

# 西陣綜統業の実態分析

## 目次

- まえがき
- 一 概況
- 二 綜統業における適正規模
- 三 売上高増減分析による綜統業の動向
- 四 労働事情
- むすび

小 森 瞭 一

## まえがき

西陣機業の産業構造を明らかにするため、その前段階としての関連産業の調査は、すでに糸商<sup>①</sup>、染色業を終えている。そこで小稿は同様な意図の下に綜統業についての調査分析について行う。

「綜統」とは、あまり知られていない言葉であるが、要するに織機の「はたごしらえ」であって、経糸を織機の装置と結びつけて紋紙によって経糸を上下さすようにする準備工程である。したがって、他の関連産業と同

様、西陣機業の存続のためには不可欠の作業工程であるが、意匠紋紙、撚糸、糸染等の関連産業と比較すると規模も小さく、業者数も少い。このことは当業種が高度の技術を要する請負的業種であり、資本金よりもむしろ個人的信用と技巧が大きいウェイトをもつ特殊性に基因している。請負的業種であるため、繁忙期（三〜七月）と閑散期（十二〜一月）との差異は著しく、閑散期は極端に作業量が減少するため業界としては一つの大きな制約を受けている。

現在、当業界には、七〇名の組合員を容する西陣綜統工業組合があり、アウトサイダーは極零細業者三名余位で、大体一〇〇％近い組織力を誇っている。しかし経営組織を見ればわかるように、税金対策のみで加入している企業組合業者が多く、その経営は大体零細なものが多い。しかし請負的性格から、事業成績そのものは原料、在庫等の影響により、大きく変動する他の関連産業に比して、零細乍ら堅実な経営が行われている。又、他産地の問題であるが、これは従来、他産地分も当業界で生産し送っていたが、近年は複雑なもののみ当地に送付され、簡単に出来るものは他産地で行われるようになった。既に、綜統業の全数的把握の調査は昭和三十六年にも労働基準局で行われているので、本稿ではあえてそれを繰り返すことなく、我々の調査結果を中心に綜統業の質的分析を行うことにした。

すなわち、任意に抽出された十二業者の調査表の各項目をその整理番号により統制した。そしてその各々は単純に集計することを差し控え、むしろ各個をその規模における代表型と考えそれを分析し、その規模における傾向を代表させた。我々はこの規模別の基準を他の調査と関連させるため、従業員数に求め、一〜四人、五〜九人、十人以上の三グループに区別した。以下それらの標本を中心に分析するのであるが、論拠を明らかにするた

め、その一部を付表として明示することにする。

(注)

- ① 出石邦保「西陣襦業における流通構造と原料卸糸商―原料糸卸商の実態分析中心として」(紀要第六号)
- ② 辻 博「京都織維染色業の構造―糸染業の実態調査結果」(紀要第六号)
- ③ 京都労働基準局「西陣紵統業実態調査結果報告書」(昭和三十六年八月)

## 一 概 説

任意に抽出した標本から大体次のような概況が想定される。綜統業では他の関連産業と異なり、経営組織形態は企業組合に所属するものが多い。これは全標本数中半分を占めている。この企業組合は仕入、販売等の通常の営業活動を共にし、利益の配分までを行う組合とは異り、零細企業にとっては非常な負担である会計的管理面、殊に直接的には、対税務政業を零細企業が集合一括して簡単化せんがために作られた特殊な組合である。勿論、この企業組合に参加している企業の資本金は出資金であるが、客観的評価の困難な現物出資を併用しているため、その額は今日では他と比較出来ない程少額なものもある。又法人形式を採っていても株式会社でなく有限会社である点も、この業種の経営の限界を暗示しているようである。

したがって、出張所、支店を有するのは極く稀れである。最高二十人と言う規模の当業種では、いうまでもなく、その従業員の構成において占める家族労働力のウェイトは大きい。その大半は京都市、府の出身者であり、勤続年数三年以上の従業員では、近畿地方の出身者の定着率が圧倒的に大きい点は前述の他の関連産業の調査結果と同じ傾向が見られる。

当業界では、親睦会として二日会が多いがこれは組合の親睦会であり、価格協定問題や最近、賃金協定等の組合活動も、他の業種に比して、比較的良く組合員の協力が得られているように考えられる。

## 二 綜統業における適正規模

企業の適正規模を判定する場合、どれだけがその業界における適正規模で、あるかを判定することは容易ではない。しかし、下請的企業が社会的存在として存立するためには、その社会的貢献の度合に応じて一定の利益が与えられると考えられる。大きい資本を持つものはより多くの生産量から絶対額において多額の利益を得る。他方、小さい資本のものの利益の絶対額は小であろう。しかし、一単位当りの資本から生ずる利益を比較すれば、必ずしも資本の大きいものが常に大きいとは限らない。単位当りの資本から最も多くの利益を生じうる企業規模こそ、資本と労働の結合効率が高い点で、少資本で経営基盤が強いとはいえない零細企業にとっては、適正規模と考えられる。

