

〔論 文〕

日米企業システムの比較史序説 (3)

——雇用及び労使関係の日米比較史 1：1910年代まで (上) ——

金 容 度

目 次

問題提起

I. 企業間取引

1. 問題の所在
2. 20世紀前半の米自動車部品取引：戦後日本との共通点を中心に
 - (A) 1900年代
 - (B) 1910年代
 - (C) 1920年代～30年代 (以上、50巻1号)
3. 鉄鋼の企業間取引史の日米比較：自動車用鉄鋼の事例
 - (A) 共通点
 - (B) 相違点
 - (C) まとめ (以上、54巻4号)

II. 雇用及び労使関係

1. 雇用及び労使関係の日米比較史 1：1910年代まで (上) (以上、本号)

はじめに

日本は長期雇用が多く、労働者が特定企業に定着する度合いが高く、それが日本の雇用関係の重要な特徴であるといわれるが、工業化の開始以来、かなりの期間、日本でも人の移動が激しく、短期雇用が支配的であった。また、こうした頻繁な移動を可能にした間接雇用の制度が日米両国で定着していた。市場性の強い労使・雇用関係が日米両国でみられたのである。今は、かなり異なる仕組みになっている日米の労使・雇用関係を、工業化の初期に焦点を当てて比較することが本稿の課題である。

(A) 共通点

①労働者の激しい移動と短期雇用

工業化の開始以来、1910年代に至るまで、日本でも、アメリカでも労働者は特定組織に長く止まって勤めるより、移動するが多かった。組織間を移動したり、組織で働くことをやめさせたり、独立して企業を起こすなど多様な形で、人の移動が著しく、雇用期間からいえば短期雇用が多かった。工業化初期の労使関係においては、日米間に重要な共通現象がみられたのである。また、労働者の頻繁な移動は、資源の自由な移動という点から、市場性が強く働いていたことを現す。この時期の日米において、労働者の移動様相と雇用期間の状況についてみていこう。

日 本

i) 労働者の移動様相の概観：市場性

戦後の「終身雇用」慣行と違って、1880年代から第1次大戦期まで圧倒的な多数の労働者は場所を変えながら、永遠の旅を続けていた¹⁾。特に、工業労働に従事した男性労働者のうち、職場を転々と渡り歩く「渡り者」が多く、「景気の良否出来心」に従い「浮草」のように移動した。「意の附くところに従い」、限られた地域における同種企業の工場間を頻繁に移動する渡り労働者が多く、所与の事業場に定着する人はむしろ少数であった²⁾。明治に入って、徐々に民間企業が勃興してくるにつれ、官営工場に働く熟練工の引き抜きが激しくなり、労働移動は年毎に増加していった。中小企業も生産性が低く、労働条件の改善をはかるだけの余裕がなく、経

営自体も不安定であったから、労働者の移動が相当ひばんであった³⁾。大企業と中小企業、官営工場と民営工場とを区別するところなく、工場労働者の自在な移動がみられたのである。ゴードンによれば、産業化初期、年離職率が70～90%の工場が多く、100%を超える工場もあった⁴⁾。とりわけ、男子の若年労働者で、勤続6ヵ月～1年未満の移動が激しかった⁵⁾。

若い徒弟、見習工の移動が著しかった。明治10年代から、徒弟は少しでも技術を身につければ、年期を完全に果たさずに、他の工場で熟練工として就業することを狙い、その工場を去って、途中で逃亡してしまうものが多かった。見習職工も工場を転々する所から「渡り職工」とも呼ばれた⁶⁾。

景気の波によって労働者の移動率(= (雇入れ者数+退職者数)/在籍者数×100)は多少変化したものの、産業革命期日本の労働市場は流動性が高く⁷⁾、高い移動率が続いた。例えば、日清戦争後、19世紀末～20世紀初頭、職工の移動率は極めて高かった⁸⁾。また、日露戦争勃発の1904年より同戦争後の2年～3年間にかけて、離職率が高まった。その後の不況で労働市場の収縮に伴う有利な雇用機会の減少もあって、08年から10年にかけて離職率が低下したが、12年、13年に反転して上昇しはじめ、世界第一次大戦中はふたたび100%を超えた⁹⁾。特に、第一次大戦の好況過程で、構造変動をともなう産業発展によって、労働力の部門間移動が高まったばかりでなく、明治末期以来低下しつつあった同種の工業部門内部での流動性がふたたび高まった¹⁰⁾。

このように、労働者の移動が頻繁であっただけに、労働条件の平準化が促進され、同一職種における技能・熟練が企業の枠を超えた通用性を持ち、よって、競争的で活発な労働市場が広く成立していた。比較的根強く手工的熟練が残存していた職種では、熟練が労働者の心身に骨化するため、生産が労働者の熟練に依存する度合いが強く、しかもその熟練が手工的的性格をもっていたために、熟練の社会的通用性が高く、それゆえに職種別の開放的労働市場が形成していたのである¹¹⁾。こうした労働市場の成立で労働者の移動は一層容易になった。同じ産業内の企業間の移動に止まらず、産業を越えて移動することも少なくなかった¹²⁾。

雇用契約においては、雇用期間が定まっておらず、雇う側と雇われる側の同意さえあればいつでも、景気が悪くなると即座に雇用契約を終了することができた¹³⁾。企業は、委託・縁故などによる労働者募集も凶ったが、労働者をライバル企業から獲得するのを手伝うプロの仲介者すらいたため、欠員などの際、必要に応じて外部労働市場から随時に職工、経験工を雇い入れることができた¹⁴⁾。

総じて、この時期、雇用期間は短く、雇用関係は極めて短命であり¹⁵⁾、一企業内での労働者の勤続年数は短かった。1900年代初の政府調査である『職工事情』によれば、勤続1年未満の人がおよそ半分を占め、工場労働者の平均勤続年数は1年に満たなかった。同じ時期、労働者数1,000名を超える大企業ですら、半分の労働者は1年以内で企業を辞め、採用されてから半年の間に約半分の労働者が企業を辞めたという調査もある¹⁶⁾。逆に、一つの職場に長く勤める人は少なく、一般工場において7年～10年勤続する人は微々たる数であった。例えば、民営工場で、勤続5年以上の人は1割にすぎなかった¹⁷⁾。

ii) 移動の形態
労働者の移動形態は極めて多様であったが、出身農村と工場地帯とを不断に流出流入する地域間移動が大半であった¹⁸⁾。工業化初期の労働者には農村からの出稼ぎが多く、こうした出稼労働者は低い定着性と激しい移動を特徴とした。農村と都市間の地域間移動が多かったのである。

農村の過剰人口処理のため、他面では零細耕作農家の家系補充=現金補給のため、主に、紡績、製糸および織物の繊維産業に、それに加えて雑品産業に農村からの「出稼女工」、つまり、出稼ぎの女子労働者が多く流れた。当初は、近隣地域からの人が多かったが、次第に遠隔の農村地帯から流出してくる労働者が大きなウェイトを占めるようになった。彼女らは結婚前の「一

定期間工場に出稼ぎし、年期満了後は大抵帰国するもの」であり、早晚帰村ないし帰農が予定されていたとされる¹⁹⁾。

男子については、十分な耕作地を持たない次三男を中心とする潜在的過剰人口が、景気の変動に従い、農村より大工場地帯、炭鉱、北洋漁捲労働、土建作業、僻地建設作業等へ出稼ぎとして大量に流出された²⁰⁾。彼らは、一身上の変動や長い不況の襲来とともに工場地帯から再び農村に帰農、帰村した。

また、離職者を労働者自ら辞めた人と、企業によって解雇された人に分けると、前者の方がほとんどであった²¹⁾。例えば、従業員約4,000名を雇っているある繊維工場についての調査によれば、1900年に、離職者7,021名のうち、82%が自発的な離職で、「逃亡」が14%、解雇が1%であった²²⁾。「逃亡」も労働者自ら辞めたこととみられるから、殆どが自発的に辞めたことになる。ただ、自発的な離職の中には、企業による争奪も含まれ、明治10年代以降、職工の争奪が公然と行われた²³⁾。

他方、重工業の大工場では、景気の波に伴って、雇用側が労働者を大量解雇する例も頻発した。例えば、日露戦争(1904~05)の終結に伴い、軍工廠が雇用縮小を縮小し、その影響を受けて06年から07年にかけて重工業の労働市場が収縮しはじめた。特に、造船好況で規模を拡大した民間造船所は07年の恐慌を契機として縮小に転じ、08年に、06年との対比で約2万人、09年にはさらに1万人の職工を放出した。また、長期の造船不況が続いた20年代前半にも、造船所の大量解雇が行われた。例えば、三菱長崎造船所では、23年2月3,732名という大量解雇を行い、浅野造船所も22年4月1,641名の解雇を発表し、川崎造船所は1927年7月3,410名の解雇を断行した²⁴⁾。

この時代の民営工場では、雇用期間を定めても企業側に、それを守るだけの安定性がなかった上、職工にそれを守るだけの優遇措置もとれなかった。それゆえ、雇用期間の不安な一種類の職工しか存在しなかったとされる。官営の大工場においても官営八幡製鉄所のように制度的に解雇が容易になっていた。例えば、八

幡では、「14日以前に通告する時は解雇を為すことができた上、特定の場合には、「何時にでも職工を解雇することを得」という規則(職工規則13条、14条、15条)があった²⁵⁾。

iii) 産業別の労働者移動と勤続年数

労働者が頻繁に移動する現象は、特定の産業に限らず、ほぼすべての産業でみられたが²⁶⁾、この時代に労働力の比重が高かった産業を取り上げ、それらの産業でどのような労働者の移動様相が表れたかをみておこう。

産業革命期に、労働者数が多かった産業は繊維産業、金属・機械産業、鉱業であった(表1)。その後、明治後期~大正期にかけても、この三つの産業の労働者数が最も速く増え、特に、繊維産業の労働者の比重が高かった。繊維産業の中では、当初は製糸業の労働者、特に製糸女工が多かった。例えば、1888年の工場統計で、製糸工場総数(職工10人以上)は2,163で、職工数が10,781名に達し²⁷⁾、全職工の35%を占めた(表1)。その後、日露戦争後の1908年に製糸業(職工5人以上)の工場労働者数は19万2,000名、第1大戦後の1919年に29万8,000名に増えた。ただし、全工場労働者のうちの製糸労働者の比重は同年にそれぞれ21%、18.5%に低下した代りに²⁸⁾、紡績業の成長に伴って紡績労働者がより速く増加して、工場労働者で占める割合を高めた。

金属・機械産業で働く労働者も、官営工場を中心に速く増えた。陸海軍工廠労働者は1890年の7万5,000名から1909年に70万6,000名へ急増した。民営金属機械工場の労働者も1890年の5,000名から1909年に6万名へ増加した。金属機械関係の労働者は、1920年代まで、全労働者の15%~20%を占めた²⁹⁾。鉱業の労働者の比重も高かった。そこで、繊維産業、金属機械産業、それに加えて鉱業を中心に、工業化初期の労働者の移動様相を見ておこう。

① 紡績業

紡績業で機械制大工業の進展によって労働者数が急増しており、そのほとんどは女子であった。紡績「工場」労働者の約85%が「紡績女工」

表1 産業別労働者の構成比 (1886年、88年、92年)

(単位: %)

		1886年				1888年				1892年		
		民営工場			官営工場	民営工場			官営工場	民営工場		官営工場
		社数	職工	傭人		社数	職工	傭人		社数	労働者	
繊維工業	製糸	29.2	37.5	4.5	2.7	27.1	35.4	35.7	2.1	19.6	23.4	1.2
	織物	4.4	4.1	0.7	—	7.5	10.9	1.5	—	6.3	7.9	—
	紡績	1.2	1.5	—	—	1.6	5.5	0.3	—	1.0	9.9	—
	その他	0.7	0.1	0.2	2.2	0.7	0.4	0.0	2.6	1.5	0.8	1.9
	(計)	35.5	43.2	5.4	5.0	37.0	52.3	37.6	4.6	28.5	41.9	3.0
食料品工業		3.3	0.4	0.8	—	3.4	0.9	4.5	—	6.3	2.8	—
金属・機械	金属・機械	4.0	2.9	1.1	26.5	2.8	1.9	1.1	22.3	2.8	1.3	17.0
	造船	0.6	0.6	0.4	20.1	0.5	1.5	0.6	16.2	0.3	1.0	14.9
	(計)	4.6	3.5	1.6	46.6	3.4	3.4	1.8	38.5	3.1	2.4	31.8
化学工業		8.2	10.6	10.0	0.0	8.8	13.9	5.1	—	8.7	9.3	—
その他		9.8	20.0	27.8	12.2	7.2	9.8	1.9	10.2	6.3	4.9	3.7
(工業合計)		61.3	77.7	45.7	63.8	59.8	80.2	50.9	53.6	52.8	61.2	39.9
鉱業		3.9	13.2	26.4	—	4.4	10.9	33.0	0.0	7.6	36.0	0.0
土木		0.9	0.1	0.8	—	1.2	0.2	0.2	—	0.5	2.7	—
運輸		9.4	0.4	7.9	—	5.8	0.5	4.7	0.0	7.1	—	0.0
その他		24.5	8.6	19.1	36.2	28.8	8.1	11.2	46.4	32.0	—	60.1
(総計)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

であったとされる³⁰⁾。当初、この紡績女工は主に近隣地域から供給される「通勤女工」であった。

しかし、工場の規模が大きくなり、また、工場が特定地域に集中、増加するにつれて、工場付近からのみ必要な労働者を募集し得ることはますます困難となった。そのため、募集の地域範囲が遠隔の地にまで広がった。地方遠隔の地への職工募集の手が伸び始めたのである³¹⁾。特に、短期間に抜けていく労働者が多く、職工の欠乏は次第にその度を高め、「職工募集難」が紡績企業の「頭痛の種」になり、都市の紡績工場は全国を渉り募集した。東京、大阪、名古屋等の大都市及びその付近の紡績工場にあっては「遠国」より募集した労働者が大部分を占めるようになった。小都市及び群村にある工場においては通勤者も少なくなかったものの、主として「遠国」より職工を雇い入れられた³²⁾。

