

論文

## 日本工場法成立期における福利厚生

森田 慎二郎\*

**要旨：**本研究は、日本における福利厚生の形成過程に関する歴史研究であり、工場法制定が議論されつつあった明治30年代を取り扱う。特に福沢諭吉の福利厚生観と彼の門下生である荘田平五郎が同時期の他社に先駆けて三菱長崎造船所で形成した福利厚生制度に焦点をあてる（はじめに）。まず、先行研究を整理し研究方法を述べる（第II章）。次に、福沢諭吉の福利厚生観を検討し、労使調和を目指す温情主義的な発想の基底には、合理主義的な考え方が存在することを指摘した（第III章）。さらに、職工救護法に代表される長崎造船所の福利厚生制度についての事実を整理し、それらが前近代的な慣行を踏襲するものではなく、近代的な人事管理の一環として新たに導入されたものであることを明らかにした（第IV章）。以上の検討を踏まえて、福利厚生の目的として、単なる従業員の定着ではなく、労働力の保全と生産効率を重要視していたこと、その基本的な考え方は、温情主義だけでなく合理主義に基づいて行われており、それが福沢から荘田らの門下生に伝承された基本的な考え方であることを考察した（第V章）。これまでの先行研究が日本の福利厚生について、大正期以降に確立された終身雇用慣行と関連づける見方が強かったのに対して、雇用流動的な状況下にも通じる合理的な行動でありうることを示唆した（むすびにかえて）。

**キーワード：**福沢諭吉、荘田平五郎、温情主義、合理主義

### I. はじめに

本稿の目的は、工場法成立期、とりわけ明治30年代における企業内福利厚生の形成と特徴を明らかにすることにある。

日本の工場法は、1911(明治44)年に制定されたが、その沿革は、農商務省が内務省か

ら分離した1881(明治14)年にまで遡り、その制定に至る歴史的経緯は岡實(1917)に詳しい。同法の成立過程では、幼年者・女子の労働時間規制を中心に資本家側との調整に困難があったことが知られている。同法は一方で、業務上災害における扶助内容

\*東北文化学園大学医療福祉学部

## 日本工場法成立期における福利厚生

も規定しており、事業主が任意で行っていた福利厚生に対して、社会保障立法が公的な規制を行う始まりでもあった。

工場法が成立にいたる期間の中で、特に明治30年代(1897年から1906年)を取り上げるのは、本稿の着眼点とも関連しているが、以下の理由による。

まず第一に、福沢諭吉を機軸とした、福利厚生形成に関わる人間的・思想的な連関に着目する点である。福沢は、明治初期には啓蒙思想家として活躍したが、明治中期以降、慶応義塾大学の卒業生を実業界に輩出し、さらに日本が産業革命期に突入した1890年代には、時事新報誌上でビジネスに関連する数多くの論説を出した。その中で、後に具体的に検討するように、福利厚生積極的構築を示唆する論説を1897年1月に発表する。

第二に、三菱長崎造船所の福利厚生、特に荘田平五郎が支配人を勤めていた期間(1897年から1906年)のそれに着目する点である。慶応義塾に学び、三菱の中核で活躍した荘田は、三菱長崎造船所の経営の陣頭指揮をとることで、同所を短期間のうちに東洋一の造船所に成長させ、三菱の工業化への道を拓いた。それとともに、同時期の他社に先駆けて、職工救護法に代表される福利厚生制度を創設した。

以上のように、福利厚生をめぐるこの両者の関係は、福沢が思想家として準備し、荘田が最初の実践家として形をつくったとも言え、それが明治30年代の10年間に集約されていると考えられるからである。

さらに本稿の大きな問題意識は、なぜ日本では、同じ後発資本主義国であるドイツ

とは違い、社会保障立法以前にそれを代替する企業内福利厚生が急速に発展したのかという点にある。明治30年代初頭の福利厚生については、工場法制定に関連して農商務省が1901(明治34)年に調査した『工場ニ於ケル慈惠的施設ニ関スル調査』から全体状況を確認することができる。同時期、日本の産業は製糸・紡績などの軽工業が中心であり、福利厚生も主に女工を対象としたもので、見舞金程度の扶助規程は広がりつつも、補習教育や余暇、寄宿舎、強制貯蓄などがその中心であった。明治30年代、大企業の中では共済組合を設立し、業務上外の傷病補償や死亡補償などを整備するケースが増えてきた。明治43年には「是等の諸組合中其の組織結構のやや見る可きものは独り鐘紡共済組合及び三菱造船所救護基金あるのみ」(労働省1961,p6。引用の原典は森弘元『労働保険論』)と評される状態となった。鐘紡は女工中心であるが、三菱長崎造船所は男子職工を中心とする労務構成である点、大正期以降、産業の重工業化が急速に進む中で男子を対象とした福利厚生が一般化する発展過程における先行モデルと位置づけることもできる。

長崎造船所の福利厚生も、その中核となる職工救護法について1912(大正2)年に大きな改正が行われ、さらに大正期には大きく変貌していくことになるが、それは本考察には含めない。あくまでも、対象期間を荘田時代に限定し、荘田が何を考え、福利厚生を制度化したのかに焦点をあてていくこととする。

さらに、社会保障立法と福利厚生との相互関連性は重要なテーマであり、詳細な検

討を必要とするので、別稿に譲るものとする。

## Ⅱ. 先行研究の検討および研究方法

次に同時期の福利厚生についての代表的な先行研究を検討する。先にあげた農商務省調査に対する間(1990)の解題は、「慈恵的施設は、その名の示す通り、富者の貧者に対する施しとして行われたものであり、そこではまだ、後の恩情主義(引用者注: 間氏は、温情主義を恩情主義とも表現する)に基づく施策のように、その施しに対する対価としての使用者への忠誠心や、勤労意欲の向上は求められていなかった」と指摘する。

間(1964a)は、このような明治期の福利厚生を、「主従的な労使関係の下、お情け的な観念」に基づき、「女子を中心とした軽工業」で行われたものと総括する。それと対照的に、大正期は、重工業の発達により男子を対象とした総合的な福利厚生が一般化し、その基本的理念は、能率観念の流れもあったが、典型的には鐘紡の大家族主義でも知られる温情主義であった。この温情主義は、社内的には、報恩への期待が結び付けられるとともに、対外的には、社会政策と労働運動に対する「企業の防波堤的な役割」をもっていたと指摘する。間は、このような戦前の労務管理を「経営家族主義」と呼んだ。間(1964b)の第4章「重工業における労務管理の変遷」の中で、三菱長崎造船所の明治期の福利厚生制度に言及はされているが、詳細な情報には欠けている。

佐口(1977)は、先行する企業内共済制度の一つとして職工救護法に言及されてい

るのみで、社会保険制度史研究という議論の枠組みでは、他の福利厚生施策は検討の対象とはされていない。坂口(1985)も、工場法前夜に遡り労使双方の自主的な共済制度を検討するが、健康保険法成立史という枠組みの範囲内に限定される。

