

自営業婦人就業者関係資料 (1976)

- I 統計資料
- II 今までに出された問題点
- III 小規模企業に対する中小企業庁等の施策の概要
- IV 各種社会保険制度の概要
- V 東京都労働局「小規模企業における労働時間及び健康管理に関する調査」要約
- VI 関係機関及び施設

労働省婦人少年局婦人課

目 次

I 統計資料	1
表 1 自営業主と家族従業者数の推移	1
表 2 非農林自営業主・家族従業者の増減数	2
表 3 就業状態別、年齢階級別女子自営業主及び家族従業者の構成	3
表 4 配偶関係、年齢階級別女子自営業主数（非農林業）	3
表 5 世帯類型別、世帯上の地位別非農林業の女子自営業主及び家族従業者数	4
表 6 産業別非農林自営業主数	5
表 7 女子の生活時間	6
表 8 女子家族従業者の生活時間	6
表 9 従業上の地位、就業時間階級別就業者1人当たりの平均行動時間 — 非農林業、女 —	7
表 10 女子家族従業者の仕事の内容	9
表 11 非農林自営業主の妻の就業状態	10
表 12 主婦が就業中の子どもの世話	11
表 13 女子家族従業者の就業状態	11
表 14 女子家族従業者の報酬金額	11
II 今までに出された問題点	12
1 調査から	12
2 研究会議から	13
3 懇談会から	15
III 小規模企業に対する中小企業庁等の施策の概要	20

(中小企業庁の施策)	20
1. 小規模企業経営改善普及事業の推進	20
2. 金融、税制上の措置	26
3. 小規模企業共済制度の拡充・強化	31
4. 設備近代の促進	37
5. 小規模企業指導官の相談指導	43
6. 中小企業の組織化推進	45
7. 中小商業の近代化施策	49
(労働省の施策)	54
8. 中小企業退職金共済制度	54
9. 中小企業労使関係安定促進補助事業	56
10. 労働保険事務組合	58
IV 各種社会保険制度の概要	60
1. 健康保険	60
2. 労働保険	66
3. 年金制度	70
V 東京都労働局「小規模企業における労働時間及び健康管理に関する調査」要約	80
1. 労働時間	81
2. 健康管理	90
VI 関係機関及び施設	100

I 統計資料

表1 自営業主と家族従業者数の推移

		自営業主			家族従業者		
		計	女	男	計	女	男
全産業	25	929	168	761	1225	843	382
	30	939	180	759	1189	846	343
	35	964	200	764	1045	764	284
	40	935	225	710	929	717	212
	45	1005	282	723	879	667	177
	50	924	225	689	673	539	134
非農林業	25	363	82	281	171	110	61
	30	439	105	334	228	149	79
	35	464	128	336	243	162	81
	40	489	142	347	299	221	78
	45	582	189	393	312	237	75
	50	599	178	421	306	243	63

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

自営業主 466 人

表2 非農林業自営業主・家族従業者の増減数

(千人)

	自 営 業 主		家族従業者
	雇い人のい る も の	雇い人のい ない も の	
(女 子)			
31~34年	33	△ 83	△ 69
34~37	5	△ 57	107
37~40	11	69	143
40~43	69	396	576
43~46	18	132	97
46~49	22	47	△ 69
(うち仕事は 従業者)			
31~34年	3	△ 33	△ 110
34~37	1	△ 45	△ 36
37~40	3	26	50
40~43	12	411	483
43~46	1	75	63
46~49	5	△ 30	△ 35
(男 子)			
31~34年	148	△ 39	△ 12
34~37	1	△ 89	15
37~40	60	△ 108	△ 40
40~43	316	△ 34	108
43~46	56	111	△ 75
46~49	185	△ 20	△ 49

△=減

表3 就業状態別、年齢階級別女子自営業主及び家族従業者の構成

(49年)

就業状態・(非農林) 従業上の地位等	総 数	(%)							
		15~ 19歳	20~ 24歳	25~ 29歳	30~ 34歳	35~ 39歳	40~ 54歳	55~ 64歳	65歳 以 上
自 営 業 主	100.0	0.3	2.9	7.8	14.9	15.5	36.9	14.6	7.3
雇い人のいる業主	100.0	0.2	1.6	5.2	12.2	17.3	42.1	14.9	6.5
雇い人のいない業主	100.0	0.3	2.9	8.1	15.3	15.3	36.1	14.6	7.4
内職者以外の業主	100.0	0.4	2.8	6.0	10.4	11.8	39.5	19.0	10.1
内 職 者	100.0	0.2	3.0	10.4	20.4	18.9	22.6	9.9	4.6
家 族 従 業 者	100.0	0.9	6.1	11.3	15.7	14.9	34.6	11.9	4.6

資料出所 総理府統計局「労働力調査」

表4 配偶関係、年齢階級別女子自営業主数(非農林業)(45年)

(万人)

総 数	計	有 配 偶					死 別	離 別	未 婚
		29歳 以 下	30～ 39	40～ 49	50～ 59	60歳 以 上			
187	115	18	44	31	15	7	52		20
(1000)	(61.6)						(27.8)		(10.6)
	(1000)	(15.8)	(38.5)	(26.6)	(13.1)	(5.9)	.		

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

注) ()内は構成比%。

表5 世帯類型別、世帯上の地位別非農林業の女子自営業主及び家族従業者数

(48年)

(万人)

	総数	一般世帯					単身世帯
		総数	世帯主	世帯主の配偶者	その他の家族	その他	
自営業主	228 (100.0)	202 (88.6)	35 (15.4)	137 (60.1)	31 (13.6)	0	25 (11.0)
雇人のいる業主	27 (100.0)	22 (81.5)	9 (33.3)	11 (40.7)	2 (7.4)	0	5 (18.5)
雇人のいない業主	201 (100.0)	180 (89.6)	26 (12.9)	126 (62.7)	28 (13.9)	0	21 (10.4)
内職者以外の業主	96 (100.0)	79 (82.3)	20 (20.8)	47 (50.0)	13 (13.5)	0	17 (17.7)
内職者	105 (100.0)	101 (96.2)	6 (5.7)	79 (75.2)	15 (14.3)	0	4 (3.8)
家族従業者	268 (100.0)	267 (99.6)	2 (0.7)	195 (72.8)	71 (26.5)	0	1 (0.4)
うち15時間未満	18 (100.0)	18 (100.0)	0 (0.0)	14 (71.4)	4 (22.2)	0	0 (0.0)

資料出所 総理府統計局「労働力調査」

注) ()は構成比。

表6 産業別非農林自営業主数(45年)

(百人)

産 業	女			男		
	総数	雇人のいる業主	雇人のいない業主	総数	雇人のいる業主	雇人のいない業主
総数	18842 (100.0)	2688 (100.0)	16154 (100.0)	39252 (100.0)	12877 (100.0)	26375 (100.0)
鉱業	3 (0.0)	2 (0.1)	1 (0.0)	80 (0.2)	45 (0.3)	35 (0.1)
建設業	27 (0.1)	15 (0.6)	12 (0.1)	7119 (18.1)	2603 (20.2)	4516 (17.1)
製造業	5302 (28.1)	180 (6.7)	5122 (31.7)	8071 (20.6)	3113 (24.2)	4958 (18.8)
卸売・小売業	6192 (32.9)	1495 (55.6)	4697 (29.1)	15241 (38.8)	4319 (33.9)	10922 (41.4)
金融保険業	68 (0.4)	9 (0.3)	59 (0.4)	210 (0.5)	32 (0.2)	178 (0.7)
不動産業	240 (1.3)	15 (0.6)	225 (1.4)	537 (1.4)	97 (0.8)	440 (1.7)
運輸通信業	19 (0.1)	9 (0.3)	10 (0.1)	942 (2.4)	234 (1.8)	708 (2.7)
電気・ガス・水道・熱供給業	—	—	—	—	—	—
サービス業	6991 (37.1)	963 (35.8)	6028 (37.3)	7051 (18.0)	2433 (18.9)	4618 (17.5)

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

注) ()は構成比。

産業別非農林自営業主数 (50年)

(百人)

産業	女				男			
	総数	雇い人の る業主	雇い人の ない業主	家庭内 職者	総数	雇い人の る業主	雇い人の ない業主	家庭内 職者
総数	17542 (100.0)	2654 (100.0)	9239 (100.0)	5649 (100.0)	42059 (100.0)	13384 (100.0)	28466 (100.0)	209 (100.0)
鉱業	-	-	-	-	53 (0.1)	26 (0.2)	27 (0.1)	-
建設業	32 (0.2)	24 (0.9)	5 (0.1)	3 (0.1)	8391 (20.0)	3240 (24.2)	5151 (18.1)	-
製造業	4383 (25.0)	151 (5.7)	428 (4.6)	3804 (67.3)	7540 (17.9)	2728 (20.4)	4629 (16.3)	183 (87.6)
卸売・小売業	6473 (36.9)	1554 (58.5)	4871 (52.7)	48 (0.8)	16005 (38.1)	4377 (32.7)	11625 (40.8)	3 (1.4)
金融・保険業	83 (0.5)	18 (0.7)	65 (0.7)	-	228 (0.6)	48 (0.3)	200 (0.7)	-
不動産業	309 (1.7)	24 (0.9)	285 (3.1)	-	580 (1.4)	110 (0.8)	470 (1.6)	-
運輸・通謀	19 (0.1)	7 (0.3)	12 (0.1)	-	1283 (3.0)	261 (2.0)	1022 (3.6)	-
電気・ガス・水道・熱供給	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	6243 (35.6)	876 (33.0)	3573 (38.7)	1794 (31.8)	7959 (18.9)	2594 (19.4)	5342 (18.8)	23 (11.0)

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

注) () は構成比%

表7 女子の生活時間(45年)

	主婦専業	つとめ	商工自営業
	時間 分	時間 分	時間 分
生活必需	10 24	10 19	9 42
労働	9 10	10 44	11 55
(仕事)	(1 12)	(7 16)	(8 21)
(家事)	(7 57)	(2 56)	(3 33)
余暇	7 21	5 35	5 19

資料出所 NHK「国民生活時間調査」

注) 労働には仕事・家事・通勤を含む。

表8 女子家族従業者の生活時間

	製造業従事者	卸、小売業従事者
	(45年)	(46年)
	時間 分	時間 分
生理的生活時間	10 43	10 00
収入生活時間	6 12	8 47
家事的生活時間	5 21	4 03
社会的文化的生活時間	1 44	1 10

資料出所 労働省婦人少年局

「製造業女子家族従業者の生活実態に関する調査」

「卸売業、小売業女子家族従業者の生活実態に関する調査」

表9 従業上の地位、就業時間階級別就業者1人当たりの平均行動時間 一非農林業、女一 (48年10月)

従業上の地位 就業時間階級	就業者 (万人)	行 動 の 種 類 (時間・分)																		(再帰) 自由時間		
		睡眠	洗顔・身 じたく・食 事・入浴	家事	移動	就業	おもな 仕事	従 事	な 事	その他の 仕事	無償の はたらき	勉強 研究	仕事に関 係あり	仕事に関 係なし	趣味・楽 スポーツ	交際	仕事に関 係あり	仕事に関 係なし	休息・ 団らん		その他	受診 療養
総 数	1741	745	245	227	049	646	619	019	008	006	012	005	007	029	013	003	009	220	010	006	004	258
自 営 業 主	249	748	246	344	014	543	455	029	019	008	008	004	003	028	016	004	012	231	014	008	006	310
1 時 間 未 満	27	812	249	501	037	001	001	000	000	035	039	023	016	055	041	007	034	328	101	040	021	458
1～4 時間未満	44	754	252	534	015	239	141	026	032	009	007	002	005	040	022	005	017	307	020	009	011	405
4～7 時間未満	84	748	252	416	012	512	400	043	030	005	004	002	001	025	016	004	012	241	007	005	003	319
7～10 時間未満	62	746	243	227	011	814	741	021	012	002	004	003	001	020	010	005	005	159	004	002	002	224
10 時 間 以 上	32	725	222	117	005	1108	1028	036	004	002	002	001	000	010	003	001	001	124	001	000	001	135
家 族 従 業 者	279	742	249	345	013	619	536	033	010	007	006	002	004	023	010	002	008	218	008	005	003	249
1 時 間 未 満	22	811	256	555	031	001	001	000	000	036	025	012	013	102	020	002	018	320	042	031	011	440
1～4 時間未満	36	745	309	532	017	232	144	030	018	015	017	003	015	041	019	003	017	302	011	006	005	359
4～7 時間未満	90	748	257	430	011	516	427	039	010	004	004	001	003	021	013	004	010	231	005	003	002	301
7～10 時間未満	90	741	243	246	011	809	726	032	011	002	002	001	001	016	005	001	004	202	004	002	002	221
10 時 間 以 上	41	714	227	132	006	1115	1026	042	007	000	000	000	000	006	003	001	002	114	002	001	001	121
雇 用 者	1213	745	243	153	105	705	646	013	006	005	014	006	008	030	012	003	009	218	009	006	004	257
1 時 間 未 満	71	821	252	423	053	001	000	000	000	024	032	014	018	111	051	009	042	314	119	059	019	507
1～4 時間未満	41	749	258	445	052	239	153	024	022	011	034	010	024	041	020	003	017	251	019	012	007	350
4～7 時間未満	179	747	256	304	100	540	507	011	012	005	011	006	005	028	013	004	009	229	007	003	004	305
7～10 時間未満	866	743	241	122	110	755	741	010	004	003	012	006	007	028	009	003	006	212	004	002	003	247
10 時 間 以 上	56	718	218	048	032	1102	1009	039	014	002	008	005	003	013	006	001	004	129	003	002	002	147
常 雇	1030	745	242	141	107	716	702	010	004	004	015	007	008	031	012	003	009	216	009	006	004	256
1 時 間 未 満	56	828	251	415	057	001	001	000	000	020	030	018	012	114	046	009	037	309	129	110	019	500
1～4 時間未満	25	753	256	440	058	234	155	020	019	011	031	009	021	039	025	003	022	255	020	014	006	356
4～7 時間未満	120	749	255	248	105	547	522	018	008	005	013	007	006	030	014	005	009	227	007	003	004	306
7～10 時間未満	777	743	241	118	111	755	744	008	002	003	014	006	007	029	010	003	007	212	004	002	003	248
10 時 間 以 上	52	718	217	047	032	1103	1015	035	013	002	008	005	004	013	006	001	005	129	004	002	002	147
臨 時 雇 ・ 日 雇	183	746	250	258	051	603	518	027	018	006	011	003	008	025	012	002	010	228	009	004	005	303
1 時 間 未 満	15	757	255	452	040	000	000	000	000	037	041	001	040	057	108	008	100	333	039	019	020	530
1～4 時間未満	15	744	301	453	043	246	151	029	027	011	039	011	028	045	013	004	010	246	019	010	009	341
4～7 時間未満	60	743	256	336	051	527	436	029	022	005	007	003	004	024	010	002	007	234	007	002	004	305
7～10 時間未満	89	747	245	157	055	751	708	028	016	002	003	001	002	018	004	001	003	213	004	002	002	234
10 時 間 以 上	3	713	232	110	030	1044	834	135	035	000	002	000	002	014	001	000	001	132	000	000	000	147

資料出所 総理府統計局 労働力調査特別調査

表 10 女子家族従業者の仕事の内容

1. (製造業 45年)

(%)

	総 数	労 務 管 理	金 融 資金くり	経 理 一般事務	仕 入 販 売	生 産 (製造)	雑 用 (お茶くみ 掃除・ま かない)	そ の 他
自分が主になつて する	100.0	5.7	5.2	21.4	4.8	32.3	58.1	2.7
自分が補助的にす る	100.0	8.4	7.9	14.8	8.9	38.1	14.2	2.9

2. (卸売業・小売業 46年)

(%)

区 分	総 数	労 務 管 理	金 融 資金繰	経 理 一般事務	仕 入	販 売	配 達 出 前	調 理	給 仕	雑 用	そ の 他
自分が主になつて する	100.0	10.0	7.2	28.8	12.6	44.3	4.1	13.8	9.6	51.8	4.8
自分が補助 的にする	100.0	13.4	10.6	18.9	15.7	21.2	12.9	7.1	5.4	22.5	2.9

資料出所 労働省婦人少年局「製造業女子家族従業者の生活実態に関する調査」「卸売業、小売業女子家族従業者の生活に関する実態調査」

注) 多答のため各項の計は100%をこえる。

表11 非農林自営業主の妻の就業状態

	(千人)			
	30年	35	40	45
非農林自営業主の妻総数	2,677	2,821	2,962	3,475
就業者	1,119 (1000)	1,266 (1000)	1,793 (1000)	2,129 (1000)
非農林業	931 (83.2)	1,082 (84.5)	1,672 (93.3)	2,000 (93.9)
雇用者	64 (5.7)	90 (7.1)	132 (7.4)	209 (9.8)
自営業主	57 (5.1)	77 (6.1)	77 (4.3)	133 (6.2)
家族従業者	810 (72.4)	915 (72.3)	1,463 (81.6)	1,658 (77.9)
24歳以下	31 (3.8)	39 (4.3)	63 (4.3)	48 (2.8)
25~29	97 (12.0)	96 (10.5)	158 (10.8)	179 (10.8)
30~34	143 (17.7)	137 (15.0)	203 (13.9)	244 (14.7)
35~39	145 (17.9)	178 (19.5)	229 (15.7)	262 (15.8)
40~44	140 (17.3)	142 (15.5)	247 (16.9)	249 (15.0)
45~49	105 (13.0)	132 (14.4)	204 (13.9)	243 (14.7)
50歳以上	150 (18.5)	191 (20.9)	359 (24.5)	433 (26.1)
完全失業者	2	1	1	2
非労働力	1,557	1,554	1,173	1,343

資料出所 総理府統計局「国勢調査」(特別集計)

表12 主婦が就業中の子どもの世話(46年)

学齢前の子供 のある人数	自分 で仕 事をし ながら みる	自分以外の者がみる							誰もみ る人はい ない	その他
		小計	嫁・姑	年長の子 供	他家にあ ずける	保育所にあ ずける	その他	不明		
人 298 1000	490	440	289	0.7	20	154	47	0.8	5.0	2.0

資料出所 労働省婦人少年局「卸売業、小売業女子家族従業者の生活実態に関する調査」

注) 「自分以外の者がみる」の内容は多答である。

表13 女子家族従業者の就業状態

区 分	計	毎 日 就 業					不定期 に就業
		小計	雇用者と 同	雇用者 以上	随時	不明	
製造業(45年)	1000	811	412		399		189
卸売業・小売業(46年)	1000	921	257	343	319	0.2	7.9

資料出所 労働省婦人少年局「製造業女子家族従業者の生活実態に関する調査」「卸売業、小売業女子家族従業者の生活実態に関する調査」

表14 女子家族従業者の報酬金額

	計	10000 円	10000 ~ 15000 円	15000 ~ 20000 円	20000 ~ 25000 円	25000 ~ 30000 円	30000 円以上	不明	平均 金額	女子雇 用者 平均賃 金(注)
製造業	計	100.0	21.3	13.1	8.6	18.9	9.9	22.7	5.5	18938
45年	毎月定期的にも 不定期にも	100.0	9.5	10.8	10.8	23.1	14.0	31.4	0.4	23938
卸売業・小売業	計	100.0	47.0	18.3	3.8	10.0	0.9	3.8	16.2	8046
46年	毎月定期的にも 不定期にも	100.0	11.7	11.8	6.7	18.2	9.4	38.5	3.7	27489
	毎月定期的にも 不定期にも	100.0	9.2	9.0	7.2	19.1	10.9	43.5	1.1	29652
	毎月定期的にも 不定期にも	100.0	23.8	25.7	4.6	13.8	1.8	13.8	16.5	14731

