慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	年功制の史的形成について : 戦前八幡製鉄所の事例研究
Sub Title	Historical formation of the lifetime commitment system : a case study of the Yawata Basic Steel Corporation, 1896-1934
Author	島田, 晴雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1968
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.61, No.4 (1968. 4) ,p.422(40)- 457(75)
JaLC DOI	10.14991/001.19680401-0040
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19680401-0040

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

年功制の史的形成について

——戦前八幡製鉄所の事例研究——

島田晴雄

第一章　問題の所在
第二章　製鉄所の創設と定着的労働者層の形成
第三章　労務管理機構の成立と定着政策
第四章　合理化期における労使関係・雇用制度の展開
第五章　結　語

第一章　問題の所在

年功制の成立に関する論議はそれが日本労使関係の伝統的特殊性に接近しようとする傾きを持つものであるだけに困難な方法論上の問題を含んでいる。年功制の主要内容として終身的雇用と年功賃金が挙げられることが多いが、そのこと自体に異論はない。しかしそのいずれを採り上げて見ても、その意味内容は、例えば雇用関係、或は賃金体系といった一側面的な問題領域の枠内で説明の尽くされうるものではない。これらはいずれも、労使関係、労務管理機構、生産技術内容、外部労働市場の構造、企業内労働市場構造（即ち労働力編成）、賃金決定機構と賃金制度・構造などの諸側面の複合的相互関係の網の目に位置づけるのでなければ理解しえないものなのである。年功制の史的成立を論ずるには、かかる諸関係の複合体をその史的変動、展開過程として捉え、制度の成立を可能とした特定時点に於けるその状態と成立を支えた諸条件とを追求しなくてはならない。それゆえ、そこには現代諸科学の綜合から成る体系的分析枠組が必要とされるが、今日の段階はまだこうした問題に対し精緻な分析装置が構築されるには至っていない。[1] 従って、一方に於てそのための理論作業を進めること、そして他方に於ては実証分析による観察事実を蓄積することが我々の課題となっている。これまでに少なからぬ研究が行われているとはいえ、我々の手にし得る観察事実は今なお決して充分ではない。かかる制度が本来企業内部に成立するものであるにも拘らず、主要企業事例の発展を追った研究もしくは産業別の堀り下げた追求がないこと自体、実証上の弱点となっていることは否定し得ない。筆者は本稿に於て戦前八幡製鉄所の事例を追求し、実証的検討を加えることによって右の弱点を補うことと合せ、従来の理論仮説を批判的に吟味することを意図している。

ここで年功制の史的成立に関する従来の仮説を整理しておこう。

先ず年功制の成立を説明する論議に大別して二つの系譜が考えられる。第一は大正末期―昭和初期の不況期にその成立を認める論であり大河内文献〔32〕隅谷〔36〕〔38〕〔39〕藤田〔7〕等に代表される。第二は太平洋戦争下の戦時統制経済下に成立したとする見方であり主唱者に孫田文献〔22〕丹武谷〔26〕等がある。この両者に事実認識に相違があるわけではない。相違はおそらく年功制概念の定義にある。しかし定義そのものに関して共通の論議が充分に尽くされてはいない。ここでは定義の錯雑な問題に立ち入ることなく、第三者的視点から形容するならば第一を本質論的、第二を制度（狭義）論的と言いうるかと思う。顕現的制度としての戦後につながる年功賃金、終身雇用、従業員生活保障観念の成立を戦時統制下に見るについては実証的裏付けも少くなく筆者自身肯定的に評価したい。しかしながら工業化過程に於ける鉄鋼業労働力の形成と年功制に象徴されるような労使関係の制度的側面とを関連づけて捉えようというのが筆者の第一の関心事であるため、本

稿の限られた紙幅内では第二の論点の実証的吟味は行わなかったことを最初に断っておかねばならない。論点の吟味、実証的検討はそれゆえ主に第一の系譜との関連に於てなされるので、以下それを中心に従来の仮説を呈示しよう。

議論の中心は一画期を境とする諸制度の変質にある。その時点以前には年功制度はない。それ以後に年功制度は成立したとされるのである。従って焦点は、成立以前に醸成されていた基盤は何であり、成立の契機は何であったかの二つとなる。つまり、継続的側面と変化の原因ならびに内容は何かという立論である。

継続性については三つの仮説が提示されうるであろう。一、身分的階層性、二、熟練度と年功の斉合性、三、親権的家族主義的風土がそれである。これらの概念は多少の説明を要するであろう。

一、年功賃金の外見は学歴別初給格差と在籍者賃金の勤続別（もしくは年齢別）格差構造として知られるが、史的実証に基いて、藤田〔7〕において強調される点は第一に当初の学歴格差はそのまま旧社会の身分社会階層を受け継いだもので、それは企業内の職員、職工、臨時工などの峻別された階層構成につながり、第二に、各階層内部にはやはり細密な階層構成が身分的な意味合いをもって仕組まれており、これは年功昇進階梯に対応する。企業内の機構と結びついたこのような社会的身分的階層性の存続は年功体制を貫徹する一つの柱である。

二、年功と熟練度の斉合とは年功を積むこと、即ち一ヵ所に長く勤め上げることと〝腕が上る〟こととが同義であるような社会的技術的基盤の存在を意味する。氏原〔49〕に於てかかる斉合性が労働者集団内部に支配的な年功秩序に実質的根拠を与えていることが実態調査分析によって最初に明らかにされたのであった。これは技能に横断的通用性がないことであり、熟練の客観的基準が社会的に成立していないことと表裏一体をなす。津田〔45〕はこれを歴史的に規定した原因を日本工業化の特殊性から必然化される工業技術水準の低位さらには標準化の不徹底→標準作業量不確定→賃金決定基準の非客観性に求め、兵藤〔11〕は近代工業における熟練がそうした手工的性格を脱け切れなかった点を日本労使関係もしくは労働統括機構の歴史的性格の一規定要因と見る。かくして熟練の獲得過程は客観化されずに熟練＝年功という形で個別労働者集団もしくは企業の枠内に封鎖されざるを得ない。Levine〔19〕が年功制成立過程として強調するのは、親方が統括する作業集団内部に封鎖され完結していたこの獲得過程が近代経営の管理体制内部にそのまま分解されずに包摂されるという変化の過程である。

三、年功制の社会文化的側面は経営体の内部に親権的家父長制的理念が支配的であることである。それは「主従の情誼」大河内〔31〕といった形で表現されようし、また間〔10〕が歴史研究をつうじて強調した経営家族主義の思想と言ってもよい。年功的労使関係は労使の競争的対抗関係とは相容れないのであって、本質的に藤林〔4〕に指摘されるような経営―従業員の一元的関係に、労使関係が埋没している時に最も安定的となるが、その中にかかる思想が支配しうる労働者側の基盤、家族主義が農村家族社会の存在形態と共に工場の内部にもち込まれた点に求める見方（大河内〔30〕）もあり、氏原〔48〕に於てもこの視点は継承されている。以上は年功制を成立せしめそれを維持している基盤、その限りで継続性として捉えられる側面を述べたわけであるが、次に変質の契機と内容について見よう。

四、画期的変化とは、一九二〇年代（大正末―昭和初期）の深刻な経済停滞期を特徴づけた就業機会の縮小、大量解雇、失業の不安等々を契機として大工場内部に急激に進行した労働力編成の年功型への再編成を内容とするものということができる。この見解は大河内〔32〕、隅谷〔36〕〔38〕〔39〕〔40〕、藤田〔7〕らに共通するが藤田に於て最も顕著な図式化が行われている。右の所説を要約すれば次のようになる。一方に於て大経営は膨脹期に見込んだほど大量の労働力をかかえこんでおく必要がなくなったので中高年齢層を排出すると共に新規採用を若年見習工に限り、いわゆるピラミッド型労働力編成を形成しえた。勤続リンク昇給を基本とする年功賃金体系はかかる雇用構造のもとで初めて賃金源資を低く押えることができるからこの編成替えは年功制成立の基本的前提とされるのである。しかし、制度の安定的成立のためにはこれだけでは充分

ではない。企業は反抗的な旧型の古参労働者層を排除する反面、忠誠心の高い子飼い養成工を大量に進出させて基幹工層の系列を形成し絶えざる解雇の脅威にさらされるその他の労働者層に従順性、定着的志向性を一層強化させることにより、制度の安定的確立を達成したとされるわけである。先に述べた継続性は、この変化を境として一、企業内賃金格差（とりわけ勤続年数別）はより大きく展開するようになり、二、親方制下の熟練獲得過程はその基本的機能を維持しつつ企業管理体制内に包摂され、三、労使関係は企業内に封鎖され経営家族主義が強調されるに至るのである。それゆえ、以上に述べた四つの仮説は相互に独立ではなく、この変化過程を中心に融合するのであり、従って当初に強調したようにこの変化の画期の契機と内容を追求することが、年功制の史的形成研究の中心課題となる。

本稿で試みた戦前八幡製鉄所の事例分析によると、仮説四の図式に描かれたような、労働力編成の年功型への再編成は充分に検出され得ず、むしろ終身的雇用がかかる編成替えを伴わずに総体としての安定雇用のうちから制度化しつつあったという側面が顕著である。年功制の第一義的基本条件を労働者の根強い定着性に見ることに異論はないが、年功型への労働力編成の編成替えをその前提とする立場はかかる定着志向が外側からの圧迫（例えば、外部労働市場に於ける就業機会の縮小と企業内で強化される解雇の脅威）によって強められると共に企業目的に忠誠という最も安定的な定着志向が得られると見るのである。これに対し筆者の分析に基いて、早くから定着性が見出されるとすれば、これは再編成による圧迫・脅威即ち外的強制によるものではなく、一、労働力の給源ならびに工業労働力として形成される過程、二、近代製鉄業生産技術の性格、とによって規定されたものと言えよう。しかし、かかる仮説の一般的検証は今後の産業別分析の体系的展開にまたねばならないことはいうまでもない。以上は企業内雇用労働力の量的変動から労働力の定着性を推察したわけであるが、定着性を解明するためには当然避けられぬ問題として次に挙げねばならないのは労働力の質もしくは労働の内容と定着とはいかに関係しているかということである。これは労働力編成の一面を規定するすぐれて技術的な要因とかかわらしめて企業内労働市場に於ける労働力の質的構成を分析することである。今後、この側面の追求を深めることにより、われわれは定着の内容を一層明確に把握する必要があろう。

（注1）例えば Dunlop 文献〔1〕の図式を具体的分析対象のために組立てられた作業仮説なしに直接適用しても充分な成果は得られない。かつて日本の例への具体的な適用が Levine 文献〔19〕によって試みられたが、精密な作業仮説はそこではまだ完成していない。

