

婦人関係資料シリーズ
一般資料 No. 18 号

中小企業の現状と労働者家族の問題

— 婦人問題会議記録 —

労働省婦人少年局

は し が き

この資料は五月十一日十月九日に開催された婦人問題会議の速記録です。

今回は三月半期の主要事業である労働者家族の問題——特に中小企業を中心とする問題の専門家や関係団体の方々の御意見を伺いました。

この速記録がこの問題に関心ある方々の御参考になれば幸いです。

一九五二年一月

労働省婦人少年局

目次

- 一 挨拶並びに主旨の説明
- 二 労働者家族の生活実態調査報告
- 三 中小企業の現状と労働者家族の問題
- 四 討議
- (一) 賃金及び家計について
- (二) 家計補助の形態
- (三) 福利施設について
- (四) 雇傭関係
- (五) 組織活動

出席者

- | | |
|---------------|-----------|
| 東大社会科学研究所員 | 松本 建郎 |
| 共同工業取締役 | 秋本 恒雄 |
| 年野沢鉄工所事務取締役 | 田 和 盛 |
| 総評婦人対策部長 | 代理 林 雅 代 |
| 国鉄労働組合部長 | 九 沢 三千代 |
| 町東金屋労働組合対策部長 | 神 川 リツ |
| 全日本造船労働組合総務部長 | 鈴木 まさ子 |
| 総評婦人対策部長 | 吉 田 太 津 |
| 労働省労働基準局 | 東 村 幸 務 官 |
| 労働省職業安定局 | 村 中 枝 官 |
| 労働統計調査課 | 藤 田 幸 務 官 |
| 労働省少年局 | 江 口 幸 務 官 |
| 婦人少年局 | 堀 田 幸 務 官 |
| | 田 中 婦人課長 |
| | 婦人課員 |

中小企業の現状と労働者家族の問題

挨拶並びに主旨の説明

田中課長

今日は皆様大変お忙しいところをお出掛け下さいましてありがとうございます。局長が急に他の会議に出なければならぬことになりましたので失礼させて頂きます。極く簡単に、お集りの仕事と、今日金合を催します趣意を申し上げます。

御存知のように、婦人課では、婦人の地位の向上一般を取扱っているわけでございますが、これは一般の家庭婦人の生活を高めるということと、それから労働者の家族を対象といたしまして生活を向上させる仕事とでございます。

労働者の家族の問題は、今まで、比較的手付けられていなかったように思われますが、私共も一昨年の四月に始めて最初の二工場の労働者の主婦と労働婦人の生活時間の調査を完了して、労働者の主婦、ことに現場労働者の家族の婦人がいかに無意味な生活の仕方をしていっていることがわかったのでございます。その年の秋に、主婦の地位を高めよう運動をしまして、その後昨年、今年と続けて行っておりまして、昨年は、丁度十一月頃に、東京地方の大工場八つをとりまして、四つの世帯の家族の生活、例えば家計とか、生活時間とか、衣食住についての状況等を調査いたしました。お手紙に添えられたのはその報告書でございます。

また、この実態調査と併行して、日本全国の婦人少年室を通じて、現場労働者の家族の主婦と集めた懇談会を開催しましたが、この際、どういふことが生活の中で一番問題となっているか、労働者の主婦が生活や夫の職場に対してどんな意見を持っているか、労働者の主婦の意見調査をいたしました。これによつて労働者の主婦が、家計とか、組合活動とか、生活時間などについて、あるいは働主人の

転場について持つてゐる意見やものの考え方が大分わかつたと思ひます。

これと實際調査の結果や金庫の懇談会の報告と併せて見て、今日がいふ大きな問題として出てゐるものが労働者の設計の問題、衣食住の問題である、ということかわけたのでありまして、今年度で脱却して実態調査と、教育活動を行いたいと思つております。特に今年度は中小企業者の労働者の家族を対象として、唯今、東京府内と埼玉県の中小工場、労働者家族の実態調査を企畫中でございます。

また、全国を通じて、中小企業の労働者の家族を対象にした教育活動を行いますが、中小企業の問題は非常に難しい問題で、國家としてもこの対策を立てかねております。特に、私共がその家族の生活に對して格別を与えることは非常に困難と云われまゝので、今回は、中小企業の現場に付いておいての家族の生活に對して實つて、どういふことが問題になつてゐるかということとを把握したいという方針で仕事を進めております。

購買も、昨年以來、都府内あるいは近郊の中小工場等を訪ねまして、参考となる勉強をいたしてありますけれども、今日、お集りいただきました皆様方は中小企業に關係して、御道筋の深い方々でございますので、私どもの仕事を進めてゆきます上にいろいろな不承不承を承えていたなければ非常に有難いと思ひます。

今日は特に、山中篤太郎先生の御指導によつて、果大社会科等研究所の松本先生をお招きして、中小企業者の状況についてお話を頂き、それから経営者側の方々、組合側の方々から、自由な御意見をきかせて頂きたいと思ひます。又、貴方からも関係各部署の方々に御出席を頂いてあります。今日の会合は越く越々重要なるもので、論争ではなく、むしろ問題を提起して頂くというお心持で充分御意見を伺ひして頂ければ幸いです。どうぞよろしく御願ひいたします。

労働者家族の生活実態調査報告

木下 幸 芳 官

昨年十一月に、東京府内の一〇〇人以上の大工場八つを選びまして労働者の家族の実態調査をいたしました。お手許に差上げてあります報告書を御覧頂ければおわかりと存じます。あとで中小工場の労働者家族の問題を御討議いたした際の参考までにその結果を簡単に報告させていただきます。労働者家族の生活は大の勤めてゐる工場の規模や産業によつて大きな相違があると思ひますが、昨年はまず手はじつといたしまして、日本の基幹産業である造船、電気器具、自動車製造、製鉄、化学工業、光学機械、印刷などの八つの大工場を選んで、その中から既婚の男子労働者ハロー世帯を抽出して、その家族全員の生活時間とをしらべて相互の關係をみることに生活時間を直接問接に制約する設計や住宅の問題、家族關係などを、質問票の形で調査いたしました。

この調査は度々、困難な調査でしたけれども資料として非常によかつたと思ひます。これは、家族全員の生活時間とをこのことが出来たということでございます。家族内の夫や妻、その他父母、未婚の青年男女などの生活時間かどのようにお互いに影響を及ぼし合つてゐるか。特に、夫の生活時間が妻の生活にどういふ影響を及ぼしてゐるかということとをかなりはつきり掴むことが出来た。それから、妻の生活によつて妻の生活が労働者の家族の中でどのような地位を占めてゐるかということも思ふことができた。ハロー世帯を初めに抽出いたしました。オーストリアの調査によつて調査の結果を導きまして、さらに家族全員の生活時間を調べて、一人でも缺けてゐる場合は集計から取り除きましたので最後に集計したのは四〇〇世帯でございます。そのうち、三〇〇世帯は工場の世帯であつた。残りの一〇〇世帯は、そのほかの世帯でございます。

この四〇〇世帯のうち罹災した者が三三・五％、引揚者が七・五％、罹災引揚の所方のもの、つまり妻が罹災して夫が引揚げたというものが三％で、現在東京地区に住んでゐる労働者の四六％が被災を受けてゐる。

三というところがかりました。

家族人員は平均四、五人、その家族構成は夫婦だけの者が九%、夫婦と子供とで住んでいる家族が七二%、合計八一%が近代的な家族構成を持つてあります。これは農村の家族構成とくらべますと非常に違つておりまして、一昨年秋共で岩手、山形、群馬、愛知、岡山の五つの村から、百世帯ずつとりまして五百世帯の家族を調べた結果では、夫婦と子供だけの家族で住んでいる家族はわずか四八%であつたといふ兄弟、孫などか合されてゐる世帯です。

