

博士論文審査の結果の要旨

申請者：金子良事

論文題目： 戦前期、富士瓦斯紡績における労務管理制度の形成過程

1 審査論文の主題と研究上の位置

本論文は、明治後半期から日本経済を主導する産業として成長を続けた綿紡績業でどのような労務管理が展開したのかを明らかにしようとする。綿紡績においては、労務費の比重は原料費などに比べてはるかに小さかった。しかし、大量の女工の労働力に依存していたこと、またその労働条件をめぐって早くから国内外で議論がなされてきたという経緯もあって、綿紡績での労働は戦前・戦後を通じて多くの関心を集めてきたのである。

このように、国内外の注視を集めた産業であったにもかかわらず、綿紡績業の労務管理をめぐる研究は意外に少ない。とくに大正期については、細井和喜蔵『女工哀史』（1925年）や間宏『日本労務管理史』（1964年）の外に見るべきものは少ない。間の研究は、日本の労務管理を経営家族主義として特徴づけて、後続の研究に大きな影響を与えたが、さまざまな企業の事例の寄せ集めに終始し、なおかつ管理技術のあり方そのものは問題にはしないという限界を持っていた。

本論文は、こうした限界を突破すべく、富士瓦斯紡績株式会社（以下富士紡と記す）の労務管理の展開に的を絞り、そこでどのような管理技術が用いられたのか、それらはどのような背景の下に採用されたのかを探ろうとするものである。大正中期には富士紡でも一度ならず労働争議が起きており、労使関係が（当時は労資関係として意識される）大きな問題となった。富士紡での労務管理には労使関係の展開を促すという側面があり、労務管理そのものが労使関係を含むものへと展開したから、労務管理と労使関係、両者の関係も問題となる。

分析の対象となった主な時期は労務管理の形成期ともいうべき明治後半から大正中期である。分析に用いた主な史料は、『小山工場旧蔵史料』と『廣池千英旧蔵「社会・労働関係文書」』である。前者は富士紡の主力工場であった小山工場の、後者は後に協調会で活躍する廣池が富士紡在勤中に収集した、経営関係文書である。

2 審査論文の構成および内容

本論文は、全体で8章からなる。各章は次のような構成になっている。第2章から第7章までの分析のうち、労使関係（労資関係）を扱った第7章を除く各章は、富士紡の主要

な労務管理手法を取り上げて、出来る限りの分析を行なったものである。以下では簡単に各章の内容を紹介する。

序章 ここではまず労務管理や労使関係（労資関係）に関する先行研究の持つ問題点が指摘される。間宏の研究は管理技術にはあまり立ち入らなかった。奥田健二は管理技術に注意を払ったものの、生産技術をめぐる管理に限定されるきらいがあったし、労務管理を労働組合への対抗策としてとらえ、両者を対立させてしまった。一方、組合と企業との協議・交渉に関心を払ってきた労資関係史研究は、職工と経営が対立する理由や、事業所組合が工職混合組合ではない理由については必ずしも納得のいく説明を行っていない。このように先行研究の批判と、紡績業に関する労務管理史研究のレビューを行なった後で、著者は、雇用関係、労使関係、労資関係という三つの概念について自らの立場を明らかにしている。

第1章 富士紡の特徴 ここでは、和田豊治が経営者に招聘されて以来、富士紡が大正期の日本企業を代表するまでに至った過程がまとめられている。明治30年代の富士紡は労務管理においても先発企業である三重紡、鐘紡の後塵を拝していた。買収によって規模を拡大した鐘紡が、科学的管理や経営家族主義によって経営の標準化を推し進めていたのに対して、富士紡は新規工場の立ち上げに精力をとられていたからである。それでも、都市インフラの欠けた小山や川崎といった地域に工場があったこともあり、富士紡は社宅など福利厚生を整備を迫られた。

第2章 雇用関係の構造 本章は明治30年代の富士紡の労務管理の特徴を雇用関係という視角から分析している。職工は前払いされた支度金、来場旅費などを月々の賃金から返済した。そこでは雇用関係の継続を前提とする信用関係が形成されている。こうした継続的雇用関係を担保する制度の一つが身元保証人や身元保証金といった身元保証制度である。身元保証金は当初は賃金から天引きされていたが、明治39年に職工と職員を対象にした賞与金制度が出来ると、そこから積み立てられることになった。この賞与金制度も身元保証金と同様に雇用関係に深く根差す制度として考案されていた。経営者と労働者が主従の情誼によって結ばれているという「労資共同論」を主張していた和田豊治は、その考えに沿って、利益の一部を職員や職工に与える賞与金制度を創設したのである。こうして、賞与金制度が雇用関係の基礎のうえに打ち立てられ、その賞与金の一部が身元保証金となって雇用関係を強化するという連関が生まれたのだと著者は主張する。

