

わが国労働関係の特質(一)

—そこにおける封建性の根強き残存—

大山 敷 太 郎

一、は し が き

二、雇傭関係における封建性

(一)、募集方法

(二)、雇傭契約書の内容

(三)、いわゆる「人身売買」論批判

(四)、徒弟制度(以下次号)

一、は し が き

わが国労働関係の特質としては、何よりも、そこにおける封建性の根強き残存が、強く、指摘せられねばならぬ。それが、如何なる面において、又、如何なる事情によって、更には、如何に、顕現し来ったものであるか等の諸点について、以下若干の考察を施そうと思ふものであるが、それに先立って、まず、つぎの二点が明らかにされる必要がある。

その第一は、いわゆる労働関係とは何か、ということ、これである。これは、極めて自明の問題かの如くであ

るが、かならずしも、そうとはいえないのである。人、あるいは、これを、資本主義的なそれに限定して、『労働力の売買関係に外ならない』とし、これをふえんして、

『すなわち、労働者が、彼の労働力を売って、その対価たる賃金を、資本家から受取るという関係に外ならな
51

と断定している。だが、これでは、やや狭きに過ぎ、わが国労働関係の特質を明らかにする上において、精細を極めがたいようにおもう。私見としては、更にひろく、雇傭関係・労働組織・労働条件等々の諸部面に互って、考察する方が妥当と考えられる。

次に、その第二としては、いやしくも、わが国労働関係の特質という以上、これを厳密に解すれば、わが国の労働関係だけにみられるもので、他国のそれにあつては、全くみられないところではなくてはならないわけであるが、ここていうのは、かならずしも、そうまで、厳密な意味合いのものでない、ということである。

すなわち、わが国労働関係の特質は、そこにおける封建性の、根強き残存である。という場合、それは、先進の欧米諸国をめやすとし、それらと比較してのことである。隣邦中国の如きは、この点では、永く、ほとんどわが国と類を同じくし、あるいは、むしろ、より以上のおくれた状態にあつたもので、この意味では、これは、わが国労働関係の特質といわんよりは、むしろ、アジア的労働関係の特質といふべきものであつたのである。ところが、伝えられるところによれば、近時、中共治下の労働関係は、いちじるしく、その旧面目を一新し、すこぶる近代化せられたという。事情、果して、いうが如しとすれば、労働関係における封建性の根強き残存は、いよいよ以て、文明諸国間にあつて、わが国だけの特質となつたといふべきであらう。

二、雇傭関係における封建性

(一)、募集方法

労使双方が雇傭関係にはいりこむのは、文書によると、口頭によるとを問わず、双方の間に雇傭契約を結ぶことによって、はじまる。しかし、その前提として、労働力を需要する側として、まず、これを募集するのである。雇傭関係における封建性は、以下、究明するように、各面においてみられるのであるが、この募集の方法において、すでに、顕著に、それがあらわれる。

募集方法は、種々の標準によって、これを区別することができる。ここでは、一応、これを、(イ)職業紹介所(職業安定所)利用によるもの、(ロ)募集人利用によるもの、(ハ)門前募集又は広告募集によるもの、(ニ)在籍職工その他知人の紹介によるもの等に區別しておこう。

(イ)、職業紹介所(職業安定所)利用によるもの　かつては、もっぱら、営利職業紹介業者にのみよつたのであるが、そこに醸成される種々なる弊害がいちじるしく、国家として、到底、これを座視できなくなつて、公益職業紹介所の設置の急務が認識せられた。明治四十二年、内務省からこれが設置奨励のため、東京・大阪・京都・横浜・神戸・名古屋の六大都市に対し、設置補助金を下附したのは、この端緒であり、次で、同十四年、東京市が浅草・芝・小石川の三ヶ所に、職業紹介所を創設した。これ、実に、わが国における公共団体経営の職業紹介所の嚆矢である。爾後、各地にその設置をみ、越えて、大正七年六月には、救済事業調査会なるものが設けられ、職業紹介事業に関する一般の認識を昂めることに努力することとなり、同会よりは、政府に対しても、

「失業保護ニ関スル施設要綱」の名を以て、意見書を提出し、職業紹介所の設置及びその拡張の急務を論じた。かくて、大正十年三月に至つて、「職業紹介法案」が提出せられ、原案の通り両院において可決、同年四月、劃期的な「職業紹介法」(法律第五五号)が公布せられる運びとなつた。その後における関係諸官の熱意は、相当認むべきものがあつたが、その実績に至つては、かならずしも大きく評価しがたく、永い間、ほとんど全く、無用の長物視せられてきたことは、否定できないところで、近時に至るまで、その活動は、ともすれば渋滞し勝ちに終始した。この事實は、とりもなおさず、この機関利用による募集は、各産業分野において、大した意義がなかつたことを意味する。例えば、昭和八年から十三年にかけて、東京府学務部職業課の努力によつて、無慮約千種にのぼる商工業について「職業調査」がなされているが、それによるに、ほとんどすべてが、職業紹介所の紹介に頼っていないのであつて、その理由としては、あるいは『紹介所経由者には移動性が高い』といい、又、『熱意なき不適任者が多い』というなど、総じて、いずれも、この折角の機関を無視し、又は、むしろ毛嫌いさえしていることが知られるのである。とはいへ、わたくしとして、ここで、関係々官の怠慢を責めようとの考は、全くない。それよりか、このような実態を余儀なくせしめたのは、おそらく、一つには、この事業のために割かれた経費が、余りにも僅少であつて、ために、その活躍に大きな障害を与えたことが指摘せらるべく、更には、一般世人として、とかく有り勝ちの、いわば、いわゆる「御役所仕事」に対しての敬遠的態度から、利用せられることがすくなかつたというべきであらう。

(ロ)、募集人利用によるもの　ここにいう募集人に二義があつて、実際においては、決して、同視できないもの

がある。すなわち、實質上営利職業紹介業者たる営利募集人と、特定の事業主に雇われての募集人とが、それ

ある。後者には、更に、それをもつばら職とするものと、必要に応じて、臨時的に、その衝に当るものとがある。いづれにしても、この募集人たちは、そのほとんどが、一人につき、いくばくという報酬が与えられるところから、事実と相違する仮空の条件を提示して、いわば、甘言を以て、誘い、ひたすら自己の募集成績を挙げようとする傾きがあつて、その弊害の多いことは、夙に指摘されたところである。

すなわち、明治以後のわが国労働事情に関する古典的文獻として知られる「職工事情」は、明治三十年前後の紡績工場における職工の雇傭に関連して、次の如くいう。曰く、³⁾

『工女募集ノ方法ニ就イテハ、各工場ヨリ社員ヲ派遣シテ募集ヲナスト、紹介人(本稿にいう募集人)ノ手ヲ經テ雇入ルトノ二方法アリ。然レトモ、社員ヲ派遣スル場合ニ於テ、募集地カ社員ノ郷里ナルカ、其他該社員ト特別ノ關係アルニ非ラサレハ、派出サレタル募集人ハ、其ノ地方ノ状況ヲ詳ニセサルカタメ、必ス紹介人ノ手ヲ經サルヘカラス。去レハ、此ノ二種ノ募集法ニ就テ明瞭ナル區別ヲ立ツルコト甚タ難シトス。之ヲ要スルニ、紡績工場ノ職工募集ニハ紹介人ノ必要アルハ疑フ可ラサルノ事実ナリ。此紹介人ナル者コソ、弊害ノ原因ナルコトハ左ニ述フル処ノ募集ノ次第ニ由ツテ之ヲ知ルヘシ。各地方ノ紹介人ハ職工トナルヘキ相当ノ婦女ニツキ、勧誘ヲナスニ就テ、職工生活ノ快樂ヲノミ説明シ、毫モ其疾苦ノ状ニ及ハサルヲ常トス。例ヘハ、労働時間ニハ一定ノ制限アリテ、其以上ハ各自、自由ナル生活ヲナスヲ得ルコト、毎週一日ノ休業日アリ、其日ニハ芝居・見世物ノ観覽ヲナスヲ得ルコト、寄宿舎ノ食料ハ極メテ美味ニシ而モ無料ナルコト、又、其ノ受クル処ノ賃銀ハ地方郡村ニテ労働ヲナスニ比シ、数倍ナルコト、各種ノ賞与救済ノ制具ツテ其額モ亦少キニ非ルコト、学校及病院ノ設備アルコト、契約年期中ハ勿論、入場即日タリト雖モ、意ニ滿タサルコトアラハ、何時ニテモ

帰郷スルヲ得ルコト、都会見物ノ好機会タルコト等、甘言到ラサルナキカタメニ、地方細民ノ婦女ハ、之カタメニ心ヲ動かサレ、此勧誘ニ応シ入場スルコトトナル。紹介人ハ職工一名ニ付キ、工場ヨリ大抵一円内外ノ手数料ヲ得ルノミナラス、場合ニ依ツテハ、特別ノ賞与ヲ受クルコトヲ思ハハ、此種ノ甘言欺瞞モ強チ無理ナラサルコトヲ知ルヘシ。斯クテ、紹介人ハ其ノ募集シタル職工ヲ会社ヨリ派遣シタル募集人ニ引渡スカ、或ハ自ラ女工ヲ率イテ会社ニ赴クナリ(中略)。

此募集ニ由ツテ傭入レタル工女カ、工場ニ入ツテ工場生活ヲナスヤ、各種ノ事情ハ全ク予期スル処ノ如クナラス。其疾苦堪ユヘカラサルモノアルニ及ンテ、始メテ紹介人ノ欺瞞ヲ覺リ、之ヲ以テ工場主ニ訴フルモ、之ヲ顧ミス』

云々と。このような弊風は、好景気のため、労働力の需要が旺盛となり、職工争奪が露骨化するに従つて、層一層顕著化する。同書には、更に、次の如く説かれてゐる。曰く、⁴⁾

