

内 職 行 政 ニ ュ ー ス

労働省婦人少年局婦人課

45. 6. 18

目 次

- 1 家内労働法について
- 2 国会における家内労働法審議内容
- 3 最低工賃決定状況

天 上 一 二 三 四 五 六 七 八 九 十

人 生 百 年 事

如 夢 一 轉 眼

1 家内労働法について

家内労働法（昭和45年法律第60号）は、5月16日公布されたところであるが、同法中、家内労働審議会に関する規定の施行期日は昭和45年6月1日、その他の規定の施行期日は同年10月1日と定められた。

(1) 参議院本会議通過までの経過

4月16日 参議院社会労働委員会予備付託

4月28日 " 付託

5月 6日 イ 家内労働法案提案理由説明

 閣法についての提案理由説明

 衆議院修正部分についての提案理由説明

 ロ 家内労働法案審議

 質疑者 大橋和孝（社） 渋谷邦彦（公）

 占部秀男（社） 山下春江（自）

5月 7日 イ 家内労働法案審議

 質疑者 渋谷邦彦（公） 中沢伊登子（民社）

 藤原道子（社） 吉田忠三郎（社）

 占部秀男（社）

 ロ 家内労働法案全会一致をもつて原案どおり可決

 ハ 家内労働法案に対する附帯決議

5月 8日 参議院本会議原案どおり議決

(2) 附帯決議

家内労働法案の可決に際して全会一致で次の附帯決議が行なわれた。

 家内労働法案に対する附帯決議

政府は、本法の施行にあたり、左記の事項についてその実現に努力すること。

記

1 家内労働者に対して、税制面の改善を図かるよう検討すること。

2 最低工賃の決定にあたって、最低工賃の八時間労働換算額について、最低

賃金との均衡を考慮すること。

3. 最低工賃制度に関しては、最低賃金制度の基本的なあり方について、中央最低賃金審議会の意見の提出があつたときは、再検討すること。
4. 労働者災害補償保険制度における特別加入制度に加入させる家内労働者の範囲については、家内労働における安全及び衛生の実情に即して決定し、必要に応じて業種の拡大を図るよう検討すること。
5. 家内労働者及び零細委託者等が危害を防止するための施設を容易に設定できるよう特段の措置を講ずること。
6. 少数の他人を使用する者でも必要がある場合は、家内労働者に含めることについて検討すること。
7. 本法施行にあたり必要な労働基準監督官の確保、地方家内労働審議会の設置その他家内労働行政体制の整備充実に努めること。

右決議する。

(3) 地方家内労働審議会について

さる5月30日家内労働審議会令（政令第150号）が公布され、地方家内労働審議会は、東京労働基準局、愛知労働基準局および大阪労働基準局に設置されることとなつたが、その他の道府県労働基準局においては、最低工賃に関する事項は地方最低賃金審議会が、その他の事項は地方労働基準審議会が審議することとなつた。

2 国会における家内労働法案審議内容（衆参議事録から抜粋）

(1) 家内労働者の範囲

○島本委員 家内労働者の対象の範囲、これはどういうふうなことになるか。専門的、内職的、副業的家内労働者、この全部とするのか、それとも、そのうちの何かについては今後別に考えるのか。この対象の範囲を明確にしておいてもらいたい。

○藤縄賃金部長 家内労働法の対象は、第2条第2項にございますような定

義の家内労働者全部でございますので、御指摘の専門的な家内労働者に限らず、内職的な家内労働者も含めまして副業的な家内労働者、三つの類型的家内労働者を全部包含するものでございます。

○島本委員 同居の親族以外の者を常時使用していないものに限る、外来補助者の使用というもの、これはどういうふうに考えているのか。

○藤縄賃金部長 御指摘の点は、家内労働審議会でも非常に御議論がございました点でございます、が、法律で言っておりますのは、常態として他人を使用しないということございまして、たまたま臨時に他人を使用するというふうなものは、これは家内労働者に入るわけでございます。

(2) 委託者

○島本委員 具体的な例からして委託者とはどの部分をさすのだ、これをはつきりしておいてもらいたい。

○藤縄賃金部長 家内労働の実態は非常に複雑でございまして、たとえば大きなデパートがブラウスならブラウスを発注をする、その間に問屋等がございまして、そして、場合によつてはまたその中に、仲介人等が存在しまして、そして家内労働者にいく、こういうふうになっておるわけでございます。

