

論 説

戦前日本の非正規労働者

— 官営八幡製鐵所における職夫について — (上)

長 島 修

目 次

- はじめに
1. 職夫と職工
 2. 製鐵所工事受負人
 3. 受負人と職夫 (人夫)
 4. 職夫の必要性

は じ め に

〈分析の視点〉

現代日本における保守党政権によって行われてきた、労働法制の改悪の中で、非正規労働者の割合は、30%以上にもなり、2008 年末には、多くの派遣労働者が、ホームレス化するという恐るべき基本的人権の崩壊を目の辺りにしている。まるで、戦前日本における非正規労働者の存在形態を彷彿とさせる状況が現れている。近現代史のなかで、人民の戦いによってきた人権や権利をいとも簡単に奪い去る現代は、まさに歴史の歯車を逆回転させている時代でもある。

経済史研究者として、大きな後退の中で、筆者はもう一度、非正規労働者の問題を詳細に検討してみたいと考えている。本論稿が、現代的問題の持っている意味を再考するうえでの一助となれば幸いである。筆者は、官営八幡製鐵所 (正式名称は、農商務省所管製鐵所、1925 年以降は商工省所管製鐵所、1896 - 1934 年以下単に製鐵所と略す) の資料を検討している中で、非正規労働者の問題にのみ集中して検討してきたわけではない。しかし、製鐵所側の経営関係資料を通じて、収集資料の中から非正規労働者の存在形態について、いくつかの興味深い資料を目にすることができた。本稿では、これに若干の資料や研究を追加して、戦前製鐵所の非正規労働の一端を明らかにしたい。それによって、職工という正規雇用労働者と非正規労働者の関係も見えてくるし、労働現場のなかで隠されていた実態にも光をあてることのできるのではないかと思われる。

日本における重工業大経営の労使関係を見る場合、基幹的工程を担う正規労働者を中心に検討することは当然のことである。しかし、一方で、製鐵所の中には、絶えず常に数千人規模で非正規労働者が存在していた。それは、量的に大きいばかりでなく、地域社会や労働運動にも大きな影響を与えていたのである。彼らは、正規労働者と密接な関連をもって、企業の円滑な経営を支えていたのである。正規労働者すら、下層社会の底辺にあったのかどうか議論になっ

ているなかで¹⁾、非正規労働者をどのように位置づけるべきか、とくにそれを、企業経営の中に位置づける作業は十分とはいえない。従来の近代日本労使関係研究は、主に職工に焦点が当てられていて、非正規労働者については、重工業経営の中に位置づけられず、独自に充分研究されてこなかったと思われる。

〈正史において語られる非正規労働者〉

製鐵所における、非正規労働者は、製鐵所との正式の雇用契約を結んでいたわけではないから、製鐵所の正史には当然叙述も少ないし、資料も限られている。

この非正規労働者について、『八幡製鐵所五十年誌』(202頁)²⁾においては、「運輸編」のなかの「荷役」という項目で紹介されている。同書では、何故、荷役が請負制度の下で行われたか、4つの要因をあげている。1、作業内容が複雑多岐で400を超える多数の種類がある、2、作業場所が多くしかもほとんど屋外作業である、3、年中無休の作業である、4、作業量の変動が多く、労働需要が浮動的である。そして、1932年1月には請負業者を纏めて社団法人八幡製鐵所運搬請負共済組合を設立し、「自由労働者」の「待遇改善」が行われた。注意すべきは、『八幡製鐵所五十年誌』においては、職夫供給人については一言も触れられておらず、請負業者のみが語られているにすぎない。

『八幡製鐵所八十年史』(1980年)では、協力会社の項目で次のように述べている。「当所の外注作業は、明治三十四年、官営製鐵所として創業を開始した当時から存在していたことは明らかであるが、その規模は極めて小さく、沖荷役、沿岸荷役、および貨車積卸作業が主体で、その他に、原料加工作業、転てつ作業など外注作業の範囲であった。また、協力会社の数も限られたごく少数のものであり、管理についても、すべて各主管部課が個々に行っていた。従って、当然のことながら、所としての外注作業に対する関心も希薄であったと推測され、外注作業に関する当時の資料もほとんど残されていない」(同上、下巻、315頁)

そして、荷役、原料加工などに外注企業を利用していたことが紹介されていて、外注の概要が簡単に叙述されている。もう一つ、製鐵所独自の労務供給を専門に扱う「労務供給業」が存在していたことを明らかにしている。つまり、非正規労働者として、前者は、製鐵所から様々な仕事を請負って、それを傘下の労働者を使役して、その請負料金を製鐵所と契約に従って、取得する。後者は、製鐵所に従属し、専ら労務供給を製鐵所の労働需要にあわせて供給する業者であり、その支配下に多くの労働者を抱えている。

両者は「労働者募集の要領が人夫供給業と同じ方法であったため、混同されがちであったが実態は別個のものである」(同上 317 - 319頁)。『八幡製鐵所八十年史』は、非正規労働者の存在形態について、『八幡製鐵所五十年誌』より立ち入った記述がされている。しかし、資料的

1) 西成田豊『近代日本労働史』(有斐閣、2007年)第4章参照。

2) 『八幡製鐵所五十年誌』(1950年、202頁)

制約から、その存在形態については、積極的に語られているとはいえない。

『八幡商工会議所全史』（1965年10月）においては、職夫供給人について、言及している。それによれば、労働者の住居が製鐵所周辺（現在の春の町1丁目、本町3丁目豊山神社側）に作られ、「千人小屋」といわれた。それが、次第に労働下宿として労働者の統轄機構もかねる形態へ発展したといわれている。「千人小屋」の制度がそのまま「労働下宿」へと発展したのかは定かではないと、記述している。製鐵所職夫供給人として、大正一昭和期に波多野組、川原組、岡田組、酒井組、久野組、門司組、上野組の6つの組があり、その傘下の代人（下宿を営んでいた「世話役」と推測される）の名前も書き出されている。労働下宿も各町にあったことが名称も明らかにされている。しかし、これらの職夫供給人と製鐵所との関係などには言及されていない。

『八幡製鐵所労働運動誌』（1953年4月、八幡製鐵株式会社八幡製鐵所）は、八幡製鐵所の労働運動に関係する保安掛であった甲斐募が収集した資料を中心にまとめたものである。労働運動の記述が主なものである。そこにはしばしば職夫の問題も触れられているが、断片的であるため、雇用全体の中の位置づけなどは不十分になっている。

官営時代の製鐵所の非正規労働者は、製鐵所のある作業や工事を請負う請負業者のもとで使役される請負職夫（あるいは人夫）と製鐵所の統制のもとで、製鐵所の命令にしたがって、臨時職夫を供給する職夫供給人によって、製鐵所に供給される職夫と二つに分けることができる。しばしば、両者は重なり合っている場合もあって、複雑な様相を見せているが、『八幡製鐵所八十年史』の叙述にしたがって分類し、それぞれについて検討してゆきたい。

〈戦前日本の重工業大経営における非正規労働者の研究〉

製鐵所は、海外からの技術導入によって成立した経営であるから、基幹的労働過程は、親方請負など間接的労使関係に依存していなかった。直接的労使関係によって一挙に成立したと考えてよい。しかし、同時にこの周囲には、請負業や労働供給業者が配置されることが必要であった。

製鐵所の非正規労働者は、研究が無いわけではない。時里奉明、島田晴雄、大里仁士³⁾、森建資、兵藤釗、三宅明正⁴⁾、西成田豊、飯田賢一⁵⁾、清水憲一⁶⁾、来島浩、東條由紀彦⁷⁾などの研究において言及され、取り上げられてきた。

3) 大里仁士「官営八幡製鐵所草創期における労働関係の資料的検討（1）（2）」（『八幡大学論集』第35巻第3号、4号、1984年12月、1985年3月）は、職夫に関する資料的紹介の意味は大きいですが、その中身や意味していることを検討するという点では不十分である。

4) 三宅明正「第1次大戦後の重工業大経営労働運動—1920年八幡製鐵所大争議を中心に—」（『日本史研究』第197号、1979年1月）

5) 飯田賢一「近代鉄鋼技術の発展と労働力」（鉄鋼と鉄道研究部会、国際連合大学、1981年）

6) 『わが故郷八幡』清水憲一執筆285—286頁。

7) 東條由紀彦は、同職集団の形成があつて、幕末釜石大島高炉の成功があつたが、その第2世代の形成に製鐵業は失敗したという論点を提起したが、1901年、製鐵所の操業については、明言されていない（東條由紀彦『近代・労働・市民社会—近代日本の歴史認識—』ミネルヴァ書房、2005年）。製鐵所そのもので「同職集団」にかわるユニットを養成する必要があつたのではないか。東條は鉄鋼作業労働の全雇用構造の問題から位置づけるという観点が弱い。

また、長崎造船所について分析した西成田豊、中西洋一は、人夫供給請負制があり、不熟練労働力の確保にあたっていたこと、実際の使役が「代人」によっておこなわれていたこと、1900年には、特定の人物に人夫供給を請け負わせる「人夫供給制」が成立したことを明らかにしている⁸⁾。西成田、中西の分析は、製鐵所の職夫供給制に類似した制度が先行して存在していたことを指摘している⁹⁾。

来島浩が執筆している『北九州市史』産業経済編第2編、第3章¹⁰⁾は、職夫の状態を詳しく分析しているものであるが、『八幡製鐵所八十年史』や橋本能保利の論文(後述)に依拠しているためか、それ以上の詳細な実態を内在的に明らかにするという点では不十分な点も少なくない。

注目される三宅明正の論文は、製鐵所内部の労働関係資料を利用して、製鐵所労働者の階層的統轄機構を分析し、職夫供給人の労友会への支持の存在や職夫の労働運動における役割などを明らかにした。職工のみならず、最底辺にいた職夫も含めて製鐵所の労使関係をとらえようとする研究であった。労働関係資料の閲覧が難しくなっている現状において、1920年大争議の実態にせまった貴重な研究論文となっている。兵藤の研究において、職夫の存在と位置づけが不十分であるとの指摘もなされており、三宅のこうした論点を発展させる研究が、その後多く現れていないことを考えると、職夫の存在形態を追求する研究の重要性は依然としてあるのではないかと考える。

