

1950-60年代における企業による家族管理

—新生活運動の展開に即して—

教育学コース 柳井郁子

Labor's family managed by a company in 1950s'-1960s':
On the development of a movement to improve people's daily life

Ikuko YANAI

This paper investigates a movement to improve people's daily life in a company and how the company tried to control labor's family. In Japan after the World War II family lost an original function of character building, and the family which was interested in scholastic ability and going on to the next stage of education increased. To make clear the change of the family, this paper analyzes the family of labor in the company in 1950s' - 1960s' when the number of them increased. In the movement the company guided labor's family in family planning and life planning, and managed labor's family and wife. The model of the family was based on sexual division of labor, and the labor's wife was required to contribute to the company and society by reproduction of the work force.

目 次

- I はじめに—問題関心と課題設定—
 - II 企業の家族管理—新生活運動を手がかりに—
 - A 新生活運動
 - B 日本鋼管における新生活運動の展開
 - III 企業による家庭生活への介入と労働者家族
 - A 家庭生活への注目
 - B 労働者家族の意識
 - IV おわりに
-
- I はじめに—問題関心と課題設定—

今日、「家庭の教育力」の低下が指摘され、子どもが育つ場としての家庭の教育機能をいかに「回復」させるかが議論されている。だが、家庭で行われる教育はいまや次世代育成のための独自の教育システムを脆弱化させ、多くの親たちは急速な時代状況の変化と子育てに関する過剰な情報の中で自らの子育てに自信をもてないでいる。しかし、日本では近代以降においても、共同体のネットワークが次世代育成の役割を果たしていた一方で、家族もそれぞれに自律的な人間形成の機能をもっていたのであり、それが失われていく歴史は

そう古いものではない。戦前の農村や都市の多くの親たちは意図的なしつけや家庭教育を行ってはいなかったものの、家業に直結した「労働のしつけ」は厳しくなされたこと¹⁾、また、戦前の労働者家族が子どもを自立させるための手段として学校を受け入れる一方で、家族が独自に行う子育てが失われていなかったこと²⁾がすでに指摘されている。

しかし、家業の継承や伝統的儀礼の伝達を中心とした家族の人間形成機能は高度経済成長期に意味を失くなり、それにかわり学力や学歴を重視し進学に強い関心をもつ家族が急速に増加した。こうした教育意識は、大正期の新中間層家族にすでに見出されること³⁾が指摘されている。しかし、そのような家族のあり方が、戦後多くの階層に受容されていった—実際にどれだけの層で可能であったかは別にして、イメージとしては階層的な広がりをもって支持された—プロセスはどう説明されるのであろうか。ここにおいて注目されるのが、1950-60年代における家族の変化である。この時期、日本は高度経済成長期を迎え、産業構造は大きな変化を遂げた。産業別就業人口の構成をみると、第一次産業が1950年の48.3%から1960年の32.6%、さらに1970年には19.3%へと大きく減少している⁴⁾。また家族形態の推移をみると、日本の場合、高度経済成長

期に大きな変容を見せている。平均世帯人員数は1955年の4.97人から減少を続け、1960年代の後半からは3人台にまで減少している。これは他の先進諸国と比較すると、急激な変化であった⁵⁾。こうした高度経済成長期における家族の変容を誘導した要因の一つとして考えられるのが、先進諸国に比してやはり急激であった企業社会化である。とすれば、企業社会化は家族形態だけではなく、家族内部の関係性、家庭の再生産機能といった家族の様態全般にわたってドラスティックな変化をもたらしたであろうことは想像に難くない。そして、その変化は家庭の教育機能や家族の教育要求において新たな側面を生み出すものであったと考えられる。それは、家族に存在していた独自の教育システムが崩壊していくプロセスとして描かれるであろう。

こうした特殊日本的な変化を理解するために、急激な企業社会化のなかに巻き込まれた高度経済成長期の家族がどのような状況におかれていたのかを明らかにすることは重要である。親が子どもを育てる際に行われる様々な価値選択は、親自身がおかれている社会・経済状況と無関係ではない。家族を取り巻く特殊日本的な企業社会、そこで労働者がおかれた環境の変容を分析することは、家族や地域社会での自律的な人間形成機能が崩壊していった背景を知るうえで必要な作業である。しかしながら、これまで戦後の企業社会化と家族の教育というテーマはほとんど扱われてこなかった。それどころか、企業社会論のなかでは家族という存在自体、議論の俎上に載ることはまれであった。

企業と家族の関連を明らかにしたのは、ジェンダーの視点からの研究である。まず家族社会学の研究では、企業社会と日本型近代家族の関連⁶⁾、企業社会におけるジェンダー分業⁷⁾、企業社会における再生産労働の位置づけ⁸⁾等が問題にされた。また経済史や労働の分野の研究では、1970年代以降、労働におけるジェンダー分析がフェミニスト経済学者によって議論されてきた経緯もあり、ジェンダー・アプローチによる研究の蓄積がある⁹⁾。また戦後の家族と企業との関係を規定した要因として、家族賃金の問題も重要である。家族賃金観念やその実際レベルでの成立と展開の過程を明らかにした研究があるが¹⁰⁾、家族賃金観念については、戦後日本における近代家族モデルの受容との関連が注目される。この点については、木本喜美子が「大企業を中心として「家族賃金」観念を具現化させた賃金体系をもつ相対的高賃金と、企業内福利厚生制度という回路を通じて、いわば企業みずからによる<近代家族>モデルへの誘いがなされた¹¹⁾」と指摘している。

