

海外婦人勞働資料第三四號
一九五二年一月

23

英國における家事勞働の現狀

——特に英國家政協會に關して——

勞働省婦人少年局

No 32

は し が き

他の産業に従事する労働者に比して、家事労働に雇用される人々の労働条件や地位は極めて悪く、これを一般の雇用的雇用関係に含めて行ふことは国際労働局の重要は研究課題となつています。

この点には英國において家事労働者の労働条件や地位を改善し、同時にその賃金を高めるために国家的に行われている事業、特に英國家政協会の機能について、同協会々長のドロシー・エリオット女史が書かれた報告書

The Status of Domestic Work in the United Kingdom
 — With Special Reference to the National Institute of House Workers —

を国際労働局が右の研究の一資料として「国際労働評論」(International Labour Review) 第六三巻、オニ号に掲載したのである。

一九五二年一月

労働省婦人少年局

英國における家事労働の現状

特に英國家政協會に關して

大抵この國でも、家事労働は婦人にとつて一番重要な仕事で、行かなくてはならない重要な職業の一つとされている。しかし高い社会的意識を持ちながら、低賃金に地位の低い職業であつたため、他に就職の道がある時には、家事労働は嫌と見做られ、なつてゐることは事實である。それ故に家事労働を他の職業と同等のものにするためには、家事労働者の技術を高めるばかりではなく、その労働条件を引上げて行くことが必要である。國際労働局理事會はこの事實を認め、一九五〇年六月、ジュネーヴにおける第一三回總會で、家事労働者の雇用條件や、地位向上の問題を研究するために専門家を集めて、會談をもつた。二つを決定した。そして採るべき七つの案を、二二に下記の記録を刊行し、英國でこの問題を解決するた

めに始めた興味深い事業を、開始したといふ。

二〇世紀の前半には、一九世紀の産業革命に劣らぬ重大且堅實的な社会的変化が英國に起つた。それらの変化の中最も著しいものの一つは、婦人雇用の状態である。

一八八一年から一九二一年迄の國勢調査の数字に、婦人雇用の傾向を述べることはできるが、それによると一八八一年に家事労働は、次に大きな婦人の職場、即ち鐵道工業よりも千人につき八一人多くの婦人労働者を吸収してゐたが、一九二一年にはその差は五九人に縮まった。

しかしこの期間には、鐵道や被服業の女子雇用者数もほとんど減少し、商業、輕工業その他の製造業に入る者が増加してゐる。

婦人の就業分野が拡大し、婦人のサービスが競争的に求められていたのである。けれども一九〇一年

から一九二一年の間に、家事労働者の数は幾分増加し、一般の注目を引くに足る問題にはなつた。

第一次世界大戦は家事労働者を急激に減少させた。

婦人は今迄假令雇に關していた職場に、歸入された。大抵の場合これらの婦人を戦後も雇ひつづけるつもりはなかつたのだが、今迄家事労働しか知らなかつた多くの婦人は、一定の労働時間と、仲間と、家族や友達の間で時間的に合致する自由時間を持つてゐる職場が、家事労働以外の仕事にあることを発見したのであつた。一九二一年迄に女子家事労働者の数は一、一七五、九八人に減つてゐる。一九三一年の数字は大した変化を示してゐないが、それは英國に蔓延した失業の影響である。至極的困難は再び女子を家事労働に追ひつけたが、それは食料と衣類から起れる雇余の兼として不承々に受け入れられたのであつて、他の職業の道が開けたとき女子は再び家事労働を捨てた。第二次世界大戦は女子の就業分野を更に広め、家事労働からの離脱を深刻化した。國民保險計畫の算定によると、一九四八年七月は個人の家賃に費はれてゐる女子家事労働者数は僅かに四六万三千人となつてゐる。

＊ノ、アイルランドを除く。

＊ス、イングランド、ウェールズ、スコットランドに適用される。

問題の検討

婦人が家事労働に戻りたがらばい傾向は、一九一八年末には戦後の緊急問題と見えられ、復興省の婦人問題審議會はこの問題を検討し、勧告を行ふことを求められた。

一九二三年には労働大臣から任命された審議會が失業保險計畫の改善に關して再びこの問題をとりあ

げた。

西審議会の報告書は、私的救済労働が不十分である理由について同じ意見を出した。又同議会の採用有、有志団体、超黨ある官吏等も一様にその要因を認め、同議を克服するために最善の努力を始めた。しかし何んといつても、オニ大戦が勃発するまでは、救済労働者の不足はそれ程深刻ではなかった。この問題に国会全体の注意を引くには至らなかった。

