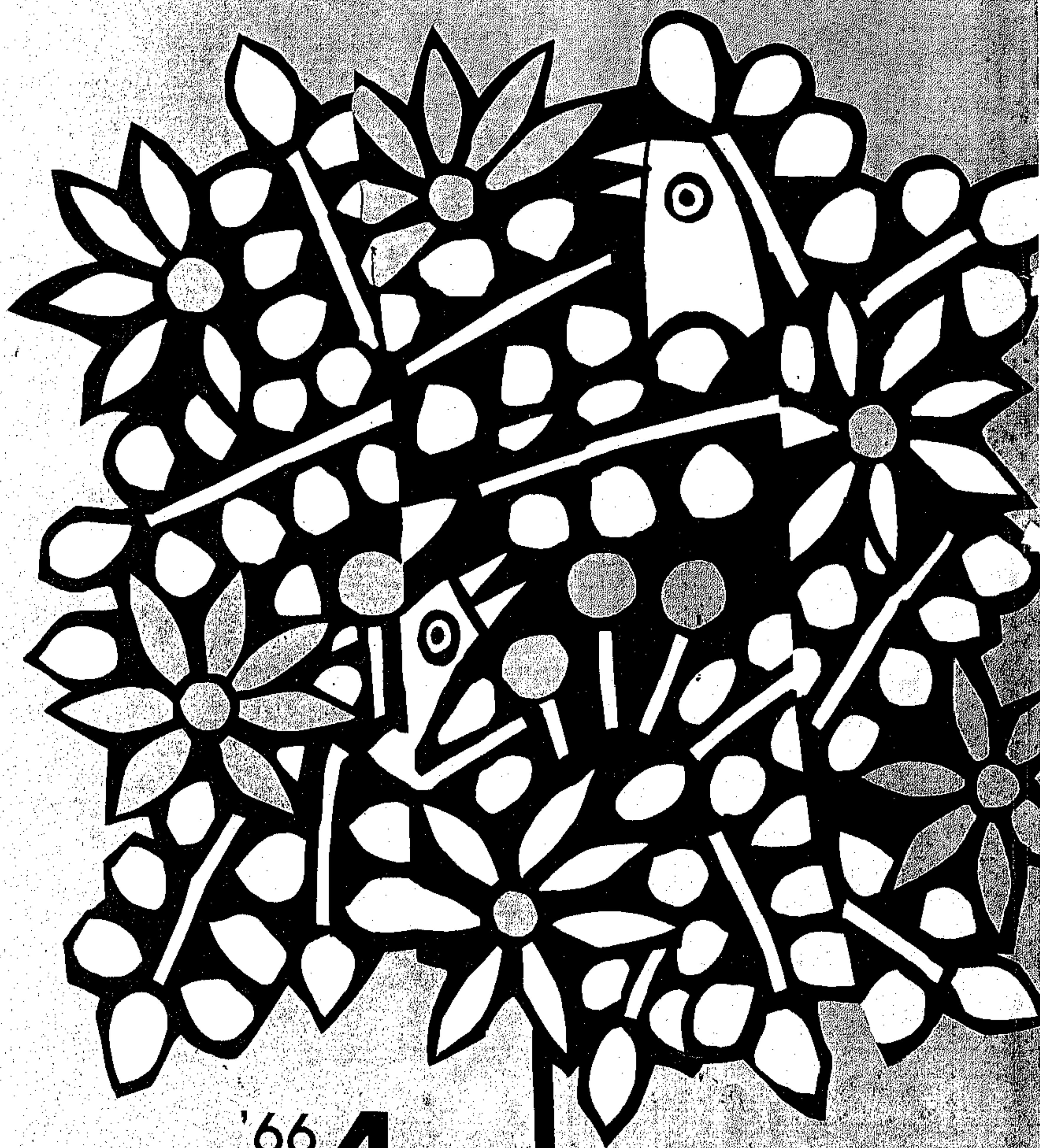


昭和28年5月30日第三種郵便物認可 昭和41年4月5日発行（毎月1回5日発行）第14巻 第4号（通巻144号）

婦人と年少者



'66 4

連調

第14回「働く年少者の生活文」募集

働く年少少女のみなさん！
今年も次の規定によって、生活文を募集します。
すすんで応募してください。

規定

一、内容

働く年少者自身の働く生活の実情や、働く生活の体験を通しての感想、考え等をありのままに書いていただくものですが、できるだけ次の内容のうちから選んでください。

(1) 私と職業

(現在従事している仕事に、どのような価値を見出しているか、また、自分自身を職場に活かすため、どんな努力をしているかなど)

