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

Title	戦前八幡製鉄所における労働事情 : 面接聴取記録
Sub Title	Work conditions and labor relations in the prewar Yawata Basic Steel Corporation : interview notes
Author	島田, 晴雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1969
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.62, No.1 (1969. 1) ,p.79- 91
JaLC DOI	10.14991/001.19690101-0079
Abstract	
Notes	資料
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19690101-0079

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.

が強化され，この規程に違反した製絲家に対する罰金額も女工1名につき10円という高額を課し，また女工の労働時間中における統制，さらに就業時間外における行動規制が加わる。それは先に示した第十四項の如く「通ヒ工女」においては「家」に女工監督の一任を課し，寄宿女工に対しては「第十三項　就業時間外ト雖トモ可成工女ノ外出ヲ停メ裁縫及習字等ヲ授ケ傍ラ平易ノ修身ヲ談シ努メテ婦徳ヲ涵養スヘシ

但運動ノ際ハ風俗上ニ害ナキ遊戯ヲ為サシムヘシ」というごとく労働力の全人格的統制を資本によって明確に加えようとするにいたる。

以上の「長野県下蚕糸業組合取締所規約」は原案であったと推察される。そしてこのうち特に「工女使傭規程」は，その改正の過程は明らかではないが次のような修正が施される。先ず新たに次の一項が加えられる。すなわち，

「第七項　甲製糸者ノ工女ヲ乙製絲者ニ於テ使傭シタルトキ誤用ノ事状判然シタルニ於テハ速ニ解約スヘシ」として，「誤用」を事由とする傭入れを禁止し，さらに，先の第十六項で定められた女工よりの解約の規定が廃止され，結婚等の事由によって解約することを規程上では定めず，これに替って第十七項に製糸家が解約の節就業証に「解約年月ヲ記入シ傭主之ニ認印シ事務所に差出ス」という手続き，あるいは工女の給料を毎月決算して翌月十五日迄に之を渡すことを怠った場合に解約しうるという規定を設け，製糸家が本規程に違わぬ場合において解約を認めるという変更がなされた。

明治19年の「長野県下蚕糸業組合取締所規約」では先に示した明治18年1月の東英社の「生糸製造規則」における女工に関する規定が一層精密となり，特に「工女籍ニ登録スルニ非レハ之ヲ使用スル事ヲ得ス」と登録制を確立し，各条項の違反に対する罰金は東英社規則の二倍の高額に定められる。まさに長野県においては女工に対する製糸資本の支配が制度として明治19年にはかなり明確に整備されてくるが，しかし制度として，より強力に個別製糸資本を規制する必要が現実化するのは，明治34年の「製糸同盟」の成立の時期とみるべきであろう。明治10年代末にすでに個別製糸資本間の競争は女工に対する共同の支配，体制的支配を形成しつつあったとはいえ，その確立は製糸資本の確立をまたなければならなかったのである。そしてこの資本の確立は製糸女工に対する国家権力と資本との結合的支配，まさに全体制的支配の確立を意味するものであった。

「長野県蚕糸業組合取締所規約」が定められるのは明治19年4月であるが，同年七月，南真志野の製糸家金子長内は女工を寄宿させるに付き，次のような「御受書」を上諏訪警察署長に届けている。

「　　御受書

私儀生糸製造営業仕候付テハ工女廿六人相雇候内前記五人ノ者止宿為仕候付テハ午後八時過ハ他行等ハ勿論盆踊男女混合等不品行猥褻之義無之様精々注意可仕候若背戻候ハバ如何ナル御処分相成候共不苦依テ此段御受申候也

諏訪郡湖南村生糸製造人
金子長内
明治十九年七月十九日

上諏訪警察署長
警部　藤田弥十郎殿」

（金子金吾氏所蔵「届出綴」より）

労働力需要の増大とともに他村・他郡より労働力を雇傭し，寄宿させるにいたる明治10年代末において，製糸家は女工に対する全人格的支配と監督の責任を警察権力に対して明らかにしなければならなかった。それは，単に寄宿させる為の形式的届出であったにせよ警察権力は女工に対する製糸資本の支配を支える力としてその機能を発揮するようになってくるのである。

以上の如く，明治10年代後半において，「貧農部分より流れ出づる半隷奴的賃銀労働者を再編成した所の」（山田盛太郎著「日本資本主義分析」61頁・40頁）特殊労役制度はなお制度としては確立をみず，その確立過程においては，女工の異動率は高く，女工の異動を規制する諸規定も整備されてくるとはいえその現実的拘束力は微弱にしか働かなかったことは明らかである。すなわち直接的な土地所有関係は，労働力調達と緊縛に一定の力として作用しているものと認められうるにせよ，その力は，労働力需要の増大とともに一部分の女工に対して働く力に過ぎなくなり，かかる力によっては個別資本の必要とする労働力を調達することは不可能となってくるのであり，製糸資本は資本の力による，労働力支配体制の確立，「再編成」が迫られてくるのである。

戦前八幡製鉄所における労働事情

——面接聴取記録——

島田　晴雄

本資料は，戦前八幡製鉄所において，工場労働に従事された方々の体験の記録である。記録は，筆者の面接聴取に応じて下さったこれらの方々の談話を，筆者が速記し，再生したものである。

筆者はさきに，本誌61巻4号（1968年4月）誌上において，「年功制の史的形成について——戦前八幡製鉄所の事例研究——」[1]と題する小文を発表した。このささやかな実証的試みは，その事実認識の手がかりとして，戦前から同製鉄所に勤務された古老の方々の経験談に負うところが少くなかった。この種の面接聴取記録は，文書記録などと異なり，精密な証拠として直ちに利用しうる性質のものでは必ずしもなく，なお一層の吟味，考証を要するものであることは言うまでもない。しかしながら，事実把握のための文書その他の史料が，まだ不充分，不完全な形でしか利用しえぬ場合には，問題への第1次接近の手がかりとしては極めて貴重な情報を提供するものと言えよう。拙稿が発表されて以来，その意味で，同学の方々から，面接聴取記録を公開するよう熱心なお勧めと御要望とを戴いた。筆者もかねて，積極的御批判を仰ぐとともに実証分析の進展に資するため，その機会を待っていたのであるが，このほどその機会を得，ここに発表する次第である。面接聴取を快諾され御協力を下さった古老の方々をはじめ，公開を勧められた先学の方々ならびに今回の機会を与えられた三田学会雑誌編集者にたいし，深甚の謝意を申し上げたい。

1966年から67年にかけて，一連の面接聴取にもとづいて作成された記録は，4氏の談話から得られた5部にまとめられてある。今回は，しかし，紙面に限りがあるため，そのすべてをここに転載発表することはできなかった。以下の記録は，3氏4部の抄録である。とはいえ，前出の拙稿中に摘記した部分をはじめ，雇用制度の展開をめぐる重要な諸局面についてはできるかぎり多くのスペースを割いて，ほぼ充分に再録できたと考える。4氏のうち，高田一夫氏の面接記録を掲載しえなかったことが残念であるが，これはまた別に機会を得て紹介したいと思う。

面接は，質問者があらかじめその趣旨を説明した後，回答者に，なるべく自由に談話を進めてもらう，いわゆるオープンエンドの方式を採用した。したがってその記録を，ここに抄記するに際しては，談話の展開をそのまますべて記すのではなく，主題から離れた部分を省略し，また内容に従って小見出しをつけるなど若干の編集を行なったことをおことわりしておきたい。なお，限られた紙面にできるだけ多くを載せるため，解説は附けないこととした。

