

三菱財閥傘下重工業企業・事業所の臨時職工・人夫と労務供給請負業

西成田 豊

はじめに

本稿の課題は、一九〇〇年前後から三〇年代後半までの三菱財閥傘下の重工業企業・事業所を対象に、その臨時職工・人夫と労務供給請負業について考察することにある。筆者は以前に両大戦間期における臨時工と労務供給請負業に関する論考を発表したが^①、それはいわば全国レベルのマクロ的な考察であった。その論考では、これまでの近代日本労働史・労資関係史の研究において臨時工や労務供給請負業の存在がなぜ究明されることがなかったのか、その理由と背景についてのべた。ここではその点を再述することはしないが、本稿は上記論考を補完するための三菱財閥傘下の個別企業・事業所に即したミクロ的な考察を目的としている。

そこで次に、従来の財閥史・三菱財閥史の研究とのかかわりで本稿がもつ課題設定の意義について、簡単にのべておくことにしたい。まず柴垣和夫氏の研究^②は、財閥（三井、三菱、コンツェルンと綿工業独占体を日本金融資本の二類型として設定し、その動態と構造を分析したものである。しかし、ここではもっぱら独占の組織形態が問題とされ、「金融資本」下の労働問題はまったく考察の対象とされていない。さらに同氏の「財閥金融資本（は）……製造工業部門とりわけ重化学工業部門が劣弱で、鉱産業のごとき原始産業が生産部門の中核をなし、他方で商事会社や銀行に代表される流通・金融部門の比重が高かった」^③（傍点引用者）という財閥に対する史的認識がその労働史分

析への関心の欠如にいつそう拍車をかけることになった⁽⁴⁾。しかし、詳述は避けるが、財閥に対する同氏のこの史的認識は、三井財閥に対する認識にかなり引きつられた規定であって、重工業部門をひとつの重要な事業基盤としていた三菱財閥と三井との無視しがたい差異にまっとうな注意を払っていない。

ただ、柴垣氏のようなそれなりの「理論的」根拠を見い出すことはできないものの、その後の旗手勲氏、三島康雄氏らの三菱財閥に関する研究⁽⁵⁾でも、同財閥における重工業部門の重要性は強調されておらず、したがって労働史に関する分析はまったくなされていない。一方、中西洋氏の研究⁽⁶⁾は、幕営時代、工部省時代、三菱時代の長崎造船所の経営・労働史を一次史料を用いて克明に分析した大作であるが、考察の時期は同所において臨時職工が重要な存在となる前の一九〇〇年で終わっている。これに対して筆者のかつての研究⁽⁷⁾は、一九〇〇年代初頭から二〇年代半ばまでの三菱長崎造船所の経営・労働史を一次史料を用いて分析したものであり、臨時工制度や人夫供給請負制度についても言及しているが、前記論考で記したような問題点がある。また筆者の研究は、三菱財閥それ自体の研究を目的としたものではないが、その点を割り引いたとしても、長崎造船所以外の三菱財閥傘下の重工業企業・事業所の労働史にまったく言及していないのは、ひとつの問題点であろう。

以上のような研究史の状況をふまえて本稿は、まず第一章では、一九〇〇年前後から二〇年代半ばまでの三菱長崎造船所を対象とし、第二章では、同造船所を含めて二〇年代半ばから三〇年代後半までの重工業企業・事業所を対象として、その臨時職工・人夫と労務供給請負業について考察することにする。

注

- (1) 西成田豊「兩大戰間期日本の臨時工と勞務供給請負業」(『人文・自然研究』第五号、二〇一一年三月、一橋大学大学院教育研究開発センター)。
- (2) 柴垣和夫『日本金融資本分析』東京大学出版会、一九六五年。
- (3) 同上書、一六頁。
- (4) 財閥に対する柴垣氏のこうした史的認識は、「わが国における重工業的基盤の脆弱性と、官営企業によるその基幹的部分の占取」(二五七頁)、「ほんらいの重化学工業の基幹部門は鉄鋼業である。それが段階論的意味においては金融資本の、ひいては帝国主義の物質的基礎である」(二八四頁、傍点は柴垣)という記述に示されているように、近代日本の重工業は「国家資本」が担い、重工業の基軸は鉄鋼業であるという、かなり抽象化された認識とふかく結びついている。
- (5) 旗手勲『日本の財閥と三菱——財閥企業の日本の風土——』楽游書房、一九七八年、三島康雄編『三菱財閥』日本経済新聞社、一九八一年。
- (6) 中西洋『日本近代化の基礎過程——長崎造船所とその労資関係…一八五五—一九〇〇年』(上)、(中)、(下)、東京大学出版会、一九八二年、一九八三年、二〇〇三年。
- (7) 西成田豊『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会、一九八八年、第二章。

第一章 三菱長崎造船所の臨時職工・人夫と労務供給請負業

——一九〇〇年前後～一九二五年——

はじめに、本章が考察の対象とする三菱長崎造船所の沿革について簡単にのべておきたい。同所は一八五七（安政四）年一〇月、徳川幕府が直営する長崎製鉄所として起工された。明治維新後は新政府によって官収され、七一年四月工部省長崎造船所と改称された。その後八四年七月、三菱社の岩崎弥太郎に貸与され、八七年六月同人に払い下げられた。さらにその後九三年、三菱社が三菱合資会社に改組されるとともに、同所は三菱長崎造船所と称されるようになった。

一 臨時職工

三菱長崎造船所における臨時職工の存在は、史料上は一八九四年までさかのぼることができる。すなわち、九〇年七月に制定された同所の「工場規則」のうち、就業中の負傷者への手当給付を定めた第二三条が九四年に改正され、「臨時雇職、工事ノ為負傷シタルトモハ、治療費ヲ給シ別ニ手当ヲ給セサルモノトス（一）」（傍点引用者、以下同じ）という条項が追加された。また、九八年の時点で「当時臨時人夫^{ほか}外ニアリタル臨時職工（二）」という記述も確認することができる。しかし、同所において臨時職工が規則上明確に規定されるようになるのは、一九一六年一二月に制定された「職工規則」においてである。すなわち同規則第五条は、「職工ノ資格ヲ分チテ定備ト臨時備ノ二種トス（三）」と規定し、初めて臨時職工の存在が規則上明文化された。

ただし、臨時職工の人数が同所の統計資料（三菱長崎造船所『年報』⁽⁴⁾）上、初めて掲出されるようになるのは一

表1 労働者数の推移（1902年—24年）

年	定備職工 (A)	臨時職工 (B)	人夫 (C)	計 (D)	(B) / (A)+(B)	(C) / (D)
1902	3,797 ^人	—	1,261 ^人	5,058 ^人	—	24.9%
03	4,093	50 ^人	1,412	5,555	1.2%	25.4
04	3,765	110	1,366	5,241	2.8	26.1
05	5,018	394	1,562	6,974	7.3	22.4
06	6,915	576	1,767	9,258	7.7	19.1
07	7,693	686	1,793	10,172	8.2	17.6
08	7,375	679	1,456	9,510	8.4	15.3
09	4,841	144	727	5,712	2.9	12.7
1910	4,592	440	665	5,697	8.7	11.7
11	5,511	847	777	7,135	13.3	10.9
12	6,299	694	892	7,885	9.9	11.3
13	7,451	959	1,078	9,488	11.4	11.4
14	7,214	2,242	989	10,445	23.7	9.5
15	8,134	506	1,148	9,788	5.9	11.7
16	8,848	2,416	1,421	12,685	21.4	11.2
17	9,825	3,260	1,458	14,543	24.9	10.0
18	10,385	2,085	1,330 (282 ^人)	13,800	16.7	9.6
19	12,820	1,937	1,385 (377)	16,142	13.1	8.6
1920	14,085	1,203	1,088 (139)	16,376	7.9	6.6
21	17,995	—	399 (399)	18,394	—	2.2
22	12,606	—	214 (214)	12,820	—	1.7
23	9,671	30 ^{**}	112 (112)	9,813	0.3	1.1
24	8,640	10 ^{**}	88 (88)	8,738	0.1	1.0

資料：三菱長崎造船所「年報」各年度（三菱重工業株式会社長崎造船所蔵）

注：※は「期限付臨時備職工」。カッコ内は「女夫」で人夫数の内数。

上記史料所蔵場所は、筆者自身が1977年1月マイクロフィルムで撮影した時の場所。以下同じ。

九一三年度からであり、当該年度の『年報』は〇三年にまでさかのぼって臨時職工数を記載している。しかし、そこでは〇二年までは臨時職工はまったく存在しなかったかのごとくであり、それは前述した記述と明らかに食い違っている。臨時職工に対する同所の位置づけが、〇三年以前とそれ以降では異なっていたのかなど、その違いの理由はかならずしも明らかではない。

このことはひとまずおき、表1より臨時職工の人数と労働者全体に占めるその比率をみることにしよう。臨時職工数は〇三年の五〇人から始まり、日露戦争後（〇六年）から第一次世界大戦前（一三年）までは、若干の増減変動はあるものの、六〇

〇人―九〇〇人へと増加している。第一次世界大戦期にはいると（一四―一八年）、臨時職工数は二〇〇〇人―三〇〇〇人とさらに増加し、大戦後（一九年）もほぼ二〇〇〇人の数にのぼっている。ただし、第一次世界大戦期にはいった直後の一五年に急減しているのは、船舶の修繕工事が減少したためである。このことについて長崎造船所は、「欧州動乱の結果……海運界ハ常ニ船復不足ノ為修繕工事閑散ヲ告ゲ、遂ニ職工ニ過剩ヲ生ズルニ至リタルヲ以テ、臨時備職工ノ一部ヲ解備シ⁽⁵⁾」と記している。また大戦後の「反動恐慌」期の二〇年とその後の造船不況期にはいると、臨時職工数はおおく減少し、二一、二二年はまったく存在しなくなる。臨時職工は二三年以降少数ではあるが再び登場するが、それは「期限付臨時備職工」と称されるようになり、特別の限定された意味合いをもつようになるが、この点については後にあらためてのべることにする。

一方、労働者全体に占める臨時職工の比率は、日露戦争後から第一次世界大戦前までは六一―一二%（〇九年は除く）、第一次世界大戦期は一五―二二%（一五年は除く）を占めるにいたっている。このようにみると、臨時職工比は第一次世界大戦期におおしく増大するものの、二〇年までを通観すれば、常に労働者全体の一割弱を占めていたといつてよいであろう。

それでは、以上のような臨時職工はどのような特徴を有していたのであろうか。長崎造船所はこのことについて、「職工中定備ノ他ニ臨時雇職工ナルモノアリ、元來臨時雇職工ハ事業ノ繁閑ニ依リ、隨時雇罷ノ自由ニ便ナラシムル為設ケタルモノナルモ、後（一九一五年ころ―引用者注）ニ於テハ寧口定備ニ採用スベキ一階級トシテ採用セラル、モノアルニ至レリ⁽⁶⁾」と記している。また同所は一九二二年五月、職工を採用するときの身体検査に関し、次のような基準を設けている。

「従来飽之浦（機関部の諸工場―引用者注）ハ（職工を―引用者）臨時トシテ採用ノトキ身体検査ヲナシ、更ニ定備ニ採用ノトキ身体検査ヲナシタルモ、今後ハ臨時トシテ採用ノトキ定備或ハ臨時トシテ合格ノ区分ヲ附シ、定備トシテ合格ノ者ハ定備ニ採用ノトキ再び身体検査ヲセザルコト、ス／立神（造船部の諸工場―引用者注）ハ従来ヨリ臨時トシテ採用ノトキハ身体検査ヲナサズ、定備ヲ採用ノトキ始メテ身体検査ヲナシ来リタルニ付従来ノ儘トス（？）」

ここでは、臨時職工を採用するとき、臨時職工のままとする者と、いずれ技能など何らかの基準にもとづき常備工とする者との区分して採用することが、身体検査の問題をとおして示されている。一方、三菱合資会社本社は、一九一四年に刊行した「報告書」のなかで、三菱造船所（長崎造船所）の「在籍者ニ定備ノ者ト臨時雇ノ者トアリ、両者間実質上ノ区別アルニアラズ、臨時雇トハ定備ニ到ル一箇ノ階段タルノミ」と記している。また、前記した一六年の「職工規則」はその第六条で、「新ニ備入ルル職工ハ臨時備トシ、六箇月経過ノ後必要に依シ其ノ性行技能ヲ詮衡ノ上定備ニ採用ス／新ニ備入ルル職工ト雖、相当ノ技能経歴アル者ハ初ヨリ定備ニ採用スルコトアルヘシ」と定めている。

このようにみると、長崎造船所の臨時職工は、当初は景気変動に対応し雇用を調整するための存在として位置づけられていたが、その後、職工を採用するときはず先ず臨時職工として採用し、そのさい臨時職工のままとする者と、いづれ（後、六ヶ月と規定される）定備工とする者との区分して採用されるようになり、第一次大戦期にはいると後者の試備工的性格がよくなったといつてよいであろう。

それでは、一九二三年以降登場するようになった「期限付臨時備職工」とはどのような存在だったのだろうか。こ

の点について長崎造船所は、二二年九月以降「定備職工ノ雇入ハ之ヲ中止、業務ノ繁閑ニ応ジ期限付職工ヲ雇入レ得ルコトトセル⁽¹⁰⁾」、「従来ハ一ケ年以上、二、三、四、五、六、七、八、九、十、十一、十二、十三、十四、十五、十六、十七、十八、十九、二十、二十一、二十二、二十三、二十四、二十五、二十六、二十七、二十八、二十九、三十、三十一、三十二、三十三、三十四、三十五、三十六、三十七、三十八、三十九、四十、四十一、四十二、四十三、四十四、四十五、四十六、四十七、四十八、四十九、五十、五十一、五十二、五十三、五十四、五十五、五十六、五十七、五十八、五十九、六十、六十一、六十二、六十三、六十四、六十五、六十六、六十七、六十八、六十九、七十、七十一、七十二、七十三、七十四、七十五、七十六、七十七、七十八、七十九、八十、八十一、八十二、八十三、八十四、八十五、八十六、八十七、八十八、八十九、九十、九十一、九十二、九十三、九十四、九十五、九十六、九十七、九十八、九十九、百、百一、百二、百三、百四、百五、百六、百七、百八、百九、百十、百十一、百十二、百十三、百十四、百十五、百十六、百十七、百十八、百十九、百二十、百二十一、百二十二、百二十三、百二十四、百二十五、百二十六、百二十七、百二十八、百二十九、百三十、百三十一、百三十二、百三十三、百三十四、百三十五、百三十六、百三十七、百三十八、百三十九、百四十、百四十一、百四十二、百四十三、百四十四、百四十五、百四十六、百四十七、百四十八、百四十九、百五十、百五十一、百五十二、百五十三、百五十四、百五十五、百五十六、百五十七、百五十八、百五十九、百六十、百六十一、百六十二、百六十三、百六十四、百六十五、百六十六、百六十七、百六十八、百六十九、百七十、百七十一、百七十二、百七十三、百七十四、百七十五、百七十六、百七十七、百七十八、百七十九、百八十、百八十一、百八十二、百八十三、百八十四、百八十五、百八十六、百八十七、百八十八、百八十九、百九十、百九十一、百九十二、百九十三、百九十四、百九十五、百九十六、百九十七、百九十八、百九十九、百、千」とのべている。長崎造船所は二〇年代の造船不況の影響をうけ、二二年二月には三七二九人、翌二三年一〇月には一四九九人の職工を解雇しており⁽¹²⁾、定備工を新規に採用する方針にひとまず終止符を打った。したがって、それ以降新規に採用する職工は、六〇日と雇用期間を限定した（雇用を事実上継続するばあいは一旦解雇し、数日後に再雇用する）期限付の臨時職工とすることになった。第一次大戦期の臨時職工の雇用期間が六カ月であり、それも常用工に至る前段としての試働的な性格（雇用継続が前提）がつよかったのに対し、六〇日という短い雇用期間を付し、雇用契約更新のばあいの基準を明確化したものが「期限付臨時備職工」であった。

さて、この「期限付臨時備職工」は別として、それまでの臨時職工はどのような方法で雇入れられ、造船所内でのどのような関係のもとで就労していたのであろうか。この点について、三菱合資会社本社⁽¹³⁾の「報告書」はまず次のように記している。

「造船所ニ於テ職工雇入ノ必要アルトキハ工場支配人ノ承認ヲ経テ各工場主任技士ニ於テ其配下ノ組長、小頭、二命⁽¹⁴⁾、其心当リヲ探サイメ、造船所トシテハ直接ニ広告ヲ為シ若クハ口入業者ニ申込み等ノコトナシ、而シテ命ヲ受ケタル小頭、組長ハ其平素ノ交遊ニ依リ夫々手蔓ヲ辿リ照会シ、遠キハ阪神地方ニモ及ブコトアリ⁽¹⁵⁾」

ここでは、長崎造船所が新規に職工を雇入れようとするときは、広い交遊関係（人的ネットワーク）をもっている

る小頭や組長などの役付職工（親方職工）に依頼することが明記されている。そして、こうした小頭や組長によって募集された職工こそが臨時職工であり、入職後はそれら小頭・組長配下の職工として編成された⁽¹⁴⁾。上記「報告書」はこうのべている。

「其募集シ得タル人員ハ之ヲ造船所ニ紹介シ、臨時職工若クハ臨時人夫ノ資格ヲ得セシム、造船所ニ於テモ亦此雇人ヲ其紹介人タル小頭若クハ組長ノ組下トシテ配属セシメ、以テ紹介人ノ勞ニ酬エル所アルナリ⁽¹⁵⁾」

ここでは、小頭や組長による臨時職工の募集活動は、繊維工業における女工の募集活動と同様に⁽¹⁶⁾、「紹介人」による「紹介」活動として位置づけられている⁽¹⁶⁾。以上のような小頭・組長と臨時職工の関係は、一種の親方制度の関係（親方・子方関係）であり、このことは三菱彦島造船所（一九一四年一月開設、山口県豊浦郡彦島村⁽¹⁷⁾）で一七年二月に発生した労働争議のなかにも、はっきり見て取ることができる⁽¹⁸⁾。こうした小頭・組長と臨時職工をはじめとする職工の関係は、人間的・人格的結びつきが強く、小頭・組長への登用の条件は、職工に対するそうした人間的掌握力がひとつの有力な条件であった。まさに「報告書」はこう記している。

「直接ニ職工ヲ統御シ其受持仕事ヲ割当ツルハ組長若クハ小頭ノ職務トスル所ニテ、組長小頭ハ公私共ニ絶エス職工ニ接触シ、從テ技士ヨリモ能ク職工ノ氣質材能ヲ和悉スルヲ以テ、職工ノ薫育ニ関シテモ組長小頭ノ材能如何ハ影響スル所尠少ニアラサルカ如シ、蓋造船所ニ於テハ組長小頭ニ拔擢スルノ条件ハ單純ニ職工ノ技能ノ優秀ナルコトノミニ止メスシテ、同時ニ多数ノ職工ヲ統御スルニ足ルヘキ材能アル者ナルコトヲ要件トシ……⁽¹⁹⁾」

「報告書」の以上の記述は一九一三、四年時点のものであり、大戦期にはいったその後についても、同じようなことが言えるのかどうか。既述のように、この「報告書」は臨時職工の試働的性格を強調しており、臨時職工のそうした性格が強まるのは大戦期であることを考慮すれば、上述したことはこの時期についても当てはまると考えてよいであろう。事実、大戦期の重工業労働市場の拡大は、企業による既経験工に対する活発な「引抜き」合戦を引き起こした。長崎造船所も浅野、播磨、内田造船所など新興の造船所や、地元長崎市の松尾鉄工所による職工「引抜き」の恰好の対象とされた²⁰。逆にまた長崎造船所も、小頭や組長などによる他工場からの職工の「引抜き」によってそれに対抗したものとおもわれる。ただし、長崎造船所の大戦期における臨時職工数の増加は既述のようにきわめておおきく、それらすべてが小頭や組長による募集活動（「引抜き」）に依存したと考えることはできない。優良な造船企業として名を馳せていた長崎造船所へみずから入職を申し込んだ職工を臨時職工として採用した者も、少なからず存在したものと推定される。

それでは次に、以上のべた臨時職工の賃金（日給）は、定備工のそれと比べてどれ程のものだったのだろうか。そのことを具体的に示す史料は存在しない。ただ、職工の昇給にかんする史料の記述から、そのことを推定することは可能である。その史料は、一九〇八年以降一九九年（「昇給内規」の制定²¹）までの職工の昇給について、次のように記している。

「不^い文^ふ律^{りつ}トシテ工場係技士毎半月前、前回昇給後凡^{おおよ}ソ六ヶ月以上経過スル者に就キ、作業成績並^{ならびに}性行勤惰^{きんた}状況ヲ考査シテ昇給セシムベキ者ヲ決定シ、当該工場支配人ハ之ヲ毎月二回即チ十日及二十五日迄ニ勤怠係（人

「事勞務係」のような部署―引用者注〕ニ報告シ、通例各人一回ノ昇給額ハ次ノ如キ範圍内ニ於テ之ヲ定ムルモノトセリ〔22〕

そこに記されている昇給額は、「並職」（役付職工を除く定備工）一〇銭―一五銭、「臨時備」（臨時職工）五銭―一〇銭となつてゐる〔23〕。すなわち、臨時職工の昇給額は定備工のその五〇%から六七%である。このパーセンテージが定備工の賃金（日給）と臨時職工のそれとの賃金格差とみてよいであろう。そこで一九一一年と一七年のふたつの年をとり、定備工（六職種）の平均賃金（日給）をみると、それぞれ八〇・六銭、七七・八銭であり〔24〕、ひとまず平均七九銭とすると、この時期の臨時職工の賃金（日給）は、概ね四〇銭から五三銭と推定される。長崎造船所の人夫の平均賃金（日給）は、一一年五四・二銭、一七年五六・〇銭であり〔25〕、後述するような臨時人夫供給請負人による「ピンはね」を考慮すれば臨時職工の賃金（日給）は、人夫の賃金（日給）とほぼ同水準だったと推定される。なお、昇給にかんする前記の史料は、昇給（したがって一般に賃金）にかんして実質的に決定権を有する者は、各工場の「技士」であることを明示しており、小頭・組長と臨時職工の親方制度的関係は、賃金（昇給）の領域にまでは及んでいないことがたつてゐる。

臨時職工の賃金・昇給などに関する造船所側のこうした直接的管理は、同所の福利厚生政策を、常備工とは明確な差別を設けつつも、臨時職工に対しても適用することとなつた。長崎造船所の中心的な福利厚生政策として一八九七年一二月に制定（九八年一月施行）された「職工救護法」は、(イ)公傷治療費の造船所負担、(ロ)公傷・病氣療養中の「日手当金」の支給、(ハ)公傷による死亡・不具廢疾者に対する手当金の支給、(ニ)退職年齢に達したばあいと、死亡・不具退職・造船所都合解雇のばあいにおける「退隱手当」の支給、の四点をおもな扶助内容とし、(イ)をのぞく原

資（救護基金）は職工の拠出金と造船所側の同額出資金によつた⁽²⁶⁾。一九〇三年一〇月、この「職工救護法」に臨時職工を扶助救済するための以下のような附則が新たに追加された。

