

Title	第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動(その一)
Sub Title	The transformation of labour policy and labour movement in the age from the First World War to 1929 crisis (I)
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1979
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.72, No.6 (1979. 12) ,p.705(43)- 719(57)
JaLC DOI	10.14991/001.19791201-0043
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19791201-0043">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19791201-0043</a>

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.

# 第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての 労働政策の変遷と労働運動（その一）

飯 田 鼎

- (1) はしがき
- (2) 大正末期にみられた労働政策の変化
- (3) 雇用条件・賃金政策と労使関係——八幡製鉄所における労働運動と労務管理政策

## (1)

第一次大戦後から関東大震災をへて1929年に至る10年間は、わが国資本主義が繊維産業を主とする軽工業から重化学工業中心の産業構造へと推移し、アジアにおける唯一の独占資本主義国として、すでに西ヨーロッパが経験しつつあった社会経済的諸矛盾に見舞われ、これにたいして国家権力や経営者の側も緊急な対応を余儀なくされた時代であった。国家権力を主体とする社会政策——経済政策の一部としての——、資本家・経営者の側からする労務管理政策、そして労働組合と資本家・経営者との間で展開される労使関係、これらを総体として、労働政策と呼ぶことが宥されるならば、その時期は、ここでいうところの労働政策が画期的な転換をとげた時期というべきであろう。

1916年（大正5年）、工場法が施行されたが、しばしば指摘されるように、この工場法は10人以下の労働者使用工場を除外していること、工場労働者以外の者は適用をうけない（但し鉱夫については、鉱業法第八十条が扶助規定を規定し、交通、土建その他屋外労働者にたいしては1931年に制定された労働

注(1) 筆者は、あるときは社会政策と云い、それと同義語として経済政策という概念を用い、場合によっては労働政策と規定する大河内一男東大名譽教授の見解には、かねてから疑問を呈してきた。

そこで社会政策と経済政策および労働政策の三者について、筆者なりの整理を行ってみたい。ドイツ新歴史学派が、1872年、社会政策学会を建設して以来、Sozialpolitik という概念は学界の流行語となり、内容的にはビスマルクによって導入された国家的強制を原則とする社会保険制度を指すものとされたが、ドイツ歴史学派に伝統的な理論的フレーム・ワークとしては、労働条件にたいする国家的規制を意味する政策ともいべき社会政策は、ひろく国民経済全般にかかわる経済政策の一部を構成するものとして理解されてきたのであって、このように考えるのが普通であろう。

他方、労働政策とは、労働運動や労務管理および労使関係など、およそ労働問題自体にかかわる広い概念として把握するのが適当であると考えらる。

たとえば、「ファシズム的社会政策」というより「ファシズム的労働政策」とした方が、内容的に正しく表現していると思う。何故なら、ファシズムとは、社会生活全体を規制する独裁的権力体制であり、労働条件の改善を意図する自主的な運動を根底から否定するものであり、労働運動や社会主義運動はもとより、恩恵的な労務管理政策や労使慣行にも決定的な影響を及ぼすものであり、社会改良としての社会政策と重複する面をもちながら、しかもなおこれとはげしく相剋する側面をももつからである。

(2) 者災害扶助法がある)など、労働者にとって不利な点が多かったが、ひとつ重要なことは、この工場法の実施が、第一次世界大戦酣な時であったためもあり、また大戦によってにわかになが国資本主義にひらかれた世界市場を前にして、急速な設備の拡大と生産の増強による労働強化によって、労働災害の激増が懸念される状態となった。この点において、工場法施行令(大正5年8月2日勅令第193号)に、災害扶助が規定されていることは当然であったといえよう。

一方において、工場法の制定および施行による労働力保護政策が進展すると同時に、大戦中から戦後にかけて、労働保険法制定の動きがたかまり、1920年(大正9年)には、憲政会が疾病保険法案を第43帝国議会に提出するとともに、農商務省は、社会保険の必要性の認識という観点から調査を開始した。

工場法制定につづいて社会保険法が日程にのぼったという点では、わが国の場合もヨーロッパと同様であり、その論理はつぎのように理解することができよう。すなわち、工場法の扶助規定は、業務上の災害にたいして工場主の扶助を義務づけたが、一般的にヨーロッパ諸国では、労働組合運動の活潑化や共済組合活動によって、直接、生産にたずさわる労働者のみならず、生産とは直接関係のない労働者家族への扶助を目的とする疾病保険へと発展する。すなわち、工場が、工場法の規定によって被る経済的負担を、合理的に軽減するために災害保険が出現し、また労働者本人およびその家族の業務外の傷病にたいしては疾病(健康)保険となって現われる。わが国の場合は、労働者階級の自覚の不足および公的扶助の未発達により、ヨーロッパにみるように、共済組合と救貧法を基盤として社会保険に発展する契機となることはできず、共済組合も、地域的・職業別の組織ではなく、その大部分が企業内制度であり、労務管理政策の重要な楨杆としての役割を果たしたものであった。

しかしそれにもかかわらず、第一次大戦後の新たな社会経済状態の展開は、社会政策としての健康保険法の成立と年功制を根幹とする労務管理政策の推進、および企業内に労使関係を封鎖する政策としての工場委員会制度によって、この時期の労働運動および労使関係は決定的な影響をうけたのであった。この時期の重要性は、友愛会=総同盟を中心とする本来的な労使関係樹立の努力に対抗して、これを抑制し、労使関係を企業内に封鎖し、これによって労使協調を実現しようとする国家権力および経営者の意図が前面にあらわれた時期にあたり、大企業を舞台として展開される労使関

注(2) これについては、佐口卓『日本社会保険制度史』、勁草書房、1977年、とくに「第六章失業保険の代替物」が重要である。なお、筆者もこの問題について、拙稿「国家独占資本主義形成期における社会政策と労働力政策——『労働者災害扶助法案』および『退職手当金積立法案』」において論じたことがある。(『三田学会雑誌』、第62巻第7号を参照。)

