

創立期官営八幡製鐵所における下級補助員に関する一考察

長 島 修

はじめに

官営八幡製鐵所は、作業を開始した1901年に職員、職工、鉦夫合わせて4484人、5年後の1906年には10,817に達する日本でも有数の事業所となっていた¹⁾。

その組織は、高等官を頂点として、事務系統は書記官—事務官—書記一雇、技術系統は技監—技師—技手一雇という複線の階層秩序が頑健に成立していた²⁾。その中で、いわゆる明確な公式的所員または職員と言われる身分階層ではなく、かといって職工身分でもない、階層が存在した。官吏は、「国家の特別の選任によって天皇及びその政府に対し忠実かつ無定量の勤務に服すべき公法上の義務を負う者であり、私法上の雇用契約のように単なる労働の提供とそれに対する報酬の支払いという関係ではなく、国家に対して身分的倫理的な法令上の義務を負う者」とされた³⁾。官吏は、判任官と高等官に別れ、高等官は奏任官と勅任官にわかれた。そのほかに、雇員、傭人という職位があった。雇員は、5年以上同一の場所で働いていれば、官吏となることができた。一般的に、傭人は「肉体的単純作業」などに従事する者とされていた⁴⁾。

傭人は、現場にもっとも近いところにあつて、職工と接するばかりでなく、職員の業務補助者として、製鐵所の経営に関与していた。職工、職員については、近年研究もすすんでいる⁵⁾。しかし、この階層については、その地位や役割が明らかになっていなかった。本稿の課題は、この階層について考察することである。

予算上、傭人の給与は、「雑給及雑費」の中から支払われていた。雇も同じく、

「雑給及雑費」の「項」の中から支払われていたが、雇は、判任官になる前一定の試用期間の職位としての意味もあり、多くは職員としての待遇を受けていたから、職員の範疇に入れるのが適当であろう。しかし、傭人は、職員の範疇に入れるべきか、あるいはどのような位置づけにあるのか、製鐵所当局も曖昧なままであった。傭人は、ある場合には、職員とはみなされなかった。

本稿で考察する対象は、雇員とは区別され、職員と職工のまさに間にあった層、下級職員または職員の業務補助者としての階層である。具体的には、助手、給仕、小使、写生字（筆工）、写図生（図工）、守衛などが含まれる。

これらの下級補助員の役割や実態については、あまりよくわかっていない。本稿もいまだ試論の域をでないものであるが、下級補助員は、階層的職員組織の最末端にあって、職員を補助する側面＝管理と労働者の取締り＝監視という二つの側面では重要な役割を果たしていたので、この二つの側面を中心に考察してみたい。

1、傭人の性格

〈職員補助・作業補助要員〉

『例規提要』（1901）によれば、第3類 職夫となっており、その中で第1節傭人、第2節職工、第3節鉦夫にわかれており、職員以外はこの3種類に分けられていた。ここで、注意しなければならないのは、「職夫」の中には、職工も入っていて、後に「職夫」とされる臨時的労働者とは異なっている。われわれが、分析の対象とするのは、「傭人」といわれるものである。傭人は、職員労働の補助的な職務を遂行するものである。これは明確に職工とは区別される存在である。「傭人」は、給仕、小使、看守、助手、傭夫（監査課）、守衛、臨時測量人夫などがふくまれる。

「本所諸傭人取扱上順位ノ件」（各部長官々房、1899年3月官房第185号、事務官通牒）⁶⁾によれば、

1、守衛、2、助手、3、給仕、4、小使、6、汽船運転方、7、汽船機関方、8、汽船油差、9、職夫、10、傭夫、11、雑夫となっていた。これらのうち、汽船など運搬に関するものを除けば、9、職夫、10、傭夫、11、雑夫については、規程は曖昧でどのような区別があるか明らかではない。9「職夫」は、職工のようにもとれるが、『例規提要』の編別構成からみると、職夫の中に傭人、職工、鉦夫があるのであるから、創立期においては、職夫は大きく職員以外の従業員と職工という意味の二つ意味をもっていたものと考えることができる。

表1 製鐵所下級補助員構成

	1902年末	1903年末	1904年末	1905年末	1906年末	1907年末	1908年末	1909年末	1910年末	1911年末
守衛	41	42	47	49	60	71	90	90	88	83
助手	102	108	95	27	20	9	5	5	0	0
看守	21	11	18	20	24	32	48	44	42	41
写生字		16	46	57	83	83	72	69	66	92
写図生		4	6	5	12	12	17	15	10	18
小汽船船員						2	2	4	4	6
看護手						16	16	19	6	7
看護婦									15	21
給仕	24	22	24	24	29	26	29	30	30	30
小使	23	31	31	30	36	36	36	37	44	44
諸傭夫	57	11	11	21	23	31	89	85	86	88
経師職	2	2	2	2	2	2		2	2	2
合計	270	247	280	235	289	320	404	400	393	432
職工	1,367	1,895	3,126	6,020	7,678	7,583	6,660	6,424	6,491	6,535
臨時職工		1,307	2,069	1,323	850	767	970	1,015	1,063	952
試験工								287	130	284
判任官以上職員、雇員	334	325	365	409	469	456	479	464	404	
守衛一人当たり職工	33	45	67	123	128	107	74	71	74	79

「製鐵所事務功程」各年

表2 1919年末現在の従業員数

長官	1
次長	1
技監	1
理事	1
参事	4
副参事	9
技師	55
医官	3
嘱託	69
書記	73
技手	143
雇員	299
守衛長	8
病院助手	6
看護手	11
看護婦	28
小蒸気船乗員	24
守衛	101
看守	58
筆工	192
図工	38
検査手	26
助手	5
小計	1156
給仕	47
小使	55
傭夫	192
運転手	6
測量傭夫	78
小計	378
本職工	12742
臨時及試験職工	3787
合計	16529

資料：「くろがね」1919年12月15日
職員とされているのは、助手以上の
職位であって給仕から測量傭夫まで
は、職員とされていない。

つまり、官吏職員については、明確な分類があるが、その他の製鐵所で働く従業員の名称については、かなり便宜的な分類や使われ方がなされていたと推測される。

明確なのは、職工から区別されて、1、守衛、2、助手、3、給仕、4、小使、という分類があったということである。

やや時代は下るが、「製鐵所傭員給料規程」（1917年12月20日、鉄達第13号）によれば、「傭員」とは、守衛、看守、筆工、図工、助手及び検査手となっているから、「傭員」というのは、この頃には、「傭人」とおなじように用いられていたとおもわれる⁷⁾。同資料によれば、1893年2月23日「傭員俸給及傭員其他ニ給スル諸手当支給方ノ件」とあるから、傭人と傭員はほぼ同じ意味であったと思われる。

以上ことから、傭人という語句は、ほぼ下級補助員をさす言葉であり、創立期製鐵所ではこの意味で使われていたし、職工とは区別されていた。

彼らは、職工の取締り＝監視（工場規律違反の摘発）と官吏職員および雇員の業務補助という二つの役割をもっていた。主に職工取締りを担っていたのが守衛であった。また、業務補助の役割を担っていたのは、助手、筆工、図工などであった。勿論この関係は必ず

しも明確ではなく、両者が取締りと業務補助という二つの役割を何らかの形でコミットしていたのである。

〈傭人の構成〉

傭人の詳細は、不明確な部分も多い。守衛は、1902年から11年の間で2倍になっている。しかし、職工の数は1905年以降6000人以上にもなっているの比べると、相対的には増えているわけではない（表1参照）。守衛1人当たり職工数は、1906年まで上昇し、それ以後70人前後であり、監視体制としては、07年以降やや厳しくなっている。1905—06年は、監視の程度はやや低くなっているのは、1904年以降労働者数の増加に対して、守衛数が追いついていなかったためである。その後、守衛数は増加して、守衛1人当たり職工数は低下した。1919年には守衛1人当たり職工数は116名であり、大戦を経てやや守衛による監視体制の程度は量的には低下した。

守衛の指揮監督に入る給仕小使は30—40人前後で一定している。看守は、増加しているが、1907年以降40名前後で一定している。写字生のほうは急激に増加し1906年以降80—90人である。傭夫は1908年以降増加している。助手は、1902—04年にかけては100人前後と増加しているが、その後助手は急減し、1910年以降0人である。助手については制度上の転換からこうした著しい変化になった。助手は、筆工、図工に代替されていったのである。

「くろがね」（1919年12月15日、第8号）に掲げられた職員構成をみると（表2）、助手以上（検査手、筆工、図工、看守、守衛、看護婦、看護手、船乗組員、雇員、判任官以上）が職員とされて、それ以下は職員とはされていない⁸⁾。守衛（守衛長を含む）は109人に増えているが、職工は2倍になっているの比べると、職工1人当たりの監視はやや緩やかになったと思われる（守衛1人当たりの職工数116人）。守衛は相対的には減少している。守衛は、職工の増加に比例して、増加していないことは、職工の取締りの必要性が低くなっているのか、または、職工が工場の規律になじんできたのかどちらかである。製鐵所が、監

視という体制から、意思疎通のための懇談会、インセンティブによる職工の管理に次第に重点を移していった反映であると推測される。しかし、争議が起きていることから見て決して、職工を工場規律に押し込めることに成功しているわけではない。

技師、技手の業務補助にあたる筆工、図工は、2倍に増えている。特に、筆工は増加が著しい。これは、補助的業務をになう階層の必要性は高まっていたためとおもわれる。

中下級職員の補助的業務をになう下級補助員の給与は一般にかなり低い水準である。守衛は、相対的に雇いと接近しているが、給与は低い水準である。ほとんどが、20円以下となっている⁹⁾。

2、製鐵所の取締り＝監視：工場労働者の実態

〈工場労働者〉

工場労働者は、時間と空間を切り取られて、切り取られた範囲内において、経営者の指揮の下で、一定の規律にしたがって労働することを強いられる。間接的労使関係の下にあっては、親方労働者が徒弟や見習い及び配下労働者の労働を管理監督するが、直接的労使関係においては、各個別労働者は親方を介在することなく、直接企業と対峙しなければならない。それだけきめ細かい労働者管理（取締り＝監視と監督＝管理）をする必要性が高まってくる。

製鐵所は、結合工場として、製銑・製鋼・圧延の生産体系のもとで、発足当初より、「機械制大工業」という生産組織を持たざるをえなかった¹⁰⁾。そこでは、発足の当初より直接的労使関係を基本とし¹¹⁾、請負人による職夫の雇用は請負人が製鐵所に対して雇用関係を結んでいた。職工＝個別労働者の管理は、製鐵所にとって独自の仕事となったのである。労働者の取締＝監視は、製鐵所独自に行う必要があった。そのためには、職員が監視機能という役割を持つ必要があった。ここで、取締＝監視とは、労働者の直接的業務遂行にかかわらな

