

令和2年度香川地方労働審議会第1回家内労働部会議事録

令和3年1月12日(火)

香川労働局第一会議室

出席者 公益側 東、佐藤、柴田
 労働者側 大島、立石、福家
 委託者側 大原、窪田、友國

- 議 題 (1) 部会長の選出について
 (2) 部会長代理の指名について
 (3) 「香川地方労働審議会家内労働部会運営規程」
 について
 (4) 香川県内の手袋・ソックスカバー製造業における
 家内労働の現状等について
 (5) その他

【賃金室長】 あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

只今から令和2年度香川地方労働審議会第1回家内労働部会を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中をご出席いただき厚くお礼申し上げます。

本家内労働部会委員全員がご出席されており、地方労働審議会令第8条第3項に定める定足数を満たしておりますことをご報告いたします。

本日は、今年度第1回目の会議ですので、部会長が選出されますまで、事務局において議事を進行させていただきます。

ではまず、本日の資料のご確認をお願いします。

会議次第、資料目次がございまして、

- 1 香川地方労働審議会 家内労働部会委員名簿（1頁）
- 2 地方労働審議会令（3頁）
- 3 地方労働審議会令における整理（7頁）
- 4 香川地方労働審議会運営規程（9頁）
- 5 香川地方労働審議会家内労働部会運営規程（案）（13頁）
- 6 香川県手袋・ソックスカバー製造業最低工賃のお知らせ（17頁）
- 7 香川県最低工賃改正経過（19頁）
- 8 手袋・ソックスカバー製造業最低工賃審議に係る日程（21頁）
- 9 平成29年度 香川県手袋・ソックスカバー製造業家内労働実態調査結果（23頁）
- 10 香川県内の手袋製造業に係る家内労働実情ヒアリング結果（31頁）
- 11 第13次最低工賃新設・改正計画の実施について（35頁）
- 12 手袋・ソックスカバー製造業家内労働実態調査票（委託者用）
（平成29年度に実施したもの）（39頁）
- 13 手袋・ソックスカバー製造業家内労働実態調査票（委託者用）
（案）（41頁）

以上でございますが、不足等はございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは会議次第に沿って、最初に松本労働基準部長からご挨拶を申し上げます。

【労働基準部長】 本日は、新年早々、加えてお忙しくお足元の悪い中、香川地方労働審議会家内労働部会にご出席賜りましてありがとうございます。

また、日頃より労働行政に対しましてご理解とご協力を賜っておりますことにつきましても、厚くお礼申し上げます。

さて、家内労働の概況につきましては、家内労働法が制定された昭和45年以降を見るとその委託者数は全国で約11万3千だったものが、その後減少し、令和元年には約7,300に、また、家内労働者数は、全国で昭和48年の約184万人をピークとしてその後は減少し、令和元年には全国で約10万5千人にまで減少しているところ

です。

香川県で唯一設定されております、香川県手袋・ソックスカバー製造業最低工賃の適用のある家内労働者数につきましても、平成 17 年の 168 人、平成 23 年の 100 人、平成 29 年の 69 人と 12 年間で約 4 割にまで減少しているところです。

後ほど詳しくご説明いたしますが、香川県手袋・ソックスカバー製造業最低工賃につきましても、第 13 次最低工賃新設・改正計画に基づき、次年度に実態調査等を行い、それに基づきその改正、廃止等について皆様にご審議をいただくこととなっております。

本日は、香川県手袋・ソックスカバー製造業における家内労働の現状等について皆様に共通認識を得ていただくと共に、次年度行う実態調査の内容等について、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単ですが、会議開催に当たってのご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

【賃金室長】 議題に入る前にこれまでの経過等についてご説明いたします。

直近の家内労働部会につきましては、平成 31 年 3 月 7 日に開催させていただき、その際には、部会長の選出、部会長代理の指名、香川地方労働審議会家内労働部会運営規程について及び香川県における家内労働の現状等についてご審議いただきました。

この時の各委員の任期は、令和元年 9 月 30 日までであったことから、令和元年 10 月に、令和 3 年 9 月 30 日までの任期であらためて香川労働局長が各委員を任命させていただきました。

そして、令和元年 11 月 22 日に開催いたしました令和元年度第 1 回香川地方労働審議会におきまして、4 頁の資料 No. 2 の地方労働審議会令第 6 条第 1 項及び 10 頁の資料 No. 4 の香川地方労働審議会運営規程第 9 条第 2 号に基づき、本家内労働部会を設置していただき、さらに同審議会において、4 頁の資料 No. 2 の地方労働審議会令第 6 条第 2 項に基づき、同審議会の会長から委員及び臨時委員を指名し

ていただいた結果が資料No. 1の委員名簿でございます。

資料1の名簿順にお名前だけ紹介させていただきます。

公益委員といたしまして、東委員、佐藤委員、柴田委員でございます。

東委員と柴田委員は、香川地方労働審議会の臨時委員として任命させていただきます。

次に家内労働者代表委員といたしまして、大島委員、立石委員、福家委員でございます。

大島委員は、臨時委員として任命させていただきます。

次に委託者代表委員といたしまして、大原委員、窪田委員、友國委員でございます。

大原委員は、臨時委員として任命させていただきます。

なお、任期につきましては、先ほど申し上げましたように令和3年9月30日までとなっておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして事務局ですが、労働基準部長の松本、賃金室長補佐の植田、労災保険給付調査官の橘川、賃金調査員の白方、そして私、賃金室長の松尾でございます。

この体制で部会の円滑な運営に努めて参りますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議題(1)の部会長の選出についてですが、4頁の資料No. 2の地方労働審議会令第6条第5項におきまして、「部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。」と規定されております。

どなたか立候補あるいは推薦をお願いできませんでしょうか。

【立石委員】 公益代表の佐藤委員をお願いしてはいかがでしょうか。

(各委員より「異議なし。」の声あり)

【賃金室長】 ありがとうございます。

それでは佐藤委員に部会長をお願いいたします。

ここで、佐藤委員にご挨拶をいただきますとともに、以後の進行をお願いいたします。

【佐藤部会長】 ただ今、部会長にご推挙いただきました佐藤でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

部会長として、皆様からの様々なご意見を賜りながら円滑な議事進行に努めたいと思いますので、各委員の皆様方にはご協力を賜りますようお願いいたします。

それでは、議事を進行します。

議題（２）の部会長代理の指名ですが、資料No. 2の地方労働審議会令第6条第7項において、「部会長に事故があるときは、当該部に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。」とされております。そこで、部会長代理は柴田委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

（各委員より「異議なし。」の声あり）

【佐藤部会長】 ありがとうございます。それでは、柴田部会長代理、一言ご挨拶をお願いいたします。

【柴田部会長代理】 部会長代理にご指名いただきました柴田でございます。円滑な議事進行に努め、部会長を支えるよう尽力してまいりますので、皆様、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【佐藤部会長】 それでは、議題（３）の「香川地方労働審議会家内労働部会運営規程」について、事務局より規程（案）の説明をお願いします。

【賃金室長】 はい、13頁の資料No. 5の香川地方労働審議会家内労働部会運営規程（案）について説明させていただきます。

この規程は、9頁からの資料4の「香川地方労働審議会運営規程」を受けまして作成したものでございます。

要点のみ説明させていただきます。

14 頁の第 5 条に「会議の公開」について書かれております。

会議は原則として公開です。ただし書き以降に該当する場合は、非公開とすることができることになっております。

ただし書き以降は、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は、会議を非公開とすることができる。となっております。

本日の部会は原則どおり「公開」ということにしておりますが、傍聴の希望者はおりませんでした。

第 6 条は「議事録の作成」についてですが、第 1 項により、部会長及び部会長の指名した委員 2 人が署名をすることとしております。また、第 2 項において、議事録及び会議の資料は原則として公開することとしております。

これまで、ただし書きの場合には、議事録の一部又は全部を非公開とすることができることとなっておりますが、ただし書きに該当する場合、会議の資料を公開することは、議事録の場合と同様の支障があることから、議事録の後に「及び会議の資料」を付け加える案といたしました。さらに、議事録を非公開とする場合は、議事要旨を作成し、公開することとしております。

同じく 14 頁の第 7 条は、「部会長は、家内労働部会が議決を行ったときは、当該議決をその都度、審議会長に報告しなければならない。ただし、部会長が審議会の委員である場合は、この限りでない。」ということになっております。

家内労働部会の佐藤部会長は香川地方労働審議会の委員ですので、審議会長への報告は必要ない、ということでございます。

ご審議の結果よろしければ、この規程は本日から施行するという事で運用したいと考えております。先ほどご説明いたしました第

6条第2項の「及び会議の資料」を付け加えた部分以外はこれまでのものと違いはございませんが、この案でよいか、併せてご審議願います。

【佐藤部会長】 ただ今の事務局の説明について、何かご意見、ご質問はございませんでしょうか。

よろしいですか。事務局から説明がありました運営規程（案）についてご了解いただけますでしょうか。

（各委員より「異議なし。」の声あり）

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

それでは、資料No.5の香川地方労働審議会家内労働部会運営規程（案）の「案」を取っていただき、今後の部会は、本運営規程に則り運営していくことといたします。

続きまして議題（4）香川県内の手袋・ソックスカパー製造業における家内労働の現状等について、事務局より説明をお願いします。

【賃金室長】 それでは、家内労働の現状等についてご説明いたします。

前回、平成31年3月7日の家内労働部会から時間が経過しており、また、窪田委員が交代されていること、前回説明いたしました予定から1年延びていることなどから、家内労働の現状等について説明させていただく前に、これまでの経過、今年度の家内労働部会の目的、今後の予定などを説明させていただきます。

