

資料

製糸産業における労働者と労働組合

松尾均

まえがき

一、新規産業とか原子力とかオートメーションとか、広く、技術革新という名をもつて呼ばれているように、現在の産業は、いわば、はげしい流動の局面に立っている。まして、為替自由化の方向によつて、諸産業の内部、外部における競争は一段と激化し、したがつてまた現在の流動は一層その度合いを増すことであらう。

筆者は、かねて、こうした産業界の動きに面して、伝統的な製糸業、なかでも、蚕糸業の消長には微才ながらも慎重な注目をさし投げていた。かつては、日本資本主義のバイオンヤールとして四海に活躍した蚕糸業は、次第に、その英姿をひそめざるをえない危機に当面してきたからである。

この資料は、そうした関心から、筆者が斯業についての同好の士たちと語り合いながら綴り込んだ二、三の断面を收拾したものである。

一、この資料では、④最初の三分の一を蚕糸業の「産業分析」にあて、⑤つぎの三分の一は、ここに働らく労働者の、いわば「労働力構成」にあてた。さらに、⑥このあと「労働の諸条件」などについての資料を整理したが、これは、枚数の都合で、社会

福祉研究シリーズに一括して掲載し、②最後の「労働組合」をここにおり込んだものである。

これらの資料は、蚕糸労連その他幾多の同好の士の協力により集拾されたものであり、やがては、一つの分析としてとりまとめていかねばならぬものであるが、ようやく、資料集拾の段階が一段落となつたので、ここに、分割掲載して、広く、分析のための便に供せんとしたわけである。

一、この資料は、以上のような都合で、「研究シリーズ」所収の「労働諸条件」と合せて一体をなすものである。そういう意味もあつて、殊更、資料第一〜第二〜第三部とした。一見して、第三部の「労働組合」などは、ややそのところをえない感じがしないわけでもないが、最近、一般に、生産力的観点や経営内的な観点に立つ調査の多いことを思いうかべるとき、こうした断片的な資料も一服の清涼剤ともなればと、自らなくさめている。

一、いうまでもなく、社会問題の調査分析には、きびしい苦悩がつきまとつてゐる。その作業上の手続きとしても、実態への接近や、観点の設定や、体系、論法の展開など人知れず労苦を体験せねばならない。調査分析が、客観的であろうとすればするほど、そうである。しかし、そうした努力が積み上げられないならば、この資料も真に活かされることにはならない。

筆者は、この資料に限りない愛着を覚えつつ、こうした、いわば各産業労働の実態に関心をもつ同好の士のエネルギーが新たに追加され補強されることを切に希つてゐる。この資料はそうした新しいエネルギーの燃焼のための材料にはかならない。

目 次

まえがき

第一部 産業動向

(序) アプローチ

(一) 製糸資本の規模と性格

(一) 製糸の生産過程

(二) 現段階における合理化

第二部 労働者

(一) 製糸労働者数の動き

(二) 平均年齢、平均勤続年数

(三) 職種別労働力構成

(四) 労働者の住居別人員

(五) 労働者の出身

(六) 定着および離職

第三部 労働組合

(一) 労働組合の有無、組織率、類型

(二) 労働協約の有無とその特徴

(三) 労働協約に対する労資の態度

(四) 非組合員の範疇と組合専従者の取扱

(五) 団体交渉

(六) 労働争議

第一部 産業動向

(序) アプローチ

製糸業（繭から生糸を製造する産業）は明治初年（一八六八年）以来、第二次世界大戦が開始される頃（一九四一年）まで、ほぼ七〇年間、輸出のはながたとしてはやされてきた。事実、日本資本主義が、他の資本主義国に比較して、後進国として出発しながら急速に発展するための有力な外貨の稼ぎ手としての役割をはたしてきた。

ところが、第二次大戦前より始まったナイロンを先頭とする急激な人造繊維の発達は、戦後、蚕糸業を斜陽産業の地位に追いこんだ。生糸生産高は戦前の最盛期（一九三一年）約七十五万俵に比べ、戦後は一九四六年で一二万俵、——その後生産が復興拡大した一九五五年でも三一万俵で、戦前最盛期の四二%にしか及ばない。

しかも戦前は生産された生糸のうち輸出六五%、国内消費は三五%であったのが、現在ではその比率が逆転してしまった。

戦後、日本の産業構造は重化学工業化へと転換し極度に不均等発展するなかで、蚕糸業はとりのこされ、構造的危機にあつた。たえずヨロメキ続けてきたといえよう。

この場合の構造的危機とは概ねつぎのようなことである。

- ① 天然繊維（綿・麻・羊毛・生糸）が、さいきんの技術革新によつて人工繊維によつて侵蝕され、急速に市場が奪われていく傾向が一段と強まっている。
- ② 他の人工繊維と競争する場合の生糸の劣弱性——原料が繭で、急速には増産できないこと——から、繊維消費ブームがおきてもそれに追いつけて増産できぬことから、一般繊維市場から次第に駆逐されている。
- ③ 原料の繭（生糸生産費の約八〇%をしめている）は農産物価格として他の一般農産物価格と一定の釣合（農産物価格支持制

度をもつが、一方生糸は他の競合関係にある織維価格として一定の釣合をとらないかぎり、競争からおとされる関係になる。

④ コスト低下は生産費の八〇％以上を含む繭価格の低下なくして、大巾な切り下げは殆んど不可能であるが、零細な日本の農家にとつてはそれができない。

⑤ 他織維との競争と同一産業での競争のため自動繰糸機導入を中心とする合理化の推進と、それにもなう原料地盤の拡大をおこなわなければならないが、このことは、合理化資金と購繭資金を銀行に仰ぐことになり、銀行に対する従属性を一段と強める結果になり、産業資本としての独自性を失つてきている（註一、註二）

（註一）戦前は一俵の生産費中にしむる金利は七・四％であるが一九五八年では一五・〇％になつてゐる。

（註二）現在大部分の製糸工場では、原料繭は銀行の譲渡担保となつており、倉庫の鍵は銀行が管理し、生産の必要に応じて出荷するほどになつてゐる。

⑥ 一九四九年の単一為替三六〇円レート設定は、当時、生糸の実勢レートが四二〇円であつたことから、いちじるしい損失となり（もともと戦後は輸入する業種はもうけ、輸出する業種は損をするという貿易構造になつてゐる）それが、製糸資本の蓄積をさまたげた。

⑦ 戦后、生産設備は徐々に復旧したが、その原料である繭は、この設備をフルに操業させるほど増産されてゐない。とくに自動繰糸機が導入され、増加するにつれて、原料と生産設備のアンバランスはおおきくなり、四月と五月の端境期には中小企業では一カ月と二カ月の休業期間が慢性的になつてゐる。

⑧ 賃上げ、首切り反対を軸とする製糸労働者の抵抗が強まつてきた。

このような基本的矛盾のなかで、製糸業が、どのような形での合理化をなしつつあるか、それが、製糸業における労働事情にどのような影響を与えたかについて以下ふれてみたい。すなわち、製糸資本の性格、製糸の生産過程、最近の自動繰糸機の導入を中心とする合理化の特徴について簡単にふれることにする。なぜなら、これらの諸点が、その産業の労働事情を規定する条件

になつたり、労使事情を変化させる要因として作用するからである。

一九五九年現在で製糸労働者は約四万人いるが、これらの労働者の約五〇％は、全国蚕糸労働組合連合会（一九四七年二月、以下略して全蚕労連という。）に組織されている。また、組合が結成されているが、未加盟の労働者、全然組合を組織していない労働者もかなりいる。製糸業における労働事情を考えると、労働組合の存在と機能を無視しては考えられない。なぜなら労働事情は、資本と労働の対立と妥協という面から形成されてくるし、又、資本にとつてみれば、いかにして労働力を資本の生産体制にくり入れるか、そのくり入れ方が、とりもおおさず、労働事情をかたちづけるものといえるからである。したがつて労働事情といつても広く考えると二つの面がある。一つは個々の労働力を、従業員としてどう把握し、生産体制のなかにくり入れるかという面と、他の一つの面は、集団としての労働力を組合としてまとめたかたちで、どう生産体制にくり入れるかということである。この場合、くり入れられる労働組合の主體的な力量、組織的な強弱が、労働事情に、おおくの影響を与えている。そういう意味で殊更、労働組合についても言及することとした。