日本の福利厚生史を簡潔明瞭にサーベイした藤田(1988)の中には、職工救護法や出世積金の制度内容が的確に紹介されている。

以上の研究はいずれにしても、長崎造船所の福利厚生史の研究という点では、史料面での限界がある。荘田平五郎にまで踏み込んだ研究としては、西成田(1978~79)、西成田(1988)と中西(2003)がある。西成田の研究は、三菱長崎造船所の資本蓄積と労資関係をテーマとしており、日露戦争前後から1920年代までという長いレンジでとらえており、福利厚生も労働対策的側面が強調されている。中西の研究(全3巻)は、三菱長崎造船所の歴史を江戸時代まで遡り、詳細な史料検討に圧倒される。三菱の傘下に入った1884年から1903年までを扱った下巻が、荘田平五郎という存在について、最も教えられることの多かった先行研究であり、本稿第Ⅳ章でもいくつか参照することとなる。

本稿が、福利厚生史の歴史研究を福沢と荘田という2人に焦点をあてて行うという意味では、両者の第一次史料としての言説の収集が重要となる。

福沢諭吉については、全21巻の全集が編纂されており、ここに時事新報論説も時系列に収録されているので、これを基礎史料とすることができる。

一方、荘田は、福沢のような著述家ではなく、残された著作は、おそらく『工人訓話』（工友社、1912年）の分担執筆のみである。これは間宏編集解説（1970）で読めるが、趣旨は青年職工に対する修養談が中心である。したがって荘田の思想を知るには、彼の論説が掲載された明治期の雑誌にあたるなければならない。その全体をきれなくカバーすることは気の遠くなる作業となるが、現段階としては柴（1999）が有益である。

以上、先行研究の検討と可能な分析方法から、本稿で扱う課題は以下のような点である。

- ① 福沢は、1897年という現実の中で、どのような福利厚生を構想したのか（Ⅲ章）。
- ② 荘田は、どのような考え方で福利厚生制度を具現化していったのか（Ⅳ章）。
- ③ そのような福利厚生制度の特徴とその背景要因は何か（Ⅴ章）。
- ④ 以上のように、先行研究とは別の形で明治30年代の福利厚生像を描定できるとすると、その意義は何か（Ⅵ章）。

### Ⅲ. 福沢諭吉による福利厚生観の形成

福沢の慶応義塾は、本稿で取り上げる荘田平五郎（1875年三菱入社）を筆頭に、朝吹英二（1878年三菱入社、後に三井系に転進）、中上川彦次郎（1887年より山陽鉄道社長、1991年より三井に入り、武藤山治、藤原銀次郎など慶応義塾卒業生をスカウトし、三井財閥の改革と工業化進出を積極的に推進）など、この時期に活躍する産業界の人材を輩出した。

これら門下生にエールを送るかのよう

福沢は1893年に『実業論』を著す。この中で福沢は、日本の製造業の発達が、外国製品の輸入を防ぐとともに、国内製品の輸出を促している事実をデータで示している。特に紡績業については、①24時間操業 ②職工の器用さ ③低賃金 という強みによって、十分な国際競争力があると指摘している（『福沢諭吉全集第6巻』pp.172～177）。

この『実業論』には労使関係に関する記述は見られない。しかし日清戦争後の90年代後半には、日本でも労働問題が顕在化するとともに、工場法（当初の言い方は「職工条例」）制定が議論され始め、時代に鋭敏な福沢も、慶応義塾が発行する時事新報誌上に論説を発表することとなる。

福沢の福利厚生観を知る上で重要な論説が、1897（明治30）年1月20日時事新報論説「資本主と職工」である。

この中で福沢は、西洋諸国の資本家が職工をあたかも奴隷のように見て、「賃銀を安くして精一杯労働せしめ」、職工の方も、資本家の利害には「全く無頓着にして、ただ賃銀を貪るの一方」である。その果てに同盟罷工という「双方共に欲心丸出しを演ずる」ことになるのだという対立的な労使関係ととらえている。

それに対して日本はどうか。福沢は、まず日本の伝統的な地主と小作人の情誼的關係を「その優しさ加減は西洋人などの夢にも知らざる所なる可し」と評価し、近年多数の職工を雇用する工場・鉱山においても、事業そのものは西洋風であっても、その事業を行うものは日本人であり、「資本主と職工との関係も、地主と小作人との例に倣ふて実際に行われざるの理由はある可ら



ず」とする。

ここでは、「行われざるの理由はある可らず」、つまり、1897年当時の工場・鉱山で実際には行われていないが、今後その可能性はあるはずだという点が重要である。

福沢は、将来、日本でも「欲心丸出し」の労使関係が広がる可能性を否定してはいないが「尚ほ多少の歳月あるべきが故に、その間は自から固有の習慣に従い、内心深き処に欲を蔵め穩かに業を営むこと資本主の利益」であるのだが、「利を謀るに急にして、猶予なく眼前の十露盤（そろばん）に制せられて後日の利害を忘れ、自ら固有の習慣を破て欲心丸出しの端緒を開くことになる。これは、「資本主の不徳」を責めているのではなく、「自ら損するの不智を憐むのみ」と福沢は表現している。

さらに福沢は、「福利厚生のおすすめ」ともいうべき次のような記述を残している。

「病気の時に医薬を与ふるは勿論、衣服寢室等を清潔にして平素の衛生に注意し、又時間の暇には筆算等を授けて自から身だしなみを知らしむるなど心を用ふるときは、眼前の計算に於ては自から費用も多くして幾分か利益の配当を減ずるの結果はあらんなれども、事を急にして彼等を酷使し、平生の仕事を粗末にせらるるのみならず、自から種を蒔て同盟罷工などの騒動を惹起さしめ、平地に波瀾の其結果は、詰り賃銀の増加に終るものに比すれば、その損得自から明白なる可し」（以上、『福沢諭吉全集第15巻』 pp.581～584）

長く引用したのは、ここに福沢の福利厚生観が最もよく表現されており、ここに福沢門下生たちの思想的な源があると考え

からである。

これは、1897年1月という状況下、まさにこの年、日本で最初の労働組合が結成されるわけだが、そのことを予期していたかのようにタイムリーな提言である。荘田がこの論説を読んでいたら、労働者を奴隷のようにこき使い争議を引き起こす西洋の姿と、明治20年代に社会問題化した三菱高島炭鉱—そこは長崎造船所から船で1時間たらずの近距離にある—における労働者酷使の惨状を重ね合わせたかも知れない。

この論説に既に注目している間（1970）は、福沢を「労働を社会問題としての的確に把握した最初の人」と位置づけ、福沢が「西洋の欲心、日本の情誼」という伝統の相違に着目して、欲心丸出しの対立的な労使関係を予防するには伝統に立脚した温情主義的な福利厚生が有効と見ていること、さらにこの欧米・日本の対比図式が荘田にも継承されていることを指摘している。千種（1993）も同様に、労資関係の文脈でこの論説を見ている。