「臨時傭入職工、職務上ニ依リ負傷シタル⁽²⁷⁾ハ、三菱造船所病院ニ於テ造船所ノ費用ヲ以テ療養セシメ、全原因ニ依リ死去若クハ傭使に堪ヘサルモノト認ムルトキハ左ノ手当ヲ給スノ此ノ救護ニ対スル基金トシテ臨時職工ハ每半ヶ月入場日数ニ対シ左ノ割合ヲ以テ釀金スヘシ、造船所モ亦同額ヲ釀出スルモノトス⁽²⁷⁾」

左に記されている手当金と拠出金は以下のとおりである。「業務上ノ負傷ニ基キ死去セルトキ其遺族ニ、又ハ全原因ニテ造船所ノ傭使ニ堪ヘサルトキ其人ニ手当金一金一〇〇円、「職務上ノ負傷療養中日当手当金」金四〇銭、「毎月釀出金」金三厘⁽²⁸⁾。以上の一〇〇円、四〇銭という金額は、それぞれ当時の重工業労働者の平均賃金（日給）五二銭⁽²⁹⁾の一九二日分、七七％に相当する。このように〇三年一〇月の附則追加によつて、「職工救護法」の前記(二)以外のすべてが、臨時職工に対しても適用されることになった。

一九〇九年一月、この「職工救護法」は改正され、新たに「職工救護規則」（以下「救護規則」と記す）として実施されることになった。その詳細は拙著に譲るが⁽³⁰⁾、改正の重要な柱のひとつは「業務上の負傷・死亡・不具退職に対する手当を全額造船所負担としたこと⁽³¹⁾」にある。同時に、この改正によつて臨時職工に対する扶助救済規定が本則のなかに組み入れられた。すなわち、「救護規則」は、その第一条で「職工職務上ノ負傷ハ三菱造船所病院ニ於テ三菱造船所ノ費用ヲ以テ療養セシメ、引入療養中ハ各人月給額ノ七割ニ当ル手当ヲ給シ、臨時雇ノモノニハ五割ヲ給ス⁽³²⁾」としている。また第二条では、「職務上ノ負傷ニ基キ死亡、又ハ全原因ニテ三菱造船所ノ傭使ニ堪ヘズシ

テ退隱セシメタルトキハ、本人勤務中ノ功勞ヲ詮衡シ左ノ手当金ヲ本人又ハ其遺族ニ給ス」とし、その手当金を以下のように等級区分している。一等一五〇〇円以上三〇〇〇円、二等一〇〇〇円以上一八〇〇円以下、三等五〇〇円以上一二〇〇円、四等三七五円以上七〇〇円、五等一五〇円以上五〇〇円、六等五〇円以上二〇〇円、「臨時雇ノモノ」二〇〇円以下³³⁾。この等級区分は「救護規則」の前文によれば、一等「職工人夫小頭及ビ小頭心得」、二等「職工人夫組長」、三等「日給六拾錢以上ノ職工人夫」、四等「月給參拾五錢以上ノ職工人夫」、五等「日給參拾五錢未滿ノ職工人夫」、六等「職工修業生及ビ見習」となっている³⁴⁾。したがって、臨時職工の業務上の死亡・不具退職に対する手当金の給付額は、見習職工の水準であった。

一九一六年九月の工場法施行にともない、長崎造船所は「救護規則」を改正し、新たに職工救済規則（以下「救済規則」と記す）を制定した³⁵⁾。この「救済規則」によって、臨時職工は初めて「七等」に位置づけられ（第三条）、業務上の死亡に対する手当金の額も三五〇円以下に引き上げられた（第六条）。また、それまで定備工には給付されていた私的原因による傷病・死亡に対する手当（業務上、二、因ラサル傷病及死亡ノ場合ニ於ケル手当）も、臨時職工に給付されることになった。「救済規則」はこの点について以下のように規定している。

「定備職工及六箇月以上ノ臨時備ノ者、傷病ニ罹リ一週間以上休業ヲ要スルトキハ、当所病院又ハ官公立病院ノ診断書ヲ証トシ、八日目ヨリ四箇月ヲ限リ一日定備ニハ其ノ賃金ノ七分ノ五、臨時備ニハ其ノ賃金ノ七分ノ三ニ相当スル傷病手当ヲ給与ス（以下略）」（第一三条）。「定備職工死亡シタルトキ八十円以上百円以下ノ弔慰金及左ノ金額（略―引用者）ヲ当所ノ認ムル遺族ニ給与ス（中略）臨時備ノモノニ対シテハ特ニ詮衡ノ上幾分ノ給与ヲナスコトアルヘシ」（第一五条）。

以上纏^るのべてきたように、臨時職工は小頭・組長などの役付職工と親方制度的な関係のもとにおかれていた(第一次大戦期の臨時職工の一部は除く)が、賃金や福利厚生政策の適用などは造船所側の直接的管理下にあり、後者の適用内容はしだいに拡大していった。親方制度的関係と福利厚生政策の並存³⁶⁾、この二点が雇用期間の問題とともに、この時期の臨時職工が、一九二三年以降の「期限付臨時備職工」とおおく異なる点であった。

二 臨時人夫

長崎造船所は、岩崎弥太郎に貸与(二八八四年)、払下げ(八七年)られる前の官営(工部省長崎造船所)時代から、人夫を多数使用していた。実際、一八七七年七月～七八年六月、七九年七月～八〇年六月、八一年七月～八二年六月の三つの年度における「作業延人員」に対する「人足延人員」の割合は、それぞれ二六・八%、四〇・一%、三〇・九%であり³⁷⁾、人夫が相当多数使用されていた。こうした人夫が直接雇用された者か、請負人によって供給された者かはわからない。しかし、少なくとも、長崎造船所が三菱に払い下げられた後の同所の人夫が請負人によって供給された人夫(臨時人夫)であることは資料から明らかである。それは次のように記している。

「明治二十五年(一八九二年―引用者注)ノ勤怠係請負人足入場報告ニ徴スレバ、鍛冶、造罐、轆轤、鑪子、銅工、大工、鉄工等ノ各職ニ亘リ相当広ク人夫供給請負人ノ供給スル人夫ヲ使用セシモノ、如ク、又其ノ入場ハ明治三十年七月一日ヨリ赤札(木札ニ赤字証入ノモノ)ヲ使用シテ直備職工ト區別セリ³⁸⁾」

そして、この「赤札」が使用されることになった一八九七年一〇月現在、同所の職工数三七三七七人に対し、臨時人夫は少ないときで三〇〇人、多いときで一〇〇〇余人で、その供給は四人の請負人に依存していたとされている⁽³⁹⁾。この四人は、以下にみる「臨時人夫雇入受負人」片岡茂八、田中治三郎、村田藤次郎、森川市太郎の四人と考えられる。

すなわち九八年二月、造船所は「臨時人夫雇入受負人心得内規」を制定し、「従来ノ供給契約⁽⁴⁰⁾」とは別に、これら四人に「一札ヲ入レ実行セシムル⁽⁴¹⁾」こととなった。その際、造船所はこれら四人に多額の「保証金」を提供させた。この「保証金」については後述することとし、上記「雇入受負人心得内規」についてみると、次の二点が注目される⁽⁴²⁾。第一は、それまでの供給請負人は臨時人夫を供給することだけが業務だったためであろうか、この「内規」では供給請負人とその「代人」に臨時人夫に対する労務の管理まで義務づけている。

「一、臨時人夫雇入受負人ハ毎日飽ノ浦及立神ニ各一名ツツ詰切り、受負人総代トシテ人夫ノ勤惰ヲ監督シ及諸般ノ事務ヲ執ルベシ」、「毎日午前七時迄代人出頭ノ有無ヲ取調べ、万一不動ノモノアルトキハ直ニ勤怠係ニ届出予備代理者ヲ差出シ代人全様ノ資格ニテ就業セシムヘシ」、「一、代人ノ予備者トシテ平素臨時人夫ヲ指揮シ得ル者ヲ撰定シ、仕事先（臨時人夫配置先の造船所内工場―引用者注）主任者ノ認印ヲ受ケ予メ勤怠係ニ届出置クヘシ」、「一、前二項ノ手数ヲ怠リ代人ノ定数ニ充タサル^{トキ}ハ、十人分以内ノ人夫賃ヲ引去ルコトアルヘシ」、「一、臨時人夫ハ始業時間十分前ニ一定ノ場所ニ整列セシメ、勤怠係ノ点検ヲ請フヘシ」、「一、毎朝勤怠係ヨリ交代スル臨時人夫供給簿ニ使役者主任ノ認印ヲ受ケ勤怠係ニ返付シテ、供給セル人夫ノ就業ヲ報シ兼テ着到照合ノ用ニ供スヘシ」

第二は、供給請負人が供給する臨時人夫に年齢の基準をもうけたことである。「一、臨時人夫ハ身体強壯ナルモノヲ精撰シテ差出スヘキハ勿論ナレハ、如何ナル事情アルモ五十歳以上十六歳以下ノモノヲ二等夫トシテ入場（工場への出勤―引用者注）セシムヘカラス」。人夫の等級区分が早い時期からなされていたのかどうかはわからないが、ここで「一等夫」という言葉がもちいられていることに注目したい。

造船所は、以上のべた「臨時人夫雇入受負人心得内規」と同時に、「臨時人足取扱内規」を制定した⁴³。「雇入受負人」とその「代人」の臨時人夫に対する労務管理の義務づけなど重複する事項もあるが、それを別とすればこの「取扱内規」では以下の三点が注目される。第一は、供給請負人による臨時人夫の供給数を「一等夫」五〇〇人と定量化したことである。

「一、臨時人足ハ休業日ノ外毎日始業時間七分前ニ一定ノ場所ニ整列セシメ勤怠掛ノ点検ヲ受ケ、一等夫五百人ヲ限リ入場セシメ適宜各所ニ配付使役ノ事」、「平常五百人宛ヲ入場セシムルハ臨時多数ノ需用ニ応ゼシムル為ナレバ、注文数ニ充タサルキハ嚴重督責シテ其数ニ充タシムヘシ（以下略）」、「五百人以上ノ需用アルキノ外二等夫ヲ入場セシムベカラズ」

五〇〇人を超えたときに供給される人夫が「二等夫」であることが、ここからわかる。

第二は、供給請負人が供給する臨時人夫の数を五〇〇人以上造船所が必要とする（二等夫の供給を求める）ばあい、その人数に応じた臨時人夫一人についての供給手数料が明示されたことである。

「一、一日入場五百人以上七百人マテハ一人ニ付弍銭、七百人以上八百人迄一人ニ付參銭、八百人以上一人ニ付四銭ヲ手数料トシテ（供給請負人に―注）別途支給ス」

第三は、「一等夫」の賃金（日給）、そして史料上初めて登場する「小供人夫」、「女人夫」の賃金（日給）が明記されていることである。すなわち、「一等夫」は三三銭、「小供人夫」、「女人夫」はそれぞれ一六銭、二〇銭とされている。「二等夫」三三銭、「女人夫」二〇銭という賃金（日給）額は、この時期の日傭人夫賃金（日給）三三銭、製糸女工賃金（日給）二〇銭とほぼ同額である⁴⁴⁾。これらの賃金は供給請負人に供給手数料とともに一括して給付されたものとおもわれる。そして、供給請負人から臨時人夫への賃金支払いの過程でピンはねされ、上記の金額はさらに少額になったものと推定される。その点で供給請負人は手数料以上の収入を得たと考えられる。

造船所はさらに、一九〇〇年六月「臨時人夫雇入手続」を制定し⁴⁵⁾、上記「臨時人足取扱内規」を改正するとともに、さらに詳細な規定をもうけた。第一に、人夫の賃金の増減をはかった。すなわち、「一等人夫」、「女人夫」の賃金はそれぞれ三〇銭、一八銭と減額されるいっぽう、「小供人夫」の賃金は二五銭に増額され、「二人人夫」の賃金は二五銭と新たに明示された。この時期の日傭人夫賃金、製糸女工賃金はそれぞれ三七銭、二〇銭であるので⁴⁶⁾、「二人人夫」、「二人人夫」の賃金は、日傭人夫のその八一%、六八%の水準になり、「女人夫」の賃金も製糸女工のそれを一〇%ほど下回るようになった。供給請負人による「ピンはね」のことを考慮すれば、これら諸人夫に実際に給与される賃金はさらに劣悪な水準だったとおもわれる。

第二に、臨時人夫の「定員」を前述の五〇〇人から三〇〇人に減員するとともに、造船所がその「定員」三〇〇人

以上の臨時人夫を必要とするばあいの人数に応じた追加手数料を引き上げた。すなわち、三〇〇人以上五〇〇人までは二銭、五〇〇人以上七〇〇人までは三銭、七〇〇人以上八〇〇人までは四銭、八〇〇人以上九〇〇人までは五銭、九〇〇人以上一〇〇〇人までは六銭、一〇〇〇人以上は八銭である。上述した諸人夫の賃金の引き下げと合せ考えると、「臨時人夫雇入手統」の制定は供給請負人にとって有利になるような改正であったといえよう。

しかし第三に、供給請負人の有利性を保障する代わりに、臨時人夫の供給数に不足が生じたばあいに供給請負人に課す「過怠金」(罰金)の規定が盛り込まれた。

「人夫ノ供給不足ノ場合ニ於テハ不足人員ニ対シ左ノ割合ヲ以テ過怠金ヲ徴収スノ百人迄ハ(不足人夫一人に付き―引用者)五銭ノ以上式百人迄ハ四銭五厘ノ以上百人ヲ増ス毎ニ此ノ割合ヲ以テ五厘ヲ通減ス(47)」

そればかりでなく、臨時人夫の供給不足数が一年間で累計一万人を超えたばあいは、契約時に造船所に収めた「保証金」の利子は給付しないとされた。

以上のようにみると、「臨時人夫雇入手統」は、供給請負人の有利性(供給される臨時人夫との比較で)を担保するとともに、供給請負人に対する造船所側の管理を強化するという二つの側面をもっていたといつてよい。

供給請負人に対する造船所側の管理強化という政策的延長線上で、「雇入手統」が制定された四〇日後の一九〇〇年一〇月、造船所は新たに「勤怠人夫」(定備人夫)の制度を設けた。それは、「従来ノ臨時人夫ノ規定ヲ変更シ、凡ソ三百人ノ出勤者ヲ保ツラ度トシ、勤怠掛所属定備人夫ヲ設ケ、工事ノ繁閑ニ依リ之ヲ増減(48)するといふものであった。「勤怠人夫」制度の導入とともに判定された「臨時人夫ヲ勤怠掛直轄ト為スニ付テノ定(49)」に記されたなか

で注目される点は以下のとおりである。

第一に、定備人夫（「勤怠人夫」）の定員を三〇〇人とし、その賃金は三〇銭以上四〇銭までとされた。定備人夫の賃金は、前記臨時「一等人夫」のそれより引き上げられ、この時期の日備人夫賃金とほぼ同額になった。第二に、造船所内の各工場で使用される人夫は、勤怠掛が直轄するこの定備人夫のなかからできるだけ同一人物が選抜されるとともに、配置先工場では三〇人を一組とする組長のもとに編成された。

「一、各工場人夫ノ雇入ハ重ニ此人夫ヨリ撰採採用スルコト、二、各工場ニ送ル人夫ハ予メ所属ヲ定メ置キ、可成同一ノ人夫ヲ供給スルコト、三十人ヲ壹組トシ、組長一人（当分世話方ト称ス）、予備組長一人ヲ置キ、各組長ノ上ニ小頭一人……ヲ置ク」

第三に、定員三〇〇人以上の人夫を必要とするばあいは、田中寛一という人物との契約（この点後述）にもとづき、同人からの供給を受けることになった。また、「小供人夫」の供給も田中に依存するいっぽう、「女夫」（従来の女人夫）は勤怠掛が直接雇用することとされた。

第四に、定員三〇〇人を維持し確保することが困難になったばあいは、各組長自身が直接人夫を募集し雇入れるものとし、そのときは雇入れた人夫一人に付き一定額の「手数料」を組長に支払うこととされた。

「一、勤怠掛直轄人夫常ニ定員ヲ保ツコトハ至ツテ困難ニ付其欠ヲ補フ為左ニ法方ヲ設クルコト、一、各組欠員アル場合組長ニ於テ補欠雇人ノ推薦ヲ為ス時ハ一人ニ付（不明）ノ手数料ヲ与フルコト（以下略）」

ここでは、前述のような組長の親方的な募集活動（「紹介人」活動）が許容されている。

以上のべた定備人夫（「勤怠人夫」）制度の発足によって、造船所はそれまで臨時人夫供給の契約を取り交わしていた四人の請負人に保証金を返還するとともに、「人夫供給ニ付何レモ尽力シ居リタル⁵⁰」ことを慰勞するための「贈金」を給与した。四人の供給請負人に対する「保証金元利返付高」と「贈金」は、それぞれ以下のとおりである⁵¹。

片岡茂八―二五六円六六銭、一〇〇円、田中治三郎―二五六円六六銭、一〇〇円、森川市太郎―二五六円六〇銭、七五円、村田藤次郎―二五六円七四銭、七五円。この「贈金」額は、当時の日備人夫賃金（三七銭）の二〇〇日から二七〇日分に相当する金額であった。

こうして造船所は、四人の供給請負人との契約を解除し、定備人夫（「勤怠人夫」）制度を導入するとともに同月、前にふれたように田中寛一郎（長崎市在住）と新たに「人夫供給約束書」を締結した⁵²。この「約束書」の前文には次のように記されている。

「明治三十三年十月一日ヨリ貴所臨時人夫供給方御申付相成候ニ付テハ、臨時御入用ノ節ハ何時モ差支ナク差
出可申、仍テ此人夫供給ニ関シ御誓約スル^{こと}左ノ通り」

ここでは、既述のように定備人夫の定員三〇〇人以上の人夫が必要とされるばあい、造船所の求めに応じて田中寛一郎が臨時人夫を供給することがうたわれている。「約束書」のおもな内容は以下のとおりである。

第一に、供給する人夫の賃金は一人につき大人四五銭、「小供」二五銭とし、それは二日ごとに造船所から田中へ

支給され、それ以外の手数料は支給されないとされた。

「一、人夫ノ賃錢ハ当分ノ間一日一人ニ付大人四拾五錢、子供貳拾五錢ト定メ、此外手数料等申受ケザルコト」、
「二、人夫ノ賃錢ハ二日毎ニ申受クル事」

したがって田中は、造船所から支給された臨時人夫の賃金のなかから「手数料」の名目でなにがしかの金額を引
きはねしたものとおもわれる。

第二に、田中は他所への人夫供給も請負っていたためであろうか。造船所への人夫供給を優先することが義務づけ
られた。

「一、人夫ノ御注文ノ多寡ニ拘ラス総テ不足ナク差出候ハ勿論ナレモ、万一他ノ得意先ト御注文勝合候場合ハ造
船所ヲ主トシ御差支無之様差出可申事（以下略）」

第三に、片岡茂八ら四人と取り交した前述の「臨時人夫雇入受負人心得内規」おなじように、供給した臨時人夫に
対する労務管理（第四に述べることを考慮すればそのすべてではないが）が求められた。

「一、人夫ヲ差出候場合ハ拙者若クハ代理人差出、諸事差支ナキ様差配可致候事」

第四に、供給する臨時人夫が造船所内の秩序や指揮命令を遵守することが確約された。

「一、事業場所ニ付テハ人夫共ヲシテ決シテ異議申出サセ間敷、如何ナル場合ト雖御指図次第直ニ従業為致候事」、「一、工場御規則ハ勿論、役員ノ御指図ハ違背為致間敷事」

以上のようにみると、造船所が田中寛一郎と取り交した「人夫供給約束書」は、請負人が供給する臨時人夫が形式上、定備人夫を補充するという内容であった。「形式上」と言うのは、後述するように人夫の圧倒的多数は請負人が供給する臨時人夫だったからである。

造船所はさらに一九〇六年二月、田中との「約束書」とはやや内容を異にする「人夫供給請書」を「人夫供給受給人」である川副綱隆（佐世保市在住）と締結した⁵³。その「人夫供給請書」の前文にはこう記されている。

「明治三十九年式月式拾参日ヨリ貴所臨時人夫供給方法ノ条件ヲ以テ御申付相成候ニ付テハ、臨時御入用ノ節ハ何時モ差支無ク御注文人員差出シ、些少モ御用弁相欠キ申間敷候、万一御注文通り差出兼候乎又ハ中途退場者等有之為其ノ御用弁ヲ欠キ候節ハ、之ヨリ生ズル貴所ノ御損害ヲ弁償スルカ又ハ御差止相成候乎其ノ他如何様ノ御処分相成候共御異議申上間敷候」

この前文をみるかぎり、造船所と川副との契約は、田中との契約より造船所に対する川副の従属的立場がより鮮明になっている。そこで「人夫供給請書」の内容をみると、以下のとおりである。

第一に、供給する人夫の賃金は一人につき、大人四二銭、「小供」二五銭、「女夫」二二銭とし、それは造船所の給料支払日の月二回、川副ないしその代人に支給するものとされた。ただし手数料の規定はない。「女夫」は再び請負人の供給に依存することになった。

「一、人夫ノ賃錢ハ壹日（午前七時ヨリ至午後五時半）壹人ニ付大人ハ金四拾貳錢、小供ハ金貳拾五錢、女夫ハ金貳拾貳錢ト定メ（以下略）」、「一、人夫ノ賃錢ハ毎月ニ回造船所職工賃料支払日ニ受負人若クハ兼テ届出テアル其代表者ニ支払フモノトス／但シ将来供給人員著數増加スルトキハ双方協議ノ上一ヶ月三回支払ヒトナスコトヲ得」

第二に、さきの田中との「約束書」とおなじように、供給した臨時人夫に対する労務の管理が求められた。

「一、人夫ハ毎朝七時前ニ指定ノ場所ニ参集セシムル」、「一、受負人ハ毎日代表者一名及人夫ノ使役ニ要スルボトス、（棒心・現場監督者―引用者注）若干名（此人員ハ造船所ヨリ指定ス）ヲ現場ニ差出ス」、「一、受負人ハボトス、ニ一定ノ徽章ヲ附シタル帽子ヲ被ラシムル」

第三に、これも田中との「約束書」とおなじように、供給する臨時人夫が造船所内の秩序や指揮命令を遵守することが確約された。

「一、事業場所ニ就キ人夫ヲシテ異議ヲ称ヘシメズ、居残り早出（はやで）（残業・早朝出勤）引用者注）等総テ差図通り従業セシムルモノトス」、「一、工場諸規則ハ勿論諸役員ノ指図ハ堅ク守ラシムベシ、万一規則若シクハ指図ニ違背スルカ其ノ他何等ノ条件ニ拘ハラズ人夫ノ為シタル行為ハ、受負人ニ於テ其ノ責ヲ負フベキモノトス」

第四に、田中との「約束書」とは異なり、臨時人夫の供給体制を確立するために、川副に人夫を収容する「バラック」の建設を要求した。

「一、受負人ハ人夫ノ供給ヲ便ナラシムル為メ、造船所ノ近傍ニ受負人ノ費用ヲ以テバラックヲ設ケ常ニ式百名以上ノ人夫ヲ収容シ置ク可キモノトス（中略）、但シ此収容人員ハ造船所ノ注文高二応シ造船所ノ差図ニ依リ増減スルモノトス、又此ノ収容人夫ハ他地方ノモノニ限ルベシ」、「一、バラックノ設備ニ付テハ予メ造船所ノ承認ヲ受クベキモノトス」、「一、バラック内ニ収容セル人夫ノ取締ハ受負人ニ於テ充分ノ注意ヲナシ、特ニ衛生上ニ意ヲ用ヒ、其取扱ヲ懇篤ニシ無故之ヲ拘束スベカラズ」

