

れらにたいし、絹織物工・陶磁器工・漆器工は、一戸当たり二―三人の小工業であり、女工中心の絹織物工は三〇〇〇人を上回る大きな存在だったのに比して、男工中心の漆器工などは一〇〇〇人を下回る程度に過ぎず、かなり変動的だっただけでなく、縮小する傾向も示されている。もっとも、絹織物工も日清戦争前後の急増に比べれば、すでに停滞化していた事実も看過できないだろう。

二 重工業の労働市場

重化学工業の発展

明治前期に官営横須賀造船所を中心としてある程度の発展をみた重工業は、日清・日露戦争を直接的な契機として、すでに前述のように民間企業の設立が相次ぎ、明治三十年代後半になるとかなりの発展をみるにいたった。この時期に設立された代表的な民間の重化学工業の工場は、すでに示したとおり、石川島造船所浦賀工場・浦賀船渠・横船渠・横浜電線・南北石油・日本火薬・東京電気川崎工場・横浜製鋼などである。だが、民間工場の発展にもかかわらず、この時期においても、県内重工業に占める横須賀造船所の比重は、なお圧倒的なものがあった。しかも日清戦争を契機として、その施設拡張と生産拡大はいっそう顕著となり、一八九七（明治三十）年には横須賀海軍造船廠と改称され、さらに一九〇三年には横須賀海軍造兵廠と合わせて、横須賀海軍工廠と改称された。明治末期における県内全機械・器具工業の総馬力数が二六五三・八馬力であるのに対して、工廠は実にその約四・八倍の一萬二七七一馬力にも達していたのである。

こうした重工業の発展は、当然のことながら職工の増大をもたらした。『神奈川県統計書』によれば、日露戦争中激増した民営工場の男子職工数は一九〇五（明治三十八）年において六二四九人であったが、一九一二年には九三三三人と約一・四倍

表 3-22 主要企業の男子職工数

| 年次 | 横浜 船渠 | ヨコハマ エントランス マシナリー | 浦 賀 船 渠 | 横浜 電線 | 日 本 火 薬 | 東 京 電 気 | 日 本 蓄 音 器 | 横須賀 海軍 工廠 | 計 |
|-------|----------|-------------------------|------------------|----------|------------------|------------------|-----------------------|-----------------|-------------|
| 1906年 | 人 573 | 人 520 | 人 1,829 | 人 120 | 人 — | 人 — | 人 — | 人 14,780 | 人 17,822 |
| 1910 | 624 | 350 | 1,389 | 359 | 199 | 130 | 115 | 11,569 | 14,735 |

注 『神奈川県統計書』より作成。工廠1906年分は『横須賀市史』による。

に増加し、男工中心の重工業県としての特徴を明確化してきたのである。

このように、神奈川県は重工業における大企業の男子職工比率が著しく高いといえるが、こうした傾向は、官営工場である横須賀海軍工廠の職工を加えたならば、いよいよ顕著なものになってくる。表三一二は、県内重工業部門の主要企業の男子職工数を示したものであるが、やはり横須賀海軍工廠の職工数は、勃興しつつあった民間企業と比較しても、いかに圧倒的な比重を占めていたかがわかる。だが、日露戦争中に約二・三倍も職工数が増加した海軍工廠も、戦争後の工廠不拡大政策の結果、一九〇六年を頂点として、以後急激に職工数を減少していった。逆に、明治前期では職工数一〇〇人をこえる工場は日本郵船鉄工所だけであった民間企業も、後期になると、一〇〇〇人をこえる浦賀船渠をはじめとして、横浜船渠、ヨコハマ・エンジン、横浜電線などの職工数一〇〇人以上の企業が出現し、後代の本格的な重工業の発展の基礎を築きはじめていたのである。

熟練工などの不足と労働力移動

以上のような造船業を中心とした重工業の発展は、熟練労働者を中心とした労働力不足をいっそう促進させ、明治前期以来の職工の移動をさらに激化させることになった。まず、わが国造船業などの中心的な存在であった横須賀海軍工廠も、日清戦争が勃発した翌年の一八九五（明治二十八）年には、「職工ノ人員ハ恰モ倍数ヲ要シ大ニ其ノ不足ニ苦シミ臨時之カ募集ヲナサントスルモ全国ノ機械造船職工ハ業務多忙ニシテ応募者少ク最モ困難ヲ感セリ」という状況であった（『横須賀海軍船廠史』第三卷二〇六ページ）。

表 3-23 職工の勤続年数 (1901年)

人 (%)

| 勤続年数 | 6か月未 満 | 6か月 —1年 | 1— 2年 | 2— 3年 | 3— 5年 | 5年以上 | 計 |
|---------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 芝浦製作所 | 113 (24.7) | 64 (14.0) | 64 (14.0) | 66 (14.4) | 74 (16.2) | 77 (16.8) | 458 (100.0) |
| 石川島造船所 | 79 (12.7) | 63 (10.1) | 120 (19.3) | 148 (23.8) | 99 (15.9) | 114 (18.3) | 623 (100.0) |
| 浦賀船渠 | 300 (37.4) | 350 (43.7) | 100 (12.5) | 51 (6.4) | — | — | 801 (100.0) |
| 合計 (9社) | 1,258 (12.9) | 3,853 (39.6) | 645 (6.6) | 1,730 (17.8) | 1,113 (11.4) | 1,134 (11.7) | 9,733 (100.0) |

注 「職工事情」第2巻より作成

こうした状況は民営工場でも同じであり、のちにみるとおり、夜業や二交替制を導入したりして労働力不足をカバーしており、当時の実労働時間は過酷なまでの長時間労働であった。

