

戦間期の繊維産業と労働市場の変容

榎 一江

はじめに

- 1 工場で働くということ——「使い捨て」？
 - 2 繊維労働市場の変容
 - 3 地域社会の変容～学校・紹介所による工場視察報告
- おわりに

はじめに

近代日本における女性労働の歴史は、工場で働く「女工」の歴史として、すなわち、農村出身の若い未婚の女性が過酷な労働条件で酷使される「女工哀史」の世界として一般に知られている。実際、日本では工場労働者の過半を女性が占め続け、その多くが繊維産業に従事した。しかし、女性工場労働者の歴史は「哀史」としてのみ存在するわけではない。彼女らは繊維産業における基幹労働力として生産に貢献し、その製品は国際競争力をもっていた。そうした貢献を引き出すために、独特な労務管理も形成された。それは、彼女らを寄宿舎に収容し、一定の教育を行うとともに生産への貢献を求めるものであった。当然ながら、新規採用は一定の年齢に限定され、効率的な管理が追究された。大企業を中心にそうした制度が確立した戦間期の繊維産業に焦点を当て、工場働く女性と経営との関係を考察するのが本稿の課題である。

もちろん工場働く女性の歴史については、多くの研究蓄積がある。とくに戦間期の「女性労働」は同時代的にも盛んに論じられたテーマの一つであった。例えば、社会政策学会では第12回大会（1918年12月）で「婦人労働問題」を取り上げ、労働保護・社会政策の立場から賃金・労働時間・工場の衛生問題などを議論していた⁽¹⁾。歴史研究においても、製糸業や紡績業に関する研究の中で、その労働実態についての実証研究が進められてきた。ただし、日本の雇用慣行にジェンダー規範がどのように埋め込まれ、形成・定着したのかをめぐって、それに対抗する要因を含めた包

(1) 戦前期を含む研究動向については、千本暁子「女子労働問題の研究動向」『社会科学』26、1979年11月、99～124頁。

括的な歴史的プロセスについての研究は必ずしも豊富ではなかった⁽²⁾。近年になってようやく、ジェンダー研究の成果を反映して、戦前期の繊維産業における女性労働を分析対象とする研究がすすめられつつあるといえよう。そこで、近年の研究蓄積を概観しておきたい。

ジャネット・ハンターは、『日本の工業化と女性労働——戦前期の繊維産業——』（有斐閣、2008年）のなかで紡績・製糸・織物業に従事した女性を包括的にとらえ、戦間期、金銭的にも精神的にも自立へと向かう女性像を描出している。同時に、第一次大戦前後から大規模紡績企業で裁縫・料理などの教育が充実し、若い女性を規律ある労働者に育てるとともに、将来の家庭の主婦・母親を育成することが目指された点も指摘される。そこでは、雇用主がある種の社会的観念に制約されて、「地方から若い新鮮な労働力を雇い入れ、企業の利害に適応させ、結婚と出産を理由として彼女らを工場から放出する」方針を変えなかったと結論付けた。考えてみれば、工場労働者に対し、退社後に必要となる家事労働のノウハウを教授する経営上の理由はない。にもかかわらず、こうした仕組みが繊維大企業一般に広がった事実は、もう少し検討されて良いように思われる⁽³⁾。議論を先取りして言えば、雇用主は、“ある種の社会的観念”に制約されていただけでなく、企業の雇用戦略を通してそうした観念の普及を助長したと考えられるからである。

製糸業に関しては、東條由紀彦『製糸同盟の女工登録制度——日本近代の変容と女工の「人格」——』（東京大学出版会、1990年）が、「女工、『家』、経営三者」の関係が、大正期の15年間の間に、全く別ものになっていた点を指摘した。「大正後期には、自らの意思で労働条件等を判断し、工場を選択するという、女工の「人格」としての成長が見られ、その移動を外力的・強力的に押しとどめることは不可能になった」（同361頁）という。この変化をさらに検討した榎一江『近代製糸業の雇用と経営』（吉川弘文館、2008年）は、郡是製糸の事例から、1920年代にもなお多くの工女が家事都合を優先して行動し、それが正当な退社理由ともなっていた点を指摘し、企業側が家事都合ではなく工場労働を優先する工女を求め、職工募集の改革を実施した点を論じた⁽⁴⁾。これは工女に家からの「自立」を促すものであったが、それまで実施していた複数年契約の禁止など改正工場法の施行に伴う労働政策の影響を大きく受けていた。なお、戦間期の労働政策については、加

(2) 木本喜美子「日本的雇用慣行とジェンダー」長野ひろ子ほか編著『ジェンダー史叢書6 経済と消費社会』明石書店、2009年、299～301頁。戦後史に関するこの指摘は、戦前期の女性労働をめぐる議論にも当てはまる。近年では、炭鉱を事例とした野依智子『近代筑豊炭鉱における女性労働と家族——「家族賃金」観念と「家庭イデオロギー」の形成過程』明石書店、2010年の試みがある。

(3) 繊維大企業が提供した「教育」の変遷を考察したものに、榎一江「女性労働者と企業——郡是製糸の『教育』を中心に——」『歴史と経済』203号、2009年4月、24～33頁がある。

(4) この点に関して、千本暁子は、「採用方法の変更や募集地域を養蚕農家に限定しないという方針は、農村社会にとっては雇用機会をせばめることになる。それにもかかわらず、農村社会は会社が期待したように変革したのだろうか。そもそも採用方針を変更することにより、農村社会は変革できるものだろうか」との疑問を呈している（千本暁子「榎一江著『近代製糸業の雇用と経営』」『社会経済史学』74-5、2009年1月、83～85頁）。たしかに、企業側の方針転換と農村社会の変容の間には、もう少し説明すべき回路が存在したように思われる。さらに、前著で指摘した工女の「自立」が戦後の繊維産業の女性労働をめぐる議論とどうつながるのかも残された課題であった。そこで、1930年以後の経過をやや詳しく検討しながら、工場働く女性について考察を深めた。

藤千香子「戦間期における女子労働者と労働政策」『女の社会史 17-20世紀——「家」とジェンダーを考える——』（山川出版社，2001年，289～310頁）が保護政策史を超えて、ジェンダーの視点を組み込んだ歴史研究を試みている。ここでは、母性保護を主眼とする労働者保護規制が女性の労働市場からの撤退を生んだことが示唆されている。このように、繊維産業における女性と経営との関係は戦間期に大きく変化したのであり、その変化の内実が明らかにされてきたと言えよう。

