

## 近代中国における日本企業の労務管理：内外綿株式会社を事例として

著者	芦沢 知絵
学位授与年月日	2014-09-18
URL	<a href="http://doi.org/10.15083/00007704">http://doi.org/10.15083/00007704</a>

(別紙2)

## 審査の結果の要旨

氏名 芦沢 知絵

本論文は、20世紀前半期に中国で工場を経営していた日本企業が、どのように中国人労働者に対して労務管理を行っていたのかを、具体的に解明しようとしたものである。そのために、在華日本紡績企業として代表的な存在であった内外綿株式会社の上海工場を事例としてとりあげ、社内史料に基づいて詳細に考察した。

第1章では、まず労働者を採用する方式の変遷について論じている。内外綿は、中国進出当初、それまで広く見られた労働請負制ではなく自社が直接に労働者を募集することをめざし、日本式の「養成工」制度も実施した。しかし、1925年の五・三〇事件での労働者との対立を一つの契機としながら採用方針を転換し、経験労働者を広く募集して、そのなかから優秀と思える者を選抜するようになった。

第2章は、中国人労働者の名簿を分析することで工場の労働力構成を把握し、それをもとに当時の上海における労働力市場の特徴について議論した。これによれば、内外綿に勤務していた女工たちの移動は激しく、近辺の他社工場を含めて工場を転々したり、再び内外綿に戻ってきたりしていた。このように経験労働者が周辺の他社などに多数存在し、比較的短い期間で採用と離職を繰り返すという循環がみられたのである。

第3章は、賃金の制度について考察した。内外綿は、出来高制や各種の手当・罰金制度を組み合わせて労働意欲を高めようとする方針をとっていたが、やはり五・三〇事件の後、かかる複雑な賃金体系を整頓するとともに、物価に即した実質賃金の確保を念頭においた支給計算を行うようになった。

第4章は、工場において管理的な職務にあたった中国人労働者の存在に注目し、当初は「特選工」が中国人管理者として組織されたが、その特権の固定化をきらった経営者は、流動的な配置が可能な「役付工」を増員するに至ったことを指摘した。

第5章では、社宅や工場の附属施設、そして中国人子弟のための学校など、福利施設が導入されていった理由と中国人労働者の反応について論じた。

本論文は、上海の文書館に所蔵される内外綿の社内史料をはじめとする歴大な一次史料の分析を進め、中国人労働者に対する労務管理の歴史的変化について解明した力作と評価できる。労働者の男女比の変遷の理由を如何に解釈するか、当時の上海の労働市場の性格は何に起因するのかなど、更に検討を深める可能性が残されているものの、本論文に示された成果の大きさに基づいて、博士（文学）の学位を授与するにふさわしいと判断する。