現行の香川県内で唯一の最低工賃は、17頁の資料No.6の「香川県手袋・ソックスカパー製造業最低工賃」となります。

これについては、資料No.6の最初の行に記載のとおり、平成21年3月25日に改正されたものです。

資料No.7の平成20年度以下を見ていただきますと、「手袋・ソックスカパー製造業最低工賃」については、平成21年3月25日に改正を行った後は、平成23年度、26年度、29年度と諮問見送りとなっていることがお分かりいただけると思います。

資料No. 7の平成16年度の欄をご覧ください。当時もう一つの最低工賃でありました「衣服製造業最低工賃」については、平成16年度に廃止されております。この時には、最低工賃の適用者が76人と100人を切ったというところで廃止されました。

今回、35頁からの資料No.11に、現行の「第13次最低工賃新設・改正計画の実施について」を用意しておりますが、これは最低工賃の見直し等に係る3か年計画です。前回の家内労働部会を開催いたしました平成30年度は、第12次計画の終了の年度でした。

このため、当時は次期3か年計画、つまり、第13次計画に向けて21頁の資料No.8を作成し、その取組内容について委員の皆様方にご承認をいただきました。

ところが、令和元年12月に厚生労働本省より、「第13次最低工賃新設・改正計画における最低工賃の改正等審議のために、今後調査を予定している場合は、改めて指示するまで差し控えること。加えて、これにより改正等に係る検討を実施することができなくなった場合は、令和2年度以降に順延しての改正等を検討されたい。」との指示があり、各委員にはその旨ご連絡の上で、1年間繰り延べとしておりました。このため、資料No.8の2019年3月7日の後はそれぞれ1年遅れとなっております。

1年遅れのため、資料No.8の一番下の欄については、2021年度の令和3年度となりますが、第4四半期に香川地方労働審議会において、改正（廃止）、諮問、諮問見送り等を行っていただくこととなります。

そのため、下から2段目の欄のとおり、事前の実態調査等を行うこととなりますが、その実態調査に向けて、資料No.8の真ん中の欄になりますが、その内容や方法を本日と次回2月9日の家内労働部会においてご審議いただきたいと思いますと考えております。

のちほど、事務局が把握しております、香川県内の手袋製造業に係る家内労働実情ヒアリング結果を説明いたしますが、まず実態調

査が必要か否か、必要であれば、どのような目的で、何をどのように調査するのかをご審議いただき、次回の2月9日には令和3年度に向けて一定の方向性を決めていただかなければなりません。

以上が、これまでの経過、今年度の家内労働部会の目的、今後の予定などの説明となります。

23頁からの資料No.9の「平成29年度 香川県手袋・ソックスカー製造業家内労働実態調査結果」につきましては、前回用意させていただいたものと同じものです。この中で、目次の後の25頁に「調査の概要」がありますが、この5の「調査対象委託者数」61委託者について調査した結果、6の「調査集計状況」のとおり、平成29年度の調査においては、最低工賃適用家内労働者ありの委託者は、14業者でした。

また、最低工賃の適用のある家内労働者は、26頁の第1表のとおり、平成17年の168人から平成29年の69人にまで減少しており、平成17年の約4割となっております。

平成29年度に実施した実態調査において、最低工賃の適用のある家内労働者がいる委託者14業者の中から、企業規模等を踏まえ、6業者について私が令和2年12月に直接訪問して家内労働の実情などをヒアリングいたしました。

その結果や日本手袋工業組合の資料からの情報を31頁からの資料No.10としてとりまとめております。

これは統計調査ではございませんが、個々の実例として、家内労働の実情について一定のイメージをもっていただけるかと思いません。

31頁からの資料No.10 香川県内の手袋製造業に係る家内労働実情ヒアリング結果について順次読み上げてご説明させていただきます。

資料No.10 香川県内の手袋製造業に係る家内労働実情ヒアリング結果

最低工賃に関する審議のため、平成 29 年度に実施した「香川県手袋・ソックスカバー製造業家内労働実態調査結果」（以下「29 年度実態調査結果」という。）において、最低工賃適用家内労働者ありの委託者 14 業者のうち廃業や休止中の業者を除く 12 業者の半数の 6 業者に対して、訪問による実情のヒアリングをインタビュー形式で行った結果等を取りまとめたものでございます。

1 手袋業界を取り巻く状況について

日本手袋工業組合の資料によると、平成 31 年の組合企業は 66 社で、昭和 45 年の 245 社の 27% まで減少しており、また、平成 31 年度の販売総額は 273 億 9046 万円で、平成 3 年度の 652 億 3238 万円の 42% となっている。

昭和 30 年度に 54.5% であった輸出占有率も、平成 31 年度には 1.1% となり、ほとんどが内需のものとなっている。

2 最低工賃適用家内労働者数について

ヒアリング調査を実施した 6 業者の、29 年度実態調査結果における最低工賃適用家内労働者数は合計 35 人であったが、今回のヒアリング時には 9 人少ない 26 人となっていた（25.7% 減）。

3 家内労働者の現状について

家内労働者について、委託者を通じて確認を行ったところ、年齢は 60 代後半から 80 代（平均 70 代で 40～50 年の経験）で、年金を受給しており、生活のためというより、健康や生きがい（元気である限り仕事をする。）のために仕事を行っているものであろうとのこと。

縫製などの技術をもった家内労働者は、委託者の廃業による移動はあるものの、家内労働者全体としての増加は見込めないものと思われる。新たに家内労働を行う職人になる人はいないと思うとのことであった。

新たに家内労働を行う人はあまりいないと思うが、ラベルつけなど技術を必要としない仕事であれば頼める人もいるかもしれ

ない。現在の技術をもった家内労働者が辞めてしまうと、その作業をどのような形で行うかについては、各社とも従業員の中で技術者を養成する方針であった。

4 家内労働の現状等について

各社とも、仕事量は減ったと説明し、それにより、委託業務も減少したとのこと。

今後とも家内労働は業務量も人も減ると思う。減る理由は、高齢化もあるが、年間を通して仕事がないので、勤めに出るなどで内職をしなくなるのではないかとのこと。

5 委託者が家内労働を委託する理由等について

短期間に多くを受注した時のように、業務の繁忙に対応でき、仕事の波を吸収できるためとのこと。また、安い加工費。委託者において物品を持ち込み、取りに行き、働く時間も自由となるため、単価は安くなるものと思うとの意見がある一方で、その人が一定の技能を持っておりその人にしか縫えないためというものもあった。

6 委託者としては、家内労働者が家内労働を行う理由をどのようにとらえているか

高齢の家内労働者の場合、老化による休憩時間の確保や通院など時間的に自由が利くことを便利に思っているのではないかと、理由はいろいろあろうが、これによって生計を立てている人はほとんどいないと思う。これまでの人間関係の中で頼まれて仕方なく嫌々やっている人とか、子育て等のため家にいる必要がある人などではないかと意見もあった。

7 現行の最低工賃について

最低工賃は、それを下回る工賃を支払った場合には罰則を受けるものであるが、これについては品目、素材、形状、作業部位などが適合するものでなければ適用がないものである。

委託する絶対量が減っている中で、最低工賃を定めた作業を含

む作業をより高い金額で委託した場合や、縫製の一部の作業で例えば親指だけの場合や、仕上げの作業であるものの箱詰めや袋詰めを含まない「湯のし」、「火のし」を単独で委託した場合には最低工賃と比較はできない。

現行の最低工賃の一覧表を見ると、共通して取り上げやすい作業について工賃を定めたのではないかとの意見があった。

8 各委託者が工賃を決める根拠について

仕事に対する見積もりを出して、いくら払えるのかを決める。

単価は、今までのデータにより定める。社内の賃金を上げればそれに比例して工賃も上げてきた。

自社ブランドと他社ブランドの製品を製造する OEM では販売価格が異なるが、内職で作業内容がほぼ同じであれば同じ工賃を支払っている。

最盛期と閑散期とは違うし、作業の難易度などを考慮して話し合いで決めている。

仕事が多ければ高くても委託しなければならないし、逆に閑散期であれば仕事がないため安い工賃でも仕事を受けてもらいやすい。

自社工場で作ってみて、手間暇や社員の時給を考慮して決定する。

などの意見があった。

9 委託者が現在の最低工賃をどのように認識しているか

実態にあっていない。

話し合いの中で、素材等の加工が困難な作業があれば、工賃を高く設定するなど柔軟に対応している。

現在の最低工賃額は安すぎる。作業手袋用位の金額と思うが、かと言ってあまりあげられるのも賛成しかねる。

実情に合った工賃を支払わないと仕事を受けてもらえないため、最低工賃がなくても、結果は同じである。

などの意見があった。

- 10 新たに工賃を設定し直すなど、最低工賃をどのようにすべきか人によって工賃の単価は変えず、作業そのものによって工賃を決めている会社が多いものと思われる。

縫製など委託業務の難易度は、素材、デザイン、仕様等によって千差万別であり、これは年による流行、取引先のニーズによって変わるが、委託者によっては、OEMなどを受注する取引先が数百家にもなることから、新たに最低工賃を定める基本作業を決めること自体が困難である。昔と比べますます多品種少量生産となっている。

