

寄宿舍制度と製糸工女：郡是の事例(1920-1921)

成田，一江
九州大学大学院比較社会文化学府

<https://doi.org/10.15017/4494490>

出版情報：比較社会文化研究. 8, pp.45-56, 2000-10. 九州大学大学院比較社会文化研究科
バージョン：
権利関係：

寄宿舎制度と製糸工女

——郡是の事例(1920-1921)——

成 田 一 江

はじめに

本研究は、近代日本における製糸工女の行動様式を工場寄宿舎の『寮務日誌』を通して明らかにしようとするものである。周知のとおり、戦前期日本の経済を底辺で支えた製糸労働者は若年女子労働力で構成され、その多くは工場内の寄宿舎で生活した。しかし、その設備たるや甚だ不完全としか言いようが無く、劣悪な環境を改善すべく法整備が進められた。その結果、日本で最初の労働者保護立法として成立した工場法(1911年)には第13条に寄宿舎に関する規定が設けられた⁽¹⁾。ただし、全国的に統一令が出されるのは「工場付属寄宿舎規則」(1927年4月6日制定)まで待たねばならなかったし、このような法整備は形骸的なものに他ならず、戦前期において寄宿舎の改善は一向に進まなかったというのが現在の理解であろう。一般に、戦前期日本における女子工場労働者は、「女工哀史」というフレームで語られ、製糸工女は紡績女工と並んで最も冷遇された存在として知られている。彼女らは、貧しさ故に苦役を強いられ、「奴隷に等しい生活」を送っていたとするイメージは根強く、寄宿舎生活は彼女らの自由を奪うものとして問題視され続けてきたのである。

それでは、研究史において製糸経営における寄宿舎はどのように論じられてきたのであろうか。経済史研究は、戦前期日本における製糸業、あるいは製糸工女存在形態を重要な論点の1つとしてきた。しかし、製糸経営と工女との関係は、どのような「資本=賃労働関係」であったかという枠組みの中で主として問題にされてきたために、製糸工女が労働者として自立し得ない側面が強調される傾向があった⁽²⁾。したがって、論点とされた賃金制度や雇用契約等の詳細な分析が進む一方、製糸工女の就業実態や行動様式に関する事実については、なお不明な点が多いように思われる⁽³⁾。

賃労働史研究においては、隅谷三喜男が寄宿制を「資本の賃労働確保のための手段、賃労働の拘置制に外ならなかった」と規定し、その「本質」と形成過程を明らかにした⁽⁴⁾。また、清川雪彦は労務管理政策としての側面、すなわ

ち、寄宿舎制度が厳格な時間管理や早朝からの長時間労働等を可能にするだけでなく、集団規律訓練の場や企業への帰属意識形成の場、あるいは夜間補習教育の場として機能することに着目している。そして、寄宿舎制度が「日本的な、すなわち集団統制の強い労働強化的労務管理体制を生み出す1つの主要な基盤となっていたこと」を指摘した⁽⁵⁾。このような研究は、寄宿舎制度の「本質」や特徴を見事に示しており、それが「資本による賃労働の確保」あるいは「経営による労務管理の手段」としてどのように機能したかという点を論じてきた。問題は、寄宿舎で生活する工女の実態を把握することなしに、寄宿舎の存在自体が寄宿舎制度の機能を保障するかのようには考えられた点にある⁽⁶⁾。このような従来の寄宿舎制度に関する議論に対して本稿が目指すのは、経営における寄宿舎の位置づけとそこで生活する工女の実態を、経営資料を使って具体的に明らかにすることである。これは、工女らの行動様式をふまえた寄宿舎生活のリアルな姿を浮かび上がらせ、寄宿舎制度の一面的な理解に隠されてきた経営と工女との関係に光を当てる手がかりとなるだろう。

そこで、本稿は郡是製糸株式会社本工場を対象とし、同社女子寮における『寮務日誌』(1920年、1921年)の分析を通して、工女の行動様式を具体的に探ることを第1の課題とする。ただし、『寮務日誌』で把握される工女の行動様式とは、彼女らがどのような形で寮へ出入りするかという点に限定され、必ずしも日々の暮らしぶりを詳細に叙述するものではないことをあらかじめ断っておく。とはいえ、寄宿舎における工女の暮らしぶりは、工女を管理する職員達をも含めた当時の工場生活の現実を把握することによっていくぶん明らかになるだろう。第2の課題は、1920年と1921年との間にある興味深い出来事について言及することである。言うまでもなく、日本経済は第1次大戦後の戦後ブーム(1919年)の頂点から1920年恐慌へと突入した。生糸相場は暴落し、製糸業は糸価維持のための臨時休業を余儀なくされた。この2ヶ月半に及ぶ臨時休業が製糸経営にどのような影響を及ぼしたのかという問題に、『寮務日

誌』の分析を通して言及したい。

以上の課題を検討するために、まず、1920年代初頭における郡是製糸株式会社本工場の経営状況を確認した上で、『寮務日誌』の分析を行うことにする。

I 1920年代初頭の工場生活

1 郡是製糸株式会社本工場の営業

郡是製糸株式会社は、1896年京都府何鹿郡の「郡是」として成立した。創立期の特徴は、その名が示すとおり、何鹿郡内の養蚕家から零細資金を出資させた点にあった⁽⁷⁾。その株主構成には郡内の零細製糸家・養蚕農民の資金を集中して成立した同社の特徴が示されており、それは大正初期まで続く。しかし、第一次大戦の勃発による糸価急落に伴う経営危機に際し、「『郡是』製糸としてのたてまをいささかでも実体化せしめてきた株主構成の特色がその決定的変容に向かったの出発点を画した⁽⁸⁾」とされる。その後、大戦期を通して郡是は急成長を遂げるのだが、その過程で株主構成も変化を見せた。1920年の増資に際しては、三井物産・三菱商事が大株主の両翼に位置し、郡是はその出発点からの性格を大きく変えることによって大製糸資本としての地位を確立したのである。その意味で、本稿が扱う1920年と1921年の間には、株主構成における画期としての位置づけが与えられていることをまず確認しておこう。1920年、郡是は京都・兵庫・岡山・岐阜・山形・宮崎に22の工場をもち、従業員数9765人（職員1195人、職工8570人）⁽⁹⁾、5608釜を有する大企業となっていたのである。

この経営規模の拡大に対応するため、郡是では1917年に社則改正を実施し、会社組織を改めていた。それまでは、本工場に対し分工場が加わるという形態で工場の増設を行っていたため、本社というものがはっきり独立しておらず、本社と本工場との区別が明瞭でなかったという⁽¹⁰⁾。そこで、社長波多野鶴吉のもと本社に総務部（遠藤三郎兵衛）、営業部（片山金太郎）、工務部（片山金太郎）、教育部（川合信水）をおき、さらに各工場が同列に位置付けられた⁽¹¹⁾。この組織改革にもかかわらず、やはり本社と本工場との機能上の曖昧さは解消されなかったと思われる。実際には、本工場長の小野蔵三は本社工務部の工務課・職工課・研究課長を兼任し、本社教育部の教育課長清水重治は本社総務部衛生課長と本工場の男子寮長を兼任していた。本社と本工場との組織分離後も職員は共通しており、郡是製糸株式会社は綾部の本社＝本工場を中心として展開する事になったのである。本研究が対象とする本工場は1917年の社則改正によって、他工場と同様に郡是製糸株式会社の一工場として位置づけられたことを確認した上で、本工場の様子を概観しておこう。

操業時から一貫して「優等糸」生産を目指した郡是は、168釜ではじまった本工場を中心に発展した。「郡是」という社名が示す特徴が株主構成に現れていたように、この工場で働く工女もまた、郡内又は近隣地域出身者で占められていた⁽¹²⁾。1920年の段階では、本工場自体も540釜にまで規模を拡大していたが、工女の出身地は圧倒的に近隣出身者が多かったと思われる。このことは、後述する工女の就業行動に大きな影響を与えた点として留意しておきたい。さて、比較的近隣から集められた本工場の工女は、具体的などのような業務に従事していたのだろうか。残念ながら、綾部には玉糸工場や整理工場もあったから、おそらく『寮務日誌』に掲載される工女は、厳密には本工場だけの工女ではなかったと思われる。参考までに、『寮務日誌』の人員把握によると、寮生は繰糸・揚返・仕上・撰繭の各業務を担当し、人員配置は繰糸（77%）、揚返（8%）、仕上（2%）、撰繭（1.5%）となっている⁽¹³⁾。全体人員を確認しておく、と、『寮務日誌』で確認できる限りにおいて、最も多くの人員を数えるのは1920年7月6日であり、1499人の工女が寮舎で生活していることになっている。後述するように、このうち380人は養成中の寮生であり、工場労働に従事しない。また、このとき学科教育を受けていた予備科生徒なるものが存在したことを考えると、女子寮が労働に従事しないかなりの余剰人員を抱えている事が判明する⁽¹⁴⁾。

