

戦前の日本企業の労働制度と労務管理—奉公人・職人制度、内部請負制、社員と工員の身分格差、養成工制度を中心として

丹 野 勲

はじめに

本論文の問題意識は、戦前の日本企業の労務管理の歴史制度的視点での特徴は何であるのかという点である。このような観点から、本稿では、戦前の日本企業の雇用慣行を特徴づける制度として、奉公人・職人制度、内部請負制、社員と工員の身分格差、養成工制度の4つを取り上げる。

第1の奉公人・職人制度については、江戸時代から明治時代への制度の変化を中心として議論する。すなわち、江戸時代の奉公人制度から社員制度への変化、および明治時代の職人制度の変化について考察する。

第2の内部請負制については、明治期から大正期までの人事管理制度の特徴の1つとして、内部請負制の存在があった。しかし、工場での機械化の進展による手工的熟練の崩壊などにより、内部請負制は、一部の業種を除いてしだいに崩壊していく。この内部請負制の存続と衰退について、大企業の事例を通して明らかにしていく。

第3の社員と工員の身分格差については、戦前の日本企業では職員と工員との間で各種の格差が設けられていた。この点が戦前と戦後における日本企業の人事制度の大きな相違である。戦前の日本企業の社員と工員の身分格差について、事例を中心として解明していく。

第4の養成工制度については、戦前の大企業において企業内で組織的に教育訓練を行い、主に技能工を自社で養成するという養成工制度が形成されていった。この養成工制度は、国際的

にみても日本的雇用慣行、日本的技能養成という視点からもユニークな制度であろう。養成工制度は、日本企業の現場従業員の技能養成の歴史的展開のなかにおいてきわめて特徴的かつ重要な制度である。このような戦前の大企業を中心とした企業内養成制度もしくは養成工制度について、その特徴や事例について研究していく。

1. 江戸時代から明治時代への雇用制度の変化

(1) 江戸時代の奉公人制度から社員制度へ

明治維新以降、近代的工業形態への転化などにより徒弟や主人・番頭・手代・丁稚などの身分制に基く家父長的な支配や主従関係による江戸時代の奉公人制度は徐々に変化し、次第に崩れていった。けれども親方・丁稚のような奉公人制度が一挙に崩壊したわけではない。奉公人制度の変遷を概観するとそれは仕着別家制、通勤給料制、折衷制という3つの段階を経て、店員制や会社員制に変質移行していった⁽¹⁾。

仕着(しきせ)別家制とは、基本的には江戸時代の奉公人制度・丁稚制度のままの制度である⁽²⁾。仕着別家制における奉公人は、主家に同居して、盆・正月にシキセと呼ばれる衣類などの支給品と小遣い銭の支給をうけ、一切の生活用品を主人に仰いだ。奉公人は、外出の制限、各種の制裁、出世の順序、別家の年限等、ほとんど旧来のままであった。ただし、休日が節句日に加えて三大節(旧制の三大祝祭日)を追加する、^{ちぶい}藪入り(正月と盆に暇をとること)の代り

に暑中または帰国休暇が認め、元服制が羽織の着用制となる、妻帯期を早くして別宅通勤の制度となる、別家料を積立金にする、等の新慣習の変更があった。仕着別家制では、別家に対し同業を禁じたり、あるいは同一地方に販路の開拓を許さぬ等のことも行われた。小商人では、別家前の手代に対しては相当の資金を貸与して主家において副業を兼営し、その利益を手代の所得として1年ないし2,3年間積み立て、手代の別家に際してその事業とともにこれを交付する等の制度も存続した。別家料が相当額支払われ、別家に要する諸道具等は大部分主人の負担であった。ただし、このような別家料は、主人が働きぶりなどから決めるもので、権利的なものではなく恩恵的なものであったため、特別の待遇を受ける者がある一方で、薄遇の者もあった。別家の主従関係はやはり永続的であった。

通勤給料制は、給料制と通勤制を採用した制度である⁽³⁾。この制度を最も早く採用したのは、運送、倉庫、保険、貿易、綿花、砂糖、洋紙、洋酒、百貨商店、取引所仲買入、等の比較的大規模な商店や商業会社に多い。労働時間は、大抵昼間5時間ないし8時間制を採った。休日は大祭日と日曜日、もしくは毎月2回または3回の定休日を設け、2週間程度の夏季休暇を取れた。店員は、生活費はもとより教育費、治療費、娯楽費なども自弁した。給仕や見習店員には、被服を給し、主家の負担において義務教育を施し、あるいは抜擢して高等の学校に行かせることもあった。店員の階級には、見習、准、正、係長あるいは事務員見習、事務補、事務員など十数等あるいは十数級等があって、それぞれ日給あるいは月給で支払われた。毎決算期あるいは盆暮に賞与や配当があり、このほかに退職一時金、養老金制、恩給制、生命保険制、家族扶助料制なども行われた。

折衷制は、一部の店員に対しては仕着別家制をとり、一部の店員に対しては通勤給料制をとる制度である⁽⁴⁾。すなわち、丁稚は一定の年期中は無給仕着の制度により衣食住は主家の負担となる。18、19才となり手代格に昇進した者や

中年から雇い入れた者に対しては、通勤及び給料制によった。賞与金や配当金も通勤給与給と同じである。一定年限を経過すると、退店勤続、別家のいずれも本人の自由で、雇主はあえてこれを拘束しない。したがって、別家といえども必ずしも資産を分与するものではなく、別途積み立てに基づく積立金を交付して相当の便宜を与える程度である。この制度を採用したのは綿糸、洋反物、絹綿織物、金物、藍、染料、紙、陶磁器、セメント、肥料、米穀、時計、石油、書籍、電気機械、工業薬品、証券、皮革、酒、自転車、材木、罐詰などの卸や仲買商店に広く行なわれていた。この制度によると丁稚と学校出身者、中年もの(元服後に入った奉公人)の採用を併用することができて、しかも別家させる負担が少なくして子飼店員が得られるというので、次第に広く行われるに至った。

このように丁稚制度は次第に変化し、三制度が並立してきたが、しかし仕着別家制はその最も主眼とする別家させることが困難になると共に、それ自身の内部に幾多の変化をきたし、仕着別家制はますます折衷制に推移していき、さらに通勤給料制を併用しようとする傾向を生じ、あるいはこれら3制度を適当に混用するなど過渡期の様相を呈した。これに学校出身者の進出により、丁稚上りと学校出が併用されて、その対立も起り、また新設の大会社では学校出身者のみを採用するなど、混沌たる状態となり、こうして店員制度・会社員制度が次第に成立した。大規模な商店、会社、百貨店の発達によって丁稚制度はだんだんと崩れ、店員制度・社員制度に変ったが、しかし小さな商店や老舗では依然として年期奉公・丁稚奉公は行われていた⁽⁵⁾。

奉公人制度の変化について、三井、伊藤忠の事例をみてみよう。

①三井

江戸期には呉服業と両替業を経営活動の中心に据えて事業展開をしてきた三井家は、呉服業を分離し、明治9年に三井銀行を創業した⁽⁶⁾。三井呉服店では、明治時代に入っても基本的に

は旧来からの子飼養成法をとった。しかし江戸期のように住み込みではなく、全員通勤で、月給を支給する制度とした。三井呉服店では、明治前期に他の商家に先駆けて仕着別家制から通勤給料制へ変えたのである。この通勤給料制は、当時の呉服店としては珍しいことであった。このように、三井呉服店では、明治の初期から住み込みを原則として主人が衣食住の面倒を見るという奉公人制度を変革し、すべての使用人を通勤制にして、給料を支給するという使用人制度にかえた。

奉公人制度から使用人制度への転換は、使用人の教育訓練に大きな影響を及ぼすことになった。店員は、雇われた当初は、見習いとして各係について実務を習得する。奉公人制度のもとでは、教育やしつけは、奉公入りした10歳から13歳のころから、昼間は業務の見習い、夜は読み書き・算盤の稽古といったように日常におこなわれたが、通勤制になると、基本的な算筆をすでに修得しているものが求められるようになる。また奉公人制度のもとで行なわれていた、大量採用した後に優秀なものを選抜し育成するという方式は、新入りの者にも給料を支給するという使用人制度のもとでは、コスト負担が大きくなる。採用段階で厳しい採用基準を設けて選考をおこない、採用人数を絞るようになった。学歴や試験によって採用する人物の基本的な能力を判定し、必要な人員だけを採用するという方法である。このように、三井呉服店では、仕着と少額の小遣で済んでいた仕着別家制を廃止し、通勤を許すことによって給料を支給することとなると、給与負担が増したために、奉公人を多数採用して、多数淘汰していった江戸期のシステムは機能しなくなり、採用時に優秀な人材を選抜するために試験採用が明治19年ごろから行われるようになったのである⁽⁷⁾。この方法によって何年もの年月を要していた選別を、数ヵ月間の見習い期間ですませるようになった。

三井銀行では、明治19年に、試験による行員採用法となった。採用にあたっては身元の確かなものが求められた。三井銀行の採用基準は、

一定水準の「学力」と受けた学校教育の程度であった⁽⁸⁾。さらに、三井銀行は明治24年度以降から、多数の大学や高等教育機関卒業生を採用するようになった。そのため、三井銀行では、明治の早い時期から従来の奉公人制度から社員制度に変革していったのである。

②伊藤忠

伊藤忠(伊藤忠兵衛家)は、江戸時代に創業した代表的な近江商人である。近江商人は、「近江国に本拠をおく、他国稼商人」と定義できる⁽⁹⁾。近江商人の店員にはできるだけ信頼のおける人物として近江出身者を多く雇用了。ここでは、10歳代前半からの住み込みの丁稚奉公、在所登り制度、別家制度などが採用された。特に在所登り制度は、入店後5～7年ごとに近江への登りを繰り返し、最終的に別家として独立するというものであった。支店と本家とを数年ごとに往復することで店員の昇進・解雇の契機となり、店員の淘汰作用を促した。この制度は、主人と店員の本拠地が近江国にあり、商圈の中心となる支店が遠隔地にあるという他国稼商人の特性を生かした方法であった。

このような近江商人を起源とする伊藤忠を事例として、江戸時代の奉公制を中心とした雇用制度が明治以降にどう変化してきたかについて考察してみよう⁽¹⁰⁾。

明治初期の頃の伊藤忠(伊藤本店、伊藤各店)は、江戸時代の奉公制度が基本的に継続し、小学校卒業生を小役として採用した。多くは同郷の縁故によるものであったから、滋賀県湖東地域からの子弟が大半を占めた。伊藤忠は、明治27年から上級学校卒業生として商業学校出身者を採用した。当時呉服問屋は、一般にまだ尋常小学校卒業生しかとらなかつた時代に、多数の上級学校出身者を採用したのは異例のことであった。学校出に商いや丁稚が務まるものかと一笑に付してしまう同業者もあった。

明治26年までの新採用は毎年10名前後であった。その後採用数が次第に増加し、明治40年の40名、42年の51名、45年の63名などは例外とし

て、20名を超える年が多かった。明治5年の大阪開店当時は、わずか7名であった店員が、明治36年には約100名となり、明治も末には325名に達した。

店員は、はじめは伊藤家の縁故関係から、ついで村長や学校長の推薦によった。小学校卒の新入店員は、全員まず近江の自家詰めとなった。本家では、行儀作法と読み書きそろばんを主として学修させ、小役としての準備訓練を行なった。その期間は、1～3ヵ月が普通であったが、稀には1年を超える者もあった。この間に、子供達の性格や能力を観察し、それぞれ本人の力量に応じて、本店、西店、糸店の適当な仕事に振り向けたり、一応各店に配属した後も、また自家詰めに戻す者もあった。多くはしつけの足りない者、大きな失敗した者たちである。特に重いしがめを受ける者は、親許預けと称し、一時国許に帰すしきたりもあった。自家詰めの制度は、採用人員が増加きたため、大正7年頃廃止された。

伊藤忠における店員の日常勤務についてみてみよう。明治5年大阪開店以来全店員は、主人とともに店内に起居していた。この習慣は東西の江州出の他店にも多く見られたことである。重役、別家といった年長者も、家族は郷里において单身店内に寝泊りしていた。家族の下に帰るのは、夏冬の閑散期に2度位が普通であった。その後このしきたりは、伊藤各店で長く続き、明治43年にはじめて一部の長老店員から通勤が始まった。年少者の通勤は大正6年からであった。

明治38年から、学励会と称して、店内教育をうけた。教科は商事要項、簿記、算術、英語、国語のほか実際の商品知識にもおよび、ほぼ中等学校卒業程度の知識と教養を身みにつけさせるようにした。講義は外部から招いた人と、2～3人の高級店員とによった。毎夜2～3時間行なわれた。

各店の休日は、年4回で計7日にすぎなかった。すなわち、正月（1～3日）、神武天皇祭（4月3日）、坐摩神社祭（7月21～22日）等であった。この休日には、小遣い銭が支給された。

小役には1日50銭、商務役補以上は1日1円であった。のち商務役補以上は店に預けてある自分の預金から小遣いを自由に引き出すように改められた。

別家格の待遇を受ける者には、一時金として多額の別家料が支給された⁽⁴⁾。ただし、明治26年の「店法則」では、従来の丁稚制度に基づいて別家を目指す出世店員に対する規定が、明治41年の「伊藤忠兵衛本部店法」ではみられなくなった。

図表1は、明治時代の店員の等級である。明治26年一等商務役以上が重役と決められたが、明治39年からは理事以上にかわった。尋常および高等小学校出の者は、小役として採った。中等学校以上の出身者は、明治42年から試験を行い、その才能によって、商務役補（営業）または書記補（事務経理）に採用した。