子供は二人の家族が一番多く二七%で、六人以上といふのは僅か二%ですが、これも農村ですと六人以上の手持ちが三%に上つてあります。

家族の生活と切り離すことの出来ないのは収入の問題ですが、賃金と賃金によつて、賃金を調べた結果では、本人の手取賃金は平均一万四千八百七十八円、これは昨年十月の毎月勤労統計調査の五万円以上の大工場における全国工業男子労働者の平均が一六、一九三円であることから考へて、税金などを推定して加算したとしてもこの調査では既婚男子のみの平均ですから東京世帯の平均より幾分低いのではないかと考へられます。

取賃と工賃とをくらべますと、取賃の方が二%ほどだけ工賃より高く、平均一七、二六円、工賃は一回三四八円です。手取賃金は非常に分散していて最低六千円から三万円以上の階層にまで分布してあります。そしてこの場合も取賃のほうは一方四千円から一万六千円の層のものが一番多いのですが、工賃ではその一つ下の階層の一萬二千円から一万四千円の層が多くはつてあります。

本人の手取賃金を同居人員別にみますと同居人員が小へるに従つて手取賃金も増えてはいるのですが、それでもその割合は後援で、人類が倍にはつたからと言つて決して賃金も倍にはつていませんから、大さい世帯、殊に子供の多い世帯では並大抵ではないだろうといふことが、私達の調査の中からもわかつたわけでございます。それを補うために、家族の他の者がいろいろな仕事に就いてあります。本人以外

で仕事に就いていた者は二人で、本人を入れて全世帯員の二五%、他の七五%を扶養してゐる。つまり大抵一人当り三人を扶養してゐるという計算になります。

四万七千名の妻のうち外に出て仕事をしてゐる者はわずか四%、内職を持つていたものは一三%に当る五十一名で、妻で仕事を持つてゐる者は意外に少なかつたのです。これは千人以上の大きな工場が対象となつてゐるということも原因の一つでありまして、妻の生活時間や育児や家業の負担のためにはなかなか仕事のための時間を生み出し難いためにもう一つは内職の賃金が非常に低いことによると思われます。内職からの収入は一ヶ月平均千五百円位で、一時間当りでは一五円といふ低さです。

妻がなぜ仕事に出ないかその理由をしらべますと、セロ%は子供がいるからといつてあり、また二八%は家事に追はれるからといつてあります。

しかし、生活が苦しい時にはどうしたかといふ質問をしましたが、その際には妻も勤めるといふものが一七%、内職をするといふのが五九%で多くの主婦が自分も働きたいといふ意志を持つてあります。

労働者の生活は、今の収入で間に合つてゐるという者は一九%で、五六%は少し足りないといつており、また七%も不足だと言つてゐるものが二五%に上つてあります。

それから住居の問題ですけれども、独立の家屋に住んでゐる者は約半分、長屋住いが二二%、寮にゐるものが一%でした。部屋数は平均二・二室、畳数は一一・四畳で一人当り平均二・九畳となつてあります。畳数と収入の割合と同じように同居人員が多くなるにつれて一人当りの畳数が減つて来るという傾向が表れてあります。寮屋には何室を使つてゐるかをしらべますと一部屋にまゝつてゐる者が半分に多く、セロ%に上つてあります。これは住居の狭いことと一つの理由ですが、そのほか子供扶養を育てる上の習慣と、雇員の不足などいろいろあると見えます。毛布、敷布なども調査しましたが、敷布などは一人当り平均〇・七枚にすぎません。

夫と妻が家事の分担をどうやってしているか調べますと、夫のほうは仕事がありますから、あまり手傳わない。妻が家事の担当者であることは明かでありますけれども農村と較べれば夫もすい手伝うことになつてあります。

子供はどうかという点、小さい子供は男女とも同じですが、中学校に行くようになると、男は女と違つて、女の子のほうで男の子より多く手伝うようになつてきます。

生活時間、運動労働者の平日の場合を言いますと、勤務や運動時間など収入のための時間は十一時間、二十二分で労働者は一日の約半分の時間を収入を得るために使つてゐることになります。睡眠時間は大体八時間、教養娯楽等の文化的時間約二時間半ですが、この時間は休日には六時間四十七分になります。すし、睡眠の時間も九時間四十分以上になりますので労働者が、休日には相当身体も休めるしリクリエーションも行つてゐるということです。けれども、妻のほうは休日でも平日もあまり変わらないのが特徴で、特に睡眠時間は夫よりいつも少いのです。労働者にとつて勤務と運動とから構成される労働収入時間は外一時的な重要性をもつてあり、この時間の長さは他の生活時間に大きな影響を与えますが、収入の時間が長くつた時に他の生活時間がどうなるかを調べますと、労働収入時間が一時間減らうと二時間位までは睡眠時間には変わりなく、家事の時間や教養娯楽や交際などの文化的時間が短くなりますが、労働収入時間が一時間減ると二時間減ると交際に睡眠時間にくいいこみ、一三時間減ると二時間減ると睡眠時間は八時間をわり、一四時間減ると七時間を下廻るようになります。

夫の労働収入時間の長さは専ら生活時間にも大きく影響して、専ら睡眠時間は夫の勤務運動時間が一時間減ると二時間減ると交際に低下しはじめ、家事作業時間が増加する傾向があるが、夫の労働収入時間が一五時間減ると逆に妻の睡眠時間は長くなります。これは夫の帰りがおそいためにこれを待つ間を家事作業にあてるためで、夫の労働収入時間が一五時間減るとかえつて睡眠時間が増加するのは、夫が残業で徹夜になるか深夜に帰るような時には妻は早く寝てしまふためと取られます。

以上の簡単なですが実態調査の結果を二ざいしました。

三、中小企業の現状と労働者家族の問題について

私 本 庫 郎 講 師

「中小企業」の現状と労働者家族の問題についてというところですが、労働者家族問題は、その討論の序にゆずりまして、中小企業の現状について、それをもつて中小企業の性格といった点に力をおいてお話ししたいと思います。

日本で中小企業が非常に大きな比重を占めてゐるのは申上げるまでもない、製造工業のうち事業所数では九九五%が従業員数では六八、三%までが二百名以下の工場の労働者です。(昭和二六年農事課所説計)。

こういつた、わが国における中小工業の存在の仕方はいくつもの特徴を待っています。オ一にはこの中小工業の比重が単に大きいだけでなく、各年度によつて多少の増減はありますが、ほぼ一貫してゐる。経済が発展して資本の集中が速むにつれて、中小企業の比重が少くなるというのが普通の場合ですが、日本の場合はそういうものではなく、大体一貫した比重で處いてゐるというのが一つ特徴です。オ二に、中小工業が存在してゐる産業分野についてみますと、たとへばアメリカなんかではどういつた中小工業の比重が重いのでは食料品・衣類・家具製造・印刷製本などです。日本の場合はどういつた産業部門にももちろん存在してゐるけれども、同時に機械器具工業や金属工業——例えばアメリカでは中小工業はこの部門には非常に少ないですけれども、日本ではそういう資本の集中が少くとも激しい部門ですら中小工業が相当存在してゐるのです。

