

論文

事業内ホームヘルプ制度の再検討

——「委託方式」を中心に——

佐草 智久*

I. はじめに

本稿の目的は、事業内ホームヘルプ制度の研究において十分に論じられていない、家政婦紹介所への外部委託による運営方式（以下、本稿では「委託方式」と略）の動向から、従来一過性の現象とされてきた本制度の現在につながる歴史的連続性を論じることにある。

高度経済成長期以降、日本では生活手段の商品化・機械化に伴う家事労働の合理化が進んだことで生活時間にゆとりが出来た結果、既婚女性の就労率が向上した。だが一方、生活手段の商品化による家計の支出増大や、各種機械の操作・管理といった新たな雑務が生まれるなど、家事労働自体は無くならなかった。加えて、社会制度は専業主婦を前提としており、女性は依然として家事労働及び家庭管理の責任を社会に負わされていた（渡辺1984）。このような性別役割分業の強い残存により、家事の外部化は遅々として進まず、核家族化の進行に伴い家庭内の家事担当者が主婦以外になくなったことも相まって、主婦が何らかの事情で家事を行えない事態に陥ると、途端に家事担当者が不在となり、家庭生活全体にその影響が及んだのである。そればかりか、一家の大黒柱たる男性がその家事を代行せざるをえなくなり、彼らが欠勤することで企業の経済活動にも影響を与えたのだった。

その対策である家事の外部化の一環として生まれたのが、事業内ホームヘルプ制度である。本制度は労働省主導の下、1960年に実施され、各企業の厚生課などにホームヘルパー（以下、ヘルパー）を雇用し、従業員家庭の主たる家事担当者が出産や病気などに際し、家事を代行することで、従業員本人の仕事への影響を軽減するものだった。本制度の先行研究は、主に3点の視点から論じられている。まず女性労働及び家事労働の歴史研究の視点によるものである。清水（2004）は前近代から高度経済成長期までを対象に、派出婦や家政婦と呼ばれる通勤家事労働者が従来の住込女中にとって替わる経緯を詳説している。そこでは戦後の住込女中の払底と通勤化という家事労働者の労働環境の変化の中で生まれた、彼女達の新たな就労の場として、本事業の概要を示している。次に、本制度の詳細について言及することで、清水の成果を敷衍したものである。西浦（2010）は、オイルショック以前を中心に、本制度の概要に留まらず導入の社会背景、運営上の諸問題に言及し、家事の社会化に対して本制度が持つ意味を論じている。またその他、中畠（2010）は一部の実施事業所を対象を絞りその実態を論じている。3点目に、ホームヘルプサービスの歴史研究の中で、家庭奉仕員派遣事業との関係から本制度を論じたものがある。佐草（2017）は、1962年の老人家庭奉仕員派遣事業国庫補助事業化にあたり、当初高齢者以外にも母子世帯など幅広い対象への派遣が構想されていたことを指摘し、その構想を継承するかたちで本制度が実施されたと論じている。その他中畠（2014）は、1960年代を対象に、老人家庭奉仕員派遣事業と比較することで本事業の特徴を描出している。

これら先行研究によれば、本制度は当初「単一方式」と呼ばれる、各事業場が単独でヘルパーを雇用し事業運営を行う方法のみが採られたが、その後単独で実施できない中小規模の事業場を対象に、複数の事業場で運営する「共

キーワード：事業内ホームヘルプ制度 家政婦紹介所 委託 ホームヘルプサービス 企業福祉

* 立命館大学大学院先端総合学術研究科 2013年度入学 公共領域

尚綱大学短期大学部総合生活学科 助教

同方式」が実施される（西浦 2010）。労働省は当初より本制度の周知のためチラシを発行するなど積極的 PR を行うなど実施推進を図ったほか、毎年実施状況を調査し報告書を刊行するなど、実態の把握にも努めていた。だが各企業等の福利厚生の一環に位置づけられていたことが災いし、オイルショックを契機に企業が従業員の福利厚生に力を入れるだけの余裕を失ったことで、1970 年代中頃には下火となった。労働省によるこのような動きも 1976 年度を最後に確認できないほか、雑誌や新聞も本制度を取り上げなくなり、表立って本制度の存在に光が当たることはなくなったのである（清水 2004: 200）。このように、オイルショックにより急速に尻すぼみとなり、その後ひっそりと歴史の闇の中に消えていったという見方が、これまでの通説となっている。

この通説に対し、清水は本制度が「1980 年代に入っても大企業を中心として続いた（清水 2004: 200）」と言及しているが、（清水も含め）先行研究はオイルショック以降の動向について全く言及していないため、実際のところ、本制度のその後の詳細は不明である。そのため、清水の指摘の通りその後も本制度が続いたのか否か、また仮に続いていたとして従来の労働省主導によるものとの共通点／差異は何かなど、多くの点は不明なままなのである。これらへの手がかりとして、『旬刊福利厚生』926 号（1978 年 5 月版）には、外部業者、具体的には家政婦紹介所に委託する企業の増加が報じられている。この方式は当時労働省が補足しておらず、先行研究も言及していない。この委託による運営方式の概要と委託先である家政婦紹介所の動向からは、この時期に労働省が経年調査を中止した背景の手がかりに加え、通説とは異なる本制度のその後の展開が浮かび上がると考えられる。そこで本稿は、今一度実施経緯と単一・共同両方式の概要を示し、家政婦紹介所の視点に立脚してこの委託方式の動向を論じることで、単一・共同両方式との関係性及びオイルショック以降の本制度の動向を検討する。

本稿は労働省婦人少年局による事業内ホームヘルプ制度に関する全刊行物、国会図書館 NDL-OPAC に登録されている本制度に関する雑誌記事、本制度を報じた新聞記事、家政婦紹介所関連資料等、一次資料の分析による。当時家政婦紹介所の業界団体は、関東を中心に結成され、全国の紹介所の約 7 割が加盟する最大勢力だった日本臨床看護家政協会（当初の団体名は日本臨床看護婦家政婦組合連合会。以下「臨床」）と神奈川県と京都府を始め関西一円を中心に結成され、全国の紹介所の 3 割程度が加盟していた日本看護家政紹介事業連合会（以下「日紹連」）の 2 団体があり、その他両団体非加盟の労働組合運営の紹介所が全国に数ヶ所あった。今回、筆者は臨床の後継団体である日本看護家政紹介事業協会に調査協力を依頼し、同協会事務所に所蔵されている現存する臨床の総会資料を全て入手した。家政婦紹介所関連資料には、主にこの資料群を利用している。本稿執筆にあたり原資料の個人名は適宜イニシャルにするなど個人情報の保護に努め、基本的人権に配慮した。