我々はこの様な効率を基準として、適正規模と判定するため資本利益率にその指標を求めた。この資本利益率は次のように売上高利益率と資本回転率に分けられる。

$$\text{資本利益率} = \frac{\text{利 益}}{\text{資 本}} = \frac{\text{利 益}}{\text{売上高}} \times \frac{\text{売上高}}{\text{資本}} = \text{売上高利益率} \times \text{資本回転率}$$

ここで注意すべきことは、「企業組合」の場合、現物出資があるため払込資本は他と同じ基準では表示されていない点である。このため、適正規模の判定にあたって資本回転率を出すのは、企業組合に加入していない業者

第1表 払込資本回転率から見た適正規模

規 模	1~4人	5 ~ 9人			10~人		
整 理	1	2	9	3	6	8	
従 業 員 数	4	8	8	20	10	14	
経 営 組 織	個人	個人	個人	有限	有限	個人	
資 本 金	(千円) 1,000	2,000	2,500	2,500	1,500	2,000	
昭和36年度月別売上高 (千円)							
1 月	182	300	397	2,477	490	800	
2 月	243	350	694	2,397	537	1,500	
3 月	200	450	1,016	2,903	932	1,800	
4 月	250	450	468	2,498	1,842	1,200	
5 月	301	450	344	2,006	808	1,000	
6 月	259	450	436	2,279	818	1,400	
7 月	330	450	414	1,458	370	1,800	
8 月	180	350	294	987	893	1,300	
9 月	320	300	408	2,410	1,183	1,000	
10 月	272	400	469	2,064	647	800	
11 月	268	400	513	1,235	591	1,300	
12 月	330	450	478	2,369	759	1,000	
合 計	(千円) 3,138	4,800	5,931	25,083	9,870	14,900	
昭和36年度 払込 資本回転率(回)	3	2.4	2.4	10	6	7	
順 位	Ⅱ	Ⅲ		Ⅰ			

(イ) のみを対象とした。そこで、資本回転率を規模別に分析することにした。

資本回転率から見た適正規模

資本回転率を昭和三十六年度売上高と払込資本金との比に求めた。第一表からわかるように、その結果は、従業員十人以上の規模が最も高く、回転率で年十〜十六回を示している。このことは三十六年度の実績によれば、払込資本金は一・二〜二ヶ月に一回の割合で運用されている。次に従業員四人以下のクラスが、年三回で、回転期間は四ヶ月に一回の割合で相当低下する。さらに、五〜九人のクラスに至っては、回転率二・四回で五ヶ月に一回しか運用されていないという低効率さである。

いうまでもなく、資本回転率はその企業の活動状況を最も良く反映する指標であって、回転率が高い程、その効率が良く発揮され企業は活況を呈している。その意味で五〜九人のクラスに属する企業よりも、資本金も労働力も小さい四人以下が高いのは、まさに小数精鋭主義による経営の賜物である。

十人以上の規模の場合、従業員数に比例して回転率は増加している。このことは、綜統業では、十人以上の場合、従業員の増加に伴う人件費等の営業費の増加分は資本回転率をはやめることによって回収している点が指摘されよう。すなわち、当業界では、後にも見るように販売価格が比較的一率化しているため、大規模化による独占価格が得られない結果となり、規模を拡大しても、さして利益率は上昇しない。そのため、資本の回転率を早めて増加する費用を喰い止めている。この場合、十人以上の規模になれば、このように回転率を早めることにより費用増加から生ずる資本利益率の低下を防ぐことが出来るが、五〜九人のクラスでは、回転率は十人以上の三分の一度でそれが出来ていないようである。

この原因は色々考えられるが、十人以上の場合はかなり組織的にまとまっているので、繁忙期の集中的な大口の請負需要にも応じられるため、大口の売上高が計上出来るのもその一因であると考えられよう。その結果は資

本利益率に反映し、両者間の較差を一層広めている。ただ、この場合、十人以上何人迄が限界となるかは問題である。我々の抽出した標本では十人、十四人、二十人の従業員の場合、その回転率は六回、七回、十回となっており、少くとも十人から二十人まではその絶対額は一応上昇しているから、したがって資本利益率も上昇するが、それ以上は確かでない。しかし、十人の時が六回の回転率を示す処から、二十人の従業員の場合、同じ効率が達成されるならば十二回の回転率を必要とする。しかるに二十人の場合、現実には十回に止っている。このことは従業員二十人で既に収益通減の状態に入っていることを示していることになる。したがって、十〜二十人の間に、資本回転率からみて最適と考えられる企業規模が存在することが類推される。いずれにせよ、資本回転率からみると当綜統業では、少くとも二十人以上に従業員を増加して大規模化を図ることは、資本の回転率を早急化させるのみで、資本利益率を大幅に増加させ得ず、過大な規模の拡大は相対的に資本利益率を低下させることになる。

