

[学術論文]

1960年代の経営者家族における妻の位置

— 中小企業団体への組織化と企業内での労働の二側面から —

The roles of wives of small business owners in the 1960s: explorations focusing on associations of small businesses and their work in the family business

宮 下 さおり

Saori MIYASHITA

Studies in Humanities and Cultures

No. 26

名古屋市立大学大学院人間文化研究科『人間文化研究』抜刷 26号

2016年6月

GRADUATE SCHOOL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

NAGOYA CITY UNIVERSITY
NAGOYA JAPAN

JUNE 2016

[学術論文]

1960年代の経営者家族における妻の位置

—中小企業団体への組織化と企業内での労働の二側面から—

The roles of wives of small business owners in the 1960s: explorations focusing on associations of small businesses and their work in the family business

宮下 さおり

Saori MIYASHITA

要旨 本論文は、中小企業基本法の成立期において小企業に対する政策的介入がどのように試みられ、そこにどのような男女像、家族像が構想されたのかを探るものである。この時期には中小企業を広く公的に組織化する体制が整えられた。それは家族ぐるみの組織化ともいえる側面を持っており、これを母体に中小企業者が学習する基盤が作られた。また、高度成長期における小企業の実態的な変化は経営者の女性家族員が事業に関わることを必要とし、女性たちの意識もそれに呼応していたが、その位置づけは共同経営者ではなくあくまでも補助者であるとされた。

キーワード：中小企業、自営業、家族、ジェンダー、中小企業団体

1. 課題設定：小企業の組織化と経営者家族、特に妻の役割

小企業での男女平等は世界で広く共有された課題であり、日本もその例外ではない。そのような課題を認識するとき、我々はどのような変革の道筋を構想しうるのであるのか。そもそも、小企業での労働に対する政策的介入はいかに試みられてきたのか。また、それはどのような男女像を促そうとしてきたのか。その時々による中小企業政策の目標と実施過程において、男女像がどのように想定され、それがいかなる効果を生んだかをできる限り具体的に明らかにし、それを反省的にとらえ直す必要がある。

中小企業基本法は1961年から検討が開始され、1963年に公布、施行されたが、それは小規模企業対策を施策の一角に組み込んできた。1999年まで続くこの旧中小企業基本法体制下において、それは政策全体の中で決して中心的な課題ではなかったと指摘される。清成忠男によれば基本的に中小企業政策は設備近代化と経営規模の拡大を志向し、そのターゲットは製造業の中企業育成に置かれていた(清成 2009:86-87)。黒瀬直弘も、同法における小規模企業対策は副次的なものだった(黒瀬 2013:306)と述べている。そうだとすると、この体制の初期において小企業に対する政策的介入はどのように試みられ、そこにどのような男女像、家族像が構想されたのか。

政策対象たる小企業の実態はどのようなものだったのか。高度成長期前の中小工場経営における家族従業員の存在とその役割に言及した調査研究として、中野卓(1978)がある。ここで対象とされた川口の鋳物工場においては、家族従業員を使用する工場は全体の半数程度と回答されたが、表向き妻を幹部として挙げることは避けがちであり実際はもっと多いこと(中野1978:103-104,117-118)、彼らは経営者側に立ち現場で経営内の人間関係調整を行い、一般の従業員たちを「準家族的雰囲気」に引き込む役割を担っていることが指摘された(中野1978:103-106)。経営者家族と従業員とは疑似家族的な関係を持っていたのである。ところが高度成長はそのような関係性を変えていく。高度成長期における都市の小企業の日常的な様相を明瞭に描き出した著作として、加瀬和俊(1997)がある。集団就職という高度成長期に特徴的な発生した事態を、送り出し側と受け入れ側、小企業の側と労働者の側の双方に着目しつつ、示したものである。この集団就職は、1960年代半ばを超えると急速にその規模を縮小させた。加瀬はその背景として「経済成長の下で不可逆的に進行した、零細企業・中小企業の二極分化」(加瀬1997:1960)を挙げた。すなわち「一方では雇用労働力への依存をやめて、家族労働力の限度内に適正事業規模を抑える家族企業化の方向であり、他方は、経営者家族から分離した寮を建てるなどして雇用力の強化、近代的企業化へと進む方向」(加瀬 1997:160-161)があった。集団就職が拡大する時期に中小企業が認識した経営展開の可能性は相当に広く、雇用労働力を多く用いるところもあれば、家族の活用を強めたりするところもあった。

本稿では、主として1960年代に焦点を当て、高度成長と中小企業団体の法制化・組織拡大の過程で小企業における経営者の家族、特に妻がどのように位置づけられたかを整理する。そこでは、中小企業施策の担い手たちがその事態をいかに受け止めたかについて、諸資料から仮説的な推論を行う。そのうえで、当時の経営者の妻たちがどのように自分たちの事業上の役割を受け止めたのか、結果として動員されたかを整理する。よって、これは政策実現に向けての議論の詳細や、国家内部での現実化過程という政治学的・行政学的分析を行うものではない。課題とするのは、高度成長に対応する小企業内部で必要とされた経営者家族の労働内容とその公的な再編成の素描である。

2. 高度成長下の小企業施策の展開

(1) 小規模企業対策の実施と中小企業の組織化

「経済自立五ヵ年計画」は経済政策の目標として完全雇用の達成と産業構造の高度化を挙げたが、その達成のためには中小企業の近代化が必要であり、その一環として小規模企業施策が実施されることとなった(黒瀬 2006:111,131-2)。1999年までの中小企業基本法下において、経営改善普及事業と中小企業近代化促進の二つは、多くの企業が利用したという意味でポピュラーな政策だったと指摘される(中田 2010:4)。

経営改善普及事業という発想は農業分野における農業改良普及員制度にならったものであり、すでに各地に存在した商工会や商工会議所などに法人格を与え、組織・業務・監督等を明確にし、

国や地方公共団体が資金を助成した中に、専任の経営指導員を置いたものである(黒瀬 1997:127-128)。これに先立ち、1960年に商工会と商工会議所はそれぞれ商工会法・商工会議所法を根拠として地域別の組織として確立された¹。政府からの資金と法的位置づけを与えられ、その中で地域に根差して経営指導にあたる体制が全国的に整えられていった。経営改善普及事業費は1970年代から前半から急激な予算の伸びを見せ、1992年までは増加の一途をたどった(中田 2010:6)。また、中小企業近代化促進は業種別等に組織された中小企業団体を基盤に実施され、業種別組合による共同や個別企業による設備の設置に金融的な支援が行われた。中小企業団体はそうした共同設備設置の母体ともなったのである。これらの団体は商工サービス業者に対する指導や様々な学習機会を提供する母体となった。

(2) 家族ぐるみの組織化と講習会の開催

性と世代の観点からこうした過程を見るならば、これらの団体は、経営者のみならず、その家族をも独自に組織化しようとした。商工会は1963年から青年および婦人の組織化にのりだし、商工会の場合1985年には全国で20万人を超える婦人部員を抱えるに至った(全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986b:1,84)。

同時代の背景を述べるならば、1950年代から、既婚女性がその社会的要求を訴えて集合的に行動する動きは、高まりをみせていた。たとえば保育所設置運動や母親大会といった運動がそれである。そのような既婚女性たちの活発な動きのなかで、非農林自営業層における運動は低調だったという指摘が存在した(松永 1962;小川 1969:94)。しかし、極めて小規模ではあっても、女性家族従業者自らが結成に向けて動いた例や、運営した組織も存在した。早いものでは終戦直後、町内会婦人部を母体として商店街婦人部を結成した東京・在原商店街の例があり(『商店街新聞』1962.3.9)、1954年には民主商工会婦人部のなかで初期のものと記録される杉並民商婦人部ができていた(全商連史編纂委員会 1981:302)。1960年11月に商店主婦たちが行ったアンケートが朝日新聞にとりあげられたことをきっかけに、1962年1月商店主婦連絡協議会が東京を中心とした関東地方に発足した(松永 1962)。

