

〔共同研究：被差別部落の歴史と現状分析〕

「同和対策事業」における仕事保障と産業振興

——高知県における共同作業場の経営実態——

庄 谷 邦 幸

(目 次)

まえがき

1. 同和対策事業における「産業振興」
2. 「同和地区」中小企業の現状—総理府調査より—
3. 部落解放運動における「産業振興」と「仕事保障」の要求
4. 高知県における産業別就業状況
5. 高知県における共同作業場の経営実態

まえがき

同和対策特別措置法の3年延長から、基本法制定へむけて運動が展開されんとしている時、被差別部落解放のための産業・労働の実態分析、同和対策事業の成果と問題点の分析が重要な理論的・実践的課題となっている、

本稿では、同和対策事業における共同作業場の経済効果について、産業振興という視点と、雇用保障という視点から接近してみたい。そのためには、まず第1に、同和対策特別措置法における産業振興策——中小企業振興及び雇用促進策における共同作業場の位置づけをみ、ついで、国や地方自治体に産業振興と仕事保障を要求しそれを推進する運動体の側からの共同作業場の位置づけをみる。その後、地方自治体レベルでの就業構造と、その中での共同作業場の経営実態を分析し、若干の問題点を指摘したい。

1. 同和対策事業における「産業振興」

同和対策事業の目標は、昭和44年に公布された同和対策特別措置法（第5条）に示されているように、「対象地域における生活環境の改善、

社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化等を図ることによって、対象地域の住民の社会的経済的地位の向上を不当にはばむ諸要因を解消すること」にあり、また、産業の振興面では、国が総合的に講じなければならない施策として、「対象地域における中小企業の振興を図るため、中小企業の経営の合理化、設備の近代化、技術の向上等の措置を講ずること」（特別措置法第6条第4号）とされている。

昭和44年7月8日に閣議了解された同和対策長期計画においても、同和地区中小企業対策の基本的な考え方として、「同和地区の産業は伝統的な性格が強く、そのほとんどが小規模零細企業で生産性が低い実情であるので、経営の問題点を明らかにし、適切な助言指導を行うとともに、企業近代化のため、設備の改善、技術の向上等の措置を講ずる」よう方向づけている。

したがって、産業施策の上からの「同和対策」の実績をみよう。

中小企業庁が中小企業基本法に基づいて国会に提出する最近の年次報告（昭和54年版中小企業白書）の第2部「昭和53年度において政府が中小企業に関して講じた施策」における「同和対策」は次の通りである。

(1) 同和地区小規模事業者の経営指導

対象地域の小規模事業者の経営改善を図るため、都府県の商工会連合会及び商工会議所に同和担当経営指導員206人を配置して指導を行った〔昭和54年度は経営指導員を25名、記帳指導員を75名、経営指導補助員を15名増員することになっている〕。

(2) 同和地区産業の振興指導

昭和44年度から、同一業種の中小製造業が集中している対象地域の産業を選定し、実態調査と改善指導を行ってきたが、昭和53年度には引き続き実態調査及び改善指導を行うとともに、同和関係商工業者の多い地区について経営及び技術に係る巡回相談及び研修の実施を委託した。

(3) 新製品の開発、デザイン向上対策

対象地域の伝統的産業の品質及びデザインの向上及び新製品開発等を推進するため、海外調査事業、商品開発事業、見本収集事業、市場開拓事業及び競合産業事情調査事業に対して助成した〔昭和54年度から、新たに同和高度化事業指導費補助金を創設した〕。

(4) 高度化の促進、金融対策

対象地域の中小企業者の協業化促進のため、昭和47年度から所要資金の80%を無利子で融資する制度（工場共同利用事業及び店舗及び店舗共同利用事業にあっては融資比率90%、無利子）を中小企業振興事業団に設け、昭和53年度には本制度のため186億円を予算化するとともに、本制度について特定構造改善等高度化事業として中小企業振興事業団の助成を強化した（事業団40%→54%、府県40%→26%、但し工場共同利用事業及び店舗共同利用事業にあっては事業団45%→60%、府県45%→30%）、また、対象地域の中小企業のための特別金融を行っている県等に対し金融相談、審査及び債権管理に要する経費の一部を補助した〔昭和54年度から、同和高度化制度に、運送業共同利用事業を新設した〕。

以上が中小企業政策における「同和対策」の概要である。

2. 「同和地区」中小企業の現状

—総理府調査より—

昭和46年6月及び50年6月に総理府が中心となり政府関係各省合同で実施した同和地区の実態調査によって、中小企業の現状を把握しておこう〔（ ）内は昭和46年調査である〕。この調査は34府県4,374地区（32府県、2,513地区）の集計結果である。

(1) 事業所数

本調査によれば、事業所総数は、38,694（30,171）事業所であり、その業種別内訳は、工業・建設業が15,414（11,498）事業所で、全体の40%（38%）、商業、サービス業が22,081（17,305）事業所で、全体の57%（57%）、その他が1,201（1,368）事業所で全体の3%（5%）となっている。また地域ブロック別にみると近畿地方に20,122（16,806）事業所が存在し、全体の52%（56%）となっている。

(2) 業種別企業数

ア) 工業（建設業を含む）

工業関係の15,414事業所の内訳をみると、土木建設業が、6,242（3,827）事業所で、工業全体の40%（33%）を占めており、これに次いで皮革、毛皮、革靴、サンダル等の皮革履物関係が2,873（2,683）事業所で全体の19%（23%）機械金属関係が1,682（971）事業所で全体の11%（8%）、織物、メリヤス、縫製品等の織物関係が1,391（1,241）事業所で全体の9%（11%）、竹製品、木製品等の木竹関係が855（693）事業所で全体の6%（6%）等となっている。

イ) 商業・サービス業

商業、サービス業関係の22,081（11,640）事業所の内訳をみると、小売業が14,172（11,640）事業所で商業、サービス業全体の約64%（67%）を占めている。また、小売業の中では飲食店の1,902（1,065）事業所、菓子、パンの1,326（1,080）事業所、衣類、洋品、雑貨の1035事業所、各種商品小売業の943（1,029）事業所等が多く、これらに次いで、食肉、野菜果物等の小売業が多い。