実はこの点について清川雪彦は興味深い指摘を行っている⁽¹⁵⁾。一般に製糸経営における職工の欠勤率は、その「寄宿舎制度」ゆえ極めて低かったと信じられているものの、大正期における郡是製糸各工場の欠勤率は8～12%と高い水準にあるというのである。しかし、面接調査によれば実際の操業に際して空き釜が生ずることはまず無かったことから、清川は、「事実上の欠勤率」はやはり低かったと想定している。そして、一般的な調査において通勤工と比較した場合、寄宿工の欠勤率の低さは歴然であることから⁽¹⁶⁾、「やはり寄宿舎制度はそれなりに有効に機能していた」と結論づけた。しかし、寄宿舎制度の機能は、少し違った解釈も可能であろう。つまり、郡是の寮舎では、低い欠勤率を確保した（＝休む工女が少なかった）というよりも、高い欠勤率を補うほど多くの余剰人員を抱えていた事実注目すべきではないだろうか。一般に製糸工場における職工状態の悪化は、職工不足を問題視する場合が多い。しかし、郡是では職工過剰もまた重要な問題として認識されていた。例えば、養成を終えた工女が工場に配置されても空釜がなくて糸がひけないという状況も指摘されている⁽¹⁷⁾。このような余剰人員の多さは、郡是が必ずしも効率的でない要素を抱えていた可能性を示しているようにも思われ興味深い。が、そもそも工女らがどのような働き方をしていたかは不明な点が多い。そのような意味でも、『寮務日

誌』は工女らの行動を把握し、郡是の寮舎の内実を明らかにする貴重な史料であると言える。

2 郡是の寮舎

「生糸職工事情」に「寄宿舎ノ設備ハ関西各県ニ於テハ概シテ稍々整頓シタルモノ多シ⁽¹⁸⁾」とあるように、一般に関西の寄宿舎は長野・岐阜等に比べて体裁を整えているものが多かった。京都府に位置する郡是・本工場は、体裁を整えた寄宿舎を有する製糸工場であったが、寄宿舎を寮舎と呼んだことにも現れているように、一般の工場寄宿舎とは一線を画していた。そこで、『郡是女子寮管理法』を中心に、寮舎が経営にどう位置づけられているかを検討しよう。この『郡是女子寮管理法』は、教育課長清水重治によって講義されたものであり、教育部長川合信水の教えにしたがって郡是における寮舎管理の方法が説かれている⁽¹⁹⁾。まず指摘できるのは、独特な寮舎の管理体制についてである。寮舎には、室長や組長と呼ばれる女子管理者が存在した。各室（15畳の部屋に10人の工女が収容される）は同地方・同年齢の者で編成され、寮生の中から適当な人物を室長に任命した⁽²⁰⁾。また、組長には工場で工女を指導・監督する教婦が当てられ、組長は室と室との調和を計り、諸般の実行を督励し寮風興起の任にあたった。本工場の場合、室長や組長の上に職員が存在し、さらにこれを寮長が統括するという構成になっている。女子寮の管理は、基本的に寮生から選ばれた室長や組長によって組織的に実行され、職員は管理者の指導に従事することによって、円滑な寮舎管理を実行していたのである。

それでは、職員の任務すなわち寮舎を管理することは、経営において、どのような位置づけを与えられていたのだろうか。この点は、創業者「波多野翁ノ御話」を引用して説明されている。

当会社ノ工場ニ働イテ居ル工女タチハイヅレモ年若イ教育ヲ受ケネバナラス身分ノ人バカリデアリマス 此大切ナ教育期ニ工場ニ働イテ賃金ダケヲ得レバソレデヨイカトイフニ決シテサウデハナイト思ヒマス 親ノ身ニナツテ考ヘテ見レバ読書モ算術モ習字モ裁縫モ一ト通り教ヘテ嫁入りノ後ニハ一家ノ主婦トシテ差支ノナイヤウニシタイト思フノハ当然デアルト信ジマス 当会社デハ此ノ親心ヲ以テ此ノ多クノ娘タチノ生涯ヲ考ヘ業務ノ余暇日常ノ生活ニ必要ナ学科ト技芸トヲ授ケ親ノモトヲ離レテ居ル人々ニ親ノモトニアルト同様ノ世話ヲイタシサウシテツニハ働ク本人ノ将来ノ為メヲハカリニツニハ愛スル娘ダチヲ当会社ニ信任シテ置カルル父兄方ノ御志ニ報ヒタイト存ジマス (波多野翁ノ御話)⁽²¹⁾

『郡是女子寮管理法』は、この「波多野翁ノ御話」を引用し、「教育ノ任ニアルモノ希クハ心ヲ茲ニ注ガレンコトヲ」という一文で終わっている。郡是の寮舎を管理することは教育の任を負うことであり、教育担当者の任務は、波多野の理念に沿って工女を教育するという点で経営の重要な位置づけを得ていたと言える。そのような教育の場としての寮舎は、教育部の目的を貫徹し会社の名誉を発揚するといった任務を負っていたのである⁽²²⁾。次に、このような『郡是女子寮管理法』の講習を受け、実際に寮舎で教育を担当した職員に着目したい。とくに、教育担当職員がどのような経緯で郡是に入社したのかを確認しておこう。1923年2月宮津工場の主任教育係として赴任した手塚たけは、入社いきさつを次のように記している。その手記によると、1922年春、彼女は宮城女子師範を出て教師として母校の小学校に赴任した。そこで先輩教師の斎藤いちと出会い、意気投合したという。

夏休みに前角田教会牧師泉田重之師が見えて、その師事する川合信水先生と郡是製糸株式会社の教育の話を知った姉（＝斎藤いち）は、かねて精神上信仰上の新天地を求めて居た際で、大いに心動かす処があった。一方私は二学期も始り六年女生徒に心魂を打込んでいた処突然或事から教育界に失望し、生涯かけた教職をさらんと決した。そこで、同行の約成り十一月六日二人で郷関を出、京都府綾部の郡是製糸株式会社に至り、山月先生の御門下という実に永遠に亘る光栄と幸福とを戴いたのである。(中略)大正十二年二月私共は実地修行を目標にという思召を受けて姉は新設の出雲今市工場に、私は火災後の丹後の宮津工場へと各々主任教育係に赴任した⁽²³⁾。

教職を志し挫折した者や精神上の新天地を求めていた者が、郡是に入社し川合信水の門下生となり、そして、実地修行としての思召をうけ工場教育に従事する。これが、当時の郡是における教育者生成の1つのパターンであるように思われる。もちろん、少し違ったルートで郡是に入社した者もあったかもしれないが、主任となるべき教育係は、やはり川合との信仰上のつながりを指摘せざるを得ない。教育者は、郡是の寮舎を自らの修行の場として各工場に赴任し、工女に接していたのである。そのような意味でも郡是の寮舎は、工場の寄宿舎としては異彩を放つものであった。

経営における寄宿舎の独特な位置づけは、当時としても注目を集め、外部からの参観者も多かった。『職工問題資料』は「郡是製糸株式会社の職工訓練法」のなかで、郡是の特徴を「一大家族的生活をやつて居る」点に求めた⁽²⁴⁾。その

特殊な点としては、①工女は全部寄宿舎に収容し、たとえ工場の門先にある家の娘でも一旦入社すると必ず寄宿舎に入れ、同社には通勤女工というものは皆無といってよい点、②男工は全部社員待遇であるがこれも寄宿舎に入れる点、③社長以下社員職工全部が毎食時必ず同一の食堂で会食する点、④給料は社員も職工も皆年一回の支払いである点、⑤修身講話の励行（隔月一回宛本社教育部長の各工場巡回講話）、⑥社員職工の日常用品は概ね会社より配給する点を指摘している。この「一大家族的生活」に関して、当時の工場長小野蔵三は、1910年に郡是に入社した当時「初めこの工場生活は随分きついものであった」と回想している⁽²⁵⁾。群馬県出身で前橋中学を経て東京蚕業講習所を卒業したばかりの小野にとって、綾部での工場生活は厳しいものであった。しかし、職員もほとんどが何鹿郡内出身者で、創立当時からの人も多かった本工場では、皆が同一の工場生活を当たり前のように送っていたものと考えられる⁽²⁶⁾。起床時間や労働時間、食事といった工場での生活条件は、基本的には「一大家族的生活」として統一されていた。したがって、工女だけが寄宿舎での厳しい工場生活を送っていたわけではなく、工場で働く職員職工すべてが同様の工場生活を送っていた点は留意する必要があるだろう。