その結果一九四四年に、労働大臣が、戦後の救済労働制度を設立するための調査を命じた時にも、二年前に同報告書でとり上げられた問題が、調査員の手で再び浮び上つて来た。三つの報告書は、雇人の救済における救済労働、殊に住込勤務は、緊要は對人関係を含むものであるから、その関係がうまくゆけば雇持よく切れるが、うまく行かぬのは勤務時間のみならず、余暇の時間までが不満はものとなる。という点で一致していた。救済労働者の地位が低いことも、不人気の一因であるとされた。

救済労働は平均以下の知能の人の仕事と見なされていたから、救済労働者は始終雇い主や、管理はり友達であるべき人々から蔑視され、自由時間が制限されていたために社会ののけ者と化つていた。

彼女達には労働時間の制限もなく給与の基準もなく、宿舍に關する基準もなかった。勿論調査中にも幸福に働く救済労働者の例、採用者、雇用者間の純粋な及満の例、そして双方が満足している例には幾つものぶつかったと報告書は云つてゐる。けれども救済労働に従事する婦人々、他の職業に定められてゐるような労働、給与、時間の基準を保証される確実性はどこにもなかった。

＊、復興省、救済労働問題に關する婦人問題審議会報告書及び

労働省、現下の女子救済労働者供給状況に關する調査委員会の報告書。

＊、労働省、戦後の私的救済労働制度に關する報告書。

兩大戦間の時期における発展

一九一九年並に一九二三年の報告書が、救済労働者の地位に關して既に問題にはつていた所を刺戟したことは疑ひない。その後もこのようは報告書が要求される背後には、救済労働者の地位を高めようとする運動が絶えず拡大し、救済労働者の社会的価値がいよいよ認められるようにはつていたのである。一九世紀の最後の一〇年二の五、救済労働者の地位と条件を改善しようという試みは間接的に繰返えされていたが、そういう圧力が一九一九年、一九二三年の報告書がでてから一九四四年の報告書が出るまでの間により強く、より継続的になつたといふことは意味深いことである。

○家事援助事業

前編の序に最も重大な結果を及ぼしたものは、一九一八年の母の福祉法、一九三三年の公衆衛生法にむとすいて行われた家事援助事業である。これら法の法は各地で当局に母の福祉委員会を設けることを要求し、妊娠や、乳児を持つ母や、五才以下の子供を持つ母に援助を与えることを許している。この事業に働く婦人は重要は社会奉仕を行うものとして自分自身を考へるようにはると共に、家事援助事業の拡張は、一般大衆の面前で家事労働の地位を高めるに重要は役割を演ずる結果となつた。

婦人同組合を含む婦人団体は、保健当局の手で家事援助事業が確立されることを希望した。同組合はある監督の中で公務員の地位及び公共体より支給されるよりよい給与はこの仕事を勉力にするものであると述べている。

オニ大戦中には「戦時国防規則」により、保健当局はその他の必要は場合にも援助の手を伸べるにとがでさるようにはつた。これらの取扱は一九四八年七月五日に消滅し、代つて一九四六年の國民保健

事業法により地方保健当局に「病人、産婦、妊婦、精神的不具者、老人、義務教育命令に満たない子供が居るために」援助を必要とする家庭に救済援助を与える一時的制限を与えられた。

これらの制限は地方保健当局に義務として、任意に行い得るものとして与えられたが、同時に國民保健事業法に定められた仕事を行うためには、地方保健当局が何らかの救済援助事業機関の設置を考慮すべきことが要求としてつけ加えられた。

