



# 筑紫女学園大学リポジット

About corporate welfare of a government owned  
Yahata ironworks : Position in Japanese firm

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-02-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 時里, 奉明, TOKISATO, Noriaki メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/130">https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/130</a>

# 官営八幡製鉄所の企業福祉について

- 日本企業における位置

時里奉明

About corporate welfare of a government owned Yahata ironworks

- Position in Japanese firm

Noriaki TOKISATO

## はじめに

本稿の目的は、官営八幡製鉄所の企業福祉を日本企業のなかに位置づけることである。対象とする時期は、製鉄所が官営であった1890年代後半から1930年代前半までとする。

企業福祉の説明に入る前に、製鉄所の労務管理について説明しておこう。企業福祉は賃金管理や時間管理などと同じく、労務管理の一環と考えるからである。製鉄所が創立したころの労務管理は、官僚的な機構のもと直接的な管理体制に特徴があった<sup>\*1</sup>。先行研究によると、重工業大企業では日露戦争後に間接的管理体制から直接的管理体制への転換が始まったとされている<sup>\*2</sup>。とすると、製鉄所の労務管理は先駆的な位置にあったと言える。

注目すべきは、製鉄所は操業を開始する前から日露戦争前後にかけて、住宅をはじめ病院、救済、購買、貯金といった一連の施設を設立したことである<sup>\*3</sup>。先に述べた労務管理体制の転換にともなって企業福祉が登場してきたことはすでに指摘されている<sup>\*4</sup>。つまり、重工業大企業がみずから労働者の生活の面倒をみるようになったと言ってよい。そういった状況において、製鉄所の企業福祉は操業開始前から設立され、その規模と多様さを誇っていた。その後、時期を経るにともない、さらに教化施設や意思疎通施設を加えて拡大している<sup>\*5</sup>。

ここで、戦前の企業福祉に関する研究を検討しておきたい。近年、「福祉」に対する関心が高まり、さまざまな分野で多様な歴史的研究が行われ、既存の「福祉国家」という枠組みに収まらない議論が展開している。たとえば、「福祉社会」の枠組みが提唱され、「福祉」に関する多彩な研究がなされている<sup>\*6</sup>。しかし、企業みずから独自に行う「企業福祉」の研究はほとんど進んでいないように思われる。現在、企業福祉に関する著書や論文は相当数あるが、企業福祉の歴史研究はそれほど多くはない。また、歴史研究も労務管理、労資関係、社会保障など多分野で論じられるが、企業福祉そのものを分析した研究は数えるほどである。さらに、研究対象は共済組合に集中しており、それ以外の研究を見ることはまずないと言ってよい。つまり、多くの分野と関連している共済組合は研究が進んでいるが、その他の制度や施設、さらに企業福祉そのものを研究することはほとんど

なかったのである<sup>\*7</sup>。本稿はこうした事情をふまえて、まず製鉄所の企業福祉に関する基礎的なデータを他企業と比較し、日本企業のなかに位置づけてみたい。この作業は、個別企業における企業福祉そのものの実態を解明するプロセスの第一歩と考えている。

最後に、筆者が使用している「企業福祉」の概念について説明しておく。今日言うところの企業福祉は、さまざまに表現されてきた。戦前に使用された用語を思いつくまま並べてみても、「慈恵（的）施設」「幸福増進施設」「福利施設」「福利厚生施設」などをあげることができる。おもに物的な内容をさすことが多いので、「施設」という言葉を用いているが、「制度」としている例もみられる。第二次世界大戦後には、「企業内」を加えて「企業内福利施設」「企業内福利厚生施設」と称するようになる。これらの用語に共通しているのは「福利」であるが、これも最初から使われたわけではなく、第一次世界大戦あたりから登場した言葉である。現在は「企業福祉」の言葉が一般的に用いられているようである<sup>\*8</sup>。

ここでは、企業福祉が時代や使用者によって異なった言葉で使用されていた漠然とした概念であることを確認しておきたい。しかしながら、本論で用いる企業福祉も曖昧であったならば、対象を論じるのは困難になろう。ゆえに、まず戦前の企業福祉の内容がどのように変化してきたのかを分析したうえで、その概念を明らかにしておきたい。

## 一 企業福祉の概念 - 調査報告書の分析

明治、大正、昭和にそれぞれ調査、公表された報告書をもとに、企業福祉がどのような変遷をたどってきたかを検討する<sup>\*9</sup>。とくに、官庁や民間機関が行った全国規模の調査報告書を選択して考察する。なぜなら、そこに含まれている制度や施設が当時の企業福祉の内容と範囲を表していると考えからである。第一次世界大戦以降、企業は自らの福祉を解説した冊子を刊行するようになっているが<sup>\*10</sup>、個別企業のあり方にもとづいたデータになるので取り上げていない。