掲載する記録は以下の順である。

記録Ⅰ　柴田伊右衛門氏，1967年11月3日，於八幡
記録Ⅱ　柴田伊右衛門氏，1967年11月5日，於八幡
記録Ⅲ　中島　竜一氏，1966年6月27日，於東京
記録Ⅳ　三橋　義雄氏，1967年11月3日，於八幡
（記録Ⅴ）高田　一夫氏，1967年11月1日，於八幡
（ただし，Ⅴは未掲載）

つぎに，4氏の略歴を掲げておこう。

柴田伊右衛門氏[2]
1885年生。

注（1）　同小稿は発表後，社団法人「労務管理研究会」（理事長　野田信夫氏）から第4回「藤林賞（研究奨励賞）」（1969年度）を授与された。本資料には敢えて解説を附けなかったが，資料中に記されている諸多のことがらの位置づけについては同稿を参照して戴きたい。

（2）　筆者の調査研究に最大の御協力を惜しまれなかった柴田伊右衛門氏は，1968年月7他界された。謹んで哀悼の意を表したい。なお同氏からは雇用制度に関する書簡を戴いたが，今回は収録しなかった。

1900年農商務省製鉄所入職，製鋼部配属。
助手，筆工，工手技手（任官）を経て，
1918年，同製鉄所を退所。
1919年，小倉製鋼入社。

三橋義雄氏
1895年生。
1917年，農商務省製鉄所入職，鋼材部第2圧延課3分塊工場配属。その後7分塊に転属。製鉄所教習所で教習を受けたのち，伍長，組長を経て，
1950年，同製鉄所年満退職。

中島竜一氏
1901年生。
1916年，農商務省製鉄所職工養成所入所。
1918年，鋼材部小形工場配属。
1934年，八幡本事務所へ転属。
1956年，同製鉄所年満退職。

高田一夫氏
1906年生。
1920年，農商務省製鉄所職工養成所入所。
1921年，製鋼部2製鋼工場配属。
1922年，時報くろかね編集室転属，編集担当。
1950年，教育部転属。
1961年，年満退職。

I．柴田伊右衛門氏面接聴取記録 I

あっしは初め，事務をやっておりましたし，助手という名儀で殆ど用事はなしに玄関番から手伝いをやらされました。小学校を出てからすぐ入所して，最初は子供だから手伝いのようなことばかりやらされたわけです。

明治33年に助手で入職しましたが，それが大分長かった。それから筆工になり，現場に出て工手を1年やり，任官されて技手となりました。結局，事務の方と技術の方と半々ぐらいの仕事をしたわけです。

職工の募集と就業状態

作業員では創立時代は永続きせずに逃げ出した人がいる。ずっと居った人は相当永く固定していたようです。あの時代は働く人もあっち行き，こっち行き，移動性があった。今なら定着することを喜ぶが，あの工場も行ってみた，この工場も行ってみたというようなのが自慢でしたし，履歴書を書くにも何処そこへ行っていたというようなのを書いたものです。

高炉をやる人はやはり仕事がひどいのでやめた人もいるでしょうが，高炉とか平炉とかに直接たずさわった人は職人でない素人が大部分でんな。新聞広告で作業員を募集したのでそれに応じて色々集って来ました。製缶とか鍛冶とかいう連中が新しい製鉄作業に関係はしたが，移動は多かったでんな。

初期の作業状況

ある工場は請負いのものもあったが，大部分は直接工事だから建築・鍛冶，製缶で入っても常傭になった人もいます。田中熊吉さん（後の宿老……筆者）はあっしの親爺の下で，国鉄の工場に居り，製鉄所が始まるというので，謀叛気を起して行ったのです。はじめは人夫名儀で，製缶でも鍛冶でも何でもやる。田中さんが九鉄に居った時代から私は知っているわけです。

採用は，新聞広告を出し，高炉が製品を出すようになった時には方々から人が来ました。経験者については，高炉経験者は釜石から来たし，造塊の鋳鍋を動かす経験のある職工はいたが，大したことはない。製鋼も平炉経験者は無し，全くの手さぐり作業でした。毛唐の言うのは話は通じんし，通訳自身がどんなふうに訳してよいかも判らない。今泉さんはドイツで見て来ましたが，少数の人，今で言えば取締役級の人がドイツで見て来て直接指揮するようなわけでした。ドイツ人の方は話が通じないので向うもイライラ，こっちもビクビク……。明治37年に日露戦争が始ったのでドイツ人は皆，帰りました。一番はじめは部課長連中が向うに行って教わったので各部に2，3人くらいしか居らぬ。結局，直接仕事をしたことのある人は殆ど居らぬというわけです。

親方職工について

親方職工は町でいう年期奉公といったようなもので，小学校上りの者も家に置いて，製鉄所に連れて行って働かせる。普通の場合には自分の家に寄食させておき，自分の家が仕事場になるのが親方一徒弟の関係ですが，八幡のこの親方職工の場合には工場は製鉄所の工場であり，自分の家に2人なら2人置いて，それを引っぱって行って働かせる。賃金は親方が取って一部は給料で本人に渡して，残りは親方が取る。ところが，あとで製鉄所本体の仕事が始まった後はそんな都合の悪い仕事には皆寄りつかなくなりました。はじめは，入るときにどんなふうにしたら入れるじゃろうか言うんで，親方に頼んで，入れて貰おうというわけで，徒弟のように親方のところに住み込んだ者があったようでした。

親方職工のようなものは，鍛冶，製缶，鋳物などが多かったようです。親方職工は小学校を出てからすぐくらいの人を自分の家に置いておいて，工場へ連れて行って働かせる。一種の年期奉公のようにして働かせる。友人で，親方は鍛冶屋だったが，小形工場で，小形を覚え，組長になり，その後大阪に出て相当やった人もいます。ブラブラしていて物を覚えない者もいるし，そんな者はいつまで経っても覚えて行くことはできません……。

親方職工は建設にはおらんでしょうな。何か仕事を覚えるといった意味で親方職工についているわけです。親方についていて親方の工場へ行って一緒に仕事をする。しかし，例えば鍛冶の親方でも別工場の方に弟子は行って，別の仕事を覚えるということはありました。

もちろん，親方自身も仕事はする。そして弟子は親方の手伝いをして職を覚える。しかし，仕事を覚えてくるとバカらしくなってくる。親方は自分（弟子のこと……筆者）の働いたものを取ってしまって，食いぶちはいいが，残りも親方にとられてわずかしか入れられん，ということになると面白くない。街でいう大工，左官とは違うんだから，製鉄所にいて，仕事にも慣れてくると，あんな人についとったってつまらんじゃないか，ということになる。1年もいると他の工場にまわって，別に親方について居なくたって仕事は出来るし……。親方も製鉄所の職工です。製鉄所の職工であって自分の給料を貰いながら，弟子を働かせて，その分の給料を受け取って，ピンハネをしている。今から考えると随分いい加減なことが出来たものです。

こういうやり方が続いたのは僅かの間です。親方も大抵，鍛冶，製缶くらいしか知らんから本当の作業が始まると役に立たない。だから，初めの1，2年，つまり33年から34年の初め頃くらいでしょうな。本作業の職工は新聞広告などを出して募集したり，それまでは建設作業をしていた者を使ったりしました。親方職工は本当の作業が始って，鍛冶，製缶などには通用せん。皆，はじめての仕事ばかり。工作，築炉関係では通用したものの親方も仕事知らんのだから，本作業では殆ど通用しないわけです。

