

や「耕作の荒廢」が問題になる側面もみられた(『大日本農會報』一八二四年四月号など参照)。(三)しかしながら、農家の減少は表四・一九のとおり、大戦後とくに著しくなり、とくに零細な自作農家の減少が大規模にみられたのである。こうした五〇アール未満などの零細農家がある程度整理されたあと、比較的規模の大きい農家では、大戦中から需要が増加した野菜・果実・畜産などの新しい商品生産が拡大していったのだろう。

二 重工業の労働市場

大戦前後の雇用増大とその反動

一九〇七(明治四十)年の恐慌以来沈滞していた重工業も、第一次大戦の勃発によって一挙に活況を呈した。横須賀海軍工廠をはじめとして、横浜船渠・浦賀船渠などの民営大工場も、生産量と職工数が急激に増大した。またこの時期には、浅野造船所・日本鋼管・日東製鋼・富士製鋼・内田造船所などの民間大企業の創設が相次ぎ、京浜工業地帯としての発展の基礎を固めた。とくに海岸に臨む若尾新田全域に工場を建設した日本鋼管は、臨海工業地帯を形成する契機となった。こうした第一次大戦の勃発を契機とした重工業の発展が、いかに急激なものであったかは、表四・二〇からもうかがうことができる。神奈川県下の工場数は、一九一二年から第一次大戦が終結した一七年の六年間に六・九倍、同じく職工数で三・二倍に増加している。他方、機械器具工場は、工場数で六・五倍、職工数で四・八倍に増加しており、そのなかでとくに大工場における職工の増加がきわめて急激であった。このことは、主要企業の職工数の推移をみればより明確になる。表四・二一によれば、第一次大戦が終わった一九一八年には、浦賀船渠・横浜船渠・浅野造船所は、いずれも職工数が四〇〇〇人を上回っており、創業間もない日本鋼管もその職工数が三〇〇〇人をこえていたのである。

表4-20 重化学工業における工場数と職工数の推移

年次	総数		機械器具及び工場		化学工場	
	工場数	職工数	工場数	職工数	工場数	職工数
1912年	239	18,721	28	4,658	18	1,423
1917	1,641	59,700	182	22,522	166	5,842
1923	540	34,640	92	12,037	53	3,388

注 『神奈川県統計書』より作成

表4-21 主要企業の職工数推移

年次	浦賀船渠	横浜船渠	浅野造船所	日本鋼管
1912年	1,292	628	—	—
1914	—	—	—	637
1918	4,974	4,946	4,229	3,443

注 1912年は『神奈川県統計書』、1918年は『日本近世造船史』、日本鋼管については『日本鋼管30年史』より作成。

だが、こうした第一次大戦による活況も、大戦の終結とともに終息し、一九二〇年には反動恐慌におちいった。翌二一年には、「ワシントン軍縮条約」にもとづく八・八艦隊計画の削減や、欧米先進工業国の世界市場への復帰などによって不況が長期化し、大戦中に簇生した弱小経営の整理が進展していった。表四二〇からも明らかのように、一九一七年から二三年の間

に、神奈川県下の工場数と職工数は大幅に減少しており、機械・器具工場の工場数と職工数もほぼ半減した。横須賀海軍工廠や前述した民間大企業も、この間の生産縮小によって職工数の減少をみており、創業後急速に職工数を増加させた日本鋼管も、一九一八年をピークに二一年には職工数が一七八二人にまで減少した。こうした職工数の減少は、たびたび職工の大量解雇をひき起

こし、のちにみるような労働争議を多発させたのである。

まず、明治後期の重工業の労使関係に大きな影響を与えた職工の移動の状況からみていくと、明治末期から大正初頭にかけて職工の移動はかなり沈静化していた。というのは、一九〇七（明治四十）年以降の不況によって労働市場が収縮したことと共済組合を中核とした企業内福利施設が導入されて「経営家族主義」的な労務管理が浸透してきたことの反映だった。しかし、こうした職工の移動の沈静化と勤続の長期化がみられたことは事実であるが、それと同時に、「渡り職工」も根強く残存しており、経営家族主義も重工業大経営の労使関係を律する新たな秩序として強固に定着するまでには、な

お相当の時間が必要だった。こうしたなかで、第一次大戦を契機とした重工業の飛躍的な発展は、労働力需要の著しい増大をもたらし、重工業の企業間で熟練職工のはげしい争奪戦が演じられ、再び労働市場は流動化していった。実際、第一次大戦中の一九一七年に創設された浅野造船所では、創業を開始した年の九月には月間職工増加数がマイナスとなり、十月には職工在籍数が減少に転じており、「運搬工や雑工や未熟練工のみ多くて、全工場の調整を得る迄には約一ケ年を要した」（浅野造船所『我社の生立』二三ページ）といわれている。さらに、「当時の鶴見・子安地域は漁村であって、阪神地方からの移住職工の住宅も極度に不足を来し、土着民たちはかかる移住者をかみならずしも歓迎しなかった。そこで、『独身者合宿所』や『職工長屋』を建てて、その屋賃の支払を保証した」（『横浜市史』第五巻上 六六二ページ）のである。