### 1 農商務省商工局編『各工場ニ於ル職工救済其他慈恵的施設ニ関スル調査概要』（1903年4月）

企業福祉を初めて体系的に調査した報告書が、農商務省商工局編『各工場ニ於ル職工救済其他慈恵的施設ニ関スル調査概要』である。この調査報告書は、農商務省が工場法制定に際し、数多く実施した工場労働調査の一つとされている<sup>\*11</sup>。1901年12月農商務省は236工場に対し、調査票を配布して回答を依頼した。返答した工場は123工場、その内訳は生糸30、紡績47、その他46（織物、機械、造船、硝子、セメント、燐寸、醸造、煙草、印刷など）であった。回答率は52%、生糸と紡績で回答数の63%をしめている。

調査事項は、大別して1) 教育ニ関スルモノ……学校・教場、講話会・幻燈会、2) 衛生ニ関スルモノ……病室、隔離病室、医務所、薬局、負傷疾病の救済、共済会、3) 娯楽ニ関スルモノ……運動会、遊戯会、その他、4) 貯蓄節儉ノ奨励其他各種ノ慈恵的施設ニ関スルモノ……日用品販売、貯金、生命保険、5) 以上ノ外慈恵的ノ施設アルモノハ其要領の5項目になっている。

これらの内容の検討については別の機会に譲り、次の諸点を指摘しておきたい。まず、タイトルに「職工救済其他慈恵的施設」とあるように、「職工救済」と「慈恵的施設」を分けている。5)の本文は「職工救済二関スル仕組ノ要領」になっており、共済組合あるいは経営扶助施設の規定や規則が記載されている。つまり、職工の救済制度を重視する報告書になっている。この調査が工場法制定のデータ収集のため実施されたことを表している。次に慈恵的施設に教育、衛生、娯楽、日用品販売、貯金が含まれていることである。ただし、日用品販売は調査事項にあがっているが、データは掲載されていない。また、寄宿舎や社宅を含む住宅の項目がない。そもそも調査事項にないが、その理由は明らかではない。

## 2 協調会『本邦産業福利施設概要』(1926年8月、1924年3月の再刷)

次に検討するのは、協調会『本邦産業福利施設概要』である。協調会は1921年、300人以上の労働者を使用する全国の工場と鉱山に調査を依頼し、171の回答を得ている。ただし、当時の工場法適用工場数25,593に対して、わずか0.7%にすぎないことは注意しておこう。その内訳は、紡織及製糸62、船車機械器具31、化学19、飲食物2、雑10、鉱山33、汽船会社3、官設11であった。調査事項は9項目で、さらに各項目は次のように細分されている。

- ①教育.....補習教育、職業教育、女子技芸教育、職工子弟教育
- ②修養.....講演会及講習会、工場青年団及処女会、工場図書館、標語及格言
- ③慰安娯楽.....祝祭儀、演芸、活動写真、運動会遠足会、運動娯楽設備
- ④衛生.....診療施設、身体検査健康診断、食堂施設、飲料水供給施設、浴場施設、洗面所更衣室、換気採光保温調湿施設、衛生組合施設、衛生思想宣伝施設、危険予防施設
- ⑤住居.....社宅、寄宿舎合宿所
- ⑥日用品.....供給消費組合、会社直営配給所、共済組合経営供給所、地方商人経営供給所、その他
- ⑦貯蓄金融.....貯蓄、金融、附簡易生命保険
- ⑧賞与.....精勤及皆勤賞与、勤続賞与、期末賞与、満期賞与、特別賞与
- ⑨扶助救済.....傷病者扶助、死亡扶助、退職扶助及退職後の扶助、兵事応召扶助、妊婦及出産扶助、職工家族傷病死亡扶助、災害救済

まず、タイトルが「慈恵的施設」から「福利施設」に変わっていることに注意しておきたい。名称の変更は、経営者の目的や理念、労働者観と関わっていると考えられる。次に、企業福祉の範囲が広がり、多様になっている。①から順に検討しよう。

教育は義務教育程度の内容を学習する補習教育がほとんどだったが、技術を習得する職業教育が普及し、いわゆる「花嫁修業」を意味する女子技芸教育が繊維工場で盛んになっている。労働者子弟の教育が出現しているが、ほぼ鉱山に限られていた。また、②の修養が教育から分かれて独立した項目になっている。この項目のなかに、日露戦争後、全国に組織された青年団や処女会が企業内に組織されていることに注意しておこう。③の慰安娯楽は新たに祝祭や供養、映画鑑賞、スポーツ

や娯楽の施設が加わっている。④の衛生は扶助救済が分かれて別項目になり、多様な施設を展開している。安全や衛生の思想が浸透していることがわかる。⑤、⑥、⑧は前回の調査でみられなかった施設である。住宅は社宅、寄宿舍、合宿所から成り、日用品供給は消費組合、企業直営、共済組合経営、商人請負などさまざまな形態がみられる。今回新しく登場したのが、各種の賞与である。満期賞与は契約期間を無事勤務した者、特別賞与はすぐれた行為や功労のあった者に支給される。ここでは、賞与が企業福祉に含まれていることを確認しておこう。⑨の傷病と死亡に対する扶助は、その仕組みが変化している。1905年の鉱業法、11年の工場法の制定によって、業務上の傷病や死亡に対する扶助が定められた。つまり、各企業が独自に判断していたことが、法律により義務づけられたことを意味する。あとは、兵事応召扶助や妊婦及出産扶助などが新しく加わり範囲が広がったことを指摘しておきたい。

