

## 祝辞における労働とジェンダー ——鐘紡・武藤山治の女性労働者に対する認識の分析を通して——

### Labor and Gender in Muto Sanji's Discourse

中川宗人  
NAKAGAWA Muneto

Historical research on labor and gender in Japan is still insufficient. This paper analyzes the notion of gender held by Muto Sanji, who was a prominent business manager in Japan's cotton-spinning industry before WW2. Because the expectations demanded of labor show up in managers' congratulatory messages, we use Muto's congratulatory messages for data. As a result of our analysis, Muto's notion of gender includes (1) a justification of employment using a market-oriented logic, (2) essentialism regarding gender roles in labor, and (3) the justification of a gender division of labor via a genderized family concept. These findings have been overlooked in previous research.

#### 1. はじめに

本稿の目的は、近現代日本の労働領域におけるジェンダー秩序の解明の一環として、戦前期の代表的企業である鐘淵紡績株式会社の経営者武藤山治の女性労働者に対する認識を分析することである。

日本の労働領域において、他の社会に比べても強い性別間格差が存在していることは長らく指摘されてきた。しかし労働とジェンダーの関係に関する同時代的研究に比して、その歴史的基礎についての研究は十分ではないとされる。木本喜美子はこの点について次のように述べている。「雇用慣行にジェンダー規範がどのように埋め込まれ、形成・定着したのか……歴史的プロセスについての研究は、必ずしも豊富ではない」[木本2009: 300]。それゆえ「労働の場でジェンダーというカテゴリーがどう作用し、またジェンダーがどのように構築あるいは再構築されるのか」[姫岡2004: 10]について、さらなる研究蓄積が求められている。

以上の問題関心をふまえ本稿では、戦前期の代表的紡績企業である鐘淵紡績株式会社(以下、鐘紡)において、30余年間経営者を務めた武藤山治(1867-1934)の経営理念を対象として、女性労働者についていかなる論理が展開されていたのかを分析する。具体的には、鐘紡の企業内教育制度に関わった女性労働者に対して武藤が述べた祝辞において、いかなるジェンダー観が表れていたのかを明らかにする。

鐘紡・武藤を対象とするのは以下の理由による。第1に、鐘紡は戦前期日本経済において大きな比重を占めた紡績産業のなかでも最大手企業であり、その存在自体が社会的経済的重要性を持っていたという点。第2に、その鐘紡の発展を支えた武藤の経営理念や経営手法は、現代日本の労働領域において重要な意味をもつ日本的雇用慣行の起源とされる経営家族主義の代表例であり、研究も蓄積されてきたという点。第3に、このような重要性をもち、また主として女性労働者から構成されていた紡績業に携わった点で、近現代日本における労働とジェンダーの関係の探求においても重要な意義をもつにもかかわらず、武藤の

ジェンダー観については、これまで十分な検討がなされてこなかったという点である。

本稿の結論を先取りするならば、武藤の祝辞には、男性に劣位する女性労働者の処遇を正当化する論理として、市場論的な就業の動機づけ、本質主義的な労働役割の強調、ジェンダー化された家族概念による性別分業の正当化が展開されていた。このような経営者の経営理念における女性労働者に対する論理の解明は、日本の労働領域におけるジェンダーの歴史分析の深化に貢献するものである。

本稿の構成は以下の通りである。2章では関連する先行研究の課題を整理し、本稿のアプローチについて説明する。3章では鐘紡の概要をふまえて武藤の祝辞の分析を行う。4章は明らかにされた知見をまとめ、含意について考察する。

## 2. 先行研究の検討とアプローチの方法

本研究の課題に関連する先行研究としては、経営理念研究 (1)、労務管理研究 (2)、およびジェンダー史 (3) によるものがあげられる。以下では先行研究の検討を通じて、残された課題を特定する。それをふまえて本稿のアプローチの方法を提示する (4)。

### (1) 経営理念研究

まず武藤が語ったこと、あるいはその理念を直接対象とした研究は、これまで主に経営理念研究において行われてきた [入交1964；三戸1991；土屋1967；山本2013]。それらの知見をまとめれば、武藤の経営理念の特徴は、労働者を経営者である自らと対等な人間とみなす人間主義、同時代のフレデリック・テイラーの科学的管理法やドイツ・クルップ社の共済制度などを鐘紡の経営に取り入れる合理主義などから、合理的・先進的・人間主義的なものであったと指摘されている。例えば武藤の理念を検討した三戸 [1991：121] は、武藤について明確に「近代主義者」としての規定を与えている。

