

## 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（下） —

長 島 修

## 目 次

はじめに

1. 職夫と職工
  2. 製鐵所と工事受負人
  3. 受負人と職夫
  4. 職夫の必要性（以上，第 48 卷 4 号）
  5. 職夫供給人（以下本号）
  6. 様々な職夫
  7. 職夫と賃金
  8. 職夫，職夫供給人の管理＝間接的管理
- 結語

## 5. 職夫供給人

## 〈職夫供給人〉

職夫供給業者でも，土木建築，構内作業などを請負う「受負人」と製鐵所と契約をして職夫を供給する「職夫供給人」とは別のものであった。両者とも職夫を雇用するという意味では同じであったが，両者の性格は異なっていた。労務供給を専門とする通称「人夫供給業」と言われるものは，作業を請負う「受負人」とは区別されるものである<sup>71)</sup>。「職夫供給人」は，1 代限りとなっていたことから次第に業者数も減少し，1944 年頃には解散し，幕を閉じたと言われている<sup>72)</sup>。

1909 年の「各門守衛長通知案」（1909 年 8 月 10 日）<sup>73)</sup>によれば，工事受負人，運搬受負人，臨時職夫供給受負人<sup>74)</sup>の名簿が掲げられている。

これによれば，工事受負人，運搬受負人は，各部（工務部，銑鉄部，鋼材部，経理部運輸科）に所属している。そして，臨時職夫供給人としては，64 人がいる。その殆んどが，一般職夫供

71) 『八幡製鐵所八十年史』部門史 下，317－318 頁。

72) 同上。職夫供給業のように，労働者を紹介する事業は，戦後 1947 年職業安定法の成立とともに，禁止され，一旦は，会社の直営事業となったのである。

73) 「各門守衛長通知案」（1909 年 8 月 10 日，『原義及通達綴』明治三十九年）

74) 職夫供給人については，時期によって，文書によって，人夫供給人，職夫供給人，臨時職夫供給人など様々に呼ばれている。本論文ではこれら 3 つについては，資料の呼称にあわせて書くことにする。いずれも範疇としては，同じものと解釈してよい。

表 6 職夫供給人各組別実績

臨時職夫供給人各組別実績（年間） 1926 年 (単位：円，人)

	命令	出役	延べ人員	賃金	手数料	合計	手数料率
久岡合資会社	320,620	302,276	391,931	452,397	40,704	493,101	0.082547
波多野幸次郎	325,810	293,701	373,867	424,945	38,238	463,183	0.082555
川原合資会社	328,905	316,089	411,783	480,175	43,209	523,384	0.082557
門司合資会社	277,822	265,463	348,312	394,596	35,510	430,106	0.082561
岡田合資会社	266,592	253,462	329,401	379,681	34,164	413,845	0.082553
酒井組合資会社	298,978	283,965	367,252	400,228	36,014	436,242	0.082555
大和組筑紫本店	163,738	155,130	205,818	241,314	21,714	263,028	0.082554
合計	1,982,465	1,870,091	2,424,367	2,773,336	249,553	3,022,889	0.082554

臨時職夫供給人各組別実績（1日） 1926 年 (単位：円，人)

1 日平均	命令	出役	延べ人員	賃金	手数料	合計	命令達成率%
久岡合資会社	878	828	1,074	1,239	112	1,351	94
波多野幸次郎	893	805	1,024	1,164	105	1,269	90
川原合資会社	901	866	1,128	1,316	118	1,434	96
門司合資会社	761	727	954	1,081	97	1,178	96
岡田合資会社	730	694	902	1,040	94	1,134	95
酒井組合資会社	819	778	1,006	1,097	99	1,195	95
大和組筑紫本店	449	425	564	661	59	721	95
合計	5,431	5,124	6,642	7,598	684	8,282	94

注：合計が原資料とことなっている

資料：「職夫掛事務分担説明」1928 年 6 月 7 日、『通達原義』自昭和四年～至同五年

表 7 職夫供給人 (1924 年 4 月 10 日現在)

	専属下宿 戸数	収容人員	1 戸平均 収容人員
久原組	22.0	435.0	19.8
川原組	21.0	516.0	24.5
波多野組	51.0	766.0	15.0
門司組	18.0	344.0	26.0
岡溝組	24.0	521.0	22.0
酒井組	21.0	478.0	22.8
	157.0	3,060.0	19.5

資料：橋本能保利「本邦製鐵労働事情概説」3

『社会政策時報』66 号，1926 年 3 月，146 頁

注：「岡溝組」は原資料のまま。

多数の臨時職夫を供給していたことがわかる。しかも、製鐵所の命令に対する達成率は、95%にのぼっている。平均 94%であるから、製鐵所が要求する人数をほぼ供給することができたのである（表 6）。

これらの職夫供給人は、専属下宿を 20 軒前後、所有し、常に 500 人程度の労働力を確保していたのである<sup>75)</sup>。専属下宿は平均 20 人程度を収容していた（表 7）。専属下宿以外に 200 ～

給である。その他に、煉瓦工、ペンキ工、金工、木工、船夫、左官、畳職、ブリキ職、植木職などの供給を行う臨時職夫供給人がいる。そして、既に述べたように、受給人は、臨時職夫供給人を兼業している者もいたのである。

1926 年の臨時職夫供給人について調べた表 6 によれば<sup>75)</sup>，供給人 1 組当たりの就労人数は、1 日多いところで 800 人以上、一番規模の小さい大和組でも 400 人である。かなり

75) 「職夫掛事務分担説明」（1928 年 6 月 7 日、『通達原義』自昭和四年～至同五年）

76) 橋本能保利「本邦製鐵労働事情概説」『社会政策時報』第 66 号，1926 年 3 月，146 頁）参照。創立期製鐵所の組織は、組織形態としては、職能別組織をとっていたが、分権的というより、分散的であって、マネ

300 人前後通勤、普通下宿から確保していたことになる。最大の波多野組は、1 日 800 人程度の臨時職夫を供給していたが、専属下宿によってほとんど賄っていたと推測される。一方、川原組は、1 日平均 800 人以上供給していたが、専属下宿からは 500 人前後であり、あとの 300 人前後は、通勤、普通下宿からの供給に依存していたと推測される。以上のように、各組によって、相違はあるが、過半は、専属下宿からの供給によって賄っていたと推測される。

供給人の手数料率は、賃金の 8.25%（1926 年）ときちんと一定割合が供給人に対して支払われていた。その限りでは安定した手数料収入を得ることができていたのである（表 6）。

### 〈創立期における職夫の位置〉

製鐵所の各部課は、創立当初より独立性が強く、職夫の供給についても、各部課において給与、処遇などについて、統一した基準が存在しなかった<sup>77)</sup>。とりわけ、創立期においては、「従来本所ニ於テ使役スル臨時職夫支給方ハ各部共区々ニ渉リ不統一之嫌有之」<sup>78)</sup>と述べているように、給与基準もまた、各部課に任されていたのである。製鐵所では、臨時職夫給料支給規則（1903 年）を制定し、不統一を解消しようとしたのである。しかし、それは、12 時間労働と職工規則を適用するということを定めたにすぎなかったのである。

「製鐵所臨時職夫給料支給規則制定ノ件」（1903 年 8 月 14 日）という文書中、工務部においては「工務部直営工事臨時雇職夫取扱規則」<sup>79)</sup>という規則によって、職夫の取扱が定められていたことを、工務部は回答している<sup>80)</sup>。それによれば、就業時間午前 6 ー午後 6 時、夜勤の場合には日給 10 分の 4 の増給、職務による疾病傷病の場合は、途中退場でも全額支給となっていた。しかし、肝心の給与については「臨時雇職夫給料ハ使役長ニ於テ適宜之ヲ定ムルモノトス」（第 6 条）とされており、ここでも給与水準はきわめて曖昧なままであった。工務部は、土木工事、機械修理、運搬など広範に職種が分散していたことから、職夫の給与水準を決めるのが困難であった。命じる職務にふさわしい給与を支払うため、あえてこうした曖昧なものになったと思われる。

「工務部直営工事臨時雇職夫取扱規則」によれば、「臨時雇職夫」の給料は、「毎月一回以上

---

ジメントが組織的に統一されていなかった（機能別組織については、小暮至『現代経営の管理と組織』同文館出版、2004 年、53 ～ 57 頁参照）。

77) 職夫ばかりでなく、職工においても各部課での採用が行われていたため、体格検査を行わずに雇用する場合も少なくなく、「身体強壮ナラサルモノ及感染性疾患アルモノ等」があり、各部課へ採用前に身体検査の励行を求めていた（「職工入職ノキ体格検査励行ノ件」1906 年 2 月 10 日決裁、『通達書類』自明治三十八年至四十二年）

78) 「製鐵所臨時職夫給料支給規則制定ノ件」（1903 年 8 月 14 日、『規定ニ関スル書類』明治三十四年度至同三十六年度）

79) 「工務部直営工事臨時雇職夫取扱規則」施行年月日は不明であり、工務部内部の規則であった可能性が高い。同規則は、製鐵所の建設に主要な役割を果たす工務部において作成されたものであると推測される（『規定ニ関スル書類』自明治三十四年度至同三十六年度に所収されている）

80) 工務部の文書課への回答（1903 年 8 月 13 日）日付が 1 日、原文書より早くなっている点は不明である。

適宜支払」（第6条）うことになっており、支払い日がきちんと定められていない。製鐵所は、職夫賃金に細かい規程はしても、支払日については、製鐵所の判断に任されていたのである。職夫を雇用する職夫供給人は、労働者に安定的に賃金を支払うことができず、自己の資金調達能力に経営が左右された。信用基礎の弱い職夫供給人は、労働者に対する賃金の支払い遅延や支払いの節約のための手段を行使せざるをえなかったと想像されるのである。

工務部では、職夫の規定はあったものの、各部課は、職夫の処遇については、ばらばらで統一がとれておらず、1903年12月、各部所からの意見を聴取して、「製鐵所臨時職夫給料規則」がまとめあげられたものと推測される<sup>81)</sup>。そこでは、日給の原則、12時間労働、早出居残りの規定などすべて職工規則が適用されていた。しかし、職工と職夫に同じ規則を適用することに、所内から反対も起っていた<sup>82)</sup>。それは、休業日に労働を命じた場合の、分増給に関するものであった。職工については、1時間ごとに日給の10%の分増給与が支給されたが（職工規則第78条）、職夫にその規定を適用することに対する反対であった。

それは、「臨時職夫ニ至リテハ当所ノ仕事ノ都合次第臨時ニ使役スル性質ノモノナレバ、平日休日ノ区別モ有ルヘキ筈ナク從テ其分増ハ全然不必要ト考」<sup>83)</sup>えるというものであった。臨時的労働に従事する職夫と常用雇用の職工の区別をはっきりとさせることの必要性が、認識されつつあったのである。

しかも、職夫の供給について、各部所の要求は、かなりルーズに処理されていたようである。職夫を必要とする職場において、職夫請求書に部科長の印がないものがあった。それによって職夫の供給がなされていた。つまり、現場で任意に職夫を使用することができていたのであるが、1909年「臨時職夫請求方ニ付各部課通知案」（1909年5月15日）では、そうした慣行を是正することを求めてきた。必ず、部科長または代理官の認印を押印した請求書を提出することを求めてきたのである<sup>84)</sup>。

以上まとめると、各部課での職夫の取扱には統一性を欠いていたから、給与の支給については統一した基準（職工規則の適用）を制定したのである。職夫と職工の区別は、工務部を除けば、所内で統一された規則はなく、職工規則が適用されていたが、それでは職工と職夫の性格を曖昧にしてしまうことになって、いろいろ不都合も生じてきたのである。

81) 「本所臨時職夫給料支給規則制定ノ件」（1903年12月3日施行、『規定ニ関スル書類』明治三十四年度至同三十六年度）

82) 日露戦争中、創立費支弁にかかる工事に従事する職夫に対して、午前午後の休憩を廃止して、1日20%以内の歩増し給与を支給し、「職夫ヲ督励」して工事を急がせたとの記述がある（「創立費支弁工事ニ係ル工事ニ使役スル職夫ニ対シ分増給与之義ニ付伺」、1904年723日、『諸規定』明治三十七年自一月至十二月）。国家的危機の中で、インセンティブを与えることで、職夫の労働を刺激した。