日清戦争を契機とした労働力不足の激化は、熟練労働者だけではなしに、不熟練労働者なども含めた労働者全般に拡大し、労働者の移動はきわめて頻繁なものとなった。表三—二三は、当時の勤続年数別労働者構成を示したものであるが、設立されて間もない浦賀船渠はともかくとして、石川島造船所の勤続三年以上の職工は、わずか三四・二割にすぎない。しかも、全国九大工場を合計したものと比較すれば明らかのように、石川島造船所の勤続三年以上の職工の比率は、むしろ高い方だったのである。これによっても、当時の職工の移動がいかに激しかったかがわかるが、「職工事情」も当時の状況を、「聞説芝浦製作所、石川島造船所等ニ於テ職工ノ交迭ハ一年間ニ凡ソ半数ナリ」と記している。こうして工場間を移動していく職工は、労働力不足を背景とした賃金の上昇に乗じて、より高い賃金の工場へと渡り歩く「渡り職工」となっていた。これらの渡り職工は賃金をはじめとする労働条件にきわめて敏感であり、「職工事情」も「事業繁忙職工ノ欠乏ヲ告クル場合ニハ単ニ僅少ノ給料ノ差異ニヨリ軽々シク他工場ニ行キ事業ノ閑ナルニ及テ又大工場ニ移ル」と記している。

こうした職工の移動に対して、さまざまな定着対策が実施されたのはいうまでもな

表 3-25 横須賀海軍工廠各部職工の平均賃金(日給)

| 年次 | 造船部 | 造機部 | 造兵部 |
|-------|------------|-----------|-----------|
| 1910年 | 銭 71 (100) | 銭 66 (93) | 銭 57 (80) |
| 1911 | 73 (100) | 70 (96) | 59 (81) |
| 1912 | 77 (100) | 73 (95) | 66 (86) |

注 『神奈川県統計書』より作成

表 3-24 横須賀海軍工廠職工の平均賃金の推移

| 年次 | 日給 |
|-------|------------|
| 1896年 | 銭 40 (100) |
| 1902 | 55 (138) |
| 1906 | 60 (150) |
| 1908 | 65 (163) |
| 1911 | 68 (170) |

注 『横須賀海軍工廠沿革誌』より作成

い。まず海軍工廠では、一八九六年に「職工心得」を改定して、海軍工廠を解雇された職工は一年間採用しないことにし、海軍の軍工場相互間で労働者が移動することを制限しようとした。また、「定期職工制度」を設けて、雇用契約期間を定めるとともに、満期賜金を給付することにした。他方、民営工場においても定期職工制度などの定着対策が実施された。横浜船渠では、日給の強制的積立なども実施され、当時の新聞によれば、「他の工場に転ずるもの多く為めに工事に差支を生ずる場合となりしを以て自今同場各職工の日給の二割宛を積立させ以て職工の足留め策を講ずるに至り職工の不平甚だし」という状況であった。こうしたさまざまな定着対策の実施にもかかわらず、渡り職工に象徴される当時の職工の性格と、熟練の内容にかなりの手工的性格を残していたことによって、それぞれの職種では熟練に相当な社会的通用性が存在していたため、熟練職工の移動を防ぐことはできなかった。

賃金上昇と官民格差 つづいて男子職工の賃金状態をみると、表三・二四・二五からも明らかのように、海軍工廠の職工については造船職工を中心として持続的な賃金上昇がみられ、一八九六

年から一九一一年の一五年間に、平均日給額で二八銭の上昇をみており、明治前期では民間企業の職工よりも低かった賃金水準も、表三・二六と比較すれば明らかのように、後期になると逆転していることがわかる。他方、主要民間企業の賃金をみると、海軍工廠の職工ほどには賃金の上昇がみられず、しかも浦賀船渠や横浜船渠などの造船職工の賃金が相対的に高いことがわかる。とくに、海軍工廠の部門別平均賃金をみれば、この点はいっそうはつきりする。すなわち、一九一二年には、最も高

表 3-26 男子職工の平均日給額

| 年次 | 横船 浜渠 | 横船 浜渠 | 横船 浜渠 | 横船 浜渠 | 浦船 賀渠 | 日火 本渠 | 東電 | 京電 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----|----|
| | 銭 | 銭 | 銭 | 銭 | 銭 | 銭 | 銭 | 銭 |
| 1895年 | 45 | — | 14 | — | — | — | — | — |
| 1901 | 60 | 40 | 70 | — | — | — | — | — |
| 1909 | 60 | — | 44—45 | 68 | 60 | 41 | | |

注 『神奈川県統計書』より作成。1901年分は『横浜市統計書』より作成。

表 3-27 横須賀海軍工廠の職階別人数と最高・最低賃金（1899年）

| 職階 | 人員 | 最高日給 | 最低日給 |
|-----|-------|------|------|
| | 人 | 円 銭 | 円 銭 |
| 組長 | 211 | 1.60 | .55 |
| 伍長 | 660 | .95 | .42 |
| 組合工 | 2,820 | .85 | .12 |
| 計 | 3,691 | 1.60 | .12 |

注 『横須賀海軍工廠史』第4巻による

い造船部と最低の造兵部とでは、平均日給で実に一一銭もの格差が存在している。もっともその差は縮小してきており、なるほど日清・日露戦争による造船ブームは造船工不足を激化させたが、造機部門や造兵部門でもそれ以上に職工が不足すると同時に、こうした部門の勤続構成も高まってきた事実を示している。

以上は、職工の賃金水準をみたものであるが、賃金構造についてみると、以下のとおりである。まず、職工の日給につ

て、もっともよく成文化されていた海軍工廠の場合をみると、すでに一八八六（明治十九）年に「等級別日給制」が定められていたが、一九〇一（明治三十四）年の規定によれば、造船工は特別一等二円から三六等一〇銭までの四二等級、その他の職工については特別一等二円から四二等一二銭までの四八等級の大きな格差が設定されていた。だが、最高額まで上昇しえたのは職長のみであり、一般職工の賃金は、かなり低い水準で日給の上昇が頭打ちとなっていたものと思われる。事実、すでにみたとおり一九〇二年の職工の平均賃金は五五銭であった。また、表三一二七からもわかるように、組合工と記されている一般職工の最高日給は八五銭、最低日給は一二銭であった。

