

V 3 部 技能者養成関係

昭和二十二年一月九日

〔五―三―一〕労働次官より各都道府県労働基準局長宛（労働省発第五三三号）

労働基準法中技能者の養成に関する規程の施行に関する件

労働基準法中、技能者の養成に関する規定は、十一月一日から施行されることとなり、十月三十一日附官報号外を以て「技能者養成委員会官制」及び「技能者養成規程」が公布されたが、これらの規程は、わが国の劣悪労働条件の一つの象徴であつた徒弟制度の旧来の悪習慣を是正することを主眼とし、併せて労働の過程において技能者を養成する必要のある特定の業務について、労働基準法の原則的な諸条件を一定の基準まで調整して技能の習得を促進し、以て合理化した技能者養成制度を確立せんとするものであり、従つてわが国労働の民主化及び産業の再建にとつて重大な意義を持つものであるから、労働者並びに使用者はもとより、一般国民に対しても充分に法の趣旨徹底を図ると共に、特に左記事項に留意して運用の萬全を期せられたく、命によつて通牒する。

記

法第六十九条関係

(一) 本条はわが国における従来の徒弟制度にまつわる悪習慣を是正し、特に酷使の典型である雑役への使用を禁止する趣旨であるから、その監督取締を厳格に行うこと。特に今なお封建的色彩の強い中小規模の事業の使用者に対しては、先づ本節の趣旨を周知徹底させるよう努めること。

(二) 本条第一項については、技能の習得を目的とする者であることを理由としない場合は、労働者を酷使してもよいという反対解釈を許す趣旨ではないこと。

(三) 本条第二項の「家事その他技能の習得に關係のない作業」中には、機械、道具、器材等の出し入れ、整備、事業場の整頓、清掃等当該技能を習得するに必要と認められる作業は含まれないが、従来免角かゝる作業の範囲を超えて雑役に使用した弊が多かつた実情に鑑み、個々の場合につきその範囲を具体的に判断し、監督取締を適切に行うこと。

法第七十条関係

(一) 規程別表第一に指定する技能以外のものについても、必要と認められる場合には、逐次これを追加指定する予定であること。なほ別表第一に指定する技能以外のものについて指定の希望があり、貴局に於てこれを必要と認めた場合には、その具体的な事情について本省に意見具申せられたいこと。

(二) 規程第十三条の規定による技能教程、関連学科及びその他の教習事項の基準並びに規程第十四条の規定による検定の方法については、別途告示する予定であること。

(三) 規程第十八条第四号の「他の法令」とは、学校教員の資格並びに免許に関する法令等を指定する予定であり、これについては目下関係当局と協議中であること。

(四) 使用者の規定第十八条及び第十九条の規定によつて技能者を養成する資格がない場合でも、規程第二十条の規定により右の資格を有する他の者をして技能者の養成を行わせることが出来ること。

(五) 養成契約の解除については、規程第七条乃至第九条の規定は契約の当事者に、民法第五百四十条にいう「解除権」を有せしめる趣旨であること。従つて此の場合に於ける解除は、損害賠償の原因とはならないものであること。なお又右の規定は、法第二十条の解雇予告について例外をなすものではないこと。

(六) 規定第十条の認可は、解除しようとする事由につき、その具体的状況を特に客観的基礎において判断し、解除が己むを得ないと認められる場合に限りこれをなすこと。特に規程第九条第三号の事由による場合については、精神又は身体の鑑別若しくは診断に基て解除の、認可申請が妥当と認められる場合に限り許可すること。

(七) 規程第二十四条中「に要する時間」とは、既習事項を習得する場所（この場所が事業場内にある場合を含む）への往復に要する時間についても、これを含める趣旨であること。

なお、技能習得者であるとの事由による、時間外及び休日の労働並びに深夜の労働に関する特例は認められていないから、これについては法の一般の取扱ひによること。

(八) 規程第二十五条第二項の「提供」とは、與へる場合のみならず貸す場合を含む趣旨であること。

(九) 規程第十七条の規定による別表第三については、追つて決定の上これを追加する予定であること。

法第七十一条関係

(一) 本条第一項の認可は、次の基準によつて取扱うこと。

(1) 賃金の基準については、法第二十八条の規定に基く最低賃金が定められる迄は、

当該事業の所在する地方におけるその事業の一般の賃金事情を考慮して、技能習得者として妥当と認められる場合に限りこれを認可すること。(規程第二十六条は、最低賃金の定められた場合の規定である。)

(2) 賃金の支払の方法については、規程様式第三号により、特にその賃金支払の方法の欄に、規程第二十五条第一項により控除しようとする費用の種類及びその控除額を記入せしめ、それが受容と認められる場合に限りこれを認可すること。

(3) 賃金については、一般経済事情等の変動に留意し、必要な修正を怠らざる様且つ認可申請書記載事項に変更があつたときは、遅滞なく変更認可申請を行はしめるよう指導すること。

(二) 本条第二項の証明書の用紙は配布が遅れる予定であるから、規程様式第五号によって便宜作成の上交付されたいこと。
法第七十二条関係

本条は、法第七十条及び第七十一条の規定の適用を受ける労働者は、或る種の労働条件について一般労働者より不利なる取扱いを受けることとなるため、特にその内の未成年者に対しては、年次有給休暇については、一般労働者より高い基準によって取扱う趣旨であること。
『時報』

昭和二十三年三月一〇日

〔五一三一一〕労働省労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛(基発第四三八号)

東京都立工業専門学校技術専修科生募集依頼について

標記の件別紙の通り東京都立工業専門学校より依頼して来たが、右は目下の所技能者養成規程第十八条の規定による指導員資格に適合する者の養成に適切なる全国唯一の施設と認められるから、貴管下監督署をして関係ある公共職業安定所と協力して本施設の周知方御取計い願いたい。

工専発第一一一三号

昭和二十三年三月十一日

労働基準局長

都立工業専門学校長 清家 正

江口見登留殿

新入生募集依頼について

当校技術専修科は元厚生省機械技術員養成所をそのまま継承したものであり、今般施行せられた技能者養成規程第十八条の規定による指導員資格に適合する者の養成を念願とするものであります。然る処当時は全国より新入生の募集が出来ましたが、都立の現在に於ては応募者が東京地方に偏するをまぬがれず、全国的に優秀な青年を募集せんとする創立当初の趣旨に反するので、この施設の周知方につき貴局の御援助を受けたく別紙概要を添へ御依頼申し上げます。

(別紙) 都立工業専門学校技術専修科及指導員養成科生徒募集案内(編注…略)

『デジ』

昭和二十三年三月一六日

〔五一三一一三〕労働省労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛(基発第四五四号)

技能者養成既定中別表第一に指定する技能に関する件

標記の件指定技能の内容について疑義が多いと思はれるので、之が取扱方別紙の通り取り図らわれない。

技 能	技 能 概 要
一、理科学機械工	試験検査機械器具、理科学用機械器具、医療用機械器具、測量用機械器具、度量衡器等の理科学用機械器具の組立、調整修理における技能
二、精密機械工	光学機械(写真機を含む。)軸受、ミシン、時計(電気時計を除く。)等の精密機械器具の仕上、組立、調整、修理における技能(所謂治工具及び金型仕上を除く。)
三、電気機械組立工	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
四、鑄物工	銑鉄鑄物、可鍛鑄鉄、網鑄物、合金鑄物、アルミニウム鑄物等の工業用鑄物の鑄型、熔解、鑄込等鑄造における技能(工芸的鑄金を除く。)
五、鍛工	鍛冶、機械火造、刃物、農具等の鍛造における技能(所謂農鍛冶を含み、工芸的鍛金は除く。)

六、彫刻版工	捺染ロール、印刷製版等の金属製の版の彫刻における技能（腐蝕法によるものを含み、木、石、骨、甲牙の工芸的彫刻は除く。）
七、精密印刷工	紙幣、証券類、地図等の如く極めて精巧なる印刷における技能
八、鍍金工	鍍金、彫金、鍍金及び鍍等金属工芸品制作における技能
九、カットグラス工	所謂カットグラス（切りガラス）の制作における技能（所謂グラブールの製作を除く。）
十、レンズ研磨工	光学機械用レンズの粗研、芯出し、芯取り等の研磨における技能
十一、陶工	陶磁器の原料配合、成型、施釉、焼成、絵付け等の作業における技能
十二、漆工	漆器の素地、漆加飾（蒔絵等）等の作業における技能
十三、竹藤細工職	工芸的な竹藤細工に於ける技能（台所用品の製作を除く。）
十四、手捺染職	型紙捺染、描友禅、スクリン捺染等の手捺染における技能
十五、手織工	織物の手織りに於ける技能（意匠、図案及び調紋を含みず。）

『時報』

昭和二十三年六月二十九日

〔五一三―四〕労働次官、各都道府県労働基準局長宛（基発第一一八号）

技能者養成規程中別表改正並びに同規程第十三条の規定に基づく告示に関する件

標記の件は別紙のとおり六月廿日公布され、即日施行（六月廿日官報号外登載の予定）されることとなったが、右は、

(一) 同規程第十七条の規定に基づく別表第三（就業可能業務及び防護方法基準の表及び第十三条の規定に基づく告示）教習事項に関する告示が従来欠如していたのに対しその一部を定め

(二) 同規程第二条の規定に基づく別表第一（指定技能表）については、指定の範囲を拡張して、従来の十五種を四十七種に改め、これに伴って、別表第二（養成期間

表）及び、第四（使用者資格表）を改めたものである。

技能者養成規程は、一面において従来の徒弟制度の弊害排除を目的とし、他面において産業再建のため特定技能者の積極的養成を目的とするものであるから、この運用に当たっては、昭和二十二年十二月九日労働省発基第五十三号次官通牒によるの外、左記事項に留意してこれが運用上萬全を期せられたい。

記

一 別表第一関係

(一) 今回の改正は、戦後の荒廃せるわが国の産業を再建し、他面貿易再開を目途にひかえ、将来之が振興に重要な地位を占めると思われる技能、即ち㊦が国古来の伝統に基づく工芸方面における特定の技能 ㊧通常の事業場においても将来の中堅として、その所属労働者中一定割合の員数につき特別の組織的教育を要する技能 ㊨通常の学校教育においては習得し得ぬ特殊の技術が要求せられる技能を中心として改正せられたものであること。

従ってこの指定によつて、この技能に該当する年少労働者は全部特別扱いとする趣旨ではないこと。特に前段㊩については、様式第三号の「技能習得者数及びそれ以外の労働者現在数」欄及び「技能習得者として雇い入れようとする者の年間概数」欄において十分制限し、規程の乱用に流れぬよう慎重を期すること。

(二) 別表第一指定技能に関し法第七十一条の規定による認可申請があつた場合は、従来の徒弟制度に趨るおそれのないことを確認した上でこれを行うこと

(三) この場合左に掲げる技能は、従来の徒弟制度に趨るおそれが多いものと認められるから、これが認可については、前項の趣旨に従い特に慎重を期すること。

- | | | |
|----------|------------|------------|
| 一ノ一金属工芸師 | 一ノ二金属彫刻工 | 一ノ三七宝細工職 |
| 一ノ四宝石細工職 | 一ノ五カットグラス工 | 一ノ六グラブール工 |
| 一ノ七陶工 | 一ノ八漆器師 | 一ノ九竹藤細工色 |
| 一ノ十金属玩具工 | 二ノ一織物工 | 二ノ四染色工 |
| 二ノ三船大工 | 二ノ四義肢工 | 三ノ三五自動車修理工 |
| 五ノ一電気工 | 五ノ二(二)電路工 | 六ノ一大工 |
| 六ノ三建具職 | 六ノ三家具職 | 六ノ四タイル張工 |
| 六ノ五配管工 | | |
- 四 従来の徒弟制度に趨るおそれなからしめるには、各事業場が夫々単独で養

成施設を設けるの外、例えば同業組合の経営に係る施設等を設けることが適当と考えられる場合もあるから、共同養成施設等を設けることが適当と考えられる場合もあるから、その場合には使用者が自発的にかかる措置を講ずるよう勧奨することは差支えないこと。

(五) 認可申請のあった技能で、別表第一に該当するかしないか明確でないものについては、その都度具体的事情を具して本省に稟伺すること。

二 認可後の雇入関係

別表第一に指定する技能で、法第七十一条の規定による認可をうけた場合においても、技能習得の暁において従事すべき業務が女子年少労働基準規則第十四条に掲げる業務に該当すること明らかなるときは、技能習得者として女子を雇い入れさせないものとし、様式第三号技能者養成認可申請書末尾「その他必要な事項」欄にその旨記載させること。

三 別表第二関係

別表第二に示す養成期間は、従来の徒弟制度を改めるため、養成上必要な最少限度の期間を示したものであるから、之を実行するに当っては使用者側において相当の用意が必要であること。

四 別表第三関係

(一) 就業可能業務は、教習受講を習得するに必要なもののみについて認められているものであるから、労働安全衛生規則及び女子年少労働基準規則に定める危険有害業務で右に掲げられないものに対しては、たとえ技能習得者としても之が就業を認めるものでないこと。

なお、個々の具体的業務が就業可能業務に該当するかしないかについて疑義のある場合は、その都度具体的事情を添えて本省に稟伺すること。

(二) 防護の方法の基準については、概ね④指導者の監視 ⑤保護具の使用 ⑥作業時間の制限 ⑦作業条件の制限 ⑧作業後の措置の諸点から考究の上規定されたものであるから、此等の要素を理解して適切なる監督を行うこと。

(三) 前二項に関しては、随時実情を臨検の上、違反のある場合は、直ちに法第七十三条の規定により認可を取り消すこと。

(四) 別表第一に指定された技能の中、今回別表第三に定められなかった技能については、目下鋭意研究中であるが、右は技能習得上絶対必要なものの外、規定されない方針であるから、法第七十一条の規定による認可申請で、満十八歳未満の年少者の危険有害業務就業を含む申請に対しては、当分の間認可

しないこと。

特に三ノ四電弧溶接工、三ノ五ガス溶接工、三ノ二十三艤装工、五ノ二電路工については、将来においても、その業務の性質上満十八歳以上においてはじめて実習を為し得ることとなる見込であること。

但し三ノ三製罐工、三ノ八鍛工、六ノ一大工、六ノ二建具職、六ノ三家具職等については、少なくとも第一年度の実習事項に之等の制限業務を含まない場合に限り一応認可して差支えないこと。

(五) 規程第三十五条第二項の規定による機関車乗務員に関する「就業可能業務及び防護方法基準の表」は既に成案を得たが、手続きの関係上公布に若干の日時を要する見込みであるから、之が公布せられるまでは違反としては取扱わないこと。

五 教程告示関係

(一) 告示に示されてある教習時間は最低を示したものであるから年間一四七〇時間以外の労働時間(法第三十二条、第三十六条及び第六十一条の規定による労働時間を含む)も勿論教習に充てるべきものであるが、この時間は、主として実習にあてるよう指導すること。

(二) 別表第一に指定された技能の中今回の告示に定められなかった技能の教習事項に関しては、別途告示されるまで使用者をして今回告示の教程に準じて教習事項を作成せしめ、暫定的に認可するも差支えないこと。

(三) 規程第三十五条第二項の規定による機関車乗務員に関する教習事項については、別表第三関係第五項と同様であること。

(四) なお、本省においては、本規程の適用をうける技能習得者の数を勘案し、将来教習細目及び教科書を編さんする予定であること。『デジ』

昭和二三年七月八日

〔五―三―五〕労働次官、各都道府県労働基準局長宛(基発第九八四号)

技能者養成所教職員適確審査の伺について

標記の件について横浜市文寿堂工場付設技能者養成庶務係より、別紙写甲の如く照会があったので、別紙乙の通り回答したから了知有りたい。

別紙写甲

昭和二十三年五月廿四日

横浜市中区箕沢二十九番地

文寿堂工場付属

技能者養成所庶務

労働省労働基準局監督課 御中

技能者養成所教職員適確審査の伺いについて右について恐縮ながら左記の点御教示願います。

- (1)労働基準法第七十条の規定により特定の技能者の養成をする教職員は、所定の教職員適格審査を受けなければならないか。
- (2)右を受けるとすれば如何なる方法手続によるか。
- (3)労働省令第六号技能者養成規程第三十二条による技能者養成所の教職員(講師)は教職員適確審査を受けなければならないか。
- (4)右受けるとすれば如何なる方法手続によるか。以上四件につき至急御回答願います。

別紙写乙

基発第九二四号

昭和二十三年六月二十三日

労働省労働基準局長

神奈川労働基準局長 殿

技能者養成所教職員適確審査の伺いについて

標記の件について五月廿四日付文書を以て貴管下文寿堂工場付属技能者養成所庶務係より当局監督課宛照会があったから貴局より次のように回答せられたい。

記

- (一)及び(二) 技能者養成規程による使用者は、「教職員の除去、就業禁止及び復職等に関する政令」第二条に該当しないから教職員適確審査を受ける必要はない。
- (三)及び(四) 技能者養成規程第三十二条の規定に該当する技能者の養成については、「教職員の除去、就業禁止及び復職等に関する政令」の施行に関する規則別表第二に掲げる者に該当しない限り教職員適確審査を受ける必要はない。

『デジ』

昭和二十四年二月八日

〔五一三一六〕労働省労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛(基発第一五三号)

技能者養成制度の運用に関する件

労働基準法の施行に伴って新たに設けられた技能者養成制度は各地区において漸次活用せられつつある。昨年十二月日現在におけるその状況は別紙の通りであつて認可件数六七件、之に基く雇入技能習得者数、一、九六八名に及んでいるが、謂うまでもなく新しい技能者養成制度は劣悪な労働条件の温床であつた徒弟制度の悪弊を排除することを主眼とし、併せて、日本経済の再建輸出振興上現下の急務である技能の向上を労働の過程において達成する重要な意義を有するものであり、封建的徒弟制度に対する監督実施の実質的な裏付となるものであるから、今後指定職種に係する事業場で懇談会を開催する等の方法により労働者並びに使用者はもとより一般国民に対しても充分に本制度の趣旨を徹底せしめ、本制度の積極的活用を計るよう指導せられたい。尚、指定職種についての教習事項防護基準の未決定分及び検定基準も近く決定せられる運びであるから申し添える。

『デジ』

昭和二十四年一月二四日

〔五一三一七〕労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛(基発第一、四四〇号)

技能者養成規程の一部改正並びに同規程第十八条の規定に基づく技能者養成指導員資格検定期施行について

標記については十一月十六日付労働省令第二十七号及び労働省令第三十一号を以て、公布され即日施行されたが、右は技能者養成規程の円滑なる運用を図るため従来解釈に分明を欠いた字句の修正、技能者養成使用者資格の免許制度実施に伴う規定の改正又は追加、技能者養成修了証明書に対する公的証明制度採用に関する規定の挿入、形式的事務の簡素化のための規定の追加等諸規定を整備すると共に、技能者養成指導員資格の検定を具体化し速かに之を実施せんとするものである。

然るにわが国現在の経済情勢下において技能者の養成を促進、助長するは、極めて多くの困難な問題を伴い、動ともすれば技能者養成制度の本来の目的を遂行し得ない結果を招来する虞なしとしないので、本規程の運用に当っては従来を通牒は勿論のこと、左記事項につき充分了解の上、所期の成果を収め得るよう格段の力を致されたい。

記

一、技能者養成規程関係

(一) 第十三条

旧条文中における「技能教程」の字句は労働省告示第二十三号（昭和二十三年六月）に示す教習事項中の「実技」のみを指すものであって、その他のものを含まないのであるから、これを明確化するため「実技」に修正されたものであること。

なお、「実技」の順位の変更は右の教習事項に倣い、改められたものであること。

(二) 第十四条関連

旧条文中における「技能教程」の字句は労働省告示第二十三号（昭和二十三年六月）に示す職種毎に定められ夫々の教習事項を指すものであるから、前条の字句の修正と相まって、これを明確化するため「教習」に修正されたものであること。但し右の「教習」の進度に応じた技能の検定は当分の間関連学科及び「実技」についてこれを実施し、その他の事項については実施しなくても差支えないこと。

(三) 第十八条関係

本条の改正は事業場臨検の際、技能者養成の指導員なる資格を有するか否か、監督する場合の手がかりがなかったたのでこれらの点から技能者養成のための免許制度採用に基くものであること。

(四) 第十八条の三関係

本条は従来前条第一号のかゝる検定制度的実績に鑑み、第十条第二号乃至第四号に該当する者の免許制度申請が相当広範囲に亘り予想されるが、指導員としての人格の面を加味して適当なる人材を選定するために免許申請関係書類の審査に当っては十分に本条各号の規定に留意して免許を与えること。

第一号については精神又は身体の鑑別若しくは診断に基き、第三号については第一号の場合に該当せざるも実質的にこれに相当する状況下にある者、例え

ば、浪費者、賭博常習者、盗癖ある者、其の他人物素行が指導員として不適格である者、指導員検定制規則第二条第三号及び第四号により指導員検定の受検資格を有しなかつた者で第十八条第二号乃至第四号に該当するに至つた者等についてもその具体的状況を把握し、これらを客観的基礎の下に判断して決定すること。但し、これが事由につき判定困難な場合は本省に協議すること。

(五) 第十八条 三関係

本条は技能者養成の効果を一層高め且つ指導監督を有効にするため免許証を与える趣旨であるから、これが保存については特に注意せしめると共にこれを交付した場合はその交付（再交付）番号、交付（再交付又は取消）年月日、氏名、性別、年令、本籍地、現住所、勤務場所、再交付又は取消の事由、其の他当該種目等の欄を設けた技能者養成資格免許証交付台帳を各監督署別に備え付けること。

右の免許証は本年度分を本省において一括印刷の上送付する予定であること。

なお、免許証交付に要する手数料は別途定められる予定であること。

(六) 第十八条の五関係

本条は従来かゝる免許証が一般的に濫用され易かつた実情に鑑み、これが弊害を防止しこの免許制度の目的を達成する趣旨であるから、常に濫用をせざるよう指導に努めること。特にこの免許証は写真を用いないため実際上の識別は容易ではないので、常時注意を怠らず、悪質のものに対しては、嚴重に監督取締を行うこと。

(七) 第二十二條關係

本条の改正は使用者の便乘的養成を戒しめると共に当該技能習得者の技能各付の信憑性の確保または招来の労働条件の優位性の保持等のため技能者養成修了証明書を一層権威あらしめる手段としての公的証明制度を採用したのもであること。

この証明制度は強制的なものではなく、労使双方それ／＼の立場において証明を受けることが出来るのであるが、本制度の趣旨からなるべく使用者をしてこれをなさしめるよう指導すること。

なお、証明方法については、追つて通牒する予定であること。

(八) 第三十二條の二關係

技能者養成上特別必要なものを除きなるべく形式的な手続事務の簡素化を図

らんとする趣旨の追加規定であるが、免許申請又は報告に用うべき様式はこれを含まないものである。

二、技能者養成指導員資格検定規則関係

(一) 第四条及び第五条関係

本条の検定の実施については、その要領を追って通牒する予定であること。

なお、検定を実施する場合は、当分の間、予め実施職種等につき本省へ協議すると共に、隣接都道府県労働基準局と連絡の上、実施することとし、自都道府県において実施せざる職種については該職種につき受検希望者のある場合も予想されるので右実施職種の周知を図りなるべく受検希望者に便宜を与えるよう努めること。

(二) 第六条関係

本条の申請は、現在養成実施工場、事業場に在籍すると否とを問わず優秀なる指導者を選定確保する上から広範囲に亘り之を受理すること。
受検料については別に定められる予定であること。

なお、検定合格者に対しては合格証書を交付すること。但し、本年度分は本省において一括印刷の上送付する予定であること。 『デジ』

昭和二四年一月二六日

〔五―三―八〕労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛(基発第一、四四
一号)

技能者養成指導員資格検定に関する件

技能者養成指導員資格検定規則に基づく技能者養成指導員資格検定については左記事項に留意の上、別紙検定実施要領により実施せられたい。

記

一、検定の公示

指導員検定を行う都道府県労働基準局長(以下局長という)は検定技能種目、検定実施場、日時、申請書の受付期間、その他検定に必要な事項を、受検志願者の準備を考慮して相当期間の余裕をおき掲示、報道機関その他適当な方法により公示すること。

他の労働基準局において検定を行う技能種目について受検者より問合せありたる場合には、親切に受検すべき基準局名及びその所在地等につき知らしめる

こと。

二、受検の申請

(一) 受検の申請は、所定期間中に所定の様式(検定規則様式第一)の検定申請書に検定料を添え提出せしめること。

(二) 出願の締切りは受検の日よりなるべく一ヶ月前とすること。

三、検定実施場

実技の検定実施場は職種毎に一ヶ所を選定して同時に行うを原則とする。

四、検定所要時間

検定は一日八時間以内において実施するを原則とする。

五、検定委員

局長は、必要に応じ検定を補助せしめ且つ左の事項につき諮問するため、便宜検定委員(検定技能種目毎に学識経験者五名以内とする)を依頼することができる。

(一) 検定技能種目の選定に関する事項

(二) 検定実施の日時及び場所の決定に関する事項

(三) 検定試験問題の作成に関する事項

(四) 検定に必要な資材、道具等の選定に関する事項

(五) 学科目及び実技の採点に関する事項

(六) 免除科目の審査に関する事項

(七) その他検定に必要な事項

六、合格者の発表

合格者の発表は検定終了後なるべく二週間以内に掲示すると共に合格者に対する通知によりこれを行うこと。

七、合格者名簿

当該都道府県労働基準局長において様式第一号による合格者名簿を作成し、保管すること。

八、その他

(一) 検定科目の一部免除の資格を付与する講習会は認めないこと。

(二) 検定が終了した場合には、発表後一ヶ月以内に問題及びその結果を様式第二により労働省労働基準局技能課に報告すること。

(三) 本年度の検定における学科試験問題は本省で作成するものであること。
別紙

技能者養成指導員資格検定実施要領

一、検定の程度

技能者養成指導員資格検定規則（以下検定規則という）による指導員の検定は、技能者養成規程による技能習得者を、事業場において養成する資格があるか否かを検定するもので、その試験及び試問の程度は、事業場において、技能者の養成に相当期間を従事し、且つ、事業場の実務に通曉し、現に技能者の養成にあたる者、例えば技能者養成規程別表第四使用者資格表に掲げる者の通常保有する知識技能に相当する程度について行うものである。

二、検定の範囲

検定は筆記試験、実技試験及び口頭試問とする。

関連学科、技能習得者の指導方法及び技能者養成に関する法令は、筆記試験及び口頭試問により指導員としての一般的な常識を有するか否かを試験する。

(一) 関連学科

検定規則別表に掲げられた科目について行う。但し規程第十三条に基く教習事項の基準の範囲内で、検定規則別表に掲げる検定科目に関連した必要ある事項について試験若しくは試問することができる。

(二) 技能習得者の指導方法

- (1) 指導方法の基本的心得に関する事項
 - (2) 適正作業及び能率に関する事項
 - (3) 技能進度の測定に関する事項
 - (4) 教習事項の作成に関する事項
- (三) 技能者養成に関する法令
- 労働基準法第七章及び技能者養成規程

四 実技

実技の試験は概ね左の事項につき規程第十三条に基く教習事項の基準に事項の範囲における作業とする。

- (1) 教習事項（規程第十三条）に示された基本工作或は基本作業
- (2) 応用作業

前項の(1)及び(2)は併せて問題を作成することができる。

実技試験における課題、製作品若しくは加工品の規格及び作業の範囲は概ね別表の通りとする。但し、一応の基準であるから、設備、材料、地域の事情を勘案してこれに準ずる程度の課題を選択することができる。

なお材料は当該都道府県労働基準局においても一定のものを支給することを原則とするも局長が所定のものなることを確認した場合は受検者の持参したものの使用を認めることができる。

三、採点方法及び合格基準

(一) 採点の基準は左の通り

科目	満点	備考
学科	一〇〇点	学科とは関連学科(四〇点)指導方法(三〇点)法令(三〇点)をいう
実技	一五〇点	工作法、製品の出来上りの他に作業の段取、作業速度、作業態度等の採点を加味する。

(二) 合格基準は総点数百五十点以上（学科及実技について、免除科目がある場合はその科目を除いた総点数の六〇％以上）とする。但し、総点数百五十点以上の者でも実技について九十点以下の者は不合格とする。

四、検定科目免除の基準

(一) 学科目免除基準

(1) 関連学科
旧制大、旧制専門学校及び新制大学において当該技能に関する学科を修め卒業した者

(2) 実技

左の各号の一に該当する者で同業組合、技能者の団体、その他の団体の行う技能協議会において技能優秀と認められた者には局長の指定する実技の一部を免除することができる。

イ、従来の慣習による徒弟契約完了後五年以上の実地経験を有し現に養成の実務にあたる者

ロ、当該技能に関係ある実業学校或は、工場事業場技能者養成令による養成施設の教育又は課程を修了した後三年以上の実地経験を有する者

ハ、当該技能に関係ある旧制大学、旧制専門学校及び新制大学（例えば美術学校、工芸専門学校）を卒業し引きつづき一年以上実地作業に従事している者に、技能者養成規程による当該技能について養成を終了し、三

年以上実地経験を有する者

(二) 指導方法関係□□については免除せざるものとする。

別表 実技課題の基準（編注…略）
様式第一 合格者名簿（編注…略）
検定実施計画報告（編注…略）

『デジ』

昭和二四年一月二七日

〔五―三―九〕労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛（基発第四、〇一七号）

告示されていない指定技能の養成実施について

十二月十日付滋基監一七六六号で別紙甲の照会があったので別紙乙のように回答したから了知せられたい。

別紙乙号

基収第四、〇一七号

年 月 日

局長

滋賀労働基準局長宛

告示されていない指定技能の養成実施について

十二月十日付滋基監一七六六号を以て照会のあった標記の件は、昭和二十三年六月二十九日付発基第一一八号通牒記の五教程告示関係(□)及び本年六月二十三日付け基収第一六九五号の通り取扱って差支えないが、織機調整工の教習事項は、関連学科については織物工の関連学科中図案を除く他の関連学科目及び教習時間と、実技については織物工の実技種目及教習時間と同じようにきめられる予定であるから右お含みの上指導されたい。

別紙甲号

滋基監一七六六号

昭和二四年一月十日

滋賀労働省労働基準局長

労働省労働基準局長殿

告示されていない指定技能の養成実施について

標記の件について当管内織物関係工場においては織物調整工(二ノ三)を共同

組織で養成すべく計画を進めているが、教習事項未定のため行詰りの形にあり織物工の教習内容には共通すると思われるものも相当あると思われるのでこれを基準として織物機調整工には如何なるものを追加すべきであり如何なるものが不必要であるか、又時間の配分についても至急御指示煩わしい。

『デジ』

昭和二五年一月二六日

〔五―三―一〇〕労働省労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛（基収発第二二六号ノ二）

技能者養成指導員資格の検定について

昭和二五年一月十九日附広基発第六四号で別紙甲の照会があったので別紙乙のように回答したから了知せられたい。

(別紙乙)

技能者養成指導員資格の検定について

(昭和二五年一月二十六日基収第二二六号)

労働省労働基準局長

広島労働基準局長宛

昭和二五年一月十九日附広基発第六四号で照会のあった標記の件次の通り回答する。

記

一、技能者養成規程第十八条第一号に規程する指導員とは、技能習得者に対し直接実技及び関連学科の教習にあたる者を謂う。従って、関連学科、社会科若しくは体育のみの指導にあたる者は指導員ではないから検定を受ける必要はない。
二、検定実施要領二、検定範囲(四)の(2)中「加工品の規格及び時間」については追って学科試験問題と共に送付する「実技課題」の中に示す予定である。

三、貴見の通り

四、昭和二十四年度中に検定を実施すべき労働基準局、技能種目及び検定期日は昭和二十五年一月二十四日基発第五九号通牒の通りである。

検定科は昭和二十五年一月二十五日付労働省令第四号により三〇〇円と決定した。

他局において実施さるべき検定技能種目は技能情報創刊号「指導員検定実施予定速報」及び右の基発第五九号通牒を参照されたい。

五、試験問題は三月五日頃迄に送付する予定である。

六、検定実施に要する経費は二十四年度中実施の府県には近く追加配賦の予定である。
(別紙甲)
技能者養成指導員資格の検定について御伺い
(昭和二十五年一月十九日広基発六四号)

広島労働基準局長

労働省労働基準局長宛

標記の件について左記の通り疑義がありますので至急御回答煩わたく御願ひ申上げます。

記

一、技能者養成規程第十八条第一号に規定する指導員とは具体的に如何なる者を指すか。例えば現に技能者養成を大規模に実施している事業場では、指導員は関連学科、実技等については夫々専門的に限られた一部の関連学科、実技等の指導をなしているのが実状であり、これらの者も一率に所謂指導員として指導員資格の検定は受けなければならぬと思われるが、社会科体育の指導に当っている者若しくは当らうとする者についても検定を受けなければならないか。

二、検定実施要綱二、検定範囲(四)の(2)中「加工品の規格及び時間」については別表に示す通りとあるにかゝらず別表に示されていないが今後示されるか。

三、検定委員は二以上の種目について兼ねて依頼して差支えないか。

四、検定の公示、受験の申請、検定実施場の選定、検定委員の依頼等の必要もあり、当局において実施すべき検定技能種目、検定期日及び検定料を明示されたい。

又、他局において実施さるべき検定種目をも明示されたい。

五、本局において検定期日を決定しても学科試験問題がなければ検定は実施されない
ので検定期日も決定できないが、本局において期日を決定し本省に報告すれば検
定当日までに学科試験問題を送付して頂けるか。

六、検定実施に要する会場借上費、材料費委員手当、委員旅費等の予算は第四四半期
の支出負担行為計画、並に支払計画中には計上して無いようであるが追加配賦して
頂けるか。
『時報』

昭和二十五年二月一日

(五―三―一一) 技能者養成監督官伺

技能者養成指導員資格検定問題作成依頼について

首題の件につき通商産業省工業技術庁長官に対し別紙案の如く依頼してよろしい
かお伺いする。

案

年月日

通商産業省

工業技術庁長官宛

技能者養成指導員資格検定問題作成について(依頼)

昨年十一月十六日労働省令第三十一号をもって技能者養成指導員資格検定規則の
公布をみたのであるがこれが第一回の検定を来る三月中旬施行することになった
ので、貴庁機械試験所長に新しいこの検定問題の作成を左記により依頼致したく
御繁忙の処、甚だ恐縮であるが格別の御配慮を賜りたい。

追って、施行期日も切迫し取り急いだので貴庁機械試験所長とは下打合済である
ので念のため申添える。

記

問題作成依頼技能職種名 機械工、仕上工、精密器械工、理科学機械工、

程度 別添付の別紙(一) 技能者養成指導員検定実施要領「二、検定の程度」

の通り。

範囲 関連学科 別添付の別紙(二)技能者養成指導員検定規則 別表

実技 右「実施要領の別表「実技課題の基準」に掲げられた右職
種該当の科目

作成期限 昭和二十五年二月二十五日

以上

(編注…本案は二月一六日に基発第一二五号で発信された模様) 『デジ』

昭和二十五年二月二八日

(五―三―一一) 労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛(基発第一五〇号)

技能者養成資格免許証の交付について

標記については客年十二月二十四日付基発第一四四〇号通牒により種々配慮中
のこと、思慮せられるも技能者養成使用者資格の免許制度採用の趣旨に鑑み特に

左記事項留意の上遺憾なきを期せられたい。

記

- 一、従来の資格を有する使用者に対する免許証の交付については相当広範囲にわたる申請が予想されるのでこれが資格審査にあたっては書類審査のみに限定せず必要に応じて面接を行う等慎重を記すること。
- 二、技能者養成指導員資格検定合格者にして技能者養成資格の免許を受けようとする者は更めて技能者養成資格免許申請を必要とするものであること。

『デジ』

昭和二十五年二月二十八日

〔五―三―一三〕 労働省労働基準長、都道府県労働基準局長宛(基発第一五号)

技能者養成規程第二十二條第三項の規定に基づく証明の取扱いについて

技能者養成規程第二十二條第三項の規定に基づく技能者養成修了証明書に対する証明は左記の要領により取り扱われたい。

記

- 一、使用者が交付する技能者養成修了証明書に対する証明は昭和二十四年十二月二十四日付基発第一四四〇号通牒の通り新たに規定されたのであるからこれが取扱は慎重を期すること。
- 二、使用者又は技能習得者よりの技能者養成修了証明書に対する証明の申請は所轄労働基準監督署を経由せしめ、又審査にあたっては技能習得者の教習状況、指導員の資格、規程第十四條の技能検定の結果に基く、所轄労働基準監督署長の意見その他技能者養成の参考資料を厳密に調査し、技能者養成規程に定める教習の過程を修了したことが明らかである場合に証明を行うこと。
- 三、使用者が交付する技能者養成修了証明書の形式は一定されていないが証明の必要もあるのでなるべくその形式は次によるよう指導すること。

