

商店街組織による集団求人に関する研究 「商店街の近代化」議論をとおして

A Study of Collective Recruitment by Shopping District Organizations:
From the Perspective of the "Modernization of Shopping Districts" Debate

キーワード：『商店街』『集団求人』『集団就職』『労務管理』『世田谷』

八木 寛之

YAGI, Hiroyuki

(関西国際大学)

1. はじめに

本研究の目的は、1950年代から1960年代ごろにかけて日本の大都市部の商店街組織が実施した集団求人と、それに関連する商店街活動について、「商店街の近代化」という観点から検討することである。集団求人とは、労働力需要地域における小売商店などで構成される商店街組織や複数の中小企業が、「地域別」ないし「業種別」に集団求人団体を構成し、労働力供給地域において集散的に求人をおこなうことを指す(山口,2016:40)。高度経済成長期にもっとも活発に実施された集団求人は、地方農村から大都市への大規模な若年労働者による地域移動をとまなう、「集団就職」という現象として日本社会にあらわれた。

集団求人の主たる実施者が大都市の中小企業や小売商店であり、その対象となる求職者が地方出身者であったことから、集団就職は「大企業と中小零細企業」そして「大都市と地方」という、日本社会における二重構造を背景とした現象であった。戦前期からの日本資本主義の展開にとまなない、農村部から排出された余剰人口は大都市を中心とする工場労働者として吸収された。しかし、不況時等に失業状態となったこれら労働者層の一部は、農村に還流することなく、自営業を中心とする都市雑業層へと移行していった(野村,2016:77-78)。このため都市部における小売商店は、人口に対する過剰性と、生計をまかなえる程度の規模でしかない零細性を特徴とするものであった(石井,1996:49)。

労働力調査によると、1959年に雇用者数が自営業主と家族従業者の合計数を超え、日本の歴史上初めて、雇用者の数が自営業の数を上回った(野村,同:72)。1950年代半ばごろから、都市部の中小企業や小売商店では労働力不足が顕著になり、家族従業者以外の雇用従業者の需要が急増した。当時の小売商店は大企業よりも労働条件が悪く、求人の面で不利な立場にあった。そこで大企業に対抗するために、共同で打開策を練りながら求人をおこなうことが企図された(山口,同:40)。小売商店による労働力確保の手段として、集団求人を実施する商店街組織が現れたのである。

集団求人（集団就職）の先行研究として、加藤和俊（1997）が挙げられる。加藤によると集団就職は、労働力需要地域である大都市と労働力供給地域である地方農村、そして労働行政のそれぞれの事情が結合した現象であったという。まず、大都市の中小企業や小売商店は、進学率の上昇と大企業の年少者採用の増加によって、大都市出身の年少者を雇用することができなくなった。その結果、地方都市や農村出身の新規学卒者に採用対象を絞るようになる。一方地方では、優良な就職機会や就職情報が不足しており、大都市での就職を求める新規学卒就職希望者が多数存在していた。そして、労働行政の当局である公共職業安定所（以下、職業安定所）にとって集団求人とは、新卒者への職業紹介業務を拡張するための有力な手段であった。このため、大都市と地方の職業安定所が連携して、積極的な集団求人への推進体制をとった。集団就職は、労働市場において不利な位置にあった中小企業や小売商店と地方出身学卒者が、職業安定所の機能に依存する形で結合した現象であった（加藤,1997:148）。

ここで注目したいのは、商店街組織による集団求人が、小売商店および商店街の近代化という理念と結びついていたことである。本稿でみていくように職業安定所は、集団求人をとおして中小企業や小売商店の労働条件などといった雇用関係の改善をはかろうとした。職業安定所にとって集団求人は、商店街を構成する小売商店の雇用面における近代化を促進させるための手段であったと考えられる。

これまで、流通・小売研究を中心とした商店街の近代化に関する研究では、主として施設整備や協同販売事業などといった集客対策に関心が集まった。これに対し本稿で取り上げる集団求人は、日本の商店街活動のなかでも、雇用問題に取り組む共同事業であったといえるだろう。ただし、職業安定所による雇用関係への指導がどの程度、商店街組織をとおして小売商店に浸透していたのかについては不明な点が多い。1950年代から1960年代ごろにかけて実施された商店街組織による集団求人は、一体どのような実践であったのか。そこで本稿ではこの問いに対して、小売商店の雇用問題の改善という観点から検討する。

本稿の構成は以下のとおりである。次節では、大都市部で商店街組織による集団求人が実施された経緯とその背景について、東京都世田谷区での事例を中心にみていく。3節では、当時、小売商店における雇用問題がどのように認識されていたのかについて、集団求人を管轄する職業安定所の関係者による論考を交えながら検討する。4節と5節では、商店街組織によっておこなわれた、集団求人によって雇用された集団就職者にたいする雇用関係を中心とした対策について検討する。ここでは、商店街組織による集団就職者への対応や支援について、店主—店員関係の改善という側面から捉えてみることにしたい。本稿で扱うデータは、一部、商店街組織によって編纂された記念誌を扱うこともあるが、主には新聞記事と、商業および雇用に関する専門誌や書籍である。集団求人（集団就職）の研究に関しては、残された資料が少ないという制約的な課題がある（山口,2011:78）。本稿は、集団求人をとおして、商店街の近代化を社会的に考察していくための研究ノートとしたい。

