

大森真紀著

## 『イギリス女性工場監督職の 史的研究 性差と階級』

評者：今井 けい

本書は、著者が約20年間の長期にわたって温めてこられたテーマの成果であり、「イギリス女性工場監督職」を性差と階級の視点から分析した、わが国はもとよりイギリス本国を含めても最初の本格的な研究と言えよう。

1

本書の構成は次の通りである。

序 章 イギリス工場法・工場監督職研究の  
歩み

第1章 女性工場監督官の任命

第2章 女性工場監督職の組織編成

第3章 男女工場監督職の「融合」

第4章 女性工場監督官の経歴

第5章 女性工場監督官の日記

終 章 イギリス工場監督職における性差と  
階級

補 論 女性労働協議会 1894 - 1919年

序章では、まず社会政策史および女性史・女性学の両面から工場法・工場監督制度の先行研究を徹底的に調査している。

その結果、主に次の4つの理由から、女性工

場監督職研究の欠落を指摘し、著者の研究意図を明らかにする。

(1) 対象規模が小さく(女性工場監督官数は総数の約1割でせいぜい20~30人)対象期間も短い(1896 - 1921年)。

(2) 業務が「周辺的」な業種(主要な繊維工場以外の、小規模で雑多な業種、婦人服製造やランドリーなど)に限定されている。

(3) イギリスでは、女性労働保護立法を当然なものとして受容してきた。これに対しアメリカでは同法を、労働市場に女性差別をもたらすものとして廃止を求めるとともに、その歴史研究を進展させた。「個人」志向の強いアメリカでは「ラディカル・フェミニスト」が優勢であり、「階級」志向の強いイギリスでは「ソーシヤリスト・フェミニスト」が多い。著者によれば、こうした両国のフェミニズムの差異が、イギリスでは保護立法への関心の低さの要因ともなっている。

(4) 1960年代以降、女性労働史への関心は「公的領域」より家族などの「私的領域」に向けられた。労働・職場をとり上げる時でも「フォーマル」な制度や組織たとえば工場法や工場監督制度に着目しなかった。

しかし、「フォーマル」な分野での研究が完了したわけではない。第一次大戦後1919年のILO設立時に、イギリスの女性工場監督制度が注目されたことから、同職の研究は必要だと著者は主張する。

第1章では、女性工場監督官(以下、女性監督官)の要請は、1878年のTUC(労働組合会議)で「(労働)経験を積んだ(男性)労働者」からの工場監督官要請の決議がなされた時に始まるとする。1874年に創設されたWPPL(女性保

護備災連盟)の代表であるエマ・バターソンはすかさず「(労働)経験を積んだ男女労働者」という文言に置き代えることによって女性監督官の任用を要請したのである。

WPPLは、当時中流階級の女性たちによるヴォランティア活動が活発になる中で、女性労働者の生活改善のために設立されたものである。働く女性たちを組織し、その組織を通して彼女たちが自らの生活や労働条件の向上を旨ざすことを目的とした。

男性の場合は1881年に労働階級からも、ひとりとはいえ、監督官への就任が始まった。

女性(労働階級ではなく、中流階級の)の任用が始まるのは1893年であり、労働階級の男性の工場監督官補佐としての採用が増加した時であった。

しかし、そこに到るまでには、女性が「王立労働委員会」の補助委員として任命される(1892年)という前段階があった。中流階級の女性4人が登用され、男女の賃金格差、女性労働者の不満、女性の就業による健康・道徳・家庭への影響などについて調査した。これは、「女性雇用に関する報告書」としてまとめられたが、調査対象地域(アイルランド、スコットランドを含むイギリス全土)も、業種も広く、概して高い評価を得た。同時に労働諸団体からの熱心な要望もあいまって、1893年に2人の女性監督官が任命された。そのうちの1人のエイブラハムは上記補助委員のうちの一人であった。任命に当って、WPPLからWTUL(女性労働組合連盟)に改名し、バターソンの後継者となったディルク夫人の努力が大きかった。だが、彼女はとくに労働階級出身の女性の任用を求めたわけではなかった。