(3) 1916年(大正5年)、勅令第193号による工場法施行令の詳細については、労働運動史料委員会編集『日本労働運動史料』第3巻、東大出版会、1968年、248~254頁を参照。

(4) 社会政策学会はすでに1911年(明治44年)12月、中央大学において開かれた第5回大会において、「労働保険」を共通論題としてとりあげ、この問題の重要性を指摘している。なおこれについては、社会政策学会史料集成編集委員会監修『労働保険』(社会政策学会史料集成第5巻)、御茶の水書房、1977年、をみよ。

(5) 大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』(大正10年版)、法政大学出版局、1967年、196頁以下参照。

## 第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動（その一）

系の形成過程において明らかとなった労働運動の敗北は、やがて昭和恐慌期をへて、ファシズム的労働政策への途を開いたのであった。その意味ではファシズム・軍国主義への労働運動の屈服の姿にはかならなかった。

この時期、すなわち大正末期から昭和初頭にかけての労働運動や労使関係研究は、総同盟の分裂に象徴される労働戦線の不統一が、社会主義的イデオロギーとの関連で強調されるのみで、その分裂が大企業内部に進行しつつあった労務管理政策や企業内福利施設、あるいは労資協調的な政策と無関係に論じられてきた。筆者はこの点を強烈に意識しつつ、企業外の横断的な労働組合運動と企業内の労務管理政策との関連を明らかにしようと試みるものである。

### (2)

総同盟が職業別横断組合を基礎として大企業労働者を組織するのに精力的に活動しつつあった大正中期以後、すなわち、1920年代以降、とくに重化学工業を中心とする大企業は、この傾向を阻止するため、いくつかの具体的な政策を推進しつつあった。まず第一に、親方制の廃止と労働力供給の直接統轄があげられる。そしてこれとならんで第二に、大企業における部・課・係制の出現すなわち、今日、労務課あるいは人事課などと呼ばれるに至った人事管理機構の中核ともいべき職員課<sup>(6)</sup>あるいは工人課の出現である。そしてさらに、総同盟を中心とする横断組合の影響から従業員をひきはなし、企業内に労使関係を封鎖しようとする労務管理政策が、とりわけ大企業内部で推進される。工業委員会制度はまさにそれであり、日本の労働運動の路線は、これによって決定的な変化を蒙ったのであった。いうまでもなく、この工場委員会制度は、ひとりわが国に固有な現象ではなく、第一次大戦後のヨーロッパ、とくにイギリスおよびドイツにおいて問題となった労使協議制もしくは経営協議会と無関係ではなく、これらの運動との関連が注目されなければならない。この工場委員会制度には、欧米の労使協議制と共通した特徴もみられるが、わが国とこれらの西欧諸国との決定的な差異は、1920年代における労働組合運動と労使関係の態様、この両者の存在と交錯の状況が深くかかわっている。

工場委員会制度はあまり明確な概念ではなく、工場協議会、あるいは経営委員会などと呼ばれる

注(6) この時期の重工業における労務管理政策の展開については、間宏『日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開』、ダイヤモンド社、1969年、が有益である。とくに第四章重工業における労務管理の変遷、第三節重工業確立期の労務管理(483頁以下)を見よ。

(7) ヨーロッパ、とくにイギリスの場合についてみるに、工場委員会は、職業別・産業別組合を頂点として形成される団体交渉を補強する形で、とりわけ第一次大戦中、労働組合の争議権剥奪という異常な事態の下で、にわかにはその意義と役割が重要視されるに至ったショップ・スチュワード運動を背景に、一工場単位に使用者と工場内各職場が労働条件のみならず、雇用条件をめぐる問題がとりあげられる機関としてはじまった。いうまでもなく、この場合工場委員会は、横断的な職業別・産業別交渉を前提とするものであった。この運動の類型とそれが最終的に目指すところは、国により、あるいは労働運動のおかれた状況により多種多様であり、ドイツ革命における「革命的オプロイテ」の活動や「すべての

場合もあり、1921年(大正10年)頃までに、つぎのような諸企業に誕生した。<sup>(8)</sup>

- 大阪安治川鉄工所(鉄心会)……1919年
- 横河橋梁製作所大阪工場……1919年
- 大阪市田オフセット会社(相談会)……1919年
- 大阪日本橋会社……1919年
- 大阪鉄板製造会社……1919年
- 三菱鋳業生野鋳山(共済組合)……1919年
- 夕張炭鋳(一心会)……1919年
- 古河不老倉鋳山(成信会)……1919年
- 東京秀英舎(工場協議会)……1919年
- 呉海軍工廠(職工協議会)……1920年
- 舞鶴海軍工廠(懇談会)……1920年
- 東京砲兵工廠(職工代表評議会)……1920年
- 国有鉄道(現業委員会)……1920年
- 大阪砲兵工廠(従業員懇談会)……1920年
- 八幡製鉄所(懇談会)……1920年
- 永松鋳山(談話会)……1920年
- 陸軍被服廠(懇談会)……1920年
- 室蘭工業所(労務委員会)……1920年
- 東京日清印刷(工務協議員会)……1920年
- 牧山炭製造所(協励会)……1920年
- 浜松日本形染株式会社(工手代議会)……1920年

ところで一体、どのような趣旨の下に、工場委員会が設立されたのであろうか。二、三の例をあけて分析することにしよう。

夕張炭鋳一心会は、その目的および機能について、つぎのように規定している。「所属鋳は於ケル諸般ノ事項ヲ調査協議シ以テ事業ノ発達ニ貢献シ 会員ノ幸福ヲ増進スルコトヲ以テ目的トシ 委員ハ此ノ目的ヲ達スルニ必要ナル会長(鋳長)ノ諮問ニ応ジ、又ハ意見ヲ提出シ 会務ノ遂行ニ協賛

