも入所できるのであつて身体障害者で入所してゐるものも相当ある現状である。

これ等補導所を修了した身体障害者の就業状況を昭和二十三年度でみると、雇用主に雇用せられたものは修了生の六七%、自営業を営んでゐるものは二四%、で残りは補導所の補習生、各種の事情で夜業を待機してゐるもの、病氣、其の他となつてゐる。

八、結

語

以上、身体障害者の職業補導について色々、問題になる点を採り上げて述べ、併せてこれが、沿革と現況にも簡単に触れたのであるが、現況は、国家並びに地方財政の苦しい折柄、これが事業の運営、その他において不満足な点が多いことは已むを得ない。併し乍ら特に、重度身体障害者、及び特殊障害者のために特別補導所の増設とこれが内容の充実に努めることは、身体障害者の原業復帰への職業教育、義肢装着訓練、義肢、装具就中これが部品の規格統一の促進とともに極めて彼等の職業更生と職業安定のために大切なことである。

国際肢体不自由児、不自由者協会長ケスラー博士は身体障害者の更生事業の原則として 一、関係各省各庁及び官民のチームワーク。二、人格を有する独立人として取扱ふこと。三、残存能力の開発の三点を挙げているが、何れ

も原則として極めて適切なことであり、身体障害者の更生は唯、職業補導のみによつて問題が解決せられるものではない。

衛生教育

東京工業大学

助教授 塩

谷

宗

雄

一、衛生教育

四六

職場における衛生教育は、その職場の環境と作業生活について、衛生上、必要な知識を与え、これが実践を通して、疾病災害を未然に防ぎ、健康の保持増進を図ることである。

職場の実態は、監督官の臨検の結果を見ても、安全衛生に関する違反事項は極めて多く、又職場をまわつて見ても、経営者のこの面に関する無智、無策、無関心さは驚く程であり、労働者の現状も亦同様である。従つて職場に於ける健康障害は非常に多く、昭和二十三年度に於ける業務上の疾病災害で、労災保険を給付した件数のみを見ても、総件数約七十二万件、これに支払つた総補償金額は二十数億円の多きに達している有様である。この主な原因は、我が国民のこの面に関する教養の低さと、施設の不備によるものである。

従つて職場における衛生教育は、施設の面から、その環境を健康化するために使用者に向つてなされると共に、又職場生活を健康化するために、働く者に向つてなされなければならない。

そのためには、安全及び衛生の第一線に活動している安全管理者、衛生管理者、技術担当者が相協力して、その職場とそこで働く者のどこに健康障害の原因があるかを、生産技術の上から、機械、器具、その他の施設の上から、粉塵、ガス、照明、温湿度、清潔、整頓等の作業環境の上から、又作業条件や作業方法の上から、更に働く者の適性や、健康的教養とその実践力の上から等、広く科学的に、その原因を追求し、併せてこれが改善策をたて、よき理解の上に立つて、労働者も使用者も共に、積極的に実践するように導くことである。

労働者の危害防止、健康保持に必要な最低線は、それぞれ詳細に労働基準法に示されているし、又一般衛生並びに労働衛生については、参考書も多数あり、保健タイムス、衛生教育、労働衛生、労働週間等の新聞雑誌も出ており、

予防的な立場に立つ衛生教育は、相当論じられているから、ここではこれ等については省略し、この基礎の上に立つて、積極的に身心の正常な発達を期するために、必要なる教育問題について述べることにする。

理由は、年少労働者は、精神的にも、身体的にも、顕著に発達する時期である。この時期を單なる予防に終始していたのでは、よき職業人、よき社会人としての發展はとげられないからである。

二、青年と身心の発達

人間は生れてから、大人になるまでの間に、色々な面が成長発達する。ここでは年少労働者に關係のある青年期の身心の発達について概観し、衛生教育実施に際しての参考としよう。

1、身体的面の発達

生後一カ年間に於ける身体發育は、一生涯を通じて最も大きく、大体身長が五〇パーセント、体重が二〇パーセント増加する。それ以後年を逐うて、比較的順調に発達し、再び顕著な発達の時期が見られる。それは大体男子十三才から十七才、女子十二才から十六才の間である。

この時期に多少のずれはあるが、心臓も肺臓も急速に發育するし、筋力や持久力も著しく増加する。又運動速度や正確度や運動調整能力等も高度に発達する。

なお、身体各部の調和的な発達と云う点から考察しても、十才頃までは、握力も、上膊囲も、大腿囲も、左右の差は殆んど見られないが、十四才頃より左右の差が急速に増し、十七才頃にその最高に達し、普通人で握力の左右の差が四疋乃至五疋、庭球や野球の選手では八疋乃至九疋の差が出來ている。以後成長も、不均齊の進度も再び緩徐になり、男子二十才前後、女子十八才前後で、骨格はほぼ完成に近く、身体的な面の發達は大体完了して大人になる。

ここで注意すべき点は、身体の不調和、不均齊な発達は、身体発育の顯著な時期に生ずるということ、然もその間に於ける身体の使い方によつて、差が出來ると云うことである。

これを如実に物語る例として、曾つて私が高師も国士館専門學校に在学せる柔道家について、身体の各部分をこまかく測定をし、その得意技と身体発育との關係について、考察した結果を紹介しよう。

中學時代から右の跳腰のみを得意として、若くて四段、五段になつた者は、上半身に於いては、右腕から右胸部にかけて大きく、下半身に於いては、反對に左大腿圍が大きい。

これは右の跳腰と云う技は、両手で相手を強く右半身に引きつけると共に、左足で体重を支へ、右腰足で相手の身体を跳ね上げて、投げる技である。このような動作を繰り返していることによつて、こうした発育をしたのである。所が中學時代から左右の技を練習して、四段、五段になつた者の身体を見ると、握力の左右の差も僅かに一疔内外で、普通の人の差よりも遙かにすくないし、上膊圍も、大腿圍も、左右の差が殆んどなかつたのである。この研究の結果が小学校や中學核に於ける柔道教授にあたつて、左右の技を教授し、円満均齊な発育を期すると云う指導方針確立の有力な基礎資料となつたのである。

こう云つたことは、ツルハシやシャベルを使つて、終日作業をしている炭坑の採炭夫や線路工夫等には顯著に見られることで、絶えず得意な方で作業している者は不均齊の度が著しいし、右手前でも、左手前でも、万遍なく使つてゐる者は、比較的均齊に発達している。

2、精神的な面の発達

青年期は身体的な面で、顯著な発達をとげると共に、精神的な面でも亦革命的な発達変化が見られる。その最も著しき変化は、情的な方面で、身体的生理的な変化によつて、性感情が高まると共に、物事に感じ易く、激し易く、時

には樂天的となり、時には悲觀的となり、感情は動搖し易く、不安定になる。又自己に目覺め、自己意識が強くなり、自由と獨立を求め、理想を追求し、親に對し、社會に對して、批判的反抗的となり、しばしば煩悶におちいる。生涯の親友の出来るのも、異性の友を求めるのも亦指導者となり、他人を支配しようとする指導者の性格の現われるのもこの時期である。

知的な面では、抽象的な思考作用が急速に發達するし、注意の集中や、問題解決の能力や、理解力も伸びるし、音楽、藝術等に對する美的関心も高まり、広く社會的、政治的、經濟的な生活に関心を持つようになる。これが二十才前後になると、漸次一定の落付きを見せ、精神的な面の發達もほぼ完了する。

このように、青年期は、身体的精神的な人間性のあらゆる面が、顯著に發達變化し、それぞれの個性が形成される時期である。同時にそれだけ外界からの影響を受け易く、不良になり易い時期でもあり、又病氣や畸形になり易く、死亡率の多い時期でもある。従つてこの時期を如何に遇し、又は遇さすかは、その個人とその社會の將來を決する重大事である。

この重大な時期に、比較的恵まれた環境で、勉學している百数十万の学徒が居り、その反面恵まれない職場で、生活の資を得るために、働いている百四、五十万に近い年少労働者がいるのである。

三、職場と身心發達の阻害

職場が働く者の健康に種々の影響を及ぼしているだけでなく、精神的、身体的な發育の上にも、種々の影響を及ぼしている。

1、精神發達の阻害

アメリカのシンシナチ少年職業相談所長の H. T. Woolley 氏が、学校と職業が身心に如何なる影響を及ぼしているかを見るために、抹消、置換、記憶、再認、図形構成等の精神的な面の検査をしているが、その結果は、学徒は従業者よりも、男女共に、すべての年齢を通じてすぐれている。然も優越の度は、十四才より十八才まで、年と共に増加していると報告している。

桐原氏も再認、推理、洞察の能力について、学徒と工場労働者との比較をしているが、在学者は十二才以後急速に伸び、男子十八才、女子十七才頃まで発達しているのに、工場労働者は十二才以後殆んど発達していないと報告している。

又人格の発達についても、労働青年の多くは、学徒のように、精神的なものへの渇仰もなく、人格の独立への欲求もなく、只身体的早熟と性的早熟とがくるだけであつて、身体的力量と感覚的享樂への欲求に終始し、人格の正常な発達には歪曲せられ、阻害されていると云つてゐる。

これらの結果は、学徒の順調なる発達に比し、年少労働者の発達は、就職を楔機として抑制され、殆んど進歩の跡を示さないことを物語つてゐる。

なお、文化的、科学的な知識、教養の面についての比較資料はないが、学校と職場、学徒と労働者と云う本質的な地位の差からして、恐らく両者の間には、その内容の広さと深さに於いて、隔段の差のあることは疑ふことの出来ない事實である。

2、身体発達の阻害

八木氏が女子在学者と工場女子労働者の、身長、体重、胸囲、肩巾、腰巾について測定し、その結果、十二才では、両者の間には殆んど差がないが、年齢の進むにつれて、両者の差が増し、在学者の順調なる発達に比し、労働者

のそれは抑制されていると報告している。

H. T. Woolley 氏も、身長、体重の測定の結果、一般に在学者は、労働者よりも、發育良好であると云つてゐる。

又小川氏は成熟後、満十八才以上で、始めて工場労働に従事したものと、満十四才以下で就職したものとの身体發育を比較して、長育も厚育も巾育も、すべて成熟後の就職者がまさつてゐると云つてゐる。

これ等は何れも早期に機械産業に従事することが、順調なる身体發達を阻害すると云うことを示している。

3、職業 体型

竹内女史の「日本女子の體質に関する研究」の中に、精神労働群と身神労働群と身体労働群とに大別して、その身体發育を考察しているが、身長においては、精神労働群が一番高く、身神労働群がこれにつき、身体労働群は最も低い。胸囲は身長の場合とは反対に、身体労働群が最も大きく、身神労働群、精神労働群の順になつてゐる。体型から云えば、精神労働群が長身型、身体労働群が巾員型、身心労働群は中間型である。

小川氏の「婦人労働者の發育に関する研究」の中にも、紡績婦人労働者と海女との比較があるが、身長、体重、胸囲、坐高、下肢長、肺活量共に、海女が遙かにまさつてゐる。

又吉田氏が壯丁の体格を職業別に分類して考察した結果も、身長、体重共に、漁業や農業労働者が最も大きく、立業的商工業者がこれにつき、坐業的商工業者は最も小さいと云つてゐる。

勝木氏が運動医学講座、第一集「運動と發育について」述べてゐる中に、商船学校の生徒の測定値を基準として、運搬工、旋盤工、陶器の絵付工の体格や体力が、どう云う偏りを見せてゐるかを考察したのがあつたが、重筋的な労働をする運搬工は、坐業で殆んど大きな筋肉を使つてゐない陶器絵付工よりは、すべての点においてまさり、又色々な

点で生徒よりもすぐれている運搬工も、立巾跳と片足跳では、生徒より劣っている。

これ等の事實は、重労働、中労働、軽労働、精神労働業、労働の性質、内容、強度によつて、それぞれ身体に特異な影響を与え、職業体型の出来ていることを示すものであつて、スポーツの選手に、短距離型、中距離型、長距離型、跳躍型、投擲型、柔道型と云う運動体型の出来ているのと同じである。

勿論職業体型にしても、運動体型にしても、これがすべてその職業や、その運動の影響であると断することは、職業や運動を選択する際に、既に多少の身体的な特徴が見られることによつても早計であるが、その職業を、その運動を選び、これに従事し、修練することによつて、その影響を大きく受け、益々その特質が助長されることも、生物界に通ずる一般原則であつて、こうした体型の生ずることも否定出来ない事實である。

4、局部的異常発達

更にこまかく職種別に、身体の局部的な異常発達並びに左右の不均衡なる発達と云う点から見ると、紡績女工の姿勢が胸椎の比較的上部が前屈し、後彎の頂点が割合上にあるのに対し、旋盤工の後彎の頂点が、すつと下にあつて、胴体から大きく弓なりに前屈している如く、又レンズの焦点調節工のように、側彎と同時に右肩部から右胸部にかけて大きくなつてゐる如き、鍛治工、線路工夫等の胸廓、上肢、下肢にかけての不均衡な發育、石工の前彎、○脚、掌面の胼胝等の如き、職種による局部的な異常発達は到る所に見られる。

このことは、又運動家の身体にも見られる所で、例えば野球選手の肩峰突起端の緻密化、三角筋附着部の隆起、庭球選手の上膊骨の内外上髁及び小頭の変化、槍投選手の肘関節に米粒大の遊離骨像が見られる等、レントゲン撮影によつて、骨や関節の変化までが明らかにされている。

一日一時間乃至二時間程度の練習をする運動選手においてすら、こうした変化が見られるのであるから、一日の大

半を仕事に従事する職業人には一層多くの変化が見られるのが、当然であるが、遺憾ながら現在の所では、まだ殆んど明らかにされていない。

5、機能発達の阻害

桐原氏の調査にかかる手腕の速度、手と眼と腕の協応動作の速度については、在学者は十二才以後、急速に発達し、男女共に十八才頃まで伸びているが、工場労働者のそれは十二才以後、殆んど伸びていない。協応動作に於いては、むしろ低下の現象すら認められている。

H. T. Woolley 氏も、打叩、カード分類による手の運動の速さ、握力、肺活量等について調査し、在学者は従業者にまさると云つてゐる。

大木氏の調査にも、石工はノミ、ハンマ使用による掌面の胼胝のため、指関節並びに手関節が十分の伸展性を欠いている。頭は常に前方に垂れ、仕事面を見ている關係上、頸筋の運動が円滑を欠き、廻旋運動が不十分である。又前屈姿勢で仕事をしているため、体の前屈は出来るが、伸展、捻転運動は十分でないと云つてゐる。

造船所における現図工を見ても、常に蹲踞の姿勢で、うつむいて仕事をしている關係上、身体全体の發育が極めて悪く、足、腰が十分に伸びなくなつてゐる。

曾つて行われた体力章検定の結果から見ても、走力、跳力、投力等の運動能力に於いて、労働者は学徒に比して遙かに劣つてゐる。

更に製錫工場に於ける難聴、硝子吹工の門齒の磨滅齒型の変化、頬筋の弛延、煙草工場や紡績工場に於ける女子の生殖器の機能障害、重筋労働に於ける内臓脱等、内臓の機能障害も相当にある。

これ等の事實は、機能的な面においても、正常な発達が阻止或いは阻害されていることを示すものである。

以上職業が身心の発達に及ぼす影響について、概観した。生物には順応性がある。人間もその職業に順応して、熟練になることはよいことである。然しそのために、人間性の他の面の発達が阻止或いは阻害されたり、又ある面が異常に発達しすぎ、畸型になったり、機能障害を起したり、疾病になったりして、職業寿命を縮めるようなことになつては、よくないのである。

四、身心発達阻害の原因とその予防

職場に於ける身心発達阻害の原因は、作業環境や作業条件等色々あるが、その主なる要因は、直接發育の刺激となつてゐる職場の文化的環境と作業活動である。

従つてこれが予防は、職場の環境を文化的に整備することと、作業活動を体育的に合理化することである。

1、文化的環境の整備

人間の社会性の發展は、その環境による影響が極めて大きい。職場の環境は社会的には、限られた狭い範囲のものであり、文化的な施設と云うものは何もない。その上接触する同僚は、年齢に於いて大差があり、一般に教養の程度が低い。従つて日常かわされる話題は、文化的に香りの高いものではない。ここに精神発達阻害の原因がある。

職場は働く者にとつては、仕事の間であると共に、生活の間である。この生活の間が、このように、殺風景で、原始的であることは、好ましいことではない。

学校のように広い学問は出来なくとも、すくなくとも自分の仕事に関する限りは、科学的に深い知識を持ち、理解の上に、仕事が進められていくように、指導の方法が考えられなければならない。実際と理論が並行していく所に、研究の面白味が出て、仕事も愉快になり、勉学の機縁も、そこから生まれてくるのである。

職場をなるべく研究的、文化的な雰囲気にするために、仕事に関する必要な雑誌や新聞は、常にそなえておくこと、又休憩時には、ラヂオを聞いたり、音楽を聞いたりする設備はほしいし、周囲はいつもきれいに整頓され、花の一つもさしておくことが、気分をなごやかにし、話題を高尙にし、教養のある人間を作ることになるのである。健康と能率、優秀なる製品の作成の上からも、働く者の精神的向上が必要である。

2、作業活動の合理化

作業活動の主なる内容は、作業姿勢と作業方法と作業の強度と量である。これ等を体育的に合理化することが、身体発達阻害の予防になるのみならず積極的に、働くことによつて、正常なる身体の発達が期せられる。理由は仕事は我々の生活の中で、他の何ものよりも大きい発育刺激であるからである。合理化の方法については、別に述べることにする。

3、体育運動の職場生活への導入

作業環境や作業条件や作業活動を合理化し、ある程度の文化的な施設をなし、十分の休養と、保健的な衣食住を取り得たとしても、なお、仕事の性質上、その刺激は、精神的、身体的に、偏頗であることをまぬがれない。この偏頗な刺激を補つて合理化する方法は、体育運動である。体育運動の職場生活への導入と、その実践については、項を改めて述べる。

五、作業姿勢の合理化

長時間の坐業が、下肢の血液循環を不良にし、下肢の発育を抑制している。蹲踞の姿勢を取ることの多き作業が、腰部の後彎をきたし、腰部の運動領域をせばめ、腰部から膝にかけての神経痛を招来している。椅坐業が前彎や側彎

をきたし、胃腸を害している。長時間の立業が、下肢の血行障害をきたし、靜脈瘤の原因となつてゐる等である。

従つて、これ等の作業姿勢を体育的に合理化することが、畸型や固癖や疾病の防止になる。

合理化の方法は、一つは機械や作業台、椅子、腰掛け等の施設の面を、よき姿勢で働き得るように工夫することである。即ち人間が、これ等のものを使つて働くのであると云う前提のもとに、設計し、製作し、備えつけることが大切である。今までの所、かう云つた考慮がなすすぎる。この問題は、作業姿勢の合理化以前の問題として、重要な意味をもつものであるから、技術家の眞面目な研究を切に希望する。

これ等の施設の面が合理化され、不自然な姿勢から解放されたとしても、なお、作業の性質上、長時間に亘る同一姿勢の保持がまぬがれない。これを合理化する方法は、作業中の姿勢を時々かえることである。

曾つて、小田原の某蓄電池工場で、動員された女学生の殆んどが、一夏脚氣で悩んだことがあつた。工場医に尋ねた所、微熱があつて、脚がだるいと云うから、脚氣と云うことにしてあるのだとの話であつた。仕事は鑄物の仕上げで、一尺四方径の鉛の格子の余計な所をけづり取る簡単な手先の作業であつた。私も丁度、学徒をつれて動員されていたのであるが、一日それ等の女学生と工員との作業姿勢と働き方を観察した。

その中、特に目についたのは、十五、六才の少年工で、この簡単な手先の仕事を、全身に調子をつけ、殆んど身体全体を使つて、実に器用に、素早く、片付けてゐることであつた。あまりの早さに驚いて、しばし眺めていたのであるが、姿勢は手の動くにつれて、こきさまに、絶えず変化し、重心は右足に、左足に、両足にと、実に合理的に移つてゐることであつた。腰掛けはあるが、殆んど腰をかけることなく、十歩ばかりの所を、仕上げては運び、運んでは、仕上げると云う風に、実に愉快に働いてゐた。

女学生はと見ると、殆んど腰をかけ、台に片腕をつき、寄りかかつて、文字通り、手先の仕事として、姿勢はいつ

までたつても変ることなく、身をもてあましていた。

早速工場長と引率の教員に話し、女学生を集めて、君達は今のような働き方をして居れば、折角のいい身体も、遠からずして側彎になる。今から片脛をつかないこと、台によりかからないこと、立作業と腰掛作業とを、適当に織りまぜること、立作業の場合には、体重の移動によつて姿勢をかえること、出来るだ全身を使つて仕事すること、それでも尙足がだるくなつたときには、隣りに邪魔にならないように、二、三步往復するか、窓外を眺めながら、脚の屈伸運動を五、六回行うこと、そうすれば脚がだるくなつたり身体がだるくなつたりすることがなくなる。又仕事も面白くなるし、能率もあがる。だまされたと思つて、直ちに実行すること、なお、朝礼の体操は、私のつれていた学生に、職場毎に指導させ、又休憩の時には、バレー等のボール遊びの相手をさせた。

週日を出ずして、活氣を呈し、休む生徒もぐつとへるし、能率もあがつて、私がまわつていくと、生徒はにこにこして迎えてくれるし、引率の教師や校長からも、お蔭様で元氣になりましたよと、感謝され、工場側からも喜ばれた経験をもつてゐる。

仕事の内容によつては、立つても、腰をかけても、又坐つても出来る仕事がある。このように、どちらでも出来る場合には、椅子或いは腰掛の設備をして置いて、立つたり、腰をかけたり、坐つたりと云う風に、時々姿勢をかえることである。

又同じ立業であつても、重心を、右足に、左足に、両足にと、移行さすことによつて、姿勢の転換が出来る。工夫しさえすれば、それ程むづかしいことではない。

恐らく、これ等のことは、それぞれ無意識の中に行われていることであろうが、あまり疲労感、圧迫感の起らないうちに、これを合法的、意識的に、転換することが大切である。

このように姿勢をかえることが、單に畸型や固癖の防止に役立つばかりでなく、又氣分の転換にもなり、今まで压迫されていた部分の血液の循環もよくして、疲労を減じ、その結果健康障害もすくなくなるし、能率もあがるのがあ
る。

六、作業方法の合理化

産業が分化され、機械化されるにしたがつて、作業が單純になり、身体の使用が一層偏側的になつてくる。この偏頗な使用が、強い刺戟となつて、身体の不均衡な発達を促進され、種々の畸型や固癖が出来ているのである。

従つてこれが防止は、作業の仕方を体育的に合理化し、刺戟をなるべく、全身化することである。

合理化の方法は、極めて簡單で、大抵の人は、得意な方でのみ作業をしているのであるが、これを不得意な方でも練習し、左右万遍なく使うことである。シャベルやツルハシやハンマを使う際に、右手前でもやれば、左手前でもやるといふように、荷をかつぐにしても、右肩でも、左肩でもかつぐように、物を運ぶ際も同様で、常に一方に偏しないように練習することである。

現に頭のよい熟練工は、両方使っている。これ等の人は、狭い作業場で、利腕、利足のみの一方的な作業では、不便でもあるし、能率もあがらないし、又疲れ方も早いから、自然に不得手な方も練習したのであると云っている。このように左右万遍なく使っている人の身体は一方的な使い方をしている人にくらべて、遙かに均肩のとれた發育をしている。

このように、作業方法を体育的に、合理化することが、又自然に作業姿勢をかえることになり、局部的な刺戟が、比較的全身化され、畸型が防がれると共に、局部的、連結的な筋使用からくる疲労も軽減され、能率もあがるの

である。

七、作業の強度と量の適正化

作業の強度と量が、個人の体力、智力に合っていない時、即ち適材が適所に配置されていないときは、作業が苦痛であり、疲労を増し、これが疾病や災害の原因となつてゐることは、周知の事実である。

作業の強度と量が、作業姿勢と作業方法に加わつて、その刺激を一層大きくし、局部的な異常発達を大にしていることは、鍛冶工、線路工、運搬夫等の重筋労働者の身体に見られる所である。又年少者の重筋労働が身長を発育を抑制していることも知られてゐることである。

従つて作業の強度と量が、よき刺激として存在するように、個人の体力に応じて、適正化されることが必要である。女子年少労働基準規則に、女子年少者の重量物の取扱ひについて、一定の基準を設け、肉体的な作業の強度と量を制限しているのもこのためである。

八、職場の体操

身体発達の阻害を防ぎ、積極的に正常なる発達を企図するために、作業活動を体育的に合理化することについて述べたのであるが、作業活動を如何に合理化しても、仕事の特質上、その刺激はなお、偏頗であることはまぬがれない。この偏頗な刺激を補つて、合理化する方法は徒手の体操である。

徒手体操は身心の正常なる発達と健康の保持増進とを旨指して、主として生理解剖の立場から、合理的に考案された運動で、身体の各部を十分にまげ、伸ばしまわすことによつて、全身の血液循環をよくし、筋肉に、関節に、神

経に、柔軟性と強靱性と巧緻性とを與へ、内臓諸器官の機能を増進せしめるものである。

このような目的と意図とをもつて、作られた体操を、職場生活では、身心の調整と疲労の予防恢復と補償矯正の意味で取り入れ、これを活用して、所期の目的を達しようとするのである。

従つて職場生活における体操は、從來しばしば行われてきたラヂオ体操とか、厚生体操とか、種々の産業体操のように、一連化されたものを、一定の場所に集つて、集団的に実施するのではなく、各自の作業活動に即して、必要な時に、必要な部分に、必要な運動を、必要な程度に行うのである。

1、作業前の体操

仕事にかかる前の体操は、スポーツに於けるウォーミングアップと同様の意味で、仕事のスムーズな移行と急激に強い肉体労働を行うことによつて、往々にして起る筋離れとか、アキレス腱断裂等の災害を防止するために実施するものである。

従つて仕事への準備運動としての体操は、各自が現場で、今から行う仕事の内容に応じて、例えば二〇乃至三〇ポンドと云つたような重いハンマを使つて作業する場合には、軽い全身運動と共に、特に上肢、背腹、胴体の運動を強く行い、その仕事に対する身心の調整をすると共に、作業意欲を喚起することである。

2、作業中の体操

ある一定の時間、仕事をつづけていると、その仕事の内容や性質によつて、胸が痛くなつたり、手足がだるくなつたり、腰が痛くなつたりする。この場合、大抵の人は、無意識の間に、伸びをしたり、腰を伸ばしたり、足をくづしたりしている。

この所在を一步進めて、例えば製図工のように、机の前で、うつむいて仕事をしていると、胸がいたくなる。この

時に、胸の伸屈運動や呼吸運動を行う。鑄物工のように、中腰で作業をしていると、腰や膝が痛くなる。この時に体の前後屈と脚の屈伸運動を行うといったように、その場で、精々一分内外の短い時間で作業活動の一部として実施するのである。

そうすれば、局所的に障害を起していた血液の循環がよくなり、局部的な疲労の蓄積が刻々に運び去られ、又作業中に殆んど使用していない部分や、圧迫されていた部分が、対象的に伸展され、筋肉や関節の固定化が防がれると共に、気分も転換し、新たな元氣が出てくるのである。

機械でも、時々油をささなければ、円滑に運転しない。人間の作業活動において、この油の役目をするのが、作業中の体操である。作業の一部として、体操の実施を強調する理由はここにある。

このように、体操は作業の中に、組み入れられなければならない性質のものであるが、遺憾ながら、働く者自身に、その教養と知識がないのと、又よしあつても、作業中に体操を行うことがよいのであると云うことが、ただ一般に常識化されていない関係上、同僚から、殊に使用者から、余計なことをやつてゐる。更に云えば、怠け者だと云う風に、見られることから、やれないと云うのが現状である。又良薬口に苦しのたとえで、よいことは知つていても、仲々やらないのが、人間の常である。然しよいことは、使用者もこれを奨励し、働く者も亦つとめて実行しなければならぬ。自分の身にふりかかつてゐることである。

3、作業後の体操

作業後の体操の主たる目的は、一日の作業活動の不備を補い、身心の調整を図ることである。従つて作業後の体操は、原則としては作業が終ると、すぐに、其の場で、各自が、精々三分間程度の短い時間で、例えば、鑄物工の型込工のように、一日の多くを中腰、或いは蹲踞の姿勢で、作業している者は、上半身の後屈と脚の屈伸運動を主とした

全身の運動を行い、作業中の偏頗な使用による欠点を矯正し、身心の調整を図るのである。

このように、体操を、作業前、作業中、作業後と、作業生活の中に、絶えず活用していけば、疲労もすくなく、畸型や固癖も防がれ、災害もすくなくなり、愉快に、楽しく、仕事が運ばれるのである。

九、職場のレクリエーション運動

一般原則としては、作業活動が体育的に合理化され、補償矯正の意味の体操が、作業活動の一部として、生活化されれば、働くことによつて、いい身体が出来る筈であるが、然し精神活動を主とする作業にあつては、筋肉を使用することが、極めて僅少であるが故に、身体的な面の発育刺激は、殆んど欠如しているし、又筋肉的な作業にしても、同一場所に於ける坐作業、椅坐作業、立作業は、あまりにも活動が、局部的に限定されているが故に、その発育刺激は、なお、偏頗であることはまぬがれない。

特に職場の本質からして、職業人に必要な状況に應ずる適確な判断力と機動力に富む体力の増強、並びに明朗にして闊達なる性格、遵法、公正にして、責任のある行動、他人との融和協調の精神等、人間として必要な社会的性格の育成は、ここからは生れてこない。

これ等の欠点を補つて、作業後の疲れをいやし、英氣を養い、積極的に、身体の形態的、機能的な面の発達と、社会的な性格の育成を期するためには、各種の遊戯、スポーツ等のレクリエーション運動が、これに加わらなければならぬ。

職場におけるレクリエーションとしてのスポーツの目的は、色々あげられるであろうが、私は次の三点を強調したい。

1、卒直にいつて、職場はそんなに楽しい所でわなない。殊に年少者にとつては、精神的、身体的に、何か割り切れな
いものがある。余暇のひとときを、すべてを忘れて、思う存分スポーツを楽しむことによつて、このうさを晴らし、
次の仕事の活力を明日の英氣を養うために、

2、産業の機械化、合理化に伴つて、不自然な姿勢と、局部的な身体の使用を強要され、種々の固癖が出来、身体
の機敏さ器用さを失つてゐる。この固癖を防止し、機動力に富む体力を養うために、

3、職場における社会的な経験は、極めて狭いものである。これに豊富な経験を與へ、人間として必要な社会性の涵
養のために、

以上三つの目的をあげたが、要はスポーツのよさを職場生活に取り入れ、これを活用して、職場生活での足らざる
所を補つて、人間性の發展と生産の昂揚に資しようというのである。

従つて、職場に於けるスポーツは、閑人の單なる暇つぶしとは違ふし、又勝敗を第一義として、それに精魂を打ち
込むスポーツとは違ふということを、はつきりと認識しなければならぬ。

この認識の上に立つて、實際行われるレクリエーションは、そんな理屈はぬきにして、みんなで愉快に楽しむこと
である。然し面白いからと云つて、楽しみ過ぎては、明日の仕事に差支える。時間は精々三十分、さつと一汗流し
て、身心共に爽快になつた所で、あつさり引き上げることである。指導的な立場に立つ人は、この辺の呼吸をわきま
えて、みんなで簡単に楽しめるスポーツを選び、その実施の方法を考えることである。

先日ラヂオの婦人の時間に、水害と地震で疲弊した村を、電化とテニスによつて、立て直した実況の録音放送があ
つた。電化によつて婦人に余暇が出来、この余暇の一部の善用として、テニスをやることにした。今では老若男女、
村をあげて、テニスをすることを何よりの楽しみにしている。このテニスをするために、みんなが仕事に精を出し、

仕事がかどり、村が明るくなつたということである。残念なことに、私はこの放逐を聞かなかつたから、どうしても、どんな風に、とその真相が伝えられないが、人情の常として、仕事が如何に苦しくとも、その後に来る楽しみがあれば、精が出るものである。仕事の後のよき楽しみに、スポーツを持ちたい。特に年少労働者に、この必要を痛感するものである。

このように、業作活動と体操とレクリエーションとしてのスポーツが一体となつて、刺戟が合理化され、これに安全及び衛生に関する十分の知識とその実践力が伴つて、職場の衛生教育が強力に推進せられる時に、作業環境や作業條件の改善、栄養の補給等と相俟つて、始めて働くことによつて、身心の正常なる発達可期せられ、健康の保持増進も望まれ疾病や災害も未然に防がれ、能率もあがるし、職業寿命も伸びるのである。

一〇、衛生教育実施に必要な基礎調査

衛生教育を適切に指導するためには、次の調査が必要である。

1、従業員についての調査

性、年齢、経験年数、学歴、体力、疾病及び負傷傾向、安全及び衛生に関する知識教養とその実践力の程度、運動に対する態度と嗜好傾向等、教育の対象である従業員について、調査すること。