第1次大戦前後の労働移動

その頃出来はじめた他の工場は，はじめ主任の技術者を引っぱって行く。そしてその技術者に工場の設計をさせ，それが自分の子分を連れて行った。つまり，ある数人の自分がとくに目をかけた者を引っ張って行って仕事をさせる。一番はじめは主任級，主任の下くらいの人を連れて行って，工場の設計をさせ，それから気に入ったものを引き抜いて行く。大阪などにも行ったようです。

それだから，製鉄所には仕事に慣れた人が少くなった。それを補うために新しい者を入れる。向うも製鉄所から連れて行ったものだけでは作業は出来んから，新しい者を入れたりして両方とも面喰らったもんです。

どんな工場の労働者が出て行ったかというと，この時代には熔鉱炉は無論出来ていませんから，はじめは製品工場やロールの小形工場級のもの，小形・中形くらいのを引っ張って行った。

メッキ工場なども出来たが，まだ自分のところでは鈑を作れませんから，黒鈑を買い，メッキだけの賃加工をする。例の中山は，メッキの賃加工をやっていた。例の大震災で中山が名を挙げたのですが，あれはメッキ鈑を奉仕値で大阪から東京に出したのです。

高炉は第1次大戦の半ばまでは出ませんでしたが，平炉は出ました。いわゆる仲鉄という単圧メーカーが小さなロールを持って，色んな加工をやっていたのですが，少しずつ平炉を持つようになった。第一次大戦の時には電気炉も発達しておらん。電気炉があれば建設費が安いからすぐ飛び着いたかも知れないが……。

黒崎窯業の横に日本銑鉄というのがあり，小倉の近くに25トン高炉を作った。製鉄所の高炉労働者は，はじめは動かなかった。わずか2，3か所にしか無かったから……。一般の鉄鋼工場は，ロール，平炉，高炉の順に設備を持つようになって行ったわけです。

製鉄所の慣れた労働者が外に出て行くようになっても，はじめの頃は，やはり生産がうまく行かんということがあるにはあったが，いくらか生産が落ちたくらいです。しかし後には，大分ひどくなって，色々な手を打って引き抜くのを防止する方法もとったが，新しく工場ができると，こんな仕事をするようになったから製鉄所に援助をして呉れと正面からぶつかって頼み込む者や，そうではなくて，裏へまわって引き抜きをした者もいた。製鉄所にとっても相当の痛手だったと思います。

それで，製鉄所がやめた元従業員に対して，現場をやめたら，あと何年間は製鉄所に出入りしてはいかん，というようなことをやった。あとでまた引いていくから……。しかし，隠れて，裏にまわって引き抜きをやるのは防ぎようがない。仕方がないのですな。

建設時代，仕事が済めば，どこか他のええとこに行

くといったようなのが多かったし，土木はいわゆる渡り仕事だが，機械の方のはじめの連中はロールにまわった者が多いです。本当のわたりは土木関係だ。製鉄所の場合，そう沢山は逃げておらんと思います。

給与配分，昇給について

組長は工手，技手の補助的な役割を持って居った。あっしの場合，現場には1年間居って事務と技術と半々をやりましたが，工手，技手の時代のことですが……。給料，昇給の決定については組長は殆どタッチしない。意見は聴くが，意見を聴かれた組・伍長でもそれ以上の事は知らされていないし，知らんのです。

結局，主任が決め，課・部長の決裁を仰ぐ。主任以上のところで，お前の工場，何人居るから，10銭なら10銭の範囲で何人かということを付け出して，昇給させる。辞令もらうまでは給料の事は何も判らんといった状態でした。

勤怠についても基本数字は下の者が，全体を集めるがただ主任が最後はまとめる。賞与1人当り2円という事であれば，100人居れば何円出す。ある等級をつけて組長が例えば2円から5円の割りで出す。年1，2回の賞与があったと思います。等級をつけると，50銭から20円くらいの開きはあります。50銭というような低いところがあるのは，欠員勝ちなので，やらねば2円の平均がとれない。50銭をやらんと，その人員が賞与をやる平均の金格からオミットされるからですな。考え方は，平均2円であって，上の方から何かの基準で出す。だから受給資格者に2円の平均をやって，あとは分ける。例えば，製鋼部なら製鋼部門の職工の中でそういうふうに分けとりました。

II．柴田伊右衛門氏面接聴取記録II

初期建設作業状況

早くから，修繕工場，鍛冶工場，鋳物工場，木工場なんかができていたが，小倉，西田はその頃は無かったでんな。修繕工場というのは純粋な製鉄所がやって居りました。あっしの親爺と田中熊吉なんかは煉瓦，築炉課の方で雇われたんです。

修繕は色々な資材，機械を造ったりする方で，建設の材料や機械置場になっていた。修築は築炉課がやり，機械，電気関係は機械，建築課がやっておりまして，あっしの親爺や田中熊吉は送風機の建設をしていました。田中さんの場合は鍛冶よりも製缶の仕事が多かったようです。鍛冶職といっても，製缶でも何でもやるんですが……。小屋原（後の宿老……筆者）は大煙突を建設したんです。

請負仕事について

常傭と請負という区別がありまして，請負というのは給料は当り前に貰って，ある仕事，これだけの仕事をいくらかで請負わんかというわけです。各部で職工を採用しておった時代のことですが，日給50銭の者がある仕事を何人かで請負って早くやれば，1円またはそれ以上貰う。そういったことはその部だけでしか見ておらん。庶務も何も見ておらん。時間内にいくらか，それだけ仕上げるとか，その時，その時の状況で決めとった。

職工と監督者との関係で早くできたら早仕舞と言って，早く帰らせるものがあり，これは時間請負だった。また別に，これだけやってしまえば，日給50銭なものがいくらになろうがかまわないという仕事決めの仕事請負もありました。門に，今のような職札があるわけではなし，随分，勝手にやっておった。職札は製鋼部でやったものです。

請負人は別にいるので，製鉄所ではやらない。今の建設の方の仕事が多かった。工場の中のふつうの製銑や本当の仕事を始めてからは外部の請負人はそんな方の仕事に入らん。あとは人夫を使いました。お前，何人もって来い，何人もってくればいくら出す，あとは任すというやり方でした。

請負人は製鉄所からいくらか貰う。それを使用人夫に渡す。「人夫出し」の収入として給料からハネるやり方で，製鉄所と親玉が話し合うて，1人当りいくらかを決める。それを実際に渡すときに1，2割頭をハネるわけです。仕事は人夫を何人出せといってやらせるが，人夫出しはピンハネをする。製鉄所は人夫供給者に給料を渡していたのですが，仕事は各部の原料なら原料の職員がついて仕事をさせる，とにかく簡単なやり方でやっていました。

職工引き抜きと労働移動

町工場と本当の製鉄業にたずさわった職工はちょっと違う。鍛冶，製缶などの職人は，ほかの工場に行った者もあったですが，製銑，平炉などはよそに向かんのでそうは行かない。第1次大戦の時には，方々，大阪などに飛び出した者があったが，製鉄業の職工は帰れば百姓をするくらいで，よそに行ったところで全然

役に立たんのです。

大正4年頃だったと思いますが，大阪製鉄とか，小倉製綱所というのが出来た。小倉はあとで東京製綱になりましたが，あの製綱所はスエーデンの線材が取り難くなったんで，ワイヤロープ材料を造るために出来たんですな。それを造るために，製鉄所の線材工場の主任が出た。はじめ職員が建設にたずさわり，それから職工がついて行く……そういう形はよくありました。

