

# 中国における製糸女工の状態

曾 田 三 郎

## はじめに

戦後の中国近代史研究についてみると、近代工業労働者の状態に関する研究は多くない<sup>(1)</sup>。紡績女工についてはいくつかのすぐれた研究成果があるが<sup>(2)</sup>、本稿でとりあげようとする製糸女工に関する研究となると、ほとんど見ることができない。ただ近年、小野和子氏が近代中国における女工（紡績女工と製糸女工）に関する研究を発表している<sup>(3)</sup>。小野論文は、女子労働者に関する問題を、創出過程から労働運動への参加まで幅広くとりあげている。

本稿の中心的な課題は、もう少し問題を限定し、上海を中心に、製糸工場の経営において女工がいかに把握されようとしたかについて、明らかにすることにある。上海の製糸業と、南海、順徳両県を中心に発達した広東の製糸業とでは、その導入のし方や繰糸方法の違い、生産する生糸の質の差等によって、女工の把握のし方にかなりの相違があったようである。上海の製糸工場における女工の把握方法について考える場合、女工の工場内における構成に注目する必要がある。もちろん、製糸女工の構成といっても、製糸工場で働く女工のすべてをとりあげようというわけではない。いうまでもなく、製糸工場において最も重要な仕事場は繰糸室であり、女工の構成といっても、繰糸室に配置される女工のそれを意味している。

—

製糸女工の募集について、日本では募集員が農村にでかけて、激しい募

集活動を展開したことがよく知られるが、上海の製糸工場においては、農村に直接でかけて行って、女工の募集活動をするということではなかった。というのは、上海では、製糸女工は直接に農村からではなく、一たび都市に流入し滞留している都市下層民の中から、主に供給されたからである。

上海で紡績、製糸両業の工場で働く女工や、車引き、苦力といった雑業労働者には、揚州、塩城等の江北地方の出身者が多かったことがよく指摘される。帝国主義や軍閥の支配下における農村の崩壊過程は、「生産力のより低い江北においていっそう深刻」であったといわれ<sup>(4)</sup>、多数の貧窮農民が上海等に流入し、都市の下層民を構成していた。江北諸県から貧窮農民が上海等に流入する場合の、その具体的な形態についてはよくわからないが、江北から流入してきた人々は、単身の場合は10人程度で、家族を構成している場合は5組程度で、一軒の家を借りて住んでいたといわれ<sup>(5)</sup>、流入の形態には単身の場合と、家族ぐるみの場合とがあるが、いずれも集団をなしてやって来たものと考えられる。

もちろん、器械製糸業が発展する中で、製糸女工の出身地域にも広がりが見られた。20世紀初頭あたりまでは、上海の製糸女工の中心は、江北出身者と近辺の農村から働きに来ているものからなっていた。それが、1910年頃になると無錫地方から来た女工も多くなり、上海の製糸女工は上海、無錫、江北の三地方の出身者から構成されているといわれるようになる<sup>(6)</sup>。1920年代にはいると、上海の製糸女工の出身地として、江北、無錫、蘇州、上海、それに浙江省の寧波があげられるようになる<sup>(7)</sup>。このように、上海の製糸女工の出身地域は次第に広がる傾向にはあったが、他方で、1920年代においても、「上海附近でも湖州、杭州其他富裕の地方は田舎に居ても色々内職があるので工場勤をする者は稀である」といわれ<sup>(8)</sup>、一部の女工が浙東地方から来てはいるが、上海の製糸女工の出身地は基本的に江蘇省内に限られていた。

ところで、製糸工場は現業部と「帳房」と呼ばれる事務部とに大きく機能が分かれ、現業部は生糸生産の工程に従って、仕事場がさらに細かく分

かれていた。原料繭はまず「剥繭間」において「剥繭工」による毛羽取りが行われた後、「抄繭間」において「抄繭工」による選別かけられる。選別された繭は「車間」——繰糸室に移され、繰糸女工によって生糸が生産された。この工程の中で、最も重要なのはいうまでもなく繰糸室にあり、女工の状態についても、繰糸室に配置される女工を中心に考えねばならないことは、前にも指摘したとおりである。

