

経営者の妻が果たす役割

—北陸織物業における経営者家族の分析から—

Work and the role performed by wives of owner-managers

: A historical analysis of a textile town in Hokuriku region

宮下 さおり

Saori Miyashita

Japanese wives of owner-managers often work in their family businesses. Their work and lifestyle have long been investigated and the effect of business size on their engagement in the business is found. However, how and why the size of enterprise has an influence on the wife's work and role remains unexplained. This study examines wives' engagement in the business of varying sizes to explore the determinant factors which make them to be family workers, instead of full time housewives. The data are based on archival materials held by a local textile cooperative in Hokuriku region, famous as the biggest textile industry area, as well as on in-depth interviews of textile mill owner's families (N=25) and a retired staff of the cooperative among others, exploring their situations between the 1950s and the mid 1980s. This research suggests that 1) smaller firms were structurally needed to mobilize owner's family members including wives in search for stability of business; 2) bigger firms could afford to stay owner's wives at home; 3) wives' situations were affected by family choice. These findings advance our understanding on family workers as well as family business in Japan.

キーワード：Family workers（家族従業員）、Women in management（女性管理職）、
Textile industry（織物業）

1. はじめに

（１）経営者の妻への役割期待

家族従業員は近現代日本において女性労働の一類型として存在しつづけており、その実際のありようを検討した調査研究や論考には一定の蓄積がある [天野 1983；天野 1986；徳井 2009；荒木 2009；荒木 2011；徳井 2011；徳井 2013 など]¹。これら女性家族従業員の労働・生活実態を明らかにした諸研究は主に雇用者数の少ない小零細企業のケースを検討してきた。しかし、経営者および後継者の妻が事業活動に従事するという事態は近現代

の日本において零細企業にとどまっておらず、幅広い層で発生してきた歴史的現実がある。

零細企業を含めて広く中小企業一般を対象とし、経営者家族、特に経営者の妻（以下、後継者の妻を含む）の労働・生活の多様性を明らかにした大規模な量的研究としては、渡辺睦による論考がある。それによれば、企業規模が大きくなると、家族のみが従事する「家族経営型」から雇用者を使用する「企業経営型」になり、経営者の妻の仕事面での役割は後退する上、家事・育児についても規模による違いが見られる〔渡辺 1981：90-91, 112〕。

いったい経営者の妻の役割とはいかにモデル化しうるのか。規模と妻の事業上の役割には相関が認められるとしても、その両者はどのように結びつくのか。

渡辺はこの点について明確な仮説を提示している。それによれば、経営者の妻の就労・生活は企業の構造特性に規定される。企業階梯の最下層にある零細企業は利潤・賃金の観念が未成立で、家族従業者は無償で動員される傾向がある。しかし、企業規模を拡大し賃金雇用者を家族より多く雇用する段になると、業主およびその家族は現業労働につくのではなく管理・監督機能を果たすか、名目的な従業者となる〔渡辺 1981：56－57〕。これは、実際に存在する家族の無報酬状態や、労働力構成によって変化する経営者とその家族の役割傾向に確かに合致する。しかし、これに合致しない事例の同時存在一雇用者を多く抱える企業であっても無報酬状態や現業労働への従事はある―は説明されず、その構造がどのように現実を規定しているのかの実証的な説明は提示されていない。この点を深めていくためには、よりの的を絞った事例研究がさしあたりは必要である。

その際、労働力構成の側面から企業を類型化して検討する視角は引き継ぐべきである。企業の経営管理とは生産に必要な諸要素を合目的、効率的に結合して購買、生産、販売という活動を実現していくこと〔羽田 1973：17〕である。必要な労働力を雇用者で充足できない場合、経営者は残余部分を自分で行うし、そこで家族が利用可能であれば家族を充てると考えられる。家族従業は雇用労働力の利用可能性と不可分であり、企業体内部での職務構造を丹念に見て、労働力構成で企業を類型化して検討する必要がある。なお、家族従業に関する諸研究は妻が従業するケースのみを検討する傾向があり、従業しないケースが視野から外れてしまい、労働力利用の全体像が見えてこなかった。その点にも意識を払ったほうがより示唆が得られよう。

そこで本稿では、一地域、一業種の事業経営者層に的を絞り、労働力構成ごとに家族、特に妻の関与がどのように異なるか、さらに同じ労働力構成を持つ企業で何が妻の関与を分けているかを試行的に分析したい。その際には、女性の家庭内役割との関係をとらえるため、家事分担についても分析を行うこととする。この作業を通じて、経営者の妻の役割に作用する決定因を捉えようとする際に必要な視角を提起したい。

（2）対象と方法

本稿では福井県A市における織物業経営者家族の労働、特にその中での妻の役割を、およそ1950年代から1980年代半ばに時期を絞り、労働力構成に留意しつつ検討する。

この時期は、製造業において家族従業者が一定の割合を保ってきた時期である。織物業はその工程の多くで女性が使用されてきたため、女性家族員の現業従事が発生しやすく、比較的その役割が見えやすい。この時期の織物業は、半木製織機から鉄製織機への積極的な更新、設備投資と同時に、二部制・三部制を導入して長時間織機を稼働させていく体制をとる時期に重なる。そのため、家族従業という事態が極めて観察しやすいと考えられる。

