

連載誌上講座

新人企業福祉担当者のための企業福祉基礎講座

企業内共済会制度の歴史 (2)

『鐘紡共済組合』

・中央学院大学講師(企業福祉論)・(社)企業福祉・共済総合研究所専任講師 永野俊雄

明治・大正時代の紡績業界の労働事情

今回はわが国の企業内共済制度の始まりといわれる「鐘紡共済組合」を取り上げる。『生涯総合福祉』の20世紀最終号に、約100年の歴史を持つ同共済組合を取り上げることは意義のあることと思う。まず始めに、同共済組合設立の前後に当たる、明治時代後期から大正時代にかけての紡績業界の労働事情を概観しておきたい。

『職工事情』(現在の通産省の前身、商工省のまた前身の農商務省商工局工務課工場調査掛が、1901(明治34)年に行なった調査)と細井和喜蔵著『女工哀史』(大正14年)から判断すると、当時の紡績業界の、主として女子労働者の処遇の状態は以下のようなものである。

綿糸紡績業は当時の日本の産業の中心的な存在であった。明治33年上半期の調査によれば、わが国の紡績工場の総数76、その運転錘数総計8万8千余錘、職工総数7万余人であった。

(1) 職工の種類

- ①男女別に見ると、女工が78.3%、男工が21.7%という比率になり、女子労働者が紡織工の大半を占めていた。
- ②男女合計で年齢別に見ると、20歳以上が53.20%、20歳未満が36.63%、14歳未満が10.11%、10歳未満が0.06%となっている。なお、明治30年の紡績連合会調査報告によれば、20歳以上が42%、20歳～14歳が42%、14歳～11歳が15%、11歳以下が1%となっている。

各工場には募集規則に最低年齢の規定があり、その多数は12歳ないし14歳の間にしていた。しかし、過半数の工場はこの規定を実行していなかった。

(2) 労働時間、休憩時間、休日

紡績工場においては昼夜交代の就業方法を採用し、労働時間は11時間または11時間半(休憩時間を除く)が通例であった。男女、年齢の区別なく、同一の労働時間で労働していた。昼業部は午前6時に始めて午後6時に終わり、夜業部は午後6時に始まり翌日午前6時に終わるのを原則としていた。ただし季節により、また業務の都合により2～3時間の居残り残業をすることも多く、夜業部の職員の欠席が多いときには昼業部の職員が翌朝まで継続労働することもあった。

休憩時間については食事時間(昼業部においては正午30分とし夜業部においては夜半30分)の30分、及び午前、午後15分ずつを与えられた。

休業日は大晦日、年始年末、盂蘭盆会あるいは地方習慣による祭日あるいは起業記念日のほか、定期休業日として昼夜交代日を以ってこれに充てた。休業日は1週交代の場合、毎月4回あるいは5回であった。しかし月に1～2回は工場及び機械の掃除のために出勤させられ、実際の休業日はこれより少なかった。

以上の記録のように、当時の労働者は低年齢者も多く、低賃金、長時間労働という過酷な労働条件の下で働いていた。

(3) 職工の雇用

紡績工場において職工を雇用するに当たっては、近在のものは通勤させ、遠距離のものは寄宿舍に入居することを前提として雇用された。東京・大阪・名古屋などの大都市の工場では遠距離から募集に応じてくる者が大部分を占めた。工女募集の方法には、各工場より社員を派遣して募集する方法と、紹介人の手を経て雇い入れる方法があった。募集に際しては、実態よりも美化された条件を提示され、本人と親は後日、その欺瞞に気づくことが多かった。

鐘紡・武藤山治の経営哲学・労務管理

多くの大小の紡績工場の中で、鐘紡は関東、関西に工場を持つ大手紡績会社の一つであった。1897(明治30年)前後の紡績各社はいずれも職工の移動率の高いことと、募集難に悩んでいた。紡績工場においては、勤続年数の少なさが品質向上の阻害要因であった。

鐘紡(鐘淵紡績株式会社)発祥の地である東京工場(隅田村鐘ヶ淵東岸)は、当時の水準を超えるかなり立派な建物であり、優秀な機械設備を有していた。ことに福利厚生施設は、他社水準をひときわ上回るものであった。その東京工場でも、また1894(明治27)年に設立した兵庫工場でも、他社よりも良好ではあったものの、職工移動率の高さと充員難に当面し、60~70%もの移動率を見ることさえ珍しくなかった。

この高い移動率を低めて定着率を高めなければ技術の練熟と品質向上も期しがたいという認識が、当時専務であった武藤山治の苦悩するところであった。武藤専務は「よく整備された機械とその保全が、究極的には良き原綿の確保、良き労務管理と相まって良き品質に向上させる」という着想を持ち、単なる温情主義的のものではなく、どうすれば収益を大きくすることができるかという、いわば企業の合目的行為として行なった経営哲学であった。武藤山治は労務管理の基本策や技術教育に対する費用の投入を“good investment”(良い投資)として受け止め、「目先の利益を求めず、長期的利益を求めべきである」という視点を持っていた。