伊藤忠では、大正9年には新入社員も高等専門学校以上の学卒者が半数近くを占め、近江出身者の雇用率も低下していった。大正9年に採用した94名の店員の内訳は、大学高専卒業生41名、中等学校卒業生51名、高等小学校卒業生2名であり、中等学校卒業以上の者がほとんどで、学卒者が半数近くになり、店員の高学歴化が進行した。彼らの大半は、合名会社本部・神戸店・海外店・糸店など高度な知識が要求される部門に配属された。ただ、在来部門が残る本店や京店にはまだ、中等学校や高等小学校出身者が主力を占めていた。社員の出身地も、近江商人のように近江出身者を雇用する形態から変化した。滋賀県出身者の占める割合が、大正元年の95%から、大正5年には77%、大正7年には59%へと減少していった。女子の雇用も見られ、大正5年から糸店、本店、神戸店、京店の順に交換手・タイピストとして少しずつ採用された。大正7年には701名の職員のうち39名が女子職員であり、大正8年に新規に採用された職員250名のうち女子は27名にのぼった。

大正7年には、採用人員が増加し、近江で行儀見習いなどを行う自家詰めの制度は廃止された。店内に全員が居住することは困難となり、

図表1 定員等級の変遷

	明治26年	明治39年	明治41年
重 役	支配役 支配次役	理事長 理事副長 理事	一等理事 二等理事 三等理事 四等理事
	一等商務役	一等商務役 二等商務役 三等商務役 四等商務役 五等商務役 商務役補	理事補 一等商務役 二等商務役 三等商務役 四等商務役 五等商務役 商務役補
一 般	書記役	一等書記 二等書記 三等書記	一等書記 二等書記 三等書記 四等書記
	一等小役 二等小役 三等小役	一等小役 二等小役 三等小役 四等小役 五等小役 雑務	一等小役 二等小役 三等小役 四等小役 五等小役 雑務

(出所：伊藤忠商事(1969)『伊藤忠商事100年』, 32頁。)

独身寮などの施設が建設された。休日も、神戸店、糸店の順で日曜日が休日となり、本店と京店も大正8年から第三日曜日を休日とするようになった。以上のように、本家詰め制度の廃止、女子店員の雇用も見られた⁽¹²⁾。

伊藤忠では、明治期、大正期にかけて、徐々に伝統的な近江商人の経営を変化させ、近代的な企業経営へと転換していった。これは、近江商人の経営の特性であった在地性の変化、および江戸時代から続く特有な丁稚制度による奉公人制度の変化であり、雇用慣行の変革であった。

(2) 職人制度の変化

① 職人制度の歴史

江戸時代では、手工業生産としての職人制度が発展した。職人制度の歴史について概観して

みよう。

江戸時代では、職人の同業組合組織である仲間があった。その職人仲間は、封建大名の特殊な保護と統制のもとにおかれ、同業者の一定の数の制限があった。職人の組織は、中世の座から、江戸時代では仲間へと変化していった⁽¹³⁾。職人仲間では、株による組合員の制限があり、仲間の構成員となるためには株の保持が必要とされた。職人仲間では、株以外に札という制度もあった。職人はそれぞれ仲間に参加していて、親方のもとで一定の期間徒弟生活を終えて1人前の職人になって登録され、鑑札(かんさつ)を保持する。鑑札がないと正式な職人とは認められなかった。職人の親方・棟梁になるには一般的に仲間の株が必要とされた。仲間の株は定数があり制限されていたため、職人が親方になるのは非常に狭い門であった。したがって、多

くの職人は手間取として、これまでの親方のもとに雇われるか、またはその所有する鑑札によって他の親方のもとに雇われるかであった⁽¹⁴⁾。

職人制度による手工業生産の最初の形態は賃仕事である。職人の賃仕事とは、職人は原料品を持たず、注文者や顧客から、注文と同時に原料・材料を支給されて、職人の持つ道具によって製作・加工を行い、手間賃として報酬を得ることである。この賃仕事の型態は、11世紀以後に、主として、京都や奈良などの都市を背景と出現した。

この賃仕事には、出職と居職の2つの形態があった。出職は、職人が一定期間、注文主のところに出向いて仕事をするものである。居職は、職人が、自分の住居の仕事場で加工して手間を得るといふものである。この出職と居職は、職種によっては固定したものではなく、両方を兼ねた場合もあった⁽¹⁵⁾。

その後、15世紀の中世後期以降、貨幣経済の発展によって、賃仕事と平行して、代金仕事という新しい職人形態が出現した。都市の城下町や港町などで手工業生産物への需要が高まり、職人は原料・材料を自分で準備し加工・製作し、出来上がったものを商品として市場で販売するという代金仕事が生まれた。この形態は一般の顧客を対象として商品生産を行い市場で販売するものである。市場・流通のなかに商人が介入するようになり、商人・商業資本の力が大きくなった。また商人も卸売・小売と分化し、職人はこれらの商人から経済的制約を強く受けるようになった。

17世紀以降の江戸時代は、職人生産が組織的にも技術的にも発展した。賃仕事や代金仕事を通して、職人の業種・職種は分化し増加した。江戸時代の職人制度の特徴は、賃仕事や代金仕事といった従来の職人形態とともに、資本主義の端緒的生産型態の間屋制家内工業と工場制手工業という2つ形態が出現したことである。

第1の形態である間屋制家内工業は、問屋といわれる商業資本家が、小生産者が生産した製品を買い集め、または生産者で生産手段の調達

などに困難するものがあれば、そのものに資本や道具を貸し付け、あるいは原料・材料を与えてその製品を集め、一定利潤を得て市場に売り出すのである。この小生産者には都市の職人、特に居職人、および農家の副業としての家内仕事人であった。こうした間屋制家内工業は、18世紀から製糸・織物業において盛んとなった。また、和傘・提灯・筆などもこの形態によった。間屋制家内工業に編成されてきたのは、職人のうちの主として居職人であるが、出職人もまた、そのころ進展してきた請負制と下請制のなかに編入されていった。商業資本家の請負師のもとに従属され、その下職となっていくたのである⁽¹⁶⁾。

第2の形態である工場制手工業は、江戸時代の後期の19世紀になって、一歩進んだ生産型態としてあらわれた。工場制手工業は、これまでの散在している家内工業の生産者を工場内に集中させて生産する。工場制手工業は手工業を基礎とした資本主義的な生産型態である。工場内の作業は、手工業的技術を原則とし、工程による分業が行なわれ、その工程を何人もの生産者であたる協業である。そして、工場制手工業の労働力としては、仲間の職人、一般の職人だけでなく、農村や都市の人々であった。工場制手工業は、製糸、織物、金属加工、醸造、製陶、製油、製蠟、水産加工などにみられた。たとえば、製糸業では熊本での藩営製糸業、尾張(愛知県)の尾西、信濃(長野県)の諏訪・松代などにみられた。金属加工業では、川口・高岡・堺・国友(長浜市)などの鋳物業、江戸金銀座の貨幣鋳造、金沢の金銀箔などにみられた。醸造業では、伊丹・灘・池田における酒、銚子・野田における醤油などにみられた。

以上のような間屋制家内工業や工場制手工業が、これまでの中間的な職人生産を変貌させていったが、依然として、純粹の職人生産の型態を維持させていた業種もあった。

② 明治時代の職人制度の変化

徳川時代には職人の仲間、親方制度によって、

職人・手間取職人は親方に従属し、親方は手間取職人の最低限とはいえ生活を保証し、彼らの労働を支配していたが、明治に入り近代的工業形態への転化にともない、親方制度も存在の意義を失ってきた。腕の熟練によらねばならぬ伝統的な手工業品職人の中には、弟子の養成組織としての親方職人・徒弟という制度は永く残ったが、かなりの職人は大きな会社や問屋の下請や工員となった。急速に進展してきた近代的な工場組織の中に、職人は親方もともに下請組織として次第に組み入れられて行った⁽¹⁷⁾。

このように、手工業的職人層は職人仲間の解体や製品需要の減退で多くは没落していった。ただこれら職人のうちで、一部は従前の職能を生かして鍛冶職人は鍛冶工に、銅職人は製缶工、鋳物職人は鋳物工という転化した⁽¹⁸⁾。

さらに、一部の職人は明治時代に設立された官営工場や民間工場で工員という賃労働者としてその熟練した技術を生かすことが出来た。明治政府は、新たに官営の工場を設立した。軍事工場では、1868(明治元)年に東京砲兵工廠、横須賀造船所(後に海軍工廠)、長崎造船所、石川島造船所、1870(明治3)年に大阪砲兵工廠、1871(明治4)年に鹿児島大砲製造所(後に海軍造船所)、兵庫造船所などを設立した。これらの官営工場の熟練工員として従来の職人が採用され、近代的機械工場の熟練工として活躍したのである。また、職人が独立して企業を設立し、企業家として成功する者も出てきた。

明治時代の職人の変化について、横須賀製鉄所と清水建設の事例についてみてみよう。

①横須賀製鉄所(横須賀海軍工廠)

幕末に創設された横須賀製鉄所・造船所は、明治新政府に移管され日本の工業化に大きな足跡を残した。横須賀製鉄所・造船所の労働者の多くは、江戸や東京の職人であった。横須賀製鉄所・造船所の建設にあたっては、近世(幕末期)職人の登用がかなりあった。

以下は、慶応元(1965)年に出された「横須賀製鉄所設立原案」である⁽¹⁹⁾。

「横須賀製鉄所設立原案

第一節 造船所設立端緒

日本政府が造船所設立ニ先ダチテ至急ノ着手ヲ要スルモノハ一ノ製作所ヲ横濱ニ設ケ現時所有ノ工作機械ヲ据付ケ以テ艦船修理ノ工事ヲ起シ併セテ本邦人ヲシテ西式工業ヲ習肄セシムルニ在リ是ニ因リテ佛國海軍士官ヲ雇入レ以テ其事業ヲ担当セシムベシ然レドモ着實ナル邦官ヲシテ之ヲ調理セシメザレバ其功ヲ奏スル能ハザルベシ其建築ハ今ヨリ一年以内ニ竣工セシメ其経費ハ造船所設立費ヨリ支出スルモノトス而シテ造船所設立ニ至リテハ縦令其規模ヲ狭小ニスルモ船渠二箇所船台三箇所ヲ設ケ佛人四十名邦人二千名ヲ要セザルベカラズ故ニ之ニ適スル庁舎工場ヲ設クルハ十八ヘクタールノ平地及若干ノ付属地ヲ要ス

而シテ其地タルヤ横濱ヲ距ル南東十数里ノ横須賀湾ヲ以テ最良トス (中略)

其経費ハ二百四十萬弗其造管ハ四年ヲ以テ竣工ヲ告ルヲ得ベシ

第二節 製作所設立方法

本所ハ第一節ニ略述シタル汽船修理及工業傳習ノ二件ヲ以テ事業ノ主眼トシ而シテ其設立ノ地タルヤ横濱本村ヲ似テ之ニ適スルモノトス即チ此村ノ山麓ヨリ海濱ニ通ズル新道ニ傍ヒテ延亘百二十メートル幅員若千ノ地ヲ占居シ前岸ニ石垣ヲ築キ周囲ニ外壁ヲメグラシ正門ヲ設ケテ其内ニ棲屋ヲ構造シ之ヲ官衙ニ充テ其傍ニ煉鐵、鑄造、模型、旋盤、鋳鑿、製罐、製帆、船具、木工ノ各工場ヲテ設ケ又其鐵工場ノ中央及後都ニ汽機ヲ据附ケ以テ各種ノ製作機械ニ運動力ヲ通ズルノ用ニ供セシム

本所ハ西式工業ノ創起場タルヲ以テ百事佛國海軍士官ノ指南ニ貸ラザルベカラズ故ニ造船工事ニ通渉セル士官一名ヲ挙ゲテ首長ト爲シ機關専門ノ技工二名造船専門ノ技工一名ヲ置キテ之ニ附属セシメ其他ノ職工ハ佛國海軍所轄ノ各工廠及横濱停泊ノ佛國軍艦ヨリ撰用スベシ而シテ内國人ニ在リテハ鐵工ニ木工ニ各々本邦固有ノ工

業ニ熟達スルモノ百名ヲ選抜シ佛人ヲシテ之ニ西式工業テ傳授セシム且甲熟スレバ乙ニ傳ヘ乙熟スレバ丙ニ傳ヘ各自相競ヒテ其技術ヲ進マシメ以テ成業ヲ期スルモノトス

本所ニ於テ使用スベキ西式工具及其材料ハ之ヲ内國ニ需ムル能ハザルヲ以テ首長ハ豫メ需用ノ多寡ヲ計リ横濱居留ノ外商ニ就テ購入シ之ヲ倉庫ニ儲蓄シ内國官吏ヲシテ管理セシメ佛人ハ其需用アル毎ニ誼券ヲ以テ之ヲ請求スベク若シ時トシテ濫用ノ疑アルトキハ其管理者之ヲ首長ニ申告スベシ (中略)

横須賀製鉄所設立原案では、「鉄工ニ木工ニ各々本邦固有ノ工業ニ熟達スルモノ百名ヲ選抜佛人ヲシテ之ニ西式工業テ傳授セシム」することや、西洋の技能にできるだけ近い熟練をもつ職人を採用することが、うたわれていた。このように、近世職人の一部は、製鉄所・造船所などの近代的工業の熟練工として採用され、活躍したのである⁽²⁰⁾。

横須賀製鉄所・造船所では、熟練工として採用された者で特に優れた職人は任官採用された。職人の任官採用は、明治4 (1871)年頃から行われた。さらに、採用された職工の人事制度として重要なのは、明治6 (1873)年に導入された以下の月給職工制である⁽²¹⁾。

「(明治六年) 四月十六日本所ハ月給職工ノ新制ヲ實施シテ工技熟達若クハ將來多望ノ者百十人ヲ選抜シ等級ヲ分チテ月給ヲ支給シ且服務心得及貯金規則ヲ訓示ス」

実際に月給職工となったのは114名で、同年の職工人夫1,314名の8.7%であった。月給職工は、役付き職工を中心とする優れた技能を持つ職人職工に、等外吏という官僚身分(兵役免除という特権)を与え、賃金面でも月給制によって厚遇するという制度であった⁽²²⁾。

さらに明治9 (1876)年には、定雇職工制が導入された。この定雇職工にも徴兵免除という特権が与えられた。以下が、当時の定雇職工規則

である⁽²³⁾。

「定雇職工規則

一月十五日海軍省ハ主船寮定雇職工規則ヲ定ム共要旨職工ノ就業年期ヲ規定シ年期中海軍定員ノ諸工ト等シク兵役免除ノ部内ニ加ヘテ造船工事ニ永就スルノ念慮ヲ強固ナラシムニ在リ規則ノ全項左ノ如シ