上海や無錫の製糸工場で、繰糸室に配置される女工の募集に責任を負っていたのが「管車」である。管車は、原則的には24～32釜からなる繰糸設備2列を1単位におかれていた。各単位の管車の配置のし方については、資料によってかなり相違している。大きな相違点は、資料によって、各単位について男女1人ずつの管車をおくとするものと、男の管車1人をおくとするものがあることである。繰糸室の責任者であると同時に、現業部全体の統括者という性格の強い「総（管）車」の下に管車がいるわけだが、男の管車以外に、とくに女工の中の技術の優秀なものを「女管車」としておいていた、とするのが前者である<sup>(9)</sup>。あるいは、各単位について「散管車」と「三管車」という2人の管車があり、散管車は男で、三管車は女だったともいわれる。男と女の管車では役割に違いがあったようで、散管車は女工の監督を——いうまでもなく暴力的な威圧を含む——、三管車は労働の開始等の指示を行っていた<sup>(10)</sup>。このほか、性別は不明だが、各単位について「管車」と「副管車」の2人をおくとする資料もある<sup>(11)</sup>。他方で、「女工が「管車」の役を為すことも時にはあるが、監督は大抵男子である」と<sup>(12)</sup>、女の管車の存在を全面的に否定はしないが、それは例外的なものだとみなす資料もある。

このように、管車の配置のし方について、資料によって記述が異なるのであるが、これはどちらが正しいということではなく、男の管車のみを置く場合と、男女両管車を置く場合とが実際にあったのである。管車は「特ニ教婦ヲ設ケザル時ハ此職ヲモ兼ネ行フモノトス」といわれている<sup>(13)</sup>。このことは、各単位について、男の管車1人だけが配置される場合と、「教

婦」的な地位にある女工頭も配置される場合とがあったことを示している。女管車と称される技術の優秀な女工は、ここでいう教婦のことであり、単位内の女工の繰糸労働の指導にあたっていたと考えてよいであろう。女管車、教婦を置くか否かは、おそらく生産する生糸の品質によって決定されたであろう。すなわち、「優等糸」を生産する工場では繰糸労働の指導にあたるような女工頭の配置を必要としたのに対し、「普通糸」を生産する工場ではとくにその必要はなかったであろう<sup>64</sup>。

工場内における管車の役割は、後にも述べるように多岐にわたっているが、その一つは、各単位について必要な女工数を確保し、不足が生じた時には自らの責任で募集することであった。必要な女工数は、各単位の繰糸設備数——48～64釜——に即していえば、「正車」（繰糸女工）48～64人、「盆工」（索緒工）24～32人、それに若干の「替車」（予備繰糸女工）を加えた、100人近くになる。

女工の多くは、都市の下層民の中から供給されるため、募集にはさしたる困難をとまなわなかった。一般には、女工の募集が必要な時には、工場の門前にその旨の掲示を出しさえすればよかったといわれる<sup>65</sup>。だが、優秀な熟練工を集める時には、このように簡単にはゆかなかった。優秀な女工を集める場合とか、工場の所在地が通勤に不便な場合とかには、他工場の管車をひきぬき、配下の女工をひきつれてこさせることが行われた<sup>66</sup>。また「大姥」と称される年季のはいった女工を管車としてむかえ、知り合いの女工を同時につれてこさせる、という方法もとられた<sup>67</sup>。管車になれる資格は、配下にどの程度の女工を有していたかにあったといわれるが<sup>68</sup>、工場の新設等にあたっては、すでに他の工場で管車となっているもの、あるいは年季のはいった女工を管車としてひきぬき、女工をつれてこさせるという方法もとられる必要があったのであろう。

ここからもうかがえるように、管車、あるいは教婦的な立場にある女工頭と女工との間には、単なる労務管理者と労働者という関係以上のものがあった。製粉工場では、「領班」と称される工頭の下に、労働者が出身地

の関係によって強く結束していたといわれる<sup>69</sup>。製糸工場においても、女工が出身地の関係によってある種のグループをつくっていたし、女工を募集する場合、管車が自らの出身地との関係を考慮しないわけではなかったろう。だが、その女工の間にある出身地の関係による「結束はルーズ」であった<sup>70</sup>。