北陸地方は背後に広く農村部を抱え、戦前から大量生産・海外輸出を行う日本最大の長繊維織物産地である。多数の中小零細企業とともに大企業も発達し、その企業数は福井県の場合1974年にピークを迎え、その後減少を続けている。A市は大規模企業と中小零細企業が集中して立地する地域であり、多様な織物業企業、すなわち機業のありかたを検討する対象として適している。

そのために用いるのは、福井県織布業振興基本調査（1969年・広幅織物業者の悉皆調査）A市個票²および同年の労災保険台帳（A市織物組合委託47社分）³という定量データである。1969年は機業数のピークに若干先立つものの、最も多くの経営者家族が存在した時期であるとみて差し支えない。これに加えて個別企業および主要なインフォーマントへの聞き取り調査を行った（詳細は末尾を参照）。

2. 企業規模別にみた経営と家族労働力一定量的検討

（1）家族労働力を用いる企業の規模別分布

このような多様な企業では、それぞれどの程度事業に関与する家族がいたのか。福井県織布業振興基本調査（1969年）によれば、企業数にして8割を占める6－50台規模の企業の場合には家族従業者数がおおよそ2人台であり、複数の家族構成員が関わっていたことがうかがわれる（表1）。こうした家族構成員の従事は織機台数にして300台（従業員数が100人程度）を境に減少する。ただし、501台以上の大企業における「家族」の少なさはそれ以下の規模の企業との調査方法の不統一による可能性があり、注意を要する⁴。

（表1）一企業当たり従事者数（織機台数別・従業上の地位別、県平均）

| | 5台以下 | 6-10台 | 11-20台 | 21-30台 | 31-50台 | 51-100台 | 101-200台 | 201-300台 | 301-500台 | 501台以上 |
|----|------|-------|--------|--------|--------|---------|----------|----------|----------|--------|
| 雇用 | 0.2 | 0.6 | 2.4 | 5.8 | 11.5 | 24.4 | 60.8 | 94.0 | 154.7 | 708.3 |
| 家族 | 1.0 | 2.1 | 2.3 | 2.4 | 2.2 | 1.6 | 0.9 | 1.4 | 0.7 | 0.0 |

出所 福井県商工部繊維課〔1969〕より筆者作成。

(2) 家族従業者の構成

経営者とともに事業に従事する家族とは、誰だったのか。これを検討するため、1969年度労災保険台帳の特別加入者（雇用者以外の加入者）記載に着目した。しかし事業主との続柄は明らかでないため、1953年から2002年までA市織物組合に在職した職員に各家族の状況を尋ね、補足した⁵。

その結果判明した、事業に携わる家族構成員の組み合わせが表2である。「事業主」「事業主+息子」という、家族の中で男性だけが従事する機業は8ケースと少数派であり、しかもこの事態は特に大規模で頻出するわけではない。最も多い組み合わせは事業主夫妻からなる場合だが、それを含めて事業主の妻が携わるパターンが非常に多いことがわかる。また、世代をまたぐ組み合わせが多く、A市織物業のケースでは経営者が利用する家族労働力は妻だけにとどまらず複数存在することも多かったことは確認できる。

(表2) 事業に携わる家族構成員の組み合わせ

| | | 男性のみ | | 事業主夫妻 | 事業主夫妻＋ 子世代 | | | | | | 事業主夫妻＋ 親世代 （＋きょうだい） | | | 事業主＋親世代 | | 事業主＋子世代 |
|------|-----|------|--------|-------|---------------|-----------------------|----------|------------|-----------|---------|---------------------------|-----------|---------|---------|-------------|---------|
| 雇用者数 | 企業数 | 事業主 | 事業主＋息子 | 事業主＋妻 | 事業主＋妻＋息子＋息子の妻 | 事業主＋妻＋ （息子＋息子の妻）×2 | 事業主＋妻＋息子 | 事業主＋妻＋息子の妻 | 事業主＋妻＋娘＋娘 | 事業主＋妻＋父 | 事業主＋妻＋父＋母 | 事業主＋妻＋母＋弟 | 事業主＋父＋母 | 事業主＋母 | 事業主＋息子＋息子の妻 | |
| 1 ～ | 6 | | 1 | 2 | 1 | | 1 | | | | | | | 1 | | |
| 3 ～ | 14 | 1 | | 6 | 1 | | 2 | 2 | | | | | 1 | | | 1 |
| 6 ～ | 7 | | 2 | 2 | | | 2 | | | | | | | | | 1 |
| 9 ～ | 9 | | 1 | 2 | | | 1 | | 1 | 2 | 1 | | | | | 1 |
| 14 ～ | 5 | | | 3 | 1 | | | | | | | 1 | | | | |
| 20 ～ | 3 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 30 ～ | 2 | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | |
| 40 ～ | 2 | | 1 | | | | | | | | | | | | | 1 |

出所 織物組合所蔵資料および聞き取りから筆者作成。

注) 続柄は事業主との関係を示す。

(3) 労働力の構成パターン：家族従業者の職務と雇用者の利用

労働力の構成をパターン化して考える際に、どこを区切りとして考えるべきか。A市の1969年調査から、企業内部の労働力構成をもとに類型化を試みたい。表3は雇用者規模別に、一企業内の人数を雇用/家族の別、性・職種別に見たものである。