第一條 海軍主船寮定雇職工志願ノ者ハ年齢十五年ヨリ四十年迄ヲ限り年期ヲ定メ入業差許スヘキ事

第二條 寮中ノ工業ハ各其望ム所ニ任セ業ヲ課スヘシ其課業左ノ如シ

木工 鍊鐵 鑄造 製罐 銅工 旋盤 製帆 製鋼 填隙 製図
鋸鉋 小細工 建具 桶工 模型 塗粧

第三條 定雇職工年期左ノ如シ

年齢十五年ヨリ同十九年迄ノ者	拾箇年
年齢二十年ヨリ同二十三年迄ノ者	七箇年
年齢二十四年ヨリ同二十六年迄ノ者	五箇年
年齢二十七年ヨリ同四十年迄ノ者	一箇年ヨリ三箇年マテ

此年期中ハ何様ノ事故アリトモ決シテ退業セシムヘカラサルハ勿論ノコトナレトモ父兄ノ死亡ニ付相續等ニ係ル義理適當ノ事故ハ戸長奥印ノ上其所轄地方官ノ添書ヲ以テ主船寮ニ願出ルトキハ詮議ノ上可差免事

第四條 定雇職工志願ノ者ハ身元引受人相立テ第一號書式ノ願書ヲ認メ海軍所轄各造船所ノ内ヘ持参スヘキ事

第五條～第六條 (省略)

第七條 定雇職工ノ内二十年未滿ニシテ粗其業ニ熟スル者ハ毎日本業ノ余暇算術製圖及普通ノ習字等相學ハスヘキ事

第八條 定雇中格別心掛ケ宜シク精勤ニシテ技術拔群ノ者ハ工長工手ニ申付モアルヘキ事

第九條 定雇職工ノ賃錢ハ共業ノ巧拙ニ由リ一日三錢ヨリ六十錢迄ヲ以テ適宜ニ支給スヘシ但業ニ就カサル日ハ賃錢ヲ給セナル事

第十條 年期中本人病氣ニ由リテ職業ニ堪ヘ難

キ者ハ医官槍査ノ上退業致サスヘキ事

第十一條 諸職工ノ内年期アルヲ定雇職ト称シ
年期ナキヲ日雇職ト称スヘキ事

第十二條 主船寮ノ都合ヲ以テ各製造所ヘ移転
申付ル儀モアルヘキ事

第十三條 十五年未滿ノ者ト雖モ工業ニ巧ニシ
テ往々成熟スヘキ見込有之者ハ十ヶ年以上ノ年
期ヲ以テ入業差許ス儀モアルヘキ事

第十四條 年期滿限ノ後尚定雇職工タランコト
ヲ願フ者ハ其望ム所ニ依リ適宜ニ期限ヲ定メ更
ニ入業差許スヘキ事

第十五條 定雇職工ノ格別勉強セシ者年期滿チ
テ退業スルカ又ハ年期中病死スルトキハ其者受
クル所ノ日給ノ金數ニ応シ一箇年ニ付十五日分
宛ノ定メヲ以テ五箇年期ハ七十五日七箇年期ハ
百五十日十箇年期ハ百五十日分手當トシテ給典ス
ヘキ事

但年數計算方ハ入業ノ月ヨリ退業迄ノ月數ヲ以
テ通算スヘシ尤百日以上引続キ休業スル者ハ其
日數ヲ引去ルヘキ事

第十六條 定年期ノ者モ第十五條ノ割合ヲ以テ
初発入業ノ月ヨリ起算シ定年年期滿チテ後全ク
退業ノ月迄ヲ通算シ手當金ヲ給與スヘキ事

第十七條 定雇職工ノ者定年期ヲ以テ滿二十箇
年以上勤績シテ退業スル者ハ定則手當金ノ外相
當ノ賞金ヲ給與スヘキ事

第十八條～第二十一條 (省略)

第一条では、定雇職工を志願する者の年齢が15歳から40歳までとされている。第二条では、年齢階層ごとに定雇職工の年期・年数（1年から10年まで）が定められている。この年期の制度は、伝統的な職人制度・奉公人制度を反映したものであろう。第八条では、定雇中に格別優秀で技術抜群の者は、工長や工手に昇進することができるとしている。第十四条では、年期満期後の再雇用を認めたものである。第十五条では、格別に優秀であった者、定雇職工が期滿後退職した場合、年期中病死した場合、その者に対して支給する賜金を定めたものである。第十六条では、定年になった者は手当金を支給する。

第十七条では、定雇職工で滿20年以上勤続して定年になる者は、手当金のほかに相当の賞金を支給することが規定されている。このような、定雇職工が所定の年期を勤め退職する場合に支給される手当金（満期賜金）や、定雇職工が定年で退職する場合に支給される手当金や賞金は日本的退職制度の原型をなしているといえよう。

横須賀造船所では、明治22（1889）年に、50歳になった場合解雇するという定年制が規則化された。このような規則が設けられたこと自体、当時の横須賀造船所に相当数の長期勤続者が存在していたことを示唆している⁽²⁴⁾。

②清水建設

清水建設は、江戸時代の建築職人が創業した企業である⁽²⁵⁾。清水建設の創始者である初代清水喜助は、天明3（1783）年に越中国（現在の富山県）の郷名主大庄屋の家に生まれた。江戸に出た喜助は文化元（1804）年、神田鍛冶町で棟梁として大工業を開業した。やがて、神田新石町に店を持ち、「清水屋」の屋号のもとに、棟梁として弟子も多数養うようになった。これが現在の清水建設の源流である。清水喜助は、江戸城西丸修営工事を棟梁として加わり、以来清水喜助の技量は各大名に認められ、井伊掃部頭（彦根藩・大老）、鍋島内匠頭（肥前藩・のちの江戸町奉行）の御普請御用を許され、それぞれ扶持をうけるようになった。こうして、初代ならびに二代清水喜助は、当時の江戸の棟梁間に大きな地位を占めるようになったのである。

嘉永6（1853）年6月のペリー来航以来、尊王攘夷の議論が沸騰するなかで、幕府は神奈川（横浜）・長崎・箱館（函館）を安政6（1859）年6月に開港した。横浜の開港決定と同時に、初代喜助は横浜に進出した。井伊家に入出入りしていた関係で、喜助は時代の成り行きと横浜進出の有利であることをいち早く洞察し、坂下町に店舗を設けて、幕府から命じられた戸部村奉行所の建築にかかったのである。

初代清水喜助の跡を継いだ二代喜助は、横浜における外人関係工事を請負い、横浜の外国奉

行所、宮ヶ崎御目付長屋、奉行所武器庫、石崎関門ならびに番所、坂脇カッパ・ハウス(異人牢)などの諸工事を完成させた。その後、慶応2(1866)年には横浜製鉄所、同3年には神奈川ドイツ公使館を施工している。また、幕府は文久元(1861)年、定式請負人制度をもうけ、定められた請負人以外は、外国人の仕事を請負わせないことにした。これは、外国人関係工事に苦情の出ることが多かったためで、二代喜助も次の4人の神奈川役所定式普請兼入札引受人の一人に指定された。その後、東京に進出し、築地ホテル館の建築を請負った。築地ホテル館は、幕府の外国作事方の設計で慶応4(1868)年に完成した。初代・二代喜助は、もともと自分の腕で叩きあげた棟梁であり、いわゆる技術家であった。

明治に入ると、清水は大工棟梁時代から建築請負業の個人経営時代に脱皮することになる。二代喜助の跡を継いだ清水満之助は、次のような店内改革と整備を進めた⁽²⁶⁾。

1. 大福帳の改善 自ら外人に複式簿記を学ぶとともに、英書を参考として、日本式縦書き簿記をつくり、大福帳を廃止した。

2. 職制の改革 肝煎(きもいり:棟梁の下の職人)の地位、権限が不明瞭であったので、場所掛制度を創設し、肝煎のなかから有力者を選んで場所掛に任じ、これにある程度の権限と責任を持たせ、できる限り自由に才腕をふるわせることにした。

3. 事務掛長 上席場所掛に事務掛長を兼任させて、店主を補佐し、事務処理に当たさせた。

4. 店員の服装 店員・小僧別の和装を活動的な洋服に改善、店員は背広服、小僧は詰めえりの洋服に変えた。

5. 賞与制度 各現場における利益金の一割を賞与として関係店員に分配する賞与制度を確立した。

以上のような店内改革を進めるとともに、建築技術の向上のために大学出身者の技術者などを採用し、技術陣の強化策を講じた。清水建設は、江戸時代の大工棟梁職人の時代から近代的

な建築業企業に脱皮し、成長したのである。

2. 内部請負制の存続と衰退

(1) 内部請負制

明治期から大正期までの人事管理制度の特徴の1つとして、内部請負制の存在がある。明治中期の大規模な重工業、電気・機械業、鉱山業などの業種では親方内部請負制がかなり普及していた。鉱業の場合は、納屋(なや)制度、飯場(はんば)制度と呼ばれていた。一方、紡績業などの業種では、企業が直接に労働者を雇用し管理する直備制も存在していた。

内部請負制とは、工場が、生産工程遂行の一部を熟練職工(いわゆる親方職工)に委託する制度である。親方は、配下の職工・徒弟を統率して請負った仕事を執行し、仕事の完成・納入の後に、工場から賃金を受取ってこれを分配する。したがって、工場と一般職工との関係は、仕事の執行に関するかぎりきわめて間接的である⁽²⁷⁾。親方は、職工・徒弟に対して技能訓練を施した。また親方は、職工・徒弟に対して生活管理的役割も果たした。親方による雇用関係は、家父長的な親子関係の擬制であると把握することもできよう。

このような内部請負制は、工場での機械化の進展による手工の熟練の崩壊などにより、一部の業種を除いてしだいに崩壊していく。内部請負制について沖電気と八幡製鉄所のケースをみてみよう。

① 沖電気

沖電気では、大正の末頃まで、工場には内部請負制度がまだ色濃く残っていた⁽²⁸⁾。一つの製品を製作するには、鋳物、旋盤、鍛造、メッキなどの多くの専門職種があり、各分野に熟練工がいてさらに部品ごとに細分される。そうした各分野の技能は徒弟的に教え込まれ、その頂点に組長(親方)がいる。会社は新しい製品を製作するとき、組長と請負契約を結ぶことがある。

生産性を上げるためと、彼らの専門技能を向上させるためである。難解な図面を渡し、その製作を請け負わせると、彼らの職人氣質が難問を解決してくれる。職人的な技能が請負代金で評価されるから、彼らの士気は上がる。このような、内部請負制度は、当時沖電気に限らず、他の電気・機械工業にもみられた制度であった。

しかし、弊害も目立ってきた。第1にグループの組長が会社から一括して請負代金を受け取り、それを部下に分配する形だから、組長の恣意的な権限がきわめて強くなる。組長によっては自分の取り分を多くするため、一般工員の不満がくすぶりがちになる。しかし組長にいらまされては仕事をさせてもらえないし、技能も教えてもらいたいから、批判があっても口に出せない。職場の空気が暗くなったりもする。

第2に、熟練工である組長は、その職人氣質から新しいものに出会うと拒絶反応が先行する。それぞれが永年の経験に照らした治工具を個人所有し、他のものを受け入れようとしなない。自分たりのやりかたで、自分たりの工具を使って、与えられた図面のものをつくりあげる。それは名人芸ではあっても、合理的とはいえない。

第3は、工場全体の工程管理でも問題が出てくる場合がある。グループごとに技能を競うのはよいが、製作の早さに違いが出てくる。治工具やゲージが各自製だから部品の誤差も出る。何十という工程をへて、何百という部品を組み立てて成り立つ電話交換機などの製品の場合、1グループの部品製作が遅れても機械の全体は仕上がらないし、部品の誤差が違ってくると全体がうまく機能しないのである。

このような弊害が顕著になってきたことから、沖電気では、昭和の始め頃から、このような内部請負制度を徐々に廃止し、会社による直接管理制度に変革した⁽²⁹⁾。

②八幡製鉄所

八幡製鉄所は、明治34年、官営八幡製鉄所として創業した⁽³⁰⁾。創業当初は、職工については、作業を請負った親方のもとで徒弟という形で入

職する雇形態が多く、製鉄所直属の職工は少なかった。すなわち、創業の初期では、親方による内部請負制度が主流であった。

明治33年、就業規定としての「職工規則」によって採用年令は満16歳以上50歳以下、退職年令は特例をのぞき満55歳と定められたことなどもあり、逐年、八幡製鉄所直属の職工が増加し、またその定着率も高まってくる傾向にあった。明治40年に「職工規則」を改定し、従来各部課バラバラであった採用・解雇・給与・賞罰などについて、所管は従来どおり各部課のままとしながらも、八幡製鉄所全体として統一し調整することとした。採用にあたっては、不良労働力排除のための身元調査や身元保証制度をスタートさせた。勤務については、職札による入門管理や、就業中の規律維持を厳正化した。また給与支払いも、本人の印鑑持参による直接受けとり方式としピンハネを防いだ。こうして、親方を媒介とした間接管理を排除し、直接労務管理体制を整備していった⁽³¹⁾。

(2) 鉱業における納屋制度、飯場制度

鉱業では、内部請負制度として炭坑では納屋制度、金属鉱山では飯場制度があった⁽³²⁾。鉱山や炭坑には、長屋建ての飯場または納屋があり、各労働者はここで飲食・起居を共にすることが多かった。個々の飯場や納屋には、親方としての飯場頭や納屋頭がいた。

飯場頭や納屋頭は、配下の鉱夫(労働者)の募集、飲食、起居、風紀など生活上の一切の取締と保護に任ずると共に、鉱夫の仕事の割当、作業用具の貸与、鉱夫間の紛議の仲裁にも当たった。さらに、配下の鉱夫に対する身許保障や損害賠償の責さえ負った。飯場頭や納屋頭は、賃金は一括して会社から受け取り、鉱夫に分配する⁽³³⁾。このように、納屋頭、飯場頭が鉱夫の募集・採用、衣食住に関する生活管理、作業の請負・監督等の作業管理を担当していた。企業と鉱夫とは、納屋頭、飯場頭を介した間接雇用契約で結ばれていた。鉱夫の相互扶助組織として、