このように、もともと経営理念研究の問題関心は、理念と経営との関係や理念の合理性という点に向けられており、ジェンダーについては検討がなされてこなかった。しかしこうした形で武藤の理念を近代的と規定することは一面的である。上記の研究における理念の合理性や近代性という評価は、封建遺制や伝統と近代とを対比させる比較的単純な二項図式においてなされている。そこでは、ジェンダー概念の導入が明らかにしてきた、近代化それ自体がはらむ性別分業秩序の構築といった点は考慮されていない [上野1994]。しかし今日では、女性労働者が大勢を占めた紡績業の経営者としての武藤の経営理念の分析において、ジェンダーという視点を欠くことはできないだろう。従来近代的合理的とされてきた武藤の理念が、ジェンダーという点でいかなる内実を持つものであるかを明らかにする必要がある。

### (2) 労務管理研究

武藤をはじめ戦前期の大規模製造業に関わった経営者の理念については、経営理念研究だけでなく、当時の大企業を対象とした労務管理研究・労使関係史においても、その分析の一環として扱われてきた [間1964；兵藤1971；岡本1993；隅谷1976]。これらの研究は労働史の通説を形成しており、それは以下の通りにまとめられる。すなわち日本では産業化の進展に伴う工場組織の大規模化によって、重工業では1920年代までに、直接雇用した基幹労働者に対して年功賃金や福利厚生を与えて長期雇用を促す、いわゆる経営家族主

義的労務管理が成立した。経営者の理念は、この企業の大規模化・官僚制化の過程で労働者の定着を促進し、当時社会的に興隆しつつあった労働運動を鎮静化する手段、すなわちイデオロギーとして把握された。例えば兵藤は次のように規定している。「工場における「家族主義」なるものは、雇主と労働者の関係を生得的能力の差にもとづく主人と従者の関係に擬制し、これに対して伝統的な儒教的家族主義に基礎をもつところの、親=家長の家族に施す恩とそれに対する家族の報恩としての孝の関係に表れる家族間の倫理的心情を援用することによって、経営そのものを家族に擬制しつつ、その和を保持」するものであると [兵藤1971:294]。

このように労務管理研究では、武藤もその代表例とされる経営家族主義イデオロギーは、主に重工業男性労働者における長期雇用慣行の成立への作用という点から位置づけられてきた。他方で、戦前期日本の繊維産業における女性労働者について包括的な研究を行ったジャネット・ハンターによれば、重工業と同じく労働者の定着や熟練形成を通じた合理化が求められていたにもかかわらず、女性が多かった繊維産業においては、「ジェンダーに関する基本的な考え方が戦前期を通じて繊維労働市場の作用を条件づけて」おり、女性が男性ほど十分な処遇を与えられることはなかったという [Hunter 2003=2008:5, 294]。

このことは、紡績業経営者であった武藤の経営理念が女性労働者の処遇に対していかなる意味を持っていたのかについて、重工業の場合と同様と見なすことはできないということの意味している<sup>(1)</sup>。確かに本稿で見ていくように、武藤は女性労働者に対して家族概念を用いた経営理念、ある種の家族主義を展開していた。しかしそれは重工業の場合と同様ではなかった。そこにジェンダーという点でいかなる論理が存在していたのか。それを武藤の語りに即して明らかにする必要がある。

### (3) ジェンダー史

近代日本におけるジェンダー規範と労働の関係については、性別役割分業秩序の展開という観点から主にジェンダー史・女性史によって分析がなされてきた。そこでは、それまで「自然」の反映とされてきた性別役割分業が、むしろ特定の女性役割の社会的構築や近代家族という歴史的制度との共振によって形成されてきたことが明らかにされてきた [上野1994]。例えば加藤 [2014] は、国家による工場法の制定過程において、女性を工場労働から遠ざける性別役割分業の正当化として、保護の対象としての「か弱い女性」や若年女工のセクシュアリティの保護という論拠が新たに構築されたことを指摘している。また性別分業はこうした法的規制だけでなく、労働者層自身における男性稼ぎ手と専業主婦からなる近代家族への志向や「家族賃金」思想の普及によっても促進された [千本1990; 川東2001; 木本1995]。

こうしたジェンダー史のアプローチのなかでも、本稿の問題関心により関わるものとして姫岡 [2004] の研究がある。姫岡は鐘紡を含む繊維産業での女工の教育や賃金や昇進のあり方を検討した議論のなかで、重工業男性労働者については成立した終身雇用が、女性については「可能だった」が実現しなかった理由として、女工が家族責任を担う主体としてみなされなかったことを指摘している。「日本の労使関係の形成においても、まさにジェンダーが労働秩序を定める基準となるカテゴリーとして作動したのである」と [姫岡2004:182]。