なお以下行論における章区分はほぼ製鉄所の発展段階に対応している。即ち、

第一章　創設より日露戦争まで
第二章　日露戦争後より欧州大戦末まで
第三章　大戦後より満州事変勃発まで

である。

第二章　製鉄所の創設と定着的労働者層の形成

明治新政府によって近代産業の育成、軍備の拡充が強く推進された結果、基礎生産財としての鉄鋼需要は大きく膨張したが、これに対する国内供給体制が極めて貧弱であったため大半を輸入に依存せざるを得なかった。そこに一大製鉄所の創設を望む声が朝野を挙げて高まるべき所以があったが「製鉄所官制」が発布の運びに至るのは日清戦後も一八九六年に入ってからのことである。[2] 折りしも、工業化の波は重工業部門を捉えつつあり機械工場などの急速な増加、拡大傾向のもとで、熟練労働者は企業内に定着するよりは激しい労働移動に身を任せたとされている。[3] 製鋼部長として創設期の八幡製鉄所の建設・操業を統率・指揮した今泉嘉一郎は、当時の製鉄所労働者の状態を「出入常なき所謂『渡り人間』の多数を対手とするの外なし」（今泉「鉄屑集」上巻二四一頁）と記している。このような記述を目にしてすぐに想起されることは、当時の製鉄所

をめぐる労働市場もまた、いわゆる横断的構造[4]をもっていたのではないかという解釈である。しかしながら、九州北端の一漁村に、日本鉄鋼業確立への衆望を担ってドイツ・グーテホフヌンク製鉄所から最新鋭機械設備を購入し、留学帰りの気鋭の技術者ならびにドイツ人技師・職工の指揮のもとに広大な鉄鋼一貫生産工場の建設を進めていた大官営製鉄所の構内外で生起しつつあった事態について、右のような理論が解明しうる余地はかなり限られたものであろう。我々は今一歩その内実に分け入って観察をしなくてはならないのである。

製鉄所が最初の出銑を行ったのは官制発布五年後の一九〇一年であったが、初期の作業は必ずしも順調ではなかった。この過程の内容につき次の二点に留意する必要がある。第一は初期生産操業過程は同時に工場、諸設備建設の過程でもあったということである。未開発の一寒村に突如として一大工場を建設すること自体、先ず運河堀鑿、築港、鉄道敷設といった大工事をも含む尨大な作業量であったし、一方、遠隔地にあって、工業地帯が未形成であり、かつ機械設備は最新鋭であったため、その修理保全はもとより関連諸機械設備の製造まで所内で行わざるを得ないという状態であった[5]。

第二に、建設工事の広汎な進行のなかで部分的に開始された製銑、製鋼、圧延作業は経験、熟練の不足、機械設備の不備、原料ならびに燃料の劣質、設計の誤り、指導不充分等の原因に災いされ数カ年は試行錯誤の連続であった。作業自立の展望が開かれるのは生産の技術的基礎が漸く確立を見た日露戦争後に至ってからである[6]。

初期作業のかかる二側面は創設期の製鉄所雇用構造ならびに雇用制度を基本的に規定することとなる。

先ず第一に、建設工事などの補助作業が初期作業の大半を占めたので「土方、鳶、製缶屋、大工、鍛冶屋等の職人が処々方々から集って来た[7]」し、それらの工事に「使役せる各種職工及人夫の総延数約六〇万人に達したる（一八九九年度使役人員―引用者注）」（今泉『製鉄所建設工事概況[8]』）ほどであった。労働者の不安定を嘆じた前記の今泉の指摘もこうした背景をそこに見逃してはならない。当時の部別出役人員を表1に見ると、主作業開始後もなお工務部の比重が少くないことがわかる。工務部門には機械関係などの既成熟練労働者が雇用されていたと考えられるが、この表は製鉄所の直接雇用による人員のみが示されており、供給人を経る間接雇用関係にある人夫や請負作業に従う人夫が含まれていないこと、及び部内でも直接主作業に従う者の他に補助労働に従事する不熟練労働者が表2の例に示されるように少からず存在したことを知りえないといった制約があり、所内雇用構造の全貌を示すものではない。これらの点を考慮に入れるなら、所内雇用構造は、後に考察する主作業に直接参加する労働者層以外に、補助部門における大工、鳶などの技能者ならびに製缶、鍛冶などの熟練労働者及び多数の土木人夫などの不熟練労働者層があり、主作業部門に於ても一定の熟練を有する補助作業従事者としての工夫、ならびに運搬雑役を主とする定夫などの層があったと考えられる。建設及び機械修理工作など熟練技能に横の通用性のある労働

表1　創業期各部別職工使役延人員(1)

年	工務部	製銑部（銑鉄部）(2)	製鋼部（鋼材部）(2)	製品部
	人	人	人	人
1901	136263	134057	94211	108514
1902	139295	79944	147947	224621
1903	159981	30629	371677	
1904	280692	286315	590505	
1905	829783	473840	722740	

資料出所：三枝・飯田「日本近代製鉄技術発達史」p. 571。

(1) 職工人員とは「本所ニ於テ雇入レ直接使役シタルモノナリ，受負ニ係ルモノハ之ヲ包含セズ」

(2) 1903年以降製銑部は銑鉄部に改称，製鋼，製品両部合して鋼材部となる。

表2　製鋼部雇用構造（直傭常用職工）1902年

主作業職工(1) 掛	職工数	補助作業職工(2) 掛又は種別	職工数
転炉	24(1)(3)	平炉原料定夫	33
転炉鋳塊	17(1)	工夫金工	49(2)
鎔銑炉	22(1)	工夫煉瓦工	15(1)
鋳塊	26(2)	木工	4(1)
瓦斯	38(1)	ドロマイト焙焼	12
瓦斯（製品部送付）	40	鋼塊運搬定夫	21
平炉	58(2)	雑役定夫	35
		倉庫番・小使	10
小　計	225	小　計	179

資料出所：柴田伊右衛門氏所蔵，「明治三十五年 製鉄所製鋼部人名録」より筆者作製。

(1) 主作業掛内職工等級別編成を例示すれば以下の如くである。

転炉：職工長，吹製 1, 2, 3, 4 等工，鎔解 1, 2, 3 等工，操縦工，見習工。

平炉：職工長，鎔解 1, 2, 3, 4, 5 等工，抽出 1, 2 等工，見習工。

瓦斯：職工長，床上 1, 2. 3 等工，床下 1, 2, 3 等工，変工弁職工。

(2) 補助作業定夫は手伝い，運搬，原料送込，掃除などに従う。

(3) カッコ内は職工長の数を示す。

年功制の史的形成について

者は比較的に流動的であっただけでなく、これらの作業に臨時的性格が濃かったため作業の伸縮に応じて、熟練者はもとより不熟練者も参集、去散したことは容易に推察しうるところであり、「出入常なき」状態はこの限りでは不可避であったと思われる。

第二に主作業が容易に確立しえなかったことは、わけても技術体系が在来の技術的基盤と甚だしく懸隔した異質なものであった点に由ると言ってよいが、それだけにその同化過程は苦難の道でもあった。熟練の形成は、当初数ヵ年間、一〇数名のドイツ人職工の他約一〇名の釜石職工を中核とする実地作業による伝習方式によることを基本とした。一方、基幹作業開始に伴って新たに採用された農村出身者ならびに建設などの準備作業から転用された労働者にとって[9]、製鉄鋼機械設備ならびに技術体系は全く新しいものであり、それらの労働者は完全に未経験未熟練者と言ってよかったが、伝習と試行錯誤の実地経験を積み、日露戦後に作業自立を見た時点に於ては熟練労働者層に成長していたわけである。これにはそれらの労働者の定着が当然前提されるわけであるが、主作業に就いた労働者が全て定着したわけではない。作業が不安定であり、一九〇二年の熔鉱炉停止の例に見られるような挫折の過程では配転によって吸収されえなかった労働者の中には帰村した者も多く、また宿泊施設の不備や高熱重筋労働の苦痛に耐えかねて逃げ出した者も少くなかった[10]。こうした側面があったにも拘らず、相当数の労働者群が当初から所内に定着し蓄積された点には注目すべきである。一九〇九年には製鉄所はこれら定着者に対して勤続表彰を行ったのであった（十年以上勤続職工特別賞与内規一九〇九年）。一九二五年に於けるこれらの労働者の定着率を表3に見ると、欧州大戦下の激動期（熟練者の所外流出激化）を経た後になお、一九一〇年以前入職者のおよそ1/3が残存しており、一九〇五年以前入職者（勤続一五年以上）についてさえ一五・八%もの定着率が観察されるのであり、定着性がいかに根強いものかが窺われよう。この原因として無視できないのは、労働者が主に農村出身者であった他、製鉄鋼技術体系が他に類似のものを見ない高度に独自的なものであり且つ同種工場が互いに地域的に疎隔されていたため「町工場と本当の製鉄

表3　創業期入職者の欧州大戦後（1925年）における企業内定着率

入職年次	年次別在籍職工数 A	勤続年数別職工数（1925年時点） 勤続年数	職工数	定着職工数[1] B	定着率 B/A×100
年	人		人	人	%
1900	266	25年以上	30	30	11.3
1901	2283	24 〃 25年未満	92	122	5.4
1902	1763	23 〃 24 〃	54	176	10.0
1903	1729	22 〃 23 〃	76	252	14.6
1904	3610	21 〃 22 〃	286	538	14.9
1905	6155	20 〃 21 〃	439	977	15.8
1906	7263	19 〃 20 〃	292	1269	17.4
1907	7876	18 〃 19 〃	248	1517	19.3
1908	7602	17 〃 18 〃	195	1712	22.3
1909	6457	16 〃 17 〃	208	1920	29.6
1910	6380	15年以上1年未満	219	2135	33.4

資料出所：八幡製鉄所労務部工場労働統計（1925），八幡製鉄所五十年誌より筆者が計算したもの。

(1) ある年次以前に入職した職工がその後の調査時点に於て，何名残存定着しているかを示す，例えば1905年以前入職者のうち20年後の1925年まで残存定着した者は977名である。

表4　製鉄所労働力給源の分布
（在籍職工出身県順位）

	八幡製鉄所（1924年調査）		釜石製鉄所（1923年調査）	
1位	福岡県	42.0%	岩手県	72.0%
2 〃	大分 〃	11.8	宮城 〃	19.1
3 〃	熊本 〃	10.3	秋田 〃	2.9
4 〃	佐賀 〃	7.5	福島 〃	1.6
5 〃	山口 〃	5.5	山形 〃	0.9
	以上計	77.1	以上計	96.5
以下略	——		——	
合計	16332人	100.0%	1518人	100.0%

資料出所：「製鉄業労働事情概説（四）」『社会政策時報』69号 pp. 130–131

おいては他に製銑工程を有する一貫メーカーは釜石製鉄所のみといってよい状況であったが、試みにこの両製鉄所の労働力給源地域を見ると（表4）それが相互に隔絶されていることが判る。右の指摘はかかる事態からも裏づけられるであろう。