資料出所 労働省婦人少年局「製造業女子家族従業者の生活実態に関する調査」「卸売業、小売業女子家族従業者の生活実態に関する調査」

注) 労働省「毎月勤労統計調査」から産業と年次を一致させ、30人以上事業所の平均賃金をとる。

Ⅱ 今までに出された問題点

1. 調査から

「製造業女子家族従業者の生活実態に関する調査」昭和45年

「卸売業・小売業女子家族従業者の生活実態に関する調査」昭和46年

主な問題点

- (1) 家族形態は、核家が6割、複合家族が4割である(製造業の場合)
- (2) 妻の就業形態は、製造業では毎日雇用者並みに働くものが4割、毎日随時働くものが4割、不定期に働くもの2割であり、卸売業・小売業では毎日雇用者並みに働くものが9割である。
- (3) 妻の就業時間は、製造業では平均6時間6分であるが、8時間以上10時間未満就業するものが全体の4分の1を占め最も多い。一方、卸売業・小売業では平均8時間32分で、このうち、飲食店は平均10時間38分、小売業平均10時間9分である。
- (4) 定められた休日が週1回あるものが製造業では半数、卸売業・小売業では、7割以上であるが、一方、休日が定められていないものが共に2割程度あり、全く休日がないというもの共に1割弱ある。
- (5) 妻が主になつてする仕事の内容は、お茶くみ、職場の掃除、まかない等の雑用である者が6割以上と多い。
- (6) 妻が働いた報酬として毎月定額をもらう者は製造業で4割、卸売業・小売業で6割強である。
- (7) 一日の生活時間のうち、社会的・文化的生活に使う時間は、製造業では平均1時間44分、卸売業・小売業では1時間10分である。
- (8) 疲れたときや気分のすぐれないときも気楽に休めないものが製造業で2割5分、卸売業・小売業で4割ある。
- (9) 産前産後の休業については、産前は製造業で5割、卸売業・小売業で8

割の妻が出産直前まで働いている。産前休んだものの平均日数は製造業10日、卸売業・小売業21.7日である。

産後はほとんどの者が休業しており、休んだ日数は製造業で平均35日、卸売業・小売業で31日である。

2. 研究会議から

家族従業者問題研究会議「非農林業家族従業者の現状と問題点」—中間報告— (46年)

会議メンバー	一ツ橋大学教授	清村 又次 (座長)
	国民金融公庫調査部	漬成 忠男
	信州大学教授	高梨 昌
	茨城大学助教授	近松 順一
	日本女子大学助教授	広田 寿子
	お茶水女子大学助教授	湯沢 擁彦

報告内容の要点

(1) 零細自営業の動向

自営業主及び家族従業者(非農林業)は37年以降増加傾向にある。

このことは先進工業諸国において最近にみられない現象であつて、わが国の特徴として注目される。

(2) 女子家族従業者の動向

イ 40年代の非農林業女子就業者数の増加は急テンポで、女子自営業従事者(とくに家族従事者及び雇用労働者をもたない自営業主)の増加にもその重要な部分を占めている。

(注) ここで非農林業とは「日本標準産業分類」における「農業」「林業・狩猟業」を除く自営業である。

□ 32～44年の期間における男女の家族従業者の増加の中心は、卸売業・小売業で、その中では飲食店従業者の割合が高い。次いで増加が目立っているのは繊維、衣服を中心とする製造業及び理容、美容を中心とするサービス業である。

ハ 職業別にみると、30年代後半における非農林業女子家族従事者の増加の中では、販売従事者、生産従事者、サービス従事者、事務従事者の増加が目立つ。

ニ 地域別にみると、40年以降、東京、大阪を中心とする六大都市における増加が著しい。

ホ 非農林業における女子家族従業者のうち、有配偶者の占める率は圧倒的に高く、しかも35年の79%から40年83%と増大傾向をみせている。

そのほか、自営業主の妻の家族従業者化及び女子家族従業者の高年令化の傾向がみられる。

(3) ライフサイクルからみた女子家族従業者の特性

ライフサイクルからみた女子家族従業者の主な特性は35才前後から60才頃までの後期就労期における未経験無技能労働力としてのフルタイム家族従業者である。

(4) 自営業の類型と女子家族従業者の役割

イ 「専門的技能に依存する自営業」世帯では、主婦の技能程度が家業の存立、ひいては世帯の所得に影響するところが多い。

ロ 「専門的知識・技能をもたない、自営業」世帯では、主婦はフルタイムの家族従業者として家業労働の重要部分を分担する。

ハ 「副業的な自営業としての家庭内職」は、労働者世帯に限られ、仕事を従とする者の割合が増加している。

ニ 医師、弁護士等の伝統的な「専門知識に依存する自営業」のほかに、大都市を中心としてベンチャービジネスの進出が見られる。ここでは主

婦の家族従業者としての役割は相対的に低い。

(5) 女子家族従業者の生活時間構造

商工自営業従事者である主婦の生活時間を、無業の主婦と比較すると、平日の場合は家事以外の労働時間が7時間長く、そのため家事時間は4時間以上、余暇時間は2時間余も短い。

(6) 家族従業者である妻の法的地位

① 夫婦財産制の原則と妻の権限

(1) 婚姻前から持っていた財産は夫婦別産、別管理制でそれぞれの特有財産となる。

(2) 夫婦が婚姻中取得した財産の帰属については、別産制によれば、夫名義で取得した財産は夫個人の財産とされ、家族従業者としての妻の協力分が評価されないという問題がある。

(3) 自営業従事の妻の財産的寄与を評価し、蓄積財産の2分の1を妻の特有財産又は全体を夫との共有財産として認める立場を法制上採用している国も若干あるが、わが国においても夫名義の財産に対して妻の帰属分を認めようとする学説が多くなつてきている。

② 財産分与の際に認められる妻の寄与分

(1) 自営業家族の財産分与に関する裁判例によると具体的事情に応じ結論は異なるが判断を下す前提として、夫婦の財産に対する持分を基本的には五分五分であると考えていることが推察できる。

(2) 夫死亡の際の配偶者相続権及び贈与税相続税課税における配偶者控除等の措置があるが、現行制度上の扱いでは、妻が家族従業者として寄与した分を積極的に評価するに至っていない。

3. 懇談会から

(1) 昭和50年7月31日、労働省婦人少年局主催自営業婦人就業者問題懇

談会における発言概要

(全国青色申告会総連合)

主婦の労働は大変きびしい。小売業主が多いため、朝7時頃から夜中まで働かなくてはならない。

主人は配達など外に出て働くものが多く、主婦は家業のほうも受持つて働かなくてはならない。また、お産をしても人手がないので3日目頃から働くのは例外でないのが現状である。

青色申告会では税制改正をはじめとして、さまざまな事を考えている。また会員は必らず毎日、記帳するよう指導している。この記帳の役割は主婦が負っているところが多く、その主婦が病気をすると人手がないため記帳が出来ない状況で苦勞が多い。主婦は専従者として月給をもらっているが不況になると余剰金が少なく、もらえないことがある。

家族従業者である妻には退職金制度もなく、老後の不安が高まっている。この際、税制をはじめ、病気の時の保障、退職金制度、年金制度(老後保障の意味で)などを見直してほしい。

(全国商店街連合会)

個々の商店では、農業における「かあちゃん農業」以上に、主婦は責任をもっている。中卒程度の使用人を使う気苦勞と肉体的疲勞が多く、健康上の問題もある。なんでも相談でき、休養できる施設が欲しい。

雇用も出来ないような零細なので、私たちにも雇用労働者のような保護がほしい。人間関係によつて雇用関係が結ばれているのが現状である。

(全国中小企業団体中央会)

各地区別に労務指導を行つているが、婦人経営者に対しても労務管理、経営についての講習会、研修会を行つている。女性の出席率もだんだん良くなり $\frac{1}{3}$ 程度を占めるようになっている。

働く婦人のための施設、特に保育所、学童保育所の増設と共かせぎ家

庭の税制面の改正についての陳情等も行つている。

(日本商工会議所)

商工会議所は、上は日本のトップ企業から下は零細企業の経営者までというように経営規模の格差が非常に大きい。全国商工会議所婦人会連合会では、パートタイマーの雇用促進、2分2乗方式の推進、保育所の増設をかがけて婦人経営者の啓発指導を行つている。

会議所支部の指導員に小規模の婦人労働者の問題点を聞いたところ、青色申告会同様に長時間労働、休日がない、産前産後休暇がとれない、健康管理等が主なものであつた。

(全国商工会婦人部連合会)

商工会は、全国→都道府県→市町村の形で、現在40県10万7千人の会員がいる。

婦人部では、年に1、2回消費者懇談会を行つており、消費者の意向を開いて研究をしている。本年度は、税、金融問題、消費者懇談会や、「ありがとう運動」、従業員の母制度(クラークリーマザー)を行つている。また、国際婦人年関係の研修会も行つている。

クラークリーマザー制度は、故郷をはなれている若い青年男女の相談相手になるという制度である。この母制度を行つていて感じることは、若い人が性に対してまちがった考えをもっていることである。

今商工会で頭を悩ませているものの一つに大型店の進出がある。小さな町に大型店が出来ると休日や休憩時間を大型店に合わせて、或はそれ以上優遇しなければならず結局、従業員に定休以外にもう1日交代で休ませることとなり、その分だけ経営者に負担がかかってくる。

経営者は身体をはつて事業を守り、退職金も自分で作り出さなくてはならない。病気でもしたらどうしようという不安感が強い。

(2) 東京、新潟、長野、兵庫、福岡各福入少年室主催自営業婦人就業者問題懇談会(50年9~10月)における発言内容まとめ

イ、家庭責任に関すること

(1) 家事については、給食センターの活用、家政婦や、お手伝いの雇上げ、仕事の合間をみて処理する等、多忙な中で解決方法を見出している。

問題点

a 給食センターの給食には、栄養面、好み面、休業の日がある等問題がある。

b 家政婦料金が高い。

(2) 育児については、家族でみる者が多いようであるが、放任の状態というのや、保育所を利用する者がある。

問題点

a 所得が多いという理由等で保育所に入れてもらえない。

b 学童保育所がほしい

ロ、家業に関すること

(1) 家業従事時間等

長時間労働や、休日もない状況の者がかなりいるが、7時間労働をキッチリ守っている者、従業員の労働時間等をカバーする者(2時間程度)等がある。

問題点

a 長時間労働、休日のないこと

(2) 仕事の内容について

主婦の働きが大きいようであるが、具体的にどのような範囲までとあるかは、判然しない。従業員の労務管理にたずさわる者が多く、その面の悩みもあるようである。

(3) 報酬はかなり多いのから無報酬までさまざまである。

ハ、自分のこと

(1) 老後の生活設計について共済制度等への加入資格などで問題がある。又 考える余裕がないという者もある。

(2) 健康管理について

余り考えたことがない、わかつていても出来ない等という者もいるが、集団健診の利用とか、自から時々健康診断を受ける等健康に気を使っている者、毎週日を決めてテニス等運動を行っている者もみられた。

ニ、国 地方公共団体等への要望

(1) 保育施設、学童保育制度に関するもの

(2) 福祉施設に関するもの

(3) 家事援助制度に関するもの

(4) 主婦の長時間労働に対する税制面の控除、夫の死亡時の相続税に関するすること。

(5) 研修に関するもの

a 身近で有意義な研修

b 従業員の労務管理に関するもの

c 種々の自営業婦人組織間の交流

d 健康管理に関するもの

Ⅱ 小規模企業に対する中小企業庁等の施策の概要

(中小企業庁の施策)

1. 小規模企業経営改善普及事業の推進

中小企業の中でも特に零細な常用従業員20人以下の製造業及び常用従業員5人以下の商業・サービス業を対象とし、地区内の商工業の総合的な改善発達を図るため公共的指導機関たる商工会・商工会議所に設置する経営指導員等が、実態に即したきめ細い経営指導や、施設・制度の普及をすることにより、その経営及び技術の改善発達をはかり、健全な企業として育てていくことを目的としている。50年度経営改善普及事業強化のための小規模企業対策費は168億94百万円で、このうち159億37百万円はこの事業の指導体制及び指導事業の拡充・強化を図るため商工会、商工会議所及び都道府県商工会連合会並びに全国商工会連合会、日本商工会議所に交付される補助金である。その事業の主な内容はつぎのとおりである。

(1) 人的指導体制の充実

小規模企業の経営や技術の改善、向上を促進するため、各市町村にある商工会や商工会議所に経営指導員を置いて、小規模企業の経営相談、経営指導等に当たっている。経営指導員による経営相談、経営指導は、小規模企業がその経営において必要な金融、税務、労働、取引、経理、その他あらゆる分野にわたつてきめ細かく相談、指導に応ずることになっている。

50年度には経営指導員を1,000人増員(別途、沖縄には5人増員)して、7,081人(別途、沖縄には50人)を配置して経営相談、指導の充実を図ることとしている。また、経営指導員の待遇を改善し優秀な人材を確保するとともに、経営指導員が安心して仕事に従事しう体制を整えるため、給与、期末手当の増額、調整手当、特勤勤務手当、福利環境整備

費の新設等の措置を講じた。

また、経営指導員が小規模企業に対する相談、指導に専念するため、経営指導員を補佐する補助員を設置しているが、50年度には、55人増員(別途、沖縄には3人増員)し、3,518人(別途、沖縄には25人)を配置することとなつた。

(2) 記帳指導の強化

小規模企業には、経営と家計が未分離なものが多く、企業として最低限必要な帳簿を作成していないものが多い。記帳は、小規模企業対策として行われる金融面、税制面の施策を受ける基礎となるばかりでなく、小規模企業の経営改善の前提である。このため、従来から企業記帳を専門的に指導する記帳指導員を商工会、商工会議所に設置してきている。記帳指導員は、小規模企業の記帳を指導するばかりでなく、必要に応じて企業のため記帳事務の代行を行う。50年度においては、記帳指導の重要性にかんがみ、記帳指導員2,500人を増員(別途、沖縄には15人増員)し、14,879人(別途、沖縄には105人)を配置することになった。

また、小規模企業の記帳の合理化を図るため、記帳の機械化も推進することとしている。これは、小規模企業が毎日の売上、購入伝票をそのまま商工会、商工会議所に持ち込むと、電子計算機に打ちこまれ、毎月末に帳簿が整理されて企業に戻されるシステムである。47年度より記帳機械化システムの実用化を推進していたが、50年度には、10億93百万円を計上し、記帳機械化を飛躍的に充実することとした。

一方、小規模企業の税務手続面での負担を軽減・緩和し、経営改善に専念しうようにするため、50年度には、商工会、商工会議所に、顧問税理士250人を増員し、12,500人を配置して、小規模企業の税務相談等を専門的に行うこととしている。

(3) 都市部における指導体制の充実

都市部においては、小規模企業数に比し経営指導員の配置が相対的に少な

いが、都市部における経営改善普及事業をきめ細かく行うため、経営指導員と小規模企業とを結ぶパイプ役を果す小規模企業振興委員を設置している。小規模企業振興委員の任務は常時地区内の小規模企業の実態と経営上の問題を整理し、経営指導員の指導が円滑に行われるよう、事前の準備、取次等小規模企業と経営指導員との間の連絡、調整に当たるとともに、小規模企業に対しパンフレットの配布、簡単な説明等小規模企業施策の普及、浸透に努めることとなつている。49年度には人口20万人以上及び小規模企業6,000以上の都市（なお、この基準に満たない県庁所在都市も対象）101都市にその設置を拡大したが、50年度には、さらに人口15万人以上の都市121都市にまで拡充した。

また、10大都市（札幌、東京、横浜、川崎、名古屋、京都、大阪、神戸、福岡、北九州）における商工会議所は、他の地区に比し、小規模企業が極めて多く、会議所の本部のみではきめ細かな経営指導を十分に行うことを期待し難いので、各区ごとに商工会議所の支部を設置することを促進しており、支部設置に伴う借館料の補助を行つている。49年度では10大都市の112区のうち、82カ所の支部借館料の補助を行つたが、50年度には30カ所増加し112カ所とした。

(4) 指導環境の整備

経営改善普及事業を効果的に推進するためには、その活動母体である商工会、商工会議所の指導環境を整備する必要がある。とくに商工会は町村単位にあり、その規模も小さく、財政的基盤もぜい弱である場合が多く、経営改善普及事業に必要な指導施設、指導体制は必ずしも十分でないものが多い。このため、商工会指導施設建設のための補助を49年度までに440商工会について行つてきたが、50年度にはさらに120カ所の助成を行うとともに、単価も増額することとした。

また、商工会の指導環境の整備のため、47年度から小規模企業対策特別推進費を補助し、49年度には550カ所を補助したが、50年度にはこれを700カ所に増加し、単価も増額することとした。

また、過疎地の商工会の経営指導の機動化のため、指導用車輦の購入に対し、50年度においても160台分の助成措置を講じている。

(5) 小規模企業施策普及の充実

以上のような小規模企業に対する経営改善普及事業を小規模企業が広く知り、利用することが重要であることにかんがみ、ポスター、パンフレットによる施策普及費補助を実施しているが、50年度においては、発行回数を全小規模企業者あたり年6回を9回に拡大した。

また、都道府県商工会連台会に対しては、県連ニュースの補助を新設する。

都道府県別商工会、商工会議所設立数及び経営指導員配置状況

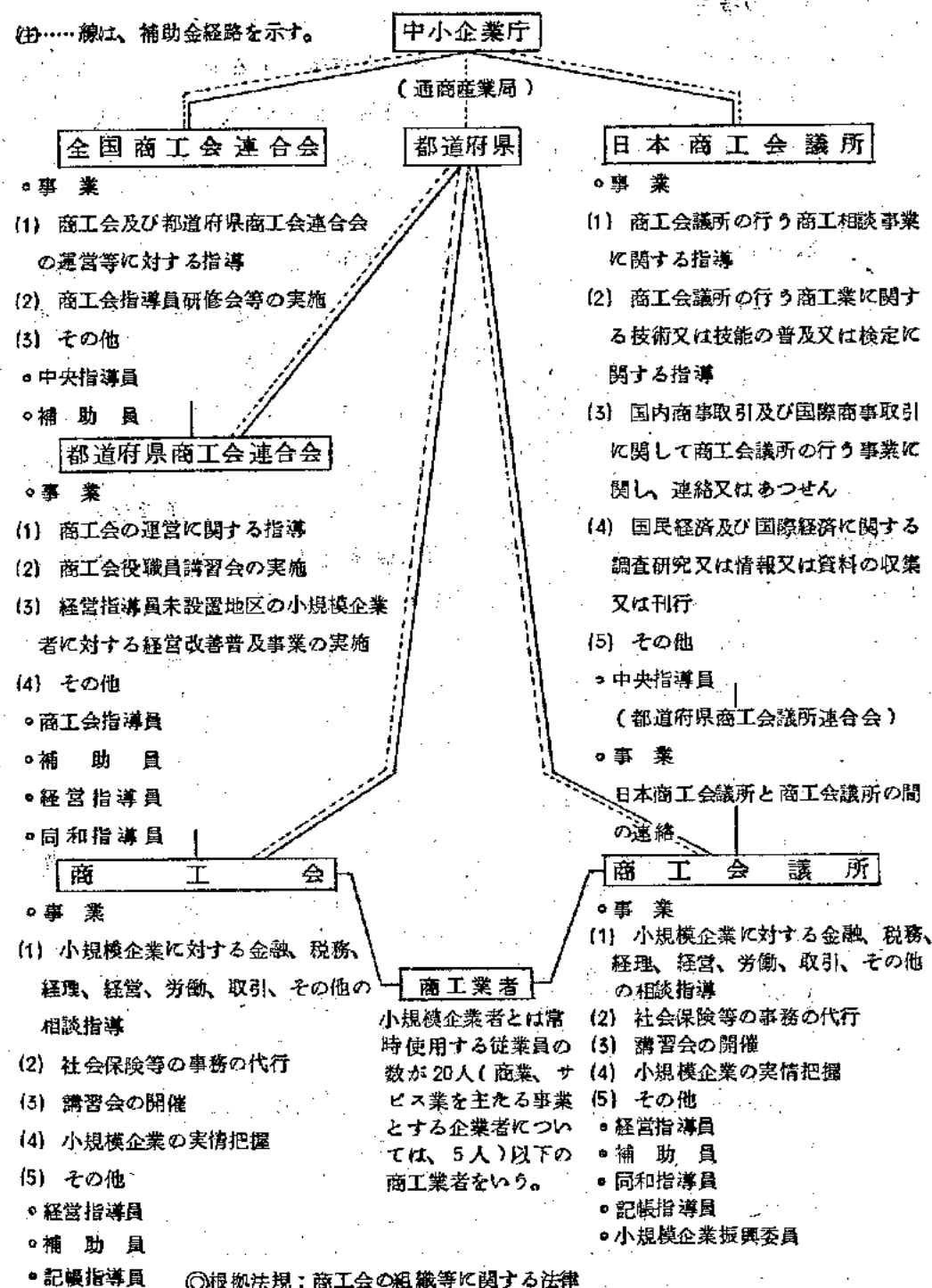
() 内は経営指導員配置数(49年)

