



Title	パン屋とインスペクター
Author(s)	猫西, 一也
Citation	大阪公衆衛生. 1960, 7, p. 27-28
Version Type	VoR
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/84702">https://hdl.handle.net/11094/84702</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

# パン屋とインスペクター

大阪市衛生局食品衛生課 猫 西 一 也

最近の食品業者は、人不足に、ひどく悩まされているようである。

「集団募集をやったが、たった5人しか集まらなかった」とか、「岡山県まで、組合長以下従業員が乗り込んで、盛大に求人募集をやったが、面接に現われたのは、たった2人だった」とか、「息子までが、家業をいやがる」

と、この頃の会う人がぐちをこぼす。

これまで、比較的「うま味」のあるとされてきた、食べ物商売にも、中小企業の宿命に似た黒い影がさしてきたといえる。

むしろ、戦後食う事には不自由させない、しない、ということでカバーされ、温存されてきた前近代性が、最近他の中小企業の脱皮と対比され、ますます、求人を選難にしているとさえ考えられるのである。

昭和31年6月22日、大手前会館で、大阪のパン工場の主人が集まって、「パネルディスカッション」を開催した。主題は「従業員の衛生教育はいかにあるべきか」である。

座長も、演者も、追加討論者も、みなパン屋さんである。役所側は、助言者の立場をとり、主役は、あくまでも業者という内容である。

この、主客所を変えた形式には、座長も、演者も、始めのうちは、戸まどっていたようである。

しかし、3人目の演者が、自己の工場管理での実例をあげながら、人間関係改善のための、従業員との話し合いや、適正な給与が、従業員の衛生管理の基本条件であることを強調し、安売りのしわよせを、過重労働で補おうとする愚を指てきし始めた頃から、討論は熱を帯びた。更に、討論は、経営者の従業員に対する反省や批判、衛生教育の方法例から、更に原因に及び、3時間の討論結果は、座長によって、「従業員の衛生教育や、目前の人間関係の改善に努力することと併せて、現在の低賃金、重労働の解消を図らなければ

ならない」と、結論された。

又この、低賃金の原因として、原料高があげられ、国が粉食普及をすすめながら、一方では、安く輸入したメリケン粉を、内地では高く売り、高く輸入した外米を、安く売る赤字の補てんに当てていることへの批判は、相当手きびしいものであった。

この「ディスカッション」は、2年前から始まった公衆衛生の会や、学会の地方討議会の体験や形式、空気を一つの試みとして、パン組合へ持ち込んだことに対する反応であり、われわれが「自由な討論」の中にマンネリズム打破の活路を見出したように、業者自身にとっても、一つの活気と自信を与える機会になったと信じている。

この討議会から、個々の現場監視等で指てきされる従業員の個人的なミスも、その業界全体に、普遍的な場合、その原因の多くが、それらの企業体に内蔵されている前近代性に由来していることに気付がされ、更に、このような、中小企業の悩みを理解し、強い内にも、温みのある指導が、経営者にも、従業員に対しても必要であることを悟られたのであった。

このような考えや理解は、一つの流として、昭和33年、機構改革にともなって、食品衛生課が生まれ、栄養改善事業が所管されるようになった際、大企業と対比した中小企業給食の栄養調査(15回公衛学会)や、中小企業の住込従業員の給食に対する重点指導となって承継がれた。食品衛生の面では、34年9月、大阪で開催された近畿食品衛生監視員研修会に、パン製造業並びに乳処理業の従業員の実態調査を報告し、中小企業の労務管理と食品衛生の関連性、単に、表面に表われた事象の指てきに終始した監視や指導が、効果のうすいものであり、直接指導の対象となる作業員や管理者のおかれている位置、機能、労働条件を知り、多くの角度から検討を加えることの必要性を強く訴えた。この調査は、大阪市食品衛生監視員の労と、又パン組合や、パン技術研究会(従事者の研究団体)の理解と

協力によって成立したものであった。

この調査は、市内350工場のうち、規模別に抽出した67工場について行ったもので、われわれに、多くのことを教えたが、中でも、従事者数の分布をみた場合、1～5人、31、6～10人、10と、従事者10人以下の工場が、全体の60%を占め、営業年数も、1～5年、6、6～10年、12、11～15年、28と、その多くが「戦後派」であることを示しており、衛生状態では、規模の大小によって、優劣が明らかで、Aクラス8工場中、6工場までが大規模なものであり、Dクラスでは、33工場中、31工場までが、小規模工場であった。従業員では、農村出身者が、圧倒的に多い。

又、この従業員調査で注意を引くことは、勤続3年未満のものが、60%を占め、変遷の激しいことを物語っている。学歴別にみた場合、従業員全体が、義務教育卒で占められているものが30工場、若干でも高校卒のいるところが28、大学卒のいるところは9工場となっている。

給与についてみた場合、75%の工場が、月1人平均5000～7000円の給料で、これらの中から、2000～3000円、の食費が差引かれるようになっていた。

労働条件についてみた場合、労働時間は、80%以上が8時間以上の労働であり、公休日を、月4回以上与えている工場は、わづか12に過ぎず、公休出勤の際の手当の無いものが40、健保のないもの29、その他の保険のないもの25、衣服を与えていないもの31、深夜手当のないもの40、となっており、昭和31年のパネルディスカッションで、結論された「深夜重労働と低賃金、そして従業員の素質や衛生水準の低下の悪じゅんかん」を、調査によって証明する結果となった。

これは、パン工場の例であるが、他の多くの業種の場合も、中小企業である以上、大同小異であろうと考える。

インスペクターは、これらの中小企業に対し、どのような考え方で指導にのぞむべきであろうか？

いろいろな考え方や方策もあろうが、しかし、その中に、一つの基本的な在り方としてインスペクターが「ケースワーカー」として、彼らの悩みを聞き、理解し、自らの研修会やグループ研究で生かした体験を持ち込み、従事者の研究グループの中で、リーダーや助言者としての役割を持つべきであろうと考える。

私は食品工場や集団給食の施設毎に管理者や、従業員の参加した「研究グループ」で、自己の施設における、施設や運営管理の具体的な問題を、ディスカッシ

ョンし、これを積み上げ、問題の解決を図ると同時に衛生教育の実を上げることが、実際的で且効果的であると信ずる。インスペクターは、その中で、助言者の役割を果すのである。

「喜ばれるインスペクター」これは、阪大公衆衛生学教室、関教授が、さる全国食品衛生研修会で述べられた言葉である。

このようなインスペクターは管理者や従業員から「この人は、われわれのことを、良く知ってくれている人であり、われわれの研究や相談のよいリーダーでもある」と考えるような人ではないだろうか。やはりまず、味方になってやる所から、道は始まると思うのである。