Ⅱ. 本制度実施の経緯と目的

1960 年に「事業場における従業員家族のための家事援助制度推進要綱」が定められ、本制度は労働省指導の下、企業の福利厚生政策の一環として実施に至った。同要綱では本制度の趣旨に、「労働者の家庭生活の安定向上をはかる（ママ）ことは、労働者の風気はもとより、労働生産性の向上に極めて大きな意義をもつものであることにかんがみ（ママ）、労働者家族福祉対策の一環として、労働者家庭に対する家事援助の制度を次の方式により広く全国の事業場に普及する事によって、労働者家庭の安定をはかり、あわせて婦人の新しい職業分野の開拓ならびに近代家事サービス職業の確立に寄与しようとするものである（労働省婦人少年局 1968b: 29）」とあり、本制度実施の目的は①労働者家庭の安定、②女性への職業開拓ならびに近代家事サービス職業の確立の 2 点だったことが窺える。

1. 労働者家庭の安定

労働省が 1952 年に実施した「中小企業労働者家族生活実態調査」の結果、①中小企業の労働者家族は大企業労働者に比べて世帯の規模が大きいにも関わらず、世帯主の賃金収入は低いこと、②そのため世帯主以外の有職者が多いこと、③主婦の就職率も高く、家庭内職をする／したいという者も多いこと、④衣食住など生活のあらゆる面で大企業労働者より劣ることなどが浮き彫りとなった。このような実態把握に基づき、婦人少年問題審議会は 1955 年より労働省の依頼を受けて労働者家族問題の所在と推進すべき福祉対策の分析・研究を行っているほか、これと併行して 1956 年には施策策定のための「労働者家族問題研究会議」が開催され、労働者・使用者・主婦の三者の各立

場から問題提起・措置について意見交換を行うなど、政府は問題認識の促進・問題把握に努めている。

1959年11月16日、同審議会の研究結果が「労働者家族の福祉に関する報告書」として労働大臣に提出された。この報告は①労働者家族の諸問題、②労働者家族福祉対策の問題点に大分される。前者は核家族化の進行による家族機能の弱体化、労働者の階層分化が進む一方、家族に旧来の共同体的要素が残存していることで、今後家族生活における諸問題が多様化する可能性が高いことを指摘し、その対策のひとつとしてホームヘルプ制度等の福祉サービスの拡充が提言された。事実、当時は各家庭の主婦が体調不良等の際に夫が家事を代行するため欠勤するケースが少なくなく、労働省の1959年の調査では46%にのぼった。このようなケースが企業活動に支障をきたすことへの危惧から、各事業所の福利厚生策の一貫として本制度が推進された¹⁾(厚生省施設課1961:33)。

後者²⁾は、まず労働者家族の多くはシングルインカムであるため、勤労収入減少によるリスクが家族全体に及ぶ。しかしその一方で当時の各種制度はその点への思慮が不十分と指摘し、「現行制度に検討を加え、その適用範囲の拡充、給付期間の延長、扶養家族に対する追加給付等、家族生活維持のための措置が包含されるとともに、当面の施策として失業対策事業の強化、未亡人等のための就業援助等の推進、退職金制度、年金制度、遺族の生活設計についての指導援助等がのぞまれる(労働省1982:1572)」と論じている。加えて労働者家庭は、扶養義務範囲がかなり広いにもかかわらず、家計が非弾力的で、家族員数の増加や一時的な大きな支出によりたちまち家族の生活が脅かされること、公的な家族手当制度は無く、日本特有の企業による家族手当も一部が支給するのみであることを挙げ、「今後諸外国のような公的家族手当制度の導入、民法上の扶養義務範囲の縮小等の検討のほか、医療保険制度における適用範囲の拡充、扶養家族に対する給付の増額、低利の金融制度の育成等も必要である。また固定した収入に対し消費の計画化が大きな意味をもつので、主婦が家計の計画化、家事の合理化に必要な能力を習得するための援助、物質安定や商品の品質向上のための施策がのぞまれる。…(中略)…労働者家庭では生産と消費の場が分離しているため、家庭管理や地域社会との接触等の大部分は主婦にゆだねられる。このため小家族化の傾向の中で不時の際、とくに主婦の病氣出産などの場合には家庭生活の運営に支障をきたすことになる。これに対し、近代的な家族関係や主婦の新しい役わりについての認識を深めるとともに主婦の知識や技能を高めるための援助、保育所設置、ホームヘルプ制度など人手不足に対する援助が考えられる。(労働省1982:1572-1573)」と指摘している。この報告による福祉対策の構想に基づき、先述の要綱が定められ本制度実施に至った。

2. 女性への職業開拓ならびに近代家事サービス職業の確立

旧来の家事労働職は若年女性が手習い・学業との両立などを目的に就く仕事であり、求人・求職共に住込女中が主だった。家事の機械化が進む以前は、個々の作業にかかる労力・時間共に今日の比ではなかったことに加え、都市化の進行により核家族化が進んだことで、昭和初期には家庭での家事労働力の不足が常態化した。この様な事情から雇用され、家庭での家事労働力の補完的役割を担っていたのが、若年女性による住込み女中だった。戦後も同様の理由で、依然として求人の多くは住込だったが、曖昧な労働時間への倦厭や女性の就業機会拡大などを背景に、若年女性が他の職業に流出し深刻な人材不足に陥った。一方その頃、戦争未亡人の困窮が社会問題化し、彼女達への職業訓練の途が模索されていた。地方自治体や労働省は、彼女達の多くが専門的知識・技能を持たず、家政婦などの家事労働職に従事していた実態に着目し、これらの一挙両得的解決策として各地に家事サービス職業訓練所を設置し家事労働者養成を行い、戦争未亡人らの就労機会の拡大を図ったのである(清水2004)。1959年11月2日の『読売新聞』は女中の求人難の対策として、新しい女中の形である「ホームヘルパー」を、東京都など一部の自治体が講習会を開き養成し、修了生は使用者から好評を得ていると報じている。この講習会は家事サービス職業訓練所での講習を指している。ここでは家事業務の内容を明確化して養成訓練を行うことで、この職業に従事する女性の経済的・身分的安定を図り、「だれでもできることをやっている」という社会的まなごしを打破することで、家事労働職を中高年女性の新たな専門的職業として確立することを目指した。未亡人対策という実施経緯もあり受講生の殆どは中年女性で、修了生の多くが各家庭や社員寮などに雇用されたが、公団住宅が共同で雇用する例もあった。

