

近代日本の重工業における福利政策の展開

——海軍事業所を中心にして——

池田 憲 隆

0. 問題の所在
1. 福利政策の形成
 - 1) 福利政策の生成
 - 2) 年季制の展開
 - 3) 小括
2. 共済組織の生成と展開
 - 1) 企業内共済組織の生成と発展
 - 2) 自主的共済組織の生成と挫折
 - 3) 海軍共済組織の形成
 - 4) 海軍職工共済会の特質
3. おわりに

0. 問題の所在

近代日本（とりわけ、日露戦争以前の時期においては）のブルーカラー労働市場は、きわめて流動的であったといわれている。しかし、重工業部門においては、短期間に職場を移動する多数の労働者がいたと同時に、一経営に定着する労働者も意外に多かった。従来の研究では、この点はあまり注目されることなく、流動化の側面のみが強調されてきた¹⁾。こうした点は、

1) 池田（信）[1970] は日清戦後期について「若年の時から同一企業に止まって昇給と昇進の道をあゆむ層」がごく少数ながら存在しており、「青壮年時代に工場を転々としたのち一企業に定着する層」の全体に占める比重は大きくないが、その「はたす役割は大きい」という指摘をおこなっている（pp. 20-21）。だが、その意義について具体的に考察されているようには思われない。他方で、西成田 [1988] および同 [1995] は定着層を指摘し、その意義に論及している点でもっとも注目すべき研究であるが、以下で論及するように本稿とは視角を異にする。また、若林 [1988] は注目すべき資料を発掘し、海軍事業所における労働者の長期勤続傾向について指摘をおこなったが、その意義については明確にしていない。その後、若林はこの点についてより踏み込んだ研究発表をおこなった（経営史学会第31回大会報告）が、本稿のアプローチとはあきらかに異なっており、しかも成稿とはなっておらず、全体像が掴めないため、ここではコメントしない。

離職率や勤続年数といった基礎的なデータの判明する資料が乏しかったため、長期的・網羅的な分析がきわめて困難であったという点がまずあげられる。そのうえ、労資（使）関係史研究の通説が以下にみるような把握をおこなっていたことによって、定着労働者を「発見」し、その意義を解明する必要性があまり感じられなかったということも関係があるろう。

通説の代表的著作である兵藤 [1971] は、重工業労働市場について次のような見解を示している。すなわち、日清戦時から戦後において軍需の拡大によって重工業労働者の不足が強まり、大経営の間で争奪戦がおこったため、各経営では労働者定着策を講じたが、労働移動は収まらなかった。この背後には、生産が労働者の手工的・万能的熟練に依存する度合いが強く、その熟練が一定の社会的通用性をもっていたという実態があったが、日露戦時から戦後にかけて新生産設備の導入が進むことにより手工的・万能的熟練が後退し、大経営は生産過程の掌握を強めて直接的管理体制へと転換を図っていった。そのなかで、熟練工の企業内養成や企業内福利政策を中心とした経営による労働者定着策が推進されていくことによって、第1次大戦における激しい流動化を最後に、傾向としては離職率が低下していき、勤続の長期化が進んでいったのである、と。

ところが、日露戦争以前の1901（明治34）年に農商務省商工局がおこなった著名な調査報告²⁾によれば、調査対象とされた9つの民間工場における5年以上勤続労働者は11.7%であり、呉海軍造船廠のそれは19%であった。また、佐世保海軍造船廠については、全労働者数3441人のなかの定期職工³⁾ 441人について調査がおこなわれ、5年以上勤続労働者は30.7%にもものぼった。これらのデータからも、重工業労働市場が全体的に流動的であったとばかりはいえないことがわかる。

しかしながら、この調査は長期勤続者が5年以上で一括されており、それがそもそも長期勤続者といえるのかどうかについては疑問の余地がある。ところが、先の調査対象のひとつであった三菱長崎造船所について1次資料を利用した研究である西成田 [1988] は、その点を補うデータを提出し、注目すべき指摘をおこなっている⁴⁾。そのデータは、1902-12年におけるもので、勤続年数が1年未満、1-3年、3-5年、5-10年、10年以上の5つに区分された構成表であり、勤続年数別の離職率と平均勤続年数が分かるという点で他の資料にはみられないメリットを有している。それによると、1902年における10年以上勤続者の比率は5.7%であるが、それは徐々に拡大する傾向にあり、1912年には13.2%へと倍増している。それとともに、離職率は全体では1902年度が最も高い64.4%であり、06-07年という小ピークを経て低下傾向をみせ、12年には25.3%となっている。また、勤続年数別の離職率では勤続3年までとそれ以上とでは顕著な差が見い出され、活発な労働移動をおこなったのは前者であり、後者は定着傾向が強か

2) 農商務省商工局 [1903] pp. 11-12。

3) 後に立ち入って論及するが、さしあたり池田（憲） [1988] pp. 146-147を参照。

4) 西成田 [1988] p. 95。

表1 海軍事業所職工勤続年数（1897年7月1日）

（単位：人）

勤続年数	横須賀 造船部	横須賀 兵器工場	呉 造 船 部	呉 造 兵 廠	呉兵器 工 場	佐世保 造船部	佐世保 兵器工場	東 京 造兵廠	造 船 小 計	造 兵 小 計	合 計
10年未満	2,501 74.6%	489 96.8%	3,238 96.4%	1,573 100.0%	259 100.0%	1,423 97.9%	280 99.3%	976 87.8%	7,162 87.7%	3,577 95.9%	10,739 90.3%
10年以上 15年未満	452 13.5%	15 3.0%	115 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	23 1.6%	0 0.0%	69 6.2%	590 7.2%	84 2.3%	674 5.7%
15年以上 20年未満	158 4.7%	0 0.0%	3 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 0.3%	1 0.4%	58 5.2%	165 2.0%	59 1.6%	224 1.9%
20年以上	242 7.2%	0 0.0%	3 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.1%	0 0.0%	7 0.6%	247 3.0%	7 0.2%	254 2.1%
合 計	3,354	505	3,360	1,574	260	1,453	282	1,111	8,165	3,728	11,893

（注）資料は海軍省 [1897]。

った。さらに、全体における平均勤続年数も3年弱から4.8年へと増加しており、明らかに勤続の長期化傾向を見出しうるのである。

他方で、海軍事業所においては、1897年の「職工異動調」⁵⁾という調査（表1を参照）が存在している。1892-96年における労働者の勤続年数が10年未満、10年以上15年未満、15年以上20年未満、20年以上という4つの区分で集計されている。また、これには1892-96年の各事業所における在籍者、離職者、解雇者、死亡者の人数が記録されているなど、非常に注目される資料である。それによると、歴史が古く当時最も規模が大きかった横須賀造船廠は、10年以上20年未満勤続者が全体の18.2%にのぼり、20年以上勤続者も7.2%存在しており、それらを合わせた10年以上の長期勤続者はじつに4分の1以上にも達していたのである。

その後の海軍工廠における勤続年数別労働者数が判明するのは、残念ながら1921年⁶⁾にまで下らなければならない（表2を参照）。先のデータの比較するために、まず横須賀工廠についてみると、10年以上20年未満勤続者が全体の17.2%、20年以上勤続者が6.5%となっており、長期勤続者の比率は1897年時点よりも若干低下している。しかし、海軍事業所全体でみた場合、10年以上20年未満勤続者が全体の17.0%、20年以上勤続者が3.7%となっており、横須賀造船廠においてのみ長期勤続者がみとめられた1897年時点とは異なって、海軍事業所全体で長期勤続傾向をみてとることができる。しかも、各事業所は第1次大戦期の急拡大によって猛烈な労働力の吸収をおこない、その多くは未経験工であったと想定される⁷⁾のであるから、大戦ブー