募集地域の広がりに対応して、紡績企業は、

各地方に社員を派遣するか、該当地域の紹介人を利用して募集を行った³³⁾。前者の社員を派遣する場合においては募集地方が社員の郷里である場合か、その地域が社員と特別な関係がある場合であった。その地域と特別な関係がある社員がなければ、その地方の状況に詳しい紹介人の手を経て募集を行った。各地方の紹介人は職工となるべく相当の婦女について、職工生活の快樂のみを説明し、勧誘を行った。例えば、労働時間に一定の制限がある、寄宿舎の食事が極めて美味しく、無料である、賃金は地方群村の労働に比べ数倍であり、賞与救済がありその金額も小さくない、学校及び病院の設備がある、いつでも帰郷することができ、都会見物の好機会であることなどを強調して「甘言」する場合が少なくなかったとされる³⁴⁾。

工女の移動のほとんどは自発的な離職であったが、こうした労働者の「自発的」な移動の背景には紡績企業間の労働者争奪という、企業側

の働きかけがあった。その意味では、工女自身の完全な「自発」によるものとは言い切れない移動が多かった。

前述したように、労働力需要の増大は一般女工の募集地域を次第に遠隔地に押しやり、移動が頻繁なことから重なって企業の募集費が増大した。さらに、経験工、熟練工は絶対数が不足し、各経営が負担とする職工養成費が嵩んだ。相当の経営難を経験していた紡績企業は、職工の募集費と共に、職工養成費を節約するために、経験工や熟練工の争奪が盛に行った。さらに、熟練工の獲得は他社の操業上の長所を合わせ獲得する妙策でもあった³⁵⁾。

明治10年代までは、紡績工場で職工の争奪や逃亡はほとんど問題とならなかったが、昭和20年代に入ってから、紡績会社の新設と既設会社の相次ぐ増産によって、労働者、特に経験工に対する大量の需要が生じ、紡績企業間の職工争奪が激化した。とりわけ、新設工場においては、「新たに業につき技術」をもっている紡績職工を「雇入れ漸次これを養成するよりも、むしろ既設工場」の「熟練を積んでいる女工を奪う手段に訴え」、熟練職工の獲得に奔走した³⁶⁾。

例えば、1889年に創業し91年11月開業した摂津紡績は、開業当時、木津川を隔てて対向していた大阪紡績から「工務係を始め熟練女工」を採用するため、通勤者を誘惑した。89年5月営業開始した平野紡績(1893年に尼崎紡績に改称し、1918年に摂津紡績と合併し大日本紡績になった)も、大阪紡績から伝習工を争奪した。1887年5月に東京綿商社として設立し、89年より操業を開始した鐘紡でも、大阪紡績から職工をもらい受けたとされる。大阪所在の紡績企業の中には、遠くは名古屋、岡山などの紡績企業から労働者を採用するため、「技男を間諜として敵方に入社させ、待遇を好餌として歓心を買ひ、機会をみてこれを自分の工場に引き入れた」³⁷⁾。このように、続々と建設・増産された紡績企業の間には、他社から経験工を引き抜くことが次第に一般化していった³⁸⁾。

さらに、「積極的に攻勢を採らざれば、すぐ敵に争奪され」、争奪が争奪を生み、手不足の会社は途に要して転々として勤務する職工を互いに

勧誘した³⁹⁾。職工の奪い合いが一般に各工場間に普及していき、職工不足に直面した各工場間に絶えず職工の争奪が行われた。大阪紡績、日本紡績、浪華紡績、細糸紡績、平野紡績の間に女工の奪い合いが盛んになり、外金巾、明治、泉州、岸和田、天満などもまた互いに争奪の相手であり、福島、日本、堂島の3社は近所であるだけ、特に職工の奪い合いが激しかった。東京でも、鐘紡は、江戸堀の尾張屋敷を借入て労働者を収容したが、その中には取る者にとられるものが混合雑軍していた。寄宿舎が狭隘であるために指定した下宿を設けて遠国の職工を寄宿させるところもあったが、この場合、他の工場主がこの指定した下宿の主人を誘い、若干の手数料を与え、その寄宿工を全く奪うことすらあったという⁴⁰⁾。このように、職工争奪は当時の一般的風潮になり、1894年以降、「真の職工争奪戦」は益々甚だしいものとなった。争奪の対象も、当初は、経験工ないし熟練工であったが、さらに一般の争奪にまで及ぼされた⁴¹⁾。

争奪によって、移動や逃亡が頻発した⁴²⁾。紡績工場の工女は、短期就業を特徴とする未婚の若年労働者であるため、入退が激しく、男子労働者の場合より移動率が一層高かった。殊に、多くの紡績女子労働者は、職人的徒弟教育を必要としない不熟練的性格をもっていたため、習熟しないままで、激しい労働移動に身をまかせた⁴³⁾。「自由労働者」で、「雇主の束縛をうけることもなく、数通の通帳を所有して毎日気をついた工場に転々として出勤した。「一転又一転」、1年に数カ所の工場を転々する場合も珍しくなかった⁴⁴⁾。工場を逃亡して他の工場についてしかも偽名をもって工場主を欺き雇入れられケースすらあった⁴⁵⁾。

紡績工場の移動率は100%を超えていた。1年間に雇入れ、退場する職工数が各工場の現職工数とほぼ同じかそれ以上であったのである⁴⁶⁾。例えば、1890年下半期、東京鐘紡工場の職工数は2,064人で、半年にして交替出入りした職工数がその58%、移動年率で116%に達した。明治20年代末における大阪地方の紡績工場の移動率は、120%をはるかに超えていた⁴⁷⁾。1903年に農商務省が刊行した『職事情』によれば、

表 2 紡績労働者の勤続年数 (全従業員の中での比率、1897 年)

(単位: %)

企業名	6 ヶ月以内離職者	6 ヶ月超過勤続者	継続雇用中
大阪紡績	20	80	25
三重紡績	40	60	25
尼崎紡績	40	60	29
摂津紡績	30	70	9
平野紡績	30	70	43
鐘ヶ淵紡績	25	75	59
倉敷紡績	70	30	20
玉島紡績	70	30	18

出所: 大日本綿糸紡績同業連合会 (1898)、16-18 頁; Chokki (1979)、p.159。

20 世紀初頭、千人の職工を有する大阪地方のある大紡績工場において年々出入各 1,200 人に達していたとする。1900 年、4,000 名の職工をもつ他の紡績工場でも、雇入れ者が 6,085 名、離職者が 7,701 名にもなった⁴⁸⁾。

移動が激しかっただけに、紡績労働者が一工場内で勤める勤続年数は短く、短期雇用が多かった。横山によれば、明治 20 年代、大阪の紡績労働者の 40% 以上のものが雇入れ後 6 ヶ月以内に工場を去っており、年期契約期間を満身に勤続するものは約 24% にすぎなかった⁴⁹⁾。紡績連合会の 69 工場調査によれば、1897 年 10 月、勤続年数 1 年未満の労働者が 46.3% も占め⁵⁰⁾、雇入れ後、半年以内に辞める人が 70% を超える企業すらあった (表 2)。吉野、エヴァンスによれば、1890 年代に綿紡績労働者の約半数が雇入れ後 6 ヶ月以内に工場を辞めていた⁵¹⁾。Taira の推計では、19 世紀最後の 20 年間に、紡績工場の平均年期契約は 3 年であったが、雇入れ後半年以内に辞める工女が 3 分の 1~2 分の 1 で推移し、調査した工場の約半数で年期契約期間満了時まで勤める工女が皆無であった⁵²⁾。

関西地域の 16 紡績工場についての調査によれば、1900 年、勤続年数 6 ヶ月未満が 28% で、6 ヶ月~1 年未満が 20% であり、合わせて半分近くの人が勤続年数 1 年未満であった。大阪地方の紡績工場において 1 年間に職工全数以上の交代があったのである⁵³⁾。

1910 年の工場統計表に基づく問らの推計に

よれば、綿紡績業で、勤続年数 1 年未満である工女が全体の 42.3% に達しており、2 年以上勤続している工女は 23.6% にすぎなかった⁵⁴⁾。

㊦製糸業

製糸業も労働者が多い部門であったが、この製糸労働者の大部分は若年の女子労働者、いわば「製糸工女」であり、主に農家の家系補完を目的とする「出稼型」労働者であった⁵⁵⁾。

明治期の製糸経営には 2 類型があった。欧米絹織物業において経糸に使用されるような「優等糸」の生産に努力を傾けた製糸家と、主に清国製糸業と競合する緯糸用「普通糸」の生産を行う製糸家であった。前者はその多数が自家製造である、旧来からの座繰製糸であり、後者は主に工場組織による生産を行う近代的な器械製糸であり、成長期の日本製糸業を主導したのは後者の器械製糸であった⁵⁶⁾。従って、この時期に器械製糸の女工需要が強くなり、製糸労働者のうち、器械製糸の労働者が高い比重を占めた。

地域別生産をみれば、器械製糸において諏訪を中心に長野県が全国の首位であり、座繰製糸では群馬県、とりわけ、前橋地方の生産が多く、前橋が全国の約 1 割を占めていた⁵⁷⁾。すでに 1880 年代末に長野県は全国製糸工場の 4 割以上を占め、職工数で半分近くを占めていた (表 3)。器械製糸労働者は長野県という特定地域に集中していたのである。

1880 年代まで、長野、群馬などの製糸工場

表3 地域別生絲の工場数と職工数（1888年）

県名	工場数	(構成比(%))	職工数(名)	(構成比(%))
長野県	613	43.9	31,263	49.5
岐阜県	243	17.4	7,925	12.5
山梨県	232	16.6	8,602	13.6
愛知県	89	6.4	5,495	8.7
三重県	92	6.6	3,588	5.7
群馬県	63	4.5	3,376	5.3
福島県	63	4.5	2,927	4.6
(合計)	1,395	100.0	63,176	100.0

出所：農商務省商務局（1903a）、131頁。

は紡績業ほどに女工の欠乏を感じることはなく、工場周辺の農村から募集される「通勤女工」が多かった。例えば、長野県では、明治30年代末まで諏訪、上伊那、東筑摩の3郡から調達した「通勤女工」が圧倒的に多かった⁵⁸⁾。

製糸工場は、労働時間が長い上に農村工業として発展したため、通勤圏が狭く、通勤女工の比率も低くはなかったものの⁵⁹⁾、しかし、製糸業の成長に伴って経営規模が拡大し、特定地域に工場が密集するにつれ、紡績業と同様に、女工の募集地域が次第に拡散した。例えば、諏訪製糸業の募集圏は、明治40年代以降、山梨、東信、安曇などへと広がった。前橋の座繰製糸の工女募集も、前橋市街から他地域に広がり、越後より雇入れる工女が8割～9割にまで高まった。遠隔の農村地帯から流出してくる労働者が大きなウェイトを占めるようになったのである⁶⁰⁾。

遠隔からの労働者は工場近隣からの通勤女工と違って、工場に住み込む「寄宿工女」であり、それゆえ、遠隔からの労働者が増えたことは「寄宿工女」が増えたことを意味した。

こうした「寄宿工女」を中心に、製糸場からの逃亡、移動がかなりひんぱんにあった⁶¹⁾。偽装結婚に近いかたちで工場を変えた「個人」が多数あり、「今日は甲家に働き明日は乙家に行く」女工が後を絶たなかった⁶²⁾。個人だけでなく、仲間の人を扇動して一緒に製糸場を「去る」、所謂「浮浪工女」も表れ、1912年には、未婚の女工たちが集団で工場から逃亡し、遠隔の

製糸場に就業する例まで出てきた⁶³⁾。さらに、時間が立つにつれて、「本格的」に「逃亡」する女工の比重が増しており、明治末年には中小製糸経営から大経営へと相当数の女工が移動した⁶⁴⁾。

逃亡、移動が多かっただけに、製糸家にとって、前述したように、遠隔からの女工募集が大きな課題であった。募集は、工場主と工女との間に紹介人を入れるか、工場主が臨時に募集員を派遣する形で行われた。前者の募集方法では、雇用主と工女又はその父兄とは間接の関係を有することとなったために、中間に立つ紹介人による「欺瞞」で、長野の例のように、工女が予想外の困難に陥ったり、工女争奪のために工場主さえ巨額の損害を被るケースがあった⁶⁵⁾。後者の募集方法では、たとえば、諏訪郡の製糸家は、毎年1-3月各地に「見番」と呼ばれる男性監督労働者を募集員として派遣し、戸主との間にその女子や妻の雇用契約を結ばせた⁶⁶⁾。

こうした女工の募集の中には企業側の女工争奪も含まれており、とりわけ、製糸業における工女募集問題は本質的に経験工募集をめぐる競争にあった⁶⁷⁾。器械製糸の工女は、手先の熟練を要しており、それゆえ、製糸企業はできるだけ経験の豊かな工女を確保しようとしたためである。

すでに明治20年頃から長野県の平野村では製糸家の間に女工雇入れの競争が始まり、製糸労働市場が逼迫する1890年代前半からその争奪戦が激化し、諏訪郡内の製糸家間に女性繰糸

表 4 製糸労働者の勤続年数 (1901 年)

勤続年数	長野県		その他の諸県	
	人数 (名)	構成比 (%)	人数 (名)	構成比 (%)
0-0.5 年	1,375	10.9	340	11.7
0.5-1 年	2,862	22.8	342	11.8
1-2 年	2,439	19.4	484	16.6
2-3 年	2,267	18.0	478	16.4
3-5 年	2,078	16.5	763	26.2
5-7 年	1,558	12.4	502	17.3
合計	12,579	100.0	2,909	100.0
平均年数	2.34 年		2.86 年	

出所：農商務省商工局 (1903a)、187-188 頁。

労働者の獲得競争が引き起こされた。20 世紀に入って、器械製糸業の隆興期を迎え、日露戦争後には、女工争奪戦はさらに激しさを加えた。1916 年、17 年ごろからの器械製糸業の飛躍的発展期には、製糸女工争奪戦はますます激化した⁶⁸⁾。女工の供給不足の上に、新規雇用の時期が同一で、しかも全従業員の雇用がいっせいに行われたため、激烈な女工獲得競争が展開されたのである⁶⁹⁾。