そこで、法律でいっております委託者というのは、委託契約の当事者でございまして、問屋が発注をしてやる場合にはその問屋が委託者になりますし、それから先ほど御議論のありました請負者的な仲介人というものが委託者になる場合もあるわけでございます。ただ法律上の委託者はそういうふうにきまりましても、なおいまお話がありましたように、物品の運搬とかあるいは集荷とか、あるいは家内労働手帳を現実に持つて歩いてその人に渡す人とか、そういういわば業務に従事する人がたくさんおるわけであります、それが先ほど代理的な仲介人になるわけであります。

(3) 仲介人

○島本委員 仲介人とは請負的仲介人、代理的仲介人、こういうようなこと

になっており、請負的仲介人の場合は委託者、それから代理的仲介人の場合は運びだとか取り次ぎ程度である、従業者とみなす程度のものである、大体こういう見解のようであります。そうすると、なぜこれを法にはつきり明記しないのですか、この理由をひとつ説明願いたい。

○和田労働基準局長 仲介人というものにつきましては、法律的には仲介人ということばを全然使っておりません。仲介人というのはいわゆる実態を一応いつたものでございまして、それを法律的にはどういうように構成するかというのとは多少観点が違うわけでございます。代理的仲介人と申しますのは、自分の名前では家内労働者にいろいろなことをやらないのでございまして、これはあの人に頼まれてあなたのところへ持っていきますよと、こういうような言い方をするのが代理的仲介人、それに対して、請負的仲介人と一般にいわれておりますのは、その人の名前で、たとえば私が請負的仲介人であるといたしますと、私とその家内労働者に、こういうものをつくつてくれ、こういう加工をしてくれと頼むのでございまして、私の責任で工賃の支払いその他をやるのを請負的仲介、こういうことになっておりまして、法律的にそれをいいますと、後者の場合は委託者、前の場合は自分の名前でやりませんものですから代理人というようになつて構成をしております。

○大橋委員 仲介人の介在という問題に対しては、一体どういうふうにおとらえになるのか、

それからまた同時に、いま罰則の規定を設けておやりになるわけですが、私は、ずっと罰則規定を見てみまして、罰則規定が千円ですか、5千円だかという簡単な罰則規定では、この仲介人とか、そこに入っているいろいろな者から見れば、こんなものでは、罰金払っておいてでもどんどんそれが推し進められるという事実もあり得るのじゃないかという心配を持つから、罰則規定そのものに対してもあまりにもゆるやかではないかと、こう考えておるのですが、その辺についても一ぺんお考えを聞いて

おきたいと思います。

○和田労働基準局長 仲介人の問題でございますが、家内労働が、先生すでに御存じのように、これは大部分は自宅で行なわれておるといふようなことでございますので、非常にあちこちと働いておられる場所が散在しております。そのために原料とか、製品の運搬というようなことについて、委託者だけではなかなかできにくくて、仲介人が介在をするということもでございます。そういう意味において、ある程度それはやむを得ないところもございますが、しかし、ただいま御指摘がありましたように、確かに仲介人が介在することによつて、いわゆる中間搾取的なピンはねが行なわれているという例も、確かに私どものいままでやつてまいりました調査その他でも指摘されますし、先生がお話のような５％から２５％程度の手数料を取るといふような問題も肯定できるところでございます。そういうようなことがございましたので、今回は第３条で「家内労働手帳」というものをつくりまして、労働条件をはつきりさせる、労働条件といいますか、働く条件をはつきりさせる、そうしていわゆるピンはねというもの、途中でピンはねによつて工賃が消えていかないように文書で明確にさせたい、こういうのを３条等で規定しておるわけでございまして、ある程度の手数料というのはやむを得ないでしょうが、過度な手数料を取られるということのない状態をはつきり家内労働者が意識をしていただけるような制度を設けたいと考えておりますのも、先生の御指摘のようなところからこういう条文をつくつたわけでございます。