それでは、管車の女工達への強い規制力をなりたせていたのはいかなる関係であったろうか。それは次にとりあげる女工の育成制度の検討を通じて明らかになるはずである。管車は、「永く工場に在り、其間指導を与へ、或は恩顧を施したる工女を配下に糾合し、隠然勢力を収め」ているといわれている<sup>71</sup>。揭示という公開的な方法で募集された女工の場合も、その後、工場内において一人前の繰糸女工として育成されてゆく中で、管車との間に特殊な関係がかたちづくられていったものと考えられる。そして、この関係に根ざした管車の女工に対する規制力の発揮が、季節性のある器械製糸工場の操業に、労働力を確保し得る一つの条件となっていた。

## 二

ヨーロッパの高度の技術水準にある器械製糸業を、そのままの形態で移植した上海の製糸業の場合、資本、原料繭の確保等の面における現実の経済的諸条件の未熟さとの間の矛盾になやまされた。熟練女工の育成も困難な問題の一つであった。日清戦争以前における上海の近代的な製糸工場の開設は、外国商社の主導の下に行われたが、製糸女工の育成、監督という面にもこの点は反映されていた。

器械製糸業が、「前清光緒6年に発明されてから、まずイギリス、イタリア等の国の人が鋭意経営した。ついで欠損があまりに大きく、次第に中国人によって回収されたが、労働者の監督や經理については、なお外国人を用いることが多かった」と指摘されているが<sup>72</sup>、実際に、初期の多くの製糸工場では、イタリア人の技師を置いて生糸生産の指導にあたらせ—とくに優等糸を生産する工場においてそうであった—、また外国人の教

婦をにおいて女工の技術指導にあたらせている工場もあった<sup>83</sup>。その後、こうした状態にも変化が生じ、外国人技師にかわって次第に中国人が総管車として現業長的な地位につき、その下にいる管車とともに、製糸労働の監督、指導、女工の育成にあたるようになった。

ところで、すでに述べたように、管車の下には48～64釜の繰糸設備の運転に必要な女工、計100人近くが最低配置されねばならなかった。女工の育成は、管車の掌握するこの一定数の女工の内部において行われていた。管車の下には、正車、盆工、それに若干の替車があり、これらの女工によって生糸生産の基本的な労働は担われていた。毛羽どり、選別をおえた原料繭は繰糸室に運びこまれ、煮繰分業の方法をとる上海の製糸工場では、まず盆工の手によって繭の解舒、糸口のとり出しが行われる。盆工は正車2人につき1人の割合でつき、繰糸台をはさんで、正車とむかいあうようにたって労働する。盆工は、一定量の繭を煮繭釜に投入し、藁麦の根を束ねて作った索緒箒で攪拌しながら繭の解舒を行い、糸口をとり出した繭を、2人の繰糸女工に交互にわたすのである。こうして繰糸女工の手によって繰糸されるわけであるが、正車が不足している場合、あるいは休んでいる場合には、替車がそれにかわった。その必要がない時には、替車は盆工として働いていた。

はじめて製糸工場の繰糸室に入場した女工は、まず盆工としての労働に従事しなければならなかった。盆工は、12、3歳から15、6歳の、無錫では10～12歳の幼年工であった。「童工」（幼年工）は、剥繭間や抄繭間といった製糸工場の他の仕事場でも使用されていたが、盆工がそれらの幼年工と相違する点は、将来、繰糸女工になることを予定されているところにあった。

製糸工場の繰糸室に入場すると、最初の1か月間程度は無給のまま雑役に使用された<sup>84</sup>。その後、盆工になるわけであるが、その前に「副盆」として、一定期間、予備の盆工という状態におかれたようである。その後「正盆」に昇格するわけであるが、この盆工には、索緒労働という生糸生