姫岡の議論は、鐘紡を対象としている点で本稿の課題にとっても重要である。しかしこ

これまで見てきた先行研究と同様に、同時期の経営者であった武藤自身が、女工についてどのような認識を保持していたのかは検討されていない。こうした等閑視の背後には、労働に関するジェンダー史が、労働領域におけるジェンダーの作用を一律に女性の就業排他的なものとなす傾向を持っていた可能性が考えられる。しかし本稿で見ていくように、武藤は女性の就業を排除したり、低い処遇を単に正当化する理念を展開していたわけではなかった。つまり、「可能だった」が実施されなかったというジェンダーによる労働秩序規定の背後には、複雑な経営者のジェンダー観が重要な要素として介在していたはずなのである。そこにいかなる論理があったのか。この点について武藤の理念をより精緻に分析していくことは、ジェンダー史に対しても重要な意義をもつと思われる。

#### (4) アプローチの方法

以上先行研究は、武藤山治の経営理念や、労働とジェンダーのあり方についてはそれぞれ別個に明らかにしてきたが、両者が切り結ぶ問題である武藤の理念におけるジェンダー観についてはいまだ盲点となっている。それでは、このような課題に対して具体的にどのようにアプローチしえるだろうか。本稿では、武藤所属時代（1894～1930年）の鐘紡において展開された企業内教育に関わる労働者に対する武藤の祝辞のなかで、女性労働者についていかなる論理が語られたかに着目する。

すでに述べたように、武藤は経営家族主義管理の代表的実施者として位置づけられてきた。その労務管理体系は、具体的には注意箱や社内報、共済制度、病院、各種の手当など当時は先駆的だった種々の福利厚生制度からなっていたが、なかでも職工に対する補習教育や講習、学校をはじめとする企業内教育制度は、その重要な一部であった。武藤が第1回国際労働会議に使用者側代表として出席した際に作成された冊子の日本語版である『鐘淵紡績株式会社従業員待遇法』においても、項目のなかに「教育に関する施設」として女学校や講習所の存在が明記されている。また企業内教育制度は、重工業においても労働者の定着を狙いとする労務管理制度の重要な要素だった〔兵藤1971：407；隅谷編1971〕。つまり企業内教育は、第一義的には労働者の長期雇用基幹労働者としての定着を狙いとした制度なのである。それゆえ企業内教育を受けた労働者に対する祝辞には、労働者に対する経営者の期待が集約的・公式的な形で表現されていると考えられる。

武藤は、各種の教育制度の対象である労働者に対して、入学、卒業の機会に祝辞を残している。そこには近現代日本の女性労働者に対するジェンダー観が、集約的に表れているといえる。そこで女性労働者に対していかなる論理が語られたのか。本稿では、武藤の生前の著作や語りを包括的に記録した著作集を史料として、女性労働者に対する認識を分析していく<sup>(2)</sup>。

### 3. 分析：鐘紡の企業内教育と祝辞におけるジェンダー

#### (1) 前提

本節では武藤の祝辞を分析するまえに、当時の紡績業および鐘紡について概観しておく。

紡績業は近代製造業の代表であり、後発国であった日本においても海外からの技術の移植を端緒として展開されてきた。紡績を含む繊維産業は、明治から戦後初期までの経済発展のなかでも、つねに製造業全体の生産額の30～40%を占めており〔牛島・阿部1996：226〕、なかでも紡績業は「もっとも安定した高収益の産業」〔中村1993：80〕であった。

武藤の鐘紡在籍時期である1900～1930年代に限って見てみると、紡績工場数や鍾量では1900年には80社114万鍾だったのが、統廃合を経て1914年に42社266万鍾、1930年に62社705万鍾まで拡大している [安藤編1979：76-77, 101]。また労働者数でみると、大企業労働者に限ったものだが1901年は約6万人、1911年には約9万人、1919年で約23万人であった。男女比は常に女性が上回っていた。例えば鐘紡では1901年には9596人（男1826人、女7770人）、1911年には22428人（男3832人、女18596人）という数値が残されている [間1964：263-4, 324]。このように紡績業は量質ともに近現代日本経済のなかで重要な位置を占めていた。

次に鐘紡の状況を確認しておく。紡績業では武藤が鐘紡の総支配人に就任する1900年代には、いわゆる「六大紡」の寡占体制が成立しつつあった [高村1971]。こうした市場状況において鐘紡は国内最大手の地位を確立し、商品である綿糸のさらなる品質向上などを経営課題としていた [桑原1993]。具体的には多数の工場を買収することで規模の拡大を図ったこと、また労働力の確保のために寄宿舎を設置したことがあげられるが、重要なのはこのように拡大した工場間、労働者間での業務の定型化であった [中林2010：88-93]。経営家族主義と呼ばれた労務管理も、こうした大規模化の過程での生産と労働の標準化・合理化を追求する試みとして構築されたものであった。経営家族主義管理は、1902年の託児所設置に始まり、「職工衛生基金」（1902年）、社内雑誌「鐘紡の汽笛」等の発行（1903年）などその後拡充路線で展開するが、その一環として設置されたものが、各種の学校・講習所であった。