その結果イングランド、ウェールズ、スコットランドの大部分の地方当局が救済援助事業の準備を整えることになった。

★ 英國も含む世界各國のこの種の事業について知るには、「國際労働評論」オ五六巻八一四四七年七月「救済援助政策」を参照されたい。

◎ 機関設立のためのその他の努力

救済労働の能率を高めるためには訓練が必要であることを國家的に認めたのは病人雇用に関する中央委員会が最初で、同委員会は救済労働者の技能向上の施設希望者を訓練する機関を設けた。ところがこれに反動が次第に次第代であつたため、訓練を受ける者の地位を改善しようという彼等の意図ははかばかしく表現されはかつた。一方救済労働者の地位を高めるために、救済労働者自身を組織化する努力もなされてきた。全國病人労働者連盟や労働組合がさういう仕事に当り、救済労働者雇用局というものをつくつて、雇用条件を指示する採用者におもむき寄る者を紹介した。又バーミンガムには採用者と雇用者の組合、委員会が設けられ、連盟書記の手である病院の維持費のために資金、時間、労働条件に関する契約の交渉が少くとも一件は行われた。しの一九三八年に全國救済労働者組合が結成されるまでは、率しい仕事が多かつた。たゞそれ以外にはあつた。

★ 社会保険の面で、救済労働者のために所定の労働者と同一待遇を獲得しようとした努力も注目すべきである。

一九一一年の國民保健法では救済労働者は他の労働者と同一条件で、疾病に関するオ一部を除く限り、同様の制限に受けていた。

しかし失業保険の適用を受ける産業ははるかに少く、女子を入れないようにしているという理由で救済労働者も失業に関するオ二部の保険からは除外されている。

一九一二年から一九三八年までの間に、失業保険の適用範囲は順次全産業、全職種に拡張されていったが、病人の家に雇われる救済労働者だけはそれに含まれず、一九四六年に國民保健法が改められるまでは、失業保険の適用から除外された唯一の労働者の群として残された。この差別待遇が行われた理由として種々の技術的困難があげられるが、差別待遇自体も実質的であるよりは表面的なものであったが、これは当然救済労働者にとっては不平であり、労働組合や雇用者連盟もまた西大戦後の時期に、救済労働者が失業法の下で他の労働者と同一地位を得るようになり、多大の努力を費した。

★ フランツ・ティルヤード「英國の失業保険」——一九一一年より一九四八年まで——、オ四頁

戦時の労働力不足の影響

オ二次大戦が勃発した時、世論は次第に救済労働者の組織化を急務とする方向へ動き、救済労働者の不足が懸念されるようになった。戦時における看護婦の重要労働は、本来は救済労働者の手でなされる仕事だが看護婦の肩に落ちていったため、増加された。病人労働者をこのように不平等に扱う損失は明白であつたが、救済労働には最低賃金や雇用条件に関する契約が保たれたために、一九四三年には労働大臣は病院の看護婦としての勤務者をさしむけることとすべきは、いふようは事態とはなつた。

オ二大戦の大変は委員会（ヘザリンブトン委員会）といわれるしき命令して、救済労働者の地位を病人、老人

は老人、不具者のための諸施設における難民婦の最低賃金、労働条件についての勧告を行わせ、人買の補充が出来るようにしようとした。本質金は報告書を出して、適当は全国的労使の協議会が協約を結ぶ迄の期間、一時的に準拠すべき基準を指示した。この報告書は前記の難民婦の取扱に相当の効果を及ぼした。一九四五年に保健大臣、スコットランド國務大臣、労働大臣が共同して病院の人買配置に関する小冊子を出した。そこでは難民婦も看護のため不可欠の一員として認められ、家事労働者の雇用条件規則が手引として附加されていた。

一九四六年には、看護難民婦の国家的最低賃金及びサービスの基準や条件に関して、最初の労使協議会がとりきめた協約が保健省から発表された。スコットランド保健当局も同じような協約を発表した。又保健省では家事労働機関に関する顧問を任命した。