『紹介人ハ職工争奪ヲ機トシテ、利ヲ図ラントスルコト、最モ甚シキモノナリ。大阪ニ此種ノ所業ヲ職トナス悪漢尠カラズ。中ニハ某組ト称スル団体アリ。詐欺的行為ヲ以テ工女ノ紹介ヲナス。此ノ団体ノ首領ハ著名ナル賭博ノ親分ナリシカ、工女ノ紹介ヲ其業トナシ、或ハ甲工場ニ紹介シタル工女ヲ、数日ナラスシテ、乙工場ニ紹介シ、又幾許モナクシテ、更ニ之ヲ丙工場ニ紹介シ、由ツテ以テ手数料ヲ貪ルナリ。或ハ当初ヨリ若干ノ工女ヲ餌トシ、此工女ヲ率イテ屢々工場ヲ転々シテ以テ利ヲ図ルヲ務メタリ。……抑モ某組ノ如キハ大阪紡績業者ノ間ニハ誰知ラヌ者ナキ悪漢ノ団体ナルカタメニ、之ヲ以テ一般ノ紹介人ヲ推スハ、較ヤ酷ニ失スルカ如シト雖モ、此等ノ手段ハ紹介人間ニ常ニ行ハルル処ノモノニシテ、強チ之ヲ以テ例外ノ場合ト見做ス能ハサル

ナリ。顧フニ、職工紹介人ノ内ニハ桂庵等ヲ管メルモノアリ。芸娼妓ノ買出シト女工ノ募集トヲ兼ネ行フ者ナレハ、職工争奪ノ盛ナル時ニ當ツテ、右述フルカ如キ手段ニ訴フルモ、敢テ怪シムニ足ラサルナリ』

云々と。実情、ほぼ想見するに足るものがあるというべきであらう。しかも、同書は、右に続いて、以上の如き事實を以て、『既往数年ニ行ハレタルモノナリト雖モ、現今ニ在テモ之ニ類スル弊害ハ往々免カレサル所ナリト知ルヘシ』としているのであるが、それどころか、その後、ほとんど同様の事實は、時としては、却って一層甚だしく認められ、以て近時にまで及んだものであった。尤も、関係当局は、その弊害の傍視すべからざるによって、つとに、明治二十七年大阪府令第四百号「職工雇入取締規則」をトツプとして、これが募集取締の法規を設けたものであったが、かならずしも大した実効がなく、取締の強化は、却って、これを、如何にして潜るべきかの手段を凝らしめる結果とさえなつた。

募集方法として、右に似て、実は、特異なものに、塩業(その他の特殊産業)でかつて、ほとんど普遍的にみられたものが挙げられよう。それは、経営者として、まず、親方(頭領・大工・庄屋・番頭等、その称呼は一定していないが、要するに勞務者のかしらである)を雇傭し、これをして、他の一般勞務者(浪子)を雇入させるものである。⁵⁾そして、この親方は、単に他の勞務者の雇傭に際して、一任せられるだけでなく、所定雇傭期間中の監督取締その他全般に互つての責任を持たせられるものであり、場合によっては、解雇に至るまで、その親方の権限として一任せられる。このような場合であっても、彼親方が、その雇傭主である経営者に対して、従属的地位にあることは、もちろんであるが、部下の一般勞務者に対する權威は、かくして、ほとんど絶対的というべきである。

このような事例は、他の産業部門にあつても、時として、しばしば行われたものであつて、例えば、酒造業の

如きが、それである。すなわち、「酒造関係稼人調査」（昭和四年）に、次の如くいう。曰く、⁶⁾

『古来、杜氏は主家に於て、之を雇入るるに際しては、主家干渉をなすも、多くは杜氏以下の雇入は、其の全権杜氏にあり（一部に於ては三役は主家之を雇入るる酒造家あり）て、杜氏の移動せざる限り、其の部下も亦移動せず、杜氏は世襲又は近親者之を継ぐもの多く、杜氏は、次期酒造期に欠員ある時は、郷閩にありて、適宜と認む可きものを引率し來りて、補充し、主家に其の旨を告ぐに止り、主家は之に容喙せず、各職の何れに使役す可きやも杜氏適宜決定す。

……。酒家一軒の蔵人この就職は、杜氏之をなし、下級者の欠員ある場合には、次第に昇進せしめ、飯焚級の補充をなし、杜氏の移動せざる限り、其の部下にして、杜氏関係以外より就職するものは、まづ絶無と云ひて可ならん』

云々と。杜氏は、部下労務者に対して、技術的指導の任を負うのは、いうまでもないが、同時に作業上その他、全般的に取締監督の責任を負う。それだけに、その権威は重く、同書は、これに関して又、次のように説く。⁷⁾

『杜氏は、部下各職者を統率して、或る点より生殺与奪の権を有し、多く自己郷閩の熟知の者を引率し來り、郷里にありては年長にして、出稼中は上長の地位にあり、以て各人の個性を熟知し、各稼人の操作良ろし』

云々と。尤も、同書が、かくの如き事実を以て、『古来の美風』なりと断しているのは、到底、賛成することが出来ない。ただ、このような見解は、ひとり同書の編者の見解でなく、全般的に相当強く浸みわたった觀念に基くことを否定し得ない。大正十五年十一月、伏見酒造組合所属の丹後杜氏二十五名・越前杜氏四十四名・但馬杜氏十六名・広島杜氏二名の各代表者が、内務大臣・京都府知事等に提出した一片の請願書は、『現行工場法ハ、吾

人酒造従業者ニハ、却テ不利益ト被認候ニ付」として、これが適用の除外方を求めたものであるが、その一齣として、次の如くあるのは、この間の事情を物語る好個の資料といふべきであらう。すなわち、その第三項として、
『三、酒造業ニ工場法ヲ適用サルルハ、温情ヲ破壊シ、却テ酒造従業者ニ不利益ナリ。

酒造業ハ他ノ工業ト異ナリ、業主ハ原料米ヲ供給シテ、作業一切ヲ杜氏ニ一任シ、杜氏ハ自己ノ信頼スル数十名ノ下人ヲ引具シ、酒造場ニ来リ、冬期ノ百日内外、協力一致、酒造ヲ完成スルモノニシテ、其間一家族ノ如ク、互ニ信頼シ、一ニ温情ヲ以テ終始スルモノナリ。

故ニ、業主ハ杜氏以下蔵人ヲ、自己ノ家族ノ如ク、杜氏以下蔵人ハ業主ヲ、親ノ如ク慕ヒ、互ニ親和シ、又親和セザレバ、到底、完全ニ酒造ヲ遂行シ得ザル特殊ノ工業ナリ。然ルニ、此業態ニ一般的工場法ヲ適用サルルハ、主従互ニ硬化セシメ、却テ温情ヲ破壊シ、酒造上ニ悪影響ヲ及ボシ、酒造工業ノ発達ヲ阻害スルノ虞有リ

云々とあるのが、それである。労働者保護立法たる「工場法」の適用を、除外せられるよう、「請願」する、右のような立場が、封建的な主従觀念に立脚し、これを絶対視する、人権意識を欠いたものであることは、あえて、強く指摘するまでもあるまい。

ところで、ここに、右に関連して、なお、論及すべき重要な一点がある、それは、みずからも労働の経験を豊富に持ち、現に、自己所屬の労働者と共に作業しつつある小規模経営者（親方）が、大企業の下請業者としての存在から、その労働者をひきつけて、そのまま、大企業の組織に吸収せられ、その内部で、それとの従来との関係を保持しつつある場合である。尤も、これにあつても、常備的なものと臨時的なものとの區別があり、その程度は、

かならずしも一定しないのであるが、「職工事情」に、鉄工の募集に関して、『数多ノ徒弟及ヒ子分ヲ有セル職工ニ特ニ依頼ヲナス』云々とあり、又、徒弟に関して、『其ノ工場ニ来ル以前已ニ特定ノ職工ト師弟ノ關係ヲ結ビ、該職工ニ附属シテ工場ニ傭入レラレタル者』あることを指摘し、この種のもは『雇傭ノ約束ハ工場主ト徒弟トノ間ニ結バルルモ、事実上徒弟ハ特定ノ職工ニ附属セル者トス。此ノ場合ハ徒弟ハ其親分タル職工ノ家ニ寄宿セル者多シ』云々という如きは、その一端といえよう。このような場合、その関係のものとしては、かならずしも、ただちに、労働組織といった形態をとってあらわれるとは、限らないのであるが、しかも、隠然たる力強さを以て、従来のままの親方子方の封建的な関係が、持ち続けられることは、否定すべからざるところである。ところで、わが国の工場労働者として、農村からの出稼者が多いことは、確に、顕著な事実である。だが、論者、あるいは、農村社会は、おくれた封建性のうちにある、その農村からの出稼者が多いから、わが国の工場労働にあって、封建性が持続し勝ちなのだと説明するのは、右に述べたような事情を無視するものとして、かならずしも、全面的には承服しかねるところのようにおもう。いったい、出稼（供給）ということとは、どうしておこるか。私見を以てすれば、もちろん、余剰労働力の存在ということが条件として考えられるが、それにしても、他方において、これを需要するものがなくては、おこり得るものではない。近代産業の急激な発展によって、この需要は旺盛化したのであるが、しかし、そこにおける労働関係そのものは、決して、近代化せられたものでなく、上述のような諸事情の下に、むしろ封建色がいつまでも残存しつづけたものであった。いわば、受入側の態勢そのものにおいて、矢張り、封建性が濃厚に残存したもので、工場労働における封建性の縁由を、論者のいうように、一元的に説明すべきではあるまいとおもうのである。