なお、この論稿では製糸業といつても、座繰、玉糸業を含まず、器材製糸業のみに限定していることをあらかじめ、おことわりしておきたい。

(一) 製糸資本の規模と性格

▲ⅠⅤ 払込資本からみた製糸資本の規模

製糸業は現在（一九五九年末）全国で会社数にして、一六五社、工場数にして二五一工場であるが、これら一六五社全部の払込資本を総合してみても、約八〇億円で、日本最大の鉄鋼資本・八幡製鉄が一社で一五〇億円の資本をもつことからみて、いかに零細な中小企業資本のあつまりであるか、明らかである。この一六五社を資本金額別にみると一千万円以下の会社が八六社で全体の払込資本の約五二％をしめ、逆に資本金一億円以上の会社は一二社で全体の七・三％をしめているにすぎない。しかも

第1表

資本額と会社形態の関連

(33年8月現在)

公社形態別 資本額別	株式会社	合名、合資、 共同、有限 会社	個人会社	組合製系	合計	比率	累積比
99万円以下	3	3		1	6	3.6%	3.6
100万円以上	7	7			15	9.2	12.8
200万円～	25	2		10	27	16.3	29.1
500万円～	27	1		13	38	23.0	52.1
1,000万円～	35			4	48	29.1	81.2
5,000万円～	2			3	6	3.6	84.8
1億円～	6				9	5.5	90.3
5億円～	2				2	1.2	91.5
10億円～	1				1	0.6	92.1
不明	1		12		13	7.9	100.0
計	109	13	12	31	165	100.0	
比率	65.8%	7.9	7.3	19.0	900.0%		

(業者名簿より筆者作成)

第一表をみればわかるように、株式会社は全体の六六%で、他は組合製系(註一)、合名、合資、限、個人会社という、きわめておくれた企業形態のかたちをとっている。加うるにこの株式会社は株式会社といつても、主として法人税の關係で株式会社というかたちをとっているが、實質的には個人社会的な運営が強くなされていることなどをみても、このようなおくれた企業形態と資本の規模の零細さが製糸業の労働事情において、前近代的な性格を依然として、おおくのこしている一つの物質的な基盤になつてゐる。(第一表)

(註一) 組合製系とは農業協同組合法によつて設立されたもので養蚕農家が出資組合員となつてゐる。この組合製系は地域的には長野県、岐阜県におおく存在している。

A2V工場数と設備台数からみた規模

第二表によつて工場数と設備台数の關係をみると、一社一工場が業者数で一四二で全体の業者の約八七%をしめ、これらの業者のもつ一四二工場が全体の工場数の五六・五%をしめてゐる。この工場のもつ設備台数は一七、九〇三台で、全体の設備の約四六%で、一工場当りの設備台数はわずか一二六台にすぎない。これらの工場の殆んどは労働者数が一〇〇〜二〇〇人程度の規模である。つまり圧倒的の大部分が中小企業で、しかも大企業といえどもその生産設備は

第2表 製糸業者の企業区分と工場数及び設備台数 (33年7月31日現在)

	業 者 数		工 場 数		免許設備台数	
	実 数	比 率	実 数	比 率	実 数	比 率
一企業 26 工場	1	0.6%	26	10.3	5.995	15.5%
一企業 18 工場	1	0.6	18	7.2	3.661	9.4
一企業 6 工場	2	1.2	12	4.8	2.666	5.8
〃 4 工場	6	3.6	24	9.6	3.903	10.1
〃 3 工場	3	1.8	9	3.6	1.489	3.8
〃 2 工場	10	6.1	20	8.0	3.626	9.3
〃 1 工場	142	86.1	142	56.5	17.903	46.1
計	165	100.0	251	100.0	38.842	100.0

(業者名簿より作成)

工場ごとに細分化されている。(第二表)
 ▲3V生産の集中度合

製糸企業で最大の会社である片倉工業は、一〇億の資本金と、全国に二六工場をもち、生産設備六、〇〇〇台で全設備台数の約一五・六%を所有し、生産高は年間約四〇、五〇〇俵で全生糸生産高の約一八%をしめている。第二位は郡是製糸であるが、これはほぼ生産設備においても、生産高においても片倉の半分にすぎない。この片倉を筆頭に郡是、昭栄、若林、鐘紡蚕糸(鐘紡から昨年分離したもの)など大手十二社で、生産設備で全体の四六%、生産高で四七%を独占している。しかしながらこの「独占」の集中度合は、他産業に比べて、極めて低い上にはば次にあげるような事情で、本来独占のもつ強味を充分發揮できないでいる。このことが、製糸業の大企業でも一、二の会社をのぞいたほかは他産業の大企業がもつ近代的労務管理を充分導入できないでいる一つの要因になつてゐる。

その事情は、製糸業は一六五社が、全部原料の繭から生糸をつくるという原糸生産の形態をとり、大企業による、縦の独占という形態がとられず、大企業と中小企業とが系列化の形をとらず、同一の平面上で同じ競争の条件におかれているということである。戦前は高級格の細糸は輸出用として大企業が、低級格の太糸物は国内消費用として中小企業が市場をもつていたが、戦後は中小企業の技術水準がこのような差をすくなくしていることから、さらに同一の競争

条件を強くしている。これが、化繊、綿紡のように大企業が原糸生産で、中小企業はこの原糸を購入しての下請生産の形態をおくとしており、不況のときに、中小企業にできるだけシワよせするという生産構造になつてゐること、かなり違つた条件におかれてゐるということである。

このように製糸業に中小企業と小規模工場がおおひのは、つぎのような資本の性格からきてゐる。

① 製糸資本の資本の有機構成が低く、生産過程の特殊性から、固定資本が比較的小資本で済むこと。

② 戦前の製糸資本は、その利潤を、養蚕農民から原料をいかに安く買い叩くかということ、生産された生糸を、景気変動の波に合わせていかにたくみに売りさばくかという、流通過程に求めた。そのため一貫して商人資本の性格が戦後も強くなつてゐる。このために企業内努力による工業利潤を生み出すことがかえりみられず、合理化もおくられさせた。しかしながら戦後、流通過程によるうま味がなくなつてから、自動繰糸機による合理化がおおきくとりあげられ、実施される大きな原因になつてゐる。

③ 一年間使用する原料の繭を、まとめて購入しなければ操業できないことから、莫大な原料購入資金を銀行から借り入れなければならず、銀行資本に対する従属性が強い。

④ 原料繭の集荷購入の関係から、小区域ごとに小規模工場をおいた方が有利である。したがつて片倉、郡是のような従業員が七、〇〇〇人以上もいる大企業でも一工場の労働者数はせいぜい二〇〇人から四〇〇人とまりとなつてゐる。自動繰糸機導入によつて人員は縮小されても、従来の生産高が維持できることから、この傾向はさらに助長されてゐる。

⑤ ②でのべられてゐるように製糸資本が商業資本の性格が強いことと、ここで働く労働者の八五％が年少労働者であり、加うるに労働力の供給源が、農村であることから、労働事情に非近代的な面が多くのことされてゐる。

⑥ ここで働く労働者は概括的にいつて、二つにわけられる。その一つは女子労働者の平均年齢は約二一才、平均勤続年数約五年という腰掛的性格―臨時工的性格の持主である。他の一つは男子の平均年齢三六才、平均勤続年数一四年という生涯雇用的

性格の労働者である。この二つの全然ことなつた労働力が企業内組合という一つの枠にはめこまれており、会社の労務管理は、この二つの対立する要素を、もつばら後者を調整することによつて確立しようという、古いやり方がいぜんとして貫かれている。

(二) 製糸の生産過程

生産過程がどうなっているか、また、それがどう変つていくかが、労働事情に大きく影響する。

普通製糸工場でおこなわれる生糸の生産過程は、生繭から生糸として製造され出荷されるまでであるが、この諸工程を加工順序によつて記せばつぎのとおりである。

① 生繭の入荷

② 乾繭：熱風乾燥機で、生繭中の水分をとり蛹を殺し、繭が長期間貯蔵できるようにする。

③ 貯繭：乾繭のおわたた繭をかびないように貯蔵庫に積重ね、保存する。

④ 選繭：不良繭の取りのぞき、繭を大小に区別する作業。

⑤ 煮繭：繭の接着点を固着しているセリシンという膠状の物質を煮繭機でとかし、糸をほぐれやすいようにする。

⑥ 繰糸：生糸の生産過程の中心で、繭の糸口を出して数粒の繭からほどいた糸を或る一定の太さにして、小枠にまつける。

⑦ 再繰（掲返し）：小枠にまいた糸を糸かせにするため大枠にまき返える。

⑧ 仕上：大枠にまかれた糸を捻つてかせにし包装する。

以上の八過程であるが、①～③まではいわば前処理の過程で繭を購入したとき全部まとめておこなわれるもので、④～⑧までが日常的に工場でおこなわれる過程である。したがつてこの④～⑧までの過程を要約すれば、蚕が吐いた繭を煮て、繭層を解離し、これを数粒あわせて一定の太さの糸にするという極めて単純な物理的生産過程で、手労働にたよる部分がきわめて多い。それに再繰と「かせ作り」「包装」という、どんな商品にも付属している工程がついているだけである。