一九四六年にはロンドン、キング、エドワードホスピタル財團が「病院難民婦の雇用に関する勧告」という本を出したが、そこでは難民婦雇用の必要、厚生役員

任命の必要が時に強調されている。そして「難民婦は自己の奉仕が患者の福利に重要なものであること、その賃金が認められていることを感じなければならぬ」と云っている。

※ノ、家事労働特別配置にとりて家事使用人の最低賃金率、雇用条件に関する本委員会報告書
 ※之「看護の人買配置——国家的緊要事」

◎家事労働者の

全国的団体設立に関する提唱

家事援助と看護の難民婦の重要性が認められるにつれて、個人に雇われている家事労働者のために今迄長い間多くの団体や個人が持つて来た努力が漸く報われる時が来た。

一九四四年三月、労働大臣は二人の専門家、ツァイオレント、マークハム女史及びフロレンス、ハン

コック女史に對して、家事労働を組織化しようとする諸計画で労働省の求めたものについて再検討を行い、且將來の計画について勧告を行ふことを依頼した。マークハム、ハンコック両女史は報告書の冒頭にその確信を述べ、組織化された家事労働は社会に欠くことのできないサービスを提供する必要がある職業であり、近代産業の軍需品の中で異色ある職業であり、その上何よりも先づ技術を要する仕事だといっている。この報告書で家事労働が不人気である現状をあげ、それから將來の計画のりんかくを述べている。

この報告の中では個人に雇われる家事労働者の初く最低基準を法制化する案は避けている。はせはらそのようは制度を實施して行くには家庭の監督を行わなければならないが、それは國家の大多數に受け入れられないであろうから、それに代るものとして、技術の標準と共に雇用条件の基準を確立するための特別機関を設ける案が出された。

この機関は全国的団体で、使用者、雇用者双方の連盟として出発し、社会的にもその地位が認められ、技術の標準や報酬率、労働条件を定め、家事労働のよりよい分野に活躍するものであつた。使用者も雇用者もこの団体を活用するものと強制されなければならないが、報告書は確信を以て、もしそのようは団体ができれば、「そのさめる基準が、少しずつ家事労働の全分野に影響を及ぼし、やがては収斂あるものとなる」と述べている。

※労働省、戦後の家事労働団体に關する報告書

英 國 家 政 協 會

右のようは事情により、一九四六年六月には政府の手で会社法による英國家政協会が株式資本を持つたない有限会社として設立された。理事會が労働大臣によつて任命されたが、その中二人を除く外は全部自発的に買つて出た人々であつた。協会の運営に必要な資金は労働省の算定に従つて与えられた。協会の規約にもある通り、協会設立の目標は次のようなものだった。

英國全土の中央組織として、家事労働者の地位、技術及び能率を向上改善し、以て家事労働者の賃金を増加し、且この目的のために家事労働者の需要供給に關する一切の問題を研究する場所となる。

右の目標を達成するために、英國家政協会の理事會が取つた才一步は、技術は能率に關する國家的基準を設け、同時に基準に達した者の雇用条件を確立することだった。

技術の程度は協会の免許状を与えて認定するのである。

◎ 教 育 計 画

一九四六年の秋、家政界に新しく入る人々の質を基準に高めるために教育の企圖が定められた。教育は家事労働者の技術を磨き、家事労働者は通う人種だといふ觀念を打破して、彼等連に地域社会の一員であるといふ自信を持たせるといふ二つの目的を持つて行われることとはつた。そのために実用的教育と結びつけて一般教育を行い、且一般教育は適度の許可取り、進学教育當局の至望する職業学校と家事労働者も學生として他のコースの學生に混つて受けることとはつた。又協會は「協会の設けた基準によ

る教育は、英國の正規職業教育の一環を占めるものとはならず、といふ態度を右地方に發した。

一七才以上の者に対する教育は二大區區に亘つて行われ、三つの部門に分けられる。家庭及び地域社会における家事労働者の地位、衛生教育、家政管理、料理、洗濯、針仕事等々に及ぶ実用的教育が同時に六三パーセントを占めてゐる。英語、市民科、社会科を含む一般教育はコースの二〇パーセントを占め、残りの一七パーセントは講習の末期に適當な職業を學んで実習を行うことに當てられる。六ヶ月の終りには生徒の評價が行われ、生徒は卒業試験を受ける。免許状は教育中の進歩の記録と卒業試験に基いて平等に与えられ、教育中の実習試験、針仕事と縫物の製作品、仕事のノート及び最後に行われる面接や討論や考慮に入れられる。學校を卒業した者の一五才から一七才までの少女連は講習所で九ヶ月のコースを与え、その後注意深く選択された職業で一年間卒業準備生として働きはがら、免許状をとるための教育を受ける。そして一年の終りに彼女連は卒業試験を受け、協会へ歸つて来る。