(六)、門前募集又は広告募集によるもの　これは、事業所の門前又はその近傍に貼札をし、あるいは、新聞紙上等

での広告によって募集するものである。このようなものこそ、自由な労働市場からの、自由なる契約によるもので、最も近代的な募集方法というべきであろうが、現実には、次にのべる二つの事情によって、多くの場合、募集上大きな意義を持ち得なかった。その一は、(二)にのべる縁故募集の重んぜられる事情そのものによって、その二は、不況時はともかく、多少とも好況期には、このような、いわば消極的な方法によっては、必要とする労働力を獲得するに、十分な効果を期待し得なかった。

(三)、在籍職工その他知人の紹介によるもの　これは、いわゆる縁故募集と呼ばれるものであって、募集方法として、古くから、最も有力なものである。さきに示した(四)の募集人によるものうち、内部の募集人による場合は、実質上は、やはり、この縁故募集の一種とみるべき場合が多い。というのは、その募集人が募集するに当って、最もその成績を挙げやすいのは、自己の縁故者、たとい直接のそれでなくとも、すくなくとも、同郷関係その他、何等かの意味での縁故関係を有する場合であるから、いきおい、そういったものに目をつけ勝ちとなるわけであるからである。

昭和初年に、時の中央職業紹介事務局の編纂になる「職業別労働調査」(化学工業・飲食物工業・機械工業・紡績・製絲労働事情等)や、ややおかれて昭和十年前後数年に亘って、東京府學務部職業課が、厚生省社会局の委嘱によって、授職事業の一として調査した、無慮約千種類の商工業の個々についての「職業調査」の成果等は、われわれの研究資料として、すこぶる貴重視すべき内容を持つものであるが、それらによるに、募集に関しては、ほとんどの業種にあって、もっぱら縁故募集のみによると記されていて、ただ、若干少数の、やや大規模のものにあ

って、その例外が認められる程度である。このような事實は、最近における職業安定行政の浸透によって、大いに減少したかの如くでもあるが、實際はかならずしも、そうでなく、職業安定行政のタッチしている部分は、案外に尠少であるようで、特に、大規模組織の企業にあって、かつては、むしろ、一般労働市場から公募的に人を求めていたものに至るまで、極度というべきまでに、もっぱら、この縁故募集を固執する傾向にさえある。この事實は、実は、わたくしとして、本研究の資料蒐集に際して、極めて多方面の諸産業企業について、知らされたが、間接的には、職を奉じている大学で、この数年来、卒業生の就職委員としても亦、当面せざるを得なかった活きた体験でもある。もちろん、どの会社でも、表面上、そのことを外部に表明しているようなところは、絶無である。しかるに、罪なことには、相当、歴史もあり、信用ある大会社でさえも、採用者は、もう、縁故者で確定しているにも拘らず、社会的体面とでもいうのか、一応一般的公募をし、物々しく採用試験を行うものが、すくなくない。われわれは、このような事實の蔽存を、しばしば、親しい友人等から洩れ聞かされもし、又、實際、数人若くは十数人の同一会社への就職希望があるとき、それにパスしたものと、外れたものとを比較してみても、それらに縁故関係の有無を辿ってみると、このような事實のあることを直ちに了解することができた。

もちろん、このように、募集・採用上、縁故関係に重点がおかれるのは、然るべき種々の事情があるに相違ない。その最も大きなものは、おそらく、この縁故関係に重点をおくことによって、事業主として、本人の身許保証その他の点で、最大の安心感が得られるという事情であろう。このような事情の存在することを、決して、否定しようというのではないが、然し、当面の問題たる、わが国労働関係における封建性の考察上、この事實の蔽存が与える重要な意義は、到底、これを閑却し難いのである。

おもうに、何等かの縁故によって就職したものは、自己を就職させてくれた人に、どうしても、恩顧的な義理を感じるのが当然であって、これは、その職場にある限り、いつまでも持続する。このような人と人の関係が、同一職場のうちにあつて、数多くの系列をつくりなして、重疊的に存続する結果として、そこに、いわば、必然的に派閥的關係が発生するのである。別の表現を以てすれば、縁故關係によって、雇傭關係に入ることは、多かれ、少なかれ、そこに、身分的な隷屬關係を発生させる基盤が設定せられることになる。すなわち、彼は、入社後、永くその縁故者に、恩義の念を抱き続けるのを普通とし、両者の間に、いわゆる親方子方的な、封建的な關係を醸成するのである。もちろん、普通には、このような場合にあっては、その最も典型的な、かの博徒間にみられるような、露骨な關係は、表面上は、決して、みられない。だが、彼等の意識の内面においては、なかば、無意識的に、しかも、そのようなものとして、すこぶる強烈に、それが存続するのが常なのである。

かくして、このような關係の存続によって、親方——的地位にあるもの——としては、このような子方——的地位にあるもの——を数多く持つことによって、自己の權力を揮いやすいこととなり、いわゆる巾をきかすことができるのであり、子方——的地位にあるもの——に対して、種々の面で、多くは陰ながら、保護を与え、恩情を施す。子方——的地位にあるもの——としては、親方——的地位にあるもの——を持ち、それにあらゆる意味で、奉仕することによって、自己の地位の安泰も昇進も、期待せられる。露骨な表現のようであるが、率直にいつて、このようなのが、多くの場合、実社会における現実の姿である。このような事実が、極めて、封建的な、或は非近代的な關係であることは、あえていうまでもないが、その淵源たる縁故關係採用偏重の傾向は、減退するどころか、近時ますます一般化せんとしつつかあるかの如き觀がある。かかる風潮は、われわれをして、あたかも、

かの中世ギルド末期の、いたずらに特権擁護に急な、極端なる門戸閉鎖の事実を想起せしめずにはおかない。だが、如何なる場合たるかを問わず、かかる門戸閉鎖は、断じて、閉鎖者に幸しない日が、遠からずして到来するであろうことを、歴史は教えている。

（二）、雇傭契約書の内容

雇傭関係における封建性の実態を、如実に表現しているものは、雇傭契約書そのものの内容であろう。よって、以下、その若干を例示し、その然るゆえんを説明しよう。

〔第一例〕製絲職工の場合¹³⁾（一）

『 約 定 書 』

第一条 此約束ヲ為スニ当リテ、実 本人 白河白清館製絲所規則ヲ熟覽領承スル事

第二条 白河白清館製絲所ハ雇主ニシテ （モトノマ） 被雇人ナリ

第三条 被雇人ハ期限内ハ全テ雇主ノ指揮ヲ守リ、白河白清館製絲所規則ニ遵ヒ、工業上ノ事ニ付、聊カモ私論ヲ吐クノ權ナシ

第四条 被雇人期限ハ今明治 年 月 日ヨリ滿 年ト定メ、期限内ハ懈怠ナク正実ニ相勤メ可申事

第五条 給料ハ毎月廿五日限り、等級及製絲高ニ依リ計算シ、給与ハ翌月五日ヲ以テ定日トス

第六条 被雇人ハ積立金トシテ、毎月得ル所ノ給料ノ十分一ヲ雇主ニ預ケ置キ、定約年限滿期ノ上之レヲ受取ルモノトス

第七条 定約期限内中自盡ニ退館スル歟、或ハ白河白清館製絲所ノ規則ニ違背シ退館ヲ命シ候節ハ、工手欠員管

業故障ヲ生スルニ付、其損害賠償トシテ、積立金ヲ没収スルモノトス

但シ婚約又ハ一家存亡ノ事故或ハ疾病等ノタメ、止ムナク退館スルモノヘハ、其事実相違ナシト見認ルトキ(モトノマ)

ハ、積立金の幾分ヲ惠与スルコトアルヘシ

第八条 定約年限満期ノ上退館スル者ヘハ、賞与トシテ期限内積立タル金高倍数ヲ別段給与スルモノトス

但シ拾銭以下ノ端金ハ増減スルコトアルヘシ

第九条 定約期限内賄ハ雇主之レヲ給スヘシ

但シ通勤者ハ休業日ヲ除ク

第十条 被雇人タルモノハ、品行ヲ正フシ信義ヲ厚フシ、館名ヲ辱シメサルヲ以テ肝要トス

第十一条 被雇人タルモノハ、館ノ内外ヲ問ハス、人ト応接スル専ラ謙讓ヲ旨トシ、傲慢不遜ノ挙動アルヘカ

ラサル事

第十二条 前数条ノ件々、本人及ヒ父兄ニ於テ此約束ヲ踐行セサル時ハ、証人屹度所弁スヘシ

右之通結約相違ナキタメ、盟約書二通ヲ作り、各記名捺印、本書ハ白河白清館製絲所ヘ正写ハ 方ニ蔵

置シ、後証ニ供シ候也

明治 年 月 日

」

〔第二例〕硝子職工の場合¹⁴⁾

『 契 約 証

族籍現住所

玻璃器職工

姓 名

私儀貴殿ノ玻璃器製造營業ノ為メ、明治 年 月 日ヨリ明治 年 月 日迄職工雇人トシテ、
左ノ契約ヲ確守履行スルモノトス

一、契約期間中、何等ノ事アリト雖モ、決シテ解約為ササルコト

二、私ニ於テ不正ノ所業ヲ為シ、又ハ無断家出ヲ為シテ、貴殿營業ニ損害ヲ為サシムルトキハ、御請求ニ応シ、
弁償可仕候事

三、給料金ハ別紙ノ通相定メ、毎月支払当日ニ限り受取ル事、其ノ他決シテ不得止場合ノ外ノ前借金ハ不仕候
事

四、契約期間中、左ノ場合ニ於テ、相互無条件ニテ契約解除ヲナスコト

(一) 本人官公ノ役務ニ従ヒタルトキ

(二) 貴殿ノ事故ニヨリ解約セラレタルトキ

(三) 貴殿ニ於テ本人ニ不正過酷ノ苦役サレタルトキ

(四) 本人病氣ニ付本業ニ堪ヘ兼スルコト医師ノ診断ニ明瞭ナルトキ

右契約ノ義務負担候ヲ以テ、署名捺印スルモノ也

明治 年 月 日

右

何 某

何 某 殿

右契約ヲ認証ス

東京玻璃器工同業組合事務所

一々、指摘するまでもなく、右の例示によって、雇傭関係における封建性の、根強き残存を察知できよう。右の第二例に関して、「職工事情」の編者は、

『是ニ由リテ之ヲ觀レハ、職工ハ一定ノ期間内ハ著シキ病傷若クハ公ノ役務ニ服スル時、又ハ工場主カ之ヲ酷使シタル場合ノ外ハ、自由ニ解役スルコト能ハス、若シ濫リニ家出ヲナシ、又ハ他人ノ工場ニ至リテ業務ヲ執ル等、苟モ工場主ニ損害ヲ加フルトキハ損害賠償ノ責アリ、之ニ反シテ工場主ハ自己ノ都合ニヨリテ何時ニテモ之ヲ解雇シ得ルナリ』