大正5年頃になると，平炉工場が出来て来て，小型なんかもよく造るようになった。線材を造るよりも，欧州大戦で，小型の方が儲かる。

浅野が横浜に浅野造船を造った。そこで厚鈑工場担当者の課長を引っぱって行って，厚鈑工場の建設を始めた。その途中で戦争が激しくなり材料が足らん。それで，小倉ですが，あそこの平炉で厚鈑鋼塊を造るということになった。浅野と東京製綱と正式契約をした時に休戦になった。浅野に，それから平炉に居った末倉さんが行った。東京製綱の平炉は末倉さんが設計した。在任中に配下に設計させたわけです。線材工場は線材主任をして居った沼です。沼君が行って，それから職工を連れて行った。職工引き抜き防止のための出入禁止というのは大分終りになってからです。はじめは，そんなことは無かった。主任級の人が外へ出て，線材や小形を造る時に「ホレお前来い」というわけで，目欲しい奴を「来んか」と引き抜く。「私を使って下さい」というようなのは少なかったです。

そのうち，神戸製鋼が線材を始めた。沼が浅野の重役と喧嘩をして，自分のパテントをもっていたから，軸受でパテントも取っておったんですが……，それを持って神戸製鋼へ行った。その時，沼が小倉の職工を連れて行った。そういうところでは職工の給料も無論上ります。職工も技術員も大抵倍くらいもらっていたようです。自分で出たのも居りますが，何処へ行ってもちょっと向きがあるので，出た者から引き抜かれてそれを頼りに行くのが多かった。昔のように，とにかく縁故採用が大部分ですから……。そんなことが……，例の親方とか弟子とかいうことが続いて，縁故採用が主になって行ったのではないかと思います。親方について行くのも，まず入職するのに都合が良いというようなことからです。縁故紹介者に，入るときは頼っていても，後に独り立ちするから，特に関係はしないわけですが，目をかけてくれるとか，手ヅルを使おうとかいうので，殆ど縁故採用でした。

創業期の職工生活状態

給料を貰う前に殆ど費うてしもうとる。給料貰ったらそれは借金に払う。家族持ちは通い帳で，月決めで品物を貰っとった。商店から貰うわけです。誰かが移ってくると商店からすぐ御用聞きが行って物を届ける。月末で締め切って給料を支払う。支払ったら，あとは残らん。年寄りでも居れば別だが，若い者2人で来たような時には給料も貰うたらあとは空っ欠や。

あとで，購買会が米を出すようになった。その米を売って小遣いにしよる。給料後の小遣いをつくるために，購買会からつくるような恰好になる。そんな連中も居ったです。もちろん，なかには相当苦心して貯め込んで，自分の住家を持つ者も居った。しかし，その日暮しをして居ったもんも半分以上居ったから，若い者でもあるし，一人がそんなふうにグレてしまやあ，皆それを見習うてやるというわけで，製鉄所をやめにくい事情もそんなところにもあったと思います。

だから，高炉がストップした時には，残る者と郷里に帰る者とあったが，借金をふみ倒して，給料貰ってすぐ郷里に帰ってしまった者が大分居りました。商店も，それが入らず夜逃げ同様に去った。そんないきさつが35年（明治35年……筆者）に熔鉱炉を閉じた時にありました。「町は空屋ばかりで火の消えたよう……。」と言ったわけです。

土地を売った連中は小倉へ行って費うてしもうてほとんど台ナシ。空っぽになった。小倉はピイピイ，枝光は閉って居った。そんなわけで，そういう人は製鉄所で働く。自分で土地を買うてやるといった計画なぞなしに，金を貰ったから珍しうて全部費うてしまったような連中が多かったのです。

居住施設，職工長屋

職工長屋は甲乙丙に分けておったが，前田の官舎は甲が玄関付で，これは1畳，それから6畳と4畳半，3畳の台所に便所付でした。乙は6畳，4畳半，玄関は無しで，共同便所になって居った。4軒長屋でした。このほかに，丙，丁というのがあって，丙はたしか6畳，4畳半に共同便所，丁は6畳一間に共同便所だったと思います。人数や位置に応じて，甲，乙，丙，丁を住まわせとりました。

独り者は下宿をするか，合宿をするかで，それは職工長屋の一部分にそういう所があった。日露戦争の頃，甲には組長や長屋の取締人が一住居にいました……。社宅を嫌う人も居りましたし，独り者で合宿に入らな

い者が大分いました。だから官舎に入った人は数は多くないですな。

職工の調達と採用方式

はじめの新聞広告の時は縁故も何もない。建設から作業に移ったとき，明治33年から，34，35年頃には関西，四国以西からずっと集った。鹿児島や日向からも来た。それは縁故も何もない。若い百姓で，ちょっと行って見ようかというので来た連中です。それから，建設に従事していた連中は横滑りに入った。そういう人達は何か技術を持っとった人も居るし，いわゆる定夫という連中でポッと鹿児島あたりから来た者もいる。

工夫，定夫というやり方もありますが，平炉，転炉などでは1か月，2か月落着くまで臨時工にしとったかも知らぬが，臨時工だからと言って割増がちがうわけでもない。日給だけだったんですから。その頃は，本工にすぐしとったかも知れませんな。それから後，あまり動くからというので臨時工にしていたことがあります。1か月，2か月，ちょっと見て，お前辛抱するかということで本工にしたというわけです。それが終ってからは腕力試験をする。20キロから30キロのものを両手に持たせて往復させる。体重と身長と，色んなことをやる。後には附属病院で身体検査をやるようになりましたが，はじめは元気そうなものを見て採っていました。

採用は，はじめ各部で採用しとったが，いつ頃からか，各門で一応おさえねば取り締りがつかぬということになった。各部で採用したものは身元も充分でなく，持ち逃げをする者もあったりしたので，庶務で各部何人欲しいということを出させて，それを庶務でまとめる。門では各部の職札をやるということになった。

その前は，各門は勝手に通って，自分の職場で職札を取るやり方だった。製鉄所が始まって何年か経って庶務が乗り出すようになったのは，各部で勝手に採用したのは身元が厳格にいかんからでしょう。明治の終り頃，思想がうるさくなって，庶務が，身元はもちろんのこと，警察に行って調べたりもしたようです。

明治の末から大正の初めにかけては，幸徳秋水などの事件もありましたが，社会主義者で，中に入ってかきまわした者も，かぶれた者もありました。社会主義者でどうということはないが，周囲が変って来たので，製鉄所で調査をさせた。それまでは流れ者や札付きも入っている。しかし，何も難しい調べをしたわけでもなく，条件さえ叶えば採っとったでしょう。建設中は例の切ったり，切られたりという話はよくありました。建設時代の連中はそういう話が多かった。やくざ者が多かったでんな。

Ⅲ．中島竜一氏面接調査記録

職工養成所(3)について

養成所に入ったのは，一家が経済的に左前になったからです。今の小学校にあたる6年と，高小の2年を卒業した頃，15才の頃ですが父兄が一度に死亡したため，上の学校をあきらめ，職工養成所に入ることにしたのです。高小を卒業する頃，募集がありましたが，入学した時から金をくれる事が魅力でした。入所したのは大正5年で，第一次大戦が始って1年，好況に向っていた頃と思います。