権力をソヴェートへ」というボルシェヴィズムとも関連する。それらは、工場委員会が労働組合にとって代る性質のいわゆる「工場代表者会議」として理解されるのだが、一般的には、労働組合を前提し、これを補強するものであった。(なおこの点については、Adolf Sturmthal, *Workers' Councils, Massachusetts, 1964*, 隅谷三喜男・初岡昌一訳『工場委員会—職場組織の国際比較』, 日本評論社, 1967年, を参照)

わが国の大正末期における、主として経営者側の主導権による工場委員会運動の提唱は、労働組合としての総同盟に對抗し、その運動から労働者をひき離し、労働者を企業内に封鎖し、定着させようとする労務管理政策の重要な環ともいうべきであった。

注(8) 大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』, 大正11年版, 法政大学出版局, 1967年, 185頁。

## 第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動（その一）

ス」と規定されている。「会員ノ幸福ヲ増進スル」という漠然たる表現が、具体的に何を意味しているか明らかではないが、興味深いのはその組織であろう。「夕張鉱夫ヲ以テ組織ス。職員委員ハ会長職員中ヨリ指名。鉱夫委員ハ之ト同数ニシテ総代ノ互選（総代ハ鉱夫中ヨリ選挙ス）」と規定されている。すなわち、鉱長とは、一炭鉱の責任者として職員および鉱夫同数から成る委員会を主宰するのであるが、その会議はあくまでも懇談の形で行われている点である。すなわち労使協議ではなく、雇主の諮問機関として労働者の意見を上から聴取するための機関であって、1920年頃までは、一部の例外を除いて、資本家＝経営者側のためのたんなる下意上達の機関であったことは明らかである。八幡製鉄所懇談会の、「雇用条件ニ関シ職工共通ノ利害ニ係ル事項ニ付懇談シ意思ノ疎通ヲ図ル」の如きはその代表的なものといえることができる。

稀には、日清印刷工務協議会にみられるように、議事制をとるものもあった。すなわち、「左記ノ事項ニ関シ会社又ハ協議員ノ提案ニ依リ調査審査ヲナスモノトス」として、（一）雇傭条件賃金就業時間及休日、（二）危険防止及傷害ニ関スル事項、（三）保健衛生及風紀ニ関スル事項、（四）教育保養及慰安ニ関スル事項、（五）互助及援護ニ関スル事項、（六）能率及福利増進ニ関スル事項、で、これは、本来、団体交渉の議題となるところのものであり、協議員会自体、団体交渉としての役割を果すことが考えられる。<sup>(9)</sup>

以上のように、1920年以前の工場委員会制は、主として資本家側の恩恵的な政策の色彩が濃厚であり、その証拠として懇談制が多く、しかも賃金や労働条件をその協議内容として明確に規定したものがきわめて少ないことが特徴であった。ところが、戦後恐慌の深刻化するなかで、労働争議は頻発し、一方において、総同盟を中心として団体交渉権要求の運動がくりひろげられるとともに、<sup>(10)</sup>他方、農商務および内務両省から労働組合法案が、いわば上からの政策として企図されていた1920年以後、工場委員会運動はその第二期を迎えたといえよう。

1920年下半年、関西地区に急激な勢いで増加した工場委員会は、議事制が圧倒的に多く、その議事内容は、賃金および労働時間を中心とする労働条件および解雇条件が大部分をしめている。その代表的なものは、大阪電灯労働調査委員会、ダンロップ・ゴム株式会社、住友伸銅所工場協議会、久保田鉄工所工場委員会、三菱造船株式会社神戸造船所工場委員会などである。<sup>(11)</sup> これら第二期の工

注(9) 久保田明光「わが国に於ける工場委員会制度」、『社会政策時報』、第17号（大正11年1月1日）21頁参照。

(10) 賃金や労働条件について懇談を行うことだけでは、経営者にたいする協約という形には発展しがたい。しかしこの当時 団体交渉権は認められず、しばしば「嘆願書」という形で、労働者の要求が提出され、経営者はただ「考えおく」という姿勢を示すのみであった。わが国の工場委員会制は、最初は、雇主の主導の下にとり入れられたとはいえ、第二段階に入っては労働運動の方針が、官製の労働組合法案拒否の方向が打ち出されるに至って、工場委員会は、企業内労使関係の推進、団体交渉の担い手としての役割を課せられるに至ったのである。

(11) 前掲、久保田明光論文、参照。この時期、すなわち、1920年以後の数年間、大企業の一部においては事実上、工場委員会が制度化し、企業内における団体交渉権を黙認されたかの観があった。しかしそれはあくまでも、企業外からする横断的組織としての友愛会の影響から遊離させようとする大企業の労働対策の域を出るものではなかった。こうした工場委員会における二面性、二つの相異なる相貌としての懇談会的性格と労働組合的性格との相剋を、筆者は後に八幡製鉄所の労使関係において考察するであろう。

場委員会運動の特徴は、労働者代表と経営者代表とが、工場委員会を、労資の協議機関として確認したという点で、第一段階よりもはるかな前進であり、労働者にとっては事実上、団体交渉の場を獲得したことを意味する。この現象は、第一次大戦後、わが国の深刻な経済情勢とこれに相応する労働運動の激化にたいする経営者の対応であったが、国際状勢をも反映して、ひとつの重要な譲歩の側面をもっていたこともまた忘れられてはならないであろう。こうした情況に鑑み、時の政府および資本家は、労資協調の観点からする労働政策推進を目的として、ここに協調会を設立し、その最初の事業として、労働委員会法制定に関する建議案を提出したのである。<sup>(12)</sup>

労働委員会あるいは工場委員会制度の推進が、労働運動にたいする「積極的な」政策であったとすれば、いわばその消極的労働政策として、大企業経営内部での福利施設および企業内労働力政策の充実があげられよう。重要なことは、これらの政策が、労働運動の企業内への進入を防退することを目的とするだけでなく、労働者を長く一企業内部に定着させ、基幹熟練労働力として確保することを通じて、年功制度への途を開き、これをもって日本の労務管理政策の支柱たらしめようとしたことである。年功制についてはすでに幾多の優れた業績がみられるが、ここでは主として製鉄業を中心とする労働力構成、労務管理政策に照明をあて、大正末期における年功的労使関係の形成過程を追求することにしよう。