## (2) 企業内教育制度の概要

本節では、武藤時代の鐘紡における企業内教育制度について概観する。すでに述べたように種々の教育制度は、労働者の直接の社会化を目的とした点で管理の重要な一角を占めるものであった [桑原1993下：25-27]。武藤在籍時の鐘紡において実施されていた教育制度は以下の通りに整理できる。

まず男性職工を主たる対象とした職工学校があった。例えば武藤が勤務していた兵庫支店に設立された「鐘紡職工学校」（1905年）は、当時の大企業による企業内教育の模範ともされた。その設立目的は「男職工中ノ秀俊ナル者ニ、実地ト学問トニ依リテ、紡績業ニ関スル一般ノ知識ヲ与へ、上級職工ヲ養成シ、未来ニ於ケル会社ノ重要ナル活動分子ヲ形成セントスル」 [隅谷編1971：116の引用による] ことであり、男性職工の基幹工としての長期雇用を志向したものだ。

これに対して、女工を対象に設立されたのが女学校である。もともと紡績業では、女工を対象にした教育は以下の4つの類型が混在していたとされる。①普通教育：義務教育未修了者に対して教育を授ける。②高等教育：義務教育修了者に高等小・旧制中学校レベルの教育を与える。③実科教育：裁縫、料理、技芸などいわゆる花嫁修業、修養教育を与える。④速成教育：年長の無教育者に対して読み書き算術等を短期間で教育する [隅谷編1971：105]。このうち鐘紡では、初期は①の段階にあった補習教育課程が、②と③を含む女学校へと再編されるという形で制度化が進んだ。兵庫支店を例にとれば、最初寄宿舎の一部において緩やかに行われていた補習教育は、「同声女学校」「幼年女学校」として制度化され、その後私立学校令（1899年）に基づいて「鐘紡兵庫女学校」に改編された。このような整備が進むなかで、新たに買収された工場においても、買収された時点で女学校

が設置されていった [谷敷2015: 166-178]。

鐘紡の女学校は当時においても手厚い福利厚生の一環として評価されていたが、姫岡 [2004: 186] も指摘するように、そのカリキュラムは基本的には普通科や技芸科中心であり、職工学校と異なり職務や技能と直接結びついてはなかった<sup>(3)</sup>。それゆえ女学校の位置づけは、教育によって女工を「ジェンダー化」 [姫岡2004: 185] するという、労働領域におけるジェンダーの作用に関する先行研究の解釈をなぞるものである。

しかしこうしたなかで重要なのが講習所である。女学校が普通教育を行っていたのに対して、講習所は具体的な業務に関わる技能を一定期間のうちに労働者に与えることを目的としていた。講習は3カ月の期間を定めて行われるものが多かった [隅谷編1971: 114]。そして武藤の祝辞が多数残されているのも、この講習を修了した女工に対してである。そこには、定義上ジェンダー化を促進するものとして位置づけられる普通教育とは異なり、職務に関わる教育という点で、女性労働者に対するより積極的な期待が表明されているといえる。あるいは、従来の研究で想定されてきたのとは異なる論理が展開されている可能性があるのである。実際、武藤自身が明確に女性労働者の定着、就業を志向していた。例えば1907年に『東洋経済』に掲載された「紡績事業の前途及び其工女に就て」という論考において、武藤は紡績工女にたいする認識を次のように記している。

……元来我紡績工女は永く其職工として之に従事せんとする者に非ず。多くは地方の女子が嫁入仕度として衣類購求の資を得んが為、一時工女となる者なるが故に、其工女は常に新陳代謝して止まず。然るに鉱山に於ける工夫は永く之を職業として従事する者なり。是大いに相違ある点とす。紡績工女は今日工場に入り、明日直ちに之を見捨つる者少なからず。随って其技術を練磨するの時なく、今日の紡績工女の過半数は其技術の未熟なる者なれば、工場主に執りては非常の損失なり。されば余輩は寧ろ我紡績工女が工場に永住の念なく、単に嫁入仕度を造るが為に出稼ぎするが如き者が全然減少して、鉱山の工夫の如く之を職業として永住するの工女を得るの時節到来を期待せざるを得ず。 [武藤1907: 491]

ここには、鉱山労働者と同じく職業意識をもった「永住するの工女」を求める姿勢がはっきりと表れている。企業内教育は、こうした期待をうけた労働者に対して与えられたものだった。そして武藤には経営者として教育を受ける女工に対して祝辞を述べる機会が存在していた。そこには、経営の合理化のための教育を受ける主体に対する経営者の期待と、それに絡み合ったジェンダー観が表明されている。以下では、特に講習を修学した女性労働者への祝辞を対象に、武藤のジェンダー観について分析を行っていく。