83) 「本所臨時職夫給料支給規則制定ノ件」（1903年12月3日施行、『規定ニ関スル書類』明治三十四年度至同三十六年度）

84) 「臨時職夫請求方ニ付各部課通知案」（1909年5月15日、『規程書類』自明治四十二年至大正四年）

### 〈製鐵所に従属した職夫供給人〉

次に、職夫を製鐵所に供給した労働者供給事業者＝職夫供給人とは、どのようなものであったのかを考察してみよう。

1907年7月19日付けの「臨時職夫供給受負ニ付御受書」<sup>85)</sup>においては、職夫供給人に対し「臨時職夫供給受負人トシテ御所ニ出入御許可相成候ニ付テハ左記ノ事項ヲ堅ク約諾致候」として

一「拙者ハ勿論代人、職夫共御所ノ御制規ヲ遵守シ決シテ不都合ノ行為致間敷候事御所又ハ御職員職工等ニ対シ損害相掛ケ候節ハ御命令ニ従ヒ拙者ヨリ速ニ損害賠償可致候事」

二「供給職夫ハ常ニ柔順誠実ニ従業シ決シテ粗暴怠慢ノ行為ヲ為サシメサル事」

三「供給職夫従業中疾病傷病ヲ受ケ又ハ死亡候場合ハ其治療扶助等ハ拙者ニ於テ一切負担支弁仕候ニ付拙者ハ勿論本人又ハ遺族ヨリ御所ニ対シ何等ノ要求ヲモ不仕候

四「供給職夫出面人員御検査之際若シ不突合等有之候場合ハ嚴重ノ御処分相成候ヲ承知致候」

これは、雛形として作られたものであるが、職夫供給人は、職夫の行為について損害賠償責任をもち、作業中の障害疾病についても一切製鐵所に賠償を求めることができなかった。職夫供給人は命令された人員に達しない場合にも「嚴重ノ処分」をうけることを甘受する従属的状态に置かれていた。

### 〈職夫供給システムの成立：「臨時職夫傭役規程」〉

職夫供給人は、1910年「職夫供給規則」（1910年12月1日）<sup>86)</sup>によって、制度的に整備された。それが出来るまでは、「臨時職夫傭役規程」（1905年5月2日決裁）<sup>87)</sup>によって行われていた<sup>88)</sup>。「臨時職夫傭役規程」は、全11条の簡単なもので、各部課内の臨時職夫の請求の仕方を定めたもので、職夫供給人を統制する内容は含んでいなかった。「臨時職夫傭役規程」は、各部課に職夫掛をおき、掛長が前日までに請求書を職夫掛まで送付し、部課長の決裁を経て、職夫掛が職夫供給業者に供給を命ずるという仕組みであった。職夫掛は、職夫供給業者より賃金支払請求書を接受して職夫出面簿と照合して、請求書とともに科長または簿書係に提出した。そして、男女人夫賃金（男40銭、女28銭）など各職夫の賃金が決められたのである。

同年8月に「臨時職夫傭役規程」は改定されて、文書課庶務科に職夫掛をおいて、臨時職夫に関する事務は、各部課の職夫掛ではなく、本事務所が統轄することになった<sup>89)</sup>。この改正でも、職夫供給業者に対する管理は問題にならず、単位部所内の職夫供給の手続き上の問題に

85)「臨時職夫供給受負ニ付御受書」（1907年7月19日、『通達書類』自明治三十八至同四十二年）

86) 1910年職夫供給規則（1910年12月1日施行、『規程書類』明治四十三年）、大里仁人「官営八幡製鐵所草創期における労働関係の資料的検討」（『八幡大学論集』第35巻第4号、1984年12月）44－49頁に全文掲載されている。時里論文をも参照。

87)「臨時職夫傭役規程」（1905年8月28日、『規程』明治三十八年）

88) この規程を発掘し、職夫の創出過程を検討した最初の論文は、時里奉明前掲論文である。高く評価されなければならない。

89)「臨時職夫傭役規程改正ノ件」（1905年7月14日、8月4日決裁、『規程』明治三十八年）

止まっていたのである。

ただ、注目すべきは、職夫については、必ずしも不熟練労働力のみを想定していたわけでは、なかったということである。臨時職夫については、「特殊ノ技術経験ヲ有スル諸職夫」の場合は、通常の賃金とは別に支払う必要があった<sup>90)</sup>。

1905 年 10 月には、「職夫心得事項」を作り、職夫に工場規律を遵守させることを求めた<sup>91)</sup>。この職夫心得を出すに際して、職夫供給受負人は 48 名の名前があげられていた。工事受負人は、18 名の名前が上げられている。

各部課の職夫請求について、一言述べておくと、各部課の職夫請求は、前日の午前中までに「臨時職夫請求書」を雑事科職夫掛に提出することになっており、その請求書の内容に応じて、供給人に職夫の供給を命じるという形式をとっていた<sup>92)</sup>。したがって、その請求書の送付が遅れると、必要な労働力を確保することが困難であった。これは、一つには、製鐵所内の情報網が整備されていないため（構内郵便など）でもあった。1910 年 7 月 1 日から構内郵便が開始され、送付書類の迅速な授受が可能になったのである<sup>93)</sup>。

#### 〈製鐵所職夫供給規則〉の制定

1910 年 12 月、「臨時職夫傭役規程」の「不備ノ点」を改正し、根本的に新たに職夫の供給について、定めたのが「製鐵所職夫供給規則」（1910 年 12 月 1 日施行）<sup>94)</sup>である。これは、職夫の供給人に対する統制と職夫の所内における事務手続きを定めた「職夫事務取扱規則」とセットになっていた。これにより、職夫の管理についてようやく整備されたのである。以下では、これによって職夫管理がどのようなったのか明らかにしてみよう。

①職夫供給人は、職夫を確保するため、保証金 1000 円（有価証券または国債でも可）を納付することを義務づけられた。

②職夫供給人は、通門票または出役票を人員分だけ受取り、職夫供給人が、各自に配布された通門票を管理した。

③職夫賃金は、道具持ち<sup>95)</sup>、道具を持たない者など詳細に区分された（表 8）。職夫の賃金は、全国的な相場からみれば、地方的な市場の割拠性を考慮に入れるとしても、人夫は日雇人夫の

90) 文庶第 384 号，1905 年 10 月 3 日決裁，（『通達書類』自明治三十八年至同四十二年）

91) 文庶第 433 号，1905 年 10 月 25 日（『通達書類』自明治三十八年至同四十二年）

92) 「臨時職夫請求書提出方ノ件各部課へ通知案」（1910 年 6 月 20 日施行，『通達書類』自明治四十二年十二月至大正五年十二月）

93) 庶雑第 289 号，1910 年 6 月 28 日（『通達書類』自明治四十二年十二月至大正五年十二月）。なお構内郵便は、本部出発 9：00 から 30 分おきに 16：00 までおこなわれた。

94) 「職夫傭役規程改定及職夫事務取扱規則制定ノ件」（庶務課『規程書類』明治四十三年）中の「製鐵所職夫供給規則」を利用した。

95) 道具持ち労働者は職人的な労働者であって、生産手段をもたない、雇用先を転々とする労働者とはやや性格を異にする。また、馬車などをもつというのは、農業、運搬業などを営む業者ではないかと推測される。



約半分以下の賃金であった。

④職夫供給人の手数料は職夫賃金の1割と決められた<sup>96)</sup>。手数料を定めることによって、職夫からのピンはねを防止しようとした。もしこの規程に違反したときは、「供給人タルトコトヲ取消スヘシ」（第23条）とされていた。

⑤職夫供給人は、職夫の職務に起因する傷病または死亡を救済するため、職夫供給人組合を組織し、製鐵所にその認可を受けなければならなかった。

⑥職夫供給人（または供給人の代理人）は、「職夫ノ行為ニ関シテハ知ラサルノ故ヲ以テ其ノ責ヲ免ルルコトヲ得ス」（第18条）と、職夫の行為については一切の責任を負うことを求められた。

⑦職夫供給人は、製鐵所より命じられた人員に対して、人数を確保することを強く求められた。命じられた人数の5%以上供給できないときは<sup>97)</sup>、過怠金を1人に付き5銭支払う。命じられた人数に対して、20%以上不足したときは、過怠金のほか「期間ヲ定メ供給ノ停止ヲ命スルコトヲ得」（第19条）とされた<sup>98)</sup>。

⑧職夫が入門後、「指定ノ労役場ニ出頭セサルトキハ」1人5銭の過怠金の外に標準賃金の半額を過怠金として納付しなければならなかった。

以上のことから、明らかなように、職夫供給人は製鐵所の求めに応じて、常に一定数の労働力を供給する義務を負う労働仲介業者であるとともに、職夫の管理にも責任を負う存在であった。景気変動や作業の繁閑によって、絶えず変動する労働需要を調整するために、製鐵所は、自らその職務を行うことなく、

表8 職夫の種類と賃金

(単位：円)

種別	労働時間	
	10 時間	9 時間
子供		0.52
男人夫	0.85	0.81
女人夫	0.62	0.59
鳶人夫	1.27	1.21
金工	1.27	1.21
ブリキ職道具持ち	1.37	1.31
左官職道具持ち	1.37	1.31
屋根職道具持ち	1.37	1.31
ペンキ職道具持ち	1.27	1.21
普通船夫	1.27	1.16
井戸工道具持ち	1.37	1.31
装入夫	1.22	1.16
運搬夫	1.22	1.16
骸炭夫男	1.22	1.16
骸炭夫女	0.72	0.69
運滓夫男	1.22	1.16
運滓夫女	0.72	0.69
碎鉱夫男	1.22	1.16
碎鉱夫女	0.72	0.69
操炉夫男	1.22	1.16
操炉夫女	0.72	0.69
貨車廻	1.58	1.51
煉瓦職道具持ち	1.63	1.55
木工道具持ち	1.56	1.49
木挽道具持ち	1.7	1.62
経師職道具持ち	1.45	1.38
造船木工道具持ち	1.82	1.73
畳職道具持ち	1.43	1.36
石工道具持ち	1.76	1.68
馬車夫馬車持ち	4.34	4.13
牛車夫牛車持ち	6.55	6.23
船夫船持ち	2.58	2.46
潜水夫	7.51	7.14

資料：「職夫事務取扱規則中改正ノ件」1920年3月31日決裁（『例規』大正九年）

参考：1920年賃金

製糸女工	1.05
綿紡績女工	1.09
旋盤工	2.38
鑄造工	2.28
大工	2.71
日雇人夫（男）	2.09
日雇人夫（女）	1.09

『日本労働運動史料』第10巻

（労働運動史料刊行委員会，1959年3月）

96) 1割というのは、その後引き下げられて、20年代には、8.25%となっている。

97) すなわち、職夫供給人は、製鐵所の職夫供給命令に従うことを義務づけられた存在であった。

98) 「鎔鉱原料科準備作業ニ使役スル職夫ニ関スル件」（1918年11月13日，文第1190号）では過怠金は不足1人につき5円と大幅に値上げされていた（『例規』大正七年）。

「職夫供給人」にその職務をまかせ、「職夫供給人」を通じて、職夫を管理することになったのである。職夫に対する管理を定めた「製鐵所職夫供給規則」によって、職夫の管理体制が確立した。同時に発せられた「職夫事務取扱規則」は、製鐵所内の職夫事務の規程を定めたもので、「臨時職夫傭役規程」を引き継いだものであった。

#### 〈職夫供給人と代理人〉

職夫供給制度の下にあって、供給人をしのぐ権限をもっていたのは、代人（世話役または代理人とも呼ばれていた）であった。彼らは、製鐵所との直接的雇用関係にはなく、あくまで職夫供給人との雇用関係を結んでいるにすぎなかった。これは、受給人における代人と類似しているものであった。