小売業に次いで多いのは、サービス業となっており、4,876（3,827）事業所で全体の22%（22%）を占めている。サービス業の中では、理容、美容の1,112（829）事業所、運送の718（576）事業所、自動車整備の525（215）事業所等が多い。

次に卸売業の事業所は、3,033（1,838）事業所で全体の14%（11%）となっており、再生資源の1,254（379）事業所、食肉の477（289）事業所等が多い。

(3) 同和地区中小企業の特徴

ア) 規模別分布状況

同和地区の中小企業の規模別分布状況を見ると、従業員1～4人規模の事業所が、全体の79% (82%) となっており、総理府の事業所統計(昭和47年)による全国の事業所数に占める従業員数4人以下の事業所数の比率71.8% (71.2%) と比較しても零細性が目立つ。一方、同和地区中小企業のうち、従業員30人以上の従業員をもつ事業所は全体の1.3% (1.4%) となっているが、総理府の事業所統計による全国の事業所のうち30人以上の従業員をもつ事業所は全体の3.8% (4.1%) となっている。このことからわかるように、同和地区中小企業者はその事業規模がきわめて零細であることがわかる。

イ) 同和地区産業の特徴として、総理府調査が指摘している点は、一定地域内に同業種の関連産業が集中して、いわゆる「産地」を形成している場合が多い。このような産地形成の過程としては、

(a) 同和地区に古くから継承されてきた伝統技術あるいは技能を基に発展してきたもの

(b) 藤裏草履から麻裏、ゴム裏草履を経てヘップ・サンダルあるいはスリッパの製造というように材料の進歩と生活様式の変化により生産品目を転換しつつ発展してきたもの

(c) 既成の産地に就労した者が、習得した技術を持ち帰って開業したものが根をおろし発展してきたもの

等いろいろな形態がある。

昭和50年総理府調査によると、同和地区内に産地形成されている例としては、織物業が全体で405 (46年調査では435) 事業所、メリヤスが243 (275) 事業所、竹製品247 (270) 事業所、皮革毛革及び皮革製品1,692 (1,332) 事業所、革靴430 (605) 事業所、サンダル451 (316) 事業所等があると算定している。総理府調査による事業所数は過少評価ではないかと推定されるが、これは家内工業的事業所が欠落しているからかもしれない。

3. 部落解放運動における「産業振興」と「仕事保障」の要求

部落解放同盟1979年一般運動方針の中で部落産業に関する部分を引用し、産業振興と仕事保障の要求を要約しておきたい。

まず、現状分析の箇所では、部落産業の特徴をつぎのように要約している。

「① 全国の部落戸数のほぼ1割にあたる4万戸は、中小零細企業を営んでいる。そのうち57%は商業、サービス業関係で、食料、飲食、雑貨をあつかっている。これらのお大半は企業というよりも、むしろ、家を改造して店を出しているといったところが多く、生業とでも呼ぶべきものである。その他40%が土建や皮革、縫製や廃品回収などの「事業」を営んでいる。これとても会社形式をとるところは極めて少数であり、大半が家内工業という形式をとっている。

② しかも、これらの中小零細企業のいずれもが、最近のスーパーの進出や、不況と円高輸出難、輸入増という情勢の中で、大きな打撃をうけている。たとえば、スキー靴やグローブ、ミットの生産で有名な奈良の部落の場合にも、政府が効果的な対策を講じないゆえに、壊滅的な打撃をうけつつある。

③ こうした、部落の企業や生産の危機は、同時に部落における雇用の危機でもある。わが同盟は、これまで「企業連」活動を中心に、税や融資の面で部落の企業や生産を守ってきたが不況の長期化、円高というきびしい情勢の中で従来の対策を強めるとともに、政府に抜本的な施策を確立させることが必要となっている」と指摘し、各地の部落産業の崩壊の実状——和歌山県の皮革、奈良県のスキー靴、各地の食肉関連産業、土木建設業——を分析している。

1979年度一般運動方針の第2部、課題別運動方針、「IV 行政斗争の目標と方向」の中で、地場産業に関連する部分は「2. 総合的・計画的な労働基本政策樹立の闘い」及び「3. 産業振興と闘いの方向」で方針が出されている。すなわち、「仕事保障の具体的方向としては、①政府機関、とくに三公社五現業への雇用促進、②地

方自治体での雇用拡大、とくに住民福祉サービスの充実と結合して（ホームヘルパー、校庭開放、自転車置場・庁舎清掃・管理など）、①職業安定所の充実による民間採用、②職業訓練制度の見直しと訓練科目の増設、生活保障の充実、③婦人、老人、障害者や内職労働者を中心にした共同作業場建設などを推進していく。」

「3. 産業振興と斗いの方向」の②では「実態を明らかにし、各級行政交渉を強めよう」と主張し、通産省関係の「同和」予算では、「同和」高度化事業のための貸付資金が大きな比重を占めている点を指摘し、部落産業・企業の実態と、かけはなれたものとなっていると批判している。部落産業・企業の振興のための具体的施策および制度の確立のための斗いを展開していくためには、各県連においても、部落産業・企業の実態と要求をよりの確に把握し、分析（実態の原因・要求の背景）し、産業振興、企業育成のための条件整備（育成、振興のための阻害要因の除去）として、どのような施策が必要なのかを「措置法」3年延長、3項目の付帯決議を武器として、各級行政交渉で迫っていく必要がある」と主張している。

つぎに、地方自治体レベルでの産業と就業の実態をみよう。

4. 高知県における産業別就業状況

高知県隣保館連絡協議会は、昭和48年以降被差別部落の実態調査にとりくみ、各館独自の白書づくりに専念するとともに、各館共通の統一

表1 総括表

世帯数	14,484
人口数	41,363人
就労者	13,816人
第1次産業	2,261人
第2次産業	6,689人
第3次産業	4,866人
完全失業者	1,193人
非就労者	4,623人

(45館中41館の集計)