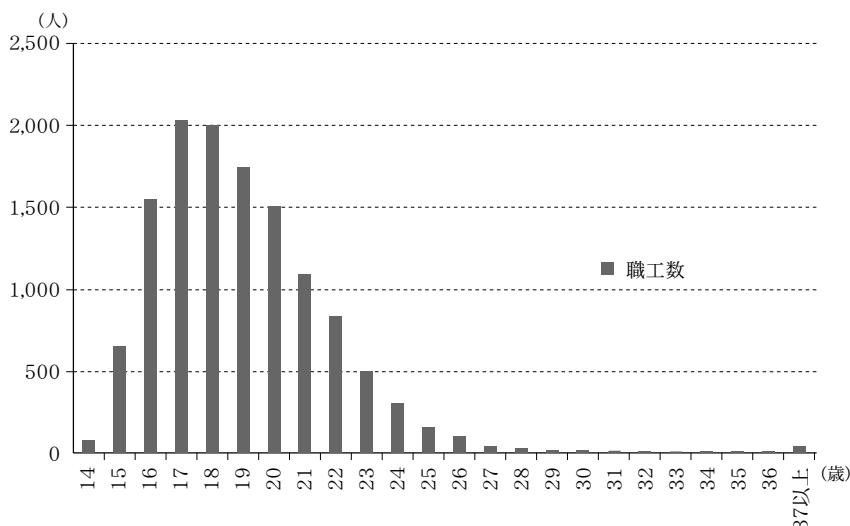
以上の研究蓄積を踏まえ、戦間期の繊維産業労働史において検討を要する論点を一つ指摘できる。それは、工場労働と家事労働との相克という問題である。言い換えれば、近代的なライフスタイルとして女性が担うべき家事労働という分野が確立されるなか、繊維産業における工場労働の位置づけがどのように変わっていったのかという問題になる。本稿では、主として郡是製糸株式会社の事例を通して、1930年代の労働市場の変容に着目しながら、戦間期の繊維産業労働史を家事労働と工場労働との相克という観点から再考する。ただし、家事労働そのものの分析を行うわけではないことをあらかじめ断っておく。ここでは、女性が担うべきとされた家業の手伝い、看護・介護等の家の都合と工場労働との関係を、経営側がどう処理したのかを探ることに主眼を置く。とりわけ、退社後の動向に注目しながら、母性保護の観点に立つ労働者保護規定と企業の雇用戦略とのはざまで、繊維労働市場が整備されていく過程を考察するのが、本稿の課題である。

1 工場で働くということ——「使い捨て」？

(1) 製糸工女の場合

一般に、戦前期の繊維産業で働く女性は、一定期間の工場労働を経たのち退社するのが通例であった。試みに、郡是製糸における職員の年齢構成（1928年4月現在）図1を見てみよう。これに

図1 郡是製糸における職員の年齢構成（1928年4月現在）



資料) 法政大学大原社会問題研究所蔵「協働企業調査資料 (仮) 16」。これは、協働企業の調査に応じて郡是製糸株式会社が提出した資料である。

よれば、職工12,818人の年齢分布は幅広く、37歳以上も少数ながら存在するから、少なくとも、一定の年齢で退社する制度にはなっていなかったことが分かる。しかし、職工の中心を占めるのは24歳未満の若年層で、その割合は全体の9割を超えていた。この時期の繊維産業大企業における労働者の中心を若年女性とみてよいだろう。各企業は、よく知られているように、一定期間の雇用後に退社する未婚の女性に焦点を当てた労務管理を形成した。それは、企業が労働者を「使い捨て」にする慣行だったのだろうか。

そもそも1896年に郡是製糸が創業した頃には、同社に合流した製糸家の子女が技術習得を目的に職工となるなど、必ずしも賃金を得ることだけが重視されていたわけではなかった。製糸工場は養蚕農家に必要な蚕糸業に関する知識を得られる場であり、女子に必要な技能を身につけられる場と考えられたからである。しかし、実際には同社で習得した製糸技術を生かせる場はほかになかったから、経営も対応を迫られたようである。臨時株主総会（1900年4月）では、「製糸の職工なるもの製糸場に雇はるる間は相当の賃金を受くるも、満期後製糸場を離るるときは折角の習ひたる技術は少しも生計を助けることなし」との観点から、羽二重生産の開始が説明されている⁽⁵⁾。原料の供給、製品の販売、技術の伝習等を担う中央機関として同社を位置づけ、各戸で機業を行う計画は、実行に移されたものの、採算がとれず間もなく廃止された。

代わって、退職後の工女たちが従事し、農閑期の副業として発展したのは達磨製糸であった⁽⁶⁾。同社の生糸生産は、繰糸前の選繭を厳密に行い均質な原料繭を使用する点に特徴があったが、購入繭には器械製糸に適さない繭も混入していた。それらは、達磨と呼ばれる足踏繰糸機での賃挽に回された。達磨糸の生産は、2、3の工場をのぞき大部分の工場において行われていた。しかし、「終戦後は原料繭の不足が甚だしく、加うるに繰糸能率も向上し、生糸需要が太物中心に移行したうえ、原料取引上の悪競争防止のため、いわゆる調整繭も供出せねばならなくなったので、達磨繰糸の余裕はなくなった」という⁽⁷⁾。つまり、原料繭の消化とともに退社後の工女に仕事を提供する試みは、「余裕」がなくなり、廃止されたのである。経営上の「余裕」の範囲内であったとはいえ、製糸労働者に対して、退社後も何らかの仕事を提供する仕組みが存在したことは特筆すべきであろう。同社で働く工女にとって工場労働は一時的な仕事ではあったが、その後も農家に嫁ぎ、同一地域で養蚕・製糸にかかわる仕事を継続する可能性があった。その意味で、同社との関係は必ずしも一時的なものにとどまらなかったのである。工場労働に従事する期間は数年間に限定されていたが、それは、企業が積極的に労働者を放出した結果ではないように思われる。

ところで、郡是製糸株式会社本工場「就業案内」〔1935年〕によれば、「雇用期間及解雇ニ関スル事項」は次のように説明されている。

一、養成工女ハ三ヶ年、経験工女ハ一ヶ年ノ契約ヲシマス。期間ガ満了シテモデキルダケ継続シテ勤メテモラヒマス。

(5) グンゼ株式会社社史編纂室編『グンゼ株式会社八十年史』1978年、99頁。

(6) 郡是株式会社編『郡是四十年小史』1936年、106頁。

(7) 社史編纂委員会編『郡是製糸株式会社六十年史』1960年、388頁。

二、一旦雇入レタラミダリニ解雇シマセン。若シ已ムヲ得ズ解雇スルヤウナコトガアレバ、少クトモ14日前ニソノ予告ヲシマス。又予告ノ有無ニ拘ラズ会社ノ規定ニ依テ勤続年数ニ応ジ賃金十七日分以上ノ解雇手当ヲ支給シマス。但シ天災事変等ノ為事業ノ継続ガ出来ナクナツタ場合又ハ特ニ皆サンノ責ニ帰スベキ事由ニヨリ解雇スル場合ハ解雇ノ予告及解雇手当ノ支給ヲシナイコトガアリマス⁽⁸⁾。

法的に認められた養成工3年、経験工1年という雇用契約を結びながらも、出来るだけ継続して勤めてほしいという同社は、勤続賞として6ヶ年勤続者に鏡台、8ヶ年勤続者に筆筒を贈呈した。添付の契約書案は、戸主との続柄を記すようにはなっているが、会社と本人との契約であることが示されており、明治期のそれとは大きく異なっていた。その内容は、以下のとおりである。