(2) 職場生活と創意工夫

(仕事や生活をよりよくするため創意工夫し、実行したところなど)

(3) 職場生活と私の将来

(現在の生活を通して、将来やりたいと思うことなど)
作品は一人一編とし、未発表の自作にかぎります。
題名は自由とします。

二、原稿の枚数

四〇〇字詰原稿用紙六枚以内。
なお六枚を超える場合は失格とされます。

三、応募資格

昭和二十三年四月一日以降に生まれた働く年少者。

四、応募文に付記する事項

原稿のはじめに次のことをはっきり書いて下さい。

五、締め切り日

昭和四一年六月一〇日

六、賞

優秀作品六〇編以内に労働大臣賞及び副賞を授与します。
なお、過去に労働大臣賞を受けた人はその選考から除かれます。

七、入賞発表

昭和四一年一〇月に直接入賞者あて通知するほか、新聞、ラジオ等で発表します。

八、応募原稿の送り先

各婦人少年室

九、その他

(1) 応募原稿は返還しません。
(2) 入賞作品の出版権は主催者に属し、広報資料として随時使用します。
なお、受賞者が自分の作品をグループ活動機関紙等に労働大臣受賞作品と明示して使用することは差し支えありません。

主催 労働省

後援 総理府

日本新聞協会

日本放送協会

日本民間放送連盟



婦人と年少者 十四巻四号 目次

内職行政の展望……………婦人少年局庶務課……………2

勤労者の家計と内職工賃……………小尾恵一郎……………4

内職工賃適正化の実情

* 岩手県における実情……………矢崎須磨……………6

* 東京都における実情……………吉田隆……………7

内職工賃雑感……………佐々木昭……………8

内職工賃不払の現状と対策……………婦人少年局庶務課……………9

婦人少年問題審議会の動き

◇ 婦人労働部会について…………………………11

◇ 年少労働部会について…………………………12

◇ 「家族法上の妻の地位に関する意見書」について……………13

あすをきずく青少年のつどい中央大会の報告……………年少労働課……………17

(資)(料)(室)

「わが国家内労働の現状に関する報告」要旨(抜すい)……………18

内職工賃事情調査結果概要…………………………20

男女の仕事に対する態度は異なっているか…………………………23

婦人の資格を要する職業③(薬剤師・美容師・理容師)……………29

婦人に関するうごき…………………………30

婦人労働関係資料の紹介…………………………32

女子就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……………表紙……………3

◇ 第15回「働く少女少女の生活文」募集……………表紙……………2

◇ 内職関係の最近のうごき…………………………31

◇ 婦人少年局ニュース…………………………表紙……………3

表紙・扉…………………………塚谷政義

「内職行政」の展望



婦人少年局庶務課

内職においては、従来より労働条件の低劣なことが、問題とされてきているが、都道府県に設置されている内職公共職業補導所においては、内職者の保護、内職労働条件改善のため、種々の指導援助業務を行ってきた。昭和三十四年夏、東京都内のヘップサンダル加工に従事する内職者の間に続発したベンゾール中毒事件を契機として設置された臨時家内労働調査会は、労働大臣から家内労働実態の把握、家内労働対策樹立のための根本的検討を行なうよう依頼され、以来、調査・審議を重ね、先ず三十五年九月、委託条件の明確化、安全衛生等作業環境の改善を当面の行政措置として実施すべき旨、中間報告をした。

婦人少年局においては、この趣旨にそって、内職公共職業補導所を通し、内職手帳の普及促進、内職に伴う危険有害事故の防止について、安全衛生意識の高揚につとめてきた。先般、同調査会から「わが国家内労働の現状に関する報告」が出され、家内労働の実態が明らかにされるとともに、「今後の家内労働対策のすすめ方

に関する見解」(本誌18頁参照)が発表され、行政のすすむべき方向が示された。すなわち、家内労働に関する審議機関の設置および行政措置として、工賃・労働時間・安全衛生に関する指導、内職公共職業補導所の行なう内職の相談・あつせん・苦情処理・技術補導などの機能の拡充強化等である。審議機関においては、法制的措置を含む総合的な家内労働対策について、長期的に継続して調査審議が行なわれるものであり、目下労働省において、労働省設置法の一部を改正して、労働省の附属機関として家内労働審議会設置の準備がすすめられているところである。