○藤縄賃金部長 仲介人につきましては御指摘のような実情でございますが、仲介人の中には、御承知のように、請負的な仲介人と代理的な仲介人がございまして、請負的な仲介人は、この法律の適用にあたりましては、一応委託者として罰則その他の対象になるということになっております。それから代理的な仲介人につきましては、３６条に両罰規定がございまして、もしこの法律に違反するような行為がありますれば、一応、委託者の代理

人あるいは従業者ということで行為者として処罰をされる、こういう制度になっておるわけでございます。なお、罰金が非常に低いではないかという御指摘がございしますが、この点につきましては、労働基準法の24条の賃金支払いの違反がやはり同じ金額でございまして、それとあわせてできているという点がございしますほか、この点の処罰につきましては、たとえばたくさん家内労働者に対して何回も不払いをするということになりますと、その数と回数とをかけました、つまり倍数によりまして罰金が課せられるということとございまして、労働基準法の場合でも、ときには30万円ぐらいの罰金を課された例もございします。そういう意味では、場合によりましては、必ずしも低くないということも言えるのじやなかろうかと思います。

(4) 家内労働手帳

○渋谷委員 家内労働手帳というものが発行されるわけでありましてけれども、この中身は、工賃はどのくらい取るか、あるいは支払いはいつか、そういうようなことが明記されるような仕組みになっておるようでありまして、そのほかの恩典はどういうことがあるのですか。

○和田労働基準局長 家内労働手帳につきましては、3条に書いておりますように、委託者と家内労働者の間におけるいろいろの条件を明確にするということがねらいでございします。これは、実は家内労働者と委託者の間に、従来条件が明確にならないために無用の紛議を生じておる。それが非常な混乱を呈し、ピンはねの問題その他が出てくる大きな理由になっておりますので、まず基本的には委託者と家内労働者の間における条件を明らかにする。そのためには、家内労働手帳というような文書形式によつて明確にして、後日の争いのないようなものをつくり上げるということにいたしたいというわけでございします。家内労働手帳につきましては、そういう趣旨に出るものでありまして、実はそれ以上の効果をこの家内労働手帳に特に期待をしているということは法律的にはないわけでございします。

○渋谷委員 委託者と委託を受けて仕事をする人がかわった場合、それはそのつど手帳を発行することになりましょうか。

○藤縄賃金部長 この法案の第3条には、委託者が委託をするにあたって家内労働者に家内労働手帳を交付しなければならないとございます。したがって、そういった場合には、あらためて委託者がその家内労働者に家内労働手帳を交付するということになります。

○島本委員 3条の中で「労働省令で定める」というのが全部で5カ所もあるのです。第3条の手帳、こういうようなものは、省令がなければだめだというふうに思われるほど省令ばかりの法律です。したがって、こういうような省令の中に法律が埋没されておる、こういうような法律のつくり方、こういうのはあんまり芳しくないのではないか、こういうふうに思うのですが、なぜこういうようなスタイルをとったのか、

○和田労働基準局長 先生御指摘のように、この法案では、法律の規定に基づいて労働省令に委任をしたいという部分が相当多うございます。中身はごらんいただきますと大体事務的なものが多いでございますが、もう1つの配慮は、中央家内労働審議会に、委託者及び家内労働者、学識経験者でもって構成をします審議会をつくるわけでございますが、その審議会にかけるまして、実態に合わしていろいろの御議論を願って省令をつくりたい、役人だけで独断でやるということではなくて、そういうことで省令をつくつてまいりたいと思いますので、事務的な事項に対する省令委任が相当多うございますが、これは家内労働という実態がきわめて複雑多岐であつて非常に多面的でございますので、それらのことをわきまえた方々の御審議も仰ぎながら省令をつくりたいという配慮もありますので、その点御了解をいただきたいと存じます。

