

福利厚生の起源

榎 一江

(法政大学大原社会問題研究所教授)

本稿は、近代日本における福利厚生のはじまりを振り返り、今日の福利厚生について考察する。企業の労働者に対する施策は、慈恵的施設、福利施設、厚生施設へと名称を変えたが、ここには、政策主体による関心の変化が示されていた。個別企業の施策が慈恵的施設と呼ばれていた時代には、労働者に対する施策は必要に応じて展開され、国家介入への抵抗という側面を持っていた。しかし、日本初の労働者保護立法である工場法施行後の施策は、法的義務以上の便宜を労働者に図り、生産への貢献を引き出す施策として、また国家の政策の一環として積極的に利用された。それはまた、国際労働会議やアメリカのウェルフェア・キャピタリズムといった国際的な動向を意識して実践されたものでもあった。こうした取り組みを大企業だけでなく地方の中小経営にも浸透させる役割を果たしたのは、産業福利協会であった。やがて、労働者の福利増進による労資協調を企図した政策主体の関心は、産業合理化と能率増進へと移り、戦時体制において福利施設は会社経理の合理化という観点から法制化された。企業の役割は労働者の福利増進にとどまらず、地域のインフラ整備に及んでいたものであり、そのため生活保障において重要な社会的役割を担うこととなった企業の福利厚生施策は、戦後興隆した労働者の運動からも支持されたのである。

目次

- I はじめに
- II 「慈恵的施設」の時代
- III 「福利施設」の時代
- IV 戦時下の「福利厚生施設」
- V 敗戦後の福利厚生
- VI おわりに

I はじめに

本稿に求められたのは、近代日本における福利厚生のはじまりを振り返り、今日の福利厚生について史的観点から示唆を与えることである。さしあたり、福利厚生とは、雇用関係に付随して、雇い主が賃金以外にさまざまな手当を施すことと

とらえておこう。もちろん、いつの時代も、何らかの事業を進めようとする者がその働き手の衣食住などを用意するのは自然なことであり、身分制社会においてもそれはみられた。そのため、賃金のみで完結しない近代日本の経営のあり方は「経営家族主義」と呼ばれ、「家」制度と結びつく日本固有のものとして封建遺制とか前近代的なものと考えられてきた¹⁾。しかしながら、工業化の初期に企業経営者が労働者の生活に意を払うことは一般にみられた現象であり、その施策が家父長的権威を有する男性経営者によって提供され、家族に擬制されることもまた各国共通にみられた。そのため、パターナリズムと近代的な労使関係との関係を追究し、「企業福祉」のあり方を議論する新しい研究潮流の中で、国際比較や資料に基づく

実証的な研究により日本の福利厚生史についても見直しが進んできたといえよう²⁾。

ここでは、福利厚生史の歴史的展開を当時の呼び名に従って、「慈恵的施設」「福利施設」「福利厚生施設」の順に確認し、敗戦後の福利厚生をめぐる議論を紹介することによって、史的観点から現在の福利厚生について考えてみたい。

Ⅱ 「慈恵的施設」の時代

主人と奉公人との関係にみられるような主従関係は、明治期の生産現場にも持ち込まれ、親方・子方と呼ばれた。親方の下で働く者はその指示に従う代わりに一定の保護をうけた。「芸妓娼妓解放令」として知られる太政官布告第295号(1872年11月2日発布)は、通常の年季奉公の期限を1年までとしたのに対し、農工商の徒弟年季奉公の期限を7年以内とし、双方の合意で延長できるとしたから、徒弟として働く者も多かった。とりわけ、事業規模が大きくなると、親方が配下の者を集めて生産現場に参入する方式が広く普及した。鉱山等で発達した飯場制度はその1つといえよう。しかしながら、機械化に伴う生産拡大の過程で熟練労働者不足や飯場頭等による中間搾取の問題が生じ、企業は労働者を直接雇用して、その生活を支える仕組みを整えていった。

明治政府が経営する官営の事業では、当初から直接雇用する職工に衣食住が提供された。例えば、フランスからの技術移転によって1872年に開業した官営富岡製糸場では、全国から集められた伝習工女に寄宿舎や食事が提供され、衣料も官費で支給されたし、教育や医療も用意された。長野県蚕糸業組合取締所(1886)によれば、製糸業が発達した長野県で県庁が下付した「工女使傭規程」の13項も「就業時間外ト雖モ可成工女ノ外出ヲ停メ裁縫及習字等ヲ授ケ傍ラ平易ノ修身ヲ談シ努メテ婦徳ヲ涵養スヘシ」と定めたから、雇用主に一定の責任を求める考え方は一般にあったとみてよいだろう。もっとも、諏訪郡の製糸家たちは、この規定の削除を要求したが変更されず、効力をもった「工女使傭規程」が事実上周辺地域からの工女引き抜きを制約したため、蚕糸業組合規