表2 高知県同和地区就業者数

産業別		就業者数	
第1次	農業	868人	
	林業	18	
	漁業	1,375	
	小計	2,261 (16.4)	
第2次	鉱業	202	
	建設業	4,261	失対 1,541人 自営 299 雇用 2,421
	製造業	2,226	縫製 816 自営 255 雇用 1,155
	小計	6,689 (48.4)	
第3次	卸小売業	1,677	
	公務員	635	
	サービス業	1,329	
	運輸業	623	
	会社員	461	
	金融保険	69	
	電気ガス水道	72	
小計	4,866 (35.2)		
合計		13,816 (100.0)	

(注) 高知県隣保館連絡協議会「高知県同和地区における職業及び住宅の現状と問題点」昭和53年3月

調査項目を設定し、それにもとづいて職業調査、住宅調査を実施し、その集計結果をまとめている。高知県下同和地区隣保館の就労状態に関する集計結果から、その特徴を産業別にみよう（以下は45隣保館の集計結果の要約である）。

第1次産業

〈農業〉

農業だけで生計をたてていける農家は少ない。生産の基盤である耕地がきわめて少なく、現在耕作している農地のうち大半は小作地が主で、自作地については、農地改革によって取得したものである。

大方町M地区では、昭和38年より漁協が中心

になって、地区漁民の副業として、ラッキョウ栽培を導入し、品種改良を重ね、今日では全国に出荷する特産品になった。農協を中心とする共同出荷によって、昭和50年には、約42万kg、出荷額は1億4千万円にもものぼっている。このM地区では、漁業、縫製、ウナギ、ラッキョウ栽培が行われているが、高知県下では第2種兼業農家が多く、専業農家はきわめて少ない。

市街地に近い部落においても兼業農家割合が高い。高知市E地区47%、K地区34%が日雇労働者との兼業農家である。

部落のおかれている地域は、傾斜の急な山腹とか、河川沿い、松原沿いの湿地帯におかれている場合が多く、農地も湿田で風水害などの災害時には、地区外の農家とくらべて多大な被害をこうむるという必然性をそなえられている。赤岡町、土佐市の状況をみると、赤岡町では15.8%の世帯が農業となっているが、経営規模が小さく(20a余)、しかも耕作地の90%は隣接の吉川村にあり、残り10%の土地は河川の中のデルタ地帯にあり、赤岡漁港の導流堤が整備されるまでは、毎年の出穂期に河川がうまりデルタ地帯が完全に水につかるという状態が長年続いてきた。

赤岡町西部周辺は、香美郡南部の高湿多雨の好条件を生かした施設園芸が盛んであるが、生産基盤劣弱な部落の人々は、その立地条件から災害によってまで差別され、収穫の喜びを味わうことは少なかった。

土佐市H地区の場合においても、そのことは同様である。この地区も農村型集落でありながら、耕作地が少なく専業農家はわずか13.3%でそのほとんどが竹細工や日雇土工のあい間に食糧の自給、あるいは一部自給程度に米作に従事している実状である。しかも水田面積の71%が波介川流域に散在しているため、毎年の洪水時には、せっかくの作物が冠水するという悪条件の中で、作物についてもイ草の栽培がやっとという現状である。

したがって、今後の対策としては生産基盤の脆弱性の根本的改善と、当面の課題としては、小さい耕地の下で、いかに現金収入を増大させ

ていくかが重視されねばならない。

〈漁業〉

高知県下で、被差別部落の立地条件の特徴は、海岸線に散在する漁村型の部落の多いことで、西は大月町から東は東洋町に至る太平洋岸沿いにある。その立地条件の違いから漁業形態も大きく異っている。養殖、定置、一本づり、各種の網、地曳、潜水、遠洋等その業種形態は多様である。一般的にいえることは、経済基盤の脆弱な部落の漁業は大型船による大規模経営はほとんどないということである。

新たに200海里の経済水域の問題とともに、国の水産行政の課題として県下市町村の立地に適合した具体的施策の追求と将来を展望した行政施策の基本的方策の樹立が提起されている。(沿岸漁業、遠洋漁業の実態については省略する)

第2次産業

〈建設業〉

建設業に従事している者のうち、その36%に当たる1,541人が失業対策事業に従事しており、県下の失対労働者の約7割を占めている。このように失対労働者として多く就労している大きな原因は、基本的には部落の産業、職業の多くは農漁村にありながら、依然として厚い部落差別が温存助長されているため、その結果、漁業にあっては、それに必要な資源の活用が不十分であったり、漁法が前近代的であったり、また農業にあっては、経営規模がきわめて零細である等、経済基盤の不安定さが大きな原因としてあげられる。このように失対就労者の占める割合の多いことを具体的にみよう。

高知市K地区にあっては、昭和38年まで南国市稲生にある石灰関連産業に地区住民の90%近くが従事しており、形の上では一応安定した就業構造になっていたが、その後石灰産業の合理化のため、部落産業であった「艇運送」が廃業を余儀なくされ、失業者が続出し、失対事業等の仕事に多く転職しており、昭和49年には23%の者が従事している。

失対就労者の多い地区としては、高知市の8地区で、市全体の52%、642人が従事している。

〈製造業〉

製造業には2,226人が従事しているが、部落の伝統的な地場産業として営んでいるのは、土佐山田町の竹串製造と竹籠製造（21人従事）、土佐市の果物籠を中心とした竹細工（74人）、土佐町の桧笠製造（3人）というようにきわめて少人数であり、共同作業場を除いては、労働条件の劣悪な家内工業として従事しているのが現状である。

竹細工生産についてみると、原竹価格は毎年上昇しているにもかかわらず、プラスチック製品等の進出や、流通機構の未確立により、製品価格は不安定である。その上、原竹不足、重労働であるため竹細工をあきらめ、他業種に転職する者も多く（昭和45年→50年に約50%減少）竹細工業の斜陽化に拍車をかけている。

伝統的地場産業の斜陽化に対する1つの解決策として、また不安定就業に対する安定的雇用機会の提供を意図して、縫製業の企業誘致がおこなわれた。ここに従事する人は全就労者の6%である。