(5) 税制上の配慮

○島本委員 内職所得者に対しての税制上の配慮は完全にしてやつてしかるべきだ、こういうふうに思うわけなんです。この税制上の配慮、これは思

典としても、手帳所有者に対しては課税はさせない、こういうようなことでなければならないと思いますけれども、この配慮は十分してありますか。

○和田労働基準局長 税制につきましては、家内労働審議会からも、税制審議会及び大蔵大臣、労働大臣に対しまして、配慮をしてほしい、こういう意見具申が出ております。実際問題といたしましては、工賃のいまの状態でございますと、内職的な場合にはほとんど課税がされないような金額でございますが、相当の収入のある場合においては、現在の税法では、事業所得または雑所得ということで課税されるためまゝにはなっております。これらの問題につきましては、免税点の引き上げあるいは勤労所得の控除、そういうような問題、あるいは分離課税の問題、こういうような点がございしますので、私どもといたしましては、それらの点について税制方面で配慮をしてくれますように今後とも働きかけをいたしたいと思ひます。

(6) 就業時間

○島本委員 家内労働者の就業時間については、1日8時間、1週48時間とすべきであるという意見が、答申の中に少数意見として付されてあるわけですが。この最低工賃の基準をきめる場合にも、8時間労働の週48時間を基準にしてやる、こういうようなことにして、その原則の上に立つて具体的に今後は省令またはその規則によつて指導すべきじゃないか、こういうふうに思うのですが、これはきめても往々にして実施されない場合が多いのですが、この時間の問題についてはどういふような考えでいますか、この指導方法とあわせて説明願ひたい。

○和田労働基準局長 就業時間につきましては、法文の中で委託者及び家内労働者ができる限り長時間労働にならないようお互いに努力しなければならぬという規定を設けてございます。これは、自分の家庭の中で働くのがほとんどでございしますので、何時から何時まで働いたか、こう聞かしても、いや何時から何時まで働きましたと言つてしまわれますと、タイムレコーダーがあるわけでもございせんし、なかなかむずかしいことでございますから、そういう意味で就業時間をきちつと規制をするというのは

非常にむずかしい。ただ、しかし、時間等で、普通のいわゆる工場生産と家内労働が混在をしておるような場合におきましては、都道府県の基準局長が、就業時間についての一定の行政措置を講ずることができるようになっておりますが、これはむしろ例外でございまして、一般的には家庭内のことでございますので、ほんとうに何時から何時まで働いたか、あるいはその途中で家事をやったりいろいろなことをやりますので、使用者と雇用労働者というような場合におきます労働時間とは、そういう意味において、は相当異質の面がある、かように思います。そういうこともありまして、実は工賃につきましては、時間給という工賃はほとんどないのでございまして、全部ピースレート方式で行なわれております。ただ、それを、このくらいのものならば1時間にこのくらいできるだろうという推定を用いて、8時間ならどのくらいになるだろうという推定はできますが、これは、どこまでも推定問題でございまして、厳格な意味における時間給ということは非常に問題があるように思います。そういう理解の上に立ちまして、最低工賃につきましてもピースレート方式でいく、こういうことでございます。

(7) 工 賃

- 古寺委員 労働時間の規制という問題については、当然労働基準法の問題からいっても明記しなければならない問題だと思うわけでございます。家内労働者の場合、なぜこういうような過重労働をしなければならないか申しますと、非常に工賃が安い。先ほどもお話がありましたように、生活のために無理をしているわけでございますので、こういう点については、労働省としては十二分に、過重労働におちいらないようないわゆる最低工賃というものを今後考えていくお考えがあるのかどうか、またそういうことによつて健康を害したりいろいろな場合にそれを補償するような、あるいはそういう過重労働にならないような指導、職業教育と申しますが、安全教育と申しますか、そういうものを指導していくお考えがあるのかどうか

承りたいと思います。

○和田労働基準局長 就業時間それ自体の規制については、行政技術的に見ましても非常にむずかしい問題がございますので努力規定にしておりますが、何も好んで長時間働くわけではございませんので、一定の収入が得られるという面からの問題が家内労働にはあると思います。そういう点からいたしますと、最低工賃を設けることによつて一定の収入が得られるような下ささえをすることのほうが、むしろ現在の家内労働にとりましては重要な問題であると思ひまして、そういう点でこの法案の中に最低工賃に関する規定を設けたのも、全くそういう趣旨に出ておるわけでございます。