2. 東京近郊における商店街での集団求人の実施

複数の雑誌記事や新聞記事のなかで、東京・渋谷公共職業安定所（以下、渋谷職安）管内にある商店街組織が、1950年代半ばから集団求人をはじめたと記している。ここでは、東京都世田谷区の桜新町商店街（桜新町商店会）の事例を中心に、大都市部において商店街組織が集団求人を実施した経緯とその背景についてみていく。

桜新町商店街の店主によって編纂された記念誌（菅沼編,1980）によると、19世紀以前の同商店街周辺は新町村という東京近郊の農村地域であった。1907年に玉川電気鉄道玉川線が開通し、大正初期になると東京信託株式会社による「新町住宅」の分譲がはじまった。1930年代ごろから商店街らしき街並みが形成されるようになると、周辺地域には、農民、軍人、官吏、商人のほか、新中間層であるサラリーマン世帯が住むようになり、農村風景のなかにも郊外住宅地としての様相をみせはじめる（菅沼編,1980：52）。

戦後の1951年4月、地域の商店50店舗が桜新町商店会を結成し、商店街活動が本格化した。前述の記念誌によると、商店街組織結成の目的のひとつとして、「商店の就業規則の確立」があり、小売商店の雇用に関する問題を商店会として組織的に解決することが目指されていたという（菅沼編,同：53）。当時、家族従業者のなかでも主婦の過重労働が問題視されており、この問題を解消するためには、新たな従業者を創出する必要があった。また、別の雑誌記事では、桜新町商店会が集団求人をはじめた理由として、「質のいい店員を集めたい」という要望があったと記されている¹⁾。この記事では、ある商店で新聞広告により募集した店員が、小切手偽造や商品の持逃げをするという「事件」があったことを伝えている。これを受けて商店会内では、社会保険加入や退職金制度の採用などといった、従業者の受入れ態勢を整えるべきであり、そのために、各商店が個別に求人をおこなうのではなく商店街組織として求人をおこなう案が出たという。

さらに当時、東京近郊の商店街は、都心の百貨店と競合関係にあった。注目すべき点は、顧客の獲得だけでなく雇用の面においても、商店街と百貨店は競合関係にあったことだ²⁾。桜新町商店街は、当時の玉川線で渋谷から20～30分の場所に位置する。玉川線の終着駅である渋谷には、五島慶太率いる東急グループ経営による東横百貨店があった。百貨店と比べて雇用条件などの点で劣る商店街では、優秀な人材を集めるために、集団求人を実施することで個々の商店の求人コストを下げ、競争力を高めようとした。

桜新町商店会発足後、店主らは地元の渋谷職安に何度も通い、集団求人の実施について相談を持ちかけた。しかし、そこでは「まともに話を聞いてくれなかった」という（菅沼編,同：58）³⁾。そこで1954年、商店会役員らは新潟県高田（現、上越市）の職業安定所へ直接出向き、集団求人の申入れをおこなった。手探り状態で実施した商店会による最初の集団求人には、精肉店、八百屋、パン屋、寿司屋などから合計48名の求人申込みがあった。これらの求人に対して、翌1955年3月に新潟から集団就職によって最初に入店した中卒者は、合計で20名程度であったという⁴⁾。

桜新町商店会が東京の渋谷職安と連携し、本格的に集団求人を実施していったのは、翌年度の1955年度以降であったと考えられる。そして、桜新町商店会での集団求人を実施を受けて、同商店会が所属する世田谷区・玉川商店街連合会や、区内および隣接区の商店街組織で集団求人を実施する事例が増えていった。玉川商店街連合会で実施された集団求人では、加盟する各商店街組織の代表者2～3人が新潟県下に赴き、中学生たちの親を訪ねた。その際、「商店街の近況を納めたアルバム、各店ごとの間取り、家族状況、ご用聞き、配達などの仕事のくわしい内容、給料、昇給、賞与などを親たちにはっきり見せて、商店会としての約束のかたいところを示した」という⁹⁾。渋谷職安管内の商店街組織では、世田谷区内の大学講堂などを使った集団就職者への「合同入店式」がおこなわれた。合同入店式の後、就職者たちは管内の各商店街に分かれた。桜新町商店会では入店式から一週間ほど、就職者を対象とした入店前教育がおこなわれた。入店前教育とは、挨拶をはじめとした接客の仕方や、金銭の取扱い方法、その他店員としての心得について、各店の店主らが講師となって就職者たちに教示するものであった。