一方、内部からの転傭形態による入職経路のうち、徒弟制の変化について最後に見ておこう。初期の製鉄所では鍛冶、製缶などの熟練工の中には親方的機能をもつ者があり、「職工事情」に規定される二種の徒弟制のうち、工場の直接募集によらない第二種、即ち「工場ニ来ル以前ニ已ニ特定ノ職工ト師弟ノ関係ヲ結ヒ該職工ニ附属シテ工場ニ傭入レラレタル者ニシ

年功制の史的形成について

業にたづさわった職工はちょっと違う」ことになり「帰れば百姓をするくらいでよそへ行ったところで全然役に立たん[11]」という技能面に於ける孤立性である。八幡製鉄所の創設期に

テ雇傭ノ約束ハ工場主ト徒弟トノ間ニ取結ハルルモ事実上徒弟ハ特定ノ職工ニ附属セル者」(「鉄工事情」『職工事情』生活社版第二巻三六頁)も部分的に見られた。[12] これは「職工の手伝いをして職を覚える」のであるが、工場内で他の職工と一緒に働くので「食いぶちはいいが、残りも親方にとられてわずかしか」手許に残らないという状態は「仕事を覚えるとバカらしくなってくる」だけでなく、親方の技能そのものが「工作、築炉関係では通用」したものの「製缶、鍛冶くらいしか知らんから本当の作業がはじまると役に立たない」ことになり、従って「こういうやり方がつづいたのはわずかの間」即ち「初めの一、二年」[13]に過ぎなかった。この事態は熟練獲得過程に於ける旧型職工層の支配が近代製鉄技術を全般に採用した製鉄所では基幹作業に関する限り当初から成立しえず、むしろ技術的側面ではとりわけ直接管理の成立する条件が早くから存在したことを示唆するものであろう。

(注2)　三枝博音・飯田賢一『日本近代製鉄技術発達史』一九五七年東洋経済新報社、一〇七頁―一八六頁にその経緯の詳述がある。

(注3)　たとえば文献〔32〕五頁―六頁、〔39〕四九頁を参照。

(注4)　横断的構造とは同一職種に於ける技能・熟練が企業の枠を超えた通用性を持ち、同時にそうした同一労働に対して同一賃金率が広く成立しているような労働市場構造のいわば印象的表現と解される。文献〔32〕四頁―七頁を見よ。日清戦争以後の市場の性格につき、従来の研究成果に対する詳細な実証的吟味が〔12〕(3)一〇九頁―一一二頁で行われている。

(注5)　今泉嘉一郎『鉄屑集』上一九三〇年一九二頁―一九四頁。三枝・飯田『前掲書』二三七―二四六頁も参照。創業当時からひきつづいたこの事情のために工作、動力など補助部門の比重の異常な大きさは同所の伝統的構造として労務構成に反映されることとなった。この点につき『日本製鉄株式会社史』一九五九年、六九五頁―七〇〇頁参照。

(注6)　この点に関しては三枝・飯田『前掲書』四五三頁―六五一頁の史的資料及び分析が網羅的である。

(注7)　志摩海夫「鉄の人」(宿老児玉藤八伝記)一九四三年、九九頁。

(注8)　三枝・飯田『前掲書』二四二頁―二四六頁に再録。

(注9)　外部より新採用ならびに内部からの転傭によって充足された基幹作業部門労働力の給源は間接的資料によって整理すれば、一、農地買収によって賃労働者化した八幡地区在住者、二、募集によって調達された近隣農村出身者、三、九州その他周辺地域から流入した未熟練者、四、鍛冶などの工業労働経験者の四類型に分けられるが、この全容を直接に明らかにする史料は未発掘である。

(注10)　柴田伊右衛門氏からの聴取及び同氏書簡による。本研究は戦前期の同所に勤務した人々に対する面接聴取に少なからぬ部分を負うている。資料としてのその記録を列記すれば、

一、「柴田伊右衛門氏面接聴取記録」Ⅰ・Ⅱ一九六七年及び同氏筆者宛書簡一九六七年六月(略歴、一九〇〇年入職、製鋼部、助手、一筆工、工手、技手(任官)を経て一九一九年小倉製鋼へ転職)。

二、「中島竜一氏面接聴取記録」一九六六年(略歴、一九一六年同所職工養成所入所、鋼材部小形工場、一九三四年本事務所へ転属)

三、「三橋義雄氏面接聴取記録」一九六七年(略歴、一九一七年入職、鋼材部分塊工場、伍長、組長を経て一九五〇年退職)

四、「高田一夫氏面接聴取記録」一九六七年(略歴、一九一九年同所職工養成所入所、製鋼部平炉工場、一九四二年以降同所事務所へ転属時報くろかね編集担当、一九五〇年教育部へ転属一九六一年退職)

であり、以下引用注は「某氏面接記録」のように記す。

(注11)　「柴田氏面接記録」Ⅱによる。

(注12)　工場徒弟の性格を明解に分析した文献〔23〕の業績を参照せよ。但し、本稿で重視した側面は低賃金年少労働者としてのその性格を描き出した同研究におけるものとは異っている。

(注13)　以上は「柴田氏面接記録」から。

第三章　労務管理機構の成立と定着政策

日露戦争後から欧州大戦期にかけて、鉄鋼業に於ても民営企業が陸続と創設されているが、[14] 製鉄はもとより、製鋼、圧延など特有の作業部門における既成の熟練者が社会的にそれ以前には創出されていなかっただけに、八幡製鉄所内部で技能を身につけてきていた熟練労働者に対する外部からの誘引がいかに強まらざるを得なかったかは察するに難くない。[15] これが、それまでに築き上げてきた所内労働力の有機的編成を混乱させることは明らかであり、製鉄所は移動の防止につとめる傍ら、定着化政策を意図的に強化し、さらにはじめて組織的な企業内教育に着手した。さらに注目すべきことは、この過程

年功制の史的形成について

をつうじて将来の企業内労使関係、労働統括の制度的性格を大きく規定することになった労務管理機構の基本的枠組が設定されたことである。以下、その内容から見ていくこととしよう。

すでに一九〇〇年当時から給与等に関する部分的な職工規則の施行は見られたが、一九〇七年一〇月に至り、採用、罷免、登記、任用、服務監督、給与、賞罰など、従来各部でバラバラであった労務管理の内容を全面にわたって統一する職工規則が制定された。無論このことが現場の末端に至るまで労務管理の集中化が行きわたることを意味するものではない。職工は各部に「分属スルモノ」（職工規則総則第二条）であったし、職工規則の規定する枠内であるとはいえ現場労務管理事務自体は「各所属ノ部課ニ於テ之ヲ掌ル」（同第三条）ものとされていたのである。とはいえ、第一に、部、課もしくは工場レベルであったにせよ、現場労務管理を直接企業の手に掌握する体制が体系的に整備されていたこと、第二に、雇用管理、勤怠管理を中心として各部間の連繋、調整事務の集中化が早くから漸次進められていたことは軽視しえないのである。

直接労務管理体制の進展から見よう。統一的に整備された諸規則の体系の他に、各部毎の特殊事情に応じて「通達原議」或は「内規」などの細則が設けられており、いわばこの二重体系のもとで実地運営がなされていた。本職工の採用に際しての身元調査や身元保証制度は一九一〇年代に入るや極めて厳密に行われるようになり「試験工ニ採用ノ後身元調査中臨時工ニ採用」（職工採用内規一九一一年、職工採用取扱ニ関スル件一九一二年）という前段が制度化されている。もっとも部によっては「本人ノ技倆試験ノ為試験職工トシテ採用」（工務部職工採用内規一九〇五年）という意味をもたせたところもあるが、主作業部門の採用は通例未熟練工であったので、破産もしくは債務者、前科者、危険思想者等を避ける意味であった。そして一応統一的な初給の枠内で採用されたが、なかには「特別ノ技倆アル者ヲ要スル場合ハ其ノ職相当ノ給額ヲ定メ」（鋼材部職工採用増給賞罰等ニ関スル取扱内規一九一一年）という例外もあった。採用後、職工は直ちに自己の印鑑を作成して庶務課に届出て登録をするよう義務づけられていたが、これを怠ると職札番号が確定されぬため給料の支払を受けられぬばかりか工場への入門すらできぬようになっていた。給料の支給事務は一九〇六年発足の共済会が代行する形になっていたが、受取は必ず印章を持参した本人でなければならなかった。勤怠管理のため職札の取扱は厳重を極め、通用門と現場箱番との間における各自の手続に過失があれば厳罰に処せられた[16]。（以上職工心得一九〇七年）職場規律もまた厳格に定められていたが、わけても「監督官ノ命令又ハ許可ナクシテ受持外ノ工場其ノ他ノ場所ニ出入」すること「監督官ヨリ命セラレタル業務ノ外他ノ業務ヲ執ったり「他人ト業務ヲ交換シ又ハ自己ノ業務ヲ他人ニ補佐」（職工規則第四四条、第四五条　一九〇七年）させたりすることは厳禁されていた。こうした事態は、工務部のように請負制に多くを依存する部門以外は、各現場に配属された監督者の労務管理の直接掌握に果す役割が決して小さくなかったことを示唆するものであろう。このように採用ならびに就業中については厳密な管理体制が組織化されつつあったが、解職はむしろ容易であり、「一四日以前ニ通告スルトキハ解職ヲ為」すことができたし、特定の場合（一三条に定める六項目）には「何時ニテモ職工ヲ解職スルコトヲ得」（同上）という規則が有効であった。もっともこれは自発退職に対してもそれほど厳しい制限のなかった（第一四、第一五条）ことと表裏一体をなしていたことは付言を要する。なお、採用年齢はこれより先に、満一六歳以上、五〇歳以下と定められ、特例を除き満五五歳が退職定年と決められていた[17]（一九〇〇年）。

次の側面、即ち以上のような管理機能を中央の集権的管理機構の中に吸収していく努力は採用時の登記、勤怠管理などの事務作業集中化を手はじめに徐々に進められていた。「従来職工出欠調査ハ各門ニ於テ取扱来候処九月一日ヨリ中央庶務課ニ於テ取扱フコトニ相成」り、さらに「各現場ニ備付ノ出勤簿又ハ勤怠簿等ノ類ハ将来御廃止相成候様致度」（職札事務取扱方ノ件一九一〇年）という方向に沿って勤怠を通じて集中管理体制を進めると共に、使役人員、延時間数等基礎データを得ることが企図された。これは「職工台帳」の整備によって労働者各個人の属性、出自背景、所属、職歴、所内移動など労務管理上の必要事項を徹底的に網羅したリストを作成、集中的に確保することによって一層精確な管理体制への基礎を築くこと