表層的にはこの指摘は納得できるとしても、本稿では、まず福沢が、ストライキ（同盟罷工）という特別事態の経済損失だけでなく、「平生の仕事を粗末にせらるる」ことも同時に問題視していることに注目したい。福利厚生欠如は、通常業務における低品質、つまり効率性の低下につながることを含めて経営合理性の視点を福沢が持っている点である。

さらに思想的な面で重要なことは、福利厚生欠如の基底にある「欲心丸出し」状態を、「徳」と「智」の対立軸の中で、不徳ではなく不智、つまり「智」の領域として

位置づけている点である。ここで我々は、福沢の著『文明論之概略』の「智徳」論を想起すべきだろう。福沢は、衣食、器械、法律といった文明の外形ではなく、「一国文明の有様は、その国民一般の智徳を見て知る可し」とし、さらに、日本では歴史的に「徳」は十分に発揮されたが、西洋との比較で足りないのは「智」であり、文明の進歩の中で、「徳」に対して「智」が優位となることを主張している。

智徳における公私の区分など、紙幅の関係で詳説は避けざるをえないが、この福沢の「智徳」論は、日本のロバート・オウエンとも言われる佐久間貞一と対比すると、その特質が明らかになるだろう。佐久間は、印刷会社秀英舎を経営し、時代に先駆けて8時間労働制を実験するとともに、大規模な徒弟教育、養老積立金、職工貯蓄補給規則、年金給与規則などの福利厚生を明治20年代にすでに実施していた。その思想的基礎は、当初は儒教、青年後はキリスト教にあり、その行動原理は利潤追求よりも道義を以って至上命題としたと評される（土屋1967）。彼は、「徳」をもって福利厚生を行ったオーナー経営者であり、大正期でいえば倉敷紡績の大原孫三郎に連なる系譜といえる。

佐久間＝大原ラインを人道主義の系譜と呼ぶならば、福沢＝荘田ラインはどのように呼べるだろうか。丸山真男(2001)の指摘をまつまでもなく、福沢という思想家が、一つの凝り固まった思想に「惑溺」することから最も遠い存在であったことに留意が必要だが、論ずる便宜上、名称をつけるとすると、確かに表面的には「温情主義」の

要素を含みつつも、より広い近代文明の論理の枠組みの中で、合理的かつプラグマチックな状況判断の帰結としての福利厚生という含意を見て取ることができるので、本稿ではそのような要素に対して「合理主義」という名称を使うこととする。福沢と荘田に代表される門下生を「温情主義的合理主義」の系譜ととらえることが本稿の基調となっている。

#### IV. 荘田平五郎による福利厚生制度の形成

荘田は、1875年三菱に入り、東京海上、明治生命、日本郵船などの設立に参画した三菱の経営幹部であり、ロンドンのロバート街を見て丸ビル街を着想したことで知られる。そして彼は、明治30年代の10年間、自ら長崎造船所の支配人を務めることとなった。

この荘田支配人時代を中心とする長崎造船所における福利厚生制度の形成および関連動向については、表1にまとめた。造船奨励法の追い風の下、荘田の着任した1897(明治30)年6月当時、長崎造船所は既に約3000名の職工を抱えており(彼の退任する1906年末には約9000名にまで増加する)、近代的労務管理の導入が不可避な状況になっていた。荘田がまず取り組んだのが、職工の個別管理台帳の作成であった。

「明治三十年十月二十五日始メテ各職履歴簿ノ作成アリテ本史編纂上大ノ参考資料トナレリ」(『長崎造船所労務史』第1編 p.9。同書は以下『労務史』と略記する)

それ以前の職工は、一部の基幹的職工を除けば、造船工事に必要な原材料としての「人工(にんく)」として量的に把握される

表1 三菱長崎造船所における福利厚生制度の形成過程（1890年～1911年）

年	時代背景	三菱長崎造船所および荘田平五郎の動向	職工数推移
1890	第1回帝国議会	工場規則（負傷手当規則を含む）の制定（明治23年7月）	1,254名
1891	中上川彦次郎、三井銀行に入行		1,576名
1892			1,468名
1893	商法会社編施行	三菱合資会社が設立され「三菱合資会社長崎造船所」と改称	1,212名
1894	日清戦争（8月。翌年4月講和）		1,450名
1895	この年、企業勃興はじまる	須磨丸竣工（4月。初の1000トン級船）	1,749名
1896	造船奨励法の制定	日本郵船常陸丸に造船奨励法最初の認可（12月）	2,607名
1897	福沢「資本主と職工」（1月） 労働組合期成会結成（7月）、鉄 工組合結成（12月）	荘田、長崎造船所支配人となる（明治30年6月） 三菱造船所病院を新築（明治30年10月） 職工救護法を制定（明治30年12月。翌年1月より施行）	2,948名
1898	日本鉄道ストライキ（2月） 佐久間貞一（秀英舎社長）死去	常陸丸竣工（明治31年8月。初の6000トン級船） 荘田、工場法案を諮問する農商務省高等会議に参加	3,517名
1899	条約改正実施（7月）	三菱工業予備学校の設立（明治32年10月） このころより、職工の勤儉預金利用が始まる。	3,519名
1900	帝国議会で工場法案制定建議 治安警察法	1日9時間制を同業他社同様10時間制に変更（明治33年4月） 見習職工制度を新設（明治33年6月）	3,694名
1901	八幡製鉄所操業開始（2月） 農商務省『慈恵的施設調査』	三菱工業予備学校、煉瓦造2階建ての校舎落成（明治34年3月） 荘田、造船所長のまま本社に戻る（明治34年5月）	4,706名
1902	日英同盟調印（1月）	出世積金規則の施行（明治35年10月）	5,007名
1903	農商務省『職工事情』完成	雨天休業の事で誤解が生じ職工ストライキ（明治36年5月）	5,351名
1904	日露戦争（2月。翌年9月講和）	病院長を中村総一郎より中村寅三郎に交代	4,720名
1905	八幡製鉄所職工共済組合、鐘紡 共済組合設立	神戸三菱造船所開設（明治38年7月）	6,098名
1906	鉄道国有法（3月）	荘田、長崎造船所長の兼任を解かれる（明治39年12月）	8,498名
1907	帝国鉄道庁救済組合設立	職工送迎船廃止が原因で職工ストライキ（明治40年2月）	9,330名
1908		三菱合資、社制改革（各事業部の独立採算制採用）	10,052名
1909		職工救護法を職工救護規則と改称 事業閑散のため職工約800名を解雇（明治42年12月）	6,469名
1910	大逆事件	荘田、三菱を退隠（明治43年5月）	5,358名
1911	工場法公布（4月）	米価暴騰のため社倉を開設、白米の廉売開始（明治44年9月）	6,677名

