〔研究ノート〕

日本における繊維産業労使関係の特質*

——大阪の事例から——

玉　井　金　五

Ⅰ　はじめに
Ⅱ　武藤山治の労務管理思想
Ⅲ　大阪における繊維産業労働者
Ⅳ　むすびにかえて

Ⅰ　はじめに

日本の労使関係研究史上において，とりわけ第一次大戦後の時代といえば重工業大経営レベルでの労資対抗の側面，もしくは労資協調の展開に大きな関心が払われてきたことは周知のとおりである。実際，そうした局面の重要性はいうまでもなく，わが国の労使関係史の非常に大きな転換期として，決定的な意味を持っていることは誰しも認めるであろう[1]。

しかるに，当時期といえばわが国で繊維産業の占める位置は極めて大きく，地域によってはむしろ産業セクターの核をなしていたといってよい。戦前，いわゆる“東洋のマンチェスター”と呼ばれた大阪は，まさにかかる繊維産業を基盤にした形での経済発展を遂げていたというべきであろう（表―1参照）[2]。とすれば，たとえ日本の労使関係の展開において上述した領域で大きなうねりが生じつつあったとしても，一方で繊維産業における労使関係の重要性も，こと大阪においては到底無視することができないのである。

繊維産業の労使関係といえば，すぐに「女工哀史」に代表される苛酷で非近代的な実態を想

〔キー・ワーズ〕
繊維産業，労使関係，労務管理，女子労働，現物給付

*　本稿は，1991年9月に開催された英マンチェスター・コンファレンスで報告したものの一部に加筆補正を施したものである。報告内容の全原文は，Kingo Tamai, ‘An Historical Review of Industrial Relations in Osaka: The Case of Textile Industry’, Discussion Paper Series. No. 3, Faculty of Economics, Osaka City University, 1992. として刊行しているので併せて参照してほしい。

マンチェスター・コンファレンスの内容については，『経済学雑誌』93巻1号，1992年5月，に紹介がなされているので，参考にしていただきたい。

1)　近年を代表する成果としては，A. Gordon, *The Evolution of Labor Relations in Japan*, 1985. をあげるべきだろう。

2)　表―1は，20世紀当初から1920年代にかけて，大阪府下の大企業の動きをとくに職工総数を指標に追ったものである。大半は大阪市内に集中していたが，同表からも当時における大阪での繊維産業の位置を読みとるのは容易であろう。なお，同表作成者の一人である阿部武司氏も，マンチェスター・コンファレンスで報告を行なった。