3 製糸工女の工場生活

これまで、経営における寮舎の位置づけや教育担当者職員の任務を確認してきたが、問題は、工女自身が郡是での寮舎生活をどのように感じていたのかという点である。そこで、『私達の自分史』⁽²⁷⁾に掲載された手紙をもとに、1920年前後に寮舎生活を送った元工女たちの感想を確認しておこう。尋常小学校を卒業してすぐ、1915年春に13歳で本社に入社したという林田一枝は、「本社で手つけてもらい、それから工場生活がはじまって、はじめは新工女で中回りという事で、当時はまだランプを朝夕つけて仕事をするので、ランプのホヤの掃除や油さし・工場の掃除・サナギ・ツマミ等をつめる事でした。二年目位からぼつぼつ糸を引かしてもらったものです。⁽²⁸⁾」と回想している。当時は、まだ本社の一括養成はなく、繰糸作業に従事する前に工場内の雑用をこなしながら仕事を覚えていく様子うかがえる。また、「気のえらい仕事」の反面、楽しかったことについては、「繭が出る様になったら、外へ繭の選別に行ったり又乾燥に行ったり仲々面白い事もありました。十日に一度位交代でお休みがあって、朝は川合先生のよいお話をきかせてもらったり、裁縫を教えてもらったり、午後は自由に遊びました。整理整頓の正しい生活でしたので、自分の為になる事ばかりで、ありがたい生活をさせてもらいまして、退社してからも郡是に行っておった人は違うところがあると言ってもらって、うれしかったです。皆会社のおかげで

す。⁽²⁹⁾」と記している。彼女は退社してのちに、郡是出身であることを評価される点に喜びを感じており、「会社のおかげ」であると感謝している。この感謝が工場労働を通じてではなく、寮舎生活を通じて受けた教育により発生するものであることを考えれば、上記女子寮の任務やそれを遂行した教育担当職員の職務が全うされたことが分かる。

1921年郡是・山崎工場に入社した奥林清子は、当時、彼女の村では姫路の片倉製糸に行く人が多かったなかで、「郡是会社は勉強も教えてもらえる、裁縫も習えると聞き、心はずませて、朝早く起きて、草履をはいて着物をからげて五里の道を歩いて入社」したという。そして、生まれて初めて汽車に乗って綾部に赴き、本社で郡是女学校第十一期養成科生徒として養成をうけた。綾部での工場生活については、「一部屋が十六畳だったと思いますが、十人から十二人位、各分工場から入られた人と同じ工場から来た者と二人づつ一部屋にはいり、室長さんをお姉さんと言い、お風呂に行くにも、食堂に行くにも必ず手をついて『お姉さん、おさきにいかせていただきます』『どなたさんもおさきに』と挨拶をしなくてはなりません。初めはとともとまどいでしたが、日が立つにつれ、お姉さんはどこ迄も優しく教えて下さいましたし、部屋の皆さんもそれぞれ遠くから親元をはなれて来たもの同志ですので、とても仲良しになりました。」と回想し、さらに「どの先生も愛情があり、管理は行きとどいていて、誰一人不平を言う人はありませんでした」と加えている。また最後に、彼女は「全く私の人生は郡是のお陰で親孝行も出来、家も家族も救われたので御恩は一生忘れることは出来ません」と述べている。

もちろん、すべての工女がこのように郡是に対する感謝を表明するとは思えないが、少なくとも1920年前後に綾部での工場生活を送った元工女にとっては、彼女らと同じ思いをもつ者も少なくなかったと思われる。これら元工女の寮舎生活に対する思い出を取り上げたのは、彼女らの言葉が、経営や寮舎管理に従事する者と同じ論調で自身の寮舎生活を振り返っているからである。さしあたり、経営における寮舎の位置づけ、教育担当職員の意識、そして元工女の工場生活に対する思い出が驚くほど一致しているという事実を確認しておきたい。

もっとも、工女らにとって工場生活はひどい状況には違いなかった。とくに病気の問題は深刻で、死に至る場合も少なくなかった⁽³⁰⁾。当時の工場長小野蔵三は、「今では肺病は左程恐ろしい病気ではなくなったが、当時は病気になれば大かた死ぬ。姉が死に妹も死ぬと云う様な事が時々起こる。私など郡是の村々の小さい村の細い道を覚えたのは、工女さんの御葬式に出かけた為に覚えた道が多かった。⁽³¹⁾」と回想している。このような回想は、いかに当時の寄宿舎生活がひどいものであったかに焦点が集められがち

だが、少し違った点に着目してみよう。それは、まず、第一に「姉が死に妹が死ぬ」という状況である。姉が郡是で死んだにも関わらず妹が郡是に入る心境とは如何なるものなのか。第二に、「工女さんの御葬式」に参列する工場長の存在である。工女の家族は、工場長の行動をどう見たのだろうか。

1920年に郡是・本工場に入社した藤原きよは、当時を思い起こして、次のように述べている。「姉は十八才の若さで皆様に惜しがられながら郡是で急死したので御座います。後に郡是の重役になられた小野様が当時本社の工場長をして居られ、姉の死を深く惜しまれ、遠い氷上上町の田井まで三年間も墓参りに来て下さいました事有難く今も忘れることが出来ません。⁽³²⁾」彼女は、姉の遺志を継ぐように尋常小学校卒業後本工場に入り、以来10年間を郡是で過ごした。本稿が扱う『寮務日誌』においても工女の死は確認される。「林田とくゑ今朝四時頃養生院ニ於テ死去同人父及び親戚者二名午後八時来着」（1921年9月24日）。死体を受け取りに来た父兄は翌朝6時に列車で出発するため、職工課、養生院、女子寮の職員5人が見送りに行っている。郡是では、病気の工女に対しては養生院に入院させ治療を行ったが、最悪の場合は死体を引き取りに父兄が来社する事になる。当然の事ながら父兄にたいする対応は丁重に行われ、葬式に参加し、墓参りをすることが工場長の仕事であった。その行為をありがたく感じる遺族との関係が良好であるからこそ、姉が死んだ後、妹もまた郡是に入ることが可能だったのである。

以上、郡是本社における寮舎の位置づけを見てきた。郡是の寮舎が、工場寄宿舍のなかでも独特なものであり、また、寮舎を管理する職員層も川合信水の教えを受けた信仰心の強い人々であったことを確認した。さらに元工女らが当時の寮舎生活を振り返るとき、経営や管理者と同様の論調で自身の思い出を語り、そこで受けた教育を「ありがたく」感じていたことを強調した。そういった元工女の意識の前提には、当時の工場生活が、職員職工ともに「一大家族的生活」として営まれていたことを指摘しなくてはならない。これをふまえて、次章では『寮務日誌』の分析にすることにしたい。

II 『寮務日誌』の分析

『寮務日誌』は、綾部にある女子寮すなわち明倫舎・淑徳舎・清心舎・正行舎を管理する職員によって書かれた日誌である。記載事項は、人員データ（「入社」「帰社」「退社」「帰宅」「現在人員」）と金額データ（在庫、収入、支出、現在金額）、寮生事故、職員事故、備考となっている。本稿で扱うのは、1920年4月1日～1921年12月31日までの『寮務日誌』であり、主に人員データを中心として女子寮の内実

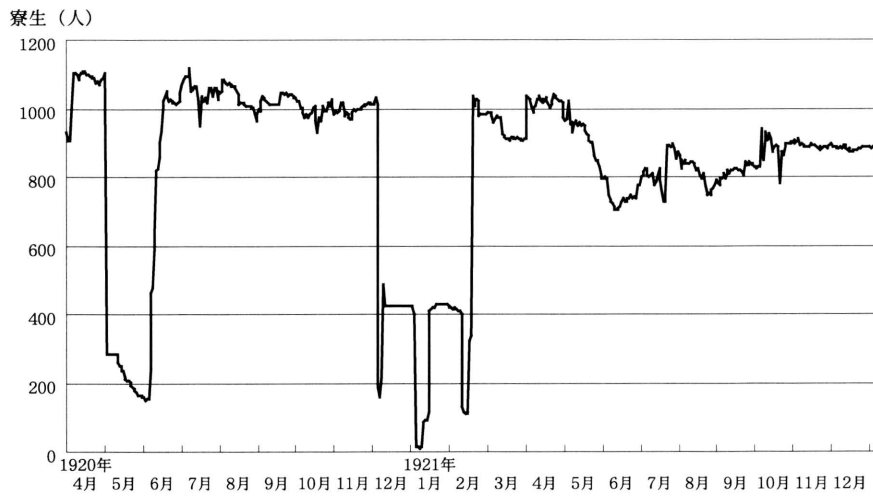
を確認することにしたい。日々の人員データに着目するのは、まず、郡是の寮舎において「寄宿舍制度」の「拘置制」が機能しているのかどうかを確認するためである。加えて、これまで「入社」「退社」という指標や工女の勤続年数が重視されてきた研究史において、日々の人員データの推移が論点になることはなかったことに鑑み、これを明らかにすることによって、新たな論点を提示できればと考えている。