時里奉明は、「臨時職夫傭役規程」の制定過程を明らかにした。創立期製鐵所の「供給職夫」が、第1次拡張期の多様な労働力需要から創出されたことを資料的に明らかにした¹¹⁾。「臨時職夫傭役規程」を検討した業績は、はじめてのものであろう。高く評価される論文である。ただ、請負人下での職夫と供給職夫の両者を区別して論じていないため、非正規労働者の存在形態を正確に捉えていない。また、時里は、第1次拡張になって、「多様な労働力需要に対応するため」、「職夫」(供給職夫)を創出した、としているが、『八幡製鐵所五十年誌』の巻末表(時里も掲げている)では、1905年から職夫の人数統計が掲げられて、職夫3073人、職工6155人となっていることから、明らかなように、職夫はそれ以前に膨大な量が存在していたのである。こうした点について、時里の論旨は、答えることができない。第1次拡張以前にも多く

8) 西成田豊『近代日本労資関係史の研究』(東京大学出版会、1988年9月)89～91頁、中西洋一『日本近代化の基礎過程—長崎造船所とその労資関係：1855～1903年—』下、東京大学出版会、2003年10月)587～595頁。

9) 三菱長崎造船所の職夫供給人は、造船所に人夫を供給することを義務付けられている点、人数確保できない場合は、過怠金を支払うことをもとめられている点、請負人の費用で「バラック」をたてて常に200人以上の人夫を確保しておくことを求められている点など、製鐵所の職夫供給人と引き比べて類似したものである。

10) 北九州市編『北九州市史』産業経済編第2編、第3章、1991年

11) 時里奉明「製鐵所創立期の労働者—「職夫」の創出過程—」(『九州国際大学 経営経済論集』第10巻第3号、2004年3月)130頁

存在していたとすれば、どのように考えるべきかは検討しなければならない。

また、職夫の実態に迫った橋本能保利の調査報告がある¹²⁾。橋本は、実態調査によって、職夫を明らかにした貴重な調査報告である。橋本の調査は、1920年大争議前後の職夫供給人の実態を詳細に報告しており、当時の状況を最も正確に反映している唯一の資料である。ただ、時期が限定されているから、その前後については、補完する必要があるし、職夫供給人の形成過程、職夫と呼ばれる非正規労働者の管理について、立ち入った検討は十分ではない。

広川禎秀¹³⁾は、1920年の2回にわたる大争議を分析し、それを主導した労友会が、職夫層を多数組織していたが、その役員には職夫は1名しか入っておらず、一般職工を支持基盤としていたことを明らかにした。年功制から排除された職夫が底辺に存在していたこと、熟練労働者—未熟練労働者—不熟練労働者というヒラルキーの頂点にたつ職長層、同時に作業・経営の計画的遂行の体制に必要な管理監督労働という二つの労働管理体制が成立していたことを明らかにした。しかし、ここでも職夫の管理と実態には十分解明されることはなかった。ただ、熟練職工層の実権の後退と一定の科学的知識を身につけた職工の必要性が増していたという指摘もされている点は注目に値する。

飯田賢一¹⁴⁾は、鉄鋼技術の発展と労働力の関係を論じて、創立当初の補助労働に従事する不熟練労働者の割合の高さを示し、それが次第に熟練を獲得し、定着率を増していった事情を福利厚生整備との関連やインセンティブ政策の導入との関連で述べられているが、そうした中でも、非正規労働者である職夫が何故一定割合存在しているのかという事情には踏み込んだ考察を加えていないのである。労働力の中に職夫は、視野に納められていないのである。

飯田が主に依拠している研究は、島田晴雄の論文である。島田¹⁵⁾は、「明治三十五年製鐵所製鋼部人名録」（筆者未見）を整理して、創立期の初期において、製鋼部職工225人に対して、「補助労働に従事する不熟練労働者」（平炉原料定夫、工夫金工、木工、小使、倉庫番など）179名がいるとしている。しかし、ここには、請負などの間接的雇用関係にある「人夫」は含まれていないとしているのである。所内雇用構造の全貌を示すものではないと断わっている。島田は、創立期から定着的職工が一定存在していることを指摘しつつも、同時に「職夫層の恒常的雇用」¹⁶⁾を本職工の安定雇用を支えた点を指摘している。しかし、それを深めているわけではない。

これに対して、兵藤藤によれば、第1次大戦後、職工において企業内昇進システムが形成され、

12) 橋本能保利「本邦製鐵業労働事情概説」(3)『社会政策時報』第66号、1926年3月)

13) 広川禎秀「八幡製鉄所における1920年ストライキ」(大阪市大『人文研究』第24巻第10分冊、1972年12月)

14) 飯田賢一「近代鉄鋼技術の発展と労働力」(鉄鋼と鉄道研究会、国際連合大学、1981年)の研究は、職夫の存在については、一言もふれていない。

15) 島田晴雄「年功制の史的形成について—戦前八幡製鐵所の事例研究—」(『三田学会雑誌』第61巻第4号、1968年4月)

16) 島田同上論文68頁。ただ、直払い職夫に関する記述は正確さを欠いている(70頁)。

その定着率も増加するにしたがって、雇用変動の調節弁として社外工など非正規労働者が利用されるようになってきた。これとともに、職夫供給人による職夫の供給への依拠する割合が増加していった。第1次大戦後には、職工と類似する作業に従事する職夫（指定職夫）も増加していったが、彼等の常用労働者化への途は殆んど閉ざされていた¹⁷⁾。この説明は、事態の一面を論理的に見事に描いているが、製鐵所には創立期より一貫して、大量に職夫が存在している状況を説明することができない。また、島田の述べるように、創立期より定着している職工が存在し、職夫層が「恒常的」に存在しているとすれば、兵藤のきれいな論理もまた検討する必要がある。

職夫について、資料的にもっとも詳細に検討した研究は、森建資のものがある¹⁸⁾。森の研究は、それまでの正史および橋本の調査のレベルをこえ、時里の研究をさらに拡大している最も注目すべき最近の研究である。職夫についての規程などを検討し、その労務管理の実態にせまったものである。ただ、森の研究は、職夫供給人と職夫（直払職夫、指定職夫）を検討しているが、職夫供給人と請負人との関係および職夫管理の問題やその形成過程については、記述が希薄になっており、検討すべき点も少なくない。

様々な学術的研究、労働問題研究¹⁹⁾が、近代日本の非正規労働者の問題を正面から取扱ってこなかったのは、重工業経営における年功序列賃金、終身雇用、キャリア形成、正規従業員の身分制度など日本的労使慣行に問題の関心があり、その労使慣行自体が、非正規労働者の存在によって支えられてきたという点に、充分注意をはらってこなかったからだと筆者は考える。非正規労働者は、年功賃金（昇給）や終身雇用といった日本的労使慣行からは無縁の存在である。あるいは、日本的労使慣行が、非正規労働者の存在と密接に関わっていた点について、充分考慮してこなかったが故に、この問題を看過してきたのではないか（論理に組み込むことを軽視してきた）と思われる。勿論、本職工（正規労働者）が、企業活動の中核的担い手であり、その労使慣行について掘り下げて研究することは大いに意義のあることはいまでもない²⁰⁾。他方、

17) 兵藤剣『日本における労資関係の展開』（東京大学出版会、1971年2月）

18) 森建資「官営八幡製鐵所の労務管理」（1）（『経済学論集』（東京大学）、第71巻第1号）。森建資の研究は、兵藤を批判して、間接的労資関係から直接的労資関係へと変わったということはあるが、他方で「中央管理部屋」が各工場の権限を中央に吸収した点を指摘している。これは、労務部による各部所＝工場＝職場の労務管理権限を労務部に集中したことをさしているが、同時に重工業経営のなかで、直接的労資関係の下でも、絶えず非正規労働者を労働需要変動の補完あるいはバッファーとして生み出し、そのメカニズムを作り出したことにこそ、その本質があると筆者は考える。

19) 労使関係史の研究で、非正規労働者問題に科学的に分析してきた数少ない研究者は、西成田豊であり、近年のその業績は、『在日朝鮮人の「世界」と「帝国」国家』（東京大学出版会、1997年）、前掲『近代日本労働史』として結実している。

また、戦後製鐵所の非正規労働の実態を、身をもって体験し、「労働下宿」の実態を描き出した鎌田慧『死に絶えた風景』（社会思想社、現代教養文庫、1994年）は優れたものである。そのほかに深田俊祐『新日鐵の底辺から』（三一書房、1971年）がある。これらは、いずれも、参考となるドキュメンタリーである。

20) 市原博「職務能力開発と身分制度」（『歴史と経済』第203号、2009年4月）では身分制度の形成とキャリア学歴との関連について、検討した実証的研究成果である。しかし、重工業経営（製鐵所）の身分制度の最底辺にあった臨時職夫、請負職夫については、考察の対象になっていない。キャリアとは無縁の、そこか

現代労働問題の研究では、不安定就業、臨時工、社外工などの研究は豊富である。

非正規労働者の研究が、また資料的に困難を極めていたことも確かである。非正規労働者の雇用関係は、重工業大経営との間で結ばれているのではなく、大経営に従属する零細な請負業者又は労務供給人との間で結ばれていたからである。本稿では、製鐵所における職夫管理の形成過程を中心に、職夫の性格について経営史的に考察してゆく。時期は、官営時代（1896－1934）に限定しておく。

1. 職夫と職工

〈職夫と職工〉

製鐵所においては、職工に対して、非正規労働者は、職夫とされているが、この職夫という語句もまた、歴史的には、必ずしも非正規労働者を表す言葉とは限らないのである。

製鐵所においては、職工規則制定によって、人夫と職工が明確に区別されるようになった²¹⁾。それまでは、職夫というのは、職工と人夫をさす言葉とってよいであろう。

製鐵所が編纂した『例規提要』（1901）の目次によれば、第3類 職夫となっており、第1節傭人、第2節職工、第3節鉦夫に分かれており、職員以外はこの3種類に分けられていた（表1）。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。