日本標準規格B4判

番号

() 技能者養成修了証明書

本籍 都道府県

氏名

生年月日

右者当社(所)における()としての技能者養成に関する教習過程を修了したことを証明する。

年月日

事業主 氏名 印

番号

審査の結果技能者養成規程に定める()としての教習の過程を修了したことを証明する。

年月日

都道府県労働基準局長

氏名 印

記載心得

標題の()内は技能種目の該当文字を記入すること。

『デジ』

昭和二十五年四月四日

〔五―三―一四〕 労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛(基収第八九四号)

号)

労働基準法の疑義について

標記の件について別紙甲の如き照会があったので別紙乙の通り回答したから了知ありたい。

別紙乙 労働基準法の疑義について、

(昭和二十五年四月四日基収第八九四号)

労働省労働基準局長

日本国有鉄道運輸総局職員局長宛

昭和二十五年三月七日附職労第一三九号を以て照会のあった標記の件について左記の通り回答する。

記

保健婦、助産婦、看護婦法に基づき厚生大臣の指定を受けた看護婦養成所の生徒は原則として労働者とみなすべきではないがその実態において労働基準法第九条にいう労働者とみなされる場合も少くないので生徒の身分を一般職員と明確に区別し昭和二十

十四年六月二十四日付基発第六四八号「看護婦養成所の生徒に対する労働基準法の適用について」通牒による労働基準法を適用すべきものの各号に該当せざる場合は貴見の通り取扱って差支えない。

別紙甲 労働基準法の疑義について、

(昭和二十五年四月四日基収第八九四号)

(昭和二十五年三月七日職労第一三九号)

日本国有鉄道運輸総局職員局長

労働省労働基準局長宛

国有鉄道における鉄道病院附属看護婦養成所は、本年四月以降、保健婦助産婦看護婦法(昭和二三、七、三〇法律第二〇三号)に基き、厚生大臣の指定を受けた看護婦養成所として、看護婦の養成を行うこととなりましたが、この養成所の生徒については左の理由によって労働基準法上の労働者に該当しない者と解しますが、これが取扱方について何分の御指示をお願いいたします。

記

一、この養成所は、前記法律に基いて設置するものであって、その内容は学校教育法(昭二二、三、三二法律第二六号)第一条又は第九十八条の規定による学校及びこれらの学校に附設する同法第八十三条の規定による学校に準ずるものである。

二、従って国有鉄道においては、この養成所に入所する者については労働基準法上の労働契約は一切行わず且国有鉄道の職員としての身分及び給与を与えない。

『デジ』

昭和二十五年四月二一日

(五一三一―一五) 労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛(基収第一、〇五七号)

技能者養成資格の免許について

標記の件について昭和二十五年四月十二日付富基監第三八八号で別紙甲の照会があったので別紙乙のように回答したから了知せられたい。

(別紙乙)

技能者養成資格の免許について

昭和二十五年四月二一日(基収第一〇五七号)

労働省労働基準局長

富山労働基準局長宛

昭和二十五年四月十二日付富基監第三八八号で照会のあった標記の件について次の通り回答する。

記

技能者養成資格の免許は技能者養成規程第十八条の各号の一に定める要件を具備し且つ同規程第十八条の二に定める欠格条項のいづれにも該当しない限り年令の如何に拘らず與えられるのである。従って設問一の場合は、満十五才未満の者でも規程第十八条の二の欠格条項のいづれにも該当しない限り技能者養成資格の免許を与えて差支ない。

設問二の場合は、満十八才未満の者でも規程第十八条第一号の検定に合格し而も規程第十八条の二の欠格条項のいづれにも該当しない限り、免許の申請があれば技能者養成資格の免許は與えられなければならないが、一般的には満十八才未満の者は技能習得者の指導にあたるに必ずしも十分な人物、学識及び技能を具備しているとは考えられないから、技能者養成の資格ありとは認め難い場合が多い。

従ってかかる場合は規程第十八条の二第三号によって取扱うべきか否か個々の場合によって決定すべきである。

(別紙甲)

技能者養成資格の免許について

(照会)

昭和二十五年四月十二日(富基監第三八八号)

富山労働基準局長

労働省労働基準局長宛

技能者養成規程第十八条の二の規定に該当する者は技能者養成資格の免許は與えないことになっているが次の者に対しては免許を與えてもよいかいさか疑義があるの
で至急何分の御指示を願いたい。

記

一、規程第十八条第一項第二号に定められている要件を具備する満二十五才未満の者
二、規程第十八条第一項第一号の検定に合格した満十八才未満の者

『デジ』

昭和二十五年四月二一日

(五一三一―一六) 労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛(基収第一、一

三四号)

技能者養成指導員の資格について

標記の件について昭和廿五年四月三日附奈勞基監第二八三号で別紙甲の照会があったので別紙乙のように回答したから了知せられたい。

(別紙乙)

技能者養成指導員の資格について

昭和二十五年四月二十一日(基収第一一三四号)

労働省労働基準局長

奈良労働基準局長宛

昭和二十五年四月三日附奈勞基監第二八三号で照会のあった標記の件について次の通り回答する。

記

設問の場合は技能者養成規程表第四使用者資格表に掲げるいづれの場合にも該当しないから、免許を与えることはできない。

なお、このような場合は技能者養成指導員資格検定期則による指導員資格検定を受験せしめるよう指導されたい。

(別紙甲)

技能者養成員指導の資格について

昭和二十五年四月三日(奈勞基監第二八三号)

奈良労働基準局監督課長

労働省労働基準局技能課長宛

左記の様な経験を有する者は技能者養成規程第十八条第二号の別表第四に定める資格者として免許してよろしいかお伺いする。

記

一、技能 自動車修理工

一、経歴 昭和十七年六月大阪工学校第三学年第一学期終了後中退、昭和十四年奈良トヨタ販売株式会社社員見習として入社、昭和二十三年一月奈良トヨタ自動車株式会社サービス部職長勤務

以上

『デジ』

昭和二十五年四月二八日

(五―三―一七) 労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛(基収第一、二二二二号)

指導員資格の疑義について

標記の件について大阪労働基準局長より別紙甲の通り照会があったので別紙乙の通り回答したから了知せられたい。

(別紙乙)

指導員資格の疑義について

昭和二十五年四月二十八日(基収第一二二二二号)

労働省労働基準局長

大阪労働基準局長宛

標記の件について昭和二十五年四月十九日付大第三四八号を以つて貴局監督課長より照会があったので別紙乙の通り回答したから了知せられたい。

記

技能者養成規程別表第四使用者資格の第一号は、あきらかに従来の慣習による徒弟契約を締結しその契約に従って一定期間技能を習得し、然る後十年以上の実地経験を有する者をいうのであって単に十年以上の実地経験を有する者をいうのではない。

(別紙甲)

指導員資格の疑義について

昭和二十五年四月十九日(大監第三四八号)

大阪労働基準局監督課長

指導員資格の疑義について

標記の件について左記の疑義がありますので何分の御回答をお願いいたします。

記

技能者養成規程別表第四使用者資格の第一号は「従来の慣習による徒弟契約完了後、十年以上の実地経験を有すること」となっているが、本号は小学校(尋常科又は高等科)卒業後、通常の労働者として工場に入り、その後十年以上の実地経験を有するが、いわゆる徒弟契約を経っていない者をも含むか。

『デジ』

昭和二十五年六月六日

(五―三―一八) 労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛(基収第一、四八一号)

技能者養成規程に関する疑義について

標記の件について群馬労働基準局長より別紙甲の照会があつたので別紙乙のように回答したから了知せられたい。

別紙乙

技能者養成規程に関する疑義について

昭和二十五年六月六日（基収第一四八一五号）

労働省労働基準局長

群馬労働基準局長宛

昭和二十五年五月十七日群基発第八一三三号を以つて照会に係る標記の件について左記の通り回答する。

記

設問の場合は、規程第十八条第二号による技能者養成の資格は認め難いが、その者が徒弟契約を締結した他人たる徒弟と同様に、使用者たる父親の下で技能習得に専念した事実が、同県組合又は技能者の団体等により客観的に証明される場合にはこの限りではない。

別紙甲

技能者養成規定に関する疑義について

昭和二十五年五月十七日（群基発第八一三五号）

群馬労働基準局長

労働省労働基準局長宛

右規程第十八条第二号の資格について左記の通り差迫つて疑義を生じたので至急何分の御回示を願いたい。

記

一、徒弟契約は了せざるも自宅に於て父親等より一定期間徒弟と同様に技能を習得した後十年以上の実地経験を有するものは規程別表第四使用資格表各一の資格あるものと同様に取扱つてよいか。

具体的事例

別紙履歴の如きものに免許を与えて差支ないか。

履歴書

本籍 群馬県邑楽郡館林町大字一、五〇三番地

現住所群馬県邑楽郡館林町大字一、四九八番地

野村徳次郎

明治四十五年一月二十八日生

学業

一、大正八年四月八日

館林尋常高等小学校入学

一、大正十五年三月三十日

同校高等科二年卒業

一、昭和元年十月一日

館林補修学校入学

一、昭和三年一月三十日

同校二年卒業

職業

一、大正十五年四月一日、自宅に於て建具職修業

一、昭和七年三月三十日、同修業終る

一、昭和七年四月一日、自宅に於て建具屋を営業現在に至る。

賞罰

一、なし

右の通り相違ありません

昭和二十五年三月 日

右

野村徳太郎 ㊟

『デジ』

昭和二十五年六月六日

〔五一三一―一九〕労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛（基収第一、六一号）

技能者養成規程第十八条別表第四使用者資格第一号の疑義について

各都道府県労働基準局長宛

標記の件について石川労働基準局長より別紙甲の照会があつたので別紙乙のように回答したから了知せられたい。

別紙乙

技能者養成規程第十八条別表第四使用者資格第一号の疑義について

昭和二十五年六月六日（基収第一六六一号）

労働省労働基準局長

石川労働基準局長宛

昭和二十五年五月二十七日付石基発第一四六四号を以つて照会のあつた標記の件につき左記の通り回答する。

記

一、技能者養成規程別表第四使用者資格表第一号の徒弟契約完了とは、原則として規程別表第一指定技能表に掲げる職種の一について（例外的には密接に関連ある二、三職種について例えば地方的特殊事情により和家具と建具とが未分化のため建具職、家具職の二職種について教習をうける場合等がある）徒弟契約期間中当該技能の教習を受けた場合を云うのであつて、設問の如く数職種について業務に従事しても各職種共に十分な基本的訓練を受けたとは考えられないから、たとい徒弟契約完了後十年以上の実地経験を有するもそれぞれの職種に付技能者養成指導員の資格ありとは認め難い。但し、その者が数職種の中特に専門とする職種があり、徒弟契約期間中その技能について主として教習を受け、担当概職種に関して十年以上の実地経験を有する場合は技能者養成、指導員の資格を与えて差支えない。

なお、二以上の職種について技能者養成指導員の資格の免許を受けようとするものは、昭和二十五年一月二十五日労働省令第四号「技能者養成指導員資格の免許並びに技能者養成指導員資格検定の諸手数料に関する件」第一条の規定に基き免許を受けようとする職種毎に申請書を提出し、それぞれ手数料を納めなければならないから念の為。

二、昭和二十五年六月六日付基収第一、四八一号の通牒によられたい。

三、(1)従来の慣習による徒弟契約の期間は各職種によつて異なるが、概ね五、六年以上を普通とする。従来の徒弟制度においては、三年未満の契約期間では、十分な基本的訓練を受け得たとは考えられないが、然し職種によつては五年未満でも当該地方における一般的な慣行であり、その契約期間中技能の教習を受けたことが確認されるならば徒弟契約完了として取扱つて差支えない。
(2)貴見の通り取扱つて差支えない。

別紙甲

技能者養成規程第十八条別表第四使用者資格第一号の疑義について

昭和二十五年五月廿七日（石基発第一四六四号）

労働省労働基準局長宛

標記について左記の疑義がありますので御回答を御願ひします。

記

一、技能者養成規程第十八条別表第四使用者資格の第一号の該当者にして一人で機械工、仕上工、鍛工、機械組立工、内燃機組立工、ガス溶接工の六技能種目について免許の申請があるが、右の取扱を如何にすればよろしいか。

免許と一乃至二技能種目に限定すべきものであるか、多能工の養成の趣旨より免許規定の条件を具備しておれば、免許して差支えないか。ちなみに申請人の履歴を示すと、明治三十五年生、大正三年三月高小卒、大正五年徒弟契約により某町工場に入所、大正十年徒弟契約完了、爾後同所に勤務、昭和四年自営鉄工業開業今日に至る。

尚徒弟契約をなした事業場は小規模の謂ゆる町工場であつて申請の各技能種目に申請人が従事し、且習得なしたことを右工場は証明しており、且ガス溶接工についても、現在アセチレン溶接士の免許を有しており、その程度の技能を有しているものである。

二、大正四年生、昭和六年三月高小卒、爾後家業（漆加飾）の蒔絵見習、修得従事、昭和十五年文部省主催美術展覧会（文展）入選以後六回入選。

右の履歴の者より、漆加飾師の技能者養成資格免許の申請があるが、右は規程別表第四使用者資格の何れの号にも該当しないが、使用者資格第一号の「従来の慣習による徒弟契約」に家業（漆加飾）の従事を準用することが出来ないか、又欠格として指導員資格検定を受験せしむべきか。

履歴に示す技能よりみて如何に取扱ひすべきか。

三、規程第十八条別表四四使用者資格第一号に規定される「従来の慣習による徒弟契約完了」について左記御示し願ひたい。

①右における年限は三ヶ年もあり五ヶ年もあり八ヶ年もあるのであるが「従来の慣習による徒弟契約完了」はその要件を満たしておれば年限の長短を考慮しないであらうか。

②「徒弟契約完了」の確認の方法として当局は上記契約事業場の証明を以つてなしているが何分にも年を経ている関係上該事業場の証明を得られないものもあつて免許に差支えが生じているが、右確認について同業組合等の証明にても差支えないか、これについて具体的な基準があれば示されたい。『デジ』

石川労働基準局長

昭和二十五年六月三〇日

〔五―三―二〇〕 茨城労働基準局長、労働省労働基準局長宛（茨基発第六一八号）

技能職種に関する疑義について

貴監督管内青山医療器製造株式会社における注射筒製造について事業主側の積極的な希望もあり目下技能者養成の指導中ですが先に関し聯か疑義がありますので至急ご回答下さるよう照会します。

記

一、注射筒製造には別紙の通りの作業工程を必要としますがこのような技能を習得するための技能者養成は本法の適用対象となるか（即ち長期の教習を必要とする特定の技能に該当するか）
二、適用対象となる場合、技能者養成規程別表第一指定技能の何れに該当するか。何れにも該当しない場合は追加指定されることになるか
右についての当局の意見

1.一について、別紙記載の技能習得に必要とする年限は事業場の申立てに基き調査した結果一応妥当なるものと判定した□で熱処理、研磨を通じて体得する技能は長期の教習を必要とする技能に該当するように考える。

2.二について、1.により適當することの可能な職種であるとした場合、注射筒製造は概念的には指定技能表三ノ一六理化学機械工に該当するように考えられるが、教習事項の基準によると寧ろ指定技能表の一の五カットグラス工に類似点が多い。然し前記二職種とも注射筒製造の教習事項としては不適切な点が多いので新に一職種を指定し、それに基づく教習事項を定めることが最も適切と考える。

別紙（編注…略）

基収第二〇七八号

昭和二十五年七月二十五日

労働省労働基準局長

茨城 労働基準局長 殿

技能職種に関する疑義について

昭和二十五年六月三十日付茨監発第六一八号を以って紹介のあった標記の件について次のように答ずる。

記

質疑の技能職種は技能者養成規程による技能者養成の対象たり得るが、規程別表第一中に該当する技能職種がないから追加指定するまで暫定的にカットグラス工に準じて養成せしめられたい。 『デジ』

昭和二十五年八月三〇日

〔五―三―二一〕 労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛（基発第七九

一号）

技能者養成指導員資格検定と自動車整備士検定との関係について

技能者養成指導員資格検定規則に基づく自動車修理工等の技能者養成指導員資格検定と自動車整備士検定規則（昭和二十四年九月三日運輸省令第五〇号）に基づく自動車整備士検定とはその目的は異なるがその検定方法については類似せる点があるので同程度の検定については一方の検定の合格者に対し他方の検定科目の一部を免除する等受_レ格者の便宜を図るように運輸省自動車局と折衝中であるが、二、三の局より照会もあり且つ結論を得るまで、なお相当日数を要するので現在までの折衝経過を左記の通り通牒する。

追て、本件について運輸省自動車局整備部長より別紙写の通り交渉経過中間報告が陸運局整備部長宛通牒されているから申添える。

記

一、自動車整備士一級に合格した者は技能者養成指導員資格検定に際し、技能者養成に関する法令及び指導方法を除き他の学科及び実技の検定を免除する。

二、技能者養成指導員資格検定に合格したもの（技能者養成規程第十八条第二号の規定に基づく別紙第四使用者資格表に掲げる者を除く）は自動車整備士一級の検定試験に際し、自動車整備に関する法規の試験を除いた他の学科試験及び実地試験を免除する。

三、技能者養成規程による養成終了者に対しては、終了の際の技能検定の内容を検討して自動車整備士三級の検定試験の免除を考慮する。

四、自動車整備士の種目は自動車シャシー整備士等十一種目あり、技能者養成指導員の技能種目中自動車整備士と関係ある種目としては自動車修理工、自動車組立工、その他機械工、電気工等があるが、これらの種目中相互に試験を免除しあう技能種目については現在検討中である。

自動車整備士及び技能者養成指導員資格検定に関する労働省労働基準局技能課との交渉経過中間報告について

昭和二十五年八月十七日（自整整第一六五号）

陸運局整備部長宛

運輸省自動車局整備部長

自整整第一〇一号書面にて通達済みの労働省施行指導員資格検定試験との関係についてはその後も引き続き交渉中であり、結論を得るまでには尚期日を要するので現在までの経過を報告する。

尚技能者養成指導員に関する別紙参考資料を参照されたい。

一、自整整第一〇一号第四についてはその後の折衝の結果次のようになった。

即ち労働省として無試験検定において、自動車整備士三級の資格有しなれば指導員には不適格であるということを地方に通牒することは法律上困難であるので運用によつて、整備士三級の者が指導員の免許をうける際に特別の考慮を払う事にした。

尚単に十年以上の実務経験だけでは指導員の免許を受ける資格はなく、従来の慣習による徒弟契約完了後十年以上の実地経験を有しなければならないのであるから注意されたい。

二、試験の免除について

自動車修理工等の指導員資格検定試験は我々が実施している自動車整備士の検定試験と類似している部分もあるので同程度の試験については、相互に試験を免除し、受験者の便宜を計るよう折衝中であるが現在までの経過は次の通りである。

(一) 自動車整備士一級は指導員資格検定試験に際し、技能者養成に関する法令の試験を除いた全試験を免除する。

(二) 指導員資格検定試験に合格した者（無試験で指導員の免許を受けた者を除く）は自動車整備士一級の検定試験に際し、自動車整備に関する法規の試験を除いた全試験を免除する。

(三) 技能者養成規程（労働省令第六号）による養成終了者に対しては、終了の際の技能者検定試験の内容を験討して自動車整備士三級の試験の免除を考慮する。

（技能者養成規程 第十四条参照）

四、試験を免除する種目について

自動車整備士の種目は十一種目あり、之に対し指導員の種目は自動車修理工については一種であるが、その他機械工、電気工等もあるので相互に試験を免除する種

目については現在検討中である。
以上の如く相互に試験を免除することになれば当然整備士検定規則も一部改正することになると思う。
『時報』

昭和二十五年一〇月二八日

〔五―三―二二〕 労働省労働基準局長、石川労働基準局長宛（基収第三、三二一四号）

技能者養成資格の疑義について

十月六日石基第二七三二号によって照会のあつた標記の件について左記の通り回答する。

記

東京機械技術員養成所は、昭和十年四月六日東京府訓令第十号告示第一八六号及び第一八七号により東京府機械工養成所として発足（其の後昭和十六年五月二十四日勅令第六〇四号及び商工省令第五二二号により商工省東京機械技術員養成所に改められ、昭和十八年十月廿日厚生省に、昭和二十一年三月廿一日東京都に移管現在に至る。）したもので旧制中学校又は甲種実業学校卒業者に修業期間一ヶ年の実技を主とする訓練によつて中堅機械技術員を養成する施設である。従つて設問の場合は、技能者養成の指導員資格は認められない。

石基発第二七三二号

昭和二十五年十月六日

石川労働基準局長

労働省労働基準局長 殿

技能者養成資格の疑義について

技能者養成資格申請者中に昭和十九年旧制中学校卒、昭和二十年七月厚生省東京機械技術員養成所卒以来機械工として今日まで経験のある履歴の者あり機械工の免許申請をなしておるが、厚生省東京機械技術員養成所とは如何なる程度のものであるか御指示ありたい。

（編注…以下東京機械技術員養成所の概要…略）

『デジ』

昭和二十六年二月四日

〔五―三―二三〕 労働省労働基準局長発（基発第一一八号）

技能養成指導官規程の施行について

標記については、昭和二十六年二月十二日労働省訓令第一号を以て公布、即日施行（二月十二日官報登載）され昭和二十六年二月一日より適用されることとなつたが、右は、国際経済への全面的復帰を目前に控え、特にわが国産業の発展、経済の自立化に必要な技能労働力を維持培養し、技能水準の向上と労働能率の増進を図ることの緊要なるに鑑み、この際積極的に技能行政を円滑適正に運営し以て所期の目的を達成せんとするものである。ついては、本制度の重要性を十分了解せられ、左記事項に留意の上遺憾なきを期せられたい。

記

一、技能養成指導官制度設置の趣旨

(一) 技能行政は、指導、助長行政の性格を有するものであり、且つ、従来の実例に徴するに労働基準監督官の官名を以てする場合は、事業主をして、技能者養成の本旨を曲解せしめる結果を生ぜし憾あるに鑑み、技能養成指導官制度を設置したものである。

(二) 本制度に基づく技能養成指導官（以下指導官という。）は、これを補職とし、技能行政に関する業務を専任又は兼任せしめ、以て責任の所在を明確にせんとするものであること。

(三) 本制度の設置により指導官たる補職を受けない者は技能行政に關与する必要がなくなるといふ趣旨ではないこと。

(四) 指導官は、技能者養成規程に基く技能者の養成のみならず、例えば技能者養成指導員の資質向上のための所期的、後期的訓練等養成全般に亘り、各種産業の健全なる発展のために、積極的に協力指導し、技術的援助を与える相談役たる性格を有するものであること。

(五) 本制度設置の趣旨については、能うる限りあらゆる機会を捉え、これが周知徹底に努めること。

二、指導官の任命

(一) 指導官はすべて労働大臣が任命するものなるにつき、職員中より適格者を選定し、その者の履歴書を添付の上内申すること。

(二) (省略)

(三) 地方指導官の数は、別紙の通りであること。但し、この数は暫定的に定め

たものであり、将来は技能訓練計画を進展せしめるための増員を図る見込であること。（別紙省略…出典）

(四) 地方指導官の選定については、技能行政の指導行政たる性格に鑑み、説得力等を重視し適任なるや否やにつき慎重に考慮すること。

三、指導官の査察、指導

(一) 地方指導官に対しては、その職務を円滑且つ適正に遂行せしめるため、貴官において常に必要な指導監督を加え、又中央指導官の要求に応じ、適格なる報告をなし得る如く担当地域内の技能行政の執行状況を的確に把握せしめ置くこと。

(二) 二名以上の地方指導官のおかれた局においては、それぞれ担当地域を定め少くとも六ヶ月を限度として変更することを原則とすること。

(三) 局、署に対する査察、指導等は、その行う技能行政が国の定め政策及び基準に従つて実施されているか否か、又、それが適正にして妥当性をもつものであるか否か、且つ、その実施について隘路となつていないか等の点につき、具体的に詳細に亘り実情に応じ必要な範囲において行われるべきものであること。

(四) 産業に対する査察、指導等は現に実施し、又は、実施せんとする技能訓練計画が、その企業の健全なる発展に寄与し得るものであるか否か、国の定める政策及び基準に照らし逸脱するところなきか否か等の点につき、又、現に技能訓練計画を有しない事業場に対しては、積極的にこれを樹立実施し得るよう指導並びに技術的援助を与える等具体的に詳細に亘り、それぞれの実情に応じ必要な範囲において行われるべきものであること。

(五) 査察、指導の本旨は、技能訓練と担当する者の行ふ査察、指導等の大原則を示したものであるから、単に、指導官のみに限定することなく、広く技能行政の業務を行う者に対しても十分この本旨に従つてこれを行わしめるように努めること。

四、査察指導計画

(一) 本、査察指導計画は、査察、指導の本旨を具体化し、且つ、技能者養成の積極的实施に役立つに十分なる如く組織的、合理的に樹立すべきものであること。

(二) 査察指導計画は、毎四半期にこれを定むべきものであること。

(三) 事業場に対する査察指導計画は、技能者養成実施事業場を対象とするもの

及び未実施事業場を対象とするものについて、それぞれ作成すべきものであること。

(四) 査察、指導は、右の計画に基いて実施すべきは勿論であるが、臨時にこれを行う必要がある場合はこれを実施することを妨げるものではないこと。

(五) 査察、指導を実施した場合は、査察指導計画に掲げる事項並びに臨時の必要ある事項毎に適宜その結果を報告書に取纏め報告すべきものであること。

(六) 査察、指導等の結果に関する報告書は、例えば、如何なる点について査察を行い、その結果に基いて如何なる指導を行ったか、あるいは養成実施見込に至る迄の経緯、養成を実施し得ざる原因、理由等、査察指導の経過が具体的に示される如く作成すべきものであること。

(七) 査察、指導等の結果に関する報告書は、求めに応じて何時にても示し得る如く常に整備しておくこと。

五 指導官の職務の分担その他

(一) 右の外指導官の職務の分担その他職務の執行上、必要ある事項については、近く指導官執務提要を作成する予定であること。

(二) (省略)

『技通』

昭和二十六年五月八日

〔五―三―二四〕労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛（基発第三四六号）

技能者養成規程及び技能者養成指導員検定期則の一部改正施行について

経済的自主権を回復せんとする日も愈々近く来らんとしている現下の情勢から、わが国産業における技能者養成制度の確立とこれが積極的發展を図ることの極めて緊要なるに鑑み、これに必要な措置として昭和二十六年四月一日労働省令第八号（昭和二十六年四月一日付官報号外登載）をもって技能者養成規程の一部を改正、四月四日から施行されると共に同年四月四日労働省令第九号（昭和二十六年四月四日付官報登載）を以て技能者養成指導員資格検定期則の一部を改正、即日施行されたが、

(一) 技能者養成規程（以下規程という）については規程第二条に基く別表第一の指定技能につき、従来の四十七技能ではその範囲が狭きに過ぎ、これを百二十技能に大幅に追加拡張し、併せて従来指定されていた技能についても産業の実態に即するよう

に整備することの必要上規程中これに関係ある諸規定を改正したものであり、

(二) 技能者養成指導員資格検定期則（以下規則という）については、今回の規程の改正に即応すると共に、今後技能者養成指導員資格検定を円滑適正に運営するため、規程中の必要な諸規定を改正したものである。

就ては、これ等の運営に当っては従来の通牒は勿論のこと、左記事項につき充分了解の上これが周知徹底に努めると共に指導上遺憾なきを期し、所期の成果を収めるよう格段の努力を致されたい。

技能者養成規程関係

一、第十二条関係

本条は別表第二「養成期間表」を削除し、従来の別表第一「指定技能表」を「指定技能及び養成期間の表」として統合したのに伴う改正であること。

二、第十八条関係

本条改正は、技能者養成資格の免許について過去の事例に徹するに従来の規定のみを以てしては、必ずしも優秀なる指導員を確保し得ない実情に鑑み、検定期を原則とし、学識経験共真に指導員として十分なる者を選定することとしたものである。然しこの原則を貫徹すれば、今回の指定技能の追加拡張並びに急速に検定を實施し得ない実情から必要な指導員は確保し難く、養成の促進上支障を来すと認められ、なお認定制度の存置を必要とするので、従来の資格認定上の不均衡を是正し、広く指導員としての適格者を選定確保せんとする趣旨であること。

従つて本条は技能者養成指導員資格検定期則に基く検定に合格した者に免許を与えることを原則とし、従来の規程における第二号以下をすべて削除し、新たに技能者養成指導員資格認定基準（以下認定基準という。）を定め、その基準に該当する者の中から都道府県労働基準局長が適当と認めた場合に免許を与えることとしたものであること。

認定基準は昭和二十六年四月三十日労働省告示第八号を以て告示せられたので、これが取扱については別途通牒によること。

「都道府県労働基準局長が適当と認め」とは「免許を受けんとする者が規程第十八条の二の規定の各号に該当せず、学識経験並びに素行人物につき指導員として適格であり且つ養成に当ることが確実であると認め」の意味であること。

三、第十九条関係

本条は、公職選挙法（昭和二十五年法律第百号）の施行により、衆議院議員選挙法

(大正十四年法律第四十七号)の廃止に伴う改正であること。

四、別表第一関係

規程第二条に基づく別表第一「指定技能表」の改正は指定技能を百二十技能に追加拡張すると同時に、各技能毎の養成期間を同表に統合するを便宜とするによるものであること。

各技能毎の技能概要については将来の中堅工たるに十分な「多能工たるべき素地をもつ熟練工」の養成という技能者養成の趣旨に基き決定したものであること。

分類番号は、一を工芸関係、二を繊維関係、三を金属関係、四を電気関係、五を精密機械関係、六を一般機械関係、七を造船関係、八を車両関係、九を化学関係、一〇を建設関係、〇をその他雑関係として大別整理したものであること。

指定技能の改正内容については、概ね次のとおりであり、従来の別表第一指定技能(以下旧技能という。)のそれぞれが改正後の別表第一指定技能(以下新技能という。)のいずれの技能に該当するか、又旧技能及び新技能のそれぞれが次の各号のいずれに該当するかについては別表「改正指定技能新旧対照表」参照のこと。

なお別表新技能欄に掲げられていない新技能については第六号に該当するものと解すること。

1、旧技能中、過去の実績その他にてらし現段階においては指定の必要度の薄いものと認められるもの一技能を削除したこと。

2、技能名に変更なきも、技能概要につき改正したものは次のとおりであること。

イ、技能の実態は従来通りであるが、従来の技能概要中の字句を変更することが適当であると認められるもの二十三技能について合理的な字句を用いることとしたこと。

ロ、技能の実態について多少の変更を加えると共に、技能概要を改正することが適当と認められるもの二技能につきその概要を改正したこと。

3、技能名を改めると共に技能概要を改正したものは次のとおりであること。

イ、技能の実態は従来通りであるが従来の技能概要中の字句を変更することが適当であると認められるもの一技能について合理的な字句を用いることとしたこと。

ロ、技能の実態について多少の変更を加えると共に、技能概要を改正することが適当と認められるもの五技能につきその概要を改正したこと。

4、旧技能中二以上の技能を一技能に吸収統合することが適当と認められるもの

のが七技能あったのでこれ等を吸収統合し三技能としたこと。

5、旧技能中一技能として指定されていたものでこれを二以上の技能に分離し新たに指定することが適当と認められるもの三技能について、これを分離し六技能としたこと。

6、以上の外、従来の別表第一に指定されていなかったもの七〇技能を新たに追加指定したこと。

新旧技能の関係については、別表に示す通りであるが、旧技能中、織物工、木型工、鍛工、艀装工、現図工、精密機械工、理科学機械工、通信機械組立工については新技能に切り換えるに当り、次の事項に留意の上取扱うものなること。

1. 織物工については、手織工に変更され、技能内容も当然変更されることとなったが、機械織を主とする織物等において、手織工に切換えることが困難である場合は、附則第二項により取扱うこと。

なお、手織工或は織機調整工等の新技能のいずれかに切り換え得る場合は、出来る限り附則第三項によること。

2. 木型工については、技能名は変更泣きも現図作業が加えられることとなつたので、木型工の取扱については出来る限り附則第三項によること。

3. 鍛工については、新技能においては鍛工と刃物工に分離指定されることになり、当然技能概要もこれに伴い相当の変更を加えられたが、鍛工の取扱については出来る限り附則第三項によること。

4. 艀装工については、技能名が造船艀装工と改正せられたのみで、その技能の実態は従来と変わらないものであること。

5. 現図工については、技能概要に多少の変更を加え鋳物用木型現図を木型工にふくませしめることを明かにしたものであるが、現図工の技能概要という鋳物用木型現図とは一般鋳物用木型現図を指すものであり、鋳物用木型現図といえども造船特有の鋳物用木型現図(例えば船舵、推進器等)は当然現図工にふくませしめるものであること。従つてこれが取扱については、出来る限り附則第三項によること。

6. 精密機械工及び理科学機械工については、これらを再検討し別表に示す通り四技能に分つこととしたが、これをについては教習事項の基準にてらし、技能の実態に即するよう十分検討の上出来る限り附則第三項によること。この場合測量器具については、計測機器工とすべきものと光学機器工とすべ

きものがある点、度量衡器については計測機器工とすべきもの（材料試験機の製造等）と理科学機械工とすべきもの（パイロメーターの製造等）とがある点に留意すること。

従来精密機械工に属し、別表に示す四新技能にふくまれないもの、例えばミシンの組立調整の作業等は、それぞれ工程に応じ、機械組立工等にふくまれることとなるから、これ等の点については、附則第三項の適用につき特に慎重を期すること。

7. 通信機組立工については、技能概要につき多少の変更を加え従来の技能概要中に含まれていた真空管の排気作業を除き、通信機組立工という本来の作業を専習せしめることとしたものであるから出来る限り附則第三項によるのは勿論であるが、指導上遺憾なきを期すること。新旧技能の関係については別表に示す通りであるが、規程別表第一の改正に伴い附則第三項の適用についてはあらゆる角度から検討し、いずれの技能に切換えるべきかにつき慎重に取扱うべきものであること。例えば前項第五号においては現図工、木型工、のいずれに切換えるべきかにつきその実態を充分検討の上決定せしむること。

又規程別表第一の改正に伴い当該事業場にいずれの技能が含まれるかという点についても充分研究すること。例えばレントゲンの製造においては、レントゲンの機械部品の製造工程については機械工、ガス溶接工、電弧溶接工、仕上工等がふくまれレントゲンの管球の製造工程については特殊真空管工がふくまれその他の工程については塗装工、メッキ工、プレス工等がふくまれ、レントゲンの組立調整の工程については、理科学器械工がふくまれる等極めて広範囲にわたることとなることに留意すること。

五、別表第三関係

就業可能業務及び防護基準の表は、規程別表第一の改正に伴う改正であること。

六、様式第三号記載心得関係

「技能者養成認可申請書記載心得の改正は、免許制度の採用並びに今回の規程第十八条の規定の改正に即応するため□□の」であること。

「規程第十八条但書の規定に該当する者にあつては、その旨明記すること」

とはその事実を適宜の方法により明示すべきことを明かにしたものであり、その目的を達し得れば如何なる方法によるも差支えないこと。

七、附則関係

附則第二項以下は今回の規程改正の際、従来の規程によつてゐる者のための措置を定めたものであるが、複雑な事項もあるのでこれが運用につき過誤なきを期すること。

1、第二項関係

本項は、改正の際現に技能者養成の認可を受けて養成を実施中の使用者は、現在技能習得者として雇い入れている者について行ふ養成に関しては、そのまま従前の規程により養成を継続終了し得ることを明らかにしたものであること。

本項により得る場合は、残余の養成期間極めて短きか或は地方的特殊事情その他により旧技能によることが適当であり、新技能に切換えることが全く不可能である場合のみ本項によるべきものなること。

従前の例によるとは技能習得者の技能職種、防護方法の基準等何れも改正前の規程によつてそのまま継続実施して行くべき意味であること。

2、第三項関係

本項は、附則第二項該当の使用者で改正後の規程によらんとする場合は、所轄労働基準監督署長の認可を受けて、改正後の規程による技能者養成に切換えて継続実施し得ることを明らかにしたものであること。

この場合認可を受けしめることとしたのは、切換え後の養成が有効適切に実施し得るか否か即ち指導員の補充、教習事項の変更並びに運営等が円滑に行われるか否かの点につき検討し、又切り換え後の指導に遺憾なきを期せんとするための措置を必要と認めたによるものであること。

現に養成を実施している事業場に対しては、能うる限り本項によらしめるよう指導すること即ち残余の養成期間が一年以上あり、最低教習時間一四七〇時間の合理的運営により切り換え可能なる場合はすべて本項によるべきであり、従来事業場の希望等により旧技能にふくまれていなかった技能につき便宜適当なる技能に含め、養成を実施していたものについては当然本項によらしめるべきである。

認可については別記様式によるよう指導することとし、認可に当つては次の事項に留意すること。

(1) 教習事項については、新技能の教習科目の中既習の分を差引いた残りの分を残余の教習年度における教習時間で教習し得るか否かについて検討すること。

(2) 指導員については、切換えるべき新技能のそれぞれについて技能者養成資格の免許を有する指導員が充足されているか否かについて検討すること。

認可した場合には、養成契約書及び技能習得者名簿中の「従事すべき業務の種類」を新技能名に書き改めしめると共に技能習得者雇入届出中の「習得せしめようとする業務の種類」を新技能に訂正すること。