私どもとしましては、情勢の推移を十分見きわめながら、最低工賃を漸次引き上げていく努力をしたい、かように考えておりまして、安全衛生問題につきましても、人に命ぜられるというよりも、自分自身で家内労働者がおやりになることでございますが、家内労働者の方々にそういう問題に対する啓蒙をいたしまして、家内労働からけがをしたり病気をなさないようにしたいと思ひますし、委託者が機械を提供するような場合には、安全装置をつける、あるいは安全にその機械を操作する方式を家内労働者に教育をするとか、そういうようなことについての行政指導をやつてまいりたい、かように考えております。

○島本委員 工賃に対する権利の保護というようなものも必要になつてまいります。それで通貨払いがきまつているようでありまして、これはまことにけっこうです。しかし、この中で直接払いと差し引き相殺の禁止と、それから定期月1回払い、これだけはなぜきめてやらなかつたのですか。

○藤縄賃金部長 直接払いをなぜ規定しなかつたかというお話でございますが、家内労働の実態からしまして、委託者の事業所と家内労働者の就業場所が非常に離れているというようなこともございまして、この点は雇用労働者と同じように扱うということはむずかしいということで、審議会の答申もさような考え方になつてゐるものと思つております。

毎月1回以上払いという点につきましては、法案にございますように、物品完成品を納めてから1カ月以内に払えということになっておりますので、実質的にそういうことが十分担保できるというふうに考えているわけでございます。

(8) 委託の打ち切りの予告

○藤原委員 家内労働に対する委託者からの打ち切りの予告ですね。これについて、委託の一方的な打ち切りは、家内労働者にとっては、雇用労働者の一方的な解雇と同じことになるわけです。その委託の打ち切り予告を委託者に対して遅滞なくせよという努力規定に終わっておりますが、これは家内労働者にとって、委託の継続とか、打ち切りはそのまま生活に響く問題ですから、明確に予告期間を規定する必要があるはしないかと考えますが、どうでしょうか。

○和田労働基準局長 この5条の規定ができますには、実は家内労働審議会でいろいろな御議論がございました。先生いまお述べになりましたように、委託の打ち切りは生活の根底をゆるがすということで、当然、基準法にありますような一定の期間を置いての予告をすべきである、こういう御議論も一方にございました。また、一方におきましては、実は委託をされる方が、大会社とかなんとかいうのと違ひまして、非常に小さな委託者がいらつしやる。その委託者自身が自分で全く予測できないような事態で、家内労働者に対する委託を打ち切らざるを得ないという事情も、実は実態調査ではずいぶん出てきたわけです。自分のうちの請負の人たちの状況、それから非常に変動しやすい事情が中小企業にもございますが、この委託者は大体中小企業の方が多い。そういうようなことを考えると、にわかに委託をすべての場合に予告するのはむずかしいだろうという議論になりまして、それで第5条にありますように、6カ月をこえてというような、一応安定的にやっておつたものに対しては遅滞なく予告するようにしたらどうか、これも、こういう努力規定でなくって、義務規定にすべきではないか、こ

ういう御議論が第二段の問題として出てまいりました。このときに、実は家内労働審議会で実態調査の結果に基づいて議論をされまして、一定の期日を置いてきちつと予告をせいと言われると、かえってざる法になる可能性が非常に強いというような御指摘もございました。そういうような御指摘あるいは御主張、あるいは実態調査から出てきたいろいろの複雑な事情、こういうものを考えると、当面はやはり努力規定にとどめる程度でやむを得ないのじゃないか。これは法律的にもしきちつと書きますと、罰則とかなんかの問題が自然に出てまいりますので、そういうのを法律的に強制することは、まだ少し早過ぎる、したがって、一応努力規定にしておいて、行政が浸透した上で法制的な問題を考えたほうが实际的であろうという御考慮がありまして、それで第5条はこういう努力規定になって、しかも、6カ月をこえる委託期間を置くということで、なまぬるいというお考えをお持ちになりますことは、私どもも率直に申し上げてよくわかるわけですが、ここが今度のこの法律の中の一つのものの考え方のところでございますので、今後は、私どもとしては、こういうものを運営をしていく中で漸次固めていきたい。そういう考え方でございます。