諸外国における家内労働法制は、それぞれの国の事情によって異なっているが、家内労働に関する単独法を制定しているもの、労働一般を対象とした法律が家内労働にも適用されるもの、またはその中に家内労働に適用される規定があるもの等さまざまであるが、何れも雇用労働条件に及ぼす影響を考慮して、先ず家内労働者の労働条件の改善をはかることから始められ、既に三十九か国において制定をみている。

わが国においては、労働基準法・最低賃金法が先に制定されたが、これらの法律の有効な実施を確保するため、近時、家内労働法の制定が各界において論議されているところである。外国の立法例においては、「労働者」と「家内労働者」を区別しているところやいないところがあり、家内労働者について国際的に一致した概念は存在しない。しかし、家内「労働」とよばれる限りにおいて、一般的にいえることは、家内労働者は、労働基準法等にいう使用従属関係はないが、その契約の目的は労働の提供であり、その対価として工賃を支払われており、その点からいうと経済的に委託者に従属した関係にあるといえよう。従って仕事とされる収入がなくなり、委託者に対して極めて弱い立場にある。

家内労働者の場合、作業場所は自宅、または自己の選んだ場所で作業を行ない、使用者の直接指揮監督はうけないが、実質的にはいわば「雇用契約のない労働者」であり、労働法の枠内において保護されなければならない対象である。とくに最近、産業の進展に伴って電気部品など、かつて工場で行なわれていた生産工程の一部が家庭にもちこまれ、家庭内職も日本経済に貢献する必要な労働力となってきた。もとより工賃が安く、固定資本が少なくてすむとか、季節的繁閑や、景気変動に応じて委託量の調節が可能である等、需要側の理由もあろうが、例えば、千葉県内職公共職業補導所のあつ

せんによる内職工賃だけでも年額三億五千万円をあげる生産労働力となっているのである。内職者に対する保護の必要性はいうまでもないが、現段階においては徒らに法的規制の性急さを求めるだけでなく、家内労働対策推進の基盤の整備をはかるため、積極的な内職行政の展開がはからなければならない。四十一年度内職職業補導事業に関連する行政措置としては「工賃決定に関連のある資料の整備と公表による工賃適正化」ならびに「内職に就く場合の諸条件を改善するため、内職の相談・あっせん等の機能の拡充強化」を重点的に推進することとしている。

家内労働者のうち、内職的家内労働者は八割を占め、その九割強が婦人で、繊維工業、雑貨工業等の軽工業部門に就業している。内職者は雇用市場に出られない主婦・未亡人・身体障害者等が家庭内で個々に就業している、いわゆる潜在的労働力で浮動的であるため、その把握がむずかしい。とくに就業の理由が家計補助的収入をうるものが大部分であり、工賃が一定とならなくとも、仕事の量がまとまらなくともかわらない状態であるので、独立した職業ともみられないし、完全な内職市場も形成されない。低工賃のものは都市から農村に流れ、誰でもやれるから作業の転換は容易である。競争者があらわれて工賃が安くなったり、仕事ができるようになるので安く働くという条件のもとで、労働条件の改善、工賃の適正化をはかるということとはなかなか至難のことである。

内職は委託者の指揮監督のもとに行なわれていないとはいえず、契約の目的は労働であるから、契約自由のもとに放置される場合には、契約内容は、委託者の優位性のもとに決定される。委託者は通常原価計算や、内職工賃相場、雇用者の賃金等を参照して工賃を決定するが、内職提供事業所は概ね中小企業のもので多く、①親会社への納入単価の引上難、②人件費・材料費・運搬費の値上がり、③貿易の自由化による過当競争 ④製品のロス等により、値上げは困難のようである。もとより内職者の組織の欠如、流通過程における問屋・仲介人の中間利潤の大きいこと等にも由来するが、少なくとも適正化をすすめるうえには、例えば工賃決定基準の目安、標準工賃の目安など工賃決定に関する必要な資料の整備、情報の提供が必要である。