表1 『製鐵所例規提要』の構成

第1類	官制庶務及職員	第1節	官制及官衙設置
		第2節	庶務服務及び懲戒
		第3節	任用及試験
		第4節	傭外国人
第2類	給与	第1節	俸給及退官賜金
		第2節	旅費
		第3節	雑給
第3類	職夫	第1節	傭人
		第2節	職工
		第3節	鉦夫
第4類	取締	第1節	守衛及請願巡查
		第2節	工場出入及縦覧
		第3節	消防及諸取締
第5類	衛星及病院		
第6類	通信及運搬		
第7類	土木及鉦業		
第8類	報告及統計		
第9類	官舎		
第10類	会計	第1節	通則
		第2節	予算及予備金
		第3節	出納及保管
		第4節	決算及証明
		第5節	物品及官有財産
		第6節	工事及物件貸借
第11類	雑件		

資料：『製鐵所例規提要』1901年6月

らはじき出された膨大な非正規労働者群の絶望的な格差と正規労働者の格差にも考察のメスを入れる必要があると思われる。

沼尻晃伸「現代化過程における日本の雇用—企業と「公共性」—」（『歴史と経済』第203号、2009年4月）は、「民間大経営における雇用の「内部化」という事態」を「現代化過程」ととらえるという主張をおこなっている。これは、大会報告の趣旨説明であるから、多くの研究者の共通認識となっているのかも知れないが、こうした歴史認識に本稿は、批判的見解を表明するものである。

21) 時里奉明「製鐵所創立期の労働者—「職夫」の創出過程—」（『九州国際大学 経営経済論集』第10巻第3号、2004年3月）130頁

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。創立期においては、「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。しかし、傭人の範疇は、次第に狭められてゆき、1927年11月に定められた「傭人規程」²²⁾によれば、「傭人トハ自動車運転手、給仕、小使、経師職及傭夫ヲ謂フ」（第1条）とされている。

〈従業員と職工と職夫〉

「従業員」という言葉もしばしば使われているが、これもまた曖昧である。1927年「従業員会館規程」²³⁾が制定されて、大谷会館が設立されている。この規定には「従業員」の範疇が示されておらず、「本所従業員ノ心身ノ修養鍛錬趣味娯楽ノ涵養向上並休養慰安社交親睦ニ資スヘキ事業ヲ営ムヲ目的トス」と書かれているが、従業員の範疇は示されていない。

ところが、「大谷会館細則」²⁴⁾には「会員ハ本所職工、普通船員、諸傭人及共済組合購買部傭人」とされている。利用資格には、「職員」およびその家族も認められている。従業員会館は、懇談会会員が、委員を務めて、管理運営にあたっていることから、もともとは懇談会会員である職工を中心にしたものであるが、傭人、職員も利用者にいれたことから従業員会館という名称を使用したものと思われるのである。

注目すべきは、勤続表彰規程である。それは、製鐵所にとっては、勤続年数を高め、経営に対するロイヤリティを高める一つ手段であったからである。それまで、職員、職工、傭人と別個に定められてきた規程が、1924年には、「製鐵所従業員勤続表彰規程」²⁵⁾という表現となり、職員職工も同じ規定になった。表彰規程もそれぞれに適用に差はあるものの²⁶⁾、同じ規定になっていた。ただし、従業員とは、小使見習、臨時傭夫、試験職工、臨時職工を除くとなっており、従業員の範疇は、定められていた。1924年のこの規定により、「勤続職員表彰内規」「勤続職工表彰内規」「勤続傭人表彰内規」は廃止され、一本化された。

ここに、従業員という範疇が、職員、職工、傭人で勤続という点では、同じレベルの取扱になった。従業員範疇が、確立されてゆくことになる。これら従業員は、11月18日の起業記念日に長官より表彰されたのである。身分上の格差はあっても、勤続上、従業員という点では、同じレベルの処遇が与えられたのである。

しかし、ここには職夫（非正規労働者）は、明確に排除されているのである。いわば、福利厚生、

22) 「傭人規程」（1927年11月1日、鉄達156号『通達』昭和二年）。傭人については、長島修「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」（『立命館大学人文科学研究紀要』第93号、2009年）参照。

23) 「製鐵所従業員会館規程」（1927年4月1日施行、『通達』昭和二年）

24) 「大谷会館細則」（1927年4月1日施行、『通達』昭和二年）

25) 「製鐵所従業員勤続表彰規程」1924年9月22日、鉄達32号、所中一般、『例規原義』昭和五年下）

26) 勤続10年（職員を除く）、勤続15年（高等官、判任官を除く）、同20年、25年、30年に達したものは、表彰されて、記念品が授与された（同上）。

勤続、表彰といった分野において従業員という表現が現れているのであるが、労働の現場における階層構造の中では、明確な格差構造が構成されていたのである。しかも、公式には職夫は、従業員の範疇に入れられてはいなかったのである。

製鐵所の編纂した労働者向の時報『くろかね』には従業員という言葉がたびたび出てくる²⁷⁾。1919年12月15日「本所従業員三萬五千名」という記事の中には、職員、職工、給仕小使諸傭夫の内訳数字が掲載され、「右の外毎日約七八千人の供給職夫が各部に分属して作業に従事して居る」と書かれている。ここでは、従業員の中には、職夫も明らかに含まれている。1920年大争議²⁸⁾の際に、製鐵所長官は、紙上において「従業員諸君に告ぐ」²⁹⁾と題する訴えをおこなっている。この場合の従業員は職夫も想定されているのではないかと思われる。

また「所員」という言葉も初期にはたびたび出現している。「所員勤務取締ノ件」（1900年5月、官房第129号長官達）、「所員服務ニ関スル件」（1900年4月、長官口論）「所員ノ監督其他ニ関スル件」（1901年4月、長官訓諭）³⁰⁾などであるが、ここでは職員をさしている。あるいは官吏をさしているといってもよい。職工、職夫は含まれていない。ただ、「所中一般」という場合には、職工にたいしても当然適応されていた。

職夫という言葉は、職工規則制定以前には、正規の労働者および非正規労働者（請負、人夫）など両者をさす言葉であったが、職工規則制定により、職夫と職工は区別された。一般に、従業員という語句には、職夫が含まれている場合もある。しかし、従業員という言葉は、職夫を排除している場合もある。その意味では、従業員という言葉は、かなり曖昧に都合よく使分けられていたのである。

〈製鐵所の発展と職工・職夫数〉

職夫と職工の人数は、表2に掲載した。職夫の人数³¹⁾は平均であるが、1905年からしか掲げられていない。1905年は職工の半分が職夫であるが、その後次第に減少してゆき、1915年から再び上昇している。しかし、この間は逆に職工1人当たり鋼塊生産は増加し、生産性が上昇している。固定資本は2倍に上昇し、大規模な設備投資が進められていたことを示している。赤字からの脱却も遂げて製鐵所経営は、いわば一つの安定的な時期を迎えたのである。その間は、職工の生産性は著しく上昇し、職夫を相対的に減らしながら、経営的な確立を納めた。この時期は、第1・2次拡張期であり、建設が大々的に行われていたわけであるから、土木・建

27) 『くろかね』第8号，1919年12月15日

28) 三宅，広川論文を参照。

29) 「くろかね」第11号，1920年2月15日

30) すべて『製鐵所例規提要』所収。

31) 『八幡製鐵所五十年誌』の巻末付表では、職夫は作業職夫及び現業職夫の合計であり、1日平均の人数とある。作業職夫および現業職夫がどの範囲のものであるかは、不明。『日本製鉄株式会社史』694頁によれば、臨時職夫が作業職夫と現業職夫にわかれている。したがって、『八幡製鐵所五十年誌』巻末付表は、臨時職夫の数値であり、請負職夫は含まれていないと思われる。

表 2 製鐵所の経営と職工職夫

(単位: 円, トン)

	固定資本	損益	銑鉄 生産高	鋼塊 生産高	鋼塊トン当 固定資本	職工	職工1人当 鋼塊生産	職夫	職員	職工職員 比	職員 率	職工職夫 比	職員 率
1896									39				
1897									80				
1898	0					34			114	0.30			
1899	0	229				81			362	0.22			
1900	5,106,766	(23,678)	876			266			490	0.54			
1901	9,984,154	(1,267,252)	30,041	11,341	880.4	2283	5.0		504	4.53			
1902	10,056,787	(1,349,778)	10,218	32,316	311.2	1,763	18.3		438	4.03			
1903	10,390,238	(981,185)	0	42,265	245.8	1,729	24.4		629	2.75			
1904	12,709,193	(990,175)	32,503	61,980	205.1	3,610	17.2		704	5.13			
1905	15,536,832	(963,194)	88,441	86,848	178.9	6,155	14.1	3,073	712	8.64		49.9	
1906	17,618,410	(1,697,512)	100,570	134,302	131.2	7,263	18.5	3,058	829	8.76		42.1	
1907	19,981,850	(1,694,247)	96,758	141,877	140.8	7,876	18.0	3,086	844	9.33		39.2	
1908	24,480,506	(1,280,683)	103,056	131,532	186.1	7,602	17.3	2,612	879	8.65		34.4	
1909	28,137,062	(880,963)	116,059	157,720	178.4	6,457	24.4	1,562	882	7.32		24.2	
1910	28,752,660	52,003	129,122	209,740	137.1	6,380	32.9	920	810	7.88		14.4	
1911	31,764,811	1,546,286	147,668	233,459	136.1	6,483	36.0	1,426	892	7.27		22.0	
1912	33,984,230	4,838,764	177,880	276,327	123.0	6,949	39.8	1,830	914	7.60		26.3	
1913	34,285,484	4,404,860	178,714	304,089	112.7	8,767	34.7	2,124	919	9.54		24.2	
1914	35,795,945	6,254,550	221,676	333,795	107.2	9,884	33.8	2,444	991	9.97		24.7	
1915	39,910,354	13,507,834	246,724	382,142	104.4	12,567	30.4	2,348	1,041	12.07		18.7	
1916	43,122,426	30,575,572	302,058	472,336	91.3	13,073	36.1	3,934	1,214	10.77		30.1	
1917	46,728,790	45,645,343	298,826	480,729	97.2	14,128	34.0	4,212	1,343	10.52		29.8	
1918	51,782,679	57,727,296	269,185	453,824	114.1	15,822	28.7	4,892	1,573	10.06		30.9	
1919	62,640,359	5,094,823	267,265	437,592	143.1	16,273	26.9	5,954	1,964	8.29		36.6	
1920	74,153,339	14,743	243,572	448,920	165.2	17,190	26.1	6,185	2,278	7.55		36.0	
1921	92,321,511	9,122	407,207	516,444	178.8	16,434	31.4	5,057	2,444	6.72		30.8	
1922	104,909,432	13,478	465,577	593,791	176.7	16,044	37.0	4,807	2,261	7.10		30.0	
1923	120,147,166	438,498	485,238	632,775	189.9	16,627	38.1	5,566	2,467	6.74		33.5	
1924	128,409,290	866,772	489,260	684,658	187.6	17,211	39.8	6,338	2,238	7.69		36.8	
1925	134,220,930	1,357,804	585,768	863,457	155.4	17,812	48.5	5,140	1,750	10.18		28.9	
1926	140,361,342	2,009,280	654,079	979,639	143.3	17,761	55.2	5,133	1,805	9.84		28.9	
合計		163,228,590											