試験に受かつた者は英國家政協会の會員となる。

◎ 講 習 所

このように教育計画を立てる一方、協会はその実施方法について考へた。最初理事會は家政協会の設けた場所で行うことを考へてゐた。

規定の技術水準に達した者の地位の改善を目ざすこの教育の概念は、従来行われて来た教育計画のどれよりも、異なるものだった。それだから最初の試験的試みとしては、家政協会の監督の下で、家政協会送定の職員の手によつて教育を行うのが賢明と考へられた。それには適當な職員を見付けねばならぬが、時はまさにこのようは教育を監督的に行へる格好の機会や適任者の欠乏を告げてゐた。少くも四五人の生徒を一しよに教育すべきだが、それだけの人数を収容できて、しかもこの教育計画には是非とも必要は白人の職業のふんいきをつくり出せるようは家は中々思つかるものではなかつた。

しかしともかく過去四年間に九つの講習所が開かれ、現在三六五人の学生を収容している。教育を行う場所が家政協会の施設に限られているが、どうして一般家庭の家事労働者に対する必要を感ずることはできない。家政協会の基準に達する教育を受けたいと希望し、又それにふさわしいすべての女子を収容するために、いずれは地方の教育当局やその他の機関に施設の提供を頼む必要はないことは理事会も知っていた。そこで面白いことには家政協会は女子がイデオロギカルな社会主義者でガイドの教育を行うと共に、職業として家政をやつて行きたいと希望する者に家政協会のスタンダードで家事の教育を授けるようにした。資格試験は家政協会がやることになっている。

◎雇用の基準

家政協会の免許状を持つてゐる者に与えられるべき雇用基準は免許状の要求する標準の基準と密接な関係を持つてゐる。従業者が雇用の時間内に仕事を仕付ける能力がなければ、一定の労働時間を定めることはむづかしい。使用者を代表する全国婦人校議会の家政連盟や、各種婦人会、及び雇用者を代表する全国家事労働者組合が共同して雇用基準について論じ、妥結点を見出した時にも、家政協会の頭を悩ませたのは、二の技術基準と雇用基準の相関関係であつた。家政協会はヘガリングトン委員会と同じようにはレンマに陥つたわけである。又貸付条件に関する会談も、使用者、雇用者のどちらをも完全に代表してゐるものとは云ひがたかつた。全国婦人校議会の家政連盟や各種婦人会は到底家事労働の上での全体的傾向を代表するものではなかつたし、全国家事労働者組合も雇用者のごく少数を代表するにすぎなかつた。

しかしともかく雇用基準が設定され四年たった今に至るまでたつた一つの修整しか必要にはなかつた。このことは注目すべきである。

◎賃金

与えられた条件は現状を持つてゐる住込の成人労働者に対しては、週四八時間の労働時間とそれに対する最低賃金を約束して、現状を持つてゐるか、或は二乗準備期にある年少労働者に対しては週四四時間の労働時間を約束してゐる。昇給は漸進的で、卒業準備生は雇われながら最初の六ヶ月間は昇給で給費してもらつてゐた額より少しく多い程度の金額を渡取るにすぎないが、六ヶ月の至期を至した後には昇給し、免許状を取れば更に昇給し、その後は年数に応じて漸次上つて行く。

免許状を取つた成人労働者には、六ヶ月後に一回、一ニヶ月後に一回、都合二回の臨時手当を支払ふこととされる。卒業準備生が一八才で免許状を取つた時は、更に準備生として扱はれるが、その一ニヶ月後成人労働者が最高率の最低賃金を得る資格として必要は一ニヶ月の至期の中に合格を教えることとされる。

住込ではない者は住込に相当する金額だけ住込の者より高い賃金を受けることが出来る。

◎労働時間と休日

賃金の基準は、最長労働時間、即ち、住込成人労働者の一週間四八時間、住込ではない成人労働者の一週間四四時間に開示してきまつて来る。年少者の労働時間は住込が四四時間、非住込が四〇時間であるが卒業準備生は更に二の中の時分を教育のために講習所や実業学校で過ごすことにはつてゐる。従つて始め迄の教育は四〇時間、もしくは三大時間しか付かないわけである。成人労働者の超過勤務手当は最初の三時間に対しては時間相当額に二五パーセントを加えたものを、それ以上の時間に対しては、時間相当額に五〇パーセントを加えたものを支払ふことにはつてゐる。年少者の超過勤務は限られてい