一般に製鉄業における現場の労働者は、大別して普通職工（あるいは平職工）と役付職工とにわかれ、その上に更に下級職員が存在し、八幡製鉄所の場合についていえば、傭員と称せられる書記、技手等の判任官の下に、助手、検査手、図工、筆工、工手、記録手など14種類800人にものぼるといわれたが、<sup>(14)</sup> 労務管理政策の中核となるものは、いうまでもなく役付職工（上級職工）である。この役付職工は組長と伍長に分かれ、後者は平職工のうちから技倆優秀な者を選抜し、前者は、この伍長のうちから3年以上勤続した成績優秀者から選抜されたといわれる。これらの役付工が工場内にあってきわめて重要な地位をしめるのは、彼らが直接、労働者（平職工）の指揮監督にあたるのみならず、その昇格および昇給に関しても発言権を有し、そのために労働者の間に、下級職員とは異なって絶大な影響力があり、しかもその役柄の重大であるのに比して、待遇は平職工と大差なく、

注(12) 工場委員会法制定にかんする建議について、「協調会」偕和会編『協調会史——協調会三十年の歩み』、1965年(非売品)によれば、大正10年6月、藤永田造船所の争議に際し、添田専一常務理事は、工場委員会を提示して調停を試みたことに端を発し、経営者側はこれを労使関係改善の有効な手段であることを認め、とくに関西地方において工場委員会制度が続々と誕生し、世の注目を浴びるに至った。その結果、阪谷芳郎を委員長に、浅田徳則、鎌田栄吉、松岡均平、四條隆英、和田豊治および江木翼を委員として労働委員会制度にかんする小委員会が設立された。そして10月12日には、「労働委員会法案」を政府に建議した。なおこれについて詳細は、上掲書、41~43頁参照。

(13) この問題については、島田晴雄氏のきわめて示唆的な論文、「年功制の史的形成について——戦前八幡製鉄所の事例研究——」(『三田学会雑誌』、第61巻第4号、[1968年4月号])を参照。なお、この研究に関連して行われた同氏による面接調査「戦前八幡製鉄所における労働事情——面接聴取記録——」(『三田学会雑誌』、第62巻1号[1969年1月])も、当時の労使関係を髣髴とさせるものを秘めており、興味深い。なお、前掲の論文の末尾に掲げられた参考文献は、年功的労使関係についてきわめて網羅的である。

(14) 橋本能保利「本邦製鉄業労働事情概説」(三)『社会政策時報』、第66号(大正15年3月)。

### 第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動（その一）

ために一度、労働争議となれば、労働者側を煽動する指導者となりうる反面、場合によっては雇主のために争議を鎮静させる役割をも果たすというきわめて微妙な立場に立たされることが少なくなかつた。<sup>(15)</sup>そして工場内部での全般的な労働者統轄の責任を負うものとして、総務部庶務課あるいは人事課などが養成工制度を含む労働力統轄のため、大企業に設置されたのも、大正末期、すなわち1920年以後のことである。<sup>(16)</sup>

ところで、製鉄業における労働者はどのようにして調達されたのであろうか。募集方法は一般に人事関係係員の出張、周旋業者による供給をはじめ、新聞広告や街頭および事業所内部の掲示および縁故等様々であったが、八幡製鉄所の場合、「製鉄所又は各部所の名で、各掲示板とか、構内適当の場所、或は各通用門に設けてある掲示板に公示するか、又は知人紹介によって大部分を募集採用しており、新聞広告とか又は出張募集によって行っていない<sup>(17)</sup>」といわれている。この事態が意味するところはきわめて興味ある問題を秘そませているように思う。すなわち以上の表現が、当時の労働者募集状況を比較的正しく反映しているものとすれば、縁故募集、すなわち既に八幡製鉄に就職している者の紹介ないしは推薦による採用が、支配的な傾向であったと考えられよう。八幡製鉄所はすでに明治32年（1899年）以来、住宅施設の長い歴史をもち、とりわけ独身労働者確保のための施設として、大正5年（1916年）、職工合宿所、大正9年（1920年）、教習所付属合宿舎が建設されたことは、その企業内福利施設としての役割とともに、労務対策としての重要な意義を担っていたといっても過言ではなからう。このようにして募集された労働者は、さらに厳重な面接により、前科の有無および労働運動との関係などについて詳細な調査を経たのち、採用が確定されたのであった。そしてその採用も、普通一週間から二週間の仮採用期間をへてはじめて本採用となるのであるが、注目すべきことは、契約書に雇用期間を明記しないことが普通であり、好況時には、企業が、熟練労働者の長期間確保のため、定期職工なるものを設けたことはあったが、一般的には、これは、本採用の決定が定年年齢までの長期安定雇用と同様に考えられた。しかしそれは、他方では恩恵的な政策のあらわれとも理解され、不況時には容赦なく解雇されることをも意味するといふきびしい<sup>(19)</sup>労使関係の状況のなかで、労働移動が活潑化するのとは当然であった。

注(15) 八幡製鉄所においては、大正9年の大争議以後、「組伍長研究会」が、意思疎通機関としての「懇談会」と同じく、労資協調の観点から結成されたが、その意図が曖昧なために最初は成果があがらず、後に共同研究会と名称が改められた。しかしやがて同志会と共同闘争を行い、さまざまな経緯を経て、労働運動右派としての地位を確立することになるが、この点については後の機会に論ずることとする。なお、この点については、八幡製鉄労働組合編『八幡製鉄労働運動史』（上巻）、1937年、3頁以下参照。

(16) この問題については、隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史<下>——日本的養成制度の形成』、日本労働協会、1971年、「第二節日本の労使関係と養成工制度」を参照。