こうして、重工業の大経営では、再び熟練職工の定着対策に苦慮しなければならなかった。そのなかで実施されたいくつかの対策をみると、まず明治末期に実施され、その後形骸化していた職工の争奪・移動防止協定の復活と拡大がある。たとえば横須賀海軍工廠では、一九一七年に「誘引其ノ他不自然ニ起ル職工ノ移動ニ対スル予防」のために、相互に在職中の職工の引抜きを慎むこと、依願退職の者についても退職後六か月以内は採用しないことなどを取り決めた協定を、三菱長崎造船所・川崎造船所・大阪鉄工所・石川島造船所・神戸製鋼所など一五の大経営と締結している（『横須賀海軍工廠史』第五巻 五〇七―八ページ）。こうした協定に加えて、勤続奨励のための付加的給付が実施された。勤続賞与と中元・年末賞与がそれだった。前者の勤続賞与は、一定年限以上の勤続者に対して給付され、海軍工廠では一九一八年に毎月日給の三分以内を加給することとした。同じような勤続賞与が、横浜船渠でも実施されていた。他方、中元・年末賞与は、一九一八年に海軍工廠で期末賞与が支給されたのをはじめ、横浜船渠などの民間企業でも同種の賞与が設けられた。しかも、これらの賞与は多くの場合、勤続期間が出勤状況などとともに重要な支給基準となっていたのである。しかし、こうした定着対策も、協定締結企業の

範囲が狭かったことや職工の賃金上昇が顕著だったために、職工の移動をほとんど沈静化することができなかった。そのため職工の移動が低下したのは、一九二〇年の反動恐慌以降であった。二〇年以降の不況過程では、職工の大量解雇などによって職工数が著しく減少し、労働市場は著しく弛緩していた。こうした状況のもとで、労働者の定着と企業帰属意識の強化をはかるうとした一連の施策が重工業の大経営を中心として導入されはじめたため、職工の移動は著しく減少していったのである。そこで、次にこうした一連の施策をみることにしよう。

共済組合の設立と 企業別熟練の形成

まず第一に、日露戦争後、共済組合を中核とした生活扶助施設が企業内福利施設として登場したことである。たとえば、海軍工廠では一九〇七年に職工共済組合、一二年に共済組合が設立された。また浦賀船渠では、一六年に共済会、横浜船渠でも同じころに共済組合をそれぞれ設立している。そして、注目すべきことに、これらのある種の給付については、加入年数によって給付額が差別されていたのである。しかも海軍工廠などの例では、加入年数の短い者の場合、自己都合による組合脱退の際は脱退給付を支給しない、というケースもあった。これらのことは、職工の長期勤続化を促進させようとしていたことを意味している。

つぎに、第一次大戦の勃発とともに職工のはげしい移動に悩んだ大経営は、熟練職工の養成に対する関心が非常に高まり、従来の実業補習学校などに実技以外の教育を委託する委託教育方式に代わって、企業内養成施設による教育がおこなわれるようになった。重工業大経営が、自ら養成施設を設け、就業時間内に年少労働者の技能教育をおこなうようになったのは、そのほかに、この時期における生産技術の発展が労働者に個別企業型の熟練を要求するようになったからでもあった。

日露戦争以降、先進的な大経営でみられた職種の詳細化が、この時期には一般化するとともに他方でよりいっそう深化したのである。つまり、この時期の重工業大経営における生産技術の発展は、たんに手工的熟練を分解したばかりでなく、経営内

分業の特殊な発展をよりいっそう進めたのである。そして、こうした生産技術の変化は、労働者により知的な熟練を要請したため、見習職工の採用資格を高等小学校卒業者に引き上げる傾向があらわれた。海軍工廠でも、一九二一年、「海軍工務規則」を改正し、見習職工は原則として高等小学校卒業者から採用することになったのである。

第一次大戦期におけるこうした職種の細分化の進展を具体的にみると、造船業における先進的大経営の船体部門では、造船工はすでに日露戦争のころからいくつかの職種に分化していたが、第一次大戦期にはこうした分化が大工場で一般化するとともに、大戦後の不況過程での合理化によって、新たに鉄木工から現図工・取付工などの職種が分化していった。一九二一年当時の浦賀船渠の船体部門では、鉄木工・穴明工・鉸鉸工・填隙工などのほかに、現図工・鉄工などの分化がみられる（『浦賀船渠六十年史』一七三ページ）。また海軍工廠では、一九一八年に写真工・計器工・実験工などの職種が新設されており、知的熟練を必要とする新しい職種が出現してきたことを示している。