此度貴工場ノ就業案内記載事項ヲ承知ノ上職工トシテ入社致シマス。就テハ御規則ニ従ヒ業務ニ勉勵スルハ勿論特ニ左ノ条項ヲ堅ク守リマス

- 一、契約期間 昭和 年 月ヨリ昭和 年 月ニ至ル満 ヶ年
 - 一、契約期間中ハ已ムヲ得ザル理由ニヨル外ハ紊リニ休業又ハ退社ハ致シマセン
 - 一、契約期間満了後モ一身上差支無キ限り引続キ勤務致シマス
- 昭和 年 月 日 右本人⁽⁹⁾

このように、契約書には、「一身上差支無キ限り引続キ勤務致シマス」との条項がもうけられていたものの、多くの職工が数年で辞めていたのは周知の通りである。

(2) 職員（衛生係）の場合

一方、数多くの転勤をこなし、職員として同社に在籍した看護婦に対する施策を見てみよう。同社は衛生係として看護婦の養成を行っていたが、転勤を含む工場勤務に従事した同社看護婦に対しては産婆養成が実施された⁽¹⁰⁾。実際に開始されたのは、1920年代半ば以降であり、「看護婦将来ノ幸福ノ為及ビソノ勤続ヲシテ長カラシムル為希望者中ヨリ古参順ニ選ビテ産婆養成ヲ開始スルコト」が改めて会議に諮られた⁽¹¹⁾。もっとも、20年代のはじめには、すべての看護婦が産婆資格の取得を目指したわけではなく、さまざまな理由で早期に退社した。表1に示す通り、最も多い理由は家事都合であり、それは妥当とみなされる傾向にあった⁽¹²⁾。職員として処遇された彼女らについては、若干の人事記録が残っており、具体例をみることができる。

(8) 郡是製糸株式会社「就業案内」〔1935年〕（法政大学大原社会問題研究所蔵「協定会企業調査資料（仮16）」）。

(9) 同前。

(10) 詳しくは、榎一江「大正期の工場看護婦」『大原社会問題研究所雑誌』554、2005年1月、28～42頁を参照。

(11) 衛生課「産婆養成ニ干スル件」（「場長会録事」1925年8月）〔グンゼ株式会社所蔵〕。以下、とくに断りのない限り同社資料は、グンゼ株式会社所蔵である。

(12) 以下、具体例の引用は、郡是製糸株式会社「任免上申書」による。

表1 郡是製糸衛生係の退社理由（1920—23年）

理 由	家事都合	結 婚	病 気	不 明	退校処分	解 雇
人数（人）	12	6	5	2	2	1

資料) 郡是製糸株式会社「任免上申書」より作成。

注) 女子衛生課員のうち、病人用寝具整理担当者1名を除く。

例えば、①〔1919年4月～20年2月勤務、年齢不詳〕は、「父病氣ノ為メ看護欠勤致居其後父死亡致兄ノ職業ヲ手伝居候モ今回親族二手不足ヲ生ジ到底会社ニ勤メ得ザルニ付」、退社が認められた。ここでは、会社勤務よりも家の都合が優先される状況が確認される。また、②〔1918年3月～20年4月勤務、19歳〕は、「昨年秋兄入営後農事ニ従ウモノナク両親ハ身体虚弱殊ニ母昨今起〔居〕ノ自由ヲ失ヒ一家ノ整理出来難ク頗ル困却致居ル実況ニ」至り、③〔1918年4月～22年3月勤務、18歳〕も、「従来宅ニ居リ兄ハ過日巡査ヲ志願シ京都教習所ニ入リシ為メ母ノ看護上辞職スルノ止ムヲ得サル事情ニ立至リタル状況ニ」なったため、退社が認められた。家族の病気、兄の就職など家の都合で呼び戻されるケースにおいては、勤続年数にかかわらず退社が認められていたのである。

また、④〔1920年2月～20年5月勤務、24歳〕は、婚期との関係で退社を迫る近親の者に対し、24歳という年齢からやむを得ないものと認められた。彼女は元日赤の看護婦であり、即戦力となりえたものの、年齢の点で勤続を期待できなかった。以後、経験者の採用は敬遠されたものと推察される。その後、1922年11月に岡山県で看護婦試験に合格していた者（19歳）を採用するに当たり、「永ク当社ニ勤務スルノ精神有之」と特筆されていることから、それが窺える。こうした事例は、看護婦が“一生をかけた特殊な職業”とは考えられていなかったことを示している。経営側は、数年で退社する看護婦が多いことを前提としつつ、少しでも長く勤務出来る人を採用しようとしていたのである。

このとき、結婚を理由とした退社は6件あったが、興味深いことに、結婚が決定した後に辞職した5名のうち3名までもが「結婚中止」等の理由で再雇用されていた。1920年代初頭においては、「結婚退社」はいまだ慣例化しておらず、勤続を希望する者もいた。それは、「看護婦将来ノ幸福ノ為」に産婆資格を取らせようとした同社の方針にもつながったと考えられる。しかしながら、1930年代には同社看護婦の間にも、結婚までの一時的な仕事としての位置づけが確定したようである。詳細が判明する1934年度の退社看護婦17人のうち、13人までもが結婚、あるいは結婚準備を理由に退社していた。彼女らの近況について、「結婚退社された諸姉は何れも堅実な家庭婦人として御生活の御容子。順境逆境は別ものとして、郡是の飯を戴いた女子として、あくまで立派な主婦たる範をお示しくださることと信じ、且つ御幸福を祈ります」という言葉を贈っている。ちなみに、その他の理由は、病気2人、出産1人、死亡1人となっており、「家事都合」の記載はない（『淑女の友』1935年5月号）。看護婦は、「家事都合」に優先されるべき職業となっていたが、その位置づけは、“結婚までの一時的な女性の職業”となっていたのである⁽¹³⁾。

(13) 大正中期以降、看護婦が「職業婦人」の中に組み込まれることによって、“一生をかけた特殊な職業”という

もっとも、「結婚退社」後も多くの人が何らかの仕事に従事していたようである。例えば、「京都府与謝郡養老村の小学校を卒業して、昭和4年4月25日に同校〔郡是産婆看護婦学校〕に入学して、昭和14年6月結婚退社をいたしますまで、10年間を社訓を通して至誠一貫の教育を受けて参りました」という看護婦（1929～39年大田・清州・桑折・郡是病院・宮津工場勤務）は、「昭和14年に結婚して、日本海の小さな漁村から2キロ程の山里に嫁」いだものの、「当時主人は傷痍軍人で京都で警察官をしております、7年程は長男の嫁として子供を連れて農繁期に手伝いに帰郷していましたが、百姓のことは何もわからず見よう見まねで人様についていく有様でありました。終戦を迎えて主人も退職して農業に従事することになり、両親も相次いで亡くなりましたので、私も何でも農家の主婦として人に笑われない様にと、なりふりかまわずに我武者らに40年間働き続けました」と回顧する⁽¹⁴⁾。