### 3 内務省社会局労働部『工場鉱山の福利施設調査』（1933年7月～34年10月）

最後に、内務省社会局労働部『工場鉱山の福利施設調査』を考察する。この報告書は3冊で構成されており、タイトルはそれぞれ第一『教育修養施設』（1933年7月）、第二『経済施設』（1934年3月）、第三『慰安、娯楽、保健、倶楽部施設及委員組織』（1934年10月）になっている。

この調査は、1932年8月、職工100人以上を使用する工場2781、鉱夫300人以上を使用する鉱山147に調査を依頼し、それぞれ2267、117が回答している。回答率は工場82%、鉱山80%であった。回答した工場2267の内訳は、製糸830、紡績238、織物213、染織雑104、機械器具290、化学283、食物68、雑144、特別23、官設74である。同じく鉱山117の内訳は金属24、石炭91、その他2になっている。それまでの調査と比較して、規模が大きく回収率も高かったこと、調査事項を三つに分類して記載していることが特徴になっている。その構成は以下の通りである。

#### 第一 施設

- 1 組織的継続的なる教育修養施設……補習教育、技術教育、子弟教育
- 2 女子に対する技芸教育施設
- 3 臨時の又は非継続的なる教育修養施設……講習会講演会、修養団体
- 4 図書閲覧並貸出施設 5 新聞又は雑誌の発行

#### 第二 第一章 各種施設

- 1 扶助救済手当、2 退職手当、3 家族手当、4 住宅手当、5 公休手当、6 通勤手当、7 被服手当、8 勤続賞与、9 精勤及皆勤賞与、10 食費の補給、11 社宅施設、12 日用品供給施設、13 金融施設、14 託児施設

#### 第二章 利益分配制度

- 1 利潤分配制、2 株式分配制

#### 第三 第一章 慰安施設

- 1 映画観劇、2 遠足運動会、3 祝祭、4 その他

#### 第二章 娯楽保健施設

1 運動娯楽施設、2 団体体操、3 農園庭園施設、4 診療施設、5 浴場施設、6 更衣施設

### 第三章 倶楽部施設

### 第四章 委員組織

1 労働者に対する係員、2 安全委員会、3 福利施設管理に関する労働者の参与

第一は前回とほとんど変わっていない。第二の第一章は法律の制定が影響している。鉱業法、工場法に次いで、1922年に健康保険法が制定された。周知の通り、労働者とその家族に対し、業務外の傷病と死亡、分娩における扶助が定められた<sup>\*12</sup>。こうして、法定福利の概念が企業福祉に成立したのである。この報告書は、企業が実施している法定外の救済のみ取り上げている。今回は住宅手当をはじめ各種の手当が新設されていること、託児施設が登場しているのが注目される。第二章は企業の利潤を労働者に分配する制度である。この制度が企業福祉に含まれていることを注意しておこう。第三は第一章から第三章までそれほど変化していない。娯楽保健施設で団体体操が項目化していること、診療施設は健康保険法外を記載していることが確認できる。第四章は企業福祉の委員組織を説明している。つまり、労働者が一方的に扶助されるだけでなく、工場の安全衛生の係員になったり、企業福祉の運営に参加する制度が記載されている。

## 4 調査報告書の分析

以上のように、1901年、21年、32年における全国規模の企業福祉調査を検討してきたが、とくに企業福祉の概念に注意して、いくつか問題点を指摘しておきたい。第一に、名称が「慈恵的施設」から「福利施設」へ変更したことである。このことは、経営者の企業福祉に対する考え方の変化を表しているだろう。ただ、名称は「福利施設」で落ち着いたわけではなく、このあと「厚生福利施設」といった表現が出てくる。おそらく、1938年に厚生省が新設された影響であろう。第二に、企業福祉の内容が多様化していることである。とくに、1901年から21年までの変化が著しい。このことは、第一次世界大戦を経たあとの労働者生活の変化と密接に関係していると思われる。第三は、青年団や修養団など全国的に展開している修養団体が企業内に組織されていることである。企業外の団体と接点をもっている組織が企業内に成立しているのは興味深い。第四は、労働法制との関係である。労働法制の整備が企業福祉の概念を複雑にしていると言えるだろう。たとえば先に見たように、鉱業法、工場法の制定によって、業務上の傷病や死亡の扶助が義務づけられた。さらに、健康保険法が定められて、法定福利の概念が成立している。第五に現在は企業福祉に含まないもの、たとえば賞与や手当が取り上げられている。つまり、現在は企業福祉に含まないもの、企業福祉に含まれるが法定福利であるもの、同様に企業福祉に含まれるが法定外福利であるものが明確に区別されることなく混在しているのである。まず企業福祉が先行して、あとで労働法制が整備されることに最も大きな原因があるだろう。第六に、企業福祉に対する労働者の関与が大きくなっている。労働者は企業福祉の運営や管理に参加し、福祉を要求するようになったのである。従業員である労働者が参加できる仕組みを整えたことによる。

