

海外婦人労働資料第五一号
昭和三十五年六月

海外における

家事使用人問題（一）

—問題点とその対策—

労働省婦人少年局

保存資料

は し が き

この小冊子は、海外における家事使用人問題を集録し、諸外国の家事使用人に関する問題点及び立法を含む諸対策を概観したものである。

家事使用人問題は、一九世紀初頭から西欧諸国においてすでに種々検討されてきたところであるが、第二次世界大戦を契機として戦中戦後において特に家事使用人の需給の不均衡がいずれの国においても深刻となり、最近著るしくその傾向が高まってきた。これに関連して家事使用人の地位及び労働条件の向上が論議され、スエーデン、イタリー、ベルギー等の国においては単独立法をもつて家事使用人の雇用関係を規制し、西ドイツ、フランス、アメリカの州等では一般労働法典の中で家事使用人にもこれを適用することによつて保護するなどの立法措置をもつてこれに対処している国もあるが、一般的にはかかる立法措置をとつていない国は少なく、国際労働条約でも家事使用人に関する単独の条約又は勧告が存しない。従つて、行政措置によりこの問題の対策を講じている国が比較的多いのでアメリカ合衆国、英国等におけるこれらの問題とその対策を末尾に附して参考にするにとした。

しかしながら現在入手されている海外の資料は、極めて乏しいので、今後引き続きその資料の蒐集につとめ漸次追補してゆきたい所存である。

なお、この資料作成にあたり用いた主な参考文献は次のとおりである。

1. 外国労働法令全書（昭三一労働省労働統計調査部編）
2. 国際労働条約集（昭三〇労働省編）
3. Legislative Series. 1944-1958
4. Domestic Workers in Sweden (T.L.R. 1953)
5. Toward Standards for the Household Worker (U.S. Women's Bureau 1953)

昭和三十五年六月

はしがき

目次

一 海外の家事使用人問題概観

(一) 家事使用人の定義

(二) 雇入れの際の労働条件の明示

(三) 労働時間、休日、休暇

(四) 賃金

(五) 苦情の処理

(六) 教育訓練

(七) その他

二 単独立法で家事使用人の雇用を規制している例

(一) スエーデン

(二) ベルギー

(三) イタリア

三 一般の労働法が家事使用人にも適用される例

(一) 西ドイツ

(二) フランス

(三) アメリカ、カリフォルニア州

(四) ILO 条約及び勧告

四 法令以外の措置

(一) イギリス

(二) アメリカ

(三) カナダ

(四) ノールウェイ

〔附〕 アメリカ婦人局の家事使用人雇用対策に関する提案

一七
一七
一七
一七
五七
五七
五八
六二
六二
六三

一 海外の家事使用人問題概観

最近における家事使用人の払ていは、ひとりわが国のみならず、海外においても同様である。

アメリカ合衆国における第二次世界大戦前の一九四〇年には、家事使用人の数は、二二五万その九三％の二一〇万が婦人で、これは当時の全雇用者の一七・八％に当たり、戦時中はやや減少をみ、その後一九五六年には、家事使用人の総数が二〇〇万を割るに至つた。

イギリスにおいても戦前一九三一年には、イングランド及びウェールズに六八万余の住み込み家事使用人がいたのに、戦後一九五一年には約一八万人に減少した。

さらに、スエーデンにおいても同様の傾向で、一九四〇年に、約二〇万五千人の婦人の家事使用人がおり、これは、全非農林婦人雇用者の三・一％を占めていたものが、一九五〇年には、九万一千人で、全非農林婦人雇用者の一二％までに減少した。これらの減少傾向は、わが国の国勢調査において一九三〇年に七〇万の家事使用人が、戦後の一九五五年においては、三〇万に減少し最近「娘一人にむこ八人」といわれるまでに払ていしている現状に酷似している。

このような家事使用人の世界的な払ていの理由は、各国において若干の特殊事情はあろうが共通的なものとして考えられるのは、戦前家事使用人として働いていた婦人の大部分が、戦争の終結に伴ない産業界に転職し、労働条件のよい産業に一度転職した婦人の大部分が再び家事使用人に戻りたくないこと、家事使用人という職業が職業として確立されておらずその地位が低いというようなことのために、若い年令層の婦人が家事使用人になり手が少ないことに起因している。

このように家事使用人の絶対量の不足になやむ諸外国では、一九世紀初頭から種々家事使用人対策を樹立しているが、これら対策を類型別にみると次の四に分類できる。

(一) 家事使用人の雇用関係を単独立法で規律している国
(二) 労働法社会保障法の一部又は全部を家事使用人に適用している国

(四)(三) 法的規制は行なわれないが、行政措置によつて家事使用人の保護をはかっている国
民間諸団体が家事使用人の諸措置をとっている国

第一の、単独立法により家事使用人の保護をはかっている国は、主として中小国に限られているが、その内容は、一般の工場法や商店法にみられるような、労働時間、休日、休暇、賃金、社会保障の如き主要な労働条件に関する事項についての最低基準を規定しているものが多い。

現在までのILOの調査によれば、この類型に属するのは、オーストリア（一九二〇年）、ホンコン（一九二三年）、アイスランド（一九二八年）、マラヤ（一九三二年）、ギリシャ（一九三七年）、ブラジル（一九四一年）、スエーデン（一九四四年）、ハイチ（一九四七年）、ノルウエー（一九四八年）、フィンランド（一九四九年）、アルゼンチン（一九五六年）、ペルー（一九五七年）、イタリア（一九五八年）の一三カ国となつており、今回入手しえたスエーデン、ペルー、イタリアの三カ国の関係法律については仮訳を後に掲げる。

第二の、一般労働法又は社会保障法の一部を家事使用人に適用している国は、比較的多いが、その代表的なものは、西ドイツの母性保護法（一九五二年）において「家庭共同体の一員となることなく、継続的に同一使用者により世帯内で家事経済的労働に自らの労働力を完全に使用するという方式で従業する」いわゆる通い女中及び家事補助婦にも本法が全面的に適用されることが規定され、条項によつては、この通い女中に例外規定が設けられている。例えば、妊婦の就業禁止は、一般婦人にあつては出産直前六週間以内の就業が禁止されているが、家事補助婦及び通い女中にあつては、出産直前四週間以内の就業を禁止し、二週間の短縮を規定している。また、家事補助婦及び通い女中に対する特別扶助としては、妊娠第五カ月経過後、使用者側からの解雇告知があり、労働関係が解消される場合には、出産手当及び哺育手当が給付されることになつており、更にこれらの者が、労働関係の解消の時点から出産手当等が給付されるに至るまでの間少くとも各一日ごとに三ドイツマルクを下廻らない特別扶助が給付され、更に、失業保険金の請求権は、出産手当金の給せられる期間中存続する旨規定されている。

フランスの労使団体協同法（一九五〇年）は家事使用人にも適用され、当事者は、賃金、休暇、休日、夜間労働等の主な労働条件について、労使の団体協同が締結できることになつてゐる。

アメリカのカリフォルニア州法では、労働法典（一九四一年）で家事使用人の賃金支払の規制、年少雇用の制限等をうたつてゐる。

その他社会保障に関する法律の家事使用人に対する適用は多くの国でとられており、イギリスでは国民保険法（一九四六年）、保健施設法（一九四八年）、アメリカでは、社会保障法（一九五〇年）、西ドイツでは保険法（一九五一年）デンマークでは、社会サーグイス法（一九四八年）災害保険法（一九四九年）等が適用されている。

第三の行政措置により家事使用人の保護対策を講じてゐる例としては、アメリカ合衆国が戦前実施していた「家事サービス審議会」「全国家事使用人雇用評議会」等が戦後廃止された事に伴ひ再びその組織の必要性を痛感し、一九四六年に、労働省婦人局が、家事使用人の雇用対策の確立のための情報をうる目的で、一九四〇年の国勢調査結果から人口三〇万までの都市七、五〇万から一〇〇万までの都市五、一〇〇万以上の都市四、三〇万未満の都市三、合計一九都市についてその雇用の実態を明らかにした。

この調査の結果、当面行なうべき対策として次の四つを掲げている。

(一) 職務の評価と労働条件の基準の確立
(二) 適切な訓練の実施

(三) 科学的な紹介技術の向上
(四) 家事労働者の地位の改善

この調査が契機となつて、各州においてこの線にそつた対策が樹立され、戦前組織されていた各地域の家事使用人に関する各種の委員会、評議会、消費者及び労働者の組合等が復活し、また新たに組織されつつある。

また、英国でも、「家事使用人協会」を設立し、一定の訓練を受けた家事使用人の賃金、労働時間等の労

働条件の標準を定めて保護をはかり、その訓練実施機関として政府は一九四六年に「国立家事労働者研修所」を設立した。

カナダでは、全国職業安定機関を通して「家事補助員計画」を樹立し、同種職業に匹敵する賃金規程と労働時間の基準を定めるとともに、カナダ職業教育協会が短期初等の訓練を実施している。

そのほか、スエーデンでは、家事サービス法に基き、雇入れの際、主な労働条件等を雇い主との間ではつきりさせておくための契約書の様式を定め、これの記入及び保存を行政上指導しているし、また解雇にあつては維職証明書に前歴、特技等を記入せしめるよう指導している。

更に、家事使用人対策及び家族福祉対策とのかね合いからいわれるホーム・ヘルプサービスを政府が行政的に援助している国があるがこれについては、当局ですでに公刊している「諸外国における家族福祉対策（婦人関係資料シリーズ国際資料）」No. 48を参照されたい。

第四の民間諸団体が家事使用人の諸措置をとつてゐるものとしては、イギリスにおいては、地方の社会事業協議会で、非公式の家事労働相談グループを結成し、アメリカでは、特に全米のYWCAが政府を援助して種々の家事使用人雇用問題協議会を発足させ、またワシントン州においてはCIOに所属する家事使用人労働組合が結成され、家事労働者の地位の向上及び雇用条件の引き上げに努力している。

以上各類型ごとの対策を概観したが、これらの諸対策の中にみられる家事使用人問題の内容をみると次のとおりである。

(一) 家事使用人の定義

多くの場合、家事使用人というのは、住み込み女中を予定して定義しているが、通勤家事使用人、通い女中等を含め次のように定義されるのが通例である。

家庭内において、継続的に同一使用者に雇用され、家事経済的労働に従事することにより、賃金その他の給与を受ける者をいう。

しかしながらこの一般的定義から各国の事情により若干の者を除外している。例えば、スエーデンにお

いては、ハースキーパー、主婦代りとして家事を切り廻す者には適用されず、イタリアでは、パートタイマーの家事使用人は除外されている。

(二) 雇入れの際の労働条件の明示

雇入れの際、労働条件を明示すべきことは一般の労働保護法の原則であるが、スエーデンにおいては、雇入れの際、雇用条件を明確にして契約書を当事者で交換すべきことが義務づけられ、その内容としては、①労働時間 ②賃金 ③休日 ④年次有給休暇 ⑤時間外労働 ⑥時間外手当（食事時間は、労働時間に含まれる。） ⑦期間満了の通知 ⑧その他となつてゐる。

他の諸国においても、職業安定機関及び雇用主が労働条件を明示すべきことを雇入れの際の要素としてゐることが多い。

(三) 労働時間、休日、休暇

労働時間については、食事時間、拘束時間、実労働時間、手待ち時間、睡眠時間等を定めている例が多い。一週六〇時間前後の労働時間を定めるもの、睡眠時間を夜間八時間以上とれるように労働時間を定めるもの、食事時間を労働時間に含めるもの、手待ち時間を実労働時間の二分の一に換算するもの、午後九時以降は家事労働に従事することを禁止しているもの等が見られる。

休日については、週休制を原則としているが、多くの場合半休日も認めている。その他祝祭日についても休日とする例がある。

労働時間の延長、休日労働はやむを得ず必要な場合に限り、これを認めるが、割増賃金又は代休日を与えるべきものとしている。

有給休暇については、六ないし二五労働日程度の有給休暇を与えることを定めている例が多い。その他母性保護に特有な休暇又は就業禁止を定めている例も見受けられる。

(四) 賃金

賃金については、賃金額を明らかにしている例はなく当事者間で一般の相場に照らして定めるようにし

ておるのが通例である。

賃金の支払方法については、毎月、定期払い直接払い等を規制している場合が多い。
また、スエーデンの例では、随付下宿代を標準単価に従つて支払われ、かつ、これらの賃金支払いに記録保存を義務づけている。

更に、賃金の差し押えの禁止、先取得権などに関する規定も見られる。

(五) 苦情の処理

家事使用人が雇用に関する苦情がある場合、裁判所、警察、労働社会福祉主務行政機関で処理する場合と学識経験者、家事使用人の代表者及び使用者をもつて構成されている中央及び地方の家事使用人委員会で処理している場合とがある。

(六) 教育訓練

家事労働者及び使用者の両者に対して、家事サービスに対する考え方、具体的な家事の理論と實際を教科の内容とすべきこととして、家事使用人の地位の向上という観点から家事使用人に対するヒューマン・リレーションズを重視すべきであるとしている。

教科内容としては、家事一般、掃除器具の使い方、料理、裁縫、洗濯、客の応接、子供、老人、又は病人の世話などを主なものとし、家庭実習を特に重視している。

教育、訓練期間は、比較的短期で、アメリカのセントルイス市の例をとると、一週二回、一回二時間、八週間実施、補導期間中は一週一八ドルの最低賃金、終了後は一週二〇ドルの最低賃金を支給すると定めされており、イギリスでは、国立家事研修所の修了生に対しては卒業免状を与え、これと同等以上の者に対しては試験により免状を与え、これらの者に対する雇用条件については、一般に安定している。

(七) その他

家事使用人に対するその他の規制としては、毎年一回の定期健康診断、国民健康保険等の社会保険の適用、年少者雇用の規制、例えば一四才未満の家事使用人については義務教育を受けさせる便宜をはかる

べきことなどを定めている。

以上海外の家事使用人の雇用についての問題点等について述べたところであるが、すでに述べた類型に従つてその対策を述べる。

二 単独立法で家事使用人の雇用を規制している例

(一) スエーデン

一九四四年六月三十日に、家事サービス法が制定され、全文二十条からなり、適用範囲、雇用協定契約書、契約の始末期、解約の告知居室、賃金、労働時間、休日、時間外休日労働、即時解雇、雇用契約の解除、年少者、損害賠償について規定されている。

また、一九四四年七月二十五日付で、家事サービス法に基づき、雇入れの際の雇用契約書の様式が示された。この様式は、労働市場局に無料で備えつけられている。その内容は法に規定されている範囲の、
①通常の労働時間 ②賃金 ③休日 ④年次休暇 ⑤時間外労働 ⑥時間外労働に対する補償 ⑦期間満了の通告 ⑧その他となつている。

(二) ベルギー

ベルギーにおいては、一九五七年四月三十日に家事労働者の解雇手当、有給休暇及び休日についての大統領令第二三号及び一九五七年十二月十四日付の家事労働者の社会福利に関する大統領令第一〇八号の二つの法令がある。

前者においては、家事使用人の定義、解雇、有給休暇、週休制、赴任及び帰郷旅費、宗教的義務、雇用率事務所、訴願の処理、効力が規定され、後者においては、家事サービスについての定義、社会福利の権利、給与、年少者、試用期間、解雇の予告、補償、解雇、週休、金銭の受領、勤務証明書、苦情の処理、勤務期間の補償について規定されている。

(三) イタリア

イタリアでは、一九五八年四月二日、家事労働者の雇用関係を規定する法律が施行され、その内容としては、定義、採用、職業紹介、年少者、試用期間、権利及び義務、週休制、労働時間、休憩時間、公休日、休暇、中央及び県委員会、結婚休暇、解雇の予告、勤続手当、死亡手当、雑則がうたわれている。

関係法令

● 家事サービス法

(スエーデン 一九四四年六月三〇日法律第四六一号)

(適用範囲)

第一条 この法律は、専ら使用者の家庭内において家事労働に従事する家事使用人に適用される。ただし、次の各号の一に該当する者については適用しない。

一 雇用される期間が引き続き一カ月を越えない者

二 労働日が一週間のうち六日以下の者

三 フルタイムで使用する以外の者

この法律においては家事使用人を「ホーム・アシスタント」と呼称する。

(適用除外)

第二条 この法律を適用するに当つて次の各号の一に該当する者については、これをホーム・アシスタントと看做さない。

一 使用者の家族構成員

二 当該家庭内の家族員の指揮監督に当る婦人

三 ハウス・キーパー又は主婦代りとして独立して家事を切り廻す者

(雇用協定契約書)