産に有用な労働に従事する一人前の女工であるという一面と同時に、繰糸技術の習得過程にある見習い工であるというもう一面があった。

ところで、益工としてはじめて製糸工場にやってくる女工について一つの特徴的なことは、「童養媳」として買われてきた子女が多いことである。たとえば、民国初年の新聞に次のような記事がのっている<sup>25)</sup>。「江北の女子陸某、すなわち下某は年が16歳で下姓の家の養媳となり、毎日製糸工場へ行って仕事をしていた。しばらくして、あまり虐待されるため逃げ出して道路を徘徊していたところを巡査に見つけれ、南区に留置され引きとりを待っている」。16歳という年齢からして、おそらく製糸工場では益工として働いていて、あまりの虐待に堪えきれず、逃げ出したものと考えられる。そのほかにも、「各糸廠で索緒に従事する女子は、大部分は年が10歳以上であるが、とくに人家の養媳が多数いる。中に実の子供もいるが、それも必ず父兄の家計が窮迫し、家族員が多いために、やむを得ず忍んで婦女にこの技術を学習させているのである。毎日得るところの賃金小洋一角は、いくらかの足しにはなるが、しかし世間の技術習得において苦痛をうけるもので、これにすぎるものはない」、という指摘もある<sup>26)</sup>。

童養媳は、いうまでもなく「将来、自分の家の男の子の妻とする為に買いとられる幼女」であり、一種の女奴隷に近かった<sup>27)</sup>。安価な労働力として買われてきた童養媳であれば、買いつた家庭ではいくばくかの金をかせいでくればそれでよいのであり、いかなる労働条件の下におかれるかは考慮するところではなかったであろう。もちろんすべての益工が童養媳であったわけではないが、そうでない場合も、家計の窮迫から、まさに家計補充のために製糸工場に働きに出されていたのである。

このようにして製糸工場の繰糸室に入場してきた女工は、まず益工として働くわけであるが、その工場内における状態は悲惨なものであった。益工は督車の監督の下で、生糸生産に必要な労働に従事するだけでなく、身近にいる繰糸女工から繰糸技術を習得する見習い工として、徒弟的な立場におかれた。たとえば、上海の雲成糸廠で繰糸女工が益工を虐待した事件

を報じた新聞は、「女工虐待学徒」(傍点は筆者)と表現している<sup>59</sup>。当時の人々においては、盆工は一人前の労働者としてよりは、「徒弟」として認識されていたのである。

熱気と湿気の多い工場の中で、1日11時間から12時間もたったままで働くという、一般的な労働の厳しさに加えて、盆工は徒弟的な立場にあるものとして、繰糸女工の身の回りの世話までもしなければならなかった。少し長くなるが、次のような新聞記事を紹介しておこう<sup>60</sup>。

(盆工は)、繭の煮沸、索緒が本来の仕事であるほか、あわせて繰糸女工のために奉仕しなければならない。いつも厳冬の候になると、女工らは(盆工に)外出してお菓子を買ってくるよう指示する。その時、ただひとえの下着一枚だけ着ることを許し、綿入れはすべて工場内におかせる。というのは、外出の間に逃亡するのを恐れ、衣服を買とするためである。これらの少女が手にブリキの缶をもち、いそいでお菓子屋に買物に向っているのをよくみかけるが、その懸命になっている様子には人色が無い。もしたまに誤ちがあると、すぐに激しい女工の殴打、罵倒にあう。甚しい場合には、索緒釜の中の熱湯を頭や顔にあびせかけられる。工場内の管車もこれに乗じて虐待し、乱暴をはたらく。だから、このような少女がひそかに逃げ出し、あえて家に帰らないということがよくある。そして、これにつけこんだ匪徒によって誘拐されるものが、一年のうちに何人いるか知れない。( )内は筆者が補った)。

一定の管車の下に配置された盆工は、こうした悲惨な状態に堪えながら――この新聞記事からして堪えきれずに逃げ出す少女が多数いたわけだが――、ある程度の繰糸技術を習得すると替車に昇格することができた。盆工は12、3歳で工場に入ってくるものが多かったが、15、6歳までは盆工の地位にとどまらねばならなかった。すなわち盆工が替車に昇格するには、3、4年かかったわけである。正車は30歳前後の女工が最も多いといわれるから、正車になるにはさらに長い年月を要したのである<sup>60</sup>。