最事労働者はすべて一週に全休日一回、半休日一回、もしくは双方組合いで半休日を三回持つこととができる。しかし、議政というものは絶え間のない仕事であり、最事労働は公共的サービスと見做すに中絶するということの出来ない性質のものであるから、日曜日を必ず休日にするという意見は採入れられなかった。

卒業準備生も、年少者も成人も、大カ切切いた後には一通間の有給休暇を、一ニカ切切いた後には二週間の有給休暇を取ることもできる。校友会員として五年切いた後には三週間の有給休暇をとる資格がある。又祝祭日に休むことができるが、もしその日に切けは代りの日をとって休むことができる。使用有側の依頼によつて祝祭日に切いた場合には、代りの休日をとつた上、祝祭日に四時間を起えて切いた時間に対し、時間相当額に五のパーセントの割増賃金を加えた額を渡取ることとができる。

◎その他の条件

学生労働者はすべて健康と馬肉の二重、又は健康兼居間とは一重を与えられなければならない。部室は危分に保護が行われなければならない。浴室の利用を許されていなければならない。又、寮の設備を利用することや許されなければならないが、その費用は使用者ではなく、雇用者自身が負担すべきである。これらの条件を交渉中、最も紛議をかもした二つの問題は、ユニフォームの費用と雇用照会の規定に関することとであった。雇用者の方ではさっぱりとした作業衣は着て登るべきだが、帽子をかぶることには相当の偏見を持っていた。帽子はアフターヌーン、ユニフォームと共に過去の最事労働者の地位改善の必要を教えること、彼等が連想させるからである。けれども理事会は雇用者に最事労働者の地位改善の必要を教えること、理事会の責任であると同様、雇用者に調理中や汚い仕事をさせている最中に頭のおおいを用いることは、オーストラリアに食べる人々のために、オーストラリアには雇用者自身のために必要は何かいふことであることとを教えるのも理事会の責任だと考えた。又、理事会は信用照会に關する基準も定めた。

従来は雇用者が電話で信用照会を行つたため、雇用者の方は自分について公平に情報提供されているかどうかを知るすべがはく積り人のものと、はつたことが多かった。反対に雇用者は解雇したいとは思ふが、失業させるのも気の毒と思つていて雇用者が新しく雇入れようという雇用者に殊更に雇用者の欠点を隠して回答をするという二つのあり得る。そこで校友会の会費が徴収する時、雇用者は信用照会を記入すること、校友会は記入された用紙を当の会費に更せる権利を有することとが決定された。

＊信用照会紙見本が巻末に示されている。

◎生徒の募集

家政校友会の最初の講習所は一九四七年九月に開かれたので、早速生徒募集の活動を始めなければならなかった。校友会の教育は政府の職業教育計画の一部と見做されているから、生徒は勉強を続けられるだけの給費を受ける資格がある。給費額は生徒の命令や往來の往來によつて異なる。そこでオーストラリアには労働省から講習に出席する資格を認められることである。実際問題としては講習を受けたい者も給費するようには同意はしないが、既に十分最事労働者の経験をもち、校友会基準に達して更に教育を受ける必要のない者や、既に政府の行っている別の職業教育を受けたことのある者は一応応募資格から除かれる。

又或る場合には現在國家的に重要とみはされる仕事に雇われている若手資格から除かれる。十分の応募人員を確保するために種々の宣伝が行われているが、入学者の大半分は労働省の青年職業指導係の手を経て入つて来ている。

青丘職業指導係が各校を巡回し、前の若い人々と面接は面接を持ち、彼等に開かれていよう職業についての談話を催したり、家政校友会と提携は連絡を保つてよい生徒を講習所に送り込む。労働省が応募者

るが、その間は給料を支払われたい。しかるに給料として一ギニア被収してまい、ことにはつてゐる。この要録料は假令其が他の職業の試験と同じように受験料を払いたたいと希望した、め被収することにはつたのである。一週間の練習がたつたこと、要録料を払われたいとはいふこと、それに試験の勉強をしはければはらばらに二日は、かなり惜だと思われるが、サーピス所を始めてから二年半の間に七人の人并りの補入が試験を受けパスしてゐる。面白いことにサーピス所に登録した人の相き数は始めて取集の要事、牙付者として付いてゐるのである。又古い制度の下ではパートタイムの要事牙付者はやりたくはないが、校会の会員として何人かは地味もあり、仕事も要定してゐるから、是非要録料補助として、又社会への奉仕として付きたいという希望者も数人いる。一九四七年九月から一九五〇年一、月までの間に試験を受けた要事者の要録者の命令分布は次の通りである。