1 データの性格

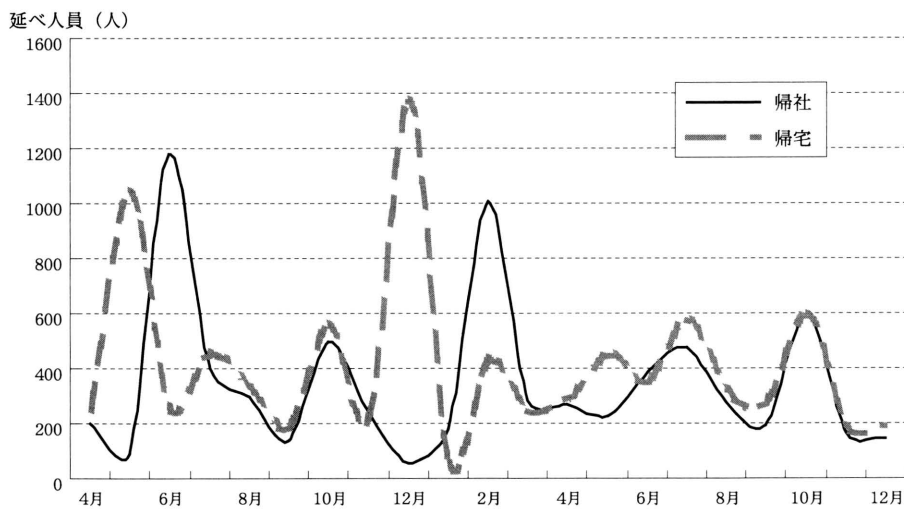
『寮務日誌』のデータに関して、興味深い点を指摘しておこう。まず第1に、郡是女学校養成科生徒の取り扱いについてである。一般に、郡是に入る工女は義務教育終了後郡是女学校に入り、6ヶ月間の養成をへて工場労働に従事することになっていた⁽³³⁾。『寮務日誌』上では、寮生は工女・生徒の区別なく把握されていたが、1920年9月30日の『寮務日誌』には、「本日ヨリ養成科三七九名ヲ除キ当帳ニ記入表シタルナリ」との記述があり、これ以降現在人員は工女数を示すものとなった。実は、1920年4月から9月までの『寮務日誌』には現在人員として2種類のデータが示されており、1つは寮生全体の数、もう1つは前者から養成科生徒の数を引いたものとなっている。記述の様子から推察するに、この数値は『寮務日誌』への記入を工女に限り、養成科生徒を除く必要に迫られ、後から工女のみ的人数を把握するために計算されたものと思われる⁽³⁴⁾。この後、養成科生徒は養成終了後「入社」する形で『寮務日誌』に記載されることになった⁽³⁵⁾。本稿では、この記述様式の変化に従い、養成科生徒を除いた工女の現在人員を把握することにする⁽³⁶⁾。1920年から1921年にかけての日々の現在人員推移を示したのが〈図1〉である⁽³⁷⁾。

また、『寮務日誌』の各項目に関しても、興味深い点を指摘できる。〈表1〉は、各月の入退社数を示したものであるが、まず「入社」について詳しく見ていこう。前述の通り、工女は郡是女学校での6ヶ月間に及ぶ養成を経て工場労働に従事する。したがって、養成前であれ養成後であれ、半年に一度一括して「入社」することになる。1920年4月と1921年9月に「入社」した寮生がこれに当たる。ただし、『寮務日誌』が「入社」としてカウントした者はそれ以外にも多くいることが分かる。興味深いことに、『寮務日誌』では郡是の他工場から工女を預かる時にも「入社」にカウントしている。例えば、1920年7月21日に「入社」した29名の内、21名は長井工場の工女であり、12月3日に「入社」した50名は津山工場の工女である。また、12月4日に「入社」した263名は、休業期間中の講習会のために本工場に集まった各工場の教婦・室長たちであった。このように見ると、『寮務日誌』における「入社」は、一般的な意味で郡是という会社に入社することを示したのではなく、本社＝

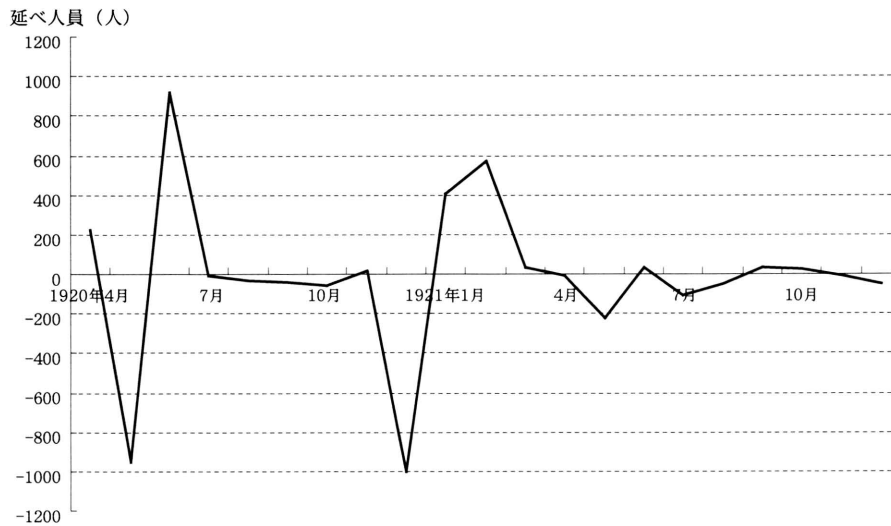
〈図1〉 現在人員の推移【1920—1921】



〈図2〉 月別人員変化【1920—1921】



〈図3〉 月別人員増減表



本工場に「入社」というニュアンスで理解できる。したがって、『寮務日誌』における「入社」は注意を要するデ

ータとなっている。ちなみに、郡是・他工場からの「入社」を除くと、養成科を経ず本社に「入社」した工女すなわち

〈表1〉 月別入退社数

	入 社	退 社
1920年 4月	267	0
5月	0	0
6月	4	3
7月	52	6
8月	5	0
9月	13	2
10月	11	1
11月	0	1
12月	314	0
1921年 1月	274	0
2月	3	10
3月	2	4
4月	12	0
5月	0	8
6月	3	1
7月	1	0
8月	0	3
9月	119	3
10月	28	3
11月	3	2
12月	1	7
合 計	1112	54

個別に「入社」したケースは、かなり少数であることが指摘できる⁽³⁸⁾。

では、「退社」はどうか。驚くべきことに、「退社」した寮生の数はかなり少ない。例えば、1920年の4月から12月までに「退社」した工女はわずか13名に過ぎない。それに比べて、1921年における年間の「退社」者は41名に達し、「退社」数の激増といってもよい事態が確認できる。この「退社」数の増加が何故ひきおこされたのかという問題はそれ自体興味深いものではあるが、ここで全面的に論ずることは出来ない。ただし、寮生の「退社」は工女自身の意思によるものばかりではなかった点に留意しておきたい。例えば1920年7月15日の退社者一名については、揚返工に対し「退社ヲ命ズ」という記述がある。何故彼女に「退社」が命ぜられたかは不明であるが、就職不相当と認められた工女には退社を命ずる場合が少なからずあった⁽³⁹⁾。また、1921年11月4日には「父来社同人本日退社セシム」として、工女が父に連れ帰られる様子うかがえる。このように退社理由は様々であったが、しかし、「退社」数の少なさは、これが「入社」に対応したものでないことを示しており⁽⁴⁰⁾、一般的な退社と見て差し支えないように思われる。

以上のような各データの性格を把握した上で、現在人員の推移を〈図1〉で確認すると、一見して1920年と1921年間で寮生の数が大きく減少していることが分かる。また、小刻みな人員変動はいくつかの谷を形成し、現在人員がこ

