

婦人 C

16 1 a

婦人勞働施設關係資料 第一号

昭和三十一年三月

一般資料

47

48

第一回

内職公共職業補導所長會議要錄

勞働省婦人少年局

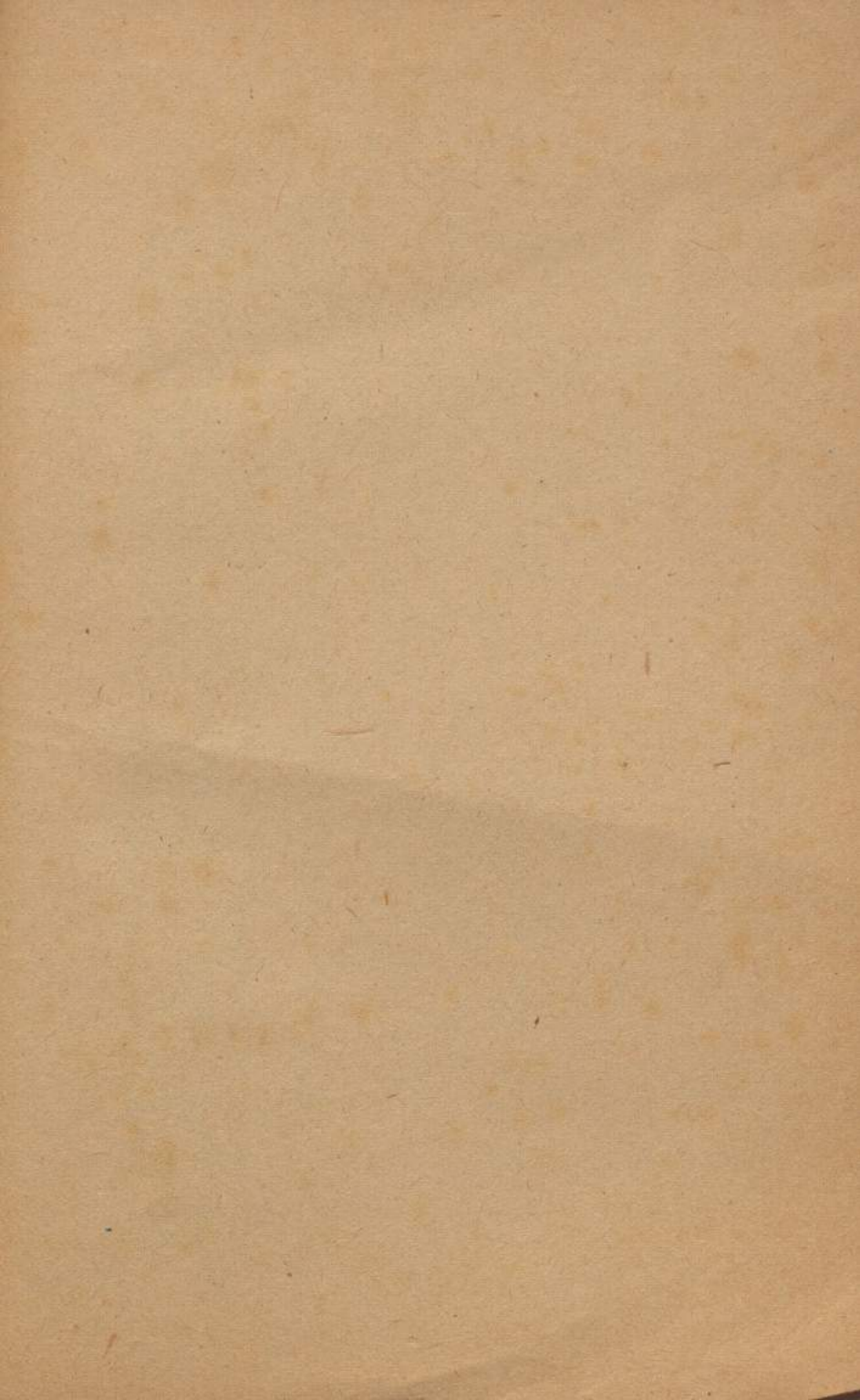
は し が き

この要録は、過日、労働省において開催された第一回内職公共職業補導所長会議の記録をとりまとめたものです。今回は特に、内職公共職業補導所の発足に当り、職員の研修をかねて開催されたものであつて、本施設の運営に関する基本的事項に重点をおいて行われましたので、業務運営上の手引にかえて、要録としてとりまとめた次第です。さきに送付された関係諸資料とあわせて、この要録が内職公共職業補導所の指針として活用せられることをのぞんでいます。

なお、本文の大部分は要点筆記によつたため、充分意をつくさない点もあるかとおもいますが、発言者の方々の御寛容をいただきたいと存じます

昭和三十一年四月

労働省婦人少年局



目

次

はしがき	1
会議日程	5
會議錄	7
第一部	
一、訓示	7
あいさつ	8
二、婦人少年局所掌事項	9
イ、婦人少年局の組織	9
ロ、婦人労働行政	11
ハ、年少労働行政	12
ニ、婦人行政	13
第二部	
一、内職公共職業補導所のあり方	15
二、内職公共職業補導所の主要業務について説明	20
イ、予算の経理について	20

ロ、調査の要点について	27
ハ、資料の蒐集と整備について	34
ニ、情報提供の方法について	39
ホ、連絡調整の業務について	45
第三部	
一、講演	51
現下の経済情勢について	51
二、報告	56
調査にあらわれた家庭内職の実情	56
三、発表	62
内職公共職業補導所の現状と昭和三十一年度の事業計画について	62
四、講評	75
付	
一 内職補導施設設置要綱	78
二 主要通牒	80
三 内職公共職業補導所所在地一覽表	81

内職公共職業補導所長會議日程

日時

三月十五日(木)と十六日(金) 二日間

場所

午前九時と午後五時

第一日 労働省大手町会議室

第二日 虎の門共済会館

出席者

内職公共職業補導所長

ほか 職員一名

プログラム

第一日

(午前)

一、訓示

あいあつ

〃

二、婦人少年局各課所管事項について

三、内職公共職業補導所のあり方

一 休憩 一

労働事務次官
婦人少年局長
職業安定局長
各所管課長
婦人労働課長

(午後)

四、内職公共職業補導所の主要業務について説明

イ 予算の経理について

ロ 調査の要点について

ハ 資料の蒐集と整備について

ニ 情報提供の方法について

ホ 連絡調整の業務について

第二日

(午前)

講演

現下の経済情勢について

経済企劃庁審議官

金子 美 雄

報告

調査にあらわれた家庭内職の実情

一 懇 談 一

井上 事務官

(午後)

発表

内職公共職業補導所の現状と昭和三十一年度の事業計画について

各所長(十分)

婦人労働課長

講 評(質問事項解説をふくむ)

以上

第一 部

訓 示

齊 藤 事 務 次 官

本日ここに内職職業補導所の第二回所長會議を開催するに当たり、労働行政に関する所信の端を申述べたいと存じます。

労働省は創設以来、労使関係の合理化、雇用の安定、女子年少者の労働保護など、労働者の福祉向上と自立経済達成のために重要な役割を果たしてまいつたのでありますが、今般新たに内職職業補導所が設置され、家庭の外にて働くことの困難な人たちのために内職問題に関する総合援助を行う国の施策が講ぜられることになりましたことは、御同慶にたえない次第であります。

従来から政府におきましては、生活保護対策の一環として生活困窮者に内職を斡旋いたしておるのでありますが戦後の内職につきましては種々の好ましさからざる事例もあり、これから派生する問題もまた増加しつつある昨今の情勢にかんがみ、世論の要請に応じて、今回内職問題に関し内職の実態を調査し、内職を求める人に情報を提供し仕事を紹介する等の総合援助を行う国の施策が行われることになったことは、まことに劃期的なことといわなければなりません。

また、内職をよすがとして生活している人たちの多くは、未亡人、主婦等の婦人であつて、とりわけ婦人に特殊な職業対策としても大きな期待をもたれるゆえんであります。

もとより、本事業の円滑な推進は、関係諸機関との緊密な連絡調整に俟つて、よくその目的が達成されるものとおもわれますので、充分、この点には御留意いたさたく、発足当初の運営に當つては格別の御苦心もあることゝ推察されますが、すべて新しい仕事は最初が大事であり、それは今後の発展につながるものであります。将来は本施設を全国主要都市に設けたいと考えておりますが、皆様の今日の努力こそ、将来への賦金石であるとおもいますので充分その責任を感じてもらいたいとおもうのであります。

幸い皆様は多年労働行政に、あるいは福祉行政にたづさわられ、婦人問題についてもひろく識見をもたれるこ

とでありますから、その経験を有効に生かされ、本施設設置の趣旨にそつて、地方の要請に応えるべく一層の努力をいたされることを切望する次第であります。

あ い さ つ

谷 野 婦 人 少 年 局 長

今日から二日間家庭内職業務の第一線の方々に集つていただき、第一回の所長会議を開くことになりましたことを喜びといたします。

内職の問題はかねてから、社会福祉の問題としてとりあげられていたものでありますが、今回婦人少年局が、未亡人の職業対策の一環としてとりあげたのであります。家庭内職を確保し援助するということは、困難な問題であります。職業行政の一環として、この問題解決のためよりどころとなる施設の必要が認められ、今回内職公共職業補導所として発足することになったのであります。幸い、参集されました皆様方の各都府県の知事、部長さん方の御理解により、県内の困難な事情にも拘わらず、今回実施の運びになりました事を、深く感謝するものであります。そうして今日、相当広く行われている家庭内職に対する諸施策が、職業行政の一環として新しく歩み出す事には、意義深いものがあると思います。

三十一年度予算につきましては、現在国会が審議中ですが、これが国会を通過すれば、更に三カ所の増加が予定されておりますから、全国で八カ所ということになるわけです。もちろんこれで足りるというものではなく、府県相互緊密な連絡の下に将来は全国的な規模にまで発展させる必要があると考えております。

全ての事がそうであるように、社会的にこの仕事が進められるまでは、相当の時日を要すると思います。

家庭内職は、現在まで放任されていきましたので、皆様の役割は非常に困難なことと思いますが、皆様の御努力により今後の発展を期していただきたい。今日からの二日間を将来の業務の運営に有意義なものにしていただきたいと思います。

あいさつ

江下 職業安定局長

婦人少年局の御努力により、第一回の所長会議をもたれましたことをおよろこび申し上げます。

私職業安定行政をやっております、しみじみ感じますことは、日本では、不完全就業者、潜在失業者が非常に多いということであります。毎年九十万以上の新規学校卒業者があり、この人達にも職業を与え、更に潜在失業者のことをも考えなければならぬのであります。

昭和三十年一年の就業者の月平均は、四一〇〇万余人、その中男子が二四〇〇万余、女子が二七四〇万余となっております。就業者の中に女子の占める割合は、非常に多きのであります。また、満十四才以上の者のうち就業者数を見ると、男子では、八〇%余、女子では五五%となっており、昭和二十六年と比較して見ると男子の二〇〇万の増加に対して、女子は三〇〇万の増加となっております。

雇用問題のいきづまりに対しては、女子が進出しすぎるといふ俗説が聞かれますが現状では女子が働かなければ、男子の安い給料では食べてゆけないといふところに問題があるのであります。

内職の問題はこの意味で考えられなければならないわけで、この様な情況の下に雇用問題の一環として内職公共職業指導所の意義は非常に大きいのであります。予算も多くはありませんが、都道府県の職業安定課の方にも連絡してありますので、これと協力して努力して下さる事をお願いします。

二 婦人少年局所掌事項

イ、婦人少年局の組織について

笹口書記

今般内職補導行政の誕生に伴つて、内職補導所の運営上関連が深いと考えられる婦人少年室や婦人少年室協助力員についてお話しします。

婦人少年局は内職補導所とは直接的な關係にありますので、婦人少年室と内職公共職業補導所とは最も密接な關係にあるわけであります。婦人少年局の組織についていいますと、婦人労働課、年少労働課、婦人課の三課があり、書記室では主として庶務的な事をしています。婦人少年局の定員は六〇名で、婦人労働課一六名、年少労働課一五名、婦人課一六名、書記室一三名となっております。

婦人少年室は四六都道府県にあつて、大多數が地方の労働基準局の中にあります。仕事の内容は本省の指揮の下に婦人少年行政諸般の地方第一線業務を行っています。婦人少年室は定員総数一〇四名で、四六の中三八が室長以下二名の職員であり、東京、愛知、大阪、福岡の四室は四名、兵庫、神奈川、京都、北海道の四室は三名の職員で運営されております。婦人少年室は幅広く、奥行の深い行政を大部分が二名で行つてゐるので業務の適確な遂行に協力させるため協助員の制度が設けられてゐます。

協助員は婦人少年行政をより一層發展させるためにおかれたもので定員は一千名でしたが、三十一年度からは更に五百名の増員が認められましたので合計千五百名おかれることになりました。協助員は室長の指揮指導下におかれ、担当区域の実情を把握して室長に報告又は連絡したり、広報活動を行い或は又調査に協力する等室長の手足の如く第一線で活動しています。基準監督署の管轄地域毎に一〇五名おかれ、県の事情により三〇〇四〇名おかれてゐるところもあれば、十十五名位のところもあります。内職公共職業補導所は、内職に関するさまざまな問題について協助員に協力して貰う分野が多々あることと考へますが協助員は日常多忙な方々である上に少ない報酬で協力して下さつていますから過重な負担はかけられませんので予め、婦人少年室長と充分打合せの上事情の許される範囲内で協力を要請すべきであると考えます。

今一つ婦人の家があります。福岡県の八幡と、神奈川県の川崎にあります。現に両県の内職公共職業補導所はここに設置され、館長が所長兼務のため、今日も出席されてゐるわけですが、婦人の家の仕事を導して内職

輔導所の存在意義内容等を周知徹底して貰えると思います。婦人少年室長は勿論のこと協助力や婦人の家ともよく連絡して、内職輔導所の発展の爲協力していただくようにしてほしいと存じます。以上概略ですが説明を終わります。