職夫供給人の下には、代人（世話役、代理人）と呼ばれる者が数名専属し、その関係は被雇用者＝雇用者の関係になっているが、所謂「親分子分」の関係にあった<sup>99)</sup>。代人は、下宿を営んでおり、供給請負の実質的な担い手は、代人であった。代人の力は非常に強く、職夫供給人といえども、代人の意向を左右することは困難であった。やや後のことになるが、1936 年調査では、代人が兼業している下宿屋は約 150 戸、普通の下宿屋は、800 戸と言われていた。

下宿屋は、毎日、供給人が製鐵所に供給するべき翌日の職夫数に応じて就労職夫の割当を受け、各自収容している職夫のうちから供給人の事務所に、彼らを製鐵所に繰り込むのである。事務所の業務も実質的には代人がおこなっていた。下宿屋は、所属職夫より宿泊料（1 日 68 銭）を取り、職夫を下宿に拘束しておくために、彼らに前貸しをおこなっていた。また、製鐵所の支払が月に不定期であることから、賃金を立替払いしていた。1928 年「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」では、製鐵所は、職夫供給人に対して、職夫賃金の供給人による無利子の立替払いを公然と求めていたのである<sup>100)</sup>。

就労日数が少なく、宿泊料を支払うことが出来なくなった場合には、代人に対する職夫の債務が累積し、労働者（職夫）が拘束されるという事態（債務奴隷化）も出現した。

1937 年の調査では、自宅より通勤する者約 1500 人、代人の専属下宿より通勤する者、2400 人、普通下宿 3800 人、合宿所 200 人と概数を上げている。

職夫供給人は、製鐵所より労働者の供給を義務づけられており、それに違反した場合は過怠金を支払わなければならないから、職夫供給人、代人＝下宿屋は絶えず毎日の平均就労人員を超過する人数の職夫を抱えておく必要がある<sup>101)</sup>。また、下宿屋にとっては、多くの下宿人を抱

99) 以下この項目は特に断らない限り、福岡県職業課『日本製鉄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）の記述による。

100) 製鐵所は、臨時職夫の賃金を毎月 15 日及末日の 2 回締め切り計算し、「相当期間内ニ支給」する（「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」第 34 条）ことになっていた。これに対して、職夫供給人は、毎月 6 回臨時職夫に賃金を支払うことを求められた。この立替払は、無利子であった。

101) 中山悦治（中山製鋼所を設立）は、日露戦後、職夫供給人として、共同で出資した組合を結成していた。中山の伝記は、労働者供給事業に携わっていた者の手による、当時の模様を知る貴重な記録となっている。



えることは、下宿料収入の増額にもつながるのである。

下宿人（職夫）間の就労人数の獲得をめぐる競争は激しく、下宿人間の乱闘事件を引き起こす場合もあった。一方、下宿人は、過剰な下宿人を抱えているため、従属する職夫全てが、日々の就労が保障されているわけではなかった。貯蓄も殆どない職夫は、就労のない日は下宿料の支払いが滞ることになり、代人からの前貸しを受けなければならなかった。

就労した場合でも、下宿屋（代人）が職夫の委任状によって、賃金を代理取得し、「労働者が受取るべき賃金は本人が了知してゐても、控除額が不合理に計算される限り到底正確なる残額を受取ることは不可能」<sup>102)</sup>であった。

以上のように、職夫供給人制度は、製鐵所の労働需要の増減に応えるため、相対的過剰人口のプールを職夫供給人＝代人（下宿屋）に強制するものであり、職夫は下宿屋の債務により拘束され、中間搾取を合法化するシステムでもあった<sup>103)</sup>。即ち、職夫供給人制度とは、製鐵所の労働需要の増減によるコスト負担を、所外の組織（職夫供給人、代人）に委任し、それを製鐵所が管理するシステムであった。

## 6. 様々な職夫

### 〈直払職夫〉

直払職夫は、職夫という名称がつくものの、製鐵所より賃金が直接支払われる職夫である。職夫が、通常供給人によって、管理され、賃金も職夫供給人を通じて支払われるというものとは異なり、職工に近い職夫である。直払職夫は、「職工採用内規」（1911年3月25日）<sup>104)</sup>第4条によって、同内規を準用して、採用することが定められた。また、直払職夫に対しては、各自に職札が交付されており、職工と殆んど変わらない条件であった<sup>105)</sup>。また、「通門」、「給料支

---

中山は、亀井組という職夫供給人の板場職として、職夫へ弁当をまかなう職業を皮切りに、その後、供給人の外勤書記となっている。中山によれば、職夫供給人は絶えず可働職夫の人数を確保しておく必要があった。夜中突然に製鐵所からの命令で人員をかき集めなければならないこともあった。そのために、職夫募集のために、地方を回ることもあった。そこでは、他の組と衝突して募集競争に巻き込まれることもあった。中山は結婚を契機に、下宿を営み、最初10人の職夫を傘下においた状態から始めて、最盛期には120人の下宿人を集めるまでになった。下宿は、夫婦で、職夫の世話をするかなり、厳しい仕事であった。中山は、酒井栄造と出資して職夫供給人「酒井組」を設立し、製鐵所に供託金300円を支払って、供給人の権利を取得した（『中山悦治伝』中山悦治伝編纂委員会、1954年）。合資会社酒井組は、資本金10,000円、1918年に八幡市尾倉に創設された（『大正九年八幡市勢一斑』40頁）

102) 福岡県職業課前掲書13頁。

103) 八幡において、膨大な相対的過剰人口が何故、どのように形成されたのかについては、今のところ正確な分析をするだけの材料はない。ただ、九州、四国、中国地方の農村から出てきていたり、筑豊炭鉱から労働力が供給されたと推測される、断片的な史料を見ることができる。

104) 『規程』明治四十四年所収。

105) 「庶雑第294号、1910年6月30日」『原義及通達綴』明治三十九年）これによれば、直払職夫と「特別取扱職夫」に対しては、職札が交付されていた。また、直払職夫に対しては、「職工手牒」が配布されていた。職工と直払職夫は、略同じ位置づけであった（「職工手帖ニ関スル件」1919年9月3日、『例規原義』昭和八年）。

払方法」、16歳未満のものの採用については、「総テ臨時職工ノ例ニ依ル」とされていた<sup>106)</sup>。直払職夫は、臨時職工に限りなく近い存在であった。ただ、臨時職工は、ある一定期間が過ぎ、身元調査にパスすれば、普通職工になれたが、直払職夫は、その保証はなかったのである。

直払職夫は、大正初期製鐵所と呉海軍工廠との間で、職工の移動制限協定を結ぶ際には、「直払職夫ハ本取扱ニ付テハ汎テ職工同様ニ取扱フ」ということになっていた。製鐵所は、1912年8月呉海軍工廠との間で、職工の解僱除名する場合には、相互に情報を交換していた。そして、解僱除名した職工については、6ヶ月経過しないかぎり、一方で採用できないこと、どちらかに在籍していながら「一方ニ入業」している場合には、「互ニ通知シ之ヲ除名スルコト」、どちらか一方に勤務中の職工を雇用する必要がある場合は、「予メ之ヲ交渉シ他ノ一方ノ承認ヲ得タル上公然其手續ヲナスコト」などが両者で協定された。この條項はすべて直払職夫にも適用された。その後、同様の協定は、安田製釘所枝光工場<sup>107)</sup>、旭硝子牧山工場<sup>108)</sup>などとの間で結ばれた。つまり、協定はすべて、職工を対象として結ばれているが、直払職夫にも協定は、適用されたのである。このことは、職工とほぼ同様に、直払職夫が、製鐵所の労務管理の中に位置づけられていたことを示すものであった。

直払職夫は、「職工採用内規」によって、「身元調査終了後採用」ということになっていた。しかし、「職工採用取扱方ニ付伺」<sup>109)</sup>によって、職工は身元調査終了前でも、試験工として採用することになったことを受けて、直払職夫についても、身元調査中でも仮採用とし、採用可能としたのである<sup>110)</sup>。

1912年4月には、直払職夫賃金支払手続などが定められ、直払職夫の賃金支払い方法が定められたのである。この規則が定められるまでは、直払職夫の賃金は、金券を交付され、金券を八幡支金庫に行き、現金を受け取るというきわめて複雑な賃金支払い方法になっていた。こうした方法が「直払職夫賃金支払手続」(1912年4月1日施行)「直払職夫賃金受取方心得」によって整備された。直払職夫は入職の際、賃金の受取を職工共済会委員長(製鐵所長官)に委任し、これを職夫に袋入り現金として支給するという職工とほぼ同じ賃金支給法が確立した。ところが、直払職夫の場合は、職夫賃金請求書→現場掛官→経理部雑事科にて精査→主計科へと回送

106) 「直払職夫ノ通門、給料支払方、其ノ他ニ関スル件」(1917年5月4日、『製鐵所例規輯覽』1918年)

107) 1913年7月9日、雑第298号、大里前掲論文(3)18-19頁。

108) 1914年6月20日、雑第316号、同上19頁。

109) 職工については、身元調査が終了するまでは、試験工として採用し、試験工の期間中(身元調査中)に、臨時工に採用することは可能とした。また、直ちに臨時工として採用することも可能であった(「職工採用取扱方ニ付伺」1912年3月4日施行、『規程』自明治四十五年一月至大正元年十二月)。

110) 「直払職夫採用取扱方ニ付左ノ通各部課長へ廻案」(1912年3月16日施行、同上)。職工、職夫、傭人についての身元調査は、八幡町、黒崎町などでは、多数の志願者があるため、問い合わせても回答が遅延するという事態が発生していたため、直接職員が役場に赴いて身元調査した(「職工直払職夫其ノ他傭夫身元調査取扱方ノ件伺」1912年10月7日決裁、同上)。

されるため、その月の受取日に未渡分が発生する場合があったようである。その場合は、未渡分は翌月渡しとなった<sup>111)</sup>。

### 〈コークス運搬と直払職夫〉

コークス運搬は、直払職夫によっておこなわれていた。このコークス運搬に直払職夫の受負を導入して直払職夫のインセティブを高めることによって、人員の確保とコスト削減を図ろうとした。コークス運搬職場は過酷な職場であり、人員の安定的確保が困難であったという事情がこうした制度を導入する契機となった。

コークス「運搬ハ比較的賃金少ナキニ係ラズ雨ノ夜、雪ノ朝トテモ被覆ナク炎熱甚シキ折ハ炉熱ト相待チテ是又（是又2字削除）甚シキヲ以テ欠勤スル者多ク、人員ノ出入頻繁、其煩ニ堪ヘズ若シ此案（直払職夫受負一筆者）採用セラルレバ人員少キ時ハ多ク働クト同時ニ収入ノ増加セシムベシ」<sup>112)</sup>。

このように、労働条件が劣悪なため、職工を就労させるのは難しく、労働需要の変動が激しい職場に直払職夫が導入された。

「銑鉄部骸炭工場骸炭積込作業手間請負規程」（1913年7月15日施行）によれば、運搬請負人員を男20人、女30人として、10組に分ち、1台の積込み単価を2銭として、それを男1.3銭、女0.7銭とする。作業に欠勤者が出た時は、補充せず欠員のまま仕事をさせて総額を上記比率で分配する。欠勤者を補充するときは、その組の所得総額からその分を差し引いた。「組員ノ怠惰等ニ因リ」高炉装入に支障が出た場合は、所得高の2割以内を差し引いた。直払職夫は、職夫供給人を介していたかどうか判明しないが、賃金は製鐵所より定められた賃金を受け取っており、職工とほとんどかわらない雇用形態であった。また、既述のように、直払職夫を職工に採用する場合は、職工採用内規に準拠して行われたのである。<sup>113)</sup>

ところが、1915年には、コークス積込作業は、「年中休ナク且極メテ繁劇ナル作業ナル為女子ハ其労働ニ堪ヘス欠勤スル者頗ル多ク高炉操業ニ支障ヲ来スコト不尠」<sup>114)</sup>という状況に立ち至った。とりわけ第1次大戦勃発による労働需要の増加中では、女子を確保することは困難となっていた。そこで、1915年7月男職夫5人1組のみの「手間請負」1台2銭3厘（従来2銭4厘4毛）に改めることになったのである。その結果、男の1日の賃金は約1割減少したが、製鐵所は、男5人であるから、「労苦減少」するから「苦情」はないはずであるとした。単なる臨時職夫と異なるのは、出来高給的要素を入れて、手間請負という形をとるが、職工の忌避するような仕事の場合は、直払職夫を導入したと思われる。

