

# 八時間労働制 日本を動かした松方の英断

## ◎輝くらせん形のステンレス像

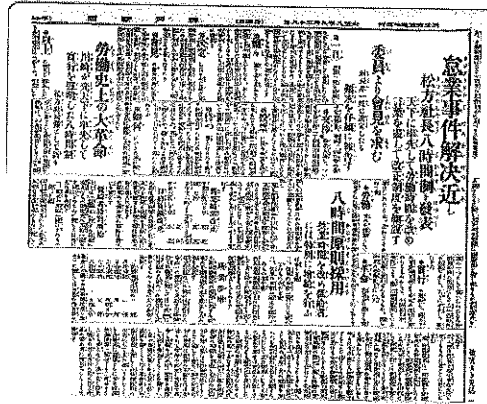
JRの神戸駅から阪神高速道路を越えた東側のハーバーランド、その一角の「はねっこ広場」に「八時間労働制発祥の地 記念碑」があった。駅から散策しながら歩いて、10分もかからない。

御影石の台座に、渦巻き不思議ならせん状のステンレスの像が輝く。視線を低くして空を仰ぐようにして眺めると、その渦巻き曲線が、無限に広がる青空の一部を切り取っているように見える。

鏡のような表面は周囲の景色を映し出し、広場のシンボルである跳ね橋はねっこや、ハーバーランドの呼び物の観覧車、その奥のメリケンパークの神戸ポートタワーが映る。見ている自分の姿や顔も映し出し、近づくたびにとぐつと拡大される。表面のカップの具合で、その姿が不思議な形にゆがむのも面白い。



記念碑の前でストリートパフォーマンスの練習をする若者（後ろは跳ね橋）



8時間労働制発表を報道する神戸新聞  
(大正8年9月28日付)

◎ストライキが一気に解決

なぜ、この場所に「八時間労働発祥の地記念碑」が…。それは大正8年（1919年）まで遡る。この年、第一次世界大戦が終結したが、米価は戦争の始まった5年前より3・6倍も高騰、労働争議や米騒動が相次いだ。

このような社会情勢の中で、神戸の川崎造船所では労働者が、社長が約束した特別賞与の支給期日明示と、賃上げなどを要求して9月18日から組織的なサボタージュ闘争に入った。この闘争は約2週間続き、この後さらに、ストライキの準備に入っていた。

9月27日、社長の松方幸次郎は労働者代表との3回目の交渉で、「10月の1日より、8時間労働制を実施する」と発表、工場内にも掲示した。また、賃上げに関しては、8時間に対し従来の10時間と同額を支給し、さらにそれまで支給していた7割の歩増を本給に繰り入れるという回答で、ほぼ要求どおりだった。

この回答に労働者が驚かないはずはなかった。争議は一気に解決して、29日から全員が職場に復帰した。8時間労働制は当初予定の兵庫、葺合の両工場に本社工場も加え、10月3日から実施された。特別賞与についても、増額して支給され、争議は終わった。

◎「8時間労働は世界の趨勢だ」

当時の日本では、10時間労働制が普通で、川崎造船所でも争議前は、午前6時30分始業、午後5時終業（昼職



8時間労働制発祥の地に記念碑  
(後ろは川崎造船所のクレーン)

休憩30分)の10時間労働制だった。それが7時始業、午後3時30分終業(昼職休憩30分)となった。

これをきっかけに兵庫県では、10月はじめに神戸製鋼所、播磨造船所が8時間制の採用を発表、全国でこの年11月末までに、採用した工場は造船、鉄鋼を中心に219にのぼった。

松方幸次郎といえば、東京・上野の西洋美術館に収蔵されている「松方コレクション」で有名だ。アメリカのエール大学に留学、帰国後の明治29年(1896年)、30歳の若さで川崎造船所の初代社長となり、大正5年から7年にかけてはロンドンに滞在した。争議の発生は、帰国した翌年だったが、

8時間労働制の実施で解決した手腕は、欧米の先進国の社会情勢に精通していた松方ならではの決断だった。

神戸大学社会科学系図書館に、当時の交渉記録が残っている。8時間労働制の実施を発表した席で松方は、「国際連盟や労働問題の条項(ベルサイユ平和条約など)もよく知っている。すなわち『労働は商品にあらず』ということだ。要するに労働は神聖だ。従って、賃金を負けるなどとは言わぬ。今日の場合、8時間労働の原則だけでも実行しようというのは、つまるところ世界の趨勢に順応せんとするに他ならない。他人がなんと言おうとも断固として実行するのじゃ」と発言している。

## ◎人間にとつて最も自然な時間のあり方

長い間、この史実は忘れ去られていたが、兵庫労働基準局長として神戸に在勤した畠中信夫（元・白鷗大学教授）が記念碑の建造を提案。兵庫労働基準連合会が募金活動をして集めた基金で、記念碑は造船所を眺めるこの広場に設置され、平成5年11月29日に除幕された。