1960年代以降、商工自営業の女性たちは強力に組織化され、女性組織が全国で結成されていった。商工会婦人部を代表とする商工団体婦人部がそれである。それは、女性や青年自身の要求というより、商工団体の戦略として上から組織化が図られたものであった。その目的は何だったのか。まず一つは、自らの政治的動員力の確保である。商工会の回顧録によれば、そもそも全国商工会連合会を結成していく商工関係者が青年部と婦人部を組織化しようとしたのは、購買事業を推し進めようとしていた農業団体の政治力に学んだためだった(全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986a:1-2)。地域ぐるみ・家族ぐるみで政治運動を行うことの強さを学んだのである。そのため、「主として会員の主婦を加入対象とする商工会婦人部の育成指導を行い、商工会に対する認識と理解を深めしめ、相互間の親睦を通じて連帯意識の徹底を図る」(全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986a :

2) ことを狙ったのである。婦人部は、商工会活動に参加する夫をはじめとする男性たちを集合的に支えることを求められた。

また、青年部・婦人部を全国の中でもいち早く結成した富山、新潟の両県では、婦人部結成の背後に、特に商業分野で事業主の妻が経営知識を深め判断力をつけなければ事業継続ができなかった事情を挙げる。それによれば、これらの地域では零細商店に売上減少を補てんする必要が出ており、また一方で好況ゆえに就職が可能なことから、男性店主が外に働きに出る動きがあった。そうして店の仕入れや販売などを任された「主婦」たちは、経営能力を身に着ける必要があり、それが婦人部結成の必然性を生んだ（全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986a:2-3）というのである。後に見るように、男性店主が外に働きに出るのであれ、事業に携わり続けるのであれ、事業を営む家族において成人女性の事業参加は必要とされる傾向があった。こうした政治的・経済的事情が青年部や婦人部の結成を後押しした。

このようにしてできた青年部や婦人部は、講習会を通じた学習を活動の重要な一部としていた²。そもそも、国の予算における小規模事業対策費の中に青年部と婦人部の講習会開催費が計上されたことが、逆に全国各地で青年部と婦人部の設立を活発化させた（全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986a:11-12）。こうした予算付与・獲得の過程が女性の動員と組織化を推し進めたのである。1966年度には、経営改善普及事業の強化として、「商工会青年部員講習会制度の新設」が行われた（中小企業庁 1967:485）。これは「商工会青年部員（婦人部員を含む）のうちリーダー格の者を対象として、中小企業関係の諸政策ならびに種々の問題点および地区内商工業の現状等を取り上げて講習会を開催した」（中小企業庁 1967:486）ものである。このような地域商工業リーダー女性に対する教育の試みは2000年以降にも引き継がれている。

1968年度からは青年部に加えて都道府県レベルの連合会における婦人部の講習会開催費に予算が付き、1969年から全国レベルでの婦人部指導者研修が始まり、都道府県レベルでの研修・講習会にも予算が付き、各地で講習会が実施されていくことになった（全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986b:92-93）。こうした講習会でいかなるメッセージが発せられ、彼らが何を学び、行動したかということは重要な課題である。

3. 高度成長期の小企業における労働の再編成

(1) 高度成長期の小企業における労働者と経営者家族の関係

高度成長の過程で急激に労働力需要は増大し、規模の大小を問わず企業は労働力の調達に悩むことになった。もっとも、その影響の深刻度は中小企業のほうが大きかった。特に若年者の場合は概して待遇のよい規模の大きな企業に吸収されてしまい、労働力不足は高度成長期において中小企業にもっとも深刻な影響を与えた（黒瀬 2013）。東京都労働局の調査は、東京の小規模企業が求人難と労働力の不定着に悩まされていたことを裏付けている（東京都労働局 1968:28-29）。縁故採用という従来とられていたパターンを越えて、遠方農村から労働力を迎え

入れたのが、集団就職である。

彼らの受け入れに際して、経営者の家族、特に経営者の妻の役割は無視できない重要性を持っていた。東京都商工指導所（1961）は東京都への集団就職者 860 名に対する調査結果を転載し、都内集計と全国調査との比較を記している（図表 1）。それは当時の青少年たちの職場における日常的な人間関係を表している。仕事や生活の相談相手を尋ねた項目を見てみると、そこには地域差があった。生活上の相談相手として都内で重要だったのは「先輩、同輩」「知人、友人」ついで「家人」だが、地方では「家人」につぎ、「社長、主人、おかみさん」が来ている。東京都商工指導所が指摘するように、都内では先輩、同輩が大きな役割を果たしていたが、全国的には「社長、主人、おかみさん」に重みがあったのである。東京は何らかの事情から特に先輩や知人などのネットワークが形成されやすく、それに頼ることが特にしやすかったのだろう。ただし、全国的にならしてみれば、年少者が日常的に頼りにする先としては、経営者夫妻が重要な役割を果たしていたのである。しかし、このような旧来の関係の「問題性」は高度成長の過程で認識され、批判されるようになった。

図表 1 年少者の相談相手

項目	仕事上の相談相手						生活上の相談相手					
	計		男		女		計		男		女	
	都	全	都	全	都	全	都	全	都	全	都	全
社長、主人、おかみさん	19.4	51.4	18.0	52.0	21.4	50.6	15.4	26.0	18.2	28.7	16.5	22.5
上役	8.3	5.3	11.9	6.4	3.3	4.0	3.6	1.8	4.8	1.7	2.0	2.0
先輩、同輩	56.6	33.2	51.7	30.8	63.4	36.1	40.2	20.2	40.6	19.3	38.9	21.2
家人	5.7	5.9	6.8	7.1	4.2	4.3	12.0	37.2	11.3	37.1	12.0	37.5
PESOの人 先生	5.9	2.7	6.3	1.7	5.4	4.0	2.6	0.6	2.5	0.7	2.4	0.3
							4.0	2.1	4.0	1.0	3.7	3.6
知人、友人	-	-	-	-	-	-	17.2	8.3	12.4	6.6	21.1	10.6
誰もいない	4.1	1.5	5.3	2.0	2.3	1.0	5.0	3.8	6.2	4.7	3.4	2.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：東京都商工指導所（1961：53）より改変。元データは「昭和 35 年 3 月新規学校卒業者の就職後の補導結果（集団求人）」とされる。PESO は公共職業安定所を指す。

（2）新しい労働者—経営者間関係と経営者家族、特に妻の役割

1) 小企業における新しい労務管理の要請

中小企業の近代化のためには新しい労務関係が必要とされ、それは小企業も例外ではなかった。従来の関係のどこを批判し、いかなる関係構築を構想したのか。

中小企業庁編、中小企業診断協会『商店経営の指針』（1959）は小企業の改善指導にあたる経営改善普及員の研修テキストである。彼らは政策目標の実現に向けて小企業を誘導する具体的な担い手だった。この中には労務というテーマ（第六章）が取り扱われているが、章の冒頭でその緊急性が次のように語られる。