い、労働者に対する工場規律の強制をさす言葉として用いることにする。

創立期の製鐵所の職工は、どのような実態であったのか、そこから考察することにする。

〈職工の実態〉

①工場内の移動

職工は自分の与えられた持ち場において、労働に専念することを要求されるが、以下の資料は、職工が自分の持ち場を離れ、取締に関係する職員ではとても太刀打ちできていない状況を示している。

「本所職工人夫等ニシテ漫リニ其関係ナキ工場内ニ立入或ハ其ノ付近ニ佇立シテ操業ヲ傍觀スル等不都合ノモノ無之様現場掛員又ハ監視員ニ於テ嚴重取締リ以テ工場規律ノ肅正ヲ期スヘキ旨曩ニ長官ヨリ御諭達（明治38年10月鉄達第71号）相成居候處近來又々右等所行アルモノ多ク殊ニ海岸繫船壁付近ニ佇立横臥若クハ徘徊スルモノ夥シキニ依リ取締掛員ヲシテ之カ取締ヲ為サシメ居候得共何分限リアル人員ヲ以テ稠密ノ取締ヲ為スハ事實困難ノ義ニ付此際尚又御部下一般ヘ右御諭達ノ旨趣ヲ懇篤御訓示ノ上不心得ノモノ無之様御措置相成度……」¹²⁾

上記資料では、工場から離れて「海岸繫船壁付近ニ佇立横臥若クハ徘徊スルモノ夥シ」と述べている。これは、当時海岸より、職工に向けて飲食物を販売する行為があったためである。しかし、何故、職場より離れて徘徊するものが多かったのでしょうか。恐らくは、タスクの調整が出来ていなかったことと無関係ではないとおもわれる。

労働者は、工場に入れば、その移動は制限され、使用者の統制のもとに置かれるのが普通であるが、ここに見られる労働者は、その制限から自由であった。

②連続操業にともなう問題、欠勤

製鐵所は、高炉作業をはじめ、連続操業を要請される職場も多いことを特徴

としている。しかしながら、旧来の生活慣行を直ぐに改めることは難しかったこととおもわれる。

「三十四年二月事業開始以来同年末及三十五年歳首以前ニ於テ職工多数欠勤シ為メニ或ハ作業ヲ休止セサルヲ得サルヤモ難斗ヲ憂慮シ別紙写ノ通り予告警戒ヲ加ヘ且ツ職工規則第四十二条第五号年末年始ノ五日間ニハ同則第七十八条ニ随ヒ二分ノ増給モ有之候ニモ拘ハラス猶ホ十分目的ヲ達シ得サリシヲ以テ臨時人夫ヲ雇上ケ補充セシモ或ル特種ノ任務ニ付テハ到底其用ヲ為サス随テ職工ノ勤勞一層繁劇ヲ加ヘ辛フシテ維持致候当来ノ年末年始ニ付テモ諭告其他相当ノ方法ヲ以テ予メ十分注意ハ十分致居候モ前実験ニ鑑ミ候一ハ亦甚タ懸念ニ堪ヘス候就テハ熔鋳炉……」¹³⁾

職工は、いまだ製鐵所操業の連続性も理解していないため、年末年始に出勤してこない。職工に対して、増給というインセティブを与えても出勤を促すことが出来ていないのである。ここには、インセンティブの効果が発揮されていないことを示している。その補充は「臨時人夫」によって補わざるをえなかった。年末年始に欠勤する職工が多いために、部長名で訓諭を発表し、それらが将来の昇給にも関係することになることを職工達に伝えた¹⁴⁾。

製鐵所の操業当初においては、連続操業にともなう生活慣行との対立を緩和するためのインセティブ給与を施行せざるをえなかった。しかし、その効果も期待できなかった。一方、その代替としての臨時職夫での対応には限界があったのはもちろんである。欠勤の問題には、インセンティブを強化する方向を打ち出さざるをえなかった¹⁵⁾。

③服装規律

「本所職工服制規程」(鉄達第1号、1901年1月4日、経理部『諸達及通牒』明治34年)によれば、職工は、「就業中職服ヲ着用スベシ」(第1条)とされた。しかしながら、職服は、職工が自費で調製するものとなっていたため、職工は定められた職服で通勤して来るものは少なかったようである(あるいは、でき

なかった)。

服装規程は、非現実的なもので、実際の現場ではこうした服制は実情にそぐわないものであった。特に、高熱重労働の現場では、職工が入手可能で、各自がもっとも働きやすい服を着用していたようである。保証金の納付もまた非現実的なものであった。

職工は、また、帽子に、職工であることをしめす、定められた帽章をつけることを求められた。しかしながら、これもまた守られなかったことが多かったようである。1902年部課長会議において、「職工ニシテ帽章付セサルモノハ通門ヲ許サス」という方針を議論し、その方向が確認されていった¹⁶⁾。しかし、「職工中通門ノ際制帽ヲ着セサルモノ往々有之」と述べられていた。「自今帽章ヲ付セサルモノモノハ通門ヲ許サ、ルコトニ取扱候間制帽調査マテハ各自着用ノ帽子ニ必ス帽章ヲ付」¹⁷⁾けることを求めた。しかしながら、実際にはこの規程は有名無実であったようである。製鐵所側は、この規程を厳しく適用した場合には、「往々事業ニ差支ヲ生スル」ようになったので、通門を許可したうえで、帽子をかぶってこなかった場合には、罰金として日給の10分の1を徴収するという事になった¹⁸⁾。服装規定自体が、製鐵所の思惑通りには進んでいなかった。当初は、職工は帽子の着用や帽章をつけないなど同所の規律になかなかじまなかったようである。

帽章や制服を定めるのは、ひとつには職工と臨時職夫などとの区別をする必要があったためでもあった。職工と臨時職夫との区別を明らかにしないと、作業上の取扱が難しくなっていたからでもあった。

今泉嘉一郎はこの点を次のように上申している。

「職工職服ニ付テハ夫々規程有之候処其実際ニ於テハ励行困難ニシテ甚シク区々ニ相成リ居リ一見職工タルヤ否ヤヲ認別シ難ク目下創立工事続行之際多数受負人夫ト殆ント擇フナキノ風体ニシテ取締上差支候モノモ有之候条可成実施ノ励行シ易キ調製費ノ低廉ナル地質等トシ且ツ職工ノ階級ニ依リ一見認別シ易キ服制ト致度左ニ卑見ヲ陳ヘ此段上申候也」¹⁹⁾

今泉は、また定められた職服が必ずしも職工の賃金水準などにふさわしいものではなかったことを指摘している。必要性を認めながらも、現実的に対処しなければならなくなっていたのである。

服装の規定は、守られない状況が持続していたようである。たとえば「職工ノ服制ニ付テハ規程実施以来通用門ニ於テハ間断ナク警告ヲ加ヘ取締為致居候得共尚未タ其跡ヲ絶ツニ至ラズ之カ励行ヲ期スル為メ通用門ニ於テハ予告ヲ與ヘ自今服制違反者発見次第無容赦嚴重處分可致筈ニ候得共尚貴下職工一般ニハ此際無洩御注意相成候様致度為念此段及御通牒候也」²⁰⁾と1906年になっても、職工の服装取締には手を焼いていたのである。

④物品の窃盗

職工が、工場の中にある道具、器具をひそかに持ち出そうとする行為が頻々と起こっていた。守衛の身体検査の際にそうした持ち出し行為が発覚していた。

「過日来本所職工人夫退門ノ際身体検査ヲ施行シツ、有之候処種々ノ物品ヲ被服ノ内部或ハ弁当容器等ニ隠匿シ窃ニ持出サントスルモノ続々発見致居候右ハ何レモ現場ニ散乱又ハ設置ノモノヲ拾得窃取シタル旨申立候斯ノ如キ不都合ノモノ多数続出スルハ畢竟不取締ニ基クモノト思料セラレ候条通用門ニ於テハ一層取締励行可致ニ付現場掛官ニ於テモ職工一般ヘ右等不正ノ行為無之様懇ニ御示達ノ上嚴格ニ取締相成候致度若シ爾後右等発見ノ際ハ容捨ナク警察官ニ引渡可申ニ付豫メ御承知置相成度此旨及御通牒候也」²¹⁾

さらには、工場で材料を用いて加工した道具、金属類を持ち出す事案も頻々と起こっていたため、職工の退出の際に検査は重要な取締事項の一つとなっていた²²⁾。

「本所内ニ於テ私物ヲ作製シ又ハ窃ニ物品ヲ所外ニ持出サントスルモノ取締方ニ付テハ予テ嚴重ニ御取締有之候コトニ依ル、共仍ホ職工人夫間ニ於テ其跡ヲ絶タサルノミナラス近年漸次増加ノ傾キアルハ頗ル遺憾ノ次第ニ

付此際各部下職員職工ニ対シ〇〇〇ヲ加ヘラレ若シ犯スモノハ容捨ナク相当嚴重ノ処分有之段依命此段及通牒候也」

この資料には窃盗品の内訳が、書き上げられている。1909年6月から12月までの私物作製物、窃盗品が書き上げられている。私製のものは、63件とあり、その他23件を含める合計86件が摘発されている。その内訳は小刀、アルミニウム杓子、文鎮、金尺、コンパス、リベットなど多種類にわたっている。また、持ち出そうとした物品は20件ほか12件合計32件である。中身は、リベット、帆木綿、なめし革、麻、スコップなどこちらは日用品に使用せんとしたものと推測される。取締りのため、通用門付近で破棄されたもの26件と報告されている。これらをすべて合計すると、半年で144件が摘発されたことになる。

わずかに半年のあいだにこれだけ、工場からひそかに持ち出される物品が摘発されているのを見ると、監視をすり抜けた物品もふくめれば、その数は相当に上っていたものと思われるのである。

いずれにしても、工場内の部品、材料およびそれらを加工した物品の職工による持ち出しが、少なからずあったのである²³⁾。工場は集中的監視がきくとはいっても、部品材料の盗みおよび部材を私的に加工した製品の盗みは、防ぐことができなかった。「工場制の定着」²⁴⁾は決して容易ではなかった。

⑤工場内での飲食

職工は工場内で、食事時間外に、飲食をすることがたびたびあったようである。1906年庶務科の通達によれば、

「近時構内ニ於テ左記ノ所行ヲ為スモノアリテ工場ノ紀律行ハレス不取締不少候条嚴重監督ヲ加ヘ現行為発見ノ場合ハ差置カス相当ノ措置相成度此段及通牒候」として、制服、制帽を着用しない例などをあげたうえで、2、3に次のような例を挙げていた。