なお、この表の解釈には留意が必要だ。まず、経営者の労働は調査対象外で、実質的に織布工や工具に該当するような現場仕事をする場合もある。また、実際にはいくつかの課業を並行して行っている、選択できる項目は一つだけであり、雇用者数30人未満の企業層には事務員がほぼいないが必ず経営者か家族の誰かが兼任しているように、兼務状態は見えづらい。なお、聞き取りと資料とを照らし合わせて考察すると、「技術員」と「工具」とで厳密な職務の違いは見られず、彼らは機械保全および整経、運搬といった「男性の仕事」一般を行っている。最後に、「その他」工はどれともつきがたい場合に選択されているが、その仕事内容は雇用労働者と家族従業者で異なる傾向がある。前者の「その他」工は、比較的大きな特定の企業で10代の労働者に集中的に見られるもので、工程を細分化して職務の単純化を図ったために、地域一般で共有された「織布工」「準備工」という職種区分になじまず、「その他」に分類されたものであると考えられる。後者の場合、完成品の品質確認をする「検反」や、一所にとどまらない多様な業務を行っている。

まず、事務を主たる仕事とする場合は男女および雇用/家族の別なく少ないが、規模が大きいほどそのケースは多くなる。雇用者数30人を超えると事務を主たる仕事とする雇用者が平均して1人以上出現している。これは、経営者とその家族の役割がより全般的な判断業務に特化できるだけの余裕の目安となる。

次に、男性の現業職を検討しよう。そもそも男性の主要な職域を指す「工具」「技術員」は規模拡大とともに着実に増加し、雇用者2人以下の零細企業で雇われる場合はきわめて例外的で、9人以上の層では平均して1人は雇用者が存在する。これは経営者が雇用者に現場仕事を任せて定期的・安定的に営業等の対外活動に従事できるか否かを分ける指標になる。

女性の現業職を見ると、男性同様に、規模拡大による女性雇用者の増加は顕著である。最も労働力を要する織布工程は、家族織布工が1より大きい小さいかに着目して見ると、特に3人以上で雇用者に任され、その代わりに家族は「準備工」「その他工」として現場に携わる傾向が見てとれる。

全体として、家族以外の雇用者を導入するときにはまず織布工を雇入れ、さらに人員を多くするならば準備工や機械保全等の男性工具を雇い、最後に事務員を雇って使う傾向がある。ただし雇用者規模による違いはかなり連続的なものであり、類型化を行う際の線引きはどうしても仮説的なものにならざるを得ない。しかしそれでも雇用者が2人を超えるか否かという区分線は女性家族員が現業労働の主力か、経営者側に雇用者の管理という業務が発生する（かあっても少ない）かを分ける点で重要と考えられる。また、経営者が対外的活動に携われること—これは利益の拡大に資する—は、経営者の家族の労働に質的

な違いをもたらす。雇用者の管理が発生するし、様々な現場での対応が他の誰かに任されるからである。そのことから、さしあたり雇用者が9人以上か否かをもう一つの区分線として用いたい。さらなる区分線は、事務雇用者が出現する30人以上か否かというラインである。次の節では、これらの区分線を用いてできた4類型に加え、今回定量的な分析が加えられなかった大企業（300人以上）を仮の類型として加え、そこでの経営者とその家族の職務上の役割について検討したい。

（表3）一企業内の労働力構成（雇用者規模・雇用/家族の別と性・職種別で見た平均人数）

| 雇用者数 | 企業数 | 雇用・男 | | | | 家族・男 | | | | 雇用・女 | | | | 家族・女 | | | |
|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|-----|------|-----|-----|-----|
| | | 事務員 | 技術員 | 工員 | その他 | 事務員 | 技術員 | 工員 | その他 | 事務員 | 織布工 | 準備工 | その他 | 事務員 | 織布工 | 準備工 | その他 |
| 0 | 15 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.1 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.7 | 0.1 | 0.0 |
| 1～ | 16 | 0.0 | 0.0 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 0.4 | 0.1 | 0.0 | 1.3 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 0.1 | 0.1 |
| 3～ | 26 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 3.1 | 0.4 | 0.1 | 0.0 | 0.6 | 0.3 | 0.3 |
| 6～ | 17 | 0.0 | 0.0 | 0.7 | 0.1 | 0.0 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 4.9 | 0.9 | 0.2 | 0.0 | 0.1 | 0.5 | 0.5 |
| 9～ | 15 | 0.0 | 0.1 | 1.5 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.3 | 0.3 | 0.0 | 6.6 | 2.7 | 0.1 | 0.0 | 0.3 | 0.5 | 0.7 |
| 14～ | 10 | 0.1 | 0.2 | 2.8 | 0.0 | 0.0 | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.4 | 9.5 | 2.6 | 0.3 | 0.1 | 0.2 | 0.3 | 0.4 |
| 20～ | 5 | 0.0 | 0.6 | 4.2 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.2 | 0.6 | 14.0 | 4.0 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.4 |
| 30～ | 4 | 1.0 | 0.8 | 7.0 | 0.8 | 0.0 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 17.5 | 7.3 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 0.5 | 1.0 |
| 40～ | 3 | 1.3 | 3.3 | 6.3 | 1.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 0.7 | 17.3 | 17.3 | 2.7 | 0.0 | 0.0 | 1.3 | 0.0 |
| 70～ | 4 | 3.8 | 1.0 | 18.5 | 7.5 | 0.0 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 45.0 | 22.8 | 8.3 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.5 |