云々と述べて、工場主（雇主）¹⁵⁾本位の、職工の利益を顧慮しない、一方的な契約書であることを難じているが、しかも、このようなのは、同書編纂当時の、明治三十年前後における事実であるに止らず、はるかに時代を後にしても、亦、ほとんど一般的に見られたところである。左に、これより約四半世紀後に当る、大正末年における事例を示そう。

〔第三例〕製絲職工の場合¹⁶⁾(I)

『 契 約 書

県府
郡
町字
村
番地
戸

わが国労働関係の特質(一)(大山)

戸主 統柄

氏 名

明治 年 月 日生

履 歴 (省略)

今般右之者貴会社 工女として御採用相成候上は、御命令を遵守し業務に勉勵致候に就ては、左の条項堅く相守り可申候

一、被雇年月は、大正 年 月 日より大正 年 月 日迄満 年とし、期間内は自己の都合

に依り、素に休業又は解雇等一切申出間敷事

一、不正の行為あるか、又は業務に不当の為め解雇せられ候とも、異議申間敷事

一、契約期間中、貴会社の承諾を経ずして退社致し候節は、これに依りて生じたる損害は、賠償の責に可任事

一、被雇期間中一ヶ月以上引続き休業したるときは、契約年限満期後に於て、補足勤務可致事

一、被雇期間中は、本人所得金の内規定の貯蓄可致事

一、此契約に違反し、其他当方の責に帰すべき事由により解任せらるる場合(モトクマ)に於ては、貯蓄金中貴会社の給与に

係る部分を没収致され候とも異議申間敷事

一、契約期限満了後と雖も、一身上差支なき限りは再契約の上勤務可致事

右為後日契約証書差入置候也

大正 年 月 日 石本人 氏 名

社長 殿

右親権者 氏 名

右によつて、当時にあつても、依然として、あくまで工場主（雇主）本位の契約内容であつたことが知られる。すなわち、例えば、女工は、自己の都合によつて、契約期限内には勝手に辞職を申出でないと約定せしめられたのに反し、工場主は、『業務に不適當』という、極めて融通の利く、曖昧模糊たる理由でも、文句をいわず解雇できるといった点、又、女工が、会社の承諾を経ずして退社したときは、『之に依つて生じたる損害』と、一方的にどのようにでも解釈づけ得る『損害』に対して、賠償の責に任じなくてはならぬといった点、更には、このような工場主本位の契約に違反し、又、女工の『責に帰すべき事由』という、大まかな、解釈次第でこれまたほとんど適用自在ともいふべき事由で解雇せられたときは、賃金として、会社から給与せられたものの貯蓄（多くは強制的貯蓄）金を、没收せられても、異議をいえないといつた点など、それであつて、到底、まともなものとして、受取り兼ねる条項といわざるを得ないであらう。

ところで、更に、ここに指摘すべきは、契約の当事者の一方が、労働者自身でなく、実は、その父兄等であることが、しばしばみられる事実、そのものである。これでは、決して、真の意味での雇傭契約といえないのは、もちろんである。左に、このようなものの一二を例示する。

〔第四例〕製絲職工の場合（Ⅲ）―疑似雇傭契約書¹⁷⁾

『製絲職工契約証（取扱人 氏名）

原籍地

県

市郡

町大字

番地

わが国労働関係の特質（一）（大山）

三一（四一一）

戸主氏名 続柄

職工 氏名

明治 年 月 日生

右之者今般貴殿方へ製絲職工として被備候に付、左の通り合意契約致候

一、金 円也 工賃前借金として本日正に借受申候事

二、被備期は大正 年 月 日より大正 年 月 日迄とし、御指定の貴殿工場に於て、製絲職工として就業可為致候事

三、被備期中は、病氣又は身分上の変更其他己むを得ざる場合の外、他の工場に転じ就業を致さざる事は勿論、規律に関する御工場規則を遵守し、誠実に服務可為致候事

四、賃金の儀は就業中の成績を御監査の上、其等級に応じ、食費を除き、一日金二十銭以上、毎月一回御支払可被下候事

五、入場中の寄宿舎並食費は貴工場の負担たるべき事

六、賃金並其他の給与金は貴工場所在地の地方長官の許可若は認可を得たる方法に依り貯蓄する事に同意致候事

七、本契約締結以前には、本職工に関し、決して他と被備契約其他本契約の履行を妨ぐべき契約を取結びたる事なきを確証致候事

八、本契約は本人承諾の上取結び候事

九、本契約不履行より生ずる損害は、署名者連帯を以て賠償可致事

十、本契約に關し起訴の場合は、貴殿御指定の裁判所たることに合意致候事
為後日契約証仍て如件

(現住所)

大正 年 月 日 県 市郡 町大字 番地
被備職工 氏 名

県 市郡 町大字 番地
契約人 氏 名

県 市郡 町大字 番地
保証人 氏 名

何 某 殿

』

右は、大正末年頃における、群馬県前橋生絲同業組合所屬の工場に關するものであるが、このような形式・内容は、当面の問題上、十分注目に値するといわねばならぬ。というのは、雇傭契約の当事者の一方は、勞務を提供するものそれ自身でなければならぬのは、當然のことであるにも拘らず、右の証書は、ハッキリ、そうならないのである。つまり、右の証書は、いわば、別に存すべき雇傭契約の履行を確保すべき一種の契約書に外ならない。ところが、現実においては、肝心の雇傭契約書は、ほとんど文書として作成せられることがなく、この種のものが、あたかも、眞の雇傭契約書そのものとしてみられ、当事者間において、かく信じ込まれているからである。もちろん、右条頃中には、『本契約は本人承諾の上取結び候事』と断つてはいるが、往々にして、これ

は、単なる形式だけにしかすぎず、本人の意思は、しばしば、全く無視して顧みられない場合すらすくなくない。かくて、当事者間の勝手な取引によって、肝心の職工本人の意思・行動の自由が、全く奪われているという、重大な人権不尊重の、封建的な事情が根強く伏在するわけである。

このような事例は、もとより、ひとり、群馬県地方におけるだけのものでなく、むしろ、ひろく一般に慣行的にみられるものである。多少、様式・内容を異にしており、且つ一層詳密でもあって、注目せられるから、左に、同じ頃、山梨県の工場における事例を掲げておこう。

〔第五例〕 同上¹⁸⁾

『 契 約 書 』

県 市郡 村町 番地
戸 主 又 は 後 見 人 若 く は 親 権 者

戸主又は後见人若くは親権者 氏 名

同上 続柄

従業員すべき本人 氏 名

明治 年 月 日生

一、工賃前借金、、、、

右の者今般貴殿御経営の製絲工場に於ける 工女として、就、業、せ、し、む、べ、き、こ、と、を、此契、約、当、事、者、た、る、拙、者、に於て承諾し、従業員すべき工女 の意見を聞きたるに、之に同意し、此の契約を締結することに合意することの意思表示を為したるに付、工賃前借金として、頭書の通關係者一同立会の上正に受取り、此契約を履行するに必

要なる条件十二ヶ条を設定し、茲に此の契約を締結す

第一 就業期間は 大正 年 月 日より 大正 年 月 日迄とす

第二 貴殿の御指定に拠る工場に入場し、柔順に作業に服し、工場の御規則及機密を守り誠実に勤務可致事

第三 従業すべき工女 の身分に關し、此の契約を妨ぐべき故障なきは勿論、此の契約締結以前に於て、

他の製絲工場又は他の業務に屬する従業者たらんとする契約を為したることなきは、本人及当事者と共に、
茲に証言致し置き候事

第四 此の契約期間中は、工女本人病氣其他回避すべからざる事故を生じたる場合の外は、欠勤せざるは勿論、他の製絲場の工女となり、又は他の業務に従事し又為さしめざること

第五 賃金は工女本人の成績御鑑査の上、貴工場規定の賃金率に依り、所定の賃金支払日に於て御支払相受け可申事、但臨時必要を生じたる時は、支払定日に拘はらず、相当内金支払の要求に應ぜらるべきこと

第六 貴工場事業上の御都合に依り、一定の期間(冬季休業及新絲開業前の休業は此の期間の範囲内とす)内休業せらるるも異議なきは勿論、此の場合に於ては、相互熟議の上解約若くは其の休業期間中一時他の業務に従事することに妨げなき事

前項の事故止みたる時に於て、工業主より本契約締結者に対し、開業を為すべき旨の通知を為したるときは、其の通知を受けたる日より五日以内に必らず入場すべき事

第七 工賃前借金 円 錢 厘の完済方法は、従業すべき工女の未必条件たる稼高の内より、順次御引き去り相成り、此の契約期間満了の日迄に皆済可致事

第八 貴工場に於て、当該官庁の許可を得たる場合に於ては、該許可の範囲内に於て、工賃賞与金又は特別

給与金の一部を引き去り、貯蓄すること、及該貯蓄金中、職工が此の契約に違反し、又は職工の責に帰すべき事由に依り、解雇せられたるときは、工業主の恩恵給付に係る部分の交附を受けざるも異議なき事

