

〔論 文〕

日本における工場法成立史

——熟練形成の視点から——

千 本 暁 子

はじめに

日本において工場法が成立したのは明治44年(1911)で、施行は5年後の大正5年(1916)である。工場法制定にむけての動きは明治14年(1881)から始まっており、制定まで30年、施行まで35年という長い期間を要した。

最初から「工場法」という名称で準備されたのではない。「傭主被傭者間取締法」・「師弟間取締法」・「職工條例」・「徒弟條例」など、様々な名称が使用されている。「工場法」という名称で法案が公表されたのは、明治31年(1898)9月である。

ところで、工場法の起点を明治14年(1881)に求めることに、異論がないわけではない。たとえば、明治14年(1881)以降のすべての動きを、明治44年(1911)の工場法の前史として単純に結びつけることを批判したのは隅谷三喜男である。隅谷は「傭主被傭者間取締法」・「師弟間取締法」が検討された明治16年(1883)段階では、工場制工業は未発達で工場法が問題となる条件が成立しておらず、「傭主被傭者間取締法」・「師弟間取締法」は、職工取締まりを目的とした「職工條例」・「徒弟條例」にほかならないと、工場法案との違いを明確にするとともに、「職工條例案」の中に「工場法」的要素、すなわち職工保護規定が加味されていく過程を明らかにした¹⁾。

工場法の成立を論じた研究には、明治31年(1898)工場法案を、あるいはその準備作業が始まった明治29年(1896)ごろを起点とするも

のが多い²⁾。こうした研究に対して隅谷は、明治30年代前半の史料や史実から論証するのは適切ではないとし、明治30年代に工場法が成立しなかった理由が考察されなければならない、またなぜに40年代にいたって制定されたのかを明らかにしなければならないと、工場法成立史研究の課題を提起した³⁾。その後石井寛治によって「日本において工場法が、何故に、1911年という時点において、あのような形で成立したのか、という論点ひとつを取り上げてみても、そこには周知の如く鋭く対立する諸見解が提出されているが、いまだ十分に納得的な見解はないといわなければならない⁴⁾」と指摘されたが、今日においても状況は変わっていない。

私は、工場法の起点を明治14年(1881)に求めるべきだと考えている。工場法の成立に尽力した当時の農商務省工務局長岡實の著書『工場法論』に、法が制定されるまでには実に約30年の星霜を積んだという記述があることもさることながら⁵⁾、隅谷が明らかにしたように、明治20年(1887)の職工條例案のなかに工場法的要素が加味されていた経緯や、明治31年(1898)工場法案には、職工保護と職工取締という二つの異なる要素が混在していることから、職工・徒弟條例案を工場法案と切り離すことには無理がある。ただし、職工・徒弟條例は「取締法」で、工場法は「保護法」と図式的に把握する限り、このふたつを連続的に把握することはできないだろう。隅谷が職工・徒弟條例案を「取締法」とみなしたのは、「保護法」である工場法との相違を明確にするためであったが、職工・

徒弟條例案のもつ取締まりの側面だけに関心が寄せられてしまった。同様に、工場法を単純に保護法とみなすことも問題である。下田平裕身は、工場法を無造作に労働者保護という政策形態におきかえたことが、工場法を歴史的な対象として把握する途を閉ざすことになってしまったと、示唆に富む指摘をしている⁶⁾。工場法を保護法として分析すること自体は批判されることではないが、工場法研究が、保護法という枠内からほとんど出ることができなかつたことは、反省しなければならない。

私は、工場法成立までの30年間を一連の流れの中におくためには、職工・徒弟條例案はなぜ成立しなかつたのか、職工・徒弟條例案は明治30年代に工場法案と形を変えたのはなぜか、明治44年(1911)に成立した工場法が年少者や女性を保護の対象としたのはなぜかといった点が解明されなければならないと考える。その際、「職工取締か職工保護か」とは別の視点が必要である。維新後株仲間が解放されてから、一貫して問題とされたのは、徒弟や職工が、技能が未熟なまま移動するようになったことや、師が徒弟の教育を怠るようになったこと、つまり熟練を形成する仕組みが崩壊しつつあることであった。したがって私は、職工・徒弟條例案や工場法案が目的としたのは、熟練形成システムの再構築であったと認識している。そこで本稿では、「熟練の形成」という視点から、工場法成立史の再構成を試みたい⁷⁾。

第一章 職工徒弟條例案から工場法案へ

株仲間は、幕藩の統制下での営業の円滑化を図るために組織された。幕藩の許認可を必要としていることから、任意団体ではなく強制加入団体である。そしてその多くは成文化された規約をもち、それらは厳しく守られた。そのため、江戸期の株仲間は、雇用秩序の安定にも、大きな役割を果たしていた⁸⁾。

株仲間は紛争処理機能を有しており、それ

は、雇用する徒弟の数の制限、養成方法、徒弟及び職人の労働条件についての協定、徒弟や職人の争奪防止が主要なものである。つまり、労働力の養成・確保と労働条件の協定が図られていた。一人前の職人を雇用する場合でも、勝手に雇い雇われたのではなく、仲間や親方への通達が必要であったし、徒弟が逃亡した場合には、仲間内にブラックリストが配布された。城下町のような都市の職人の労働条件、とくに賃金や労働時間は株仲間が決めるのではなく、幕藩によって公定されるのが普通であったが、幕末に発達してきた農村家内工業の労働者の賃金は、仲間内で協定された。こうした労働条件の協定に違反した場合の罰則は厳格に定められており、統制機能は強かつた⁹⁾。

明治新政府は、御一新に際し、商法が崩壊し混乱をきたしたため、人心の安定を目的として旧法存置の漸進策をとり、株仲間・仲間・組合の存続を許可した。諸株も一応存置せられた。だが、旧来のものを無条件に継承することを許したのではなく、その性質や内容は漸次に改変させられた。新政府は経済上の不振を打開するため、産業を奨励し物産を増殖させる目的で、慶応4年(1868)閏4月25日に商法司を設置した。本司を京都に置き、大阪¹⁰⁾と東京¹¹⁾にその支署を開設した。京都と大阪では、慶応4年(1868)年5月に、東京では同年11月に、商業を規律するための「商法大意」が布達され、勸商の基本方針が示された¹²⁾。「商法大意」には、株数の制限や冥加金・上納金は廃止するという条目がある。そして、従来から存在した株仲間や新たに結成した仲間に対して、旧来の株札にかえて営業鑑札を下付した。

このように諸株を廃止し、特定商人による営業独占を排除しながら、他方で仲間や組合を存続させたのは、流通秩序が混乱し、商業活動が沈滞することをおそれたためであった。しかし在来の商工業者の中には、旧来の株仲間がそのまま公認されたと受け止め、員数を制限したり株を売買して、新たに開業するものを阻害したりするものもいた。そこで大阪府では、明治5

年（1872）4月に株仲間の解放を断行した¹³⁾。それと前後して和歌山、滋賀、兵庫などでも同様の御触れが出た。こうして明治5年（1872）ごろには、仲間・組合は一応全て解放されたのである¹⁴⁾。

また政府は、明治5年（1872）8月27日、太政官布告第240号¹⁵⁾を發布し、賃銀は雇うものと雇われるものが相対で決め、誰を雇うかについては雇主の判断にまかせるとした。さらに同年10月2日には、「芸妓娼妓解放令」として知られる太政官布告第二九五号を發布した¹⁶⁾。この布告の内容は、年季奉公という名義をとるかどうかにかかわらず、一切の人身売買を禁止し、農商工の技芸習得のための徒弟奉公は原則として最長7年、通常の奉公は1年とするものであった。いずれも双方の話し合いにより、期間の延長は可能であった。ここで禁止の対象となっているのは、年季奉公を偽装する人身売買的奉公だけで、通常の徒弟奉公や一年季の雇用は禁止されていない。しかしこの布告により全ての年季奉公が禁止されたと誤解し、職工や徒弟が雇主のもとを離れる現象があらわれたといわれている¹⁷⁾。