要するに、当業界では、資本利益率に資する資本回転率は高い方から、従業員十人以上、四人以下、その中間クラスの順となっている。

#### (四) 売上高利益率から見た適正規模

資本回転率から見て五〜九人クラスの事業は最も効率が悪いことがわかった。この傾向はこれから見る売上高利益率の分析結果からも支持され、強く印象づけられた。

すなわち、京都労働基準局が昭和三十六年に行った「西陣綜統業実態調査結果報告書」の経営状況調査、第四表「規模別労働者一人当り（一ヶ月分）損益状況」を基にして次の第二表を作成した。

第2表 規模別従業員一人当たり（一ヶ月分）損益状況

	規模平均		1~4人		5~9人		10~29人	
		%		%		%		%
1. 純売上高	76,017	100.0	71,071	100.0	62,365	100.0	100,486	100.0
2. 売上原価	52,915	69.5	54,043	76.0	41,644	66.5	66,512	66.1
売上総利益	23,102	30.5	17,028	24.0	20,721	33.5	33,974	33.9
3. 一般管理販売費	15,122	19.9	8,892	12.5	15,015	24.2	23,156	23.0
営業利益	7,980	10.6	8,136	11.5	5,706	9.3	10,818	10.9
4. 営業外収益	432	0.6	302	0.4	512	0.8	490	0.5
5. 営業外費用	1,722	2.2	891	1.3	2,527	4.1	1,879	1.8
純利益	6,640	9.0	7,546	10.6	3,691	6.0	9,429	9.7
アラ利益率	30.5		24.0		33.5		33.9	
営業利益率	10.6		11.5		9.3		10.9	
純益率	9.0		10.6		6.0		9.7	

（京都労働基準局，西陣綜統業実態調査結果報告書昭和36年8月・第4表ヨリ作成）

第2表 利益率順位表

利益率	規模平均	1~4人	5~9人	10~
アラ利益率		Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ
営業利益率		Ⅰ	Ⅲ	Ⅱ
純益率		Ⅰ	Ⅲ	Ⅱ

第二表からは次の諸点が指摘しうる。

(一) 粗利益率は規模に比例している。

(二) 営業利益率、純益率は四人以下のクラスが最高で、次に十人以上、最低はその中間クラスである。

この原因に更を詳細に見ることにしよう。粗利益率が規模に比例して高くなることは、いわゆる大量仕入、大量生産の結果コストダウンが行われ、製造原価の低下を通じて利益が増加するとい



う、いわゆる大規模生産の利益を反映しているにすぎない。仕入、製造、販売の通常の営業活動では「規模の経済」が作用しているといえよう。このように、最大の売上利益率を誇っていた大規模クラスは営業利益率の段階になると、第二位、第三位に低落する。この原因は、営業費の相対的に大幅な増加の結果である。従業員一人当りの一般管理販売費は絶対額で、四人以下をひととした場合、五～九人クラスは約二倍、十人以上の場合約三倍と増加している。この値は、一人当りの従業員に対する営業経費であるから、粗利益率のように規模の経済が働くとすれば、その値はむしろ大規模程、低下するはずである。それがこのように規模に比例して増加していることは、小規模企業の存立の有利性を最も強力に支持している顕著な点である。この点からいえば、明らかに大規模企業化は、営業種では適正規模への方向でないと判定出来る。しかし、同じ費用を売上高に占める割合を見ると、その売上高営業費率は、四人以下 (12.5%)、十人以上 (23.0%)、五～九人クラス (24.2%) の順に高くなっている。これを見ると、絶対額の順位と売上高との相対比率との順位とでは第二位と第三位が転位している。このことは、営業費の効率は規模が大きくなるに従い低下するが、他方、十人以上になると、この営業費の増加は売上高の増加に貢献しており、その結果、売上高との比率では、五～九人クラスよりも効率の良いことを示している。それに対して、五～九人クラスは、営業費は増加したままで、十分に売上高の増加に貢献していない点が指摘される。