それからもう一つ較べますと——これも正確なことはわかりませんが、労働能率に因つてですが、例えばビジネスサイクルのようなものを見ますと、アメリカでは機械器具工業では大工場と中小工場の能率はそんなに変わらないと言われている。ところが日本では、千人以上の工場の能率を——これをかりに労働時間一時間当たりの附加価値額でみて——大工場を一〇〇としますと、五十人から九十九

人というところではその六五%、五人から九人の規模ではわずかに四〇%に過ぎない。二人には能率のわるい中小工場が、減少することなく存在してゐる。そういうところに日本の非常に大きな特徴があるように見えます。

わが国の中小工業はおよそこういう特徴を待っているのですけれども、それではこの中小工業の基本的性格は何か、ということが問題になります。そしてこの問題に答へるためには、日本に、何故中小工業が、能率がわるいにもかゝらず、また金属・機械工業のような分野にまで、かくも多数に存在してつづけるのか、というその根拠を考へねばよい。この点について多くの人によつてゐる人なことが言われていますが、主なものはつぎの二つでせう。

その一つは低賃金にあるいは過剰人口が原因だという説です。たしかにそうである、わが国の過剰人口が條件の一つとなつて、わが国の賃金は、外国に比較して非常に低く、その結果機械化するよりも人手を多く使ひ、手をやつて方が安上りたということになる、すなわち機械化の度合の低い中小企業でも、大企業に對抗し得る余地が余程多くある。それから、かつ重要なることですが、わが国には「最低賃金」というものが制度として存在しない、また実質的にも存在しない。そこで過剰人口が作用して中小企業では大工場よりも非常に安い賃金賃金で労働者を雇ふことができる。もつともこれには、大企業と中小企業では要求される熟練の性格がちがうということが重要な条件ですけれども、ともかくこのようにして、中小企業では大企業よりも相対的に低賃金である。イギリスなどでも中小工業の賃金は大企業より安いけれども、その差はほとんどあつたてくなく低賃金であつて、日本ほどはつきりとこの差を待っているというところはあります。こういうことが中小工業が存続してゆく大きな根拠となつてゐることは否定できません。

それからもう一つの点は日本における消費市場というか、市場構造というか、それが非常に特徴をもつてゐるという事です。つまり、極端にいへばいふんばものをすこしづつづつとくることが必要だという事です。

す、このことはわれ／＼国民の消費生活にみてもわかることです。

しかしどういつた消費生活でなく、たとえは輸出向の中小工業の製品である雑貨や農産物のこと、次して画一的に大量生産できないものをつくつてゐる。そのような市場に進出してゐる。

それから阿蘭の機械工業でもそうです。わが国では機械工業というと旋盤をやるのが常態のようになつてゐるのではないかと思ひますが、アメリカはなんの機械工業をみますと旋盤なんかは別にすくなく、そのかわりにプレスが非常に多いのです。旋盤でけする仕事をプレスでん／＼やつてしまつ。この方が大量生産ですし、また大量生産でないプレスは非常に副産につきます。わが国の下請機械工業の仕事は旋盤の削り作業が多いのですが、もしも日本の大工場がプレスでん／＼大量生産をやるということになる、現在下請工場へ出でゐるような仕事は非常に減つてくる。そして下請工場の数も価格も余程安つてくるのではないかと思ひます。

しかしこうなると、河原は消費構造とか、市場構造というやうな言葉では盡くせなくて、日本の大工業の性格、あるいは日本資本主義の資本蓄積の仕方の特徴性にあるという二点に反りませう。わが国の労働力の存在の仕方、これに規定されてゐるものですし、またいくら、低賃金を付く労働者がいても、どういつた労働者を準備する資本の存在理由がなければ、中小工業という要をどうとては現われないのですから。

こういうふうに考えてきますと、中小工業は大工業と対抗して存在し得てゐるというよりは、大工業の必要性に依りて存在してゐるものたゞということになります。奢侈品をつくつてゐるものは別ですけれども、一般の生活必需品を生産してゐる中小工業は、それによつて大工業が生産すればより高くなるやうなものに限つて、それを安く生産し、国民の生活費を安くするということによつて、日本資本主義の賃金水準を地位にしておくことに役立つてゐる。輸出向の中小工業は外貨獲得の一翼を荷つことによつて重要資料や機械など輸入に貢献する。また、下請工場は、直接に大工業の生産力を増進してゐる。

このように中小工業は日本の資本主義が、もつとはつきりいへば日本の大資本、独占資本が必要とするからこゝろ存在してゐるのです。

このことから、当然中小工業の大資本に対する使雇・被支配という二点が生じます。下請工業のように直接に支配されるものもあり、また価格体系などによつて間接的に支配されるものもあるが、いずれにしても、中小工業は大資本によつて動かされてゐる、そして大資本の必要の複合施設で増えたり減たりしながら、この必要性がつかつかきり起す相当の比重をもつて存続してゐるのです。

しかしこの二点は何々の中小工業が必要だということと意味しませんから、中小工業は全体としては存続しつづけるけれども、何々の中小工業は絶えずつぶれてしまふ。そしてまた巨額の中小工業が誕生するといふ形をどつてゐるのです。

中小工業は国民経済のなかにあつてこのやうな基本的な性格を持つて存在してゐるのですから、このことから何々の中小工業の経路上の特徴もまた当然あきらかに存ります。短命だといふことはさきに申し上げましたが、存続してゐるものも、需要といふか市場が不安定で極度に動揺してゐる、大工場は自分の受託の變動を調節するために下請工場を使用してゐるものが多いのですし、また下請工場でないものでも資本力が小さいために原料価格の大幅な變動に耐えられないといふ事情もある、だからこゝろ長期的な計画を立てて合理的な経営をしてゆくといふことは不可能です。

また、競争が、生産費を引下げようが機械は多くとも多量生産が前提するといふことを条件とし、それから、こんなに市場が不安定では名細の経営はどうしてという機械をいれることはできない、そこでなるべく安い賃金でも付く労働者を備つて、それを経営主体にありあつては親方雇りの限りとどこまで追いまわしなから付かす。だから中小工業では時同給といつても大工場の時同給とは大分性格がちがうと思ふのです。あるいはまた出来高給にして賃金の強い刺激によつてできるだけ労働者を出でせうとする、こういうふうにしてコストを下げて競争しようとするを得ないわけですね。そしてこゝろいつた

努力をしても、中小工業の利潤は非常に低い、低いのみならず極端に不安定なものです。こういった事情に對面して経営のやり方は、経営の面においても、労働管理の面においても合理的ではありません。

さてこういった経営上の特徴が労働者にどういう影響を与えていっているかというところが問題になるわけですが、一に考えられべきのは企業自体が不安定なものであるから、労働者の就業の状況が非常に不安定なものであることです。極端に言えば今日は皆雇にやつていても明日は潰れてしまつていられるかも知れません。それから賃金が低く、しかもこれも非常に不安定だ。中小企業の賃金がいかにも低いかということも労働者の台書にも出ています。つい最近大阪で聞いたことですが、大工場が臨時工が雇に要になると、その工賃にどこか中小工業の腕のできるものを引取つて来させる。臨時工といへば非常に不安定な地位です。かり、中小工場といへば雇に要するものも最悪工賃が何と移つて来るほどのことではないと思ふのですけれども、それでもやつてくる。理由をきくと、今は給料をもらつていられるけれども何時雇に要するか分らない、すこし位やすくても、また臨時工であつても、とにかく働いただけはちやんと給料をくれるところの方が良いと言ふのです。中小工場はそれほど不安定な状態になつていられる。それに労働時間長くて不安定です。忙かしい時には徹夜を連続してやることもある。暇なといふと全く暇になつてしまふ。それから、今はそんなことは無いのですが、戦前の山口あたりでは「裏付け」という習慣があつて、定休日の次の日には出勤して仕事を休み、あるいは出勤しても能率の上らないものが多い。労働者の方にもこういった習慣があつたのです。