また、1930～38年に園部工場と郡是病院で勤務した看護婦は、「昭和13〔1938〕年園部工場の時、場長様の仲人にて今の主人と結婚」したという。「結婚以来主人の大病、召集、敗戦、又大病その後長男が生まれ三ヶ月後又入院致しまして、37年には病気のため退社致しました。その間私も編物講師の免状をとり、内職をして、家計を助けました」と回顧する⁽¹⁵⁾。

このように、一時的な職業として同社看護婦を務めた者の多くは、「結婚退社」して看護婦を辞め、「主婦」となった。しかし、実際には嫁ぎ先の事情に応じて、農業や内職に従事していたのであり、必ずしも専業の「主婦」になったわけではなかった。こうした農村における「職業婦人」に対する位置づけが、同社工場で働く女性労働者一般にも適応されていたのは、繊維労働市場が急速に縮小する昭和恐慌後であったと考えられる。同時にそれは、「主婦」という「職業」がマスメディアを通じて大衆に受容され、女性の近代的なライフスタイルとして定着していった時代でもあった⁽¹⁶⁾。

2 繊維労働市場の変容

(1) 女性人口と労働市場

国勢調査によれば、女性人口は1920年の2,792万人から1940年の3,653万人へと20年間で861万人増加した。とくに、繊維産業で働く労働者のほとんどを占めた15～24歳の未婚の女性に焦点を当てれば、292万人から508万人へと1.7倍になっている（図2）。もちろん、有業人口の過半を占めたのは農業であり、1930年の場合、農業が60.4%、商業14.1%、工業13.7%と続く。同じく1930年の「有業人口の産業上の地位別」で使用人（女）を概観しておく、農業・農耕に従事する者が568万人で過半を占め、次いで工業・紡織工業に従事する者86万人、家事使用人70万人、

イメージを脱し、“結婚までの一時的な女性の職業”となっていたという（遠藤恵美子「大正期の看護婦像」『医学史研究』54, 1980年）。

(14) 長井淳太郎編『私達の自分史——娘時代グンゼに勤務した業生・教婦・教育係の記録』1989年、320頁。

(15) 前掲『私達の自分史』314頁。

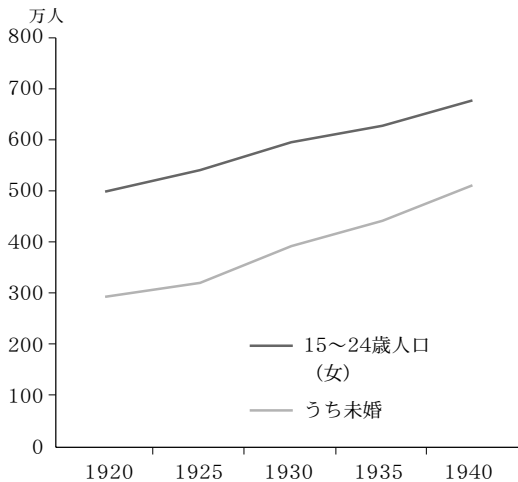
(16) 木村涼子『＜主婦＞の誕生——婦人雑誌と女性たちの近代——』吉川弘文館、2010年。

商業・接客業に従事する者56万人、商業・商業的職業42万人となっていた。

図3によれば、職工5人以上工場における女性労働者数は、1929年の117万人をピークにいったん減少し、再び同水準に回復するのは1936年であった。1925年以降、顕著に増大する男性労働者数の推移と比べると、女性労働者数の増加は緩やかであったが、その動向を決定づけたのは、8割以上を占めていた紡織工業従事者の推移であった。紡織工業に従事する女性労働者は、1926年をピークに減少し、1930年から34年には80万人を下回っていた。女性労働者全体に占める紡織工業の比率も、1937年には67.8%まで低下していたのである。1930年代の繊維労働市場は、15～24歳の未婚女性人口の増大にもかかわらず、縮小していたといえよう。このことは、企業にとってみれば豊富な新規労働力の存在を意味し、繊維大企業は実際に全国的な募集を開始して必要な労働力を確保していたのである。

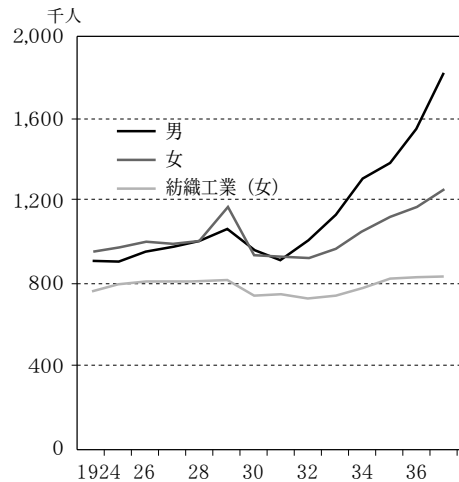
もちろん、それまでも募集人による遠隔地募集を行っていた企業は多く、その取締規則は府県別に設けられていた。そうした労働者募集に関する規則が全国で統一されたのは労働者募集取締令（1924年）によってであり、労働市場の法的整備が進んだ。例えば、工場法施行令第27条第4項は、「常時職工五十人以上ヲ使用スル工場ノ工業主ハ就業規則ヲ設ケ地方長官ニ届出スルコトヲ要シ地方長官必要ト認メタルトキ其ノ変更ヲ命ジ得ルコト」と定め、就業規則に定めるべき事項を「(一) 職工雇入ニ関スル事項 (二) 始業終業ノ時刻 (三) 賃金其ノ他ノ給与ノ支給方法及時期 (四) 食費其ノ他職工ノ負担トナルヘキ事項 (五) 賞与又ハ制裁ニ関スル定アルトキハ其ノ事項 (六) 解雇ニ関スル事項 (七) 職工ノ帰郷旅費ニ関スル事項 (八) 職工ヲシテ貯蓄ヲ為サシムル場合ニ於テハ之ニ関スル事項 以上掲ケルモノノ外工業主ハ職工ノ就業ニ関シ必要ナル事項ヲ規定シ得ルコト」とした。また、「就業規則ハ之ヲ適宜ノ方法ヲ以テ職工ニ周知セシムルコト」が要求されたから、工女自身にわかりやすい言葉で記された「就業案内」が各社で用意された。先述の郡是製糸「就業案内」はその一例である。労働者は、こうした情報に基づいて工場を選択することが可能と

図2 15～24歳人口（女）の推移



資料) 国勢調査(各年)。

図3 工場労働者数の推移



資料) 内閣統計局『昭和14年度労働統計要覧』1940年。

なったのであり、それはまた、相対的に労働条件の良い企業の募集を有利にした。大企業は、よりよい労働者を選べる立場にあったのである。

(2) 「女工ノ素質」

1935年9月18日、名古屋市商工会議所で開催された日本工業協会主催人事管理講座において、「女工ノ素質」と題して郡是製糸株式会社能率研究室の石田英吉が講演をした記録がある。これは、「工場ノ労務管理者ガ女工ヲ採用スルニ際シ応用ノ可能性アル問題」を中心に加筆され、日本工業協会の工場管理資料9号として刊行された。この記録によれば、1930年度以降の同社工女の退社理由は、表2のとおりである。1922年に退社理由で最も多くを占めたのは、家事上の都合(36.1%)であり、次いで結婚(24.7%)、病欠(9.7%)となっていた⁽¹⁷⁾。1930年度には、結婚(37.9%)と家事(29.0%)の順位が入れ替わり、虚弱(7.7%)、病気(7.3%)が続く。この頃には、工女から教婦となるルートが確立したが、それは昇進ではなく退社と位置付けられていた。いったん退社して、本社誠修学院で半年の養成を受け、教婦として工場に赴任したのである。また、転業・転職者が著しく少ないのもこの時期の特徴であろう。