以上の記述からわかるように、この「バラック」は、造船所の近辺に建てられ、「地方」（おそらく長崎市とその付近以外の地方と推定される）出身の人夫を原則として二〇〇人以上収容する「人夫部屋」であり、供給請負人の川副が経営するものの、造船所側の指示・監督のもとに置かれていた⁵⁴。

以上、造船所と川副が取り交した「人夫供給請書」の内容を考察してきたが、これによって人夫供給請負人に対する造船所の管理はいっそう強化された。しかし、この「請書」をもって田中との「約束書」が直ちに破棄されたわけ

表2 臨時人夫の賃金（1907年）

供給人員	賃格	増賃	増賃ヲ込メタル賃金
300人まで	42 ^銭	3 ^銭	45 ^銭
350人	42	3.5	45.5
400人	42	4	46
450人	42	4.5	46.5
500人	42	5	47
550人	42	5.5	47.5
600人	42	6	48
601人以上	42	7	49

資料：長崎造船所職工課『長崎造船所労務史』1930年（謄写刷）、第二編、115頁。

ではない。「請書」の次の条文が示すように、供給する臨時人夫数は当面川副と田中が折半するものとされたからである。

「一、当分、間、毎月所要人夫ノ高ヲ折半シ、従来ノ人夫請負人ト半数宛供給セシムルモ、場合ニ依リ其ノ数ヲ増減シ又ハ全部ノ供給ヲナサシムルヲアルベシ」

しかし同年一二月末、造船所は右の条文の後半の規定にもとづき、臨時人夫の供給を川副一人に請負わせることになった⁵⁵。翌一九〇七年八月、造船所は、川副が供給する臨時人夫の数に応じた賃金増の額と、供給不足数に応じた「過怠金」の額をそれぞれ表2・3のとおり決定した。「増賃」の額も「過怠金」の額も、造船所の人夫「注文」数に応じて〇・五銭刻みで増減する仕組になっていることがわかる。また、賃格四二銭、「増賃」を含めた賃金が最低で四五銭、最高で四九銭という額は、同年の日傭人夫賃金四九銭⁵⁶と比較すると相当低い。供給請負人はこの賃金のなかから供給手数料として、ピンはねをしたことは間違いないので、臨時人夫に実際に支給される賃金は、当時の平均的な日傭人夫の賃金と比べてもかなり劣悪な水準であったことが推定される。

一九一〇年九月、造船所は川副に建設を命じた「バラック」とは別に、供給請負人が直轄する「下宿屋」に対する取締方法を判定した。「請負人直轄下宿

表3 供給請負人に対する「過怠金」(1907年)

供給不足人員	人夫注文高				
	300 ^人 まで	400 ^人 まで	500 ^人 まで	600 ^人 まで	601 ^人 以上
50 ^人 まで	2 ^銭	1.5 ^銭	1 ^銭	0.5 ^銭	0.5 ^銭
75 ^人 〃	2.5	2	1.5	1	0.5
100 ^人 〃	3	2.5	2	1.5	1
101 ^人 以上	3.5	3	2.5	2	1.5

資料：表2に同じ。

注：「注文高」という表現は原資料のまま。

屋人夫取締方法(57)がそれである。それは以下の四項から成る。

「一、直轄下宿屋ハ一団トナリ相互ノ利益ハ申ニ下及、三、菱造船所及受負人ノ利益ヲ計ル」

一、下宿屋ハ人夫ヲ募集宿泊セシムルニ当リテハ、本人ノ住所氏名及素行ヲ取調べ不都合ナシト認メタルモノヲ投宿セシムルヲ、但シ出来得ル限り本人ノ戸籍謄本ヲ徴スルヲ

一、下宿屋ニ在ル人夫ニシテ工場内ハ勿論常ニ下宿屋ニ在ル際、不都合ノ所為アル時ハ直チニ下宿屋ヲ退宿セシメ、該人夫ニ付テハ下宿ヨリ其ノ理由ヲ付シ口頭又ハ書面ヲ以テ人夫供給受負人ニ届出ルモノトス、若シ其届出ヲ怠リタル時ハ下宿屋ヲ停止スルモノトス

一、前項ノ届出ヲナシタル時ハ、受負人ハ各下宿屋ニ通知シ、其人夫ハ何レニテモ一切使用セザルモノトス

以上」

以上のような供給請負人が直轄する「下宿屋」と、造船所が建設を要求した「バラック」(「人夫部屋」とがどのように関係しているのかはわからない。ただ、以下の三点は指摘することができるであろう。第一に、一項、四項から明らかなように供給請負人

が直轄する「下宿屋」は複数存在し、それらは供給請負人を介して造船所のもとに従属的に編成されている。第二に、二項から明らかかなように人夫の募集を実際に担ったのは供給請負人ではなく、その配下の「下宿屋」であった。第三に、二項、三項から明らかかなように「下宿屋」に収容すべき人夫の質、収容したあとの人夫の生活・行動についても、造船所側のおよ管理・規制が働いていた。とくに、「下宿屋」に収容する人夫本人に可能なかぎり、戸籍謄本の提出をもとめたことは、当時たとえば農村から都市へ流出し、独立世帯を形成したばかりでも戸籍を移すことが少なかった⁽⁵⁸⁾ことを考えれば、ほとんど不可能な要求であった。造船所による「下宿屋」に対する管理はそれだけ強かったといってよい。

さて、では以上のべたような、供給請負人と臨時人夫について三菱財閥本社（三菱合資会社）は、どのような性格のものとして捉え、どのように位置づけていたのであろうか。三菱合資会社の当時の調査報告書はまず造船所と供給請負人との関係について次のように記している。

「請負人ニ対スル報酬ヲ見ルニ、単純ニ請負人ノ勞務ノ結果即媒介行為直接ノ結果ニ対シテ支払フモノニアラス、其主要ナル部分ハ人夫其者^{そのもの}ノ勞務ノ対価即人夫ノ賃銀ニシテ請負人ハ自己ノ報酬ト併セテ之ヲ受領シ、之ヲ各人夫ニ配分スルナリ、此人夫賃格ニ関シテハ造船所ト請負人トノ間ニ予メ大体ノ標準ヲ規定シアルモ、人夫各個人ノ賃格ニ就テハ造船所ハ何等規定スルコトナク全然請負人ノ考慮ニ任セリ、即前記報酬ノ支払ニ関シテモ造船所ト請負人トノ間ニハ委任關係アリテ、請負人ハ各人夫ノ賃格決定ト其支払ヲ委託セラレタルモノナリ⁽⁵⁹⁾」

ここでは、造船所と供給請負人とは「委託關係」にあり、したがって配下の臨時人夫の「賃格」決定もその支払い

も、造船所からする供給請負人への「委託」として捉えられている。また、供給請負人と臨時人夫の関係については次のようにのべている。

「請負人ハ人夫ニ対シテハ雇傭周旋者若クハ仲立業者ノ地位ニアリ、只造船所ヨリ受タル賃銀ハ請負人ニ於テ一括受領シ、請負人ト人夫間ノ当初ノ協定賃格ニ依リテ之ヲ人夫ニ支給スルモノニシテ、此点ヨリスレハ請負人ト人夫間ニハ雇傭関係ノ存スルアリテ協定賃格ニ依ル賃料ノ支払ハ其証左トシテ見得ヘキカ如シト雖、賃格ノ協定ハ単ニ請負人ノ仲立行為ノ一二過キスシテ、両者間ニ雇傭契約関係アリトスル証憑（証拠―引用者注）トナスニ足ラス⁽⁶⁰⁾」

ここでは、臨時人夫に対する供給請負人の賃金（協定賃格）支払いは、供給請負人の仲介行為のひとつにすぎず、それをもって供給請負人と臨時人夫の関係が直接雇用関係にあると断定することはできないとしている。したがってこの報告書は、造船所と臨時人夫の関係を日々雇用の直接雇用関係にあると捉えている。

「前二項所論ノ結果、人夫ハ造船所ノ直接被傭者ナリト謂フコトニ帰着ス、而シテ此帰着ハ誤ナキモノニシテ、只此種臨時人夫ハ僅ニ一日間ノ契約関係ニ立ツモノナルコト、従テ契約ハ指定ノ相手方ヲ強要スルニアラスシテ労働ヲ提供シ得ル者ナラハ其何人ナルカ論セス、単ニ請負人ノ人選ニ与リ造船所ニ入場スルコトニ依リテ雇傭契約成立シ（以下略）⁽⁶¹⁾」

したがって、次のような結論が導き出される。

「由是觀之此種臨時人夫ト雖造、船所ノ直接被備者ニシテ此点ニ関シテハ何等特別例外ヲ為スモノニアラス、即造、船所ノ労働者ハ全部造船所ニ対シ直接雇、傭関係ニ立ツモノト謂フコトヲ得ヘシ、思フニ使傭主ノ労働者ニ対スル関係ガ直接雇傭関係ナリヤ否ヤハ、労働者ニ対スル使傭主ノ權義及労働者ノ行為ニ関シ第三者ニ対シ使傭主ノ負担スヘキ責任ニ重大ナル関係ヲ有スルモノナリ⁽⁶²⁾」

前述した供給請負人や「下宿屋」に対する造船所側の管理とその強化は、すべてこうした認識にもとづくものであった。同時に、造船所と臨時人夫の関係が直接雇用関係にあると捉えていた三菱合資会社は、次にのべるように、早い時期から臨時人夫に対しても造船所の福利厚生政策の一部を適用していた。

一八九七年一〇月、勤怠掛の中泉半弥は造船所の「支配人」（最高責任者）に対し、以下の「御伺」を立てた。

「臨時人足負傷治療費、是迄受、負、人、ノ、自、弁、ニ相成居候処、今度別紙（少略）之通り社費ノ特典ヲ蒙リ度旨願出候ニ付御詮議被成下度、實際負傷者治療之如キハ受、負、人、任、セ置候テハ充分ニ治療行為行届兼不信切ニ渡リ候哉ノ嫌モ有之候間、当所病院ニテ一切治療セシメ候ヘハ夫等ノ憂モ無之、受、負、人、ノ仕合ハ下及申、我社ノ特典一般ニ行渡リ人足雇ニ付テモ便利ヲ得候次第ト奉、存候間御許容被成下度、此段及御何候也⁽⁶³⁾」

この史料は、供給請負人が供給する臨時人夫が就労中負傷したばあい、それまでは供給請負人がその治療費を負担

していたが、これからは造船所側がそれを負担し、その付属病院（三菱造船所病院）で治療するようもとめた上申書である。これが受け入れられたかどうかは明示されていないが、造船所みずからが作成した資料にこの上申書が収録されたこと自体、上申書の内容が受け入れられたと考えることができよう。

また、既述のように一八九七年一月「職工救護法」が制定（翌九八年一月施行）されたが、臨時人夫に対してはその第一七条で次のような保護が規定されている。

「臨時雇人夫職務上ノ負傷ニ依リ死亡スルトキハ、其遺族ニ金貳拾円ノ祭料^{そうざん}ヲ給ス、此救護ニ対シ人夫受負人ハ、毎半月其差出シタル人夫ノ老日平均人員ニ対シ百人ニ付毎半月金拾銭ノ抛出金ヲ為スベシ⁽⁶⁴⁾」

前述のように「職工救護法」による保護・救済の原資は、職工の抛出金とそれと同額の造船所側の抛出金によって成り立っていたが、上記第一七条は供給請負人に一定額の資金の抛出をもとめ、それを前提に臨時人夫が労災で死亡したばあい、その遺族に二〇円の死亡見舞金を給付することを定めている。二〇円の死亡見舞金は、当時の日雇人夫賃金三七銭の五四分分に相当する。

臨時人夫に対する「職工救護法」第一七条の適用は、さきにもみた田中寛一郎との「人夫供給約束書」のなかにも、「一、此約束ニ依リ差出候人夫ハ総テ職工救護法ノ恩恵ニ浴セシメ度候ニ付、私ヨリ御規定ノ抛出金可^{いたすべき}致事⁽⁶⁵⁾」と定められている。おなじように、川副綱隆との「人夫供給請書」のなかにも、労災扶助もふくめて、「一、此約束ニ依リ差出ス人夫ハ総テ職工救護法第十七条ノ恩恵ニ浴セシムルヲ以テ、受負人ハ毎勤定職工救護法ニ定ムル抛出金ヲ為スベキモノトス」、「一、人夫カ事業ノ為メ負傷シタルトキハ、三菱造船所病院ニ於テ造船所ノ費用ヲ以テ療養セシ

ムルモノトス」と記されている⁽⁶⁶⁾。

一九〇九年一月、既述のように「職工救護法」は「職工救護規則」に改正された。これにともない、供給請負人の拠出金は廃止され⁽⁶⁷⁾、臨時人夫の死亡見舞金は金額造船所側の負担となり、その額も大幅に引き上げられた。「救護規則」第四条は次のように規定している。

「人夫供給請負人ヨリ供給スル臨時人夫ノ職務上ニ基ク負傷ハ、三菱造船病院ニ於テ三菱造船所ノ費用を以テ療養セシメ、全原因ニテ死亡若クハ労働ニ堪ヘザルモノト認ムルトキハ、金百円以下ノ手当ヲ本人又ハ其遺族ニ給ス／但療養中別ニ手当ヲ給セズ⁽⁶⁸⁾」

最高一〇〇円という金額は、当時の日傭人夫賃金五二銭⁽⁶⁹⁾の一九二日分にあたる。さらに一六年九月に新たに制定された「職工救済規則」もその第三四条で以下のように規定している。

「人夫供給請負人ヨリ供給スル日傭人夫（臨時人夫―引用者注）ノ業務上ノ負傷疾病ハ当所ノ費用ヲ以テ治療ヲ加フヘシ、因テ死亡又ハ労働ニ堪エサルニ至リタルトキハ特二百五十拾円以下ノ扶助料ヲ請負人ヲ経テ恵与ス⁽⁷⁰⁾」

扶助の対象が就労による疾病にまで拡大していること、また見舞金の給付が供給請負人を介してなされること（そのことの明記）、この二つは「職工救済規則」の新しい内容である。

以上のべたように、臨時人夫に対する造船所の福利厚生政策の適用は、臨時人夫が日々雇用の直接雇用者であると

いう認識にもとづくものであり、就労中の負傷・疾病、不具癱疾、死亡に対する治療費、見舞金の給付がそのおもな内容であった。ただ、前述の臨時職工に対する福利厚生政策の適用内容と比較すると、その給付金額の多寡を別とすれば、臨時職工に支給されていた負傷療養中の「日当手金」が臨時人夫には給付されないとしている点が異なっていた。

その点はともかく、造船所の福利厚生政策（その一部）と請負人による労務供給請負業が矛盾することなく並存していたことに注目する必要がある。

さて、以上のべたような臨時人夫の供給を請負人に依存する体制は、一九二〇年の反動恐慌とその後の造船不況（長崎造船所の数回におよぶ人員整理）によって急速に縮小し、二一年以降はごく少数の「女夫」のみを供給請負人に依存するまでに後退することになった。この点は、人夫数の推移に即して後に改めてふれることにしよう。

三 人夫の特徴

本項では、これまで検討してきた人夫（定備の「勤怠人夫」をふくむ）が、造船所全体の労働者のなかでどれくらいの比率を占め、造船所内のどのような工場で就労し、また年齢・家族構成上どのような特徴をもち、どのような地域出身の人びとだったかを考察することにする。

まず、前掲表1より人夫数と労働者全体に占めるその比率をみると、人夫の数は一九〇二年の一二六一人から日露戦争後（〇七年）の一八〇〇人弱にまで増加し、その後減少に転じるものの、第一次世界大戦の勃発（一四年）とともに再び増加しはじめ、大戦末・後には一四〇〇人前後におよんでいる。しかし、二〇年の反動恐慌以降その数は急速に減少し、二一年以降は「女夫」のみとなり、その数も次第に減少している。既述のように、一九〇〇年一〇月、

表4 部所・工場別人夫数

	1902年	1918年
機関（造機）部人夫	279 ^人 (22.1)	} 754 ^人 (53.7)
起重機人夫	106 (8.4)	
造船部人夫	356 (28.2)	348 (24.8)
船築部人夫	101 (8.0)	— (—)
総務部人夫	— (—)	264 (18.8)
電気課人夫	— (—)	39 (2.8)
事務所人夫	419 (33.2)	— (—)
計	1,261 (100.0)	1,405 (100.0)

資料：三菱長崎造船所『年報』明治35年度、大正7年度より作成。

注：(1)「総務部」は建築、倉庫、船夫、交通職など。

(2) 機関（造機）部人夫は1902年は機関部人夫、1918年は造機部人夫。

(3) 1918年は「女夫」を含む。

(4) 1918年の人夫数は表1のそれと若干異なるが理由はわからない。

定員三〇〇人の定備人夫（「勤怠人夫」）制度が設けられたが、以上の人夫数はその定員数を大幅に超えており、したがってその圧倒的多数は臨時人夫だったと考えられる。しかし、これも既にのべたように、三菱合資会社は、請負人が供給する臨時人夫であっても、それを日々雇用の直接雇用者にとらえており、その結果造船所の公式な資料（『年報』）にもその数がカウントされることになったものとおもわれる。

次に、造船所の労働者全体に占める人夫の比率は、〇二年二五％、〇七年一八％、一二年一一％と次第に低下しているものの、その後は下げ止まり、第一次世界大戦中（一四―一八年）はほぼ一〇―一一％の水準をキープしている。減少傾向にはあるものの、造船所にとって人夫労働への依存度はかなり高かったといつてよいであろう。しかし大戦後、同比率は急速に減少し、とくに「女夫」のみになってからは、一―二％の水準にまで激減している。

表4は、以上のような人夫が造船所のどのような部所・工場で就労しているかを示したものである。まず一九〇二年をみると「事務所人夫」数の多さ、その比率の高さが注目されるが、それは前述の「勤怠人夫」の多さを示している。したがって、その実質的な所属、工場はわからないので一概に言うことはできないが、機関（造機）部諸工場の人夫と造船部諸工場の人夫とでは、人数・比率ともにおおきな差異はない。しかし、一八年になると、造船部人夫は〇二年と比べて人数・比率ともにこれといった変化はないのに対し、機関（造機）部人夫は

表5 人夫の年齢構成

年齢	1902年			1917年		
	職工	人夫	計	職工	人夫	計
15歳未満	46 ^人 (1.2)	—	46 ^人 (0.9)	581 ^人 (4.5)	—	581 ^人 (4.0)
15—19歳	421 (11.1)	66 ^人 (5.2)	487 (9.6)	3,101 (24.0)	116 ^人 (8.0)	3,217 (22.3)
20—29歳	1,947 (51.3)	550 (43.6)	2,497 (49.4)	5,473 (42.3)	562 (38.5)	6,035 (41.9)
30—39歳	876 (23.1)	351 (27.8)	1,227 (24.3)	2,679 (20.7)	556 (38.1)	3,235 (22.5)
40—49歳	383 (10.1)	220 (17.4)	603 (11.9)	867 (6.7)	184 (12.6)	1,051 (7.3)
50歳以上	124 (3.3)	74 (5.9)	198 (3.9)	235 (1.8)	40 (2.7)	275 (1.9)
計	3,797 (100.0)	1,261 (100.0)	5,058 (100.0)	12,936 (100.0)	1,458 (100.0)	14,394 (100.0)

資料：三菱長崎造船所『年報』明治35年度、大正6年度より作成。

注：上記史料の大正7（1918）年度の当該部分が不鮮明のため、大正6（1917）年度の年齢構成を掲出した。

人数・比率ともにおおきく増加し、人夫全体の過半を占めるようになる。人夫がこの間全体として減少基調にあるなかで、機関（造機）部人夫はその構成的比率を高める傾向にあったといつてよい。

こうした機関（造機）部人夫の増加は、どのような事情にもとづいているのであろうか。造船業には関する当時の一調査報告書⁽⁷⁾は、「造船所ニ於ケル特種労働者―人夫」について、「各造船所ニハ普通職工以外ニ雑夫、雑役夫、傭夫、定夫、運搬職、人夫等ノ名称ノ下ニ多少ノ雑用労働者ヲ使傭ス。彼等ハ一般二人夫ト称セラレ、諸物ノ運搬、掃除、屑金ノ選択等ヲナシ」と記している。これは長崎造船所に限った記述ではないが、造船業の技術的発展の要のひとつが、機関の馬力数の向上など船舶諸機関の発達であることを考えれば⁽⁸⁾、それら諸機械の運搬労働の重要性が高まることは容易に想像されよう。こうした機関（造機）を中心とした造船業の技術的発展が、当該部門・工場の人夫労働の比重を高めたと考えられる。二〇年代以降の人夫数の減少は、この時期の造船不況の影響で船舶の新造とくに船舶諸機関の製造が縮小したことが一つの有力な要因だったと考えられる。

次に、人夫はどのような年齢層の人びとだったのか、職工のそれと比較しつつ検討することしよう。表5はそれを示したものである。まず、一九〇二年の時点でも一七年の時点でも人夫は職工より年齢が高い。しかし、この間に注目すべ

表6 人夫の家族構成

	1902年			1918年		
	職工	人夫	計	職工	人夫	計
妻子同居	1,452 ^人 (38.2)	448 ^人 (35.5)	1,900 ^人 (37.6)	4,785 ^人 (38.6)	862 ^人 (61.4)	5,647 ^人 (40.9)
父兄その他 家族同居	1,132 (29.8)	143 (11.3)	1,275 (25.2)	4,212 (34.0)	290 (20.6)	4,502 (32.6)
独身者	1,213 (31.9)	670 (53.1)	1,883 (37.2)	3,398 (27.4)	253 (18.0)	3,651 (26.5)
計	3,797 (100.0)	1,261 (100.0)	5,058 (100.0)	12,395 (100.0)	1,405 (100.0)	13,800 (100.0)

資料：表4に同じ。

き変化がみとめられる。すなわち〇二年の人夫の年齢構成は、一九歳未満5%（職工は一
二%）、二〇―二九歳四四%（職工は五一%）、三〇―三九歳二八%（職工は二三%）、四
〇歳以上二三%（職工は一三%）と、二〇―二九歳層の比率がもつとも高かった。しかし
一七年の人夫の年齢構成は、二〇―二九歳の比率が三九%（職工は四二%）と〇二年より
五ポイントと低下しているのに対し、三〇―三九歳は同年より一〇ポイント増加して、二
〇―二九歳とほぼ同率の三八%（職工は二二%）となっている。四〇歳以上の比率は低下
（二五%）していることを考慮すれば、人夫年齢の高齢化とは言えないが、〇二年と比較
して一七年には、三〇―三九歳層が人夫の中核的年齢層のひとつになったことだけは確か
であろう。