第三条 ホーム・アシスタントとして雇用されるに当つては、使用者が望む場合においては、文書で契約書を取り交わさなければならない。

(契約の始終期)

第四条 特段の定めある場合を除き、雇用の始期は、正午とし、契約の終期は、午後七時とする。

(解約の告知)

第五条 期間の定めのある契約においては原則として定められた期限の到来により契約は自動的に終了する。

引き続き一年以上勤務する者については、十四日以前の解約告知がない限り、期限なき雇用期間が延長されたものと見做される。

引き続き雇用しない場合において家族員から解約告知がなされてから十四日を経過すれば雇用は終了する。

(居室)

第六条 住み込み家事使用人の女中部屋は公衆衛生規則の基準に合致したものでなければならない。

契約終了日の午後八時まではその部屋を使用させなければならない。

女中部屋としてホーム・アシスタントに与えられた部屋の場合には、使用者又はその家族が使用してはならない。

(疾病の場合の居室等)

第七条 雇用期間中ホーム・アシスタントが疾病にかかり、家事に従事することができない場合で、病院診療所入院治療を要せず又は受けないうときは、使用者によつてその者のために食事とその部屋が与えられなければならない。これに反するいかなる契約も無効とする。

(賃金の支給)

第八条 原則としてホーム・アシスタントの賃金は月決めて支払われ、各月の最終の週の一定日に支払われなければならない。

(労働時間)

第九条 通常の労働時間は午後七時より遅く終了させてはならない。ただし、専ら子供の世話をするために雇用されているホーム・アシスタントについては、本条は適用しない。

(休日)

第十条 原則として、ホーム・アシスタントには、次の各号に掲げる限度の休息時間を与えなければならない。

- 一 第三日曜又は祝祭日又はこれに準ずる日の午後一時以後
- 二 毎週の定休日の午後二時以後
- 三 五月一日の午後一時以後(五月一日が一に掲げる日と同じ場合を除く。)

(代休日)

第十一条 使用者及びホーム・アシスタントの合意により休息日を振り替える場合には第十条に合致した他の時間に代休を与えることができる。

(時間外及び休日労働)

第十二条 必要のある場合においては、第九条に定める通常の労働時間の終業時刻を超えてホーム・アシスタントに対して残業をさせることができる。

使用者の家族が急病であるとか、農家の場合家禽類が病気であるような場合には休日も同様に労働させることができる。

農家のホーム・アシスタントに対しては、種まき、とり入れのための繁忙の仕事のための場合も、同様に第十条第二号の休息時間に働らかすことができる。

ホーム・アシスタントは、本条第二項の場合においては必ず残業をしなければならない。

これらの場合のほか、これらに準ずる場合で使用者とホーム・アシスタントの協定で残業させることができる。

(時間外、休日労働に対する補償)

第十三条 ホーム・アシスタントは、その残業時間に対して補償される。

前項の補償は、現金で支給される場合と、専ら見張りの仕事であるとか第十二条第二項に該当するときは、通常の労働時間中に自由時間の形で与えられる場合とのいずれかである。

使用者とホーム・アシスタントが協定した場合においては、金銭で弁償されるべき補償についても、自由時間を与えることをもつて代えることができる。

残業時間の補償として与えられる自由時間は、残業がなされた時間と同時間補償されるものとする。当該自由時間は、午前九時より以前に与えられてはならず、かつ、いかなる場合も二時間を下ることができない。

契約解除の場合において、未だ残業時間の補償としての自由時間が与えられていないときには、その代りに金銭補償をしなければならない。

本条で補償される権利の全部又は一部を欠くいかなる契約も無効である。

(疾病の場合の解約)

第十四条 ホーム・アシスタントが、疾病のため十四日以上も家事に従事することができない場合においては、十四日の予告期間附で解約させることができる。

ホーム・アシスタントが、当該予告期間満了前に健康を回復し、働けるようになった場合には、すでに当該人の代わりに別の人が働いている場合を除き、その解約を放棄することができる。

本条の規定を下廻り、本人に不利である契約はすべて無効である。

(即時解雇)

第十五条 使用者は次の各号の一に該当する場合においては、即時解雇をすることができる。

- 一 使用者に対する義務違反の著しいとき。
- 二 伝染性の結核又は花柳病にかかっていることが発見されたとき。

前項第一号については、その旨一週間以前から告知されているものには適用しない。
ホーム・アシスタントは、使用者に対し健康状態に関する医師の診断書及び医療費を請求することができる。

(雇用契約の解除)

- 第十六条 ホーム・アシスタントは、次の各号の一に掲げる場合には、直ちに契約を解除するものとする。
- 一 賃金支払期日から二日以上も遅延したとき又は契約に相違して食事及び居室が不適正なとき。
 - 二 ホーム・アシスタントに対する義務を使用者又は家族員が著るしく怠つたとき。
 - 三 使用者又は家族の者が伝染性の結核又は花柳病にかかったことが発見されたとき。
 - 四 使用者又は家族が永久的に他の場所に転居するとき。
- 前項第一号又は第二号については、使用者からその旨一週間以上も前から告知されている場合は適用されない。また、第四号については、ホーム・アシスタントが新しい居住地に使用者とともに転居しようとする者については適用しない。

(離職証明書)

第十七条 契約を解除するに当つて、ホーム・アシスタントが請求する場合において雇用に関する事項を証明する義務は使用者に負う。

前項の離職証明書には、仕事の内容、雇用期間、趣味、仕事の能力が記載されねばならず、更に、ホーム・アシスタントが望むならば、当該証明書には、その者の前歴を記載しなければならぬ。

本条によりホーム・アシスタントに与えられた権利にいていしよくするいかなる契約も無効である。

(年少者)

第十八条 十八才未満の年少ホーム・アシスタントについては、一週につき、七時間以上の残業をさせるような契約をしてはならない。

年少者に対しては、危害のおそれある仕事、著るしく緊張を要するか、健康に有害若しくは物理的に

危険な仕事と思われる性質の仕事に従事させてはならない。

使用者は、本条第三項の規定に合致するような機会を確保しておかなければならない。

(損害賠償)

第十九条 使用者又はホーム・アシスタントが本法に定めた或は契約に合致した義務を履行しない場合には損害賠償を求めることができる。

第二十条 前条の損害に対する賠償については、被害を蒙つた六か月以内に提起せねばならない。
当該期限が満了すると、その訴は消滅する。

家事使用人と使用主のための契約書の様式

雇用の協定 (スエーデン)

(一九四四年七月二五日家事サービス法に基づき労働市場局により認定された様式に従つた。この様式は無料で備え付けられている。)

我々(署名者)は、本日次の事に同意した。

署名せる被用者は一九 年 月 日から一九 年 月 日 (当日を含む)まで、以下に指定

された特別の通知があるまでという条件で、署名せる使用者の家庭内において、家事使用人として働くこと。

一 通常の労働時間は 時に始まり 時に終了する。定時の労働時刻はいかなる場合でも一九時(午後七時)より遅く終了させてはならない。

二 賃金 通常の労働時間になされた労働に対して支払われる額は次の通りである。

(a) 月 クロノルの現金が、各暦月の最終労働日に支払われる。

(b) 現物給与として、例えば寝台、食事、洗濯(部屋を構成する家具、部屋の部分、睡眠のための場所、台所、子供部屋)が与えられる。

又月間 回の市外通話を含めた、使用者の電話を使用する権利も含まれる。

(必要がなければ斜線で消すこと。)

三 休日 被用者は次の様な休日を与えられる。

(a) 毎第二 日曜日又は宗教的な意味をもつた

毎 () 他の普通の休日 (必要がなければ斜線で消すこと。)

(b) 一週日 毎週午後二時以降

(c) 五月一日 普通の休日に当つていない限り一時以降

休日に食事が支給されない時には、被用者は、一日について計算された クロノル オールの補償を受ける権利がある。

四 年次休暇に対する権利は休日法に規定されている。休暇は年間、前歴年の間に就業した全歴月について一・五日の割合で計算された日数である。

被用者は就業の第一年間にも完全なる休暇期間を享有する。その際はその年の就業を基礎にして定めらる。

休暇期間中、被用者は賃金のほかに、三クロノル五〇オールの食費を与えられる。

五 時間外労働 使用者の家族構成員の中に、又は農家の場合には家畜の中に病氣にかかるものがた場合合には、被用者は通常の労働日及び休日において時間外労働に従事しなければならない。

上記と異なる理由によつて、通常の労働時間の終了後に時間外労働を行う時には、使用者と被用者の間で特別の合意がなければならぬ。この種の時間外労働を休日に行つてはならない。但し、農家の家庭で通常の週日が休日に当つた被用者が、種まき又は収穫の季節の緊急の仕事につく為に就業を求められた時にはこの限りでない。

六 時間外労働に対する補償は次の通りである。

(a) 現金給与

(b) 通常労働日における仕事の免除

(c) 監視については現金のほかに与えられる仕事の免除

(必要がなければ斜線で消すこと。)

註 食事時間は労働時間に含まれる。

現金給与 時迄は一時間について クロノル オール、それ以後は クロノル オール

が支払われる。仕事が監視のみの場合には、現金給与として一時間について クロノル オール

又は一々に が支払われる。

補償が仕事からの免除という形で与えられる時には、それは、家事サービス法の趣旨及びスエーデン主婦全国協会と家政婦組合中央委員会が共同して設定した方向と一致する様な形で与えられる。

七 期間満了の通知 契約が一定期間を限つて有効と定められた場合には、その期間の満了によつて効力を停止する。但し、合意された契約の期間が一年未満の場合には期間満了の日よりも少くとも二週間前に契約終了の予告がなされない限りは特別の通知があるまで、延長されたものとみなされる。

期間を定めない契約の場合には、両当事者は二週間前に終了の予告をしなければならぬ。

(上に述べられたのと異なつた取極めが契約期間についてなされた場合には、下の八の項に特記すること。)

八 特別な合意のなされた条件。

九 以上の中に特に規定されていない問題について同様の形式で記入する。

この協定は二通の写しに記載して、各当事者は夫々一通を保有する。

一九 年 月 日

使用者

被用者

今日定められた期間の通知によつて、本契約は 日以後効力を失なう。

○ 家事労働者の解雇手当、有給休暇および週休についての規定（ペルー大統領令第二三〇号）
（一九五七年四月三十日付）

（定義）

第一条 「家事使用人」とは、常態として、かつ、継続して、洗濯業、料理業、家事サービス、ならびに、邸宅又は住居の維持および家庭生活の管理に關係する業務に雇用される者をいう。ただし、その業務は、使用者又はその家族のための事業又は利潤の源泉ではないことを必要とする。

（解雇の場合の保障）

第二条 正当な理由なく解雇される家事使用人は、年間を通じて勤務した年の全部について一週間の賃金に相当する補償を受ける権利がある。

（有給休暇）

第三条 同一使用者の下で一年間継続して勤務した家事使用人は、六日の有給休暇を取る権利がある。

（週休）

第四条 家事使用人は、引きつづき十二時間の有給の週休を取る権利がある。休暇の時期は、使用者によつて定められる。

（赴任及び帰郷旅費）

第五条 家事使用人が、その住居の存する県又は地方と異なる県又は地方において業務に従うときには、使用者は、使用人の赴任および契約終了に際する出発のために適切な交通の利便を講ずるものとする。

（宗教的義務）

第六条 すべての使用者は、その雇用する家事使用人に対して、宗教的義務に従う機会を与えるものとする。

る。

（社会保険）

第七条 家事使用人が社会保険制度に強制加入者として含まれるものとする法律第八千四百四十三号およびそれを補足する諸規定を実施するため、国家社会保険基金はこの加入の目的を達するのに必要な規則を作り、かつ、措置を講ずるものとする。又、保険数理士は、この権利を加入労働者が享有することができるように関係保険計算を行うものとする。

前項に掲げられる福祉制度に家事使用人を包含することは、保険に関する研究が行われ、かつ、関係諸規則が承認されるまでは効力を生じないものとする。

（雇用事務所）

第八条 ペルー協同雇用紹介所は、家事使用人の雇用に無料で援助を行う雇用事務所を維持するものとする。

（訴願の処理）

第九条 労働に関する主務機関は、この大統領令により設立された社会福利行政から生ずる訴願の処理を管轄する。労働に関する主務機関がない場合には、地方政府の主務機関が、代つて事務を管轄する。

（効力）

第十条 この大統領令と抵触しない規定は、すべて効力を有する。

○ 家事労働者の社会福利に関するペルー大統領決定第一〇八号（一九四七年十二月十四日）

（定義）

第一条 「家事サービス」とは、家政婦、料理人、洗濯婦、執事、子守女、門番、園丁、女中による労働およびその他の一労働日当八時間以上邸宅又は住居においてなされる類似の仕事を含む。

「家事サービス」とは、ホテル、酒保又は料理店、慈善、社会、教養、宗教、レクリエーションなどに関する団体又はその他同種の施設においてされる労働を含まない。

(社会福利の権利)

第二条 家事使用人は、千九百五十七年四月三十日付大統領令第二十三号により与えられている社会福利のみを享有する権利がある。

(給与)

第三条 特に異なる合意をした場合を除き、すべての使用者は雇用する家事使用人に対して、賃金とは別途に食料および住居を支給しなければならない。使用者は、その可能な限り、かつ、職務の制限が許す限り、使用人の教育および宗教的義務の遂行を助長するものとする。使用者は、十四才以下の家事使用人が通学できるよう必要な措置を講ずるものとする。

(年少者)

第四条 年少者については、家事サービスに就くにつき労働に関する主務機関の特別許可を得ることを要しない。

(試用期間)

第五条 家事使用人についての試用期間は十五日とし、その期間内においては、使用者は、予告なく、かつ、使用人に対し労働日数に応じた賃金をのみ支払つて、関係使用人を解雇することができる。

(解雇の予告)

第六条 家事使用人は、十五日前に予告して契約を解除することができる。予告の不履行は、業務の放棄とみなされる。

(補償)

第七条 勤務期間を基礎として定められる補償は、家事使用人が受領する現金報酬に従つて計算される。

(解雇)

第八条 使用者は、次に掲げる場合においては、法定の手当を支払うことなく家事使用人を解雇することができる。

(a) 正当な理由なく、かつ、くり返して行われる欠勤

(b) 使用者又はその家族に対する無礼な行為

(c) 不忠実

(d) 正当な理由のない業務の放棄

(e) 道徳律又は正当な管理規則に対する反抗

(週休)

第九条 家事使用人は、引きつづき十二時間の週休を取る権利がある。この週休の日は、使用者によつて定められ、日曜日又はその他の日において、七時以降に取ることができる。

(金銭の受領)

第十条 家事使用人は、支払われる金銭は自ら受領するものとする。

(勤務証明書)

第十一条 使用者は、雇用関係の終了にあつて、家事使用人に対し、その勤務証明書を交付しなければならない。

(苦情の処理)

第十二条 労働に関する主務機関は、千九百五十七年四月三十日付大統領令第二十三号により定められる年金に関する行政に起因する苦情の処理について専ら責任を負う。警察に関する主務機関は、未払賃金、超過労働、虐待および前段に掲げる大統領令に規定されていない他の事項に関係して、家事使用人より提起される苦情を処理する責任を、従来に引きつづいて負う。

(勤務期間の補償)

第十三条 千九百五十七年四月三十日付大統領令第二十三号に規定される勤務期間を基礎として算定される補償は、家事使用人が雇用されていた期間について、正当な手続を経て定められた約定により支払われるものとする。

● 家事労働者の雇用関係を規定する法律 (イタリー 一九五八年四月二日法律第三三九号)
(一般原則)

第一条 この法律は、家事労働に従い、かつ、現金その他の物の給付を受け使用者に代つて家事に関する規則的かつ主要な業務に従う者の雇用関係に適用される。

「家事労働に従う者」とは、技能を要する部門たる、通常の義務を以て足りる部門たるを問わず、何らかの資格において家庭生活の維持のため労働する者(性別を問わない。)をいう。

(採用及び職業紹介)

第二条 家事労働者は直接採用される。ただし、使用者は、一九四九年法律第二百六十四号の規定に従い試用期間終了後三十日以内は、管轄職業紹介事務所に對して採用の旨の通知をしなければならない。国の定める基準により設立された関係職業団体および労働社会福祉省により設立を許可された各種福祉機関は、家事労働者の職業紹介を行うことができる。この場合において、これらの団体および機関は、所轄政府機関に對し、採用が行われた旨の通知をするものとする。

仲介業者の紹介活動は、その業務形態の如何を問わず、かつ、この法律の実施前にその活動を認可されていた場合であっても、これを禁止する。

(採用)