則に抵抗し、1889年には同規則自体を廃止に追い込んだ³⁾。彼らは、自らの発展にとって桎梏となる規則に強く反対したのである。

近代日本では製糸や紡績など繊維産業で多くの女性が工場労働に従事したが、1890年代に入り、女工の虐待が問題化した。政府は職工保護の必要を認めて法案を作成したが、工場主たちは西洋の権利義務関係に基づく法案が「主従の情誼」を破壊するとして強硬に反対した。そのため、政府は実態調査に着手した。当時、工場主が賃金以外に職工のために用意した施策は「慈恵的施設」と呼ばれ、その実態を調査したのが農商務省商工局編「各工場ニ於ケル職工救済其他慈恵的施設ニ関スル調査概要」である。1901年に実施されたこの調査では、照会した236工場に対し123工場から回答を得た。その業種内訳は、生糸30、紡績47、その他46となっている。調査項目は、「教育ニ関スルモノ」「衛生ニ関スルモノ」「娯楽ニ関スルモノ」「貯蓄節儉ノ奨励其他各種ノ慈恵的施設ニ関スルモノ」「以上ノ外慈恵的ノ施設アルモノハ其要領」であった⁴⁾。結局、職工に対する施策は十分とは言えず、労働者保護立法の必要性が示唆された。もっとも、女性や年少者を保護職工とし、労働時間や最低年齢を規制する工場法は1911年によりやく成立したが、実態的規制力はほとんどなく、その施行も1916年まで待たなければならなかった。

試みに、法政大学大原社会問題研究所の『社会・労働運動大年表』データベースから工場法施行までの福利厚生に関するデータを示したのが、表1である。ここでは、1883年の海員救済会による施策から始まるが、これ以前に同様の試みがなかったわけではないし、すべてを網羅しているわけでもなく、共済組合給付の端緒として知られる鐘紡の職工救済奨励及懲罰規則の制定(1900年)も入っていない。しかしながら、大まかな傾向をつかむことは許されるであろう。

表1によれば、海員、職工、鉱夫と呼ばれた人々に対する施策はさまざまであったが、病気やケガ、米価暴騰といった事態に対処すべく、「救済」として広がったことがわかる。兵藤(1971)によれば、日露戦後の労働不安から職工救済事業

表 1

1883.1.21	海員救済会、東京品川に海員寄宿所を新設。
1890.10-	西陣の機業者等、職工の利害を守るため西陣職工倶楽部設立。
1897.12.23	三菱長崎造船所、職工救済法制定。
1897.9.6	小坂鉾山、米価暴騰のため鉾夫に補助米売り渡し。
1898.3.24	富士紡績、職工病傷保険規則制定。
1901.1.1	官営八幡製鉄所で職員共済会創設。
1901.10-	大本新次郎、松山で女工のための夜学会設立。翌年、寄宿舎を併置し、松山同情館と改称。
1902.3-	倉敷紡績、職工教育部設置。4.1 寄宿舎内に尋常小学校設置。
1906.5.1	八幡製鉄所、購買会規約を制定。
1906.7.1	三菱神戸造船所、職工救済規則を制定。
1907.12-	富士紡小名木工場、保育所を設置。
1907.7.1	日立鉾山、鉾夫救済会を設立。
1911.12.29	三菱長崎造船所、職工救済貸金制度設置。
1913.10.1	足尾銅山、本山鉾夫寮新設（飯場制縮小を意図）。
1913.6.1	日光精銅所、工具寄宿舎規程、徒弟学校規定制定（9月開校）。

出所：法政大学大原社会問題研究所「『社会・労働運動大年表』データベース」より作成。

の必要が認められ、官営工場や民間の大経営を中心に共済組合などの設立、拡充が相次ぎ、業務上の疾病等に対する扶助施設が設けられた。それらが工業主の恩情による「慈恵的施設」であったのに対し、1911年工場法は第15条で「職工自己ノ重大ナル過失ニ依ラスシテ業務上負傷シ、疾病ニ罹リ又ハ死亡シタルトキハ工業主ハ勅命ノ定ムル処ニ依リ本人又ハ其ノ遺族ヲ扶助スヘシ」と定め、一定の職工扶助を工業主の義務とした。このように個別経営の施策は、一定の広がりを見せたのち法によって義務化され、定着した。労働者に対する施策は、工場法の成立により工業主に最低限の扶助義務が課されると、それ以上に経営が主体的に展開する職工優遇策としてより重要な意味を持つようになり、「福利施設」と呼ばれるようになったのである。

Ⅲ 「福利施設」の時代

1 「温情主義」と「協調主義」

古河鉾業の日光精銅所長鈴木恒三郎は、前掲表1にあるような職工優遇策の実践を「温情主義」と名付け、『労働問題と温情主義』を発表した⁵⁾。鈴木（1915）で興味深いのは、同書冒頭に記された労働問題解決に対する持論である。

労働問題の解決は猶ほ男女同権論と同じく、男の位置に在る資本主が女の位置に在る労働者を^{いたわ}り

愛して、是れが人格と権利とを心から重んずるのでなければ、到底円満なる解決は望む事が出来ないのである、労働者が労働組合を以て資本主に当るのは、^{ちやうど}恰度女権拡張論者が徒党を組んでヴォート、フォーア、ウーマン（Vote for woman）を叫んで男に当ると同じく、結局喧嘩であつて解決でなく、破壊である、故に男女同権論は宜しく男の側に於て主張せらるゝやうになり、労働問題は資本主の側に於て真面目に攻究せられて、資本主も善き意味に於ける社会主義者となるやうになって始めて円満なる解決を見る事が出来るものである。

留学先の欧州で労働問題や婦人問題に接し、日本の現状から、資本家が労働者を「^{なり}愛して」やることによって労働問題の円満解決をはかるべきと主張した鈴木は「温情主義」は、労資対等を主張する論者からの批判を招いた。