友子同盟があった⁽³⁴⁾。

明治期の住友別子鉱山をケースとして飯場制度の変遷についてみてみよう⁽³⁵⁾。

当時の住友別子鉱山では、飯場制度を通じて所要の労働力を確保し、鉱山を稼行した。飯場(または納屋)は、鉱夫の合宿所または寄宿舎のようなもので、独身の鉱夫をここで起居させ、家族持ちの鉱夫には別に一軒または長屋の一部を貸与し、家庭生活を営ませた。鉱夫は、会社と直接雇用契約を結ばず、飯場に所属し飯場の長である飯場頭(納屋頭)の支配を受け鉱山労働に従事した。飯場頭は、鉱夫の募集・身元引受け、坑内作業の包括請負、所属鉱夫に対する仕事の割当て・監督・日用品供給、鉱夫の賃金の代理受領、会社と鉱夫の紛争調停・仲介などを職務とした。飯場頭と飯場所属の鉱夫は封建的な親分・子分の関係で結ばれ、飯場頭は前借金、日用品供給、賭博などを通じ鉱夫から中間搾取することが多かった。

住友別子鉱山には明治39年当時17飯場があり、飯場ごとに、飯場頭を親分としその下に兄弟分、子分などおよそ100人の鉱夫が所属した。これらの鉱夫は、通常坑夫(坑道掘進と鉱石の採掘に従事)と負夫(鉱石の運搬作業などに従事)各10人前後が集まって手組と称する小団体を作り、その中でとくに勢力のある者が請負頭(飯場頭が請負頭になることもある)となつて、採掘・運搬作業を請け負った。請負頭には、入坑する鉱夫を坑内で顔付(出勤のチェック)したり、坑夫・負夫を使用する権限が与えられた。また掘場には厳密な区画を設けず、手組の請負稼ぎとして請負頭に相当広い範囲で自由に採掘することが認められていた。

一方、鉱夫の賃金は、生活程度、米価の高低、他鉱山の賃金などを参酌して定められた。明治34年4月、住友別子鉱山が定めた制度は、職種ごとに標準賃金額を定め、これを基礎に請負単価を定め、実績に応じて賃金を算出するものであった。また入坑者個々人の出勤状況などに関係なく、その月の入坑者全員に等分して計算し、その総額をまとめて請負頭に支払った。

これらの制度は次のような弊害を生じ、やがて目に余るようになった。第1に鉱夫に対する賃金が請負頭や飯場頭を通じて支払われたため、彼らはこれを不当に搾取することが多かった。第2に請負頭は、顔付記帳の際入坑しない者まで入坑したことにし、実際より多数の人員を要したようにみせかけ、採鉱量の鑑定や搬出予定量に対する延人員の鑑定に影響を与え、請負単価の吊上げを図った。第3に鉱業所が交付する通帳(賃金や安米給付のしるしとして鉱夫1人に1冊交付)がその所持者の退山などによって無効になったにもかかわらず、依然在籍しているかのように見せかけて使用し、安米、特価品などの給付を受けた(幽霊通)。また出勤帳に代人が捺印するなどの行為が行われた(幽霊顔付)。第4に請負頭は条件のいい掘場を独占して容易に他人に渡さず、富鉱部分だけを採掘する乱掘を繰り返した。その他、係員に実績以上の鑑定をさせたり、請負作業の実績鑑定のため刻んだ目印をひそかに変えて賃金の二重支払いを受けたり、負夫の賃金が搬出鉱石の重量でなく採掘容積によって支払われることを悪用し、採掘鉱石のすべてを坑外に搬出せず、これを坑内の廃坑や暗所に放置して賃金を受け取ったりした。しかも坑夫頭(職制上、採鉱課係員の一つ)の中には、飯場頭や請負頭と結託して不正に手を貸す者もあった。要するに、飯場制度の下においては、請負頭は専横を極め、計画的な出鉱を阻害し、近代化を減殺する要因となつたのである。

住友別子鉱山は、明治39(1906)年、作業管理、労務管理の合理化を図るため、内部請負制度の改革を行なった。すなわち、飯場制度をはじめ、請負頭の廃止など従来の悪弊を一掃する大改革を実行した。悪質なまたは改革に抵抗する坑夫頭や飯場頭の解雇、転勤、罷免を行い、飯場取締規程を定め、次のような改革を行った。

- ①新たに飯場3か所を設け、飯場数を20とする。一飯場に所属する鉱夫の人数を50人以上120人以下とする。
- ②飯場頭は採鉱課が任免する。飯場頭の職務は坑夫、負夫の募集と合宿所の世話役に限定する。

飯場頭には毎月15円から30円の報酬を支払う。このほか、所属の坑夫、負夫が入坑したときは、坑夫、負夫1入坑につき、それぞれ、2銭、1.5銭の世話料を受け取るものとする。

③請負頭を全廃し、請負作業は手組一団の連帯作業とする。なお、飯場頭は手組に加わって請負人となることはできない。

④掘場制度を定め、採掘は階段掘りによることとし、各々担当する掘場は飯場頭の抽選によって決める。また坑夫の所属坑道は3か月ごとに変更する。

⑤役局を坑外に移し、そこで鉱夫の顔付(入出坑チェック)を行う。

⑥搬出鉱石は坑外でその重量を査定する。

⑦安米の売渡しは、一定の入坑日数(25日)を条件とする。

⑧賃金の個々人への配分は、従来請負賃金総額を等分していたのを改め、入坑日数と本番賃金(予め坑夫、負夫ごと、個々人ごとにきめた標準賃金)とによって按分する。

⑨賃金は個々人に直接(または委任状持参者に)支払う。

⑩坑夫が法規に違反して火薬を使用して負傷した場合、従来治療費は鉱業所が負担していたのを、負傷者本人の負担とする。

以上の改革は、従来、請負頭、飯場頭の圧制に不満を持っていた一般の善良な鉱夫たちに歓迎され、住友別子山中の空気も一新された。住友別子鉱山は、この改革によって、中間介在者を排して直接鉱夫を管理する道を開き、作業管理・労務管理面から近代化を促進できるようになった。なお、飯場頭は大正末に労働運動が進展し、これに対応する体制が整備される中で、大正14(1925)年8月廃止された。

3. 職工と社員の身分格差

第2次大戦以前の日本企業の労務管理の特徴として、職員と工員との間で各種の格差が設けられていたという点が重要である。明治、大正、昭和初期において職員と工員の間には大きな身

分格差があった。賃金制度、労働時間、退職金制度など、ブルーカラーとしての工員とホワイトカラーとしての職員とでは相違していた。日本では、戦後においてこのような身分格差を解消する労働組合の運動により、工員と職員の身分格差の均一性が生まれたのである。

戦前の職員と工員の身分格差について、芝浦製作所(東芝の前身)、尼崎紡績(ユニチカの前身)、住友別子鉱山、凸版印刷の事例についてみてみよう。

①芝浦製作所

芝浦製作所は、田中久重氏経営の田中製造所を継承して三井銀行が親企業となり、明治26年11月17日に創設された。設立当初から従業員は、職員と工員との区別があった。

芝浦製作所は、当初職員を使用人という名称を用い、使用人の中で月給者を一等から五等までの手代(後書記と改めた)と技士に分類した。また使用人の中の日給者を一級から五級までの雇員とした。その後、明治37年7月1日上記の書記、技士、雇員等の名称を廃して、単に月給使用人、日給使用人と改称した。次いで明治37年7月1日株式会社創設後、日給職員を雇員、準雇員の二種に改めた。昭和9年6月25日に身分名称を職員(月給によるもの及び日給によるもの)、雇員(こいん)、傭人(ようにん)の三種に改めた。従来の月給使用人及び雇員を職員に、準雇員を雇員に、小使、小供等を傭人とした。昭和15年当時の工員を除いた在籍者の身分別割合は、月給者37.17%、日給者26.09%、雇員15.96%、練習員及び教習生19.3%、臨時職員0.3%、傭人1.18%である。また、それを学歴別にみると、大学卒9.89%、専門学校卒11.08%、中等学校卒70.16%、小学校卒8.87%である⁽³⁶⁾。

芝浦製作所での工員についてみてみよう。芝浦製作所では工場作業に従事する従業員身分については、創設以降職工と称し、運搬及び雑役に従事するものを定夫と称していた。その後、大正12年12月21日からすべてこれを工人と改めた。また、大正4年以後初めて雇用した臨時職

工は、その後臨時工と改称し、さらに昭和3年11月9日から臨時工人の名称を、定期工人に改めた。職工や工人の給料は、月給によるものはほとんどなく、日給、時給、出来高給、工賃請負などによるものであった。開業時には一般職工の上に、一作業場に1人の世話役を置いて、職工に対し直接に仕事の指導監督をさせた。後これを組長と改称し、仕事の種類により職工10名内外から、20~30名に付き1人の組長を置き、工場内における職工の直接監督はもちろん、家庭の出来事まで世話させた。

なお、女工を初めて採用したのは大正4年10月である。当時男子の素人工の日給は55銭から60銭程度、女工は22銭から25銭程度であった。漸次女子の採用を増加し、昭和14年には女工数は874名に達している⁽³⁷⁾。

芝浦製作所では、従業員の中での職員と工員の割合はどのようなものであったのであろうか。職員数をみると、設立当初の明治26年では35名、明治40年では225名、大正2年では518名、大正10年では1,062名、大正14年では1,135名、昭和5年では1,381名、昭和10年では912名、昭和12年では1,333名となっている。次に工員数をみると、設立当初の明治26年では100名、明治40年では916名、大正2年では1,438名、大正10年では3,123名、大正14年では2,507名、昭和5年では2,450名、昭和10年では4,010名、昭和12年では5,623名となっている⁽³⁸⁾。以上から、年代により差はあるものの、職員と工員の比率はおよそ1対3程度で工員のほうが多い状況であった。職員の中でも月給職員の割合は約3分の1程度であったので、従業員全体の中で月給職員の割合は10%程度ということになる。この月給職員が、会社の管理職や専門職として大きな役割を果たしていたのである。

職員と工員では、給与、賞与、退職金、慰労金、休暇、就業時間等の人事制度に相違があった。給与制度については、職員は月給または日給であるのに対して、工員は日給、時給、出来高給、工賃請負等であった。

賞与については、支給対象は職員のみで、工

員は支給対象ではなかった。明治26年開業の時に、職員23名に対して賞与金70円50銭支給し、その金額は月給額の4分の1に相当するものであった。明治27年上期には、職員を対象とした賞与が支給され、その金額（月給換算による）は月給職員1か月分、日給職員半月分、同年下記には月給職員1.5か月分、日給職員0.7か月分が支給された。この賞与額は当時の管理本部たる三井銀行また三井工業部からの通知にしたがって支給したもので、必ずしも芝浦製作所の営業成績に比例しているものではなかった。明治36年5月には当時の本社たる三井鉱山合名会社において、使用人臨時手当金給付内規が制定され、その後賞与は臨時手当なる名称で支給した。支給額の標準は毎期月給者約2ヶ月分、日給者約1ヶ月分であった。芝浦製作所株式会社創立後明治41年6月からは、臨時手当金給付内規の改正により、職員の賞与は毎期利益金高に比例して給付することになり、企業利益の増減によって支給額にも著しい増減をもたらした。その後この内規は幾度も改正されたが、昭和初頭からの不況時代には、ついに賞与の支給を廃止する止むなきに至り、昭和7年下期から復活給付できることとなった⁽³⁹⁾。

退職金については、職員と工員ではその内規が異なっていた。職員については、職員退職慰労金として支給され、支給範囲、金額とも工員より優位であった。工員については、工人退職手当として支給された⁽⁴⁰⁾。

②尼崎紡績（ユニチカの前身）

ユニチカの前身である尼崎紡績は、明治22年（1889）年に創立された。尼崎紡績従業員の身分制度は設立の当初から規定されており、社員（職員）と一般工員に大きく身分が区別されていた。一般工員（職工）に関しては職工規則として定められていた。設立当初の明治20年代では、事務職員は社員、準社員、傭員の呼称があり、技術関係の職員は技師、技師補の呼称があった。明治30年代になると、事務職員は社員、準社員、見習、一般工員は技男、技師補、工男、工女と

図表2 尾崎紡績の役員、職工、役員の現在数及び支給の金額（明治24年当時）

役員	社長	取締役	商議員	商 務 副支配人	工務 支配人 兼技師	社員	等外	合計
月給				40円	70円	自5円 至35円	自1円50銭 至4円	
人員	1人	4人	1人	1人	1人	13人	4人	25人

（出所：ユニチカ(1991)『ユニチカ100年史(上)』, 37頁。）

図表3 尾崎紡績の職工の現在数及び賃金（明治24年当時）

技男補

等級	2等	4等	5等
月給	自20円 至24円	自10円 至14円	自7円 至9円50銭
人員	1人	1人	

工女

等級	8等	9等	10等	11等	12等	13等	14等	合計
日給	自15銭 至16銭	自13銭 至14銭	自11銭 至12銭	自9銭 至10銭	自7銭 至8銭	自5銭 至6銭	自3銭 至4銭	
人員	17人	18人	7人	77人	67人	196人	145人	528人

工女男

等級	3等	5等	6等	7等	8等	9等	10等	11等	12等	13等	14等	15等	合計
日給	自36銭 至40銭	自26銭 至30銭	自21銭 至25銭	自18銭 至20銭	自16銭 至17銭	自14銭 至15銭	自12銭 至13銭	自10銭 至11銭	自8銭 至9銭	自6銭 至7銭	自4銭 至5銭	自2銭 至3銭	
人員	2人	5人	10人	17人	13人	14人	28人	9人	2人	5人	14人	6人	125人