管車は、実質上の女工の雇用、解雇権をもっていたが<sup>61)</sup>、また、「工場には総管車、管車、副管車等の監督者あり、之の監督は本邦の見番なる者にして工女の怠勤技術の改良より奨励賞罰等に至り工賃の計算をもなす」といわれる<sup>62)</sup>。総管車は、各単位毎の女工を掌握する管車をとりまとめ、さらに工場全体の運転を監督する立場にあったから、個々の女工について直接には管車が、勤務状況の確認や繰糸成績についての賞罰、賃金額の決定とともに、技術の習得度の判断を行っていた。そうであれば、たとえ働く工場はかわることがあっても、一定の管車の下において長期間にわたって労働し繰糸技術を身につけることによって、女工は昇格し得る条件を獲得することができた。この女工の昇格過程を掌握することによって、管車は女工に対して強い規制力を発揮し得た。昇格の過程には明確な基準のようなものはなく、盆工から替車への昇格はまだしも、替車から正車への昇格には年数的な目安もほとんどなかったようである。従って、昇格の判断は管車によってかなり恣意的に行われていたのではないかと、推測される。

### 三

江浙地方における繭市場は、浙江から江蘇にむけて開いてゆく。5月中旬から下旬にかけて、浙東、浙西の順で浙江省の繭市場が開き、ついで5月末から6月初めにかけて、無錫を含む江蘇省の繭市場が開く。製糸工場の操業は、この新繭の購入時期から8、9か月つづく。そして、1、2月頃からあらたな繭市場が開くまでの数か月間は操業停止の状態になる。このように、製糸工場の操業には季節性がある。そこで問題になるのは、操業停止状態にある数か月の間、どのようにして女工を確保し、新年度の操業開始にあたって再結集するかということである。

女工を確保するうえで重要な役割をおっていたのが、管車である。管車の女工に対する規制力の状態については、前に引用した資料にもうかがわれたが、また、女工は、「管車と云ふ女工所有者に二、三百人宛附属して居る。而して性質は紡績会社等の女工に比し悪質にて管車が転々として工

場を變ずる毎に之に従って移転し一定の務め先なる会社を有しない」とも表現されている<sup>63</sup>。

こうした管車の女工に対する規制力が、季節性のある製糸工場の操業のための労働力の確保に、有効な面をもっていたことは確かである。管車の女工に対する規制力を生み出したものが、女工の育成過程の掌握であったが故に、女工の中でもとくにこれから昇格してゆかねばならない益工や替車に対しては、管車の規制力は非常に強いものとして作用したであろう。だが、このことは反面で、すでに正車になり年季をつんだ熟練女工に対しては、育成過程における恩顧の関係が残存していたとしても、規制力を発揮するのに強力な裏づけを欠いていたともいえる。欠勤の度合について、「優等工女」とくにそれが高いことが指摘されている<sup>64</sup>。他工場・職種への移動についての指摘ではないが、このことは少なくとも熟練女工に対する管車の規制力の弱さを示しており、熟練女工ほど移動しやすい状態にあったことを推測させる。

女工の出勤状況についてみると、一年の操業が始まる5、6月頃には女工の出勤状況はよいが、秋頃になると出勤率はかなり低下した<sup>65</sup>。さらに操業が停止状態になると、女工の多くは、上海の場合、屑糸の整理、烏毛の仕訳、茶葉の手入れ等の仕事にあたりたり、紡績工場に移ったりした<sup>66</sup>。あらたな操業の開始時期にあたって、こうした女工をいかに製糸工場につれもどすかが問題であり、とくに紡績工場に移動した女工の場合には、それはかなり困難であったと思われる。

その起源につい

第一表 1910、11年の上海の製糸女工の労働争議

て正確な時期を明らかにすることはできないが、実質上の休業状態にある数か月間の後、あらたな年度の操

「時報」掲載年月日	原 因
1910年2月13日	賃金の不払い、割引き。
1910年4月5日	労働時間の延長。
1910年3月7日	賃金の割引き、支払い遅延。
1911年1月22日	賃金の半月分割引き。
1911年3月9日	賃金の割引き。
1911年5月30日	賃金の不払い。
1911年8月7日	新繭開市時期の女工の賃上げ要求。

業開始にあたっての女工の再結集のための方策は、かなりはやくからとられていた。この方策について明らかにするために、第一表に、『時報』に掲載された記事から、1910年と11年におきた上海の製糸女工の労働争議を整理してみた。まず、この表から争議のおきた時期が1910年、11年ともにはほぼ同じであることに注目しなければならない。すなわち、製糸工場が休業状態になる1月から5月の間に初期の労働争議は集中しているのである。