第九 貴工場に於て、当該官庁の認可を受けたる場合に於て、被傭工女の利益の爲め、物品を以て工賃の一部に代えて給付せられるるも、異議なき事

第十 貴工場に於て、当該官庁の認可を受けたる場合に於ては、其認可の範囲内に属する貯金を管理せらるるも、異議なき事

第十一 此の契約に違反したるときに於て、其の違約(モトメ)に基きて生じたる損害金は、何時にても御請求次第其の現在金額に対し、年一割の利息相添へ、元金と共に、之が弁済の責に任ずべき事

第十二 此の契約に關し、相互間に紛擾を生じたるときは、先づ山梨県生絲同業組合に申出て、平和の解決を求むべく、万一組合の調停不調に歸し、司法上の保護を求むる場合に於ける裁判の第一審は、甲府区裁判所たることに異議なき事

右貴工場の御規則熟知の上、此の契約を正確に履行することを証する爲め、関係者一同連帯責任を以て、左に署名捺印するものなり

大正 年 月 日締結

県 市郡 町字 番地

契約当事者 氏 名

県 市郡 町字 番地

被傭工女 氏 名

県 市郡 町字 番地
市 村字 番地

保証人 氏 名

山梨県 市都 町字 番地

工業主 殿

以上に例示した諸契約書の内容については、なお、前借金・賃金支払その他の諸点について、そこにおける封建性の残存を指摘できるのであるが、これらについては、便宜上、項を別にして、後に述べよう。

(三)、いわゆる「人身売買」論批判

上述したように、被傭者本人が、契約当事者でないといった、真の意味での雇傭契約書でないものが、あたかも、そうであるかのように理解せられて、これだけを以て、雇傭関係が設定せられる場合が、すくなくなく、場合によっては、むしろ、これが一般的でさえあった。このような実情に加えて、紡績女工等の雇傭が、『前借金・年奉公』であるとして、これを『人身売買』だとし、『奴隷関係』の存在をそこにみようとするとする見解がある。果して、それは、そうであろうか。以下において、このような見解に対して、若干を検討し、これに対する私見を加えてみたいとおもう。すなわち、例えば、川島武宜教授によつて、

『それから類似の形態の現象として、これにつけ加えられなければならないのは女工で、明治から大正にかけて、紡績女工には人身売買によつて買われた女工が多かった。……ここでもやはり貧農の女の子が、多くは詐欺的手段によつて人買いに売られて、前借金で年奉公をする。その場合の紡績女工を傭入れる際の契約書ですが、

これも実に不思議なことに、今農村で児童が売られてくる場合の契約書とその文言が全く同じなのです。要するに、これは、日本において、非常に広汎に行われる人身売買の典型だということが言えると思うのです。ところで、こういう風にして、人間が売られてゆく場合、私は先程から人身売買という言葉を使っておりますが、これが人身売買であるということが、失張り一の問題であり、売られた結果、売られた人間が一種の奴隷になるのだということが、現在の一番大きな問題ではないかという風に考へるのであります¹⁹⁾」

云々というように説かれているのが、それである。では、論者のいう『人身売買』とは、いったい、どういう事実を指すものであろうか。今、少しく、その主張を聴いてみよう。曰く、

『私は、……いろいろな類型の前借金年奉公が、いずれも奴隷であり、しかも、家父長制的権力によって労働を強制され、それによって人身を留置されているところの奴隷であるという風に考へます。言い換へるならば、奴隷として抑留するための強制の仕方が、家父長制権力というものによっているということ、そういう事に特色があるのだと思うのです』

云々と、今、この前後の主張を綜合してみるに、紡績女工（論者は、紡績女工だけとみているようであるが、同様の関係は、ひとり紡績女工だけでなく、製絲・織物女工等にもあり、又、他の産業部門にも、この前借金年奉公式のものは、絶無でない）の雇傭が、「人身売買」であるというのは、それが、雇傭関係成立後、『家父長的権力によって労働を強制され、それによって人身を留置されている』という点にあるので、それを『奴隷』だというのは、雇われたものは、——奴隷として——買われたのであり、雇主としては、当然に又、同じく、これを、——奴隷として——買ったのだというわけからである。ところが、別の個所では、その表現がやや弱められ、それが、純粹な古

典的奴隸と異るとして、次の如く、いう。

『要するに、前借金年期奉公は、一つの奴隸関係であるが、それは眼に見えない家父長制的権力で留置されている奴隸であつて、いわば、生産手段と人間たる労働力とが、こゝではまだ完全には分裂していない。従つて、典型的な純粹な生産手段であるところの古典的奴隸ではなく、未発達な奴隸・潜在的な奴隸であると考えます。がまさにこの点に問題がある。というのは、奴隸関係がここでは未発達であり、それゆゑに潜在的であるために、家父長制的であるために、家父長制的な庇護温情という側面が、前面に現われ、また、しばしば誇張せられ、強調される。……その結果、奴隸的な本質が外部に見えなくなることが、ここでもっとも重要な問題だと思つてあります』云々と。

ところが、後にも述べるように、わたくしとしては、紡績女工（など）のすべてを、『前借金年期奉公（人）』だとすること、及び、これを『奴隸』だと断定することには、大きな疑問を持つものであつて、従つて、その雇傭関係の成立を以て、『人身売買』だと規定づけることには、贊意を表し難いのである。次に、その論拠を挙げ、高教を乞いたいとおもう。

まず、前借金（いうまでもなく、これは、借りる方の側からいつた言葉で、同様の事実を、貸す方の側からいつて、前貸金とも呼ぶ）というものは、どうして起つたかを考えてみよう。これは、主として、女工の家庭の経済事情からきている。具体的にいえば、負債償却のためその他、要するに、家計補助のために、前借金をうけて、工場に働きに出る。しかし出稼女工がすべて、貧窮家庭の子女と決めてかかるのも、事実に反する。というのは、多くの農村にあつて、教育觀念の未普及の事情もあつて、特に、明治・大正年間頃にあつては、一村で、中等以上の教育

をうけさせるのは、ほんの一・二軒にすぎず、それ以外のものは、ある程度、生活に余裕のある地主階級の家庭でも、その土地の風習に従って、主として嫁資調達等の目的で、その子女を女工として出稼させたという事実が、決して稀といえないからである。ところで、こういう場合には、前借金などの必要はないではないかとの意見があるでもあろう。それは、その通りである。だが、しかし、貰えるものなら、貰っておこうという考えは、至極当然であろう。事実、募集難等の場合には、工場主としては、出来るだけ容易に募集するため、父兄の歡心を買おうとし、前賃を自ら申出ることが、普通とさえされた。いわば、これは、賃金の前渡しである。ただ、契約書によれば、前借金には、一定の利息を附する条件のものもあったが、事實は、その女工が一ケ年を通して就業した場合には、これを加算せず、怠業その他の際にのみ加算したのが、むしろ、一般であった。前借金に関しては、なお、それが、かならずしも、全般的に行われたものでないこと、（大正九年度の調査によれば、前借者は普通工にあって七九・六%、養成工にあって六七・三%、非前借者は、普通工にあって二〇・四%、養成工にあって三二・七%²⁰）その金額も、極めて少額のものがすくなくなかったこと（同じく大正九年度の調査では、普通工一人当り平均二四円・四五、養成工一人当り平均一〇円・二三であって、中には一円以下のものさえあった）等の諸点が注意せらるべきであらう（これについては、なお、後述参照）。

次に、年期奉公（人）とは何であるか。いうまでもなく、奉公とは、もともと、封建主従の間において、主人たるものが従者に対して恩顧（御恩）を施すに對しての、従者の主人に對する奉仕を意味したのであるが、この關係が武士以外の社会にも浸透して、一般に主人に對し、召使いの類を奉公人と呼ぶに至った。そして、短期間（半ヶ年乃至一ヶ年）の奉公人を一季奉公人若くは出替奉公人と呼んだのに對して、長期の奉公人を年期（季）奉公

人と呼んで區別したものである。なお、このほか、世襲的に主家に仕えた、譜代奉公人というのがあった。これらのうち、この最後のものが、もつとも隷属的關係が強かったが、しかし、それとても、物として、財産として取扱われ、全く人格を認められなかった奴隷とは、その本質を異にする存在であった。まして、他の二者を奴隷とみることは、全く概念の混同だといわねばならない。今、当面の問題である紡績職工（とばかりは限らないのではあるが）について、その雇傭契約は、かならずしも長期とは限らないのであるが、仮りにそうだとしても、それを以て、封建社会での年奉公と全く同一視すること、それ自身において、すでに問題である。まして、これを以て奴隷である——従って又、そこに人身売買が行われている——とすることは、贊成しかねる見解のようにおもふ。このような論旨からすれば、論者は、農奴と奴隷との區別を、どのような標準を以てせられようとするのであろうか。ただ、論者は、これが、『前借金年奉公』であるとし、だから奴隷であると断定せられるのであるが、前述の通り、前借金を認めない、若くは前借金をしない場合もないわけでないのだが、この場合は、条件の一を欠くものとして、奴隷でないといわれるわけであろうか。又、たとい、前借金をする場合であっても、契約期間の全給金を前借するとは限らず、その極く一部分であることもすくなくない。このような場合、分割してこれを返済するのを普通とするが、完済前は奴隷であり、完済後は奴隷でなくなるというわけであろうか。つまり、昨日までは奴隷であったものが、今日からは奴隷でなくなるといったわけなのであろうか。