(17) 前掲、橋本能保利、論稿(4)、第69号〔大正15年1月〕。

(18) 日本製鉄株式会社史編集委員会編『日本製鉄株式会社史、1934～1950』、1959年、734頁。

(19) 藤林敬三「吾国に於る労働移動の研究——特に先の歐洲大戦当時の労働移動現象に就いて——」、『三田学会雑誌』、第35巻3号〔1941年3月〕。

一般に労働移動は世界大戦中の好景気持続期間中にもっとも甚だしく、大正7、8年に至ってピークに達し、10年を過ぎると急激に減少している。<sup>(20)</sup>そしてこの時期はまた、日本における労働運動の昂揚から急速な退潮への推移の時期であった。はげしい労働移動の状況から次第に労働者が企業内定着を示したという事実は、労働運動とどのような関連があるのであろうか。これを明らかにするために八幡製鉄所における職員の退職理由を、橋本能保利氏の論文から引用する。<sup>(21)</sup>(但し大正14年)

(1) 依願	970人(男女)	53%
(2) 不採用(仮採用の者, 身元調査の結果)	166人	9.1%
(3) 死亡(含自殺)	133人	7.3%
(4) 執業上望なき者(主として出欠常ならぬ者)	118人	6.5%
(5) 兵役	111人	6.1%
(6) 身体虚弱で業務に堪えぬ者	108人	5.9%
(7) 年齢満限	74人	4.1%
(8) 自己の都合で引続き30日以上執務せぬ時	59人	3.3%
(9) 転職(製鉄所内で)	48人	2.6%
(10) 公傷(含死亡)	31人	1.7%
(11) 事業上の都合	1人	
合計	1,826人	100%

この表において注目すべきことは、依願と称せられる自発的退職が50%を超えていることである。この表だけからは、どのような理由で労働者が退職していったかは明らかではないが、いくつかの動機が考えられよう。第一に、日本における製鉄業が軌道にのり、民間製鉄業の規模拡大とともに、鉄工にたいする需要が生まれたことが先ずあげられる。<sup>(22)</sup>しかし、それだけでは説明としては不十分であろう。2年、3年あるいは5年という長い年月を経て熟練をつんだ労働者は、たしかにそのような盛んな労働力需要の対象となりえたであろうが、この970人という依願退職者のなかには、こうした熟練労働者とともに、1年ないし6ヶ月未満という短期間の被雇用者も含まれていたことが考えられる。とすればこのような不熟練工が、きわめて短期間の雇用ののち、何故に八幡製鉄所を去っていったのであろうか。とくに大正14年といえ、戦後恐慌につづく不況で民間企業は合理化を推進し、労働者は企業内定着化傾向を顕著にしているときである。この時に基礎堅実な官営工場としてきわめて安定的な製鉄所を自発的に去った理由は一体何であったらうか。賃金問題か。たしかに賃金問題は重大な要因であろう。

注(20) 前掲、橋本論文(4)、『社会政策時報』、大正15年6月、98頁の表に拠る。

(21) 前掲、100頁。

(22) 島田晴雄「戦前八幡製所における労働事情——面接聴取記録——」、『三田学会雑誌』、第62巻第1号(1969年1月号)を参照。

第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動 (その一)

藤林敬三教授は、そのきわめて示唆的な大正期労働移動にかんする研究<sup>(23)</sup>のなかで、「先きの歐洲大戦時に於ては、その後今日に至るまでの時代に比較して、賃金がより大きな移動の原因であったと考えていいようであるが、それでも尚賃金以外に、移動の原因をなしたと考へられるものはある。例えば経営社会学的問題である所の、監督者にたいする労働者の不満の如き、確かにその一つである」とのべておられる。これについては橋本能保利氏もまた、この表を掲げた後、その註釈として、つぎのように記している。

「由来八幡は、官営工場として基礎堅実であるから、職工の落付き場所としては歓迎せられているのであるが、又一面、官僚的な窮屈な点も多いので自由を喜ぶ下級職工には之が為め、随分辞職するのもある由である。賃金は……平均は非常に高い方で、之が為め遠く大牟田の三井経営工場からも来る程であるから、之が、移動の理由には大ていなるまい<sup>(24)</sup>と思う」。

それでは何がかくもはげしい労働移動の原因となったのであろうか。一般民間企業と比較して高賃金であったにもかかわらず、高い移動率を示すとすれば、それは、賃金以外の要因に求められなければならない。そこでこの表を今一度検討するならば、(3)死亡(自殺をも含む)が133人、7.3%という高い比率を示すことに注目しよう。(10)公傷が31人、1.7%と比較してみても、自殺を含む死亡が133人とはまことに恐ろしいほどの数字である。もちろん、この死亡の原因にはいろいろのことが考えられるけれども、作業中における事故死が病死やたんなる自然死よりも圧倒的多数を占めたであろうと想像される。従って炉前作業を中心として、比類ない重筋肉労働と危険な作業ともなう労働災害の頻発、そして労働組合の存在を容認しない厳格な職場規律は、労働者を失望させ、離職させる結果になったのではなからうか。

このような事態は、熟練労働者の長期勤続の確保を維持しようとする経営者にとっては、深刻な問題であったに違いない。精勤賞与が与えられ、また不況の到来に備えて大量解雇の必要が生じた場合には、解雇手当が労務政策としてとられるに至ったのは自然である。大正10年以後八幡製鉄の雇用状勢をみると、大正10年は一般事業界の不況のため、採用は手控えられ、解雇数が採用数を凌いだ。12年に至って次第に採用数が解雇者を上廻り、大正14年に至ってその傾向はますます強まったといわれる。この場合、二つの条件が考えられよう。ひとつは、八幡が地理的条件と官営工場であるために、関東大震災などの経済的影響からまぬがれていたことと、むしろ15年に完成すべき第三期工事の拡張として一般民間企業とは異なった有利な状況におかれていたことと、更に今ひとつ八幡製鉄所に特有な労使関係の形成があげられる。そこで大正9年の大争議にさかのぼって、重工業における典型的な類型としてその労使関係を考察し、日本的労使関係(=企業内労使関係)の形成過程の一側面を明らかにすることにしよう。

注(23) 前掲、藤林論文を参照。

(24) 前掲、橋本論文を参照。

(3)

