

明治・大正期の労務管理（1）

— 製糸業・紡績業におけるフィランソロピストによる取り組み —

関 口 和 代

はじめに

繊維産業

ニュー・ラナークでの実践

はじめに

明治初期の殖産興業政策は、財政基盤が脆弱であった明治政府によって展開された経済政策である。産業近代化のために欧米から多くの技術者¹⁾を招聘していたことも含め、多額の外貨を必要としていた当時において、繊維産業は外貨獲得という点でおおいに貢献した。

特に、外貨獲得の役割を1930年代まで担い続けたのは、蚕糸業である。生糸や絹紡糸²⁾などの蚕糸類が「商品輸出総額に占める割合は、1868年（明治元年）の66.6%を最高に、明治維新からの10年間の平均は50.5%、1877（明治10）年から1886（明治19）年の平均は42.8%、1887（明治20）年から1896年（明治29）年の平均は39.6%、1897年（明治30）年から1920（大正9）年の平均は、ほぼ30%の水準を維持していた。世界大恐慌が始まった1929年を含む1921年から30年の10年間は1922年の42%をピークに、38.2%と高水準を維持していた」（玉川寛治，2002，p.3）。1880年代、鉦工業生産の約5割を占めた繊維工業³⁾は、日本の近代化に貢献した。特に、製糸業⁴⁾は、その当時の輸出品の約6割を占めた。他の輸出品とは異なり、原材料を国内自給・国内調達することができ、製糸技術も獲得していたことから、製糸関連産業は国際収支において大きな役割を果たしていたのである（古野庸一，2019）。

産業発展の過程で重要な役割を担ったのは繊維産業、特に製糸業・紡績業であるが、これは日本だけでなく、18世紀末に「世界の工場」と呼ばれたスコットランド・イングランドでも同様であった。日本とスコットランド・イングランドにおける産業発展の時期は約100年異なるものの、後述のような類似の課題を抱えていたことから、その点を中心に比較検討をしてみたい。

製糸業・紡績業の主たる労働者は若年女性及び年少者であり、劣悪な職場環境と過酷な労働条件のもとで酷使されていた。日本の状況に関しては、細川和喜蔵（1925）「女工哀史」

などに記されている。そのような会社があった一方で、労働者に対して人道主義的あるいは博愛主義的な労務管理をしていた会社も存在した。前者の強圧的かつ専制的な管理については、さまざまな文献・資料で取り上げられているが、後者についてのまとまった資料・文献はそれほど多くない。

岩出博 (2013, pp.5-8) は、人事労務の発展段階を、専制的人事労務、親権 (温情) 主義的人事労務、近代人事労務管理、現代人事労務管理の4つに分けて説明しているが、明治期は、専制的人事労務の時代といえる。「農村や都市下層社会にあり余る過剰な貧民労働力があったために、労働条件は使用者の意のままに一方的に決定され」、低賃金、長時間労働、監督者による暴力、劣悪な職場環境や多くの傷病者などについて放置されていたとしている。「このような強圧的な使用者 (= 資本家) と一方的に弱者の立場にある労働者の労使関係のあり方を『原生的労働関係』と呼び」、非人道的・非科学的・非計画的な人事労務活動であったと述べている。その後の親権 (温情) 主義的人事労務は、「親が子どもを監督・保護」するといった家父長制的 (パターナリズム的) なものであるが、専制的人事労務と比較する限り、人道主義的・博愛主義的・篤志家的なものということもできよう。

本稿では、専制的人事労務が主流であった時代に、人道主義的・博愛主義的・篤志家的な人事労務を実践していた代表的な事例として、スコットランドのニュー・ラナークの工場群について取り上げる。なぜなら、ニュー・ラナークの工場は、フィランソロピストとしても著名なデヴィッド・デイル (David Dale) とロバート・オーウェン (Robert Owen) が関与していたからである。ニュー・ラナークの工場は、1786年にデイルが設立し、その後、オーウェンが経営を引き継いでいる。ニュー・ラナークの紡績工場自体は1968年に操業を終了したが、そこにあった産業施設群は、1974年に発足したニュー・ラナーク保全トラストの管理下におかれ、2001年に世界文化遺産登録をされている。

日本でも同様の管理をしていたと思われる会社がある。もちろん当時としては、あるいは相対的にみればという点もあるが、労働者に対して人道主義的・博愛主義的・篤志家的な対応をしていたといえる。代表的な事例としては倉敷紡績株式会社などがある。同社の旧倉敷工場の跡地にある、産業施設を活用して建設・整備された倉敷アイビースクエアは「近代化産業遺産」に認定されており、倉敷アイビースクエア内には倉紡記念館もある。このような製糸業・紡績業を営んでいた企業あるいは産業集積地にあった資料館や記念館が、廃業あるいは業態転換などによって閉鎖されつつある。当時のことを記録した貴重な資料が処分・廃棄されることに危機感を持ったこと、そして人道主義的・博愛主義的・篤志家的な取り組みに関する資料や文献が思いのほか少ないことが、本稿に取り組んだ理由である。

本稿では、まず明治期以降の日本の製糸業・紡績業の状況とそれら労働者を取り巻く環境について取り上げた上で、日本に先行して実践されていたニュー・ラナークでの取り組みにつ

いて、フィランソロピストであるデイル及びオーウェンの思想的背景なども含めてまとめる。さらに、スコットランドあるいはイングランドでの取り組みと比較しつつ、明治・大正期に日本で実践されていた人道主義的・博愛主義的・篤志家的な取り組みについてまとめたい。なお、日本での具体的な例については稿を改める。

なお、本稿ではフィランソロピー⁵⁾を実践する人をフィランソロピストとする。フィランソロピーという言葉は今日の用いられ方とは異なる印象もあるが、デイルやオーウェンについて取り上げている昭和期の文献などにおいては、フィランソロピストを人道主義者・博愛主義者・篤志家などと和訳している。前述したように、専制的人事労務について「非人道的」という記述がある。本稿では、専制的人事労務と対比することも含めて、フィランソロピストを人道主義者・博愛主義者あるいは篤志家、フィランソロピストが実践した取り組みを人道主義・博愛主義な取り組みとして用いていくことにする。また、日本語訳された当時の文献を見ると、フィランソロピーは人道主義・博愛主義と訳されている。本稿のニュー・ラナーカにかかわる部分では、人道主義・博愛主義（フィランソロピストを人道主義者・博愛主義者あるいは篤志家）として記述することにしたい。