〇、婦人労働行政

大羽 婦人労働課長

内職公共職業輔導所はわが国ではじめての内職に関する専門の綜合行政機関であり、婦人の職業対策として婦人少年行政の一環として発足したものであります。その意味で婦人少年行政についてのあらましを理解して頂くために婦人少年局各課所掌事項についてお話申上げるわけです。(婦人少年室協助力員必携参照。)内職公共職業輔導所は婦人少年局の中で婦人労働課が主管となっていますが、共に協力してこの新しい仕事をのばしていくことに努力したいと存じております。

婦人労働行政は一口に申しますと、婦人労働者の保護とその経済的地位の向上をはかることであります。(労働省設置法及び組織令参照)

一労働基準法中、特に第六章に女子に特殊な規定がもうけられ、働く婦人の母性機能を特に保護することが定められています。労働基準法の監督行政は労働基準局が担当していますが、婦人少年局長は労働基準法中女子に特殊な規定の制定、改廃、解釈に関する事項をつかさどり、その施行について労働基準局長及びその下級の官庁の長に勧告を行い、又労働基準局長がその下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与えることとなっています。又それに関連して、当課では婦人労働に関する実態を調査して、その保護対策の万全を期しているわけです。

二家事使用人及び家族労働者については、労働基準法の適用外にあるので、これら労働者についての問題を考えていくのも婦人労働課の仕事であり、内職者についても同様であります。

三、以上の他に、婦人労働者に特殊な問題、たとえば、未亡人等の職業問題、労働組合の中の婦人に特殊な問題などをも扱うこととなっています。

四、昭和三十年七月の労働省組織令の改正によつて、婦人の内職及び家事サービス労働についての相談に関する仕事が新たに加りました。

以上にのべた事項について調査を行い、資料を蒐集、編さん発行し、ひろく啓蒙するとともに、必要に応じて関係機関との連絡調整を行うことが私どもの仕事であります。

内閣公共職業補導所については後にゆづります。

ハ、年少労働行政

竹内年少労働課長

仕事の内容につきましては、婦人労働課と大凡そ同様であります。その対象が十八才未満の働く年少女にあるという点に違いがあるわけでございます。そしてその究極目的は年少労働者の保護福祉の増進をはかることにつきますということです。

年少労働者の問題は更に対象を二つに分けて考えられるのですが、即ち事業場に働く年少者の一般的な労働条件や教育の問題、更に年少労働に特殊な問題として不当雇用慣行いわゆる人身売買事件、或いは修学児童でありながら長期欠席の状態において、昼間働き夜間の中学に学ぶ児童や街頭労働など十五才未満の児童労働問題等であります。

多感な年少少女の眼に映る矛盾や大人の構成する職場内の不満や訴えは調査の結果にも多く現われていますが、これらの問題を解消するため、年少者自身の労働に対する自覚を高め、又使用者及び先輩労働者の理解と認識を深めることにより、他方、労働基準法の裏付けによつて年少労働者の保護福祉をはかることに気を配っております。又現在では中小企業に働く年少者について、労働条件教育福祉厚生を面

で必ずしも十分とは申せませんので、私共の今後の重点はこれらの部門に働く年少者の福祉対策をおしすゝめることにおいているわけでございます。

つぎに、街頭に働く年少者につきましては、最近なお、花売り、ピーナツ売り等夜の花街に潜在する現状にありますのでこの街頭労働問題をとりあげ関係各機関との協力により解決してまいりたいと考えております。

年少者の不当雇用慣行につきましては、昭和三十年度は、関東、甲信越の十都県について実態調査を実施しましたが、これでは、単に件数をあげるということでなく調査過程において労働条件の是正や好ましくない職場からの配置転換等救済措置に重点をおいて実施してまいっております。

今年是中国、四国地区を対象として同様な調査を考えていますが、これは婦人課で取りあげていますが、売春問題とも関連しておりますので防止のための広報活動は相携えてやつてまいるつもりでおります。年少労働課の広報活動の山ともいうべきものとして例年やつております「働く年少者の保護運動」はこの十一月は第十回目を迎えることになっておりますが、今後とも年少労働に関する問題に御理解を頂いて今の御仕事の場から何らかの機会には測面的な御援助をお願いしたいと存じます。

(代理) 年少労働課長補佐 徳永事務官)

二、婦人行政

高橋婦人課長

婦人課は今迄の二課とはやや性格を異にしている、基準法の施行を助けるという仕事はもっておりますが、前の二課とも関連のある広範な分野の仕事を受持つています。

すなわち組織令によれば、第一に婦人の地位の向上、第二に婦人問題、第三に労働者家族の問題を所管しています。

第一の婦人の地位については、戦後の民主化政策にそつての男女の平等を法制上だけでなく実質的に実現するための政策をたててあります。そのために資料の作成整備、啓蒙活動、婦人の地位の実態調査や世論調査を行い、各方面との連絡調整を図るなどしております。また国際的な連携も緊密に図り、国連の婦人の地位委員会にもオブザーバーとして毎年局長が出席いたしており、資料の提供、交換をしています。また婦人週間は毎年全国的な行事として行つております。

第二の婦人問題というのは、法制上に平等でも随所に残つてゐる婦人に特有な個々の問題を分析して理論づけを行い、この理論づけに基いて具体的に政策をたててあります。戦後の社会問題として大きくとりあげられた女世帯の問題、農村の婦人問題、都市の主婦の問題、最近は売春問題も大きな婦人問題として取扱つております。売春問題については調査、啓蒙を行い、売春を防止するように努力していますが、更生をのぞむものには相談指導する業務を進めており、新年度には予算の裏付けも得ました。

第三に労働行政の一環として労働者の家族の問題を扱つております。すでに大企業、中小企業、零細企業等五回の調査を行い、労働者の扶養している家族がどのように生活しているかを調査しました。

これらの調査に基いて今後は経済関係、社会保障との関係において問題を明らかにし、労働者が安心して職場で働けるように、その家族の生活指導を行い、福祉の増進を図り、民生安定に寄与するように努めたいと考えています。

一 内職公共職業補導所のあり方

大羽 婦人労働課長

(一) 設立の主旨

現在のきびしい経済状況の中では健康で働く能力のある人々でも、就職し、それによつて一家を支えていくことはなかなかむづかしくなつております。

その中でも特に、未亡人、主婦、病弱者身体障害者、老人など、家の外に働きにでることのできない人々の生活の手段として内職は簡易で便利な労働の形でありますので、内職問題はこれらの人々にとつてまことに切実な問題であります。それだけに内職については新聞、ラジオその他でつねに問題として取りあげられ、又、国会でもしばしばその対策についての質問がおこなわれています。

そういう状況の下で労働省と致しましてはどうしても内職に関する緊急措置が必要であるという結論に達しまして、その結果生れたのが、この内職公共職業補導所でございます。

婦人少年局では創立当初から内職問題にとりくみ、前後四回に及ぶ実態調査を行つてまいりまして、その解決策を何とかして見出したいと努力してまいりました。その調査の結論と致しまして、現在の内職の問題点は

1. 仕事に繁閑があり安定性がない。
2. 内職を希望しながらも、適当な仕事が見られないので、広く内職に関する情報を提供するそちがかけいでる。

3. 婦人内職者は一般に技能が低いが、技能を必要とするものは比較的有利である。

4. 一般に工賃が低い。賃金の不払、遅払等のふん争がある。

などであることがあきらかになりました。

今回の緊急措置はそうした要望にこたえ、内職問題を職業的な観点から総合的に解決していこうとするものであります。

従つて、内職公共職業補導所の事業内容は

1. 相談、あつせん
 2. 内職に関するあらゆる相談を行い、関係機関と連絡をとつての苦情処理
 3. 内職の把握と調査
 4. 調査にもとづいた内職情報
 5. 巡回指導
- となつており、内職者に対する総合援助を目指すサービス機関として、わが国にはじめてできた画期的な内職行政機関であります。

(二) 補導所の機能と業務内容

業務内容は前に申上げたとおりですが、この幾つかある業務を遂行していくために、補導所は次のような機能を有機的に動かさねばなりません。即ち

1. 資料の整備及び調査活動

2. 広報活動

3. 連絡調整活動

などあります。各活動の方法については午後各係からお話致します。

つまり、これらの機能を有効に使うことによつて、

1. 内職の把握

2. 内職のあつせん、相談、苦情処理、情報の提供、巡回指導

が行われるわけです。

次に、各業務毎にこれらの機能をどう働かせて、その業務を遂行していくかをお話ししましょう。

1. この施設で内職をあつせんしようということは、ただ、手当り次第に、手元にある内職を紹介する、仕事がありさへすればよい、というのではなくて、その人に最も適した仕事のありかを教えてあげることなのです。業者から材料をもらつてきて、これを内職者にとりつき、内職者から製品をあつめて、業者から受取つた工賃をわたすという仕事ではないのです。

そのためには、内職を出している事業所や公私の機関をひろく調査しておいて、どんな所ではどんな仕事をいくら位で出しているか、季節ごとは何時か、仕事はいそがされるのか、衛生や安全の見地からみてどうか、事業の信用度はあるかなど、の点を具体的に知らせることができなければなりません。この様に、広く内職の所在が分つていて、初めて内職あつせん紹介の効果があがるわけです。これが事業所カードとなつて、組織的に分類され、整理されるということが、この事業にまづ必要な仕事となるわけです。

2. 苦情処理、相談。工賃の不払、遅配、その他種々のことを内職者は相談にくるでしょうが、これを親切に適切にさばいていくためにも、ふだんから内職を出している機関や事業所の調査をしつかりしておいて、その実情をよく知つていなければなりません。又、時には、その事業所に特別に出向いて行つて調査をする必要もでてくると思います。

又、関係機関に連絡して情報をえたり、依頼したりすることもしなければならぬでしょう。（例、安定所）又、ふだんから、内職に関連ある資料をできるだけ蒐めておくことも必要です。

3. 内職情報の提供 元來、内職者は家をはなれることのできない人たちですから、内職に関する情報、（内職の所在、その他内職に関する問題）をラジオや新聞や、すり物によつて知らせることが必要です。又、一般の人々に内職問題を理解してもらうことも必要です。そのためには実情が調べてなければ正確なことが云えません。それでも調査が必要となるわけです。その結果にもとづいて、分りやすく、み力的な知らせ方をす

するのに、広報活動が有効に働かねばなりません。又、その情報がよくすみずみまで徹底されるように、つねに内職関係機関、労働行政機関、福祉行政機関、婦人会、その他の団体ともよく連絡をとつて情報をながすことも考えておいて頂きたいのです。

調査をしたものを、できる限り時をおかずに広報にかけて下さることが、特に創業時代の活動として望ましいと思います。つまり、調査、広報、連絡調整が有機的に活動していくことです。

4. 巡回指導 内職者は遠くへ出られないので、指導は原則として、家庭に向向いていくべきであるが実際問題としてこれは不可能な場合が多いので、地域的に時を定めてグループで指導することもあると思われる。

技術の指導を行う場合は、よくその工賃、時間、仕事の繁閑など内職事情を調査しておいて行うことが必要である。婦人会や、補導所、公会堂など公の施設や機関と連絡をとつていくことが必要でしょう。指導は技術指導ばかりでなく内職に関する相談、その他諸般の問題の指導も含まれます。

以上でおわかりのようにこの施設では、調査がほとんどすべての業務の基礎になつておりますので、この仕事を円滑にすべり出させるためにも、創業時代にしっかりと調査機能を確立させて、頂きたいのです。

しかし、調査の結果を基として広報活動と連絡調整の機能を適切に働かしていくことも、大切なことですので、調査が動いてきたら、あわせて他の活動をして下さい。

(三) 名称と業務内容について

この施設は「内職公共職業補導所」という名称をもっていますが、前にのべましたようにかならずしも、その業務内容を適確にあらわしているものではなく、業務のところでお話したように、一般の公共職業補導所で行うような場内補導は一切致さないことになっております。その関係で予算関係以外の事業についての所管の課は府県の労働部の中でも職業安定課において主たる責任を持つていただくことになっていきますので直接には予算、業務とも県の労働部の指揮監督をまおいで仕事をすすめていかれるわけです。

(四) 婦人少年局、婦人少年室との関係

この事業は御承知のように、未亡人をはじめとして、婦人の職業対策でありますので、全般的な事業の運営について婦人少年局が主体となつております。

この仕事は婦人少年行政と特に密接な関係にありますので、たえず、貴県の婦人少年室とは情報交換を行い、緊密な連絡をとつて、婦人少年行政の一環として、円滑な運営を行われることを希望致します。又、婦人少年室の援助機関である協助員は地域にあつて婦人少年行政に協力して下さる方々であります、この方々ともよく連絡をとつて内職者を内職ばかりでなく婦人少年行政の面でも援助してもらふようにして下さい。

(四) 福祉行政機関との関係

この事業はあくまで職業行政でありまして、民生の仕事とははつきり区別されなければなりません。

従来から民政行政で行われてきた内職に関する事業は県によつていろいろですが、その多くは、実物のあつせんを取扱つており、補導所の仕事は実物は一さい扱わないので決してこれと複そうせず、むしろ、民生行政のあつせん事業は内職公共職業補導所の調査情報などを利用して、自分のところの業務を円滑にすることができ、内職公共職業補導所も、営利事業でない内職あつせん先として相談者への紹介に役立てることができますので、両々相まつて、内職の総合援助はますます円滑にゆくものと予想されます。

以上のべました通り、婦人少年行政の一環として生れた内職公共職業補導所は、内職に関する総合行政機関でありまして、ここへ行けば県下の内職のことは何でも分る、何でも解決するというような行政のセンターとして一日も早く軌道にのせて活動して下さることを期待しております。同時に遠くない将来、これを全国的に設置して府県相互の連絡をとつて内職者の援助の万全を期したいものと、私も一同張切つております。何分にも今までなかつた新しい仕事ですので、お互に創業時代は困難も多く、時に失敗もあると思いますが、よく連絡をとりながら一歩々々基礎をきづいてまいりたいと存じます。

二 内職公共職業補導所の主要業務について説明

イ 予算の経理について

松 山 事 務 官

職業補導課の予算を担当しております松山でございます。

内職公共職業補導所における予算の経理につきまして少しお話致します。

一口に予算の経理と申ししましても間口が非常に広うございますし、事業の実態が異つてゐるのに伴ひまして予算の取扱も細かい点でいろいろと違つてゐる点がございます。それで予算経理ということの中でも一般に共通的な問題、特に、補助金の基本的な取扱という点を中心としましてお話致します。