他方、民間企業においても、以上のような賃金構造が形成されていた。表三一二八は、一九〇一年における浦賀船渠工場と石川島造船所の日給別職工数を示したものであるが、前者が四〇―七

663

表 3-28 民間造船所における職工の賃金分布 (1901年) 人 (%)

| 日給階層 | 10銭未満 | 10-14 | 15-19 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-79 | 80-99 | 1円以上 | 計 |
|---------|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|------------------|
| 浦賀船渠工場 | — | — | 14 (1.7) | 60 (7.5) | 24 (3.0) | 170 (21.2) | 215 (26.8) | 236 (29.5) | 60 (7.5) | 22 (2.7) | 801 (100.0) |
| 石川島造船所 | — | 22 (3.5) | 22 (3.5) | 34 (5.5) | 115 (18.5) | 117 (18.8) | 108 (17.3) | 163 (26.2) | 27 (4.3) | 15 (2.4) | 623 (100.0) |
| 合計 (9社) | 1 (0.1) | 105 (1.5) | 169 (2.4) | 437 (6.2) | 956 (13.6) | 1,490 (21.2) | 1,328 (18.9) | 1,696 (24.1) | 445 (6.3) | 402 (5.7) | 7,029 (100.0) |

注 『職工事情』第2巻より作成。合計は全国主要企業9社の合計である。

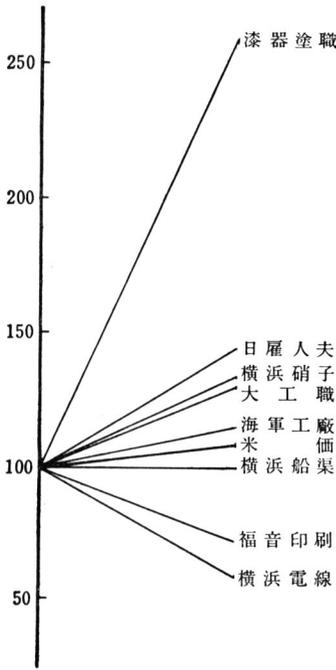
九銭、後者が三〇—七九銭を中心として、かなり広い範囲に分布している。

賃金変動と労働時間

このように重工業における男子職工の賃金は非常に大きな格差を含んでい
たわけであるが、このような職工の賃金を職人などの賃金と比較すると、
依然として造船工の賃金ですら職人の賃金を大幅に下回っていた。まず『県統計書』によ
れば、一九一二年の職人の日給の平均水準は、石工一元二五銭、鍛冶職一元二三銭、左官一
円一七銭、船大工一元一五銭などのように、大半の職人の日給は一元を上回っていたが、
役付を別として職工で最も高いと思われる海軍工廠の造船工でさえ七七銭であることから
考えて、職工の経済的社会的地位は相対的に低いものだった、とみてよい。事実、職工・
職人などの賃金指数を示した図三—一によれば、横浜硝子の職工の賃金を除いて、いずれ
の職工の賃金も米価の上昇を下回っており、実質賃金は低下していたものと思われる。横
浜船渠などの場合は一九〇一年から一九〇九年の九年間に名目的な賃金の上昇さえみられ
なかったようである。

こうした状況を反映して、当時の労働争議の大半は、賃上げに関するものであった。当
時の新聞も、次のように報じている。「横浜船渠会社の諸職工中賃金の他に比して低廉な
ると労働時間の長きと職工足留策として毎日日給の一割宛を会社に貯蓄せしむる等の事よ
り苦情を唱へ……同会社の大工職総計百名程ある内十余名を除くの外去六日より悉く同盟
罷工を為せり。其次第は現今横浜一般の大工手間賃は物価騰貴の爲め一日七十五銭に値上

図3-1 職工・職人・人夫の賃金指数と米価指数の変化(1901-09年)



注 『神奈川県労働運動史』戦前編 97ページより作成

げして既に実行し居るに拘らず同会社のみは依然として従来の儘にて概ね四五十銭(中には七十五銭位の者もあるべし)の賃金にて就職し居るのみならず前記の一割貯蓄を引き去らるゝ次第なれば目先他の職工に比して殆んど半額の賃銀を得るに過ぎざる有様なれば……」(『東京朝日新聞』一八九七年六月九日)なり、という状態だったのである。

さらに、職工の労働時間に目を転じると、まず『県統計書』によるかぎりでは、海軍工廠をはじめとして、石川島浦賀分工場・浦賀船渠・横浜船渠などの民営工場においても、一〇時間労働制が定着していることがわかる。しかし、これはあくまで就業規則で決められた所定内労働時間で、残業時間を含んでいないことは確実である。日清・日露戦争による造船ブームは、当時の労働者に過酷ともいえる夜業を強いたのである。たとえば横須賀海軍工廠の状況については、次のように記されている。「明治二七年を迎えると六月以降徹夜作業がはじめられ、早出残業などを加えて、職工一日の平均作業時間は一七時間三分余と計算された。ことに六月二日には、全員直ちに徹夜作業にはいり、各艦の竣工期を厳守するように励むことを命ぜられた。……二八年には……工事が昨年から引き続き昼夜をわかつた行なわれ……その多忙さは言語に絶するものがあつた」(『横須賀百年史』六九-七〇ページ)。

また、民営工場においても、ほぼ同様な状況にあつた。石川島造船所にあつても、「始業午前六時半、終業午後五時、休憩時間は一一時半から一二時までの三〇分であつた。」

夜業は午後五時から一二時までで、その間に三〇分の休憩を含んでいる」(『石川島重工業株式会社一〇八年史』三二一ページ)。このように、明治後期の造船職工の労働時間は、紡績・製糸女工をも上回るほどのものであり、こうした長時間労働は、社会的にみた相対的な低賃金とともに、職工の労働力移動をいっそう激化させた。