繊維産業

まずは、今日の繊維産業の状況と、明治期以降に繊維産業が果たした役割についてまとめる。

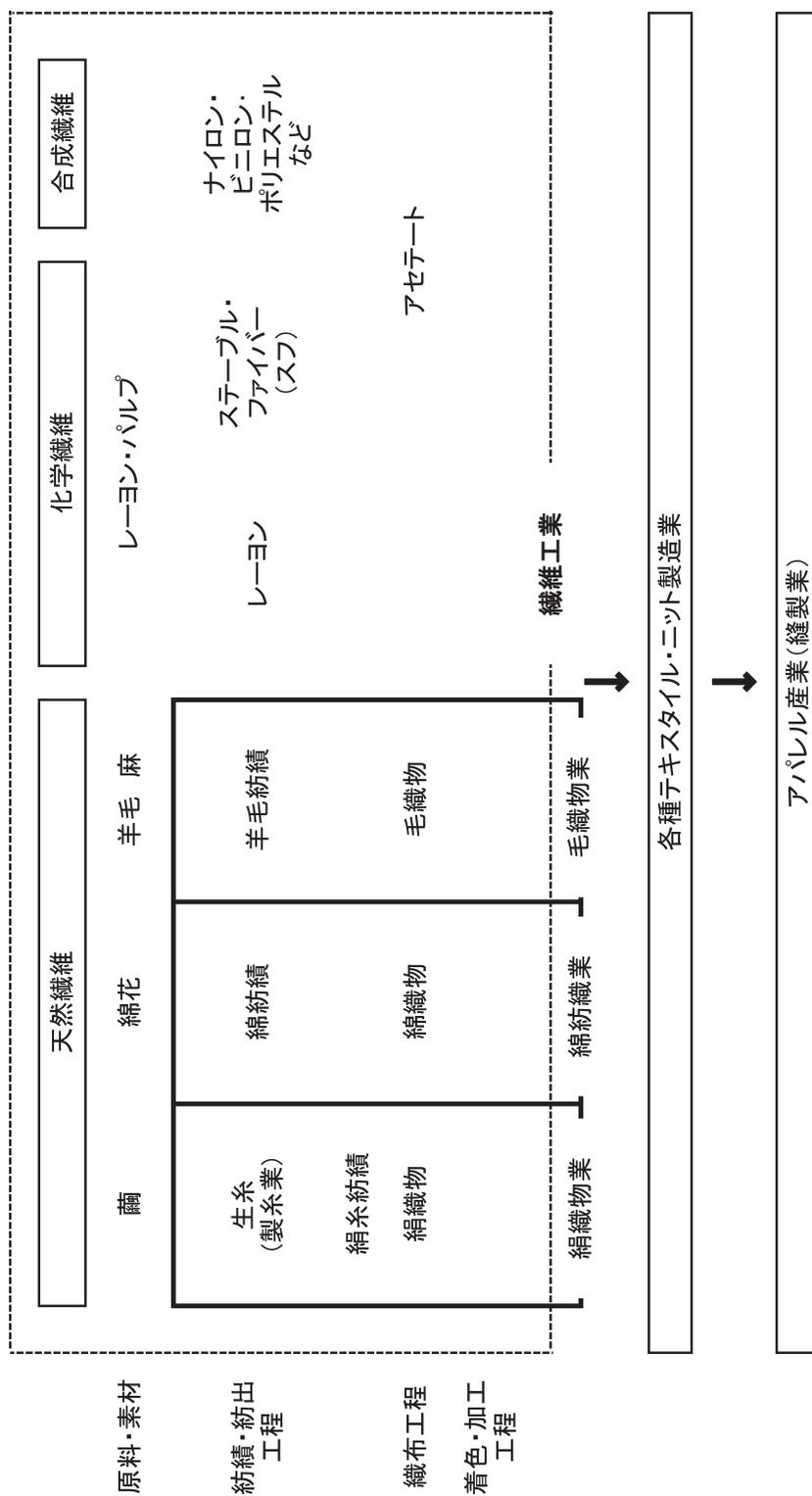
(1) 繊維産業の現状

繊維産業は、原糸・素材分野、織物・ニット等、縫製・アパレル等、川上から川下に至るまで、裾野の広い産業である（図1参照）。

「工業統計」（経済産業省，2019）によれば、繊維工業は、全製造業のうち、事業所数で約5%（約1万社）、従業員数で約3%（約24万人）、出荷額で1%（約3.2兆円）を占めている（2019年度）。繊維工業には、製糸業・紡績業・撚糸業、織物業、ニット生地製造業、染色整理業、網・網・レース・繊維粗製品製造業、外衣・シャツ製造業（除：和式）、下着類製造業、和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業、その他の繊維製品製造業が含まれるが、外衣・シャツ、下着類、その他の繊維製品製造業が、事業所数及び従業員数で約70%、出荷数で約60%を占める。それに対し、本論文で取り上げる製糸業・紡績業・撚糸業は、事業所数で約5%、従業者数で約4%、出荷額で約5%となっている。

また、国内の繊維工業の事業所数（従業者4名以上の事業所）は、2005年に約2.3万社あったのに対し2019年は約1万社と、15年間で半減している。従業者数も、2007年に約68

図1 繊維工業



出典：渡辺純子 (2010) 『産業発展・衰退の経済史 — 「10大紡」の形成と産業調整』 p.21 一部改変

万人であったのが2019年に約45万人と減少傾向にある。「労働力調査」(総務省, 2020)によれば, 就業者の年齢構成を2002年(89万人)と2020年(40万人)で比較した場合, 65歳以上の就業者数はそれぞれ約9万人と同規模であるのに対し, 60~64歳で5万人, 50~59歳で20万人, 40~49歳で10万人, 30~39歳で8万人, 20~29歳で5万人と, それぞれ減少している。就業者が減少している要因としては, 製造業の月額給与額が301,500円であるのに対し, 繊維工業は245,200円と約25%低いこと(厚生労働省, 2023)や, 生産拠点の海外移転の影響などがあげられる(経済産業省, 2022)。

(2) 明治前半期の繊維産業

次に, 幕末から明治期にかけての蚕糸業の状況について取り上げる。ヨーロッパの主要な蚕種国であったイタリア・フランス・スイスなどでは, 蚕の病気の一つである微粒子病が1840年頃から流行しはじめ, 1868年(明治元年)にはイタリア・フランス両国の蚕が全滅の危機に直面した(表1参照)。その危機に対し両国はアジア諸国の蚕種の探索を始めた⁶⁾。

日本では, 1859(安政6)年の安政の開港後, 蚕の成虫である蛾が卵を産み付けた蚕卵紙(蚕種)を輸出し始めた。1860(安政7)年には50枚であったものが, 1862(安政9)年には3万枚, 1865(慶應1)年には300万枚に達した⁷⁾。その後, 蚕種に続き生糸の輸出が始まったが, 安政の開港以前の国内の生糸は着物用であり, 主産国であるフランスとイタリアで作られる生糸の細さとは異なっていたことから, 思うような成果を得ることはできなかった。そこで明治政府は, 製糸業を輸出基幹産業とするために, 本格的な機械製糸工場を建設し, その技術指導者としてポール・ブリュナ(Paul Brunat)らを雇用したのである。

1) 富岡製糸場

1870(明治3)年, 明治政府は, 官営の模範機械製糸場として富岡製糸場を建設した(1876(明治9)年に富岡製糸所に名称変更しているが, 本稿では富岡製糸場の名称で統一して記述する)。建設地の条件としてあげられた, ①養蚕業が盛んであること, ②製糸に必要な資源調達が容易であること, ③用地が確保できること, などに合致していたことから, 群馬県の富岡に決定したのである。

1870(明治3)年に民部省と契約したブリュナは, 1875年(明治8)年まで富岡製糸場で働いた。契約書の付属文書として製糸技術移転の大綱をまとめた見込書があるが, その見込書の第一条の導入目的には, 繭の損失を防ぎ, 生糸(絹糸)の品質を上等にすることが示されている。また, 技術移転の基本方針として, 以下の4点があげられた。①ヨーロッパ製糸技術をそのまま日本に移転しても利益が出るわけではない。ヨーロッパの機械設備を利用して日本在来の座繰法を補強することが良策である, ②ヨーロッパの技術を細部に至るまで伝

