

尾 高 煌 之 助

『職人の世界・工場の世界』

リポート 1993. 3 305+x ページ

I

日本の工業化の初期には、欧米の近代技術が移植されたが、同時に在来技術も活用された。例えば横須賀海軍工廠では、「内国人に在りては鉄工に木工に各々本邦固有の工業に熟達するもの百名を選抜し、仏人をして之に西式工業を伝授」させている。しかし、従来は近代技術の移植による技術格差の克服に関心が集中していたためか、在来技術の活用や「職人」の貢献については消極的な評価が与えられてきた。しかし、わが国よりもさらに後発的な工業化の過程にある諸国との比較を考えると、評価は変わる可能性がある。フル・ターン・キー契約で輸入された新鋭工場には、その国の伝統産業の職人達の技能を活用する余地は殆どないと思われるからである。

このように従来より広い「比較史的観点」から見ると、日本の「近代経済成長の一つの特徴は、欧米から移入された技術が先導となりまた中核となりながらも、伝来の在来技術がただちに駆逐されなかった点にある。それどころか、両者はむしろ組み合わせられたり、前者が後者によって補強されたりして工業化に貢献した」ことである。換言すれば、「職人の世界」と「工場の世界」の関係の諸相の比較史的考察が本書のテーマである。

II

分析の第一着手は、伝統的な産業技術の到達点の確認である。周知の諸事例の他に、「東京名工鑑」の分析によって、産業用機械の製造能力は低かったことが論証されている。従って、新たに導入された「舶来型」産業では、(a)欧米の技術者や技能者を招へいする方法、(b)在来の熟練労働力を活用する方法のいずれか又は両者を併用せざるを得なかった。「在来型」産業では従来のままの生産体制が継続するが、「舶来型」と「在来型」の間には、「混成型」の産業も生まれた。

「舶来型」産業で(a)の方法を採れたのは、社会資本関係の諸分野と軍工廠などに限られていた。お雇

い外人は短期間の伝習が終わると解雇された。しかし、日本人の技術者はまだ生産過程を管理する力量に乏しく、生産の主導権は基幹工が握る場合が多かった。技術移転の際に職人的熟練を活用した機械工業などでは、この傾向が強かった。他方、「在来型」産業では生産活動は引き続き職人的な技能に依存していた。

このような準坵枠を提示した後、第4~5章では職人的な技能が工業化に貢献した事例が収集・分析されている。機械器具製作の13社と造船業の7つの事例である。前者は宮田製作所などの事例で、資金的にも職人出自の創業者がまかない得る範囲の事業であった。彼らは現場経験を通じて会得した技能によって生産活動に関する諸問題を解決し、一般作業者を指導した。造船業の事例分析からは、四つの先発工場に直接に外国人技師や職工から伝習を受けた第一世代と彼らから学んだ第二世代の職人との区別が強調されている。

第6章では、前二章で扱った職人を職歴や技能伝習の時期や方法を軸に六つの類型に分類して考察されている。主たる論点は、第二世代に属し、「職人徒弟制」的な養成過程を経た人たちの評価であろう。彼らには職人社会の影響が色濃いが、著者は「近代経済成長の真正正銘の担い手の一人」と見る。機械工業においては、(1)職人の技能は初期の工場には不可欠であったが、工場制の確立後の技能形成には余り貢献しなかった。(2)工場制確立後の大企業部門の技能形成は、職人のそれとは異質なものに変わったが、中小企業では第二次大戦後まで職人的技能の世界が存続した。(3)技術者には職人的技能と新しい技能体系とをつなぐ役割が期待されたが、第二次大戦期までそうした機能は果たせなかった。(4)技術者が育つまでの間は、「お雇い外人」や職人的職工に依存せざるを得なかった。これらの仮説の検証作業が、著者の今後の課題となるとされている。

第7章では、「内部請負制」と「内部労働市場」という概念を用いて、労働者集団を統合する制度の変遷を解くための枠組みが提示されている。工業化の初期の段階では、欧米諸国でもわが国においても「内部請負制」が行われていた。内部請負制度には様々なタイプがあり普及の程度にも国によって違う。しかし、歴史的・経済的な環境の相違にもかかわらず、20世紀の初頭にはいずれの国でも「内部労働市場」の仕組みに転換した。その直接的な理由は、イギリスでは実質賃金の上昇に求められるが、わが国で

は賃金よりも新技術の導入や技術者の供給増加の影響が強い。

しかし、こうした個別要因の背景には、大量生産と大企業の時代の到来という、各国に共通のより大きな経済変動と技術の変化に伴って生ずる脱技能化の過程があった。大量生産の技法は、戦前から導入され始めていたが、それがあまねく広がったのが戦後の高度成長期の日本の姿であった。

III

この書物は、江戸末期から高度経済成長の時代に至る一世紀余りに亘って、人々の労働の変動を多彩な資料を駆使してたどり、その変動の基本的な流れを比較史的な視点を加えた理論的な総括するという、スケールの大きな書物である。その内容は「社会科学の冒険」という双書の1冊にふさわしく、非常に刺激的である。論すべきことは多いが、経営史的な観点から、いくつか問題を提起してみることとした。

本書の特徴の一つは、膨大な数の社史類の精査に裏付けられていることであり、それが本書の価値を高めている。しかし、特に興味深かったのは、「東京名工鑑」の分析である。著者の職人の貢献に関する基本認識はこの資料の分析に基づいているように思われる。