通産局	都道府県	商 工 会	商 工 会 議 所	合 計
札幌	北海道	173 (176)	40 (144)	213 (320)
仙台	青森	57 (64)	6 (33)	63 (97)
	岩手	53 (61)	9 (37)	62 (98)
	宮城	69 (84)	6 (33)	75 (117)
	秋田	69 (81)	4 (20)	72 (101)
	山形	42 (58)	5 (28)	47 (86)
東京	福島	104 (118)	10 (49)	114 (167)
	計	393 (466)	40 (200)	433 (666)
	茨城	83 (120)	8 (40)	92 (130)
	栃木	41 (62)	9 (51)	50 (113)
	群馬	63 (67)	10 (52)	73 (119)
	埼玉	74 (125)	14 (68)	88 (193)
	千葉	77 (99)	14 (71)	91 (170)
	東京	27 (63)	6 (230)	33 (293)
	神奈川	22 (34)	12 (112)	34 (146)
	新潟	103 (125)	16 (69)	119 (194)
名古屋	長野	110 (114)	18 (66)	128 (180)
	山梨	43 (56)	2 (15)	45 (71)
	静岡	67 (104)	15 (87)	82 (191)
	計	711 (969)	124 (861)	835 (1830)
大阪	愛知	79 (115)	17 (141)	96 (256)
	岐阜	88 (107)	11 (49)	99 (156)
	三重	56 (64)	12 (49)	68 (113)
	富山	32 (50)	8 (38)	40 (88)
	石川	37 (54)	5 (29)	42 (83)
大 阪	計	292 (390)	53 (306)	345 (696)
	福井	38 (47)	7 (31)	45 (78)
	滋賀	47 (58)	6 (23)	53 (81)
	京都	34 (52)	7 (66)	41 (118)
	奈良	35 (56)	2 (10)	37 (66)
広島	和歌山	21 (47)	16 (220)	37 (267)
	大和	76 (114)	16 (123)	92 (237)
	和歌山	41 (52)	7 (34)	48 (86)
	計	292 (426)	61 (507)	353 (933)
四 国	鳥取	34 (34)	4 (17)	38 (51)
	島根	52 (53)	8 (29)	60 (82)
	岡山	81 (81)	13 (55)	94 (136)
	広島	94 (107)	11 (67)	105 (174)
	山口	42 (44)	14 (53)	56 (97)
福岡	計	303 (319)	50 (221)	353 (540)
	徳島	45 (47)	6 (24)	51 (71)
	香川	38 (46)	6 (31)	44 (77)
	愛媛	47 (56)	10 (51)	57 (107)
	高知	43 (48)	6 (25)	49 (73)
福岡	計	173 (197)	28 (131)	201 (328)
	福岡	80 (100)	19 (124)	99 (224)
	佐賀	40 (48)	7 (24)	47 (77)
	熊本	72 (76)	8 (32)	80 (108)
	大分	84 (90)	9 (36)	93 (126)
沖縄	鹿児島	49 (53)	10 (40)	59 (93)
	宮崎	42 (45)	9 (33)	51 (78)
	熊本	86 (102)	8 (33)	94 (135)
	鹿儿岛	453 (514)	70 (322)	523 (836)
	計	14 (26)	1 (19)	15 (45)
合 計		2,804 (3,483)	467 (2,711)	3,271 (6,194)

2.

経営改善普及事業実施機構

(注)……線は、補助金経路を示す。



2. 金融・税制上の措置

(1) 金融上の措置

小規模企業に対する金融は、小口金融を主業務とする国民金融公庫からの融資のみちがあるほか、政府関係金融機関においては、相互銀行、信用金庫、信用組合を代理店として活用し、小規模企業金融の促進を図っている。

また、昭和48年10月から、無担保・無保証人の「小企業経営改善資金貸付制度」が発足した。本制度は、経営改善普及事業における経営指導を金融面から補完し、経営改善普及事業の実効性を確保することにより、小規模企業のうち、とくに零細な小企業者（商業、サービス業においては常時雇用者2人以下、製造業、その他においては常時雇用者5人以下）の経営の改善を促進することを目的としている。したがって、経営改善普及事業の補完という意味から、従来から商工会議所又は、商工会の経営指導を受けている小企業者を対象として、商工会議所会頭又は商工会会長の推薦により、国民金融公庫（沖縄においては、沖縄振興開発金融公庫）から融資が行われることとなっている。

(2) 税制上の措置

小規模企業の体質強化並びに税負担の軽減を図るため、以下のような措置が講じられているが、最初に基礎控除等の一覧表を掲げる。

	国 税 税		地 方 税	
	所 得 税		個人住民税	個人事業税
基礎控除	26万円		19万円	
配偶者控除	26万円		19万円	
扶養控除	26万円		17万円	
青色申告控除	10万円		10万円	
青色事業専従者給与	いわゆる完全給与（労務の対価としての相当額）			
			30万円	30万円
白色事業専従者控除	40万円		(275,000円)	(275,000円)
事業主控除				180万円

- ② 1. 住民税は都道府県民税（都民税）及び市町村民税（特別区民税）である。
2. カッコ内の金額は50年分を表わす。
3. 根拠条文

	所 得 税 法	地 方 税 法
所 得 控 除	86条、83条、84条	34条、314条の2
青色申告控除	25条の3（租特法）	
青色事業専従者給与	57条	32条、72条の13、313条
白色事業専従者控除	57条	32条、72条の13、313条
事業主控除	—	72条の18

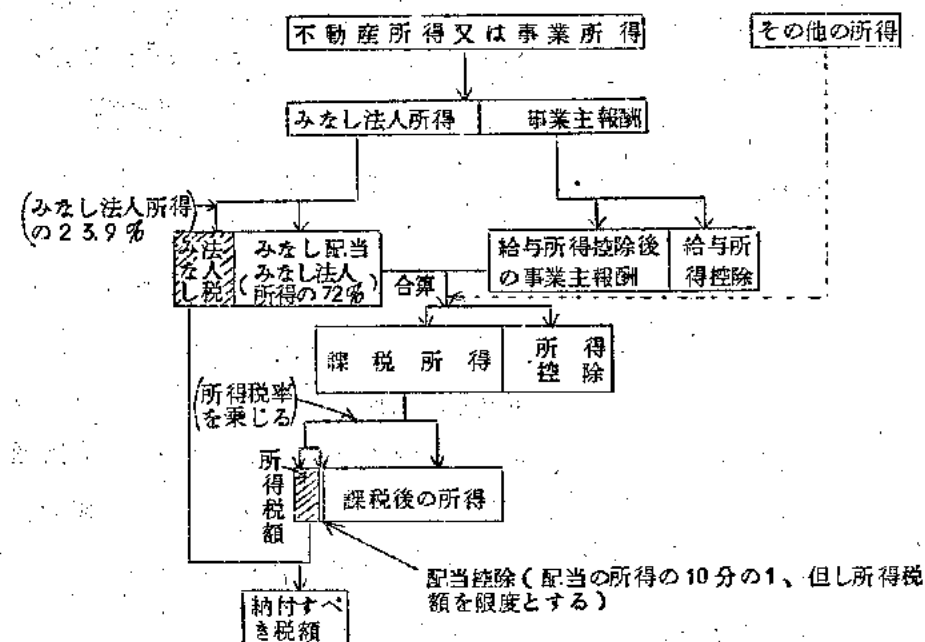
イ 個人事業者に対する措置

(1) 事業主報酬制度

青色申告を行つて個人事業者について、昭和49年から5年間の特別措置として「みなし法人課税」（いわゆる事業主報酬制度）の選択を認めている（48年分についても48年7月以降選択を認めている）。

「みなし法人課税」を選択した者には、事業主に対する給与（いわゆる事業主報酬）の支払いが認められ、事業主報酬には給与所得控除が適用される。

制度の仕組みは次の通りである（ただし、年間所得が700万円以下の場合）。



課税所得＝事業主の所得－諸控除

所得税額＝課税所得×所得税率

納付すべき所得税額＝所得税額－配当控除*＋みなし法人税

相当所得税額

*配当控除の金額は所得税額を限度とする。

- 所得（不動産所得又は事業所得）から事業主報酬の額を控除した額は「みなし法人所得」とし、この「みなし法人所得」に対しては、全額を事業主に配当するものとした場合の法人税率に相当する税率23.9%（みなし法人所得のうち700万円を超える部分については34.1%）で所得税が課される。
- 「みなし法人所得」の72%（みなし法人所得のうち700万円を超える部分の金額については60%）は「みなし配当所得」として事業主報酬など他の所得と総合して課税される。「みなし配当」については、法人企業から受ける利益の配当と同様に配当控除（みなし配当所得の10%）が適用される。
- 事業主報酬には、源泉徴収が適用される。源泉徴収した税額は、翌月10日までに納付することになっているが、給与の支払を受ける者が常時9人以下の事業所の場合は、税務署長の承認により年2回（7月10日まで、翌年1月10日まで）にまとめて納付してもよいという納期の特例の適用がある。
- 事業主報酬のうち、「みなし法人課税」を選択した者の事業の種類及び規模、収益の状況、使用人に対する給料の支給の状況、同業種同規模の法人の代表者の報酬などに照らして不相当と認められる部分の金額がある場合には、その不相当と認められる部分の金額は過大報酬として法人税相当の28%（みなし法人所得に過大報酬額を加算した金額が700万円を超える場合には超えた部分の金額については40%）の所得税を課することになっている。

なお、個人住民税についても、49年度税制改正により「事業主報酬制度」を創設したが、この場合の適用対象は所得税において「事業主報酬制度」を選択した者に限られること、所得税で48年の中途から同制度を選択した者については、個人住民税においても49年度分から本制度を適用している。

(ロ) 青色申告控除

青色申告を行っている個人事業者のうち、事業主報酬制を選択していない者については、青色申告控除（所得から年10万円又は事業所得、不動産所得、山林所得の合計額のいずれか低い額を控除する）を適用する。

(ハ) 青色事業専従者の完全給与制

青色申告を行っている個人事業者が、事業に専従している親族（事業専従者）に支払った給与の金額がその労務の対価として相当であると認められるときは、所得税、住民税及び事業税の課税標準算定の際、全額必要経費となる。

(ニ) 小規模企業共済制度の第1種共済金の退職所得扱い

小規模企業共済制度の第1種共済金については、従来一時所得扱い（収入金額から、支出金額及び特別控除の40万円を控除した残額の $\frac{1}{2}$ を総合課税）であつたが、49年度税制改正により、退職所得扱いとなつた。このため、第1種共済金については退職所得控除（勤続20年までは年25万円、20年を超える1年については年50万円を控除）が適用されるので、税負担は大幅に軽減されることとなつた。

(ホ) 白色事業専従者の専従者控除

青色申告をしていない事業者（白色事業者）の事業専従者については、所得税では年40万円、住民税及び事業税では年30万円（50年分は275,000円）の事業専従者控除が認められている。

(h) 個人事業税における事業主控除

個人事業税では、個人事業主の税負担を軽減するため、現在年150万円の事業主控除が認められているが、50年度以降これを180万円とさらに引上げることとした。

(i) その他、50年税制改正では人的控除の引上げ等により、課税最低限の引上げを行った。

ロ 法人に対する措置

(i) 中小法人に対する軽減税率

中小規模の法人については、法人税及び法人事業税において軽減税率の適用があるほか、法人住民税においては均等割についての軽減措置が講じられている。

a 法人税

資本金1億円以下の法人を対象として、年所得700万円(49年5月1日から50年4月30日までに終る事業年度については600万円)以下の部分については、留保分28%、配当分22%の軽減税率が適用される。

b 法人事業税

所得	350万円以下	6%
"	350万円超700万円以下	9%
"	700万円超	12%

(注) 上記の350万円、700万円は49年5月1日から50年4月30日までに終る事業年度については、それぞれ300万円、600万円と読み替える。

c 法人住民税

資本金	1,000万円以下の法人	3,000円
"	1,000万円超の法人	5,000円

(ii) 同族会社の留保金課税の緩和

留保金課税制度における留保控除額は、

- a その事業年度の所得金額の35%相当額
- b 年1,000万円
- c 期末資本金額の25%相当額から期末利益積立金額を控除した金額

のうち最も多い金額となつてゐるが、50年度税制改正により、このうちの定額控除額について年1,500万円(改正前は1,000万円)と大幅な引上げを行い、中小同族法人に対する留保金課税の緩和を図つてゐる。

以上のほか、中小法人の貸倒引当金の特例(繰入限度額の20%増)、中小企業者等の機械の特別償却(初年度 $\frac{1}{5}$)等の制度がある。

3. 小規模企業共済制度の拡充・強化

中小企業に働く労働者の退職金については、昭和43年に中小企業退職金共済制度が設けられているが、小規模企業の事業主については従来その対策がなかつた。

小規模企業は体質が弱く、経営は常に不安定な状態に置かれており、これらの不安を解消するために、昭和40年にこの制度が設けられたものである。

この制度は、小規模企業者の相互扶助の精神に基づき、小規模企業者の廃業(死亡を含む。)、退職時について、その拠出による共済制度を確立し、これにより小規模企業者の福祉の増進と小規模企業の振興に寄与することを目的として40年12月1日から実施されている(根拠法は40年6月1日に公布された小規模企業共済法)。

この制度の運営のために殊特法人小規模企業共済事業団が設立され、政府の全額出資及び補助金をもつて運営するとともに、全国の中小企業団体に委

託し、金融機関をその代理店として業務を遂行している。

なお、近年における制度等の改善・充実の主要なものとしては、47年度の小規模企業共済法の一部改正（47.6.15公布）による掛金月額限度の引上げ、48年度に創設の「共済契約者貸付制度」による加入者向け還元融資、49年度から適用された第一種共済契約に係る共済金の退職所得扱い（従来は一時所得扱い）、50年度からの還元融資貸付条件の緩和などである。

(1) 共済制度の内容

イ 対象となるもの（加入資格）

常時使用する従業員数が20人（商業、サービス業は5人）以下の企業の①個人事業主、②会社、企業組合及び協業組合の役員（ただし、企業組合については、その事業に従事する組合員の数が20人以下のもの及び協業組合については、常時使用する従業員の数が20人以下のもの。）

ロ 共済契約の種類

第一種共済契約及び第二種共済契約の2種類があり、それぞれ共済事由、共済金、税法上の取扱いが異なっている。なお、第一種と第二種との重複加入は認められない。

ハ 掛 金

- (イ) 月額500円（1口）から最高限度額10,000円（20口）まで。
- (ロ) 最高限度額の範囲内において増額は自由である。
- (ハ) 減額は通商産業大臣が定めた一定の条件に適合する場合に限られる。
- (ニ) 掛金を払い込むべき月の前月末日以前15日までに納付した場合には、掛金月額の1,000分の5に相当する金額が前納減額金として支給される（ただし、前納分の月数が12月を超えるときは、12月として計算した金額とする）。
- (ホ) 納付期限（掛金を払い込むべき月の翌月末日まで）後の納付について、掛金月額の1,000分の10に納付期限を超える月数（納付期限の翌日

から納付の日の前日までの月数をいい、1月未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。）を乗じて得た金額を後納割増金として納付しなければならない。

二 加入手続

(イ) 加入の申込は、金融機関、協同組合、商工会、商工会議所、中小企業団体中央会等の取扱団体の窓口で行う。

(ロ) 共済契約は、共済契約者が掛金月額を定めて行う。

ホ 掛金納付月数の通算

次の場合には、それぞれ掛金納付月数が通算される。

- (イ) 共済事由が発生し、又は特別解約（第一種共済契約）した場合に、共済金又は解約手当金を請求しないで、1年以内に再び同種の共済契約者となつたとき（ただし、老齢給付及び満期給付に関するものを除く）。
- (ロ) 配偶者又は子が共済契約者の死亡により、その事業の全部を相続し、又は事業の全部を譲り受けた場合に、その相続し、又は譲り受けた者が1年以内に同種の共済契約者となつたとき（ただし、この通算は1回に限り認められる）。

ヘ 共済事由及び共済金

第一種共済契約及び第二種共済契約の共済事由及び共済金額は次の表のとおりである。

共済事由及び共済金額

契約の種類 共済事由	第一種共済契約			第二種共済契約	
	共済金(A)	共済金(B)	準共済金(解約手当金)	共済金(A)	共済金(B)
個人事業主	①事業の廃止(死亡を含む。) ②事業の第三者への譲渡	①事業の廃止(65才以上で掛金納付年数が20年以上となりかつ、共済金の支給を請求したとき) ②事業の第三者への譲渡	①会社組織変更したとき ②配偶者、子に事業の全部を譲渡したとき ③解散、疾病、負傷又は死亡以外の事由で役員の地位を去つたとき	①事業の廃止(死亡を含む。) ②事業の第三者への譲渡 ③会社への組織変更 ④隠居 ⑤満期(30年)	①事業の廃止(死亡を含む。) ②事業の第三者への譲渡
会社等の役員	会社等の解散	①疾病、負傷又は死亡により退職したとき ②老齢給付	任意退職(任期満了、職員への格下げによる退職を含む。)	①会社等の解散 ②満期	①退職(死亡を含む。) ②老齢給付
共済金	納付年数 掛金合計(1口の場合)				
5年	30,000円	40,870円	33,170	30,000円	37,160円
10年	60,000	97,150	77,600	62,050	88,320
20年	120,000	281,230	216,910	173,520	255,670
30年	180,000	630,050	498,260	398,600	572,780
40年	240,000	1,113,700	1,113,700	890,960	

ト 解約及び解約金

(イ) 共済契約者は任意に解約できる。

(ロ) 事業団は

a 共済契約者が、12月以上の掛金を滞納したとき

b 共済契約者が偽り、その他不正の行為によつて共済金等の支給を受け又は受けようとしたとき

c 第一種共済契約者が

① 会社に組織変更したとき

② 配偶者又は子に事業の全部を譲り渡したとき

③ 解散、疾病、負傷又は死亡以外の事由で役員の地位を退職したとき

にそれぞれ解約する。

(イ) 解約手当金の額は次の表のとおりである(12月未満のとき及び前記

(ロ)のbのときは、特別の場合を除いて支給されない。ただし、月額変更による場合においては(ロ)のcの①に限り、月額変更部分が12月未満であつても支給する)。

解約手当の額

解約事由	3年未満	10年未満	20年未満	30年未満	30年以上
(イ)、(ロ)のa、b	掛金合計額の80%	掛金合計額の90%	掛金合計額の100%	掛金合計額の120%	掛金合計額の150%
(ロ)のc	払込月数に対応する法律別表第一(共済金額表)下欄の金額の80%(ただし、その金額が掛金合計額に満たないときは、掛金合計額)とする。なお、会社に組織変更してその会社の役員になつたときは、通常の解約手当金となる。				

チ 税法上の恩典

(イ) 第一種共済契約の掛金は全額所得控除され(小規模企業共済掛金控除)。

また第一種共済金等は、退職所得扱いされる(49年度から適用)。

- (ロ) 第二種共済契約の掛金は、生命保険料控除の枠内で所得控除される。
 (ハ) 第一種共済契約の掛金については、住民税課税上全額所得控除される。

リ 加入状況

小規模企業共済事業団が発足して以来、50年3月の期末在籍者数は410,724人、3,325,535口である(年度別加入・脱退者数については次表参照)。

年度別加入・脱退者数

	加 入		脱 退		在 籍 数	
	件 数	口 数	件 数	口 数	件 数	口 数
40～47年度計	346,937	1,965,049	68,624	257,054	278,313	1,707,995
48年度	75,008	782,008	19,118	94,055	334,203	2,395,948
49年度	97,250	1,092,251	20,729	135,664	410,724	3,352,535
40～49年度計	519,195	3,839,308	108,471	486,773		

(2) 貸付制度の内容

イ 対象となるもの(借入資格)

1年(12月)以上の掛金を納付し、かつ、(3)の(イ)による貸付金額が10万円以上となる共済契約者

ロ 資金使途 事業資金

ハ 貸付条件

(イ) 貸付金額

次の区分による額が10万円以上で5万円の倍数となる額

- a 掛金納付済月数が12月以上36月未満の場合は、掛金納付済額の100分の70の範囲
- b " 36月以上120月 " " 100分の80 "
- c " 120月以上の場合は " " 100分の90 "

(ロ) 金 利

約定利子 年7.8%、 延滞利子 年14.6%

(ハ) 貸付期間及び償還方法

貸付期間 3カ月、6カ月又は12カ月

償還方法 期限一時償還(ただし、全額繰上げ償還可)