表 1 製糸関連産業に関する動き

	法律・条約等	世界の動き	日本の動き	製糸
安政 5 年	日米修好通商条約			
安政 6 年	安政の開港			
慶応 1 年			蚕卵紙 300 万枚輸出	
明治元年		伊仏 蚕全減の危機		
1868				
1869				
明治 3 年			ブリュナー (1870-1875)	①藩営前橋製糸場 (ミュラー / 6-11 月) 速水堅曹 ③小野組築地製糸場 (ミュラー)
1870				
明治 4 年				
1871				
明治 5 年			富岡製糸場 (フランス式)	②富岡製糸場 (ブリュナー) 速水堅曹所長
1872			勸工寮赤坂葵町製糸場 (イタリヤ式)	④勸工寮赤坂葵町製糸場 (ミュラー)
明治 6 年			蚕卵紙 118 万枚	
1873				
明治 10 年				
1877				
明治 23 年	大日本帝国憲法			
1890				
明治 42 年			上田蚕糸専門学校創立	
1909				
明治 44 年	蚕糸業法 / 工場法			
1911				
大正 8 年			生糸輸出額 6 億 2 千万円 (国家予算 10 億 6 千万円)	
1919				
昭和元年				熟練工女 出来高賃金
1926				
昭和 2 年		金融恐慌		
1927				
昭和 7 年	製糸業法			
1932				
昭和 9 年	原蚕種管理法			
1934				
昭和 16 年	蚕糸業統制法			
1941				
昭和 27 年	労働基準法			
1947				

授し、日本人の作業方法を改善すること（工女の旧来の習慣を改めること）、③座繰の熟練者（従来のやり方に熟練している工女）は、短期間で機械製糸技術を習得できる、④ヨーロッパの熟練工女を数名派遣して製糸法を伝授するならば、座繰の熟練者を機械製糸の熟練工女に変えることは難しいことではない。なお、見込書第5条に記載されているが、お雇い外国人として女性労働者を採用したのは富岡製糸場だけである。彼女たちヨーロッパの熟練工女⁸⁾が製糸技術を直接指導したことによって、日本の製糸業はおおいに発展したと言われている（玉川, 2002, pp.65-67；今井幹夫, 2006, pp.26-34）。

また、見込書の第7条に労働条件が示されている。週6日労働、週休1日、就業時間は日の出から日没までの平均7時間45分であった。ガス燈などの灯火による夜間作業では優等糸はできないことがその理由としてあげられている。さらには、繰糸工女を酷使すると「粗漏の弊を生ず」とも記載されている。

玉川（2002, p.67）は、「ブリュナによって富岡製糸場に導入された製糸技術の特徴は、フランスにおける最新の製糸機械設備を備えた資本主義的大工場制度が導入されたこと」にあるとし、それは「最新の機械設備、工場建物、原動機、工場用水の取水などのハード面とともに、操業方法、工程管理、品質管理、労務管理、養成教育、寄宿制度、賃金形態などソフト面の導入も全面的に行なわれたこと」であると述べている。

1872（明治5）年2月、政府は富岡製糸場の工女募集を始めるが、フランス人が工女の生血を採って飲むなどの流言飛語が飛び交ったことなどもあり応募者は集まらなかった。そのような流言飛語を打ち消す通達を何度も出したにもかかわらず応募者が少なかったため、初代製糸場長である尾高惇忠は、14歳の自身の娘を率先して入場させて模範を示した。その後も、工女の実験者数は多くなかったために、当初予定していた7月から10月に操業開始は延期された。なお、操業開始時の10月においても当初の予定数には達しておらず、また官営であった時代において工女の数が増えることはなかった（今井, 2006, pp.61-62）。

全国各地から集められた工女は、製糸作業全般にわたる技術をフランス人工女から指導された。工女の出身地は、北海道から長崎までの30都道府県にわたる。後に、北海道からの6名の工女は札幌の開拓使庁製糸場へ、長野県松代からの16名は西条製糸場（六工社）へ、大分県中津からの計50名の工女・1名の男子、山口県萩からの計58名の工女と7名の男子は、それぞれの県内の養蚕・製糸業の発展に寄与した（今井, 2006, pp.164-173）。このように技術を習得した工女たちは、それぞれの故郷で開業した製糸工場の製糸工女を養成する役割を担った。また同様に、男性たちは繰糸機の構造を学ぶとともに、繭の買い付け方、殺蛹、糸仕上げまでの製糸工場の技術管理、工女の監督などの労務管理法、経営管理法などを学び、故郷の製糸工場を開業する際の中心的役割を担ったのである（玉川, 2002, pp.69-70）。

また、富岡製糸場を模範とした製糸場（製糸所）が日本各地に設立されるようになることも、富岡製糸場設立の目的の一つであったが、明治前半期に設立された製糸場（所）において、富岡を模範としたものは、前述の開拓使庁製糸場など26か所ある（玉川，2002，pp.69-70；今井，2006，pp.173-175）。

設立目的はある程度達成できたものの、富岡製糸場の経営は大幅な赤字状態が続いた。設立初期に経営診断を命じられた速水堅曹（旧前橋藩士）は、赤字の要因として次の4点をあげている。①原料繭の高価買入れ、②伝習工女の能率の低さ未熟練さ、③年間経費の多さ、④僻遠の地である故の不便さと諸物価の高さ、である。①と③については、「官業から生まれる役人の非能率性・非効率性と管理運営に対する士気、並びにブリュナをはじめとする外国人の厚待遇」をあげた。②は「工女の入退場が激しく一定以上の技術水準が保てなかったことによるもの」であり、④は「設置場所の不便さとそれに伴い物資の流通が悪く物価高を生み出すことであると結論」づけ、「民間に早く払い下げるべきである」とした（今井，2006，pp.75-76）。なお、速水は、1879（明治12）年に富岡製糸場の三代目所長（1885（明治18）年五代目所長）となっている。

富岡製糸場は、1893年（明治26年）に三井家に122,600円で払い下げられた。その後、1902（明治35）年に原合名会社に譲渡され、さらに1939年（昭和14年）に、原合名会社を合併した片倉製糸紡績株式会社（後の片倉工業株式会社）が引き継いだ。なお、片倉製糸紡績株式会社の前身である片倉組は、1891（明治24）年と1893（明治26）年に実施された富岡製糸場の公売でも入札していたが、第一回は第1位ではあったが政府の希望額とあわず不調に終わり、第二回は第3位だった。

2) 機械製糸技術の移転

富岡製糸場の設立目的の一つである機械製糸技術の移転は、イタリアで13年間製糸技師をしていたスイス人のカスパル・ミュラー（Caspar Müller）によっても行われた。ミュラーが直接指導した製糸工場は、①藩営前橋製糸場 [1870（明治3）年6～11月]、②小野組築地製糸場 [1871（明治4）年開業]、③勸工寮赤坂葵町製糸場 [1873（明治6）年開業] の三か所である。

1870年、前述した速水は前橋藩の藩命で、横浜在留のスイス領事館にてヘルマン・シーベル（Hermann Siber）にヨーロッパの製糸場の生糸の価格を尋ねているが、日本の糸価に対して、イタリア・フランスでは倍額に近い価格で売買されていることを知り、生糸の改良ができる人材を探し始めた。そして、神戸在住のスイス人ミュラーを、藩と相談の上、雇い入れ、藩営前橋製糸場を設立操業した。しかしながら、ミュラーのやり方に対する不満と嘲りがあり、かつ事業に対する藩の姿勢も積極的ではなかったために、4か月で解雇することになった。短期間ではあるが、ミュラーの指導を得た速水は、自分自身でも研究を重ね、藩