労働組合期成会のもとに組織された日本最初の本格的労働組合とされる鉄工組合は、1897年に片山潜・高野房太郎らを指導者とし、東京砲兵工廠・造船所・鉄道工場などの鉄工労働者によって設立された。職人の系譜を持ち、熟練を誇る親方職工として家族従業者や徒弟などを率いて生産現場に入り、相対的に高賃金を得ていた彼らは、横山（1899）が描くように職工が貧民らと同様に下層に位置付けられる現状に異議を唱えた。1907年の足尾暴動を分析した二村（1988）も、労働争議の主原因はインフレによる生活困難にあったものの、相対的に高賃金を得ていた坑夫たちが差別

に対する怒りを原動力に行動したことを強調した。差別的取り扱いに対する怒りが労働者の運動をけん引し、1912年に鈴木文治らが創立した友愛会の人格承認要求につながったことを想起されたい。

「温情主義」に代わり、先見的な経営者によって主張されたのは「協調主義」であった。代表的な経営者としては、倉敷紡績の大原孫三郎や北部九州で明治鉱業・安川電機などを経営した安川敬一郎らがいる⁶⁾。安川敬一郎は、労働問題に関する自身の意見を1919年9月15日から10月3日にかけて、8回にわたって福岡日日新聞に連載し、それを『労働問題管見』として発表した⁷⁾。それによれば、「温情主義といふことに意義があるとすれば、資本家の義務的観念と、労働者の義務的観念がうまく抱合して、双方の権利の主張を円滑に調節することでなくてはならぬ。資本家が同じ人類でありながら、一段上にあるやうな態度で、恵みを施してやるといふやうな考へを持つて居つては、到底労働者と融和することが出来ぬ。」という。実際、安川は労働組合の存在意義を認めた数少ない経営者でもあった。とはいえ、「労働者の弊習を矯むる手段及び未だ労働者の自治に一任し難き点を氣遣ひ、資本家側から労働者の為に施設すべき条項の一斑」として、衛生上の設備、教育機関及び娯楽場の設備、生活の安定を保障する設備など9項目を掲げている。現状においては、「斯の如き社会政策を資本家の手によりて施すことは、労働者の幸福を増進するに最も効果多きを信じて疑はない」からである。安川においても、労働問題の解決は資本家の手によることが効果的と考えられた。実際、安川は自身の炭鉱経営において労使の意思疎通をはかる機関として、社長以下ほぼ全従業員を組織する明治鉱業信和会を1919年10月1日に発足させている⁸⁾。これが労働組合を排除する役割を果たしたことは、言うまでもない。また、自身も営む紡績業をめぐる時間短縮、夜業廃止の要求に対しても、「勤続年限が短いといふことが、強ち忌むべき現象であるか否かは問題である。少女労働者が永久に工場に勤続して、一定の熟練労働者になつて仕舞ふが好いか、短年月、労働して後、多少の貯へを得、結婚

して労働を廃止し、家庭の人となるが好いか、是れは大きな社会眼を以て觀察せねばならぬ。」とし、健康を害さない程度であれば短年月の長時間労働も可としたのである⁹⁾。

一般に、温情主義と協調主義には、労働者を一体と見るか、対等と見るかで大きな違いがある。しかし、労資対等観に基づき協調主義を唱え、労働組合の存在意義を認めた安川も、現実の経営においては温情を遺憾なく発揮したのであり、両者の施策に大きな違いがあったわけではない。使用者と労働者との関係はいまだ「主従の情誼」の延長上にあったと言えよう。ところで、安川が自身の見解を発表した動機は明快である。

今日ではまだ工場法も完全に適用せられず、労働組合も出来て居ないのに、巴里では五大国の一として、労働会議にも列国の注意する位置を占め、来るべき十月の華盛頓會議には、否でも應でも資本家、労働者の代表を送つて、世界人類の爲めに、我国の懷抱する主張を述べねばならぬ始末となつて居る。巴里の結果は、不用意の致す所であつたとしても、来るべき十月の問題は、不用意では免れ難い。何としても大に考へねばならぬ。

安川の念頭にあったのは、国際社会における日本の地位であつた。第一次大戦後のヴェルサイユ条約第13条「労働」に基づいて設置された国際労働会議は労使双方に大きな刺激を与え、8時間労働など国際労働基準を根拠とする労働者の要求が高まるとともに、資本家らを中心に労資協調を目的とする協調会が設立され、安川も理事に就任した。鐘紡の武藤山治の場合も政治的発言をはじめたのは、第一回国際労働會議に雇主側代表として出席したことを直接的な契機とし、自らの職工優遇策を「温情主義」や「家族主義」と称した。とくに紡績業者たちが経営理念を表明する必要があつたのは、言うまでもなく夜業廃止・労働時間短縮をめぐる国際労働基準が経営に直結したからである。労働問題は労働者の問題ではなく、すぐれて経営問題となつたのであり、こうした主張が1920年代の日本におけるパターナリズムの再編を促していったのである。同時代のアメリカにおいても、大量生産を行う大企業でウェルフェア・キャピタリズム（福祉資本主義）と呼ばれる労務