女工の争奪が激しかったことは、争奪した人も長くは勤めないことを製糸家が想定していたことであり、それゆえ、製糸家が労働者を雇入れる際に結ぶ雇用契約期間は短かった。実は、1890 年頃までの雇用契約書は、就業期間を明確に定めていなかったとされる⁷⁰⁾。諏訪郡の製糸経営においては、工女は 1 年以内の雇用契約を結び、雇主は作業終了時に、次年度の雇用を女工と予約するのが普通であった⁷¹⁾。もちろん、その短い雇用契約期間すら満たさず逃亡する女工も多かった。

従って、紡績工女に比べれば遥かに長かったものの、製糸工女の勤続年数は短く、とりわけ、当時の製糸業を代表する長野県で、製糸工女の勤続年数が短かった。例えば、1901 年、長野県の製糸労働者の平均勤続年数は 2.34 年であり、他の地域のそれを下回っている。勤続年数分布をみても、長野県の製糸労働者で、勤続年数が 1 年以下の人が 3 分の 1 を超えていた (表 4)。産業革命期、女性労働者の圧倒的な多数が働い

ていた繊維産業は、労働者の頻繁な移動と短期雇用、短い勤続年数と特徴づけられる状況であったのである。

④金属・機械産業

20 世紀初頭、繊維産業に比べれば、日本の重工業労働者の移動の程度は低かったが、西欧の重工業と比べれば、移動率が高かった。当時の重工業労働者は、同じ職種であれば、大小各種の工場を、広い地域にわたって流動した⁷²⁾。

まず、造船業をみれば、最初は官営造船所間の人の移動が多く、その後には、官営から民間造船所への移動、民間造船所間の移動が頻繁にみられた。例えば、幕末期から多くの職工を養成してきた官営横須賀造船所 (当初、横須賀製鉄所) では、「西洋式工業に通ずる」職工は、「逐次に退去」し、官営長崎造船所およびその他の軍工場に移った。横須賀造船所はその後に勃興していった日本の金属・機械工業における熟練職工の大供給母体であった⁷³⁾。

官営長崎造船所からも「辞職して呉工廠に出稼する者」が頻繁にみられ、数年後には長崎造船所に戻ってくる人も少なくなかった。職工難に悩んでいた多くの造船所が海軍工廠や既設の造船所の職工に法外な好条件をつけて誘い出すなど、激烈な職工争奪戦が演じられた⁷⁴⁾。

三菱造船所の例で、「優良の職工」のうち、必ずしも同造船所に雇われ、同造船所でのみ修養した人は少なく、多くの工場を遍歴し、その経

表5 三菱長崎造船所職工の移動状況（1898年-1902年）
（単位：人）

年	年度末在籍人員	解傭人員	傭入人員
1898年	3,430	2,826	2,457
99年	3,558	2,379	2,507
1900年	3,792	2,251	2,485
01年	5,209	3,836	5,253
02年	5,193	3,356	3,340

出所：兵藤（1971）、126頁（原資料は三菱合資会社（1914）、66頁）。

表6 海軍工廠及び造船所の職工数、離職率（1906年-10年）
（単位：人、%）

	横須賀海軍工廠		呉海軍工廠		呉海軍工廠造船部		三菱長崎造船所		三菱神戸造船所	
	職工数	離職率	職工数	離職率	職工数	離職率	職工数	離職率	職工数	離職率
1906	15,810	?	?	?	7,500	57	8,871	43.9	928	44.2
1907	12,158	47.8	21,964	48.7	5,687	62	9,669	51.9	1,681	53.6
1908	11,852	23.1	21,700	31.7	4,170	47	9,011	51.9	2,181	49.3
1909	12,068	13.2	23,800	4.8	3,105	63	5,703	68.5	1,860	44.4
1910	11,627	13.6	24,765	5.2	3,102	23	5,379	25.9	1,800	35.8

出所：兵藤（1971）、300-301頁。

験が豊富な人が多かった⁷⁵⁾。「渡り職工」的気風は、日露戦後重工業に入職し、新たな技能養成制度のもとで訓練されてきた者のなかにさえ波及し、三菱神戸造船所、三菱長崎造船所でも、「修行3年位」を経た見習職工のなかには、呉、佐世保などの海軍工廠へ渡り歩くものが少なくなかった⁷⁶⁾。

造船労働者の移動率、離職率は高かった。例えば、三菱長崎造船所では、拡張過程にあった1899～1901年に、それぞれ前年度末在籍者の69%、63%、101%が退所した。恐慌の影響によってわずかながら職工数の減少をみた1899、1902年共に、前年度末の在籍者の74%にも及ぶ多数の職工が退所していた（表5）。

1910年頃になると、海軍工廠の離職率は低下するものの、それまでは、民間造船所と海軍工廠の労働者の離職率共に高い水準で推移した（表6）。移動率をみれば、たとえば、長崎造船所では、1910年まではほとんど移動率100%を超えるのが常態であった⁷⁷⁾。

特に、勤続年数が短い若い労働者の離職率が

高かった。表7で三菱長崎造船所の状況を見れば、1年未満の勤続年数の人は、それ以上の勤続年数の人に比べ、圧倒的に離職率が高かった。また、1910年代初頭、三菱造船所では、採用間もない人、勤続年数の短い人の移動が頻繁であったことが確認される⁷⁸⁾。

移動が激しく、とりわけ、勤続年数の短い人の移動が多かっただけに、造船労働者の勤続年数は短かった。大小を問わず、20世紀初頭における日本の造船所では、勤続年数が短い人の割合が高かった。たとえば、かなり古い歴史を有する大経営である石川島造船所、三菱長崎造船所などにおいてさえ、勤続1年未満の人の割合は40%を超え、大阪鉄工所においては、3分の2近くになり、呉海軍工廠も50%に肉薄している。勤続3年未満のものまで加えれば70%以上がそれに該当した（表8）。

造船業以外の機械産業においても、鉄工は頻繁に移動していた。殊に、機械器具工場における移動率、離職率が高く、機械工場では「平均1ヵ年に殆ど全数の変容を見る」ような状態で

表7 三菱長崎造船所の離職率 (1902年 -1912年)

(単位;人、%)

		1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912
全体		46.8	36.7	44.4	57.7	56.5	48.4	43.4	24.4	26.6	25.3
勤続年数	(1年未満)	83.8	50.7	102.0	94.2	80.9	74.7	31.2	78.2	76.8	47.0
	(1年～3年)	40.2	45.4	38.6	55.7	61.5	44.7	59.5	24.0	27.7	48.4
	(3年～5年)	12.8	16.6	19.7	19.4	16.3	15.8	50.7	20.5	17.1	10.9
	(5年以上)	—	—	—	—	—	—	26.6	15.3	15.7	8.2

注：全体の離職率は(依頼解傭者数 + 犯則解傭者数) ÷ 前年度在籍人員。1903年～1908年の「勤続年数3年～5年」は勤続年数3年以上。

出所：西成田 (1988)、95頁。

表8 造船労働者の勤続年数 (1902年)

(単位;人、%)

	6ヵ月未満	6ヵ月～1年	1年以上～2年	2年以上～3年	3年以上～5年	5年以上	計	実数
石川島造船所	12.7	10.1	19.3	23.8	15.9	18.3	100.0	623
九州鉄道小倉製作所	29.6	13.6	11.1	17.4	18.6	9.6	100.0	720
浦賀船渠	37.4	43.7	12.5	6.4	—	—	100.0	801
大阪鉄工所	31.4	31.8	11.3	8.2	8.4	8.8	100.0	1,492
三菱長崎造船所	46.9	—	23.5	—	12.8	14.3	100.0	5,066
呉海軍工廠	23.0	13.7	6.4	6.8	4.4	19.0	100.0	4,982

注：呉海軍工廠には1902年3月の数。三菱長崎造船所の6ヵ月未満欄は、1年未満で、1年以上～2年未満は、1年～3年。

出所：農商務省商工局 (1903c)、8-9頁。

あった。例えば、芝浦製作所などでは1年間に凡そ半数の職工が入替わった⁷⁹⁾。

金属・機械工業においても、不熟練労働者だけでなく、この分野の徒弟の移動も頻繁であった⁸⁰⁾。機械・金属加工産業で労働力需要が急増する中で、企業が多年苦心して養成した徒弟や見習工の中にも年期終了せず、転々と親方を替え、他の工場に転じて、「渡り職工」となっていった⁸¹⁾。原則に、徒弟や見習工が仕事をある程度修得するやいなや、一人前の収入をもらえる他のところに移っていった⁸²⁾。機械産業の見習い職工では、東京で数年間働いてから数年間大阪に移り、その後、呉や海軍の造船所で働き、東京に戻った例が多い⁸³⁾。

明治末期から大正初期にかけての若い職工の激しい移動は、友愛会の創立者である鈴木文治が自分の自叙伝でもよく述べている⁸⁴⁾。鈴木は

13歳の春、東京某工場の徒弟として年期奉公に住み込み、1、2年の後、不平でそこを退き、16歳で縁故を頼って築地の海軍工廠に入り、やがてそこをやめ、小石川の砲兵工廠に移った。間もなく、芝の山越鉄工所に入るが、そこから林絹糸機械製造工場へ、さらに吉村工場へ、その後、赤羽根の海軍工廠に雇われ、また、城北の某大工場へ移り、再び砲兵工廠に職を求めて働いていたとされる。

機械工場などの急速な増加、拡大傾向の下で、日清戦争後、熟練職工の移動は多数にのぼり、熟練労働者の移動が激しかった。熟練職工は、特定の工場なり作業場なりに長期にわたって勤務することは、必ずしも最初から予定されなかった⁸⁵⁾。この熟練工については企業間の「争奪」による移動が多かった。特に、機械器具工業で、既経験の労働者・職工の争奪戦が激化し、

表9 鉄工の勤続年数（1902年）

	6ヵ月未満	6ヵ月～1年	1～2年	2～3年	3～5年	5年以上	計
調査数	1,258	3,853	645	1,730	1,113	1,134	9,733
構成比(%)	12.9	39.6	6.6	17.8	11.4	11.7	100.0

出所：農商務省商工局（1903c）、11、223頁。

表10 機械各社の職工勤続年数分布（1902年）

（単位；人、％）

	6ヵ月未満	6ヵ月～1年	1年以上～2年	2年以上～3年	3年以上～5年	5年以上	計	実数
天満鉄工所	30.0	43.3	6.7	10.0	6.7	—	100.0	30
新潟鉄工所	32.9	25.1	9.1	8.2	16.9	7.8	100.0	231
大阪汽車製造会社	—	69.5	28.8	16.0	—	—	100.0	312
芝浦製作所	24.7	14.0	14.0	14.4	16.2	16.8	100.0	458
九州鉄道小倉製作所	29.6	13.6	11.1	17.4	18.6	9.6	100.0	720

出所：農商務省商工局（1903c）、11頁。

こうした職工争奪は、第一次大戦中にまで活発に行われた⁸⁶⁾。また、人的縁故に基づき、親方的熟練労働者などの斡旋で、熟練鉄工は全国的な移動の範囲をもった⁸⁷⁾。熟練鉄工の場合、全国をカバーする、同業鉄工のコミュニティが形成されており、そのコミュニティの情報、紹介によって全国各地で転職することができた。これは、石炭業の友子の一部機能と類似するものである。

鉄工の移動が多かっただけに、企業にとって、常に新たな職工募集が重要な課題であった。鉄工の募集は、職工の紹介あるいは広告掲示などの方法で行われ、紡績業や製糸業のような、募集人を使つての募集・採用は稀であった。とりわけ、数多くの徒弟及び子分を有する職工の紹介によるが多かった。鉄工の採用に際しては、特に雇用期間を定めることなく、何時でも双方合意解約をなし得る場合が多かった⁸⁸⁾。

鉄工の移動が頻繁であったため、鉄工の勤続年限は短期であり、勤続年数が短かった。男性熟練鉄工のごく一部だけが、同じ企業で一定期間以上勤めた⁸⁹⁾。1902年の農商務省調査で、勤続6ヵ月未満の鉄工が12.9%、6ヵ月ないし1カ年は39.9%で、両者を合わせた1年未満のものが鉄工の52.5%にも達した（表9）。

個別の民間機械メーカーの例をみても、鉄工の勤続年数が短かったことが確認できる。たとえば、1902年現在、天満鉄工所、新潟鉄工所、芝浦製作所、九州鉄道小倉製作所で勤続年数6ヵ月未満の鉄工が3割前後を占め、天満鉄工所、新潟鉄工所、大阪汽車製造では、勤続年数1年未満の人が6割～7割を占めた。逆に、3年以上の職工の比重は低く、天満鉄工所で7%弱、新潟鉄工所で約25%、九州鉄道小倉製作所で28%にとどまった（表10）。

近代鉄鋼業が始まって、19世紀末から20世紀初頭、製鉄労働者も企業間に移動するケースが多かった。官営八幡製鉄所の創業に従事、同所の主席勅任技師を歴任した今泉嘉一郎の証言によれば、創設期の官営八幡製鉄所の労働者は「出入が常なし」であり、「渡り人間」が多数であった。あらゆる年齢層の労働者が製鉄所に極めて簡単に出入りする場合が多かった。しばしば鉄鋼企業は働き続けてもらいたい労働者をあまりにも早く失われてしまった⁹⁰⁾。特に、民間鉄鋼メーカーによる官営八幡製鉄所からの熟練労働者争奪が多発した⁹¹⁾。官営大企業が育成する基幹工は民間の競争企業に誘われて常に逃亡（移動）の姿勢をとった⁹²⁾。

同製鉄所の職員の移動も激しく、たとえば、

表 11 坑夫移動率の比較 (1906 年～14 年)

(単位：%)

年	石炭	金属
1906	134.9	63.2
1908	122.7	77.0
1909	123.6	69.7
1910	122.5	67.6
1912	174.8	67.5
1913	162.9	79.5
1914	162.6	79.4

出所：武田 (1987)、166 頁。

製鉄所職員の標準的な勤続年数は 1～2 年で、6 ヶ月以内のものも少なくなかった⁹³⁾。また、八幡製鉄所から他社に出る人が多かっただけでなく、入ってくる人の中でもいろいろな職場を転々した人が多かった。例えば、菅山の研究によれば、職員の採用年齢が高く、職員の半数は製鉄所への入職以前に複数の性格の異なる職業に従事した経験をもっており、3 種以上の職業の経験者さえ少なくなかった。職工と同様に、技術者と事務職員などにおいても、頻繁な転職と広い地域にわたる移動が行われたのである⁹⁴⁾。