ところで又、論者は、『前借金年奉公』を一つの奴隷關係とされながら、それを『典型的な純粋な生産手段であるところ古典的奴隷』と區別し、『未発達の奴隷、潜在的な奴隷』であると規定し、しかも、本質的には『奴隷』に外ならぬとされる。ここで『未発達の奴隷』とは、要するに『それは、眼に見えない家父長制的権力

て留置されている奴隷であつて、いわば生産手段と人間たる労働力とが、ここではまだ完全には分裂してない』
いものであるという。

われわれのみるところによれば、紡績職工等の雇傭関係は、前借金を伴うことがすくなく、その他の諸点(後述参照)からみても、多分に封建的色彩が残存せられている。そして、それは、封建社会における「年期奉公」と程度の差こそあれ、近似的なものさえあることは、否定できない。だが、両者を以て、全く同一なものとするのは、そこにおけるある程度近代化された諸関係を無視するものといわざるを得ない。前掲例示の契約書にあつて、女工本人が契約の当事者でないものがすくなくないことは、それが、真の意味での雇傭契約といえないゆえんである点は、先に述べたが、このような事情を目して、本人の意思が顧みられていない、若くは蹂躪されているとして、又、主観的にも、本人の意思に主体性を欠いているとして、『人身売買』であると速断すべきであるか、どうか。おもうに、本人が契約当事者でないということは、それ自身、もちろん、非近代的な形式である。だが、これは、一つには、慣行がそうさせているともいえるのであつて、このゆえを以て、本人が奴隷であるとも、奴隷として売買されたのであるとも決めてかかることは、速断というべきであらう。紡績女工等が働きに出るのは、前述のように、家計補助的なものがあると同時に、他方にはみずからの嫁資調達を以てするものがあるのも、見逃し得ない。このような場合、いわゆる本人の主体的意思がないといえるだろうか。しかも、前の場合、すなわち、家庭が貧窮だということで、家計補助のために働きに出るといっても、そこに、全く主観的に、本人の意思の主体性が欠如していると決められるものか、どうか。そういう点を、一々確かめてみることもなく、論者が勝手にそう決めて論を進めるというのでは、独断といえないであらうか。論者が、『奴隷関係の骨子』を

以て、『人間の主体的な意思というものが承認されていないこと』にあるとされるのは、その通りだとおもう。だが、まさに、そのゆえにこそ、紡績女工等の雇傭関係を以て、『人身売買』だとか、『奴隸関係』だとかいうことは、言い過ぎだといわざるを得ない。

なお、論者は、彼等を以て、『眼に見えない家父長的権力で留置されている奴隸』だとされているのであるが、『留置されている』とは、いったい、どういうことか。おそらく、本人の意思でどうにもならぬ状態で、動きがとれぬようにされていることをいうのであろう。だが、問題の場合は、決して、そんな具合のものでないのである。なるほど、前掲した通り、『契約書』には、『自己の都合に依り、素に休業又は解雇等一切申出間敷』とか、『契約期間中、貴会社の承諾を経ずして退社致し候節は、之れに依りて生じたる損害は、賠償の責に可任』云々といった条項がみられる。このような条項は、適用如何によっては、ずいぶん拘束的なものとなりかねないことは、いうまでもないのであり、時として、そのような事実があったことも、あえて、否定できない。「職事情」(特に同書の「附録」を参照)等に、このような事例が散見せられる。しかし、以上のような条項とて、決して、絶対的な拘束を意味するものではない。大正末年の岐阜県の調査によれば、年間退場者は、病気によるもの全出稼者数の三・九九%、事故によるもの(労働に堪えざるも、工場主の都合によるもの、家事上の都合によるもの、結婚・妊娠によるもの、等々)同じく一三・七七%、合計一七・七六%と見えている。

このような実情にあるものが、果して、『奴隸として売買された』とか、『留置されている奴隸』とか、いわれ得るであろうか。大きな疑問だとおもう。繰り返していう。彼等の雇傭関係の実態は、決して、十分に近代化せられたものとはいえず、多分に、封建性を残存しているものであったが、しかし、だからといって、これを強

調する余り、現実以上に、極端に誇張していうことは、慎むべきでなからうか。現実社会には、強調しても、強調しても、なお、強調し足りないような事実が少くない。だが、強いて、必要以上の強調することは、いわゆる誇張となり、かえって事の真相を謬ることとなるようにおもう。

(四)、徒弟制度

雇傭関係における封建性の残存を示すものとして、なお挙ぐべきは、いわゆる徒弟制度の存続、そのものである。ところが、徒弟制度の根強き残存には、否定的見解が、かなり以前から一部にあるから、ここでは、これに対する批判をも加え、その根強き残存の真相を明らかにし、以て、それが、雇傭関係そのものにおける封建性存続の重要な一要素たるゆえんを指摘してみたいとおもう。

つとに、わが国労働事情に関する古典的文獻として知られている、横山源之助著「日本の下層社会」には、手工業における親方子方関係の推移を説いて、次の如くいう。曰く、²²⁾

『以前は資本の及べる範囲に止りしが、今や(註、明治三十年前後を指す)労働の上にも受負行われ、棟梁の手より一時幾人と約束を定めて之を受取り、労働に従ふこと切りに行わる。故に、棟梁と配下の職人との間柄も一時的にして、昔日の親分子分の関係消滅し、唯金銭的關係を存するのみ』

云々と。この一齣は、著者が、いわゆる出職人に関して、かつては、その得意さきとの関係が密接であり、『一種の親戚なるが如く、若し富豪ならんか、乃ち主従の関係ありしなり。常に出入人と呼ばれて、祝儀祭節に出入して其の用を便し、年末年頭には干鮭若くは鯉節等を送りて出入先の機嫌を問ふを習慣とせり』といった状態であったが、このような、出入先きとの封建的主従関係は、今日漸次消滅し、受負に性質を變じ、かくて、如何に工

事に明らかな、すぐれた技能を持つものでも、資本がなくては受負に手出しがでず、『今や、全く大建築は資本家の手に落ちんとする傾向』になつたとし、このように結言したものである。

しかし、右に『昔日の親分子分の関係消滅し、唯金銭的關係を存するのみ』とあるのを、文字通りに表面的に解し、このようにして、いわゆる親分子分の関係が全く消滅してしまつたとするならば、おそらく、著者の真意ではあるまい。すなわち、このことは、著者自身、右に続いて、

『訝るなかれ、今日職人社会にて棟梁たり親分たるには、腕の勝るを要せず、兄貴株なるを要せず、一時の事情により労働を受負ふことあらば、即ち是れ親分たり棟梁たり』

云々と説くうちにうかがい知ることができる。このように説く著者として、おそらく、昔日の、情誼的結合の強かつた親分子分の関係が、ほとんど薄れて、ただ、資本力に勝れたものが権力を揮い、他の然らざるものを傾使するといった状況を指摘せんとしたものであろう。もちろん、『昔日の親分子分の関係』が消滅しても、『親分子分の関係』そのものは、決して、消滅し去つたとみるべきではない。否、ある意味では、より一層強い結合関係として、持続してきたともいうべきであらう。というのは、もともと、親方制度が、単なる情誼的結合関係でなく、そこに、かならず、親方と子方双方の間に、それぞれ、ある程度の利害打算的結合関係があつたものであるが、情誼的關係が次第に薄れると共に、一方経済的従属關係が、生きる為めというノツピキならぬ、切実な問題として、より一層、強化されるのが一般であつたからである。

次に、出職人の得意先きとの關係に対比せしめて、著者は、居職人と問屋との關係を説き、両者の關係が、旧態依然として、強く封建的従属關係にあるとして、次の如くいう。曰く、²³⁾

『維新前は、問屋は産業界にては唯一の主権者にして、実に平民社会には上級を占めたり。当時平民社会にては問屋の下に荷主・仲買・小売等ありて、問屋は荷主仲買に金を貸して、資本に供し、其の報價として必ず己れに売らしむべき約束を結び、独り利益を収めたり。故に問屋は無限の権力を有し、荷主仲買小売商を譬下に敷き、威張りに威張りて時に或は定等の者と同席することすら否みたり。商業界に占むる勢力斯の如くなるのみならず、貨物を生産する居職人に対しても、仲買の手を通じて権力を収め、同じく工業社会にも威を奮へり。即ち、問屋は荷主仲買に対して資本を供する大銀行なると共に、労働社会に対しては数万の職人を陪臣とせる大工場主なりしなり』……

『世は明治と変じ、種々の文明機關外国より輸入し、憲法施かれ国会開かれ政党内閣成立せる今日に於ても、都会の社会組織は曩日と異なること少なく、同じく問屋なる一種の資産家は、商業工業の上に勢力を占め、隠然平民社会の主権を握れり。……問屋が職人に対して権力あること毫も昔日と異なることなきは、豈其れ遺憾ならずや』……

『且つ問屋が其の位置を濫用すること常に製作品の上のみならず、利益分配の上に於て特に甚しきものがあるが如し。……語を寄す。各種工業者諸君、団結は勢力なりと知らずや。何ぞ職人固有の精力を集めて少数の強者に対抗することを為さざる』

云々と。尤も、著者のこのような論説は、旧来からのわが国固有の工業に従事した職人は、近時はじめ起つた紡績職工などと異なり、『幾多の経歴を備へ慣習を存し、一種の社会を作りて其の組織頗る整然』としたものであり、『旧幕時代階級の一ツなる士農工商中の工にして、厳然社会の一方に樹立し、其の氣質・傾向・気風を他の士や

農や商人の者流と異』にし、いわゆる『職人氣質』なるものがこれであるが、それが、『時勢の変遷と共に、有らゆる階級の変化に連れて同じく職人社会も頼波の中に捲き込まれ、今や旧時の面目を失はんとす』として、その現状を示さんとしたものであった。すなわち、彼が、ここに主眼としたのは、職人社会の關係が、旧時の面目を失いつつあることの指摘であり、そこにおける親方制度そのものの衰滅でなかつたのである。