の期間を通して必ずしも安定していない様子うかがえる。とくに1921年の大幅な人員減少や日常的な人員変動の激しさを考慮に入れるとき、これらが工女の「退社」に起因するものでないことは〈表1〉から明らかであろう。そこで注目すべきは、「帰社」「帰宅」という項目である。〈図2〉は、帰社・帰宅した工女の延べ人員を月毎に集計し、その趨勢を示したものである。帰社・帰宅者の多さは、工女が頻繁に移動していることを示しており、少なくとも郡是の寮舎が「拘置制」としての機能を文字通りに果たしているようには見えない点を指摘しなくてはならない。ただし、寮生の外出は基本的に禁止され⁽⁴¹⁾、無断外出は1つの事件であった。1920年7月24日、2人の寮生が無断で外出した。女子寮では、直ちにそれぞれの家へ電報を打ち、寮生が帰宅しているかを問い合わせた。翌日、両者が帰宅していないことが確認され、一人の父兄が来社している。『寮務日誌』に記された無断外出事件は、この一件のみであるから、ほとんどの工女は無断で外出することはまずなかったと思われる。無断で外出した工女らがまっすぐ家に帰らなかったように、外出禁止という規則を破ることは寮舎の管理下から逸脱するだけでなく、同時に父兄にも背く覚悟でなければ出来ない行為であった。したがって、多くの工女は寮舎の規則に則って行動したと思われる。しかし、これは、外出禁止を守っていた工女らが、操業中の工場から離れず労働に従事していたことを直ちに意味するわけではない。〈図1〉の寮生の減少は、工女が工場から離れることを示しており、彼女らは禁止を破る形ではなく正当な理由で工場を離れたと思われるのである。工女らは、何を理由に工場を離れ、経営はそれをどう処理したのだろうか。以下、〈図1〉を中心に、各データを参照しながら日々の人員変化を確認することにしよう。

2 1920年の現在人員変化

本稿が扱う『寮務日誌』は1920年4月1日から記載されているが、4月は年度の最終月となっており、ここで前年度が終了する。5月1日午前10時から終業式が行われ、休業期間に入るため、翌日工女らは寮舎を去っていく⁽⁴²⁾。〈図2〉によると、多くの工女が一斉に「帰宅」していることが分かる。そのなかで、休業中にもかかわらず若干の寮生が寮舎に残っている点に着目しよう。この内訳は、福知山・舞鶴両工場付工女が134名、残りの150名が講習のために残留した者となっている⁽⁴³⁾。福知山・舞鶴両工場は、1920年6月から各128釜で操業開始予定の工場であり、本社に集められた工女らは、操業開始に向けて訓練を受けたものと思われる⁽⁴⁴⁾。また、150名が参加する講習とは、休業中の家事講習会を指し、5月5日から31日まで女子寮で裁縫・料理・学科の教授が行われた。講習会最終日の『寮務日誌』

には、以下の記述がある。

当講習ハ最初百五十人ナリシモ期農繁ニ際シ家庭ノ事情上帰宅スルモノ多シ然レ供残留者ハ至極熱心デ而モ甚大なる喜ビヲ以テ実講セル模様ナリコレ偏ヘニ教師諸君ノ洋キ熱心ノ致ス処ナラント感謝ニ堪ヘザルモノアリ⁽⁴⁵⁾

〈図1〉によると講習期間を通じて寮生の数は減少傾向を示しており、「家庭ノ事情」で帰宅する工女が多かった点は、注意する必要がある⁽⁴⁶⁾。にもかかわらず、記述者の感激ぶりは奇妙にさえ写るが、教育担当者の自負と満足の程がうかがえる⁽⁴⁷⁾。

さて、6月にはいと次の年度が始まるのにあわせて本工場の工女達が寮舎に戻ってくる。月別の人員増減を表した〈図3〉によると、5月の減少と6月の増加がきれいに對をなしていることが分かる。〈図2〉を見ると、これらの工女は「帰宅」から「帰社」したことが分かる。この時期は、ちょうど繭乾燥期にあたり6月8日より繭の乾燥が開始され、寮舎の教室に作られた繭棚を管理するため女子寮及び女学校の男子職員が徹夜勤務にあたったが、この乾燥が終了するのと同じ頃、15日から工場が始業する事になる。新年度が始まると、7月6日に現在人員はピークに達し、その後若干の減少傾向が認められる。〈図1〉における谷の部分に着目したい。まず、7月14日には旧盆のため一時帰宅する工女が多く、大幅な人員減少が確認できる。比較的隣の工女が帰宅するため、翌15日には、そのほとんどが戻ってくる。さらに8月末にも人員の減少傾向が確認される。8月31日の仕事は午後5時に終業し、その日の夜と翌9月1日が職員職工全部休業の盆休みとなる⁽⁴⁸⁾。この盆休みに現在人員の減少が見られるが、9月にはいと回復を見せる。次に人員減少が見られるのが10月中旬である。10月14日は、氏神祭のため一般全部公休とし、慰安会として里山を借り松茸狩りを行っている。このとき近隣より入社した工女は帰宅するため人員の減少が確認される⁽⁴⁹⁾。このように見ると、1ヶ月半に1度の割合で大幅な人員減少が確認され、それが旧盆や祭りといった地域の慣習による工場の休業に伴うものであることが分かる。しかし一時的な減少や若干の減少傾向はあるものの、〈図3〉で確認する限り現在人員は比較的安定した推移を保っていると見て良いだろう。工女らは工場の休業にあわせて一時帰宅をしたが、比較的短期間で「帰社」しており、日常的な業務に支障を来すことはなかったと言えよう。

ところで、1920年末、突然工場は休止することになった。日本製糸業全体の糸価維持対策のため全国一斉休業が決定され、郡是・本工場も臨時休業が実施されることにな

ったからである。本社では11月30日に休業式を行い、翌日から工女の帰宅を促した。〈図1〉によると休業期間の12月に入り800人以上が一斉に寮舎を離れる一方で、人員の増加が見られる。これは、休業期間を利用した各種講習会に参加する人々が女子寮に集まってきたためである。12月3日津山工場の教婦・室長50名が来社し、翌4日午後には各工場からの教婦・室長総計約320名が女子寮に到着していた。5日に女学校講堂で教婦・室長講習会開会式が行われ、講習会は29日まで実施された。また、12月6日からは本社残留者のために裁縫教室が開かれ、裁縫等の教授を行うなどしている。この前期講習会を終えて、講習生は各地域に戻り、1920年が終わった。

以上のように、本年の郡是・本工場は、養蚕・農繁期としての5月の休業と日本製糸業の操業休止問題の一環としての臨時休業の影響で、年間操業とは言いがたい状況が確認できる。それにもかかわらず、操業中の6月から11月は、比較的安定した人員確保が実現していたと言えよう。それは、工女や父兄らの希望に近い形で休業を実施し、一時的な帰宅を含めた配慮があったためと思われる。とくに、旧盆や地元の祭りに際して近隣の工女が帰宅することが一般化している点や、その帰宅に合わせた公休日の設定は注目に値しよう。

3 1921年の現在人員変化

〈図2〉によると、1月の帰宅者数が極端に少ないことが分かる。これは、休業中の講習会を受講するために他工場・他地域から来た寮生が、近隣出身の工女が行うような一時帰宅を行わず、休みを与えられて自由外出をしたとしても寮舎に戻ってくるためである。〈図1〉を見ても、前期と後期に分けられた室長・教婦の講習期間中の人員変動は極めて小さい。それに比して、操業中の人員変動の激しさは何を意味しているのであろうか。

1921年に入り工場が再開されたのは2月15日からであった。〈図1〉によると、長い臨時休業をへて操業を再開する工場には、休業前と同様の工女等が戻ってきた事が分かる⁽⁵⁰⁾。〈表1〉〈図2〉で確認すると、人員増は工女が「入社」したためではなく「帰社」したためであることが分かる。ただし、郡是の各工場が同じように休業期間後に工女を確保できたわけではなかった。工場によっては、工女が不足し危機的状況を迎えたところもあったようである。実は、〈図1〉では1921年3月に大幅な人員減少が確認出来るが、これらは他工場への一時派遣のため本工場・女子寮の人員が減少したものである。3月初旬、43名が津山工場に、54名が八鹿町の丸山工場へ一時派遣されている⁽⁵¹⁾。このような職員の移動は頻繁に実施されていたように思われる⁽⁵²⁾。これは、複数の工場を経営する郡是だからこそ可能

な、職工過不足の調整方法として特筆に値しよう。このような社内での労働力調達が指摘されているのは、1920年代末以降の片倉においてであり、松村敏は「たんに就業工場への帰属意識ばかりか、片倉全体への帰属意識が増大しつつあった」結果としてとらえている⁽⁵³⁾。注意を要するのは、片倉の場合、工女を「譲渡」あるいは「転勤」という形で移動させるのに対し、郡是の場合、あくまでも本工場の工女として期間を定めて一時的に派遣する形を取っている点である。その意味では、郡是製糸株式会社全体への帰属意識というよりも所属工場への帰属意識に支えられた工場間移動が実現していたととらえるべきであろう。