さらに労働関係についてみると、中小工業の賃金形態の性格についてはさきに申しあげましたが、中小工業における熟練は手に依存している。いわば熟練化された低い性格のものです。したがつて技術の習得の仕方でも、極端にいわば熟練工のカンとみまねで覚える、あるいは受にいられるようにして、やつと教へてもうかういふのです。賃金形態と労働者の間に、労働者が相互間に人的な関係が非常にものを言ひ、身分的な色彩をあびてくる。またこういったやり方でなければ仕事の進捗も止

まらないように思われている。事実においてもさういふ面が非常にある。それから賃金についても、一応計算されたもののほかに——その計算の仕方にこそ極端ななり取長なりの人的な主観が非常に入るのです。か——「ニギリ執」と称して従順によく働いたと思われれるものにぞつと若干の金額をやつてハゲミをつけるというやり方をします。福利施設を拡充して従業員に忠實にしておくと、こういうやり方よりも、もつと直接的金方法、人間的な人的な方法をとります。さういつたことも手低つて福利施設といふものは中小工場では非常に少ない。

それから労働移動の特徴についてみますと、まず農業労働や商業労働から、工場労働へ、あるいはその逆といつた産業間の移動も大工場の労働者にくらべて相当多いといえます。さらにまた工場労働者としての移動についてみると非常に頻繁です。ある程度中小工業の労働者の習性ともいえるかも知れませんが、さういふ習性ができて維持されているのは、これはさきに述べた「不安定性」「非合理的性」が原因となつていふと考へられます。そしてこの移動の地域的移動は非常に多い。山口から山口の移動だけではありません。川崎からとつてみて中小工場労働者の移動範囲は、大工場労働者の移動範囲は、大工場の労働者の移動範囲は、大工場と中小工場の移動は非常に少ない。競争の時期と、あるいは昭和二年の大量解雇といつた時にはさう大規模な移動がみられますが、それ以外はその移動の範囲が非常に狭いといふことがいふことができます。中小工場労働者で大工場にいくことのある者、逆に大工場労働者で中小工場にいくことのあるもの、これはいふまでもなく三割にすぎません。

また中小工業の労働者の移動では家数によるものが大工場のものより一層多い。こういった状態に対して、労働者組織の方をみますと、申し上げるまでもなく戦前と戦後とで、東京部における機械工業のように、もつとも組織化の條件が整はれていふところでは、三四年九月で、五千人——九千人の規模で組合のある工場は五九名、三千人——四千人と組合のある工場は二四

多、もつと小さいところではさらに下るでしょう。また組合があつても協同を結んでいゝものはすくなく、かりに結んでいゝても莫然たる内容のものです。労働者から協同の精神を生まれる工場主が、驚いて文書にめけこんだという話も報告されています。かと思つと、一人ことが起ると非常に急進的な暴発的な性格をとることが多い。

さて、最後に、こういつた労働事情が家族を含めた労働者生活に、どんな影響を与えているかという問題です。この問題はこれから討議されると思ひますから、かゝるに觸れる程度にしたいと思ひます。おほの大きな特徴は生活の低位と、その不安定ということでしょう。

これは収入の面からいつても、また労働時間から見てということから見る家族生活の経済的構造からいつてもさうでしょう。そのうえ、これも戦前の例です。たとへば川口では、一般に自給の収入およびその配分に関する確固たる觀念がなく、収入の少額なるにかかわらず、手帳の小遣、交際費等に對する支出が多く、また酒、煙草、娯樂等に消費する第三生活費が、金額においててもまた支出の割合よりも多いといふことが報告されています。そして住居費や被服費がすくなくない。私人的性格のよくない面が出ています。

さらに主人の収入だけでは生活できないうちに、多配偶といひますか。家族のうち働ける者は、就労し、収入を得る。これは逆の面かも知れませんが、神戸のマソチ女工は既婚・仲仕・大工・人夫・行商人など結婚し、収入の不安定は生活彼女らにつきまとうといわれている。既婚地の女工さんのなかには主婦が相当多いのです。その主人の職業は日傭人夫、臨時商、農夫などです。このように多配偶であつてもいづれも収入がすくなく不安定なためにどうしても生活水準が低い。その典型的な現われは不良住宅です。たとへば東京でも葛飾区などは不良住宅地区が多いのですが、中小工業地帯と不良住宅地区と内取のさかんに行われている地区とは重なり合っている。そこでは、計画を立てて、食ひに足りるに無理前に生活してゆくといふ意味で、これもどの程度あるかわかりませんが、たとへその意味が強くても、

どうしてこれを實現するだけの條件を備えていない。そしてまたそのようになるところでは、意味もまた失われ勝ちなのです。結局こういつた特徴をもつていふと思ひます。

一、これらで終りたいと思ひます。私が申しあげましたことは種々誇張したような話でありまして、大工場と中小工場との労働者の家族問題は大工場の労働者自体の生活が良くないから、あまり盛れないだろうという話もあります。しかしさきにも申しましたように、大工場と中小工場間の交流はすくないのでありますし、すこし再考にみれば、やはりさうとはつきり違ふのであります。これを考へておき、

藤井 先生の今のお話に対して御質問がありましたらどうぞ。

田和 今のお話では、中小工場を二百人以下としておいでのようですが、五百人いても下請工場的な企業もありましうし、あるいは百人しかいないが大企業と交わらないものがあると思いますが、先生の調査は大体二百人以下ということなのでしょうか。

松本 いや、ちつと小さいところ……。私が実際見ましたのはせいぜい多くて五十人、それから二、三十人、十人というところが主ですから、そこでの話というふうにお考え下さい。

百名以下の工場をとつて見ますと、日本では工場数で九八・一％が一〇〇名以下、アメリカでは八六・六％で、生産額で見ますと日本は四〇・五％、アメリカは三六・六％、従業員数は日本が四〇・五％、アメリカが二九・九％で、著しい違いがあります。

田中 要約を簡単に日本では非常に多いということになるんじゃないでしょうか。

松本 そうだと思えます。アメリカで見ますと、五十人以下というのは非常に少ないですね。

田中課長 私共のほうの課員が見て参りましたのは、二百人位の中小企業ですが、そこは経営状態が非常によく、労働者も満足して働いているという工場でした。ですから、中小企業でも、今おつしやつたように、非常に安定してるところもあるのですね。

田和 私は中小企業協会の団体の役員をしています。この団体のなかには一つの団体で八百位の工場がある団体もあつて、比較的狀態のいいところが入っているわけですが、会員のほうは非常に移動するんです。結局地方の組織が崩れて来ましてね。組織が出来ない果も多いいんです。

松本 労働者組織だけでなく、経営者組織もですね。（笑）

田和 そういふ事は、経営者の集まりは非常に水くさいんですね。やつぱり利害が反しますから。労働者のほうは利害が一致しますからまとまりいいんですが――。経営者の方はやつぱり競争になります。

からね。

四 討 議

一、賃金及び家計について

藤井　それではこれから今日の議題について討議に移りたいと思います。労働者の家族問題はいろいろの分野にわたっておりますが、今日はそのなかでも特に問題となつてゐる賃金や家計の問題について、また家計を補うために家族は何をしてゐるか、福利施設はどのようなものでござりまするか、また労働者や組織活動等について順を追つて御座います。この場合、話し合つていたゞきとござります。田中議員、さつき御報告申し上げました昨年度の大工場調査の場合にも、職員と工員の間に開きがあつて、収入のアンバランスが非常に大きく、六千円位から三万円位まであつておりまして、中小企業ではどうなつておりましたか。親戚別で見ても、同じところにあります。