（各年職工数は6月末のデータであり、『三菱長崎造船所史（続編）』（西日本重工業、1951年）p.19に基づく。他に『長崎造船所労務史』（三菱長崎造船所職工課編、1930年）、『三菱重工業株式会社史』（三菱重工業、1956年）、『創業百年の長崎造船所』（三菱造船、1957年）、宿利重一『荘田平五郎』（対胸舎、1932年）、三島康雄『三菱財閥史（明治編）』（教育社、1987年）、安藤良雄編『近代日本経済史要覧（第2版）』（東京大学出版会、1979年）などより筆者作成）

存在にすぎず、その在籍者数も支払賃金から算出した概数であった。それが荘田時代になり、職工一人ひとりが姓名をもつ個人として認識されるようになった。このことにより、職工の職種別年齢構成、最終学歴、家族状況、原籍などの把握も可能となった(中西2003,pp.807~815)。この労務管理の質的变化が、次から紹介する福利厚生施策の前提条件となっていることは言うまでもない。

### 1. 総合的共済制度の創設

まず第一に挙げなければいけないのが、職工救護法の制定である。同造船所は、機械化に伴う工場災害の増加に対応するため、1890(明治23)年にはすでに、工場規則中に「負傷手当規則」を定めていた。しかし、「其ノ扶助ノ範囲ハ単ニ業務上負傷ノ場合ニ限り又其ノ程度モ十分ナラザルモノアリ」ということで、1897(明治30)年12月23日に職工救護法を制定し、翌1998年1月1日より実施した。『労務史』は、同法の主要点として、以下の4つを示している(第2編p.29)。

1. 業務上負傷ノ場合ニ於ケル社費施療
  2. 業務上及業務外ノ負傷疾病療養ノ為、休業スル場合ニ於ケル手当支給
  3. 死亡、退隠及解雇ノ場合ニ於ケル退職手当支給
  4. 前二項ノ費用ニ充ツル為、職工ヨリモ拋出セシムル共済的救護基金ノ設置
- 表2は、負傷手当規則と職工救護法を比較表としてまとめたものである。ここから、最も重要と考えられる3点を指摘する。

まず、職工に拋出を求め、会社がそれと

同額を拋出する共済制度であるという点である。業務外療養などで給付内容に差はあるとしても、共済制度の創設という面では、表1に見るとおり、官営の八幡製鉄所・国鉄、民間の鐘紡などよりも約10年近く早い。荘田が共済制度を採用した理由あるいは先行モデルについて、中西(2003)は、荘田が以前から、個人の独立の経済的基盤として「保険」志向が強かったこと、職工救護法も職工の拋出に会社側が補助金をマッチングするという基本発想であったこと、明治25年施行の市町村立小学校教員退隠料及遺族扶助料法を参照としたのではないかなどを指摘する。

職工配布用に用意された「職工救護法解き明かし」(中西2003,pp.697~700に現物の写しが掲載)で、「救護法ハ、全く職工人夫等保護の方法にして造船所も各職工の拋出しおる丈の金を出合せ各自の病気、怪我、死亡及退隠の手当に充るものなり。元来是等の用意ハ銘々兼てなし置くへき筈なるも其ハ中々六ヶ敷事故造船所よりも其半額を加勢し相互に病気怪我等を助け合ひ退隠の節ハ夫れ相当の手当を給するもの」というように、職工自身の自助をベースに相互扶助を行う趣旨が説明されている。

次に給付面では、給付事由が業務上に限定されず、業務外疾病の休業、業務上に限定されない各種退職手当にまで拡大されている点である。水準面に着目すると、勤続30年で上等職工クラスで1000円、中位クラスでも500円というように、退隠手当あるいはそれと同額の遺族手当の金額が突出している。長崎造船所(1899)に記録された職工救護法施行初年度の業務上災害死亡者は、



表2 負傷手当規則と職工救護法の対照表

	負傷手当規則 (1890年7月)	職工救護法 (1897年12月)																		
対象者	各小頭、定雇職工、並職工 (日給30銭超) 並職工 (日給30銭以下)、札持人足・船夫 これら対象者の業務上の負傷を4等に分ける。 1等 即死又は入院治療中に死亡の場合 2等 手足切断、両眼失明その他の障害により労働能力がない場合。 3等 入院治療後、障害が残っても労働能力がある場合 4等 軽傷で自宅療養の場合	対象とする職工を6等に分ける (第5条) 1等 職工小頭ならびに小頭心得 2等 職工組長、人夫小頭ならびに小頭心得、小蒸気船船長および機関士 3等 日給60銭以上の職工、人夫組長 4等 日給35銭以上の職工、札持人夫 5等 日給35銭未満の職工、札持人夫、小蒸気船船乗務員 6等 見習職工ならびに日給20銭未満の者																		
保障内容	業務上負傷の療養	いずれの等級についても、入院費を含む療養費の実費を支給する。	三菱造船所の病院において造船所の費用を以って療養させる (第1条)																	
	業務上負傷の休業手当	入院中、以下の日当手当金を支給 (1~3等) 各小頭 50銭 定雇職工 35銭 並職工 (日給30銭超) 25銭 並職工 (日給30銭以下) 15銭 札持人足・船夫 15銭	業務上の負傷療養中、以下の日当手当金を救護基金より支給 (第6条) 1等 1円 2等 60銭 3等 40銭 4等 25銭 5等 15銭 6等 日給同額。日給15銭以上の者は15銭にとどめる。																	
	業務外疾病の休業手当	支給せず	病気引籠り1週間を過ぎたとき、日当手当金を4ヶ月に限り救護基金より支給 (第6条)。 1等 50銭 2等 35銭 3等 20銭 4等 10銭 5等 8銭 6等 日給半額。日給16銭以上の者は8銭。																	
	各種退職手当	1等負傷者 葬祭料 (即死・入院7日以内死亡の場合と入院7日後死亡の場合に分けられ、後者は減額されている) を支給。 2等負傷者 障害による就労不能の場合の解雇に対する扶助手当を支給。 <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td>(葬祭料)</td> <td>(扶助手当)</td> </tr> <tr> <td>各小頭</td> <td>100円、75円</td> <td>150円</td> </tr> <tr> <td>定雇職工</td> <td>75円、50円</td> <td>100円</td> </tr> <tr> <td>並職工(30銭超)</td> <td>50円、35円</td> <td>75円</td> </tr> <tr> <td>並職工(30銭以下)</td> <td>25円、20円</td> <td>40円</td> </tr> <tr> <td>札持人足・船夫</td> <td>25円、20円</td> <td>40円</td> </tr> </table>		(葬祭料)	(扶助手当)	各小頭	100円、75円	150円	定雇職工	75円、50円	100円	並職工(30銭超)	50円、35円	75円	並職工(30銭以下)	25円、20円	40円	札持人足・船夫	25円、20円	40円
	(葬祭料)	(扶助手当)																		
各小頭	100円、75円	150円																		
定雇職工	75円、50円	100円																		
並職工(30銭超)	50円、35円	75円																		
並職工(30銭以下)	25円、20円	40円																		
札持人足・船夫	25円、20円	40円																		
財源	事業主負担	業務上負傷の療養は、事業主負担。 各種手当は、労使折半負担 (救護基金) 職工は、毎半月ごとにその等級に応じた救護基金分課額を拠出する (第3条)。 拠出金の割合は以下のとおり (第13条) 1等 1円35銭 2等 80銭 3等 55銭 4等 25銭 5等 20銭 6等 18銭 三菱造船所は毎半月職工の拠出金総額と同額を拠出し基金に加え、さらに基金が不足するときはこれを補充する (第4条)。																		