年 令	組 成	本
一八	二〇才	一
二一	三〇才	二
三二	四〇才	三
四一	五〇才	三
五〇才以上		一五

現在日曜要事サーピスに就事してゐる者の中四七パーセントは試験を受ける前に自分の要事のやり方を覚えてゐた人であり、四一パーセントは要事牙付に雇われてゐた人であり、一五パーセントは他の職業に就事してゐた人である。

○ 校 会 免 許 状

校会の講習所で免許状の基準まで教育された生徒のため許りではなく、他の機関で教育を受けた人々や要事試験者のために検定を行ふこと、校会の仕事の一つである。至要者の試験は校会の日曜要事サーピス所に雇われることを希望する人に限られるわけではない。要事技術の固い基準を設ける利益は早くから但々の要事牙付者、官吏、校会以外の有志団体によつて認められていた。最初の至要者試験を受けたいのは、要事校会がオクスフォード市の要事援助事業員と協力して要事牙付者のために獲得しようとしてゐる新しい地位を心から望んでゐる要事者の至要者道であつた。

一九四七年保健省は地方法局に照会を登じて校会の設立を知らせ、要事牙付の基準や教育に関し校会に助言を求め得ることを告げた。その結果、幾つかの地方法局から各々の要事援助事業を吟味して、全従業員を校会基準に立割さしやるために人は教育方法が必要かを調査することを校会に依頼して来た。最も多くこの調査の対象はつたのはロンドン市の要事援助事業従業員であつたが、校会は才一回百の調査を終つた時調査報告を出し、その中で要事牙付の水菓を向上させる教育法につき報告を行った。一部の員方では、免許状所持者に対して時商に比例した割増金を支払ふことを認めてゐる。

校会更新状の基準が与えた影響は地方法局に留まらばいい。一九四八年以来校会役員連は、保健省が要事援助事業者のために開催した地域要事会に出席して、病院の准候補の地位について話をしている。これらの要事会について保健省との討論会が持たれ、その結果校会から病院の准候補を校会検定基準に引上げる要が牙付者に提出された。この案は目下保健省で検討中である。

＊ 英國政府校会、ロンドン市要事援助事業に関する報告。

◎ 經驗 小 乃 の 收 獲

家政協会のような組織を設けることにより、あらゆる種類の救護事務の基準や労務条件に統一の影響を及ぼすことゝできると云つたマドクハム、ハンコック報告書の著者の確信は、以上述べたところまで正しがつたことが証明され、しかもそれがこの仕事を始めてから三年という刻に短期間の中に實現されたわけである。けれども協会が收めた成功は救護労務者に轉せられると同じく、一般の雇用者にも轉せられなければならない。

卒業生、卒業準備生のために校友会の定めた雇用の基準と条件は一九四七年三月に公表された。もつと訓練を受けた生徒が実際に就職口を求めようにはつたのは一年後の一九四八年四月であるが……。

雇用の基準と条件は最初から好意を以て一般に受入れられたが、教員労働に四八時間制を設けることが実際に可能かどうかについては、疑問が持たれていた。けれども校友会の基準の本とはする原則は常に個人への責任に置かれる家事労働者の雇用条件は雇員労働者のそれと対等のものではなければはいないということであつた。又生徒を配置する際一般雇用者を徐々に教育して、教員労働に四八時間制を設け得ることを組織させるのは校友会の義務でもある。

使用若創の抗議としては、小教の若年の人から時々出る一日中専任して欲しいというふうなものは少く、家事のきりもりは四八時間内に限ることのききはいない。賃金のものでなし、主婦は実際にひとつ長時間働いているという理由によるものだ。そこで協会は主婦にひとつて家事は仕事であると同時に絶えざる興味であるが、家事労働者にとっては単なる仕事であるといふことを指摘しつければはらはかつた。主婦が家庭に持つてゐる興味も、家事労働者は自分の仕事以外のものに見出すべきである。主婦と家事労働者の関係についてその二の考え方は校友会の生徒を雇ふとする主婦連に次第に受入れられるようにはなり今立二年半の間に四八時間制を試みた使用若から実行不可能だといふ言葉はきいてはいない。又使用有産は校友会のきめた最低賃金、休暇、超過勤務に關する規