特に補助金の取扱ということが、今度新しくできました「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」いわゆる補助金適正化法によりまして、非常に厳重に規正され、多くの問題をもつことになりまして、皆様の御関心も深いことと思われますのでこれに関連した二、三の重要な点を中心として、お話し致したいと存じます。

ただこの法律に基く取扱の進め方、手続等がまだすつかり固まつていない点がございますが、大筋の基本的な

問題では大体変りはないと考えられますので、次の諸点についてほんの概略を申し上げます。

(一) 補助金適正化法と事業との関係について

(二) 補助金の取扱の流れについて

(三) 事業計画等について

(四) 補助金適正化法の要点について

(五) 予算と事業の関係について

(一) 補助金適正化法と事業との関係について

はじめに補助金適正化法と事業との関係につきまして簡単に申し上げます。

一つには、この新しい法律によりましても事業の実体には何らの変更はないことでございます。事業をその目的どおり実施し、事業の効果を上げて行けば何ら問題はございません。それが、予算の效率的な使用を図り補助事業の効果を確保するというこの法律の根本目的にも合致するのでございまして、いろいろの多くの規定や手続等もそのためのものであり、不正不当を処罰すること等もその手段のほんの一部であると考えられるのでございます。

このような点から致しまして、この法律や規則のいろいろな規定により、新しく入つて参ります種々の面倒

な取扱手続等がございますが、それによつて本来の事業の実施をさまたげたり、事業内容を低下させたりするようないふことが、少しでもあつてはならないと考えられるのでございます。

次に、以上のような目的をもつたこの補助金等の適正化法ではございますが、一たん法律として生れ出て参りまして、独り歩きをするということになり、しかも各種の補助事業全般を一率に規正して行こうとするものである限り、又この事業がいろいろの問題を持つており、事業の実態も特殊なものである点から致しまして、この法律が事業の実施に多くの影響を与えることがあるのは言うまでもございません。

もともと補助金について全般の流れを規定するような法律は從來ございませんでした。

国費の予算の経理につきましては今まで財政法とか会計法、予決令、或いは支出負担行為、取扱規則等の一連の法規によつて厳重に規正されて來たのでございますが、補助金につきましてはこれを規正する法律的な根拠が少なく、一度補助金として国の手を離れてしまえば後は殆ど出しつばなしのような形が多かつたものでございます。今度の適正化法によりまして補助金の交付の申請、決定等に関する事項、その他、補助金等に係る予算執行關係の基本的な事項を一貫して規定致しまして国が一々事業の実施状況や結果の報告をとつたり指示したりする等のいわば画期的とも言える体制をとることになつたものでございます。

それだけにこの法律の解釈運用の如何では、とかく法律と事業との間にギャップや磨擦が生じ易いことも予想されるわけでございます。何事でも新しくはじめるということとは軌道に乗るまでに多くの困難が伴うものでございますが、特に、この法律も新しいし、事業も新しい、人の顔ぶれも新しいし、その上事業の実態も特殊なものである等の諸点が重なりまして今後いろいろの困難が生ずる場合も予想されます。しかしこの法律の精神は決して、事業を渋滞萎縮させることではない筈だと考へられるのでございます。

以上のような事業を適正化法との基本的な関連をいつも頭におきましてこの事業の円滑な運用を研究努力して行かなければならないと考えられるのでございます。

(二) 補助金の取扱の流れについて

才二に補助金の取扱の流れについて申し上げますと一般的には先づ才一に國が補助金の交付基準や手続等をお示し致します。

次に府県から事業の計画や所要経費をもつて交付申請が行われます。それに対し國はその申請を審査致しまして補助条件を附した交付決定と決定通知を行います。

次には府県はその交付決定の際の事業の目的、内容や経費の区分等の決定どおりに事業を実施する責任がごさいます。

次に府県は事業の完了後その実績即ち事業の成果を國に報告致します。

最後に國はその実績報告を検討致しまして当初の決定に適合しているかどうかを認定し、適合していると認めて補助金の額を確定するという事で補助金の取扱は完了致します。若し適合しないと認めればその是正の命令を出すか、交付決定の一部取消、補助金の返還等を行はせるか致します。

このような今後の新しい取扱いを従来と比較致しますと今までは補助金の交付が補助要綱と予算基準によつて行われていたのですが、これからは補助金の交付基準と交付手続によつて行われることとなります。

なおこの交付基準は適正化法においても客観的な基準が求められております。予算の效率的使用のため、限られた総額の子算を人件費、事業費とか旅費、通信費とかの各経費区分間にどのように配分すれば全国的に最も事業効果が上るかという観点からの交付の科学的、客観的基準が大切でございませう。

次に従来行つていました年間予算内示はこれから行ひ交付決定に該当するものでございしましたし、従来の補助申請書はそれに基づく形式的なものでございましたが、今後は適正化法に基づく正式の交付申請即ちその中に事業の目的内容や所要額、算出基礎等適正化法に定められた事項を含んだ府県からの交付申請が出発点として國の交付決定と共に補助金取扱の中心となります。

この正式の補助申請書は三月二十五日頃の期限、交付決定通知は三月末か、四月はじめに実施となる予定でございします。

その他の実績報告、遂行や是正の命令、補助額の確定等は今まで殆ど行はれていなかった新しい行き方でございます。まして補助金の効果を確保するため国がそこまで立ち入って行くということになつたわけでございます。

(三) 事業計画等について

才三に事業計画等について申し上げます。

今申上げましたのは、公式的な補助金取扱の流れの概略でございますが、職業補導事業の実態から致しますとその公式通りに行かない面が一部ございます。その一つは事業計画や内示の問題でございます。私は職業補導におりますので一般の職業補導の面から説明させていただきますとその事業の性質上二月か三月頃に予め補導生を募集、選衛して置いて、四月早々には補導をはじめるという特殊な事業形態でございますため、二月頃には交付申請や交付決定が行われて事業内容で補導生定員や種目が決定していなければならないのでございますが、その頃には未だ府県の予算が決つておりませんので正式の交付申請ができませんし、国もまた三月末頃でないと予算が通つておりませんので正式に交付決定を行うことができません。

そこで従来行つて参りました方法によりまして、府県から二月頃に経費の面を切り離した事業のみの計画を提出していただいて種目の存続や変更とか或いは補導生定員の増減等について府県と御相談の上、既に内定して或程度予備的な業務を進めていただくという方法を一般の公共職業補導所ではとつております。

ただ、この事業の性質上、経費面を切り離した事業のみの計画と言ひましても、種目や補導生定員が決まれば基準によつて職員数も人件費、事業費もひとりでに決つて参りますので将来交付決定する額に殆んど近いものが出て参ります。

従来はここで年間補助額の内示（即ち現在の交付決定に近いもの）を行ひまして国の予算が通つてから四半期毎に補助指令を行つて来たものでございますが、今年からは従来の意味の内示ではなく、予算が通り、正式の申請があればこの額程度で交付決定を行う用意を国は持つてゐるという額として御連絡することと致して居ります。これによつて事業を具体的に準備したり、正式の交付申請書を提出していただく参考と致します。

取扱で公式通りに行かないもう一つの点は、やはりこの職業補導事業の性質上事業内容としての補導生の入所状況が不良の場合でも応募者が少いとか、適格者が少い等、外部的な止むを得ない理由による場合が多く教育の性質上事業中途の遂行命令による是正が困難であり又年度終了後の是正命令が人の訓練という実体に関する限り不可能であるという点でございます。

「内職相談」におきましては一般職業補導と異つた事業形態でございますので、同じような或いは又更に多くの特殊な調整を必要とする場合もあると考えられます。

(四) 補助金適正化法の要点について

才四に補助金の取扱の中で適正化法によりまして、新しく入つて参りました点の最も重要なもの、二、三について申し上げます。

その一つは補助金予算が国の期待する目的どおり適正に執行されているかどうかということを国が当初の交付決定から清算の最後に至るまで追及して、事業効果を確保しようとする、そういう法律の根拠ができたということでございます。単に不正不当を処罰したり、防止するということだけではなく、予算の使用効率、事業の効果ということが考慮され、今まで常識的な心構え程度と考えられていましたことが、法律上当然の義務となり、はじめの申請書に記載され、決定された目的、内容への違反や、補助条件の違反、或いは決定の負担割合の違反等が直ちに法律違反として処置され、或いは又事業内容の変更や経費配分の変更について国の承認を必要としたり、事業の効果、実績について調査したり指示する等種々の面に国が立ち入つてゆく等という根本的な考え方や方に飛躍的な変化があつたことでございます。

次に、これによりまして補助金の交付決定の際、決定された事業の内容、経費の配分や用途というものが事業の実施の最後までついて廻りまして、事業の実施状況が決定と喰ひ違つている時は決定どおりの遂行を命令するとか、終了後の事業の成績が悪い、即ちはじめの決定と適合しない時はなおさせるかその分だけ補助金を返還させるということになつたことでございます。

例えば事業の実体としてはじめ年に何人に内職をあつせんし、どんな仕事を何回やると申請し、交付決定があつたとします。と、実際の成績がそれを下廻ればそれはいけないということになり、事業成績の不良が明確に法律でしられることになるわけです。

又経費の点で金額、経費配分、補助率等の決定内容と実際の支出実績との間に相違がある場合、例えば経費の配分として人件費、事業費、施設費等それぞれの所要額いくらに補助金いくらを交付するという決定があればその人件費、事業費、施設費等経費配分を勝手に混同流用することはできない。大臣の承認を経なければなりませんし、事業終了後の使用実績が人件費、事業費等の経費配分毎に決められた負担割合即ち、三分の一なら三分の一以内の国庫補助となつていなければならない。即ち事業費が足りないで人件費が余つていても労働大臣の承認を得ていなければ人件費は三分の一超過分を返納しなければならないと解されること等でございます。

(四) 予算と事業の関係について

最後に予算と事業の関係について少し申し上げたいと存じます。

予算は事業のためにあるものでございます。予算の経理が法律や規則の上で完全に間違つていなかったと致し、ましては肝腎の事業が振はなくては、何もありません。丁度病人の治療が医学的に落度はなかつたけれども病人は死んでしまつたというふうなものでございます。

この内職指導という事業が主に未亡人等を対象とし内職関係の総合的援助を行うという重要な目的を持つてゐるのに対して予算その他すべてはこの事業目的のためにあるものでございます。予算経理に關与する皆様方はじめ私どもとしましてこの点を常に見失つてはならないでございませう。

ただ、予算には予算の独自の立場や法則がございします。さき程から申し上げて來ましたようないろいろの面倒な法令やしきたりがありましますし、何にもまして予算の額によつて事業が決定的に制約されております。予算は事業の死活を制していると言つても言い過ぎではないでございませう。ここに予算と事業との関係の難かしさがございします。

予算はあくまで事業のためにあるものだとは言ひましても、予算經理の立場を尊重しなくては事業の円滑な運営は期せられせん。

とかく業務の人は予算經理の立場というものを理解致しませんし、又予算の立場の者はすべてを裏側から經理の面からのみ見るという傾がございまして、その両方の立場の総合調整によりまして即ち管理者である皆様方の不断的御努力によりましてのみ事業の円滑な運営ができるのだと考えられるのでございします。

さき程も申し上げましたが、充足早々の新しい事業で、新しい適正化法等に当りし、また新しい顔ぶれと且つ複雑な組織体制の下で出発しようとしているこの内職補導の事業としましてこの予算經理の問題が最も重要な鍵の一つであり皆様方のなみなみならぬ御努力を待たねばならないと考えられるのでございします。

この大切な事業を守り育てて行く責任を担つて居ります才一線の皆様方をはじめ、府県や本省すべて心を合せましてこの責任を果して行きたいと存じます。

どうぞよろしくお願い致します。

(職業補導課)

ロ 調査の要点について

藤井事務官

(一) 内職公共職業補導所における調査の意義

内職公共職業補導所における重要業務の一つに「調査」がある。調査は他のすべての業務の基礎になる。

調査結果をとりまとめたものはそのまゝ他業務用の資料として相談に應じる際、内職をあつせんする時の重要な手がかりとなり、情報提供、啓蒙資料作成の根拠ともすることができ。

従つて当補導所の最初の仕事として、まず業務に必要な基礎資料作成のための調査を実施しなければならない。どのような調査から、どのような方法で始めればよいかは後に述べることにする。

(二) 調査の種類と方法

一口に調査と言ってもその種類と方法はいろいろあるが、調査の目的をよく考えた上での確な調査法を考えなければならぬ。

次に一般に言われている調査の種類と方法の概略を参考のためのべておくことにする。

1. 全体調査（ほかに全数調査、悉皆調査、大量観察法ともよばれる）

一集団内における事象中、量的に測定しうる事柄につき、一定の時にその集団を構成する各員を単位として全部洩れなく、かつ重複することなく観察する方法。

例 国勢調査、農業センサス、商業センサス、企業調査

2. 部分調査（ほかに標本調査、見本調査ともよばれ、全体調査に代るべきもの）

調査対象団体の中の一部を選択して必要事項について調査を行い、それによつて全体の傾向を推定しようとする方法。

従て部分——標本、見本——だけが示す傾向を明かにするのでは目的を達したことになるが、被調査者となるべきものを定める上に深い注意が払われなければならない。通常部分調査の際その標本（見本）をえらぶのに次の方法が用いられる。

(1) 有意選出法（有意選択法）

できるだけ代表的な標本をえらばうとして平均とみなされるものを直接ぬき出す方法。

一般に主観によりもつとも類型的、代表的な標本として意識的に選出するもので、a 正確さに保証がない。b 調査者によつて基準が変わり、客観性がない等の欠点からこの方法による重要な統計調査はない。しかしごく簡単に大体の傾向を知る目的の場合とか、特定の環境のため欠点があり現れない場合には利用することができる。

(2) 無作為抽出法（任意抽出法）

註 母集団からどの標本を選たくするか、選択者の意志が全く入らないようにして、偶然に任せてしまう方法。

標本数は多いほど標本の母集団に対する誤差のフレが小さくなり、その推定は正確になつてくる。

註 母集団——調査対象の全体——一定条件をそなえたもののすべての集り。

無作為抽出法の無作為の方法としては単純任意抽出法、任意系統抽出法等があるが、今日用いられている方法は殆んどが後者である。

註 任意系統抽出法の一例をあげると総世帯数三六〇から見本世帯二〇をえらぶとき、まず三六〇世帯のリストを作り、通し番号をうつ。次に三六〇、一、二〇——一八とし、一八を抽出間かくとする。出発番号をサイや乱数表を用いて無作為にきめ、もし、かりに三と出ればリストの通し番号三から始めて一八番目毎の世帯を順次とり、二〇世帯をえらぶ。