『長崎造船所労務史』第1編 pp.51~53、pp.35~43より筆者作成

阿部峰次郎（造艦職。日給40銭）と福田国吉（綱具職。日給57銭）2名であり、それぞれ遺族である妻に扶助料500円が支給された。日給50銭で年間310日労働とすると年収は155円となり、500円は約3年分の年収に相当する。これについて、荘田自身は講演の中で次のように説明している。

「二十から始めて五十まで稼げば然ういふ者が罷めた時、相応な金を以って隠居することが出来る。死んだ時は如何と云ふと即ち是は死んだ者自身は貰えぬ、其遺族に渡す(中略)。是は十年前でありまして其時は多過るであろうといふ大分議論もありましたが、**宜しい、どうも命賭けのことは多いが宜し**と云ふて今日まで行って居るのであります」(東京経済雑誌1907年6月8日号。荘田のセリフ部分のゴシック化は筆者が行った。なお、この講演で荘田は、職工救護法の導入を「一種の保険類似制度を長崎で明治三十年の暮に拵へました」と表現している)

遺族への扶助料は、勤続に関わらない定額支給であったが、退隠手当は退職時給料に勤続年数を掛け合わせる方式で算定された。このような退隠手当の創設について、移動の激しい職工の定着を促進する狙いがあることは『労務史』第2編p.15にも記述がある。しかし、5年勤続という一つの目標設定を達成する職工は少数で、圧倒的多数は5年未満で退職するのが現実であり、その誤算が多額の剰余金の一因となった(中西2003, p717)。

その一方、ビスマルクの老齢年金のように制度導入後に拋出年数を一から数える方式ではなく、1884年に造船所の経営が三菱

に移管された以降の過去の勤続についても「第8条ノ手当金ノ半額ヲ給与スル」(同法附則第2項)というように一定の評価がされている点は注目される。基幹的職工はすでに造船所に定着しており、その貢献を過去に遡り評価するという退職一時金の要素も含んでいると考えられる。このように拋出制でありながらも保険原理を徹底させているわけではない点は、その後の展開を考える上で重要でなる。

第三に、先行研究では触れられていないのだが、解雇手当の導入を見落としてはならないだろう。この導入については、経営者荘田が、造船業という産業特性に制約される長崎造船所の将来を洞察するなかで、集団的な整理解雇を想定していたと筆者は推察する。彼は「工業は如何にして其利益を増進すべきか」(「実業之日本」1908年1月15日号)の中で、工業を3分類して、紡績などの軽工業、機械製造などの重工業、さらに造船業を区別する。造船業は、特別の注文を受けて製造に着手するものであり「注文なければ一時なりとも事業を休止すべき性質を有し、経営の点より観れば最も困難なるもの」があるからである。英国造船業を研究した荘田が、個別注文に基づく造船業が大量の整理解雇が不可避な業種であり、それが労働争議の主原因となることを知っていたと考えることは不自然なことではない。事実、長崎造船所は、1909年に自己都合退職(2500名)と論旨解雇(800名)を行わざるを得ない状況に直面し、論旨解雇者のうち三分の一は明治17名以来在職する永年勤続のものであった。客観的な記述に徹するこの史料も、この箇所では「此等

老練ノ職工ヲ罷免スルハ実ニ忍ビザル処ナリシナリ」と述懐する（『労務史』第2編p.17。手当の適用状況はp.38）。それまでに潤沢な剰余金を蓄積した救護基金から、これら解雇者に退隠手当、解雇手当が給付されることとなったのである（表3を参照）。

表3 職工救護法に基づく救護基金収支表（金額単位は円。原本データに従い小数点以下3桁まで表示）

年次	在籍人員	拋出人員	基金総額	支出手当	差引残高	残高総額
1898	3514	2685	43625.130	8158.650	35468.280	35468.280
1899	3602	2876	50552.740	13437.420	37117.270	72585.550
1900	3843	3041	59780.500	17937.340	41843.160	114428.710
1901	4917	3877	78878.160	18408.100	60470.060	174898.770
1902	5193	4281	90686.070	22118.710	68567.360	243466.130
1903	5594	4787	105782.053	25204.680	80577.373	324043.503
1904	5199	4479	104718.360	42630.880	62087.480	386130.983
1905	6300	5226	122214.565	41377.860	80836.705	466967.688
1906	8441	6967	158741.615	57065.490	101676.125	568643.813
1907	9437	7797	177212.980	66266.730	110946.250	679590.063
1908	9701	8204	189336.735	68499.500	120837.235	800427.298

出典：『長崎造船所労務史』pp. 178, 179に基づく。

ただし、残高総額は、森田が各年度の差引残高を累計して算出した。

1898、1899年の差引残高の計算（基金総額－支出手当）が若干合わないが、原本データのままとした。

## 2. 三菱造船所病院の建設

時系列的には職工救護法制定の前、1897年10月に専属病院が建設されている。荘田赴任の4ヶ月後という短期間のうちに、7000円を超える社費を投じる病院建設を決意させた背景要因は、宿利重一(1932)に詳しい。宿利の記録する荘田の手記(筆者注：この手記の在所、出典は不明)が、荘田自身の意図がわかるので、ここに引用する。

「職工人夫ノ従業中負傷スルモノ其数少カラズ、苟モ其医療ヲ忽セニスル時ハ、之ヲ非命ニ斃レシメ、或ハ不具者タルニ至ラシムル恐アリ。之ガ救護、医療ノ備ヲナス工場主ノ最モ注意スル処ナリ。従前ハ此治療ヲ他ノ開業医師ニ囑託セルモ、遠隔ノ地ニ負傷者ヲ擔送スルハ其手当ヲ後レシムルノ憂アリ。故ニ明治三十年新ニ工場附属ノ病院ヲ設ケ、一切ノ負傷者ヲ此病院ニ収容シ、即時療養ヲ施スヲ得テ良好ノ結果ヲ奏セリ」

ここからは、事業の拡張と職工の増大に伴い増加する負傷者を、遠隔地（長崎市筑後町）にある病院に搬送するのではなく、工場附属の病院で療養する必要性を荘田が認識していたことが読み取れる。ただし当初は直営病院ではなく、それまでも治療を委託していた中村病院の病院長中村総一郎に経営を囑託する方式であった。

この荘田手記では「良好ノ結果」と記されているが、中西(2003、p,722)に引用される塩田泰介（荘田の腹心で明治44年には長崎造船所長となる）の回想によれば、その経営囑託方式には様々な問題があった。まず中村総一郎の性格が、下の者に傲慢で評判が非常に悪く、その技術まで疑われる状態であった。実際、業務上に骨折した職工が病院を拒否し自費で接骨院に行った事実や、塩田自身もこの新しい病院では治療されたくない旨を荘田に述べた。さらに囑託方式では造船所と病院の利害が相反する