設定するには、工程が様々で決めづらい。

改正の必要性はない。いろいろな生地があり、小ロットであるため、設定がしにくい。

最低工賃は設定しにくい。かと言って新しく作るのは困難。現行の最低工賃一覧表の金額を下回ることはないため、なくなっても困らないと思う。

新たに設定することには否定的である。なぜなら、同じ工程のものが、どこの会社にも、しかも、ずっとあるとは考えにくいいためである。

何万種もの手袋があるため、作業工程もそれぞれ手袋ごとに異なるため、一律の作業をひとくくりにすることは難しい。

新たな工賃設定のために枠組みを考案すると、細かすぎて多種多様な製品には対応できない。縫い方によっても作業性が異なる。技術を持つ職人は高齢者しかおらず、仕事をお願いしている状況であるため、最低工賃は必要ない。

現在の最低工賃以外の枠組みを決めようとしても、例えば仕上げの業務については、「湯のし」、「火のし」を含まないラベルやシール、フック付け、袋入れ、箱詰めなどを委託しているが、検品があつたりなかったり、またあつても検品の難易で単価が異なり、

さらにそれぞれの数や組み合わせによって工賃はまちまちであるため、設定しかねる。

同じ生地で設定しても、例えばのりを効かせた素材など、その都度の事情により、作業性が変わってくるため、工賃の設定も変えざるを得ない。このため最低工賃を新たに定めることは難しい。などの意見があった。

11 家内労働者へ直接ヒアリングを実施すること等について

本件ヒアリングについては、任意で委託者の協力を得ながら実施したものである。

家内労働者の意見を代表して表明したり、家内労働者が複数の委託者の仕事を受けているか否かの実情を知るため、労働局から直接家内労働者にヒアリングを実施することを打診してみたが、いずれの委託者からも否定的な回答があったため、実施は困難と思われる。

以上のことから、家内労働者に直接話を聞き、実態の正確な数字を掴むことは困難であると思われます。

35 頁からの資料 No.11 については、行政文書の「第 13 次最低工賃新設・改正計画の実施について」です。

36 頁の記の 3 におきましては、「最低工賃が設定されている適用家内労働者が 100 人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後のあり方を検討した上で、2 つ以上の最低工賃を統合することがありうる場合などは、統合を含めて対応を検討することとし、また、統合が難しい場合は廃止することも検討すること。なお、当該最低工賃の廃止については地方労働審議会等の意見を十分に聞いて尊重すること。」というふうになっております。

これまでの説明で申し上げましたように、最低工賃につきましては現在 1 種類のみですので、統合ということはあり得ませんので、後は廃止するかどうかということになってまいりたいと思います。

先ほどご説明いたしましたように、「衣服製造業最低工賃」については、最低工賃の適用家内労働者が 76 人と 100 人を切ったというところで廃止されました。

37 頁の資料 No.11 に添付の「第 13 次最低工賃新設・改正計画（令和元年 4 月～令和 4 年 3 月）」の香川局の令和 3 年度の欄に記載のとおり、次年度は手袋・ソックスカバー製造業最低工賃の見直しの年となっております。この時には、最低工賃を改正するのか、改正審議を見送るのか、あるいはもう廃止を踏まえなければいけないのかとか、そういうことをご審議いただくということを想定して、これから準備をしていかなければならないと考えております。

これに向けて、方向性、つまり、調査の必要性の有無、有であれば、どのような調査を行うのかを本日と、2 月 9 日の第 2 回家内労働部会においてご審議いただき、一定の方向性をまとめていただかなければなりません。まず、何かしらのたたき台が必要かと思い、試案として資料 No.13 を作成してみました。

その基としましたのは、39 頁からの資料 No.12 の調査票でございます。

これは 23 頁の資料 No.9、つまり、平成 29 年度の調査を行った時に、委託者に郵送した調査票で、現行の最低工賃一覧表、資料 No.6 に対応しております。

しかしながら、今回委託業者 6 社からインタビュー形式でヒアリングを行った結果、次のようなことが判明しました。

(1) 親切心で、最低工賃の適用がある作業グループから少々離れても何かしら回答しなければならないと思い、回答している例があったり、例えば、家内労働ではなく、下請け業者に出している内容を回答していたり、最低工賃の一覧表に一致しない、その部分作業について回答していたり、逆にその枠組みよりも大きい作業グループについて回答したものがあったこと

(2) 最低工賃一覧表の中で、一見形式的には同一の作業グループ

と見えても、実態はすでに乖離しており、全く別の作業と評価すべき工賃のものがあったこと

素材によって伸びやすいもの、伸びにくいもの、縦に伸びるもの、横に伸びるものがあったり、毎年素材やデザインのモデルチェンジがあり、商品が違えば工賃も異なるため昨年との単純比較ができないとのことでした。

そして、工賃については、家内労働者によって差を設けておらず、作業の困難度によって工賃を決めているという委託者が多かったことから、たたき台として作成した資料No.13の調査票では、家内労働者によって工賃を変えている場合と業務の難易によって工賃を変えている場合の両方に対応できる調査項目に修正し、また、後者の場合に、それが何種類に及ぶのかを記載する項目を設けました。

それから、41頁の中ほどの、項目2の箇所においては、最低工賃一覧表に該当する家内労働に限定して回答いただくため、「下の表に完全に当てはまる作業を委託している家内労働者について」と念を押して説明しております。

しかしながら、最低工賃の適用のある委託を行っている10数社の委託業者の中でさえその作業はさまざまであるため、先ほど説明いたしましたように、この調査票でとらえた工賃について、もはやその平均額を計算したり、金額が上がったのか下がったのかを比較する意味は失われていることとなります。

このため、この調査結果を参考にとどめておくのか、どのように利用するのかには注意が必要です。

加えて、ソックスカバー製造業最低工賃は実際に資料27頁のとおり、過去からすでに該当がないため、説明を簡略化させていただいております。

以上のように、縫製ひとつとっても、もはや同一の作業と評価できないくらいに異質なものについての工賃を、その分布や平均をとらえることの意味も含めて、ご検討いただければと思います。

もう少し具体的に言いますと、仮に最低工賃を上げるとすると、どの水準が妥当なのか数値を提示して検討しなければなりません。例えば最低賃金を上げる場合には影響率、つまり、どのくらいの金額を上げるとそれを下回る労働者の割合がどのくらいになるのかを数値を上げて判断します。

ところが、工賃の場合に、データ数が少なく、もともと異質なものを比較して影響率を算出することは非常に難しいと思われれます。現状ではこのような大きな課題があります。

このように、枚挙にいとまがない、数え上げればきりがないほどいろいろなケースがでてき、これをどのようにとらえてよいのか名案を思い付けなく、そのへんもいろいろな角度からご審議いただけたらと思います。

以上について、ご審議いただくにあたって、2月9日までの間に、何か事務局として用意すべきことがあれば、この場でご意見をいただければと思います。資料の形で提供するなど、ものによって時間的、労力的に限界がございますが、可能なものについては対応させていただきます。ご検討よろしくお願いいたします。

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

ここで5分程度休憩を取りたいと思います。

(5分程度休憩)

【佐藤部会長】 再開します。

ただ今の事務局の最低工賃の難しさの浮き出た説明について、何かご意見、ご質問はございませんでしょうか。

本日は、委託者代表委員には手袋製造業の業界の方もいらっしゃるのですが、ご不明な点など、いろいろご質問いただけたらと思います。

ここからはどなたからでもご自由にご発言ください。

【大島委員】 そうしましたら、ほとんど関係ない話ですが、ちょっと瑣末なことに気が行ってしまうもので、そこだけ整理させていただきたいんですけれども、31頁の業界を取り巻く状況という部分

で、企業数は昭和45年との比較、売上げは平成3年との比較で、実質占有率は昭和30年度との比較と、全部比較対象が異なっているんですが、何か意図があるんでしょうか。

【賃金室長】 いや、それはピーク時の数字です。

【大島委員】 ピーク時ですか。

【賃金室長】 はい。

【大島委員】 昭和45年というのはよく分かるんです。平成3年というのはバブルのときで、バブルのときと比較するのが本当にどうなんだろうなとかというふうになってですね。

確かに減っているのはよく分かっていますし、どうなのかというのと、バブルの頃と比較すると、多くのものが低くなっている状況にもある中で、ちょっとこれは下駄を履かせ過ぎと違うかなと思ったりしたもので、最盛期というのはよく分かるんですけどね、意味的には。

いや、いいですよ。分かりました、意味が。最盛期と比較したということですね。

【大原委員】 ちょっと私のほうからその分について、平成3年度の分については、やっぱりおっしゃったとおりで、高級な革手袋が随分たくさん出ていたんですよね。現在、やっぱりそういうものがすごく少なくなってきました。