武藤山治はまた、「鐘紡一家」という“経営家族主

義的”な経営哲学を持っており、後に社長になってから「家族式管理法」という考え方を持っていた。1922(大正11)年に「家族式管理法ニ就テ」という社長通達に「小生ハ今回家族式管理法ヲ吾社ニ採用スル事ニ結セリ。家族式管理法ハ従来日本ノ家族制度ノ善良ナル部分ニ則リ、会社ノ管理組織ヲ家族ノ如ク協和的ナモノタラシメントスルニアリ。」と述べている。

以上のような武藤山治の経営哲学と、職工の定着率を向上させ、品質を向上させるために、労務管理(当時の労務管理の中心は福利厚生であった)を充実させた。武藤山治が福利厚生施設(制度)を充実させた背景には、「従業員の待遇とは、賃金のみを考えるのではなく、生活上の便宜をも考えてあげねばならない」という精神があった。鐘紡の職工待遇設備には、

- (1) 教育に関する設備として「職工学校」、「私立鐘紡兵庫女学校」、「幼稚園」など
- (2) 傷病及び死亡者待遇に関する設備として「共済組合の救済」、「会社の救済」
- (3) 衣食住に関する設備として「工女寄宿舍」、「工男寄宿舍」、「社宅」「賄所」「共済会」など
- (4) 衛生に関する設備として「私立鐘紡兵庫病院」「伝染病室及び細菌検査所」、「海水浴場」「転地療養所」など
- (5) 職工慰安に関する設備として「娯楽室」、「運動会」など
- (6) 職工の子女に対する保護として「幼児保育科」、「幼児保育舎」
- (7) 年金制度に関する設備として「勤続年金」、「病傷者年金」など
- (8) 貯蓄・送金に関する設備として「別途預金」、「一時預金」、「送金」などの設備(制度)があった。

鐘紡共済組合の創設

以上述べたように、鐘紡は同業の他の紡績業者に比べて格段に優れた福利厚生制度を整備していた。中でも「鐘紡共済組合」の創設は極めて先進的なものであった。「会社の財政が許す限り、従業員の幸福増進のために努力を払う」というのが武藤山治の

鐘紡経営の特徴の一つであった。「従業員相互扶助の制度を設け、従業員の生活をいくらかでも安定したい」と常々考えていた武藤山治は、友人から「独逸クルップ製鋼会社の職工に関する施設」についての小冊子を送ってもらった。独文を翻訳したものを読んで、これを参考にして「鐘紡共済組合」を、1905(明治38)年5月に設置した。これはわが国における相互扶助制度を民間会社で実行した始まりであり、その後共済組合の成績を印刷して関係官庁その他へ配布した結果、方々で行なわれるようになった。

鐘紡共済組合の給付内容は以下の様なものである。

[鐘紡共済組合定款大綱]

今回当社に鐘紡共済組合といふものを設けました。此組合は会社一般の雇人より毎月給料の百分の三を保険料として拠出し、会社も亦其拠出総金高の二分の一以上の金額を補助して本組合の基金といたします。

- 一、本組合は組合の人々が病気にかかり亦は負傷をなし若しくは死亡し又は老衰のため働くことが出来ずして退社し又は規定の勤続年限に達したる時は夫々定まれる救済をなし又は年金を給与します。
- 一、本組合の内、給料を多く取る人は保険料を多く出して救済を受くることは少なし。故に給料の少き人々は保険料を払ふことは少くして却て手厚き待遇を受くることとなります。左に其待遇の大綱を陳べます。
- 一、組合員が病気にかかりたる時、会社の医師又は会社の信用する医師の診断書を添へて申出づれば四日目からは毎日給料の半日分は貰へます。
- 一、工女にして妊娠中又は産後働くことが出来ませぬ場合には会社の医師又は会社の信用する医師の証明によりて或る時期の間扶助料を与へることがあります。
- 一、家族のある組合員が病気にかかりました時は普通の扶助料の外に増扶助料を与へます。但しこの増扶助料は組合に加入してから三ヶ月を経過