旧型熟練の解体と技能養成

日清・日露戦争を契機とした重工業の発展は、生産の急激な拡大にともない、さまざまな新鋭生産設備の導入を促進し、その結果、職工の熟練の性格を大幅に変化させた。まず、日清戦争前後では、造船業で従来の木船・鉄船から鋼船への転換にともなうて職種の分化がある程度みられ、労働の単純化と客観化が進んだ。横須賀海軍工廠でも、鉄工職が鉦打職と鉄部充填職に、機械工が旋盤職と仕上職に分化している。だが、この時期では依然として手工的熟練の性格をかなり残存させていた。だが、日露戦争時の大艦建造を契機として、それ以後機械化が急速に進められ、手工的熟練の解体と作業の分化・単純化が著しく促進された。横須賀海軍工廠をみると、造船工場における生産設備の新設数が、一八九八(明治三十一)年から一九〇三(明治三十六)年までの六年間で三三件であったのが、一九〇五年から〇七年の三年間には一二五件にも増加している。こうした新鋭設備の急激な導入によって、作業の分化・専門化が著しく進んだ。たとえば、造船工場では、一九〇四年には職場が、現図場・機械場・鍛冶場・亜鉛鍍場・建具場・船台の六職場であったが、一九〇七年には、撓鉄場、鉄工場、鉦工場、管工場、ニッケル・鉛鍍場が新設され、一一工場にまで増加している。こうした職場の分化にともなうて、職種の細分化・専門化も進展した。一例をあげれば、造船工は鉦打工・鉄充填職工・鉄木工・鉄工・穴孔工・鍍工に分化している(『横須賀海軍工廠史』第四巻による)。だが、こうした職種の分化は、この時期にすべての造船所で見られたわけではなかった。設備能力が質的に劣る民営工場では、こうした分化の時期はかなり遅く、その程度にも限界があった。一般に、民営工場で造船工の分化が起こったのは、大正初期のことであるといわれている。

以上のような新鋭設備の導入による職場の変化は、技能養成方法や管理体制についても大きな変化をもたらしたのである。まず、技能養成の方法についてみると、明治前期に支配的であった親方労働者による技能養成システムとしての職人的徒弟制は、新たな生産技術の導入によって技能の修得が多少容易になったことと、労働力不足による賃金上昇などによって年少労働者の移動が増加したため、日清戦争後にはほとんど消滅してしまった。そこで、新たに熟練職工を養成するために、見習期間を設けて年少労働者の技能養成をおこなう「見習職工制度」が普及していった。横須賀海軍工廠でも、一八九六（明治二十九）年に「見習職工規則」を定め、二一職種について十六歳以上二十歳未満の若年者を、日給三〇銭にいたるまで見習職工として技能修得にあたらせた。見習期間中は、単身で生活しうる程度の賃金を支給するとともに、強制貯金の制度や見習期間終了後の就業を義務づけることによって、若年労働者の定着対策をも兼ねるものであった。

だが、見習職工制度も実際の技能養成を職長などの古参労働者にまかせていたため、「技術ノ教習ヲナスコトヲ怠リ徒弟ヲ自己ノ私用ニ使用スル」（『職工事情』第二巻 三七ページ）傾向があり、それほどの成果をあげえなかった。また、「特に或る工場と云はじ、孰れの工場に於ても見習職工にして能く見習年月を勤め上ぐるは少なく、二年三年にして多少の賃銀を得る技倆に達せば、大抵其の工場を逃走して他に雇はる」（横山源之助『日本の下層社会』二三七ページ）と記されているように、見習職工の移動を防止することはきわめて至難のことだった。こうして、見習職工制度も短期間に形骸化したため、熟練職工の大半は、見習工や雑役工などとして見よう見まねによって技能を修得していった農家ないしは都市雑業層出身の若年労働者から補充されることになった。だが、日露戦争を契機とした生産の拡大とそれを担うための新鋭設備の相次ぐ導入は、新たな技術的知識を持った職工の養成と定着を促進する必要に迫られたのである。こうした要請にもとづいて新たに実施されたのが、工業補習学校などの公的職業教育機関に職工を通学させて、新しい技術的知識を修得させることであった。当初は基幹的労働者の再訓

練として実施されたが、その後、見習職工の養成手段としても活用されるようになった。

親方請負制の解体 と直接管理方式

明治後期における生産設備や技能修得方法の変化は、工場内の管理体制にも強い影響を及ぼした。まず、鋼船製造に移行した明治二十年代には、技術者がきわめて少数であったことと生産が手工的熟練に強く依存していたため、職場を直接統率するのは依然として親方労働者であり、それを通じて管理者⇨技術者が間接的に職場を管理するという方式が支配的であった。横須賀海軍工廠では、一八九〇年に「職工組合内則」を改革し、職工のなかから選ばれた組長・伍長に率いられたいくつかの協業集団（職工七―一五名程度からなる「組」）を、下級技術者たる班長が管轄する管理体制が築かれている。また、こうした間接的な管理体制では、職工の採用・解雇・昇進・賃金などの決定に関して、職長たる親方労働者は非常に大きな権限を持っていた。それというのも、当時は職長が入札によって一定の金額で仕事を請け負い、作業の指揮監督にあたり、配下の職工に賃金を配分するという、「親方請負制」が支配的となっていたためであろう。だが、こうした親方請負制による間接的な管理体制も、日清戦争後にはかなり変質してきた。すなわち、管理組織の拡充にともなって、職工の募集、出退業管理、賃金の決定、組長・伍長への昇進、賃金支払いなど労務管理上の事項に対して、経営管理者層がある程度の規制力をもつようになった。横須賀海軍工廠においても、「計理掛、庶務掛、工務掛」など六つの係が新設され、管理事務の集中化が進むとともに、職場管理者の職工に対する権限が強化されていった。

その結果、職長の持っていた人事管理・作業管理上の権限を縮小させることになった。とくに、従来、親方請負制のもとで競争入札によって決められていた請負金額に、経営側が請負金額の上限を算定することによって入札価格を規制するようになった。