(ニ) 担保等

担保、保証人は徴求されない。ただし、共済金等を支給する場合で、貸付金又は利子で未弁済のものがあるときは、当該共済金等から控除される。また、貸付金の弁済期後1年経過したもので、貸付金又は利子で未弁済のものがあるときは、納付された掛金を取りくずして弁済に充当される。

二 貸付手続

融資希望者が借入申込書に所定の事項を記入し、印鑑証明書を添えて貸付窓口(あらかじめ借入希望金融機関を登録する必要がある)に提出すれば、即日貸付が行われる。

ホ 貸付形態 証書貸付

ヘ 貸付方式 代理貸付であつて、貸付業務は金融機関に委託されている。

ト 貸付原資 50年度は8億円

4. 設備近代化の促進

設備の近代化を助成する一般的制度としては、政府関係中小企業専門金融機関等による融資制度があるが、中小企業は一般に信用力や資金調達力に弱く、設備を近代化しようにも、その設備資金の調達にこと欠く場合が多い。そこで政府としては、これら一般の金融機関から融資を受けにくい中小企業者に対し、各都道府県を通じて、設備資金を無利子で貸付ける中小企業設備近代化資金貸付制度を設けている。なお、本制度の貸付対象は中小企業者であるが、特に常時使用する従業員の数が100人以下の企業を優先的に取扱

うことにしている。

また、この制度による助成は、2分の1の自己資金を必要とするため資金調達力に弱い小規模企業者にとっては、十分に利用し難い場合が少なくないので、政府は、これらの小規模企業者等に対して、その必要とする機械類を現物貸与するという制度を設けている。

このほか、設備の近代化のための税制面からの助成措置や、設備近代化に必要な資金の融通を円滑にするための近代化保証制度を設け、その促進を図っている。

(1) 政府関係中小企業専門金融機関等による設備資金の貸付

省 略

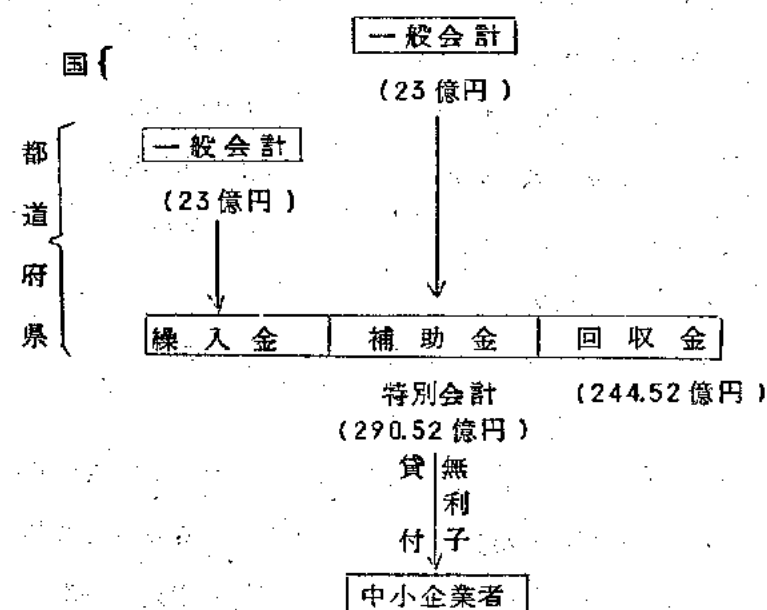
(2) 中小企業者に対する設備近代化資金貸付制度

中小企業と大企業の生産性の格差は、中小企業の設備近代化が大企業にくらべて遅れていることから生ずるところが少なくない。しかも、中小企業が設備の近代化、合理化を図るため、設備を導入したくとも資金面の制約を受け、その実施がきわめて困難となつていている場合が多い。

このような状況にかんがみ、国は、都道府県と協力して、昭和29年度から中小企業者に対し、資金補助（貸付け）を行つてきたのであるが、31年にいたつてこの制度を法制化することとなり、中小企業振興資金助成法（41年に「中小企業近代化資金等助成法」と改称）が制定された。

以来、この法律に基づき、各都道府県においては、特別会計を設置して国からの補助金を受け入れるとともに、一般会計から国の補助金と同額以上の資金を繰り入れ、これらの資金を基金として、毎年通商産業大臣の定めるところに従い、事業計画を策定して貸付事業を行つている。

中小企業設備近代化資金貸付制度のしくみ



(注) () 内は50年度の数字

<内 容>

イ 貸付対象企業

貸付けの対象となる企業は、中小企業者（資本の額又は出資の総額が製造業、建設業、運送業及び鉱業の場合は1億円以下、小売業及びサービス業の場合は1,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が製造業、建設業、運送業の場合は300人以下、鉱業の場合は1,000人以下、小売業及びサービス業の場合は50人以下の会社又は個人）であつて、毎年度通商産業大臣が指定した業種に属する企業であつて、一定の要件に該当するもの、都道府県からの申請に基づき一定の基準に該当するものとして中小企業庁長官が都道府県ごとに承認する業種（地方産業振興業種）に属する企業あるいは指定業種以外の業種に属する企業であつて、中小企業庁長官が国際競争力の強化等の見地から特に必要と認めた企業である。

50年度に通商産業大臣が指定した業種は、37業種184品目であり、

地方産業振興業種は都道府県ごとに指定される。

このほか公害防止等の見地から、上記指定の業種にかかわらず貸付けの対象になるものとして汚水処理設備、ばい煙粉じん処理装置、騒音防止設備、特定物質処理装置、悪臭処理設備、海水汚濁防止装置、産業廃棄物処理設備、地下水利用から工業用水道（上水道を含む）への転換設備、液化石油ガス保安設備及び猟銃火薬等保管警報設備がある。

以上のほか、貸付対象企業の要件があるが省略する。

ロ 貸付対象設備

貸付けの対象となる設備は、毎年度通商産業大臣が業種別に定めた設備都道府県知事が地方産業振興業種に関して指定する設備又は中小企業庁長官が特に必要と認めた設備であつて、次の条件を備えているものに限られている。なお、土地、建物は対象とならない。

(a) その性能が優秀であること。

(b) 原則として新品であること

(c) 原則として貸付けを受ける年度中（4月1日から翌年3月31日）

に発注（契約）するものであつて、その年度内に設置され、かつ、当該設備の代金の支払を完了するものであること。

ハ 貸付限度及び貸付率

1企業当りの貸付金額は、原則として10万円から800万円までで、貸付率は所要資金の2分の1以内である。したがつて通常20万円から1,600万円までの設備（設備台数についての制限はない。）について、貸付けを受けられることとなる。

ニ 貸付利率及び償還期間等

この制度による資金の貸付けは無利子で、償還期間は5年（汚水処理施設、ばい煙又は粉じん処理設備、騒音防止設備及び悪臭処理設備について

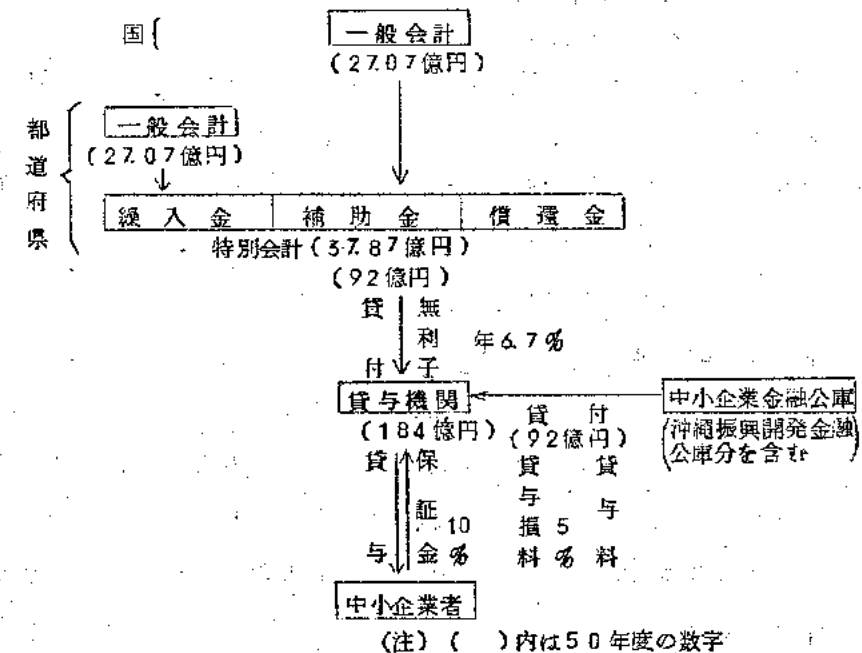
12年）であり、いずれもうち1年据置、年賦又は半年賦償還となつてゐる。

(3) 中小企業者に対する設備貸与制度

中小企業者の設備近代化に対する助成制度は、前述の中小企業設備近代化資金貸付制度があるが、この制度は所要資金の一部の貸付けに限定されているので、資金調達力の弱い小規模企業者にとっては十分に利用しがたい面がある。また、設備の選定等についても、専門的知識・技術をもっていない小規模企業者等に対しては、資金的な助成だけでは、その目的を十分に達成しえない。

このため、41年度から、府県に設立されている貸与機関（公益法人）に対して、国と府県が協力して所要資金の一部助成を行い、この貸与機関が小規模企業者等に代つて機械の購入を行い、これを企業者に現物貸与するという設備貸与制度が創設された。

中小企業設備貸与制度のしくみ



<内 容>

イ 設備貸与実施機関

設備貸与の実施機関は、地方公共団体の全額出資により設立された公益法人が、所要資金の $\frac{1}{2}$ について国・府県（国 $\frac{1}{4}$ 、府県 $\frac{1}{4}$ ）から無利子の貸付けを受け（残りの $\frac{1}{2}$ は中小企業金融公庫及び沖縄振興開発金融公庫（沖縄県の場合）から年々7%の融資）、小規模事業者等の申込により機械類を購入し、これを申込企業者に貸与する。現在、貸与機関は、43府県に設置されている。

ロ 貸与の対象者

原則として、次の要件を備えているもの

- (a) 中小企業設備近代化資金の貸付対象業種に属する企業（建設業を除く）、卸売業及び小売業であること。
- (b) 従業員20人以下の企業及び卸売業、小売業及びサービス業においては従業員5人以下の企業であること。
- (c) 一般の金融機関から当該設備資金の融資を受けることが困難なものであること。
- (d) 大企業が当該中小企業の出資の総額の3分の1をこえる出資をしていないこと。
- (e) 貸与を行おうとする年度の同一の年度において、中小企業設備近代化資金の貸付けを受けているものでないこと。
- (f) 設備の管理を適切に行っているものであること。

ハ 貸 与 設 備

原則として、次の要件を備えているもの

- (a) 中小企業設備近代化資金の貸付対象設備に属するものであること。
- (b) 単純な更新とならないもので、新鋭設備であること。なお、1企業に貸与する設備の合計額は、20万円以上1,200万円以下である。

ニ 貸与の方法

貸与の方法は、貸与設備の所有権が、賦払貸与料の全部の支払義務が履行される時までには貸与機関に留保される割賦販売とする。

ホ 貸 与 期 間

貸与期間は、2年以上5年以内（汚水処理施設、ばい煙又は粉じん処理設備、騒音防止設備及び悪臭処理設備については6年以上12年以内）である。

ヘ 貸与料及び支払の方法

貸与料は、原則として設備の購入価額に、当該購入価格の未払相当額に年5%を乗じた額を加算した金額であり、その支払方法は年賦、半年賦、又は月賦支払いである。

（以下省略）

◎根拠法規：中小企業近代化資金等助成法

(4) 設備近代化のための税制

中小企業の設備近代化のための税制としては、中小企業者等の機械の特別償却等の措置が講じられている。

(5) 近代化保証制度

中小企業者の設備の近代化及び工場等の集団化等に必要な資金の融通を円滑にすることにより中小企業者の近代化を図るため、38年度から近代化保証制度が設けられている。

5. 小規模企業指導官の相談指導

小規模企業は、わが国経済社会の中で、極めて主要な地位を占めており、その振興は、国民経済の均衡ある発展と社会の安定に対する貢献という観点からも極めて重要な課題である。

そのためには、小規模企業者の持つ悩み、問題等解決のための相談指導の窓口を広く開き、親身な相談に乗るとともに、小規模企業者の生の声をくみ

取り、的確に行政に反映することが必要である。

このため、49年7月1日より小規模企業指導官を中小企業庁に5名、地方通商産業局に16名配置し、小規模企業者の相談指導等の業務を積極的に推進することとしている。

＜相談指導業務の内容＞

中小企業庁、地方通商産業局の小規模企業指導官の相談指導業務等は、以下のとおりとなっている。

(1) 対象

小規模企業指導官の相談指導等の業務の対象は、原則として小規模企業者とするが、必ずしも小規模企業の定義（常時雇用従業員が製造業では20人以下、商業・サービス業では5人以下）にこだわることなく、前記の趣旨に基づき相談者に対し広く窓口を開くものとする。

(2) 相談指導等業務

小規模企業者から個別に持ち込まれるつぎの相談等进行处理すること。

イ 相談等の処理

(イ) 相談業務

小規模企業者からの来訪、文書、電話等によつて行われる経営、生産、技術、取引、金融、税制、労務、法律、情報、転換等に関する相談の対応

(ロ) あつせん業務

小規模企業者からの相談、苦情等に係る問題処理のための関係機関へのあつせん

(ハ) 要望事項等の処理業務

小規模企業者からの苦情、陳情、要望等の受理及び処理

ロ 小規模企業の実情把握

個別小規模企業の相談指導等を通じ小規模企業の経営実情を把握・分析し、問題点を明確にするとともに、行政ニーズの把握を行うこと。

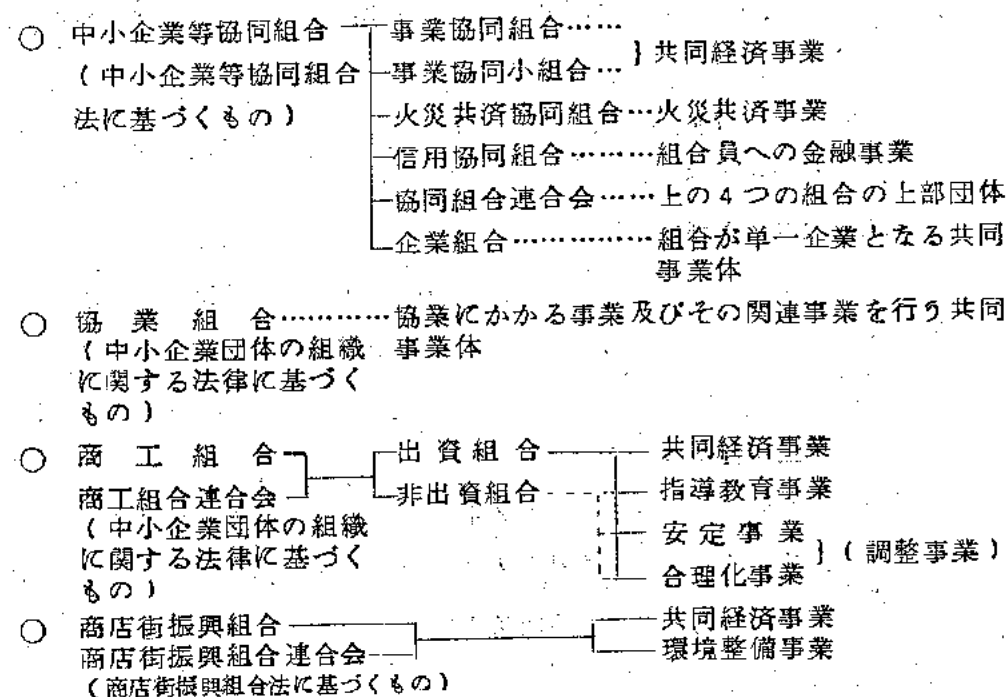
ハ 現地相談

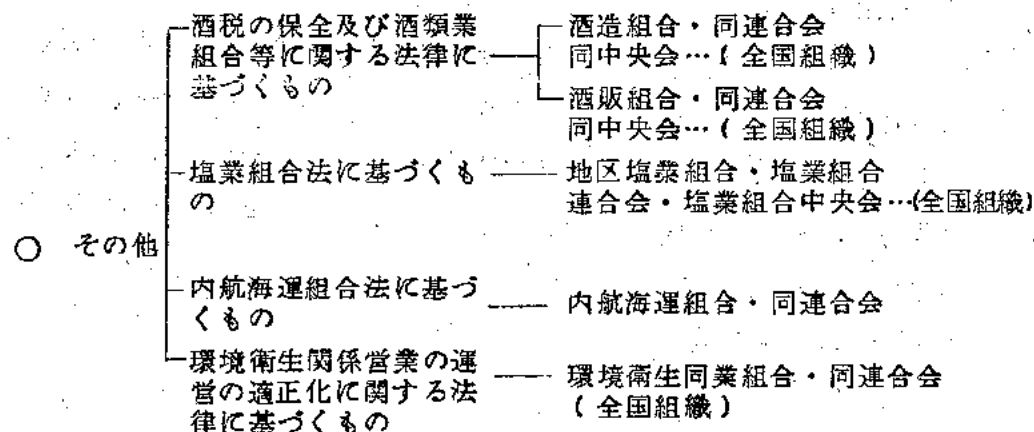
小規模企業者の持つ悩み、問題は極めて幅広く多様にわたるが、地域的問題として対処することが必要とされるものも多い。そのため、小規模企業指導官は、必要に応じ当該地域におもむき、現地において、地方公共団体、総合指導所、商工会、商工会議所、中小企業団体中央会等の指導員とともに実態の把握、対処すべき問題点等を整理し、相談あつせん等の問題の解決に当たること。

6. 中小企業の組織化推進

趣旨……中小企業は一般に規模の過小性、技術力の低さ信用力の弱さ、などによつて不利な立場にたたされている場合が多いから、同業者等が相寄り、組織化することにより、生産性の高揚、価値実現力を高め、対外交渉力の強化を図るなどの目的で各種の組織制度が確立されている。

組合制度のしくみ





主な組合制度の内容は次の通りである。

(1) 中小企業等協同組合制度

当制度は、昭和24年に制定された中小企業等協同組合法に基づくもので、中小企業者が相互扶助の精神に基づき、協同して事業を行うことにより、公正な経済活動の機会を確保するとともに、その経済的地位の向上を図ることを目的としている。

この中小企業等協同組合は、事業協同組合、事業協同小組合、火災共済協同組合、信用協同組合、協同組合連合会及び企業組合の6種類にわかれ、それぞれの機能、目的に応じて積極的に活動することにより中小企業の成長発展に大きく寄与している。

(2) 協業組合制度

協業組合は組合員の生産、販売その他の事業活動についての協業を図ることにより企業規模の適正化による生産性の向上等を効率的に推進し、その共同の利益を増進することを目的とする。

(3) 商工組合制度

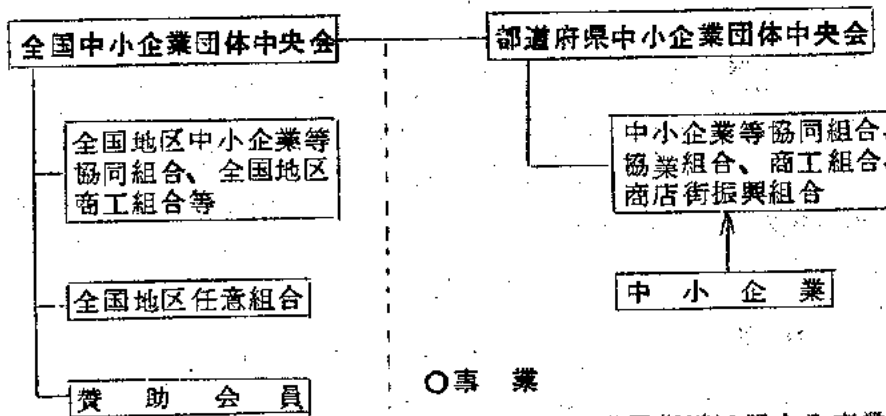
商工組合制度は、昭和32年に制定された中小企業団体の組織に関する法律に基づくもので、業界全体の中小企業者を代表して、その事業の改善発達を図ることを目的とする同業組合制度としての性格をもっている。

(4) 商店街振興組合制度

商店街振興組合、同連合会は商店街振興組合法に基づくもので、商店街が形成されている地域において、小売商業又はサービス業に属する事業その他の事業を営む者のための組織であつて、共同経済事業や環境整備事業を行うことを目的とするものである。(P.52 参照)