「二 工場内ニ於テ紋引ト称ヘ多クハ飲食ノ料ニ各自ノ所持品ヲ賭シー口拾銭或ハ二十銭ノ富鬨類似ノ不正行為ヲ為スモノアリ

三 職工ニシテ弁当以外ノ飲食物ヲ持込ミ又ハ祝祭日ニ方リ各工場ニ於テ最寄飲食会ヲ催シ飲食ヲ好マサル職工ニ加入ヲ強ヒ不必要ノ出費ヲ為サシムルコトアリ

四 飲食物其他ノ物品ヲ売買スルモノアリ」²⁵⁾

以上のべたように、近代的な工場労働者は、空間的時間的に資本（経営者）の指揮、監督の下で、定められた職場で、企業の所有する労働手段を用いて労働対象に対して働きかけることによって、製品を産出することを強いられる。しかも、労働者に対して、労働者の工場内での身分を識別するための帽章、服装を強制された。職服、帽子については、職工自身の費用であつらえなければならなかった。こうした工場規律に、職工＝労働者にはかなり抵抗もあったのではないかと思われる。

3、守衛の役割

〈職工取締＝監視としての守衛〉

課業も標準化されておらず、したがって、また作業の定員も不明確な段階で、近代的労働者規律に、職工がなじんでいなかったときに、それを職工に強制する役割を担ったのが、守衛であった。

守衛は、職工規則に先立って、「守衛採用規程」（1897年6月24日制定）²⁶⁾ が制定され、これに基づいて採用されていった。1897年6月には、「守衛勤務仮心得書」²⁷⁾ が作られ、1年後には、「守衛服務心得」²⁸⁾ が作成された。守衛の任務が明確にされた。守衛は、当初財務部に所属していたが、その後庶務部の管理に属した。守衛の任務は以下のように定められた。

「一、構内並庁中ヲ巡邏警査スルコト

一、構内材料諸品ノ保全ニ注意シ職工夫等ノ動靜ヲ監視スルコト

一、来庁者受付ノコト

- 一、小使給仕ノ職務ヲ監督スルコト
- 一、構内並庁中清潔法ニ関スルコト
- 一、出火其他非常ノ時警鐘等取扱ノコト（第1条）」

製鐵所構内の巡邏警査とは、構内における警察的な取り締まり事項である。当時、構内には、警察の派出所も設置されていたから、それらと連携しながら構内の取締りにあたっていた。

さらに、材料など部品材料にかんする保全にも注意を喚起することを求められた。ただ、倉庫の材料管理と保全については、看守という職種を設けることによってその任務が分化していった。

守衛は、小使給仕を監督し、彼らを指揮しながら任務の遂行にあたっていた。

守衛にとって、日常的にもっとも大事なことは、通用門における職工の監視であった。また、来庁者の受付など、製鐵所を空間的に地理的に、日常世界から区別するうえで、もっとも大事な業務となっていた。

その他、衛生、火災など非常時の対応にも守衛の職務は重要な意味合いをもっていた。

〈職工と守衛〉

守衛にもう一つの重要な業務は、職工、職夫の「動静ヲ監視」することであった。すでに、述べてきたように、創立期製鐵所の職工は、近代的な工場規律になじむことはできず、様々なトラブルが起こっていたから、職工の動静を監視することは製鐵所の重要な業務となっていた。また、社会主義的な思想の流入にも目を光らせる必要があったのである。

職工に対する製鐵所の見方を示す資料として興味深いのは、職工規則（1900年12月文達281号長官達）制定に先立って、製鐵所内部で検討された職工規則の草案である。この草案の中には、製鐵所が職工をどのように見ていたのかを示す興味深い内容が含まれている。それは、守衛を通じて職工をなぜ厳重に取締らなければならないかという考え方を反映しているからである。

第1読会案と第2読会案と検討され、最終的に職工規則に収斂していったのである。この3つの間にはいくつかの異動があるが、われわれが注目するのは第1読会案である²⁹⁾。第1読会案は、183条にもおよぶ条文で、職工に対する規則を事細かに規定しており、決定では削除された条項や規定が数多く存在する。それだけに、第1読会案は、また職工に対する見方を包括的に示すものとなっているからである。それらは、職工に対する製鉄所の見方の原型を知ることができるのである。

第1読会案では、職工を監視する監視官という制度を提起していた。これは、後に現実になるものであるが、ここではまず第1読会案の「監視官」がどのように考えられていたのかを考察してみよう。第1読会案では下記のようになっていた。

第4条 各工場ニ工場監視官及物品監守ヲ置キ職工ノ出入服務動作ヲ監視シ又ハ工具及被服給与品出納ニ関スル事務ヲ掌ラシム

第48条 本所各工場ニ数名ノ工場監視官ヲ置ク 工場監視官ハ主管部長部員ノ内ヨリ之ヲ命ス

第49条 工場定雇職工ハ其所属工場ノ内外ヲ警守シ職工ノ出入服務及動作ヲ監視ス

第83条 工場監視官及守衛若シ工場ノ内外ニ於テ刑事犯罪者アルコトヲ発見シタルトキハ直ニ其旨ヲ経理部庶務科ニ通知スヘシ 犯罪者若シ職工ナルトキハ前項ノ通知ヲ為ス前其旨ヲ主管部科長ニ通知シ必要ナリト認ムル場合ニ於テハ其ノ許可ヲ得テ就業ノ停止ヲ命シ又ハ必要ナル処分ヲ為スコトヲ得

第85条 本所職工若シ職工服務ニ関スル規程其他本則ノ規程ニ違反シタルトキハ工場監視官ハ所属部科長ノ許可ヲ受ケ相当ノ処分ヲ行フコトヲ得」

監視官あるいは看（監）守によって、工場内の部品材料の管理をおこない、職工の「出入服務動作」を監視することにした。そして、工場ごとに、部長の

任命する監視官（職員とおもわれる）が職工を監視すると同時に、定雇職工に「出入服務及動作ヲ監視ス」する任務を負わせた。職員による監視と定雇職工による監視が想定されていた。第49条のように、定雇職工には、それ以外の職工に対する製鐵所より一定の取締りの期待がかけられていた。上記の監視官は、職工が規則等に違反した場合には、部科長の許可をうけ「相当ノ処分」を行う権限をもっており、職工の生殺与奪の権利をもっていたようにもおもわれる。現場の監視官は、職工の経歴、動静、作業などについて、きめ細かく考察し、それを所属の部科長へ報告する役割を担うことを想定されていた。この監視官は、1900年職工規則の制定段階では、実現しなかったが後にそれは実際に形をとって現れてきた。

第1読会案では、職工は、工場内の部材を持ち出すことを防ぐために、監視官または職工によって身体検査を常時行うことになっていた。

第56条 職工ハ終業又ハ交替ノ号音ト共ニ準備ヲ為シ一定ノ場所ニ於テ身体検査其他携帯品等ノ検査ヲ受ケ面着札授受場ニ面着札ヲ返付シ職札掛場ヨリ自己ノ職札ヲ受ケ取りクル後出門スヘシ

第57条 職工ハ検査場ニ於テ号令又ハ指示ニ従ヒ〇列ヲ為シ検査ヲ受クヘシ 職工ノ検査ハ工場監視官ノ面前ニ於テ〇〇〇〇〇ニ従ヒ職頭又ハ職工組長之ヲ行フ

第58条 身体検査ニ際シ官物ヲ蔵匿セルコトヲ発見シタルトキハ直ニ物品及職札ヲ沒収シ本人ヲ守衛詰所ニ引致シ相当ノ処分ヲ行フヘシ

第62条 工場監視官ハ〇〇必要ト認ムル場合ニ於テハ当該部長ノ許可ヲ受ケ何時ニテモ職工ノ身体検査ヲ行フコトヲ得

ここでは、職工は、主体的に労働をおこなう近代的工場労働者としては認識されておらず、工場内の物品を持ち去り、規則違反を繰り返す労働規律を身に着けていない未教育の労働者として、製鐵所によって考えられていた。

製鐵所は、職工を常に監視の対象とし、すきあらば、工場内の部材を盗み出し、怠業に及ぶものと考えていた。「人間」としての信頼関係の上に、相互に対

等な雇用関係を成立させる主体とは見られていなかった。したがって、職工の採用にあたって、厳しい保障条件を求めているのである。

採用に際して、誓約書の提出、身元保証金の納入などを求めるなど、現実には当時の職工にとっては困難な条件をつけることもおこなっているが、身元保証金の納付などは難しかったようである³⁰⁾。

製鐵所の職工に対する見方の一端を上記の記述で理解されるであろう。実際に、職工を製鐵所の監視の対象としなければならないような事態が起きていることも、〈職工の実態〉で述べたとおりである。

〈守衛の制服、帽子〉

職工、臨時職夫と守衛を区別することは、監視と規則への服従を強制するためには、不可欠であった。しかも、守衛は職工を圧倒する権威を見せ付けることによって、職工を威嚇、強制する必要があった。そして、守衛は、製鐵所内ばかりでなく製鐵所の外に対しても常に監視の目を光らせておく必要があった。守衛は、「服務中ハ制服着シ庁外ニ出ルトキハ必ス着帽スヘシ」³¹⁾ (第7条)とされていた。「守衛給仕小使被服規則」³²⁾により守衛巡視給仕小使は、制服を貸与され、着用が義務付けられた。靴料が支給され、制服着用のときは靴を履くことを義務付けられた。

さらに、守衛長は特殊な役割を要請されて、制服もかなり異なっていた。

「多数ノ守衛ヲ監督スルニハ紀律上守衛長ニ一定ノ服装ヲ為サシメ其勤務ヲ監督セシムルノ必要アルノミナラス構内又ハ工場ニ於ケル種々ノ出来事アルニ際シ或ハ職工人夫ニ対シ直接取扱ヲ為ス場合等之レカ一定ノ徽章アル服装ヲ為シ厳正ヲ保ツハ勿論ノ儀ト存候」³³⁾

しかも、守衛長は、職位についても、雇と同じ位置づけになっていた。

〈守衛規則の制定〉

1901年には「製鐵所守衛規則」³⁴⁾に制定された。それによると以下のとおり

である。

①採用の基準は、試験採用を基本とするが、以下の場合には、体格検査に合格したとき直ちにこれを採用するとなっていた。

一、判任官以上

一、陸海軍下士官以上の現役満期

一、陸軍兵卒現役満期

一、巡査、監獄看守の精勤証書を有する者

一、公立尋常中学校3年以上修業

一、本所守衛であったもので精勤証書を有する者

守衛は、職工と異なり、学力基準からいえば、中学校3年以上の学力が求められていたから、雇と同じ程度の学力を要求されると同時に、巡査、監獄看守、陸海軍下士官という特殊な職業についていたものが、採用基準となった。

②守衛の任命権は経理部長がもつ（第12条）。

③満3カ年の職務勤続の誓約書を提出すること（第14条）が求められた。つまり、一定期間の継続的勤務を求められた。

④月俸給15-9円（第15条）（職工規則と対照せよ、それほど高くない）。ただし、1級を超えて20円まで上昇することがある（第21条）。3級以上の俸給を受けるものは1年経過しないと昇給しない（第17条）。ここで、注目するのは、給与の形態は、職工のように日給ではなく、職員と同じく月給制をとっていたことである。