無作為抽出法をさらにくわしく分けると、層別無作為抽出法といつて予備知識を利用して精度を高めるために或基準を設け、それにより前もつて母集団をいくつかの階層に分けておき、その後各階層の中で標本を無作為に抽出する方法、著名な実施例としては総理府統計局の家計調査——戦後はC・P・Sといつていた消費者価格調査、昭和二六年一月からは消費実態調査と改称、さらに二八年四月から家計調査と改称後現在に至る——があり、大都市、中都市、小都市の各階層に分けて二八都市をえらび、各の都市について無作為に標本世帯を抽出している。又婦人少年局が毎年実施している女子保護実施状況調査は規模別による層別無作為抽出、女子労働実態調査の一環として一昨年実施した乗合自動車女子従業員労働実態調査は官、公、私立別の層別無作為抽出によつた。又全国的規模で行われる調査の際ほとんど用いられる方法として多段抽出法があり、才一段階で全国から一定町村数を無作為に抽出し、才二段階で各標本町村より一定戸数を標本としてえらび出すというので、このように二段階以上に分けて抽出する方法をいう。昨三〇年婦人少年局が実施した東京、大阪、名古屋における家庭内職の実情調査はこの抽出法によるものである。

又総理府統計局の労働力調査は上記二者を併用した層別多段無作為抽出法によつて行われている。

3. 個別調査（事例研究ともいう）

これは一個人、一家庭、一事業場、一定地域の実情についてすこぶる詳細な調査を記述的になす方法である。

全体調査、部分調査法においては主として量的に測定しうる事象について正確な調査がたされうるのであるが、量に還元することができない事象の性質については調査が及ばない。しかるに種々の事象には量的に測定しえない面も多く、とくに人間の主観性、心理的要素の強く働いてゐる事象にはこの種のものが多く、それ故これら量的測量を許さない事象を観察するために、前二種の調査法に代るべき方法としてあらわれたものが個別的調査法——事例研究である。

例 取引関係における信用調査、婚姻に先立つ身元調査、農村個別調査、事業場個別調査等。

(三) 内職公共職業補導所にのぞむ調査業務

内職公共職業補導所における当面の調査対象としては事業場、関係機関、内職者があげられると思うが、店開きをするに当つて先ず必要なのは内職の所在、つまり事業場の所在及び内職に関する諸事情を把握することである。

従つて才一に事業場又は関係機関——職安、内職あつせん所、授産所、協同組合、商工会議所等——に関する調査が行われなければならない。そして内職者の相談に応じうる事業場の実情が一応把握できたところで内職者に関する調査に手を延ばすべきであらう。

次に以上の調査実施について具体的に所見をのべることにする。

1. 事業場に関する調査

(1) 資料の蒐集とリストの作成——調査の準備

調査に先立ち事業場及びその他内職を供給する者のリストを作らねばならない。これは補導所の最大基本業務であつて、開所当初としては、どこにリストをつくるのに必要な資料があるかを探さねばならないであらう。ある場合には片端からかき集めることになるかもしれない。極端に言えば暗中摸索的な仕事である。

既に実施されている補導所の例をあげると神奈川県では県下職安に保管されている事業場カードを点検して内職があるとおぼしき所を書き抜く。又大阪のように協同組合、商工会議所、授産所その他内職関係機関がそれぞれ既に把握している事業場名簿から集める。その他広報機関を利用しての宣伝により、申出のあつたもの、きき込み等からつかむ等である。

以上のようにしてとにかく一応のリストが作成されたら、可能な範囲でこれを地域別、業種別等に整理して、次の確かなカード作成のため計画的に各事業場の個別調査を開始する。

(2) 個別調査

事業場の個別調査は事業場を的確に把握し、カードを作成整理するために実施するのであつて、リストに従つて計画的に行うことと、内職者からの陳情や苦情処理その他の理由で臨時に行うことが併行してなされねばならない。

調査票は事業場カードをそのまま使用するとよい。結果の的確を期するため訪問面接調査がのぞましい。カード記入欄にある通り画一的な事項についてはもとより、その他詳細な観察を行い備考欄、補助紙にすべて記入しておく。

なおこの個別調査は一事業場に対して少くとも一年一回以上は実施し、常に新しい正確な実情を把握しておくことがのぞましい。

個別調査の結果、さきに作成したりリストを訂正する場合 現在なくなつてゐる事業場の発見、移転、業種の変更等——も当然起りうるであらう。

註 人からききとる調査方法として面接法、申告法、郵送法の三つがあるが、このうち一番のぞましいのは面接法、次が申告法、郵送法の順で、現在行われている重要な調査はほとんど面接法によつてゐる。

とくに郵送法は調査員による直接の説明が全然行われないのでうまくゆかないことが多く、回収率は普通二〇〜三〇％である。

しかし経費等の面からみると実施しやすい順序は前記の場合と逆になる。

(1) (2)の結果が量的、質的に一応整備されるには少くとも一年間位を要するであろうが、一定期間を経たからといって県下の内職の所在を悉く把握しつくすことはまず不可能で、全く根氣とたゆまぬ努力のいる業務である。

このようにして作成されたカードを地域別、業種別等に分類しておけば——カード整理箱等を使用することとのぞましい——必要に応じて、これを統計的に分析することにより、賃金、発注あつせん状況等の全般的傾向をもみることに役立つであらう。

2. 内職者に関する調査

内職者を把握するには、こちらからかけすり廻つて探すわけにゆかないので、普通補導所を訪れてくる都度把握することになるう。

事業場に関する調査の場合と同じく内職者の相談カード記入は一種の個別面接調査と考えて差支えない。相手に真実を語らせるよう後にのべる注意事項を参照し、詳細に記録すること。

カード整理法は性別（未亡人、主婦、未婚等別）、地域別、希望職種別等に整理することがのぞましい。さらにそれによつて統計的に処理すれば、この補導所に來所する内職者の傾向がみられるであらう。

又、内職者に問題の発生した時等は、内職者を訪問して調査する必要があるともあると思ふ。

3. 統計的調査

内職公共職業補導所において実施される当面——一二年間の調査業務は上記1.2.で手いっぱいであるうと思われるが、事業場並びに内職者に関する基礎調査を一通り終え、全般の業務が軌道にのつて動き出した後においては業務運営上の参考とするために次のような可成大がかりな統計的調査を実施することも考えられる。すなわち県下あるいは一定地域における内職への関心状況等をみるための世論調査、内職実施状況調査等である。

(四) 調査実施上の一般注意事項

1. 面接調査を行う場合(調査員が心得ること)

- 派手でない各々の場合に適した服装をすること。相手の境遇、家庭、社会集団の実情を考慮する。
- 相手に自己を紹介し、訪問目的をのべ、心から挨拶をする。
- 相手に対して気安くする。すると相手も気安くなるであろう。
- 会話の調子をゆつくりとり、相手の話のすべてに関心を示す。
- 秘密を護持することを約束し、相手の信頼をえ、これに報いる。
- 容易に理解されるよう要領よく、分りやすい言葉で質問をする。
- 答をふくんでいような質問をしてはいけない。
- あなどつていると思われたり、失礼と感じられないよう注意する。
- 質問するとき、ずるく巧妙にやろうとするより、むしろ単刀直入にきく。
- 命令したり、禁止したりする技術はさける。
- 相手の面子を立てるようしんしやくする。
- 相手に愛想をつかされないうちに面接を切り上げる。
- 相手が自分の仕事をしようとする欲望にかられたら面接を切り上げる。
- 帰り際には、ていねいに謝意を表するあいさつをする。

2. 統計的調査を行う場合(調査準備に当って)

○ 調査項目に関すること。

- ・ 調査項目は調査目的に應ずるものでなくてはならない。
- ・ 項目はできるかぎり簡單平明に解答出来るものでなくてはならない。
- ・ 項目数はできるだけ少くする。

○ 調査員を訓練する。

○ 被調査者の理解を求める。

○ 大がかりな調査実施に当つては予備調査を行う。

(婦人 労働課)

へ 資料の蒐集と整備について

久 保 田 事 務 官

内職公共職業補導所の運営が軌道にのつて、業務が活潑にすすめられてくると、ここに集められる内職に関する資料は、実に多種多様であり、ぼう大なものになると考えられる。

内職公共職業補導所は、調査の結果から、また窓口の相談あつせんから、あるいは連絡調整網を通じて蒐集された内職に関するあらゆる資料を整備して、内職者に対する総合援助の足場をととのえると同時に、当該都府県における内職問題の中心機関として、権威あり、信頼性ある内職問題のよりどころとならなければならない。

ここに内職公共職業補導所における資料の蒐集と整備の重要性があるわけである。

そこで、内職公共職業補導所における資料の蒐集と整備について、婦人少年局の例を引用しながら、次の三点を述べてみたい。

(一) 施策の方向づけをするために、内職に関するあらゆる資料を集める。

(二) 内職問題全般について、一般の理解をふかめるために、資料を系統的にとりまとめる。

(三) 業務運営の手引として参考資料を整備する。

(一) について

内職公共職業補導所の行う調査、相談、あつせん、巡回指導などから、内職の状況がたえず把握されるわけであるから、この資料をしさいに見ていくことによつて、事業の方向が求められるわけである。しかしながら、本事業は、総合援助の立前から、取扱いの範囲が広く、しかも、内職問題は、社会経済情勢の変動につれてはげし

くうつりかわるために、これに即応して絶えず資料蒐集の機会をとらえ、それを整備することは、必ずしも容易ではない。まして、従来、かかる内職問題を綜合する機関がなかったために、内職公共職業補導所の資料蒐集業務は、全く新分野を開拓するようなもので、至難な仕事ではあるが、一面これが貴重な資料として、一般に期待されるゆえんでもある。

婦人少年局もまた、婦人少年行政に関して同様の立場にあり、このような総合的な観点から資料の蒐集整備も行われなければならないという点では、全く共通のものがあるので、次に婦人少年局の現状を述べ御参考に供したい。しかし婦人や少年そのものを取扱つた資料はそんなに豊富にあるものではなく、又問題は時々刻々に変化するもので、どうしてもみずから素材を集め、資料を作成してゆかなければならない。その方法として、婦人少年局では創設以来、女子年少者の労働実態調査など、婦人少年行政にとつての基本的な調査をつみ重ねるかたわら未亡人問題、内職問題、売春問題等、その時々大きな社会問題を取りあげて調査を行っているが、これがすべて婦人少年局の施策の基礎資料として整備されている。このほかに統計資料として総理府統計局で行つてゐる国勢調査、労働力調査、家計調査、就業状態調査、労働省労働統計調査部で行つてゐる毎月勤労統計調査、個人別賃金調査、その他權威ある調査機関で行つてゐる調査をできるだけ広く集め、女子や年少者にポイントをおいた資料に作成する作業も行つてゐる。こういったものは女子年少者の現状を統計的に把握するためになくてはならない重要な基礎資料となつてゐる。その他女子年少者に関係ある法令、労働協約、就業規則等をまとめたもの、労働基準法違反事例をまとめたもの、募集した論文作文をまとめたもの、懇談会、討論会、研究会等の記録から問題点をまとめたもの、地方婦人少年室から報告されてくる婦人少年関係の事件をまとめたもの等、仕事の必要に応じて、あるいは仕事の結果から把握された、婦人と少年に特殊な問題を取りまとめた資料をととのえてゐる。外国の資料にも参考になるものがあるので、適宜編集して、相互の比較のため、又考え方や方法の参考として活用してゐる。

さて、内職公共職業補導所の場合、内職に関する既存の資料や参考文献の乏しい点では、婦人少年問題と同じ

ことがいえるであろう。部分的に、あるいは随時内職にふれたものはあつても、内職そのものについての系統的にまとまつた資料は少ないと思う。そこで内職関係の資料整備は、どうしても内職公共職業補導所みずからの力にまたなければならぬ。すでに調査等計画をもたれて着手しておられる府県もあり、地域別内職業者一覧資料とか、月報から種々集計して資料を作成された府県もあると聞いているが内職公共職業補導所に備えられる月報、相談票、事業所カードなどは、内職者の生活状況や、内職発註の条件を詳細に把握するための直接具体的な素材であることはいふまでもない。そのほか内職問題をめぐつての、業者や関係団体の連絡調整会議、又は広報的な催などからも同様の素材が求められるであろう。新聞、ラジオ等の報道も、情報をつかむ有力な手かりであるから、必要に応じて、これらの情報を速かに整理しておくことが望ましい。

(二) について

こうして資料が逐次積み重ねられるに従い、散失を防ぐ意味からも、業務の運営を效率的にするためにも、これを系列的に分類整理する必要がある。婦人少年局で作成された資料は、便宜上、調査資料、統計資料、一般資料、海外資料、業務参考資料、啓蒙資料といったような分類に分け、整理している。各分類毎に発行ナンバー発行月日、婦人少年局名を附しているが、これは従来の経験からみて、案外きちんと実施されにくいことである。このうち調査、統計、一般資料は前述の通りだが、業務参考資料は大部分外部へ発表してはならないもの、又は発表する必要のないもので、運動の実施手引や結果報告、名簿、目録類もこれに含まれる。資料によつては、その使用目的によつて、はつきり部内資料をふつうの資料から区別して整理しておいたほうが間違いない。啓蒙資料は右の諸資料にもとずいて、広報目的のために作成されたリーフレット、パンフレット、グラフ、掛図、ポスター、スライド、映画などで、これについては次の項で詳しく述べられる。

又、何時でも外部からの訪問者の閲覧に供するため、婦人少年関係の資料を、局発行のものであると否とを問わず、一ヶ所に蒐集整備する必要が考えられている。内職公共職業補導所の場合は、相談者、業者、関係者の訪問が非常に多いと考えられるので、こうした配慮は一層重要視されるのではあるまいか。例えば内職を求める人