(9) 悪徳業者に対する配慮

- 島本委員 この家内労働法の中では、抜け道だとか、それを利用する悪質業者がはびこるようなことのないように十分配慮しておかなければならない、こういうふうに思うのです。これをどう考えますか。
- 和田労働基準局長 先生御指摘のように、法律には確かに抜け道といいますか、裏通りといいますか、そういうものがとかくありがちでございますし、いろいろ勉強をしてはそういう努力をする悪徳業者もおるわけでございます。家内労働法案につきましても、先生が目からごらんになりますと、ずいぶん不備な点が多かろうと存じますが、家内労働がきわめて複雑多岐であり、しかもそれぞれの家庭で行なわれることがほとんど原則であるというような事情を考えますと、一気に理想的な法律にまで持っていくとい

うことは非常にむずかしい事情にあると思います。そういう意味で、私もとしては、ただいま先生から御指摘のありましたような悪徳委託者によって不当に家内労働者が損害を受けるということのないようにということをもまず第一の前提といたしまして、必ず委託者と家内労働者の間には家内労働手帳を設けて、契約条件をはつきりさせる。家内労働手帳という文書の形ではつきりいたしまして、口約束で事を済まされないようなことにしていきたい、こういうこともその一つでありますし、工賃につきましても、極端に低廉な工賃ということはいろいろ問題がありますので、最低工賃制度を設けて、それ以下の工賃を払わせない。あるいは安全とか衛生、けがの問題、病気の問題がございますので、これも実情に応じた安全衛生の措置を講ずるというようなことを、当面の緊急な問題として今度の法案で規定をしようとしておるわけでございますので、いろいろむずかしい問題があることは十分意識をいたします。

それからなお、この法案が成立をいたしまして、行政措置が浸透していくにつれまして、漸次内容の充実をはからしていただきたい、かように考えますので、御了承いただきたいと思います。

(10) 今後の家内労働政策について

○渋谷委員 明確な具体的な今後の政策策定についてお聞かせいただければありがたいと思います。

○野原労働大臣 この法案が成立いたしますれば、これを契機に、従来の予算ワクにこだわらずに、必要な事項の実現のために積極的な要求をいたしたいと考えております。特に次の5つの事項については最も優先的に考えてまいりたいと考えております。

まず1つは、最低工賃の決定であります。家内労働者の労働条件の向上にとって最も基本的な事項であるので、家内労働審議会におはかりして、年次的計画を樹立するなど、積極的に推進してまいりたいと思います。

2つは、安全衛生対策が家内労働者の生命と健康を守るという見地から

緊急、かつ、基本的な事項である。このためには、まず家内労働者、委託者双方に対する安全衛生教育の必要性が高いので、安全衛生上、問題のある産地を中心に必要な安全衛生措置についての集団指導を実施するとともに、災害防止措置を講ずるのに要する費用につきましても、委託者等の負担を軽減するための安全衛生施設融資制度のごときものを考慮してまいりたいと思っております。

なお、疾病の発生するおそれのある業種においては、家内労働者の健康診断をできるだけ委託者の負担において実施するように指導いたしたいと思います。なお、国も特殊健康診断の実施について必要な援助を行なうことなどの体制を充実してまいりたいと考えております。

次は、家内労働法施行体制の充実について、主として本法の施行事務に当たる都道府県労働基準局及び労働基準監督署の人員の確保について最大限の努力をしてみたい。特に労働基準監督官については、労働災害防止の見地からの強い要請もありまして、極力その増員につとめる考えでございます。また、家内労働者の多数存在する地域の労働基準局には、地方家内労働審議会を早急に設置するよう今後とも努力してまいりたいと思います。

次は、本法の円滑な施行のためには、法の内容を家内労働者及び委託者に広く周知徹底させることが特に必要であると考えますので、各産地ごとの説明会、指導会の開催、パイフレット、リーフレットの配布、ポスターの掲示等によつて法の内容の周知をはかるほか、各種広報機関、関係公共機関など、あらゆる手段を通じて本法の普及啓蒙をはかつてまいる考えであります。

次に、当面多数存在する内職者に対して、適切な就業機会のあつせん、技術指導、相談などを行なっている内職補導事業については、地方公共団体の御協力を得まして、補導所の増設、内職相談員の増員、技術指導の強化につとめてまいる考えでございます。