⑤給仕小使を指揮・監督して掃除など所内の清潔を保つ（第63、64条）

⑥守衛長は経理部庶務課取締役の内から任命された（第39条）

以上のように、守衛の場合には、採用基準において、前職が陸海軍出身の特定の経験者、巡査監獄看守など特殊な職業を採用基準とした。また、学歴基準では、中学校3年以上と雇と同等の学歴が求められた。そのうえ、3カ年以上勤務継続の誓約書という他の職種にない誓約書の提出も求められた。

〈通用門規程〉

近代的工場は、空間的に市民社会から工場を遮断しなければ、成立しえないのである。その最前線にたっていたのが、守衛であった。

職工は、職札（あるいは門鑑札）を定められた通用門から出入するさいに投函あるいは一定の場所に懸けることによって出欠管理された。開門時間が定められてそれ以外には特に定められた者以外は通用門の出入りを禁じられた³⁵⁾。

この通用門の出入りの規則は、臨時職夫、雑人夫、工事運搬人、請負人などにも適応され、すべてがここでチェックされる仕組みになっていた。職工以外の請負人の下で、働く者は、請負人が監視、管理して通用門の出入りを監視した。職札は、人数分を請負人がうけとり、それを臨時職夫、人夫などに配布した。

また、職工の出入りの際には、必要に応じて身体検査がおこなわれ、物品の持ち出しなどが厳しくチェックされた。しかし、守衛による職工にたいする通門チェックはなかなか困難であり、一度に多数の職工が集中する時間になると混雑をきわめ、混乱していた。実際の通門状況について報告したものによると、

「職工入場ノ義ハ工場仕業交代ニ付申継等ノ必要アルヘキモノトシ便宜午前午後共五時ヨリ六時迄ハ入場セシメ六時ノ号音終ルト共ニ通用門ヲ一旦閉鎖スルモ其退出時刻ニ至テハ六時ノ号音終リタルトキニ於テ各自始メテ各工場ヲ離レ退出ノ途ニ就クヘキモノト積極嚴格ニ解釈実行シ来リ候処從來ノ経験ニ依レハ六時ニ五分乃至十分甚シキニ至テハ十五分前已ニ工場ヲ退出セシムルヨリ其職工ハ常ニ本事務所ヨリ通用門ニ至ル途上ニ於テ三々五々徐歩シテ号音ヲ待チ漸ク其初声ヲ耳ニスルヤ直ニ駆テ通用門ニ至リ競フテ入門番号札ヲ投函セントスルノ弊風有之候右等ノ義ハ取締上混雑ヲ生スルノミナラス甚タ不規律ノ所業ニ付從來工場ニ向テ再三ノ注意ヲ促スト雖モ顧慮セラレザルモノ、如ク遂ニ今日ニ及ヒ来レリ」³⁶⁾

この報告によれば、職工は、6時の作業終了前に工場を出て、門が開くのを待ち構えていて、通用門に殺到して、混雑を極めていた。この報告では、職工

は作業時間を6時までと厳格におこなってきたが、それができていないこと、工場に対して再三注意しても実行できていないことなども報告されている。混雑する中では、守衛の職工に対する監視もかなり難しかったとおもわれる。こうした状況は、創業から10年以上たった1906年においても、続いていたことになるのである。

〈工場監視員の設置〉

工場監視員については、職工規則を制定する際に、第1読会案のなかで、考えられていたが、職工規則の中では、ついに実現することがなかった。しかし、1904年になると工場監視員という制度が制定された。1904年8月12日部課長会議において、「守衛ヲ増置シ工場内ヲ巡視」して、工場監督を強化する施策を打ち出した³⁷⁾。従来、工場内は守衛の監視は、行われていなかったが、守衛の巡視が開始された。その理由は、日露戦争にともなう、増産要求の中で、職工に対する需要が増加し、製鐵所内の規律も新たな職工が増加して、規律が弛緩したという事情があったと予測される。

「工場内外ノ取締ヲ励行セシムル為メ監視員若干名ヲ本所守衛定員ノ中ヨリ撰拔シテ之ヲ専務トシ尚ホ監視員ノ勤務ヲ督励セシムル為メ監視長若干名ヲ置キ守衛長ヲシテ之ヲ兼摂セシメ」³⁸⁾

上記の資料に明らかなように、工場監視員は守衛の独自の仕事から切り離して、工場の取締りに専業するためのもので、そのために守衛の定員がさかれていた。また、監視長は、守衛長が兼務することになった。守衛はかなり広範な業務をおこなっているが、ここに工場取締りの専業の任務が切り離されて強化された。

ここで注目されるのは、「工場内外」という語句にも見られるように、監視員は、工場内の作業の監視ばかりでなく、工場外の監視もその任務とした。

工場監視員は、「一定ノ服装ヲ為サシメ工場内外監督上厳正ヲ保」ち、その識別を容易にするため、「服制ハ左記帽章及肩章ヲ除クノ外渾テ現行守衛長ノ服

制ト同一ナラシメ」た³⁹⁾。工場内外における監視を強化するために、守衛と同じ服装をした監視員が跋扈することになった。

こうした工場監視体制は、日露戦争の勃発という背景が十分に考えられるが、その後監視の環境は長く製鐵所に敷かれることになった。

守衛長、監視員は同じく取締り掛員であるが、監視員は専ら工場の取締りに従事し、守衛長は「取締ト同時ニ一般守衛ニ対シ指揮監督者トシテ之レニ臨ム」という性格をもっていた。守衛と職工は「往々見誤」ることがあるので、「守衛ノ服装ニハ相当ノ装飾ヲ施シ職務執行上相当ノ威厳ヲ保タセル必要」があるとされたのである。

一般守衛は構内取締り、監視員は専ら工場内を監視するものである。両者は同等の地位にあるが、監視員はあたかも守衛の上位にあるように考え、監視員が守衛を指揮監督するかのように考える者があった。そこで、両者の「反目嫉視」さえまねいているので、服制を同等にすることになった⁴⁰⁾。

しかし、監視員もそれほど、充分な監視体制をとっていたわけではなく、実態は、かなりルーズであったようである。製鐵所は、04年日露戦争が勃発し、軍需の急増に応じて、操業の急拡大を要請されていたが、その実態は憂慮すべきものであった。中村長官は、夜間視察をした際に、部課長会議に次のような報告をし、訓示している。

「夜間ノ操業ニ就テハ豫テ実況ヲ視察シ度ク思ヒ居タルカ昨夜三時ヨリ五時半マテ巡視シ視察ヲ遂ケタリ今其實況ヲ述ヘンニ監督員ノ睡リ居ル者頗ル多ク甚シキハ外套ヲ被リ横臥熟睡スル者アリ如此ハ何事カ起ルモ容易ニ覚知スルヲ得サルコト、信ス又職工ニ於テモ睡リ居ル者多キヲ認メタリ」⁴¹⁾

夜間における労働規律の弛緩状況を打破するため、部課長に対して、夜間巡視を「月数回」は行うように求めていた。

その後、監視員という名称も廃止され、守衛に一本化された。しかし、監視員制度の任務は守衛が担うことに変わりにはなかった。監視員の名称は廃止され

ただで、守衛は工場内の職工監視の役割を担っていた⁴²⁾。

〈職工の生活監視と守衛〉

製鐵所の福利政策の重要な構成要素のひとつが住宅であった。時里奉明の丹念な研究によれば⁴³⁾、製鐵所の住宅政策は、職工の移動を防ぎ、長年にわたって、製鐵所において熟練した技能をつなぎとめるための福利厚生政策であった。しかも、この住宅政策自体が、製鐵所職員、職工の差別と階層的秩序を表現するものとして機能していたと、指摘している。

時里の指摘は、その本質をついたものとして、理解することができる。しかし、この住宅政策は福利政策の一方で、製鐵所の労働者の生活監視政策としての意味があったことも指摘しなければならない。本項では時里があまりふれなかったこの点に焦点をあて、その担い手として守衛の役割を明らかにしてみよう。

時里が指摘するように職工規則のなかに官舎の規程が設けられている。

それによれば、部長が職工の官舎への居住を認否する権限をもち、部長は、官舎居住者の中から「舎長」を選定し、居住者が遵守すべき規程に違反しないように、注意するものとした。「舎長」は、いわば居住者に対する取締的職務を委託されていた。また、「製鐵所職工官舎居住心得」(1901年2月)⁴⁴⁾によれば、その内容は、職工の日常生活に対する取締的な色彩がきわめて強いものであった。

①官舎からの移転については、非常に厳しい制限があった。移転の「事由ヲ詳記シ舎長連署ヲ以テ其部官舎主任ヲ經主務部長ノ許可ヲ受クヘシ」(第4条)

②外来人の止宿または寄留は、親族にかぎり、乙種官舎においては、それは全く許可されなかった。3日以上止宿または寄留には守衛長または舎長の許可を必要とした(第5、6条)。

③居住者の願書は舎長の連署を必要とした。

④「官舎区域ノ取締及警戒上必要ナル事項ニ付テハ守衛長ノ措置ヲ受クヘシ」

(第23条第8項)とあり、官舎区域の取締警戒の責任は、守衛長がおっていた。

このように、職工は、製鐵所から住宅を貸与されるかわりに、部長によって選出された「舎長」と守衛長によって、監視される生活に甘んじなければならなかった。

「製鐵所職工官舎居住心得」にかわって制定された「製鐵所職工長屋居住規則」⁴⁵⁾(1908年2月推定)、においても、この基調は全くかわりなかった。その取締の姿勢は、所管が変わり、各部から庶務課雑事科に移管され、中央集権的組織になり⁴⁶⁾、より整備されていった。

①「第3条 職工長屋ノ警戒及取締上ノ必要ニ依リ職工長屋約壹百戸ヲ管理区域トシ一人ノ取締掛員(守衛長若ハ監視員)ヲ配置ス」

「第8条 取締掛員ハ其ノ受持管区内ノ安寧秩序ヲ保持スルコトニ努メ居住者ニシテ官舎又ハ職工長屋居住ニ関スル諸規程命令等ニ違背スルモノナキヲ常ニ監視スヘシ」

とあるように、100戸をひとつの単位として取締掛員をおき、職工の動静を監視したのである。25戸に1人の舎長をおいた(第38条。)

②取締掛員は、毎月2回受け持ち区域内の家屋、道路、井戸、溝渠、播壁などの異常がないか、「家屋内ノ不潔且ツ不取締」がないか巡視監督した(第9条)