と荘田に主張した。もともと直営構想を抱いていた荘田は、現場の事情に詳しい塩田の進言も取り入れ、1904(明治37)年、総一郎の実弟である中村寅三郎に院長を交代し、最終的には1908(明治41)年1月より直営方式に切り替わることとなった。

設立当初の病院の診療対象は、原則として造船所所属の社員・職工等に限定され、基本的には労働力保全を狙いとした業務上負傷のための療養機関であったと思われる。直営方式により病院の体制が整備された以降は、職工とその家族の私傷病に対しても病院が薬剤と治療費の実費を徴収する方式で診療を行い、往診や入院にも対応するようになった(『労務史』第2編pp.251~253)が、これは荘田時代以後の話となる。

職工救護法との関連では、業務外の休業に対する疾病手当を請求する場合には、直営病院の診断書を添付することが必要とされた(『労務史』第2編p.68)。さらに、職工を雇い入れる際には、雇入れ前日に病院で体格検査を受けて、検査証書を雇入報告書に添付するものとされた(『労務史』第2編p.24)。

これらは、労務管理上の意味合いとともに、保険類似制度としての職工救護法をバックアップする機能も有していたとみることができる。同時期の日本では、労働組合が医療共済会の運営を始めたが短期間のうちに財政破綻を来たして崩壊した。従来の研究では、工場災害の多さにその原因が求められていたが、病院とセットになった職工救護法の成績をみると、むしろ、保険者としての運営能力こそが両者を分ける主要因ではなかったのかと思われるが、これ

は今後の検証課題である。

### 3. 貯蓄奨励施策の導入

明治期の社内貯蓄は、いわゆる足留め策としての「強制貯蓄」で特徴づけられるが、長崎造船所も例外ではなかった。しかし、明治30年代には、貯蓄奨励を目的とした新たな社内貯蓄制度が導入された(表4を参照)。

まず導入された勤儉貯金は、当初は三菱本社社員のみを対象としていたものを、明治30年代に各事業所の職工層にも広げたものであり、その拡大趣旨は、職工の長期勤続を奨励するものであった。

興味深いことは、同時期に、長崎造船所の独自制度として出世積金が導入されたことである。従って、この出世積金には、荘田の意図が強く反映されていると見ることができる。その趣旨は、職工の立身出世を支援することであり、職工が独立開業をする資金を蓄えるための貯蓄奨励策である。日常生活上の特別な出資に備えるためであれば勤儉貯金で十分であるが、職工が自ら工場主になるには一定の資本金が必要となる。

実績データをみると、利用人員こそ全職工数中では少数だが、1人当たりの貯蓄額をみると、出世積金は制度創設3年で、1人平均100円近くを積み上げている。

同じ貯蓄奨励策でも、一方の勤儉貯金は長期勤続を奨励し、出世積金は、近い将来の独立=退職を奨励するという、別の目的をもった制度が同時に施行されていたのである。

荘田は、論説「独立自営には予め斯く如



表 4 貯蓄制度の比較対照表

	強制貯蓄	勤俵貯金	出世積金
制度の始まり	いつから始まったかは定かではないが、長崎造船所経営当初から実施していたものと思われる（『株式会社史』 p. 223）。	従来は本社使用人のみを対象としていた社会預金制度を、1897（明治 30）年より職工・坑夫にも適用することとした。しだいに勤俵貯金と呼ばれるようになった。	長崎造船所の独自制度として、1902（明治 35）年 10 月 1 日より「出世積金規則」が施行された。
制度概要・趣旨	定雇職工盟約書及び職工見習規則に強制貯蓄を規定。 以下は定雇職工盟約書の例（『労務史』第 1 編 pp. 8～9）を掲げる。 定雇職工の満期は 3 年（第 1 項）。賃金の四十分の一を天引き、満期時にその元利を払い渡す（第 8 項）。怠惰不勤、他工場就業など工場規則に触れ処分を受けた者は、元利全額を没収（第 6 項）。	一般よりも高利をつけることで「零細な貯蓄を勧奨する主旨」（『株式会社史』 p. 223） 長崎造船所に限定された制度ではなく、三菱全体の社内預金制度であり、本社銀行部に預け入れられる方式。 1897 年の職工等への拡大趣旨について、「各所使用ノ坑夫、職工等ヲシテ其所ニ永年勤続セシムル方法トシテ貯金利子ヲ年六分四厘八毛ニ引キ上グ」という文言が残されている（中西（2003） p. 498）。	「職工ノ立身出世ニ必要ナル貯財ニ便利ヲ与フル事」（『労務史』 p. 240）が制度趣旨。 毎半月ごとに 1 円を積むのを 1 口とし、元利合計 300 円に達するのを満期とする。9 年 4 ケ月で満期となる（第 1 条）。 半口又は 1 口以上とすることも随意（第 6 条） 満期前に、全部又は一部を引き出すことができ（満期前に）全部を引き出した場合、元利合計のみで賞与は受けられない。一部を引き出し、継続して満期に達した場合、賞与を受けられる。
利息（賞与）	預金を駅逓局に預け、その定める利子をつける（第 8 項）。	年 6.48%の複利（明治 30 年 7 月より） 年 6.75%の複利（明治 33 年 12 月より）	年 6%の複利。さらに満期の際、賞与として 50 円を付加する（第 2 条）
実績データ 『労務史』 p. 248 より抜粋	不明	<年度> <人員> <金額> <1 人当> 1903 126 人 3615 円 28.7 円 1906 244 人 10999 円 45.1 円	<年度> <人員> <口数> <金額> <1 人当> 1903 88 人 154 2618 円 29.8 円 1906 108 人 214 10492 円 97.1 円
荘田時代以降の展開	1908（明治 41）年、定雇職工制の廃止の際、養老積立金制度に吸収され、職工見習の分は、出世積金制度に統合。	第二次大戦後にも継続。	1923（大正 12）年、徒弟の身元保証金制度の廃止とともに出世積金制度は廃止され、振替預金制度が新設された。振替預金制度も、1938（昭和 13）年退職積立金制の実施以降、数年後に廃止された。（『株式会社史』 p. 224）

（出典：『長崎造船所労務史』第 2 編 pp. 236～248、『三菱重工業株式会社史』 pp. 223, 224.）

き用意を要す」(『実業之日本』1910年4月10日)の中で、欧州の職工は一生が職工のままだが、「我国には到る所独立自営の工業家あり」と、日本では一職工が工場主になれるチャンスが多いことを説き、それとの関連で、自ら創設したこの出世積金の仕組みを説明していることから、真に職工の独立支援を狙っていたことがわかる。しかし、その結果は彼の意に反するものであったらしい。制度利用者は、職長、組頭など、世帯持ちで多少の蓄えのある者が多く、「造船所が最も多く希望した十七、八歳の、これから十年も働き手腕を磨いて結婚でもしやうといふ人の便宜にと思ふたのに却て其人々が極めて少ない」という結果に終わり、出世積金は大正後期には廃止された。