(11) 予 算

○渋谷委員 46年度あるいは47年度にどうして一体これと取り組んで、予算の規模をふやしていくおつもりなのか、年次計画の中にどういうふうに盛り込まれていくおつもりなのか、この辺お聞かせをいただきたい。

○和田労働基準局長 先ほど、当面、問題として考えます5つの点を申し上げたわけでございます。この点につきまして、最低工賃の推進というのは、現在の予算では、法律がございませんので、ほとんどないわけでございますが、これは新しいものとしてぜひ考えなければならない。いまは最低賃金とのかね合いでできておりますが、この法案が成立いたしますれば、最低工賃というものが新しい問題として出てまいりますので、この問題をぜひやつていかなければならない。労働安全衛生対策につきましては、先ほど申し上げました労災保険審議会がどの程度の範囲内について特別加入制度を認めるかということのかね合いと、健康管理問題に必要な、いわゆる健康診断費、こういうようなものを私どもとしてはさらに考えていかなければならぬ。それから内職公共職業補導費につきましては、これは婦人少年局の所管でございますが、年々増加をいたしておりますが、新しい法案ができました観点からして、新しいスタンド ポイントでこの職業補導事業を考えなければならぬのではないかと、そういう点。また、これに関連をいたしまして、農村地帯における家内労働問題が最近漸次浸透をいたしておりますが、そういうものに対する予算上の問題はどのようなふうにして展開をしていくべきか、ということ。それと家内労働審議会の増設の問題は、予算的にはそれほど大きな問題ではないと思いますが、この問題。それから、最後は監督官の確保、これは今後におきます家内労働法の浸透度をどう段階的にやつていくかということを検討して、必要ならば予算措置を講じなければならない。かように考えております。

いずれにいたしましても、1億4千万円ということではとても足りる予算額とは考えておりませんので、46年度予算の編成に当たりましては、

以上申し上げましたようなことを内容とする新しい観点からの予算編成に取り組みたい、かように考えております。

(12) 内職公共職業補導所

○島本委員 内職公共職業補導所の内容の充実について、ひとつ前向きの答弁を承りたい。

○高橋婦人少年局長 この内職公共職業補導所は、家内労働問題が非常にクローズアップしてまいりますよりもさらに早く、昭和30年以来婦人少年局が中心になりまして、早くから内職従事者の就業条件の向上ということをはかりますために、都道府県に補導所を設置いたしまして、そこで適正なあつせん、技術補導等につとめてまいったわけでございます。もちろん法的な根拠によるものではございませんで、予算措置によりまして進めてまいったものでございます。年々その事業は拡大してまいりまして、現在38都道府県に47の補導所を設置いたしております。年間の利用者が少ないというお話でございましたが、年間約56万人の方に御利用いただいております。あつせんの成立いたしました件数は16万件、また技術補導等が7万ということでございます。もちろん3百万を数えます内職就業者、あるいはそれと同数と考えられます内職就業希望者の需要に見合うというものではございませんが、この補導所のほかに、さらに相談員を置きまして、補導所を利用できない方々のためにもサービスを補てんしているわけでございます。今回の家内労働法の制定によりまして、法律上明文をもってこの補導所の位置づけ、権限等が規定されることはないわけでございますが、しかし、この法律が制定されますことにより、従来から行なっておりますあつせんあるいは指導につきましてのいわばベースというものがしかれるわけでございますので、たとえば工賃等につきましても、最低工賃の規定等によつて指導の目安も確立いたします。また不払い等につきましても、御指摘のとおり、従来は事業所の調査をして、不払い等の起きるような事業所を極力排除するというような事前防止の措置をとる、あるい

は不払いの事態が起きたときは、これも行政指導によりまして、就業者の利益を守るように指導するにとどまつたわけでございますが、法が成立いたしますれば、補導所といたしましても基準局に通報することによりまして、有効な措置がはかられることになるということでございますので、この法律の制定によりまして、補導事業はその機能において強い下ささえを得ることになるかと思えます。また反面、補導所で適正なあつせんを行なうことによりまして、この法律の予定いたしますところの労働条件の向上ということにつきまして、実質的な効果を進めてまいることができる、そのように考える次第でございます。