③また、無届止宿又は寄留者がないように戸口調査をおこなって庶務課に報告するようになっていた。外部からの侵入者に対する警戒をより深めていたのである。

④取締掛員は、受け持ち管区内の会長に、製鐵所の発する諸規定命令等を管区内の舎長に伝達し、居住者一般に周知徹底せしめる。

⑤職工長屋内の外来人の止宿又は寄留者は親族に限定され、合宿長屋は外来人の止宿又は寄留は禁止された(第20条)

守衛長は職工長屋の舎長、監視員と一体となって、職工の生活区域への監視をより組織的に行うようになったのである。

守衛、守衛長は、工場内の職工の取締り、監視にとどまらず、職工の生活領域にまで、監視の網の目を広げていた。住宅政策は、職工の定着を促し、職工を確保するための福利政策ではあったが、同時に労働現場ばかりでなく、生活の場まで支配する製鐵所経営のもう一つの側面を表すものであった。その先端にたっていたのが、守衛長であった。

〈給仕小使〉

守衛の指揮命令のもとで、職務を遂行する「傭人」が給仕と小使であった。給仕、小使の採用罷免は財務部長の権限に属し、年齢を下記のように定められた⁴⁷⁾。

給仕：年齢12才以上15才以下

小使：20才以上45才以下。

小使は当初は、服制が定められていなかったが⁴⁸⁾、のちに守衛の服制が定められると同時に、服制が規定された。

「給仕小使職務之心得」⁴⁹⁾によれば（摘記）、

「一、給仕小使ハ庶務部ノ管理ニ属シ守衛取締ノ指揮ヲ受クヘシ

一、給仕小使ハ昇庁時限三十分ニ出勤シ午後退庁時限後ハ用務ヲ了リ次第退出スヘシ

一、小使ハ三名宛輪番ニ宿直スヘシ

一、給仕ハ特命アルノ外休暇日ハ休務スルコトヲ得

一、小使ノ内毎日三名ハ庁内ノ雑務ニ従事シ二名ハ外使ヲ担任シ一名ハ庁内及便所等ノ掃除ヲ担当スヘシ（但以下略）

一、飲料水ハ指定ノ場所ヨリ毎日必ス汲採り他ノ使用水ト混合セサル様注意スヘシ

一、給仕小使願届等ハ総テ守衛取締ヲ經由庶務部ニ差出スヘシ」

彼らは、庶務部の管理のもと、守衛の指揮命令にしたがって、仕事をした。仕事は雑務のようなことが多かったようである。給仕の採用年齢は低く、小学

校を卒業して、製鐵所給仕となった。つまり、見習的な職種であった。給仕、小使は、当初一定の年齢制限をもって採用していたが、応募者が少なく適切な者を採用することがむずかしい場合は、「年齢制限ニ拘ハラス」採用した⁵⁰⁾。

給仕、小使とも定員が設けられていて、その範囲内で、各職場に配置されたのである。1903年の定員は、給仕定員25人、小使定員29人であった⁵¹⁾。

〈小者規程の創設〉

傭人に含まれるものとして、守衛、助手、看守、筆工、図工及び諸職工は、「賞罰等身分取扱上ニ関シテハ一定ノ規程」があったが、「傭員以下給仕、小使、経師職、看護手見習並ニ諸傭夫等小者」については「一定ノ規格無之取扱区々ニ涉リ統一ヲ欠」いていたとして、「小者規程」が定められた⁵²⁾。これにより、従来傭人とされていた者と小者とされる者に一定の線引きがなされたのである。ここでは、従来「傭人」とされてきた者が「傭員」という名称に変わっていることも注目されるが、その意味は従来 of 傭人と異ならない。

給仕、小使については、創立当初に規程があったので、この記述は正確なものとはいえないが、問題は「傭人」とされていたものから、給仕、小使、看護手見習、傭夫という範疇が「傭人」からも排除されていったことである。彼らは、職員という範疇からは排除され、下級補助職員からも、職工からも排除されていったのである。「くろがね」(1919年12月15日、第8号)に掲載された、職員構成においても彼らは、職員、職工どちらの範疇にも入らないものとされた。すなわち、この小者規程は、職員の範疇をほぼ確定するものとなり、従来最下級の給仕、小使などは、職員から排除されることによって、職員の範疇を明確化したのである。

小者規程よれば、その採用資格は、「行状方正」「身体強壯」という一般規程と年齢規程であった。給仕は、満12歳以上16歳未満、その他の小者は、20歳以上45歳未満に定められたのである。学歴は問わない職種となったのである。「小者ハ其使途ニ応シ試験ノ上採用ス但シ本人ノ履歴ニ徴シ試験ヲ為サス採用

スルコトアルヘシ」(第3条)

小者規程の施行に伴い、「給仕小使採用規程ハ」「廃止」された。こうして、下級補助職員からも排除された最下層の従業員層が創出されたのである⁵³⁾。

〈製鐵所における取締りの事例〉

実際どのような取締＝監視がなされていたのか、よくわかっていない。そこで、実際にあった事件をとりあげて、取締に際して守衛、職員がどのように対処したのか、その結末は、どのようであったのかを1899年9月30日暴行事件を例にとって検討してみよう。

9月30日午後2時30分ごろ、送風機東側で、女性に「戯レ」ている職工3名を守衛Kが発見し、制止しようとしたところ、杉丸太をもって殴りかかり、首を打ち、さらに金棒をもってうちかかってきたため、休憩している守衛に応援を頼んで取り押さえようとした。Kは、M書記に急報した。M書記は職工の取締人をつれてくるように命じた。そのとき、M書記は、入札施行中であり、すぐに行くことができなかったのである。休憩中の守衛3名とM書記は現場にむかったが、すでに暴行者は、逃げてしまっていたのである。

現場に向かう際、3人の守衛は、K守衛に同行をもとめたが、Kは「行タリトテ取押ヘハ逆モ覚束ナシト申シテ行カサルニヨリ再三勧誘スルモ行クコト不能ト云ヒ断乎トシテ動カサルヲ以テ愈(M)書記ニ從ヒ庶務課出發ノ際……K守衛ニ対シテ君ガ行カザレハ暴行者ノ面体モ文明ナラザル故是非同行致シ呉レヨト強フルトモ到底同行スル模様ナキヲ認メ止ムコト得ス」そこで、仕方なく、M書記と守衛3人で探索したが、3人の暴行者を発見することができなかった⁵⁴⁾。K守衛は、職夫＝暴行者を恐れてか、頑なに犯人の特定と拘束を躊躇したようである。

暴行者3名は朝日商社という請負企業の雇っていたものであることが判明した。請負人である朝日商社は、「始末書」を製鐵所側に提出した。女性は、暴行者の一人の顔見知りであったようで、女性のもっている傘の柄に手をかけたと

ころを、K 守衛に注意され、逆上して打ちかかったようである。暴行者 3 名は「非常ニ醜陋致居三名均シク大声ヲ発シ彼是暴言ヲ吐キ甚タ不都合」の有様であった。K 守衛に対する行為についても、朝日のほうもそれを押さえつけようと「苦心」したが、果たすことができなかったようである。1 名の暴行者に対しては、「将来工事ノ妨ケ不相成様説諭」し、確保している。しかし、2 名については、色々尋ねたが身を隠してしまった（逃亡してしまった）とのことである⁵⁵⁾。

これは建設期のひとつの典型的なトラブルである。取締りには守衛があたり、守衛を事実上指揮する書記が、守衛で処理が困難な場合には登場する。M 書記は、製鐵所の本来の業務にあたる一方で、現場の取締りの最前線にたっていたのである。事件が起きて拘束しようとしても、犯人は、逃亡してしまい、守衛にも手におえない事件が続発していたことをうかがわせるのである。

4、職員補助現場掛員：助手

〈助手の創設〉

直接的労使関係を導入したことによって、職工を把握するために、現場の情報を集め職員に報告し、技手を補助する下級職員助手が必要になった⁵⁶⁾。

操業を開始するまでの製鉄所は、建築現場にはかならない。したがって、助手は通常の職工、職員の雇用形態とはことなる。当初、工務部にかぎって作られた身分であった。

「今般工務部主管ノ傭夫定夫等ノ名称ヲ助手ト改称ノ義相伺候処朱書ヲ以テ御命示ノ次第モ有之候得共右ハ全ク普通ノ職夫トハ相異リ専ラ現場監督官ノ手伝及検査官ノ手伝等ニテ官吏ノ事務ニ従事スル雇員ニ準スルモノニシテ事務費ノ支弁ニ属スルモノニ有之其性質上従来ノ如ク傭夫定夫等ノ名称ニテハ取扱上不都合ニ付此際助手ト改称致シ度義ニ有之候元ヨリ純然タル諸職工人夫等ニ迄用ユベキ義ニハ無之候」⁵⁷⁾

現場を監督する手伝であり、雇員に準ずるものとして設定された。もっぱら、判任官以上の官吏の業務を補助するための事務をとりおこなうものとして位置づけられた。

守衛、助手、看守の採用の際には、氏名、生年月日、職名を文書課と合議のうえ採用し、身元引受人を必要とした。解職の場合も氏名、生年月日、職名、その理由を文書課に通知することが求められた⁵⁸⁾。しかしながら、助手の備役については、日給30銭以上1円以内については工務部長、製鉄部長、製鋼部長、製品部長、監査課長の権限に委任されていたのであり⁵⁹⁾、作業のあり方にしたがって、部長が低い給与の助手については、採罷をおこなっていたと思われる。したがって、いわば子飼いのような関係になっていたのではないかと予測される。

助手という名称の可否についても、検討されていたようであるが、「職夫」というには不適當であるということから「助手」という名称として落ち着いたようである⁶⁰⁾。

こうして、助手は、職工ではないが職員でもなく、職員の指示のもとに事務的な労働に従事するものとして設置された。

工務部で最初に採用された助手は、金1円以下で工務部長が「採罷」を決定できることになった⁶¹⁾。助手はあくまで、技師及び技手の補助的業務を担当したから、その採否も部長権限に属するものとされたのであった。各部が独自にそうした職位を設定するということは、各部の独立性＝自律性の高さを意味していた。

そして、工務部に設置された助手はその後製鉄、製鋼、製品各部においても工務部と同様制定されることになった⁶²⁾。1900年8月、監査課が置かれたことにより、分析、物件検査などで助手が必要になり、監査課にも助手をおくことになった⁶³⁾。

助手という職位は、工務部に始まり、各部に設置されていったのである。つまり、一定の協議をへて合意のうえで、設置された職位ではなく、工務部長

官に上申し、許可され、それが各部、課に反映されていった。雇に順ずるものとされていたから、学歴などは一般には高かったようである。しかし、助手は、成立の経緯からも明らかなように、採否について各課部長の裁量に基づく面が強かったのである。

「製鉄所助手及看守規則」(1903年12月26日、1904年4月1日施行)⁶⁴⁾が制定され、職位、職務の性格が明らかにされた。

工場及び工事現場、その他作業事務に従事させるために、各部課に助手をおくと定められた(第1条)