第三条 労働者は、その就職の目的を達するため、次の各号に掲げる身分関係書類を作成しなければならない。

- 一 千九百三十五年法律第二百二十二号に基づく勤務記録
- 二 千九百二十四年政令第千四百二十二号の規定により制定された規則に基づく社会保険カードおよび手帳
- 三 身元証明書又は、それに代る文書
- 四 千九百三十九年法律第千二百三十九号に基づく医療カード

(年少者)

第四条 年少者を雇用しようとする使用者は、当該年少者について親権を有する者から同意書の交付を得なければならない。当該同意書は、年少者の住所所在地の公共団体の長の認証を受け、かつ、年少者が使用者の家庭に同居することを許可するものとし、年少者の身体的、精神のおよび職業上の福祉が増進され、かつ、尊重されることを、使用者に保証せしめるものたることを要する。

年少者を解雇する場合には、使用者は、その親権者に対し解雇予告をしなければならない。

(試用期間)

第五条 手労働以外の労働(家庭教師、教師、婦人家庭教師、有資格の保母、執事、話相手役)に従事する者およびその他の同種の職務に従事する者で本法第一条の規定に該当する労働者は、通常の場合には、一月を超えない有償の試用期間を置かれるものとする。

手労働(料理人、庭師、看護婦、女中、普通の保母、小間使、家事一般を処理する女中、門番、荷役人夫、雑役婦、馬丁掃除婦)に従う労働者およびその他の同種の職務に従う労働者は、熟練の如何を問わず、通常の場合には、引きつづき八労働日を超えない有償の試用期間を置かれるものとする。

試用期間においては、労使双方は、予告又は補償を要しないで契約を解除することができる。解約されることなく試用期間を経過した労働者は、自動的に雇用関係が確定したものとみなされる。試用期間中にされた労働は、労働者の雇用期間を考慮する場合には、常に、その期間に通算される。

(権利および義務)

第六条 労働者は次の各号に掲げる義務を負う。

- 一 勤務先の家族の必要と利益に従い、かつ、使用者の指示に従つて、勤勉にその業務を行うこと。
- 二 家族生活に関するすべての事項につき適切な配慮をすること。
- 三 使用者は、次の各号に掲げる義務を負う。
 - 一 明示された条件に従い、定期に、かつ、毎月一回以上労働者に賃金を支払うこと。

二 労働者が食料および住居についての費用の支払を必要とするときは、当該労働者の肉体的、精神的福祉を維持するに足りる便益および健康的で十分な食料を供与すること。

三 労働者の健康に留意すること。伝染病源が家族内にあるときは、特段の注意を必要とすること。

四 労働者の人格および道徳的自由の正当な尊重を労働者に保証すること。

五 労働者に対し、その公民としての義務およびその属する宗教の基本的義務を遂行するのに十分な時間の使用を許すこと。

(週休制)

第七条 労働者は、毎週一回、原則として日曜日に、全日の休日、又は、毎週二回、そのうち一回は日曜日に、半日の休日を取る権利がある。

(労働時間および休憩時間)

第八条 労働者は、昼間において適当な休憩を、夜間において引きつづき八時間以上の休憩をする権利がある。

業務が夜間においてなされなければならない場合には、適当な代替休暇が昼間において認められる。

(公休日)

第九条 日曜日に加えて、法律によつて宣言されたすべての公休日とみなす。

週日が公休日にあたつた場合には、労働者は、正規の報酬を減額されることなく、半日間勤務を離れる権利がある。

(休暇)

第十条 一年間継続して勤務した労働者は、以下の規定において定められる額および条件に従い、一定期間の有給休暇を与えられる。

休暇期間の日数は、次の各号に掲げる日数を下回らないものとする。

(a) 第五条第一項に規定する手労働以外の職務に従う労働者については、就職後最初の五年間において

は引きつづいて十五日、その後においては引きつづいて二十五日。

(b) 第五条第二項に規定する手労働に従う労働者については、就職後最初の五年間においては引きつづいて十日、その後においては二十日。

附付下宿に住むことを認められている労働者は、休暇期間につき(当該期間中に休暇の利益を享けない限りにおいて)、第十二条に規定する県委員会の定めた代替手当を受ける権利がある。

労働者が解雇(その理由を問わない。)され又は退職する場合において、第一項各号に規定する年次休暇の全日数を得る資格を取得するに至らないときは、労働者はその労働日数に応じた日数の休暇を取る権利がある。この場合に、十五日の労働日数を有する月として計算される。

(中央委員会)

第十一条 中央家事労働委員会は、労働社会福祉大臣の定める命令によつて設置される。

この委員会は、労働社会福祉大臣又はその代表を議長として会議を開くこととし、次に定める委員により構成される。

一 内務大臣の代表者

二 関係職業団体により指名される家事労働者の代表者

三 家事労働者を使用する者であつて家事団体の指名に基づき労働社会福祉大臣により使用者代表として選ばれた者

四 千九百四十七年七月二十九日付仮政府首席(法令第八百四号)により認可された三つの最も代表的福祉団体のうちいずれかの代表者で労働社会福祉大臣により選ばれた者

(各県委員会)

第十二条 県家事労働者委員会は、知事の条令により、各県毎に設置される。この委員会は、労働完全雇用事務所理事長又はその代表として議会を開くこととし、次の各号に掲げる委員により構成される。

一 関係職業団体により指名される家事労働者の代表者

四名

二 家事労働者を使用する者であつて、四つの最も大きい基礎的公共団体の長により各県毎に指名される者

三 千九百四十七年七月二十九日付仮政府首席の法令第八百四号によつて認可された福祉機関の中最も代表的であつて、県知事により選ばれる者

四 労働監督機関を代表する者

五 商工農林会議所を代表する者

(中央委員会の義務)

第十三条 中央委員会は、次の各号に掲げる義務を負う。

(a) 家事労働に関する事項および県委員会の活動の調整に関する事項のすべてにつき意見を述べ、かつ、提案を行うこと。

(b) 県委員会の決定に対して提起させた訴願、および、第十二条の規定を実施する知事命令が制定されない旨の苦情につき意見を述べること。

(c) 家事労働者の改善について提案を行うこと。
委員会が意見を述べる権限を有している事項については、労働社会福祉大臣は、その意見を考慮した上で、適当な措置を講ずるものとする。

委員会は、労働社会福祉大臣が適当とみなすとき又は過半数の委員が開会につき具体的要求を提出するときは、いつでも、労働社会福祉大臣により招集される。

(県委員会の義務)

第十四条 県委員会は、次の各号に掲げる義務を負う。

(a) 県水準において支払われる平均月収を記録し、賄付下宿の標準単価表を作成すること。

(b) 各県における家事労働に関する規則を作成すること。

県委員会は、議長により召集されるとき又は委員の過半数が開会につき具体的要求を提出するとき

には、いつでも、会議を開くものとする。

県委員会によつて行われる決定は、県知事によつて発せられる条例により、三十日以内に効力を生ずる。

県知事によつて発せられる条例ではこの条例を発するについての誤りは、三十日以内に労働社会福祉大臣に対して訴願、又は苦情(状況によりいずれかに定められる。)の対象とすることが出来る。

労働社会福祉大臣は、中央委員会との協議を経て、九十日以内に裁決するものとする。

(結婚休暇)

第十五条 本法を適用される労働者は、引きつづき十五日の休暇を取ることを認められる。

前項の休暇は、年次休暇の期間に含まれないものとし、前条の規定により県委員会が定める賃率表に定められた、標準単価の現金又は現金相当物を報酬として支払われる。

(解雇の予告)

第十六条 正当な理由によつて即時に解約される場合を除き雇用関係は、両当事者により、次の各号に定める期間経過後に、これを解消することができる。

(a) 第五条第一項に規定される筋肉労働以外の労働に従う労働者については、賃金労働者の雇用契約に関する千九百二十四年十一月十三日付法令第八百二十五号に規定される予告期間

(b) 第五条第二項に規定される筋肉労働に従う労働者については、

一 当該労働者が五年間の勤務を完了されたときには十五日の予告期間

二 当該労働者が五年以上の勤務をしたときは三十日の予告期間

前項に規定される予告期間が尊重されない場合においては、当該予告期間に対し支払われる報酬に相当する補償が行われるものとする。

現金報酬の外に賄付下宿を認められる労働者は、前項の手当に代る補償を受ける権利がある。この補償は、第十四条の規定により県委員会が作成する標準単価表により算定される。

予告期間中において、労働者は、他の勤務先を求めるのに必要な時間、勤務を離れる権利がある。

この場合に許される総時間数は、一週間につき八時間を下回らないものとする。

(勤続手当)

第十七条 解雇又は退職の場合においては、労働者は、即時解雇の場合を除き、次に掲げる額の勤続手当を受ける権利がある。

(a) 第五条第一項に規定される筋肉労働以外の労働に従う労働者については、手当は勤務したすべての年に対し、直近時点の評価による現金月収に相当する額とする。

(b) 第五条第二項に規定される筋肉労働に従う労働者については、手当は、勤務したすべての年に対し、直近時点の評価による現金収入十五日分に相当する額とする。

(労働者死亡手当)

第十八条 労働者が死亡した場合には、前条の規定による手当は、配偶者、子ならびに労働者に扶養されていた場合において三親等以内の血族および二親等以内の姻族に支給される。

前項に掲げられた者が存在しない場合には、手当は、相続を規制する規則に従つて、法定相続人に帰属する。

(年次賞与の支払についての規則)

第十九条 略

(経過規定)

第二十条 第十七条および第十八条に規定され、かつ、解雇退職又は死亡の事故により支給される勤続手当は、この法律施行の日以前に完了したすべての勤務に対し、次に定めるところにより計算される。

(a) 第五条第一項に規定される労働者については、勤務したすべての年につき直近時点の評価による現金月収の二分の一。

(b) 第五条第二項に規定される労働者については、勤務したすべての年につき直近時点の評価による現金収入八日分。

(雑則)

第二十一条 この法律に明らかに規定されないすべての事項については、筋肉労働又は筋肉労働以外の労働に従う家事労働者の関係を規制する規定は(事情に応じ)、効力を保つものとする。

三 一般の労働法が家事使用人にも適用される例

(一) 西ドイツ

西ドイツでは、一九五二年一月二四日制定の母性保護法が、原則として全国的に家事使用人(家事補助的及び通い女中)に適用されることになっている。本法の構成は、家事補助的及び通い女中の定義、出産直前四週間以内の就業禁止、妊婦のための健康維持、産後の就業禁止、哺育時間、妊婦の時間外労働の制限、解約の告知、就業禁止の場合の労働対価、家事補助婦の特別扶助、出産手当、哺育手当、雑則となつてゐる。

(二) フランス

フランス労働法典第四章に、「団体協約による使用者と労働者間の関係に関する職業的組織」が一九五〇年二月十一日に新たに追加され、本章は、家事使用人にも適用されることが明文化されている。

団体協約は、書面で行なう必要があり、雇い主と家事使用人との間で、その労働条件を締結できることになつてゐる。

(三) アメリカ、カリフォルニア州

アメリカのカリフォルニア州の一九四一年の労働法では、家事使用人に対する賃金の支払方法、年少者の雇用に関する規制がある。

(四) ILO条約及び勧告

ILO条約及び勧告ともに、家事使用人単独のものはないが、家事使用人に関係がある条約及び勧告を掲げれば、賃金の保護に関する条約(一九四九年第九五号)、母性保護に関する条約(一九五二年第一〇三号)、非工業的業務に使用しうる児童の年令に関する条約(一九三七年第六〇号)、非工業的業務における児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する条約(一九四七年第七八号)同勧告(一九四六年第七九号)非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する勧告(一九四六年第八〇号)、

職業訓練に関する勸告（一九三八年第五七号）、労働者災害補償に関する条約（一九二五年第一七号）工業及び商業における労働者並びに家庭使用人のための疾病保険に関する条約（一九二七年第二四号）、同強制老令保険に関する条約（一九三三年第三五号）、同強制疾病保険に関する条約（一九三三年第三七号）、非任意的失業者に対し給付又は手当を確保する条約（一九三四年第四四号）、局地における社会政策の最低基準に関する勸告（一九四四年第七〇号）等がある。

● 母性保護法

（西ドイツ）
一九五二年一月二四日

第一章 総 則

（適用範囲）

第一条 この法律は左に掲げる者に適用する。

一 労働関係にある婦人

二 婦人家内労働者及びこれと同様とみなされる者但し部分的にその者が共同労働する場合に限る。

（概念規定）

第二条 (1) この法律にいわゆる家事補助婦とは、世帯内において、家事経済的労働に従事し、且つ使用者の家庭共同体の一員となつてゐる者をいう。

(2) この法律にいわゆる通い女中とは、家庭共同体の一員となることなく継続的に同一使用者により世帯内で家事経済的労働に自らの労働力を完全に使用するという方式で従業する者をいう。

第二章 就 業 禁 止

（妊婦の就業禁止）

第三条 (1) 妊婦はこれを就業させてはならない。但し医師の証明により就業を継続することが母子の生命又は健康を害する虞れある場合に限る。

(2) 左に掲げる就業はこれを禁止する。但し本人が労働給付を行うよう進んで明示の意思表示を行なつた場合はこの限りではない。この意思表示はいつでもこれを撤回することができる。

一 家事補助婦及び通い女中にあつては出産直前四週間以内の就業

二 その他の妊婦にあつては出産直前六週間以内の就業

（同前、妊婦の就業禁止）

第四条 (1) 妊婦は肉体重労働又は有害物質、有害放射線、塵埃、ガス、蒸気、高温、寒冷、湿気若しくは振動の有害な作用にさらされる労働にこれを就かせてはならない。

(2) 妊婦は特に左に掲げる労働にこれを就かせてはならない。

一 通常重量五キログラムを超える荷物若しくは臨時に重量一〇キログラムを超える荷物を機械的補助器具を使用することなく、手で持上げ、又は通常重量八キログラムを超える荷物若しくは臨時に重量一五キログラムを超える荷物を機械的補助器具を用いることなく、手で動かし、若しくは運搬する労働。右に掲げたより以上の重い荷物を機械的器具を用い、手で持上げ、動かし、若しくは運搬すべきときは、妊婦の肉体的負担は前段に定める作業におけるよりも、より大であつてはならない。

二 妊婦が作業中小休止を行なうための腰かけ設備を利用することのできない場合に、恒常的に立作業を要する労働。かような労働に就かせることは、妊婦五カ月経過後は、一日について四時間を超えてはならない。

三 妊婦がしばしば著しく四肢をのびし、若しくは身を曲げ、又は絶えずうずくまり、若しくは身をかめたまゝの姿勢でいなければならない労働

四 高度の足の負担をともなう一切の器具及び機械を使用する労働。特にもつぱら足で運転するもの

五 木材の剥皮作業

六 妊婦は業務上疾病に対し災害保険を拡張することに関する条項にいわゆる職業病にかかる虞のあ

る労働

七 妊婦満三方月経過後は、輸送機関における労働
八 あらゆる種類の請負割増賃金及び流れ作業の労働。但し平均労働給付が妊婦の能力を超える場合に
に限る。

(3) 妊婦若しくは哺育中の母又はその子の健康の脅威を避けるため、連邦労働大臣は、関係大臣と協議
して、法規命令によつて、左に掲げる事項を規定し、禁止し、義務を課することができる。

一 第一項及び第二項の就業禁止にどのような労働が該当するかをきめること

二 出産前及び出産後の婦人のため継続して更に就業禁止を発すること

三 妊婦のための休養室を設置し、又は妊婦及び哺育中の母の保護を行うためのその他の措置を、使
用者に義務づけること。

(4) 営業監督署は第一項若しくは第二項の就業禁止の下に、又は労働大臣によつて第三項第一号若しく
は第二号によつて発せられた命令によつて、特定の労働がこれに該当するかどうか、個々の場合ごと
に決定を行うことができる。監督署は個々の場合において妊婦の保護のためのその他の措置を指令し、
特定の他の労働を伴う就業を禁止することができる。

(通知義務、医師の証明)

第五条 (1) 妊婦はその予兆を覚知したときは直ちに、妊婦の妊娠の事実及び出産の想定日を使用者に通
知しなければならない。又使用者の請求にもとずき、医師又は助産婦の証明書を提出しなければならない。
ない。使用者は妊婦の通知によつて営業監督署に遅滞なく報告を行わなければならない。

(2) 第三条第二項に掲げられた産前の期間の算定については、医師又は助産婦の証明を基準とする。証
明書には出産の想定日を示さなければならない。医師又は助産婦が出産の日時を誤診したときは、誤
診の程度に応じて、この期間を短縮し、又は延長する。