この時期に労働争議が集中する理由を示してくれるのが、表にあげた争議の原因である。そこによく出てくる原因は、賃金の割引支給ということである。それでは、工場側では何故に賃金の割引支給を行っていたのであろうか。1911年1月22日付に掲載された争議について、『時報』の記者は、「製糸工場が半月分の賃金をとどめおこうとしたのは、現銀の不足のためにこうした措置で自らを潤そうとしたのであろうか。それとも春になって女工がやって来ないのを恐れ、賃金の一部をとどめおくことによって拘束しようとしたのであろうか」、と述べている。結論を先にいえば、賃金の割引支給は操業の活発になる新繭購入後にそなえての製糸女工、とくに熟練繭糸女工の確保のためであった。

表に示した事例よりは、すこし前の1904年におきた製糸女工の労働争議であるが、それもやはり5月におきている。この労働争議で、3人の女工が工場内の器具を破壊した罪で、工場側から租界当局に訴えられた。この3人の女工が訴えられるにいたった経緯について、おおよそ次のようにしている。前年の春に購入した繭はすでに使いはたし、新繭は現在購入中である。このような時期には工場は操業を停止するが、新繭による操業が始まる時に、継続して女工がやってくることを確実にするために、全部の賃金を支払わず、2週間分の賃金を工場経営者側にとどめおくことが習慣になっていた。ところが、この工場では3週間分の賃金を割引いたために、女工達の反発をかった。しかしある人の勧告をうけ入れ、経営者側がそのうちの数日分の賃金を支払ったので大部分の女工は納得した。だが、この3人の女工は、すでに別の工場に移る意図があったために、それに満

足せず、他の女工を扇動して工場に被害を与えた<sup>87</sup>。

上海の製糸工場では、新年度の操業再開にそなえて女工の確保を図るために、旧年度末に2週間分程度の賃金を未払いのまま経営者の手元にとどめおいたのであり、それは習慣と見なされるほどに一般化していた。従って、互いの経営を維持するために、製糸工場の経営者間の協定として、2週間分の賃金の支払いを保留していたとも推測できなくはないであろう。

何週間分にしろ、賃金の支払いを保留すること自体不当なことであるが、この資料から見る限り、女工の側ではそれを不当な行為とする意識はあまり強くないようである。だが、賃金の保留分が習慣より多かった場合は、多数の女工の反発をうけねばならなかったし、また他工場に移動しようと思っている女工にとっては、習慣分にしろ賃金支払いの保留は認められないところであり、この場合も、そのような女工が最後まで経営者側の女工緊縛策に反抗しているのである。

上海の製糸工場で習慣的に行われていた2週間分の賃金支払い保留については、「賃銀仕払ノ方法ハ毎月一回之ヲ行フ然レドモ如何ナル女工ト雖モ二週間以上ノ工銭ヲ製糸場内ニ存置スルニアラザレバ之ヲ仕払フコトヲ許サザルナリ」ともいわれ、2週間分の賃金は恒常的に支払いが保留されていたのであり、もしその必要があれば罰金にあてられたといわれる<sup>88</sup>。

この指摘も考慮してまとめると、20世紀初頭の上海の製糸工場において普通に行われていた、2週間分程度の賃金支払い保留は、経営者側にとって次の二つの意味をもっていたといえるであろう。第一に、それは恒常的に行われ女工の移動を防ぐとともに、繰糸成績不良の女工に対して、常にさまざま罰金として取りあげられる金銭を手元におき、そのことによって製糸女工の労働を強化しようとしたことである。第二に、新繭開市前の、実質的な操業停止の状態にある時にも2週間分の賃金を経営者の手元に保留し、新繭購入後の熟練女工の確保をはかろうとしたことである。そして、実際に女工の移動する可能性の高いこの時期にこそ、この賃金部分の支払いをめぐる経営者と女工の間に緊張関係がたかまったわけである。

なお、このように熟練繰糸女工を確保しておくために、一定の賃金を経営者の側に保留しておくというやり方は、20世紀初頭において、上海だけでなく他の地方の製糸工場でも行われていたようである。たとえば、20世紀初頭の蘇州では、熟練した女工を確保するために、20日分の賃金の支払いを保留していた<sup>39</sup>。