フランス・ベルギー・ノルウェーにおける工賃決定基準は、内職者と同一または類似の工場労働者の賃金を基準としており、アメリカにおいては最低生活水準を基準としている。わが国の最低賃金の原則には、労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならないとうたっている。また最低賃金法第二〇条によって、家内労働者にも最低工賃の決定ができる旨規定している。去る二月、中央最低賃金審議会が労働大臣に答申した、最低賃金額の目安は、甲地域五二〇円、乙地域五〇〇円、丙地域四四〇円、丙地域四八〇円、四一〇円である。

婦人少年局が昨年五月に常用労働者一〇人以

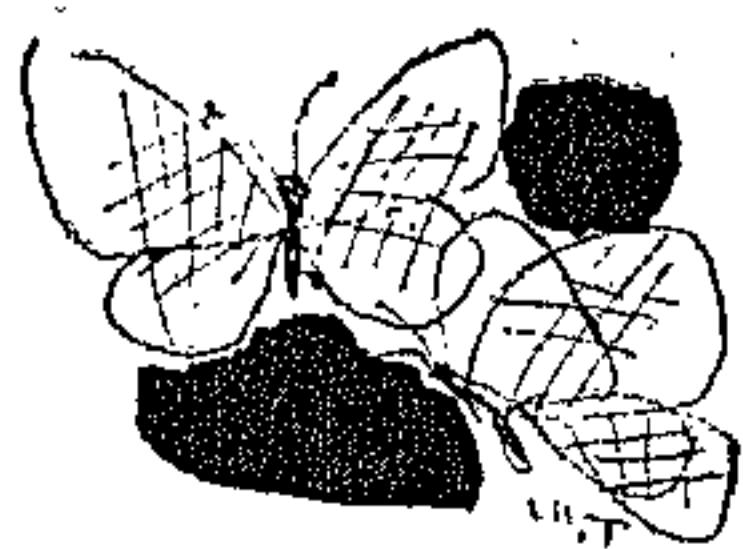
上雇用する約一万事業所の女子パートタイムを調査したところによると、時間給制の場合、六〇円、八九円が全体の

告などを契約事項としておりこみ、委託条件を明確化するとともに、内職者自体がグループをつくり、労働条件の改善について努力しなければならぬ。もとより経済の成長、所得水準の向上により、内職をしないでもすむようになることが、理想的であるかもしれない。しかし現状においては、内職希望者はますます増加しつつあり、一方求人数の方が少ないので、工賃は切り下げられやすい状態にある。これらの人達に対し就業を援助すると同時に、内職につく場合の、労働条件の改善をはかる内職公共職業補導所の使命はますます重大で、その機能は強化

されなければならない。補導所は、相談・あつせん・苦情処理の業務の過程において、工賃の適正化など、労働条件改善のために求人者および求職者を指導援助しているが、今後はさらに最近の経済成長のなかで、内職者の性格や、態様がどのように変化しているか、その背景にもたえず注目しつつ、内職労働実態の把握につとめ、将来の施策推進の体制がととのえられなければならない。

八通常国会以来、内職に関する質問が国会で度々とりあげられ、全国知事会においても家庭内職の法制化を要望している。一般の関心は内職にある。最初防貧対策として発足した内職行政も、今や内職者はあらゆる階層に及び、その数は年々増加している現在、新たな労働行政の観点から進められなければならない。そのことは低劣な労働条件の排除、全体の賃金水準をたかめるためのたゆみない歩みを続けていくことだろうと思う。

(阪本孝子)



勤労者家計と内職工賃

小尾 恵一郎

(慶応義塾大学助教授)