【賃金室長】 何が出ていたんですか。

【大原委員】 高級な、高額な革手袋です。

【賃金室長】 高級なものですか。

【大原委員】 はい。随分たくさん出たということです。

現実的には、数量はあくまでも組合員の数量でして、ほかにも数百家とかというような状況なので。

それと、直近の令和2年度は、現在は65社でございます。販売数はまだ締めていないというのが現状です。ただ、この65社のうち、県内の組合員数は55社です。あと県外ということになります。

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

そのほか、ございますか。

【友國委員】 何となく私が話をせざるを得ないような雰囲気になってきたので、当業界、本当にたったこれだけしかメンバーがいないう業界のために、これだけまでの時間を、資料を作ってください本当にありがたいというか、もう大変だったなというふうに思うところです。

実際もう私としては、今、松尾室長がいろいろ調べておられて、これだけこうなっていますから、実際本当にこういうものを決めるというのが必要なんだということは思っています。

この最低工賃を決定しましょうというのは、この会が決めるんですか。

【賃金室長】 はい。家内労働部会については、工賃の金額以外のことについてご審議いただければと思います。工賃についての審議は、最低工賃部会をまた開いてということで、いずれにしても香川地方労働審議会の一部分として審議を開いて決めていくということになります。

【友國委員】 私たちがもういいのではないかなと思うのは、衣服製造業者の内職者が76名で、100名を切ったというようなことで、平成16年度にもう廃止になったという中で、それよりも少なくなっているのに、まだやるのもどうしたものかなというように思うところでは。

というのは、松尾室長が非常に熱心にいろいろ調べられて、まさにここに書いているとおりなんですけども、当社に来られた後に業界の会合があったので、私もそのときに、みんなのところにこういうふうな内職があるかというのを直接聞きました。

そうすると、現状は何かというと、もう既にこの表にある文言については、いつか私が皆様の前で説明させてもらったことがあるんですけども、この文言の意味さえ分からない人が何人かいました。

その人たちは誰かと言うと、当業界を代表する人たちばかりです。

そういう人たちでも、片まちだとか、ましてや最後、先ほど松尾室長が玉編みという言葉ももうないんだということをおっしゃいましたけども、「玉編みって、それは何ですか」と質問されます。実はこれが現状です。業界を代表する人たちが集まった代表たちの中のまた代表者たちが集まったところで、あるのかどうだろうかとお聞きしたときには、もうほぼそんな状況でした。単純に言えばそうですね。

ここに書かれてあるとおりで、現状、内職とかといったって、こういうような部分的な内職ということはありません。ほぼありません。多少あったところで、もうこちらから内職をお願いして、そこでこういう仕事やからこれぐらいでお願いできますか。これだけでこれぐらいの仕事だと工賃を払いますよ。こんなような打合せをしながら、仕事を出しているのがほとんどかと思います。

当社はどうかと言うと、当社はほぼこれに合致するところはありません。でも、なぜ内職があったのかと言うと、これも先ほど松尾室長から説明いただいたとおりで、1つは適当に考えて適当に出しておけという点もあったと思います。もう1つは、せっかくこういう質問票、調査票が来たから、何とかしてこれに当てはめてやろうかと。だから、出してやろうかというところもあったと思います。すなわち、それは何かと言うと、これに合致するような内職というのは、はっきり言ってないということだと思います。

そういう意味でも、内職、こういうのをするのはどうだろうか、意味があるのだろうか。こんなに会社また公益を代表されるような方が集まってされるほどの意味があるのだろうかというのが、私が思うところです。

なぜ内職がなくなったのだろうか、またそういう必要がなくなったのだろうかと思うことは、いろんなことがあろうかと思いますが、一番は内職が減ったというのは、我々がずっと定期的に1年

を通して内職を出せなくなりました。じゃ、それはなぜ出せなくなりましたか。昔は出せた。それは、これももう今の商売の流れなので仕方がないところではあるんですけども、かつては我々が商品を企画して、商品をつくり込んで、つくり込んだ商品を販売していました。

ところが、量販店等が台頭することになってくる、または大きな小売店が台頭してくるようになってくると、どうしてもそれらが自分たちの独自のものをつくりたくなる。そうすると、我々がつくり込んだものが売れなくなってくる。ということは、つくり込みができない。すなわち内職を続けることができないということになったと思います。いろいろなことがあるかと思うけど、それも一応大きな問題だと思います。

また、もう1つは、海外でものづくりをするようになってきたからだと思うんですけど、ということは、その分、内職の仕事が減ってくるということは当然のことだと思います。

こういういろいろなことが集まって、もう内職が今や減ってきました。これは、当業界に関わったことじゃなくて、もう繊維業界の全部の典型かなというように思います。なので、逆に今後そういうどうしても内職の最低工賃をやらなきゃいけないんだということになってくると、逆に困難を極めると思います。何を基準にするのか。どんな工程があるのか。誰が決めるのか、それを。これは、もう逆に考えると、私はそう思っています。

恥ずかしながら、私は今日初めて知ったんですけども、平成16年に衣服製造最低工賃が廃止されました。それは100人を切ったから。だったら、同じ理屈でもういいんじゃないでしょうかと思うところです。業界を代表しているんじゃないですけども、実際、業界の各会社の社長連中の、またその代表者が集まってさえも、こういう内職の内容が分からなかったという現状を踏まえてちょっと申し上げました。

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

業界サイドからの意見として、現在の最低工賃表の業務、品目等、作業等が、現状と現実と合致していないということ、あるいはその業界そのものがどんどん縮小しているということ、適用家内労働者が今もう100名を切っているということ等についてご説明があったかと思いますが、そのほかございますか。

【大島委員】 すみませんとしか言いようがないんですが、松尾室長が一生懸命作業されて、すごい実情を出していただいているということについては感謝を申し上げたいなと思っております。

ただ、考えますに、まだ69名の家内労働者がいらっしゃる。それも、この工賃に係ってくる方がいらっしゃいますよというところは現実としてあるという部分について、ただ単に100を切ったから衣服と同じように廃止の方向という、数量的にという話ではないんじゃないかなというふうに思っております。

と言いますのが、先ほどありましたように、友國委員がおっしゃいましたように、いろいろなことが変わっていったということからしていくと、そういった作業というか技術というのは、当然、継承していかなければ、日本の手袋産業が成り立たない。先ほど松尾室長のおっしゃっている部分を見ますと、60歳から80歳の方々がやられていますよと。どんどんとそういう方がいなくなっていく可能性があるよという中において、じゃどうするのかと言えば、自社の中で技術者を育成していくんだという話になっていかざるを得ないんだと思っております。

ただ、自社の方が永遠にずっと何十年、何百年とやってくれる方はあるわけないんですよ。その方々も定年が来ます。あるいは、家庭の事情でお子さんを育てなければならない、あるいは介護をしなければならないとなるときに、当然それはそこで持って行ってやってもらうという話をする必要がある可能性もあるわけです。

としたときに、さらに大原委員からありましたように、今、手袋

業界65社のうち55社が香川にあるということは、香川がもう一大産地というか、日本の唯一の産業を抱えた県であるという状況の中から考えていきますと、やはり最低工賃というところが、どういう状況であれ、そこにいらっしゃる方々、あるいは技術の伝承ということを考えていく中においては、何らかの形で残していかざるを得ないんじゃないかなと思っております。

ただ、それが今の切り口では難しいというのであれば、それぞれの企業の中でどういう、自社でやったとしたらどういう工賃でできるんだという部分があると思います。それを計算していきながら、その中で恐らくコストとして出していくのに関係ない部分があるでしょうから、それを出して引いて、どういう状況をしましょうよというふうな形であればできるんじゃないかなと思っておりますので、やはり香川としての産業を守っていく、あるいは産業の中に参入障壁をどうつくっていきながら、優位性を持ち、差別化をしていくかということを考えていくためにも、中身を変えるにしても、最低工賃というのは必要なんじゃないかなというふうに思っておりますという次第でございます。

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

適用労働者は、たとえ100名を切った状況であっても、産地の継承、技術の継承という観点からは存続ということが必要なんじゃないかというご意見でした。

【友國委員】 大島委員からまことにありがたい意見を頂きまして、本当にそういうふうに思ってくれる人がいるということは非常にうれしいです。ただ、私が言っているのは、そういう部分が内職工賃のこの分担もかなり乖離しているよということを私は言っているわけで、もう私たちは本当に今もうこの技術を残そうという努力、どうしたら残そうかということにこっちはもう必死なわけです。

だから、数年前に香川手袋というブランドを立ち上げた。でも、それもなかなか物にならずというので、また元に戻ってこれをどう

していこうかとやっているぐらい、今、技術を残す分においても必死にやっています。

ただ、それはもう間違いなくすることであって、全く違う業界とって繊維のほうが詳しいはずですけど、大島委員に言っていたことについては非常に感謝してありがたく思います。思っている人がいるだけでもうれしいです。でも、それとこのものとはちょっと乖離しているなというのが、私の言うところなんです。