1930年度において家事都合による退社が相対的に減少していたことは、経営が期待したように工女の家からの「自立」が進んでいた可能性を示すと考えられる。彼女たちは、家の都合ではなく自身の結婚までは働くという行動をとったように見える。しかしながら、その後1934年度にかけて、結婚を理由とする退社の割合は7.9ポイント低下し、家事を理由とするものは7.5ポイント上昇した。この間、他製糸への転場が増加していき、1933年度には職工退社率の増加について「紡績、レイヨン、機業、女中、他製糸等ガ多ク、仲居、女給等ニ走ル者モ多クナツタ」という⁽¹⁸⁾。また、1934年度には技能拙劣(7.4%)、精神不良(5.9%)の割合が高くなっていた。

1934年度「営業成績説明書」から各工場における職工状態をさらに詳しく見てみよう⁽¹⁹⁾。多くの工場は、結婚を理由とする年長者の退社が労働者の年齢、勤続年数を低下させたと報告した。例えば、口上林工場(京都府何鹿郡)では、「七尾職工ノ一時ニ早期退社セルアリ秋以降結婚退社例年以上ノ多クタメニ良職工ヲ失ヒ低下セシム」という。和知工場(京都府船井郡)でも「昨年来退社職工(結婚)激増シ優良工減少ノ為メ平均年齢及勤続年数著シク低下シ工務成績上ノ影響多カリキ」という状況であった。山崎工場(兵庫県宍粟郡)では、「多年勤続セル優良工一時ニ多数婚期迫リテ退社シ職工素質非常ニ低下セリ」という。経験工の退社数は193名に及び、平均勤続年数と平均年齢は1933年度の2年5ヶ月、17年2ヶ月から1934年度の2年3ヶ月、16年11ヶ月へ低下した。これは、「多条機設置ト同時ニ職工ノ移動多ク技術訓練ノ不徹底ヲ来シ職工素質ノ一般低下ヲ告グルノ現状」とも説明されており、新しい繰糸機の導入に伴い、職工が退社や移動を選んだようである。

加えて、興味深いのは、多くの工場が職工募集において他産業との競争を意識せざるを得なくな

(17) 前掲『近代製糸業の雇用と経営』148頁。

(18) 「場長会録事」(1933年9月)。

(19) 以下、各工場の現況については、「昭和九年度各工場提出営業成績説明書」による。

表2 郡是製糸における退社理由別割合（1930～34年度）

理由 年度	(%)												
	結婚	家事	教婦 任命	病気	虚弱	死亡	技能 拙劣	精神 不良	転業 転職	会社 外ト 転場	無届 退出	其他	合計
1930	37.9	29.0	2.7	7.3	7.7	1.0	3.5	3.9	0.9	1.8	1.9	0.4	100.0
1931	34.4	30.6	2.5	8.0	8.5	1.3	3.0	4.7	2.4	1.8	2.7	0.1	100.0
1932	34.0	34.2	3.3	6.5	10.7	1.0	1.0	2.5	1.3	4.3	1.1	0.1	100.0
1933	31.0	33.5	2.8	5.8	9.0	1.2	0.8	5.7	2.2	5.4	1.2	1.4	100.0
1934	30.0	36.5	1.0	7.1	7.6	1.3	7.4	5.9	1.5	6.1	1.2	1.2	100.0

資料) 日本工業協会編『女工ノ素質（日本工業協会工場管理資料9号）』日本工業協会，1936年，6頁。

註) 合計が合わないが，資料通りとした。

り，募集費用の増加が見られた点である。例えば，宮津工場（京都府宮津市）では、「奥羽機業地ノ活況二伴ヒ職工地方募集難ニテ遠ク岐阜ニ募集スル等ニテ募集費ノ自然増加ヲ来セリ」という。しかし，概して，危機感は弱く，職工の確保が深刻な問題とはなっていない。例えば，宇島工場（福岡県築上郡）は「近年北九州地方ニ於ケル工業ノ異常ナル発展ト他繊維工業トノ職工争奪漸ク激烈トナリ本年，職工募集ハ終始多忙デアッタ」というものの，「年初ヨリ積極的計画ヲ樹立シテ職工ノ充実ニ努力シタカラ目下職工不足問題ニツキテハ憂フルニ足ラナイ」という。久世工場（岡山県真庭郡）では、「人絹，織物，紡績各会社ノ重困ニ陥リ募集難其極ニ達ス」と報告したが，次の「待遇ノ改善」を上げ，「一，場内ニテ業務外ノ時間ヲ明朗ニ楽シク生活セシムルノ設備，一，慰安旅行等他会社ニ甚ダシク劣レルガ故ニニカ年ニ一回位ハ相当遠距離旅行ヲ試ミルコト，結婚後ニ行キ得ザル地域ノ旅行ヲ要望ス。一，父兄会，校長会等ノ年一回会合。一，裁縫教育ノ一層ノ徹底」を図り，「斯クシテ職工ガ職工ヲ募集スル域ニ達セントス」とした。

逆に，職工募集に余裕を見せる工場もあった。本宮工場（福島県安達郡）では，「幸當場ハ地方ノ信用ヲ得テ昨今容易ニ進〔歩〕セリ此際特別地（新潟）工募集ヲ中止シ県内ノミヲ以テ人選募集セントス」という。桑折工場（福島県伊達郡）は，「職工ハ近来極メテ豊富ナリ，新年度ハ特別厳選ヲ為シ教育訓練ト併セテ優良工ノ充実ヲ図ル」という。ここでは，「最近ニ至リテハ農村窮乏ト併セテ入社希望者相当多ク十年度ハ優良工ノ充実ヲ計リ得ル予定ナリ」という。同工場でも，「達磨繰糸ヲ開始シ選出繭ノ消化ヲ為ス」という方針がとられていた。また，長井工場（山形県長井市）では「大多数ハ近接セル原料区域ト一致シ且自由ニ高卒者ヲ選抜養成シ得ルヲ以テ優良ナルモノト信ズ」と述べ，とくに職工に関して問題を感じていない。いずれも東北地方の工場であったが，関西にある工場でも不足する職工は他地域から補えたようである。福知山工場（京都府福知山市）では，「大体ニ於イテ優良ナリ 地方工ヲ主体トシテ社内養成本位ナリ 地方ノ区域ニテハ幾分ノ不足ヲ来ス為メ新潟ヨリ補充ス 新養成ハ高卒ヲ主トシ尋卒殆トナク素質向上セリ 新潟工ハ質朴ニシテ忍耐力強く勤労精神篤キ為メ地方職工ヲ刺戟スル所頗ル多シ」と指摘された。35年3月末現在，地方職工679人（82%），新潟職工149人（18%）で，平均勤続年数2年10ヶ月（34年同期2年11ヶ月），平均年齢17歳8ヶ月（同17歳8ヶ月）であった。