出典 福井県織布業振興基本調査（A市個票）より筆者作成。

3. 家族内に見られる分業一定性的検討

ここでは主に聞き取り事例（表4）から、経営者家族が行う職務を雇用者規模別に検討する。その際には、各類型で共通してみられがちな傾向を指摘しつつ、それとは異なるパターンの存在についても言及したい。少数派事例がなぜ出現し得たかという点の分析は、多数派パターンを支える規定要因について示唆を与えるからである。

(表4) 聞き取り対象企業の概要

| 社名 | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N |
|-------------------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------|---|-----------------|---|
| 類型 | IV | IV | III | III | III | III | III | III | III | II | II | II | I | I |
| 創業年 | 大正 | 大正 | 明治後期 | 大正 | 戦後 (高度成長前) | 大正 | 昭和 (戦前) | 戦後 (高度成長前) | 高度成長以後 | 戦後 (高度成長前) | 昭和(戦前) | 大正 | 高度成長以後 | 高度成長以後 |
| 法人化 | 1960～ 株式会社 | (何年からか) 合資会社 | 行わず | 1979～ 有限会社 | 行わず | 1950～ 合資会社 | 1990～ 法人化 | 1963～ 法人化 | 1975～ 有限会社 | 1996～ 有限会社 | 昭和20年代 ～株式会社 | 1982～ 有限会社 | 行わず | 行わず |
| 取引形態 (高度成長期以降) | 問屋と直接取引 (非買職) | 問屋と直接取引 (非買職) | 問屋と直接取引 (非買職) | 産元商社を介し 大手原糸メーカーの買 取 | 大規模機屋の 下請 | 問屋と直接取引 (非買職) | 大手商社を介し 大手原糸メーカーの買 取 | 大手商社を介し 大手原糸メーカーの買 取 | 産元商社の買 取 | 産元商社の買 取 | 産元商社の買 取 | 大手商社の買 取 →(一部業 務に特化)→ 大手原糸メー カーの協力工 場 | 産元商社の買 取 | 大規模機屋の 下請等 |
| 社長の仕事 | 外回りの仕事、帳簿関係 | 外回りの仕事 | 外回りの仕事中心、従業員送迎、事務仕 | 銀行・商社回り、深夜勤、従業員送迎 | 保安、納品等 | 外回りの仕事はか | 保安 | 保安、労務管理 | 保安+手が必要の部分 | 保安(営業あまりせず) | (先代も含めて技術開発に注力) | 保安、組織分離、外注管理、従業員迎え、労務管理 | 保安、織布、検反等「なんでも」 | 保安、織、検反、帳簿付等 |
| 妻の仕事 | (戦前は朝炊きなどの準備はしたが)工場仕事はせず、決めた支払、従業員の相談等による | 早朝・夜遅くの準備仕事(織と整経はしない)、決めた支払、従業員の相談等による | 早朝・夜遅くまでの準備(織はできない)※労務関係は社長の母の管轄 | 検反、夜遅く(整糸、糊付け、管巻、検付、整経など一通りできる) | 検反、準備※織など工場仕事は多くや、労務管理は母 | 会計事務(織はできない) | 検反・事務(織はしない) | 織などの工場仕事 | 人手が必要ない部分、労務管理 | 最初農業→代を継いでからは検反等、今は織もするが立ち上げ作業はできない | 検反、事務処理 | 整理、経理、組織分離(技術要)、外注管理、従業員送り | 織布等 | 織布、検反 |
| 家事分担 | (一時期住込みの「この町で」の町屋)「お茶出しや従業員合めた昼支度を使わない」と証言 | 母と妻が子育て、母が食事で、母が食料(お茶出しや従業員合めた昼支度)を「使わない」と証言 | 母と妻が子育て。掃除、洗濯、食事支度は妻 | 食事支度、子育て、洗濯は主に工場にいる子どもの学校送迎は夫 | 家事・育児一切は妻、祖母等介護は母 | 一 | 家事・育児一切は妻(母は家のことを全て嫁に任せて現場に) | 子育ては祖母、食事支度は母、妻は仕事一々が「若い者は仕事」と決めた | 一 | 食事の支度は結婚後母中心 | 家事全般は妻。父母が子守 | 食事支度等は妻。子育ては父母もみてない | 朝食支度は母、夕食支度は妻 | 食事支度は妻、洗濯は夫婦ごとに母・妻、子育ては妻が近所、親戚、母の手を借りる。夫はイベント時の弁当作り |
| 聞き取り対象者(生年) | 社長の妻(1917)、後継者(1942) | 後継者の妻(1945) | 後継者(1952)、後継者の妻(1954) | 社長(1935)、社長の妻(1937) | 先代社長の妻(1927)、社長(1945)、社長の妻(1953) | 社長(1949) | 社長(1956)、社長の妻(1959) | 先代社長(1924)、社長(1950) | 先代社長(1929)、社長(1961) | 先代社長(1928)、社長(1949) | 社長(1947)、社長の妻(1953) | 社長(1935)、社長の妻(1942) | 社長(1947) | 社長の妻(1931) |