3. 職業安定所が小売商店に求めた労務管理

商店街組織による集団求人は、職業安定所を介して実施された。当時の職業安定所は、集団求人を新卒者への職業紹介業務拡張の手段としてだけでなく、中小企業や小売商店の雇用問題を解決するための手段として認識していたと考えられる。本節では、流通小売業関係者および、職業安定所等の労働行政当局による「商店街の近代化」に関する議論をとおして、当時、商店街を構成する小売商店の雇用問題がどのように認識されていたのか、業界専門誌の記事をとおしてみていくことにしたい。

雑誌『商業界』は、1948年に創刊された流通小売業を対象とした業界専門誌である。1956年6月号の「店員問題に寄せて」という記事では、小売商店における雇用難の原因について分析をおこなっている⁹⁾。この記事内で引用されている東京都労働局の調査では、同年都内の高校を卒業した就職者の平均給与は、食費とその他現物を除いて月額7,400円であったが、産業別でみた場合、商業がもっとも低く5,000円未満であったという。さらに中学卒業者では、電力関係の給与が8,000円であるのにたいして商業方面ではその半分しかないと指摘している。

給与水準の低さのほかにも小売商店に対しては、労働基準法を無視するような長時間労働の問題がたびたび指摘されていた。東京商工会議所が、1957年に東京都23区内の小売商店に対して実施したサンプリング調査（有効回答914）によると、調査対象店舗の平均拘束労働時間は12時間12分で、このうち休憩時間を決めている454店舗では平均1時間36分の休憩時間を設けており、実労働時間は10時間6分と推定された⁷⁾。この調査によると、休憩時間をあらかじめ決めていない小売商店が半数以上存在することになる。また、従業員数が少ない商店ほど労働時間も長くなる傾向があるという。

当時、大きな社員寮などを用意することができなかった零細な小売商店では、都心部に位置する一部の商店街の小売商店などを除いて、家族以外の従業員がいる場合は住み込みでの雇用が一般的とされていた。しかしながら、住み込みは求職者から忌避されていたため、小売商店の求人希望者は集まりにくかった。そのため、多くの小売商店の求人は、縁故に頼らざるをえなかった。縁故求人採用が続いた結果、小売商店では徒弟的な雇用関係も維持されていた。

従来、零細企業の住込従事者に対する賃金の支払形態は、不明確なものが多く、現物給与だから小遣程度、今月は赤字だからこの位で我慢せよ、三年間は仕事を教えてやる方だ、家族的優遇だから——等々、低賃金の理由はいくつもあるが、求職者の立場になつて考えられる基準というものが、乏しかったのである。

商店でも隣り合つていながら、お互いに店員に給与については口をかんして、人は、うちはうちという方法で、ほとんどがいい意味でも悪い意味でも「家族的優遇」を商店に美風として、将来はノレン分けをしてやるのだから一生懸命やれ、そうすれば独立出来るから、独立させるからと言つて人を働かせて来た。

その結果が、辛抱出来る者は十人に一人あるかなしかで、他の者は惨めな待遇に嫌気がさして転業するし、転業も出来ず、さりとて独立する才覚のない者は、いい年になつても独立どころか世帯も張れず、情けない状態にある者もかなりあると聞く⁸⁾。

このように当時の専門誌上では、小売商店が将来の独立を前提として従業員を雇用しながらも、将来的な独立が難しい現状が指摘されていた。また、「家族的優遇」を美風とした不明瞭な賃金支払いに対しても、厳しい意見が集中した。こうした批判は、小売商店が縁故採用を中心とした徒弟制度にもとづいた雇用関係を維持していることが原因であるという認識にもとづいていた。このため、優秀な店員を集めるためには、個々の商店が労働関係の社会的変化を研究し、現代に応じた労働条件で雇用契約を結ぶべきだという論調が強くなっていく。

集団求人を実施することが労働環境の改善につながるという認識は、職業安定所関係者による論考のなかでも確認することができる。誠文堂新光社が戦前から発行していた『商店界』1957年5月号のなかで、東京都内の職業安定所職員が、集団求人の意義について次のように述べている。

最近の求職者に、商業への関心の薄いことは否定できない事実であつて、理由はいろいろ云われておりますが、小売業界に労働問題に関する反省の足りなかつたこと、他の業界に較べて立遅れていることにも要因があると考えられます。

すなわち、集団求人の意義は、従業員の生活と身分の集団保証に在るのですが、今日

では、店員の待遇改善と身分保障について、店主の自覚を促す手段として考えられる段階に在ると見られるのであります⁹⁾。

この記述からは、職業安定所にとって集団求人が、商店主らに対して従業員の待遇改善を自覚させるための手段として認識されていたことがわかる。職業安定所のなかでもまた、百貨店をはじめとした大手企業との労働条件の優劣の差が拡大することが、小売商店における求人難の一因となっていたと考えられていた。こうした問題意識のもと職業安定所は、商店街組織が適切な雇用条件を定め、それを商店会員である小売商店に求めることが近代化のためにも望ましいと考えていた。労働行政の当局からみた商店街組織による集団求人とは、小売商店主の前近代的な雇用意識を変えるためにも、合理的な方法であったといえるだろう。