第3章 職工の人員管理 ここでは採用管理を中心とする人員管理が扱われる。男工はもっぱら志願工からなっていたのに対して、膨大な数の女工は募集制度を通じて採用された。社員が出張して募集するだけでなく、地方名士が囑託募集人となって採用をすること

もまれではなかった。募集地の中心は東北地方であり、女工の募集地からは男工も志願工としてやってきた。会社が特定地域との間で長期的な関係を築き、労働力を安定的に確保しようとした一因は、職工の高い離職率にあった。女工は寄宿女工、通勤女工に分かれるが、前者は雇われてから半年で4分の3に減った。男工は2年半で、通勤女工は1年で、寄宿女工は1年半で、残存率が50%を切ったのである。富士紡では早くから転勤制度があり、工場間の移動が行われていたことも労働力の確保という点から見逃せない。本章は、原史料からこうしたデータを取り出している。

第4章 協業体系と評価制度 本章前半では、職員・工員といった身分のあり方、男女の混在・隔離というジェンダーの問題、キャリア・ルートがそれぞれ分析される。後半は評価制度を扱う。現場の監督者である工頭を務めたのは、職員（工手）または役付工であった。このように、富士紡では職員と職工の身分の境界は曖昧で、職工から職員への昇進も普通のことであった。そのため、職員・工員間が対立することもなかった。職場での男女分業について、著者は、男性か女性のどちらかしか働いていない製綿、カードなどの職場と、男女が混在する精紡などの職場の二類型が存在していたことを指摘し、こうした男女間の分業のあり方を、①女性の雇用期間が総じて短かったために、技能養成に時間のかかる職場は男性だけになった、②大量の労働力調達を優先させたために、男女混在職場が生まれた、と推測する。著者はまた、男女混在職場ですら主な役付工やそこから昇進する工務係はすべて男性であったこと、役付男工には工場経営の講義があったのに、役付女工にはなかったことを明らかにしている。さらに、表彰制度や新入工教育の分析を通じて、女工では生活が、男工では作業改良に評価の力点がおかれていたと、評価制度を特徴づけている。

第5章 報酬制度 富士紡では、全社的な統一的賃金制度がなく、職場によって、日給（等級別賃金）と出来高給が組み合わされて用いられた。そしてこれに独自の等級制を持つ賞与金制度が加わった。こうした中に、科学的管理法における時間研究や動作研究が導入され、さらにはその基礎の上に標準原価計算が採用されたことで、賃金制度は精緻化の度合いを高めた。等級別の日給では、あるレベル以上になると上司の査定によって進級がなされており、出来高給でも独自の属人的等級が用いられていた。こうした、日給、出来高給、賞与のそれぞれに異なった等級が用いられる状態は、大正9年に賞与の等級として日給の等級が用いられるようになるまで続いた。このように制度の変遷を追った後で、本章は大正10年ごろの出来高賃金改正案を詳細に分析している。そこでは、時間研究が賃金制度の改善に用いられたことが明らかにされている。

第6章 福利厚生の展開 本章は富士紡の扶助制度や共済制度を述べたのちに、時代背景との結びつきに留意しながら、同社の福利厚生制度の性格を明らかにする。当初は職員の統制下に置かれていた社宅や寄宿舎は、自治組織の側面を強めていった。著者は、こ

うした統制から自治への動きは、内務省社会局の地方改良運動の影響を受けていたためであり、同様のことは同社の衛生制度や教育制度にも見られると主張する。本章の補論で著者は、内務省の政策の出発点を、金井延の言説、社会政策学会や貧民研究会の動向に求めている。