が、自分に適した内職の見当をつけるために内職の種類や条件を一覧できる資料があるとか、内職に関心をもつ婦人団体や福祉団体のため、県下の内職の概況や、補導所のはたらきが一目で分るようなもの——例えば巡回補導の方法や実例、苦情処理の実例、内職のありかを示した地図、内職の繁閑を示した資料を備えるとかの方法が考えられる。それに実物見本、写真、図解グラフ等がともなえば、一層理解が容易であろう。これは単なる一例にすぎないが、その他内職問題についてくわしく知りたい人、研究したい人等は、補導所に来れば一切が網羅されているという程に資料が整えられてこそ、内職公共職業補導所に対する一般の信頼も高まつていくものと考えられる。

(三) について

最後に業務のための手引として、参考として、あるいは研究書として使用する資料についてふれなければならない。日常業務に必要な各種辞典、法規集、統計、調査、名簿、地図の類は、当然何処の機関にも備えつけられているもので、婦人少年局にも不十分乍ら一応はととのつているが、その他の参考書類は概ね省一本の図書館に類している。図書館の備付図書は、特に業務上の参考書を優先的に購入し、必要なものは一応網羅されることになつてゐる。内職公共職業補導所は新しい機能をもつた機関であり、ここで実務に携わられる方は、当然内職者の面接や補導、或は調査、統計、広報などについての深い専門的知識や技術が必要である。しかしこうした実務を円滑に遂行するためには、同時に社会経済、労働市場、社会福祉など各分野に亘る知識、広い視野も要求されるので、たえず研究していくために必要な資料も広範囲にあつて必要とされるであらう。又直接業務の手がかかりとなる資料 例えば調査の前の段階に必要な施設、業者、団体等の名簿などとのえておくことの必要は云うまでもない。(註参照)

以上述べた通り、補導所の資料の蒐集整備は、他の調査、相談、あつせんの業務、情報提供、巡回指導の業務の基礎となつて内職公共職業補導所の総合援助活動のよりよい成果が期待されるものと考える。(婦人労働課)

日本標準職業分類、同産業分類行制管理庁
職業安定行政に共通に使用する産業各索引

労働省職業安定局

労働法規総覧

厚生法規総覧

労働用語辞典

経済用語辞典

国勢調査

総理府統計局

労働統計調査月報（労働力調査、毎月勤労統計調査、家計調査等）

労働省労働統計調査部

（各年）労働経済の分析

労働省労働統計調査部

（各年）経済白書

経済審議庁

区分地図

家庭内職の実情

婦人労働調査資料

昭三〇年三月刊

労働省婦人少年局

家庭内職調査中間報告（大阪市）

昭三一・一刊

労働省婦人少年局

同

（名古屋市）

昭三一・二刊

同

内職あつせん施設の概況

労働省婦人少年局

未亡人の雇用に関する調査（製織業）

労働省婦人少年局

婦人の経済活動に関する調査

労働省婦人少年局

婦人の経済活動に関する統計資料

同

婦人少年室協助員必携

同

中小企業に関する諸資料

中小企業庁

情報提供の方法について

高 松 事 務 官

（一）趣 旨

内職情報の提供は、調査、資料、連絡調整などの機能と関連して本施設の重要な業務の一つであり、また、これが従来の内職あつ旋施設では行われなかつた新しい機能であつて、内職に関する総合援助の一環として大きな役割をもつものである。

婦人少年局が例年実施している家庭内職調査の過程において、内職情報に関する次のような問題点が提出されてゐる。

1. 内職をもとめる手がかりがほしい。

東京都における内職の調査によると、内職の種目は二八七種もあるが、内職を求める人は、内職の種類や所在がわからないので、最寄りの隣人、知人からきくとか、手近かな広告をみるとかで、やつと手近かな内職につくという実情であつて、広く内職の状況を把握する手がかりがないために、適当な内職を求めることが非常にむずかしいと訴えてゐる。

2. 自分の技能や家庭の事情にみあつた内職がほしい。

例えば、フランス刺しゅうの経験があるとか、ミシン、縫物機をもっている等、何らかの技能や内職に要する機械をもっているも、それをいかすような内職を見出すことはむづかしい。また、人によつては股が悪いのので細い仕事はむかないとか、特に手先が器用なので手芸的なものをのぞんでいるなど、さまざまな条件をもつていても、とりあえず当座の内職についている人が多い。

あるいは、また、足手まといの子供がいるとか、病人がいるとか家庭の事情もさまざまであるが、このような内職をする人の技能、身体的条件、家庭の事情等にふさわしい内職をひろく求める手がかりがないために、余儀なく、思わしくない内職につくことも多い実情である。

3. 手近かな内職に殺到して賃金をひきさげる結果になる。

ひろく内職を求める手がかかりがないために、手近かな内職に希望者が殺到する結果になつて、普通でさえ工賃が安い上にますます低くなつてしまふという現象がおきてゐる。

このような内職者の実情から考へて、内職公共職業補導所では、どういう内職がどこにあるか、内職をしていく上においておこる多くの問題をどうしたらよいか等、種々の情報を内職者及び一般の人々に、手にとるようにしらせ、家庭の外に働きに出られない人々が居ながらにして、内職だより、ラジオ、新聞等を通じて、内職についてのいろいろの情報がえられるように援助するわけである。

(二) 方法

情報提供の方法については種々あるが、さしあたり内職公共職業補導所が実施されるものについて、二、三事例をあげてのべてみよう。

1. 広報資料の作成

内職だより

内職の所在をしらせるために、少くとも毎月一回発行して、関係機関、内職あつち施設、内職者の密集地に配布し、あるいは掲示して広報する。

(1) 内容

○ どこにどういう内職があるか。

○ 今月はどんな内職があるか。

○ △△種の内職についてのお知らせ。

○ 相談、あつちの窓口、あるいは調査、資料等から把握された内職の問題点。

○ 相談についての回答等

(2) 作成要領

形、タブロイド版が、B5版

色、文字や絵の色は、緑、茶、紺、黒等の濃色一色にし、毎号色をかえ、色の感じから注目させる工夫をする——毎号黒ばかりは新聞をよむような感じがして、み力がない。

用紙、発行部数、回数等を勘案してえらぶ。ザラ紙程度。

表現、対象は婦人が多く、非常に忙しい人達なので、楽しく見ている中に内容がつかめるような工夫が必要である。

小学校卒業程度の学力を水準として、なるべく漢字を少くし、図解やマンガをとりいれるなどしたしみやすく、わかりやすい表現によつて要点を簡単にしらせるようにする。

リーフレット

まず「内職公共職業補導所はどこにあつて、どういうことをするとところか」という案内のためのリーフレットをつくる。

形、B6版か、B5版の太さで、二ツ折程度の簡単なもの。

色、一〜二色で、字を少く、模様等をつかつてやわらかい感じを出す。絵や写真をとりいれても、おもしろい。

内容

○ 内職公共職業補導所の目的。

○ 事業内容。

○ 地図等。

ポスター、壁新聞

催しもの（展示会等）を知らせたり内職の問題点をわからせるために作成する。

文字を最少限にし、絵と色彩を主として表現する。絵の専門家に問題点をよく相談してつくる。

掛 図

内職家庭の問題点などをわかりやすく説明的に作成し、巡回指導の時などに利用すると効果的である。形はD3版位で、図解を主にする。

2. 新聞によるもの

新聞の家庭欄や経済欄等に、内職に関する記事を提供する。またお知らせ版、相談室、婦人欄等に定期的な、あるいは臨時のトピックスとして掲載する。

新聞でとりあげた主な事例

(三〇年十一月以降)

内職・施設の紹介

内職のいろいろ―週一回定期― (朝日)

和裁仕立の手間賃 (朝日)

雑誌の附録 (朝日)

丹前の仕立 (朝日)

毛手袋の加工 (朝日)

毛糸あみもの (朝日)

毛糸手袋 (日本経済)

内職公共職業補導所の業務はじまる

(朝日神楽川版)

東京都の授産場について (朝日)

民営授産場について (朝日)

内職の問題点として

最近の内職

(読売)

内職の手引

―身体障害者について―

(毎日)

紹介記事に御注意

年末の仕事

(朝日)

3.

ラジオによる情報の提供について

N H K 江 上 婦 人 課 長

N H Kでは四月一日以降毎週月曜から金曜まで才二放送の二時五十分から三時までの十分間「N H K相談室」を設けて法律相談、商売の相談等を曜日別に行い、聴取者からの相談に応じることになった。

この所木曜日を内職相談の日として、質疑応答の形式で聴取者からの内職に関する相談に応じて行きたいと思つてゐる。

この内職相談はどこにどんな内職があるといつたようなほんとうの具体的な相談に応じることが出来ないが、広く内職に関する情報交換といつた時間に行きたい。

テーマについては、労働、厚生両省の実際面に携る人達に相談して決定して行くが、四月には内職を求める人の心構え、内職についての手がかりなどについて放送し、又、内職をする時の注意、契約の方法、内職の種類と賃金、季節と内職職種などについても放送したい。

五月には、内職者の健康と内職職種との関係を取りあげる予定である。

内職放送はローカルで放送するものであるから、各地域に結びついたよいプランがあつたら、積極的にローカル放送局に資料を提供してもらいたい。当方からも地方に連絡をとつておく。

なお放送申込は正式には二ヶ月前であるが、いそぐものは一週間位でよい。なるべく早目をお願いしたい。

4.

その他の刊行物によるもの

最近内職公共職業補導所についてとりあげた冊子名

主婦の友、婦人朝日、週聞よみうり、労働時報、労働基準、婦人と年少者、

内職展示会(事例)

内職展示会要綱(案)

一、目的

内職に対する関心がたかまつてゐる最近の状況にかんがみ内職公共職業補導所の開設にあつて、内職の実情を知らせ、仕事を希望するものの便宜をはかり、あわせて、一般社会の理解をふかめる。

二、名 称 内 職 展 示 会

三、主 催 ○○県 後 援 ○○市

四、期 日 ○月初旬の一週間

五、場 所 ○○百貨店

六、内 容

才一部 ○○県の内職の実情

1. どんな人達が内職をしているでしょう。
2. どんな内職が行われているでしょう。
3. 内職はどんな状態で行われているでしょう。

才二部

作業教室

1. 実 況

2. 実物展示（地方的特色のあるもの）

才三郎

内職者の援助機関の紹介

1. 内職公共職業補導所

2. 授産所、内職あつ旋所 等

附屬室

内職相談室の開設

以上内職情報の提供は、内職公共職業補導所の行う精密な調査、整備された資料及び関係機関、施設、その他の組織との緊密な連絡を必須要件とするものであつて、これ等の業務の計画を前提として、はじめて実施が可能となるものである。

（婦人労働課）

ホ 連絡調整の業務について

照 井 事 務 官

連絡調整の機能は、調査、資料、啓蒙、などの各機能と有機的な関連をもちながら、各関係機関とたえず緊密な連絡をもつて中ひらく業務をすすめ、総合的に内職に関する施策の推進をはかるものである。

（一）連絡調整の範囲

婦人少年局が昭和三〇年九月、全国各地における内職幹旋施設の概況を調べたところによると、現在地方公共団体や民間に相当数の内職幹旋の施設があるが、之等の施設は内職の幹旋を主として行うものであつて、内職問題全般にわたつての援助まで、及ばない実情である。

内職公共職業補導所は、之等個々の内職関係の機関や施設又は組織に部分的に、あるいは、またがつて存在

している内職の問題を連絡調整網によつて把握して対策をたてるのである。

次にその連絡調整の範囲についてここで内職関係機関の調整、その他の機関との調整、地域的な調整の三つにわけて考えてみたい。

1. 内職関係機関との調整

各関係機関としては

(1) 関係行政機関、例えば各都道府県の職業安定課、職業補導課、労働基準局、婦人少年室、県の厚生課、婦人児童課、社会母子課、民生課、生活対策課、商工課など（各都府県により名称は同一ではない）

(2) 地方公共団体及び民間の内職関係機関、施設、組織として例えば、

都府県又は市の授産場、共同作業所、内職幹旋所、副業幹旋所、中央生活相談所、社会館、生活館、公民館、家庭相談所、厚生館、民営内職幹旋所、県の社会福祉協議会、社会事業団体、婦人団体、未亡人団体など。

これらの関係機関、施設、組織相互の間にまたがる内職の問題はさまざまであるが婦人少年局調査、家庭内職の実情参照）前項に述べられた問題点のほかに、内職者の意見を例にとつてみると

○ 内職に禁関があつて安定性がない

○ 内職工賃が著しく低い

○ 工賃の不払、遅払その他の紛争が多いが解決がむづかしい

○ 熟練専門技能を要するものは比較的高賃金がえられるが技術を要しないものの工賃は、著しく低い。

○ 内職をすると生活保護費から差引かれる。このため却つて、貧困家庭は内職をしていない。

○ 仕事の配分が不公平である。

○ 作業所がない。

○ 仕事の種類がまちまちで困る。

○ 結期にしばられて困る。1 自分の仕事の出来る分量を自分ではかれないため。

○ 組織をもつことが必要——グループで多角的に技術をもつことが出来て仕事の転換、需給の調整が
うまうまできる。

○ 安くて安心してあづけられる託児所があればよい。内職ならば、子供が多くてもできる。

また内職業者側としては、例えば

○ 納期がまもられない

○ 内職技術の拙劣

○ その他あつせんされた者についての苦情

○ 需給のアンバランス

○ 衛生上の問題、作業環境の問題（例えば食品の包装など）

○ 発注方法、仲介人の問題など

その他授産場、共同作業所、内職幹旋所にもそれぞれの内職問題があり、また、民生委員、母子相談員などもあつた面から内職問題をもっている。これら各方面の問題を内職公共職業補導所において総合的に把握し、とりまとめ対策に資するわけである。

2. その他の機関との調整

以上のべた内職幹旋機関ばかりでなく、内職についての相談の過程において、就職することが適当とおもわれる者については、公共職業安定所に、また生活保護、たとえば内職家庭に病人の多い実情などから医療保護が必要と思われるものについては福祉事務所、その他それぞれの関係機関に連絡するわけであるが、そのためには、平素から、これらの機関との連絡調整のルートがつけられていることが必要である。

なお、このようにして、内職者の問題が他の機関において解決された場合にも、その連絡過程やその結果

について、記録されなければならない。

3. 地域的な連絡調整

内職の問題は、各都道府県にまたがる場合がある。例えば東京から発注された内職をうけている長野県の内職者から工賃未払等の苦情を訴えられた場合、また、栃木県の内職者が、東京から購入した内職の機械について、東京へ相談をよせてきた場合など他の都府県との地域的な連絡調整が必要となってくるわけで内職公共職業補導所の業務は今後、この方面にも生じてくることが考えられる。