(5) 中小企業団体中央会

本会は、各種組合の組織、運営を指導することを目的とする中小企業等協同組合法に基づく、指導機関で、昭和30年に同法に基づき、中小企業等協同組合中央会として発足し、昭和32年に中小企業団体の組織に関する法律の施行に伴い名称を中小企業団体中央会に改め、現在に至っている。これには、各都道府県に所在する47都道府県中小企業団体中央会と、その上部団体としての全国中小企業団体中央会とがある。そのしくみは次図の通りである。



○事業

- ① 組合等の指導要領作成
 - ② 組合等の役職員養成講習会の開催
 - ③ 都道府県中央会の指導員に対する講習会の開催
 - ④ 都道府県中央会及び組合等に対する実地指導
 - ⑤ オートスライドの作成
 - ⑥ 組合等に関する資料の作成
 - ⑦ 組合等の実態調査
 - ⑧ 価格協定指導事業
- 巡回指導員 28名
- 職員 13名

○事業

- ① 組合等の巡回指導に関する事業
 - ② 中小企業労働問題懇談会の開催
 - ③ 協業化推進指導研究会の開催
 - ④ 個別専門指導の実施
 - ⑤ 組合等指導要領普及講習会の開催
 - ⑥ 組合等役職員再教育講習会の開催
 - ⑦ 協業化促進のための講習会の開催
 - ⑧ 中小企業の労働指導に関する講習会の開催
 - ⑨ 官公需資料作成普及
 - ⑩ 中小企業労働情勢の実態調査
 - ⑪ 協業計画のための実態調査
 - ⑫ 組合等相談室の運営
 - ⑬ 価格協定指導事業
- 巡回指導員 444名
(うち沖縄県巡回指導員 7名)
- 労働指導員 139名
(うち沖縄県労働指導員 1名)
- 商店街指導員 76名
- 職員 151名
(うち沖縄県職員 2名)

7. 中小商業の近代化施策

(1) 中小小売商業振興法(昭和48年9月制定)

イ 振興指針の制定

通商産業大臣によつて中小小売商業振興のための一般的な指針として「振興指針」が定められているが、この「振興指針」に従つて行われる中小小売商業者の経営近代化事業に対しては、種々の施策が講じられることとなつている。

「振興指針」の中には経営の近代化、経営管理の合理化、施設・設備の近代化、事業の共同化等に関し細かく目標が掲げられているが、中小小売商業の従事者の福利厚生についても次のような事項が挙げられている。

- (a) 従事者の休憩時間及び労働時間の短縮などの労働条件の改善に努めること。なお、この場合、消費者の利便、経営の安定及び他の事業者の活動との調和に配慮すること。
- (b) 従事者にとつて働きやすい職場環境、福利厚生施設の整備とともに、退職金共済制度、社会保険制度などの活用による従事者の福祉の増進及び生活基盤の安定など労働環境の改善に努めること。
- (c) 従事者に研修会などへの参加、検定試験の受験等を行わせ、資質の向上を図るよう努めること。

ロ 高度化事業計画の認定制度

中小小売商業者の組合や会社などは、商店街の整備、店舗の共同化又は連鎖化事業(ボランタリ・チェーン及びフランチャイズ・チェーン)について「高度化事業計画」を作成し、都道府県知事又は通商産業大臣の認定を受けることができ、認定を受けた計画に従つて行われる高度化事業に対しては、税制・金融面から特別な助成が行われることとなつてゐる。

ハ 一般中小小売商業者の経営近代化のための施策

中小小売商業近代化の中心になるのは、前にのべた商店街整備、店舗共同化、小売商業連鎖化などの高度化事業であるが、これらの高度化事業に参加しない一般中小小売商業者の近代化についても無視することはできない。

※ 特定連鎖化事業（フランチャイズ事業）の運営の適正化

(2) 中小商業の協業化・共同化の促進

わが国の商業は卸・小売をとわず零細過多で、このため過当競争状態を呈し、低生産性にあえんでいる。中小商業者の近代化、合理化対策として、最も効果的と考えられるのは、これら企業が互いに一致協力し、協業化・共同化を推進することにより、単独企業では達成不可能な規模の利益の享受、近代的経営手法の導入等を図ることである。

政府では、前述した中小小売商業振興法に基づく近代化事業とともに商業部門の協業化・共同化について、特に次に掲げるような事業を推進し、金融面の援助を行っている。

イ 店舗等集団化事業（卸商業団地） 中小卸売業者が都市中心部の交通混雑等をさけ都市周辺の交通至便の地区に集団的に移転することにより、物的流通面の改善、取引の大型化、経営の合理化等を図る事業

ロ 小売商業連鎖化事業 本部事業者が多数の独立した中小小売商業者と継続的な契約関係に立つて有機的に結合（チェーン化）し、商品供給及び経営指導を行うほか、必要に応じ商品開発、販売促進、経理処理などを統一的に実施することにより、規模の利益を享受し、経営の合理化を図る事業（いわゆるボランティア・チェーン及びフランチャイズ・チェーンと呼ばれるものがこれに当たる。）

ハ 小売商業店舗共同化事業 中小小売商業者が共同して1つのスーパーマーケットや百貨店の店舗を設置することにより、顧客吸引力の強化による売上の増大、経営の合理化、流通コストの節減等を図る事業

ニ 商店街近代化事業（商店街の再開発） 商店街地域における中小小売

商等が一体となる店舗の増改築、共同駐車場、街路燈等の整備を図ることにより、その商店街を近代化し、顧客吸引の強化による売上の増大、経営の改善等を図る事業

ホ 計算事務共同化事業（計算センター） 中小企業者が共同して電子計算機等を設備し、経理事務等を共同処理することにより経営の合理化、経営コストの低減等を図る事業

ヘ 共同施設事業 商店街振興組合等各種の組合員の事業の共同化を図るため、販売、購買、保管、運送等の共同施設を設置し、あるいは一般公衆の利便を図るため、街路燈、アーケード、駐車場、休憩所等の施設を設置する事業

(3) 中小企業近代化促進法の適用

業種別の観点から振興するのに適した業種については、中小企業近代化促進法の適用対象とし、計画的にその近代化を図っている。

現在商業部門における中小企業近代化促進法の指定業種には、農業機械販売整備業、液化石油ガス販売業、酒類卸売業の3業種が指定されており、金融上の助成措置を講じている。

(4) 商店街振興対策事業

イ 環境の変化と商店街の振興

わが国の商店街の多くは、人口の移動、消費の都市化、道路・交通機関の変化、地価の上昇等による商業立地の変化、さらにスーパー等の大型小売店の進出、ショッピングセンター、地下商店街の出現等によつてその盛衰の変化が著しい。

これら環境変化に対応して商店街の業種構成、レイアウトを顧客本位に組み替え、アーケード、街路燈等の共同施設の充実を図るとともに、各種の共同経済事業を行うことにより商店街の振興を図ることが求められている。

ロ 商店街振興組合

(i) 商店街振興組合法

商店街が形成されている地域において、小売業又はサービス業等を営む者が、共同経済事業や環境整備事業を行い、事業の健全な発展と地域開発の推進を図るための組織として、商店街振興組合法に基づく商店街振興組合の制度がある。

(ii) 事業内容

商店街振興組合及び同連合会の事業は次の通りである。

(a) 仕入れ、保管、運送、宣伝、チケットと商品券の発行等の共同経済事業

(b) アーケード、街路燈、駐車場等の環境整備事業

(iii) 組合員資格

その地区内において、小売業、サービス業又はその他の事業を営む者、ただし、組合の定款で定めた場合、これ以外の者も組合員になることができる。

(iv) 設立要件

この組合は、一種の地域組合ともいふべき性格の組合で、組合員としての資格を有する者の3分の2以上が組合員となり、かつ、総組合員の2分の1以上が小売業又はサービス業に属する事業者でなければ設立できない（同連合会の場合は、会員となる資格を有する組合の2分の1以上が会員）。

また、地区の重複は禁止され、1地区1組合しか設立できない。

商店街振興組合の設立にあたっては7人以上、同連合会の場合は2以上の組合が発起人となる必要で、さらに行政庁の認可を受けなければならない。

50年3月現在の設立状況は、商店街振興組合は1,460 同連合会は57 全国商店街振興組合連合会1となつている。

ハ 全国商店街振興組合連合会が商店街の近代化を促進するため、近

代化の問題点、近代化の具体策などについて調査研究を行い、その結果に基づいて傘下の組合員に対して行う啓蒙普及指導事業と都道府県商店街振興組合連合会職員に対して行う講習会事業等に対し3分の2の補助を行つている。

ニ 商店街振興組合又は事業協同組合が商店街の環境整備を計画的に進めるために作成する商店街改造計画に対して、その作成経費の一部を補助している（負担割合 国 $\frac{1}{3}$ 、都道府県 $\frac{1}{3}$ 、組合 $\frac{1}{3}$ 49年度8組合）。

(5) 商業従事者の資質の向上

イ 小売商検定試験制度

小売業従事者の資質の向上を図るとともに、その社会的評価を高めることにより小売業の健全な発展と消費者サービスの向上を図ることを目的として、昭和48年度より日本商工会議所及び全国商工会連合会は、共同して、全国統一の「小売商検定試験」を行つており、国としても試験問題作成等のために必要な経費の一部を補助している。

なお、この試験制度は、商業者の資格を制限するものではない。

(検定の級・内容)

(1級) 小売商業の経営者や支店長クラスを対象とし、小売商業の経営に関する高度の専門的知識を身につけ、経営計画や管理業務を遂行できること。

経営とマーケティング、組織・人事管理、商品計画、仕入計画・管理、販売計画・管理、在庫管理、市場調査・立地分析、経営計算
(2級) 売場主任・監督者や部課長クラスを対象とし、販売に関する専門的知識を身につけ、管理業務と部下の指導ができること。

常識、指導養成、商品知識、仕入技術、販売技術、販売事務
(3級) 一般の販売員を対象とし、販売員としての基本的な知識と技術を身につけていること。

常識、商品知識、販売技術、販売事務

なお、43年度は3級のみで、49年度は2級と3級が実施され、50年度より1～3級の検定試験が行われる予定である。

(受験資格)

受験資格は、小売業に従事している者又は将来従事しようとする者で、ただし中卒以上に限られる。

(2) 商業技術者研修

労働力不足の進展に伴い、商業部門においても労働力の量から質への転換を図る必要があり、さらに消費者の欲求を充足させるため、中小商業の従業員に対し、販売、仕入管理、商品知識、接客技術等の商業技術について都道府県を通じて研修を行つている。現在実施している業種は下記の19業種である。

①食料品小売業、②家具小売業、③繊維品衣服小売業、④金物・雑貨小売業、⑤メガネ小売業、⑥寝具小売業、⑦書籍・雑誌・紙・文房具小売業、⑧家庭電気機械器具小売業、⑨靴・履物小売業、⑩靴・袋物小売業、⑪自転車・自動二輪車小売業、⑫時計小売業、⑬化粧品小売業、⑭食料品（農畜産物・水産物・食料・飲料）卸売業、⑮繊維品・衣服卸売業、⑯紙・文房具卸売業、⑰靴・履物卸売業、⑱家具卸売業、⑲玩具卸売業

その他中小商業の流通システム化の促進、商業近代化地域計画の策定、診断・指導事業の充実等の施策を挙げ得る。

(労働省の施策)

8. 中小企業退職金共済制度

(1) 制度の趣旨

この制度は、中小企業に働く従業員の福祉の増進と、中小企業の振興に

寄与することを目的として、昭和34年に制定された中小企業退職金共済法に基づいて設けられた。これにより、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業（法律上は常用労働者数300人〔金融業、保険業、不動産業、小売業、サービス業は50人、卸売業は100人〕以下の企業とされている。）が、共済の仕組みと国の援助によつて退職金制度を利用できるようになっている。

現在、この制度には、常用労働者を対象として、中小企業退職金共済事業団が運営する「一般の退職金共済制度」（34年発足）と、期間を定めて、雇用される労働者を対象とする「特定業種退職金共済制度」がある。「特定業種退職金共済制度」には、大工、左官等建設業で働く期間雇用者を対象として、建設業退職金共済組合が運営する「建設業退職金共済制度」（39年発足）と、杜氏、蔵人等清酒製造業で働く期間雇用者を対象として清酒製造業退職金共済組合が運営する「清酒製造業退職金共済制度」（42年発足）がある。

(2) 制度の仕組み

「一般の退職金共済制度」においては、中小企業者が、事業団と従業員ごとに退職金共済契約を結び、各人について、毎月一定額（800円から10,000円までの間で所定額を選択できることになっている。）の掛金を納付していく。「特定業種退職金共済制度」においては、当該業種の中小企業者が組合と退職金共済契約を結ぶことによつてその組合員となり、従業員ごとの退職金共済手帳に、所定の日額（建設業は120円、清酒製造業は100円）の証紙を貼付することによつて掛金を納付していく。従業員が退職したとき（特定業種の場合はその業界から離職したとき）掛金等に国庫補助金を加えた所定金額（掛金額や掛金納付月数に応じた金額となつている。）の退職金が、事業団又は組合から直接その従業員に対し支払われる。

なお、税制上の措置として、掛金については、納付の時点で事業主の損

金又は必要経費とされ、労働者に対しては、給与所得課税は行われず、退職金として支払いを受ける時点で退職所得課税が行われる。

イ 加入申込み機関

(i) 一般の退職金共済制度

中小企業退職金共済事業団から業務委託を受けた金融機関（中小企業退職金共済事業団代理店）

(ii) 建設業退職金共済制度

建設業退職金共済組合の支部（各都道府県建設業協会内に置かれている。）

(iii) 清酒製造業退職金共済制度

清酒製造業退職金共済組合の支部（沖縄を除く各都道府県の酒造協同組合又は酒造協同組合連合会内に置かれている。）

ロ 融資

中小企業退職金共済事業団及び建設業退職金共済組合は、掛金等の一部を原資として、共済契約者やその団体に対し、従業員の福祉を増進するために必要な施設（労働者住宅〔＝社宅〕、保健施設、給食施設、文化教養施設など）の設置又は整備のための融資を行っている（還元融資）。利率は年8.2%、償還期間は10年以内、貸付額は、必要な資金の70%範囲内で、企業内施設については、2000万円、共同施設については5000万円を限度とする。募集の受付は中小企業退職金共済事業団や、建設業退職金共済組合から融資業務の委託を受けた金融機関（中小企業退職金共済融資取扱店、建設業退職金共済組合融資取扱店）で毎年4月1日から11月30日までの間行っている。

なお、清酒製造業退職金共済組合については、昭和50年度末より退職金共済融資（融資枠7500万円）を開始することとなっている。

9. 中小企業労使関係安定促進補助事業

都道府県が実施する中小企業労使関係安定促進のための次の事業に対し、

昭和35年度より、補助率 $\frac{1}{2}$ で補助金を交付している。（50年度補助金総額49601千円）

(1) 労働相談業務の実施

各都道府県に161人の民間労働相談員が置かれ、中小企業における労働問題についての相談に応ずるとともに適切な示唆助言を行っている。

(2) 中小企業労働問題講習会の開催

中小企業労使関係の諸問題についての正しい考え方のかん養を図るとともに、実際的な知識を付与するため、全国で約1000回の講習会を開催している。

(3) 中小企業労使関係実情調査の実施

全国で、約20000事業所を対象とする定期調査を行うことにより、中小企業の労使関係の実情を常時的確には握するとともに、諸施策の適正と実効を期するため、巡回指導をあわせて行っている。

さらに、労働争議が発生した場合には、争議解決の指導を行うため、全国で約3000件の随時調査を実施している。

(4) 中小企業向け労使関係指導資料の発行

定期調査にあわせて行う巡回指導に際し、指導の実効を期するため、定期調査対象事業所の労使に適切な資料を作成配布している。

(5) 中小企業向け地区労働情報の発行

各都道府県における中小企業の労働情勢に関する平易な資料を月1回発行し、定期調査対象事業所の労使に配布して健全な労使関係の樹立に努めている。

(6) 労使関係者による会議の開催

労使が相互信頼を基調として自由に話し合いを行うことにより、問題を合理的に解決する慣行を確立するため、労使関係者による会議が年4回行われている。

(7) 中小企業集団の指導

中小企業集団の行う労務改善事業の効果的運営を図るため、都道府県が適正な指導を行っている。

1.0 労働保険事務組合

(1) 意義

事業協同組合、商工会その他の事業主団体等は、労働大臣の認可を受けて、その構成員である事業主等が行うべき労働保険料の納付その他労働保険に関する事務（印紙保険料に関する事務を除く）を事業主に代わって処理することができる。この労働保険事務組合の制度は、中小規模事業主の事務負担を軽減することにより、当該事業に対する労働保険の適用を容易にすることを目的としている。

(2) 委託事業主及び委託事務

事務組合に事務処理を委託できる事業主は、①その事務組合の母体団体の構成員のほか、構成員でない事業主であつて一定範囲のものであり、②使用労働者が300人（ただし、金融業、保険業、不動産業、小売業又はサービス業の場合は50人、卸売業については100人）以下の中小事業主である。

事務組合が委託を受けて処理する労働保険事務の主なものは、①概算保険料、確定保険料等の申告納付、②雇用保険の被保険者に関する届等の提出、③任意加入の申請及び保険関係成立届の提出、④労災保険の特別加入の申請等である。

(3) 報奨金等

労働保険料の納付状況が著しく良好な事務組合に対しては一定の要件のもとに、所定の額の報奨金が交付され、また、一定の要件に

該当する事務組合に対しては、「零細事業被保険者福祉助成金」が支給される。

（資料出所、中小企業庁「中小企業施策のあらまし」一昭和50年度版一、労働省「労働問題のしおり」一昭和51年1月一）

Ⅳ 各種社会保険制度の概要

1. 健康保険

区 分	健 康 保 険
制度創設月日	大正11年 昭和2年施行
保険の内容	(1) 被保険者の業務外の傷病、死亡、分娩 (2) 被保険者の扶養家族の傷病、傷病、死亡、分娩
被 保 険 者	農林水産業等一部の事業を除く民間企業の雇用労働者の大部分 5人以上は強制適用、未満は任意
保 険 者	政府及び健康保険組合
標 準 報 酬	20,000円から200,000円までの35等級の区分による標準報酬制がとられ、保険料及び保険給付の金額算定の基礎とされる。

日 雇 労 働 者 健 康 保 険	国 民 健 康 保 険
昭和28年	昭和13年農村における深刻な不況を背景に創設された。 昭和33年全面改正
(1) 業務外の事由による傷病、死亡、分娩 (2) 被扶養者の傷病、死亡、分娩	被保険者の疾病、負傷、出産又は死亡
(1) 日々雇入れられる者 (2) 2カ月以内の期間を定めて雇用される者 (3) 季節的業務に使用される者	(1) おおむね被用者以外の一般国民 (2) 国民健康保険組合の被保険者は組合員とその世帯に属する者
政 府	(1) 市町村及び特別区 50年4月(3,273) (2) 国民健康保険組合(約188) (医師、薬剤師、弁護士、食品販売業、土木建築業等)
賃 金 日 額	

(給付)

区分		健康保険
被 保 険 者 に 対 す る 給 付	(1) 療養の給付及び療養費	療養の給付期間は、被保険者資格が存続する限り制限はない。 一部負担金 { 初診料 200円 入院時1日 60円
	(2) 傷病手当金	療養のために労務に服することができず、報酬をうることができないとき、第4日目より標準報酬日額の60% 支給期間は、同一傷病につき6カ月間（結核性疾患は1年6カ月）を限度とする。
	(3) 埋葬料	被保険者が死亡したとき、標準報酬月額相当額 最低 3万円
	(4) 分焼費	被保険者が分焼したとき、標準報酬月額の50% （但し入院した者は上記の2分の1） 最低 6万円
	(5) 出産手当金	産前、産後各6週間以内 60%
	(6) 育児手当金	2,000円