3、第四項関係

本項は改正の際現に旧技能について技能者養成の認可を受けているが、未だ養成を実施するに至っていない使用者は、当該認可の条件に変更のない限り新技能についてそれぞれ技能者養成の認可を受けたものとみなし改めて認可申請をしないこととなく新技能について養成を実施し得ることを明らかにしたものであること。

右の場合新技能中何れの技能につき認可を受けた者とみなすべきかについては概ね別表によるべきであるが、別表により難い場合及び「別表第一関係第四項（改正の内容）第六号」該当の技能に切換えんとする場合は、実施せんとする技能者養成の実施に即し決定すること。

養成を開始した場合は、当該認可の条件に従い養成が行われて居るか、当該条件を不利に変更し技能習得者が不当な取扱をうけることはないか等の点につき充分監督し、指導に遺漏なきを記すること。

4、第五項関係

本項は、改正の際現に旧技能について技能者養成資格の免許を受けている者は、新たに免許の申請をすることなく、新技能についてそれぞれ技能者養成資格の免許を受けた者として認めることを明かにしたものであること。

この場合新技能中の何れの技能につき免許を受けた者とみなすべきについては別表により決定すること。但し「別表第一関係第四項（改正の内容）第五号」該当の技能については、当該免許所有者が現に指導に当り又は当らんとする新技能のいずれか一技能について免許を受けたものとみなし、その決定は養成の実態に即して決定すること。

旧技能について技能者養成資格の免許を受けている者は、附則第二項による場合は当該免許証に記載された旧技能の養成に附則第三項による場合は、旧技能に該当する新技能の養成に当り得るものであること。

技能者養成指導員資格検定規則関係

一、第一条関係

規程第十八条の改正に伴い、本条中第一号の字句を削除したものであること。

二、第四条関係

第一項中「労働省労働基準局長の示す基準に従い」を削り、第二項を「前項の学科及び実技の検定に関し必要な事項は、その都府県労働基準局長が定める」と改め、第三項を削り第二条の趣旨に沿うこととしたものであること。但し、全国的に調整する必要がある事項については、昭和二十六年五月一日付基発第三二四号「技能者養成指導員資格検定に関する件」によるべきこと。

改正指定技能新旧対照表

旧技能	新技能	改正の内容
一ノ一 金属工芸師	一ノ一 つい金工	3
(1) 鍍金師	一ノ二 彫金工	3
(2) 彫金師	一ノ三 鍍金工	3
(3) 鍍金師	一ノ四 かざり工	3
(4) 鍍 師	二ノ六 捺染ロール彫刻工	3
一ノ二 金属彫刻師	一ノ五 七宝師工	3
一ノ三 七宝細工師	一ノ六 宝石工	3
一ノ四 宝石細工職	一ノ七 ガラス工	4
一ノ五 カットグラス工	一ノ八 陶工	2
一ノ六 グラヴィール工	一ノ九 漆工	4
一ノ七 陶工	一ノ一〇 編組工	3
一ノ八 漆器工	一ノ一二 金属がん具工	2
(1) 漆素地師	二ノ一 手織工	3
(2) 漆塗師	二ノ二 紡機調整工	2
(3) 漆加飾師	二ノ三 織機調整工	2
一ノ九 竹籐細工職		
一ノ一〇 金属玩具工		
二ノ一 織物工		
二ノ二 紡機調整工		
二ノ三 織機調整工		

二ノ四	染色工	二ノ五	染色工	2
三ノ一	機械工	六ノ一	機械工	2
三ノ二	板金工	三ノ十三	板金工	2
三ノ三	製罐工	三ノ十五	製かん工	2
三ノ四	電機溶接工	三ノ十六	電弧溶接工	2
三ノ五	ガス溶接工	三ノ十七	ガス溶接工	2
三ノ六	鋳物工	三ノ一	鋳物工	2
三ノ七	木型工	三ノ一	木型工	2
三ノ八	鍛工	三ノ八	鍛工	5
		三ノ九	刃物工	5
三ノ九	車両木工	八ノ四	車両木工	2
三ノ一〇	造船木工	七ノ八	造船木工	2
三ノ一一	現図工	七ノ一〇	現図工	2
三ノ一二	仕上工	六ノ二	仕上工	2
三ノ一三	治工具及	六ノ三	治工具仕上工	3
	金型仕上工	五ノ五	レンズ研磨工	2
三ノ一四	レンズ研磨工	五ノ一	光学機械工	5
三ノ一五	精密器械工	五ノ二	計測機器工	5
三ノ一六	理学機械工	五ノ三	時計工	5
三ノ一七	電気機械組立工	五ノ四	理学器械工	5
三ノ一八	通信機組立工	四ノ五	電機組立工	3
三ノ一九	内燃機組立工	四ノ六	通信機組立工	2
三ノ二〇	機械組立工	六ノ六	内燃機組立工	2
三ノ二一	自動車組立工	六ノ五	機械組立工	2
三ノ二五	自動車修理工	八ノ一	内燃自動車工	4
三ノ二二	艀装工	七ノ一	造船艀装工	3
三ノ二三	舟大工	七ノ九	舟大工	2
三ノ二四	義肢工	削	除	
四	精密印刷工	〇の一	印刷工	3
五ノ一	電気工	四ノ四	電機運転工	3

五ノ二	電路工	四ノ三	電路工	2
六ノ一	大工	一〇の一	大工	2
六ノ二	建具職	一〇の二	建具工	3
六ノ三	家具職	一〇の三	家具職	3
六ノ四	タイル張工	一〇の六	タイル張工	2
六ノ五	配管工	一〇の七	配管工	2

『基準』

昭和二十六年五月一二日
〔五―三―二五〕労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛（基発第三四七号）

技能者養成指導員資格認定基準について

技能者養成規程第一八条但書の規定に基き、標記基準が、昭和二十六年四月三十日労働省告示第八号（昭和二十六年四月三十日附官報登載）を以て別紙の通り告示せられ、同年四月から適用されることとなつたので、左記事項につき留意の上これが運用上万全を期せられたい。

記

一 技能者養成資格の免許申請に当つては、認定に必要な資料を出来る限り添付せしめることとし、単に履歴書のみに基づき認定を行う等のことは、これを避け参考資料をも併せて検討し、認定上遺憾なきを期すること。

二 技能者養成資格の免許は、工芸関係の特定の技能における如き特殊の事情あるものの外は、二以上の技能につき免許を与え得る場合はないと認められるが二以上の技能について免許申請のあつた場合は、その資格を充分備えているか、又それらの技能について免許を与えることが適当であるか否かについて慎重に検討の上免許を与えること。

三 認定基準の各号に示される経験年数は、所定の年数につき継続して経験を有することを原則とすること。

四 認定基準の各号の改正内容は次の通りであること。

第一号関係

本号中は、従来徒弟契約に関し「従来の慣習による」とのみ記され契約期間については明確に示されて居らなかつたので後の各号との関係を勘案し、三年

以上と定め、その期間を明確にすると共に所謂工場徒弟或は法令によらず事業場独自の立場において実施した三年以上の技能者養成に関する課程も該当するものであることを明確にしたものであること。

第二号関係

本号は従来の規定と同様であること。

第三号関係

本号は、従来「機械技術者検定令に合格したこと」とのみ規定し、その作業試験との関係については何等定めて居らなかったため、今回の指定技能の拡張に伴い、作業試験についても、当該技能に関するものを選択して居ることを要することとしたものであること。

旧機械技術者検定令においては、筆記試験と作業試験を課して居り、作業試験は製図及び専門作業に分れ、専門作業は機械作業、仕上げ組立作業、木型及び鑄造作業、火造り及び熱処理作業、製缶及び溶接作業、機械設計作業の六作業について行われ、これ等の作業については、受験者がそれぞれ各自の専門により選択することとなって居たものであるから認定上この点に留意すること。

第四号関係

本号は、従来養成修了者についての規定が設けられて居らなかったため今回新たに定めたものであること。

技能者養成は、他の技能訓練制度に比し、その内容、程度共極めて高度のものであると認められるので、実地経験年数において、他の各号に比し、細かい年数を以て免許申請をなし得ることとしたものであること。

養成修了者にして三年以上の実地経験を有するも、本号に該当しない者については、第十号により取り扱うこと。

第五号及び第六号関係

第五号及び第六号は、従来の規定において「実業学校」とのみ規定し、所謂甲種、乙種の別につき明確を欠いて居った点を明確にしたものであること。

第五号は所謂旧制甲種実業学校卒業生を指すものであること。

第六号は所謂旧制乙種実業学校卒業生を指すものであること。

第五号及び第六号中「当該技能に関する学科」とは、機械工にあつては機械科を指すものであること。

第七号関係

本号は、従来、旧制高等学校卒業生についての規定が設けられて居らなかったため、今回新たに定めたものであること。

本号は、所謂新制実業高等学校卒業生を指すものがあること。

本号中、「当該技能に関する科目」とは、機械工であれば機械関係の単元を指すものであるが、単に当該技能に関する単元を修めて居ることではなく、機械工については機械科を修めたものであることを要するものであること。

第八号関係

本号は、従来の規定においては、実地経験三年を必要として居ったのであるが他の各号との関係において二年に短縮したものであること。

本号は、所謂旧制大学及び旧制専門学校卒業生を指すものであること。

本号中、「当該技能に関する学科」とは、単に当該技能に関する単位又は科目を修めて居ることではなく、機械工については機械工学科或は工作機械科等を指すものであること。

第九号関係

本号は、従来新制大学卒業生についての規定が設けられて居らなかったため、今回新たに定めたものであること。

本号中「当該技能に関する学科」とは、第八号関係第三項に準ずべきこと。

第十号関係

本号は、前各号の外これ等と同等以上の学歴又は資格及び経験年数を有し指導員として適格である者を選定確保せんがため定められたものであること。

従来の規定に掲げられて居り認定基準に掲げられて居らないものについては、本号により取り扱うこと。

本号の適用についてはその都度本省に稟伺いすべきこと。 『基準』

昭和二十六年七月一日

〔五―三―二六〕労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛（基発第四九九号）

技能者養成規程第十三条の規定に基づく教習事項の基準について

標記については昭和二十六年五月四日労働省告示第九号（昭和二十六年五月四日付官報号外登載）をもって別添の通り告示されたが、右は昭和二十六年四月一日労働省令第八号「技能者養成規程の一部を改正する省令」による規程別表第一

の指定技能の改正に伴い新たに追加指定された技能並びに従来教習事項の基準が未告示であった技能について、それぞれ教習事項の基準についても全面的に検討を加え、一層合理的なものとして、これを新たに定めたものである。については左記事項に留意の上これが運用に遺憾なきを期せられたい。

記

一、教習事項の基準

1. 教習事項の基準は、将来の中堅工たるに十分なる「多能工たるべき素地をもつ熟練工」の養成という、技能者養成の趣旨に沿って作成設定せられたものであること。

2. 教習事項の基準は、右の趣旨を具体化する為に必要なる最低限度の教習科目並びに教習時間について定められたものであること。

3. 教習事項の基準は、各教習科目（社会科、体育、関連学科、実技）並びにこれ等に含まるべき項目、それぞれの教習科目に対する教習時間の配当等について示したものであり、教習科目毎の各項目の内容程度については、当該事業場において決定せしめんとするものであること。

4. 教習事項の基準において、各教習科目毎の各項目の内容程度を具体的に示すことは、それぞれの事情を異にする各事業場における技能者養成を画一化することとなり、各事業場における技能者養成の健全なる発展に支障を来すおそれがあるので、前項の措置をとったものであること。

5. 事業場において養成計画を樹立するに当り、その教習事項を作成する場合は、教習事項の基準を基として、当該事業場に於て要求される具体的事情を考慮し、可能なる範囲において基準を上廻る教習事項を作成し、養成を一層効果的ならしむるよう指導すること。

6. 右の場合には、労使代表者、技能者養成指導員及び当該事業場の各部門の代表者よりなる技能者養成に関する企画運営機関を設置せしめこれをしてその衝に当らしめることが望ましいこと。

7. 教習時間はすべての技能を通じて年間一、四七〇時間を基準としているものであること。

8. 右は労働時間を一日七時間、労働日を年間三五週として算定したものであること。

9. 年間の教習時間を最大限に推定するときは二千四百時間余となるものであるから、年間の教習時間を基準以上にして、当該技能の教習内容を豊富にす

るよう勧奨することが望ましいこと。

10. 右の場合においては、技能者養成の趣旨から能うる限り実技に多くの教習時間を配当することが望ましいこと。

11. 教習事項の基準は「技能者養成規程の一部を改正する省令」（昭和二十六年労働省令第八号）により指定された二〇技能全部についてこれを定めたものであり、その概要は次の通りであること。

イ. 新たに追加指定された技能七〇種目（別表一の記号1）について定めたこと。

ロ. 従来教習事項の基準が未告示であった技能三種目（別表一の記号2）について定めたこと。

ハ. 従来を技能を分離或は統合した技能九種目（別表一の記号3）について定めたこと。

ニ. 従来を技能中その実態に変更を加えた技能七種目（別表一の記号4）について定めたこと。

ホ. 従来を技能中その実態に変更を加えられなかった技能三一種目（別表一の記号5）についても技能者養成の趣旨を一層明確にし且つ従来の教習事項の基準の内容中用語、教習科目並びにその各項目の各教習年度に対する配当、教習時間等について調整することが適当と認められるものについて整備し、適性を期さんとしたこと（別表二参照）。

ヘ. 右の外技能については特に安全作業法を追加したこと。

12. 「技能者養成規程の一部を改正する省令」（昭和二十六年労働省令第八号）附則第三項及び第四項の適用に伴う教習事項の基準の取扱については、昭和二十六年五月八日付基発第三四六号「技能者養成規程及び技能者養成指導員資格検定期則の一部改正施行について」四、別表第一関係及び七附則関係を考慮の上、次の事項に留意し、新基準に満たざるものについては残余の養成期間において基準に達する如く教習を行うよう指導すること。

イ. 前項のロの技能については、これまで昭和二十三年六月二十九日付発基第一一八号「技能者養成規程中別表改正並びに同規程第十三条の規定に基づく告示に関する件」五、教程告示関係第二項によつて取扱つて来たが、今回教習事項の基準が定められたから、これによらしめるべきであること。

ロ. 前項のハの技能については、教習事項の内容に相当変更が加えられたこと。例えば、従来カットグラス工として養成していたものは、ガラス工に

切換えられたこととなり、従つてその教習事項についてはグラヴィール工の教習事項其の他が追加され、又従来鍛工として養成していたものを刃物工に切換える場合は関連学科については熱処理法、メッキ法、実技については仕上基本作業、熱処理基本作業、刃物機械作業、研ま作業等が含まれることとなったこと。

ハ、前項の二の技能については、技能の実態に変更を加えたため追加された部分及び従来の教習事項の基準につき検討の結果、新たに追加する必要があると認められたため追加した部分のあること。例えば木型工については、基本現図画法、安全作業法、現図作業、材料仕分及び処理作業、木型用現図型製作作業、木工機械調整及び刃物の研ま、製品検査等を追加したこと。

ニ、前項のホの技能については、別表二に示す通り変更になった部分があること。

13. 第二号は、従来社会科については各技能毎にその項目を教習事項の基準の表中にかかげていたが、この科目は全技能を通じて共通的な事項であるので、これを第二号として統合表示することとし、その内容についても従来のそれよりは、広く拡張し弾力性あるものとし、又体育についてはその内容を示して体育の趣旨を明かにしたものであること。

14. 第三号は、使用者が養成計画樹立に際し、その主たる内容となる教習事項の作成について当該事業場の実情に適した合理的な教習事項たらしめ、必要とする技能者の養成□□を図るために定めたものであり、告示に定める教習事項の基準は当該事業場における教習事項を作成するに当たつての基準となるものであることを明かにしたものであること。

二、社会科

1. 社会科の趣旨は、技能習得者の体験する労働生活を中心として社会生活上の知識を与え、健全にして有能な社会の一員としての公民的資質を涵養せしめると共に統率指導力ある中堅工たるの教養を培わしめんとするものであること。

2. 社会科は右の趣旨に基いて設けられたものであるから、他の科目と同様慎重に取扱うべきであり、教習時間の配当の僅少であることを以て、この科目を軽視するが如きことなきよう指導すること。

3. 社会科において教習すべき具体的内容については、当該事業場において、その趣旨に沿うよう適宜必要な項目を選択せしめること。

4. 社会科は他の科目と異り、各技能毎にその程度内容について特に相違あるべきものではないこと。なお、養成期間四年の技能については、第四年度において社会科を課すことになっていないが、これ等の技能については第四年度においても社会科の教習を行うことが望ましいこと。

5. 社会科のみの教習にあたる者は、技能者養成資格免許証を有することを要しないが、この場合は、この方面の学識経験を有する者を以てこれに当らしめること。

6. 社会科の教習に当たっては、必ずしも定期的に行う必要はなく、当該事業場の具体的事情に応じて弾力性ある教習を行うも差支えないこと。

7. 社会科の具体的教習方法は、教室における教授方式、討論方式等事業場内の教習のみならず事業場外における見学等も効果ある方法と認められ、社会科の趣旨を具体化し得る方法であればいづれの方法によるも差支えないこと。

8. 社会科の項目中「作業と能率に関する事項」とは、技能の進歩の様相、技能の進歩と作業能率との関係及び能率増進のための各種管理方法を習得せしめ、この教習によつて技能習得者をして職場管理についての素養を与えんとするものであること。

三、体育

1. 体育の趣旨は、健康を維持し、進んで心身の健全な発達をはかるにあり、発育途上の年少労働者を作業動作、作業環境等労働の場にあることから生ずる奇形的発達、疾病及び危害より護ると共に疲労の回復を図り、さらに労働に適する体力並びに明朗健全なる精神を育成せんとするものであること。

2. 体育は右の趣旨に基いて設けられたものであるから、この科目の教習は必ず厳重に実施せしむべきものであること。

3. 体育において教習すべき具体的内容については、当該事業場において、その趣旨に沿うよう、当該技能に即した種目を適宜選定せしめること。

4. 体育の教習に当たっては、一年中平均して教習を行うべきものであること。但し、毎日実施することが不可能又は不適當な場合は、一週に三十分宛二回又は一時間一回行う等企業の実情を考慮に入れ、適當な措置を講ずることは差支えないが、この場合といえども毎週一回一時間を下ることのないよう指導すること。

5. 体育の教習に当る者については社会科の場合と同様であること。

6. 体育の具体的教習方法は毎日或は特定の日に一定時間、一定の体操或は体育競技を講ずる方法、毎日作業の前後或は中途において行う方法等が挙げられるが、体育の趣旨を具体化し得る方法であればいずれの方法によるも差支えないこと。但し特に座業を主とする作業においては、後者の方法を採用することがのぞましいこと。

7. レクリエーション、運動会等を実施する場合には、之を実施する日のふくまれる週については、これ等の行事を以て体育にかえることは差支えないこと。従って他の週については、前記4.の方針によつて実施するよう指導すること。

四、関連学科

1. 関連学科の趣旨は、実技の理論的裏付けとして、体系的知識を与え、共に、作業に対する総合的分析的思考能力を涵養せしめんとするものであり、関連学科の教習により旧来の直観的経験的教習を排除し、組織的系統的訓練を施し技能の習得を効果的ならしめんとするものであること。

2. 関連学科において教習すべき具体的内容については、当該事業場において行う実技の教習の内容程度に応じて決定すべきものであり、従つて関連学科の内容と実技の内容とは遊離せざることが肝要であること。

3. 関連学科の教習にあたる者は、技能者養成資格免許証を有することを建前とするが、昭和二十六年五月一日付基発第三二四号「技能者養成指導員資格検定に関する件」別紙「技能者養成指導員資格検定実施要領」九、検定科目免除の基準(一)学科免除の基準(1)に該当する者及びこれに準ずる者であれば差支えないこと。

4. 関連学科の教習については、併行式(実技の教習と併行して相互関連せしめつつ教える)綾織式(一週間程度の期間について計画をたて、例えば一週間のはじめの二日を学科にあて、他の四日を実技にあてる等の如く、学科と実技を交互に教える)段落式(長期の期間について計画をたて、その期間の初め、中途又は終りの一定期間を定めて、学科をまとめて教える)等の方式が挙げられ、これ等のうちいずれの方式を採用するかは当該事業場の事情によつて決定すべきであり、いづれの方式を採用する差支えないがなるべく、併行式を□一とし、綾織式を□二とし、段落式を□三としてこれを□わしめるよう指導すること。

5. 段落式を採用する場合には、その期間をあまりに長期にわたつて設

定することは、養成の効果を減ずるおそれがあるので、三ヶ月程度を以てその一期間としてその間に綾織式を併用するよう指導すること。

6. 関連学科の具体的教習方法は、特別に教室を設けて教習する必要はなく、むしろ作業現場で実技の教習中その都度実技の裏付けとなるべき学科を教習することが望ましいこと。従つて教室を設ける場合といえども特定の設備を施す必要はなく、工場の一隅、休憩室、食堂等をこれにあてることも差支えないものであること。

7. 関連学科の教習順序は実技の教習進度に合致するよう指導すること。但し比較的類似の教習能につき関連学科を同時に教習する場合等の如く両者の進度を一致させ難い場合は、前述の技能者養成に関する企画運営機関において実技と関連学科との関連を十分検討の上予め相互の関連を技能習得者に徹底せしめる等の措置を講ぜしめること。

8. 教習事項の基準の表には、各教習年度に対する関連学科の各項目の配当を◎印を以て示しているが、これは必ずしもその教習年度にその教習を行はしめんとするものではなく、一応の基準を示したものであること。

9. 関連学科の教習は当該事業場で行う実技の教習に密接に関連せしめることが肝要であるから、必要がある場合は、関連学科の各項目の各教習年度に対する配当を実技の教習順序に応じて変更することは差支えないこと。

10. 但し、右の場合といえども初年度に学科の教習を集中し自余の年度において関連学科の教習を全く行はぬこととなるが如きは厳にいましめらるべきこと。

11. 関連学科の各項目の各教習年度への配当を変更した場合、関連学科の教習総時間(例えばつい金工では六三〇時間、製鉄工では五六〇時間、光学機械工では六六五時間)を下廻ることは許されないものであること。

12. 関連学科の項目中、工業数学は物理及び化学、並びに実用外国語は全技能にわたり共通に講せられて居るが、これ等の内容程度は当該産業の要求する必要限度以上のものであれば差支えないこと。

①工業の数学については、例えば工芸関係の技能では、数学を実際の生産面に利用し得る能力を与える程度、

②物理及び化学については、例えば陶工では無機化学を主とし物理は概念を与える程度、機械工では物理において力学、電気等に重点をおき、化学は概念を与える程度、

◎実用外国語については、当該技能に関係ある用語を解説出来る程度、
五、実技

1. 実技を分つて基本実習、応用実習としたのは、生産作業の基礎となる単純な作業より、これ等の集成総合された作業としての実際の生産における作業と段階をふんで組織的系統的教習を行わしめ、養成を一層効果的ならしめんとしたものであること。
2. 技能によっては実技が基本実習と応用実習とに区分されていないものがあるがこれらの技能についても右の趣旨に基き指導すべきものであること。
3. 基本実習は、当該技能に関係ある各種作業の基礎となるべき作業法全般について習得せしめんとするものであること。
4. 基本実習においてはその項目全般にわたり一通りの□習を行うべきものであること。
5. 応用実習は、実際生産につかせながら各種基本実習により得たる単純技能の結合、応用を通じて直接生産に必要な複雑多様な技能を習得せしめ真に技能的熟練を体得せしめんとするものであること。
6. 応用実習においては、当該産業において其の要となる項目に主きをおき他の項目については一通りの技能を習得せしめるよう教習を行うべきものであること。
7. 右の場合、重点をおくべき項目のみに教習時間の配当を集中し、他の項目の教習が名目的に行はれる等のことは厳に避けるべきであること。
8. 実技において教習すべき具体的内容については、当該企業の要求する程度に応じ決定せしめること。
9. 実技の教習順序は、前述の技能者養成に関する企画運営機関において充分検討の上、生産と直結せる組織的教習を通じて養成の効果を十分あげ得る如く決定することが望ましいのであり、現場生産より遊離した実習工場等に見られる如き公式的訓練に墮することなきよう留意することが肝要である。
10. 実技については各教習項目の各教習年度に対する配当について、何等の定めもしていないが、これは、各事業場において生産現場の事情を勘案しつつ決定することがより適切であると認めたことによるものであること。

別表一（編注…以下略）

『デジ』

昭和二十六年一月一日

〔五―三―二七〕労働省労働基準局長より（基発第七〇五号）

査察指導の実施について

査察指導の実施については種々配慮中のことと存ぜられるが、講和条約の締結に伴い愈々技能水準を積極的に向上せしめ、労働生産水準を高めることの緊要なるに鑑み、すべての産業における合理的技能者養成計画が特に要請せらるゝに至った。

就ては本年二月一日付基発第一一八号「技能者養成指導官規程の施行について」通牒によるは勿論、左記事項料地の上有効適切な計画を樹立し、査察指導の実施に遺憾なきを期せられたい。

記

- 一、査察指導は一般的に形式に流れ、一定の計画の下になされていない嫌いがあるので今後必ず合理的組織的計画に基いて実施するよう努めること。
- 二、査察指導の実施に当っては形式違反に対する嚴重取締等により事業場を徒らに刺激し、誤解によって技能行政の目的達成を阻害することのないよう留意すること。
- 三、事業場に対する査察指導は画一的に実施することなく、実情に応じて弾力性を有する有効適切な方法により効果を挙げるよう努めること。
- 四、査察指導は単に技能養成指導官に限ることなく、職員全体をして能率的に活動せしめ、場合によっては局長、課長、署長自らこれに当ること。
- 五、査察指導計画については机上の計画とせず、職員数、能力、事業場の分布状況、交通事情等を勘案し、実施可能の範囲で最大の効果を挙げ得るよう綿密周到に樹立すべきこと。
- 六、査察指導計画の樹立に当っては金属工業、機械工業、化学工業、紡織工業等基幹的重要産業及び地方的特殊産業より順次選定すること。
- 七、同一業種にあつては、大規模事業場を優先順位とすることを原則として経営状況、所在地、実施の可能性その他の諸要素を勘案の上選定すること。
- 八、計画はその大綱につき各四半期毎に樹立すべきであるが、別に査察指導の對象、実施の日時、実施担当者等を定めた月間実施細目を作成すること。
- 九、査察指導は対象によってそれぞれその重点、方法等が異なるから、監督署、要請実施事業場、未実施事業場毎に計画を樹立すること。
- 十、監督署に対しては主として左の事項について査察指導を行うこと。

(一) 技能行政の運営状況

署における技能行政運営組織状況
署員の技能行政に対する認識程度
担当官の資質

事業場の把握状況

管内の技能者養成状況

他の業務との関連性

(二) 査察指導計画及びその実施状況

計画樹立の適否

計画の実施状況

対象事業場の選定状況

(三) 査察指導方法

実施事業場に対する査察指導方法

未実施事業場に対する査察指導方法

他官庁、関係諸団体との連絡協調状況

十一、実施事業場に対しては主として左の事項について査察指導を行うこと。

(一) 養成組織及びその運営状況

事業場の養成に対する認識程度

労働者又は労働組合の要請に対する関心協力程度

技能者養成運営委員会の運営状況

養成組織と現場との関連性

(二) 養成計画

教習計画の状況

技能養成工技能試験状況

技能者養成指導員に関する事項

技能養成工に関する事項

(三) その他訓練計画

生活管理対策

(四) 定着対策

(五) 労働能率増進対策

十二、未実施事業場は概ね左の通りに区分し、それぞれに適合した有効な査察指導を行うこと。

(一) 実施予定事業場

(二) 実施の意志を有し、又は過去において養成の経験を有する事業場

(三) 養成に対する認識を有せざる事業場

十三、実施事業場は勿論、未実施事業場中特に技能者養成の実施が必要且つ可能と認められる事業場については台帳を作成し置くこと。

なお情報資料の蒐集に努め整備すること。

十四、養成実施の促進指導の具体的細目については別途通牒によること。

『技通』

昭和二十六年一月一日

〔五―三―二八〕労働省労働基準局長より（基発第七〇六号）

技能者養成促進指導の実施について

査察指導の実施については本日基発第七〇五号を以て通牒したところであるが標記については従来の実績に徴し特に留意すべき事項の解明に努め今後一層の成果を収めたく、については別紙要目により個々の事業場の経営状態に即し妥当性ある適切な勧奨を行い積極的且つ強力な促進指導を展開するよう万全を期されたい。

技能者養成促進指導実施要目

一、技能者養成未実施事業場に対する促進指導

未実施事業場に対しては、概ね次の事項に留意し強力な指導を行い、事業の重要性、経営の状態等諸般の状況からみて、技能者養成を必要とし、且つ実施可能と認められる事業場に対しては反覆継続して指導勧奨すること。

(一) 総合促進指導班による促進

(1) 大規模事業場又はその地方における有力事業場に対して、技能者養成を実施せしめることは、国及びその地方の産業振興上緊要であることは云々までもないが、この種事業場における養成実施の有無は他の事業場に及ぼす影響が極めて多大なものがあるから、他に先じて促進するよう配慮すること。

(2) この種事業場に対しては、ようすれば局長、給与課長、署長が率先して総合促進指導班を編成し、対象事業場の生産と技能の関係について概ね次の項目につき技能診断を行い、客観的資料に基き技能者養成の必要性を強

調し積極的に促進勧奨すること。

① 事業の概要

② 労務配置状況

③ 技能構成状況

④ 一般工と熟練工との比率

⑤ 熟練工の減耗状況

⑥ 職場訓練状況

⑦ 技能未熟に起因する災害発生状況

⑧ 参考事項

a 養成経験の有無

b 技能者養成希望の有無

c その他

(二) 生産、労務管理部門並びに現場作業者の意見聴取

(1) 前号以外の対象事業場についても、生産管理、労務管理部門等（例えば

生産課、技術課、労務課等技能者養成を担当すべき部門）につき、前号、

(2)に掲げた事項に準じて調査し、技能者養成に関する意見をきき、技能者

養成の必要度、実施可能性の有無を把握して促進指導の手立をたて、これ

に基づき着実な勧奨を行うこと。

(2) 熟練工の過不足、技能者養成の要否については必ず現場作業者の意見を

きき、出来得れば熟練工需要の見透し等計数的観察を行い、促進勧奨の有

力な資料とすること。

(三) 事業主との面接勧奨

従来の事例に徴すると、技能者養成制度について、事業主が理解に乏し

い場合、或は技能者養成を担当すべき部門の無理解又は発言力の稀薄から

事業主に通じない場合等があるから、実施の成否は、その事業の最高責任

者が決定するという当然のことを弁え、単に技能者養成を担当すべき部門

に対する勧奨に止めることなく、必ず事業主に面接して相手の意見を充分

聴取の上、具体的詳細に解明し、前号による資料を活用して勧奨すること。

(四) 養成計画運営機関

(1) 技能者養成の開始には、どのように養成するかという養成計画がその要

旨となるものであり、このことを理解不十分のため養成実施を躊躇する向

もないとしないから、概ね次の項目について養成計画の樹て方を説明する

こと。

① 養成対象職種

② 養成対象人数

③ 指導員の選定

④ 養成形態

⑤ 教習事項

⑥ 教習程度

⑦ 養成期間

(2) 養成計画はその事業場に最も適切に樹てさせることが肝要であるから、

適当な実例があればこれを紹介する等、指導助言を与え、場合によっては

共に計画作成にあたる等労をいとはず援助することが、養成を実現せしめ

る方途であることに留意すること。

(3) 養成実施運営の良否は、養成制度の存廃を左右するものであるから、運

営方針を決定する機関（例えば養成委員会、運営委員会等）を必ず設置し

なければならぬものであることを銘記させること。

(4) 右の機関は、養成効果をたかめ且つ教習のために種々な損失を生ぜしめ

ないために、教習と生産を関連あらしめるよう運営方針を決定すべき任務

を負うものであることを徹底させること。

(5) 右の任務を十分円滑に遂行し、技能者養成制度が事業経営から浮き上つ

た存在とならないよう考慮しこの機関の構成員には、使用者、労働者を代

表する者、養成労務担当部門に属する者の外、少くとも次の如き者を参加

させるよう指導すること。

① 製造（生産現場）部門に属する者

② 企画部門に属する者

③ 現場指導者

④ 営業部門に属する者

(五) 指定職種の選定

(1) 指定職種の選定にあたっては、やゝもすると労働者数の多い代表的部門

のみに偏し、補助部門を忘却しやすく、又事業場における呼称職名にとら

われ技能の内容程度の検討を軽視し勝ちであり、ためにこの制度の目的を

逸脱して一般工の養成を勧奨し、勧奨すべき職種を看過することのないよ

う充分注意すること。

(2) 従前織物工場に対し、一般女子工員全員を対象として、織物工の養成実施を勧奨した事例があったが、技能者養成の狙いは、将来一般女子工員を指導する立場に立つ多能工たるべき素地を有する者を養成することにあるのであるから、たとえ指定職種名と同一呼称名で使用されている場合でも、その必要とする技能の内容と程度を把握し、徒らに養成制度の主旨について事業主に混乱を抱かしめるような観念的、機械的勧奨は厳に慎むこと。

(3) 従って、本年五月十二日付基技発第二二号をもつて送付した産業別指定技能名一覧を参照し、工程毎に技能構成、技能程度を検討し、呼称名の如何に拘らず指定職種に相当する技能が含まれている場合は、その職種に従事する熟練工の需要減耗の見透しをたしかめ、必要な職種を選定するよう助言指導すること。

(六) 養成の対象範囲

従来の徒弟、見習工、養成工の觀念に左右され、技能養成工の対象を、年少労働者のみに限定するような誤解を抱き易く、又新たに雇入れなければならぬものと曲解している向もあるから、次のことを徹底させること。

- ① 満十五才以上であれば年令に制限がないこと。
 - ② 性別を問わないこと。
 - ③ 現に雇用中の労働者を対象として差支えないこと。
- (七) 雇入技能養成工の数

(1) 技能養成工数の算出については、その事業の将来の見透、事業の規模、熟練工減耗状況、熟練工対一般工の比率等諸般の具体的実情を綜合勘案し、労働者移動率により歩止りを見込み、技能職種毎に、毎年何名又は現熟練工の何割とすべきものであることを指導し、考慮すべき要素及び算定方法について適切な援助助言を与えること。

(2) 技能養成工数の決定は、飽くまでその事業場に自ら各職種毎に必要な数を算出させ決定させるべきであり、指導にあたっては、前記による援助助言に止め、すべて熟練工の一割という如く一定率で機械的に算出決定させる等は厳に慎むこと。

(八) 教習方法

(1) 社会科、体育、関連学科の教習について、必要以上に厳格に或は大袈裟に考えたり、又教習時間の配当について窮屈に考え、教習方法の難澁をあげて実施の隘路としている事例も多いから、本年七月七日付基技発第四九九

号「技能者養成規程第十三条の規定に基く教習事項の基準について」の通牒にもとずき懇切に説明し、その事業の実情に即した指導を行うは勿論、同業種の優良実施事業場の実例を紹介する等、凡その範囲程度等を理解させ、無用に誇大な負担感或は煩瑣感を抱かしめまいよう注意すること。

(2) 関連学科の教習と実技の教習との関連については、養成効果の上から両者が遊離しないよう併行式によって行うのが最も望ましいことを理解させるように努められたいが、画一的に併行式を採用出来ない場合もあるから、この方式を盲目的に強制するが如き感を与えないよう留意すること。

(3) 事情により併行式を採用出来ない場合は、教習効果を考慮しつつ、しかも実施に容易感をもたせるよう工夫し出来るだけ併行式の線から遠ざからない程度においてその事業場の実情に即した各種方式を紹介し促進に努めること。

(4) 業務が一時的に繁忙となるとか、技能者養成指導員が連日の教習にあたれない等の事情がある場合には、実技と関連学科を数日おきに交互教習する緩織式を紹介指導すること。

(5) 各技能養成工の配属している作業場が地域的に遠距離のところには散在しているとか或いは一定期間出張作業に従事する場合で出張地においては関連学科の教習をうけられないような場合等は、一定期間毎に、実技と関連学科を交互に教習する段落式を紹介指導すること。

(6) 教習時間の算定基礎を説明し、特に関連学科の教習時間を週又は日に割当てて示し、時間的負担の少いことを理解させること。

(九) 養成形態

(1) 中小企業における技能者養成実施の成否は、関連学科の教習にあたる技能者養成指導員（講師）の確保難その他養成経費の問題にかゝっていることが多いから、適切な養成形態、養成方法の事例を示し、この隘路を打開するための援助助言を与えること。

(2) その一方途として、地域的に近接している二以上の事業場に対しては、関連学科の教習にあたる技能者養成指導員（講師）及び養成施設を確保し、且つ養成経費の節減を図るため、学校官公立各種試験場その他団体に委託して行う共同養成（同一職種）又は集団要請（多種職種）の方法を周知させると共に、事業主との斡旋に努めること。