この一連の法令によって株仲間がもっていた雇用規制機能や賃銀規制機能も明確に否定され、雇用秩序は混乱した。当時の混乱した状況について『興業意見』¹⁸⁾は次のように記している。従来は傭主と被傭者、あるいは師匠と弟子は、慣習に基づいて「約束」や「契約」を結び、それらは法律に匹敵する効力をもっていた。しかし、維新後は旧弊を一新したので、被傭者や弟子は、まるで日雇いのように賃銀のためにだけ仕事をし、賃銀の多寡により仕事を変わることで技能が向上せず、そのことが工業上に与える影響も少なくない。また雇主や師匠の側も、忙しい時期には他の雇主や師匠のもとにいる被傭者や弟子を、権謀術数をめぐらして引き抜き、暇なときには口実を設けて放逐するなど問題がある¹⁹⁾。

こうした混乱した事態を收拾するために、株仲間に代わるものとして、同業者組織結成の動

きが出てきた²⁰⁾。大阪では、明治5年（1872）10月の藍仲買商87名により結成された「永続組」にはじまり、明治6年（1873）末から7年、8年中に合計209の組合が府庁の認可を請い、黙許された。この間に設置された組合のなかには、組合の認許をもって株仲間の再興と誤解し、他の営業を束縛するものも現れた。そのため大阪府は、早くも明治7年（1874）3月に、組合は他の営業を束縛してはならないと注意を発するに至った。こうした布達はその後も再三発せられている。明治11年（1878）に大阪商法会議所が設置されて以後は、会議所が率先して組合設置の運動をおこなった²¹⁾。

東京でも同業組合が結成された。東京商法会議所は、明治12年（1879）3月、渋沢栄一提案の「東京府下各商組合再興ノ儀」を可決し、東京府に建議した²²⁾。これをうけて東京府は、明治13年（1880）11月、「各工商共営業上便宜之為メ、自今同業組合ヲ立テ公認ヲ請ケ度者ハ、其規約書ヲ添ヘ一同連印ヲ以テ当庁ヘ申出可シ」と布達し、商工組合取扱内規を定め、同業組合の抛るべき基準を示した²³⁾。こうして設立された同業組合は、株仲間のような加入制限や仲間外での営業禁止など営業の排他的独占機能²⁴⁾を持つことは認められなかった。しかしそれ以外の機能はおおむね放任され、徒弟や職人の取締規定をもつ組合は多かった²⁵⁾。

同業組合は法的な基準や規則によって設置されたものではなく、単なる一部同業者の任意団体すぎなかった。そのため統制力には限界があった。とくに東京の同業組合は、営業秩序の確保を目的としてはいたが、主に府税の徴収単位の組織として機能していたため²⁶⁾、雇用秩序の混乱は続いていた。そこで、明治13年（1880）11月に、東京商法会議所は、工業上の師弟関係を規律する法の制定を求めて、「諸職工師弟間契約方ノ義ニ付建議」を大蔵卿と内務卿あてに提出した²⁷⁾。

この建議は、工業事務委員松尾儀助の提案によるものである。松尾儀助の提案は、株仲間解放後は師弟間において、年季途中の徒弟が利を

求めるまま師を棄てて移動すること、また逆に師が秘術要訣を弟子に授けるのをはばかりなど好ましからざる風潮が蔓延するに至っているので、師弟間で締結する契約を実践させる法を設けることを政府に求めるというものであった。そして設けられるべき法には、各職工間に修業の年季を定め、相当の契約により弟子がほしいままにその身を転ずることを禁じ、また師たる者がその技術を授けるのを怠らないようにさせるといったことが含まれるべきだとした²⁸⁾。

この松尾の提案について、会議所内で意見の対立があった²⁹⁾。師弟間における弊害の現状と弊害が発生する理由についての認識はおおむね一致していたが、いかなる法を制定するかについては、意見が対立した。松尾は、弟子の年季期限を定めてその期間中の移動を禁止し、違反者や徒弟への教育を怠る師には制裁を課すという、かつて株仲間が有していた役割を法律に期待した。これに対し、弟子の年季期限を法律で規定することに反対する意見が出された。反対者は、法律で制定することが適当なものは、師弟関係を結ぶさいには必ず合意契約によること、当事者の一方が年少者である場合は、父母または親類等が代理人となること、契約書面に衣食等の給与方、解約の方法などを記載すべきこと、この契約は書面による約定書の交換がなければ法律上無効になること、と主張した。このような意見の相違について矢野達雄は、前者が前期的年季制度に固執し、ギルド的強制力の代用を国家に期待するのに対し、後者は、前期的年季制度が維持しがたいことを認識し、労使関係の安定を契約自由の新たな法制の上に打ちたてようとしたと述べている³⁰⁾。

松尾の建議案は修正のうえ提出された。修正された建議では、維新前の諸職工師弟間には契約を重んじる風潮があったが、維新後にはその慣例は一変し、習業契約が軽視されるようになったため、良工が減り粗悪品が増えたことを嘆き、この弊害を矯正するために師弟の間に強固な契約を締結させるしかないと訴えている。東京商法会議所は、同年12月には「商家師弟間ニ

契約ヲ設クルノ儀」を内務・大蔵両省へ建議している³¹⁾。

明治14年(1881)4月7日、産業政策を統括する農商務省が新設された。明治維新直後から農商工行政は、大蔵省・民部省・工部省・内務省に分割されていた。その後民部省は廃止された。農商管理の事務を統一するために、内務省から勸農局、駅通局、山林局、博物局などを分離し、これに大蔵省の商務局を加えて、農商務省を創設したのである。農商務省設置は、政府の殖産興業政策の転換によるものであった。つまり自ら近代産業を官設し、直接育成しようとする政策から、民間企業の発展を保護助長する政策への転換である。

農商業に関する政策は農商務省へ全部移管されたが、工業政策は一部分が移管されたにすぎなかった。なぜならば、内務省が管掌していた工業に関する行政ないし政策は軽工業関係だけで、重工業などの近代的移植産業に関するそれは、工部省の所管に属していたからである³²⁾。この工部省は明治18年(1885)12月22日に廃止され、各事業部門は農商務省などに移管された。それ以降、同省の工務局が、全ての工業に関する行政や政策を所管するに至った³³⁾。したがって、それまでの農商務省の勸業政策は、在来産業の育成に重点をおいていたのであり、雇用問題への対応もそうした産業を対象としたものであったことに留意しておく必要がある。

農商務省は、雇用秩序の回復は重要であると認識し、諸外国の労役法や工場条例に関する資料を蒐集すると同時に、国内の職工や工場の現状・慣習の調査にのりだした。そして明治16年(1883)12月、東京商法会議所の後身である東京商工会に、「工場傭主被傭者間並びに師弟間取締法」について諮問した³⁴⁾。同時に「商工同業組合の取締規則」についても諮問した³⁵⁾。

農商務省の諮問は、泰西諸国では法律を設けて、工業上の傭主と被傭者および師弟双方の権利義務を明らかにしているが、我が国にもそのような法律の制定を望むかどうかというものであった。この諮問に対して、徒弟年限や、双方

の権利義務、賃銀などの契約の内容について法律で定めることは反対で、契約を保護する法律の制定を望む意見が多く出された。では契約の内容についてどのように考えていたのであろうか。梅浦精一³⁶⁾ 会員は、同業組合のようなものを設けて、同業中で協議して契約法を確定し、契約に違反するものがいれば同業組合が処分し、政府はただ法律でその契約を保護すればよい、傭主被傭者間、師弟間に生じた紛議は組合の会合で裁定し、組合中に報告する制度を設ければよいと発言した³⁷⁾。こうした意見から、当時、同業組合設立の問題と職工徒弟の取締問題は、密接に関係したテーマであったことがわかる。

最終的に東京商工会は、傭主被傭者間、師弟間に生じている弊害を列挙し、それへの対応策をまとめて、復申書とした。そこでは、もっとも大きな弊害は約定期間中の職工や給料を前借りした職工の逃走や、年季中の徒弟の他への移動であり、それを防ぐために、逃走した職工や徒弟を雇い入れた傭主に対して、前の傭主への損害を賠償させる法が必要である主張した³⁸⁾。