企業の労務管理がある家族モデルの誘因となったという指摘は重要である。

一方、社会保障に関する研究では、企業内福祉に関するこれまでの研究の多くが労務管理や財政あるいは税制の立場からのものであり、社会保障制度との関係において企業内福祉を分析・評価する研究がみられるようになったのはごく最近のことである¹²⁾。そこでは、企業による健康管理、公共政策としての社宅制度などに分析が加えられている。

以上のような先行研究があるが、都市における労働者家族を対象に展開された企業による家族管理を取り上げ、そこでの家族の変化や教育意識を明らかにしたものは、これまでみられない。そこで本稿では、この高度経済成長期に都市に大量に生み出された家族の教育を捉えるために、企業で展開された新生活運動に注目する。そして、都市に流出した労働者が家族を形成する際、企業の側からどのような家族像が提示され、働きかけがなされたか、またそこでの家族の意識はどのようなものであったかを明らかにし、戦後における家族の教育の変化を理解するための手がかりを得たい。

II 企業の家族管理—新生活運動を手がかりに—

企業が家族に対する管理を組織ぐるみで始めた背景には、財団法人人口問題研究会が1953(昭和28)年に新生活運動に着手し、企業を対象に運動の理念から実践までにわたる指導を展開したという経緯がある。そこでまず、新生活運動の始まる経緯と展開過程、そのねらいについて明らかにし、さらに事例として日本鋼管株式会社(以下、日本鋼管)で展開された新生活運動についてみていきたい。

A 新生活運動¹³⁾

新生活運動の胎動期は、1947(昭和22)年に片山内閣が閣議決定をもって「新日本建設国民運動要領」を提唱したことに始まる。これにもとづいて、各地で「新生活運動的」な活動が展開され、衣食住の改善・因習の打破・家庭内人間関係の民主化などに対する取り組みが行われた。こうした動きに対し鳩山内閣は、1955(昭和30)年社会教育審議会の「社会教育の立場から新生活運動はいかにあるべきか」の答申を受けて、政府として積極的に運動に対する援助を行うことを公約した。ここにおいて、地方レベルで既に一定の広がりを見せてい

た新生活運動の意義が政府によって改めて確認された。答申は、「真にみずからの生活を高め、幸福な暮らしのできる家庭・社会並びに国家を築き上げるために、地域に、また職域に、共同して生活を改善し、因習を打破し、物質的にも精神的にも豊かな生活を打ち立てようとする動き」がみられることを指してこれらを「新生活運動」と総称したうえで、「新生活運動は、目ざめた国民大衆の中から自発的に盛り上がり、国民自身の力で明るく積極的に展開して行くところの自主性豊かなものでありたい」との基本姿勢を示している。そして同年8月22日には、首相官邸に各界・各団体代表150人を招請し新運動の推進を要請した。このなかで鳩山は、新生活運動が政府主導の運動ではないことを確認し、運動を展開させる場として地域や職場をあげている。こうした協議の結果、財団法人新生活運動協会が設立された。この動きを受けて、1957(昭和32)年には46都道府県全部に新生活運動の推進組織が設立されるに至った。

その後、新生活運動協会は、企業体(職域)新生活運動推進要領を1959(昭和34)年に出している。さらにこれに先駆けて協会には企業体対策専門委員会が設置されていることから、企業における新生活運動推進への取り組みが重点的になされていたことがわかる。また、同年11月18日から20日にかけて企業体新生活運動研修会が開催された。企業が新生活運動実践の場として注目された背景には、「企業体には一般地域社会と異なる労資の問題があり、大企業の場合は職場はもちろん、従業員の住居も大集団をなして、一般家庭との交流が行われにくいような実例が多く見受けられており」、新生活運動の浸透が遅れているとの見方や、また一方で、企業の組織を活用することによって運動推進に大きな期待ができるとの認識があった¹⁴⁾。では、企業体(職域)新生活運動推進要領では、職域における運動の推進がいかに展望されているのであろうか。まず要領では「一 主旨」において経営者と労働者の協調路線を強調し、労使問題や労働運動とは距離を置いたところに運動が展開されるべきであるとする。また「三 職場および家庭における実践方策について」では、「職場生活と家庭生活とを相互に関連させて運動を進めていくことが望ましい」として、「職場生活」と「家庭生活」それぞれにおける課題をあげている。「家庭生活」における課題として示されているのは、次の18項目である¹⁵⁾。