表―1　大阪府下大企業の変遷

順位	①1902年 会社名・工場名	職工総数	順位	②1916年 会社名・工場名	職工総数	順位	③1923年 会社名・工場名	職工総数
1	摂津紡績（株）	7,888	1	尼崎紡績（株）	6,713	1	大日本紡績（株）	9,395*
2	大阪紡績（株）	7,795	2	岸和田紡績（株）	3,208	2	岸和田紡績（株）	5,681
3	日本紡績（株）	6,622	3	摂津紡績（株）	3,006	3	鐘淵紡績（株）	3,904*
4	大阪合同紡績（株）	5,712	4	大阪合同紡績（株）	2,010	4	東洋紡績（株）	3,525
5	金巾製織（株）	4,521	5	日本兵庫製造所	1,690	5	大阪合同紡績（株）	3,091
6	大阪鉄工所	4,004	6	住友伸銅（株）	1,623	6	(株)大阪鉄工所	2,897
7	鐘淵紡績（株）	3,879	7	鐘淵紡績（株）	1,436	7	日本織物（株）	2,851
8	細糸紡績（株）	3,321	8	(株)大阪紡績（株）	1,309	8	住友紡績（株）	2,749
9	ゼ・ローヤル刷子（資）	3,084	9	毛斯紡毛工所	1,254	9	鐘淵織物（株）	2,526
10	明治紡績（株）	2,397	10	天満織物（株）	1,236	10	天満織物（株）	2,180
11	泉州紡績（株）	1,883	11	泉州織物（株）	992	11	泉州織物（株）	1,969
12	岸和田紡績（株）	1,822	12	大阪織物（株）	867	12	大阪織物（株）	1,859
13	毛斯紡績（株）	1,697	13	帝国製麻（株）	740	13	帝国製麻（株）	1,814
14	帝国織布（株）	1,138	14	(株)住友鋳鋼所	724	14	(株)住友製鋼所	1,806
15	天満紡績（株）	1,138	14	(名)小津細糸紡績所	721	15	(株)住友電線製造所	1,464
16	堺紡績（株）	1,082	16	浪速紡績（株）	693	16	(株)住友電線製造所	1,363
17	安田商事（名）	1,067	17	和泉紡績（株）	652	17	大阪紡績（株）	1,325
18	三島平（株）	1,062	18	福島紡績（株）	631	18	大阪紡績（株）	1,224
19	関西刷子工場	1,031	19	大阪華製造（株）	601	19	錦華紡績（株）	1,180
20	土井盛隆館	1,011	20	松下電器（株）	600	20	汽車製造（株）	1,154
21	大阪麻糸（株）	999	21	大阪毛織（株）	560	21	大阪毛織（株）	1,140
22	福島紡績（株）	973	22	天満紡績（株）	471	22	天満紡績（株）	1,133
23	福助足袋（株）	893	23	(株)藤永田造船所	379	23	(株)藤永田造船所	1,121
24	汽車製造（資）	800	24	長崎紡績（株）	362	24	長崎紡績（株）	1,046
25	(名)日本刷子製造所	784	25	大日本紡績（株）	348	25	大日本紡績（株）	937
26	小野鉄工製造所	763	26	住友伸銅管（株）	322	26	住友伸銅管（株）	841
27	日本金属製造所	744	27	佐野紡績（株）	321	27	佐野紡績（株）	831
28	阿部製紙（資）	734	28	(株)大阪機械工作所	295	28	(株)大阪機械工作所	830
29	大阪セメント（株）	700	29	帝国製麻（株）	291	29	帝国製麻（株）	816
30	日本フランネル製造（株）	700	29	王子製紙（株）	287	29	王子製紙（株）	815

（出所および注）　佐々木淳・阿部武司「大阪府下大企業の変遷」，『大阪大学経済学』41巻2・3号，1991年12月号，398ページ。当論文から1902，1916，1928年の三つの時期のみと，上位30社（職工総数）をここに掲載した。集計の仕方は，当論文をみてほしい。＊印は，誤差があるかもしれない数値。

起されるかもしれない。しかるに，20世紀に入ってからはわが国でもいくつかの企業において，新しい形の労務管理体制が導入・確立されつつあった。たとえば，鐘紡の武藤山治や倉紡の大原孫三郎らは自らの理論と実践によって，とくに女子労働者が多い繊維産業の近代的な労使関係の維持・安定に務めたことはよく知られている。では，この場合の労務管理とはどのようなことを意味し，かついかなる形で具体化されたのであろうか。

本稿では，日本労使関係史に占める繊維産業のケースについて，いくつかの視点から接近を試みた。たとえば，武藤山治の労務管理論の再評価がそのひとつである。以下で述べるように，武藤の労務管理論はたんに繊維産業のみに適用されるべき性格のものではなく，むしろ一般的普遍的に拡大を図るべき方向性を示すスケールの大きなものであった。のちに紹介する国際労働会議への参加，それにかける武藤の意気込みは，こうしたことを如実に物語っている。

一方，繊維産業労働者の実態は，どのような内容を有していたのであろうか。この点について，本稿では大阪で行なわれた調査報告を素材にして検討を加えてみた。このさい注目したのは，繊維産業労働者の生活過程の持つ意味であって，ともすれば労働過程のみの過度な着目によって見失われてしまいがちな様相を，生活過程も含めることによって摘出することである。なぜなら，当調査報告は勿論のこと，上述した労務管理論の視点をみると，労働過程のみならず生活過程にも相当程度力点が置かれているところに特徴があるといってよいからだ[3]。