こうした職種の細分化・専門化の進展は、それを基礎とした分業組織の編成方法に、個別企業ごとでかなりの差異を生じさせた。こうした個別企業的な技術体系と分業組織に適合した技能を養成するには、外部の教育機関よりも企業内養成施設の方が、はるかに適格的であった。しかし、職種の細分化・専門化の進展によって熟練の手工的性質が分解され個別企業的な性格を持つようになったとはいえ、依然として手工的熟練を残存させていた職種もかなりあり、それらの職種では熟練の社会的通用性が高いために移動率もかなり高く、職種別の流動的な労働市場を残存させていた。大正末期から昭和初頭にかけて造船業大経営労働者の職種別移動率を調べた調査によれば、表四・二二のように造船部門の鍛工、撓鉄工、鉸打工、木工、鉄木工、鑿装部門の建具工などはかなり高い移動率を示している。このように、一部の職種で個別企業内的な性格が強まってきたとはいえ、依然として手工的性質を残存させた移動性の高い職種も数多く残存していたため、労働者の個別企業への定着性と帰属

表4-22 職種別移動率(1925年)

部門 移動率	造 船	造 機	饜 装	船 具
3%未満	機工, 穴明工, 填隙工	製図工, 製罐工, 仕上工, 組立工	鍛工, 銅工, 鉄 工, 鍍工, 木工	—
4-10%	—	鍛工, 模型工, 鍛 工, 銅工, 機工	機工, 仕上工	綱具工, 縫工
11-20%	—	—	—	—
21-50%	鍛工, 撓鉄工, 鋳打工, 木工	—	建具工	—
51%以上	鉄木工	—	—	—

注 中央職業紹介事務局『職業別労働事情(3)機械工業』91ページ。ただし移動率=(雇入数+解雇数)÷年間平均職工数。

意識を高めるために、技能の企業内養成施設以外にもいくつかの方策が実施された。まず、第一次大戦中に勤続奨励的な意味をもった勤続賞与や中元・年末賞与は大戦後も維持されるとともに、大戦後の反動恐慌による人員整理の実施に際して、退職事由と勤続年数に応じて支給額を異にする退職(解職)手当制度が新たに導入された。浦賀船渠や横浜船渠では、共済組合による脱退手当の支給に加えて新たに退職(解職)手当を支給する制度が登場している。これらの制度は、支給率が勤続年数に応じて上昇し、自己都合退職に対しては支給されなかったり、支給されても大幅に減額されたため、労働者の長期勤続化を促進する役割を果たしたのである。

こうして第一次大戦後の重工業大経営においては、個別企業性格の強い職種を中心として、高等小学校を終えた年少労働者が企業内養成施設において三―五年程度の技能養成を受けたあと、順次経験を積みながらグレイドの高い職務についていくという企業内昇進による労働力の編成体制が形成されはじめたのである。それにともなって、経営側の雇用管理体制も整備されていった。まず、海軍工廠では、一九一三年に見習職工の募集は毎年四月におこなうことが定められていたが、二五年には、従来満十二歳以上二十五歳未満であった見習職工の採用年齢を、高等小学校卒業者の年齢にあわせて十四歳以上十七歳未満

に限定している。また、熟練職工の移動が低下した第一次大戦後には、熟練職工を定期職工として雇用する制度に代わって、職工一般を期限の定めなき常用工として雇用する制度が一般化していった。海軍工廠では一九一〇年に定期職工制を事実上廃止しているが、民間大企業でも第一次大戦後には定期職工制を廃止している。こうした常用工制度が確立するにつれて、企業内昇進制度から排除された臨時工・社外工制度が形成されていった。こうした臨時工・社外工は、生産変動にもなっけて起こる雇用変動の主たる調節弁としての役割を担わされたのである。こうして、いわゆる終身雇用と労働市場の二重構造が形成されたのだった。

日本の労務管理体制の形成

このように、第一次大戦後の重工業大経営においては、労働者の個別企業への定着化と内部昇進化が著しく強まったため、経営側の生産過程に対する管理体制も著しく強化された。まず、一九二一年以降、労働組合の団体交渉権を拒否した経営は、その代替機関として労使協調的な工場委員会を導入し、労働条件をその付議事項とすることによって、労働者の苦情処理をおこない、労働組合の機能を無力化させることに成功した。こうした工場委員会体制の成立と慢性的不況下の労働市場、さらに生産技術の発展による熟練の客観化などを背景として、経営側の職場管理機構は著しく強化されたのである。

たとえば海軍工廠では、一九一九年に各職場に工事主任・計画主任などの新しい末端管理者層が配置されるとともに、企画工・記録工などの生産管理を補佐する間接工が設けられた。そして、こうした職場管理者層による労働条件決定への関与が強まるとともに、労働条件に関する経営機能が専門的な管理部門に集中されていった。こうした経過のなかで最も重要な機能を担ったのが労務担当部門であった。浦賀船渠では一九一九年に職工係が設置され、二三年には職工課として拡充されている。同じように海軍工廠では二三年には総務部、浦賀船渠でも同年に職工課がそれぞれ設置された。こうした労務部門の重要な機