その他、一部の企業では本講習会修了生をホームヘルパーとして基本給を支給し常雇していた。例えば富士銀行では東京都内在住行員の希望に応じ各行員家庭に出張させていたが、彼女達も企業に常雇されることで収入が安定し安心して働け、行員家庭からも一般の家政婦より安価で且つ家事サービスが上手と喜ばれ、一石二鳥の効果をあ

げていた（読売新聞社 1959: 11）。そこで労働省はこの方式によるホームヘルパー利用希望者が多く、今後普及すると判断し、普及推進の方針を固める。まず先述の講習会修了生に資格認定書を出すことで社会的地位の確立を図り、その生活保障と労働者の家庭不安をなくす意味から、この方式による福祉厚生策の導入を各方面に呼びかけ協力を求めた。「ホーム・ヘルパーを公務員並の身分にし、職安や社会福祉協会（ママ）などを通じて必要な場合に勤労者家庭に派遣する制度（読売新聞 1959: 11）」にするべく、この本制度を採用するよう行政指導することになった。

本制度の担い手を養成するため、1960年から労働省によるホームヘルパー講習会が実施された。同年6月に東京で講習会受講生を募集したところ、900人の応募者が殺到した。国語・数学社会などの一般教養試験（100点）、家事筆記試験（200点）家事の実技試験、面接、身体検査で選ばれた1期生30人の半数は離死別者だった。4週間の講習会でヘルパーとしての教養、家事作業の基礎理論、実習、作業編成に関する研究が実施された。彼女達1期生は全員卒業し、20人が計12事業所に就職した。その後当初家政婦養成所として創設された各地の家事サービス職業訓練所にも、1962年の東京都家事サービス公共職業輔導所を皮切りに「ホームヘルパー養成科」が設立されたほか、他の自治体でもホームヘルパー講習が定期的に実施された。『読売新聞（都民版）』1961年9月8日版では、同課程受講生の募集されている。入所資格は30歳から50歳の女性で義務教育修了程度以上の学力の者であり、依然担い手として家事に手慣れた中年女性が想定されている。企業福祉のなかで従業員家庭での家事の「ピンチヒッター」の役割を担うことに鑑みれば、ある程度家事に手慣れている必要があり、その意味で当然の結果といえる反面、家事労働が未亡人対策に利用されたことで担い手の変容が起り、若年女性の手習いという従来の家事労働の社会的役割が完全に喪失したことを意味している。（読売新聞社 1961: 6）

Ⅲ. 単一方式

単一方式とは自社または個々の事業場が実施主体となり、本制度を運営する方法である。本制度開始当初より存在し、主に大企業で採用された。本制度の本格的実施に先駆け、まず制度運営にあたって技術面に関する適確なデータを得るために、石川島播磨重工業株式会社の協力のもと、同社で試験実施した。試験実施は1959年12月より6カ月間を予定していたが、最初の1カ月間を準備期間とし、12月29日にヘルパーを雇用、翌年1月4日家庭への派遣が始まった。なお試験期間終了後、本制度の好評を受け同社は継続実施している。ヘルパーは当初東京都家事サービス公共職業輔導所修了生の3名が採用され、1カ月後に2名増員した。身分は同社厚生課所属の嘱託社員で、賃金は派遣の有無を問わず日給400円。通勤費、作業衣等が支給され、社会保険に加入。派遣時間は原則8時から17時まで。従業員家庭の申請を厚生課長が認可のうえ、派遣される仕組みだった。派遣料は200円で賃金より控除され、交通費は会社負担、昼食はヘルパーの持参となっていた。（労働省婦人少年局 1960b: 33-34）

同社では当初の半年間で155件の申込があり、この全件に派遣が行われた。利用の理由は「家事担当者の病気」（74件）が最も多く、続いて「妻の出産」（39件）、「家族の病気」（13件）、「留守番・保育」（13件）となっていた。（労働省婦人少年局 1960: 35）

この同社での試験的実施の成功を受け、労働省は本格的実施に踏み切った。実施事業場は、業種別では一貫して製造業が多く半数を占めた。これはヘルパーの通勤範囲の問題を踏まえれば、製造業、特に工場は他職種に比べ労働者の通勤範囲が狭い傾向にあり、本制度の運営と相性が良かったためと考えられる。1975年度までは概ね実施事業所は増加傾向にあるものの、同年をピークに減少に転じた。なかでも最も顕著なのが製造業であり、翌年度の実施事業場数は20減（減少率は11.8%）にのぼった。その後の動向は『旬刊福利厚生』など一部の労働行政関連雑誌に断片的な言及が見られる。それらは悉皆調査でないため実施事業所総数の把握が困難だが、1982年当時で「企業が直接ヘルパーを雇用して運営している（単一方式を指す）のは、朝日麦酒、国際電信電話、大和証券の3社で見られたが、いずれも専門業者との契約による委託方式（本方式の詳細は後述する）を併用して」（労務研究所 1982: 2）いた。そしてその後、1986年に調査対象50社中「企業が直接ヘルパーを雇用していたのは、東京ガス、国際電信電話、三和銀行、大和証券の4社だったが、いずれも委託方式を併用している（労務研究所 1986: 3）」という言及を最後に、文献資料にも単一方式の動向についての記述は見られなくなる。

Ⅳ. 共同方式

中小企業では経営上自前でヘルパーを雇用する余裕がなく、従業員総数が少ないためヘルパーを常時利用する見込みが立たないことから、本制度導入がすすまなかった。そこで労働省では1964年より、各業界の協同組合や互助会など複数の事業所が加盟する業界団体単位で本制度を導入・運営する「共同方式」の導入をすすめた。本方式を初めて採用した団体は京都府の西陣着尺織物工業組合である。1968年6月には労働省主催と共同方式実施団体との懇談会が開催されている³⁾。

表1. 共同方式実施状況(1968年6月現在)