2、機械器具其他の施設についての調査

災害及び作業活動と関係の深い、機械、器具、その他の施設について、安全基準にあつてゐるか、否かをしらべること。

3、作業環境についての調査

作業場の広さ、整理整頓の状態、温度、湿度、照明、換氣、粉塵、ガス、蒸氣、音響、振動、休憩所、洗面所、便所等、作業環境について、衛生基準にあつてゐるか、否かを調査すること。

4、作業條件についての調査

賃金、労働時間、休憩時間、休日、労働協約等、作業條件について調査すること。

5、仕事の手順と作業活動と身体の疲労部位の調査

仕事の手順とその仕事を遂行するに必要な作業姿勢と作業方法を分析し、同時にその際における身体の疲労部位を明かにすること。

6、作業が身体に及ぼせる影響の調査

作業が身体の形態的機能的な面に如何なる影響を及ぼしているかを知ること。特に作業との関係を明かにするためには、姿勢の良否固癖の有無、身体各部の不均衡な発達を主眼として調査すること。

以上種々の調査によつて、職場の物的・人的な実態を把握し、健康障害と作業環境や作業条件や作業活動との間に如何なる関係があるかを詳細に検討し、その因果関係を明らかにして、この基礎の上に立つて、総合的な立場から、適切なる指導対策をたてることである。

一、衛生教育実施上の注意

職場に於ける衛生教育は、前に述べた基礎調査の上に立つて、これが実施にあたつては、次の注意が大切である。

1、その職場について、どこに危険があるか、どんな作業が危険を伴うかと云うことを教えると共に、積極的に安全作業の方法を親切に訓練することである。

衛生の面についても同様、職場生活の實際にあたつて、必要な知識を與え、これを実践するように導くことである。例えば植字工のように鉛中毒の危険のある作業では、鉛は粉塵として、呼吸器からも吸収されるし、又手についたのが、径口的に消化器からも皮膚からも、吸収されると云うことを教え、これを防ぐために、マスクをつけること。喫煙前食事前には、必ず手を洗うことなどを励行することである。

2、作業姿勢と作業方法については、作業が身体に及ぼす影響を知らし、君がこの仕事を、こんな姿勢で、こんな働き方をして居れば、形態的には、こういった姿勢になり、こういった畸型が出来、機能的には、こういった固癖や欠陥が生じ、なおこういった疾病や災害にかかり易い。従つて作業姿勢や作業方法は、こういう風に改善するのであるというように、實際やつて見せ、すぐに実行に移さすのである。

働く者の多くは、無意識に、得意の方で作業しているのであつて、先日も某鋳物工をつかまえて体型から見て、君はシャベルを左手前で握つて働いているであらうと云つた所が、本人はさてと頭をひねつて、實際にシャベルを使つて見て、始めて左手前だということが、分つたと云う状態である。従つてすぐ其の場で、左手前、右手前と使つて見せ、そんなに苦勞なく、出来るということ、然も疲れ方がすくないということを知らすことである。

又四貫五百匁のハンマを使つて、鋳物を壊している労働者がいた。一見、筋肉隆々として、立派な身体に見えてゐるが、仔細に眺めると、胸廓に捻じれがあり、脊椎が側彎し、右肱の鶯嘴突起が著しく飛び出し、右肱が外彎してゐる。そこで私はすぐに、それを借りて、五回つづけて打つて見た。すると右腕がかたくなり、殆んど打てなくなつた。しばらく休んでから、今度は右手前と左手前と交互に打つて見た。これを十回つづけたが、始めのようにには疲れなかつた。

こういう風に、右手前と左手前と、交互にかえて打てば、疲れ方もすくない。能率もあがる。なおそんな妙な身体

にならなくてすむ。今からでもおそくわないから、両方使うように練習しよう。最初はすこし狙いを定めるのに骨が折れるかも知れないが、慣れてしまえば、これから長い間、非常に楽をすることになり、病氣にもならないのであるからと云つて笑つた。本人もなる程と云つた。とにかく親切に、根氣よく指導することが大切である。

3、体操については、体操の根本原理と身体各部の体操の基本的簡單なものを、それぞれ一つか、二つかづつを教えること、特にその職種に必要な体操をしつかり教え、こういつた姿勢で、こういつた働き方をして居れば、ここが痛くなる。従つてこの時には、この体操を、こういうように、五、六回行うのであるということを、仕事との関係において、親切に指導することである。

4、レクリエーションとしてのスポーツは、みんなで、一緒に愉快に楽しむことである。従つて仕事が終われば速やかに集つて、さつと一汗流して、さつさと切り上げるように指導することである。面白いからといつて長くやることは、結局長続きはしない。出来れば作業活動の欠点を補うような種目を選び、又新しく工夫することである。

試合も職場対抗を主にし、技術に応じ、A級B級C級と色々段階に分けて、みんなが楽しめるように計画実施することである。

勞 働 教 育

勞政局労働教育課

労働事務官

清

水

俊

一

は し が き

労働教育の問題を全般的に説明することは非常にむづかしい。それは、本文でものべるように、教育の主体と対象とが複雑で、しかもその立場が各々非常に異つてゐるからである。

ここでは、とにかくこういうものを全部ひつくるめて、きわめてばくぜんと労働教育の全体にふれてみた。なお、教育の實際に役立たせるため資料はかなりくわしくした。

一、我國における労働教育の沿革

わが国の労働教育をかんたんにふりかえつてみよう。

わが国で労働教育といわれるものが行われたのは、明治三十年職工義勇会の活動にはじまるといわれる。日清戦争の勝利による好景氣の反動としての不況、生活苦——この時期に近代労働運動の第一の波がおしよせ、ここに労働組合結成のための啓蒙運動が義勇会によつてはじめられたのである。

明治の末年になると、わが国の資本主義は一応整備されるが、この産業発展のかけにはあまりにも立遅れた労働者の生活があつた。当時東京三田のユニテリアン教会の社会事業部にいた鈴木文治氏はこの救済を志し、毎月一回、附近の労働者を集めて一般常識及び労働問題についての講話を行つたのである。

翌大正元年には、総同盟の前身である友愛会が生れ、東京、大阪に労働講習所を設けていて労働者の教育につとめたのであつた。

第一次欧洲大戰で、わが国の産業は飛躍的な發展をとげ、好景氣となつたが、劣惡な労働條件をもつわが国の労働

者の力では賃金の上昇は物價のそれにとつて追いつかず、資本家の巨利に比してその窮乏は相変らずつづいたのであつた。かくして、各地に爭議が勃発することになるが、資本家に対抗するためには、労働者としても、充分な知識と識見をもつ必要があることが痛感されるようになり、大正八年には粟屋谷藏氏の月例講演会、座談会、九年には小石川に労働夜間専門學校（十年中央労働學院を改む）が生れたのである。

このようにして、大正十年代に入ると、労働組合の運動の活潑化に應じて、労働教育活動も活潑となり、昭和の初年には常設の労働者教育機関はその数三十をこえに至つたのである、参考までにあげてみよう。

労働者教育機関の所在地

学校名	所在地	目的
日本労働學校	東京	組合幹部養成
中央労働學院	東京	労働生活の改善向上に必要な知識の啓蒙
大阪労働學校	大阪	労働者及労働組合幹部の養成
労働學	大阪	筋肉労働者の文化的啓発品性向上
神戸労働學校	神戸	労働者の知識、品性向上
東大セツルメント労働學校	東京	労働者に対する科学知識の普及
広成人講座	広島	成人労働者の社会的教養
神奈川果労働學校	神奈川	組合幹部養成
横須賀労働學院	横浜	労働問題に対する認識の養成
埼玉労働公民學校	埼玉	教育の民衆化學術の實際化
神戸労働學校	神戸	無産階級教育の徹底
岡山労働學校	岡山	労働者の人格及知識向上
日暮里日本労働學校	東京	組合幹部養成
尼ヶ崎労働學校	兵庫	労働者の成人教育

日本労働学院	東京	労働者の教育
京都労働学校	京都	労働者の階級的教育
S・P・S労働学校	東京	労働者の社会生活向上
市民労働学院	東京	成人労働者の知識啓発
本所日本労働学校	東京	組合幹部養成
東京労働学校	東京	労働階級の知的向上
野田労働学校	千葉	労働者の教育
盛岡労働学校	岩手	労働者に対する教育の機会均等
横浜労働学校	神奈川	無産運動の指導者養成
プロレタリア政治学校	東京	階級教育
強戸共愛塾	群馬	無産者教育
東京専売局浅草工場成人教育	東京	労働者の成人教育

後にのべる現在の労働者教育機関と対比してみると、当時の労働者教育機関が現在に比して、それ程ひけをとるものでないことを知るであろう。否、むしろ労働教育に対する労働組合の熱意は現在以上のものがあつたとも云える。しかし、このころを頂点として、軍国主義的フアショの擡頭となり、せつかく萌ばえた労働教育の成果も、次々と崩されついにはその大きな怒濤の中に全く影く没し去つてしまつたのである。

過去の労働教育としては、このほか無産政党によるものをあげねばならない。

即ち、昭和二年日本労働党による中央、地方における政治講習会、土曜講座、同五年日本大衆党の川上丈太郎氏等を中心とする労働教育協会の行つた大衆政治学校、大阪無産者夏期大学、また社会民衆党による労働による労働政治学校、社会大衆党の中央政治学校等、これもさきにのべたものと同じ運命をたどつた。

政府によるものとしては、文部省によるもの、及各市当局で行つたものがあるが、民間教育団体への補助金のほか、職業補導的な面と、労務担当者の教育という面に重点がおかれているのはその特色といえよう。

二、労働教育とは何か

以上かんたんな回顧によつてもわかるように、労働教育というものの主流は経済的に劣位にある労働者がいかにしたらその鎖をたちきつて、平等な社会の一員たる地位を享受できるか、という課題を解決するためにとられた一つの方法であるといえる。したがつて、その教育は原則として**労働者自身の手による教育**でなければならず、その目的は、第一義的に、労働者の地位の向上にあるということになる。

しかしながら、もつと広い観点からみると、これはさきにのべたように労働教育の主流であるかもしれないが全部ではない。というのは、産業革命以來、必然的に發展してきた労資問題は、現在、單に労働者だけの問題でなくて、国家全体、社会全体の問題となつてゐる。一つの工場のストライキはその国の消長に影響する場合があり、逆にまたストライキが成功するか否かは、その国民の輿論に負うところが少くない、というのが現況である。とすれば、「労働教育」も、当然こういう分野を含まねばならない。

また、**労働教育の内容**は何か、これは、本質的には、近代の生産關係から生じた労資關係の諸問題、それに必然的に附随する労働運動の諸問題——これである。

尤も、こういう問題の理解のためには、その基礎となる教育——いわゆる公民教育——がどうしても必要となる。殊に、つい最近まで、封建的ファツショ体制の下にあつたわが国の人々は、本當に近代的な社会關係——したがつて、その最も尖端的な現象である労働關係——についての理解がない。したがつて、「デモクラシー」とか、自由、平等

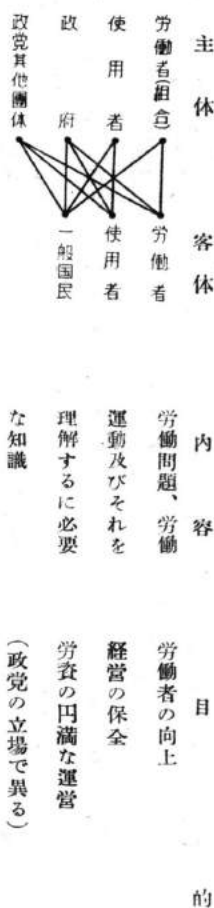
とか、更にそれを理解するための基礎知識についての教育がかなり重要な部分となつてくる。この点は、我が国の労働教育の特色であるといえよう。ともかく、こういう点が他の章でふれた技術教育や安全、衛生教育とは根本的に異なるのである。

次に、労働教育は誰が行うか、労働教育を右の如く解すると、労働教育の主体はいろいろ考えられよう。第一に、いうまでもなく労働者（主として労働組合）第二に、使用者、第三に、政府、第四に、政党その他の団体である。

勿論、労働問題の本質から、各主体が労働教育を行う目的は必ずしも同じでない。労働組合が行う労働教育は、労働者がよりよい労働条件をかちとるための基礎をきづき、更に一般国民によびかけてその支持を得ようとするのである。使用者は、それに対してどういう手をうつべきかを研究、教育するわけであり、政府が行うのは健全な労働運動の発展をはかるとともに公正圓滑に労資関係が運ばれ、国家経済が無益に損失、破壊されることをできるだけ防ぐという立場からこういう問題について労働者、使用者、更に一般国民によびかけ、啓蒙していくことになる。

労働教育をうけるものは誰か、これは如上の叙述でもわかるように、労働者であり、使用者であり、更に広く一般国民である。

今この関係を図解すれば次の如くなろう。



よくいわれるように、わが国が今までたどつてきた歴史の中には、近代的なものの考え方を育てるような要素が殆どなかつた。

したがつて、現在と雖も、民主々義民主々義と叫ばれる割に、本当にその意味をしるものは少ない。殊に近代社会の最も重要な問題である労働問題についての理解の程度ははなはだ心細いといわざるを得ない現状である。殊に終戦後労働運動がかなり変則的な発展をとじてきたのは人の認めるところであるが、これは、勿論一方では終戦來の異常な経済状態の反映であるにせよ、他方わが国民全般が労働問題の眞のいみを充分理解してなかつたところに大きな原因があるといえる。このいみで、現在労働教育の重要性は誇張してもしすぎることはないわけで、殊にその数から大きな部分を占める労働者について然りである。

そして、この場合、特に年少者に対して正しく労働問題を理解させることは將來の正しい労働運動發展のために大きなプラスとなることはいうまでもない。

さて次に、わが国において各主体が現在、どのような労働教育を行つてゐるかをかんたんにながめてみることにしよう。

三、労働組合、使用者、政府、政党の行う労働教育の實際

(一) 労働組合の行う労働教育

労働組合といつても、組合連合体、全国組合、地区協議会、支部組合などがあり、その段階において教育活動の範圍、方法等もおのづから異つてくるわけである。

しかし、あらゆる組合活動と同じく、教育活動についても、一般組合員が基礎である。したがつて組合の一般教育

方針教育担当者等は組合員がこれを決定することはいうまでもない。

まず、各支部は自分たちの中から適當だと思われる人々を選んで教育委員会を作る。そして、各支部の教育委員の中から更に全国組合の教育委員会を選ぶ、これらの人々が組合の教育課活動についていろいろサービスをするわけである。

組合の教育方針は、まず支部組合の総会で一般組合員からのいろいろな要求をうけ、それに基いて各支部の教育部長の会議でまとめ、全国大会で一般教育方針がきめられるのが普通である。これは次の大会まで変更されない。そして、次の大会の時に、全国組合の教育部長はその間の教育活動について報告を行い、十分な反省と批判を行つて、更に新しい教育方針をうちたてていくわけである。

全国組合の教育委員は、以上のようにきめられた一般教育方針に基いて、積極的な教育活動を行い、一方各支部組合のいろいろな要求に対してもサービスする。部長は傘下各組合の状況を充分にしり各支部が何を欲しているかをつねに把握しておくことが必要で、このため年に何回かの支部教育部長会議を招集して、本部の教育が宙にうかぬように努めつつ、教育方針にのつとつた各種の資料を作つて流すのである。

支部の部長は、教育計画の下で、各支部の具体案を作り全国組合からの資料を十分利用しながら、各支部特有の方法によつて、支部の教育委員を動員して直接一般組合員の啓蒙に当る。各支部間でいろいろ協同することも少くない。

連合体のしごとは、いわば全国組合の間の調整である。即ち、すべての組合が利用しうる基礎的な調査資料や時にはパンフレット、リーフレットを作つたり、傘下全国組合のうづき、重要な演説の速記などを他の組合にしらせる。また、一つの組合でいい印刷物が出ればそれを他にも流してやつたり、そういうものの目録を作つたり、いろいろな

面で全国組合のサービスをするわけである。

一つの地区に多くの支部組合があるときには、便宜上地区教育委員会を作ることと少くない。この機能は大体、連合体連合体のそれを小さくしたものと解してよいであろう。

次にわが国労組の双壁である総同盟と産別をとりあげてその教育活動の実際をみてみよう。

総同盟の教育方針は

一、單に労働組合教育、社会主義教育に偏重せず国民教育、文化教育、技術教育を併行し系統的組織教育計画に基き文化人たる知性の向上を同時に行う。

二、中央労働学校を速かに建設し教室の授業のみならず、出來うれば簡単な工場を併置し労働と教育の統一をはかる。

三、府県ブロック別労働講座等を府県連合会産別団体と連絡して強力に実施する。

四、特殊教育、幹部教育には総同盟各部長を動員する。

五、紙芝居、映画、幻燈、パンフレット、リーフレット通信教育等により教育を徹底する。

六、家族に対する教育も行う。

というかなり具体的ものであるが、二十三年度の教育の目標としては、一方で公式的非現実的な共産党のいき方に反対し、他方、ますます高まりつつある資本攻勢に雷同する教育をも排して、眞に民主的社會の建設のために、労働者教育を眞險にとりあげている各種団体と提携いすることをあげている。

二十三年度の活動状況をみてみよう。

一、労働教育大会、前年度は関東地方ほか七地区で教育大会を開いたが、今年度はそのこり中国、四国、九州地区

總同盟

大會

中央委員會

中執委

會長

總主事

教育文化部

文教會議
全國部長會議

文化活動

全勞文化會議

教育活動

勞働省
勞働教育審議會

文部省
勞働教育審議會

中央勞働學團

各産別教育
文化部長

府県プロダクション
別花部委員會議

各府県連合會
教育文化廳

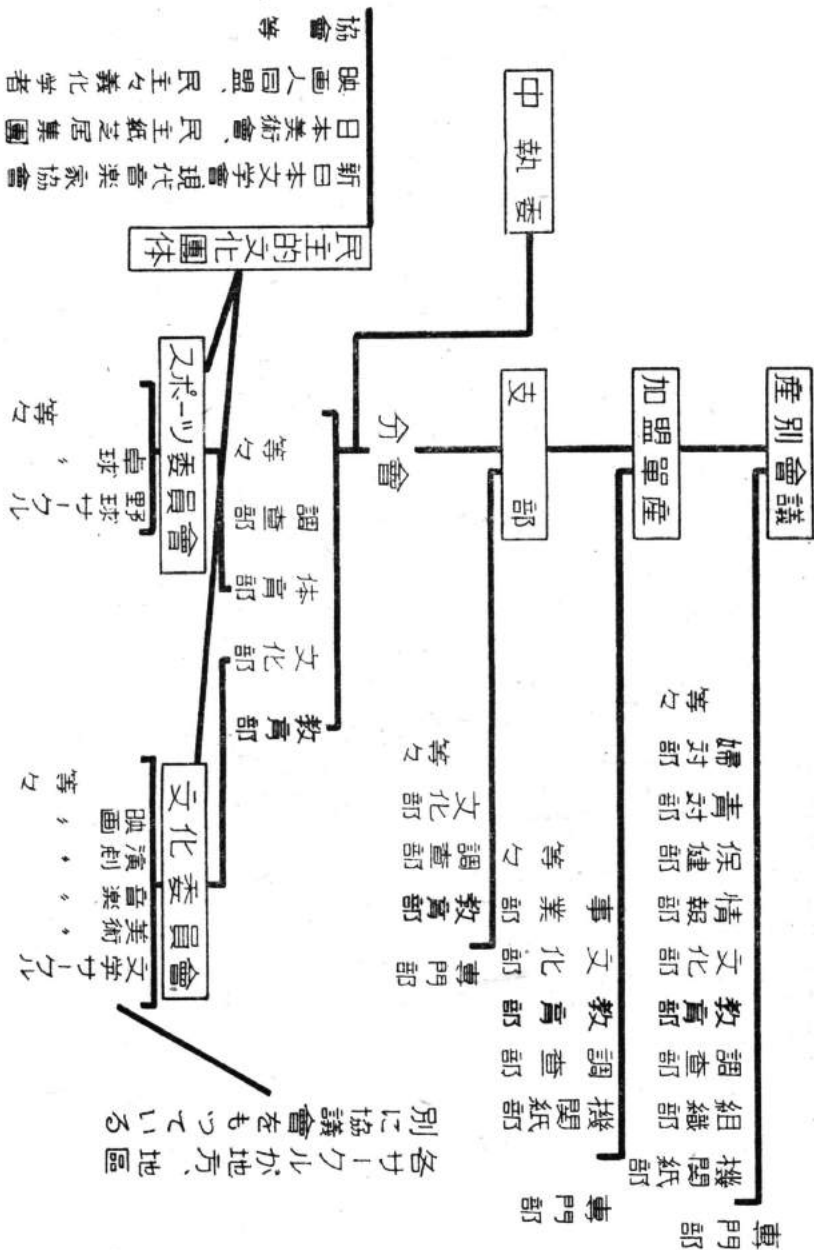
外部
自立團體
私立團體
私塾
協同會

文化研究會
生活文化
スポーツ
文學藝術
演劇
映畫
音樂
舞蹈

單位組合

一般組合員

府縣の講座
巡回講座
單位組合講座
幹部教育
夏期學校
出版その他



で行つた。

二、第二回夏期大学、一週間、於神奈川県最乗寺

三、教育文化資料発行

出版部——單行本三〇種

教育文化部——三種

四、教育文化部長會議——連絡の強化（年一回）

五、教育文化活動調査

代表的 一五〇工場について

六、機関紙「労働」の発行

産別

産別の教育方針は

一、闘争と結びつくこと、現実とかけはなれた教育はかえつて有害である。

二、階級的立場の自覚

三、広はんな文化教育活動による徹底化

四、反動文化政策の打破

五、統一的、多面的教育活動

六、労働組合教育協議会の強化拡大

二十三年度の活動状況

一、土曜講習会 一三回

二、産別シリーズ 七種類

三、漫画入バンフレット 三種類

四、講師の派遣幹旋

都内六〇回、地方二七回、

(二) 経営者の労働教育

経営者側の労働問題教育の活動は今までそれ程活潑に行われていない。昭和二十三年はじめに日本経営者連盟が設立され、経営者側の労働問題を全国的に指導する体制ができたが、ここでやっている事業としては、出版活動が主である。つまり、機関紙「日経連タイムス」雑誌「経営者」の発行をはじめ、その時々の問題をかなり機敏にとらえた解説書をかなり多く出している。

このほか、業務部では個々使用者の相談をうけ、また調査も行っている。ブロック毎に使用者を集めて講演会や懇談会を行うこともある。

アメリカにおいてはフオアマン（職長）教育というものがかなりさかんであるが、わが国においては未だ殊と見られないのが現状である。

三 政府の行う労働教育

政府の行う労働教育の所管官庁は、現在文部省と労働省である。

前者は、労働教育本来のものではないが、その基礎となるものとしての公民教育を、主として労働者を対象に行っているものであり、後者は正常な労資関係の形成、健全な労働運動の発展の上に必要な知識を普及徹底させることに

その主眼がある。尤もこの二つの教育は密接な関係があるので、判然と區別しうるものではない。文部省の公民教育はさておき、労働省による労働教育の概要を説明しよう。

現在の労働省の労働教育を理解するために、一寸終戦ころにさかのぼつてみてみよう。

終戦以来のわが国の労働教育政策は労働運動と同じく大体三つの時期に分つことができる。

つまり第一期は終戦から二・一ストまで、第二期は二・一ストからマ書簡まで、第三期がそれ以降である。

第一期の時代は、とにかく組合を作り、労働者の組織を通じて、労働者の力をのばそうということ——つまり外的な發展にのみ全力がかたむけられた時期である。昭和二〇年八月終戦で、その年に未には既に労組法は国会を通り、翌三月一日には施行になつてゐる。組合数はぐんぐん上昇する形勢にあつた。そして、政府としては、労働者が団結の力で自分たちの地位が高められるという組合法の精神を一日も早く徹底させること、今まで抑圧されつづけた労働者を一日も早くひきおこしてやることに努力したのであつた。当時の組織数はそれを如実に示している。

組 合 数		組 合 員 数	
二〇年	一〇月	八	四、〇二六
一一月		五〇八	三七九、六三一
一二月		六、五三〇	二、五六七、四六七
二二年	三月	一二、〇〇六	三、六七九、九七一
	六月		

しかし、未だ新しい情勢に対応するだけの余裕のなかつた政府は、その政策の基礎となるべき各種の調査を行い、また地方庁関係の職員の教育を行つて、行政の充実をはかるなど、政府にとつては結局労働教育のための準備期であり、また別の面からは、労働教育行政としては放任の時期ともいえよう。

ところが、あまりにも急速度に膨脹した組合は、産別を先頭に攻勢をくりかえし、ついにかの二・一ストの中止命

令となつて、一転回せざるをえなくなつた。

ここで、いままで外部え外部えとのみ思いをめぐらしていた組合運動が一度、自己の姿を反省することとなり、ここに**労働教育の重要性**がかなり大きくクローズ・アツプされてきた。政府としても、労働組合の在り方についての指導方針をたて、図書その他による教育活動を次第に活潑に行つていつたのである。労働組合の自主性、民主性、責任性、ということが叫ばれはじめたのがこのころである。そして、その九月に労働省が**発足**し、政府の労働教育活動に一そう充実されることになる。この労働教育の基本的立場に、初代米窪労働大臣の「労働省はサービス省だ」ということばに端的にあらわれているように、労働省の労働教育は、組合の健全な発展のためのサービスをする——つまり組合の健全化は組合がやる。これを側面から援助するのが労働教育行政である。という立場だつたのである。とにかく、この期間、労働教育活は質的にも量的にもかなり前進をみた。労働組合育成の時期といえる。

ところが、二、九〇〇円ベースで片山内閣を倒した全官公庁を中心とする組合は、その攻勢のほこをゆるめず、その年の七月、公務員法の改正に関するマ書簡に接し、ここに労働界は一大変動をうけた。即ち、全官公約三百万は爭議権がなくなり、従来通りの組合活動はできなくなつた。のみならず、これを機に、窮迫した経済状況下における組合の実力行使の問題、更にその問題とからんで、組合のボス化の問題等が反省されるにいたつた。時あたかも経済三原則、十原則あり、間もなく九原則となり、ここにわが国の労働組合は一日も早く、少数暴力派分子にひきづられない、自主的、民主的なものとなることが要請されるに至り、ここに司令部の勧告もあつて、労働教育活動の積極化となるのである。即ち、組合法の精神に立脚した自由にして建設的な組合運動の発展と正常な労資関係確立のため、二十三年の末より一カ年半にわたつて強力な労働教育を遂行することとし、具体的、実際的な問題をとりあげた教育計画を樹立しその実施にあたることとなつたのである**労働教育強化の時期である**。

そのテーマは大凡次のごとく立てられた。

第一期（十一月—三月）

(1) 労働組合の組織及機構について——その民主性、自主性の確立
労働組合の十六原則、労働組合の作り方、模範規約例

(2) 組合幹部の民主的選出

(3) 組合の委員会の形式と機能

(4) 会議の基本的やり方

第二期（四月—九月）

(1) 労資の権利義務

(2) 労働協約

(3) 苦情処理機関及職場委員

(4) 日本経済の現況

(5) 労働組合の政治活動

(6) 労働者の安全と厚生

(7) 外資導入

(8) 輿論と組合

第三期（十月—三月）

(1) 賃金、労働時間、労働条件についての労働協約條項

(2) 苦情の処理

(3) 団体交渉

(4) ノー・ストライキ、ノー・ロックアウト條項

(5) 組合員の範圍

昭和二十四年に入つてから、前から問題となつていた労組法、労調法の改正があり、さきの教育計画の中にこの点が加味されることになつたが、殊に八月一日におけるエーミス氏の勧告に基き、労働省では「労働組合の組織と運営に関する協力と勧告」を作成、各組合の民主性、自主性、責任性確立のための積極的な活動を展開している。

協力と勧告の項目をあげると次の如くである。

第一、今後ともひきつづき協力勧告する事項

一、使用者が専従職員に給与を払うことを排除すること

二、使用者の利益代表を組合に入れぬこと

第二、協力の重点

一、單位組合における個々組合員の民主的な権利及び組合活動への参加を助長し保護すること

二、労組法、労調法、及び公共企業体労働関係法を遵守すること

三、單位組合から全国組合に至るすべての組合運動において、財政秩序を確立し能率的な経営を行うこと

四、單位組合と全国組合との間のむだな上級機構は排除すること

五、單位組合及び全国組合における民主的指導力を助長すること

六、交渉委員会、苦情処理委員会、生産委員会を別個に設置し、それぞれの機能につき充分教育すること

教育行政の機関としては、**労政事務所**（全国二七〇）を第一線機関として、各府県に**労政課**、中央に**労政局****労働教育課**がある。そして、それぞれに**地区委員会**、**労働教育諮問委員会**、**労働教育審議会**が設けられ、**労、資、中立**の各代表が労働教育についての意見をのべ積極的協力を行うことになつてゐる。

それでは以上のような教育内容をどのような手段によつて教育してゐるであろうか、——大凡次の如くである。

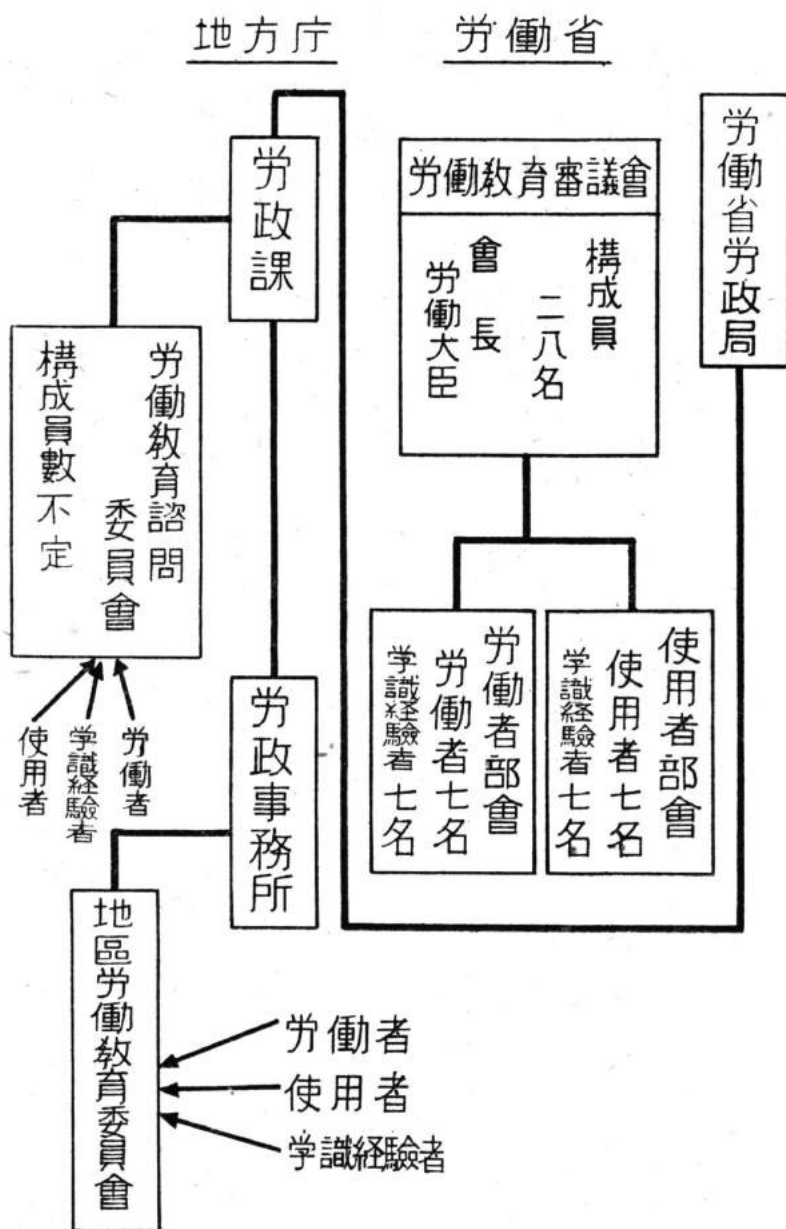
一、労働教育資料の発行

1、「週刊労働」	週一回	八〇、〇〇〇部
2、労働問題叢書	月一種	一、〇〇〇部
3、カベ新聞	月一回	三〇、〇〇〇部
4、労働教育資料	月一回	一、五〇〇部
5、労働教育月報	月一回	一、五〇〇部
6、パンフレット	隔月	一〇〇、〇〇〇部
7、リーフレット	〃	三〇〇、〇〇〇部
8、ポスター	年三回	平均約一〇、〇〇〇部

二、労働教育資料の購入

1、地方庁配布用	月一種	五〇〇部
2、調査資料（定期刊行物）	外国二〇種、国内五〇種	

さて政府の労働教育機構を次に示そう



三、視覚資料の作成

- 1、幻燈フィルム 年一〇種（地方庁に配布）
- 2、紙芝居 年六種（ ” ）
- 3、映画 年三種

四、労働講座の開設

- 1、夏期労働大学 一週間（各都道府県）
- 2、冬期労働大学 全国九カ所
- 3、労働教育週間行事 全国的にレクリエーション活動
- 4、労働職員講習会 （中央、地方各県）