以下では，まず武藤山治の労務管理論を採り上げ，それが意図した基本的狙いを掘り下げてみたい。そして，そのあと大阪における繊維産業労働者，とくに彼らの労働と生活の特質について，いくつかの事例をもとに考察を果したい。いずれにしても，本稿は繊維産業の労使関係の本質に迫るための準備作業といえるものである。

II　武藤山治の労務管理思想

周知のように，武藤山治（1867—1934）といえば，鐘紡で独自の労務管理を実践していった人物として余りにも有名である。武藤が鐘紡へ入社するのは1894（明27）年のことであり，のちの1921（大10）年に社長に就任，以後1930（昭5）年の辞職まで1920年代を社長として鐘紡をリードした。武藤は1893（明26）年以来関西に住み，大阪を中心に活躍したことを考えると，日本の繊維産業の中心地・大阪において果した役割は実に大きなものがあったといえよう[4]。

さて，武藤の活躍は多方面にわたるが，以下では武藤の労務管理論に焦点をあてる形で検討を進めたい。武藤は入社してから比較的早い時期に従業員の生活安定に強い関心を寄せ，できればそれを可能にする制度をつくりたいと考えていたようである。その重要なきっかけとなったのは，1904（明37）年に武藤の友人がドイツのクルップ製鋼会社の職工に関する施設に言及した小冊子を武藤に提供したことであった。それは全三編から構成され，第一編は「住宅及日用品購買に関する設備」，第二編は「衛生に関する設備」，そして第三編は「各種基金救済財団及教育機関」という内容を有していた[5]。

3）この点に関しては，杉原薫・玉井金五編『大正／大阪／スラム——もうひとつの日本近代史——』，新評論，1986年，の第1章も併せて参考にされたい。

4）武藤の経歴等については，武藤山治『私の身の上話』，1934年，所収の年譜をみられたい。『武藤山治百話』，大日本雄弁会講談社，1933年，も役立つ。

こうしたクルップの実践は，武藤に大きなインパクトを与えずにはおかなかった。そこで，武藤はまず疾病の救済を目的とした組合設立を企図したのである。結局，1905（明38）年に鐘紡共済組合の発足をみたが，これは民間レベルのものとしてはわが国で最初であった。当組合の基本方針をみておくと，以下のとおりである[6]。

一　本組合は組合の人々が病気にかかり又は負傷をなし若くは死亡し又は老衰のため働くことが出来ずして退社し又は規定の勤続年限に達したる時は夫々定まれる救済をなし又は年金を給与します。

一　本組合の内，給料を多く取る人は保険料を多く出して救済を受くることは少し。故に給料の少き人々は保険料を払うことは少くして却て手厚き待遇を受くることとなります。

つまり，当制度の意味するところは事前に従業員が保険料を拠出する。そして，それらに加えて会社側も一定額払い込み，双方でプールしておく。そして，従業員が病気や負傷等で働けなくなったとき，彼らの医療費や生活費に充てるため，この基金を利用するというものである。まさに，相互扶助の仕組みの導入であった。こうした試みが，のちの社会保険制度の創設にさいしてひとつの土壌を形成したことはいうまでもないであろう。なぜなら，社会保険自体が加入者の保険料拠出を前提にしてはじめて成り立つものだからである。

武藤によるかかる実践は，たんに一企業レベルの「温情主義」の実例だと片づけるわけにはいかない。というのも，のちに生じた以下の出来事に注目する必要があるからである。それは，1919（大8）年に武藤が日本を代表するメンバーのひとりとして国際労働会議に出席したという事実，そしてそのさい武藤は二つのパンフレットを用意し，自らの労務管理論が世界で通用可能な一般性普遍性をもつべく当会議で主張したからであった。その二つの小冊子とは，「鐘紡従業員待遇法」（*It's constitution how it cares for its employees and workers*, The Kanegafuchi Spinning Company Limited），および「職工優遇法」（*Employers and Workers*）である。以下では，このうち後者の要点を紹介しておこう。

武藤は，この小冊子で当時日本一と評された会社で実行されている労務管理のケースを紹介し，それがたんに日本国内のみならず，世界的にも普及すべきものとして「世界共通労働立法」に盛込むことを提案した。ちなみに，この小冊子には次のような内容が掲げられていた。興味深いので紹介しておく[7]。

5）武藤『私の身の上話』，222ページ。

6）武藤，同上書，224ページ。このあと制度概要がつづくが，それは省略する。

7）Muto, S., *Employers and Workers*, 1919. pp. i-iii.