このように、産業勃興期から第 1 次世界大戦期に至るまで、成長していた繊維企業の女工だけでなく、重化学工業の労働者にも、職場を頻繁に変える動きが著しかったのである。組織をまたがった労働者の移動が割合自由に行われたことは、労働市場の流動性が高かったことであり、その意味で、この時期の日本の雇用関係、労使関係は市場性が強かったといえる。

㊦ 鉱業

明治初年から炭鉱における坑夫の移動は顕著であり、明治 30 年代には坑夫の移動がきわめて頻繁であった。採鉱夫、製錬夫などの基幹労働力は、その習得した熟練を基礎に移動を繰り返した。

農村、特定の地域共同体との結びつきをもたない移動坑夫、いわば「渡り坑夫」が多かった。鉱山・炭鉱を渡り歩く、独立性の強い「渡り坑

夫」は九州から北海道まで鉱山のある全国各地に存在した⁹⁵⁾。鉱夫数が増加する中で、「渡り坑夫」の移動を介して、大鉱山を中心とする全国的な広がりをもつ流動性の高い労働力市場が成立されていた⁹⁶⁾。

夫婦家族で炭鉱を転々するケースも少なくなかった。男は先山、女は後山として夫婦共稼ぎが可能であったという条件があったから、当時の炭坑内には夫婦家族で組を作り、相共に働く労働者が多く、「夫は仕事道具を肩に妻は釜鍋をもって、炭鉱の煙突目当てに山から山へと移動した」とされる⁹⁷⁾。

炭鉱労働者の移動は、炭鉱間の労働力争奪に促された。明治期に、露骨で激しい鉱夫争奪戦が展開された⁹⁸⁾。こうした争奪戦の背景には、熟練坑夫の絶対的不足があり、新規参入等によって拡張を遂げる鉱山があれば、鉱夫の引拔が激しくなった⁹⁹⁾。

こうした激しい移動によって鉱山労働者の移動率は高かった。特に、石炭鉱夫の移動率が高かった。石炭鉱夫の移動率は一般の工業労働者のそれと比較しても、著しく高く¹⁰⁰⁾、金属鉱山の 2 倍前後であった (表 11)。炭鉱の中では、1890 年代に全国出炭の過半を占めた筑豊炭田の鉱夫たちの移動率が他地域のそれに比べ高かった¹⁰¹⁾。

鉱山労働者の移動が激しいだけに、一つの鉱山での勤続年数も短かった。例えば、日露戦後、ほとんどの大手炭鉱で勤続 2 年未満の鉱夫が圧倒的な比重を占めていた¹⁰²⁾。1903 年の農商務

表 12 採鉱夫の勤続年限

(単位：名、%)

		1年未満	1～3年	3年以上	合計
男	人数	13,468	8,639	5,162	27,269
	(構成比)	(49.4)	(31.7)	(18.9)	(100.0)
女	人数	4,576	2,656	1,719	8,951
	(構成比)	(51.1)	(29.7)	(19.2)	(100.0)
合計	人数	18,093	11,327	6,900	36,320
	(構成比)	(49.8)	(31.2)	(19.0)	(100.0)

出所：隅谷（1968）、324頁。

省商務局の調査によれば、石炭採鉱夫では勤続1年未満が半数を占めていた(表12)。勤続年数が1年未満の一般鉱夫が過半数を占めたという調査もある¹⁰³⁾。

アメリカ

i) 労働者の移動様相と短期雇用：市場性

19世紀半ば、工業化が本格化した時期から1920年頃にいたるまで、アメリカの諸産業、諸地域で、労働者が特定企業、特定工場で長期間にわたって働くことはほとんどなく、工場間、企業間を移動しながら働くことが一般的であった。労働者はピッタリあった職種や、適当な職長を見つけるまで、職種から職種へと移動した¹⁰⁴⁾。

1910年代までのアメリカで、極めて流動性の高い労働市場¹⁰⁵⁾が形成されており、その限りで、この時期のアメリカの雇用関係、労使関係には市場性が強く働いていたといえることができる。

労働者は特定地域を超えても移動した。19世紀後半、アメリカの都市における10年ごとの残存率は35%ほどで、これは、ある時点で都市に住んでいた人口の65%が10年後にはそこに住んでいなかったことを意味した¹⁰⁶⁾。都市を出入りする絶え間ない移動により、移動人口が数回入れ替わる可能性があった。これが19世紀後半から20世紀初頭のアメリカの都市で起こったことである¹⁰⁷⁾。

別の角度からいえば、19世紀後半と20世紀最初の20年間に、ブルーカラーの圧倒的な多数は雇用が不安定であった¹⁰⁸⁾。その指標として、労働者の移動率、離職率が一貫して高かった。

19世紀の労働者の移動率の記録は見当たらないが、20世紀最初の20年間については、利用できる良いデータから、製造業で一貫して高い労働移動率を記録していたことが確認できる¹⁰⁹⁾。

米政府の全米調査データに基づく推計によれば、1910年代を通して、離職率、移動率がそれぞれ平均で約100%、約200%の高い水準であった(表13)。1年間に労働者全員が入れ替わったことになる。

もちろん、景気の波によって離職率、移動率は変化し、好況の離職率は不況の離職率の2倍～3倍であった。例えば、不況の1908年、14年、15年には離職率が低いのに対して、1906年、07年、10年、13年、16年に離職率が高かった¹¹⁰⁾。ただし、景気の波に関わらず、総じて、移動率水準が高かった。好況には新たな仕事の機会が増え、職場を変える人が増加し、不況には、大量のレイオフによって高い労働移動率が維持された¹¹¹⁾。

1918年5月期、全米53社についての政府調査では、在籍労働者69,553名に対して、1年間の雇入れ数が93,206名、離職者が96,207名で、移動した労働者数(=雇入れ者+離職者)は189,413名であった¹¹²⁾。在籍者のほぼ1.5倍の人がやめて、3倍の人が移動していたとの結果である。かなり激しい労働者の移動が行われる、流動的な労働市場であったことが分かる。

企業別にみても年間移動率が300%を超えることが珍しくなく、1900年代と10年代のデータで、多くの会社が10%を超える月間離職率、年間では100%を超える移動率を経験していた¹¹³⁾。

表 13 全米労働者の移動率、離職率 (1910 年 -19 年)

(単位: 名、%)

年度	調査企業数	労働者数 (A)	入職者 (B)	離職者 (C)	移動者 (D = B + C)	離職率 (= C/A × 100)	移動率 (= D/A × 100)
1910	16	85,263	90,408	86,179	176,587	101.1	207.1
1911	24	109,653	94,029	96,915	190,944	88.4	174.1
1912	54	188,363	210,085	182,287	392,372	96.8	208.3
1913	113	399,449	541,746	535,118	1,076,864	134.0	269.6
1914	162	373,287	300,121	326,755	626,876	87.5	167.9
1915	51	159,054	122,211	99,734	221,945	62.7	139.5
1916	20	94,803	131,300	101,102	232,402	106.6	245.1
1917	27	58,052	79,287	74,917	154,204	129.1	265.6
1918	29	56,411	97,918	84,999	182,917	150.7	324.3
1919	19	42,632	38,751	36,100	74,851	84.7	175.6

出所: Brissenden and Frankel (1920), p.41.

表 14 在職者、離職者の勤続年数分布 (1913 年 -14 年、17 年 -18 年)

(単位: %)

	1913 年 -14 年		1917 年 -18 年	
	在職者	離職者	在職者	離職者
3 ヶ月未満	13.1	52.0	12.7	60.8
3 ヶ月～6 ヶ月	7.4	15.6	8.4	12.6
6 ヶ月～1 年	8.3	13.7	12.6	10.5
1 年～2 年	12.1	8.1	14.6	7.1
2 年～3 年	11.1	4.0	9.2	2.7
3 年～5 年	15.0	3.4	8.8	3.0
5 年～	32.9	3.3	27.8	3.2

出所: Brissenden and Frankel (1919), p. 51.

たとえば、米商務雇用省のデータによれば、1905 年～10 年、某製鉄所の年平均離職率は 71.5%、同期間、雇入れ者と離職者を共に入れた移動率は、年平均 118.2%であった¹¹⁴⁾。また、米労使関係委員会が 14 年、105 の工場と炭鉱を調査した結果によれば、平均在籍労働者数 226,038 名、離職者は 225,942 名で離職率はほぼ 100%であった。離職率 200%以上が 11 工場で、100%以上が 41 工場もあった¹¹⁵⁾。15 年、米靴下製造企業の最高経営者達が、「自分の企業で毎週何人の労働者を雇入れ何人を解雇しているかよく知らない」と答える¹¹⁶⁾ほど、労働者の移動が激しかった。この時期、繊維産業の一

大拠点であるマサチューセッツ州ローウェルでは、女性労働者のうち、わずかのしか工場で長く働くつもりがなかったとされる¹¹⁷⁾。

労働者が頻繁に移動しただけに、短期雇用が支配的であり、勤続年数が短かった¹¹⁸⁾。表 14 によれば、在職者のうち、勤続年数 1 年未満の人が 1913 年-14 年に約 3 割、17 年-18 年には約 3 分の 1 になっており、3 年未満の人は、1913 年-14 年、17 年-18 年共に、半数を超えている。離職者に限定してみれば、勤続年数 3 ヶ月未満の人だけで、1913 年-14 年に 5 割、17 年-18 年には 6 割を超えており、勤続年数 1 年未満だった人が 1913 年-14 年、17 年-18 年共に、8 割を

表 15 産業別 1 年以内離職者比率 (1918 年 5 月期)

(単位：名、%)

	調査企業数	雇入れ者数	1年以内離職者数	(比率)
自動車及び同部品	5	12,659	8,230	65.0
化学及び石油精製	3	10,743	8,230	76.6
衣類、繊維	3	6,771	4,799	70.9
家具、木工製品	1	3,410	2,681	78.6
機械製造	13	20,881	14,121	67.6
流通	3	1,931	1,306	67.6
雑金属製品	13	15,803	13,053	82.6
印刷出版	2	749	518	69.2
ガス、電気	1	1,585	721	45.5
電車	1	3,058	1,150	37.6
通信	3	15,616	9,949	63.7

出所：Brissenden and Frankel (1922), p. 56。

超えている (表 14)。勤続年数が短い人は新たな職場の条件に敏感であるため、より頻繁に移動し、移動の度合いが高くなったのである¹¹⁹⁾。

こうした勤続年数の分布から、この時期のアメリカで短期雇用が多かったことが推測できる。実際に、1918年のデータで、ほとんどの産業で、雇われて1年以内で離職する人が3分の2～8割も占めていた (表 15)。

この時期、企業の雇用契約では、短期雇用に相応しい、随意雇用契約 (employment-at-will) が一般的であったといわれる。雇用契約期間が満了する前に、雇用主または労働者のいずれもが通知なしでいつでも契約を終了することができる制度が定着し、労働契約は、事実上、毎日、毎時間新たに更新・変更できるものであった¹²⁰⁾。19世紀日本の大工場労働者の雇用関係がスポット的な性格であり、20世紀初頭にも職工についての随意雇用契約が多く、市場性が強い雇用関係が広がっていたという点でこの時期の日米は似通っていたといえる¹²¹⁾。

ii) 移動の形態

この時期、アメリカで労働者が多く移動したことは、企業によってレイオフされるか、解雇される形もあったものの、労働者が自発的に止めるケースが多かった。これも日本と共通で

あった。表 16によれば、景気の波によって、企業によるレイオフや解雇がかなりの割合になった年もあったものの¹²²⁾、総じて、1910年代を通して7割～8割の離職者は自発的な辞職であった。

1911～17年、米労使関係委員会が33工場を調査したところによれば、離職者28,105名のうち、78%が辞職で、レイオフが9.5%、解雇が0.4%であった¹²³⁾。地域別の調査でも、たとえば、1918年、クリブランドとデトロイトの離職者のうち自発的離職者がそれぞれ81%、73%に達している¹²⁴⁾。同じ年、サンフランシスコの離職者のうち、64%が自発的辞職であり、レイオフが23%、解雇7%、軍入隊6%であった¹²⁵⁾。ミルウォーキーでも1918年に離職者の83%もが自発的辞職であり、ボストン雇用管理者の調査によれば、ボストンでも、1915年に解雇された人は669名に止まったのに対して辞職者が16,000名に上った¹²⁶⁾。

個別企業レベルでは、米中部都市の大手自動車工場で、1918年4月期、離職した人の中で、自発的な辞職が75.4%、軍入隊が18.4%、解雇は5.4%で、離職する場合、自発的辞職者が圧倒的に多かった¹²⁷⁾。18年6月期、米カリフォルニア銅山と銅精錬所の場合、炭鉱A、炭鉱B、精錬所、電気亜鉛で仕事を取りやめた労働者の

表 16 全米労働者の移動形態別構成 (1910年～18年)

(単位: 名、%)

年	調査 企業数	労働者数	離職者	(解雇)		(レイオフ)		(辞職)	
				人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
1910	7	23,273	17,352	2,608	15.0	514	3.0	14,230	82.0
1911	13	56,577	50,635	9,837	19.4	5,082	10.0	35,716	70.5
1912	20	72,526	67,491	13,628	20.2	4,057	6.0	49,806	73.8
1913	35	134,823	186,463	32,094	17.2	13,334	7.2	141,035	75.6
1914	50	118,195	95,962	19,565	20.4	29,737	31.0	46,660	48.6
1915	28	78,984	42,344	6,046	14.3	8,536	20.2	26,862	63.4
1917-18	103	207,303	380,390	51,400	13.5	29,833	7.8	299,157	78.6
合計	256	691,681	840,637	135,178	16.1	91,093	10.8	613,466	73.0

注: 各年は前年の6月～5月まで。

出所: Brissenden and Frankel (1920), p.48.