明治後期から昭和初期にいたるほぼ30年間の企業福祉の歩みを、当時の調査報告書をもとに考察

してきた。企業福祉は固定されたまま変動しないのではなく、時代によって理念や内容が変化したり、内容は変わらなくても重点が移動したりしている。その内容はきわめて多様であった。事項ごとにみても、主導的な役割を果たした産業や企業があり、そうではなくても類似の政策を取り入れ、追隨していく傾向がみられる。また、まずは企業が導入し、あとで国家が担うことにより企業福祉から外れていく例も多い。このようないきさつが、企業福祉の概念をわかりにくくしている大きな要因であろう。

先に検討した三つの調査報告書もすべて企業福祉を定義してはいない。もちろん、あらかじめ調査主体が事項を示して、企業に記入させる仕組みになっているため、農商務省、協調会、内務省のそれぞれにあらかじめ企業福祉はどういうものかという考えはあったわけである。ただし、確定した基準があったとは思われない。たとえば、協調会は企業が回答してきたある施設を、企業福祉に入れることに疑問をもちながらそのまま掲載しているのである。こうした事情を考えると、今日通用している企業福祉の概念をそのまま戦前にあてはめるのは、不都合なことが多いだろう。

## 5 企業福祉の定義

ここで、戦前における最も本格的な研究である、大塚一郎『工場内福利施設に関する研究』（弘文堂、1938年）を紹介しておこう。大塚は「工場内福利施設」の概念が欧米の研究者の数だけあり、まだ定説がないことを述べている。そのことを確認したうえで、次のように定義している。

工場内福利施設とは、工業的企業に於ける雇主と其の従業賃銀労働者との間に成立するところの雇傭生活関係の内容を形成する諸要素中で賃銀給付の規定、労働日の長さの規定、解雇条件の規定等三つの基本的なるもの以外に属し、雇主側の責任に於て設置せられて、少くともそれ自体直接関係的には、従業労働者本人乃至時としては其の家族的系累の生活福利に対して何等かの積極的貢献を致し得べきやうな性能を持てる組織的手段のことである<sup>\*13</sup>

さらに、大塚はこの定義を構成する要素について詳細に説明している。大塚の使用している「工場内福利施設」という名称がどのくらい通用していたのかも含めて内実を検証する必要があるが、ここでは立ち入った分析は行わない。筆者が注目するのは、次の二点である。まず、消去的な方法ではあるが、企業福祉は賃金や労働時間などの基本的労働条件に関するもの以外であること、次に労働者の生活に貢献するとあり、明確ではないが労働力の保全策と説明していることである。つまり、大塚の定義は当時の企業福祉の実態に即しているように考えられる。以上をふまえて、筆者は本論で用いる企業福祉を「企業が賃金や労働時間などの基本的労働条件とは別に、労働力を保全するため、労働者の生活に対して行った施策」としておきたい。

## 二 製鉄所の企業福祉

### 1 企業福祉の変遷

表1の年表は、製鉄所における企業福祉の変遷を表している。企業福祉の種類は、1933年に出さ

表1 官営八幡製鉄所福利施設年表

年	月	福利施設の種類				備考
		経済施設	保健施設	教化施設	意思疎通施設	
1897年		住宅設立				職員、職工、職夫の別あり
1900年	9月		病院設立			08年構外に移転、27年新築
1901年	12月	職工慈恵金設立				05年職工共済会設立で解消
1905年	6月	職工共済会設立				19年共済会、22年共済組合
	8月	職工貯金会設立				22年共済組合貯金部
1906年	5月	購買会設立				22年共済組合購買部
1909年				永年勤続表彰制度制定		毎年11月18日起業記念日に表彰
1910年	4月			幼年職工養成所開設		12年職工養成所、27年教習所
1911年	6月			従業員慰安会開催		毎年4月から5月 歌舞伎や活動写真
1913年	8月			図書館設立		職工養成所内に設立
1916年	5月			殉職者招魂祭開催		毎年11月18日起業記念日に執行
1917年	11月			帝国在郷軍人会製鉄所分会設立		27年連合分会設立
1918年	7月			人事相談所開設		27年新築移転
1919年	9月			時報『くろがね』創刊		毎月2回発行、30年から毎月3回発行
1920年	4月				製鉄所懇談会開催	毎年1回以上開催
1921年	7月		トラホーム治療所開設			職工のみ、24年から従業員に
1925年	12月	共済組合貸付部設立				組合員が災難にあり、生計に困った場合
1926年				野球部設立		部のほかに硬式と軟式のチーム多数
				海水浴場開設		毎年7月10日ごろから8月末、芦屋と若松の海岸
1927年	6月			従業員会館設立		浴場、理髪室、娯楽室、食堂、集会室ほか
	11月			学術講習会開催		毎年数日間の講演を1、2回
1929年	3月			修養講習会開催		修養団による長期3泊4日と短期1泊2日の講習
	3月			体操講習会開催		国民体操の習得
	10月		安全委員制度制定			中央安全委員会と工場安全委員会の二本立て
	11月			芸術鑑賞会開催		会費徴収し、映画や音楽など鑑賞
1930年	12月			従業員音楽部設立		製鉄所内外で演奏会開催
	2月			修養団製鉄所連合会設立		従業員会館徳育部の一施設
	7月			所歌及び応援歌制定		式典、音楽会、競技会などで使用
1931年	11月			武道館設立		剣道、柔道、弓道、銃剣術の四部
			健康者表彰制度制定			健康者を3等に分けて表彰、健康祭に招待