女性監督職の歴史は4期に分けられる。第1期(1893-98年)は「女性監督官部」が設置されて(1895年)、女性監督職の基礎が確立した

時期である。同部は(男性)主席監督官に直属し、エイブラハムが翌年管理監督官に任命されて男性管理監督官と同様起訴権を持った。だが、彼女の後継者であるアンダーソン(A.M. Anderson, 王立労働委員会の書記)からは、名称も主任婦人監督官(Principal Lady Inspector)と変り、起訴はすべて主席監督官の承認を必要とすることとなった。

男性監督官が特定の地区に所属したのに対し、女性監督官は巡回的な性格をもち、女性と少女を監督したために、地区の男性と巡回の女性による「二重監督」がしばしば問題になった。1896年には結婚退職制も導入されて、女性監督官の権限は削減されたものの、女性監督職が確立したのが第1期であった。

## 2

第2期(1899-1907年)は工場監督職全体の拡充とともに、女性監督官の活動も本格化した時期である。工場・仕事場数と、1890年代の法改正による監督・調査項目の拡大によって監督官の数が増加した。また「女性監督官部」のように担当地区をもたない「賃金明細(Particulars)」部や「綿布工場(Cotton Cloth Factories)」部に所属する監督官も生れて編成が変化したのである。

女性の場合も、巡回だけでなく、ウエスト・ロンドンを対象とする「特定監督地域」が設置された。同地域には婦人服・婦人帽製造の仕事場やランドリーなど女性が働く小規模な職場が集中していたからである。後述するディーンがこれを担当した。従来ランドリーでは労働時間の長さや不規則が問題だったが、1901年以降安全問題に重点がおかれ、過労によるランドリー機械の事故が注目をひいた。女性監督官数は1899年までに計7人となった。

一方、窯業(製陶業)における鉛中毒の被害は女性や少女に多かったために、スタフォード

シャーに常駐の女性監督官を配置する要望が出された。だが、管轄領域への侵入を嫌う(男性)地区監督官から「二重監督」を理由に反対された。結局4ヵ月間を窯業地に、また残る8ヵ月間を同じく女性労働問題が深刻であったアイルランド(ベルファスト)に滞在するという、巡回と常駐の折衷で解決されたのである。

第3期(1908-13年)は地方常駐が制度化された時期で、1908年にマンチェスターとパーミンガムに、さらに1912年にはリーズにも地方事務所が開設された。監督官も総勢15人となり、うち6人の上級女性監督官に対して、地区監督官が女性の職業病、ランドリーや被服工場での事故あるいは産後就業の実態について報告することになり、徐々にではあるが、女性監督官の地位が改善された。

第4期(1914-20年)は第一次大戦による女性労働の増加(ダイリューション)に対応する女性監督官の増加が問題になった。しかし、11人の臨時の女性監督官が採用されただけで、給与も(正規)女性監督官と(男性)監督官補佐の中間に位置し、雇用保証も年金権もない不安定な地位であった。1918年3月に少数(3人)ではあるが、正規雇用された者もいた。だが、すべて中流階級出身と見られ、女性労働者の任命はなかった。

以上、見てきたように男・女監督官の間に明らかに性差別があり、「摩擦」が存在した。その一方で、女性監督官部が「独立の権限」をもつことに批判が高まり、第一次大戦終了とともに、「男女工場監督職の『融合』」(第3章)が模索された。本書における「融合」へのプロセスの叙述はとくに詳細で、当時の多様な女性観、例えば女性の能力に対する疑念がうかがえる。他方、主任婦人監督官のアンダーソンやその他の女性監督官たちが「融合」による女性監督官の地位の低下に懸念を抱いていた様子も生き生

きと描かれている。

結局、内務省次官補デレバイン(Sir Malcolm Delevigne)と、部外者として幅広い社会的活動に従事していた女性バイオレット・マーカム(Violet Rosa Markham)が中心になり、上級婦人監督官であったコンスタンス・スミスの意見もとり入れて「工場部門の再編報告書」(1920年)が作成された。これに基づいて、「完全融合」がはかられたのである。最初の女性監督官であったメイ・テナント(旧姓エイブラハム)も、女性労働運動の指導者であるタックウェル(Gertude Tuckwell)やマッカーサー(Mary Macarthur)も「融合」に賛成であった。前者のWTULはTUCの女性部に、また後者の全国女性労働者連合(NFWW)は全国一般労働者組合(NUGW)に同じ年の1921年に吸収された。女性参政権の実現によって、男女の平等が社会的な潮流になっている時に「女性監督官部」のような性別組織を維持することは不可能であった。