(十) 養成の利益

技能者養成の利益について、避難がましい質問を受けることがあるが、これに対しては次の一般的利点をあげる外、質疑については出来る限り具体的に説明し、現に養成を実施している事業場の生の意見を伝え、技能者養成は必ず利益をもたらすものであることを納得させること。

④ 技能養成工は同時に採用した一般労働者の約二倍の速度で技能を習得し、労働生産性が向上することは定説となつてゐること。

⑤ 創意工夫判断力が涵養され、生産能率をたかめること。

⑥ 応用力が培養され、新生産方式の採用、施設設備の改新に際し速かに対応できること。

⑦ 責任感がたかまり、信用がおけること。

⑧ 一般労働者に好影響を与え、職場規律が確保され、全体的技能水準、生産能率がたかまること。

⑨ 教習が生産と直結するよう工夫計画すれば養成経費は損失とならないこと。

(11) 労働組合の養成に対する認識啓培

労働条件に影響を及ぼす理由で、労働組合が技能者養成に反対であるからという事由を養成実施の隘路として指摘する向もあるが、技能者養成は早期に技能を向上させ、災害を防止し、労働生産性をたかめる結果、労働条件の改善向上を推進し、全労働者の福祉を増進するものであつて、教習のためのやむを得ない事項について技能養成工の労働条件が緩和されてゐることによつて全労働者の労働条件を索制する向があるとすればそれを阻止する上からも、寧ろ労働組合は積極的に技能者養成に関する労働協約を締結し、率先養成実施を推進すべきであることの認識啓培について指導を加へること。

(12) 技能養成工の労働条件

技能養成工の労働条件が一般労働者のそれと異なる扱いとなり一般労働者の反対を買うという理由によつて養成を渋る向もあるが、例えば未成年の技能養成工には、年次有給休暇として一二労働日を与えなければならぬのは、技能を習得する特殊の立場から他の労働条件については低い基準で使用されることがあるので能う限り保護育成しなければならぬ等その他技能者養成の目的を達成するための必須の要件から一般労働者と異なる取扱となることはやむを得ないものであることを納得させること。

(13) 定着措置

① 技能養成工の退職移動等離脱による損失をあげて養成を実施しない向に対しては、労働条件の再検討を行わせ、向上改善に努めさせるよう助言することは勿論であるが、更に技能習得に対し適切な生活指導（本要目二の（五）参照）を行うと共に、地域的に養成実施事業場の会合を設ける等の方途により、事業主相互が徳義的連携を保つことも、定着措置として有効且つ重要であることを理解させること。

② 現に各事業場が採用している定着対策を大別分類すること、概ね次の如きものであるから、これらの点を紹介し、前記理解の裏付けとすると共に対策樹立の資に供すること。

① 身分待遇上他の一般労働者より優遇すること。

② 精神的方面から定着を図ること。

③ 職場環境の改善を図ること。

④ 外部との連絡を密にすること。

⑤ 技能養成工雇入の際定着性ある者を採用すること。

(14) T・W・Iその他監督者訓練と技能者養成制度との関係

① 最近T・W・I (Training Within Industry) M・T・P (Management Training Program) C・C・S (Civil Communication Service) 等の訓練方式によつて技能者の養成が可能であると誤解してゐる向が可成り多いのであるが、次に摘録する如く監督者訓練は技能者の養成確保を目的としてゐるものではなく、技能者養成制度のみが技能者を育成確保するものであることを特に強調し誤解の一掃に努めること。

② T・W・Iは主任、伍長、職長、係長等監督者の監督技術の訓練を目的とするものであり、主として統率及び組織能力の基礎訓練を行い、労働者の管理と統率及び作業の編成と遂行を目標としてゐるのであり、M・T・P、C・C・Sは部、課長級を対象として監督技術を訓練するのが目的であるから、これら監督者訓練の目的と技能者養成の目的の異なるものであることを認識させること。

(15) 職業補導と技能者養成制度との関係

職業補導は、公共職業補導所における職業補導及び失業者に職業を与える目的で経営される施設における作業訓練として行われるものであつて、その目的とするところは新規就職希望者転廃業者、失業者等に対し、一つ

の仕事について初期的訓練を施し、職業に就く必要な職業的知識技能を与えんとするにあるから、職業補導のみでは、その修了者に直ちに技能者養成制度によってのみ得られる概ね次の如き本質的要素をそなえた技能者たることを期待するのは困難であることを理解させること。

- ① 事業場の実態に即した技能をそなえること。
- ② 多能工或は多能工たる素地を有すること。
- ③ 将来の基幹中堅工たり得ること。
- ④ 事業場の技能水準を維持し且つ向上を図り得ること。
- ⑤ 学校教育と技能者養成との関係

定時制高等学校、各種学校を設置している事業場においては、学校教育によって技能者の養成が実現し得ると思ひ違いをしている向もあるから、次の点に留意し、技能者養成制度と併置して彼此の機能を活用してこそ熟練技能者が確保されることを強調すること。

- ① 次の例によつても明かなように学校教育のみでは実地技能が不十分であること。

	某事業場に設置してある 各種学校機械科(三ヶ年)	技能者養成規程機械工(三ヶ年)
社会科	一五〇	二一〇
体育	八〇	一〇五
関連学科	一、二七〇	六六五
実技	一、〇〇〇	三、四三〇
計	二、五〇〇	四、四一〇

- ② 実技についても相当教習を行っている場合は、多能工としての素地を与えるに充分であるか 否か検討を加えること。

- ③ 技能者養成規程の定めによつてうける利益について説明すること。
- ④ 諸手続等の指導と援助

- ① 技能者養成実施に関する諸手続は懇切に指導し、場合によつては、申請書、届等を代書してやる程度迄に積極的に援助すること。
- ② 養成契約の雛型、模範的技能者養成運営規程の実例等を示して参考に供すること。

- ③ 技能者養成指導員(講師)又は養成施設の斡旋についても労を惜まず援助を与えること。
- ④ 局相互間の連絡

- ① 対象事業場の本社に対し又は他の事業場に指導、影響力をもつ事業場に対して促進勧奨を行うことが、より効果的であると認められる場合で、それが他局管内に所在する場合は、その勧奨を所轄局に依頼協力を求め、相互に緊密な連絡を保ち実施促進に努めること。

- ② 本社が東京に所在し、全国的組織を有する事業で、本省において促進指導することが効果的であると認められる場合は、その旨本省に連絡すること。

(19) 要望事項の報告

勸奨促進にあつて各事業場から要望又は苦情のあつた事項で、技能行政の円滑な運営上参考となる事項は速かに本省に報告すること。

二、技能者養成実施事業場に対する指導

実施事業場に対する指導にあつては、特に技能者養成制度の合理化を中心に技能水準の向上、労働能率の増進、その他労働条件の適正化を推進することを本旨とし、違反事実の発見を事とするようなことは厳に戒むべきであり、次の事項に留意して、養成がよりやり易く且つ効果をあげ得るよう配慮すること。

(一) 養成計画の有無と適否

- (1) 養成計画の有無又は適否が、養成制度合理化の成否と養成効果の優劣を決する鍵となるものであることを徹底させること。

- (2) 無計画の事業場に対しては計画の重要さを理解させ、模範的養成計画を紹介する等計画樹立について具体的詳細に亘り指導すること。

- (3) 計画を有する事業場に対しては、それが、事業場の実情に適合するものであるよう、又現実に実施するよう指導すること。

- (4) 養成計画についての指導は、概括的であつては効果が稀薄となる虞があり、各項目夫々重要であるから次に掲げる主な点に留意し、項目毎に検討して指導すること。

- ① 養成計画は事業場の事情を充分反映せしめ、且つ実施せしめ得る者によつて、樹てらるべきものであること。(要目一・四、二・(一)参照)

- ② 養成計画職種は、その事業場の全工程に亘つて検討し決定すべきも

のである。(要目一・(五)参照)

㊦ 技能養成工の技能職種の決定は、定着対策の上からもゆるがせに出来ないものであるが、能力の検査、性格、希望、両親兄弟の職業等を勘案して合理的に慎重になすべきものであること。

㊧ 教習計画は、学校教育の弊を押し、技能養成工の個人差をも考慮して、真に技能者養成制度の妙味を活かすように、短期間毎に細密に樹てるべきものであること。

㊨ 関連学科の教習と実技の教習との関連は、事業場の実情に即し、しかも充分養成効果が期待し得る如き方式を採用すべきものであること。(要目一・(九)、二・(三)参照)

㊩ 指導員は適任者を採用すべきものであること。

(二) 運営機関の有無と適否

(1) 事業場の実情に即し、生産と直結する養成を行うための運営方針の決定、養成計画の樹立等にあたる機関(例えば養成委員会、運営委員会等)が設置されているかどうかを検討して必要な指導を加えること。

(2) この機関が事業(生産)経営から遊離することなく、この機関本来の目的が完全に果し得るよう少くとも前記一の(二)に掲げた各部門に属する者が構成員に参加しているかを検討し適切な指導を加えること。

(3) この機関が活発に活動するためには、少くとも毎月一回は会合をもち、その記録を備えるよう指導すること。

(4) 特に共同又は集団養成の場合は、参加事業場が概ね小規模であり、しかも地域的に散在している等の関係から、この機関を設置していないところが多く、又設置されているところでも単に形式的である場合が多いから、この機関の持つ養成実施運営上の諸般の事項についての重要な任務のあることを認識させること。

(三) 教習方法の適否

(1) 教習方法については、教習計画が、告示の教習事項に準じ、その事業場の実情に適合した合理的なものであるか、且つ確実に実施されているかどうか等について、本年七月七日附基発第四九九号通牒に基き検討し、更に次の点に注意して指導すること。

㊰ 体育の教習は休憩時間に行われないう、又ハイキング、野球等にその週の教習時間をあてるとは差支えないが、殆ど年間の全教習

時間をこれにまとめて振当ててのようなことがあってはならないものであること。

㊱ 実技の教習については、何ら組織的、系統的なものでなく只漫然と野放しに行われるようなことがあってはならないものであること。

㊲ 基本実習は、直接生産に関連ないため、往々粗略に取扱われている場合が多いから直ちに生産に利用出来る如く教材を使用するよう工夫研究すべきものであること。

㊳ 関連学科と実技は、原則的には併行して教習することが望ましいのであるから、この調整が行われなければならないものであること。

㊴ 共同又は集団養成においては、実技と関連学科の教習進度が計画的連絡なく放恣に流れるようなことがあってはならないものであること。

鋳物工を例にとると、各事業場の実際作業順序は、午前中型込作業を行い、午後は注湯作業を行っている場合に、関連学科の教習を事業場外の施設で午前中に行い、午後から実技教習を各自事業場で行うような年間教習計画であれば、型込作業の実技教習はうけられない結果を生ずることになる。

このような画一的形式的教習計画であるため、事業場の実情に即さず、実技と関連学科の関連がはばまれるようなことがあってはならないものであること。

(2) 技能者養成指導員指導書は、関連学科及び実技の指導要項として理想的な教習範囲を示しているものであり、同書に示す各教習要領にもとづく詳細な教習を必ずしも要求しているのではないから、細目を取捨選択して個々の事業場の実情に即応するよう教習内容を決定するよう指導すること。

(四) 技能養成工の技能試験

技能養成工の技能試験は、これによって養成の効果、教習の進度を適格に把握し、又事後の養成方法の基礎的資料となし、或は技能者養成修了証明書に都道府県労働基準局長の証明をうける際の重要資料となるものであることなどを徹底させると共に特に次の点を注意して指導すること。

㊵ 試験を合理的ならしめるため、適任者を以て構成する実施運営機関(技能試験評議会等)を設置すること。

㊶ 右の機関において、試験実施計画を樹て、技能者養成指導員にのみ委

かせることなく、一切が運営されること。

⑥ その事業場で定めた技能等級の基準は、各教習年度に応じて、事業の実態に則し定められよう、又教習事項の内容と遊離しないものであること。

⑦ 検定試験問題の内容、程度は、その事業場で定めた技能等級の基準に示す能力を充分判定し得る総合的なもので、且つ実際のなものを選定すべきものであること。

⑧ 技能試験には必ず平常の習得成績を加味すべきものであること。

⑨ 平常の習得成績は習得態度、教育中計画的に課した口頭又は筆記諮問の成績等によつて常に整備しておくべきものであること。

⑩ 実技の判定は単に製品の出来上がりについてのみ行うだけでなく、作業段取、作業方法作業速度、作業態度等技能の各要素についても行うべきものであること。

⑪ 試験結果は記録保存されなければならないものであり又養成計画、指導方法、技能者養成修了者の各付等にこの検定結果を検討し利用すべきものであること。

(五) 技能養成工の生活指導

(1) 技能者養成は優秀な技能と円満な人格を備えた労働者を輩出することにあるが、このことは常時技能養成工の生活を通じて指導することによって大きな効果を収めるものであり、又技能養成工の浮動性は、交友の示唆による場合がその大半を占めている事例からみても、定着対策の一つとして生活指導が如何に重要なことであるかを充分認識させること。

(2) 技能者養成担当者として技能養成工並びにその家族相互の意志の疎通をはかると共に、家庭の協力を求めて生活管理に万全を期するよう、概ね次の如き措置を講ずるよう勸奨指導すること。

① 父兄会等技能養成工の家庭と技能者養成担当者の連絡をはかる会合を設けること。

② 技能養成工の自治会を組織せしめ、この会を通じて示唆と援助を与え、自主的に生活を管理させること。

③ 技能者養成担当者と技能養成工の家庭との相互訪問又は通信を行い家庭連絡を密にすること。

④ 趣味の会合等を設け余暇指導をはかること。

(六) 指導員の資質向上

(1) 技能者養成指導員の資質の良否は、技能者養成に影響するところ大なるものがあるから、指導員に対しては絶えず実地についての技能の錬磨と実技指導法並びに技術的知識と一般教養等の向上をはかる措置を講ずるよう指導すること。

(2) 特に技能者養成規程第四条第一号該当者として無試験検定で免許をうけた者は、現技能者養成指導員中九七%（昭和三十年十二月現在）を占めており、その大部分が所詮徒弟上りの親方である事実についてみても、これら指導員を対象として常に資質向上をはかることが急務であること。

(3) 右の方法については、事業場をして概ね各種講習会、研究会、懇談会の開催、模範事業場の視察等を実施させ、相互の意見、経験等を交換させる措置を講ずるよう勸奨指導すること。

(4) 局、署においても自ら又は関係団体に委託して次の点に注意し、講習、研修等を実施すること。

① 対象は原則として、職種単位又は親近性ある職種群を単位とすること。

② 実施期間、日時、場所については作業に支障を来さないよう周到に配慮が必要であること。

③ 講習、研修等の内容については、対象指導員の知識程度に応じ、講習、研修等の科目中特に重点を置くべき科目を選択するよう配慮するは勿論、教習手順の樹て方、実技教習方法（作業分析を含めて）テストの構成、成績評価等について充分勘案すること。

(七) 養成記録の整備

(1) 養成の状況、即ち教習事項、教習時間、教習進度、技能養成工の習得状況、技能試験状況等を適確に把握することは教習指導上から云つても亦査察指導上から云つても極めて必要なことであるから別表一各月習得記録票、別表二年度別習得記録簿を備付けるよう指導すること。

(2) 習得状況について別表三実習日誌を技能養成工に対して記載させるよう指導すること。

(3) 共同又は集団養成においては、関連学科の教習が殆ど事業場外で行われることとなるので関連学科教習に出席すると称して外出し、教習をうけていない事例もあるから、このような怠業を防止するため出席簿等の使用によつて常に養成状況を明瞭にする措置を講ずるよう指導すること。

(八) 技能者養成修了者の指導

技能養成工が中堅工として完成するためには、養成修了後の指導が極めて重要であるから、その点についても十分留意し、それが善導について適切な助言を与え注意を喚起すること。

(九) 地域的養成関係事業場の連絡協調

(1) 技能者養成の効果、養成経費、その他養成業務全般について合理的運営を図るためには、養成実施事業場相互間において知識経験を交換し、研究しあうことが最も肝要であるから、ようすれば地域的に養成実施事業場が自発的に研究会等を設けるようその気運の醸成に努めること。

(2) 右の如き会合にはなるべく出席するよう留意し、この会合が真に技能者養成制度の合理化に貢献するよう指導すること。

(十) 養成事業場に対する激励

事業主並びに技能者養成指導員及び技能養成工を鼓舞激励することは、技能者養成に対する熱意を高揚し、養成効果をたかめるものであるから、入所、終了式に出席し祝辞を述べるは勿論、巡察指導その他あらゆる機会を捉えて講演、懇談を行うなど適当な措置を講ずること。

三、啓蒙宣伝

技能者養成制度のより飛躍的促進を期するためには、特に宣伝普及期間等を設ける要はないが次の事項に留意し、引続きあらゆる機会を捉えて実行ある方策を講ずること。

(一) 公共団体その他各種団体との連絡提携

(1) 技能者の養成は、一事業場の繁栄に止まらず地方産業の発展に裨益するものであるから、都道府県等公共団体又は各種団体の理解に努めると共に積極的な協力を求めるよう配慮すること。

(2) その一方途として、教育委員会、職業安定機関、労政機関、市町村教育課関係等の代表をもって、技能者養成指導促進連絡会議等を設け、各機関をして便宜の供与其他啓蒙宣伝に協力を得るよう措置をとること。

(二) 技能者養成関係団体の育成指導

技能者養成関係団体が設立されている場合又はこの種団体結成の気運ある場合には、この育成助長に努め、健全な発展に可及的援助を与え技能者養成制度の発展に寄与させるよう配慮すること。

(三) 宣伝機関の利用と普及会の開催

各事業場並びに各事業団体に対し、技能者養成制度を普及徹底させることは勿論一般に対してもこの制度に関心を抱かせることは、養成の促進と合理化に間接的推進の役割を果すものであるから概ね次の様な措置を講ずること。

① 講演会、座談会等出来るだけ頻繁に開催することが望ましいこと。

② 地方新聞、又は各種団体、各事業場の機関紙、或はローカル放送等を積極的に利用すること。

四 養成所の標示

(1) 技能者養成実施事業場又は共同、集団養成施設掲示する標示は、この制度の普及と当該事業場に矜持をもたせ、養成に対する熱意を涵養する上に効果の多いものであるから「労働省認可」の文字を当該技能者養成所名に冠させるは差支えないこと。

(2) 標示内容の如何によつては逆効果を生ずる虞があるから、指導にあつては強制感を与えないよう留意し、学校又は学院等技能者養成制度の趣旨を没却する感のある名称は避けさせること。

各月習得記録票（編注・略）

年度別習得記録簿（編注・略）

実習日誌（編注・略）

『技通』

昭和二十六年一月二七日

〔五―三―二九〕労働省労働基準局長より工業技術庁長官宛（基発第八四三号の

三）

技能者養成実施促進に関する協力方について

標記について本日別紙の通り、工業技術庁長官並びに都道府県知事宛依頼したから右了知の上、それぞれ関係機関と緊密な連絡を図り、技能者養成制度の確立発展に努められたい。

基発第八四三号

昭和二十六年十二月二十七日

労働省労働基準局長

工業技術庁長官殿

技能者養成実施促進に関する協力について

今回の講和条約批准を契機として、わが国経済の急速な自立化が強く要請されることになりましたが、これに対処するためには、今後積極的に技能労働力の維持培養を図り、労働の生産性を高めることが必要であり、而して又、この問題の解決を図るためには、企業における合理的な技能者養成制度の確立発展を図ることが最も肝要な措置であると思考されるのであります。

幸い近時同業組合等が中心となり関係官公署の指導援助を受け、共同又は集団的な技能者養成の実施をみるに至り、漸次各地にこの制度の浸透をみている状況であります。現在企業経営上幾多の困難な問題に直面している中小企業において、技能者の養成を推進することは至難な実情にあります。殊に教習用資材、用具、施設等に要する経費、適切な指導者の確保等におおむねの隘路が残されているのであります。

このような事情にある中小企業において技能者養成制度が発展向上を期するためには、本制度に対する関係御当局の深い御理解と御援助を得ることが何よりも肝要なものと存する次第であります。

ついては右の趣旨を御了承の上、今後一層本制度の円滑な運営について御協力を得たいので、左記事項につき特別の御配慮を煩わしたく御依頼致します。

記

一、技能者養成実施のため、要請ある場合には、積極的に次の協力を得たいこと。

① 貴庁所管にかかる技術指導機関の施設を利用せしめる等の物的協力

② 技能養成工の関連学科及び実技の教習等について、貴庁所管にかかる技術指導機関の人的協力

二、貴庁及び貴庁所管技術指導機関主催の諸会合等の際、できうる限り本制度の趣旨徹底について配慮を得たいこと。

右の場合、必要に応じ労働基準監督機関を利用されたいこと。

三、その他技能者養成制度運営に関し、労働基準監督機関より協力方申出ある場合はできうる限り便宜を得たいこと。

基発第八四三号の二

昭和二十六年十二月二十七日

都道府県知事 殿

労働省労働基準局長

技能者養成実施促進に関する協力方について

(編注…工業技術庁長官宛と同様内容のため略)

『技通』

昭和二十七年二月七日(編注…起案日)

〔五―三―三〇〕(労働省労働基準局長、一―一六―基収第四、九二八号)

技能者養成における関連学科の集団教育を実施する教育施設について

別紙乙 案の一

年月日

局長名

岐阜労働基準局長宛

技能者養成における関連学科の集団教育を実施する教育施設について

客年十月十五日付二十六岐労第七六九号をもって照会に係る標記については、学校教育法第八十三条の除外規定に該当するものにつき見解の通り。

なお本件については文部省と打合せ済みであるから念のため。

案の二

年月日

局長名

都道府県労働基準局長宛

技能者養成における関連学科の集団教育を実施する教育施設について

標記の件について、岐阜労働基準局長より別紙甲の通り照会があったので別紙乙のように回答したから了知せられたい。(編注…甲乙は次ページ)

二十六岐労第七六九号

昭和二十六年十月十五日

岐阜労働基準局長

労働省労働基準局長殿

技能者養成における関連学科の集団教育を実施する教育施設について

法第七十条に基づく技能者の養成において、左記のような教育施設が相当数の養成事業場より技能者養成規程第二十条による委託を受けて関連学科の集団教育を行う場合、当該施設は学校教育法第八十三条第一項により各種学校の適用を受け

ないものと思料されますが関係監督庁においてはこれに関する通牒がないためその取扱いにいささか疑義があるので何分の御指示を仰ぎたく稟伺致します。

(乙) 昭和27年2月25日
労働省労働基準局長 殿
文部省大臣官房総務課長 相良准一
技能者養成における関連学科の
集団教育を実施する教育施設に
ついて
御協議にかかる標記の件について下記の通り
回答します。
記
本件については労働基準局長御回答の通り
と解します。

(甲) 昭和26年10月16日
岐阜県教育長 殿
文部省中等教育局庶務課長 内藤誉三郎
学校教育法第83条の除外規定に
ついて(回答)
御照会の件についてお答えします。
労働基準法第70条に規定する技能者養成に
関する□□は、その養成期間、教習事項、教習
時間及び技能者養成資格に関し、技能者養成規
程(昭和22年労働省令第6号)及び技能者養
成規程第13条の規定に基き教習事項に関し指
定の件(昭和23年労働省告示第23号)によ
って労働大臣が定めていること、その他労働基
準法第7章の他の規定によると解して、学校教
育法第83条の除外規定に該当するものと考え
られます。
御協議にかかる標記の件について下記の通り
回答します。

記

- 一、学校の名称 大垣技能専門学校
- 二、所在地 事務所 大垣市郭町三丁目
校舎 大垣市南瀬町
大垣商工会議所大垣市精算協同組合内
- 三、開校年月日 昭和二十六年九月一日
- 四、生徒数 機械科五十名 木工科四十五名 計九十五名
- 五、運営方法 別紙運営会会則による
- 六、教官
校長 中島徳松 朝日興業株式会社 社長
教官 (社会) 稲川行雄 大垣市生産協同組合 専務理事
(英語) 茨木定徳 大垣商工会議所 業務課長
(数学) 宇野敏之 大垣工業高等学校 教官
(物理) 右に同じ 右に同じ
(木工) 渡辺憲吉 右に同じ
(機械) 松岡和男 日本合成化学(株)大垣工場設計課勤務
- 七、教習科目及び時間
イ 英語 毎週二時間
ロ 数学 " "
ハ 物理 " "
ニ 機械工作 毎週二時間 (機械科)
ホ 木工工作 " " (木工科)
ヘ 社会 " "
ト 製図 " " 計 十二時間
- 八、授業日数 毎週 月、水、金曜日
- 九、教材 文部省検定工業高等学校用教科書
- 十、設立の経過
本年五月以降、当局は大垣監督署を指導して集団による技能者の養成を勧奨
し来った処、大垣市生産協同組合において規程に基く関連学科の教育を目的と
する前記学校の設立をみた。

なお、監督庁は児童福祉法による保育所、職業安定法による職業補導所に限り
通牒によって適用を排除しておりますから念のため。

大垣技能高等学校設立趣意書（編注…略）

二十六基収第四、九二八号

昭和二十七年二月二十七日

労働省労働基準局長

岐阜 労働省労働基準局長 殿

技能者養成における関連学科の集団教育を実施する教育施設について
客年十月一日付二十六岐労第七六九号をもって照会に係る標記については、
学校教育法第八十三条の除外規定に該当するものにつき見解の通り。

なお、本件については文部省と打合せ済みであるがこの種の施設について「専門学校」の名称を使用することは適当でないと史料されるので、他の名称を使用するよう指導せられたい。

『デジ』

昭和二十七年三月五日（編注…起案）

〔五―三―三一〕労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛（基発第一二九号）

（案）

年月日

製パン工技能者養成運営機関の設置について

製パン工の技能者養成については、近時全国的に活発化する趨勢にあるので、これが合理的運営について種々配慮中のことと存するが、製パン企業は大部分が小企業に属し、その労働条件には、今なお封建的慣習の残存している虞なしとせず、且つ概して養成制度に対する理解が浅く又経費の負担能力が乏しい等の諸条件がため養成実施上の隘路となつてゐる。

右の実情に鑑み、所期の養成目的を達成せしめるためには、その運営の母体となる強力な機関を設置することが望ましく、なお既に右の如き機関の設置し着々その成果を収めつゝある地方よりは、更に全国的運営機関の設置方につき強き要請がなされているについては、左記事項に留意の上特段の配慮をなされたい。

記

一、全国的運営機関は、一貫せる事業運営を期するため、各地方運営機関を基盤とする組織とし、各地方運営機関の設置をまつてそれらの代表者の協議により

定められるものであること。

二、全国的運営機関の発足は四月末日を目標とされていること。

三、全国的運営機関が行う事業項目は、概ね次の如きものであること。

1. 養成制度の調査研究

2. 合理的教習計画の樹立

3. 指導方法の研究

4. 指導員の資質向上対策の樹立及び実施

5. 技能習得者の技能検定並びに技能等級の基準の作成

6. テキスト及び参考書の編集並びに刊行

7. 巡回教習及び通信教育、その他講習会等の開催

8. 技能習得者の生活指導の研究

9. 技能習得者の労働条件の調査研究

10. その他必要事項

四、地方的運営機関は、運営の調整、統一を図り且つ強力な実施効果を挙げるため権威ある指導力を確保する必要があるので、原則として都道府県単位の設置することが望ましい。

五、右の如き機関が既にされている地方においては、その機関に対し、全国的運営機関設置の意義について了解せしめるよう努めること。

六、地方的運営機関の未設置の地方においては、次の事項に留意し、運営機関の必要性を周知させ、これが設置機運の生じたときは充分これに協力すること。

1. 対象は製パン業者の団体ある場合はその団体、その他の場合は養成実施事業場及び養成実施予定事業場とし、予め業界の実情を充分把握の上偏倚のそしりを招くこと等のないよう注意すること。

2. 都道府県食糧関係主務部局又は課の協力を得ることが効果的であるから、これと緊密に連絡を保つこと。

七、地方的運営機関の設置をみた場合は、次の事項について報告すること。

1. 名称

2. 所在地

3. 役員の使命及び所属団体名

4. 設置年月日

5. 規則等その他参考資料

八、右の報告は設置をみた地方においては四月十五日までとし、設置をみざる地

方においては、設置された際速やかになすこと。

『デジ』

昭和二十七年四月八日

〔五―三―三二〕労働基準局長、都道府県労働基準局長宛（基発第二〇四号）

技能者養成指導員資格検定実施について

本年度第一回の標記検査については、来る五月下旬実施の予定であるが、これ迄の検定結果に徴するに本制度が優秀なる指導員の選定確保について充分なる効果をもたらしていない憾なしとしない実情に鑑み、今後の検定実施に当っては客年五月一日付基発第三二四号通牒中「技能者養成指導員資格検定実施要領」によるは勿論、特に左記事項留意の上遺漏なきを期されたい。

追って、次回の検定実施期日、その他必要なる事項については近く別途通牒するにつき申し添える。

記

一、検定委員の選定

①適確なる検定の実施は一に適当な検定委員の選定にかゝるものであるから、検定委員の選定に当っては、形式的に流れることなく、委員の現職、学歴、経験年数等を充分検討し、技能種目毎に必ず二名以上とすること。

②検定委員を一事業場からのみ選定しているところがあつたが、これは検定が委員所属の事象の技能に偏したり、或は公平に行われない虞れがあるから必ず二以上の事業場から選定すること。

③関連学科については検定能力を有するも、実技の検定能力については充分でない者を選定しているところもあつたから斯ることがないよう注意すること。

④又従来検定委員を同業者団体の役員から選定しているむきもあるが、これらの者の中には、必ずしも充分なる検定能力を有しているとは限らないから、その選定に当っては慎重に検討を加えること。

二、検定範囲並びに程度

検定範囲及び程度については、既に通牒済みであるが、特に関連学科においては、右通牒別表第一に掲げられた各項目の範囲によつていなかったり、又よつては居るが出題箇所が余りに小部分に限られていたり、或は余りに地域産業の特殊のみに偏することがあり、これらの点は実技検定が検定時間、検定のた

めの機械、設備、材料及び費用等の諸般の事情よりその内容に相当の制限を受けることと相俟つて、技能の検定を充分になし得ない結果となつてゐる。従つて、検定委員に「技能者養成指導員資格検定基準」及び後日送付する「昭和二十六年第二回検定文部省と打合せ」等の資料を提示する等の処置によつて検定の範囲並びに程度を徹底させた上問題作成に当らせること。

三、検定問題作成

①検定問題の作成を検定委員に依頼する場合は特定の委員のみにその作成を委すでなく、必ず全委員に充分なる説明を行い且つ審議を行わせた上で作成すること。

②関連学科各項目の検定問題は所要時間を一時間程度として、問題の数及び内容を選定すること。従つて、出題数は問題の内容程度から一概に言えないが概ね各項目について四題乃至五題程度とすること。

③「技能者養成指導員資格検定基準」及び「昭和二十六年第二回検定問題」は飽くまで検定の範囲並びに程度（技能者養成指導員資格検定基準の一部の技能種目については充分検定範囲を示し得ていないものもあるので注意のこと。）を示すための参考資料であるから、出題の全部をこれらの中から出題することは厳に避けること。但し、問題の形態或はそのねらいを変更したり、若しくは一部分の出題に止めるが如き程度は差支えないこと。

④問題中の用語、図面、規格等については誤りのないよう注意すること。これらの誤は題意を不明確にするのみならず、甚だしき場合は解答不可能のものとなし、国家検定の權威を失墜するが如き結果となるのでこれらのことについては、慎重に注意を払うこと。

⑤技術的用語、図面、規格は努めて標準のものを用いること。但し、地方の事情によつてはこれのみにては受検者によく理解出来ない場合は地方で用いられるものを併記すること。

⑥関連学科の問題の形式は機械工学大意、造船学大意、建設工学大意等の如き特定の項目は別として一般のものについては学術的、理論的問題よりも直接生産に関係ある實際的且つ具体的問題を出題するように努めること。

例えば、家具工、大工の材料の問題として「木材の材積を求める計算式を示せ」とだすよりも「次の寸法数量の木材の石数はいくらか」と出し、機械工の製図の問題として特殊な立体図形の相貫体の問題を出すよりも機械部品を与えてスケッチさせるとか、或は機械部品の見取図から工作図を製図させ

る問題の方が好ましいこと。

- ⑧ 口述実技の検定問題はその技能の特殊性からして実地作業を行わせ難いために行うものであるから、その検定問題の内容もこの趣旨に照らして現場作業において直接作業に関係ある実際の事項、即ち、生産工程中技能上重要な箇所における機械器具装置の運転操作、各種測定要領、資材、材料、製品等の取扱要領、安全作業法等について試問するものでなければならぬ。

四、検定実施

- ① 配点基準は学科、実技ともあらかじめ、問題作成の際定めておき実技についてはその審査を適確且つ公平ならしめるため、作業の要素毎の観察点並びに観察点毎の配点を詳細に定めて実技検定個人審査表を作成しておくこと。

- ② 検定に使用する機械、器具、工具、材料等は検定実施の際支障を来たさないよう、厳重な点検を行い準備しておくこと。

学科検定といえども技能種目によっては、特殊な用紙、或は絵具、製図器具等を準備しなければならないことがあるから注意すること。

- ③ 実技検定問題は受検者の有する技能を広く検定し得るものを出題すべきであるが、その問題内容に或る程度の制限を受ける場合もあるから、審査は問題に必要な技能を見るだけでなく、その作業内容を通じて受検者が有している技能のすべてをも勘案して審査すること。

- ④ 右は受検者の作業に対する馴れ等からして推定されるものであって、作業の段取、工手法、作業態度の採点結果にも表われて来るのであるから、これらの作業の要素についても厳密に審査すること。

- ⑤ 個人審査表に定める観察点は別紙記載例の通り出来るだけ詳細に定め審査結果も具体的に記入させること。

(編注：審査評は次ページ)

(編注：次ページの表の裏書き)

組織の変化の関係は作業の性質、材料の特性、季節、作業位置によって異なるので、それ等の条件を考えて行うべきである。厚板溶接の場合に、組織が均一になることは残留応力除去の問題と共に材料的見地から最も重要である。

薄板の場合は母材の温度が上り易いので多層溶液をして柱状組織の残る問題はないが、薄板では单相又は二相位で使用されること、母材が過熱されること、特殊鋼材の焼入効果に留意せねばならない。薄板溶接の場合は温度上昇を起し易いから溶接速度を速くしなければならぬ。单相のまま使用するものは厚板のときと異り余り溶着金属が平たくなることは望ましくない。又歪の発生も大きく残留応力による亀裂も起る。

『予ジ』

昭和二十七年四月一日

〔五一三—三三〕労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛(基発第三二二二号)

技能者養成指導員研修について

技能者の養成は、急速に進歩発達しつつある技術を理解吸収し、これを伝授し得るに足る知識と能力を備えた技能者養成指導員によってこそ遅滞なく所期の効果を収めることができる。

しかるに現在指導員の中には、新たな技術の知識に欠ける者もなしとしないので、これら指導員に対する資質向上の措置が強く要請されるに到った。

については、今般実技の理論的裏付となる関連学科及び指導方法に関する科目等を主とした研修を実施することとしたから別添技能者養成指導員研修要領に基き実効を期せられたい。