(3) 第一項及び第二項による証明書に要する費用は、使用者がこれを負担する。

(出産後の就業禁止)

第六条 産婦は、出産後六週間を経過するまで、これを就業させてはならない。哺育中の母に対してはこ
の期限を八週間に、早産後哺育中の母に対してはこれを一二週間に延長する。この期間を超える就業
はその婦人が医師の証明によつて稼働能力がないとされる限り、これを許さない。

(2) 出産後の最初の月において医師の証明によつて完全な作業能力を超えた労働に関与させてはなら
ない。

(3) 哺育中の母は第四条第二項第二号第一段、第五号及び第六号に掲げられた労働に従事させてはなら
ない。第四条第四項の条項はこれを準用する。

(哺育時間)

第七条 (1) 哺育中の母には、その請求に基づき、哺育に必要な時間を与えなければならない。哺育時間
は、連続四時間半を超える労働時間については、四五分に満たなければならない。連続八時間以上の
労働時間については、その請求に基いて最低四五分の哺育時間を二回与え、又は作業場附近に哺育室
がない場合には、最低九〇分の哺育時間を一回与えなければならない。労働時間は二時間以上の休憩
によつて中断されない限り、これを連続するものとみなす。

(2) 哺育時間を与えることの故をもつて、報酬を減額してはならない。哺育時間の代償として事前又は
事後において哺育中の母に労働を行わせてはならないし、しかも哺育時間は、労働時間令その他の条
項で定める休憩時間にこれを算入してはならない。

(3) 営業監督署は、個々の場合においては、哺育時間の回数、位置及び期間に関する細目を定め、哺育
室の設置を命ずることができる。

(4) 注文者又は仲介人は、家内労働に従事する者及びこれと同格とみなされる者に対して、哺育時間に
関し平均時間収入の一〇〇分の七三の対価但し、少くとも各仕事日当り〇、四〇ドイツマルク以上を
支払わなくてはならない。その婦人が二人以上の注文者又は仲介人のため働いているときは、それら

の者は哺育時間についての対価を均分して支給しなければならぬ。対価については一九五一年三月一四日の家内労働法第二三条ないし第二五条の対価保護に関する条項が適用される。

(時間外労働及び休日労働)

第八条 (1) 妊婦及び哺育中の母は、これを時間外労働に就かせ、二〇時から六時までの間において、及び日曜・祭日に就業させてはならない。日曜・祭日労働の禁止は、世帯内で家事継続上の労働に従事している妊婦及び哺育中の母に対しては、これを適用しない。

(2) 第一項にいわゆる時間外労働とは左に掲げるものをいう。

一 世帯内の家事経済労働及び農業経済労働に従事している者にあつては、毎日九時間半を超え、且つ二週間に一〇八時間を超える労働

二 一八才未満の女子にあつては、毎日八時間を超え、且つ二週間に九〇時間を超える労働

三 その他の女子にあつては、毎日八時間半を超え、且つ二週間に九六時間を超える労働

(3) 第一項の夜間労働禁止の規定にかかわらず、妊娠後最初の四カ月間の妊娠及び哺育中の母は、左に掲げる労働に従事してもさしつかえないものとする。

一 旅館及び飲食店ならびにそれ以外の宿泊施設においては、二二時まで

二 農業においては、家畜の搾乳につき五時以後

(4) 交通業、旅館、飲食店その他の宿泊施設、療養施設、浴場、音楽演奏、演劇上演その他の興業、演芸又は娯楽においては、第一項の規定にかかわらず、妊婦及び哺育中の母を、日曜・祭日に就業させることができる。但し毎週一回、夜間休息に引続き、二四時間以上の連続的休息時間が与えられる場合に限る。

(5) 妊婦又は哺育中の母である家内労働従業者及びこれと同格とみなされる者に対しては、その家内労働が仕事日ごとに、妊婦によつてはおそく八時間労働、哺育中の母によつては、おそく七時間労働で遂行されうると予測される範囲においてのみ、且つそのような完成期限を附してのみ、発注をする。

(6) 営業監督署は相当の理由あるときは、個々の場合につき、前に掲げた各条項の例外を許すことができる。

第三章 解雇告知

(解雇告知)

第九条 妊娠期間及び出産後四ヶ月を経過するまでの婦人に対しては、使用者が解雇告知を行う時期にさいし、妊娠若くは出産の事実を知つており、又は解雇告知の到達後一週間以内に第五条第一項の通知を受けた場合においては、解雇告知を行うことは許されない。第一段の条項は妊娠の第五月を経過した後においては家事補助婦及び通い女中に対してはこれを適用しない。なお家内労働に従事する者と同格にみなされる婦人に対しては、その者が解雇告知に関する一九五一年三月一四日家内労働法第九章の適用範囲に該当する場合においてのみ、これが適用を行うものとする。

(2) 労働保護に関して管轄権ある州最高行政官庁又はその定めた機関は、特別の場合においては例外的に解雇告知を許すべき意思表示を行い、且つ同時に、妊婦又は産婦が第一三条による給付を支給されるべき旨を定めることができる。取扱ひの統一をもたすために、連邦労働大臣は、「特別の場合」が存する時点に関する規程を、法規命令によつて発布することができる。

(3) 家内労働従業者及びこれと同格にみなされる者は、妊娠の期間中及び出産後四週間を経過するに至るまでの期間中は、その者の意志に反して家内労働の発注にさいし排除を受けない。この場合第三條、第四條、第六條及び第八條第五項は、その効力に影響を及ぼさないものとする。

第四章 給付

(就業禁止にさいしての労働対価)

第一〇條 (1) 妊婦に対しては、その者が第一三条による出産手当金を受け得ない限り、少くとも最近一

三週間の平均報酬を又は若し労働対価が月額をもつて算定基準とする場合には、最近三ヵ月間の平均報酬を、使用者によつて継続支給されなければならない。但し左の場合に限る。

一 第三条第一項若しくは第六条第二項の就業禁止によつてひきおこされた就業の転換による場合又はその同じ禁止によつてひきおこされた労働時間の短縮による場合

二 第四条若しくは第六条第三項の就業禁止によつてひきおこされた全部若しくは一部の労働の中絶又は就業若しくは賃金支払方法の転換による場合

(2) 第一項の条項は、世帯内において家事経済的労働に従事しているが、しかも家事補助婦でも通い女中でもない婦人に対してはなんらの適用をも行わない。

(3) 連邦労働大臣は、第一項にいわゆる平均労働報酬の算定に関する規程を、法規命令によつて發布することができる。

(家事補助婦に対する特別扶助)

第一一条 家事補助婦及び通い女中は、妊娠の第五月経過後の後、使用者側からの解雇告知によつて、その者の労働関係が解消せられる場合(第九条第一項第二段前半)は、第一三条の給付を支給される。

(2) 前項の外、これらの者は、労働関係の解消の時点から第一三条による給付の開始に至るまで、最近一三週間の平均報酬の額において、又は若し労働対価が月額を基準としているときは、最近三ヵ月の平均報酬の額において但し少くとも各暦日ごとに三ドイツマルクを下らない、追加として支払われる特別扶助を受領する。第一三条第一項第二段及び第三項はこの場合に準用される。特別扶助に対しては、労働関係からの離脱の都度受領した一時金又は補償金ならびに労働対価は、その全額を算入するものとする。失業保険金及び失業救済扶助金に対する請求権は、特別扶助及び第一三条による出産手当金の給せられる期間中は存続する。特別扶助の支給は、その婦人が労働関係解消の時点において被保険者であつた、その同じ疾病金庫がその義務を負う。第一三条第八項第三段はこの場合にこれを準用する。

(保護期間中の労働対価)

第二一条 法律で定められた疾病保険の強制被保険者ではない婦人に対しては、第三条第二項及び第六条第一項第一段及び第二段中の保護期間中、通常の労働対価が、使用者によつて継続支給されなければならない。但しその者に対し法律で定められた強制疾病保険に基づく家族扶助として与えられる出産手当金は、算入されることを要する。

(2) 第一項の条項は、世帯内において家事労働に従事するが家事補助婦又は通い女中ではない婦人及びドイツ国社会保険法第一六八条にいわゆる暫定的又は微細な勤務給付の故をもつて、被保険義務を免除されている婦人に対しては、適用を行わない。

(出産手当金及び哺育手当)

第二三条 (1) 法律で定められた疾病保険強制被保険者である婦人は、第三条第二項に掲げられた出産に先立つて就業期間中、及び出産後最初の六週間の期間中、最近一三週間の平均報酬額に達するまで、又は若し労働対価が月額をもつて基準とするときは、最近三ヵ月の平均報酬額に達するまで但し各暦日につき少くも三ドイツマルクを下らない、毎週追加分として支払われる出産手当金を受領する。法律で定められた控除によつて、それだけ減額された労働対価の部分も、これを報酬とみなす。哺育中の母は出産後については八週間、早産後については一二週間、出産手当金を受ける。

(2) 第一項による出産手当金は、その婦人が自己の就業を実施することなく、労働対価の全部又は一部の継続支払を受ける請求権を賦与されているが、使用者がその対価を期限到来にさいしても支払わない場合においても又、支給される。使用者に対する請求権は、出産手当金の額に応じて疾病金庫がこれを代位する。

(3) 妊婦が分娩に先立ち、出産手当金の払渡しを申請するときは、第五条第二項の規律は後に掲げる第四項の条項を留保して出産手当金が、少くとも第三条第二項に掲げられた時期について出産に先立つて支給されると読み換えて、これを適用する。

(4) 出産手当に対する請求権は、左に掲げる時に失われる。

一 婦人が労働対価を得て従業しているとき。

二 婦人がその就業を実施することなくして、正規の労働対価を継続支給される時、労働対価がその一部だけ支給されるにすぎないときは出産手当金はこれに依じて減額される。

(5) 第一項に掲げられた婦人は、哺育中各暦日について〇・七五ドイツマルクの、毎週追加分として支払われるべき哺育手当金を出産後第二六週間が経過するにいたるまで受領する。

(6) 第一項に掲げられた婦人は、法律で定められた疾病保険の、その他の出産援助給付をも又併せ受けるものとする。

(7) 前各条項による諸給付は、法律で定められた疾病保険の強制被保険者であつたが、妊娠により労働対価を受けることなく休暇を与えられ、且つその故をもつて労働関係を維持しながら保険関係を離脱した婦人に対しても又、これを支給する。

(8) 前各条項による給付は、その婦人が被保険者となつてゐる、又は第七項の場合においては、最後に被保険者であつた、その疾病金庫が、これを支給しなければならない。第九条第二項第一段及び第一条第二項の場合にあつては、その婦人が労働関係解消の時点において被保険者であつた、その疾病金庫を所管とする。その婦人が給付を受ける間に、金庫の所屬を変更したときは、最初に義務を負つていた金庫が、給付を引続き実施することに関して、依然として所屬の権限をもつものとする。

(9) 第一項及び第五項による給付に対しては、法律で定められた疾病保険の規定によつて支払われるべき出産手当金及び哺育手当は、これを算入する。

(費用補償)

第十四条 法律で定められた疾病保険の管掌者が、第一条第二項によつて負担した費用は、連邦がこれを負担する。管掌者が第一三条による給付を行うことにより生じた費用は、その費用がドイツ国社会保険法によつて支給されるべき給付の額を超える限りは、前段を準用する。連邦労働大臣は、連邦大蔵大臣と協議の上且つ疾病保険金庫最高上位団体の意見を聴いた後、この条項の施行に必要な、特に償還の体裁と方法を規律し、且つ償還期限を確定すべき、法規命令を發布すべき権限を賦与される。

(請求権の競合)

第十五条 労働関係から離脱した婦人に、第一三条による給付請求権が、第九条第二項第一段又は第一条第一項の根拠に基いて付与されているときは、より高次の給付だけを支給される。

(共通規定)

第十六条 第一条第二項による特別扶助及び第一三条による給付は所得税を免除される。

(2) 第一条第二項による特別扶助及び第一三条による給付の確定にさいしての手続に関しては、疾病保険給付確定に関するドイツ国社会保険法第七編の各条項を準用する。

(3) 連邦労働大臣は、法規命令により、第一条第二項による特別扶助及び第一三条による出産手当金、哺育手当金の算定及び払渡しに関する規程を發布することができる。

第五章 法律の施行

(法律の備付け)

第十七条 (1) 常時三人以上の女子に従業せしめる経営体及び公共企業体においては、この法律の写を、閲覧に適した場所に備付け又は掲示をしなければならぬ。

(2) 家内労働の請渡しを行う者は、その請渡しをする部屋においてこの法律の写を閲覧に適した場所に備付け、又は掲示しなければならない。

(訴訟)

第一八条 (1) 本法律により、又は本法律に基いて発せられた法規によつて生じた営業監督の処分に対しては、労働保護に関し管轄権ある最高官庁において、訴訟を提起することが許される。それによつて第八条第六項による例外措置が許されない処分についてはこの限りではない。

(2) 訴訟は、行政処分の執行を停止する効力を有しない。

(監督、報告)

第一九条 (1) 本法の各条項及び本法律に基いて発せられる諸規程の実施を監督することは、営業監督署の責務とする。

(2) 本法律及び本法律の根拠に基いて発せられた諸規程によつて、営業監督署に付与された権限は、採鉱業にあつては、鉱山監督官庁がこれを行使する。

(3) 営業監督官庁の権限及び責務に關しては、營業法第一三九条の条項を準用する。地域警察機關は、營業監督官庁に対して、本法律及び本法律の根拠に基いて發布される諸規定を実施するに當つて、官庁共助を行わなければならない。

(4) 使用者、その授任者(第二二条第一項)及び従業者は監督官庁に対し、その要求に基き、必要な陳述を、真実に従い且つ完璧に行わなければならない。使用者及びその授任者は、監督官庁に対し、その要求に基き、妊婦及び哺育中の母の従業の態様及び期間、ならびにその賃金支払に關する基礎資料及び第一項によつて行わなければならない陳述に對して關係ある、すべてのその他の基礎資料を提示すべき義務、又は閱覽に供するよう送達すべき義務を有する。

第六章 違反行為

(可罰行為)

第二〇条 (1) 故意にこの法律の条項(第五條第一項、第一七條及び第一九條第四項の各条項を除く)又は本法律の根拠にもとずき発せられた行政命令若しくは第四條第四項第二段又は第七條第三項後段の根拠に基いて発せられた書面による行政処分(その書面にこの法律の適用条項を明文をもつて指示している場合に限る)に違反する行為をなした者は、三ヵ月以内の輕懲役又は一、〇〇〇ドイツマルク以下の罰金刑をもつて、処罰される。特にその罰状の重いときは、刑罰は輕懲役及び罰金刑を併せ課し、又はこれらの刑罰の一方をもつて、これを処断する。

(2) 違反行為が過失によつて行われたときは、刑罰は一五〇ドイツマルク以下の罰金刑又は禁錮刑とする。

る。

(3) 違反行為は營業監督署の告発に基いてのみ、これを訴追する。告発はこれを撤回することができる。

(秩序違反)

第二一条 故意又は過失によつて、第五條第一項第三段、第一七條、第一九條第四項に違反した者は、營業監督署によつて二〇〇ドイツマルク以下の過料を課せられる。

(授任者)

第二二条 (1) 使用者は、本法律により、又はこの法律の根拠に基き、自己の責任とされている義務の履行に關し、これを他の人格に對し授權することができる。この者が、第二〇條及び第二一條に掲げられた各条項に違反したときは、その者が刑罰に処せられ、又は過料を課せられる。

(2) 授任者によつて違反行為が行われたときは、使用者に對し、監督義務の懈怠の故をもつて、五〇〇ドイツマルク以下の過料を營業監督署が確定することができる。但し、使用者が、又は若し使用者が法人若しくは商事会社であるときは、その法定代理人が、違反行為を予防するため、社会通念上必要と認められる注意を用いなかつた場合に限る。

(過料)

第二三条 過料(第二一條及び第二二條第二項)に對しては、一九四九年七月二日の經濟違反処罰法

(一九五一年三月三〇日連邦法律官報第一部七八頁による改訂法)第二八條をいし第三〇條、第三二條、第五條第一項第五七條、第六六條をいし第九八條及び第一〇一條を適用する。

第七章 終 結 規 定

(家内労働従事者)

第二四條 略

(ベルリン州における適用)

第二五條 本法律及び本法律に基き発せられた、及び將來発せらるべき法律命令は、ベルリン州におい

ても、これを適用する。但し州憲法第八七条第二項によつて本法律の適用を定めた場合に限る。

(効力発生、経過規定)