零細な生業的性格を持っている中小規模の小売店における従業員問題は販売能率の向上という面においても、また労働条件の改善という面においても困難な問題が山積している。

従来、ノレン分けを目標に、いわゆる小僧生活に耐えてきた従業員の希望は、今日の経済機構と競争状態の下では何人からも保証されるものではない。

したがって大多数の商店従業員は俸給生活者としての現実の収入を目標とするようになり、中小小売店では優秀な人材を吸収することが一層困難になった。最近、小売店従業員の素質並びに勤労意欲がはなはだしく低下しているといわれるのは、このような点から来ている。

従業員の採用方法や訓練の改善、給与、労務条件の整備等はこのような意味から緊急を要するところである。

着眼点

- 1 店員の新規採用について、はっきりした方針や方法をもっているか。
- 2 店員を教育するのに方針があるか。
- 3 店則、店員心得があつて、それがよく店員に理解され、納得されているか。
- 4 店員の給与制度は適当であるか。
- 5 店員の労働条件についての受入態勢が完備しているか。
- 6 店員の社会保険制度についての知識と関心をもっているか。
- 7 店員の福利厚生についての施設の充実に心掛けているか。
- 8 店員と店主間に隔意のない意見の交換が行われるような民主的な方法を講じ、店員の店務に対する改善意見を聞く機会を作って、店主活動の補足とするよう努力しているか。

(中小企業庁編、中小企業診断協会 1959 : 173-174)

このように、一つは生産性向上のために、もう一つは従来とは異なる意識を持たざるを得ない労働者に対処する必要性から、新しい労務管理が必要だと位置づけられた。さらに、「二、店員の採用」のうち「(ロ) 中小規模の商店に適した採用」では、これまでのあり方とその長所・短所が次のように整理された。

いままでの中小規模の商店における従業員の採用は同郷人であるとか、親類縁者であるとか、知人権力者の推薦や紹介によって全く情実に支配された採用を行っているのが多く見受けられた。また、時期・人員についても必要な時に必要な人数だけを採用するというのが実情であった。

それは、中小規模の商店が店主の個人的な力によって動いて行くところに原因するのであって、店主と従業員との間に人情的な結びつきを求めている証拠である。

店主と従業員との人情的な結びつきというものは、中小商店の生活が店主従業員の少数が毎日顔を突き合わせて寝食を共にしている場合が多く、このような生活では、どうしても店主と従業員との間に家族的な結びつきが生まれ、それに相応しい義理人情温情も必要となって来る。このような店主と従業員との間の人間的な関係は、商店の良い伝統であって、大企業が組織によって動いているためにとかく経営者と従業員が機械的な関係になり、この関係を人間的なものに戻そうとしている傾向を思えば、中小商店における人間的な関係は、むしろ長所であるとさえいえよう。ただそのような店主と従業員との間の関係が、とかく人情的な親方と徒弟の関係になり易く、威圧や権力によって従業員を使うために従業員を朝早くから、夜遅くまで労働時間も決めずに使ったり、給与も恩恵的な僅少の額のものであり、商売の指導にしても苦労の中に自発的に体得させるようなこととなるのである。これでは、民主主義の教育を受けて来た優秀な卒業生を雇い入れるのは困難なことである。これから新しく商店に飛び込もうとする人々は、学校時代から民主主義の思想に基づいた教育を受け、他の産業界における民主主義的な労務管理を知っているのもはや古い待遇制度では納得できない状態となっている。このような社会の進歩に適合するには、店主の従業員採用に対する考え方も、封建的な待遇より新しい民主的な従業員管理へと頭を切り替える必要がある。「いままでの人間的な店主と従業員との暖かい結びつきをもった、しかも近代的な労務管理」これがこれからの商店の従業員を採用する場合の根本方針であろう。

(中小企業庁編、中小企業診断協会 1959:178-179)

つまり、寝食を共にする「家族的」な結びつき、義理人情、温情というありかたは、同時に威圧や権力関係を伴うものであり、不定型な労働時間と低賃金、教育訓練の非付与を生んでおり、それはもはや時代に合わない。「民主的」で、「人間的な」「暖かい」結びつきをもった、「近代的な労務管理」が根本的に必要だというのである。

ここで言う「近代的労務管理」とは、具体的に何を指したのか。先に述べた章の冒頭部に引き続いて述べられた「着眼点」8項目がそれに照応するものだったと考えられる。「着眼点」とはこの資料が書かれた目的に照らせば、経営改善普及員が実際に中小企業の経営改善指導に当たる際に、見るべきとされた諸点であることは明らかである。要するに厳正な採用と手続き、労働基準法に則った待遇、体系的な教育訓練である。

また、例えば東京都商工指導所『商店街労務対策資料』(昭和36年6月)が、「労務対策」として商店街が検討すべき項目として取り上げたのが、図表2である。これは労働条件を明示した集合的な動きの具体例を資料にまとめ、そうした動きの普及を促したものである。こうした試みを、経営改善指導の実施団体は称揚した。

図表2 東京都商工指導所『商店街労務対策資料』(1961)がとりあげた内容

- | |
|--------------------------------|
| 1) 集団求人 |
| 2) 共同給与・退職金規定 |
| 3) 教育 |
| 4) 福利厚生 |
| (1) グループ活動—具体的には趣味・スポーツ活動と青年学級 |
| (2) レクリエーション—慰安旅行や運動会、遠足 |
| (3) 健康保持—就職時の健康診断書提出と定期健診 |
| (4) 慶弔義捐金 |
| (5) その他厚生施設 |
| 5) 就業規則の作成 |

出所：東京都商工指導所（1961）より筆者作成。

2) 経営者家族の役割

こうした動きの中で、経営者の女性家族員は新たな役割を引き受けるべきだとされた。一つは、経営により関与し、そのために学習するというものである。

例えば先に挙げた経営改善普及員の研修テキストである『商店経営の指針』は、「四、店員の訓練」において、一項目を割いてその訓練対象に「家族」を入れている。その「家族」の中でも重視されたのが女性であった。

(イ) 家族労務

今日では、家族と店員などと区別して考える必要はない。それほど家族労務というのが、商店労務の中に深く食い込んでいるからである。家族も販売員としての資格、販売員としての言語動作という点から、店員と同様の販売員とみなさねばならない。

商店の経営主は多くの場合多忙であるがために、在店時間というものに制限される。したがって販売の第一線は経営主以外の販売員により行われるのである。とくに家族の中で、一番店務に従事する立場が重いのは、その店の主婦であろう。ある場合には、主婦が経営の大半を握っていることさえある。

それだけの重要な立場にある商店の主婦が、商店経営について非合理的な頭脳しか持ち合わせていないことは多くの実例が示している。販売員の訓練第一歩は商店の主婦からというべきであろう。商店経営の講演会であるとか、販売員の講習会とかにモット主婦が出席すべきである。 (中小企業庁編、中小企業診断協会 1959:197-198)

労働力不足が深刻化する中、経営者の女性家族員がより一層店舗運営に携わること、そこで自ら学び判断する主体とならなければいけないことが主張されたのである。経営改善普及員のテキ

ストにおける記述としてこのような位置づけがなされたということは、こうしたありかたが施策の構想と実施に関わる関係者に承認されていたことをうかがわせる。

もう一つは、新しい労務管理を担う鍵になるというものである。それは労働省婦人少年局『年少労働者の使い方と指導方法』（1962年）に表れている。これは中小企業の経営改善指導という枠組みで出されたものではなく、年少労働者の保護という枠組みで作成された。この資料における「事業主の家族との問題」という項目を見てみよう。