地方庁においても、これに応ずる各辞の教育活動を行っている。例えば、現在（二四・八・末）地方庁で出されている労働関係の定期刊行物は一六〇を数えているし、不定期に出された出版物は四〇〇に上っている。

四 政党の行う労働教育

社会党はその労働者教育を総同盟を通じて行い、自ら実際に労働教育活動を行うことは少ない。したがって、現在、労働教育活動を積極的に行っているのは政党としては共産党だけであるというが、共産党の行う労働教育は、労働教育というより、階級教育といった方がピッタリするであろう。ともあれ、労働者階級のありかた、現状等を一定の立場から理解させることを主眼とする点、労働教育といえるかもしれない。

(1) 党員教育

中央、地方の党学校を全国的にうごかして、党員のマルクス・レーニン主義世界観の徹底につとめている。尤も、

各地により、運営はさまざまである。

教育テーマの主なもの、弁証法的唯物論、経済学、労働問題、労働運動史、農地問題、文化問題、国際状況、党の戦略等

(2) 研究会、読書会

細胞が中心となり、各職場等末端において、行い啓蒙及研究をする。

(3) 出版物

アカハタ、前衛その他かない多数の関係雑誌を出版。

(4) その他各種のかんたんな講座、慰安の夕等を機会にして民主的文化、大衆の知識向上に積極的である。

四、労働教育の方法

「教育」ということばから、われわれはいかにもしかつめらしい感じをうけとるが、たのしい教育があつたらそれにこしたことはない。

特に、労働者に対して教育を行うような場合、仕事に疲れた人たちにむつかしい理屈をつめこむようなことは労働問題に対する関心をかえつて減する結果になる。労働教育は一般的に、生徒を教室につめこんで行う教育とはちがうということを入れたておく必要がある。ここにまた、労働教育のために、どのような手段が効果があるか、という問題がでてくるわけである。

尤も、これについて一概にこれがいい、というように決めることはできない。何故ならば、労働教育をうける対象は、性別、教育の程度、好み等さまざま、あるものが興味をもつものも他の者にはそうでない場合が少くないから

である。

したがつて、非常に多くの人々を対象とする場合、例えば官庁による労働教育のような場合には、各々の階層に適した資料を別々に作るということも考えられるわけである。だから、教育責任者は、自分が教育しようとする対象についての十分な理解をもち、最も効果的な手段を選ぶ必要がある。労働組合の場合など、組合財政がどこでも非常に窮くつであるので、ともすれば教育部の活動はその重要性は認められながらおろそかにされがちであるが、こういう努力によつて少しでも広く効果のある教育活動を行うことがのぞましい。

労働教育の手段としては、次のようなものがある。

(一) 印刷物関係

(1) 機関紙

新聞型、雑誌型があり、最も多くどこでも用いられているものがある。内容としては、ニュースを多くとりあつかうものと、同人誌的なものがあるが、同人誌的なものに近ければ近い程労働教育とは線が遠くなるわけである。労働教育のためとしては、一般労働状態、所属部内並に直接関係の深い諸団体の労働問題・ニュースやそれらについての解説、それに一般的教養などをおりこんでいく。組合の場合など、一般組合員の関心をもたせるために、組合員の間にこつた小さな出来ごとなどもとりあげていくのは効果があろう。ニュースの扱い方についてはプレス・コードの問題などもあるので、十分研究しておく必要がある。これら機関紙の問題については、近く労働省労政局から出される「労働組合機関紙の作り方」というパンフレットが一般的な参考となると思う。

労働関係の重要な機関紙を二、三あげると次の如くである。

主要組合機関紙

名 称	発 行 団 体	名 稱	發 行 團 體
労働 組合	日本労働組合同盟	電 産	全日本電気労働組合中央本部
労働 戦 線	全日本産業別労働組合会議	教 育 新 聞	日本教職員労働組合
炭 労	日本炭鉱組合連合会	官 労 新 聞	全国官庁職員労働組合
国 鉄 新 聞	国鉄労働組合本部	独 立	東京無所属労組協議会
全 逓 新 聞	全逓信労働組合		

このほか、三万五千を数えるわが国の組合は大てい大小の組合機関紙をもっている。右にあげたのは新聞型のものばかりであるが、これと並んで雑誌型の美しい機関誌も非常に多く、組合によつては両方出しているところもある。使用者のものとしては、日経連の「日経連タイムス」(新聞)〔経営者〕(月刊誌)等があることは前にふれた。労働省から出されている「週刊労働」は読者の多くがよまれていることと思う。

(2) 図 書

これは、労働教育のそれぞれの主体で図書を出版するのは相当の財源があるので、結局、教育上適當と思われるのを購入してよませるということになる。勿論、日経連や、総同盟、産別などの大きな使用者、労働者団体の出版活動は活潑で、図書も既に多数発行されている。

図書に関連して、労働図書館の問題がある。労働図書館というのは、労働問題に関する図書を中心に集めている図書館であるが、図書の高價な現在、これを利用することは便宜であろう。

労働図書館としては、まず労働省内に図会図書館労働省分館があつて一般に開放され、地方には、各府県庁の労政課、及その管下の労政事務所に「労働文庫」とよぶ労働図書館が全国に約三百二十カ所あつて、一般の利用をまつている。無料である。このほか、労政事務所で巡回文庫を作り各組合をまわつてゐる所もある。

それから、後にのべる労働学校、労働会館にも大い図書館の設備がある。

労働組合などでも、組合の文庫をもっている所が少くないが残念なその多くはきわめて貧弱なようである。労働文庫の作り方については、労政局発行のパンフレット「労働文庫はどうやつて運営するか」が多少とも参考となろう。

なお、労働省労政局が労働教育用に今まで出した図書と、一般から出されたもので、年少者にも理解できる参考図書とをあげておこう。

労働省刊行労働教育用出版物 (最近一ヶ年のもの)

名 称	回 数	型 式	頁 数	発 行 部 数
週 刊 勞 働	週 刊	新 聞 型	二	八〇、〇〇〇
カ ベ 新 聞	月 刊	◆	一	三〇、〇〇〇
労働教育月報	月 刊	A	平均 七〇	一、〇〇〇
労働教育資料	月 刊	B	◆	一、〇〇〇
労働パンフレット	不 定 期	B	6	
(No. 1 組合財政のやり方)				
(No. 2 労働文庫はどうやつて運営するか)				
(No. 3 紙芝居のやりかた)				
(No. 4 改正組合法、労調法早わかり)				
(No. 5 労働組合機関紙の作り方)				
(No. 7, No. 8) みなさんの労働組合 (1-3)				
労働リーフレット	不 定 期	B	6	
(No. 1 極東委員会十六原則)				
(No. 2 経済復興と労働組合)				
(No. 3 組合規約)				

平均 一〇〇、〇〇〇

平均 一五〇、〇〇〇

(Z. 4) 生産委員会

(Z. 5) どう変つたか労組法労働法

(Z. 6) みなさんの労働組合

労働問題叢書

不定期

B

6

(Z. 7) 解雇、懲戒、退職

(Z. 8) ストライキ・ロックアウト

(Z. 9) 賃金調整方策

(Z. 10) 退職金制度

(Z. 11) 組合保障

(Z. 12) 組合員の権利と経営権

(Z. 13) ニューロツパからみたアメリカの労働と経済

その他

団体交渉と紛争処理機関

米国家労働運動史教程

労働組合の組織と運営

労働組合の民主化闘争

労働教育入門

パンフレット、リーフレットその他発行部数の多いものは、地方の労政課、労政事務所を通じて無料で配布している。

このほか、各地方庁労政課でも労働教育のための多くの資料を出しているので、大いに利用することがのぞましい。

年少者にわかる労働関係参考資料

六九
六〇
一三〇
四九
二一

三、〇〇〇(有料)

三〇〇
三四〇
九〇
六三
三五

三、〇〇〇
三、〇〇〇
五、〇〇〇
一〇、〇〇〇
一〇、〇〇〇

(有料)

書

名

著

者

出

版

所

労働組合(社会評文庫)

富 樫 総 一

三

省

堂

これからの労働問題

ラチオ労働問答 一集—六集

やさしい労働のはなし

労働行政の窓口

アメリカの労働組合規約と民主的労働組合主義

労働組合の育て方

米国の労働運動

米国の労働組合

労働組合の教育活動

労働組合の話

労働問題講話 (一)

労働問題講話 (二)

労働組合入門

苦情の仲裁

タフト・ハートレー法のはなし

新しい労働常識

会議の知識

(3) パンフレット、リーフレット

日本語では前者を「小冊子」、後者を「ちらし」とか「ビラ」といつている。ある問題をかんとんに理解させるためにはいい方法であるが、文章がむづかしかったり、活字がギツシリつまていたりするとよまないでポケットにしまいとまれるおそれが多分にある。この点、絵を入れたり、写真を入れたりすることは効果がある。殊に年少者の場合はマンガその他はひきつける上に有効であらう。

労働省・安本

中央労働学園

労働省

厚生省

労働協会

松井七郎

労働省教育課

山川均

労働省教育課

労働省教育課

松井七郎

厚生省

桂泉

労働記者会

エマ・フォックス

北條書店

日本労働協会の

労働省総務課

労働行政研究所

毎日新聞

千倉書房

千倉書房

新紀元社

千倉書房

中央労働学園

中央労働学園

労働文化社

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

労働行政研究所

(4) カベ新聞

最近非常に多く利用されたものである。これは、パンフレットやリーフレット、図書、などのように各人に手わたす必要はなく、見やすいところに掲示すればよいので経済的でもある。しかし、それだけに一つは、あまり細かいことをかかないこと、一目見ても大体わかること、今一つは、そうしながら誤解のないような表現をすること、に注意する必要がある。一目瞭然にしかも面白くひきうけるように表現することは、何らかの形で誇張を敢てすることになり、時にはかい人との反対の効果をみる人に與えることもあるからである。

カベ新聞は、用いられ出した当初は、字の方が多くて、よくよまぬとわからぬものだつたのが、次第に絵が多くなつて、いわばポスターに近ずきつつある傾向にある。尤も、面白い編集と、掲示にいい場所を見つければかなりくわしいものでも結構よまれよう。

(二) 視覚教育関係

視覚教育は最近になつて大きくとりあげられてきたもので、今後ますます重要性をもつてくるであらう。特に労働教育が一般的にいつて啓蒙教育であることから、視覚を通して直接的に理解させるといふ方法は、この理解という点からいつて、出版物によるものに勝る。視覚教育についての理論もさかになつてきているが、こういう問題を取りあつた雑誌としては、

映画教室——(教育映画一般について) 日本映画教育協会

視覚教育——(教育用幻燈一般について) 視覚教育社

教育映画——(主としてCIE教育映画について) 七星閣教育映画部

紙芝居——(紙芝居一般について) 日本紙芝居協会

などをあげることができるよう。

視覚教育としてまずあげるべきは、

(1) 映画

であろう。一般大衆がこれにひきつけられることは説明するまでもない。ただ残念なことに作成費がかなり高いので、教育用に適当なものをどんどん作ることは現在不可能である。現在あるフィルムをかりて上映する以外に仕方ないであろう。

現在までに出来ている労働関係フィルムとしては次のものがあり、これは製作所からいつでも有料で借りることができる。

労働関係映画目録 (労働者労政局労働教育課調査)

題名	企劃	巻数	製作	備考
ばくしん	国鉄労働組	二	日本映画社	
われらは電気労働者	電産労働組	五	日本映画社	
少女達の発言	全職労働組	二	新世界映画社	
戦標船改E	海員組合	二	理研映画株式会社	
日教組の歩み第一、二集	日教組	各一	横浜シネマ	
国鉄奈良大会	国鉄労働組	一	理研映画株式会社	
国鉄金沢大会	国鉄労働組	一	日本映画社	
労働ニュース第二、三集	労働組	各一	日本映画社	
明けゆく道	労働省	二	理研映画株式会社	
働く少女少女を守れ	労働省	一	日本映画社	

炭坑	日本映画社	四	日本映画社
海に生きる	海員組合	四	日本映画社
安全灯	労働省安本	二	日本映画社
号笛なりやまず	国鉄労働組合	五	新日本映画社
世界を繋げ花の輪に	全労連	二	横浜シネマ
国鉄琴平大会	国鉄労働組合	一	新世界映画社
闘う東武労働組	東武労働組合	一	労働組合映画協議会
国鉄塩原大会	国鉄労働組合	一	新世界映画社

(2) 幻燈

映画につづくものとして幻燈がある。これは機械操作が容易な点、スライドが安価な点、利用しやすい。労働問題をとりあつかつたものとして左記のスライドがある。幻燈機の表も付けておく。幻燈にはこういう解説ばかりでなく興味のあるストーリーものが多いから、中にはさんでつかうもいい。

労働関係幻燈

題名	企画	価格	題名	企画	価格
われらの労働組合(組織篇)	労働省	二〇〇円	労働組合の財政活動	労働省	未定
絵ばなし労働組合法(活動篇)	労働省	二〇〇円	会議の運び方	労働省	二〇〇円
単位組合の運営と規約	労働省	二八〇円	労働組合の政治活動	労働省	二〇〇円
苦情解決のみち	労働省	二〇〇円	労働組合の文化活動	労働省	二〇〇円
団体交渉と労働協約	労働省	二〇〇円	労働組合の教育活動	労働省	二〇〇円
労働組合と生産復興	労働省	二〇〇円	産業ニユース(第一集)	産業安全協会	二〇〇円
労働組合の連合	労働省	二八〇円	産業ニユース(第二集)	産業安全協会	二〇〇円
労働運動史(上下)	労働省	二八〇円	産業ニユース(第三集)	産業安全協会	二〇〇円
労働組合の財政行動	労働省	未定	正しい組合運動	新紀元社	二〇〇円

幻灯機しらべ

器名	免税價格	製作会社
マスター S-49	七、〇〇〇円	マスター光機製作所
コーゲル二型	五、五〇〇	日本光芸株式会社
ケラルテ四型 B	六、八〇〇	理研計器株式会社
ニツセイ III 型	八、〇〇〇	日精計器株式会社
マイタロ S 型	六、五〇〇	日本マイタロフィルム株式会社
コニスライド	四、六〇〇	小西六写真工業株式会社
トーホースライド	六、六〇〇	東方光学工業株式会社
ニツコ幻灯器	七、四五〇	日本光芸株式会社
グロラ五〇〇型	八、〇〇〇	東方光学工業株式会社
エデソン実物幻灯器	二〇、〇〇〇	日本光芸株式会社

(物品税は免税價格の三〇パーセント)

(3) 紙芝居

電燈もいらず、機械もいらず、持ちはこびも実にかんたんで、どこでもできる、というのが紙芝居である。これはいうまでもなく日本独特のもので、今では G・H・Q も「カミシバイ」と珍重して、啓蒙活動に利用しているほどである。「紙芝居のやり方」という労働省労政局発行のパンフレットは、自ら紙芝居による教育をやるという人々には参考となろう。

現在、労働問題を取りあつかつ紙芝居には次のときものがある。

労働関係紙芝居目録

題 名

企 劃

製 作

備

考

あいよる力	労働省	日本教育画劇社
民主の村	労働省	日本紙芝居協会
若竹の如く	民主政治教育連盟	民主政治教育連盟
平和の泉	労働省	日本紙芝居協会
楽しい五郎君	労働省	日本紙芝居協会
健ちゃんの野球帽	東京都労働局	日本紙芝居協会
お山は晴天	労働省	日本教育画劇社
女性のうた	労働省	日本教育画劇社

(4) ポスター

見ただけで、すぐピンとくるようにかくのがポスターである。この点、さきにカベ新聞のところでのべた注意をより慎重に考える必要がある。こういうものは、関係当事者ばかりでなくて、一般の人たちもみるという点も一応頭に入れておく必要がある。また色彩、構図による効果の良し悪しは、ポスターにおいては非常にはつきりしている。でそういうセンスも養つておくと有利である。

(5) 劇

労働教育を意識的におりこんで作つた劇の例は未だあまりきいていないが、今後の分野として非常に期待できると思う。

デヴェラル氏のかいた「会議のやり方」というごくブリミティヴな労働教育劇は各地の組合で行われるよう

であるが、もつとすぐれたものが作られることがのぞまれる。

三 聴覚教育

(1) ラヂオ

耳からの教育で最も大きなものはラヂオ放送であることはいうまでもない。尤も、現在我国には放送局が一つしかなく、一般の者が自分たちの目的のために放送局を利用する機会はそうない。しかし、それぞれの立場のものが、放送局に多くの資料を提供して、放送の材料を多く與えることは、そういう目的にそつた放送がより多くなる結果となる。(このことは、さきにはふれなかつたが新聞発表の場合も同じである。新聞に多くの材料を提供することは各教育主体の涉外活動としては重要である。)

現在、労働教育の放送として毎週、「労働の時間」が放送されている。このほか、各種の放送の中に、労働問題を取りあげているものが少くない。こういうものを聞かせるように指導し、それについて討論するような機会をもつことも、重要である。なおラヂオ労働の時間は編集され「労働問答」(中労学園)として出版されている。

(2) 討論会、座談会、講演会、講習会

講演会は、今まで労働教育のために一番多く用いられた方法である。ただき放しでは印象がうすいので、討論会や座談会をそのあとで行うことは有効である。理解を深めるためには、講演の際、テキスト(或は要綱のようなもの)を配布しておけば非常によいし、それができなくても講師に黒板を使いながら説明してもらふのはずつとよくわかるものである。

講演のあと、討論会や座談会はやらすとの質問の時間は必ずとつておくことがのぞましい。近ごろの講演会、講習

は殆ど全部質問の時間がとつてあるが、これはG・H・Qのやり方がだんだん眞似されてきたものであろう。この方法は、デモクラシーそのものの教育としても非常によいと思う。

こういう催しをやる際、問題になるのは、講師と場所であらう。

少人数なら、その辺の学校でも寺院でもかりればよい。特に県の公民館や、労働会館を利用するのはよいであらう。

しかし、大きな講演会を開くとなるとこれでは間にあわない。左にその賃料を例示してみよう。

日比谷公開堂	定員約 二、六〇〇名	午 前	三、〇〇〇円
午後〇時—二時	三、五〇〇円	午 後	五、〇〇〇円
三時—五時	六、〇〇〇円	明治大学講堂	定員約 一、四〇〇名
共 立 講 堂	定員約 二、五〇〇名	午 後	五、五〇〇円
平日 午後	一〇、〇〇〇円	中央労働会館講堂	定員約 七〇〇名
夜	六、〇〇〇円	午 前、午 後	各 一、二〇〇円
中央大学講堂	定員約 二、五〇〇名	夜 間	一、五〇〇円

講師の選択についてはもつとこまらと思う。近くの関係者にたのむことが一番手取り早い。専門家ということになると地理的にかなり不便が少くない。連合組合の教育大会や、官庁による講習会、講演会等に積極的に参加するのもよい方法である。

講習会、講演会に関連して、労働学校がある。この労働学校は、常設のものとならないものに分けられるが、後者については、例えばさきにあげた、労働省主催の夏期の労働大学などがあげられる。これは毎年夏と冬に各地で大体一週間づつ行われるもので、労働組合員、使用者をその聴講生としている。

このほか労働組合によるものもあることは前にふれた。

常設の機関として名称はさまざまであるが一般に労働学校といわれるものがある。過去においてこれが労働教育の重要な機関だつたことは既にのべたが、わが国の労働学校の現況は次のごとくである。こういう機関を大いに利用することが希望される。

わが国の労働学校 (昭二四・三)

(一) 地方費負担のもの

果 名	称	所在地	一回の期間	生徒数 (二期)	授業料
千葉	千葉県中央労働学校	千葉市	一週三回三ヶ月	一〇〇	ナ
兵庫	銚子労働学校	銚子市	毎週土曜三ヶ月	一〇〇	ナ
岡山	労働民衆学校	神戸市	十四日	七〇	ナ
岡山	島根県労働学校	松江市	一週二日三週	五〇	ナ
岡山	岡山県中央労働学校	岡山市	一週	四五	三〇円
広島	広島県中央労働学校	広島市	八日一十日	五〇	一〇〇円
山口	山口県地方労働学校	呉市	〃	〃	〃
山口	山口県地方労働学校	三原市	〃	〃	〃
山口	山口県地方労働学校	尾道市	〃	〃	〃
山口	山口県地方労働学校	福山市	〃	〃	〃
大分	大分県労働学校	(不定)	一週六日三ヶ月	年間三〇〇一、〇〇〇	五〇一三〇
大分	大分県労働学校	大分市	一週	二、〇〇〇	ナ
大分	大分県佐伯労働学校	佐伯市	一週	〃	七〇

宮崎	短期労働学校	宮崎県青島町	六	日	年間	一〇二	三〇〇
延岡	延岡地区労働学校	延岡	六	日	年間	五〇〇	五〇

(二) 地方費補助による労働学校

県名	称	所在地	一回の期間	生徒数	授業料
京都	京都労働学校	京都市	三ヶ月	一五〇	一五〇
大阪	総同盟大阪労働学校	大阪市	三〇時間	一五〇	二〇〇
福岡	九州労働学園	八幡市(巡回)	三五時間	五、〇〇〇	一〇〇〇
長崎	長崎地区労働学校	長崎市	四〇時間	五〇	五〇
佐世保	佐世保地区労働学校	佐世保市	四〇時間	一〇〇	五〇

(三) 労働組合の運営する労働学校

県名	称	所在地	一回の期間	生徒数(一期)	授業料
北海道	日鉄輪西労働組合学校	室蘭	十日	三〇	三〇
埼玉	日本産業労働学校	川口市	五四〇時間	一五〇	一〇〇
東京	全商工専門学校	商工省	一年	一〇〇	五〇
東京	横山電機労働組合学校	武蔵野市	一年	二三〇	一〇
東京	日本針布労働組合労働学校	北多摩郡	一月一〇時間	一五〇	
神奈川	北部労働学校	川崎市	六ヶ月	九〇〇	三〇〇
神奈川	総同盟神奈川労働学校	川崎市	二ヶ月半	九〇	三〇
愛知	政治経済学校	名古屋	十日	二五〇	二〇
兵庫	海員労働組合	神戸市	一、二五時間	五〇	シ
兵庫	尼崎労働学校	尼崎市	二〇六時間	未定	一五〇

労働基準法	小松 利一(県基準局監督課長)
労働協約	今池喜代美(県検察庁検事)
職業安定法	房男(県労政課員)
失業保険法	林 和美(県職業安定課長)
労働者災害補償保険法	村田貴志雄(失業保険徴集課長)
日本労働運動史	中村 藏穂(学労災補償課長)
外国労働運動史	鶴 五三(総同盟県連主事)
労働運動の経験	雜賀 習三(県地労委委員)
会議法及組合運営	柏村 嘉雄(県労連委員長)
職場委員と苦情処理機関	カンストツク中尉(M・G)
労働者の責任	鶴 五三
労働戦略	村田貴志雄
失業問題	盛岡源二郎(字部工專教授)
労働統計	盛岡源二郎(字部工專教授)

五、外国の労働教育とその特徴

最後に、外国では労働教育がどのように行われているか、わが国のそれとどのような点が異なるかをかんたんにみてみようと思う。

(一) 英 国

産業革命の祖国英国では、労働教育も一昔古くから行われているといわれる。

県内労働情勢	増見 現助(県労委事務官)
県内経済事情	岸本 孝二(県労働部長)
国内	安田 充(山口縣專教授)
世界	高木 眞助()
経済学入門	中川 秋穂(字部曹達人事課長)
企業経営論	黒 和俊(山口縣專教授)
賃金論	新田 義夫(元防長新聞論說委員)
国内政治問題	藤本 勇(字部工專講師)
労働文化	高木 眞助(山口縣專教授)
映画演劇	永松 一郎(県職業安定課)
社会思想史	赤尼 市助(県基準局衛生課)
群众心理	
産業安全及衛生	

即ち、既に十八世紀末ころから、労働者に対する教育の萌芽がみられ、チャーティズムの運動の際におけるW・ラヴェット等により労働者の知的啓蒙運、そしてこのうごきがキリスト教社会主義者F・モーリスによつて一層組織化される。

つづいて一八八四年のウェツプ等によるフェビアン協会の設立はじめ、社会民主連盟、独立労働党等、このころできた社会主義諸団体はさかんに労働者に対する啓蒙を行つてゐる。

十九世紀の最後の年、アメリカ人、ウォルター・ブルーマンによつて労働者の大学、ラスキン大学がたてられたが、この立場はイデオロギイ的なものは全然なく、一党一派に偏しないで、ひろく民主的労働運動に資するための社会科学を中心とした教育をふえることにあつた。この学校は三年別で、学生の多くには組合からの奨学資金できていたといわれる。現在もつづけられている。

こえて、一九〇三年には、マンスブリツヂによつて労働教育協会(W・E・A)が設立され、資力のない労働者に対する教育を主たる目的として活動をはじめたが、はじめは組合の協力をなかなか得られず苦難の道をたどつたが、次第に各方面からの理解を得、一九四三年の数字では、これを利用するもの三三組合、人員は年間実に百万人に上る。その行ふ事業は夏期大学、週末大学、一日学校、研究会、講演、講習、展覧会等、夏期大学は全国に四〇カ所を有している。更に注目するのは、これが特に失業者に対する労働教育を積極的にとりあげている点で失業者を労働戦線の一員としてその啓蒙を忘れないところは学ぶべきでなからうか。このほか機関紙ハイ・ウエイ(公道)のほか労働者の廉價本「六ペニー文庫」を多く発行している。

さきのラスキン大学のゆき方——に對して不偏不党ということはありえないというマルキシズムの立場から労働教育を主張するものに一九〇八年設立の全国労働者大学評議会がある。

やはり各種学校を開いて啓蒙するのを主たる事業とし、これをを支持する組合としては炭坑労働組合、鉄道労働組合等がある。

T・U・C（労働組合会議）も最近労働教育にのりだしてきたが、教育内容は組合活動に関する实际的、具体的なものを取りあげている。

（二）米 国

米国では十九並紀の末、**大学拡張運動**というものがあつたが、本格的に労働教育の行われるようになったのは第一次大戦後、国際婦人服労働組合が一九一七年ころ学校の校舎をかりて組合員教育を行つたのをはじめとする。現在ではこの組合のもつ学校七〇〇校、講習生は年一七、〇〇〇をこえるという。教育内容は組合活動に関する实际的なものである。

次に**A・F・L**（米国労働総同盟）は、一九二一年に「**労働者教育局**」を作りこれが組合員のため中央地方で講座を開き、その他**パンフレット・リーフレット**等の発行を行つている。殊に、実際問題について討論を行いつつ教育していくのは効果的だといわれる。

C・I・O（産別）

調査教育部が担当する。講座のテーマを参考にあげてみよう。

「君達のしごと」「君達の給料」「産業経済」「市民としての労働者」「消費者としての労働者」「労働協約」「政府と労働」「アメリカ労働運動史」「未組織職場の組織化」「婦人労働者」「政治と労働」「社会と労働」「国際労働運動」

A・F・L C・I・Oその他の組合は大学を労働者教育のために非常によく利用する。殊にウイスコンシン大学の夏期冬期の労働者のための講座は有名である。また、労資のためにニューヨーク州立産業大学があり、このほか昼間の

労働者のための労働大学も少くない。

私設の労働教育協会は労働組合、労働関係を扱う公共団体の顧問、援助機関として、学校、出版、研究等の事業を行つてゐる。

使用者側としては、企業総連合、合衆国商工会議所、全国産業会議のような全国的組織が使用者のために右にあげたような手段による使用者側の教育を行つてゐる。

政府つまり労働省の教育活動の中心は各種資料、情報の提供であるがこのほかいろいろな指導も行われている。

三 ソ連の労働教育

ソ連の憲法は「労働者に無料の教育を提供する義務」を命じ、一方「働らざるものは食うべからず」の主義を確立してゐるところから、労働者の教育即ち一般国民教育ということになる。その教育制度はいくたの曲折を経てきたが現在は、義務教育は七才から四年間、中学教育は七年制と十年制、その上に單料大学、綜合大学があり、これには相當な授業料をとられるが政府の補助がある。一般的に、上の学校に行くにはすぐれた成績でなければならぬといわれる。

このほか、各種の職業教育学校がある。

しかし「労働教育」を冒頭にのべたように考えると、ソ連では眞のいみの「労働教育」はない。「使用者」がいなくて「労働者」だけなのだから当然ともいえようが、とにかく現在ある労働組合はさきにのべた学校とともに、労働者に対する組織的共産主義教育の重要な手段として大くのいみをもつてゐることに間違いないといわれる。

四 英米とわが国の労働教育の差異

かんたんに簡條書にしてみよう。

(1) 労働者による教育が主流であること——

終戦後のわが国では特にそうであるが、労働組合の教育活動に英米のそれに比して非常に低調である。統計的にみても、現在わが国の労働教育の主流は實際上、政府によるそれであるといえる。

(2) 行政機関の教育に対する態度——

わが国では組合の教育活動は現在低調であるにもかかわらず行政機関の労働教育に対して頭から嫌悪するものが少なくない。この点、英米の組合は全く逆で、政府教育その他のサービスを最大限に利用している。

(3) 組合の教育部について——

わが国では労働組合の中に教育部をもたぬものが少なく、またもついても非常に貧弱で、例えば教育に対する資金についてもその割合は非常に少ない。英米の組合はこの点も逆である。

(4) 上位団体のサービスについて——

特に教育活動についてアメリカなど上位組合のサービスは非常にすぐれている。上、下の時の連絡も非常に緊密である。ところがわが国の場合、上位組合は傘下組合の教育活動について充分把握もできてないところが少なくない現状である。

(5) 学校の利について——

上の例でもわかるように、英、米の組合に労働者のために一般の学校の利用を非常によく利用する。それも、自分たちの実際の問題解決の方策として利用する。わが国の場合とは大部趣がこととなる。

(6) 使用者の教育と労働者の教育——

英米の場合、使用者の教育は使用者で、労働者の教育は労働者で、ということが非常にはっきりしているが、わが

国の場合はかなりあいまいで、使用者が労働者に対する労働教育を行つているところも少くない。

(7) 講義が実際的事であること――

わが国の労働教育講座などは、その内容が大学の講義の縮されたようなもので少しも實際的でない。したがつて、講義をきく人も一部の人で、一般の人々は労働教育を自分の身近かるものとしてうけとつていない。

これは、講義内容が妙にむづかしいことにもよると考えられる。英米の場合は、問題が非常に實際的で、また解説も非常にわかりやすい。

(8) 講師について――

わが国の場合、講座を開くのにむやみに知名人ばかりを求めすぎる。

勿論、英米の労働教育のあり方がすべてわが国で用いられる筈はないが、今後の問題解決の上に以上の諸点は考えておく必要がある。

技能者養成

労働基準局技能課長

労働基準監督官

中

村

一

男

一、年少労働者と職業教育

若き者の持つ純真さと正義感が社会的変革の原動力となつたり、その意氣と熱情の燃焼が多くの記録的作品を産み出したり、その抱く夢と想像を交えた探究が幾多の發明発見への端緒となつたりした尊い事実を、我々は知らされ過ぎる程知つてゐる。然してその反面に於て、若さのために損われた社会の暗黒誤謬の面が、又如何に多いかも知つてゐる。ここに青少年指導の問題が、常に社会の重大な問題として取扱われて來てゐる所以があるのであるが、働く年少者の問題は、とかくこの埒外にある無関心の彼方の問題の観を呈していた。無関心でない迄もその重要性が余り大きく問題にされなかつた。然し労働する年少者の問題は、將來の国家の生産力に直結する重大性をもつものであることを、我々は充分認識しなくてはならない。

封建的思想に根を持つ勤勞の蔑視感、働く者の社会的地位を極めて低く評價し、従つて年少労働者等はその体力能力に於て、又その従順さの故に奴隸的な立場に於て取扱われたし、資本主義は低賃金労働の好餌として之を利用した。手工業時代から近代工業生産への移行即ち、分業と機械の發達による大量生産企業に於ける年少労働者の劣悪労働條件が、労働保護立法の先導をなした事実は我々の熟知するところである。かくして年少労働者の保護の問題が、人道主義的立場から社会の関心を惹くに至つたことは、この方面の大きい進歩であるが、弱き存在なるが故に之を保護するという消極的な立場より更に一步を進めて、將來の伸びる国民として、輝しい労働力として、之を保護し育成する積極的な立場が社会的に強力に採りあげられる必要がある。

勞働とは關係の少い一般学校教育を受ける青少年にとつては、本人の自由意志と一定の資力の保護の下に、文化的技術的教養の機會は広く門戸が開放されており、又その生活自体も勉學に重点があるのであるが、勤勞青少年にとつ