菅前橋製糸場のリーダーとして活躍した。速水のもとには、その製糸法を学ぶために各地から多くの人々がきた。たとえば、熊本から長野瀆平親子や和田源太郎（緑川製糸場）、水沼（現：桐生市）の星野長太郎（水沼製糸所）、酒田県の川田又右衛門（松ヶ岡製糸所）などである。1875（明治8年）5月、藩菅前橋製糸場は、小野善助代理の木村吉五郎へ引き渡され、1876（明治9年）に小野家に払い下げられた（今井、2006、pp.77-78）。

速水は、福島県令から製糸場の指導者としての招へいを懇請されていた。1876（明治9年）、ついに速水は応諾し二本松製糸会社を設立した。富岡製糸場の経営診断結果にもあるように、速水の持論は民業優先であった。彼は、「養蚕製糸の盛んな上武・信州・岩盤陸羽の豪商を説得して三か所に100釜ずつの器械製糸所を設立して本社とする。有能な者を租税寮勤業課⁹⁾が選んで経営にあたらせる」という持論を推進するために、「外国人と諮り資金300万円を用意させ、大事業を興す」ことを決心し、大久保利通内務卿に上申した。大久保内務卿はその内容は評価したが、外国人による資本拠出については反対し、資本は政府が出すようにするので勤業権頭と相談するようにと進言した。ミュラーの指導の下、藩菅前橋製糸場建設の中心的役割を担った速水は、1879（明治12）年に富岡製糸場の三代目及び五代目所長となるなど、日本の製糸技術の発展に貢献した人物である。

富岡製糸場の他、藩菅前橋製糸場、小野組築地製糸場、勸工寮赤坂葵町製糸場の技術を模倣した国産繰糸機を設備した機械製糸場が全国に普及していった。1877（明治10）年までに開業した主な製糸工場は表2の通りである。

(3) 明治期の労働者数及び労働条件

1883年に操業を開始した大阪紡績（東洋紡績の前身の1つ）は、「1万錘規模で操業を開始し、蒸気機関を原動力とし、政府の直接的保護（資金援助）を受けない純然たる民間企業として最初の成功を収めた」企業である。1880年代後半には、この大阪紡績の成功に刺激を受け、「紡績業の高利潤の事業機会を求めて」多数の企業が設立された。なお、「生産過程における高利潤の源泉は、日本的な特徴である若年低賃金労働力の利用や夜間操業（「昼夜業」）の実施」などにあることを渡辺（2010、pp.31-42）は指摘している。

1900（明治33）年時点での、民間の工場（従業員数10名以上）労働者数は約39万人、そのうち繊維産業の労働者は約24万人（製糸業約12万人、紡績業約6万人）と60%以上を占めた。また、繊維産業の労働者のうち約88%が女性であり、さらに年少労働者の数も多かった。1897（明治30）年～1898（明治31）年ころの統計によると、12歳未満の労働者が、摂津紡績会社では全労働者中の21%余り、大阪紡績会社では10%余りを占めていた。

明治前半期の富岡製糸場をはじめとした官営工場¹⁰⁾は、イギリスやフランス同様、週休制で10時間労働（実労働時間8～9時間）を採用していたが、その後、官営工場が払い下げ

表2 模範とした製糸場

模範とした製糸場	操業年	会社名・事業所名	釜	場所	
②富岡製糸場系	1874	六工社	50	長野県 埴科村	
	1874	宝山製糸	10	三重県 三重郡	
	1874	県立金沢製糸会社	100	石川県 金沢市	
	1876	葦崎直次郎	20	群馬県 北甘楽郡	
	1877	県立模範製糸場	76	兵庫県 城崎郡	
①藩宮前橋製糸場系	1872	水沼製糸場	32	群馬県 勢多郡	
	1875	関根製糸場	47	群馬県 勢多郡	
	1876	暢業社	80	埼玉県 高麗郡	
③小野組築地製糸場系	1872	深山田製糸	36	長野県 上諏訪	
	1873	神谷直七郎	72	長野県 上伊那郡	
	1873	新陽社	200	長野県 下高井郡	
	1873	二本松製糸場	48	福島県 安達郡	
	1873	川俣製糸場	48	福島県 伊達郡	
	1875	太陽社	32	長野県 上伊那郡	
	1877	信勝社		岐阜県 恵那郡	
	①③折衷系	1873	中山社	18	長野県 諏訪郡
		1875	東行社	80	長野県 上伊那郡
④勸工寮系	1877	垣外製糸場 (片倉兼太郎)	32	長野県 諏訪郡	
	1873	山梨県勸業製糸場	30	山梨県 甲府市	
	1873	五泉製糸会社	60	新潟県 中蒲原郡	
	1876	誠信社	60	山梨県 甲府市	

出所：玉川 (2002, pp. 72-75) をもとに作表。

られ、民間工場が増加した時代の実労働時間は10時間へと増えている。製糸工場における労働時間の変化は、次の4つの時期で示すことができる。①富岡製糸場が工場制度を導入した1870年代、②民間の製糸場が発展した時代、③1916(大正5)年に工場法が施行された時代、④1926(昭和元)年に工場法が改定施行された以後の時代である。技術取得を目的とする富岡製糸場では、食事、作業服費、医薬費、住居費などが官費負担であった上に、月給も支給されていた。民間の製糸・紡績工場と比較すると良い条件ではあったが、模範工場とはいえ赤字体質が続いていたこと、また、退職率が高く労働者が慢性的に不足していることなどもあり、労働時間や作業負荷については年々条件が悪化していった。

明治中期以降の紡績工場の女性労働者(紡績女工¹¹⁾)の労働条件は概ね次のようなものであった。昼夜2交代制の12時間労働(実働11時間)、休日はおおむね隔週1回、賃金は日給7~25銭が標準であった¹²⁾。紡績女工の多くは寄宿舎に住んでいたが、狭く、清潔とは言えない環境でもあり、肺結核を患するなど健康を害するケースも多かった。一定規模の企業に多かった紡績女工と比較すると、中小企業に多かった製糸女工や織物女工の労働条件はさらに悪く、16~17時間労働もまれではなかった。なお、当時の米価は1升(約1.5kg)

14～15 銭程度、大学を卒業した官吏の初任給は月額 40～50 円といわれている。

ニュー・ラナークでの実践

18 世紀後半のイギリスの工業は、家内制手工業から問屋制家内工業、工場に労働力を集結させ手作業で製品を生産する工場制手工業（マニュファクチュア）の時代を経て、工場制機械工業の時代となっていた。工場制手工業への移行は、ジェームス・ワット（James Watt）が蒸気機関の改良に成功したことによる。日本で工場制機械工業が本格的に行われるようになったのは 19 世紀末であるため、イギリスから約 1 世紀遅れということになる。

工場制手工業とは、地主や商人などの資本家が工場を設立し、集められた労働者が分業し、より効率的に生産を行うものである（ただし、技術自体は前近代的なものである）。イギリスでは 15 世紀頃の毛織物、日本では 17 世紀後半の綿織物や絹織物で行われた。産業革命以降、スコットランドやイングランドでは、インドなどから輸入した綿花を綿織物として加工する産業が発達しており、18 世紀当時は、毛織物から綿織物へと繊維工業の中心が移っていたのである（なお、生糸の国内生産には失敗したこともあり、中国から大量に輸入していたことから大幅な貿易赤字状態となっていた）。