1．業務上生じる病気，負傷，死亡など。その一般的かつ特別な救済措置。
2．妊娠や出産のさいすでに支給されたものに付加する給付を行なう共済組合。
3．いくつかの会社にみられる娯楽，休養，福利厚生の設備。
4．母子保護。
5．児童教育。
6．世帯主が出征中で不在のときの従業員・職工家族の保護。
7．家族生活への便宜。
8．従業員・職工の結婚。
9．管理者との面談。
10．他の救済措置。
11．生活指導・相談者。
12．節制の奨励。
13．罰則。
14．住居，食物，衣服。
15．衛生と疾病の予防。
16．人手の調整。
17．貯蓄銀行と送金。
18．年金，慰労金。
19．産業・道徳教育。
20．相互組合。

みられるように，従業員・職工を優遇するために実にバラエティに富むメニューが並べられている。たとえば，いくつかその内容に立入ってみると，項目の3については以下の記述がなされた。一部のみ紹介しておく。「食堂と娯楽室。快適さに満ちた食堂で差し出される男女職工の食事には，特別な配慮がなされている。食後の休憩は，食堂，特別に設置された休憩室，あるいは庭園でとることができる」[8]。また，項目4については次の箇所を掲げておこう。「会社がその敷地内に一日中保育室を開放することにより，働く母親は保護され，かつ彼女らの仕事は負担軽減される。母親たちは，勤務時間中面倒をみてもらうために赤ん坊を保育室に預ける。熟達した保母が，そのために雇用されている」[9]。

一方，項目9については以下の内容を採り上げておこう。「会社の従業員・職工は，不満や懇願をいつでも口頭もしくは書面で，管理者や工場監督者，管理部門のスタッフに申し出てもよい。管理部門は，その点を調査し適当な措置を採ることになろう」[10]。こうした断片的な引

8） *Ibid.*, p. 8.
9） *Ibid.*, p. 9.
10） *Ibid.*, p. 11.

用からも，武藤のいう労務管理論の要点を把握することは可能であろう。武藤の主張は，見方によっては明らかに「温情主義」，もしくは「家族主義」といえなくもないが，それを日本的なものとして特殊性のみを強調するのでは決してなかった。むしろ，そうした特殊性は実に意義深いものであり，それを日本国内だけにとどめてしまうべきではないというのが，まさに武藤の真意であった。

自著で武藤はいう。「……私が鐘紡の経営法を家族制度に基くものであるとして外国人に誇りますのは，鐘紡ではどこまでも一家族としての親切を旨としていることで，西洋のような水臭いものではないことであります」[11]。これは一見日本固有のシステムを誇っているようであるが，それを超えて世界的に普及すべき優れた性質のものでもあることを暗に示唆している。わが国では，しばしば当時の労務管理を指して温情主義的とやや否定的，消極的にみる向きが強かったが，そしてそれは一面で事実だとしても，武藤の場合は，これまでみてきたようにたんに一国内でのみ普及すればよいというタイプではなかった点が，決定的に重要であろう。

さて，以上武藤の労務管理論の性格を垣間みてきたが，こうした思想が実態として社会的にどこまで意味をもちえたのであろうか。それらに接近するために，当時の大阪の繊維産業労働者へのインタビュー調査をもとに検討を加えてみよう。

III 大阪における繊維産業労働者

繊維産業労働者の実態についてアプローチするといっても，以下では上述したように大阪のケースを採り上げたい。大阪では，第一次大戦後，当時の労働者の労働と生活をめぐってさまざまな調査が積み重ねられていた。たとえば，1920（大9）年には大阪市社会部が発足するが，以後それはまさにかかる調査研究の主体としての地位を確立していく。社会部による精力的な調査報告には労働関係のものが多数あり，当時の状況を知るうえでは不可欠の資料である[12]。