No.	都道府県名	団体名(略称)	団体の種別	団体加入事業場の業種	団体加入事業場数	団体加入事業場の従業員数(家族世帯数)	制度開始年月日	ホームヘルパー数	料金 家庭負担分	料金 事業場負担分	派遣期間 限度日数	身分	労働時間	給与	その他	備考(団体構成・その他)
1	京都	西陣着尺織物工業組合(西陣)	商工組合	織物業	355	5,726 2,018	38.11.1	0	250	250	6	職員	8:00~17:00	15,000	通勤費1,000円	・京都府下(舞鶴・綾部等一部地区を除く)の西陣着尺織物業者により構成 ・ホームヘルパー退職により一次休止
2	兵庫	神戸医師協同組合(神戸)	事業協同組合	医療保健業	1060	2,150 300	40.1.12	1	250	250	6	嘱託	9:00~17:00	26,700 通勤手当を含む	通勤費2400円 賞与年間4カ月	・兵庫県下の医師により構成
3	神奈川	中原工場協同組合(中原)	事業協同組合	各種製造業	17	1,210 360	40.8.2	1	300	1,000	6	職員	8:00~17:00	日給1,300	昇給年1回20% 賞与年2回4カ月分	・川崎市内に事業場を有する小規模事業者により構成
4	千葉	松戸工業会(松戸)	地域同業組合	各種製造業	138	15,000 3,000	42.8.2	1	~300 (事業場により異なる)	200~500(事業場により異なる)	6	職員	派遣日 8:00~17:00 その他 9:00~17:00	20,000	各社会保険加入	・松戸市内に製造業または関連事業場を有する事業者により構成
5	岡山	岡山市歯科医師会(岡山)	地域同業組合	医療保健業	140	174 174	42.9.1	1	700	—	6	職員	8:30~17:00	20,000		・岡山市内の歯科医師
6	愛知	一宮労働協会(一宮)	地域事業主 団体	各業種	900	65,000 5,000	42.9.22	1	500	派遣交通費実費	7	職員	9:00~17:00	25,782	通勤費実費支給 賞与・昇給年2回	・一宮労働基準監督署の労働基準法適用事業場により構成
7	広島	協同組合三菱 広船協力会(広島)	事業協同組合	各業種	97	4,000 1,500	42.10.1	1	300	=	5	職員	8:00~17:00	21,000	各保険加入 対象金支給	・三菱重工業(株)広島造船所及び直系関連事業場の下請け事業者を営み、広島市、呉市等の地区に所在する小規模事業者により構成
8	石川	宇ノ気町 商工共同事業協同組合(宇ノ気町)	事業協同組合	各業種	446	1,738 1,400	42.12.1	1	200	600	7	職員	8:00~17:00	20,000	通勤手当支給 賞与年2回	・宇ノ気町内に工業、商業、サービス業及びその他の事業場を有する事業者により構成(宇ノ気商工会を推進母体として設置)
9	埼玉	川口織物工業協同組合(川口)	事業協同組合	鉄鉄鋳物製造業	452	13,014 6,377	43.3.18	1	300	900	5	書記補	8:15~17:00	20,000	派遣手当1月1300円 通院手当実費支給 (以下省略)	・川口市および周辺地区の鋳物業者により構成

労働省婦人少年局、1968、『ホームヘルプ制度共同方式についての懇談会記録』、17より作成。

表1は懇談会の時点での共同方式実施団体の状況である。労働局婦人少年室からのPRを受けて実施した団体が大半だが、一宮のように、兼ねて制度導入を検討しており共同方式での運営が可能となった事を知って実施に踏み切ったケースもあった。この懇談会では共同方式の運営上の課題が多数浮き彫りとなっている。まず周知について。従業員への周知徹底は制度運営に直接的影響を与えたため、実施団体は従業員への直接的なPR方法を模索していた。だがそれは、①実施団体が各事業主にPRしても彼らが本制度に積極的でなければ、従業員まで情報が届かないこと、②実施団体に加盟する事業場の規模も多様なため、事業主間の意思統一が困難であることという共同方式特有の事情が関係し、容易でなかった。実際に松戸・川口は事業主に周知しても情報がそこで留まり従業員に届かず、とりわけ松戸では本制度PR用のポスターを作成し月刊誌(会報)に案内記事を掲載するなど、様々な策を講じたが従業員の周知に至らなかった。従業員へ周知され順調に利用されたのは、同業者団体や大企業の下請業者の集団など、組織構造が単一方式実施事業場に近く事業主間の意思統一が図り易い団体に限られた。三菱造船広島造船所の下請業者の集団である広島では、4,000枚のパンフレットを各従業員の給与袋に同封し大々的にPRしたことで、当初よりコンスタントに利用申請があった。また同業者(医師)組合である神戸でも、ニュースを出し積極的に周知徹底を図ったことで当初より多く利用された⁴⁾。(労働省婦人少年局1968a:6-9,赤松1971:7-8)

2点目は、利用者家庭の偏りである。神戸では事業主(医師)の利用が2/3を占め、中原は役員の利用が80%、広島では部長・課長級の管理職が61%、一宮でも(具体的な割合は不明であるが)管理職(ホワイトカラー)の利用が多かった。このように比較的高い役職に就く労働者家庭に利用が偏る傾向があった。一方家族経営の零細企業が大半を占める宇ノ気町では、一部の比較的大規模な事業場に利用が偏る傾向にあった。なお宇ノ気町ではヘルパーの月給(20,000円)は地域の水準(日給600~700円)と比べても高い。それもあってか、従業員の欠勤に際してヘルパーを利用し、従業員に代わり従業員婦人に仕事にあたらせ、ヘルパーに家事を代行させるという利用方法が

多かった。

3点目は、ヘルパーの労働環境と人員確保・増員の難しさである。ヘルパー自身の家庭とヘルパー業務の両立は容易でない。川口では当初1968年1月の実施を見込んだが人員を確保できず、同年3月にずれこんだ。中原では1967年度のヘルパーの欠勤日数が本来勤務すべき日数の24%にのぼった。その主な理由は「疲労」であり、家庭と仕事の両立の困難さから長続きしない例が多く、その後欠員となった。同様に松戸でも制度実施後家庭の事情で僅か3カ月で退職し、宇ノ気町も派遣先事業場への就職を理由に退職している。