また、請負利益の配分が客観化され、親方労働者としての職長が、「ピンハネ」などをおこなう余地があまりなくなっ

まった。横須賀海軍工廠でも、「工事担当掛員ヲシテ関係職工ノ工賃ヲ就業工数及請負前ノ各自ノ日給額ニ比例シテ配分類ヲ定メ……請負工費ハ職工給料渡日ニ於テ関係職工各自ニ分配支給ス」（『横須賀海軍工廠史』第四卷一五四ページ）とあるように、請負金額の配分比率が職工の就業日数と日給額を基準として客観的に決められるように変革され、分配金の支払いも経営が直接おこなうようになった。とはいえ、職長の発言権がまったくなくなったわけではなく、採用・賃金などの決定や仕事の割振りについて、かなりの権限を依然として持っていたようである。

ところが、日露戦争後になると、生産技術の変化や経営管理機構の整備にもなつて、経営側による職場の直接的な管理体制が築かれるように改革された。海軍工廠では、一九〇五年、作業の促進をはかるために新たに加給方式による「工費請負規定」を定め、従来の入札方式を廃止するとともに、加給額決定の基礎となる作業人員および予定時間・予定単価が職場管理者によって指定されるように変化した。また、一九〇四年に「工事費予算編成順序」を定めて、「工務掛」による工費の見積りを厳格化するとともに、一九〇七年には「工事費整理規程」を定めて、実際の所要経費を捕捉する体制を強めていった。他方で、一九〇四年に各職場に組長から選抜した工手を置き、下級技術者たる班長を補助して組長以下の職工を管理させるようにした。

こうして、親方請負制は廃止され、親方労働者として職場を統率していた職長も、職場管理者の補助者という位置に後退し、経営側による直接的な職場管理体制が築かれていった。官営工場で成立したこのような直接的な管理体制は、やがて民間の大工場にも普及していった。横山源之助も、日露戦争後の労使関係の変化を、次のように記している。「今日に至っては、砲兵工廠は固より、一般の鉄工場でも、此の親分的職工は、殆んど見へない、親分的職工の減少の結果、工場主と職工との雇用関係も、従来の如く工場主対親分的職工対職工といふが如きは殆んど廃絶し、工場主対職工の二者の関係となつた」（横山

源之助『日本の下層社会』(二三三ページ)のである。

三 繊維工業の労働市場

製糸業の発

展と停滞

前述のように重工業の男子中心の労働市場さえ、職人の労働条件を下回る程度の労働条件しか形成することができなかつた。これにたいし、不熟練な過剰労働力の圧力がより大きかつた女子中心の労働市場の再生産水準は、もっと低かつたに相違ない。全国の工場労働者は、当時はまだ綿紡績女工を中心としていたが、神奈川県は製糸女工を中心としていた。まず、製糸業そのものは明治前期に続いて後期になるといふその発展をみた。表三二九のように、工場数は明治二十年代末から三十年代に急増したが、日露戦争後には減少しており、職工数もほぼ同様の傾向をたどつた。一工場当たりの職工数にはやや変動がみられるが、五〇人弱というのがおよその規模であつた。

こうした器械製糸を中心とした工場制製糸業とは別に、家内工業的な座繰製糸家が県内には多数存在した。その製造戸数も職工数も、日清・日露戦争をピークとする点は似ているが、職工数は日露戦後の不況でかなり減少するのに対し、座繰の戸数はそれほど減少せず、かなり異なつた動きを示している。実は生産額も、日露戦争後しばらくの間は器械製糸が座繰製糸を上回っていたが、明治末にはその地位が逆転したのである。ということは、神奈川県は器械製糸が、この期でも発展が続いていた他府県の製糸業や県内の座繰製糸業の発展によって圧迫されたことを示している。

製糸女工と

寄宿舎生活

製糸業労働力構成はなによりも若年の未婚の「女工」を中心としているのが大きな特徴だったが、神奈川県は製糸工場の女工数は一八九九(明治三十二)年に二五七九人、一九〇二年に二一〇七人を数え、それは男女合

表 3-29 製糸工場・職工数の推移

| 年次 | 工場数 | 職工数 | 1工場 当たり 職工数 | 座繰製 糸戸数 |
|-------|-----|-------|-------------------|------------|
| 1890年 | 3 | 人95 | 31.7 | 戸… |
| 1893 | 15 | 668 | 44.5 | 5,010 |
| 1896 | 48 | … | … | 11,326 |
| 1899 | 50 | 2,855 | 57.1 | 11,125 |
| 1902 | 56 | 2,017 | 34.2 | 9,316 |
| 1905 | 59 | 2,881 | 48.8 | 10,954 |
| 1908 | 48 | 2,373 | 49.4 | 10,540 |
| 1911 | 46 | 2,165 | 47.1 | 9,703 |

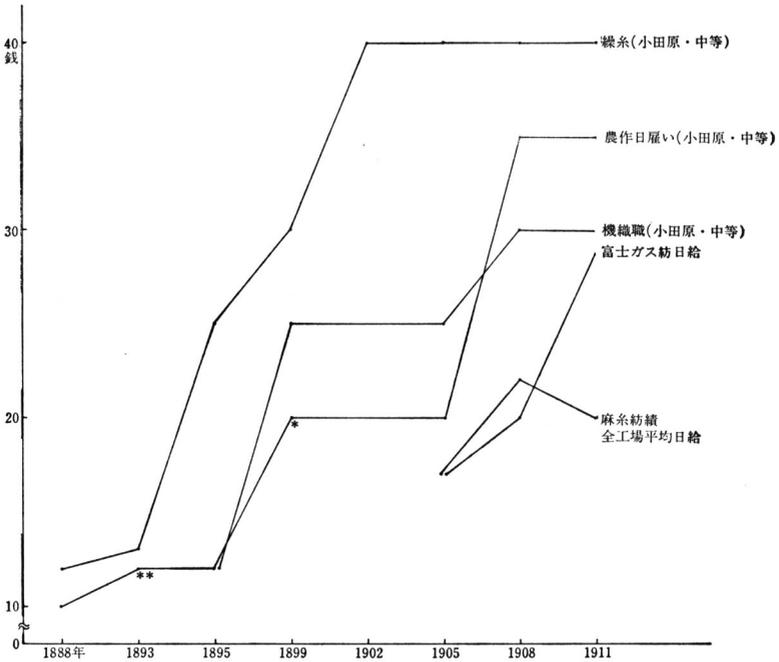
注 『神奈川県統計書』より作成。1893年以前の職工数は年間延職工数を300日で割って算出。座繰製糸戸数は多摩三郡を含む。…は不明を示す。