これはもう全く違うやり方で今のことを考えていかないと、というところ。現実、もう本当に国内で物づくりをやっているところはもう何社しかありません。でも、今、彼らのところは、当社も含めて、国内でするほど、社内でするほど赤字です。それでもやっているというのは何か。やっぱり技術を残そうとしてやっているわけです。

だから、技術を残すのは、もう何としても残そうと。特に今年なんか、今シーズンなんかはコロナでみんな大変なわけです。もう人を抱えているところ、すなわち技術があるところ、それは人を抱えている。ところが、本音は大変で、どうしようか、もうやめてしまおうかというところにいる。何社か聞いていますけど、でも何とかして、歯を食いしばって労働保障もしています。

ちょっとこれとは乖離しているなという話です。

【佐藤部会長】 技術の継承という観点からは、最低工賃というものの必要性というのは確認できたような気がしますけれども、他方で現状との乖離はいかんともしようがなく、ここを埋めるしかない。どうすればいいかということなんですけれども、そのために実態調査というのをしなきゃいかんということです。

ここら辺の具体的なご提案みたいなのはございませんか。

【大原委員】 ちょっといいですか、その前に。

【佐藤部会長】 はい。

【大原委員】 先ほど本当に友國委員のおっしゃるとおりで、大変

ありがたく聞いておりました。

物づくりを香川県で残そうという目的で、補足になりますけど、香川手袋というものを5年前につくりまして、職人さんの養成をしようということで取り組みました。

当初、取り組む前に年齢別の職人さんの実態調査をしました。当時、20歳以下が1名だったんです。10代から20歳代に1名しかいない。5年間やってきたことで、昨年度調査したときには28名に増えていました。

これは、やはり香川手袋のPRとそのデザイン性とかというのもあって、当然個々の企業の努力もあるんですけど、私も取組に乗ってみようということで、ますます減っていきだろ家内労働者さん、これからはもう間違いなく減っていくと。その代わりとして、正社員として手袋を縫っていきこうということが結構増えてきたということは、実態としてはございます。

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

そのほか、何かございませんか。

【立石委員】 立石と申します。よろしくお願いいたします。

ここに至る目的なんですよ。会議が次年度につながる会議に向けての今の会議だと思えるんですけども、我々としては工賃の改定とか内容の見直しだともっと生きるんですけども、ただ、それを継続するのか、廃止をするのか、またまた我々が思っている改定なのかというところが、少し論議を進めないといけないところかなと思います。

私としましても、やはり先ほど大島委員がおっしゃられたとおり、100人を切ったからという理由、ここの論議だけでは、やっぱり実態があるので、そこに家内労働者の方はおられます。確実におられるので、その方々の内情も知らないまま廃止しますよというのでは、過去の経緯の整理も何らついていない状態ですと、ここに来て将来どうするんだという、先ほど内職の社員化というお話、大原委員が

おっしゃられましたけれども、だんだんとそういうふうな正社員化は進んでいるのでしょうか。

家内労働者の方が、実態としては100人を切っても69の方がまだおられます。じゃ、その方が一気になくなるということはまずないと思います。一気に正社員化が進むということもないと思いますので、その辺りの働き方と技術の伝承、社内への取り込み、家内労働者が将来どうあるのかというところのビジョンがないと、こういったお話を進めていく上では何も見えていないと思うんですけれども、この辺りどういう、来年度のお話はどうすればいいですか。

双方が何か話をして、来年度に向けての話が見えてきません。労働者側は継続、改定で進めて、委託者側はもう実態と合わない、内容も理解している方が、経営者の方にもおられない。そうなってくると、じゃこちらは改定したい、継続したいなんですけれども、それは実態に合っていないよと。何か全然ギアが合っていない。論議がかみ合わないんですけれども、これはどうすればいいのかなと思います。

【佐藤部会長】 かみ合わせ方としては、今、最低工賃のお金の額の問題ではなくて、今は。むしろここ数年の間に繊維業界あるいは手袋・ソックスカバーの業界もある技術革新が進んできていて、その中での物のつくり方という工程の在り方とか業務の内容というのも大きく変貌を遂げていっているんだろうと思うんです、きっと。

その業務の変貌に、ここの最低工賃に書かれてある品目、素材、形状、作業部位というのがきちっと合致する形についていったのかどうか。今さっきの友国委員からの話では、ここのマネジメントに携わっている方々自身も、最低工賃に書かれてある文言は、彼らの理解している現状と合致していないということですから、まずすり合わせをするのであれば、最低工賃の対象とすべき業務内容というのを、ここが今、現状と相当ずれているようだから、きちっと現在の家内労働者に適用可能な業務内容というのは一体何なんだとい

う、これは大変な作業だと思いますけど、改定をする、あるいは技術を継承するということは、その技術の基本となる業務内容というのはどういうものなのかということをはきちっと押さえる以外にないと思います。

その作業を、実態調査を通して、最低工賃として定めるべき業務内容というのはこれであり、それが我々として発展できれば、一歩前に進むのかなというように今思ったりしますけど。恐らくその作業はきっと膨大なことになるだろうと思います。

【立石委員】 何社にまたがる内容になってきますし。

【友國委員】 これを決めた頃は、みんな、このような仕事が結構あったんですよ、実際の話。当業界の各社ともみんな大体同じような方向を向いていました。

ところが、今50数社。でも、その中にはいわゆる流通関係の人もいるので、流通だけしかやっていないところもあるので、そうするともっと減るんですけども、これはもうそれぞれが全然別の方向へ向いていっているんですね。そうすると、同じような仕事を出すということはなかなかないんですね。

確かに内職はあります。でも、当社はこの内容に合致する内職はありません。それから、ついこの間、松尾室長が来られた後にやった会合に出た約10社のところにも、これに合致するような仕事を出しているところはありません。前は同じような方向を向いていたので、同じような仕事はいっぱいあったけども、今はそれぞれが違うので、内職の内容も違っているんですよ。

だから、それを統一化して出すと言っているのは結構な作業というか、考えてやっていかないとだと思いますね。

【窪田委員】 ただ、それで調べるとしたら、各社さんにどういう内容のことを内職に出していますかというのを確認して、それをまとめていくのが第一歩なんですかね。

【大島委員】 多分、類型化しないといけないでしょうね、作業そ

のものを。類型化をもしできるのであれば、それをしていただいて、それをどう精査していくかという話にならざるを得ないのかなと思うんですが、ゴルフ用の手袋とかは生きているのと違いますか。

【友國委員】 多分ゴルフ用の手袋をやっているところでも、内職を出しているところはちょっとないと思うね。

【大原委員】 ないと思いますよ。

【大島委員】 もう全部自社ですか。

【大原委員】 はい。

【友國委員】 自社というよりも海外が多分90何パーセントじゃないですかね。

【大原委員】 あるとすれば、トップアスリートの手袋を作ったり、ほんの小ロットのやつしか作っていないと思います。それも全部社内で完結しているわけですよ、仕事が。

【福家委員】 どちらにせよ、何らかの実態を把握して議論せざるを得ないとは思うんで、例えば12社の中で内職、現状の工賃表とは別で、それを捉われずに現状の内職にかけている工程内容を調査とか調べるということは難しいんですかね。業者ごとにいろいろあるのかもしれないですが。

【友國委員】 だから、例えば同じような仕事があるかどうかでね。ある意味、工賃を出してこういうことをやっているということも、その会社のノウハウでもあるんですよ。

当社の場合は、手袋よりも帽子のほうが多くなったので、手袋でもこういうものを作っています。こういうことでこれらを作ると、ある意味当社のノウハウ、あるところは内職に出しているというのは、刺しゅうという手刺しゅうの作業を出している。それはそこしかできない。それは工賃を幾らだというのは言いたくない。そこのノウハウだから、そこしかやっていないから。うちしかやっていないのに、「何で言わないかんのや」ということになってくると思うんですね。その手刺しゅうというのはすごい技術なんだけれども、

だからずっと1年間を通してやっています。これも間違いないノウハウだと思うんですね。

だから、そういうこともあろうかと思えますね。いろいろなものを全部出せというのは、そら出すところもあるでしょうけども、だったら適当に出しておけというところもあると思います。だから、いろいろ難しいですね。

かつてのように統一して仕事を、ここだけを縫うんだ。これはあったんですよ、実際の話。その人は得意ですごく早い、そこに出すと。それはあったんですね。でも、今はこれには合致するところは本当はない。だから、これは現状です。

内職があるというところには聞いたら、それはもう内職というよりも、裁断したやつをもうすぐに渡して、もう完全な製品にして納品するというパターンですね。一部をするんじゃなくて、もう全部をするという、縫製のね。裁断をして刺しゅうを入れる。あとはもう縫い、仕上げまで全部やってくれるというようなどころがあると言っていました。

だから、そういうやっているところも、私を外したら1社しかありません。先ほど69人というのは、これじゃなくて、さっき松尾室長が言われたように、ラベル付けだとか、いわゆる技術なんかが必要ない。ラベル付けだけ、検品だけ、そういうふうなところも含まれていると思います、69人の中にはね。