第7章 労資関係と労資交渉 大正9年富士紡押上工場で労働争議が起きた。本章はこの争議をきっかけにして日本の労資関係がどのように変化したのかを解明しようとする。押上争議がそうした大きな影響を与えたのは、労資共同論を唱え、従業員の信望を集めていた和田豊治が、政府の委員会の重要人物であり、設立間もない協調会の中心人物でもあったからである。著者は様々な史料を駆使して押上争議の経緯を詳しく分析している。従業員の組合は友愛会に加入しており、争議が始まると交渉を一任された友愛会は、協調会を交渉相手とし、協調会に団結権を認めさせることで団結権を社会的に認知させ、富士紡の枠を超えたより一般的なレベルで新しい労使関係を構築しようともくろむ。だが、協調会は争議への関与を慎重に回避した。組合側は会社との交渉で実質的に団結権の承認を勝ち取る寸前まで行ったが、収拾の判断を誤って結局敗北した。この争議後、富士紡では従来からあった役付会が改めて評価されるようになるが、争議の影響は企業外に及んだ。争議後、協調会や友愛会はそれぞれに大きく変貌を遂げ、労働争議も従来のような労使協議の場から労資対立の場へと変わった。著者は、このようにして、押上争議をきっかけにして日本全体の労資関係の構図が変わったのだと主張するのである。

最終章 本章はこれまでの議論をまとめた上で、著者の立場から各章で十分に議論できなかった点や、今後解明すべき点の指摘がなされている。

3 総合評価

審査論文の評価すべき点

研究上の必要が認められながらも、なかなか分析が行われなかった個別の企業の労務管理の全体像を描き出した点は大きく評価されてよいと思う。史料に恵まれたとはいえ、個々の史料は相互の関連の薄い断片的なものであり、それらをつなぎ合わせて全体像を作るのは大変な作業だったと思われる。

労務管理史研究は、とかく企業内に視野を限定して研究を進めるのが常道であるが、本論文は、企業外の動きを取り入れて、労務管理を企業内外の動きがぶつかる場として見ている点が斬新である。

とくに、①身元保証金制度と賞与金制度の関係の指摘、②男女間の分業の実態の解明、③男女間での評価の仕方の違い、④福利厚生制度における「教化」政策が従業員の「発言」

の土壌を用意し、それが集団的な労使関係の基盤となったという指摘、は著者による新たな論点の提出であり、労務管理史研究に寄与するところが大きいと考えられる。

審査論文で改善すべき点

もっとも問題となるのは、労使関係（労資関係）をあつかった第7章と、労務管理を扱うそれまでの章との関係が十分に明らかではないことである。著者は、第6章の福利厚生を扱う中で、地方改良運動が呼び起した「自治」への関心や「教化」政策が、集団的労使関係の基盤を作り上げたとして、第7章とそれまでの章とのつながりを主張する。しかし、「自治」「教化」以前は労務管理だけで集団的労使関係にあたるものがないとみなして分析を進めてよいのかという問題がある。また争議が利益分配制度などの労務管理にどのような影響を与えたのかを明らかにする必要もあると思われる。これまでの研究史が、労使関係への対抗策として労務管理をとらえるという一面的把握に終わりがちであったとすれば、本論文は逆に労務管理から労使関係を説くという一面的把握に終わる可能性がある。福利厚生制度における「自治」が労働者の「発言」を呼び起こし団結の基礎となったという論点も、さらに実証を進める必要があるだろう。

最も興味ある論点の一つである、男女間の分業についてもさらに分析を進めていくことを望みたい。現場レベルでの史料はほとんどないとは思いますが、この問題にさらに切り込めれば、ジェンダー研究に新しい視点を出せるのではないかと思う。

とはいえ、こうした弱さは多分に史料の制約によることと考えられ、やむを得なかった側面がある。今後、他企業との比較などを通じてこれらの問題がいくらかでも解決されるように希望する。

以上のように、本論文は、全体として、戦前期、とくに大正期の紡績業の労務管理を原史料に基づいて描きだした研究として高く評価されるべきものと判断する。

平成20年11月28日の学位請求論文提出を受けて審査委員会（審査委員：小野塚知二、粕谷誠、佐口和郎、武田晴人、森建資（主査））が設置され、論文を審査した。審査委員会は平成21年2月4日に口頭試問を行い、慎重に審議し、その結果、審査委員一同、金子良事氏に博士（経済学）の学位を授与するのが妥当であるとの結論に達した。

審査委員

小野塚知二

粕谷誠

佐口和郎

武田晴人

森建資（主査）