わせた職工のそれぞれ九〇・三割、九五・三割を占めていたのである。さらに製糸女工の六〇割は二十歳未満であり、十五歳未満も二〇割弱も含んでいたことはすでに知られているが、彼女らは満足に義務教育を終えることなく十歳を少し過ぎたころから製糸工場に勤め、結婚するまでの十数年間を勤めあげるのが普通であった。たとえば、一八九八年に高座郡に生まれた古木サクさんは、十二歳で盛進社持田工場に入り、小作農家に嫁ぐ二十歳まで勤めたのである（長田かな子「母たちの時代聞き書ノート抄」―『神奈川県史研究』第四一号）。こうした事情は、製糸業がまだマニユファクチュアの段階にあり、基本的に女工の手先の労働に依存し、またとくに器械製糸の場合は、煮繭・再繰等の工程に分化しており、それだけ個々の作業が単純化していた面もあり、比較的短期間に作業に習熟しうる条件が作用していたのである。

製糸工業は養蚕地帯に立地していたので、多摩三郡以外にも、明治二十―三十年代には高座郡をはじめ、鎌倉郡・中郡などの養蚕地域に製糸工場が多数設立された。そして、主として近傍の貧農などから労働力が供給されることになった。したがって、通勤形態が主流であったが、大きな労働力需要が発生した地域では、供給地域も拡大し、募集人制度や寄宿舎の設置が必要となった。前述の古木サクさんの入った鎌倉郡の盛進社持田工場も、一九〇七年に工女数一二〇人を数え、全員が寄宿舎に住み込んだのである。その寄宿生活は不自由であった（詳しくは、「母たちの時代聞き書ノート抄」参照）。

寄宿制度については、のちに紡績女工についてみるときに再びふれるが、一九一一年には通勤と寄宿を合わせた女工に対する寄宿女工の比率は、製糸紡績

図 3-2 女子労働者の1日当たり賃銭



注 『神奈川県統計書』、『神奈川県労働運動史』戦前編による。1902年以降の農作日雇いについては賄つき。*は1900年、**は1892年の数字を示す。

製綿工場の場合、七八割に及んでいる。『県統計書』によれば、製糸・綿紡績・製綿工場に次いで寄宿女工比率が高いのは、織物工場の六六割、製紐真田工場一八割などである。

製糸女工の賃金と労働時間 つぎに繰糸女工の賃銭についてみると、図三一二のように明治

二十年代半ばまでは十数銭にとどまり農業日雇いとほぼ同水準であったが、二十年代後半から三十年代初めに急上昇した。もっともこの時期には物価も上昇していたから実質賃金の伸びは割り引かなければならないが、一八九三(明治二六)年から一九〇二年にかけて米価が約二倍上がったのに対して、繰糸女工の賃銭は約四倍にも上昇したのだから、実質の伸びはかなり大きかった、とみてよい。この時期には女子の農業就業人口の伸びも大きかったから、労働力の需要が供給よりかなり大きく、そのことによって賃金が引き上げられ

ていったのである。その結果、女子の農作日雇いや機織職の賃金とはかなりの格差が生まれることになった。しかし、製糸業の発展が鈍化しはじめた明治三十年代末以降になると賃金は四〇銭に停滞してしまい、他の職種との格差はやや縮小したのである。

製糸業の場合、繰糸という技術的な性格や労働力管理の特質から独特の賃金の支払方法がとられた。すなわち、きびしい検査と、「糸の素性のよしあしで、賃金が違う」（前掲「母たちの時代聞き書ノート抄」という管理方式が採られていたのである。しかも、繰糸成績の絶対的基準によって賃金を払うのではなく、品質に応じて工女を格差の大きな等級に序列づけることによる「等級賃金制」が採用されたのである。これによって、品質の向上をはかろうとする工女の不断の努力を引き出し、また賃金総額を一定に保つことが可能となったのである。

繰糸工女の賃金は平均的にみれば、女子としては高水準であった。しかし、男子の諸職人や職工に比べてはるかに低い水準であり、農家の家計補完的な賃金の性格をもっていたといえる。

また、なによりも繰糸工女の相対的な高賃金も、次のような長時間労働によって支えられていた。古木サクさんは次のように語っている。「まず朝は明るくなり次第に、ドンドンと大太鼓の音でおこされます。……私らは朝飯の前に二時間位一働きする……夜は大い夜なべがあって、一日たっぷり働きました」。「神奈川県労働運動史」戦前編には、高座郡綾瀬村の蓼川館に勤めた人の話ののっているが、それによれば「始業は朝七時、終業は冬期七時、夏期八時が通常で夜業をすることも多かった」という。また作業は「汗をふくまない死ぬ苦しみ」であり、「工場住いは監獄住い、鉄の鎖がないばかり」というような事例についても回想している。製糸工場の平均的な労働時間は、所定内だけで一一時間から一二時間に達していた。こうした長時間労働は、紡績業とともにこの時期の大きな特徴であった。