家庭を明るくする運動／安全衛生思想の向上／環境の美化／衣、食、住の改善／母子衛生(家族計画も含めて)／公衆道徳の高揚／助け合い運動／冠婚葬祭の簡素

化／家族のレクリエーション／因習・迷信の打破／時間の励行／虚礼の廃止／子供のしつけ／家計簿の記帳／貯蓄／家族の話し合い／地域居住者との話し合い／その他

衣食住に始まり、母子衛生や子どものしつけの問題、生活習慣など、家庭生活のあらゆる場面における改善が課題としてあげられている。

しかし、以上のように政府が本格的に新生活運動支援に乗り出す以前に、企業経営者の側で既に新生活運動への取り組みが始まっていた。その指導にあたったのが、財団法人人口問題研究会である。人口問題研究会は人口対策委員会を常設して人口対策の審議検討を重ねる一方、1954(昭和29)年7月に新生活指導委員会を設置して企業体における従業員および家族を対象とし、家族計画および生活設計を中心とする新生活運動指導の役割を果たした。1960(昭和35)年2月の段階で本会指導のもとに新生活運動を実施している企業が約50社、その世帯数約120万に及んでいた。また、人口問題研究会は1955(昭和30)年以来、新生活運動協会への委託により企業体新生活指導幹部講習会を開催している¹⁶⁾。その第五回講習会(1959年11月実施)の講義題目と講師は、次のとおりである¹⁷⁾。

新生活運動の指導理念／人口問題研究会理事長 経済学博士 永井亨
生活合理化と貯蓄／貯蓄増強中央委員会々長 岡崎嘉平太
生産性と新生活／日本生産性本部専務理事 郷司浩平
家庭経済と国民経済／朝日新聞社論説委員 土屋清
家庭道徳と公衆道徳／東京教育大学教授文学博士 原富男
人口問題と新生活／国民経済研究協会理事長 稲葉秀三
労働運動と新生活運動／慶應義塾大学教授経済学博士 藤林敬三
家族計画／東京大学教授医学博士 森山豊
母子衛生と育児／愛育研究所長医学博士 内藤寿七郎
人口問題からみた生活設計／人口問題研究所長 館稔
生活設計／日本女子大学教授 氏家寿子
生活相談と青少年問題／東京都広報渉外局公聴部家庭相談担当 山室民子
新生活運動の実践要領／人口問題研究所技官 篠崎信男

わが社の新生活運動／日本鋼管株式会社厚生課長
武田潔

わが社の新生活運動／東京芝浦電気株式会社厚生課
長代理 深川吉郎

わが社の新生活運動／石川島重工業株式会社厚生課
長 浅川邦雄

新生活運動を展開するにあたって、財界関連団体の役員だけでなくそれぞれの主題に沿って各分野の研究者が講義をし、専門的な知識の伝授がなされようとしていたことがわかる。題目をみると、貯蓄や家庭経済といった生活設計の問題、家庭道徳や生活相談といった家庭秩序上の問題、母子衛生あるいは育児までをも範疇に入れた家族計画の問題の大きく3つに分かれる。また、「わが社の新生活運動」では、各企業での運動の実践報告が行われている。これらの実践では、まず家族計画と生活設計という二つの課題への着手がなされ、なかでも家族計画の指導が重点的に進められていった。

では、この人口問題研究会の指導のもと進められた企業における新生活運動の理念とはいかなるものだったのであろうか。運動の基本方針は次のように述べられている。

「人口問題は生活問題であり、国民の日常生活に直接つながっている。国民の日常生活を刷新し、その向上を図り、そこに現実的基盤を強く据えなければ、人口問題の解決は難しく、まして真に民主的な福祉国家の実現及び国家緊急の経済自立は到底望み難い。そのためにはあらゆる職場、地域にわたり、近代的な道徳的、合理的、計画的の日常生活を実現するよう、現状に則して具体的な一大運動が展開されなければならない。言葉を換えれば、新生活運動は単なる生活改善運動に終始せず、1つ1つの家庭生活における生活の充足プラス人間の完成より出発し、人口問題の解決、進んで新日本の建設に直接寄与する運動であるとの理想を持つべきである¹⁸⁾」

すなわち、人口問題解決の糸口としての日常生活の合理化が目指されていたのであり、その先に、福祉国家の実現と経済的自立を達成し「新日本の建設」に直接寄与することが最終的な目標として掲げられていたのである。こうした人口問題研究会の理念は、政府の新生活運動の構想に沿ったものであるといえる。当時、人口問題研究会は民間の団体として人口対策を審議、立案していたのであるが、企業の新生活運動を展開するにあたり研究会が設置した新生活指導委員会の委員には文部事務次官福田繁や文部省社会教育局長蒲生芳

郎、厚生事務次官牛丸義留らが名を連ねていた。この委員会での審議とそれにもとづく運動の展開は、経済的・政治的・社会的な基礎を築き「新日本建設」を目指す政府の方針の具体化であったと位置づけられよう。