ところで、著者は又、親方と徒弟との關係も、大体同様の傾向にあったとし、

『親分と徒弟との關係を見るに、之を昔日に比せば同じく大に異なるが如し、其の情交に於ても、年期に於ても、年期を勤め了りたる後の關係に於ても、甚だ異なりしを見る』²⁴⁾

と述べ、かつては、年期徒弟は親方の家に寄食し、衣類等一切親方の世話になつたのに、今日では、大工・左官その他習業年期の永い職業は、なお昔日とほとんど異ならないが、そうでないものは、『親方の家に寄食するの面倒を省いて、日々家から通う』ようになり、従つて『親方と徒弟との間掬(音、キ)すべき情交少なく其の間極めて薄く、淋しく、冷やかなり』とし、又、年期も、七年乃至八年であつたが、『地方・都会其の孰れの職業を問わず、昔日に比して一年或は二年、若くは三年を減じ居らざるはなきなり』と説き、特に、年期を仕上げた後の關係について、かつて普通に行われた「礼奉公」の慣行は、ほとんど行われず、とに角、世に立ち得る見込さえ立てば、義理人情に拘ることなく、なお、残っている義務年月をゴマ化し去るものが多いと慨嘆し、論を結んで、次の如くいう。曰く、

『知らずや徳川時代の職人は親方の許に長年月年期を勤め、寒詣りして技倆を鍛ひたる外に、尚諸国を巡歴し所謂ワタリの苦難を嘗めたり。然るに習業組織の現状にして斯の如しとせば、我が工業社会の前途如何なるべ

き。余輩は之を以て今日最も憂ふべしと為す者也』

云々と。確かに、全体の傾向として、このような事実があったことは、否定すべからざるものがある（後述参照）。しかし、少しく注意して、右の所説を読めば、それが、決して、だからといって、徒弟制度そのものの消滅を説いたものでないことは、分明である。学者あるいは、この所説を主たる根拠として、『明治の社会革命』によって『徒弟制度も破壊された』と断定し、特に、いわゆる出職人の末路として、

『御出入職人としての人間味は減退して、労銀なる一契機のみによって連がれる雇傭契約に移りつつあった。現代における労働問題研究者は、彼等を日傭労働者又は自由労働者の部類に偏入してしまったのである』²⁵⁾

云々と論じているのであるが、このような転化が、一部においてみられることは、あえて、否定しないけれども、しかも、旧来の型が消滅し去ったとするならば、それは、決して、事実ではないのである。むしろ、職人・徒弟の、なお、すくなからぬものが、独立中・小企業者としての親方（主人）の下に、実質的にいって、大した変質なくして、永く従属しつづけて来たのが、まぎれもない実態といふべきであつた。

おもうに、論者が、右の如き現実によって、『徒弟制度の破壊』を云々されるのは、おそらく、徒弟制度の本質を、『年期・住込み』という点にありとみられた結果であらう。しかも、そうだとしても、『年期』は、一部のものにあつて、若干短縮されたという程度に過ぎず、『住込み』に至っては、はるか後年に至るまで、依然として、大部分のものが、そのままの状態であつたようである。すなわち、東京府学務部職業課編纂になる「職業調査」（昭和八一―一三年編纂）によるに、中小商工業の従業員のうち、妻帯までのものの、ほとんどすべては、住込みの年勤めとなつていて、若干少数、機械工その他において、通勤者のみというのがある程度である。しか

も、われわれのみるころによれば、徒弟制度の本質は、むしろ、特殊技術の指導をうけ、これに習熟するといふ点におくべく、これによって、他日成業の暁には、一人前の職人若くは親方として、世に立つという希望・期待あればこそ、ほとんど無報酬を以て、永い年月を、特に、最初の一・二年間の如きは、その特殊技術の指導・習熟のチャンスをとんと、与えられることもなく、むしろ、家庭的雑事や、使い走りなどに追ひ廻わされての骨折も辛棒するのである。なるほど、『年期・住込み』といったことも、徒弟制度の特徴的要素ではあるが、右に比べれば、むしろ、副次的といふべく、従つて、年期が多少短縮せられ、又、住込みが、都合によつて、通勤と代つたとしても、それだけで、直ちに、徒弟制度が消滅したとは、いふべきでなからう。

のみならず、仮りに、論者のいわれる如く、出職人が、一様に日傭労働者・自由労働者化したとしても、その日傭労働者・自由労働者そのものが、また、彼等個々人のバラバラの存在としては、なかなか就労のチャンスが得難く、ある程度確実に、日々、それを得ようとする限り、特定の親方（勞務供給請負業者）に附庸する必要があつたことを、この際、忘れてはならないであらう。かくして、彼等は、出職人としては、一応、旧來の得意先きとの間の封建的な關係から遊離したとしても、生きるためには、續いて、しかも、ある意味では、より一層強固な、又、より一層切実な、封建的な親方との隷屬關係のうち、みずからを緊縛せざるを得なかつたわけである。そして、單に、日傭労働者だけでなく、工場における正規の労働者としても、しばしば、特定の親方との結びつきそのまま、若くは、特定の親方との結びつきに結ばれて、その子方として、存続しつゝあるのが現実である。

『工場主自身が親方タル如キ場合』²⁷⁾は、その最も典型的な場合であるが、更には、さきにも、指摘した通り、特定の親方が、その子方を引き連れて、両者の關係をそのまま持続しつゝ、工場主と雇傭關係を結んで、そこに這

入り込んだ場合の如きは、その最も顕著な場合である。そのような関係が、当初なかった人々の間にも、技術の指導・作業の監督・縁故の紹介等々（時としてこれらの重疊）の諸事情によって、極めて、自然発生的ともいふべき隷属的關係が醸成せられ、それが強固に持続せられ勝ちであるのである。

「職工事情」には、硝子製造業における職工・徒弟に関して、次の如くいう。曰く、²⁶⁾

『職工ニハ純然タル職工ト徒弟トノ二種アリテ、純然タル職工ニハ徒弟ヨリ養成シタルモノト、然ラサルモノトアリ、然レトモ硝子業ハ専ラ職工ノ技術ニ属シ、大ニ職工ノ修練ヲ要スルモノナレバ、斯業ニ備使セラルル者ノ多クハ、徒弟若クハ徒弟上リノ職工ナリトス』

云々と、ひとり、硝子製造業に限らず、概して、特殊技術の習熟を必要とするものにあつては、事情は、まさに、ほぼ同様であつたということができる。同書には、更に、

『硝子工業ハ多年ノ修練ヲ必要トスルヲ以テ、各工場ニ於テモ、皆徒弟若クハ見習生ナルモノヲ置キ、年期ヲ定メテ修業セシメサルハナシ。徒弟ニハ所謂親方ニ附属スルモノト、工場ト直接ニ契約スルモノト二種アリト雖モ、前者ハ極メテ僅少ニシテ、其多クハ後者ニ属スルモノナリ』²⁹⁾

云々ともある。尤も、ここで『工場ト直接ニ契約スル』徒弟が大部分だとあるが、このような場合でも、前述のように、中・小企業としては、『工場主自身が親方タル如キ場合』が相当多かつたから、実際上は、右の両者の区別は、ほとんど無意味ではなかつたかとおもう。ともかく、この硝子製造業に関して、この両者を通じて、

『凡ソ徒弟タラント欲スルモノハ、大抵年齢十二三歳（中ニハ十歳未満ノモノアリ）ヨリ十六七歳ノモノニシテ、年期ハ五年若クハ七年ニシテ、最短期ノモノニ至リテハ三年ナリトス。或ハ年限ニ拘ラス、徴兵適齡ニ至

ルヲ以テ限度トスルモノアリ。此場合ニ於テハ、入場当時ノ年齢ニヨリテ、或ハ十年位ニ至ルモノアリ³⁰⁾云々という如き事情にあつた。

次に、雇傭契約書の内容からみた封建性については、すでに、さきに挙示したところであるが、ここでは、このような徒弟の雇傭契約書の一二を例示し、そこにおける封建性の残存を、更に重ねて指摘することとしよう。

〔第一例〕東京玻璃器同業組合の場合³¹⁾

『 年 期 弟 子 入 証

族 籍

姓 名

生 年 月 日

右之者明治何年 月 日ヨリ明治何年 月 日迄満 年間、貴家工場見習ノタメ弟子入仕候ニ就テ

ハ、総テ貴家制規ニ従ヒ、左ノ条々確守可致候也

一、年期中ハ何等ノ事情有之候トモ、決シテ御暇願出サルハ勿論、他ノ工場ニ至リ又被雇等決シテ仕間敷候、若シ之ニ違背候節ハ、年期中ノ賠償金御請求通り弁納可仕候

一、年期中ハ年二期ノ仕着ニテ、決シテ苦情申間敷ハ勿論、若シ前借金致シ候節ハ、証書ニ照ラシ証人ニ於テ 屹度代償可仕候事

一、年期中ト雖モ前記ノ条々違背候カ、又ハ不都合ノ所為有之、御解雇相成候トモ、決シテ異議申間敷候事
一、年期中怪我又ハ病氣等ニテ重病執務相成難候節ハ、保証人ニ於テ引受ケ、一切御迷惑相掛申間敷候事

わが国労働関係の特質(一)(大山)