第3表 生産高の増加と労働者数、労働生産性のうごき

	器 械 製 糸		労 働 者 数		生産性指数
	生 産 高	指 数	実 数	指 数	
昭28	198,374	100.0	59,662	100,1	100.0
29	199,646	101.0	58,736	99.5	102.0
30	216,505	110.0	58,945	99.7	110.2
31	227,942	115.0	56,615	95.0	121.0
32	228,945	116.0	49,625	83.2	139.0
33	236,254	119.0	44,383	74.3	160.0

(蚕糸統計月報より作成)

(目) 現段階における合理化

ここでは旧来の多糸繰糸機に変わって一九五三年に自動繰糸機が大巾に導入されてからのこれを中心とする合理化の特徴と、それが労働事情にどのような影響を与えたかを簡単にのべたい。

▲1▽労働者数の減少、労働生産性の上昇

戦后労働者が大巾に減少した二つの時点がある。第一の時点は単一為替の三六〇円レート設定の時期である。一九四八年、工場数二九八、労働者数七一、三一八人は翌一九四九年には、工場数は三〇二と若干増えたが、労働者数は六六、六六一人と約八%も大巾に減少した。(第三表)

第二の時期は一九五三年、自動繰糸機の導入が軌道にのり、現在にいたる期間であるがこの間の労働者数は約二五減少したが、この反面生糸生産高は約二〇%も増え労働生産性は約六〇%も向上した。とくに自動繰糸機の導入が本格的になつた一九五七、五八年にはこの傾向が著るしい。(第三表参照) 労働者数の減少は、大企業における不採算工場の閉鎖と、集中生産体制の強化、中小の工場閉鎖による人員整理と新規採用の一時停止(この二年間、新卒を各社とも採用していない)がその主な原因である。

▲2▽飛躍的に増えた自動繰糸機

このような労働者の減少を促しながら、しかもなお且つ、労働生産性を大巾に向上し得たのは、自動繰糸機の急速な導入である。第四表は年次別自動繰糸機の導入工場

第4表 年次別自動繰糸機導入のうごき

	免許工場数	自動機設置工場数	自動工場の比率
昭27	292	7	2.3
28	293	16	5.4
29	296	20	6.7
30	293	30	10.2
31	289	38	13.1
32	280	62	22.1
33	251	89	35.4
34年6月	251	115	45.8

(蚕糸年鑑及び蚕糸統計月報より作成)

第5表 自動繰糸機設置状況

年次	自動繰糸機	多条機	普通機	合計	全設備に対する自動機の割合
昭26	564	42,417	6,547	49,528	1.1%
27	924	42,327	6,335	49,586	1.9
28	2,090	41,600	6,010	49,700	4.2
29	2,474	41,408	5,763	49,645	5.0
30	2,872	41,070	5,651	49,593	5.8
31	3,868	40,557	5,255	49,180	6.9
32	5,123	39,284	4,769	49,176	10.4
33	6,354	29,324	3,109	38,787	16.4
34	8,197	22,966	2,182	33,339	24.6

(年は月末、他は年末の設備台数)

の状況であるが、一九五七、五八、五九年と飛躍的に進み、この間一年間に約一〇%づつ増えており、はじめ大企業に中心的に導入されたものが現在では、一セツト五五〇万円程度の設備資金で済むことから争つて導入され、全工場のうち約半分が、自動繰糸機設置工場になっている。(第四表) それでは自動繰糸機の設置状況はどうかというと、第五表のとうりである。(第五表)

このように自動繰糸機の導入が急速に進んだのは、さきにふれたように製糸の主要な中心過程は繰糸であり、この部分の仕事に従事している労働者は全体の七〇〜八〇%近くであること

から、ここに合理化が集中されたのである。

他はこれに附随して若干変つた程度である。例えば選繭した繭がベルトでそのまま煮繭機におくられ、煮えた繭が自動的に配繭桶に注入されるといつた種類のものである。

この繰糸の労働過程はいままで多糸繰糸機では一人の繰糸工が

- ①繭から糸口を出すため、小さいみの箒ですぐる作業—索緒
- ②これを手ですぐつて正しい糸口をみつける作業—抄緒

③糸口のでた繭を数粒集めて、目的の糸の太さに集緒器をとおし、小枠にまきつける作業

④繰糸中に糸が切れた場合つなぐ作業—接緒

の、大別すれば四つの労働をやつたのが、自動繰糸機によつて①と②の工程と③と④の工程が分離されて、ことなつた労働者が担当し、一人の労働者が担当する糸口は二〇と四〇であつたのが自動繰糸機では一〇〇口になり、しかも大部分の仕事が機械がおこなふこと、機械の回転数が約二倍（一八〇—二二〇回）になり、しかも従来繰糸過程でもつとも困難であつた織度の管理が自動制御されることなどによつて労働生産性が二倍と三倍近くあげることができ、これによつてコストも一〇%と一五%もダウンさせることができるので、各社とも争つて導入をはかる有力な条件になつたのである。

△3V工場閉鎖と集中生産体制の強化

この自動繰糸機の導入は中小企業における工場閉鎖を、大企業では立地条件の悪い不採算工場の閉鎖と集中生産体制の強化を促進した。とくに大企業の工場閉鎖は一九五七年と五八年の二年間に、片倉工業の九工場、郡是の五工場、昭栄の二工場、若林の二工場であり、多糸繰糸機工場を廃止して自動繰糸機工場に集中生産体制の強化を図つたし、労働者の配置転換を積極的にこなつた。家との関連で遠隔地に配置転換できない女子労働者の大部分は離職した。自動繰糸機を導入し得ない中小企業は、この間に約一五工場ほど工場閉鎖、会社解散、人員整理になつたし、群馬県では中小企業の三社が地方銀行の仲介によつて一社

に企業合同するとうかたちをとつた。第六表はこの間の工場数の減少状況をしめしている。(第六表)

第6表 工場操業状況のうごき

	免許①	運転可能	②運転工場	①—②
昭28	293(100)	292(100)	282(100)	11
29	296	292	280	16
30	293	292	276	17
31	289	284	259	30
32	280	275	251	29
33	251	249	232	19
34・9月	242(83)	249(83)	221(77)	21

(蚕糸統計月報より)

第7表 女子労働者の職場別人数(33年10月度調査)

	自動繰糸工場		多条繰糸機工場	
	人数	比率	人数	比率
繰糸	164	67.0	205	81.5
再繰	38	14.5	25	9.9
煮繭	10	4.1	7	2.8
副蚕	3	1.2	1	0.4
選繭	4	1.6	4	1.6
業婦	6	2.5		
教婦	4	1.6		
炊事	6	2.5	6	2.4
工場事務	3	1.2	2	0.7
看護婦	1	0.4		
寮管理	1	0.4		
先生理	1	0.4		
庶務會計	4	1.6	2	0.7
計	245人	100.0	254	100.0

(註) 自動繰糸工場は片倉大宮、多条繰糸機工場は大和組(埼玉県)工場をとつた。

△4▽労働者の職場別構成の変化

さきに自動繰糸機の導入により、労働過程が変化したことをのべたが、その結果は第七表にみられるとおり女子労働者の職場別人数を大きく変化させた。とくに製糸の主要生産工程である繰糸部門の比率は、作業形態が二交替になりながらも、絶対的にも減少している。しかもこの繰糸部門が旧来に比較して約二倍の生産能率を上げていることからみて、それに附属する部門の労働者が比例的に増えていることからみても、繰糸部門以外での合理化は、一段と労働強化になつてあらわれている。

る。(第七表) また、この自動繰糸機の導入はいくつかの新しい職種をつくつたし、労働は単純化された。

△5V 作業形態の変化

自動繰糸機の導入は、設備資金を返却し、特別の利潤を上げようとする資本の要求から二交替制の採用(前番一五時と十三時半、後番一十三時半と二二時)が一般的になつたし、その上輪番公休やノーストップ繰糸(註一)が実施されるようになった。