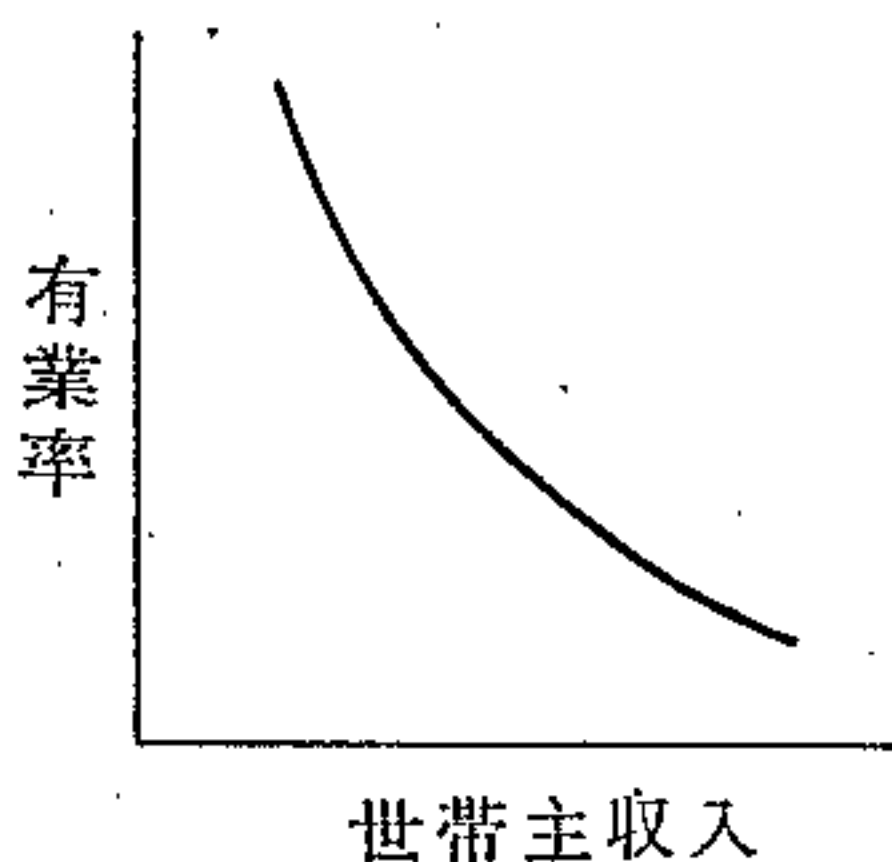
最近、若年労働力の求人難を反映して、女子中高年層への労働需要におよび、その労働力率は年次的に増加傾向を示している。とくに市部において、それが顕著であるが、これらの女子中高年労働力層は、その多くが家計補助的労働であり、一般に賃金格差の最下限層をしめるので、この労働供給層が賃金の水準、賃金構造の変動に影響をあたえることは大きく、その改善が要望される。

そこで、これらの家計補助的労働力の労働供給の主体を家計とみ、経済的中心者(世帯主)の収入が家計構成員(家計補助的労働力)の労働供給行動にどのような影響をあたえるか、その相互依存関係および、将来の変動をみるため、昭和三四年度家計調査特別再集計資料を用いて調査分析した。

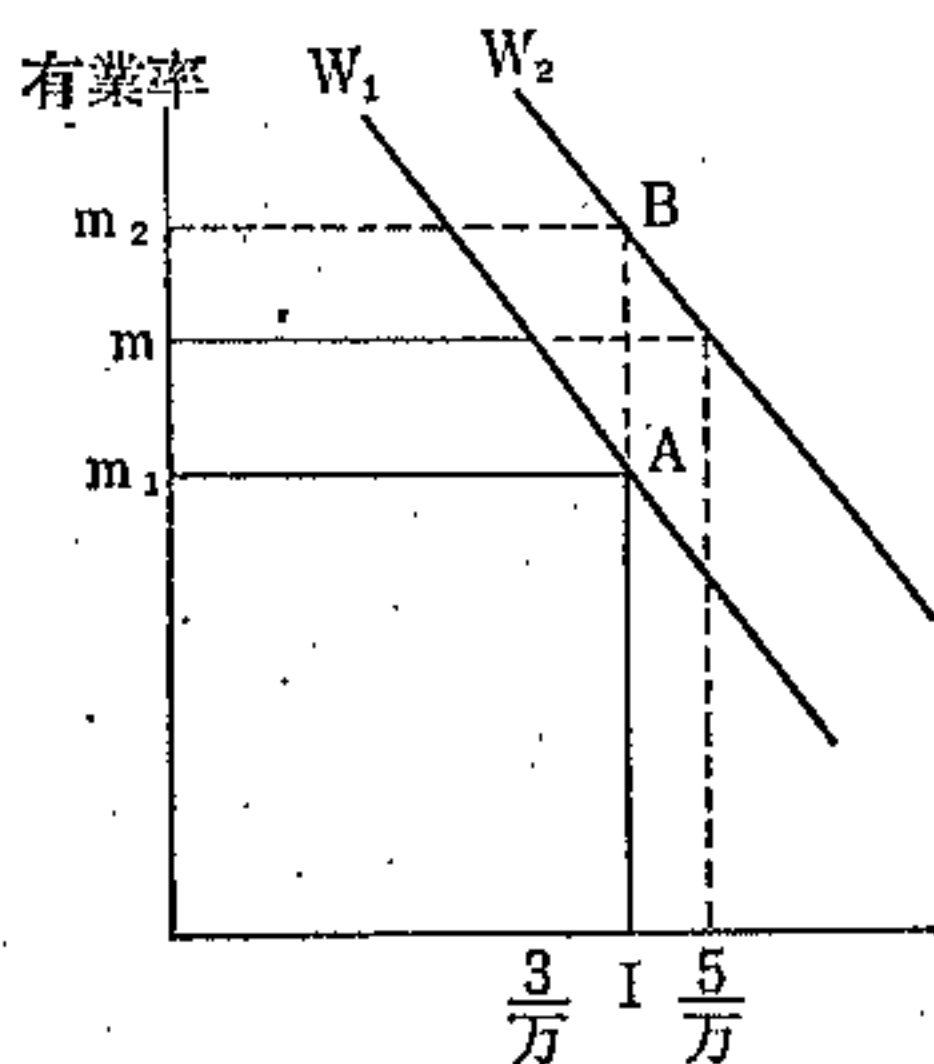
アメリカにおいても、一九五〇年以後女子中高年層の就業が著しく、これは新しい労働供給