さて、4月に入り人員増加が見られるが、これは半年間の養成を終えた工女133人が加わった事による。しかし、一時的に増加した人員は5月に入り、急激な減少傾向を示している。前年の状況を想起すれば、養蚕・農繁期であり、また乾繭中であるこの期間は休業期間となっており、工女は寮舎から「帰宅」していた。しかし、年末・年始の操業休止もあり、5月の操業継続を試みたところ、経営は現在人員の大幅な減少に直面することになったのである。このとき、〈表1〉によると、5月の退社者は8人におよび期間中2番目に多く、また、〈図2〉によると、帰宅工女の増大が確認できる。『寮務日誌』によると、「先日以来工女養蚕手伝ニテ帰郷するもの多く随って公休者少なく昨今の如きハ二三〇名にして掃除等進歩せず一部の如きハ掃くのみニテ拭ふ能はざる所あるニ至るなり」（5月29日）とあり、通常通りの業務に支障を来すようになっていた。そこで、本社では、「昨今最も寮生の僅少に及び本社男女人夫に至る迄総計千二百五十人なりし内寮生七百二十一人なり而して繰糸釜数も随って五十釜減じ此上三十人減せりし⁽⁵⁴⁾」として、釜数を減らす措置をとったのである。この事例が興味深いのは、通常養蚕・農繁期に帰郷していた工女たちが、工場が操業中であるにもかかわらず、やはり帰郷したという点である。さらに、工場はその帰郷を引き留めないばかりか、人員の減少に伴い繰糸釜数を減らし、人員を削減してこれに対応した点である。乾繭を担当する女子寮職員は、『寮務日誌』に「本年ハ乾繭中と雖も繰糸を止むる事なく業ハ連続セリ又乾繭工女及購繭工女に出張せしものも多く有之しも何れも無事終了せし事ハ最も喜ばしき事と思へり」（6月19日）と、感想を記している。しかし、従来と異なる乾繭は無事終了したが、一方、繰糸釜数を減らす措置をとった工場の操業は釜数を減らしたまま続けられた。

その後人員は増加傾向に転じたが、7月に人員減が確認できる。〈図3〉で確認すると、月ごとの人員増減で大幅な減少を記録したのは、休業中を除くと1921年の5月と7月だけであり、〈図2〉でも「帰宅」者の多さが確認される。これは、他工場の人員不足を補うため、半年の予定で津山

工場へ39名、また宮津工場へ13名が一時派遣された為とも考えられるが、それ以外にも帰宅する工女が多かったことが指摘できる。とくに7月中旬の一時的な人員減少は『寮務日誌』に詳しい説明はないが、前年の例から考えて、旧盆のため帰宅する工女が多かったためと推察できる。その後〈図1〉の現在人員は大幅に増大するのであるが、この点に関しては『寮務日誌』の記述自体に問題があり、十分説明することは出来ない⁽⁵⁵⁾。8月中旬には盆休みに伴う「帰宅」により、その前後に人員の減少が認められる。一方、9月末に人員増が確認できるのは、4月～9月の養成を終えた113人が加わったためである。また、10月中旬の人員減は秋季運動会の開催による休業に伴い、帰宅する工女が多かったためと思われる。前年の例によると、この日は氏神祭りのため一時帰宅する工女が多く工場も休業にしていたが、本年は秋季運動会を開催しこの休業に当てていた。この後人員推移は比較的安定を取り戻し、1921年末になると人員変化は極めて小さくなった。〈図1〉は寮生の移動がほとんどないこと示しており、12月31日に残留者124名を残し総ての寮生が帰宅することとなった。

こうして見てみると、1920年の安定した人員確保に比して、1921年は大幅な人員減少が確認された。とくに、5月は釜数を減らす措置を実施しなければならないほど工女数が減少した。臨時休業に続く5月の操業という状況は、製糸経営の事情によりやむなく実施された措置ではあったが、そのために家の養蚕手伝いを断ることは当時の工女にとっては現実的でなく、また経営にとっても、工女の帰宅を阻止することは出来なかったのである。さらに郡是・他工場においても人員不足という事態が生じ、相対的に人員に余裕のあった本工場から工女を一時派遣するなどの措置がとられていた。しかし、このような人員減少のなかで、寮舎の掃除をする公休者が2、30名しかいなかったという記述は、通常与えられるべき10日に1日の休みを返上させて工女を工場労働に従事させていたことも示唆しているように思われる。そして、そのような混乱がさらに7月の帰宅者の増大を招いたのかもしれない。比較的安定した人員確保ができるのは10月に入ってからであり、『寮務日誌』の人員データにおける1920年と1921年の差異は明確に現れていたと言えよう。この後、郡是・本工場は年間操業を継続することになるのだが、1921年の経験は、家事上の都合を優先する工女の就業行動を、克服すべき課題として経営に認識させたとと思われる。事実、郡是では1920年代半ばから職工改革や教育の徹底を目指した社則改正が実施されていた。こういった改革の実施が、工場の年間操業と工女の就業行動とのギャップを埋める試みとしてとらえられるとすれば、『寮務日誌』によって明らかにされた事実は、新たな経営課題の成立を示す興味深い事例と言えそうである。

おわりに

郡是女子寮『寮務日誌』の分析を通して、1920年から1921年にかけて、郡是本社・女子寮の内実を検討してきた。まず、経営規模を拡大し多くの従業員を抱えていた郡是が、経営において寮舎をどのように位置づけていたかを確認し、少なくともこの段階では、工場生活は「一大家族的生活」として統一されていたことを明らかにした。そして、郡是の寮舎の位置づけは教育担当職員、さらには元工女の意識においても共有されていた点を強調した。しかし、このことは工女が経営の都合を最大限尊重して行動したことを意味しない。『寮務日誌』による日々の寮生の動きで把握されたように、彼女らは比較的近隣の地域から入社したために、休日を利用して頻りに帰宅することが可能であり、そのため家事上の都合で行動することが普通に行われていたのである。当然経営は、このような工女の行動をふまえて営業を行い、養蚕・農繁期の休業や地域の慣習による休業を実施していた。そのような慣行を破ったのは経営の都合であったが、工女らはやはり養蚕手伝いのため帰郷したのである。社史では、1921年頃から工場の密集する地域で、職工の募集難を感じるようになったと指摘されている⁽⁵⁶⁾。しかし、問題は単に工場数が増大しただけではなく、突然の休業や年間操業の試みが工女の就業行動に与えたインパクトの大きさを指摘できるように思われる。その意味で、1920年までの郡是は、経営規模の拡大にも関わらず農閑余業的な特色を色濃く残していたと言えよう。

最後に、本稿が検討してきた事実を研究史に位置づけて整理してみたい。近年、谷本雅之による「在来的経済発展」論が唱えられている⁽⁵⁷⁾。それは、明治以降の工場・企業の成立を基盤とする「近代的」な経済発展とは区別されたもう一つの「工業化」の道筋として描かれる。ここに含意される「在来性」とは、「登場する製品・技術・需要の特質や系譜を内容とはしていない。市場形成への小農家族の固有の対応があり、その構図の連続性の上に、産業組織の独自のあり方を形成している点こそが、『近代的』な産業発展に対する規定的な要素と考えられる⁽⁵⁸⁾」という。端的に言って、この議論は織物業における問屋制経営と小農家族の双方の経営論理が結合して形成される「在来的経済発展の論理」を見出しており、「在来的」なものから工場・企業といった経営形態を排除している。しかし、本稿の検討の結果からも分かるように、農村に立地する「企業」による「工場」であり、その意味では「近代的」な経済発展を遂げるべき郡是・本工場においても、労働者のあり方はまさに「在来性」を示しているように思われる。だとすれば、独自の産業組織のあり方は問屋制のみに帰結する必要はなく、「工場」を基盤とする経済発展も、労働者の「在来性」に対応

した労使関係に依存していたように思われるのである。逆に言えば、「在来的」な経済発展パターンを議論する際に指定された工場や工場労働のあり方自体が、実はそれほど「近代的」ではなかったとも言うのではないだろうか。