以上のような理念のもと、課題として(1)家族計画(2)生活設計(3)健康家庭の建設(4)家庭秩序の再建(5)社会道徳の振興の5項目を設定しているが、ここでは重点的に実施された家族計画と生活設計について、その実施経過についてみてみよう。まず家族計画については、第一段階として集団指導が行われた。これは、従業員の家庭を5～15世帯からなるグループに分け、社宅の集合所などで指導員が新生活運動の意義、家族計画の必要性を述べ、掛け図やスライドを用いて生理学的な解説をし、さらに模型見本により受胎調節法の紹介を行い、質疑応答によって締めくくるといったものであった。参加者は従業員の妻であることが想定されている。第二段階では集団指導の終わった家庭を一軒ずつ訪問し、受胎調節の個人指導を行い、あわせて妊娠や出産についての個人相談も行った。第三段階は家庭訪問を繰り返し、実行の点検や再指導を行い、第四段階では再び集団指導に戻り、活動の反省や調整を行うというものであった¹⁹⁾。次に生活設計については、第一段階として洋裁や料理の講習あるいは教養を高めるための講座を開催し、そして第二段階として指導員が中心となりグループ活動を指導し、貯蓄の奨励や家計簿の配布を通して生活設計の指導にあたった²⁰⁾。

このように、運動を実践レベルで担ったのは、労働者の家庭に対して直接の指導を行う指導員であったが、指導員には家族計画指導員と生活指導員の二種類があり、それぞれ家族計画と生活設計の指導にあたった。家族計画指導員は助産婦の資格をもち、かつ優生保護法に基づく厚生省の認定講習を受け、都道府県知事の免許を受けていた。また生活指導員については、人口問題研究会が社会福祉主事の資格取得者に対して養成講習会を開催して企業の推薦依頼に応じていた²¹⁾。以上のように、主に社宅の妻を対象とした指導は計画的かつ組織的に進めていくことが企画され、各家庭への受胎調節普及の徹底が図られていた。

では、企業体における新生活運動がまず家族計画から始められた要因は何だったのか。東武鉄道株式会社の総務部人事課は、労働者家族の出生率が増加する傾向にあることに対し、家庭経済を圧迫し母体の健康維持や子どもの教育を損なうという問題性を指摘している。そのうえで、こうした家庭生活の問題が労働者の

不安や疲労を引き起こし労働災害を招くと考えて、家族計画運動に着手するに至った経緯を述べている²²⁾。他の企業でも、労働災害の防止が家族計画運動の直接的な動機としてあげられており、子どもの数が多いことが家庭生活を不安定にし労働力再生産の機能が損なわれると意識されていたのである。

前述のように、人口問題研究会では企業における新生活運動の目標を直接的には人口問題の解決、さらには「新日本の建設」においていたのであり、家族計画は「近代的、道徳的、合理的、計画的な日常生活²³⁾」の基礎として位置づけられている。一方、企業側は労働者の家庭生活を整え、生産能率を向上させるという動機をもって、「合理的な家庭生活」の基礎となる家族計画の運動推進にあたった。それぞれの現状認識とねらいが、企業体における家族計画指導を中心とした新生活運動という一致した課題において同時に活路を見出していったのである。

B 日本鋼管における新生活運動の展開

企業における新生活運動に最初に着手したのは日本鋼管である。当時、各企業にはすでに厚生課が組織されていたが、課は戦時中、食糧や物資を買い集めて自社の社員に補給し労働力の維持に努めていた。しかし戦後その必要はなくなり、厚生課は新たな課題を模索していた。そこで、日本鋼管の厚生課が1951(昭和26)年に厚生省に伺いを立て、紹介されたのが人口問題研究所の篠崎信男であった。この時、すでに篠崎は新生活運動として第一に家族計画運動を展開すること、第二に生活設計を指導することを方針として打ち出していた。これを機に日本鋼管は篠崎と、同じく人口問題研究所の青木尚雄による講演会を開催し、1951(昭和26)年から3年間にわたる予備調査を行い、1953(昭和28)年4月、川崎製鉄所で社宅を中心にした家族計画運動を実施するに至った。この時、篠崎と青木とともに人口問題研究会理事長永井亨も運動の指導にあっている²⁴⁾。前述のように人口問題研究会は企業の動きに対応して1954(昭和29)年7月に新生活指導委員会を設置して正式に事業として運動の推進に乗り出しており、その後日本鋼管での運動の展開はこの研究会の指導のもと進められることになる²⁵⁾。

運動において第一に取り上げられたのは家族計画であったが、その後、他の事業所でも要望の声が強くなったので、1956(昭和31)年から全社的に運動を実施するに至った。従業員家庭5～15世帯でグループをつ

くり、グループごとに委員を選出、さらに地区別にグループをまとめ、地区委員会を編成して、これをさらに事業所を中心に統合し、中央委員会を組織している。中央委員長には各事業所の労務部長があたっているが、2～4名の副委員長は従業員の妻の代表が選任され、委員の選任等はすべて妻たちの自主的活動に任されていた。主な運動は、家族計画指導のほか、生活設計、生活合理化、家族の安全、教養、家庭道徳および社会道徳等であった。運動が盛んになるに従い、指導員に対する妻たちの親近感も次第に増し、家庭のさまざまな問題についての相談が行われるようになっていったという²⁶⁾。