政策が進展していた。そうした海外の動向も参照しながら、「福利施設」や「福利増進施設」と呼ばれた施策は、労働者の貢献を引き出す手段としてより積極的に利用されるようになったのである。とりわけ、多くの企業が取り組んだのが医療施設の整備であった。

2 健康保険法の成立

1918年から20年にかけて猛威を振るったスペイン・インフルエンザは、軍隊や学校を起点に広がりを見せたが、職場でも多くの患者を出した¹⁰⁾。国鉄の場合、林(2019)によれば、直営医療機関は1914年に鉄道病院1カ所、鉄道診療所16カ所であったが、スペイン・インフルエンザの苦い経験を経て整備が進み、44年には鉄道病院15カ所、鉄道診療所131カ所、鉄道療養所6カ所へと拡充されたという。当該期の医療供給システムに詳しい猪飼(2010)によれば、1910年代以降、病院数・病床供給の加速が見られ、病床数は1913年の3万5880から28年の7万121へと15年間で倍増した。医療需要が高まるなか、企業もまた病院設立に乗り出したのである。

先述の大原孫三郎は、1923年に岡山県倉敷市に倉紡中央病院を設立し、職工のみならず地域住民を受け入れた。その際、「わが社職工を人として、平等の人格を認めて待遇していることを示す一事実と致しまして、ここに開放された病院において、一般人と同じく平等な取扱いをなすことは、可成り意義のあることと信じます。」と述べた¹¹⁾。病院は、いまだ差別的取り扱いをうける職工を人として扱うことを象徴する施設となっていたのである。1919年に8時間労働制を導入した住友や川崎造船所も、労働者とその家族のための病院建設に着手した。すでに病院を有する鐘紡や八幡製鉄所も増築を行い、さらなる医療設備の充実を図っていったのである。

この時、工場法及び鉱業法の適用を受ける事業場で働く者を強制被保険者とする健康保険法が速やかに成立した点は特筆すべきであろう¹²⁾。1922年に日本初の公的医療保険として成立した健康保険法は、26年に施行され、27年から疾病、負傷、死亡、分娩に対する給付が開始された。1923年

には工場法が改正され、国際労働基準に近づけるべく実態的規制を強めた。東條(2005)は、改正工場法に公然たる反対の声が著しく小さかった理由を追究し、労資の権利・義務関係を否定する「主従の情誼」論から工業主の「不法」を国家に対する「不法」とする法理上の転換が生じていたことを指摘する。工場法上における工業主の義務は国家に対する公法上の義務であって、労働者に対する私法上の義務ではない。こうした法理の下では、工業主が国家介入それ自体を拒否することはできなくなっていた。健康保険法についても、感染症の蔓延により工場を中心に医療需要が高まるなか、労働者の健康を保持するための国家介入が人道的にも経済的にも必要との認識は否定すべくもなかったのである。

ところで、健康保険法は政府管掌と企業が設立する組合管掌という構成をとり、大企業との間では既存の共済組合が問題となったが、官業のみが共済組合を存続させ、民間の共済組合は健康保険組合へと移行することで国家介入を強めた。健康保険制度は政労使が拠出する社会保険の仕組みそのものに対する理解が乏しい状況下で、多くの労働者を抱える大企業に健康保険組合を設置させることによって始まったといえよう。それが、今日に至るまで100年以上続く健康保険制度のはじまりであった。

もっとも、こうした健康保険の必要性は政府・議会や大企業においては共有されていたものの、労働者はもちろん工場経営者一般に理解されていなかった。そのため、保険料徴収を不服とする労働者の争議が勃発し、新たな負担を強いられる中小工業主も反発した。これに対し、職工教育が実施され、経営者に対しては工場法適用工場主を組織化し、警察による指導を徹底していったのである。

3 産業福利協会

工場法の施行にあたっては、各地で工場懇話会と総称される組織が結成された¹³⁾。協調会(1925)によれば、工場懇話会の結成時期は1919年と1922、23年の時期に集中していた。1919年は、好況に際して工場法適用工場の増加が見られた時

期であり、1922年には内務省外局として社会局が創設され、健康保険法も成立し、1923年には工場法の大幅な改正が行われた。このような労働行政の画期に各地域で結成された団体を会員として、1925年に内務省社会局内に設置されたのが産業福利協会であった¹⁴⁾。発足後まもなく、産業福利協会は1927年に会則を変更し、団体だけでなく、広く個人の会員も認めることになった。会則第1条は、「本会ハ工業災害ノ予防、労働衛生ノ改善及被用者ノ福利ノ増進ヲ図リ且労働法規ノ円満ナル施行ヲ助クルヲ以テ目的トス」と定め、第3条で「維持会員」(工場懇話会などの団体、会費は一口年額50円)、「通常会員」(会社、工場、鉱山または個人、会費は年額10円)、「賛助会員」(一時金500円以上の寄付をしたもの)の規定を設け、民間の協力を仰いだ。さらに、1929年には財団法人となり、労働安全衛生を推進する安全運動を展開した。しかしながら、経費不足に陥った産業福利協会は1936年に解散して協調会産業福利部となり産業福利運動を推進したが、1941年に大日本産業報国会へ合流して廃止された¹⁵⁾。