そこで次に、人夫の家族構成をこれも職工のそれと比較しつつ検討することにしよう。
表6はそれを示したものである。〇二年の時点では、人夫の家族構成は「妻子同居」（妻
帯者）三六%（職工は三八%）、「父兄その他家族同居」一一%（職工は三〇%）、「独身
者」五三%（職工は三二%）であり、人夫の独身者の比率はもつとも高く、全体の半数を
超え、妻帯者の比率は職工のそれとほとんど差違はない。しかし一八年になると、人夫の
家族構成はおおきく変化する。すなわち、「妻子同居」は六一%（職工は三九%）に急増
し、「独身者」は一八%（職工は二七%）に激減している。また「父兄その他家族同居」
の比率も二一%（職工は三四%）と一〇ポイントほど増加している。この間、職工の家族
構成に際立った変化がみられないのに対し、人夫のばあい、妻帯者や家族と同居する者が

表7 人夫の出身地

	1902年			1918年		
	職工	人夫	計	職工	人夫	計
工場付近	1,846 ^人 (48.6)	311 ^人 (24.7)	2,157 ^人 (42.6)	4,764 ^人 (38.4)	381 ^人 (27.1)	5,145 ^人 (37.3)
長崎県	451 (11.9)	230 (18.2)	681 (13.5)	4,139 (33.4)	649 (46.2)	4,788 (34.7)
熊本県	278 (7.3)	247 (19.6)	525 (10.4)	835 (6.7)	134 (9.5)	969 (7.0)
佐賀県	326 (8.6)	81 (6.4)	407 (8.0)	1,174 (9.5)	83 (5.9)	1,257 (9.1)
福岡県	198 (5.2)	74 (5.9)	272 (5.4)	362 (2.9)	27 (1.9)	389 (2.8)
鹿児島県	103 (2.7)	64 (5.1)	167 (3.3)	542 (4.4)	77 (5.5)	619 (4.5)
大分県	71 (1.9)	41 (3.3)	112 (2.2)	104 (0.8)	11 (0.8)	115 (0.8)
その他諸県	524 (13.8)	213 (16.9)	737 (14.6)	475 (3.8)	43 (3.1)	518 (3.8)
計	3,797 (100.0)	1,261 (100.0)	5,058 (100.0)	12,395 (100.0)	1,405 (100.0)	13,800 (100.0)

資料：表4に同じ。

圧倒的多数を占め、独身者は少数になっている。人夫の家族構成のこうした変化は、人夫の年齢構成で三〇―三九歳層の比率が増加したと深く関連していると考えられる。

それでは、以上のような諸特徴をもつ人夫は、どのような地域出身の人びとだったのだろうか。表7はそれを示したものである。〇二年、一八年とも人夫の出身地は―職工も同様であるが―「工場付近」（長崎市内と考えられる）、長崎県内、宮崎県を除く九州諸県、その他諸県の順で広がっている。しかし仔細にみると、〇二年の人夫の出身地は「工場付近」二五％（職工は四九％）、長崎県内一八％（職工は二二％）、九州諸県四〇％（職工は二六％）、その他諸県一七％（職工は一四％）であり、職工と比較して人夫の出身地は、「工場付近」は相対的に低く、九州諸県は高い。しかし一八年になると、人夫の出身地は、「工場付近」は二七％で〇二年とほとんど変わらないのに対し、長崎県内は四六％（職工は三三％）とおおきく増加し、逆に九州諸県は二四％と低下し（職工は二四％とほとんど変化なし）、その他諸県も三％（職工も四％）とおおきく低下している。

前述の年齢、家族構成と合わせて考えると、〇二年時点での人夫は、九州諸県やその他諸県など地方出身の二〇歳代の独身者が比較的多数を占めていたのに対し、一八年になると長崎県内から長崎市内に流入した二〇歳代、三〇歳代の妻帯者・家族持ちの人夫が多数を占めるようになったといつてよいであろう。

最後に、人夫中の「女夫」の特徴について考察することにしよう。前掲表1によれば、人夫全体に占める「女夫」の比率は、一九一八年二一・二%、一九二〇年二七・二%、二〇年一二・八%、二一年以降一〇〇%となっている。この「女夫」という名称は三菱造船所（長崎、神戸）特有の言葉のようであり、当時の一調査報告所は、「造船所ニ於ケル女工ハ殆ンド全部単ナル人夫ニ過ギザルモノナリ、故ニ女工ト云ハンヨリハ寧ロ女夫（三、菱、造船所ノ用語）ト称スル事ニ近キモノト云フベシ⁽⁷³⁾」と記している⁽⁷⁴⁾。この「女夫」が担う仕事について、上記の調査報告書は「長崎造船所に限定した記述ではないが以下のようにのべている。

「其従事スル仕事ハ……大ナル部分ガ軽重品ノ運搬及屑金^{くずがね}ノ整理ニ従事ス。屑金ノ整理トハ造船所内ノ諸工場又ハ構内通路等ニ於テ遺棄シタル屑金属ヲ拾得シ一定ノ場所ニ集中シ、其中ヨリ metal, dirt 等ノ如キ其儘使用シウルモノヲ撰出ス。同時ニ屑金属ハ鉄片、銅線、真鍮^{しんちゆう}ト云フガ如クニ分類シ、之レヲ或ハ鋳物ノ原料中ニ混ジ或ハ屑金屋ニ払下グル等、ソレゾレ廢物利用ノ途ヲ講ズルナリ」「現今ニテハ各造船所何レモ屑金ノ撰択整理ヲナサル所殆ドナシ。併シ^{しか}此ノ仕事ハ全ク不熟練ノモノニシテ技術ヲ要セス。故ニ多クハ女子又ハ何レカト云ヘバ年齢高キ男子ヲシテ之ニ当ラシメ、女夫ヨリ見レバ各工場ヲ通シテ最モ需要大ナル仕事ナリ⁽⁷⁵⁾」

それでは、こうした仕事に就いている「女夫」はどのような特徴をもった女性だったのか、さきの人夫（全体）の特徴と比較しつつ検討することにしよう。

まず、「女夫」の年齢構成（一九二一年）は、「二〇歳未満」一一〇人（「女夫」総数三七七人の二九・二%）、「二〇—二九歳」一七五人（同四六・四%）、「三〇—三九歳」七九人（同二一・〇%）、「四〇歳以上」一三人（同三・四%）

であり⁽⁷⁶⁾、人夫全体の年齢構成（二七年）と比較すると、「二〇歳未満」、「二〇—二九歳」の比率がいちじるしく高く、「三〇—三九歳」、「四〇歳以上」の比率はあきらかに低い。「女夫」は二九歳以下の若い女性が多かったといつてよい。

一方、「女夫」の家族構成（二八年）は、「妻子（夫子—引用者注）同居」二二人（「女夫」総数三四九人の六〇・七%）、「父兄その他家族同居」一一〇人（同三四・四%）、「独身者」一七人（同四・九%）であり⁽⁷⁷⁾、人夫全体の家族構成（一八年）と比較すると、「妻子（夫子）同居」の比率はほとんど変わらないのに対し、「父兄その他家族同居」の比率はいちじるしく高く、「独身者」の比率はひじょうに低い。〇二年の時点と比較したばあい、一八年時点で人夫全体の家族構成は、妻帯者や家族と同居する者が圧倒的多数を占めるようになったことは前述したが、そうした特徴（ただし「女夫」のばあいは既婚者）は、「女夫」のばあいいっそう際立っている。総じて「女夫」は、二九歳以下の既婚・家族との同居者が圧倒的多数を占めていた。

次に、「女夫」の出身地（二八年）をみると、「工場付近」一〇八人（「女夫」総数三四九人の三〇・九%）、長崎県内一五六人（同四四・七%）、九州諸県八一人（同二三・二%）、その他諸県四人（同二・一%）であり⁽⁷⁸⁾、人夫全体の出身地（一八年）と比較すると、その他諸県出身の比率が低いことをのぞけば、とくに際立った差違はない。

このようにみると、「女夫」は第一次世界大戦期（ここでは一八年）に長崎県内から長崎市内に流入した造船所人夫・職工あるいは他就業者の妻ないしその家族構成員と考えることができよう。とくに造船所人夫・職工の妻ないしその家族構成員だった可能性は高い。事実、さきの調査報告書はこの点について、「女工（女夫—引用者注）ノ多クハ中年者ニシテ同一工場ニ在ル男工ノ妻其ノ他ノ家族ナリ⁽⁷⁹⁾」と記している。「多クハ中年者」という規定は、この調査報告書に即してみても誤りであるが⁽⁸⁰⁾、造船諸工場の「女工」（「女夫」の多くは当該工場で就労している「男

工」(職工・人夫)の妻ないしその家族であることを、この報告書は示している⁽⁸⁾。

注

- (1) 長崎造船所職工課『長崎造船所労務史』一九三〇年(謄写刷)、第一編、五四頁。
- (2) 同上書、第二編、一〇五頁。
- (3) 『三菱社誌』第三卷、大正五年、三三八二頁。なお、一九〇五年七月に開設された三菱神戸造船所も、一六年一月に制定された「職工規則」のなかで同じように「職工ノ資格ヲ分チテ定備及臨時備ノ二種トス」(第五条)としている(同上書、三二四一頁)。
- (4) 三菱重工業株式会社長崎造船所所蔵。ただしこの史料の所蔵場所は、一九七七年一月、筆者がマイクロフィルムで撮影したときの場所。
- (5) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一八頁。
- (6) 同上書、第二編、一〇〇頁。
- (7) 同上書、第二編、二九頁。
- (8) 三菱合資会社庶務部調査課『労働者取扱方ニ関スル調査報告書』第一部第一卷(三菱造船所)一九一四年、一頁。
- (9) 『三菱社誌』第三卷、大正五年、三三八二頁。
- (10) 長崎造船所職工課『賃金及手当編』(稿本)一九二八年、五頁。
- (11) 同上書、同頁。
- (12) 西成田豊『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会、一九八八年、表56、参照。
- (13) 前掲、三菱合資会社『労働者取扱方ニ関スル調査報告書』二頁。

- (14) この点は、製糸業の分野で、女工募集に従事した「見番」が募集に応じ入職した女工を自分の配下の女工として編成したところと（瀧澤秀樹『日本資本主義と製糸業』未来社、一九七八年、四一三頁）ときわめて類似している。
- (15) 前掲、三菱合資会社「労働者取扱方ニ関スル調査報告書」二頁。
- (16) 繊維工業の女工募集のさいの募集人（紹介人）による「紹介」活動の実態については、西成田豊「近代日本における繊維工業女性労働者の募集方法について——女工と労務供給請負業」（『人文・自然研究』第六号、一橋大学教育研究開発センター、二〇一二年三月）を参照。
- (17) 『三菱社誌』第三卷、大正三年、二二四四頁。
- (18) この争議は、一九一七年二月鉄工職の一人の小頭が賃金値上げを要求したのに対し、彦島造船所側がこれを拒否し、小頭が辞職を表明したことに始まる。小頭の辞職表明に対し、配下の「鉄工等ハ親分辞職セバ一緒ニ辞職スル」と申出たため、造船所側はやむなく「職工ノ大部分ニ約一割ノ増給ヲ為スコトヲ発表」するいっぽう、小頭の辞職を認めた（事実上の解雇）。しかし小頭の辞職（解雇）後、「同人ヨリ内、誘拐シタルモノカ其部下ノ内ニテ辞職願出ヅルモノ多数アル」状況が生じ、「同人見送トシテ鉄工ノ大部分休業」するいっぽう、小頭と「同行スルト申居ル者定備及直轄臨時備ヲ合セ（在籍者総数五十七人）約二十人許有リシ」という状況になった（『三菱社誌』第二四卷、大正六年一月—八月、二六四三—二六四四頁）。
- (19) 前掲、三菱合資会社「労働者取扱方ニ関スル調査報告書」五九頁。
- (20) 前掲、西成田「近代日本労資関係史の研究」一四五頁、参照。
- (21) 「昇給内規規程」は、三菱重工業株式会社「社史史料 大正八年」（三菱重工業株式会社本社所蔵、ただし上記所蔵場所は一九七七年一月筆者がマイクロフィルムで撮影したときの場所）に収録されている。
- (22) 前掲、長崎造船職工課「賃金及手当編」（稿本）八頁。
- (23) なお、昇給する人員については「固ヨリ事業ノ繁閑、職工ノ数、物価ノ騰貴及理事者ノ意向等ニ依リテ一定スルコトナシ」（同上書、同頁）とされている。
- (24) 前掲、西成田「近代日本労資関係史の研究」表33、表49による。なお、六職職とは鑪子職、轆轤職、造鐘職、鑄物職、鉄工

- 職、大工職である。
- (25) 同上書、同表による。
- (26) 同上書、一一九頁。
- (27) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一七九―一八〇頁。
- (28) 同上書、一八〇頁。
- (29) 労働運動史料委員会『日本労働運動史料』第一〇巻、統計編、一九五九年。
- (30) 前掲、西成田『近代日本労資関係史の研究』一一九頁。
- (31) 同上書、同頁。
- (32) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一八七頁。
- (33) 同上書、一八八頁。
- (34) 同上書、一八七頁。
- (35) 『職工救済規則』の全文は、『三菱社誌』第三三巻、大正五年、三三七三―三三八〇頁。以下各条の条文はこれによる。
- (36) 近代日本の重工業労資関係の展開については、「間接的管理」体制（親方的支配）から「直接的管理」体制（企業直轄支配）への段階的移行がしばしば強調されてきたが、後者を基調としつつも、前者がそのなかにふかく組み込まれているという関係、いわば両者の同時並存という関係構造にも注目する必要があるであろう。
- (37) 『長崎造船局報告書』各回（三菱重工業長崎造船所史料館所蔵）による。
- (38) 前掲『長崎造船所労務史』第一編、二三頁。
- (39) 同上書、第一編、三〇頁。
- (40) 同上書、第二編、一〇〇頁。
- (41) 同上書、第二編、同頁。
- (42) 「臨時人夫雇人受負人心得内規」の全文は、同上書、第二編、一〇〇―一〇二頁。

- (43) 「臨時人足取扱内規」の全文は、同上書、第二編、一〇二―一〇四頁。
- (44) 労働運動史料委員会『日本労働運動史料』第一〇巻、統計篇、一九五九年、二七〇―二七二頁。
- (45) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一〇六―一〇八頁。
- (46) 前掲『日本労働運動史料』第一〇巻、統計篇、二七〇―二七二頁。
- (47) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一〇七頁。
- (48) 同上書、第二編、八八頁。
- (49) その全文は、同上書、第二編、八九―九〇頁。
- (50) 同上書、第二編、一〇八頁。
- (51) 同上書、第二編、一〇八―一〇九頁。
- (52) 「人夫供給約束書」の全文は、同上書、第二編、一〇九―一一一頁。
- (53) 「人夫供給請書」の全文は、同上書、第二編、一一一―一一四頁。
- (54) こうした「人夫部屋」は従来、近代日本の「封建遺制」、あるいは日本資本主義の「半封建制」を示すものとして位置づけられてきたが、造船所が臨時人夫の供給を請負人に依存するようになった当初は「人夫部屋」は存在せず、造船所がさらに発展するようになってから（別の広い言い方をすれば工業化・近代化がいつそう進展するようになってから）造船所側の指示で「人夫部屋」が設けられるようになったという事実注目する必要がある。
- (55) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一一四―一一五頁。
- (56) 前掲『日本労働運動史料』第一〇巻、統計篇、二七一頁。
- (57) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、一一六頁。
- (58) この点について詳しくは、川島武宜『日本社会の家族的構成』日本評論社、一九五〇年、六四―六六頁を参照。
- (59) 前掲、三菱合資会社庶務部調査課『労働者取扱方二関スル調査報告書』第一部第一巻、七頁。
- (60) 同上書、同頁。

- (61) 同上書、同頁。
- (62) 同上書、八頁。
- (63) 前掲『長崎造船所労務史』第二編、四三頁。
- (64) 同上書、第一編、四二頁。
- (65) 同上書、第二編、一一〇頁。
- (66) 同上書、第二編、一一三頁。
- (67) 同上書、第二編、一六頁。
- (68) 同上書、第二編、一八八頁。
- (69) 前掲『日本労働運動史料』第一〇巻、統計篇、二七一頁。
- (70) 『三菱社誌』第三卷、大正五年、三三八〇頁。
- (71) 平木泰治『造船所労働状態調査報告書』東京高等商業学校、大正八年修学旅行報告（二橋大学附属図書館所蔵）。この調査対象企業・工場（所在地、労働者数）は以下のとおりである。浦賀船渠会社（神奈川県浦賀町、四九四四人）、三菱神戸造船所（神戸市、一万四三七人）、三菱長崎造船所（長崎市、約一万六二〇〇人）、川崎造船所本工場（神戸市、一万四八三六人）、同兵庫工場（神戸市、三三三七人）、同葺合工場（神戸市、八二一人）、大阪鉄工所桜島工場（大阪市、五四一七人）、同因島工場（広島県因島、四四一人）、同備後工場（広島市、約二二〇〇人）、東京石川島造船所石川島工場（東京市、約三五〇〇人）、呉海軍工廠（呉市、二万七九三三人）、佐世保海軍工廠（佐世保市、九〇七〇人）。
- (72) 船体建造の技術的發展は、鉸鋸法（二）（二）編成↓機械鉸鋸法）↓電気熔接法↓ブロック建造法という段階をふむが、この時期はまだ鉸鋸法の段階にあった。三菱造船株式会社が電気熔接工を養成するための規則を制定するのは一九二〇年四月のことである（三菱合資会社資料課『社内労働者ニ関スル規則集』一（造船、電機、内燃機）一九二二年、八五―八七頁を参照）。
- (73) 前掲、平木泰治『造船所労働状態調査報告書』。
- (74) ただし正確に言えば、三菱長崎造船所のばあい、「女夫」とは別に一九一八年に初めて「電工職」の「女工」（八六人）が登

場している(三菱長崎造船所『年報』大正七年)。

(75) 前掲、平木泰治『造船所労働状態調査報告書』。

(76) 三菱長崎造船所『年報』大正八年。

(77) 同『年報』大正七年。

(78) 同上。

(79) 前掲、平木泰治『造船所労働状態調査報告書』。

(80) 「多クハ中年者」とする根拠として、この調査報告書は、大阪鉄工所因島工場、海軍直轄全工場、三菱長崎造船所の三造船所の「女工」(女夫)の年齢構成を記している。しかし、大阪鉄工所因島工場については「女子六十四人中二十才未満ハ僅カ五人ナリ」とのべており、ここから「多クハ中年者」と結論づけることはできない。また海軍全直轄工場の「女工」の年齢構成(一八年三月)は、「一五才未満」四人、「一五歳以上二〇才未満」八二人、「二〇才以上、五五才未満」一一四九人、「五五才以上」一人であり、ここからも「多クハ中年者」という結論を導き出すことはできない。また三菱長崎造船所の「女工」の年齢構成(一九一七年)は、「一五才以上」七三人、「二〇才以上」一六九人、「三〇才以上」四七人、「四〇才以上」と「五〇才以上」は合わせて一〇人であり、「二〇才以上」、「二五才以上」はそれぞれ全体(二九九人)の五六・五%、二四・四%を占めており、これをふまえれば「多クハ中年者」という結論は誤りである。

(81) この報告書では調査対象に入っていない横須賀海軍工廠でも、一八年九月、「横須賀海軍工廠女工就業心得」が制定され、その第一条で、「女工ハ可成海軍軍人軍属及海軍工作庁(海軍工廠―引用者注)職工ノ家族ニシテ、年齢十六年以上五十年未満身体強健品行方正ノ者ヨリ試験ノ上採用スルモノトス」と規定されている(横須賀海軍工廠『横須賀海軍工廠史』第六卷、一九三五年、五三頁)。夫婦あるいは父と娘が同一の現場で共に働く家族的就業形態は、「残柱式採炭法」をとる石炭産業では一般的であった(西成田豊『近代日本労働史―労働力編成の論理と実証』有斐閣、二〇〇七年、第六章参照)。ただここでは、「残柱式採炭法」などの技術的条件を伴わずとも、他産業の同一の工場・職場で夫婦あるいは父と娘が共に働くという家族的就業形態は、近代日本においてかなり広く見られた現象だったのではないかという「仮説」的な問題を提

示しておきたい。

第二章 三菱財閥傘下重工業企業・事業所の「期限付臨時雇職工」

——一九二四年～一九三八年——

一 重工業企業・事業所の設立状況と「中央労務会」

まず最初に、第一次世界大戦末から一九二〇年代にかけて三菱財閥のもとで設立された重工業企業・事業所の設立状況についてのべることにしよう。その主なものは、長崎兵器製作所、三菱造船株式会社、三菱内燃機製造株式会社、三菱航空機株式会社、三菱電気株式会社、三菱重工業株式会社である。

長崎兵器製作所は、一九一七年三月、三菱合資会社造船部の所屬として新設され、同月より操業を開始した⁽¹⁾。さらに同年八月、三菱造船株式会社が設立され、三菱合資会社造船部のすべての事業（長崎造船所、神戸造船所、彦島造船所、長崎兵器製作所）が同合資会社から分離され、それらを継受するかたちで、同年一月より開業した⁽²⁾。また一九一九年五月、神戸造船所内燃機部の事業を受け継ぐかたちで神戸内燃機製作所が設立され、翌二〇年五月、三菱内燃機製造株式会社が設立された。ただこのとき、名古屋にすでに事業所が存在したためであろうか、本店は名古屋市に置かれた⁽³⁾。さらに翌二一年十月、三菱内燃機製造株式会社は臨時株主総会の決議にもとづき、社名を三菱内燃機株式会社に変更するとともに、工場名を三菱内燃機株式会社名古屋製作所、同神戸製作所とすることにした⁽⁴⁾。さらに二八年五月、三菱内燃機株式会社は、社名を三菱航空機株式会社に変更した⁽⁵⁾。翌二九年二月、同社は東

京府下（大井町）にさらに東京製作所を新設した⁽⁶⁾。

一方、三菱造船株式会社は一九年一月、電機製作所を設立し、それまで神戸造船所電機部がおこなってきたすべての事業を同所に継承させた。さらに、二一年一月末をもって三菱造船株式会社電機製作所は廃止され、翌二月一日よりそのすべての事業が新設の三菱電機株式会社に移管されることになった⁽⁷⁾。

以上のように、第一次世界大戦末から一九二〇年代にかけて三菱財閥傘下のもとで多くの重工業企業・事業所が設立されたが、三〇年代にはいると、それらを統合するかたちで巨大重工業企業が誕生した。すなわち三四年三月、三菱造船株式会社と三菱航空機株式会社とのあいだで合併契約が締結され、三菱重工業株式会社が設立された⁽⁸⁾。この合併に三菱電機株式会社が加わらなかったのは、上記二社が重機械の製造が中心であったのに対し、三菱電機は軽機械の製造が中心であったという業務内容の差異があったためと推定される。

以上のべたような重工業企業・事業所を中心とする三菱財閥の経営多角化の進展と、この時期の重工業労働者を中心とする労働運動・争議の高揚⁽⁹⁾、労働組合法案⁽¹⁰⁾などを中心とする政府の新しい労働政策の展開をうけて、三菱合資会社は二五年六月「労務審議会」の設立とその規則を決定した⁽¹¹⁾。審議会設立の趣旨は次のようにのべている。