高知県下18カ市町村（室戸市、高知市、土佐市、須崎市、宿毛市、中村市、東洋町、赤岡町、本山町、佐用町、中土佐町、窪川町、佐賀町、大方町、芸西村、日高村、十和村、三原村）に縫製関係の作業場が設置され、紳士用ズボン、婦人用下着、子供用品、ジーパン、スキー手袋等が製造されている。

その他、赤岡町、大正町では、ダンボール箱や毛布用ビニール袋が製造されている。

地場産業、縫製関係の共同作業場の他に製造業で比重の高いのが高知市長浜地区の造船工である。長浜地区では、職業の80%が長浜、種崎、仁井田の各造船所及び鉄工所に職を求めているが、社会保険制度の利用できる者は少なく、鉄工業、造船所の下請工場あるいは孫請工場、あるいはこれらの日雇いで、職種も溶接工、トピ職、雑役等の不安定な、かつ危険な仕事である。

社会保険制度が活用できないため、就労中に事故があると直ちに生活保護に転落するケースが多く、実質的には日雇い労働者と変りがない。

第3次産業就労者については、職種が多いため、割愛し、次の機会にゆずりたい。

5. 高知県における共同作業場の経営実態

高知県下に共同工場は37工場あり、その内訳は地場産業6（竹細工5、珊瑚1）、ダンボール箱製造1、縫製30（うちビニール袋縫製1を含む）となっている（表3参照）。運営方式で大別すると、誘致企業の分工場的要素の強い工場と、地元の自主管理方式による工場に分けられる。そこで後者の代表ともいえるべき自主管理方式の高知市の高知ソーイングの経営実態について研究しよう。

(a) 設置目的及び経過

高知ソーイングの概況をまとめたリーフレットによって設置目的をみると、次のように記されている「高知市における同和地区は他の一般地区に比較し、安定した職場に就労している者が少なく、ほとんどが建設関係等の日雇労働に就労し、その生活状態はきわめて不安定な状態におかれています。そのため生活保護受給率も一般地区と比較しますと同和地区は10倍以上の高率を示しています。

その中であって、特に婦人の働く場所がなく何とか仕事のできる場所を作ってほしいと解放運動の中で高知市に対し、何回か要求してきました。市としても、仕事保障の問題は、部落解放のうえからも最優先に取りあげなければならないと認識し、働きたいと希望する人たちや、解放団体、国、県の関係機関、各種の企業と数次にわたって話し合いをもちました。その結果、昭和49年度に、企業、働く人、解放団体との話し合いもにつきまり、また厚生省より大型作業場建設の認可をうけました。昭和50年1月に工事に手、8月に完成、10月25日落成、11月1日より操業開始の運びとなりました。

大型作業場で働く婦人たちは『これは私たちの強い解放運動によって建てられたものであり私たち1人1人が早く近代的労働者に育つとともに、経済生活の向上を計り安定した生活ができるようになりたい』と自覚し、就労の喜びを目

表3 共同作業場の労働条件 (昭和54. 3. 1 現在)

市町村名	番号	利用団体名	就労者数	平均出勤率	初任給	平均賃金	諸手当				手当		製品名	月平均収入(控除前)
							皆勤手当	精勤手当	夏のボーナス	冬のボーナス	その他			
市町村名	1	高知縫製(株)	57人	80.4%	2,290	2,480	22日以上出勤1日につき200円	13,888	27,777	奨学手当1人1,000円 家族手当1人1,000円		紳士用ズボン	67,597	
	2	東部縫製(株)												
室戸市	3	柳室戸サウムラ	28	81.9	2,300	2,680	1日欠勤2,500円	39,200	42,000	通勤手当一実費		ネグリジェ等	58,976	
	4	(有)ミサキ	15	77.5	2,296	2,300	"	0	42,142			婦人用下着	55,144	
赤岡町	5	業生内職組合	7	—	—	—	—	—	—	—	—	ベビー服		
	6	ミツカ加工(株)	12	85.6	2,260	2,437	3,000	79,000	73,181	家族手当(子)2,000円 " (配)3,000円		ビニール袋	81,437	
本山市	7	赤岡縫製(株)	43	78.2	2,300	2,300	3,000	49,063	61,478	80%以上出勤に対し月に1日当		男女シャツ	63,467	
	8	大栄縫製(株)	45	76.0	2,300	2,600	1日欠勤6,000円 2 " 4,000円	86,976	100,357			ベビー服	72,141	
高知市	9	企業組合解放センター 高知ソーイ	50	85.4	2,900	2,900	1日欠勤7,000円	121,520	193,250			子供服, トレーニングウェア等	73,848	
	10	長浜ニット(株)	55	86.8	2,500	2,500	2日欠勤2,000円			昨年度については全員職適適応				
日高村	11	(有)日高縫製	27	87.1	2,420	2,642	1日欠勤2,000円	117,692	143,846	別記		ジーパン	86,827	
	12	土佐縫製(株)	43	87.7	2,420	2,680	"	147,000	174,615	"		"	94,457	
須崎市	13	須崎ニット(株)	39	92.5	2,400	2,490	"	59,714	94,628			トレーニングシャツ	64,964	
	14	(株)高短アート	54	91.8	2,420	2,560	出勤率99%以上4,000円	90,564	115,591			ニットシャツ	86,948	
霍川町	15	(有)大幸	70	88	2,290	2,360	22日以上出勤1日につき200円	47,507	46,149	奨学手当1人1,000円 家族手当1人1,000円		紳士スラックス	67,588	
	16	三美縫製(株)	31	85.9	2,420	2,666	1日欠勤2,000円	104,206	138,103	別記		ジーパン	82,893	
十和村	17	泉衣料(株)	35	86	2,290	2,310	"	76,000	82,000			子供用服・婦人用下着	63,060	
	18	大方縫製(株)	68	85.1	2,420	2,741	1日欠勤2,500円 2日 "	155,650	198,692	別記		ジーパン	128,344	
中村市	19	中村ソーイング(株)	49	79.3	2,420	2,509	遅延1時間1,000円	45,020	63,145			ワイシャツ	81,276	
	20	道下(株)	14	86	2,350	2,404	1.5日欠勤2,000円	56,923	135,153			ベビー用品裁断	95,244	
宿毛市	21	道下(株)(貝礎)	28	78.5	2,350	2,420	2,000	56,408	120,233			ベビーウェア	60,023	
	22	道下(株)(手代岡)	16	90	2,500	2,400	1.5日欠勤2,000円	48,802	133,999			ホームウェア	65,486	
合計	23	宿毛縫製(株)	49	84.4	2,350	2,450	2,000	85,776	99,847	通勤手当1km 49円		婦人用シューズ	68,060	
	合計	(平均)	835	—	—	(平均)2,515	—	—	—	—	—	—	(平均)75,889	