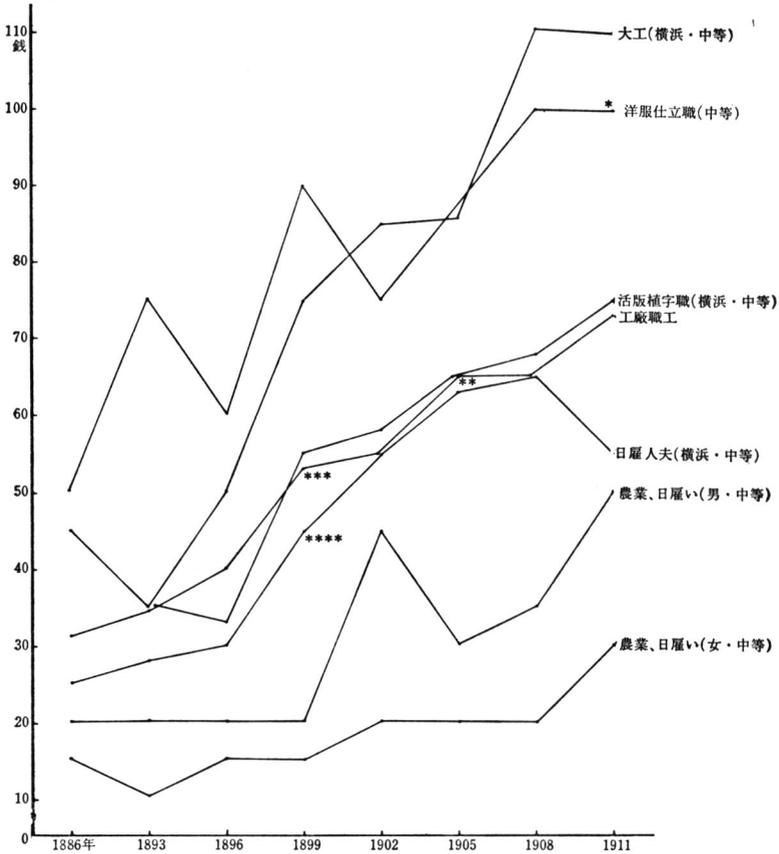
絹綿紡績工場 と労働条件

つぎに、絹紡績業の労働市場に目を転じよう。神奈川県の絹紡績業は明治前期に小企業が整理されたあと、明治二十年代のはじめに、絹綿兼業の日本絹綿紡績が設立され、一八九二・一九〇二年には、その職工数は三〇〇人ほどから五〇〇人以上に増加していた。一九〇二年の女工数は三九六人であったから女工比率は八四・五割であり、製糸工場に次いで大きな比率を占めていた。ただし、日本絹綿紡績は一九〇三年には鐘淵紡績に次ぐ全国第二位の大紡績資本である富士紡績に吸収され、富士紡績は〇六年に八大紡の一つである東京瓦斯紡績を合併して富士瓦斯紡績と名を改めた。そして、一九〇六年に保土ヶ谷工場の拡大をはかり、本県軽工業界の雄たる地位を確立した。一九〇八年には職工数一〇一七人、うち女工数七五二人、女工比率七三・九割に達した。それ以後、明治末期には四〇〇〇人ちかくの女工を数えるまでにその雇用を増大させていったのである。紡績女工の場合は、製糸女工に比べてよりいっそう若年女子に依存していた。というのは、わが国の多くの紡績業はアメリカのリング紡績機を導入したので、かつてのイギリスのミュール紡績機よりも熟練と体力を必要とせず、操作は簡単であったから、わずかの訓練を受けた若年の女子労働者でことたりた。さらに、こうした紡績工場は当時、都市に立地するように変化したので、都市貧民層の婦女子も雇用するようになっただろうが、労働力需要がさらに拡大するにつれて、募集人による遠隔地からの労働力調達をおこない、寄宿舎に収容するようになった。絹綿紡績工場の場合も保土ヶ谷という横浜近郊に立地したので、横浜の貧民子女を多く吸引したが、労働力需要が急増した一九〇九年以降は東北地方の貧農子女を調達するように変化した。しかも東北農村の出稼ぎ女工の募集に際しては、募集人によって欺瞞的な方法が用いられ、それは『職工事情』に詳しい。すなわち、「此勧誘ヲナスニ就テ職工生活ノ快樂ヲノミ説明シ毫モ其疾苦ノ状ニ及バザルヲ常トス、…：都会見物ノ好機会タルコト等甘言致ラザルナキガタメニ地方細民ノ婦女ハ之ガタメニ心ヲ動カサレ此勧誘ニ応ジ」ることになった。

しかし実際の賃金は、富士瓦斯紡の場合、明治四十年代にかなり上昇したが、それでも図三・二のとおり農作日雇いに及ばず、副業的な機械職程度の水準にとどまっていた。また労働時間は、所定内一三時間という長労働時間であった。そのうえ紡績業では、巨額な設備投資を回収するために、幼年工・女工を含めて昼夜交代の就業が強行され、業務の都合によって残業を要請されることが多く、「夜業部ノ職工欠席多キトキノ如キハ昼業職工ノ一部ヲシテ翌朝マデ継続執業セシムル」こともまればなかつた（『職工事情』）。なお、年間の休日数については不明だが、富士瓦斯紡における年間操業日数は一九〇八年には三三四日に及んだから、年間の休日は三週間ほどにしかならなかつたのである。