うち、自発的な辞職の比率がそれぞれ80%、76%、81%、84%にも上り、極めて高かった¹²⁸⁾。

ただし、景気の波、企業の業績によって、レイオフや解雇の形で会社を辞めさせられた人がかなり多いときもあった。景氣的失業と季節的失業がその表れであった。この時期、労働者は在職保障もなく、労働市場の浮き沈みからほとんど守られず、労働者の大きな部分が定期的に解雇に脅かされ、雇用水準が安定していなかった¹²⁹⁾。フォードのように、1912年12月の1ヵ月だけで工場従業員の半分が解雇されることさえあった。こうした解雇は短期勤続者に集中する傾向があり¹³⁰⁾、これには、1890年代以降、前述した随意雇用契約がアメリカで広く受け入れられたことも影響したとみられる。

iii) 産業別移動状況

産業別にみれば、多くの産業で労働者の移動率が高かったが、中でも、製造業が流通、サービス業（たとえば、ガス、電気、電車、通信業）より移動率が高かった（表17）。多くの製造業で、離職率が100%を超え、移動率が200%を超えており、特に、自動車及び同部品、化学及び石油精製、家具・木工製品、革製品及びゴム製品、雑金属製品、食肉加工などの産業で移動率が高かった（表17）。新しい消費財産業、旧来の産業のうち、新たな需要を大量に創出し成

長していた産業で、労働者の移動が激しかったといえる。

特に、移動率が高く、成長が著しかった自動車産業の状況をもう少し詳しく見ておこう。デトロイトでは、若年者、不熟練者、新規採用者が移動の大部分を占めていたほとんどの自動車工場では、雇用された労働者のわずか3分の1だけが年間を通じて雇用されていた。1913年、フォードの在籍労働者数13,623名、離職者50,448名で離職率は370%で極めて高く、14年の不況でさえデトロイトでは、200%～300%の離職率の工場があった¹³¹⁾。1917年に行った米中西部都市の22自動車工場の調査によれば、年移動率50%～100%が4工場、100%～150%が3工場、150%～200%が2工場、200%～250%が5工場、250%～300%が3工場、300%～400%が5工場であり、ある工場の移動率は500%にも達した¹³²⁾。

産業別労働者の勤続年数分布をみれば、短い勤続年数に偏っていることが分かる。たとえば、表18によれば、勤続年数1ヵ月未満の労働者が2割を超える産業が少なからず、自動車及び同部品、化学及び石油精製のように、勤続年数1年未満の人が半数を超える産業もあった。

iv) 地域別移動状況

1910年代における米主要工業地域の労働力

表 17 産業別労働者移動率、離職率

(単位：社、%)

年	産業	調査企業数	在籍労働者数	雇入れ数	離職者数	移動者数	離職率	移動率
1913-14年	自動車及び同部品	15	32,380	50,564	52,172	102,736	161.1	317.3
	化学及び石油精製	3	2,900	3,447	3,024	6,471	104.3	223.1
	衣類、繊維	6	24,842	15,715	16,492	32,207	66.4	129.6
	革製品及びゴム製品	6	14,210	22,497	19,123	41,620	134.6	292.9
	機械	16	36,890	29,465	40,126	69,591	108.8	188.6
	流通	5	16,543	11,903	10,964	22,867	66.3	138.2
	雑金属製品	20	63,797	52,313	59,551	111,864	93.3	175.3
	印刷出版	5	5,566	3,851	3,679	7,530	66.1	135.3
	ガス、電気	1	650	91	202	293	31.1	45.1
	電車	3	15,540	4,094	4,346	8,440	28.0	54.3
	通信	2	21,801	8,465	10,786	19,251	49.5	88.3
	食肉加工	2	9,695	24,603	23,242	47,845	239.7	493.5
	(合計)	84	244,814	227,008	243,707	470,715	99.5	192.3
1917-18年	自動車及び同部品	30	96,856	222,954	220,475	443,429	227.6	457.8
	化学及び石油精製	15	15,754	46,880	39,622	86,502	251.5	549.1
	衣類、繊維	8	10,794	13,687	15,227	28,914	141.1	267.9
	家具、木工製品	3	2,300	5,727	7,036	12,763	305.9	554.9
	革製品及びゴム製品	4	5,020	12,119	12,393	24,512	246.9	488.3
	機械	31	37,532	62,085	59,782	121,867	159.3	324.7
	流通	7	24,124	33,165	34,879	68,044	144.6	282.1
	雑金属製品	45	32,682	104,127	99,006	203,133	302.9	621.5
	印刷出版	5	1,940	3,433	3,655	7,088	188.4	365.4
	ガス、電気	10	18,908	25,905	26,661	52,566	141.0	278.0
	電車	4	9,928	8,062	9,623	17,685	96.9	178.1
	通信	10	21,338	19,740	21,864	41,604	102.5	195.0
	食肉加工	4	28,725	73,289	63,244	136,533	220.2	475.3
(合計)	176	305,901	631,173	613,467	1,244,640	200.5	406.9	

出所：Brissenden and Frankel (1919), p.43.

移動状況をみれば、ほとんどの地域で極めて高い離職率、移動率を記録した。1913年～14年には、シカゴ、デトロイト、クリブランドが離職率100%を超え、移動率は200%を超えた。17～18年には、ほとんどの地域で離職率が100%を超え、クリブランド、デトロイト、サンフランシスコは200%を超えていた(表19)。

②労働者の頻繁な移動の理由における日米共通点

このように、工業化の初期に、日米の両方で労働者の激しい移動が一般的であったが、その理由についても、日米にほぼ共通の理由が見られた。労働者側の経済的な動機とモラリッシュな動機の両方が存在し、また、個人の属性、思考、姿勢によって様々な要因が労働者の移動に影響した。さらに、古い職場を辞めさせるプッシュ要因と、新たな職場に労働者を引き付ける

表 18 米産業別労働者勤続年数分布

(単位：名、%)

年	産業	調査 企業数	勤続1カ 月未満	1ヵ月～ 6ヵ月	6ヵ月～ 1年	1年～ 2年	2年～ 3年	3年～ 5年	5年以上
1913- 14年	自動車及び同部品	4	26	10	6	14	9	14	21
	化学及び石油精製	1	6	13	45	13	5	8	10
	衣類、繊維	3	8	4	3	9	11	14	51
	革製品及びゴム製品	2	15	9	15	20	14	10	17
	機械製造	5	19	8	10	7	8	16	32
	流通	2	25	8	9	14	26	8	10
	雑金属製品	9	18	9	6	8	12	15	32
	印刷出版	4	13	5	4	14	14	18	32
	電車	2	7	6	5	14	12	11	45
通信	2	6	6	9	15	10	18	39	
1917- 18年	自動車及び同部品	5	24	13	15	14	9	13	12
	化学及び石油精製	3	36	13	16	12	5	6	12
	衣類、繊維	3	12	20	9	15	12	13	19
	家具、木工製品	1	22	6	16	11	3	5	35
	機械製造	13	20	6	11	15	11	5	32
	流通	3	22	6	15	10	5	7	33
	雑金属製品	13	24	8	12	15	10	7	24
	印刷出版	2	12	6	6	13	7	7	49
	ガス、電気	1	18	13	15	17	11	7	19
	電車	1	22	12	11	12	6	5	32
通信	8	11	6	13	16	9	12	32	

出所：Brissenden and Frankel (1922), pp.118-119.

プール要因の両方が絡んだ。

より高い能力の修得のため

まず、移動する労働者は、職場を変えることによってより高い能力を身につけることを期待する例が多かった。熟練や技術を高めるために職場を移動したのである。

アメリカの例では、新たな仕事を覚えることがブルーカラーの移動の重要な理由であった¹³³⁾。日本の場合も、経験技能を修得して熟練工になるためには、習得の機会として遍歴を必要とし、「技術を磨き人間を練るために、旅に出なければならない」とみられていた。工場から工場へ渡り歩くことによって、幅広い技能を修得して身を立てるしかなく、万能工としての技

能を習得し、「腕」を磨かなければならないと信じられていた¹³⁴⁾。

この移動の要因は、若い職人に対して「最もよく働」いた。町工場の場合においては、一つの工場に就職していた所で、何時その工場が解散の憂目を見るかもしれず、結局は技術によって立たざるを得ず、かつ、どの工場においても「恥をかかぬ様」勤める事が必要であった。「若いうちに渡り歩かなければ、年取ってからじゃだめ」といわれていた¹³⁵⁾。低賃金の見習い達は、工場で多少の経験を積んで、職人たちがどのように働くかをできる限り観察し、もう十分見てきたと感じると、よりよい練習の機会を求めて他工場に職人として移動していくのが一般的であった¹³⁶⁾。印刷工業の年少者は、諸工場を

表 19 アメリカ各都市別労働力移動 (1913-14、1917-18年)

(単位：名、%)

年度	都市名	調査企業数	年平均労働者数	(雇入れ数)	(離職者数)	(移動者数)	離職率	移動率
1913-14	ボストン	17	35,131	20,059	19,712	39,771	56.1	113.2
	シカゴ	17	63,788	70,299	83,708	154,007	131.2	241.4
	シンシナティ	3	1,750	2,174	2,001	4,175	114.3	238.6
	クリブランド	5	4,490	3,837	3,855	7,692	85.9	171.3
	デトロイト	14	31,479	44,937	48,404	93,341	153.8	296.5
	ミルウォーキー	2	1,397	780	1,228	2,008	87.9	143.7
	ニューヨーク	9	35,684	22,659	22,964	45,623	64.4	127.9
1917-18	シカゴ	28	110,381	182,931	177,210	360,141	160.5	326.3
	シンシナティ	27	28,699	30,917	29,704	60,621	103.5	211.2
	クリブランド	38	43,654	110,994	108,157	219,151	247.8	502.0
	デトロイト	48	92,281	211,928	207,128	419,056	224.5	454.1
	ミルウォーキー	21	26,666	56,894	50,130	107,024	188.0	401.4
	サンフランシスコ	14	14,220	37,599	35,138	72,737	247.1	511.5

注：1913-14年の調査企業数は84社、1917-18年は176社。

出所：Brissenden and Frankel (1922), p.47.

転々として歩き回ることを以て技術の進歩があるとの信念で、職場を移っていた¹³⁷⁾。

実際に、職工達は、若い時期に移動を重ねるうちに、譲渡された秘伝が経験によって一定程度蓄積され、しだいに技能を高めていくことができた。鉱業においても、近在の若年労働力が見習的な職種に就き、技術を習得して渡り坑夫となった¹³⁸⁾。子供のころから各地の炭鉱で修行を積み、そこで獲得した経験的熟練と坑夫統御の能力により頭領の地位を得た例も少なくなかった¹³⁹⁾。遍歴が技術の修業過程になったのである。

近世職人の慣習の影響

腕を磨いて一人前の生産者になるために、職場を変えながら遍歴していくことは、向上心、志をもった個人の行動と捉えることができる。その限りで、労働者の移動は個人の姿勢、特性に起因することである。しかし、こうした人の遍歴は同時代、似ている立場にある人々に共通の行動パターンでもあった。つまり、産業革命期、熟練労働者は全国の大工場や中小・零細工場を股にかけて、「渡り」によって腕を磨いてい

くのが典型的なキャリア・パターンであった¹⁴⁰⁾。

それは必ずしも個人の特性にのみ還元できない理由、つまり、集団共通の理由があったことを示唆する。その共通の理由が旧来の職人の慣習である。つまり、江戸時代の「渡り職人」という言葉は、気軽に転職した職工たちを表現しており、渡りは中世のすべての職種の職人にみられる慣習であった¹⁴¹⁾。

江戸時代、徒弟は、一定の年季奉公とその後の礼奉公の期間をすぎて、徒弟生活を終えれば、技能修業を求めて親方のもとを離れ、「渡り職人」として多くの親方の職場を転々とした。親方の許をはなれて、「他国」で仕事するのは腕を磨き人間を練る絶好の手段であり、自分の力量の評価にもなった¹⁴²⁾。徳川時代の職人の多くは、若年の頃、渡りであちこちの親方の手伝いとして、諸国遍歴の経験をし、いわゆるワタリの苦難を嘗めたりして、京都や奈良の職人を遍歴し、あるいは出稼ぎをした¹⁴³⁾。

こうした近世職人の慣習が、工業化初期の職人の行動に影響した。まずは、職人が近代の労働者に転じていくか、あるいは、旧職人ではな

かった人は、旧来からの慣習を踏襲し、遍歴した。

旧来の職人層は工業化の時期に分化・展開され、没落職人と再編職人に転じる一方、新興職人も台頭した。まず、没落職人については、旧来の職人のうち、武具職人や工芸職人たち（領主を中心とした武器や奢侈品を生産していた職人）は、明治維新後に市場を失い、生計の基礎を奪われて没落職人になった。日用消費財を生産していた職人層でも西欧の良質製品との競争に耐えることができず、没落した¹⁴⁴⁾。

次の再編職人はまた二つのタイプがあった。一つは、旧来の職人がその技術をもって、新しい技術体系の中に再編され、進んだ工場労働者となったものである。鍛冶工は鍛冶職から、製罐工は銅壺職から、鋳物工は鋳物職から、木工は大工職から、塗工は塗職から出ている¹⁴⁵⁾。再編職人のもう一つタイプは、左官職など建築職人のように、問屋資本や請負人のもとで事実上賃労働化していったものである。明治社会において質量的に職人層の中核をなしたのはこのタイプの職人である。従来の出職人は請負人の雇用労働者に転化し、従来 of 居職人は、問屋資本の下に従属し、事実上の賃労働者化する途を辿った¹⁴⁶⁾。

第3の新興職人は旧来の職人層と無関係に形成された熟練工である。旋盤工、仕上工、造船工等の機械工のほか、印刷職人、製靴職人、洋服裁縫職人・製帽職人、煉瓦積職人等であり、伝統的な「職人氣質」が比較的稀薄で、早くから賃労働者的関係がより明確に見られた¹⁴⁷⁾。

要するに、再編職人は旧来の職人との人的な連続性によって、また、新興職人は、旧来の職人慣習の影響を受けることによって、明治期から大正期にかけて、職工社会にも次第に諸処の職場を渡り歩く、「渡り職人」的な性格が見られるに至り、短期間の勤務の後、他企業に渡り歩くことが熟練者になるための当然の職業経歴になった¹⁴⁸⁾。