この営業費率の影響は直ちに営業利益率を左右し、粗利益率の順位を大きく転換させ、(一)四人以下、(二)十人以上、(三)五～九人クラスの順とした。

次に営業外費用、および営業外収益を加味して純益率に至るのであるが、純益率では一層この傾向が強化さ

れ、第一位、第二位の差異はせばまったが、第二位、第三位間は大大きく差が生じ、五々九人クラスが効率の悪い規模である点が決定的となつてゐる。この原因は資金繰りのため、金融費用が決定的要因をなしてゐると考えられる。営業外収益において余り変化はないが、営業外費用は対売上高比率で相当の差異がある。この資金コストの増加による利益の削減は、営業利益率で二位の十人以上のクラスと三位の五々九人クラスの差異を大きくし、その位置を決定したものとした。すなわち営業利益率で一・六%であつた二位三位の間は三・七%の純益率の差異となり、一位二位の純益率は約十%であるのに対して、三位の五々九人の規模は六%に止まつた。この資金繰りによる金融費用の増加を裏付けるように、我々の取引金融機関順位の調査でも、五々九人の規模に商業手形を割引く取引銀行との間に密接な関係があることがわかる。(付表三)

以上、適正規模判定基準を資本利益率に求め、その構成要素である売上高利益率と資本回転率について分析した結果、五々九人クラスの規模が最も効率的に不適正であるという結果を得た。

四人以下の極小規模経営の場合は、回転率は低い、利益率が比較的高いので救われている。これは一人当り営業費用での圧倒的な効率の良さに基因するが、同時にこれは零細な企業形態の存続の一つの強みでもある。

他方、十人以上の場合は、純益率は中位であるが回転率が絶対的に高い。一人当りの営業費は最も非効率で、四人以下の場合の三倍にも達しているが、資本を逆に三倍以上にも回転することによりその不利益を相殺してゐる。これに比し、五々九人クラスは回転率も低く、売上利益の有利さは営業費の増加を吸収するため相殺され、逆に資金繰りから利子割引料等の金融費用のため利益が減少し、資本利益率は最低を示す。しかし、これも資本利益率が相対的に低いというだけで、負を示すものでなく、低いながらも堅実に利益をあげてゐるといえる。

要するに、当綜統業では、適正規模としては、従業員四人以下か、十人以上かのいずれかの方向に求められる。

### 三 売上高増減分析による業界の内部状況

さきの回転率の分析の際に当業界では、販売価格が比較的格一化していることが予想せられた。実際に又、綜統工業協同組合で「協定価格表」を出して、業界の価格引下げを従来から防止するために努めている。

例えば、昭和三十六年十二月では次のような誓約書を各組合員に提出させて過当競争防止に努めている。

#### 誓 約 書

私は今般制定せられました定価表確守に対し、別紙の申合せを承知し、之を責任を以て厳守することを誓約致します。

昭和三十六年十二月

組合員 氏 名 印

西陣綜統工業協同組合御中

この誓約書に違反せる場合の微罰として次の申し合せ事項を挙げている。

- 一、最初に調停委員会より違反者に注意反省を求め。
- 二、さらに違反続行の場合は、組合員たる資格をとり、之を組合員並に各材料店に通告する。
- 三、通告を受けた各材料店は非組合員に対し小売価格（三割高）にて販売する。

とし、右の申合事項協力材料店を列記している。

この価格協定の努力は既に古くから行われていたのであるが、ややもすると機業側の強力な力に押され、しばしば破られ勝ちであったのか、業界としては涙ぐましい努力をしているように見られる。再三定価表を改訂しているのは出来るだけ時価に近く定価表を決めてその実行を可能なようにしている。

今、昭和三十二年の定価表と昭和三十六年の定価表を比べると必ずしも、取り扱い品目及び種類が兩年を通じて同一でないので比較が容易でないが、大体十五%～二十五%程度の値上りが行われたようである。

そこで今、一応その平均値として約二十%の値上りがあったとして、調査対象十二業者を規模別に分け、それぞれの昭和三十二年と三十六年の売上高の増減原因が売上量によるものと、価格上昇による分とを比較する。

まず、売上高増減分析の理論的説明を先に述べよう。

今、昭和三十六年の売上価格 $P'$ を、同年販売数量を $M'$ とし、昭和三十二年のそれぞれを $P$ 、 $M$ とする。兩年の売上高の増減は次式から得られる。

(昭和三十六年売上高) - (昭和三十二年の売上高)

$$= P' M' - P M = (P' M' - P' M) + (P' M - P M)$$

$$= P' (M' - M) + M (P' - P)$$

＝(数量変化による売上高増減分) + (価格変化による売上高増減分)