（出所：ユニチカ(1991)『ユニチカ100年史(上)』, 37頁。）

いう呼称が定着した⁽⁴¹⁾。

図表2は、設立当初の明治24年当時の尾崎紡績会社の役員および社員の給与額についてみたものである。図表3は、その職工の身分別および等級別の区分と、給与形態、給与額である⁽⁴²⁾。従業員身分別に賃金形態が明確に違い、職員および技男補は月給制、工男および工女は日給制である。この表では、会社役員の現在数として社員を加えており、社員は管理職であると同時にむしろ経営管理者としてのイメージが強いものであった。また社員の採用、任免はすべて役員会の決定事項であった。職工は、等級に分類され、日給額が等級により規定されているという等級制度を設けていた。

このような身分制度、等級制度は、昭和36年12月に撤廃されまで、72年にわたって基本的にはこのような身分制度による序列が続いたことになる。第2次大戦後の昭和38年に全従業員を社員と呼ぶことに統一され、新しい職能区分による職階制度へ大きく変革されたのである。

③住友別子鉱山

住友別子鉱山では、設立当初から従業者を職員（社員）としての高等備員・備員と労働者（作業員）に区分する身分制を実施し、処遇面で多くの格差を設けていた。前者は主として管理・監督、または調査・企画関係の仕事に従事し、後者は主として採鉱、選鉱、製錬やこれら

図表4 住友別子鉱山 高等傭員・傭員制度の新旧比較

(単位：円)

旧		新	
区分	月棒	区分	月棒
高等傭員 (1等～2等)	400～600	重役	800～1000
等内傭員 (2等～3等)	210～360	1等傭員	450～700
〃 (4等～6等)	80～160	2等傭員	160～400
〃 (7等～8等)	36～70	3等傭員	70～140
〃 (9等～10等)	20～35	4等傭員	30～69
補助員	20～35	4等傭員	30～69
等外傭員・坑夫頭	15～40	補助傭員	20～100
病院職員	略	病院職員	略
学校職員	略	学校職員	略
準備員	略	準備員	略

注：この改正で、3等傭員以下に支払っていた臨時手当を廃止し、月棒を倍額にし、旧本俸の1割を臨時手当にするなど給与面の改正も行われた。

(出所：ユニチカ(1991)『ユニチカ100年史(上)』, 37頁。)

に付帯する業務の実作業に従事した。

明治34(1901)年当時、住友別子鉱山の高等傭員・傭員の制度は、住友総本店が全住友の制度として定めたものを適用していた。傭員は1～10等の等内傭員と補助員・等外傭員・坑夫頭に区分された。このほか傭員に相当するものとして病院職員と学校職員があった。これら高等傭員・傭員の給与は、月給制であった。大正9(1920)年7月、高等傭員・傭員制度は改正され、傭員の等内外の区別を廃止し、重役、1～4等傭員、補助傭員、病院・学校職員に改められた。重役・傭員は、別子鉱業所長、部課長などの役職についたり、係員としての職務を担当した。

図表4は、大正9年以前の旧高等傭員・傭員制度と、それ以後の新高等傭員・傭員制度を比較したものである。高等傭員・傭員制度における職位の賃金をみるとかなりの賃金格差があることが分かる。例えば、旧高等傭員・傭員制度における、高等傭員の月給は400～600円であるのに対して、等内職員(9～10等)の月給は20～35円と、20倍近い格差がある。新高等傭員・傭員制度においても、同様にかかなりの賃金格差

が生じている。

労働者(作業員)は、鉱山本来の作業(採鉱、選鉱、製錬など)に従事し鉱業法の適用を受ける鉱夫と、それ以外の非鉱夫(事務所給仕、山林[□]地所課などの労働者)に区分された。鉱夫、非鉱夫は、職務内容に応じて多くの職種に分けられ、賃金は日給制であった⁽⁴³⁾。

労働条件・福利などにおいても、職員と作業員とはかなり違っていた。

まず労働時間・就業時間についてみてみよう。別子鉱業所の作業員(鉱夫・坑夫)の就業時間は、明治39(1906)年8月制定の鉱夫入番心得では、採鉱坑夫は二交替、銀切(坑道掘進)坑夫は三交替(一交替8時間)とされた。その後、明治41年8月制定の鉱夫従業心得により、職種による幅はあったが、一般的に坑内労働8時間、坑外労働12時間とされた。その後労働運動の高まる中で、住友総本店は大正8(1919)年9月以降相次いで、傘下企業で実働8時間制を実施した。これに関連して、別子鉱業所では、同年11月坑内労働については坑口8時間制とし(例外として電車・大立坑・東延斜坑の運転に従事す

る機械夫については、坑口9時間制)、坑外労働については鉱夫が通例9時間、非鉱夫がおおむね10時間(いずれも就業時間のうち、1時間は休憩時間)とした。

一方、職員としての傭員の就業時間は、大正14年8月以来午前8時から午後4時までの8時間とされた。以上のように、職員の労働時間は鉱夫に比較するとかなり恵まれたものであった。

休日については、明治41年8月制定の鉱夫従業員心得では、毎月一日、十五日の2回とされていたが、大正10年10月から、1月1日から3日、紀元節(建国記念日、2月11日)、天長節(天皇誕生日、8月31日)、5月1日から3日(山神祭)、毎月1日、15日の年間30日に増加された。なお職員としての傭員については、明治33年11月から、国の祝祭日すべてが休日とされ、年間の休日は36日とされた。

定年制については、労働者(鉱夫)は、昭和4(1929)年10月以前は定年制度は明確に定められていなかったが、それ以降は労働者停年制を定め、満50歳をもって停年とすることとされた。一方、重役と傭員については、大正13年10月に停年規程を制定し、重役が満60歳、その他の傭員が満55歳をもって停年とされた。

賞与・慰労金については、大正14(1924)年10月以前では、6月、12月の各半期ごとに、傭員に賞与が、労働者(鉱夫)に若干の慰労金が支払われた。その金額は、庸員と労働者では大きな格差があった。賞与は、職員のみを支払われ、労働者には支払われない制度であった。

労働者の退職金労働者が業務都合による解雇、死亡、業務上の傷病により退職したときや傭員に昇進したとき、次のように退職金が支払われた。

勤続6か月以上1か年以内日給の50日分

1年を超える期間満1か月につき3日分ずつ増額

5年を超える期間満1か月につき4日分ずつ増額

10年を超える期間満1か月につき5日分ずつ増額

なお、自己都合によって退職する場合は、勤続年数3年以上の者については上述した所定金額の3分の1を支給された。労働運動が推移する中で、大正14(1924)年10月改正され、勤続10年以上で満50歳(坑内45歳)に達したのち退職する者、同3年以上で傷病または兵役のため退職する者、勤続20年(坑内16年)に達して退職する者には全額を、その他勤続年数に応じて2分の1から3分の2の範囲で支給することに改められた。一方、職員としての傭員には労働者より高い基準で退職金が支給された⁽⁴⁴⁾。

④凸版印刷

凸版印刷の昭和10年代当時の社員と工員の労務管理についてみてみることにしよう⁽⁴⁵⁾。当時凸版印刷の従業員の身分は社員、準社員・工員という三段階に分れていた。社員は月給、準社員は日給月給、工員は日給である。そしてその身分差は、賃金給与等の一般労働条件のみならず、食事の際の食堂の差別、寮生の寮の差別等にも現れていた。

工員の労働時間や休暇についてみてみよう。就業時間は1日10時間で、午前7時から午後5時までである。そして工員は必ず始業10分前に入場し就業の準備をしなければならなかった。遅刻は当時なかなかうるさかった。遅刻の時は賃金を引かれるところではない、原則として就業を許さず欠勤とみなすとされたのである。休憩時間は、定時間就業の場合が午後12時より30分間、定時間外就業の場合が午後5時より30分間である。夜間就業の場合は、午前零時より30分間である。社休日は、1月1日より4日まで、12月30日と31日、および日曜日である。慰労休暇は、毎年末までに勤続10年以上に達している工員に対して3日間、5年以上に達している工員に対しては2日間である。しかもこれは無条件で休暇がもられたのではなく、各自に与えるべき時期は工場長がこれを定めるという規定が存在した。さらに、前年中に病気やその他の理由で欠勤があった場合は、欠勤日数5日毎に慰労休暇1日を減るとされた。

工員の賃金制度についてみてみよう。工員の賃金制度は日給である。残業の割増賃金制度としては、臨時出勤が5割増であったが、早出、居残りの賃金が1時間につき日給の10分の1であった。ただし4時間以上の残業の場合にのみ、その超過する時間に応じて5割の割増がついた。そして1カ月間遅刻、私用外出または早退等の事故なく皆勤した者に対しては日額の2日分が皆勤手当として特に支給された。

賞与についてみてみよう。賞与について凸版印刷工場規則第五十五条に次のように記されている。

第五十五条 勤続一年以上ノ工員ニハ毎決算期ニ於テ左ノ各等ヲ標準シテ賞与金ヲ給与ス

一等 欠勤、遅刻、早引、外出ナキ者日給額十日分

二等 欠勤ナク、遅刻、早引、外出三度以内ノ者日給額七日分

三等 欠勤三日以内ノ者日給額三日分

四等 欠勤六日以内ノ者日給額二日分

但遅刻、早引、外出四度以上七度迄ヲ欠勤一日ト看做シ以上五度マデ毎ニ欠勤一日ヲ加フ

工員の賞与にはこのような規定があった。これと比較して社員の賞与はどうであったのだろうか。少なくとも準社員は月給1カ月分、現場の社員は月給2～3カ月分、また事務系統の社員の場合は2～3ヶ月分が支給されていた。

工員の退職金についてみてみよう。これは退職積立金と退職手当の2つに分れていた。退職積立金は、当時法律により従業員が給料のうちから標準報酬日額30日分の金額の百分の二を積んでいたものであり、退職手当は会社が従業員に対して支給するものである。この両者とも「退職積立金及び退職手当法」（昭和11年制定）の規定に基いてなされたものである。そのうち退職手当金の内訳をみてみよう。

まず普通停年で退職する工員の場合は、勤続1年以上9年までは1年について15日分、同10

年から19年までは同じく18日分、20年以上は同じく20日分ずつ支給される。例えば勤続満3年なら45日分、7年なら105日分、10年なら153日分、15年なら243日分、20年で335日分、25年で435日分である。

自己の都合によって退職する工員の場合の退職慰労金についてみてみよう。自己の都合の時は、勤続満3年未満は全然支給されない。満3年以上9年までは1年につき8日分である。勤続10年になる普通定年で退職する金額と同等の額が支払われた。ただし、工場の風紀を甚しく乱したり素行著しく不良の者であったり、戒告数回に及ぶ等の者は、退職慰労金が減じられた。

一方、社員、準社員については工員より高い基準で退職金が支給された。

4. 企業内の養成工制度

石原孝一(1962)『日本技術教育史論』は、日本企業の技術・技能教育の歴史的発達について、技術体系の性格と労働資質の型との関係から4つの段階に区分した⁽⁴⁶⁾。

(イ) 第一段階においては、近代産業の生成期であって、工場制手工業が支配的であり、そこで働く労働力は手工的熟練労働、および単純労働である。労働力の形成、統治は、生産工程中の集団作業を通じて自然発生的になされる。技術教育は、方法的、内容的なおいまだ非体系的、未系統的段階である。

(ロ) 第二段階は、近代産業が、軽工業を中心として、生成し、やがて確立してゆく段階であって、機械制大工業による大量生産方式をとる。機械による作業の簡易化が手工的技能を排し、新たな単純労働力としての女子年少者が大量に使用される。生産工程においてきびしい統治が行なわれるばかりでなく、労働の再生産過程においても統治がくわえられ、労働者の生活全体にわたる訓育がなされ、こうして近代工場労働者が形成されていく。とくに、この場合寄宿舎制度は、労働者の資質の形成にあたって独特の日本的統治方式を展開する。

(ハ) 第三段階は、近代産業が重工業を中心として展開される段階である。生産工程において機械、装置が果たす役割が大きく、そこで使用される労働者は機械操作のため長期の訓練と経験を要する技能と知識を確保する。この種の労働者の育成のためには、かなり組織的教育を施す方式がとられる。大企業における技能養成施設はその代表的例である。また戦争は、その緊急な必要性から、技能養成を強制的に短期化する。

(ニ) 第四段階は、オートメーションその他の技術革新下の産業高度化の段階である。オートメーションは、これまでの機械操作的技能を排し、新しい質の労働力を要求する。ここでは計器観測作業、保全修理が生産労働の基幹職種となる。技術教育は、科学的技術知識を基礎とし、系統的内容をもって展開される⁽⁴⁷⁾。

明治時代において、日露戦争(明治37-38年)以降、工業が急速に発展した。工業の経営規模が拡大し、分業化が進み、技術が高度化し、そして生産量と職工数がいちじるしく増大した、石原が分類した第三段階の時期に入ったと言える。主に重工業の企業では、職工を現場において指導、監督する基幹的熟練職工、および下級技術者の数もますます多く必要とされた。明治30年代には大きな影響力をもっていた内部請負制や職人徒弟制がそれ以降徐々に崩れていった。一方、急速に進歩する機械や設備および生産技術に対応して、職工を指導し、指揮・監督することのできる能力をもった知識水準の高い技能職工および現場技術者が多量に必要とされるようになった。

このような背景の中で日本企業の労務管理の制度として重要なのは、大企業において企業内で組織的に教育訓練を行い、主に技能工を自社で養成するという養成工制度が形成されていったことである。造船、機械、電気などの西欧先進諸国で開発された熟練技能水準を必要とする民間大企業では、企業が技能養成に関して、組織的にも実体的にもイニシアティブをにぎり、通常の作業時間内を使用して教室における座学

を通しての学理授業とオン・ザ・ジョブによる技能習熟の調整を図りつつ、企業の必要とする技能水準をもった技能工を、系統のかつ段階的に一貫して養成しようという体制が、企業内において敷かれはじめるのである。その先駆的形態が明治32年に三菱長崎造船所により設立された三菱工業予備学校である⁽⁴⁸⁾。三菱工業予備学校は三菱長崎造船所では、作業前または作業後1時間ないし2時間三菱工業予備学校別科において学科を授業するものである。見習期間は5年で終了後3年の奉職義務が課せられていた。

養成工制度は、日本企業の現場従業員の技能養成の歴史的展開のなかにおいて極めて特徴的かつ重要な制度であると言えるであろう。「企業内養成制度」もしくは、「養成工」制度は、以下のような特徴がある⁽⁴⁹⁾。