111) 「直払職夫賃金支払手続及受取方心得等制定ノ件」(1912年4月15日施行)。「直払職夫賃金支払手続」(1912年4月1日施行)では、1912年4月1日施行となっている。

112) 黒田技師(秦造)「骸炭工場骸炭運搬ニ就テ」(「骸炭運搬方法改正同」1913年6月26日所収、『規程』大正二年)

113) 「直払職夫ヲ職工ニ採用スル場合ノ取扱方ノ件」(1913年11月26日、同上)

114) 「銑鉄部骸炭工場骸炭積込作業手間請負規程改正ノ件」(1915年7月13日決裁『規程』大正四年)

1913 年 11 月には、直払職夫の範囲を限定する措置をとった。その方針は下記のものであった。

- 「一 直払職夫ハ凡テ雑役ニ供スル人夫即鳶、普通人夫（男女）ノ二者ニ限ル
- 一 前掲以外ノ職夫使役必要アル場合ハ供給職夫若ハ職工ヲ以テ之ニ充ツヘシ
- 一 現在使役ノ直払職夫ニシテ第一号ニ該当セサル者ハ此際体格検査ノ上職工ニ採用ノ手續ヲ為スヘシ
- 一 前項体格検査ニ不合格ノ者ハ本則施行ノ日より三箇月内ニ解傭スヘシ但シ身体強壯ニシテ且他ニ得難キ技倆ヲ有スル者ハ特ニ長官ノ決裁ヲ経テ継続使役スルコトヲ得」<sup>115)</sup>

この方針によって、直払職夫については、「鳶、普通人夫」に限定して、例外的にのみ認められ、職夫と職工へと再編されていったのである。しかし、銑鉄部では、骸炭積込作業手間請負を直払職夫に実施しているが、職工としては採用の資格ないものが多くこのまま存続したいという願いを出していた。また、鉾津煉瓦工場にも直払職夫を使用しているが、受負は継続することを希望していた<sup>116)</sup>。

拡張工事を担った「臨時建設部」においては、直払職夫の範囲が限定されたにも拘わらず、男女土工、木挽職、金工、煉瓦職については、直払職夫を認めるという特別措置も採られたのである<sup>117)</sup>。製鐵所としては、直払職夫を限定したいという意味は持ちつつも、実際の現場ではこれを廃止することが難しかった。

直払職夫の名称は、1919 年 10 月 31 日限りで廃止された<sup>118)</sup>。55 歳以下の直払職夫は、「其ノ本人ニ於テ異存ナキ限り体格検査ヲ行ハスシテ」11 月 1 日より「臨時職工」という身分になり、職工に組み入れられたのである。臨時職工に採用を希望しないものは現場掛官に申し出ることを求められ、そうでない限りすべて臨時職工に再編されたのである。こうして、直払職夫は製鐵所からなくなったのである<sup>119)</sup>。

#### 〈指定職夫〉

職夫は、通常「臨時職夫」とされて、労働需要の変動にあわせて職夫供給人から、その不足する製鐵所内の作業現場に緊急に派遣されるものとされている。したがって、一般に、職夫は、不熟練労働者とされている。しかし、製鐵所職夫の中には、専門的技術をもって、指定された労働現場で、継続的に働く職夫の形態が存在した。職工と同じような職種について同じ労働現場で働く非正規労働者であった。

115) 「直払職夫使役ニ関スル件」(1913 年 11 月 20 日決裁, 『規程』大正二年)

116) 1913 年 8 月 30 日銑鉄部 (「直払職夫使役ニ関スル件」1913 年 11 月 20 日決裁, 同上)

117) 「臨時建設部ニ金工其ノ他ノ直払職夫使役ノ件」(1917 年 5 月 4 日文第 53 号, 『製鐵所例規輯覧』1918 年, 553 ~ 554 頁)。

118) 『八幡製鐵所五十年誌』251 頁の職分身分の図は明らかにまちがっている。

119) 「直払職夫ノ名称廃止ノ件」(1919 年 10 月 29 日『例規』大正八年)

『八幡製鐵所労働運動誌』（八幡製鐵株式会社八幡製鐵所，1953年）にはこの指定職夫について次のように記述している。

「この臨時職夫の中には工場の必要により他人で代ることの出来ない技倆のある者を指定して同一人を同一工場に出役せしむることがあるがこれが指定職夫である。仕上工，旋盤工等が金工の名で出役するなどこの指定職夫の例である。指定職夫はその工場に職工の定員がない時或は職工採用試験に合格せぬ者などが指定され工場から申請し職夫係に登録してあり，職工同様に功程割増金まで支給されながら身分は日々雇傭で福利施設の利用方法もなく，昇給も，退職手当もなく職工採用の機会をうかがいながら就業している状態であったが職工の採用を制限し，又は中止するに至っては全く職工に採用さるゝ見込もなく3年5年と同一工場に同一賃金で働く者もあった」<sup>120)</sup>

指定職夫は，技量においては職工とほぼ同一であったり，専門的技能を持っており，同一職場で継続的に雇用される，非正規労働者であった。彼らは，体格検査などによって，職工試験に合格できなかったり，又は，定員の関係で職工として採用されない状態が，長期的に継続していたのである。職工と略同一の技能をもち，同じ労働現場で働いていながら，職夫であるが故に，職工に与えられてきた，福利厚生，賃金引上げ，昇給昇格とは無縁の存在であったのである。

そのほかに，「現場指定」という雇用形態があった。特殊技能を持たない者は，指定職夫とすることができないので，同一工場に就労しようとする場合，現場（製鐵所）によって指定してもらうものである。工場側にとっては，同一のものが継続的に就労することになれば，能率も上がるので歓迎していた。この場合には，工場側が，職夫供給人に対して交渉して就労させたのである。

指定職夫という言葉がいつごろから製鐵所のなかで定着したのかははっきりとはわからない。それは『八幡製鐵所五十年誌』251頁によれば，昭和初め頃からとなっている。しかし，指定職夫は，制度としては認定されてはいないものの，実態としてかなり早くから存在していたと推測されるのである。正式に認定されるようになるのは，指定職夫にも功程歩増賃金，功程払賃金を適用するということが実施されるようになってからのことではないかと思われる。

例えば，「上等金工使役方ノ義ニ付伺」（1911年）<sup>121)</sup>によれば，「副産物補習式骸炭炉附属汽罐据付工事及中央汽罐場燃団汽罐附属節炭機基礎並組立工事ニハ特別技能アル金工ノ使役ヲ要」するから，職夫供給規則の規定する賃金より高い賃金が必要であると，許可を求めている。同様に，「上等鳶人夫使役方ニ付伺」（1911年10月30日決裁）<sup>122)</sup>などにも同じ趣旨の内容が述

120) 『八幡製鐵所労働運動誌』（八幡製鐵株式会社八幡製鐵所，1953年，446頁）

121) 「上等金工使役方ノ義ニ付伺」（1911年12月18日決裁，『規程』明治四十四年）

122) 同上

べられている。

つまり、職夫は、すべて不熟練労働として一まとめにすることはできず、「特別技能アル」労働者を時に応じて臨時に職夫として使用していたのである。これらが次第に、指定職夫という労働形態を形成していったのではないかと思われるのである。

給与についても、通常の臨時職夫の給与と異なり、歩増が認められていた。「一日ノ工程ヲ定メ得ヘキ仕事ニ従事セシメタル供給職夫」に対しては、日給の 30% までの歩増しが認められるようになった<sup>123)</sup>。

製鐵所にとっては、非正規労働者＝職夫であっても、当然継続的雇用を導入しなければ、能率をあげることができない。毎日供給職夫が変わってゆけば（Temporary の雇用であれば）、コストが嵩んで行かざるをえなくなる。

#### 〈大恐慌下における指定職夫と職工〉

指定職夫と職工の関係は、指定職夫が不利な関係にあった。

1930 年には、大恐慌の影響を受けて、過剰になった職工・職夫を削減する必要に迫られていた。製鐵所は、職工の新規採用を中止し、剰余職工を指名したのである。各部所においては、「作業方針ノ変更又ハ設備改善等」によって、定員に対する剰余職工数が確定すると、定員外の職工を特定する作業を行い、それを労務部に報告した。剰余職工は、労務部において転傭<sup>124)</sup>するまでは当該部所において定員外として雇用することになった。しかし「職工ノ増員又ハ欠員補充ハ登録剰余職工中ヨリ之ヲ為スモノトシ指定職夫ヲ以テ之ニ充ツルコトヲ得ス」とされて、たとえ各部所に欠員が生じたとしても、その補充は「登録剰余職工」が優先されたのである<sup>125)</sup>。

それでは指定職夫はどのように処置されたのであろうか。

「指定職夫ノ現在定員ハ既往六ヶ月間ノ使役人員ヲ基準トシテ直ニ之カ改正ヲ為スコト」とされて、まず指定職夫については、定員数の改正を各部所で行うことを求めたのである。

そして、「指定職夫ノ剰員ハ定員外トシテ使役スルコトヲ得ルモ可及的ニ適當ノ處置ヲ為ス様其ノ部所ニ於テ努ムルコト」と指令した。すなわち各部所において、早急に剰員となった指定職夫の解雇を命じたのである。ただ、指定職夫として解職されても、臨時職夫として雇用される道は残されていた。「已ムヲ得サル事由ニ依リ臨時職夫ノ指定ヲ為サントスルキハ氏名、種別、従事セシメントスル仕事ヲ記載シ労務部ニ合議ノ上之ヲ為スコト」とされた<sup>126)</sup>。このことは、指定職夫の技能は、製鐵所の作業にとっては必要なものであったことを示しているの

123) 「供給職夫ニ歩増給与ノ件」（1917 年 8 月 28 日、長官決裁、『例規原義』昭和三年、下）「供給職夫ニ歩増給与ノ件」（1928 年 6 月 25 日、同上）参照。

124) 職工の職名変更や転傭がしばしば行われたことについては、菅山論文参照。

125) 「剰余職工及指定職夫ノ取扱ニ関スル件」（1930 年 7 月 5 日施行『内規』昭和六年）

126) 同上



ある。臨時職夫は、殆んどが臨時的な一時的な不熟練労働でもかまわなかったが、指定職夫は、必要な一定の技能・熟練をもった存在であった。

#### 〈臨時職夫と指定職夫の区別〉

職夫でも臨時職夫と指定職夫は、就労上の明確な相違を明らかにするようになった。従来、指定職夫は、名称や雇用形態において、異なるものであることは暗黙の了解となっていたが、1931年には「臨時職夫指定職夫使役内規」<sup>127)</sup>を制定し、各部所任せになっていた指定職夫の指定を、労務部の統制の下におくことになったのである。重要な内容が含まれているので、以下に関連する事項だけ引用してみよう。

「第一條各部所ニ於テ職夫ノ指定使役ヲ必要トスル場合ハ工場現場毎ニ所要人員所要見込期間職夫ノ種別及配置表ハ共ニ其ノ事由ヲ具シ労務部經由長官ノ許可ヲ受クヘシ」

「第二條各部所ニ於テ長官ノ許可ヲ得タル定員内ニ於テ指定職夫ノ配属ヲ受ケムトスルトキハ別紙様式ノ請求書ヲ労務部ニ提出スヘシ

労務部ニ於テ前項ノ請求書ヲ受理シタルトキハ適当ノ者ヲ選定シ請求部所ニ配属セシムヘシ但シ必要アル場合ハ請求部所ニ於テ指定候補者ニ付予メ技能体力ノ試験ヲ為スコトヲ得」

労務部が指定職夫を指定する際に、現場の権限は奪われていった。職夫に対する中央集権的労務管理が強化されたのである。しかも指定職夫の配置は、長官の許可事項にもなったのである。