4. 集団求人によって小売商店の雇用問題は改善されたのか

前述の加藤（1997）によると、集団求人を実施する中小企業や商店街組織にたいして、職業安定所が求めた労働条件の改善とは、1. 文書による労働条件の明示、2. 居住条件の改善、3. 雇用者を経営者家族のなかに親しく受け入れて差別しないようにする指導、4. 労働条件・休日についての規定の整備、5. 定時制高校への進学への許可、6. 退職金積立制度・独立資金制度の実施の努力であったという（加藤,1997: 154-160）。それでは、商店街組織が集団求人を導入することによって、職業安定所が求めた小売商店への労働条件の改善は、実際にどの程度実施されたのだろうか。

『商店界』1957年11月号では、世田谷区内で集団求人によって入店した店員を対象として行われた、就労実態調査の結果が掲載されている。記事によると、この調査は職業安定所と地元商店街が共同で実施したもので、集団求人を実施した世田谷区の玉川商店街連合会に所属する商店街および、同区内のある商店街の店員（一部旧店員を含む）合計166名（うち女性55名）に対して同年に実施された¹⁰⁾。

まず、回答者の実働時間は1日平均13時間半で（休憩時間不明のものを除く）、労働基準法の労働時間規定を大幅に超過している。さらに、回答者の平均睡眠時間は7時間弱で、このとき同時に実施された聞き取り調査においても日頃の睡眠不足を訴える者が多かったという。また、休曜日については約6割の店が月2回で、月1回および月3・4回の店が合計3割程度であった。月1回が休日の店舗と、完全休日を実施していない店の店員から、是正を要望する声が強く出ているという。

「現在の仕事が第一希望のものか」という質問に対しては、約4割が現在の仕事（職業）は「自分の第一希望のものではない」と回答している。郷里の家庭の事情や他の就職に失敗した結果、やむなく店員の道を選んだ者も少なくないという。とくに女性の回答者では56%と半数を超えていた。さらに、女性の住込み店員が女中代わりに使われている例も多いと指

摘している。こうした実態を受けて同記事では、採用時に販売専門と説明したにも関わらず、つい重宝だからと店員に家事ばかりをやらせると不満が起きると注意を促している。

集団就職者の離職率の高さについては、当時の新聞記事などでも社会問題化されていた。就労実態調査を実施した玉川商店街連合会では、離職者を減らすための取り組みとして、同一地域の出身者が、なるべく同一地域の商店街に共に就職するよう調整していた。そうした配慮が功を奏したのか、店の雰囲気についての質問では「予想以上によい」と回答した者が42%、「予想したとおり」が31%で、入店者同士の折合いもよく、入店当所に経験するホームシックを克服しているという。また、店の環境についても「予想以上によい」が29%、「予想したとおり」が30%という結果であった。この結果について記事では、世田谷という山手の住宅地域を背景とした商店街の雰囲気が、都心の繁華街とくらべて小規模ながら落ち着いた雰囲気を持っており、この点が地方の農村出身者にとっての親しみやすさにつながっているのではないかと分析している。

以上紹介した就労実態調査では、就職先の環境的な側面について比較的良好な結果となった。その一方で、就労時間や休曜日などの就労実態については、第3節で紹介した東京都労働局による調査と同様に、前近代的な小売商店のイメージを踏襲した結果となっている。就労時間の長さについてある店主は、就労時間が休憩時間無しの12時間であるが、そのうち客がいない暇な時間が3~4時間はあると説明している。「客が少ないのだから」、「ほんの店番だから」という理由で勤務時間と休憩時間が明確に分離されていない当時の雇用実態が垣間見られる。また、ある店主は「どこかで、率先して早く店を閉めてくれればよい。そうすれば、まわりでも真似をして閉めるようになるし、店員も早く休めることになる」と語る一方で、「でも、私の店だけは、となりより5分でもおそく店を閉めないで損をするから、そういったパイオニア魂はもっていない」と付け加える。商店街という共同体組織を構成する小売商店は、他方で、独立した企業体であり、かつ一部の商店どうしはライバル関係でもある。このため、小売商店の勤務時間や休日を商店街組織が調整することには困難が伴う。東京都渋谷区のある商店街協同組合の理事長は、別記事のなかで、現状では各商店の「やり方」がある以上は、組合として労働時間と休日の規約を設けることは難しいと述べている¹¹⁾。