その時もらった日給は15銭でした。修業年数は2か年間，午前中は学業で，これは朝9時から昼までです。科目は，校長先生が社会的な事，修身的な事を若干教え，その他は数学，機械大意のあらまし，鉄冶金，英語はリーダーⅢの終りまで，そして国漢，体操，それから製図がありました。とくに機械大意，鉄冶金，製図の比重が大きかったように思います。教師は農商務省製鉄所の大学，工業卒の技師で，学校の嘱託で午前中だけ学校に来るわけで，外部の教師には2か年間会わなかったです。

養成所に入るのは皆，14，15才頃です。皆，募集に応じて集ってくる人間です。出身は九州に限られていたようですが，多いのは福岡県，佐賀，大分県などです。原則として寄宿舎に入ったわけですが，クラスに50人くらい居って，そのうち10人くらいは通学していた。私は第7期生ですが，その比率は上も下も変らない。出身は殆ど農村ですが，炭鉱地帯や漁村から来た者もいくらか居りました。その頃は工場地帯といっても，第1次大戦中に出来た工場はきわめて小さいものばかりです。戸畑，八幡，黒崎，若松といったところがそうで，旭ガラス，安川電機などが目欲しいところです。戸畑鋳物は後に日立系の工場になったのですが，ちょっとした工場で，500人くらい居りました。小さなものは職人を10人から14，15人でいどのものが多く，煙突の出ているようなものは僅かしかなかった。小倉にはワイヤロープ工場をもつ製綱会社がありました。

注(3)　八幡製鉄所が1910年，熟練労働者の組織的養成を企図して創設したもの。高小卒ていどの若年者の教育，訓練を主眼とした。企業内訓練制度として，日本の労働者技能教育史における一画期を成すものである。

養成所時代の工場実習

製鉄所では当時から一貫作業で，高炉を持って作業をしていたから，洗炭，骸炭から熔鉱炉へという作業工程があったわけです。もっとまとめて言えば，製銑部門では熔鉱炉，製鋼部門では平炉，転炉，それから圧延部門がある。そのほかに炉材といって耐火レンガ，モルタルを造ったり，機械修理部門にはロール工場があって，何もかも自給自足でやっていた。発電所もありました。

養成所では50人をふり分けて，午後は職場に出かけるわけです。このような色々な職場に出るわけですから，極端に言うなら，洗炭夫と圧延の人間が雑居して同じ教育を受けているようなものです。実地の作業はそれぞれ現場で身につけるわけです。学校に入学した時，お前は何々工場だ，と割当ててしまい，希望は言わせない。そして，一旦決めたらとても変えられはしない。その工場内にとどまることになる。だから運命づけてしまうわけです。どの工場が……といった好みを言わせたらキリがないですからね。

午後，列を組んで，学校から工場まで行く。そこで習いながら働くわけです。私は小形工場に配属になりまして，働いたのですが，小形工場では，丸棒，山形，各平形，継目鈑，軌条，フィッシュプレートなどを造っていました。月，千トンくらいで，従業員は，はじめの頃は2交代制でした。能率のとても悪い人員配置ですが……。

工場は幅20m，長さ150mくらいで，ほかに屋根のない製品整理場がありました。これは幅20m，長さ50mくらいです。作業は鋼片ビレットと言いますが，これを加熱炉で焼き，この加熱からに延剪断，矯正という順序です。主作業は，加熱，圧延，精製の3工程で，私の居た精製では剪断から矯正し，結束，バンドルと言っていますが，それまでをやります。

実習はこんなところでやるわけですが……，加熱には加熱の要領がある。圧延は，実際作業では，習ったのとは別だし，また精製も色々あり，一工場内で色々とやらせてくれました。一種の特典と思います。実際，労働者は圧延に配属されたら一度も替われないのが普通で，実習だからポジションを変えてやらせてくれたと思います。卒業した時には，工場内ですから希望も聞いてくれます。工場主任は工場実績を高めるために，適材適所に使うべきであることを知っているから……。

養成所教育の成果と評価

養成所は教育方針としてはたしかに生産教育を重んじたと思いますが，今になって考えると，「とにかく学校が要るんだ。将来の中堅労働者が日本には不足するんだから学校を置け」ということで，日本にも，それまでそんな経験はなかったし，実際の鉄製造に細かい点でマッチしていたとは言えないように思えます。形式的だったように思えます。生産技術としては高度なものを教えるんですが，それが現場に結びつかない。だから大観的に見ると失敗ではないかと思う。どこが失敗の点かというと，そこがまず第1点。原因は大きく見て2つあると思いますが，第2は待遇でしょう。

午前中，学科，午後の実習で感じますことはどこをねらっているのか，学科にしても非常に広範囲を同じ比重でやっている。自分の配属部所への専門知識は非常に少い。それが食い足らないのです。

午後は実習となる。すると，自分達はどの階級に編入されるのかよく判らない。当時の職階級を言うと，上の方は問題にならないが，当時，主任が工場長に相当するもので，各工場に1人。監督が2，3人いました。技術系の職人は5，6人で，技師，技手，傭，工手とあり，傭，工手は監督補助をやる。これ等は職員簿にも載ります。事務系統では事務員は5人くらいで記録工というような呼び名があった。傭員というのは身分的名称です。工場単位に役付工があり，上は組長，下は伍長で，その下には責任または棒心といわれるのがおり，次の伍長を約束されていたようなものです。

養成所は，何をねらっているのか，ポイントがハッキリしない。養成所では職員をつくるのか，職工をつくるのか。明らかに中堅職工の目的があったが，職工をつくるのなら英語などは要らない。職員の「はしくれ」をねらっているようでもあるんですが，職工なら製図，数学は要らない。まだ現場に即した重要点がある。例えば圧延のまず第1のコツはロスを作らないで能率を上げること，しかも危険を伴わないポイントは……，不良製品を出さないためにはここを主眼にしてやるべしといったような点。部下が出来るようになれば統率はこういうところが大切だというような点。部門が分れていれば，そのようにそれを教えるなら，午後の実習と教育が結びついて習ったことが血となる。

英語などを噛っていると自分だけのエリート意識が出来る。結局「生意気だ」ということになる。一方，待遇は何の差別（養成所出身でないものよりも高くするような格差……筆者）もない。資格もない。気位いだけしかなく，自然，楽な方の職種へ向って行こうとする傾向があります。そういう傾向が何となく感じとられるから，経営者，工場側の期待と違う。両方とも「なんだ」という気になるわけです。

教育が現場の作業にマッチしなかったから歩留りが悪かった。本来なら育ったところでお互いに貢献し合うハズだったわけです。成功かどうかの目安は，成果が挙ったかどうかということで，滞留率が良ければ成功ではないかと思います。実際のパーセントはどうでしょうか。10パーセントあるでしょうか？　もっとも年と共に少くはなりますが……。くわしいことは離職の原因を洗ってみなければ判りませんが……そこで育てられた私が言うことはおこがましいけれども，養成所の教育は成功しなかったと思います。

製鉄所では徒弟制度という言葉を使っていましたが，「金をかけて養成してやったんだからやめられんぞ」と言われました。10年間義務年限があった。10年に満たないでやめた場合には弁償金を支払わされる。私共の友達にも，転向しまして，それを支払った者がありました。そういう者には主として上級学校に行っているのが多い。やめたのはいつとはなしにやめて行きますし，その後は文通もないし判りませんが，噂に聞けば，警察官とか，炭坑にもどって何係を務めているとか，検定試験を通って高等工業に再入学した人間も居りますし，逓信官吏の試験を経て，そちらに行った人，外務書記生になった人など，いろいろいるようです。