資料 損益は『製鐵所起業二十五年誌』102～103頁, 固定資本は、『明治大正財政史』第2巻
会計制度付表第2,3表, 『八幡製鐵所五十年誌』

注: 固定資本, 損益は円。銑鉄, 鋼塊生産高はトン。

築などの労働にも相当の人数が割かれていた。そして、生産過程の基本は職工中心に行われていたと推測される。

しかしながら、第1次大戦を契機に職夫の割合は再び増加し、職工の大体3分の1前後を占めるようになるのである。しかも、職夫の変動が激しく、同時に職工の労働生産性は急上昇して行くのである。兵藤が、指摘した景気変動のバッファーに利用するシステムがほぼ形成されたとの指摘は的を得ているといわなければならない³²⁾。こうしたシステムがあればこそ、生

32) 兵藤前掲書 431 - 432 頁。

産性の上昇が実現できたのである。1916年からの職夫の絶対数の増加は、第3次拡張工事の開始と大戦後半の労働需要の増加に対して、職夫を大量に使用したためである。

職夫の中でも臨時職夫（供給職夫）と受負職夫の内訳はわからない。1920年大争議の頃の新聞記事によれば、2月10日通門した人数では、職工10,347名、職夫4,313名、受負人夫769名として略平常に戻ったとしている³³⁾。受負人夫つまり受負人のもとで使役される職夫は、供給職夫よりは、かなり少なかったようである。

2. 製鐵所工事受負人

〈製鐵所工事の請負〉

製鐵所工事は随意契約による場合もあるが、競争入札によるものもしばしば行なわれた。

新聞紙上に請負広告を出して受負人を公募した。『門司新報』（1905年4月8日）に掲載された広告を検討してみよう。

「工事受負広告

一、木骨煉瓦造平屋

此建坪百参拾四坪

入札保証金ハ各自ニ総代金ノ百分ノ五以上右受負望ノ者ハ各自満式カ年来引続キ建築業ニ従事シタルコト市区町村ノ証明シタル書面ヲ携帯シ当所就キ入札心得書仕様書面契約書案現場等熟覽ノ上四月十五日午前十一時三十五分迄ニ当所へ入札書差出ス可シ（郵便ニテモ差支ナシ）同時開札ス

本契約ハ製鐵所長官中村雄次郎担任ス

明治三十八年四月一日」

工事受負人は、入札保証金を総代金の5%用意し、一定の経験を証明する書類を準備した上で、現場を熟覽し、入札することを求められた。入札の担任者は、中村雄次郎長官となっているが、最後の担任者は各部所の工事の場合は部所長名が記載された。工事受負は、各部所の責任でおこなわれていたのである。この場合は、長官になっている。

こうした広告は、しばしば、新聞紙上に現れており、工事受負者は、こうした広告に基づいて、様々な土木工事などを受け負っていったのである。

ただし、随意契約については、製鐵所が業者を指定していた。官庁の契約は、基本的には、競争入札であるが、製鐵所の場合、特殊な位置づけから、随意契約が認められていたのである。

33) 『福岡日日新聞』1920年2月11日

〈工事受負人〉

1899年7月19日に「製鐵所工事受負人心得書」³⁴⁾がつくられ、1903年6月12日³⁵⁾に改正された。担保として、納入する公債などの規程が若干変更されているが、基本的には本稿の考察視点に関する限り、大きな変更点はない。

1000円未満の受負工事については、この心得書により規定された。

契約が成立した場合、受負人は期日までに、受負金額以内で、製鐵所掛官の検査をうけた材料を使って、工事の完了をすることを求められ（第2, 5条）、工事の遅延に対しては、1日毎に受負代金の0.5%の延滞償金を支払わなければならなかった。

「第十條 受負人ノ使役者中（下受負人ノ使役共）製鐵所ノ事業ニ対シ不都合ノ所為ヲ為シタルモノト認ムルトキハ製鐵所ハ其ノ者ノ使役停止ヲ命スヘシ但本条ニ依リ使役停止ヲ命セラレタル者ハ爾後製鐵所ニ出入スルヲ許サズ」

この条項は、下受からさらにその下の下受業者いたことをうかがわせると同時に、受負業者が使用する「使役者」の管理監督について受負業者が責任を持つことを明らかにしたものである。

「第十二條 受負人ハ工事中現場ニ出頭シ取締リヲ為シ工事中ニ生シタル損害ハ一切負担スヘシ若シ天災又ハ非常避クヘカラサル事変ノ為本受書ニ明記スル期限内ニ工事落成スルコトアタワサルトキハ其実証ヲ挙ケ相当ノ延期ヲ請求スルコトヲ得（以下略）」

受負人は、期日までに工事完成のプレッシャーを受けながら、現場の一切の責任を負担することを求められていたのである。人夫の取締責任は、受負人がおっていた。

受負仕事には、保証人を必要とした。受負人が「義務ヲ履行スルコト能ハサルカ又ハ履行セサルトキハ」（第13条）、保証人が代わって、義務を負担することとなっていた。

随意契約の場合には³⁶⁾、「受負代金ハ工事落成検査済ノ上請求可仕候」とあるように、受負人は、工事の受注から完成・検査が済むまで、代金をえることできないので、その間の運転資金は自分で調達しなければならなかったし、同時に事前に公債を一定額納めることを要求されるなど、信用を製鐵所からまったく得ることができなかったのである。しかし、受負人の使役する職夫には賃金を毎日又は毎週支払うことを求められることから、職夫に対する賃金支払いを遅らせたり、支払いを出来るだけ節約する所業が蔓延化していったのである。

一方、受負人は、一旦受負った工事については、確実に決められた仕様で、契約期間内に完

34) 「製鐵所工事受負人心得書」（1899年7月19日、『規程ニ関スル書類』自明治三十四年至同三十六年）所収。「受負」と「請負」と二つあるが意味は同じである。資料によって、両方が使用されている。煩雑であるが、資料の記載にあわせて、両者を使用することとする。

35) 『規定書類』明治四十一年

36) 「随意契約ニ係ル工事受負人心得書通達ノ件」（1903年6月12日、『規程ニ関スル書類』自明治三十四年至同三十六年）所収。工事受負人に対しては、競争入札の場合も同様であった。

成させることを強く求められていた。

〈構内荷扱人心得³⁷⁾〉

構内荷扱人とは当初需用物品の供給受給人、製作品買受人、「当所ノ命シタル運搬受給人」等の「委託ヲ受けテ労力ヲ供給スルモノヲ構内荷扱人（下請人ト称スルモノヲ包含ス）」としていた。つまり、物品供給業者、製品販売業者の委託をうけて運搬労働力を供給する者や、製鐵所が命じた運搬受給人に労働力を供給する者を「構内荷扱人」とした。構内荷扱人は、後の職夫供給人を含む運搬労働供給人のことであった。

「構内荷扱人ニ関シテハ是迄何等ノ規定モ無之ヲ為メ往々委託者ニ対シ不当ノ賃金ヲ貪リ其他不当ノ行為ヲナシタルヤノ聞モ有之候³⁸⁾」とあるように、使用している労働者に対する不適切な行為も目立っていた。

①構内荷扱人は出入門鑑の交付を受けること（第2条）、

②賃金を支払わなかったり、長時間労働を強いるなどのことを防止するため、「取扱物品ニ対スル相当賃金ノ最高額ヲ定メ当所ニ届出テ承認ヲ受」けること。最低額ではなく、最高額の届出制とした。そして、それ以上の賃金を受けることができないとした（第4条）。製鐵所は、コストの管理という観点から、職夫賃金を考えていたのである。しかし、荷扱人に対する強制力は限定的であったが（コスト管理という観点からではあるが）、製鐵所が職夫賃金に介入する姿勢を示すものであった。

③次のような行為を行なった場合は出入り禁止とした。

「一暴行脅迫カ間敷行為、二執業ニ障害ヲ加ヘタルモノ、三監督員ノ命令ヲ遵奉セサルモノ、四第四条ニ違反シタ不当ノ賃金ヲ要求シタルモノ」

職夫供給人に対する最初の規程と思われるが、ここでは、製鐵所は職夫の賃金の最高額を届出制で承認し、それ以上の支払いを拒否するという、運搬費を節約する観点から、運搬供給受給人にたいする規制を考えていた。職夫の待遇改善という観点は希薄であったのである。

〈明治後半製鐵所の受給人〉

製鐵所の受給人についてみると、製鐵所では、運搬受給人と工事受給人の2つに分類していた（表3）。

1908年7月に製鐵所が各部に紹介して調査した資料を整理したのが、表3である。同資料³⁹⁾は、製鐵所が受給人をどの程度使っているか調査したものである。製鐵所としては、全体として受給人について把握していなかったが故に、庶務課雑事科が、各部課の受給人の実態を調査しようとしたのである。50名の名簿をみると、まず、受給人は、各部から請け負って仕