一方、工場懇話会の全国組織であった全国工業懇話会連合会は、1931年に組織を改め、日本工業協会を設立した。大阪府工業懇話会内で事務を開始した日本工業協会の目的は「本邦工業ノ進歩発展ヲ期スルコト」にあり、その事業は「人事管理、作業管理、事務管理等、生産管理ニ関スル実行の改善策ノ調査立案、並ニソノ実施普及ヲ計ルコト」となっていた。これは臨時産業合理化局生産管理委員会の立案によるものであり、工場懇話会は、産業合理化運動の普及機関として道府県単位で設置された経営者団体と位置づけられた。ここでは労働者に関する問題は、福利増進ではなく人事管理問題として追求されることになり、活動内容を変えていった工場懇話会は、1941年に中央で大日本産業報国会が創立され、各地で産業報国会が設置されると、そこに吸収合併された。

この間、国家の政策における福利施設の位置づけは、労資協調を目的とするものから能率増進を目的とするものへと、その力点を移していった。労働者の生活に対する施策は、工場法の扶助規則や健康保険法以外に、労働者災害扶助法(1931

年)、労働者災害扶助責任保険法(1931年)、退職積立金及退職手当法(1936年)が整備され、労働者年金保険法(1941年、1944年に厚生年金保険法)も制定されていくのである。

IV 戦時下の「福利厚生施設」

個別企業の福利施設が社会的に注目されるきっかけとなったのは、1937年の「支那事変」の勃発とその応召者に対する手当給与の問題であったという。この時、導入された「応召手当」が、大企業の労働者には手厚く保障されていたのに対し、中小工場で働く人や自営の人には保障がないことが問題化した。それは単に事業主と労働者との関係のみならず、銃後の国民生活にかかわる関心事となったのである¹⁶⁾。

1938年に厚生省が設立されると、「人的資源」の確保を目的に福利施設へのより直接的な指導が開始された¹⁷⁾。法的に福利施設が規定されたのは、1940年の「経理統制令」が最初であったという。会社経理統制令第29条は「閣令ヲ以テ定ムル福利施設費」、「前号ニ掲グル福利施設費以外ノ福利施設費其ノ他之ト同様ノ性質ヲ有スル支出」について、毎事業年度の予定額を主務大臣に報告しなければならない、予定額を超える場合は、前者は遅滞なく報告し、後者は許可を受ける必要があると規定した。会社経理統制令施行規則第31条は、「福利施設費」を「法令ニ定アル施設」に関する支出と「保健衛生施設」に関する支出に分け、その範囲は内閣総理大臣が定めるとした。「法令ニ定アル施設」は健康保険法等の保険料負担、退職積立金等の積立、団体郵便年金料金の補助、青年学校であり、「保健衛生施設」は運動場、病院その他の診療所、炊事場、浴場、寄宿舎、保育所が列挙され、「其ノ規模又ハ経費各左ノ限度ヲ超エザルモノニ限ル」と規定された。

なお、1935年の青年学校令は、義務教育終了後の「男女青年ニ対シ其ノ心身ヲ鍛錬シ徳性ヲ涵養スルト共ニ職業及實際生活ニ須要ナル知識技能ヲ授ケ以テ国民タルノ資質ヲ向上セシムルヲ目的」(第1条)として青年学校を設置した。多くの青年労働者を抱える企業もまた、各事業場に私

立青年学校を整備した。法制化された福利施設は、経費を制限するためとはいえ、一定の規模や費用が示されることで福利施設の標準化をもたらしたといえよう。

さらに、重要事業場労務管理令（1942年2月）は、第15条で「厚生大臣必要ありと認むるときは事業主の為す従業者の教養、訓練、体育其の他従業者の厚生施設に関する命令を発することを得」と定めた。ここでは、まず、事業主の労働者に対する施策が「福利施設」から「厚生施設」へと名称を変え、国家性を帯びた点が注目される。重要事業場労務管理令施行規則によると、事業主は、各種の教育、青年学校、給食、応急診療方法を定めて認可を受ける必要があった。また、保育施設について「厚生大臣ハ常時二百人以上ノ女子従業者ヲ使用スル重要事業場ニ付必要アリト認ムルトキハ事業主ニ対シ乳幼児保育ノ施設ヲ為スコトヲ命ズルコトヲ得」（第17条）と規定された。これらの施設は、一定の規制の下で運営されることが義務付けられたのである¹⁸⁾。

三好（1944）の試算によれば、寄宿舎、住宅、購買所、食事施設、青年学校、職員養成所、錬成所、診療所、浴場、保育所、運動施設、集会所といった産業厚生施設を単独で実施するには資本金5000万円以上、従業員2000人以上程度の規模が必要だという。それゆえ、それに満たない場合、経営体を援助してその任務を遂行する機関が必要となり、国家による強力な推進とともに府県、市町村、住宅営団、医療営団、その他の施設の協力が必要となってくるという。「厚生施設は原則として経営者がこれを実施し、これを遂行することを本体とすること、恰も家長に家族扶養の義務があるがごときであるが、経営が資力乏しい場合にあっては国家が之を実施し、確保し、之が監督を強化し、その損失を補填すべきである」から、「厚生施設は労務者との協力によってなさるべき性格のものではなく、あくまで経営体自身が国家の援助の下に、その助成機関と協力して行うべきもの」なのである¹⁹⁾。もっとも、こうした性格を帯びた戦時期の厚生施設は、独自に施設を設置できる大企業に、多くの支出を要請することになった。