アメリカにおいても、職人の遍歴は、旧来からの職人的な労働習慣であった。工業化の初期、熟練労働者はこうした旧来遍歴の伝統をもって、産業化の途上にある社会になじみの気ま

まな職人は、職業の秘密を獲得しつつ仕事場から仕事場へと渡り歩いた。男らしさと独立性を強調する旧来の労働倫理も労働者の移動性を増長した¹⁴⁹⁾。日米両方で、旧来の職人の遍歴慣習が工業化初期の職人の移動を増長したのである。

労働力需要の持続的増加による労働力不足

労働者の頻繁な移動の要因は労働市場の需給状況にもあった。労働力需要の持続的増加による労働力不足が工業化初期、労働者の頻繁な移動を促進する要因であった。

特に、熟練工の不足が深刻であった。工業生産力の発展、西欧技術の移植と展開に伴って、近代的技術に通じ、生産技術を担いうる熟練職工に対する需要が激増した¹⁵⁰⁾。殊に、万能熟練工が強く要求されていた。対して、労働力の供給には限度があり、熟練労働の形成が資本の蓄積・拡大に遅れがちで、養成によって新規熟練労働力を確保することが問い合わなかった。

そのため、熟練労働者については一般的な不足傾向が強く、特に、造船業や機械工業、印刷業など、いわゆる外来の重工業で熟練労働者の不足が激しかった。時期的には、日清戦争を契機とする軍工廠・造船業の拡大によって熟練労働者の不足が深刻になった¹⁵¹⁾。

その結果、熟練工は比較的容易に職を見出すことができ、熟練労働者の移動がひんぱんとならざるをえなかった¹⁵²⁾。明治期だけでなく、一次大戦期の労働力需要の急増が横断的な重工業労働市場を拡大し、熟練労働者の需要を高め、熟練工の企業間移動に拍車をかけた¹⁵³⁾。

前述したように、多くの成長産業で熟練工や経験工の争奪が激しく行われたが、こうした労働力の企業間争奪の背景には、熟練工の不足があった。万能熟練工がたえず不足しその獲得のために引抜き争いが行われ、熟練獲得過程の労働者の移動が激しかったのである¹⁵⁴⁾。

熟練工だけでなく、男子不熟練労働者、女子労働者にも、しばしば深刻な供給不足が生じ、それが労働者のひんぱんな移動の重要な要因になった。工業化の急速な発展に伴い、明治20年頃を転機として労働力の需給関係は深刻な供給

不足に転じ¹⁵⁵⁾、一地方に製糸工場などが多数設立されたり、大工場、大炭鉱が出現したりすると、不熟練、未経験の労働力もたちまち不足を告げ、経営者は労働力の不足に直面した¹⁵⁶⁾。

こうした労働力不足のため、不熟練労働者の移動が多くなった。特に、日清戦争後、労働市場が拡大するにつれて、労働移動の頻度と範囲は急速に増大していった¹⁵⁷⁾。農村労働力の調達難は、商工業部門の既就業者の産業間移動、さらには同種工業部門内部での激しい流動を呼び起こした¹⁵⁸⁾。例えば、1890年代以降の繊維産業で、労働力需要が急激に膨張すると共に、労働力不足が表れ、こうした労働需給の著しい逼迫が女性繰糸労働者の活発な工場間移動をもたらした¹⁵⁹⁾。労働者不足が激化した状況のもとで、「2年3年にして多少の賃金を得る技量に達せば、大抵その工場を逃走して他の工場に雇われた」¹⁶⁰⁾。

労働力不足のため、各社は不熟練労働者の争奪に取り組んで、争奪による企業間移動が多かった。労働力不足が生じた時、親方相互の間で引抜き争いを演じ、企業が個々の労働者を自己の支配下にとどめておくことは困難であり、労働者の移動は相当にひんぱんであったのである¹⁶¹⁾。例えば、繊維産業、産銅業で、旺盛な労働力需要による労働力不足が職工、鉱夫の争奪を引き起こした¹⁶²⁾。

アメリカにおいても工業化初期に、産業の発展に伴う労働力需要増加で、労働力不足が続いたことが人の移動を後押しした。労働力需要が急増し続け、労働者は新たな職場を探すのが容易になり、よって、人の頻繁な企業間移動が促進された¹⁶³⁾。

特に、基幹熟練工は常に不足した。それゆえ、企業間の熟練工争奪戦も激しく、それも手伝って、彼等は渡り職人(“foot-loose craftsmen”)として1910年代まで高い離職率を見せていた¹⁶⁴⁾。1915年以降労働市場がひっ迫するにつれて、労働移動率が急上昇し、製造業の年平均労働移動率は100%を超えるようになった¹⁶⁵⁾。日本と同じく、労働力移動の重要な要因が労働力需要の増加及びそれに伴う労働力不足にあったのである。

移動する人に対する企業の高い評価

若い職工が組織間の移動を熟練、能力の向上過程と認識したとしても、移ったところで、受け入れ企業がその「渡り職工」を評価してくれなければ、採用の可能性は低くなり、それが職工の移動を制限したはずである。

しかし、経営側は「渡り職工」を忌避する態度を取らなかった。例えば、三菱長崎造船所では、「渡り職工」のもつ技能に対して高い評価を与えていた¹⁶⁶⁾。1907年に米NCR(ナショナル金銭登録機)社の労務管理者の記録によれば、熟練労働者が「幾人かの雇主に仕えてきたことは値打ちこそあれ、きずにはならない」とみており、むしろ、諸企業を転々することによって、「職業を学んでいる」と評価していた。企業はこの種の移動の行為を是認していた¹⁶⁷⁾。このような転職組への企業の評価には、前述したように、労働力市場が逼迫し、労働力の供給不足が深刻であった状況であったことの影響もあるとみられる。

より高い賃金をもとめて

この時期、労働者の移動のもう一つの要因は賃金であり、これも日米両方に当てはまる。企業、産業、地域によって、賃金の差がかなりあって、既存の職場での賃金水準の低さに不満をもつ人は労働力不足で一般的に賃金が上昇する中で他所でより高い賃金が得られることを見込んで、転職を図る場合が多かった。

まず、アメリカではより高い賃金を求めて多くの工場労働者は頻繁に職場間を移動したとされる¹⁶⁸⁾。シカゴと近隣地域の例で、造船労働者が地域内の造船所間を多く移動した重要な理由は相対的に高い賃金を払う造船所があったことであった¹⁶⁹⁾。シンシナティの金属加工6社についての1918年調査によれば、労働者の自発的辞職の最も重要な理由は、既存職場での賃金水準に対する不満であった。離職した職工の4分の1が賃金のため、転職したと答えている(表20)。熟練工の移動率が不熟練工のそれより低かったことは相対的に賃金が高かったためであることが知られる¹⁷⁰⁾。

日本の場合も、当時、種々の賃金格差が大幅

表 20 シンシナティ金属加工 6 社の労働者辞職理由

(単位: 名、%)

理由	該当労働者数	構成比
賃金 (賃金水準等への不満)	2,001	24.6
よりよい仕事の獲得、あるいは元の仕事への復帰	984	12.1
作業特性・条件 (難易度、労働密度、清潔度、湿気など)	410	5.0
不満	674	8.3
単調さ	218	2.7
病気など	461	5.7
地域を離れたい願望	453	5.6
学校への復学	131	1.6
他の諸理由	58	0.7
軍隊入隊	737	9.1
不明	2,013	24.7
(合計)	8,140	100.0

出所: Brissenden (1919), p.45.

であり、この賃金の格差を理由に、より高い賃金をもらうために、職場を変える労働者が極めて多かった。熟練工については、熟練労働力不足のため、多少職工の経験ある者の需要が強く、また物価高による生活苦の中で、より高い賃金、ないし賃金収入をもとめて熟練工は移動していた¹⁷¹⁾。職人も移動による賃金上昇を図った。不規則的な閑散からくる収入減があったり、前借給料支払いの遅延などに対応して、より高い給料を得るために、比較的「腕」のある職人は職場を変えた¹⁷²⁾。より高い賃金をもとめて職人達が移動することはすでに江戸時代からみられたことであり、日本の幕藩体制下でも職人達が僅かの給銀の差を求め移動する例が頻繁に見られた¹⁷³⁾。

一般職工も賃金に極めて鋭敏であり、労働移動が一般的だった頃、賃金が労働条件としては殆ど唯一絶対の重要さをもっていた。当時、職工の賃金において工場間に相当の開きがあったため、それが職工の移動を誘発し、賃金の上昇の機会を狙って渡る、職人的な気風が一般的になっていた。「賃金の多き処へのみ逃げ去んと欲」したとされ¹⁷⁴⁾、「事業繁忙職工の欠乏を告ぐる場合には単に僅少の給料の差違により軽々しく他工場に行き事業の閑なるに及んで又大工

場に移る等工場の間を転々する者多」かった¹⁷⁵⁾。製糸業においても、工女不足の中、工女達は賃金の高さを求めて移動した。より優れた能力の女性繰糸労働者はより高い賃金を提示しうる工場に移動し、長野の製糸労働者は、しばしば賃金水準がより高い工場へ移動していた¹⁷⁶⁾。

実際に、工場から工場へ渡り歩くことによって、職工の賃金が上昇し、移動が賃金引き上げの機会となったが¹⁷⁷⁾、より高い賃金をもらえるところに移ることができたのは、企業の賃金が中途採用者に不利でないように設定されたからである。例えば、当時の企業は、熟練や一般経験に基づき賃金水準を設定し、新規採用した職工には、短い試用期間に数種の仕事を与えてその経験と技能に応じて賃金を定めるなど中途採用者が待遇上で不利益を受けることはなかったとされる¹⁷⁸⁾。

労働条件の不満から

日米共に、移動する労働者は、元の職場に何らかの不満が強かった人達であった。特に、劣悪な労働条件に対する不満がある労働者の中で、よりよい労働条件を求めて移動していった。

当時のアメリカでは、大多数の雇い主は労働者を子供か役畜のようにみなして、それ相応に

扱っていた。いわば「駆り立て」方式に働かせ、労働条件が劣悪な場合が多かった。労働時間が長く、夜間作業、休日作業をさせる職場も珍しくなかった。産業によっては、作業環境が厳しく、たとえば、高熱、有毒な物質、有害な臭い、湿気の中で強度の労働を余儀なくされた¹⁷⁹⁾。

こうした労働条件の厳しさに不満を抱いていた労働者は他の職場に移った¹⁸⁰⁾。自動車工場が多く集積していたデトロイトの例で、労働者の移動率が高かった理由は、労働条件が極めて悪かったためであったとされる¹⁸¹⁾。前掲の表20でみるように、シンシナティの離職者の中では、労働条件についてのいろいろな不満が離職の重要な理由であった。

仕事及び職場の性格による作業の単調さの度合い、作業上の予想外や未知の要素の度合い、作業内容を自主的に決められる度合いなどで差があり、作業の性格への不満も移動の要因になった¹⁸²⁾。経営者との関係に対する不満も労働者の移動の要因になった¹⁸³⁾。

既存職場の労働条件への不満の上で、労働条件のよいところがあった場合、つまり、よりよい職場という選択肢が見えてきたとき、労働者は元の職場を離れ、新たな職場に移動した。従って、労働条件は当時のアメリカ労働者の移動のプッシュ要因でもあり、プル要因でもあった。

特に、熟練度が高い労働者、つまり、熟練工の場合はプル要因が強く働き、不熟練工の場合はプッシュ要因が強く働いた。例えば、労働者の熟練が高まるにつれて、辞職の中でよりいい機会を見つけての辞職する比率が高く、ミルウォーキとシカゴの金属加工工場の例では、熟練度は、よりよい就業機会の発見による辞職と正の関係にあった¹⁸⁴⁾。

日本においても労働条件についての不満は労働者移動の重要な要因であった。劣悪な労働条件のもとで、労働者の資本への抵抗は移動という形態をとり、労働条件に不満がある場合に移動する姿勢をとったのが「渡り職工」であった¹⁸⁵⁾。よって、必要な労働条件が労働市場内の移動を高率なものにする¹⁸⁶⁾要因であったのである。

産業別に、まず、重工業労働者は、入職後労働

の内容や待遇に不満を持ち、他部門に転職していく者が少なくなかった¹⁸⁷⁾。製糸業では、「誘拐的」手段によって、貧農の子女を労働力化し、集められた女工は劣悪な労使関係と労働条件の現実に直面して、苦痛を感じ、労働意欲を失い移動・逃亡するものが少なくなかった¹⁸⁸⁾。鉱業では、坑内の労働条件が劣悪であり、労働が過重過酷であったのが主因となり、坑夫の逃亡が頻繁であり、その移動率が他産業のそれに比べて高かった¹⁸⁹⁾。飯場に収容された労働者の状態が劣悪であって、それだけに移動も頻繁であった¹⁹⁰⁾。熟練坑夫までも労働条件や労使関係に対する不満がある場合が少なからず、不満への反抗を頻々とした移動という形で表現した¹⁹¹⁾。

加えて、現場での労働者間の関係で不満をもったケースがあり、それも労働者の移動を促した。例えば、親方的熟練者、ボスの「組長」・「伍長」の絶大な権限が労働者を個別企業から離反せしめ、激しい移動の中に、彼らをかりたてる原因になった。町工場においては職人の仲間同志における不和による人の移動が激しかった。紡績工場で、女工の作業は請負制であったから、新入女工が古参の女工のもとに見習として入ってくることは、古参女工にとって能率と製品の質に影響するマイナスの要因であった。よって、新入女工の手をとって作業を教えるようなことはほとんど行わず、それが新入女工を不安に陥れ、移動の要因となった¹⁹²⁾。