ては、かかる門戸は狭く負担は重く、而もその生活の重心は労働生活にある。従つて之を個人の資力と自由意志に放任しておくならば、勤勞青少年の文化的技術的教養は望み難いものがある。ここに年少労働者の教育の国家的社会的な重要性がある。

然しながら働く年少者の教育は、一般の学校教育に於けるものと異り、その従事する職業と密接に結びついていないとはならない。事業場に於いて教育といへば一般的教養を中心として、勞務課や勤勞課に小学校教育等の経験者が與えられ、仕事の現場と無關係に年少者の教育が実施される傾向が過去に於て多かつたが、之では疲れた年少者に時間的負担を増すのみで教育の意義は少い。彼等の教育は飽く迄職業人として働く者としての方向に於てなさるべきである。我々労働者にとつて職業は、單に生活の手段であるばかりでなく、又自らの個性を發揮し社會に奉仕するための手段であるから、働く者にとつて自らの職業について教育を受けることは、大きい意義があるばかりでなく、強い関心の重点でもある。

更に年少者の職業教育について重要な面は、この時代が我々の一生を通じての技能の鍛錬訓育の時代であり、技能の習得はこの時期を失しては望めない。身心共に旺盛な発達過程にあり、如何なる方面へも向く可型性に富む時代である。型にはまつた完成の尊さではなく、型にはまり込まない伸びる未知の尊さがこの時代にはある。随つてこの時代の教育は最も効果的であり、職業教育の上からも最も重要視さるべき時期である。徒弟見習の始められる所以もここにある。

二、職業教育としての技能者養成

小学校或は新制中学を出て直ちに職業に就く年少者（卒業生の約八十％に当る）は、前述の如く將來の國家の生産

の担い手として各職場に入り、事業場は之を癖のない従順な新人として受け入れ、夫々の方法に於て之が養成を始め、そこに年少労働者に対する種々の職業教育が展開されるのである。而して技能習得に長期間を要する事業に於ては、組織的な職業教育計画が樹てられなければならない。ここに技能者養成が問題となつて来る。(技能の習得の簡単な事業は養成上の問題は少いが、誰れでも代つてやれるという代替性の点より失職の危険が多い。)今最近の我が国の技能者養成の一般的趨勢を見よう。

終戦後の社会的混乱と、インフレと過少生産に基く労資双方の不安な関係は、事業経営の自立性を危くし、事業主にとつて技能者養成等は考えらるべくもない問題となり、労働者にとつても今が問題であり、技能習得による將來の安定した労働関係等を考える余裕のない状態に立到らせ、技能者養成の仕事は全く姿を沒した。かくして勤労意欲の貧困と技能の不足は、労働の生産性を低下の一路に追いやつた。かかる現況より我々は戦時中の技能者養成を想起せざるを得ない。戦時中の『工場事業場技能者養成令』の制定は、職工二百人以上を使用する事業主にその職工数に対して一定の比率の(当初は四―六%)の技能者の養成を義務づけ、生産力増強の方策とした。然し戦争の與えたものはマイナスであり、大量の技能者は養成されたが、或者は戦線に動員されて技能者たり得ず、国内に残りし者は軍需生産の停止と共に職を離れて四散し、現在生産の中堅たるべき年齢層の技能者は極めて少く、眞の技能は働き盛りを過ぎた老年人に温存されてはいるが、生産の中心たるべき壯年層には技能の傳習は少く、技能の低下よりは荒廢の危機が來ている。ここに現在の職業教育の一環としての技能者養成の緊要性がある。

次に技能者養成と学校教育の差異を考えて見よう。

技能者養成は平たくいえば、從來徒弟、見習或は丁稚奉公人等の名称の下に、一定期間一定の職業に於ける技能の習得を目的として、一人前の職能人になる過程即ち、旧來の徒弟制度の中に見出される技能習得の過程を意味する。

そして之は一般の学校教育の物を学び覚える行き方と異り、自ら行つて覚える行き方をとるものであり、換言すれば前者の多分に観念的であるに對し、後者は実践的な性格をもつものである。

由來学校教育は一般教養に重点が置かれる傾向にあり、從來の実業学校教育に於ても技術者技能者何れとも判然としない者を社会に送り出し、一般事業場は之を技術者の助手としてか、或は現場の技能者としてか、何れかの経験を積ませて役立つ人間に仕立てた。換言すれば、実業学校卒業者には事業場に於いて可成り長期の再教育が必要であつた。從來の実業学校は相当の実習の時間と設備とを持つていたが、事業の現場とは密接な關係がなかつただけに、事業場の現場からすればやはり間口の広い一般教養が強く取上げられ、学校を出た者は役に立たぬとの非難を受けた。労働の場に於ける機械や道具を相手としての行動実践を通じて技能を体得する時間よりは、一般教育の場としての教室に於てなされる学科講義の授業時間の方に重みがかかつていた。六三制の下に於ける新制高等学校の教育には職業科が設けられてはいるが、從來の実業学校に比べれば遙かに多くの時間を一般的教養に費す傾向にあるから、職業科特に職業実習に費す時間は少くなり、これより技能者の輩出を期待することは益々困難と見られる。技能者の養成は現場生産過程に結びついた学理と実技の絶えざる実践にその基盤が求られなくてはならない。ここに今後の技能者養成は学校の職業教育には期待することの困難な職業教育の一分野を開拓するものであることが明かに見出される。然しながら技能者養成の意図する窮極のものは、職業人としての名実伴つた労働人格の完成にあるのであるから、一般教養の必要なことは論を俟たない。

以上のことより技能者養成とはどうしても生産の場に於て実施さるべきものであり、事業場にその本拠が置かれなくてはならない事が確然として来る。又技能者養成は事業場の労働生産性の向上の一手段として、事業経営者自らが企画実施すべき当面の急務なることも自ら明白である。

三、技能者養成と經濟の再建

敗戦に結果する国土の縮少荒廢、施設の老朽破壊、資材原料の入手難と云つた産業の惡條件堆積の下に、食糧並に燃料動力の不足は勤勞意欲の低下を招來し、労働の生産性は一時地に墜ち虚脱狀態を現出した。一方に於て昂進するインフレの波に抗して、自らの生活權擁護に立上つた終戦後の合法化された労働組合運動は、企業の生産性の向上よりは賃金値上げの闘争を果敢に展開した。このようにして敗戦後の至上命題である經濟再建は望み得べくもない印象を與えた。然し労働基準法の施行により、労働條件も國際的水準を目ざしてその向上が要求され、劣惡労働條件の下に低コストを堅持した昔の企業の姿も改まり、貿易再開により國際經濟に参加する素地も次第に整えられるようになって來た。

ドレーパー使節團、ヤング使節團、ドツチ公使の來朝を通じ、經濟の自立化の爲の生産増強、財政の均衡、インフレの收策が強く要求され、対策として企業の三原則、引續いて經濟九原則が示され、企業に対する補給金の打切、集中生産による企業整理等の經營上の緊急問題に直面する中に、円高為替レートの設定、シャウプ使節團の税制勸告を見、この方面に対して打たるべき手は一応出盡した現状にある。かくて企業の行手は極めて明白になつた。之迄政府に頼り自立の氣構えに欠けていた我が国の企業家にとつて、現在は企業經營上の重大危機となり、企業によつては破滅に陥るものも考えられる。然し之等の一連の我國經濟安定に対する施策実施の影響を、企業努力によつて最少限度に切詰める必要があり、それが爲には、どうしても企業の合理化言い換えれば、労働能率の向上による生産コストの切下げ、品質の改良がはからなければならない。然しながら我國の現下の企業能力を以てしては、物的な方面の合理化（例えば設備の改善の如き）は望み得べくもなく、労働生産性の向上は人的方面の合理化にその打開の道が見出

されるのみである。技術、熟練度の向上による生産性の増進が、ここに重要な命題となる。

然し生産に於ける技術、熟練度の向上の問題は、決して短日月を以てしては達せられるものではなく、それだけに社会経済的な事情により等閑視される場合が多い。この点について米国の例をここに見よう。一九二九年に起つた米国の不況時代は広範囲な失業者を出し（之が対策としてニューディール政策が一九三三年から採られたが）徒弟の雇入れは行われず、従つてその養成は中絶し、『今次の大戦に於ても若き者は産業の爲にではなく戦争の爲に急いで訓練され、終戦の一九四五年迄ここの数年間は技能者養成の仕事は地に墜ちた状態にあつた。』その結果として、『国家存亡の秋、熟練工に対する国家的必要性と、熟練を要する職業についての徒弟制度のさし迫つた重大性が、今次の大戦中ほど明瞭に実証された事はない。この経験の結論として、ある職種の徒弟たることを契約した者は、その徒弟としての養成期間を満了しない限り軍務につく事を猶予し得るよう取り計らうことは、全き常識の力による外はないと考えられる』とあり、一九三〇年前後以來の技能者養成の実施されなかつた結果が如何に今次の大戦に大きい困難と従つて反省を産んだかがはつきりと知られる。又この方面の統計的な資料として、国勢調査による建設工業の熟練職種についての資料を見ると、全熟練者と徒弟を含んだ十九才迄の者との百分比は、

一九〇〇年 七・八五

一九一〇年 七・一二

一九二〇年 四・〇五

一九三〇年 三・一三

一九四〇年 二・六一

となり、年若き者が毎年減少して居り、又二十才から六十四才迄の熟練者についての平均年齢を見ると、

一九〇〇年

三八・六

一九一〇年

三八・二

一九二〇年

三九・四

一九三〇年

三九・九

一九四〇年

四二・七

となり、年々平均年齢が上昇している。徒弟の養成が中止された結果は若き後継者が出来ないで、熟練技能者の数は減少し、又その年齢は年々高くならざるを得ない。そこには技能の傳習なく、又進歩もなく、最悪の場合は技能の荒廃萌枯を來す。

戦争に結果する物資の極度の欠乏のために、又インフレと過少生産のために、品物は生産する側から売れたという終戦後の国内に閉ち込められた企業の変則的な時代と異り、現在は前述の如き国際經濟界に積極的に参加し、外国企業との競争裡に輸出を図らねばならない時代であり、良品を安く多量に生産するのでなければ企業は保てない時代である、然も一方に於て戦時中の企業に於ける設備の老朽破壊というハンディキャップを克服しつつこの時代を乗り切る為には、国民の持つ技能資質の問題は極めて重大である。

処で技能の習得に最も適した時代は十代である。労働基準法に於ては満十五才を労働の最低年齢と規定したが、從來の徒弟制度の下に今日の腕を作り上げた人々には、徒弟は十二三才頃から始めるべきであり、十五才は遅過ぎるという意見を持つ人が多い。それ程技能の習得には若さというものが要求されるのであるが、本年の春の小学校並に新制中学の男子の新規卒業者の就職状況を見ると左の通りである。

	求 人 数	求 職 者 数	就 職 者 数
四 月	八四、一八〇	一〇五、八〇八	四八、三三〇
五 月	八五、三四〇	一〇五、七五九	五五、七三〇

即ち約半数が就職出来ていない。年少者の不良化の問題が国家的な問題となつて居り、又就職を希望する少年の家庭の状況から推して、之が就職出来なかつた場合の家庭の生活を考える時、ここに又大きい社会問題の因が胚胎していることが諒解される。然して幸に就職し得た少年達も、その就職後の問題として特に生産企業方面に進みし少年達を考へる時、果して彼等の將來が明るいものを約束しているかどうか。ここにも大きい不安が生ずると言うのは昭和二十四年六月に於ける全国の技能者養成規程に準拠して技能者の養成を実施している事業場は一〇五事業場であり、養成工は、二、三三一名である。勿論この数字以外の他の少年工は総て技能者としての教育を受けていないと断言は出来ないが、組織的な技能教育を受けている者が少数である事だけは明らかである。すると折角就職しても下廻りの手傳い業務に従事する場合が多く、従つて少年達が將來腕の人間として生長することは困難であり、彼等の職業生活に對する明るい希望の火は点ぜられない。ここにも少年達に暗い影が付きまとう。我國の生産企業に對する經濟再建への国家的要請、その根本となる人的資質の問題更には次代を背負つて立つ少年達を考へる時、技能者養成も亦、民主日本建設の爲の国家的な重要性をもつ一連の施策の中の一つであることは極めて明白であらう。

四、労働基準法と技能者養成

労働基準法は第七章に『技能者の養成』の一章を設けて、先ず第六十九條に於て、徒弟の弊害排除という見出しの下に、

『使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問はず、技能の習得を目的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の習得に関係のない作業に従事させてはならない。』と規定し、旧來の徒弟制度にまつわる封建的な因習を打破し、その弊害を排除することを労働條件の上から強力に採り上げ、新憲法第十一條の基本的人權の容認と第二十七條第三項の『児童は、これを酷使してはならない。』との精神を具体的に充分明らかにしている。次に第七十條に於て、技能者の養成との見出しの下に、

『長期の教習を必要とする特定の技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合においては、その教習方法、使用者の資格、契約期間、労働時間及び賃金に関する規程は命令で定める。(以下省略)』

と規定し、單に第六十九條によつて事業主に旧來の徒弟制度の弊害に陥らないように養成中の技能者を使用することを要求する消極的な面に止らず、技能者の養成は、必要に応じ事業主の意のままに放任しておく事を避け、この規定を設けて、明らかにその実施に一定の方針と方向を示すから、それに則つてもらいたいという積極的意圖を示している。換言すれば第六十九條の徒弟の弊害排除の具体的な方法は第七十條によつて示される組織的な教習を積極的に実施することに外ならないことを示している。この第六十九條、第七十條の二條を根幹として、労働基準法は今後の新しい我國の技能者養成の在り方を宣明しているのである。

ギルド的な手工業生産に始まつた技能習得の過程たる徒弟制度は、教える者と教えられる者、使う者と使われる者との生活の場、労働の場の長期に亘る共同と、生産についての利害關係が極めて密接であるだけに、そこに『親方と徒弟』という強い使用從屬的紐帶を作り上げ、近代企業に見られない長所を持つ反面、封建的な身分關係を生じ種々の弊害を伴うに至つた。

労働基準法に先行した工場法は、その名の示す如く、工場労働者に対する保護規定であつて、而も常時職工十人以

上を使用する工場のみに適応されるもので、一般工藝的な陶器、漆器、竹籐細工等、或は建設工業に於ける大工、建具、佐官等の如き方面には適用されず、従つてこの方面の徒弟は何等の国家的保護も加えられなかつた訳である。又工場法に於ける徒弟の規定は、一人一人の徒弟について行政官庁の認可を必要とし、手続上煩鎖な上に、この認可を受けても、ただ認可を受けるだけで、徒弟養成上、法的に何等の特典も與えられず、従つて事業主には殆んど顧られず空文化した。又徒弟の保護という面は、工場法の一般規定の外に特別の規定はなく、殊に徒弟制度の弊害排除については、何等触れていなかった。

次に戦時中、国家総動員法に基き『工場事業場技能者養成令』が制定実施されたが、之は前述の如く、生産力増強の方策として採られたものであり、原則的には職工二百人以上を使用する工場を対象として養成を義務づけたので、戦時労務管理の喧しく言われた時代でもあり、年少労働者の管理については強い関心が払われた。然しこの『工場事業場技能者養成令』には、徒弟の保護という問題は意識されていなかった。然し今から考えれば、『工場事業場技能者養成令』は、事業場に労働者教育、殊に年少工の教育に対する関心を深め、その効果を強く認識させたプラスの面は、大きく評價さるべきであろう。

かくして、工場法、工場事業場技能者養成令を通じ、徒弟制度の弊害を多分に包蔵している中小工業や工場以外の事業場は、その埒外に置かれて顧られなかつたので、徒弟制度にまつわる劣悪労働条件の改善には、何等の役目をも果たさなかつた。

徒弟労働は、長期の労働契約、長時間労働低賃金等の悪い労働条件の下に置かれ勝であり、又技能習得に係るのない飯炊き、子守、走り使い等の家事上の雑仕事に追い使われ、或場合は之が技能人としての人間陶冶の一段階として一律に強行されても、当然の事と容認されたのである。児童の酷使禁止の憲法の規定は労働基準法の第六章におい

て、徒弟の問題において強く採り上げられ、一般的には児童福祉法の規定によつて具体化されたが、世界の歩みからすれば、むしろ遅れていて、徒弟制度については既に国際労働會議の第二十五回の總會（一九三九年）において、勸告案として採択されているのである。

（第六十九條の徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問はず云々は、年齢の如何を問はず広く徒弟一般を対象として、之を保護し、從來の弊害を徒弟の上から払拭しようとの意図を有しているのである。）

次に今後の技能者養成は前に述べし如く、学校の職業教育には期待することの困難な職業教育の一分野を開拓するものであるが、働きつつ学ぶより外に学ぶ道のない労働者の経済的事情にあつては、徒弟制度は極めて都合のよい制度であり、從來の徒弟制度の労働者に與えた魅力の第一義的意義はむしろここにあつたと考えられよう。そして弟子入りに伴う弱い卑屈さが先に立ち、技能習得に關係のない家事労働にも甘んずる立場が生れ、学ぶ態度にも、理屈抜きで親方の勘とかコツ或は祕傳と言つたものを諷なく尊ぶ態度が生れたと考えられるが、かかる旧い徒弟制度の養成上の弊害も、今後の技能者養成には排除されなくてはならない。腕一本が技能者の生命であつても、その腕は學理を會得した上に出來た腕でなくてはならない。從來の徒弟養成には、學理は初から問題にならず、ただ親分、兄弟子の作業動作と助言を基としての、試行錯誤による經驗の堆積により之を体得するという教習方法が一般であつた。従つてそこには、不合理な教習法が傳統的に何の疑いもなく長い間墨守された傾向にあり、近代の科学的な知識の下に合理化された能率的な教習方法により、無意味な教習期間を短縮し得る余地も考えられ、より優秀な技能習得の可能性も考えられる。かかる不合理な欠点を、今後の技能者の養成には最少限度に止める努力が払われるであらう。

ところで、第七十條第二項には、

『前項の規定に基いて發する命令においては、その必要の限度で、第十四條の契約期間、第二十四條の賃金の支

払、第三十一條の最低賃金並びに第四十九條及び第六十三條の危険有害業務の就業制限に関する規定について、別段の定をすることができる。』

とし、養成中の技能者は契約期間、賃金の支払、最低賃金及び危険有害業務について、労働基準法の一般基準を適用せず、除外規定を設け、一般原則を或る程度緩和する措置が採られているが、かつての工場法に於て、徒弟制度に関する規定が空文化したのは、かかる除外規定がなく一般労働條件をそのまま徒弟の使用者に要求し、何等の考慮もこの方面に払わなかつたことに起因する事例からしても、当然の措置であろう。若しかかる除外規定がなければ、技能者の養成にたずさわる使用者にふりかかる経済的負担が大きくなり、之を押して養成を実施しようとする使用者は無くなるか、或は養成中の負担を労働者の将来に転嫁して、養成終了後何等かの形で人身拘束の手段を講ずる素因を生じ易いからである。

以上のことからして、労働契約の期間については長期の教習を必要とする立場より、労働基準法の『労働契約は一年を起える事が出来ない』との第十四條の原則を適用せず、養成契約は技能者養成規程に定める養成期間（三年乃至四年）について締結し得ることとし、事情ある場合は労働基準監督署長の認可を受けて養成期間を更に一年以内延長を認めることを可能にしている。次に一人前の仕事の出来ない養成工に第三十一條の最低賃金が定められた時に、その規定通りの賃金の支払いを使用者に要求することは無理であるので、技能習得者の教習の課程に応じた賃金を支払うことを認め、又その支払についても第二十四條の現金払の原則に対して現物給與を認め、又居住費賄費を賃金より控除することも認めることにしている。又女子年少者労働基準規則や、産働安全衛生規則で、危険又は有害の立場より禁止されている業務についても、一定の限度において之を緩和し、技能習得上支障を来さないようになし得る道を開いている。かくして技能者養成上の必要から生ずる要求と、労働基準法の目途する労働者保護上の最低の要求との

間に矛盾を生ぜしめないよう充分な配慮がしてある。

尚技能者養成上の種々の問題の措置については、諮問機関たる技能者養成審議会（第七十四條）に諮問して定めることになつてゐる。

五、技能者養成規程をめぐつて

(1) ま え が き

産業革命以來の手工業生産より機械工業生産への移行、家内工業生産より集団工場生産への發展に伴つて、大きな比率の熟練者は必要でなくなり、徒弟制度の上に大きい変革があつた。分業に基づく大量生産方式は作業の單純化により、熟練を排し多能工より單能工でもつて事足りる状態を招集した。然し之を以て熟練工不必要論を説くは誤りであつて、生産技術の高度化は益々精巧な機構を産み、そこには一定の学理を基盤として把握された技能をもつ優秀な技能者、眞の意味の熟練工の要求が高まつて来る。近代科学の進歩に伴う生産技術の進展は、時と共にめざましい。

その事は企業経営の態様にも進歩を要求する。今日の新しい設備がいつ迄新設備として存続し得るか。今日の設備での單能工に甘んじて、將來の設備への転換或は將來の生産への適応が可能かどうか。生産の現場には、常に一定数の（多数を必要としないが）学理的素養の裏付けをもつ中堅的な人物が、計画的に養成されなければならない。それは單能工の養成でなく、多能工としての素地をもつ熟練中堅工の養成でなければならない。このことは前述の如く学校教育の知育偏重の立場に於ては望み得られず、自らの長期に亘る劳作体験に於て、頭と腕を作り上げる技能者に期待し得るものである。そこで技能者養成には長期に亘る基礎学科と、実技（実習）の組織系統的敎習が極めて重要な意味をもつ。何をどういう工合に敎えるか。ここに技能者養成の第一の命題がある。

さて労働基準法は、昭和二十二年九月一日から施行されたが、技能者養成規程は少し遅れて十一月一日から実施された。然し当時は技能者養成を実施する上の手続並びに方針等が示されただけで、実際に養成を行う際の具体的な内容については充分整備されていなかった。昭和二十三年六月三十日に従来十五種の技能を四十七職種に拡張し、同時に従来明らかにされていなかった教習事項の具体的な内容、並びに就業を禁止されている危険有害業務の中の就業可能業務及び防護方法基準が一部示され、その限度に於て養成実施の方法なり輪郭が明らかになった。そこで次の四十七種の技能と養成期間並びに教習事項の基準を見よう。

(ロ) 指定技能及び養成期間

技能者養成は産業上重要な技能者の養成を目的としているが産業上重要である職種であれば何でも技能者養成規程の対象となるとは限らず、労働大臣の指定した職種に限られるのである。現在及び将来の国家生産の立場から重要な職種が選ばれるのは勿論であるが、長期の教習を必要とするという立前より、大体三年間を通じて四千時間以上の教習を必要とする職種が指定されて居り、之を指定技能と呼んでいるが、現在は左の通り四十七職種が指定技能となつてゐる。

第一 表 指定技能表

(分類番号) (技能名) (技能概要) (要)

一ノ一 金属工芸師

(1) 鋳金師 板金、鍛金及び鋳起等の金属打物及びその仕上着色における技能(嵌金及び鋳接を含む)

(2) 彫金師 鑿による素彫、象嵌及び肉彫等の金属彫刻及びその仕上着色における技能

(3) 鑄金師 惣型、蠟型、砂型及び込型による鑄物及びその仕上着色における技能

(4) 鋳師 鋳接及び寄せ物による飾金具製作における技能(所謂白金師、よせ物師、家形師)

一ノ二 金属彫刻工 捺染ロール、印刷整版等の金属性の版の彫刻における技能(腐蝕法によるものを含み、木、

一ノ三	七宝細工職
一ノ四	寶石細工職
一ノ五	カットグラス工
一ノ六	グラヴィール工
一ノ七	陶器工
一ノ八	漆器師
一ノ九	(1) 漆素地師
一ノ一〇	(2) 漆塗師
二ノ一	(3) 漆加飾師
二ノ二	竹籐細工職
二ノ三	織物玩具工
二ノ四	紡績調整工
二ノ五	織機調整工
二ノ六	染色工
二ノ七	機械工
二ノ八	板金工
二ノ九	製缶工
二ノ一〇	電弧溶接工
二ノ一一	ガス溶接工
二ノ一二	鑄物工
二ノ一三	木型工

石、骨、甲、牙の彫刻を除く)

七宝細工における技能

寶石、珊瑚、瑪瑙、水晶等の細工における技能

カットグラス(切子ガラス)の製作における技能

ガラス製品のグラヴィール加工における技能

陶磁器の原料配合、成型、施釉、焼成、絵付等の作業における技能

木材又は特殊材料による漆素地の製作における技能

下地、上塗り、塗り塗り、平日梨子地塗り等漆塗における技能

蒔絵加飾及び沈金、螺鈿、堆朱その他の特殊加飾における技能

工芸的な竹籐細工における技能(台所用品の製作を除く)

金属製玩具の製作における技能

製糸工程以後の撚糸加工及び織物における技能(意匠、圖案及び調紋を除く)

紡績機械の仕上組立、調整、運転、修理における技能

織機の仕上組立、調整、運転、修理における技能

手捺染、手染、機械染色、染色仕上等染色における技能

旋盤工、フライス工、研磨工等の金属機械加工における技能

薄板加工における技能(工芸的板金加工を除く)

製缶作業における技能

電弧溶接における技能(スポット溶接を除く)

ガス溶接における技能

工業用鑄物の型込、熔解、鑄込等鑄造における技能(工芸的鑄金を除く)

鑄物木型の製作における技能

三ノ八	鍛	鍛冶、機械火造、刃物、農具等の鍛造における技能（工芸的鍛金を除く）
三ノ九	車 輛 木 工	電車及び客貨車等鉄道車輛の本部の製作における技能
三ノ一〇	造 船 木 工	船舶の本部における技能
三ノ一一	現 図 工	工作図等の現図作業における技能
三ノ一二	仕 上 工	金屬製機械器具の部品仕上における技能（治工具及び金型の仕上を除く）
三ノ一三	治工具及金型仕上工	金屬加工用の治具、工具及び金型の仕上における技能（各種プレス用金型の仕上を含む）
三ノ一四	レンズ研磨工	光学機械用レンズ及びプリズムの粗研、精磨、芯取り等研磨における技能
三ノ一五	精密機械工	光学機械（写真機を含む）、軸受、ミシン、時計（電氣時計を除く）等の精密機械器具の仕上組立、調整、修理における技能（治工具及び金型の仕上を除く）
三ノ一六	理科学機械工	試験検査用、理科学用、医療用及び測量用の機械器具並びに度量衡器等の理科学機械器具の仕上、組立、調整、修理における技能
三ノ一七	電氣機械組立工	発電機、電動機、変圧器、整流器、配電盤、コントローラー等の所謂重電機の巻線、配線、組立、調整、修理における技能
三ノ一八	通信機組立工	有線及び無線の送受信機、交換機、配線器具、電氣計器、電氣信号機等の組立、調整、修理における技能（真空管の排氣作業を含む）
三ノ一九	内燃機関組立工	陸用及び船用の内燃機関の組立、調整、修理における技能
三ノ二〇	機 械 組 立 工	内燃機関以外の産業用機械（工作機械を含む）の組立、調整、修理における技能
三ノ二一	自動車組立工	自動車の總組立、艤装における技能（修理を除く）
三ノ二二	艤 装 工	船舶の艤装における技能
三ノ二三	舟 大 工	舟大工作業における技能
三ノ二四	義 肢 工	作業用及び裝飾用の義肢及び作業補助具の製作における技能
三ノ二五	自動車修理工	自動車の修理における技能
四	精密印刷工	紙幣、証券類、地図等の如く極めて精巧な印刷における技能

五ノ一	電	工	電氣機械器具の運転、保守、調整、修理における技能
五ノ二	電	工	屋内及び屋外の送配電線の架線、保守、修理における技能
六ノ一	大	工	家屋及び堂宮の大工作業における技能
六ノ二	建	職	建具の製造における技能
六ノ三	家	職	和洋家具の製造における技能
六ノ四	タイル	工	床、壁等のタイル張りにおける技能
六ノ五	配管	工	空氣、水、ガス、蒸汽などを供給する管の彎曲、切斷、ネヂ立及び取付等配管における技能

大体、一は工業関係のもの、二は纖維関係のもの、三は機械器具工業関係のもの、四は印刷製本、五は電氣事業関係のもの、六は建設工業関係のものに分類される。然してこの指定技能四十七種は決して固定的なものでなく、時の必要に応じ追加される場合もあれば、削除される場合もある。(現在アメリカでは、百十種定められていて、製パン工、理髮師、樂器修理工、洋裁師の如きものも含まれている。)

次に養成期間は左の通りである。之は又養成契約期間ともなるものでもある。

第二表 養成期間表

(分類番号)	(技 能)	(養成期間)	(分類番號)	(技 能)	(養成期間)
一ノ一	金 属 工 芸 師	三 年	一ノ三	七 宝 細 工 職	三 年
	(1) 鋳 金 師	同	一ノ四	宝 石 細 工 職	同
	(2) 彫 金 師	同	一ノ五	カ ッ ト グ ラ ス 工	同
	(3) 鑄 金 師	同	一ノ六	グ ラ ヴ ィ ー ル 工	同
	(4) 鋳 彫 工	同	一ノ七	陶 器 工	同
一ノ二	金 属 彫 刻 工	四 年	一ノ八	漆 器 師	四 年

[illegible]

地方的な特殊事情（例えば雪国等で屋外の労働が出来ず、その為に実習が不充分であつたというような場合）によつては、労働基準監督署長の認可を受けて、一年以内を限つて延長が許されることになっている。この点について使用者より、技能者養成は養成終了後の労務提供の義務年限とか、お礼奉公の定め等がないから、使用者の犠牲が大きく、養成の氣乗りがしなうと言つた風な苦言を聞くのであるが、今後の技能者養成はこの点充分な良識を必要とする。お礼奉公とか義務年限とかは、結局封建的使用従属關係の存続を希求するものであり、人身拘束の基となり、旧來の徒弟制度の弊害の排除は望むべくもないこととなる。むしろここに望まるときは人為的な拘束の手段によらず、自然に技能者を引続きその場所で労働を継続させる結果に導く、當を得た管理である。養成終了と同時に去る者を非難する反面において、自らの労務管理の強き反省を必要とする。恰も家出する子の非は子供にもあろうが、その一斑の責は親なり家庭にある如くに。

い 教習事項の基準

教習事項の基準を、一ノ一ノ(2)彫金師、二ノ一織物工、二ノ四染色工、三ノ一八通信機組立工の四職種について示せば左の通りである。

第 三 表

一ノ一ノ(2)彫金師		教 習 時 間			備 考
教 習 事 項	金 師	第一年度	第二年度	第三年度	
一 社 会 科		七〇	七〇	七〇	
1 勞 働					

8	7	6	5	4	3	2	1	三	二	一	教	二ノ一	4	c	b	a
織	織	織	実	図	製	物	工	関	体	社	習	織	仕	肉	高	平
物	物	物	用			理	業	連		業	事	物	上	彫	象	象
組	原	概	外			及	数	学		経	項	工	げ	象	嵌	嵌
織	料	論	国	案	図	学	学	科	育	済			着	嵌		
			語							働			色			

〇	〇	〇		二	三	七	第一年度	教
				一	五	〇		
〇	〇			二	三	七	第二年度	習
				一	五	〇		
				二	三	七	第三年度	時
				一	五	〇		
				二	三	七	第四年度	間
				一	五	〇		

備

考

1 算術を主として代数、幾何等に及ぶ必要なし

4 a 線象嵌、板象嵌
b 線象嵌、板象嵌
c 薄肉、高肉、平象嵌、高象嵌、綜合品及肉合彫、布目象嵌、切象嵌等
5 各年度の末期に当該年度に習得した製品について行

一社	教習事項	科	教習時間			備
			第一年度 七〇	第二年度 七〇	第三年度 七〇	
二ノ四染色工						
9	織物設計及分解					
10	準備機及準備法					
11	撚糸機					
12	織機及製織法		○			
13	Fビー及タベツト			○		
14	紋織機及其の裝置				○	
15	紋織機の意匠法				○	
16	精練及染色				○	
17	電氣及電動機					○
四、実技						
1	織物分解及設計		一一五五			
2	製織準備及準備機取扱法		一一五五			
3	織機及織機調整法					
4	ドビータベツト紋織機取扱法					
5	機械据付及修繕法					
6	紋織物意匠法					
7	染織物意匠法					
8	電動機取扱法					
			一三二五			

1	2	3	二休	三	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	四実	1
労働	産業経済	技能と作業能率	体育	連学	工業数学	物理及び化学	図案	実用外国語	染色概論	織物原料	織物	染料	染色用薬品助剤	糊料	浸染	捺染及模様染	染色用器具機械	織物仕上法	精練漂白等	電氣及電動機	技術	精練漂白
			三五	二一〇					〇 〇			〇	〇 〇 〇 〇 〇 〇			〇 〇 〇 〇 〇					一一五五	
			三五	二一〇					〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇				〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇			〇 〇 〇 〇 〇 〇		〇			一一五五	
			三五	二一〇					〇 〇 〇 〇 〇 〇				〇 〇 〇 〇 〇			〇 〇 〇 〇 〇		〇	〇	〇	一一五五	