になる。大正初頭にはすでにかかる制度が完成している（職工台帳記載心得ノ件一九一七年）。また創立期に於て、建設、工作部門の比重が大きく、雇用管理がバラバラであった段階から、熟練労働力を意識的に確保すると共に好ましからざる者を避けることが意図されるようになるにつれ、所全体としての雇用管理の調整が必要となってきたことは当然であり、従来工場（所内）間転傭も工場同士で一定の方式なく即事的にしかも煩雑な書類遣り取りを経て行っていたのを「庶務課ニ通知スルコトニ御取扱相成度」（職工転傭取扱ニ関スル件一九一二年）として簡素化、集中化に着手した他、募集についても庶務課を通しての集中統一化をはかり（職工募集公告ニ関スル件一九一四年）一層キメの細かい雇用管理体制の確立を目ざした。賃金管理の側面でも、主作業部門に於ける自立的作業体制の確立と拡充に呼応して生産能率の増進をはかるべく製鉄所の殆ど全工場について逐次奨励割増制を採用することとなったが（一九〇五年頃から始まり一九一〇年代にはひろく普及した[18]）算出単価の算定は各々の生産態様に依るため、細目は工場別決定に委ねられた（各工場割増規則）。これに対し、基本給については低い初給で出発しているために、早くから増給制が採り入れられたが（一九〇二年には早くもその記録がある）これについては製鉄所全体に統一的枠を設定する方向に進んだ。しかしこれは今日の一斉定期昇給とはかなり異り、「職工各自ノ勤怠及技倆ヲ調査シ其ノ成績優良ノ者ニ限リ」（職工給料増給内規一九〇九年）行うものであり対象人員も限られており、また日給額に応じて経過期間が異るという抜擢昇給的色彩を濃くもつものであった。昇給のこうした性格は昭和の統制経済体制下に入るまで基本的には持続され、とくに不況期には対象人員が著しく削られること（一九二一年には有資格人員の一五%という記録がある）さえあったのであるが、昇給制度がこの時点に於てすでに企業全体をつうじて制度化されていることは注目に値する。

以上、早くもこの時期に整備された労務管理機構の基本的枠組を見てきたが、直接管理体制確立への努力の中から生み出された労務管理のこのような基本構造は太平洋戦争を控えた国家統制体制下に移行するまで変わることはなかったと言ってよい。しかしながらこの時期にはなお、それなりの動揺がなかったわけではない。むしろ、本章冒頭にふれた状況の下で有機的労働力編成が熟練労働者の流出によって崩れ去る危険が絶えず伏在したのであり、こうした危機のうちから登場したものが一つは幼年職工養成所（二年後に職工養成所と改名）であり、他の一つは勤続奨励、定着化策への積極的姿勢であったと言えるだろう。

一九一〇年春、幼年職工養成所が開設された。高小卒業もしくは同程度の年少徒弟を若干名（当初約七〇名）三カ年間教育し「製鉄所職工トシテ必須ナル技術ヲ授ケ以テ適良ナル職工ヲ養成スルヲ目的トシ」（製鉄所職工養成所規則通則第一条一九一三年）たのであった。明治期に行われた多くの職工学校が職工養成の機能を果さなかったことはしばしば指摘されるところであるが（文献〔7〕、〔11〕の(2)）、企業の必須に応じて創られたこの機関では保護者の家計に教育費負担のかからないことが大きな魅力であったし、企業側からすれば外部の学校の机上学習偏重とは異り「実地ノ練習ニ重キヲ置クノ主旨（庶務課長田島藤太郎[19]）」を強調したのである。この方式による熟練工の創出と確保に同所がいかに期待をかけたかは、「修了後引続き六箇年製鉄所ノ指定スル業務ニ従事スル義務アルモノトス」（同二三条）としてさらに定着を強制すべく入所に際してこの「義務ヲ全フス」（同誓約書式）ことを誓約させ、一方、万一の退所に際しては保証人をして「在所費用弁償仕ル」（同保証書式）を明記させただけでなく解職するにも「職工規則中解職手続ニ関スル規定ハ之ヲ適用セサルコト」（職工養成所出身職工解職ノ件一九一四年）を決めていることなどから容易に窺われる。かくして多数の応募者の中から厳しい詮衡によって選び抜いた優秀な徒弟に授けた教育内容は表5の如きものであった。しかし実際の効果については徒弟の数が極めて少数であったことがまず問題であったし、教育内容は表5からも看取しうるように各自が配属された特定の作業現場で実地に役立つ専門知識とは必ずしも合致しなかったようである。従って、教育のねらう「ポイントがハッキリしない」うえ、英語などを教えるので「気位だけしかなく」「経営者、工場側の期待と違う[20]」と言った矛盾を既に内包するものであり、これが将来、歩留りの悪さを生み、養成所方式の行きづまりを惹き起す原因の一つとなったと思われる。とはいえ、需要の急激な膨張の下で生産

増加が単に生産機構の量的拡大に依存しえた限り、この養成所方式も順調な滑り出しを見せ、それなりの成果を収めたことは否定し得ない。

職工の養成を質的側面と見ることができるとすれば、その確保と定着化を量的側面とも言えよう。前章で述べた点を労働供給側から強調すれば、遠隔地に孤立し、しかも特異な鉄鋼一貫生産の技術体系に組み込まれた農村出身の労働者群には製鉄所への定着を余儀なくされる条件が自ら備っていたということになろうが、この時期にはそうした条件の崩れる兆候も見えはじめていた。国家的使命を帯びた主導的官営工場であるが故に「新ニ当所ト同一種類ノ工場ヲ開始スルモノニシテ当所職工ノ転傭ヲ申出タルトキハ……最小数ヲ限リ長官ノ決裁ヲ経テ之ヲ転傭スルコト」（本所職工ヲ他工場ヘ転傭ニ関スル件一九一三年）を認めなくてはならぬ側面もあったが自然流出に対しては通例解雇されるべき者でも特技ある者は例外としたり（特別ノ技能ヲ有スル職工解職猶予ノ件一九〇八年）、重工業他社（二七社）と移動防止協定を結ぶ（職工移動予防ニ関スル件一九一八年）など極力防止につとめた。そして自発退職以外の理由によって解職された職工慰労金の給与額を勤続年数に応じ、累進的に高めて勤続意欲を刺戟し（職工慰労金給与内規一九〇七年）且つ起業祭当日勤続表彰を行う（十年以上勤続職工特別賞与内規一九〇九年、同十五年一九一四年）など、定着化政策を極めて積極的に行うに至った。これと合せ、福利厚生面における施策の展開も重視すべきである。創業当初から建設の進められた官舎施設をはじめ、購買会が組織され生活物資の廉売を開始したのが一九〇六年であり、従業員の相互救済を目的として共済会が発足したのが一九〇五年であり、さらに同年貯蓄組合も結成されている。これらはいずれも製鉄所の高級職員がそのままその枢要な役職を占めたことからも判るように、企業の福利機能を実現する外延組織であった。

表5　職工養成所学科目及び1週間当り授業時間

	第1学年			第2学年		
（学期）	1,	2,	3	1,	2,	3
修身	1	1	1	2	2	2
国語	6	5	5	5	3	3
算術	4	3	3	4	3	3
物理	4	3	3			
化学	4	3	3			
英語	3	2	2	2		
製図	6	5	5	6	6	6
機械学初歩				3	3	3
電気学初歩				2	2	2
鉄冶金術初歩				3	3	3
救急療法				1		
体操	2	2	2	2	2	2
小計	30	24	24	30	24	24
実習	24	24	24	24	24	24

資料出所：職工養成所規則第31条（1913年制定17年改正）

最後にふれて置かねばならぬことは、職制機構の整備が進み、従来の職工長―並職工制に代って、組長―伍長―並職工制の新たな職長制が導入（職工規則一九〇七年）されたほか[21]、臨時的間接的雇用関係にある職夫層などに対する管理体制は一九一〇年前後に一応の統一的整備を見たことである[22]。

（注14）さしあたり剣持通夫『日本鉄鋼業の発展』一九六四年、三九五頁―六頁、四二九頁―四三〇頁。

（注15）「なるべく陸海軍工廠や他の製鉄所に在職したものを採用」という後発メーカー日本鋼管の事情はこの点をよく物語っている。『日本鋼管四十年史』五一九頁、一九五二年。また当時簇生した企業には単圧メーカーが多く、圧延関係の熟練工に流出が目立ったという。「柴田氏面接記録」。

（注16）後に身分証明書呈示方式に変更された。

（注17）黒沢藤麿「某製鉄会社における給与の変遷」文献〔35〕所収三七〇頁。以下「給与の変遷」と略称する。

（注18）「同資料」三七四頁以下参照。

（注19）三枝・飯田『前掲書』六四八頁。

（注20）「中島氏面接記録」。

（注21）その後職制組織は一層の整備を見るがここでその経緯にふれておこう。一九二〇年一月従来の組長のうちから個別作業集団内部の統括機構をこえて監督官の管理職能を補佐し「工手、検査手又は助手」を兼任する「兼務組長」制を設け（くろかね一九二四年五月一日）、さらに同年四月職工昇進の最高位として雇員「宿老」制が置かれた。一九二四年には職名を一一五として全所的に統一したが、これは各職に組・伍長を置き職場統括組織の整備をも同時にめざしたのである。一九二六年に至り職工規則の改正により上級職工の準職員兼務を解き、宿老―工長―組長―伍長―並職工から成る五階層構成が確立した（くろかね一九二六年六月一日）。

（注22）職夫雇用制に関しては本稿四章末尾参照。

欧州大戦下の激しい拡張期には関西地方からも多数の技術職工が流れ込んだとされ、これが労働運動の気運を所内に醸成するきっかけとなったといわれるが[23]、労働組合が創られたのもこの時であった。一九一九年一〇月製鉄所職工、職夫を中心に日本労友会が結成され、やや遅れて所内職工のみを糾合して職工同志会が組織された。物価騰貴を背景に激しく燃え上った運動は臨時加給、一時金などの手段を以てしては到底抑制し得ず、遂に一九二〇年二月「熔鉱炉の火は消えたり」の大争議となって爆発し、当局より待遇改善、労働時間の短縮（三交代制の実施）など画期的譲歩を勝ちとった一連の事件は余りにも有名である[24]。これが戦前八幡製鉄所労働運動史をつうじ唯一の全所的な労働者の主体的抗争であったことはひろく知られているが、これはまた労使関係上に於ても特筆すべき一画期となったわけである。即ち当局はこれ以後急速に労使関係管理体制を整備強化し、経営側の圧倒的優位性を確立するとともに外部の労働運動の所内への浸透を排除することに成功したのであった。