出典：『製鉄所起業二十五年記念誌』1925年、11 - 27頁、『八幡製鉄所五十年誌』1950年、439 - 456頁、『八幡製鉄所八十年史』資料編、1980年、176 - 185頁、製鉄所  
 労務部『製鉄所福利施設概要』（1933年2月現在）、『八幡製鉄所病院九十年史』1990年、422 - 424頁、時里奉明「官営八幡製鉄所の創業と都市社会の形成」（『福  
 岡県史』通史編近代 産業経済（一）、2003年）、『通達』（製鉄所文書）より作成。

注：年表は1896年から1934年までの官営時代に限定している。種類分けは、『製鉄所福利施設概要』によった。



れた製鉄所労務部『製鉄所福利施設概要』にもとづき、各施設が設立、制定、あるいは開催された年を記している。現在では企業福祉に入らない意思疎通施設が記載されているように、この分類も当時の企業福祉のありようをよく示している。

その歴史は、1900年代に経済と保健の施設が登場したあと、1920年に意思疎通施設が設立されているが、その前後に多くの教化施設がスタートしていることがわかる。とりわけ、1920年代半ば以降、教化施設の整備が目立っている。

これらを製鉄所の出来事と関連づけると、①1901年操業開始 - 経済と保健の施設 ②1911年第二期拡張工事開始 - 教化施設 ③1920年製鉄所争議 - 意思疎通施設 ④1926年労務部設立 - 教化施設の四期に分けることができる<sup>\*14</sup>。①の時期に、製鉄所が直面した問題は労働力をいかに確保するかであった。さらに、いかにしてモラルが高く、熟練した職工を養成するかが重要であった。②の時期は新設された民間製鉄所の要望に応じて、熟練工の転出を認めつつ、定着対策を進めている。また、職工に技能や技術を習得させ、将来の基幹工を育成する目的で企業内教育がスタートしている。③は「溶鉱炉の火は消えたり」のフレーズで名高い2次にわたる大争議である。この争議は第一次世界大戦をきっかけに全国で高まった労働運動の典型とされる。教化施設に含まれているが、製鉄所時報『くろがね』が創刊されているように、製鉄所は争議の前後に職員と職工の意思疎通をはかる施設を創立し、労働者の対策を打ち出している。1926年の組織改正で成立したのが、④の労務部である。労務部は福利課、工場課、職工養成所の2課1所で構成されていた。共済組合を中心とする企業福祉を管轄したのが、新設された福利課であった。さらに製鉄所は、1927年に従業員会館を設立して、教化施設を推進している。その経緯は、次の通りであった。

教化施設の大部分を実施する為弾力性ありて自由敏活に活動し得る事業主体として昭和二年四月従業員会館なる制度を設け、本所は毎年之に補助金を与えて其の範囲内に於て自由に運用活動せしむ。従業員会館なる名称は一見営造物の如くに思倣さるゝも実は然らず、謂はば『福利協会』とも呼ぶに適応しきものにして、一般に事務手續複雑なるを常とする官庁内に在りて本所の福利施設が能く社会の進運に応じたる進歩的施設を為し得るは、此の制度の功に帰すべき処多し<sup>\*15</sup>

このように、製鉄所はその都度直面した労働者の問題に対応しながら企業福祉を展開していると言えるだろう。こうした企業福祉の変遷について、二点指摘しておきたい。一つは、製鉄所が直面した問題は多かれ少なかれ、他の企業も共通していたことである。たとえば、意思疎通施設は第一次世界大戦中から急増した労働争議の対策として各企業で導入されている。

もう一つは、職員の福祉が労働者の福祉に先行して展開していることである。まず、1897年から職員住宅の供給が始まっている。次に、1901年にドイツ人の顧問技師であるトッペが帰国したあと、彼の官舎が親睦や社交の場として使用されている。1907年に構内の高見山から構外へ移転、高等官と判任官を対象とする職員倶楽部となり「公餘倶楽部」と呼ばれるようになった。また1901年に、職員共済会が設立された。このように、職員向けの住宅や救済、さらに娯楽慰安の施設が早くからつくられていた。労働者の福祉は、同じく従業員である職員を意識し、職員並みの福祉を実現する

ことを目標にしていた。先にみた従業員会館は、職員には公餘倶楽部などの娯楽慰安の施設があるけれども、労働者にはないことを理由につくられたのである。

## 2 明治末期の位置

製鉄所の企業福祉は、どのような特徴があるのだろうか。明治末期の調査結果を検討することによって、製鉄所の位置を確認しておこう。1909年に設立された東京高等商業学校調査部は、1911年に職工の取り扱いに関する調査項目を民間工場に依頼し、17工場から回答を得ている。調査内容は、一、職工（徒弟）ノ数及区別、二、學術教授、教化訓育、又ハ職工養成ノ方法、三、病院又ハ病室ノ設備、四、負傷、疾病ノ扶助、五、死亡者及其遺族ノ扶助、六、娯樂的設備、七、賃銀ノ計算及支払方法、八、賞与金制度、九、利益金制度、十、日用品ノ給与制度、十一、貯金奨励法、十二、寄宿舎設備、十三、社宅設備、十四、其他の14項目であった。調査部は翌年にまったく同じ項目の調査書を官営工場に送り、25工場から回収している。両調査とも『職工取扱ニ関スル調査』第1、3回（1911、12年）という報告書を刊行しており、明治末期の各企業における職工の待遇を知ることができる。