技能者養成指導員研修要領

一、目的

この研修は、技能者養成指導員としての教養を高め且つ技術の発達に対応し得るに必要な知識を涵養し、その資質向上を図るを以て目的とする。

二、対象

(1) 研修の対象は、技能者養成指導員及び今後免許をうけようとする者とする

実 技 検 定 個 人 審 査 表

技能種目	鋳 物 工	課題番号	2 7 A - 2 1	局 名	〇〇労働基準局
配点成績 作業要素	観 察	配点	受検者の成績及び検定委員の意見	採点	累計
段 取	<p>養成工を指導する指導として鋳造全般に涉つての工程段取りの能力の有無を方案、中子製作造型に三つに分けて観察した。</p> <p>(1) 方 案 (2) 中子製作 (3) 造型</p>	<p>(1) 25 (2) 5 (3) 10 40</p>	<p>採点通りの結果を得たので指導員としての資格はあると認めた。</p> <p>(1) 木型、拾型、湯口について行ったが受検者簡単なマリエール製品のみ製造しているの でこの様な複雑な木型については余り知らず 木型方案が出来が悪かった。今后 大いに勉 強の要を認める。</p> <p>(2) 中子製作 } 何れも大体良好であった。 (3) 造 型 }</p>	<p>(1) 11 (2) 5 (3) 8</p>	24
工 作 法	<p>実技の指導に当って全般の実技の指導をするに 足る工作の技能の有無を観察した。</p> <p>(1) 方 案 (2) 中子製作 造型については製品としての出来上がりに於て 審査観察した。</p>	<p>(1) 15 (2) 5 20</p>	<p>採点通りの結果を得たので指導員として の資格はあると認めた。</p> <p>(1) 段取の項に記載した如く木型について は 充分な知識なく点が悪い。今后大いに 勉強の 必要がある。</p> <p>(2) 良好であった。</p>	<p>(1) 8 (2) 5</p>	13
製 品 出 来 上 り	<p>実技の程度を出来上った成品によって採点した 出来上りとして外観、疵、寸度、歪等を見た。</p> <p>(1) 湯廻り、中子の入れ違ひ、型崩れ、口の身喰 ひ、その他の疵なく模型通りで致命的な傷のな い合格品であること。</p> <p>(2) 小砂の荒され等がなく肌の良好なもの (3) 湯じわ、外ひけ、歪のないもの (4) 砂かみ、ノロかみ、型の喰い違い、フクレ、バ リのないもの但し(2)以下については合格した成 品について採点した。</p>	<p>(1) 20 (2) 5 (3) 9 (4) 6 40</p>	<p>受検者の成績は検査豪華君で実際に使用出来 るものであったのでまたその結果も下の如くで 指導技術あるものと認める。</p> <p>(1) 有料であつて (2) 肌については不十分な点が認められた (3) 湯じわが認められた (4) バリが少々あつた</p>	<p>(1) 20 (2) 3 (3) 8 (4) 5</p>	36
作 業 速 度	<p>当該課題の標準時間内に於て完成されるか否かを 観察した 制限時間は 1 時間 余裕時間は 3 0 分としそれ以後は作業を 行わせない。 1 0 分毎に遅れる毎に 2 点減点する。</p>	20	<p>標準時間内で完成しなかつたが余裕 時間内にて終了した 作業時間は 1 時間半で余裕時間一杯 使用したので 1 0 分につき 2 点減点し 計 6 点の原点となつた。</p>	14	14
作 業 態 度	<p>指導員として恥ざる態度を用うるか否かを観察 した (1) 造型作業を始めてより終了するまでの作業態度 及び工具の選択、取扱い方 2 注湯作業より砂落しまでの作業態度</p>	<p>(1) 20 (2) 10 30</p>	<p>人格的に見て優秀と認めるが、やゝあがり気 味であつた様に認める技術の指導も大切である が、実際に作業する場合において態度の悪いも のは優秀な製品が出来ない思考されるのでこの 点について受検者にも十分に注意しておいた</p> <p>(1) 作業 (造型) 中の態度は上記の理由により良 好ではなかつた。 (2) 注湯後の態度も同様理由で良好でなかつた。</p>	<p>(1) 10 (2) 5</p>	15
	検定委員		(編注：氏名略)	合計	102

『デジ』

こと。

(2) 研修員数は、経費、研修効果、会場の収容能力その他の事情を考量し、適宜決定して差支えないが、なるべく多数研修せしめるよう配慮すること。

三、主催

都道府県労働基準局とすること。

四、開催時期

五月乃至六月中とすること。

五、開催期間

指導員が職場を離れるために生産に与える影響を最小限に止め、且つ研修の充実を期するよう配慮し、おおむね次の目標により効果的な開催期間を決定すること。

(1) 昼間の場合 三日間

(2) 夜間の場合 六日間

六、開催場所

指導員の便宜を考慮し、事情の許す限り数地区に開催することが望ましいこと。

七、研修科目

(1) 主として養成計画、指導方法に重点をおき、各技能種目に共通するおおむね次の科目を選定すること。

① 養成計画の樹立方法

② 実技及び関連学科の指導方法

③ 防護方法の基準

④ 技能検定方法

⑤ 作業能率

⑥ 労働関係法令解説

(2) 単一または近似性のある技能種目についてのみ養成を実施している地方においては、関連学科を併せ選定するも差支えないこと。

八、研修範囲

① 養成計画の樹立方法については、運営の要点、教習計画の要点。

② 実技及び関連学科の指導方法については、教えるための準備、停止(説明)、応用(実習)、試験、討論、批評等の教習段階に関する概要。

③ 防護方法の基準については、危険有害業務、教習上の防護基準の意義、安全作業法に関する事項。

④ 技能検定の方法については、検定計画の樹立方法、技能等級基準、検定委員の選定等に関する事項。

⑤ 作業能率については、適正作業及び作業能率に関する事項。

⑥ 労働関係法令解説については、労基法、労組法等の概説。

⑦ 関連学科については、教習の範囲と程度、教育の重点、教習上特に注意すべき事項。

九、研修日程の編成

研修日程編成の如何が研修の実効を左右するものであるから ① 研修者の能力 ② 研修者の便宜 ③ 研修科目の範囲 ④ 講師の確保状況 その他諸条件を考慮し、次の例示を参考として慎重に編成すること。

昼間の場合

日程	研 修 科 目		研 修 時 間
第一日	局長挨拶 労働関係法令解説	養成計画樹立方法 実技及び関連学科指導方法	六時間
第二日	各国養成状況 又は関連学科	防護方法の基準 技能検定方法	〃
第三日	作業能率 産業事情	経営者及び労働組合の立場よりみた 技能者養成 又は関連学科 研究懇談会 修了証授与	〃
計			一八時間

夜間の場合

日程	研 修 科 目		研 修 時 間
第一日	局長挨拶	労働関係法令解説	三時間
第二日	養成計画樹立方法	実技及び関連学科指導方法	〃

第三日	各国の養成状況又は関連学科	時事解説又は関連学科	〃
第四日	防護方法の基準	技能検定方法	〃
第五日	作業能率	産業事情	〃
第六日	経営者及び労働組合の立場よりみた技能者養成又は関連学科	研究懇談会 修了証授与	〃
	計		一八時間

一〇、講師の選定

講師は、できる限り次の要件を具えた適格者と研修科目に応じ適当員数を選定すること。

- (1) 技能者養成制度を理解し、本制度の普及に熱意を有すること。
- (2) 担当科目に精通していることは勿論充分な能力を有する者たること。
- (3) 関連学科担当講師については、実技と関連学科の両面について広い知識・経建を有する者たること。

一一、修了証書の授与

履修者には、事情の許す限り次の様式による修了証を授与すること。

修了証書

〇〇工技能者養成指導員

何 某

右者昭和二十七年 月本局主催の技能者養成指導員研修会において所定の課程を修了したことを証する。

昭和 年 月 日

〇〇労働省労働基準局長 何 某 ㊤

一二、公告

この要領に基き慎重に研修計画を樹て、細目的実施要綱を定めて、少なくとも実施二週間前に公告し、周知を図ること。

一三、報告

研修終了後十日以内に、実施状況を報告すること。
一四、経費

講師謝礼その他の経費は配布済みであること。

『デジ』

昭和二十七年四月一七日

〔五―三―三四〕労働省労働基準局長、高知労働省労働基準局長宛(基収第一、三八六号)

職業補導所に於ける既往の教育を受けた者に対する取扱について

本年三月二〇日付二七高基監第一五七号をもって照会にかゝる標記の件について回答する。

記

技能者養成と職業補導とはそれく異った制度であり、その教習内容は当然一致すべきものではない。従つて、職業補導において履修した事項が技能者養成の教習事項の一部に類似したものであつても、これをもって技能者養成規程による教習課程を修めたものとは認め難い。

なお、職業補導と技能者養成制度との関係については、客年十月一六日付基発第七〇六号通牒「技能者養成促進指導について」一の(二五)を参照されたい。

二七高基監第一五七号

昭和二十七年三月二十日

高知労働省労働基準局長宛

労働省労働基準局長殿

職業補導所に於ける既往の教育を受けた者に対する取扱について照会

右に関し管内高知県立職業補導所は就職のための職業補導として一年間 内燃自動車工、家具工、建具工に対し別紙科目を教授しており技能者養成科^ニ課程における第一年度を免除し各事業場に就職後第二年度に編入するよう申立が有りましたが、聊か疑義がありますので何分の御指示賜りたく照会致します。

尚内燃自動車工に於ては各事業主に於ても二年目に編入するを妥当として受入を承諾していただきますので申添えます。

昭和二十六年四月一日 自動車修理科教授要目 高知県総合公共職業補導所(編

注：略)

同木工科(編注：略)

『デジ』

昭和二十七年四月二一日

(五―三―三五) 労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛(基発第三三五号)

技能者養成指導員資格検定問題参考資料送付について

四月十日付基発第二〇八号により予め通牒しておいた標記検定問題作成のための資料として別添の通り送付するから参考とされたい。

技能者養成指導員資格検定問題参考資料

(昭和廿六年度第二回検定問題な科本省によって作成した十五技能種目の分)

労働省労働基準局技能課

紡機調整工(編注：以下、各工科とも問題参考資料は略)

織機調整工

染色工

洋服裁縫工

電弧溶接工

ガス溶接工

仕上工

機械製図工

舟大工

内燃自動車工

大工

家具工

建具工

製パン工

『デジ』

昭和二十七年一月五日

(五―三―三六) 労働省労働基準局長、労働省労働基準局長宛(基収第七六七号)

昭和二十七年第二回技能者養成指導員資格検定問題基準答案について

昭和二十七年十月二一日付基発第七三五号をもって送付した標記検定問題に関する基準答案を別添の通り送付するから遺憾のないよう取扱われたい。なお、洋服工の基準答案は、被服専門審議会開催の関係もあり十一月八日送付するから了承されたい。

記

技能名	部数	洋裁工	部
内燃自動車工	部	大工	部
建具工	部	家具工	部
製パン工	部	指導方法	一部

『デジ』

昭和二十七年一月二五日

(五―三―三七) 労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛(基発第八一一号)

技能者養成に対する地方公共団体等の援助について

標記については去る三月、調査を煩わした処であるが、其の後、中小企業の各方面から技能者養成に対する国家的助成金制度を確立されるよう強く要望されて来、又関係方面においてもその対策研究を始めた実情に鑑み、今後の施策の資料として技能者養成に対する地方公共団体等の金銭的援助について調査したいので、別紙様式により十二月十五火までに必着を期し報告されたい。 『デジ』 (編注：別紙様式は次ページ)

(編注：[5-3-37]の様式)

様式（記載例）

技能者養成に対する地方公共団体等の援助調

昭和27年11月1日現在

() 労働基準局

援助団体名	養成体名	援助金額												備考
		昭和27年度				昭和28年度								
		決定額				要求額				確定額				
人件費	設備費	その他	計	人件費	設備費	その他	計	人件費	設備費	その他	計			
	〇〇市単大工養成所	円 50,000	円 200,000	円 0	円 250,000	円 50,000	円 100,000	円 0	円 150,000	円 50,000	円 100,000	円 0	円 150,000	（主計部）
	〇〇町共家具工共同養成所	50,000	0	0	50,000	50,000	50,000	0	100,000	50,000	50,000	0	100,000	
〇〇県	〇〇町共鑄物工共同養成所	50,000	200,000	0	250,000	50,000	250,000	0	300,000	50,000	250,000	0	300,000	知事の査定終了（々上）
	〇〇町共機械工共同養成所	0	0	0	0	50,000	100,000	0	150,000	50,000	100,000	0	150,000	（々上）
	計	150,000	400,000	0	550,000	200,000	500,000	0	700,000	200,000	500,000	0	700,000	
	〇〇市単自動車修理工養成所	0	0	0	0	50,000	100,000	0	150,000	50,000	100,000	0	150,000	市長の査定は終わらないが確定的なり。
〇〇市	〇〇市共建設業共同養成所	0	0	0	0	50,000	100,000	0	150,000	50,000	100,000	0	150,000	
	計	0	0	0	0	100,000	200,000	0	300,000	100,000	200,000	0	300,000	
	〇〇市共〇〇織物共同養成所	0	0	0	0	100,000	100,000	0	200,000	未定	未定	未定	未定	二十八年度分未定
〇〇市	〇〇市共〇〇機械工共同養成所	0	0	0	0	50,000	100,000	0	150,000	50,000	100,000	0	150,000	二十八年度略確定
	計	0	0	0	0	150,000	200,000	0	350,000	50,000	100,000	0	150,000	
〇〇町	〇〇町集〇〇共同養成所	50,000	0	0	50,000	50,000	50,000	0	100,000	未定	未定	未定	未定	二十八年度分未定
〇〇町	〇〇町集〇〇地区共同養成所	50,000			50,000	50,000	100,000	0	150,000	50,000	100,000	0	150,000	
:	:													
〇〇町 〇〇共同組合	集 〇〇共同養成所	50,000	100,000	0	150,000	50,000	150,000	30,000	230,000	50,000	150,000	30,000	230,000	
〇〇町 〇〇共同組合	集 〇〇共同養成所	100,000	200,000	50,000	350,000	100,000	250,000	50,000	400,000	100,000	250,000	50,000	400,000	
合 計		750,000	1,350,000	50,000	2,150,000	1,200,000	1,200,000	80,000	298,000	950,000	1,450,000	80,000	2,480,000	

☆ 記 載 上 の 注 意 事 項 ☆

- (1) 本調査は県・市・町・村及び各種団体等が単独及び共同又は
集団技能者養成体に対して行っている金銭的援助（支払金額）の実
際について調査するものであること。
従って、県・市・町・村及び各種団体等が提供（有償無償をとわず）
している施設・器材等の評価額は除外する者であること。
- (2) 調査基準時は和二十七年十一月一日現在であること。
- (3) 援助金額については昭和二十七年度における決定額及び昭和二十八
年度における要求額並びにその確定額を援助団体別・養成体別に
「人件費」「設備費」「その他」「計」に区分して記入し、援助団体
別にその計を記入するものであること。
従って、二以上の援助団体から援助を受けている養成体は夫々の援助
団体別にその援助金額を記入するものであること。
- (4) 養成体欄には単独は「単」、共同は「共」、集団は「集」と夫々
記入すること。
- (5) 備考欄には各養成体に対する援助団体内の所管部局名を記入
すること

『デジ』

昭和二十七年一月五日

〔五―三―三八〕労働基準局技能課長、（編注…局長宛何か）基発第八四二号）
技能習得者の技能検定期間問題の調査について

技能者養成規程第十四条に基づく技能習得者の技能検定期間についてはさきに昭和二十六年十月十五日付基技発第四十三号「技能習得者技能検定期間基準案」をもって参考にしたが、同検定期間は養成効果の実態を把握し養成計画の再検討資料として重要な意味をもっている。

よって本制度実施以来三年有半を経過し、地方局においても検定期間問題の内容、程度について充分研究し、指導監督に遺憾のないよう実施しつゝあると思料されるので、先ず技能習得者数千人以上を超えたる織機調整工、染色工、洋服工、鋳物工、機械工、仕上工、内燃自動車工、大工、建具工、家具工、製パン工の十職種について技能検定期間問題を年次別に左記要領によつて調査し、これを収録して今後の技能検定期間の資に供したい。

なお、御高裁の上は別紙案により関係労働基準局長宛施行してよろしいか併せてお伺い致します。

記

1. この調査は年度末検定期間の参考資料として送付するものであること。
2. 検定期間問題の記入は別紙様式により職種別、年次別、実施事業場別に記入する。
3. 同一職種について多数の事業場が検定期間を実施したる場合はそのすべてを報告する要はなく、その代表的二、三の事業場において実施されたる問題を記入すればよいこと。
4. 基準答案並びに配点基準については不要であること。
5. 標記通牒中、技能習得者の技能検定期間の方法に関する規則（案）によらず、特殊な検定期間実施について有効と思料されるものは資料添付の上併せて報告すること。

（職種名別技能検定期間問題調べ）（編注…略）

（別紙）案（編注…次の技能習得者数と入れ替え）

（編注…ここに次ページの表が入る）

(編注：前ページの(別紙)の表)

職 種 府 県 別	織 機 調 整 工	染 色 工	洋 服 工	鋳 物 工	機 械 工	仕 上 工	内 燃 自 動 車 工	大 工	家 具 工	建 具 工	製 パン 工			
(1)北海道	18	3	1504	27	77	49	11	217	67	138	332			
(2)青森			320	4	12	1	54	74	8	4	31			
(3)岩手			44				1	90	6	13	90			
(4)宮城		6	282		23	13	36	53	65	45	118			
(5)秋田			91	39	23	10	4		14	31				
(6)山形	34		191							6				
(7)福島				4	32	30				21	87			
(8)茨城			162	10	75		32			30				
(9)栃木		81	60	15	41	10	6	13		10	90			
(10)群馬		154	155	12	21	9	11	190	35	26	298			
(11)埼玉	77	122	25	247	169	21	17			54				
(12)千葉			274	6	101	26		47	42	54	210			
(13)東京		30	8	20	273	75					415			
(14)神奈川	3	178	131	76	295	135		6		73	463			
(15)新潟	1	16	12		5				1	1				
(16)富山			82					310	18	15	44			
(17)石川			105	25	37	9		4	89	4	58			
(18)福井	69		50						8					
(19)山梨			64		9			9						
(20)長野			151	58	137	35	47	818	283	157	55			
(21)岐阜								62	66	30				
(22)静岡		10	440	98	10	10	19	690	139	86				
(23)愛知	12	38	521	196	231	140	5				19			
(24)三重			145	44	11	10	30	10		35	42			
(25)滋賀	44	23		1		30								
(26)京都	556	854	477	87	248	68	71	39	2	20	234			
(27)大阪	45	4		65	166	30					213			
(28)兵庫				123	337	222		8						
(29)奈良			97	9	5	2	44	12	23	8	6			
(30)和歌山			105	30	35	28	65		13	13	41			
(31)鳥取			98								54			
(32)島根	17		366	21	33	2	17	77	3	11	42			
(33)岡山	57	27	31	51	90	35		61	23	26				
(34)広島	219	175	449	208	92	15	38	110	216	173	701			
(35)山口	21	30	46	72	194	70	94	71	130	117				
(36)徳島			10		3	4	18		4	90				
(37)香川		6		24	45	6	6		38	7				
(38)愛媛	41		247	6	21	8	38		31	26				
(39)高知			208				45				214			
(40)福岡		21	554	30	62	17	30	18	9	188	254			
(41)佐賀			70	6	10	24	20	991	59	39				
(42)長崎			200	20	57	22								
(43)熊本			470	18	16	26	6	132	44	48				
(44)大分				18	23	16	10	11		63	4			
(45)宮崎			44	7	6		26	577	8	73	10			
(46)鹿児島			221		2			193	6	3				
合計	1,214	1,786	8,818	1,685	3,124	1,216	1,100	4,893	1,450	1,684	4,149			

(編注：「洋服工」の欄の取り消線は職種名を含めて入っている。)

『デジ』

(別紙)案

年 月 日

関係(別添)労働基準局長宛

局長 名

技能習得者の技能検定問題の調査について

技能者養成規程第十四条に基く技能習得者の技能検定についてはさきに昭和二十六年十月十五日付基技発第四十三号「技能習得者技能検定基準案」をもって参考にしたところであるが、同検定は養成効果の実際を把握し養成計画の再検討資料として重要な意味をもっているので貴局においても、本制度実施以来三年有半を経過し、検定課題の内容、程度については充分研究の上これが指導と監督に遺憾のないよう実施されつゝあると史料される。ついでには同検定の重要性からして全国的調査の要もあり、標記調査をすることとしたから左記事項に留意の上別添様式により調査し、昭和二十八年一月十五日までに必着するよう報告せられたい。

記

施行注意

伺の記1〜5を移記し6として次の項を加えること。

6. 貴局において調査する職種は次のものであること。

織機調整工、染色工、洋服工、鋳物工、機械工、仕上工、内燃自動車工、大工、建具工、家具工、製パン工

施行注意 関係局にて不要の職種は消削すること。

『デジ』

昭和二十八年五月二十九日

〔五―三―三九〕労働省労働基準局長より都道府県労働基準局長宛(基発第四一五号)

技能者養成規程の一部改正施行について

わが国経済力の基盤を強固にするため、これが施策の一として、既に大幅に指定技能を拡張し、広く生産企業内における合理的技能者養成の実施を促進して来たところであるが、就中基礎産業たる鉱山におけるこの制度の確立とこれが積極的發展とを図ることは、極めて緊要であるに鑑み、客年七月労働基準法が改正され、鉱山における技能養成の途がひらかれた。

右に伴い今般石炭鉱山における技能者養成実施上の必要な措置として技能者養成審議会を経て昭和二十八年労働省令第三号(同年五月一日付官報登載)を以て技能者養成規程の一部が改正され、併せて昭和二十八年労働省告示第八号(同年五月一日付官報登載)を以て教習事項の基準一部が改正されそれぞれ即日施行された。

ついては、今回の改正の趣旨に則り、石炭鉱山における技能者養成の積極的な実施を促進しなければならぬことは勿論であるが、坑内作業環境が、年少労働者の心身に及ぼす影響を充分考慮し、防護の措置に遺憾なきよう、これが運営にあたっては、従来の通牒によるの外左記事項了知の上、労使双方は勿論関係団体等に対して周知徹底に努めるとともに、指導上万全を期し、所期の成果を収めるように格段の努力を致されたい。

なお、金属鉱山における技能者養成実施上の必要な措置については、今回は規定するに至らなかったが目下検討中であるので申添える。

記

一、技能者養成規程第十七条について

本条は、法第七十条の改正に伴い鉱山における技能習得者の坑内労働を実施する上に、必要な措置をとるため、改正されたものであること。

二、別表第一について

1、石炭鉱山における技能種目は、石炭坑内直接夫、石炭坑内機電夫及び石炭鉱山測量夫の三技能について指定されたものであること。

2、石炭坑内直接夫は、一般に採炭夫、掘進夫、支柱夫(仕練夫)及び充填夫と呼ばれる職種の技能が相互に密接不可分の関連があるので、この四種目を包括したものであること。右技能の内容には発破作業における技能は含まれないものであること。

3、石炭坑内機電夫は、一般に機械夫及び電気夫と呼ばれる職種の技能を包括したものであること。

右技能の内容には機関車等の運営における技能は含まれないものであること。

4、技能概要については、昭和二十六年五月八日付基発第三四六号「技能者養成規程及び技能者養成指導員検定規則の一部改正施行について」通牒と同様、将来の中堅鉱夫たるに十分な「多能鉱夫たるべき素地をもつ熟練鉱夫」の養成という技能者養成の趣旨に基き決定されたものであること。

三、別表第三について

(一) 就業可能業務

1、就業可能業務の範囲及び就業可能業務として掲げられた作業の呼び方は、客年八月二十日付基発第六一二号「技能者養成規程の一部改正施行について」通牒と同様の趣旨によるものであること。

2、「遊離珪酸分を多量に含有する粉じんが著しく飛散する場所」とは、昭和二十三年八月十二日付基発第一一七八号「労働基準法施行規則第十八条、女子年少者労働基準規則第十三条及び労働安全衛生規則第四十八条の衛生上有害な業務の取扱基準について」通牒に示す通り遊離珪酸分五〇%以上を含有する粉じんが、作業する場所の空気一立法センチメートル中に粒子数七〇個以上又は一立方メートル中一〇ミリグラム以上を含む場所をいうものであること。

3、労働安全衛生規則及び女子年少者労働基準規則に定める危険有害業務のうち、就業可能業務として掲げられていないものについては、特例は認められないものであること。

4、個々の具体的業務が、就業可能業務に該当するか否かについて疑義のある場合は、その都度具体的事情を取って、本省に稟伺の上決定すること。

(二) 防護方法の基準

1、労働者の危害防止のための基準であつて、労働安全衛生規則に定められているもの、例えば保護具の使用等については、特に防護方法の基準に掲げられていないが、これらの基準を遵守せしめるべきことはいまでもないこと。

2、坑内作業につかせる時期を教習第二年度より認めることとしたのは、第一年度において、災害に対する心構を養い、併せて坑内労働に必要な基礎知識を与える趣旨であり、且つ教習進度を考慮したものであるから満十六才以上の者であつても教習第一年度においては坑内作業につかせることはできないものであること。

3、技能習得者の体格及び健康の基準については、初めて坑内作業につかせる際において当該年令の基準に適合していればよいのであつて、満十六才で入坑した者が満十七才になったときに改めて当該年令の基準に適合することを要求するものではないこと。

4、初めて坑内作業につかせる際に行う健康診断及び年三回以上行う健康診断の記録は、労働安全衛生規則第五十三条に準じて作成するよう指導すること。

5、「技能者養成指導員の適確な指示及び厳重な監督の下に」とは技能習得者を坑内作業につかせる場合には、指導員が付添うべき旨を定めたものである。従つてこゝにいう「監督」とは、教習上必要な指導監督の趣旨であつて、この条項に基いて技能者養成指導員に鉱山保安法に定める保安に関する権能を附与する意味では

ないこと。

6、「出水、ガスの突出、自然発火及び大規模の落ばんまたは崩壊等に伴う特に危険な作業」とは出水の場合におけるえん堤の閉扉及び築堤の作業、ガスの突出による危険発火のおそれが多い場合の先進さく孔の作業、自然発火の場合における充てん及び密閉の作業、断層を通過する際の大規模の落ばんまたは崩壊を防止するための支柱作業等がこれに含まれるものであること。

7、坑内作業につかせるにあつては、できる限り、出水、ガスの突出、自然発火及び大規模の落ばんまたは崩壊等のおそれがない作業場を選定するよう配慮させること。

右選定にあつては、慎重に決定させるよう指導すること。

8、前項に掲げる以外の場所においても危険が多いと認められている場合においては、作業させないよう指導すること。

9、坑内気温は、乾球温度計の示度によるものであること。

10、坑内気温に関する防護方法の基準については、教習年度によらず、年令に応じて定められていることに留意すること。

11、満十六才以上満十七才未満の者についての摂氏二十度以下の作業場における作業時間並びに満十七才以上満十八才未満の者についての摂氏二十四度以下の作業場における作業時間は、労働基準法及びこれに基く命令に定める一般原則によるものであること。

12、防護方法の基準に定める作業時間は、当該場所における作業又は当該作業に従事する時間をいうものであつて、入坑から出坑までに要する時間をいうものではないこと。

13、事業場における具体的な防護方法については、防護方法の基準によることはもとより、労働安全衛生規則及石炭鉱山保安規則中の関係諸規定を参照し、当該事業場における具体的な諸事情をも充分考慮の上、適切妥当な防護方法を定めさせるよう指導すること。

四、教習事項の基準について

1、体育については、特殊な作業環境のもとで作業につかせるものであるから、特に健康管理の必要上各教習年度とも七〇時間としたものであること。

2、探鉱学大意は、石炭鉱山の全般的概念を与えることを目的としたものであるから、探鉱学大意を教習すれば足りること。

3、石炭鉱山測量夫に対する関連学科のうち、工業数学及び鉱山測量学は、この技

能について特に重要であるから、他の関連学科目より多くの教習時間を配せしめるよう指導すること。

4、その他教習事項については昭和二十六年七月七日付基発第四九九号「技能者養成規程第十三条の規定に基く教習事項の基準について」通牒により指導すること。
五、技能者養成の認可について

1、石炭鉱山における技能者養成の認可は、慎重に取扱う必要があるため、認可申請事業場の実態を充分調査の上、次の基準を満たすものに限りこれを与えること。

① 技能者養成の必要性を充分認識しており便乗的養成に陥るおそれがないと認められること。

② 施業計画及び経営状況からみて、事業の継続性があると認められること。

③ 当分の間、原則として、労働者数五百人以上を有する事業場であること。

④ 保安管理及び衛生管理が良好であること。

⑤ 労働基準法及び鉱山保安法の遵法状況が良好であること。

⑥ 養成計画の内容が合理的であり且つ実現の可能性があるものであること。

⑦ 技能習得者を坑内作業につかせる際作業場毎に少くとも一名の技能者養成指導員を配置し得る程度にその数が確保されていること等養成実施のための組織が整備されていること。

⑧ 坑内労働に対する防護方法の基準を満たすとともに教習に適し且つ技能習得者を適切に配置し得るだけの坑内作業を有すること。

⑨ 坑外に教習のため必要な施設を有すること。

⑩ 教習計画の内容が、暦年の三ヶ年を満たすように科目及び教習時間ともに充実していること。

2、その他の認可基準及びその運営方針については、昭和二十二年十二月九日付労働省発基第五三三号「労働基準法中技能者の養成に関する規定の施行に関する件」通牒及び昭和二十三年六月二十九日付労働省発基第一一八号「技能者養成規程中別表改正並びに同規程第十三条の規定に基く告示に関する件」通牒等によること。

3、認可の可否を検討する際、保安管理状況及び鉱山保安法の遵法状況については、所轄鉱山保安監督部長の意見を求めること。

4、技能者養成の円滑な実施を図り所期の目的を達成せしめるため、養成計画、養成方法その他養成に関する事項について協議し、その運営にあたる、技能者養成運営機関を設置せしめるよう、認可の際特に指導すること。

5、養成の実施については、相当数の技能者養成指導員を確保せしめる必要があるから、その資格については、差当り認定制度によって免許を与えるよう配慮すること。

六、その他

1、石炭鉱山における技能者養成の円滑な運営を図るため、鉱山保安監督部その他の関係官庁並びに関係各種団体と緊密な連携を保持し、その積極的な協力を得るよう配慮すること。

2、技能者養成に関する指導監督を実施するにあたっては、鉱山保安法に定める保安に関する事項は、労働基準監督機関の権限の外にあるものであることに留意されたいこと。
『時報』

昭和二十八年九月二十九日

〔五一三一四〇〕労働省労働基準局長より各都道府県労働基準局長宛（基発第六四六号）

技能者共同養成費補助金交付規程の施行について

今般昭和二十八年労働省告示第二十号（昭和二十八年九月二十六日付官報登載）をもって技能者共同養成費補助金交付規程が別添の通り告示された。

右は、中小企業のもつ特殊性よりしてこれら企業の行う技能者共同養成に対し、その充実発展を図ることが極めて重要なに鑑み、昭和二十八年度予算において新たに技能者共同養成に対する国家的助成制度が設けられるに至ったので、これが補助金の交付その他の取扱を適正ならしめることを目的として制定されたものである。

ついでには、この規程の運用の適否は、今後における技能者養成の発展の上に重大な影響を及ぼすこととなるので、左記事項良知の上遺憾なきよう格段の配慮を致されたい。

記

第二条関係

一、この補助金は、技能者共同養成の内容の充実とその積極的発展とを図ることを目的として公布するものであり、単なる報償金ではないから、この趣旨を充徹底周知せしめること。

二、補助金は予算の範囲内で公布するものであるから、国又は当該地方の産業に

における重要度、技能者共同養成の実績並びに将来のみ透しを綜合勘案の上、補助金交付の目的に合致すると認められる技能者共同養成体について補助するものであること。

三、第二項に掲げる補助の対象となる経費の内容は次の通りであること。

1 第一号の経費は、技能者共同養成施設において実際に社会科、関連学科等の教習に当る者に対して支払われる給料又は手当に要する経費をいうものであること。

2 第二号の経費には、例えば次ぎのような経費が含まれるものであること。

イ 各種の測定用器具、試験器等実験用機械器具の維持及び更新に要する経費

ロ 黒板、椅子、机その他の備品の維持及び更新に要する経費

ハ 光熱水料

ニ 建物の借上に要する経費

3 第三号の経費には、例えば次のような経費が含まれるものであること。

イ 教科書の購入、作成に要する経費

ロ 掛図、模型等の教材に要する経費

四、補助金の交付対象の範囲は、次の通りであること。

1 補助金の対象となる「技能者共同養成体」とは、労働基準法第七十一条第一項の認可を受けた二以上の事業場の事業主によって構成される集合体で、事業主に代って教習事項の一部（主として社会科、関連学科等）の教習を行うものをいうものであること。

2 技能者共同養成体が二以上の労働基準監督署の管轄区域に跨っている場合、例えば、全国又は都道府県単位に構成されている場合には、原則として労働基準監督署所轄の共同養成施設毎にそれぞれ一単位の共同養成体として取扱うものであること。

第三条関係

一、申請の手続については、次により指導すること。

1 申請書は、労働基準監督署単位の技能者共同養成体毎に作成するものであること。

2 計画書は、四月一日から翌年三月三十一日の期間に係る事業年度の計画について作成するものであること。

3 事業年度が右と異なるもの、例えば事業年度が毎年六月一日に始まり、翌年

五月三十一日に終るものについては、前年六月一日から当年五月三十一日までの事業計画及び当年六月一日から翌年五月三十一日までの事業計画についてそれぞれ個別に作成するものであること。但し、この場合でも、残余の期間が極めて僅少である等の理由により、当年六月一日より開始される事業計画についてのみ補助金の交付を希望し、当年五月三十一日に終わる事業の計画については、補助金の交付を希望しない場合には、当年六月一日に始まり、翌年五月三十一日に終る事業計画についてのみ計画書を作成すれば足りること。

4 計画書の作成に当たっては、計画の内容が誇大に互らぬよう実際についてこれを記載すること。

5 事業計画の概要の項には、当該事業の概略を把握し得るよう記載するものであること。

6 事業運営の責任者については、共同養成体の代表者を記載すれば足りるが、なお、実際に事業計画の運営に当る役職員についてそれぞれ記載することが望ましいこと。

7 事業の運営組織の項には、共同養成体の代表者を中心当該事業が如何なる組織系統によって運営されているかを把握し得るよう記載するものであること。

なお、出来得れば、運営組織図及びそれぞれの部門において所掌する事項を記載することが望ましいこと。

8 技能種別教習年度別技能習得者数の表の作成に当たっては、技能習得者の内訳が補助金交付額の決定の要素として重要であるから特に正確を期すること。

9 技能種目別教習年度別教習計画実施予定の表は、技能種目及び教習年度別にそれぞれ別個に作成するものであること。

10 技能種目別教習年度別教習計画実施予定の表中、備考欄には、例えば段落式を採用し、関連学科の教習が特定の月に集中することとなった場合、その理由を記入するものであること。

11 教習方法の項中、教習方式及びその実施方法については、共同養成施設において連日教習を行うか、一週のうち特定の日を選んで教習を行うか、又は特定の時期に集中的に教習を行うか等のいずれの方式によるかを記載し、更にその具体的実施方法を説明するものであること。

12 教習方法の項中、共同養成施設における教習と事業場における教習との連絡調整の方法については、例えば教習に関する連絡簿の採用、定期的連絡会議の開催等連絡調整の方法を具体的に記載するものであること。

13 教習方法の項中、その他教習上特に配慮している事項については、例えば実地見学、討論会、習得の震度の遅れている技能習得者に対する特別措置等に関し、具体的に記載するものであること。

14 技能者養成指導員（講師を含む。）については、技能者養成資格免許書有すると否とを問わず、技能者共同養成施設において教習に当る者のずてについて記載するものであること。

15 技能者養成指導員（講師を含む。）の表中、職業（勤務先）欄は具体的に記入すること。

16 技能者養成指導員（講師を含む。）の表中、備考欄には、資格その他の参考となるべき事項を記入するものであること。

17 建物その他の設備の表中、備考欄には借料その他の使用条件等を記入するものであること。

18 教習用物品の表中、備考欄には、貸与、支給の別等を記入するものであること。

19 技能検定計画の表中、検定委員選定の計画については、技能種目毎に技能検定の検定委員選出の具体的方法、例えば使用者を代表する者何名、労働者を代表する者何名、〇〇試験所技師何名、その他〇〇共同組合幹部何名等のように具体的に記載するものであること。

20 その他の事業計画の項には、例えば技能者養成指導員の研修、見学、研究会、技能習得者の運動会等事業別にその実施予定時期、参加予定人員、実施方法等を記載するものであること。

21 所要総経費の項中、支出の表には、事業計画の実施に要する総経費について科目別に記入し、収入の表には右の経費を賄うために要する収入につききよ出金、寄付金、補助金等科目別に記入するものであること。

22 技能者共同養成開始後現在に至るまでの実績の項中、技能習得者の出席率については、前事業年度の分につき作成するものであること。

出席率は、延出席時間を延教習時間で除して算出するものとし、その算式（ $\frac{\text{延出席時間}}{\text{延教習時間}}$ ）を明記するものであること。

23 技能者共同養成体構成事業主及びその事業場の項には、構成事業場の名称、所在地、事業主氏名、事業の内容、労働者総数、技能者養成認可年月日、技能種別の習得者数を記載するものであること。

24 地方公共団体その他の団体よりの援助状況の項には、各年度別に過去に於ける国、地方公共団体その他の団体からの補助金の交付、建物又は設備の提供、人的物的援助につき記載するものであること。

25 前事業年度における経理状況の項には、五経費の様式に準じその予算並びに決算額について詳細に記載するものであること。

26 この計画書に記載すべき事項を具備する書類がある場合には、その書類の添付をもってこれに代えてさしつかえないものであること。

二、技能者共同養成体の事業年度については、国の会計年度と一致せしめるよう指導すること。

三、昭和二十八年年度分の申請書の提出期限については、昭和二十八年労働省告示第二十一号（昭和二十八年九月二十六日付官報登載）をもって昭和二十八年十一月三十日と定められていること。

第四条関係
補助金の交付について参考となる書類の提出については、必要がある場合その都度指示するものであること。

第五条関係
補助金交付に関する通知は、都道府県労働基準局長を経由して行うものであること。

第八条関係
収支帳簿については、補助金の収支に関する帳簿を一般経理に関する帳簿と別個に作成せしめる趣旨ではなく、補助金の使途が明確にされるような帳簿を作成せしめんとするものであること。