〔注〕は、 $P' M'$  約二十%の上昇率を仮定しているから。

$$= P (1 + 0.2) M = P M (1 + 0.2)$$

となり、それぞれの昭和三十二年売上高を1・1倍から1.15に引き上げられた。

第3表 売上高増減分析表

規模	整理 No.	従業員数	売上高推移 (千円)				昭和36年 売上高	昭和32年 売上高	$(P'M)$	$(P'M)$	$(P'M)$	$(P'M)$	数量による 変化	価格による 変化
			32年	33年	34年	35年								
1~4人	1	4人	(千円)	(千円)	(千円)	(千円)	(千円)	(千円)	$(P'M)$	$(P'M)$	$(P'M)$	$(P'M)$	$(P'M) - (P'M)$	$(P'M) - (P'M)$
			2,150	3,020	3,100	3,080	3,138	2,150	2,580	558 >	430			
			3,000	3,500	3,800	4,000	4,800	3,000	3,600	1,200 >	600			
			1,360	1,584	1,655	1,710	1,966	1,360	1,632	334 >	272			
			2,927	4,438	4,149	4,451	5,904	2,927	3,512	2,392 >	585			
			1,400	1,620	2,160	2,310	2,769	1,400	1,680	1,089 >	280			
			4,628	4,727	5,140	7,638	5,931	4,628	5,554	377 <	926			
			4,800	5,060	9,000	5,500	5,490	4,800	5,760	△270 <	960			
5~9人	10	6	5,900	5,880	6,250	6,780	7,350	5,900	7,080	270 <	1180			
			5,938	6,009	4,762	3,354	4,188	5,938	7,126	△2,938 <	1188			
			18,000	20,000	20,000	18,000	25,083	18,000	21,600	3,483 <	3,600			
			12,612	11,845	10,776	7,200	9,870	12,612	15,234	△5,364 <	2,622			
10~	6	10	8,000	9,000	13,000	11,000	14,900	8,000	9,600	5,300 >	1,600			
			8	14										

$$(P'M = P'M (1+r) = P'M (1+0.2) \text{ による。})$$

このような分析をしたのが第三表である。

第三表で見れば、価格の変化は各企業とも、二十%の上昇の結果、いずれも正であるのは当然であるが、数量の変化の場合、負を示すものがある。これは昭和三十二年を基準にして二十%の価格上昇があれば当然生じるべき売上高を昭和三十六年に計上していないためであって、売上の数量的減少が招いた結果である。解り易くいえば、昭和三十二年度よりもその受注量が少なかったために価格が上昇して売上高が増加するはずなのに増加していないか、或は、少なくとも昭和三十二年の実績と同じ単位の販売量が実現されていないことを示している。又同じく正であっても、その大小は売上高増減の貢献度合の大小を示すものである。

例えば、価格による変化よりも数量による方が大きい場合は、この期間に二十%以上の数量増加が行われたことを表わしている。又、逆の場合は二十%以下しか増加していないことを示している。この二十%という価格上昇率に等しい増加率を基軸として数量的変化をそれぞれ比較すると相対的にその企業が、市場において占める位置（需要の相対的分け前）を表わす。すなわち、市場の占拠率の変化がわかる。たとえば、大規模企業がつねに有利な独占的傾向を有する場合、その範疇の全企業は価格上昇率をはるかに越えた数量の増加率を示すことが出来る。

さて、我々はそこで、数量による売上高の変化と、価格による売上高の増減を規模別に比較することによって、各規模別の市場占拠率の傾向を示す指標を求めた。その結果は、五〜九人迄の規模の場合は勿論、十人以上の当業種では大規模と考えられる場合においても、その市場占拠率は高いとはいえず、各規模においてそれぞれ全く個々別々の変化を示している。したがって大規模企業が必ずしもその市場占拠率に占める割合から見て独占

的地位にあって安定しているとは考えられない。

むしろ各規模の企業が同じような段階にあって競争しているので、その経営政策や個人的な特殊技術が大きく業績を左右しうる現状である。したがって特殊技術者は小規模であっても十分活躍しうる余地があるといえる。しかしこの業種は一人前の技術習得期間が大体十年といわれているように、一朝一夕には得られない技術内容をとする請負的性格をもつ点を忘れてはならない。要するに、西陣機業における綜統業に対する需要量は一定であるとしても、当業界におけるマーケット・シェアが安定的でないため、特定企業による独占的傾向は見られず、むしろ業者間の過当競争を生じていると考えられる。さすればこそ、他との比較において多少とも価格引下げが受注量を大きく増加させる結果となり、それを防止するために再三前述の如き価格協定遵守の誓約書が現われて来るのである。

このような傾向は、もともと弱少な経営基盤に立つ個々の企業の存立を不安定にするのみならず、西陣機業としては不可欠の綜統工程を僅か七十業者の手中に握った独占的地位が誇りうる当業界の有利な立場を自らの手で抹消しているのみならず、当業界の積極的自立化への道をもふさいでいるように思われる。中小企業の労働力確保の結果、当綜統業の技術者も年々その稀少価値は増加しているのであるが、将来西陣機業の大きな発展に対しては短期間で修得し得ないこれら技術者の不足は大きなネックとなつて表面化するであろう。こんな所にも、西陣機業の関連産業の占める地位の重要性と使命、その関連産業の総合的調査の必要性がうかがえるのである。