- (1) 工場法第13条第1項は「行政官庁ハ命令ノ定ルコロニ抛リ工場及附属建物並設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生風紀其ノ他公益ヲ害スル虞レアリト認ムルトキハ予防又ハ除外ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハソノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」と規定した。これにより工場法施行以降、長野県をはじめとして各地に「工場寄宿舎取締規則」が設けられた。
- (2) 代表的研究をあげると、蚕糸業史研究において通説的地位を占めるものとして石井寛治著『日本蚕糸業史分析—日本産業革命研究序論—』（東京大学出版会、1972）がある。近代日本の経済を「産業資本の確立」を軸に論ずる研究においては、資本＝賃労働関係の確立が重要な論点となるが、石井の見解は、「マニファクチュアとしての器械製糸業が、等級賃金制という日本独特の賃金形態の採用を通じてしだいに資本＝賃労働関係を確立」というものである。これは、技術的な基礎を欠いているにもかかわらず、資本による賃労働支配の完成が見られるという意味において特殊な形態であり、農村に生活する、あるいはそこから析出される「労働力」を「資本」がいかなる手段と方法をもって掌握し、搾取・収奪したか、それに対していかなる抵抗を示したか、という点が追及されることになる。一方、東条由紀彦著『製糸同盟の女工登録制度』（東京大学出版会、1991）は、「近代社会」（日本においては1840年代はじめから1920年代中葉）の特徴を「家」が労働力の所有主体であるために、資本家的経営がその労働力を自律的には編成しえない点に求めている。本稿は、後者の議論に示唆を受けつつ、製糸工女の存在形態を具体的に探る試みである。
- (3) 大正中期における諏訪製糸業の女工の就業実態、行動様式の具体相を読みとる試みを行ったものに、松村敏「大正中期、諏訪製糸業における女工生活史の一断面—合資岡谷製糸会社の一、二の資料から—」（『商経論叢』第35巻第2号）がある。松村は、製糸業が農閑余業的な操業から通年操業に移行していくにつれ、工女が工場により拘束的になっていく過程に注目し、戦前期の諏訪製糸業は熱効率の悪い厳冬の1～2月は操業しなかったが、そうした操業体制の中でも操業期間をフルに就業する工女はむしろ少数に過ぎない点を指摘した。工女らは、「逃走」「養蚕」「農事」「家事」「病気」等様々な理由で「帰国」していたのである。本稿は、松村の指摘を受け、諏訪製糸業と経営的特質を異にする製糸経営において、同様の問題関心から分析を行うものである。
- (4) 隅谷三喜男著『日本賃労働史論』（東京大学出版会、1975）206頁。寄宿制は、工場規模の拡大に伴って必然化する労働力の不足問題に対し、遠隔地募集を可能にし、徹夜業・交代制の実施上重要な意味を持つに至る。さらに他経営からの職工争奪をふせぐためにも「拘置制」としての寄宿制が経営に意識されるようになり、明治後期に寄宿舎制度が確立するという。その後寄宿舎は社会状況の変化に伴い「福利施設的性格」を有するようになるのだが、その本質は変わらないと考えられている。
- (5) 清川雪彦「製糸業における広義の熟練労働力育成と労務管理の意義」（『経済研究』第40巻第4号、1989）参照。清川は本格的な寄宿舎制度をもたなかったイタリアやフランスあるいは中国やインドなどの製糸業と比較して、このような見解を述べている。
- (6) 前掲隅谷三喜男著『日本賃労働史論』においても、寄宿舎制度の確立は工場が寄宿舎を設置することと同義的にとらえられている。

- (7) 以下株主構成の変容過程については、瀧澤秀樹著『日本資本主義と蚕糸業』（未来社、1978）162～165頁。
- (8) 前掲『日本資本主義と蚕糸業』164頁。
- (9) 『グンゼ株式会社八十年史』（1978、以下『八十年史』とする。）530頁。
- (10) 『郡是四十年小史』（1936年）56頁。
- (11) 1918年波多野の死去に伴い経営は社長遠藤三郎兵衛、専務片山金太郎、教育部長川合信水という新経営体制に引き継がれた。
- (12) 1915年現在本工場出身地別表（『八十年史』529頁）によると、1077人の工女の内、418人が何鹿郡、195人が天田郡の出身者であり、以下加佐、氷上、養父、朝来、その他となっている。
- (13) この人員配置は『寮務日誌』（1921年10月30日）における人員調査から算出したものである。
- (14) 1920年4月12日の『寮務日誌』には、予備科の始業式が行われた旨記述がある。この予備科（別科とも言う）なるものが如何なるものなのかは不明であるが、90人ほどの予備科生徒は、そのうち約50名が7月に1ヶ月ほどの一時休暇を与えられ帰宅している。残留予備科生徒40名に対しては、8月1日まで学科教育を実施し、一時帰宅をさせている。「予備」的性格の強い彼女らは、通常の業務に従事する工女らとも、郡是女学校養成科生徒とも区別された存在として興味深い。
- (15) 前掲清川雪彦「製糸業における広義の熟練労働力育成と労務管理の意義」。
- (16) ここでの根拠となっている桂泉著『本邦製糸業労働事情』（中央職業紹介事務局、昭和3年）のデータでは、欠勤率に寄宿工3.3%、通勤工5.7%となっている。
- (17) 『場長会録事』（1925年8月）。
- (18) 農商務省商工局工務課工場調査掛『職工事情』（農商務省、1903）。引用は、『職工事情』（光生館、1981）155頁。
- (19) 『郡是女子寮管理法』の冒頭には、川合信水「理想の寮舎」（『誠心』所載）が掲げられている。引用すると、「寮舎は家庭のやうにして、寮長は母の如く、室長は姉の如くそこに住む女子は娘の如く、妹の如く、互に信じ、互に愛して進むやうにしたいと望んである。さうして一室を一家の如くし、其室長は各々自分の家を持つたつもりになり、姉として妹の世話をし、妹として姉を助け、一家を整へるつもりで一室を整へ、一室一室に家風をつくるやうにさせ、甲の室に梅の花のやうな特色があれば、乙の室には櫻のやうな特色のある室もある室もあるといふ風にし、それが合して、百花爛漫の美を呈するやうにしたい」とある。
- (20) 室長は、(1)比較的年長者、(2)品行方正にして気質明瞭、(3)業務成績普通以上の者を選任することになっていた。室長には、年度末に「室長慰労金」が交付されている。（『寮務日誌』1920年4月30日）。寮舎管理の任に当たるのは、教育担当職員であるが、彼らが総てを取り仕切ることとは不可能である。室ごとに管理者を置くことは、寮舎の円滑な管理を実施する上で重要であったと思われる。
- (21) 清水重治氏述『郡是女子寮管理法』（乾佐五郎謹写、大正九年二月）。
- (22) 前掲『郡是女子寮管理法』によると、寮舎の任務は以下の通りである。
- 寮舎ノ任務
 女子寮ハ教育部ノ目的ヲ貫徹シ女子ノ心霊、身体、財産ヲ保護シ幸福ナル生活ヲ営ムベキ基礎教育ヲ施ス処ナリ
 女子寮ハ寮生ニ平和、従順、感謝ノ心ヲ生ゼシメ勤儉親愛ノ美風ヲ発揚セシムル処ナリ
 女子寮ハ寮生ニ助言スル処ナリ
 女子寮ハ寮生ニ善キ満足ヲ与フル処ナリ
 女子寮ハ寮生ノ煩悶苦痛疲勞ヲ解除シ之ニ善良ナル慰安ヲ与フル処ナリ

- 女子寮ハ会社ノ名誉ヲ発揚スル処ナリ
- (23) 手塚たけよ「道友四十七年」（『御昇天七年祭記念 山月川合信水先生のみたまにささげる』1969）11頁。
- (24) 「郡是製糸株式会社の職工訓練法」（『職工問題資料 G 四拾』工業教育会、1920）。
- (25) 少し長くなるが、回想を引用する。「朝は四時半の大笛と呼ばれた汽笛で起こされて、工場にはいり朝食前に一仕事して朝食、すぐ仕事にかかって十二時に昼食少しの休憩で又仕事につき、仕事の終るのは七時、正味十三時間半の労働、食事は立食で、半白の麦飯。朝は漬物だけ。昼に味噌汁が付き、夕食には野菜の煮たのや時には牛肉や魚がつく事もあるが随分粗末なものであった。時々工場の若い人達と一緒に牛肉を鰹腹たべたが、育ち盛りの若い女の子には労働時間も厳しいし、食事も悪い。何とかならないかと思ひ始めた。（中略）支配人の片山さんは、とても精力的な人でそれこそ精励格勤、仕事以外の事は何も思われぬ人と云われていた人である。目と鼻の歩いて十分余りの処に御宅がありながら平素は事務所の二階に中学へ通う長男の正一さんを連れて泊り込み、職工と一緒に起き、同じ食事をして居られた。」（小野蔵三著『八十八年の回顧』対山荘、1973、18頁）
- (26) 労働のあり方を別にすれば、労働時間という指標は職員の方が長時間労働をしていたことを示すと思われる。『寮務日誌』においては、終業後の会議が頻繁に行われていることが確認される。このようなことが可能なのは、基本的に職員が社宅で生活し、会社と社宅の区別がないためである。小野蔵三は「社宅生活は会社の延長でもあった。会社と社宅の区別はない様なものであった。工場の人と殆んど接する人の総てで、よく工場の人々が家へ来て、色々と世話をして呉れた。社宅の人々は互に行ったり来たり助けたり助けられたりだった。」と回想している。（前掲『八十八年の回顧』38頁）。
- (27) 『私達の自分史 娘時代グンゼに勤務した業生・教婦・教育係の記録』（長井淳太郎、1989）。元グンゼ(株)社員であった長井は、山本茂実著『あゝ野麦峠』に感動し、グンゼで働いていた人々の追跡調査を思い立ったという。本書は、元工女らから送られた手紙で構成されており、誤字脱字も含めてそのまま掲載された文集である。
- (28) 前掲『私達の自分史』335頁。
- (29) 前掲『私達の自分史』335頁。
- (30) 4月以降患者数調査