労使関係は、それをとりまく客観状勢の変化に規定されることが大きい、とりわけ、第一次大戦後は、はげしい労働移動現象によって衝撃をうけた経営者側は、熟練労働者の企業内定着を推進する一方、労働力構成の変化にともなって、これに相応する労務政策を体系的にうち出した。そうした対策をうち出させたものとして、友愛会の指導の下に展開された労働組合の圧力があつた。八幡製鉄についていえば、労友会および同志会の発足によって、労働時間および賃金の面で、いちじらしい改善がもたらされたのであつた。

大正9年2月5日、八幡製鉄所の労働者13,000名は、製鉄所始まって以来の大ストライキに突入り、一般に大きな衝撃をあたえたとともに、まさに「熔鉱炉の火は消えた」のであつた。<sup>(25)</sup>友愛会が八幡製鉄に影響を及ぼしはじめたのは、大正5年6月初旬に、八幡支部が結成された時に始まるが、しかしこの年は、友愛会組織の再編成が提案され、戦闘的組合への転化が大きな波紋を投じつあつただけに、その後、友愛会の指導の下に建設された労友会および同志会の発足は、北九州における労働運動の中心となるに至つた。大正8年頃から、八幡製鉄所には、自然発生的な争議の種が播かれていた。これについて、『総同盟五十年史』は、つぎのように書いている。

「これより先き、八年七月末から八月にかけて、同所では自然発生的な怠業がおこつた。その原因は第一据付工場工手西田健太郎が、休憩時間に職工を集め、八時間労働制、増給などを要求すべきだと煽動した結果、骸炭、ボールト、熔鉱、中・小形、洗炭、第一製鋼、第一厚板などの職場が動揺し、七月二十四日には、中央汽罐工場の蒸気の気圧低下にまで発展したからである。これは人員不足が原因であつたが、このため第一、第二分塊、軌条などの工場が作業不能におちいり、翌二十五日には鋼材関係全工場が休業した。この事故は間もなくおさまつたが、これから八月はじめにかけて職工、臨時職夫の動揺がつづくこととなつた」。<sup>(26)</sup>

注(25) 浅原健三『熔鉱炉の火は消えたり——闘争三十三年の記』、新建社、1930年。この記録はそれなりに貴重なものであるが、物語的な叙述に重点がおかれ、分析的に書かれていないのが惜まれる。たとえば、彼はつぎのように書いている。

「労友会の誕生、その躍進的な成長振りに脅威せられた当局は、十一月下旬から、工手、筆工、組長、伍長等の御用団体を作って我等——労友会に対抗せしめんと、着々準備を進めている……」(同書、67頁)。ところでこの場合、御用団体とは、おそらく、前後の経緯からして伍長・組長研究会ではなく、同志会を指すものと思われる。しかし、同志会は企業内組合ではあつても、必ずしも1920年大争議勃発時には御用組合というわけではなかつた。何故なら、会社側の史料(八幡製鉄所労働運動誌……後出)によつても、同志会の会員でありながら、労友会員でもあるという点である。すなわち問題は、労友会と同志会との関係を本来の組合と御用組合との対抗関係としてよりは、この段階では企業外の横断組合と企業内組合との競合関係と考えるべきであろう。またこの1920年争議の発端をなした者のひとりとして浅原は、朝鮮人金泳文がいたことをのべているが(同書、90頁)、虐待された出稼ぎ、臨時雇いに朝鮮人がいたことに注目しなければならない。なお、友愛会側のこの事件にたいする対応としては、「八幡製鉄所罷業問題」(『労働』通巻103号、1920年3月)および「八幡製鉄所職工の勝利」(同上、通巻105号、1920年5月)をみよ。

(26) 総同盟五十年史刊行委員会『総同盟五十年史』、第一巻、大河内一男・渡辺徹監修、1964年、314頁参照。

### 第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動（その一）

主謀者西田健太郎は製鉄所から解雇されたが、その後間もなく、山本懸蔵、高田和逸の影響で、急速にサンディカリストに成長した23歳の青年浅原健三は、八幡製鉄所の争議に刺戟されて、10月9日、時局問題演説会を開いた。この演説会は、製鉄所の職工や職夫も参加し、入場者は900名に達したといわれ、西田、浅原の協力の下に、10日の夜開かれた協議会には、八幡製鉄所の職工および職夫を中心に、九州製鋼、旭硝子、安川電気、安田製釘などの労働者が加入して、日本労友会が<sup>(27)</sup>結成された。この日本労友会は、横断的組織であったのにたいし、八幡製鉄所内の縦断組合として職工同志会が結成され、後に製鉄所内の労使関係に重大な役割を演ずることとなる。

八幡製鉄所争議は、大正8年の暮に、突然職工規則の改正にともなって時間外勤務の厳重な規制の発表にたいする労働者の反撥として始まった。時間外勤務手当が相当の部分占める工作課修理工場の労働者は、労友会を通じて、「居残り、徹夜業の撤廃を求め、また時間外手当の本給への繰り入れ、増給、労働時間の短縮などの要求をもち込んだ嘆願書を提出した。この大正8年前後から次第に活潑化し、翌9年に至って二度にわたる大争議にまで発展した八幡製鉄所の労働運動の過程は、この大争議以後の推移をも含めて、当時のわが国労使関係の複雑な側面と特異性を象徴するといえることができる。すなわち、初期の段階で、友愛会の指導の下に、外部から製鉄所の労働者に影響をあたえるべく設立された日本労友会が、八幡製鉄の労働者によびかけを行なったことはいうまでもないが、たんに製鉄所従業員のみならず、ひろく北九州の労働者階級に基礎をおく横断組合であるのにたいし、製鉄所職工同志会は、八幡製鉄所の従業員のみをもって組織する企業内組合であった。製鉄所は、同志会を企業内に封鎖することによってこれを御用組合化し、労友会を牽制しようとする意図をもっていたが、少なくとも最初の段階では成功しなかった。会社側の史料に拠ってみても、11月中旬における会員は3,000名に達したとみられ、その大部分は製鉄所の職工および職夫であったといわれる。そして、浅原健三、同鉦三郎および西田健太郎等の指導者によって開催された運動資金調達のための演説会は、11月16日、小倉の稲荷座では400名、11月18日、大里の大正座は500名、12月8日、尾倉の八幡座では1,600名と満員の盛況という成果をおさめたといわれる。<sup>(29)</sup>