文書による労働条件の明示に関する取り組みとして、前述の就労実態調査を実施した世田谷区のある商店街では、1957年に集団就職者を受け入れた際、従業員の給与規定を設けている。しかし調査によると、同商店街が定めた給与規定を実施していると回答した店主は、42名中18名と4割程度にとどまっている。さらに、2割の商店では給与規定を設けておらず、その他の店主は「知らない、わからない」と回答しており、制度が十分に周知されていない様子がうかがえる。

このような当時の調査結果からは、商店の業種や規模が多様であるという商店街組織の特性から、給与規定や就業規則を設けることが難しいという実態がみられる。こうしたなか注目されるのは、退職金制度の導入に関する取り組みである。多くの商店街組織での集団求

人は、住み込みによる雇用が前提となっていた。これには前述のとおり、各商店が自前で社員寮などの施設を設置できなかったという理由も大きい。やがて店を退職して「のれん分け」をすることを見越した商慣習が大きく関係している。独立を見越した退職金として、ある商店街では生命保険会社と契約し、店員一人あたり月 200 円を雇い主が積み立てるという制度を設けた¹²⁾。また、玉川商店街連合会では、入店式当日に新店員へ貯金通帳を贈呈し、店員に対して独立のための貯金を推奨している¹³⁾。このほかにも、最初の集団求人から 10 年ほど経過した 1970 年代の桜新町商店会では、10 年以上勤務した店員をのれん分けで独立させるという制度を設けた¹⁴⁾。これは、独立時に預金額の 3 倍の資金を融資あつせんするというもので、商店街内のパン屋や精肉店の店員など、約 20 人が記事掲載時に独立しており、この制度が店員の定着率の向上に貢献していると伝えている。

このように、集団求人を実施した商店街組織のなかには、店員の独立を見越した退職金制度を導入したり、強制ではないものの店主が店員に貯金を推奨するものがみられた。こうした取り組みからは、「親方—子方関係」を前提とした徒弟的な店員教育が、集団求人が浸透するなかでも残存していた可能性が考えられる。

5. 集団就職者への取り組みのなかで強調される「人間関係の重要性」

日本 ILO（国際労働機関）協会が発行する雑誌『世界の労働』1959 年 4 月号のなかで、労働基準局らとの座談会に参加した東京都商店街連合会の副会長は、小売商店が集団就職者を雇用するうえでの課題として以下のように発言している。

大企業とは、私どもとでは、どんなに手をつくしても、賃金の格差は覆うべからずものです。しかも、寝とまりするところでも、そういう別な建物を建てて、商店街に大きな建物を建てて、そこへ全部店員を寝かしてやるという施設は、われわれの零細企業では到底出来ない。いま私は、各商店街を廻ってお願いしていることは、愛情を深く持つというんですね。自分の子のことを考えたら、とにかく、遠くの地から東京に出てきて、主人一家の団らんしている姿をみれば、郷愁をおぼえるのが当然だ。まず、六ヶ月間は、家族と同じようにすることです。自分の子にはわがままをさせて、奉公人だけしぼるといのはやめる、これをやめれば、大体、来る人は、小売店の矛盾はかなり先生方も言いきかせていると思いますので、なんとかいくでしょう¹⁵⁾。

集団求人により受け入れた店員に対して、家族同様の愛情を注ぐことが大切であるという連合会副会長の発言を受けて、座談会の司会をつとめた ILO の東京支局長は以下のように話す。

田舎から来た子に愛情を持つことが一番大切だという点はごもつともだと思います。

というのは、実は、小売りのような、ほとんど家族的に仕事をするものがない大企業ですね、そういうところで、非常に機械化されてくると、職場が無味乾燥、殺風景になってくるんですね。そうすると、チャップリンの映画にありましたように、まるで、人間が機械化されてしまうために、かえって能率が落ちてしまう。そこで、雇っている者と、雇われている者との間に、最近ヒューマンリレーション、人間関係がいかに大切であるかということ力を説かれている。人間関係で、愛情を通わすということが経営の根本にならなければならないということが、大企業、工業関係で言われております。いわんや、小売業については、それが根本的にならなければならないと思います。さりとて、昔の家族主義、封建主義で、おれのところは家族の者と同じにやっているから、朝早くから夜遅くまでやってもいいんじゃないかということではいけないと思いますが、やはり、根本では愛情が大事じゃないかと思います¹⁶⁾。

座談会のなかで支局長は、家族主義や封建主義にもとづく支配関係を否定しつつ、かつ、大企業による合理主義的な労務管理にも課題があることに目を配らせたうえで、店主と店員の関係には根源的な人間愛が必要であると説いている。それでは、こうした人間関係にまつわる雇用問題にたいして、商店街組織はどのように対処しようとしたのだろうか。