さらに、日本鋼管の事業所のうち最初に運動に取り組んだ川崎製鉄所について具体的に見てみると、同製鉄所の従業員は川崎市内に約6000世帯、東京・横浜地域に約3000世帯が住んでいたが、運動はまず社宅に居住する1000世帯を中心に始められた²⁷⁾。日本鋼管では、「職場と家庭とは表裏一体、不即不離の関係におかれている、家庭生活の向上は、生産運動の向上につながる²⁸⁾」との見地から新生活運動が行われたのであるが、なかでも家族計画が第一の課題となった背景にはやはり、労働者家族の生活が多産のためにゆとりを失っているとの会社側の認識があった。厚生課長太田敏正は次のように述べている。

「鉄工業という仕事の関係から、従業員約一万四千人のうち二十歳～四十歳ぐらいの壮年期までの人が圧倒的に多く、出生率は昨年度で、人口千人に対して約九十(全国平均は千人に対し二五・六)という高いものでした。また健康保険の利用も多く、病人その他がふえて来ていることも感じられたのです。あまり広くもない社宅や間借りの生活で、子供の多い場合は、夜勤から帰宅しても十分な休養をとることも難しく、疲労から事故を起したり、病気になったりするということも考えられます。生活を合理的なものにして、休養も十分とり、娯楽も味わえる生活がぜひとも必要だと思いました。そうすることは、生産の向上にも直接結びついているわけです²⁹⁾」

子どもの数を制限し、家庭生活を整えることは生産の向上のための緊急の課題であったのである。こうした認識のもと、同社の厚生課は運動のために約80万円の予算を計上した。実施項目は次のとおりであった³⁰⁾。

1. 教養に関すること。
 - (1) 講座・講演・懇談会を開くこと。
 - (2) 各種講習会(和洋裁、染色、料理等)。
2. 家庭の安全並びに保健衛生に関すること。

3. 生活の合理化に関すること。
 - (1) 衣食住改善のこと。
 - (2) 貯蓄奨励のこと。
 - (3) 相互扶助のこと。
 - (4) 習慣簡素化のこと。
4. 受胎調節普及に関すること。
5. 育児並びに子女の教育に関すること。
 - (1) 児童教育及び不良化防止のこと。
6. 社会道徳に関すること。
7. 家族の慰安に関すること。
 - (1) 幻灯、演芸、おはなし、その他。
 - (2) レクリエーション奨励のこと。
8. 親睦会、見学、その他。

組織としては、35地区(一地区で20世帯から30世帯)からそれぞれ2人から5人の委員が選出され、これらの主婦たちが運動の推進にあたっている。副委員長以下約150人の委員は全員従業員の妻たちであった。会社と従業員の妻たちが一体となったこの日本鋼管での運動は全国でも初めての試みであり、各方面から注目されるものであった。新たな活路を模索していた他の大企業の厚生課も、この事例を参考に次々に新生活運動を始めるにいたった。

Ⅲ 企業による家庭生活への介入と労働者家族

A 家庭生活への注目

では、以上に見たような、企業における新生活運動の推進の背景には、企業側のいかなる家庭への認識があったのであろうか。

前述の企業体新生活指導幹部講習会では、次のような発言が繰り返されている。「この運動を始めました会社は3年目から(略)急速に災害率が減少し、欠勤率が減少しているのです³¹⁾」。すなわち、新生活運動の直接的なねらいは、家庭生活を合理化することによって、労働者の災害率や欠勤率を減少させ、生産性を高めることにあった。新生活運動の背景にある家庭への期待は、安定的に良質の労働力を確保したいという企業経営者の意図を反映したものであるといえよう。そしてこのねらいに沿って家族計画指導がまず推進されたのであるが、その背景にあったのは、労働者のおかれた次のような状況であった。鉄鋼業の従業員構成は当時農村出身の青年層が大半以上を占めていたが、彼らが結婚の時期を迎えたのに伴い出産件数が急増していた。このことは労働者本人には生活の疲労度を増

し、勤労意欲の減退ならびに、安全管理上の問題を招く結果となっていたし、一方、彼らの妻にとって多産は肉体的にも精神的にも相当の負担を強いるものであった。そこで日本鋼管では「将来の厚生福祉対策を考えると、どうしても家庭を無視することは出来ない。主婦を中心に、教養を高め、生活態度の計画化を進め、家庭保健の実をあげるなどの、よき指導と相談相手となる運動を進めよう³²⁾」と施策を進めることになったのである。

こうした観点から、企業が労働者の家庭生活に注目し、労働者本人よりもむしろその妻を対象に厚生業務を進めていくという方針が打ち出された。日本鋼管の労務部長は、労務管理の対象を労働者の家庭にまで広げる必要があると考え、次のように述べて新生活運動の必要性を訴えている。

「家庭の立役者たる主婦の向上をはかることが、幸福な明るい家庭をつくり、明るい社会をつくり、良人にやすんじて生産にうちこめるようにする泉となる。そうだ、厚生業務の手を家庭にのばそう。主婦を中心に、教養をたかめ、生活の合理化をすすめ、健康をますなどのよき指導と相談相手となる運動だ³³⁾」

労働者の家庭が管理の対象として位置づけられ、妻たちの役割が見直されているのである。さらに、「日本鋼管株式会社新生活運動実施状況」では、「新生活運動の必然性」として次のように述べられている。