「工場傭主被傭者間並びに師弟間取締法」と同時に「商工同業組合の取締規則」が諮問された。それは同業者が組合を結成し、規約を定めて福利を進め同業の公益を図ることは生産上重要であり、いまや各地方に同業組合が設立されているものの、私約（私に結ぶ契約）であるため組合の効力を全うできず公益改進できないという声があるが、同業組合を取締まる規則の制定を望むかどうかというものであった。

東京商工会では、同業組合の設置に賛成しないものもいたが、在来商工業者の強い要望に基づいて、明治17年（1884）5月、同業組合取締規則の制定を望むと答申した。同時に、諮問中に述べられた同業組合取締規則は既設組合の取締まりに関するものだけであるとして、地方長官が必要であると判断した場合は、商工同業者の組合が設立できるようにしてほしいとの建議を提出した³⁹⁾。

明治17年（1884）1月に開催された第一次勸

業会⁴⁰⁾ に対しても、農商務省は、東京商工会に対する諮問と同じ内容で「工業者同業組合法」と「工業上傭主被傭者間并師弟間ノ取締法」の諮問をしている。

第一次勸業会では、「工業者同業組合法」については、粗製品の濫造・品質の低下が市場の評価を下げ、産業の衰退をもたらすことや、職工・徒弟の契約期限内の逃亡や恣意的移動が弊害として述べられた。そしてその対応策として同業組合を結成して、製品の粗製濫造や職工の移動などを取締まっているが、組合の規約は私約であるため限界があるため、同業組合に制裁力をもたせるような法の制定を要望すると意見が出された⁴¹⁾。「工業上傭主被傭者間并師弟間ノ取締法」については、各地の慣習は同じではないので、各地旧来の慣習を充分調査した上で取締法の制定を要望すると答申した⁴²⁾。

農商務省は、東京商工会や第一次勸業会の答申を受け、明治17年（1884）11月29日、同業組合準則⁴³⁾ を布達し、地方長官が組合を認許するにあたって準拠すべき基準を示し、かつ認許の都度主務省に届けさせることとした。この準則では、組合は同業者の4分の3以上の同意によって成立すると定めており、同業組合は設立を強制されるのではなく、任意組合であった。そして一度組合が組織されると、同業者の全員加入強制が建前となっていた。しかし、準則に基づいて結成された組合であっても、違約者に対しては罰則規定がないことから、事実上は同業者の組合外での活動を抑制できなかった。

この準則は在来的商工業者の要求を全面的に受け入れたものではなかったが、同業組合は広範囲にわたり数多く設置され、府県レベルで従来株仲間がもっていた雇用慣行が復活していった。明治19年（1886）11月末には、全国で商業の組合628、工業の組合404、商工業の組合147、計1,579組合に達した⁴⁴⁾。しかし農商務省の予想を超えた範囲にまで同業組合は設立されたため、その適用対象を重要物産の改良増殖に関する農商工業者の組織に限定するという通達を発したほどである⁴⁵⁾。

東京では、準則発布後も組合の設立は僅少であった。新興の商工業者が多い地域では、同業者の4分の3以上の同意を得ることは容易ではなく、組合の設立が進まないのは当然のことである。東京商工会は、その原因を組合の設立が自由に任せられていることに求め、地方長官が商工業の発展のために必要と認める場合には、組合を強制的に設立させてほしいと農商務省に要望した⁴⁶⁾。大阪府も、明治20年(1887)に、特定業種に限って強制的に組合を設立させてほしいと要請している⁴⁷⁾。しかし農商務省はこれらを聞き届けなかった。その理由について竹内庵は、この時期の経済政策は、在来産業の全面的な依拠の上ではなく、在来産業の破壊=再編の上に実現しようとするものであったため、個別的地域的利害を濃厚に持っている在来商工業により組織された同業組合の実際の運用は府県にまかせ、国家の政策としての同業組合政策を展開しなかったのだと述べている⁴⁸⁾。

明治24年(1891)以降、農商務省は新しい同業組合政策を展開していく。その背景には、明治22年(1889)の帝国憲法の発布により、同業組合を取り巻く制度的環境の変化があった。帝国憲法第22条「日本臣民ハ法律ノ範囲内ニ於テ居住移転ノ自由ヲ有ス」の理念により、同業組合の取締規則は効力を失ったのである。こうした事態に、物産盛衰上黙視しがたいとして京都府知事北垣国道は、農商務大臣に取締規則の発布を稟請した。これを受けて農商務省は、明治24年(1891)9月に、各地方に特有の重要物産を保護するために必要であるならば、同業組合準則によらず、各府県での同業組合取締規則の制定を認める方針をうちだし、各府県知事に指令を下した⁴⁹⁾。

京都において明治25年(1892)7月29日に公布された同業組合取締規則⁵⁰⁾は、京都西陣織物製造業、丹後縮緬業、京都染業、京都栗田陶器商工業、京都異組磁器商工業、京都刺繍工業、京都漆器商工業、京都糸組物商工業の8業種に組合設置を義務付け、同業者の同業組合への加入を強制するものであった。設置された組

合は、違約者処分の方法や傭主と職工に関する規程、授業師と徒弟に関する規程を含めた規約を作成し、知事の認可を受けなければならなかった。

藤田貞一郎は、この同業組合取締規則は各同業組合による職工取締法定の要望を満たすものであったことは間違いなく、またこのころ農商務省は職工・徒弟條例の制定をほぼ断念し、同業組合に職工取締まりの権限をゆだねる途を選んだと判断してよいとも述べている⁵¹⁾。

ところで、同業組合取締規則によって職工取締まりの成果をあげることができたのだろうか。明治27年(1894)に元農商務省次官であった前田正名が織物・陶器・銅器・漆器・紙類の5品の全国品評会⁵²⁾を京都で開催したが、その開催に先立ち、出席者を対象に商工業の組織や商工業の慣習・弊害についての調査を実施した。この調査に対して、西陣織物製造業組合は「布令四十六号ヲ発布セラレ組合ノ組織ヲ改メ職工ノ取締ヲ施行セリ」、「職工ノ弊害ニ至リテハ、雇主ニ対シ年定期約定中自便ニ出入ヲナシ去就常ナキ有様ナルヨリ、一昨年布令第四十六号ノ発布ニ由リ取締方法ヲ設ケ、爾来漸次矯正ノ緒ニ着ケリ」⁵³⁾と回答していることから、同業組合取締規則の制定により、同業組合は職工取締まりを有効に行なうことができたようである。西陣織物製造業組合の回答は、在来産業部門の重要物産を保護育成するために同業組合に職工取締まりの権限をゆだねる途を選んだ、とする藤田の推測が正しいことを裏付けるものである。

同業組合取締規則は新しい同業組合政策の展開ではあるが、政策の主導権は依然として府県にあった。しかしその後、国の政策としての同業組合政策へと変化していく。明治30年(1897)年4月に、農商務省は重要輸出品同業組合法を発布した。重要輸出品に関する組合は、従来の準則による組合を解散して、重要輸出品同業組合法に基づく組合を組織した。重要輸出品同業組合は、国法を基盤に成立する組織であり、同一地域内の同業者の加入を強制した。さらに明

治33年（1900）4月には同法を改正して重要物産同業組合法とし、全国の重要商品の組合はいずれも重要物産同業組合に組織されることになった。

重要輸出品同業組合法も重要物産同業組合法も、またその施行規則にも、同業組合取締規則にあったような、職工取締規程をつくるべしとする条項はない⁵⁴。しかし現実に設立された各地・各種の同業組合の定款には、職工取締規程がしばしば設けられており、それを農商務省は黙認していたと思われる。大正5年（1916）3月に重要物産同業組合法を改正するに際して、同業組合定款の規定について注意すべき点が通達として出されたが、そこには、組合員が使用する職工または雇人に、直接組合に対する義務を負わせる規定は、定款をもって組合員以外のものを拘束することになるので設けてはならない、既に解雇された職工または雇人といえども、前雇主の承認を得なければ組合員はこれを使用してはならないとか、さらにこれに違背したものを違約処分するという規定を設けてはならないとある⁵⁵。この通達は、重要輸出品同業組合法や重要物産同業組合法に基づいて設立された同業組合が職工取締規程をもっていたことを物語るものである。このように明治30年代には、強制加入で職工取締規程をもつ同業組合体制の確立によって、在来の商工業者による職工取締法を求める動きは、幕を閉じたのであった。