日本経済連盟会は、時局対策調査委員会産業能率増進委員会第二部会で「事業主ノ行フベキ福利厚生施設ノ範囲ニ関スル意見」（1943年3月）を取りまとめた²⁰⁾。1922年に組織された日本経済連盟会は、全国商業会議所連合会の国際商業会議所への加盟問題を直接的契機として、日本銀行総裁井上準之助や三井合名理事長團琢磨らによって組織された資本家団体である。大日本紡績連合会や日本工業倶楽部などの団体会員のほか、四大財閥をはじめ大企業が法人会員として加盟し、昭和初期の経済政策にかかわる意思決定機関としての位置を占めるようになっていた²¹⁾。

「意見」によれば、「近時諸種ノ事情ヨリ工場事業場ハ大都市ヲ離レテ分散スル必要ニ迫ラレ、此等地方ニ於ケル福利厚生施設ハ莫大ナル経費ヲ要シ、其ノ中ニハ企業自身が施設スルニ適セザルモノ、或ハ企業自身が各個ニ施設スルヨリモ政府、自治団体又ハ営団等ニ於テ公共的ニ施設スルヲ遙ニ経済的ニシテ且ツ妥当ト認メラルモノ尠カラズ。然ルニ現在ニ於テハ何等カ區別ナク一切之ヲ企業自身ノ責任ト負担トニ於テ施設スルノ止ムヲ得ザル実情ニ在リ」と現状をとらえている。これは、総合的国土計画の観点から適当ではないし、企業にとっても工場新設に莫大な費用が必要となっているため、「産業能率増進上必要ト認メラル諸施設ニ付」、企業自身が施設するもの、政府、自治体又は営団等が名実ともに施設するものを区分し、「其ノ区分ニヨリ夫々ニ施設スル方針ヲ決定セラレンコトヲ希望スルモノナリ」と説明し、「福利厚生施設ノ施設者別分類案」を示した。そこには、福利厚生施設として交通機関、道路、水道、国民学校、警察署、郵便局、消防施設等が並ぶ。これらは、政府・地方自治体が整備すべき施設として列挙されているが、調査によれば、企業は工場新設に際して、これらに多くを支出していた。企業の福利厚生施策は、当該企業で働く労働者の福利増進という狭義の目的を超えて、地域社会のインフラ整備に及んでいたのである。

V 敗戦後の福利厚生

敗戦後の日本では、企業経営のあり方をめぐる近代化・民主化の流れの中で、戦前の日本企業の経営的特質を「経営家族主義」と総称し、その払しょくを図ることが労使双方の課題となった。高揚する労働運動は、企業による福利厚生に取り込まれることを警戒した。しかしながら、労働者の生活を支える現物支給を旨とする福利厚生は、敗戦後の混乱期ほど有効に機能したように思われる²²⁾。福利厚生は、インフレ期の労働者生活を維持するために強化され、まず衣食の確保、ついで住宅が焦点となっていく。戦争による物的荒廃、敗戦後の労働秩序・生活秩序の混乱にもかかわらず、福利厚生は復活を遂げていったのである。

憲法により労働者の権利が保障されると、まず争点となったのは寄宿舎であった²³⁾。1947年4月に公布された労働基準法は、第10章で寄宿舎に関する規定を設け、「寄宿舎の自治」について、第94条で「使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。②使用者は、寮長、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。」とした。さらに事業附属寄宿規定第4条は、具体的に使用者がしてはならない行為を「一、外出又は外泊について使用者の承諾を受けさせること 二、教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること 三、共同の利益を害する場所および時間を除き面会の自由を制限すること」と定めた。外出や面会の制限、教育等行事への参加強制は、戦前の寄宿舎制度に見られたものだが、こうした使用者の行為を規制することで、寄宿舎の自治を確保しようとしたのである。1948年11月には、労働省が「紡績工業寄宿女子労働者生活状態調査」を実施している。

労働組合の活動が活発化する中、福利厚生施設である寄宿舎は会社の設備であると同時に自治寮として自主的に運営されることになった。大手の紡績業で働く労働者を中心に1946年に結成された全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）は、「寄宿舎民主化運動」を展開した。1951年には

「寄宿舎対策部」（寄対部）を設置し、「寄宿舎自治会代表者全国大会」を開いて寄宿舎民主化の徹底と体験発表の場を用意した。この大会は盛況で第12回（1963年）を数えたが、次年度からはブロックごとの代表者会議となり終了した。また、1965年3月の大幅な機構改革により、「寄宿舎対策部」は「婦人対策部」（婦対部）となり、一定の役割を終えた。この間、繊維産業の労働運動においては、寄宿舎対策こそが女子労働者にとって最重要課題となっていた。

欧米においては工業化初期に見られたものの、過去の遺物となっていた工場附属寄宿舎が、戦後日本でこれほど労使の争点となったのは、これが労働者の生活に直結する問題だったからである。そして、繊維産業のみならず、戦後発展した電機や食品産業においても寄宿舎制度が設けられたことを考えると、戦後の寄宿舎の展開にこそ、日本の特質が表れているように思われる。加えて、1948年3月に廃止された青年学校も、企業内教育機関として存続した。例えば、衣料需要の高まりから生産復興が急がれた製糸企業で日本最大の規模を有する片倉では、青年学校に代わり片倉学園を各工場に設置し、「①国民共通の教養を高める、②事業場の業務につき、適切な知識を与え生産の向上に資する、③将来の母性の教育として遺憾なきを期する」ものとして、本科2年、高等科2年、専攻科を設け、各種学校の認可を受けた。義務教育を終えた女子を寄宿舎に収容し、働きながら教育を授けるという方針は堅持され、強制ではないものの、多くの寮生がこれに参加したのである。