1 算術を主として代數幾何等に及ぶ必要なし

- 2 各種染料無地染
- 3 各種模樣染
- 4 染色用機械器具の使用法
- 5 染色物試験法
- 6 電動機の取扱法

三ノ一八 通信機組立工

教習事項

教習時間

備

考

- 一、社会科
- 1 労働
- 2 産業経済
- 3 技能と作業能率
- 二 体育
- 三 関連学科
- 1 工業数学
- 2 物理及び化学
- 3 実用外国語
- 4 電気理論
- 5 材料
- 6 設計製図法
- 7 工製作法
- 8 電気通信機械

第一年度

第二年度

第三年度

七〇

七〇

七〇

三五

三五

三五

四二〇

四二〇

一七五

1 代数、幾何、三角法、微積分初步

d	c	b	a	2	j	i	h	g	f	e	d	c	b	a	1	10	9
現場卷線作業	現場組立作業 (理を含む及必修)	電機試驗	現場配線作業	應用實習	卷線絕線作業	鑲付作業	熔接	火造	機械加工基本實習	板金加工	野・画	計測	仕上基本作業	掃除及び運搬	基本實習	真空管工學	電力應用

大体技能者養成に於て教習上狙つてゐる所は、義務教育終了を程度として後三、四年の程度で、新制高校と同程度といえよう。各学年とも年間の教習時間の総計は、一四七〇時間となつてゐる。この時間の算出の基礎は、一日の労働時間

働時間（教習事項を習得する時間はすべて労働時間とする）を七時間とし、一週六日、一年を三十五週と見て計算している。（この三十五週と定めた理由は文部省の学校教育法において、一科目について一週一時間で三十五週即ち三十五時間の授業を受けたら、一単位と認められることになっており、この点技能者養成の教習事項の中、例えば実技とか社会科学とかを学んで居れば、それが定時制高校の実習や社会科学を学んだと同じクレジットを與えられるようにし、又定時制高校で実習や社会科学を学べば技能者養成の関連学科中の実技や社会科学は省いてもよいという風に、相互の重複を避け、教習上に関係をもたすに便にしたいとの意図を含んでいるのである。）一日の労働時間を労働基準法は八時間迄を認めているし、技能習得者の有給休暇（最小限度十二日）を考慮しても、一年は五十週近くある。随つて教習時間の総計一四七〇時間は極めて内輪に見積つた時間数である。

さて第三表を見ると、一週の間には社会科二時間と体育科一時間の外に関連学科と実技に三十九時間を課することになっている。この中社会科では、労働、産業経済、技能と作業能率を教え、特に労働では労働組合、労働関係調整、労働基準、労働安全、労働衛生、技能者養成、労災保険、失業保険及び職業安定を、産業経済では、産業経済発達史、産業経済大観、経営及び世界の動き等を教える事を要求している。関連学科（座学と言われたもの）は、その職種の技能者の技能習得に極めて関係の深い学科を選び出してあり、技能の裏付け或は基礎となる学理的方面の習得を狙つており、実技の方は基本実習と応用実習とに分けてあるものがあるが、基本実習は、道具器具の使用取扱法等から始める初歩的基礎的な実習であり、応用実習は、基本実習終了後愈々直接生産部門の製品加工に当る実習を意味している。関連学科の時間数は第一年度が多く、第三年度が少くなっているが、之は第三年度は実技特に応用実習を主体として、眞の生産技能の練磨に充て得るようにとの考慮からであり、又関連学科の各科目の各年度の所に○印が附してゐるのは、その科目は○印のある年度に教えるようという意味の印であり、実技の方は実習すべき事項のみを示して各

年度の欄には何の印もしていないが、之は実習すべき事項を適當な順序で事業場の事情を加味して合理的系統的に行うように、事業主或は指導者に要求して委ねてゐるのである。備考欄の事項は教習上特に留意すべき事項を採り上げて、教習上考慮を促してゐるのである。

ところで関連学科の時間は職種によつて差異があり、実習の時間も亦差異を生ずる。然してこの教習事項の基準は教習上の最低限度を示してゐるのであつて、この程度以上で教習を行うことは、一向差支なくむしろその方が望ましいのである。前述の如く一日七時間、一年三十五週という所で一四七〇時間（アメリカにおいては一四四〇時間になつてゐる）を定めてゐるのであるが、之は極く内輪に見積つた時間であるので、他に相当多くの時間的余裕が出来るが、之は学科、或いは実技に充てようとする使用者の自由である。又関連学科の授業の爲し方であるが、之はその年度中、適當な時期に集中的に学科のみを教え、後は実技のみというやり方を探るなり、毎日午前中の何時間かを学科に充てて、それ以後は実技にという工合に行つてもよい。事業場の事情によつて如何様に行つてもよいという訳である。

以上の教習事項の基準は、技能者養成をなさんとする事業主が、労働基準監督署に認可を申請する際に、自らの事業場に於て行う教習事項を定める根拠となるものである。最低限度を示してゐるのであるが、大工場に於ける從來の教習事項の内容は之を上廻る高度のものが多く、然し徒弟制度はむしろ歴史的には、中小企業に端を発しており、この方面に於ける教習の封建性の打破、換言すれば、学科を忽せにし実技のみに走る傾向を矯める意味から、かかる教習事項の基準を示してその実行を要求してゐるのである。技能習得者（養成工）の素質、健康、習得の進度その他の事由によつて、その者の教習事項の一部を変更する場合は、労働基準監督署長の認可を必要とするが、事業主は一存で勝手に変更することは許されていないし、養成途中に養成契約が解除される時（退職の場合）には、事業主はその技能習得者に之迄に習得した課程、期間及び技能の等級を記入した証明書を渡す必要があり、この証明書を有する者

と養成契約を結んだ際に（雇入れるとき）事業主は、その証明書に記載内容に依じて教習を行い、重複するようなことをしてはいけないことにもなっている。又前述の教習事項を習得するに要する時間は如何なる場所であろうと、総て労働時間としてみなされることに定められている。かくして、技能者の積極的養成を強力に推進し、同時に年少労働者（技能習得者）の立場を有利にし、充分之を保護する方向に意が注がれているのである。

（二）指導員の資格

（イ）教習事項の規定に従つて技能者の養成に当る者を、指導員と呼ぶ。この指導員の不当当は、養成の成否の鍵となる重要性を持つので、その資格については、特に次の通りに定められ免許制度が採られている。

第十八條 次の各号の一に該当する使用者で、都道府県労働基準局長の技能者養成資格の免許をうけた者でなければ、技能者の養成をすることができない。

- 一、労働大臣の行う指導員資格の検定に合格した者
 - 二、当該技能について、別表第四に定める経験年数、学歴又は資格を有する者
 - 三、労働大臣の指定する同業組合又は技能者の団体によつて技能者の養成の資格があることを証明された者
 - 四、労働大臣の指定する他の法令によつて、当該法令に定める技能についての指導員の資格をする者
- 右の中の第二号の別表第四は次の表で示したものである。

第 四 表 使 用 者 資 格 表

分類番号	技 能	使用 者 の 資 格	分類番号	技 能	使用 者 の 資 格
三ノ一	機 械	工 次 各 号 の 一 に 該 当 す る 者	一ノ一	金 属 工 芸	師 次 各 号 の 一 に 該 当 す る 者
三ノ二	板 金	工 次 各 号 の 一 に 該 当 す る 者	(1)	鋳 金 師	一、従來の慣習による
三ノ三	製 缶	工 一、従來の慣習による	(2)	彫 金 師	一、従來の慣習による

に該当しない者、換言すれば、それよりも学歴、実地経験の少ないもので、指導員たんとする人に開かれた道である。この検定は地方の労働基準局において、毎年一回以上施行される筈である。第三号については、まだ指定は行われていないが、技能者養成の活潑化に伴い、この種の指導員も出来て来るであろう。第四号の他の法令は、文部省の学校教員の資格並びに免許についての法令等が考えられる。

以上の指導員の資格については、学歴、経験を中心に資格が考えられているが、技能習得者は年少者であり、未成年然し將來をもつ者であるだけに、指導員は單に学理や実地に明るいだけに止らず、指導者として、年少者の取扱いや導き方に留意し、人格的にも年少者を率い得るだけの人柄が要求されるのは当然である。

(ハ) 技能習得者の検定

先の習得事項の基準に従つて技能者の養成がなされるのであるが、その養成の結果を各習得者について知つておくことは、指導員の指導上の参考、技能習得者の向上心の促進に、重要な事であり、又労働基準監督署としては、事業場に於ける技能養成の実情を知る上に必要である。そこで第十四條は、

第十四條 使用者は、技能教程の進度に應じ、少くとも年一回技能を検定し、技能習得者の技能の等級を定めなければならない。

使用者は、養成期間の終了した場合には、技能習得者の技能を検定し、これを様式第二号によつて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

前二項の規定による検定の方法は、労働大臣がこれを定める。

としている。この検定方法についても、やがて明らかにされよう。然し技能者の養成を行う場合は、当然各習得者の能力、性格、生活環境等を知つておくことが必要であるが、同時に養成の後果についても、之を充分に知る必要が

ある。又事業場の生産計画とならんで養成計画が樹てられ、習得者の養成について、各学年度に相應しい関連学科、実技方面の系統的合理的な月次計画が進められる必要がある。かかる計画なしに、行き当りばつたり、その日送りの養成がなされる様では、養成の効果はあがらない。技能習得者が所期の計画通り養成されたかどうか、適当な時期に之を調査することは、習得者各々を知るばかりでなく、全体として、養成の実績の反省ともなるのである。いつ何を数えたか、又数えようとしたか、それが為にはどうしたか、こうした一連の養成上の記録もなしに、養成がなされている場合が多い。かかる養成上の無計画性から、養成の実績は期待出来ない。又技能習得者に対して、不親切であるとの、そしりを免れず、誠意なき養成はやがて、技能習得者をその事業場に長く引きつけ得ず、事業主、年少者共に無駄を招くものである。

(ハ) 教習上の設備など

戦前或は戦時中、技能者養成を活潑に行つた所では、立派な施設を構え、田舎の工業学校の及びもつかないような設備をもつたものがあつた。こうした過去の姿が、今尙今後の技能者養成、殊に大事業場のこの方面の担当者には強く刻み込まれ、之が現在の技能者養成の促進を阻んでいるような印象を受ける場合が多い。戦時中は要員の不足もあり、工員募集政策の一環として、かかる施設の完備が宣傳の強い手段と利用されたこともあり、技能者の養成という目標から逸脱して、全く一つの福利施設的存在として見られる場合が可成りあつた。地方的な特色と傳統をもつ産業であり、而も今にして養成を始めて後継者の育成を行わなければ、その産業の將來が危いというような地方の同業組合の人達と、技能者養成について語ると、先生を雇入れる金も校舎を建てる金も、この金詰りでないとの意見を聞かされる場合が多い。技能者養成は学校教育と同じ行き方をすべきもの、従つて金のかかるものとの考えが一般である。然し技能者養成は、事業主にとつてはその生産の中堅人物の養成であり、年少者にとつては自らの一生の眞摯な

職業の習得であり、何れにとつても職場と離れられない生産の息吹きの中にあるものである。ここに学校教育に期待出来ない領域が、技能者養成には存在するのである。従つて、立派な教員室も校舎も講堂も必要ではない。極端に言えば、関連学科を数えるに足る場所と、現場生産の場所があればよいわけである、又指導員についても、小中学校の教官の資格を持つ人を用意としない。戦時中は軍需工場に待遇上の問題から、学校の教員が多く工場に流れ、養成工の指導に當つた。その結果は養成所の教育的縄張り、現場の実習担当者との縄張りを生じ、又軍事教練がその間に入り、青年学校の訓練と、現場の技能的訓練と両者が離れ離れの指導をして関連なく、相互に他を誹謗し合う立場を生じた例も少くない。指導員の資格は、(二)に明らかにした如く、決して学校の先生や専門家を招くことを要求してはいない。自らの事業場の中から適当な人を以て充てれば十分である。又実際に於ては事業場の内容を知っている人の方が、適切である。技能者養成は決して單なる教育ではない。現場生産と密接不離な立場にある学理と実技の体得を求めている。教習事項に於いて関連学科の求めるものは、各々の学科本来の内容の全般ではなく、やがて自らの研鑽により作り上げる血の通う筋肉、それを充分に調整支配する神経の役目の為である。実技の裏付としての学理である。従つて学科は概論と共に、生産に直接結びつく特殊の各論に限定される場合が多い筈である。

以上の立場から、技能者養成規程は、何等教育上の設備については規定していない。総てを事業主に委せている。中小工場では、幾つかの工場が相寄つて、養成を実施してもよいし、同業組合の如き団体では、同業者の徒弟について、関連学科のみは一ヶ所に集めて教え、実技は業者各自の現場に任すという風に負担の軽減を図るも一方法であろう。要は養成の成否は、設備よりはその熱意にかかる問題である。

(ト) 養成の認可と契約

技能者養成をなさんとする事業主は、先づ養成しようとする技能が、先の第一表の指定技能四十七種の中にあるかど

うかを調べ、それに該当している場合労働基準監督署長の認可を受けなければならない。即ち、養成せんとする技能が指定技能であることと、養成の認可を受けているという二要件が成立しない限り、どんな重要な産業であり、どんなによく養成がなされようとも、労働基準法の技能者養成に該当するとは言われない。故にそこには技能者養成規程に定める事業主並びに技能習得者に対する養成上の種々の規定は適用されず、労働基準法の一般的適用があることになるのである。

然して養成を始めるに先立つて、事業主と習得者との間に、一方は『技能習得者に系統的技能訓練を與えることを約し、』他方は『約定の條件に従つて労働に服することを約す』という意味の養成契約を、書面で以て結ぶことが定められている。そしてこの養成契約の期間は、先の第二表の養成期間と一致するのは当然である。この契約の解除は、技能養成上に重大な支障を來さない限り（第八條、第九條）出來ないことになっているが、雇入れ一ヶ月間は、試みの使用期間とし、意に満たぬ時は双方何れも解除出來ることに定められている。養成契約についてはこの外色々の事が定められているが、ここには説明を省略する。

(イ) 技能習得者の立場

前述の如く、技能習得者は從來の徒弟制度の弊害から解放されて、充分技能習得の機会が與えられることになつた。働くことと学ぶことが一如になつた生活の中に、系統的な教習過程に従つて、技能の習得が出来るのである。これは之迄に全く見られなかつたものであり、労働民主化の線の最も強く現れた一面がここに見出される訳である。女子年少労働基準規則に定められた危険有害業務も、既に述べし如く技能者養成の場合には次に示す表の例のように緩和され、技能習得上支障なき様に定められてあり、教習時間は總て労働時間とみなされ、年少労働者の故に有給休暇も成人の二倍の十二日が認められている。養成が終了した場合は、技能者養成修了証明書を受け、技能者として一般社会に認めら

れるパスポートとして更にその地方の労働基準局長の証明が、技能者養成修了証明書に得られることになつてゐる。

就業可能業務及び防護方法基準の一部（女子年少とは女子年少者労働基準規則の略称）

技 能	就業を制限されている業務（根拠規定）	同上中技能習得者を就業させることのできる業務	同上の指定業務就業について必要な防護の方法の基準
一ノ 一ノ 金 師	女子年少 第十三條 第五十号 ボイラー製造等強烈な騒音を 発する場所における業務	鍛金のたがね打	一、作業の際一人につき作業場の床面積を四平方メートル以上とすること。 二、同一室に於て三人以上を同時に作業させないこと。 但し労働者間の距離が十米以上である場合はこの限りでない。 三、耳栓その他の保護具を使用すること。
一ノ 一ノ 金 師	女子年少 第十三條 第三十七号 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これに準ずる有害なものを取扱う業務	水銀鍍金、ハンダ附、硫酸銅による着色の作業	一、毒劇物はその毒性に應じ最少限の量を指導者の監視の下に使用すること。 二、この作業時間の合計が一日につき一時間を超えないこと。 三、作業衣を使用させること。 四、作業後必ず手その他身体の汚染された部分を十分に洗滌すること。 一、マスク等の保護具を使用させること。 二、作業終了後、手、顔等身体の汚染された部分を十分に洗わせること。
第三十八号	鉛、水銀、クローム、砒素、黄りん、弗素、塩素、青酸、アニリン、その他これに準ずる有害なもの、ガス蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	銅けづりの作業	

一ノ八ノ(2) 漆塗師	一ノ八ノ(1) 漆素地師	一ノ二ノ(3) 鍍金師
女子年少 第十三條 第三十七号	女子年少 第十三條 第三十一号	女子年少 第十三條 第三十七号
水銀、砒素、黄りん、弗化水素、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これに準ずる有害なものを取扱ふ業務	多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	水銀、砒素、黄りん、弗化水素、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これに準ずる有害なものを取扱ふ業務
酸化クロームを含む緑、チタンを含む白、有害水銀化合物を含む黄色素を使用する業務	教習第三年度以後の作業 鋳物及ダイカスト作業	青酸カリ、ニツケル、クロム の取扱
上記色素はその毒性に應じ最小の量を指導者監視の下に使用させること。	一、安全装置を完備させること。 二、指導者の嚴重な監視の下に作業させること。 三、短時間の作業に止ること。 一、足袋及びゴム裏草履又は麻裏草履を用い指導者の嚴重な監視の下に作業させること。	一、毒劇物はその毒性に應じ最小限の量を指導者の監視の下に使用させること。 二、この作業時間の合計が一日につき一時間を超えないこと。 三、作業衣を使用させること。 四、作業後必ず手その他身体を汚染された部分を十分に洗滌すること。
一、マスク等の保護具を使用させること。 二、作業終了後、手、顔等身体に汚染された部分を十分に洗わせること。		

一ノ八ノ(3) 漆加飾師	女子年少 第十三條 第三十七号	水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これに準ずる有害なものを取扱う業務	酸化クロムを含む緑、チタンを含む白、有害水銀化合物を含む黄色色素を使用する業務	上記色素はその毒性に應じ最小限の量を指導者監視の下に使用させること。
二ノ四 染色工	女子年少 第十三條 第四十七号	多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷なる場所における業務	寒冷の時事における手染、手染の水洗の業務	手袋、長靴等の防寒具を使用し連続一時間以上の作業を禁ずること。
三ノ六 鑄物工	女子年少 第十三條 第四十四号 第四十六号	土石、獸毛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 多量の高温物体を取扱う業務及び著しく暑熱なる場所における業務	型込及び仕上砂落の作業 湯汲、湯運び及び注湯の作業	マスク等の保護具を使用すること。 一、足袋及びゴム裏草履又は麻裏草履を用い指導者の厳重な監視の下に作業させること。 二、作業時間の合計が一日二時間週十二時間を超えないこと。
三ノ十七 電気機械組立工	女子年少 第十三條 第十八号 第三十五号 第三十七号	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 エチルアルコール、エチル、メチルアルコール、エチル、メチル、ベンゼン、トルエン、ガソリン、二硫化炭素若しくはこれに準ずる引火性の物を取扱う業務で発火の危険のある業務 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸、その他これに準ずる有害なものを取扱う業務	電気機械組立調整の作業 一、引火性溶剤を使用する絶縁作業の掃除塗装作業 二、トナランプを使用する作業 一、硫酸電池の取扱 二、コイル仕上（バラフィン浴） 三、水銀整流器の組立作業	第三種以上の電気事業主任技術者の直接の指導監視を要すること。 指導者の監視を要すること。 一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること 二、指導者の直接指導監視を要すること。

第三十八号	鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、アンリソその他これに準ずる有害なもののガス蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	一、硫酸電池の取扱 二、コイル仕上（バラフィン浴） 三、水銀整流器の組立作業	一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること。 二、指導者の直接指導監視を要すること。 一、防熱のため手袋を使用させること。 二、作業時間の合計が一日二時間、週十二時間を超えないこと。
第四十六号	多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	一、大型ハンダ鍋及びハンダをてを使用する作業 二、塗料の焼付 三、焼はめ	第三種以上の電気事業主任技術者の直接指導監視を要すること。 指導者の監視を要すること。
第三十五号	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 エチルアルコール、エーテル、さく酸エチル、さく酸アミル、ペンゼン、トルエン、ガソリン、二硫化炭素若しくはこれに準ずる引火性の物を取扱う作業で発火の危険のある業務	一、硫酸電池の取扱 二、真空管フィラメント（エーテル） 三、コイル仕上（バラフィン浴） 一、硫酸電池の取扱 二、真空管フィラメント（エーテル） 三、コイル仕上（バラフィン浴）	一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること。 二、指導者の直接指導監視を要すること。 一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること。 二、指導者の直接指導監視を要すること。 一、防熱のため手袋を使用させること。 二、作業時間の合計が一日二時間、週十二時間を超えないこと。
第三十七号	水銀、砒素、黄りん、弗水化素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これに準ずる有害なものを取扱う業務	一、硫酸電池の取扱 二、真空管フィラメント（エーテル） 三、コイル仕上（バラフィン浴）	一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること。 二、指導者の直接指導監視を要すること。 一、防熱のため手袋を使用させること。 二、作業時間の合計が一日二時間、週十二時間を超えないこと。
第三十八号	鉛、水銀、クロム、砒素、塩素、青酸、アンリソその他これに準ずる有害なもののガス蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	一、硫酸電池の取扱 二、コイル仕上（バラフィン浴）	一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること。 二、指導者の直接指導監視を要すること。 一、防熱のため手袋を使用させること。 二、作業時間の合計が一日二時間、週十二時間を超えないこと。
第四十六号	多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	一、大型ハンダ鍋及びハンダをてを使用する作業 二、塗料の焼付	一、ゴム手袋、ゴム前掛、地下足袋、マスクその他の保護具を使用させること。 二、指導者の直接指導監視を要すること。 一、防熱のため手袋を使用させること。 二、作業時間の合計が一日二時間、週十二時間を超えないこと。

然して養成契約が養成の途中で解除されても、その解除までの養成についての証明書が渡されて、他所に行つても同一職種であれば引續いて養成され得ることとなり、初から出直す必要はない。又技能習得者には道具、作業衣、教材その他教習に必要な物品は、無償にて提供されることになつてゐるので、この方面について肩身の狭い思いをする必要はなく、居住費や賄費が賃金から一部差引かれるが、賃金の全額がそれに充てられる様なことはない。最低賃金が定められた時は、その教習の課程に応じた賃金が支払われ、一般の賃金より下廻ることはあるが、これとても事業主の独断に委ねられず、技能者養成審議会の決定した合理的なものに従ふことになつてゐる。又十八才未満の間は出来高払制等の請負制によつて、賃金への不安を招いたり、労働を強いられる事もなく、技能習得者の立場は、労働民主化の線に沿つて、大麥明朗に開かれてゐる。年少者の労働生活は、この面に於て最もよく保護され、將來の職業人としての充実した基礎が、ここに力強く拓かれてゐるのである。

六、むすび

以上簡略ではあるが、述べ來つたところにより、労働基準法に基く技能者養成についてのアウトラインは、促え得るかと思う。敗戦後の日本の新しい歩みの方向は、産業再建以外にはない。技能者養成の急務については、更にここに贅言を繰返すことはしないが、ただ最後に申添えたいことは、技能者の養成は労働組合と使用者双方の理解ある協力なしには、その成果を期し得ないという事である。技能習得者が、現場で邪魔者扱いをされたり、白眼視される事態があつてはならない。又目先の利潤に促われて、年少者を單なる労働力の位置に止め、將來の希望なき生活に追いつ込む事があつてはならない。年少者の指導は將來の國家の健全に連なり、年少工の指導は將來の生産に直結するのであることを認識すべきである。

職業補導

職業安定局職業補導課

労働技官

村

中

兼

松

一、年少者の職業輔導はなぜ重要か

最近、失業問題の深刻化にともなつて、年少者の就職難が重大化してきた。今春の学校卒業者のうちで職を求めながら就職できなかったものが約十万あるといわれている。その中には十八才未満の新制中学修了者が大部分を占めてゐる。

従来、年少者は比較的に各職場から歓迎されていた。それは賃金や家族手当が少くてすむというのが一つの理由であつた。今一つの理由は年少者は職場に対する適応性が豊かで、技能を習得する可能性も大きいからであつた。そのような観点から、各職場ではなるべく年少者を採用して、自分の職場に向く技能者に養成するというのが多かつた。それが今、このような年少者にも深刻な就職難がやつて來た。それは何に原因するであろうか。その一つの原因は、いうまでもなく、日本の産業界が企業整備、その他で雇用量が著しく減少しているからである。もう一つの原因は工場や事業場は年少者を雇用して技能の養成をする余裕がなく、なるべく技能をもつてゐる者、特に技能の熟練者を採用しようとする傾向が顕著になつたからである。

そのような事情から、年少者の就職のために一定の技能を習得させることが非常に重要になつて來た。つまり年少者の就職難からその職業輔導の必要性が著しく増してきた。さらに年少者の職業輔導が重要視されるようになったのは青少年の不良化防止の立場からである。最近、青少年の犯罪が増しているが、それ等の中には職をもたない者が非常に多く含まれてゐるといわれている。職をもたない青少年はとかく勤労意欲を失つて、怠惰になり、この頃の不健康な社会の悪影響をうけ易く、犯罪におちいる傾向が強いからである。

そのような状況からみて、職のない年少者の激増は国家の將來のため実に憂うべき現象である。従つて、この問題

解決のための対策が速かに講ぜられなければならない。そこに年少者に一定の技能をあたえ、就職を促進することの重要性がある。

去る五月二五―二六日に厚生省、その他の団体によつて「全国児童福祉大会」が横浜市で開かれたが、その大会でも十八才未満の児童のため強力な職業補導施設の設置が要望され、決議されている。

そのような情勢を反映してか、今春、新制中学修了者がいたところの公共職業補導所に殺到している。今年四月の調査によると二〇才未満の補導生が補導所現在員の六九％に達している。そしてその大多数は十八才未満の年少者であり、そのうち五四％が新規の新制中学修了者である。そのように年少者が補導事業の大きな対象となりつつある。そして、この傾向は今後ますます高まつて行くであらう。ただ現在の補導施設だけでは入所を希望する者の全部を收容しきれない状態にある。今春の補導所への応募者の状況をみても全国平均して定員の二倍をこえている。もちろんこの全部が年少者ではないが、大多数は新制中学修了者である。従つて年少者の職業補導を徹底させるためには、現在の職業補導施設を飛躍的に拡充させなければならない。

ところで、年少者の職業補導がそのように重要性を増して來たにもかかわらず、職業補導事業そのものが未だ一般によく普及されていない。そこでこの際、職業補導とはどんなものか、どんな歴史をもっているか、その現状はどうなっているか、等の問題について、解説を試みることにする。

二、職業補導とは何か

補導という言葉は最近いろいろの意味に用いられている。たとえば少年の不良化防止のため学校や警察署が街頭において行う指導を補導と呼んでいるが、これはもちろん職業補導ではない。また、就職後、職場に適應させるための

保護、指導も補導といわれているが、これもいうまでもなく職業補導ではない。

では職業補導とは何を意味するであろうか。簡単に言うとな就職のために必要な知識、技能を授けることである。これをさらにくわしく言うならば、一定の知識・技能を要する職業に就こうとする者に対して、その職業に就くことを容易にさせるために必要な知識技能を授けることを意味する。

その性格について主な点をあげてみると、第一には、それが就職前の職業訓練であるということである。従つて工場事・業場で一たん採用した者に対して行う技能養成は職業補導とはいわれない。第二には、就職を直接の目的としていることである。その点、洋裁学院などの各種学校で行われている職業教育は職業補導とは区別される。洋裁学院は就職を直接の目的としているのではなく、したがつて結婚準備として洋裁を習いにやつて來ている者が多いといわれている。第三には職業補導は短期間に行われるということである。現在の職業補導は六カ月を中心として最短三カ月最長一カ年の期間で行われているが、職業学校や実業学校は一カ年以上の長期にわたるものが多い。第四には職業補導では就職に必要な技能の訓練に重点をおいているが、実業教育では専門の知識を授けることに重点がおかれている。

では職業補導はどんな場合に必要になつて來るか。その條件としては二つある。その一つは労働市場において職を求めて得られない多数の求職者があつること、他の一つは同じ労働市場において技能者を求めて得られない多くの求人者があつることである。この求人と求職との結合がうまくできないのは、労働市場における需要と供給との間に職業の種類や知識・技能の程度に違いが大きいやへだたりがあるからである。この違いが大きいやへだたりをせばめることによつて労働市場における需給のバランスが調整される。職業補導はこのような技能程度の違いが大きい調整の必要から起つて來る。

この見地から最近の社会の状況を眺めてみると、一方、企業整備、行政整理等の進行にともなつて失職群の統出が現実の問題としてひき起されている。それに新規学卒、知識層、未亡人等の失業が深刻な現象を呈しつつある。失業問題の深刻化は最近補導所へ応募者が殺到していることでもうかがわれる。他方、産業界も商品の品質向上に重点をおくことが要請されている。また長期にわたる戦争のため平和産業における技能者の養成が中絶し、その方面の技能者が特に要望されている。さらに従来徒弟制度によつて必要な技能者を充足していた産業においては徒弟制度の廃止によつてこれに代るべき技能者の養成施設を要望している。この点現下の情勢は職業補導を強力に実施すべき社会的、経済的な條件をそなへつつあるものと見られている。

そこで職業補導は当然二つの目的をもつことになる。その一つは職を求める者に適職を授けて職業の安定をはかることである。いま一つは産業界が求める技能者の養成をすることによつて生産の復興をはかるということである。これをさらにくわしく言うと、職業を安定させる施策の一つとして、職を求める者に対して短期間に労働市場の需要に適応できる程度の知識・技能を授けて、その就職を促進することが職業補導の第一の目標である。第二の目標は時代が要求する新しい技能者を養成して、産業界の技能水準を高め、生産能率の向上を進めることによつて経済の復興をはかることである。

三、職業補導はどう発展してきたか

わが国で職業補導事業が発生したのは大正末期の世界的不況が深刻化した時代である。不況の結果失業したものや就職の機会を失つた者に対して短期間に技能の養成を行つて生産部に就職させたのがそのはじまりである。

支那事変後は軍需生産の必要から技能工の需要が激増し、そのため職業補導事業の飛躍的な発展が行われた。そし

て失業対策というよりも技能工の養成が大きな目標とされた。

終戦後は失業者の続出にそなえて、職業安定の重要な施策として再び職業補導事業がとりあげられることになった。いまその発展の過程をつぎの四つにわけてみることにする。

第一期初期における職業補導

職業補導の歴史は大正十二年一月に当時の東京市が職業補導会を設立して失業者の再教育を行つたことに源を発している。大正十二年の関東大震災の際、その復興のため職業補導会が大工の短期養成を行つたことが知られている。ここで注目されることは、関東大震災が職業補導発展の大きな契機となつてゐることである。

大正十四年四月に東京府家具工養成所が設けられたが、これは大震災による失業者に対して根本的な救済策として技能を習得させる必要からであつた。横浜市でも大正十三年二月に、震災後の失業者や無産階級の子弟にいろいろな職業を習得させる目的で職業補導所の名称をもつた施設をつくり、家具工や大工の養成を行つた。さらに注目されるのは大正十三年七月に同潤会が大震災による不具病疾者に対する職業再教育を行うため啓成社を設立したことである。

その後、経済界の不況が深刻化し、失業者が続出するに従つて各地に職業補導施設が増設されることになつた。昭和七年三月における全国の職業補導施設の状況をみると、職業補導と授産事業とをあわせて行うものが五三、職業補導事業だけを行うものが四三（うち三〇カ所は講習会）であつた。経営主体は国や府県がごく少数で、大部分は市町村や公益団体が経営していた。種目はミシン裁縫が最も多く、和洋裁がこれにつき、竹製品、編物、薬加工、家具木工、手藝、刺繍、印刷製本、靴下手袋製造、簾細工、製筵、帆布具製造、玩具、洗濯洗張等である。修業期間は長期のものは和洋裁、家具製作等で、一、二年から四カ年短期のものは毛織編物、薬工品、竹製品、簡易服などで一、二

週間から一カ月である。普通三カから六カ月位のものが最も多く、講習会は二三週間以内のものが多かつた。

第二期戦時における職業補導

昭和十年四月にわが国で最初の機械工養成所として東京府機械工養成所が品川鮫洲に開設された。これは失業救済事業の一つの施設として計画されたものであるが、同時に満洲事変以來不足をつげつつあつた技能工養成をめざしたものであつた。養成種目は図工科、旋盤工科、仕上工科、フライス工科、熔接工科などで期間は一カ年であつた。

これが、支那事変が勃発すると同時に、生産力拡充の必要からその拡充強化が図られ、国営に移管された。昭和十三年四月に東京府機械工養成所が商工省機械工養成所に移管され、その後大阪、福岡、名古屋などにも同様の施設が増設された。これ等の施設は最初知識階級の失業者を救済する目的で、主に中等学校卒業の無識者を集め、一カ年間の速成教育を行い、機械工として工業界に送り出す方針の下に進められた。種目は図工、仕上、フライス、熔接の四種類であつた。