第一次勧業会へ諮問した職工徒弟条例案のその後であるが、各地の慣習について調査を進め、明治19年（1886）の第三次勧業会で再度諮問し、明治20年（1887）には職工條例案と職工徒弟條例案をひとまず脱稿した。前者は職工及び工場に関する規定で、後者は工場でないところで働く職工や徒弟に関する規定である。ふたつの案が立案された理由について岡は、試みに二通り立案したと述べている⁵⁶。しかし、明治18年（1885）の工部省の廃止にともなって、農商務省が工業全般の行政や政策を所管するようになったことから、在来産業の職工や徒弟と工場で働く職工をひとつの案の中に盛り込むこと

に無理があり、二案を立案せざるを得なかったのではないかと思われる。職工徒弟條例案は、民業の消長、慣習の存廃に関わる問題だとして関係各局の意見がまとまらずに、廃案となった。

在来産業における職工移動問題を同業組合取締規則に依拠して解決できる体制が整い始めると、農商務省は紡績工場における職工移動問題に軸足を移していった。明治24年（1891）7月には、工場及製造業における傭主被傭者相互の権利義務を保護し、およびその業務の発達永続を企図する目的で職工條例を制定する必要があるかどうかについて各商業会議所に諮問するなど⁵⁷、法律の適用対象を「工場」や「製造業」とした職工條例の制定に動き始めた。

おりしも明治20年代にはいと、紡績業界は職工不足から職工移動や争奪問題を引き起こし、社会的な注目を集めつつあった。では紡績業界の動きをみていこう。

紡績業者は明治16年（1883）から紡績連合会（以下、紡連と記す）という同業者組織を結成していた。同会は、日本の綿糸紡績業発展のためには、適切な職工備役の方法や材料の買入や製品売捌など、業務上重要な事項について規約を定める必要があるとして設立された。当初の職工取扱規定のなかには、他の紡績所で働いている職工を雇うときには、前雇主の承諾を得なければならないとするなど、職工の採用や移動の自由を制限するものがあり、基本的には江戸期の株仲間が有していた雇用慣行を踏襲していた。しかし紡績業の発達が未熟な段階では、会社間の競争もなく、親睦や相互扶助の機能を果たしていた。

1880年代末からの企業勃興期に、比較的大規模な紡績会社が多数設立された。明治20年（1887）を基準とすれば、明治32年（1899）までに会社数は21社から3.4倍に、鍾数は8万6千余鍾から約16倍に、職工数は2,558人から約26倍へと増加した⁵⁸。紡績業発達の結果、同業者間の競争は激化し、雇用面では職工争奪や職工移動が頻繁に生じた。

紡連規約は、職工の自由な移動や、前雇主の承諾を得ないで職工を雇い入れることを禁止していたが、それだけではこうした事態を收拾することはできなかつた。なぜならば、紡連は同業者の加盟を強制できない、任意加盟の団体に過ぎないからである。そこで統制力を一層強化させるために改組にのり出すのだが、その際の最大の課題は、いかにして全ての紡績業者を組織に加盟させるかであった。

紡連は同業者の全員加盟を義務づける組織に変更するために、明治17年(1884)公布の「同業組合準則」の適用を受けて同業組合としての公認を得ようとした。ところが政府は、同業組合準則は小事業に適用すべきものであり、紡績業のように全国に会社があり、しかも大事業の準拠すべきものではないという理由で、紡連を同業組合として公認しなかつた⁵⁹⁾。

同業組合としての公認を得られなかつた紡連は、地域ごとに拘束力のある組織をつくり、規約によって職工移動の取締まりを強化した。紡績工場が集中する大阪地区では「中央綿糸紡績業同盟会」⁶⁰⁾(以下、「中央同盟会」と記す)を組織したが、紛議は頻発した。そうしたなか、東京から関西へ進出した鐘淵紡績株式会社(以下、鐘紡)の賃銀や福利厚生等の待遇が中央同盟会加盟の会社よりも高水準であったため、多くの職工が鐘紡へ移り、大阪地方の紡績会社は大きな打撃を受けた。そこで中央同盟会は鐘紡に対して中央同盟会への加盟を要請したが、鐘紡はこれを拒絶したため、中央同盟会と鐘紡は真っ向から対立した。鐘紡と関係の深い三井銀行が鐘紡と対立する紡績会社への融資を断わり、また中央同盟会は運送業者や綿花商に対して鐘紡との取引をやめるように全国新聞に広告を出すなど、この対立は紡績業界だけの紛争にとどまらず、日本の産業界をゆるがす大事件にまで発展した⁶¹⁾。

この事件は、明治31年(1898)1月にはいり、日本銀行総裁の調停でようやく終結した。鐘紡と中央同盟会の紛争は、雇用関係を大きく転換させる事件であったといえる。つまり同業

者間が協定して職工を取締まり職工移動を防ぐという江戸期の手法は、もはや近代的産業では通用しないことを明らかにした事件であったといえる。

農商務省は、明治31年(1898)9月から10月にかけて、「工場法案」を各商工会議所や第三回農商工高等会議⁶²⁾に諮問した。諮問案のなかには、工業主は職工の異動を明らかにするために職工名簿を備えなければならないとか、職工取締まりのために、職工に職工証を所持させ、これを所持しないものは雇い入れてはならないなど、職工を工場へ縛り付ける規定があった。こうした規定を批判したのは、三菱合資会社支配人の荘田平五郎である。荘田は、職工証で労働移動を抑制すると、それが資本家と職工の反目の原因となると批判した。つまり工業主が組合をつくって職工証を与えると、職工も組合をつくって工業主に反抗しようと思うようになるのだと言う。荘田は、職工が自由を求めて、あるいはよりよい待遇を求めて他へ移ろうとするのは当然のことで、無理やり引き止めても、成績もよくなる。職工にとっても、動き回ると本当の熟練を得ることができない。他の工場へ移ろうとする職工を引き止めるには、待遇をよくするしかない。つまり企業内福利制度の充実により、職工の企業定着化と企業忠誠心の向上をはかるべきだと主張したのであった⁶³⁾。

諮問案は修正され、職工取締条項は削除された。その後、工場法案から職工取締まりの条項は消え、もっぱら保護の範囲と水準について議論されることになる⁶⁴⁾。

第二章 女性の就労継続策としての工場法

明治44年(1911)3月28日に公布された工場法の適用範囲は、常時15人以上の職工を使用するもの、および事業の性質上危険なるものまたは衛生上有害のおそれあるものであった。12歳未満のものの就業は禁止され、15歳未満の者及

び女性の1日12時間を超える就業は禁止された。夜業については、15歳未満の者及び女性の午後10時から午前4時までの就業は、原則として禁止された。休日・休憩時間は、15歳未満の者及び女性には少なくとも月2回の休日を与えること、深夜業の適用除外を受けて夜間働く者には月4回の休日を与えること、1日の就業時間が6時間を超える場合には、最低30分、10時間を超える場合には最低1時間の休憩時間を就業時間中に与えることが定められた。運転中の機械や動力伝動装置の危険部分の掃除や注油などの危険業務での就業は、15歳未満の者及び女性には禁止した。また病者や産婦の就業については主務大臣が制限または禁止の規定を設けることができるとし、工場法施行規則で、産後5週間を経過しない者を就業させてはならないと定めた。このように、工場法が女性の就業を制限する内容となった経緯をみていこう。

明治33年(1900)4月に農商務省商工局工務課に設置された工場調査掛が実施した工場調査の結果は『工場調査要領(第一版)』⁶⁵⁾として発表されたが、そこでは、工場及び職工に関する弊害のひとつに、繊維工場、とりわけ紡績工場における職工の勤続年数が短いことをあげている。『職工事情』では、関西16工場について勤続年数別の職工数が示されているが、職工総数(24,712人)中、6ヶ月未満のもの28%、1年未満20%、2年未満18%、3年未満12%、5年未満13%、5年以上9%という割合で、熟練者が極めて少ない。大阪工場の紡績工場では、毎月一割の職工が工場を去っているという。職工の出入りが頻繁であると、多額の職工募集費用がかかるだけでなく、イギリスの紡績工場の錘数あたりの職工数を比較しても、1割から2割の剰員を予備のために使役することになっていると、熟練職工の不足が引き起こす問題を指摘している⁶⁶⁾。