源として労働需要構造の変化したと、妻の就業への態度が変わってきたことなどが主な理由としてあげられている。ダグラスはこれに着目し、世帯主以外の就労、いわゆる家計補助的労働力について次の事実を見出した。すなわち世帯主収入の少ない家計ほど

第1図



第2図



世帯主収入Iの家計グループの非世帯主員数をN人とすれば Nm_1 人は W_1 の賃金で働きに出る、 Nm_2 人をひきだすには W_1 より高い賃金 W_2 が必要である。

年九月、有沢教授が家計調査特別資料によってこれを指摘されている。

これをダグラス・有沢の第一法則とよぶ。

ダグラスの第一法則により家計有業率は世帯主の収入に強く影響されることがわかったが、世帯主の収入を横軸にとり、有業率を縦軸にとって第一法則を図示すると、第1図のようになる。

次に景気循環と経済成長の影響が有業率の変動にどのように作用するかということである。

世帯主の収入が一定している場合、好況期となり、就業機会が増大すると、有業率は上がり、不況期になると有業率は減少することが階層別家計調査資料の列年比較から確認された。これをわれわれはダグラス・有沢の法則に加えて第二法則とよぶ。昭和三十一年の神武景気には、有業率は大幅に上昇したが、三十三年の不況期には停滞状態であった。また第一、第二法則をくみあわせて、次のことがいえる。

労働需要が増大して、同一世帯主収入の家計グループからより多くの労働力を誘引しようと思えば、工賃をあげなければならぬ。

例えば、同一世帯からBの労働力をひき出すためには W_1 の工賃でよいが、Bの労働力をひき出そうと思えば W_2 の工賃でなければならぬ。 W_1 の工賃ではBより小さな労働力しかひき出すことができない。そこで工賃を一定にしておく限り人手不足になる。

また三万円の世帯主収入の層からBだけの労働力をひき出すためには W_1 の工賃でよいが、五万円の世帯主の層からは W_2 の工賃でなければならぬ。世帯収入の低いことが低賃金の温床になっているといえる。世帯主収入の高低が工賃にも影響をあたえることがわかる。

ところで家計補助的労働が有業率変化に及ぼす要因として子供の出生・成長による家事育児時間の増減が考えられる。雇用労働の場合は、労働時間を企業側が指定し、雇用者はこれを勝

手に変えられないので、家事労働の時間を自由にとることができない

……(内)(職)(工)(賃)(適)(正)(化)(の)(実)(情)……

◇ 岩手県における実情 ◇

矢 崎 須 磨

(岩手県内職公共職業補導所長)

一、岩手県における内職事情

二、県民の工賃に対する考え方

ご承知のように岩手県は農林漁業中心の第一次産業県であり、製造業は小零細企業が大部分で数も少ない。昭和三十五年内職補導所発足後、求職者は次々と出て来るが、いくら足を棒にして歩いても求人がなく、求職者を前に思案投首の態であった。その後他県の補導所のご援助で、編物その他がぼつぼつ入って来たため、最近では根気よく技術を習得する意志のある人なら何か仕事があるところまでこぎつけた。だが、働きたいが腕が無いという人が大部分であり、かつ面倒なことはいやだという人が多いので、あつ旋ははかばかしくないのが現状である。昨年あたりから、弱電気関係、メリヤス関係の、業者が県南方面に入ってきているので、今後は発注事業所もふえそうな気配である。低賃金・低工賃を求めている北上でなければよいがと心配しているが。