(二) 窓口業務と連絡調整

窓口相談は直接来所した内職者から受理する場合と、その他間接に受理する場合とある。

即ち、巡回指導の際にうけた相談や文書、電話によるもの、市町村長、社会福祉主事、施設の長、婦人団体の代表者、婦人少年室協助力員、民生委員、母子福祉相談員等の取次ぎによる間接相談もあるわけであるが、これら窓口の相談、あつせん、苦情処理のケースには、連絡調整を要するものが尠くないとおもわれる。苦情処理について例をとってみると、内職者と内職発注者との間に起る工賃未払や遅払などの紛争、内職に関する賃金、製品、資材、納期などについての不平不満、その他とりきめ等についての無理難題などから生じる苦情などについて、その事情をきき、あるいは実情を調べたりして、関係先と連絡を図るとか、或はその解決の方法を他に斡旋するなどのことが必要になってくる。このような連絡調整は、ときには、相当の手数や時間を要する場合もあるとおもわれるが、連絡網をたどつて、迅速、適確に処理することによつて、窓口業務における内職者への援助はより効果的に行われるであらう。

(三) 連絡調整会議について

各関係機関、施設、組織など相互間に散在する内職問題を把握して、個々の機関にある問題の総合的な解決をはかるために、連絡協議会がもたれるわけである。

この連絡協議会は当面、次の範囲で考えられる。

1. 関係行政機関の連絡会議

2. 各機関、施設、組織の連絡協議会

3. 各種別（内職者、業者、その他）の連絡協議会又は懇談会

次に、大阪の内職公共職業補導所においてすでに数回実施されている連絡会議を事例としてあげてみよう。
関係機関としての招請範囲は、民生部、商工部、労働基準局、婦人少年室、商工会議所、中小企業連合団体、社会事業短期大学、その他となつていて、会議内容は大阪府内職公共職業補導所の発足を期として、本事業の紹介、本施設が行う内職業者の調査に関する検討、内職についての情報交換、相互の連絡などであつて、所長はこれを補導所のPTAとよばれている。

さらにこれを、問題の所在に従つて、各方面の連絡協議会にわけて、問題をほりさげる、例えば

○ 内職者の会合

○ 業者、発註者の会合

○ 地方公共団体及び民営の授産場や幹旋所関係者の会合

○ 民生委員、母子相談員、婦人少年室協助力員それぞれの会合

○ 婦人団体、未亡人団体代表者の会合

なお、この他外部団体組織が主催する内職に関する会合、例えば県の社会福祉協議会、全国未亡人団体協議会などには例年、内職の問題が大きくとりあげられているので、これらの状況を把握することも連絡調整の機能と考えられる。

(四) 内職問題の連絡調整について

以上、本施設における当面の連絡調整について述べたのであるが、おわりに、内職に関する主要な問題についての連絡調整にふれておきたい。たとえば、内職工賃の問題は、その一つであつて内職に関する基本的な問題とされているものであるが、今後、本施設の業務が軌道にのるにつれて、内職に関

する行政機関としての本施設においてはこのような問題について可能な職種から円滑な調整をはかり、逐次問題点の打開の方向にみちびくことをねらいとして、このような総合的な連絡調整について、今後の課題として充分検討していただきたい。

第三部

一、講演

現下の経済情勢について

経済企画庁 金子審議官

(一)

日本経済の特徴

先づ日本経済の特徴として三つの基本的な問題があるが、その第一は人口問題である。

人口問題

人口問題については、国土に対し人口が多すぎるということがいわれるが、この人口密度の問題必ずしも重要なものではない。例えば、日本は一平方キロ二三五人に対し、ベルギー二八八人、オランダ三二四人である。この点から人口密度はそんなに問題ではないが、土地の利用度が少いということに問題がある。利用できる土地、産業の発展に可能な土地が少いということである。日本においては、耕地面積一平方キロに一三四人であるのに、ベルギーでは四八六人であるから耕地一平方キロでは逆に日本は三分の一ということになる。西ドイツでは三四五人、イギリスは日本と国情が非常に似ているが一平方キロでは二六一人、この外に牧畜に使う土地があるから、日本の約五分の一である。

人口問題は日本経済の痛であり、昭和二九年の出生率は、一〇〇〇人に対し二〇人、昭和三二年は三四三人であつた。明治の初年から三〇〜三三人の人口増加率であつたが、戦後は逐年出生率が低下し、昭和三七年までには一四・四人まで下げようとするのが、日本の人口計画である。諸外国と比較して見ると、アメリカ二四・七、英国一五・九、西ドイツ一五・九、フランス一八・六である。日本における死亡率は、

昭和二九年一、〇〇〇人当り八・二入であり、戦前は、一六人であるから、戦前の約半分に低下している。それ故現在は人口一、〇〇〇人に対し一二人の人口増加となつていて、自然増加率が零になるには昭和六五年までかゝる予定である。昭和六五年には人口一億七百万人となり、それからは減少するだらうといわれている。

労働問題の見地からいへば、日本は昭和四五年頃までがむづかしいといわれている。昭和四五年以後は、生産年令人口が減少するから、四五年までの一五年間が最も失業問題で苦しい時である。

では昭和三七年までに出生率を一、〇〇〇人当り一四・四人まで下げることが可能かどうか。厚生省の見解としては、家族計画の今後の普及にあつては効果がたいへんではないかと見ており、家族計画を行う者は一定の階層に限られており、妊娠中絶が受胎調節に変わるにすぎないと見ている。即ち出生児をコントロールする絶対数は変らないとしている。しかし、現在家族計画を行つてゐるものは知識階級が主であるが、農民や下層階級にもち込めば、必ずしも効果がたいへんではない。子供の多いことが貧困の原因である。貧困に対する戦のため、完全雇用実現のため、家族計画は行うべきであると思う。

産業構造

日本は世界一流の工業国であるといわれる。しかし日本の産業全体の中に占める工業の割合は非常に低いといわなければならない。

即ち就業人口は第一次産業即ち農業のような原始産業に四三・五%、第二次産業即ち、鉱工業、建設業に二三・二%、第三次産業即ち商業や教養、娯楽方面に三三・三%で、これをイギリス及びアメリカと比較して見るとイギリスでは第一次産業四・九%、第二次産業四六・六%第三次産業四六・五%で、アメリカは、それぞれ、一二%、三五%五三%である。このように日本はイギリス及びアメリカと比較して、第一次産業に就業するものが多く、第二次、第三次産業の就業人口が少い。

アメリカの機能的には産業構造が理想的に發展した形態である。

生産性が高くなれば働く時間が短く、収入が高くなる。余暇が出来るから、教育、文化が發達し、その方面に働く人がふえる。アメリカの生産力の發展は、高賃金、労働時間の短縮、週五日制というような結果となつてあらわれている。アメリカでは一〇年後に週三〇時間（四日制）となるであろうといわれている。イギリスにおいては第二次産業と第三次産業が同じ程度であるが貿易でかせぐ計画で第一次産業の就業者は非常に少い。この意味で日本は西欧諸国に比べて非常におくれており、一人当り国民所得はアメリカの一〇分の一、イギリスの五分の一であり、賃金もアメリカの八分の一、イギリスの二分の一乃至三分の一である。農民の様に所得の低い層があるので国の政策としても工業だけが高賃金というわけにはいかない。日本の産業の發展は農業の犠牲において、農村からの労働力によつてなされたものである。しかし戦後は事情が異なる。農地改革、農産物価格の維持、都会と農村とのバランスを維持する政策がとられている。砂糖の値段が輸入価格の倍であることもそのためで、日本のエンゲル係数四五％であることも食糧の値段が高いからである。例えば、パンを例にとつてもイギリスは日本と同様小麦の輸入先はアメリカであるが、現実のパン価格は日本の半分である。バターもアメリカから輸入すればもつと安いのである。農村を保護するため輸入を減らしたい。日本もイギリスと同様ある程度食糧を輸入することは必要である。日本の主な輸出先は、東南アジアであるが、東南アジアからはその見返りとして米を買っている。日本では五ヶ年間に一〇〇万石の米の増産を計画しているが、このような資金はむしろ、工業生産に向け、産業構造の近代化を計ることが大切ではないかという意見もある。然し後に述べるように雇用問題の關係から農村保護政策を擡げるわけにいかない。

3. 資源がとばしい事

石炭や鉄の豊富なイギリスに対し日本では綿は一〇〇％、塩も約八〇％、砂糖も殆んど一〇〇％を輸入

している。石炭はやゝ間に合う程度であるが、質が悪くコストが高い。例えばイギリスの炭価をカロリーで比較すると日本の石炭の価格はイギリスの約三倍である。昭和二九年における日本の輸入額の三分の一は食糧がこれを占めている。このように原料を外国に依存している現在、産業構造の近代化、生産力を高めることは日本だけの力では不可能であるといえる。現在日本人の所得一〇〇円の中一七円は輸入しており、五ヶ年計画ではこの輸入依存度を一一円まで下げたいという。

日本経済の発展のためには、生産構造を變えて貿易の振興設備の近代化、資本の蓄積が必要である。明治以後日本は生産の面で年四％の平均で急速に発展した。外国においてもイギリス等は二％の発展であつた。それは戦前日本では農村からの搾取によつて資本の蓄積が急速に行われたためである。外国では個人消費八五％、資本蓄積一五％に対し、戦前日本では個人消費は六五％であつた。戦後は二〇億ドルの経済援助、三〇億ドルの特需が米国から占領期間中与えられたため、大体平常な状態にまで発展したものである。今後も経済六ヶ年計画で年に五％づゝ発展させるといわれるが、昨年は八％であるから、そんなに困難なことではないと思う。又今後五年に消費水準は二四％増える事になつてゐる。

雇用問題

雇用、失業問題は現在非常に困難な時代にあるといわれているが、失業率はイギリスでは一・二％、日本では労働力調査による完全失業者は一・六％、失業保険による失業率は五・六％である。イギリスでは、現在超完全雇用といわれ、又正常な経済状態でも三・五％の失業者がなくては求人に困るといわれるので、これだけの数字を見ると日本は完全雇用に近いといえる。ではなぜ、日本は失業時代といわれているのか。イギリスでは産業構造が近代化されていて就業人口の九〇％が雇用労働者であるが、日本では三八％に過ぎない。即ち就業人口の約三分の二が賃金労働者ではなく、家族企業に就業して賃金をもらわなくても働ける状態にある。こゝに日本の原始的な産業構造がある。英米の失業は賃金労働者の近代的失業であるが、日

(三)

本の場合には非近代的な産業の中で非近代的賃金で働いている事に問題がある。このような失業には、不景気の失業ではないから、景気政策による失業対策は適当でない。その原因は産業構造の中にあるからである。農村を保護するということは、失業者を顕在化させないという意味においては失業対策となる。中小企業対策としても同様だが、日本の潜在失業問題は近代化の過程で解決されるべきものである。イギリスにおいては、農業人口一〇〇万で耕地面積は日本の三倍であるのに対し日本の農業就業人口は一六〇〇万人である。この様に比べて見ると、日本の農業就業人口は人間の生産力という点から如何に遅れているかがわかる。

最近労働力人口中の就業者数がふえている。その中、高令者や婦人などのような低所得、不完全就業者の増加が目立っている。内職は統計上では「業主」ということになっている。このような就業者の増えることは日本経済のプラスにはならない。経済企画庁としてはこのような不完全就業者はなくす方針である。主人収入が少ければ妻が働き、それでもだめなら子供が働くというように、低所得は低所得を生む結果となる。これを少くするには根本になる収入をふやすことが必要である。例えば中小企業の低賃金についても最低賃金法をつくらせて引上げることが必要と思う。外国においては最低賃金法をもつて家内工業を規制している。日本においても最低賃金法により家内労働を規制することは必要である。

社会保障

社会保障は日本においては特に必要である。日本の社会構造は封建的であり、賃金の中に、生活給や勤続給のあることもその証拠であるが、戦後は、家族制度がなくなり、社会保障の實を果せなくなった。社会保障はそこに生れたギヤツプをうめるものとして、例えば孤児、老令者、働くことのできない寡婦等に対して重点的に行われなければならない。

二、報告

調査にあらわれた家庭内職の実情

井 上 事 務 官

婦人少年局では、全国主要都市の家庭内職調査を継続実施し、昭和二十九年三月には東京都二三区内、昭和三十年七月には大阪市と名古屋市の調査を行った。調査の対象は東京都二三区と大阪名古屋両市内の普通住宅地区の一般世帯で、その約一％の世帯を抽出して家庭訪問による調査を行った。調査の結果、内職をしていたのは、東京都では被調査世帯の約九％、大阪市では約六％、名古屋市では約一二％であつた。

(一) 内職世帯の概況

1. 世帯主の職業

最近内職をする家庭の層が次第に広くなつて来て、内職に従事しているのは、必ずしも貧困家庭とはいえない状況にあり、世帯主の職業も、会社員、公務員、工員等一般に俸給生活者が多く、内職世帯の半数近くを占めている（東京四六％、大阪三六％、名古屋五〇％）。しかし、世帯主が無職のところもかなりある（東京二七％、大阪二八％、名古屋二六％）。又内職世帯のうち、女世帯は東京一四％、大阪二二％、名古屋一七％である。

2. 内職世帯の収入

内職世帯の内職以外の収入の状況を見ると、一割余りが無収入世帯（東京、大阪一二％、名古屋一二％）である。従つて、内職世帯の一世帯当り一カ月の平均収入額はかなり低く、被調査世帯の回答によれば、東京の平均一六、一七七円、大阪一一、九〇八円、名古屋一四、六七九円となつている。総理府統計局の

(三)

家計調査報告によると、東京都の一世帯当り平均勤労実収入は三一、一二七円、(昭和二年二月)大阪
市三〇、七八一円、(昭和三〇年六月)、名古屋市三六、〇二二円(同上)であるから、内職世帯の平均
は一般水準に比べてかなり低い。

内職従事者

1. 従事者の性別

内職従事者の約九割は婦人で、その婦人従事者の約七割(東京では七二%、大阪では六五%、名古屋で
は七五%)が主婦である。年令は四〇才前後のものが多く、平均年令は東京三九・六才、大阪四三・九才、
名古屋四〇・五才である。