藤井　昨年の十一月、十二月に労働統計調査部で行つた職業別賃金調査によりますと、百人から一九九人までのところでは平均賃金一三、七三〇円、二百人から四九九人までが一四、九七三円、五百人から九九九人までが一五、六七八円、千人から四、九九九人までが一七、八七五円、五千人以上が一八、九〇三円となつております。これは男子一般労働者の給与。家族地区のものでござります。工員の給与の給与については余り資料がないのですが、構型工の場合は一〇〇人から一九九人までの規模で一、二五九円、二〇〇人から四九九人が一四、九二五円、五〇〇人以上が一四、八一五、旋盤工もそれと同じような傾向が出ております。やはり小企業ほど賃金が安いといふことになります。

田中議員　その調査では百人以下の規模については賃料が出ていないのですか。松本　相当小さい規模になりますと、賃金の差は親戚の差といふよりも……むしろ親戚の差といふのはあまりものを言わないように、収益率の差といふものと非常に相関してゐる。もちろん全体の傾向からいへば親戚の小さなほど賃金が低いといえますが。それは鉄物業でも同じです。百人以下の規模別数字は昭和二十六年度の「労働白書」(労働省労働統計調査部編)「昭和二十六年労働経済の分析」にありますが。

丸沢　私のほうは中小企業並よりまだ低いんです。私のほうのベースは一万八千円ですから、どこへ行つても一番初めに断えられるのが収入の低いといふことです。家計の問題はこれから調査を実施する段階ですからよくはわかりませんが、全く赤字で、てんで生活設計が立たないといふんです。家計の向應は具体的に申上げるのは不可能ですが、何か副収入がほしいが今は内職がないので、せめて物を安く買おうといふので、あるところへ特約店を設けたり、物買部とか消費組合を作つていたりします。

田中議員　昨今頃、やはり二、三の会を持つたのですが、その時国鉄従業員の奥さんと金取工業の奥さんが来られましたが、国鉄は手取り九千円、金取工業のほうは手取り二万五、六千円と言いました。……それで御主人の小遣いが三千円、社交費が二千円というふうに家計の内訳を話して、一日の副食費二百円と言つたら、国鉄従業員の奥さんが、自分の家は副食費は一日三十円で、夫の小遣いは三百円、夜学に行く電車賃を百五十円出してゐる。だから支出を最少限度に止めることに大望で、クーリングも全部自分の手でやつて、やつと家計を収め止めてゐるのだとおつしやつたことがありました。

藤井　基準局のほうから平均給与についてお話し下さいませんか。

東村　今、出ておりますのは、二十七年九月の数字が一番新しいのですが、それによりますと五百人以上が一五、二二一円、百人から四九九人が一三、二三八円、三十人から九九人が一、六九九円といふ数字になつております。なおこの中でいろいろ細かいものがありますが、それは大体この傾向とし

ては同じようになつてゐると思ひます。

藤井 運配・配当の状況はいかがでしようか
松本 ひと頃のように甚しくはないでしよう。

藤井 経営者側のほうでいかがでございませうか。特にお宅の会社に就いてはどうか
せんで。

田和 全国中小企業協同会は先程申し上げましたように、なかなかややよいところなんです。でも、家族の状況とか統計は余計にないんです。又、アンケートを出しても、返つて来るのが非常に少なくて、一々行つて確かめなければいけません。あまり統計はないですね。

運配・配当の状況はいかゞございませうか、よほどよくなつてゐると思ひます。

秋本 去年あたりは中小企業が買れるものが多くて、それに伴つての運配・配当があつたんじゃないですか。
田和 業種にもよりますね。

秋本 それといわゆる経営者で、ちゃんとした経営で整理してゐるのでなく、勘で、今月はこれくらい儲けたからこれ位出さう。にぎり金を渡すとかいう意味でやつてゐる工場が一寸した規模のところではまだあるわけですね。例へば税金を払ふ時でも、自分では帳面がわからぬから、経理士に頼んで適当に作つて貰う。中小企業の組合とか団体とかに加入してゐるところは一應の形が整つておりますが、企業体形なんかを詳しく考へてやることもありません。今までの経営のまゝでやることもあり、経営者の考へでみな違ふわけですね。

田中 今、比較的景気のいいところ業種は何でございませうか。

田和 やつぱり、同じ機械工業でもいろいろありますね。ことに中小企業はそれが複雑です。機械工業はやはり大体に仕事が少ないですね。従つて競争が激しくなる。ことに機械関係なんかは、大体大工場

で特需を受け、単価が非常に安いんですね。だから下請へ出す時は流血の競争が多い。運配・配当についていへば、昨年から今年にかけて中小企業の労働紛争が非常に多いし、さらに運配を大抵してきて、それは月に三十件ならその中で、三、四件は必ずあります。

東村 今秋のほうで最近賃金の問題を手掛けていますが、その業種は女の労働者が多い。したがつて家族労働者の問題として運う形をとると思ひますが、百人以下の工場四業種について調べたのがあります。先づ、人権労働で言いますと、細かい数字は正確でないのですが、昭和二十六年十月の水準が四千四百円、それから家賃・食料が五千六百円、節子紙一冊と洗濯の賃金が四千四百円位です。それから手廻り製糸業の賃金が三千円前後となつております。その中で家具・建築を除いては女の人のほうがずつと比重が重くなつてゐます。

藤井 賃金がよくないので、自然、夫の収入だけでは生活があまり寒くないといふことが結論として言えるわけですね。

丸沢 ともかくその生活は、ぐんと切りつめられた人間以下の生活でしよう。だから統計といつても意味がないと思ふのです。本当の収入は少なくて補助して貰つてゐるから、田舎の人はまだましですが、やうでない人は人間以下の生活になつてゐます。

田中 昨年夏は全国で懇談会を開きました時に労働者の主婦の意識調査をしたのですが、その時に、生活が少し苦しいといふのと、とても苦しいといふのと併せまると、六六で半数以上が苦しいと答へてゐるんですね。

秋本 どの程度が結局苦しい線で、どの程度が苦しくない線か、家族の状況によつてゐるちがつてしまふようが、お宅にはお身の方もございませうし、世帯によつては、お子さんの多い方もあるし、少い方もありますし、結局、お宅の人の主観の問題もありますね。……またお宅の会社はいいところのほう

予算もございまして、経営の内容にもよりまじようし、大きな企業でも利益がなければ出せないということに存じます。

堀田 赤字の問題ですが、収入のものとすく下の階層では赤字が非常に大きいということが出ています。収入が段々上つて来ますと赤字が段々小さくなつて行く。ある程度のところに来ると赤字が黒字に変化し、この黒字が、今度は収入が上るに止がつて段々大きくなつて行つて、ある点に来ると又赤字が逆に小える、といった現象がある。それを捉えて、一應赤字が黒字に変化するところが健全な生活をしていると言いますが、普通の生活をしているものとして收支が一應バランスしている。その点の動きを大体とつて行つて、これがどうだということを書つてほうがよいという説があるわけですね。

林 丁度今、小学校の平均給与が一万一千円五百二十八円ですが、それを昭和九年十月のものに直しますと、二十九円八十六銭ということになるので、これでは最低の生活も難しいということはお察しの通りでありまして、何とかが改善して行かなければ家庭生活の向上は全然望めないのではないかということでは給与の引上げの問題を盛んにしているわけですね。