法定給付 { 療養の給付
助産の給付
葬祭の給付

任意給付 { 傷病手当金
育児手当金
出産手当金

日雇労働者健康保険	国民健康保険
給付内容は左に同じ 給付期間は3年6ヵ月 初診料 50円 受給要件として前ヵ月間に28日分以上又は前6ヵ月間に78日分以上の保険料納付を要す	給付内容は健保に同じ 但し療養の給付に要する費用の30%相当額を一部負担金として支払う
第4日目より30日間を限度として 保険料納付日数に応じ800円、1,200円、1,800円、2,640円が支給される。	国保組合の半数以上が支給しているものの、ほとんどの市町村は支給していない。
1万円 受給要件は療養の給付の場合と同様である。	おおむね5,000～10,000円
2万円（入院した時は1万円） 受給要件は前4ヵ月間に28日分以上の保険料納付を要す	2万円以上 （50年4月現在、1部保険者を除く）
分焼の日前9日以内及び以後21日間を限度、800円、1,200円、1,800円、2,640円 受給要件は分焼に同じ。	
なし	実施保険者数 1,690 （50年4月）

区分	健康保険
被扶養者に関する給付	(1) 家族療養費 70% 高額療養費
	(2) 家族葬祭料 3万円
	(3) 配偶者分娩費 6万円及び育児手当金2,000円
資格喪失後の給付	(1) 療養の給付及び家族療養費 資格喪失時に療養の給付又は家族療養費の支給を受けている場合には、同一の傷病について、給付開始後5年間
	(2) 傷病手当金及び出産手当金 資格喪失時に傷病手当金又は出産手当金の支給を受けている場合には被保険者として受けることができる期間
	(3) 埋葬料 資格喪失後3ヵ月以内に死亡した時、あるいは上記(1)又は(2)の給付受給中若しくは受給終了後3ヵ月以内に死亡した時
	(4) 分娩に関する給付 資格喪失後6ヵ月以内に分娩した場合には、被保険者と同様の給付（分娩費、出産手当金及び育児手当金）を受けることが可

資料出所 健康保険組合連合会編「社会保障年鑑」(1975・76年)

日雇労働者健康保険	国民健康保険
給付内容は左に同じ、50% 納付期間は3年6ヵ月	70%
2,000円 受給要件は療養の給付に同じ	
10,000円 受給要件は療養の給付に同じ	

2. 労働保険

(1) 労災保険制度

項 目	概 要																					
適 用 事 業	労働者を使用する事業（ただし公務員（現業の非常勤地方公務員を除く）、船員法の適用を受ける船員及び三公社の職員を除く）。このうち、使用労働者5人未満の一定の事業については、暫定的に任意適用事業とされている。このほか、中小事業主、一人親方及びその家族従事者等について、特別加入が認められているが、これら特別加入者については、通勤災害保護制度は適用されない。																					
保険料及び費用負担	事業の種類により、賃金総額の0.4%～8.9%（全額使用者負担）一定規模以上の事業については、保険給付と保険料の割合により保険率又は保険料額（通勤災害に係るものを除く）を上下させるいわゆるメリット制の適用がある。なお、通勤災害に係る療養を受ける労働者は、200円の一部負担がある。																					
保険給付の支給事由及び内容	<table border="1"> <thead> <tr> <th>給付の種類</th><th>支給事由</th><th>給付の内容</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>療養補償給付（療養給付）</td><td>業務上（又は通勤による）負傷又は病気で治療を要する場合</td><td>療養の給付（又は療養に要した費用）</td></tr> <tr> <td>休業補償給付（休業給付）</td><td>業務上（又は通勤による）負傷又は病気の療養のため労働することができないため賃金を受けない場合</td><td>休業第4日目から1日につき給付基礎日額60%。スライド制（注2）の適用がある。</td></tr> <tr> <td>障害補償給付（障害給付）</td><td>業務上（又は通勤による）負傷又は病気がなかつた後に、身体に一定の障害が残った場合</td><td>障害が重い場合、その程度に応じ給付基礎日額の313～131日分の年金。スライド制の適用がある。（注2） 障害が軽い場合、その程度に応じ給付基礎日額の503～56日分の一時金。</td></tr> <tr> <td>遺族補償給付（遺族給付）</td><td>業務上（又は通勤により）死亡した場合</td><td>遺族の数に応じ、給付基礎年額の35～67%の年金（一定の高令の妻又は廃疾の状態にある妻のみの場合には40～45%の年金）、スライド制の適用がある（注2）。 遺族補償年金（又は遺族年金）を受けることができる遺族がいない場合、給付基礎日額の1,000日分の一時金。</td></tr> <tr> <td>葬 祭 料（葬祭給付）</td><td></td><td>125,000円と給付基礎日額30日分の合計。</td></tr> <tr> <td>長期傷病補償給付（長期傷病給付）</td><td>療養補償給付（又は療養給付）を受ける労働者の負傷又は病気が療養の開始後3年たつてもなおならない場合で政府が必要と認めたとき</td><td>療養補償給付及び休業補償給付（又は療養給付及び休業給付）にかえて療養の給付（又は療養の費用）及び給付基礎年額の60%の年金。スライド制が適用がある。（注2）。</td></tr> </tbody> </table>	給付の種類	支給事由	給付の内容	療養補償給付（療養給付）	業務上（又は通勤による）負傷又は病気で治療を要する場合	療養の給付（又は療養に要した費用）	休業補償給付（休業給付）	業務上（又は通勤による）負傷又は病気の療養のため労働することができないため賃金を受けない場合	休業第4日目から1日につき給付基礎日額60%。スライド制（注2）の適用がある。	障害補償給付（障害給付）	業務上（又は通勤による）負傷又は病気がなかつた後に、身体に一定の障害が残った場合	障害が重い場合、その程度に応じ給付基礎日額の313～131日分の年金。スライド制の適用がある。（注2） 障害が軽い場合、その程度に応じ給付基礎日額の503～56日分の一時金。	遺族補償給付（遺族給付）	業務上（又は通勤により）死亡した場合	遺族の数に応じ、給付基礎年額の35～67%の年金（一定の高令の妻又は廃疾の状態にある妻のみの場合には40～45%の年金）、スライド制の適用がある（注2）。 遺族補償年金（又は遺族年金）を受けることができる遺族がいない場合、給付基礎日額の1,000日分の一時金。	葬 祭 料（葬祭給付）		125,000円と給付基礎日額30日分の合計。	長期傷病補償給付（長期傷病給付）	療養補償給付（又は療養給付）を受ける労働者の負傷又は病気が療養の開始後3年たつてもなおならない場合で政府が必要と認めたとき	療養補償給付及び休業補償給付（又は療養給付及び休業給付）にかえて療養の給付（又は療養の費用）及び給付基礎年額の60%の年金。スライド制が適用がある。（注2）。
給付の種類	支給事由	給付の内容																				
療養補償給付（療養給付）	業務上（又は通勤による）負傷又は病気で治療を要する場合	療養の給付（又は療養に要した費用）																				
休業補償給付（休業給付）	業務上（又は通勤による）負傷又は病気の療養のため労働することができないため賃金を受けない場合	休業第4日目から1日につき給付基礎日額60%。スライド制（注2）の適用がある。																				
障害補償給付（障害給付）	業務上（又は通勤による）負傷又は病気がなかつた後に、身体に一定の障害が残った場合	障害が重い場合、その程度に応じ給付基礎日額の313～131日分の年金。スライド制の適用がある。（注2） 障害が軽い場合、その程度に応じ給付基礎日額の503～56日分の一時金。																				
遺族補償給付（遺族給付）	業務上（又は通勤により）死亡した場合	遺族の数に応じ、給付基礎年額の35～67%の年金（一定の高令の妻又は廃疾の状態にある妻のみの場合には40～45%の年金）、スライド制の適用がある（注2）。 遺族補償年金（又は遺族年金）を受けることができる遺族がいない場合、給付基礎日額の1,000日分の一時金。																				
葬 祭 料（葬祭給付）		125,000円と給付基礎日額30日分の合計。																				
長期傷病補償給付（長期傷病給付）	療養補償給付（又は療養給付）を受ける労働者の負傷又は病気が療養の開始後3年たつてもなおならない場合で政府が必要と認めたとき	療養補償給付及び休業補償給付（又は療養給付及び休業給付）にかえて療養の給付（又は療養の費用）及び給付基礎年額の60%の年金。スライド制が適用がある。（注2）。																				
保 険 施 設	①外科後処置診療 ②義肢その他の補装具の支給 ③温泉保養 ④労災病院、休養所、労災リハビリテーション作業所の設置運営、慰霊堂 ⑤社会復帰資金及び自動車購入資金の貸付け（注3）⑥労災援護金の支給（注4）⑦介護料 ⑧労災就学援護費（注5）⑨アフターケア⑩災害予防に関する施設。ただし、通勤災害については行わない。⑪特別支給金の支給（注6）																					

注1 給付基礎日額とは、労働基準法第12条の平均賃金（原則として平均賃金を算定すべき事由の生じた日の直前3ヵ月間の賃金総額をその期間の暦日数で除した額）に相当する額である。最低保障額1800円。

注2 休業補償給付、休業給付及び年金の各給付については、賃金水準が20%を超えて変動した場合、その率に応じ給付額を改定して支給する。

注3 障害等級第3級以上に該当する重度せき髄損傷者に対し、住宅改修や技能習得等社会復帰に要する資金を1人1回70万円を限度に10年償還で貸付ける。また、前記せき髄損傷者であつて自動車運転免許を有する者に対し、自動車購入資金として70万円を限度に年利3%、8年以内償還で貸付ける。

注4 療養援護金と生業援護金がある。

(1) 療養援護金

けい部又は外傷性せき髄障害により、昭和35年3月31日以前に、労災保険の打切補償費を受けた者のうち、入院している者に対し月23,000円、さらに、せき髄損傷者については1日につき70円を加給、通院療養している者に対しては、受診日数が7日を超える場合、1月について11,000円、受診日数が2日以上7日以下の場合には1月について9,000円を支給する。

(2) 生業援護金

遺族補償給付、遺族給付、障害補償年金、障害年金、長期傷病補償給付又は長期傷病給付を受けた者で、事業を営むため金融機関等から融資を受けている者に対し、融資額に対して支払う2年間の利子相当額（限度額2万円）を支給する。

注5 業務災害又は通勤災害による死亡労働者の遺族、障害等級第3級以上の障害を受けた労働者又はその子弟及び長期療養中の者でせき髄損傷者等傷病の重篤な者の子弟であつて、学校教育法第1条の学校に在学し給付基礎日額が6,500円以下であつて、学資の支弁が困難であると認められる者に対し次の区分により支給する。

小学校1月につき	2,000円	中学校1月につき	3,000円
高等学校1月につき	4,000円	大学1月につき	8,500円

注6

(1) 休業特別支給金

休業補償給付（休業給付を含む）を受ける者に対し、休業8日目から1日につき給付基礎日額の20%に相当する額

(2) 障害特別支給金

障害補償給付（障害給付を含む）を受ける者に対し、障害の程度に応じ、一時金として次表の額

障害等級	特別支給金の額	障害等級	特別支給金の額	障害等級	特別支給金の額
1級	128万円	6級	64万円	11級	19万円
2級	113万円	7級	53万円	12級	13万円
3級	100万円	8級	43万円	13級	9万円
4級	88万円	9級	33万円	14級	5万円
5級	75万円	10級	26万円		

(3) 遺族特別支給金

遺族補償給付（遺族給付を含む）の第一順位の受給権者に対し、100万円の一時金

(4) 長期傷病特別支給金

長期傷病補償給付（長期傷病給付を含む）を受ける者に対し1年について給付基礎年額の20%に相当する額

資料出所 労働省「労働問題のしおり」（昭和51年1月）

(2) 雇用保険制度 (旧失業保険)

対 象		一 般 被 保 険 者																																	
保 険 料 等	保 険 料 率 本 人 使用 者 計	1,000分の5 1,000分の8	1,000分の13 (農林水、建設、清酒 1,000分の6 1,000分の9 (うち1,000分の3は三事業費))																																
	国 庫 負 担	給付費の4分の1 (赤字のときは3分の1まで)																																	
失 業 者 給 付	求 職 者 給 付	基 本 手 当	①受給要件……離職の日以前に被保険者期間が6ヵ月以上。 ②日 額……1,440円～4,500円 (前職賃金の8割～6割) ③発付日数																																
			<table border="1"> <tr> <th colspan="2">被保険者として雇用された期間</th> <th>1 年 以 上</th> <th>1 年 未 満</th> </tr> <tr> <th colspan="2">年 齢</th> <th></th> <th></th> </tr> <tr> <td colspan="2">30歳未満</td> <td>90日</td> <td>90日</td> </tr> <tr> <td colspan="2">30歳～45歳</td> <td>180日</td> <td>90日</td> </tr> <tr> <td colspan="2">45歳～55歳</td> <td>240日</td> <td>90日</td> </tr> <tr> <td colspan="2">55歳以上</td> <td>300日</td> <td>90日</td> </tr> <tr> <td>心身障害者等</td> <td>55歳未満</td> <td>240日</td> <td>90日</td> </tr> <tr> <td>就職困難な者</td> <td>55歳以上</td> <td>300日</td> <td>90日</td> </tr> </table>	被保険者として雇用された期間		1 年 以 上	1 年 未 満	年 齢				30歳未満		90日	90日	30歳～45歳		180日	90日	45歳～55歳		240日	90日	55歳以上		300日	90日	心身障害者等	55歳未満	240日	90日	就職困難な者	55歳以上	300日	90日
			被保険者として雇用された期間		1 年 以 上	1 年 未 満																													
			年 齢																																
			30歳未満		90日	90日																													
30歳～45歳		180日	90日																																
45歳～55歳		240日	90日																																
55歳以上		300日	90日																																
心身障害者等	55歳未満	240日	90日																																
就職困難な者	55歳以上	300日	90日																																
④給付日数の延長は次の4種類 Ⅰ 個別延長給付 Ⅱ 訓練延長給付 Ⅲ 広域延長給付 Ⅳ 全国延長給付																																			
技能習得 手 当																																			
寄宿手当 月額6,800円																																			
傷病手当 基本手当日額と同様																																			
付	就 進 職 給 促 付	①常用就職支度金……基本手当日額の30日分 ②移転費……鉄道賃、船賃、車賃、移転料、着後手当の5種類 ③広域求職活動費……鉄道賃、船賃、車賃、宿泊料の4種類																																	
	備 考																																		
三 事 業		①雇用改善事業……雇用調整給付金、高年齢者雇用奨励 ②能力開発事業……職業訓練に対する助成援助、有給教 ③雇用福祉事業……リクリエーション施設の設置運営、																																	

資料出所 前項(1)と同じ

(50年4月1日現在)

短期雇用特例被保険者	日 雇 労 働 被 保 険 者
製造業については、 分の15	一般保険料のほか次の印紙保険料 一 31円 二 20円 三 13円 円 級 32円 級 21円 級 14円 27
同 左	給付費の3分の1 (黒字のときは4分の1まで)
基本手当の日額の50日分に相当する特例一時金が支給される。 公共職業訓練等受講者は、その訓練等が終わるまで、一般求職者給付が支給される。	給付日額 (1級2,700円、2級1,770円、3級1,160円) の13日～17日分。 失業前の2月間 (前月及び前々月) に28日分以上印紙保険料を納めた者に支給 ① 第1級給付金 第1級印紙保険料が24日分以上 ② 第2級給付金 第1級及び第2級印紙保険料が24日分以上 ③ 第3級給付金 ①、②以外の場合。 継続する6ヵ月間に各月11日分以上、かつ通算して84日分以上印紙保険料を納付した者に60日分を限度として特例給付が支給される。
* 同 左	
* 同 左	
同 左	同 左 ① の基本手当は、日雇労働求職者給付金の日額のこと。
* に該当するのは公共職業訓練受講者のみ	1級印紙は賃金日額3,540円以上、2級印紙は2,320円以上3,540円未満、第3級印紙は2,320円未満
金、地域雇用促進給付金等 育訓練休暇と職業訓練受講の奨励等 職業生活上の環境の整備改善、就職の援助等	

3 年金制度

区 分	厚生年金保険
制度創設年月日	昭和16年に労働者年金保険として発足、昭和19年に厚生年金保険と改称、昭和29年に全面改正が行われ、昭和40年に厚生年金制度が創設された。
保険の内容	労働者の老令、廃疾、死亡などの事故について年金や一時金を支給する。
被保険者	健康保険とほぼ同じ 被用者でなくなつた場合、それまで10年以上加入していた者については、受給資格期間を満たすまでの期間被保険者となることもできる。
保険者	政 府 厚生年金基金加入者に対して基金が代行する部分及び基金独自の給付については厚生年金基金
標準報酬	20,000円から200,000円までの35等級の区分

国 民 年 金	
(拠出制年金制度)	(福祉年金制度)
昭和34年4月法律制定、36年4月から実施 自営業者、農林漁業従事者零細事業従事者など被用者年金制度の適用を受けない者の老令廃疾、死亡 日本国内に住所を有する20才以上60才未満の日本国民で、公的年金制度の加入者、受給権者、その配偶者及び昼間大学生を除く全ての人 (強制加入)	昭和34年4月法律制定、同11月から実施 本制度は、制度発足の時にすでに一定の年令に達している者、障害の状態にある者、母子状態にある者など保険料を拠出して給付を受けることができない者に対して支給するものである すなわち、拠出制の年金を経過的に補完的に補うものである。
政 府	政 府

(給 付)

区 分	厚生年金保険
年 金 額	基本年金額と加給年金額とからなる (1) 基本年金額＝定額部分＋報酬比例部分 イ. 定額部分(年額)＝1,000円×被保険者期間の月数 ロ. 報酬比例部分(年額)＝平均標準報酬月額 $\times \frac{10}{1000} \times \text{被保険者期間の月数}$ (2) 加給年金額(年額) 配 偶 者 28,800円 第1子及び第2子 9,600円 第3子以下1人 4,800円
老 令 年 金	20年(坑内夫は15年)又は40才(女子と坑内夫は35才)以後15年(坑内夫は11年3月)以上被保険者であつた者について60才(女子と坑内夫は55才)から支給される。在職中は65才から年金額の80%が支給される。

国 民 年 金	
(拠出制年金制度)	(福祉年金制度)
保険料を納めた期間、保険料免除期間又はそれらの合算期間が25年以上ある者が65才になつた時支給される。 年金額：保険料納付40年で543,360円、25年で339,600円、10年で212,250円又、5年間の保険料納付によつて老齢年金が受給できるいわゆる5年年金の加入の道が開かれている。 その年金額は15,600円そして別に付加保険料納付者に対し、納付済期間1月につき200円で計算した付加年金が加算される。	(老令福祉年金) 制度発足の時、高令(50才)で加入できなかった明治37年1月1日までに生まれた者が70才になつた時 144,000円

区 分	厚生年金保険
通 算 老 令 年 金	老令年金受給資格期間を満たさない者であつて、1年以上被保険者であつた者が、 (1) 国民年金以外の公的年金制度の加入期間と合算して20年以上の期間がある場合 (2) 国民年金を含む公的年金制度の加入期間と合算して25年以上の期間がある場合 (3) 他の公的年金制度の老令年金が遺族年金の受給権を有している場合 60才又は65才から基本年金額のみ
特 例 老 令 年 金	老令年金又は通産老令年金が受けられない者であつて、1年以上被保険者であつた者が、いわゆる旧令共済組合の組合員期間等と合算して20年以上の期間を満たした場合に60才又は65才から、 年金額は、厚生年金保険の被保険者期間については基本年金額、旧令共済組合の期間については基本年金額のうち定額部分
障 害 年 金	6ヵ月以上被保険者である者が、被保険者期間中に傷病にかかり、療養開始後3年たつた日に法律に定める1級から3級までの廃疾の状態にあるときに支給される。 1級＝基本年金額×125%＋加給年金額 2級＝基本年金額＋加給年金額 3級＝基本年金額×75%×（最低339,600円）

国 民 年 金	
（拠出制年金制度） 老令年金の受給資格期間を満たしていない者が、他の年金制度に加入していた期間と国民年金の保険料納付済期間又は保険料免除期間とを合算して25年以上の期間がある場合や、他の年金制度の老令年金の受給資格期間を満たしている場合に支給される。 年金額は老令年金と同じ	（福祉年金制度）
	（老令特別給付金） 昭和36年4月1日現在で55才を越えており、老令福祉年金を受けていない者に対して支給される。 108,000円 なお、70才になつたら老令福祉年金に移行する。 所得制限や公的年金との併給制限あり。
一定の保険料納付の要件（最低1年）を満たしている者が、廃疾認定日（症状固定日、内部障害については初診日から3年を経過した日）に於て別表に定める程度の廃疾の状態にある時 2級：老令年金の例によつて計算した額（最低339,600円） 1級：2級の1.25倍の額（最低424,500円）	（障害福祉年金） 拠出制年金発足前又は20才前から国民年金法に定める程度の障害のある者で20才以上の者に支給される。 1級 216,000円 2級 144,000円 所得制限や公的年金との併給制限あり