5) 海軍省 [1897]。この資料は、若林 [1988] が初めて紹介したものと思われる。本データを表に整理したものとしては、池田（憲） [1995] p. 40を参照。

6) 海軍省 [1922]。

7) 佐口 [1991] pp. 90-91。

表2 海軍工廠職工勤続年数 (1921年10月31日)

(単位:人)

勤続年数	横須賀	呉	佐世保	舞鶴	広支廠	造兵廠	火薬廠	計
10年未満	14,988 76.3%	26,016 76.5%	10,401 84.3%	6,332 85.1%	1,235 95.5%	2,177 84.1%	1,193 87.1%	62,342 79.2%
10年以上 15年未満	1,429 7.3%	3,888 11.4%	764 6.2%	655 8.8%	18 1.4%	135 5.2%	119 8.7%	7,008 8.9%
15年以上 20年未満	1,949 9.9%	3,009 8.9%	817 6.6%	423 5.7%	30 2.3%	119 4.6%	33 2.4%	6,380 8.1%
20年以上	1,269 6.5%	1,085 3.2%	362 2.9%	28 0.4%	10 0.8%	159 6.1%	25 1.8%	2,938 3.7%
計	19,635	33,998	12,344	7,438	1,293	2,590	1,370	78,668

(注) 資料は海軍省 [1922]。

ム期以前における長期勤続者の比率は相当高かったと推測される。

以上の点から、海軍事業所においては日清戦後期に確認しえた定着層が日露戦争期、第1次大戦期という重工業労働市場の拡大と流動化が非常に激しかった時期を経てもなお崩れず存在し、しかも量的には増大する傾向にあったと考えられるのである。

このように、1890年代から1920年代初頭までの重工業部門のブルーカラー労働者は短期的に激しく移動する層とともに長期勤続傾向を示す層が併存しており、労働人口の拡大にもかかわらず大経営においては後者の比重は徐々に高まる傾向にあったと考えられる。この点は海軍事業所についてはかなり明白であり、その他の大経営においても、日露戦争以前については定着層の比率はそれほど高いとはいえないが、無視できない水準にあった⁸⁾といえよう。

では、こうした定着傾向はいかなる理由から生じたのであろうか。その点について、前述の三菱長崎に関する注目すべき指摘おこなった西成田は、別稿において次のような仮説を示している⁹⁾。すなわち、日本の工業化は近代的産業が政府によって先行的に導入されたという特徴をもち、その労働力を社会的に調達することは困難であったため、それを経営の内部で養成し、かつ定着せしめざるをえなかった。そのため、かれらの賃金は勤続をつんでいくことによって昇等=昇給していく、という官業に典型的にみられる等級賃金制と呼ばれる形態をとった。その後、民間企業においても勤続によって次第に賃金が上昇していくと傾向が生じ、定着労働者の相対的高賃金という事態へといたった。いいかえれば、重工業大経営の労働者に対する定着策は「年功的賃金」政策としてあらわれ、それが「労働市場の内部化に適合的であった」というのである。

8) 西成田 [1995] pp. 76-79を参照。

9) 西成田 [1995] pp. 72-76。

この仮説は、工業化初期における労働力の養成・調達の性格から年功的な賃金形態を導き出すという点で論理的には説得的であるが、それが実証されているとはいいがたい。その後の労働市場の展開のメインストリーム—重工業の拡大→熟練労働者の不足→熟練労働者の賃金上昇→労働市場の流動化—にもかかわらず、長期勤続層が無視しがたい割合で存在しつづけ、量的には増大していったという現象を解明しうるまでには至っていないというべきであろう。というのも、まず「年功的賃金」の実態が必ずしも明らかになっておらず、「定着労働者の相対的高賃金」という点も実証されているとはいえないからである。また、長期勤続を賃金政策からのみ説明するのは一面的であり、賃金以外の要素—とりわけ、広義の福利制度—も考慮する必要があるということである。本稿では後者の点に着目して、前述の課題に迫るつもりであるので、その含意をやや敷衍しておきたい。

この時期の労働者について、兵藤 [1971] は遍歴によって得た経験と蓄財を基礎として小経営者として独立しようとする者と、賃金に敏感な「渡り職工」という2つの代表的な類型を描き出している¹⁰⁾。しかし、この2類型は労働市場の流動化を前提にしたものであり、すでにみたように現実には一経営に定着する志向をみせた労働者層の存在をも想定しなければならないだろう。

重工業労働者のなかで家族を有する者たちの多くは、不安定な雇用条件や危険な職場環境に対して危惧をもっていたと思われる。それゆえ、安定した雇用が保証されることや、不意の災害や疾病などに対してなんらかの保障がなされること、などの広義の福利施策の存在は賃金の額と並んで、あるいはそれ以上に職場を選択するポイントになった可能性がある。こうした点はやや一般的すぎる設定かもしれないが、重工業労働者が増大するなかで、世帯をもつ労働者の比重が高まる傾向にあったことは事実であり、家族の生活を支えていく必要があったかれらにとっては前述の点は長期的な視野からも重視すべきものであった¹¹⁾と思われる。

ただ、こうした労働者たちは、労働運動で活躍した者や後に企業経営者として有名になった者と異なり、彼らの行動や志向を観察・記述した資料は皆無であろうし、自らの記録を残している可能性も非常に低い。それゆえ、こうした労働者たちが一つの職場に長く定着する志向をみせた理由を彼らの側から説明することはきわめて困難である。それゆえ、本稿では定着傾向が明白であり、かつ比較的資料に恵まれている海軍事業所が実施した福利政策の展開過程を追い、それらの特徴を他の重工業経営の政策と比較・対照することによって、長期勤続現象の一端を解明したいと考える。

10) 兵藤 [1971] pp. 131-135。

11) 西成田 [1995] (p. 77) は農商務省商工局 [1903] を引用して、家族を有する労働者が「遠方ニ行クラ好」まないことから、その定着志向を説明しているが、本文で述べた点は無視できないであろう。

1. 福利政策の形成

労働者の定着志向を促進する施策として、賃金政策以外に注目されるのが福利施策と年俸制である。海軍事業所においては、業務上の災害や疾病に対して一定の補償をおこなう施策がかなり早い時期から実施されていると同時に、特定の労働者に対して一定期間中の自己都合の退職を認めない代わりに、期間満了後の退職時にはなんらかのプレミアムを与えるという施策もまたほぼ同じ時期から始まっている。後者の目的は当然ながら労働者の定着を図ることにあったが、その手段として労働者の福利厚生という側面が考慮されており、しかもその後共済組織の形成によって両者の福利施策が統合・強化されていったという点に着目するならば、海軍の初期福利政策は両者を重ね併せてみた方がよいと思われる。

1) 福利政策の生成

官営事業において業務上の死傷に対する手当が登場するのはかなり早く、1875（明治8）年には「官役人夫死傷手当規則」¹²⁾が制定されている。明治初期の官業経営を詳細に考察した中西洋によれば、生産業務を抱えていた官庁ではそれ「以前から独自のインフォーマルな対応を行いはじめて」おり、「内務省がその管轄下の『土木営繕勸業等』にかかわる『役夫共ノ...死傷ニ罹リ候モノへ救助金支給』の『内規』を整備する『伺』（明治8年2月3日）をたて」¹³⁾たことを契機として、それを太政官はすべての官業に適用することを決定した。

この制度では、「傷痕ノ軽重」によって1等から5等に分けられ、「重傷死ニ至ル者」という1等は療養料（疵ノ軽重ニヨリ適度）と扶助料（30円）および埋葬料（10円）が、2等から4等までは療養料（同上）と10～20円の扶助料が、「身体ヲ毀傷スルト雖モ一時ノ治療ヲ以テ旧ニ復スル事ヲ得ル者」という5等は療養料（同上）のみが支給されることになっていた¹⁴⁾。ここで特徴的なことは、労働者の階層や賃金等による給付の区別がまったくなく、純粋に障害の程度によっていたこと、さらにいえば直接雇用された労働者以外にも生産事業に関わるすべての労働者に適用されたということであった。