37) 「構内荷扱人心得」（1904年7月4日決裁、『諸規定』明治三十七年1-12月）

38) 「構内荷扱人心得制定並其執行方ノ件」（1904年7月4日決裁、『諸規定』明治三十七年1-12月）

39) 「各部照会案」（1908年7月10日決裁、『原義及通達綴』明治三十九年）

表 3 運搬受負人及び工事受負人使役人夫人員調べ

人名	雇用部署	請負人種類	使役人員	住所	備考
磯部松蔵	経理部	運搬受負人	150		
久富季九郎	統鉄部、経理部、鋼材部、運搬	運搬受負人	350	八幡町尾倉	1902年佐賀県よ り来幡小花冬吉の 下で運搬請負
郵船会社出張人	経理部運搬	運搬受負人	120		
岡本三木蔵	工務部工事受負人(運搬 と両方)、統鉄部、経理 部運搬	運搬受負人	150	八幡	国粋会八幡支部長
末松善平	工務部	運搬受負人	70	黒崎	
真鍋弁治	経理部運搬	運搬受負人	30	八幡町尾倉	
過能徳蔵	経理部	運搬受負人	20		職夫供給会社設立
大原喜久助	鋼材部、統鉄部	運搬受負人	40	八幡町尾倉	
高橋才吉	経理部	運搬受負人	30		
河野房吉		運搬受負人	100		
門司松太郎	統鉄部運搬	運搬受負人	6		
奥廣丈助	経理部運搬	工務部	125	八幡町尾倉	1918年職夫供給 門司組を設立
増田礼太郎	統鉄部運搬	工務部	50		
竹下秀次郎	工務部	工務部	35		
宮木喜作	工務部	工務部	300		
稲住兼吉	工務部	工務部	120	八幡町枝光	
石井永吉	工務部	工務部	50	小倉市	1899年建築請負 開始
吉田春次郎	工務部	工務部	*50	下関市	
瀬良嘉助	工務部	工務部	8	八幡町	
泉山勘之助	工務部	工務部	20		
岡田大吉	工務部	工務部	4	黒崎	
峰山慶蔵	工務部	工務部	15	広島市	
波多野国太郎	工務部	工務部	150	若松町	
相良元次郎	経理部	工務部	25	八幡町	
		工務部	9		
		工務部	3		
		運搬受負人	60		
		合計	2060		

注：①明治41年現在のものと推定される
 ②*は数値が読み取れなかったもので、合計の数値から逆算してあてはめた。
 ③調査時点で使役していなかった受負人(登録されていると推定される受負人)はその外7人(会社も含む)である。
 田中隣蔵、宮崎嘉代蔵、金木庸吉、松尾政太郎、中山宗吉、幸袋製作所、藤井潤次郎である。
 ④会社の代理人は会社で代表させる。
 資料：「各部署照会案」(1908年7月10日、『原義及通達録』明治三十九年)の所収資料より作成した。
 『原義及通達録』明治三十九年は、明治39年以降の資料も閉じこまれている。明治39年に作成して、その後通達などを推測される。
 aは「運搬及工事受負人使役人夫人員調」を基本に作成した。bは各部署からの報告とaではもれもれものを掲げた。
 なお、同資料には、「臨時職夫供給人名簿」という資料が所収されているが、かすれていて判読できない。同資料では、最初の臨時職夫供給人の許可年月は明治38年とあるから、おそらくはこのころに、臨時職夫供給人という制度が整えられたと推測される。臨時職夫供給人は、64人となっている。
 『八幡製鋼所労働運動誌』(1953年) 堂屋竹次郎『北九州の人物』上、下 金栄堂、1931年

事をしていることがわかる。

大体が、一つの部の運搬または工事の受負人になっているが、最大の久富季九郎のように銑鉄部、鋼材部、経理部など複数の部にわたって運搬を請け負っている受負人もいる。複数の部にまたがっている者は概して、多くの職夫を使役している受負人である。また、少数であるが、運搬と工事両方を受け負っている受負人もいる。工務部に所属している受負人は、工務部単独の発注を受けているものが多く、工務部が建設・機械加工・修繕部門を担っていたことからこうした構成になったと思われる。工事受負人の中には、幸袋、福島、徳永など筑豊炭鉱、北九州の機械分野の企業が下請けに入っていることは、本稿とは別の意味で興味深いものである。つまり、製鐵所は、筑豊の機械製造業との関連も無視しえないということである。

住所は、すべての受負人についてわからないが、八幡、黒崎などが多くなっている。工事受負人においては、前述のように、筑豊の機械製造企業との関連もまた、みることができる。八幡や黒崎の鍛冶など金属加工も工事受負人として動員されている。

これら受負人の中には、職夫供給業者も兼ねているものも多かった。前掲「各部照会案」のなかには、臨時職夫供給人名簿がある。この名簿は、字がかすれてしまい、ほとんど判読できないが、ここからは次のことがわかる。臨時職夫供給人の認可の時期は、1905（明治38）年であること、人数が64名に達していること、職夫供給人の中には、受負人名簿にある山本善平、門司米吉などの名前をみることができること、などである。臨時職夫供給人は、64名とかなりの人数が1908年には、製鐵所によって認可されていて、その後次第に淘汰されていったと推測できる。また、1905年臨時職夫供給人を製鐵所が認可し、供給人は同時に運搬受負人も兼ねていたと思われるのである。

〈貨車回し受負人と職夫〉

明治後半期における職夫はどのようなものであったのか、正確にはわからない。

製鐵所は、1906（明治39）年8月7日、運搬職夫のうち、貨車回し⁴⁰⁾に従事していた職夫の氏名、原籍、年齢を調査した⁴¹⁾。その結果作成された職夫23名の名簿がある。この貨車回しには臨時職夫23名に対して、受負人は、13名にものぼり、様々な受負人が、1人～4人の職夫を供給していた。職夫の原籍の内訳は、福岡県7、大分県4、広島県3、佐賀県2、熊本県2、香川県2、後は愛媛、島根、兵庫が各1名である。職夫の原籍は、九州が15人で過半をしめているが、

40) 貨車回しとは転轍手のことである。転轍手の供給人であった一供給業者の回想を記録した鎌田慧によれば、転轍手について次のように述べている。「むこうはち巻にフンドシ、刺青の素裸、夜は提灯を片手に貨車の前を走ってポイントを切り換えた若い衆たちの勇姿を、彼は（被聞き取り者）は懐かしそうに想いだした。単線の線路上で貨車がハチあわせになったとき、どっちの貨車を先に通すかで、組同士の出入りになったりした。命知らずの仕事だった。朝鮮人がいなくなったあとは、特攻帰りがこの仕事に従事したという。『貨車回しとごんぞうが喧嘩して人間がとめた』かれはこんな俚諺を紹介した」（鎌田慧『死に絶えた風景』社会思想社、現代教養文庫、1994年、137頁）

41) 「左案監視員詰所ノ通知ノ通可然哉」1906年8月7日、『原義及通達綴』明治三十九年」

四国、中国からも八幡に来ている。

年齢は、18～20歳代が15/23、30歳代1、49歳1、不明6である。圧倒的に20歳以下の青年労働者が多かった。

受負人の真鍋弁次は、香川県出身の職夫を2名自宅に住ませている。こうした例はこの段階では一般的に見られないが、四国地方から労働者を募集して自宅に住ませているケースとしては、労働下宿の原型のようなものが早くも現れているとみてよいと思われる。

〈受負人と受負契約〉

①久富組

請負業者は、個別の工事や荷物積卸、運搬などに雇われていた。それぞれの作業に各組が雇われていたようであり、請負業者は、その後製鐵所の個別の作業に専門化していった。既に述べたように、請負業者と職夫供給人を兼ねている場合も少なくなかった。

職夫供給人と請負業者として製鐵所と取引があった久富組については、若干の研究がある。初代の久富季九郎は、佐賀県出身土木建築の請負師として北九州で有力業者であった磯部橘郎を介して製鐵所長官和田維四郎を紹介され、請負仕事に携わるようになった。ちなみに、磯部と和田は、相撲という趣味をもっていたことから結びつきができたといわれている。久富が製鐵所から請負った業務は、製品販売、原料納入にともなう輸送業務、労働者供給などであった。官庁から軍工廠、国鉄への納入の際の運輸関係は久富が行ったといわれる。海運によって呉、大阪等へ運送する場合は、舢舨への積込、着地での荷卸引渡しまでの諸作業、積荷の保険その他一括して久富が行った。また鉄道を利用した運送の場合も、構内での積込みは、久富が自らやり、着地の積込み・積卸は着地の運送店を久富の下請けとして、久富の責任で雇った。公社扱いの貨物も荷口がまとまらず、あるいは到着地に汽船が入らないため、機帆船や舢舨で輸送するものがあつたときには、久富が請負って、運送を行なった。その外に、久富は、原料関係では主に石炭、とりわけ筑豊炭の納入作業に従事した。久富は、原料の陸送にかかわるものを請負っていた⁴²⁾。創立期はどのようであったかは、定かではないが、「品物別に縄張りが区分され、これらの親方がそれぞれ多数の臨時人夫を雇傭し、それぞれの荷役を請負っていた」⁴³⁾。構内の貯蔵場から工場への原料の輸送、半製品の輸送、積卸、荷役、構内鉄道の旗振りまでも久富は請負ってやっていた。同時に久富は、職夫供給人にもなって、職夫供給を行っていた。

②山九＝中村組

製鐵所の運輸において現在も活躍している山九株式会社は、1872年長崎県平戸生まれの中村精七郎によって設立された⁴⁴⁾。中村は、移民を志して、アメリカに渡るが、4年間の滞在の

42) 久富組の叙述は、大島藤太郎『封建的労働組織の研究』(時潮社、1984年10月)100～103頁。

43) 同上103頁。

44) 現代の協力会社としての山九の考察については、武田晴人「自立する協力会社と雇用の調整—企業間関

後、帰国。日露戦争において、朝鮮、鎮南浦において海軍関係の作業に従事し、1905年2月「中村組」を設立した。中村は、朝鮮大同江沿岸の載寧、殷栗鉄鉱石の採掘、八幡への運搬に従事することになる⁴⁵⁾。