店員の労働環境の問題点として、とりわけ住み込みの店員への対応について、店の雰囲気大切にすべきだという意見がみられる。たとえば、ある雑誌記事では、最初期の集団就職者の次のようなエピソードを紹介している。東京都内のある商店で、「食事は主人も店員も同じ」と約束したものの、店の家族だけが別の食べ物を食べていたことを知った店員が、店を飛び出し離職した。商店街組織のある幹部は、「こんな小さなことが離職の原因になることを幹部たちも思い知らされ、店主を説いてまわった」という¹⁷⁾。店主と店員の人間関係に端を発する離職問題を受けて、店員からの苦情などを聞く窓口を設ける商店街組織もあらわれた。世田谷区に隣接する目黒区商店街連合会は、区内の各商店会長が店員の相談相手になる「おじ様制度」を設けた。これは、店員が一方的に解雇されることを防ぐことを目的としたもので、場合によっては区役所の関係者もあいだに入り、合理的な話し合いによって問題を解決するものであったという¹⁸⁾。

以上のように、住み込みが前提の雇用関係のなかでは、店主や家族従事者と集団就職者との人間関係による双方の不満が、離職や転職につながる大きな要因とされていた。そしてこの問題をめぐっては、しばしば情緒的な店主—店員関係が強調されることがある。1958年3月に駒澤大学講堂でおこなわれた、渋谷職安管内の商店街組織による合同入店式では、労働大臣が出席し祝辞を贈っている。このなかで大臣は集団就職者を受け入れる店主たちに対して、「この子たちの親御さんの気持になって温く接してほしい。また十分に理解をもって進んで勉強させるようにして下さい」と述べ「心遣い」を示したという¹⁹⁾。「実の親のように親身になってあげることが大切」といった家族愛的なメッセージは、店主に店員の自由

意志を尊重するよう促す発言であると同時に、前近代的な徒弟制度を想起させるものでもある。

商店街による集団求人は、1960年代以降徐々にその規模を縮小させていく。労働省の調べによると集団雇用による全国の求人数は、1959年は3万3千人、1960年は5万5千人、1961年では7万2千人と増大しているのに対し、実際の就職者数を求人数で除した充足率は各年で49%、26%、30%にとどまっている（竹林1962：238）。そして1960年代後半以降、集団求人をおこなう商店街組織がしだいに減少していく²⁰⁾。1966年9月3日の朝日新聞の記事では、求人団体数自体は減少傾向にあるものの、集団求人で採用された人数は反対に増加していると指摘する。これは、「この数年間で、あやふやな集団求人は姿を消し、実績のある団体だけが、さらに充実した求人を進めようとしている」ことが理由であるという²¹⁾。この記事のなかで「充実した集団求人」の事例として取り上げられているのは、大工の技能や自動車整備士の資格、洋裁師の免許取得といった技能習得に関する支援である。ただし、これらの技能習得支援に力を入れているのは、建築業協会や自動車商協同組合、そして婦人服協同組合といった業種別団体である。異業種が集う地域別団体である商店街組織では、技能習得を組織的に支援することは難しい。この記事では、商店街組織のような地域別団体では、安心して集団就職者を送り出してもらえるように地道な努力を続けているという。たとえば、「郷土の子弟を仕事の中で育てる」ということを主眼に親身になって世話をする商店街や、就職者が途中でやめていく時に転職先が安心できるかどうかを見きわめ、その結果を出身地の職業安定所に報告したり、出身地で父母に集ってもらい子弟の近況を知らせるといった事例を紹介している。

また、1960年代後半になると、入店後数年が経過した集団就職者にたいして、結婚を斡旋するための制度を設ける商店街組織もあらわれた。東京都大田区のある商店街振興組合では「結婚相談部」を設け、店主たちが店員の結婚相談にのるなど結婚のための仲介役となった²²⁾。集団求人を期に複数の商店街組織で導入された退職金制度は、住み込みを前提としたのれん分けと強く結びつくものであった。そして、商店街組織による集団就職者への結婚の斡旋もまた、「住み込み店員がやがて店を出て独立する」というのれん分けの慣習と大きく関係していたものと考えられる。

本節では、商店街組織における集団就職者への取り組みについてみてきた。商店街組織による集団求人の実態は、住み込みという小売商店の前近代的な慣習とセットになっていたといえるだろう。また、前節でみたように当時の記事では、商店街組織内部において給与水準や休日などの労働条件を調整することは難しいという状況が伝えられていた。さらに、業種別団体のように技能習得への支援が難しい状況にあるなかで、集団就職者にたいする商店街組織としての対応は、福利厚生面での充実や情緒的な面での支援を強調する傾向にあったのではないか。集団求人は、「家族愛的な人間関係にもとづいた信頼関係」を、商店街という地域的な範囲で構築するための契機として捉えられていた可能性がある。