#### 4. その他福利厚生関連

荘田の福利厚生観をとらえるには、何を実施したかとともに、それまでの福利厚生施策をどう見直したかを検証することも有益であろう。

江戸時代にまで起源が遡る長崎造船所には、『労務史』のことはよれば「多分ニ封建的色彩ヲ加味セル報酬制度」が存在しており、年頭出勤日の現物給付と手当がその一例であった。年頭は1月4日が最初の出勤日だが、伝統的にその日は出勤しても仕事はせずに

「一同綱引ヲナシ会社ハ鏡ヲ抜き、酒肴ヲ饗シ」

つまり、家来が主人の家に正月の挨拶に伺いお祝いを申し上げ、主人は家来に酒や料理を振舞うような主従の慣行が残っていただけでなく、

「定雇職工ニハ日給一日分並職工ニハ同半日分ヲ支給」

するというお年玉のような手当まで支給する慣習であった。

しかし、荘田が着任した直後の明治31年1月にこの慣習は廃止され、4日より平日通り作業を行うこととした。そして、出勤者に対しては、「酒肴料」の名目で一律に20銭を熨斗袋に入れて、代表職工から各職工に分配することとした(『労務史』p.153)。

業務生産性がゼロであるのに日給を支給し、さらに酒肴代で福利厚生費を使うことよりも、1日分の生産性に対して1日分の賃金を支払い、飲食に関わる福利厚生費は現金手当化して個人配分の方が効率的であるという荘田の合理的判断の帰結と推察される。この小さな事例からも、荘田の行おうとした福利厚生が、親分の大盤振る舞いで子分に人格的隷属を求めるような類とは正反対のものであったことがわかる。

#### V. 考察

本節では、前章までに明らかにされた事実を踏まえて、荘田により形成された福利厚生制度の特徴の分析をとおして、福沢と荘田の思想的連携を考察する。福利厚生に関わる労働問題の論点については、先行研究でも綿密になされており、特に荘田の場合、工場法制定を諮問する農商務省会議議事録など関連文書が豊富に残されているので、それらの検討分析は別の機会に譲らざるを得ない。

まず、荘田の福利厚生についての基本的考え方であるが、1907年東京経済学協会5月例会における講演「労働問題に就て」の

なかで、職工救護法の内容を紹介しさらに他社の福利厚生の例をあげつつ、それらは「誠に結構な事ですが私は自分で白状します」といいながら、次のように述べている。

「他の人もそうであろうと思ひます、此職人の為に斯うするといふことは慈善家たるを欲する為ではなく矢張り銘銘の事業の利害上より割出したる事にて、即ち職人の有様を善くして内に顧みること無く十分始終愉快に能く働いてエフィチャンシーを増して欲しいといふ為にする」(東京経済雑誌1907年6月8日号)

ここから、福沢のいう「徳」ではなく、事業の利害という「智」を優先させることが福利厚生の基本的考え方であり、それが福沢から荘田に継承されていることをみることができよう。

彼の福利厚生の第一の重点領域は、保険・医療である。その施策は、経営側からみれば、労働力の保全とエフィチャンシー(効率性)に直結するものであり、職工の側からは、賃金では代替できない万一の時の備えを意味する。

業務上の事故があった際に、職工の治療に万全を期し、休業保障を十分に行うことにコストをかけることは、温情主義の表われのようで、実は、労働の効率性を経営的に保持・増進させる仕組みとして機能する意味で、合理主義的な対応なのである。

次に指摘すべきは、荘田が福利厚生の目的を複眼的に設定している点である。それは、温情主義と合理主義だけでなく、職工救護法における勤続奨励的な退隠手当と解雇手当の共存、貯蓄制度における勤続奨励的勤儉貯金と独立支援型の出世積金にみら

れる。これらは一見、相対立する目的をもつ。

目的の両義性という点は、同時期に荘田が創設した三菱工業予備学校についてもいえる。労働力確保政策からいえば、一般に企業設立の工業学校は労働力の早期育成と囲い込みを意味する。しかし実際には、その卒業生の進路を分析しても、あるいは校長である荘田自身のことばかりから、同校は「国家に有益な人材」を養成する「地域の公共機関に近い存在」として機能した(中西2003,pp.734~749)。しかしこれは、鉄鋼王カーネギーが図書館を寄付するような社会貢献であったと考えるべきではないだろう。荘田は、経営幹部とは言え岩崎家の雇われ経営者であり、そのようなことができるはずもない。むしろ、荘田の思惑としては、長崎造船所のみで、その卒業生をすべて吸収することは約束できない現実を察知していたのではないだろうか。つまり、そのような両義性は、荘田の中では、造船業という産業におけるエフィチャンシー(効率性)という枠組みの中で、長期的には両立するものと認識されるのである。

これは、彼がもっていた独自の職工観にもつながっている。先行研究は、労務管理施策としての福利厚生であり、背景要員としての労働力不足を強調する。したがって、荘田の福利厚生は、移動性の高い職工を定着させることが主目的であるという結論に達する(西成田1977)。しかし、これは、これまでの検討から一面的にすぎることが了解されるであろう。中西(2003)は、いわゆる渡り職工は単身若年層に特有で、中年以降は家庭をもち「地付き職工」となり、彼らが造船所の中核を占めていたことを明ら

かにした。さらに西成田（2006）は、海軍工廠などの官営工場や長崎造船所、日鉄大宮工場などの民間工場の事例分析を通して、勤続を重ねる職工層の出自が、決して農村出身や都市細民ではなく、都市職人層であり、賃金水準も、車夫などよりも高い熟練労働であったことを指摘する。これらの最近の研究は、次の荘田の職工観と整合的である。

荘田の職工観は、今いる職工を荘田がどう認識したのか（seinとしての職工）と、職工はどうあるべきかと考えていたのか（sollenとしての職工）に分けて整理することが有益だろう。まず、seinとしての職工で、荘田が強調するのは、職工は、世間の偏見があるような卑しい貧民ではない点である。「職工は決して車夫や土木工夫などの如き単純なるものにあらず。職工は立派なる技術者なり」（「太平洋」1907年4月1日）。ここから、彼の「職工は救済の対象ではない」という見解が導かれる。職工救護法は、保険のシステムであり、みづから拠出する自助のシステムである。

しかし「宵越しの金をもたない」伝統的な職人かたぎも、一方の現実(sein)であった。そこで、荘田は、sollenとしての職工像を描き、保険を強制加入にし、貯蓄を奨励するのである。それは、自らが大分の下級武士から実業界で栄達したように、明治の立身出世の理想像の職工版なのである。このseinにsollenが統合されたところに、荘田が行き方の指針である英国紳士の職工版として「一身独立した紳士たれ」につながっていく（「実業之日本」1910年1月15日）。それは、慶応義塾時代に、荘田が福沢の薫陶