第二十六条 本法律は公布の時より一週間後に効力を生ずる。(一九五二年一月二四日公布)

(2) 本法律の効力発生と同時に、一九四二年五月一七日當利活動に従事する母性の保護を行うための法律(母性保護法)及び同法に基いて発せられた諸法規は、一九四三年一〇月二日女子、重傷患者及び生業能力耗弱者に対する労働時間の短縮に関する国労働大臣命令(休暇令)を除いて、その効力を失う。

(3) 一九四五年五月八日の始期から、本法律効力発生にいたるまでに発生した出産援助理由に關しては、第二項に掲げた法律の第七条の根拠に基く請求権を提起することはできない。但しかような請求権がこの法律の効力発生にさいし、既に既判力あるものとして確定せられ、又は充足せられているときは、その効力に影響なきものとする。

○ 団体協約による使用者と労働者間の關係に關する職業的組織

(フランス労働法典第四章
一九五〇年二月一日法律)

第三十一条 本章は、使用者と労働者間の団体的關係の決定に適用される。本章は工業的及び商業的職業、農業組合及び農業に附帯する職業を行なう者に関する一九三五年一〇月三日の大統領令に定義される農業的職業、自由職業、官公職、家事使用人、使用中であると、住人がいないと又は共同使用のものであるとを問わず、家屋の門衛、家内労働者、普通貯蓄銀行、民間会社、職業組合及び性格のいかんを問わずその他の組合の従業員を対象とする。

第三十一条 a 団体協約とは、一方には一又は數個の労働者の職業団体を、他方には一もしくは數個の使用者の職業団体又はその他の使用者団体又は個人として考えられる一もしくは數人の使用者との間に締結される労働条件に關する合意をいう。

第三十一条の c 団体協約は書面に上らなければならない。然らざる場合においては無効とする。

団体協約は期間を定め、又は期間を定めないうでこれを締結することができる。協約が期間を定めて締結されるときは、その期間は五年をこえてはならない。

反対の規定のないときは、満期に達した期間の定める協約は、期間の定めなき団体協約としてその効力を保持する。

期間の定めなき団体協約は、一方当事者の意思によりこれを停止することができる。

団体協約は、いかなる形式で、かつ、いかなる時期にこれを廢棄し、更新し又は改正することができるかを規定しなければならない。

第三十一条の d 団体協約は、労働審判所事務局に、又は労働審判所がないか、若しくは労働審判所が利害關係ある労働者及び被用者に対し権限がないときは、右協約が締結された場合の治安裁判所書記局に、その写三部が寄託された日から適用する。尤も反対の規定のある場合はこの限りでない。

寄託は、最も關心を有する当事者側の手で共同の費用をもつて行なわれる。

第三十一条の e 協約を自ら署名したすべての者又は署名団体の構成員であるすべての者は、協約義務を守らなければならない。協約は同様にこれに加入する団体及び適時右の団体の構成員となるすべての者を拘束する。

使用者が団体協約の条項により拘束されるときは、これらの条項は、使用者と締結される労働契約に適用される。

第三十一条の g 全国的団体協約には、左記事項に關する規定を包含しなければならない。

- 一 組合権の自由な行使と労働者の世論の自由
- 二 職種ごとに適用しうべき給料の構成要素
- 三 労働者の採用及び解雇の条件
- 四 解約予告期間

五 従業員の代表、経営協議会並びに右協議会により管理される社会事業の經理
六 有給休暇

七 団体協約の全部若しくは一部の改正変更又は廃棄の手續に関する規定

八 協約により拘束される使用者と労働者との間に発生するおそれのある集团的労働争議を調整すべき調停についての協定手續

九 技能者養成制度の組織及び運用と当該活動部門の枠内における職業的養成との方式

十 協約の対象である企業における婦人及び年少者の特殊条件

全国的団体協約には、必要の場合には左記に関する規定をも包含せしめることができる。尤もこの列挙事項は、制限的でないものとする。

一 特殊労働条件

a 超過時間

b 交代作業

c 夜間労働

d 日曜日労働

e 祭日労働

二 関係職種に対する作業能率による労働報酬の一般条件

三 勤続及び精勤賞与金

四 職業上の費用又はこれに類する費用に対する手当

五 転動手当

六 ある種の従業員の短期間雇用とその報酬の条件

七 協約により拘束される使用者と労働者との間に発生するおそれのある集团的労働争議を調整するか又は調整することができる協定仲裁手続

八 従業員の退職に関する補足制度

第三十一条のh 地方的及び地区的団体協約は、一活動部門の最も代表的な労働者の団体との間でこれを締結することができる。

労働社会保障大臣は、関係ある労働者若しくは使用者の最も代表的な団体の一方の請求に基づいて、又は自らの職権をもつて、前記第三十一条第二項に規定された条件によつて、団体協約の起草を担当する混合委員会の会合を招集する。

第三十一条のi 全国的団体協約が関係活動部門において締結されている場合には地方的及び地区的団体協約は全国的協約又は右全国的協約の若干の規定を、その地方又は地区における特殊な労働事情に適応させるものとする。

この全国的協約は、労働者に一層有利な新規定及び条項を規定することができる。

全国的団体協約が締結されない場合には、地方的又は地区的範圍に適応される前記第三十一条のgは地方的協約に適用され、また地方的協約なきときは地区的協約に適用される。

第三十一条のv 団体協約に関する最高委員会が設置される。

第三十一条のw 団体協約に関する最高委員会は、左の者をもつて構成される。

労働社会保障大臣又はその代理人

国民経済を担当する大臣又はその代理人

参事院社会部長

最も代表的なすべての全国的団体間に政令により法的に配分割り当てられた十五名の労働代表

十五名の使用者代表。最も代表的な全国的使用者団体内外において、農業、中小企業、公企業、家内工業の使用者の代表を包含する使用者代表の構成は政令をもつてこれを決定する。

全国的家族組合連合により指名された三名の家族的利益の代表者
委員会は顧問の資格において関係各省の代表者を参加させることができる。

第三十一条のx 団体協約に関する最高委員会は、各職業間の全国的保障最低賃金の決定に役立つ標準生計費の編成を研究する任務がある。

委員会の理由を附した意見と一般経済事情を考慮し、労働社会保障大臣と経済事情を担当する大臣の報告に基づいて閣議で決定される政令が保障最低賃金を決定する。

(3) 労働法典

アメリカ、カリフォルニア州法
一九四一年法律第一二号

第二百五条 農業、ぶどう栽培及び園芸の作業、家禽の飼育、並びに家事労働に従事する被用者が、使用者から賄付宿舍を供与されているときは、かかる被用者に支払われるべき賃金は、毎月一回、予め使用者が定期支払日に指定する日において支払期日に到達する。支払日と支払日との間の期間は、三十一日以上離れてはならず、また支払は、定期支払期日までのすべての賃金を含まなければならぬ。本条の規定にかかわらず農業労働請負人の雇用する労働者の賃金は、請負人が予め指定される労働日に關し少なくとも二週間に一回当該賃金支払期間につき支払わなければならない。

第一三九二条 被保護者又は徒弟として年少者をその監督のもとにおく者が、ぶどう栽培、園芸の業務若しくは家事家計の業務を除き、一日につき八時間をこえる労働をかかる年少者に要求したときは、これを軽罪に処する。

(4) 家事使用人関係の国際労働条約及び勧告(抜萃)

賃金の保護に関する条約

第一条 この条約において「賃金」とは、名称又は計算方法のいかんを問わず、金銭で評価することができ、かつ、双方の合意又は国内の法令により定められる報酬又は所得で、なされた仕事若しくはなさるべき仕事又はなされた労働若しくはなさるべき労働につき使用者が文書又は口頭による労働契約に基づいて労働者に支払うものをいう。

第二条 この条約は、賃金が支払われるべき者のすべてに適用する。

2 権限のある機関は、雇用の事情及び条件からこの条約の規定の全部又は一部の適用が不適当であるような種類の者で、筋肉労働に使用されないもの又は家事業務若しくはこれと同種の仕事に使用されるものを、直接関係のある使用者団体及び労働者団体が存在する場合には、それらの団体と協議の上、この条約の規定の全部又は一部の適用から除外することができる。

第三条 金銭で支払う賃金は、法貨で支払わなければならない。約束手形、借用証書若しくはクーポンの形式又は法貨に代わるものであるとするその他の形式による支払は禁止しなければならない。

第四条 産業又は職業の性質上現物給与の形式による賃金の支払が慣習となつているか又は望ましい場合には、国内の法令、労働協約又は仲裁裁定により、その産業又は職業における現物給与の形式による賃金の一部支払を認めることができる。アルコール分の高い酒類又は有害な薬品による賃金の支払は、いかなる場合にも許されない。

2 現物給与の形式による賃金の一部支払を認める場合には、次のことを確保するため適当な措置をとらなければならない。

(a) その現物給与が労働者及びその家族の個人的使用及び利益に適合していること。

(b) その現物給与の評価が公正かつ妥当であること。

第五条 賃金は、国内の法令、労働協約若しくは仲裁裁定に別段の規定がある場合又は関係労働者の同意がある場合を除く外、関係労働者に直接支払わなければならない。

第六条 使用者は、いかなる方法によつても、労働者が自己の賃金の処分について有する自由を制限することを禁止する。

第八条 賃金からの控除は、国内の法令、労働協約又は仲裁裁定で定める条件及び範囲においてのみ許されるものとする。

2 労働者に対しては、権限ある機関が最も適当と認める方法で、前記の控除が行なわれる条件及び範囲

を知らなければならぬ。

第九条 賃金からの控除で、労働者が雇用され又は雇用を継続するため、使用者若しくはその代理人又は仲介人に対して行なう直接又は間接の支払を確保するためのものは禁止される。

第十条 賃金は、国内の法令で定める方法及び限度においてのみ、差し押え又は譲り渡すことができる。

2 賃金は、労働者及びその家庭の生活に必要であると認められる限度まで、差し押え又は譲渡に対して保護を受けられるものとする。

第十二条 賃金は、定期的に支払わなければならない。一定の間隔を以て行なう賃金の支払を確保する他の適当な措置が存在する場合を除く外、賃金支払の間隔は、国内の法令、労働協約又は仲裁裁定で定めるものとする。

第十三条 現金による賃金の支払は、国内の法令、労働協約又は仲裁裁定に別段の定めがある場合又は関係労働者が知つて行なう他の措置が一層適当であると認められる場合を除く外、労働日に作業場又はその近くで行なわなければならない。

第十四条 必要がある場合には、適当かつ平易な方法で労働者に次の事項を知らせることを確保するため有効な措置をとらなければならない。

(a) 労働者に適用する賃金に関する条件(この条件は、就職する前及び変更が行なわれる際に知らせるものとする。)

(b) 各給与期間における労働者の賃金の細目(この細目は、変動することがある範囲のものを賃金支払のつど知らせるものとする。)

第十五条 この条約の規定を実施する法令は、

(a) 関係者に知らせなければならない。

(b) その順守につき責任を負うものを定めなければならない。

(c) その違反に対し、相当な刑罰又はその他の適当なきよう正措置を定めなければならない。

(d) すべての適当な場合において、承認された様式及び方法による適当な記録の備え付けについて定めなければならない。

○ 母性保護に関する条約

(一九五二年)
(第一〇三号)

第一条 この条約は、工業的企業並びに非工業的及び農業的業務に使用される女子(家内で労働する女子賃金労働者を含む。)に適用する。

3 この条約適用上、「非工業的業務」は公私を問わず、次の企業若しくは施設において、又はこれに関連して行なわれるすべての業務を含む。

(b) 私人の家庭における賃金を目的とする家事労働

第二条 この条約の適用上、「女子」とは年令、国籍、人種又は信条にかかわらず既婚者であると未婚者であるかを問わずすべての女性をいい、「生児」とは、嫡出子であるかどうかを問わず、すべての生児をいう。

第三条 この条約の適用を受ける女子は、分べんの予定日を記載した診断書を提出するときは、出産休暇を受ける権利を有する。

2 出産休暇の期間は、少なくとも十二週間とし、かつ、産後の強制的休暇の期間を含むものとする。

3 産後の強制的休暇の期間は、国内の法令で定めなければならない。但し、いかなる場合にも、六週間未満であつてはならない。残余の出産休暇の期間は、国内の法令の定めるところに従つて、分べんの予定日前にかつ一部を強制的休暇の期間経過後に、又は一部を分べんの予定日前にかつ一部を強制的休暇の期間経過後に与えることができる。

4 分べんの予定日前の休暇は、分べんの予定日と実際の分べん日との間に経過した期間だけ延長しなればならず、かつ、産後にとるべき強制的休暇の期間は、このため減少してはならない。

5 妊娠に起因すると診断される疾病については、国内の法令に産前の追加休暇に関する規定を設けな

ればならない。但し、その最大期間は、権限ある機関が決定することができる。

6 分べんに起因すると診断される疾病については、女子は、産後の休暇を延長して受ける権利を有する。但し、その最大期間は、権限のある機関が決定することができる。

第四条 第三条の規定に基づく出産休暇による休業中、女子は、金銭及び医療の給付を受ける権利を有する。

2 金銭給付の額は、適当な生活水準に従つて、本人及びその生児が十分かつ健康的な生活を営むに足る給付を確保するように、国内の法令で定めなければならない。

3 医療給付は、資格のある助産婦又は医師による産前、分べん及び産後の手当並びに必要な場合の入院を含む。医師及び病院の選択の自由は尊重しなければならない。

4 金銭及び医療の給付は、強制的社会保険又は公の基金で与えなければならない。いずれの場合にも、それらは、所定の条件を満たすすべての女子に当然の権利として与えられなければならない。

5 当然の権利として与えられる給付を受ける資格を有しない女子は、社会的扶助を受けるために必要な資産調査を条件として、社会的扶助基金から充分な給付を受ける権利を有する。

6 強制的社会保険で与えられる金銭給付は、それが従前の所得に基いて決定される場合には、給付計算のため考慮される当該女子の従前の所得の三分の二を下つてはならない。

7 母性給付を与える強制的社会保険制度に基いて支払うべき支出金及び、支払われた賃金を基礎として計算される租税で前記の給付を与えるために徴収されるものは、使用者及び被使用者の両者によつて支払われると使用者によつて支払われるとを問はず、また、性別のいかんにかかわらず、当該企業に使用される男女総数について支払わなければならない。

8 いかなる場合にも、使用者は、その使用する女子に与えられるべき前記の給付の費用について個人として責任を負わない。

第五条 女子は、その生児を保育している場合には、国内の法令の定める育児時間中この目的のためその

業務を中断する権利を有する。

2 問題が国内の法令によつて又はそれに従つて規律される場合には、保育のための業務の中断は、労働時間として計算し、且つ、それに応じて報酬を与えるものとし、また、問題が労働協約により規律される場合には、条件は、当該協約により決定するものとする。

第六条 女子がこの条約の第三条の規定に基く出産休暇によつて休業する期間中にその使用者が解雇の通告を行い、又はその期間中に満期となるような解雇の予告を行うことは許されない。

第七条 この条約を批准する国際労働機関の加盟国は、その批准に附する宣言により、この条約の適用から次のものを除外することができる。

(a) 若干の種類の非工業的業務

(b) 家内で労働する女子賃金労働者

2 加盟国は、本条第一項の規定を適用しようとする種類の業務又は企業については、その批准に附する宣言にこれを指定しなければならない。

3 前記の宣言を行なつた加盟国は、前の宣言の全部又は一部をその後の宣言によつていつでも取り消すことができる。

4 本条第一項によつて行なつた宣言の適用を受ける加盟国は、毎年この条約の適用に関する年次報告において、前記の宣言によつて本条第一項の適用を受ける業務又は企業に関する自国の法律及び慣行の現況並びに前記の業務又は企業に関してこの条約がどの程度実施されているか又は実施されようとしているかを示さなければならない。

○ 非工業的業務に使用しうる児童の年令に関する条約

(一九三七年)
第六〇号

第一条 この条約は、農業ニ使用シ得ル児童ノ年令に関する条約(一九三六年)又は一九三七年の最低年令工業条約において処理されないすべての労働にこれを適用する。

4 各国における権限ある機関は、次のものをこの条約の適用から除外することができる。

(b) 家内における家事上の労働であつてその家に属する者により遂行されるもの

第二条 十五才未満の児童又は国内の法令若しくは規則により初等学校に出席することをなお要求される十五才以上の児童は、以下に別段の規定ある場合を除き、この条約の適用を受けるすべての労働においてこれを使用することができない。