ざめ、生き生きと働いています」と説明されている。

(b) 大型作業場の概要

- ① 名称……高知市朝倉大型作業所
- ② 規模及び構造……鉄骨造2階建，冷暖房施設完備，1F300㎡，2F300㎡，延面積600㎡
- ③ 事業費……

主体建築費	27,600千円
初度設備費	15,402千円
電気設備費	10,500千円
附帯設備費	1,720千円
給排水衛生空調設備費	13,200千円

合計 68,422千円
(うち国22,520千円，県15,800千円負担)

- ④ 管理及び運営……設置条例第3条（管理を公共的団体に委託する）により，「企業組合解放センター高知ソーイング」に委託している。
- ⑤ 委託の条件……(1)作業所が同和問題解決のための行政目的をもって設置されているので，

就労者の選定にあたっては，解放会館の生活相談事業により選定したものを雇用するように努めること，(2)就労者の採用，解雇，労働条件等の決定は事前に協議し承認をうけること，(3)作業所の管理に要する経費は受託者の負担とすること，(4)毎会計年度当初に事業計画書並びに収支決算書を当該年度終了時に事業報告書並びに収支決算書を提出することとなっている。

この工場の管理主体である「企業組合解放センター高知ソーイング」は，その定款によると「同和対策審議会答申の精神に基づき組合員が相互扶助し，協同して事業を行い，もって組合員の経済的，社会的地位の向上を図り，部落解放を目的とする」組織である。企業組合の形をとっているため，中小企業協同組合法による協同組合の一形態であり，事業者の集りという法的形式をとる。したがって，組合員は1人1万円を支払っている。

生産の概要を示すと，スポーツウェア，子供の縫製加工であり，マルタ布綿（大阪市）→

表4 高知ソーイングの収支概要（1979年7月）

収入		支出	
売上金額	6,082,360円 (98.7)	加工賃(A)	5,057,797円 (90.0)
訓練手当	68,120 (1.1)	仕入商品	1,091,659 (19.4)
委託料	13,000 (9.2)	給料	2,745,600 (48.8)
総収入額(Y)	6,163,480 (100.0)	訓練費	49,101 (0.9)
総支出額(A)+(B)	-5,621,992 (91.2)	研修費	140,000 (2.5)
差引 Y-(A+B)	541,488 (8.8)	内職工賃	335,246 (6.0)
		運搬費	149,926 (2.7)
		保険料	300,000 (5.3)
		ガソリン代	6,050 (0.1)
		消耗品	107,310 (1.9)
		電気料	132,905 (2.4)
		一般管理費(B)	564,195 (10.0)
		消耗品	9,500 (0.2)
		電話料	46,470 (0.8)
		通信費	1,940 (0.0)
		福利厚生費	438,000 (7.8)
		新聞図書費	2,000 (0.0)
		雑費	55,500 (1.0)
		支払手数料	1,500 (0.0)
		事務用品	5,434 (0.1)
		水道光熱費	2,600 (0.0)
		接待費	1,251 (0.0)
		総支出額(A)+(B)	5,621,992 (100.0)

(注) 当月差引残 541,488円はボーナス引当金(1,281,250円)の一部に充当せねばならない。

南方奈良工場（奈良県）→高知ソーイングという発注経路になっており、いわば下請生産である。受注の生産品目の種類、発注量ともに安定性に欠ける。

従業員は45名であり、就労時間は午前8:30～午後5時（うち休憩時間1時間）、賃金は月額平均80,000円弱（1974年11月）である。その他皆動手当7,000円、精動手当5,000円が支給される。

1979年7月分の収入・支出の構成比を表4に示す。主原材料は発注者支給なので、「仕入商品」とは附属品の仕入原価である。総仕出額の約2分の1が「給料」であり、ボーナス支当金を充当すると赤字になる。この赤字を解消するためには、理論的にいうと、①売上金額を上げるか、②労働生産性向上によって「給料」部分を相対的に圧縮するしかない。

しかしながら、工場経営管理は自主的管理によってなされており、「就業規則」、その他休日規定、出欠勤に関する規定（注）についても職場内モラルは高く、物的労働生産性も高いと判断される。したがって、給料をこれ以上圧縮することは困難であり、加工賃単価の上昇以外に方策はないのではないかと判断される。しかも現在の賃金水準は、高知県の法定最低賃金とほぼ同じ水準である。

（注）就業規則、その他規定については、資料1および2を参照されたい。

したがって、高知県の共同作業場の場合、分工場の共同作業場であれ、自主管理型共同作業場であれ、発注者＝受注者間の近代化が最大の課題であると思う。

大都市圏における仕事保障としての共同作業所と農漁山村における仕事保障の「場」としての共同作業場の役割はやや異なるかもしれない。後者の場合、地場産業が圧縮されつつある時期に、新たな雇用創出のために工場を誘致したのがこの共同作業場である。これらの誘致工場を新たな産業として定着させるためには、産業政策からの対応が必要となってくる。すなわち、大都市経済圏と高知県との地域間賃金格差をねらった立場に対する対応策が考えねばならない。

共同作業場は仕事保障の「場」ではあるが、それが継続的に発展するためには、一定の収益性——しかも安定的収益性が保障されることが望まれる。それに対する共同作業場自体の経営努力と行政側の経営指導が必要である。とくに「契約の自由」をもたない分工場の下請生産を余儀なくされている共同工場では、その独立性、自立性を保障するためにも、下請関係の近代化が緊急の課題であり、それに対して行政介入が必要であると判断する。

〔資料1〕就業規則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、企業組合解放センター高知ソーイング（以下「組合」という。）の従業員の就業に関する事項を定めたものである。