各府県にも国営と同様の機械工養成所が約四〇カ所ばかり設置された。府県立のものは主に高等小学校卒業者を入所させ、二カ年の期間をもつて機械工としての養成を意図したものであつた。種目は図工、仕上工、旋盤等であつた。両者とも実技本位の教育を行い、精神訓練に重きをおいた点において画期的なものであつた。

支那事変の進展にともなつて軍需の拡充、輸出の振興、生活必需品の確保等を目標とする政府の方針が強化され、必然的に中小商工業部門では転廃業者を生ずることになつて、これ等を軍需産業、特に工鋳業労務へ転換させる必要に迫られた。これ等の離職者に対して就業に必要な職業能力を補う設備として生れたのが機械工の職業補導所である。これは当時の職業紹介所に附設された。それが昭和十三年十月に機械工補導所として発足し、昭和十四年から全国に百数十カ所設けられた。職種は旋盤工、仕上工、フライス工、製図工などで特殊なものとしては熔接工、鍛治工、

鑄物工等であつた。昭和十七、八年からは木船工および鋸打工補導所が開設された。

さらに昭和十八年には全国に六十カ所の女子職業補導所が新設せられ、職種は事務の外に機械工、化学分析工、板金工等で一カ月—三カ月の期間で速成の技能養成を行い、女子の勤労働員に対処することになった。

第三期 終戦後の職業補導

終戦にともなつて復員軍人、軍属、徴用解除者戦災者、引揚者等の多数の失業者が氾濫した。これ等の人々を適当な職業に就職させるために職業補導を必要とする者が相当多数に及ぶ状況であつたので、戦後における失業対策として再び職業補導所の強化拡充が行われることになった。特に戦災地復興のため建築関係の技能者の需要がきわめて多かつたので特に建築工、家具建具工等の補導種目の拡張がなされた。

そのため全国四カ所にあつた国民勤労訓練所は職業補導所にきりかえられ、主として建築、木工等の補導種目が行われた。また戦時中に設置された全国の職業補導所、機械工養成所等で戦災をまぬかれて使用できる施設には改修が加えられ、種目の転換が行われて、戦後の職業補導所として再出発がなされた。それらの中には建築、木工にきりかえられるものが多かつた。

昭和二十一年には職業補導事業は、公共事業の一つとして新しい拡充が行われることになった。補導種目も建築工、建具工のほかに和洋裁技能者、手工業関係、機械工、農機具工、食品加工技能者等広い範囲にわたつて行われることになった。補導期間は終戦直後は簡易住宅建設の関係から二カ月程度のごく短期間で行う方針で進んだものが、多かつたが、労働市場の求める技能程度に応じて大部分の種目は六カ月に延長されることになった。このようにして職業補導所の転換・拡充が行われ、昭和二十一年九月の調査によると建築（一〇三）、附属建築（一〇〇）木工（四六）、木船（四六）機械（一七）、手工業（三三）、事務（一二）、和洋裁（五）、計二四一カ所におよぶ状況であつた。

第四期 職業安定法施行後の職業補導

昭和二十二年十二月一日に画期的な職業安定法が施行されることになり、その中に職業補導が大きくとりあげられることになった。つまり職業補導は確固たる法的根拠に基いて行われることになったのである。それによつて、職業補導は職業安定行政の一つとして、特別の知識・技能を要する職業に就こうとする者に対して、その職業に就くことを容易にさせるために必要な知識・技能を授けて適職就業の機会を得させ、また産業に必要な労働力を充足して、職業の安定をはかると共に経済の興隆に寄與するという明確な目標をもつて行われることになった。

つぎに職業補導を全国的に統一し、その水準を向上させるため職業補導所の規模、補導教程、補導期間、指導員の資格等の基準が設定され、教科書の編さんが行われることになった。補導期間も種目によつて一カ年に延長されることになった。

補導所の名称も公共職業補導所として統一され、その個所数も昭和二十三年九月には三八七カ所になり、補導生の定員は二二、〇〇〇人となった。補導種目の数も漸次拡張されて五〇種目に及ぶようになつた。

このように職業補導事業は、一応その施設の量において形式的な整備をとげたのであるが、その内容の面においては検討を要するものがあつた。たとえば、その補導種目が労働市場の状況からみて不適當であつたり、設置の場所が適當でなかつたり、設備が不十分であつたりして成績のおもしろくないものが相當にあつた。つまり職業補導事業の内容を充実する上から整理し、統合しなければならぬ補導所が相當数みうけられる状態であつた。

その上昭和二十四年度の画期的な均衡予算の影響をうけて補導事業の予算も大はばに削減されることになった。そのような状態から職業補導施設も量的には非常に縮小されることになった。そして昭和二十四年四月における施設の数は二九六カ所、補導生の定員は一五、二五五人となつた。

以上のような客観情勢から補導事業はその内容の充実、効率的な運営に重点がおかれることになった。ではその現
 状はどうなっているだろうか。

四、職業補導の現状

1 その設置と経営について

職業補導の施設は今年の四月には二九六カ所に縮小されたが、その後また幾分増設されて、七月一日現在の調査に
 よると、全国で三〇五カ所になつてゐる。これを都道府県別にみるとつぎの通りである。

北海道	一〇	青森	八	岩手	七	宮城	六	秋田	七	山形	五
福島	六	茨城	六	栃木	六	群馬	六	埼玉	六	千葉	五
東京	一一	神奈川	六	新潟	七	富山	一一	石川	一一	福井	八
山梨	八	長野	七	岐阜	八	静岡	七	愛知	五	三重	七
滋賀	六	京都	六	大阪	八	兵庫	一一	奈良	三	和歌山	四
鳥取	五	島根	一〇	岡山	七	広島	一〇	山口	五	徳島	三
香川	五	愛媛	四	高知	四	福岡	七	佐賀	四	長崎	五
熊本	七	大分	四	宮崎	五	鹿児島	八				

このような職業補導施設はどこで設置し、経営することになつてゐるであらうか。職業補導は国の事業ではある
 が、一部の身体障害者のための特別補導所をのぞいて現在のところ都道府県がその設置経営をすることになつて
 る。一部の特別補導所にしても国が、設置はするがその経営は都道府県が行うことになつてゐる。その理由は職業補

導事業は国の利害に係るが、同時に都道府県の利益に大きな関係があるからである。

しかし都道府県において職業補導を行うことが必要であると認められる場合に、都道府県がそれを行わないときとか、そのほか特別の事情があるときは労働省が直接設置し、経営することができるようになつてゐる。また労働省や都道府県ではその経営を他に委託することができるようになつてゐるが、それは公の機関に限られてゐる。その理由は封建的な徒弟制度の悪弊をふせぐためと、営利その他の目的に利用されることがないようにするために、個人や法人に経営を委託することをさけたのである。

その設置や経営に必要な経費は昭和二十三年度までは全額国库補助であつたが、昭和二十四年度からは地方財政法によつて国と都道府県が分担することになつた。その負担区分は経常費は国が三分の二、都道府県が三分の一で、施設設備費は各二分の一を負担することになつてゐる。

2 補導種目について

職業補導において最も問題にされることは補導種目の選定である。その選定が適切でない場合、せつかく補導した者が就職先がなかつたり、たとえ就職しても間もなく失業するような結果になる。従つてその選定はあくまでも合理的に行われなければならない。補導種目選定の條件としては、

第一に労働市場における技能者の需要を正確に把握することである。つまり、不足している技能者の種類、数、技能程度等を安定所の求人状況、産業界の動向等にもとづいて綿密に調査しなければならない。そして特につきのような諸点を考慮して種目の選定を行うことになつてゐる。

A、輸出産業の振興に貢献するような補導種目であること。

B、国民生活に必要な物質を生産する種目であること。

C、地方産業の振興に寄與する種目であること。

要するに生産の復興経、済の興隆に寄與できる種目であることが要請されている。たとえ需要があるとしても、非生産的な、または経済の振興を阻害するような種目はあくまでも避けなければならない。

第二に失業者の実態を正しく把握することである。そのためには失業者の性別、年齢層、前職、技能の有無と程度、就職についての意向等を精密に調査しなければならない。そして種目の選定には特につぎの諸点に留意することが必要である。

A、インテリ、未亡人に適合する種目。

B、身体障害者のうち上肢切断者に適當する種目。

第三に職業補導として適當な種目であるかどうかが確められなければならない。きわめて簡易な職種で技能習得について補導する必要のないものや、その反対に補導に一カ年以上を要するような技能習得の困難な種目も補導種目としては適切ではない。

第四に資材獲得の容易な種目を選定することである。資材の入手が困難なため行きすまつた補導所の例は稀ではない。その地方から豊富に生産される資材や今後多量に輸入を見透される資材に関連した補導種目が選定されなければならない。

第五に補導に必要な設備をなし得る種目を選定することである。既設の建物で適當なものがあるかどうか、機械、器具の入手が可能か否かについて十分の調査と見透しが大切である。

第六に適格な指導員が得られるかどうか十分考慮されなければならない。職業補導が効果をあげるためには優秀

な指導員が適当な数だけ配置されなければならないからである。

第七に自営できる種目か否かも確められることが必要である。特に身体障害者については自営可能なものが望ましい。なお職種としては自営できるとしても資材、資金等の面からそれが現実に可能かどうかの検討が特に必要である。

以上は補導種目選定の主なる条件であるがその選定にあつては、それ等の条件が総合的に考慮されなければならない。各補導所における補導種目の選定は都道府県が行つてゐるが、その選定の際には各都道府県に設けられてゐる職業安定審議会において十分審議し、検討した上で決定されることになつてゐる。

ところで、現在どんな補導種目が実施されてゐるであらうか。それを個所数の多いものからあげてみると、つぎの四二種目に及んでゐる。

木工…一二四、建築…一一〇、和洋裁…五〇、自動車修理…二一、機械…二〇、和英文タイプ…一八、竹細工…一四、陶磁器…一〇、ラジオ修理組立…九、謄写筆耕、事務、水産加工、熔接、電気工事、漆器…各六、木船…五、製図、時計修理、電機器、義肢、塗装…各四、織布、鍛造…各三、通訳、和紙製造、印刷製本、板金、農機具、刻印…各二、測量、理容、製糸、靴下編、刺繡、籐細工、バナマ編、皮革加工、ミシン修理、自転車修理、和傘、水晶加工、彫刻…各一。

以上の種目のうちで男の入所してゐるのは製糸、刺繡をのぞいて各種目にわたつてゐるが、女の入所してゐる種目は和洋裁、タイプ、事務刺繡、織布、謄写筆耕、製糸、美容、籐細工、和紙製造等である。

3 職業補導の基準について

職業安定法では労働大臣が公の機関が行う職業補導事業に対して、補導所の規模、補導種目、補導内容、補導期間等についての必要は基準を定めたり、教科書の編さんを行うことになっている。これは都道府県における補導事業に一定の指針をあたえてその不均衡を是正し、補導の水準を高めるためである。現在労働省では補導所の規模、指導員の資格、補導教程、補導期間、補導定員等について基準を設定している。

A、規模の基準

補導の効果を高めるためには補導設備の充実が前提条件である。先ず作業場は補導生の数に應じて適当な広さをもち、また補導教程の上から必要な機械器具が整備されなければならない。そのため、労働省では作業場の広さ、機械、器具等について基準を定めて、これに合致させるように努めている。特に機械設備については、今後わが国の産業の機械化に應ずる態勢を整えるために必要であるばかりでなく、実習の能率化、地方産業の要請に應ずるためにもその整備をはかることが必要である。

現在、規模基準の設定されている種目は、建築、木工、木船、機械および機械修理、時計修理、自動車修理、自転車修理、鍛造、鑄造、熔接、塗装、石材加工、洋裁、和裁、和文タイプ、ラジオ等の種目である。さらに近く電力工、和紙、陶磁等についても規模基準が設定される予定である。

B、補導教程

補導教程というのは補導する内容をその性質によつて系統立てたものである。現在の補導は短期間に行われる関係上その効果は補導が計画的に、系統的に行われるかどうかにかかっている。従つて補導種目と補導期間に応じた合理

的な教程を設定する必要がある。

現在教程の定められているのは公民、建築、木工、和洋裁、木船、機械および機械修理、鍛造、鑄造、熔接、ラジオ等で、目下作成の準備を進めているのは陶磁器、漆器、和紙、竹細工、英文タイプ、電力工、製糸、謄写筆耕、電機器、ミシン修理、織布などである。教程の定められていない種目についてはすでに作成されてある教程に準じて各補導所毎に教程案を作成し、指導を行うことになっている。

教程の実施にあつては、あくまでも実習を本位として学科と実習との緊密な関連をはかることが大切な方針とされている。また、合理的な補導予定表や時間表等も補導所毎に作成されて、補導が計画的に、無駄なく進められるようになっている。

また補導の効果を高めるために、教程に基いて補導所向きの教科書の編さんを行っている。すでに公民、数学、物理、木船、建築、木工等の教科書が作成されているが、さらに洋裁、自動車修理、機械、義肢等についても編さんが進められている。

C、指導員の資格基準と再教育

職業補導で最も重要な地位を占めるものはなんといっても指導員である。成績の良好な補導所にはたいい優秀な指導員が活躍している。従つて職業補導の業績を上げるためには、適格優秀な指導員を適当数だけおくことがきわめて重要である。

ところで、指導員として望ましい條件は、職業補導についての識見と熱意とをもち、人格高潔で、その担当科目に關する知識、技能に熟達し、指導方法に熟練していることである。特に所長については、このほかに補導所經營の能力、部下統率の能力などが必要である。なお所長は指導員の中から適格者が選定されることになっている。

以上のような適格な指導員を選定するために、指導員の資格基準が学歴や経験年数等に基ずいて作成されている。各都道府県ではその基準によつて指導員の任用を行つてゐる。

また指導員の質的向上をはかるため、労働省では指導員の再教育に努めている。昨年は機械関係、電気関係の八種目について講習会を開催したが、本年に入つて建築、木工の講習会を行つた。そのほか近く洋裁、自動車修理、木船、義肢等についても講習会を行う予定である。

また所長の質的向上のため、先頃、労働省主催の所長会議がブロック毎に行われた。各都道府県では今まで所長会議を時々行つてゐるが、労働省主催の大規模な所長会議が、特に所長の再教育のために今度はじめて行われたのである。

そのほか指導員の指導能力を高めるために補導所單位に、また補導所間に研究会が行われている。また、他の補導所の見学等も随時行つてゐる。

なお補導生に対する指導員の割合は補導生二〇人について指導員一人、助手一人が適當なのであるが、昭和二十四年度は二十五人につき指導員一人、助手一人の割合になつてゐる。補導生は年令、学歴、前職、能力などに著しい差異がありその補導にあつては個別指導が必要であるから、その徹底をはかるために指導員の増加が要請されている。

D、補導期間の基準

補導期間を設定するには二つの面からの検討が必要である。一つは就職を容易ならしめるに必要な限度からである。就職を容易ならしめる限度は、その補導種目の内容、すなわち技能習得についての難易の程度とその地方において要求される技能程度からきめられなければならない。補導期間が短か過ぎて補導を修了した者の多くが技能未熟練

のため就職できないようでは職業補導の目的が喪失されることになる。

いま一つは補導をうける者の生活状態を考慮して決定されなければならない。つまり生活の余裕のない者が補導所へ入ることができないようなない補導期間であつてはならない。

以上二つの面から十分検討されて、最も適当した補導期間が設定されなければならないが、現在多くの補導種目を六カ月を中心として種目によつては最高一カ年、最低三カ月まで伸縮できることになつてゐる。どうしても一カ年以上の期間を必要とする場合は労働省の承認を要することになつてゐる。

労働省では種目別に補導期間の基準を設定しそれによつて各都道府県が補導期間を選定してゐたのであるが、最近、労働市場の要求する技能程度の上昇、入所する年少者の飛躍的な増加、その他の状態の変化にもとづいてその修正を行うことになつた。修正案はつぎのようなものである。多くの種目は、その期間に巾をもたせてゐる。これは以上のべたような方針から、画一的な期間決定の無理をさけるためである。

種目	期間	備考
1、製図	六ヶ月—一ケ年	
2、測量	六ヶ月	
3、通訳	三—六ヶ月	
4、タイプ	タ	
5、謄寫筆耕	タ	
6、事務	四—六ヶ月	
7、理容	一ケ年	
8、食品加工	六—一ケ年	
9、織布	タ	

種目	期間	備考
10、製糸	六ヶ月	
11、和洋裁	六—一ケ年	〔和裁および洋裁のうち婦人子供服の場合六ヶ月、男子服を含む場合一ケ年〕
12、靴下編	三ヶ月	
13、刺繡	六ヶ月	
14、木工	六—一ケ年	
15、竹細工	四—一ケ年	〔日用品四—六ヶ月、高級品六—一ケ年〕
16、籐細工	六ヶ月	

17、バナマ編	三ヶ月	30、ラジオ修理	組立	就職六ヶ月 自営一ヶ月
18、和紙製造	四—六ヶ月	31、電気工事	タ	電気工事のみの場合六ヶ月 電機器を含む場合は一ヶ月
19、印刷製本	六—一ヶ月	32、自動車修理	タ	エンジン、機械的機構の場合 六ヶ月、以上の外板金、熔接、 塗装を含む場合は一ヶ月
20、皮革加工	六—一ヶ月	33、自販車修理	三—六ヶ月	
21、陶磁器	タ	34、木船工	六—一ヶ月	
22、機械	タ	35、和傘工	六ヶ月	
23、鍛造	タ	36、刻印	タ	
24、板金	タ	37、義肢	一ヶ月	
25、熔接	タ	38、水晶加工	タ	
26、農機具	タ	39、彫刻	タ	
27、ミシン修理	四—六ヶ月	40、塗装	タ	
28、時計修理	六—一ヶ月	41、漆器	八—一ヶ月	
29、電機	タ	42、建築	六—一ヶ月	

E、補導定員と入所状況

補導生の定員は施設、設備の状況、労働市場の状況、補導生の充足状況等の條件を総合的に検討した上で適切な決定がなされなければならない。定員が多過ぎても少な過ぎても補導所の効率的な運営上おもわしくない。

昭和二十四年度における定員の状況をみると、三五〇名、三〇〇名、二三〇名、二二〇名、二〇〇名定員のものが各一カ所、一五〇名、一四〇名のものが各三カ所、一三〇名、一二〇名、各一、一一〇名、二、一〇〇名、四、九〇名、九、八〇名、一四、七〇名、一五、六〇名、二一、五〇名、八一、四〇名、四八、三〇名、九八計三〇五となつ

ている。

この定員数を都道府県別にみると、つぎの通りである。

北海道	六九〇	青森	三六〇	岩手	三三〇	宮城	三六〇	秋田	三〇〇	山形	一九〇
福島	二二〇	茨城	二五〇	栃木	二〇〇	群馬	三三〇	埼玉	二四〇	千葉	二九〇
東京一、二五〇	神奈川	三四〇	新潟	三八五	富山	三五〇	石川	五四〇	福井	三三〇	
山梨	三二〇	長野	三四〇	岐阜	四〇〇	静岡	三三〇	愛知	三八〇	三重	二五〇
滋賀	二六〇	京都	二七〇	大阪一、二一〇	兵庫	七一〇	奈良	二二〇	和歌山	二一〇	
鳥取	二五〇	島根	四五〇	岡山	三二〇	広島	四七〇	山口	一七〇	徳島	二六〇
香川	二三〇	愛媛	一七〇	高知	二七〇	福岡	四七〇	佐賀	一四〇	長崎	二二〇
熊本	三九〇	大分	二七〇	宮崎	三〇〇	鹿児島	三〇〇				

補導種目別による定員数は一種目について普通五〇名で、最低三〇名を下らないことになっている。しかし数種目を実施している場合は実情によつて一種目最低二五人まで認められている。これを全国の補導所について補導種目別の定員数を多いものからならべてみると、つぎのようである。

木工：四、二一〇、建築：四、〇八五、和洋裁：二、〇九〇、自動車修理：八九〇、機械：七三〇、英和文タイプ：六三五、陶磁器：三四〇、竹細工：三三〇、ラジオ修理組立：二九〇、事務：二八〇、謄写筆耕、水産加工：各二二〇、漆器：一九〇、熔接：一八〇、電気工事：一七五、木船：一七〇、時計修理：一六五、製図、電機器、塗装：一一五、鍛造：九五、織布：八五、通訳、和紙製造、農機具：各八〇、印刷製本：六〇、理容、刺繍、刻印：各五〇、板金：三五、測量、製糸、靴下編、簾細工、皮革加工、ミシン修理、自転車修理、義肢、水晶加工、彫刻：各三〇、バナマ編：二五。

つぎに定員に対する充足状況をみると、昭和二十三年度における全国の入所率の平均は六〇・五%であつたが、昭和二十四年度第一・四半期においては一〇〇・一%に飛躍的な上昇を示している。これは入所率の不良な補導所を徹底的に整理したこと、就職難から新制中学修了者が補導所に殺到したためである。

その入所状況を種目別にみると、昭和二十三年度において入所率のよい種目は刻印：一三七%、籐細工：一二五%、土木測量：一一九%、統計：一〇一%、和紙製造、時計修理：各一〇〇%で、成績の不振なものは義肢：九%、皮革加工：一五・七%、板金：二・三%、自転車修理：三二・三%、印刷製本：三四・四%、刺繡：三五%、水晶加工：四〇%、電気工事、陶磁器：各四六・二%、石工：四九%である。

つぎに昭和二十四年度第一・四半期の状況をみると、入所率のよいものは籐細工：一八七%、理容：一六三%、刻印：一三七%、和洋裁：一二六%、パナマ編：一二二%、ラジオ修理、組立：一一五%、和紙製造：一一四%、時計修理：一一二%で、一〇〇%以上のものは一四種を数える状況である。成績の不振なものは義肢：一〇・二%、自転車修理：三五・六%、石工：四〇%、熔接の四二%である。

昭和二十四年度において入所率の上昇しているものは刺繡の三五%から一〇〇%へ、印刷製本の三四・四%から一〇五%へ、皮革加工の一五・七%から九〇%へ、陶磁器の四二・四%から九五%へ、建築の五四・七%から一〇七%へ、漆器の五八・五%から九六%へ、彫刻の五八・七%から一〇〇%等である。依然として成績の不振なものは石工、熔接、板金、自転車修理、義肢、水晶加工等である。

さらに男女別の入所状況をみると、昭和二十四年六月末現在の在所者数一五、八三三人のうち、男は一二、四七九人で、女は三、三四五人である。その在所者数に対する割合は男七八・五%、女二一・五%である。女子の入所している種目を入所者の多いから一〇種目をかけてみると、つぎの通りである。

和洋裁…二、四六六、タイプ…五〇一、事務…五〇、刺繡…五〇、織布…三四、謄写…三三、製糸…三一、美容…三〇、簾細工…二九、和紙製造…二八

なお年令別の入所状況をみると、二〇才未満…六九・二%、二〇—二四才…一八・二%、二五—二九才…六四%、三〇—三九才…四・八%、四〇才以上は一・四%になつてゐる。これによると、二〇才未満のものが全体の約三分の二で、二〇才以上のものが約三分の一を占めてゐる。つまり、若年層の入所者が大部分で、中年以上の入所者は少数である。これはさきに述べたように、新制中学修了者が補導所在所者の多数を占めたことによるのである。

4 補導方法について

現下の職業補導への大きな課題は、いかにして短期間に労働市場の需要に適應できる程度の知識・技能を効果的に習得させるかということである。この困難な課題を解決するためには補導方法の合理化、能率化の徹底がきわめて重要である。従來この点は比較的に等閑にふされてゐた。指導員の中には優秀な知識・技能の所有者も見受けられるが、指導の技術、すなわち補導方法については十分の研究がなされてゐなかつた。しかし、すぐれた知識・技能を有していても指導技術に熟練していなければその知識・技能を満足に補導生に習得させることはできない。

要するに補導生に知識・技能を能率的に習得させるためには、指導者はその知識・技能に熟達してゐると同時に、これを能率的に教える技術を体得していなければならない。それには従來の補導方法を絶えず検討し、それを科学的に高めて行かなければならない。

労働省では現在の補導方法をなるべく合理化し、補導効果をできるだけ高めたいとの意図の下に最近、補導方法要領（試案）を作成し各都道府県に配布して、その実施を促進してゐる。今その中から主要な点をあげてみる。

ことにする。

A、従来の補導方法における欠陥の是正

従来の補導方法とはかく、口だけの説明に終るとか、或は見せるだけの方法による場合が多かつた。従来の学校式の教育ではとくに口だけで説明することがよく用いられて來た。しかし、この方法によるときは時間が浪費されるばかりでなく、説明が十分理解されない。殊に技能は言葉で表現することは困難であり、口だけの説明では大抵のものは理解できない。

今一つは單に見まねさせる方法である。それは従来の徒弟式の養成において行われて來た。技能指導においては單に動作をやつてみせるだけでは眞にそれを理解することは困難である。大抵の者はただ動作をまねるだけである。しかし、まねることは眞に理解したことにはならない。しかも多くの動作はまねることさえ困難である。

要するに單に話すだけの指導やみせるだけの指導では技能の習得は困難であり、時間の無駄が多い。その上誤つた動作を覚える場合が多い。今後はできるだけそうした無駄や無理を除去して、能率的な正しい補導方法をとらなければならぬ。

B、補導生の個性、能力に即応する

補導方法を適切にするためには、補導生の個性、能力および既得の技能程度を正しく把握し、それに適応した指導をすることが大切である。補導生はその年令、學歷、職歴等においてまちまちであり、知能、体力等においても相当の差異をもっている。そのような個人差を無視して、画一的な指導を行う場合たとえ熱意をもつて指導したとしても所期の効果をおさめることは困難である。

殊に技能の養成は補導生の個性、能力、特長の把握とそれに適応した指導なくしては到底その効果はのぞみ得な

い。それ故入所時においては補導生の生活歴の調査、適性検査等を行い、その個性、興味、適性、既修の知識・技能の程度等を把握することは補導効果をあげるための前提条件としてきわめて重要である。

C、基本実習の指導における作業分解

職業補導においては基本実習を合理的、効率的に行うことがきわめて重要であるが、そのためにはその前提となるべき実習作業の分解が適切になされなければならない。従来この問題が等閑にふされていたことが補導方法が効率化されない大きな原因であつた。

最近労働省ではこの問題を重点的にとりあげ、作業分解の合理的な実施を徹底させることによつて、補導方法の効率化を図ろうとしている。作業分解においては要項と要点とを記入せる作業分解表を作成することになつてゐる。要項については作業を進める場合の重要な段階を系統的に記述する。要点については作業を行う際の鍵ともいふべき、すなわち作業の成否を決するような重要な点や災害を起しやすい点、作業を成就させるこつ、勘等を記述する。

そして、指導員はこの作業分解表を覚書として、順序正しい、無駄のない、要点をとらえた指導を行うのである。

D、四段階法による実習指導

実習の指導にあつては、單に口で説明するとか、また見せるだけの指導に止まることなく、実際に補導生に行わせることによつて習得させることがきわめて肝要である。しかもそれが合理的な順序に従つて、眞に補導生の身にくるように指導されなければならない。それには大体つぎの四段階による指導が合理的であり、効果的である。

第一段階 準備

この段階において重要なことはその仕事に関心と興味とをもたせ、自発的に学ぼうとする意欲をよび起すことである。そのためには補導生をうちとけた雰囲気の中におき、仕事の目的や重要性を認識させ、補導生の経験や技能の程

度を把握し、それに立却して指導を進める。

第二段階 提示

この段階では仕事の内容をわかり易く、徹底するように説明する。すなわち作業分解表によつて、仕事は一段ずつ区切つて一区切ずつ提示し、指導者が仕事の正しい順序や方法を要点について説明しながら実演してみせる。また仕事の勘所や間違いを起し易い点を指摘して十分納得させ、不明な点は質問させるようにする。

第三段階 試行

前の段階で提示したことを補導生自身に行わせてみる段階である。この段階では正確を主とし、速さを強調しないよう納得するまで何度もくりかえして練習させる。また誤りや癖を訂正し、仕事の要点を説明させる。なお仕事の目的、方法、理由を補導生に理解するまでくりかえして質問する。

第四段階 仕上

補導生にまかせてやらせるようにする。時々見まわつて質問するようにしむける。次第に指導をへらし、補導生自身で工夫研究するようにしむける。

E、重複期間制、随時入所制における補導方法の改善

最近、入所率の向上をはかるため重複期間制、随時入所制がとられつつあるが、その補導方法については一層の検討を要するものがある。そこで最近この問題を重点的にとりあげてその改善を促進し、その補導方法の効率化を企図している。重複期間制というのは、ある期間の中途において次期の入所を行うことであり、随時入所制は補導生の希望によつて随時に入所させることである。

重複期間制、随時入所制を実施する場合はつぎの諸点を考慮してその補導方法の改善を行うことになつてゐる。

イ、前期生または優秀生を指導の助手として活用すること。

ロ、補導生が自発的・共同的に研究するよう指導すること。

ハ、随時入所制においては個別指導を重視すること、必要によつては進度別班組織によつて指導すること。

ニ、実習においてはその作業の困難度と補導生の進度とを考慮して適切に分担して行わしめること。

ホ、設備、機械、教材等を最高度に活用するよう工夫すること。

の問題は補導方法要領（試案）には含まれていないが、特にとりあげられ、今この補導方式を採用している補導所間において共同研究を行うことになつてゐる。

5 入所者のために

補導所へ入所するためには特別の資格を必要としない。男でも女でも、どんな年齢の人でも自体に障害ある人でも、その人の希望と能力とに應じて適当な補導所へ入ることができる。募集は入所の約二カ月前から公共職業安定所が新聞ラジオ、ポスター、立看板等によつて宣傳することになっている。補導所はその宣傳に協力することになつてゐる。

入所を希望する者は最寄の安定所に申込みを行い、銓衡をうけることになつてゐる。銓衡は安定所と補導所とが協議の上行い、それにもとずいて補導所長が入所の決定することになつてゐる。

職業補導はサービス事業のため前からすべて無料になつてゐる。その上、補導生に対して交通費その他補導をうけるに必要な経費について予算の範囲内において補導手当が支給される。これは補導生が幾分でも経済上の支障がなく安んじて補導をうけられるようにするためである。昭和二十四年度の補導手当は一般補導所は一人一日九円で定員の二分の一に支給することになつてゐる、身体障害者補導所は一人一日一元九八銭で全員に支給することになつてゐる。

しかし、実際の支給にあつては通勤距離により、また通勤者と寄宿舎に入つてゐる者との間に差等が設けられてゐる。そのほか実習によつて収入金が生じた場合には生活費の一部として作業手当が若干支給されることになつてゐる。また生活困窮者に対しては生活保護法の適用があり、失業保険の受給資格者は補導所に入所中でも継続して保険金が支給されている。

ところで、中途退所者についてみると、昭和二十三年における中途退所者は七、五六四人でその入所者に対する割合は二七％である。それを原因別にみるとつぎの通りである。

病	氣	五・一七人	六・八四％
家庭事情		三、五三五	四六・七一
性能不適性		二・一四	二・八四
その他		三、二九八	四三・六一

これを見ると、家庭事情によるものが大部分を占めてゐる。これは主として経済事情によるものであるから入所にあつては銓衡を慎重にするとともに、入所者に対してさらに生活保障の方途を講じなければならない。また最近は通勤困難のために退所する者が多くなつてゐるから寄宿舎の設置を促進することが重要である。また銓衡にあつては適性検査を実施して適格者を入所させることに努めなければならない。

6 補導修了者の就職について

公共職業安定所では補導所の補導修了の少とも一カ月前から就職相談を行うことになつてゐる。したがつて、それ以前に補導生の就職希望調査や求人調査を行つてその完全就職に努めてゐる。就職のあつ旋はその人の能力に応じた

労働條件で適職につくよう指導している。自営業をやる人には補導所が種々の技術的な援助をすることになっている。

補導修了者の就職状況をみると、昭和二十三年度においては就職が四〇%、自営が四五%、未就職が一五%で、就職率は八五%であつたが、昭和二十四年の三月および四月の二カ月間に修了した二五二カ所の補導所の修了者について調査した結果によると、就職四九・一%、自営三八・四%、未就職一二・五%で、就業率は八七・五%となり、前年度に比し二・五%上昇している。この調査は補導修了直後のもので未就職のものもその後大部分は就職するものと思われる。

就職したものについて補導種目別にみると、昭和二十三年度において成績良好なものは鍛造（一〇〇%）、陶磁器（一〇〇%）、熔接（八六%）、通訳（八四%）、自転車修理（七四%）であつたが、昭和二十四年度では鍛造（一〇〇%）、熔接（一〇〇%）、水産加工（九六%）、機械（八五%）、自動車修理（八五%）、時計修理（八五%）等である。陶磁器（六一%）の成績は著しく低下している。