その経緯と管理機構を見ると、まず争議直後、一方に於て警備体制が強化されると共に、他方に於て労使の正式の意志疎通機関として製鉄所懇談会が設置された。この設置の意味するものは、以後、この唯一の正式機関の場を経ずに行われる労働者もしくは労働組合のあらゆる「懇願」は公式に受理されないこととなった点である。「雇傭条件ニ関シ職工共通ノ利害ニ係ル事項」（懇談会規則第七条）に関し「打釈けて相互に意志の疎通を図る」（毎回議事大要序文）を目的とする懇談会は一九二〇年より産報組織化に至るまで通例年一回、長官以下参与職員、職工代表（各六〇名前後）の出席により続けられた。この下に下部機関として「部所長」（部・課長の意味）が必要に応じて開く協議会があった。運営面から見るとこれはしかし労働者の要望に対する一種の濾過装置としての性格が窺われる。「職工総代」（職工側代議員）の選出規程により、役付工の発言権が一般工に対し実質八倍も保障され、その選出過程の統轄は当局部所長が行い、一日乃至二日の長時間をかけての議論も職工側の要望リストはあらかじめ登録をしてあり、それに従って順序の定められた発言に対し、労務担当などの当局者がこれに答弁をするという仕組であった。一方、懇談の内容はその都度、従業員に対し「時報くろかね」をつうじて伝えられた。これは製鉄所当局が製鉄所の規模拡大による組織機構複雑化に対処して「全員に関係ある規則や諸般の施設（くはだて）を分り易く書いて一般に徹底」（一九一九年九月六日くろかね創刊号）させることを趣旨の一つとして月二回の発行を開始したものであるが、これが労使関係管理における情報伝達機関として軽視しえぬ役割を果している。議事経過の紹介に際しては職工代表の意見は「成る可く語句を簡約し要点のみ」とし、「参与職員の答弁の方を比較的詳細」（議事大要序文、くろかね一九二九年二月七日）に行う方式を採ったので問題の所在を明らかにする以上に役職員の主張、即ち当局の誠意、努力は常に十全であり現状改革の理由も余地もない、といういわば安定保守的基調が全従業員に徹底されることとなった（各回議事大要）。

言うまでもなく製鉄所をめぐる事態はむしろ安定とはうらはらであった。不況は失業者を累積させつつ深刻の度を加え、労働運動の一半は益々左傾し、無産政党運動が広がりつつあったし、所内でも御用組合的色彩の濃い共同研究会（一九二二年組伍長研究会から改組）と同志会が激しく対立していたが、当局はこの何れをも正式に労使交渉の対手として承認はせずに、むしろ勢力の伸長を抑制しつつも無産政党運動などの外部からの浸透を遮断する手段としてはこれを利用したのである[25]。それゆえこれら両組合とも残された公式ルートとして、決議した要求事項を組織内懇談会員を通して懇談会へ反映させるといった努力を試みたが、殆どその実現を見なかった[26]ことはかかる労使関係とその機構のもとで労働者の主体的組織の果し得る役割の限界を如実に物語るものであった。ここに当局が、労働組合の本来の機能を圧殺しつつ労使関係に於ける圧倒的優位のもとに、全従業員を編み込む労使関係管理の機構を確立したことが察知されよう。

このような労使関係下に於て前述の職工規則の解雇規程が有効であったから解職は経営当局の必要に応じ任意に実行しう

表6　欧州大戦後の労働移動率

	八幡製鉄所職工年間移動率	工場労働者年間移動率藤林推計
1918年	33.36%	・ %
1919	36.12	・
1920	18.72	66.72
1921	16.56	56.47
1922	11.88	73.10
1923	12.24	61.20
1924	11.76	66.4
1925	10.20	57.0
1926	9.48	53.6
1927	11.28	49.6
1928	6.48	49.8
1929	5.52	52.0
1930	・	49.5
1931	・	61.4
1932	1.80	47.0
1933	・	46.8
：	：	：
1938	9.96	・

資料出所：八幡製鉄所は「本邦製鉄業労働事情概説(三)」,『社会政策時報』69号,「八幡製鉄所工場労働統計」1926, 27, 28, 29年,「製鉄所労務概要」1932, 38年, 藤林推計は末尾参考文献〔6〕pp. 11～12。

表7　依願解職者の勤続年数別内訳（1938, 1939年）

勤続年数	1938年	1939年	勤続年数	1938年	1939年
1年未満	—	—	11年以上12年未満	3	4
1年以上2年未満	72	31	12 〃	2	3
2 〃	47	36	13 〃	3	4
3 〃	37	37	14 〃	1	1
4 〃	18	22	15 〃	—	1
5 〃	12	19	16 〃	1	1
6 〃	36	12	17 〃	—	—
7 〃	26	18	18 〃	—	—
8 〃	14	17	19 〃	—	—
9 〃	13	11	20年以上	3	3
10年以上11年未満	8	3	合　計	296	223

資料出所：「八幡製鉄所工場労働統計」1938, 1939年。

る状態であり、[27] 他方外部労働市場に於ける就業機会縮小の影響下で表6に見られるように労働力の所外流出も著減しており労働力確保の見地からもかつてのように解雇を躊躇すべき理由はなかったから、賃金の嵩む年配者を大量に整理解雇し、養成所出身の忠誠心の高かるべき子飼い労働者を大幅に進出せしめ、さらに新規の採用を若年未経験者に限るという形で、所謂年功的再編成を行うには最適な条件が整っていたといえる。実際には果してどうであったろうか。事実の展開を見よう。

まず第一に事業上の都合による大量解雇は大正期には行われず、昭和恐慌期に至って一九二七年、三一年の二度行われただけであり、各々七〇〇名、八八五名という全雇用労働力規模の通常の変動から見ても比較的軽微な規模に止まったのであって、かかる解雇がそれまでに蓄積された尨大な労働力の編成を根本的に再編成しうるものであったと見ることは難しい。当時の解職理由を見ると整理解雇の他には通常、依願解職即ち自発退職が多いが、これに企業側の間接的圧迫によって余儀なくされるという側面を認めるとしても、最も移動率（解職率）の低下した時期に於てもなお勤続年数の高い層に解雇率が高いという傾向はない。（表7参照）むしろ事態は逆であって、懇談会に於て希望退職を募ってはどうかとの提案に対し当局は常に極力回避したい旨を表明しているだけでなく、さらに行政命令によって実際に整理解雇に踏切らざるを得なかった昭和初頭の「限産拡張」期にはつとめて過剰人員を解雇せずに保持する策をさえ講じたのである。その第一は「転傭」（所内工場間配転）であり、第二は「休務」制である。とくに休務はいわば日本的レイ・オフ制であって、従来のノーワーク・ノーペイ賃金原則を初めて破って「休務給」を設け、一カ月毎に計算単位を区切って休務三日迄は一日につき五割、四日目からは八割を支給することにしたのである。（くろかね一九三一年一二月六日）

第二に、子飼い養成工創出機関として前述のように製鉄所の期待を担って出発した職工養成所も一〇数年後には「予期の成績を挙ぐること能はざりしを以て制度改正の要を認め」（協調会「徒弟制度と技術教育」三五一頁）ざるを得なくなったが、

表8　学歴別昇進比率（1920年）（附．学歴別並職工平均勤続年数）

	実数 総数	実数 役付職工	比率 総数	比率 役付職工	並職工 平均勤続年数
小学卒	5839人	789人	100.00%	13.51%	9年5月
高小中退	1360	299	100.00	21.98	9 8
高小卒	8422	928	100.00	11.02	7 —
養成所・教習所卒	583	126	100.00	21.61	10 11

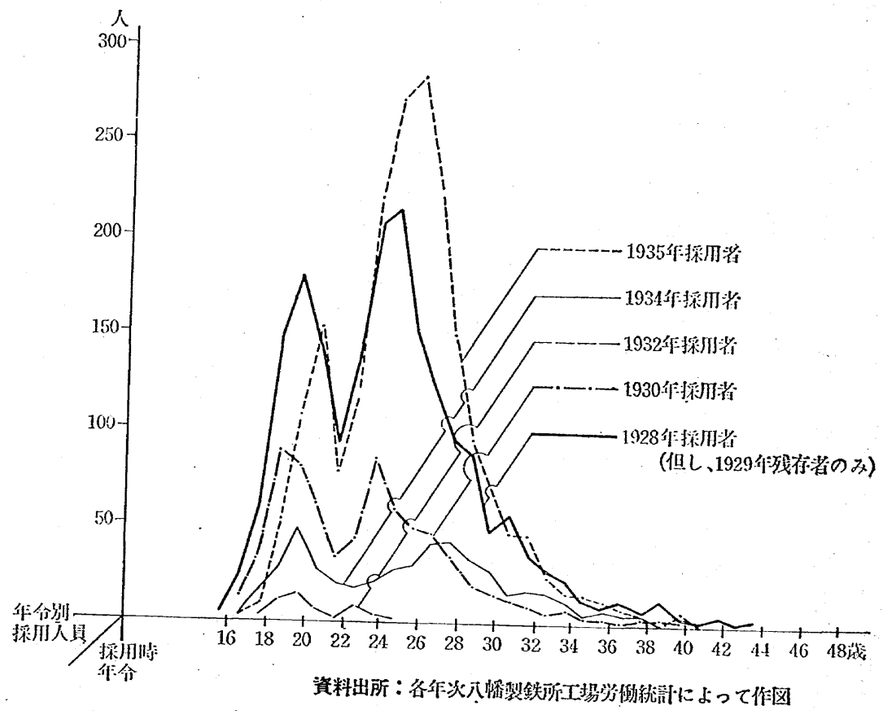
資料出所：「八幡製鉄所工場労働統計」1920年。

表9　役付職工学歴別構成比率（1920年）

	役付職工計	宿老及工長	組長	伍長
高小卒	38.57%	40.12%	38.84%	38.37%
小学卒	32.79	32.72	33.95	32.52
高小中退	12.43	14.20	12.33	12.29
養成所・教習所卒	5.24	2.47	3.26	5.95
以下略	——	——	——	——
合計	100.00	100.00	100.00	100.00

資料出所：「八幡製鉄所工場労働統計」1920年。

図1　八幡製鉄所各年次採用職工の年齢別分布



資料出所：各年次八幡製鉄所工場労働統計によって作図

とりわけ規則による定着義務にも拘らず歩留りが実際には極めて悪く（一九三五年には養成所卒業生累計六二五一人に達していたが同時点における製鉄所在籍者中の養成所出身者数は教習所出身者を加えても七九一名にしか過ぎなかった[28]）残存者が少数にとどまった事が、この出身者を以て基幹工層を構成させ得なかった最大の原因であろう。役付工に占める比率も第一回卒業生が既に勤続二〇年に達している時点に於てさえ表8に見られるように極めて小さい。