6. まとめにかえて

本稿では、1950年代から1960年代ごろにかけて商店街組織で実施された集団求人の実態について、東京都世田谷区内の商店街組織での事例を中心に、当時の資料をとおして検討した。繰り返しになるが集団求人は、日本の資本主義社会におけるふたつの二重構造、すなわち「大企業と中小零細企業」および「大都市と地方」という社会構造のなかでの制度的実践であったといえるだろう。1955年にはじめて集団求人によって店員を雇用した桜新町商店会のある店主は、「男子二名を採用したが、純情で良い。ただ教育程度が、向うの最高でも東京の中以下くらいだ。しかし、本人に努力する気さえあれば十分に追いつける。結局は努力の勝だと思う」と語っている²³⁾。大都市の商店街組織による集団求人は、百貨店や大企業との競争関係のなかでの構造的に不利な立場と、他方で、労働市場において構造的に不利な立場におかれた地方の若者への依存によって成り立っていた。そして、これら不利な条件を克服するものが、小売商店や商店街組織による経営努力であり、雇用された店員本人の努力であったのだ。

こうしたなか、労働行政を担当する職業安定所にとって、商店街組織による集団求人は、小売商店における前近代的な労務管理を改善させるための機会として認識されていたと考えられる。集団求人は、商店街組織として店員の雇用についての基本方針をたて雇用条件を定めて、それらを商店会員らに呼びかけるための合理的な手段であった。しかしながら、本稿で検討した限りでは、集団求人を実施した商店街組織の小売商店において、労働時間や休暇日が大きく改善されたとは必ずしもいえない。業種や規模が異なる商店の集合体である商店街組織では、給与規定や休業日を統一したり厳格化することは困難であったからだ。

その一方で商店街組織では、集団就職者の離転職を防ぐために、福利厚生や人間関係的な課題への対策について積極的に取り組んでいったとみられる。そうした取り組みのなかで注目すべきは、家族同様の愛情をもって従業者に接することの重要性が、商店街組織のなかでも、また職業安定所や労働問題に取り組む関係者のなかでも認識されていたことである。零細な小売商店が集積する商店街組織が、労働市場において百貨店などの大手企業に対抗するために、雇用関係における家族主義的なイメージや支援を求職者側にアピールしていたと考えられる。こうした意味において、雇用関係における小売商店の近代化を目的とした集団求人の実施は、店員にとっての労働環境の改善を促した側面がある一方で、前近代的な雇用関係を一部に残存させる結果につながったのではないか。

本稿では主に、商店街組織による集団求人について、1950年代後半から1960年代ごろにかけて掲載された業界専門誌や新聞記事の記述をもとに検討してきた。今後、集団求人について、商店街活動の社会史的研究として展開していくためには、多くの研究課題が残されている。ここでは2点提示したい。

第一に、商店街組織による集団就職者への対応の実態とその社会的意味について、さらに検討を加えていく必要がある。とくに、本稿で提示した雇用問題における家族主義的な対応

については、商店街活動との関連のほかに、のれん分けといった小売商店の制度的慣習との関係をとおして追及していきたい。それは、戦後日本社会における商店街の近代化について再考する契機にもなるだろう。そのためには、商店街組織や労働行政による資料のほかに、当事者たちの証言や生活史的資料などをとおして考察していく必要がある。

第二に、商店街組織による集団求人について、空間的な視点から考察することである。商店街組織による集団求人は、全国的にみられた現象であったのか。あるいは、今回みてきたような世田谷など、東京山手郊外の私鉄沿線の住宅街に位置する商店街を中心として活発化した現象であったのか。また、そうであるとすれば、その理由や背景には何が考えられるのか。世田谷の商店街の戦後史として、本研究の問題意識を都市社会学的な研究に接続させることも可能であると考ええる。

[謝辞]

本研究は、桜新町商店街振興組合および、東京都世田谷区を中心に活動している「サンデー・インタビュアーズ」のみなさまの協力を得ながら執筆しました。また、匿名の査読者よりたいへん有益なコメントをいただきました。感謝申し上げます。

[注]

- 1) 『オール生活』23(10)、実業之日本社、1968年、97頁。
- 2) 商店街と百貨店の対立をめぐっては、1937年に第一次百貨店法が制定されている。世界恐慌を背景とする不況下、失業者の増加とともに零細小売業者が激増した。他方で百貨店と中小商店の軋轢は顕在化し、全国各地で百貨店反対運動が激化した。第一次百貨店法は、失業者問題と反対運動を背景としてつくられたが、戦後の1947年、独占禁止法との関連を理由に廃止された(木村,2015:9-10)。その後1954年、前年末に実施された金融引締め政策の影響を受けて、小売業界の売行きが停滞したのに対し、百貨店資本が特売攻勢で徹底的に小売商店の圧迫を始めた。百貨店にたいする小売商店からの批判の声が高まり、1956年に第二次百貨店法が制定された。このように百貨店法は、産業政策というよりも労働問題、雇用問題を背景とした政策であったといえる(上田,2005:97-98)。
- 3) 当初、職業安定所が商店街での集団求人にたいして否定的な反応をみせたのには、職業安定法第33条の規定に違反する可能性があったことが考えられる。当時の職業安定法では、商店街などの団体が店員を紹介したり、派遣したりする事業は禁止されていた。そのため、集団求人はその手続を団体が行うものであり、雇用関係はその店と求職者との間で結ばなければならない。職業安定所のなかには、一定の日を決めて各雇用主が安定所に申込みの手続をさせたり、団体指定の場所に係官が出張して取扱いをしてくれるところもあったという(松丸,1959:42-43)。
- 4) ただし、求人数と実際の就職者数の数字は資料によりばらつきがある。朝日新聞(東京朝刊)