第九条関係
計画の変更については、変更した部分につき様式第二号に準じて作成提出せしめること。

第十一条関係
一、労働基準監督署長が「労働大臣に提出する書類」を受理した場合には、その内容を充分審査の上、意見を付して都道府県労働基準局長に進達すること。

二、都道府県労働基準局長は、前項の書類を受理した場合には、その内容を審

査の上、意見を付して労働大臣に進達すること。

三、特に申請書の進達にあたっては、都道府県における労働行政上必要ある場合において共同養成体の行う養成計画に関する当該都道府県労働主務部長の意見を徴するとともに計画実施についての協力を求め、労働主務部長としての意見があればその意見を申請書に添付すること。

四、労働大臣に提出する書類のうち、副本一通を労働基準監督署長、他の副本一通を都道府県労働基準局長がそれぞれ保管すること。

第十二条関係

一、補助金の経理に関する監査については、当該技能者共同養成体の全般的事業内容と照合しつゝ、行うものとする。

二、監査の実施は、当該会計年度内に適宜これを行い、当該会計年度の中間及び終了直前には必ず行うものとする。

三、「その他の関係職員」とは、中央技能者養成指導官、地方技能者養成指導官その他労働基準監督機関の職員を指すものである。

第十三条関係

都道府県労働基準局長は、本条第一項各号の一に該当する事由ありと認める場合には、意見を付して遅滞なく労働大臣宛報告すること。

第十四条関係

本条第二項の申請書に添付すべき「代表者たることを証明する書面」は、労働基準監督署長の証明をもってこれに代えることができる。 『神綴り』

昭和二十九年二月二二日

〔五―三―四一〕労働省労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛（基発第九一
号）

技能者養成修了者に対する労働安全衛生規則第四十四条に定める特殊技能者の免許について

今般、汽かん工、起重機運転工及びガス溶接工の技能者養成修了者に対しては、左記により労働安全衛生規則第三百十四条、第三百七十二条及び第四百条但書の規定に基づき当該試験科目の全部を免除して、汽かん工については二級汽罐士、起重機運転工については起重機運転士、ガス溶接工についてはアセチレン溶接士の免許を与えることができることとしたので、右了知の上方遺憾なきを期せられたい。

記

一 技能者養成規程第十四条に定める最終技能検定については、別添検定の基準を勘案して実施せしめること。

二 右検定にあたっては、検定の課題、合格基準、採点方法及び合格者の決定等について、都道府県労働基準局の安全及び技能主務課並びに当該技能者養成実施事業場の検定責任者が、予め協議してこれを定め実施せしめること。

三 右検定の公正を期するため、その実施にあたっては、都道府県労働基準局又は所轄労働基準監督署の職員が立会うこと。

四 二級汽罐士、起重機運転士及びアセチレン溶接士の免許は、当該技能のこの検定に合格した者に対して与えるものであり、不合格者にして右の免許を受けようとする者は、改めて都道府県労働基準局長の実施する当該特殊技能者試験を受験せしめること。

五 免許の申請にあたっては、労働安全衛生規則に定める様式第三十七号による試験申請書に技能者養成規程第二十二条第三項による当該技能の技能者養成修了証明書及び最終技能検定に合格したことを証する書面を添付せしめること。

別添「検定基準」(略)

『通達』

昭和二十九年六月二十九日

〔五―三―四二〕労働省労働基準局長、各都道府県労働基準局長宛（基発第三五
五号）

労働基準法施行規則の一部を改正する省令、女子年少者労働基準規則、技能者養成規程等の施行について

労働基準法施行規則の一部を改正する省令（昭和二十九年労働省令第十二号）、女子年少労働基準規則（昭和二十九年労働省令第十三号）及び技能者養成規程（昭和二十九年労働省令第十四号）は、昭和二十九年六月十九日に公布され、技能者養成指導員免許証の公布及び再交付並びに技能者養成指導員の検定の手数料に関する省令（昭和二十九年労働省令第十五号）、教習事項の基準（昭和二十九年労働省令第二十一号）、及び技能者養成指導員の検定の学科及び実技（昭和二十九年労働省令第三十二号）とともに同年七月一日から施行されることとなった。

今回の改正は、行政事務の簡素化と法令の体系の整備との見地から、労働基準法に基く諸規則について、法律に根拠が薄弱と認められる規定の廃止、許可、認

可、届出、報告等の手続の簡素化、現下のわが国の経済社会の実情、特に中小企業に過重な負担をおわせていると認められる規定の改正、啓蒙的な規定の廃止等を中心として全面的に再検討を加え、かつ、改正に当っては、労働条件の国際的水準を下廻らないこと及び労働者の身体生命に危害を及ぼすおそれのある安全衛生に関する基準を定めた規定は改正しないことを基本的方針として行われたものであって、労働基準法の精神とこれによって定められた労働条件の基準は、この改正によって毫も変更を加えられるものではなく、従ってまた労働者の実質的労働条件の低下をきたすものでないことは、いうまでもないところである。

労働基準法及び改正三規則の運営に当っては、右に述べた今回の改正の趣旨を充分に理解し、部内は勿論、労使一般に周知徹底させるとともに次の諸点に留意して、労働基準行政の円滑な運営を図るよう努力されたい。

記

第一 労働基準法施行規則関係（編注…中略）

第二 女子年少者労働基準規則関係（編注…中略）

第三 技能者養成関係

一、第二条関係

(一) 使用者が技能者養成の一部又は全部を他の者に委託して実施することは、禁止されるものではなく、従って、共同養成は従来のとおり認められるものであること。

(二) 技能者養成認可申請書の提出があつたときは、申請者たる使用者が指導員免許を与えられているかどうか、申請者指導員免許を与えられた者でない場合には、技能者養成指導員が指導員免許を与えられているかどうかを審査すること。

二、第四条関係

(一) 技能者養成指導員資格認定基準は廃止され、別表第二として技能者養成規程中に挿入されたが、その内容の中改正されたのは次の諸点であること。

1、技能者養成の課程を修了した者について、その必要経験年数を「その修了時に勤務する事業場」におけるものに限っていた従来の制限をとる一方、必要経験年数三年を四年に延長したこと。（第四号）

2、短期大学卒業者に指導員資格を認めたこと。（第八号）

3、旧制大学及び旧制専門学校卒業者と新制大学卒業者の必要経験年数を同一にしたこと。（第九号）

4、公共職業補導所その他の労働大臣が指導する施設の指導員に指導員資格を認めたこと。

5、認定基準第十号を削除したこと。

(二) 別表第二該当者に対する指導員免許の附与に当っては、単に履歴書のみによることなく、卒業証明書その他の証明資料によって、該当の有無を審査すること。

(三) 別表第二に定める「養成職種に関する学科」の具体的範囲については、別途通牒すること。

(四) 新規程施行の際技能者養成資格の免許を申請している者は、あらかじめ新規程による申請書を提出する必要があるが、（附則第六項）その者に対する免許は、別表第二各号を適用して行うべきものであること。但し、技能者養成指導員認定基準第四号又は第十号に該当する者の申請の処理については、なお認定基準第四号又は第十号を適用して免許すべきものであること。（附則第七項）

三、第五条関係

(一) 第一号乃至第三号該当の有無については、指導員免許申請書に添付すべき履歴書その他の書類にその旨を記載せしめることとし、原則としてその記載内容によって判断すること。

(二) 第四号の適用については、破廉恥罪に該当する行為、労働基準法の重大な違反又は児童福祉法に違反する虐待行為をした者、屢々暴行、脅迫、監禁又は卑しい行為を行う者、賭博常習者、盗癖のある者等、その者の具体的状況を把握し、客観的基礎の下に判断して行うものとし、本号を適用した場合には、事後に本省に報告すること。

(三) 第四号該当者は、指導員検定の資格者から除外されているので、（第十二条第一号）検定合格者であっても本号に該当する者については、免許を与えるべきではないこと。

四、第六条関係

(一) 申請書を提出すべき都道府県労働基準局長は、本人の勤務する事業場の所在地（勤務する事業場のない場合には本人の住所地）の都道府県労働基準局長であること。

(二) 但書の規定は、検定合格者については、あらかじめ免許申請書を提出することを要せず、検定申請書の提出をもつて指導員免許申請書の提出にかえる

ことができる趣旨であること。

なお検定合格者は、免許手教料を納めることを要しないものであること。

五、第八条関係

(一) 第二項第一号は、履歴詐称指導員検定についての不行為等の不正の事実に基づいて免許を与えられた場合をいい、第二号は免許証を不正の目的をもって自ら使用した場合のみならず、不正の目的をもって他人に貸与した場合をも含むものであること。

(二) 免許の取消しの処分をする都道府県労働基準局長は、本人の勤務する事業場の所在地（勤務する事業場のない場合にあつては、本人の住所）の都道府県労働基準局長であるが、取消の処分をした都道府県労働基準局長と免許を与えた都道府県労働基準局長とが異なる場合においては、取り消しの処分に都道府県労働基準局長は、返還された免許証を添えて、その旨を免許を与えた都道府県労働基準局長に通知すること。

六、第十一条第十三条関係

指導員検定の学科、実技の免除基準その他第十条から第十三条までに規定する指導検定の実施に関し必要な事項については、別途通牒によること。（免除基準の巾を若干拡げる外は、概ね従来と同様とする予定である。）

七、第十四条関係

新たに、教習事項の基準（昭和二十九年労働省告示第三二一号）が定められたが、次の二点の外は、字句的な修正であること。

1. 圧延伸張工の基本の実習として安全作業法が^こえられたこと。

2. 製パン工の実技の教習時間が第一教習年度一一二〇時間、第二教習年度一〇八五時間、第三教習年度一一五五時間とそれぞれ改められたこと。教習事項の基準の運営方針については概ね従来の通牒によること。

八、第十五条関係

(一) 第二項は、今回の改正の主要点である職業安定法による公共職業補導所を行う職業補導との連携を図る為に新たに設けられたものであつて、職業補導と技能者養成とはその趣旨において相違するものではあるが同じく職業訓練制度たる性質を有するものであり、且つ又、同じ労働省の所管するものであるので職業訓練制度の体系化の趣旨に沿い必要な範囲で、両制度の連携を図る途を開いたものである。公共職業補導所その他の施設において職業訓練を受けた者を技能養成工とする場合についてはその者が受けた職業訓練課程

の範囲内でそれに相当する教習事項を除いて教習事項を定め、様式第五号により法第七十一条第一項の認可を受けて技能者養成を行うことができる趣旨であるが認可基準その他実施上の細部については、別途通牒によること。

(二) 第二項の適用を受け得る者は、公共職業補導所の修了生その他指定施設における職業訓練の全課程を終了した者であり、課程の一部を修めた者には適用されないものであること。

(三) 旧規程第十五条は、教習事項の基準を下廻らない範囲内での一部変更であれば、特に規定するまでもなく、変更しようとする教習事項について、法第七十一条第一項の認可を受けてこれを行うことができるのであり、教習事項の基準を下廻る変更を認めることは、特にその必要は少く又実益も少いと考えられるので削除したものであること。

九、第十七条関係

(一) 技能養成工の労働契約が解除された場合の証明書の交付は、本人の申請があつた場合に限られるものであること。

(二) 第三項の都道府県労働基準局長の証明は、従来通りの方法により行うこと。

十、第十八条関係

教習事項の一部除外を受ける公共職業補導所その他の施設の修了生の労働契約の期間は、除外する教習事項の範囲の如何にかかわらず、その者が職業訓練を受けた期間を養成期間から控除した期間の範囲内で定めなければならないものであること。

十一、第十九条関係

(一) 旧規程に於ては、別表第一に定める期間の範囲内で技能習得者の養成期間を定め、その養成期間について労働契約の期間を定めるべきものとし、この契約期間の延長については、先づ一旦定められた養成期間を一年の範囲内で所轄労働基準監督署長の認可を受けて延長し、その結果として労働契約の期間が延長されるという建前をとっていたが別表第一に定めることができ、養成期間を超えてこの契約期間を延長する場合に於てのみ、本条の認可を受くべきものとしたこと。

なお、養成期間内の延長については、第二十四条に規定するところにより変更せんとする契約期間について法七十一条第一項の認可を受け直すことによつて行うものであること。

(二) 本条の認可は、本人の災害疾病等による長期の欠勤、事業場の資材入手難

による休業等技能養成工自身又は事業場の諸事情に起因する相当の事由により養成期間内に所定の教習を修了することが客観的にみて困難と認められるに至った場合に限られるものであること。

(三) 第二項の「当該期間」とは、第十八条第二項の規定による技能養成工については「養成期間から習得期間を控除した期間」同条第三項の規定による技能養成工については「養成期間から訓練期間を控除した期間」をいうものであること。

十二、第二十條關係

(一) 旧規定を改正したのは、旧規定によれば、満十八才に達する時期が個々人によって異り、養成実施上支障を来す場合が多いと認められることにより最終教習年度に属する所定の教習を行う期間について請負制を認めたのは、この時期には、体力の面からみても、技能の面からみても、請負制の採用によって養成効果が著しく阻害されることはないと考えられることによるもので、本来本文の趣旨は、従来の趣旨と同様であること。

(二) 「最終の教習年度に属する所定の教習を行う期間」とは、当該事業場において定めた教習事項中、最終教習年度に教習すべきものとして掲げられた教習科目について教習を行う期間の意味であり、「最終教習年度」とは、養成期間三年の養成職種については、第三教習年度、養成期間四年の養成職種については第四教習年度をいい、これは、第十五条第一項又は第二項の規定により教習事項を定めた場合についても同様であること。

十三、第二十二條關係

技能養成工の教習時間は、すべて労働基準法にいう労働時間であることを明確にしたものであり、技能養成工が共同養成その他の場合において事業場外の教習を受ける場所へ往復するに要する時間も労働時間に含まれることは、従来通りであること。

十四、第二十三條關係

別表第三については、形式を多少変更し、従来の「就業を制限されている業務（根拠規定）」の欄を廃止し、「同上の指定業務就業について必要な防護の方法の基準」を「防護方法」に、「同上中技能習得者を就業させることのできる」を「就業可能業務」に改めた外は、内容、趣旨とも従来と全く同じであること。

十五、第二十四條關係

本条但書の趣旨は、第十五条第三項の規定により認可を受ける場合は、改めて本条本文により認可を受ける必要はないことを明らかにしたものであること。

十六、第二十五條關係

雇入れと同時に技能養成工の職種を決定し難い場合には、予定職種を記載することとなったが、職種決定後には、速かに決定職種を届出せしめるように指導すること。

十七、附則第十四項關係

(一) 昭和二十六年労働省令第八号をもって養成職種が百二十職種に追加拡張された際に指定職種から除外され、或いは技能概要が変更された職種の技能者養成につき、同省令改正の際技能習得者として雇い入れている者については、同省令附則第二項により従前の規定により養成を行うことができることとされてきたが、これらの技能習得者の技能、養成期間、教習方法については、今後も尚その養成が終了する迄従来の規定によって技能者養成を行うことができるものであることを明らかにしたものであること。

(二) 本項に該当する職種は、金属彫刻工、カットグラス工、グラヴィル工、漆素地師、漆塗師、漆加飾師、竹籐細工職、織物工、鍛工、精密機械工、理科学機械工、通信機組立工、自動車組立工、自動車修理工、精密印刷工、電気工であるので、これらに該当するものについては、その取扱に留意し、当該技能者養成が支障なく終了し得るよう指導すること。

十八、削除規定關係

(一) 養成契約に関する規定は、今回の改正で削除されたのであるが養成契約を書面により作成しこれに、旧規程第三条各号に規定された事項を記載せしめることは、望ましいと考えられるのででき得れば書面による労働契約を締結するよう指導すること。

(二) 旧規程第二十五条第一項（賃金の一部控除）の削除により技能養成工の賃金より居住費、賄費を控除する為には、法第二十四条第一項但書に定める書面による協定が必要となったこと。

(三) 法第七十一条第二項に規定する技能養成工の証明書の様式は、旧規程様式第五号と同様の様式によること。

(四) 技能習得者名簿の調製及び備付義務旧規程（第三十一条）はなくなり、法第一百七七条の労働者名簿を備付けるべきものとなったが、改正に伴い新たに労働

働者名簿を調整する必要はなく、従来の技能習得者名簿がそのまま労働者名簿となりうるものであること。(施行規則第五十九条の二参照)

『労政』

昭和二十九年七月二日

〔五―三―四三〕労働省労働基準局長（基発第三六四号）

技能者養成教習指導について

技能者養成の進展に伴い養成内容の充実を期するため教習指導方法の向上を図ることが最も喫緊の要務として要請されているにかんがみ、今般別紙の通り技能者養成教習指導要領を作成したから、左記事項に留意の上、これを十分活用し養成目標の策定、教習内容の整備、教習指導方法の改善等につき、事業場の実情に即し、適切な指導援助を行い、養成の実効をあげられるよう万全を期されたい。

記

- 一、指導の実施に先立ち、関係職員に対し、本要領の趣旨、内容等を十分理解せしめ、教習指導に関する知識の涵養に努めること。
- 二、指導の対象は、本年四月二十二日付基発第二二五号「昭和二十九年労働基準行政運営の細部について」に基き、差し当り基幹産業部門に属する大規模事業場とし、管下養成実施状況に応じ漸次他に及ぼすよう配慮すること。
- 三、指導の実施に当っては、福祉行政の本旨に則り、強制するが如き感を抱かれないよう十分留意し、事業主及び技能者養成指導員に、教習指導方法の重要性を理解せしめた上、本要領の諸方法を採用させるよう勧奨すること。
- 四、指導の内容としては、作業分析に基く教習計画の樹立、教習票及び指導票による教習の励行、教習指導方法についての理解の徹底に重点をおくこと。

技能者養成教習指導要領

- 一、要領の目的
- 二、養成目標
 - (一) 養成目標設定の必要性
 - (二) 養成目標程度
- 三、作業分析
 - (一) 作業分析の目的

- (二) 教習内容の構成要素
- (三) 作業分析の方法
- (四) 作業分析表の作成
- 四、教習計画
 - (一) 教習計画の骨子
 - (二) 教習実技課題及び関連学科の選定
 - (三) 教習内容の選択
 - (四) 教習内容の配列
 - (五) 教習時間の配分
 - (六) 年間、月間、週間教習計画
 - (七) 教習票及び各種指導票の作成

- (一) 指導上の心得
- (二) 教習の準備
- (三) 技能養成工の習得準備
- (四) 呈示
- (五) 実習
- (六) 試験
- (七) 指導討論
- (八) 質問の仕方
- (九) 教習補助用具の使用法
- 六、習得方法の指導
 - (一) 習得方法の指導の重要性
 - (二) 習得方法の指導上の注意事項
- 七、生活指導
 - (一) 生活指導の意義
 - (二) 生活指導上の基本的心得
 - (三) 生活指導の方法

一、要領の目的

この要領は、企業における技能者養成の教習計画樹立方法、教習指導方法等について指導援助を行う場合の手引として、次の目的をもつものであること。

- 1 技能者養成の目標を定めるについて示唆を与えること。
- 2 具体的教習計画をたてるにあたっての考え方について示唆を与えること。
- 3 養成の目標を実現するに最も適した教習内容の選定方法及びその組織のし方について示唆を与えること。
- 4 一般的教習方法を示し、これを基として、技能者養成指導員が創意工夫をこらし、有効な教習が行われるように示唆を与えること。
- 5 技能養成工に対する習得の方法の指導について、示唆を与えること。
- 6 技能養成工の生活を理解補導することによってその習得を完遂せしめるよう助力することについて示唆を与えること。

二、養成目標

(一) 養成目標設立の必要性

1. 企業が要求する多能熟練工たるに必要な技能、知識、態度を習得させるには、その到達すべき具体的目標がたてられてこそ、合理的に、これを実現することが期待されるものであること。
2. 養成目標程度は、次の一般的目標を指標として定めるよう指導すること。
 - (1) その企業において必要とする計画設計及び製図の技能、材料の加工及び組立の技能、製品の製造の技能、工具及び機械の使用、調整、修繕、試験、検査の技能を習得せしめること。
 - (2) 技能の学理的根拠を理解せしめ、技能を高めるために必要な知識を習得せしめること。
 - (3) 合理的、計画的にかつ正確に活動する能力を涵養し、応用力、創造力を伸ばし、技能の進歩向上に寄与せしめ得る能力を備えしめること。
 - (4) 企業の経済的構造をその社会的意義を理解せしめ、労働者の立場を自

- 覚せしめること。
- (5) 共同的に責任ある行動をする態度を涵養すること。
3. 養成目標は、次の目的及び作用を果すものでなければならぬものであること。
 - (1) 目指す方向と終局の目的を示すものであること。
 - (2) 目標が達成される時期を決定するのに役立つものであること。
 - (3) 教習内容を決定する手引として役立つものであること。
 - (4) 教習指導方法を選定するに役立つものであること。
 - (5) 技能試験の指針として役立つものであること。
4. 養成目標は、概ね次の事項について調査検討の上、これを総合勘案して決定すべきものであること。
 - (1) 企業の現状
 - (2) 企業の将来の計画
 - (3) 企業の生産計画との調和
 - (4) 同種産業の他の企業における技能程度
 - (5) 企業が必要とする技能及び知識の目標程度

(二) 養成目標程度

1. 養成目標の程度は、技能職種別、教習年度別、実技及び関連学科別に定めしめること。
2. 実技の養成目標を定めるにあたっては、その目標を構成する各要素を析出選択し、その要素毎の養成目標程度が織込まれるよう配慮せしめること。
3. 一般的な養成目標構成要素とその各教習年度において到達すべき養成目標程度を例示すれば、次の如きものがあげられること。

⑨安全作業 作業態度	⑩作業段取り 作業手順 作業方法 作業速度 製品の出来上がり	命ぜられた範囲内での定型的な作業についてはその都度指示を受けないが予め順序の定めのない作業については作業中しばしば上級指導者から詳細な指示及び細部のな検閲及び技術的指示を受ける。	普通程度の作業については上級指導者より作業前あらかじめ大略の指示を受け作業を行い特に稍高い程度の口習又は稍多い程度の修習又は稍多い経験を要する作業についてはその都度指示を受けつゝ作業出来ること。	特に困難な特殊作業についてのみ指導者から技術的に指導を受けつゝ作業を行い普通程度の作業についてはその方法手順等を効果的に計画し実作業が出来ること。
	自己の担当する作業についての危険性を	普通程度の作業においては安全作業法に熟	該当技能について安全作業が安全に出来災害事故の防	
	一年	二年	三年	

職種 鍛工

4. 関連学科の養成目標は、少くとも教習科目毎に定めしめること。
 5. 具体的養成目標を例示すれば次の如きものであること。

⑩ 判断力	認識し基本作業の安全作業が出来ること。	達しており該当技能全般において通常発生する災害に対する知識を有していること。	止突発事故の応急措置が出来該当技能を含む産業全般に通常発生する災害に対し知識を有していること。
⑨ 識別力		普通程度の作業について大略の指示を受けるとその作業方法に対して正しい判断を下し得る場合によっては自ら或る程度の判断を下し得ること。	やゝ高い程度の作業について指導者から大略の指示を受け本人の存する知識と経験を基礎にしてその作業の作業方法、作業手順、製品の不良原因及びその対策に対して判断を速やかに下し得ること。
⑧ 独創力		自己の担当する作業についてはその正誤優劣を識別することが出来ること。	該当技能全般において通常の対象となる事物についての正誤優劣を識別することが出来ること。 作業上有益な新しい着想創意工夫を考案すべき心があること。
⑦ 統率指導力			同程度の技能者のた集りにおいては自然的にその仲間のリーダーとなる素養を有していること。
⑥ 交渉力			仕事を進めるために他人と折衝して自己の意図目的を相手方に了承させ相互の作業連携協力をなしうること。
⑤ 研究心		自己の担当する作業について絶えず関心をもち特に作業方法について優良な製品が作られるように研究すること。	該当職種全般の作業業務絶えず関心を持ちこれをより効果的に能率的に行うように勤めることが出来ること。
④ 作業業務に関する知識	該当技能に関する限定された範囲の事項に関して基礎的な知識をなし、担当する範囲内で限定された程度に応用しうる。	該当技能における根幹となる部門について充分な実際の知識を有し実地作業を行う場合その作業をよりよく理解しうること。	該当技能に直接関係する専門的な学理についての知識を有するのみならず該当技能を含む産業全般についての概略の知識を有し自らの技能のその産業における立場についての知識を有すること。
学 科			
教 習 第 一 年			
(機械工学大意)			
1. 金属工業の概要に関して知識を有すること	1. 鍛造機械の種類、名称、用途並びに各部の名称、構造、機能について知識を有すること	1. 鍛造作業後の工程の工作法を知り鍛造作業が各種工程に及ぼす影響に関する知識を有すること	1. 表面硬化法に関する知識を有すること
2. 機械の主要部分の要素について機構学的知識を有すること	2. 各種加熱炉の名称、構造、機能及び使用する炉用材、燃料について知識を有すること	2. 鍛造品の不良原因とその対策及び検査法に関する知識を有すること	2. 非鉄合金一般についてその概要を知っていること
3. 原動機の種類用途及び鍛造の概要についての知識を有すること	3. 型鍛造に関する知識を有すること	3. 金型の製作法がいようについて知っていること	3. 材料識別法、材料試験法についてその概要の知識を有すること
4. 一般産業機械の名称用途、構造の概要の知識を有すること	4. 鍛造温度、仕上げ温度の金属材料学的な知識とこれが製品に及ぼす影響について知識を有すること	4. 材料規格に関する知識を有すること	4. 材料規格に関する知識を有すること
(機械工作法)			
1. 金属加工法全般の概要についての知識を有すること	1. 金属材料学的用語を理解していること	(材料力学)	
2. 火造基本作業とこれの用語を理解していること	2. 組成変形による金属組織の変化に関する知識を有すること		
3. 鍛造用工具の名称形状用途及び取扱についての知識を有すること	3. 炭素の変化による鋼の性質への影響と、これによる熱処理々論に関する知識を有すること		
教 習 第 二 年			
(機械工作法)			
1. 鍛造機械の種類、名称、用途並びに各部の名称、構造、機能について知識を有すること	1. 金属材料学的用語を理解していること	(材料力学)	
2. 各種加熱炉の名称、構造、機能及び使用する炉用材、燃料について知識を有すること	2. 組成変形による金属組織の変化に関する知識を有すること		
3. 型鍛造に関する知識を有すること	3. 炭素の変化による鋼の性質への影響と、これによる熱処理々論に関する知識を有すること		
教 習 第 三 年			
(機械工作法)			
1. 鍛造作業後の工程の工作法を知り鍛造作業が各種工程に及ぼす影響に関する知識を有すること	1. 表面硬化法に関する知識を有すること	(材料力学)	
2. 鍛造品の不良原因とその対策及び検査法に関する知識を有すること	2. 非鉄合金一般についてその概要を知っていること		
3. 金型の製作法がいようについて知っていること	3. 材料識別法、材料試験法についてその概要の知識を有すること		
4. 一般産業機械の名称用途、構造の概要の知識を有すること	4. 鍛造温度、仕上げ温度の金属材料学的な知識とこれが製品に及ぼす影響について知識を有すること	(材料力学)	
5. 材料取りに関する知識を有すること	5. 組成変形による金属組織の変化に関する知識を有すること		
6. 炭素の変化による鋼の性質への影響と、これによる熱処理々論に関する知識を有すること	6. 炭素の変化による鋼の性質への影響と、これによる熱処理々論に関する知識を有すること		

<p>4. 一般的加熱炉及びその付属装置について構造、用途、各所の名称、取扱いにつき知識を有すること</p> <p>(展 開)</p> <p>1. 簡単に物体の基本的画法が出来ること</p> <p>2. 機械部品図面を理解出来ること</p> <p>3. 鍛造用現図について概要の知識を有すること</p>	<p>4. 特殊鋼の種類、性質、用途、成分に関する知識を有すること</p> <p>5. 鑄鉄の一般的性質と種類、用途の概要を知っていること</p> <p>(材料力学)</p> <p>材料力学の基本的用語を理解していること</p>	
---	--	--

実 技		
教習 第一 年	教習 第二 年	教習 第三 年
<p>1. 鍛造用手工工具の使用が出来ること</p> <p>2. 火床の取扱石炭コークスの焚焼くが出来ること</p> <p>3. 象の火造基本作業が出来ること</p>	<p>1. 先手として簡単な機械部品の火造作業が出来ること</p> <p>2. 先手を指揮して火造基本作業が出来ること</p> <p>3. 簡単な普通材料の加熱作業が出来ること</p> <p>4. 鍛造用機械の基本的取扱が出来ること</p> <p>5. 普通炭素鋼の簡単な機械部品の熱処理作業が出来ること</p> <p>6. 安全作業法に習熟していること</p>	<p>1. 一般的機械部品の火造作業が出来ること</p> <p>2. 材料の見積がほぼ出来ること</p> <p>3. 目測により普通材料の温度の判断が出来ること</p> <p>4. 一般的機械部品の鍛造段取が出来ること</p> <p>5. 鍛造機械の操作が指揮を受ければ一般的機械部品の鍛造が出来ること</p> <p>6. 鍛造製品の不良箇所を発見してその原因をほぼ判断出来ること</p> <p>7. 特殊鋼(工具鋼、高速度鋼)の熱処理が出来ること</p>

6. 定められた目標は、企業の発展に伴い進歩する生産技術に即するよう常に検討を怠らず、必要に応じ改善すべき者で有ること

三、作業分析

(一) 作業分析の目的

1. 作業分析は、合理的に教習計画を樹立する上に教習すべき事項、その内容、教習順序等を選定する根拠となるものであること。
2. 作業分析は、次の目的をもつものであること。
 - (1) 教習を必要とする実技課題及び関連学科項目を科学的に選定できるところ。
 - (2) 教習上の重要点を相対的に明瞭ならしめること。
 - (3) 適切な教習指導の順序を明かにすること。
 - (4) 適切な技能養成工の技能試験の基礎資料となること。
 - (5) 養成目標程度を定める資料となること。

(二) 教習内容の構成要素

1. 教習内容は、次の要素から構成されているものであること。
- (1) 要素作業

- (2) 関係知識
 2. 一の仕事は、いくつかの単位となる作業の複合により成立しているものであり、この単位となる作業を要素作業ということ。
 3. 要素作業は、原則として次のうちどれか一つの操作を包含するものであること。
 - (1) 描写すること。
 - (2) 成形すること。
 - (3) 形削りすること。
 - (4) 組み立てること。
 4. 一の作業を行うのに不可欠或は一層よく遂行するために役立つ知識がある。これを関係知識といい、更に分類して前者を基礎的知識、後者を一般的知識ということ。
 5. 基礎的知識とは、一の仕事をする場合に、必ず知っていなければならない知識であること。
 6. 基礎的知識は、他の関係知識に先立って教習しなければならないものであること。
 7. 一般的知識とは、一の仕事をする場合に、知っている方がよりよい知識であること。

あつて、特に中堅幹部たるべき多能熟練工たらしめる者に対しては重要な知識であること。

(三) 作業分析の方法

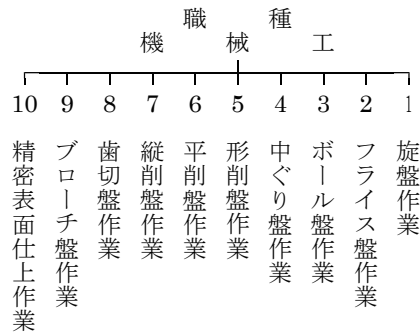
1. 作業分析は、次の順序で行うものであること。

- (1) 職種のブロック区分
- (2) 各ブロックの代表的仕事の選定
- (3) 各代表的仕事の要素作業の折出
- (4) 各要素作業 k 関係知識項目の折出

2. 職種のブロック区分

(1) 一の職種に含まれる作業の中の一の部分だけで、十分一の仕事として成立する部分をブロックといい、作業分析を行う場合は、一の職種の全作業を各ブロックに分ける必要性あること。

(2) ブロックの区分を例示すると次の通りであること。



(3) ブロックに分けることによつて簡単なものから複雑なものへの指導順序を明かにすることができること。

(4) ブロックの区分は、各事業場の実情に応じて行うものであること。

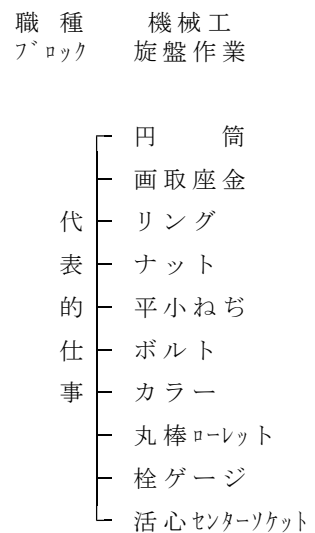
3. 各ブロックの代表的仕事の選定

(1) 各ブロックの中から、その作業をしなければ完成することが出来ない、

そのブロック固有の代表的仕事を選定すること。

(2) 代表的仕事を、旋盤作業というブロックについて例をとると次のような

仕事があげられること。



(3) 作業分析は代表的仕事について実施するものであること。

(4) 代表的仕事の呼び名は、事業場で一般に呼びならわされている呼び名で適宜に示せばよいものであること。

4. 各代表的の要素作業の折出

(1) 要素作業を見分ける要点として次の諸点があげられること。

① 原則として描写、成形、形削り或は組立の作業を包含していること。

② 画一的な内容をもち、一つの職種ではあらゆる事業場で一定していること。

③ その要素作業を完成したときに、ある満足できる到達点に達する明確な仕事の単位であること。

④ 他の要素作業と組合わせたときに、要素作業相互間に間隙がなく、重複もなく、更に重要なものを製作し修理することができること。

⑤ 明確な進行の段階に分けられること。

⑥ 教習に足る内容をもち、実技の教習に適する程度の時間的長さを有すること。

(2) 描写に関する要素作業とは、スケッチ、設計又は製図に関する作業の単位であること。

(3) 成形に関する要素作業とは、加熱、溶接、鑄造、曲げ等による材料の形の変化に関する作業の単位であること。

(4) 形削に関する要素作業とは、刃物又は研磨機によつて材料の形を変えることに關する作業の単位であること。

(5) 組立に關する要素作業とは、部品等加工によつてきたものを組立てて、あるものを製作する作業であること。

(6)要素作業には、関係知識の項目として採り上げた方がよいと思われる程度に知識を含んでい るものがあるが、ある程度の手の仕事、或は機械の仕事が含まれていれば、これを要素作業とすること。
 (7)生産に直接的ではないが、生産に不可欠な補助的性質をもつ作業も要素作業とすること。

(8)ブロック「旋盤作業」の中の代表的仕事「円筒」の要素作業を例示すると次の如きものであること。

- ① 旋盤を掃除、注油、点検する
 - ② 旋盤を指導、停止、逆転する
 - ③ けがき、心立てする
 - ④ 砥石車にドレッサーをかける
 - ⑤ バイトをとぐ
 - ⑥ バイトを刃物台に取付ける
 - ⑦ 両センターをそろえる
 - ⑧ 回転速度と送りをきめる
 - ⑨ 材料をセンター間に取付ける
 - ⑩ 端面削りをする
- 以下省略

5.各要素作業の関係知識項目の析出

(1)関係知識の項目は、要素作業と同様に、それ自身完全であり、重要であり、要素作業の一部分では無い、主要な単位で、独立して一の教習項目となるものであること。
 (2)基礎的知識は、「原理」「事実」と言われるものはすべてこの中に含まれるもので、専門技術 に関する知識、専門用語、安全に関する知識等であつて、その職種の仕事に関する技術的事項はすべてこれに含まれるものであること。
 (3)一般的知識には、間接的ではあるが、その職種の作業に関する科学的或は技術的知識が含まれること。

(四) 作業分析表の作成

1.作業分析の結果は、次表の如き分析表を作成記録せしむること。

職種 ブロック
 機械工 旋盤作業分析表Ⅰ

要素作業	代表的な仕事												
	円筒	面取	金座	リング	ナット	平小ねじ	ボルト	カラー	丸棒	ローレット	栓	ゲージ	活心センターソケット
旋盤を掃除注油点検する													
旋盤を始動、停止、逆転する													
けがき、心立てをする													
砥石車にドレッサーをかける													
バイトをとぐ													
チャックに材料を取付ける													
バイトを刃物台に取付ける													
両センターをそろえる													
回転速度と送りをきめる													
材料をセンター間に取り付ける													
端面削りをする													
円筒削りをする													
段付削りをする													
寸法を測る													
やすりがけをする													
みがく													
面取りをする													
面取りをする													
突切りをする													
ドリルで孔あけをする													
ローレットをかける													
リーマ仕上をする													
中ぐりをする													
ダイスでさう													
タップを立てる													
複式刃物台によりテーパ削りをする													
刃物の逃げみぞをきる													
換え歯車をかける													
旋盤でねじを切る													
テーパ中ぐりをする													

某写真機製造工場における教習第一年度の機械工の技能養成工に対する代表者は仕事を技能課において分析したもの

2.作業分析表は、各ブロック別に、代表的仕事を右側に、要素作業を上欄に列挙して、代表的仕事に対する要素作業にチェックし、作成するものであること。

3.作業分析表によって、多くの代表的仕事に対し共通の要素作業と、極く少数の代表的仕事に対する要素作業があることが判然とするから、必要な教習の実技課題と教習の順序を選定する基礎的資料となるものである