看守は、倉庫品の出納、保管及運搬監督に従事するために、経理部倉庫科に置かれた。

助手看守は試験で採用されるが、以下の場合には試験をせずに体格検査で採用できる。判任官以上、陸海軍下士以上で現役満期者、陸軍兵卒で現役満期となり又は戦時召集を解除された下士適任証書を有するもの、巡査または監獄看守であったもので精勤証書を有するもの、公立工業学校及び商業学校若しくは工手学校及びこれと同等以上の学校卒業証書を有するもの、官公立中学校3学年以上を修業しその証明書を有するものとされた。

年齢についても20歳以上45歳未満とされていた。また、給与は日給であり、1級80銭から12級25銭まで12等級に分けられ、職務精励または特殊技能があるものは日給1円まで支給された。助手看守は、「現場掛員」と位置づけられて、「現場掛員服務心得」を遵守することを求められた。

学歴基準採用の場合は、ほぼ雇と同じであるから、雇の次の職位とはいえ、その差は大きくなかったものと思われる。

〈看守〉

看守は、倉庫の物品管理に携わることであった。当時、製鉄所内は、外からの進入も容易であり、物品の盗難が発生していたから、看守はかなり重要な役割を担っていた。看守は経理部倉庫科に所属した(「製鉄所助手及看守規則」

第2条)。看守を取締るために、取締看守を設け看守を監視したのである(同上第23条)。看守は、物品会計官吏の命令にしたがって、倉庫に収められた部材を出し入れしたが、物品の貯蔵状態、品質の確保に実際の責任を負っていた(「看守服務心得」)。

〈助手から雇への昇進〉

現場における補助職員が不足していた創立期製鐵所は、助手は貴重な存在であった。創立期製鐵所においては、助手から雇への昇進がかなり見られた。なぜ、助手という職位が作られて、何故、雇への引き上げが必要になったのかは、「助手ヨリ雇員ニ臨時御採用相願之儀ニ就テ伺」高橋検定科長より小花監査課長宛、1901年3月26日、『判任官以下官記辞令原義』明治34年1—8月)という文書に明確に述べられている。そこにおいては、製鐵所の下級職員の絶対的不足と外部の学卒者の採用では養成に時間がかかり、差し迫った操業に間に合わないという事情があった。いわば、内部で作業補助してきたものを昇進させて、作業を担わせることが不足を解決する方法であったのである。

それでは、助手から雇いへの昇進はどのような層であろうか。

II (1876年生まれ)

1890年4月熊本県中学校卒業、塾および英語学校通学、1891年退学、二松学舎、海軍予備校、1897年九州鉄道主計係、1899年四川炭鉱、1901年製鐵所助手、12月雇(月給19円)⁶⁵⁾

YR (1875年生まれ)

1893年中学校3年修了、1894年1月九州鉄道株式会社雇、1895年徴兵、1899年豊州鉄道雇、福岡県雇、1901年5月製鋼部助手、12月雇(月給17円)⁶⁶⁾

TK (1880年生まれ)

1898年豊津中学4年修了、1898年9月京都郡役所雇、1899年税務署員、1900年

2月九州鉄道株式会社雇、1901年2月福岡県雇、同年5月製鋼部助手、12月雇(月給17円)⁶⁷⁾

KH (1877年生まれ)

1895年2月外航汽船神通丸事務部助手、95年陸軍工兵第3方面本部、1898年小倉町役場、1898年12月勝山病院、1900年8月製鐵所監査課助手、1901年12月雇(月給15円)⁶⁸⁾

HY (1858年生まれ)

1884年海軍省5等歩兵(?)、1879年電信局勤務、83年水雷局、86年横須賀鎮守府、87年海軍兵器製造所、1887年海軍技手、92年7月佐世保鎮守府水雷係、1898年4月九〇株式会社技手、1900年12月幸袋工作所、1901年10月製鐵所製鋼部助手⁶⁹⁾、

TN (1878年生まれ)

1892年高等小学校卒業、1893年中学校入学、1895年中退、1895年3月より鞍手郡村役場書記、96年4月より炭坑事務所会計係、1898年11月徴兵にて退職、1900年12月29日製鐵所助手拝命、01年10月製鉄部雇月俸15円⁷⁰⁾

NM (1876年生まれ)

1887年高等小学校卒、1892年尋常中学3年卒業、1899年輜重大隊にて下士官、1900年11月より12月15日簿記講習所、1900年現役満期、1900年12月27日製鉄部助手日給45銭、01年10月製鉄部雇月俸15円⁷¹⁾

NK (1862年生まれ)

1871年1月岡山修道館に入り漢籍を学ぶ、1878年中学校卒(第6—8級)、1884年岡山県看守、看守教習所卒業、1901年3月看守依願免、1901年製鉄部助手簿

書係、01年10月製鉄部雇月俸15円⁷²⁾

NS (1873年生まれ)

1884年姫路城南学校卒、1883—88年明新学校で漢籍を学ぶ、大阪為春館で理化学及び英語を学ぶ、1889年盈進学校英語修業、和歌山市の英語学校の教授嘱託、1892年2月和歌山県雇、和歌山県巡査、裁判所、郵便電信局、専売局、1901年和歌山県専売局免、11月製鉄部簿書係助手、12月製鉄部雇月俸18円⁷³⁾

HJ (1862生まれ)

1875年小学校卒業、1876年1月より小学校助教拝命、和漢学修業、1879—1880年まで小学校教員、1880—82年陸軍教導団、1885年教員、京都平安義こう教師兼生徒取締、1888年象水舎柔術研究、1894年同依願退職、同年河川修理工事監督、1898年製鐵所土木課詰、水源地貯水池の土木監督（身分は修築科助手?）、監査課技術雇17円⁷⁴⁾

IE (1868年生まれ)

1881—85年中学校、1886年2月—88年医師につき医学を学ぶ、88年陸軍教導団砲兵隊、陸軍砲兵曹長、1896年満期退営、1899年製鐵所工務部助手日給45銭、1901年3月技術雇月給15円⁷⁵⁾、

HN (1867生まれ)

1881年村役場筆生、1883年教導団本兵科に入る、84年9月卒業、満期予備編入、1889年巡査、兵曹長、1894年日清戦争従軍、1895年巡査、1898年巡査退職、同年9月工務部助手となる、1901年雇月給15円⁷⁶⁾、

KC (1866年生まれ)

1875年小学校卒業、漢学を学ぶ、1879年村役場勤務、1885年横須賀屯営、1886

年東京築地海軍兵学校鍛冶拝命、海軍兵学校鍛冶、海軍鍛冶練習生として横須賀勤務、長浦兵器部において数学、機械学、砲術を学ぶ、1893年呉造船部守衛月給7円50銭、94年召集、95年呉造船部守衛に復職、1896年呉造船部職工、1897年製鐵所守衛見習い、1900年9月助手拝命日給50銭、検査課勤務 1901年月給15円雇⁷⁷⁾

TM (1871年生まれ)

1882年小学校卒業、同年中学校入学、83年退学、塾にて漢学数学を学ぶ、1886年小学校教員、簡易学校訓導、小学校訓導、1895年巡查、巡查部長、1900年依願解雇、1900年製鐵所助手、日給40銭、1901年雇い月給15円⁷⁸⁾、

NSe (1870年生まれ)

1894年工手学校採鉱冶金科卒業、東京化学学校実地修業、94年9月面谷鉱山分析係月給10円、1895年8月熔鉱炉係兼務、1898年製鐵所助手拝命、築炉課勤務日給80銭、1898年8月月俸18円、1900年4月雇、月俸23円⁷⁹⁾、

上記の15名は、助手から雇に上昇したものの経歴を記したものである。

年齢は、HY、NK、HJなどは、40歳前後であり、そのほかの者も、年齢的にも30代の者もあり、すでにそれぞれの専門技能を身に付けているかまたは経験を有しているものと思われる。助手という名称から、若い、不熟練労働者を想像しがちであるが、ここに登場している助手は、そうした範疇には入らない。製鐵所へ入所する以前にすでに一定の経験をもつか技能をもっていて、製鐵所での新しい作業を経験して、製鐵所の仕事に適応することが出来て（または確認して）、雇へと上昇しているのである。

助手から雇いへ上昇は、中学校卒業（または退学）、工手学校、専門学校をでていて学歴も、雇の水準とほぼ同等のものである。入所前の専門分野は、技術系の場合は、鉄道、鉱山、機械、土木などである。助手は、すでに一定の熟練

をもっていて、採用され、製鐵所の作業で企業内特殊熟練を獲得して雇に昇進したようである。

ただ、島田晴雄氏の聞き取り調査の対象となっていた柴田伊右衛門氏（1885年生まれ、1900年製鐵所入所）の場合は興味深い。小学校卒業後、助手で入所し、手伝いのようなことを長いことやって、筆工をへて工手、技手にまで進んだケースもあったようで、必ずしも中学校卒業ばかりではなかったようである⁸⁰⁾。この場合には、むしろ製鐵所のなかで養成されてゆくひとつの階梯と言ってもよいとおもわれる。助手あるいは給仕などはそうした役割も果たしたと思われる。

いずれも1年を経ないうちに雇に昇進している場合が多い。雇への昇進資格はもっていても、とりあえず助手として採用し、試用期間を経て雇になった場合も多かったのではないかと予測される。いわば、部長の裁量で雇用されて、仕事振りを評価したうえで、雇へと上昇したのではないかと予測される。そうした職位として、助手が使われていたのである。

〈現場掛員〉

製鐵所においては、現場掛員という現場の業務を管理する職員層を想定して、職工に対する業務遂行上の管理をおこなう層を規定した。現場掛員とされるものは、職工人夫の現場における管理を担う層として設定された。現場掛員は、助手、看守以上の職員とされ、職工労務管理の最前線にあった。したがって、現場掛員は、職工人夫と勤務時間を同じくし⁸¹⁾（「製鐵所現場掛員服務心得」1903年10月第2条）、受持ち現場の異状については、直ちに上官に報告することを義務付けられた（同第7条）。ただし、職員の範疇として、助手、看守とのあいだでは、休日に差がつけられていて、助手、看守は2日とされた。

「製鐵所現場掛員服務心得」によれば、下記のようにであった。

第1条 各部及監査課ニ於テ職工人夫ヲ使役スル現場及創立工事ノ現場ニ従事スル係長以下助手、看守以上ノ職員ヲ以テ現場掛員トス / 直接職工ヲ

使役セサルモ其事業ヲ請負ニ付シ之ヲ監督スル場合亦同シ

第4条 当該部課長ハ現場掛員（助手及看守ヲ除ク）ヲシテ事業ノ都合ニ依リ公暇日ニ服務セシメタルトキハ其日数以内ニ於テ代休ヲ與フルコトヲ得助手及看守ノ公暇日数ハ毎月二日トシ事業ノ都合ニ依リ当該部課長之ヲ與フルモノトス（以下略）