4点目は運営費用の問題である。本制度の利用料金は単一方式の場合、労働省の指導により事務費程度とし、福利厚生事業であるため利用者の全額または大部分の負担は望ましくないとされていた。共同方式もこの方針が維持されたが、中小企業等の組合で実施されることもあり、運営上の経費も少ないものではなかった。特に経費の一部を実施団体が負担している団体でこの問題が顕著であり、松戸では当初月20日の派遣を見込んで予算を建てたが、利用が少なく事業収入が伸び悩んだため支出がかさみ、「このままの状態では経理上問題がでてくる」（労働省婦人少年局1968a: 10）と危惧していた。一宮も同様で、増員は財政上困難なばかりか、実施団体の負担にするとその分団体加入事業者の会費が高くなるため、利用のない事業者からの不満を危惧し、実施団体の別事業である生活協同組合事業費の支出としていた。宇ノ気町では各事業場の規模の小ささゆえ、僅かな費用負担についても否定的であり、「なぜ利用する5～6の事業場だけのために、（各事業場の事業主が本制度運営に関わる毎月の）費用を負担しなければならないかという不満が（労働省婦人少年局1968a: 8）」出るなど、制度運営それ自体に困難を抱えるほどだった。実際に費用面で「問題がない」と答えた団体は、運営にかかる費用一式を団体からの拠出に頼らず全額利用料のみで賄っている広島・中原、医師の組合であり団体・事業場（診療所や病院）共に財政的に余裕があると推察される神戸と、制度を実施して間もなく利用件数が僅か4件の川口だった。

このように会員の職業や団体加盟事業場の規模など多くの面で多様性に富み、それゆえ当初より課題が多かった共同方式だが、その後も実施団体が大きく増加することはなかった。単一方式と同様に1976年以降に大きく減少しているが、ピークは1972年度であり、より早い段階で減少に転じている。

V. 委託方式

委託方式とは、その名のとおり外部委託により運営する方式であり、その委託先として看護婦家政婦紹介所が大きな役割を果たした。この方式は当時労働省が推進していた運営方法ではないため、同省によって実態が捕捉されておらず、「事業内ホームヘルプ制度」という呼称が使われていたわけでもない。しかし、その事業概要は前2方式と同じであり、その他事業目的や企業福祉の一角を担った点でも共通している。いつ頃始まったのか定かでないが、少なくとも現存する臨床の総会資料の中で最も古い、1960年度定期総会議案には

ホームヘルプ対策に関する件

昨今マスコミに取り上げられ、話題になっている、ホームヘルプの制度について、私共民間紹介所側では、野放しに楽観は赦されない。従って結論を先に申し上げれば、早急にその対策を孝ずる（ママ）ため、下記の案を提出する。

- a. 中央本部では、関係官庁の協力を得、ホームヘルプの立案当局である婦人少年局に対し善処を申入れ、之が撤廃を要請すると共に、ホームヘルプ制の中に、積極的に民間紹介所（看護婦・家政婦）の活用をPRするよう協力を求める。
- b. 各看護婦家政婦紹介所では、積極的に拡大、中会社と連携或いは契約し、求人の新分野の開拓に努力する。一箇所の紹介所で求人に応じられない場合は、支部単位で契約を図る。（日本臨床看護婦家政婦組合連合会1960: 35）

とあり、かなり早い段階から事業内ホームヘルプ制度を認知していたことが裏付けられる。紹介所は自分達を所轄する労働省が酷似する施策を別個に立案・推進したことに困惑し、本制度の波及による求人者減少・経営悪化を危惧

した。そのため労働省に本制度の中止を求めると同時に、各家庭への家事労働力の供給源として長い歴史を持ち、そのノウハウを育ててきた自分達の積極的活用を促すことで、各紹介所の維持存続を図ろうとした。一方労働省の資料からは、同省が推進する2方式の運営への家政婦紹介所の関与を示す記録は発見できない。そのため、臨床や日紹連といった業界団体は独自に営業活動を行ったと思われる。新聞記事では、1963年に以下のとおり、家政婦紹介所への委託による本制度の実施が報じられている。

先生に福音 ホームヘルパー制

互助会が費用補助 横浜で来月実施——女教師も安心し教壇へ

教師を家事の心配から解放して後顧の憂いなく教壇に立ってもらうための全国でも初の試みの”ホーム・ヘルパー制度”が横浜市立学校教職員互助会（会長、新井助太郎教育長）で来月からはじめられる。この制度は浜教組婦人部などの強い要望で実現したもので、一家の主婦であり教師であるという両面の悩みを持つ女教師からはとくに喜ばれている。

この制度の内容は、会員が家事多忙や出産のために家政婦やお手伝いさんなどのいわゆるホーム・ヘルパーを雇った場合、互助会からの経費の半額を負担する仕組み。ヘルパーの使用期間は同一理由による場合は3日間を限度とし補助額は1日500円以内としている。

現在、市民の家政婦の平均賃金は交通費、食費を含めて1日800円～1,000円なので補助額もこれに見合う金額を出すことにした。しかし家政婦は最近の人手不足で病院などにとられ個人で確保することが非常にむずかしくなっているため、互助会では西区稲荷台家政婦紹介所と特約を結んで会員からの需要にそなえることにしている。

同会の実態調査によると会員になっている市内約5,600人(4,900世帯)の教職員のうち昨年1か年(ママ)ホーム・ヘルパーを雇った家庭は939件にのぼっており、その理由としては家事担当者の病気が389件で最も多く全体の41.9%、ついで家族の病気が393件にのぼっており、その理由としては家事担当者の病気が393件でもっとも多く全体の41.9%、ついで家族の病気が348で37%出産が76件で8.1%などとなっている。同会ではこの実態調査にもとづいて新年度の需要見込みを約1,000件とみて、これの3日分の補助金、総額約120万円(補助額の平均は400円程度で算定)の予算を計上している。

この制度は会員の約半分を占めている婦人教員からはとくに好評を博しているが、浜教組婦人部では「女教師の6割は既婚者で母、妻、教師という三重の負担を背負っている。これからは稼ぎの教師も安心して家庭をまかせて教壇につけるでしょう」とこの制度を歓迎、また互助会側でも「将来は専属のホームヘルパーを確保し、いつでも教師の家庭に送り込めるようにしたい」としている。(読売新聞1963、12)

この稲荷台家政婦紹介所の加盟団体は日紹連だった。日紹連の資料の多くは散逸しており、日紹連本体との提携の下で実施されたものか、この紹介所が独自に行ったものかは不明である。だがいずれにしても、当時家政婦の需要が一定数あり、また家事担当者の病気・家族の病気・出産による利用が大半を占めるなど先述の石川嶋播磨重工業との共通性も確認出来る。またこのような実態に着目し、1963年当時には家政婦紹介所が参入していたことは確かである。

一方臨床は1964年2月に参入した(日本臨床看護家政協会1994a:8)。各企業(団体)と協定を結び、協定先企業(団体)は臨床の特別賛助会員として会費を納入することで臨床加盟家政婦紹介所登録の家政婦によるサービスが利用出来る仕組みとなっていた。1964年度の総会議案には「ホームヘルプ制の推進に関する件」として議題に挙げられ、