### (3) 祝辞におけるジェンダー

以下女性労働者に対する具体的な祝辞を見ていく。1) では、女性の就業を正当化する論理について分析する。2) では、雇用された後の工場内における労働役割についての論理を分析する。3) では、性別分業を家族概念によって正当化する論理を分析する。

#### 1) 就業への動機づけ：市場論的正当化とその制約

戦前期の繊維産業は女性労働が大勢であったと同時に、その激しい移動に悩まされていた [Hunter 2003=2008; 東條1990]。そうした状況下で武藤は、近年では女性が家庭の外で職業をもつことが求められる時代になったとして、女性の就業を次のように奨励している。

一体日本では従来女子は内に居て、只家庭の事にのみ携はって居ればよかったのであるが、前申した通り日本も大いに進歩発達し、世界を相手の大商戦に参加して居るのであるから、諸子も会社といふ大なる家庭の内助をするといふ考で働いて貰はねばならぬ時となったのである。

[武藤1915 : 131]

ここには、産業化に伴う市場競争の発展という時代背景についての認識をふまえて、競争に対する機能的な作用という観点から、女性の就業を正当化する論理が表れている。このようないわば市場論的な観点から就業を正当化する論理は、女工に対する祝辞において典型であった。例えば、別の祝辞では次のように述べられる。

昔から日本の女子は女大学式で炊爨、子女養育等専ら家庭のお守役する事丈けが任務としてあつたが、欧州の現状を見て将来は何うしてもそれ以上進んで女子に出来る事は万事之を引受け、男子を補佐して行く様にならなければならない時勢となったのである。

[武藤1916a : 133]

また、「時勢が進歩して、社会の総ての組織が益々発達するに連れて、世の中の事が段々と複雑になり、女子は従来の様に家庭に於て只内助の仕事をするばかりでなく、外に於ても盛んに其長所を發揮し、男女協力して事に当たって行かねばならぬ様に」[武藤1916b : 157] になった。あるいは、「今回の大戦乱以来、女子も従来の様に家庭にあって只内助さへ満足にすれば、それで責任を尽したといふ事が出来ない」ようになった。「現に独逸の如きは老人や女子と雖も耕作に従事したり、或は他の種々な事業に従事して男子に代って能く働」いている。したがって、「今後は世界の大勢に伴ひ社会の表面に出て家庭内の内助許りでなく」、「男子の仕事を外に出でて助け」なければならないと [武藤1918a : 184]。

このような市場論的な正当化は、武藤の「近代主義者」としての合理性と、女性労働者に対する認識とが接合したものと見える。ただしこうした就業奨励の論理は、すでに『東洋経済』論考引用部にも表れているように「嫁入り」までという制約を受けたものであった。例えば別の祝辞においては、「女子は早晚結婚すべきもの」[武藤1919a : 219] であると述べられる。その理由は、女工が「将来主婦となり母となり、第二の国民をつくる大切な方々で」[武藤1919b : 270] あるからであった。ここには、良妻賢母規範の制約が明確に表れている [小山1991]。それゆえ就業といっても、それは語りの上では「嫁入り」という婚姻までの期間を念頭においたものであった。

## 2) 労働における性別役割：本質主義的正当化

それでは、こうした就業奨励の論理によって可能になる労働はどのようなものだったのか。この点については、すでに上述の語りのなかに示されている。すなわち「女子に出来る事」「その長所を發揮」「男子を補佐」といった論理である。ここでは、家庭の外部にある工場での就業は求められながらも、工場内部においては、女性固有の役割を維持する枠組みが課せられているのである。例えば、就業においては模範とされた諸外国の女性のあり方についても、すべてが望ましいものとして言及されるわけではなかった。

英吉利の女子は家の内外で働くばかりでは飽足らず、国政にまで參與せんと欲し、女子に参政権を與へよ、我等を代議士たらしめよと叫んで、仰々しく運動をなし、又暹米利加では女子が大統領の候補者として打って出る様な者さへ現はれたとの事である。是等は男子の領分迄女子が犯すもので余り善い事とは云へぬ……

[武藤1916b : 157]

女性の労働もまた、「男子の領分」を侵さない範囲でのみ要望されるのである。こうした労働のあり方は、より具体的には次のように述べられている。

我社内に於る諸般の仕事にも女子にでも出来る仕事、否寧ろ女子の天性に待ち長所を利用すべき仕事も多々あるので、一部の事務には女子事務員を養成任用することとし、又男子は男子に待たなければ出来ない技能を要する仕事に従事し、男女協力して立派な成績を挙げて行く事にしたのである。 [武藤 1916a : 133-134]