【立石委員】 現状をお伺いしてもいいですか。

私の母も内職しよったんですね。それも昭和の高度成長期に。そのときに、工業用のミシンを借りてきて縫い物をしとったんですけど、ものすごく数に追われたんですよ。

だから、本来は2時間、3時間の作業を、家で2時間、3時間して、納期に遅れるからと、集合してやる作業場のところでまた2時間仕事をしてというふうに、数に追われるようなことがあったんですよ、よく見たんですけども。

今、現状の家内労働者の人の働き方というのはどうなんですか。

【友國委員】 今の話を聞いて羨ましいなと思います、現状と比較したらね。それぐらい注文が欲しいですわ。

【立石委員】 そんな状態ですか。

【大原委員】 今はもうますます小ロット、多品目になっているんです。過去、昔は同じものを何千双と作っていました。本当に多くても100双とか、だから、それぞれによって縫い方も違ってきますので、工賃表をしまししょうと。また数年すると、また実態に合わないぞということは考えられると思います。

じゃもう一遍調べようかというたちごっこになると思うんですよね。去年からそうなんですけど、コロナ騒動で抗ウイルスの手袋を随分作るようになりました。でも、やっぱりそんな加工をする素材が堅くなって縫いにくくなったり、いろんなことが発生するわけです。

じゃ縫いにくいからどうするの。やっぱりそれは委託者と家内労働者さんが、じゃちょっと縫いにくいから、これでやってくれるかという話合いの下でやっていく。一方的にこれでやってねというのはまずないと思います。

【立石委員】 変わってきてるんですね。

【友國委員】 実際、内職は今、本当に松尾室長が言われたとおりで、お願いしているのが現状です。「もうええのに」と言われて、「そこを何とか」というところを昔からのつながりでもってやっていただいているという現状です。

【立石委員】 そうですね。あとは正社員化、やっぱり技術を継承していかないかんというところも着目するのと、社外への委託、家内労働者にやってもらった技術を社内に取り込んで、正社員としてというふうな継承ですよ。この辺り、本当にどう動いとるんかというのが気になりますね。

【友國委員】 本当に継承というのも、はっきり言って、言っちゃ

なんですけど、こういうレベルでないという話になってくるので、それも非常に苦労しています。

【大原委員】 我々の業界もその部分も十分分かっているんで、とにかく香川県内で物づくりを残そうということで、皆さん一丸となっていてやっているんで、すぐにどうのこうのというのは大変難しい。景気の浮揚もありますし、暖冬であったりすることがあるので、それも我々の中でそしゃくして新たにということはやっていると思います。

【佐藤部会長】 技術継承にとって最低工賃を残すということは。

【大原委員】 違いますね。

【佐藤部会長】 違うんですね。

【大原委員】 いやいや、元々が技術者の待遇をよくすれば入ってきてくれるんじゃないかということで、香川手袋というのは立ち上げたんですよ。

【福家委員】 前回もちょっと議論になったけど、60何名とかといったもので、重複しているであろうという話は前回もあったかと思うんですけども、どんなですかね。何社からか請け負われているというのは、やっぱり各委託者が頼んでいるから、それぞれ情報共有もしていないだろうから、実際が何人ぐらいとか。

【友國委員】 だから、とにかく再度こういう仕事の内職というのはあるのかどうかというのをきっちりと、松尾室長もいろいろ調べられたので、ここに本当に当てはまるかどうかというのを、もう一度こういう内職があるのかどうかというのを、適当じゃなくて、お付き合いじゃなくて、これも含むだろうとかというんじゃないで、きっちりした形で統計を出す必要が、これやるんであればあると思います。じゃ、本当にどこまで出てくるのか。私なんか知らないところであるのかもしれない。出てくるかもしれない。でも、前のやつは、さっきも言いましたが、工賃が4,000円とおっしゃったように、この当てはまる部分での4,000円というのではないと思

ます、そんなのはね。

だから、本当にこれに当てはまる分はどれであるのか。細かいものがどれであるのかというのを、本当に再度きっちりした形で調査をしないとと思います。

【佐藤部会長】 そうすると、最初、現状と個々の工程表の業務内容との乖離があると。この乖離を、票の中で、調査票で埋めようかと、埋める必要があるかと聞いたのだけど、それは非常に膨大な作業になる。大変なことだというので、今おっしゃっているのは、あるいは技術の継承と最低工賃とは必ずしも同じことではないということで、まず我々として取り組めることとして、ここにある現状と乖離をしている業務そのものが、どこまで現状存在するのかということをとことん正確に把握するということが重要かと思います。その方向で実態調査を進めてよろしいですか。乖離を埋めるというのを、あえて乖離のある業務が現状どこまで正確に存在するのかということも正確に把握するという実態調査をやると。それに基づいて改廃の判断をするということでもよろしいですか。

そうすると、今回提案いただいた資料No.13が、そういう調査、現状と乖離があるんだけど、家内労働の業務にはどこまで正確に存在するんだと。それを正確に把握する調査票になっていますか。これに基づいて調査してよろしいですか。

【窪田委員】 これに当てはまらないのがあるのであれば、何かその他の欄でそれを書いていただく必要はないんでしょうか。

【立石委員】 製造業の皆さんが委託しておる家内労働者の作業内容というか、委託されている内容があまりにも違うのであれば、違う作業の内容、これが家内労働の最低工賃に当たるのかどうなのか。ここは必要なんですかね。

例えばいろんな多岐にわたる工程がいろいろ錯綜していると思うんですけども、この中でも。それが、全く外れていても、ただ違う工程が家内労働者の方はやられていますよというふうな、名前が

変わっているかもしれないですけども、こういうことをやっています、家内労働者の方はというふうなことが出てくると、作業の工程の見直しになっていったりはしないのですかね。

例えば作業部位とかというところに、何か当てはめさせたらどうなのか分かりますか。

【佐藤部会長】 具体的にここはこういうふうに直したらいいと言うのは、何かもうちょっと具体的な提案を頂いたら。

【賃金室長】 次回までに何か事務局としてすることがあるのならばという観点で、1つは12社中、多分連絡が取れにくいところもあるので、実質14社の中で1社は廃業、1社は11月まで休んでいたから再開しているかどうか分からないので、残り12社の中で6社を回ったんですけど、12社の中でももしかすると嫌だと言われたりとか、連絡を取れなかったりするところがあるかもしれないので、それからすると、残り4社になるか5社になるか、何かすべきことがあるのかなというのが1つ。

もう1つは、もしあるのだったら、もう残り少ないチャンスなので、2月9日までは、もう事実上、私は2週間ぐらいしか動けないかなと思うんですけど、そうした中で、もしあるのだったら、次回るときまでに向かって、できることは限られていますけど、何かあればということが1つ。

それから、今の関係者の議論の中で確認させていただきたいのは、17頁の資料No.6のところで、工賃の一覧表とすると、まず(3)のソックスカバーについてはもうないんだという回答が頂けると思ったところです。

次、(2)は業界の方もいらっしゃるので、私が思っていることが間違いないかどうかを確認したいところですけど、実は工程の中で仕上げといっても、(2)の縫製手袋の仕上げの業務という中で、結局作業グループとしては、例えば繊維縫製手袋を例に挙げれば、湯のし、ラベル付け、袋入れ及び箱詰めという作業グループがあって、

各素材、形状が合致して初めて10双につき180円というのは決まっているんですけど、私が回った限りでは、湯のしをやりつつ、これのラベル付け、袋入れとかというのをやっているのはなかったですね。何故かと言うと、湯のし、火のしというのは家内労働者が自分のところにそういう器具を持っていてやらなきゃいけない、あるいは一定の技能レベルが必要になって、くり金に差し込んで引っ張ったりとかすると、人によって長さが違った製品ができてしまったらいけないので、湯のしをやっている人もいたのはいました。でも、湯のしをやっている人は湯のしばかりやっていると言っていました。

じゃ、ラベル付け、袋入れ、箱詰めはやらないんですかと言ったら、そんな職人さんにこんなラベル付けとか袋入れなんかもったいなくてさせられんと。もうそれぐらいの暇があるんだったら、湯のしばかりしてもらおうというふうに言っていました。

そういった意味では、もう（2）の縫製手袋の仕上げの業務、12社中6社なんですけども1社もなかったの、湯のしばかりとかというところがあるんですけど、じゃそれからすると、工賃が10双で180円と比べられるところがなかった。それと（1）の縫製の業務というのは、先ほど説明の中にありましたけど、このグループ、例えば上から3行目の685円のグループに当てはまるものでさえいろんなものがあって、値段に差があると。先ほど4,000円はないだろうとおっしゃいましたが、2,000円までは間違いなくあると思うんですよ。

例えば4,500円を例に挙げたのが、そういう作業が出てくればとか、よほどの高級品のことを言われていたかちょっと分からないんですけど、そうすると、同じ作業グループに見えて、全然材質が違う。これって例えば同じ果物ではあるけど、リンゴとマンゴーとバナナとは全然違うものじゃないですか。違うものに値段をつけたって、そんなの違うのは当たり前だろうと。だから、バナナばかり