推進しなければならない社会的背景

国では高度経済成長を旨とし個人の生活が愈々快適化の方向へ努力している今は、正に急速に社会生活上に変化を来しつつあります。文明が高度化されて、高度化された社会の人は不必要になって来て新たな方向に人手がいるようになっていることは誰も否定できません。そこで私共民営事業の社会が文明の高度化に対応

してゆく方策を全員で、真剣に考えてみる時期が来ているのではないのでしょうか？現在の実体は①国が地域格差の縮小政策を実施が進むにつれて都市部に新規求職者が年々減少していること。②民営事業社会全般より比較して看護婦、家政婦の社会だけが、労働時間・労働環境の改善が遅れていること。③現在登録者の平均年齢が年々高令化して来ていること。④国が看護婦の養成に力を入るに従って附添の職域がせばまって来る方向に医療制度の改善策から見て考えられること。⑤紹介所施設の近代化を進める際も、国の金融機関の融資の対象になっていないこと。等があげられます。

結論

以上の問題点は凡て重要度が高いものばかりであります、特にこれからの求職者の考え方、動向ということに焦点を合わせ考え紹介業務を行っていかねばならないのではないのでしょうか。昼間だけ働いて後は個人生活を楽しむという動向その為の施策を今から全員で考え、その態勢を礎いていかねばならないでしょう。そのため連合会として、ホームヘルプ制、昼間勤務体制を強力全国的規模において推進していきたいが如何ですか。(日本臨床看護婦家政婦組合連合会 1964: 15-16)

とあり、この頃から団体として本制度参入を推進する方針が打ち出されたこと、家事労働者の主役が若年女性から中高年女性に移ったため、この当時すでに各紹介所登録の家政婦の高齢化、戦後の看護政策の転換をはじめその領分が脅かされていることへの危機感などが背景にあり、それらの打破のため方針転換が図られたことが窺える。この時点で協定先事業場は毎日新聞社、警視庁、協和発酵、商工中金、日本中央競馬会の5社で、その後順調に増加している。

表 2. 各方式別実施企業 (団体) 数推移

年度 (末)	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
単一	13	62	122	165※1	190※1	?	215※2	239※2	256※2	269※3	284※2	291※1	304	319
共同	—	—	—	—	2※1	?	3※2	3※2	3※2	3※2	3※2	3※2	27	28
委託 (臨床との協定)	?	?	?	?	5	7	?	?	19	25	35	43	47	61
総数	13	62	122	165	5	7	0	0	19	25	35	43	378	408
年度 (末)	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
単一	319	323	324	314	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
共同	26	25	26	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
委託 (臨床との協定)	61	70	78	78	78	104	110	118	129	134	144	154	160	170
総数	406	418	428	412	78	104	110	118	129	134	144	154	160	170
年度 (末)	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
委託 (臨床との協定)	188	194	201	206	206	199	199	157	?	?	?	?	136	123
総数	188	194	201	206	206	199	199	157	?	?	?	?	136	123
年度 (末)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
委託 (臨床との協定)	111	132	103	?	98	91	89	84	79	63	64	63	62	58
総数	111	132	103	?	98	91	89	84	79	63	64	63	62	58

西浦 (2010)、日本臨床看護婦家政婦組合連合会『定期総会々議案』各年版、日本臨床看護婦家政婦紹介事業協会『定期総会々議案』各年版、日本看護家政婦紹介事業協会『定期総会々議案』各年版をもとに作成。

※1…次年度4月現在の数値 ※2…当該年度9月現在の数値 ※3…当該年度11月現在の数値 ?…不明 (出典元未記載)

表 2 は各方式による実施 (協定先) 事業場 (団体) の推移である。特に労働省が経年調査を実施しなくなって以降、1977 年から 80 年にかけての増加が著しい。ここでの数値はあくまで臨床との協定先企業のみであり、この他日紹連との協定先企業を含めれば更に多いことは言うまでもない。先述の 1978 年『旬刊福祉厚生』926 号には「これまで

のホームヘルプ制度は、企業が直接ヘルパーを雇用し、各家庭へ派遣するといった方法が一般的であったが、最近では人件費の削減などから、ヘルパー専門業者と契約を結ぶ委託契約方式によるものが目立っている（労務研究所 1978: 30）」と事業内ホームヘルプ制度そのものの動向に大きな変化があったことが言及されている。なお、ここでは臨床と提携する 78 事業所の一覧が付されているが、その中には三井信託銀行など、かつて単一方式を採用していた事業所も含まれており、委託方式の増加には単なる新規導入だけでなく運営方式変更も含まれていることが裏付けられる。

この委託方式への変更の流れはその後強まり、単一方式に置き換わるかたちで、本制度の中心的役割を担うまでになった。この流れの背景には、清水の言及するオイルショックによる経済成長の停滞もあるが、それだけではない。共同方式実施団体がヘルパーの確保に苦勞していたことは先述の通りだが、それは共同方式に限ったことではなく、1975 年の時点で（運営方式を問わず）「ヘルパーの人手不足等により開店休業といった状態の事業所もあるといわれ（労務研究所 1977: 35）」ていた。その後も利用率について、「低調さが指摘されている。利用者が年間数件にとどまっているところや、…（中略）…この 1、2、実績無しのところもある。（労務研究所 1982、3）」とある。これらから、財政状況を背景とした企業（共同方式の場合は実施団体）によるヘルパーの人員確保の難しさに加え、利用率の低調による費用対効果の問題など諸要因が重なった結果、自前でヘルパーを雇用するより外部委託の方が合理的と判断され、運営方式の変更が進んだと推測される。

各企業と臨床の提携は、あくまでも家政婦の派遣とそれに関わる諸費用を定めたものであり、それ以外の詳細は、各協定先企業に委ねられていた。そのため多くの点で企業間に差異が見られる。例えば利用料金では、どの企業も従業員に利用費用を助成する仕組みを採っていたが、その補助割合もまちまちであり、全額補助する企業は僅か 8.8%、大半が一部負担金（平均で臨床の定める諸費用の 34%）を強いていた。また利用条件も、多くは家事担当者の病気の際のみだったが、なかには慶弔の折に利用可能な企業もあった。

本方式は金銭の直接的取受による運営方法が採られていた。だがそこには①利用者（協定先企業の従業員）、②提携先企業、③協定元団体（臨床または日紹連）、④各団体加盟の紹介所、⑤紹介所登録の家政婦の 5 者が介在するため、利用料金の取受や事務手続きが煩雑だった。この対策として、本制度の合理化と企業側の事務簡素化のため、従来の方法と並行して新たに「ホームヘルパー券」という金券を介した方式も始まった⁵⁾。券を利用した協定は 1987 年 4 月、旭化成の 1 社から始まり、1994 年度末には 9 社まで増えた。