小規模事業所においては、事業主の主婦や子供が何らかのかたちでそこに働いている。中でも事業主の主婦は、従業員に対して事業主以上の役割を演じる立場にある。

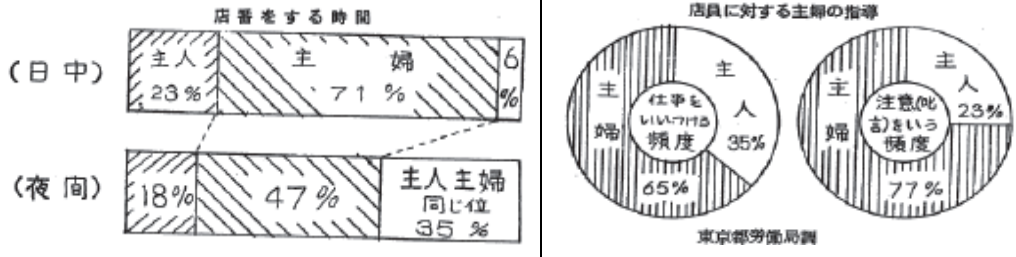
例えば東京都の調査(年少就労者の迎え方、育て方昭和三十六年版による)を見ても次の図のように主婦が店番をする時間は、日中、夜間を問わず事業主よりも長く、従って従業員に仕事をいづける頻度も多いことが示されている。

だから主婦は従業員を指揮監督する場合事業主以上に責任を持たなくてはならない立場にある。ところが、往々にして事業主と主婦との間に経営方針なり命令について十分な連絡が行われず主婦の指示が単にその場限りのものであるため命令に基づく仕事の結果が後で事業主によってくつがえされる場合が生ずる。これは主婦ばかりに限ったことでなく事業主のすでに隠居した父母によって異なった指示がされたりする。いずれの場合も従業員から見れば、事業主の指示が不明確と考える結果になる。

事業主の家族が企業の中に入って従業員に指示命令することによる指揮系統の混乱は別にしても、そこには家庭的なふんい気が濃厚である。年少者は大抵「三郎」とか「さぶちゃん」と名前と呼ばれ家族の一員であるような扱いをされる。特に住み込みの場合は、ほとんど家族と変らない取り扱いを受ける。このような場合外見上、問題は皆無のように見受けられる。恐らくは「子供が三人いてこれが僕に良い気持ちを持っていない。」とか「子供が僕に意地悪をする。」といった年少者の悩みは、ここでは無いように見える。

けれどもそのような家族的取り扱いだけが従業員を積極的に仕事をさせることにはならない。(中略)

家族従業員の多い職場の中での従業員は、ややもすればお手伝いさんのように家族の誰からも使われ勝ちで、家族がいやな仕事は従業員にそれをかぶせようとする。このような家族の私兵、雑役化を防ぐためにも、事業主は自分の家族に対する管理を忘れてはならないのである。



(労働省婦人少年局 1962:63-64)。

この文書では旧来型の労務管理が持っていた「家庭的な雰囲気」「家族的取り扱い」を批判し、年少労働者の労働条件改善を図るうえで、實際上長い時間年少労働者に実際に接することになる彼女たちが重要なのだと訴えた。こうして「事業主の主婦は、従業員に対して事業主以上の役割を演じる立場にあ」(労働省婦人少年局 1962:62)と位置づけられたが、それは事業主以上の待遇・評価や権威・権力を得ることを意味しなかった。むしろ、その役割はあくまでも事業主の許す範囲内の、補助的なものにとどまらねばならないと考えられてもいたことが強くうかがわれる。それは「事業主は自分の家族に対する管理を忘れてはならない」という最後の一文に表れている。そこには妻が事業経営上重要なことを夫と話し合い、意思決定に参加する対等な立場として妻を尊重しようとする発想はなかった。一方で、「隠居した父母」による指示に対しての批判的言及からは、いわば親子関係の対等化を目指す方向性が読み取れる。夫婦関係と親子関係の同時的な対等化はこのなかで構想されなかった。

いずれにしてもこうした資料から、経営者の妻がより一層事業に携わることが経営改善指導の方向性に存在したことがうかがえる。

3) 従業員に対する食住の提供の困難：制度的支援を得た集会的解決もしくは経営者の妻のさらなる動員

①事業者家族における二重の「労働力」不足

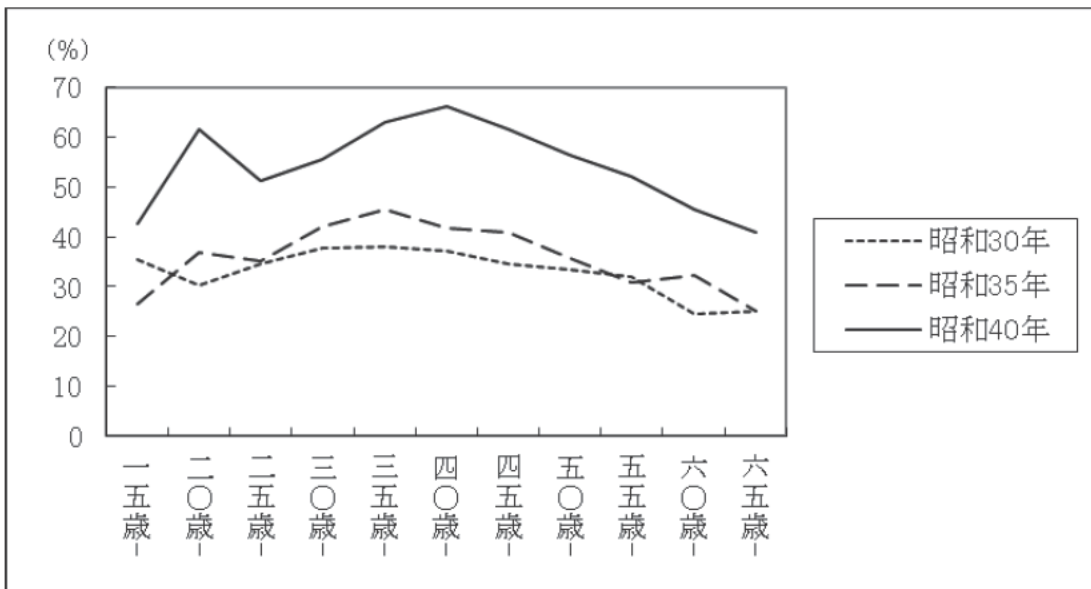
概して戦前期まで家事使用人を雇うことは珍しくなく、実際にそうした雇われ方をする女性は多かった(清水 2004;小泉 2012)。事業を経営し住込者を迎えた場合、そのケア、たとえば食事の支度・片付けや清掃・洗濯のうち、住込者自身が行わない部分は、経営者の女性家族員が家事使用人を用いて行うこともできた。しかし、高度成長下の労働力不足のなかで家事使用人の求人難が発生(清水 2004:28,173-174;小泉 2012:28-29)し、足りない人手を家族外部から補うことは難しくなっていた。外食産業も未発達であった。

先に指摘したように、中小企業は概して深刻な労働力不足に悩まされ、経営者の家族員がより事業内容に直結する仕事に動員されるようになった。それを端的に示すのが自営業従事者の妻の労働力率である。国勢調査データを見ると、それは1955年から65年にかけて高度成長の深まり

とともにどの年齢層でも顕著に上昇した(図表3)。なお、このデータは夫が自営業主の場合と家族従業者の場合の両方を含んでいる。進学率の上昇のなかで確実に子どもが働けない時間が増えたことも、高齢層を含めた成人女性家族員一般が事業労働により一層加わらざるを得なくした。