第7条 現場掛員ハ其受持現場ニ於ケル建設物及機械類ハ勿論又ハ付近ノ場所ニ於テ変災異状アルコトヲ発見シタルトキハ直ニ其旨ヲ上官ニ急報シ指揮ヲ受クヘシ若シ事ノ緊急ニシテ差措キ難キ場合ハ臨機ノ処置ヲ為シ処分後直ニ其始末ヲ上官ニ報告スヘシ

第8条 現場掛員ハ常ニ現場備付ノ器具機械其他物件ノ取扱保存ニ注意シ若シ職工人夫ニシテ右諸物件ノ取扱上粗暴ニ涉リ又ハ不注意ノ廉アルトキハ之ニ訓戒ヲ加フヘシ

第9条 現場掛員ハ受持現場ニ於テ器具機械類其他物件ノ亡失毀損シタルコトヲ発見シタルトキハ直ニ其事由ヲ調査シ上官ニ報告スヘシ

第10条 現場掛員ハ自ラ規律ヲ厳守スルハ勿論平常部下職工人夫ノ勤務ニ注意シ監督ヲ怠ル可カラス」

上記のように、現場掛員は、職工の作業上において発生する「異状」や機械、器具のメンテナンスについての監督する権限をもち、現場の最前線にたっていた。現場の情報を上官＝職員にあげる役割は、現場掛員がもっていたのである。また、現場掛員は、業務の遂行に関する職務を担当するわけではなかった。

「現場掛員ハ自ラ規律ヲ厳守スルハ勿論平常部下職工人夫ノ勤務ニ注意シ監督ヲ怠ル可カラス」とあるように、いわば現場掛員は職工及請負人、人夫の勤務を監督する最前線の職場であった。それは、取締掛員という範疇とはややこととなって、業務遂行に関連した職工人夫の監督にコミットしていたのである。しかし、取締りの側面がなかったわけではない。実際素案の段階では、「挙動」の注意、「工場ノ秩序」を維持することなどがうたわれていたが、それらは削除され、取締掛員＝守衛に職務が委任されたように思われる。勿論、その間を截

然と区別することは困難であるが。

〈筆工、図工〉

写字生、写図生という職員補助者が存在したが、その起源や設定の背景は今のところよくわからない。森建資⁸²⁾によれば、下記の資料を根拠にして、助手が技術員の補助としての役割を明確し、さらに筆工、図工が出てきた背景を説明している。写字生及写図生は事務員補助として明確にして筆工、図工とした。

「本所助手ハ技術者ノ補助員トシテ名称設定相成タル義ニ有之候処今日ニ於テハ事務員ノ補助トシテ使役スルニ到リ其結果技術員事務員ノ区分明瞭ヲ欠キ取扱上不便不勘候ニ就テハ将来ハ技術上ノ補助員ノミヲ助手トシ事務員ノ補助並ニ写図ニ従事スル者ハ現今ノ写字生及写図生ト共ニ筆工及図工ト改称シ其採罷給与及服務等ニ関シテハ左ノ場合ノ外助手及看守規則ヲ準用スル事」⁸³⁾

採罷は「助手及看守規則」によっていた。いわば職位としては、助手看守と同じであった。写図生から雇への昇進の道が開かれていた。

SK（1881年生まれ）

1993年4月高等小学校卒業、1896年佐世保海軍造船廠製図工場、小技監につき船用機関の研究、日給35銭、1898年1月依願退職、1898年長崎稲佐小達鉄工所月俸10円、1900年1月機械課写図生、1900年12月技術雇⁸⁴⁾

OE（1886年生まれ）

1897年尋常小学校補習科中退、98年製鐵所給仕、99年12月機械科写図生日給15銭、1900年12月技術雇⁸⁵⁾

工務部機械科写図生 SK は、1900年12月21日施行で写図生から雇に昇進した。SK は写図生では日給45銭であったが、雇に昇進して50銭となった。SK は、学歴は低く、小学校しか出ていなかったが、海軍工廠などで、機関の技術、設計

などを身につけたうえで、民間会社に転じて、製鐵所に入所した。

同日付けで、機械科写図 OE は、給仕から写図生、1900年12月21日施行で写図生から雇に昇進した。OE は写図生では日給20銭であったが、雇に昇進して25銭となった。SK、OE とともに10代で非常に若くして雇に昇進している。小学校出身であるが、その能力が認められて技術雇となったということもあるが、彼らを養成するという意味もあったのではないかと思われる。

彼らは、日給で職工以下の賃金であるが、雇になっている（上級職工は80銭）。日給の雇となっている。学歴は小学校または高等小学校の卒業である。技能や仕事ぶりは優秀であったと思われる。

雇員及び助手のうち、技術系統と事務系統を明確に区別し、給与のうえでも明らかに格差を設けることになった。部課長会議において詮衡を終わったのち採用及び増給するということになっていた⁸⁶⁾。

〈筆工、図工への再編〉

1904年には、技術員補助的色彩がこかった助手を筆工、図工に再編した。鋼材部においては、技術に従事する助手24名、事務に従事する助手21名としている⁸⁷⁾。

助手以下は、辞令を発せず、筆工、図工と改称した。工務部においては、写字生から筆工へ1名、写図生から図工となるもの4名、銑鉄部においては、助手から筆工となるもの4名、鋼材部においては助手から筆工21名、写字生から筆工になるもの6名、写図生から図工になるもの1名、経理部においては写字生から筆工となるもの6名、臨時写字生から臨時筆工となるもの3名、文書課においては、写字生から筆工となるもの3名⁸⁸⁾と報告されている。技術系統と事務系統の複線の階層秩序を下級補助職員の末端にまで、遡及させようとしたのである。

1910年には、「筆工及図工規則」（1910年6月25日施行）⁸⁹⁾が制定され、事務補助の位置づけが明らかにされた。筆工は事務員の補助、図工は技術員の補助

とされた。筆工及び図工は日給30銭以内については、「學術試験」を必要とせず採用することができた。しかし、彼らの給与は、1級80銭～11級30銭とされており、職工と同等の低い身分に置かれていたのである。1級の日給を受けて3年を経た場合、「事務練熟等ナル者又ハ特殊ノ経歴技能アル者」は、日給1円まで増給することができた（第5条）。「採罷賞罰及服務ニ関シテハ看守規則ノ例ニ依ル」（第6条）されていたから、その採罷など処遇は、看守に準じたものであった。

〈筆工の低賃金〉

1906年『守衛以下増給年月調』によれば、筆工、図工の賃金は、守衛、看守などよりもさらに低い水準であった。筆工は月給換算で20円未満10円以上57名、10円未満18名、図工は、同20円未満10円以上9名、10円未満2名となっていた。賃金の最下層になっていた。守衛および看守はすべて10円以上の給与であるが、筆工、図工の低賃金は際立っていた。

助手の場合は、低賃金にあるものと20円以上の雇クラスの賃金を与えられているものと幅があった。助手の項でのべたように、中学校卒業者や技能の優れたものがいたが、一方で、手伝いのような事例もあったからばらつきが出てきたと思われる。いずれにしても、傭人の賃金は20円未満に集中していたのである。

結論

職員は、取締り＝監視と管理監督（業務遂行）という二つの役割をもっていた。所謂、雇および判任官以上の職員と区別され、日常的に職工と接し、現場作業にコミットしてきたのが、下級補助員であった。

守衛は、取締りの側面を代表する職位であり、助手、筆工、図工などは、技師の業務補助の側面を代表するものであった。製鐵所では、前者を取締掛員、

後者を現場掛員と位置づけてきた。取締掛員は、空間的、時間的に区切られた場所で、職工の動静を観察し、職工の反抗を押さえ規律を強制する役割を担った。課業が標準化されておらず、明確に定員も定められておらず、職工の作業に対する十分なインセティブが働かないような体制であれば、それだけ彼らを一元的に工場の中で、抑圧するシステムを築いておかなければならなかった。守衛は、取締りの最前線にあり、守衛長はとりわけ、取締りの要の位置にあった。こうした守衛を前面にたてた監視体制は、次第に後退していったと予測される。それは、懇談会による意思疎通のシステムが作られることによって、次第に後景に退いていったものと思われる。

現場掛員は、業務遂行の最前線で作業（生産現場及び事務）補助として配置されていた。彼ら、現場掛員は、直接職工を指揮するわけではなく、職工の指揮監督、作業に実際の影響力を持っているのは、工手—組長—伍長などであった⁹⁰⁾。しかし、現場掛員は、メンテナンス業務や業務記録の作成など、常に現場と接触している職務であった。職員として、技術雇、事務雇などとともに末端でコミットしていたのが彼らであった。

守衛長など一部を除けば、下級補助員の賃金は職工以下の賃金に甘んじているものが多く、劣悪な条件に置かれていた。しかし、彼らは、精勤であり、能力が認められれば、雇への道が開かれていて、そこに一縷の望みを託すことができたのではないか。しかし、彼らはある場合には、職員に入れられ、またある場合には職員とはみなされないという、きわめて曖昧な身分でもあった。そして、身分の低さと曖昧さは、職工に対する横柄と厳格さという態度となって現れたりした。

こうした取締り＝監視という側面は、労働者の工場規律への強制のためには、初期においては厳しく展開された。しかし、それは、森建資が分析するような奨励金など賃金管理によるインセンティブ⁹¹⁾及び意思疎通のための懇談会によって、補完されなければならなかった。