「輓近本邦労働問題ハ、愈多岐多端トナリ、政治上經濟上ノ変化ニ伴ヒ、益複雑ヲ極ムルニ至レリ、我社ニ於テハ資料課ニ於テ常ニ本問題ニ関シ内外ノ事情ヲ審ニシ、分系各会社亦夫レ夫レ勞務機關ヲ備ヘ諸般ノ施設ヲ怠ラズト雖、吾經營スル事業広汎ニシテ各種ノ産業ニ及ベルノ結果ハ自ラ各社相互ノ連絡ヲ欠キ未ダ完璧ト称スル能ハザル点アルト、吾国ノ現況及労働問題ノ帰趨ニ鑑ミ本問題ニ対スル根本主義方針ノ確立ノ為、統一的審議機關ヲ完備スルノ急務ナルヲ認メ、茲ニ本審議会ノ設立ヲ見ルニ至レリ⁽¹²⁾」

そのうえで、この趣旨文は最後に、「本審議会ハ諮問機関ニシテ、会員ハ各社ノ重役ナリト雖其社ノ代表ノ趣意ニアラズ、三菱全体ノ立場ヨリ審議セラルベキモノトセリ」⁽¹³⁾と記している。

「労務審議会規則」⁽¹⁴⁾は、上記の設立趣旨を具体的に定めたもので、まず審議会の目的を「労務審議会ハ労務ニ関シ重要事項ヲ審議シ、併せて当会社及分系各会社間ノ連絡ヲ計ルヲ以テ目的トス」(第一条)と規定している。また、審議会の構成員については「労務審議会ハ左ノ諸員ヲ以テ組織スノ一、(三菱合資会社ノ一引用者注)常務理事並ニ参与中ヨリ特ニ任命セラレタル者ノ二、分系会社取締役会長及常務取締役中ヨリ特ニ任命セラレタル者(第二条)と定めている。さらに審議内容は、第一条からすでに明らかのように、「各会社ハ其会社ニ於ケル労務ニ関シ重要ト認め又ハ他会社ニ関係アリト認ムル事項ハ、之ヲ審議会ニ提出シ其審議ヲ経ルコトヲ要ス」(第七条)とし、審議会ノ開催については「労務審議会ハ毎月一回定日ニ之ヲ開ク、但緊急ノ必要アルトキハ臨時開会スルコトヲ得」(第九条)としている。

「労務審議会」は発足して間もなく第一回の会議が開催され、その後の会議を含めて二五年中に審議された案件は、(一)「労働組合法案ニ関スル件」、(二)「労働者選挙権行使並立候補ニ関スル件」、(三)「労働問題ニ関シ他ノ企業者トノ連絡提携ノ件」、(四)「八時間労働ニ関スル件」、(五)「我社ノ労働問題ニ対スル主義方針ヲ徹底セシムル為メ、労働者ニ接シ又ハ労務ノ局ニ当ル人ノ教養及労務機関ノ整備ニ関スル件」の五件にのぼった⁽¹⁵⁾。

ただし、以上のべた「労務審議会」について不思議なことは、二六年以降の『三菱社誌』にその後の「労務審議会」に関する記述はいっさい出てこないことである。逆に、『三菱社誌』には記載されていないものの、二六年二月に三菱造船(後三菱重工業)株式会社「本店」のもとで、傘下重工業企業・事業所の幹部が出席した第一回「中央労

務会」が開催され、その後年二回のペースで各重工業企業・事業所のさまざまな「労働問題」が協議され、またそれを示す「中央労務会」の議事録が残されている¹⁶⁾。なんらかの事情で三菱合資会社の「労務審議会」は三菱造船(三菱重工)下の「中央労務会」に組織的に変更され、その内容は『三菱社誌』に記されなくなったものと考えられる。そのことをふまえれば、「中央労務会」は前述した「労務審議会」の設立趣旨と基調をおなじくするものであった。ただ、「中央労務会」の開催が原則年二回であることを考えれば、「労務審議会規則」がそのまま踏襲されたとは考えにくい。

二 企業・事業所別の「期限付臨時雇職工」数

前項でのべたように、三菱長崎造船所は一九二〇年の反動恐慌とその後の造船不況の影響をうけてそれまでの臨時雇職工をふくむ職工を大量に解雇する一方、二三年以降、新に「期限付臨時雇職工」を採用するようになった。その雇用の形態と内容は既にのべたとおりであるが、それはつづめて言えば、人件費の圧縮(雇用期間の短縮化と低賃金労働の拡大)を目的としたものであった。上述した三菱財閥傘下の重工業企業・事業所は、いずれも二〇年代から三〇年代にかけてこの「期限付臨時雇職工」を採用した。

その各重工業企業・事業所の「期限付臨時雇職工」数とその全職工中に占める比率を示したものが、表8である。まず大恐慌が日本を襲う前の二九年までの動向をみると、長崎造船所(二八年、二九年)、彦島造船所(二四年、二五年、二六年)、長崎兵器製作所(二四年、二五年)、三菱電機(二五年、二六年)で「期限付臨時雇職工」数が比較的多く、全職工に占めるその比率も、おおむね5%から14%におよんでいる。そのほかの神戸造船所や航空機(名古屋)では、同職工はほとんど存在しないか、ごく少数である。神戸造船所では二三年六月に「原価低減研究委員

会」を、翌七月には「間接費低減研究委員」を設置し、経営の徹底的な合理化を図っており⁽¹⁷⁾、そのことが「期限付臨時雇職工」への依存志向をきわめて小さくしたものとおもわれる。

しかし、大恐慌の影響で日本も深刻な恐慌（昭和恐慌）に陥るようになった一九三〇、三一年になると、航空機（名古屋、東京）を除く各事業所・企業は「期限付臨時雇職工」をふくめて職工の大幅な整理にはいった。「中央労務会」の議事録は、その冒頭で「各場所最近労働事情報告」を掲載しているが、それによれば、上述の点は以下のように記されている。

「長崎造船所ニ於テハ最近ニ至リ事業頓^{よま}ニ閑散トナリ、前期以来約千余名ノ期限付臨時雇職工ヲ整理シタル⁽¹⁸⁾」（三〇年一〇月）、「航空機名古屋及東京両場所ハ引続き工事繁忙ヲ極メ……職工収入モ増加シ居リ、一般事業不況ノ折柄ニ不拘^{かかわらず}、職工一般ハ孰^{いず}レモ緊張シテ業務ニ従事シ居レリ⁽¹⁹⁾」（三〇年一〇月）、「航空機名古屋、東京両製作所ヲ除キテハ深刻ナル事業界不況ノ影響ヲ蒙リ、受註高激減ノ結果、余剩職工ノ処理ニ付各場所共不^{すくなく}尠^{からず}苦心シ居レリ⁽²⁰⁾」（三一年四月）、「航空機会社両場所ヲ除キテハ、孰^{いず}レモ深刻ナル業界不況ノ影響ヲ受ケ依然工事閑散⁽²¹⁾」（三一年一〇月）

昭和恐慌のなかで低迷していた日本経済は、三一年九月に勃発した満州事変による対満投資の急増などが要因になって、三二年にはいると重工業部門を中心に一転して好況的發展を示すようになった。表8から分かるように、三菱財閥傘下の重工業企業・事業所も、三二、三年以降職工数は増勢に転じ、それとともに、長崎造船所、長崎兵器製作所、三菱電機では再び「期限付臨時雇職工」が増加し、全職工に占めるその比率も七%（三三年、長崎造船所）、一

企業・事業所の本工と臨時工の推移

(単位：人・%)

1930	31	32	33	34	35	36	37	38
7,327	5,275	5,306	5,277	7,559	8,214	9,819	12,167	15,954
705	—	—	375	820	980	634	61	25
8,032	5,275	5,306	5,652	8,379	9,194	10,453	12,228	15,979
8.8	0.0	0.0	6.6	9.8	10.7	6.1	0.5	0.2
4,946	4,105	4,166	4,186	4,867	5,199	5,944	6,899	9,680
—	—	2	90	6	8	1	—	—
4,946	4,105	4,168	4,276	4,873	5,207	5,945	6,899	9,680
0.0	0.0	0.0	2.1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0
804	708	682	665	730	715	711	730	735
18	—	2	7	33	14	1	—	—
822	708	684	672	763	729	712	730	735
2.2	0.0	0.3	1.0	4.3	1.9	0.1	0.0	0.0
1,072	669	669	660	760	823	864	1,196	1,814
—	—	73	164	22	45	37	14	—
1,072	669	742	824	782	868	901	1,210	1,814
0.0	0.0	9.8	19.9	2.8	5.2	4.1	1.2	0.0
1,808	2,264	2,247	2,685	4,996	5,150	6,145	8,597	17,858
—	—	—	—	655	1,126	443	10	—
1,808	2,264	2,247	2,685	5,651	6,276	6,588	8,607	17,858
0.0	0.0	0.0	0.0	11.6	17.9	6.7	0.1	0.0
137	222	407	485	695	909	1,005	1,320	1,728
17	135	266	592	291	136	50	—	—
154	357	673	1,077	1,086	1,045	1,055	1,320	1,728
11.0	37.8	39.5	55.0	26.8	13.0	4.7	0.0	0.0
2,043	1,530	1,191	1,405	2,403	2,886	3,420	4,621	9,290
1	—	—	305	5	9	9	—	—
2,044	1,530	1,191	1,710	2,408	2,895	3,429	4,621	9,290
0.0	0.0	0.0	17.8	0.2	0.3	0.3	0.0	0.0

表8 三菱財閥傘下重工業

年	1924	25	26	27	28	29
長崎造船所						
定備 (A)	8,585	6,751	6,877	7,062	7,517	7,440
期限付臨時備 (B)	10	17	58	69	438	1,079
計 (C)	8,595	6,768	6,935	7,131	7,955	8,519
(B) / (C)	0.1	0.3	0.8	1.0	5.5	12.7
神戸造船所						
定備 (A)	4,902	4,873	4,250	4,529	5,135	5,090
期限付臨時備 (B)	33	17	61	3	16	—
計 (C)	4,935	4,890	4,311	4,532	5,151	5,090
(B) / (C)	0.7	0.3	1.4	0.1	0.3	0.0
彦島造船所						
定備 (A)	644	674	691	728	707	772
期限付臨時備 (B)	90	114	41	—	2	1
計 (C)	734	788	732	728	709	773
(B) / (C)	12.3	14.5	5.6	0.0	0.3	0.1
長崎兵器製作所						
定備 (A)	2,238	2,214	2,119	1,096	1,106	1,111
期限付臨時備 (B)	127	69	14	—	1	—
計 (C)	2,365	2,283	2,133	1,096	1,107	1,111
(B) / (C)	5.4	3.0	0.7	0.0	0.1	0.0
航空機 (名古屋)						
定備 (A)	—	—	—	—	1,697	1,768
期限付臨時備 (B)	—	—	—	—	8	—
計 (C)	—	—	—	1,577	1,705	1,768
(B) / (C)	—	—	—	?	0.5	0.0
航空機 (東京)						
定備 (A)	—	—	—	—	—	—
期限付臨時備 (B)	—	—	—	—	—	—
計 (C)	—	—	—	—	—	—
(B) / (C)	—	—	—	—	—	—
電機						
定備 (A)	—	1,757	1,907	1,904	1,927	2,048
期限付臨時備 (B)	—	114	95	—	12	16
計 (C)	—	1,871	2,002	1,904	1,939	2,064
(B) / (C)	—	6.1	4.7	0.0	0.6	0.8

資料：三菱造船（三菱重工業）株式会社『職工統計』各年毎月より作成。

注：人数は各年6月現在。ただし1924年は11月現在。

〇二〇〇% (三三二、三三三年、長崎兵器製作所)、一八% (三三三年、三菱電機) と高い比率を占めるに至った。また航空機(東京)では、同職工の比率は一一% (三三〇年) から三八% (三三二年)、四〇% (三三二年)、五五% (三三三年) と急速に増加した。以上のことについて、「各場所最近労働事情報告」は以下のように記している。

「兵器製作所ニ於ケル最近ノ在籍職工数ハ約八百名(内、期限付百四十名)ニシテ、目下其ノ過半数ハ日々二時間及至四時間ノ残業ニ従事シツ、アリ、同所モ亦多忙ナリト称シ得ベキモ(中略)魚雷本工事ハ目下常態ニアリテ夫レ程多忙ナラズ、尤モ近く工事ノ受註ヲ見ル見込モアリ明年三月迄ハ再ビ全般的ニ繁忙トナルベキニ付、現在ノ期限付臨時雇ハ大部分十月末ヲ以テ期限満了トナルモ、尚引続キ備繼ヲ必要トスル現状ナリ⁽²²⁾」(三三三年一〇月)、「電機神戸製作所ノ業況ハ目下極メテ多忙ニシテ、試ミニ現在ノ手持工事高ヲ最近一、二年前ノ閑散期ニ比スレバ実ニ五倍ノ多キニ達シ居レリ、依テ同所ハ之等工事ノ激増ニ応ジ其後期限付臨時雇ヲ採用シ来リ、目下全在籍数千六十余名(内、期限付二百六十名)トナレルガ……尚相当多数ノ増員ヲ必要トスベシ⁽²³⁾」(三三三年一〇月)、「電機長崎製作所ニ於ケル業況亦頗ル多忙ニシテ、其後期限付臨時雇ヲ三百名ニ増員シ、其ノ在籍総数ハ五百四十余名トナレルガ、尚多少ノ増員ヲ必要トスル現状ナリ⁽²⁴⁾」(三三三年一〇月)「航空機会社ハ事務局柄兵器関係工事ノ注文輻輳シ、名古屋製作所ニアリテハ発動機関係作業殊ニ多忙トナリ、又東京製作所モ同様繁忙ニシテ殆んど全従業員ニ残業ヲ課シ居レル業況ナリ⁽²⁵⁾」(三三二年二月)

三菱財閥傘下の重工業企業・事業所は、三四、三五年になると、「期限付臨時雇職工」数とその比率は増加する事業所と、逆に減少する事業所・企業とに分かれるようになる(表8)。すなわち、同職工の比率は、長崎造船所では

一〇〇一％へとさらに増大し、航空機（名古屋、このとき以降は三菱重工業下の事業所）は初めて同職工を採用するようになり、その比率は一二〇一八％を占めるようになった。一方、長崎兵器製作所の同職工比率は三〇五％へ、航空機（東京、注記同前）のそれも一三〇二七％へと低下し、三菱電機のそれは〇・二、〇・三％に激減している。ただし、同職工比率が減少したとはいえ、長崎兵器製作所、航空機（東京）では、依然比較的高い比率を保っている。以上のことについて、「各場所最近労働事情報告」は次のようにのべている。

「長崎造船所ハ依然作業繁忙ニシテ遂次職工数ハ増加シ……在籍職工数九六一一名（内、期限付臨時雇一六四二名）ニ達シ、又定時間外勤務モ相当多ク、目下出勤者ノ半数（五五％）ハ月ニ平均四時間ノ残業ヲ為シ、アル景況ナリ²⁶」（三五年四月）、「名古屋航空機製作所ニテハ……本年度モ略昨年同様ノ註文量アリ、引続キ繁忙ヲ呈スル見込ナリ、三月末職工数ハ六二〇二名（内、期限付一三〇八名）ナルガ、昨秋以来極力職工ノ新規採用ヲ見合セ人員ノ増加ヲ防ギツ、アリ、而シテ右期限付中継続使用一年以上ノ者五二一名、六ヶ月以上六二二名、六ヶ月未満一八五名ナル²⁷」（三五年四月）、「兵器製作所ハ在籍数八七八名（内、期限付臨時雇九七名）アリ、官給材料ノ供給ニ円滑ナラザルモノアリ、之ガ為ニ工事ニヶ月遅レ近時其ノ挽回ニ努メ居ルヲ以テ作業殊ニ忙ナリ、出勤者ノ過半ハ日々四時間ノ残業ヲ為シ休日出勤者モ多シ²⁸」（三五年四月）、「電機神戸製作所ハ目下作業依然繁忙ナルモ、職工ノ増加ハ出来ル丈ケ之ヲ避ケ居レリ、現在職工数ハ一三〇三名（内、期限付四名、但シ今月期限付滿了ト同時ニ打切ル予定）アリ²⁹」（三五年四月）、「電機会社ニアリテハ原則トシテ期限付ヲ採用セザル方針³⁰」（三五年四月）、「電機各場所ニ在リテハ、会社ノ方針トシテ期限付ハ之ヲ置カザル方針ヲ採用シ居ル³¹」（三五年一〇月）

三菱財閥傘下の重工業企業・事業所における「期限付臨時雇職工の比率は、三十七年以降になると急速に減少しはじめる(表8)。すなわち、長崎造船所(三六年六・一%↓三七年〇・五%↓三八年〇・二%)、彦島造船所(〇・一%↓〇・〇%↓〇・〇%)、長崎兵器製作所(四・一%↓一・二%↓〇・〇%)、航空機・名古屋(六・七%↓〇・一%↓〇・〇%)、航空機・東京(四・七%↓〇・〇%↓〇・〇%)、三菱電機(〇・三%↓〇・〇%)、〇・〇%)である。

このような同職工比率の急速な低下は、事業・作業量の減少によるものではなく、後に詳しく論ずるが、国家のさまざまな労働政策との関連で、同職工の取り扱い方が問題となり、その雇用方針が次第に動揺してきたからである。

ただし三菱電機は、「電機会社ニ在リテ(ハ)實際運用上期限付ヲ使用セザル方針ヲ採用シ居ル」(三六年一月)という立場を堅持しており、同職工比率がゼロ%という事実は、上記のこととはかならずしも関係していない。翻って考えてみると、一九二五年から三八年までの一四年間で三菱電機が「期限付臨時雇職工」を採用し、その比率が比較的高かったのは、二五年、二六年、三三年の三年間のみであり、神戸造船所を除けば三菱財閥傘下のほかの企業・事業所と比較すると、同職工への依存度はあきらかに低い。その基本的な理由は、造船業や兵器産業、航空機産業が「臨時工」を構造的に必要とする注文生産であるのに対し、電機産業は基本的に「臨時工」を必要としない見込生産である³³⁾という、両者の産業的特質の差異にあった。

ただそのほかに、三菱合資会社自身が、電機産業における労働について、すでに一九二〇年代から「技術職工」の優遇と「時間研究」による賃金の決定など、いわゆる「科学的管理法」を重視していたことをあげることができる。前者について三菱合資会社は、電機産業を發展させるため条件のひとつとして次のようにのべている。

「技術職工ヲ優遇シ勤、統、熟、練ノ途ヲ講ズルコト、英国ノバブコック、ウイルコックス（ボイラー製作所）ニ於テ見ル如キ熟、練、職、工、ノ、世、襲、的、採、用、制、ノ、如、キ、モ、其、ノ、一、方、法、タ、ラ、ン、尚、從、業、員、ノ、教、育、法、ヲ、講、ス、ル、コ、ト」⁽³⁴⁾

すなわち三菱合資会社は、電機産業の発展のためには職工を長い間勤続させて熟練工を養成し、そうして生まれた「技術職工」はばあいによつては「世襲制」にしてもよいという認識を、ここでは披瀝している。こうした認識のもとでは、期限付で熟練度の低い⁽³⁵⁾臨時工³⁵を都合よく採用するという雇用方針は生まれにくいであろう。また「時間研究」の点については三菱合資会社は、三菱電機神戸製作所において職工の労働時間の研究をおこなない、「作業の標準時間の設定方法」を決定したとし、その「標準時間」に応じた賃金（賃率）を決定するためには、「(一)標準生活費如何、(二)各職に必要な技能の程度に依る報酬上の差異如何等の諸問題⁽³⁶⁾」を研究する必要があるとし、次のように記している。

「電機会社に於ける時間研究並に之に基く賃率設定の状況は……：我社に於ける最初の試みとして多大の注意を払ふ価値がある。……その成績の佳良であることは慶賀に堪へざる所である。然し乍ら同工場に於ける方法、制度は完全なものであるかといふに、我社に於ける最初の建設的改新である点に顧ても、尚相当残されたる問題を有する⁽³⁷⁾」

以上要するに、「標準生活費」や技能水準に見合った賃金決定という三菱電機の政策指向は、雇用の調接弁としての期限付の臨時工³⁷という存在に馴染まなかつたといつてよいであろう。

三 企業・事業所別「期限付臨時雇職工」の賃金

次に、三菱財閥傘下の重工業企業・事業所の「期限付臨時雇職工」の賃金（日給）を常備工（「並職」）のそれと比較しつつ検討することにしよう。表9はそれを示したものである。

同表よりまず「並職」の賃金をみると、長崎兵器製作所を除いて企業・事業所の賃金は、昭和恐慌期まで上昇傾向にあったものの、恐慌脱出後（三二年以降）は減少傾向に転じている。しかし、そうした賃金動向のなかにあっても一貫してみられる特徴は、神戸造船所と航空機（名古屋）、航空機（東京）の賃金が、ほかの事業所・企業のそれと比較してあきらかに高いことである。航空機産業が新産業として新しいあるいは高い熟練工を必要とし、それが相対的高賃金を規定した有力な要因であると考えられる。ただし、神戸造船所の相対的高賃金についてはそれとは別のさまざまな要因が考えられるが、史料に即してそれを断定することはできない。

ただ、神戸造船所、航空機（名古屋）、航空機（東京）の相対的高賃金も、この時期の重工業企業の全国平均賃金である「機械器具工業」の賃金（表10）と比較すると、一時期を除いてあきらかに低い。逆に言えば、上記の事業所以外のほかの事業所、企業の賃金は、この時期の重工業の平均賃金よりかなり低いと言ってよい。しかしこのことをもって、三菱財閥系重工業企業・事業所の低賃金労働への依存と速断することはできない。というのも、三菱財閥系重工業企業においては職工に対して中元・年末賞与やそれなりに充実した福利厚生策などさまざまなフリンジ・ヴェネフィットがあり、かならずしも明確な数字で示すことはできないが、職工への総体的給付は、そうした施策が少ないうちの重工業企業のそれと比較してかならずしも低いと断定することはできないからである。

さて、以上のべたような「並職」の賃金と比較して、「期限付臨時雇職工」の賃金はどうかだったのだろうか。まず

表9 三菱財閥系重工業企業・事業所の本工と臨時工の日給比較

年	1924年	26	28	1930	32	34	36
長崎造船所							
並職 (A)	1.68 ^円	1.69 ^円	1.70 ^円	1.72 ^円	1.86 ^円	1.55 ^円	1.51 ^円
期限付臨時備 (B)	1.19	1.63	1.58	1.57	—	1.34	1.32
(B) / (A)	70.8 [%]	96.4 [%]	92.9 [%]	91.3 [%]	—	86.5 [%]	87.4 [%]
神戸造船所							
並職 (A)	2.00	1.97	2.02	2.04	1.93	1.90	1.85
期限付臨時備 (B)	1.76	1.97	1.75	—	2.50	2.31	2.50
(B) / (A)	88.0	100.0	86.6	—	129.5	121.6	135.1
彦島造船所							
並職 (A)	1.69	1.67	1.68	1.70	1.68	1.66	1.72
期限付臨時備 (B)	1.58	1.56	1.98	1.65	2.00	1.54	2.45
(B) / (A)	93.5	93.4	117.9	97.1	119.0	92.8	142.4
長崎兵器製作所							
並職 (A)	1.61	1.63	1.66	1.67	1.67	1.71	1.74
期限付臨時備 (B)	1.51	1.29	2.65	—	1.51	1.64	1.52
(B) / (A)	93.8	79.1	159.0	—	90.4	95.9	87.4
航空機 (名古屋)							
並職 (A)	—	2.19	2.18	2.20	2.15	1.96	1.87
期限付臨時備 (B)	—	2.04	2.61	—	—	1.45	1.48
(B) / (A)	—	93.2	119.7	—	—	74.0	79.1
航空機 (東京)							
並職 (A)	—	—	—	2.10	1.86	1.83	1.76
期限付臨時備 (B)	—	—	—	1.92	1.73	1.69	1.51
(B) / (A)	—	—	—	91.4	93.0	92.3	85.8
電機							
並職 (A)	—	1.79	1.77	1.78	1.76	1.63	1.60
期限付臨時備 (B)	—	1.51	1.42	1.57	—	1.52	1.02
(B) / (A)	—	84.4	80.2	88.2	—	93.3	63.8