に接する中で体得・吸収した思想のエッセンスであったのだろう。

しかし、英国でスマイルズが『自助論』で描いたような産業革命初期の人物像を日本の職工で再現することは、職工の貯蓄性向の問題というよりも、皮肉にも、荘田がその基礎を築いた三菱など諸財閥が大正期以降、各産業を支配する資本主義の独占化の過程では、ほとんどありえない夢に終わることになるのだが。

彼の職工観の根本には、「事業は決して資本を以て起るに非ず、事業は人に依りて初めて起り得るものなり」という彼の工業観があった（「東京経済雑誌」1909年11月20日）。これが「我が邦が工業を勃興せしむるに当りて、最も其必要条件とすべきは良職工を養成するにあり」という主張につながっている。このような工業観は、長崎の地にあつて、多種多様な技能・技術を有する数多くの熟練職工がその力を結集させる造船業を実地に経営するなかで急速に荘田が体得したものであろうが、これは日本資本主義の「人本主義」的特徴の形成過程にもつながる重要な論点であり、今後の検討課題としたい。

いずれにしても、日本にはその先行モデルが存在しない中で、荘田は、自ら引いた設計図どおりに福利厚生制度を具現化してみせた。荘田にとっての福利厚生は、経営者によって恣意的に決定され属人的に操作されるものではなく、合理的に設計された規定に則って、組織的に運営される制度でなければならなかった。

「合理主義に徹し、冷徹な計算と固い信念で行動し、三菱のあらゆる組織作りにつ



ずさわり、「組織の三菱」の基礎を築いた」(三島1981,p.49)と評される荘田の特徴が、その福利厚生制度にも表われているとみるべきだろう。福沢の抱いた福利厚生観に、荘田自身の合理主義が注入されることで、温情主義的合理主義を基本思想とする福利厚生が明治30年代に形成されたのである。

## VI. むすびにかえて

本研究は、荘田による長崎造船所の福利厚生制度を、福沢との連携性で把握することで、いくつかの含意を得た。まず、先行研究の描いた明治期の福利厚生像に一定の修正をせまることができた。つぎに、今後の検討課題としては、明治30年代の重工業・男子中心の福利厚生が、大正期にいかに変容したのかを検証することであるが、その際、その比較が可能となり、この両者の差異をみることが逆に重要と考える。つまり、これまでの先行研究が、日本の福利厚生について、大正期以降に確立された終身雇用慣行と関連づける見方が強かったのに対して、明治30年代における複眼的な福利厚生像は、雇用流動的な状況下(21世紀を迎えても似た状況はある)にも通じる合理的な経営行動となる可能性があるということであるが、これは今後の検証課題となる。

## 参考文献一覧

- 岡實. 改訂増補工場法論. 東京:有斐閣, 1917
- 労働省. 労災補償行政史. 東京:労働法令協会, 1961
- 農商務省商工局編. 工場ニ於ケル慈惠的施設ニ関スル調査. 東京:農商務省商工局, 1903 (復刻版:間宏監修・解説. 日本労務管理史資料集第一期第3巻. 慈惠的施設と福利増進施設, 東京:五山堂書店, 1990)
- 間宏. 戦前における福利厚生の変遷と背景. 東京:日本経営者団体連盟・関東経営者協会調査部, 1964a
- 間宏. 日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開——. 東京:ダイヤモンド社, 1964b
- 間宏. 日本的経営の系譜. 東京:文真堂, 1991 (初版は東京:日本能率協会, 1963)
- 間宏編集解説. 財界人の労働観(財界人思想全集5). 東京:ダイヤモンド社, 1970
- 佐口卓. 日本社会保険制度史. 東京:勁草書房, 1977
- 坂口正之. 日本健康保険法成立史論. 京都:晃洋書房, 1985
- 藤田至孝. 企業福祉. 中條毅, 菊野一雄編. 日本労務管理史①雇用制. 東京:中央経済社, 1988
- 西成田豊. 日露戦争後における財閥系造船企業の経営構造と労資関係 (1) ~ (4). 龍谷大学:経済経営論集, 1978~1979
- 西成田豊. 近代日本労資関係史の研究. 東京:東京大学出版会, 1988
- 西成田豊. 産業革命期日本における重工業大経営労働者の「都市下層民」的性格に

## 日本工場法成立期における福利厚生

- ついて（上・下）．大原社会問題研究所雑誌 2006；上No. 568，下No. 569
- 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：1855－1903（下）．東京：東京大学出版会，2003
- 慶応義塾編纂．福沢諭吉全集．東京：岩波書店，1958～1964
- 柴孝夫．莊田清五郎の言論活動とそこに現れた事業観―日清戦争後の経済雑誌上で  
の所管をめぐって．関西学院大学経済学部：経済学論究52（特別号），1999
- 千種義人．福沢諭吉の社会思想．東京：同文館，1993
- 土屋喬雄．続日本経営理念史．東京：日本経済新聞社，1967
- 丸山真男．福沢諭吉の哲学．東京：岩波書店（岩波文庫），2001（同名論文の初出は1947）
- 三菱長崎造船所職工課編．長崎造船所労務史．発行所不明，1930
- 三菱造船所．明治三十一年暦年度職工救護法及傭員扶助法第一次年報，三菱史料館所蔵MA-00515R，1899
- 宿利重一．莊田平五郎．東京：対胸舎，1932
- 三菱重工業株式会社社史編纂室編．三菱重工業株式会社社史．発行所不明，1956
- 三島康雄編．三菱財閥．東京：日本経済新聞社，1981
- 隅谷三喜男．日本賃労働の史的研究．東京：お茶の水書房，1976
- J・ヒルシュマイヤー，由井常彦．日本の経営発展．東京：東洋経済新報社，1977

（明治期の雑誌について）

- 以下の経済・実業雑誌については、簡略化のため巻号数は割愛し、「雑誌名・発行年月日」で引用した。
- 東京：東洋経済新報
- 東京：東京経済雑誌
- 東京：太平洋（発行当初の名称は、「実業世界太平洋」、1907年より「商工世界太平洋」）
- 東京：実業之日本

## **Employee benefits in Factory-Act days in Japan**

Shinjiro MORITA

This paper intends to research employee benefits in Factory-Act days (Meiji thirties' era, from 1897 to 1906) and focuses on Yukichi Fukuzawa and Heigoro Syoda.

Fukuzawa, a philosopher and an educator, had created new view on employee benefits. It was paternalistic and also pragmatic. Syoda was ex-learner of Fukuzawa ,and later became an executive of Mitsubishi Company. He established employee benefits systems in Nagasaki Shipbuilding factory. Those systems were created in relation to modern personnel management, not from feudalistic habits.

As a result, it was examined that Fukuzawa and Shoda shared the same pragmatism on employee benefits. This might suggest that employee benefits are pragmatically effective in high-tern-over society in Japan.

**Keywords** : Yukichi Fukuzawa, Heigoro Syoda, paternalism, pragmatism