第1次大戦頃の労働移動

第1次大戦頃，ほかにもちさい工場は出て来ていました。そんなのが熟練工を必要とする。職工を買いに来る。表面的には向うの社長さんが，製鉄所長に依頼をするという形です。たとえば神戸方面で，線材を造りたいので，職員，職工一式世話してくれと言ってくる。そして裏で，同じ採るならコレがいい，アレがいいというようなことをする。たまには，製鉄所をやめてる人や姻戚関係の子も採るが，10人欲しいと職員はこの方とこの方，職工さんはコレ，コレというふうに裏面では名指しでもらう。向うさんでも金を出したくないし，実際若手で将来長く使えるような人を欲しがる。いわゆる職分ですか，これを与えて，責任くらいの地位の人がすぐさま伍長，しばらくしたら組長にしてやろうというようなことで，分けて貰うわけです。出張応援というのがあって，これは引き抜く前の段階で，フェアでもあるし，よくやられていました。

職人職工と百姓職工

それから，職人職工と百姓職工という言い方もありました。職人職工は旋盤，鋳物，電機工夫などで，外部にも一般に通用する職種についていて，いわゆる特技を認められているような者ですが，百姓職工というのは，高炉，平炉，圧延など製鉄所のみの仕事で，ほかにそんな仕事の無い者です。

今は製鉄所は色々ありますししますから違うでしょうが，当時，職工の仲間では主作業の職工を百姓職工と言って，市場性の無い職種と思っとった。職人職工の方は発電，工作修繕などで，「オレは製鉄所で食えなくともどこでも食える。お前らは食えんじゃないか」といった意識があったようです。職人職工は労働市場を渡っている経歴がありますから世の中を広く見ている。百姓職工はぐるりを見ていないから知識も社会的レベルも低い。職人職工の方は製鉄所をやめて他で働き，また戻ると賃金が高くなる。諸国武者修業のようなものです。ですから，給与の見方が甘い。製鉄所が安ければほかへ行けばよい。

呉工廠などでは製鉄所とは趣を異にしています。なるほど，大砲を造ったり，船を造ったりしますが，製鉄所の鉄鈑を使ってやる造艦技術は共通する点もある。製鉄所では呉あたりに供給するものをつくる。呉工廠などでも，百姓職工は通用しないが，職人職工は通用するわけです。

百姓職工の場合には，他に製鉄所がないし，勤めてれば年をとる。年をとると自分でも自覚しないが同業種が近くに無いし，大阪の方へ行っても無いし，子供も出来るし，居なきゃあ仕方がないという考えになります。その当時の賃金で満足する。よそを知りませんから……。

職工の募集と採用

その頃になると，製銑，製鋼，圧延が傍系的職人職工より多い。9割は主作業職工になって居ました。それは，その当時には農村，漁村から連れて来たので間に合う。初期は素人で困ったというが大正5年以降は古参職工さんも居ますし，外人技師も引き揚げた後ですし，技術的には滑りなく，日本人の手でやっていたわけですから，農漁村人でもその中に入って教われればできたわけです。今とちがって，機械化されていませんから，何しろ体力が必要だったので，頭よりも体力，永続きする人間が必要だったのです。増産しなくてはならないのに人が集らない時には募集に出かけておりました。職工さん募集の場合には働く人が足りないわけですから，農村に着目しまして，工場課の職員が各地をまわって，土地の有力者から面識を得てさがす。町にいけばそういう人がいたわけでしょう。その時代は人が足りないから，採用レベルも下るわけですね。不況になれば厳しくなるのは一般と同じです。

縁故募集は各工場の監督者が現場の組・伍長に話をする。組・伍長は故郷に縁故を持っているわけですし，起業祭(4)の時などには人が来たりして交流があるわけですが，彼等に監督や職員がついて，その村に希望者がないかと訊ねる。そういった地味な宣伝をしていたのです。採用は，体力が基準で，身体検査をやり，腕力をみる。それで大体は決まる，頭はあまり考えない。

3交代制移行と作業合理化

ストライキのあとで，3交替に代ったのです。時間短縮は願ったり叶ったりですが，実際にはちょっと楽になったていどです。それまでは2交替で，1週間，昼夜それぞれ12時間勤務でした。日曜を境にしてひっくり返るんですが，そのひっくり返り方が，その時に連続勤務で36時間にもなります。これで疲労がたまるのですが，今のようなことではこれはつとまらないでしょう。つとまっていたのが不思議なくらいです。いかにノンベンダラリとしていたかですね。

3交替になってからは人員配置も厳しくなり，「これだけの仕事にこれだけ要るんだ」「ああそうか」というのとは違って，作業分析を使って厳しくなったですね。短い時間だからその中で与えられたことをやらなくては，というわけです。12時間が8時間に変わったことは，経営者としては厳しい能率化を進める裏づけがあってはじめて出来るわけですから，そういう空気が浸透して来ました。

一部所での人員を減らそうということもありましたねえ。しかし，5人を4人にしろと言ってもなかなか話がまとまらずに，そうした対決は監督主任と組長と対決するという形になる。「減らしてやれりゃせんか」というんですが，「それは今までも要るんだから……」と頑張ると，今後増やさないということになる。今月はこれだけ注文があって割り当てられているというやり方で，日産1000トンが2500トン，3000トンと増えました。これに対して人間は増加しない。生産は増える。だから，人間を減らしたと同じになる。そういうふうな合理化です。

働いている人にしましても，12時間勤務の時は工場でも相当，怠けると言っちゃ語弊がありますが，家に帰って，畑を耕すとか，家のグルリを整理するとか，若い人なら遊びまわるといった事をしていたが，3交替になると体力の事を考えますから，今の人間配置のように厳しくなり，与えられたことはやらにゃならんという事で，それ相当の自覚をして来ることになります。時間は短くなったが，賃金は減ったとは思えません。

製鉄所教習所(5)について

教習所で平行して，今の責任，伍長，組長などの夜間再教育をやった。これはもう，否応なしに順番が回ってくる。1回ですが無理な詰め込みはしなかったようです。

指導的な職工は，たとえば加熱炉に組長1人，伍長3人，責任3人の計7人居る。1工場では30～40人いるわけです。これらの教育は全部の工場のを一度には出来ないから，50人くらいずつ，1年間かけてやる。これは本当に再教育です。

選び方は現場で責任者が選ぶ。教育のねらいとしては大きな転換だと思います。若年のときに叩き込むのをやめて，生活の根底を持っている歩留りのよい者をやろうということですから，大きな変化です。

養成所の出身者は卒業して1年間で半分くらいになります。弁償もあるんだが，卒業すれば，まずバーッと別れてしまうからね。卒業前は午前中は教室で会うから良いが，卒業してしまうと工場ですから判らなくなる。同窓会（同期生クラス会の意……筆者）でもやれ

注(4)　製鉄所の創業を記念して，毎年秋，所内を一般に公開する慣例の行事である。祭事当日には遠近より多数の関係者，市民が製鉄所ならびに八幡地区につめかけたといわれ，その伝統は今日にいたるまで続いている。

(5)　1927年開設されたもので，前出の養成所とは少しくその趣旨を異にし，すでに所内で作業経験を積んだ，成年職工の再教育・訓練を主眼とした。

ば判るでしょうが，同窓会というのはやったことはないし，同窓会は7期だけでなく一まとめにやるから，全体が役命で参加するから親密感はないですね。

教習制度は大正11年に発足しました。震災の前に出来た。これは組・伍長から採るのではなく，職工の中から優秀な人間を採る。体力だけでなく頭脳も優秀な人間を採る。各工場主任の推薦する人物で，思想も健全，頭も良く，仕事をするにも気の利いた，素行も良い人間を採る。年令はやはり25どまり，大学と実業学校の中間にある高等工業卒業程度にすることを考えたようです。ハッキリ，目的は工場職員の最前線をねらっていたし，またひとつには労働対策の抜擢による奮起をねらっていた。そして，実際に思想，体力で健全な者を選んでいたと思う。