2. この規則に定めた事項のほか、従業員の就業に関する事項は、労働基準法、その他の法令の定めるところによる。

（規則順守の義務）

第2条 組合および従業員は、この規則を順守し、相互に協力して組合の発展に努めなければならない。

（従業員の定義）

第3条 この規則で従業員とは、第9条に定める手続をへて採用した者をいう。ただし、臨時雇用員、嘱託員を除く。

（兼職等の禁止）

第4条 従業員は組合の命令又は許可なくして他の企業及び団体の役員及び従業員となることはできない。また、営利を目的とする業務に従事してはならない。

（義務の履行）

第5条 従業員は服務に関して、この規則を順守し、理事長及び工場長等上司の命令に従う義務を負う。

（意見の具申）

第6条 従業員は組合の発展のため、その職務に関して意見を具申する権利と義務を有する。

2. 理事長及び工場長は具申された意見にもとづき理事会等にはかり誠意をもって処理しなければならない。

(協力の精神)

第7条 従業員は自己の職務の遂行はもちろん他の職務担当者との関係を密にし、相互扶助の精神をもち、常に秩序を重じ、規律に従い一致団結して事業の発展のため努力しなければならない。

(機密の保持)

第8条 従業員は自己の担当たと否とを問わず業務上の機密をもらしてはならない。

第2章 人事

(採用)

第9条 従業員の採用は組合の定める試験又は選考により適当と認められるものについて採用する。

(試用期間)

第10条 新たに採用した者については採用の日から3カ月以内を試用期間とする。

2. 試用期間中または試用期間の満了の際、引き続き従業員として勤務させることが不適当と認められる者については第15条の手続に従い解雇する。

3. 試用期間は勤務年数に通算する。

(採用決定者の提出書類)

第11条 従業員に採用された者は、採用後2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- 1) 所定の書式による誓約書
 - 2) 身元保証書
 - 3) その他組合が必要と認める書類
2. 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに届け出なければならない。

(休職)

第12条 従業員が次の各号の1に該当するときは組合に休職願を提出し、許可を受けるものとする。

- 1) 業務外の傷病により欠勤し3カ月を経過しても治癒しないとき。
- 2) 前号のほか、特別の事情があって休職を

必要とするとき。

2. 前項第1号の場合には、組合の指定する医師の診断書を提出しなければならない。

(休職期間)

第13条 前条の規定する休職期間は、次のとおりとする。

- 1) 前条第1号の場合、6カ月以内(結核性疾患の場合2カ年)
 - 2) 前条第2号の場合、その必要な期間
2. 休職期間中の賃金は支給しない。
 3. 休職期間は勤務年数に通算しない。

(復職)

第14条 休職期間中に休職事由が消滅したときは直ちに復職願を提出し、復職についての許可を受けなければならない。

(解雇)

第15条 従業員が次の各号の1に該当する場合は30日前に予告するか、または労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給して解雇する。ただし、試用期間中の者で採用後14日を経っていないものは、平均賃金を支給せず、即時解雇する。

- 1) 精神または身体の障害により業務に堪えられないと認められる場合
- 2) 勤務成績または能率が不良で就業に適しないと認められた場合
- 3) 組合の解散、事業の縮小等の事情による場合
- 4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

2. 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。

(解雇制限)

第16条 前条および第48条の規定にかかわらず次の各号の1に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても傷病がなおらないで打切補償を支払った場合(法律上支払ったとみなされる場合を含む)はこの限りでない。

- 1) 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間

- 2) 産前産後の女子が第28条の規定により休業する期間およびその後30日間

(定年退職)

第17条 従業員は定年は満55歳とし、定年に達した日の翌日をもって自然退職とする。

2. 前項にかかわらず、特に必要があると認められた者については再雇用することがある。

(退職)

第18条 従業員が次の各号の1に該当するに至ったときは、その日を退職の日とし、従業員としての身分を失う。

- 1) 本人の都合により退職を願い出て、組合の承認があったとき、または退職願提出後14日を経過したとき。
- 2) 死亡したとき。
- 3) 休職を命ぜられた者が休職期間内に復職できないとき。

(退職願)

第19条 従業員が退職しようとする場合は、少なくとも30日前までに退職願を提出しなければならない。

2. 前項の規定により退職願を提出した者は組合の承認があるまで、従前の業務に服さなければならない。

第3章 就業時間、休憩、休日および休暇

(就業時間)

第20条 就業時間は、1時間の休憩時間を除き実働7時間30分とし、始業および終業の時刻は次のとおりとする。

始業 午前8時30分 終業 午後5時
休憩 正午より45分間、午後3時より15分間

(出張者の労働時間)

第21条 従業員が出張その他組合の用務をおびて事業場外で勤務する場合で、労働時間を算定し難いときは、前条の通常の労働時間労働したものとみなす。ただし、理事長があらかじめ別段の指示をしたときは、この限りでない。

(始業・終業時刻の変更)

第22条 電力事情その他の都合によって必要がある場合は全部または一部の者について第20

条の始業、終業及び休憩の時刻を変更することがある。ただし、この場合においても一日の就業時間が実働7時間30分を超えないこととし、女子および18歳未満の者については、22時より5時までの間にわたらないこととする。

(時間外労働)

第23条 業務の都合により所定時間外に就労させることがある。

2. 前項の時間外労働については、第41条に規定する割増賃金を支払うものとする。
3. 満18歳以上の女子に対する時間外労働は1日について2時間、1週間について6時間、1年について150時間を超えない範囲とする。ただし、決算時における財産目録貸借対照表または損益計算書の作成、その他決算のために必要な計算書類の作成等の業務に従事させる場合は前段の規定にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働させることがある。
4. 本条は満18歳未満の者には適用しない。

(休日)

第24条 従業員の休日は次のとおりとする。

- 1) 日曜日
- 2) 祝日
- 3) 年末年始（自12月30日～至1月3日）

(休日の振替)

第25条 電力事情とその他業務上必要がある場合は、前条の休日を1週間以内の他の日に振り替えることがある。

2. 前項の場合は、前日までに振替による休日を指定して従業員に通知する。

(休日労働)