一般的には求職者が多く求人が少なければ、必ず工賃は引下げられるはずだと考えられるが、岩手の場合なかなかそうはいかない。「十円二十円働くらぬなら寝てた方がよい」という人が多い。「日雇賃金でも五〇〇円だもの、四〇〇円にはならなきや……」。「百姓手間は千円だもの、五〇〇円にはならなきや……」とはじめから賃金から割出して考える。まして銭単位の話など聞くと驚くばかり、相談をしてみてもあきれて帰る人が多かった。この頃では根気よく四五年の経験を経て、月四千円から一万五千円くらい働ける人も出て来たので、どうやら工賃というもののへの認識が普及して来たという段階である。

一般的に岩手県の県民性として、少しの時間も惜しんで働く、というよりは、どんと働いてどんと休む習慣が強いようだ。頭にあるのは、どんと働いた日の賃金額であるため、年毎に上昇する賃金に伴い工賃の上昇がないと承知出来ないのである。従って補導所は常に尻を叩かれ、工賃上昇への助力をせざるを得ない状況に追い立てられるわけである。

三、内職工賃適正化に対する努力

(1)内職グループ懇談会の開催

②自県内の職種については、物価

上昇にも拘らず工賃はなかなか上がらない。紙加工関係は機械化され、発注量は少ないが完全に横ばい、ただ毎年副資材は業者負担とか、急ぎの時の割増賃金とか、少しずつの改善をしてもらう程度にとどまる。和裁関係は大体一割ぐらいずつ上げてくれるので、あまり不平は出ない。

(4) 今後の対策
グループ内職者を対象に、一日何時間何分働き、製品をいくら仕上げたか、五日と七日間記入してもらう調査をはじめている。この調査で、職種別、経験別の時間当たり工賃収入を把握すれば、関係機関・事業所・内職者への働きかけについてのめどが得られるものと思っている。

◇ 東京都における実情 ◇

吉 田 隆

(前東京都足立内職公共職業補導所長)

私は昨年末、東京足立の内職補導所長の職を辞したが、在任中、工賃の適正化について多少とも努力してきたので、その歩みを振り返りかえって実情を述べてみたいと思う。

最近の労働力不足をカバーするものとして、主婦の労働力が注目され期待されているが、その多くはパートタイマーとして職場に進出し雑務に従事しているものと思われる。その賃金は時間給にして八〇〜一〇〇円(拘束五時間で月額四〇〇〜五〇〇円)で通勤交通費の支給があり、さらに社会保険料も事業主負担とな

打ち出して、関係各方面に要望してきたのである。一時間あたり五〇円といっても、パートタイマーの時間給をはるかに下回るものであり、本年二月、最低賃金法審議会で行なった改正答申による最低賃金月額四七〇円を内職で獲得するためには、一日一〇時間近くの長時間労働となるのである。それ故、一日八時間労働として、最低の額に達するためには、一時間六〇円の線を打ち出さなければならぬ時期にきているのであるが、現実にはとてもそれどころではなく、一時間五〇円の線は何とかして確立したいというのが我々当事者の切なる目標でもあるわけである。

私は昨年末、東京足立の内職補導所長の職を辞したが、在任中、工賃の適正化について多少とも努力してきたので、その歩みを振り返りかえって実情を述べてみたいと思う。

足立補導所としては、その実現を期する方法として先ず第一に、補導所に登録した総べての内職従事者について無償贈呈している「お仕事手帳」の中で、熟練しても一時間五〇円の割合にならない場合は補導所へ相談に来るように指導する一方、事業主から求人を受付ける場合には、必ず工賃単価算出の基礎を申告して貰うとともに、最低額を確立するための協

とかく工賃上昇がはばまれるようなを得たことと思う。

空気がみられがちのとき、最低賃金の改定が行なわれたことは誠に時宜賃金を根拠として、さらに前向きの

内職工賃雑感

佐々木 昭

(東京都江東内職公共職業補導所長)

江東内職公共職業補導所長に赴任してまだ三か月余りであるが、内職工賃について考えていることを二、三書いてみよう。

内職は「習うより慣れろ」と言われているのは、完全な能率給であり、内職工賃には年功序列はなく「慣れ」によって収入を増やすしか方法がないからだと思う。この面から内職を半年、一年、五年と続けた場合、安