能は、採用・配置・解雇・労働条件に関する管理の集中化であった。とりわけ、初任給・昇給管理の画一化は、企業内昇進制が成立しつづつあった当時においては、労務部門の重要な機能であった。海軍工廠においても、一九二三年総務部を通じて労務管理の集中化をはかった際、総務部に課された職能は、全体的見地から「職工及雇員傭人ノ維持並増減給ニ関スル」画一的管理をおこなうことであった。こうして、日本型終身雇用に対応する日本的な生産・労務管理が整序されていったのである。⁽¹⁾

定期昇給制度と 賃金・労働時間

第一次大戦後、依然として移動の多い職種を残しながらも、基幹的な職種分野において企業内昇進制が形成されてくるに対応して、賃金管理においても定期昇給制度が導入されはじめた。横須賀海軍工廠では、

すでに一八九三(明治二十六)年に「職工増減給内規」によって、年四回の増給詮衡をおこなう方式が定められていたが、反動恐慌が勃発した一九二〇(大正九)年には、昇給詮衡を年二回に減らすという改変がおこなわれた。こうした定期昇給制は、第一次大戦後、重工業大経営に広く普及していったが、浅野造船所のように、成文化された昇給規則をもたなかったところもあった。しかしながら、第一次大戦後に成立した定期昇給制は、昇給決定の基準がきわめて曖昧であり、勤続年数序列によって技能序列を十分に包摂することができなかった。すなわち、当時の生産管理体制は、生産過程の管理を強化したとはいえ、まだ作業内容の細部まで確定し把握しただけで管理していたわけではなく、しかも手工的な熟練を残した職種もかなり存在していたため、昇給の基準もきわめて抽象的で多分に職場管理者の主観的判断に依拠しており、中途採用者といえども技能に応じた格付けをなしうる余地があった。実際、横須賀海軍工廠でも、昇給対象者は「其ノ技能及勤怠ヲ考査」して決定するといふ、きわめて抽象的かつ曖昧な基準しか定められていなかった。また、既経験者を採用する場合も、「初メテ職工ヲ傭入ルルニ当リ仮ニ賃錢ノ等級ヲ定メタルトキハ爾後一回ニ限リ……相当ノ増給ヲ為スコトヲ得」としており、勤続年数を無視して技能に応じた格付けをなしうる余地を与えていた(海軍艦政本部「海軍工務規則」一九二一年)。

このように定期昇給制が成立しつつあった第一次大戦後の職工の賃金水準をみると、大戦前と比較すれば大幅な上昇がみられたが、社会的にみると依然として低水準にあった。浅野造船所の職工の平均賃金(日給)は一九二一年に一円八〇銭であったが、その時の日雇人夫の日給は二円五〇〜六〇銭であった。また横須賀海軍工廠の職工の平均賃金(日給)は一九二五年に二円であったが、横須賀市の日雇人夫の日給は二三年にすでに二円五〇銭であった。職工のこうした状況は、一九二一年に浅野造船所で実施された「職工生計費調査」の結果にもよくあらわれており、「本調査に依れば、平均日給一円八十銭以下の各世帯に於ては、皆収支相償はざる生計を営み、僅かに家族内職による支払繰延によるか」して赤字を補填していると記されている(『浅野造船所建設記録』二四七ページ)。

さらに労働時間についてみると、一九一九年初頭に開かれた国際労働会議において八時間労働制が一般原則として採択されたことを背景として、わが国でも八時間制あるいは九時間制をとる経営が多数あらわれた。神奈川県下の重工業大経営においても、一九年に浦賀船渠と浅野造船所が一〇時間制から八時間制に移行している。しかし、不況と労働争議が発生した二一年には、所定内労働時間を一時間延長し九時間制を復活している。したがって、第一次大戦後においても、もちろん明治期よりも改善されたとはいえ、長時間低賃金労働が支配的であったのである。

注

- (1) こうした労働市場をはじめ労使関係や労務管理の形成については、兵藤釗『日本における労資関係の展開』第二・三章、それを批判的展開した、中西洋『日本における「社会政策」・「労働問題」研究』補論2、それらを踏まえて概説した、小林謙一「日本の労務管理の形成」、森川英正ほか編『日本経営史を学ぶ』2、参照。

表4-23 染織工場数・職工数の推移

年次	工場数			職工数		
	製造業計(A)	染織業(B)	B/A	製造業計(C)	染織業(D)	D/C
1912年	235	136	57.9%	19,552人	9,993人	51.1%
1915	1,162	265	22.8	35,020	13,129	37.5
1917	1,641	333	20.3	59,700	18,289	30.6
1919	860	295	34.3	57,074	19,305	33.8
1921	2,183	442	20.2	53,915	20,082	37.2
1923	540	181	33.5	34,040	14,293	42.0