「東京名工鑑」から、明治初期の機械・金属加工の名工が中心部に集中していたことが判るといふ。日本橋や神田は金物問屋の中心地であり、こうした問屋に連なる職人が集中していたのであろう。本書では職工との対比で職人が「独立自営」の世界を持っていることを強調されている。しかし、職人の世界は問屋を抜きにしては語れない。しかも、彼らはしばしば「下職」と称されていた。このような意味で、本書の「職人の世界」に描き方にはやや問題がある。株仲間の解散などの影響が全く触れられていないのも、重要な論点の脱落といえよう。

この地域の間屋、例えば湯浅金物、森岡商店、水橋商店などの金物商の経営史は、職人の動向を探る良い手がかりになる。湯浅は明治42年に堺で道具類の工場生産を始めている。金物の流通業者として盛業中である。森岡は伊藤森商事に合併されたが、洋鉄の輸入の先駆者であった。水橋は釜石鉄の一手販売権者で、鋳物原料の供給者、すなわち「ズク屋」としては強固な商権を持っていた。

伝統的な金物問屋の扱った商品の例として大工道

具の場合を見ると、明治以降は欧米の建築技術が導入され、職人技術が衰退しその道具も退化したと考えがちだが、その全盛期は明治の後半から関東大震災の復興期である。打刃物の職人達や刀鍛冶の中には、東京刃物を代表する千代鶴是秀のように鉋の製作に転身した人、羅紗バザミや理容バサミなど「文明開化」に伴って生まれた新しい道具類へとその技能を転用した者もあった。ここには著者のいう「混成」型産業の発展と職人の世界の存続が確認できるが、その転身や存続は商人の支えによる部分が少なくないのである。

野鍛冶についても、明治以降の発展は無視できない。全国各地の村々に鍛冶の鈍音が響くようになったのは明治以降のことである。自給自足を原則とする徳川時代の農村でも、その生産に特別な技能を要する金属製の農具は自給は難しかった。鋏や鎌は行商や定期市で販売され、修理サービスは渡り職人によって提供されていた。農村に居住する鍛冶職人の数は少ない。これは、職人の農村居住の制限もさることながら、各村に一人の鍛冶職人を養うだけの農具の需要がなかったため、明治以降農業生産力が高まり農具の需要が増加すると、鍛冶職人の農村定住が進んだのである。

野鍛冶の増加は、同時に、洋鋼によって生産工程が簡略化され、技能の習得が容易になったためでもあった。洋鋼への転換は、三木や会津の鋸が早かったが、全国的な規模での洋鋼への転換には「東郷はがね」の果たした役割が大きい。東京の金物問屋「井坂屋」の河合佐兵衛は、輸入の洋鋼に「東郷はがね」という商標をつけて鋸や鎌などの金物産地へ売り出し、日本語で用途や使用法の説明をつけて販売促進を図った。大正期には玉鋼はほぼ完全に姿を消した。職人の世界を語るには、技術者との関係だけでなく、やはり商人の世界にも触れなければならないと思う。

IV

工業化以前の機械・金属加工業というところ、まずは鍛冶と鋳物ということになるが、本書の分析は鍛冶に偏っている。土佐や三条の鍛冶金物生産地の動向や自転車の製造業の発展との関係で堺の鉄砲鍛冶技術については詳しく論じられているが、鋳物職人の貢献の事例は水道用鋳管の久保田鉄工しかなく、産地中小企業にも論及がない。鋳物職人の貢献は鍛冶職人のそれに較べると乏しいという著者の判断自体

には特に異論はないが、このような鋳物と取り扱いにやや不満なのは、それ故にかえって職人的な伝統の存続を確認しやすい領域であるからである。

この点を補うためには、川口の鋳物業などが格好の素材となろう。川口には最近まで、「買い湯」という慣行があった。これはキューポラを持たない職人が、工場主から「湯」と作業場の提供を受けて、自分の所有する鋳型と配下の労働者を使って生産した製品を販売して、その代金から工場主に「湯」の代金などを支払うという仕組みである。原料や設備と作業場所を借りて、自分の雇用する労働者を使って仕事をするという点では、「買い湯」は内部請負制に近い。しかし、この制度は労働者の管理の方式としてではなく、職人を工場主に育てる仕組みとして理解されている。事実、川口の工場主には「買い湯」によって資金を蓄えて工場主となった人が少なくなかった。その故に、川口の鋳物の工場主は、たとえば社長と呼ばれるようになっても、従業員に対して同じ職人仲間という気持ちで相対する姿勢を保っていて、それが自ずから労務管理の要諦となっていたのである。

「買い湯」職人と請負親方の違いは、製品の販売面での自主性の有無にある。「買い湯」の職人は原料や作業場を借りて自分の製品を生産するのに対して、請負親方工は工場主の仕事の一部を請負い、製品は工場主に引き取られる。しかし、「買い湯」の職人が工場主の持っている受注残の一部を廻して貰うような場合には、それは内部請負制に近いものになる。他方、親方請負工が資金を蓄えて工場主として独立した例も少なかったであろう。技能養成や生産過程の実質的な管理者としての役割を欠いた、納屋頭のような労務供給業者に近い請負親方もいたであろう。伝統的な醸造業の杜氏は、これら全てと良く似た部分もあるが独自の特徴を備えている。「内部請負制度」的な仕組みには、このようにかなりのパラエティが認められる。著者も指摘しているよう欧米のそれにも様々なものがあり、普及の度合も異なっている。このような多様性は、「内部請負制」と対比される「内部労働市場」についても認められるのではないだろうか。比較史の視点を持った「労働過程変革の歴史理論」は、かつての収斂理論と異なって、そうした多様性を把握できる枠組みであって欲しいと思う。

[大東英祐]