この論理は、ある女子事務員講習生への祝辞では、「日本女子の特質」として次のように語られる。

……我国の女子も外国の女子を見習って、働くといふ点だけは充分之を学ばなければならぬが、只昔より維持し来たった柔順の美質ばかりは、何処までも之を守り育てて行って其言語に於ても、又動作に於ても、すべて心から柔順にしとやかにして、日本女子の特質を益々發揮する様に心掛けて貰いたいものである。 [武藤 1920 : 159]

こうした論理は、さらに具体的なふるまいの水準では次のように表現される。

人間の作法を維持する上に就て、女子は大切なものであって、又非常に功ある事である。男子は比較的作法を顧みないから、何處かにゴツゴツと角のある様な点もあるが、女子は総じて誠に優しく温雅であって、何となく人に温味を感じしめる。是が女子特有の性質である。……男子の中に女子を加へると、優しく穏かとなるもので、是は単に執務の場所だけではなく一般の場合にも同じ事であります。 [武藤 1918a : 183]

以上示した語りからは、工場内部での職務においては、「天性」や「特質」といった観点から性別分業が正当化されていることが見て取れる。その際の女子の「天性」「特質」とは「優しく温雅」「柔順」であり、それによって男子労働者との関係において固有の役割を演じることが奨励されている。こうした論理は本質主義的な正当化といえる。特にここで言及されている事務職は、金野 [2000 : 91] が戦前期の女性職種に対する意味づけの分析で明らかにしたように、男女には固有の役割が存在し、それが「相補的」な形で職場秩序を形成するという職業観の典型となった職種でもあった。武藤においても、姫岡 [2004] の言い方を借りるならば、職務における処遇の根拠づけから遡及して、そのようなものとして女性像が構築されていたといえるのである。

### 3) 性別分業の正当化：家族主義的正当化

最後に、本質主義的正当化とも重なりつつも、異なる原理から性別分業を正当化しているものとして、家族主義的論理をあげることができる。すなわち工場＝家庭という類推による正当化である。すでに示した祝辞においても、「会社という大いなる家庭」という語りが見られたように、家庭の外部である工場もまた、家庭として設定されていた。ここでいう家庭とは、単なる物理的空間としてではなく、女性を特定の関係に位置づける性質をもった場として想定されている。

例えば、「女子は身の振舞が一番大切である」という女性事務員講習生への祝辞では、職場での一般女工に対する女性性の發揮のあり方として、次のように述べられている。



……諸子の日常接する大多数の人は女工手であるから、之に応接するには男子と同じ様な考で居てはならぬ。……言葉遣ひや身の振舞に就ては親切の上にも親切にし、丁寧な上にも丁寧にし、感情強き女工手の心に温かく柔かき、如何にも居心地の宜い気分を与える様に務めて貰ひたい。……相手方の心を汲み取り、慈母の愛児に於るが如く囁んで含める様にせられたい。

[武藤1918b : 185-186]。

こうした論理は、寄宿舎世話係という別職種に対する講習への祝辞においても同様である。この祝辞のなかで武藤は、当時大阪の職工教育論の一つであった、女工の監督には男性が適しているという説を批判している。なぜなら、「一家には父もあり母もある様に男子も必要ではありますが、万般の世話には矢張女の世話係が大切」であり、「一家の内に於いては母親が娘を気随気儘にして置く様な事は決して」ないからである。こうした論理をふまえて、「母親が子供に対すると同様の愛を以て、女工手を導いて貰ひたいのであります」[武藤1919c : 299-300]と述べている。

ここでは、一般の女工は娘として、またそれらを監督する事務員や世話係は母として表象され、それぞれふさわしい役割を担うことが要望されている。そこで念頭に置かれている家族像は、性別分業的な家族像、いわばジェンダー化された家族といえる。それが工場にも適用され、職場における分業が正当化されていることが明確に表れているのである。

#### 4. まとめと考察

本稿では、日本における労働とジェンダーの歴史的基礎の解明の一端として、武藤山治の祝辞におけるジェンダー観を分析してきた。本章ではここまでの本稿の知見をまとめ、その含意について考察する。まとめれば、武藤のジェンダー観の分析からは、女性の就業に関する市場論的正当化、労働役割についての本質主義的正当化、性別分業に対する家族主義的正当化の3つの論理が析出された。

まず女性の就業奨励に関する市場論的正当化は、単純に女性を家庭内に追いやる性別役割分業規範とは明確に異なる、労働力としての女性の利用を志向していた。これは戦前期の女性労働者に対するジェンダー規範の多様性を示すものである。もちろんこの論理は、戦前期の「良妻賢母規範」によっても制約されており、それは「嫁入り」するまでの労働という語りにも表れていた。しかし市場論的論理は、「良妻賢母」という異なる社会的規範による制約のもとでも、女性の就労が正当化される場合にいかなる論理が利用されるのかの具体例を示すものとして重要である。