第26条 業務上必要がある場合には第24条の休日に出勤を命ずることがある。

2. 前項の場合には、第41条に規定する割増賃金を支払うものとする。
3. 満18歳未満の従業員および女子従業員については週1回の休日に出勤させることはない。ただし、4週間を通じ4回以上の休日がある場合は満18歳以上の女子についてはこの限りでない。

(年次有給休暇)

- 第27条 1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者には、継続し、または分割した6労働日の有給休暇を与える。
2. 2年以上継続勤務した者は1年を超え1ごとに1労働日を加算した有給休暇を与える。ただし、その総日数は20日を限度とする。
3. 年次有給休暇を請求しようとする者は、事前に申し出なければならない。
4. 年次有給休暇は本人の請求があった時季に与えるものとする。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、その時季を変更することがある。
5. 年次有給休暇の期間については、通常の賃金を支払う。

(特別休暇)

第28条 従業員が次の各号の1に該当するときは特別休暇を与える。

- | | |
|--------------------------------|----|
| 1) 本人が結婚するとき | 5日 |
| 2) 配偶者が死亡したとき | 5日 |
| 3) 父母(養継父母を含む)、子(養子を含む)が死亡したとき | 3日 |
| 4) 祖父母・配偶者の父母および兄弟が死亡したとき | 2日 |
| 5) 従業員が出産するとき | |

産前産後各6週間

- | | |
|---------------------------|-------|
| 6) 生理日の就業が著しく困難な従業員が生理のとき | 2日 |
| 7) 公民権行使のとき | 必要な時間 |
2. 特別休暇を請求しようとする者は、事前に届け出なければならない。
3. 特別休暇は無給とするが、出勤したものとみなす。ただし、第1項第6号については精、皆勤手当に影響する。

(育児時間)

第29条 生後1年に達しない生児を育てる女子従業員があらかじめ申し出た場合は、所定の休憩時間のほか、1日について2回をそれぞれ30分の育児時間を与える。

(出退勤)

第30条 出勤および退勤については、次の事項

を守らなければならない。

- 1) 始業時刻以前に出勤し、就業に適する服装を整える等就業の準備をしておくこと。
- 2) 出退勤の際は本人自らタイムレコードによって出勤票に時刻を記録すること。
- 3) 退勤は縫製品、書類等を整理、格納した後に行なうこと。

(遅刻、早退および外出)

- 第31条 遅刻をした者または早退をしようとする者は、理事長又は工場長に届け出なければならない。
2. 私用外出をしようとする者は、あらかじめ理事長又は工場長の許可をうけて休憩時間中にしなければならない。ただし特別の事由がある場合は労働時間中でも許可することがある。

(欠勤)

- 第32条 病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、事前に申し出なければならない。この場合において、事前に申し出る余裕のない場合は、事後速やかに届け出なければならない。
2. 病気欠勤が7日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 服務心得

(服務の基本原則)

第33条 従業員は第5条の規定に従い、自己の業務に専念し、作業能率の向上に努力するとともに、部落の完全解放のため、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

(服務心得)

第34条 従業員は、この組合の設立の目的をお互いに確認し、部落解放の先兵として労働者として自覚にめざめ、常に健康に留意し明朗にして、品位を保ち、職務に専念するとともに組合の発展を目標に服務しなければならない。

第5章 賃金

(賃金の種類)

第35条 賃金は、基本給、時間外労働手当、休

日労働手当，休業手当，精・皆勤手当，管理手当とする。

(賃金締切日および支払日)

第36条 賃金は当該月1日から起算し，月末に締切って計算し，翌月5日（支払日が休日の場合はその前日）に支払う。

2. 前項の規定にかかわらず，次の各号の1に該当するときは従業員の請求により賃金支払日の前であっても，既往の労働に対する賃金を支払う。

- 1) 従業員の退職，解雇のとき。
- 2) 従業員が死亡したとき。この場合において，遺族の範囲および支給順位については，労働基準法施行規則第42条から第45の条規定を準用する。
- 3) その他非常の場合等で，組合が費用を必要と認めたとき。

(賃金の計算方法)

第37条 遅刻，早退，欠勤等により所定労働時間の全部または一部を休業した場合においては，その休業した時間に対する基本給は支給しない。

2. 前項の場合において，休業した時間の計算は当該賃金締切期間の末日において合計する。しかし，遅刻，早退は1回につき30分までは30分とし，30分以上60分までは1時間とする。

(賃金の支払方法)

第38条 賃金は，法令に規定したものを控除したのち，通貨で直接従業員に，その全額を支払う。

(基本給)

第39条 基本給は本人の能力，経験，技能，作業内容等を勘案して各人ごとに決定する。

(最低賃金)

第40条 最低賃金は最低賃金法によりその審議会が答申した額とする。

(時間外労働手当，休日労働手当)

第41条 所定労働時間外または休日に労働した場合は，1時間あたり125%，深夜については150%を乗じた額を支給する。

(休業手当)

第42条 従業員が組合の責に帰すべき事由により休業した場合は，休業1日につき，労働基準法第12条に規定する平均賃金の60/100を支給する。

(精・皆勤手当)

第43条 精・皆勤手当は次のとおりとする。

- 1) 精勤手当 5,000円 月間1日以内の欠勤者
 - 2) 皆勤手当 7,000円 月間無欠勤者
2. 前項第1号について，遅刻，早退が4回以上は支給しない。

(昇給)

第44条 昇給は，基本給について行なうものとする。

2. 昇給は，組合の業績に応じ技能，勤務成績が良好なものについて行なう。

(賞与)

第45条 組合は毎年6月および12月に組合の業績を考慮したうえ，従業員の過去の6カ月間の勤務成績等に応じて賞与を与える。

2. 賞与の支払期日はその都度定める。

第6章 退職金

(退職金)

第46条 退職金については，別に退職金規程で定める。

第7章 表彰，制裁

(表彰)