以上のように，複数の工場で退社職工の増加とともに平均勤続年数，平均年齢の低下が見られ，

職工の素質低下が指摘されていた。しかしながら、不足分は新潟など他地域から補うことが容易であり、東北地方の工場では不足を感じていないなど、職工問題の深刻度は概して低かった。それは、九州地方でも同様で、例えば、熊本工場（熊本県熊本市）では「職工不足勝ち」としつつも、「休番少キノミテ空釜ヲ生ジタルコト無シ」と説明している。これは、本来与えるべき休日を返上させて生産に従事させていることをうかがわせるが、それが可能であれば経営上の損失は小さいということなのであろう。

加えて、経営側は、労働者が数年で辞める事態をそれほど問題視していなかったようである。先述の同社能率研究室石田英吉は、早期退社について次のような見解を述べている。

不良女工ノ中最も大多数ヲ占ムルハ不自然ナル早期退社デアル。此ノ不自然退社ヲ細別スレバ病氣、虚弱、技術拙劣、精神素行不良、無断退社、長期欠勤、他へ転場或ハ転職等ノ理由ニヨリ熟練工ノ域ニ達スルコトナク、退社スル者ニシテ此ノ種ノ不良女工ハ何レノ職業ニテモソノ数極メテ多ク斯ノ如キ女工ヲ採用スルハ本人ノ不幸ハ固ヨリ事業者ノ蒙ル損失モ多大デアル。

然レドモ前述ノ如ク早期退社ノ大部分ハ技術拙劣、病弱、素行不良、若クハ家庭関係ノ不良ナル者多ク従ツテ業務上ノ能率、訓練、管理、教育、共同生活ニ不適性ノ者ナレバ、徒ラニ人為的ニ勤続年数ノ延長ヲ計ルハ不利ニシテ、最初ノ採用時ニ於テ此等ノ不良女工ノ入社ヲ防止スルコトガ肝要ナリ。

仮令勤続年数ヲ延長シ得タリト雖家庭関係ノ良カラザル者、素行不良ノ者、惰怠ナル者ニ事故欠勤ノ頻発シ病弱者ニ病氣欠勤ノ増加ハ免ガレズシテ早期退社ト同様ニ能率訓練管理上ニ大ナル支障ヲ来ス。

此等ノ外永續者ト雖技術拙劣者、集団生活ニ不適ナル者ハ不良女工トシテ何レノ職業ニ於テモ取扱ハルル者ナリ⁽²⁰⁾。

これによれば、「素質」の劣る者を採用すれば早期退社をまねくことになり、「本人ノ不幸ハ固ヨリ事業者ノ蒙ル損失モ多大デアル」し、たとえ勤続したとしても「業務上ノ能率、訓練、管理、教育、共同生活ニ不適性ノ者ナレバ、徒ラニ人為的ニ勤続年数ノ延長ヲ計ルハ不利」であるため、こうした工女の入社を防止しなければならないという。また、永續者であっても、技術の劣る者や集団生活に不適な者はやはり「不良女工」として取り扱われるという。家の都合で欠勤を繰り返すような場合は、むしろ早期退社が奨励される可能性すら示唆している様に思われる。

他製糸が廃業に追い込まれる中、操業を続けた経営では未熟練労働力の確保を巡って他産業との競争を余儀なくされたものの、日本全国に募集地を開拓すれば、代わりはいくらでもいる、という状況が生じていたといえよう。そうした労働市場を前提として、工場労働に専念できる「優良」な者だけを採用し、徒に勤続を求めない工場側の姿勢が形成されたのであり、工場側の思惑は、出稼

(20) 郡是製糸株式会社能率研究室石田英吉「女工ノ素質」（日本工業協会編『女工ノ素質（工場管理資料9号）』日本工業協会、1936年、5～7頁）。

職工を送り出す地域社会の変容とも連動していたように思われる。

3 地域社会の変容～学校・紹介所による工場視察報告

多くの出稼職工を送り出した新潟県では、職業紹介所と尋常・高等小学校との連携による職業教育が開始された。職工を送り出す地域社会の変容をとらえるため、ここでは、新潟県堀之内町の学校長らによる「関西製糸・紡績・絹紡工場視察報告」〔1930年、新潟県堀之内町（現魚沼市）〕を検討したい。まず、この視察の前提から確認しておこう。

今日の職業は世襲の伝統が破れて自由に之を選択し得られる時代になりました。而し未だ年少の者には明確な職業意識がありません。況や自己の適性と各職業の内容に理解を持つ筈がありません。父兄の大部分も亦目前の利益にのみ打算の基礎を求め、真実に子供に適する職業を選択して与へる事は蓋し至難の事であります。此処に於てどうしても今後の職業指導は紹介所と学校が相提携して一定の方案に依って正確に始動する事が一層緊切の問題になりました。

曩に文部省も此処に鑑みて訓令第20号を發して児童生徒の個性尊重及職業指導に留意すべく指示して居ります。

顧みて本町の現在を見ますに、昨年末現在7百余名の出稼男女工をもってゐます。其の年収平均を2百円と見るも全収入は約14万円の多額に上ります。従つて本町としては其の就職指導の如何は実に重大なる問題であります。其の指導と就職の全責任を有する職業紹介所並に吾々教職員としてかゝる重大なる責任に直面しては何といつても実際に活動している女工の生活状態を知り更に其の工場設備、教育の実情を徹底的に知つて之を知識内容として将来ある児童の爲め職業指導、適性補導の道に向かつて邁進せねばなりません⁽²¹⁾。

これによれば、職業選択の自由が認められる時代になったものの、子供自身も「明確な職業意識」を欠き、その保護者も目先の利益にとらわれがちであるため、親に代わつて子供に適切な職業を指導し就職させる全責任を担う職業紹介所と小学校教職員が、その責任を全うするために現状の視察を行うという。こうした視察は、文部省の訓令に依拠するものでもあった。その日程は表3の通りであり、12月6日から11日にかけて、堀之内町職業紹介所主事、同堀之内尋常高等小学校長、同田川尋常小学校長、同龍光尋常小学校長、同原尋常高等小学校長による視察団が、繊維各社の工場に宿泊しながら、現状を調査した。

その結果まとめられた「視察の感想」には、今後実施すべき教育方針が示されていた。「職工資質の向上留意点」として確認されたのは、①高等科の入学奨励による教育程度の向上と団体的訓練の徹底、②一般に精神を快活に導き、進取の気象に富む様指導すること、③体育の向上、④言語指