この賃金の一部支払い保留の制度は、上海では1910年代、20年代にも存続しており、1920年代の上海の製糸工場における賃金支払い方法について、「賃銀支拂は一ヶ月拂を普通とし多く半ヶ月の分支拂を保留す」とされている<sup>40</sup>。20世紀初頭には始まっていたこの強力な女工の拘束策は、その後も管車の熟練繰糸女工に対する規制力の弱さを補うものとして存続させられていたのであろう。そして、この2週間分程度の支払い保留賃金については、工場側が解雇する場合には支払われねばならないが、女工の都合でやめる場合には、その必要がないというように習慣化されていたともいわれる<sup>41</sup>。

#### 四

中国の労働者の労働条件は一般に悪かったが、製糸女工は、製糸工場特有の熱気と湿気の中で働かねばならず、その労働時間は紡績女工とほぼ同じで、11時間から12時間であった。これは1910年代、20年代を通じてかわらなかったようである。女工のための福利厚生施設はほとんどなく、1920年代には簡単な医療施設や教育施設が設けられていたともいわれるが、実際にどれほどの効果があったかは疑問である。

賃金の支払い形態は男工——大部分は各仕事場の監督者とその助手——と、女工とは異なっていた。男工の場合は月給制で、また毎日の食事は工場持ちであり、女工の場合は1日計算の月払いで、食事は自前であった。女工について、その1か月の賃金額の確認と支払いの過程は、次のような手続きを経て行われた。前月の成績を標準にして管車と総管車が相談して1日の賃金額を決定し、それに従って毎日「工銭票」が渡される。そして

陰暦の月末にいたって、この工銭票は現金と引換えられるわけだが、その場合、2週間前前後の賃金の支払いが保留される仕組になっていた<sup>43</sup>。工銭票の現金への引換えは、陰暦の月末に自動的に行われるわけではなく、月末に管車が作成した各女工の成績表を勘案して行われた<sup>43</sup>。もちろん、そこには引かれるべき罰金額も示されていたであろう。

女工の賃金は管車や総管車によって無限定に決定されていたわけではない。上海の場合、各種女工の最高賃金は各製糸工場間で協定されていた。これは全体に製糸女工の賃金を低く抑えるという経営者側の共通した要求の反映であると同時に、各工場の女工の定着率を高めるという意図に基づくものでもあったろう。各工場間の賃金協定のとりまとめ役をはたしていたのが、上海にあった江浙皖糸廠繭業總公所である。總公所は1909年に設立が決定され、おそらくその時から賃金の協定を一つの任務としていたものと思われるが、1915年に定められた總公所の「章程」の第3章第5条の10項で、「製絲賃銀ヲ劃一ニ協定スヘキ義務」をかかげている<sup>44</sup>。

糸廠繭業總公所が中心になって、上海の製糸工場の各種女工の最高賃金を協定していたわけだが、それが各製糸工場の経営にとって大きな意味をもっていたことは、次のような事件からもうかがうことができる。1914年の操業開始時期に、協安糸廠の経営者は、礼和、華順興という二つの製糸工場が、糸廠繭業總公所で協定した毎日2角8分という賃金額を守らず3角を支払い、そのため自分の工場の女工がストライキをおこし損害をうけたとして、裁判所に両糸廠を訴えている<sup>45</sup>。勝手ないい分ではあるが、工場間に賃金の隔差が生じることによって、女工の労働条件に対する不満が生まれ、また女工の定着率が悪くなることは、工場経営者にとって深刻な問題だったわけである。

1910年代から20年代にかけての、製糸女工の1日の平均的な賃金額の推移を示すと、第二表のようになる。いま、1920年代を例にとって、上海の労働者の生活費と比較してみると<sup>46</sup>、益工や替車は1か月まるまる働いたとしても、自らの生活さえ支えることができない。正車になってやっと自

らの生活を支えることのできる賃金を獲得できるが、それでも家族を養うことはできない。上海の製糸女工は、車ひき等の雑業に従事する男性と結婚しているものが多いと

第二表 上海の製糸女工の賃金 単位:仙

	1910年頃	1918年	1924年
正車	30~40	30	43.50
替車	20~30	26	29.45
盆工	13~16	17	23.74
抄繭工(選繭工)	—	25	29.47
糸間工(束装工)	—	33	43.22