(註一) ノーストップ繰糸とは一セット八人の定員で通常の運転を行なつてゐるが、休憩時には四人にへらして、機械の廻転をおとす方法をしながら、交替で休憩をとり、機械をストップさせない繰糸方法である。

中小企業の二交替制の採用は、寄宿舎設備の不十分な点を拡充、改善して実施することがなかつたから、三〇と四〇人を四〇畳の仮宿泊所に雑居させているという例さえでている。

△6V 賃金体系の変化

女子工員の場合、自動繰糸機によつて手労働の部分が少くなつたことから、技術水準が平均化し、賃金体系のなかでしめる能率給の比重は、従来の基準内賃金にしめる四〇%から二〇%に低下した。同時に多条繰糸機と違つて個々の労働者のもつ技術と能率が直接に計算できなくなつたことから、能率給の評価は、人事考課と職務分析が中心となつて変動する割合は少なくなつた。同時に中小企業では出勤率を引き上げるため、皆動手当、出動手当が再び登場してきた。

一方男子労働者の場合は、職務給の導入がいくつかの会社でなされたし、さらに積極的に職階制賃金の確立がはじめられつつある。

△7V 臨時工の増加

製糸工場の臨時工は雑役、副置などにせいぜい一工場四、五人程度しか存在しなかつたのが、この一、二年では各工場で臨時工が増加し、繰糸、再繰の主要生産部門まで拡充し、同じ仕事をしながら本工と臨時工が並んでいる状態が一般的になり、臨時工の比率は約一〇%に達している。(臨時工の賃金は本工の約六〇と七〇%)

△8V 製糸資本の加工部門への転換

製糸業では、平均利潤さえ確保できないことから大企業の郡是は加工部門に投資して拡大し、若林では紡績部門に投資を拡大してすでにこれらの会社では製糸の売上げ高より加工部門の売上高の方が多くなつてきている。中小でも埼玉織維その他にみられるメリヤス加工、撥糸加工（ウーリナイロン）へと転換するものが続出し、労働者の配置転換、加工部門と製糸部門との差別待遇が問題になつてきている。

以上が戦后、とくにここ三、四年間におこなわれた合理化の特徴点である。

第二部 労働者

ここでは、製糸労働者のうごき、労働力構成についての数量的観察と労働事情を理解する上でいくつかの指標についてかんたんにのべたい。

(一) 製糸労働者のうごき

現在製糸労働者が、男女別、工員、職員別にみて何名いるか。また、それが年々どのように減少しているかをみたのが第八表である。(第八表)製糸労働者数は戦前の最盛期(一九二九年)に約四十一万人いたが、その頃からみると、現在(一九五九年八月末)では三九、七二四人で戦前のほぼ一〇%程度の労働者数になつた。戦後の合理化はげしかつた一九五五年から五九年には五八、九四六人から三九、七二四人と三三%もへつた。このなかで男女別にみると、男子は二四%へり、女子は五一、〇一三人から三三、七二一人と約三五%もへつた。つまり合理化はもつとも抵抗の少ない女子労働者の方により多くシツよせされていることをあらわしている。

一方、職員・工員別にみた変化は、職員はこの五年間に七、三五四人から五、六二三人と約二三%減少しているのに対し、工員は五一、二九二人から三四、一〇一人と約三四%も減少している。これは合理化がさきくのべた自動繰糸機の導入を中心にお

第8表

年次別、製糸労働者数の推移

(製糸統計月報より作成)

昭和 10 21 27 30 31 32 33 34年8月末	職 員		工 員		男子計	女子計	合 計
	男	女	男	女			
	4,918	2,910	7,828	3,886	50,665	54,551	35,028
	4,658	2,986	7,354	3,275	48,017	51,292	24,020
	4,393	2,568	6,961	2,943	41,711	49,654	10,434
	4,162	2,306	6,468	2,629	41,858	44,487	57,897
	3,919	2,155	6,074	2,515	38,589	41,604	53,575
	3,687	1,936	5,623	2,316	31,785	34,101	8,804
							7,933
							51,013
							49,279
							44,164
							40,744
							47,178
							33,721
							39,724

こなわれ、それが女子労働者とともに繰糸工の人員縮小にもつともひびいていることを意味している。職員が工員に比較して相対的に減少の割合が少くないのは、二交替制を採用したとしても、間接人員は一定限度以上はへらすことができないということ、職員の人員整理は資本としての条件が許すかぎり、生涯雇用として、温情主義の立場から雇用していること、及び職員は他社への転用が不利であること(年功型賃金体系がある以上)から、しぶしぶ遠隔地の配置転換にも応じていること、及び組合の抵抗力が職員意識によつて支えられ指導される企業別組合にとつては職員の人員整理がまず阻止されることなどの事情によるものである。(註一)

(註一) ここでいう工員、職員の区別は賃金の支払形態で区別し、工員は日給者、職員は月給者という形で分類してきた。

(二) 製糸労働者の平均年令、平均勤続年数

第9表

製糸労働者の平均年齢、勤続年数扶養家族数

	平均年齢			平均勤続年数			扶養家族数		
	平均	男	女	平均	男	女	平均	男	女
30年6月	22.6	34.9	17.9	6.0	11.8	4.1	0.4	2.3	
33年6月	23.6	36.0	20.5	10.9	13.9	8.1	0.8	2.5	0.1

(中央労働委員会の賃金事情調査)

第10表 女子労働者の年齢別構成

(昭和33年10月)

	人数	比率	累積比
才			
15~19	2,411	48.1	48.1
20~24	1,764	35.1	83.2
25~29	634	12.6	95.8
30~34	136	2.7	98.5
35~39	62	1.2	99.7
40~45	16	0.3	100.0
計	5,023	100.0	

(全蚕労連調査部、モデル賃金調査より作成)

製糸女子労働者の平均年齢は、中央労働委員会の賃金事情調査によれば、第九表に示されるように、三三年六月で二〇、五才、平均勤続年数では八、三年と、最近平均年齢も高く、勤続年数も長くなつてきている。(第九表)

女子の年齢別労働力構成を第一〇表でみると、二四才以下の労働者で八三%をしめている。(第一〇表)、逆に三〇才以上の女子労働者は四、二%程度しかない。ところが男子労働者の年齢別労働力構成をみると、二四才以下の青年労働者はたつた一・五%しかおらず、その反面四〇才以上の高年齢労働者が約三五%もしめている。(第一一表)

このような男子労働者の高年齢化は、経営者側の生涯雇用の方針とあいまって、組名運動を企業内に閉じこめ、停滞化させる一つの要因になつ

第 11 表 男子労働者の年令別構成

	人 数	比 率	累積比
15才～19才	95人	3.2%	3.2
20～24	147	5.1	8.3
25～29	638	22.0	30.3
30～34	637	23.1	53.4
35～39	351	12.1	65.5
40～44	383	13.4	78.9
45～49	352	12.1	91.0
50～55	262	9.0	100.0
計	2,901	100.0	

(昭和三十一年一月)

(全歪労連調査部モデル賃金調査より作成)

第 12 表 勤続年数別労働力構成 (31年7月)

企業規模	1年未満	1年～3	3～5	5～10	10年以上
500人以上	440(14.8)	910(30.8)	546(18.5)	872(29.6)	183(6.2)
200人～499	294(18.8)	554(35.4)	293(18.7)	381(24.3)	44(2.8)
100～199	162(19.7)	295(36.0)	155(25.1)	184(22.4)	30(3.7)
30～99	103(16.7)	203(32.8)	115(26.1)	148(23.9)	9(1.5)
10～29	83(18.9)	162(36.8)	12(21.1)	79(18.0)	1(0.2)
5～9	10(17.5)	14(24.6)		18(31.5)	3(5.3)

(中小企業労働実態調査結果報告書)

第 13 表 男子年令別、勤続別分布 (中小企業金井製糸の例)

年令	勤続年数						計
	0～	年以上	4～	6～	10～	11年以上	
19才							2
22	1	1					1
27				1			1
28				1			1
30						1	1
31						1	1
32						1	1
36						1	1
37						1	1
38					1	1	2
43						1	1
44						1	1
45						2	2
47						1	1
52						2	2
55						3	3
57						1	1
66			1				1
計	1	1	1	2	1	17	23人
比率	4.3	4.3	4.3	8.7	4.3	74.1	100.0