資料：表8に同じ。

同職工数・比率が比較的多く高い長崎造船所、彦島造船所、長崎兵器製作所、航空機(名古屋)、航空機(東京)の五つの事業所・企業についてみると、全体として同職工の賃金の「並職」のそれに対する割合は、八〇%前後から九三〜九四%であることがわかる。ただ、彦島造船所、長崎兵器製作所、航空機(名古屋)の二八年の同比率は、それぞれ一一八%、一五九%、一二〇%と「期限付臨時雇職工」の賃金が「並職」の賃金をおおき

表10 労働者の賃金（日給）

年	機械器具工業	日傭人夫（男）
1924	2. 18 ^円 _銭	2. 16 ^円 _銭
26	2. 25	2. 05
28	2. 30	1. 98
30	2. 15	1. 63
32	2. 08	1. 30
34	2. 45	1. 31
36	2. 41	1. 33

資料：『日本労働運動史料』第10巻（統計篇）1959年、272～273頁。

く上回っている。また、彦島造船所の三二年、三六年の同比率も、一一九%、一四二%と「期限付臨時雇職工」の賃金が「並職」のそれをやはりおおく上回っている。ただし、これらの年の三事業所・企業の「期限付臨時雇職工」数は、彦島造船所は二人（二八年）、二人（三二年）、一人（三六年）、長崎兵器製作所は一人（二八年）、航空機（名古屋）は八人（二八年）であり（前掲表8参照）、同職工が多いときは賃金は「並職」より低く、ごく少数のときは「並職」の賃金よりかなり高いという傾向をよみとることができる。

このことは、「期限付臨時雇職工」数・比率が低い神戸造船所の賃金動向からもうかがい知ることができる。すなわち、全体として同職工数・比率が少なく低いとはいっても、それなりに存在した二四年（三三人）、二六年（六一人）、二八年（一六人）の前記比率は、それぞれ八八%、一〇〇%、八七%であり、同職工がごく少数の三二年（二人）、三四年（一人）、三六年（二人）の前記比率は、それぞれ一三〇%、一二二%、一三五%で、「期限付臨時雇職工」の賃金がやはり「並職」の賃金を大幅に上回っている。

以上のべたことは、「期限付臨時雇職工」とはいつでも、そのすべてが低賃金職工ではなく、ごく少数ではあるが、高い専門的な熟練を身につけ比較的高い賃金の給付をうけた職工が存在したのではないかと推定される。事実、そのことを裏付けるような報告が「中央労務会」でなされている。すなわち、三〇年一〇月に開かれた「中央労務会」において、長崎兵器製作所の代表が「職工雇入二関スル件」として次のような質問を提示した。

「就業規則第七条第二項但書ニ『特殊ノ技術又ハ経歴ヲ有スル者ハ、試傭ヲ經ス直ニ採用スルコトアルヘシ』ト規定シアレ共、兵器製作所ニ於テハ最近右但書ヲ適用シタル実例ナク、一律ニ一応試傭トシテ雇入れ、人物照会ノ上本採用ヲ為シ居レルガ、他場所ニ但書適用ノ実例アラハ参考ノ為承知シ置キ度⁽³⁸⁾」

右の「就業規則」は三菱系重工業企業・事業所に共通した規則のように考えられるが、特殊な技能や経歴を有する職工は試傭を経ずに直ちに採用することができるとした例外規定を実際に適用した例があるかどうかを、長崎兵器製作所は質している。この質問に対して、「場所（事業所―引用者注）ノ実例トシテ」まづ先に、「日雇人夫又ハ職工或ハ期限付臨時雇トシテ勤務シ、既ニ技術及人物等カ判断シ居ル者ヲ採用ノ場合ハ、別ニツレド（trade、職種―引用者注）ニモ制限ナク但書ヲ適用シ居ル場所アリ⁽³⁹⁾」という報告がなされている。ここでは、「但書」に記されているような特殊な技能や経歴を有した者が、「期限付臨時雇職工」のなかに既に存在していることが明らかにされている。

以上のように、「期限付臨時雇職工」のなかには特殊な熟練を有した高賃金の職工が存在した。しかし、その圧倒的多数は低賃金の職工であった。その賃金水準は、表10の日雇人夫（男）賃金と比較してみると、二〇年代（二四年、二六年、二八年）は、同人夫賃金より低く、その七〇%前後から八〇%程度にすぎない。「期限付臨時雇職工」にはさきにもべたようにプリンジ・ヴェネフィットの給付がないことを考慮すれば、その劣悪な賃金水準はあきらかである。しかし、三〇年代にはいると（三〇年、三二年、三四年、三六年）、日雇人夫（男）賃金は大幅に下落したのに対し、「期限付臨時雇職工」の賃金はほぼ維持されたため、両者の賃金は逆転し、同職工の賃金は日雇人夫（男）賃金を一〇%から二〇%以上上回るようになった。

四 「期限付臨時雇職工」の問題と「中央労務会」

以上のべてきた「期限付臨時雇職工」については、国家の労働政策や労働争議などとの関連で、その問題が「中央労務会」でたびたび議論されてきた。同職工の問題が取りあげられ議論されたのは、第五回（一九二九年四月）、第七回（三〇年四月）、第一四回（三三年一〇月）、第一七回（三五年四月）、第一八回（三五年一〇月）、第二〇回（三六年一〇月）の「中央労務会」においてである。以下、「中央労務会」での議論を紹介することによって、「期限付臨時雇職工」の何が問題とされ、それに対してどのような対処方針が決定されたのか考察することにする。

「期限付臨時雇職工」の問題が初めて取りあげられたのは、二九年四月に開かれた第五回「中央労務会」においてである。同会において、三菱造船（後、三菱重工業）の本店（以下「本店」と記す）は議題として「期限付臨時雇取扱方ニ係ル件」を提出し、(イ)同職工増加の問題、(ロ)長期雇用同職工の諸問題（契約更改、長期間の使用、同職工の定備工への期待、中元年末賞与・退職手当給付の可否）、(ハ)同職工と「外部」労働運動活動家との連繋の可能性への対処の仕方を議題として提起した。「議事録」は次のように記している。

「期限付臨時雇ニ付テハ(一)最近著シク人数ガ増加セルコト、(二)更改ノ手続ハ取ルモ一年二年ト相当長期ニ亘リ引続キ使用ノ者アルコト、(三)工事ノ都合上期限付制ハ尚相当ニ継続ノ見込ナルモ實際上上期限付トナシ置クコトが無理トナラサルカ、(四)相当時日カ経テハ定備ニ採用セラル、モノト期待ヲ抱キ居ラサルカ、(五)或ハ中元年末賞与其ノ他ノ給与ニ付定備並ノ取扱ヲ希望セサルカ、(六)解雇ノ場合退職手当等ニ関シテハ如何、(七)外部労働運動者トノ策謀アラサルカ等、之ガ取扱方ニ関シテハ余程慎重ノ考慮ヲ要スルモノアル様思ハル⁽⁴⁰⁾」

「本店」のこうした問題提示には、たしかに「長崎造船所ハ現今約千二百人ノ期限付臨時雇ヲ擁シ中ニハ弐年以上ノ勤続ノ者アリ、是等ハ少クトモ来年夏頃迄ハ引続キ使用セサルヘカラサル事情アリ、俄ニ整理シ得ヘキモノニ非サル⁽⁴¹⁾」という現実が背景としてあった。またさらにその根底には、「今回ノ横浜船渠会社ニ於ケル労働争議等ニ鑑ミ此ノ感(上記問題提示に対する思い―引用者注)一層深キモノアリ⁽⁴²⁾」と記されているように、横浜船渠における二九年三月の労働争議⁽⁴³⁾に対する「本店」の危機意識があった。

「本店」のこうした問題提起をうけ、会員(各企業・事業所の代表者)が協議した結果は、以下のとおりであった。まず第一の「期限付臨時雇職工」の増加問題については、可能なかぎりその人員の抑制に努めることとした。

「職工不足ノ場合ハ仮令期限付ナリト雖モ、可成人員ノ増加ハ之ヲ避ケ、設備ノ完成或ハ工事請負ニ力ヲ注ク等ニ依リ其ノ不足ヲ補フニ努ムヘキコト⁽⁴⁴⁾」

第二、同職工の契約更改については、その都度あらためて再募集のかたちをとり、なるべく同一の職工を長期にわたり使用しないよう努力することとした。

「雇用ノ更改ハ結局形式ニ止マリ實質上ハ引続き雇傭スルト異ラサルヘキヲ以テ之ヲ避ケ、今後ハ多少手続上繁雑ナルモ改メテ一般ヨリ募集スル形式ヲ採リ、同時ニ出来ル丈人ノ取換ニ努ム可成同一人ヲ長期ニ亘リ使用セサル様努ムルコト⁽⁴⁵⁾」

第三、作業の都合上同職工を事実上長期に雇用せざるをえないばあいについては、定備工にするなどの対策をあらかじめ準備しておくこととした。

「工事ノ都合上實際期限付トナシ置クコトニ無理アル様ナラハ、定備ニスル等予メ之ガ対策ヲ講シ置ク(46)」

第四、同職工の定備工への期待については、「今ノ所相当ノ時日ヲ経過スレハ当然定備ニナリ得ルモノトノ期待ハ持チ居ラサル様ナル(47)」との現状報告がなされたうえで、以下のことが確認された。

「期限付ト定備トハ根本的ニ其ノ性質ノ異リ居ル事ヲ常々明ニナシ置クコト、之ガ為期限付ハ何処迄モ期限付ニテ終始セシメ、定備ノ必要アル場合ハ最初ヨリ定備トシテ一般的ニ募集採用シ、期限付ヲ直ニ定備ニ引直スコトハ絶対ニ之ヲ避クルコト(48)」

第五、第六、同職工への中元年末賞与・退職手当(49)の給付については、これを支給しないこととした。

「中元年末賞与其ノ他特殊給与ヲ勤続年数或ハ日給額等ニ依リ支給スルコトハ、暗ニ期限付ヲ定備並ニ取扱フ事トナルヲ以テ之ヲ避クルコト、若シ諸種ノ給与ニ関シ考慮ノ必要アラハ賃金ノ方ニテ調節スルコト(50)」
「雇用ノ更改等ニ依リ事実上長期ニ亘リ使用シタル場合ト雖、之ガ解雇ノ際退職手当ハ一切支給セサルコト(51)」

第七、同職工と「外部」労働運動活動家との連繋の可能性への対処については、次の二点が確認された。

「現在ハ幸ヒ問題ナキ様ナルモ、外部労働運動者（無産政党関係亦同シ）トノ策動ニ付テハ特ニ細心ノ注意ヲ払フコト⁽⁵²⁾」、「集団解雇ハ兎角問題ヲ惹起シ易キ以テ、解雇ノ場合ハ可成個人的ニ取扱フ様注意スルコト⁽⁵³⁾」

「期限付臨時雇職工」の問題が二度めに取りあげられたのは、三〇年四月に開かれた第七回「中央労務会」においてである。同会において「本店」は、議題として「期限付臨時雇制度ニ係ル件」を提出した。議題提出の背景には、二六年六月に公布（同年七月施行）された「工場法施行令」の改正があった。同令改正のひとつの要点は、工業主に対し職工を解雇するばあい原則として少なくとも一四日前に予告するか、賃金一四日分以上の手当（解雇予告手当）を支給することを義務づけた点（第二七条ノ二）にあった⁽⁵⁴⁾。折しも各種の諸工場では期限付の臨時工が増加しつつあった⁽⁵⁵⁾。「工場法施行令」改正後、内務省社会局は、当初この臨時工に対しては「予告」規定、「予告手当」支給規定を適用しない方針だったようであるが、雇用契約が一回以上二回、三回と更改された臨時工に対しては「予告」、「予告手当」支給を義務づけるように変化してきていた。この点について「議事録」は以下のように記している。

「期限付臨時雇ヲ期限満了ト同時ニ解雇スル場合（仮令屢々契約ヲ変更シ来ルモノト雖）ハ従来社会局ニ於テモ使用主側ニハ予告又ハ予告手当支給ノ義務ナキモノト解釈シ居リタリシカ、今回之ニ多少ノ変更加ヘラレ／＼、雇傭一回限ニテ期限満了ト同時ニ解雇スル場合、若ハ雇傭期限迄ニ工事終了セサリシ為更ニ幾日カ雇傭キ其ノ工

事終了ト共ニ解雇スル場合ノ如キハ、期限、其ノモノカ解雇ノ予告トナリ……従来通別ニ解雇ノ予告又ハ予告手当支給ノ必要ハナキモ／＼、二回、三回ト雇継キガ行ハレ又工事モ将来ニ期待セラルルガ如キ場合ニハ、期限ハ単ニ一応ノ予定期間ト見ラレ且職工側ニ於テモ斯カル場合ハ自然雇継キヲ期待シ居ル事トナルヘキヲ以テ、仮令最
後ノ期限満了ト同時ニ解雇スル場合ト雖、使用主ニ於テ予告ヲナスカ……又ハ予告手当ヲ支給スル義務アルモノ
ト解釈セラルルニ至レリ／＼、尚一回限ニテ解雇スル場合ト雖、其ノ期限カ三年、四年ト云フ如ク相当長期ニ亘
ル場合ハ……觀念上普通無制限ノ雇備ト余リ変リナキ事トナルノミナラス、期限其ノモノヲ解雇予告ト見ルニハ
之ニ対スル感余程薄ラキ居リテ職工ニ酷トナルヘク、且ハ社会政策的ニモ斯ク生活状態ヲ長期ニ亘リ不安ノ儘ニ
置ク事ハ不面白トテ、斯カル場合ニモ使用主ニ予告ノ義務アルモノト解スルニ至レリ〔56〕

以上のような社会局の方針転換の状況報告をうけて、会員が協議した結果、それに対応するための三つの選択肢が示された。第一は、「期限付臨時雇職工」制が導入される前とおなじように「人夫供給請負人」に職工の供給をもとめるといふものである（「人夫供給請負人ヨリ日雇人夫又ハ職工ノ供給ヲ受クルコト〔57〕」。別稿で論じたように〔58〕、「人夫供給請負人に職工の供給を受ければ、一種の脱法行為ではあるが、職工は「人夫」名儀となり、改正「工場法施行令」の「予告」・「予告手当」支給規定は適用されないことになる。第二の選択肢は、「所外ノ者ニ工事請負ヲ為サシムル〔59〕」とあるように、外部の事業者に作業を請負わせ、「期限付臨時雇職工」をできるだけ少なくするというものである。第三は、これまでどおり「期限付臨時雇職工」を使用するといふものである（「臨時ニ職工ヲ雇備スルコト〔60〕」）。

以上の三つの選択肢を確認したうえでさらに協議した結果、「中央労務会」が下した方針は、作業の外部請負と

「人夫供給請負人」への依存を基本とし、「期限付臨時雇職工」制はそれを補完するというものであった。「議事録」はこう記している。

「種々協議ノ結果、今後職工ニ手不足ヲ生シタル場合ハ、先ツ出来ル丈工事請負若ハ供給請負人ヨリ職工又ハ人夫ノ供給ニ依リ調節ヲ行フ事トシ、若シ夫レニテモ尚不足ナル場合ニ限り直接臨時雇ヲ雇備スル事トセリ、此ノ場合ハ必ス期限付トシ無期限ノ者ハ絶対ニ雇備セサル事トス(61)」

以上の方針を決定したうえで、「中央労務会」は「期限付臨時雇職工」の雇用期間について議論を交した。協議の結果決定されたことは次の二点である。第一は、同職工の雇用期間は最短で二か月とし、それまで日時を要しない作業については「人夫供給請負人」による「日雇職工」の供給をうける（あるいは外部請負とする）というものである。

「雇備期間ハ最短ニヶ月トシ、夫レ迄掛ラサル工事等ハ努メテ日雇又工事請負ニ依ル事トス(62)」

第二は、同職工の最長雇用期間は一年未満とし、できるだけ契約の更改は避けつつも、契約の更改をせざるをえないばあいでも、雇用期間は一年未満とするというものである。

「雇備期間ノ最長限ハ雇継キヲナストキハ勿論然ラサルモ長期ニ亘レバ普通ノ雇備ト看做サル、傾向ニアルヲ以テ、退職手当扨トノ関係ヲ生スル虞モアリ、今後ハ最初ヨリ工事ノ予定ヲ見計リ出来ル限り雇継ヲナササル様期

限ヲ定メ、且ツ雇継キシタルト否トニ不拘、一年未滿（可成ハ六ヶ月位）ニ止ル事トス⁽⁶³⁾」

以上のべたように、一回以上雇用契約を更改した期限付臨時工を解雇するばあい、「予告」、「予告手当金」給付の法的規定を適用するとした社会局の方針転換に対して、「中央労務会」は「人夫供給請負人」による供給職工（「人夫」名儀）への依存（復活）、「期限付臨時雇職工」の最長雇用期間一年未滿への限定、可能なかぎりの契約更改の回避などの方針を決定した。

事実、「人夫供給請負人」供給の日雇職工は、この会議以降増加していったようであり、このことについて「議事録」は次のように伝えている。

「神戸造船所ニ於テハ……造船造機ノ両部ハ共ニ活況ヲ呈シ居リ、殊ニ造機部ニアリテハ目下相当多数ノ期限付臨時雇及日雇職工ヲ使用シツ、アル現状ニシテ（中略）目下在籍職工数ハ四千二百七十余名（内、期限付百三十余名）ニシテ、目下日雇職工ハ目下二百二十余名アリ⁽⁶⁴⁾（三三年一〇月）「彦島造船所ニ於テモ其後引続キ工事繁忙目下在籍総数六百六十名（内、期限付三名）ニシテ、外ニ約二百名ノ日雇職工人夫ヲ使用シツ、アリ⁽⁶⁵⁾（三三年一〇月）、「彦島造船所モ爾來作業繁忙ニシテ……事業ノ性質上職工ハ定備ノ増加ハ可成之ヲ避ケ、日雇等ヲ以テ補ヒ居レルガ、現在在籍数ハ七五九名（内、期限付臨時雇三六名）、外ニ日々使用ノ日雇職工人夫二〇〇乃至三五〇名アリ⁽⁶⁶⁾」（三五年一〇月）

またすぐ後で述べるように、航空機名古屋製作所も日雇職工を多数使用していた。このように、三〇年代にはいっ

て幾つかの事業所では「人夫供給請負人」が供給する日雇職工（「人夫」名儀）の採用が増加したが、企業・事業所全体としてみれば、上記「中央労務会」決定のように、「人夫供給請負人」供給の日雇職工が主で、「期限付臨時雇職工」が従という関係にはならなかった。後者の職工の問題が「中央労務会」でその後も繰返し議論されたからである。「期限付臨時雇職工」の問題が三度めに取りあげられたのは、三三年一〇月に開かれた第一四回「中央労務会」においてである。同会において「本店」は、三度「期限付臨時雇ノ取扱方ニ係ル件」を議題として提出した。議題提出の背景には、同年八月二九日に発生し九月六日に終結した三菱航空機名古屋製作所の争議があった。上記議題についての「中央労務会」における議論を検討する前に、この争議の内容をごくかいつまんで述べておくことにしよう⁽⁶⁷⁾。

航空機名古屋製作所は、前述した三〇年四月の「中央労務会」の方針決定もあったためである。満洲事変（三一年九月）以降作業の急速な拡大に対応するため、「人夫供給請負人」大西惣吉という人物の手をとおして多数の日雇職工を使用していた⁽⁶⁸⁾。しかし三三年八月二六日、大西は製作所側の命をうけて二三名の日雇職工に対して何の手当も給付することなく（「無手当ニテ」）解雇することを言い渡した⁽⁶⁹⁾。これを契機に争議が発生し、争議団（「三菱不当職首反対闘争同盟」）が結成された。その後の経緯については省略するが、九月六日、愛知県労働争議調停官⁽⁷⁰⁾のもとで解雇者に対する「予告手当」（二四日分の給付、争議団への金一封の支給などの解決条件が示され、調停が成立した⁽⁷¹⁾。

この争議の過程で製作所側は、「従来大西惣吉經由日雇職工ハ来ル十六日ヨリ当所直接備入レノ臨時職工トス⁽⁷²⁾」と、日雇職工制度を廃止する声明を出した（九月四日）。また争議終結後のその一六日には製作所側は職工に対して次のような「臨時職工取扱ニ関スル通告」を出した。

「臨時職工ハ遂次詮衡ノ上従来ノ振合ヨリモ多数定備職工ニ引直スコト、シ、差当リ之ヲ六ヶ月期限附臨時職工トスノ右期限満了スルモ作業ノ都合ニヨリテハ更ニ期限ヲ定メテ引続キ雇備スベシ（本期限内ト雖モ定備職工ニ引直スコトアルベシ）、期限満了シ解雇スル場合ハ予告手当金十四日分ヲ支給ス⁽⁷³⁾」

以上のことは、これまでのべてきたような「中央労務会」の決定とあきらかに異なるものであった。第一四回「中央労務会」における「本店」の前記議題提出には以上のような背景があった。

「本店」は、航空機名古屋製作所が「日傭ヲ期限付臨時雇ニ傭替スルニ当リ⁽⁷⁴⁾」上述のような方針をとったことを明らかにし、「之ニ依レバ期限付雇傭ノ本質ニ関スル解釈並従来ノ取極ハ全ク変改サレタルモノト云フベシ、就テハ関係各場所ハ従来ノ取極ニテ不都合ノ事無キヤ、今後ノ取扱ニ付更メテ対策研究ノコト、シ度⁽⁷⁵⁾」と提案した。「期限付臨時雇職工」をどのように取り扱うかがあらためて議論されることになった。「本店」が提示した案は以下の五つの案であった。

第一は、これまでの方針通りとする点である。「期限付ナル制度ノ性質ニ付テハ勿論、平素ノ待遇、解雇ノ場合ノ取扱等凡テ従来通りトスルコト⁽⁷⁶⁾」。

第二は、基本的にはこれまでの方針通りとするものの、人物や技能の面で優れていると判断した者については必要に応じて定傭工に引き上げるという案である。「期限付ノ性質及待遇ニ代テハ従来通りトスルモ、期限付中人物技能優秀ナル者ハ必要ニ応ジ、幾分宛ヲ定傭ニ引直シ得ルコトヲ認ムルコト⁽⁷⁷⁾」。

第三は、「期限付臨時雇職工」と定傭工との区別は明確にするが、前者の労働条件などの待遇については後者のそれに準ずるものにするという案である。「期限付ト定傭トノ関係ハ之ヲ並列的關係ニ置クモ、期限付ノ待遇ニ付テハ