(21) 『関西製糸・紡績・絹紡工場視察報告』〔1930年、新潟県堀之内町（現魚沼市）〕1～3頁。引用にあたっては、適宜、漢数字を数字にあらためた。

表3 工場視察日程表

日 程	所 在	工 場 名	宿 泊 所
1930年12月6日	長野県諏訪郡	个製糸会社工場	会工場内
7日	平野村岡谷	岡谷製糸研究会	
8日	岐阜県中津川町	勝野製糸商店	勝野工場
9日	愛知県名古屋市	東洋紡績愛知工場	愛知工場
10日	愛知県名古屋市	東京モスリン名古屋工場	
11日	一の宮市	東洋紡績一の宮工場	一の宮工場
	岐阜県岐阜市	大日本紡績岐阜絹糸紡	
	関ヶ原町	大日本紡績関ヶ原工場	車中
	帰途		

資料) 「関西製糸・紡績・絹紡工場視察報告」〔1930年, 新潟県堀之内町(現魚沼市)〕。

導, ⑤補習教育の徹底に依る資質向上, ⑥暗算の徹底, ⑦手工手芸教授並に設備を充分にして一層手指の練磨を図り手工の陶冶をなす, といった諸点であった⁽²²⁾。また, 「思想の善導を必要とする方面」としては, ①「出稼といふ事に対する精神訓練」が必要とされ, 「出稼といふことは唯単にお金を得て貯蓄したり或は家の助けをなすばかりではない。個人から見る時は大切な修養期間である。而かも社会的訓練を受けて他日一家の主婦として活動するに十分な者となる様心掛けさせること」と説明された⁽²³⁾。職業教育の究極的な目的は, 「一家の主婦」となることであり, 職工としての生活を全うすることではなかった点に着目しておきたい。また, ②「労働者資本家の関係を充分理解させて軽薄な雷同性を除去して男工の思想的誘惑にも打ち勝つ者になる様」, 指導することも必要とされた。こうした学校側の施策は, 「各会社側の希望」に答えるものでもあった⁽²⁴⁾。

一方, 各社に対しては, 「(1) 今の調子で教育を徹底してやって貰いたい」としたうえで, 「(2) 女工賃金の補償法を充分確立して貰いたい, (3) 紡績の方も年に1回位は帰省させて貰いたい, (4) 紡績ではマスクをかけさせて貰いたい, (5) 製糸では防水帽及防水着の様なものを用ゐさせて貰いたい, (6) 製糸では繰糸の際の椅子の改善がほしい, (7) 昼食後の休憩時間が短か過ぎる,

(22) 前掲『関西製糸・紡績・絹紡工場視察報告』32~33頁。

(23) 前掲『関西製糸・紡績・絹紡工場視察報告』33~35頁。

(24) 要望は, 次の通りである。「(1) 高等小学校の卒業生がほしい。もし高等科を出られなかった者は尋常卒業後一, 二ヶ年自宅に家事を手伝, 然る後に来て貰いたい。(2) 算術の出来る者がほしい。(3) 学業と作業の能率は稍々併行するを見て学校時代に於て学業優秀の者を出来るだけ採用したい。(4) 体格の大きい者が好い。(5) 学校では必ず適性の検査がほしい, そして其の結果職業の選択がほしい。(6) 出来るだけ募集人の手を経ないで紹介所と小学校の手を経て頼みたい。(7) 一ぺん自分の社に来て呉れた方は他へ転務しない様に, 従つて他の社に一回務めた者は出来るだけ採用しない方針である。(8) 会社へ就業後も尚ほ学校との連絡を保つて教育の指導がほしい。(9) 母校の先生から連名で年一回乃至二回位は必ず激励の手紙がほしい。(10) 紹介所の方か或は小学校の先生か, 又は父兄から年一回は必ず慰問して貰いたい (11) 裁縫の材料が不足で困るから, 来る時か或は送つてよこして貰いたい。(12) 小学校の適性補導が必要で毎年の製糸養成女工の中からは約一割の不向きの者が出て来る。これは充分に其の者の性質を調査しなかつた為めだ。(13) 紡績では遍平足の者, 入身の者, 腋臭の者は入社を希望しない」。

長くする様考慮がほしい、(8) 舎外の体育奨励と日光浴がほしい」といった希望を出している⁽²⁵⁾。しかし、視察団は、工場に対して一般に好印象を抱いたようである。「一般に昔の工場とは雲泥の差がある」とし、「それは単に物質的の設備待遇だけではない。精神的の待遇の上に於ても素晴らしい進歩がある」と述べた。また、「女工さんの顔色が好い。赤いきれいな顔をしてゐる。〔中略〕昔の紡績は深夜業があったためか、操業の時間が長が過ぎたせい健康には誠に恵まれなかった。今昔の感に堪えません。一体規律の正しい生活は健康には好いらしい」と記し、もはや昔の工場とは違うという点を強調している。

視察団は、各社から「能率年齢」が18～20歳と聞かされていた。ある程度技術を習得し、「単純さ」を失わないで働ける時期がそれであった。また、各社の取り組みは、「漸次人の手から機械に仕事をうつし、少い人間により教育と待遇を与へて精神的に能率の向上と質の優秀を目標としてゐる」と評価された。そうした仕事にふさわしい職工を送り出すべく、小学校における職業教育が企図されたといえよう。しかしながら、それは一生従事するような仕事として認識されていたわけではない。地域の子供にとって「出稼」の就職は一時期の社会的訓練を意味し、その後の「一家の主婦」としての活動に役立つものとなる様、期待されていたからである。各社が用意した教育もまた、そのような趣旨に合致するものであり、裁縫などの教授を行うことで「主婦」の養成を行っていた。工場労働は、やがて担うべき家事労働など、「主婦」になるための訓練の場として位置づけられることによって、安定的地位を確立したのである。さしあたり、本人とその保護者の思惑とは別の次元で企業と職業紹介所・学校との合意が成立し、機能し始めたといえよう。

おわりに

未婚の若年女子を対象とする繊維労働市場は、1930年代に工場と新潟など遠隔地の職業紹介所・学校とが結びつくことによって、より安定的に繊維産業に労働者を送り込むことを可能とした。それまでの募集人による遠隔地募集に対し、公的機関の関与は、戦後の中卒女子を対象とする職安・学校との連携の前提となる仕組みとして理解できよう⁽²⁶⁾。ここでは、進学しない女子に対し、望ましい社会的訓練の場として親元を離れた一時的な工場労働と寄宿舎生活が推奨されるべきものとなっていた。また、東北など一部地域においては、農村の疲弊により工場への就職希望者が増大するなか、職工募集は容易となっていた。工場労働に専念できる豊富な新規労働力の存在は、「能率年齢」を18～20歳に定め、徒に勤続を要求しない企業側の雇用戦略とも合致した。

郡是製糸の場合、契約上は「一旦雇入レタラミダリニ解雇シマセン」と説明していたし、労働者に「契約期間満了後モ一身上差支無キ限り引続キ勤務致シマス」と約束させていた。しかし、現実には女性労働者自身が「一身上の都合」で工場労働に見切りをつけて辞めていったのであり、「家事」「結婚」を理由とする退社を容認していたという方が適切であろう。平均勤続年数は3年に満