このように、事業を営む家族において、女性は事業を担うという意味でも、家事を外部者の助けを得ずに執り行うという意味でも、労働力として必要だったのである。男性事業主から見ると、家族のこれ以上の動員は難しく、別の解決策を見つける必要があった。

図表3 自営従事者男性の妻の労働力率(年齢階級別・昭和30~40年の推移・非農林漁業)



出所：国勢調査特別集計より筆者作成。

②年少労働者の食住の支えかた

一般的に、労働者が働くためにはどこかで誰かが、基礎的条件として日々暮らしていく前提である食住³を整える必要がある。本人がそれを担う場合もあれば、購入して済ます、家族や他人に頼る場合もある。どのような食住や生活の過程が提供されるかは、休養や栄養摂取といったことだけではなく、労働者の日々の満足度を大きく左右する。

大企業はそもそも家族の元から通える通勤者を確保でき(加瀬 1997)、家族が彼らの住まいや食事の提供を行う体制に相当程度依拠できた。しかし、それでもなお高度成長の過程で多数の若年労働者を広範囲から調達する必要はあり、独自の寮を建設し、そこで食事を提供した。その例が図表4である。住まい方に着目すると、一人当たり3畳程度以上が提供されるものの、一部屋を複数名で共有する場合が少なくない⁴。また食事については自炊施設を設ける例は多くないことがうかがわれ、一日2食を施設側が提供する場合が多かった。

図表4 規模の大きな企業における寮の状況

会社	鉄筋寮				木造寮			
	構造・規模	家賃(円)	光熱水費(円)	食費(円)	構造・規模	家賃(円)	光熱水費(円)	食費(円)
A(機械400名)					世帯用社宅入居6畳1名	1,000	電気代のみ300~400	1日2食120
B(製紙1,000名)					6畳1名	600	個人負担	
C(建設2,300名)	6畳2名	300	会社負担	1日2食130	6畳2名	300	会社負担	1日2食130
D(証券2,400名)	6畳2名	300	会社負担 冬季月200	1日2食150	6畳2名	300	会社負担 冬季月200	1日2食150
E(銀行2,600名)	6畳2名 暖房付	1000	会社負担	1日2食140~170	6畳2名	800	会社負担	1日2食140~170
F(化学180名)					借上 6畳1名	1500	個人負担	外食 自炊可能
G(化学500名)	6畳2名	350	200	1日2食月3,500	6畳1名	198	200	1日2食月3,500
H(機械550名)					6畳3畳2名	0	会社負担	食事なし
I(電線2,600名)					木造モルタル6畳2名	200	月約25円	食事なし
J(電機2,700名)	3畳1名	300	会社負担	1日2食月3,600				
K(石油7,000名)	4.5畳1名	425	〃	1日2食月3,600	4.5畳1名	425	会社負担	月3,600
L(石油不明)	5畳1名	150	1,000	1日2食120	4.5畳1名	150以下	1,000	1日2食月2,700
M(漁業400名)	6畳2名	1,175	会社負担	実費	6畳3名	325	会社負担	実費
N(自動車700名)	6畳2名	300	200	1日2食月2,700	4.5畳1名	540	200	1日2食月2,700
O(貿易8,700名)	6畳1名 暖房付	1,100	会社負担 冬季月700	実費	6畳1名	200	会社負担	実費

出所：東京商工会議所企業経営部労働課（1965:25）。昭和40年2月末労務研究所調べによる。

これに対し、零細企業は集中的に住込労働者を抱える体制をとっていた。1963年時点で雇用される年少労働者は、4人以下規模の零細企業と30人以上規模の企業とで顕著に住まい方が違っていた（図表5）。零細企業では男子の6割前後、女子の5~8割以上が住込みであったのに対し、後者では1割にも満たず（加瀬 1997:169-170）、年少者が住込みで働くというパターンは明らかだった。1968年に従業員規模29人以下の特定業種の企業を対象とした東京都調査は年少者向けか否かを分けていないが、寮・社宅の設置率はきわめて高く、工業部門で73.8%、商業部門で61.0%であった（東京都労働局 1969:82）。1970年の調査では事業主の住居と同一の場合は21.4%と少ないが、同一の敷地内にある場合（29.6%）を加えると半分程度を占め（図表6）、年少者は食事の提供を含めてその生活の面倒をみる観点から事業主との近居が多かったと考えられる。1960年に都内の卸売業・小売業・サービス業（クリーニング業、美容業、理容業）いずれも常用店員数30人以下の事業所を対象として労働条件を調査した東京商工会議所は、住込店員の

1960年代の経営者家族における妻の位置—中小企業団体への組織化と企業内での労働の二側面から—（宮下）

住居と設備の状況を調査しているが、一人当たり畳数は全業種で2.6畳しかなかった（東京商工会議所 1965:17）。

こうした住まい方では経営者家族との距離をとることができない。先に見た通り、年少労働者に新しい意識があり、労働力が取り合いになっている状況で大企業の労働条件と戦わなければならないという点から、どうにか再編される必要があった。経営者家族とともにあることが年少労働者にとって持つ意味は、両者の性格やその関係性により異なっただろう。大企業の寮でも舎監などが置かれ、従業員は私的な側面を含めて「管理」されていた。しかし、友人や縦の関係を作るチャンスもある。小企業での住込みは、その点でも拘束感や先行きのなさを感じがちだった。

図表5 従業者数29人以下企業における住込み労働者の割合

業種別	労働者数	常用労働者数		
		うち住込み		
5~29人 事業所規模	計	6,006 千人	410 千人	6.8 %
	建設業	667	32	4.8
	製造業	2,205	142	6.4
	卸売業、小売業	2,349	220	9.4
1~4人 事業所規模	計（含むサービス業）	2,567	811	31.6
	建設業	171	36	20.5
	製造業	416	104	25.0
	卸売業、小売業	1,177	364	30.9
	サービス業	692	290	42.0

出所：東京都労働局・経済局（1972：201）。1~4人事業所規模は労働省「毎月勤労統計労災特別調査」（昭和44年）、5~29人規模は労働省「毎月勤労統計調査」（昭和45年）による。計欄は鉱業その他を含むので、一致しない。

図表6 寮・社宅の設置場所

業種別	所在別			計
	事業主の住居と一緒に	事業主の住居と別敷地内にあるが別の建物	事業主の住居とは全く別の敷地にある	
製造業	48 (15.6%)	106 (34.5%)	153 (49.8%)	307 (100.0%)
飲食業	28 (45.9%)	5 (8.2%)	28 (45.9%)	61 (100.0%)
その他の卸・小売業	47 (22.8%)	59 (28.6%)	100 (48.5%)	206 (100.0%)
計	123 (21.4%)	170 (29.6%)	281 (49.0%)	574 (100.0%)

出所：東京都労働局・経済局（1972：201）。ただし東京都労働局『小規模企業における労働実態』1970年にもとづく。

②共同事業としての寮・給食施設建設：制度的支援を得た集合的解決

小規模企業が安定した経営を営み、事業を拡大させていくという目標を達成するには、事業主とその家族から成る個々の事業体による努力だけでは限界があった。そこで、中小企業政策にお

ける近代化施策の一環として、業種別組合による共同や個別企業による設備の設置に向けて、各種の貸付資金が提供され、金融的な支援が行われたのである。福利厚生施設として寮や給食施設を建設することは、経営者とその家族による負担を回避することでもあり、かつ、労務管理の近代化という目標とも密接に関連づけられた。