参考文献

(1) 日本語

大内兵衛、土屋喬雄編(1964)『明治前期財政経済史料集成(第18巻)』、明治文献資料刊行会。

S.M. ジャコービ(1989)『雇用官僚制-アメリカの内部労働市場と“良い仕事”の生成史』北海道大学図書刊行会。

浅井淳(1941)『日本石炭読本』古今書院。

新井源水(1930)『東京石川島造船所五十年史』。

石井寛治(1972)『日本蚕糸業史分析』東京大学出版会。

石川島重工業株式会社社史編纂委員会編(1961)『石川島重工業株式会社108年史』。

市原博(1997)『炭鉱の労働社会史-日本の伝統的労働

- 働・社会秩序と管理』多賀出版。
- 牛山才治郎 (1893) 『日本之製糸業』有隣堂。
- 江口善次、日高八十士編 (1937) 『信濃蚕糸業史 (下巻)』、大日本蚕糸会信濃支会。
- 榎一江 (2008) 『近代製糸業の雇用と経営』吉川弘文館。
- 遠藤正男 (1942) 『九州経済史研究』日本評論社。
- 遠藤正男 (1956) 『日本歴史新書 22 職人の歴史 - その生活と技術 -』至文堂。
- 遠藤元男 (1985) 『日本職人史の研究Ⅳ 職人と生活文化』雄山閣。
- 大河内一男 (1959) 「日本の労使関係の特質とその変遷」『日本労働協会雑誌』(日本労働協会) 創刊号。
- 大河内一男 (1963) 「日本の労使関係の原型 - 第一次戦後の「工場委員会」をめぐって -」(有泉享編『日本労使関係の研究』東京大学出版会)。
- 大山敷太郎 (1955) 「我が国鉱業 [石炭] における親方制度の解体過程 - 「我が国鉱業労働における封建性と親方制度」補論その三」『立命館経済学』第 4 巻第 3 号、8 月。
- 大山敷太郎 (1964) 『鉱業労働と親方制度 - 「日本労働関係論」鉱業編 -』有斐閣。
- 桂泉 (1924) 「本邦製糸業労働事情 (2)」『社会政策時報』第 41 号。
- ガットマン (1986) 『金ぴか時代のアメリカ』平凡社 (Gutman, Herbert (1976). *Work, Culture, and Society in Industrializing America*. Alfred A Knopf)。
- 木内誉治 (1936) 「機械工業に於ける小規模工場の実相」『社会政策時報』第 188 号。
- 絹川太一 (1937) 『本邦綿糸紡績史 第 4 巻』日本綿業倶楽部。
- 草間時光 (1924) 「本邦印刷工業労働事情 (二)」『社会政策時報』第 54 号。
- 島田晴雄 (1968) 「年功制の史的形成について - 戦前八幡製鉄所の事例研究 -」『三田学会雑誌』第 61 巻第 3 号、4 月。
- 菅山真次 (2011) 『「就社」社会の誕生 - ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会。
- 鈴木文治 (1931) 『労働運動二十年』一元社。
- 隅谷三喜男 (1960) 「賃労働史研究の展望 - 明治前期を中心に -」(明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶ノ水書房)。
- 隅谷三喜男 (1964) 『日本の労働問題』東京大学出版会。
- 隅谷三喜男 (1966) 『日本労働運動史』有信堂。
- 隅谷三喜男 (1968) 『日本石炭産業分析』岩波書店。
- 隅谷三喜男 (1970a) 『日本職業訓練発展史《上》 - 先進技術土着化の過程 -』日本労働協会。
- 隅谷三喜男 (1970b) 『日本職業訓練発展史《下》 - 日本的養成制度の形成 -』日本労働協会。
- 隅谷三喜男 (1976) 『日本賃労働の史的研究』御茶の水書房。
- 隅谷三喜男、小林謙一、兵藤剣 (1967) 『日本資本主義と労働問題』東京大学出版会。
- 清家正 (1944) 『産業人の公的錬成』河出書房。
- 大日本綿糸紡績同業連合会 (1898) 『紡績職工事情調査概要報告書』。
- 武田晴人 (1987) 『日本産銅業史』東京大学出版会。
- ダニエル・ネルスン (1978) 『20 世紀新工場制度の成立 - 現代労務管理確立史論』広文社 (Nelson, Daniel (1975). *Managers and Workers-Origins of the New Factory System in the United States 1880-1920*, University of Wisconsin Press)。
- 津田真澄 (1968) 『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房。
- 土井徹平 (2022) 「北海道石狩炭田における労働市場の形成と変容 - 1900 年代から 1910 年代を中心として -」『社会経済史学』第 88 巻第 1 号。『東京経済雑誌』1892 年 8 月 27 日号。
- 東條由紀彦 (1990) 『製糸同盟の女工登録制度 - 日本近代の変容と女工の「人格」』東京大学出版会。
- 中林真幸 (2003) 『近代資本主義の組織 - 製糸業の発展における取引の統治と生産の構造』東京大学出版会。
- 西成田豊 (1988) 『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会。
- 農商務省商工局 (1903a) 『生糸職工事情』。
- 農商務省商工局 (1903b) 『綿糸紡績職工事情』。
- 農商務省商工局 (1903c) 『鉄工事情』(『職工事情』(生活者版) 第 1 巻)。
- 間宏 (1964) 『日本労務管理史研究: 経営家族主義の形成と展開』ダイヤモンド社。
- 馬場克三 (1957) 『個別資本と経営技術 - 経営学の方法及び労務の根本問題』有斐閣。
- 兵藤剣 (1966) (1967) 「鉄工組合の成立とその崩壊 - 日清戦争後における重工業の労使関係 -」(1)・(2)・

- (3) 『経済学論集』第31巻第4号、第32巻第2号・3号。
- 兵藤剣 (1971) 『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。
- 藤田若雄 (1963) 『日本労働協約論』東京大学出版会。
- 藤林敬三 (1960) 「明治20年代におけるわが紡績業の移動現象について」(明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶ノ水書房)。
- 三菱合資会社 (1914) 『労働者取扱方二関スル調査報告書』第1部第1巻。
- 森口千晶 (2013) 「日本型人事管理モデルと高度成長」『日本労働研究雑誌』(日本労働協会雑誌) No. 634。
- 横山源之助 (1899) 『日本之下層社会』教文館。
- レヴィーン、S.B. (1964) 「戦後日本における労働市場、賃金構造、団体交渉」『日本労働協会雑誌』(日本労働協会) No.59。
- 渡部徹 (1942) 「明治三、四十年代における労働者の移動について」『歴史と生活』第5巻第2号。
- 渡部徹 (1960) 「明治初期の労働力市場形成をめぐる」(明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶ノ水書房)。

(2) 英語

- Brissenden, Paul F. (1919). "Labor Turnover in the SAN FRANCISCO BAY Region," *Monthly Labor Review*, Vol.8, No.2.
- Brissenden, Paul F. (1920). "The Measurement of Labor Mobility," *Journal of Political Economy*, Vol.28 No.6.
- Brissenden, Paul. F. and Frankel, E. (1920). "Mobility of Labor in American Industry," *Monthly Labor Review*, Vol.28, No.6.
- Brissenden, Paul. F. and Frankel, E. (1922). *Labor Turnover in Industry: A Statistical Analysis*. Mac-Millan Company.
- Chokki, T. (1979). "Labor Management in the Cotton Spinning Industry," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.
- Daito, E. (1979). "Management and Labor: The Evolution of Employer-Employee Relations in the Course of Industrial Development," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.
- Emmet, Boris (1919). "Labor Turnover in Cleveland and Detroit," *Monthly Labor Review*, Vol.8, No.1
- Evans, Robert Jr. (1970). "Evolution of the Japanese System of Employer-Employee Relations, 1868-1945," *Business History Review*, Vol. 44, No.1.
- Fowell, Ernest (1901). "The Protection of Labour in Japan," *Economic Journal*, Vol.11 No.41.
- Frankel, Emil(1919). "Labor Turnover in Chicago," *Monthly Labor Review*, Vol.9 No.3.
- Gordon, Andrew (1985). *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1983-1955*, Harvard University Press.
- Hazama, Hiroshi and Kaminski, Jacqueline (1979). "Japanese Labor-Management Relations and Uno Riemon," *Journal of Japanese Studies*, Vol.5, No.1.
- Jacoby, M. Sanford and Sharma, Sunil (1992). "Employment Duration and Industrial Labor Mobility in the United States 1880-1980," *Journal of Economic History*, Vol.52, No.1.
- Kelly, Roy Willmarth (1918). *Hiring the Worker*, The Engineering Magazine.
- Kirk, William F. (1919). "Labor Turnover in Milwaukee," *Monthly Labor Review*, Vol.9, No.6.
- Levine, Solomon B. (1965). "Labor Market and Collective Bargaining in Japan," in Lockwood William W. ed.. *The State and Economic in Japan: Essays in the Political Economy of Growth*, Princeton University Press.
- Littler, Craig R. (1982). *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies—A Comparative Study of the Transformation of Work Organization in Britain, Japan and the USA*, Heinemann Educational Books Ltd..
- Moriguchi, Chiaki (2000). "The Evolution of Employment Relations in U.S. and Japanese Manufacturing Firms, 1900-1960: A Comparative Historical and Institutional Analysis," *NBER Working Paper* 7039.
- Ozanne, R. (1979). "United States Labor-Management Relations, 1860-1930," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.
- Slichter, Sumner H. and Commons, John R. (1919). *The Turnover of Factory Labor*, D. Appleton and

Company.

Taira, Koji (1970). *Economic Development and the Labor Market in Japan*, Columbia University Press.

Thernstrom, Stephan (1973). *The Other Bostonians: Poverty and Progress in the American Metropolis, 1880-1970*. Harvard University Press.

Tsuda, M. (1979). "The Formation and Characteristics of the Work Group in Japan," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.

Yoshino, M. Y. (1968). *Japan's Managerial System: Tradition and Innovation*. MIT Press.

注

- 1) Yoshino(1968),p.71;Taira(1970),p.109。
- 2) 隅谷 (1964)、17、89 頁 ; 大河内 (1959)、4 頁 ; 渡部 (1960)、144 頁 ; レヴィーン (1964)、6 頁 ; Levin e(1965),p.642;Moriguchi(2000),p.9; 藤田 (1963)、31 頁。
- 3) 間 (1964)、32 頁 ; 大河内 (1959)、5 頁 ; 隅谷 (1964)、22 頁。
- 4) 隅谷 (1966)、13 頁 ; Gordon(1985),pp.87-89,137。
- 5) 津田 (1968)、7 頁。
- 6) 隅谷 (1964)、17 頁 ; 遠藤 (1942)、245 頁。例えば、新潟の例では、師匠に弟子として入門してから、「わずか 2 年、3 年を経過し、その業の大略を知りうるものあれば、これを以て足りるとし、あるいは独立を望み、あるいはひそかに他国に脱走」することを企る状況であったとされる (渡部 (1960)、108-109 頁)。
- 7) 兵藤 (1971); 菅山 (2011)、27 頁。
- 8) 隅谷 (1976)、50-51 頁 ; Chokki(1979),p.158。
- 9) 隅谷 (1976)、65 頁 ; 兵藤 (1971)、300、303 頁 ; Taira (1970), p.153。
- 10) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、168-169 頁。
- 11) 兵藤 (1971)、128、232、428 頁。
- 12) Chokki(1979),p.158。
- 13) 森口 (2013)、56 頁 ; Moriguchi(2000),p.10。
- 14) 兵藤 (1966)(1967); 島田 (1968)、50 頁 ; 大河内 (1959)、5 頁 ; 津田 (1968)、7 頁 ; Moriguchi (2000), p.10。
- 15) 隅谷 (1966)、13 頁 ; 森口 (2013)、56 頁。
- 16) 隅谷 (1976)、53 頁 ; Taira(1970), p.153; Moriguchi (2000),p.9; Fowell(1901),p.110。
- 17) 間 (1964)、453 頁 ; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、55 頁 ; Hazama and Kaminski(1979),p.87 ; Taira (1970), p.153。
- 18) 隅谷 (1964)、50、56-57 頁 ; 津田 (1968)、3-4 頁 ; レヴィーン (1964)、6 頁。
- 19) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、94 頁 ; 隅谷 (1964)、45 頁 ; Yoshino(1968), p.70; 津田 (1968)、3 頁 ; 西成田 (1988)、17 頁 ; 大日本綿糸紡績同業連合会 (1898)、14 頁。
- 20) 遠藤 (1942)、212 頁 ; 隅谷 (1976)、100 頁 ; Yoshino(1968),p.70。
- 21) Taira(1970), p.109。
- 22) Yoshino(1968),p.73;Littler(1982),p.148。
- 23) 渡部 (1960)、149、154、170 頁。
- 24) 隅谷 (1970b)、142-143 頁 ; 兵藤 (1971)、302-303 頁。
- 25) 間 (1964)、452 頁 ; 島田 (1968)、52 頁。
- 26) Taira(1970), p.109。
- 27) 農商務省商務局 (1903b)、131 頁。
- 28) 隅谷 (1970b)、118 頁。
- 29) 隅谷 (1970b)、142 頁 ; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、79 頁。
- 30) 間 (1964)、73 頁 ; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、81 頁。
- 31) 渡部 (1960)、126、156、157 頁。
- 32) 絹川 (1937)、184、457 頁 ; 農商務省商務局 (1903b)、65 頁。
- 33) 絹川 (1937)、457 頁。
- 34) 農商務省商務局 (1903b)、65-66、70 頁。大阪の一部の紹介人は、職工争奪を所業とする「悪漢」であって、彼らは「組」と称する団体を作り、詐欺的行為で工女の紹介を行い、この団体の「首領」は著名な賭博の親分であった。この紹介人は、工女を甲工場に紹介し、数日すると乙工場に紹介し、さらに丙工場に紹介して手数料をもらったり、あるいは、当初より若干の工女を餅として、この工女を導いて工場を転々させて利益獲得を図ったとされる (農商務省商務局 (1903b)、71 頁)。
- 35) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、97 頁 ; 藤田 (1963)、75 頁 ; 渡部 (1960)、155-158 頁。
- 36) 農商務省商務局 (1903b)、53 頁 ; 隅谷 (1976)、52 頁 ; 渡部 (1960)、145 頁。
- 37) 渡部 (1960)、144 頁。