両調査のなかから適宜選択して重工業経営と軽工業経営に分け、企業福祉関係を一覧にしたのが表2と表3である。二つの表は、1911年時点における各工場の企業福祉の実態を明らかにしている。まず、重工業経営の企業福祉をまとめた表2から検討しよう。なお、釜石鉱山田中製鉄所（以下、釜石製鉄所）は調査の対象になっていないが、八幡製鉄所と同じく製鉄業なので取り上げている。

まず、重工業経営は男子労働者が圧倒的に多い。男子労働者の割合が最も小さいのが、釜石製鉄所の75%で、あとはすべて90%を超えている。この点は軽工業経営と対照的である。表に掲げた6経営のなかで、製鉄所の企業福祉が最も充実している。一方、同じ官営である鉄道院小倉工場が、救済制度と貯金以外の施設を設けていない。この工場は経営規模が最も小さく、企業福祉の設立に影響しているように思われる。

救済制度は官営工場と民間工場で異なっている。官営工場は法令と共済組合がともにあるが、民間工場は法令がなく共済組合あるいは経営扶助施設かどちらかが存在しているのが特徴になっている。官営工場労働者に対する救済が手厚いと言えるだろう。住宅は釜石製鉄所と八幡製鉄所に設けているだけである。このことが立地によるのか、製鉄業によるのか、さらに他の理由も合わせて検討する必要があると思われる。日用品供給施設の形態はさまざまで、直営、請負、特約店、購買組合と多岐にわたっている。貯金に取り組んでいる経営は少なく、鉄道院小倉工場と八幡製鉄所のみ組織化している。大半の企業が設置しているのが、病院と診療所である。呉海軍工廠は職工共済会が病院を運営しているが、あとはすべて直営である。また、公傷患者は官費や社費で負担している。教育施設を設立しているのは少なく、八幡製鉄所と三菱長崎造船所のみである。

以上のように、重工業経営は救済制度と病院が整備されており、日用品供給施設も設置されている。一方、住宅と貯金はほとんど設立されていない。また、立地は住宅の設立に影響を与えているように思われるが、あとの施設に関係はみられない。

表2 重工業経営の企業福祉

	設立年	所在地	労働者数	福利施設の種類					
				救済	住宅	日用品供給	貯金	病院	教育
釜石鉱山山中製鉄所	1887年	岩手県釜石	6,563人(男4,906人、女1,657人)	共済：職工鉱夫救済会	鈴子(工場)と大橋(鉱山)に社宅	物品供給所(鉱山直営)		診療所、専門医局	
大阪砲兵工廠	1879年	大阪府大阪	8,842人(男8,274人、女568人)	法令：砲兵工廠職工扶助令、官役職工人夫扶助令 共済：救済会		廠内に売店を設置、商人請負で日用品及び弁当を販売		治療所、軽傷の入院患者は休養室、〔重傷の入院患者は陸軍衛戍病院〕	
呉海軍工廠	1903年(造船廠と造兵廠を統合)	広島県呉	21,467人(常備、男)	法令：官役職工人夫扶助令 共済：職工共済会		職工共済会会員日用品購買規約(11品目の特約販売店を置く)	郵便貯金規則に定めた規約貯金の方法で奨励	職工共済会病院	
鉄道院小倉工場	1891年	福岡県小倉	783人(常備、男777人、女6人)	法令：官役職工人夫扶助令 共済：職員救済組合			組合貯金		
官営八幡製鉄所	1901年	福岡県八幡	7,544人(常備、男7,479人、女65人)	法令：官役職工人夫扶助令 経営：職工規則 共済：職工共済会	職員官舎、職工長屋、ほかに独身の合宿所あり	購買会(購買組合形式)	職工貯金会	病院 * 公傷患者は官費負担	幼年職工養成所(高等小学校卒、3ヵ年)
三菱長崎造船所	1884年	長崎県長崎	5,247人(常備、男5,207人、女40人)	経営と共済：職工救護規則		社倉(直営)		病院 * 公傷患者は社費負担	工業予備学校(尋常小学校卒、2年9ヵ月)

出典：東京高等商業学校調査部『職工取扱二関スル調査』第1回(1911年)、同『職工取扱二関スル調査 官業工場之部』第3回(1912年)、『報告関係書類綴 明治43年 - 大正2年』(製鉄所文書)、『八幡製鉄所五十年誌』(1950年)、261 - 292頁、橋本能保利「本邦製鉄業労働事情概説(七、八)」(『社会政策時報』第80、81号、1927年4、5月号、『鐵と共に百年』(1986年) 893 - 965頁、『長崎造船所労務史』(1930年) 182 - 184、262 - 269頁より作成。