その成果は相当上っていると思う。終了者のうちには養成所出身者も入っている。養成所出身者は歩留りが悪いと言われながら，環境に即応した人間は残っている。身が入る，上が認めた優秀な人間は残っているようです。養成所出身者は，農村からの転進者よりも若干，科学的頭ができているから不平を言う。卒業後，何ら教育を施しただけの待遇がない。そういうのは，その制度が出来ると運動もするし励みも出る。この方は残留率も良い。昇進も早いようです。

Ⅳ．三橋義雄氏面接聴取記録

わしは大正6年3月入職して鋼材部第2圧延課に入ったのです。第2圧延課は第1圧延とは場所をかえて，別のグループをつくっておった。3分塊，4分塊，5分塊，2中形，3小形などがあり，その中の3分塊に入ったのです。

わしが分塊に配属になったのは知り合いの世話人があって，分塊に手が足りなくて「来んか」というわけで入ったのです。採用は簡単でした。大正の4，5年頃までは満員で入れないという頃がありましたが，この頃は製鉄所の中に新しい工場をたてる。人員が要るのですが八幡はええので人がどんどん来る。新工場に必要とするので人が要る。人を採るのに試験はしておったが学科も高小卒ていど，体格が主です。主に体格で甲，乙があって甲種，乙種はたしか賃金が1銭くらい違う。わしの場合には54銭で入ったのではないかと思う。

養成所出身者について

養成所出は数は少い。各工場に1人か2人くらいは居ったようです。養成所を出た者は人並みに出来れば引き上げる。ですから，早く昇進して行った者もいるようです。養成所では，もとの工業中学ていどのことを教えたのですから，とくに製鉄に関する限り相当の知識を持っておりました。一般の学科はそれほど深くなかったでしょうが……。

わしらの組にも養成所出は2，3人居った。第1期，第2期を出たような人は普通工業出たくらいの感じだった。ところが，養成所出の中には，すぐに監督にしてくれないのでやめる人が多かった。もちろん他の工場に行けばもっとずっと高い給料をとる事ができた。それでまた発奮して高等工業に入った人も居る。

作　業　状　況

全く，製鉄所はその当時は軍隊式でした。1日でも早よう入職しておれば古参です。軍隊式というのは，あとが来るまでその仕事をつづけていなくてはならんということで，現場の拭き掃除，油さし，下働きの仕事など，何年でも，あとが来るまでせにゃならんという習慣でした。わしらの入った頃は，募集しておったから，いっぱいあとから入る者があったが，そうでない時にはあとが来ないので，いつまでも下働きをさせられるという具合でした。

不況になっても，分塊工場は工場のうちでも一番やめるということがない。つまり，製鋼部から来た鋼は分塊を一度は通さなければさばけない。だから，分塊工場はなくならない。わしらも，持場を変ることや，仕事が無くなるということはなかった。

ところが，厚鈑や大形，小形，中形は注文があるうちは忙しい。厚鈑なんかは製艦用の鋼材つくりで大変。3交替で昼夜兼行でやる。ところが，その注文がとだえたら，1交替でやるとか，そこの人はいつもアッチへ行ったり，コッチへ行ったりさせられていました。それで，注文があれば，また戻って来いというわけでした。これに比べれば，分塊はいつも仕事があって忙しい。正月でも，起業祭でも，湯が出れば(6)否が応でも年中無休。冷塊にしたら不経済だから，いつも熱いうちにやらなくてはならないわけで，こういうふうにいつも忙しいが，その代り，製鋼部では製鉄所のある限り，やめるというようなことはない。最近はどこでも

注(6)　高炉出銑のこと。

忙しくなって，こんな状態はなくなりましたが……。

分塊の動力は前は蒸気機関でやっていた。それを過ぎて，モーターで動かすようになった。昭和のはじめ頃から出来た分塊はモーターになった。蒸気エンジンを使うところをエンジンを倒して，メインモーターにふりかえるようにして，古いところもだんだんに取りかえていった。

蒸気運転で圧延していたのを，メインモーターに代わり，圧延速度が変わった。そして簡単に出来るようになってね。昔の蒸気運転の時には蒸気機関の上でなけりゃ運転出来ない。向うの圧延機のそばに居る者の合図を見て蒸気機関を運転するという具合だった。今なら，圧延する者と，メインモーターの運転手とが並んでいても出来る。その当時でも蒸気運転でも席を並べて出来るようになったけれども，ずっと操作を引っ張ってやるしだから，時間がかかりました。

今は人を減らすので，メインモーターもやり，圧延操作もやりで大変ですね。4人を2人とか，1人3役にさせるとかで人員を減らしている。その代り，現在の人は圧延は圧延専門でやる。われわれは，当時は圧延も，機械修繕もすべてやる。今は，圧延専門だが手も足も使ってやる。しかし簡単に出来るようになってますね。今は人件費もわずかでしょう。圧延でも，前5人くらい居ったのを，今は2人くらいではないですか。

わしは今は辞めてもう18年になる。3分塊には大正6年から昭和8年までおりました。7分塊には昭和8年から戦中，戦後をつうじて，昭和25年までいました。7分塊というのは汎用鋼片を造っていたところで，厚鈑専門に伸ばすロール作業をやるので景気のよい時は動かす。不景気の時にはやらないといった具合でした。大きなモーターを据えてあった。

わしらが一番苦労した方でしょう。戦争中は慣れた圧延手がどんどん兵隊にとられる。地方から，百姓，商売人など，ありとあらゆる階級を集めてやらせた。朝鮮人もかなり使いました。朝鮮人は良いのもいるが，半分は悪い。そういう難儀をしてとうとう負けた。負ける前は鉄が足りぬから予備品を全部出した。そして負けた。分塊が一番先にお返しした。徴用になって，慣れて間もない連中はやめました。戦後になって，もとの人はやめる人が多かった。戦後，「閻屋しても儲かる。製鉄所に居っても駄目だ。」というわけで半分もやめた。わしは昭和25年になって製鉄所が独り立ちできる頃になってやめた。今の人に聞けば，随分楽になっているようですな。しかし，今はなかなか製鉄所には入れん。

教習所の経験

わしは22歳で入所しました。応召はせんでしたが……，昭和4年になって，教習所制度を製鉄所がして，2か年教習所に行けというので，2か年専門に教育を受けました。その当時，製鉄に関する限り高等工業出たくらいの資格を授ける。私が教習所を終えたのが35，6歳だったと思います。

教習所ではいろいろの科目をやりました。英語から一切，2か年間ミッチリとやらせる。朝から晩まで学校に通わせる。土曜日だけ旧工場に入る。それは工場との関係を切れないようにしておくためです。平常はミッチリ6時間ぐらいやります。私はこの時は責任という立場にあった。出てきたら，伍長から組長，工長になる。