- 38) 隅谷 (1970a)、126、197 頁 ; 渡部 (1960)、142-143 頁 ; 藤林 (1960); 絹川 (1937)、184、456 頁。
- 39) 絹川 (1937)、185 頁。
- 40) 農商務省 (1903b)、70 頁。
- 41) 絹川 (1937)、184、186 頁 ; 渡部 (1960)、155-157 頁。
- 42) 藤田 (1963)、75 頁。
- 43) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、82 頁。
- 44) 牛山 (1893)、34 頁 ; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、46、189 頁 ; 渡部 (1960)、164-165 頁。
- 45) 農商務省商務局 (1903b)、70 頁。
- 46) 農商務省商工局 (1903b)、66 頁 ; 隅谷 (1976)、51-52 頁 ; Taira(1970),p.156。
- 47) 絹川 (1937)、458 頁 ; 渡部 (1960)、162、168-169 頁。
- 48) 農商務省商工局 (1903b)、47 頁 ; Taira(1970), p.156; Yoshino(1968),p.73。
- 49) 横山 (1899)、230 頁。
- 50) 農商務省商工局 (1903b)、90-91 頁。
- 51) Yoshino(1968),p.72; Evans(1970),p.114。
- 52) Taira(1970),p.216。
- 53) 農商務省商工局 (1903a)、146 頁 ; 農商務省商工局 (1903b)、90-91 頁。
- 54) Hazama and Kaminski(1979),p.87。
- 55) 隅谷 (1966)、10 頁 ; 隅谷 (1971)、117 頁 ; 西成田 (1988)、17 頁。当時、女性労働力が最も多かったのが製糸業で、その次に織物業、紡績業、煙草業の順であった (榎 (2008)、10-11 頁)。
- 56) 石井 (1972); 榎 (2008)、16 頁。
- 57) 農商務省商務局 (1903a)、131 頁。
- 58) 隅谷 (1970a)、114 頁 ; 東條 (1990)、137-138 頁。
- 59) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、92 頁。 .
- 60) 隅谷 (1970a)、114 頁。
- 61) 隅谷 (1970a)、110 頁。
- 62) 東條 (1990)、65 頁。
- 63) 江口、日高編 (1937)、1,157 頁 ; 東條 (1990)、55 頁。
- 64) 東條 (1990)、66、132 頁。製糸工女の移動には、本人自身だけでなく、「家」がからんでおり、「家」が就業先を変えようとする際、娘に「頼む」という形をとる例が数多く見られ、年期契約更新期に移動する際も基本的には「家」の意思によるものが多かったとされる。ただし、女工本人の意思が起因となって「家」の意思としての移動が行われたというケースも少なからず出現し、本人の意思のみによって移動し、その行き先を家族も知らないというケースもあった (東條 (1990)、67-68 頁)。
- 65) 農商務省商務局 (1903b)、140 頁。
- 66) 中林 (2003)、291 頁。
- 67) 東京地方職業紹介事務局 (1925)、30 頁。
- 68) 隅谷 (1970b)、127、128 頁 ; 渡部 (1960)、126 頁 ; 中林 (2003)、289 頁。
- 69) 桂 (1924)、78 頁。
- 70) 中林 (2003)、293 頁。
- 71) 榎 (2008)、16 頁 ; 中林 (2003)、292 頁。ただ、長野の北信地方で、一部の製糸家は 3 年か、5 年の雇用契約を結ぶ例もあり、長野以外の地域では、3 ~ 5 年を雇用契約の通例とする場合も多いとされる (農商務省商工局 (1903a)、140 頁 ; 榎 (2008)、16 頁)。
- 72) 兵藤 (1971)、128 頁 ; Taira(1970),p.109; Moriguchi(2000),p.9。
- 73) 渡部 (1960)、106 頁 ; 隅谷 (1970a)、100 頁。
- 74) 新井 (1930) ; 石川島重工業株式会社編纂委員会編 (1961)、326 頁 ; 隅谷 (1970b)、82 頁。
- 75) 三菱合資会社 (1914)、58 頁 ; 藤田 (1963)、29 頁。
- 76) 兵藤 (1971)、307 頁。
- 77) 間 (1964)、453 頁。
- 78) 藤田 (1963)、31 頁。
- 79) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、168 頁 ; 隅谷 (1970b)、17-18、80 頁 ; 農商務省商工局 (1903c)、9 頁。
- 80) 隅谷 (1976)、51 頁。
- 81) 遠藤 (1942)、240 頁 ; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、40 頁 ; 隅谷 (1964)、174 頁 ; Taira(1970), p.110。
- 82) Fowell(1901),p.114。
- 83) Evans(1970),p.116。
- 84) 鈴木 (1931); 大河内 (1959)、5 頁。
- 85) 島田 (1968)、45 頁 ; 隅谷 (1970a)、180 頁 ; 大河内 (1959)、5 頁。
- 86) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、168 頁 ; 渡部 (1960)、162 頁。職工争奪の事例の多くは職工自身の「自動的」行為で、繊維産業の工女のように誘拐脅迫による移動とは異なった (農商務省商工局 (1903c)、7 頁)。
- 87) Levine(1965); Taira(1970), p.158; 大河内 (1959)、4 頁。

- 88) 農商務省商工局(1903c)、7、10頁。
- 89) Yoshino(1968),p.71。
- 90) 島田(1968)、45頁;Taira(1970),p.159。
- 91) 隅谷(1970b)、48頁。
- 92) 藤田(1963)、35頁。
- 93) 菅山(2011)、89頁。
- 94) 菅山(2011)、1章。
- 95) 土井(2022)、4頁;武田(1987)、184頁。この渡り坑夫の中には、組織のまとめ役をする人までいた。たとえば、幕末から明治初期にかけて頭領として名声を博していた渡辺弥右衛門は、短くて数カ月、長くて5、6年といった間隔で筑豊の多くの炭鉱を移動しながら頭領として働いた(市原(1997)、18頁)。
- 96) 武田(1987)、159-160頁。渡り坑夫は、その流動性から勤続年数が短かった(土井(2022)、4頁)。
- 97) 浅井(1941)、382頁;馬場(1957)、180頁;遠藤(1960)、77頁;隅谷(1968)、319頁。
- 98) 大山(1964)、48頁;武田(1987)、163頁。坑夫が逃走すれば、他からの「誘拐」を繰り返し、「喧嘩の強い募集屋が現れて、下宿屋や納屋等に手をつけて、直轄坑夫や請負坑夫を引出しにき」、駅に待って伏せて募集屋と乱闘を演じたこともあった。各請負人仲間でも、人夫の争奪が行われ、坑夫争奪が日常茶判事であったとされる(大山(1964)、49頁)。
- 99) 武田(1987)、160、163、167頁;土井(2022)、3頁。
- 100) 大山(1964)、38頁。
- 101) 市原(1997)、26、40頁。
- 102) 市原(1997)、88頁。
- 103) 大山(1955c)、48頁。
- 104) ネルスン(1978)、171頁。
- 105) ジャコービ(1989)、62頁。
- 106) Jacoby and Sharma(1992),p.175。
- 107) Thernstrom(1973),pp.222-23。米製造業の発祥地であるマサチューセッツ州、特にボストン地域の人口は、1880年代に緩やかに増加し、1880年の362,839名から90年に448,477名になったが、当時のボストンに出入した人口数は150万名にも上った(Jacoby and Sharma(1992),p.175)。
- 108) Jacoby and Sharma(1992),pp.170、176。
- 109) Jacoby and Sharma(1992),p.175。
- 110) Slichter and Commons(1919),p.32。
- 111) Moriguchi(2000),p.8。
- 112) Brissenden and Frankel(1920),p.55。
- 113) ジャコービ(1989)、59、63、151頁;Moriguchi(2000),pp.8、13、16。
- 114) Slichter and Commons(1919),p.18。
- 115) Slichter and Commons(1919),pp.20-22。
- 116) ジャコービ(1989)、44頁。
- 117) ガットマン(1986)、46頁。
- 118) Moriguchi(2000),p.8。
- 119) Slichter and Commons(1919),p.186。
- 120) Jacoby(1982),pp.103-110;Wright(1996),pp.7-8;Commons and Andrews(1936),p.505;Moriguchi(2000),p.9。
- 121) 菅山(2011)、27頁;Moriguchi(2000),p.11。
- 122) 移動形態の中で、産業の景気変動に最も敏感であったのはレイオフであったといわれる(Brissenden and Frankel(1920),pp.48-49)。
- 123) Slichter and Commons(1919),p.86。スリクタなどによれば、熟練労働者だけでなく、不熟練労働者をも含めて、辞職がレイオフより重要な離職形態であった(Slichter and Commons(1919),pp.58、86)。
- 124) Emmet(1919),p.20。
- 125) Frankel(1919),p.49。
- 126) Kirk(1919),p.58;Kelly(1918),pp.6-7。
- 127) Emmet(1918),p.3。
- 128) Brissenden(1920),p.452。
- 129) ジャコービ(1989)、28、48頁。
- 130) Kelly(1918),p.8。
- 131) Slichter and Commons(1919),p.34;ネルスン(1978)、170-171頁;ジャコービ(1989)、151、153頁。
- 132) Emmet(1918),p.1。
- 133) ジャコービ(1989)、61頁。
- 134) 隅谷(1970a)、180頁;隅谷(1970b)、212頁;津田(1968)、33頁;遠藤(1956)、91-92頁;Yonshino(1968),p.66。実際に、明治期、こうした遍歴を経て、町工場の親方になるケースが多かった。例えば、明治時代、東京で町工場の親方になった人は、大阪へ下って飯の食える仕事を習い、その後、京坂地方の町工場でたたかれて「仕事を金にする」「数々の場数をふみ、度胸をつけ、呉にいつ

- て胸の磨きをかけて、職人仲間で大きな顔ができる」ようになり、東京の町工場で親方になれたとされる(清家(1944);津田(1968)、7頁)。
- 135) 木内(1936)、147頁。
- 136) Taira(1970), p.110 隅谷(1976)、84頁。
- 137) 草間(1924)、99-100頁。
- 138) 兵藤(1971)、106頁;Evans(1970),p.116;津田(1968)、33頁;武田(1987)、160頁。
- 139) 市原(1997)、18頁。
- 140) 兵藤(1971);菅山(2011)、27頁。
- 141) 遠藤(1985)、61頁。
- 142) 間(1964)、25頁;遠藤(1956)、91-92頁;遠藤(1985)、61頁。
- 143) 横山(1899);遠藤(1956)、34、222頁;遠藤(1985)、84-85頁。
- 144) 隅谷(1970a)、82頁;遠藤(1985)、151頁。
- 145) 農商務省商工局(1903c);遠藤(1985)、41、151頁。
- 146) 『東京経済雑誌』1892年8月27日号;農商務省商工局(1903c);遠藤(1956)、216頁。
- 147) 隅谷(1970a)、84頁;隅谷(1971)、40-41頁。
- 148) 大河内(1959)、8頁。
- 149) ジャコービ(1989)、61頁。
- 150) 隅谷(1970b)、61頁;渡部(1960)、106頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、39頁。
- 151) Daito(1979),p.17;隅谷(1960)、21頁;隅谷(1970a)、179頁;隅谷(1970b)、80頁;隅谷(1976)、50頁;三菱合資会社(1914);藤田(1963)、29頁。
- 152) 隅谷、小林、兵藤(1967)、39頁;隅谷(1966)、11、49頁;隅谷(1970b)、61頁。
- 153) 隅谷(1964)、187頁;隅谷編(1959)、25頁;西成田(1988)、145頁。
- 154) 津田(1968)、34頁;渡部(1960)、158頁。
- 155) 渡部(1960)、106、165頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、36、55頁;隅谷(1976)、52頁。
- 156) 隅谷、小林、兵藤(1967)、36、46頁;隅谷(1966)、10頁;Taira(1970), p.108。ただ、鉱山の労働力不足は徳川時代よりのことで、明治以後も続いた(渡部(1960)、115頁)。
- 157) 隅谷(1966)、49頁;Tsuda(1979),p.35。
- 158) 隅谷、小林、兵藤(1967)、168頁。
- 159) 中林(2003)、289頁。
- 160) 横山(1899)、237頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、107頁。
- 161) レヴィーン(1964)、p.6;隅谷(1964)、274頁。
- 162) 隅谷(1970b)、80頁;武田(1987)、167頁。
- 163) Slichter and Commons(1919),pp.16, 33。
- 164) Jacoby(1983),pp.262-267;Emmet(1919),p.29。
- 165) Ozanne(1979),p.89;Moriguchi(2000),p.16;ジャコービ(2005)、134頁。
- 166) 兵藤(1971)、309頁。
- 167) ジャコービ(1989)、61頁。
- 168) Moriguchi(2000),p.8。
- 169) Frankel(1919),p.50。
- 170) Kirk(1919),p.60。
- 171) 隅谷(1970b)、82頁。
- 172) 木内(1936)、147頁。
- 173) 東條(1990)、422頁。
- 174) 大河内(1963)、5頁;隅谷(1970a)、180頁;大内、編(1964)、92頁;渡部(1960)、106、108、170頁。
- 175) 農商務省商工局(1903c)、12頁;隅谷(1964)、17、173頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、111頁。
- 176) 江口、日高編(1937)、1、157頁;中林(2003)、289、294頁。
- 177) 隅谷編(1959)、12頁;大河内(1959)、5頁。
- 178) 森口(2013)、56頁;Moriguchi(2000),p.10。
- 179) Brissenden(1920),p.38。
- 180) Frankel(1919),p.50;ジャコービ(1989)、28、48頁;Moriguchi(2000),p.8。
- 181) Kelly(1918),p.204。
- 182) Slichter and Commons(1919),p.188。
- 183) Slichter and Commons(1919),p.195。
- 184) Slichter and Commons(1919),pp.172-175。
- 185) 兵藤(1971)、134頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、55頁;Littler(1982),p.148。
- 186) 隅谷(1966)、49頁。
- 187) 兵藤(1971)、306頁。
- 188) 隅谷、小林、兵藤(1967)、96-97頁;榎(2008)、11頁。すでに、明治20年代より、紡績企業では、劣悪な環境による病気・傷病(肺病、各種職業病)という保健衛生問題による職工移動もある程度存在したとされる(渡部(1960)、173頁;Chokki(1979),p.158)。
- 189) 大山(1964)、48頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、48頁。
- 190) 隅谷(1960)、111;隅谷(1976)、108頁。

191) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、111 頁 ; 隅谷 (1964)、23 頁。

192) 大河内 (1959)、6 頁 ; 木内 (1936)、147 頁 ; 隅谷 (1970b)、112、214 頁。