1988 年度の臨床の事業計画には「更に、社員家庭の在宅老人介護活動を強力に推進しながら本制度の合理化と企業側の事務簡素化のため再検討を進めてゆきたい（日本臨床看護家政協会 1987: 8）」と、新たな方針が打ち出された。これを背景に 1989 年度から、従前の家事担当者や家族の病気の際の「社員家庭の家事援助活動」に加え、「社員家庭の在宅老人介護援助活動（以上、日本臨床看護家政協会 1988: 8）」という新たな事業内容が加わり、これを積極的に拡大推進することになった。その後 1994 年 10 月より、労働省は介護労働安定センターや臨床と日紹連、1978 年に設立された全日本民間職業紹介事業協会の業界 3 団体の連携のもと、「介護クーポン事業⁶⁾」が始まったことで、臨床は本事業を「在宅就労分野への新規参入のため、有力な手がかりとなる事業（日本臨床看護家政協会 1994b: 6）」と捉え、団体として各協定企業との協定内容を順次同事業に切り替える方針を固めた。そのため、これ以降提携先企業数は減少の一途を辿る。委託方式による事業内ホームヘルプ制度それ自体が廃止になることはなく、2007 年に先述の 3 団体が統合し日本看護家政紹介事業協会に改組されて以降も存続していることが、少なくとも筆者が資料を入手した 2015 年度までの総会資料から確認できる⁷⁾。

VI. まとめ

以上から明らかになったことは以下の 2 点である。まず労働省主導による単一・共同の 2 方式と委託方式の関係性である。事業目的や目指していたビジョンには共通性が確認出来た。3 者共に労働者家庭の安定化を促進するという点では一致している。労働省主導の 2 方式は、家事労働者の求人難への対応、家事労働の近代化という、サービス利用者側の便宜を図るためだけでなく、担い手である未亡人を初めとする中年女性に家事の専門的技術を身につけさせることでエンパワメントを促進し、また家事労働それ自体を近代化し家事と労働職の持つ社会的イメージ

を変革させるという目的があった。これらを中央官庁として達成するためには戦前より問題となっていた旧来の中間搾取的構造を内包する民間職業紹介所、つまり家政婦紹介所の介入を極力避けねばならない。労働省があえて家政婦紹介所を活用せず、事業内ホームヘルプ制度を新たに立ち上げ、自前で人員養成を行っていった背景には、このような事情が関係しているのだろう。また、かなり早期から実施されていた委託方式について、労働省がその存在を言及せず、また実態の補足すらしなかったのも同様の理由からと考えられる。この点では一見すると委託方式との差異のように思われる。しかし実際には、当時の家政婦は都市部の求職者が減少や旧態依然とした労働環境の残存という諸問題を抱えており、これら諸問題を打破し、社会的需要と求職者の雇用機会の拡大、労働条件の改善による家政婦という職業の近代化を図る必要性を業界団体も認識していた。その方策が事業内ホームヘルプ制度への積極的参入であり、帰結点が委託方式だったのである。就業機会の拡大と家事労働の近代化という点で、そのビジョンの共通性が確認された。次に、オイルショック以降の事業内ホームヘルプ制度の展開についてである。1970年終末頃より旧来の両方式に取って変わる形で委託方式が主となり、協定先企業が増えている。またその後旧来の目的に加えて高齢者介護など時代と共に変化するニーズに対応し改良が重ねられていった。一時期介護クーポン制度に移行が図られも、制度としては存続し現在に至る。企業福祉は確かにオイルショック以降衰退したが、事業内ホームヘルプ制度それ自体は委託方式によって、細々と現在も続いているのである。さらに家庭及びジェンターを単位とした家事のアウトソーシングを図った本制度は、性別役割分業意識の強かった当時において、ある意味で社会通念上実現可能な家事の外部化の限界点だったと言える。それは日本において、家事が商品化するまでに相当な旧来の家族規範とのせめぎ合いがあり、一筋縄ではいかなかったことを示唆している。その点で、本制度は家事の外部化の過程を辿る上での貴重な手がかりでもあるといえるだろう。

註

- 1) その他、当時労働省は本制度推進の背景として核家族化の進行を度々取り上げていた。労働省婦人少年局婦人課長（当時）の森山真弓は、「昭和30年代の高度経済成長の時代をむかえて、核家族の増加という傾向があらわれ、常用勤労者の世帯では昭和35年に核家族は49.6%だったが、昭和40年には60.2%になっており、5年間に10%増加している。このように急速に核家族が増加し、平均家族数も3～4人と少数になってくると、このことが当然に社会的影響を及ぼすことになり、労働力不足の影響も加わり、家事の責任者である主婦が病気や出産のときには、家事を代行する人の補充がさらに困難な状況となっている（労働省婦人少年局1968a：2-3）」と述べている。
- 2) 家庭経済、住居、子どもの教育、保健衛生と安全、家族関係と家庭管理、低所得労働者家族の6項目からなる。
- 3) この懇談会には西陣着尺織物工業組合と岡山市歯科医師会を除く7団体が参加した。
- 4) 当初制度の不認知から、「ヘルパーを看護婦のつもりで使用するという事業主（医師）」（神戸医師協同組合、労働省婦人少年局1968、6）もいたが、次第に制度の趣旨が周知されそのような利用はなくなった。
- 5) ホームヘルパー券は8時間券・4時間券の2種類があった。なお金券を介した事業運営は、本制度での導入以前の1973年に東京都、都との協定の下実施された「家事援助者雇用費事業」に端を発している。同事業は好調な利用実績を残し、その後1982年に家庭奉仕員派遣事業（現在のホームヘルプサービスの前身）の利用が課税世帯にも拡大した際に同事業の受託に成功している。
- 6) 1996年の基準看護義務化に伴う病院付添業務の廃止によって、紹介所の求人大幅減少が予想されることへの対応策として実施された。なお正式名称は「介護福祉助成金支給事業」という。
- 7) 一方介護クーポン事業は、一部の地域を除き利用実績が低調だったこともあり、民主党政権下の2009年度末に廃止された。

参考文献

- 赤松良子, 1971, 「ホームヘルプ制度のすすめ」『労務事情』産業労働調査所, 227, 5-8.
- 厚生省施設課, 1961, 『厚生省社会局施設課資料』4.
- 中寫洋, 2010, 「事業内ホームヘルプ制度の成立と実態に関する検討——石川島重工業, 積水化学, 三和銀行の事例を中心に」『日本獣医生命科学大学研究報告』59, 58-70.
- , 2014, 「家庭奉仕員制度創設と女性のキャリア形成——1960年代の事業内ホームヘルプ制度及び東京都老人家庭奉仕員制度を中心事例として」『日本獣医生命科学大学研究報告』63, 76-88.
- 日本臨床看護婦家政婦組合連合会, 1960, 『昭和35年度定期総会議案』日本臨床看護婦家政婦組合連合会.