「第四條左ノ各号ノ一ニ該当スル者ハ之ヲ指定スルコトヲ得ス

- 一 年齢満四十五歳以上ノ者
- 二 過去一箇年以内ニ於テ出入禁止處分ヲ受ケタル者
- 三 前各号ノ外不適当ト認メタル者」

年齢制限は、職工よりきびしく、三については、製鐵所側で「不適当」と認めれば、指定を取り消すことができるというきわめて任意性の高いものであった。それは、職夫の雇用不安を増加させるものとなったのである。

「第五條指定職夫ノ指定期間ハ六箇月ヲ超ユルコトヲ得ス但シ必要已ムヲ得サル場合ニ限り之ヲ更新スルコトヲ得」

指定職夫の指定期間は6ヶ月であり、それを更新してゆくことによって、指定が継続した。指定は、第4条にもあるように、不安定なもので、継続的関係を保証するものではなかった。

「第六條指定職夫左ノ各号ノ一ニ該当スルトキハ配属部所ト労務部ト合議ノ上何時ニテモ指定ヲ取消スコトヲ得

- 一 二十日以上出入禁止処分を受ケタルトキ

127) 「臨時職夫指定職夫使役内規制定ニ関スル件」(1931年7月31日、『内規』昭和六年)臨時職夫指定職夫使役内規8月1日施行

二 十日以上引続無届出役セサルトキ

三 三十日以上病気其他自己ノ事由ニヨリ出役セサルトキ但シ公傷病ノ場合ヲ除ク

四 其ノ他不都合ト認メラルヽ所為アリタルトキ

五 作業上ノ都合ニ依リ不用トナリタルトキ」

この条項では、五がやはり指定職夫の立場の不安定性を反映したものとなっている。製鐵所が「不用」と判断すれば、いつでも指定を取消すことができた。

「臨時職夫指定職夫使役内規」には、付記があり、臨時職夫を指定職夫にする場合の条件がつけられている。その条件とは以下のとおりである。

「(一) 職工ノ欠員補充若ハ増員ヲ要スル場合ニ已ムヲ得サル事由ノ為之カ実現困難ナルトキ

(二) 作業ノ性質上職工ヲ以テ充当スルヲ必要トスルモ作業期間短キ為一時的ニ職夫ヲ以テ代用セムトスルトキ

(三) 作業ノ性質上職工ヲ以テ充当スルヲ適当トスルモ作業ノ分量ニ甚シキ増減アル為職工ヲ定傭スルコト甚シク不利ナルトキ」<sup>128)</sup>

この条件をみると、作業の中身は職工に任せることが適當であるが、作業の性質（作業期間の長短、分量の増減）と欠員補充の困難から指定職夫をおくというものであった。

「臨時職夫指定職夫使役内規」の制定の結果、指定職夫制度の申合せが、労務部と各部所との間でなされた。

「一、新制度ニ依リ現場指定トシテ使役スル者ヲ新規ニ指定セムトスルトキハ各部所ト労務部ニ於テ特ニ厳密ナル調査ヲ行フモノトス

一、制度改正ニ依リ指定職夫ヲ減シタル為作業上支障ヲ生スル場合ハ職工休務日数ヲ減スル等ノ方法ニヨリ之ヲ補フモノトス

但一ヶ月ノ稼働日数各部平均二十七人ヲ超ユルコトヲ得ス」<sup>129)</sup>

指定職夫の人数を各部所で調整することができなくなり、上限キャップも労務部によってはめられることになったのである。

かくして、1931 年 8 月 30 日をもって現在の指定職夫制度は一旦指定を取消し、新たに労務部の統轄のもとに指定職夫として再編されていったのである<sup>130)</sup>。

#### 〈職夫と共済組合、職夫救済組合〉

官業である製鐵所は、公傷、遺族給付などは、職夫についても傭人扶助令が適用されており、扶助料（最低額）が支給されていた。しかし、職夫は、政府の雇用する傭人であるかどうかは、

128) 「臨時職夫指定職夫使役内規制定ニ関スル件」(1931 年 7 月 31 日、『内規』昭和六年) 臨時職夫指定職夫使役内規 8 月 1 日施行付記による。

129) 「指定職夫制度運用申合せニ関スル件」(1931 年 7 月 30 日決裁、同上)

130) 「指定職夫制度改正ニ伴ヒ従来ノ指定職夫処理ニ関スル件」(1931 年 8 月推測、同上)

議論のあるところである。職夫の雇用関係は、製鐵所との間で成立しているわけではなく、問題とされてきた。しかし、その金額は、不十分であり、とりわけ傷病の多い、製鐵所の場合には、救済措置は不十分であった。

職夫は基本的には共済組合への参加は認められていなかったが、1930年には、一定期間以上出勤している指定職夫は、共済組合への参加を認められるようになった<sup>131)</sup>。共済組合に加入することができれば、購買部の利用、貸付金の利用など福利厚生面での大きな改善になるのである。ただし、指定職夫を解除されたり、傷病以外の理由で10日間連続欠勤したときは資格を喪失したのである。

指定職夫は、職工と何等変わらない労働をしているにもかかわらず、職工が与えられている福利厚生の恩恵を受けることができないという差別があった。製鐵所としても、こうした処遇の格差を是正する必要に迫られていたのである。

製鐵所では1917年「製鐵所職夫救済組合規則」<sup>132)</sup>を制定し、共済組合に加入することができない職夫に対する救済策を講じた。「職夫救済組合」は、職夫供給人によって組織され、製鐵所庶務課長を名誉員として迎え、それを理事長とした。理事は名誉員で、2人は組合員より互選、1人は理事長が指名した。職夫供給人は、職夫賃金の1000分の8を手数料から出資した。職夫が負傷または疾病にかかった時、療養に必要な費用を支給し、賃金を得ることができない場合には、1日30銭以内を2ヶ月に限り、支給する。「終身自用」をできない場合は、30円以上75円以内、「終身労務ニ服スル」ことができない場合は、20円以上55円以内、「従来ノ労務ニ服スルコト」が出来ない場合は、15円以上35円以内、死亡した場合は、10円の葬祭料と75円以内の扶助料が支給された。

なお、職夫供給人の供給する職夫については、官費治療の対象とはしなかったが、直払職夫については、官費治療の対象とした<sup>133)</sup>。

## 7. 職夫と賃金

### 〈手間受負と職夫賃金〉

日露戦後期、職工は、工務部などを中心に、手間受負という形で、一定の作業を受負う場合があった<sup>134)</sup>。この際、直払職夫と供給職夫を「受負作業ニ直接使役シタルトキハ其ノ給料ハ受

131) 「指定職夫ノ製鐵所共済組合加入ニ関スル件」(1930年3月13日決裁、『例規原義』昭和五年上)

132) 『規程原義』大正六年、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」(2)『八幡大学論集』第35巻第4号、1985年3月

133) 「官役人夫治療ノ件」1910年4月、『製鐵所例規輯覧』748頁。

134) 手間受負については、森建實「官営八幡製鐵所の賃金管理」(1)『経済学論集』(東京大学)、第71巻第4号、2006年1月)33-34頁に詳しく解説されている。森は、手間受負賃金が日給を基本としたものから次第に、「日給の適用を受けない」職工の登場ということに賃金管理上の発展があったことに注目している。それ自体は、賃金管理上の重要な課題ではあるが、職工と職夫の賃金形態上の区別、格差の進展にもなっていたことに筆

負金額中ヨリ支払フモノト」されていた<sup>135)</sup>。このことは、職工は給料を多く確保するためには、できるだけ職夫を少なく使用しなければならなかった。そして、できるだけ少ない職夫で、受負作業をやるためには、労働の強度を増す必要に迫られたのである。

しかも、職工は手間受負による割増金を得ることが出来たが、供給職夫は割増金の支給対象とはなっていなかった<sup>136)</sup>。したがって、当然のこととして、供給職夫は労働意欲を喪失させるものとなったのである。手間受負という職工のインセンティブを高めるための方策からも職夫は排除されていたのである。しかし、こうした措置は 1920 年代後半になると修正されてゆくことになるのである。

### 〈歩増給付と職夫〉

出来高賃金要素の導入と危険で不潔な作業など労働環境が極めて劣悪な場合に、職夫に歩増給が支払われた。

①歩増給与という名目で、出来高賃金の要素を入れた賃金が、1917 年 8 月設定された<sup>137)</sup>。「現場掛官」の許可を受け、「一日ノ工程ヲ定メ得ヘキ仕事ニ従事セシメタル」職夫は、予め定められた工程又は単価等を定め、1 日の工程以上になった場合には、30%以内で歩増しすることが認められた。但し、現場掛官の定めた単価及び工程は、所属部課長の承認事項となっていた。

②歩増給については、一般に職工には適用されていたが、職夫には特別の場合に限り認められていた<sup>138)</sup>。動力部、工作部、土木部の臨時職夫については、職工と同じく歩増金が補給された。これは、特に困難な作業、不潔な作業、危険な作業など通常の作業と著しく異なる場合<sup>139)</sup>にのみ、職工と職夫の区別なく一定の割合の歩増給付が加算された。これは、特別な作業に伴うもので、作業を行うことを当然嫌がるような内容に限られたのである。その場合は、割増分は、職工職夫の差はついていいたわけではなかった。

また、第 1 次大戦中 1918 年には、労働力の不足に直面した製鐵所は、臨時職夫に対しても「臨

者は注目したい。なお、職夫は個人で製鐵所と契約を結んでいるのではなく、受負人を通じて製鐵所の作業に従事しているのである。したがって、職夫の賃金算定は受負単価がきめられて、製鐵所から受負人に支払われるとしても、実際に職夫に払われた金額はいかなるものであったのかは、わからない。製鐵所はこの点は、常に不問に付したままである。

135) 「工作科職工手間受負規程」(1912 年 8 月第 32 号, 1917 年 6 月 9 日改定, 『製鐵所規程輯覧』)

136) 「工務部職工手間受負規程」(1917 年 5 月 31 日, 同上)

137) 「供給職夫へ歩増給與ノ件」(1917 年 8 月 28 日, 長官決裁, 『製鐵所規程輯覧』1918 年)。職工と職夫の賃金の均衡を図る目的から職夫への歩増給は、昭和初年に普及した。工場主任、職場主任の権限で 3 割以内で歩増ができるようになった(森建資「官営八幡製鐵所の賃金管理」2, 『経済学論集』(東京大学) 第 72 巻第 1 号, 2006 年 4 月, 75 頁)。

138) 「動力、土木、工作部職工及臨時職夫歩増給與規程」1927 年 11 月 12 日『製鐵所職工職夫及船員給與関係規集』所収

139) 暴風雨や変災の際の危険な作業、便所修繕、煙突上架空索道支柱上および高所の危険作業、瓦斯火気の充分にさらない炉辺の危険困難な作業、病院隔離室の工事、通風不十分で呼吸困難な鉄管内排水渠内やコールタール多量含有する水中工事、爆薬を使用する工事など、文字通り命がけの作業の場合に、平等に歩増給付が支給されたのである。

時加給」がされたが、これはあくまで、緊急避難的な措置であった。第1次大戦による物価高と労働力不足は、職夫の待遇改善の契機となった<sup>140)</sup>。

#### 〈功程払賃金と職夫〉

職工に対する「功程払賃金」<sup>141)</sup>の適用がされるようになるのは、大正後半期からのことであるが、その場合、職夫の賃金はどのように位置づけられていたのであろうか。

功程払賃金規程に職夫の位置づけが全く無い場合と明確に位置づけられている場合がある。この違いは、どこから来るのであろうか。

職夫に対しても功程払賃金を適用する動きはある。特に指定職夫に対しては、功程払賃金を適用しようとしていた。條鋼部鋼片課第1、第2分塊工場では、職夫の功程払賃金は、職工の功程払賃金の総額から控除して支払うことになっていた。但し、このことに関して注目すべきことが述べられている。