韓国併合によって、朝鮮黄海道載寧、殷栗の所有権が製鐵所に帰属するようになると、その採掘運搬は中村精七郎、西崎鶴太郎、富田儀作の3人の受負人によって行われるようになるのである。1910年この3人の受負人と製鐵所の間で結ばれた「契約書」⁴⁶⁾によれば、製鐵所に対する納入高は、載寧4万トン、殷栗2万トン以上、有効期限は1913年3月31日までの3年契約であった。鉄分は赤鉄鉱は60%、褐鉄鉱50%とかなり高い鉄分の品質の良いものを納入することになっていた。「製鐵所鉄鉱購買手続」によって鉄鉱価格は決定され、乾燥数量の金額が、受負人の受負料となり、中村らの収入となった。製鐵所は受負料を価格査定後15日以内に受負人に支払うこととなっていたが、価格査定前でも運搬が終了したものは「製鐵所鉄鉱購買手続」の標準価格の範囲内で受負料の10分の8が支払われた。保険金の負担は受負人となっていた。

「乙（受負人）ハ其ノ事業ノ施行及鉱区内ノ取締ニ関シ甲（製鐵所）又ハ甲ノ派遣員ノ指図ニ遵フモノトス/甲（製鐵所）又ハ甲ノ派遣員ハ採掘及運搬ニ関スル事項ニ付何時ニテモ乙ヨリ報告ヲ徴シ又ハ書類物件ノ検査ヲ為スコトヲ得」（「契約書」第6条）

この第6条は、受負人が、製鐵所よりの厳しい統制下にあったことを示している。一方、受負人は、製鐵所の所属設備及び物件を契約期間中無償で使用できた。

受負の特徴は、採掘運搬選鉱保管に関する費用は受負人が負担したことである。但し、運搬船の構造については製鐵所の「同意」を必要とした。

繫船壁において本船から鉄鉱を荷揚げするため、要する時間が3昼夜5時間以上を超過した場合には、超過した時間に対する滞船料及税関手数料は製鐵所の負担となった。

製鐵所の方から契約を解除するという条項はあるが、受負人の方から解除する条項はなかった。そして、その場合でも、受負人は、製鐵所に対し、「補償ヲ要求スルコト」が出来なかった。次のような場合でも、受負人は製鐵所に補償を要求することができなかった、

「一甲（製鐵所）ニ於テ本契約履行ニ要スル経費ノ予算無キトキ

二天災又ハ不可抗力若クハ甲（製鐵所）ノ事業上ノ都合ニ因リ甲ニ於テ鉄鉱ヲ要セザルトキ

三鉱量貧薄ニ至リシトキ

四乙（受負人）ニ於テ義務ヲ履行セズ又ハ甲ノ不利益トナルベキ行為アリタルトキ

係の変容一」（河村哲二、柴田徳太郎編『現代世界経済システム〔変容と転換〕』東洋経済新報社、1995年）中村清七郎のほか富田儀作、西崎鶴太郎が、受負人となっている。

45) 長島修「日本帝国主義下朝鮮における鉄鋼業と鉄鉱資源」上、『日本史研究』183号、1977年11月）

46) 「契約書」（1910年3月31日、『明治四十三年度 明治四十四年度 韓国鉄鉱採掘運搬関係書類』

表 4 埋築地請負人夫、請負会社

	請負組	人夫	備 考
川砂貨車積	岡本組	10	
堀土運搬	岡本組	30	
骸炭積卸	岡本組	27	
若松築港会社鉦滓海上運搬	岡本組	22	
石炭積卸	久富組	180	
銑鉄積卸	久富組	30	作業時間変更あり
鉦石積卸	山九組	250	鉦石庫及各工場行
石灰石及び苦灰石の小割及積卸	山九組	150	
塵芥卸	富島組	44	
屑鉄運搬	入江組	10	
小枝納入	不定	2	
屑鉄切断	奥広組	27	
屑鉄切断	大塚組	5	
屑鉄切断	浜田組	5	
川砂納入	末松又金品組	22	
計		814	

注：人夫は昼夜合計

資料：「守衛長二人守衛十二人増員ノ件」1926年7月27日『通達原義』大正十四年一月～十五年十二月

五法令ノ結果ニ因リ又ハ公益其ノ他ノ事由ニ起因シ甲ニ於テ本鉦区ノ採掘を廃止スルニ至リタルトキ」

つまり、製鐵所に、予算が無くなったときでも、補償されないし、製鐵所が鉄鉦を必要としなくなった場合でも、補償を要求することはできなかったのである。山九にとって、大戦中5カ年の製鐵所との契約は「出血輸送」⁴⁷⁾であったと記しているように、大戦中の物価高騰期の契約書が長期契約であったため、受負料の改定がおいつかない状態になっていたのではないかと予測される。

この契約によって、採掘運搬受負料の請求は、百三十銀行の鎮南浦出張所が受任し、八幡支店が総代理人となった⁴⁸⁾。百三十銀行の八幡支店に製鐵所から、受負料が払い込まれ、鎮南浦出張所に送金されたと予想されるのである。そして、採掘費用（朝鮮人坑夫の賃金費用など）が支払われたとおもわれる。受負人は、この銀行融資によって運転資金が調達されていたと思われる。製鐵所は基本的には、価格査定後（品質チェックをして検定が終了した後）15日以内に支払うということであるから、銀行を介した信用の供与を受けなければならなかった。その中心にあったのは、百三十銀行であった。製鐵所は十分な信用の供与は行わなかった。

中村は、製鐵所および海軍燃料廠の揚荷役と構内作業を行っていた磯部組が大戦中の労働力の不足と賃金高騰で不振に陥った時、磯部組の事業を継承し、製鐵所と燃料廠の支持もえて、

47) 『五十年のあゆみ』（山九運輸機工株式会社、1971年3月）72頁

48) 『明治四十三年度 明治四十四年度 韓国鉄鉦採掘運搬関係書類』所収の「請求書」はすべて百三十銀行が受任、代理となっている。

その下請作業の一切を継承し、1918年「山九運輸株式会社」が成立したのである。これにより、山九は、積込—輸送—陸揚の一貫輸送を手がける会社となり、事業の拡大が続いていた。「官営八幡製鐵所が、山九にとっての生命線」となっていたのである⁴⁹⁾。

1926年の洞海湾埋立地の請負会社の表4をみると、山九は、最大の人夫を使役して、鉱石の積卸、石灰石及び苦灰石の小割及び積卸を引き受けている。それぞれの請負会社は、作業が専門化しており、この頃には請負作業についてそれぞれの請負会社の分業化が進んでいたと思われる。

3. 受負人と職夫（人夫）

〈受負人の通門規程〉

当日有効の出切門鑑札は、「臨時徴発職工人夫」に対して、各部課より経理部庶務科に請求され、各部課を通じて交付され、出門の際に、守衛詰所に返却することになっていた。職夫はこれによって管理されていた⁵⁰⁾。

受負人の使役する人夫（職夫）について、通門規程が整備されたのは、1902年のことである⁵¹⁾。受負人のもとで使役される職夫については、「従来出切門鑑ニ依リ一々取締来リ候處工場入門ニ方リテハ別ニ定マリタル方法相立チ居ラサルヲ以テ或ハ工場内ニ無用胡乱ノ徒出入スルコトナキヲ保シ難ク実ニ不取締⁵²⁾」であるから、「一定ノ徽章」をつけることになったのである。つまり、それまでは、受負人職夫は入門はほとんど規制されておらず、出るときに出切門鑑を提出することによる管理にとどまっていたのである。1902年7月の徽章（何々組という名称を明示したもの）を制定することにより、入出門管理が整備されたのである。しかし、徽章や門鑑の管理自体が不十分であれば、出入りはかなりルーズになったことには変わらないが。

受負人の入出門管理による製鐵所側の掌握は、充分ではなかった。通門規程が出来るまでは、つぎのような状態であった。

「土木建築又ハ諸運搬受負人等カ直接使役スル諸職夫ノ通門ハ従来受負人ニ於テ調製シタル何々組トアル木札ヲ各自携帯入門セシメ出門ノ際ハ出切門鑑札ヲ携帯返付スルヲ認メ之カ出入ヲ取締来候處實際ニ於テハ受負人ノ木札濫造又ハ出切門鑑札ノ濫発等アリテ無用胡乱ノ者ニ至ル迄之ヲ利用スルコトニ相成実ニ不取締⁵³⁾」

49) 『五十年のあゆみ』（山九運輸機工株式会社、1971年3月）63頁。

50) 「出切門鑑札取扱内規」（1901年3月、『製鐵所例規提要』所収）

51) 「本所工場区域内通行人取扱内規（各部長）」1901年2月、『製鐵所例規提要』所収）は、傭人、職工、人夫、工事受負人に門鑑札を発行して出入の際には必ず、携帯することを求めた。

52) 「受負人ノ使役スル人夫ニ対シ徽章制定ノ件」（1902年7月25日決裁、『規程ニ関スル書類』自明治三十四年至三十六年）このころから、入門管理は厳しくなっていた。例えば「通用門行方ニ関シ御達ノ件」（1902年7月26日、同上）が定められ、通門する人員の種類に制限を加えることを明らかにした。

53) 「製鐵所構内受負人使役職夫通門規程制定ニ関スル件」（1908年5月28日、『規程書類』明治四十一年）

これを見ると、受負人が入門の際に自分で作成した木札を職夫に与え、入門の際にもらう出切門鑑札を返却するというシステムであったようである。しかしながら、木札、出切門鑑札ともに管理が充分ではなく、紛失などがきちんと追及されず、濫発されていた。