#### 四 労働事情

昭和三十六年十月一日を実施期日として、当綜統工業協同組合は京都府最低賃金制実施団体の第七番目にその名を列ねた。昭和三十七年三月二十日現在、労働基準局の調べでは、最低賃金実施業種は既に二十九業種におよんでいる。

## 最低賃金決定状況 昭和37年3月20日現在

業 種 名	摘 要	
	事業場名	労働者数
1 京 都 市 染 織 整 理 業	(106)	(664)
2 京 都 市 織 物 精 練 業	(31)	(287)
3 京 都 府 金 銀 糸 撚 糸 業	96	1,645
4 京 都 府 捺 染 ロール 彫刻業	29	831
5 京 都 府 丹 後 地 区 絹 人 絹 織 物 業	1,038	8,707
(改) 京 都 市 染 織 整 理 業 (改正)	118	1,179
6 京 都 市 糸 染 色 業	112	891
7 京 都 府 綜 統 業	56	138
8 京 都 市 撚 糸 業	73	662
9 西 陣 織 物 整 理 業	20	226
10 京 都 府 小 巾 誂 友 禪 業	225	2,246
11 京 都 府 小 巾 仕 入 友 禪 業	192	2,139
12 京 都 府 引 染 業	41	231
13 京 都 府 黒 染 業	43	198
14 京 都 市 絞 紙 製 造 業	155	890
(改) 京 都 市 織 物 精 練 業 (改正)	35	416
15 京 都 府 製 本 業	54	493
16 京 都 府 染 型 製 造 業	72	712
17 京 都 市 浸 染 業	69	441
18 京 都 府 印 刷 業	196	4,164
19 京 都 府 広 巾 手 捺 染 業	192	3,524
20 京 都 府 銑 鉄 鑄 物 製 造 業	33	992
21 京 都 市 製 材 木 材 販 売 業	272	2,518
22 京 都 地 区 石 材 石 工 品 製 造 業	47	274
23 京 都 府 銅 合 金 鑄 物 製 造 業	25	1,227
24 舞 鶴 市 鉄 工 機 械 器 具 製 造 業	24	1,027
船 舶 造 修 業		
25 丹 後 地 区 鉄 工 機 械 器 具 製 造 業	54	1,138
26 舞 鶴 市 縫 製 業	14	1,602
27 京 都 市 織 維 製 品 卸 売 業 (室 町)	487	11,136
28 福 知 山 地 区	215	4,174
29 綾 部 市	115	4,113
計	(4,102)	(57,934)

当組合の協定書を見ると、「その雇用する労働者の労働条件の改善を図ると共に、業界の健全な発展にする」目的で、労働者の最低賃金につき次のように協定している。



- 一、労働者の最低賃金は一日（実際労働時間八時間以内）二八〇円とする。
- 二、右の最低賃金には、精勤手当、通勤手当を含まない。
- 三、住込労働者の食費徴収額は一ヶ月三五〇〇円以内とする。
- 四、本協定の改正、廃止に関しては、西陣綜統工業協同組合の定款の改正規定に準じて行うものとする。
- 五、本協定締結後、新たに協定に参加しようとする者は、協定参加届を西陣綜統工業協同組合に提出し理事長の承認があった日から参加することが出来る。

六、本協定の実施期日は昭和三十六年十月一日とする。

以上の協定書内容に関して全組合員の合意書が添付されている。

このような協定に代表されるように、近年の労働力不足と労働環境の改善の波は当業種にも及び、週休制は勿論、給与規定、昇給制度、就業規定の整備が行われ、退職金規定の有るのが調査対象の半分にまで達している。しかし就業時間は、西陣産業に共通して見られるように大体九時間というのが多い。又従業員の賃金は能率給のみというのは全くなく、固定給か固定給に能率給を併合した二種類に限定される。しかも低賃金層は殆んど固定給制である。

労働基準法第三十七条（時間外休日及び深夜の割増賃金）で「使用者が労働時間を延長した場合、その時間の労働については、通常の労働時間又は労働日の場合の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。」と規定している。

したがって、この規定を考慮して週休制を採用している点から月平均実働日数二十六日とすると、就業時間八

時間で、一ヶ月、七、二八〇円、九時間では八、四一八円、十時間では九、六五五円が最低固定給となる。

従業員の性別比率が殆んど一に近く、女子従業員の大半が事務員としてではなく、労務に主要労務者として勤務することは、西陣の他の産業にも見られるが、当業種では、繊細な技術は女子労働に適しているのでその傾向は強い。年齢構成が均等化しているのは、必ずしも高齢者に不可能な作業ではなく、むしろ代表者の経歴が、全て十年以上という点に見られる如く、高度の技術と経験の必要性は、年齢を問わない。したがって定年制についての調査結果が調査対象の一〇〇%無であったのも蓋し当然といえる。