比べるので、初めて意味がある。リンゴばかりで比べるのに意味があるのに、マンゴーとバナナと比べて、マンゴーは高いですよと言ったって、そらそうでしょう。やっていることが違うのでというときに、私として何を調べたらいいのというのが、回っているときに甚だ疑問となってきた、むしろ絞ってもらわないとあまりにも広過ぎたら、例えば内職をやっている作業でいったら、もう全部に広げようものなら、もう一つずつやる。例えば先ほどの仕上げの部分で見ても、じゃラベル付けがあると。何個あるんだというのも違うし、この中にはないけど、検品があったりとか、あるいはガムテープで手袋のごみを取っていく作業があったりとか、じゃ仕上げといっても千差万別でそのグループをどうやって決めたらいいのとか、それを各社聞いていくと、同じ会社の中でもこれとこれは組み合わせれば14円、これとこれの組み合わせは12円とかとあって、伝票を見せてもらっても、こんなのを1つずつこれでどのグループでつくるのがいいのか分からなくなってきた、だから、もうちょっと絞ってもらわないと、多分調べられないだろうと思います。

だから、この業務にぴったり逆に当てはまるものに純粹に正確に答えを出してねというものを集めてでも、多分縫製なんかでも、今言ったように種類が違ふと思うので、事実上(2)はほとんどない。

(2)の仕上げなんて、これにぴったりの部分ってありますか。その辺も業界の方にお聞きしたいんですけど。ぴったりのものが(1)の中にあるとすると、その中でどれぐらいの幅があるのかとか、作業をきちっと統一させて、材質によって縫いやすい、縫いにくいとかがあっても、金額はこれぐらい開きはあるんだというふうに絞り込まないと、多分とんでもないあまりにも雲をつかむような話のいろんな種類の話をしていたら、何を調べたらいいのか收拾がつかなくなるので、その辺を絞って言うていただけると動きやすいかなと思うんですが。

【大島委員】 今、この部分をどういうふうに変えたらいいかなと

いうふうなことを部会長がおっしゃったと思うんですよね。多分この票でやっていくと、完全に当てはまる作業をと書いてある限り、ほとんど答えが来ないんだらうなと思うんですよね。

としたときに、ずっと松尾室長がおっしゃっている部分を考えていくとすれば、例えば検品というか、こっち側ですよ。湯のし、ラベル、何やかんやとありますよね。そしたら、湯のししかやっていないけどもと丸をつけるんです。それやったらいくらだとか、湯のしとラベル付けをやっていくらだとかとやっていけば、恐らくある程度の傾向は分かるはずなんです。

その中において、例えば逆に言えば社内でしたときに、湯のしやったらこれぐらいの値段やし、ラベル付けやったらこれぐらいの値段だねとなっていけば、それぞれの単価が分かっていくことによって、合算がどうなるよという話にもなるはずですから、このままいくとしたら、何かどれをやっているよというふうに分かるようにしていかないと、全部合致ということになれば無理じゃないかなというふうに思いますので、もしなんでしたら、やっているところを丸つけるとかというふうに変えていただいたら、ちょっとは前進するかなと思います。

【佐藤部会長】 この実態調査票の聞き方やね。でも、最低工賃というのは全部に合致しないと、その最低工賃は適用できないですね。

【賃金室長】 それについてはそうです。現行の最低工賃ですということであれば、それに合致しないと、罪刑法定主義といいますか、これで刑罰をもって実行を強制しているものですから、きちっと決めないと、曖昧模糊とした形ではちょっと難しいなと思います。

【大島委員】 曖昧模糊というんじゃないに、例えば湯のししかないよというのであれば、2番の要綱の工程はこれではできないというわけじゃないですよ。変えてもいいわけですよ。だったら、湯のしがいくらでもできるわけですよ。というふうに、中身もどう変えるかということを考えていくとしたときに、調査の仕方で何

を出しているよというのを分からないとできないんじゃないかなと。逆に、これだけやったらもう答えないよとなってしまえば、随分調査自体が無駄になっちゃうという話にもつながりかねんかなと思うんですよね。

それこそフリー欄なんか、先ほど窪田委員がおっしゃったように、では何を出しているんですよと書いてもらうとかというのもないと、これはこのままだけではなかなか調査した、やりましたというあれが出るにしても、次にどうつなげるというのはなかなかないかなと思いますよね。

【友國委員】 調べる分において、いわゆる内職として当業界で一番多いものは何かというと、やっぱりラベル付けとか袋入れとか検品だとかというのが間違いなく多いですね。

じゃ、多いものをやったらいいのか。それとも、ここに書いているように、適用する範囲の中で縫製、仕上げまたは縁飾りの業務に関する家内労働と書いている部分は技術的なことですね。そっこのほうを調べるのか。多いほうを調べたほうがいいですか。

【大島委員】 恐らく先ほどの流れからいったら、技術のことなんだから、そういう技術的なところを調べないといけないんだと思いますけどね。

【友國委員】 技術のほうからいくと、やっぱりこういう縫製だとか、袋つけとラベルつけるのは、はっきり言って福家委員も生産できるんですわ。だから、そういうものが一番多いことは間違いありません。これは間違いありません、内職として多いのはね。

だから、少しでも技術というものであれば、それを除いて縫製に関する部分をもう少しやったほうがいいのか。もうその辺を決めていったほうが、当社やったら技術的な部分のものだったらもうほぼほぼゼロですので、ゼロと出すようになります。当社でしたらね。ただ、ここにあるようなラベル付けから何かというのだったらあるから出します。

これに書いてあるように、うちも刺しゅうとかそういうのはあるので、縫製とかはないですけど、刺しゅうとかというのはあるけど、そういう部分がありますよというふうになってくるんだよね。

だから、多いものを出すのか、それとも技術的なものを出すのか、どうなんでしょう。

【大原委員】 技術的なことで、仕上げの部分なんですけど、例に挙げると、恐らく湯のしで仕上げているのは本当に2、3社、2、3人、火のしに至ってはもっと少ないと思います。それを、数少ない人のための最低工賃をつくる必要があるのかどうかという部分も含めて、調査する手間とかね。恐らく両方を入れても5人はいないと思いますよ。

【佐藤部会長】 今のお話の中から、次回までに松尾室長の調べておくべきようなことは大体見当つきますか。

【賃金室長】 次回までにはちょっと難しいと思います。今の話だと何か下手にこれをいじると、スクラップ・アンド・ビルドじゃないですけど、廃止して新たにつくらなきゃいけないことになってしまうので、その辺の範囲を、ちょっと即答はできないんですけど、これを見直すかどうかということと、やり替えるのとは、また違った議論になってしまうから、そういう意味、言われていることと、また新設をするんだったら、新設をするためのものをやらなきゃいけないので、もう壮大な話になりますので、それは次までとかだと、今の段階で難しいなと思います。むしろこれを今どうするのかというところにテーマを絞って、最初に申し上げた諮問するのか、諮問を見送りなのか、廃止するのか、どうするのかということをしていただかなきゃいけないと思います。

【佐藤部会長】 先ほど申し上げたように、今のでいくと、現状と随分とずれてはいるんだけど、これでどのぐらいの家内労働者がいるんだというのを正確に把握するということに限定をしてやると。新たなものを工程のどういうものがあるかというような大変

な作業については、限られた時間の中でやるというのは大変難しいということですね。

【柴田委員】 何か議論が錯綜しているような気がするのですが、これを廃止するかどうかという議論と、どうやら現状に合わない最低工賃の業務の分類をどうするかというのを分けて、少し話さないといけないのかなと思います。例えば廃止するという議論が出ているわけで、実際、その場合には、利害関係者である家内労働者のご意見も聞いておかないといけないのではないかと思います、手続として。

このままここで議論するというのでは、少し手続の公平性というか、利害関係者のご意見も、松尾室長がおっしゃるには大変聞くことが難しいということのようですが、ここは何とかならないのかなと思います。

【賃金室長】 まさに業界の方がいらっしゃるので、私も回った限りでは出てこなくて、ちょっと私自身の力では無理かなと思ったところだったのです。家内労働者側の委員の方が納得するにも、柴田先生がおっしゃったように、何とか私もそっちの方向に向けて各項目を設けて各社とも聞いたんです。家内労働者の意見なんか、例えばこの場に来てしゃべってもらえるとかというのがなかなかないものかなと思って、ここにいらっしゃる委員の方、何かないものですかね。

【柴田委員】 今の段階だと、この業界の未満率は出ないのでしょうか。未満率が出ないので、今回のヒアリングでこの工賃が守られているかどうかというのは分かりませんが、27頁を見ると、おおむねこれはクリアしているというふうに考えて良いのでしょうか。

【賃金室長】 そうです。今回はあくまで相手との話で、細かく調査をするというよりも、ヒアリングでインタビュー形式で全体像のようなものを物語的につかむのがいいということで、実際直接対面的なことから、細かくデータを正確につかむというよりは、むしろ

全体像を見るということで調べました。

【柴田委員】 問題ない、おおむね何とかクリアしているという印象もあるのですが、最低工賃をなくした場合、下がることはないというご意見があったと思うのですが、これは果たしてそうなのかというのは、そこだけはやはり押さえておく必要があります。