四、教習計画
 (一) 教習計画の骨子

職種 ブロック
 機械工 旋盤作業分析表Ⅲ

要素作業	左の要素作業に関連し、これと前後して指導すべき関係知識	
	基礎的知識	一般的知識
旋盤を掃除注油点検する	旋盤の安全作業法:スパナの種類と決定	旋盤の種類、性能及び構造
旋盤を始動、停止、逆転する	読図法:伝導装置取扱い方、電気機器の取扱い	電気機器:
けがき、心立てをする	読図法:けがき放:仕事の段取りの仕方:	
砥石車にドレッサーをかける	研削材の種類と選定:	研削材の製造:
バイトをとぐ	バイトの種類と選定:材料の工作上的特質 J.E.S の金材の分類:「ラインダ」の安全作業法	工具用材料の性質:主要金属材料の性質:
バイトを刃物台に取付ける	スパナの種類と選定方法	
両センターをそろえる		
回転速度と送りをきめる	送りと速度の計算:歯車の速度比の計算	
端面削りをする		
寸法を測る	測定器の読み方:	
面取りをする		
円筒削りをする	読図法:切削材と冷却材容合と公差:	切削理論:ゲージの制作
やすりがけをする	やすりの種類と選定	やすりの製作:
みがく		
チャックに材料を取付ける	チャックの種類と選定	
突切りをする		
ドリルで孔あけをする	ドリルの種類と選定	ドリルの製作:治具の実例:
材料をセンター間に取付ける		
段付削りをする		
ローレットをかける	ローレットの種類と選定	
中ぐりをする		
ダイスでさらう	ダイスの種類と選定	
タップを立てる	タップの種類と選定	タップの制作
複式刃物台によりテーパ削りをする	テーパの種類と選定	
刃物の逃げみぞをきる		
換え歯車をかける	歯車の速度化の計算:	
旋盤でねじを切る	ねじの種類とねじの用口	各種の歯形:各種の歯車:
リーマ仕上をする	リーマの種類と選定	
テーパ中ぐりをする	マンドレルの種類	

4. 前項により各代表的の仕事に含まれる要素作業の多いものから少いものえ、即ち用いられる頻度数に従って要素作業を並べ換えると次表の如くであること。

5. 右の表の上部に位置する要素作業は頻度数が多く、基礎的なものであると

1. 教習計画は、技能職種別に、概ね次の事項について検討の上各教習年度別に樹立せしめること。

2. 教習実技課題及び関連学科項目の選定

3. 教習計画は、技能職種別に、概ね次の事項について検討の上各教習年度別に樹立せしめること。

4. 各要素作業別の関係知識項目については、次表の如く配列表を作成せしめること。

5. 基礎的要素作業を反復練習し漸次新しい少数の要素作業を習得させることができること。

6. 各要素作業別の関係知識項目については、次表の如く配列表を作成せしめること。

2. 教習内容の選択
3. 教習内容の配列
4. 教習時間の配分
5. 技能者養成指導員の分担の決定
6. 教習場所の決定

(二) 教習実技課題及び関連学科項目の選定

1. 実技課題は、教習事項の基準を基とし、その技能職種について作業分析を行った結果析出された使用頻度の多い要素作業の多寡、その他その仕事の企業における重要度について彼此較量勘案して選定せしめること。
2. 関連学科の項目は、教習事項の基準を基とし、前項により選定された実技課題の作業分析の際析出された関係知識を包含するものについて選定せしめること。

(三) 教習内容の選択

1. 実技の教習内容の選択にあたっては、概ね次の指針をなるべく多く満たすように考慮すべきものであること。
 - (1) 必要不可欠の基本的なものは必ず選ぶこと。
 - (2) 実際に使われる頻度を勘案して選ぶこと。
 - (3) 難易に留意し、技能養成工の習得能力にに応じて選ぶこと。
 - (4) 企業的特色及び必要度を勘考して選ぶこと。
 - (5) なるべく生産に参加し得るものを選ぶこと。
2. 関連学科の教習内容の選択にあたっては、概ね次の指針によらしめること。
 - (1) 実技の科学的根拠となるものを選ぶこと。
 - (2) 実技の向上に資すると共に、応用力、研究力、独創力を培うものを選ぶこと。
 - (3) 問題をより理解し易くする上に必要な基本的、付随的知識の範囲にとどめ、習得能力に応じたものを選ぶこと。
3. 社会科学の教習項目として、教習事項の基準に掲げてある「その他一般教養に関する事項」としての教習内容は、概ね次の指針により選択せしめること。
 - (1) 職業人として、権利と義務とを十分履行できる資質を涵養するもの、例えば一般社会、産業経済、時事問題、労働問題等を選ぶこと。
 - (2) 一般教養を高め、立派な人格の形成に資するもの、例えば人格的教養、

情緒的教養、歴史、人文地理等を選ぶこと。

4. 体育の教習内容には、体育の実施の外に、体育の趣旨、保健、健康形成保持上の社会的、職業的諸条件についての知識をも含ませることが望ましいこと。

四 教習内容の配列

実技及び関連学科の教習内容の配列にあたっては、概ね次の指針によらしめること。

1. 実技の各課題及び関連学科の各項目の内容により、基本的なものとの関係的なものの二つに分けて基本的なものは一体として取扱ひ、それに関係的なものを配することが便利であること。
2. 作業分析の結果により、要素作業及びこれに関係する知識の実際使用される頻度が多く且つ基礎的なものを含むものから先行すること。
3. 実技課題は、なるべく一の要素作業に対して、これに関係する知識を一体として教習できるように構成すること。
4. 前項の構成が不可能な場合は、相互の関係を考慮して配列換えを行い、その順序で各課題を夫々独立して教習すれば、実技と関連学科が遊離することなく教習できるものであること。
5. 既に習得した経験知識が、これに続くものと十分に関連を保ち、既習の経験知識が十分に生かされるよう配慮すること。
6. 実技課題及び関連学科項目の難易を十分考慮し、できるだけ漸進的になるように配慮すること。
7. 第二号及び第三号を考慮しつゝ、できるだけ作業工程の順序と一致させるよう配慮すること。
8. 複雑にして総合的な実技課題については、作業工程順或は理論的体系に従って配慮することが適切であること。

(五) 教習時間の配分

1. 年間総教習時間を次の方式により算出し、技能者養成規程別表第一に定める養成期間を満たすように定めしめること。

$$\text{年間総教習時間} = \text{各科目の教習時間} \times \text{科目数} + \text{実技時間}$$

2. 各教習科目の教習時間の配分には、概ね次によって各科目の教習時間を算出し、その総和が、年間総教習時間を超える場合は、各科目の算出された教習時間の比及び重要度によって調整を行うよう指導すること。

(1) 先づ実技教習課題のうち、基本実習及び小用実習中呈示を要するものについて、教習時間を算出すること。

(2) 次に基礎的知識を中心に関連学科の教習時間を算出すること。

(3) 次に社会科及び体育の教習時間を算出すること。

(4) 次に試験及びクラブ活動等以外の活動、その他諸行事に要する時間を算出すること。

(5) 最後に応用実習教習時間を算出すること。

(6) 各科目を通じ次の事項を考慮すること。

① 技能養成工の習得準備時間

② 理解させるための時間

③ 練習のための時間

④ 休息（後片付けを含む）の時間

3. 実技の教習時間については、概ね次の算出方法が考えられること。

(1) 選定された実技課題について、呈示に要する時間、技能養成工の理解に要する時間を実際に測定して定めることが望ましいが、これによることが困難な場合は、選定された各課題の標準作業時間がほぼ近似なものをグループにして、各グループの中から代表的と認められるものをを選び、これについて前段の如く測定し、それをそのグループに属する各課題の教習時間すること。

(2) 要素作業が多数含まれ且つ複雑な課題については、(1)の前段により個々に実際測定すべきものであること。

(六) 年間、月間、週間教習計画

1. 技能職種別に前述の手続によって得た諸項目を、教習事項の基準に基いて、各教習年度に適するよう組織して年間教習計画をたてさせること。

2. 年間教習計画は、教習に関する事項、試験に関する事項の外、年間に行うすべての訓練活動を包括したものであること。

3. 年間教習計画をたてるにあたっては、次の事項を考慮すべきものであること。

(1) この年間計画は、最終養成目標に対し、どの部分にあたるかを検討し、その達成に十分な役割を果すものであること。

(2) この年間の養成目標を達成するに十分な程度に各教習科目共具体化されていること。

(3) 実技と関連学科の関連は勿論、実技の各課題及び関連学科の各項目をできるだけ相互に関連をもたせるよう配慮すべきものであること。

(4) 生産計画にそうよう十分配慮されていること。

(5) 実技課題及び関連学科項目が適切に配列されていること。

(6) 実技課題及び関連学科項目の内容を考慮した適切な教習時間であること。

(7) 技能者養成指導員の教習科目の分担が予め定められていなければならないこと。

(8) 年間計画には弾力性をもたせ、実施の過程で改善できるものとする。

(9) 年間計画には弾力性をもたせ、実施の過程で改善できるものとする。

4. 年間教習計画に基いて生産計画との調和、教習活動の具体的発展、諸行事の見とおし等も考慮し更に具体的確定的に計画するため、月間教習計画及び習慣教習計画をたてさせること。

(七) 教習票及び各種指導標の作成

1. 教習計画に基き、各要素を組織的計画的に周到に教習するため、選定された実技課題及び関連学科項目につき、次の如き、具体的な教習票を準備することが、養成の要ともいわれる最も大切な仕事であること。

(編注…次ページの教習票がここに入る)

2. 教習票は、教習指導すべき細目を組織するための計画であるから、教習上必要なあらゆる要点を簡潔に記入すべきものであること。

3. 教習票に記入すべき事項としては概ね次如きものがあげられる。

(1) 実習課題又は学科項目名

何の教習かを示すこと。

(2) 目的又は目標

実習課題又は学科項目の直接目標として記すことを簡単に記すこと。

(3) 設備、材料、工具その他

教習に必要な設備、材料、工具、図表等を記すこと。

(4) 教習設備毎の教習の要点

何をどんな順序で教えるかその教習の要点をその教習段階毎に簡潔に記すこと。

(5) 教習指導方法

教習にあたっては用いるべき方法及び技能養成工に行はすべき方法を記すこと。

教 習 票				
課 題	バイトをとぐ			
目 標	1.バイトの正しい角度を教える 2.バイトの正しい研磨法を教えること			
材 料	工 具	設 備	参 考 資 料	
	バイト、油、砥石	バイト研磨盤	知識指導票 12 作業指導票 1	教習時間 □□時間
1. 準 備	1. バイトの正しい研磨をすることが、旋盤作業の基礎であることを強調する 2. 既知程度を聞いて見る			5分
2. 呈 示	1. バイトの種類を教習する 2. 切削作業の理論と角度が切削に及ぼす影響を教習する。 3. 研磨の際バイトに対する熱の影響について教習する。 4. 研磨砥石の正しい使い方を実演し、安全作業法については特に強調する。			30分
3. 実 習	1. 荒削り用バイト三角ネズ切りバイトをとぐ。 2. センターゲージで角度をはからせる。			20分
4. 指 導 討 論	1. 要点が頭に入っているかどうかをたしかめるため質問する。 2. 刃先の研き上げの意義とその方法について討論し批評して仕上を行う。			5分

- (6) 教習段階毎教習所要時間
教習を計画的能率的に行うため、教習段階毎に予め時間の割当を記すこと。
- (7) 平常試験問題
養成工の習得結果を測定するための問題又は養成工に行わせるべき課題を記すこと。
- (8) 新語及び術語解説
参考資料その他

作業指導票、知識指導票、参考図書等のリストを記すこと。

4. 教習票は次の効果をもたらすものであること。

(1) 教習上のすべての要点が網羅されること。

(2) 教習にあたって必要なことを脱漏することがないこと。

(3) 教習内容の充実が期されること。

(4) 教習内容が標準化されること。

(5) 自信をもって教習指導にあたれること。

(6) 教習の改善の資となること。

5. 教習効果を更に助長させるため、技能養成工に対し、次の例示の如き作業

及び知識指導票を作成配付することが望ましいこと。

(編注…ここに次の指導票が3枚入る。)

6. 個へ指導を必要とする技能養成工に対しては、指導票の配付を励行させる

こと。

7. 指導票とは、次のような利点があげられること。

(1) 教習指導補足し、理解不十分であった技能養成工の習得を促すものであること。

(2) 教習指導を必要以上に繰返す無駄が省けること。

(3) 技能養成工に対し文書による指針に従う能力を養うことができること。

五、教習指導方法

(一) 指導上の心得

1. 技能者養成指導員が、教習指導にあたって予め理解し、心得ておくべき事項は、概ね次のようなものであること。

(1) 技能習得上使用する器官について、その働く度合いを実験した結果は、

視覚器官 60%、聴覚器官 20%、触覚器官 15%、味覚器官 3%、臭覚器官

2%、とされているから、教習する実技課題及び関連学科項目に応じ、

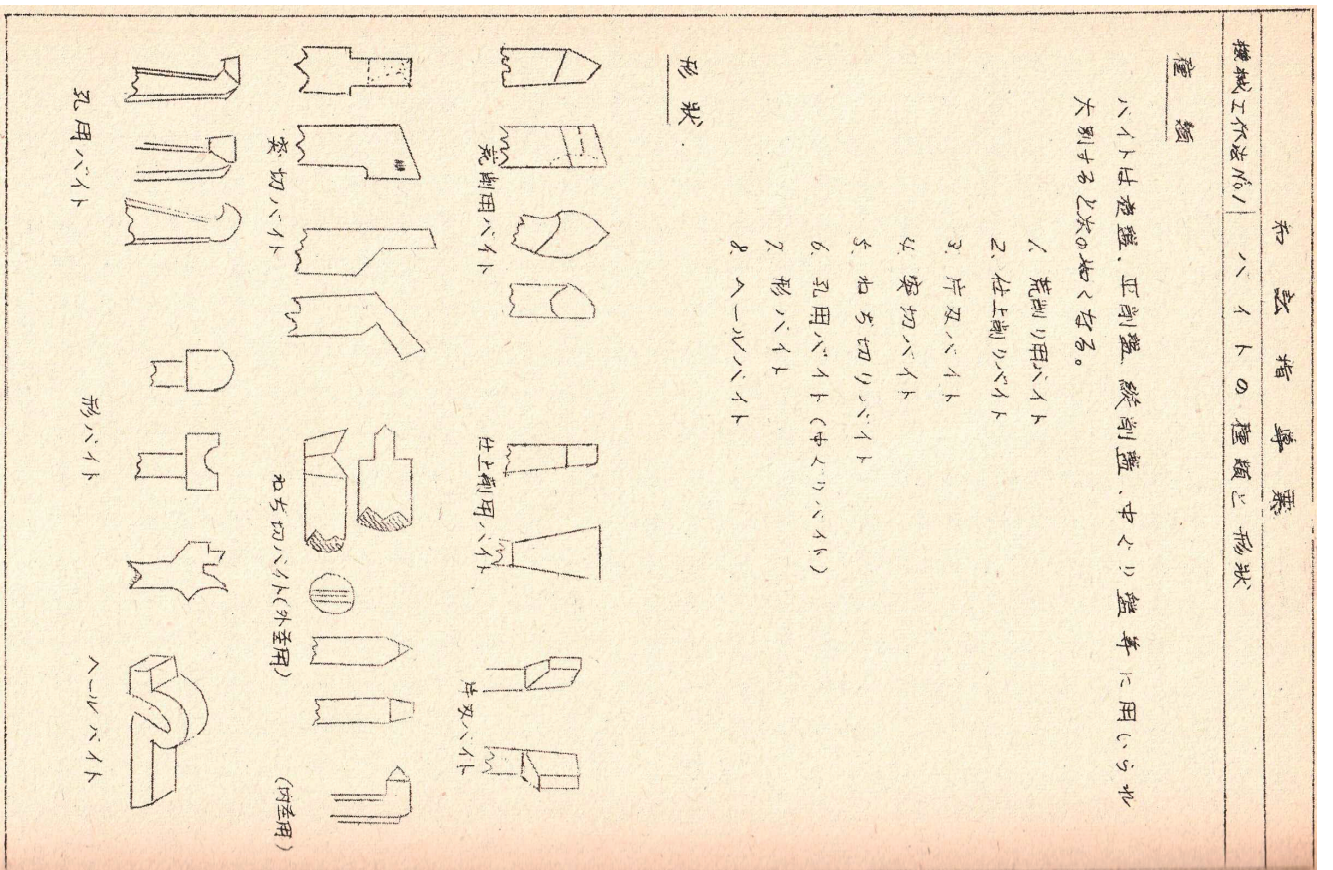
この五感の働きを充分活用するように配慮すること。

(2) 強烈な刺激を与えまた繰返し刺激を与えることによって技能養成工の記憶が永く保持されるものであること。

(3) 健全な教習は、技能養成工の自発性をのばし創意工夫をはってんさせる

任務を有するものであること。

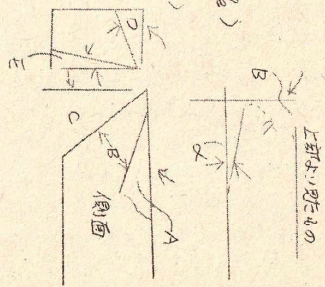
作業指導票		
旋盤作業	要素作業	バイトをどく
設備	バイト研磨盤	
工具	バイト(遊割)油砥石	
材料	ワシ油	図面番号
	作業順序	急所
<ol style="list-style-type: none"> 1. バイトの形をきめる 2. 保護眼鏡をかける 3. バイト研磨盤を始動する 4. バイトの柄をもつ 5. 両足を自然に開きしゃつかんで立つ 6. バイトを刃物支持台の上ののせる 7. バイトを砥石車の外周に押し当てる 8. バイトを左右に動かす 9. バイトを水で冷す 10. 6~9の段階を繰返してどく 11. 丸味をつける 12. バイト研磨盤を停止する 13. バイトを旋盤の刃物台に取付ける 14. 油砥石に油を塗る 15. 油砥石を両手でもつ 16. 油砥石をバイトの面に当てる 17. 油砥石をバイトの面にそって全面をどく 		
<ol style="list-style-type: none"> 4. 両手でしっかりととら 5. 前かよみをするな 砥石の正面に立つな 10. 全面逃げ角、側面の傾斜角と面傾斜角の順にとく 		



知 技 指 導 票
機械工法法 No.2 ハイトの刃先角度

ハイトの刃先角は次の如き数がある

- LA 前面上送角 (Front rake)
- LB 正面刃先角 (Front tool angle)
- LC 前二者又は前送角 (Front clearance)
- LD 横上送角 (Top side rake)
- LE 横二者又は側送角 (Side clearance)
- LB+LC (側面制り角 (side cutting angle))
- LD 側面角 (side angle)
- LB 前面角 (Front angle)



LA, LDの値は切削条件に重要なものでLDを大にすると切れ味はよくない。前面はきれいに切るが、刃先は弱く、退く感が早くなる

用いられる材料	刃物材料	LA	LC	LD	LE
鋼 鉄	高 速 鋼	6°	7°	15°	8°
	ステンレス鋼 カーハイト	6°	0	6°	0
鋼	カーハイト	6°	4°	12°	0
	高 速 鋼	6°	5°	14°	8°
軟 鋼	ステンレス鋼 カーハイト	6°	0	6°	0
	カーハイト	4°	4°	14°	0
鋼	高 速 鋼	6°	8°	22°	8°
	ステンレス鋼 カーハイト	6°	0	12°	0
鋼	カーハイト	6°	6°	14°	0
	高 速 鋼	6°	8°	22°	8°
アルミニウム	高 速 鋼	8°-10°	8°	10°-18°	4°-5°

(4) 技能の熟練には勿論、知識の発達にも、一つの過程を反復練習させることが大切であること。

(5) 技能養成工は、実技課題及び学科項目の最初の部分を容易に習得したとき、満足感を覚え、残りの部分をすんで習得しようとする意欲をもつようになるものであるから、常に導入部は容易に習得できるように教材の呈示に配慮すること。

(6) 賞讃と確認とを適当に使用することは、習得を促進するものであること。
(7) 技能や知識は、永い間使用されないときは次第に減退するものであること。

(8) 最初に得た経験は、容易に身につく、これを改めることは困難なものであるから、当初に正しいものを教習すること。

(9) 教習は、現実的具体的であるものをとりあげて行うことが効果的であること。

2. 技能養成工は、以前にうけた教育、経験等によって、その見解、態度等が異なるものであるから、各人の知能、性格、体力とうについて個人差を把握する等、技能養成工個人に対する理解に努めさせること。

3. 技能養成工に対する一般的な指導の指針を示せば、概ね次のようなものがあげられること。

(1) 習得の速度が一般の技能養成工にくらべ相当渋滞する技能養成工については、その原因例えば、習得方法を知らないが、知能があること等を明らかにし、それによって対策をたてるべきであるが、一般的方法としては、特に配慮した指導票を与えよるか、特別グループを作って指導するとか、場合によっては個人指導を行う等の処置をとること。

(2) 怠慢な技能養成工に対しては、習得の動機づけに留意し、出来るだけ個人指導を行うこと。

(3) 喧嘩で不注意な技能養成工に対しては、正しい習得の動機づけをするよう留意し、一般の技能養成工よりも特に注意深く訓練すること。

(4) 性格の弱い、技能養成工に対しては、激励するとか、その心理的障壁を除去するよう慎重な取扱いをすること。

(5) 優秀な技能養成工に対しては、特に任務を与えるなどの方法でその能力の発達を助長するよう配慮すること。

4. 技能養成工をして、事業場における共同生活に適應せしめ、安定感、自信、

奉仕による満足感、創意工夫力、責任感等を涵養せしめるため、次のような方法を取り、職場における定着を図るべきであること。

(1) 適正に応じて職種を決めること。

(2) 昇進昇給等について理解させ、不平不満は正直に相談させるようにしむけること。

(3) 仕事の重要さや果す役割を認識せしめ、仕事に自覚と責任をもたせること。

(4) 仕事しの目標を示し、仕事ぶりを批評してやること。

(5) 賞罰を適性に行うこと。

(6) 指示、暗示等の刺戟や激励を与えて、積極性や創意を伸ばすよう努めること。

(7) 公正に取扱うこと。

(二) 教習の準備

1. 教習に先き立つての準備は、概ね次のような事項について行うものであること。

(1) 選定された実技課題及び関連学科項目について作業分析によって析出された要素作業、八草的知識及び一般的知識を、教習に最も効果的な単位に分解或は組織すること。

(2) 右の単位を、要点又は中心となるものの周囲に組織し、実技課題にまとめること。

(3) 教具、設備、施設、参考資料等を準備すること。

(4) 教習票及び指導票を作成すること。

2. 一般的な教習の順序は、次のようなものであること。

(1) 技能養成工に習得のための準備をさせること。

(2) 実技課題及び関連学科項目を、説話、広義、討論、実験、実演、図表等によって呈示すること。

(3) 実技課題を実習させること。

(4) 試験によって習得の進歩をたしかめること。

(5) 教習した実技課題及び関連学科項目について、討論及び批評等により、その要点の福集及び要約を行うこと。

(三) 技能養成工の習得準備

1. 教習の第一段階として、技能養成工をして、教習活動に活発に参加させる

ための習得に対する心的準備を整えさせるよう配慮すべきものであること。

2. 技能養成工の習得準備を促進するにあたっては、概ね次のことを心得ておくべきものであること。

(1) 教習しようとする実技課題及び関連学科項目の概要を示すこと。

(2) 習得に興味をもつような動機づけに心掛けること。

(3) 既に教習した実技課題、関連学科項目、以前の教育、経験等と新しい実技課題及び関連学科項目とが如何に関係しているかを示すこと。

(4) この実技課題及び関連学科項目を習得することによって、自分の職業に必要な知識、技能が進歩し、実に高度の問題をかいけつすることができるとを示すこと。

(5) この実技課題及び関連学科項目の重大性を裏書きするような二、三の質問を行うこと。

(6) 習得準備のための時間はできるだけ十分以内とすること。

四 呈示

1. 実技課題及び関連学科項目の呈示にあたっては、概ね次のことを心得ておくべきものであること。

(1) 実習の場所又は学科を教習する場所の状態、教材の準備状況等を予め確認すること。

(2) 呈示は単刀直入に行うこと。

(3) 単調を避けるよう配慮すること。

(4) 動作や姿勢に注意し、技能養成工に好感をもたらせるよう留意すること。

(5) 気おくれを制御すること。

2. 呈示にあたっては、話す法、見せる法、なすことによつて学ばせる法の三つの方法を適切に使い分けることが、最も大切であることを常に念頭におくこと。

3. 呈示の方法は、一般に次のようなものがあげられること。

(1) 講義による呈示

① 講義による呈示の方法は、次のことに留意して、これを採用すべきものであること。

② 考えと原理をはっきりさせることができること。

③ 複雑な実技課題及び関連学科項目の内容を、短い時間で有効に組織

し、概括することができること。

㉓ 一時に多数の者に対して教習できること。

㉔ 講義以外の教習指導方法を実施する場合の有効な手引となること。

㉕ そのときの事情に応じて、容易に内容を変えることができること。

㉖ 実技の教習には適当でないこと。

㉗ 美羽儀は、特に次の場合に使用すれば有効であること。

㉗ a 実技課題、関連学科項目、実習の結果、試験課題等を紹介説明するとき。

㉗ b 技能養成工の習得した事項について補説するとき。

㉗ c 批評指導するとき。

㉘ 講義には、技能者養成指導員の経験、現場における最近の実例等をなるべく織込むよう配慮せしめること。

㉙ 講義は、技能養成工の理解できる言葉を使用し、具体的な表現を用い、記述はできるだけ短くすべきであること。

㉚ 一つの考えから他の考えに移る場合に、その推移を鮮明にすべきものであること。

㉛ 講義の終りには、その目的と重要性、主要点、主な結論を要約して繰返し、技能養成工が簡単に復習できるように配慮すべきものであること。

㉜ 講義の時間は、長くとも一時間を超えない程度にとどめることが望ましいこと。

(2) 図示による呈示

㉝ 図示による呈示の方法は、次のことに留意して、これを採用すべきものであること。

㉝ a 説明だけでは理解させることが困難であり、また状態を現に示すことが不可能な構造や作用の詳細を示すことができること。

㉝ b 図示は断片的であるから、相互の関連あるものを示す場合には、不适当であること。

㉝ c 準備に手数と費用がかかること。

㉝ d 図示の種類としては、図表、写真、グラフ、幻灯、フィルム、模型、サントテーブル、絵図等があること。

㉝ e 図示は、他の教習指導方法と併せ、用いて効果があるものであること。

㉝ f 図示は、教書の要点を強調し、明瞭ならしめるために使用すべきもの

であること。

㉞ 図示による呈示には、必ず説明をつけること。

㉞ 図示の数が多きに過ぎると混乱して効果が少いから、よく選択された適当な図示を少数用いることが望ましいこと。

㉞ 図示は興味本位にながれるおそれがあるから、教習の内容に合致したものを準備すること。

(3) 実演による呈示

㉟ 実演による呈示の方法は、次のことに留意して、これを採用すべきものであること。

㉟ a 実演は、実際の手順または操作を実物について行うのであるから、他の教習指導方法のように、技能養成工が想像、推測等をする必要がないこと。

㉟ b 動くものに対する興味を抱かせること。

㉟ c 操作の正しい方法を会得させることができること。

㉟ d 多数の技能養成工を一度に参加させるには、ややもすると困難な場合があること。

㉟ e 実演による呈示は、次の四つの段階で行うものであること。

㉟ e ㉞ その目的と過程を説明すること。

㉟ e ㉟ 普通で速度で完全な過程を実演すること。

㉟ e ㊱ その過程を繰返し、各段階を演じつゝ説明し、留意すべきことを明確に示すこと。

㉟ e ㊲ 全体の輪郭を把握せしめるために、全体を通じて普通で速度で実演すること。

㊱ 実演による呈示にあたっては、概ね次の事項に留意すべきものであること。

㊱ a 手間どったり、合間をおいたりして、興味を失わせることのないよう円滑に進めなければならないこと。

㊱ b 実演の進行中要点を指摘し、注意を持続させるために質問を發すること。

㊱ c 技能養成工の不明な点を質問させること。

㊱ d すべての技能養成工に見えるように行うこと。

㊱ e 終りに要約して教習すること。

⑤ 実演は操作全体が理解されるよう工夫し、操作をわけて行う場合には、その全体に対する位置や関連をはっきりさせること。

⑥ 短時間であることが効果的であること。

⑦ 必要に応じて繰返し行うこと。

⑧ 実演と実習との間に長い期間をおかないよう配慮すること。

⑨ 実演には、すぐれた熟練者があたるべきであること。

⑩ 安全作業を強調すること。

(4) 指導討論による呈示

① 指導討論による呈示とは、技能者養成指導員と技能養成工または技能養成工同志の会議を手段とする教習指導方法であること。

② 指導討論による呈示の方法は、技能者養成指導員が座長または指導者となつて、実技課題及び関連学科項目を提出し、それに対する意見や知識を発表させ、技能者養成指導員はなるべく教えることを避け、列席者にもれなく発表の機会をもたせるよう配慮し、教習の目的へ導くものであること。

③ 指導討論による呈示にあつては、次のことに留意せしめること。

④ 討論の目的を明示すべきものであること。

⑤ 討論は無秩序になりやすいから、技能者養成指導員は、主な傾向、問題点、要点を予め準備しておいて、教習の目的から逸脱しないよう指導する必要があること。

⑥ 技能養成工の個性人格を尊重し、全員の参加意識と満足感を助長するように努めること。

⑦ 討論の進行を段階に分解して、目的に近づくように指導すべきものであること。

⑧ 思考の展開をしているのは、技能養成工であつて、技能者養成指導員は、その展開を指導しているだけであることを忘れてはならないこと。

⑨ リードし勝ちな技能養成工に対しては、比較的困難な質問をし、気の弱い技能養成工に対しては、比較的安易な質問を発して勇気づける等
総ての技能養成工を討論に参加させるよう配慮すべきこと。

⑩ 討論に参加する者の数は、多すぎても少なすぎても効果がうすく、二人内外が最も効果的であり、二十五人を超えると困難なものであること。

(五)

① 最後に参加者の意見が一致して得た結論を確認すること。

(五) 実 習

1. 実習とは、技能養成工が習得した知識、技能を応用して、技能者養成指導員の監督と援助の下に、実際に仕事を行つて学ぶことであること。

2. 実習の効果には、概ね次のものが考えられること。

(1) 技能養成工を単独で、各自の速度で作業させ、個々について技能者養成指導員が指導を行う、主として基礎的実習に用いられる個人実習

(2) 技能養成工と同一の速度で全員作業させ、主として作業動作を指導する
集団指導

(3) 技能養成工が交互に志度者被指導者となつて行う交互実習

(4) 技能養成工をそれぞれ生産現場に配属し、技能者養成指導員又は補助指導者の下で、一般作業に受持させつつ仕事を習得させる現場実習

3. 実習の機会は、呈示のすみ次第なるべく速かに与えることが望ましいこと。
4. 実習を行わせるにあつては、次のことに留意すべきものであること。

(1) 優秀な補助指導員を予め選定し、具体的にその担任を定めること。

(2) 実習に使用させる設備、器材及び教習票その他参考資料等を慎重に準備すること。

(3) 実習につかせる前に、その仕事の概要、手順、到達すべき目標について説明し、できれば実際に行つてみせ、安全作業その他注意すべき事項を強調すること。

(4) 技能養成工に、機械や装置を自ら点検させること。

(5) 実習は予定の技能に達するまで続けて行わせることが望ましいが、実習時間が制限されている場合は、基礎的原則的なものについて行わせること。

(6) 誤りは習慣とならない前に必ず訂正すること。
(7) 技能養成工に、実習ノート或は実習日誌等次の事項を含む、実習状況の記録を作らせるよう配慮することが望ましいこと。

① 実習年月日

② 実習の課題

③ 使用設備、器具、材料

④ 仕事の手順、標準作業時間

⑤ 仕事の要所、注意事項及び関係知識

⑤ 図 面

5. 実習の指導にあたっては、概ね次のことに留意すべきこと。

- (1) 実習中の技能養成工が、何をすべきかを知っているかどうかを確かめること。
- (2) 多数の技能養成工が、基礎的な重要点を誤るようであれば、前項(3)による説明と実演を繰返すべきこと。
- (3) 少数の技能養成工のみが追加指導を必要とする場合は、その者に必要な教習を繰返し、手をとるように指導するか、または優秀な技能養成工につけて援助させるとか或は特に詳細な作業指導票を作成して与えるよう配慮すること。
- (4) 技能養成工は、自分が何をしているか、何故しているか、成功するかどうかを、どうしたら判断できるかをしりたがっているものであるから、その判断についての知識、指針を与えられるよう配慮すること。
- (5) 実習の書⑤の段階においては、正確度に重点をおき、段階の進むに従って正確度と作業速度の双方に重点をおき、更に進んだ段階では再び正確度に重点をおいて指導すること。

(六) 試 験

1. 試験の目的及び分類

- (1) 試験の目的は概ね次のように要約できること。
 - ① 技能養成工の習得の程度と能力を測定すること。
 - ② 教習の質と効果を測定すること。
 - ③ 技能養成工自らの習得意欲を促進すること。
 - ④ 技能養成工自身に、自己の誤謬や弱点を認識せしめること。
 - ⑤ 実技課題及び関連学科項目の要約と復習の作用をすること。
 - ⑥ 技能養成工の一般水準を高めるに役立つこと。
- (2) 試験は、その目的によって、次のように分類されること。
 - ① 教習時間の終了の際、その時間中の実技課題及び関連学科項目を復習させるため或は技能養成工が習得したところを実際に用いる機会を与えるための試験
 - ② 実技課題及び関連学科項目の指導単位の終了時に、技能養成工の習得程度の測定或は教習方法の効果の測定のための試験
 - ③ 実技課題終了したとき、技能養成工の技能熟練程度を検査するための

試験

(3) 試験はまたその実施の時期によって次のように分類されること。

- ① 前項①及び②の試験のような平常試験
- ② 教習年度を何期かに区分し、その期間に教習したものについて行う期末試験。
- ③ 教習年度末に、その年間に教習したものについて試験を行い、これに平常及び期末試験の結果並びに観察結果を併せて評価する教習年度末試験。

2. 試験の方法

(1) 試験の方法は、概ね次のものが考えられること。

- ① 口頭による試験
 - ② 筆答による試験
 - ③ 実技試験
 - ④ 観察による試験
- (2) 試験の方法は、その特質を弁え、教習の目的及び内容、試験時期、試験時間、利用施設等を勘案して、最も適切なものを採用すべきものであること。
- (3) 口頭による試験は、教習手段として平常試験に用いられること。
 - (4) 筆答による試験
 - ① 筆答による試験は、期末或は教習年度末試験に最も多く用いられるものであること。
 - ② 筆答による試験は、更に次の二つに分けることができること。
 - a 論文や自由解答の形式をとる主観的試験。
 - b 数、形、語、短文の形式等短かい解答をふくむ客観的試験。
 - ③ 主観的筆答試験は、知識、思想、推理力等を試験するのに使用して効果があること。
 - ④ 主観的筆答試験には、次の形式のものがあること。
 - a 論文
 - b 「主なるものを五つあげよ」「知るところを記せ」等の再生法。
 - ⑤ 主観的筆答試験は、次のことを心得て準備すべきものであること。
 - a 当該仕事の理解、関係知識を組織する能力を中心に試験すること。
 - b 試験課題は、技能養成工が当該事項を実際に適用する能力或は習得

した実技、学科をもととして合理的な結論に到達しうる能力を試験できるものとする。

③ 試験課題は、当該事項について比較的重大な点についての知識を試験するものとする。

④ 試験課題は、正確、明瞭でなければならないこと。

⑤ 一の試験課題に、いくつかの要点を含む場合は、課題を分割すべきであること。

⑥ 主観的筆答試験について注意すべき事項として概ね次のことがあげられること。

① 採点が技能者養成指導員の興味や知識に影響され易いこと。

② 解答作成並びに採点に相当長い時間を要すること。

③ 包含する要点が比較的少ないものとなること。

④ 作文の巧拙によって、公平を欠くおそれがあること。

⑦ 客観的筆答試験は、特殊な事実を習得したかどうかを試験するに効果があること。

⑧ 客観的筆答試験の特質は次のようなものがあげられること。

① 主観的判断や個人的意見が除かれるように構成されるから整一な採点ができること。

② 等級が容易に付されること。

③ 試験の実施及び採点が短時間でできること。

④ 標準化ができること。

⑨ 客観的筆答試験には、一般的に次の形式のものがあること。

① 正誤いづれかを「正」「○」「×」等で記載させる正誤判定法。

② 一の未完成の章句に対し、これにつづくべき数個の章句を提出し、完成した章句になるよう「つながせる」集団正誤判定法。

③ 目的、方法、結果等その狙うところを伏せた一の記述に、数種の章句を添えて提出し、この数種の章句の中から、記述の狙うものを選び出せる多数背選択法。

④ 重要な一つ以上の語句が省略されている記述に、省略されている部分を適当な語句で補足させる補足法。

⑤ 教習した術語、法則、要点等を列挙させる列挙法。

⑥ 一方の他項目と他方の各項目と最も関係深い項目を組み合わせる組合

せ法。

⑧ 与えられた符号、部分、部品等からその表わす本来の名称を指示する同一証明法。

⑨ 図を与えて、要点を記入させるとか、または指示して図示させる図解法。

(5) 実技試験

① 実技試験は、物の作製、修理、操作、組立等の仕事について、その速度と正確度を測定し、仕事に関する複雑な要素について、できるだけ客観的に評価するのに用いるものであること。