	入院患者数	自家患者数	合計（人）
4月	43	10	53
5月	38	3	41
6月	37	7	44
7月	108	60	168
8月	78	63	141

註：『寮務日誌』（1920年9月27日）。

- (31) 前掲『八十八年の回顧』21頁。
- (32) 前掲『私達の自分史』337、338頁。
- (33) 工女の一括養成は、1916年養成部の設置に始まり、1917年本工場に隣接してつくられた郡是女学校が養成を引きついだ。郡是女学校には、工女養成科・教婦養成科・教育係養成科・衛生係養成科・裁縫科がおかれていた。
- (34) 寮生全体の現在人員と、養成科生徒を除くデータの差は一貫して380人となっており、後者のデータは後に単純計算で算出したものと思われる。
- (35) ちなみに、1920年4月入学の養成科生徒（第9期生）は、9月28日に卒業式を行い、そのうち約90名が荻原・雲原・口上林・中上林・舞鶴・福知山・宮津・竹野・各工場へ帰場した。このように各工場の工女達が養成科生徒として養成されることから、養成前に「入社」したとするよりも、養成後本工場に「入社」と

- いう形式の記述方法が採られたものと推察できる。ただし、1920年9月入学の(第10期生)に関しては、「入社」ではなく「帰社」という形で記入されており、記入方式は若干の混乱が見られる。
- (36) ただし、「入社」「退社」「帰社」「帰宅」という項目に関して、1920年4月から9月までのデータは養成科生徒を含む寮生全体のものとなる。
- (37) 図表の作成に当たっては、計算結果が符合しない場合があったが、その場合は『寮務日誌』の記述に従ってデータを入力した。
- (38) 例えば、9月5日に入社した藤原きよゑは、入社当時の事情を次のように記している。「私は学校卒業してから近所へ裁縫を習いに行っていたのですが、同級生の皆様が郡是へ行かれ姉も行って居た所で御座いますので、行きたくなり皆様より半年おくれで、大正九年九月に綾部の本社の仕上場へ入社致しました。以来丁度十年間私の青春時代を郡是で無事勤めさせていただきました。」(前掲『私達の自分史』337頁)。繰糸工ではなく仕上工として入社した彼女は、養成科を経ず入社し、以来ずっと仕上を担当し、後には本工場での養成を担当したという。このような個別の入社は、例外的なものだったと言って良いだろう。
- (39) 京都府工業联合会『福利増進施設調査概要』(1923年5月30日現在適用工場に関する調査、165頁)には、郡是製糸株式会社の退職手当規定が掲載されている。退職手当は、「職工にして若し就職不適当と認め、退社を命ずる場合は左記標準に依り支給す。」として勤続年数に応じた規定がある。
- | | |
|-------------|---------|
| 一、勤続年数一ヶ年未満 | 日給二十五日分 |
| 二、勤続年数一ヶ年以上 | 日給四十日分 |
| 三、勤続年数二ヶ年以上 | 日給五十日分 |
| 四、勤続年数三ヶ年以上 | 日給六十日分 |
| 五、勤続年数四ヶ年以上 | 日給七十日分 |
| 六、勤続年数五ヶ年以上 | 日給八十日分 |
- (40) たとえば、他工場から「入社」した工女は、「退社」するのではなく「帰宅」という形で処理された。
- (41) 当時の工女は、基本的は十日に一度の休日を与えられ、その午後が許可を得て外出できることになっていた。
- (42) 終業式は、開式の辞に始まり、小野場長の報告、賞品授与、社長のお話、教育課長の訓辞、来賓祝辞をへて閉会の辞に至る。年間の賃金はこの年度末に計算をし、帰郷の際に一括して支払われることになっていた。午後1時より娯楽堂で団体及び単独帰宅者の着物を受け付け、鉄道便で荷物を送る準備を行う。そして翌2日には、午前4時半に起床し、一番帰宅組が出発し、二番帰宅組が福知山へ、三番帰宅組が上夜久野へ向け団体帰宅する。その他単独組は適宜帰宅する。また、何鹿郡の工女は、自動車で工女の荷物を運搬し各自が受け取るようになっていた。
- (43) 『寮務日誌』(1920年5月2日)。
- (44) 京都府天田郡福知山町の福知山工場と京都府加佐郡舞鶴町の舞鶴工場は、設立当初より将来郡是に合併する目的で作られた会社(福知山製糸株式会社、舞鶴製糸株式会社)を合併し、工場を新設したものである。
- (45) 『寮務日誌』(1920年5月31日)。
- (46) 5月31日の現在人員158名の内、福知山・舞鶴工場の工女が134名いたことを考えると、講習生はわずか24人という事になる。ただし、福知山・舞鶴工場の工女が途中で帰宅することも十分考えられ、結局のところ講習生が何人残っていたかは不明である。しかし、150名の予定は大幅に減少したことだけは確かであろう。
- (47) この家事講習会は、のちに特別教育として整備される。特別教育は工女を「何処へ出シテモ恥シク無イモノ」にするため、5ヶ年以上勤続者、又は結婚する工女に対して実施された。教師は一ヶ月間工女と寝食を共にし、家事の一切を教授したが、そのような教師を自前で調達できる工場はなく、結局本社に工女を集めて教育することになっていた。
- (48) 盆休みの一日は、普段と違うタイムスケジュールが組まれた。ちなみに、6時起床、7時より8時まで食事、正午は各自室において食事、夕食も同様であった。観劇・ダンス等の企画が催される盆休みには面会者も多く、宿泊者も20余人を数えた。
- (49) このような慰安会には、父兄の来社面会も実施され宿泊者は20余名に及んだという。
- (50) 操業再開に際して、2月10日に先発250名が帰社し、13日にはほとんどの工女が寮舎に到着している。『寮務日誌』には、「七十有餘日閑日月ハ頓ニ活気旺溢人の心を浮き立たしむるの感あり」(2月10日)、「長らく鬱屈せる英気頓ニ凜然工場内外ニ溢るるの感あり」(2月16日)といった操業を再開する工場の空気を伝える記述が見られる。
- (51) 津山工場へ派遣された工女らは6月24日に帰社し、7月12日には代わりに39名の工女が約半年の予定で津山へ派遣された。また八鹿町丸山工場に派遣された工女らは6月27日と7月5日に列車にて帰社した。
- (52) 専務片山金太郎の要録には、職工過不足を記した一覧表がある。1921年10月11日の要録によると、余裕のある本工場から津山へ40人、山崎へ30人を派遣するのを筆頭に、萩原(津山へ25人、宮津へ20人)、福知山(江原へ2名)、舞鶴(宮津へ10名、津山へ10名)の各工場からも、職工を派遣する旨が記載されている。
- (53) 松村敏著『戦間期日本蚕糸業史研究』(東京大学出版会、1992)241頁。ただし、「製糸工場間での女工の配置転換をも可能とさせるように片倉が女工を自らの『従業員』として組織化することに成功していた背景」として、1920年代末の不況・恐慌下における労働力需用の大幅な緩和を指摘している。1920年代末に社内での労働力調達が認められるようになる片倉の場合、上記の指摘は妥当と思われるが、郡是における社内での労働力調達は若干違った意義を指摘できるのではないかと思われる。
- (54) 『寮務日誌』(1921年6月4日)。
- (55) 『寮務日誌』(1921年7月17日)では、もともと現在人員は765人となっていた。ただし、その日に各寮舎の人員を確認したところ、合計897人となっており、現実の人員と計算上の人員データが大きくズレていたため、現在人員データを消して891と訂正したものと思われる。なぜ、そのような誤差が生じたのかは分からないが、『寮務日誌』の記載を誤るほど日々の人員変動が激しかった点は指摘できる。
- (56) 前掲『郡是四十年小史』128頁。
- (57) 谷本雅之著『日本における在来的経済発展と織物業—市場形成と家族経営—』(名古屋大学出版会、1998)。
- (58) 同前469頁。