職工が工場労働を腰掛仕事とみなし、機会があれば他に転ずることを考えているのは、最も憂慮すべきことであるとして、その原因を次のように分析している。まず職工が自らの地位を

軽んじており、また社会一般も侮蔑しているからである。そしてこのように職工の社会的評価が低いのは、不具廃疾になる可能性が大きい業務であっても、扶助が充分でないので安心して業務に従事できないからであると、職工のおかれた労働環境の問題点を指摘している。さらに、長時間の労働時間や昼夜交替業という勤務体制は、一般的に女子の社会生活にはなじまないで、永年続ける仕事ではなく、一時の腰掛仕事とみなすのはやむを得ない、と述べている⁶⁷⁾。

『工場調査要領』において、労働者の家庭生活の破壊を防ぎ、かつ女工を腰掛仕事でなく、継続して就労できる職にするためには、女工の仕事が、普通の社会生活、つまり家庭生活と両立できるように、女工の労働時間や深夜業を規制する必要があるという農商務省の見解が明確に示された。ちなみに、工場生活は職工が家族を形成し子供を養育しようという気質を失わせるものであるとして、女工にとっても男工にとっても問題があるという認識であった⁶⁸⁾。しかし特に女工にとって問題とされたのは、母親である女工や将来母親になる女工の場合には、子供の保育や教育に対して大きな責任を負っているのだから、仕事と保育・子供の教育の両立を可能にするためにも、女工の就業には制限を加えなければならないとするのである。

こうした議論は、工場労働に従事する女性が結婚後も仕事をやめないという前提でおこなわれた。というのは、当時、工場労働者が家族を形成した場合、夫の収入だけで家計をまかなうことはできず、夫婦とも就労することが当然であったからである⁶⁹⁾。女工は、家庭生活と工場労働を両立が不可能になると、それまでの仕事をやめて、家庭生活との両立が可能な職に移らざるをえない。昭和5年(1930)に、神戸市のマッチ工場の女工を対象として前職調査が実施されたが、それによれば、前職を「女工」とするものがもっとも多い⁷⁰⁾。この「女工」がどの業種の女工であったのかは不明であるが、「工場に於ける規律の強制が、乳児に乳をやり時に帰宅出来る程度に励行されて居る」⁷¹⁾という

記述から、既婚女性にとって就労しやすい工場労働への移動は少なくなかったようだ。また、紡連が明治30年（1897）に実施した調査の報告書である『紡績職事情調査概要報告書』（以下、『紡連報告書』と記す）には、結婚・妊娠など本人都合の理由により辞めるものがあるが、大半は約定期限を短縮するために口実として上記の理由をあげているのだと述べている⁷²⁾。

女工は未婚女性の腰掛仕事だと思われているが、母親女工も少なからず存在した。農商務省が実施した工場労働者の実態調査報告書に、母親女工についての記述がみられる。しかもそれは幼年職工との関連で語られることが多い。明治27年（1894）2月に公表された『工場及職工に関する通弊一斑』⁷³⁾（以下では、『通弊一斑』と記す）には、商工局技術官が、1890年代中ごろに工場を巡視して見聞したときの弊害が列挙されている。そこには紡績工場が女工を募集する際、年齢を12歳または13歳以上に限るとしているが、実際は職工不足により、7、8歳の子女を使役しているとある。時には、さらに低年齢の貧民の子女が父母を手伝って就業し、1日3銭位の賃金を得ていたとある⁷⁴⁾。

農商務省による工場調査報告書である『職事情』⁷⁵⁾にも、幼年職工について同じような記述がある。東京にある紡績会社の元職工係で織布工場の職員であるという人物の談話が紹介されているが、そこには、1人で来る幼年工はおらず、満13歳未満の職工はまれにいただけであったとある。そして親や姉や兄と一緒に工場に出てくる子供の処遇の問題について、次のように話している。遠隔地から、低年齢の子供をもつ職工を採用した場合、子供を残して出てくるわけにいかないのだから、小さな子供が親や兄・姉と一緒に工場に出てくるのはやむをえないことであり、子供にも年齢に応じて適当な仕事を与えている。こうした子供たちが職工として一人前の仕事ができるようになるのは13歳くらいで、少なくとも1年から一年半の経験を要した。女工のなかには、幼児を連れてくるものや、寄宿舎で出産する女工もいたという⁷⁶⁾。ま

た、大阪にある紡績会社の元女工が話したところによると、母親や姉と一緒に工場に出てきた幼年者が仕事をするかどうかは、親や姉の判断に任されており、仕事をする幼年者へは大人と同額の食費7銭が差し引かれて残った1銭が支給され、仕事をしない幼年者がいれば、3銭の食費を親や姉の賃銀から徴収したという⁷⁷⁾。

時間管理や品質管理が重視される機械工場にとって、10歳にも満たない幼年工を使役するメリットはない。『紡連報告書』にも、雇主は幼年職工のために損害を受けることが多く、利益が少ないとある。幼年職工は、実際工場にいても遊戯八分操業二分で、時々父母兄姉の操業を助けるだけで、工場の整理を妨げ、かつ規律を乱した。しかしながら雇主は、幼年職工に多少の賃金を支給し、また食料の補助をも与へざるをえない。そのほか教育衛生等に要する費用を計算すれば、雇主にとっては利益より損失が多いので、幼年職工は雇主の厄介者で、幼年職工の雇入れは、どの会社も避けたかった⁷⁸⁾。

これらの資料からわかることは、10歳以下の幼年工は、単独で採用したのではないということである。その父兄もしくは母姉の強い要望により、父母兄姉と共に雇入れたのである。もし幼年職工の雇入れや賃銀の支給を拒否すると、その父母兄姉を雇い入れることができなくなる。職工が不足しているのだから、やむを得ず幼年者を職工として使役しているに過ぎなかった⁷⁹⁾。

工場側にとってメリットのない幼年職工をかかえてまでも、母親女工を雇い入れたのは、単に職工不足にという理由だけではないだろう。腰を落ち着けて仕事をする職工を求めていたものと思われる。また、女工が妊娠や出産のため転職することは、女工にとってはもちろんのこと、工場にとってもそれまで培ってきた技能や熟練を無駄にすることになるので、望ましいことではなかった⁸⁰⁾。

明治43年（1910）11月、農商務省は工場法案を第二回生産調査会⁸¹⁾に諮問した。工場法は、ほとんど生産調査会が答申したどおりの法案が

明治44年（1911）の第27議会に提出され、議会で修正を経て成立したことから、この第二回生産調査会が工場法成立に果たした役割は大きかった⁸²⁾。

この会議で、岡實工務局長は、女工の勤続年数の長期化を図り、熟練を形成することが、女工にとっても日本の工業の発展のためにも必要であると訴えた。幼年者や将来国民の母となるべき女性の虐待、乱用は、女工を6ヶ月未満という短期間で工場を去らせることになっている。会社は次々と新しい職工を雇うので、成年女工や熟練女工が少なく、そのことが粗製乱造という問題を引き起こしており、工業の発達には、職工が工場を愛し、一生その仕事で生活していくという気持ちを持たせることが必要だと述べた。工場法は職工を保護するためのものか、工業を保護するためのものかという会員からの質問に対して、両方を保護するものだとし、職工が永く健全にその職務に従事すれば、その工業に対する危惧の念がなくなり、勤続年数が長くなる。職工の家族も、職工というものはつまらないと考えずに、好んで工場労働に従事するようになる。日本の工業に熟練した職工を多く供給したいと考えている、と答えた。

岡は、会議の中で、熟練職工を長く勤めさせるために、結婚した職工のために工場の近所に社宅を持つ会社の例を紹介したが、女工の長期勤続奨励策を講じている会社もあった。農商務省は会社の共済制度や福利厚生施設について明治34年（1901）12月に調査し、『各工場ニ於ケル職工救済其他慈恵的施設ニ関スル調査概要』⁸³⁾として発表した。そこには、女工の妊娠や出産に関する制度を設けている紡績会社として、大阪の平野紡績株式会社と摂津紡績株式会社が紹介されている。両社とも、勤続1年以上の職工を会員とした職工病傷共済会が設置されていて、会員の女工が出産した場合、産後20日間は工賃の6割支給という規定である。会員が疾病または負傷により休業を余儀なくされた場合にも、100日間にわたって工賃の6割が支給された⁸⁴⁾。ちなみに平野紡績会社では、明治29