② 実技試験の目的は、養成目標技能程度に到達したかどうかを測定すること。

③ 実技試験は、技能養成工が仕事をするときに経験する特殊の困難をどの種類の試験よりも明確に判明させるものであること。

④ 実技試験は、技能養成工が仕事をする場合に守るべき概ね次のことをかんさつすることができるものであること。

① 道具を効果的に操作するか否か。

② 安全手段を講ずるか否か。

③ 正しい順序で操作するか否か。

④ 正しい姿勢、動作で操作するか否か。

⑤ 困難または仕事の一部の不成功に如何に対処するか。

⑥ 仕事が終わったとき、道具の始末は正しいか否か。

⑦ 実技試験には、次のことに注意すべきものであること。

① 実技試験課題を決定すること。

② 実技試験の正確な目的と実施すべき作業に関する指示を準備すること。

③ 実技試験観察点、配点基準を定め、それらを表にした試験調査表を用意すること。

④ 実技試験を終了したときは、技能養成工に対し、正しい手順、原則、各段階の理由または作業や手順について期待する結果に関し、適当な質問を發して、仕事に対する技能養成工の理解の程度を評価すること。

(6) 観察による試験

①指導能力、仕事に対する関心、態度、習癖籐は、諸種の状況下において技能養成工を観察することによって試験することが適当であること。

②観察による試験は、実技試験の際に併せて実施すべきであるが、一定の期間、一定の観察目的を定め、平常の行動についても行うべきものであること。

③観察による試験には、次のことが留意されるべきであること。

① 幾人かの観察者を定め、それぞれの観察者の判断を比較し総合すること。

② 指導能力を観察しようとする場合には、技能養成工に、他の技能養成工を指導させて、その状況を観察する等、観察の目的を把握し得る行為を定めること。

③ 態度について観察しようとする場合は、勤労心の程度、協同性の程度、責任感の有無等について予め観察点を決定すること。

④ 観察は、個人的特徴等広汎に亙って行うべきものであること。

⑤ 観察を客観的ならしめ且つ正確を図るため、観察点、配点基準を明瞭に定めて、観察票を作成し、これによって観察せしめること。

⑥ 観察状況は、観察直後完全詳細に観察票に記録すべきこと。

(7) 試験目的に適する試験方法の選択

① 実技を試験するには、実技試験並びに観察による試験。

② 事実、原則、手順等の理解力を試験するには、口頭による試験、論文、正誤判定法、集団正誤判定法、多数選択法、補足法、列挙法、組合せ法、同一証明法、並びに観察による試験。

③ 関連学科の習得程度を試験するには、口頭による試験、論文、正誤判定法、集団正誤判定法、多数選択法、補足法、列挙法、並びに組合せ法。

3. 試験実施機関

(1) 試験実施機関の構成

① 試験の適性円滑な実施を図るため、試験の企画と運営にあたる試験実施機関を設けしめること。

② 試験実施機関は、概ね次に掲げる者をもって構成せしめること。

① 使用者を代表する者

② 労働者を代表する者

③ 技能者養成指導員

④ 現場における監督の職にある者

⑤ その他技術団体の代表者等試験実施上必要と認める者

⑥ 共同養成の場合も、勿論事業場その他の中から前項に準じ適当な者を選定せしめること。

⑦ 構成人員は、技能職種、技能養成工の員数に応じて必要数を決定せしめること。

⑧ 構成員は、できる限り次の要件を具備する者であることが望ましいこと。

① 実技、関連学科の双方について知識と経験を有する者であること。

② 技能等級基準の設定、試験課題の構成、試験の実施等試験の管理についての能力を有する者であること。

③ 公正妥当な判断をなし得る能力を有する者であること。

(2) 試験実施機関の任務

① 試験実施機関は、概ね次の事項を取扱うものであること。

② 養成目標に照し、具体的に技能等級基準を定めること。

③ 試験実施計画をたてること。

④ 試験。課題を作成し、観察点を定め、配点基準を決めること。

⑤ 試験に必要な工具、機械設備等の選定及び準備にあたること。

⑥ 試験の実施にあたること。

⑦ 試験結果の採点にあたること。

⑧ 必要な試験記録の作成及びこれの保管にあたること。

⑨ 試験の実施計画は、技能職種別に概ね次の事項について慎重に樹立すること。

① 試験日時

② 試験担当者

③ 試験の範囲

④ 試験課題作成手順の予定と期限

⑤ 使用工具、機械器具、材料資材

⑥ 試験実施要領

⑦ 技能等級判定要領

② 試験実施要領は、概ね次の事項について定めること。

① 試験場の整備に関する事項

② 試験課題等資料の用意に関する事項

③ 技能養成工の試験場内外における注意事項

④ 試験員の心得に関する事項

⑤ 試験開始前における試験員のなすべき事項

⑥ 試験開始手順に関する事項

⑦ 試験終了後の取扱いに関する事項

⑧ 技能等級判定要領は概ね次の事項について定めること。

① 試験員の心得に関する事項

② 実技と関連学科との比重に関する事項

③ 期日の定めある試験と平常試験との比重に関する事項

④ 技能等級判定の手順の明確化に関する事項

⑤ 技能等級基準の解説に関する事項

⑥ 技能等級基準策定上の注意事項

⑦ 技能等級基準は、技能職種別に、その養成目標に基き等級毎に関連学科及び実技について適性かつ具体的に定めるものであること。

⑧ 技能等級は、最終養成目標技能度を一級とし、目標程度の段階に応じ級を定めること。

⑨ 定められた技能等級基準は、進歩発展する生産技術に即応せしめるよう常に検討を加え、必要に応じ改定すべきものであること。

⑩ 試験の範囲は概ね次によらしめること。

① 試験は、教習した範囲において、技能養成工の習得程度、熟練程度、態度並びに能力について、なるべく広汎に互って測定できるものであること。

② 関連学科及び実技共実際の仕事に即したものであること。

③ 教習した重要点を包含せしめるよう次の事項について総合要約し、試験の対象を決定すべきものであること。

④ 既に教習した実技課題及び関連学科項目の目的を確定すること。

⑤ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑥ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑦ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑧ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑨ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑩ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑪ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑫ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑬ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑭ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

⑮ 技能養成工の習得すべき程度を正確に決定すること。

(3) 試験課題は、重要な実技、関連学科は悉く包含するよう慎重に選択すること。

(4) 試験の目的に応じ、最も効果的な試験方法を採用すべきこと。

(5) 試験時間、設備、仕事の性質等によって、最も試験目的に適合する試験方法を採用し難い場合、例えば実技試験によって実際作業を行わせただけでは技能の測定に不充分である場合又は共同作業のように実技試験が困難な場合には、口頭又は筆答による試験等必要の限度で実行し得る試験方法をとるべきこと。

(6) 試験の構成にあたって注意すべき事項には、概ね次のようなものがあげられること。

① 試験課題の用語、及び指示並びに実技試験上の実施方法についての指示は簡明であるべきこと。

② 試験は無理のない妥当なものであるべきこと。

③ 基礎的事項の習得程度を試験する場合は、教習している仕事に必要な知識、技能、態度に直接関係ある項目のみを包含せしむべきものであること。

④ 一の程度の全般に互って習得程度を試験する場合は、非常に難しい課題と非常に易しい課題をそれぞれ少数づつ包含せしむべきものであること。

(7) 試験課題は、試験実施機関において、概ね次の事項につき検討せらるべきこと。

① 試験の目的

② 試験の方法

③ 重点

④ 試験の構成

⑤ 試験時間

⑥ 評価基準

⑦ 成績の評価

(1) 成績評価の目的

① 試験の目的は適切な評価によって達成されるものであること。

② 成績の評価は、次の点で教習を援助するものであること。

③ 技能養成工の習得を促進すること。

④ 技能養成工の習得を促進すること。

⑤ 技能養成工の習得を促進すること。

⑥ 技能養成工の習得を促進すること。

⑦ 技能養成工の習得を促進すること。

⑧ 技能養成工の習得を促進すること。

⑨ 技能養成工の習得を促進すること。

⑩ 技能養成工の習得を促進すること。

⑪ 技能養成工の習得を促進すること。

⑫ 技能養成工の習得を促進すること。

⑬ 技能養成工の習得を促進すること。

⑭ 技能養成工の習得を促進すること。

⑮ 技能養成工の習得を促進すること。

⑥ 技能養成工の誤解または教習の欠陥を具体的に把握し、将来教習の改善及び討論批評の資とすること。

⑦ 技能養成工の適性を把握し、能力を助長する資とすること。

⑧ 資格分類と職務割当の資とすること。

(2) 評価の要素と基準

① 評価の要素は、養成目標の要素とほぼ一致すべきものであるが、次の三つの面から考えるべきこと。

① 関連学科等理論的な面

② 実技等実活動の面

③ 人格の面

② 観察による試験及び実技試験においては、特に前項の要素は、できるだけ細分し、例えば製品出来上り、作業速度、作業態度等を選定すべきものであること。

③ 評価の基準を定めるにあたって、関連学科又は実技のいずれに重点をおくべきかは、その事業の実情及び仕事の特殊性に応じて決定すべきものであること。

④ 評価にあたって、数次を用いることが困難又は不適當な場合は、次の例のような記述尺度を定めること。

評価要素	記	評	準	尺	度
美観	非常にきれいである。きれいである。普通。みにくい。非常にみにくい。				

⑤ 定められた記述尺度を（非常にきれいである）は5、（きれいである）は4、（普通）は3、の如く数次で表現することは採点上便宜であること。

⑥ 採点は、数次、記号、言葉のいずれかの表現を用いるかを決めておくべきものであること。

(3) 評価の手順

① 採点された試験の結果によって、試験課題毎に技能養成工の誤った答の一覧表を作成すること。

② 誤った答を調査し、解釈するには、次のように項目に分類し、集約的

に行うことが便宜であること。

① 教習目標に関する項目

この項目について誤った答を調べ、殆ど全部が誤っておれば、教習が不十分であったことの立証であること。

② 同一内容の項目

この項目について各種試験方法をとった場合の誤りを調べ、例えば同一内容について実技試験と口頭による試験を行った場合、前者には誤った答をし、後者には正しい答をしているとすれば、実技を習得していないか、または実技試験が不適切であったこととなること。

③ 得点の低い技能養成工の解答については、注意深く検討し、その原因をつきとめて、個人指導または特別グループによる援助等を講ずべきであること。

(4) 得点を解釈する上の注意事項

① 得点は、零点が全然何も知らないことを意味しないし、満点はすべてを知っていることを意味するものでもないから、得点にのみ頼って、全体としての評価を軽ろんじないこと。

② 異った試験の得点は、異なった内容、試験構成等を勘案した上で比較すべきものであること。

(5) 技能等級判決上の注意事項

① 技能等級の基準の解釈を誤らず、技能養成工の成績記録の総合判断を適性にして、等級を判定すべきものであること。

② 技能等級の判定を適性にするには概ね次によること。

① 個々の試験の重要度を比較し、その重要度を係数で表わすこと。

② 試験の正確度を比較すること。

③ 試験結果は、次のように取扱ひ、その全部を利用し総合すること。

i すべての試験結果が、同じ数次採点で表わされていること。

ii 各種試験の数次得点に、試験の重要度を示す係数を乗ずること。

iii 右によって得た数次得点をすべて加算し、これを試験の数で除した平均数値が、総合的成績を表わすものであること。

④ 技能等級の判定にあたり、試験員の判断を適性公平にするためには、次のことに注意すべきものであること。

① 手順を明確にすること。

⑥ 評価はすべて一貫して同一の数次評価を用いること。

⑦ 試験時期を異にする試験得点を総括する場合に、その重要度は、同一の数次評価(係数)を用いること。

⑧ 最終的数次等級を決定するには同一方法による総括方法を用いること。

⑨ 試験員の僻見を排除すること。

(七) 指導討論

1. 定義及び目的

(1) 指導討論とは、教習の最後の段階であって、教習した事項について、会議方式により要約し、復習せしめる教習方法であること。

(2) 指導討論は、教習した事項について、技能養成工をして、十分理解させ、整然とした観念をもたせるよう次の目的に用いられるものであること。

① 教習した事項を概括し、明瞭にすること。

② 実技の過誤、失敗を是正する方法を示すこと。

③ 実技課題及び関連学科項目の基礎的要点を強調し、実技の手順或は理論的解明について全員が納得のいく、最も有効なものを導き出すこと。

④ 共同協力の精神を涵養せしめること。

2. 指導討論の実施

(1) 一般的な準備は概ね次によるものであること。

① 場所を選定すること。

② 技能が多数の場合は、二十五人以内で組を編成すること。

③ 実技の教習或は試験と指導討論での適当な期間を定めること。

④ 教習票、実習記録を準備すること。

⑤ 必要教習要具を整えること。

(2) 試験の結果についての指導討論の準備には、試験課題、答案、誤りの一覧表、誤りの種類原因とうについて計画すべきものであること。

(3) 技能者養成指導員は、教習中特に実技の教習において、技術上の要点、作業の指示、共同動作、態度等について記録し、これらを指導討論中に包含せしめるよう準備すべきものであること。

(4) 指導討論における技能者養成指導員の説明は、次の三段階の形式で計画すべきであること。

① 実技課題及び関連学科項目或は掲げた問題を概括する序説

② 長所または欠陥の討議

③ 要点を強調するための簡単な概括

(5) 指導討論の時期は、実習及び試験が終了次第できるだけ早く行うべきものであること。

3. 指導討論に関する注意事項

(1) 率直に非個人的に行うべきものであること。

(2) 個人的に指導を要する場合は、その者だけを呼んで必要な指導をなすこと。

(3) 既に教習した事項については注意を喚起し、現に教習中の事項との関連を強調すること。

(4) 試験につづいての指導討論においては、個々の試験課題に対する解明の理由を繰返し説明すべきであること。

(5) 指導計画には、実技課題及び関連学科項目または試験課題の特殊な重要点を取扱うべきものであること

(6) 基礎的事項を強調すべきこと。

(7) 賞讃及び承認を利用し、冷静に忍耐強く、技能養成工の習得を容易ならしめるよう努むべきこと。

(8) 指導討論の結論は、合理的なものであって、参加全員に完全明瞭に理解せしめること。

(八) 質問の仕方

1. 質問は、技能養成工の記憶の測定、思考の促進等教習の手段として大切なものであり、技能者養成指導員は、質問の仕方に熟達しておくべきものであること

2. 質問は、概ね次目的に用いられるものであること

(1) 技能養成工に興味をもたせること。

(2) 技能養成工の注意を促すこと。

(3) 技能養成工の理解を確かめること。

(4) 技能養成工の誤謬や誤解を発見し、これを訂正すること。

(5) 教習の要点を要約し復習すること。

(6) 教習効果を測ること。

3. 質問を効果的ならしめるには、概ね次のことを留意すべきものであること。

(1) 質問は、その目的によって、形式や方法が異なるべきものであること。

- (2) 一時に一つきり質問しないこと。
- (3) 質問はその意味を理解することができると言葉でなすべきこと。
- (4) 質問は、あまり平易でも、あまり困難でもなく、技能養成工の、能力に一致すべきものであること。
- (5) 当推量を助長するような質問は避くべきこと。
- 4. 質問の仕方については、概ね次のことを留意すべきこと。
 - (1) 質問は技能養成工全体に向って呼びかくべきであること。
 - (2) 座席順序一定の順番を定め質問することは避くべきこと。
 - (3) 質問は常に中心的基礎的なものをめぐってなすべきこと。

(九) 教習補助用具の使用法

- 1. 教習補助用具とは、教習の効果を図り、技能養成工の理解を助長するために用いる、実物、模型、フィルム、図表、その他の例示物であつて、教習及び習得の過程に貢献するものであること。
- 2. 教習補助用具は、それぞれ長所短所を有するものであるから、採用するにあつてはよく検討し、教習目的に最も有効なものを選択するよう配慮すべきものであること。
- 3. 教習補助用具を大別すれば次のようなものであること。
 - (1) 技能者養成指導員指導書、教科書、教習のための各種手引その他参考書等教習準備のためのもの。
 - (2) 模型、実物、図表、フィルム、スライド、作業指導票、知識指導票、その他習得のための手引等技能養成工に教材を呈示するときに使用するもの。
- 4. 教習補助用具飲む利用に便ならしめるため、種類毎に分類し、次の事項を付記した一覧表を作成しておくことが望ましいこと。
 - (1) 所 属
 - (2) 数 量
 - (3) 形状、寸法、容量
 - (4) 使用方法
 - (5) 使用上の準備手続
 - (6) 取扱注意事項及び参考事項
- 5. 教習補助用具の使用にあつては、次のことを留意せしめること。
 - (1) 注意深く編さんされた教科書、習得手引は、最も有効なものであること。

六、習得方法の指導

(一) 習得方法の指導の重要性

- (2) 実物は、実演による呈示または実習に使用されるが実物の一部分を使用すれば足るような場合は、寧ろ模型、図表、フィルム等を使用して説明する方がより効果的であること。
- (3) 模型は、機械の操作、種々の道具の識別等についての呈示に使用され、また施設や資材の關係を示すのに使用されること。
- (4) 図表は、使用しないときは覆つておくか、伏せておくこと。
- (5) 黒板は、次のことに留意して使用すること。
 - ① 文字や図形は、読み易く、全員に見えるように書くこと。
 - ② 黒板に向かったまゝで説明しないこと。
 - ③ 黒板に書かれたものを指すときは鞭を使うこと。
 - ④ 不必要な文字図形等は必ず拭去すること。
- (6) フィルムを選択する場合の要件は、概ね次のようなものであること。
 - ① 教習の目的を達成するための援助となるものであること。
 - ② 教示が妥当なものであること。
 - ③ 適当な長さのものであること。
- (7) フィルムを使用した場合は、使用後直ちに教示された要点を要約させる等その効果を確かめること。
- (8) フィルム・ストリップやスライドについても前二号の事項に留意して使用するすること。

(二) 習得方法の指導上の注意事項

- 1. 技能養成工が、自ら習得する能力を發展せしめるには、次のような活動に注意すべきものであること。
- (1) 読む方法を能率的にするには、大意、梗概、要点、要約の仕方を指導すべきこと。

(2) 観察を正しく行わせるには、観察した事物、活動を記録させ、報告させる方法によって指導すべきこと。

(3) 記録する方法は、要点を掴み、それにその他の副次的な点をとらせるよう指導すべきこと。

(4) 梗概を掴ませる方法は、主題と副題との区別について指導すべきこと。

(5) 記録する方法は、記憶しようとする事項と事項との関係を判然させ、理解と反覆有効な手段であること。

2. 技能養成工相互が、交互に指導しあう方法が、習得に有効あること。

3. 時間割によって、予習復習をする習慣を形成せしめるよう指導すること。

七、生活指導

(一) 生活指導の意義

1. 優秀な技能者は、卓越した技能を体得させ、これに関する専門的知識、を具備せしめ、更に一般教養を積ませて、立派な人格を形成せしめることによって期待されるものであって、絶えず技能養成工の全人格を指導することの対象とすべきものであること。

2. 従って勤労観の確立、責任感の醸成、協同性の涵養、態度の訓練その他余暇生活における指導が極めて重要なものであること。

3. 生活指導は個々の技能養成工をして、その能力、素質等を十分発達發揮せしめるよう助長し広く自己の完成のために援助を与え、有用な社会人として育成することを目的とするものであること。

(二) 生活指導上の基本的心得

1. 全人としての技能養成工に関心をもつべきこと。

2. 技能養成工には、はっきりした生活目標を把握せしめるよう援助すべきこと。

3. 技能養成工の能力を十分發揮せしめるよう援助すべきこと。

4. 技能養成工の生活範囲即ち事業場、家庭、地域社会の事態等を常に考慮すべきこと。

5. 技能養成工の年令、性格、知能、体力、趣味に適應した指導を行うべきこと。

6. 養成関係者が協力し、養成期間を通じて連続的に指導すべきこと。

7. 目標を定め計画的に指導を実施すべきこと。

8. 集団を対象として指導する場合といえども、本来的には個人に即して行わ

れるべきものであること。

(三) 生活指導の方法

1. 個人指導

(1) 個人指導の方法としては、概ね面接、相談、援助等があげられること。

(2) 個人指導にあたっては、技能養成工の年令個性、生活環境、学歴、知能、健康、趣味、家庭状況、交友状況等を適格に把握し、個人を理解すること。

(3) 常に技能養成工の行動、行為に注意を払い、長期の欠勤、異常な振舞等があった場合は、その原因事実をよく究明し処置すること。

(4) 個々に指導目標を定め、関係者に協力を求めて、あらゆる機会を利用して指導し、一定期間毎に関係者の連絡、成果の討議を行うべきこと。

(5) 個人を理解するため、また指導を有効ならしめるためには、次の活動が効果的であること。

① 生活調査

② 家庭訪問

③ 父兄会

④ 出身校との連絡

(6) 余暇生活の計画化について指導すべきこと。

2. 集団指導

(1) 集団指導の目的としては、概ね次のことがあげられること

① 協同生活の基礎的訓練を与えること。

② 人間関係を体得させること。

③ 余暇利用の方法を見につけさせ、その習慣を助長させること。

(2) 集団の種類としては、次のようなものがあげられること。

① クラス

② 趣味、能力等によって分けられたグループ

③ 自治会等の集会

(3) グループの活動を援助し得る適格な指導者の選定に助言を与えること。

(4) 自治の意義を理解させ、自治活動について指導すること。

(編注…目次(章・節のみ)は元資料では最後に記されていたが最初に回した。)

『技通』

昭和二十九年七月六日

〔五―三―四四〕労働省労働基準局長・労働省職業安定局長発（基発第三七三号）
・職発第三八六号）

技能者養成と職業補導との提携協力について

わが国の経済自立を達成するためには、技能労働力を維持培養し、労働生産性の向上を期することが喫緊の要務である。しかし労働力の技能化を図るには、企業内訓練と企業外訓練とが総合的に運営されることによつて有効にその目的が達成されるものである。

技能者養成制度は、企業に組織的訓練を確立発展せしめ、企業が要求する多能熟練工を、労働の過程において、自ら養成するように指導援助を与えんとするものであり、職業補導事業は職業に就こうとする者に対し、それに必要な知識及び技能を習得又は向上せしめ、適職就業の機会を確保しようとするものであつて、それぞれその趣旨を異にするものではあるが、わが国産業の振興と労働者の福祉の増進を図り、技能水準の向上を期せんとする同様の目的をもつものであり、又両制度の対象職種、学習内容、指導方法等が近似している点を考慮するとき、双方有機的連携を保持しつゝ運営することによつて、より一層両制度の進展が期待されるとともに、労働行政の一元化にそうところでもある。

右の趣旨にかんがみ、今回の技能者養成規程の改正にあつては、職業補導所修了生を技能者養成の相当学習年度に編入しうる方策を講じ、これに伴い補導課程をその本旨を逸脱しない程度において、技能者養成学習事項の基準に関連づけ得るよう調整を行うとともに技能者養成制度においても亦その趣旨に反しない程度において学習事項の一部除外を認めることとし、両制度の提携が規定されたのである。

ついでには労働基準監督機関と職業補導関係機関は、相互に緊密な連絡を図り、左記事項に留意の上、これが提携協力について特段の配慮を煩わしたい。

記

一、労働基準監督機関並びに職業補導関係機関は、双方協議の上、技能者養成並びに職業補導関係者相互の知識、技能の啓発、交流、練磨を図る等の措置を講じ、両制度の向上に資すること。

二、職業補導施設は、労働基準監督機関から、技能者養成実施に関し、施設の供与、補導所指導員の援助等の要請があつた場合は、業務上可能な範囲内におい

て積極的に便宜を与えること。

三、協力の円滑な実施を図るため、都道府県労働基準局長並びに都道府県知事は、次の事項につき調査を行い、協議の上予め協力計画の大綱を定めること。

(1) 協力を要望する技能者養成実施事業場並びに共同養成品ごとの協力要請内容の概要

(2) 職業補導所ごとの協力実施可能な状況

四、労働基準監督署長は、協力計画の大綱に基きき協力を要望する技能者養成実施事業場並びに共同養成品ごとの協力を要望する学習場の規模、補導所指導員担当科目、利用曜日、時間、その他詳細具体的な内容を把握の上、それぞれ職業補導所長と協議すること。

五、職業補導所長は、協力計画の大綱に基き、協力を求められた内容と補導計画を勘案し、できる限りこれに応ずるよう配意し、施設管理上特に必要な事項については、労働基準監督署長と協議の上予め定めておくこと。

別紙（編注・冊子の発行時に追加されたものと推測される。）

基発第三八五号

昭和二十九年七月九日

労働省労働基準局長

都道府県労働基準局長殿

公共職業補導所修了生の技能者養成認可について

技能者養成規程第十五條第三項の規定による公共職業補導所修了生の技能者養成の認可にあつては、特に左記に留意し技能者養成と職業補導との連携措置の実施運用に遺憾なきを期せられたい。

記

一、技能者養成規程第十五條第二項に規定する「その者の受けた職業訓練の種目がその者の習得する技能の職種にかゝるものであるとき」とは「公共職業補導所受けた職業訓練種目と同様の内容を有する職種の技能者養成を行う場合に於ては」の意であること。養成職種と同様の内容を有する職業補導種目は別表の通りであり、同表補導種目欄に掲げる補導種目について職業補導を受けた者を同表職種欄に掲げる職種の技能養成工とする場合、学習事項の一部除外が認められるものであること。二、技能者養成規程第十五條第二項に規定する「その者の受けた職業訓練の課程に相当する学習事項を除いて学習事項を定めるこ

とが出来る」とは、「教習事項の基準に準拠して定めるべき教習事項中から職業訓練においてうけた課程に相当する部分を除外して教習事項を定めることができる」との意であり、職業補導所一年の課程の修了生についての教習事項の制定に当たっては、次の範囲において教習事項の一部除外が認められるものであること。

- (1) 教習年度 第二教習年度
- (2) 教習時間 第一教習年度に属すべき教習時間
- (3) 社会科及び体育 第二教習年度における社会科及び体育
- (4) 関連学科及び実技 今回の職業補導との連携措置に応じ、職業補導課程の内容に対しても、教習事項に関連づける為に必要な調整が加えられる予定であるが、補導課程の改訂が行われる迄の間は、別表に定められるところによること。

二、職業補導種目、竹細工、鋳造、鍍金、電工、塗装、製紙及びオフセット印刷はそれぞれ養成職種編組工、鋳物工、メッキ工、電路工、機械塗装工又は塗装工、製紙工及び印刷工に当たるものと考えられるが、現在全国的な標準を定めた職業補導課程基準が未定であるので、これら職種についての技能者養成の認可の申請があつた場合には追つて通牒するまで技能者養成認可申請書の寫及び参考書類を添付の上、そのつど稟伺すること。

- (1) 補導期間一ヶ年以外の課程の修了生についての技能者養成の認可の申請があつた場合も、三の場合と同様に取扱うこと。
- (2) 第十五條第三項の規定による認可に基いて使用する公共職業補導所の修了生は、出席率八十%以上の者に限ることとし、技能者養成認可申請書備考欄にその旨を記載させること。

別表(編注…以下〔五―二―四四〕参照)

『技通』

昭和二十九年七月八日

〔五―三―四五〕労働省労働基準局長(基発第三七八号)

技能者養成規程別表第二に定める養成職種に関する学科の判定について

技能者養成規程別表第二、第五号乃至第九号中の養成職種に関する学科(新制高等学校及び新制大学に於ては課程)の判定について、左記によつて取扱われた

い。

記

- 一、養成職種に関する学科又は課程は別表の通りであること。
- 二、右一以外の学科又は課程の取扱については、その都度本省に稟伺の上決定すること。

別表(編注…略)

『技通』

昭和三十一年九月二六日

〔五―三―四六〕労働省労働基準局長(基発第六〇五号)

技能者養成指導員研修について

技能者養成が所期の成果を修めるためには技能者養成指導員をして必要な知識、技能、指導能力については勿論、技術の発達に対処し得る資質を不斷に研鑽涵養せしめることが肝要である。

かかる見地から過年度における標記研修については種々御留意を煩し本年七月九日付基発第三九二号「技能者養成指導員研修の結果について」をもつて示したように多大の効果を収めたが本年度においては研修の経過にかんがみ従来の第一種並びに第二種研修に新たに第三種研修として研究討論会議方式による専門的研修を設け別添要領により実施することとしたからこれに基き所期の成果を収めるよう格段の努力をいたされたい。

技能者養成指導員研修要領

一、目的

この研修は技能者養成指導員としての教養を高め且つ技術の発達に対処し得るに必要な知識を涵養し併せて指導能力を啓培し以てその資質の向上を図るを目的とする。

二、対象

- (1) 研修の対象は技能者養成指導員及び技能者養成指導員免許の見込のある者とする。

- (2) 研修員数は経費、会場の収容能力その他の事情を考慮し適宜決定して差支えないが特に研修効果のあがるよう配慮すること。

三、研修の種類

- (1) 研修は左の如く区分して実施すること。

① 第一種研修

はじめて受研するものに対する研修とし主として関係法令、指導方法、作業分析等について実施する初期的研修。

② 第二種研修

すでに第一種研修の課程を修了した者に対する研修とし主として当該職種の関連学科及び実技、作業能率等について実施する職種別の後期的研修。

③ 第三種研修

第一種及び第三種研修の課程を修了した者に対する研修とし、各職種毎に一定の受研者の集団を編成し、その集団があらかじめ選定した専門的事項の討論課題について討論会議方式により研修を実施する専門的研修。

四、主催

都道府県労働基準局とすること。但し必要により関係団体との共催とするこ
とは差支えないこと。

五、開催時期

研修対象職種の業務の繁閑等を考慮し適宜実施すること。

六、開催期間

技能者養成指導員が職場を離れるため生産に与える影響を最少限に止めるよう考慮すると共に研修の効果が最も挙がるよう充分配意し、おゝむね次の基準により開催期間を決定すること。

(1) 第一種研修

① 昼間の場合 二日間

② 夜間の場合 四日間

(2) 第二種研修

① 昼間の場合 二日間

② 夜間の場合 四日間

(3) 第三種研修

① 昼間の場合 一日間

② 夜間の場合 二日間

七、研修別実施要領

(一) 第一種研修

(1) 研修科目及び範囲

第一種研修については主として労働関係法令、養成計画の樹立方法、実

技及び関連学科の指導方法、作業分析、技能者養成工の生活指導に重点を置きおゝむね次の科目及び範囲によって実施すること。

① 労働関係法令

労働基準法（技能者養成規程等を含む）、労働組合法、労働関係調整法、労働者災害補償保険法等に関する事項

② 養成計画の樹立方式

養成計画策定機関の設置、養成計画の要点、養成計画運営の要点等に関する事項

③ 実技及び関連学科の指導方法

一般的教習方法、習得の諸要件、指導訓練の体系化、指導の改善に関する事項

④ 作業分析

作業分析の目的、教習内容の構成要素、作業分析の方法、関連知識の分析等に関する事項

⑤ 適性検査の方法

適性検査の目的、各種検査の方法、検査結果の処理、検査の実例、検査の実施等に関する事項

⑥ 防護方法

防護の趣旨、危険有害業務、防護の方法の基準、安全管理と健康管理等に関する事項

⑦ 技能試験方法

試験の目的、試験機関、試験実施計画等に関する事項

⑧ 技能養成工の生活指導

生活指導の必要性、養成工の個性観察、余暇の善用、寄宿舎管理、家庭との連絡等に関する事項

(2) 研修日程の編成

研修日程の編成にあたっては、研修者の能力、研修者の便宜、研修科目の範囲、講師の確保状況その他の諸条件を考慮し編成すること。

なお、日程は必ずしも連日の必要はなく、研実施の諸条件の全般を勘案して最も適切妥当なる日程を編成するようとくに配意し次の例示を参考として編成すること。

（編注…日程表中略）

(3) 講師の選定

講師はできる限り次の要件を具えた適格者を研修科目に応じ選定すること。

- ① 技能者養成制度を理解し本制度の普及に熱意を有する者たること。
- ② 担当科目に精通していることは勿論、十分な表現能力を有すると共に技能者養成の実際についても広い知識を有する者たること。

(二) 第二種研修

(1) 研修科目及び範囲

第二種研修については主として当該職場の関連学科及び実技、作業能率等に重点を置きおおむね次の範囲によって実施すること。

- ① 当該職種の関連学科及び実技
- ② 当該職種の関連学科及び実技
- ③ 作業能率

能率の意義、技術の進歩と作業能率、生産と管理、科学的管理法等に関する事項

(2) 研修日程の構成

研修日程の構成にあたっては、第一種の場合と同様、研修計画全般の諸条件を考慮し次の例示を参考として編成すること。

(編注…日程表略)

(3) 講師の選定

講師はできる限り次の要件を備えた適格者を研修科目に応じ選定すること。

- ① 技能者養成制度を理解し本制度の普及に熱意を有する者たること。
- ② 担当科目に精通していることは勿論、十分な表現能力を有すると共に技能者養生の実際についても広い知識を有する者たること。

(三) 第三種研修

第三種研修の実施についてはあらかじめ管下要請実施事業場ならびに共同

養成体の養成担当者は勿論、技術指導機関、学術研究団体、同業組合、技能者の団体等と緊密に練けいし、次の要領により討論課題の選定、授研者の集団の編成、座長の選定、使用すべき教材の準備、研修期間等の決定等の研修計画の全般を樹立すること。

本研修は授研者に相当の準備を必要とするものであるから研修実施前相当の余裕期間をみて授研者に充分その計画を周知徹底せしめること。

(1) 討論課題の選定

討論課題は管下養成実施事業場の養成の実情に応じ当該職種の学習上平常問題点になっている専門的事項を選択することとし、とくに関連学科ならびに実技の学習内容、学習方法等重点をおいて選定するものであること。

(2) 授研者の集団の編成

授研者はすでに過去において指導員研修の所定の課程を修了した者を職種別に二十名乃至三十名程度を一集団として編成するものであること。

(3) 座長の選定

第三種研修の成果は座長の選定如何にかかるところ大であるから座長の選定は慎重にこれを行い、技術指導機関、学術研究団体、同業組合、技能者の団体等の積極的協力を得て出来る限り次の要件を具えた適格者を選定するよう配慮すること。

- ① 技能者養成制度を理解し、本制度の普及に熱意を有する者であること。
- ② 担当科目に精通していることは勿論、技能者養成の実状についても広い知識を有する者たること。

(4) 使用すべき教材の準備

研修効果をあげるためスライド、図表、写真等の教材が必要な場合は座長の指示に従い、充分にこれら教材を利用しうるよう準備すること。

八、本要領に基く研修終了者には修了証書の授与が望ましい。

九、報告

研修終了後一ヶ月以内にその実施状況を左記事項留意の上第一種及び第二種研修については別紙一、第三種研修については別紙二の様式により報告すること。

(1) この報告は本通達に基づき実施した研修について研修箇所毎に報告するものであること。

(2) 研修実施の結果を顧みて、とくに意見又は要望等があれば記載の上添付すること。

(3) 研修会資料等参考となるべき書類を必ず添付すること。

十、経費

略

別紙一 技能者養成指導員研修状況報告（編注…以下略）

（編注…本通達は昭和二九年九月二日通達の再送と推測される。）

『技通』

昭和三十一年七月二七日

〔五―三―四七〕労働省労働基準局長、都道府県労働基準局長宛（基発第五〇四

号）

技能養成工にして定時制高校生徒たる者にかかる技能者養成の教習事項の取扱について

項の取扱について

近時、技能養成工が定時制高等学校において履修する学科につき技能者養成に関する教習内容の一部省略を認められた旨の要望があるに臨み、今般これ等技能養成工に対して技能者養成の本旨を逸脱しない限度において一般教科についての省略を認め得ることとし、これについてはさし当り左記により取扱うこととしたので、関係事業場にこの趣旨を充分周知せしめ、これによることを希望し、且つ適当と認められる事業場について実施せしめるようこれが運用に遺憾なきを期せられたい。

記

……（略）……

定時制高等学校の 教科及び科目名	同上につき養成期間中既に履 修したか又は履修すべき単位数	省略することが出来る 技能者養成の教習科目	省略することが出来る技能者養成の教習 時間
社会科のうち社会 数 学 理科のうち物理 理科のうち化学 外国語のうち英語	三単位（一〇五時間）以上 ” ” ” ”	社会科の一部 関連学科のうち工業教学 関連学科のうち物理 関連学科のうち化学 関連学科のうち実用外国語	養成期間を通じ一〇五時間を超えないこ と 養成期間を通じ当該事業場で定める教習 事項のうち工業教学、物理及び化学並に 実用外国語のそれぞれの時間数の範囲内

（以下略）

『連繫』