モニュメントの作者は、英仏海峡トンネルのフランス側に建つ記念碑の製作者としても世界的に著名な彫刻家、故・井上武吉。除幕式に井上は、次のような一文を寄せた。

「（人間は太陽の活動から）一日という単位を得て、労働の昼と、労働の禁じられる夜の（二つの時間）に生きていた。しかし、人間は祈ること、創造すること、瞑想することなど精神の活動のための時間を作り出し、一日を二分から三分することで人間らしい時間性を得て、『文化』は形成され始めたといえよう。生産をもたらず労働の時間、創造のための余閑の時間、そして無に帰る就寝の時間の三つによる区分である。その三項が一日を等分することで、人間の精神と肉体の均整が守られ、それは人間にとつて最も自然な時間のあり方である」。

モニュメントは無限の時間空間の一部である「8時間」を意味し、その開放された時間への意識に、宇宙とその無限を想像してみよう、と呼びかけているのだという。

ウイークエンドの夕日が沈むころ、海を眺めるのに飽きたカップルたちは、この像を挟んで戯れる。また、年に1回開催されるよさこい祭では、若者の激しい乱舞と激しい音楽が広場を覆う。しかし、この碑の意味を聞いても、知る人はほとんどなかった。

「8時間労働制」は今日、われわれの働き方や生活のすべての基礎となっている概念である。それなのに、記念碑を中心にしたイベントが年に1回も行われていないのは、さびしい限りだ。

## 終身雇用制

# 経営のニーズに労働者の安定志向がマッチ

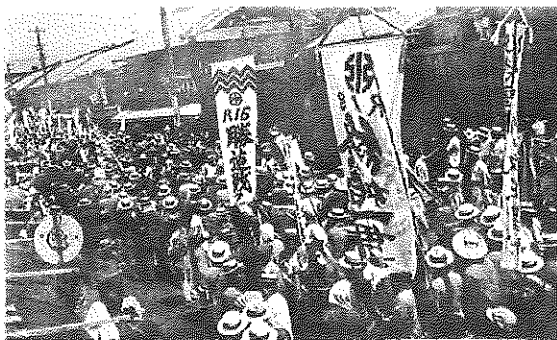
◎アベグレンが「終身雇用」を指摘

昭和30年、フォード財団のフェローとして来日したJ・C・アベグレンは、日本各地の大小53の工場を1年有余にわたって訪ね歩き、経営役員、人事部長、労働組合役員、工場長、工場監督者らから聞き取り調査をした。

この結果をアベグレンは昭和33年、『The Japanese Factory: Aspects of the Social Organization』と題する本にまとめ発表した。同じ年に、『それは『日本の経営』と題して、訳書が日本で刊行された。

その中でアベグレンは、日本とアメリカの会社の「決定的な相違」として、日本の会社を次のように描写した。

「従業員は入社に際して、彼が働ける残りの生涯を会社に委託する。会社は、最悪の窮地に追い込まれた場合を除いて、一時的にせよ、彼を解雇することをしない。彼は、どこか他の会社に職を求めて、その会社を離れることはしない。彼は、人々が家族、友愛組織、その他アメリカ



大正10年、神戸の三菱、川崎造船所の争議のデモ行進（「三菱川崎労働争議顛末」より）

における親睦団体の構成員に似た仕方、会社の一構成員となるのである」。

このような雇用関係を、アベグレンは原著書で「a lifetime commitment」と説明した。訳者の占部都美はこれに、「終身雇用」という用語を当てた。「終身雇用」という用語はこのようにして生まれ、以後、日本の雇用慣行の特徴として広く定着した。

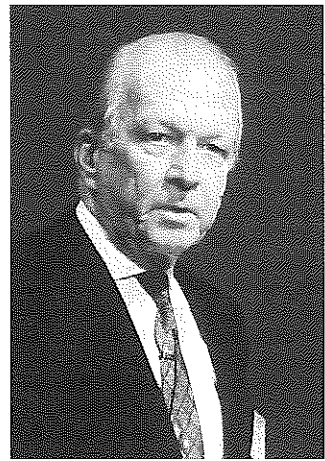
### ◎氏原・東大教授も京浜の調査で確認

アベグレンの調査に先立つ昭和25年、氏原正治郎らは神奈川県の委託を受けて、京浜工業地帯の工場、従業員を対象に大規模な調査を実施した。その報告書（昭和29年）や関連論文で氏原は、日本の企業は長期勤続の基幹工を養成し、これを経営秩序の支柱に据えようとし、熟練度に裏打ちされた勤続年数によって賃金などを処遇する労務管理政策を採用していると指摘。「退職は、特権の放棄であり、解雇は、既得権の剥奪である」と、日本の長期勤続の慣行の定着を明らかにした。