1. 企業が直接募集し、採用試験があること(制度創設当初は工場徒弟として採用した者の中から選抜したり、縁故中心に無試験で採用する場合もあるが、採用試験をするのが通例である)。
2. 養成工資格は尋常小学校6年または尋常高等小学校2年の課程を終了するなど一定水準の学力のある者とする事。
3. 養成方法は企業内に教室を設けて学科中心の座学と工場現場におけるオン・ザ・ジョブの実習とを組み合わせるが、初年度は学科の比重が重く、学年が進むにつれて実習の比重が重くなり、実習は技能養成を担当する者が専任で行なう形をとるところが多いこと。
4. 養成期間は3年～4年を最低としていること。
5. 後になるほど養成工は養成期間中の一部または全部を寄宿舎で過ごすのを原則とするものが多くなること。
6. 養成工には養成期間中生活のための手当を支給する例が多いが、その金額は学年が進むと増額されること(増額の幅は一率でなく成績によって左右される)。
7. 養成期間が終わると試験または判定で職人として遇せられ、企業の中堅技能工として位置

図表 5 機械器具工場教育施設 (規模1,000人以上)
 (a) 機械器具工場教育施設 (規模1,000人以上) (b) 機械器具工場教育施設 (規模1,000人未満)

会社工場名	教育施設の名称及び種類	会社工場名	教育施設の名称及び種類
芝浦製作所	◎東京府立実科工業学校附設適材教育部 △東京市主催労働者補導学校 △職長講習会	藤原電機 (500人以上)	△新入社員講習会 △経理事務合理化講習会 ○日光電気精銅所工具養成所 ◎青年訓練所 ◎実業補習学校
芝浦製作所 鶴見工場	◎東京府立実科工業学校附設適材教育部 △職長講習会	古河電気日光電気精銅所	△職工学術講習会 ◎東京府立実業工業学校附設適材教育部 ◎町立実業補習学校 ◎青年訓練所 ◎町立工業補習学校 ×労働者修養講座
東京石川島造船所	○労働者見習教育 △講習会	日立製作所 亀戸工場	△文部省主催体育講習会 △東北帝大主催金属研究講習会 △マツタ照明学校主催照明講習会 ◎社費通学
東京本電鋼	△試験工講習会 △婦人講習会 △裁縫講習会 ×労働者講習会	日立製作所 電気	○職工養成所 ○青年訓練所 ○従業員講習所 ○石油発動機講習所
三井物産, 造船部	○三井造船部実業補習学校 △技術講習会	神戶製鋼所, 鳥羽造船工場	
愛知時計製鋼所	○役付教育会 ○見習職工講習所 ○青年訓練所	日本文学工業	
神戶製鋼所	○見習工所内学科授業 ◎見習職工社費通学	戸畑鋳造	
三菱航空機名古屋製作所	◎青年訓練所	(500人未満)	
三菱電機長崎製作所	△公民講座	東洋電機 横浜工場	◎市立横浜工業専修学校 ◎私立電機機学校
三菱造船長崎造船所	◎青年訓練所	神戸製鋼所 門司 仲鋼所	◎門司市立商工補習学校 △職長講習会 #修養団修養会 △湯浅講習会 △職長講習会 △講習会 ◎社費通学
三菱造船神戸造船所	○見習職工補習教育 ◎青年訓練所	湯浅中車工池	◎私立渡辺夜学校 △労働者講習会 △各種技術講習会 △職長講習会 ×修養団 ×修工会
川崎造船所 兵庫工場	◎神戸市立商工実習学校 ◎神戸工業高等専修学校 ◎兵庫県立工業学校専修科 ○附属徒弟教育所 (造船科, 造機科)	大坂製鉄	△技術講習会 △修養講習会
播磨造船合工場	◎市立商工実習学校 ◎神戸工業高等専修学校 ○日立工業専修学校 ○青年訓練所		
日立製作所 日立工場	○日立工業専修学校 ○青年訓練所 ○日立鉾山甲種夜学校		

(注) 表の中で種々の印はつぎのことをしめす

- …工場施設学校
- △…工場施設修養会
- ×…利用しつつある工場外講習, 講演会
- △…利用しつつある工場外講習, 講演会
- #…利用しつつある工場外修養会

(出所: 石原孝一(1962)『日本技術教育史論』126-127頁。)

図表6 主要なる工場学校（青年学校令によるものをも含む）

会 社 工 場 名	工 場 学 校 名
陸 軍 造 兵 廠 大 阪 工 場	見 習 工 教 習 所
海 軍 工 廠 各 廠	見 習 職 工 教 習 所
鉄 道 省 各 工 場	技 工 見 習 教 習 所
内 閣 印 刷 局	学 術 教 習 所
日 本 製 鉄 株 式 会 社 八 幡 製 鉄 所	教 習 所
芝 浦 製 作 所 鶴 見 工 場	芝 浦 徒 弟 養 成 所
株 式 会 社 日 立 製 作 所 日 立 工 場	日 立 工 業 青 年 学 校
三 菱 重 工 業 株 式 会 社 神 戸 造 船 所	神 戸 三 菱 職 工 学 校
三 菱 重 工 業 株 式 会 社 長 崎 造 船 所	長 崎 三 菱 職 工 学 校
古 河 電 気 工 業 株 式 会 社 日 光 電 気 精 銅 所	従 業 員 養 成 所
東 京 石 川 島 造 船 所	石 川 島 造 船 所 青 年 学 校
日 本 光 学 工 業 株 式 会 社	日 本 光 学 青 年 学 校
豊 田 式 織 機 株 式 会 社	工 員 教 習 所
株 式 会 社 播 摩 造 船 所	徒 弟 教 習 所
新 潟 鉄 工 所	職 工 養 成 所
戸 畑 鋳 物 株 式 会 社	従 業 員 教 習 所 石 油 発 動 機 講 習 所
株 式 会 社 渡 邊 鉄 工 所	渡 邊 夜 学 校
株 式 会 社 幸 袋 工 作 所	幸 袋 職 工 学 校
株 式 会 社 神 戸 製 鋼 所	見 習 職 工 教 習 所
株 式 会 社 小 松 製 作 所	工 科 学 校
株 式 会 社 唐 津 鉄 工 所	見 習 学 校
株 式 会 社 戸 上 電 気 製 作 所	戸 上 電 機 徒 弟 学 校
大 阪 鉄 工 所 因 島 工 場	見 習 職 工 教 習 所
三 井 物 産 造 船 部 玉 工 場	附 属 青 年 学 校
小 野 田 セ メ ン ト 製 造 株 式 会 社	小 野 田 夜 学 校
東 洋 レ ー ヨ ン 株 式 会 社 滋 賀 工 場	東 洋 工 業 学 校
日 の 本 石 鹼 製 造 所	日 の 本 工 業 青 年 学 校
池 具 鉄 工 所	従 業 員 養 成 所
共 同 印 刷 株 式 会 社	精 美 堂 印 刷 学 校
盤 城 炭 鋳 株 式 会 社	職 工 養 成 所
郡 是 製 糸 株 式 会 社	誠 修 学 院
片 倉 製 糸 株 式 会 社	片 倉 大 宮 試 験 所
新 綾 部 製 糸 株 式 会 社	工 女 養 成 所
原 富 岡 製 糸 所	工 女 養 成 所
東 洋 紡 績 株 式 会 社 山 田 工 場	職 工 教 育 所
鐘 ヶ 淵 紡 績 株 式 会 社 高 砂 支 店	男 工 手 講 習 所
大 阪 毛 織 株 式 会 社	男 工 手 講 習 所

(出所：協調会(1936)『徒弟教育と技術教育』343-345頁。)

づけられること。

8. 養成期間終了後職工となった場合は、養成期間とほぼ同じ程度の義務就業年限があること。

9. 単に新入者養成のみならず、中堅職工の技能水準の引上げを目的とした養成課程を併設するところもみられること。

このような養成工制度は、明治40年代頃から造船・機械・電機を中心とした近代的熟練技能を必要とする産業の大企業において徐々に形成された。養成工制度による企業内養成によって、基幹職工、子飼いの熟練労働者を養成し、労使関係を安定させると同時に、労働移動による技能水準の低下を最小限におさえる必要が生じてきた。そのために養成工は他の職工よりも昇進、昇給などが有利となる方途を次第にとり始めることになり、いわゆる生涯雇用の考え方が職工を対象としても生まれ始めてくる。多くの企業で、従業員子弟を優先的に採用し、忠誠心高き基幹職工の育成を狙いとしたりした。

養成工制度が定着してきた昭和初期当時における主要企業の職場教育、徒弟教育、養成工制度などの企業内教育の実情についてみてみよう。昭和5年6月当時で、文部省実業学務局調査室による調査では、「会社工場従業員教育施設調査報告」機械器具工場61工場のうち、企業内施設を持つものは21工場であった。図表5は、その21工場の教育施設についてみたものである。古河電気、神戸製鋼所、日本光学、田中鉄工所、三井造船、三菱造船、播磨造船、日立製作所などで、工場施設学校を持ち、養成工制度を採用している。そのほかの工場では、外部の職業教育学校への派遣制度、企業内の各種教育訓練制度、講習会などを設けている⁵⁰⁾。図表6は、昭和10年代当時の主要な工場学校をみたものである。

養成工制度について、三菱長崎造船所、日立製作所、芝浦製作所、八幡製鉄所の事例について以下で検討してみよう。

①三菱長崎造船所

三菱長崎造船所は、明治23年に見習職工制度

が設けられていた⁵¹⁾。このような見習職工養成制度のほかに、明治32年10月、三菱工業予備学校と称する学校制度による組織的教育制度が設けられた。三菱長崎造船所は、どのような理由で三菱工業予備学校を設立したのであろうか。日清戦争後、造船関連の熟練職工の移動は多数にのぼり、腕を磨くためとか、賃金上昇の機会を狙って渡り職人的な気風が一般化していった。三菱長崎造船所は、熟練職工移動防止のためにさまざまな手をうったが、思わしい効果はなかった。また、造船技術の発展につれて、企業の側としては、高い技術水準を吸収するための基礎的学問を習得した技士、技工の必要性が生まれてきた。三菱工業予備学校の「要綱」は以下である⁵²⁾。

第一条 本校ハ主トシテ三菱造船所役員及諸職ノ子弟ヲ教育スル為メニ設立スト雖モ併セテ一般志願者ノ入学ヲ許ス

第二条 年齢満十歳以上ニシテ尋常小学校卒業若クハ其以上ノ学力アルモノヲ試験ノ上入学ヲ許ス

第三条 本校ハ造船造機ノ業ニ従事スル技士技工ヲ養成スルノ目的ヲ以テ之ニ必要ノ学科ヲ備フ

第四条 本校卒業生ニシテ三菱造船所職工修業生トナルモノニハ別ニ夜間ノ教科ヲ設ク

第五条 本校ノ課程ヲ履修セザル職工修業生ニハ特ニ一科若クハ二、三科ヲ選ンデ就学シ又夜間ノ教科ヲ受クルコトヲ許ス

第七条 本校修業年限ハ五ヶ年トス

明治37年3月に第一回卒業生を出したが、卒業生22名のうち20名が、また翌38年には卒業生31名中27名が三菱長崎造船所に就職した。三菱長崎造船所に就職した場合にはさらに、職工修業生として現場で実技を習得しながらその時間の一部をさいて、4年ないし5年間週5時間、英語、数学、機械学、材料構造強弱論、蒸気学、造船学、電気学、水力機学などの専門的な学科を習得させる制度となっていた。造船所従業員

の子弟は、明治37年7月当時で生徒総数209名中36名(17.2%)、明治38年7月当時で221名中37名(16.7%)にすぎず、他は一般志願者であった。

三菱工業予備学校を修了し、工場修業生の期間を終わると、一部は基幹職工としてやがて組長等になったが、多くは技手になり、工場で課長になることもできた。技手以上は職員待遇で月給制である。つまり三菱工業予備学校は卒業後三菱長崎造船所に就職することで、さらに職工修業生となり、オン・ザ・ジョブの体制で技能を高め、また学問的専門知識を習得することができた。このように学術、技術の双方にすぐれた高級技能工として社内養成され、そしてそれが役職者としての地位につながるものであった⁽⁵³⁾。

②日立製作所

日立製作所では、明治43年に徒弟養成所を創設した⁽⁵⁴⁾。徒弟養成所に明治43年36名、翌44年53名入り、主として鋳物、仕上、旋盤、電工等の実習をさせ、大正3年に第1回の卒業生を出した。大正になってからは単に実習だけでなく、修身、国語、外国語、数学、製図というような一般の普通教育と工学の基礎を教えた。大正6年4月には工場の生産が増加したため、徒弟を全国から募集し300余名を養成する盛況となった。大正8年には徒弟年期を3年に短縮し、また種々の規約規程等を制定して、学校施設としての形態を整えた。徒弟養成所の入学資格は小学校高等科2年卒業、年齢満14歳より満17歳までとした。徒弟養成所は全寮主義であった。食事、被服等は一切会社の給与で、外に若干の小遣を支給した。普通工員よりは優遇したが、卒業後3年間は工場に勤める義務を課した。

大正10年に徒弟養成所の上に、正式の工業教育を施す目的で日立工手学校を設立した。入学資格は徒弟養成所卒業生または中学校卒業生とし、教師は工場の技術者がそれに当たった。工手学校は通勤とした。そして徒弟養成所は就業時間内に授業し、工手学校は時間外の夜間に授業した。

次で昭和3年、実業補習学校令によって日立工業専修学校を設立した。これは徒弟養成所の発展したものであり、同時に工手学校は同校の研究科となった。この日立工業専修学校は「将来職工トシテ必須ナル知識、技能ヲ授クルト共ニ国民生活ニ須要ナル教育ヲ施シ兼ネテ其徳性ヲ擧養スル」ことを目的として設立した旨記されているが、徒弟養成所の教育よりもかなり広範でかつ徹底した技龍教育を行なう仕組みになっている⁽⁵⁵⁾。