次に具体的な労働における役割については、「温雅」や「従順」な「特質」といった本質主義的な論理が語られていた。すなわち、両性の固有性を前提に「相補性」を強調する形で、労働における特定の役割を正当化する論理が展開されていた。これらは、戦前期において事務職だけでなく寮母や世話役といった女性職域が形成されていくなかで、どのような概念が利用されたのかのヴァリエーションを示すものであろう。

最後に、本質主義とは異なる観点から性別分業を正当化するものとして語られていたのが、「家族」概念を用いた家族主義的正当化であった。そこでは企業・工場が家庭として語られ、家庭での女性の役割がそのまま工場での役割にも当てはまる論理が展開されていた。そしてその家庭は、「母」や「娘」が「世話」を行う場として観念されていた。これは、ジェンダー化された家族概念による正当化と呼べる。以下の労務管理研究への含意に関する議論でも詳述するが、この知見は、一見同じ家族主義的イデオロギーの装いを持ちつつ

も、重工業男性労働者の場合とは異なり、長期雇用の形成には寄与しなかった女性労働者に対する家族主義的働きかけをめぐる疑問について、家族概念それ自体のジェンダー化という要因を提示するものである。

以上3つの論理の析出は、各先行研究に対して以下のような含意をもつと思われる。

経営理念研究に対しては、特に市場論的正当化という論理に表れているように、経営理念における経済合理性や近代性に関する要素が、同時に女性の労働力の恣意的な利用とも結びついているという、経営理念の複合性により留意することを求めるものである。

労務管理研究に対しては、特に家族主義的正当化の論理が、従来の当該分野の家族概念の解釈に対して重要な含意をもつものといえる。2章で見たように、従来の労務管理研究は、当時の大企業の経営者によって展開された家族主義イデオロギーを、親／子と雇主／労働者を主従という権威的關係に還元するものとして位置づけてきた。そしてこの解釈は武藤の家族主義についても同様であったといえる [間1964；岡本1993]。しかし本稿で分析してきたように、具体的な武藤の家族概念の語りはそれとは異なったあり方を示していた。

すでに見たように、武藤の家族主義で想定されているのは、性別を持った家族成員からなる家族像であった。それは父／母、息子／娘関係であり、それが適用される女性労働者は、婚姻までの限定的な労働力として、また職務においては男性に対して特定の役割を期待される者であった。武藤の家族主義における家族概念は、ジェンダー化された家族なのである<sup>(4)</sup>。このような観点からみれば、従来の労務管理研究における家族概念には、性（ジェンダー）が想定されていなかった、あるいは男性が一般として想定されていたといえる。労働領域における家族概念の使用は、経営者と労働者、職員と工具といった権威的身分関係の正当化に関わるものとしてのみ議論されてきたが、本稿の知見は、性別分業というジェンダー秩序についても家族概念が利用されているという、労働における正当化概念としての家族主義の複雑性を示すものである。このことは労務管理研究だけでなく、ジェンダー史に対しても含意をもつだろう。

最後に、ジェンダー史については、上述の点に加えて、ここまで明らかにしてきた3つの論理という内実を持っていた武藤の経営理念の多義性の解明そのものが、全体として含意をもつと思われる。すなわち、「可能であるが」実現しなかった女性労働者の終身雇用、あるいは男性と比べて低い処遇の背景に、具体的にどのような経営者の論理が存在していたのか。この点をより詳細に明らかにした点で、ジェンダー史において経営理念に着目する意義を一定程度示すことができたと思われる。

以上本稿では、武藤の経営理念におけるジェンダー観を明らかにしてきた。今回本稿では武藤の理念のみに着目しており、そこで展開された論理に対して、紡績女工自身がどのように反応したのかについては残念ながら論じられていない。しかし、現在のジェンダー史や労働史が明らかにしているように、武藤が経営を行っていた昭和初期以降、日本社会における性別分業秩序はより強固なものとして確立されていった。本稿でその一端を明らかにした経営者の経営理念におけるジェンダー観も、この性別分業秩序形成において固有の機能を果たしていたと考えられる。こうした歴史の展開を考慮するならば、経営理念への着目は、日本における労働とジェンダーの関係をより精緻に批判的に検討していくための重要なアプローチになるとと思われる。本稿の知見をふまえて、さらに異なる経営者の理念や、それに対する労働者の対応も視野に含め、複合的に日本における労働とジェンダーの歴史的基礎を明らかにしていくことが今後の課題である。