しかし「再編報告書」の標榜する「男女平等」の内実は給与水準の設定によって明らかになる。著者は工場監督職の給与表を詳細に検討して、男・女監督官の「性別格差」を明示する。給与において労働階級出身の男性が、教育水準の高い中流階級出身の女性と「ほぼ並び、かつ男性としてより統合される傾向を示した」。他方、女性はかつての階級による「優位性」を失い「性差による分離と劣位を甘受」(p.122)することになったのである。

第4章は、王立労働委員会の4人の女性たち(オーム、アーウィン、コレット)と女性監督官のすべてが中流階級出身で、高い教育を受けており、彼女たちの仕事に対する評価が高かったことを示す。著者は監督官採用試験科目に男女差が少ないこと、女性監督官就任については、それにふさわしい前歴、例えば政府委員会関係

の仕事や地方政府任命の衛生監督官などの実務経験があることを示して女性監督官の有能さを立証している（もちろん批判もある。p.105）。ただし、彼女たちは採用試験においても昇進においても他の（男性）監督官とは完全に切り離されていた。女性労働者からの監督官の採用は実現しなかった。

第5章は1894年に3人目の女性監督官として任命されたルーシー・ディーン（Lucy Anne Evelyn Deane）の業務日記を分析している。1893年9月から1897年11月まで21分冊にわたり、公式文書では見られない私的な感想も見出せる。彼女は就任後間もなく、スタフォードシャーの窯業、レスターのメリヤス業、コベントリーのリボン業、スタウアブリッジの釘製造業などを視察するが、現地ではたびたび「女性監督官は（男性）管理監督官の下に入るべき」（p.165）だとする（男性）監督官の敵対的な態度に出会った。また、女性家内労働者たちも自らのおかれた状況や賃金についてディーンに知られまいとする態度を見せた。このことと関連して著者は、興味深い記述でありながら、日記にはディーンが視察対象とした女性労働者の姿が出てこないという。出身階級の違いと、監督する者とされる者の立場の相違が両者を遠ざけたのである。

終章では、工場監督職の拡充について述べられ、工場法の規制内容が労働時間から衛生問題や有害危険業種への対応に移行したこと、女性関連では1891年法で女性の産後4週間の就業禁止が制定され、1895年法でランドリーが適用対象になったことが示されている。

監督官の数も1910年代に200名以上になり、また、電気・医療分野では監督官の専門化が始まった。

拡充のもうひとつの柱は労働階級の男性と中流階級の女性採用である。だが前者には監督官

補佐を、後者には中流階級男性から「女性監督官部」を「隔離」した上での女性監督官の任命で、両者とも監督職の「周縁」的地位に位置づけられたのである。

女性だけに適用される女性労働保護立法については、19世紀第3四半期頃までフェミニストたちは反対したが、1890年代以降はベアトリス・ウェブなどフェビアン協会や労働党の人びとによって積極的に支持された。これによって上記のように限定つきではあれ、工場監督官という専門職への参入が可能になった。さらに、この制限を除去しようとしたのが1921年の「男女工場監督職の『融合』」であり、医療監督官に女性が就任したのも同じく1921年であった。

### 3

結論として、著者は「融合」は女性にとって不利な再編であったと言う。男性監督官のためには高位の役職が増加した。給与における性別格差も「過渡的措置」とされながらも存続した。おまけに結婚退職制も、1919年の「性別不適格排除法」の制定にも拘わらず、1921年の再編時に盛り込まれたとして、「融合」を批判的に見ているのである。専門職への女性の、完全に平等な立場での参入の困難を示すものと言えよう。

以上の概括から分かるように、本研究はそのテーマを、イギリス女性工場監督職の組織・制度の歴史的発展および監督官たちの社会的背景に、厳しく限定している。性差・階級差も「工場監督職」の中での性と階級による差別を問題にしている。そのために研究は緻密で論旨一貫しており、著者の主張が明快に展開された完成度の高いものになっている。ただそれだけに女性工場監督官と女性労働者の関係がいまひとつはっきりしない。著者自身もディーンの記事から女性労働者の顔が見えないと述べておられるから、資料面での制約が原因であるかもしれな