やはり各自の生活が向上して行かなければ明白の生活が望めないし、又一家の経済が立たないので、現在の物価と家庭経済と、充分考えて頂きたいと思つておられます。又一家の経済が立たないので、賃金は、前年に較べると非常に低いのですが経営者としてもなかなか難しいと思つていますが、賃金の支払は、どうでしょうか。

田和 われわれ企業の経営者の立場から行けば、支拂限度があるわけですね。今おつしやつたように家計が苦しいということは一般的に言つて中小工場に限らぬと思つておられます。たゞ苦しいと一時的に言つて見たところで、数字的に統計をとる上にも難しいと思つておられますし、だから結局生活態度の問題もありま

しょうし、あるいは皆さんのほうで生活指導もやられておられると思つておられますが、こういう問題がごんごんかつて来て、たゞ生活が苦しいからというので賃金を生活費一本でやられても、企業者として約束して見たところで、結局遅延配分になると元も子もなくなるということでは、これは非常に難しい問題です。理論的に考えれば、従業員の生活が向上することは経営者としても望むところですが、賃金値上運動でもいろいろ言うが、結局日本の経済の力が、現状の生活の維持にも足りない現状ではないかと思つて、それに対する救済の問題ですね。

田中 中小企業に依つていらつしやる人の家族の方に私達の親友の方がお会いしました時でも、遅延配分が悪いということに非常に感謝してありまして、昨年あたり遅延配分があつたが、今漸くに賃金を上るから、という気持が多い。それから会社が苦しいから、と遠慮してありますし、時によつては、いよいよ減額せうになつた場合など、割合も一層に奔走するということもあるんですね。非常に大企業とは違つた要素があると思つておられます。

松本 南東金庫は中小企業が多いわけでしょうか。その人等の生活はどうですか。

柳川 私、南東金庫ですが、五十名以下、五十名以上百名、二百名のところが百名ばかり集つて單一組合をなしてありまして、その内容は一先先生がおつしやつたような状態です。ですから今、秋期の資金斗争をしておりますけれども、やはりそれやれの工場の差がひどいので、斗争も非常にいろいろな形で、総額の資金額に基く二万五千円、幾ば八千円の繰で出しておりますけれども却々小さいところにおいては斗争が困難です。先月二十一の工場で資金要求をしまして、それに對して向題が出ておりました。けれどももうこのほうとしましては、まだ家族組合もありませんし、家族の問題というところで具体的に取上げられぬわけですね。うちのほうは東京地方を東西南北の四地区に分けてまして活動をしているわけですが、結局大きい工場といつても五百名以上を中核にしまして、

小さい工場を包含するという形で面倒を見てゐるわけです。ですからそういうところでは、福利厚生施設もないし、困難であるというところは事実です。

松本　そういうところだと、当然赤字のわけですね。しかし赤字にしてもそういう人に金を貸す人もあまりないでしょう、しかもとにかくなにか食つてゐるんでしょう？

柳川　先程先生がおつしやつたように、非常に移動が激しいと言いますか……一つの賃金内額を超して工場が閉鎖されると、潰してもいいからやつちやへという事で潰れる場合が多い。すると此のところに移つて行くように、一時しのぎをやつてゐると思ひます。

松本　しかし、一寸長く見ると、一時しのぎにもなんにもならないわけでしょう？ 赤字というものは長く続けられるものでない。ですから、子供は学校にやらせたいということにしたつて金がかかるし、どういふふうにして生活してゐるのか……まあ、自分のことを考えればわかる筈ですがね。

田中　中小企業というものは、潰れたら又出来てゐる。経営者が變つて見たり……ということでは、松本　それはたしかにその通りだと思いますが――

二、家計補助の形態――内取その他――

藤井　先程、生活が苦しいのを補うために内取……というお話が出ましたが、どのような形で家計を補つてゐるか内取、共済金の問題に入りたいと思ひます。職業安定局のほうで内取について、何か資料の中……補導所では技術指導をしてゐるがこゝで技術を身につけて就職したり、自分の家でやつてゐるものがたくさんある。例えば洋服のようなものは全国に六十ヶ所あつて、年に三千人位の人が収容されてゐる。その半数は自分の家でやつてゐるわけですが、これによつて賃金の不足を補つてゐる者もあるわけです。最近ここに多くなつてゐるのは編物ですね。特に内取向のものとて派手入つてい

る。現在十二ヶ所で、六百三十名ばかり年に入ることになつてゐる。特に内取として一番いいとされてゐる刺繍……こういうふうなものをもちと示してほしいという要望が強くあつてあります。

田中　さういふところに入る方達がどういふ方かという調べはないんですか。

村中　ただ入つてもやめる者がある。自分で保障するものを持つてゐるか、さもなければ生活保護法の適用を受けてゐる者が多いのですが、さうでないで長つづきしないのですね……。中には相当収入をおける場合もありますが、それだけでは不十分で、何か生活を保障するものを持つていなければ……。共同作業場からさらに下請して、家でやつてゐるのがあります。この前も山口に行きましたら、刺繍を相当盛んにやつていました。やはり、婦人の内取として今一番よくいつてゐるのは、編物とか刺繍とか洋服というものですわ。

工賃は安いですよ。多く取ろうと思つたら技能をある程度高めないとだめです……。ここに機械編まんが最近収入をあげて、ずいぶん家計を助けてゐる。名古屋に行きまして、補導所で編物を見ました。今五十名ばかりありますが、そこを組ますと相当な収入がある。

丸次　私も賃金のことをおききしたかったです。補導所をやるだけでなく内取の場合の賃金の一つの基準を考慮なさらないんですか。というのは、時間が長くかかつて、その割に収入が少いでしょう。ですからその点やはり最低の基準みたいなものをお考えにならないのですか。どこへ行つてもきかれません――

村中　補導所は八時間労働でやつてゐるので、最低というのはこの程度になつてゐる。あまり安い労働はさせないでやつてゐます。

藤井　家内労働法でもおれがいいですがね。

丸次　みすみす搾取とわかつてゐても、内取やつてゐるでしょう。

萬井 基準額のほうから今の二に對して、お話を伺いたいと思ひます。

東村 御承知のように最低賃金の問題が始まつてゐるのですが、労務基準法で規定されてゐる最低賃金は無償労働者を対象にしてゐるわけです。今のお話のように、労働者が出すのは労働基準法上労働者と認められるかどうか、実際の労働者だけれども労働者と認められたいという見解もあるわけです。京都の西陣の場合なんか、労働者として適用させるといふのがありますが、原則としては、適用から外れることになりまゝ。今、調査をやつて行く段階ですが、その必要は充分認められると思ひます。林 さつ、そのお話では、中小企業は大資本の支配におかれてゐるという事で、その点は考へていらつしやると思ひますが、やつぱり、中小企業の方でガツチリ組んでやつて行かない限りさつき出たような問題は片付かないと思ふ。やういう案じういう討論が立てられてゐるのでしようか。

田和 私のところは規模は小さいけれども古いんです。下請業者が一つの会を作つてありますが、会費の支拂が滞延して困つてゐます。

林 その皿のところ、何かガツチリ組んで行けば解決しやうなんですわ。

田和 結局支拂の問題でも、大きな政治の問題になつてしまふのですわ。

内藤 内藤の形態について、各方面の方がお出でですからお伺いしたいのですが——今度秋共が見てきた工場は、ほとんど全部従業員が社宅に住んでゐる。すると家族の人が購買という形で、その工場の簡單な作業を購買つて仕立てゐる。だから時間には拘束なく仕立てゐる。内藤と云へば喜ぶが、中小企業の場合は、家族を工場で仕立てゐる仕事があるのかどうかというところをお伺いしたい。その工場では月平均三千円くらいの収入が家族に入るわけです。