このような状況のなかで、労友会の会員が同志会にも入会するということが一般的な現象となり、同志会が、企業内組合として日本労友会からの影響を排除して独自に発会式を行うことが躊躇されていた。そうした状況の下で、大正9年2月に第一次争議の発端となった嘆願書が、製鉄所当局に提出された。この嘆願書提出直前に、浅原健三、吉村真澄外二名の者が同志会幹部にたいし、共同闘争を訴えたのであったが、企業内従業員組合としての同志会と、安川電機、旭硝子などの労働者

注(27) 前掲、五十年史(上)、315頁。

(28) 横断組合としての日本労友会は、「大正8年10月16日設立。八幡製鉄所の職工、職夫、人夫および日雇労働者を会員とする」と大原社研、『労働年鑑』(大正10年版)はのべているが(年鑑、17頁)、安川電機などの他の北九州の企業の労働者も加入していたことが後に明らかとなった。

(29) 『八幡製鉄所労働運動誌』、1953年、22頁。

も加入する日本労友会との統一の困難なことなどの理由で成功しなかった。

第三小型工場 吉村真澄, 電灯電話掛 福住芳一, 第一掘付掛 広安栄一および鑄造工場鳥居重樹の四名を代表委員として提出された嘆願書は, 浅原健三の示唆にもとづくものといわれるが, これは; たんに労働条件の変更そのものを目的とするだけでなく, 作業体制全般の変革を秘めていることに問題があった。「臨時手当及臨時加給ヲ本給ニ直シ支給セラレ度事」は, 賃金体系の変更を迫ることによって, 本給部分の増加, すなわち実質賃金の上昇を意図するものであった。「割増金三割ヲ各人平等ニ支給シ且従来三日以上ノ欠勤者ニ対シテハ支給セザル制度ヲ廃シ日割ヲ以テ支給セラレ度事」という要求は, 差別賃金を根幹とする労務管理政策の変更を求めるものであって, 当局としては到底容認しがたい事項であったろうと考えられる。「勤務時間ヲ十時間ニ短縮セラレ度事」は, 当時二交替の勤務体制の三交替への転換を迫るものであった。また住宅手当の要求(家族持四円, 独身者二円の支給), 職夫の三割増給も, とくに後者は, 常雇職工と職夫との間の身分制度にかかわる重大な問題であった。

製鉄所当局は, 代表者およびその要求を全面的に否認したところから, 2月5日午前7時30分以後, 一斉に業務を停止し, サボタージュというよりは事実上13,000人のストライキとなり, 午前11時には29,000人を超えたといわれる<sup>(30)</sup>。注目すべきことは, 警官隊および憲兵が圧迫を加え, 就業を強制したことで, 官営工場の性格上予想された事態であったが, 7日, 中川次長の論告によれば, 臨時手当, 臨時加給の本給ひき直しおよび職夫賃金の三割増しの件は, 第四二帝国議会に提出中の予算通過を待って行われるべきこと, さらに勤務体制および宿舎の件は従来通りとするものであった。このような事実上, 労働者の要求を拒否するに等しい回答こそ, やがて第二次争議の勃発をひきおこすに至る誘因であるが, こうした製鉄所側の不徹底な態度は, 友愛会にこの争議を深刻にうけとめさせ, 2月10日, 友愛会から派遣された木村錠吉以下七名の者は白仁長間と面会し, さまざまな質疑応答が行われた。そのなかに, つぎのような興味ある<sup>(31)</sup>問答がみられる。

木村 製鉄所ニ於テハ今後労働組合ノ組織ヲ認メラルルヤ

長官 労働組合ノ組織ニ関シテハ政府ニ於テモ目下研究中ナルガ如シ, 右決定ノ曉ニ於テハ之ニ  
適合スル労働組合ノ組織ヲ認ムルハ言ヲ俟タズ

木村 労働組合ノ組織ヲ否認スルモノニ非ズトセバ何故ニ友愛会ノ事業ニ奔走スルモノヲ解雇ス  
ルノ方針ヲトラルルカ, 現ニ各現場主任ノ如キハ友愛会ノ関係者ヲ解職スベキ旨ノ言ヲ吐ク  
コトアリ此ノ点ニ対スル長官ノ意見如何。

長官 労友会タルト友愛会タルト将又同志会タルトヲ間ワズ単ニ会務ニ尽力スルノ故ヲ以テ解職  
スルガ如キコトナシ

注(30) 大原社研, 『年鑑』, 大正10年版, 71頁。

(31) 前掲, 『八幡製鉄労働運動誌』, 44頁。

### 第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動（その一）

以上にみるように、白仁長官は、労働組合運動の公認を示唆するような発言をしているのであるが、実際には、友愛会員を排除し、同志会を強化するために発会式を執行させ、労友会の競合団体たらしめようとしていた。2月20日、友愛会の藤岡文六、柳田直一等と中川次長との会見において、柳田が、「友愛会、労友会員タルノ故ヲ以テ之ヲ解職セザルヨウ徹底センメラレンコトヲ望ム」とのべたのにたいし、次長は「可成左様ニ努ムベシ」と、回答は次第に曖昧なものとなろうとしていた。その具体的な証拠は、2月7日に行われた同志会の発会式であり、労友会との提携を拒否し、<sup>(32)</sup>発会式場が警官・憲兵隊による警戒の下になされたことにみられる。