〈受負人のもとの職夫〉

製鐵所は、生産と同時並行的に建設しながら、操業を開始していた。製鐵所の様々な工事のうち土木、建築、諸運搬などは、入札または随意契約を行い、業者に請負わせることによって、執行された。受負人は、期間、納期、検査など契約に基づいて厳格に実行することを求められた。この受負人は当然のこととして、自ら労働者を引き連れて、契約した工事を行なった。これらの者は、「製鐵所ノ事業ニ不都合ノ所為ヲ為シタルモノト認ムルトキハ製鐵所ハ其ノ者ノ使役停止ヲ命」⁵⁴⁾じたのである。

受負人の指揮の下にある職夫は当然受負人の管理の下で仕事をし、製鐵所に入出入りしていた。これら職夫の賃金や管理は、直接的には受負人（または下受負人）によってなされていた。しかし、その人数の管理は困難を極めていた。

職夫については、「不心得ノ者」（製鐵所にとって）が多く、その管理に手を焼いていたから、受負人を通じた管理を徹底する必要があった。「製鐵所構内受負人使役職夫通門規程」（1908年7月22日施行）によれば、受負人は使役する職夫の入門の際には、門前に職夫を集合させ、通用門備え付けの門鑑請求簿に記名捺印して、守衛よりその人員に相当する門監の交付をうけ、守衛監視の下に諸職夫に門監を配布した。職夫の通用門は、南門、東門に定められ（規程制定当時）、門鑑に指定された門以外からの出入は禁じられた。しかし、職夫の臨時出門などもあり、鑑札の管理は困難であった。

ところが、この規程ができたにも拘らず、門監を紛失するものはあとをたたく、「将来ノ取締上困難」を来すことも予想され、その管理が困難であった。門監を紛失した場合には、弁償金を支払う規程を追加せざるを得なくなったのである⁵⁵⁾。

1908年7月27日—10月27日で、南門で紛失者は181枚、東門で70枚に達した⁵⁶⁾。ちなみに受負人傘下の職夫数は、1908年5月11日994人、12日939人、13日991人である⁵⁷⁾。毎日の正確な人数はわからないが、1000人前後の受負人傘下の臨時職夫がこの時期いたことになる。

受負人によって行われる受負工事に使用される職夫を管理することは困難を極めたのである。

54) 「製鐵所工事受負人心得書」（1903年6月12日、庶務課『規程書類』明治四十三年）

55) 「製鐵所構内受負人使役職夫通門規程ノ改正」（1908年10月27日、『規程書類』明治四十一年）

56) 同上

57) 明治四十一年五月二十八日雑事科長より長官宛、同上

拡張工事が始まると、請負工事が増加し、新たにより精緻化された「製鐵所工事請負契約書條項」⁵⁸⁾が作られ同じように職夫の監督は請負人の責任となり、請負者またはその代理が恒常的に「現場ニ出頭」することを義務づけ、指揮監督をしたのである。

〈請負人と請負労働者人夫〉

請負人は、製鐵所の作業のうち、運搬、土木などの業務を請負って、そのために労働者（人夫）を使用したのである。

工場災害の多い製鐵所作業で負傷した際には、「応急手当ヲ要スル場合其ノ請負人ヨリ要求アルトキハ当該現場監督官ニ於テ」見傷証を作成し、請負人の氏名を付記して、製鐵所病院の治療を受けることができた。しかし、その治療費は請負人の負担となった⁵⁹⁾。製鐵所は、労働災害、疾病なども負担を受負人に負わすことになった。製鐵所の傷病の多さは既に、多くのところで触れられている。請負職夫（人夫）の傷病についての経済的負担は、製鐵所は請負に出すことによって、免れることができた。

1932年10月22日、社団法人製鐵所構内運搬請負業共済組合を設立し、製鐵所構内の請負労働者の統制および健康保険法による事業主としての請負業者のなすべき事項の一括代行を行った。

請負業者の下には、代人（世話役）がおり、請負現場ごとに代人が配置され、請負作業について、労働者の統括・支配が行われていた。代人の数は1937年頃には約230人に上っていた⁶⁰⁾。代人は、各請負業者の下に組織されていた。労働者に対する統括・支配・監督は、事実上代人によって行われていたのである。

〈代人制〉

請負業者は、製鐵所より受取る請負金額のうち、事業に必要とする諸雑費と純益金を控除し、その残額を各作業現場の監督をする代人に作業完了せしむることとして、作業完了経費を産出し、固定給（月30－150円）を代人に与える。そして、節約できた分については、一定の奨励金を代人に与えるのである。

したがって、代人は、労働者の使役数をできるだけ抑えようとし、労働の強化につとめることになる。代人は経費節約をすれば、それだけ収入が増額することになる。

代人は、下宿屋を営み自己の傘下の労働者を確保するとともに、普通下宿を通じても労働者を確保する。これは、職夫供給人組合と同様である。代人の兼業下宿は、60軒（1936年12月末現在）、各請負業者の下で働く労働者は指定下宿に寝泊りし、原則として、その請負業者の

58) 「工事請負人入札資格証明ニ関スル注意書決裁通知案」『規程』明治四十五年、

59) 「当所工事又ハ運搬請負人ノ使役スル職夫負傷ノ場合応急手当ニ関スル件」（1919年1月1日、『製鐵所例規輯覽』1919年、中巻、追録98－99頁）

60) 福岡県職業課『日本製鐵株式会社八幡製鐵所ニ於ケル日傭労働事情』（1938年5月1日）

請負作業のみに従事するのである。このほかに、「世帯内人夫」と称する通勤の労働者もいるが、いずれかの請負業者の専属し、専属している請負業の作業にのみ従事していることはかわりない(約 1600 人)。このほかに、並人夫と称する一般の下宿から出勤するものもある。因みに下宿料は、1 日 68 銭である。

代人は、下宿を兼業する一方で、労働者募集にあたり、請負人夫(職夫)は、代人との雇用関係にあるがごとき状態である。募集費用は、代人の負担であるから、それを自己負担しえないため、労働者へ転嫁することになり、中間搾取が行われることになる。

代人は、受取るべき労働賃金を代人が代理受け取りし、止宿労働者に手渡すことなく、下宿料の控除、日用品、嗜好品もすべて現物で支給し、代金は、一方的に計算して労働賃金より控除する。石炭業における納屋制度⁶¹⁾とほとんどかわるところがない。

下宿屋の環境について調査は次のようにのべている。

「居室、寝具、食事場、炊事場の改善も容易に行はれず栄養提供も必ずしも充分ならず而も収容労働者自身の行儀と共にさなきだに不潔勝な下宿が雨期、夏季に入っては愈其の汚穢さを増し利へ南京虫等の襲撃の加はるに於ては彼等の安眠を妨ぐるは勿論、悪臭四囲に充滿し常人の正に鼻を掩ふものがある」⁶²⁾

調査の記述によれば、事実上労働者の雇用者は下宿屋であるのが実情であった。

4. 職夫の必要性

職夫という非正規労働をなぜ、製鐵所は導入する必要があったのであろうか。この問題について、2 つの例をあげて検討してみたい。

〈赤煉瓦製造と職夫〉

赤煉瓦製造は、屋外の作業であったから、雨天には、作業が出来なかったり、また途中で雨が降ってきた場合には、作業を中断しなければならなかった。したがって、常用の雇用として、職工を配置することは、コストを引上げることになった。したがって、作業が可能な日だけ労働者を雇用し、必要としない日には、労働者を使役させる必要がない、従って柔軟な労働量の調整が可能である職夫を用いることになった。

赤煉瓦の製造は、職工を雇用してやるよりは、臨時職夫を利用してやったほうが、コストが低くなったのである。

「熟練ト否トニ依リ大ニ成績ノ優劣有之モノニ候處職工トシテ晴雨ヲ論セス使役スルコト能ハサル以上ハ結局臨時職夫ヲ雇傭スルノ外無之ト存候然ルニ臨時職夫一定ノ賃銀ヲ給シ普通品ノ如ク日々就業者ヲ異ニスルニ於テハ最モ必要ナル熟練ヲ欠キ出来高少数ニシテ随テ生産費ノ不

61) 前掲西成田豊『近代日本労資関係史の研究』参照。

62) 福岡県職業課前掲調査 25 頁。

表 5 赤煉瓦製造費内訳（但し並型 1 個）

種別	1 人役	煉瓦 1 個に 対する金額	分増し	形態
原料土取	男 立坪 1 合 4 夕	9 毛	1 夕四方を増すごとに 1 分を増す	請負
土踏	男 煉瓦 570 個	7	57 個増す毎に 1 分を増す	請負
型抜	女 煉瓦 350	8	35 個を増す毎に 1 分を増す	請負
仕上	女 煉瓦 700	4	70 個を増す毎に 1 分を増す	請負
乾燥手間	男 煉瓦 2000	2		直営
窯詰	男 煉瓦 1000	4		直営
窯焚	男 煉瓦 1333	3		直営
窯出運搬	男 煉瓦 1150	3.5	115 個を増す毎に 1 分を増す	請負
石炭		1 厘 7 毛		
雑費		2 厘		
計		7 厘 7 毛 5		

資料：「赤煉瓦製造二使役スル職夫特別扱伺」1905 年 8 月 5 日『規程』明治三十八年

廉ヲ免レサルベシ就テハ右等ノ弊ヲ調和スルノ必要ヲ認メ研究考量スルニ最初ハ当分職夫養生ノ主意ヲ以テ一人役以下ノ工程払ナルモ一定ノ賃銀ヲ給シ其熟練ノ時機ヲ待チ以後乙号表ノ如ク其日々ノ成績ニ応シ分増ヲ給与スルコトニ致シ候ハバ各自ノ熟練期モ迅速ニシテ雨天休業スルモ自然損益相償フコトニ相成候」⁶³⁾

しかも、その作業は一定の熟練を要する作業であるとする、ただ漫然と職夫に出すのではなく、出来高給を組合せて、一定の熟練を積んでいくことを目指す職夫の必要性が出現することになるのであった。

表 5 をみると、相当の熟練を要する窯詰、窯焚、窯出については、直営とし、その他の原料製品運搬、土踏み、型抜などは、請負としている。窯業においては、対象物をどのようなタイミングで、窯の中に入れるのか、窯の中でどのような積み方をするのか、窯内部がどのような状態になったら、火力を弱め、何時取り出すのか、炎の色、強さなどを調節しながら熟練を要する作業であった。窯内部の科学的分析が進んでいない段階では、熟練を要するこうした基幹的な部分は、正規労働者を配置する直営としたのである。しかし、その他の部分は請負として、作業の不規則性に対応したのである。