注 「神奈川県統計書」より作成

三 繊維工業の労働市場

女工の比重低下と 繊維工業の動向

明治末から大正期を通して重化学工業が著しく発展するのにつれて、女子職工数が男子職工数を上回っていた状態は逆転された。すなわち、一九一五(大正四)年に男子職工数が女子職工数を凌駕し、大戦ブームの一九九年には男子職工比率が六八・一割、二〇年には六七・九割にまで高まった。このことは、女工比率の高い綿糸・絹糸紡績や織物の工場の比重が相対的に小さくなったことによる。染織工場は、震災の年や特殊な年を別とすれば、絶対数は着実に増大しているが、全工場に占める割合は二〇割程度に低下した。それは表四一・二三のとおりであるが、染織工場の職工数もほぼ同様の傾向を示し、全職工数に占める割合は、五〇割以上から三〇割程度に縮小した。なお、一工場当たりの職工数は染織工場の場合、一九一二年七四人、一九年六五人、二一年四五人と段々に少なくなっている。これは、大戦ブームを契機に小工場の新規参入が多かったためであろう。もっとも、重化学工業も含めた全工場の場合、一工場当たりの職工数は、同時期に八三人、六六人、二五人と染織工場以上に規模が小さくなっている。中小工場の創設が全体として多かったことを示している。とはいえ、紡織業においても、川崎・横浜などに大

表4-24 綿糸紡績工場・職工数の推移

年次	工場数	1日平均使用馬力数	職工数		
			男	女	計
1915年	2	1,700	469	2,065	2,534
1917	2	1,900	446	2,092	2,538
1919	3	3,929	957	3,627	4,584
1921	4	5,974	1,993	6,450	8,443
1923	4	8,644	1,664	7,236	8,900

注 『神奈川県統計書』より作成

表4-25 絹糸紡績工場・職工数の推移

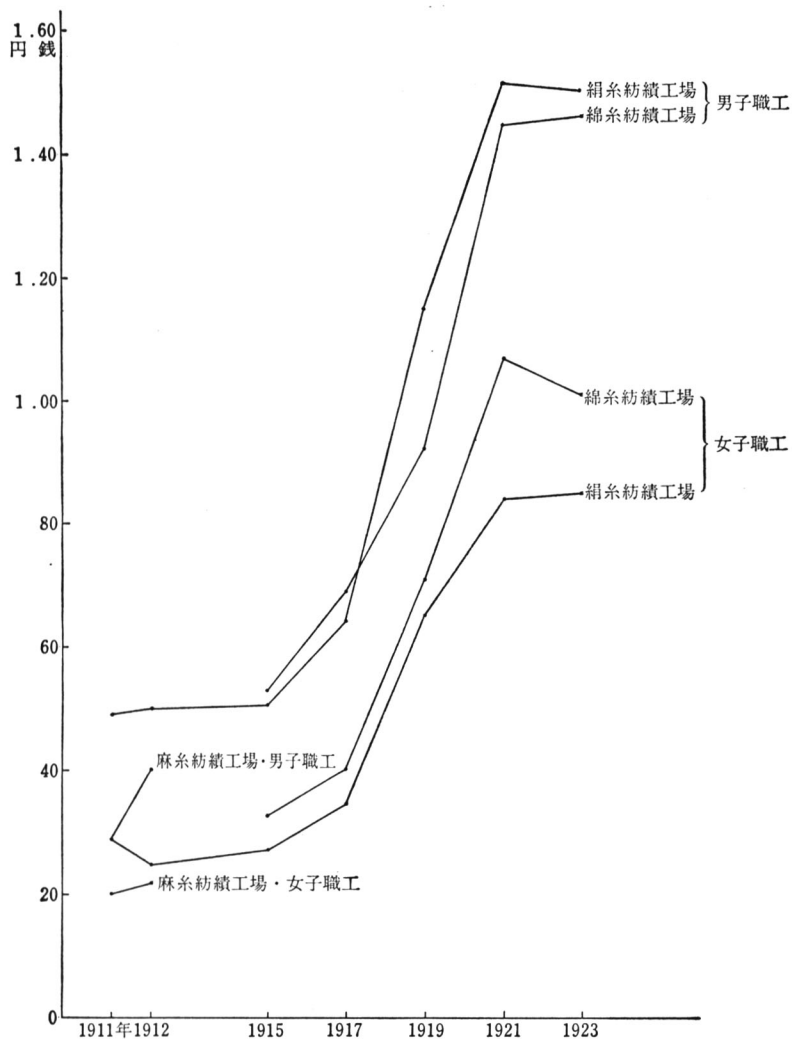
年次	工場数	1日平均使用馬力数	職工数		
			男	女	計
1911年	1	1,131	754	2,814	3,568
1912	1	1,003	894	3,759	4,653
1915	1	1,163	1,055	2,943	3,998
1917	1	2,455	1,352	4,172	5,524
1919	1	—	1,436	4,804	6,238
1921	1	—	906	2,917	3,723
1923	1	2,000	402	211	613