注：1910年から11年時点のデータである。- は存在しないことを示す。

釜石鉱山山中製鉄所の労働者数は、職工のみで鉱夫が入っていない可能性がある。

教育は技術や補習を行う専門の施設のみを採用している。ゆえに、合宿所内の教室や講演会などは取り上げていない。

表3 軽工業経営の企業福祉

	設立年	所在地	労働者数	福利施設の種類					
				救済	住宅	日用品供給	貯金	病院	教育
東京製絨株式会社	1887年	東京府下王子村	1,057人(男365人、女691人)	①共済:共済会 ②経営:扶助金(死亡及び遺族)	①寄宿舎 ②社宅(家族3人以上)		積立金奨励(所得20分の1、利子7朱2厘)	寄宿舎内に薬局、診察室、病室 * 公傷患者は社費負担	
大阪紡績株式会社(三軒家工場)	1882年	大阪市西区三軒家	5,022人(男1,154人、女3,868人)	①共済:なし ②経営:手当金(薬代、診察料、埋葬料、扶助料)、帰郷療養の手当金、葬儀料、吊祭料、恩給金	①寄宿舎(2階建、合宿式と社宅式) ②社宅(200戸、甲は社員、乙は職工)	日用品分配所(会社自営、寄宿舎に給品部を置く)	勤儉貯蓄奨励(送金、一時保護預金、身元保信金)、積立金は利子6朱	①寄宿舎内に病室 ②転地療養所(夏秋に開設) * 公傷患者は社費負担	①女工寄宿舎内に清修尋常小学校と清修裁縫学校 ②男工養成所(技術者養成)
鐘淵紡績株式会社	1887年	兵庫県兵庫	18,428人(常備、男3,126人、女15,302人)	①共済:鐘紡共済組合 ②経営:職工救済資金(帰郷療養、慰問者、公傷者の手当金)、仏事料、香資料	①女子寄宿舎(2階建5棟、56室) ②男子寄宿舎(2階建、独身用) ③社宅(462戸、甲乙丙の3種、一般職工は乙丙)	①物品渡場(日用品) ②共済会(消費組合 会社自営、社宅居住者向け日用品) ③米穀渡場	①別途預金(利子1割) ②一時預金 ③送金(すべて会社が行う)	①鐘紡兵庫病院 ②伝染病室及び細菌検査所 ③転地療養所 ④職工休養場 * 公傷入院患者は会社及び共済組合の負担	①職工学校(高等学校卒、1年) ②鐘紡兵庫女学校(本科4年、幼年科6年、専科3年) * 幼稚園
尾澤組製糸場	1899年	長野県諏訪	312人(常備、女312人)	①共済:なし ②経営:手当金、葬儀料、遺族扶助料	①寄宿舎(職工はすべて入居、16室) ②社宅(独身以外、無償貸与)		郵便貯金(月1回)	①病室 ②平野製糸共同病院(村内製糸業者共同による病院) * 入院患者は工場主負担(特殊薬代を除く)	
小口組製糸場	1878年	長野県諏訪	4,000人(常備、男750人、女3,250人)	①共済:なし ②経営:手当金、葬儀料、遺族扶助料	①寄宿舎(各工場ごと) ②社宅(家族持ち役員)	①販売部(女子の日用品) ②特定商人(現品)	預金部(利子1割)	①病室(各工場ごと) ②製糸共同病院 * 薬代のみ患者、それ以外は工場主	
高田羽二重株式会社	1907年	新潟県越後高田町	194人(常備、男8人、女186人)	①共済:なし ②経営:手当金、葬儀料、吊慰金、遺族扶助料	①寄宿舎(女子用) ②社宅(支配人用1棟のみ)		①規定貯金(毎月給料の100分の5、利子6分) ②任意貯金(銀行貯金を奨励、利子1分を補助)	①病室 ②知命堂病院 * 治療費は社費負担	

出典:東京高等商業学校調査部『職工取扱二関スル調査』第1回(1911年)より作成。

注:1911年から12年時点のデータである。-は存在しないことを示す。

教育は技術や補習を行う専門の施設のみを採用している。ゆえに寄宿舎内の教室や講演会などは取り上げていない。

鐘淵紡績の職工数は東京支店と兵庫支店の合計。福利施設は兵庫支店のみである。

次に、軽工業経営の表3を検討してみよう。重工業経営とは反対に、女子労働者が多数をしめている。東京製絨株式会社の65%が最も低く、あとは77%から100%の間にある。

特筆すべきは、鐘淵紡績株式会社の企業福祉であろう。武藤山治は職工を家族同様に遇することを信条とし、企業福祉を充実させたことはよく知られている。

救済制度について説明すると、経営扶助施設はあるが、共済組合が存在しているのは東京製絨と鐘淵紡績のみである。住宅は寄宿舍と社宅がすべての企業で整備されている。繊維産業の経営者が労働者の住宅を重視していることを確認することができるだろう。日用品供給施設を設けているのは半数で、企業の直営が多い。経営規模が大きい企業に設置されている傾向がみられる。貯金は経営主導で奨励しており、強制貯金、任意貯金、さらに親元への送金など用途別の貯金もあってきわめて多様である。病院や診療所も全経営で設置している。紡績工場に脚気対策のための転地療養所、製糸工場に製糸業者共同の病院をもっているのが特徴になっている。公傷患者は社費や工場主の負担になっている。教育施設では紡績工場に教養や家事などを習得する学校があり、技術者を養成する施設もみられる。この表では、寄宿舍に設けている教室はあげなかったのも、それらを合わせると増加する。