「職場と家庭とは表裏一体、不即不離の関係におかれており、家庭における生活は、翌日の生活のパロメーターと言っても過言でなからう。さて、家庭における生活とは、衣・食・住・育児・休養・娯楽・教育・文化・安全・衛生等であり、この大部分が原則として、主婦の主動性により行われ、従業員たる主人は、その生活の中ではなくまれているとみるべきであろう。そこで、この主動力となる主婦の向上を図り、幸福な明るい家庭をつくりひいては明るい社会を築くもとし、ひるがえって、夫を安んじて生産に邁進せしめようとするのが本運動の主眼である³⁴⁾」

ここにおいて労働者の妻は企業の意図を家庭に浸透させるための運動主体として位置づけられる。例えば、次のような呼びかけが行われている。

「「進んで学び、進んで識る、進んで動く」—一家の良き主婦となるため、生活の合理化も子供の教育も、家族の健康を図ることも、すべて主婦の教養として身につけましょう³⁵⁾」

そして、日本鋼管における新生活運動のスローガンは次のようなものであった。

- ①新生活運動は、日夜生産に従事する夫の留守を守る家庭婦人が、誇りをもって幸福な家庭と明るく秩序正しい社会の礎となる運動です。
- ②新生活運動は、隣人愛と相互扶助を基として、たがいに教養を高め、文化的、社会的地位の向上をはかっていく運動です³⁶⁾。

妻たちには生活態度の計画化を実践し、子どもの教育や家族の健康を管理することが要求され、その知識を身につけることが「主婦の教養」の内容とされているのである。

また、企業が労働者の家庭生活に関心を高めたことは、この時期、家庭版社内報が登場していることからもうかがえる。新生活運動の展開のなかで、運動の理念や実践の計画、目標を各家庭に浸透させるという役割を期待されるようになるのが社内報であった³⁷⁾。まず、家庭向けの社内報の動向についてみてみよう。社内報において家庭向けの記事が掲載されるのは、1955(昭和30)年前後からで、一般的な普及は1960(昭和35)年頃からであった。家庭向け専門の社内報が発行されるのも1955年前後からであるが、これらはまず、重化学工業および鉱山業部門に属する企業から出されている。これは、組合による活発な家族ぐるみの闘争に対処するものであったと見られている。1963(昭和38)年の日経連の調査では、全社内報数2084部のうち「家庭版」は299部にまで増加している³⁸⁾。

家庭向けの社内報が出された背景には、いかなるねらいがあったのか。日経連が編集した『社内報のしおり』(1955年)では、「家庭版を通じて、家族に対し会社のことを正確に論議させ、従業員と共にあることの誇りと喜びを与え、会社と共に歩まんとする気構えを、醸成して行くところに発行の意義がある」と、企業と家族との協力関係を発展させようとする意図を見せている³⁹⁾。さらに、次のようにも述べている。「家庭は従業員を送り出す企業労働の給源地であり、家族はその会社にとってかけがえのない良い協力者といえる⁴⁰⁾」。すなわち企業に対する家族の協力は、労働力の供給を介在させて成立するものなのである。なかでも「主婦」への期待は大きく、「主婦こそ従業員の最上の協力者⁴¹⁾」であるから、家庭版の題材は、その対象として子どもよりも「主婦」にウェイトをおくべきであることを主張している。社内報は家庭に対し—とりわけ「主婦」を対象に—企業の発展に資するそのあり方を提示する、企業から家庭への直接的な伝達手段として位置づけられた。

以上のことから、すでに1950年代において、企業は

労働者だけではなくその家庭をも管理の対象として位置づけ、妻の労働力再生産をいかに向上させるかに高い関心をもっていたことがわかる。そして、そこで提示された家族モデルは性別役割分業を基盤としているだけではなく、夫を通じて企業に貢献する妻、さらにはそれを通じて社会に寄与する妻というあり方を要求するものであったのである。

B 労働者家族の意識

一方、労働者家族の意識はどのようなものであったのだろうか。社宅に住む妻は新生活運動に取り組むにあたり次のように述べている。

「二交代、三交代ともなれば夫は帰宅したら昼間でも十分眠らなければいけないのに、子守などをしている姿もよく見かけます。疲れるばかりで、明るい生活など遠い話になってしまいます⁴²⁾」

多産は家庭生活にとって重圧であると意識されていたこと、そしてそのために家族計画に対する期待が大きかったであろうことがうかがえるが、そのことは、日本鋼管の家族計画指導が大きな成果をあげていることから知る事ができる。同社が1954(昭和29)年に川崎製鉄所の2870世帯を対象に行った調査によると、指導以前の受胎調節実行率は40.7%であったのに対し指導以後には70.8%にまで上昇している。そして、「あなたは家族計画のような微妙なことを巡回指導していることについて、何とお考えになりますか?」との質問に対しては、「歓迎する」が75.1%、「別に何とも思わない」が19.8%、「こういうことは指導すべきではない」が0.8%、「不明」が4.3%となっており、多くの妻たちが家族計画指導に積極的な態度をとっていたことがうかがえる⁴³⁾。また、1955(昭和30)年の調査によると、家族計画の指導前と指導後の各1年間を比較すると出産数47%減、妊娠中絶数は1/5に減少、不妊手術数も1/6に減少と、受胎調節による大きな妊娠出産減少効果が得られている。新生活運動が労働者の妻たちの積極的な参加によって展開された背景には、彼らが家族計画を切実に必要としていたという現実があったのである。