い。あるいは、中流階級の女性が当時の規範に基づいて女性労働問題の解決に向かったから、そこでの階級格差が女性労働者の姿を見えにくくしたとも思われる。著者自身随所でこの点への配慮を警告しているが、正しい指摘である。しかし、女性の多い労働現場を女性の監督官が調査するのが望ましいとして生れた監督官であるから、中流階級女性の偏見があるにせよ、彼女たちがそれらをいかに視察し、問題の解決にどう対処したかを示していただくとよかった。

苦汗労働、ランドリー、窯業に関する個別研究がすでに刊行されているから重複を避けられたのかもしれない。だが、女性監督官自身の、こうした職業における女性労働の実態についての報告や感想が例示されると、女性工場監督職の中身がいつそうリアルになったと思われる。これには資料面での大きな限界があり、それを補完する意味からも「補論 女性労働協議会(WIC) 1894 - 1919年」をつけられたのであろう。WICは中流階級女性の調査・教育機関で、苦汗家内労働や、既婚女性労働と家族との関係などを調査して「女性労働ニュース」(WIN)に発表した。女性監督官から得られるデータも

重要な情報源であったから、この補論からある程度女性監督官の、または当時の中流階級女性の女性労働観を理解することはできる。

しかし、著者が克明に調べられた、内務省資料や年次工場監督官報告書等から女性労働者の実態を描き出すのはもうひとつ別の研究テーマになるかもしれない。

もちろん、このように述べたからといって、長期間にわたって膨大な一次資料(PRO, BL, LSE, ウォリック大学などが所蔵する)を駆使して著された本研究の社会政策史と女性史研究への貢献の意義が損なわれるものではない。それどころか、両歴史の空白部分を埋められた功績は大きいと言える。

\* 類書として、Mary D. McFeely, *Lady Inspectors: The Campaign for a Better Workplace 1893-1921, 1988*があるが、視角も仕上りの様式も異なる。

(大森真紀著『イギリス女性工場監督職の史的 研究 性差と階級』慶応義塾大学出版会、2001年5月、265頁、4500円+税)

(いまい・けい 大東文化大学経済学部教授)

<p style="text-align: right;">データブック</p> <h1 style="text-align: center;">国際労働比較2002</h1> <p style="text-align: center;">日本労働研究機構/編 A5判並装 256頁 定価:本体1,500円(税別)</p> <p>各種労働指標の代表的なものを集め、豊富なグラフや解説等盛り込み使いやすく編集加工した国際比較資料集。</p> <p style="text-align: center;">目次</p> <p>経済・経営 / 人口・労働力人口 / 就業構造 / 失業・失業保障・雇用調整 / 国際労働移動・外国人労働者 / 賃金・労働費用 / 労働時間・労働時間制度 / 労働組合・労働関係・労働災害 / 教育・能力開発 / 勤労者生活</p>	<h1 style="text-align: center;">ドイツの労働</h1> <p style="text-align: center;">宇谷 勇樹/著 A5判並装 311頁 定価:本体1,500円(税別)</p> <p>1997年から2000年まで在ドイツ日本大使館勤務だった著者が、ドイツの労働事情・労働法制について詳しく解説。シュレーダー政権の労働政策、行政実務の点からみた労働法等に関心を持った人にとって最適の一冊。</p> <p style="text-align: center;">目次</p> <p>第1部 最近のドイツの労働事情 ドイツの概況 / コール政権からシュレーダー政権への移行と労働政策 / 労働組合の改革</p> <p>第2部 労働法制 労使関係法制 / 労働基準法制 / 労働契約法制 / 労働時間・休暇 / 就業形成及び企業年金 / 女性政策 / 労働市場政策 / 職業能力開発 / 労働裁判所</p>
<p><b>JIL</b> 日本労働研究機構 出版部 〒183-0925 東京都西葛城2-3-1 新館E/リス25F TEL:03-5321-3074 FAX:03-5345-1233 E-mail:book@jil.go.jp</p>	