このことは、中西が指摘しているように「死傷手当の発想がもっぱら技術的合理性に根拠を

12) 海軍省 [1941] p. 291。

13) 中西 [1983] p. 565。

14) 参考までに『日本帝国統計年鑑』によると、1884（明治17）年の職工の「一日平均一人ノ給料」は、横須賀造船所が30銭、小野浜造船所が39銭、兵器製造所が38銭である。これをもとに実働300日として単純計算すると、年収は90円～117円となり、扶助料の最高額（30円）は年収の約1/4～1/3ということとなる。とうてい十分な額とはいえないとしても、取るに足らない額として片付けられるものともいえないであろう。

もつもの」であり、「いわゆる‘企業内福利施設’に直結して理解してならない」¹⁵⁾が、本規則が1907（明治40）年になって「官役職工人夫扶助令」に変更されるまで長く存続するとともに、その後実施されていった海軍の福利諸施策のベースになっていたことは留意されるべき点であろう。

1887（明治20）年には、前述の「官役人夫死傷手当規則」を前提として海軍独自の施策を加えた「工夫及職工人夫等死傷者手当取扱内規」¹⁶⁾が制定されている。これも名称からわかるように海軍事業所で生産事業に関わるすべての労働者に適用されているが、新たな内容は次のような点である。第1に、業務上の傷痍については海軍軍医ないしは関係医師によって治療がおこなわれると同時に、その療養費については「薬価賄料及体軀取扱ニ係ル費用ハ総テ官費ヲ以テ支払フ」ことが明確にされたことである。第2に、前者の規則では治療・療養によって就業不能になった場合の収入保障がまったくなされていなかったのに対して、本内規では100日を限度として工夫は日給の1/4、その他は1/5を上限として手当が支給することが定められたことである。

これは、業務に基づく傷害についての福利施策が一步前進したということに止まらない意義をもっていた。すなわち、賃金の一定額が保障されるという規則が制定されたということは、障害の程度による救済といった「技術的合理性」的施策に加えて、労働者の地位に基づく救済という要素が付加されたということであった。その意味で、後の企業内福利政策へと繋がる施策がここにきて初めて登場してきたといつてよいであろう。

なお、上述の工夫とは1883（明治16）年「海軍工夫規則」（次節で検討する）によって設けられた海軍工夫のことであり、実態は年期を有する職工のことであった¹⁷⁾。工夫とそれ以外の労働者では手当の算定基準が異なるという点では、福利施策に労働者階層間の区別が導入されたといえることができるかもしれないが、海軍工夫制自体が変則的な経緯の下で生まれたものであり、1890（明治23）年には廃止されていることなどから、その点に関しては過渡的な性格変化といえるべきであろう。

15) 中西 [1983] p. 567。なお、同書 (pp. 466-467およびp. 568) では、技術官および一般官員に対する「死傷手当内規」が、この労働者に対する規則よりも後（1879年）に制定されている点、その官員層を対象にした同種の規則が「内部の身分序列に従って『手当金』に大幅な格差を設定して」おり、しかも最下位ランクの等外官の手当額が労働者のその約3～4倍であったことなどが指摘されており、興味深い。

16) 海軍省 [1941] p. 294。

17) 1883（明治16）年の徴兵令改正によって、従来認められていた定雇職工の徴兵免除が維持しがたくなったため、海軍当局は「職工」ではない「工夫」に名称変更することによって従来の免除を存続させようとした。その後の1889（明治22）年の徴兵令改正では、免役・猶予条項がほとんど廃止され、もはや単なる名称変更では済まなくなったため、海軍は工夫を兵籍に編入するという苦肉の策をとった。しかし、これにはさすがに海軍内部からも異論が続出したらしく、ほぼ1年で海軍工夫制は廃止された。これらの経緯については、若林 [1988] (pp. 18-19, 23-26) が明らかにしたものである。

その後、海軍事業所における職員の賃金規則の体系化が図られ、新たな規則が制定されていたが、福利施策に関しては前述の「内規」とほとんど同内容のものが賃金規則にそのまま盛り込まれるに止まった¹⁸⁾。しかし、1900(明治33)年の「職工人夫給与規則」では手当の算定基準が改訂され、業務上の傷病の際の手当支給額は日給の半額へと引き上げられた¹⁹⁾。

このように、海軍事業所で働く労働者に関する業務上の傷病あるいは疾病に対する治療・療養手当または扶助料はかなり早い時期から存在し、その内容も段階的に改善されていったことが確認された。初期の福利施策において特徴的であったのは、雇用形態や地位等による差別がなく、労働者全般に広く(かつ、ある意味では薄く)適用されるものであったが、1887(明治20)年における海軍独自の規則制定によって新たに賃金保障的な手当が導入され、企業内福利政策としての性格が付与されはじめたということであった。

2) 年期制の展開

近代日本の製造業では労働者の定着を図るために、期間を定めて雇用し、その期間は自発的な退職を許さない代わりに期間を満了した者に対して、予め定められた額の給付(就業日数と日給を基礎とした算定方式をとる場合が多い)をおこなう制度を設けている経営が多くみられた。海軍事業所においても、かなり早い時期からこうした制度を設けていたことは、すでに先行研究の多くが指摘している²⁰⁾。

海軍事業所の場合、こうした制度は1876(明治9)年に制定された「主船寮定雇職工規則」²¹⁾を嚆矢とする。定雇職工は、年齢により4つの年期(15~19歳は10年、20~23歳は7年、24~26歳は5年、27~40歳は1~3年)があり、この「年期中ハ何様ノ事故有之共決シテ退業セシム可カラサル」こととされた。この年期満了した者あるいは年期中病死した者に対して、「格別勉強セシ者」という但し書きがあるものの、「其者受ル所ノ日給ノ金数ニ応シケ年ニ付十五日分ツ、」の手当を支給された。また、「年期満限ノ後尚定雇職工タラン事ヲ願フ者ハソノ望ム所ニ依リ適宜ニ年限ヲ定メ更ニ入業差許スヘキ事」とされているように、年期を終えて引き続き定雇職工になることが可能であったし、むしろそれが期待されていた。というのも、「継年期ヲ以テ満二十ヶ年以上勤続シテ退業候モノハ定則手当金ノ外相当ノ償金給与ス」という規定があり、勤続20年を越えると満期手当金の他に償金が付加されるという特典があたえられていたからである。さらに、「定雇中格別心掛ケ宜シク精勤ニシテ技術拔群ノ者ハ工長工手ニ申シ付ケ候儀アル可キ事」とされ、等外吏²²⁾への抜擢の可能性も開かれていた。

18) この点の概略は、池田(憲)[1988] pp. 148-149を参照。

19) 海軍省 [1941] p. 234。

20) たとえば、兵藤 [1971] pp. 124-125。

21) 海軍省 [1941] pp. 152-155。

22) この当時、技術判任官の下にある職員層という位置づけであったが、1883(明治16)年に海軍工夫制度の導入に伴って廃止された。この点については、若林 [1988] (pp. 19-20)を参照。

このように、「定雇職工」制は基幹職工を育成し、定着させることを主な目的として施行されたことは疑いえないのであるが、そこには職工の福利厚生をはかる施策も含まれていたことは見逃すことができない。規則第十八条に「其業ニツキ過テ傷スル時ハ寮中詰医官検査即時治療ヲ加ヘ都テ明治八年四月九日第五十四号官役人夫死傷手当御規則ニ照準スヘキ事」とあるように、前節でみた福利施策をベースにして業務上の負傷に対する治療が明記されており、また年満了手当金が「年期中病死」者をも対象にしていることが注目される。