### む す び

以上、西陣綜統業の実態調査に基づく分析を行って来たのであるが、綜統業は西陣機業の製織準備に不可欠の前段階としての重要な存在意義を有しているにも拘らず、その経営基盤は必ずしも安定的でない。本来ならば西陣機業の内に含まれるべき一技術工程が企業となったのであり、その請負的取引形態から、その生産規模の限界は当然、機業そのものの生産により規制される。この意味から、他の関連産業に比べて、綜統業は殊に西陣機業に依存的である。したがって、綜統業の現在は西陣機業の現在により決定され、綜統業の将来は西陣機業の明日に約束される宿命にある。より正確に言えば、綜統は製織の前段階であるから現在の西陣機業は綜統における作業時間のラッグだけ遡及した綜統業の状態を反映しているといえる。この意味から綜統業の直面している諸問題は、とりもなおさず伝統産業である西陣そのものそれであり、下請的存在であり、関連産業中最も零細な部門の一つであるだけに、それらの影響も一層深刻といえる。我々はここに改めて、その生産構造の零細過多と前近

近代性をうれい、組合活動の拡大強化、労働力確保と保全の必要、資金調達による経営基盤の強化、取引の近代化等々を一つ一つ取りあげて説明する意図はない。むしろ、伝統産業として多くの問題をかかえている西陣機業の運命共同体の一つとしての綜統業のみが、ひとりそれらを解決することが出来ると考えるのは、凡そ非現実的であり不可能である。

何故なら、今日の綜統業では国民の衣生活の大量需要を賄いうる新しい化繊の製織部門に適合しえず、あくまで西陣機業の綜統部門に止まる現状である限り、その問題は西陣機業そのものに現在なお未解決のまま内在し、そこから与えられるからである。綜統業としては、この与えられた条件の中で、如何にその伝統の光を消さずに維持し存続させうるかが目下の問題といえる。又逆に、この綜統業の存続そのものは西陣機業の存続には、その高度の特殊な技術的作業の故に、不可欠の一分業工程であるといえる。その意味では、綜統業の問題は西陣機業の問題である。

我々はその一つを適正規模の算定に求め、四人以下の家族的企業か、或いは十人以上の規模の企業がそれに値するとの分析結果を得た。

要するに、西陣綜統業の問題は、西陣機業の問題の一端として考えられるべきであり、西陣機業が今後、安定の成長を望む限り、それらは大局的観点から解決されるべきである。綜統における特殊技術は、短期間では習得不可能であるから、その解決も長期的計画的なることを要する点を注記すべきであろう。

#### 附記

本稿は同志社大学人文科学研究第一研究産業構造班が行った西陣関連産業綜合調査の結果の一部であり、調査は商学部今井信二教授、及び文学部中条毅教授が分担され、その集計並びに分析は小森が担当しまとめたものである。

西陣綜統業の実態分析

九八

なお、本調査の実施にあたり、西陣綜統工業組合、及び同組合員の方々から多大の御援助を承ったことをここに記して感謝の意に代えたい。



		整理番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>付表Ⅱ</b>		<b>出身地別従業員数</b>												
勤続 3年 未満	京都市内						1	1	1	5			1	
	京都府下			1			1		1			1		
	近畿地方			1							1		1	
	中国 四国地方													
	九州地方			5										
	北陸地方					1								
	中部地方			1										
	その他													
勤続 3年 以上	京都市内	4	1	4				6		5	1		2	3
	京都府下			5		1								2
	近畿地方				2						2	2	2	2
	中国 四国地方		3			2								
	九州地方													
	北陸地方													
	中部地方			1										
	その他													
<b>付表Ⅲ</b>		<b>取引金融機関順位</b>												
商工中金														2
国民金融公庫				1				3					1	3
中小企業金融公庫			1											
都市銀行								1			1			
京都滋賀銀行					1									
相互銀行			2											
信用金庫					2			2					2	1
個人								4						
その他									1					
従業員数		4	8	20	5	7	10	5	14	8	6	8	9	