大体定備ニ準ジ取扱フコト⁽⁷⁸⁾」。

第四は、「期限付臨時雇職工」制度を廃止するという案である。「定備ノミト為シ期限付制度ヲ廃スルコト⁽⁷⁹⁾」。

第五は、雇用期間が一定の限度に達し、定備工としての資格・条件（技能、健康、年齢など）を有する者についてのみ定備工に引き上げるという案である。「期限付トシテノ事実上ノ使用期間ガ或一定限度ニ達シ又ハ達セントスルコト明トナリタル場合ハ、定備タルノ資格要件（技術、健康、年齢等）ヲ具備スル限リ凡テ之ヲ定備ニ備替スルコト⁽⁸⁰⁾」。この第五案が第二案と異なる点は、「必要ニ応ジテ」ではなく、「使用期間ガ或一定限度ニ達シ」たばあいに定備工に引き上げるとしたこと、またそのさいの資格・条件をいっそう明確にしたことの二点にある。

以上の五つの案について会員が協議した結果は以下のとおりである。まず第一案については、これを「現状維持説」としたうえで、これでは現実と合致しないことが指摘された。「議事録」は次のように記している。

「期限付採用当初ハ真ノ期限付トシテ採用シタルモノナルガ、右期限ガ見込違ナリシ為……期限到来スルモ尚引続キ使用ノ必要ヲ生ジ、場合ニ依リテハ雇継ニ雇継ヲ以テシ、事実上長期ニ亘リ使用スルノ余儀ナキニ至ル場合アル……現ニ各場所中ニモ既ニ右ノ如キ事態ヲ生ジ……使用期間長期トナルニ連レ待遇上何等カノ考慮ヲ為サントスル意見モ生ズベク（現ニ中元年末賞与、福利施設関係等ニ於テ考慮シヤリタシトノ見解ヲ有スル場所アリ）斯クテハ期限付ナル制度ハ単ニノミナル（nominal）名目上―引用者注）ノモノニ墮シ、本来ノ期限付制度トハ相距ルコト遠ク、実質上定備ト殆ト選ブ所無キニ至ル虞アリ⁽⁸¹⁾」

右の現状指摘は、「期限付臨時雇職工」に関する第七回「中央労務会」（三〇年四月）の決定（前述）を遵守するこ

とがきわめて困難だったことを示している。会議ではこの現実を受け入れ、第一の案を否定し、従来の方針を変更することによって一致した。「議事録」はこう記している。

「斯ク觀ジ来レバ、從來ノ期限付取扱方ニテハ万全ヲ期シ難キヲ以テ、将来雇備スルコトアルベキ期限付ニ付テハ此ニ何等カノ修正ヲ要スべく、又……現ニ雇備ノ期限付ニシテ既ニ期限付タルノ実ヲ失ヒ或ハ失フニ至ルコト明トナル者ノ雇備ヲ、右取扱ニ相応シ是正スルノ要アルベシトスル点ニ付テハ各場所（企業・事業所―引用者注）共意見一致セリ⁽⁸²⁾」

次に第二の案については、おなじ「期限付臨時雇職工」とはいつても、定備工になり得る者となり得ない者との区別（差別）が生じ、職場に弊害をもたらすとして、航空機（名古屋、東京）以外の企業・事業所の代表はこの案に反対した。

「人物技倆等判明シ居レハ期限付ヨリ定備ニ引直スコトハ一見不可ナク、寧^む口（作業―引用者）奨励ノ一助トモナリ策ヲ得タルモノ、様ニモ考ヘラル、ガ、期限付ノ全部ガ遂次……定備ニ引直サル、ナラバ格別、然ラザルニ於テハ愈々定備トナリ得ザルコトニ決定セラレタル者即チ期間付トシテ残サレタル者ニ対スル心配ハ依然トシテ解消セザルベシ⁽⁸³⁾」、「第二案は―引用者）定備ヘノ引直シヲ作業奨励ノ一助トスル丈ニ愈々定備トナリ得ザル者ニ対シテハ好影響ヲ与ヘザルハ勿論、却ツテ弊害ヲ醸^{かも}スノ憂^{うれい}ナシトセズ、航空機以外ノ場所ハ何レモ本取扱ハ採用シ難シトノ意見ナリ⁽⁸⁴⁾」

次に第三案については、「期限付臨時雇職工」と定備工とを事実上均等待遇とし、人員整理の必要性が生じたばあいの雇用調節弁として前者の存在を位置づける案と解釈したうえで、そのような位置づけは困難であるとし、この案も斥けられた。「議事録」は以下のように記している。

「本取扱ハ名ハ期限付ナルモ実ハ定備ト殆ト選ブ所無ク、唯剩員ヲ淘汰スル場合ハ先ツ之等期限付ヨリ整理セントスルモノニシテ、斯クスルコト依リ定備ヲ整理スルトキヨリモ容易且円滑ニ整理シ得ベシトスル点ガ唯一ノ根拠ナリ。然レ共果シテ其ノ予期スル如クナルヤ否ヤ、容易ナリト思惟セラル、コトハ単ニ事前ニ於ケル氣持上ノ問題ニ過ザルナキカ（中略）労働組合関係ヨリ見テ不面白ル様考ヘラル。而シテ本取扱ニ付テハ各場所共何レモ之ヲ採用セントスルモノナシ⁽⁸⁵⁾」

次に第四案については、会員にとつて到底問題となりえず簡単に斥けられた。

「（第四案は―引用者）期限付制度ヲ全廃セントスルモノナルガ、斯クテハ作業ノ性質極短期間ノモノニ対シテモ尚且定備ヲ採用セザルベカラザル結果トナリテ不面白、期限付ノ全廃ハ實際上アリ得ズトナシ、本取扱方ニ付テハ勿論各場所共全然問題トナラズ⁽⁸⁶⁾」

最後に第五案については、「最も合理的ナル様考ヘラル⁽⁸⁷⁾」とし、「期限付臨時雇職工」の雇用期間は最長で一年

とし、一年以上同職工を使用せざるえないばあいは定備工に雇い替えするという結論で一致した。「議事録」は次のように記している。

「今後期限付ノ採用ニ当リテハたとえ仮令雇備期間ヲ更改スルコトアルモ事实上ノ使用期間ノ最大限ハ之ヲ一年トシ（中略）雇備ノ当初真ニ臨時的性質ヲ有スルモノト思惟シテ期限付ニ採用シタルモノナルガ、万一見込違又ハ其ノ後ノ客觀的事情ノ変化ニ依リ一年ヲ超エ引続キ使用ノ見込アルコト明トナリタルトキ、換言スレバ期限付トシテ使用スルコトニ無理アルコト明トナリタルトキハ、之ヲ定備ニ備替……スルコトニ打合ス⁽⁸⁸⁾」

また会議は、既に雇用している「期限付臨時雇職工」についても、雇用期間が一年を超えている者は定備工に雇い替えることを決定した⁽⁸⁹⁾。ただ以上の一連の決定には、航空機の代表は、前述したように、名古屋製作所の争議をとおして既に新しい方針を出していたため賛同することができず、「中央労務会」としては「期限付ニ関スル航空機会社トシテノ取扱方ニ付テハ……全社ニ於テ更メテ考究ノコト⁽⁹⁰⁾」とした。

「期限付臨時雇職工」の問題が四度めに取りあげられたのは、三五年四月に開かれた第一七回「中央労務会」においてである。この会議において航空機名古屋製作所は、「期限付臨時雇職工ノ取扱ニ係ル件」を議題として提出した。議題提出の背景には、中央・地方行政当局による臨時工の保護、その使用に対する規制の強化があつた。「議事録」は次のように記している。

「近時臨時工ノ待遇問題ニ関シテハ世論特ニ喧シク、之ガ監督取締ノ任ニ在ル中央地方当局ハ挙ツテ之ガ待遇ノ

向上ニ付考究ヲ重ネ居レルガ如ク、既ニ四月九日ヨリ三日間ニ亘リ開催セラレタル工場監督主任官事務打合會議ニ於テモ臨時工ノ保護尙未ダ不備ノ点少カラザルヲ認メ、法規ノ解釈、實際ノ取扱及将来ノ立法及立法外ノ施策ニ亘リ、臨時工ノ正当ナル保護ノ為採ルベキ方途如何ニ付協議スル所アリ、(中略)主任官中ニハ、元來臨時工ハ日常ノ作業状態ニ於テ定備ト何等異ル無キヲ常例トスルノミナラズ多忙時ニ於テノミ使用セラル、モノナルヲ以テ、之ガ解雇ノ場合ハ寧ロ定備以上ニ優遇スベキモノ……ナルベシト……解スル者モアリ(91)」

「議事録」の以上の指摘は、監督官庁などの公式の文献資料からも確認することができる。たとえば社会局労働部は三五年の「報告書」で以下のように記している。

「職工解雇に際して起る事あるべき手續、手当支給等の問題を考慮して、短期間の雇傭契約又は人夫名義にて雇入らるる所謂臨時工に付ては特に留意し、殊に之が解雇に当り労資間に紛議を惹起せしむるが如きこと無からしむる様工場主と懇談する等種々問題防止上遺憾なきを期したる結果相当の成果を期したり(92)」、「期限付職工は単に期限を更新するのみで他は実質的何等常備工と差異は無く、稍もすれば之等職工の法規に通曉せざるに乘じ工場法上の諸手当の支給を怠り其の他法令の違反を誘致し易いので、昨年(一九三四年―引用者注)以来此の種期限付臨時工制度の廃止に付き事業主と懇談し之が廃止の慫慂に努め腐心を重ねた結果、就業規則の改正其の方法に依り本年五月迄に大体其の制度を改廃せしめることに成功した(93)」

また警視庁についても以下のような活動実績の報告がなされている。

「年度ニ於テハ之等ノ事象（臨時工・人夫名義の職工の雇用―引用者注）ニ就キ細心ノ注意ヲ払ヒ、前年度（一九三三年度―引用者注）来引統キ種々之が対策ヲ考究中ナルガ…特別調査ヲ行ヒ其ノ他一斉臨検、講演、座談会等、機会アル毎ニ職工ノ雇備問題ニ対シ労働条件ノ平衡化（常備工と臨時工の格差解消―引用者注）及其ノ維持改善方ノ指導ニ努メ、以テ労資間ノ紛争ノ未然防止ニ努メタリ⁹⁴」

また道府県のなかでは、航空機名古屋製作所がある愛知県の取り組みが際立っていることが報告されている。

「愛知県当局に於ては、県下の代表的機械工場に於て臨時工の使用^{おびただ}しき実状に鑑み、之が廃止に就き事業主と種々懇談して苦心を重ねた結果、就業規則の改正其の他の方法に依つて一〇年（一九三三年度―引用者注）五月頃迄に期限付臨時工を廃止せしむること得た⁹⁵」

航空機名古屋製作所が前記の議題を「中央労務会」に提出したことは以上のような背景があった。

航空機名古屋製作所の提案内容は三点あった（第三の「期限付臨時雇職工に雇用期限を知らせる方法」は紙幅の関係上省略する）。その第一は、同所の定備工の定員数を引き上げなければ、「中央労務会」の基本方針（「期限付臨時雇職工」の雇用期間は一年まで、それ以上使用する必要性があるばあいは定備工へ雇い替える）に準拠することはできないとするものである。

「現下ノ社会情勢ヨリシテ期限付ヲ長期ニ亘リ使用スルコトハ事情ノ許ス限り避ケ度モ、定備職工ノ定員制（現在五〇〇〇人）トノ関係上右取扱ニ依ルコト困難ナル状態ニ在リ、就テハ此ノ際定備職工ノ定員数ヲ六〇〇〇人ニ増加シ、実質的ニ……会社（三菱重工業株式会社―引用者注）ハ取扱ニ準拠シ得ル様対策ヲ講ジ度⁹⁶」

第二は、長期間使用してきた「期限付臨時雇職工」を解雇するばあいは、「予告手当」以上のなんらかの手当の給付が必要であり、その基準を明確にしてほしいという提案である。

「期限付臨時雇職工解雇ノ場合ノ手当ニ付テハ一回以上雇継ギタル者ニ対シテハ一律二十四日分ノ予告手当ヲ支給スルコト……トナリ居ルモ、長期ニ亘リ雇継ギタル場合ニ於テハ之ノミニテ律スルコト能ハザルベシ、就テハ^{あらかし}予メ其ノ基準ヲ定メ置キ度⁹⁷」

航空機名古屋製作所の以上のような二つの提案の背景には、三五年四月現在、定備工四八九四人に対し、「期限付臨時雇職工」が一三〇八人存在し、その内使用期間一年以上の者五一人、六カ月以上一年未満の者六二人、六カ月未満の者一八五人が存在すること、また同所の作業状況がきわめて多忙であることをふまえれば、「右程度ノ労働力ハ少ク共今後一年間即チ昭和十年度中ハ所要ノ見込……従ツテ現状ヲ以テスレバ十年度末ニハ期限付ニシテ長キハ二年半ニ達シ、短キモ一年ヲ超ユルコト、ナル」という現実があった⁹⁸。

上記の提案について協議した結果、まず定員数の引き上げについては、定員制がもつ制度的硬直性と問題点が指摘され、「名古屋航空機ノ定員ヲ幾何増加スベキヤ否ヤノ数量的問題ニ付テハ本会議ニ於テ論疑スルノ限ニ非ザルガ、

或程度ノ増員ハ不得^{やむをえざ}已ルベキガ如シ⁽⁹⁹⁾」とされた。そのうえで航空機名古屋製作所に対し、「期限付臨時雇職工」に関するこれまでの基本方針に可能なきぎり近づける努力をするよう要請した。「議事録」は次のように記している。

「提案場所トシテハ今後ノ問題トシテ可成^{なまぐ}従来[、]ハ打合[、]ニ準備^シ得ル様[、]（實際ノ運用ニ於テハ勿論^能フベクンバ制度ノ上ニ於テモ）努力ノコトトシ、現在ノ期限付ニ付テハ場所ノ実情ニ応ジ定備ト為スコトヲ得ル部分ニ付テハ之ヲ定備ト為シ、然ラザル者ハ解雇スル等善処ノコトトシ、事実上ノ使用期間長期ニ亘ル者ノ如キハ世態[、]ノ趣向[、]ニ顧ミ可及[、]的ニ之ヲ避け、又提案場所以外ノ場所トシテハ従来[、]ノ取極[、]通実行ノコト⁽¹⁰⁰⁾」

一方、長期間使用の「期限付臨時雇職工」を解雇するばあいの手当の給付については、統一した基準を定めず、航空機名古屋製作所に限定して、「本店」と相談しつつ「特別手当」を支給することとした。「議事録」はこう記している。

「期限付解雇ノ場合ノ手当ニ付テハ提案場所ノ実情モアリ、事実上ノ使用期間一年ヲ超ユル者ニ付テハ提案場所ニ限り何分ノ特別手当ヲ支給シ得ルコトトシ、其ノ額ハ必要ノ都度本店ニ伺出デノ上決定ノコト⁽¹⁰¹⁾」

「期限付臨時雇職工」の問題が五度めに取りあげられたのは、第一七回に引き続き三五年一〇月に開かれた第一八回「中央労務会」においてである。本会議において長崎造船所と長崎兵器製作所はそれぞれ、「期限付臨時雇ニ係ル件」、「期限付臨時雇職工ノ取扱ニ係ル件」を議題として提出した。この二つの議題は基本的に同じ問題を提起しているの

で、以下前者に絞って考察することにする。長崎造船所の議題提出の理由を「議事録」はこう記している。

「期限付臨時雇職工ノ取扱方ニ関シテハ從來屢々研究ノ結果方針決定シ居レル所ナルガ、最近社会情勢ノ変化ハ著シク、官憲ノ対臨時工対策ノ強化、退職積立金法案、戸畑鑄物会社ノ敗訴事件等相当世間ノ視聽ヲ惹ク問題□不明発セルニ鑑ミ、此ノ際更メテ同制度ノ再検討ヲ行フコト、シ度ト云フ^(四)」

右に指摘されている状況について具体的にのべると、まず「官憲ノ対臨時工対策ノ強化」については、前述した警視庁の活動のほかに、地方の道府県当局による期限付臨時職工制に対する規制介入の強化があった。政府の「報告書」は以下のように記している。

「地方庁に在りては臨検、講演、座談会等機会ある毎に所謂臨時工の取扱に關し事業主の留意を喚起すると共に、労働不安に発端する労資紛議の防止に善処せしむべく、所謂期限付職工に付ては可及的短期間に於て之を常備化し、労働保護法令に基く保護の徹底は固より事業主の恩恵的福利施設の均霑に關しても宜しく指導を加へ、労働者保護上遺憾なきを期したり^(四)」

また「退職積立金法案」については、この時期社会局は、解雇のみならず退職を含めて広く労働者が退職するばあ一定の基準によって手当を支給するという退職手当制度の法制化を目指しており、三五年六月には「退職積立金法案要綱」を決定するという状況があった^(四)。また、「戸畑鑄物会社ノ敗訴事件」とは、戸畑鑄物株式会社（資本金一

五〇〇万円、職工六〇〇人、その他臨時工二五〇人）が三四年一月臨時工二人を解雇し、その時の一人が解雇手当を請求した訴訟事件である。同人の弁護士による訴訟内容は、同人が三三年四月に採用されて以来一年七カ月就労していたにもかかわらず、会社側が「予告手当」の支給のみで済ますのは不当で、「解雇手当」として日給六〇日分、一三八円を請求するものであった。三五年七月、大阪区裁判所はこれを認め、原告勝訴の判決を下した⁽¹⁶⁾。

以上のような状況をふまえて、議題を提出した長崎造船所の代表は「期限付制度其ノモノハ作業ノ性質上必要ニシテ全廃スルコトハ出来ズ、従来ノ取極タル事実上ノ使用期間ヲ原則トシテ一年以内ニ限ル方針ハ今後ト雖維持シ度⁽¹⁶⁾」としつつ「期限付ノ待遇ヲ現在ノ儘貫クコトハ蓋シ至難ナルヤウ思惟セラル、就テハ期限付ノ待遇ニ付大體左ノ通改善シ度⁽¹⁷⁾」と提案した。左に記されている待遇改善の第一は、「例外的ニ余儀ナク一年以上使用ノ者ヲ解雇スルトキハ、其ノ事実上ノ使用期間ニ応ジ定備職工解雇ノ場合ト同等ノ退職手当ヲ支給⁽¹⁸⁾」したいという提案である。その第二は、中元年末賞与について「定備職工ト同程度ノ賞与ハ必要ナルベキモ何程カノ賞与ヲ支給シ度、又其ノ受給資格モ退職手当ノ場合ト異リ、使用期間一年未満ノ者……ニモ支給シ度⁽¹⁹⁾」という提案である。第三は、福利厚生施策関係の給付・利用についても、「期限付臨時雇職工」に適用したいという提案であった。

会議では以上の提案について協議した結果、まず退職手当の支給について、「期限付臨時雇職工」をめぐる「社会情勢」が厳しいことを認めつつも、同職工に退職手当を支給することは、これまでの基本方針が破綻しかねないという意見が出された。

「根本問題トシテ期限付タルノ地位ヲ喪失スル場合之ニ対シ退職手当ヲ支給スルノ可否又ハ要否ニ付テハ……大體各場所共積極的見解ヲ有シ、其ノ主タル理由ヲ近來ノ社会情勢特ニ社会局立法ニ係ル退職積立金法案及戸畑鑄

物会社ノ退職手当敗訴事件等ニ求ムルガ如シ。固ヨリ之等社会情勢ノ看過スベカラザルコトハ勿論（であるが―引用者）、……之等ノ事象ヨリシテ直ニ如何ナル場合ニ於テモ臨時工タル以上定備職工同様ノ退職手当支給ノ要アリト為スコトヲ得ズノ加^{これにくわえ}之、期限付ニ退職手当ヲ支給スルノ結果ハ自然期限付ノ数及事実上ノ使用期間モ長キニ亘リ、従来ノ方針ヲ維持スルコト困難ナル結果ヲ招来スルニ至ルベキノミナラス、実際必要トスル期間以上ニ使用スルノ弊ヲ醸スニ至ルヤモ測リ難シ⁽¹⁰⁾」

しかし、「期限付臨時雇職工」に対して退職手当を支給するかどうかについては、会議全体としては意見がまとまらなかった。第二の提案、同職工にも中元年末賞与を支給する案については、これは「退職手当ト異リ永年勤続ニ対スル慰労又ハ失業補償等ノ意味合無く、当該期ニ於テ会社ニ貢献シタル労ニ報ヒ又ハ利益分配的性質ヲ有スルモノナルベキヲ以テ、退職手当以上ニ支給ノ理由（合理的根拠―引用者注）明ナリ⁽¹¹⁾」としつつも、「期末賞与中ニモ……将来ノ勤続ニ対スル刺戟的分子、モ多分ニ包含セリト見ルヲ得ベク、此ノ見解ニ於テハ退職手当論ト五十歩百歩トナラザルナキカ⁽¹²⁾」とされ、結局意見が一つにまとまらなかった。また第三の提案、福利厚生策を同職工に適用するという案についても、「慰安会其ノ他ノ催^{もよおし}事等ノ場合期限付ヲ参加セシメザルコトハ露骨ノ感^あアリ（中略）慰安運動方面ニ於テ迄^{不^不明}然^然區別スルコトハ労務管理上却テ不^{おもろ}面^か白^く性質上、幸福増進基金利子関係事業（基金の利子で運用される三菱重工の中心的福利厚生策―引用者注）ニ付定備並ニ均^あ需^いセシムル方可ナルベシ等⁽¹³⁾」の意見があったものの、結局これも意見が一つにまとまらなかった。

以上の結果、長崎造船所が提出した議題（三つの提案）については、「社会情勢」からみてきわめて重要な問題を含んでおり、「本店」に一任することで結着した。「議事録」は次のように記している。

「本件ニ関シテハ……問題ガ問題^だニ^限付^レノ取扱方如何ニ依リテハ単ニ会社ノ内部関係ノミニ止マラス他ニ及ボス影響ニ付テモ慎重ノ考慮ヲ要スベク、且又或程度期限付ニ対スル会社従来ノ根本方針ノ修正トモナリ、其ノ可否ニ付テハ現下ノ社会情勢等ヲモ併セ尚考究ヲ要スル点アルヲ以テ、本件ニ付テハ本店ニ於テ尚篤ト研究ノ上可及的^{すみやか}速ニ其ノ取扱方ヲ決定、各場所ヘ通知ノコトニ打合ス^也」

「期限付臨時雇職工」の問題が最後、六度めに取りあげられたのは、三六年一〇月に開かれた第二〇回「中央労務会」においてである。この会議において「本店」は、「臨時ニ使用セラル、職工（期限付、日傭等）ノ取扱方ニ係ル件」を議題として提出した。題名が示すように、このときは人夫供給請負人が供給する日雇職工の問題も合わせて取りあげられた。「本店」の議題提出の背景には、三六年六月、退職手当の支給を法的に定めた「退職積立金及退職手当法」が議会で成立したことにあつた^也。同法第五条は次のように規定している。

「本法ノ適用ヲ受クル事業ニ使用セラルル労働者ノ中左ニ掲グル者ニハ本法ハ適用セズ、但シ第一号若ハ第二号ニ該当スル者ハ、六月ヲ超エテ引続キ使用セラルルニ至リタルトキ、又ハ第三号ニ該当スル者一年ヲ超エテ引続キ使用セラルルトキハ、其ノ時ヨリ、其ノ者ニ本法ヲ適用ス、一、六か月以内ノ期間ヲ定メテ使用セラルル者、二、日雇、雇入レラルル者、三、季節的事業ニ使用セラルル者（以下略）」