スコットランド最大の都市であるグラスゴーから東南へ 30 km 行った農村地帯にあるラナークの町の、南側の谷間にあるクライド川沿いに、ニュー・ラナーク工場が立っている。1785 年にデイルによって建設されたが、その後、4 棟の紡績工場と労働者のための住宅・学校が建設されたニュー・ラナークの工場群は、現在、世界文化遺産となっている。それらニュー・ラナークの工場群が注目されている背景には、フィランソロピストであるデイルやオーウェンによる労務管理がある。日本同様にイギリスでも「異なもの」として認識されていたフィランソロピストによる労務管理が実践された背景や経緯、内容について見ていく。

以下、フィランソロピストであるデイルやオーウェンによるニュー・ラナークでの実験的ともいえるさまざまな施策について取り上げる。また、労働者に対するフィランソロピ的な待遇（恩恵的な待遇）をするに至った彼らの思想的背景も含め、土方直史（2003, pp. 10-31）の研究を中心に、浅井喜久雄（1953）、宮瀬睦夫（1962）、Pollard, S., and Salt, J.,（1971, 和訳 1985）、坂本清（1981）、都築忠七（1986）、永井義雄（1986）、ロバート・オーウェン協会（1986）の記述をもとにまとめる。

（1）デヴィッド・デイル

1770 年代末から 1780 年代初めにかけて、スコットランドの各地に綿紡績工場が建ち始めていた。デイルは、すでにスタンリ工場など 2 つの工場の株主であったが、水力紡績機を発

明したりチャード・アークライト (Richard Arkwright)¹³⁾ の協力を得て、彼にとって最大の工場をニュー・ラナークに建設し、1785年から操業を開始した。グラスゴーなどの都市から離れた山間部に、当時としては最大規模の工場がニュー・ラナークに建設された最大の理由はクライド渓谷のクライド川にあった。蒸気機関が実用化される以前の動力源は水力であったからである。なお、ニュー・ラナークの工場は、スコットランドで初めて水力紡績機が設置された工場でもある。

銀行家、商人、紡績製造業者としてスコットランドの実業界で著名な人物であるデイルは、フィランソロピストとしても有名であり、また徒弟生活から成り上がった立志伝中の人物でもある。スコットランド・エアシャーの労働と生活に対して厳格なカルヴィニスト¹⁴⁾ の家庭で育ち、24歳のときに織布工から紡糸を取り扱う商人に転じ、紡糸の売買によって富裕な商人となった。デイルの妻が王立スコットランド銀行総裁の娘であったことから、デイルはグラスゴー支店の代理人となり、グラスゴーの有力者の一人としても認められていた。

ニュー・ラナークの工場は、1788年に火災にあったものの再建された。再建までの期間、デイルは労働者約250名を解雇せず、従来と同様の賃金を支払ったため、村人達からフィランソロピスト(篤志家)として非常に尊敬された。工場再建後、アークライトとは意見の不一致があったことから、デイルは単独でニュー・ラナークの工場を拡張し、4棟の工場を経営することとなった。ニュー・ラナークの工場経営は成功し、それによってデイルは巨額の財を得ている。なお、デイルは労働者のための住宅を設置し、教会や学校をつくった他、十分な賃金を支払った(宮瀬, 1962, p.16)。

水力紡績機の操作は単純かつ軽作業であったために子どもが担当し、かつ長時間労働であることが一般的であったが、デイルは労働者としての子どもの数を制限するとともに、子どもたちの宿舎を用意し、労働しながら教育を受けられるようにした。さらに衣食の提供もしている。「労働時間も短く、住居もよく、食事や衣服もよく、健康、娯楽、教育についても道徳、訓練、信仰等にもよく注意されていた」ニュー・ラナーク工場の取り組みは、「工場法も児童虐待防止法もない当時としては異例のことであった」のである。デイルは資産をもつ成功者であったが、多くの慈善事業に財産を投じていた。デイルは「単なる実業家ではなく信仰の篤い牧師であり、グラスゴーの市長でもあり、労働者の心身の健康と幸福、道徳の向上、子どもの教育には大いに意を用い、多額の金を支出した」(宮瀬, 1962, p.17)のである。

その後、高齢となったデイルは、手広く展開していた事業を整理しはじめた。ニュー・ラナークの紡績工場もその対象であった。ニュー・ラナークの紡績工場の買収に関心を示したのが、オーウェンらのコールドトン撚糸会社である。デイルとの折衝を任されたオーウェンは、買収額の見積もりをするためにニュー・ラナークの工場を調査することが認められた。その結果、オーウェンは総額66,000ポンドを見積額として提示し、20年賦で利息5%、3000ポ

ンドの割で返済という条件を示した。デイルは、その見積額と返済条件に満足し、ニュー・ラナークの工場は、1799年にオーウェンと彼のパートナーが入手することとなった。

(2) ロバート・オーウェン

オーウェンは、1771年にウェールズのニュータウンで生まれた。10歳でロンドンの生地を取り扱う商会で徒弟として働き始め、その後、マンチェスターの服地の卸・小売りをを行う商店で働いた。そこで知り合った職人と共同事業をしたり、3台のミュール紡績機¹⁵⁾を設置した工場を共同経営したりした。1792年、外国貿易商人でもあったドリンクウォーター(Peter Drinkwater)による工場支配人の募集に応募し、採用された。500人の労働者がいたドリンクウォーターの工場は、細糸の生産に成功したことで飛躍的に業績が伸びた。オーウェンは、この成功は技術的なものだけでなく、彼が「人間性に関する知識」と呼ぶものの応用の結果でもあると述べている。1795年、方向性の違いなどを理由としてドリンクウォーターとの契約は解除されるが、世界最初の細糸紡績業者としての名声を得ていたオーウェンは、新たなパートナー達とともに1796年にコールトン撚糸会社を設立した。

前述したように、デイルからニュー・ラナークの工場を買収した後、オーウェン達はニュー・ラナーク撚糸会社を1799年に設立し、オーウェンが総支配人となった。同年9月に結婚したデイルの娘とオーウェンは、1800年からニュー・ラナーク工場の経営に関与し始めた。

総支配人となったオーウェンは、ドリンクウォーターの工場を試みて成功した人間性に関する知識、人間の好意に関する諸原理をもとに、ニュー・ラナーク工場の労働者の状況を改善したいと考えた。オーウェンは、利潤の追求ではなく、労働者の生活全般を見直し、新しい人間形成を実現できる工場にしたいと考え、労働者の性格を改善するためには優良な環境の中におくことが必要であると考えたのである(宮瀬, 1962, p. 58)。

ニュー・ラナークのような山間部にある工場が労働力を調達・確保するためには、住宅、売店、食堂や礼拝堂を必要とした。また、当時は、労働力の一部を救貧院¹⁶⁾の児童に依存していたことから、彼らの生活の面倒を見る施設も必要とされた。工場は、生産の現場であると同時に生活を営む場でもあったのでファクトリー・ヴィレッジあるいはファクトリー・コミュニティとも呼ばれていた。

今日であれば、労働者の教育と福祉のための学校、図書館、診療所、レジャー施設、宿泊所などの附帯施設があったとしても不思議ではない。日本でも明治期後半以降、労働者に対する福利厚生の一環として、そのような附帯施設は設置されてきた。附帯施設が充実することによって、労働環境は改善され、働きやすい条件が整うので、労働者の定着率及び労働生産性が高まったからである。しかしながら当時は、そのような取り組みは一般的とはいえず、