「指定職夫ニ功程払賃金ヲ支給スルコトノ申合ノ件ニ就キテハ当工場ト同時ニ功程払規程ヲ実施セラレタル鋼片課間ノ他ノ工場トノ関係モ有之尚職工増員ヲ俟ツテ目下使役ノ指定職夫ノ使役ヲ全廃スルコトニ致居候ニ付旁当工場ニ於テハ当分ノ間臨時職夫ニ功程払賃金ヲ支給ハ之ヲ為サザルコトニ致度候」<sup>142)</sup>

1927年時点で指定職夫に対しては、功程払賃金を適用することが申し合わされていたこと、指定職夫を全廃し職工増員で対応することを目指していたこと、が以上の記述からわかる。しかし、臨時職夫には功程払賃金の支給は当分しないとのことなのである。いわば、臨時職夫は、従来と同じ日給＋歩増又は加給に止めておいて、職工の功程払賃金総額からの控除という位置づけであった。

#### 〈指定職夫と功程払賃金〉

総務部運輸課第3現場所属<sup>143)</sup>は、1927年当時、6つの班に別れ、職工と指定職夫の定員が設定されて、職工と指定職夫に対しては、日給払いではなく、功程払賃金が適用されるようになった。班の構成は、1班から5班までが職工で、6班が指定職夫となっていた。基本労金単価と1ヶ月の基本数量（この場合は、出鋼または運搬数量）が定められた。月額賃金総額を出した上で、先ず普通職夫の賃金が除かれる。

つまり、工程払賃金の前提として、普通職夫（臨時職夫）の賃金が控除された上で、工程払（出来高）賃金総額が算出される（第4条）。

140) 森建資「官営八幡製鉄所の賃金管理」(2)『経済学論集』(東京大学)、第71巻第4号、2006年4月)

141) 職工に対する功程払賃金についての考察については、森建資前掲「官営八幡製鉄所の賃金管理」(2)71～81頁を参照。

142) 「條鋼部鋼片課第一第二分塊工場職工給料功程払規程制定ノ件」(1927年8月30日決裁、『例規』昭和2年)

143) 「総務部運輸課第3現場所属職工給料及指定職夫賃金功程払規程」(1927年9月1日、1928年4月25日改正、製鐵所総務部『製鐵所職工職夫及船員給与関係例規集』1928年5月現行)

そして、出来高の上限が、職工は本給所得総額の 180%、指定職夫は 160%と定められる。つまり、指定職夫賃金の天井は、職工よりも低く定められる。さらに次のような算式が設定される。指定職夫は、本職工の 84%に労働力価値を引き下げられている。そして、職工分配額は、功程払賃金の総額から指定職夫分配額が差し引かれることになる。つまり、指定職夫の 16%削減分は、そのまま職工分配額増額となってくるという仕組みになっている。指定職夫の労働力（或いは、労働の価値）を職工 84%と算定されて、功程払総額から差し引かれるから、職工分配額はその分増加することになる。

こうして分配された功程払指定職夫賃金総額は、各指定職夫の間で、技能、勤怠、責任の轻重などを考査したうえで、持ち点をつけ、班のなかで分配された。

#### 指定職夫賃金分配式

$$\text{指定職夫分配金額} = \left( \frac{X}{A+B \times 0.84} \right) \times (B \times 0.84)$$

Xは功程賃金総額

A＝職工有資格延人員

B＝指定職夫実役延人員

$$\text{職工分配額} = X - \text{指定職夫分配額}$$

「総務部運輸課第 3 現場所屬職工給料及指定職夫賃金功程払規程  
(1927 年 9 月 1 日, 1928 年 4 月 25 日改正, 製鐵所総務部  
『製鐵所職工職夫及船員給与関係例規集』1928 年 5 月現行)

以上の分析から見えてくるのは、第 1 に、職夫のなかでも臨時職夫は、功程払賃金とは全く関係なく、単純な日給換算によって、賃金は支払われたということである。第 2 に、職夫でも、指定職夫は、職工と同様の功程払賃金を適用されていたが、その労働力は職工の 84%と換算されて、それに基づいて、賃金が配分された。指定職夫の中には、職工とかわらない労働を行い、同程度の熟練者が存在していたとすると、明確な身分格差が形成されることになったのである。第 3 に、指定職夫の引き下げられた賃金部分はそっくり職工賃金の配分増加となってきたのである。第 4 に、労働の性格に相違はあったとはいえ、同一職場に職工、指定職夫と臨時職夫の明確な賃金階層格差が形成されたのである。第 5 に、功程払賃金の上限は、職工と職夫では差がつけられていて、ここでも職夫は不利な状態におかれていたのである。

こうした分配基準は、功程払賃金に対する割増加給規定のなかにそのまま持ち込まれていった。指定職夫の功程割増加給の算定において職工と職夫で分配する場合にも、職夫は 0.9 ～ 1.0 に算定されていたのである<sup>144)</sup>。

功程払賃金は、1930 年不況による減産のなかで、工場の操業休止などもあり、維持出来な

144) 「動力部電化課職工及指定職夫功程割増加給規程」(1929 年 9 月 30 日決裁, 『例規原義』昭和四年), 「動力部電気課電燈電話係職工及指定職夫功程割増加給規程」(1929 年 9 月 30 日決裁, 同上) など



なくなりました。特定の 8 工場を除いて、常備払に切り換えたのである<sup>145)</sup>。

### 〈職工の功程割増賃金と職夫賃金〉

功程割増金は、1929 年には、部所によっては、職夫にも適用されるようになった。功程割増金は、1 人当標準生産量を設定し、それを上回ると付加されるものであった。功程払賃金が適用されていない部所にも、この賃金形態は採用されていった。そして、製鐵所が、職夫についても、作業集団の中に位置づけて、その統制と管理を強めるようになった<sup>146)</sup>。

指定職夫と職工の関係では、技能においては大きな差が無いにも拘わらず、賃金上の格差が大きく、功程払においては、職工の配分が多くなるという問題があったのである。鋼板部の職夫について記述した下記資料はそのことを明確にしている。

「鋼板部指定職夫功程割増給与内

表 9 鋼板部功程払職工賃金と職夫最高賃金

(単位：円)

第 1 薄板工場	功程払職工最低賃金	功程払割増職夫最高賃金	摘要
圧延	4.75	2.84	職夫日給 1.42 円 10 割増
剪断剥離	3.98	2.41	職夫日給 1.42 円 7 割増
焼鈍整理	3.26	1.95	職夫日給 1.30 円 5 割増
第 2 薄板工場	功程払職工最低賃金	功程払割増職夫最高賃金	摘要
圧延	4.06	2.99	職夫日給 1.36 円 12 割増
剪断剥離	3.81	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
粗矯正	3.30	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
仕上矯正	4.52	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
焼鈍	2.92	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
結束	2.92	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
鋳力板工場	功程払職工最低賃金	功程払割増職夫最高賃金	摘要
圧延	2.84	2.72	職夫日給 1.36 円 10 割増
剪断剥離	3.55	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
酸洗	4.07	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
仕上矯正	2.92	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
焼鈍	3.02	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
鋳力切断	2.96	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
鋳力検定	2.01	1.44	職夫日給 0.80 円 8 割増
黑板検定	3.00	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
製品自製引拔	2.94	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増
鋼材剪断	2.89	2.44	職夫日給 1.36 円 8 割増

資料：「鋼板部第二製板課第 1 薄板工場、第 2 薄板工場及鋳力板工場指定職夫給料功程払規程制定ノ件」  
(1930 年 6 月 3 日、『例規原義』昭和五年)

度ノ真精神ヨリ言フモ指定職夫ヲ

145) 『八幡製鐵所五十年誌』251～252 頁

146) 功程割増金については、森前掲「官営八幡製鐵所の賃金管理」(2) 76～77 頁参照。

功程払トナスヲ妥当ナリト信ズ

本規程制定ニヨリ従来職工功程払賃金ト職夫賃金トノ差額ヲ職工ガ利得シ居リタルヲ除去シ職夫ニ対スル支給額ヲ職工ノ六割乃至八割トスルコトニ依リテ生産費ヲ低下スルコトヲ得ヘシ」<sup>147)</sup>

職工は功程払賃金であるにも関わらず、職夫が功程割増賃金という、同じ作業でありながら、賃金算定基準の異なる賃金形態が適用されていた。功程払賃金の職工と功程割増の職夫の間に大きな格差が生じていたのである（表 9 参照）。上記の文書は、指定職夫にも功程払賃金を適用しようとすることを求めた文書である。指定職夫は職工と技能において格差あるわけではないにも拘わらず、職工の功程払賃金および割増賃金の規程において、大きな格差あることを問題にしているのである。しかも、功程払賃金においては、出来高が上がれば職工の賃金が上昇する仕組みになっているが、その配分においても、そもそも不公平であった。算定の基礎が、職夫においては職工と同等の評価ではなく、班全体の総出来高から職工より低く評価された職夫賃金が差し引かれ、残りの部分を職工の間で配分する仕組みになっていたのである。

製鐵所は、生産性をあげるため、職夫の待遇改善を提起せざるを得なくなっていたのである。職夫のインセティブも高めなければ、全体の生産性が上がらないほど、指定職夫は作業の中に、深く組み込まれていたと言わなければならない。

#### 〈職夫の労働と賃金水準〉

職夫は、一般的には不熟練労働力であるといわれているが、既に述べてきたように、必ずしもすべてが、不熟練労働と限らない。「特殊ノ技術経験ヲ有スル諸職人」<sup>148)</sup>を使用する場合には、「臨時職夫傭役規程」に規定された賃金以外の支払いも見られた。こうした事態はしばしば、起こっていた。

職夫と職工の賃金、職夫のなかで臨時職夫と指定職夫の賃金を比較してみよう。職工と臨時職夫、指定職夫の賃金を比較した資料はなかなかない。そこで、職工、職夫の賃金を比較した鎔鋳工場「説明書」によって、考察してみよう<sup>149)</sup>。この資料によれば、職工と比較すると、職夫の数は少ないが、臨時職夫と指定職夫は同程度の人数である。職工賃金は、2 円 45 銭で、割増賃金部分は、24%である。当時、機械工業の旋盤工の賃金が、2 円 30 銭前後、同仕上工の賃金が 2 円 35 ～ 38 銭である<sup>150)</sup>。勿論、地域や企業によって、賃金水準は相違があるが、製鐵所職工の男性賃金は平均的賃金よりも高かったと思われる。

147) 「鋼板部第二製板課第一薄板工場、第二薄板工場及歩鉄力板工場指定職夫給料功程払規程制定ノ件」（1930 年 6 月 3 日決裁、『例規原義』昭和五年）中「職夫給料功程払規程制定ノ理由」

148) 「臨時職夫賃金仕訳記載方ノ件」（1905 年 10 月 30 日決裁、『通達書類』自明治三十八年至四十二年）

149) 鎔鋳工場「説明書」製作年月不明、1928 年と推測される（『例規原義』昭和三年、下）。

150) 賃金水準は、地域、産業分野、企業、職種、性別によって異なるから、比較はかなり慎重でなければならないことはいうまでもない。ここでは、一般的な傾向がわかればよいのである。賃金数値は、『日本労働運動史料』第 10 巻、1959 年、中央公論事業出版）278 ～ 279 頁による。原資料は、農商務省『賃金表』である。

表 10 指定職夫臨時職夫の高炉工場における賃金

鎔鉱工場における職夫、職工

(単位：円)

職工	延人員	職工給	割増金	合計	1人当賃金
1925	121,656.869	227,090.300	70,451.810	297,542.110	2.446
1926	119,274.200	224,164.220	69,315.390	293,479.610	2.461
1927	114,249.595	213,768.390	65,759.820	279,528.210	2.447

職夫	延人員	職夫給	雑費	合計	1人当賃金
1925	16247.841	17145.480	1555.72	18701.200	1.151
1926	19986.291	21122.700	1910.51	23033.210	1.152
1927	27003.184	28720.200	2584.69	31304.890	1.159

指定職夫、臨時職夫調べ（1927）

	出勤延日数	金額	歩増延数	金額	1日当金額
指定職夫	10462.673	11441.673	3105.222	3403.12	1.094
臨時職夫	10444.702	10777.56	2993.082	3097.79	1.033
	20905.38	22219.29	6098.304	6500.91	1.064