共同給食事業は1961～62年ごろから盛んになった（日本労働協会編 1967:13）。その翌年に発行された東京都労働局『東京都内における共同給食の概要』1963年は、現存する共同給食施設に対し事業をはじめた理由を尋ね、まとめている。それは以下のように列挙される。

図表7 共同給食事業をはじめた理由

- | |
|--|
| <p>ア. 求人難の解決と定着性の強化
 イ. 待遇上の不平不満の一原因である食事格差の解消
 ウ. 食事は休憩時間内にとるから就業時間にくいこまない
 エ. 食生活改善による従業員の体位向上
 オ. 各事業主の主婦を重労働（食事づくり [原文ではつくりの上にo]）から解放
 カ. 従業員の冗費節約</p> |
|--|

出所：東京都労働局（1961:1）。

また、東京都商店街連合会（都商連）が発行する『商店街新聞』は、1962年に「共同給食の機運：全国的に関心高まる」という記事を掲載し、最近になって共同給食実施のために都商連事務局に東京都の福祉施設設置資金借入の問い合わせが増加していると報じた。その効果は、①食事に伴う不満と手間の解消、ひいては求人開拓と定着率向上②大量生産ゆえ食費節約になる③栄養士の献立作成による健康上の好影響に続いて、④商店主婦の労力がはぶけ、営業に専心できることとまとめられた（『商店街新聞』1962.1.27）。

こうした資料は、このような共同施設の整備によって事業主の妻を事業関与から撤退させる途を拓くのではなく、むしろ事業に関わり続けることを目指し、そのありかたを行政関係者や商工関係者が承認していたことを示している。同時に、これは年少労働者の不満を減らして企業に定着させ、労使間の緊張を和らげることを狙っていた。

なお、日本労働協会が編んだ『共同福祉事業のすすめ方—給食・住宅—』（1967）は、「労働問題の実際知識」シリーズとして労働省労政局福祉共済課の協力を得て作成され、「労働問題」を具体的に解決するため事業主に対して現状や基本的な考え方を提供したものである。この場合の「労働問題」とは、食事や住まいの提供という、非常に日常的で基礎的なことであつたが、しかしまさにそれが労働者の満足・不満足を左右した。1960年代において、給食や住宅の提供はそのような重要性を持った課題だった。

こうした制度にのり、例えば新宿製本福祉協同組合は1966年から朝・昼・夕の三食を提供す

る共同給食施設を運営している。理事長（2008年8月21日インタビュー、1934年生・男性）によれば、給食事業の創設はおかみさんたちが希望していたが、声を挙げたのはあくまでも社長のほうだった。またこの変化について、理事長は母が「毎日魚だ」と文句を言われる生活から解放されて嬉しかったのではないかと推測していた。

ただし、給食施設建設の資金援助をする制度的解決だけでは、それにのることができない事業者もいることは明らかで、不十分だった。中小企業庁は1966年度の「経営改善普及事業の実施方針」において、小規模事業従事者に対する講習会の例として、「主婦層」に対する従業員との「ヒューマン・リレーションズ」のケーススタディとともに給食（栄養、調理）講習の実施をも考慮すべきことを示した（全国商工会連合会 1966:25）。そうした講習会への女性の動員も、政策の実現のためには必要であった。

4) 小括—経営者の妻の役割と「教育」

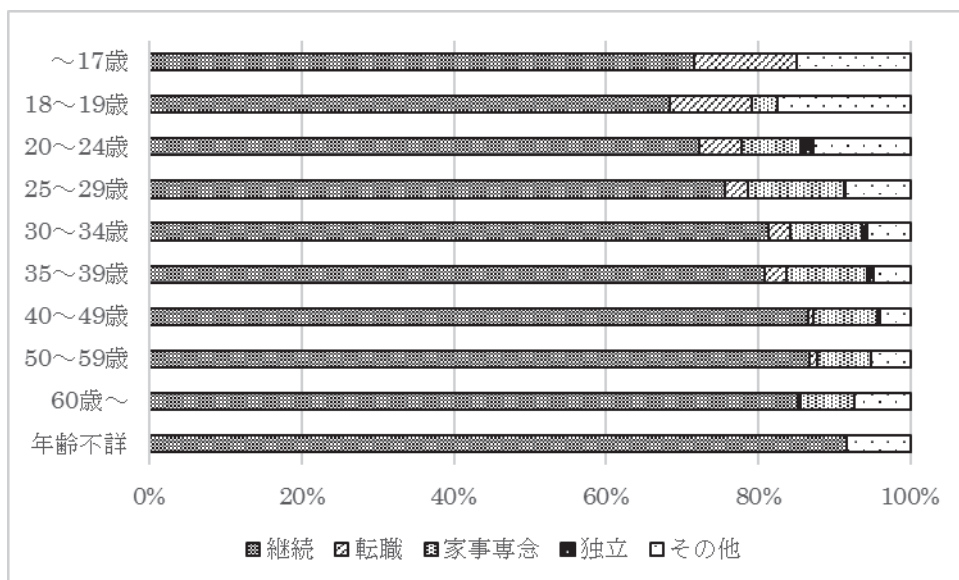
結果、経営者の妻の役割は小企業経営において決して無視できない位置づけを得て再定義されることになった。それは経営に参画し、労務管理などの重要な労働を担うが、共同経営者というよりは経営主の補助者として支える役割である。

そのためには彼女たちへ「教育」を施し、そこに関わる女性たちが経営を積極的・主体的に支えながらもあくまでも補助者としての位置づけを引き受けるようにさせる必要があった。これまで見たように、同時代における商工業者たちの運動記録と中小企業関連施策資料の中に、その背景と彼女たちの位置づけが繰り返し表れた。

(3) 女性たち自身の労働意欲

彼女たちには、このように事業運営への積極的参加という社会的な期待が高まっていた。この状況に対し、彼女たちはいかにその事態をとらえていたのだろうか。他の仕事への就業や家事・育児への専念を望まなかったのだろうか。1964年に労働省が実施し、発行した『小企業就業状況調査報告』は、常用労働者9人以下の小企業を対象に従業者の就業状況・異動状況を尋ねたものである。回答事業所数が全国24534軒に及ぶこの調査は、事業主と家族従業者（無給）に将来の希望を尋ねている。図表8はそのうち女性家族従業者の回答を規模・産業問わず年齢階級別にグラフにしたものである。一瞥してわかるように「いまのまま働き続けたい」とする回答が8割と圧倒的な割合を占め、「家事に専念したい」と述べるものは1割程度に留まる⁵。当時の自営業層女性の家事従事意欲は非常に高かったのである。なお、ここでの家族従業者には有給で役員に就いていたり、小遣い程度でも報酬を受け取っていたりするケースを含んでいない。本人に対する報酬はなくても、それ以外の事情が彼女たちの労働意欲を支えていた。

図表8 女性家族従業者の仕事継続希望



出所：労働統計調査部雇用統計課編（1965）第22表より筆者作成。

彼女たちはなぜその仕事を続けたいと考えていたのだろうか。断片的ではあるが、当時の資料が手掛かりとなる。『商店街新聞』は1961年8月～62年6月まで30回にわたり「商店主婦の悩みと希望」と題したインタビューに基づく連載記事を掲載した。そこには当時の「商店主婦」が抱えていた様々な悩みややりがい意識、仕事の様子などが描かれている。例えばある洋品店のおかみは仕事から得られる喜びを次のように語る。「苦労の多い半面楽しみは自分の品物がお客様に喜ばれ、『この間のがよかったから』と又来て下さるときなどサラリーマンの主婦には味わえない喜びもあります」（『商店街新聞』1961.6.8）。このような率直な形でなくとも、彼女たちは従業員の育成に心を砕き、事業をどのように切盛りしたいかを明確に語り、仕事への誇りを持っていることがうかがわれた。