日立工業専修学校は本科2ヵ年、研究科1年4ヶ月とし、本科定員200名、研究科50名である⁽⁵⁶⁾。授業学科は本科の場合、第1学年は修身公民科(週1時間)、国語(3時間)、英語(2時間)、数学(2時間)、製図(1時間)、教練(1時間)の合計10時間に実習32時間を加え、合計週当たり42時間というカリキュラムであった。また第2学年は修身公民科(1時間)、英語(1時間半)、数学(1時間半)、教練(1時間)、電気工学一般(1時間)、理科・材料(1時間)、専門学科(3時間)の合計10時間に実習(32時間)を加え、週当たり42時間となっている。専門学科は鋳造法、木型、電工作法、仕上工作法、冶金および伸銅法のうち一つを選択し夏季休業(8月いっぱい)の間は実習を課していた。

入学資格は本科の場合、年齢満14歳以上満16歳以下の男子で、高等小学校2年を卒業した者、またはそれと同等以上の学力ある者と改められていた。一方研究科は、日立工場の従業員で本科第2学年卒業者またはそれと同等以上の学力ある者(日立鉱山従業員で鉱山事務所の承認を経た者は試験の上許可)となっている。

「工業専修学校学則」のおもなものを掲げればつぎのとおりである。

第二四条 本校ハ授業料ヲ徴収セス 実習ニ必要ナル工具材料ハ之ヲ貸与ス但シ研究科ハ授業料トシテ毎月五拾銭ヲ徴収ス

第二五条 本科生ニシテ日立工場ニ於テ実習ヲナス場合ニハ別ニ定ムル所ニ依リ同工場ヨリ手当ヲ支給ス

第二八条 本科生ハ希望ニヨリ寄宿舎ニ収容シ学校長之ヲ監督ス

日立工業専修学校の卒業生に対しては、卒業後の就業義務を課していなかったし、寄宿舎があるにもかかわらず、入舎を義務づけておらず、一般の職工養成にある程度門戸を開いたものであった。しかし、その主要な目標は、日立製作所自体の職工養成にあった。そのためには特に「給費生」制度を設定している。その主要な規定は以下のとおりである。

第一条 日立工場専修学校本科ニ入学セル者ヨリ給費生トシテ工場所要ノ人員ヲ採用ス

第三条 給費生ハ本科卒業ノ日ヨリ満四ケ年間当工場職工トシテ従業ノ義務アルモノトス

第四条 給費生ニハ左ノ待遇ヲナス

一、寄宿舎ニ収容シ食ヲ給ス

通学ヲ許ス場合ニハ月額金六円五拾銭ヲ給与ス

二、制服(一ケ年二着)制帽(一ケ年一個)、シャツ、ズボン下四組ヲ給与ス

三、別ニ定ムル所ニヨリ実習手当ヲ支給ス

四、実習上ニ基因セサル疾病傷瘦ト難療養日数五十日未満ノモノハ寄宿舎収容者ニ限り所費ヲ以テ之ヲ施療ス

昭和10年4月青年学校令が公布されたので、日立工業専修学校、青年訓練所を合併して私立日立工業青年学校と改称し同11年頃から実施した⁽⁵⁷⁾。同校には次の科が置かれた。

本科 3箇年

本科第2部(別科) 4箇年(昭和12年に設置)

研究科 1箇年 機械科、電気科、公民科、
応用化学科

専修科 1箇年

入学資格は次の通りである。

1. 本科第1年に入学し得る者は満14歳以上16歳未満で高等小学校(2箇年)を卒業した者、

または、これに相当する素養ある者。

2. 研究科に入学し得る者は本科第3年卒業者、または、これに相当する素養ある者。

3. 本科第2部(別科)第1年に入学せしむる者は満17歳以下で、高等小学校(2箇年)を卒業した者、または、これに相当する素養ある者。

授業料、実習等は次の如くきめた。

1. 本科、本科第2部(別科)及び専修科は授業料を徴収しない。実習に必要な工具材料は貸与する。研究科は授業料として毎月金50銭(8月は免除)を徴収する。

2. 本科及び本科第2部(別科)第1年生で日立工場に実習する場合には同工場から手当を支給する。

3. 本科生は寄宿舎に収容する。

4. 実習は日立工場において行う。

日立工業青年学校の本科は、幹部工員の養成が目的で、成績優秀の生徒を選抜し、1組の生徒数を少なくした。第2部(別科)は実技に重きをおき、学科時間は本科3年分より少なく、1組の生徒数も多かった。本科(第1部)は後に日立茨城青年学校となり、第2部は日立工場青年学校となった。教師は工場の人が多かったが、校長には工業学校や中学校の校長等を委嘱した時もあった。生徒には、従業員の子弟も多かった。

③芝浦製作所

芝浦製作所は、昭和の初期まで自社の養成学校を持たず、職工教育については外部教育機関に委託してきた⁽⁵⁸⁾。明治38年から東京高等工業学校に職工教育に関する協定を結び、20名程度の職工を選抜して、技能教育を委託した。この教育方法は修業年限を1ヵ年とし、工場の就業時間内において給料を支給するはもちろん、学費一切を会社が負担し、業務に必要な学科を修得させた。この制度は非常に成果を挙げたので、この時以来30年間も継続した。

その後、昭和8年に、自社の養成学校として

徒弟養成所を設けた。徒弟養成所は、修業年限5ヵ年の高等小学校卒業程度の男子14歳以上16歳未満の者を選抜採用し、1学年35名を定員として本格的に養成を開始した。翌昭和9年には認可を受けてこれを青年訓練所とし、更に翌昭和10年には青年学校令に依り、私立芝浦青年学校となった。

芝浦青年学校第一部は、徒弟工を養成するもので、修業年限5ヵ年の内初の3ヵ年間は、毎朝1時間30分学科を学んでから工場で実技を習い、後の2年間は日中定時間中工場で実技を習い、終業後隔日に1時間30分学課を学んだ。学課は修身、公民、国語、漢文、英語、物理、化学、歴史、地理、製図、習字等の共通学科と仕上、機械、鍛冶板金、鋳物、木型木工、熔接、電工、巻線絶縁、精密仕上、塗鍍金の10工科があった。

芝浦青年学校第二部は、徒弟工を志願して入学できなかったものをはじめ年少工中の志願者を入学させ、従業員一般の資質の向上を目的とした。芝浦青年学校第二部は、修業年限は本科が4ヵ年で、1年間240時間、毎週1回5時間の授業及び訓練を行なった。時間は午後1時30分から6時30分まで、定時間中は給料を支給し、また被服書籍等の費用は年額を支給する特典を与えている。生徒数は、昭和14年4月当時1,213名であった。

④八幡製鉄所

明治34年、官営八幡製鉄所が発足した。その10年後の明治43年には、職工自社養成機関として「幼年職工養成所」が設立された⁽⁵⁹⁾。幼年職工養成所は未熟練の青少年を教育・訓練し、定着性のある子飼いの職工の自社養成する目的の教育訓練施設であった。八幡製鉄所創業以来10年、鉄鋼生産も軌道にのり、その拡大が期待されるにつれ、労働力の養成と確保は緊要の課題となった。当時の職工は職人氣質で定着性も悪く、「職工奨励割増給制度」や熟練労働者の所外転出防止・解雇猶予施策も講じられたが、これらの消極的保護対策ではもはや十分ではなく

なってきた。そこで、職工の自社養成機関を設け、徒弟の方法ではなく、計画的・組織的教育訓練を開始することとなったのである。

幼年職工養成所は、「製鉄所職工トシテ必須ナル技術ヲ授ケ、以テ善良ナル職工ヲ養成スルコト」が目的とされた。幼年職工養成所は、高等小学校卒で、14歳から17歳までの未経験者を対象として、全日制3ヵ年の教育を行なった。1年目は基礎学科と実習、2年目は製銹科・製鋼科・製品科に分かれ、専門技術科目と実習とが中心となり、3年目は工場実習となっていた。日給15銭の給与が支給され将来の身分も保障されることもあって、九州近在の優秀な若者が殺到し、約10倍の競争率になったほどであった。

また明治45年には、幼年職工養成所「別科」が設けられ、従来の幼年職工養成所は2年制に改正されて、「本科」と改称された。この「本科」では、大正10年まで、各職場へ650名余の有能な職工を送り出したが、一部には、処遇上の不満から脱落・転出する事態も発生した。

「別科」は、熟練工の早期育成と定着とを図るため、全日制1年の教育とし、高等小学校卒14歳以上で、しかも当所職工の子弟を優先的に採用することとした。内容は、基礎学科と工場実習とであった。

さらに、在職職工に対する技術知識教育として、明治45年、「補習部」が設置された。これは、6ヶ月から1ヵ年にわたる勤務時間外の教育で、大正10年まで約2,600名が受講した。

このように、幼年職工養成所の設立は、日本における企業内教育機関の草分けとして、産業教育史上、画期的な意義をもつものであった。すなわち、幼年職工養成所は、近代的労使契約のもとで、組織的に、しかも企業に密着した技術・技能を付与する自家養成機関であり、修身・道徳講話など、近代的工場規律への適応をはかる、子飼いの教育機関でもあったのである。

幼年職工養成所は、大正元年には、「職工養成所」と改称された。その後幼年職工の養成のみでなく、在職職工に対する技術力および勤労意欲の向上を図るため、その制度、内容が検討

され、大正9年から、実施されることになった。幼年職工養成所の「本科」、「別科」は廃止され、職工養成所では「徒弟部」が新設された。教育期間は前期・後期各2年間として、従来の反省から、工場実習時間が大幅に取り入れられた。前期では、入社後半年間の工場実務見習いの後、1年半は、午前中基礎・専門科目の座学、午後は工場実習に当てられた。後期は、実作業に従事しながら、月2回養成所へ登校した。特に、入社後半年間の工場実習は、職工としての態度を身につけるという意図もあったが、製鉄作業を実体験させ、訓練ニーズを認識させる上で有効であった。これは大正14年まで継続され、383名が履修した。

また、中堅熟練工養成のため、全日制一年の「補習部」も新設された。対象者を徒弟部出身、および所定の実務経験者のなかから選抜し、彼らを追加訓練することになった。これは当時、動力の電化など製鉄技術の進歩に対応して、中堅職工にもより高度な技術知識の習得の要請があったためである。さらに、本科卒業生の処遇上の不満を解消し、職工から技術員への道を開く足場を必要としたためである。昭和2年までに、135名が卒業した。

このような勤務時間内教育の新設のほか、在職職工の希望者を対象とした「専修部」・「講習部」の技術教育も、勤務時間外に継続されていた。

昭和2年に職工養成所は廃止され、教習所が発足し、教育制度にも全面的な改訂が加えられた。教習所は、「従業員に対し、徳性の涵養に留意し、作業上枢要なる学識技能を授くる」ことを目的とし、「今後は現に在職中の成年職工中より選抜したる若干の人々に、一定の期間、教育を授けて将来製鉄所の幹部たらしむる」として発足した。このように、教習所教育では、当時設けられた役職制度に対応して、中堅工の追加訓練によって、安定した技能層の確保に重点が置かれることになり、「普通部」・「高等部」・「専修部」・「講習部」が新たに設置された。

おわりに

本稿では、以上のように戦前の日本的雇用慣行、日本的労働制度として、奉公人・職人制度、内部請負制、社員と工員の身分格差、養成工制度の4つを取り上げて議論してきた。明治時代において産業化・工業化の進展、企業の大規模化、高等教育機関の発達、近代的経営管理思想の導入などより、伝統的な奉公人制度・職人制度が徐々に崩れていった。さらに、工場での機械化の進展による手工的熟練の崩壊などにより、親方制度による内部請負制も一部の業種を除いてしだいに崩壊していった。このような日本の親方制度は、近代的経営成立のある段階で、西欧でも一般にみられる雇用関係であるが、日本の場合には、その広がりや深さにおいて特に注目すべき制度であろう。つまり、親方制度は日本の伝統的な家族共同体関係を擬制し、家父長的な家族倫理によって支えられていたからである。日本の賃労働は労働市場では一応自由となったが、身分的關係に代わる契約關係が未成熟であったこともあり、親方制度が内部請負制として再編し、かなりの期間存続することになったのである⁽⁶⁰⁾。

奉公人・職人制度、内部請負制に変わって生まれてきたのは、ホワイトカラー層では社員制度であり、ブルーカラー層で養成工制度であった。戦前の日本企業では職員と工員との間で各種の格差が設けられ、この点が戦前と戦後の日本企業の人事制度の大きな相違であった。

社員制度は、従来の奉公人・丁稚制度によるのではなく、主に学校出身者の採用による人事制度である。明治時代は、丁稚上りと学校出が併用されて、その対立も起り、また新設の大会社では学校出身者のみを採用するなどの状態であったが、次第に社員制度が成立してきた。明治40年ごろから三菱などの財閥系企業や大企業で、大学卒業者や高等教育機関卒業生の定期採用制が開始された。三菱の場合については、大正6年前後には、定期採用から始まって、昇進・昇給を経て定年退職に至る終身雇用と年功制の

体系が、内規の形で次々と成文化されたとしている⁽⁶¹⁾。

養成工制度は、企業内で組織的に教育訓練を行い、主に技能工を自社で養成するという制度である。この日本の養成工制度は、国際的にみても日本的雇用慣行、日本的技能養成という視点からもユニークな制度である。戦前の日本において、かなりの大企業が企業自身で運営する企業内学校が存在していたという事実は、欧米やアジア諸国においては企業内学校がそれほど存在していなかった点と比較すると、日本的労働慣行・労働制度の特徴であったと言えるであろう⁽⁶²⁾。それゆえ、養成工制度は、日本企業の現場従業員の技能養成の歴史的展開のなかにおいてきわめて特徴的かつ重要な制度であろう。別の見方をすれば、このような熟練工の企業内養成制度は、日本で古い歴史を持った伝統的な職人制度や奉公制度・丁稚制度の近代版と考えられるであろう。堀江保蔵(1984)は、戦前の養成工制度と経営家族主義の関係について以下のように述べている⁽⁶³⁾。

「江戸時代の商家において、子飼いの店員が「家」の永続と繁栄をはかる上にすこぶる重要であったのと同様に、それを軸にして子飼いの職工が育てられる養成工制度は、戦前の経営家族主義の重要な一つの要素であったのである。」