区 分	厚生年金保険
障 害 手 当 金	療養開始後3年以内に治癒した場合で法律に定める程度の障害の状態にある者に、基本年金額の150%を一時金として支給
遺 族 年 金	6ヵ月以上被保険者である者が、被保険者期間中に死亡した時又は老令年金の受給資格を満たしたのちに死亡した時に支給する 年金額＝基本年金額× $\frac{1}{2}$ （最低339,600円）＋加給年金額（受給権者が妻又は子の場合）
脱 退 手 当 金	被保険者期間が5年以上で、加入期間が短かいため老令年金、通算老令年金を受けられない高令者に支給される。 額は、被保険者期間に応じ平均標準報酬月額額の1.1～5.4ヵ月分

国 民 年 金	
（拠出制年金制度） （母子年金） 一定の保険料納付の要件（最短1年）を満たした妻が、夫と死別し、18才未満の子と生計を同じくしている場合に支給される。年金額は、339,600円で子2人以上の時は2人目から1人につき4,800円（そのうち1人については9,600円） （準母子年金） 省 略 （遺児年金） 一定の保険料納付の要件を満たした父又は母が死亡したことにより孤児となつた18才未満の子に支給される。339,600円遺児2人以上の時は2人目から1人につき4,800円（うち1人については9,600円） （寡婦年金） 老令年金の支給要件を満たしている夫が年金を受けないで死亡した場合に、10年以上婚姻を継続した妻に対し、60～65才までの間支給される年金額は、老令年金を2分の1 保険料を3年以上納付した者が、年金を受けないで死亡した場合に遺族に支給される金額は、保険料の納付年数に応じ17,000円から52,000円	（福祉年金制度） （母子福祉年金） 夫と死別した妻が、義務教育終了前の子と生計を同じくしていて拠出制の母子年金を受けることはできないが一定の支給要件を満たしている場合に支給される 年金額 187,200円 第2子以降1人につき4,800円（そのうち1人につき9,600円）が加算される。 （準母子福祉年金） 省 略

区 分	厚生年金保険
ス ラ イ ド 制	全国消費者物価指数が1年度または2年度以上で5%を超えて変動すれば、その率を基準として年金額は、政令の定めるところにより11月から改定されている。

資料出所 健康保険組合連合会編「社会保障年鑑」(1976年)

国 民 年 金	
(拠出制年金制度)	(福祉年金制度)
(死亡一時金) 全国消費者物価指数が1年度または2年度以上で5%を超えて変動すれば、その率を基準として年金額は政令の定めるところにより翌年の1月から改定されることとされている。	

V 東京都労働局「小規模企業における労働時間 及び健康管理に関する調査」要約

調査の概要

◎調査対象 製造業、卸売・小売業、サービス業における規模30人未満の事業所6,595及びそこに働く従業員2,346（1人事業所を除き、サービス業における中分類中一定の調査不向きものを除き、一定の方法で地区を選定した事業所）

◎調査実施時期 昭和48年9月20日～10月15日

◎調査結果作成時期 昭和49年7月

◎調査実施者 東京都労働局総務部調査課が東京大学教養学部社会科学研究室松島静雄教授に委託し、松島教授が中心となり研究会を構成して本調査の企画、立案実施を行った。

以下は東京都労働局「小規模企業における労働時間及び健康管理に関する調査」P.430の「要約」の転載である。

1. 労働時間

(1) 小企業の従業員構成の大きな特徴は、家族従業員への依存度が極めて高いということ、1人も家族従業員のいない事業所は、わずかに20%で、2人で働いている所が20%、3人以上働いている所も16%であった。その上家族従業員以外に従業員を全く持たない事業所も37%で、他に従業員がいても家族従業員の数よりも少ない所を含めると47%に達する。これから家族従業員を無視しては、小零細企業の労働は語れない状態にあることをよく知ることが出来る。

(2) 一般従業員について、若年者の採用難がさげられ、小零細企業ではまず若年者を採用出来ないということが常識化しているが、従業員の平均年齢は意外に若く、平均年齢が20才台以下というのが19%で、一般従業員のその総数5.8%中の数字であるから、実に3分の1を超えることになる。

つまり小企業では縁故採用等を通して、まだまだ若年労働力をかなりに雇用しつつけているのであり、若年者自身も技能修得等を意図し、独立可能性に夢をたくして、好んで小零細企業に就業するものが少くない。

(3) 一般従業員の所定労働時間は、事業所調査によると7時間未満が5%、8時間未満が11%、8時間から8時間半までが4.1%、10時間未満が1.8%、10時間以上が1.6%である。また従業員調査によると本雇いの労働時間は7時間未満2%、8時間未満37%、8時間3.6%、10時間未満1.4%で、10時間以上が1.0%である。

つまり事業所調査によると8時間半未満の事業所が57%、個人調査によると8時間以下のものが75%で、この数字は全国平均よりもかなり高く、東京都の所定労働時間は一般の状態からかなり短く、その意味では時間短縮は確実に進んでいるといえる。

しかし他方で長いものも少なくなく、10時間以上が事業所調査で1.6%、従業員調査で1.0%あったことは注目すべきで、小零細企業の労働時間は、

現実にはかなりのバラツキを持ち、そのバラツキは労働時間短縮の風潮の間で、むしろ増大していると思われる。

- (4) 所定労働時間の業種による差異を見ると、概して短いのは卸売業であり、それに製造業の繊維、金属機械がつづく。また長いのはサービス業、小売業で、その次に製造業の繊維、出版印刷が位置している。

10時間以上を超える事業所のみをひろってみると、サービス業は27%、小売業は21%に達する。ただ飲食店のみは特殊的で長い所も短い所も多く、7時間未満も16%であるが、10時間以上も27%で、両極の分散がはげしい。仕事の種類では、営業活動をやるものと、店頭販売を行っているものに長いものが多い。

また規模別には小規模事業所ほど長い傾向がはっきりと見られ、特に非製造業の5人未満では26%が10時間以上である。

- (5) 残業時間を個人調査で見ると、月に5時間未満のものが30%、10時間未満が5%で、ほとんど行わないものも多いが、それを除くと20時間未満が14%、40時間未満が17%、内には60時間未満というものが7%、60時間以上も3%存在する。

これは全国平均からくらべて相当な数字で、東京都の小零細企業は所定時間に於ては短縮したが、残業時間はむしろ多く、実労働時間数に於てはほとんど全国平均と変らなくなっていることを意味している。

- (6) 事業所調査を見ると、残業が「ほとんど大体ある」という事業所は20%で、この数は決して多くはないが、製造業のみを取出すと32%で、それも規模の小さい事業所よりは、むしろ10人から30人に規模を拡大した事業所に多い。その内でも特に多いのは機械金属の44%及び出版印刷の43%で、全くないというのは両者とも10数%にすぎない。しかしその他の産業では、サービス業にややある程度で、卸売業、小売業では少く、飲食店では特に少ない。

- (7) 個人調査によると残業を多く行っている従業員は、月に30時間以上の

ものは全体で18%であるが、男に多いのは当然で、男性は24%であるが女性は7%にすぎない。年令的には20才代、次いで30才代、勤続では3年から10年までの、月収では10万から15万まで、次いで8万から10万までのいわゆる基幹的労働者に多く、年令が低く、勤続も短い低所得者と、年令、勤続の特に高い高所得者では相対的に減少している。

- (8) しかしこの残業は、労働力の不足と、所定労働時間の短縮が進むなかで、むしろ構造的には定着しつつあり、残業をなくした場合、正常な業務がさまたげられるというものが、製造業では59%もあり、特に10人以上に規模を拡大した所では65%に達する。また残業時間の短かった非製造業でも、同様に58%がさまたげられるといい、影響がないというのは製造業、非製造業とも3%にすぎない。

業種的にさまたげられるというものの、少なかったのは卸売業(48%)、繊維業(45%)で、特に多かったのはサービス業(71%)、印刷出版業(67%)、機械金属業(62%)等であり、これ等の業種では残業の解決は日常の業務の工夫といったものではすまなくなっていることが知られる。

- (9) また労働時間との関係で賃金を個人調査から示すと、4万未満13%、6万未満25%、8万未満20%、10万未満18%、15万未満14%、20万未満3%、20万以上2%で、これから平均賃金額を想定すると、男子では88,814円、女子では52,600円であり、全国平均にくらべてむしろ高いといえる。

しかし6万未満の低賃金層が38%も存在し、それは女子に多く、女性の場合は69%がそれに属した。業種的には男子への依存の強い卸業、出版印刷、機械金属で高く、女子への依存の高い小売、繊維、特に飲食店で低かった。

- (10) 営業日または操業日はかなり合理化されており、年中無休で営業を行なう事業所はわずかに5%で、圧倒的多数は毎週1日を休日にあて、そ

の数は71%に達する。しかし業種による差異は大きく、製造業では毎週1回休みの事業所が81%で、とくに機械金属と出版印刷では83%から85%に達する。これに対して小売業では年中無休が9%で、毎週1回休みにするものは57%となり同じ商業でも卸売業は毎週1回休みが77%、毎週2回休みが4%で、休日は比較的多い。

- (11) 営業時間または操業時間は、非常に長いといわなければならない。平日の営業時間は全体として9時間未満の事業所は20%にすぎず、9～10時間未満が26%、10～12時間未満が30%で、12時間から15時間に達する所が実に20%も存在する。

10時間以上の事業所の多いのは小売業(73%)、飲食店(62%)、サービス業(52%)等で、少ないのは卸売業(19%)と機械金属(32%)である。

- (12) 中小企業の労働力で無視出来ない存在は家族従業者であった。その多いのは繊維(90%)、雑貨(90%)、小売(88%)等であり、少ないのは卸売(58%)、サービス業(65%)等である。

家族従業者の休日が決っているのが65%で、その占めるウェイトの高い零細事業所では特に少なくない。5人未満では製造で60%、非製造では62%であった。たゞ卸売のみは休日の定めのある所が81%で、きわめて高いのが注目された。

また労働時間は毎日きちんと決った時間働くのは主婦の場合は49%、毎日働くが不規則なものは36%である。毎日働くものが多いのは飲食店(90%)で、日によってちがっているものの多いのはサービス業と製造業(20%前後)である。主婦以外の家族従業者の場合は毎日決った時間働くものの比率はやや上昇する。

またその月収は10万以上が19%、6～10万未満38%、6万未満38%で、まずまずの所といえるが、6万未満は男子では25%にすぎないが、女子では69%を占める。

- (13) 家族従業者で最も問題なのは、その労働時間の長さである。主婦の場合特に短いものも多いが、12時間以上働くものが18%、10～12時間未満働くものが20%で、合計すると38%に達し、これに8～10時間未満の34%を加えると実に70%を超える。

その内でも特に長いのは飲食、小売、サービス等で、12時間以上働くものが飲食店で33%、小売業で27%、サービス業では26%で、比較的短いのは卸売と製造業であるが、それでも8時間以上のものが60%を前後する。

つまり家族従業者の多いのは、長時間労働の克服されていない零細分野に多く、労働力を家族にでも依存しなければ成立しえないのであり、また他に人を雇用しても、就業時間と労働時間の間に存在する大きなギャップを、家族従業者の長時間労働で補われていかなければならなくなっている実情を浮彫りしている。

- (14) 交替制勤務の有無をみると80%は交替制がなく、とくに製造業ではないものが84%、卸売業では86%に達する。しかし飲食店では30%が交替制勤務をとっており、その内9%は夜勤を含む交替制で、小売業でも10%以上が交替制をとっている。

つまり営業時間と労働時間のギャップを、製造業では主として残業で、一部小売、飲食店では交替制をとることによって、さらに多くの小売業、飲食店、サービス業では、家族労働力の動員によって補っている場合が多かったのである。

- (15) パートタイマーの雇用は意外に少なく、雇用している事業所は11%だけである。それが多いのは飲食(20%)、繊維(15%)であり、少ないのは卸売(9%)等であった。またこれは一般に規模を拡大した所に多い。パートタイマーの労働時間は5時間未満が30%、7時間未満が40%、8時間未満が14%、8時間以上が7%で、短い所も多いが長い所も多く、7時間以上が21%存在することは、隔日勤務者が調査で除かれているこ

とから、パートタイマー制度の主旨は多分に減殺されているといえる。なお業種的には、出版印刷と卸売に長いものが多く、飲食店に短いものが多いが、規模的には大きい所でむしろ長くなっている。

- (16) 休憩時間は食事の休憩時間が特に決っていない所が40%あったが、決っていない所の多いのは飲食店(67%)、小売業(54%)、サービス業(52%)等である。

また時間が大体30分以内というものも飲食、小売、サービス業に多く、きちんと決っている場合は1時間以内が大部分である。

その他の休憩時間があるのは30%、ないのが34%、時によっては決っていないのが35%であったが、ないというのは出版印刷(42%)、卸売(41%)、飲食店(41%)、小売(38%)に多く、中間の休憩があり、しかもその長いのは雑貨で、機械金属、繊維がそれにつづいていた。

- (17) 週休は1日制が68%、土曜半ドン週休1日制が4%である。週休2日制となると普及度は急速に低下し、わずかに6%にすぎない。比較的普及しているのは卸売業で18%、サービス業で15%であるが、製造業では4%で、全国平均とほとんど差異がない。ただ個人調査で、1週の労働日数を7日と答えたものが4%あり、家族従業者(9%)、パート(10%)で特に多かったことは注目されるべき事柄であるといえる。

また祝祭日の休みは全国平均よりも多く、特に年末年始の休みが全くないものはゼロで、3日以内もわずかに4.5%、6日以上が最も多い10人未満では70%になり、どの業種をとっても全国平均よりも多い。また夏休み、夏期休暇も東京で明瞭に多い。

- (18) 従業員の年次有給休暇は、制度を定めてきちんと実施している所はわずかに27%にすぎず、特に雑貨(11%)、小売(12%)、飲食(6%)、サービス業(13%)で少ないが、機械金属、出版印刷では40%以上が制度を定めて実施している。

だが制度をきめていない事業所が全体として55%にのぼり、規模の小さなものほど比率が増大しているのは問題である。

同様のことは個人調査でもいえ、各自の持ち日数を聞いたのに対し、21%が有給休暇の制度がないと答え、その他分らぬものが33%で、合計すると54%になる。それは制度化が小零細企業で極めて遅れていることを物語るもので、特にそれがいちぢるしいのは飲食店と雑貨等である。

- (19) なお有給休暇の消化度は、勤続年の長い持ち日数の多い、収入の多いもので低く、どちらかという規模を拡大した事業所に低いものが多い。

- (20) かかる労働条件に関し、従業員に賃金の増額と時間短縮と何れをより求めるかを問うと、68%が賃金を、24%が時間短縮を求め、日本の労働者の一般的動向は時間短縮には冷淡である。

しかし従業員中労働時間が長く、高収入をあげているものは時間短縮の欲求はつよく、労働時間が短く、賃金の低い所では賃金への欲求が強い。また若年者、それも女子で時間短縮の声はより強い。

- (21) また一日の労働時間の短縮を望むか休日増を望むかについては、時間短縮が27%、休日増が31%、そもそも時間短縮をそれほど望んでいないというものが29%で、改善に余り積極的であるとはいいい切れまい。

しかしどちらかという男子は休日増を、女子は一日の時間短縮を望む傾向が強く、したがって女子の多い雑貨、小売、飲食店では一日の時間短縮を、反対に男子の多いサービス、出版印刷、機械金属、卸業等では休日増の希望が多い。

- (22) 従業員の不満を問題とすると、最も多いのは賃金(28%)、労働時間の長さ(11%)である。どちらかという雑貨、サービスに賃金をあげるものが多く、飲食店、小売業に労働時間をあげるものが多い。

大企業で多く見かける「人間関係」「能力が発揮できない」「仕事がつい」などの不満は、例れも5%前後で、これ等は小零細企業等では余り大きな不満の源泉とはなっていない。そして注目されたのは、特に不満が

ないというものが31%もあったことで、これは中小企業従業員特有の樂天的、乃至は自己満足の心境を示したものと見えよう。

(23) しかし彼等を支え高い意欲を生み出しているのは独立への志向で、男女計では35%、男だけでは44%が独立の意志を表明している。特にその意欲が強いのは20才代の青年で53%、業種では飲食店(51%)、サービス等(41%)、小売業(37%)に多い。

(24) しかし以上の諸点を総合すると、東京の小零細企業は、全国に存在する一般の小零細企業に較べ、残業が多いという点を除けば、週休制の実施は全国平均なみで、所定労働時間は短く(実労働時間では変らない)賃金も高く、国民祝祭日の休日化や、年末、年始休暇、夏季休暇ではより恵まれた条件にあったということが出来る。

その点高地価、高家賃、高賃金という新たな都市環境下で経営を行なう東京の小零細企業は、小零細企業といえども高収益を確保されていることが絶対に必要で、高賃金、高生産型とでもいわるべき新たなパターンが生れ、それ等にあつては労働時間、休暇等も大企業に較べればともかく、全国に一般に存在する小零細企業にくらべれば、かなり改善されているはずだという。頭初にたてた見通しはたしかに正しかったといえる。

しかしながら小零細企業における、内部の労働条件のバラツキは極めて大きく、それが大企業と小企業との間に存在する二重構造を否定し切れるほど一般的なものでないこともまた事実で、東京都内に長時間労働と低賃金で低い生産性をカバーするといった従来一般的であった小零細企業のイメージを脱し切れない企業の数も少なくない。

しかしそれ等においては、現実には新たな労働力の雇用は次第に出来なくなり、家族労働力あるいはパートタイマー、アルバイト等のいわば周辺労働力に依存する割合が強くなりつつあり、その間に見られる労働条件の格差は拡大しつつあったといえる。

(25) また業種による特色をまとめると、機械金属は操業時間、労働時間、休

日その他大体平均的、あるいは平均よりやや良い所に位置するが、ただ残業は多い。

繊維は操業時間と所定労働時間が長いが、残業はそれほど多くない。

出版印刷は概して機械金属に類似しているが、夏季休暇、食事以外の休憩、残業の点で他に劣る。

雑貨は操業時間がそれほど短くないかわりに、所定労働時間が短く、残業も少ないし、休憩時間にもめぐまれている。

卸売業の諸条件は一般に恵まれているが、ただ食事以外の休憩時間があまりない。

小売業は営業時間も所定労働時間も長く、休日も休憩時間も少ない。ただ労働密度との関係を考えなければならず、これからただちに小売業の条件の悪さを断定することは出来ない。

飲食店も小売業に似ているが、企業によるバラツキが大きく、交替制勤務が最も見られるのはこの業種である。

サービス業は営業時間や休業日、年次有給休暇の制度化などで、小売業や飲食店より進んでいるが、所定労働時間が長く、食事休憩時間も短い。

(26) 規模的には、製造業の場合5人未満では休業日が少く、国民祝祭日を休日にする程度も低いし、所定労働時間も長い傾向を持つ。

5人から9人になると、操業時間は短くなって来るが、まだ年次有給休暇の制度化は遅れている。また所定労働時間が短くなって来るが、逆に残業は多くなる。

10人以上では有給休暇の制度化も進み、所定労働時間も短くなる。だが20人以上になると年末年始や夏の休暇はむしろ短くなる傾向を持つ。

(27) かかる労働条件の改善に関して、事業主の声を聞くと、週休2日制実施に「反対だ」という事業所は2.8%、賛成だ」2.7%、「仕方がない」と既定の動向として受けとめるものが4.5%である。

とくに反対が多いのは機械金属(3.3%)、その他の製造業(3.2%)、

飲食(31%)、小売(30%)で、逆に賛成が多いのは卸売(40%)、サービス(38%)、出版印刷(34%)である。また零細規模ほど反対が多く、製造、非製造ともに5人未満では30%が反対している。

しかし71%が賛成かあるいは既定の動向として受止めている事実は、週休2日制が最早啓蒙活動の時代は終り、具体化の段階に入るべき時期を迎えていることを物語っている。

- (28) しかし週休2日制を実施していくため、国や都の積極的な推進の指導を求めるものは20%、業界の自主的決定を望むものが16%、個々の企業にまかせてくれというのが49%で、他からの働きかけを望むほどの積極性は持たない。

ただ従業員の労働時間や週休制について、業界や地域の業者などで申合せをすることには好意的で、多い業種では50%以上、少ないものでも30%が賛成している。

- (29) 週休や労働時間の短縮にはまだ好意的であったが、営業時間の短縮について、法律や条例による規制をもうけることに対しては批判が強く、反対42%、賛成25%で反応にはいちじるしい相違が認められる。