年（1896）3月から6月までの間に分娩した女工は12人いた⁸⁵⁾。

鐘淵紡績株式会社兵庫支店でも、女工の待遇を改善し、定着化を進めていた。鐘紡では多数の職工を出せる家族や、夫婦者あるいは一家を挙げて移住し永年勤続しようとするものなどは、社宅が貸与された⁸⁶⁾。明治44年（1911）時点では、社宅は500戸で、在住人員は2,500人程度であった。社宅には電灯・水道・畳・建具がついており、家賃は市価の3分の1から4分の1という好条件であった。

妊婦に対する処遇としては、明治38年（1905）年6月に発足した鐘紡共済組合の定款に、妊娠中及び分娩後、労働ができない場合に、医師の証明があれば、一定期間扶助料を支給するとある⁸⁷⁾。後には、組合員が妊娠中や分娩後に労働できないときは、医師の証明により、一定期間、疾病の場合と同一の待遇を与えることになった。病気の場合は、通常は、羅病の第4日目より、90日を限度として給料の半額を支給するという規定があるので、妊産婦に対してもこれに準じて支給するという規定である。ちなみに永年勤続者には救済期間が延長されることもあった。また会社が雇い入れている助産婦の受診を希望すれば、無料で助産婦を妊婦の宅に派遣した⁸⁸⁾。

また1年以上の勤続者で、品行方正で業務に勉励する女性職工の子女に対しては、毎月保育料を支給した。満2歳になるまで男児には2円50銭、女子には2円であった。乳児・幼児をかかえる女工のために、明治36年（1903）8月に幼児保育舎を設置した。開設当時は、乳児も幼児も預かっていたが、翌年1月より、乳児の預かりをやめ、そのかわりに、保育料を支給するようにしたとのことである。満2歳以上6歳までの預かり児童数は、常に50名前後いたという。幼児保育舎の保育料は、有料と無料の2種類あり、有料で預かる場合には実費の一部として、年令により1日6銭ないし7銭5厘徴収した。無料で預かるのは、家計困難の女工か、あるいは永年勤続者の女工の子女であった⁸⁹⁾。

さらに、幼児をかかえる職工のために、明治38年(1905)3月に幼稚園を創立した。開園当初は、主として、夜業に従事する社宅在職工の満4歳以上6歳未満の幼児を預かり、家族が昼間睡眠をとれるようにしていたが、やがて職工の子供だけでなく、会社付近に住む社員の子供も預かるようになり、純然たる幼稚園になったという。在籍者も、当初は46名程度であったのが、明治44年(1911)には、144名が在籍し、1日平均出席者数は103人をくだらなかった⁹⁰⁾。

このように鐘紡では、1900年代初頭という早い時期から、仕事を休んでいる妊産婦に対する補助料の支給、保育料の支給、幼児保育舎や幼稚園の設置、社宅の建設など、所帯をもつ職工や小さな子供をもつ職工を扶助し、既婚女工の出勤を奨励した。こうした職工優遇策が熟練職工の育成に成果を挙げていることが、工場法制定の動きを後押ししたことは間違いないだろう。

工場法制定後、女工の長期勤続を促進するための措置は、紡績工場だけでなく、女工を雇用する多くの工場でとられるようになった。また経営者にとって既婚女性の就労継続策は労務管理上の重要な課題と認識されるようになった。大正7年(1918)12月には、東京工業組合は発会式をおこなったが、同会発足の主旨の一つに「保育所の設置」をあげている⁹¹⁾。また大正8年(1919)には、東京府工場主懇話会が、工場主の補助金と従業員(組合員)の掛金によって運営される工場共済組合の普及・改善について審議し、産婦救済金についての規定を設けた。その内容は、分娩前後を通じて3週間支給するというものだった。各工場に幼児保育所を設置することも決議された⁹²⁾。

このように、1910年代から1920年代にかけて、保育所や託児所の設置や、産前産後の休暇の付与、そしてその間の賃銀の幾分かを支給といった処遇や、社宅の設置など、工場法の水準を上回る策を講ずる工場がみられるようになった。

おわりに

工場法制定過程は、株仲間が解体された後に、封建的な雇用関係を近代的な雇用関係に再編する過程であった。その間、一貫して問題であったのは、いかにして熟練労働者を育成するかということであった。政府は、江戸期の伝統を有する在来の商工業者に対しては、輸出振興策の一環として、取締まりによって職工の移動を防止するという旧慣の継承を容認せざるをえなかった。他方、男性職工が多い近代的な大経営では、熟練工を養成するために組織的体系的な訓練を施す「養成工制度」を導入しはじめた⁹³⁾。だが紡績女工の争奪事件は、紡績業界では熟練工を育成するための対策がほとんどとられていない実態を露呈させた。このことが、女工が家庭生活と職業生活を両立できるような労働環境の整備の必要性を認識させ、女性の労働時間を制限する内容の工場法の制定へと結びついたのである。女性の就労継続支援策ともいえる工場法が、その後どのように機能したのかは別途検討すべき課題ではあるが、工場法が女性を多く雇用する繊維産業に与えた影響や、当の女性に与えた影響について簡単に述べておこう。

1人1日あたりの労働時間を統計的に知ることができるのは、明治42年(1909)に農商務省が「工場統計表」を発表するようになってからである。ここには、職工数5人以上の工場について、産業別に工場の就業時間、休憩時間、1ヵ月間休業日数などの単純平均が記載されている。就業時間については、「普通の場合」と「徹夜の場合」に分けられた上、休憩時間についてそれぞれが「普通」「最長」「最短」の3つに区分されている。所定外労働時間を含むか否かは明らかではない。主な業種の1日の就業時間を「普通の場合」についてみると、紡績業で12.0時間、機械製造業で10.5時間、窯業で10.5時間、製糖業で12.0時間、印刷・製本業で10.0時間、電気業で11.5時間となっている。これから「普通の場合」の休憩時間を差し引く

と、実労働時間は、紡績業で10.5時間、機械製造業で9.5時間、窯業で9.0時間、製糖業で10.0時間、印刷・製本業で9.0時間、電気業で10.5時間となる。1ヵ月の休業日数は、紡績業で4日、機械製造業で3日、窯業で4日、製糖業で3日、印刷・製本業で2日、電気業で不明となっている⁹⁴⁾。

こうした統計資料や、それ以前に実施された『職事情』などの実態調査から明らかにされた工場法制定以前の工場における1日の就業時間は、次のようにまとめることができる。まず男性労働者が多数をしめる産業部門では、実働9-11時間制が普通であった。次に、多数の女性労働者を使用する繊維工業について、紡績・製糸・織物の順にみていこう。紡績工場については、ほとんどの工場では2交代制がしかれ、実働時間は11時間であった。製糸工場では、紡績業のように交代制による深夜業を行なうところはないが、労働時間は長く、拘束時間は11-14時間に及ぶ。とくに長野の諏訪地方では労働時間は長く、平均15時間をくだらず、景気の良いときは18時間にも及んだ。一般的に製糸工場では労働時間は長いですが、地域により労働条件の格差があった。この格差は、生産する生糸の品質によって規定されており、織物の緯糸にしか用いない「普通糸」を生産するか、それとも経糸に使用しうる「優等糸」を生産するかによって女工の労働条件が異なったという。「優等糸」を生産する製糸家は、「優等糸」生産のためには長時間労働は障害であると認識していたが、「普通糸」を生産する製糸家にとっては、長時間労働は必要であった⁹⁵⁾。織物業では、力織機を使用する工場と、手織機を使用する工場とでは労働時間に大きな差がみられた。力織機を利用する工場では12時間内外であるが、手織機を使用する工場では、日出から日没までの12-13時間というのは最も短い場合で、日出後にはじまり午後9時または10時に終わるという15-16時間に達する場合もあった。