○ 非工業的業務における児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する条約 (一九四六年、第七八号)

第一条 この条約は、非工業的業務において、賃金のために雇用され、又は直接若しくは間接に収益のために労働する児童及び年少者に適用する。

2 この条約において「非工業的業務」と称するのは、権限ある機関が工業的、農業的又は海事的業務と認定する以外のすべての業務を包含する。

第二条 児童及び十八才未満の年少者は、厳密な健康検査によつて当該作業に適すると認められるのでなければ、非工業的業務における雇用又は作業にこれを使用してはならない。

2 雇用適格のための健康検査は、権限のある機関の承認する有資格の医師によつて行なわれなければならない。また、該検査は、健康証明書により又は労働許可書若しくは労働手帳の裏書により、これを証明しなければならない。

4 国内の法令は、雇用適格を証明する書類を発行する権限のある機関を定め、かつ、該書類の作成及び発行に關し守るべき条件を定めなければならない。

第三条 2 児童又は十八才未満の年少者を継続して雇用する場合は、一年をこえない間隔において繰り返えし健康検査を受けさせなければならない。

○ 児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する勧告

(一九四六年、第七九号)

I 規律の範圍

一九四六年の非工業的業務における年少者健康検査条約の規定は、公私を問わず、左の企業及び施設において又はこれに関連して行なわれるすべての業務に適用されるべきである。

(e) ホテル……その他の飲食店並びに私人の家庭における賃金のための家事労働

○ 非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する勧告

(一九四六年、第八〇号)

I 規律の適用範圍

2 一九四六年の年少者夜業(非工業的業務)条約が私人の家庭において、賃金又は所得のために行われる家事的労働並びに両親及び児童又は被保護者のみが使用される家族的企業において児童又は年少者に有害、不利又は危険であると認められない作業における雇用を、その適用範圍から除外することを加盟国にまかせている選択の自由を阻害することなくして、次の望ましいことに加盟国の注意が喚起される。

(a) 家事的労働に従事する児童及び十八才未満の年少者の夜業を制限するため適当な立法的及び行政的措施を採用すること。

III 監督方法

6 一九二三年の労働監督勧告¹²によれば、監督機関は、同一の権利義務を有し、かつ、同一の権限を行使する男子及び婦人を含むべきであるが、この¹²に定められる原則を尊重しつつ、年少者の保護に關する法令及び規則の実施を婦人監督官にまかせることが特に満足的であると認められた若干の国の経験を考慮することが望ましい。

8 夜業を制限する法規の実施を監督する手段を監督機関に提供する目的で使用者が法律により保存することを要求される書類の様式を決定する場合、労働許可証又は労働手帳は、雇用の変更ごとにこれを発行又は正式にスタンプを押さなければならないので、年少労働者の身元証明、年令の立証及び労働

働時間を含む労働条件の決定を容易ならしめる労働許可証又は労働手帳の有利な点を考慮することが望ましい。

(一九三八年)
(第五七号)

○ 職業訓練に関する勧告

第一部 定義

I この勧告において

- (a) 「職業訓練」と称するのは、技術的又は職業的知識を習得し、又は向上させることができるすべての訓練方法をいい、訓練が学校において施されると作業場において施されるとを問わない。
- (b) 「技術及び職業教育」と称するのは職業訓練のため学校において施されるすべての程度の理論的及び実地的教育をいう。

第三部 事前の職業的準備

- (2) 婦人及び少女が主として使用される職業（家庭的職業及び家事的労務を含む。）のために、技術及び職業訓練に関する適当な施設を設けなければならない。

第七部 証明書及び交換

- (1) 一定の職業のための技術及び職業訓練の修了試験に必要な資格は、画一的にこれを定め、かつ、右試験の結果として発せられる証明書は、全国を通じて承認されなければならない。
- (1) 訓練を了えた生徒の地方的、全国的及び国際的交換は、右生徒をして一層広い知識と経験を獲得することを得させるため望ましいであらう。

○ 労働者災害補償に関する条約

(一九二五年)
(第一七号)

第一条 本条約を批准する国際労働機関の各締結国は、産業災害により身体の傷害を受けたる労働者又はその被扶養者が本条約により定められる条件と少なくとも均等なる条件をもつて補償せらるべきを確保

することを約す。

第二条 労働者補償に関する法令及び規則は、公私一切の性質の事業、企業又は事業場により使用せらるる労働者、使用人又は徒弟にこれを適用すべし。

- 2 尤も締結国は、左記の者に関し、その必要と認むる例外を当該国の法制において設けることを得
 - (a) 臨時的労働に従事し、かつ使用者の職業又は業務の目的以外のために使用せらるる者
 - (c) 使用者の家に属する者にして専ら使用者の為に労働し、かつその家庭内に居住する者

○ 工業及び商業における労働者並びに家庭使用人のための疾病保険に関する条約 (一九二七年) (第二四号)

第一条 本条約を批准する国際労働機関の各締結国は、本条約に掲ぐる規定と少なくとも同等なる規定に基づく強制疾病保険制度を設けることを約す。

第二条 強制疾病保険制度は、工業的企業及び商業的企業に使用せらるる筋肉及び非筋肉労働者（徒弟を含む。）家内労働者並びに家庭使用人にこれを適用す。

- 2 尤も各締結国は、左記に関し必要と認むる例外を当該国の法令又は規則において設けることを得
 - (c) 使用者の家に属する者

第三条 身体上又は精神上の健康の異常のため労働不能となりたる被保険者は、給付の支払わらるべき最初の日以後少なくとも最初の二六週間労働不能につき組合給付を受ける権利を有す。

第四条 被保険者は、その疾病の当初よりかつ少なくとも疾病給付支給の所定期間の終了するまで無料で十分資格ある医師の治療並びに適当にして十分なる薬剤及び治療材料の支給を受ける権利を有す。

- 第七条 被保険者及びその使用者は、疾病保険制度の財源を分担すべし。
- 2 権限ある公の機関による財政上の負担については、各国の法令又は規則においてこれを定むることを得

○ 工業的又は商業的企業に使用せらるる者、自由職業に使用せらるる者並びに家内労働者及び家庭使用

人のための強制老令保険に関する条約

(一九三三年)
(第三五号)

第一条 本条約を批准する国際労働機関の各締盟国は、本条約に掲げらるる規定と少なくとも同等なる規定に基づく強制老令保険制度を設け又は維持することを約す。

第二条 強制老令保険制度は、工業的若しくは商業的企業又は自由職業に使用せらるる筋肉及び非筋肉労働者（徒弟を含む）並びに家内労働者及び家庭使用人にこれを適用す。

2 尤も締盟国は、左記に関し、必要と認むる例外をその国内の法令又は規則において設けることを得

(e) 使用者の家に属する者

(j) 農業使用者の家庭に使用せらるる家庭使用人

第四条 被保険者は、国内の法令又は規則により定めらるべき年金において老令年金を受くる権利を有すべし。尤も右年金は、被用者の保険制度にありては、六十五才を起えざるべし。

第十条 保険制度は、公の機関によりて設立せられ、かつ営利の目的をもつて経営せられざる機関により又は国の保険基金により管理せらるべし。

第十三条 被用者の保険は、その勤務の場所に於て適用ある法令により規律せらるべし。

第十六条 年金は、国内の法令又は規則により定めらるべき年金に於て支給せらるべし。尤も右年金は、六十五才を超えざるべし。

第十七条 年金を受くる権利については、請求者が請求をなす直前或期間当該締盟国の領域内に居住し居りたることを条件となすことを得、右期間は、国内の法令又は規則により定めらるべきも十年をこえざるべし。

○ 工業的又は商業的企業に使用せらるる者、自由職業に使用せらるる者並びに家内労働者及び家庭使用人のための強制廃疾保険に関する条約

(一九三三年)
(第三七号)

第四条 被保険者にして一般的に労働不能となり、かつ、これがため相当の報酬を得ること能わざるに至るものは廢疾年金を受くる権利を有すべし。

(注、本条約も家事使用人に適用されるが法令規則で例外を設けることができる。)

○ 非任意的失業者に対し給付又は手当を確保する条約

(一九三四年)
(第四四号)

第二条 本条約は、賃金又は給料を得て平常使用せらるる一切の者にこれを適用す。

2 尤も締盟国は、左記は關し必要と認むる例外をその国内の法令又は規則において設けることを得

(a) 家庭の勞務に使用せらるる者

(i) 使用者の家に属する者

第八条 給付又は手当を受くる権利については、職業教育又は他の教育の講習に出席することを条件となすことを得

第十二条 給付は、請求者が貧窮なると否とに拘わらず支払わるべし。

第十三条 給付は、現金をもつて支払わるべきも、被保険者の再雇用を容易ならしむるための補足的給与は現物たることを得

2 手当は、現物たることを得

○ 属地における社会政策の最低基準に関する勸告

(一九四四年
第七〇号)

第十八条 年令十二才未満の児童は、使用者の家に属する者のみを使用する農業的若しくは家事的性質の軽労働又は地方公共団体より集団的に行なわれる農業的軽労働に關しての外、いかなる労務にもこれを使用してはならない。この年令は、学校卒業年令と併行して漸次これを引き上げなければならぬ。

第三十九条 被用者の業務に基く及び業務中の災害に起因する労働不能の場合において被用者に及び、かかる災害に起因する死亡の場合においてその扶養遺族に補償を支払うため、かつ、かかる災害により負傷した者の医療を施すため、法律を設けなければならない。

3 但し、次の者に関し例外を設けることができる。

(c) 使用者の家族に属する者であつて専ら使用者のために労働し、かつ、使用者とともに生活するもの。

四、法令以外の措置

イギリス、アメリカ、カナダ、ノールウェーにおける最近の家事使用人の実情及び政府民間団体の諸対策を次に掲げ、末尾に、アメリカにおける家事使用人に対する雇用対策の一提案の全部を掲載参考に資することにした。

H イギリス

イギリスにおける一九五四年末の雇用労働者の総数は、二、二七五万人で、その約三四%の七七五万人が婦人である。また、一九五一年の国勢調査一%抽出職業表によれば、婦人雇用者二〇人のうち四人が接客業及び家事サービスに就労している。

しかし、家事使用人の問題は、一九三九年以前においてもなり手が少なく、かなり深刻であつたが、第二次大戦中及び戦後に一層激しくなつた。

すなわち、一九三一年には、イングランド及びウェールズに六八万余人の住み込み家事使用人がいたが戦後一九五一年には、約一八万人に減少した。この傾向は、通勤家事使用人として働く婦人の数は年々減少してきた。この原因の一つには、家庭生活の合理化、住宅条件の改善等により、主婦の家事労働が軽減され、大部分の主婦が一人で家をきり廻すことが容易になつたことも見逃がすことができないが、それにもまして、家事使用人の地位及び雇用条件の低位性がこれに拍車をかけたものと思われるのである。

かかる家事使用人の不足を緩和する試みとして、政府は、一九四六年に「国立家事労働者研修所」(National Institute of House-workers)を設立した。この研修所設立の目的は、家事使用人の地位及び權威を向上させるため、家事使用人に一定の訓練を行なうことにあつたのであるが、毎年、労働省が補助金を出してこれを運営することになつてゐる。

研修所の認める課程を履習した研修生又は既に家事使用人として働いている者で、この研修所で実施する試験に合格した者について修了又は合格免状を与え、これらの者については一定基準以下の雇用条件で

は雇用されないことを保障している。

また、国立家事労働研修所は、フルタイムの家事使用人を雇うことができない又は必要としない家庭に對しては、免状保持の熟練した家事使用人を供給し、更にフルタイム又はパート・タイムで通勤家事使用人を希望する場合には、その雇用機会を与えるために、通勤家事労働者サービス (Daily Housework Service) を設置した。

免状保持の通勤家事使用人は、原則として週給で、一週間を通して時間決めて各家庭に働いている。現在では全国一カ所でこれを実施している。

そして一九五五年三月末現在で、この家事労働者研修所の免状をもっている者は、四、〇一七人でそのうち、一、〇三〇人は、研修所で講習を受けた者であり、二、九八七人は試験合格により免状の与えられた者である。

研修所は、更に病院と共催で、特別の訓練課程を設け、試用期間を修了した病院附添人に対しても右に準じた免状を交付している。

このほか、研修所としては、地方社会事業協議会が行なう非公式の家事相談グループ (Home Advisory Groups) の運営について、かなり大巾の協力を行なっており、このグループを通じて家事労働の技術向上のための助言を行なっている。

なお、このほか、いわゆるホーム・ヘルプの制度として、病氣その他緊急の際に個人の家庭に派遣されるホーム・ヘルプについては地方官庁において援助を行ない、賃金等の条件が確保されている。これらの者で前述の免状所持者は四〇〇人である。

□ アメリカ

アメリカ合衆国政府統計による一九五六年のアメリカの雇用数は軍関係者を除けば総数六、五〇〇万でこれを職業別にみると、工場労働者一、二五〇万、事務労働者八九〇万、経営者、役員土地所有者六〇〇万で、家事労働者は二〇〇万となつてゐる。

これより一六年前の第二次世界大戦中の一九四〇年には、家事労働者の数は二二五万で、その九三・八%の二二〇万は婦人で、これは当時の全雇用労働者の一七・六%に當つてゐた。その後終戦直後の一九四六年四月には、一五二万の婦人が家事使用人として働き、その後も若干の増減は見られるが、いづれにしても戦中戦後にかけて著しい家事労働者の払ひが叫ばれている。

アメリカにおいては、第二次世界大戦前において、家事労働者を婦人のよい職業として確立しようとする動きがみられ、一九二八年に全米YWCAと政府機関の呼びかけにより民間の家事サービス労働に関する機関の間で「全国家事使用人雇用評議会」が結成された。

これは、使用者、家庭科学その他家事使用人の雇用問題に関心をもつ者の組織であり、各種の情報交換機関として設けられたもので関係資料の蒐集、労働条件の改善、労働基準の設定等の機関との連けい協力をはかり調査を行なうこととした。これより先一九一五年にはYWCAで、「家事サービス審議会」をもち、この審議会が家事使用人の労働条件の改善を決議し、また、労使委員会、家事使用人組合等についての法的保護について勧告した。これに影響を受け、一九三二年から三六年までの間に六四の地方YWCAでこの問題に関する委員会ができた。

更にこのほか、全国婦人労働組合結同盟 (The International Women's Trade Union League) 全国消費者組合同盟、全国婦人店主同盟などがこの問題を取りあげた。しかし、終戦とともにこれらの組織はすべて解散し、一九四二年には、全国家事使用人雇用対策評議会も解散した。しかしながら、戦後家事使用人が産業へ吸収されることによつて、各家庭にとつて大きな障害となつたので、これに対する対策が再び問題とされるに至つた。

そこで一九四六年七・八月の両月にわたりアメリカ合衆国労働者婦人局では主として一九都市について、婦人局の地方駐在員が関係者に面接調査した。調査の概要を掲げると次のとおりである。

地方組織

最も一般的な形の「家事使用人雇用地域委員会」の組織されているものは一九都市中一二都市で、多くの場合、その組織の初期の指導は、地方のYWCAによつて行なわれていた。

組織員としては、経済、家庭科学、教育、社会事業、教会、社交クラブ、公民館などに属する人等学識経験者と労使の三者構成になつてゐる。

主な都市の例を二、三掲げると

アトランタ市 職業安定所が、州、市立の職業補導所、黒人のアーバン同盟及びYWCAに属する人々に協賛した結果、労使公益からなる一四人の家事使用人委員会ができた。

クリーヴランド市 一九四五年十月、婦人労働力利用委員会の決議に基づいて、「家事使用人雇用拡大委員会」が設立された。委員構成は、社会福祉、社会奉仕、教育、婦人団体その他の民間団体及び労使、主婦となつてゐた。

シンシナティ市 家事サービス補導所が中心となつて組織されている。

その他のほか、シカゴ市では、家事使用人使用者同盟という使用者団体及びワシントン州では家事使用人労働組合がある。

(2) 地域委員会の労働基準

(i) 賃金 賃金率は、技能程度の同等である他のサービス職業と同率で、一週何時間何ドルと定められ、地域、住み込み、初心者経験者等の要素により異なつてゐる。

例えば、ミネソポリス市、セント・ポール市では、中等、熟練者、住み込みで、週五四時間一〇ドルを最低とし、シラキユース市では、初心者、住み込みで週五〇時間一五ドルである。また時間ぎめの例としては、シラキユース市、シカゴ市では、熟練者で最低一時間七五セント、シンシナティ市では、初心者四五セント、熟練者六五セントである。