〈バッファとしての職夫＝コークス炉における設備革新〉

製鉄所は、設備革新にともなう労働配置の転換（「転傭」）を行う場合、職夫を削減して、職工で代替することにより、雇用を維持し、一方、景気変動による労働需要の変化には、職夫の増減で対応するという労働政策をとった。

下記の文書は、日露戦後、コッペー式コークス炉⁶⁴⁾を廃止し、副産物回収が可能となるソル

63) 「赤煉瓦製造二使役スル職夫特別扱伺」1905 年 8 月 5 日、『規程』明治三十八年

64) コークス炉瓦斯から副産物を回収し、銑鉄生産費を引き下げ（銑鉄生産費の控除部分を上げることになる）、一貫製鐵所としての利点を高めるためには、どうしても必要なことであった。コスト切り下げのためにどう

ペー式コークス炉を配備するという設備合理化計画を推進した時のものである。製鐵所における過剰となる人員をどのように処置するか検討したものである。

「コッパー式炉ニ使役シツツアル職工十人ハ全ク過員トナルニ付解職スヘキ筈ナルモ他日再ヒ増員又ハ補欠ノ必要ヲ生シタル場合ニ於テ之レヲ留職セシメ置クトキハ新募ニ優リ事業上好都合ナリ然リト雖トモ無事ニ放置スルハ当然不経済ヲ免レサルニヨリ従来請負ニ付シアル骸炭置換及運搬事業ヲ直営ト為セハ不足ノ人員ハ臨時人夫ヲ以テ補充シ得ヘキニ付日夜現業ノ程度ニ応シ伸縮自由ニシテ将来或事情ノ為メ生産量ヲ増加スルノ必要ヲ生シタル場合ハ直ニ其使役ニ応セシメ而シテ一面運搬事業ハ臨時人夫ヲ増備シ支障ナキ見込ナリ」⁶⁵⁾

つまり新鋭設備の導入にあたって、旧設備の人員（職工）を解雇せず、従来請負となっていた部分を直営したのである。なるべく職工は解雇せずに、別の部所に配置し⁶⁶⁾、内部に抱え込もうとしていた。たとえ合理化によって、不必要になった人員でも、従来請負に回していた部分の職夫人数を削って、直営にし、職工をそこに配置するという措置をとった。そして、何らかの事情で直営で、過不足が生じた時には、臨時職夫によって対応するという措置をとったのである。請負を直営とし、直営事業で不足が生じたときは、職夫（人夫）の増減で対応しようとした。正規労働者である職工は、なるべく解雇せず、長期に雇用するという方針をとり、職夫は労働需要の変動に柔軟に対応する調整弁の役割をもたせたことを示すものである。直営、請負もまた、製鐵所の政策の中で柔軟に切り分けて行ったことを示すものであった。

以上 2 つの事例から次のようにまとめることができるであろう。

- ①熟練を要する部分は、直営、すなわち常備職工でまかない、不熟練部分は請負労働にまわしていた。熟練は、その分野での作業から得られる熟練（勘やコツ）の割合が高いもので、一定期間その作業に従事しなければ獲得できないものであった。
- ②当時のおかれた技術水準の下では、製鐵所は、労働需要を定常化できず、労働需要が不規則な分野に、常備職工を定員化し、配置することはコストが重むことになる。したがって、臨時職夫や請負によって代替せざるをえなくなっていたのである。
- ③請負と直営は柔軟に使い分ける必要があった。設備革新により職工の余剰が生じたときには、配転（転備）によって対応し、請負部分を減らした（職夫の人数を減らした）。労働需要の増加し

しても必要な措置であった。ソルペー式コークス炉は、1907年2月操業を開始し、1909年には150門による生産が行われるようになっていく。「黄煙や焰害は大巾に減少し、かつ従来のコークス炉とくらべると格段の性能向上を遂げた」(『北九州産業技術史調査研究 八幡製鐵所の設備・技術の変遷』第2分冊、コークス製造設備、北九州市産業技術依存継承センター、2008年9月)

65) 「骸炭、洗炭、硫酸安母尼亞、爹兜、蒸留工場職工割増配当法改正向」1908年9月6日『規程書類』明治四十一年

66) 製鐵所における職工配転はかなりの頻度でおこなわれていたようである。この点については菅山真次「日本における産業化過程における熟練形成の一断面—官営製鐵所宿老・工長のキャリア分析—」(『東北学院大学論集』第116号、1991年3月)参照。

たときには、臨時職夫の増員で対応した。合理化推進のためには絶えずこうした職工の雇用維持と請負部分の増減で対応したのである。この場合には、職工は、不熟練労働を担うことも当然ありえたのである⁶⁷⁾。職工と職夫の職務の境目ははっきりしているわけではなかった。

〈「職夫心得」の制定〉

1905年10月「職夫心得事項」⁶⁸⁾というかたちで、出された職夫に対する取締規定が最初のものであろう。これによれば、下記の通りである。

「近来工事受負人又ハ人夫供給人ヨリ本所内ニ出役セシメタル職夫ニシテ工場ノ規律風紀ヲ乱ルモノ夥多有之不都合不尠候条各其使役供給ノ職夫ニ対シ不心得ノモノ無之様豫メ十分戒告相成度候特ニ別紙職夫心得事項ノ一ニ抵触スルモノアルトキハ之ニ対シ退去ヲ命シ或ハ午後出役ヲ禁止スルハ勿論工事受負人又ハ供給人ニ於テモ常ニ取締上ノ責ニ任スヘキ義ニ付左様可心得此段及通知候也」

受負人職夫と職夫供給人によって供給される臨時職夫の両者を対象として、「職夫心得事項」は制定された。

この前文の一とは「故ナク其従業ノ場所ヲ離去スヘカラス休憩時間中ト雖亦同シ」とある。つまり、職夫は、自分の持ち場を離れることが多かったことを示している。職夫が、自分の持ち場以外の場所に入出入りするようなことが多く、工場規律に未だなじむことが出来ていなかったのである。

その外にもいくつか事例をあげてみると下記のようなものである。

「漫リニ関係ナキ工場ニ立入り又ハ其附近ニ佇立スヘカラス」

「通門ニ関スル規程ハ勿論本所員ノ指揮命令ニ違背スヘカラス」

「賭博、飲酒、遊戯、猥褻ノ所行又ハ横臥、睡眠等ヲ為スヘカラス」

「便所外ニ於テ大小便ヲ為スヘカラス」

「関係ナキ工場ニ属スル器具材料等ヲ使用スヘカラス」

「従事工事ト関係ナキ私物ヲ製作スヘカラス」

これらは何れも取締に関する事項を列挙しているにすぎなかった。この通知は、「工事受負人」「人夫供給人」と二つにあてて、出されていることも注意する必要がある。つまり、職夫は、両者をもとで使役される非正規の労働者を含んでいたのである。

職夫供給規則第16条に規程されていた「職夫心得」の設定が、1910年12月に決定され、

67) 「原料掛の職工」 柘田は「小学校もろくに卒業せず、自分の姓名と仮名を辛うじて書き得る程度の教育」程度で、「ただ体力だけは頑丈な上、郷里で木挽をしていたので腕力は相当のもの」があり、「頭脳のない不器用な」職工であった。「百姓工場」といふのは、この原料掛のやうな、頭脳をあまり使はずたゞ強靱な体力にのみ頼るやうな工場を指している。つまり百姓あがりの未経験工でも汗を流して真面目に働けば、あまり頭脳を使はなくてもいゝ仕事」を指していた。「いさゝか技術本位の工作課や電気課の職工が嘲りの意味をふくめて仇名をつけてゐる」(岩下俊作『鎔鋳炉と共に四十年』東洋書館、1943年47～48頁)

68) 「職夫心得事項」(1905年10月26日施行、『通達書類』自明治三十八年至四十二年)

職夫が遵守すべき規程が、職夫に対して、発せられた⁶⁹⁾。1911年1月施行「職夫心得」⁷⁰⁾は「職夫心得事項」（1905年10月）では触れられていなかった職夫管理のあり方を規定し、職夫管理についての原型をなすものであった。拡張工事の増加に伴って、職夫の数が増加したことにより、職夫に対する管理に製鐵所は本格的に取り組まざるを得なくなったのである。それが、職夫供給規則第16条による職夫心得の制定である。

- ・ 職夫は、定められた入門時間に門に集合し、供給人から交付された通門票を差し出し、証印を受けて、指定された工場に行くこと、
- ・ 通門票を掛官に提出し、掛官から印を受けて退門の際に提出すること、通門票を紛失した場合は賃金を得ることが出来ないこと、
- ・ 職夫の賃金は毎月2回15日及び月末で計算して「職夫供給人ニ対シ相当期間内ニ之ヲ支払フモノトス」ること（職夫に対して直接支払われていなかった）、
- ・ 作業中は掛官の管理統制の下におかれた（無断の作業中止及び休憩をとることの禁止、掛官の許可無く業務を交代することまたは他人の補佐をすることの禁止、掛官守衛は何時でも職夫の身体及び携帯品の検査を行うことができることなど）、
- ・ その他下記のようなことをなした場合には処分をすることが掲げられていた。「多数連合シテ不穩ノ挙動ヲ為ス」こと、「私物ヲ製作シ若ハ修理ヲ為ス」こと、横臥睡眠すること、構内通路外を徘徊すること、集会放歌などの作業の妨害行為、落書き貼紙、濫りに喫煙または飲食すること等、

これら、心得の條項に違反したときは、「出入ヲ停止若ハ禁止」するとしたのである。「職夫心得」の設定により、単に取締事項ばかりでなく、受負人の職夫管理の原型ができあがったのである。

69) 「職夫心得決定ノ件ニ付伺」（1910年12月28日、『規程』明治四十四年）

70) 「職夫心得制定ノ件」（1911年1月11日施行、同上）