1878（明治11）年には「海軍兵器局定雇職工規則」²³⁾へと名称変更されたが、内容的改訂はまず「定則ヨリ永年期願出ル者アルトキハ臨時詮議ノ上適宜年限ヲ定メ入業差許ス」とされ、年期自体が変更可能なことを明示したことがあげられる。それより重要な点は、「年期中病死」が「死亡」に変更され、「継年期ヲ以テ満二十ヶ年以上勤続シテ退業」という「償金（賞金）」の条件にも「死亡」が加えられ、プレミアムの適用範囲が広がったことであった。この点は、福利施策面において補強がなされたということであろう。

この定雇職工制は、1883（明治16）年に制定された「海軍工夫規則」²⁴⁾によって海軍工夫制となる。この変更は、すでに述べたように職工の徴兵猶予を存続させるための措置であって、施策の内容自体に大きな変化があったわけではない。規則の変更点は、まず年齢に応じた年期の期間の規定が若干手直されたこと（20～25歳が8年、25～30歳が7年）があげられるが、年期の更新規定は存続しているので実際には大きな変化ではない。また、満期手当金支給の条件として、「傷痍疾病ノ為メ解雇」の場合が付け加えられた。さらにもう1つの変更点は、年期満業後の手当金が「在業満一ヶ年ニ付各自日給額十五日分ヨリ七日分迄」とされたことである。これは支給金額が従来より切り下げられる可能性を示唆しており、事実実施されたといつてよい。というのは、翌年5月には「海軍工夫満期手当金支給区別」²⁵⁾が制定され、年期中の公休日以外の欠勤率が4%未満の者には15日分、4～6%未満が12日分、6～8%未満が10日分、8～10%未満が8日分、10～12%未満が7日分、と明確に規定されたからである。

ところが、「海軍工夫規則」は1890（明治23）年に突然廃止される。この廃止の直接の契機は、徴兵猶予を継続するために工夫を兵籍に編入するという変則的措置によって生じた混乱を收拾するためであったが、職工定着策という観点からすれば、名称を変更するなどして年期制を事実上継続するのが自然であった²⁶⁾と思われる。しかし、こうした措置を海軍はとらなかつ

23) 海軍省 [1941] pp. 157-161。

24) 海軍省 [1941] pp. 161-164。

25) 横須賀海軍工廠 [1973] (a) pp. 279-280。

26) こうした海軍当局の措置について、若林 [1988] は「徴兵猶予措置の切れた定雇職工制＝海軍工夫制は何の意味も持たない抜け殻に等しいからである」（p. 26）と述べている。同論考は徴兵令改正との関わりにおいて海軍の政策変化を分析した点で貴重な貢献をしているが、徴兵猶予をこの時期の「職工雇用政策のエートス」と呼び、海軍が「職工を組織内の成員とみなす政策」をとっていたと断定する点には賛成しがたい。

た。この理由について、海軍当局の考えを説明しうる資料の所在は現在のところ確認されていないが、その数年後日清戦争前後の重工業の拡大による労働需要の高まりのなかで、他の大経営による労働者定着策の普及もあって、当局が職工定着策の重要性を再認識したことが1896（明治29）年の「海軍定期職工条例」²⁷⁾制定へと繋がったものと思われる。

この条例の主たる内容は、海軍事業所に就業する満21歳から45歳までの職工のなかで志願する者から定期職工を採用し、一定の就業年期を終えた者などに「満期賜金」が与えられるというものであった。ただし、この条例では年期満了以外の者で賜金を与える条件を複数明示し、それを具体的に規定しているのが特徴的である。それによると、①55歳に達した者（特例は60歳）、②業務による傷病のために「其ノ職ニ堪ヘ」ない者、③業務に原因するしないにかかわらず死亡した者、④「工業ノ張弛其ノ他廠務ノ都合ニ依リ定期職工ヲ免シタル」者、⑤「海軍部内ノ学校生徒ヲ命セラレタル」者、という5条件であった。これらの条件のほとんどは事実上以前の施策においても実施されていたものと推測されるが、④を明示したことは注目される。従来の年期制はあくまでも職工を足留めすることに力点が置かれており、そもそも経営側の都合に基づく解雇を想定していなかったのであるが、本条例は経営側の裁量の幅を広げたものとなっている。

また、就業年期は従来のように年齢によって異なるものではなく、一律に第1期は10年、第2期は6年、第3期は4年、第4期は3年となっており、第2期以降の者は「各其前就業期満了ノ者ヨリ志願ニ依リ採用」することになっていた。この「満期賜金」の算定は「年期中就業シタル総日数ニ満期若クハ最終就業ノ日ニ於ケル日給類（額）十分ノ一ヲ乗シタル」ものであった。これは従来の満期手当金よりも倍増²⁸⁾しており、経済的なインセンティブを強めたものといえる。

その他の特徴としては、採用年齢が21歳以上引き上げられたことがあげられ、この施策が比較的熟練を有する職工を対象にするものとなったといえるかもしれないが、じつはこれは同年に「見習職工規則」²⁹⁾が制定され、20歳未満の若年職工については新たな養成施策が展開されつつあったことに関係している。

27) 海軍省 [1941] pp. 165-166。

28) 満期手当算定の基準となるのが「定雇職工規則」と「海軍工夫規則」では年期中の年数であったが、本条例では年期中の就業総日数であるため正確な比較はできないが、後者について1年あたりの就業日数を300日と仮定した場合には、2倍の金額となる。ただし、前者については勤続20年を越えると満期手当金の他に償金が付加されるという規定があり、この金額や実態が不明であるため、後者のインセンティブが倍化したとはいえない点が残る。また逆に、後者の就業日数には業務上の傷病のための治療や徴兵召喚等による不就業期間も算入が認められるというメリットもあった。

29) 横須賀海軍工廠 [1973] (b) pp. 232-233。

3) 小括

1900年頃までの海軍事業所の労働者定着策として機能したものには、賃金政策を除くと、2つの系列の施策があったと考えられる。第1の系列は、生産事業を円滑におこなうために始められた業務上の負傷に対する給付である。これはその性格からして、労働者の身分や待遇によって区別されるべきものではなかったが、途中から収入保証的観点が付加されるようになったため、日給額による差別化が生じた。これらの給付額は十分なものとはいえなかったが、官業以外では福利施策といえるものを実施していなかった時期には、それは‘意図せざる’労働者定着策として機能したものと考えられる。

第2の系列は、期間を定めて雇用し、その期間は退職を許さない代わりに期間満了後にプレミアムが与えられるという施策であり、当初より熟練労働者ないしは基幹労働者の定着策として始められたものであった。ただ、その場合にも第1の系列の施策を前提にしており、業務上の災害に対する治療施策および満期手当金の条件に死亡や業務上の障害・病気による解雇などが含まれていることに着目すれば、福利施策を含んだ定着策として機能したものと考える。

こうした施策は、第2の系列が1896年の「海軍定期職工条例」によって内容が整備され、第1の系列もまた1900年以降日給保証額が引き上げられることによって、その両者を重ね合わせてみると、海軍当局の初期福利施策がひとまず完成形態をみせたといつてよいと思われる。しかしながら、重工業労働者の不足は、他の経営体においても福利施策を中核とした労働者定着策を強化させていた。それは、海軍事業所などの官業の施策が模倣されたものというだけでなく、より新しい性格も加えられていたのである。

2. 共済組織の生成と展開

日露戦争後の重工業大経営において実施されていた労務政策の大きな特徴のひとつは企業内福利施設の導入であり、とくに生活扶助施設が共済組織を中核として運営されていたことであるといわれる³⁰⁾。しかし、こうした共済組織は1890年前後にすでに結成されており、日露戦後の労資関係に規定されて生じたものというわけではない。また、海軍事業所においてはさきに見た福利諸施策がこの共済制度のなかに取り込まれていき、福利政策の重要な柱となつていったとみることができる。そこで、まず近代日本における共済組織の生成を概観したうえで、海軍事業所の共済組織の展開を検討することにしたい。