(ii) 労働時間 六委員会中五は、労働時間は、週五〇時間ないし五四時間である。なお、ワシントン州では一週最高六〇時まで緊急の場合は例外を認めてゐる。

労働時間及びその配分、終業時刻、手待時間が決まつておらない場合が多いので、これを決める必要を認めてゐる。

(iii) その他の基準 休日、休暇、病欠欠勤、控室、住み込み者の室、食事等についての基準を設けると、職務内容についての協定、職務の再評価等が確立されていないので、これらの基準を設定すべきことを確認してゐる。

例えば、シカゴ市では、一九四四年末、家事使用人雇用主同盟で基準を設定、YWCAの職業紹介部を通じて家事使用人を雇い入れた雇用主に適用された。この基準によれば、労働時間は、住み込みで五〇時間、通勤で四四時間、時間外労働は、週一〇時間、手待時間二時間を労働時間一時間と換算して賃金を支払うことにしている。

(iv) 社会保障 カリフォルニア、オハイオ、ニューヨークでは、一般産業労働者同様社会保障の対象となつており、例えば、カリフォルニア州では、一人の使用者が一週五十日時間以上使用する場合に適用されオハイオ州では、三人以上の家事使用人をもつ使用者に適用され、ニューヨーク州では、人口四万人以上の都市で、一人の使用者に週四十八時間以上使用される家事使用人に適用される。また、ミシシッピ州を除き各州に適用されている社会保険関係の法律において家事使用人については、任意加入の道をひらいてゐる。

ニューヨーク州では、家事使用人四人以上一年間十五日以上使用する者について失業保険の適用があるとしてゐる。

以上の実態から家事使用人の雇用対策として次の四つの目標を掲げている。

- (1) 労働条件の基準の確立
- (2) 労使双方の訓練指導の促進
- (3) 効果的な就職あつせんサービスの
- (4) 家事使用人の地位の向上

これらの詳細については、附録家事使用人雇用対策に関する提案」を参照されたい。

カナダ
カナダにおいても最近の家事使用人の不足は、他の諸外国と同様であり、カナダ政府は全国職業安定機関を通して「家事補助員計画」(a Home aide Project)を確立してゐる。それには、他産業とバランスのとれた賃金規程及び労働時間規定を設けるとともに、カナダ職業教育協会(Canadian Vocational Training Organization)の短期初等訓練を家事使用人が受けなければならないこととしてゐる。

四 ノールウェイ
ノールウェイにおける働く婦人の総数は、一九四六年三九二、二七二人で、家事使用人は、四五、六六九人で、婦人生産年令人口に対する比率は、三、六%となつてゐる。

この国においても家事使用人の地位が低いこと、他の職業の機会が次第に拡大されてきたことにより一九三〇年の八、七%から漸少をみており、最近とみに払いてゐる。

しかしこの国では、家庭の主婦にも休日法が適用され、当該休日には、家事を休んで家事使用人を雇いその費用を基金から支払らう仕組みになつてゐる点が特徴であり、家事労働に対する評価は他国よりも高く、従つて、家事教育が非常に重視されてゐる。

一九三六年には、すでに都市の小学校で、家事が必須科目となり、更に補習学校において家事合理化の教育を行なつてゐる。この動機は、主婦の過重労働を軽減すること及び家事労働の不足に由来してゐる。家事に関する科目としては、理論と実際の二つがあり、その細目は次のとおりである。

(1) 理論

①家計簿のつけ方 ②栄養 ③家畜 ミルクの取り扱い ④園芸理論 ⑤家事に關係した物理、化学
⑥電気 ⑦保健 看護 ⑧料理と台所 ⑨心理学と育児 ⑩社会学

(2) 実際

①家の設備、調度、保存と清掃、家事労働の構成、②料理特に労働を節約する方法 ③洗濯、修繕

④家畜の飼育、授乳法 ⑤庭園 ⑥裁縫、編物 ⑦育児
なお、家政専門学校が設けられ、月謝は不要となつてゐる。

(附) 米労働省婦人局の家事使用人雇用対策に関する提案

家事使用人の雇用問題は、地方的な必要と実情に応じて、それぞれ地方に特殊な対策が考えられるべきである。

対策の目標

最近の必要性に依る総合的な対策としては次の四つの目標を同時に目指すものである。

- 一 労働条件の基準の確立
- 二 労使双方の訓練指導の促進
- 三 効果的な就職あつせんサービス
- 四 家事使用人の地位の向上

この四つの中で第四の家事使用人の地位の向上の中には人間関係の改良をふくむが、四つの目標の中で最も困難な点であり、他の三目標の達成によつて自然に促進されるであろう。

以上の目標は一地域委員会(一般的な委員会、使用者の組織、家事使用人の委員会又は組合)二啓もう教育組織 三公私の職業あつせん機関 四各使用者 五各家事使用人等によつて促進することができる。特に地域団体の総合的な委員会は労働基準の作成及び家事使用人の地位向上の啓もう教育に非常に役立つことが分つた。一方、公立学校の組織及び職業あつせん機関は訓練と身元紹介の技術的な問題の解決に貢献してゐる。

一 地域の綜合委員会及び使用者の組織

家事使用人問題の解決に最も役にたつと思われるのは地域の総合委員会である。できれば、委員の中に、民間団体の代表、個々の使用者家事使用人とともに経済学、職業指導、成人教育、就職あつせんの専門家を招くことが望ましい。総合的な委員会の効果は次の通りである。

(一) ちがつた立場の人たちの間で討論すること、特にこれは労働基準を達成させるために役だつ。
(二) 地域の各方面の代表者が出席することは、この委員会の仕事にたいする社会の理解をひろめる上に有益である。

(三) 専門家たちは、賃金、労働時間、職務分析、訓練の必要性と可能性、契約の内容と形式、地位その他の問題について技術的な援助ができる。

(四) 総合委員会は、各方面の機関の協力をうることができる。たとえば、職業訓練や就職あつせんの専門家は、この方面で全体の仕事に協力できる。

(五) 継続的な委員会は、現在の問題と同時に、長期にわたる計画をすすめていくことができる。

(六) 全国的、地方的な立法の促進は総合委員会にはじめて効果をあげることができる。たとえば、老令及び遺族年金、失業保険、労働者補償、最長労働時間及び最低賃金に関する州法を家事使用人に適用することもふくまれる。

使用者委員会又は使用者同盟があると、労働基準をうけ入れていく上に特に効果がある。

(一) 労働基準について

家事使用人問題の中で労働条件の基準を確立することは主要な問題とみられている。労働時間、賃金、職務内容、生活及び労働の条件について、各地で実施されている最近の情報をうることは委員会にとつて有益である。資料の一部は州立地方職業紹介所や州の労働局であつめることができるであろうし、使用者と家事使用人に対する質問法を用いてもよいであろう。

家事サービス労働と同様の技術を必要とする職業についてその地方の賃金率、労働時間その他の労働条件も有益であるが、公私の職業紹介機関から資料をとることができるであろう。その地域で家事使用人の

雇用が他の職種と競争するというのであれば、同じような技術の職業の労働水準と比かくすべきである。労働婦人の消費生活の研究、家計簿、消費調査などは、最低賃金の決定に必要であり、中央地方の行政機関でも幾らかの資料をおしている。

シカゴ家事使用人雇主同盟で採用した基準は労働協定と共に用いられているが、その協定では、調理サービス、掃除、洗濯、育児などに必要な職務内容を明確に決定しており、それぞれに適当な時間を配分している。家事使用人の間では、最近、日雇又は時間制（パートタイム）で働きたいという傾向が多く、使用者側では能力のたかい労働を要求している。正確な職務内容の記述がなす必要になつてきている。委員会では家庭科学と職業あつせんの専門家に相談して、職務記述の正確を期し、各作業の割当時間を現実近くすることができよう。

多くの委員会では労働基準を含む協約書は提案しているが、その協約をまもることについて労使の苦情を解決する条項をふくんでいる協約はなかつた。ある地域委員会では、労使の自主的解決への努力が無効であるとき、その委員会があつせんの労をとるべきだと示している。

基準を最終的に実施する前に、多くの使用者と家事使用人からの意見は、実用的である。

委員会が労働基準を決めたら、まず第一の問題はよい労働条件の必要なことと、地域社会にとつてそれが価値のあることを大衆に納得させること、第二に、使用者にとつてその労働基準の有利なことを認めさせることである。そのために、あらゆる方法のキャンペーンがなされることが必要である。

(二) 労働状態について

家事使用人の労働状態の改善は、賃金水準その他の労働条件の基準を確立すること。労働者の能力をたかめるため訓練の機会を与えること、賢明な紹介技術を発達させることによつて達成される。

使用者の組織は、特に総合的な委員会のはたらきを補うものとして、労働基準のうけいれたい勢を作る上に効果的であり、総合的な委員会のないところでは、その代りのはたらきをする。

(三) 就職、あつせんと訓練について

労働基準をうけ入れやすくするためには、適正な訓練と就職のあつせんが大切である以上、委員会は訓練機関や紹介機関と密接な進路をとらねばならない。

委員会は労働者の訓練と同時に、使用者の訓練にも関与すべきである。使用者はよい労働条件が役につくこと。日常の家事を能率的に系統づけることが有利であることも知るべきである。委員会はその地域の学校に家事使用人の扱い方という講座を設けるとよい。そして、委員会自体が使用者に対して、家事労働のどの部分を家事使用人にやつてもらひか撰択するように勧めることができるよう準備しておくべきである。

委員会は、多くの場合、家事使用人の訓練のための講座や機関を設けているが、適性とこの仕事につく意志を有するという点に注意が欠けていることが少なくないので成功していない。

受講生の成績を評価することも必要である。また、補導の内容については、その地域で最も要求されている特殊な技能をふくめるよう注意すべきである。

訓練方法に比べて家事使用人の紹介技術はおくれている。まず第一に、家事使用人の「訓練済みのもの」「経験者」とは何をさすか、熟練者、半熟練者、不熟練者の定義は何かをはつきりさせておかねば、家事使用人の労働基準もなかなか実際に用いられるようにならないだろう。

ロ 公立学校組織に対する案

(一) 訓練

委員会は訓練計画の確立と実施に対して貴重な役割を果たすことができるが、その計画の主な責任は公立学校が負い、文部省を通じて職業教育のために地方庁に補助される国費の援助をうける。

教科内容については、家事使用人委員会は、一般家庭の必要、器具、家の大き、要求されるサービス、最も望まれている家事使用人の型—たとえば、日雇、か、時間きめ(パートタイム)か、常雇か、あるいは住み込みか、通勤か、専門家かなど—について相談を受ける。

補導期間、課目、卒業に必要な資格など他の職業訓練に匹敵するようなものでなければならぬ。訓練

の施設や設備はできるだけ実際の家庭生活に近いものとし、近代的な家庭で使用されている器具を実際に経験する機会が与えられなければならない。個人の家庭で実習をしたり、実習なしの教室での講義ではなく、そういう設備を学校に備える方が効果的である。

授業は、未就職者や失業者では全日制を、昼間、働いているもののために夜間補導が考えられる。常雇の労働者は、単元制によつて特別の技術の習得の機会を与えられるべきである。

また、通学中、収入と同時に、実習の機会を与えるために、時間制の労働を生徒にあつせんすることもよいであろう。生徒は実際の労働問題を教室で討議し、分析することができる。

家事使用人のみでなく、家庭の主婦も、この補導を利用することによつて、手伝いなしにひとり家事をやっているものは、補導をうけて能率的な家事のやり方について学ぶ機会が与えられるし、常雇又はパートタイムの家事使用人を使用している主婦は、効率的な家事処理の原理を教わり、特に、家事労働の各作業の所要時間、技能、手伝いを依頼するときの仕事の与え方などを分析して考える上に効果があるであろう。

(二) 労働状態

上述のように、職業訓練は家事使用人の経済的社会的地位の向上と労働条件の改善に寄与するであろう。

(三) あつせん紹介

訓練機関は訓練のみでなく、地域委員会や職業紹介機関と連絡をとるべきである。

また、パンフレットなどで、家事使用人の労働条件に関する勧告基準や、家事使用人の作業標準などに関して啓蒙することが大切である。

二、地方の公共職業安定機関に対する提案

特に地方の公共の職業安定機関は、労働基準を強制する権限はないが、指導的な意味で家事使用人地域委員会の基準案を示すことができる。また、私営の紹介機関は、合法的に使用者に対して同委員会の労働基準を受け入れるすら要請することができる。

適当なところに紹介するために基本的なことは、使用者側の要求する職務内容を完全に示すことのできるような正確で完全な職務分析である。職業安定機関の面接担当者は職務分析の結果を干渉におき、求人側の求めている職務に適する労働者を選ぶことができる。

求職者は日雇又はパート・タイム制を好むものがふえているので、紹介機関の面接者時間単位の賃金率を日数や時間数、週毎に表にしておくのもよいだろう。その様な表は、紹介機関の面接者が、使用者に対して一定の賃金でどの位のサービスが得られるかを示す助けとなる。ニューヨーク州立職業安定所の用いている職務記述書と賃金表は非常に優れている。

以上の他、求職者に関する要領をえた記録、たとえば、訓練、経験、心身のテスト、保証人、その他の履歴などがファイルされていなければならない。求人者についても同様である。(附録B参照)

又、その他の調査やテストも紹介を容易にするために有益である。例えば、家事使用人の技術テスト、職務分析、職業テスト、この職業に關聯した心理的困難、異動の原因、この職業とそれに類似した職業の賃金率、訓練方法など。

優れた紹介事業は労働者の労働状態の改善にも役にたつもので、労働基準、訓練、紹介、等の相互関係は密接である。

家事使用人の使用者に対する提案

上述のような家事使用人雇用対策のための総合委員会のない地方では、家事使用人の使用者がこの問題解決の上に重要な役割を果たすこととなる。家事使用人に比べて優れた組織と一定の就業規則や法制をもち、技術と経験に基づいた賃金基準のある他の産業と競争して人を雇い入れなければならないのは、家事使用人の使用者自身だからである。

使用者は能率的な家事計画と家事労働の合理化を確立すべきであり、そういう家政のやり方と、家事使用人によつて行われる労働の量と質との間には密接な関係がある。

家庭内の特定の作業に必要な時間と技術を評価するためには、使用者は、家屋又はアパートの物理的な構造

と大きさ、家族の構成(幼児、老人、病人の有無など)、労働合理化のための近代的な機械の有無を考慮に入れるべきである。また、使用者は、家事使用人にしてもらいたいと期待しているサービスの範囲を決めるべきであり、使用人にさせる作業と、主婦が目分自身で責任をもつ作業とはつきり、分けておくべきである。使用者である主婦が自分の責任として、不必要な労働を軽減するためにできるだけ日常の家庭生活を簡素化すること、子供たちには家庭の設備を大切に、自分の玩具や衣服はできるだけ自分で処理するように教えること、その家族でできる限りの最上の家事用機械を使うこと、敷物の洗濯、窓洗、洗濯その他専門的あるいは商業的なサービスを利用することを実行するならば、家政は能率的になり、家族間の仕事の配分も有効にできるであろう。

使用者は一週間の労働日数労働時間及び一日の労働時間を調べてみる必要がある。主婦もまた、一般の傾向とした労働時間は短かくなつてきていることを心にとめておくべきである。

始業終業の時刻もはつきり云つておくべきである。

その他、家庭の労働に特有な条件についても、労使双方で充分了解しておくことが必要である。たとえば、電話と玄関のベルに応待する以外に家事使用人の自由にできる時間、つまり、手持ち時間を何時間にするか、時間外労働時間数とその手当、労災補償のための休業時間など。

賃金のとりきめについては、家事使用人の雇主は、これに匹敵するよりな、その地方の他の仕事に支払われている賃金と、競争しなければならぬということをおぼえておく必要がある。その地方の普通の賃金を知るために、家事使用人雇用対策委員会がないときには公共の職業安定機関に相談したらよい。また、普通以上にむづかしい仕事、たとえば、壁を洗ったり、床を磨いたりするような重労働や、調理、運転、高級洗濯などのような特別な仕事に対しては、一般の産業の慣習にもとづいて高給を支払わなければならない。

労働時間、賃金、その他の労働条件についての話し合いは詳細にわたるので、きめたことは契約書の形につくられるようにすめたい。巻末にニューヨーク州職業安定所の契約書例をにかけて参考に供する。