一、年期中怪我又ハ病氣等有之候トモ、其原因ノ如何ニ拘ハラズ決シテ貴殿へ御迷惑ハ申出間敷ハ勿論、苦情ケ間敷コトハ申間敷候事

右之条項確守スヘキハ勿論、若シ違約仕候節ハ、本人ニ拘ハラズ保証人ニ於テ万事之ヲ引受ケ、義務ヲ果シ、決シテ御迷惑相掛ケ申間敷候事、後日ノタメ証書如件

右 何 某

保証人 何 某

工場主殿

〔第二例〕大阪島田硝子製造所の場合³²⁾

一、職工伝習生年期約定証

族 籍

姓 名

生 年 月 日

右某儀今般拙者諸事引受ケニ相立チ、貴殿方へ職業伝習生トシテ差遣ハシ候ニ付、左ノ通誓約候也

一、終業年限ハ明治何年何月何日ヨリ滿七年硝子製造業ヲ伝習スヘキコト

一、年期中親戚・本人其他ヨリ、退身等ノ儀一切申出間敷候事

一、年期中給料ノ儀ハ、技術ヲ進歩スルニ従ヒ漸次増額被成下約定ナレトモ、其金額ニツキテハ本人其他ヨリ

一切苦情申出間敷、且貯金ノ儀ハ御差図ニ従ヒ可申候事

一、修業中懈怠シ或ハ不品行ニシテ、成業ノ見込無之節ハ、修業ヲ停止シ若クハ同業組合規則ニヨリ処分相成候共、決シテ苦情申聞敷候事

一、疾病其他万止ムヲ得サル事故アルニアラサレハ、休業致間敷候事

但、休業セントスルトキハ、其理由ヲ就業時間前ニ届出ツヘキコト

一、年期中仮令休暇中タリトモ、自己ノ營業ヲナサヘルハ勿論、他人ノ工場ニ至リ其ノ方法ヲ教示シ、又ハ従事等致ス間敷候事

一、貴家ノ承諾ヲ得サル以上ハ、貴家工場ノ方法ヲ以テ事業相営ミ申聞敷候事

一、年期中徴兵検査ニ合格シ入營セシ時ハ、満期退營後必ス残日数ハ償勤可致候事

前書ノ通り固ク相守ラセ可申、若シ本人約定ニ違背シ契約ヲ履行セス、貴家ニ損害ヲ醸シ候節ハ、本人及ヒ親戚ニ拘ハラス、何程ニテモ弁償ノ義務相尽シ、毫モ相違迷惑相掛ケ申聞敷為後日以連署年期約定証依テ如件

明治何年何月何日

本人 何 某

保護人 何 某

引受人 何 某

何 某 殿

右の第二例は伝習生のうち、通勤者に關するものであつて、寄宿伝習生にあつては、右の条項中第三項に『年期中ハ夏冬二期ノ仕着ニテ、毎月二回手当金ヲ給セラレ、又病氣其他一切ノ事故ハ工場主ニ於テ引受クル約定ニテ、且支給セラレタル衣類並ニ金錢等ハ、御差困ニ從テ貯存スベキコト』を記す点が、これと異なるだけであつ

たという。それはともかく、右の二例を通じて、その条項中、その表現において、又、実質上、封建臭が極めて濃厚なものがすくなくない。例えば、『年期中何等ノ事情有之候トモ決シテ御暇願出サルハ勿論』とか、『年期中八年二期ノ仕着ニテ苦情申間敷ハ勿論』とか、『怪我又ハ病氣等有之候トモ、其原因ノ如何ニ拘ラズ決シテ貴殿へ御迷惑ハ申出間敷ハ勿論苦情ケ間敷コトハ申間敷』とか、『年期中給料』につき、増給の『金額ニツキテハ本人其他ヨリ一切苦情申出間敷』全く、工場主の任意判定に一任されているが如き、いづれもみな、到底、近代的な内容というべからざるものとせざるを得ない。学者、或は、右の第二例に関連して、そこに現われたところのものを以て、『見習職工としての少年工である』とし、『工場労働者』であつて、もはや、『往時の徒弟ではない』³³⁾と断じているが、積極的な理由の説明を欠き、理解し難い見解とおもう。われわれとしては、『硝子工場ノ徒弟』が『普通、衣食一切ヲ工場主ニ仰キ、且ツ月々多少ノ費用ヲ給セラレル』³⁴⁾ことに満足して、前掲諸条項のような、工場主本位の、極めて不利な、封建臭に満ちた条件を甘受し、辛棒していたのも、要するに、技術を習熟し、やがては、一人前の職人たり、若くは親方たらんと希望あればこそのことであつたとみるもので、このような事情におかれた存在こそ、まさに、徒弟としての存在に外ならなかつたとするものである。——『壱三六・脱稿』

(1) 磯田進氏「日本の労働関係の特質」——法社会学的研究(『東洋文化』一號)

この論文は、本稿と同じ論題であるが、労働関係の意味を、『労働力の売買関係に外ならない』と規定されて、一、日本の労働関係の基本的性格 二、労働関係におけるヒエラルヒーの特質 三、若干の問題に分説、三において (1)賃金形態 (2)厚生福利施設 (3)労働密度 (4)役得・余祿等の事情に論及されている。いろいろ教えられるところのある好論文であるが、率直にいつて、なお、『わが国労働関係の特質』に関しての、全面的な論究としては、物足らぬ点があるようにおもう。

特に、筆者が、第二次的な資料にだけ頼りすぎて、より一層直接的な、第一次的根本資料の利用を等閑に附された嫌があ

り、一々の問題についての、筆者自身の研究の結果でない論述のうちには、事実と相違した説明となつてゐる点があつたりするのは、どうかとおもう。一例を挙げれば、氏が、『港湾荷役の労働関係——ここでも、職業安定法の関係で、親方制度を廃止して、職業安定所を通ずる直備制度を採用したが、そうすると雨ふりの日に遠くの沖合にいる船へ荷役に行くというような仕事は、誰もいやがらつて出ないという。』云々と述べていられる如きが、まさに、それであつて、この点に關しては、さきにわたくしが論究したように(拙稿「わが国都市労働における封建性と労務供給請負業」(「立命館大学人文科学研究所紀要」第一号——末川博士還曆記念——参照)、全日本港湾労働組合中央常任委員会の「港湾における労働力需給の実態」(昭和二十七年)において、『職業安定所とボスとの腐敗関係、職安は自己の無力を合理化するために、ボスと結託し、表面上は自己の力によつてなしたるごとく見せかけるため、ボスの違反行為を知りながら、これを摘発せず、却つてこれとの腐れ縁を深めている。かくて、ボスの違反行為は、職安自らがこれを合理化し、助長させるに至つてゐる。一例を挙ぐるならば、ボスの配下の労務者を優先的に登録させて、所謂「就労カード」はボスが手中に収め、職安は事後承認するだけで、その紹介は全く形式的にすぎない』云々と断定してゐるのをこそ、まさしく実態としなければならぬ。関係当局たる名古屋南公共職業安定所築港分室が、その「日雇労働者を中心とした名古屋港湾労働事情の研究」(昭和二十七年)において、卒直にこの事実を認めて『これが全部不当な評言であると云い切れないのが現実である』といひ、職業安定法(第五条)に禁止する供給行為が、ほとんど公然となされ、又、明らかに機会均等の原理(職業安定法第三条)に背馳する事実のあることを告白し、『我々は現実を直視しなければならぬ。かかる形態が平然と行われ、しかもこれを合法化するためにのみ、指名求人が行われ、これに基いて紹介状が発せられてゐるということについては、我々の過去における便宜主義的無責任によることが洵に大なるものであることを卒直に認めざるを得ない』云々と、強く反省してゐるのである。とかく、事勿れ主義に墮しやすすい官僚として、尊い反省だとおもう。

なお、当面の問題に關連して、青木宗也氏「組織労働者における市民的規範意識の成長」(「法学志林」第五〇卷第二号)が注目に値する。

(2) 東京府学務部職業課編「職業調査」(第一輯—第九輯)参照

わが国労働関係の特質(一)(大山)

- (3) 「職工事情」第一卷(新版)五一頁以下
- (4) 「同上書」五五頁
- (5) 詳しくは、拙稿「塩業労働における封建性と近代性との交錯」(中)〔立命館経済学〕第一卷第一号)参照
- (6) 兵庫県学務部社会課編「酒造関係稼人調査」一三頁以下
- (7) 「同上書」九頁
- (8) 大阪地方職業紹介事務局編「管内労働事情」第二、一二六頁以下
- (9) この点に関しては、なお、中央職業紹介事務局編「酒造労働事情」一〇五頁参照
- (10) 「職工事情」第二卷、一〇頁
- (11) 「同上書」三六頁
- (12) 例えば、昭和二十四年度「社会政策学会」大会において、大河内一男教授は「日本労働の封建性」の演題の下に、この見解を強調せられた。なお、青木宗也氏「組織労働者における市民的規範意識の成長」〔法学志林〕第五〇卷第二号)参照
- (13) 「職工事情」第一卷、一八六頁
- (14) 「職工事情」第二卷、五一頁
- (15) 「同上書」五三頁
- (16) 中央職業紹介事務局編「本邦製絲業労働事情」(職業別労働事情、四)七〇頁
- (17) 「同上書」六三頁
- (18) 「同上書」六五頁
- (19) 川島武宜氏「人身売買の問題」(「東洋文化」第一号)
- (20) 前掲「本邦製絲業労働事情」四四頁
- (21) 「同上書」七六頁
- (22) 横山源之助「日本の下層社会」七五頁

- (23) 「同上書」七〇頁以下
- (24) 「同上書」八一頁以下
- (25) 岸本誠二郎氏「明治の社会変革と都市労働者の変遷」〔経済研究〕第三卷第一号
- (26) 詳しくは、拙稿「わが国都市労働における封建性と労務供給請負業」〔立命館大学人文科学研究所紀要〕第一号〕参照
- (27) 「職工事情」第二卷五〇頁参照
- (28) 「同上書」五一頁
- (29) 「同上書」五七頁
- (30) 「同上書」五七頁以下
- (31) 「同上書」五七頁以下
- (32) 岸本誠二郎氏「明治の社会変革と都市労働者の変遷」〔経済研究〕第三卷第一号
- (33) 「職工事情」第二卷六〇頁参照
- (34) 「職工事情」第二卷六〇頁参照