注 『神奈川県統計書』より作成

二三年の二二五人へと、著しく大規模になっており、職工一人当たりの使用馬力数も、同じ時期に〇・七馬力からほぼ一馬力へと増大したのだから、生産性も著しく上昇しただろう。それについて、絹糸紡績工場の方は一工場で三〇〇人以上、大戦ブームの一九年には六〇〇人以上の職工を雇用する巨大なものが存在した。しかし、この絹糸工場の場合は大戦後の不況期と震災時には著しく縮小してしまっただけである。

工場が設立されたのも確かである。一九一四年の富士ガス紡の川崎工場、一七年の日本人絹、一八年の東洋紡績横浜工場・横浜撚糸織物工場・池畑メリヤス工場、一九年の東洋麻糸紡績横浜工場・宮川メリヤス工場などの新設が相次いだ。それらのうち、少数であるが、最も規模の大きな絹糸と絹糸の紡績工場については、『県統計書』にやや詳しい記載がある。それは表四一・二四・二五のとおりであるが、それによれば、絹糸紡績工場の場合、大戦後の不況や震災にもかかわらず職工数を着実に増大させ、一工場当たり職工数も一九一五年の一・二六七人から

図4-1 繊維工場の1日当たり賃銭



注 『神奈川県統計書』より作成

低賃金と長時間労働
 こうした紡績大工場では、明治後期と同様に、十二歳から二十歳代前半の若年女子労働者が、低賃金のもとで長時間の労働に従事していた。『県統計書』によれば、一日の就業時間は二二ないし二四時

表4-26 製糸場・戸数と釜数の推移

年次	器 械	座 繰
1909年	工場 51	戸 9,320
1912	42	9,861
1917	45 (3,256)	9,046 (17,344)
1923	41 (7,701)	2,960 (10,017)

注 『神奈川県統計書』より作成。
() 内は釜数を示す。

間と記されている。この時期では昼夜二交代制がとられていたから、一人一日の労働時間は一一時間から一二時間にのぼったであろう。また賃金水準についてみれば、図四一のとおり男女職工とも大戦中の好況期にかなり上昇している。しかし、女工はおろか、男子職工にしても、のちに示す他の職業の賃金水準に比べてかなり低い水準にとどまっていた。後述するように、一九一八年ごろの職工の生活費(酒、煙草、娯楽費を除く)は、二人家族で一日八八銭、五人家族で一円三〇銭程度であったから、男子職工についても余裕のない生活状態が想像される。なお、一九一七年の『県統計書』衛生統計によれば、寄宿女工と通勤女工あわせた合計のうち、寄宿女工の割合は、紡績工場では八五割、製糸工場では九五割であったから、大部分の女工が劣悪な寄宿制度の拘束下にあったといえる。このように、紡績工場労働者が引き続き明治後期と同様の劣悪な労働・生活条件下にあったのは、「工場法」が明治末に成立したとはいえ、その実施がこの時期になっても引き延ばされていたことにもよる。

このような都会の大紡績工場とは別に、農村部に多くの製糸工場が存在したのは大正期に入っても変わらない。表四一・二六のように、こうした器械による製糸工場は県内に大正期を通して四十数工場程度存在したが、その平均的な規模は一工場当たりの職工数約五〇人(一九二二年)、釜数七二(一九一七年)程度のものであった。こうした製糸工場の一つである横浜市の光塩社については、「製糸工女規則」が残っているが、それによれば、就業時間は冬期は「午前五時ヨリ午後六時マテ」の一二時間、夏期は「午前四時ヨリ午後七時マテ」の一五時間にも及んでいた。その間二〇分の食事時間と夏期には一〇分ないし二〇分の休憩時間が与えられるに過ぎないのである。もっとも、休日は毎日曜日と定められていた。また「接近地ノ者ハ通勤スル

表4-27 製糸女工の等級・製糸質量
別日給表 (銭・厘)

工女 等級	平均12デ ニール以 下の糸に 付	平均13デ ニール 同 左	平均14デ ニール 同 左	平均15デ ニール 同 左
	1等	4.5	4.0	3.5
2等	4.0	3.5	3.0	2.5
3等	3.5	3.0	2.5	2.0
4等	3.0	2.5	2.0	1.5
5等	2.5	2.0	1.5	1.0
6等	2.0	1.5	1.0	0.5
等外	1.5	1.0	0.5	無賃

モ坊ケナシ」とされたが、「製糸工女ハ総シテ寄宿セシムルモノトス」とされ、外出はきびしく制限されているも他の工場と同様である。年季は、十二歳以上二十歳までと定められ、その前に退職する場合は違約金をとられていたのである。