1) 企業内共済組織の生成と発展

農商務省商工局の調査によれば、わが国の共済組合は「明治二十三年山口県下某セメント製

30) 兵藤 [1971] pp. 276-291。

表3 三菱長崎の共済事業概要(1897年)

等級	1等	2等	3等	4等	5等	6等
対象者	小頭,小頭心得	組長	日給60銭以上	日給35銭以上	日給35銭未満	見習職工
拠出金額(半月)	1円35銭	80銭	55銭	25銭	20銭	18銭
業務上死亡手当	2500円	1500円	1000円	500円	375円	50円
業務上負傷手当	日当1円	日当60銭	日当40銭	日当20銭	日当15銭	日当同額
病気休業手当(1週間以上)	日当50銭	日当30銭	日当20銭	日当10銭	日当8銭	日当半額
退隠手当						
勤続5年	301円	178円	122円	54円	44円	44円
勤続10年	707円	418円	290円	128円	103円	103円
勤続20年	1994円	1178円	816円	362円	292円	292円

(注) 1 資料は、三菱長崎造船所職工課 [1928] pp. 35-43。

2 退隠手当は、5年以上の勤続者の内、定年に達した者、健康を害して業務に耐えられない者、会社の都合によって解雇されたものに支給された。また、資料には勤続年数については5年から1年ごとに50年までの表が掲げられているが、上記のみを抽出した。なお、金額は円未満を四捨五入した。

造株式会社ノ工場ニ於テ共有金ナル名称ノ下ニ職工各自カ掛金ヲ為シ工場主ヨリ幾分ノ補給ヲ受ケ職工ノ疾病、負傷、死亡或ハ其家族ノ死亡ノ際ニ給与金ヲ与エテ之ヲ救済センコトヲ目的トスル組合ヲ組織シタルヲ嚆矢³¹⁾とされている。この会社は小野田セメントのことと思われるので、同社社史によって確認したところ、「職工一同申合せ賞与金は各自に分配せず、共有金として会社に預入れ、疾病、退職及び死亡等の場合に於ける救済資金に充てる³²⁾」という制度であった。

これを共済組合とってよいかについてはやや疑問があるが、事実上職工拠出の資金をプールし、それを職工の不慮の災害や病気さらには死亡などへの扶助に充てようとしたものであるから、相互扶助的な共済組織の一種であることは間違いない。こうした組織は、前述の農商務省商工局の調査によれば、毎年少しずつ増加し、1905(明治38)年以降は年間ほぼ2桁の設立件数をみせるほど増加の一途にあった³³⁾。

このような共済制度のなかで、民間重工業の代表的な経営体である三菱長崎造船所の事例をみておこう。1897(明治30)年12月に同造船所は「職工救護法」³⁴⁾を制定する。これは、①業務上の負傷に対する治療を会社負担とすること、②「職工負傷疾病死去若クハ退隠解傭等ノ手当ニ充ル救護基金ヲ設」けること、③職工は半月ごとに各自の等級に応じて基金に拠出をおこなうこと、④会社は職工拠出金の総額に等しい額を基金に拠出し、基金不足の場合はそれを補

31) 農商務省商工局 [1919] p. 1。

32) 小野田セメント製造株式会社 [1931] p. 700。

33) 農商務省商工局 [1919] p. 3。

34) 三菱長崎造船所職工課 [1928] pp. 35-44。

足すること、⑤「退隠手当」は等級と勤続によって定められた算出方法によって、その他の手当は等級に応じて決定されること、⑥自己都合による退職や「工場規則」違反による解雇については「退隠手当」は支給しないこと、というものであった。

同造船所は工部省所管から三菱に払下げられたという経緯から、官業時代の規則を引き継いでいたと思われ、福利施策も官業のそれと近似していた³⁵⁾が、この「職工救護法」は明らかに新たな特徴を示していた(表3を参照)。まず、職工の拠出額が等級によってかなりの格差が設定され、しかもそれに応じて手当額もまた大きな格差が生じていることである。また、一方で拠出額が比較的高く、他方で死亡手当や「退隠手当」の金額自体も全体的にかなり高額に設定されていることである。さらに、業務上の負傷や死亡以外にも、病氣療養時休業手当が支給され、「身体ノ健康ヲ害シ業務ニ耐ヘサル」者が解雇された場合にも「退隠手当」が支給されることになっていることである。

こうした特徴は、その基金を形成するにあたって、職工賃金から強制的に拠出させ、会社もまたそれと同額の拠出をおこなったことによるところが大きい。この制度は前述の小野田セメントのそれと同様の相互扶助的性格をもった共済組織であったことはいままでのないが、会社の半額拠出や「退隠手当」算出における勤続年数による累進的加算、階層による給付の差別化などにみられるように、企業に対する貢献度を大幅に考慮した形式を取っており、企業内福利施設としての性格を非常に強めていた³⁶⁾ことは注目すべき点であろう。

2) 自主的共済組織の生成と挫折

災害や事故が発生する可能性が高かった重工業の工場においては、労働中の災害・事故によって死亡した労働者に対して同僚たちが日給のいくらかを拠出して遺族に対して送る習慣がみられた³⁷⁾。こうした自然発生的な相互扶助行為がより自覚的な組織結成へといたることは想定できるし、実際にそうした例が記録されている。たとえば、池田信は、1895(明治28)年6月に日本鉄道大宮工場の組立旋盤工によって結成された共救会の事例を紹介している³⁸⁾。

それによれば、この共救会は親方職工を中心として結成された職場内扶助組織であり、毎月日給の20%を拠出して基金を設け、死傷者や病氣休業者に対して扶助手当を支給していた。しかし、この組織の中心人物が会を恣意的に運営したことから、他の労働者の不満が高まり、1898(明治31)年12月の鉄工組合第2支部の結成へと帰結した。鉄工組合は、周知のように共済制度をもっとも重要な事業としており、当然ながら共救会の活動と競合することになった。

35) 三菱長崎造船所職工課 [1928] pp. 28-29, および中西 [1983] p. 566を参照のこと。

36) 兵藤 [1971] pp. 282-287は、こうした特徴を経営が日露戦後の状況へ対応しようとした点から説明しているが、必ずしもそうとばかりはいえないことがこの例からわかる。

37) たとえば、横山 [1949] pp. 238-239。

38) 池田(信) [1970] pp. 37-38, および池田(信) [1979] pp. 44-45。

事業内容と構成人員が重複しており、親方職工の恣意的な運営があらわになった共教会に対して、中堅職工がリーダーシップを取った鉄工組合第2支部が勝利し、翌年4月に前者は解散をよぎなくされた³⁹⁾。

この事例にみられるように、相互扶助の必要性は労働者に理解されており、職場内に有志による共済組織も存在していたが、それらは親方的職工が主導していた場合が多かったと思われ、一定の理念をもって全国的な組織展開をみせた鉄工組合が前者の活動に満足しない労働者の支持を集めて当初活発な活動をみせた。だが、その最盛期は意外に短かった。その理由について、池田（信）[1970]は次のような分析結果を述べている。それによると、もっとも重要な事業であった共済制度が組合員を組合に繋ぎ止める役割を果せなかったからであり、その原因は同種の共済制度が会社やその他によって実施されており、鉄工組合の共済制度が内容的にすぐれていたとはいえなかった⁴⁰⁾からである。

たしかに当時の鉄工組合が、大経営によって当時実施されつつあった共済制度よりも優れた条件を提示することは困難であったであろう。とはいえ、労働者側からすれば、経営側の制度に入らない自由はおそらくなかったのであるから、この場合どちらの制度を選択するかという問題ではなく、強制された会社の共済制度以外の自主的な共済制度—鉄工組合—へも加入すべきかどうかという問題だったという点に注意する必要がある。