職員は、判任官以上を官吏として、雇は判任官への道はあったが、下級補助

職員は、雇への上昇以外には、その道はなかった。彼らは、一層上司への忠誠を高め精勤することを求められた。

註

- 1) 『八幡製鐵所五十年誌』付表の数値。
- 2) 長島修「創立期官営八幡製鐵所の経営と組織―職員層について―」『立命館経営学』第47巻第4号、2008年11月) 参照。なお本稿は、上記拙稿に接続するものである。
- 3) 日本公務員制度史研究会『官吏・公務員制度の変遷』第一法規株式会社、1989年2月、53頁
- 4) 同上
- 5) 森建資「官営八幡製鐵所の労務管理」1、2『経済学論集』(東京大学)第71巻第1、2号、2005年4、7月、菅山真次「産業革命期の企業職員層―官営製鐵所職員のキャリア分析を中心として―」(『経営史学』第17巻第4号、1993年)
- 6) 『例規提要』1901年
- 7) 『製鐵所例規輯覧』1918年
- 8) 給仕、小使、諸傭夫という形で、職員でもなく職工でもない取扱いを受けているものがある(「くろがね」1919年12月15日、第8号)。職員の範疇は、時々で変化しており、何か一定の規程がなかったと解釈してよいであろう。
- 9) 長島修「創立期官営八幡製鐵所の経営と組織」(『立命館経営学』第47巻第4号、2008年11月) 参照。
- 10) 岡崎哲二、中林真幸編著『生産組織の経済史』(東京大学出版会、2005年9月)は、生産組織の「暗箱」に光をあてるという視角から、工場の問題に検討を加えている。後発資本主義の工業化過程にあった日本において、製鐵所にかぎれば、工場制「選択」の問題は、当初より問題とならなかったのである。内藤隆夫が分析した工場制の「定着」の問題こそが、重要な問題であった(内藤隆夫「工場制の定着―第一次大戦前期日本の石油精製業」岡崎哲二、中林真幸編著所収第2章)。
- 11) 新発田伊右衛門の聞き取りによれば、初期においては、親方、子方の関係が持ち込まれていたとのことであるが、本作業が始まると、親方の技能自体が通用しなくなって、間接的労使関係は崩れた(島田晴雄「戦前八幡製鐵所における労働事情」『三田学会雑誌』第62巻第1号、1969年1月、81頁)。
- 12) 庶雑第40号、1907年4月23日『原義及通達綴』明治39年
- 13) 「年末年始職工ニ歩増ニ付伺」(1904年12月22日、文書課『諸規程』明治37年1—12月)
- 14) 「年末年始ニ出勤方奨励按」(1904年12月27日、文書課『諸規程』明治37年1—12月)
- 15) 職工の欠勤がどの程度であったのか、明らかではないが、1901年8月9日「職工褒章内規」(『諸規定』明治37年1—12月)は、欠勤に悩まされていたことを予測され

る。同内規褒章では、100日以上継続して皆勤したものには日給2日半ないし5日分からはじまり、300日以上皆勤日給13日半ないし27日となっていた。1年間皆勤すれば、1月分の給与が支給されるという褒章であった。製鐵所は、こうしたインセンティブを設けて欠勤を防止する措置をとった。

- 16) 1905年2月15日、『部課長会議決議録』明治35年起
- 17) 「職工通門ノ際帽子着帯ノ義ニ付通達ノ件」(1902年2月20日、庶務課秘書科『通達原義』自明治三十五年至同四十一年)
- 18) 1903年6月24日、文書課秘書科『部課長会議決議録』明治35年起
- 19) 今泉嘉一郎、1905年2月23日上申(文書課『規程』、明治38年)
- 20) 「職工服制施行ニ関シ通牒案」(1906年7月13日施行、庶務課『通達書類』明治38年8月—明治42年)
- 21) 1909年2月15日、雑事科長より庶務課長宛(『通達書類』明治38—42年)
- 22) 雑事科長より庶務課長、長官宛1910年1月13日、『通達書類』明治42年—大正5年)
- 23) 産業は違うが、橋野知子の織物業の研究によれば、問屋制から工場制への移行の要因として、原料の着服を掲げているが、工場という生産組織になっても、それを防ぐことができるとは限らない(『経済発展と産地・市場・制度』第6章、ミネルヴァ書房、2007年2月)。
- 24) 内藤前掲論文
- 25) 文庶第583号、明治39年2月8日、『原義及通達綴』明治39年
- 26) 「守衛採用規程」(1897年6月24日制定)『諸規程』明治30年度
- 27) 「守衛勤務仮心得書」1897年6月25日、文書課『通達原義』自明治29年至同33年)
- 28) 「守衛服務心得」(1898年3月2日施行：経理部庶務課『諸達及通牒』自明治30年至32年)
- 29) 製鐵所岡田事務官宛電報(1900年11月27日、文書課『通達原義』自明治29年至同33年)
- 30) 「職工採用セラレタルトキハ身元保証金ヲ積立テ之ヲ納メ置クヘシ」(「本所職工身元保証金納付規程(所中一般)」第12条(1901年1月、鉄達第2号長官達『提要』)同第12条)。
身元保証金は日給1円以上のものは20円、50銭以上1円未満のものは15円、50銭未満のものは7円とした。身元保証金は、採用の翌月から10ヶ月間、月賦で納付することになっていた。通常は、解職したとき、納付金は返還されたが、懲戒処分の場合は還付されなかった(「本所職工身元保証金納付規程(所中一般)」、1901年1月、鉄達第2号長官達『提要』)。
- 31) 「守衛服務心得」(1898年3月2日施行、経理部庶務課『諸達及通牒』自明治30年至32年)
- 32) 「守衛給仕小使被服規則」1897年6月17日施行、『諸規程』明治30年度
- 33) 「守衛長服制之儀ニ付伺」(明治34年1月19日、文書課『規程ニ関スル書類』自明治

34年1月至36年12月)

- 34) 1901年2月1日施行、文書課『規程ニ関スル書類』自明治34年1月至36年12月
- 35) 「職工通用門規程」1901年10月18日、11月11日施行、『通達』自明治34至35年
- 36) 「報告書」明治39年2月7日、第一守衛所守衛長より島岡亮太郎宛、庶務課『通達書類』自明治38年8月至明治42年)
- 37) 1904年8月12日部課長会議
- 38) 「工場監視員設置ノ件」(1903年8月26日、文書課『諸規程』明治37年1—12月)
- 39) 「工場監視員服制ノ件」1904年8月26日決裁(『諸規程』明治37年1月—12月)
- 40) 以上服制については、「守衛長以下服制改正ノ件」(1910年4月13日、4月21日決裁、庶務課『規程書類』明治43年)
- 41) 1904年11月2日部課長会議における「長官ノ訓示」(文書課秘書科『部課長会議決議録』明治35年2月起)
- 42) 「監視員ナル名称廃止ノ件」1910年4月14日(庶務課『規程書類』明治43年)
- 43) 時里奉明「製鐵所創立期の福利政策—住宅を中心に」(『官営八幡製鐵所創立期の再検討』平成16年度—平成19年度科学研究費補助金、基盤研究(B)研究成果報告書、代表清水憲一、2008年3月)
- 44) 「製鐵所職工官舎居住心得」(1901年2月)(『通達原義』明治34年)
- 45) 庶務課『規程書類』明治41年。
- 46) 前掲時里論文148頁。
- 47) 「給仕小使採用規程」(1897年6月24日：『諸規程』明治30年度)
- 48) 1897年10月1日施行庶第88号(『諸規程』明治30年度)によれば、小使は服務中は「法被ヲ着用スルコト」とあるから、この時点では制服はない。
- 49) 「給仕小使職務之心得」(明治30年と推定されるが正確な月日不明：『諸規程』明治30年度)
- 50) 「給仕小使年齢ノ件」(1898年3月、『諸規程』明治30年度)
- 51) 「給仕、小使定員ニ関スル件」(1903年7月20日、文書課『規程ニ関スル書類』自明治34年1月至36年12月)
- 52) 「小者規程制定ニ関スル件」(1904年12月2日、文庶第367号、『諸規定』明治37年1—12月)
- 53) たとえば、「守衛助手以下慰労金給与之件」(1907年11月12日決裁『通達原義』明治35—41年)では、守衛、助手、看守、筆工、図工、看護手は一括し、給仕、小使、経師職、定傭夫、看護手見習い、職工が一くりにされている。小者という規程は生きているのである。
- 54) 「手続書」守衛からの経理部宛の報告書などより筆者が要約して作成。(経理部庶務課『守衛以下辞令原義』明治32年)。
- 55) 朝日商社より製鐵所へ差し出した「始末書」(経理部庶務課『守衛以下辞令原義』明治32年)。

- 56) 森建資前掲論文26頁によれば、助手は、創立当初に作られたものと別に、1916年研究所において助手という身分が設定された。本稿では、後者は対象としたものではない。
- 57) 1898年12月8日、工務部長大島道太郎より製鉄所長官和田維四郎宛、12月10日承諾（文書課『通達原義』自明治29年至同33年、）
- 58) 文書課相良常雄より経理部長大谷順作宛、1902年2月6日、『通達』自明治34至35年。
- 59) 工務部長委任権限（1898年12月長官伺定）、製銃部長委任権限（1900年6月長官伺定）、製鋼部長委任権限（1900年6月長官伺定）『例規提要』79—80頁。
- 60) 「助手ノ名称ハ職夫ニハ不適当ナラン鉄道ニテハ工夫ノ名称ヲ用ユル哉ニ考フ尚協議ノ上定メラレ度更伺出ニ及ハス」（「工務部助手名称制定及傭役ノ件」長官は朱書き、1898年12月、『例規提要』）
- 61) （「傭員名称及使役ニ関スル件」（1898年12月2日、文書課『通達原義』自明治29年至同33年、）
- 62) 「助手使役ニ関スル件」1900年6月、6月22日決裁、文書課『通達原義』自明治29年至同33年、「製銃製鋼及製品部助手傭役ノ件」1900年6月長官決済）
- 63) 「助手使役ノ件」1900年8月13日（文書課『通達原義』自明治29年至同33年、）
- 64) 『諸規程』明治37年1月至12月（庶務課秘書科『通達原義』自明治35年至同41年）
- 65) 『判任官官記辞令原義』明治34年8—12月
- 66) 同上
- 67) 同上
- 68) 同上
- 69) 同上
- 70) 同上
- 71) 同上
- 72) 同上
- 73) 同上
- 74) 『判任官以下官記辞令原義』明治34年1—8月
- 75) 同上
- 76) 同上
- 77) 同上
- 78) 同上
- 79) 同上
- 80) 島田晴雄「戦前製鐵所における労働事情一面接聴取記録」『三田学会雑誌』第62巻第1号、1969年1月
- 81) 『諸規程』明治37年1月—12月
- 82) 森建資前掲論文(1)25頁。
- 83) 「筆工及図工ノ名称設定ノ件」（1904年7月15日、庶務課秘書科『通達原義』自明治

35年至同41年)

- 84) 『判任官々記辞令原義』 明治33年 8 月以降
- 85) 同上。
- 86) (「技術雇及助手採用増給ノ場合ニ於ケル特別取扱手續ノ件」 1904年 7 月 2 日、庶務課秘書科『通達原義』自明治35年至同41年)
- 87) 「当部所属助手ニシテ技術及事務ニ従事スルモノノ区別」 今泉嘉一郎より文書課長 島岡亮太郎宛、『守衛以下官記辞令』 明治37年 5—9 月
- 88) 「今般筆工及図工ノ名称設定相成候ニ就テハ現時右名称相当ノ者ハ此際辞令ヲ用キス当然改称シタル者トシテ取扱可然」 (「助手以下筆工及図工ニ改称ノ件」 1904年 7 月18日施行、『守衛以下官記辞令』)
- 89) 庶務課『規定書類』 明治43年
- 90) 「本邦製鉄業労働事情概説」 2、『社会政策時報』 第66号、1926年 3 月
- 91) 森建資「官営八幡製鐵所の賃金管理」(1)(2)『経済学論集』(東京大学) 第71巻第 4 号、第72巻第 1 号、2006年 1 月、2006年 4 月

(長島 修、立命館大学経営学部教授)