秋本 私のほうは自來車のタイヤチューブを作つてゐますが、その他工業用品を造る。パッキング等も造つてゐるが、工場の家族をうるおす意味で、家族だけに依つて加工させてあります。やうしませ

と、臨時の人が現場に居なくても家族の手だけで間に合ふわけです。

内藤 その場合はどの位になりますか。

秋本 人によつて違ひますが、二千円、三千円ぐらい……。

内藤 昨日聞いたのは一日に四時間ほど仕立てゐました。

秋本 今のような解決方法で、やういふ家族では、そのことからおこる家庭上の問題の解決方法はどのようなことになりましよう。

内藤 生活時間もおつてんですけれども、どこに入つてゐるのはほとんど福島、新潟辺の農村の方で、留守番も、明けつ放しでも隣りの人に言つておけばいい。乳飲用のあるようなところは少くありませんが、少し大きくなつて学校にでも通つてゐる人はみんな出てゐるらしい。工場に主人が出て、その後を片付けて午前中仕事に出掛けて、お昼に帰り、午後再び作業を続けるという具合に、ほとんど生活時間の上からは、家族と一緒でゐるが、本人は内職のようになつてゐました。

江口 それに例えますが、つまり家族形態が大工場の場合と違ふのじゃないか。早く就業するから結婚の時期も早くなると思ふ。すると共稼ぎ的に結構してそれが一箱に替つて——つまり多就業家族といひますか——家族形態が違つて来ると思ひます。

三、福利施設について

藤井 まだいろいろお話があるやうでございしますが内藤の問題はこれ位にしまして、福利施設の話題に移りたいと思ひますが、中小企業ではその実情はどうかでございまいしょう。

田和 わたしのところなんかは半数社宅に入つてゐます。わたしのところは、中小企業と云つてもそのように取扱つて見て貰えないんです。とにかくやういふふうな暮らしになつてしまひましてね。

田中 秋の見え方では、一番、住宅が多かつたのですが、その他では購買ですわ。

秋本 日用品など入手が出来なかつた時期はいろいろ物を幹校しましたが、今のところ一應ここでは買えるというわけです。あまり大きな生活協同組合的なものが発達しますといわゆる商人のほうの、デパート、小売商等の問題も起きて来ます。

藤井 その世医薬院備にか診療所のようなところも、大きいところはあつたが小さいところは何もないですわ。

松本 秋父での話ですが——女工さんが対象でしたが、労働組合が映画を、やすく見せたり、日用品を三割安値で仕入れて、それを二割安で売って、おとの一割はためておきまして、共同の資金に廻したり、ミシンを買ったりしています。

秋本 基金を出して毎月いくらかでお金を貸すのがあります。リウリエーション費として組合費もとりまします。会費をとつてやつていっているのもございます。わたしも大体やういふことをやつていますが大して費用はかゝらない。

林 今の金額は一事にひとついらつしやるのですか。

秋本 消費組合が出来るといふので……現在の名前は共済会ではなく、消費組合という名前で、大抵部は一万円の予算、運動部が二万円、それから給食部——これは月によつて違ふが、大体月貸しなんかそのまゝ返つて来る。ですから、毎月返るといふのは五、六万で、あとは全部基金に充てておくので、これだけの基金の範囲内で行つていふのは物資を安く、月賦的に徴収します。

九天 私のほうは、福利施設などある部類でしようね。医療のほうは共済組合がございまして家族の者に対する施設を行つてあります。それから物資部がございします。医療のほうは共済組合ですから問題はないと思ひます。物資部のほうは、国鉄の中で独立採算のようになっていふ。

これでかなり家族もうるおつていふ人ですが、私が考えますに、いろいろな福利厚生施設を経営者

側でやつて頂くよりも都合が悪い。私達が自主的に、組合員が自治的にやるべきではないかと思ふ。こういうお金があれば給料のほうに廻して頂かんことには……。こういうのは自主的に持つたほうがいいんじゃないかと思ひます。

幾野の福利厚生はすこいらしい。あれだけやはり幾野町が出来ていふなら、労働者自体が自分達で作つて自分達で利用するのが本道じゃないかと思ふ。

塩田 福利厚生施設を、労働者にとつてプラスであるといふように見るのが大体一般的のようですが、やうばかりとは、言えないと思ひますわ。例えば紡績関係では、非常に寄宿舎が完備している。これを労働者にとつて実質賃金の向上であるといふように本来言つております。果してやうか一つ考えなければならぬのじゃないかと思ふ。と言いますのは、綿紡などの寄宿舎といふのは必ずつと昔からある。これが、女工さんの爲になるように造られたものというより、それ以外の、つまり、女工を集めてそこである仕事をさせるに都合がいいといふこのためにされたものであるといふ性格がある。

中小企業ですと、余計に時間外労働などがされ易いという理由で、寄宿舎のようなものを造ることがあるんじゃないかと考えられる。決して労働者にとつてプラスの面ばかりでなしにマイナスの面があるから、最初から、やういつたものがあるのじゃないかと思ふ。福利厚生施設といふものが、本来に主体的に要求して獲得していつたものであるか、それとも会社側の政策的なものから来ているかという、国鉄の方が言われたように、それによつて賃金要求を緩和する懸念があるのではないでしようか。

田中 それは日本の労資関係の特徴じゃないでしょうか。アメリカ等では、組合が使用者に向つて福利厚生施設をあまり要求しないようですわ。やういう労資の関係は、賃金だけで飽かっている。日本では非常に古い福利主義的なものがあるからやういふふうになつていふと思ふ。中小企業になりま

ずと一番その傾向が強いように思いますが、見て来た方達の中で厭せられたことをお話ししたつたらいかがですか。

四 産婦人科

藤井 丁度お話しが、産婦人科の方に入つてまいりましたので、つづけて中小企業の産婦人科について御相談いたゞきたいと思ひます。

田中 中小企業の方には非常に親子関係的なものが次山ありますね。

渡辺 二、三日前に重工業のある工場を見ましたが、そこには社宅といつても本当に一軒だけの、十二、三畳しか八畳くらいの狭い部屋を、仕切りも何もなしに家族が住つてゐるような感じ、それに附随する入浴施設があるだけで、おじいちゃんといふものはなんにもなかったのですが、こういうところでは会社で働きさえすれば何とかしてくれるといふことで福利施設に対する希望も非常に遠慮がちに述べていて、労務関係の温情主義的な面が感じられました。

また、昨年は製紙関係の大きな工場を見ましたが、そこは施設なども非常に完備していて、一つの社宅が六畳、八畳、四畳半の三部屋ぐらいになつており、御不潔な水洗で、すばらしく近代的な建物でした。給食等も、一食だけは会社で賄つております。残務した時は残務者の給食も同時に行つてゐる大企業でありますけれども、社員は家族、姻戚関係が多く、非常に家族的な形態を持つていた工場でした。

松本 昔からくらくらするといふ身分的といふことが少し變つて来てゐると思ふ。昔ですと、非常に若い未婚年と、年とつた熟練工がある。未婚年工が、結婚とか養育工を経て取人になる、親方になるといふことだつた。最近では年令的に見て、昔と少し違つてきた。というのはインフレーションの時と言ひまゝすし、長い間養成するといふことよりも後に立つのを使うといふことじやなかったかと思ふ。とある