また、小学校卒の多い中で高小卒に加えて製鉄所から特別の専門教育を三ヵ年受けたのであるから、優先的に昇進しても当然であるのに、他の者に較べても表9に見られるように昇進比率は格別高くはない。選抜されて入学した位であるから出身者のうちに実際に優秀なものが含まれていたとすればここに見られた程度の養成所の成果は事実上乏しいものと言わざるを得ず、大量昇進によって基幹工層を形成しようという望みは断ち切られざるを得なかったわけであろう。事実、養成所廃止後、職工側の再開の要請に対し労務部長は「十数年の実績の結果大した効果がないということ」（くろかね一九二九年二月七日）が判明したためとしてこれを拒否しているのである[29]。

第三に、外部労働市場に於て就業機会が激減した結果、企業は若年の優秀な未経験者を豊富に獲得しうる条件ができたわけであるから、不況期は採用をこれら若年層に限るためには好機であったわけだが、図1から同時期の新規採用者年令階層を見る限りそうした傾向はない。むしろ二〇代の後半の年令層がかなり厚いことが注目されよう。以上に明らかな通りこの深刻な経済停滞期に於てさえ上述のような形で労働力編成の年功型への再編成が急激に行われたとすることは難しいのである。

年功的労働力編成が年功制成立のための不可欠の前提とされるのはそこに年功賃金体系が前提とされているからである。即ち勤続リンク昇給によって自動的に高年齢層ほど一人当り労務コストが高まるという体系である。しかしこの時期に於て注目すべきは、第一に、昇給制度は典型的年功給のように画一的昇給制ではなく成績に基づく抜擢昇給制であったこと、第二に、功程払ならびに功程割増賃金制度を大幅に採り入れることにより能率刺激的賃金政策を強調していたこと、そして第三に、戦時統制経済下に顕著に現われるような生活保障的賃金思想は昇給制を採用していたとはいえ殆ど確認しえないことなどである。いうまでもなく第一の吟味が最も重要であるからこれを中心に見よう。重工業大経営に於ける役付工と並工とでは昇給カーブ（但し地位別勤続年数別横断面平均値）にも相当の開きがあり、並工では高年層で頭打ち傾向が見えることが指摘されているが（文献〔11〕(2)七九頁）この時期の昇給はライフ・サイクルに応ずる生計費の増加を保障するものではなく昇給期が年二回（一九二五年以降、従来の二乃至四回の不規則な昇給期を漸次年二回に統一するようにした）であったとはいえ、一回の対象人員が有資格者に対し一、二割乃至五、六割という不規則な状況のもとでは、一斉定昇とは全く異質の「成績優良ノ者ニ限リ之ヲ行フ」（一九〇九年増給内規）という抜擢昇給の基本的性格はなお持続されたものと言うべきである。昇給制度の

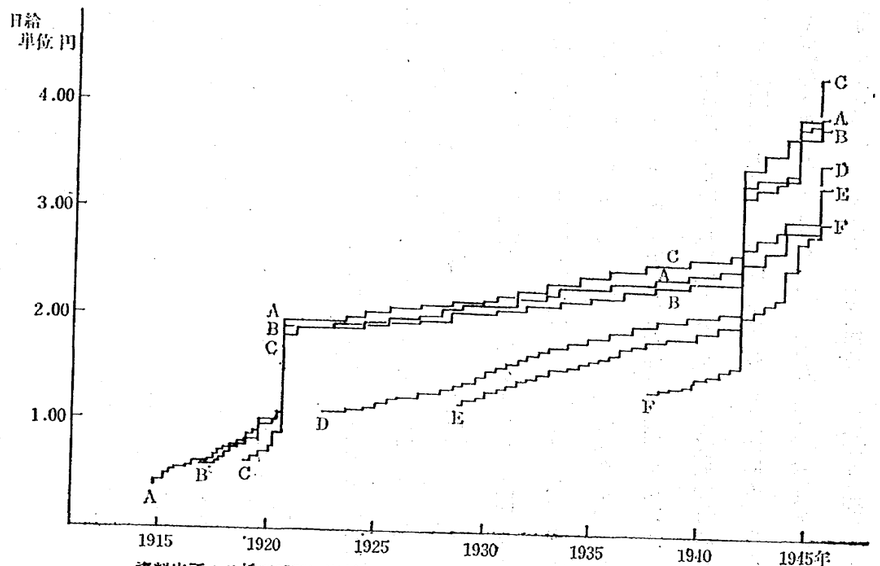
表10　八幡製鉄所職工勤続年数別構成

	1924	1926	1928	1930	1932	1934	1936	1938	1940年
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
5年未満	8479	6871	6622	5629	3063	2226	7106	9663	23517
5年以上10年未満	4729	6772	5543	4430	4870	4992	3700	1916	5531
10〃20〃	2862	3130	3989	6832	7323	7820	8059	7308	5502
20〃30〃	261	926	1075	1437	1360	1628	2111	2851	4687
30年以上			1	10	48	96	265	285	350
合計	16331	17699	17230	18338	16664	16762	21251	22023	39587
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
5年未満	51.9	38.8	38.4	30.7	18.7	13.4	33.4	43.8	59.4
5年以上10年未満	28.9	38.3	32.2	24.1	29.2	29.8	17.4	8.7	14.0
10〃20〃	17.5	17.7	23.2	37.3	43.9	46.6	37.9	33.1	13.9
20〃30〃	1.6	5.2	6.2	7.8	8.2	9.7	9.9	12.9	11.8
30年以上				0.05	0.3	0.6	1.3	1.7	0.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	年月								
平均勤続年数	5.10	6.8	7.5	9.4	11.0	11.10	10.3	9.7	7.3

資料出所：「本邦製鉄業労働事情概説(四)」『社会政策時報』69号，「八幡製鉄所工場労働統計」1926, 28, 30, 32, 36年，「八幡製鉄所労務概要」1934, 38年，「日本製鉄株式会社史」より作製。

至一はれ施り行がながと基雖礎もの改善要求に対し当局側は、独身者はともかく「妻子を養ふ者は之は相当骨が折れるに違ひない」と認めつつも「製鉄所は官営工場ではあるけれども慈善事業や救済事業を行ってゐる訳でない」（第七回懇談会議事大要くろかね一九三〇年二月二六日）として拒否する点などにも窺われるのである。このように、賃金面では必ずしも生活保障が充分でなかっただけに福利厚生施設の拡充によって補間される部面が少くなかったと思われる。もっともかかる施設は労働者定着政策の一環と見ることも出来るが、既に述べたように早くも一九一〇年頃までには創設を見た各種施設は、この段階に至ってもいずれも継続されているが、共済組合の年金制設置、任意加入制から強制加入制への移行などの例に見られるように、その内容の充実拡大も顕著であり大谷会館（一九二七年開設）に象徴されるような従業員会館諸施設は綜合的従業員厚生施設の一頂点をなすものであった。これらの側面から推察しうるように、昇給制が内包されていたとはいえ賃金制度の総体はまだ生活保障思想に基づく勤続リンク一斉昇給を主要内容とするものではなく、全体的には中高年に至ると昇給カーブ鈍化が見られるなどのため、労働者の勤続年

図2　個人別賃金昇給経路



資料出所：八幡製鉄所旧資料

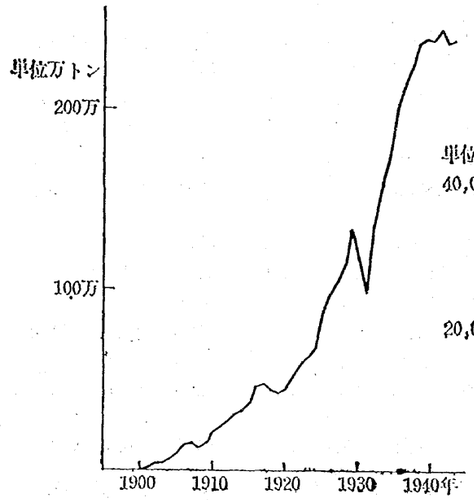
institutional な含意は横断面よりも昇給制運用の実際の時間経過のうちに見出される。一九一五年頃以降終戦に至る期間について個別賃金の若干例の昇給経路を描いて見たのが図2である。一九二〇年及び戦時統制下の四一年以降の大幅給与改訂による変動には注意を要するが、その中間の二〇余年間をつうじて見ると高勤続者と低勤続者の昇給間経過期間が前者に長く後者に短いことが注目される。その結果、低勤続者の昇給テンポが高くカーブが比較的に急になっている。無論、これは全職工の賃金変動を示すものではないが、さらにくわしく見ると高勤続者のうちでも個人によって昇給率に少なからぬ相違がある抜擢昇給の例が見出されよう。図2に見られる職工Cがそれであるが、昇給の速さは昇進に裏づけされており、前出の〔11〕の指摘とも符合するようである。

しかも一斉定昇制を支えるべき生活保障賃金思想はまだ見られない。それは、一九二一年に製鉄所では職工初給を無経験者につき一円二〇銭に統一したが特殊作業に従う特殊技能者以外の新採用者は殆ど無経験者であった状況のもとでこの初給水準が一五年間据置かれたことをはじめ、こうした給与

数別構成高度化による賃金源資増大の圧力も典型的年功賃金体系下におけるほど深刻ではなかったと思われる。これが表10に見られるようなこの期に於ける勤続構成（平均勤続年数で表示される）の非常な高まりを許容しえた要因の一つであろう。年功賃金体系の経営上の有利性が強まる条件は今次大戦の準戦時体制下に見られたような労務構成の若年化に伴って現われるのである。

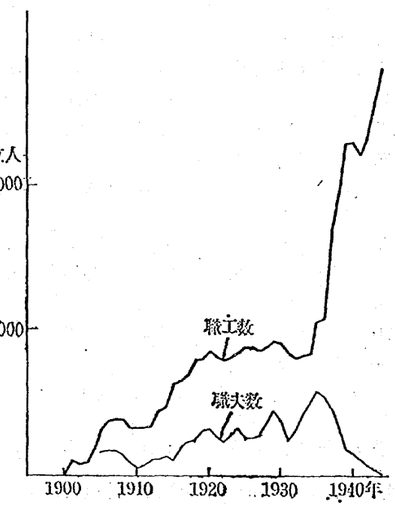
以上のような賃金体系の側面は大量労働力の持続的安定雇用の消極的要因ではあっても積極的要因ではない。積極的要因は労働力の質的側面にあると考えられる。すでに述べたように日本近代鉄鋼業の一貫メーカーはその歴史的発展過程に於ては技術的・地域的にも孤立していたため企業内定着層であることはそのまま固有の熟練労働力層と言ってよかった。それゆえ機械修理などの補助部門に於ては技能にある程度の横断的通用性がある限り代替もまた可能であったが、製銑以下の主作業部門についてはそれは極めて困難であった。日本鉄鋼業に於ける熟練はこうした特異な意味を帯びていたと言える。養成所に於ける組織的教育訓練のように先行投資を行った場合には企業がその出身者を強制定着せしめてその生産力効果を期待することは当然の理であるが、それ以外の労働者についても所内で実地作業経験による一定の熟練を獲得してきた限りそれに代替しうる者を他に求め得ない状況下では強くその定着を期待したとしても無理からぬことである。こうした条件は八幡以外の鉄鋼メーカーでも全く同様であったが反動恐慌以降の不況過程に於て生産水準を著しく引下げずに済んだ官営製鉄所ではこれらの労働力の排出を極力回避したわけである。民営製鉄所でも大量整理は免れなかったとはいえ民営造船企業などとは異り、むしろ高年層の熟練者層を残留せしめたと報告されている。[30] しかも銑鉄自給率が低い戦前の日本鉄鋼業の構造的欠陥のもとでは官営製鉄所は絶えず増産を要請されたため、恐慌期でも最小限の採用を行ったほどであったから、従業員数増加の変動は根本的編成替えを可能にするほど著しくはなく、仲び率が低下しつつもむしろ着実な増加傾向が見られる限り、所内の既存労働力に対する定着化政策も強まったのは必然であったし、事実、表11に見られるように高い定着率を観察しうるのである。