1958年12月16日(12頁)の新聞記事によると、「(昭和)二九年四月二日、十二人の中学新卒業生が新潟県からそろって上京した」という記述がみられる。

- 5) 『商業界』11(3)、商業界、1958年、71頁。
- 6) 『商業界』9(6)、商業界、1956年、80-85頁。
- 7) 『月刊中小企業』9(12)、ダイヤモンド社、1957年、26頁。
- 8) 『職業研究』11(12)、雇用問題研究会、1957年、34頁。
- 9) 『商店界』38(5)、誠文堂新光社、1957年、74頁。
- 10) 『商店界』38(12)、誠文堂新光社、1957年、82-85頁。
- 11) 『事務と経営』10(103)、日本経営協会総合研究所、1958年、20頁。
- 12) 『朝日新聞』1960年8月9日、東京朝刊、4頁。
- 13) 『職業研究』11(11)雇用問題研究会、1957年、34-36頁。
- 14) 『企業診断』21(5)、同友館、1974年、57頁。
- 15) 『世界の労働 = World labour』9(4)、日本ILO協会、1959年、18頁。
- 16) 『世界の労働 = World labour』9(4)、日本ILO協会、1959年、19頁。
- 17) 『朝日新聞』1958年12月16日、東京朝刊、12頁。
- 18) 『商店界』40(4)、誠文堂新光社、1959年、44-45頁。
- 19) 『朝日新聞』1958年3月28日、東京朝刊、10頁。
- 20) 求人充足率が低下した要因として、1960年代半ば以降地方でも高校進学率が上昇し、それにともない他の就業機会が増えていったことにより、集団求人に応じる者が少なくなったことが挙げられる(満園,2021:153)。また、高度経済成長期には零細企業や中小企業の二極分化が進行した。石井(1996)によると、朝鮮戦争後の1954年から64年にかけては、個人事業主と家族従業者の合計が約200万人で、そのうち約半数の90万人が家族従業者であった。1966年から82年にかけては、個人事業主数と家族従業者数が増加・安定し、1979年に個人事業主と家族従業者の合計は230万人を超え、家族従業者数も1970年には110万人を超えている(石井,1996:83-84)。1950年代から1970年代にかけて、小売商店における家族従業者数が減少しなかった理由として、労働者を雇用する力が小売商店になかったからというよりも、高度成長期のなかで労働力需給が逼迫した結果、市場に求めても得られない労働力を補うために家族を従業者として雇用したと考えられる(石井,同:99-100)。1970年代以降、寮を建てることなどによる雇用力の強化や、近代的企業化へと進む方向で拡大する企業や商店がある一方で、商店街を構成する多くの小売商店では、雇用労働力への依存をやめて家族労働力の限度内に適正事業規模を抑える家族企業化がすすんでいった(加藤,1997:161)。
- 21) 『朝日新聞』1966年9月3日、東京夕刊、2頁。
- 22) 『商店界』46(1)、誠文堂新光社、1965年、165頁。
- 23) 『商店界』37(4)、誠文堂新光社、1956年、86頁。

[文献リスト]

- 石井淳蔵, 1996, 『商人家族と市場社会』 有斐閣.
- 加藤和俊, 1997, 『集団就職の時代——高度成長のにない手たち』 青木書店.
- 木村晴壽, 2015, 「戦後の大店規制に関わる立法過程と商調協——いわゆる地元民主主義をめぐって」『地域総合研究』 16: 7-26.
- 松丸稲雄, 1959, 『店員はこうすればよく働く (商店経営講座)』 ダイヤモンド社.
- 満園勇, 2021, 『日本流通史——小売業の近現代』 有斐閣.
- 野村正實, 2016, 「高度成長期における会社・自営業・学歴主義——一つの問題提起」社会政策学会誌『社会政策』 8(1): 70-81.
- 菅沼元治編著, 1980, 『私たちのまち桜新町の歩み』 東洋堂企画出版社.
- 竹林祐吉, 1962, 『現代小売商業の諸問題』 協同出版.
- 上田誠, 2005, 「商店街に関する政策科学的考察——商業政策における商店街の捉え方」『同志社政策科学研究』 7(1): 83-103.
- 山口覚, 2011, 「集団就職の神話を解体する」西澤晃彦編『労働再審 4——周縁労働力の移動と編成』 大月書店: 73-116.
- , 2016, 『集団就職とは何であったか——〈金の卵〉の時空間』 ミネルヴァ書房.