2. 内職をはじめた動機

以上の通り、内職に従事している婦人は、家庭の主婦が多いところから、内職をはじめた動機も「世帯
主の収入が少いから」と答えたものが、内職世帯の三分の一以上(東京三四%、大阪、名古屋三八%)を
占めて最も多く、又、「夫と死(離)別したから」(東京九%、大阪一七%、名古屋一一%)、「世帯主
の収入がないから」(東京、名古屋八%、大阪一二%)、「特別に支出を要する事由があるから」(東京
九%、大阪六%、名古屋四%)等のように、欠くことの出来ない家計費の一部又は大部分を内職に頼つて
いるものが多い。この外やや余裕のあるところでは「小遣がほしいから」(東京一四%、大阪一五%、名
古屋一一%)、「ひまだから時間をつぶすため」(東京一三%、大阪一一%、名古屋一七%)というのが
あり、又「独立して生活したいから」(東京、大阪二%、名古屋一%)、「技術を身につけたいから」(東
京四%、大阪、名古屋二%)と答えているものもある。

3. 内職従事期間

内職をはじめてからの期間は、三年から五年位のものが多く、平均従事年数は大阪では四・四年、名古屋

屋では四・九年である。「内職を長く続けたい」と思ひますか」の問に対しては、「続けたい」と答えているものが圧倒的（大阪、内職世帯の八四％、名古屋八九％）で、その多くは「生活費の補助」をその主な理由としてあげている。

就職の意志の有無

内職に従事しているものは、家庭の主婦の外に子供をかゝえた未亡人、身体障害者、病弱者、老人等、外に働きに出たくとも出られないものが多い。即ち「外に出られれば、働きに出たいと思ひますか」という問に対して婦人従事者の大多数（大阪七五％、名古屋七〇％）は「出たいが出られない」と答へその理由として「子供がいる」（大阪三二％、名古屋二七％）「留守番がない」（大阪一二％、名古屋一五％）「家事が忙しい」（大阪五％、名古屋六％）「病人がいる」（大阪七％、名古屋二％）等家事にしばられて出られないものが多い。この外、「適当な職がない」（大阪六％、名古屋八％）、「就職したいが雇つてもらえない」（大阪五％、名古屋三％）等、職がないためにやむなく内職をしているものも少なくない。又病弱や老年のために出られないと答えているもの約一割ある。

(三) 内職の実情

内職の種類

内職はその種類が多く、この調査で取扱つた内職だけでも東京都二八七種、大阪市一〇三種、名古屋市九七種に達している。従事者の最も多いのは東京では洋裁で、従事者の一七％を占め、和裁（一三％）紙製品（一一％）編物（八％）玩具（八％）、製本（六％）等が比較的多い。大阪では紙製品（二二％）が最も多く、洋裁（一八％）、和裁（一三％）、雑貨及び装身具（七％）、食料品（七％）、メリヤス製品（五％）等がこれに次いでいる。名古屋市では、洋裁（二三％）、和裁（二二％）、手袋（一二％）に次いで紙製品（一一％）、食料品（七％）、雑業（六％）等がある。三都市共通に見られるのは洋裁、和裁、紙

製品等で、この外東京では、山の手方面で、編物、製本造花等が多いが、大阪市では雑貨及び装身具、名古屋市では提灯、陶器等が特徴的である。

季節による繁閑

すべての内職従事者達が希望していることは仕事が切れることなく、一年中平均に収入が得られるといふことであるが、多くの内職は、季節によつて繁閑があり、その不安定性が内職従事者の悩みの種となっている。そのため二種類以上の内職を同時に行つて、内職の切れる時に備えているものさもある。この調査でも、「平均にある」と答えているのは、金属製品、機械器具製品、造花、紙製品等数種類にすぎず、「繁閑がある」と答えたものは七割以上に達している。又、「忙しい月」は一〇月、十一月、十二月、「仕事の切れ易い月」は二月、八月と答えているものが多い。

内職をみつけた経路

内職をみつけた経路は「縁故者の紹介」によるものが過半数（東京五三%、大阪五一%、名古屋五七%）を占め、又「直接製造業者（又は仲介人）と交渉」したものの（東京一八%、大阪二四%、名古屋二二%）、「広告」によつてみつけたもの（東京五%、大阪四%、名古屋二%）「直接授産所（内職斡旋所）へ行つたもの（東京三%、大阪五%、名古屋二%）等があり、現在やつてゐる内職を偶然の機会にみつけたものが多い。従つて技術を持ちながら、それを生かすことが出来ないものや、内職を希望しながらも仕事を得られないでいるものも多く、広く内職に関する情報を提供する公共の機関の設置を要望する声が強かつた。

内職と技術

内職は単純な手先の仕事が多く、その大部分は、高度の技術を必要としないので、内職に必要な技術を覚えるために特別の訓練を受けたり練習をしたりすることは少いが、又内職従事者自身も、特技を持たないためにますます単純な仕事しか出来ない現状である。そのため、内職は一般に極めて工賃が低いが、そ

名古屋一八・四日)、一ヶ月の平均内職収入は、三〇〇〇円前後(東京二九一一円、大阪三二二九円、名古屋二、〇二四円)である。

この少い内職収入も、多くの従事者にとつては、なくてはならない生活の資であるだけに、仕事に追われて無理をすることも起りがちで、「その仕事は健康に影響がありませうか」の問に対して、婦人従事者の約四分一(東京二四%、大阪二七%、名古屋二六%)は「疲れがひどく重荷である」と答えている。

2 工賃の支払時期

内職の工賃は、月の中一定の日をきめて支払われることになっているものが多いが調査の結果、規定通り支払われていないものが東京六%、大阪一〇%、名古屋五%であった。(婦人労働課)

三、発表

内職公共職業補導所の現状と昭和三十一年度の事業計画について

東京

東京都 樋口 主事

一、現状 都議会の予算通過がおくれたために、本年度末、ようやく発足をみることに決定したが、発足すれば、今までのおくれを取戻すべく、目下諸準備をいそいでいる。組織規定、運営要綱など労働局の局議において、検討済みである。なお、本施設の格付は三級にされる見込である。

二、事業計画 現在調査の方法について検討中であるが、調査は六ヶ月で実施し、これと併行して、職業安定所との連絡のもとに、相談の窓口を開く予定である。

大阪

大阪府内職公共職業補導所 鈴木 主査

一、現状 昨年一〇月一日府の告示で設置・府庁内に開所したが、内職行政は特に大阪府としても、重要視

せられ、特に労働部の格別の指導援助があるので、業務は順調にすすめられているが、発足当初であるから、今日まで調査に重点をおいて、慎重にすすめてきた。

職員は所長以下七名で、所長（兼ハ）主査、主事三、主事補、臨職といふ配置構成である。発足と同時に業務の基礎となる調査に着手した。その調査は(1)内職業者、(2)内職従事者、(3)内職工賃の三項目にわけ、(1)については現在商工会議所、企業協同組合の名簿をもとにして内職業者の名簿を作成した。これには印刷、フハ久紙器セルロイド、製本等二、〇〇〇企業について所在地、名称、業種が記載されている。（参考資料参照）

この各企業の内容をおさえるために公共職業安定所を通じて実態調査票を作成しており、今月できる予定。なお安定所と連絡をとり、安定所が行っている雇用主訪問の際内職求人者をつかんだら当方に連絡してもらふようになつてゐる。

広報活動はやらなかつたが、本格的あつ旋をする場合には各新聞の家庭欄にだすことになつてゐる。

現在迄に求職者のうち一〇〇名近く内職あつ旋をした。

二、事業計画

来年度は本年度の方針に引續いてやつていきたい。

まづ四月からは、事務分担を庶務、企画、調査、相談、広報、技術指導の六つにわけて実施する予定である。

(1) 調査

四月半ばより実施の予定

第二回内職業者調査一、〇四七件について安定所を通して実態調査をする予定である。業態別におさえて将来一万名位にしたい。

家庭内職従事者調査、本省調査より規模を大にして集中地域に重点をおく。

内職工賃調査方法はまだたつていない。

(2)

求人者より求職者が多い現状に対処するため安定所、各地区婦人団体と連絡をとり、内職あつ旋のための窓口を出来る限り拡げていきたい。そのためには調査の結果を次々に事業所カードに整備して相談にそ

なえる予定である。

(3) 技術指導については、発足早々でいままでもみるべきものがなかつたが、今後は業者の要望にも答へよう
るよう準備中である。

巡回指導のためのテキストを作成中である。編物三二種類について写真入り解説指導してあり、P二
〇、一部五〇田程度のものとし一千部印刷予定である。

(4) 四月八日大阪で開催される国際見本市内に二カ所内職製品展示のスペースをとつた。
今後、展示会をしたり、大阪府工芸奨励館とのタイアップ、講習会等を考えている。

(参考資料)

地域別内職資材提供業者調査 (第一回分)

大阪市内

東	東	生	天	南	浪	阿	東	西
区	成	野	王		速	倍	住	成
区	区	区	区	区	区	区	区	区
二	一	一	一	一	六	八	六	五
三	〇	五	二	六	五	四	四	一
七	四	〇	三	三	五	四	四	一
住	西	大	福	北	都	城	旭	大
吉	正	島	島	島	島	東	淀	淀
区	区	区	区	区	区	区	区	区
一	四	一	一	一	四	五	五	四
七	八	五	四	六	七	六	一	八

東	西	衛	守	豐	次	茨	高	枚	布	八	堺
淀	淀	星	口	中	田	木	槻	方	旋	尾	
川	川	都	市	市	市	市	市	市	市	市	市
区	区										
四	二		一	八	九	一	一	三	三	四	五
一	六		五			二	一	〇	九		
岸	泉	郡	北	中	南	泉	泉	南	北	南	
和	大	貝	河	河	河	北	南	北	南	南	
田	津	塚	内	内	内	郡	郡	郡	郡	郡	
市	市	市	郡	郡	郡	郡	郡	郡	郡	郡	
一	九	四	〇	三	〇	七	六				
八											

愛知

愛知 県

森 主 事

(計 一、九五五事業場)

一、現状 興福利協会の建物の一部を借上げて設置された。

二月一〇日から一ヶ月間に一七一名の相談をうけた。広報活動は三一年度から実施の予定。

今月二〇日迄に安定課で事業運営要綱をきめ運営委員会を開き、来年度の計画をたてる予定である。

職員は所長以下六名、内女子職員三名(二人は補導出来る人、一人は事業所訪問専門)で所長は兼務である。

二、事業計画 広報宣伝活動はリーフレット準備も完了しているが、四月一日から委員会の中合せにしたがつてやる予定である。三一年度新事業計画はまだはつきりたっていないが、但し新年度予算は決定したのでこの予算額にもとずいた事業計画予算内容はたてられている。

神奈川

神奈川県内職公共職業補導所 福田 所長

一、現状 川崎市の働く婦人の家に開設され、現在三名（所長兼ハ）の職員である。開設当初の方針は、川崎を中心として求人把握を円形に伸ばす方針をもっていたのだが開所と同時に二〇〇人をこえる求職者が来所するというような状態であつた。その後働く婦人の家の職員の協力や、県職業安定課の積極的援助もあつて、業務は比較的順調に進んでいる。

先ず職業安定課主催で各公共職業安定所の担当職員の打合せ会をもつた。この結果、特定日をきめて当所から、安定所に巡回相談に出る事にして実施したが、求職者はふえる一方で求人開拓がこれに伴わないので一旦打切りとし、現在では、一〇人以上の求人者がある場合だけ実施する事になっている。なお、川崎、横浜の外、厚木、小田原、松田、横須賀の各地においても公共職業安定所の全面的協力によつて相談をうけている。今迄やつて来て困っている点は、

(1) 求人開拓をしても内職求人者は補導所に仕事を出し、補導所から、直接あつせんんの責任をもつという形態を希望するが当所は現物にはタッチしない立前であるので双方の条件が一致しないで困る。

(2) グループの問題

内職者のグループを作るのは困難であるうえに、求人者がグループに仕事を出すのを不安がり、折角の求人者をにがしてしまふ。また、たとえ内職を出しても、その経費（電話料、不良製品の保障費等）の問題などが、懸案となつてゐる。

巡回指導は三月迄に六種目（地花・ベビー服・一ツ身・茶羽織・バズルリング）を講習し、一九日二〇日にあと二種目講習の予定である。講習をする際には公共職業安定所、婦人会、民生委員等の協力を得て路路裏に入ったり、福祉会館、働く婦人の家等を借りてやつた。内職指導にあつては、今後継続性ある仕事に重点を置いていきたい。

求人開拓については、県貿易課、商工課の指導にもとづいて輸出業者、中小企業者を個々に歩いて当り全力を上げている。

二、事業計画 三一年度事業計画（案）にもとづいて説明する

（別紙参照）

(別紙)

昭和三十一年度事業計画(案)

神奈川県内職公共職業補導所

事業名	月別	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	一月	二月	三月	事業概要
1. 内職事業所の調査		←(300)事業所→	←(300)事業所→	←(300)事業所→		←(300)事業所→			←(300)事業所→	←(300)事業所→				内職事業所の実態を把握し、以て内職あつ旋業務の基本的資料とするため、各安定所の協力を得て事業所調査を実施する。(調査対象約1,800事業所)
2. 巡回技術補導				←(横浜、川崎、藤沢)→				←(川崎、横浜、横須賀、小田原、厚木)→				←(横浜、川崎、戸塚)→		内職従事者及び内職希望者に対し巡回補導を実施し、内職技術の向上をはかると共に就業の機会をあたへる(補導種目 求人に応じた種目)
3. 内職あつ旋審議会の決定事項の措置				←→			←→			←→		←→		審議会の意見を尊重し、内職あつ旋業務の公正且つ効率的運営をはかる。(審議会年4回開催)
4. 地域グループの育成指導				←→			←→			←→		←→		求職者の地域的グループを育成援助し、以て求人者と求職者との結合を容易ならしめると共に既グループに対し円滑なる運営を期するため指導を行う。
5. 内職補導連絡協議会				←→				←→				←→		内職に関する情報及び連絡調整をはかり内職補導業務の円滑なる運営を期するため内職関係機関並びに内職業者による協議会を設置運営する(年3回開催)
6. 安定所との連絡強化		←→			←→				←→			←→		求人、求職の円滑なる需給調整をはかるため各安定所の内職業務取扱者と打合会を開催する(年4回開催)
7. 内職補導業務取扱状況の作成					←(半報)→							←(年報)→		内職補導業務の過去を省みて、将来の指針とするため取扱状況を作成する。(半年報、年報)
8. 内職関係の実態調査				←→							←→			内職従事者の実態を把握するため、内職工賃その他内職条件について調査を行い、その結果に基づき内職条件の適正化をはかる。
9. 補導所の周知宣伝		←→								←→		←(年末)→	←(年始)→	補導所業務の周知宣伝をはかる。(パンフレット、ポスターの作成)
10. 所内体制の整備														内職補導業務の効率運営をはかるため所内の人的、物的体制の充実整備をはかる。