同志会発会式後、同志会と労友会との関係はきわめて微妙となり、企業内組合としての同志会と企業外組合としての労友会の競合的關係が明確となった。だが注意すべきことは、同志会会員と労友会員との二重の組合籍を有する労働者が多数をしめる状況下においては、同志会の要求も第一次争議の時点での要求を出ることができず、これに対応する当局の姿勢が適正を欠いたため、ついに第二次争議となって発展したのである。しかもその争議の発端が、製鉄所側の史料によれば第一次争議の場合と同じく、「集団暴行」となってあらわれていることである。

「2月24日午前7時、飛雪を乗せた寒風について第一据付掛職工、職夫等約五十名が突如中央汽罐場を襲撃して作業の中止を強要し暴行を始むるや、集団は忽ちその数を増して鍛鉄工場、熔鋸炉、洗炭骸炭工場等の各現場事務所、発電所、構内治療所等の建物に投石して窓硝子を破り喊声をあげて本事務所前に押しかけた。之をきっかけとして構内各所に集団が蜂起し、中央汽罐場は数回に亘って襲われ、遂に作業を中止するに至ったので、その結果熔鋸炉関係はかねての準備通り緊急の措置を施して看守するに止め、その他の全工場は全く作業を中止するに至<sup>(33)</sup>った」。

その結果、争議拾収のため、友愛会の藤田俊次郎、木村鏡吉、労友会代理会長加藤勘十ほか数名が職工代表として会見を行い、「無期休業」に入った当局の意図を質しているが、この例をみても争議の主導権を握っていたものが、友愛会およびこれに指導された労友会であったことは明らかである。従って、この大正9年2月の二度にわたる大争議以来、製鉄所当局の労使関係対策は、企業内から極力、労友会員を排除し、同志会の従業員にたいする影響を強化する一方、企業内にさまざまな労資協調的な団体の設立を通じて、企業内意識をうえつけ、同時に、企業内福利施設の充実に努力したのであった。すなわち、その主要なものとして労働共和会、組長伍長研究会および製鉄所懇談会があげられよう。労働共和会の規約によれば、「第二条 本会ハ帝国産業政策ノ真理ヲ考究シ公益ノ向上発展ト相互知識ノ開発、人格修養ヲ目的トス」および「第三条 本会ハ八幡市内官私工

注(32) 前掲書、52頁。

(33) 前掲書、56頁。

場職員職工並関係同志ヲ以テ組織ス<sup>(34)</sup>と規定され、必ずしも八幡製鉄内の団体ではなかったが、創立の経緯をみるに、政友会に属する政治家山口恒太郎が、この組織を通じて同志会に資金援助を行った事実からすれば、その性格はおのずから明らかであった。また同志会の指導者勝部長次郎と土谷新策が、東京における山口との接触を機会に、内務省池田社会局長を訪問、東京砲兵工廠の見学<sup>(35)</sup>および官業労働組合の視察によって官業工場労働組合同盟への参加の途が開かれるに至ったことは重大である。

しかしながらより重要な団体は、大正9年6月20日に成立した組長伍長研究会であろう。これはかつて争議の勃発にあたり、製鉄所と労友会との間を斡旋しようとした職制の団結であるが、これは労友会によって強敵視されると同時に、同志会もまた御用組合とみなし、労使関係を複雑にした。しかし伍長および組長は、労使関係の進展のなかで重要な役割を演ずるとしても、会としてはみるべき役割を果たすことができなかった。むしろ大正9年以後、労使協調の組織として、会社側の積極的意図の下に創設された製鉄所懇談会と同志会および労友会が、労使関係の要を形成するに至ったことを強調しておきたい。

製鉄所懇談会は、その会則第二条および第三条において、各課に20名以内から成る互選による職工総代をおき、その被選挙権者は、「成年の本職工ニシテ在職二箇年以上ノ者」とすることを規定している。そして各部門又は各課長は必要に応じて職工総代を集めて協議会を開くことができ、さらに懇談会は40人以内の各課職工総代中より互選された懇談会員をもって組織されることになっていた。重要なことは、会則第七条において、「製鉄所懇談会ニ於テハ雇用条件ニ関シ職工共通ノ利害ニ係ル事項ニ付懇談シ意志ノ疎通ヲ図ルヲ以テ目的トス」と規定され、とりわけ第十二条は、「製鉄所懇談会幹事ハ本所職員中ヨリ長官之ヲ選任シ懇談会ニ関スル事務ヲ掌理」と規定している点である。これによって、懇談会が官製の労使懇談の機関であるとともに、決議機関ではなく、製鉄所長官の諮問機関にはかならなかったことは云うまでもなからう。そして民間事業場における工場委員会制度に範をとったものとも考えられる。6月12日に第一回懇談会が開催され、第二回懇談会は11月8日に開かれ、その席上共済会制度の改正が話題となった<sup>(36)</sup>。これはいわゆる企業内福利制度充実の要求であり、同志会の課題でもあって、一方において懇談会は、本職工の間から労友会の影響を排除するとともに、企業内組合としての同志会の行動を牽制することを目的としていた。

こうした状況のなかで、日本労友会は、大正10年3月、「同盟罷工一周年大会」を開催し、国粋会の妨害を排して盛会裡に終った。坑夫協会(本田真夫)、日本労友会(森重皆一)、友愛会神戸連合会(藤岡文六)および日本労友会会長浅原健三、副会長西田健三郎の熱弁にもかかわらず、労友会の衰勢は、大争議における44名の処刑者と219名の解雇によって大打撃を受け、問もなく解散に追い込

注(34) 前掲書、106頁。

(35) 前掲書、107頁。

(36) 前掲書、113~4頁。

第一次大戦後から昭和恐慌期にかけての労働政策の変遷と労働運動（その一）

まれていった。その意味で、大正10年以後、懇談会の発展と同志会の成長とは、横断的労働組合としての友愛会の衰退を、八幡製鉄所を中心とする北九州地方における労使関係の変転において実証したものといえる。すなわち、懇談会は、主として福利施設の問題を中心に会社側の労務管理政策を代行し、同志会は、賃金問題と主としてとり上げ、はげしい対立と競合関係が醸し出されたのであった。

(経済学部教授)