IV おわりに

以上の考察により明らかになったことをまとめ、今後の課題について述べたい。

企業における新生活運動展開には、人口問題の解決、さらには「新日本建設」を目標とする人口問題研究

会と、生産能率向上をねらう企業とが、家族計画運動において活路を見出したという経緯があった。この家族計画と生活設計の指導を柱とする新生活運動は労働者の妻の組織化とその積極的で主体的な参加によって急速に広がっていった。その背景には、多産が妻たちに肉体的にも精神的にも負担を強いるものであり、家庭生活の不安定を招くものであるとの認識があり、彼女たちが家族計画を切実に必要としていたという現実があった。一方、企業側は新生活運動に全社をあげて取り組んだことから明らかなように、すでに1950年代において、労働者だけではなくその家庭をも管理の対象として位置づけ、妻の労働力再生産をいかに向上させるかに高い関心をもっていた。そして、そこで提示された家族モデルは性別役割分業を基盤としていることに加えて、夫を通じて企業に貢献する妻、さらにはそれを通じて社会に寄与する妻というあり方を要求するものであったのである。これまでの企業社会論では、企業による労働者の掌握、すなわち企業が労働者家族を視野に入れ組織しはじめるのはようやく1970年代後半、企業の権威的構造確立期以降であるとされてきた⁴⁴⁾。しかし、本稿で検討したように、新生活運動の広がりとその企業側の家族に対する意識からは、それ以前にすでに企業は家族を視野に入れていたことは明らかである。

今後の課題としてここであげておきたいのは、第一に労働者家族の教育意識の変化、第二に企業の家族管理と国家の家族政策との関連を明らかにすることである。第一の点は、「少なく産んでよりよく育てる」という教育意識が労働者家族にどのように受容されていったのかという問題である。自らは11人兄弟で育ち十分な教育を受けられなかったという農村出身の日本鋼管社員は、自分たちの子どもは2人と決めて家族計画を実行したのであるが、その背景にある教育意識は次のようなものであった。

「まづ少く生んで良く育てる。これが念願だったので。現在二人の男子、(七才、二才)を得ておりますが、これで第一の目的は成功したつもりでおります。第二の目的のためには例え、親は丸裸になっても、もともと何もないのだから全部を子供の教育にかけても悔いない固い決意に燃えているのであります⁴⁵⁾」

こうした教育意識が労働者家族に浸透する要因となった彼らがおかれた社会的・経済的条件とはどのようなものであったのかを含めて、教育意識の変化を明らかにする必要がある。

第二の点は、企業の家族管理が国家の家族政策とど

のような距離をもっていたのかという問題である。そもそも日本では、歴史的にみると、企業内福祉は労務管理の一つの手段として始まり、国の行う社会保障に先行して人々の生活を支える役割を果たしてきたという経緯がある⁴⁶⁾。また、企業内福祉の機能は、企業が本来意図する生産性の向上のための労働者本人に対する労務管理にとどまらず、その対象者を家族にまで拡大していることがすでに指摘されている⁴⁷⁾。確かに戦後社会において国家による社会保障よりも企業福祉が先行していたという事実があったことは否定できない⁴⁸⁾。しかしながら、国家と企業、家族の三者の関係は複雑である。企業による家族管理は国家による家族政策、国家による企業への介入のあり方と無関係ではないであろう。今後、これらを視野に入れながら考察を進めることを課題としたい。

(指導教官 汐見稔幸教授)

註

- 1 広田照幸「日本人のしつけは衰退したか—「教育する家族」のゆくえ」講談社, 1999年, 24-48頁。
- 2 中内敏夫「日本の労働者と労働者家族のおこなう教育の歴史管見」『産育と教育の日本社会史に関する根本資料の調査・収集とその比較研究』一橋大学教育社会学研究室, 1991年。
- 3 例えば、沢山美果子「教育家族の成立」『叢書く産む・育てる・教える>1<教育>-誕生と終焉』藤原書店, 1990年、広田, 前掲書, 50-74頁。
- 4 安藤良雄編『近代日本経済史要覧』東京大学出版会, 1975年, 6頁。
- 5 木本喜美子「家族・ジェンダー・企業社会—ジェンダー・アプローチの模索—」ミネルヴァ書房, 1995年, 163-165頁。
- 6 同上書。
- 7 目黒依子・柴田弘捷「企業主義と家族」目黒依子他編『講座社会学 2 家族』東京大学出版会, 1999年。
- 8 酒井はるみ「企業の家族政策—フェミニズムからの検討—」女性学研究会『女性学研究』4 勁草書房, 1996年。
- 9 大沢真理「企業中心社会を越えて—現代社会をくジェンダー—で読む」時事通信社, 1993年、藤井治枝「日本型企業社会と女性労働—職業と家庭の両立をめざして—」ミネルヴァ書房, 1995年など。
- 10 家族賃金については、以下を参照。山田和代「戦後日本の労働組合における家族賃金の形成と展開」竹中恵美子・久場嬉子監修『叢書現代の経済・社会とジェンダー 第2巻 労働とジェンダー』明石書店, 2001年、中川スミ「女性の雇用労働者化と「家族賃金」思想」女性労働問題研究会編『女性労働研究』No.39, 2001年1月など。
- 11 木本喜美子「日本型企業社会と家族の現在」基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と家族』青木書店, 1995年, 91頁。