2 健康管理

- (1) 従業員の健康状態については問題が多く、健康に不安をもつもの26%、病気がちのものは4%であった。製造業、非製造業で差はなく、男女、勤続によっても差は見られないが、たゞ病気がちのものが低所得者で多く、男では労働時間が9時間以上4%に対し8時間以下は2%、女では9時間以上10%、それ未満が5%であったことが注目された。

- (2) 疲労感を感じないもの20%、疲れるが家で回復するもの58%であるが、翌日に持ちこすものも14%あった。

翌日に持ちこすものは高令の女子に多く、したがって業種別にはそれ等

の多い繊維業(39%)、飲食店(21%)に多いこと、労働時間が9時間以上(22%)になると急激に増加することが注目される。

- (3) 自覚症状としては、「胃腸のわるさ」(26%)、「胃の疲れ」(25%)、「からだのだるさ」(21%)等が多く、胃腸症状は男子若年層に、目の疲れは女子20才代に、全身的疲労感は男女とも9時間以上に多く見られる。また手、肩、首の症状は女子の事務、営業関係に、「仕事にさしかえるぐらいの腰痛」は男子40才未満に比較的多く見られる。慢性の持病は全体の5.2%が訴え、40才以上では12%である。

- (4) 事業所調査では1年間に1ヶ月以上の長欠者は5%、延374人である。

また個人調査では3%が長期欠勤の経験を持ち、本雇に多いが特に男子では20才未満(5%)、女子では40才以上(8%)に多いのが注意をひく。理由は病氣63%、怪我27%で、病氣は結核4%、精神神経7%、その他52%である。

- (5) 病氣欠勤時の取扱いは、有給のものが38%、年休のふりかえが認められるものが21%、欠勤扱いで給料の支払われないものが17%となっている。

有給者は、家族従業員(45%)、本雇(43%)、臨時(18%)、パート(4%)で、パートタイマーの取扱いが臨時以下であるのは注意をひく。また有給者は比較的勤続の長いものに多い。

- (6) 日常仕事のために健康が害される不安を感じる点は、腰肩の障害(16%)と過労(15%)をうったえるものが多く、仕事上の怪我と仕事上の交通事故が(各31%)次ぎ、過重労働負担と労働災害に最も関心がよせられている。

またこれらにつぐのは眼障害(13%)、手指の使いすぎ(8%)等の局所過重負担で、有害環境要因は、粉じん(4%)、騒音、振動(各3%)、有害物取扱い(2%)、高温(1%)で延べ10%に達した。全身的な疲労や腰、肩の障害は年令、業種を問わずに多く、手指の使いすぎは30才

未満の女子に多い。また過労を訴えるものはサービス業に多く、飲食店、雑貨がつづいて、製造業では一般に少い。反対に怪我、有害環境は製造業に高く、交通事故は卸、小売業にとくに多くみられる。

また健康が害されるような不安点が特にないというものは、製造、非製造とも36%しかないのは問題の重大さをあらわす。

なお事業所調査によると、過労、腰痛をあげるものは9時間以上の労働を行う事業所で多く、手指の使いすぎは10時間以上の所に多かったこと、家族従業者主体の事業所で過労と腰痛が明瞭に多かったことが注意を引く。

- (7) 有害環境については、全体として騒音(5%)、粉じん(4%)、皮ふ(3%)、目(3%)、感電(2%)、高温(2%)、溶剤、特殊物質、有害金属等(各1%)で個々には決して多い数字とはいえないが、合計すると延べ約20%に達し、これが主として製造業に限られるが故に、相当問題にしなければならぬ数字といえる。しかもかかる環境条件は規模に関係を持たず、5人未満でも同程度のあげられ方をしている。

またかかる有害環境が測定されている場合は、温度をのぞくと3%で皆無に等しい。防護対策も暖冷房(35%)と換気(29%)とを除くと、環境設備、保護具の配備とも全く不十分の一言につき、これは業種、規模を問わない。

かかる有害環境の改善には専門的知識が必要であるが、衛生管理者の配備も義務づけられていない小零細企業で、どの程度の対応が出来るかは疑問で、具体的な指導と技術的援助が何よりも望まれる。

- (8) 以上のごとき状態では、従業員に強力な健康管理が何よりも強く要望せられるが、その点小零細企業の対応には余りにも問題が多い。

健康管理の基本ともなる定期健診も、毎年きちんと実施している事業所は28%だけで、48%は全くやっておらず、労働衛生施策の貧困ぶりを表わしている。

その実施率は業種による相違が大きく、最も一般化しているのはサービ

ス業で、毎年きちんと実施している所が49%に達し、それも年2回以上行う業種が、他ではすべて2%から7%であるのに対し、35%に達している。これは理容、美容等法的規制をうける事業所が多いことから、当然ともいえるが、サービス業を除くと概して製造業で高く、非製造業で低い。

比較的良いのは出版印刷(40%)、繊維(39%)、機械金属(35%)等で、悪いのは雑貨(14%)、小売(16%)、飲食(21%)等で、卸売(25%)は中間に位置する。

また規模による格差も大きく、製造業では5人未満(16%)、5-9人(30%)、10-19人(54%)、20-29人(64%)、非製造業では5人未満(24%)、5-9人(23%)、10-19人(29%)、20-29人(55%)で、製造業では10人の所に、非製造業では20人の所に断層を見出すことが出来る。

だが定期健診で労働時間に見られなかった特色は、地域格差が大きいという点で、地域により14%から41%までの相違が見出される。実施率のよいのは大田(41%)、墨田、文京(各34%)等で、悪いのは北(14%)、葛飾(21%)で、担当官庁、団体等の姿勢や熱意のしからしめた所というべきであろう。

- (9) 雇入れ時に健康診断を行うものは、全体で15%だけで、定期健診よりも立遅れを示す。ここでも規模の差は大きく、製造業では5人未満(8%)、5-9人(12%)、10-19人(20%)、20-29人(21%)非製造業では同じく(18%)、(15%)、(16%)、(25%)である。また業種的に最も実施率の高いのはやはりサービス業(32%)、最も低いのは雑貨(5%)で、定期健診と同様の傾向が見られるが、ただこの場合の差は実に6倍にも開く。

- (10) 診断の依頼先は一般の医院、病院(25%)、保健所(23%)、健康診断のサービス機関(23%)で、中小企業における保健所、サービス機関の利用率は高く、重要な機能を果たしている。

しかし規模別に見ると、小さい事業所ほど保健所の利用は高く、規模を拡大するほどサービス機関を利用する傾向が多く、保健所や一般医の利用の限界が、サービス機関への需要を強めているものと思われる。

(11) 定期検診を行うものの内では、健康保険組合で実施するものは34%、業界または地域団体に実施するもの18%、単独でやるもの28%で、その他知り合いの事業所と共同で行うものを加えると、58%が何らかの形で共同で実施している。

製造業は健康保険組合(41%)、業界、地域団体(19%)、単独(21%)に対し、非製造業では組合(27%)、業界、地域団体(17%)、単独(37%)で製造業においてまとまりが良く、共同性が高いのに対し、非製造業ではまとまりが悪く、共同性が低いといえる。

また規模の大きな所ほど保険組合等、他と共同で実施する傾向が強く、小さな所ほど単独で行う傾向が見られる。

しかも健康保険組合や業界、地域団体等共同で行っている場合に、毎年きちんと実施する割合は高まり(64%)、単独で医院、病院等で行う場合はその比率は低下する。これから10人未満の企業での共同化の進展が、小零細企業における定期診断普及のポイントであることが暗示される。

(12) 個人調査で従業員個人の受診率をみると、必ずうけるものは21%、全く受けないものが46%である。

業種的にはサービス(32%)と金属(29%)が高く、飲食(14%)と小売(13%)とが特に悪い。また収入の高いものほど受診率は高く、男女別には女子、それも40才以上の女子が13%と悪く、仕事別では店頭販売員(5%)で特に悪い。

また雇用形態では本雇(26%)、家族従業者(12%)、臨時(4%)、パート(2%)で、家族従業者の12%も問題であるが、パートの2%は言うべき言葉もない。

(13) 個人調査によって、従業員が健康診断を受診しない理由を問題とすると、「会社が実施していない」(61%)が一番多く、「健康に自信がある」(13%)、「かかりつけの医者にみてもらっている」(12%)「忙しくて暇がない」(12%)の順で、「健診ではあまりよくみてもらえない」、「病気が見つかるのが不安だ」というのも一部にあった。「健康に自信がある」を理由とする場合は40才未満に多く、「かかりつけの医者」を理由とするものは30才以上でふえている。だがいずれも健診体制の不備を

理由とする場合が圧倒的であることは注目すべきである。

(14) また事業所調査で、事業所で健康診断が充実されにくい理由を聞くと「各人のかかりつけの医者にみてもらっていただければ必要ない」(28%)、「形式的で役立たない」「従業員がのり気でない」「力を入れるひまがない」(三者とも21%)、「適当な医者がない」(11%)、「費用がだせない」(6%)等である。

興味をひくのは定期健診を実施している所としない所であげる理由が異なることで、実施していない所では「各人が医者にかかれば必要ない」(33%)、「力を入れるひまがない」(28%)が多いが、たまたに行う所では「従業員がのり気でない」(26%)をあげる所が多く、毎年実施している事業所では「形式的で役立たない」(28%)をあげる事業所が多い。

この内毎年行っている事業所が「形式的で役立たない」と内容に批判を表明していることは重大で、いまだに結核重視から抜け出せない現行の様式は、検討を加えられなければならない時期に来ているといえよう。

また財政的理由をあげるものが6%しかなかったことは、普及しにくい理由が企業の財政上ではなく、むしろ隘路が実施体制にあることを物語るものであろう。

(15) 従業員の健康管理に、特に医者や病院を指定する指定医制度は、ある所が全体として11%で、業種、規模による差異も大きくない。また定期診断の毎年実施ともほとんど関連を持っていない。

(16) 労災保険の加入は全体として25%の低率で、製造業で34%、非製造業で19%(特に飲食店は12%)と、当然なことではあるが非製造業で低い。

業種による相違も大きく、機械金属(48%)、出版印刷(35%)、卸売(34%)等が高い所で、製造業でも雑貨は25%、繊維に至っては20%という低さである。

また製造業では5人未満(17%)、5-9人(54%)、10-19人(72%)、20-29人(86%)、さらに非製造業でも(11%)、(32%)、(53%)、(62%)と規模による格差もいちらるしい。

ただ健康保険については66%とかなり普及率は高く、同様に規模による差異が認められるが、最も低い製造業の5人未満でも50%の加入率

である。

- (17) 安全衛生教育は、ほとんどの企業が問題のある時に注意する程度で、20—29人の事業所でも実施率は極めて低い。雇入れ時の安全衛生教育も行っている所は全体として15%で、製造業が17%、非製造業が12%で、製造業でやや高く、出版印刷業の23%が注意をひく以外は、業種別にも規模別にもさしたる差異は認められない。

ただ定期健診を毎年行っている所で、その実施率が2倍となっているのは注目する。

- (18) 従業員の健康問題に対する事業所の対策は、「日常の健康に気をつける」(47%)、定期健診(33%)、時間短縮(29%)、休日休暇(29%)、環境設備改善(23%)で、この内最後をのぞくと非製造業、製造業とも全く同じ比率で、どの項目をとっても規模の大きな所で積極的に取り上げようとしている。

また労働時間が9時間以上の事業所で時間短縮をあげる事業所が多く、定期健診を実施していない所で定期健診を重視したいというものが多かった。ただ家族従業員主体の事業所で、定期健診への関心がきわめて低かったことが気がかりな点である。

- (19) 健康診断の充実について、どこが中心になって世話をしてもらいたいかを問うと、郡や区などの公的機関(30%)が最も多く、健康保険組合(28%)、業界または地域の業者団体(12%)、民間の診断サービス機関(8%)となっている。

定期健診を毎年行っている事業所では、健康保健組合をあげるものが非常に多くて42%、行っていない所では郡や区をあげて36%に達している。また規模の相違がもつげら健康保険組合の評価をめぐって現われ、製造業では5—9人(27%)、10—19人(40%)、20—29人(58%)、非製造業では同じく(20%)、(30%)、(33%)と、規模の大きなものほど保険組合への期待は大きくなっている。

- (20) 事業所の公的機関に対する希望では、定期健診の実施(38%)、健康保険の充実(32%)、設備の改善への援助(29%)等が多い。この内健診は非製造業の場合に希望が強く、設備改善への援助は当然なことでは

あるが製造業で強い。

- (21) 従業員が会社や公的機関に望むことは、くわしい健康診断(29%)と休日増加(28%)がともに高率である。健診の希望は各年代の男子に高く、むしろ企業規模の大きい所ほどその率は高い。休日増加は業種ではサービス等、仕事では営業、販売に要求が強くみられる。

それらに次ぐのは、時間短縮(22%)、休憩設備の整備(19%)、作業場の環境改善(19%)、人間関係(17%)のほか、医療機関にかかりやすくする点にも15%の関心がよせられた。なおその他では、職場の安全化(10%)、作業改善(8%)、救急対策(6%)などである。

3 提 言

以上からいくつかの提言を行うとすれば、次のごときものである。

- (1) 小零細企業の労働時間はかなりに短縮されたが、まだ10時間以上の企業も多く、休日も少い。それは営業日、営業時間の長さが、時間短縮を阻害している側面が強いからであり、小零細企業では営業日、営業時間の改善を行うことなしに時間短縮を意図することは無理な実情にある。

それ故営業日、営業時間の改善を進めることが急務であるが、法令や条例による規制は、小零細企業の営業が多様化している現状では困難をともしないがちであるし、また小零細企業主の反撥も強い。それに対し業界や地域団体の申合せはそれを受入れる気風が強いので、それ等諸団体の援助、強化により、実情に合った営業日、営業時間の自主的規制をはかることが当面では最も望ましい。

- (2) 小零細企業では家族従業員の比率が大きく、それ等はかけがえのない働き手となっている。しかも労働時間が短縮され、営業日、営業時間に大きな変化の見られない現状では、そのギャップが業主及び家族従業員の労働時間の長さで埋合せされている場合が多く、彼等の労働時間は一般に極め

て長く休日も不規則である。

福祉生活の改善向上のためには、その改善が重大な問題であるので、たとえ労働法規の対策外に置かれていても、何らかの形で施策、指導を行うことが緊急な必要事となっている。

- (3) 小零細企業の労働時間には改善のきざしが見えても、福祉問題、特に健康管理は全く手つかずの状態に放置されている。特に従業員の健康管理上定期健診の役割は重要であるが、きちんとした実施を行っている企業は3割に満たない状態で、改善のための施策が急がなければならない。

その際小零細企業では、健康診断を保健所や民間健診サービス機関に依存する場合が多く、それ等が重要な機能をはたしていることから、民間機関に対して助成を行うなどして、それ等機関の充実をはかるとともに、出来れば巡回診断等が行われうるとき態勢が整備されることが望ましい。

各地に設置の進められている勤労福祉会館等にも、健康管理に関する施設を併置して、附近に存在する中小企業の共同医務室的な機能を持たせ、健康管理推進の一翼たらしめるのも一つの方策であろう。

- (4) 健康診断を行う場合、企業単独で行うよりは、健康保険組合や業界、地域団体等集団で行う場合の方がはるかに恒常的な実施率が高い。その意味でも小零細企業の集団化を進めることは必要で、定期健診等が集団の手で行われるようより強力な指導、援助を行うことが望ましい。その場合実績から製造業では業種別、その他では地域別の集団化が効果的である。

- (5) 騒音、粉じん等有害環境は、小零細企業でもかなり一般に見出され、しかも大企業と異なることのない影響を従業員に与えているが、小零細企業の防護設備は全く不十分である。

しかし小零細企業では、たとえ問題点が理解されたとしても、現実の対応には高度な専門的知識が要求され、安全衛生管理者の配置すら義務づけられていない小零細企業で、有効な対応を行うことはまず無理だといわなければならない。それ故保健衛生センターのごときものを設置し、防護の

ための技術的相談にのり、指導を行いうるとき態勢を整備して、設備の設置に関しても融資制度の拡充をはかることが必要であろう。

- (6) 小零細企業従業員には、空間的スペースがなく、運動不足を解消するための体育施設の充実を望む声が強い。それには勤労福祉会館等の増設が最もよいのであるが、従業員にとってはそれ等が近くに存在することが絶対条件で、公的教育機関の運動場、あるいは体育館の放課後や夜間の開放等をより強く望んでいる。

それ故照明施設を整備し、指導員を配置して、責任を持ちうる態勢の下に、出来れば一定時間後は設備の管理権をうつすなどして、それ等を一般に開放する措置がとられることが望ましい。

- (7) 従来30人未満、特に5人未満の小零細企業を含んだ、労働時間及び健康管理の大きな調査は行われたことが極めて少かった。しかし調査の結果は、特に健康問題等を中心として、このまま放置するには余りにも重要な問題を残しており、一定期間をおいた後に、定期的に再調査を行い資料の整備に努めることが絶対に必要である。

Ⅵ 関係機関及び施設

施設・機関名	目 的	施設数	施設・機関名	目 的	施設数
婦人少年室	勤労婦人や勤労青少年の保護福祉や婦人の地位向上に関する問合せや相談をうけます。	47		なお、本年から、新たに、専修学校の制度ができ職業及び専門技術教育の充実が図られます。	
母子健康センター	母子保健に関する各種相談指導事業を行う予定です。	668	婦人学級	婦人の生活に関する知識・技術に関する学習の機会を提供しています。	33034
保健所	保健衛生に関する相談や指導を行います。	840	家庭教育学級	両親等に子供の家庭教育に関する学習の機会を提供しています。	19128
保育所	母親が育てることが出来ない乳児や幼児の保育を行っています。	17281	労働基準監督署	賃金、労働時間、安全衛生など労働条件に関することの相談や監督を行います。	348
国民生活センター	消費者の利益と安全を守るために苦情処理や消費者教育を行っています。	1	公共職業安定所	職業紹介を行ったり職業指導や適性検査などのしごとを行います。	480
消費生活センター	消費者教育を行っています。	149	公共職業訓練施設	各種の職業訓練や技能の講習を行い労働者の職業に必要な能力の開発向上を行います。	420
公民館	地域住民の社会教育活動を行います。各種の集会や、研修に利用できます。	4059	福祉事務所	社会福祉に関する諸相談や、福祉措置を行う機関です。	1140
図書館	一般の人に読書の機会を提供し、各種の文化活動を行っています。	1012	人権相談所	人権が侵害されたような場合相談によってくれます。	299
婦人会館	婦人の学習活動や交流の拠点施設で、婦人団体等の会合や活動に利用できます。なお、現在国立婦人教育会館（仮称）を建設中。	98	家庭裁判所	家庭のもめごとの解決にあたってくれます。調停委員もいろいろの相談に応じてくれます。	50
各種学校	生活に必要な知識や能力の向上をはかる機関として利用できます。	7952			

（総理府しらべ 50年末現在）

（労働省関係福祉施設－51年5月現在）

施設・機関名	目 的	施設数	施設・機関名	目 的	施設数
働く婦人の家・勤労婦人センター	中小企業に働く婦人の各種の相談に応ずるとともに研修・休養・レクリエーションの場として利用できる福祉施設	61	勤労総合福祉センター	開発拠点地域における労働者の福祉増進のための総合施設	16
内職相談センター	内職のあっせん・相談・技術指導等を行う施設	48	共同福祉施設	中小企業集団の労働者の福祉増進のための共同施設	59
勤労青少年ホーム	勤労青少年の福祉に関する事業を行うための施設	331	勤労者体育施設	勤労青少年の福祉増進のため地方中小都市等に設置する体育施設	123
勤労青少年フレンドシップセンター	勤労青少年が自然の中で宿泊しつゝ友情交流を図るための施設	3	農村教養文化体育施設	農村地域における労働者の福祉増進と雇用安定のための施設	29
全国勤労青少年会館（サンブラザ）	働く勤労青少年のための中核的な総合福祉施設	1	勤労者いこいの村	勤労者が家族連れで自然に親しみながら休養、健康増進を図るための宿泊型施設	4
中小企業レクレーションセンター	中小企業労働者の保養研修スポーツ等のための施設	6	野外趣味活動施設	勤労者が家族連れで、自然に親しみながら休養、健康増進を図るための日帰り型施設	9