その忙しさや大変さが往々にして語られるのに対して、「家事に専念したい」という意見の表明は、この商店主婦に関する一連のインタビュー記事ではまれにしか見受けられない。自営業の域を脱するほど規模が大きくなり、従業員を40名以上抱える電器店の「商店主婦」は、このように語る。「商売をしておりますと本当に忙しくて自分の時間などほとんどありませんネ。それどころかうっかりすると食事をするのを忘れて、サラリーマンの主婦のようにお掃除や主人、子供の世話まで行き届かないのが現状です。（中略）将来はもっとお店が充実し、私がタッチしなくても一切店員に任せて安心して家庭を守ってたいと思いますネ。出来ればお店と、住居を別にして・・・」（『商店街新聞』1961. 8.15.）と述べた程度である。インタビュー対象者は記事の書き手による選別が加わっており、商店経営に前向きな人々を集めた可能性はなくはないが、そうであるならばこの電器店主婦は出てこないだろう。

忙しい日々の中で時間が欲しいという欲求はあった。さらに、もう少し子どものために時間をとりたいという欲求はあったとしても、それは家事・育児への専念というレベルにまで達することはなかなかできなかった。彼女たちは仕事にやりがいを感じていたが、とにかくそれに追われる生活を送っていた。「(世間ではレジャー・ブームと言われているが、営業日は販売に仕入れに、休日は片付け物や雑用に追われる現状があるので) 今後はもう少し考慮して、本を読んだり、子供の教育の為の時間をつくるようにしたいと思っております」(『商店街新聞』1961.7.20) という記録には、仕事にも家庭生活にもバランスよく関与していきたいという気持ちが表れている。もともと勤めに出ていた女性が、兄の事業を手伝うことになり、一店舗を夫婦で任されたケースでは、「根っからの店主婦ではないので気苦労も多かった」なかで、店主婦のつらいところは「子供たちとゆっくり家庭の雰囲気を楽しむ時間がないこと」であり、「教育面でも、どうしても必要な“父兄会”に出席するのがやっとなところなので、子どもが可愛そうだと思うことがたびたびあります」と述べている(『商店街新聞』1962.1.1)。これも同様の要求だろう。

際限のない労働時間に区切りをつけたいという気持ちから、住居と店舗を分離させたいという希望はたびたび表明された。たとえば、「私は休みには主人と一緒に外出する事が多いのですが子供たちと休日が同じでない[筆者注:この商店街の一斉休日は毎月20日、翌月から10日も加わる]ので相手をしてあげられないのがかわいそうです。商売をしておりますと子供の教育に苦勞します、PTAの会合など何をおいても出かけておりますがその他の事はなかなか手がまわらないのです。とにかく今の私たち小売商店の主婦には自分の時間を作り出すことは困難なのでできれば住居とお店が別々になったら良いと思っています、それが理想ですね」(『商店街新聞』1961.7.20) 「私の一番の理想は問屋さんのように住居とお店が別個に持てるようになったら、少しは自分の時間を持つことが出来神経の休まるときがあると思うのです」(『商店街新聞』1961.7.20) という記録がそうである。

しかし、職住分離を果たした商店の主婦もまた悩みを抱えることになった。「ただ子どもとの時間のズレがあり、思うように面倒がみられないのが今のところ悩みといえますネ。(中略・午後10時の閉店後に帰宅してからも帳簿つけなどで寝るのは12時過ぎとなり) 朝は子供が学校に行く頃にやっとな起きる始末ですれ違いが多いのです。幸い母がおりますから家事、子どもの世話は任せきりでいられますが、やはり子供が可哀そうですネ」(『商店街新聞』1961.9.15) という語りに現れているように、労働時間は短くならず、子どもとのわずかな接触の機会もないといった状況も生まれた。

そのような葛藤を抱えつつも、女性たちは仕事に従事する意義を見出し、相当な関心を事業経営に寄せていた。1960年に杉並の元・店主婦であった松永多会子は店主婦の意識についてアンケート調査を行い、東京、鎌倉、仙台、静岡県郡部から回答を得ている。彼女たちの最大の悩みは「商売のこと」(30%)、次にくるのが「使用人のこと」(20%)と事業経営に関する問題であり、その後に家事・育児に関わる諸問題である「子どもの問題」(17%)が来、さらに「自分や家人の健康」(13%)という経営者家族ならではの労働負担への悩みが並んだ(松永 1962)。この

アンケートからも、彼女たちは自身を事業活動の中に位置づけていたことがうかがわれる。

4. 本稿のまとめと今後の課題

本稿では、中小企業基本法の成立期において小企業に対する政策的介入はどのように試みられ、そこにどのような男女像、家族像が構想されたのかを探ろうとした。1960年代に小企業は政府からの資金と法的位置づけを与えられた中小企業団体に組み込まれ始めたが、それは経営者個人だけではなくその家族を含めた組織化を目指した動きでもあった。この組織は講習会を通じた学習機会を小企業の経営者家族に提供した。この時期の小企業はきわめて深刻な労働力不足を経験し、新しい労働者—経営者間関係が模索された。その中で、経営者の女性家族員は新しい役割を担うべきだとされた。経営改善普及員の研修テキストは、現場労働者としても労務管理の直接的な担い手としても彼女たちは重要であり、その教育が必要だと示唆した。労働省は年少労働者の保護という枠組みの中で、事業者の妻はきわめて重大な役割を担っているが、あくまでも経営者の補助者であると位置づけた。また、都市に流入した年少者を労働力として用いるためにも、彼女たちの努力が必要とされた。そうして1966年度の経営改善普及事業には、「主婦層」に対する「ヒューマン・リレーションズ」と給食講習が組み込まれた。彼女たちはそのような社会的期待が強まるなか、高い労働意欲を持って自身を事業に関与させていた。それは女性の動員を要請する構造のなかに組み込まれるということでもあった。

本稿ではきわめて概略的な見取り図を示した。それでもなお、小規模企業施策がこの時期に経営者家族内部の男女間関係と世代間関係を再編成しようとしたことの重みは、たとえ測定・評価困難だとしても、注目されてよいのではないか。

深めなければならないが今回扱わなかった課題の一つは、地域差の問題である。また、こうした動きは当然業種別の事情によって異なり、その分析も有用な示唆を与えるだろう。また、商工会と商工会議所という地域別団体以外にも、経営改善にたずさわる中小企業団体は存在する。商店街振興組合や業種別の団体である。高度成長期における新しい労務管理と女性の動員について、特に記述が多く資料が確認できるのはどちらかといえば商業部門だった。それは実際に女性の動員がもっとも進み、激しく見直しを迫られ、しかも変革のための資金があったなどの実際上の理由によるのだろう。だが、戦後の日本経済で重要な位置を占めた工業部門ではどうだったか。近代化促進施策による影響はどうか。他部門との比較が必要である。