- 12 藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会, 1997年など。
- 13 新生活運動の経緯については、以下を参照。
東京都新生活運動協会編『東京都新生活運動十五年のあゆみ—沿革と展望—』東京都新生活運動協会, 1973年、東京都新生活運動協会編『新生活運動の手引き：77の質問』東京都新生活運動協会, 1966年、『東京都新生活運動 十年のあゆみ』東京都教育庁, 1968年。
- 14 社団法人東京都新生活運動協会『東京の新生活運動』1962年, 70-71頁。
- 15 前掲『東京都新生活運動十五年のあゆみ—沿革と展望—』, 150-155頁。
- 16 人口問題研究会編『新生活運動の理念と実際』人口問題研究会, 1960年, (人口問題資料), はしがき。人口問題研究会は、1933(昭和8)年10月に創立された。当初は人口問題の調査研究並びに啓発宣伝に努めていたが、終戦後の事業一時休止期を経て、1953(昭和28)年に陣容を改め計画を新たに、新生活運動に取り組んだ。
- 17 前掲『新生活運動の理念と実際』, もくじ。
- 18 アジア家族計画普及協会編『企業体における新生活運動のすすめ方—家族計画及び生活設計—』アジア家族計画普及協会, 1959年, 23頁。
- 19 同上, 134-135頁。
- 20 同上, 137頁。
- 21 同上, 113頁。
- 22 東武鉄道株式会社総務部人事課「当社の家族計画運動の動機」同上, 15頁。
- 23 篠崎信男編『人口問題研究会50年略史』財団法人人口問題研究会, 1983年, 111頁。
- 24 篠崎信男、青木尚雄は人口問題研究会幹事として理事長の永井とともに企業の新生活運動指導の中心的役割を果たしている。
- 25 篠崎, 前掲書, 110-112頁。
- 26 日本鋼管株式会社50年史編纂委員会編『日本鋼管株式会社50年史』日本鋼管株式会社, 1962年, 490頁。なお、1961(昭和36)年からは、この運動は会社と同社の健康保険組合との共済となり、家族計画の普及については健康保険組合の主管に、その他の生活設計に関する事等は会社側の主管となっている。
- 27 企業における新生活運動の進め方として、組織を編成しやすい「集団社宅地区」をまずモデルケースとして選定し、そこでグループづくりを終えてから「分散住宅地区」に進むのが一般に行われる方法であった。前掲『東京の新生活運動』, 72頁参照。
- 28 前掲『日本鋼管株式会社50年史』日本鋼管株式会社, 490頁。
- 29 「主婦の「新生活運動」—日本鋼管川崎工場の一干世帯が乗出す—」『朝日新聞』第24157号, 1953年5月13日。
- 30 前掲『企業体における新生活運動のすすめ方—家族計画及び生活設計—』, 25頁。
- 31 篠崎信男『新生活運動の実践要領』前掲『新生活運動の理念と実際』, 196頁。
- 32 篠崎, 前掲書, 116頁。
- 33 日本鋼管川崎製鉄所「新生活運動をはじめた動機」前掲『企業体における新生活運動のすすめ方—家族計画及び生活設計—』, 15-17頁。
- 34 篠崎, 前掲書, 115頁。
- 35 前掲「主婦の「新生活運動」—日本鋼管川崎工場の一干世帯が乗出す—」。
- 36 同上。
- 37 企業体(職域)新生活運動推進要領では、「二 運動の進め方」において、企業の中央における推進方策の一つとして広報宣伝資料の作成提供をあげている。具体的には、「推進要領の徹底をはかるために、その啓発資料、機関紙、壁新聞、パンフレット、映画、スライド、紙芝居などを作成し提供すること」としている。
- 38 藤井治枝『社内報の家庭対策』島村陽来他『現代企業経営と社内報』御茶の水書房, 1965年, 93-111頁。
- 39 日本経営者団体連盟『社内報のしおり』日本経営者団体連盟弘報部, 1955年, 204頁。
- 40 同上, 200頁。
- 41 同上, 202頁。
- 42 前掲「主婦の「新生活運動」—日本鋼管川崎工場の一干世帯が乗出す—」。
- 43 前掲『企業体における新生活運動のすすめ方—家族計画及び生活設計—』, 11-12頁。
- 44 渡辺治『企業支配と国家』青木書店, 1991年, 90-93頁。
- 45 鈴木秀雄『私の家族計画』『熱鉄』家庭版, 第69号, 1954(昭和29)年2月10日。
- 46 藤田・塩野谷, 前掲書, i 頁。
- 47 同上, 6 頁。
- 48 例えば住宅制度における社宅の果たした役割。新開保彦「公共政策としての社宅制度の分析」同上書。