1928年4～8月職夫使役人員及び賃金

	実人員 (1日平均)	本給	1人平均
指定職夫	46.2	55.1	1.169
臨時職夫	44.6	43.7	① 0.947
合計	90.8	98.8	1.0880

資料：鎔鉱工場「説明書」（『例規』昭和三年下）より作成

注：①原資料の数値は判読できないので、計算した。合計は原資料と数値に違いがある。

円程度<sup>151)</sup>であるから、職夫の賃金は日雇人夫よりも一段と低いといわなければならない。1円10銭程度の賃金水準は、紡績女工、女性日雇人夫の賃金水準であった。

賃金も安く、労働条件の悪い製鐵所で、職夫は何故継続して働く意志を示したのであろうか。推測されるのは、臨時職夫、指定職夫は、職工へ採用される可能性があったという事情であろう。たとえ、職夫は、一時的に賃金も労働条件も悪いとしても、職工に採用されると、賃金水準は飛躍的上昇し、当時としては、かなり充実した福利厚生施策に与かることもできたのである。たとえ、劣悪な労働条件でも職夫として、労働者を集めることができたのである。また、職夫は、職工として採用される見込がない経歴、身体条件などから、低賃金に甘んじていたと推測されるのである。

しかし、実際に支給される職夫の賃金は、職夫供給人によってかなり恣意的に支給されていた。「くろかね」1922年2月1日号には次のような投書がのっている。

「私は第二製鋼工場の参交代の職夫であります。本年の三月以前までは弐時出勤の場合は給料を翌朝支給されましたが、其後は翌週まで待たねばならぬ様になりました従前の通り改正し

しかし、職夫の賃金となると、職工賃金の半分以下である。職夫賃金の低さは、やはり際立っているといわなければならない。また、臨時職夫と指定職夫では、それほど大きな差とはいえないが、明確な格差が存在する。臨時職夫は、指定職夫よりも一段と低くなっているのである。しかも、日雇人夫の賃金は、2

151) 前掲『日本労働運動史料』第10巻。

「頂けますまいか」とのべている。これに対して、職夫供給人を製鐵所で取り調べたところ、「午後二時出勤者の給料支払は従前通り翌朝支払って居ると申します」と回答し、製鐵所ではきちんと支払っているという回答を寄せている。典型的な職夫供給人と職夫のトラブルとなっているのである。

製鐵所は、賃金を、期日を決めず、適宜支払ってよいことになっているから、供給人の職夫への賃金支払いと製鐵所から供給人への賃金支払いが、一致しないことはありうるのである。職夫供給人の職夫への賃金支払い問題は、職夫供給人と職夫の関係になっており、製鐵所としては、責任を回避することができているのである。

職工と同じく、1920 年代には、職夫にも日給、功程払賃金、功程割増賃金の 3 つが並存していたのである。しかし、いずれも職工賃金とは格差をつけられていたのである。

## 8. 職夫、職夫供給人の管理＝間接的管理

### 〈職夫の管理〉

1926 年労務部（處務規程，通達 200 号，1926 年 12 月 21 日）ができてからは、職夫の供給管理は、労務部工場課が一括しておこなうようになった。その範囲は、非常に広く、以下のような範囲にわたっていた。①職夫の指定およびその取消，変更（各部課と合議），②職夫請求書の取りまとめ，各現場への割り振り，通門出役票の配布およびその点検，③職夫供給人への供給割当，④職夫賃金及び歩増の決定，⑤供給人手数料の計算と支払い，⑥職夫合宿所及び専属下宿屋経営の指揮監督，⑦職夫慰安会，その他供給人の監督<sup>152)</sup>，などである。

これをみると明らかなように、職夫及び職夫供給人は、工場課職夫係によって、管理監督されていたのである。職夫は、確かに職夫供給人との契約の中で、供給人および代人の監督の下で労働していたが、実際には製鐵所が供給人を管理監督し、規制していたのである。産業革命期の直接管理体制へと移行を開始しながら、他方で、間接的労務管理が、1920 年代に成立していたのである。非正規労働者を相対的過剰人口として、企業が利用するシステムが、直接的管理体制の成立と並行して形成されてきたのである。

### 〈職夫供給人組合の成立〉

職夫供給人に対しては「製鐵所職夫供給人組合規約」「製鐵所職夫供給人組合規則総則」が、1920 年 12 月 27 日制定された。

「職夫救済組合」（1917 年制定，前述）という名称が、「職夫供給人組合」という名称に変更された。これは、職夫供給人の側からの申出という形式により名称が変更された<sup>153)</sup>。

152) 「工場課内事務分担方法」(『例規』昭和二年)

153) 「職夫救済組合ヲ職夫供給人組合ト改称ノ件」1920 年 12 月 27 日，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」(2)『八幡大学論集』第 35 巻第 4 号，1985 年 3 月，145 - 146 頁。

内容的には、両者を合わせて改正・成立した「製鐵所職夫供給組合規約」（1925年8月10日施行）と大きな違いはない。ただ、25年改正規約では、「臨時職夫」という名称は「職夫」という名称にかわっている。大里仁士は、1925年改正によって、「一層「職夫ノ供給ヲ完全ニ履行スル」役割に徹することになった」<sup>154)</sup>という評価をくだしているが、筆者は、基本的には大きな変化があったとは思えない。何故なら、職夫供給組合は、1928年には「自然消滅」しているのである<sup>155)</sup>。統制や役割を強化したならば、この事態は不自然である。

1925年の改正された組合規約によってその内容を検討してみよう。

職夫供給組合は、製鐵所職夫供給規則第7条により、「職夫供給入ヲ以テ組織シ臨時職夫ノ募集救済慰安及び職夫ノ供給ヲ完全ニ履行スルヲ目的トス」（第1条）とその目的を謳っている。

理事長は、製鐵所総務部工場課長（庶務部長—1920年）とし、理事長は組合の「事務ヲ統轄」する。理事長は、20年制定のときは、庶務部長、25年改正により、工場課長となっているが、いずれも製鐵所の職夫管理組織の責任者がなっている。ただ、理事長は名誉員とし、正式の実際の構成員としている。これはいかなる理由によるものか。実際の組合の実務には関与しないということ、前提としているのではないか。しかし、それにもかかわらず、理事長は製鐵所の職員1名を理事に任命し、「事務ヲ統理」し、総会召集権限をもっている。また、組合資金の支出については、理事長が権限をもっている。名誉員ということで、何か起ったときの逃げ道だけは用意しておいて、権限は大きなものを持たせるということではないかと推測される。

理事は、「名誉職」として2名は組合員の互選によって選出し、1名は製鐵所職員として、理事長が委嘱する。25年改正では、その外に必要なときは、「組合ノ協議ニヨリ」1名の有給理事を理事長の承認を経て置くことができる。理事は組合事務の執行に責任をもつ。

条文をみると、組合の理事は、人事権を握る製鐵所工場課長である理事長の統制支配下にある。名誉理事なるものの意味がよくわからないが、いずれにしても職夫供給組合は、製鐵所工場課の出先機関のようなものである。理事の中には、製鐵所職員が入り、事務その他を理事長の下で、統括遂行しているのである。職夫供給入による組合であるにも拘わらず、実態は、製鐵所の管理・統制下にあったのである。

下記のような事柄を組合は実行することとなっている。

- ・ 毎月1回の組合員会、年2回製鐵所職員理事が列席した組合総会を開くことが求められた。
- ・ 組合員は、毎月職夫賃金の1000分の6を拠出して、組合の運営費用とする。
- ・ 組合員は「専属職夫下宿屋」を設けて、さらにその「専属職夫下宿屋」の組合を組織する。

---

154) 大里仁士前掲論文、154頁。

155) 同上 155頁。1927年労務部成立による、労働者管理の集権化という事態の中に、職夫供給人も位置づけるほうがよいのではないかと筆者は考える。そうすれば、組合を自然消滅せしめたという事態も納得がゆく。

- ・ 組合員は、「職夫供給ヲ完全ナラシムル為」「合宿所」を経営する。「合宿所」に関する規則は、理事長の承認を経て別に定める。
- ・ 製鐵所の臨時職夫扶助料の支給規程に該当しない傷病死者に対しては、理事長の承認を経て傷病者に 50 円以内、死亡者には葬祭料 10 円、遺族に 70 円の扶助料を給付する。
- ・ 組合は臨時職夫の「治安風紀ヲ維持スル為メ請願巡査」をおくことができる。
- ・ 年 1 回の慰安会の実施。

以上主要な項目を書き出してみると、職夫供給人は、理事長（製鐵所工場課長）の支配の下にある。供給人はあたかも独立した存在であるかの如くであるが、実際は完全な製鐵所の一機関あるいは組織である。円滑に職夫を供給するために、供給人の下に、「専属職夫下宿屋」、「職夫合宿所」を設けて、製鐵所労働需要の変動に備え、職夫の供給に対応したのである。職夫供給人は、製鐵所から独立した存在ではなく、むしろ製鐵所と密接に連携していたのであった。しかし、職夫に対する雇用責任は、製鐵所はもっておらず、職夫供給人が持つという関係になっていたのである。

1928 年 3 月 31 日には従来の職夫供給人は全て取り消され、従来の供給人を含めて、新たに 9 名が指定されるということがあった。そして、それにともない「職夫供給人組合規約」が若干の手直しを受けて、新たに制定されていたのである。

#### 〈1928 年「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」〉

職夫供給人組合は、「組合員ノ欠陥ニ依リ」「自然消滅」という事態になった<sup>156)</sup>。そして、あらたに同じ組合規則が制定されるということになった。このことは、組合を作っても、内部の職夫供給人の間で軋轢や利害対立があり、その調整が難しく、製鐵所の音頭取りで、再び組合規約が制定されたのではないかと推測されるのである。

一方、1928 年、職夫供給規則（1910 年）は、大きく改定され、「製鐵所臨時職夫雇用規則」の制定となった。1910 年に「職夫供給規則」が制定されて以来、新たな状況を加味して制定された。その制定の趣旨を次のように述べている。

「今日ニ至リ候處其ノ間緊急已ムヲ得サル事情アルモノハ其ノ都度部分的ニ其ノ條項ヲ改正シ来リ候結果各條項ノ布置頗ル複雑ヲ極メ從テ執務上不便ヲ感スルハ勿論其ノ條項中ニハ現下ノ時勢ニ適合セスト認メラム点モ有之臨時職夫ノ待遇上遺憾不尠候ニ付職夫關係規則ヲ整備スルト共ニ職夫ノ待遇ノ改善ヲ致度候」<sup>157)</sup>

「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」は、第 1 に、職夫の個別の管理をより厳密に、具体的には、入出門の管理を厳格に、システム化したのである。第 2 に、経営の効率化のために、職夫の

156) 「製鐵所職夫供給人組合規約制定ノ件」（1928 年 4 月 27 日、『例規原義』昭和三年（下）、大里仁士前掲論文 154 - 155 頁）

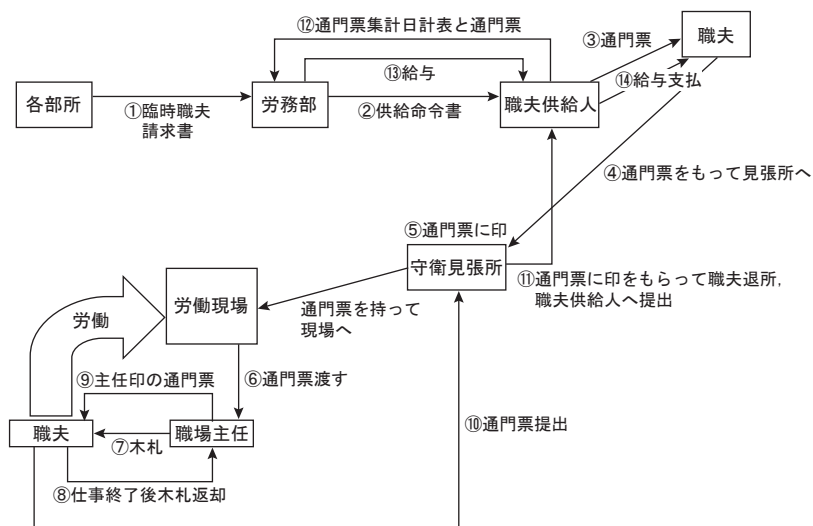
157) 「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則制定ノ件」1928 年 6 月 25 日決裁、同上