以上のように、工場法制定当時の労働時間の実態から、労働時間を12時間に制限することに

より影響を受けるのは、主として「普通糸」を生産する製糸工場や機械化の遅れている織物工場であった。また女性の深夜業の禁止は、紡績業界には大きな影響をあたえるものであった。

女性の就業を制限する工場法は、働いている女性にも影響を与えた。工場法は15歳未満の者の労働を禁止したが、このことが15歳未満の者を工場労働から締め出し、彼らをより条件の悪い仕事へ追いやったことが明らかにされているが⁹⁶⁾、女性についても同じことが指摘できる。小さな子供をかかえる母親は、子供と一緒に紡績工場に働いていたが、工場法施行後はできなくなった。そうすると、子供づれで仕事ができるマッチ工場に移ったものもいるし、飲食業や内職など、条件の悪い仕事へ移らざるを得なかったものが多くいたことが推測できる。保育所の設置が進められていたとはいえ、必要とされるだけの設置は進まず、そうした施設を利用できたものはわずかである。また長時間労働に依存していた織物業では、時間短縮によって生産が減少し、職工収入が減少することもあった⁹⁷⁾。

工場法制定は、働いている女性にマイナスの影響を与えたことは否定できない。しかし、新規に職を求めるものにとっては、女工のように労働時間がはっきりと決められ、就業制限の規定のある職場は魅力的であった。当時の若い女性の代表的な就業機会は女中と女工で、20世紀初頭のころまでは、女工よりも女中を志望するものが多かった。しかし、やがて女中不足という事態が発生するほど、女中よりも女工を選好するものが増えたのは、就業制限規定の影響であるといえるだろう⁹⁸⁾。

〔付 記〕

本稿は、2007年6月10日に日仏会館フランス事務所主催で開催された日仏セミナー「労働時間の歴史：自由労働と強制労働（フランスと日本）」において、「1911年工場法の労働時間規制」と題しておこなった報告をベースにしている。報告した原稿は、フランス語と英語に翻訳

され、近刊の予定である。本稿はその原稿に加筆したものである。

注

- 1) 隅谷三喜男『日本賃労働史論』東京大学出版会、1955年、303-304、307ページ。
- 2) 坂本悠一は「日本工場法成立史研究の問題点」(『大樟論叢』(大阪経済大学)8号、1976年)において、工場法の起点について論じている。
- 3) 隅谷三喜男「労働保護立法の理論-大河内理論構成の一つの試み」大河内一男先生還暦記念論文集刊行委員会編『社会政策学の基本問題』(大河内一男先生還暦記念論文集)有斐閣、1966年、211-213ページ。
- 4) 石井寛治「工場法成立過程の一断面」高橋幸八郎他編『市民社会の経済構造』有斐閣、1972年、393ページ。
- 5) 岡實『改訂増補 工場法論 全』1917年(有斐閣、1985年)、1ページ。
- 6) 下田平裕身「明治労働政策思想の形成-明治35年工場法案の成立過程の分析-(上)」『経済と経済学』(都立大学)30号、1972年、6ページ。
- 7) 日本工場法は長時間・低賃銀の「原生的労働関係」から直接要請されたものではないとし、労働生産性の高い労働力の継続的確保を旨とするようになったという点を成立要因として分析した論文として、青野勝弘「日本工場法成立に関する一考察」(『六甲台論集』15-4、1969年)がある。
- 8) 宮本又次『株仲間の研究』有斐閣、1938年。
- 9) 間宏『日本の使用者団体と労使関係-社会史的研究-』日本労働協会、1981年、17-23ページ。
- 10) 慶応4年(1868)閏4月26日開設。
- 11) 明治元年(1868)12月開設。
- 12) 維新期の株仲間については、宮本『株仲間の研究』、372-402ページ。宮本又次「各種組合規約集の解説(上)-大阪における株仲間の解放とその後における同業組合の設置運動の経緯」大阪経済史料集成刊行委員会編『大阪経済史料集成』第7巻、大阪商工会議所、1975年。東京での商法大意の布達については、永田正臣『明治期経済団体の研究』日刊労働通信社、1967年、66ページ(原典は『東京府史』行政篇第3巻、303-304ページ)。
- 13) 「自今諸仲間ト唱へ候類ハ、総テ解放申付、兼テ差出有之諸仲間名前帳ハ悉皆焼捨候、就テハ是迄仲間承知ノ上ナラデハ開業不相成業體モ、以後ハ勝手ニ相営不苦候」『明治大正大阪市史』第六巻〈法令篇〉、清文堂、1980年、291ページ。
- 14) 東京では、明治元年(1868)の新鑑札の下付をもって仲間自体が禁止されたと受け止められていた(永田『明治期経済団体の研究』67-68ページ)。
- 15) 内閣官報局編『法令全書』(明治5年)186ページ。
- 16) 同上、200-201ページ。
- 17) 矢野達雄『近代日本の労働法と国家』成文堂、1993年、32ページ。
- 18) 明治17年(1884)に農商務省において前田正名が中心になってまとめたもので、農工商の産業全般にわたる殖産興業計画書ともいわれるものである。
- 19) 大内兵衛・土屋喬雄編『明治前期財政経済史料集成』第18巻-1、明治文献資料刊行会、1964年、92ページ。
- 20) 同業組合の設立を「株仲間のゆり戻し」ととらえ、同業組合の設立過程を詳細に論じた藤田貞一郎『近代日本同業組合史論』(清文堂、1995年)の第1章参照。
- 21) 大阪の同業組合設置運動については、宮本「各種組合規約集の解説(上)-大阪における株仲間の解放とその後における同業組合の設置運動の経緯」参照。
- 22) 渋沢青淵記念財団竜門社編纂『渋沢栄一伝記資料17』渋沢栄一伝記資料刊行会、1957年、120ページ。
- 23) 永田『明治期経済団体の研究』93-94ページ。『東京商工会議所八十五年史』上巻、1966年、416ページ。
- 24) 宮本又次は、株仲間の経済的機能を独占機能、権益擁護機能、調整機能、信用保持機能の4つに分類した。経済関係諸法の整備が充分でない明治前期にあつては、調整機能と信用保持機能が