出典 聞き取りおよび福井県織布業振興基本調査(A市個票)から筆者作成。

注 類型は1969年時点(N社のみ1970年)。

（１）事業に関する分業

１）類型Ⅰ：家族のみかごく少数の女性雇用者を加えた構成

家族だけで事業を行うか、雇用者がいたとしても２名以内といった企業は、機台数にしておよそ２０台以下であり、１９６９年時点で企業数全体の１／４程度を占めた。

こうした機業は一社を除いて全て賃織の工場であり、事業領域を特化し、製織のみを行うことも多かった（３１社中１５社が該当）。賃織とは商社等の発注元が原材料を提供し、工場が加工賃を得ることを指すが、高度成長期には規模の大小を問わず、自販体制から賃織に転換していった。そこで利益の増大を図るためには織機台数を増やし稼働時間を長くするなど、生産量の増大が課題となる。

同時代的にこうした零細機屋は「八台機屋」「十台機屋」「ベトコン機屋」と称され、家族が長時間にわたり交替して織機を稼働させ、現金収入を得る様子が記されている（例えば林〔１９６８〕）。男性経営者は機械保全の仕事をはじめ、織布、検反など、基本的に現場から離れることはできない。女性家族員もまた、機械保全以外のすべての業務に従事していた。確かにＭ社でもＮ社でもそうした様相が見られた。ただし配偶者との比較で見ると、経営者には納品や「営業」など、工場を離れて活動できる領域の幅が認められた。こうした活動が息抜きの側面を持っていたことは否めない。こうした自律性の不平等は、外回りの仕事は男性のものという明確な活動領域の社会的区分によって補強されていた。

高度成長に伴う労働力不足の時期において、この類型は労働力調達の面では相対的に安定していたともいえる。家族内での「合意」さえ得られれば、生産技術については同業者が地域に多く存在し、尋ねることも勤めてみることもでき、習得機会は豊富にあった。家族の「合意」はスムーズにいくとは限らないが、ひとたび投資を行ってしまうと、負債は返していかなければならない。妻の側が創業を提案するような積極的な意味付けを持ったケース（Ｍ社先代）もあれば、激しい葛藤のあげく、いやいや吞まざるをえなかったケースもある（Ｎ社）。しかし、負債の共同返済義務という規模の大小を問わない事業者家族の構造は、彼女たち自身の主体的意味づけを圧倒する規定力を持っていた。

なお、この類型で女性家族従業者がいないことが確認できた唯一のケース（表２参照）では、農業兼業であり、事業主の妻が主に農作業を行っていた。この類型にあたるＭ社とＮ社でも、農業を兼業し、上の世代と同居しながら複数種類の生産労働を行っている。いわば事業領域が異なるだけで「生産」労働への直接的貢献は必ず求められており、これに反する例外的事例は本調査では見いだせなかった。

２）類型Ⅱ：数人の雇用者を抱える場合

雇用者が３～８人の企業は全体の１／３強を占め、８６％が製織だけでなく準備工程を抱える一貫工場だった。この類型においては、ある程度の雇用者を恒常的に確保する必要があり、またその人数を前提に受注等の計画を立てている。そのことが、経営者とその家族に類型Ⅰとは異なる職務を要請していた。一つは労働者の管理と活用に関するもの、もう

一つは余裕のない人員配置への対処である。

特に戦後の恒常的な労働力不足のなかで、安定的な労働者の確保は難しかった。近隣の労働者だけでは充足できず、送迎の必要が出てくる場合もままあった。具体的には朝5時に工場を稼働させるため労働者を自宅まで迎えに行き、その前に下準備を整えること、夜10時の終業時間を終えて労働者を自宅に送り、工場の仕舞支度をする必要があるだった。それは経営者と家族の仕事だった。

また、人探しや辞めようとする労働者の説得も行う必要があった。J社先代、L社の場合経営者がその任を果たしたが、妻が引き受ける場合もあったと思われる。その点で人間関係の調整能力も求められた。こうした経験の重なりをある妻は以下のように語っている。

〔機屋を始めて人を使う立場になり戸惑ったか聞くと〕織子さん探しが大変で、それに一番困りました。よそにいる人を引っっこ抜かないとということも。今は自動で一人で何台もみられますけど、昔は大変でした。朝は4時に起きて、主人は迎えに行かなくてはならない。〔中略〕やっぱり零細の企業は大変でしたね。お金は儲からないし、織子さんは迎えに行かないといけないし。（J社・先代社長の妻）

さらには、雇用者が少数と限られているがゆえに、労働者の欠勤や難しい案件の発生時に雇用者のみに任せることができず、経営者とその家族があたらなければならない。そのためにも基本的に多能工としての能力が必要とされた。

これに対し、女性家族員の従事がなかった3ケース（表2）は、それぞれ妻の農業従事、婚姻関係の不安定、短期間の事業経営ゆえに関与の間がなかったというものであり、「専業主婦」にあたるケースはみられなかった。