このように、軽工業経営は住宅と貯金が充実しており、次いで救済制度と病院も整備されている。ただし、共済組合はあまり普及していない。また、立地により施設の設立が左右されることはないように思われる。重工業経営と比較して、軽工業経営の企業福祉は広く設けられていると言えるだろう。

## おわりに

以上を比較検討してみると、製鉄所の企業福祉の位置が明らかだろう。製鉄所は重工業経営がほとんど設けていない住宅と貯金を整備し、軽工業経営でもそれほどみられなかった独立の教育施設も開設していた。製鉄所が設置している制度や施設は、鐘淵紡績に匹敵するような内容と広さを持っていたのである。とすると、製鉄所は明治後半において、日本でもトップをいく先進的な企業福祉を実施していたと言えるだろう。

最後に、これからの課題について記しておきたい。製鉄所は他の官営企業より遅れて操業を開始したにもかかわらず、なぜこれほど充実しているのだろうか。その理由を明らかにすることは、製鉄所がどのような労働者を求めていたのかを理解することになるだろうと考えている。また、製鉄所の企業福祉が先駆的な位置を維持していくのであれば、この実態を検討することは意義があると思われる。

---

\* 1 飯田賢一・大橋周治・黒岩俊郎編『現代日本産業発達史(Ⅳ)鉄鋼』(現代日本産業発達史研究会、1969年)第二部第二章第五節「鉄鋼労働力の形成」(島田晴雄執筆分)、152-155頁。島田は製鉄所で

直接的な労務管理が進んでいた要因として、厳密な職制区分にもとづく官僚機構の導入をあげている。製鉄所が官僚的な機構を早期に導入することによって、労働力を直接に統轄することができたとし、それを直轄制の大きな要因とみている。しかし、製鉄所の労務管理すべてを説明することはできない。なぜなら、製鉄所は依然として請負制を残しており、また間接的な雇用を採用していたからである。

- \* 2 兵藤釗『日本における労資関係の展開』（東京大学出版会、1971年）215-254頁。
- \* 3 長官はじめ幹部の住宅は、1897年に供給されている。御雇いドイツ人の住宅は、1898年に完成している。職工の住宅は、遅くとも1901年1月から与えられた。病院は1900年10月に開設している。さらに、製鉄所は1905年6月に共済会、06年5月、同年8月にそれぞれ購買会、貯金会を設立している。
- \* 4 兵藤前掲書、276-298頁。
- \* 5 製鉄所労務部『製鉄所福利施設概要』（1933年）。詳しくは、この冊子をもとに作成した表1を参照。
- \* 6 佐口和郎・中川清編『講座福祉社会2 福祉社会の歴史』（ミネルヴァ書房、2005年）。
- \* 7 労務管理と労資関係の分野における研究として、兵藤前掲書のほかに、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、1964年） 隅谷三喜男『日本の労働問題』（東京大学出版会、1967年） 下田平裕身「企業福利施設と労働者生活」（『講座労働経済4 日本の労使関係』日本評論社、1967年）があげられる。社会保障の分野から、共済組合にアプローチした研究は次の通りである。小川喜一編『「健康保険法」成立史』（大阪市立大学経済学会研究叢書4、1974年） 中鉢正美「生活行動の近代化 - 事業所共済制度の発達と変遷」（籠山京編『社会保障の近代化』勁草書房、1976年） 藤澤益夫「企業内共済制度の形成と展開 - 戦前期企業内共済制度の位置と性格」（同上） 佐口卓『日本社会保険制度史』（勁草書房、1977年）。
- \* 8 たとえば、近年刊行された一般的な著作に、橘木俊詔『企業福祉の終焉』（中央公論新社、2005年）がある。
- \* 9 この項は、間宏監修『日本労務管理史資料集 慈恵的施設と福利増進施設』第1期第3巻（五山堂書店、1987年）の「解説」を参考に構成している。
- \* 10 代表的な冊子として、鐘淵紡績株式会社が1919年に作成した『従業員幸福増進二関スル施設及取扱方法』がある。製鉄所は、1923年に『製鉄所職工福利増進施設』を出している。
- \* 11 間宏監修『日本労務管理史資料集 工場法』第1期第2巻（五山堂書店、1987年）の「解説」5頁。
- \* 12 健康保険法については、佐口前掲書を参照。
- \* 13 大塚一朗『工場内福利施設に関する研究』（弘文堂、1938年）7頁
- \* 14 以下の記述は、『八幡製鉄所五十年誌』（八幡製鐵株式会社八幡製鐵所、1950年）『八幡製鐵所八十年史』（新日本製鐵株式会社八幡製鐵所、1980年） 前掲『製鉄所福利施設概要』による。
- \* 15 前掲『製鉄所福利施設概要』1-2頁。

（ときさと のりあき：日本語・日本文学科 准教授）