さて，以下ではそうした一連の調査報告のなかから，1922（大11）年に刊行された『常用労働者の生活』を素材に繊維産業労働者に迫ってみたい[13]。というのも，当調査は直接インタビューを試みた記録から成っており，しかも本人の住居を訪問することで，本人のみならず同居する家族の実態まで把握しようと努めているところが魅力的であるという理由による。つまり，生活過程に重点が置かれた調査として，当時公表されたなかでは非常に興味深い内容を備えていた。以下，代表的事例をいくつか紹介しよう。

第一は，紡績会社職工のケース。調査時点で本人の年齢は54歳，家族は3人。岐阜県生まれで29歳のとき大阪へ出てきた。現紡績会社へ入ってから16年になる。仕事は衡量係で，月収は

11） 武藤『私の身の上話』，238ページ。
12） 大阪市社会部調査については，さしあたり氏原正治郎「大阪市役所労働調査の意味」（生活古典叢書第8巻『余暇生活の研究』，光生館，1970年，所収）を参照のこと。
13） これは，「労働調査報告」No. 16，として刊行された。同報告は，繊維関係のみならず，機械・化学・官公署等，他の分野の労働者の生活も調査している。全部で205ページから成る。

64円であった。なお，住居は宿舎にあてられた長屋であり，4畳半と3畳から成っていた。本人に対するインタビューから，当調査報告で次のような記述がなされている。「兎の毛で突く様な隙も見せずに応対する人で極端なる謙遜家である。茶を汲む手つき菓子をすすめる言葉，人を戸外に送り出す足どり，粗暴なる者には一々冷汗がでる程の正確さと奥床しさがある。彼の16年の職工生活によって少しも損なわれて居ない士族的な風格に打たれてつくづくと時勢の変遷を思ふ」[14]。

第二は，同じく紡績職工であり，本人は41歳，家族5人というケースである。いくつかの転職ののち現紡績会社に入ってから6年が経過した。仕事は撚糸でその他の雑務も兼ねている。妻も同じ会社に勤めており，月収は2人あわせて65円位であった。ここで注意すべきは，最初のケースでは1人で65円稼得していたのに対し，2人働いて大体同額だということである。家族は5人となっているが，住人は子供1人と親類の同居人2人という構成であった。住居は社宅であり，4畳半2間と3畳から成っていた。調査報告では，「……家の中は正しく整頓せられて陽気な気分が充ち満ちて居る」[15]と記されている。

第三は，これまた紡績会社職工であり，本人は29歳，家族2人というケースである。かつて本人は郷里の鐘紡に勤めており，そこで「優良職工」となったようだ。その後，大阪に出て現会社に入った。仕事は補綿係で，妻も同じ工場で働いている。月収は2人あわせて50円位であり，その支出については家賃並びに電燈代2円，会社に払う飯代13円50銭，その他を入れると計20円になった。したがって，のこり30円の貯金ができたとのことである。ここでヨリ注目すべきは，月収50円で30円の貯金が可能であったという驚くべき事実であろう。

とくに，住居は社宅で4畳半と3畳から成っていた。この場合，上述のように2円の支出で済んでいる。また，食費に関しても会社提供のものを利用しているらしく，約13円の支出となっている。つまり，住宅をはじめとする「現物給付」がここで極めて大きな意義を有していることに着目したい。現金給付の50円によってのみ生活水準を測ることの危険性を，このケースは見事に示している。収入の半分以上を貯金に回すことができたという事実のなかに，繊維産業労働者は「低賃金」だといって単純に処理することのできない重大な問題性を読みとることができるのではないだろうか[16]。