3) 類型Ⅲ：経営者による対外活動が安定して可能になる雇用者規模

この類型は全体の1/4程度を占め、類型Ⅱよりも多くの雇用者を抱える体制をとり、経営者とその家族が現業労働から離れる余地がさらに大きい。

類型Ⅱとの違いを基準に整理すると、労働者の管理と活用については共通する点が多かった。送迎や下準備、仕舞支度は経営者とその家族の役割として引き受けられていた。労働者の確保についても共通した苦労を経験しており、それは男性の役割の場合（H社先代、I社）も、女性が引き受ける場合もあった（C社、F社先代）。

しかし、雇用者が多くなることにより、経営者とその家族に人員不足への対処が迫られることは少なくなる。一時的に足りない人員は在籍する雇用者のなかで穴埋めすることも可能である。家族従業者に多能工としての能力が必要とされる度合いは少なくなり、むしろ現場管理者としての役割期待が強まる。また、女性家族従業者は経営者の代行として一時的な管理を任されることがある。

この類型では、妻を全く事業に関わらせないケースが3社確認できた（表2）。いずれも非賃織で問屋と直接取引しており、高い資金力を保持していたことがうかがえる。つまりこの事態は、比較的資金上の余裕を持った機屋群で発生したと言える。

ただし、C社のように、同条件でも全くそのような選択をとらず、早朝から夜10時過ぎまでの間に妻が相当時間現業労働で働いたケースもある。事実上職場の運営者だった彼女の夫によれば、彼女が織布技術を習得せず、そこに携わらなかった理由は、やらせてみたところ「織に向いていない」と彼が判断したからである。

4) 類型Ⅳ：現場労働だけでなく事務作業にも雇用者を登用するケース

この類型は一割程度しかない少数派であるが、経営者とその家族は類型Ⅲに比べて相当な部分を従業員に委ねた。A社では従業員の送迎と工場稼働時間前後の準備・仕舞支度についても全て従業員が担当した。人材確保の苦労は語られたが、中学・高校に求人票を出し新卒採用を試みるとともに、具体的な人探しは雇用者に任せ、職務内容の一つとして力を割くことはなかった。後継者候補として入社した男性家族員ですら、現場作業は一切覚えることはなかった。一方、B社はそこまで現場仕事から離れてはいない。従業員送迎には家族が携わり、工場稼働時間前後の支度・片付けをし、妻は準備工程にも携わった。

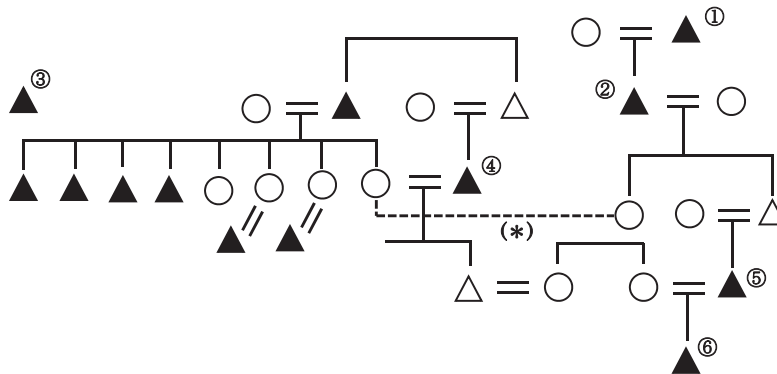
A社とB社とは同じく賃織形態をとらない資金力を持った企業だが、A社はB社に比べ倍以上の雇用者数を抱えている。そのため、同類型として括するのが不相当である可能性はある。しかし、相当部分を雇用者に任せられる体制にありながら、経営者とその家族の職務配置について異なる選択をしている事実は重要であろう。

5) 類型Ⅴ：従業員規模300人を超える大規模な組織

300人以上の企業は県全体で7社存在し、A市にも複数立地している。A市での聞き取りの限りでは、こうした会社では経営者が現場労働に携わることはなく、従業員の送迎も従業員の役目となる。重要な役職には経営者の親族がつきがちであるものの、人探しも職場の管理も従業員に任された。親族が社内でも重要な位置を占める点では、より規模の小さな企業と変わりはないが、女性家族員が事業に関与することは皆無である。

例えばある企業の場合、社長は図1のようにほとんど親族内で継承されている。経営者の男性親族は社内に迎えられて重要な位置を固め、娘婿を場合によっては社員とし、さらに親族同士の結婚もある。「(女性親族は)株主であっても影響を振るうこと、役員になることは全くない」(類型Ⅴ・経営者の男性親族 1931年生)。女性は日常的な事業にたずさわる必要も、経営陣に入ることもなかった。経営者の妻は従業員にそれと認知されないほどの存在となる。経営者の妻への役割期待は中小規模とは全く異なることになる。

(図1) ある経営者一族の系譜 (簡略化したもの)



出典 聞き取りより筆者作成。

注1) 黒塗りは同社の社員経験を表す。

注2) 丸数字は代表取締役の継承順を示す。

注3) (*) は同一人物を表す (養子縁組のため)。

(2) 再生産領域における分業 家事使用人の不在と女性間の分業

次に、再生産領域に注目してみよう。表4を見る限りでは、家事・育児は基本的に女性の仕事とされ、そこに高齢の男性が子守という局面で加わり、青・壮年男子は日常的に家事・育児に時間を使わないパターンが主流である。その点で事業に関わる女性の家事等を含めた総労働時間は相当長くなることがあった。