- 日本臨床看護婦家政婦組合連合会, 1964, 『15周年記念総会議案』日本臨床看護婦家政婦組合連合会.
- 日本臨床看護婦家政協会, 1987, 『昭和62年度臨時総会会議案』日本臨床看護婦家政協会.
- 日本臨床看護婦家政協会, 1994a, 『平成6年度定期総会会議案』日本臨床看護婦家政協会.
- 日本臨床看護婦家政協会, 1994b, 『平成6年度臨時総会会議案』日本臨床看護婦家政協会.
- 西浦功, 2010, 「旧労働省『事業内ホームヘルプ制度』の展開」『人間福祉研究』13, 99-110.
- 労働省, 1982, 『労働行政史第3巻』労働法令協会.
- 労働省婦人少年局, 1960a, 『住込家事使用人の実情』.
- , 1960b, 『事業内ホームヘルプ制度運営関係資料』.
- , 1967, 『事業内ホームヘルプ制度の現状——1967.9』.
- , 1968a, 『ホームヘルプ制度共同方式についての懇談会記録』.
- , 1968b, 『事業内ホームヘルプ制度の実施状況』.
- , 1969, 『事業内ホームヘルプ制度の現状』.
- , 1970, 『事業内ホームヘルプ制度の実施状況——昭和45年9月1日現在』.
- , 1971, 『事業内ホームヘルプ制度の現状——昭和46年8月』.
- , 1972, 『事業内ホームヘルプ制度の現状——昭和47年8月』.
- , 1973, 『事業内ホームヘルプ制度の実施状況——昭和48年3月31日現在』.
- , 1974, 『事業内ホームヘルプ制度の実施状況——昭和49年3月31日現在』.
- , 1976, 『事業内ホームヘルプ制度実施状況の概要——昭和50年3月31日現在』.
- , 1976, 『事業内ホームヘルプ制度実施状況の概要——昭和51年3月31日現在』.
- , 1977, 『事業内ホームヘルプ制度実施状況の概要——昭和51年度』.
- 労務研究所, 1977, 「労働省婦人少年局(50年度調査)事業内ホームヘルプ調査——ヘルパーの給与は80万円以上が80%」『旬刊福利厚生』880, 35.
- , 1978, 「委託契約によるホームヘルプ制度の利用のしかた——ヘルパーの二等は実働7時間で4,700円」『旬刊福利厚生』926, 30-31.
- , 1982, 「民間30社ホームヘルプ制度の運用実態——利用件数は依然として不振だが、補助額は高水準に」『旬刊福祉厚生』1054, 2-7.
- , 1985, 『労政時報』2767.
- , 1986, 「ホームヘルプ差額ベッド料, 付添看護料補助——補助日額はホームヘルプ4,368円, 差額ベッド料3,943円, 看護料4,293円」『旬刊福祉厚生』1214, 3-5.
- 佐草智久, 2017, 「日本のホームヘルプにおける家庭奉仕員制度と家政婦制度の関係——両者の担い手の実態の動向と対象領域の変化を中心に」『社会福祉学』58(1), 1-12.
- 清水美知子, 2004 『<女中>イメージの家庭文化史』世界思想社.
- 読売新聞社, 1959, 「新しい女中さんホーム・ヘルパー——公団住宅などでは共同で雇い入れ 労働省会社に採用呼びかけ」『読売新聞』1959年11月2日版, 11.
- , 1961, 「ホームヘルパー——補導生を募集しています」『読売新聞(都民版)』1961年9月8日版, 6.
- , 1963, 「先生に福音ホーム・ヘルパー制」『読売新聞(神奈川版)』1963年4月7日版, 12.
- 渡辺みよ子・菊澤康子・野田満智子・町田玲子・山崎古都子・西島芳子・関川千尋・上野勝代, 1984, 『いま家事労働に問われる者——共働きからのメッセージ』有斐閣.

A Reconsideration of the Home Help Service within the Enterprise: Mainly Focused on “the Entrust System”

SASO Tomohisa

Abstract:

In Japan, Ministry of Labor has promoted the Home Help Service within the Enterprise. In prior research, this service has been regarded to have had two operating systems such as an independent system and a cooperated system. as a transitory phenomenon in a certain period after the war. In contrast, this paper discusses Japanese history of the Home Help Service within the Enterprise, mainly focused on the trend of the third operation system “the entrust system,” which has not been referred in prior research. I analyze the internal documents of domestic helper agencies, newspaper articles, and documents published by the Ministry of Labor. As a result, the following three points are clarified. First, the entrust system, though not promoted by the Ministry of Labor, had some common business objectives with the system led by the Ministry. Second, after the oil crisis the Ministry of Labor stopped annual surveys of the system in 1976 the operation of system has been mainly conducted by the entrust system. Third, this service is remain to be operated by entrust system.

Keywords: Home Help Service within the Enterprise, Domestic Helper Employment Agency, Entrust, Employee Benefit

事業内ホームヘルプ制度の再検討 ——「委託方式」を中心に——

佐 草 智 久

要旨：

本稿の目的は、事業内ホームヘルプ制度の研究において十分に論じられてこなかった、家政婦紹介所への外部委託による運営方式（以下、本稿では〈委託方式〉と略）の動向から、これまで戦後のある時期に見られる一過性の現象として見なされてきた本事業が、家政婦紹介所の視点からみれば、その後現在にもつながる歴史的連続性を持つものであるということを論じることである。研究方法には家政婦紹介所の内部資料、新聞記事、労働省刊行物などの文献資料の分析を採った。その結果、委託方式は確かに労働省主導により推進されたものではないが、同省主導の方式と事業目的において共通点が見出されること、オイルショック後の1976年度最後に、労働省は本制度の経年調査を実施しなくなるが、それ以降本制度は委託方式による運営が中心となっていったこと、またそれは、現在も存続していることの3点が明らかになった。