待遇改善ということに取り組む姿勢を見せたのである。しかし、職夫供給人とは製鐵所が臨時職夫を安定的確実に供給確保するために、自らおこなうのではなく、安上がりに、製鐵所外部の組織に委託し、それを育成したのであるから、待遇改善ということを職夫供給人に求めることは、矛盾したものであった。

第3に、「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」の最大の特徴は、労務部が臨時職夫の各部の必要人数、雇入れ、賃金、賞罰、指定職夫の範囲などを集中的に管理し、各部課の雇用にまかせていた「職夫供給規則」を根本的に改訂したのである。職夫の管理は、規則は出来ていたものの、製鐵所全体での統一した管理ができていなかったため、処遇にも各部課において差が出ていたのである。また、そのことは、各部課が、職工と近い存在の指定職夫を比較的柔軟に雇用するというのを招いていたのである。これを、労務部に全てを一元化することによって、集中管理しようとしたのが、「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」であった。このことは、とりもなおさず、職夫供給人に対する管理を強化して、製鐵所の労働需要の変動に職夫供給人が的確に対応すること、質の良い職夫を製鐵所の要求どおりに供給することを求めたのである。

図1 通門票による職夫管理の仕組み



注：「製鐵所臨時職夫供給雇傭規則」（1928年6月25日決裁）  
（『例規』昭和三年下）より作成

「製鐵所臨時職夫雇用規則」による厳密な管理のあり方を説明してみよう（第1図）。

- ①臨時職夫を必要とする部局は、前日の正午までに（甲乙番）請求書を労務部に送付。
- ②労務部は供給命令書を職夫供給人に発する。
- ③職夫供給人は、通門票を受け取り職夫に渡す。
- ④職夫は、通門票をもって指定された守衛見張所に行く。

- ⑤職夫は、通門票に守衛より印をもらって、指定された現場に行く。
- ⑥職夫は、通門票を職場主任に提出し、現場での労働に従事する。
- ⑦職場主任は通門票を受け取ったのち、かわりに木札を職夫に交付する。
- ⑧職場主任は、通門票に日給など必要事項を記入した上で、仕事が終了した後、木札と交換に通門票を職夫に渡す。
- ⑨職夫は仕事が終了した後、通門票をもって守衛見張所に行き証印を受け退所。
- ⑩職夫は通門票を職夫供給人に渡す。
- ⑪職夫供給人は、通門票を取りまとめたうえで、通門票と通門票日計表を労務部に提出する。
- ⑫職夫供給人は、その後、賃金請求書を職場主任の認印を受け、定められた期限内に提出する。
- ⑬製鐵所は、賃金を「相当期間内」に支給する。

上記の例は、きわめて一般的な事故もなく進んだ場合の例である。特に問題になるのは、職夫あるいは職夫供給人が、通門票や木札を紛失してしまう場合である。その場合は、製鐵所は原則として賃金を支払わないとしている（いた）。ただ、臨時職夫供給雇傭規則では、職場主任より働いた証明書が得られた場合は、その限りではないとした。

また、職夫に対しては賃金を月6回に分けて支払うことを職夫供給人に求めていたが、製鐵所から賃金が供給人に下りていない場合は、すべて職夫供給人が、立替払いをするように、製鐵所は求めていたのである。勿論、製鐵所は、立替払いに対して、利子をつけなかった。職夫供給人は、製鐵所の統治の下に完全に従属していたのである<sup>158)</sup>。

#### 〈職夫の登録制〉

製鐵所は、職夫を労働需給のバッファーとして利用してきたが、同時に、職夫の質を高めることも喫緊の課題となっていた。そこで、職夫を登録制にして、職夫の労働能力、技量、経験、素質などを掌握しようとしたのである。そこで作られたのが「職夫登録申合規約」（1931年9月1日施行）<sup>159)</sup>である。

同規約によれば、「製鐵所職夫供給人ハ職夫ノ統制及其ノ素質ノ向上ヲ期シ併セテ供給ノ円滑ヲ図ル為登録ヲ行フモトス」（第1条）とされた。供給の円滑をはかるため、「常ニ相当ノ人員ヲ登録」しておき、その調節に「留意」することを求められた。登録とは、労働力の質の把握と同時に、量的な調節機能も持たせるものとして位置づけられたのである。

職夫供給人は、本規約により登録した者以外には「出役供給ノ取扱ヲ為サザルモノトス」とされて、基本的に登録者のみが職夫として製鐵所において労働することができることとなった。ただし、「非常事変又ハ作業ノ都合ニ依リ急激ニ多数ノ供給命令ヲ受ケタルトキ其ノ他已ムヲ

158) 1920年の大争議以前においては、職夫供給人は一定の自立性をもった存在であったと三宅論文は評価している。

159) 「製鐵所職夫登録申合規約ニ関スル件」（1931年8月28日、『例規原義』昭和六年）

得ザル場合ハ製鐵所ノ承認ヲ得テ非登録者ヲ出役セシムルコトアルベシ」とされたのである（同第2条）。職夫の身元や技量，経験などを把握した上で，職夫供給人に職夫を製鐵所へ供給するという方式を一層強めていったのである。

臨時職夫としての登録を受けようとする者は，戸籍謄本，履歴書，写真，身体検査証を職夫供給人に提出しなければならなくなった（第3条）。同時に副本が製鐵所工場課においても所有されることになっていた。

職夫として雇用しない者とは，身体虚弱，年齢14歳未満及満50歳以上の者，伝染病感染症疾患，製鐵所職工として懲戒処分を受けた者，出入り禁止処分をうけ現在執行中の者，「思想陰悪」，素行不良の者などをさした。職夫供給人は，職夫について「登録前相当ノ調査」することを求められた。供給人が職夫の素質，技量，経験を把握し，その上で職夫として雇用するように求めてきたのである。しかし，供給人が職夫の身元を一々調査することは困難であった。

登録を取り消す場合とは，55歳に達した時，住所の無届変更した場合，「暴行脅迫行為」があった時，となっていた。さらに，「製鐵所ノ作業ノ都合ニ依リ使役人員著シク減少シ差当リ増員ノ見込ナシト認メラレタル」場合は，登録を取り消すことがあるとした。取り消しについては，供給人は「何等其ノ責ニ任ゼラレザルモノトス」（第10条）となっていた。

製鐵所は，不況のなかで，労働需要が収縮し，供給過剰になっていたため，登録という制度を用いて，職夫の掌握に努めたのである<sup>160)</sup>。したがって，その後登録制がどの程度有効性を発揮したかは，検討の余地はあるが，製鐵所は，職夫の素質，技能，経験などの個人情報供給人を通じて獲得し，支配・管理しようとする意図を強めていた。

職工については，その個人情報を労務部工場課（それ以前は，総務部，庶務課）に職工台帳という形で蓄積し，製鐵所が直接掌握していた。職夫については，供給人に情報を集中し，供給人を通じて間接的に管理しようとしたのである。しかし，職夫の登録により，情報は労務部工場課にも蓄積するシステムとなっていたのである。形式的には，職夫供給人である門司松太郎外8名の申し合わせとして始められ，製鐵所において申合規約が認可されるという形をとった<sup>161)</sup>。

## 結 語

製鐵所の職夫は，職工とは明確に区別された非正規労働者であった。職夫は，受負人の下にある職夫と職夫供給人の下にある臨時職夫（供給職夫）とに別れ，それぞれ性格は異なったものであった。しかし，しばしば受負人は，職夫供給人を兼業している場合があり，職夫にとっては，受負人または職夫供給人の支配の下で使役される同じ労働形態であった。製鐵所の作業

160) 登録証を持たない職夫の就労については，製鐵所でそれを拒否することができた。

161) 前掲「製鐵所職夫登録申合規約ニ関スル件」

が、期間限定されていたり、需要変動の激しいものであったりした場合、製鐵所は、受負契約を利用し、労働需給の変動に柔軟に対応する手段として、職工とは別のプールとして、受負人および傘下の受負職夫を利用したのである。したがって、こうした労働分野が存在する限り、非正規雇用形態はなくならなかったのである。

労働力を供給するだけの職夫供給人は、製鐵所から命じられた職夫人数を供給する義務を負い、人数を供給し得なかった場合には、過怠金を課せられるなど、製鐵所の厳しい統制管理の下にあった。職夫供給人の営む専属下宿に対しても、また職夫に支払う賃金に対しても、製鐵所工場課は、職夫供給人（組合）を通じて管理しており、職夫供給人は、製鐵所から独立した存在ではなく、製鐵所に従属した存在であった。職夫は、職夫供給人の直接の管理の下にあり、雇用関係も職夫供給人と結んでいた。職夫供給人および職夫供給人組合は中間組織そのものであった。そして、製鐵所は、職夫供給人を介して、相対的過剰人口を調整していたのであり、その独特のメカニズムは、労務部の成立によって確立したのである<sup>162)</sup>。

製鐵所は、労働需要の変動、不規則的労働、不定期の特殊な労働に対応するためには、労働を全て内部化しておくことは、生産費上昇の原因となるから、非正規労働を柔軟に利用しようとした。職夫の労働は、労働者の階層構造の最下層に位置するが、単に臨時的な労働ばかりでなく、職工の労働そのものとオーバーラップする領域に、指定職夫が配置されている場合もあり、臨時職夫とも職工とも区別される、階層を形成していたのである<sup>163)</sup>。通説となっている間接的管理体制から直接的管理体制へという見解は修正されなければならない。製鐵所において、直接的管理と間接的管理（職夫供給人を介した管理）が並存する現代的労使関係が成立したのである。

職夫供給人は、伝統的社会のなかで労働力を供給する桂庵、口入屋<sup>164)</sup>などと形態的に類似していたが、職夫供給人は、資本主義的重工業経営における労働力調整のメカニズムを担うものであり、相対的過剰人口の増減を柔軟に調整する役割を担うものであった。

162) 職夫供給事業が、しばしば中間搾取や貧困の温床になっていたことから、戦前日本の労働者供給事業を「前近代的身分的支配」と捉える考え方がある（馬渡淳一郎「職業安定法の再設計」『日本労働研究雑誌』NO.437, 1996年9月, 5頁）。そして、経済成長によって、戦前のような労働者供給事業の存在基盤であった貧困や無権利状態は、掘り崩されていて、至みが起きる虞はない、したがって、1947年以来あった職業安定法（『労働行政史〔戦後の労働行政〕』労働法令協会, 1969年）を改正しても問題はないと主張をする法学者もいる。果たして、こうした主張は、正しいものであろうか。本稿の分析からも明らかのように、企業の内部に非正規労働者を生み出す要因があるのであって、それを労働者供給事業によって、補完しようとしたのが、製鐵所の職夫供給システムであった。筆者は、もし背後にこうした認識で安易に規制緩和が進んでいるのであれば、多いなる危惧を抱くのである。

163) 労働市場の2重構造論は、1次市場と2次市場を明確に分離する（『隅谷三喜男著作集』第3巻, 岩波書店, 2003年, 365頁）が、製鐵所の職夫は、必ずしもそうになっていないことは、本稿で明らかにしたとおりである。

164) 八濱徳三郎『下層社会研究』（文雅堂, 1920年3月）86頁によれば、この職夫供給人と似通った性格の労働斡旋業者は、かなりの数にのぼっており、労働下宿を営んで「工場又は土木請負師等と結託」して労働者供給を営業している。しかし、この斡旋業者は、工場から自立的であって、必ずしも個別の工場の支配を受けているわけではない。これに対して、製鐵所の職夫供給人はまさに、製鐵所の管理統制のもとで労働者供給の斡旋をおこなっているものであり、より現代的な資本の蓄積運動に包摂されているのである。