福島県の機業地のケースでは、高度成長期前半まで機業経営者の妻が家事使用人に助けられながら事業活動等に重きを置くことがまま見られた [宮下 2012]。A市の場合、家事使用人の使用は戦前に限定された⁶。また、先述した織物組合職員の記憶でも、家事使用人利用の事例は出てこなかった。これ自体は単なるサンプルの偏りの可能性もあるが、その事態の語りがかなり否定的であることには注目したい。

女中さんは子どもが小さい時しか雇わなかった。子どもの様子を見ていてもらうだけで、はさみを使うことも知らなかった、浜のほうの出身の人。この町では女中さんを使わない。A市の女はよく働くから。(A社・先代社長の妻)

〔家事は女中さんに任せ事業活動に専念するケースは〕なかったと思います。そんな余裕を持ってやっていたところは聞いたことがないです。たぶんそういうことをしていると浮き上がります。いくら仕事をしていても全部やりくりするのが嫁さんの務めだろということですね。(C社・後継者)

家事遂行を利用として女性が生産活動から撤退することは、きわめて認められがたい傾向があった。その背景には、事業上の必要性が強かったことがあるのではないかと⁷。

4. 考察と今後の課題

本稿は福井県A市のデータをもとに、北陸織物業における経営者とその家族、特に妻の役割を検討した。その際には労働力構成に着目することとし、それが変わる可能性の高い雇用者規模を量的データから仮説的に提起した。その結果提示した4つの類型に、大企業の事例を加え、経営者とその家族の職務と分業の傾向・多様性を析出した。類型内部の多様性に着目するのは、それが主流パターンを支えるメカニズムの解明に貢献するからである。

諸類型において見られたパターンは次の通りである。雇用労働力がいても補助にとどまる程度の規模が小さい零細企業（類型Ⅰ）では、経営者とその家族は主要な労働者であり、事業上の負債を抱えている以上は家族員として女性にも金銭的な貢献が求められた。労働力を雇う場合でも、その中には雇用者規模によって職務内容に大きな違いがあった。類型Ⅱでは労働者を使用するための労働が必要となる一方、小規模であるがゆえに人員に余裕がなく労働者に全ての現業職を任せるには十分ではないため、職場管理者かつすべての職務に通じた多能工であることも求められた。類型Ⅲでも労働者を使用するための労働が必要で、職場管理者としての役割は大きかったが、労働者に現業職を安定的に任せられる程度には大きく、多能工としての役割の必要性は弱まった。さらに雇用者規模の大きな類型Ⅳでは、現業労働のみならず労働者を使用するための労働を含めてかなりの部分を雇用労働者に任せることができた。

織物業は、特に現業労働の多くが女性職であることから、かなり多くの雇用者を抱える状態でも経営者の妻が現業労働に引き寄せられた事例だと考えられる。事業への直接的貢献は、家事・育児遂行者としての女性という役割定義を基本的に崩さず、生産労働から撤退すべきだという方向にもつながらなかった。女性労働力は相当柔軟に使用され、事業の必要性に応じて、「生産」労働に組み入れられも、排出されしもしたと見るべきである。

確かに経営者とその家族の労働内容は、雇用労働力にどれだけ頼るか、すなわち雇用者数で見た企業規模によって、異なる傾向を持った。企業体を運営するのに必要な具体的な諸業務は多々あり、安定的に雇用者に任せられる体制にするためには一定の資金と十分な質・量の雇用者確保が不可欠であり、そのどれかが欠ける場合、経営者家族内部で調達するしかない。特に労働力不足の中では望むような質の雇用労働力が利用可能とは限らず、その場合には経営者家族の誰かが引き受けざるをえないという事態も出てくる。このような構造的要請ゆえに、概して雇用者規模の小さな企業では経営者の妻が労働力として利用される。逆に、規模が大きく安定度が高いと思われる企業の経営者家族においては妻は事業上の役割から撤退することが可能なのである。そうした点では、労働力構成だけではなく、その企業が抱える財務状況を分析枠組みに加えたほうが、より精密な分析が提示できるだろう。

しかし、規模が大きく安定度が高い企業であっても、妻が相当量の現場作業を含めた労

働に従事することがあった。それを考えるとき、経営者とその家族による選択の余地の存在を認めなければならない。彼らは自分たちの事情に応じて選択を行う主体的エージェントでもある。その「選択」の過程を理解するためには他の利用可能な雇用機会の状況や事業経営における収益の可能性といった経済的条件、また近隣・親族関係との関わりやライフスタイル選好といった社会・文化的条件が改めて問われなければならない。労働力構成と財務条件だけで理解できるものではないのである。

<調査の概要>

本調査は2011年10月～2013年8月にかけて、科学研究費補助金（研究代表者：木本喜美子、課題番号22310161）の助成を受けて実施されたものである。調査グループ（勝俣達也、木本喜美子、高橋準、千葉悦子、中澤高志、野依智子、早川紀代、筆者）全体としては、当地の企業における女性労働の特徴を明らかにすべく、女性の職業・生活史、経営者層および管理者層への労務管理等の聞き取り、関係諸機関への聞き取りを行った。本稿はその共同研究の成果の一部である。筆者は中小機業経営者層の調査を主に担当し、転廃業した事業所を含めた中小企業14社（25人）に対する聞き取り（起業の経緯やその後の推移、親世代を含めた経営者家族の働き方、個人の職業・生活史に関するもの）、織物組合職員への聞き取り等を行った。1～2名の調査員が、ほとんどの場合事業所か自宅に訪問して聞き取りを行ったため、夫婦ともに聞き取りができた事例では夫婦がほぼ同席して回答する形となった。A市織物組合には資料閲覧や各社へのご紹介について特段のご配慮をいただいた。お一人お一人の名前を挙げることはできないが、当地の方々のご協力がなければ本研究は不可能であった。心より御礼申し上げたい。