せぬ人は貰へません。

- 一、病気扶助料は三ヶ月間給与する規定であります。が五年以上も本組合に加入し居る人々には其期間を五ヶ月に延ばします。
 - 一、職務のため負傷したる場合には組合の費用にて療養をなさしめ又負傷の全治まで給料の全額を給与します。
 - 一、負傷のため、終身・不具廢疾となりて退社する場合には相当の救済金を与へます。
 - 一、負傷全癒の後会社の業務に従事するものには左の年金を与へます。
 - 一、男子にして満十ヶ年間、女子にして満五ヶ月年間勤務したる時は在社中年金を与へます。
 - 一、男子にして満一五ヶ年間、女子にして満十ヶ年間勤務したる時は退社した後でも向ふ満十五ヶ年十五ヶ年間は年金を与へます。
 - 一、男子にして五ヶ年以上勤務し、年齢満五十歳に達し又は女子にして満三ヶ年以上勤務し年齢満四十五歳に達したる時病気のため働くことが出来ずして退社するときは満五ヶ年間は年金を与へます。但しこの場合には会社の医師の証明を要します。
 - 一、総て年金額は男子は当時の給料一ヶ年分の百分の十五(例へば一ヶ月給料二十円なれば一ヶ年二百四十円となる。この百分の十五は金三十六円にして即ち年金額なり)女子は同上百分の十(例へば一ヶ月の収入金十円なれば一ヶ年金百二十円となる。この百分の十は金十二円にして即ち年金額なり)を最低額として規定の年限以上一年を増す毎に百分の一(例へば男子にして勤続満十一年となれば年金の率は百分の十六となり勤続満十二年となれば百分の十七となるが如し、女子にありては勤続満六年となれば同百分の十一となり勤続満七年となれば百分の十二となるが如し)を増し毎年六月、十二月の二度に分ちて与へます。
- 組合員の年金を受くる規定は右の通りなれども現在当社に勤務せる者には特典ありて男子は十年、女子は五年の規定年限に達せざるも是まで会社に勤務せし年月の長短に随ひ今後或時期の間保険料を払へば在社中年金を受くることが出

来ます。

- 一、女子にして是まで会社に勤務せしこと五ヶ年以上のものは今後六ヶ月間保険料を払込むときは年金として当時の給料の一ヶ年分の百分の五を受くる特典があります。又勤続二ヶ年以上のものは今後二ヶ年間、同六ヶ月以上のものは今後三ヶ年間保険料を払込むときは前記の年金を受くる事が出来ます。
 - 一、男女職工以外の使用人にして是れまで会社に勤務せしこと十ヶ年以上のものは今後二ヶ年間勤続七年以上のものは今後四ヶ年間、勤続二ヶ年以上のものは今後五ヶ年間勤続二ヶ年未満のものは今後六ヶ年間保険料を払込むときは年金として当時の給料一ヶ年分の百分の七半を受くる特典があります。
 - 一、右の外、特別の事情により組合員の一家が非常の困難に陥りたる場合には相当の救済をなすことがあります。
 - 一、本組合にて救済をなすの外、会社は是までの通り会社の費用を以て救済をいたします。
 - 一、今後は病気又は不幸等の場合には十分の救済を受くる事を得、安心して業務に従事することが出来ますから此上の幸福はありません。
 - 一、本組合は来る六月一日より実行します。
 - 一、是まで皆さんより預入れたる保信金は五月限り廃止し六月より預入るに及びません。尚是まで預けある分に対しては年一割の利息を付して会社が預り従前の通り満期に至りて払戻します。
 - 一、以上は本組合定款の大要で抜書きしたものでなれども詳細の事は各店に委員がおりますから、其人におたづねなされば委しく教へて呉れます。
- 明治三十八年五月 鐘紡共済組合本部

鐘紡共済組合のその後

民間会社がこのような相互扶助制度を実施したのは鐘紡共済組合が最初であったので、他の企業から注目され、共済組合の成績を印刷して関係官庁その他へ配布した結果、各社でこの制度が採り入れられるようになった。

その後、鐘紡共済組合の制度を骨子としたわが国

最初の健康保険法が1922(大正11)年に制定され、1926(大正15)年7月1日から実施された。鐘紡共済組合もこの法律により、同年11月に鐘紡健康保険組合へと移行したが、健康保険法施行区域外の工場・事業所(朝鮮・中国などの外地)には共済組合をそのまま存続させ、定款を改めて縮小はしたが1945(昭和20)年8月まで継続した。

鐘紡共済組合は毎年20~30万円の救済金を支払いながらも、解散時になお115万円の繰越基金を持ち極めて模範的な活動をしていた。そのため、当時すでに社長になっていた武藤山治は、このように有効に活動していた救済機関まで健康保険法実施によって廃止させるのは残念として、健康保険法審議委員会の委員としての立場から農商務省での委員会で修正意見を提出した。武藤山治の主張は、「政府法案以上の立派な内容を持つ民間救済組合まで強いて廃止する必要はないではないか」ということであつたが、採択の結果武藤案は否決されてしまった。

鐘紡の労務管理および共済組合に対する評価

以上の鐘紡の労務管理と共済組合に関する資料は『鐘紡百年史』より引用したものであるが、より客観性を持たせるために他の資料より、鐘紡の労務管理と共済組合を見てみたい。まず、『女工哀史』から鐘紡に関する部分を引用してみると、