○中沢委員 主婦の内職者の希望を満たすために、政府はどのような対策を講じていかれるか、その点をひとつお伺いをしたいと思います。

○高橋婦人少年局長 家庭にある主婦などが家庭の中で内職に従事して収入を得たい、この希望を持つものが非常に多いわけでございます。このような方々の希望に沿い、そしてなお条件のよい内職をあつせんさせることをねらいといたしまして、かねてから内職公共職業補導所を府県に設置していただきまして、これを通じまして内職の相談あつせん、内職の技術の指導あるいは苦情処理等を行なつてまいっているところでございます。しかし、御指摘のように、内職の求人求職というものは、地域的にもかなり不均衡がございますので、この内職補導所のサービス面におきましても、必ずしも常によい内職が主婦の方にあつせんし得るということが確保はしにくい状態にありますことは事実でございます。そのために、やはり工賃の面におきましても、地域的な格差がございます。それから仕事の繁閑ということも出てまいるわけでございます。このような事態を私どもも非常に遺憾に思つていたところでございます。これに対しまして万全を期すというような対策はなかなかとりにくい。これは経済の需給関係ということが根底にございますので、むずかしいわけでございますが、特に本年度から

は新しい施策といたしまして、この内職の需給の調整を行なっていきたい。そのために内職需給連絡会議といったようなものを開催いたしまして、地域間のアンバランスを改善してまいりたい。それによつて主婦の方たちの就業の安定ということを、少なくとも内職公共職業補導所のサービスという面におきましてはかつてまいりたい、このように考えておるのでございます。

3 最低工賃決定状況

(4 5. 3. 1 現在)

最低工賃の件名	決定公示年月日 (発行年月日)	適用委託者数	適用家内労働者数
茨城県横編メリヤス製造業	4 4. 8. 2 6 (4 4. 1 0. 1)	3 0	8 0 0
島根県電気機械器具製造業	4 4. 8. 3 0 (4 4. 1 0. 1)	1 6	1, 2 5 0

最低工賃の件名 (業務の種類)	区 分				最低工賃額
茨城県横編メ リヤス製造業 (編立て、リ ンキング、ま つり、手かが り)	編 立	婦人用丸首半 そで無地ブル オーバー	ゲージ	身ごろ	(1枚当り) 円 銭 50.00
			12	そ で	(1人当り) 37.00
		〔ポリニトリ ルアクリル 系合成織 維を使用 したもの に限る〕		え り	(1枚当り) 3.70
			7	身ごろ	42.20
		そ で	(1人当り) 31.80		
		え り	(1枚当り) 3.20		
	て	婦人用丸首半 そで無地カー ディガン	12	身ごろ	50.00
				そ で	(1人当り) 46.80
		〔ポリニトリ ルアクリル 系合成織 維を使用 したもの に限る〕		え り	(1枚当り) 4.20
			7	身ごろ	(1枚当り) 42.20
	そ で	(1人当り) 39.60			
	え り	(1枚当り) 3.70			
リンキングミシンに よるかがり	ゲージ		円 銭		
〔婦人用丸首ブルオーバー〕	12		30.20		
〔 〃 丸首カーディガン〕	7		25.50		
カンブツミシングミシン によるまつり縫い	半そで		(1人当り)		
〔婦人用ブルオーバー〕	長そで		4.70		
〔 〃 カーディガン〕			5.20		
手かがり	ゲージ		(1枚当り)		
〔婦人用丸首ブルオーバー〕	12		8.40		
〔 〃 カーディガン〕	7		7.30		

最底工賃の件名 (業務の種類)	区 分		最底工賃額
島根県電気機 械器具製造業 (加工)	コンデン サー	組 立 て	(1個当り) 30.0 銭厘
		チューブ加工	12.3
		リード線固定	4.1
		リード線加工	55.0
		手工具によるもの 上記以外のもの	12.0
	コイル	印 押 し	7.3
		リード線加工	20.5
		リード線巻き	40.0
		チューナー用 セグメント	5.5
		ボビン取付け	20.9
	プリント 配線基盤	ソケット取付け	43.0
		リード線取付け	36.5
		コンデンサー取付け	27.0
		ポリウム取付け	22.0
		端子取付け	6.5
		はんだ付け	(1箇所当り) 10.5

覆也