ここで、日本鉄道大宮工場の福利制度ないしは共済制度について具体的にみていくことはしないが、それは前節でみたようにこの時期にいくつかの経営体でみられるようになった企業内福利制度に近似していた⁴¹⁾ということ是指摘しておいてよいであろう。日清戦後、民間重工業大経営では従来海軍事業所などの官業で実施されていた福利政策に類似した施策をとると同時に、従来の官業のそれにはなかった新たな要素も加わっていた。つまり、そこには相互扶助的であると同時に企業内的性格が強化された共済制度の導入がみられたのである。他方で、鉄工組合の発展がこうした経営側の福利政策に対して、強いインパクトを与えたことも想像できる。しかしながら、そうした自主的な共済組織がこの時点で企業主導の共済組織を圧倒する条件はほとんど存在しなかったといわざるをえない。

3) 海軍共済組織の形成

日清戦後期に民間企業においては共済制度を取り入れた福利施策が普及しはじめたことを前節でみたが、福利政策で先行していた海軍事業所ではいかなる変化があったであろうか。

明治末年の時点で海軍の4つの工廠すべてに職工共済会が存在していたことはいくつかの資

39) 以上の経緯については、池田（信）[1979] pp. 42-47を参照。

40) 池田（信）[1970] pp. 61-64。

41) ただし、日本鉄道大宮工場の制度は、さきにもみた三菱長崎に比べて拠出額も給付額もかなり少額であった。

料で確認できるが、それらがいつ、いかなる経緯で設立されたのかという点は定かではない。設立された時期が資料から判明するのは、1902（明治35）年の佐世保⁴²⁾が最も早く、次に呉が1903（明治36）年⁴³⁾、横須賀が1907（明治40）年⁴⁴⁾となっており、舞鶴については不明である。ただし、呉と横須賀については実際にはこれよりも早く結成されていたのではないかと推測される傍証もある。

呉については、呉新興日報社 [1977] は1904（明治37）年の工廠共済病院開院の記事に関連して、工廠設立以前に造船廠と造兵廠のそれぞれに職工共済会があり、工廠設立によってその両者が合併したことを記述している⁴⁵⁾。また、呉職工共済会の会計報告として唯一残存が確認されている第25回報告⁴⁶⁾は1909（明治42）年1月から12月までの1年間を会計年度としているので、これと同じくそれ以前の会計年度のすべてが1年だったと仮定すると、1885（明治18）年に設立されたことになる。しかし、呉工廠の前身である造船部が開設されたのが1889（明治22）年であることからして、この仮定には無理があることはいうまでもないが、会計報告の回数は前述記事の信憑性を補強している。それゆえ、造船部・兵器工場が造船廠・造兵廠へと改組された1897（明治30）年頃には共済活動が始まっていた可能性が高いのである。また、横須賀についても設立認許されたのは1907（明治40）年6月であるが、その前年にはすでに職工共済会病院が建設されており、共済組織は以前から存在していたものと思われる。

以上のように、各職工共済会の設立時期や経緯は必ずしも詳らかにはなっていないが、舞鶴をのぞけば日露戦前期にはいくつかの職場において共済会の組織が結成され、実際に活動をはじめており、その組織は1903（明治36）年の海軍工廠制度の発足によって工廠全体へと拡大し、共済活動の進展は日露戦争を経て各地における共済病院の設立や海軍当局の公式的認知へと進んでいったものと推測される。

こうした共済会は各事業所で独自の背景を有しながら結成されたものと思われ、それゆえその組織や活動内容はまったく同じとはいえなかった。そこで、現在参照しうる部分の多い佐世保工廠⁴⁷⁾と横須賀工廠⁴⁸⁾の職工共済会の規則類を主として検討対象として、それらの共済会の活動内容ないしは組織運営に関する特徴を析出しておきたい。

まず、組織全般に関わる点からみておくと、会員資格について佐世保の場合は「職工タルモノハ総テ本会会員タルベキモノトス」と明確に規定されており、傭人・雇員等も希望すれば加入することができた。それに対して、横須賀はこの点に関する規定が見当たらないが、総則に

42) 東京高等商業学校 [1912] p. 38。

43) 呉新興日報社 [1977] p. 341。

44) 横須賀海軍工廠 [1983] p. 529。

45) 呉新興日報社 [1977] p. 489。

46) 海軍省 [1909]。

47) 東京高等商業学校 [1912] pp. 158-163。

48) 東京高等商業学校 [1911] pp. 114-119。

は「本会ハ横須賀海軍工廠職工傭人雇員及其家族ノ親睦ヲ保チ傷痍疾病ヲ救済シ全般ノ福利ヲ増進スルヲ以テ目的トスル」とされていることから、職工・傭人・雇員が加入していたことがわかるが、全員かどうかは明確ではない。とはいえ、後者の場合も当局によって公式的に認知されて運営されている以上、少なくとも職工については参加が義務づけられていたと考えてよいであろう。

共済会の運営原則は、会長に工廠長を当て、監督・賛助員（佐世保）ないしは理事（横須賀）という会長を補佐し組織運営を監視する役目をもった役職については、職員のなかから会長が指名していた。また、実質的な運営は前者では「組長全員記録工及雇員傭人ノ一部ヲ総代トシ総会ヲ設ケ又細則ニ定ムル所ニ依リ評議員若干名ヲ置キ」,「評議員ヨリ理事四名ヲ互選シ本会事務ヲ執行」することになっていた。他方、後者では会長が選んだ理事と評議員によって構成される評議員会が、重要事項を審議することになっていた。

ここで問題となるのは、会の運営に重要な役割を果たした評議員がいかなる階層から、どのように選出されたかという点である。前者では、評議員の選出母体ならびに選出方法はまったく不明である。後者においても、評議員の選出母体は不明であるが、選出は会長がおこなうことになっていた。ところで、呉については「会長に工廠長を、各部長これが監督にあたり、会員200名ごとに1名の評議員を選出、明治末年130名⁴⁹⁾という記録があるように、その他の共済会においても評議員の多くは職工（おそらく組長、伍長クラスであったと思われる）によって構成されていたと推測できる。

つぎに、会員の拠出金については佐世保の場合、日給額によって特等（1円50銭以上）から11等（26銭）まで細かく分かれており、毎月前者は80銭、後者は20銭を拠出し、入会金も同額であった。また、横須賀の場合はこの点に関する規則が欠けており、不明な点が多いが、造兵部があった長浦支部の「捐金規定」⁵⁰⁾によると、支部の職工・傭人・雇員は毎月15銭を拠出することになっていた。ただし、これは横須賀工廠全体の職工共済会への拠出金とは別に付加されたものであり、職工共済会本体の拠出金は佐世保に類似した日給額に応じた拠出額が定まっていたと思われる。

では、職工共済会の中心的業務であった給付内容についてみておこう。表4は主な給付の範囲と金額である。これらは、従来の福利政策によってなされていた施策にさらに上乘せされたものであるから、かなり内容が改善されたことになろう。業務上の傷病に基づく死亡・退職・休業時の給付に加えて、業務以外の原因に基づく場合にも金額は半分程度だが、給付がおこなわれるようになった。しかし、給付額を三菱長崎のそれとくらべると、とくに業務上の死亡や自己都合以外の退職に対する手当が大きく下回っていることがわかる。この点は、拠出額が半

49) 呉新興日報社 [1977] p. 341。

50) 横須賀海軍工廠 [1983] p. 535。なお、長浦支部の内規には横須賀職工共済会本体とは別の給付規定があることから、拠出金徴収と給付金はともに本体と支部の2本立てになっていたものと思われる。