整理番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
付表Ⅳ 加 工 昭和36年度月別売上高												
1 月	(千円) 182	(千円) 300	(千円) 2,477	(千円) 168	(千円) 254	(千円) 490	(千円) 54	(千円) 800	(千円) 397	(千円) 350	(千円) 617	(千円) 290
2 月	246	350	2,397	190	386	537	189	1,500	694	400	675	395
3 月	200	450	2,903	175	437	932	216	1,800	1,016	480	642	361
4 月	250	450	2,498	126	346	1,842	301	1,200	468	400	549	338
5 月	301	450	2,006	298	680	808	270	1,000	344	400	836	265
6 月	259	450	2,279	170	755	818	309	1,400	436	440	934	482
7 月	330	450	1,458	115	547	370	281	1,800	414	470	586	185
8 月	180	350	987	154	233	893	152	1,300	294	400	408	305
9 月	320	300	2,410	140	632	1,183	163	1,000	408	600	514	418
10 月	272	400	2,064	160	557	647	260	800	469	520	725	465
11 月	268	400	1,235	110	537	591	188	1,300	513	510	444	238
12 月	330	450	2,369	160	540	759	386	1,000	478	520	420	449
計	3,138	4,800	25,083	1,966	5,904	9,870	2,769	14,900	5,931	5,490	7,350	4,188
付表Ⅳ 昭和32年から昭和36年まで5ヶ年間の売上高推移												
昭和32年	(千円) 2,150	(千円) 3,000	(千円) 18,000	(千円) 1,360	(千円) 2,927	(千円) 12,612	(千円) 1,400	(千円) 8,000	(千円) 4,628	(千円) 4,800	(千円) 5,900	(千円) 5,938
33	3,020	3,500	20,000	1,584	4,438	11,845	1,620	9,000	4,727	5,060	5,880	6,009
34	3,100	3,800	20,000	1,655	4,149	10,776	2,160	13,000	5,140	9,000	6,250	4,762
35	3,080	4,000	18,000	1,710	4,451	7,200	2,310	11,000	7,638	5,500	6,780	3,354
36	3,138	4,800	25,083	1,966	5,904	9,870	2,769	14,900	5,931	5,490	7,350	4,188
昭和36年度種目別売上高												
帯 地	(千円) 1,140	(千円) 2,500	(千円)	(千円) 1,450	(千円) 5,904	(千円) 1,442	(千円) 1,350	(千円) 10,000	(千円) 3,511	(千円) 100	(千円) 610	(千円) 2,000
着 尺	600		25,000			7,223	977	1,000	496	4,000	3,620	2,188
広 巾	620	2,300		300		1,152	54	1,500	1,821	1,390	1,700	
金 欄	680			200		53	108	2,000	103		286	
そ の 他	118			16			280	490			1,134	
計	3,158	4,800	25,000	1,966	5,904	9,870	2,769	14,900	5,931	5,490	7,350	4,188

整理番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>付表V 労働状況</b>	A 年令・性別常用工数 ( ) は家族労働者											
15才～20才未満	男 (労1)		労2		労1		労1	労4			労1	
	女	労1 (労1)	労8	労1		労1			労3		労2	労2
20才～25才未満	男	労1 (労1)		労2	労1	労2 (兼1)		労2 (兼1)	労1	労2	労1	労3
	女		労3		労1			兼1		労1		労2
25才～30才未満	男		労1		労1		(労1)	(労1)				
	女	労2	事1			労1					(労1)	
30才～40才未満	男					労1		労2			(兼1)	
	女		事1	(労1)		労1		労1	(労1)	(労1)		
40才～50才未満	男			(兼1)	労1 (兼1)	(兼1)			(兼1)	(労1)		
	女 (兼1)		労2		(兼1)	労1 (労1)	労1 (労1)			(労1)		(労1)
50才以上	男		(兼1)	(兼1)			(労1)	(事1)	(労1)		労1	(兼1)
	女	労1	(労1)					(兼1)	(労1)		労1	

事……事務, 労……労務, 兼……事務, 労務兼務を示す。

### 労務管理・その他

就業時間	8:00 18:00	8:00 18:00	8:00 17:00	8:00 18:00	8:00 18:00	8:00 18:00	8:00 18:00	8:00 17:00	8:00 18:00	9:00 18:00	8:00 18:00	8:00 18:00
交替制	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無
休日及び休暇	正月, 盆 祝祭日		正月, 盆 祭日		盆, 正月			盆, 正月				
定年制	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無
親睦会, 研究会 及び その名称	有 新睦会	有 二日会	有 新睦会	有 二日会	有 新睦会	無	有 老相風 会	有 二日会	有 親睦会	有 二日会	有 二日会	有 二日会

### 付表VI

### 賃金

計

	男女	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合	固定給	固定率 給併合
		給	給	給	給	給	給	給	給	給	給	給	給	給	給	給	給
5,000円以下	男															1	1
	女															1	1
10,000円以下	男							1								1	2
	女		1			1						1	1		3	7	
15,000円以下	男	2	1			2	2			1	2			1	1	13	
	女	1	2	8		1	2	(2)		1		3	2		(17)	3	
20,000円以下	男			2		2				4		(1)	1	2	11	(1)	
	女		(1)	5	(1)	(1)	1			1		(2)	(2)	(1)	(1)	(7)	(2)
20,000円以上	男	(1)	(2)	(2)	(1)	(1)	4	(2)	(1)	2		(1)	(1)	(1)	(7)	(1)	
	女		(1)	2			(1)		(1)						2	(3)	