- 必要視された。(宮本『株仲間の研究』154-157ページ)。ちなみに奉公人取締や職工取締は調整機能に属する。
- 25) 矢野『近代日本の労働法と国家』32ページ。
- 26) 永田『明治期経済団体の研究』70ページ。
- 27) 『東京商工会議所八十五年史』上巻, 349-351ページ。
- 28) 渋沢青淵記念財団竜門社編纂『渋沢栄一伝記資料17』渋沢栄一伝記資料刊行会, 1958年, 485-486ページ。矢野『近代日本の労働法と国家』32-33, 49-53ページ。
- 29) 東京商法会議所での審議の経過は、『渋沢栄一伝記資料17』, 480-488ページ。
- 30) 矢野『近代日本の労働法と国家』52ページ。
- 31) 『東京商工会議所八十五年史』上巻, 351-362ページ。
- 32) 岡『改訂増補 工場法論 全』2ページ。
- 33) 通商産業省『商工政策史 第8巻 工業労働』商工政策史刊行会, 1962年, 7ページ。
- 34) 『渋沢栄一伝記資料18』1958年, 102ページ以下。
- 35) 同上, 140ページ以下。
- 36) 肩書きは, 石川島造船所委員(『渋沢栄一伝記資料19』1900年, 286ページ)。
- 37) 『渋沢栄一伝記資料18』105-106ページ。
- 38) 東京商工会での審議の経過は, 同上, 102ページ以下。
- 39) 『東京商工会議所八十五年史』上巻, 418-419ページ。
- 40) 会員は各府県の勸業行政担当官吏である。
- 41) 工務局『第一次勸業会工務部日誌』1884年。
- 42) 岡『改訂増補 工場法論 全』2ページ。
- 43) 上川芳実「同業組合準則改良運動の研究-明治20年代の東京商業会議所の場合-」『大阪大学経済学』30-4, 1981年, 116-117ページ。
- 44) 京都商工会議所百年史編集委員会編『京都経済の百年』京都商工会議所, 1985年, 84-85ページ(藤田貞一郎執筆)。
- 45) 明治18年(1885)8月8日, 農商務省達第35号。上川「同業組合準則改良運動の研究」117ページ。
- 46) 『渋沢栄一伝記資料18』436-443ページ。
- 47) 竹内庵「明治中期同業組合政策の展開 -日本資本主義との構造的連関を中心に-」(安藤精一先生還暦記念論文集出版会編『地方史研究の諸視角』国書刊行会, 1982年, 329ページ)。
- 48) 同業組合準則の制定とその後の政策展開については, 竹内, 同上論文参照。
- 49) 『京都経済の百年』90-91ページ(藤田貞一郎執筆)。同業組合取締規則を制定したのは, 京都・岩手・群馬・石川・岐阜・滋賀・奈良・大阪・和歌山・徳島・広島・福岡など26府県におよび, 対象業種は絹織業・綿織物業・綿ネル業・製糸業・陶磁器業・花菴業など(在来商工業のなかでも輸出関連産業が多い(同書, 92ページ)。
- 50) 京都府令第46号。上川「同業組合準則改良運動の研究」118-119ページ。
- 51) 藤田『近代日本同業組合史論』82ページ。
- 52) その後, 敷物類と彫刻類の二種が加わり, 五二会と称した。福島宜三編『京都五二会大会報告』五二会中央本部, 1894年。
- 53) 同上, 146-148ページ。
- 54) 藤田『近代日本同業組合史論』88ページ。
- 55) 同上, 64-65ページ。
- 56) 岡『改訂増補 工場法論 全』3-9ページ。
- 57) 同上, 9ページ。
- 58) 岡本幸雄編『明治期紡績関係史料』九州大学出版会, 1996年, 16-17ページ。
- 59) 飯島幡司『日本紡績史』創元社, 1949年, 49ページ。
- 60) 大阪地方を中心にした近畿, 中部・中国・四国地方の広範な地域に及び, その加盟会社は明治29年(1896)年3月には, 全紡績会社の約75%も占めていた(岡本編『明治期紡績関係史料』19ページ)。
- 61) 『渋沢栄一伝記資料10』1956年, 525-541ページ。武藤山治『私の身の上話』武藤金太, 1934年, 134-140ページ。鐘紡株式会社社史編纂室編『鐘紡百年史』鐘紡株式会社, 1988年, 64ページ。菊池武徳『中上川彦次郎君』人民新聞出版部, 1993年(復刻版大空社, 2000年)。
- 62) 農商工高等会議編『農商工高等会議議事速記録(下)第三回会議』1899年。
- 63) 『明治文化資料叢書』第1巻産業篇, 風間書房,

- 1961年, 116-123ページ。
- 64) 千本暁子「日本における女性保護規定の成立—1911年工場法成立前史—」『阪南論集』人文・自然科学編, 30-3, 1995年。
- 65) 農商務省『工場調査要領』1902年(労働運動史料委員会編『日本労働運動史料』第1巻, 1962年, 203-221ページに収録)。明治37年(1904)には, 数字を新しくし, 文章を若干変更して『工場調査要領』第二版として発表された。産業別に記述した『職工事情』に対して, 『工場調査要領』は総論と位置づけられる。
- 66) イギリスから日本に実業視察に来たパイロンブレナン氏は, 明治31年(1898)11月にイギリス外務省に提出した日本商工業視察復命書の中で, 日本の紡績工場の職工数はイギリスの工場と比較して3~4倍多いと書いている(『日本労働運動史料』第1巻, 120ページ)。
- 67) 『日本労働運動史料』第1巻, 216ページ。
- 68) 同上, 218ページ。
- 69) 千本暁子「日本における性別役割分業の形成—家計調査をとおして—」荻野美穂・田邊玲子・姫岡とし子・千本暁子・長谷川博子・落合恵美子『制度としての<女>』平凡社, 1990年(永原和子編『家業と役割(日本家族史論集11)』吉川弘文館, 2003年にも収録されている)。
- 70) 神戸市社会課『マッチ工業従事女工ノ生活状態調査』1930年(復刻版, 中川清編『労働者生活調査資料集成5』青史社, 1995年), 49-51ページ。
- 71) 同上, 13ページ。
- 72) 第日本綿糸紡績同業連合会『紡績職工事情調査概要報告書』1898年, 40ページ。
- 73) 『工場及職工に関する通弊一斑』は, 隅谷三喜男編集・解説『職工および鉞夫調査』(光生館, 1970年)に収録されている。
- 74) 同上, 55-56ページ。
- 75) 『職工事情』は, 明治33年(1900)4月に農商務省内に設置された工場調査掛において実施された工場調査の報告書で, 明治36年(1903)3月に活字印刷された。
- 76) 『職工事情』第3巻, 157-158ページ。
- 77) 同上, 152-153ページ。
- 78) 『紡績職工事情調査概要報告書』43ページ。
- 79) 同上, 40ページ。母親女工については, 千本暁子「20世紀初頭の紡績業における母親女工とその就労継続策」『同志社商学』50-5・6, 1999年。
- 80) 結婚や妊娠・出産を理由に解雇されることはなかったようだ。『工場調査要領』には, 紡績女工の出入りが頻繁なのは婚姻が理由であるとされているが, 真に婚姻のため余儀なく退場するのはごくわずかであると記されている(『日本労働運動史料』第1巻, 217ページ)。
- 81) 産業経済に関する重要事項を調査審議するために, 農商務大臣を会長として, 明治43年(1910)4月に設置された。審議の内容については『生産調査会録事(第2回)』(武田勉編・原田三喜男解題『生産調査会資料集』第1巻, 柏書房, 1987年に収録)参照。
- 82) 工場法制定に生産調査会が果たした役割について研究したものに, 坂本悠一「工場法の制定と『生産調査会』」(『大樟論叢』(大阪経済大学)9号, 1976年)がある。
- 83) 農商務省商工局編『各工場ニ於ケル職工救済其他慈惠的施設ニ関スル調査概要』1903年(復刻版, 間宏監修・解説『日本労務管理史資料集』第一期 第三巻 慈惠的施設と福利増進施設』五山堂書店, 1987年)。
- 84) 同上, 79, 82-83ページ。
- 85) 『職工事情』第1巻, 128ページ。
- 86) 鐘淵紡績株式会社兵庫支店『鐘淵紡績株式会社職工待遇設備梗概』(1911年3月調査), 31-32ページ。
- 87) 『鐘紡共済組合定款』1905年, 5ページ。
- 88) 同上, 19, 21ページ。
- 89) 保育料や幼児保育舎については, 同上, 40-41ページ。
- 90) 幼稚園については, 同上, 15ページ。
- 91) 大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』大正9年版, 1920年, 272ページ。
- 92) 同上, 261-262ページ。
- 93) 岩内亮一『日本の工業化と熟練形成』日本評論社, 1989年, 隅谷三喜男「日本資本主義の形成

- と徒弟制」高橋幸八郎他編『市民社会の経済構造』有斐閣, 1972年。
- 94) 間宏監修・解説『労働時間短縮問題』(日本労務管理史資料集 第1期 第7巻) 五山堂書店, 1987年, 2ページ。
- 95) 石井寛治「工場法成立過程の一断面」。
- 96) 田中勝文によれば, 工場法の実施は, 適用工場から学童児童を排除する働きを強めたが, 彼らは働くことを断念したのではなく, 労働条件の悪い非適用工場へと移動していったという(「児童労働と教育—とくに1911年工場法の施行をめぐって—」『教育社会学研究』22, 1967年, 152ページ)。
- 97) 青野「日本工場法成立に関する一考察」13ページ。
- 98) 竹内敬子は「工場法とジェンダー—1911年工場法と女性をめぐる「仮説」の受容—」三宅義子編『日本社会とジェンダー』(竹中恵美子・久場嬉子監修 叢書現代の経済・社会とジェンダー 第3巻) 明石書店, 2001年のなかで, 山本茂美が工場で働く女性へ聞き取り調査を行った際, 「家の仕事より楽だった」と答えた事実をどう解釈すべきかと述べているが(99ページ), 就業時間が定められた工場労働は, 農作業や女中のような家庭内でする仕事よりも魅力的だったことの証左ではないだろうか。

(2007年10月5日受付)

(2008年1月7日掲載決定)