家事使用人との最初の面接は事務的に行うべきであり、それが将来の労使関係をすべて決定する。充分に

時間をかけ、話し合う事項は前以て書き出しておくべきである。家事使用人には仕事の説明を充分にし、主要な仕事と附随的な仕事をはっきりさせる。たとえば、一般的な家屋の掃除、料理、食事の接待、献立、買物、洗濯、アイロン、子供、老人又は病人の世話、二階（寝室）の仕事、車の運転、庭の手入等、各作業に要する時間や一日、一週の予定をはっきりさせる。

賃金額、支払日、超過労働に関する規定などもはっきりさせる。その他、休暇、病欠休暇、健康診断、休日、補償、制服、住居、食事（時間もふくめて）、帰宅、試用期間、解雇予告、破損賠償等もきめる。

一定の水準を維持している安定機関を利用することによつて、家事使用人の労働条件をあげるのに役かうことになる。その場合、経験や訓練に対しては、高賃金を支払うのが原則である。また、ある場合には、訓練を受ける時間を労働者に与えて、もつと能率的な仕事のやり方をおぼえさせるといふ。一般産業の慣習に使用者が従わねばならぬこともある。

最後に、使用者は家政技術に対して充分、能力をもつていなければならない。その技術をもつていない場合には、成人教育又は職業教育で行われているこの方面の訓練をうけるべきである。こういう講座は、個々の家庭の主婦のためになるばかりでなく、基礎的な一定の方法を使用者に示して、一般に家政の手順と方策を規格化するのに役立つであろう。

家事使用人に対する提案

家事使用人の労働状態及び労働条件の改善方策が成功するかどうかは、使用者と同様労働者自身にもよるので、この方策に関する地方の委員会や地方機関に対しては労働者は使用者と同様に協力しなければならぬ。

労働条件をあげるためには、労働の質と信頼性をたかめなければならない。技術や能力を向上させる機会を持つこと、紹介機関の面接では自分の希望をはっきりのべること、就職したら、自分の行動に注意すること、自分の健康と衛生管理にきをつけ毎年、健康診断を受けること、勤務先の家庭の秘密をまもること、などが必要である。

その仕事の性質上孤立しやすいので、できるだけ集団的なレクリエーションや社交的な機会を持ち、他の家事使用人と組織を通して、その労働の質をたかめ、同時に労働条件をあげるようにすべきであろう。

家事使用人の訓練計画

家事使用人の労働基準をきめようと努力している人々は同時に、家事使用人及びその使用者が訓練の必要性をみとめるべきだということに意見が一致した。使用者訓練の目標は、労働基準をきめることの価値と、職務内容をはっきりさせることは、家事を能率的に組織管理していく上に必要だということを理解させることにある。同様に家事使用人に対する訓練は能率的に上手にその職務を遂行できるようにすることが、その目的である。

こういうことは分つていてもかわからず、使用者に対する訓練計画は全くなく、家事使用人の訓練も十二委員会中五で実施していたにすぎない。他の三都市ではYWCAの家事部家事職業部で取り扱っていた。

家事使用委員会の職業補導

地方の教育組織と協力しており、ある委員会では予算補助と資料補助をしている。

募集 希望者の募集がむずかしいということが、職業指導や学校関係者から指摘されているので、委員会が募集の責任の一部を負担しているのが普通である。

グリーランドの委員会はこの面で最も努力している。失業保険受給者カードによりまた、以前に家事サービス労働の補導に関心を持つていた婦人に対し、多くの手紙を出す。委員が、公共職業安定所の求職者に面接する。その結果、六十三人が意志を表明したが、実際に補導を受けに来たのは二十三人、終了生は十六人にすぎなかった。

シンシナティでは、家事使用人は黒人の婦人が多いので、黒人住宅地にある学校の生徒の母や姉によびかけ、手紙の返事を依頼したところ、十八の回答中十六が希望を表明した。しかし、白人住宅区域では一人も応募者がなかった。

指導訓練の実例

1. シラキユース市 指導訓練の内容について家庭科学の専門家、学校長、家事使用人の代表と委員会が懇談し、成人学校で行なっている他の職業指導に匹敵するような内容を目録とした。
2. クリーブランド市 補導小委員会では、教育局主催の六〇時間の補導の援助をした。補導内容は基礎知識と技能である。各回毎に料理を含め、朝食、昼食、晚餐に一週間をあて、他に食卓準備、一般家事、病人食の調理と与え方、子供の世話、掃除、洗濯等も課目に入っている。講習には学校の校舎をあてるか、各委員は生徒に各家庭を開放し、家全体の運営と時間のスケジュールと仕事の手順を実際普通家庭の内で訓練するように手配した。
3. セント、ルイス市 家事サービス委員会は家事使用人の補導を主催しているが、委員会の基準試案に賛成した人々及び委員の使用している家事使用人をこの補導に参加させる時間を与えることとしている。こうして、家事使用人の訓練のため必要な時間と経費の問題を解決している。補導期間は一週二回二時間、八週間にわたり行われる。最低賃金週十八ドルを支給し、補導終了後は最低二〇ドルに引き上げることとした。
4. アトランタ市 戦前

一九三〇年に、地方職業機関の黒人課に、家事サービス補導学校ができて以来、家事使用人の訓練という問題はずつと、関心を持たれてきた。費用は補導費としての国庫及び州の補助金と、共同募金によつた。黒人及び日本人の実業家、教育家、社会事業家からなる審議会がその事業運営の相談にあつかり、補導所長は地方職業安定機関の長があつた。木造平屋建九室が実習所としてあてられ、授業は午前八時三〇分から五時まで毎日、六週間を一期とする。現在、雇用されている補導生は定時制をとることを許された。

補導内容、普通食、嗜好食品、病人食の調理、盛り付け、すすめ方、掃除、洗濯、縫物、つくりいなどである。子供の世話の仕方は、市の衛生部の協力で、週二回、熟練した看護婦によつて指導された。実習のほか、職業道德、個人衛生、動作、みだしなみ等も教えられた。

補導生の健康証明、補導生に対して、補導学校雇い上げの医師が無料で健康診断を行ない、補導終了証書とともに健康証明を与えて就業を促進した。地方職業安定機関は補導を終了したものに適切な就職をあつせんとした。

戦後 戦時中もこの問題についての関心が全く消えてしまつたわけではないが、終戦と同時に、アイバシ同盟（アメリカ合衆国の黒人擁護のための同盟）家事使用人専用委員会では、終戦と同時に、職業安定機関、国及び州の職業訓練主管機関、YWCAの代表等をつめて一四人からなる家事使用人対策委員会を設置した。

この委員会は、六週間の訓練講座を設け、十九人の生徒中、訓練を終了したのは十一人である。授業は台所用品会社の展示会を使い、教師は職業訓練のための学校予算により雇われ、公立学校の家政科の主任の監督をうけた。この訓練に必要な食料品は一般商店の寄附により、その他の必需品は学校や審議委員が提供した。

この結果として、このような訓練には、一定の条件を必要とすることがわかつた。一つは、家庭に近い環境をつくれるような家屋や設備を要すること。入所に際して応募者の撰択をすべきこと。生徒はこの仕事に適応でき、訓練終了後、就職を予定しているものであることなどである。卒業期に与える証明書は、どの方面の技能を充分に習得しているかを示すことも必要である。こうして、生徒及びこの訓練講座の状態を安定させ、終了生の信頼性と専門を証明するのに役立つと思われる。

審議会の小委員会はYWCAのフイリス、ウエットレイクラブの家事使用人たちと会合を持ち、家事使用人のための労働基準を起草した。これはそのままは用いられなかつたが、訓練生の紹介の指導や、同盟の家庭の使用人の使い方に役につた。

5. パツファロ家事使用人クラブ

パツファロのYWCAの家事使用人クラブでは、家事使用人に訓練を与えることによつて、使用者が労働基準を受けいれやすいようになるという考案で、家事使用人訓練講座をもちけた。YWCAは小さい台所、小食堂、居間を提供し、講座は理論より実習を主とし、一週間午後一回で十週間継続した。調理、給仕、掃除の方法と、合理的な仕事のやり方などに重点をおき、また、家庭用電気機械器具のメーカーに相談して、新しい家事用器具とその使用法なども教科目に加えられた。また、生徒たちのサービスマンで委員を招いてお茶の会の実習も行なつたり食事、五、六人の外来の客を招いて実習した。受講はすべて無料であつた。ただ、紹介についての計画がなかつた。

6. ファイラデルフィア

戦前、ファイラデルフィア家事職業協会が地域婦人によつて組織指導されていたが、資金は基金からの補助金と個人の寄附および訓練職員を提供している教育委員会によつてまかなわれた。

戦後は、教頭の家を訓練センターとして、訓練職員の俸給は、教育委員会がもち、ファイラデルフィア公共職備会社が共同で台所と洗濯場の設備、たとえばかまど、冷蔵庫、圧搾ローラー（しほり機）などを提供し、顧問委員会が電話料金、雑費、補導生の交通費などを調達する。建物は三階建二軒つづきの一軒で、実習に必要な環境をつくつており、掃除、洗濯、買物、献立作成、調理、給仕等をひとりひとりが実習し、また、正規の職業学校に附設されている保育所で三週間、育児についての実習をすることとなつてゐる。期間六ヶ月、午前九時から三時までとして、補導が終了すると終了証明書を与えられる。

7. インディアナポリス

この地方は黒人学校が区別されているが、黒人の職業学校がひとつもない。一方では、不準練労働を望む求職者が非常に多い。従つて、家事使用人をうることはやさしいが、新しい家庭用機械器具の使用できるものが少いので、その訓練を公民館で行うことにした。

訓練生は、一庭に一つの技術をおぼえることを原則とする。たとえば一つの機械について熟達するまで

訓練し、一単元を卒業した時、次の単元に移る。

不健康と非能率な動作のくせを克服することはこの訓練で重要なことのひとつになつており、公民館の診療所がそれを援助している。

また、収入の低い階層はこの訓練を受けるために仕事を休むことができないので、夜間訓練講座をもちける。また、仕事につく前の短期間、訓練をうけることのできるものには、八時間講座をもちけ、一単元づつ費上けていけるようになってゐる。

また、公民館が非営利的に経営しているキャフテリアでは、食事の仕度の訓練をするとともに、訓練期間中、小額の賃金を訓練生に給与することができる。

就職あつせん

家事使用人の労働基準を設定したり、家事使用人の訓練を行なおうとする努力も、就職あつせんの拙劣なことで効果が減少する。紹介機関は公正な労働基準の維持とその向上に大きな役割を果たし、職務内容の分析と特定の職務に最もよく適した労働者を撰択することは、労使双方にとつて必要である。

それについての関心は高いのだが、実際にはほとんど何もされてゐない。ただ、ニューヨークでは、州公共職業安定所と、ハーレムYWCAで、優れた計画が行なわれている。

1. ニューヨーク州公共職業紹介所の事業

この紹介所では聯邦労働省発行の「職業辞典」により、家事的職業、たとえば、日雇、ホームメーカー、育児係、一般女中、調理係、ハウスキーパー、客室係、洗濯婦等の職務内容を調べ、更に、その地域独特の職業なども含めてもつと詳細な職務内容を記載し、各職業の職務内容の標準を設定し、労使間の協定のサンプルを作成した。

使用者、求職者、他の紹介機関と相談の結果できた標準表は、その地域で最近、実際に使用でき、公正らしく思われるような基準を示しており、紹介所の各職員には、この基礎資料が渡されており、求人求職双方の当事者の間で、職務内容と労働条件について充分話ができるように準備しておく。紹介係は職務

分析表をみながら求職者の経験と能力について、うまく引き出すことができ、求人者に対しては、求めている職務内容をはっきりさせることができる。また、労働条件の協定サンプルは、紹介係が労使双方に対して、職務、労働時間、賃金その他の労働条件をはっきりさせるのに役にたっている。

また、公共職業安定所の職員には、賃金表が渡されており、家事に関する各種職業の時間当り、及び週当り賃金が、各時間の組合せ毎にはっきりわかるようになっていて、この賃金表は最近、この地域の使用者が提示し、労働者も受諾した最低の賃金率を示している。この表によつて、求人側は、自分の予算の範囲で自分の要求にもつともよく適した家事サービスの内容はどの程度かを知ることができ、同時に家事使用人に対して基準給与を保証できる。

ニューヨーク公共職業安定所は、その基準を強制する権限はないが、それより下廻る条件では、求職者は承諾する可能性がほとんどないから、そういう申し込みに対しては努力はできないと知せることができる。こうして、法律のわくの範囲で、公共職業安定所が家事使用人に対するよい労働基準を奨励し、その結果として、月に一六、〇〇〇件の有効紹介を行なっている。

この九九パーセントは、臨時日傭である。その理由はいろいろあるが、常傭では長時間労働で労働条件もわるくなりやすいこと、継続的な責任ある仕事を充分に行ないうるように訓練された家事使用人をえられないこと、職をもとめている婦人の家族である男子の仕事の期間や程度がまちまちであることなどである。公共職業安定所の職員は非常によく訓練されていて、いつも同じ客観的な態度で、同一の資料を用いて基準を維持するようにつとめている。労使双方に対して一定の労働時間と賃金をきめ事務的な関係を確立するように奨励しており、すぐれた業績をあげている。

家事サービスの労働基準を労使にうけ入れさせ、使用人のよい労使関係を確立するのに大きな効果をあげた原因の一つは、この紹介所で苦情処理を取り扱ったことにある。訓練を受けた面接係は電話でも苦情をきくことができるようになっていて、そうでなかつたら転職の原因となつたような問題を処理している。

2. ハーレムYWCA紹介事業

求職者の背景と仕事の経験を詳しく知っておくことは、家事使用人の紹介事業には非常に重要である。ニューヨーク市のハーレムYWCAの職業紹介部はそうした紹介技術に対する信用が高くかわれており、一九四五年には登録三、〇〇五人中、二九五〇人の紹介に成功している。その七〇パーセントは臨時日傭である。

この紹介部は、家事は特殊な技術を必要とすると考えているので、求職者の詳細な記録をもっている。求職票には、身上関係、職歴、前の使用者の姓名を記入する。また、前の使用者に対して、仕事の技能、習慣、態度などについて紹介される。

求職者は必ず健康診断（費用一ドル）を、うけなければならぬ。医師は健康に障害のある場合は紹介部に通知し、紹介部は適当な医療を受けられるように求職者の相談にのる。

紹介部は求職者の技能、経験、健康状態に応じて公正に適当な求人者を示し、自分でその中から選ばせる。

求職者は紹介料として小額の負担をするが、支払不可能なときは免除される。二週間の試用期間を経て、就職が決定すれば、使用者は最初の一月の給与のパーセントに相当する額を紹介部に支払う。紹介部の経費はこれでまかない、これは同時に異動を減らすのに役だっている。

ある家事使用人に対して始終、苦情がきて、明らかにその仕事に通じていないことがわかったと、登録からさく除される。しかし、そういう場合には、紹介部は個人的な相談によつて、他に適当な仕事をみつける援助をする。

現在、求人者が求職を上まわっている実情にかんがみ、使用人との間が一定期間以上うまくいっている使用者の名簿を作っておき、この使用者に対しては、優先的に考慮される。家事使用人から始終、苦情のくるような求人は拒否されることもある。しかし、普通の苦情は紹介部の職員が、求人側に忠告し、一定の労働基準の必要であることを説明するようにつとめる。多くの場合、教育啓蒙が苦情を解決しているの、家

事使用人に関する資料を求人側に配布している。

この紹介部は家庭の福祉及び家事使用人が左右することに注目して、これに関する問題を解決し、よいサービスを確保することによつて、有能な家事使用人の供給と、公平で賢い使用者グループをつくるように努力している。

テスト（ミネアポリスのセント・ポール

家事使用人の雇用に関しては、種類の異つた仕事に対する技能を正確に評価する方法がかけられている。ミネアポリスのセント・ポール地域では戦前、ミネソタ大学の指導で、能力テストを試作したが、戦争で中止された。戦後、ミネソタ大学の大学院で家事作業に関する能力テストをつくるためのフェローシップが設立され、一年一、〇〇〇ドルの資金が研究生に与えられることとなり、Y W C A と公共職業紹介所の協力の下に、監督指導は委員会の委員と大学の家庭経済学科によつて研究が行なわれた。委員会では、このテストを無料で発行し、家事使用人の紹介、訓練、擁護に関するすべての機関や使用者に配布したいという希望していた。

海外婦人労働資料第五号

海外における
家事使用人問題（一）

I 問題点とその対策 I

編集者 東京都千代田区大手町一ノ七

労働省婦人少年局

印刷日 一九六〇年六月十五日

発行日 一九六〇年六月二十日

印刷所 三 社

（二九一）四九七四一五、八四〇七