いと言われている内職工賃はどうなっているだろうか。労働省の工賃額従事期間別調査では多くの人が次のように答えている。

半年未満 わからない、非常に安い
半年～一年 少し安い、非常に安い
一年～三年 まあまあこれくらい、少し安い

「何年も続いている人は、仕事に責任を持ってくれるので安心です。その人達は一日五～六時間、月二十三

姿勢で、従事者へのアンケートや事業所への要請を反復実施し、その積み重ねのうちに目的を達成されることを希望する次第である。

日くらい以上は働きませんが、最低でも七千円くらいの工賃収入があり、そろって家の中はよく整頓され、子供もきちんとしている」と多くの事業主は語っていたが、長続きする内職は、自分に適した仕事を選

択すること、無理のないように仕事をすることが大切である。最近の情勢としては、サラリーマンも実力主義時代へ移行しており、「年功序列・学歴偏重」から「職務・職能中心」に努力している企業が多くなっているが、内職はその人の実力そのものだけに、非常にきびしいものである。

では、内職工賃はどの程度上昇したか当補導所で調査した結果、昭和三十三年から三十九年までは、女子中卒初任給とはほぼ同じ率で急上昇しており、三十三年を一〇〇とした指数であらわすと、三十九年は平均二二〇となっている。昭和四十年は不況の影響もあって求人減り、資料不足でもあるが、上昇率は女子中卒初任給に比べ急激に鈍化している。

しかし昭和三十三年当時の工賃は安いと思われるので

婦 人 労 働 関 係 資 料 の 紹 介

定 期 刊 行 物 (昭和41年3月受入)

資 料 名	月号別	発 行 所	主 要 目 次
労働統計調査月報	No. 2	労働省統計調査部	○第三次産業における雇用と賃金 ○建設業における労働力の流動状況
企業通信	No. 196	企業通信社	○ことしの産業別通勤初任給 ——東京都労働局の集計から——
労務事情 NEWS	No. 60	産業労働調査所	○中学・高校卒者の就職状況
世界の労働	2号	日本ILO協会	○不況下の賃金問題 ○三つの「賃金白書」を比較して ——総評・同盟・日経連——
東 商	2月号	東京商工会議所	○最近までの賃上げがどんな影響を企業に与えているか
ひろば	No. 348	銀行労働研究会	○転機にたつはたらく婦人 ○金融の職場における婦人の実情 ——進展する事務合理化のなかで?—— ○パートイマー雇用の実態と問題点 ○図でみる婦人労働の概況
アメリカの労働問題	2月号	米国大使館	○労組職員の教育訓練 ——国際婦人服労組はどうしているか——
労政時報	第1835号	労務行政研究所	○機械金属各社の定年制と定年後の処置 ——55歳定年、賃金を下げ嘱託として再雇用が多い——
“	第1836号	“	○昇給・ベースアップ額の産業別配分実態 ——昇給分の58%を考課配分、ベ・アではわずか4%—— ○一時帰休体制の実情と労働法上の問題点
“	第1837号	“	○中小企業における労働時間と休日の実態 ——時短の傾向はみられるが10時間以上なお9%余——
“	第1838号	労務行政研究所	○業種別・規模別にみた初任給の決定要因——大企業は同一業種の水準を、小企業は在籍者の賃金を重視——
労働の科学	3月号	労働科学研究所	○特集、ユニフォーム ユニフォーム ユニフォームの機能と変遷 ユニフォームの形 ユニフォームの色 ユニフォームと機能性 電々公社の作業服 企業イメージをつくる女子行員のユニフォーム
労働と経営	3月号	日本労働協会	○人手不足は女子パートで充足
労働時報	2月号	労働省	○雇用政策の今後の方向 ○女子パートタイム雇用の実態
労務管理通信	No. 7	労働法令協会	○企業における新規労働力の獲得と定着のための諸対策 ——新規採用者の定着措置、若年労働者の取扱上の留意点など——
“	No. 8	“	○不況下の今春の大学卒業者の就職決定状況 ——76.2%の決定率で対前年比1.7%減——
労働衛生	2月号	中央労災防止協会	○労働力開発と衛生管理
中央労働時報	2月号	労委協会	○小野田セメント争議（指名解雇に関する件）あっせん経過