雇用主にとってはコスト増要因でしかないことから容易に採用できる施策ではなかったのである。

ニュー・ラナークには、家族ぐるみで居住している約 1300 人と、救貧院などから斡旋された 7 歳から 12 歳の子どもたち 400~500 人の計 1700~1800 人がいた。オーウェンにとって、その大多数は、「怠惰で、のんだくれで、誠意にかけ、偽りを語り、信心深いようにみせかけ、あるいは盗みをはたらく、つまり悪習と不道徳にそまった人々と映っていた。また、彼らが購入する日用品は高価で、粗悪品が多く、しかも現金販売ではなく、掛け売りで供給されていた」ことにも疑問を感じていた (土方, 2003, p.26)。

このような状況を改善したいと考えたオーウェンは、デイルと教区との間で結ばれていた児童雇用契約を破棄し、今いる子ども以外に子どもを雇い入れないことを決定した。次に、村内の家屋を改良し、新規雇用の労働者家族のために新しい良い家を建てることにした。さらには、村内の道路を改善すること、工場の内部を模様替えること、旧式の機械を全て新式の機械に取り換えた。「工場が儲かるのにつれてこの新しい改善策を実施していったのである」。オーウェンは、「劣悪な環境を改革して優れたよい環境にし、人間の思想、行動を改善して、よい性格を形成し、正しい合理的な社会をつくる基礎にしようと考えた」のである。しかしながら、これらは経費のかかる改善策であるとしてオーウェンのパートナー達は抵抗したし、「社会改革の正しい根本原理に対しては不信や偏見が」存在していたために抵抗も少なくなかった (宮瀬, 1962, pp.59-60)。また、労働者達もオーウェンの改革案に対して組織的抵抗を示した。その主な理由としては、スコットランド人にとって外国として認識されていたイングランドから来たオーウェンに対して偏見があり、信用できないと感じていたことがあげられる。

そのような中で、オーウェンが労働者の信頼を勝ち得たのは、1807 年にあった事件がきっかけである。当時は、アメリカから大量に輸入した綿花を用いてイギリス国内で紡績をしていたのであるが、両国の外交上の不和により、アメリカは自国の港に係留していたイギリス船を抑留したのである。綿花の輸入が止まり、いつ抑留が解除されるか予想がつかなかったことから綿花の価格は暴騰した。多くの紡績工場は操業を停止し、労働者を解雇して危機に対応した。オーウェンも操業は停止したけれども、操業再開時にすぐに対応できるよう毎日機械をメンテナンスしておくことを労働者に指示した。また、労働者は一人も解雇せず、賃金もこれまで通り全額支給したのである。イギリス船の抑留が解除されたのは 4 か月後のことであったが、その期間中、労働者の雇用と待遇は従来通り保障された。前述したように、同様の対応はデイルも行ってはいるが、このことがあってから、慈悲深いオーウェン (フィランソロピストのオーウェン) として人々の信頼を受けることとなり、彼の改革は順調に進むことになったと言われている (宮瀬, 1962, p.61)。

1) 日報制とサイレント・モニター制

オーウェンが実践した施策は、労働条件の改善というよりも、最新の機械を導入して技術的な基礎を固め、生産性の向上を意図していたという点で、他の経営者と大差ないとも言われている。しかしながら、オーウェンが近代的労務管理制度の先駆者と言われているのは、彼が「人間性」に関する知識を意図的に利用したその方法にあると言われている。その代表的な方法が、日報制とサイレント・モニター制である。

日報制は、前日の作業報告をあらゆる部門から提出させ、残高の確認が簡単にできるシステムのことである。ニュー・ラナークの工場では、莫大な物品が連日のように盗み取られていたが、日報制によって窃盗を予防することができるようになったのである。さらに、日報制がサイレント・モニター制と結びつくことによって、労働者一人ひとりの毎日の生産性を管理することが可能となった。

サイレント・モニター制とは、労働者一人ひとりを管理する仕組みのことである。高さ2インチ、幅1インチほどの木片に着色した簡単な道具を用いたシステムであるが、無言で管理する「無口な監視員」制度と呼ばれる。白・黄・青・黒の4色で4面を着色された直方体の上に四角錐が乗り、その頂点に針金のフックがついている道具が、労働者一人ひとりの作業台の前に吊るされる。色分けされた面は前日の作業成績を示すもので、白は優秀、黄は良好、青は普通、そして黒が劣等であった。労働者は示された色によって、前日の自分自身の作業成績を知ることとなり、その日の労働に励むことが期待された。「この新しい監視方法を採用した当初は黒が大多数で、次に青が多く、黄は少数であった」が、「日がたつにつれて黒が減って青となり、更に青が減って黄となり、最初にはほとんどなかった白もちらほら見えるようになった。最後には大多数のものが白を占めるようになった」(宮瀬, 1962, p.62) のである。また、現場の監督が労働者の評価をする権限を持っていたが、労働者が評価は公正ではないと考えた場合は、工場長あるいはオーウェンに直訴する権利が与えられた。毎日の作業成績が帳簿に記録されていくことから、長期にわたる業績の動態、作業成績の状況が一目でわかることになる。

オーウェンは、賞罰などの外的要因によって人間を操ることは適切ではなく、内発的な動機づけ、労働意欲を引き出すことが重要であると考えていた。内発的な労働意欲を喚起するためには、経営者の意図が労働者に理解され、経営者と労働者との間に一定の信頼関係がなければならない。そこでオーウェンがとった方策の一つが、工場の売店で全商品を原価販売するという方針である¹⁷⁾。当時の雇用主は賃金の一部を現物で支給することが一般的であり、さらに現物支給する商品に高い価格がつけられていたり、粗悪品が支給されることもあった。良質な商品が公正な価格で支給されれば、販売者である雇用主への信頼は高まるし、日常生活においても、公正な取引が行われていることを実感できるというメリットもあった。

日報制、サイレント・モニター制ともに、工場の動態を数量的に把握できるようにしたと

いう点で合理的な管理方法であったと言える。また、労働の評価は、現場の管理監督者が一方的にするのではなく、労働者がその判断を不満だと考えた場合に上位の管理者に不服を申し立てる権利を認めたこと、管理監督者と労働者との双方向の対話が成り立つ余地を残すことによって、労働者が納得する公正な評価システムを構築しようとしたことは評価に値する。

2) 労働者教育

労働者の待遇改善などに関してオーウェンは、直接的・物的なものよりも間接的・精神的な方向を目指した。彼は工場管理の一環として労働者教育を導入しようとしたのだが、その費用としては、当時の常識からすると考えられないほどの莫大な費用を投じようと考えたのである。

オーウェンの考えた労働者教育とは、人間の性格そのものを教育によって変え、永続的に労働意欲を向上させることである。1809年には、工場の敷地内に、「良い性格」をつくるための幼児学校 (Infant school)¹⁸⁾ やその他の学校を設立することを計画した。それら計画を立てた当時は、工場労働者の訓練も行き届き始め、「節制、勤勉等の善良な美風も生じ、工場の生産能力も大いに高まって」いった (宮瀬, 1962, p. 63)。

学校の設立・運営はデイルなどが先例を作った領域ではあるが、オーウェンの計画は、工場一棟と変わらない規模の校舎を建設するというものであった。莫大な費用が予想されるオーウェンの計画に対して、オーウェンのパートナーたちの承認を得ることは容易ではなかった。初期からのパートナーたちは、この計画の概要に対してはサインしたものの、校舎建設に着手する時点では同意することをためらった。そのためオーウェンは、工場を 84,000 ポンドで買収する事を提案し、彼らとのパートナーシップを解消した。その後も、さまざまな問題が発生し、パートナー達からオーウェンを管理者として認めないという最後通告が 1823 年に送られ、1828 年に最終的にパートナーシップは解消された。