賃金は表四一二七のような、等級と繰糸の質および量によって決定された。等級は毎日の小試験、毎月の中試験、年二回の大試験によって決定された。そのうち小試験は、糸の光沢良否、テトロ均否、糸量多少、糸目、類節^{ちひ}多少、切断多少、勤惰などについてそれぞれ毎日テストされ、その結果が点数で記録された。この小試験を合算して中試験となるが、その点数の高さによって等級付けされたわけである。ここに、典型的な等級賃金制の採用をみることができる。平均との関係で等級を決めるという等級賃金制は、マニファクチュア段階の製糸業において必然化した賃金算定方式だったが、わが国だけにみられる制度であり、明治中ごろから諏訪地方の製糸工場で普及し、全国に広まり、大正期になって確立されたのである。この制度によ

って、(一)平均成績を得た者に対する標準日給額を定めることにより、経営者はあらかじめ大体の賃金支払総額を決定しうる。(二)平均からの成績の偏差に対して賃金格差をつけることにより、女工間の競争を激化させ、作業能率を引き上げることができ、(三)賃金格差を女工の能力差に直結して宣伝し、高賃金女工をおとりに使って、低賃金水準のまま女工募集することが可能となったのである(石井寛治『日本蚕糸業史分析』二九一―三二五ページ参照)。また同「工女規則」によれば、デニール、光沢および糸目については、賞罰制が採用されており、この賞罰制がさきの等級賃金制の機能を補強していたのである。なお、この賞金・罰金制については、諏訪製糸家笠原家の例では、罰金総額の方が賞金総額よりはるかに多く、また工女に精神的負担を与えたこと

表4-28 麻真田工場・職工数の推移

年次	工場数	職 工 数		
		男	女	計
1912年	45	—	—	1,223
1913	192	193	5,040	5,233
1915	211	241	4,750	4,991
1917	120	164	1,948	2,112
1919	61	13	356	369
1921	36	20	189	209
1923	51	106	1,060	1,166

注 『神奈川県統計書』より作成

が指摘されているが(滝沢秀樹『繭と生糸の近代史』)、光塩社の場合にもこのように機能しなかったとは断言できないだろう。

麻真田工場の発展と衰退 つぎに、やはり女子労働者のウエイトが大きい麻真田工業についてみよう。麻真田というのは、マニラ麻の繊維を機械で編んで、

平べったく真田ひものように仕上げたもので、多く婦人帽の材料に利用された。このひもを製織するのが麻真田工業であり、輸出産業として成長していた。海外ではそれをきれいに縫い合わせ、高級婦人帽に仕立てたが、それが欧米で非常に流行したのである。神奈川県では、一九一〇(明治四十三)年に製紐機を用いた近代的工場が設立されて以来、もっぱら横浜を中心に短期間で急速に発展し、一九一六(大正五)年ごろに生産・輸出ともピークを記録した。輸出された横浜産の麻真田は品質も良好で、しかも価格が安いので、海外から引っぱりだことなり、にわかにブームを呼んだのである。

こうした麻真田工場はすべて電力を使用する近代的工場であり、一九一五年には二一工場を数え、大きい工場では製紐機が一〇〇台ぐらいいも及んでいた。表四二八のとおり職工数は、大正はじめに男女あわせて五〇〇〇人ほどに達したが、その九割以上が女工であった。そして一工場当たり平均二〇数人の職工を雇用し、大きな工場では立派な寄宿舎をもっていた。製糸や綿糸の工場などと比べて、寄宿女工の割合が少ないのはこの工業の特徴であり、『県統計書』の衛生統計によれば、一九一七年の寄宿女工の割合は一二割にとどまっていた。しかも、麻真田工業の女工の賃金水準は比較的高く、作業も清潔であったので、製糸女工や紡績女工などはそれにあこがれ、かなりの労働力移動がおこなわれたほどだった。このように、麻真田

工業は大正期において女子に有利な雇用機会を提供したのであるが、やがて、第一次大戦後の不況、関東大震災、昭和恐慌と重なる打撃をこうむるなかで、麻真田生産は衰退し、その意義を失っていったのである。

四 酒造業の労働市場

酒造業の発達と 明治期についてもみてきたとおり、神奈川県の労働市場はそれだけで完結していたのではなく他府県と強出稼ぎ労働者 結びつきをもって形成され、なかには他府県の労働者にはほぼ全面的に依存する産業もあった。たとえ

ば、日本酒の酒造業がそれである。酒造業においては生産活動が冬期に限られていたことから、農村出稼ぎ労働者への依存が伝統的・慣習的に形成されてきており、また、水田単作地帯・山村積雪地帯では手近に就業機会がないため農閑出稼ぎが定型化しており、両者は相互依存関係をもっていた。それは丹波杜氏・越後杜氏・南部杜氏などとして名高いところである。こうした農民労働に依存したことにもとづいて、酒造業においては古い独特な労使関係が形成されてきたが、それもこの段階になると一定の変様・近代化を遂げたが、以下ではそうした点も含めて、酒造業の労働市場と労働者状態の特質についてみておこう。