⁽²⁵⁾ 前掲『関西製糸・紡績・絹紡工場視察報告』36頁。

⁽²⁶⁾ 戦後の繊維産業を中心とする女子中卒労働市場に関しては、石田浩・村尾由美子「女子中卒労働市場の制度化」『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程——』東京大学出版会、155-192頁。

たない工場が大半であったから、契約期間の満了に伴う退社を阻止しなかったと思われる。

注意を要するのは、工場を去った労働者がそのまま専業の「主婦」へと移行したわけではないという点である。1930年代に繊維産業で働いた人々のその後の人生を追うことは容易ではないが、最後にいくつかの事例を確認しておこう⁽²⁷⁾。

まず、職工として働いた人々の場合、何らかの形で農業に従事した者が多い。元繰糸工（1933～40年久世工場勤務）は、教婦に選ばれなかったことで見切りをつけ、7年目に「退社に踏み切り、郷里の郵便局に勤務」したのち、結婚した。その後、「一男一女の母として、百姓と子育てに専念、41年より商業を営み、日用雑貨、食料品を取り扱うささやかな店」をもったという⁽²⁸⁾。10年間勤務した元繰糸工（1933～42年本宮工場勤務）も、結婚のため退社し、その年に結婚して上京したものの、田舎に疎開した後は農業に従事したという⁽²⁹⁾。また、元繰糸工（1933～39年成松工場勤務）は、「〔昭和〕14年、復員したばかりの今の主人と結婚。〔中略〕結婚後、農業と酪農。葡萄園にとりくみ、49年に酪農をやめて氷上カントリーに入社、59年まで10年間67才まで勤務した」という⁽³⁰⁾。

次に、教婦経験者の場合である。元教婦（1932～42年長井工場勤務）は、「嫁入り道具一式頂きましたので退社せねばと思ひ」、勤務10年で退社し翌年結婚し、「自営業に嫁」いだという⁽³¹⁾。1930～39年に長井工場勤務し「丸8年半そのうち教婦として不十分ながらも人様のお世話をさせて頂きましたのが6年半」という元教婦も、「14年自営業に嫁」いだという⁽³²⁾。ここでは、教婦として製糸工女を指導する立場を経験した二人が、同じく「自営業」に嫁いでいることに着目しておこう。自営業者の妻に求められる資質と教婦としての勤務経験とが関係している可能性を示しているからである。なお、教婦経験者には、先述の看護婦の場合と同じく、職場結婚も見受けられる。例えば、1927～35年にかけて成松工場や本社試験工場勤務した元教婦は、「2年間の教婦としての責任を果たしまして、職場結婚のため退社を致しました。京都の農蚕具工場。土浦。新潟の乾繭場など主人の勤務先についてまいりました」と回顧する⁽³³⁾。一方、職場結婚後も同社で働き続けた女性職員はいた。同社は職員としての共稼ぎを認めていなかったので「臨時」という身分

(27) 戦後、製糸工場で働き、労働組合活動を経て成長していった人々の退職後については、塩沢美代子『結婚退職後の私たち——製糸労働者のその後——』岩波書店、1971年が参考となる。

(28) 前掲『私達の自分史』516頁。

(29) 前掲『私達の自分史』174頁。「16才で入社、26才で退社と言う事です。4月10日に結婚式をあげて、4月20日に上京。東京で新世帯をもったという。その後、「当時大東亜戦争の真只中で、3年程で強制疎開をして主人の田舎に帰り、両親との嫁つとめが始まりました。姑つとめ。子育て。農業と物資不足のさ中にそれはそれは言葉では言いあらわせねいみじめな辛い連続でした」と回想する。

(30) 前掲『私達の自分史』394頁。

(31) 前掲『私達の自分史』84頁。

(32) 前掲『私達の自分史』82頁。

(33) 前掲『私達の自分史』382頁。なお、その後、「土浦（茨城県）に勤務いたしておりました昭和13年、主人が応召致しまして、2才になった長男と姑との農家の生活がはじまりました。その時、主任さんでいらした小林実さん（後、郡是社長となられましたとか）がわざわざ但馬まで慰問に来て下さいました」と続く。

になったというが、状況によっては、働き続ける場合もあったようである⁽³⁴⁾。

少数ながら、新たな職業につくことを模索したケースもある。1928～35年に長井工場で勤務した繰糸工は、「郡是で7年も働いて、帰郷してみると借金はなくなっていない。〔中略〕それから町の工場で2年半働いて借金をなくし、数え年27歳の時上京し妹に助けられて、大妻芸芸学校の和裁洋裁の速成科を卒業した。1941年に帰郷して国民学校の教員となった彼女は、その後教員だった夫と結婚し、25年間の教員生活を送ったという⁽³⁵⁾。また、1932～39年に臼杵工場で勤務した元教婦は、「助産婦（其の頃は産婆）になるために臼杵工場を退職博多の産婆学校に入学した」という⁽³⁶⁾。そして、「2年間の産婆学校卒業後平北、青島と助産の勉強に走り廻って、昭和18年8月結婚して満州に渡り、満鉄に勤務していた主人も18年の9月には大東亜戦争のあおりをくって召集、何処にいるか所在さえも解らない中に私も満鉄に働き乍ら、主人の行方、戦争の状態を案じていました。〔中略〕私は臼杵工場を退職して助産婦生活を61年の1月まで病院勤務で終わりました」という。

このように、1930年代に製糸工場で働いた女性たちは、戦時期をはさんで実に様々な人生を送っていた。事実上、寄宿舍生活が結婚・出産後の勤続を困難にしていたとはいえ、それを理由に解雇されたわけではなかった。彼女らの退社には自身の決断があり、その後の人生設計があった。多くは結婚して「主婦」となったが、農業をはじめ、内職など何らかの仕事に従事していたのであり、教員や助産師等の新たな職業に就く者もいた。工場生活は、「主婦」を含む多様な「職業」生活の起点になっていたのである。しかしながら、企業が実際に焦点を当てたのは「主婦」として家事・育児を担当するという将来の役割であり、そのための教育を整備していた点は先述の通りである。それは、職業教育を担う職業安定所・学校が求めたものでもあった。その意味で、「主婦」を中核に据えた近代的な女性のライフスタイルが定着する過程には、繊維大企業の雇用戦略が、より積極的に関与していたと言わざるをえないのである。

（えのき・かずえ 法政大学大原社会問題研究所准教授）

(34) 元教婦（1928～37年熊本・臼杵工場勤務）は、「結婚後は、職員としての共稼ぎは、規約上許されぬ事になっていたので、臨時という身分で勤めることになった」と回顧している（前掲『私達の自分史』560頁）。

(35) 前掲『私達の自分史』117頁。上京の理由を彼女は、「郡是にいる間中、何かものになりたい——出来れば学校の先生になりたいと、頭から離れず、夢の又夢のような望を持っていた。嫁に行く年頃まで手伝えばと思い、我慢したのです。郡是で裁縫を習っていたので、私は青年学校の教師になりたいと思い上京しました」と説明する。

(36) 前掲『私達の自分史』547頁。