表4 海軍職工共済会の主な給付内容と金額

	佐世保工廠	横須賀工廠
業務上の傷病による死亡	葬祭料60円、遺族扶助料は入会1～5年が180円、5年以上が1年ごとに1/20増額	父母妻子ある者は200円、その他は100円
業務外の傷病による死亡	葬祭料30円、遺族扶助料は入会1～5年が90円、5年以上が1年ごとに1/20増額	勤続2年未満の者は15円、2～5年は30円 勤続5～10年の者は50円、10年以上は75円
業務上の傷病による退職	入会后1年未満は50円、1年以上100円	150円
業務外の傷病による退職	入会后1年未満は25円、1年以上50円	勤続5～10年の者は5円、10～20年は15円、20年以上は30円
業務上の傷病による休業	7日で完治しない場合、翌日より1日20銭	1日当たり給付額、日給20銭未満の者は日給の半額、日給20～30銭は10銭、日給30～50銭は15銭、日給50～1円は20銭、それ以上は25銭
業務外の傷病による休業	21日で完治しない場合、翌日より1日25銭	同上、ただし休業10日目より60日まで
定年による退職	拠出金相当額	勤続5～10年の者は5円、10～20年は15円、20年以上は30円
その他の退職	入会后10年以上は150円以内	同上

(注) 資料は、東京高等商業学校 [1911] pp. 114-119, および同 [1912] pp. 158-162。

分以下であったこと（佐世保の場合）、および経営側の拠出がなかったことによるところが大きいと考えられる。だが海軍の場合、前述した呉の成立経緯や横須賀の規則類から推測されるように、工廠職工共済会は本体と支部の2本立てになっており、給付金もその両者から支払われたと考えられること、また定期職工制が施行され、そこから福利的な給付がなされていることなどから、両者の正確な比較は困難である。とはいえ、海軍定期職工の場合、その満期賜金を考慮に入れるならば、実質的にはそれほど遜色はなかったという評価も可能である⁵¹⁾。

以上、規則面からみた工廠共済会の組織と内容を検討してきた。最後に、すでに紹介した呉職工共済会の会計報告（1909年1月～12月）によって、実際の共済活動の一端を検討しておこう。表5によれば、共済会の収入は会員拠出金が約57%ほどであるが、前期からの繰越金を除けば、それは80%を超えている。それに対して、支出は救助金（給付金）が約49%であり、ほぼ半額を占めている。注目されるのは、その給付金とほぼ同額（48%）を共済会病院関係に支出していることである。病院増築費は臨時的な性格であろうが、病院補助金は次にみる病院の収支において定期収入に分類されているように、経常的な支出といってよいであろう。この年度では支出の20%強を占めている。このように、共済会にとって病院事業が共済事業（狭義）に並ぶ重要性をもっていたことが確認できるのである。

51) この評価は一般職工クラスを想定しているが、三菱長崎の場合、すでにみたように等級間の給付額に大きな格差があり、役付職工クラスにおいては海軍の給付額をかなり上回っていたことは確かであろう。

表5 職工共済会収支表(1909年)

(単位:円)

収 入		支 出	
抛 出 金	50,027.00	救 済 金	28,353.92
寄 付 金	10.40	病院補助金	12,000.00
預金・証券・利子	907.24	消耗品費	283.11
雑 収 入	9,404.27	病院増築費	14,762.47
前期からの繰越	27,607.19	病 院 費	1,403.18
		そ の 他	1,300.29
計	87,956.10	計	58,102.97

(注)資料は、呉海軍工廠職工共済会 [1909]。

では、職工共済病院の収支はいかなるものであったであろうか。表6によれば、病院の収入は患者(基本的には、会員および家族である)からの収入が約60%を占めるが、その他の収入は定期収入と臨時収入からなっている。この内、定期収入のほとんどを占めているのが共済会からの補助金(12,000円)であり、それは収入全体の約22%にのぼる。これがなければ病院の経常的な運営さえも基本的に困難であったであろう。そのうえ、この収支には現われていない建築費も考慮に入れると、共済会病院は実質的にも共済会会員(大多数は職工である)によって支えられていたのである。

このように、職工共済会はその収入をほとんど会員の拠出金によって賄っていたにもかかわらず、共済事業(狭義)をこなしながらも病院事業のかなりの部分を支えていたことが確認できる。しかも、この年度の剰余額は30,000円に達しており、臨時的な経費の病院増築費があつたにもかかわらず前期並以上の繰越金を残したことになる。こうした点から、この時期の工廠職工共済会はかなり余裕のある事業内容であったことも推測されるのである。

4) 海軍職工共済会の特質

ここでは、海軍工廠の職工共済会の特質を、三菱長崎造船所の共済会との若干の比較を交えて検討してみたい。まず、前者においては会員の拠出額が比較的少額であったが、後者は会員の拠出額が多いと同時に経営も半額を拠出しており、そのため給付額が多額であった。しかし、前者は付帯事業としての病院経営を実質的に支えており、単に共済金の給付にとどまらない活動をしていた。それに対して、後者は勤続年数や地位などの経営に対する忠誠度によって給付額が大きく左右されるという点で、企業内福利制度として性格がより強く現われていた。

また、こうした共済組織は、会員全員の負担によって会員各自の福利増進を図ることを目的にしているのであるから、会員に対して①組織運営の原則や事業目的を明文化すること、②一

表6 呉職工共済会病院収支表

(単位：円)

収 入		支 出	
患者収入	32,055.14	俸給及諸給	18,693.33
定期収入	12,074.17	庁 費	6,221.01
臨時収入	9,799.00	療用品費	8,674.70
		賄 費	9,776.27
		雑 費	1,671.86
		臨時支出	8,206.87
計	53,928.31	計	53,244.05

- (注) 1 資料は、呉海軍工廠職工共済会 [1909]。
 2 定期収入の内訳は、預金利子が74.17円、共済会補助金が12,000円であった。臨時収入の内訳は、雑収入が34.946円、寄付金が1,816.37円、繰入金が7,947.684円であった。

定の期間の事業内容と実態を説明すること、③組織運営や事業内容についてなんらかの形で会員の意向を反映すること、などが必要とされたと思われる。前者の場合、①と②についてはかなり明確にされており、③については規則面からみる限りにおいては会員の意思をくみ上げるシステムがつくられていたが、実態は不明な点が多い。後者の場合、①については1898(明治31)年1月に「救護法ノ解キ明カシ」⁵²⁾という文書を配布し、共済制度の意義や目的を説明しているが、②についてはいかなる形で周知がなされていたかはほとんど不明であり、③についてはそもそも明文規定を欠いていた。これらの点から、後者は相互扶助的共済組織の形態をとってはいるものの、企業による恩恵的政策の色彩を強く帯びていたということができよう。

このように、海軍職工共済会の組織とその活動は従来の海軍福利政策の性格を大きく変えるものであり、民間の共済組織と共通する側面をもつとともにそれと異なる性格をも有していた。それは、以前と比べて単に福利の範囲や給付額が大きく増大したということに止まらない大きな意義があったと考えられる。すなわち、海軍当局から一方的に与えられた福利施策(給付)に代わって、強制的とはいえ労働者自らが資金を拠出することによって必要時には給付を受けるといった相互扶助的制度の成立は、福利政策のターニング・ポイントであったとともに、労働者の意識をも変容させたのである。

たしかに共済会の設立は当局主導であったと思われ、拠出は強制的であり、組織運営もまた職員層に依拠しており、給付金も勤続年数や業務上か否かによって差別化されているなど、企業内福利制度の性格を有していたことはいうまでもない。しかしながら、会員たる職工が共済

52) 三菱長崎造船所職工課 [1928] pp. 174-178。

組織の基金を実質的に負担し、相互扶助的事業を支えていたという事実は、この基金を経営側が恣意的に運用することを抑止した⁵³⁾。それゆえ、さきにみたように組織原則や運営実績を会員に対して周知・説明することが必要とされたのであり、形式的とはいえ会員の意思を反映させようとするシステムが形成されたのであった。