このような日本の養成工制度について、隅谷三喜男(1966)は、欧米と比較した日本の特長について以下のように述べている⁽⁶⁴⁾。

「欧米においては、労働者の熟練形成は、原則として労働者側の負担において行なわれてきた。一九世紀には一般に徒弟制が厳守されていたが、徒弟期間の生活は親が負担した。したがって熟練労働の養成は労働者の責任において行なわれ、それゆえにまた労働組合は徒弟養成について発言権をもち、その限り労働市場に影響力をもっていた。ところが日本では、職工養成が資本の手ににぎられ、年少労働者が資本から手当をもらって技能の教育をうけることとなったのである。企業が自己の負担で養成したものを、できる限り企業にながく勤続させようとするの

は、当然の意図である。こうして「子飼い」の従業員が、大正の初めころから企業のなかでしだいに大きな比重を占めるようになっていった。この子飼労働者が使用者との家族的一体観をつよくもっていたことは、改めて強調するまでもないだろう。」

このような明治末期以降の養成工制度による企業内養成によって、基幹職工、子飼いの熟練労働者が養成され、大企業における職工の中樞を担うことになった。養成工は他の職工よりも昇進、昇給などが有利となる方途を次第にとりはじめることになり、いわゆる年功序列や終身雇用の考え方が職工を対象としても生まれ始めたのである。

注

- (1) 丸山侃堂・今村南史(1912)、61-89頁、および渋沢敬三編(1955)、574-576頁。
- (2) 仕着別家制については、丸山侃堂・今村南史(1912)、61-64頁による。
- (3) 通勤給料制については、丸山侃堂・今村南史(1912)、64-65頁による。
- (4) 折衷制については、丸山侃堂・今村南史(1912)、65-69頁による。
- (5) 渋沢敬三編(1955)、574-576頁。
- (6) 三井の事例は、粕谷誠(2002)、および千本暁子「明治期における職員層の形勢」、安岡重明編(2005)、271-291頁、による。
- (7) 粕谷誠(2002)、231頁。
- (8) 千本暁子「明治期における職員層の形勢」、安岡重明編(2005)『近代日本の企業者と経営組織』同文館、277-278頁。
- (9) 安岡重明編(2005)、218頁。
- (10) 伊藤忠の事例は、伊藤忠商事(1969)による。
- (11) 伊藤忠商事(1969)、32-35頁。
- (12) 安岡重明編(2005)、243頁。
- (13) 遠藤元男(1956)、48頁。
- (14) 遠藤元男(1956)、101頁。
- (15) 遠藤元男(1992)、12-13頁。
- (16) 遠藤元男(1992)、13-14頁。
- (17) 渋沢敬三編(1955)、574-576頁。
- (18) 森喜一(1961)、25-26頁。
- (19) 横須賀海軍工廠(1915)『横須賀海軍工廠史』第1巻、5-8頁。
- (20) 西成田豊(2004)、235-236頁。

- (21) 横須賀海軍工廠(1915)『横須賀海軍工廠史』第1巻、231-232頁。
- (22) 西成田豊(2004)、120頁。
- (23) 横須賀海軍工廠(1915)『横須賀海軍工廠史』第2巻、36-37頁。
- (24) 西成田豊(2004)、238頁。
- (25) 清水建設の事例は、清水建設(1973)による。
- (26) 清水建設(1973)、32-33頁。
- (27) 尾高煌之助(1993)、252-253頁。
- (28) 沖電気の事例については、沖電気工業(1981)による。
- (29) 沖電気工業(1981)、124-125頁。
- (30) 沖電気の事例については、八幡製鉄所(1980,a)八幡製鉄所(1980,b)による。
- (31) 八幡製鉄所(1980,a)、36-37頁。
- (32) 鋳業における納屋制度、飯場制度の主要な研究として、大山敷太郎(1964)、萩野喜弘(1993)、村串仁三郎(1976)、村串仁三郎(1989)などがある。
- (33) 大山敷太郎(1964)、32-33頁。
- (34) 宮本又郎・阿部武司・宇田川勝・沢井実・橋川武朗(2007)、132-134頁。
- (35) 以下の住友別子鋳山の記述は、『住友金属工業 下巻』(1991)、37-41頁による。
- (36) 東京芝浦電気(1940)、159-161頁。
- (37) 東京芝浦電気(1940)、168-170頁。
- (38) 東京芝浦電気(1940)、160頁、及び169頁。
- (39) 東京芝浦電気(1940)、187-188頁。
- (40) 東京芝浦電気(1940)、189-192頁。
- (41) ユニチカ(1991)『ユニチカ100年史(上)』、37頁。
- (42) 「尼崎紡績会社第面半期實際考課状」と題した明治二十四年上期營業報告書による本社第一工場運轉開始当時の身分別、等級別の給与支給に關しての記録である(ユニチカ(1991)『ユニチカ100年史(上)』、37頁)。
- (43) 住友金属工業(1991)『住友別子鋳山史(下巻)』、102-105頁。
- (44) 住友金属工業(1991)『住友別子鋳山史(下巻)』、108-114頁。
- (45) 以下の凸版印刷のケースの記述は、凸版印刷労働組合板橋支部(1957)、3-11頁による。
- (46) 石原孝一(1962)、13頁。
- (47) 石原孝一(1962)、13頁。
- (48) 隅谷三喜男編著(1971)、23-34頁。
- (49) 隅谷三喜男編著(1971)、36-37頁。
- (50) 石原孝一(1962)、126-127頁。
- (51) 三菱長崎造船所の事例については、隅谷三喜男編著(1970)『日本職業訓練発展史(上)』、178-188頁による。
- (52) 隅谷三喜男編著(1970)、185頁。
- (53) 隅谷三喜男編著(1970)、186-188頁。
- (54) 日立製作所(1949)、28-29頁。
- (55) 隅谷三喜男編著(1971)、199-200頁。
- (56) 日立工業専修学校の事例については、隅谷三喜男編著(1971)、199-200頁による。
- (57) 日立工業青年学校の事例については、日立製作所(1949)、167-170頁による。
- (58) 芝浦製作所の事例については、東京芝浦電気(1940)、172-181頁による。
- (59) 八幡製鉄所の事例については、八幡製鉄所(1980,b)『八幡製鉄所80年史 部門史(下巻)』、499-510頁による。
- (60) この点については、隅谷三喜男(1966)13-15頁が詳しい議論を行なっている。
- (61) 中川敬一郎・森川英正・由井常彦(1979)、173頁。
- (62) 当時の欧米主要国の徒弟教育については、協調会(1936)『徒弟制度と技術教育』が詳しく紹介している。
- (63) 堀江保蔵(1984)、61頁。
- (64) 隅谷三喜男(1966)、84頁。

参考文献

- 阿部武司・中村尚史(2010)『講座・日本経営史 第2巻 産業革命と企業経営—1882-1914—』ミネルヴェ書房。
- 大日本印刷(1952)『75年の歩み—大日本印刷株式会社史』大日本印刷株式会社。
- 遠藤元男(1956)『職人の歴史』至文堂。
- 遠藤元男(1985,a)『日本職人史の研究Ⅰ 日本職人史序説』雄山閣。
- 遠藤元男(1985,b)『日本職人史の研究Ⅲ 近世職人の世界』雄山閣。
- 遠藤元男(1985,c)『日本職人史の研究Ⅳ 職人と生活文化』雄山閣。
- 遠藤元男(1992)『ヴィジュアル史料 日本職人史 第4巻 職人の現在』雄山閣。
- 福田徳三(1922)『社会運動と労銀制度』改造社出版。
- 間宏(1964)『日本労務管理研究』ダイヤモンド社。
- 間宏監修(1987)『日本労務管理史資料集 第1期 第3巻 慈恵的施設と福利増進施設』五山堂書店。
- 間宏(1989)『日本の経営の系譜』文眞堂。
- 廣崎眞八郎(1943)『工員月給制度の研究』東洋書館。
- 長谷川俊雄編(1927)『日立製作所史』日立評論社。
- 日立製作所(1949)『日立製作所史Ⅰ』日立製作

- 所。
- 日立製作所 (1960) 『日立製作所史 2』 日立製作所。
- 日立製作所 (1971) 『日立製作所史 3』 日立製作所。
- 堀江保蔵 (1984) 『日本経営史における「家」の研究』 臨川書店。
- 伊藤忠商事(1969) 『伊藤忠商事100年』 伊藤忠商事株式会社。
- 石原孝一(1962) 『日本技術教育史論』 三一書房。
- 池田信(1970) 『日本機械工組合成立史論』 日本評論社。
- 飯田謙一編(1982) 『技術の社会史 第4巻 重工業化の展開と矛盾』 有斐閣。
- 協調会 (1936) 『徒弟制度と技術教育』 協調会。
- 協調会 (1938) 『昭和13年版 労働年鑑』 協調会。
- 粕谷誠(2002) 『豪商の明治—三井家の家業再編成の分析—』 名古屋大学出版会。
- 共同印刷 (1987) 『共同印刷90年史』 共同印刷株式会社。
- 丸山侃堂・今村南史 (1912) 『丁稚制度の研究』 政教社。
- 森喜一 (1961) 『日本労働者階級状況史』 三一書房。
- 宮本又郎・阿部武司編 (1995) 『日本経営史 2 経営革新と工業化』 岩波書店。
- 宮本又郎・阿部武司・宇田川勝・沢井実・橘川武朗 (2007) 『日本経営史』 有斐閣。
- 村串仁三郎 (1976) 『日本炭鉱労働史論』 時潮社。
- 村串仁三郎 (1989) 『日本の伝統的労使関係』 世界書院。
- 明治文化研究会(1955) 『明治文化全集 第6巻 社会編』 日本評論新社。
- 明治史料研究連絡会編(1960) 『明治前期の労働問題』 御茶ノ水書房。
- 森清 (1979) 『町工場 もうひとつの近代』 朝日新聞社。
- 中川敬一朗・森川英正・由非常彦 (1979) 『近代日本経営史の基礎知識』 有斐閣。
- 中野卓 (1968) 『家と同族団の理論』 未来社。
- 野村正實 (2007) 『日本的雇用慣行』 ミネルヴァ書房。
- 日本製鉄八幡製鉄 (1959) 『日本製鉄会社史』 日本製鉄株式会社。
- 西成田豊(1988) 『近代日本労使関係史の研究』 東京大学出版会。
- 西成田豊(2004) 『経営と労働の明治維新—横須賀製鉄所・造船所を中心に—』 吉川弘文館。
- 大河内一男 (1972) 『労使関係論の史的発展』 有斐閣。
- 大河内暁男・武田晴人編(1993) 『企業化活動と企業システム』 東京大学出版会。
- 岡本幸雄(1993) 『明治期紡績労働関係史—日本的雇用・労使関係への接近』 九州大学出版会。
- 大塚一郎 (1938) 『工場内福利施設に関する研究』 弘文堂書房。
- 尾高煌之助 (1993) 『職人の世界・工場の世界』 リプロポート。
- 沖電気工業 (1981) 『沖電気100年の歩み』 沖電気工業。
- 大山敷太郎 (1964) 『鉱山労働と親方制度』 有斐閣。
- 萩野喜弘 (1993) 『筑豊炭鉱労使関係史』 九州大学出版会。
- 岡本幸雄・今津健治編(1983) 『明治前期 官営工場沿革—千住製絨所、新町紡績所、愛知紡績所—』 東洋文化社。
- 労働運動史料委員会(1962) 『日本労働運動史料 第1巻』 中央公論社事業出版。
- 住友金属工業 (1991) 『住友別子鉱山史 (上巻、下巻、別巻)』 住友金属工業株式会社。
- 隅谷三喜男 (1955) 『日本賃労働史論』 東京大学出版会。
- 隅谷三喜男 (1966) 『日本労働運動史』 有信堂。
- 隅谷三喜男 (1967) 『日本の労働問題』 東京大学出版会。
- 隅谷三喜男・小林謙一・兵藤釗 (1967) 『日本資本主義と労働問題』 東京大学出版会。
- 隅谷三喜男編著 (1970) 『日本職業訓練発展史 (上)』 日本労働協会。
- 隅谷三喜男編著 (1971) 『日本職業訓練発展史 (下)』 日本労働協会。
- 隅谷三喜男 (1976) 『日本賃労働の史的研究』 御茶ノ水書房。
- 渋沢敬三編 (1955) 『明治文化史12 生活編』 洋々社。
- 桜林誠(1985) 『産業報国会の組織と機能』 御茶ノ水書房。
- 清水建設 (1973) 『清水建設170年史』 清水建設株式会社。
- 東京市役所 (1937) 『住込小店員・少年工調査』 東京市役所。
- 凸版印刷労働組合板橋支部(1957) 『組合10年史』 凸版印刷労働組合板橋支部。
- 東京芝浦電気(1940) 『芝浦製作所65年史』 東京芝浦電気株式会社。
- 月島機械(1977) 『創造への年輪—月島機械株式会社70年の歩み』 月島機械株式会社。
- 海野福寿編(1982) 『技術の社会史 第3巻 西欧技術の移入と明治社会』 有斐閣。
- 安岡重明編(2005) 『近代日本の企業者と経営組織』 同文館。

- 八幡製鉄所 (1980,a) 『八幡製鉄所80年史 総合史』新日本製鉄八幡製鉄所。
- 八幡製鉄所 (1980,b) 『八幡製鉄所80年史 部門史 (上巻、下巻)』新日本製鉄八幡製鉄所。
- 米谷隆三(1944) 『企業一家の理論』ダイヤモンド社。
- 由井常彦・大東英祐編 (1995) 『日本経営史 3 大企業時代の到来』岩波書店。
- 山崎広明・橘川武朗編 (1995) 『日本経営史 4 「日本的」経営の連続と断絶』岩波書店。
- ユニチカ(1991) 『ユニチカ100年史(上)、(下)』ユニチカ株式会社。
- 吉田光邦(1976) 『日本の職人』角川書店。
- 横須賀海軍工廠(1915) 『横須賀海軍工廠史』原書房 (復刻版)。