（註）

- ¹ 1980年以前については渡辺睦による文献紹介を参考にされたい〔渡辺1981〕。国や地方自治体、各種商工団体による調査は重要な示唆を与えるものが多いが、紙幅の都合上割愛せざるを得なかった。
- ² ただし、調査の実施主体となった福井県内の各織物組合に所属していない企業は調査から漏れている。後述するA市織物組合元職員によれば、A市でそれに該当する企業は当時20軒ほどあり、どこも零細企業である。
- ³ 委託された事業所を網羅した記録であるかは確認できなかった。このデータは雇用者を用いない零細企業と大企業を除く中規模の企業群に偏ることに留意する必要がある。最大規模の事業所は常用雇用者86人（昭和45年度概算）である。
- ⁴ 本調査の実施は各地区の織物組合に委託されたが、大規模企業はそれら中小事業者の組合とは別個に県単位で組織されている。大企業では家族は役員だとして従事者から外したり、雇用労働者の中に入れた可能性がある。
- ⁵ 氏は組合費を各機屋へ直接徴収しに行く業務を長年担当し、当地の中小機業を俯瞰できる位置にいた。当時の状況を思い出しやすいよう、労災保険データから作成した機業名、所在地、概算使用労働者数と家族の実名が入ったリストを用意し、聞き取りに臨んだ。結果、リストに載らない、事業に携わらない事業主の妻の存在を発掘することができた。逆に、現場労働に相当携わり労働災害に会う可能性がありつつも保険未加入となっている妻の存在も、少数ながら判明している。
- ⁶ きわめてインフォーマルかつ不定期に、従業員が経営者の子どもの面倒をみるというケースは聞かれた。「（子どもの頃）うちへ織工として来ている人のところでご飯食べさせてもらったみたい、そんな

こともあったんです。しょっちゅうではないが、近所だから遅くまでずっと働いている様子がすぐにわかり、まだ晩御飯を食べてないということを察してくれたのでは」(J社・社長)

- ⁷ 戦後10数年間は決して珍しくなかった家事使用人の利用は、高度成長期に労働力不足のため、困難になった〔清水2004:92; 雪2012:28-29〕が、福井県の機業地ではより早い時期からそれが鮮明だったと考えられる。当地では機業に勤める女工が戦前から多いため保育所が存在し、大手企業が1961年から集団就職者を迎えなければならないほど、フォーマルな雇用機会は豊富にあった。そのため、福島はもちろんのこと、東京や大阪といった大都市圏よりも早期に家事使用人を利用しない前提での家庭経営が確立した可能性がある。

<引用文献>

- 天野正子, 1983, 「零細企業における主婦の役割構造」『国民金融公庫調査月報』No.264, pp.13-27.
- 天野正子, 1986, 「小規模自営業で働く主婦の労働と生活過程—家業従事の『積極性』と『消極性』のメカニズム」『国民金融公庫調査月報』No.297, pp.4-23.
- 荒木康代, 2009, 「『自営』という選択」『労働社会学研究』10, pp.1-32.
- 荒木康代, 2011, 『大阪船場 おかみの才覚—「ごりょんさん」の日記を読む』平凡社.
- 福井県商工部繊維課, 1969, 『福井県織布業振興基本調査表』.
- 羽田新, 1973, 「企業経営の組織」福武直監修『社会学講座第6巻 産業社会学』東京大学出版会, pp.13-32.
- 林礼二, 1968, 「『ベトコン機屋』と北陸機業地帯」『地理』13(4), pp.95-100.
- 宮下さおり, 2012, 「経営者の妻の事業関与—その規定要因に関する考察」『九州産業大学国際文化学部紀要』51号, pp.115-135.
- 清水美知子, 2004, 「1950～60年代における〈女中〉イメージの変容—『家事サービス職業補導』『ホームヘルパー養成講習』をめぐって」『関西国際大学研究紀要』第5号, pp.91-110.
- 徳井美智代, 2009, 「小零細企業における業主の妻の役割—東京都大田区の事例から」『日本中小企業学会論集』28, pp.299-312.
- 徳井美智代, 2011, 「小零細企業において業主の妻が経営に果たす役割—妻の仕事の歴史的展開に着目して」『労働社会学研究』12, pp.1-30.
- 徳井美智代, 2013, 「小零細企業の経営と労働の実相—妻の経営への参加過程に着目して」『日本中小企業学会論集』32, pp.123-135.
- 雪朱里, 2012, 「女中が身近だった時代」小泉和子編『女中がいた昭和』河出書房新社, pp.24-50.
- 渡辺睦, 1981, 「商工自営業婦人の就労と生活の実態」『明治大学社会科学研究所紀要第19集』pp.51-156.

(みやした さおり:九州産業大学国際文化学部准教授)