第47条 従業員の次の各号の1に該当する場合にはその都度審査のうえ表彰する。

- 1) 品行方正，技能優秀，業務熱心で他の者の模範と認められる場合
 - 2) 災害を未然に防止し，または災害の際特に功労のあった場合
 - 3) 業務上有益な発明，改良，または工夫考案のあった場合
 - 4) 前各号に準ずる程度に善行または功労があると認められる場合
2. 前項の表彰は，賞状のほか賞品または賞金を授与してこれを行なう。

(制裁)

第48条 従業員が次の各号の1に該当するときは，次条の規定により制裁を行なう。

- 1) 重要な経歴を偽り、その他不正手段によって就職したとき
- 2) 本規則にしばしば違反するとき
- 3) 素行不良で工場内の風紀、秩序を乱したとき
- 4) 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
- 5) 業務上の怠慢または監督不行届によって災害事故をひき起し、または組合の設備器具を損壊したとき
- 6) 正当な事由なく、しばしば無断欠勤するとき
- 7) 許可なく組合の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき
- 8) 組合の名誉、信用をきずつけたとき
- 9) 組合の秘密をもらし、またはもらそうとしたとき
- 10) 許可なく在職のまま他人に雇用されたとき
- 11) 業務上の指揮命令に違反したとき
- 12) 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき

(制裁の種類、程度)

第49条 制裁は、その情状により次の区分に従って行なう。

- 1) けん責 始末書を取り、将来を戒める。
- 2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が1賃金支払期における賃金総額の10の1の範囲内で行なう。
- 3) 出勤停止 7日以内の出勤を停止し、その期間の賃金は支払わない。
- 4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当(平均賃金の30日分)を支給しない。

第8章 雑則

(健康診断)

第50条 従業員には、毎年1回健康診断を行う。

2. 健康診断の結果、特に必要がある場合は就業を一定の期間禁止し、または職場を配置換えすることがある。

(火災予防)

第51条 従業員は、消防具、救急品の備付場所、並びにその使用方法を知得しておかねばならない。

2. 火災、その他非常災害の発生を発見し、またその危険があることを知ったときは臨機の処置をとるとともに、直ちにその旨を担当者、その他居合せた者に連絡し、その被害を最小限に止めるよう努めなければならない。

(災害補償)

第52条 従業員が業務上負傷し、または疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従って、療養補償、休業補償、障害補償を行なう。

2. 従業員が業務上死亡したときは、労働基準法の規定に従い、遺族補償および葬祭料を支払う。
3. 前2項により、補償を受けるべき者が同一の事由について、労働者災害補償保険法に基づいて、本条の災害補償に相当する給付が行なわれるべき場合においては前2項の規定を適用しない。

(損害賠償)

第53条 従業員が故意または過失によって組合に損害を与えたときは、その全部または一部を賠償させる。ただし、これによって第48条の制裁を免れるものではない。

付則

1. この規則は昭和51年11月1日から施行する。
2. この就業規則を改廃する場合には、従業員の代表者の意見をきいて行なう。

〔資料2〕規則関係決定事項

1. 土曜半日公休の実施 (1979・11・18決定)
第1・第3土曜日の午後、無給半日公休日とする。
但し工程上半日公休日を変更することがある。

2. 目標加工枚数の掲示 (1979・3・10決定)
毎日その日の加工枚数を工場内に掲示する。
3. 退職金制度の実施 (1979・5・1決定)
退職金規定に基づき1979・4・1より実施する。
4. 土曜半日公休の賃金算定 (1979・5・1決定)
(1) 半日公休2回の場合 7時間30分の差引きとする。
(2) 半日公休1回の場合 4時間00分の差引きとする。
5. 労災休業と出勤率 (1979・5・1決定)
(1) 有給日数算出の場合は出勤扱いとする。
(2) 労災発生以後3日間は出勤扱いとする(以後は欠勤扱いとする)。
(3) 労災による通院外出は賃金・出勤率共カットしない。
(4) 皆勤・精勤手当に該当すれば支給する。
(5) 労災休業中は休職の取扱いをしない。
6. 欠勤等の届出義務 (1979・5・1決定)
(1) 欠勤、遅刻、早退、外出をする場合は前日の午後3時の休けい時間まで所定の届書に必要事項を記入し各班長に提出をする。
(2) 欠勤者等の氏名理由は前日の退社時間までに工場内に掲示する。
(3) 特に欠勤届(有給、その他一切)について届出を怠った場合は、4回で無届1回として取扱う、無届が4回になった場合は、解雇を含む処分を行う。
7. 電話の使用 (1979・5・1決定)
(1) 就業時間中の私用電話は、一切これを禁止する但し緊急止むを得ない場合はこの限りではない。
(2) 就業中、私用電話については事前に事務所へ依頼しておくことが出来る。
8. 班の再編成 (1979・5・12決定)
(1) 別表の通り生産ラインに基づく班を再編成する。
(2) 班長、副班長をおく(従来の班長が引続き在任する)。
(3) 従来の工程管理者制は廃止する 工程管理は各班長の合議制とする。
9. 参観日有給の取扱い (1979・5・12決定)
(1) 従来通り半日有給制をとる。但しその日の退社時間内に出勤した者に限る。
(2) 参観途中、有給が認められている時間内に入社して作業につくことは認めない。但し工場長の指示をうけた場合は、この限りではない。
(3) その他については別紙一覧表の通りとする。
10. 一時金支給率 (1979・6・9決定)
(1) 100% = 90% ~ 100%
(2) 90% = 85% ~ 89.9%
(3) 85% = 80% ~ 84.9%
(4) 1/3 = 70% ~ 79.9% 年間共通
(5) 1/5 = 50% ~ 69.9%
(6) 1/10 = 20% ~ 49.9%
(7) 1/30 = 0% ~ 19.9%
11. 人 事 (省略)
12. 掃除体制の変更 (1979・5・26決定)
(1) 従来の掃除班は解散する。
(2) 毎日の掃除は全員一斉に行う。
(3) 掃除開始時間は午後4時55分とする。
(4) 午後3時の休けい時間は10分間とする(5分短縮)。 以上
- (追記) 本稿では共同作業場の2つのタイプのうち、解放運動と結合した自主管理型作業工場をとりあげたが、もう1つのタイプ、すなわち下請分工場型の共同作業場の分析と、両者の比較対照については次の機会にはたしたい。