今後の展開において重要な点を述べておこう。1970年代に小規模企業対策には一層の予算が投入されることになる。1970年代前半の「反体制的動き」への対応として小規模企業対策の強化に乗り出し、大幅に関連予算が増額されるとともに個人事業主に対する事実上の減税が図られた(黒瀬 2006:165-167)。1969年から2007年まで断続的に審議会等の各種委員として中小企業政策の策定に関わった清成忠男は、この過程を中小企業政策には珍しく政治主導型の動きであったと位置づけている(清成 2009)。こうした手厚い小企業の「保護」は1990年代も競争政策の導入を補完する形で続けられた(黒瀬 2006:248-250)。

1981年には商工会法が改正され、その役割として社会一般の福祉に資するという文言が謳われ、商工会の地域貢献活動が増えた（2008年3月21日全国商工会連合会での聞き取り）。「ふるさとづくり運動」、「花いっぱい運動」などをはじめ婦人部は商工会による地域貢献活動の実働部隊として大きな役割を果たしてきたのである。こうした中小企業に対する政策的下支えや商工団体の動きを理解することは、小企業の社会における位置づけを理解するときに決定的に重要だろう。各種中小企業団体の取り組みは、その個別企業への影響力自体は各団体や現場の経営改善普及員の実践によって異なるものの、実は相当に重要ではないか。

それが小規模企業の経営者層、特に女性に対する個々の影響力は限定されよう。こうした商工会をはじめとする商工団体はあくまでも任意加入であり、さらにその事業への参加は任意となる。特に女性たちの場合は生産労働と家事労働の二重負担があり、「事業にあたっての障害としては、財政上の制約、家庭人としての婦人の立場から事業活動に参加しにくいことをあげている」（全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986a:26）との記述のように、実際参加は容易でなかったし、その点は現在も乗り越えられていない。

また、婦人部の組織率にも地域差があり、概して大都市圏で婦人部は成立しがたく、成立時期も遅かった。商工会を例にとれば1980年時点で東京での婦人部設立数は2（部員数392人）、同年の大阪では1（部員数54人）であった（全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会 1986a:117）。女性の動員のしかたには大きな地域差があったのである。

ただし、そこで全国的に作られた仕組みそのものは受け継がれていくことになったという点で、この組織的な動きを過小評価することができない。このこともまた主張しておきたい。

謝辞 本稿は科学研究費補助金（19710218）を受けた研究の成果の一部である。

注

¹ 商工会議所は市部、商工会は郡部に置かれ、地域を重複しない原則である。地域別ではなく、比較的規模の大きな企業から成る商工会議所と、小零細企業から成る商工会という階層別組織にするという構想もあった。しかし、それでは階層間の対立があらわになるという恐れから、地域別組織として編成された。

² 最初に実施された婦人部リーダー層に対する講習内容は、あくまでもリーダーとして、中小企業の置かれた政治・経済的情勢の分析をふくむものだった。これは女性がより自己のおかれた広い状況を理解する契機に満ちており、「経営補助者」にとどまらないアイデンティティ形成をする可能性も提示したように思われる。しかし、そうはならなかった。その分析は今後の課題だが、いずれにせよ地域の女性リーダーの養成に一定の役割を果たし続けたことになる。もっとも、リーダー層ではない婦人部員一般に対する講習会も開かれ続けた。昭和40年以降平成に入るまで商工会婦人部向けの講習として開かれるものは記帳指導、経理に関するものが主だった（2008

年3月21日全国商工会連合会での聞き取り)が、動員された女性たちの内部構成によって、学習する内容もまた異なっていたということだろう。

3 そうした必要条件として「衣」も存在する。しかしながら、現時点で筆者にはこれに言及できる力はない。この時期、都市に若年労働力が流入し、のちに述べるように新しい労務管理のあり方が生活の基礎的条件提供を含めて語られるなかで、「衣」について言及した資料は極めて少ない印象を受けた。労働省婦人少年局(1962)は住込みの年少者に対する配慮に言及する中で、「女子従業員は、洗たく、つくろいものなど学校時代から自分でするよう習慣づけられている」(労働省婦人少年局 1962:103)が、男子の場合は「[事業主家族の—筆者注]主婦が自分の家族のもの洗たくをする時一緒に洗わないまでも、ちょっと声をかけてやるとか、気がついた時にすぐ糸と針を持って繕ってやるとかいったほんの少しばかりの思いやりは従業員特に年少者にとってたまらなく嬉しいものである」(労働省婦人少年局 1962:103)として、男女別で従業員に異なる取り扱いが必要だと言及している。その背景の考察は今後の課題としたい。労働力を支える労働—衣食住や様々なケアを含む—はもっと注目されてもよい。どの労働も誰かがやらなければならない。誰がなぜ、いかなる報酬のもとにやるのかは追及されるべき問題である。

4 この事情は不明であり、単に労働者数の増加に対して部屋数の準備が追いつかず、新規建設・改築予算がないといった事情があるのかもしれない。そこには一人で寂しい思いをさせないようにという配慮があった可能性もあるが、場合によっては好き勝手なことをさせないという相互監視のしくみとしても機能する。

5 この少数派をあえて分析するならば、そこには年代、規模や産業による分布の違いが存在する。まず、家事専念希望は、20代後半から30代以上にかけて多くなる。また、経営者の家族だけが従事している事業所よりも被雇用者を抱える事業所において、また卸売・小売業よりも製造業やサービス業において、この希望が高まる傾向がみてとれる。未成年の子どもを抱える年代において、また雇い人を持つことができる層においてはこうした意見を持つ女性がいる。

参考文献

小川信子「都市の生活」生活科学調査会編『家庭はどう変わる(増補版):現代生活の中の「家庭学」提唱』ドメス出版、1969年。

加瀬和俊『集団就職の時代』青木書店、1997年。

清成忠男『日本中小企業政策史』有斐閣、2009年。

黒瀬直弘『中小企業政策の総括と提言』同友館、1997年。

黒瀬直弘『中小企業政策』日本経済評論社、2006年。

黒瀬直弘「戦後日本の中小企業政策の変遷」渡辺幸男・小川正博・黒瀬直弘・向山雅夫著『21世紀中小企業論(第三版)』有斐閣、2013年。

小泉和子編『女中がいた昭和』河出書房新社、2012年。

清水美知子『＜女中＞イメージの家庭文化史』世界思想社、2004年。

全国商工会連合会『商工会』1966年5月号。

全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会『全国商工会青年部婦人部二十年史』1986a年。

全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会婦人部連合会『全国商工会青年部婦人部略史年表』1986b年。

全商連史編纂委員会『民商・全商連の30年』1981年。

中小企業庁編、中小企業診断協会『商店経営の指針』1959年。

中小企業庁『1966年中小企業白書』1967年。

東京商工会議所『商店員労働実態調査（昭和35年6月実施）』1965年。

東京商工会議所企業経営部労働課『労務相談資料No.1』1965年。

東京都商工指導所『商店街労務対策資料』1961年。

東京都労働局『東京都内における共同給食の概要』1963年。

東京都労働局『小規模企業における労働実態（小零細民間事業所労働実態調査報告・統計編）』1969年。

東京都労働局・経済局『東京の中小企業と労働者』1972年。

中田哲雄「中小企業政策の変動要因に関する試論」『日本中小企業学会論集』29、2010年。

中野卓『下請工業の同族と親方子方』御茶の水書房、1978年。

日本労働協会編『共同福祉事業のすすめ方：給食・住宅』1967年。

松永多会子「主婦を忘れた婦人問題：商店主婦は訴える」『朝日ジャーナル』1962年4月22日号。

労働省婦人少年局『年少労働者の使い方と指導方法』1962年。

労働統計調査部雇用統計課編『小企業就業状況調査報告』労働省大臣官房労働統計調査部、1965年。