結局のところ、企業合理化の具体化として福利厚生縮小・消滅・抹消が議論されながら、それが維持されたのは、一定の民主化を遂げた福利施設がなお合理性・経済性を有していたからであった。「本来、社会的たるべき政策が、福利施設化すること」は問題とされたものの、国家の政策がそれを支援し、労働者の運動もまたそれを要求した。国家の政策は、企業に労働者の生活を保障する役割を求め続けたのであり、それはのちに終身雇用という長期雇用の制度化や生活給、家族賃金としての年功賃金につながってゆくのである。

VI おわりに

企業の労働者に対する施策が慈恵的施設、福利施設、厚生施設へと名称を変えていく過程は、政策主体による関心の変化を如実に示したものであった。個別企業の施策が慈恵的施設と呼ばれていた時代には、労働者に対する施策は必要に応じて展開され、国家介入への抵抗という側面を持っていた。しかし、工場法施行後の福利施設は、法的義務以上の便宜を労働者に図り、生産への貢献を引き出す施策として、また国家の政策の一環として積極的に利用された。それはまた、国際労働会議やアメリカのウェルフェア・キャピタリズムといった国際的な動向を意識して実践されたものであった。

工場主の地域的な結集と、その加盟によって推進された産業福利協会の活動は、大企業だけでなく地方の中小工場にも産業福利運動を浸透させるものであった。労働者の福利増進による労資協調を企図した政策主体の関心は、産業合理化と能率増進へと移り、戦時体制において福利施設は会社経理の合理化という観点から法制化された。それは、経営主体が責任を持って遂行すべきものであったが、十分に遂行できない企業に対しては、むしろ国家がこれを支援して福利施設を整備すべきと考えられたのである。

氏原（1953）は、戦後、日本の産業福利施設の歴史を振り返り、「政府が社会政策を実行する場合に、意識的に福利施設を利用した」点を指摘し、公的な政策を、私的な企業を利用して進めた点を問題視した。近年でも、健康保険法のあり方を典型とし、国家福祉に企業福祉が包み込まれていることを日本の社会政策の特質とする玉井（2012）の議論がある。労働組合法の制定が遅れた日本の場合、労働者の生活にかかわる企業の福利施設は、公的な位置づけを与えられ、国家の政策によって規制されてきたとみるべきであろう。それゆえ、生活保障において重要な社会的役割を担うこととなった企業の福利厚生施策を、地域社会に暮らす労働者も強く支持することになった。戦後の高度成長期に福祉国家の整備が進み、企業

福祉の役割が相対的に低下した西欧に比し、日本で終身雇用や年功賃金といった企業福祉が大きな役割を果たし続けた一因は、ここにあるように思われる。

とはいえ、経営者を家父長とし、企業を家族とする企業福祉のメタファーは、その家族観に大きく左右され、ジェンダー秩序を内包する。労働者や女性の権利が認められていない1920年代に経営者が掲げた家族観は、戦後の労働者家族にも引き継がれ、「女性活躍」の足かせとなってきた。その意味で興味深いのは、2020年代に入り、LGBT対応のルールづくりが製造業に広がり、同性パートナーを配偶者とみなす福利厚生制度の導入が広がっている点である。福利厚生は、現在の家族観やジェンダー平等との調和によって推進されるべきであろう。

- 1) 日本の研究史の整理および「経営家族主義」という用語の混乱については、榎（2009）を参照せよ。
- 2) 筆者もすでにいくつかの論稿を発表しているので、ここではその概要を示すことにしたい。さしあたり、バタナリズムに関しては、榎（2009, 2017）、健康保険法に関しては榎（2022, 2023）を参照せよ。
- 3) 中林（2000）による。ただし、長野県における蚕糸業組合規則の廃止は諏訪郡の製糸家のみならず、小県郡の蚕種業者の意向も強く働いていた。
- 4) 農商務省商工局（1903）。
- 5) 土井（2004）によれば、「温情主義」は、欧州留学を通して学んだ最新の能率学を日本の現状に馴染むようにアレンジしたものだという。
- 6) 安川に関する研究としては、有馬（2009）がある。
- 7) 以下の引用は、安川（1919）による。
- 8) この組織の活動については、佐藤（1993）に詳しい。
- 9) 繊維産業の経営者によるこうしたジェンダー規範が雇用戦略に与えた影響については、ハンター（2008）に詳しい。
- 10) 詳細は、速水（2006）を参照せよ。
- 11) 大津寄（2004）による。同書は病院設立を大原孫三郎の社会貢献として描いている。
- 12) 健康保険法の成立過程に関する詳細な検討は、榎（2023）を参照せよ。
- 13) 愛媛県の事例については、成田（2002）に詳しい。
- 14) 官制安全運動の出発点に産業福利協会を位置づける堀口（2011）は、これを「工場法の施行および労働問題に対処する形で、地方的な工場主団体の相互連携連絡の機関として設立された中央機関」と特徴づけた。
- 15) 梅田（2004）。なお、産業福利のポスターは法政大学大原社会問題研究所（2001）で紹介されている。
- 16) 大塚（1941）によれば、川崎重工福利課長の大家は、「銃後の護りを国民の連帯責任的協力に依つて完からしめる制度」としての「社会基金制度」の設立を提唱している。
- 17) 厚生省の設立および戦時労働政策については、高岡（2011）を参照せよ。