神奈川県における酒造は、量的には大した規模をもたなかったが、幕末以前古くから中・足柄上・足柄下・愛甲・高座の各郡など県北部と中部において地酒生産として定着していた。とくに明治期になると、小作米に依拠する地主経営型の酒造業としていっそう発展した。大正期になると表四・二九のように一〇〇戸ほどの酒造家が存在していた。そこで雇用される労働者数は一〇〇〇人に満たないが、一工場当たり六一〇人の労働者が雇用されていた。このうち、酒のびん詰めやレットル貼り

表4-29 酒造業と従業員数の推移

年次	製 場 数	従 業 員 数		
		男	女	計
1915年	96	553	24	577
1917	93	587	98	685
1919	94	604	148	752
1921	95	802	184	986
1923	86	682	32	715

注 『神奈川県統計書』より作成

る。そのため、酒造りに失敗し、自殺までした杜氏もあったという（愛甲郡愛川町大矢孝氏談）。

なお、大正も後期になると男子労働者のウェイトが減り、女子の比重が増加しているが、これはこの時期に電力が使用されるようになり、とくにびん詰め段階の輸送が容易になったために女子労働者がより多く就業するようになったのだろう。さらに一九二一―二三年に従業員が減少したのは、不況の影響であろうが、この階段から精米を請負いに出すことが多くなったことも反映しているだろう。また、酒しぼりに関しては天びん掉締めからねじ締めへ、釜屋の仕事も燃料が薪から石炭へと変わったので、仕事が軽労働化したこともつけ加えておかなければならない。

神奈川県における杜氏の出身地は、新潟県が多く、それを愛甲郡愛川町大矢酒造などでは埼玉県川越市に存在した田中卯吉なる「口入れ屋」を通して調達していた。『埼玉史談』には、こうした口入れ屋という親分の元締めであろう「関東唯一の酒

や出荷などの単純労働は地元の農家主婦などの余剰労働力によって担われたが、基幹的な酒造り工程は、杜氏に率いられた地縁・血縁的なチーム・職能組織化された労働者集団によって担われた。このチームは、杜氏を頂点に、三役（頭・麴屋・配屋）、舟頭、釜屋、精米、下働き（雑役）などの職務によって構成されており、一チームは七―八人で編成された。これらの職務は賃金序列を示すとともに身分的序列も示していたが、実際の一人一人の仕事内容には職務間に代替性があった。たとえば、麴屋は麴をつくる責任者であるが、麴造りの仕事が終われば他の仕事も手伝ったのである。下働きから順次に各職階を経て杜氏に昇格していくわけであるが、それまで一四―一五年を要したという。杜氏は、酒造りに全責任を負うばかりでなく、こうしたチーム作り、労務管理にも責任を負ったのである。

五 労働者状態と労働運動

物価と賃金 明治末以来の慢性不況からやっと脱出し第一次大戦勃発後のブームを迎えると、それまで鎮静化していた物価の暴動 がいっせいに上昇しはじめた。食料品の卸売物価をみると、とくに一九一八―一九一九年の上昇には金融緩和や凶

作の影響も加わっていたのであり、小売物価の上昇は著しかった。こういう状況のなかで米騒動が発生し、賃上げを要求する労働争議が多発したのである。大戦が終了した反動恐慌が発生すると物価も下落したが、今度は賃下げや人員整理が強行されることになり、労働者生活は動揺し続けたのである。横浜船渠では一九一九(大正八)年九〇〇人、二一年には二五〇〇人にも上る解雇がおこなわれたのをはじめ、浦賀船渠や浅野造船所などでも大量の人員整理が強行され、それらに反対する争議が激発したのであった。そのため、失業者の救済が社会的な問題となり、公共的な帰農政策や職業紹介政策も実施されたのである。

他方、職人や職工などの賃金もきわめて大きく変動した。一九一五(大正四)年までは停滞していたが、それ以後二一年にかけて著しい上昇を示した。繊維工業についてはすでに図四―一でみたが、その他の職種についても図四―二のとおりである。このように大戦中の賃金上昇は物価上昇を上回り、大戦後の下落は物価のそれより小さかったから、実質賃金の動向とすれば大正期全体として上昇したことは疑いえない。しかし短期的に一九一八―一九九年に限定すれば、物価上昇の方がはるかに急激であり、名目的な賃金上昇はそれに追いつかず、そのためにも、米騒動が発生したのである。しかもこの段階になると、明治前期からの顕著な国内米生産の増大、明治末以来の外米の輸入量増大によって、山間部など一部の地域を除き、農民を含めたほとんどの庶民が三度三度米を食べるといふ「近代日本食」の慣行が確立した事実にも注目しなければならない。それだ