つまり同法第五条は、臨時雇職工や日雇職工を六か月以上使用したばあいは、それらの職工を事実上常傭工とみな

し、同法の適用を受けると規定した。

上記議題を提出した「本店」は、その理由を以下のようにのべている。

「過般制定公布アリタル退職積立金及退職手当法ノ近ク実施セラル、ニ伴ヒ、期限付ノ使用六カ月ヲ超ユルトキハ其ノトキヨリ同法ノ適用アルノミナラズ、六カ月ヲ超ユル期間ヲ定メテ使用セラル、者ハ使用ノ日ヨリ同法ノ適用ヲ受クルコト、ナリ、此ノコトハ一面定備、臨時ノ区別ヲ或程度解消セシメントスルニ在ルモノト解セラル、兎モ角退手法ノ実施セラル、ニ伴ヒ期限付臨時雇（日備其ノ他、「其ノ他」は工事請負人が使用する職工のこと―引用者注）ニ付テモ）ニ付テハ雇用方法其ノ他ニ付今後如何ナル取扱ヲ為シ可ナルベキヤ研究協議ノコト、シ度（¹⁶）」

協議した結果、まず「期限付臨時雇職工」については、「現在ノ最長一年ニ付テハ右ノ如キ社会情勢ヨリ観テ之ヲ六カ月ニ短縮シ、初ヨリ之ヲ超エテ使用ヲ要スル者ハ最初ヨリ、中途ヨリ六カ月ヲ超エテ使用ヲ要スルコト明トナリタルトキハ其ノトキヨリ定備ニ備替シテ如何ヤトノ意見アリ、此ノ点ニ付テハ各場所共異見ナシ（¹⁷）」とされたものの、最終的には雇用期間を六カ月に短縮することは今後の状況で判断するとし、当面は従来の方針を堅持することと一致した。「議事録」は次のように記している。

「期限付臨時雇制度ハ之ヲ存置シ、真二期限付タル性質ヲ有スル者ノミヲ之ニ為シ……事実上ノ継続使用期間一年ヲ超エテ尚引続キ雇備ヲ要スル者ニ付テハ其ノ要スルコト明トナリタルトキニ定備ト為シ……結局一年ヲ超ユ

ル期限付ハ原則トシテ置カザル取扱ハ、今後客観的、四圍ノ情勢如何ニ依リテハ、或ハ継続使用期間六カ月ヲ超ユルトキハ其ノトキヨリ又初ヨリ六カ月ヲ超ユルトキハ最初ヨリ定備トシテ雇入ヲ要スル取扱ニ変更ノ必要ヲ生ズルヤモ難測モ、今ハ暫ク此ノ点ハ従来通トシ、唯事実上ノ継続使用期間一年ヲ超エテハ期限付トシテハ例外的ニモ絶対ニ之ヲ使用セザルコト⁽¹⁸⁾」

以上のように、「期限付臨時雇職工」の雇用期間に関する方針は従来通りとしつつも、「客観的、四圍の情勢」を慎重に判断することとしたことは、三七年以降各事業所で同職工が急速に減少するか、存在しなくなったこと（前述）を考慮すれば、「本店」は第二〇回「中央労務会」閉会後の三七年以降、同職工制度を廃止する方向へおおきく舵を切つたと考えてよいであろう。

次に、人夫供給請負人が供給する日雇職工と工事請負人が使用する職工については、まずそれらの職工が存在する事業所ごとの人数が示された。それによれば、長崎造船所（日雇職工二五〇―三〇〇人、工事請負職工八〇〇人前後）、神戸造船所（日雇職工三五〇―五〇〇人）、彦島造船所（日雇職工・人夫三〇〇人前後）、航空機名古屋製作所（日雇職工二二〇人前後）であった⁽¹⁹⁾。そのうえで協議して出された結論は、それらの職工には「退職積立金及退職手当法」が適用されないよう使用上の運用を上手にし、その親方（棒心、「ボーシシ」）については例外的に同法の適用を認めつつも、将来的には親方（制度）の廃止をめざすというものであった。「記事録」はこう記している。

「日雇職工……又ハ工事請負人ノ使用スル職工ハ原則トシテ退手法ノ適用ヲ受ケザル程度ニ實際運用上考慮シ、例外トシテ事情不得已ル場合（例之、日雇職工ノボーシシ的ノ者）ニ限り適用ヲ受ケシムルモ差支ナキコト

（但シ今後ポーシンのノ者ハ漸次之ヲ廢スル様善処方留意ノコト）⁽¹²⁰⁾」

右でいう「運用上」の考慮の重要な一つが、別稿で論じたように⁽¹²¹⁾、日雇職工を人夫名義に変更すること（「人夫名義の職工」）であったことは間違いないであろう。

以上、「中央労務会」における「期限付臨時雇職工」に関する議論を考察してきた。「中央労務会」では、同職工の雇用期間（契約更新を含む）や待遇改善（予告手当、賞与、福利厚生、退職金などの給付）などの諸問題が繰り返し議論されてきたが、それらの議論の背景には常に労働争議や国家の労働政策・臨時工取締政策にどう対処するかという危機意識があった⁽¹²²⁾。その議論の過程で時には、「期限付臨時雇職工」制から人夫供給請負人による「日雇職工」（人夫名義の職工）制への移行が主張された。「期限付臨時雇職工」制を最終的に廃止に追い込んだのは、三六年六月に成立した「退職積立金及退職手当法」だったと考えられる。しかし逆に、「期限付臨時雇職工」に代わる労働力として人夫供給請負人による「日雇職工」（人夫名義の職工）への依存度は高まったのではないかと推定される⁽¹²³⁾。しかし、こうした人夫供給請負人による「日雇職工」（人夫名義の職工）も、三七年七月の日中戦争の勃発によって急速に減少していったものとおもわれる。三八年四月に開かれた第二四回「中央労務会」において「本店」は「工場警備強化ニ係ル件」を議題として提出し、その理由を次のようにのべている。

「災害ノ防止、機秘密ノ保持等ノ必要上ハ勿論、時節柄特ニ防諜ノ為工場警備ノ強化ニ就テハ一層配意ヲ要スベク（中略）今次事変（「支那事変」）日中戦争―引用者注）下在リ、テハ、特ニ科学化シ巧妙トナリツツアル間諜ヲ防衛シ、以テ国防能力ニ聊カノ支障ヲモ来シメザル様心的及物的両方面ニ亘リ適切ナル方策ヲ施シ、一層警備ノ

強化ヲ図ルコト肝要ナルベク〔124〕

そのうえで協議した結果だされた結論は、(イ)「防護委員会」の設置、(ロ)「日傭職工又ハ人夫、商人等ノ出入取締」、(ハ)「一般職工ノ機密保持」、(ニ)「職工ノ写真、指紋、筆蹟ノ整理」、(ホ)「特残徽章ノ制定」、(ヘ)「各自ノ言動注意ノ喚起」の六点であった。このうち(ロ)「日傭職工又ハ人夫、商人等ノ出入取締」について、「議事録」はこう記している。

「日傭職工又ハ人夫、商人等ノ外来者ニ付テハ特ニ注意ヲ払ヒ、其ノ思想、素行、身元ニ付十分ノ調査ヲ為シ置クヲ要ス〔125〕」

ここでは、人夫供給請負人が供給する日雇職工・人夫を「外来者」と位置づけ、それら労働者の思想、日常行動や出身地などを含む身元を調査し掌握することが求められている。しかし、人夫供給請負人自身これらの事柄に関心がなく何事も知らず、ともかくかき集め收容した求職労働者を日雇職工・人夫として各事業所に供給しているので、上記のことは無理難題だったというべきであろう。上記(ロ)の決定を厳格に守るかぎり、人夫供給請負人による「日雇職工」の供給体制は崩壊する運命にあった。別稿で論じたように〔126〕、同年九月に開かれた第二五回「中央労務会」で決定された諸方針は、この運命を決定づけるものであった。

注

- (1) 『三菱社誌』第二四卷、大正六年（一月～八月）、三六六〇頁。
- (2) 同上書、三八九頁。同上書、大正六年（九月～十二月）、三九九七頁。なお三菱合資会社は一七年から一九二〇年にかけて、三菱造船のほかに三菱製鉄、三菱鉱業、三菱商事、三菱銀行などを株式会社として分離・独立させ、同社は持株会社となり、コンツェルン体制を完成させた。
- (3) 『三菱社誌』第二六卷、大正八年、四九八九頁、同第二七卷、大正九年、五四八五頁。
- (4) 『三菱社誌』第二八卷、大正十年、五六八三―五六八四頁。
- (5) 『三菱社誌』昭和三年、一三六頁。なお少し後のことになるが、三二年四月現在、三菱航空機名古屋製作所の製造品は、飛行機機体関係（三菱式戦闘機、三菱式偵察機、三菱式軽爆撃機、三菱式練習機、三菱式各種商用機、その他）、発動機関係（各種飛行機発動機、その他）であった（名古屋産業福利研究会『三菱航空機株式会社名古屋製作所第一回見学報告』一九三二年四月九日、謄写刷、ページ数なし）。
- (6) 『三菱社誌』昭和四年、二八七頁。
- (7) 『三菱社誌』第二六卷、大正八年、四九九三頁、同第二八卷、大正七年、五四八五、五六四九頁。
- (8) 『三菱社誌』昭和九年、八七九、八八四頁。
- (9) この時期の三菱長崎造船所における労働運動・争議については、前掲、西成田『近代日本労資関係史の研究』第二章第二節四、第三節五を参照されたい。
- (10) 一九二〇年代の労働組合法案について詳しくは、西成田、前掲書、第四章を参照。
- (11) ただ、その前年の二四年一月、三菱合資会社は「労務研究会」なるものを発足させ、同年（二月末までに五回の例会を開催している（『三菱社誌』第三一巻、大正十三年、六五―三三頁。）。
- (12) 『三菱社誌』第三二巻、大正十四年、六八八―六八八二頁。

- (13) 同上書、六八八二頁。
- (14) その全文は、同上書、六八八〇―六八八一頁。
- (15) 同上書、六九二一―六九二二頁。
- (16) 三菱重工株式会社本社所蔵。ただし、この所蔵場所は、一九七七年一月筆者が同史料をマイクロフィルムで撮影したときの場所。
- (17) 三菱造船株式会社神戸造船所『原価低減研究委員会記録(訓示)』一九三三年(謄写刷、ページ数ナシ)、三菱造船株式会社神戸造船所『間接費低減研究委員会報告』一九三三年(謄写刷、ページ数ナシ)。
- (18) 『第八回中央労務会議事録』昭和五年十月、一頁。
- (19) 同上、二頁。
- (20) 『第九回中央労務会議事録』昭和六年四月、一頁。
- (21) 『第十回中央労務会議事録』昭和六年十月、一頁。
- (22) 『第十四回中央労務会議事録』昭和八年十月、五―六頁。
- (23) 同上、六―七頁。
- (24) 同上、八頁。
- (25) 『第十一回中央労務会議事録』昭和七年四月、二―三頁。
- (26) 『第十七回中央労務会議事録』昭和十年四月、一頁。
- (27) 同上、六頁。
- (28) 同上、五頁。
- (29) 同上、八頁。
- (30) 同上、二―三頁。
- (31) 『第十八回中央労務会議事録』昭和十年十月、七頁。

- (32) 『第二十回中央労務会議事録』昭和十一年十月、六三頁。
- (33) 「基本的に」と限定を付したのは、軍用電機機器などの注文生産も存在したからである。
- (34) 三菱合資会社資料課『重要工業確立政策二関スル資料』一九二七年（謄写刷、ページ数ナシ）。
- (35) この点については、西成田豊「両大戦間期日本の臨時工と労務供給請負業」（『人文・自然研究』第五号、二〇一一年三月、一橋大学教育研究開発センター）三五頁。参照。
- (36) 三菱合資会社資料課『三菱電機神戸製作所に於ける時間研究と賃率決定』一九二七年、一五頁。
- (37) 同上書、三一頁。
- (38) 『第八回中央労務会議事録』昭和五年十月、五頁。
- (39) 同上、同頁。
- (40) 『第五回中央労務会議事録』昭和四年四月、八八頁。
- (41) 同上、三頁。
- (42) 同上、八八頁。
- (43) この争議は二九年三月一五日、「工信会」（横浜船渠の企業内組合）の会長渡辺国治と副会長山下義一が同社取締役会長に対して、日給五〇銭の増額、残業制度の廃止、最低賃金二四五〇銭、退職手当の増額、「工信会」による入職者「紹介」の独占などとともに、「定期職工」（臨時工）の常備工への編入などを要求した「嘆願書」を提出したことによって始まった。その「嘆願書」は、「定期職工」の常備工への編入要求のなかで、「常備職工」となり得る期待は定期職工にとつて一つの刺戟であり衝動である。既存定期職工と常備職工との待遇に相当の差別があり、労働条件の甚だしい相違は定期職工のたへざる不満である。常備職工は共済会の手当をうける、退職手当の相当額を受けうる、定期昇給の恩恵をうる。……定期職工は同じく労働者でありながら唯失業の不安に脅かされるのみで、之等の特権を持ち得ない」とのべている。この争議は、同月二四日、「合理的賃金制度」の制定、退職手当の増額、「定期職工」の一部の常備職工化など「工信会」側の要求が部分的に実現するかたちで妥結した（リポート社編『横浜船渠株式会社労働争議事情』一九二九年、謄写刷、による。引用文は同一五頁）。

- (44) 『第五回中央労務会議事録』 昭和四年四月、八九頁。
- (45) 同上、八八―八九頁。
- (46) 同上、八九頁。
- (47) 同上、同頁。
- (48) 同上、八九―九〇頁。
- (49) この時期の退職手当制度について詳しくは、西成田豊『退職金の一四〇年』青木書店、二〇〇九年、第三章を参照されたい。
- (50) 『第五回中央労務会議事録』 昭和四年四月、九〇頁。
- (51) 同上、同頁。
- (52) 同上、同頁。
- (53) 同上、同頁。
- (54) 労働省『労働行政史』第一巻、労働法令協会、一九六一年、二二七―二二八頁。
- (55) この点について詳しくは、西成田、前掲論文参照。
- (56) 『第七回中央労務会議事録』 昭和五年四月、二二―二三頁。
- (57) 同上、二三頁。
- (58) 西成田、前掲論文。
- (59) 『第七回中央労務会議事録』 昭和五年四月、二三頁。
- (60) 同上、同頁。
- (61) 同上、二四頁。
- (62) 同上、同頁。
- (63) 同上、二四―二五頁。
- (64) 『第十四回中央労務会議事録』 昭和八年十月、三一―三四頁。

- (65) 同上、四頁。
- (66) 『第十七回中央労務会議事録』昭和十年四月、四頁。
- (67) 協議会労働課『三菱航空機株式会社名古屋製作所争議』一九三三年一〇月、謄写刷（大原社会問題研究所所蔵）による。
- (68) 同上史料、一頁。
- (69) 同上史料、三頁。
- (70) 一九二六年に成立した労働争議調停法にもとづき設けられた調停官。詳しくは、西成田、前掲『近代日本労資関係史の研究』第三章第三節二、三を参照。
- (71) 前掲、協議会労働課『三菱航空機株式会社名古屋製作所争議』二三一―二四頁。
- (72) 同上史料、一一頁。
- (73) 同上史料、一五頁。
- (74) 『第十四回中央労務会議事録』昭和八年十月、八〇頁。
- (75) 同上、八一頁。
- (76) 同上、八二頁。
- (77) 同上、同頁。
- (78) 同上、同頁。
- (79) 同上、同頁。
- (80) 同上、同頁。
- (81) 同上、八三ノ二頁。
- (82) 同上、八四頁。
- (83) 同上、八四ノ二頁。
- (84) 同上、八五ノ一頁。

- (85) 同上、八六一―八七頁。
- (86) 同上、八七頁。
- (87) 同上、八九―九〇頁。
- (88) 同上、九一頁。
- (89) 同上、九二―九四頁。
- (90) 同上、九七頁。
- (91) 『第十七回中央労務会議事録』昭和十年四月、一八一―一九頁。
- (92) 社会局労働部『工場監督年報』第二〇回、一九三五年、六一―三頁。
- (93) 社会局労働部『労働時報』第二二卷第六号、一九三五年六月、一八八頁。
- (94) 厚生省労働局『工場監督年報』二二回、一九三六年、四三五頁。
- (95) 協議会『労働年鑑』一九三六年版、一七頁。
- (96) 『第十七回中央労務会議事録』昭和十年四月、一四頁。
- (97) 同上、同頁。
- (98) 同上、一五頁。
- (99) 同上、二四頁。
- (100) 同上、三一頁。
- (101) 同上、同頁。
- (102) 『第十八回中央労務会議事録』昭和十年十月、一頁。
- (103) 前掲、厚生省労働局『工場監督年報』第二二回、四三五頁。
- (104) この点については、前掲、西成田『退職金の一四〇年』一九二頁、参照。
- (105) 戸畑鑄物会社訴訟事件について詳しくは、労働事情調査所編『臨時工問題の研究』（一九三五年六月、一一三―一一六頁を

- 参照。
- (106) 『第十八回中央労務会議事録』昭和十年十月、二頁。
- (107) 同上、同頁。
- (108) 同上、三頁。
- (109) 同上、四頁。
- (110) 同上、一〇―一一頁。
- (111) 同上、一九頁。
- (112) 同上、二〇頁。
- (113) 同上、二〇―二二頁。
- (114) 同上、二二頁。
- (115) 詳しくは、前掲、西成田『退職金の一四〇年』第四章を参照。
- (116) 『第二十回中央労務会議事録』昭和十一年十月、五九頁。
- (117) 同上、六五頁。
- (118) 同上、六九―七〇頁。
- (119) 同上、六二頁。
- (120) 同上、七〇頁。
- (121) 西成田、前掲論文、第二章、参照。
- (122) 言わずもがなのことを敢えてのべるが、以上の史実は、下部構造（経済的階級関係）が上部構造（政治構造、社会的意識の諸形態）を規定するという「唯物史観」や、国家とは経済的支配階級が被支配層を支配・統合するための装置（権力）であるという「階級国家」論では説明することができず、逆にむしろそれとは正反対のことをものがたっている。
- (123) 二〇年代後半以降、三菱財閥の諸統計資料には「日雇職工」数はまったく記載をされおらず、前述したように、一九〇〇

年代から一〇年代にかけて請負人が供給する臨時人夫を造船所と「日々雇用の直接雇用関係」にある者として統計資料に記載していた状況とはおおきく変わり、三菱は後述するように「日雇職工」を「外来者」として位置づけるようになった。

(124) 『第二十四回中央労務会議事録』昭和十三年四月、四二頁。

(125) 同上、四二頁。

(126) 西成田、前掲論文、第二章、参照。

結び

最後に、本稿での考察を簡潔に要約することによって結びに代えることにしたい。

まず、三菱長崎造船所において一九〇三年以降登場する臨時職工は、当初は景気変動に対応するための雇用調整弁として位置づけられていたが、その後職工を採用するときはまず臨時職工として採用し、そのさい臨時職工のままとする者と、一定期間を経た後に定備工とする者とは区分して採用されるようになり、第一次大戦期にはいると後者の試備工としての性格がよくなった。これらの臨時職工の募集・採用は、当該工場の小頭や組長による「紹介人」（労務供給請負人）としての活動に依存しており、採用された臨時職工は「紹介人」たる小頭・組長の配下に組み入れられることによって、一種の親方制度の関係が形成されることになった。

一方、この臨時職工に対しても同所の福利厚生策の一部が適用されており、造船所側の直接的管理がつかぬかかれていた。その意味で、臨時職工に即してみれば、小頭・組長による親方的管理と造船所側の直接的管理が並存していた。

したがって、臨時職工の存在を考慮せず、常備工のみを念頭において、重工業大企業の労務管理体制を間接的管理から直接的管理へと単線的に描く議論は根本的に再検討する必要がある。

ただし、以上のような臨時職工は、一九二〇年の反動恐慌とその後の造船不況の影響をうけて存在しなくなり、二三年以降新たに「期限付臨時備職工」として登場するようになるが、それは従来の臨時職工とその性格をおおきく異にするものであった。

一方、三菱長崎造船所における臨時人夫は人夫供給請負人におおきく存在した。そこに一貫してみられる特徴は「人夫供給数に応じた一人当たり供給手数料の増額、人夫供給数が不足したばあいの不足数に応じた「過怠金」(罰金)の徴収、同所に優先的に人夫を供給することの義務付けなど、人夫供給請負人に対する造船所側の管理がきわめてつよいことであった。人夫供給請負人に対するそうした造船所側の管理強化は、日露戦争後いっそうつよまり、請負人に対する「バラック」(「人部屋」)建設の要求、請負人が直轄する「下宿屋」(「労働下宿」)への造船所側の監督・介入の強化などとなってそれは現われた。

こうした供給請負人と臨時人夫に対する造船所側の管理とその強化は、造船所と臨時人夫の関係を造船所側が「日々雇用の直接的雇用関係」として捉えていたことによるものであった。したがって、臨時人夫に対しても、さきの臨時職工と同様に造船所の福利厚生策の一部が適用されていた。供給請負人と供給人夫の関係を親方制度の関係として捉えるならば、さきにも述べた臨時職工についてと同様、臨時人夫についても親方的管理と造船所側の直接的管理が並存していた。しかし、以上のような供給請負人と臨時人夫は、臨時職工と同様に二〇年代の造船不況のなかで急速に縮小していった。

長崎造船所が一九二三年から新たに採用するようになった「期限付臨時備職工」は、雇用期間を限定した(雇用を

継続するばあいは一旦解雇の手続をとったうえで再雇用する。臨時職工であった。第一次大戦末から二〇年代かけて設立された三菱財閥傘下の重工業企業・事業所も、この「期限付臨時職工」を採用した。同職工がどのような方法で募集され採用されたのかは史料的に詳らかでないが、中央労務会の「議事録」に同職工についてしばしば「直接雇傭」という表現が出てくることを考慮すれば、一九〇〇年代、一〇年代の長崎造船所でみられたような小頭・組長による「紹介人」（労務供給請負人）活動に依存したものではなかったことは確かであろう。

「期限付臨時職工」は常備工と比較して、全体として低賃金であり、雇用調整弁として使用された側面はおおきいが、その人数・割合は製造種目や技術的・経営的合理化への取り組みなど、各企業・事業所それぞれの事情によってかなり異なっていた。

「期限付臨時職工」は、さきにみた長崎造船所の臨時職工とは異なり、各企業・事業所の福利厚生策は適用されなかった。そればかりでなく、三〇年代にはいると、臨時工に対する政府・行政側の取締政策などとの関連で、「解雇予告手当」や賞与、退職手当などの不支給などが問題となり、中央労務会では同職工の雇用期間、契約更新のあり方や待遇改善などの諸問題が繰り返し議論されることになった。その議論のなかで、同職工に代わるものとして人夫供給請負人が供給する日雇職工（「人夫」名義の職工）への依存（回帰）が示された。

「期限付臨時職工」は、最終的には一九三六年「退職積立金及退職手当法」が成立したことにより廃止・解体され、人夫供給請負人が供給する日雇職工（「人夫」名義の職工）制へ全面的に移行することになった。しかし、同職工制も日中戦争勃発による戦時体制の成立により解体されていった。

〔二〇一三年九月一日提出〕