【賃金室長】 そうですね。それで、例えば大原委員とか何かいい知恵はないでしょうか。

【大原委員】 結局、友國委員がお話ししたとおりで、やっぱりこれは各社のシークレットの部分もあるんですよ。手袋の抜き型もあるんですけど、これは各社が数十年間ためてきたやつを公開しろと言うのと一緒なんですよ。トップシークレットなんですよ、はっきり言って少ない人なので。だから、そこに踏み込むというのは多分難しいと思います。

【柴田委員】 そこはシークレットなのかもしれませんが、ただ、やはり最低工賃ということで規定があって、その対象者がおられると、そこは行政側としては確認しないとイケないと思います。

【友國委員】 それはそうですよね。言われていることは非常によく分かりますけども、今、当業界の内職というのは、恥ずかしながらも結構な年の方ばかりで、じゃ例えば労働局の松尾ですけどと言うた途端に電話を切りますわ。もうそれぐらいですよ。そんなことをするんだったら、「私は内職を辞めますわ。」となります。だったら責任を取ってくれるかという話になってくるんですね。もう恥ずかしい話ですけど、我々が全然関係しないで直接やられたら、そういうこともあろうかと思います。多分私が想像するあの人だったら、多分「もうええで。」と言うだろうなと思います。そういうこともあるんです。

【柴田委員】 実態として万策尽きたというか、すべきことをして、それが困難であったということであれば、それはそれで説明がつくと思っています。ただ、何もせず、取っかかりなしでは難しいので

はないかと思えます。

【賃金室長】 それをどんな形で表したらいいんでしょうかねというのは、私も労働者側の委員の声とか姿が浮かぶので、とにかく家内労働者の意見を聞かないと納得してもらいにくいだろうなと思って各社に聞いてみたんですけど、その方法が取れなかったということをどう証明したらいいのかなと思っています。

【柴田委員】 でも、それは証明というか、コンタクトできなかったということで、私はいいと思えます。ただ、もうそうされて、結局コンタクトを取れなかったという状況が現段階であれば、それはもうそのように説明をしたらいいのではないかと思えます。

【賃金室長】 例えばあとの残りの何社かでコンタクトを取ってみて、家内労働者の意見を聞きたいんですけどいうのを、12社中6社で残り6社でも連絡が取れないところもあると思えますし、多分そもそも話を聞いてくれないかもしれないので、例えば4、5社とか、そういう話ができるかできないか当たってみるということは可能かと思うんですけど、そんなのでよろしいですか。

【大原委員】 それもしてもいいんですけど、例えば応じてくれましたと。その人数が2名ですということであって、じゃその全体の69名の意思がそこで反映できているのかどうか。これもやっぱりきちんと精査していかないと。

【佐藤部会長】 それは、たとえ1名だったら、もうそれは全体を代表するものではありませんけども、それでも当該者の意見ということで、一応情報として非常に重要なものだろうとは思えます。

そうすると、松尾室長のほうからは、次回までまずその努力を続けていただくということよろしいですか。

【賃金室長】 分かりました。

【佐藤部会長】 1つはそれですね。

あとは、他にはもうないですか。

【立石委員】 我々としては、改定の論議が欲しいんです、実は。

この今の出ている金額を、やはり今の時代に合わせた、最低賃金もここまで上がってきておるのにずっと置きっ放しの金額というのを、どこまで見直すかということ。ただ、今いろいろ各社とも大変な時期に、人件費がかかるところで大変だと思うんですけども、ここの金額はやはりずっと取り残されて動いていないところなので、セーフティーネットとして最低工賃で働いている家内労働の方の、いくら年金で生活は補えても、年金の支給額のほうも減ってきていますし、全体的に医療とか介護とか負担が大きくなってきていますので、この辺り、生活の糧となっているのではないのかなと私は想像しますので、ここら辺の改定、もし改定の論議があるのであれば、ここの金額改定をお願いしたいなと思っておるんですけども。

【佐藤 部会長】 その材料ですね。

【立石 委員】 はい。ただ、なくなってしまうと、その方々というのは何も支えられるところのセーフティーネットをなくしてしまうので、だから、そこの人をどうお守りするか、もうなくなってしまう方々に対して。そういう人たちの工賃は高いんだよ、もともと最低工賃で働く人がいないんだよというのであれば、そこはいいかもしれんですけど、最低でも今のこの金額のところを守っていただいてというところの、我々としては保障として最低工賃なり、委託事業者なので最低工賃がどうなるか分かりませんが、技術を持たれている人は上の工賃でいいんですけども、最低ラインでもせめて何か保障があればなと思うんですけども。

【佐藤 部会長】 じゃ、松尾室長、最低工賃の設定に関わる判断材料としてよろしいですか。

【賃金室長】 いや、それこそ散々今までずっと申し上げてきたところなんですけど、やりようがないという。何かいい方法があるんだったらお示しいただきたいぐらい、影響率等も取れない中で、じゃどの水準がいいのというのは、答えをどうやって出すのかという

のは、具体的手法がない中で「やれやれ」と言われても、果たして今の金額だって、先ほどの例を挙げたところなんか15円しかないのに、上げて違反になるようなものを今つくるのが、例えば企業努力をした結果なのかもしれない。それは分かりませんよ。それも網羅的にしか聞けないので。工賃のほうだったって、その値段ででも別にできるような作業をしていたとしたときに、どんと上げたときに、じゃその人は違反になって、例えば2,000円を払えるところはもともと違うので、異質な仕事をしていて2,000円なので、2,000円のところもあるんだから、あなたのところは680円のところを700円に上げてもちっと大丈夫だろうというのが、何を基にそれを話ができるのかは、非常にこちらとして何をもってそれを証明するかというのが困っているということ、これまでずっと縫製のデータも挙げて申し上げてきました。

【佐藤 部会長】 でも最低工賃についてそういう議論はやったことがないんですか。

【賃金室長】 これまでですか。

【佐藤 部会長】 はい。

【賃金室長】 あります、かなり前ですが。

【佐藤 部会長】 水準についての議論ですか。

【賃金室長】 かなり昔です。だから、平成21年3月25日の直前のところまではありましたけど、ただ、私もこの時期の議事録を読んでもみたんですけど、もう言葉の端々に現状と合っていないということが出てくるのが垣間見れるんです。だから、もうそろそろ、今ほどでないにしてもそういったのがあったので、多分私の想像ですけど、その後はずっと見送りで来ているのかなと思います。

【佐藤 部会長】 最低賃金と同じような形でのある程度の判断材料のいろんな公式のようなものがあるわけじゃないというようです。

【賃金室長】 3回見送りも、私もその当時にいたわけではなく詳細は不明ですが、これは仕方がなくこのまま見送ってきたのかなと

思います。自分が実際いろいろ回ってみて、過去の資料を読んでいくと、仕方なくこうなったのかなと感じました。

【佐藤部会長】 ありがとうございます。

私たちは、次回に最終的に改廃について判断すると。それに向けて、今、家内労働者の意見を取るようにしてくれということでした。

あとこれは調べておいてほしいというのは特に出ていないですか、他は。

【立石委員】 調べられていますけども、大変だったと思うんですけど。

【佐藤部会長】 もう出てきた。もうこれを前提に、次回判断することです。よろしいですか。

(「はい」の声あり)

【佐藤部会長】 じゃ、そうしましょう。

【賃金室長】 家内労働者に話ができるかどうかを聞いてくれということでもいいんでしょうね。

【佐藤部会長】 はい。よろしくお願いします。

何か最後にご意見ございますか。そういうことよろしいでしょうか。

それでは、議題（５）のその他について、事務局より説明をお願いします。

【賃金室長】 先ほど、21頁の資料No.8によってご説明いたしましたが、今年度第2回目の家内労働部会を令和3年2月9日（火）午前10時からこの会議室にて開催いたします。

令和3年度に行う最低工賃の改廃等に向けて、最低工賃に関する実態調査の要否、要であればどのような調査を行うのかなど一定の方向付けを決めていただく予定としております。

そして、この審議結果を受けて、令和3年度の香川地方労働審議会において、改正、諮問見送り、廃止等を審議していただくこととなります。

【佐藤部会長】 ただ今の事務局の説明について、何かご意見、ご質問はございませんでしょうか。よろしいですか。

事務局、ほかに何かありますか。

【賃金室長】 事務局としましては、先ほどお聞きした家内労働者に話が聞けるかどうか、4社となるか5社となるか、とりあえず当たってみてその結果をもって次回の部会を迎えたいと思います。

本日から2月9日までの間に、何か事務局として用意すべきことがあれば、ものによって時間的、労力的に限界がございますが、可能なものについては対応させていただきます。よろしくお願いいたします。

【佐藤部会長】 本日、予定された内容は以上となりますので、この辺で閉会にしたいと思います。

なお、資料No.5の香川地方労働審議会家内労働部会運営規程の第6条第1項において、「議事録には、部会長及び部会長の指名した委員2人が署名するものとする。」とされておりますが、議事録の署名委員には、立石委員、窪田委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(各委員より「異議なし。」の声あり)

【佐藤部会長】 では、立石委員、窪田委員よろしくお願いいたします。

それでは、次回2月9日(火)の午前10時に、この会議室において、引き続き審議をしていくということで、よろしくお願いいたします。以上をもちまして閉会といたします。どうもありがとうございました。

――了――