## 註

- (1) 繊維産業のなかでも製糸業については、東條由希彦が労資関係論の枠組みから、昭和初期にかけて女工の「人格」の形成と、その態度を前提とした長期雇用（「経営間移動回避の規範」）を組織化するための経営による労務管理の合理化が一定程度成立したことを精緻に論証している [東條1990]。しかしジェンダーという観点や経営者の理念がそれにどう関わっていたかについては、十分には触れられていない。
- (2) 武藤の祝辞は、当時発行されていた社内報「鐘紡の汽笛」「女子の友」に掲載されたのち、『訓話集』として書籍化された。それらが集成された『武藤山治全集』をデータとする。また引用に際しては、当用漢字、現代的仮名遣いに修正している。
- (3) 例えば鐘紡兵庫女学校の設立時の学科は本科、専門科、幼年科（のちに尋常科）の3つであり、その科目内容は修身、国語、算術、体育、唱歌、綴方などであった [谷敷2015:170]。
- (4) 武藤の家族像がいわゆる「近代家族」かどうかは、武藤自身の家族史の検討を必要とするため、ここでは十分に論じることはできない。しかし少なくとも従来想定されていた儒教的な家族モデル [岡本1993] より「近代家族」的またはジェンダー化されたものではある。

## 文献

- 安藤良雄（編）1979『近代日本経済史要覧第2版』東京大学出版会。
- 千本暁子 1990「日本における性別役割分業の形成——家計調査をとおして」荻野美穂ほか『制度としての〈女〉』平凡社pp.187-228.
- 間宏 1964『日本労務管理史研究』ダイヤモンド社。
- Hunter, Janet 2003 *Women and the Labour Market in Japan's Industrialising Economy*, Routledge. 阿部武司・谷本雅之（監訳）『日本の工業化と女性労働——戦前期の繊維産業』有斐閣2008.
- 姫岡とし子 2004『ジェンダー化する社会——労働とアイデンティティの日独比較史』岩波書店。
- 兵藤釗 1971『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。
- 入交好脩 1964『武藤山治』吉川弘文館。
- 加藤千香子 2014『近代日本の国民統合とジェンダー』日本経済評論社。
- 木本喜美子 1995『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房。
- 2009「日本的雇用慣行とジェンダー」長野ひろ子・松本悠子（編）『ジェンダー史叢書6経済と消費社会』明石書店pp.299-301.
- 川東英子 2001「日本的労使関係の源流——1920年代近代的労働者の創出と性別分業の成立」三宅義子編『叢書 現代の経済・社会とジェンダー第3巻日本社会とジェンダー』明石書店pp.101-127.
- 金野美奈子 2000『OLの創造——意味世界としてのジェンダー』勁草書房。
- 小山静子 1991『良妻賢母という規範』勁草書房。
- 桑原哲也 1993「日本における近代的工場管理の形成：鐘淵紡績会社武藤山治の組織革新上・下」『経済経営論叢』27(4):47-75；28(1):17-43.
- 三戸公 1991『家の論理2日本の経営の成立』文眞堂。
- 武藤山治 [1907] 1963「紡績事業の前途及び其工女に就て」『武藤山治全集第1巻』新樹社pp.489-493.
- [1915] 1964「工場中堅の養成」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.130-131.
- [1916a] 1964「積極的精神の涵養」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.132-134.
- [1916b] 1964「天性の發揮」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.156-158.
- [1918a] 1964「第5回女子事務員講習生に望む」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.182-184.
- [1918b] 1964「女子は身の振舞が一番大切である」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.184-188.
- [1919a] 1964「従順の美質」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.216-220.
- [1919b] 1964「寄宿舎世話係に望む」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.269-273.
- [1919c] 1964「博愛と正義」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.299-303.
- [1920] 1964「日本女子の特質」『武藤山治全集第2巻』新樹社pp.158-159.
- 中林真幸 2010「綿紡績業の生産組織」佐々木聡・中林真幸（編）『講座・日本経営史3組織と戦略の時代』

ミネルヴァ書房 pp. 87-109.

- 中村隆英 1993『日本経済第3版』東京大学出版会.  
岡本幸雄 1993『明治期紡績労働関係史』九州大学出版会.  
隅谷三喜男 1976『日本賃労働の史的研究』御茶の水書房.  
隅谷三喜男（編） 1971『日本職業訓練発展史下』日本労働協会.  
高村直助 1971『日本紡績史序説上・下』塙書房.  
東條由希彦 1990『製糸同盟の女工登録制度——日本近代の変容と女工の「人格」』東京大学出版会.  
土屋喬雄 1967『続日本経営理念史——明治・大正・昭和の経営理念』日本経済新聞社.  
上野千鶴子 1994『近代家族の成立と終焉』岩波書店.  
牛島利明・阿部武司 1996「綿業」尾高煌之助・齋藤修（編）『日本経済の200年』日本評論社 pp. 225-254.  
山本長次 2013『武藤山治——日本の経営の祖』日本経済評論社.  
谷敷正光 2015『戦前期綿糸紡績業における女学校の成立』創成社.

（東京大学社会科学研究所・特任研究員 muneto1219@gmail.com）