是も要入れたし、住以家事労働者の部屋は彼等の家賃であることとを理解するように持つて、家事労働者は家中で、替小さは悪い部屋をとるべきだという考えは今では消えつゝある。今までのところ、家事労働者の窮乏に關する一切の問題を研究する場所としてこの仕事を展開する時、同を協會は持たはかつた。協會に持ち込まれる求人申以て見ても、住以家事労働者に対する需要は依舊よりまだ多く、いけれども二つの要因から見て、この種の需要は堅柱のものが充たされてしまえば、今後は戦前に比べて少くなるのではいかと想われる。今の使用者は住宅難や戦時中或は戦後直後に水入らずの家賃を察しんだ至驗から、住以ではない働き手を中心傾向がある。又過去十一年間に英國に行われ、来た収入の再分配は、一方では今までの何人もの住以使用人を雇つていた家庭の雇用能力を削減すると共に、彼方では今までの家事の手癖を雇うこととは考えても見はかつた。家庭が柱のみではない働き手を使うくらいはできるようにした。次の表はこの変化を示している。

（才二夜參照）

才入数、 1938. ~ 39年度及び1948 ~ 49年度の
 概算における収入の概況。

収入額	収入数	
	1938 ~ 39	1948 ~ 49
150 ^円	4,630,000	8,500,000
250 ^円	1,940,000	9,152,000
500 ^円	507,000	1,551,000
1,000 ^円	142,200	349,000
2,000 ^円	54,640	79,650
4,000 ^円	11,600	5,264
6,000 ^円 以上	6,500	84

収入、概算の平均収入額である。

これらの数等から、比較的少量の患者の平均的な雇える階級が増えていることがうかがえる。二ついう階級では、概算の中に、賃金の高人が大人でもいはい減り、パートタイムの非住居雇用人が雇われるであろうことが想像される。けれどもこれだけ決定的な結論を出すことはできない。今確実に云えることは、協会は日雇取寄せ、バス所を通して一週阿羅小時間程度の需要を認めているが、この程度の需要は漸次増しつゝあるという点だけである。

一九四九年に内務省とスコットランド内務省とが一つた審判会の「非産業部門の雇用における健康、居住、資金、並次に年少者の労働時間」に関する報告書が、患者労働の部で、何人の数に在りている患者労働の数はまだ労働人口に小はりの割合を占めていると指摘しているのは興味深いことである。又報告書は「マークハム」ハンコック報告書に同意して、患者労働も一定の雇用条件を持つべきだが、法的措置を取ることは、各年度の監督者が必要とし、それは世論の許すところではないか。取目たろうと云っている。そして協会が協会の条件を硬直する使用有だけに生徒を供給していることは、雇用の基準を確立する道を閉鎖していることだと認めて、マークハム、ハンコック報告書の精神を支持している。

現在四六三〇〇〇の患者労働有がいてと先に述べたが、それに比べれば協会の会員数、或はその使用有の数に幾々たるものに過ぎない。けれども使用有連の同で協会が主催したよりもずっと大きな規模で討論が行われる契機が度々起している。そしてそこから使用有、雇用有双方の連合討論会を持ちたいという希望が生まれ、討論の結果患者労働の地位が全面的に認められることに付るかも知れない。

該協会、又買取継承した場合採用者は下記の信用紹介状を記入する。

信用紹介状

(オフレコへオノミ満は悉、假、真、偽、可、不可、いづれかを添えられたい)

1. 協会員名
2. 本採用者名
3. 採用者現在所
4. 採用開始年月
5. 雇用能率日
6. 立ちようめん
7. 本人について
8. 仕事について
9. 仕事の才気
10. 成績の程度
11. 癖
12. 利便

13. 技能
14. 物

15. 仕事の態度
16. 特別の注意を要する取扱の世話
17. 通 知 状
18. 観察力
19. 責任を持つ能力

署名

年月日

協会は本状の記載内容に望ましくないと認められる場合自由に採用する権利を有する