が二十四年のドッジ・ライン以後、企業を縮小するさいにやういふ成年工を解雇してしまつた。最近とくに動乱以後、また年少工を雇ひ出してゐる。しかし、この場合昔のように徒弟から仕上げて行くといふ企業の経済的な能力はおそらく少いんじゃないかと思ふ。やういふ人でも出来るような簡単な仕事を与える。逆に言えばやういふ年少工でも出来る仕事以外はなかなかやつて行けないといふことになると思ふ。ですから昔に較べますと、やういふ年少工で言えば、段々よによつて行けるのだといふ気持ちも少なくなつてゐるでしよし、企業主のほうでもやういふ気持ちはあるにしてもやつて行けなくなると思ふ。それだからと言つて近代的になつたとは言えませんが、昔よりはすこしかわつてきてゐると思ひますね。

五 組織活動

藤井 それでは最後に労働者の組織活動や生活を高めるための家族関係の協同活動などについてお話ししたいと思ひます。

丸次 問題を大まかに言ひますと、低賃金、これが労働者の一番大きな問題です。私のほうでは二年ほど前から、どうしても賃金要求で生活をよくして行くと同時に、家族生活もよくして行くなければならぬといふので、婦人家族互助組合を提唱いたしました。日本の家庭婦人の組織が難しいと言つてゐるものに対して反響もありましたが、そこで新生活指導をやつて行く目的で、組合教育、政治教育と一緒に指導して参りました。具体的には家庭生活の合理化、それと同時に社会施設を自治的に作る運動をやつたのです。具体的に申し上げますと、組合に対する認識が狭くやつて参りました。家庭生活の面では、いろいろ各講師を招きまして、家庭生活の具体的な合理化をやつて行くと同時に、子供に対する施設もいろいろいふので、つい最近では託児所も出来るようになりまして、内取をするにも子供達にとられる時間を省けなければならぬといふので託児所を治えたのですが、それらも少しず

つ解決して参りました。組合のほうでは住宅が非常にみじめな状態ですし、同じく非常に僻地でもありまして、子供に対する施設が全然ないというので、幼稚園を自主的に持つたり、保育園を作ったり、遊園地を持つたりして、学校までの子供は託児所に集めております。経験になりました子供の健全な遊び場所もないというので、図書館等も作っております。それから台所の合理化といったこともやつております。組合の組織から言いますと二十七八地方本部に分れておりますから、ほとんどどの地区に家族組合が造成されました。

組織がなかつた時にくらべますと、今まで全然家庭生活なんか合理化しようという意識のなかつたのが高められて来て、積極的に、それでは、どうやつたら自分達の生活が合理化されるかというところまで参りましたから、今後こういうものを総合的に指導して行きたいと思つてゐるけれども、まだ日本には生活上の総合的な指導機関がございせんから、各地方本部のなかで、住宅の問題が出来たら住宅の専門の方に任せて、総合的な家事指導のセンターを組合で自主的に持ちたいと思つたけれども、持てない状況なので、せめて御相談に行く先生方のリストでも提出して頂きたいという段階です。内転は非常に手回がかかつて工賃が高いので、家族の人々は、それじゃ内転よりも物を安く買う方法を講じたほうがいいんじゃないかというので、物資部の全然なかつたところに出張所を作つたりして、日用品を、それも特色を持つたもののを二割三割安くして、というふうにしてあります。

田中 予算も全部組合の予算ですか。

永矢 今、作つてゐる段階ですから、作つた団体に対しては助成金を出します。地方本部に対しては月間ばかり予算を組まして、出来たところへ落して行きます。大会等がありますしそこに売店を出して収益をあげて組織の経費に充てたり、浜松なんかでは、順当に水道料金を徴収して、手数料を経費に充てたりしております。

田中 親戚 組合の補助組織的な家族の組織と、それから専ら作つた形態があると思ひますね。我々は全国的には我々婦人協議会を持つてゐるようですが、我々の場合は、組合の補助機関でなくて、主幹会として設立したもので、経営者側にも費用を出させて、福利施設その他のことをする。両方が生活指導のプログラムなんか持つてゐるという話でした。

永矢 私の一審心配しましたのは、日本で家族にまで職制がかかつて来る。このことを警戒しまして、組合の紐附にしちやつたわけですね。家族にまで身分差が入つて来ますと、自動的に組織を持つたことが何にもならなくなる。それを私は非常に警戒しましたので、経営者には全然関係なしに造成しました。組合の規約なども本部が認めたというふうにして、補助組合として、運営に対していろいろ指導してゐるわけです。ですから経営者と切り離すことが一番大切と想ひます。

永矢 一般には密接な連絡を図るということになつておりますが、どこまで会社側が働きかけるにはまだあつていない。従業員を通じて、貸付金なんかの面で多少便宜を図るという位で、家族の面まで立入つてというところまで手が及んでいないんじゃないか。

田中 親戚 親戚の行つた労働者の主婦の意見調査では、家族組合や主婦会などもおきたいと思ひますが、という向に対しては七二%が、あつた方がいいと答えています。その理由はお互に助け合えるから、仲が好くなるから、会社との交渉に都合がよいからだ、ということでした。他にほうがいいというものは一%で、その理由は、いろいろ煩わしいから、横がなから、何の役にも立たないから、利用され易いから、などでした。組合の組織に拘りしても、組合があつたほうがいいという主婦は七八%位です。

(33) 永矢 僕も、どうもこれといふかという名案はなれません。特に中小企業の労働者の家族の問題で、わかり切つたことですが、一番大事なのは家族の主人なら主人が眞面目に働いてゐるのに何故生活がこ

んがに苦しいのかというところをいろいろなことでわからせる。その方法として、生活指導とか組織化とかいうことが出て来るのじやないかと想います。これは中小企業の経営者も同じです。真面目に経営しているにも拘わらず中小企業はどうしてこんなに苦しいのかということをやれやれみんなが盲算して行く、そういうことが一番基本的な点と想う。例えば労働条件というところでは、中小企業が何故苦しいか、その原因を調べて、それに對して一箇にやるといふ條件附から一箇に妥協してよいと想います。そういうお説教的なことだけでは当座はだめだろうと想いますけれども、そういう気持を基礎にして、その上で中小企業自体の協同化とか組織化とかを進めて行く以外に方法はないと想う。今の組織化と協同組合化はすいぶん活発に行われているけれども、もつと共同受託の方法などによつて受託を少しでも安んずさせ、それを基礎にして経営なり、生産なりを合理化してゆく必要がある。幸い中小企業は地域的にもまとまっているから、労働者についていえば丸次さんのおつしやつた方法で組織化して行くというところに當るんじゃないでしょうか。

田中 すると、経営のほうでも従業員のほうでも、家族のほうでも、みんな協同化が必要ということですね。

藤井 お話ばかり感されなかつたかも知れませんが、定刻も過ぎましたのでこの辺でこの会を終りたいと思ひます。局長が歸られましたので最後と局長から御挨拶申上げます。

藤田 局長、お忙しいところをありがとうございました。始めから伺いたかつたのでございましてけれども、今日は生憎差支えがございましておどくなり、大変残念に存じます。

皆様方の貴重な御意見は、私共が仕事をして行きます上に大いに役に立つ事と想います。深く御礼申上げます。

へ 終り

一九五三年一月 日印刷
一九五三年一月 日発行
編集者 東京都十代田区大手町一ノ七
発行人 労働省婦人少年局
印刷人 岡 隆一
印刷所 株式会社 桜井広清堂