図 3-1　八幡製鉄所鋼塊生産高の推移



資料出所：『八幡製鉄所五十年誌』巻末付表

図 3-2　八幡製鉄所職工，職夫雇用量の推移



資料出所：「八幡製鉄所五十年誌」巻末付表

表 11　八幡製鉄所職工企業内定着率(1)

	1925年調査	1930年調査	1935年調査
	%	%	%
1900年以前入職者	11.3	3.8	
1905　〃	15.8	7.7	3.6
1910　〃	33.4	23.9	13.2
1915　〃	32.9	24.1	16.0
1920　〃	65.2	48.6	37.3
1925　〃		72.9	56.9
1930　〃			80.1

資料出所：「八幡製鉄所工場労働統計」1925, 30, 35年，「八幡製鉄所五十年誌」巻末統計より筆者が計算したもの。

(1)　定着率の算出法は前掲表3と同じ。

こうした規模の拡大もさることながら、欧州大戦後の合理化の過程で進展した動力源の転換（蒸気→電力）、設備機械運転の高速化、炉容積拡大などの技術革新の影響を軽視しえないと思われる。即ち所内全般にわたる合理化と技術革新下での高能率作業への要請ならびに作業規律強化の要請は少数の若年見習工に対する画一的教育の効果のみによっては満たしえなかった訳である。むしろ所内で経験を積んだ中堅層の再教育訓練こそが緊急の課題であり、しかも再教育後直ちにこれを作業集団の優れた指導層として現場に送り返す必要に迫られてい

表12　教習所内容（1927～1941年）

部別	普通部（1935年以降教習部）	高等部	専修部	講習部
目的	将来職工ノ幹部タルニ必要ナル技術上ノ知識ヲ授ク		作業ニ適切ナル技術上ノ知識ヲ授ク（時間外）	短期間ニ業務ニ直接必要ナル技能ヲ授ク
科別	銑鉄，機械，製鋼，電気，圧延，化学，骸炭，土木建築，窯業	冶金，機械，電気，土木建築	鉄冶金，電気，鋼鉄加工，土木，工業化学，機械	不定
期間	1年	1年	6カ月～1年	短期
授業時間	各科共週24時間（普通部時代30時間）	各科共週24時間	専門科目週4時間 一般科目週1時間	不定

資料出所：「製鉄所労務概要」，協調会「徒弟制度と技術教育」

た。従って企業内教育は養成所の限界が指摘される以前からすでに着手されていた成人技能教育（製鉄所技能員教習規程一九一九年三月）の方向に新展開を見ることになる。一九二七年開設された「製鉄所教習所」がそれであってそこではかつてのように単に「適良ナル職工ヲ養成スル（養成所規則）」ためでなく「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特別教習を授けて将来製鉄所に於ける職工の幹部たらしむるの方針」（くろかね一九二七年五月一五日）を明白に掲げて出発した。その機構は表12に見られるように中核としての普通部をはじめ高等部、専修部、講習部を設け、経験職工の再教育、訓練に成果を収めたのであった。

以上、常傭本工の安定雇用（即ち終身的雇用）の条件を二側面から考察したが最後に看過しえぬものとして、景気変動、作業量伸縮に応じてクッションの役割を果し、間接的に本工の安定雇用を支えた構造、即ち臨時的雇用関係下にある職夫層の恒常的雇用を挙げておこう。製鉄所が、わけても間接補助部門に於てこれらの労働力に依存するところが大きかったのは創設以来の特色であったが「製鉄所職夫供給規則」（一九一〇年）により供給方式の制度化を行い、戦前期をつうじ常時、本工の三割乃至五割の多数が使役された。[31]この他に主に構外作業に従う請負職夫[32]があり、また製鉄所との直接の供給職夫の他に本工と同様の作業に従事しつつも直払職夫または指定職夫の雇用関係にあり本工と同様の作業に従事しつつも直払職夫または指定職夫の名称のもとに労働諸条件に於てはあくまで臨時的労働者としての差別を受けていた階層が存在した。[33]さらに本採用の前段として試験工、臨時工層が存在したがこの制度化は先に見た通りである。

（注23）甲斐募『八幡製鉄所労働運動誌』一九五三年、一頁―九頁。
（注24）この事件の経緯については『同書』の他『八幡製鉄所五十年誌』一巻一九六四年、八幡製鉄労働組合『八幡製鉄労働運動史』（上巻）一九五七年等にくわしくまたよく知られているのでここでは指摘するにとどめる。
（注25）甲斐『前掲書』二五五頁。
（注26）たとえば『同書』三七〇頁―三七一頁。
（注27）組合運動家の若干名については事実しばしば実行された。『同書』一四三頁、一七五頁、二九六頁―二九七頁等を見よ。
（注28）卒業生数は昭和一〇年四月協調会調査（同会『徒弟制度と技術教育』）、出身在籍者数は「八幡製鉄所工場労働統計」昭和一〇年調査分。
（注29）この要因として筆者はとくに一、技術が組織的技能教育を必要としないほど低水準にとどまっていたから（文献[11]参照）ではなく、個々人が配属された現場での細分化された作業の実態に画一的な養成所の机上技能教育内容が充分に合致しなかったこと、二、エリート意識の強かった出身者に対して工場は特別優遇をしなかったこと、とくに後の成人教育に見られるような政策的な特別昇進方針が置かれていなかったことが出身者の不満を醸成する結果になった点を挙げたい。
（注30）橋本能保利「本邦製鉄業労働事情概説㈣」『社会政策時報』六九号、一九二六年、九八頁―九九頁、同㈦『同時報』七九号七六頁及び吉田寧「本邦造船業労働事情㈠」『同時報』七六号一二五頁参照。
（注31）供給制度は製鉄所より指定を受けた若干名（六乃至七人）の供給人が製鉄所の要請に応じ、その都度必要人員を供給することになっており、給与は供給人が製鉄所から一括支払を受けた上、手数料を差引いて分配する仕組であった。実際の労働力調達は供給人所有の専属下宿屋の管理人が行ったが狡滑な足留策が講ぜられた割には流動性は高かった（常傭職工の約一〇倍）。一九二〇～二四年には一日平均五〇〇〇―六〇〇〇人使用されたと報告されている。橋本「前掲調査㈢」『同時報』六六号一四二頁以下はその詳しい調査報告である。
（注32）「同調査㈢」によれば同時期に約二〇〇〇人使用されていた。

年功制の史的形成について

（注33）直払職夫は製鉄所が直接給料を支払う臨時労働者であるが後に供給人による間接供給制のうちに吸収された。指定職夫は出役職場の指定を受けているほど恒常的雇用関係にある職夫であった。従って作業上欠かせぬ地位にあったことが察せられるがこれは職場の本工作業集団といかに密接な関係にあったかは懇談会席上、度々常傭職工からそれら職夫の待遇改善要求が出されていることからも判る（たとえば第五回、第一四回議事大要）。しかし、当局は本質的相違を理由にその都度拒否している。

第五章　結　語

年功制の論議が、工業化のもつ一般的な普遍化作用と個別経済社会の体内に残存する固有の伝統的特殊性の接点をめぐるものであるならば、それは本来現代分析諸科学の最も広い綜合的枠組のなかで解析すべきものであろうが、筆者は問題のその様な性格を念頭に置きつつも、本稿では焦点をそのうちの比較的に限られた領域に絞って考察を行った。即ち、戦前の官営鉄鋼大工場の発展過程を追いつつその内部に形成されてきた工業労働力の性格ならびに労務管理、労使関係の構造を考察したのである。無論、この実証的考察は年功制度の史的形成に関する従来の理論仮説を事例分析によって再検討をする意図を含むものである。第一章に要約した従来の理論仮説は、一方に於て年功制の基本条件として日本社会に底流する継続的側面を重視するが、他方に於て年功制度確立の契機として一九二〇年代慢性不況期に於ける大企業内部の労働力編成の編成替えを強調するものであった。それゆえ、この編成替えによる激しい変化こそは事例分析によって検討さるべき要点となるわけである。

分析結果はしかしながら、それほどドラスティックな編成替えは行われなかった事を示している。編成替えの理論的含意は解雇の脅しによる外的強制によって労働者自身に企業忠誠心と結びついた企業内定着志向性を持たせるに至るという変化、にある。ところが、事例研究の結果によれば大規模且つ急激なこうした再編成が顕著に見出されないばかりか、定着性の強い労働者の一群が創設期に於て早くも形成されていることが示されたのである。このことは、近代鉄鋼大経営に於ける労働力の定着性は慢性不況化に於ける強制によって植えつけられたものではなく、一方に於て農業地帯から吸引された未熟練労働力としてのいわば給源から規定される鉄鋼業労働者の性格により、そして他方に於ては伝統的な技術的基盤とは隔絶した鋼一貫生産の高度に発達した技術体系に組み込まれ、しかも同時代の一貫メーカーが技術導入開発の面でも、また労働力の給源及び移動流通の面においても相互に関連なく隔絶していたといういわば二重の相互絶縁性の中での孤立化された熟練獲得過程の特質により、官営八幡製鉄所の創設をそのメルクマールとする日本近代鉄鋼業発展の当初から濃厚に見出されるものと言えよう。全体としての定着性が高まりつつあるという傾向はいうまでもなく慢性不況期の移動率減少に伴って益々顕著に認められるが、これが雇用労働者（但し常傭本工）の全階層に及ぶものであるだけに脅しの反作用とは考えられない。むしろ注目したいことは当初から定着的な一群の労働者が欧州大戦下の熟練労働者の激しい所外流出ならびに所内雇用構造変動をくぐりぬけてなお太い系列を成して残存定着していたことであり、この層、いわば基幹的労働力層が必ずしも養成所出身者でない労働者を附加しつつ企業の発展に応じて増大成長したかに見えることである。