第四も，紡績会社職工であり，本人34歳，家族3人のケースである。母，本人，妹の3人生

14）『常用労働者の生活』，50ページ。

15）同上書，52ページ。

16）上述のように，当調査報告には他産業労働者の事例もでている。たとえば，機械関係の熟練職工で月収が120円位というケースが紹介されているが，当時としては最上位に位置するといってよいだろう。それと比較すれば，当ケースの二人あわせて50円というのは，明白な「低賃金」である。しかしながら，現物給付の存在によって貯金が可能になっていた事実こそ，最も大きな関心が払われてしかるべきであろう。ちなみに，当時の「貧困線」（Poverty Line）が大阪では大体月25円位に設定されていたことも併せて指摘しておきたい。この点の詳細は，拙著『防貧の創造――近代社会政策論研究――』，啓文社，1992年，第1章，を参照されたい。

活であり，本人と妹が同じ会社で働いているが，月収は2人あわせて35円位であった。住居は寄宿で4畳半と3畳であり，家賃として2円70銭払っていた。しかし，当時35円で3人生活することは非常に厳しく，調査報告も「35円の安月給で一家3人が生活して居るのは奇蹟の様でもある」[17]と結ばざるをえなかった。

第五は，紡績会社女工のケースであり，39歳で現在は1人である。会社は寄宿舎における女工教育に熱心であり，本人も寄宿舎の室長を勤めている。寄宿舎では毎夜裁縫の教授があり，また休日には花稽古を奨励し，加えて月1回の講話もあった。本人の月収は40円であり，このうち食費として4円50銭を会社に支払ったが，残りのうち30円の貯金が可能であったと記されている。

この最後のケースをみても，月収40円といえば低賃金として位置づけられかねない。しかるに，本人が30円の貯金をしているという事実は，これまたたんに現金給付のみで生活水準を測りきれないといわざるをえない。つまり，このケースでも住居が保障され食費が低廉であることが，生活上実に大きな意味を持っているということ，いうまでもないであろう。

さて，以上当調査報告のなかで，とくに紡績関係労働者のケースを採り上げて検討を加えてみた。たしかに，月収をみると明らかに低賃金といえるのは事実だが，上述したように現物給付の持つ意味を考慮に入れずして，彼らの生活水準を語ることはできないだろう。まさに，武藤が強調した会社からの諸サービスの提供こそ，当時の労働者生活を営むうえで非常に重要な効果をもたらしたといえるのであった[18]。当調査報告のいくつかのケース・スタディは，それを十分裏づけているように思われる。

Ⅳ　むすびにかえて

さて，これまで繊維産業に密接に係わる労務管理思想や，その実践と深い結びつきを有する労働者生活の様相についてみてきた。本稿で採り上げたケースはかなり地域的な事例といえるので限界を有するかもしれないが，当時大阪がわが国の，いやアジアの代表的繊維産業都市であったことは周知の事実であり，その点において素材としては極めて有益であろう。

すでにみたように，わが国の繊維産業の場合，女子労働者が非常に多く雇用されていた。この事実は，いずれの国においてもみられたことではなく，むしろわが国で特徴的な性格のひとつとして把握すべきものであろう（表―2参照）。多くの女子労働者が働く職場において，彼女らにヨリ便宜を図る労務管理が次第に求められていった。たとえば，武藤の労務管理論は明らかにそのことを示していた[19]。

17）『常用労働者の生活』，56ページ。

18）すでに言及した武藤の「職工優遇法」では，本人のみならず家族への配慮が極めて特徴的であった。とくに，それが「現物給付」の形を採っていたことこそ注目に値するといえよう。

19）繊維産業における女子労働者と労務管理については，進藤竹次郎『日本綿業労働論』，東大出版会，1958年，のなかの第4・7章が示唆的である。

表―2　職工100名以上雇用工場

(1)　繊維及染職工業工場（大阪市内）

工場	男	女	計
1	845	3,000	3,845
2	89	120	209
3	70	196	266
4	622	2,581	3,203
5	114	639	753
6	630	1,803	2,433
7	95	256	351
8	686	1,010	2,696
9	28	120	148
10	30	75	105
11	97	83	180
12	395	1,085	1,480
13	544	2,470	3,014
14	210	976	1,186
15	162	16	178
16	162	16	178
17	24	98	122

（出所および注）　大阪市社会部『工場及職工数調査他』（労働調査報告 No. 17），1922年。本報告では工場名が記されているが，ここでは番号のみにした。とくに，繊維と機械・化学における男女職工数の違いに注意されたい。