### ◎大正から昭和初期に原型が整う

終身雇用制のルーツは、封建時代の商家にあった丁稚制度にあるようだ。

丁稚は長い期間の忠勤が認められて手代から番頭へと上がり、やがてはのれん分けをもらって、主人の家の分家として独立した。これは、室町時代の末期に当時の商家が乱世における自己防衛上、必要に迫られて出来あがった社会的習慣だった。



J・C・アベグレン（「日経ビジネス」2006年4月3日号より）

このような習慣が雇用制度の中で形を整えて、大正時代末ごろから次第に終身雇用制としての形を整えるようになった。その動機となったのが、世界大戦後の労働争議の深刻化だった。足尾や別子鉾山では暴動化して軍隊が出動した。労使関係の安定が何より求められ、その対策として勤続年数を長期化して、労使の信頼関係を築くことが期待された。

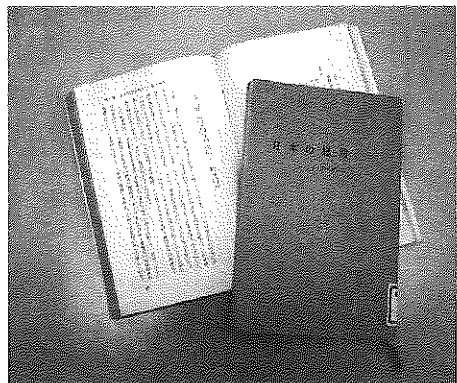
その頃の熟練労働者の移動率は極めて高く、経営者を悩ませてもいた。『職工事情』には、男子印刷工の6か月未満の勤続者が23・8%も占めると記述されている。2年もしないうちに6割以上が別の工場へ移動、5年以上の継続勤務者は15・9%に過ぎなかった。

こうした事情に家族主義的経営の考え方がドッキングして、大正時代末ごろになると、特に大企業で移動率が低下して勤続年数が長期化した。この過程で、定期採用から定年退職までの「終身雇用制」と、それを内部から支える「年功制」という、日本の労使関係の原型が整えられた。

### ◎戦後は争議と判例で、強化された形に

こうして形を整えた終身雇用制だが、第二次世界大戦の戦時体制の下では一時的に後退、戦後のGHQ（連合国軍総司令部）の占領政策では、否定的に取り扱われた。そればかりか、昭和25年からの企業整備による解雇は約140万人にも及び、終身雇用はほとんど息の根を止められたに等しかった。

そんな中、終身雇用制を生き返らせた大きな要因の一つは、労使関係の悪化だった。戦後の生活困窮に加えた大規模な解雇旋風は、昭和25年から30年にかけて、社会を揺るがす激しい労働争議へと発展した。労組は生活安



アバグレンの『日本の経営』

定、雇用保障を求めて賃上げや一時金支給、解雇反対などを要求、各地で激しい闘争が頻発した。

一方の経営側は、戦後の追放令で従前の会社トップのほとんどが追放され、40歳代の若い経営者に替わっていた。経験に乏しいが意欲に満ちた新しい経営者が求めたのは、会社と運命を一つにしてくれる忠実な部下だった。そのために、終身雇用制を中軸に据えた経営手法は、たいへん有用だった。

終身雇用はまた、生活の安定を求める労組の要求にも合致していた。失業の恐怖にさらされていた社員にはもちろん歓迎された。その結果、昭和30年代には大企業で終身雇用が完全に復活、40年以降は中小企業にも拡大していった。

### ◎雇用安定と柔軟化が今日的課題に

アベグレンや氏原が調査した時期は、ちょうど終身雇用制が急速に復活を遂げつつある時期にあっていた。

ただ、復活した終身雇用制は、戦前期のそれに比べ質的に大きな違いがあった。戦前期は解雇権が経営側に保たれていた。しかし、戦後のそれは、労働組合の闘争の結果という側面もあって、使用者に解雇権を許さず、従業員全員を対象とした終身雇用制となった。各地の裁判所でその後に出された判例で「解雇権濫用法理」が支持されたことで、終身雇用はより強化されて、社会的規範に近い形となった。また、その後の日本の高度経済成長を雇用の面から支えたことは間違いない事実である。

しかしそれも、近年の経済のグローバル化の進行の下で、パートや派遣など各種の短期雇用が生まれ、その姿は大きく変容してきている。平成21年正月の「年越し派遣村」は、日本の雇用構造の不安定化を国民に印象付けた。雇用の「安定」と「柔軟性」を共に備えた雇用制度の創出が、政労使にとって新たな大命題となってきた。