ているし、労働事情が近代化できない一つの条件にもなっている。

動統年数別労働力構成をみると、男女ひつくるめて一年から三年動統が一番多く、ほぼ三〇%と三五%をしめており、一〇年以上は五%程度しかない。この五%はほとんど男子であることが推定できる(第一二表)これは労働者の中小企業実態調査結果報告からのものであるが、これを群馬県のK製糸という小企業でみると、男子は一年以上の動統年数をもつものが二三人中、一七六人で全体の七四%という圧倒的な比率をしめ、三年以下の労働者はわずか二人しかおらず、製糸の中小企業では男子はいかに労働力の新陳代謝が少くなり、固定しているかをしめしている(第一三表)このためこの男子の平均年令は四一、七才、平均動統年数一〇・五年となり、労働力の高年令化が目立っている。(註一)

(註一)各製糸会社とも戦時中から一九四三年まで、日本蚕糸統制会社としてその傘下の工場になつていたが、これが統制解除になりそのとき退職金の精算をやり再出発しているところが多いことから動統年数が一五年以上はぶつ切れている。

一方女子労働者の動統年数別労働力構成を埼玉県のDという中小企業でみると、動統年数三年以下の労働者は二一〇人中二九人で四七%もしめている(第一四表)。女子の高年令者は大企業では舎監(寄宿舎)と学園の先生といつた間接部門の管理職で働く労働者でしめられているのに対し、中小企業の高年令者は教婦・雑役婦・炊事婦といふところで働く人たちによつてしめられている。

以上の結果から製糸の労働力は男子の高年令、高動統—生涯雇用型労働力と、女子の低年令、低動統—臨時工型労働力という二つの異なつた型の労働力の存在形態にあると規定することができる。

(三) 職種別労働力構成

職種別労働力の構成を全蚕労連の賃金調査から抽出して男・女別に集計した結果が第一五表、第一六表である。

男子の職種別労働力構成は、約五四%が工務関係であり(第一五表)このうち繰糸係、再繰糸係は女子繰糸工、再繰糸工の職制として作業上の管理にわたる下部職制である。機械係、副蚕係、汽缶係は直接働く肉體労働担当者である。機械係は自動繰糸機が

第 14 表 大和組（中小企業の例）の女子の年齢別勤続年数別分布

	0~	1年~	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計	比率
15才	9											9人	4.3%
16	26	11	2									39	18.6
17	4	13	8									25	11.9
18		2	20	10								32	15.2
19		1		20	3							24	11.4
20					8	9						17	8.1
21	1	1	1		2	9						18	8.6
22							4					8	3.8
23							2	6				8	3.8
24					1	1	1	4	1			6	2.9
25									3			12	.7
26									1	2	6	8	3.8
27					1			1	1	1	3	6	2.9
28											2	3	1.4
29										1	1	2	1.0
30												—	—
36											1	10	0.5
計	40	28	31	30	15	19	8	12	5	5	17	21	100.0
比率	19.0	13.3	14.8	14.2	7.1	9.0	3.8	5.7	2.4	2.4	8.1	100.0	

(全蚕労連調査四季報 第 10 集より)

第 16 表 女子職種別労働力構成

職種	人数	比率
繰糸	3,523	76.2%
再繰	581	12.6
煮繭	125	2.7
選繭	98	2.1
副蚕	36	0.8
雑役婦	34	0.7
炊事婦	85	1.8
舎監	16	0.3
教婦	129	2.8
合計	4627	100.0

(全蚕労連賃金調査より
32 工場の集計)

第 15 表 男子職種別労働力構成

		人数	比率
工務	繰糸	20	9.0
	再繰	13	5.8
	煮繭	33	14.8
	選繭	3	1.3
	副蚕	23	10.3
	雑役	11	4.9
事務・総務	炊事	16	7.2
	舎監	1	0.4
	教婦	1	0.4
	原	5	2.2
	料	6	2.7
	時	2	1.0
原料	原	10	4.5
	料	8	3.6
	時	10	4.5
	倉	1	0.4
	守	1	0.4
	衛	2	1.0
合計	223	100.0	

(全蚕労連調査部の賃金調査より
8 工場の集計)

導入されてから、この機械が複雑であるため急増した職種である。事務・税務関係の従事者は少く男子全体の二二%程度であり、そのうち純粋な事務担当者は一三%程度しかいない。従来、製糸工場は工場敷地内に寄宿舎を設け、女子労働者を居住させていたことから、必ず会社正門前に守衛がいたが、最近の合理化は、この部分の直接生産を担当しない職種を大巾に整理した。原料係は主として原料函の購入と原料地盤の維持のための養蚕農業協同組合、養蚕農家対策に当っている。

女子の職種別の労働力構成をみると、主要生産工程の繰糸工は全体の七六%をしめている(第一六表)。直接生産工程に参加するのは繰糸・再繰・煮繭・選繭・副蚕(註一)までであるが、この部分の労働者が約九〇%をしめている。女子の下部職制は教婦(註二)で、これは再繰工場には一名、多条繰糸機工場では約四〇人に一名、自動繰糸工場には二〇〜三〇名に一名いる。舎監は、主として寮管理の責任者であるが大企業の寄宿舎に多くおり、寮設備と寮生活の管理に当っており、戦後の組合活動・寄宿舎の自治会活動の活潑のところでは戦前の權威を失っている。しかし組合活動が不活潑のところでは、寮生活の管理をおし、会社の労務管理の一体系に組み入れられ、外出時間の規正、風紀上の取締りを兼ね、会社の労務管理の一環としての役割をはたしている。中小企業の一部では直接労働に参加しない舎監はきりつめられて、いない工場が多くなつてきている。

(註一) 副蚕の仕事は、繰糸したのこりの繭を処理して蛹と絹紡の原料になる。きびそ、に分離する仕事をおこなう職種である。

(註二) 教婦は、主として男子の繰糸係の補助をつとめ、作業の監督と技術指導にあたる下部職制である。

四 製糸労働者の住居別人員

製糸労働者の八〇%をしめる女子労働者は第一七表にしめられているように、約七七%が、寮に居住している。寄宿舎設備の余裕のある大企業ほど、この寮に居住している比率が高く、通勤者は事務を担当する労働者若干名に限られている。寮設備のない工場は、中小企業でも少い。寮の部屋はふつう一〇〜一五畳に六〜八人程度居住している(第一七表)。

男子労働者の寮居住者はほとんど独身者に限られており、社宅居住者が約三〇%をしめ、社宅料二〇〇円〜五〇〇円程度を支

第 17 表 製糸労働者の住居別人員数
(31年5月31日現在 農林省蚕糸局調査)

	寄宿舍	社 宅	通 勤	含 計
男	1,663人	2,401	3,770人	7,834人
比率	21.2	30.6	48.2	100.0
女	39,665人	173	11,333	51,171
比率	77.2	0.3	22.5	100.0
計	41,328人	2,545	15,103	59,005
比率	70.0	4.4	25.6	100.0%

(器械製糸工場調より作成)

払っている。

寄宿舎制度のもつ意味については、別に十分検討せねばなるまい。

(四) 製糸労働者の出身

従来、製糸労働者の出身労働者の供給源はどこかという点、農村出稼型の典型としてとらえられてきた。しかし、戦後はこのように単純に類型化できない面をもっている。その第一は地域の労働市場の変化である。女子労働者の労働市場は全国的に統一された労働市場という形を形成していない。極端な例をいえば東北山形県出身の女子労働者が中京工業地帯の愛知の製糸工場に働きにいく例はないし、いわんや、九州の熊本県の製糸工場に働きにいくことなどは皆無である。せいぜい隣県か、汽車で五時間八時間までが移動する範囲になつてゐる。とくに農家出身者の製糸労働者の場合、長女は家から比較的近いところ——汽車で一、二時間で月に一〜二回帰省できる製糸工場で働き、農繁期には家の仕事を手伝うような条件にさせておき、次女以下を遠隔地の紡績工場に出稼ぎにやるという傾向が強くなつてゐる。

△▽地域的にみた場合

主要蚕糸県の在籍女子労働者の出身地別人員数をみると第一八表のようである。これによれば山形・福島の東北県及び山梨・長野の山間県製糸工場では、ほとんど大部分が県内出身者によつてしめられているのに対し、茨城・埼玉の京浜工業地帯近接県および愛知の中京工業地帯の製糸工場では、半数以上が県外出身者でしめられている(第一八表)。

このようにみると県内に女子労働者を雇用する有力な企業がない限り、県内女子労働者は、その製糸工場で雇用され、製糸

第 18 表 主要蚕糸県の在籍女子労働者の出身地別人員数

(31年5月31日現在)