- 18) もっとも、青年学校や技能者養成所についてはすでに法制化されており、運営にかかわる詳細が規定されていた。
- 19) 実際には、福利施設の運営に労働者が参加する機会がなかったわけではないという。
- 20) 日本経済連盟会『事業主ノ行フベキ福利厚生施設ノ範圍ニ関スル意見』1943年〔法政大学大原社会問題研究所蔵桜林資料〕。
- 21) なお、日本経済連盟会は1946年5月に解散し、同年8月、経済団体連合会（経団連）に再組織され、2002年に日経連を吸収して日本経済団体連合会（日本経団連）となった。
- 22) 東京電力労務部保健課保険課長は、「戦争末期から戦後にかけて生活必需物資が欠乏し、その獲得に従業員が職場を抛って狂奔しだしたのを喰いとめる意味で、物資を経営の手で一括入手し配給を行った」と回想する（井澤1953）。
- 23) 以下の寄宿舎の自治をめぐる議論は、榎（2021）による。

参考文献

- 有馬学編（2009）『近代日本の企業家と政治——安川敬一郎とその時代』吉川弘文館。
- 猪飼周平（2010）『病院の世紀の理論』有斐閣。
- 井沢幸夫（1953）「福利厚生活動の問題点とその方向」『労務研究』6巻9号，pp. 7-11。
- 林采成（2019）『鉄道員と身体——帝国の労働衛生』京都大学学術出版会。
- 氏原正治郎（1953）「産業福利施設の社会政策的検討」『季刊労働法』8号，pp. 141-167。
- 梅田俊英（2004）「産業福利協会から協調会産業福利部へ」法政大学大原社会問題研究所編『協調会の研究』柏書房。
- 榎一江（2009）「近代日本の経営パターンリズム」『大原社会問題研究所雑誌』611・612号，pp. 28-42。
- （2017）「近代日本のパターンリズムと福利施設」『大原社会問題研究所雑誌』705号，pp. 29-43。
- （2021）「1968年の工場寄宿舎——富岡製糸場の事例」『商学論纂』第62巻5・6号，pp. 143-178。
- （2022）「感染症と社会政策——近代日本における非常時と政策形成」『社会政策』13巻3号，pp. 16-27。
- （2023）「1922年健康保険法の再検討」『社会政策』15巻2号，pp. 87-99。
- 大塚好（1941）『産業福利施設』東洋書館。
- 大津寄勝典（2004）『大原孫三郎の経営展開と社会貢献』日本図書センター。
- 協調会（1925）『本邦鉦工業懇話会概要』。

- 佐藤正志（1993）「安川・松本財閥における労使協調経営——明治鉦業信和会の成立と機能」『広島大学経済論叢』17巻1号，pp. 37-67。
- 鈴木恒三郎編（1915）『労働問題と温情主義——一名・温情主義の実験と其反響』用力社。
- 高岡裕之（2011）『総力戦体制と「福祉国家」——戦時日本「社会改革」構想』岩波書店。
- 玉井金五（2012）『共助の稜線——近現代日本社会政策論研究』法律文化社。
- 土井徹平（2004）「『温情主義』と欧州の接点」『エネルギー史研究』19巻，pp. 109-139。
- 東條由紀彦（2005）『近代・労働・市民社会——近代日本の歴史認識Ⅰ』ミネルヴァ書房。
- 長野県蚕糸業組合取締所（1886）『長野県蚕糸業組合取締所第一回年報』。
- 中林真幸（2000）「製糸業における工女の取引制度——諏訪製糸同盟の成立に関する考察」『歴史学研究』734号，pp. 17-33，62。
- 成田一江（2002）「工場法施行と愛媛県工場研究会」『九州史学』130号，pp. 25-51。
- 二村一夫（1988）『足尾暴動の史的分析——鉦山労働者の社会史』東京大学出版会。
- 農商務省商工局編（1903）『各工場ニ於ケル職工救済其他慈善施設ニ関スル調査概要』。
- 速水融（2006）『日本を襲ったスペイン・インフルエンザ——人類とウイルスの第一次世界戦争』藤原書店。
- ハンター，ジャネット／阿部武司・谷本雅之監訳（2008）『日本の工業化と女性労働——戦前期の繊維産業』有斐閣。
- 兵藤釗（1971）『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。
- 法政大学大原社会問題研究所（2001）『ポスターの社会史——大原社研コレクション』ひつじ書房。
- 堀口良一（2011）『安全第一の誕生——安全運動の社会史』不二出版。
- 三好豊太郎（1944）『産業厚生施設（医学博士暉峻義等監輯産業医学叢書6）』日本医書出版株式会社。
- 安川敬一郎（1919）『労働問題管見』。
- 横山源之助（1899）『日本の下層社会』。

えのき・かずえ 法政大学大原社会問題研究所教授。主著に『近代製糸業の雇用と経営』（吉川弘文館，2008年）。日本経済史・経営史専攻。