年功制の形成の基底として定着的労働力を挙げることはいわば共通の認識であるが、その定着性の内容としては右の分析結果を重視したい。これが先述の仮説のうち、変化過程の含意をそのまま年功制の契機として強調しえない根拠となる。一方、継続性として一括した諸説との関連では、一の身分階層性の意義については本稿での考察が現場労働者層に限られたため身分階層問題追求のための余裕がなく充分な取扱いがなされていない。二の年功＝熟練度の斉合性は本事例研究によってもある程度裏づけが得られるようであるが、けだしこの関係は熟練獲得過程の原理的関係とも言えるのであって、職種別組合の不在といった制度的相異を超えてなお、そこに日本的特殊性を見出しうるか否か、分析方法論上の一層の吟味が必要である。三の企業内封鎖的労使関係もしくは経営家族主義は、一面に於て企業の手による直接労務管理体制の確立がその指標であり、他面に於ては文化人類学的意味における社会的価値体系の内容がそうした指導理念もしくは思想を左右すると考えられる。事例分析に於て、労務管理機構の基本的枠組の形成並びに労使関係の企業内封鎖化について叙述したが、これはさ

らに精密な綜合的分析体系の中に解析し直されるべき性質の問題である。量化しえぬこれらの問題に対して、今日我々の手にし得る分析用具は思いの外微力である。しかし工業化過程に展開した日本労使関係の伝統的特性の象徴的表現として年功制を把えるならば、その解明は単に一面的分析のなしうるところではなく今後の諸科学の綜合的分析装置の構築にまつ他はないであろう。

最後に、本稿で強調した定着性の内容把握について吟味すべき点に二つほど言及したい。定着的労働力は流動的労働力に対比されるが、とりわけ現代の工業化社会では若干の技能職種を除き、後者の短期就業的性格もしくは熟練習得過程の短期性といった比較的に低位熟練労働力的性格に対し、一般に都市工業地帯に定着する熟練度の高い労働力の意味を持つと言える。家計補助的女子労働力に対する家計核としての男子労働力と考えてもよい。しかしながらこの概念を狭めて企業定着性とすると、非企業定着的でありながら同時に都市工業地帯に定着的な熟練労働力が存在する限り上記のような質的区別はここでは成立しない。生産技術に規定される技能の内容ならびに作業集団組織及び統括機構の産業別相違により、基幹的労働力を企業定着性の強い類型に依存するものと否とがある。従って定着性の分析は近代鉄鋼業に於ける場合と造船業或は機械関係の工場とでは自らその含意が異らざるを得ない。工業労働力の形成ならびにそこに展開する労使関係上の諸制度の考察は先ずこうした意味で産業別分析の基礎の上に立たねばならないのである。これが第一点である。

第二点は、企業内労働市場＝労働力編成にかかわる視点である。これは多次元的に捉えた同種労働群の複合的構造と言ってよいが、定着的労働力はどの労働群もしくはどの職種群に対応するかという視点である。例えば Livernash〔20〕はこの分類基準として職場配置、作業統括組織機構、熟練、採用経路、配転・昇進等を挙げ、Dunlop〔2〕は技術、管理統轄組織（賃金決定の単位別）及び作業集団内の社会的慣行の三つを指摘している。これらの基準がいわゆる job-cluster（職種群）の選別を意図していることは言うまでもないが、企業内労働力に定着的と非定着の二類型が大別され得るならば、その各々がどの分類基準で区別されるか或はどの職種群に対応するものかを明らかにすることは労働力の定着・非定着の内容を質的に解き明すことになるわけである。本小稿では諸制度の歴史的展開の事実を叙述することを第一義としたので、右の視角に基づく詳しい分析は別に機会を得て報告したいと思う。

参考文献

〔1〕 Dunlop, John T., *Industrial Relations Systems*, 1958, Henry Holt and Co.
〔2〕 Dunlop, John T., "The Task of Contemporary Wage Theory," *New Concepts in Wage Determination*, 1957, McGraw-Hill Book Co., Inc.
〔3〕 遠藤正男「明治初期における労働者の状態――軍需諸産業における労働事情――」『明治前期の労働問題』一九六〇年、御茶の水書房
〔4〕 藤林敬三『労使関係と労使協議制』一九六三年、ダイヤモンド社
〔5〕 同「吾国に於る労働移動の研究――特に先きの欧州大戦時の労働移動現象について――」『三田学会雑誌』三五巻三号一九四一年
〔6〕 同「吾国工鉱業労働者の労働移動の研究――特に前大戦後満州事変勃発に至るまで――」『三田学会雑誌』三五巻八号一九四一年
〔7〕 藤田若雄『日本労働協約論』一九六一年東京大学出版会、とくに第一篇「年功的労使関係論――創出と展開――」
〔8〕 同「労使関係と労働組合」『産業と労働組合』一九五九年ダイヤモンド社
〔9〕 同「終身雇用関係と学歴差別」『日本労働協会雑誌』二号一九五九年
〔10〕 間宏『日本労務管理史研究――経営家族主義の形成と展開――』一九六四年ダイヤモンド社、とくに第四章「重工業における労務管理の変遷」
〔11〕 兵藤釗「第一次大戦後の労資関係――重工業大経営を中心として――」(1)・(2)『経済学論集』三〇巻四号・三一巻一号一九六五年
〔12〕 同「鉄工組合の成立とその崩壊――日清戦争後における重工業の労資関係――」(1)・(2)・(3)『経済学論集』三一巻四号、三二巻二号・三号、一九六六年、六七年
〔13〕 飯田鼎「鉄工組合と黎明期の日本労働運動――日本的クラフト・ユニオンの興亡――」『三田学会雑誌』六〇巻八号一九六七年
〔14〕 小林謙一『就業構造と農村過剰人口』一九六一年御茶の水書房、とくに第三章「就業・雇用構造の展開」
〔15〕 小池和男『賃金――その理論と現状分析――』一九六六年ダイヤモンド社
〔16〕 同「年功賃金の内容と根拠」『経済セミナー』六三号一九六一年

〔17〕神代和欣「独占段階の労働市場構造と年功制」『日本労働協会雑誌』二四号・二五号一九六一年
〔18〕黒川俊雄『日本の低賃金構造』一九六四年大月書店
〔19〕Levine, Solomon B.「戦後日本における労働市場、賃金構造、団体交渉」(岡本秀昭訳)『日本労働協会雑誌』五九号一九六四年
〔20〕Livernash, E. Robert, "The Internal Wage Structure," *New Concepts in Wage Determination*, op. cit.
〔21〕孫田良平「年功賃金とはなにか」『経済セミナー』六三号一九六一年
〔22〕同「戦時労働論への疑問」『日本労働協会雑誌』七六号一九六五年
〔23〕内藤則邦「産業資本確立期における『鉄工』の形成と陶冶について」『立教経済学研究』一六巻二号一九六二年
〔24〕同「『鉄工業』における労務管理の形成」『立教経済学研究』一七巻三号一九六三年
〔25〕丹武谷竜「年功制度の回顧と展望」『日本労働協会雑誌』六九号一九六四年
〔26〕同「賃金体系の歴史的回顧」(明治前期、後期、大正期、昭和期における賃金体系及び要約)後掲『わが国賃金構造の史的考察』〔34〕所収
〔27〕西岡孝男「労使関係における日本的なもの」同著『日本の労使関係と賃金』一九六六年未来社所収
〔28〕尾高煌之助「北九州における貨幣賃金の変動」『経済研究』一八巻三号一九六七年
〔29〕大河内一男『黎明期の日本労働運動』一九五二年岩波書店
〔30〕同「賃労働における封建的なるもの」『経済学論集』
〔31〕同「日本的労使関係の原型——第一次大戦後の『工場委員会』をめぐって——」有泉編『日本労使関係の研究』一九六三年東京大学出版会
〔32〕同「日本的労使関係の特質と変遷」『日本労働協会雑誌』一号一九五九年
〔33〕大河内・氏原・藤田編『労働組合の構造と機能』一九五九年東京大学出版会
〔34〕大前朔郎・池田信『日本労働運動史論——大正一〇年川崎・三菱神戸両造船所争議の研究——』一九六六年日本評論社
〔35〕昭和同人会『わが国賃金構造の史的考察』一九六〇年至誠堂
〔36〕隅谷三喜男「技術革新と経営家族主義——終身雇用制と年功制の形成と崩壊——」同著『日本の労働問題』一九六四年東京大学出版会
〔37〕同『日本賃労働史論——明治前期における労働者階級の形成——』一九五五年東京大学出版会
〔38〕同「日本における労務管理の形成」前掲『日本の労働問題』
〔39〕同『日本労働運動史』一九六六年有信堂
〔40〕同「産業発展と労働組合」前掲『産業と労働組合』
〔41〕隅谷・小林・兵藤『日本資本主義と労働問題』一九六七年東京大学出版会
〔42〕高梨昌『現代日本の労働問題——労使関係近代化の現状と課題——』一九六五年東洋経済新報社
〔43〕高谷茂木・池田信「年功制に関する覚書」『日本労働協会雑誌』七八号一九六五年
〔44〕徳永重良「明治後期における造船工業の発展と労働者状態」『経済志林』三二巻二号
〔45〕津田真徴「年功序列賃金と年功制度」篠原・舟橋編『日本型賃金構造の研究』一九六一年労働法学出版社
〔46〕同『労働問題と労務管理』一九五九年ミネルヴァ書房
〔47〕氏原正治郎「わが国における賃金問題の所在」『評論』一九四八年八月号
〔48〕同「日本農村と労働市場」近藤・大谷編『農村社会の構造』一九五四年河出書房
〔49〕同「わが国における大工場労働者の性格」日本人文科学会編『社会的緊張の研究』一九五三年、なお〔45〕〔46〕〔48〕は同『日本労働問題研究』一九六六年東京大学出版会に転載された。
〔50〕氏原・藤田・舟橋『日本型労働組合と年功制度』一九六〇年東洋経済新報社
〔51〕渡部徹「明治前期の労働力市場形成をめぐって」前掲『明治前期の労働問題』所収

文献追補

〔52〕津田真徴『年功的労使関係論』一九六八年ミネルヴァ書房

付　記

〔1〕八幡製鉄所史料調査に際し、八幡製鉄本社調査部飯田賢一氏をはじめ、八幡製鉄所総務部、労働部の方々から懇切な御援助をいただいた。また八幡地区ならびに東京に在住の古老の方々の熱心な御協力により、貴重な面接聴取記録を得ることができた。ここに記して心から御礼申し上げたい。
〔2〕本研究の研究費の一部は昭和四二年度慶応義塾学事振興資金によってまかなわれた。