オーウェンは「性格は一定の環境下で形成される」とし、ニュー・ラナークでの教育環境の整備を含む労働者教育に注力した。それらは「環境決定論」ないしは「環境形成論」と呼ばれた。前述したニュー・ラナークの工場を巡るパートナーとの対立の主な原因は、懲罰ではなく教育を重視するニュー・ラナークの工場群が、好ましい性格形成のための教育コミュニティに発展させようとしたことであると言われている (都築, 1986, p. 9)

なお、フィランソロピストとして労働者の待遇改善を実践した先駆者としてオーウェンの名前があがることが多いが、デイルはオーウェンに先行して開明的な施策を導入し、労働者の労働と生活条件の改善に貢献した。オーウェンがとった改善策のほとんどは、デイルを含むフィランソロピスト達によってすでに実施されていたことであり、ニュー・ラナークだけが他の工場・地域と比べて特別に改善されていたわけではないという指摘もなされている (土方, 2003, p. 27)。また、労働者教育にしても、環境決定論や環境形成論に立脚する早

期（幼児）教育論は、デュガルド・スチュアート（Dugald Stewart）¹⁹ やトーマス・パーシヴァル（Thomas Percival）²⁰ などの影響がうかがえるものである（永井，1986，pp. 95-103）。

オーウェンの活動領域は非常に幅広いが、本稿では労務管理に関係のあるもの限定してまとめた。1833年の工場法制定におけるオーウェンの貢献・関与については次項で取り上げたい。本稿では、大量の労働者を必要とする工場制機械工業におけるフィランソロピストによる労務管理として、スコットランドのニュー・ラナークの事例を取り上げた。約100年を経て日本でも工場制機械工業が行われるようになったが、次稿では、フィランソロピストによる同様の取り組みについて、ニュー・ラナークと比較しながらまとめる予定である。

追記 本稿は、2021年度の東京経済大学個人研究助成費（研究番号 21-21）を受けた研究成果である。

注

- 1) お雇い外国人あるいはお抱え外国人とも呼ばれた。幕末から明治にかけて、政府や各府県などによって雇用された外国人のことを指す。欧米の技術・学問・制度を導入することを目的に、当時の日本では習得できていなかった知識・経験・技術を持った人材を雇用した。幕末期の、医師であり博物学者であったフィリップ・フランツ・フォン・シーボルトの他、ラフカディオ・ハーン、ジョサイア・コンドル、エドウィン・ダン、エドワード・B・クラーク及びアーネスト・フェノロサもお雇い外国人である。1868年（明治元年）から1889年（明治22年）までで、約2700名のお雇い外国人がいたと言われている。
- 2) 生糸（フィラメント）は、繭を製糸し、引き出した極細の糸（一本の長繊維）を数本そろえて撚糸したもの、絹紡糸（スパン）は、生糸を製造する際に出る副蚕糸を使用し、紡績して製造した絹糸のことである。
- 3) 日本標準産業分類では、「繊維工業」は化学繊維製造業・炭素繊維製造業・紡績業・織布業・ニット業・染色整理業・網綱・レース製造業などとされているが、繊維に関係する製造業という意味で使われる場合もある。「繊維産業」は、日本標準産業分類でいう化学繊維製造業、繊維工業（テキスタイル製造業）、衣服・身の回り品製造業（アパレル製造業）に繊維品卸売業・小売業に加え、総合商社や百貨店の繊維部門を加えたものとして定義されている。「繊維産業」は、他の業種区分と比べて非常に広い意味で使用されているといえる。（日本化学繊維協会 HP「化学繊維の用語集」https://www.jcfa.gr.jp/about_kasen/knowledge/word/50.html, 2023年8月20日閲覧）。
- 4) 長繊維である生糸を作る工程のことを製糸業という。それに対し、紡績業は、綿・麻・羊毛・化学繊維などの短繊維に撚りをかけて長い糸を作ること、すなわち紡ぐことを指す。
- 5) フィランソロピーは、ラテン語の *Philos*（愛・愛する）と *Anthropos*（人・人類）という言葉からなり、人を愛するという意味がある。
- 6) アレッサンドロ・バリッコの小説『Silk』（1998）は、イタリア人の主人公が蚕種を求めて日本に行くという内容である。2007年には日本・カナダ・フランス・イタリア・イギリス合同によって映画化されている。

明治・大正期の労務管理 (1)

- 7) 両国を含むヨーロッパの微粒子病が終息すると、日本からの蚕種輸入は急速に減少した。1872年129万枚、1877年118万枚と減少し、1882年には18万枚、1887年には2000枚にとどまった。
- 8) 最初に派遣された熟練工女の月給は75~100ドル(熟練の機械職人は一か月120ドル)、それに加えて賄料が56円支払われた。1ドル=1円=現在の貨幣価値で1万円とすると、75~100万円の月給の他に56万円が賄料として支払われていたことになる。それに対して日本人工女の月給は1等工女で1円75銭であった(今井, 2006, pp. 29-34)。
- 9) 大蔵省租税寮勸業課のこと。内務省は当初、殖産興業や鉄道・通信なども所管し、大蔵省・司法省・文部省三省の所管事項を除く内政の全般に及ぶ権限を有していた。欧米の農業技術の導入と在来農法の発展のため、1870年に民部省勸農局が設立され、1871年に大蔵省勸農寮となったが、財政難により一年で破綻した。業務は租税寮勸農課に引き継がれ、地方にも委託された。国は事業の継続的な必要性を痛感しており、内務省勸農寮設立について議論を進めていく内に、三等寮から二等寮、一等寮に格上げ、農務に加え工商業務も移管され、農工商を総合的に勧奨する機関、内務省勸業寮として設立された。
- 10) 明治政府が殖産興業の政策のため、江戸幕府や諸藩が経営した造船所や鉱山などの事業を引き継ぐとともに、工部省が中心となって官営(模範)工場を新たに開設し、日本の近代化及び資本主義化を図った。八幡製鉄所・造幣局・富岡製糸場は日本三大官営工場とも称される。その後、西南戦争後の財政難に対応するために、1880(明治13)年に「官営工場払下概則」が施行され、軍事・造幣・通信などを除いた官営工場の多くが整理され民間に払い下げられた。なお、政府と密接な関係を持つ政商に安い価格で払い下げられたことによって財閥が形成されることとなったため、産業の中核を担う分野の育成に大きな役割を果たした一方で、政界と財界の癒着が問題視された。
- 11) 「工女」と「女工」の定義は定まっていない。玉川(2002, p.4)は、製糸女性労働者を工女、紡績女性労働者を女工と使い分けている。花井信(1999)は、機械製糸を機械制とみるかマニュアルファクトリアとみるかによって区別し、前者を女工、後者を工女とした。加えて、「工女という名称は現代では不適切である」という声に対応し、同書内では女工という名称を使用すると述べている。
- 12) 重工業の男性労働者の例として、たとえば東京砲兵工廠や石川島造船所では、1897(明治30)年頃の労働条件は、1日10~11時間労働で、日給30~35銭(現在の貨幣価値で約3000円)程度であった。実際には、残業をして13~16時間働き、50~60銭程度の日給を得ることが多かった。休日は通常月2回。
- 13) 1732年、イングランド・ランカシャー生まれ。1768年に時計職人だったジョン・ケイとともに移り住んだノッティンガムでジェニー紡績機(複数のスプールがある糸車)を改良し、綿糸の強度や長さなどの品質を向上させた。1769年に水車を動力源とする水力紡績機の特許を取得。人間の指で行っていたことを、木製あるいは金属製のシリンダーで行うことで糸に強い撚りを与えられるようになった結果、綿糸を安価に生産することが可能となり、その綿糸を使って安価なキャラコが織れるようになった。綿織物産業発展の基盤を築いたといえる。
- 14) 宗教改革の思想家ジャン・カルヴァンにちなみカルヴァン主義と名づけられているプロテスタントの教義は、改革派の伝統、改革派信仰、改革派神学とも呼ばれる。カルヴァン主義とは、カルヴァンが初期の指導者であった改革派教会の教理と実践を意味し、その信徒をカルヴィニ