なお、神奈川県の特殊事情として、留労務者の離職問題、工場及び港湾労働者の問題、遠洋航海留守家族の生活問題等、重要な労働行政の分野があるが、内職行政はこれらの問題と関連して、県の重要施策として考えられているので、本施設の業務にたづさわるものの責任の重大なことを痛感している。

(参考資料)

内職補導業務取扱状況(抜萃)

昭和三十一年二月末日現在

二月末現在内職業務取扱状況

I 相談及びあつ旋					II 苦情処理					
項	目	全数	女子	未亡人等	イ、苦情処理件数	(1) の取扱		ハ、苦情解決件数	ニ、(イ)のうち申請者に有利の解決した件数	
イ、内職相談新規受付者数	金数	479	461	42		貸金関係	賛財関係			
ロ、内職相談、苦情処理の受付件数	金数	650	632	47	1	1	1	1	1	
ハ、内職あつ旋件数	金数	131	131	2		1	1			
ニ、(イ)のうち内職業者へのあつ旋件数	金数	96	96	2	IV 情報					
ホ、(イ)のうち持産場、共同作業所等へのあつ旋件数	金数	12	12		内職だより		1/2	4.新聞は主として毎日、読者の朝日、神奈川による「東洋見聞」及び求人広告 5.ラジオはNHK録音放送 3.その他は電話による婦人日本への求人情報		
ヘ、(イ)のうちその他へのあつ旋件数	金数	23	23		ラ デ オ		1			
ヘ、月末日現在で翌月の卒業すべき有効内職あつ旋申込者数	金数	479	461	42	エ		8	V 調査		
III 巡回指導					内職業務の実践に関するもの		23	業者関係会議		
実施地区	実施カ所数	実施延日数	巡回指導を受けた苦情の延数	指導種目	内職の相談に関するもの		1/2	関係行連連理の会議		
川崎地区	2カ所	2日	50人	乳幼児和服(一ツ身)の縫製及仕立	内職工賃に関するもの			その他の会議		
					その他					
					(備考)					
					苦情処理の要求項目次の通り					
					1. 貸金支払期日が厳守されない。					
					2. 品物の受渡し期日が厳守されない。					

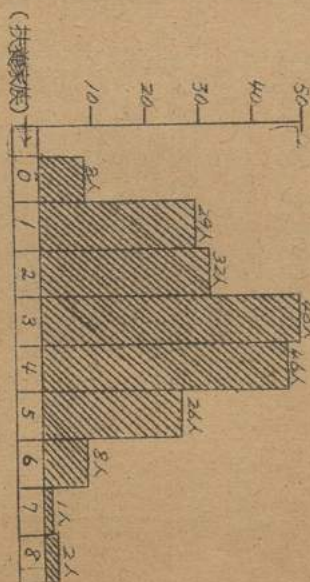
- (備考)
苦情処理の要求項目次の通り
1. 賞金支払期日が厳守されたい。
 2. 品物の受渡し期日が厳守されたい。

内職登録者の傾向（479名中200名無作為抽出）

(1) 内職希望者年令別

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
20	25	30	35	40	45
2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31
32	32	32	32	32	32
33	33	33	33	33	33
34	34	34	34	34	34
35	35	35	35	35	35
36	36	36	36	36	36
37	37	37	37	37	37
38	38	38	38	38	38
39	39	39	39	39	39
40	40	40	40	40	40
41	41	41	41	41	41
42	42	42	42	42	42
43	43	43	43	43	43
44	44	44	44	44	44
45	45	45	45	45	45
46	46	46	46	46	46
47	47	47	47	47	47
48	48	48	48	48	48
49	49	49	49	49	49
50	50	50	50	50	50
51	51	51	51	51	51
52	52	52	52	52	52
53	53	53	53	53	53
54	54	54	54	54	54
55	55	55	55	55	55
56	56	56	56	56	56
57	57	57	57	57	57
58	58	58	58	58	58
59	59	59	59	59	59
60	60	60	60	60	60
61	61	61	61	61	61
62	62	62	62	62	62
63	63	63	63	63	63
64	64	64	64	64	64
65	65	65	65	65	65
66	66	66	66	66	66
67	67	67	67	67	67
68	68	68	68	68	68
69	69	69	69	69	69
70	70	70	70	70	70
71	71	71	71	71	71
72	72	72	72	72	72
73	73	73	73	73	73
74	74	74	74	74	74
75	75	75	75	75	75
76	76	76	76	76	76
77	77	77	77	77	77
78	78	78	78	78	78
79	79	79	79	79	79
80	80	80	80	80	80
81	81	81	81	81	81
82	82	82	82	82	82
83	83	83	83	83	83
84	84	84	84	84	84
85	85	85	85	85	85
86	86	86	86	86	86
87	87	87	87	87	87
88	88	88	88	88	88
89	89	89	89	89	89
90	90	90	90	90	90
91	91	91	91	91	91
92	92	92	92	92	92
93	93	93	93	93	93
94	94	94	94	94	94
95	95	95	95	95	95
96	96	96	96	96	96
97	97	97	97	97	97
98	98	98	98	98	98
99	99	99	99	99	99
100	100	100	100	100	100

(2) 生活維持者の扶養家族数



(3) 住宅



(4) 1ヶ月家族総収入

収入額	人数
5,000円以下	2
5,000円以上	27
10,000円以上	57
15,000円以上	82
20,000円以上	20
25,000円以上	4
30,000円以上	4
35,000円以上	2

(5) 1日の従事可能時間

4時間以内	31
4時間以上 6時間まで	84
6時間以上 8時間まで	76
8時間以上	9

現在までに把握した内職々種

和裁 (丹前、子持、成和服、その他)	
ミソ工 (婦人服成服、作帯、ナラジヤーその他)	
ネツカチーフ、マフラー、ペンカチーフ、カハリ	
〃 〃 〃 ミソカハリ	
ししゅう (手ししゅう)	
〃 (ミソ工)	
あみもの (手編)	
〃 (機械編)	
手袋ししゅう	
エハ、玩具製造工	
洋裁 (婦人服その他)	
造花	
ビニール加工工	
軍手あみ	
ぬいぐるみ玩具製造	

(6) 1日の希望収入

不	間	
50円以上		40
50円以上		16
100円以上	100円以上	102
150円以上	150円以上	31
150円以上	200円以上	10
200円以上		1

一、現状

八幡市の働く婦人の家の中に設置されたが、職員も二人（所長兼務）で活動が不充分である。八幡市は従来市営授産所が内職に関する多種の仕事をしてきているので、市の協力と期待が大きい。これと公共職業安定所、婦人の家の職員の協力もあつて、現在まで、八幡市を中心として、うごいてきた。

昨年一二月と三月八日迄に相談受付件数は九七件あり、内、未婚者は六八名、残り二九名は未亡人であった。この人達の内職希望種目はミシン作業一九名、編物一六名、袋ハリ三名、軍手三名、手芸三九名、和裁六名、その他一名である。現在婦人の家では手芸講座を行つており（種目はフランスシシウ、デコラ、ヘアピン等）製品は地元のデパートで消化されるので、これを内職者のためにも提供したいとおもつてゐる。

広報関係では、ラヂオで本施設の紹介をした。また婦人団体の要望があつて、フランスししゅうその他二、三種の内職をもつて小移動展をして好評であつた。

二、事業計画 三一年度は、今年度の事業を足場にして、県内の内職事情の把握につとめ県民全体のサービス機関として再発足したい。現在県と連絡をとり県下一五安定所を通じて内職源を調査中である。

四月末迄に、これにもとづいて県下内職情勢報告がまとまる計画である。

三一年度は九月頃まで基礎調査をしたい。

なお、求職者には、特技をいかす無理のない程度の補導をしていきたい。

四、講 評

大羽 婦 人 勞 働 課 長

調査

内職の求人情報を把握し、基礎資料をととのえてから斡旋する（神奈川）ことは当然であるが現に内職者の期待が非常に大きいので、経営者団体、内職斡旋施設、婦人団体、その他の機関にある既存資料を活用し（大阪）、また安定機関の協力をうる（神奈川）などの方法をもつて、できるだけ早急に一応の調査を終つてもらいたい、なお、現段階では、管内の内職の所在を把握することが先決であるから、内職者の調査（大阪）よりも、内職を発註する業者、施設等の調査をさきに実施することが肝要である。

内職情報の提供

広報活動は、各所ともおこなわれているようであるが、内職情報の提供は例えば、婦人少年局の行つた「家庭内職調査」から、内職者の実態、内職の問題点等をひろつて、一般に知らせるなど、本施設で行う調査の結果をまつばかりでなく、さまざまの角度から、行うことができるものであるから三十一年には内職だより、新聞、ラジオ等による情報の提供を積極的に、必ず実施してもらいたい。

巡回指導

内職技術の指導ばかりでなく、内職者の保健、生活面の指導（神奈川）、内職をするために必要な心構などの指導も考えられる。技術の指導はその方面の専門家に依頼し、職員は企画面を担当される方がよい。

内職の斡旋

内職の斡旋を行う過程において、特定の内職に内職者が集中することのたいよう需給の調整をはかることも、本施設の機能の一つである。

斡旋の一方法としてあげられた内職グループの育成（神奈川）は非常に結構であるが、運営面では、多くの困難な問題が伴ふこととおもわれる（神奈川）その成果を期待したい。

なお、本施設で表物の斡旋、工賃の支払などを行うと、それだけにとらわれて本来の使命である総合行政の任を果せないおそれがあり、また、既存の内職斡旋施設の分野を一步もでないで終ることにもなるのでその点くれぐれも慎重を期されたい。

2. 業務の有機的な運営について

三十一年度はすでに準備の段階を経過しているので、業務が、調査とか、斡旋とか、巡回指導とか、一つの機能に廻すことのないよう、各機能の有機的な関連において、たえず総合性ある巾広い活動を行うことに、特に留意されたい。調査の結果を、事業所カードに整備して、相談にそなえる（大阪）ことは、是非実施してほしい。なお、活動を効果的にするためには、必要度のたかい地域（大阪）、あるいは時期等を重点的にとらえて行うことも考えられる。

3. 年間の事業実施計画について

年間の事業実施計画を月別、四半期別にわけ、事業内容毎に詳細な実施計画をたて（神奈川）、計画的に事業の推進をはかられたい。

4. 業務の分担について

三十一年度においては、業務が本格的に運営されたければならないので、相談、斡旋、調査、啓蒙等、事業内容別に職員の分担をさだめ（大阪）企画、実施、その他の事務処理についても、組織的な効果をあげらることを期待している。

5. 府県における他の行政との関連について

本事業が、府県における主要労働行政の一環として推進せられ（大阪、神奈川）あるいは地域諸機関の理解を協力を得ている（福岡）ことはきこによろこばしい。今后とも本事業が府県行政のなかに重要な役割を果たすことを希望してやまない。

付一

内職補導施設設置要綱

一、目的

家庭外で働くことの困難な未亡人、主婦、身体障害者、高令者等を対象として、内職に必要な技能を付与し、内職につくための便宜をはかるとともに、内職に関する諸般の援助を行うことを目的とする。

二、名称

本施設の名称は〇〇内職公共職業補導所とする。

三、設置場所

東京・大阪 愛知 福岡 神奈川とする。

但し、福岡 神奈川は「働く婦人の家」に設置する。

四、施設

施設は借上げとし、事務室、会議室、実習室、相談室等を置く。

五、事業内容

左に掲げるものとする。

イ、内職に関する補導

ロ、内職に関する相談、斡旋と苦情処理

ハ、内職工賃の調査、相談

ニ、内職の把握と内職情報の提供

六、補導科目

当該地域における内職求人の実態にかんがみ、必要な科目をえらぶものとする。

七、補導期間

補導期間は画一的なものとせず、内職の実態に應じ、就業前必要な期間を定めるものとする。

八、職員の配置

本施設の運営に要する職員は、所長、書記、指導員、相談員、相談員として身分は地方公務員とする。

九、国庫負担金

本施設の運営に要する経費の一部は国庫においてこれを負担する。

付二

主 要 通 牒

内職公共職業補導所の設置について

昭和三〇、八、一一、職発第八八九号 労働省職業安定局長、婦人少年局長より該当都府県知事あて

内職公共職業補導所の事業運営について

昭和三〇、八、一一、婦発第二一一号 労働省

婦人少年局長より該当都府県知事あて

内職公共職業補導所の事業計画書の提出について

昭和三〇、八、一一、職発第八八九号の二 労働省

職業安定局長より該当都府県知事あて

内職公共職業補導所の月報について

昭和三〇、一〇、四、労働省職業安定局長

婦人少年局長より該当都府県知事あて

内職公共職業補導所の相談票及び事業所カードの様式、記入要領の送付について

昭和三〇、一〇、一九、労働省婦人少年局長

より該当都府県知事あて

内職公共職業補導所所在地一覧表

(昭和三十一年三月末日現在)

名 称	所 在 地	電 話 番 号
東京都内職公共職業補導所	東京都豊島区巢鴨六の二〇二 啓成会内	大塚(4) 八九〇〇 三三三、四三、四三
大阪府内職公共職業補導所	大阪府京区大手前之町二の一 大阪府庁内	
愛知県内職公共職業補導所	名古屋市中区小林町 愛知県福利協会内	
神奈川県内職公共職業補導所	川崎市南幸町三の一六〇 勤労婦人会館内	川崎(2) 五二四二
福岡県内職公共職業補導所	八幡市尾倉字小伊藤 婦人の家内	八幡 三七四六