紡績女工の場合、寄宿女工が多くを占めたことはすでに示唆しておいたが、この寄宿舎制度は職工の移動を防止し、昼夜業の労働力を確保するために設けられた。寄宿舎の非衛生的な状況や一人当たり居住面積の狭さ、寝具の不備などについても、『職工事情』に詳しいが、この富士紡の状態については、次の新聞等の記事がいきいきと伝えている。「富士紡の保土谷工場は常に男女二千名内外の職工を使役して居るが、其大部分は構内の寄宿舎内に起臥するもので、通勤する者は一少部分に過ぎない。構内の寄宿舎と云へば稍立派に聞こえるが、其実際は一種の牢屋の如きものである。シテ其勤務の劇しいのと、食物の粗悪なのと、衛生設備の不行届なのと、……其中三分一強が常に病の附く職工で、……本社の調査した所では去る六、七月両月中の罹病者は孰れも七百名を超えて、七月以来昨今まで腸チブス患者の発生するに及んでは無慮八百名を超過して居る。……殊に結核性、伝染性の内科疾患が大部分を占めて居る」というのである。さらにつづけて、「此の事実に対して会社の当事者は、果して如何なる措置を執りつつあるかと云ふに、些とやソツトの病気で遠慮会釈なく潜き使って止まぬのである、愁訴、泣訴、幾度に及んで漸く工場内の医務所で診察が受けられるのであるが、其医務所と云ふのが、亦頗るのヘナチヨコで只だ名計りの医務所」（『実業の横浜』第七卷第一七号、一九一〇年八月十五日）だったという。そして、低賃金、長時間労働、過

図 3-3 職業別 1 日当たり賃金の推移



注 『神奈川県統計書』、『神奈川県労働運動史』戦前編による。1902年以降の農業日雇いは随つき。なお、農業日雇いの1902年以前は神奈川、1905年以降は横浜の数字。洋服仕立職の1902年以前は横浜、1905年以降は横須賀の数字。*は1910年、**は1906年、***は1900年、****は1901年の数字。

酷な寄宿舎制度によって、契約年限前に移動してしまいう女工はあとを絶たなかった。

その他の織 維工業の労働市場の特徴を明らかにしてきたが、その周辺に多数の家内工業による織維業が存在していたことは、すでにその概況をみたところである。明治末期においても、一万戸ちかくの座繰製糸家をはじめ、三〇〇〇人を優にこえる絹織物工、五〇〇〇人ちかくにも達する絹ハンカチ女工などが存在

したのである。なお、さきの統計には登場しないが、横須賀に多かった内職による麻布刺繡のバテンが一人以上の就業者を数えていた〔神奈川県労働運動史〕戦前編九二ページ）。これらのうち、座繰製糸や機械などの農村工業には、若いころは製糸女工だった女子が農家に嫁し、主婦として副業に従事していたような就業者も多かっただろう。それらの一日当たりの工賃は、すでに掲げた図三―二の機械職の賃銭のように農作日雇いの賃金に相前後する程度の水準にとどまっていたのである。

ここではとくに、明治後期に対米輸出が増大し、横浜で発生した絹ハンカチ加工業について、立ち入ってみておこう。実は横浜スカーフ業の発祥は古く、一八七三年ごろからその製造が始まっていた。当初は色無地であったが、一八九〇（明治二十三）年にフランス人によって木版印刷による意匠物ハンカチ製造の技術が持ち込まれ、急速に発展したのである。さらに一九〇八（明治四十一）年には毛刷式が考案され、大判物の捺染が可能となった。ハンカチ加工の工程は捺染と縁取り・刺繡に大別されるが、前者は水洗の必要から大岡川・帷子川流域に集中した捺染屋によっておこなわれ、親方が四―五人の男子職人を使用していた。後者はもっぱら女子の仕事で、この段階では、まだミシンが開発されていなかったので手縫いであった。そのため、眼が疲れる根気のいる仕事であったという（神奈川県商工部『神奈川県産地産業・横浜スカーフ編』および聞き取りによる）。

絹ハンカチ加工業には、一九〇八年に一四人の女工を雇用する田中工場のようなやや規模の大きな工場も存在したが、ほとんどが家族労働と数人の女子を雇用する家内工業であった。なお、大正期になって仮縫いが内職に依存するようになるが、それまでは内職は用いられなかったという。捺染の木版刷りに従事した版摺職の賃銭は、一九〇八年に六五銭（横浜・中等）であったから、図三―三に示した活版植字職や工廠職工並みの賃銭であったが、熟練職人とはいいながら日雇人足並みの水準であった。

四 港湾荷役などの労働市場

横浜市内の
港湾労働者

明治前期から顕著に始まった「都市貧民」の集積は、この段階になっていっそう進み、横浜ではいくつかのラムが形成された。そのうちのひとつは港湾労働者を中心とした点で特色を示し、そこには「多くの木賃宿が建ち並んで幾千人の人足共がゴロゴロして居る。先づ横浜で輸出入貨物の揚卸しに従事する人足は総体で六、七千人……税関の中文でも毎日九百以上千何百人と云ふ多勢が入込み又元居留地に沿うた川筋乃至は倉庫許りでも五六百人以上は働いて居る。併し是等は大抵人足部屋と云ふものがある。併し此に人足請負の親分が控え兎に角其日々々の定まった仕事を持って居るのに引換え、……親方も持たなければ定まった仕事もない本当の立ん坊見た様な今日あって明日が分らぬ否寧ろ其日の生命さへも覚束ない極く心細い世渡りをして行く者許りが集って居」たのである。

また「朝はまづ四時五時まだ全く夜の明けぬ内に宿を出て仕事を求める、行く先きは大抵波止場で立ん坊と出懸けるのだが、船が這入った時などは人足の請負がチャンと待って居て、何百人、何十人と僱ひ上げては伝馬、舢舨船で本船へ漕ぎ付け、正午になれば握飯の弁当が出る、それで此弁当を差引かれて手数料を刎ねられて尚ほ平均四五十銭位の収入があるのだから、少し顔が売れて親方に可愛がられでもすると仕事も楽で一円以上の収得がある。オコボレと云って抜荷、落ち荷の米砂糖其他何でも手当り次第に拾って、インダラ袋と云ふに入れて来て他所へ売る朝から晩まで斯う云ふ具合で荷物の揚卸から石炭の運搬何や彼や真黒になって働いて扱って暮方になると一同帰る」(『時事新報』一九〇一年二月十二日)という状態であった。

こうした港湾労働者は屋根代六―八銭の木賃宿に寝起きしたのであるが、この木賃宿にはほかに「下駄直し、人力車の挽