この点について、実態としてはあまり意味のないものと思われるかもしれないが、当局による恣意的ないしは一方面的な運営に対して、労働者は思いもよらぬ反応を示した例がある。それが1912（明治45）年3月の呉工廠争議であった。この点については別稿において検討した⁵⁴⁾ので、簡単に触れるにとどめたい。

海軍事業所全体で統一された共済組合が発足しようとした際に、呉職工共済会病院などの施設・財産をいかに処理すべきかという点が問題となったのである。工廠当局は共済会評議員会にこの点について諮り、当初は意見の一致をみなかったが、結局病院を従来通り維持し、病院の維持費として会員から相当の金額を徴収することが決定された。これに対して、労働者の間では、評議員会が当局の意向をそのまま受け入れたものにすぎないという反発が広まり、不穏な空気が流れるようになった。その時、砲煩部のある工場主任が「共済会には職工の懐より出した金一つもない、徒らに新聞を信用して共済会の分配金を希ふは詐欺である」という暴言を吐いたことによって、労働者の憤激は一気に高まり、参加人員最大時6000人という大規模争議となったのである。

この争議は指導者の大量検挙という労働者側に厳しい結果に終わったが、その後海軍全体の共済組合とは別に設立された同済会という呉職工共済会病院を運営する組織に着目すると、争議の意外な影響がみてとれるのである。すなわち、この組織は職工共済会以上に形式的に整備された規則によって、組織運営への会員（職工）の参画と意見の反映を保証していたのであった。

このように、企業内福利施設であった共済会といえども、基金を拠出し財政を支えていた労働者はその組織運営に対して少なからず関心をもっていたし、会員の意思を無視する場合には大きな混乱を招くことが経営側にも自覚されたのである。

3. おわりに

近代日本の工業化初期において、官営事業の果たした重要な役割のひとつは、熟練労働者の形成と陶冶の場となったことがあげられる。そこでは、生産事業を円滑に進行させるという観

53) 下田平 [1967] は、本稿が対象とした時期より後の大正期の共済組合と企業直営の福利施設を比較して、「共済組合給付は、ほとんど例外なく厳密な規定によって行われる点で特徴的であり、経営による自由裁量の余地はきわめて小さい」(p. 244) という指摘をおこなっている。

54) この点については、池田（憲）[1999] 第1章を参照されたい。

点から早期に福利施策が実施されたが、それとほぼ並行して実施された基幹職工の養成・定着策の進展とともに、その両者があいまって広義の福利政策として機能した。海軍事業所の福利施策は当初‘意図せざる’労働者定着策であったが、その展開のうちに本来の労働者定着策と融合し、福利施策が充実することになり、その効果を強めていったものと考えられる。

日清戦争後の重工業の発展によって、労働者の需要が増大し、流動化が激化していった。そうしたなかで、民間重工業は熟練労働者の確保に努め、官業に比べて遅れていた福利施策を充実させることによって、労働者の定着を図ろうとしたのである。その施策には、従来の官業で実施されていた福利政策を超える要素が含まれていた。すなわち、それは相互扶助的観点を導入した共済制度を福利施策の中核に据えたことであった。

この共済制度は、賞与金をプールしたり、拠出金の一部を経営が負担する一方で給付の際には勤続年数や地位などによって格差を付けるなど、企業に対する忠誠や貢献の度合いによって給付に大きな格差が付けられるといった意味で、企業内福利制度としての性格が濃厚であった。ともあれ、かつてより福利施策が各段に充実したことは間違いなかった。

これによって、海軍事業所は福利施策において遅れをとるようになったが、個々の事業所あるいは工場単位では共済組織の形成が進んでいき、日露戦争前夜の海軍工廠の成立によって、ついに工場を単位とする職工共済会の設立へとむかっていった。その後、日露戦争後には海軍工廠の職工共済会は公式的にも認知されたものとなり、また内容においても民間企業の福利施策にも対抗できうるものとなったといえよう。

このように、共済制度の導入は福利施策の内容を充実させることになり、経営に対する労働者の忠誠心や帰属意識を増進させる効果もあったが、他方で相互扶助事業としての共済組織は基金を拠出する会員に対して、その事業目的や組織原則を明示し、一定期間の事業成績を提示せざるをえなかった。そのことはさらに組織運営への会員の関与ないし意思を反映させるシステムの構築へとつながった。他方、会員たる労働者自身もそうした観念を当然のごとく受け入れるようになったものと思われる。それは、日露戦争を経て海軍工廠の労使関係に大きな影響を与えることになったのである。

以上、海軍事業所を中心に福利政策の展開過程を検討して、その特徴を明らかにしてきた。これによって、近代日本の重工業大経営における労働者の長期勤続傾向の一端には迫りえたと考えるが、一方で賃金政策の展開と賃金構造、他方で労働者のライフスタイルに関して、今後実証的な追求が必要とされるであろう。

【参考文献】

池田憲隆，1988，「戦前日本の重工業大経営における労務管理の形成」『立教経済学研究』第42巻2号。

池田憲隆，1995，「日清・日露戦争前後における海軍工廠の労使関係に関する一考察」『弘前

大学経済研究』第18号。

池田憲隆，1999，「第一次大戦前後期日本軍事工業の労使関係」『立命館大学人文科学研究所紀要』第73号。

池田信，1970，『日本機械工組合成立史論』，日本評論社。

池田信，1979，「日本鉄道機械工の闘争」，労働運動史研究会編『黎明期日本労働運動の再検討』，労働旬報社，所収。

小野田セメント製造株式会社，1931，『創業五十年史』。

海軍省，1897，『公文備考』（明治30年 官職一<「職工異動調」>）。

海軍省，1922，『公文備考』（大正11年 官職一<「従業員現況調査」>）。

海軍省，1941，『海軍制度沿革』巻十一（1）。

呉海軍職工共済会，1909，『第25回会計報告』[海軍省『公文備考』明治42年 官職一，所収]。

呉新興日報社，1977，『大呉市民史-明治篇』[「大呉市民史」刊行委員会復刻版，原本は1943年刊]。

佐口和郎，1991，『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会。

下田平裕身，1967，「企業福利施設と労働者生活」，隅谷三喜男編『日本の労使関係』，日本評論社。

東京高等商業学校，1911，『職工取扱ニ関スル調査』（調査部第一回調査）。

東京高等商業学校，1912，『職工取扱ニ関スル調査』（官業工場之部）。

中西洋，1983，『日本近代化の基礎過程』中，東京大学出版会。

西成田豊，1988，『近代日本労資関係史の研究』，東京大学出版会。

西成田豊，1995，「日本的労使関係の史的展開（上）」『一橋論叢』第113巻第6号。

農商務省商工局，1976，『職工事情』第二巻 [新紀元社復刻版，原本は1903年刊]。

農商務省商工局，1919，『工場救済組合ニ関スル調査』。

兵藤釗，1971，『日本における労資関係の展開』，東京大学出版会。

三菱長崎造船所職工課，1928，『長崎造船所労務史』。

横須賀海軍工廠，1973(a)，『横須賀海軍船廠史』第2巻 [原書房復刻版，原本は1915年刊]。

横須賀海軍工廠，1973(b)，『横須賀海軍船廠史』第3巻 [原書房復刻版，原本は1915年刊]。

横須賀海軍工廠，1983，『横須賀海軍工廠史』第4巻 [原書房復刻版，原本は1935年刊]。

横山源之助，1949，『日本の下層社会』 [岩波文庫復刻版，原本は1889年刊]。

若林幸男，1988，「明治前期海軍工廠における労働者統合原理の変遷」『大原社会問題研究所雑誌』第360号。