自営の主なる補導種目は、昭和二十三年度においては製糸（一〇〇%）、刻印（一〇〇%）、漆器（八六%）、竹細工（七五%）、木船（七一%）、農機具（六九%）、和洋裁（六八%）、和傘（六七%）、織布（六二%）、時計修理（六〇%）であつたが、昭和二十四年度では農機具（七九%）、竹細工（七六%）、和洋裁（七三%）、和傘（六一%）で、時計修理（二四%）、漆器（二五%）、木船（二五%）、製糸（二九%）等は自営が減少して就職が多くなつている。

なお補導修了者が就職した後も、その職場への適応状況を調査し、問題ある者に対しては補導所および雇用人の協力を求めて適切な指導を行うことになつている。自営をなす者については、必要に応じて補導所は技術指導をするようにしている。

また補導修了者の就職後の作業成績、特に作業態度や技能程度等を調査したり、雇用人の意向をしらべたりして、その資料にもとずいて補導事業の改善をはかることにしている。

安全 教育

労働基準局安全課

労働基準監督官

松

沢

春

雄

一、安全教育の要

労働基準法適用事業に就労する全労働者の数は、昭和二十四年初頭において、約九百七十八万で、そのうち、満十八歳に満たない、所謂、年少労働者の数は、約九・六％に当る九十四万強と、推定されている。これを、業態別に見ると、第一表の示す通り、工業的企業に就労するものが、全体の六五・四％を占め、断然他を圧倒している。これは、成人労働者の分布状態を示した第二表に比べ、著しい相違である。次に、各業態における年少労働者の性別構成を、

第三表によつて見ると、工

業的企業においては、男子

が女子よりも、約九％少

く、鉱業、建設、交通運輸、

荷役等の荒つばい企業にお

いては、男子の方が、はる

かに女子を抜いている。

さて、このような就労態

様にある年少労働者の今日

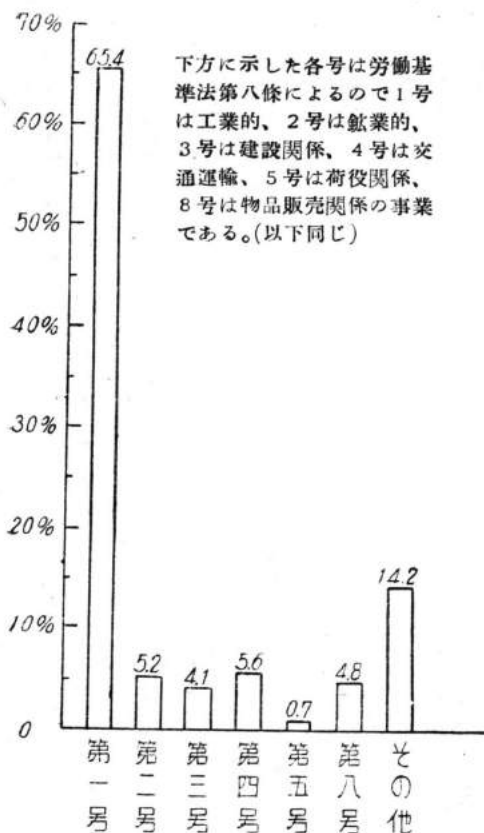
の保護状態はというに、彼

等の兄弟にあたる曾ての若

き産業戦士のそれに比べ、

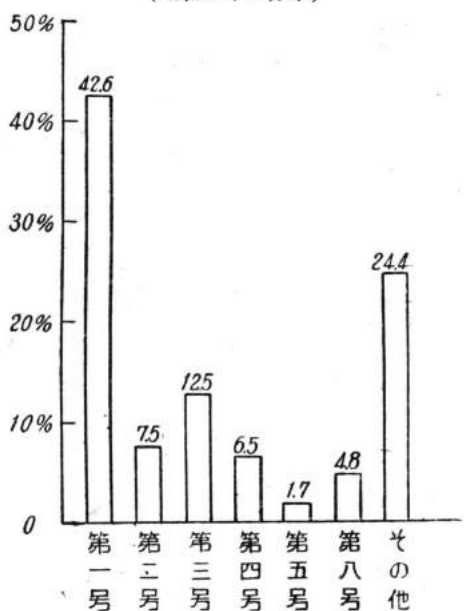
第一表 年少労働者業態別分布

(昭和23年12月末)



第二表 成年労働者業態別分布

(昭和23年12月末)



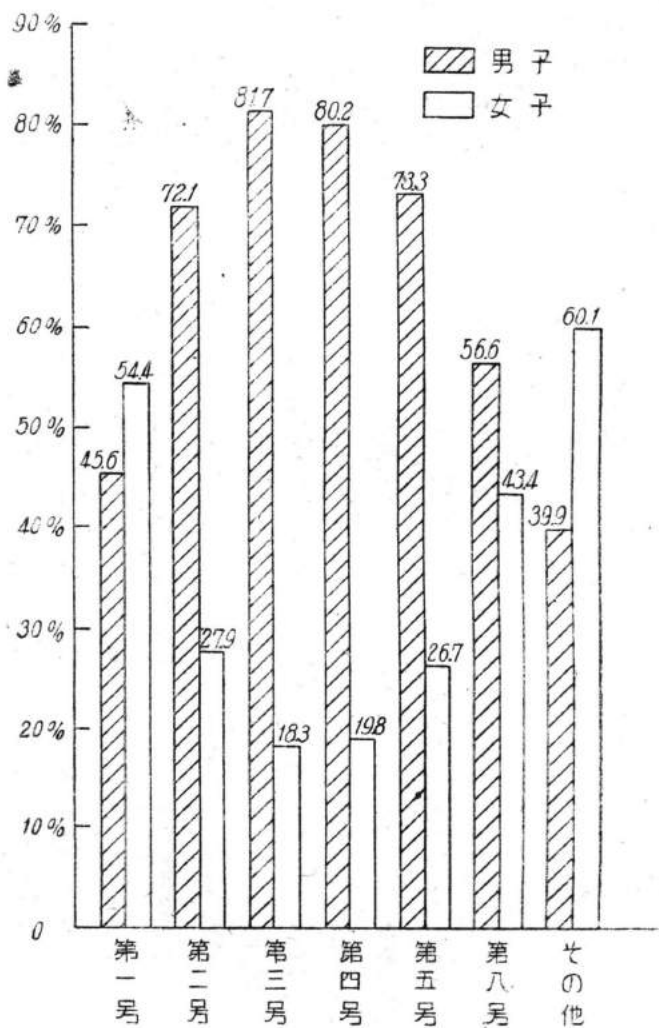
運用の上に、画期的な措置がなされた結果と言えるであろう。

思うに、この国の政策なり、行政なりが、このように、戦後速かに、進歩的展開を示したということは、当然といえは当然のことである。それは、第一に、旧殻から脱皮した新日本が直面する理想的国家の再建は、若き世代の協力に俟つところが大きいのであつて、その協力は、彼等の健全な精神と健康な身体とを基盤として初めて期待できるのである。今日既に、生産復興の一端を担っている年少労働者は、若きが故にもつている旺盛な探究慾により、科学智識の吸収或は生産技術の習熟において、遺憾なく彼等の特質を発揮し、意識的であると否とに拘わらず、国家的要請に応えているのである。第二には、精神的及び身体的未発達及び成長の過渡期にもなつて発生する心理的、生理

あらゆる面において、著しい懸隔のあることが認められる。この懸隔は、平戦両時における客観情勢の差異に基くこと勿論であるが、一つには、在來の労働保護法令によつて定められていた低い保護基準が、幾多の戦時特例によつて、更に、実質的低下を余儀なくしていたのに反し、今日では、労働基準法の施行によつて、それが飛躍的に引き上げられた結果と見るべきであろう。加うるに、労働省の設置にともない、特に女子及び年少労働者の保護のために、婦人少年局の設置を見るなど、労働基準行政の適正なる

第三表 年少労働者事業別性別構成

(昭和23年12月末)



的或は病理的不利益な條件或は發育の段階にあるという点などに鑑み、特に加えるべき心身の保護が人道的要請として存在することから考えても、また当然と言わなければならないのである。

既に述べた通り今日の年少労働者は、一応法的保護のもとにおかれてはいるけれども、果して彼等の貴重な生命と

健康との維持が手放しで求め得らるであらうか。それは、災害統計に俟つまでもなく今日の段階においては、遺憾ながら絶対に望み得ないと言わざるを得ないのである。労働基準法の遵法下にあつて、いい換えれば年少労働者に対する制限のない業務或は保護基準の限界内において幾多の死傷災害が発生している事實は、この間の消息を物語つてゐるのである。それはまた彼等の就労する労働環境の一部には、己むを得ず成人労働者と競合する危険限界が存在することを裏書きしていることにもなるのである。あたかも大人と同道する子供に對して或る場合、交通機関から受ける危険性がひとしく加えられるのと同断である。個人差による例外を除けば、概して、同一の危険性業務或は不安全な労働環境において発生する死傷災害は、成人労働者よりも年少労働者の方がはるかに高いことは、常識でもあり、種々の統計にもはつきり表われているのである。その主因となるものは、前にも述べた通り彼等には、成人労働者に劣る幾多の精神的及び身体的な内因的欠陥が存在するからである。この不利益な條件を補うためには、彼等のため特別に設けられている法的措置のほかに、各事業場において執られるべき種々な手段があるのである。

まず第一に物的対策によつて、彼等の労働環境から危険性を駆逐することである。例えば

- (一) 原動機、動力傳導裝置、機械裝置等の配置を適正にする。
- (二) 綜合運轉方式を單獨(個別)運轉方式に改める。
- (三) 安全裝置、危害防止の柵、囲、覆等を完備する。
- (四) 工具、道具類の改善、整備をする。
- (五) 作業床の高さを適正化する。
- (六) 揚重、運搬の施設を安全化する。
- (七) 通路、階段等の安全保持を図る。

(八) 電気設備、内圧容器類、危険物貯蔵設備等に対する近接を防止する。

(九) 照明、通風等を適正化する。

(一〇) 作業服装、保護具等の改善、整備をする。

(一一) 警鈴、信号、危険標識等を完備する。

(一二) 緊急避難設備を増強する。

これ等は、成人労働者にも共通して必要なことであるが、特に年少労働者の労働環境が競合する場合、特別な留意があつて然るべきだと思う。

次に規制的措施によつて年少労働者の作業行動を制限し監督を嚴にする。例えば

(一) 年少労働者に対する特別な作業規則或は安全心得等を定める。

(二) 安全動作正しい働き方を定める。

(三) 災害頻発性素質者その他不適応者の適正配置をする。

(四) 生理日に就業する女子の適正業務を考慮する。

(五) 整理整頓の標準を定める。

以上の物的安全対策と規制的安全措置の効果を完璧にするためには、先ず安全の重要性を理解させ、危害防止上の智識を授けるのほか、安全規律の遵守、安全道徳等についての精神陶冶をし、安全の習性をつくらなければならないのである。危害防止上の技術或は作業動作というようなものについては、実地指導或は訓練等によつて体得させる必要がある。また、広義の安全教育として考えられる教化、奨励、宣傳等も、彼等の安全思想を高揚させるためには、是非ともこれを重要視し、強化すべきであると考えられる。しかも彼等に対する安全教育は智識慾と学習熱の旺盛な

年齢層であり、純真であるだけに、よく受け入れられて、実行に移されるので、その効果も成人の場合に比して著しいのである。特に、良き指導者によつて適確で熱意のある教育が施された場合において更にその効果は顯著であろう。今日の産業施設には、多くの場合、強大な電力や動力が導入されて居り、高熱物、高圧ガス、爆発性又は引火性料品等の特殊危険物を多かれ少かれ取り扱うものが相当にある。これ等は、いずれも彼等が直接触れるべき作業対象ではないにしても、間接的にはこれ等にとまなう危険性が介在している。戦後四年の経過により産業施設の復旧は、一応の進展を見せているけれども、安全の見地に立つて、これを見ると、いまだ憂慮すべき労働環境が散見される。この意味からも、今日、安全教育を含めた安全管理の強化が切に望まれる次第である。

二、年少労働者の特質とその他の條件

前節において年少労働者に対する安全教育の重要性と効果性について、これを主張したのであるが、ここでは、安全教育を実施する上に多少とも参考となるような死傷災害に影響をもつ彼等の特質と教育方法の上に考慮を加えるべき條件について、簡単に概観的検討をして見るつもりである。

十五、六歳から十八、九歳という若い年齢期の人達は、彼等の言語、動作、態度、形態等から受ける感じでは、子供のようである大人のようなところもあり、大人のように子供のようなところがある。それは、この年齢期が人生で最も急激な変化を示す段階であつて、種々の精神的、身体的機能の発達は、この時期において著しく動搖するところから現われる結果であろうと考えられる。

年少労働者は、この変動期において現われる精神的、身体的特質をもつと同時に労働者としての社会的環境及び生活環境から来る別な條件をもつてゐるのである。彼等は、同じ年齢期にある例えば学生、生徒達とは、多少異つた

ものをその性格と体格或は心理と運動機能というふうなものの上にもつてゐるのであるが、それは災害面に目立つて現われて来るようなものではないと思う。

災害を誘発する條件は、加害物件、被害條件等の外因的要素が質量共に全く同程度に、数多くの人に作用したとしても総ての人が同様に災害を発生するということにはならない。例えば同一の機械や工具を使つて同一時間に同一量の仕事をしても怪我をする人とならない人がある。それは災害を誘発する條件が物理的、化学的、機械的、環境的その他の外因的要素だけで構成されるのではなく、精神的、身体的な内因的要素をも合せて構成されるからである。その内因的要素は、また個人差によつて大きく左右されるのであるが一つの年齢層についての通有性を求めることは、できるのである。

精神的特質として考えられるものには、例えば次のような点がある。

(一) 一般に感受性に富む。このことは、些細な刺激に対しても強く反応するため、とつさの場合に処置を誤つて災害を拡大することがあり得る。しかし一面には、この特性を利用することにより安全教育の効果を挙げることでもできる。

(二) 概して判断能力を欠如する。従つて機械装置、特殊危険物、重量物の取扱、高所作業等（但し就業制限のないもの）に基く危険性を誤認したり、自己の能力を過信して仕事を早めあせる結果、災害を誘発する場合が少くない。これは、安全教育による智識の附與によつて是正できる。

(三) 未知の世界に対する探究慾が旺盛である。この特性は、習得能力の増大を意味し矢張り教育効果を上げるけれども、ときによつては好奇心のみが基礎智識を出しぬいて先走りする結果、機械災害や特殊危険物災害を誘発する欠点ともなる。戦時中、低学年生徒が機械器具工業等に動員されて幾多の死傷災害を受けたのであるが、その内因的

原因は、多くの場合こんなところにあつた。

四 この年齢層の後期においては、すべて批判的に傾き、これが過度にわたると反抗的態度が強くなる。教え方が論理的であり科学的であつて彼等を納得させることが適切であれば教育効果が非常に挙る。けれども適切を欠くと、いわゆる生意氣な行動に出たり逆な態度に出て、安全戒律を輕視し或は無視することさえある。

四 責任感が乏しい。そのため他人に及ぼす災害の原因を作り易い。例えば物の置き方、積み方の欠陥が唯かを傷つけることになるというような点に心を配ることが少い。

次に身体的特質とし挙げられるものには例えば次のようなものがある。

一 体力が小さい上に仕事に対する力の配分が平衡を欠く。従つて体力上の抵抗や支持力が少く疲労を早める場合が多い。このことは、災害を誘引する一つの原因となる。

二 身体的形態の發達が急激に動搖する。例えば身長最大の發達期から約一カ年おくれて体重と胸囲のそれが現われるというのである。全体の發達曲線を同じ年齢期の学生、生徒に比べると多少の相違やずれを示している。身長と体重は、大体年少労働者の發達が中期まで劣り、その後漸次の接近を見る。胸囲は、末期においてむしろ凌駕する傾向にある。槌打作業に従事する労働者の上半身、特に肩から腕にかけての筋肉の盛り上り方などに見られるような、職種特有の異常發達も考慮のうちに入れるべきであろう。

三 身体的機能の發達もこの年齢期において一つの動搖を示している。例えば肺活量の發達曲線が急に上向したり、下向したりすることを或る統計は示している。

四 毒劇性、刺激性、振動、騒音、有害光線等に対する抵抗力が弱い。従つて成人にとつては反応を生じない範圍のものも年少者の場合には明らかに反応を現わすということが多い。

年少労働者は、同時に生産活動に対して一般的には技能も低く経験も浅い。従つて未経験労働者としての精神的、身体的特質も併せてもつことになるのである。例えば、生活環境、労働環境の急変或は仕事の不慣れにより、余分な神経を浪費しなければならぬ結果、注意力の配り方が適正を欠いたり、恐るべきを恐れず、恐るべからざるを恐れることに端を発して災害を誘発する。体力の配り方に平衡を欠くことも未経験労働者に共通することである。

成年労働者約八百八十三万六千のうち一二・四%が女子であるのに対し、年少労働者の場合は、総数九十四万強のうち四十六万八千は女子で、即ち四九・六%、殆んど半数を占めている。また年少労働者の六五・四%は、工業的企業に就労する（前掲第一表）のものであつて、その工業的企業における年少者の五四・四%は女子である。（前掲第三表）これは、女子年少労働者が紡織工業、通信機工業その他の軽工業において集団的に就労していることの現われである。これ等の点から見て年少労働者対策は、自ら女子労働者対策と競合すべきものであり、殊に工業的企業においては、比重の置き方をそれぞれの実態に即して定めるべきものであるということが考えられる。

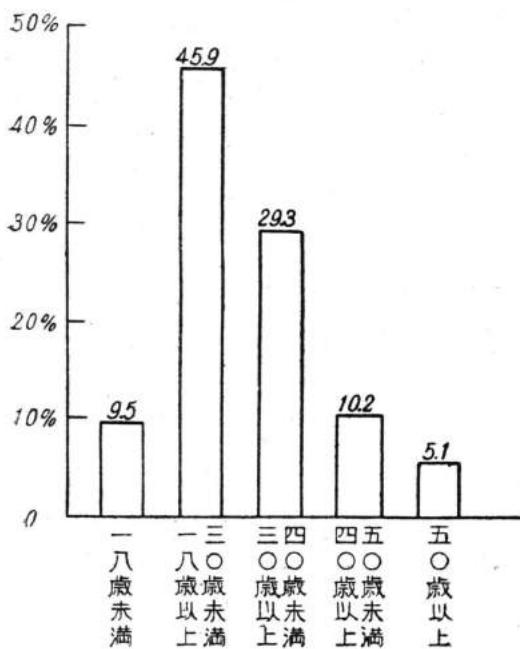
また、この年齢期の女子は、既に幼児や児童の場合とは異なり、年少者としての枠だけでは考えられないほど女性としての特質を現わすのである。それ等のうち一般に丁寧である、綿密周到である。粗野でない、従順である、反覆的單調作業によく堪える等の精神的特質は、安全上歓迎すべきものである。しかし一面において女子特有の身体的特質は、重量物の運搬、強烈な振動等によつて母性としての將來性を害する場合があり、毒劇性等に対する抵抗も弱く、作業姿勢から受ける影響も大きい、騒音は女性の軟い神経系統を傷めるものであるというような不利な点ももつている。特に多くの場合月経期又はその前後期においても多かれ少かれ疲労度を高めたり、過敏になつたり或は注意力を失うような状態に陥る結果、不安全な内因的危険性をもつことが注目される。このほか、一般女子労働者に共通する安全上の悪條件として彼女等の作業服装と髪の問題がある。統計に基いて後述する。

三、年少労働者の災害傾向

年少労働者には年少労働者としての特質や特殊条件があると同時に彼等の災害にもそれ等を反映した一つの傾向が見られる。

第四表乃至第十一表は、昭和二十三年全国安全週間に際し都道府県労働基準局から報告された資料に基き労働省労働基準局安全課において集計したものである。これは、全国の労働基準法適用事業のうち、製造工業五〇七、建設工業三七、鉱業五九、交通運輸業二三、荷役業八三、ガス、電気及び水道業一二、その他一二、合計七三四の事業場について調査したもので、調査対象の労働者数は、総計五四〇、七九七である。調査期間は、労働基準法施行の日、即ち昭和二十二年九月一日から昭和二十三年五月三十一日に至る九カ月間で、この間に発生した災害による死亡、重傷（休業十四日以上）、軽傷（休業三日以上十四日未満）、微傷（休業一日以上三日未満）について集計したものである。

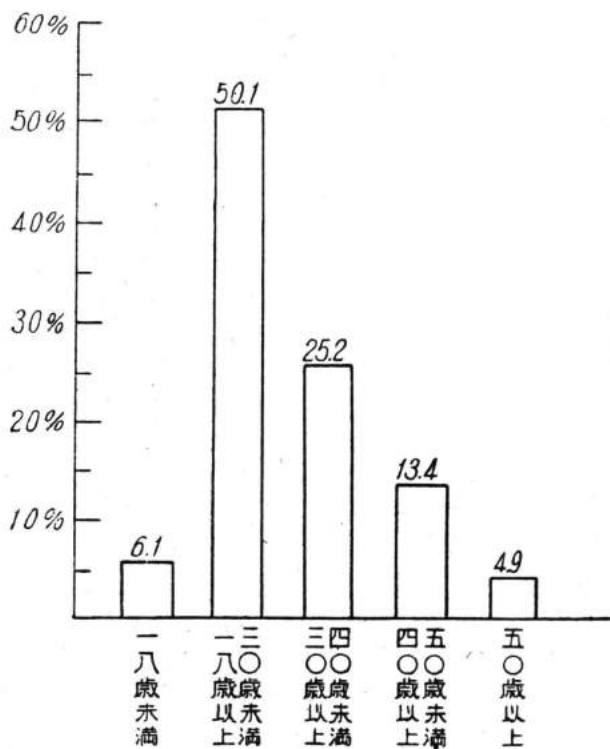
第四表 労働者年齢階層別構成



第四表は、この特別調査における全労働

第五表 労働者年齢階層別死傷件数百分比

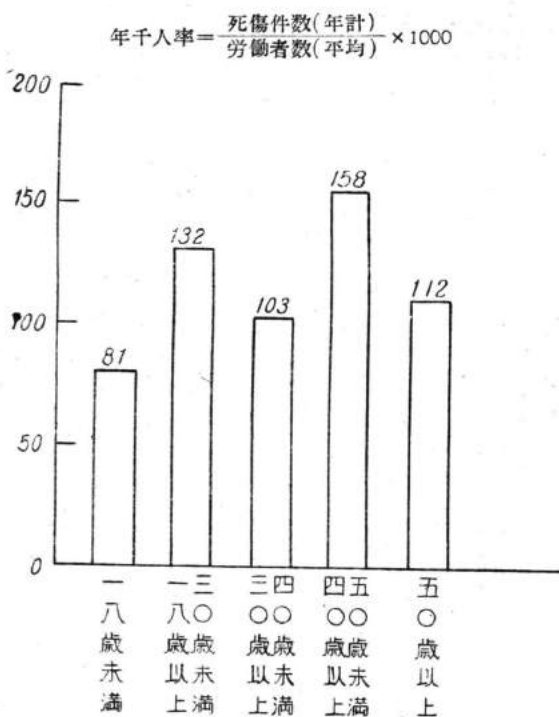
(特別調査による昭和22年9月～昭和23年5月総件数 48,901 について)



者の年齢階層別構成で、これによると、満十八歳に満たない労働者（年少労働者）は、全体の九・五％ということになる。実数は、五一・三八八である。この統計における年少労働者の対象を十五歳乃至十八歳の四カ年の階層と一応推定し比較をするために、成人労働者の四歳毎の平均値を求めると、十八歳から二十代では、平均一五・三％、三十代では、平均一〇・八％、四十代では、平均四・一％、五十代では、平均二％位に低下し、一つの曲線を描いていることが推測される。第五表は、こ

の特別調査の対象となつた死亡、重傷、軽傷及び微傷の総計四八、九〇一件について、年齢階層別にその発生件数の百分比を示したもので、これによると、全体の六・四％は年少労働者の災害で、実数は、三、一三八件である。これも前と同様に分割して見ると、十八歳から二十代では、平均一六・七％に急激な上昇を示し、三十代では、平均一〇％、四十代では、五・四％、五十代では、平均二％に低下

第六表 年齢階層別労働者死傷年千人率



し、矢張り一つの曲線を描くことが推測される。ここで、問題となるのは、年少労働者からその次期段階である十八歳以後の初期年齢階層えの急激な変化の割合である。これは、危険業務に対する就業制限が急に解かれるのに対し、職場の安全条件が整わない原因と、年少労働者時代における安全教育の不足を物語つていると考えられる。第六表は、年齢階層別に災害発生率を死傷の年千人率によつて推算したものである。四十代が最高で十八歳以上二十代がこれに次ぎ年少労働者は最低位である。しかしこの最低位を手放しで安心するわけには行かない。なぜなら年少労働者

はいく多の危険業務に対する就業制限を受けて、比較的危険性の少い作業環境におかれてゐるはずなのである。であるから仮にこの保護条件を外したとすればこの率がどの辺まで上昇するであろうか。一応の経験をもつてゐるはずの次期年齢階層ですら一三二という高率を示している事実から想像しても難くないところである。第七表は、年齢階層別に死傷原因から見た分布を百分比で現わしたものである。動力運転に基く災害の占める割合は、年少労働者が最高位にあつて逐次年齢の進むに従つて下向してゐる。これ

第七表 労働者年齢階層別死傷原因別分布（百分比）

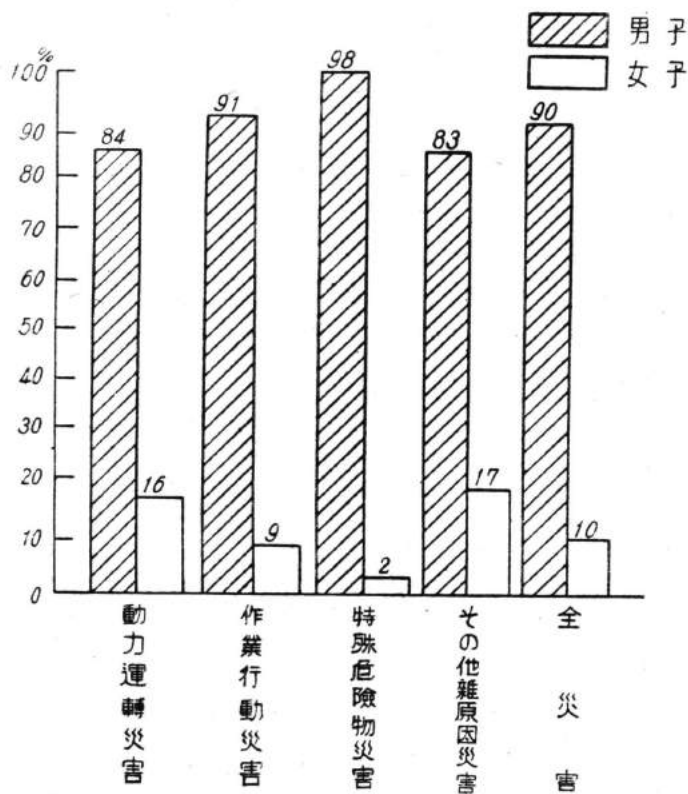
原因別	年齢階層					計
	18才未満	18才以上 30才未満	30才以上 40才未満	40才以上 50才未満	50才以上	
動力運転	20.7	16.0	12.2	12.6	7.6	14.3
作業行動	60.1	63.0	67.2	70.0	77.4	65.2
特殊危険物	8.4	10.0	7.4	5.8	3.8	8.1
その他雑原因	10.8	11.0	13.2	11.6	11.2	12.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第八表 年少労働者性別死傷原因別統計

原因別	性別			件数比(%)			原因別分布(%)		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
動力運転	545	104	649	84	16	100	19.4	32.7	20.7
作業行動	1,740	149	1,889	91	9	100	61.6	47.0	60.1
特殊危険物	256	5	261	98	2	100	9.1	1.6	8.4
その他雑原因	280	59	339	83	17	100	9.9	18.7	10.8
計	2,821	317	3,138	90	10	100	100.0	100.0	100.0

は、今日の機械的生産施設は、年少労働者を受け入れるための安全條件に不十分な点が多い証左であると同時に安全教育の不足を示唆しているものである。悪く解釈すれば就業制限の不徹底ということにも起因していると考えられる。また、前節で述べた年少労働者の内因的要素が多分に現われているとも言えるのである。以上のことは、いずれも特殊危険物災害についても考えられることである。作業行動災害は、年齢の増加にともない漸増の傾向を示しているが年少労働者だけについて見ても、その占める割合は、六〇・一％になつてゐる。これは、安全教育の充実によつてかなり防ぐことのできるものである。第八表は、年少労働者の死傷災害を性別と原因別に比較した統計である。年少労働者の性別労働者数に基き、この表で示された件数から災害発生率を年千人率で算出すると、男子が一九であるのに対し女子は、僅かに一二という

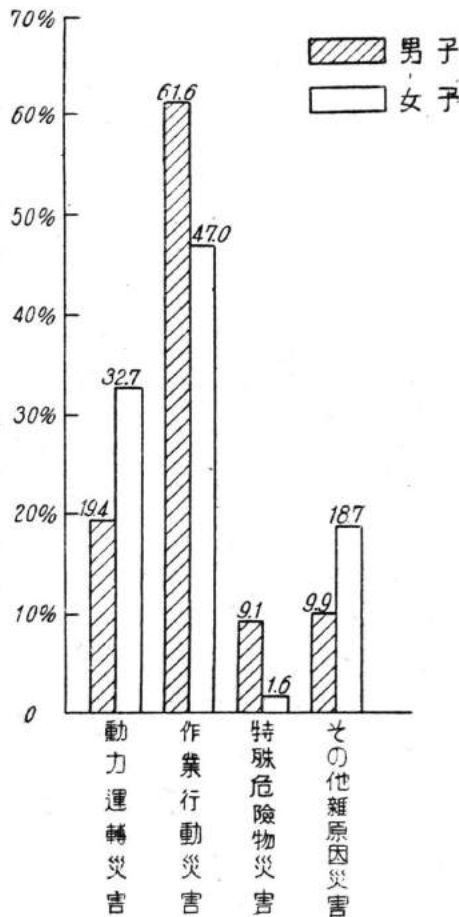
第九表 年少労働者原因別死傷件数性別比較（百分比）



低率を示すのである。この相違は、明らかに年少男子の職場と年少女子のそれとが著しく異つてゐることが主因であつて、各のもつてゐる内因的要素の相違は、ここでは、殆んど現われていないと考えられる。本質的な比較は、特殊

な実験的手段によるのでなくては求められない。第九表は、單に第八表の件数比をグラフで現わしたものに過ぎない。これによるとと全体としては、年少女子が一〇%の低率を示している。しかし動力運轉災害では、一六%である。思うに、年少女子は前にも述べた通り、紡織工業、通信機工業その他の軽工業で許された範囲の機械作業に従事する者が多いのであつて、行動範囲の広い運搬作業、揚重作業その他の雑役に従事することが年少男子に比べて少いからであると思ふ。第十表も同じく第八

第十表 年少労働者性別死傷件数原因別分布



表の原因別分布を單にグラフで現わしたもので、年少労働者の全災害の九〇%を占める男子の災害を男子としての枠で、一〇%を占める女子の災害を女子としての枠で、各原因別にその割合を一目

で見ると、年少男子では、その過半数が作業行動災害であるが年少女子では、半数に達しない。年少男子の特殊危険物災害は、年少女子のそれに対して約五・七倍であり、逆に年少女子の動力運轉災害は、年少男子のそれに対して約一・七倍である。第十一表は以上の各原因を細分し、死傷の程度別に、男女を比較した件数の分布を示した統計である。死亡の大部分は、男子で、程度別の倍率も非常に高い。原動機、鋸機、圧機、研磨機、動力揚重運搬機、電気その他の特殊危険物による災害は、いずれも殆んど男子のものである。調帯、車軸、齒輪、転子機等による女子の災害は、女子特有の悪條件である作業服装と髪に基くものが多いと思われる。この表を深く掘り下げて検討することは、非常に有益である。