県別	出身地別	県内者	その他	計	県内出身者の割合
山形		2,130人	27	2,157人	98.7%
福島		2,768	166	2,934	94.3
茨城		671	1,141	1,812	37.0
群馬		4,125	1,346	5,471	75.4
埼玉		2,062	2,942	5,004	41.4
山梨		2,607	150	2,757	94.6
長野		8,083	147	8,230	98.2
愛知		1,034	1,422	2,456	42.1
岐阜		1,382	996	1,678	82.4
熊本		1,415	572	1,982	71.2
全国計		38,992	10,835	49,827	78.3

(器械製糸工場調より作成)

第 19 表 製糸労働者の父の職業

(31年7月)

職業	合計	農林漁業	鉱業、土建、運輸通信、電気 ガス水道業				工業			商業公務員	不明
			家事手伝主	労働者	職員	その他	家事手伝主	労働者	職員		
人数	6,453	4,147	135	453	84	4	111	396	71	1,046	6
比率	100.0	64.1	2.1	7.1	1.3	0.06	1.7	6.1	1.1	16.3	0.09

(中小企業労働実態調査報告)

の女子労働者はある程度地域的に分断されているものと考えられる。

△2▽製糸労働者の出身職業

製糸労働者の出身は、さきにもあげたように農家の出稼型労働といわれているが、製糸労働者の父の職業を調査したのが第一九表である。これによれば父が農家を営む家からでた女子労働者は六四%しかいなくなっている。これは農地改革以後の農村における貧農層の離農、脱農化の促進と農村のプロレタリア層や、零細商人の増加が、このような結果をもたらしたものといえよう。父の職業が労働者・公務員・教員が多くなっているのは、この職業の戦後の相対的賃金水準の低下を意味している（第一九表）。

△3▽仕送りの関係について

農家の出稼労働と仕送りとの関係は切つてもきれぬものとして、従来把握されてきたが、全蚕労連の調査（一九五八年一〇月度）によれば、仕送りにない人は五六%をしめており、仕送りする人はわずか四〇%にすぎない。一人当りの仕送り額はわずか五四三円で、毎月二、〇〇〇円以上仕送りする労働者は、仕送りする人のなかだけでも三九%しかしていない。（第二〇条）。

このことは農家出身の製糸労働者が少なくなつたことと、密接な関係をもっている。また、戦前の出稼ぎ仕送り型から、戦後、出稼ぎ口べらし型に変化したのは、戦後の消費構造の変化が、製糸の低賃金とあいまつて仕送りを許さない条件になつている点もあるが、別の反面、自分で稼いだものは自分で使うといつた民主化の影響が強く作用し、家からのひもつき労働者から、独立した生計を営む労働者への転化のきざしがあらわれていることを意味している。

内 定着及び離職状況

製糸労働者の定着状況は大企業と中小企業によつて多きく異つている。第二一表をみればあきらかのように五〇〇人以上の大企業では、八二、六%が定着するのに対し、一〇〇〜一九九人までの中小企業では六五%しか定着しない。九九人以下の小企業

第20表

仕送りする労働者の人数と仕送り額

(昭和33年10月調査)

	仕送りしない人数	仕送りする人の金額					仕送りする人の計	記入なし	合計	1人当りの仕送り金額
		999円以下	1,000～2,000	2,000～3,000	3,000～	3,000～				
計	637人	82	230	80	38	13	443	54	1,134	543円
比率	56.0%						39.0	5.0	100.0	
比率		18.5%	52.0	18.1	8.5	2.9	100.0			
累積比		18.5	70.5	88.6	97.1	100.0				

(全歪労働調査四季報11集より作成)

第21表

定着及び離職状況

(31年7月)

企業規模	定着者数	比率	転職3回以上の者	比率
500人以上	2,493人	82.6%	43	1.3
200～499	1,147	73.2	47	2.9
100～199	532	64.7	46	5.6
30～99	185	29.9	161	26.0
10～29	56	12.7	191	43.3
5～9	1	1.7	26	45.4

(中企業労働実態調査報告書より作成)

になると定着率はわずか三〇%以下になつてゐる。その反面離職回数は三回以上の者をつた場合、中小企業は圧倒的に多くなつてきてゐる(第二一表)。

片倉・那是の大企業から中小企業に流入するケースは多く、この逆のケースは、ほとんど皆無になつてゐる。これは雇入れを通じて、中小企業は、大企業の工務技術を導入しようとしてきたし、同時に、大企業から排出された労働者がなら技術的訓練を経ずして使えることから、中小企業では容易にこれを採用してゐる。その結果、中小に行くと逆に労働者の年令が高くなつてゐる。また、女子労働者の特有の感情(註一)と合理

化の関係（註二）がある。

（註一）特有の感情とは、女子労働者は寮に大部分いることから、同時に入つた労働者が結婚していくと、自分だけが取り残された気持になり、お姉さん意識が、おばさん意識にまで沈滞化し、寮や職場の年少労働者との感情的ズレがしだいに大きくなり、感情的に退職する。しかし、退職しても働くところがないのでなれた仕事ということで、中小企業で働くということになる。

（註二）自動繰糸機が大企業から先きに導入されたが、労働が立作業でしかも一日の歩行距離が長くなることから、二五才以上になると身体の疲労感が増大し、多糸繰糸機の中小企業にうつることになる。

第三部 勞働組合

以上は主として、個々の労働力が従事員として、やとわれ、そこで働いているなかでの労働事情（労働諸条件については別掲）をのべたが、ここでは集団としての労働力が、労働組合という組織にくみ入れられたときの資本との間における関係についてのべたい。

そのためには、最初に製糸労働者の唯一つの全国組織としての全蚕労連についてのあらましと、経営者の組合に対する態度、これに対応する労働組合の性格についてふれねばなるまい。

（一）労働組合の有無組織率と類型

製糸労働者約四万人のうち、約二万三千人が全蚕労連に組織されている。全蚕労連は一九四七年二月に結成されたがこれよりさき、片倉労働組合は四六年十月、郡是労働組合は四六年五月、昭栄労働組合は四六年四月に結成されており、片倉・昭栄は連合会組織から、単一組織に改組されて現在にひきつづいてゐるし、郡是は最初から単一組織として発足した。その後、全蚕労連は十二年間に九回にわたる統一的賃金斗争と退職金斗争、労働協約斗争を各一回づつ組織し、この間組織拡大をおこなつてき

第 22 表 労働組合の組織状況

(昭和34年末現在)

	有		無		合 計	
	組合数	比 率	組合数	比 率		
労働組合について	135社	81.8	30	18.2	165	100.0
労働協約について	124	75.2	41	24.8	165	100.0
全蚕労連の加入について	52	31.6	113	68.4	165	100.0

(筆者作成)

た。一九五〇年、総評に加盟し五一年八月全織同盟に加盟し、織維労働者の統一が実現したが、その後、五三年全織同盟が総評を脱退し、海員その他と全労会議をつくるにおよび、この年の七月に全蚕労連は全織を脱退し中立組合となつて現在にいたつてゐる。五三年以降、製糸労働者は全蚕労連と全織同盟生糸部会とにわかれたが、五八年四月石橋労組が全織生糸部会から脱退して全蚕労連に加盟するにおよび、全織同盟は生糸部会を解体し、製糸労働者は全蚕労連一本に統合された。しかしながら、製糸企業は中小企業が多く、しかも地方の農村に点在していることから組織率がきわめて低い。第二表は製糸労働者の会社側の組織率と労働協約締結率である(第二二表)。これによれば労働組合を組織しているところは一六五社中、一三五社で約八二である。このうち全蚕労連に加盟しているのは五二組合で三二%である。しかしながら人員数でいくなら大企業が多いため約五〇の組織率になつてゐる。従業員が一、〇〇〇人以上の企業ではほとんど労働組合が組織されているが、山形・福島などの東北地方、岐阜などでは労働組合が組織されていない。埼玉・群馬・長野・山梨・愛知・熊本などの従業員約一〇〇人程度の中小企業ではほとんど労働組合が組織されており、上部団体にも加盟しているものが多い。

経営者の上部団体組合、全蚕労連に対する態度については三通りある。

第一は上部団体に加盟しているのは既定事実としては仕方がないものとあきらめてゐるが、できることなら、自らの組合の執行部に働きかけてその影響から切りはなしてゐるという態度である。

第二は、上部団体に加盟していることに對し、すでにあきらめこれとの自分のところの組合をまじえた団体交渉にもやむを得ず応じていくという態度をとらざるを得ないようになってきている企業である。