- ストと呼ぶ。聖書を最高の権威と考え、組織的な神学を樹立し、厳格な信仰生活を強調する。
- 15) 1799年にクロンプトンによって、ハーグリーブスのジェニー紡績機とアークライトの水力紡績機とを折衷して作られた紡績機。ミュール (Mule) とは馬とロバとの交雑種である騾馬のことである。ジェニー紡績機と水力紡績機の結合であることから名付けられた (宮瀬, 1962, p. 7)。
 - 16) 高齢で働けず家賃を支払えなくなった人などが入居対象となる慈善団体などによって提供される住居を Almshouse, 主にイングランドおよびウェールズで自立して生活できない人を収容し仕事を与えていた施設を Workhouse という。日本語訳では両方とも救貧院とされるが、対象と目的が異なる。Workhouse は、黒死病流行後の労働者不足に対応するために設けられた 1388 年の救貧法に起源があるといわれている。その後、1815 年のナポレオン戦争終戦にともなう失業者の増加、農業従事者の仕事を奪うこととなった新技術の導入や一連の不作などを背景に 1834 年に新救貧法が制定された。
 - 17) オーウェンは、「立派な商店を設け、食物、衣類等の生活必需品を売った。すべての商品は一流の市場から現金で仕入れ、薪炭や牛乳等も大規模に契約して有利に仕入れた」。「最良のこれらの商品はすべて原価で供給した。これまで高価な粗悪品を掛売りで買っていた人々は、良質の品を安く買うことができ、これまでの経費の 2 割五分以上も節約することができた」。しかしながら、「幾分か彼らの偏見を弱める効果があったが、オーウェンを信頼し、その本心を理解するには至らなかった」ようである。(宮瀬, 1962, p. 61)
 - 18) 5~7 歳の低学年の児童に前期初等教育を行う小学校。修了すると 7~11 歳の児童に後期初等教育を行う小学校 (Junior School) に進む。併設、独立の両方のタイプがある。
 - 19) トマス・リードとともにコモン・センス学派の第一人者であり、19 世紀初頭の経済学の権威者。工場における児童労働の問題、および大都市に溢れる孤児と極貧の子どもたちの問題にも取り組んだ。彼は、工場労働の改善に努めたデイルのニュー・ラナーク工場を称賛するとともに、都市部における孤児院の設立を提唱した。また、スチュアートは労働者のための貯蓄銀行の設立、監獄システムの改善、賃金の漸次的上昇なども提案している (荒井智行, 2011, pp. 82-98)。
 - 20) マンチェスター文学哲学協会の会長を務めた公衆衛生学の医師。当時マンチェスターで流行した熱病に関する報告書において、幼い児童らが不衛生な工場で長時間にわたる過重な労働をしていたために熱病で倒れた、としている。救貧院の 5~6 歳の児童が安価な労働力として不衛生・不健康な状態で 14~16 時間働かせられていたことがその背景にあるが、1802 年に徒弟健康公德法が制定された。

引用文献

- 浅井喜久雄 (1953) 『英国社会主義—ロバート・オーウェン』社会思想研究会出版部。
- 荒井智行 (2011) 「デュガルド・スチュアートの救貧思想と貧困対策—スミス以後の貧困問題を中心に」『経済史学会『経済学史研究』第 53 巻 1 号。
- 今井幹夫 (2006) 『富岡製糸場の歴史と文化』みやま文庫。
- 岩出博 (2013) 『LECTURE 人事労務管理 (増補版)』泉文堂。
- 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年賃金構造基本統計調査」2023 年 6 月 26 日公表。

明治・大正期の労務管理 (1)

- 坂本清 (1981) 「ロバート・オーウェンと『新社会観』」和光大学経済学部編『マルサス・リカードとその時代』白桃書房。
- 玉川寛治 (2002) 『製糸女と富国強兵の時代—生糸がささえた日本資本主義』新日本出版社。
- 都築忠七 (1986) 「ロバート・オーウェンの残したもの」ロバート・オーウェン協会編『ロバート・オーウェンと協同組合運動』家の光協会。
- 永井義雄 (1986) 「環境形成論の形成環境—オーウェンのマンチェスター時代」ロバート・オーウェン協会編『ロバート・オーウェンと協同組合運動』家の光協会。
- 花井信 (1999) 『製糸女工の教育史』大月書店。
- 土方直史 (2003) 『イギリス思想叢書9 ロバート・オーウェン』研究社。
- Pollard, S., and Salt, J., eds., 1971, *Robert Owen*, The Macmillan Press. (根本久雄・畠山次郎共訳『ロバート・オーウェン—貧民の予言者』青弓社, 1985年)。
- 宮瀬陸夫 (1962) 『ロバート・オーウェン—人と思想』誠信書房。
- ロバート・オーウェン協会編 (1986) 「ロバート・オーウェンと協同組合運動」家の光協会。
- 和田英 (1965) 「富岡日記」東京法令出版。
- 渡辺純子 (2010) 『産業発展・衰退の経済史—「10大紡」の形成と産業調整』有斐閣。

Web

- 経済産業省製造産業局生活製品課 (2022) 「繊維産業の現状と2030年に向けた繊維産業の展望 (繊維ビジョン) の概要」 https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/textile_nw/pdf/001_05_00.pdf (2023年8月20日閲覧)
- 総務省統計局 (2021) 「労働力調査 (基本集計) 2020年 (令和2年) 平均結果の要約」 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/ft/pdf/2020.pdf> (2023年8月20日閲覧)
- 古野庸一 (2019) 「労働中心の時代 (近代以後の労働) 【前編】」 <https://www.recruit-ms.co.jp/issue/column/0000000760/?theme=diversity> (2023年8月20日閲覧)

参考文献

- あいち「青春の日々」刊行委員会編 (1999) 『「女工哀史」をぬりかえた織姫たち』光陽出版社。
- 飯田鼎 (1971) 「明治初期における労働者階級の状態にかんする資料：『明治前期の都市下層社会』および『職工および工夫調査』について」慶應義塾経済学会『三田会雑誌』Vol.6 No.7, pp. 489-497。
- 犬丸義一 (1998) 『職事情 (上) (中) (下)』岩波文庫。
- 遠藤正男 (1937) 「明治初期の労働者と労働問題」九州大学経済学会『経済学研究』7 (3), pp. 113-166。
- 廣崎眞八郎 (1967) 『日本女子労務管理史』敬文堂。
- 細井和喜蔵 (1954) 『女工哀史』岩波文庫。
- 永島剛 (2021) 「産業革命期イギリスにおける子どもたちの労働と健康」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』No. 748, pp. 21-37。
- 二神恭一 (1986) 「明治・大正期における日本産業の労働時間制度」早稲田商学同攻会『早稲田商学』第317号, pp. 111-141。

山内みな (1975) 『山内みな自伝—12 歳の紡績女工からの生涯』 新宿書房。

山崎益吉 (2003) 『製糸工女のエートス』 日本経済評論社。