第十一表 年少労働者性別程度別原因別件数統計

原因別	死傷別	死亡		負傷						合計	
				重傷		輕傷		微傷			
				男	女	男	女	男	女	男	女
動力運轉災害		4	1	148	32	112	22	281	49	545	104
A 原動機		-	-	9	-	5	-	8	1	27	1
B 調帶		1	-	7	3	6	2	13	4	27	9
C 車軸		1	-	6	7	4	-	14	5	25	12
D 齒輪		1	-	13	6	7	-	18	5	39	11
E 軋子		-	-	9	5	4	-	21	2	34	7
F 鋸機		-	-	13	1	11	-	12	1	36	2
G 壓機		-	-	15	2	9	-	29	1	53	3
H 研磨機		-	-	15	2	14	-	30	1	59	3
I 動力搬機		-	-	9	1	6	2	13	-	28	3
J 動力搬機		-	1	18	-	6	-	21	-	45	1
K 一般動力機		1	-	34	5	40	18	102	29	177	52
作業行動災害		9	-	369	38	543	40	819	71	1,740	149
L 手動機工具		-	-	56	6	79	9	204	14	339	29
M 吊揚運搬機		-	-	8	1	19	2	26	3	53	6
N 取扱顛倒		-	-	97	8	128	8	207	23	432	39
O 飛來物		2	-	91	10	121	6	214	12	428	28
P 墜落		2	-	77	5	173	13	142	11	394	29
Q 墜落		5	-	40	8	23	2	26	8	94	18
特殊危險物災害		2	-	50	1	83	2	121	2	256	5
R 電氣物		-	-	14	-	12	-	29	-	55	-
S 毒劇物		-	-	2	-	25	1	18	-	45	1
T 有毒ガス		-	-	2	-	17	-	7	-	26	-
U 有熱容器		1	-	28	1	25	1	63	2	117	4
V 高内圧		-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
W 爆発引火		1	-	3	-	4	-	4	-	12	-
火災倒壊災害		-	-	1	2	-	-	-	-	1	2
X 火事		-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Y 倒壊		-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
難原因災害		3	-	59	9	69	21	148	27	279	57
Z 難原因		3	-	59	9	69	21	148	27	279	-
合計		18	1	627	82	807	85	1,369	149	2,821	317

終りに附言しておきたいことは、前述したように年少女子については、同時に一般女子労働者としての悪條件である作業服装と髪の問題がある。かつて、労働省産業安全研究所の前身である厚生省研究所産業安全部において昭和十八年中に全国の金属工業と機械器具工業から発生した女子労働者の死亡及び重傷の総計三四〇件について調査（職工死傷報告による）した結果によると、そのうち三〇件は、髪と作業服装から誘発されたものであつて、髪によるものが九件、上衣によるものが一〇件、下衣によるものが二件、手袋等によるものが九件ということである。髪によるものが九件のうち七件は、無帽であり、上衣によるもの一〇件は、すべて袖口から巻き込まれたものであることを示している。髪又は作業服装と関係をもつ加害物件では、ボル盤が六件、フライス盤が五件、旋盤、プレス、ネデ切機は、各三件でその他の機械が七件、引火性料品が三件である。以上は、死亡と重傷についての調査であるが昭和十八年一月から十月に至る十カ月間に東京都下の金属工業及び機械器具工業において発生した女子労働者の軽傷一二〇件中、髪によるものは僅かに一件、上衣によるもの僅かに二件という統計がある。この点から考えると、髪又は作業服装から誘発される災害は、死亡、重傷の危険性が著しく高いということになるのである。

四、安全教育の方法

戦後アメリカからもたらされた安全教育に関する資料のなかに「曾て昔は——と言つてそれほど前ではないが——安全教育は、自ら体験することによつてのみ得られた。最も高價な授業料を支払う講習会であつて、講義の基礎は、実験し、失敗しては悟る手段であり、失敗が度を越すと生命を失ひ、手足を失うのであつた」という一文がある。まことにうがつたことばである。曾て昔は——でなくとも今日なおこの状態が続けられているのではなからうか。その現われの一端として、現に古い職人氣質で、指の一本や二本落さなければ一人前の旋盤工にはなれないというような

感覚の持主に出逢うことがある。このような風潮が今もつてどこかに流れているとしたら歎かわしいことであり、由々しい問題である。この問題の解決は、安全教育の充実、強化及びその方法の適正に俟つ以外にはないのである。年少労働者に対して特にこのことが強調される。

以下、年少労働者に対する安全教育上留意すべき点などについて概括的に述べる。

(一) 教育担当者

戦後、政治、経済その他の国情と共に思想の一変した今日、曾ての指導理念がそのまま通用するはずはない。当時の一部に見られたような、地位さえ與えられれば実力はどうでも、上意下達の一点張で威圧的態度に出るといったような指導者に対しては、今日の若い世代は、ついて行かないばかりでなく、むしろ反動的になることが強い。従つて支配的又は威嚇的態度を捨て去つて眞に指導者としての本質的性格、例えば同情的である、理解が深い、明朗である、誠実で親切で熱意がある、意志が強い、抱擁力が大きい、公平である等によつて敬愛される性格をもち、その上に教育上必要な程度の智識、技術、経験によつて信頼感がもたれるというような資質のある指導者が望まれるのである。更に教え方が上手であるということは必須の要件である。しかしこれ等のすべてを兼備する指導者を望むことはできても求めることは難しい。思うに足りないところを多い点で補い、この理想型に近ずけるべきであらう。

(二) 安全教育の方針

年少労働者に対し安全信念を植えつけ安全思想を吹き込むことがこの教育の第一義である。例えば

災害は必ず防止できる。

災害は職場の恥辱である。

安全は義務であり職場道徳である。

安全と能率は車の両輪である。

安全は協力を必要とする。

等である。

災害の実態を認識させ、安全に対する理解と強い関心をもたせ、安全戒律の遵奉を慣性化し、安全智識と安全技術を授け、安全第一主義に徹底させることなどに基き、高揚される安全思想によつて、これ等の安全信念は、強化されるのである。

㊦ 安全教育の方法と要点

広義の安全教育としては、安全講習会、安全講演会、安全座談会、安全訓練等による指導的なもの、安全展覧会安全週間、安全デイ、安全新聞、安全掲示板、安全放送、安全劇、安全映画、幻燈、紙芝居、安全祈願等による宣傳的なもの、安全競争、安全表彰及び安全発明、安全考案、安全標語、安全ポスターの懸賞募集等による奨励的なものなど考えられるが、これらに共通する要点を概括的に述べて見る。

(1) 安全講習

教育計画を立てて時間の配分、進度に応ずる質的及び量的配列に考慮を払う。

関係作業に伴う危険性の原理その他基礎智識について実物教育をする。

身近な災害事例を最大限に活用する。典型的なもの、類型的なものを主とし、必要により特有性のあるものを選ぶ。彼等に批判させることは有効である。

統計は、年少労働者及び未経験労働者に関するものを選びこれを單純化して、印象的効果のある教材とする。

(2) 安全講演会

講演の内容と程度により適するものはできる限り聴講させる。安全運動に対する認識を深くし、安全思想の高揚に役立つものである。

(3) 安全座談会

災害体験者、永年無災害者等の体験談、感想等を傍聴させる。

(4) 安全訓練

安全動作、安全作業法、機械、安全装置及び保護具等の取扱法、運搬車、運搬具等の取扱法、安全通行法、危険の予知法及び処置法、工具類の選定法、消火器の取扱法、簡易救護法、避難法等を実地指導する。

安全管理組織のなかで交代に一日ずつの仮勤務をさせる。

安全委員会の年少者代表を彼等のなかから選び、自治的訓練をする。

(5) 安全展覧会

適当な機会に開催する、陳列資料は、災害記録（写真その他）、災害惹起物、安全装置、発明、考案、各種統計、ポスター等で適当なものを選ぶ。

(6) 安全週間、安全デー

この機会に年少労働者に関する特別行事を行う。

年少労働者の保護デイを実施する。

(7) 安全新聞、安全週報、安全ニュース、安全壁新聞等

編集企画として年少労働者教育を重視する。

(8) 安全掲示板

一見して解りやすい表現方法によつてたえず適切な資料を更新し、新鮮を保つ。例えば「今月は災害の多い月」「雨期には電氣に注意」「年少労働者の災害がこんなにふえ」た等の見出で關係統計を簡單に示す。

(9) 安全劇、安全ショウ、安全万才、安全漫談、人形芝居等

労働組合の文化事業或は経営の慰安事業として行われる催物に際し、彼等自らの手で行わせることは効果が大きい。

二十の扉、話の泉式のものなかに安全資料を織り込む。

(10) 安全映画、幻燈、紙芝居等

視覚教育の最高峰は、何といつても映画であるが、入手が容易で時には特有の効果をもつ幻燈の利用をすすめる。

紙芝居は年少者に親しみをもたれるからこれの利用も大いに効果をあげる。

(11) 安全放送

スポットアナウンス式に適時短かい注意を現場に流す。例えば「ただ今、午後三時です。災害はいま頃が一番多いのです。」「あと五分で、きょうの仕事がおわります、火の始末にかかりましょう」などと入れるのである。

(12) 安全祈願

強制にわたつてはいけませんが、しつてとして自発的に行われるように仕向けたい。「天は自ら助くるものを助く」の前提で神に祈ることは、安全精神を陶冶することになる。

何等かの機会に災害犠牲者の慰霊祭を行うことは一つの反省にもなる（勿論慰霊祭を功利的手段に供する動機が主ではない）

(3) 安全競争

簡単な競争基準を定めて適当な期間に行うことは効果的である。

(4) 安全表彰

安全装置の発明者、安全考案の案出者、ある期間の無災害者に対し表彰する。無災害者表彰の一方法として一年のものは銅色バッヂ、二年のものは銀色バッヂ、三年のものは金色バッヂ等を與えることなどがある。

(5) 安全標語、安全ポスター等の募集

優れた作品を求めるのが主目的ではない。一人でも多くの者に関心をもたせるということが眞目的であるから一等から十等のほか選外佳作を沢山設けて総花式に懸賞することが有効である。收束されたものは大きく発表して興味を湧かせる。

以上述べたことは、勿論、安全教育のすべてではない。年少労働者に対する安全教育上多少の参考となるところがあれば幸である。

年少労働者指導員のためのT・W・i

職業安定局職業補導課

労働技官 小林正夫

一、年少労働者と監督者の問題

産業機構内のすべての組織は、現場、事務所を問わず、監督する者と、監督される者となつてゐる。この監督する者すなわち監督者は、監督される者、すなわち部下の仕事を指揮監督することによつて、その生産をあげていく、従つて監督者の行方指揮監督の良否は直ちに生産に影響を與えるのであつて、その任務は非常に重大であると同時に、その能力によつて生産に大きな差異を生ずる。

部下の中には、普通程度の工員の外に、老練工もあり、少年工もいる。監督者はこれらの者に対し、それぞれに適する態度をもつてのぞみ、それに適する指導をなし、できそこないを出さぬように、機械をこわさぬように、労働者に災害を起させないように、上下、左右の人と問題を起さぬように、そして良い製品をできるだけ安く作るようにしなければならぬ。特に少年工に対しては、これらの点について余程の注意をもつて望まなければならぬ。

監督者によつて少年工を好む者もあり、嫌う者もある。好む者が、これを良い意味で好むのならば良いけれども、少年は無理がきくとか、ごまかしがきくとか、便利に使えるなどの理由で好むとしたならば、いつかはその返礼に悩まされることを覚悟しなければならない。少年工を嫌う者は、少年工は氣が利かない、仕事ができない、手がかかるなどと言つてゐる。しかしもし、このような少年工を立派に育て上げたとしたならば、監督者にとつて、これ程の喜びはなく、また会社、工場更に社会にとつてこれ程の貢献はない。

社会の改革、国の興隆は青年の手でなされる。ということをや聞く。しかしこれは、青年が、年少労働者としての過去において、正しく取扱われ、正しく指導され、充分な技能を身につけたときにだけ言いうるのである。監督者は、年少労働者を、いかに指導し、いかに扱うかを習わなければならない。

二、監督者はどんな条件が必要か

一般に、人を指揮し、監督する監督者は、どういうことを具えていなければならないか？

先ず第一にその監督する仕事についての知識を具える必要がある。監督者ともなる者は当然その仕事に相当長い間たずわつてきている筈であるから、相当程度の仕事の知識を持つてゐるわけであるが、あるいは監督者となつたために多少業務の範囲が広がつたり、また日々進展する業務の変化に應じるため、仕事に関する知識も、なお新しく求められなければならない。しかしこの知識は、その監督任務を果している会社、工場における特有の知識であつて一般性はないものである。従つてこの知識を興えたとすれば、その会社、工場において興えるのである。

第二には、自分はどのような任務を負わされてゐるかということを知ること、すなわち責任についての知識を持つていなければならない。これは規約や契約などによつて成文化されてきめられてゐるものもあり、また慣習などによる不文律的のものもあるであらう。何れにしても、自分の責任は何で、どこまであるのかをはつきり知る必要がある。これが判らなければ責任の果しようがない。しかしこれも会社工場によつて独特のものであるから、この知識は会社、工場自体で與えられるべきである。

第三には、部下に新しい仕事を教える場合指導する方法に習熟してゐること、すなわち、指導する技能を有することを必要とする。部下は仕事を正確に、そして安全に、また定常生産に早く達するように、そして常に良心的に仕事をするように指導されなければならない。その指導の結果は、仕事を正しくして廃品を減少し、災害を少くし、機械に対する損害を少くする。いかにしたらこのような指導する技能を獲得向上できるであらうか。

第四には、仕事を行う方法を改善することに習熟すること、すなわち方法を改善する技能を持つことが必要であ

る。方法の存する所すべて改善がなさるべきであるが、とりわけ会社工場における監督者は、その業務内の各作業を、分析し、分析した細目を一つ一つ検討して、削除、簡単化して改善を進めていかなければならない。このことは工程係とか、作業研究係とか他の係がやるべきことであると思う者があるかも知れない。しかしその職務を最も良く知つてゐる監督者を、その改善から閉め出しするのは甚だ不自然であり、むしろ改善する技能を、監督者の必要條件として積極的に啓発する方が自然であり、当然である。

第五には、部下を統率する方法に習熟すること、すなわち、統率する技能を有することを必要とする。産業内における部下の統率は強圧的命令を以てしたり、あるいは命令に従うように部下を型にはめ込んだり、あるいはごまかしによつて行うことは絶対に不可能である。生産はすべて部下工員の手によつて行われている。監督者の責務のすべては部下工員を通じてその成果をあげている。その工員は個人として公私の背景を持つており、それを全部担いながら日々の仕事をやつている。監督者と部下工員とのつながりはこれらを認識することによつて強められる。そしてこれに基礎を置いた日々の取扱い法に慣れれば、問題の発生を未然に防止する。しかし、もし問題が発生したならば、その問題の起因となる、また問題と関係ある諸事実をつかみ、よく考へて決定をなし、処置をとつて、その結果を検討することを、系統的に分り易く講じる。このような方法によつて、監督者は部下工員とのつながりを強め、これにより部下を統率していくことが、統率の最大唯一の秘訣であり、また正道である。

三、T・W・I.とは何か

T・W・Iは Training Within Industry の略称で、そのまま訳すと「産業内における訓練」となるが、その実体は監督者の訓練計当である。監督者の問題はアメリカにおいて、第一次大戦のときから取りあげられていたのである。

が、今次大戦中にT・W・Iとして組織的に發展した。そして終戦までに一六、五一一の事業所において、一七五万人の監督者をこの計画によつて訓練した。この監督者の下に働く労働者の数は実に一、四〇〇万人に達する。アメリカの戦時生産の裏にはこのような努力がなされていたのである。

戦後はこの方式が、英、佛を初めとし、西欧各国において採用され、經濟復興に多大の貢獻をしている。我国においては、本年当初に、總司令部労働課よりこれに関する資料を借り受け、その内容を検討して來たのであるが、これを我國の監督者訓練に適用することに決し、先般職業安定法第三十條を改正して、国の事業として行うこととなつたのである。

四、T・W・Iは何のために行われるか

第二項で述べた監督者の五つの必要條件の内、仕事の知識と責任の知識は、それぞれの会社工場において特異性を持つているから、この知識を與えることはその会社工場自体に行うべきである。

他の三つの必要條件、すなわち指導する技能、方法を改善する技能、統率する技能は、あらゆる職業種目を通じて共通した方法によつて、その技能を伸ばすことができる。この技能を伸ばすことによつて、監督能力を増大し、生産を増強する。

T・W・Iはこの三つの技能を訓練するために計画されたものである。

五、T・W・Iはどんな方法で行われるか

1、講習会

三つの技能の訓練は、三つの講習会に分れて行われる。すなわち、指導法、方法改善法、統率法の三つのプログラムになるのであるが、米、英においては、この講習会の名称を作業指導(Job Instruction)作業改善(Job Method)人的関係(Job Relation)と呼んでいる。

各講習会は十時間づつ行うのであるが、これを更に二時間宛五回に分けている。そして十時間講習会は大体二週間以内に完了することとしている。

一つの講習会の講習生の人数は八人から十人までである。この人数限定の理由は、多過ぎると実習に時間がかかり少な過ぎると討論に意見が出にくいということによる。

講習会は補導員(Trainer)によつて実施される。開催場所は大体工場事業場内で行うのであるが、いくつかの工場の監督者の集りにおいてはその他の場所で行う。

講習会を行う補導員のために手引が用意されている。これは実に懇切丁寧に作られていて、補導員はこれに正しく従つて行けば、間違いなく講習会を行うことができる。しかし一通り読めば誰でもできるのではなく、充分に手引を理解し講習方法に習熟しなければ講習会を効果的に行うことはできない。

2、T・W・I・カード

手引は補導員のためのものであるが、講習生にはカードが渡される。このカードは三つのプログラムおののこ一つづつあり、この使い方を講習会で詳しく説明される。講習会を修了した後、職場で監督業務を行うときも、常にこのカードを持つていてこれを利用し、三つの技能の向上に努めることが必要である。

このカードは次のようなものである。

(1) 作業指導カード

指導はどうするか（表面）

第一段階 準備

かたくならないようにさせよ。

仕事を説明し、どこまで知っているかを見出せ。

仕事を覚えようとする氣持にさせよ。

正しい位置におけ。

第二段階 提示

話す、見せる。そして重要段階を一つづつ示せ。

要点を強調せよ。

はつきり、完全に、辛抱強く指導せよ。しかし相手の力以上を與えるな。

第三段階 試行

仕事をさせよ——誤りを正せ。

仕事を繰返し、要点を説明させよ。

よく判つたかどうかをたしかめよ。

判つたと認めるまで繰返せ。

第四段階 その後の指導

一人でさせよ、教えてくれる者を指定せよ。屢々見まわり、質問するようにしむけよ。段々指導をへらしていけ。

工員が覚ええないのは、指導員が教ええないからだ。

指導の用意はどうするか（裏面）

予定表の作成――

どれ程の技能を、いつまでに持たせるか。

作業の分解――

重要段階を列記せよ。

要点をあげよ。

安全は常に要点である。

すべての物の用意――

正しい設備、材料、消耗品

職場の整頓――

工員に求めているように

(2) 作業改善のカード

作業方法はどう改善するか（表面）

現有労働力、機械及び材料を有効に使う実際案。

第一段階 作業の分析

現在方法をそのまま、仕事の全細目を列記せよ。

第二段階 細目毎に質せ。

なぜ？ それは必要か？

どうして？ もつとよい方法があるか。

着想を書きとめよ。

第三段階 新方法の発展

不要細目を削除せよ。

必要細目を簡単にせよ。

第四段階 新方法の適用

承認を得るために提出せよ。

仕事に移せ。

四段階の使用ヒント（裏面）

第一段階では、なされるすべてのことを記録せよ——作業をしながら

第二段階では「それは必要か」を「その目的は何か」でたしかめよ。

質せ どこ？——いつ？——誰が？

質せ 材料——設備——設計

配置——安全

第三段階では 材料と設備を、最も楽な、最も良い位置に置け。

重力の助けを用いよ。

保持の仕掛を用いよ。

両手を有効に使え。

他人ともはかつて。着想をねれ。

新方法の細目を列記せよ。

第四段階では 提案は正規の系統を通せ。

工員を納得させ、訓練せよ。

功績あるときはむくいよ。

(3) 人的関係カード

問題はどうか取扱うか(表面)

目的を決定せよ。

第一段階 事実をつかめ。

記録を検討せよ。

適用されている規定や慣習をしらべよ。

関係各個人と話せ。

言い分と氣持をつかめ。

話全部をしつかり聞け。

第二段階 熟慮し決定せよ。

事実を総合せよ。

事実相互の関係を考慮せよ。

何か可能な処置はないか。

目的と、個人、集団、生産に及ぼす影響とを考慮せよ。

結論を急ぐな。

第三段階 処置をとれ。

自分一人で扱おうとするか。

取扱いに助けを必要とするか。

上司にはかるか。

処置の時期に注意せよ。

責任を他人に転嫁するな。

第四段階 結果を検討せよ。

検討の時期はいつか。

何回検討を要するか。

生産、態度、相互関係に注意せよ。

あなたの処置は目的を達したか。

監督者は部下を通じて成果をあげる（裏面）

良好関係の基礎事項

各工員にどうしていくべきかを知らせよ。

彼に期待することを心に描け。

改める方法を示せ。

功績あるときはむくいよ。

すぐれた行為、いつもと違う行為をさがせ、時期を失わず、告げよ。

本人に影響ある変更は、前もつて知らせよ。

できれば理由を話せ。

変更をなつとくさせよ。

本人の能力を一杯に生かせ。

かくれている能力を見つけよ。

人の進路の邪魔をするな。

部下を個人として扱え。

六、年少労働者指導のためのT・W・I

T・W・Iは以上述べた通り、一般の監督者を対象としたもので、年少労働者の指導を特に対象としたものではない。故にここでは、T・W・Iの講習内容の内年少労働者に関係があると思われる作業指導及び人的関係について、特に年少労働者と関連を持ちながら述べてみたい。

1、作業指導

従来技能を教える場合、話したり、見せたりして教えることは普通とされていた。これは完全に行えば効果的であるがこれだけに頼つたり、または話しておいたから、とか、見せておいたからとかで相手が覚えたと安心することは危険である。作業を言葉で表わすことは困難であり、必要な言葉を正確に言える人も少い。また聞いているときは物事が複雑に思える。人のしていることをまねることはむずかしい、殊に手際のいることは仲々まねられない。そこで技能の指導に最も良い方法としてT・W・Iにおいては、前項のカードに記してある作業指導の四段階法を採用している。

この第一段階の、かたくならないようにさせることは特に少年工にとつては必要である。これには「かたくならないで」などと言つただけではだめである。何かその仕事に關した簡単な問答のようなものがよい。仕事を覚えようとする氣持にさせるには、でき上り品がどんな役をするかというようなことを話すのがよい。第二段階の重要段階及び要点については後の作業分解で述べる。

第三段階では、完全にできるようになるまで繰返し習わせるのであるが、このとき第二段階で教えた要点を見習工に言わせてみて、理解の程度をたしかめることが必要である。

第四段階の後に記してある標語「工員が覚えたいのは、指導員が教えないからだ」は、監督者、指導者が肝に銘じなければならない。

このカードの裏面は指導する前に、指導者が用意すべきことを記している。予定表というのは、左縦欄に人名を、上欄に作業名を書いたものである。この縦横欄の交りには、その者ができる作業に印をつけておく。そして何かの変更が予定されたとき、これに応じて補導の計画をこの予定表の上でやり、補導終了予定期日を欄に記入しておく。このように記録の上で計画を作れば、計画も容易であり、また計画が確実に実行される。

作業分解は用意事項の内最も重要であり、また習熟を要する。これは指導する場合、指導者が予め心覚えとして作成するものである。作業研究の作業分析とは異り、それ程の詳細を要しない。重要段階とは作業を進める場合の主要な区切りの部分である。要点とはその段階を行うについてのキーポイントで、仕事の成否のかぎとなるもの、災害のおそれのあるもの、及びこつ、勘、調子などである。

少年工に対しては、作業をなるべく小さな單位にして、その單位について四段階法を適用し、また作業を分解しておくことが肝要である。

講習会では、第一回到、話すだけ、見せるだけの指導は不充分であることを認識させ、正しい指導の方法としての四段階法を提示する。第二回で、二人の有志の指導実演を通じて、四段階の外に、指導する前の用意の必要を講習生にみとめさせ、作業分解を提示し、次いでその後の二つの用意事項、すべての物の用意と職場の整頓を提示する。第三回に、もう一つの用意事項である予定表の作成を提示して、これでカードの全部の提示が終る。ここで講習生はカードの使い方を知つたわけであるが、これに習熟するために、第三、四、五回と各回に、指導の実地演習をやる。これは各講習生が自分の職場から簡単な作業を持つてきて、その者が指導者になり、他の講習生を見習工に仕立てて

演習をする。演習中他の講習生は、その演習において、用意事項や指導の四段階がどのようになさているかをよく見て、演習終了後に批評、討議をする。このようにして第五回終了までには全部の講習生が一通り演習をして、この方法を体得することになる。

第四回の実地演習の前に、職場で屢々起る三つの場合の指導問題を説明する。その一つは、三時間から三日もかかる長い作業について四段階法はどう適用するかということである。このときは短く分割して指導する。少年工などについてはなるべくこまかな單位に分割するとよい。その各單位について四段階法を適用する。しかしこのようなときは、最も初めの單位だけ第一段階を用い、あとはこれを省く方が自然である。

第二の問題は、騒音がやかましい職場においてはどうかということである。このときは、充分注意して示すことが第一必要である。また小さな單位に分けることも効果がある。なお、作業の検討や知識をたしかめるときは、静かな場所に工具をつれて行つて行う。

第三は勘の傳授の問題である。先ず勘は神祕的なものであるというような考は取り去る必要がある。勘に関する指導も、そのやり方さえ良ければ、案外簡単に教えられるものである。

第五回講習会で、実地演習が終つてから、T・W・Iについての一般的の質問を受ける。從來よく出た質問については、手引の巻末参照欄にこれの模範解答をのせている。この質問は大体次のようなものである。

- (1) 從來の作業訓練とこれはどう違うか。
- (2) 古参者の下におかれる見習工はどうするか。
- (3) 右の場合、この指導法によつて行ふことについてこの古参者が余分の給料を請求したらどうするか。
- (4) 一度に十人も二十人も見習工をよこされたらどうするか。

- (5) 途中で止めることのできない長い作業にはどう適用するか。
- (6) 第一段階はいつでもやるか。
- (7) 技能者養成にはどう適用するか。
- (8) これは労働強化にならないか。
- (9) このような方法でなくとも、現在生産成績はよい。それでもこの方法を使うか。
- (10) 第一段階で、他の問題の話をしながら、誘導補導をしてはどうか。
- (11) この計画は時間がかかるのではないか。

2 人的関係

監督者が良い統率を行うためには、人的関係の調整強化が最良唯一の方策であることは前に述べた。これについては監督者が日々心掛けておくべき事項を、カードの「良好関係の基礎事項」の所に記してある。

第一に、「各工員にどうしていくべきかを知らせる」のである。工員が仕事を終つて歸つてから、どんな仕事をしている。と聞かれて、何をやつているかさっぱり判らない。ではいけない。各工員にそのやつている仕事の重要性を知らせ、工員は全作業、全生産の、どのような地位にあるか、を知らせる。このためには「その工員に期待していることを心に描いて」おく。また工員がやりそこないをやつても、お前はだめだ、と頭からきめてかからないで、こうしてやつたらどうだ、と教えてやる。少年工には特にこれが必要である。

第二に「功績あるときはむくいよ」である。老練工で、もう大して昇進を期待していないが、時々優秀な仕事をやる。このときは時を移さず、有難う、よくできた。とほめる。彼はその言葉に仕事のやり甲斐を感じる。少年工は新しい仕事におじ氣がついている。このとき何か良い仕事をしたらば、たとえ偶然であつても、えらい、もう大丈夫、

とほめる。彼はこれに励まされ、自信を得て腕はめきめきと上達する。

第三に、「本人に影響あることは、前もつて知らせよ」である。大人でも、少年でも何か自分の予定を持っている。それを急にひけ時になつて、残業をやつてくれ、と言われれば決して良い氣はしない。もつと早く知らせてくれればよいにとは誰も感じる。また工場では色々の変更が行われる。それが工員に関連を持つものならば、前もつて知らせ、「できればその理由を話し」またそれをなつとくさせて、変更を心よく受け入れさせる。

第四は「本人の能力を一杯に生かせ」である。工員の「かくれている能力を見つけ」だしてこれを一杯に使つてやるように常に心がける。また監督者の都合のため工員が伸びていく「進路の邪魔をしてはいけない」少年工を早く伸びさせる上にもこのことは大切である。

監督者は「工員を通じて成果をあげる」。その工員は個人として扱い、その氣持をとらえ、はげますのに、右の基礎事項を心にとめていれば、色々のめんどろな問題は未然に防止され、職場は愉快に、生産は上る。

しかし、右の條項をいかに守つても、問題が絶対に発生しないという保証はできない。

問題が発生したらば、カードの「問題はどうか扱うか」の側の四段階法によつて処理する。先ず「目的を決定し」何を達成するかをきめる。そして

第一段階として「事実をつかむ」これには、その問題に関連した本人についての記録を検討する。これは書かれたものばかりではない。当人の成績、行為など、問題に関係ある記録はすべて検討する。そして次に、その職場に適用されている規定や、または規定となつていないでも慣習として行われていることがその問題につながりを持つていなかをしらべる。また問題に関係している各個人と話し、そこに別の事実がひそんでいないかをしらべる。また当人の言分や氣持をつかんで更に徹底させる。要するにこれらの方法で、その問題に関する話を全部、しつかりつかむこ

とである。事実をつかんだらば、

第二段階として「熟慮し、決定する」。これには先ず、前につかんだ事実を全部綜合させ、事実の落ちや前後矛盾がないかをしらべる。次に、事実相互を組み合せ、その関連をしらべる。特定の事実だけの組合せから決定をしてはいけない。ある二つの事実の組合せから「黒」と出しても、他の二つの事実からは「白」と出るかも知れない。その結果いくつかの処置が考えられる。これをすぐに一つにきめてしまうのはいけない。そしてこれらを、初めにきめた目的に照らして、果してそれを達することができるか、またその個人、その個人に関する関係する集団（例えば職場の他の連中）及び生産にどのような影響を與えるかを考慮して、処置を決定する。決して結論を急いではいけない。さて結論としての処置が決つたならば、

第三段階として「処置を取る」。これには、自分一人で扱うのか、他人の助力を求めるか、上司にはかつてするかを考へなければいけない。自分ですべきことをやたらに他人に頼ることはよくない。しかし他人や上司の助力、助言を得れば、良い処置がとれるかも知れない。またそれらの者にも関係ある問題であれば、その問題の発生を知らせることもできるし、場合によつては責任の分担もできる。しかし責任を他人に転嫁するようなことは嚴にいまいなければならない。そして処置の時期には充分注意する。早まつたり、遅れ過ぎたりしては、かえつて悪い結果になることもある。処置を取つたらば、

第四段階として「結果を検討する」。処置を取つたならばすぐ検討しなければいけないかも知れない。あるいは一寸間を置いて検討した方がよいかも知れない。検討の回数も、一回だけでよいこともある。また絶えず見守りつづければいけないこともある。そして特にその結果が、生産や、その個人や職場の連中の態度や、上下、左右の人的相互関係にいかに影響したかを注意する。

かくしてその処置が初めの目的を達すればこの問題は正しく解決されたのである。

以上カードについて述べたことを講習会においては、実例を示して講習し、また講習生は自分の職場の問題を持つてきて、演習することによつて体得するのである。

講習会の第一回においては、先ず良好関係の基礎事項を、監督者——工員関係図及び個人図により説明する。次にジョースミスの問題を例題にして四段階法を提示する。これは四段階を使用しなかつたために、悪い結果となつた例である。またこの例について、良好関係の基礎事項を更に詳細に説明する。この回の終りに、職場で起り勝ちの問題を三十題あげて、第二回以降に講習生の演習が持つてくる問題の選定の便にする。

第二回においては、トムの問題を例にあげて、第一段階、事実をつかめ、を特に強調する。これは監督者が、よく事実をつかんで問題を処理したために、良い結果を得た例である。この回の後半は、講習生の演習に使われる。演習は、四段階と基礎事項の使い方に主要点が置かれる。このやり方には一定の標準手順があつて、その通りにやる。

第三回は、初めに医者が患者を扱うのに、四段階を用いていることを説明し、次いで、老練工問題を例題として、第二段階の熟慮し決定せよ、を特に強調する。この例題は第二段階を適当に用いながつたため、悪い結果となつた例である。この回の後半も、講習生の演習に当てられる。

第四回は、第三、四段階 処置をとれ、及び、結果を検討せよ。を強調するために、婦人監督者の問題を例題として使っている。これは、会社の方針を変更して、婦人監督者を置くことになつたのに対し、予想される紛議を未然に防いだ例である。この回も同様、後半は講習生の演習をする。

第五回は、前半に講習生の演習をやり、終つてからカード全体の復習をする。特に言い分と氣持のつかみ方、について詳説する。次いで監督者——工員図表は更に拡張され、上級長、他の部門の監督者、その他の幹部、組合幹部、

政府の検査官などにも、協調連絡関係が存在し、これらに対しても、良好関係の基礎事項及び四段階法が適用されることを説明する。

最後にこの講習会で受けたことを、帰つてから職場に適用すれば、講習生の部下数十人、数百人の生産が増進することを指摘し、この技能の絶えざる練磨と使用を希望して会を閉じる。

昭和二十五年二月二十日印刷
昭和二十五年二月二十五日發行

年少労働者の教育と訓練

編者 労働省婦人少年局

東京都中央区新富町一ノ七

印刷者 石井精一郎

東京都中央区新富町一ノ七

印刷所 安信舎印刷株式会社