第三は、組合結成はみとめても組合執行部に働きかけて、上部団体に加盟することを抑制し、うちうちだけの組合にとどめておこうという態度をとっている企業である。第一と第二の態度をとる経営者はとにかく労働組合というものの存在は一応みとめながらもできるだけ、この活動をコントロールし、生産面ではむしろ労働組合と協力していこうという態度をとっている。

他方、製糸業の労働組合もすべて、企業組合であるが、これには大別して二つの型がある。

その第一は職員型労働組合である。これは製糸の大部分の場合がこれに属するもので、組合の執行部のほとんど全部が男子職員によつてしめられ、とくに組合三役はほとんど独占されている。女子労働者は執行部に参加してもアクセサリー的存在になつており、組合の運営すべてがこの男子職員によつておこなわれていることである。

第二は工員型組合である。これは女子工員が組合執行部をほとんど独占し、運営している組合である。この型の組合は結成當時に、男子職員の不信行動から、全くこれらの層を排除して、組合を作つたものと、男子職員のウラギリの行動に對してたえかね、権利意識のめざめと上部団体の指導から、再び組合をつくりなおして、組合の中の民主化斗争をやり男子職員を組合執行部のなかから排除してしまうか、はなはだしい場合には組合員からも除外して、女子工員の手みに運営されている組合である。また、男子組合員が経営者と女子組合員の間立つてジレンマになやみ、逃避的になりしだいに組合執行部からとおざかつて、女子組合員に組合運営の責任をわたしていき、工員型の組合になつていくといった組合もある。工員型の組合は数はすくなく、圧倒的大部分は職員型組合である。

(二) 労働協約の有無とその特徴

労働協約の締結率についてはさきの第二二表のように七五%にも及び比較的高い。これを全蚕労連加盟組合でみると一九五六年に全蚕労連で統一的な労働協約斗争を組織するまでは、協約締結率はわずか六〇%にすぎなかつたのがこの斗争のあとでは八

五%に達している。

これらの労働協約をみるとつぎの点に特徴がある。

第一は具体的な労働条件が明記されたものはすくなく、その多くは法三章的なものにおわつてゐる。

協約の多くが、交渉権とか、ショップ条項などが中心にすえられて、例えば労働時間についても一日八時間とするといった、簡単なきめ方で細かい点は賃金規則にゆずられてゐるし、労働者は協約で自分の賃金を計算することができない。

第二は産業別統一斗争が阻害されてゐるような協約が多い。交渉委任権をみみると未加盟組合ではほとんどみとめられてゐない。全蚕加盟組合で四九組合の協約をみた場合でも上部団体に交渉委任できるものは九組合にすぎず、はつきりと委任禁止条項のあるものは五組合、他はたんなる唯一交渉団体の約款になつてゐるだけである。第二組合が結成されたときはいかに唯一交渉約款があつても、第二組合それ自身も組合としての団体交渉権がみとめられてしまふ以上、経営者の道義的責任のみが問題にされるだけで、全くの気休めといった程度のものである。経営者は上部団体加盟についてはいろいろな調整をおこなうが、直接団体交渉にタッチされるという点で、この交渉委任をもつともさけるし、「うちうちの話はうちうちの者で」ということが、この交渉委任問題のネックになつてゐることも事実である。交渉委任がみとめられていないことが、各単位組合の交渉能力のいちじろしく低いものを、そのままとめるという結果になるし統一斗争の強化、発展をよわめてゐる。

しかしながら、最近では賃金斗争その他の斗争における団体交渉でも、経営者は交渉委任禁止条項をたてに、上部団体役員が交渉に入ることとを反対するが、組合側が強硬に交渉の場に入つてしまふことによつて、事実上交渉委任禁止条項はやぶれてきてゐる。

第三には労働組合の権利が、きわめて不十分である。これをショップ条項については全蚕労働加盟組合以外ではほとんど、尻抜けユニオンの「逆しめつけ」になつてゐる。全蚕労働加盟組合のどの協約をみた場合でも、第二三表にみられるように完全ユニオンは一〇組合にすぎず、いわゆる「逆しめつけ」がきわめて多い。しかし、組合が企業内組合であるかぎり、逆しめつけ

がどんな結果をもたらすかは組合のなかでもあまり論議されていない。
 第四に、ストライキ権が抑制せられている。

ほとんどの協約の平和条項をみると、ストライキに入る前に労働委員会の斡旋もしくは調停を義務づけている。全産労連加盟

第 23 表 ユニオンシヨップ条項 (その一)

不 明	組合員が従業員にのみ 限定されないもの	組合員が従業員にのみ 限定されているもの (逆しめつけ)	組合除名者の 完全解雇	組合除名者の 不完全解雇	不 明
2	12	26	19	16	5
5%	30%	65%	47.5%	40%	12.5%

(全産労連1958年度大会議案書より)

第 23 表 ユニオン・シヨップ条項
(その二)

不完全 ユニオン	半完全 ユニオン	完全 ユニオン	項 目
			組合 数
17	13	10	比率
4.5%	32.5%	25%	

(全産労連1958年度大会議案書より)

組合の平和条項でも、ほとんどがそうなっている。これは戦後、経営者がいかにストライキに入ることをさけようとしたか、という一つのあらわれでもあるし、職員が指導権をにぎって出発した企業組合では問題の解決を、第三者機関にゆだねることによつて、決定的な労使の対決をさけようとした気持が強く支配していた結果である。また、協約づくりを指導した日本製糸協会や

第 24 表 平 和 条 項

項 目	組合数
斡旋調停が終るまで罷業権のないもの	25
中・地労委の申請によつて罷業権が生まれるもの	14
中・地労委の申請を規定しているもの	40
中・地労委申請に同意が必要なもの	1

(全蚤労連1958年度大会議案書より)

労政事務所も、第三者機関としての労働委員会に最後の解決の場を求めることの方が、組合対策上このましいという考え方をもつていたからである。さらに、全蚤労連も従来、すべて企業の枠内で労使間でコネコネ処理するよりは、労働委員会まで一応問題をオープンにして解決した方が、一歩前進であるという考え方をとつたことと、この労働委員提訴によつて労働委員会の場を利用して、上からの指導のみによつて統一斗争のスケジュールをあわせようという意図を強くもつて指導したこともあつて、このような結果になつたものである。

労働委員会提訴が義務づけられているとしても、その平和義務には各種のちがいがあつた(第二四表)。その第一は、労働委員会提訴がストライキ権が発効するためのパスポートとしての意味しなくなつて、労働委員会に申請さえすれば一四日間〜二〇日間で、自動的にスト権が発効するようになつてきているものがある。

第二には、斡旋、調停がおわるまでは一切ストライキができないものがある。

第三は、斡旋が不調になつた場合はさらに調停に、調停が不調になつたら再度問題を企業内交渉にうつす、それでも解決しない場合にのみストライキを許すといつたものもある。

(四) 労働協約に対する労使の態度

以上のような特徴をもつ労働協約があるということは、組合対経営者の間の関係が、労使協調をもつて貫らぬかれていることを意味する。なぜなら労働協約は、そのときの社会情勢もさることながら協約が成立するときの、労使の力関係により多く制約されるからである。このことから、労働協約は一度締結されたあとでも、それによつてすべてが運営されるといふことは少しいし、組合も日常的にみるならば協約の違反は、経営者の労働条件を規定した部分が多

く、組合側の違反はすくないか、ほとんど皆無といった方がよい位である。

大企業及び中小企業でも、とくに労働組合の強い企業をのぞいた以外は労働協約というものが、労使それぞれのものになつてないといきつてすら過言ではなからう。

このことは労働組合自身についていへば、つぎのことに起因する。

①、協約の条文がきわめてむづかしいために、女子組合員の多くに理解されない傾向が強い。

②、協約の中心が、具体的な労働条件よりむしろ、シヨップ条項とか交渉委任とかいう直接経済的に関連していない点に重点がおかれるため、多くは無関心であり、組合でも賃金斗争には熱が入るが、協約斗争には熱が入らないという傾向がでてくる。

③、①③のことは、日本の労働者が自分の「生活と権利」を別個なものとして切り離して理解している運動の弱さにある。

④、労働協約斗争をおこなう場合に、組合幹部の交渉能力の低さ、とくに協約斗争にはある一定の理論水準が必要とされるが、それが無いことである。

⑤、労働協約が、法三章的なもので職場の不平、不満を要求として組織し、その要求を実現するなかで協約を成文化し、自分たちのものにしていくという点がすくないという運動の弱さである。