教習所の高等部に行けば監督となる。普通部を出ると役付工になるか，昇進する場合が多いが，定員があるので席が空いていなくてはダメで，すぐに昇進するわけじゃないが……。工場では，たとえば分塊工場と言えば，主任は係長で1人，代理が1人で，常昼勤はこれだけです。工長がおれば，工長は常昼勤が多いが，工長は少くて，係々に1人は居らんくらいじゃった。その下は3交替になるが，監督が1直に1人ずつで3人，組長が3人。工長と組長の関係は，工長が居れば組長は居らん，工長がいなければ組長が居るといった具合と思えば判る。組長の下には伍長がいる。昔は，工場と係を同じような単位と見ていたから3分塊工場といえば3分塊係と同じことです。

教習所を出ても，すぐに職場が決まるわけではない。定員があるので，そうなるんですが，欠員があれば優先権があって，4月に出たが決るのは8月ということもあります。

伍長になると，楽になる。「責任」が最も大変です。1人前に仕事もし，そして見かじめもつける。伍長が休むと見かじめをしなけりゃならんのです。運のよい人は30歳くらいで伍長になる。養成所を出た人は早く伍長となった人が多い。戦時中，手が足りない時には監督をやった者もありました。わしは昭和12年頃，組長になった。

昇進は，ワクが決っている。1組に10人いるうち，棒心または責任という者が居る。これは仕事が上手で，年功が古くて，10人いれば1人くらい伍長の補佐役が

決っているわけです。それは順序として決っている。3人のうちから1人を撰るというような事は滅多に無かったです。3人居れば，これを交替番の甲，乙，丙番にふり分けるか，各組に優秀者をまわすように配分するようにする。だから，これはまあ，年功と人望，技術，統制力などで決っているようなものです。人間，欲なもんで，そうなろうと思えば，意欲を持って他人よりも出て来る。だから，自然，そういった関係が職場の中で出来上っているわけです。

金工，定夫，雇用関係

金工は職工の前の形で，大体の履歴書と体格において合格する。これは採用とは違う。そのうち，身元調べをする。その間に身元をしらべて，異常なしということになれば採用されます。その余裕の間を金工と言っていたわけです。不備があれば金工のまま続ける。旋盤とか，そういう町工場などでも，入って行くと「金工をやりおれ」というもので，1人前のものでも金工をやっている者は居った。

定夫は金工に似たりよったりと思う。ひとつの人夫のようのもので，製鉄所で指定して，決めて使うてやろうというものです。その日，その日のものでなく「つづけて来い」というようなものです。だから，定夫となればやめさせられる心配はない。毎日門鑑というのがあって，何処に行くのか判らんのと違って，定夫といえば毎日決ってどこかで使ってもらえる。作業員でも大正は初め頃，門札があった。たとえば職札何番というようなものです。門に入ってそれを取り，工場に行ってそれを掛ける。帰りにはそれを持って帰り，門に掛けて帰る。それを見て守衛が勤怠をつける。途中からそれをやめて，身分証明書を持って見せて通るだけになった。しかし，それを工場の事務所には出すようにしていました。

賃　金　制　度

割増制度は大正6年頃の話ですが，給料が50銭やそこらの給料だから大したことはなかった。大体，3割が普通のもので，皆勤手当のようなものでした。

賞与というものが無かった。あっても，殆ど僅かなもので，年末賞与が製鉄所の親心で僅かにあったくらいです。それまでは10月に働いたのが11月の12日に貰える。12月12日には11月分を貰える。ところが正月が来る。そこで半勘定をくれた。12月の1日から15日までの半月分を25日頃渡しよった。だから，正月の12日に受けるのは半分しかない。正月に困る時代が続いて，それから大正9年に大きなストライキをやって，一般に賞与をやるようになって，半月分の給料くらいの賞与を出すようになりました。その頃は労働組合は無いし，向うの言いなり放題です。給料の半月分くらいの賞与が渡るようになったのは大正末期頃だと思います。

昇給は2銭，3銭くらいずつ。平職工いうのが，役付でない者で，このくらいの昇給でした。その代り，年に4回くらいありました。ずっと3銭ずつあれば年に4回だから，だいぶになるが，しかし毎回はやってくれない。成績の良い人は別だけれども，普通の人はそれほど毎回ではない。普通の場合，何人に対して何ボというのが会社から来る。それを係長なんかが分けるわけです。組長や監督の眼を合せて決めるのですが，皆，公平というわけではなかった。

また，工場毎にやり方は違っとったようです。圧延にたずさわる工場には主にやって，工作とか補助の工場，主の作業でないもの，電気などは幾分安かったのではないかと思います。補助の工場は夜勤もなく常昼勤だけだし，生産せんだけ作業も緩慢に出来る。圧延はユックリやってカネが冷えたら何にもならん。機械に故障起すから……。

給与配分の決定と組長の役割

きまった点数があって成績をつけていました。組長あたりは簡単です。たとえば，最高8点から最低5点という具合で，これを総合して，全部監督に提出してしまう。だから組長は評価をするだけです。特別Aクラスというのがあって，最高13点，最低8点，あるいは12点，8点という点もありました。功程割増などの実際の計算は係長，代理，監督でやるのですが，係長よりも代理が実績を握っておった。係長代理は，工務関係と，こうした整理をやっていたが，事務員が2，3人居って，給与，出欠関係をやる。書類操作は事務員がやっていたようです。これは，係長の性格によってかなり変ります。また，部下に関する評価は組長の意見で決る。組長にはたしか組長手当があったと思います。

賃金制度の変遷

給料も，それから，色々変って来ました。割増は3割くらいだったが賞与が増える。教習所に行く頃，功程払いが入ったと思う。ブリキ工場では20割もあり，

われわれのところで7，8割ついた。だから，本給は安くても実収は高かったです。昭和6年頃，不景気が来て，そういう功程払いは中止となった事がある。分塊あたりは中止したし，多いところでも3割ぐらいに減りました。功程割増は職によって違う。また年功や責任によって違うが，係々でも配分率が違うという具合でした。7分塊は高い方だったと思います。功程割増は製鋼，ブリキ，美装鋼鈑という高級仕上鋼鈑などで高くて，工作，鋳物，修繕係には功程割増はあっても率は低かったようです。電機修理や運輸はよかったんじゃないかと思います。

教習所に入った頃，教習所に入っている者に対して昨年つけた功程割増分の半分以上を見てやろうという事があった。教習所では土曜日だけ現場に送る。放って置くと現場と縁が切れるからですが……。ところが，昭和5，6年頃，製鉄所が不景気になり，学校に行く人に割増をやることは要らんということになった。それで，学校をやめるならやめろというわけです。自分達はまだ良かった。本給が高いから……。しかし，ブリキの人は本給が僅かだったから苦しかったようです。教習所へはブリキからも若い人が来ていた。優秀で若く，入ってから間がない。そういう者が勉強に来ていました。本給は僅かだから功程割増が無いと苦しい。しかし，出てからはしっかり効果が上っているようです。昭和5年頃，われわれは引かれて60円くらいでした。功程割増をもらえば100円くらいになれたわけです。ブリキあたりは25～30円くらいの人が多かった。ブリキの人はやめても現場には帰さんというやり方だった。

家族手当は戦争が激しくなるにつれて増加しました。近在の人が色々頼んで職工にしてもらう。家族が多くて，家族手当を随分多くもらう人が増えたりしました。本給のほかに功程割増給があり，残業手当，家族手当，特殊作業手当，危険手当などがありました。

〔付　記〕

本資料作製のための面接調査のアレンジに際し，八幡製鉄本社調査部飯田賢一氏，八幡製鉄所総務部池田英男氏にお世話になった。ここに厚く御礼申し上げたい。

なお，本調査の経費の一部は昭和42年度，慶應義塾学事振興資金によって賄われた。