(1)　同上（本市接続町村）

工場	男	女	計
1	460	1,774	2,234
2	93	271	364
3	225	803	1,028
4	329	61	390
5	949	190	1,139
6	74	117	195
7	626	3,257	3,883
8	268	747	1,015
9	110	20	130
10	315	78	393
11	99	188	287
12	167	21	188
13	66	99	165
14	53	64	117
15	305	57	362
16	54	180	234
17	90	20	110
18	95	165	260
19	30	134	164
20	21	115	136
21	15	105	120
22	110	628	738
23	137	568	704
24	318	973	1,291
25	669	3,198	3,867
26	50	230	280
27	265	867	1,132

武藤の主張する諸サービスのなかに，女子労働者と密接に係わるものが多数含まれていたのはその証左である。しかるに，こうした諸サービスを受けることができた者は，まだまだ限られていた。武藤の鐘紡などは，むしろモデルケースのひとつと考えるべきであって，当時国内で広範囲に普及するところまでは必ずしも至っていなかった。

しかしながら，武藤はこうした諸サービスをたんに繊維産業だけに適用させればよいというのではなく，むしろ他産業まで含めて一般化すべきだと考えた。否，むしろそれは国内を超え，世界的に普及すべきものとして構想されていたのは，上述したとおりである。そうした思想性に意義とともに限界があったとしても，実体例は日本国内で最も顕著にみられたことはいうまでもない。すでにみた大阪市の繊維産業労働者のケースにおいても，さまざまな現物給付が大きな意味をもっていたことは，明白であろう。いずれにしても，わが国における繊維産業の労

(2)　機械工業工場（大阪市内）

工場	男	女	計
1	185	98	283
2	5,832	530	6,362
3	183	2	185
4	238	—	238
5	629	10	639
6	418	3	421
7	102	—	102
8	255	5	260
9	98	6	104
10	464	31	495
11	165	12	177
12	452	5	457
13	99	3	102
14	153	—	153
15	117	10	127
16	396	—	396
17	308	53	361
18	137	7	144
19	2,926	27	2,953
20	1,579	39	1,618
21	1,212	220	1,432
22	268	21	289
23	263	21	284
24	1,491	37	1,528
25	135	2	137
26	399	6	405
27	163	—	163
28	177	—	177
29	107	2	109
30	167	2	169
31	111	28	139
32	94	10	104
33	220	—	220
34	115	90	205
35	138	—	138
36	116	—	116
37	3,121	69	3,190
38	145	27	172
39	120	4	124
40	282	7	289
41	683	103	786

(2)　同上（本市接続町村）

工場	男	女	計
1	95	5	100
2	101	2	103
3	612	25	637
4	165	4	169
5	211	178	389
6	125	21	146
7	163	—	163
8	143	165	308
9	113	7	120
10	104	11	125
11	247	7	254
12	1,382	5	1,387
13	206	2	208

使関係の特質は，労働過程以上に「生活過程」をヨリ視野に収めることによって，一層解明できるといえそうである。

(3) 化学工業工場（大阪市内）

工場	男	女	計
1	88	361	449
2	137	46	183
3	138	5	143
4	422	—	422
5	187	104	291
6	123	13	136
7	100	400	500
8	70	130	200
9	75	200	275
10	21	137	158
11	25	250	275
12	90	10	100
13	100	—	100
14	131	10	141
15	175	20	195
16	115	25	140
17	53	47	100
18	253	6	259
19	210	4	214
20	31	69	100
21	150	7	157
22	142	17	159
23	143	17	160
24	303	122	425
25	439	36	475

(3) 同上（本市接続町村）

工場	男	女	計
1	277	52	329
2	364	88	452
3	65	89	154
4	47	65	112
5	35	65	100
6	113	11	124
7	127	26	153
8	127	26	153
9	208	67	275
10	216	15	231
11	106	59	165
12	51	78	129
13	290	132	422
14	112	17	129
15	436	16	452
16	131	—	131
17	—	118	118
18	120	—	120
19	112	21	133
20	71	74	145