経営者についてみればつぎの点に起因する。

①、経営者のなかで協約を成文化する能力が低く、日本製糸協会や経営者団体で指導する協約標準案に強く左右されて自分の企業にあらうような協約を考えない。このことはとくに中小企業の経営者に多い。

②、協約に定められる労働者の権利条項については、本能的脅怖をもち権利条項を大巾に制限することによつて、上部団体との結合をたち「うちうちだけの組合」にとどめておくことに全力をあげる。

③、協約をつくりあげるためにも、徹底的に労使協調の線に貫ぬかれてくる。協約の前文にも「〇〇株式会社と〇〇労働組合とは健全なる産業の発展に寄与するため社訓の精神に基き、労働法に則り左記の労働協約を締結する」(傍点筆者)というような

言葉がかかげられることが多い。

労働組合側の協約に対する「生活と権利」を分離して考える弱さと経営者側の労働協約のなかにまで、前近代的なものをもりこんで資本の立場を守ろうとする態度とが、協約のなかにあますところなく表現されているし、労使ともに労働協約を自己のものにするという勢力が欠けており、特定の組合をのぞけば労働協約は争議のとき以外には用がないほどになっており、企業の間における労使間の憲法としての地位になつておらず、日常的な運営の規範となつていない。また、大企業では逆に協約が形式的にあつかわれていることが、協約をめぐる労使の慣行になつていゝ。

④ 非組合員の範囲と組合専従者の取扱ひ。

中小企業では課長以上はすべて非組合員であり、このことは協約上に明文化されている。しかしながら、労務係の主任的立場にいる者が非組合員のあつかいをうけず、組合員になつてゐる場合と、逆に守衛、看護婦などというストライキ協定除外者としてなら適当かもしれないが、何等会社の運営に参画してゐないものまで拡張して非組合員の適用をうけさせてゐるところがある。

大企業では、地方の工場で課長待遇の席にあり、非組合員であつたものが本社にもどつては組合員になつたり、はなはだしい場合には組合三役になる場合さえでゐる。また、この逆のこともあり総じて大企業では非組合員と組合員の線は協約上はひきうるが、実際の人事の移動ではたえず流動してゐる。

組合員と非組合員の範囲の決定は普通団体交渉によつておこなわれている。

つきに組合専従者の取扱ひについてであるが、現在、製糸の組合で専従者をもつてゐるのは片倉・郡是が約一〇名程度、昭栄二名、若林・笠原・天竜社・埼玉繊維が各一名である。その他二、三の組合でも専従者をかかえてゐるが、ここでは女子の事務書記程度である。普通企業組合の専従期限は一年〜四年間程度でその間、身分は休職扱いになつてゐる。組合専従者の選出・決定については労働協約上は組合の先任権がみとめられてゐるが、組合大会で決定してから会社側と諒解工作をやるのはK労組の

みで、他は組合大会以前に会社側と事前工作をやつて、諒解をとりつけておくといった方法がとられている。

専従者問題がこのように取扱われているのは、組合が企業内組合としての性格から脱却できずにおるからであり、とくに大手筋組合の三役をつとめ上げたものは復職する場合、たいてい課長もしくは課長待遇の地位を会社側によつて与えられることによつて、組合執行部が調整剂的な役割を荷うこともある。

(四) 団体交渉

団体交渉が労使対等の原則の上にたつておこなわれているのが、慣行化しているところはすくない。大企業の組合では団交が労使間の紛争を解決するための一つの場として、労使双方がみとめあつていし、形式的には一応労使対等の原則が確立されてきている。しかしながら、中小企業の大部分（組合の弱いところ）では団体交渉といつても「お願い」の範囲をこえていない。団体交渉に出席する執行委員のうち発言する者は二、三名にかぎられ、それもおすおすと発言するといつたかたちがとられている。

団体交渉は大企業の組合と経営者間では、普通文書をもつて申しこみそれについての双方の都合をたしかめおこなわれている。中小企業でも組合の方だけは文書で申しこみをやつていが多い。団交申込書は、日時と団交の内容をかかれたものである。

団交は、労使双方とも、協約上は労使双方同数の交渉委員を選出することになつてはいるが実際は、この数にはあまり制約されていらない。大企業では経営者の団交出席委員は、専務・常務・労務（人事）部長・総務部長・労務課長・人事課長であり、その他首席の人事係あるいは労務係が書記として出席する。社長が出席することとはほとんど皆無である。中小企業では、専務・工場長・労務課長・工務課長などが出席し、ここ一番本ぎまりになるといふ団交では社長が出席する。

団交が一般組合員に対して公開のかたちをとられているところはごく少く、若干の傍聴者のみとめるというのさえすくない。大部分は非公開のかたちをとられている。中小企業の組合の一部では執行部とは別に、団体交渉委員というものを大会で選出

し、団交に参加させるというかたちをとつているところが多い。団体交渉が暗礁にのりあげた場合は小委員会形式をとつて解決をはかる方法がよくとられている。又、団交が決裂した場合は労働委員会に斡旋、申請というかたちをとられている。

全蚤労連未加盟の中小企業では、経営者側は団交それ自身をみとめようとしなないし、「団交などという形式的なものは反対だ、出席できぬ、話しあい、労使懇談会なら応ずる」という態度をとつていし、こういう企業では正常な団交が労使間にもたれることさえ困難になつていゝる。

内 労働 争 議

争議の発生には大きくわけて二通りある。一つは、経済要求で団交決裂—労働委員会の斡旋—不調—争議というかたちをとつていゝるものと、権利要求で未組織及び会社が組合を不当に圧迫したときおこる民主化斗争の場合は、要求団交即争議というかたちで、短時日の間に発展する。

中小企業の経営者は、争議というものに対して、極度の不安感と罪悪感をもつており、可能なかぎりストライキをおこなふまいよう、テコ入れする。大企業の経営者も可能なかぎり斡旋によつて解決しようとしていゝる。経済的要求でストライキに入ることとはすくない。

全蚤労連加盟組合では経済的要求でストライキという争議行為に入るまえに、時間厳守・残業拒否・有給休暇・生理休暇の賜暇斗争などがおこなわれている。この場合、時間厳守・残業拒否までは経営者側との対立は尖鋭化しないが、有給休暇・生理休暇の実施が一〇%〜二〇%に達し、通常の工場生産が維持されなくなつてしまふと対立が激化する。大企業は普通この段階で、労使双方とも妥結かまたはストライキに入る前に労働協約の定めによつてストライキ通告書が経営者に手交され、スト通告期限ぎりぎりで解決することが多い。中小企業では、ストライキにいくケースがたまたまある。ストライキは一日八時間ストが一般的であるが、組合が争議戦術に経験を重ねてくるにしたがい、時限スト(二時間〜四時間)の戦術をとるようになつたし、最近では一度ストライキに入ると解決がながびく傾向が強くなつており、一九五九年の賃金斗争ではストライキ日数が一〇日〜一五

日間に及ぶほどになつている。

最近ストライキに対して経営者側も、ロツク・アウトの通告をしてくる傾向が強くなつてゐるが、これは単なる通告程度で、裁判所に対して立入禁止の仮処分決定をとつてのロツク・アウトということはほとんどない。つまり組合のストライキに対する対抗手段としてより、むしろ組合に対するオドカシ的な意味が強い。

民主化斗争の場合、いきなりストライキに入つても大抵一〜二日間で解決する。この場合、与論が大きく組合側に味方するということが多く、労政事務所が仲介の労をとつて解決をはかることが多い。したがつて解決の期間は比較的短い。

争議になると「大企業の連中が中小企業をつぶすためにやつてゐる」といつた種類の宣伝が経営者側によつてなされてゐる。最近の争議になつて労使関係が尖鋭化すると、第二組合をつくるとか、あるいは親睦団体をつくるといふ傾向がでてきてゐる。

争議といつてもストライキにならない特異なかたちの争議として、工場閉鎖反対の争議がある。中小企業の場合、銀行からの融資ストップと、原料地盤の喪失、原料の購入不能から工場閉鎖になるので、いきなり会社側から発表されることが多く、ストライキをやろうとしても、すでに機械が停止してしまつてゐる。会社の資産は一切、銀行の抵当に入つてゐるので、既往貸金・解雇予告手当・退職金規定による退職金・工場閉鎖にともなう特別退職金などを経営者から支払わせることが困難であり、この場合は長期二カ月〜三カ月以上の工場占拠というかたちをとることが多い。

〔備考〕労働諸条件については「社会福祉研究シリーズ」第四号（拙稿）参照されたし。