「鐘紡の職工待遇法などを観て来て感服する者は、労働問題を履き違えた輩にほかならないし、またそれに甘んじている同社の友達が、もし武藤御大が死んだら、後を追うて殉死でもすればよく似合う御主従だ。」(として『万朝報』の切抜きを採録している…筆者)。

『鐘紡の女工虐待』(中津海生)

「KH氏の二度目の報告によれば、女工のはいりたては日給三十銭に七割の手当がついて五十一銭である。しかして月に四日の休日を引く時は十三円位になる。そのうちから寄食料四円十銭および共済費五十銭を引かれて、手に入るのは八円位が関の山である。それでも六箇月すれば昇給するが、驚くなかれ二銭ないし三銭、一年いて五、六銭の昇給に過ぎない。しかのみならず女工

で賞与を半期に百円取るには二十年からいなければならぬ、組長で五十円ないし二十円である。かくて月々十円足らずの金の中から田舎へ送れというのが、女であれば白粉も必要だし、銘仙一枚位は持ちたい、しかも皆うら若い娘盛りである。しかるに会社は月末にやれ預金だとか、親許へ送れとかいって僅か十円足らずの中から三円とか五円とか差引いてしまう。今日女中といえども十円以下のものは少ないだろう。(中略)

女工虐待はこれに止まらない、夏は伝染病の危険を口実に外出を禁じしかも売店には氷もあれば、アイスクリームもあり、果物もあれば駄菓子もある。勿論夏の伝染病は多く消化器病である。そうして流行性感冒の故をもって外出禁止を行なう。しかし感冒は外よりの侵入によるよりも、むしろ煎餅蒲団に原因してか、昨年あたり一時に三百人からの患者を出した事実がある。かくて病室は満員となり、一つの寝台に二人も寝かしたとは何という非衛生な次第であろう。なんという自由束縛だろう。」

次に『日本社会保険制度史』(佐口卓著)には、鐘紡共済組合について次のような記述がある。

「組合員には三つの種類があつて、寄附をうけいれることを前提としているために名誉組合員を設けていること、そして他の二つのものは給料によって差別している。特別組合員は使用人(職員・社員)がほとんどであると推察されるが、これらは年金の支給対象とはなっていないのである。しかし、共済組合とはべつに「使用人病傷老衰退職恩給規則」があり、これの適用をうけていたためである。給付は給料の50%がいわば疾病扶助料として支払われ、医薬の現物給付はないし、負傷の場合は医薬の現物給付があり、給料全額が負傷の扶助料として支払われるものの、公傷にかぎられていて私傷を認めていないのである。また年金にしたところで、勤務年限を重要視しており、勤務手当の性格がこく老年年金、傷害年金としての性格は、付随的なものとして考えられるのである。(中略)

最後に、かかる共済組合の運営がいかになされるのかという点を吟味してみる必要がある。収入は保険料とこれと同額以上の会社負担によつてはいるが、すでにのべた寄付金がこのほかにふくまれる。準備金は毎年払込金額の最低100分の1を積立てて、この準備金を見合うこ

とによつて運営の要点としている。それを運営する役員はどうかというに、本部役員(委員長1名、委員4名、会計監督1名)はすべて支配人の選任であり、支部役員は、委員長は各店工場長があたり、委員4名のうち1名は委員長選任で他3名が組合員の互選となつており、会社側が一方的に発言権をにぎり、上から支配するかたちをとつてはいる。」

以上のように鐘紡共済組合は、財政面では名誉組合員に寄付金を依存していた事実や、組合役員に組合員も選出されていたとはいうものの、ほとんど発言権は与えられていなかったという事実から、共済組合に対する会社の支配が強いことが分かる。共済組合における生活の救済を通じて支配と被支配の関係が成立し、従業員は企業に隷属し、その従属的立場は固定化されることは必定である。

つまり、一見民主的な運営方法に見えても、実態は主従の関係の中での、慈恵的な福利厚生制度の一環であつた。しかし、このような外部からの客観的な評価はあるものの、今から約100年前に、武藤山治が「労務管理(福利厚生)は良い投資である」という考え方を持っていたことや、今日の共済会の原点になる共済組合を創設したことは、驚嘆に値する。

なお、現在の鐘紡株式会社には、健康保険組合、厚生年金基金はあるが、(工場レベルでの互助会制度はあるが)全社的な共済会は存在せず、共済給付などは人事管理制度の中で実施している。

<引用・参考文献>

『鐘紡百年史』(鐘紡株式会社・1988)

『職工事情』(上)(岩波文庫・1998)

細井和喜蔵著『女工哀史』(岩波文庫・1954)

佐口卓著『日本社会保険制度史』(勁草書房・1977)