註 「清国蚕糸業一斑」92~3頁、「支那製糸業調査復命書」86頁、本位田祥男、早川卓郎「東亜の蚕糸業」(東亜経済研究3)411頁より。

いわれるが、まさに夫婦で働きつめに働いて、やっと家族を維持することができたわけである。

このように、製糸女工は厳しい労働条件の下で働いていたわけであるが、製糸工場の側では、女工の抵抗を抑えこうした状態の下での労働を強いる方策を、総管車や管車を通じて実行していた。その方策は、繰糸室における女工の内部構成に関連していた。

上海の製糸工場にみられる特徴的なことの一つに、繰糸設備数からひき出される女工の必要数と、実際の配置数との間に大きな差があることがあげられる。100釜の製糸工場について女工配置のモデルを示すと、次のようになる。正車100人、盆工50人、替車10~16人、剥繭工40人、選繭工25~30人、屑整理工10人、仕上工10人、合計245~256人である<sup>(47)</sup>。この中で、剥繭工と選繭工は準備工程を担うものであり、また労働の性格もまったく熟練を要しないものであった。女工の年令の面でも、10歳以下の幼女や60歳以上の老年者がいるといわれるように<sup>(48)</sup>、その労働の性格を反映していた。剥繭工にいたっては、賃金が出来高払いのせいもあり、実質的に定数のようなものはなく、家族ぐるみでやってくるものもいた。

それはともかくとして、問題は繰糸室における女工の配置である。煮繰分業の体制に従って、繰糸女工は1釜につき1人、盆工は繰糸女工2人につき1人の割合で配置されている。ここに示したモデルによれば、替車は正車10人につき1~1.6人の割合になっている。替車が正車の欠勤等を補う意味に必要なことは当然だが、実際は、その正車の欠勤の激しさ故もあ

り、このモデルにみられる割合をはるかにこえる替車を、各工場では常に配置していた。多数の欠勤者の出現にそなえて、女工の募集にあたって4分の1程度の過剰人員を確保しておくのが普通だといわれているが<sup>49</sup>、その過剰人員は替車であった。これは極端な例かもしれないが、184釜の繰糸設備を有する工場で実際に行われた女工募集の状態について、正車184人と益工92人を確保すれば一応操業できるわけであるが、さらに90余人の替車を雇用していた。その工場では、操業開始後12日間に働いた替車の延人数は1,149人に達している<sup>50</sup>。1日当たり平均95.75人であり、正車の人数の2分の1以上にのぼっているのである。

こうした多数の替車の雇用によって、いくらかの替車が正車にかわって繰糸労働に従事し、またいつでも正車にとってかわり繰糸労働に従事し得るかなりの数の替車が益工としての労働にあたるという体制がつくりあげられることになる。昇格に明確な基準のようなものがなく、技術の習得度についての判断が管車によって行われる以上、管車が管轄する一定数の繰糸設備について、常にこのような体制を整えておくことは困難ではなかったろう。

第三表は、1929年に上海市社会局が上海の製糸業労働者について調査しまとめた、1時間当りの賃金額表から繰糸室の女工についてのみとり出したものである。この表によると、正車9,214人に対して替車2,351人、すなわち正車100人について替車25.5人の割合を示している。ここからも、繰糸設備数からひき出される必要数以上の替車が、各工場において雇

第三表 1時間当り賃金額の各ランクについての女工数(1929年)

賃金額 (円)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	0.005 }	0.015 }	0.025 }	0.035 }	0.045 }	0.055 }	0.065 }
女工の種別	0.0149	0.0249	0.0349	0.0449	0.0549	0.0649	0.0749
繰糸工(正車)	0	0	2	42	4,786	4,384	0
代理工(替車)	0	0	485	1,551	306	9	0
煮沸釜工(益工)	0	16	4,456	189	1	0	0

(注) 東亜研究所「支那製糸業に関する一資料」第21表より

れていたことがわかる。

第三表によれば、繰糸室の女工の賃金は、1時間当たり1.5仙以上、6.5仙未満の間にふりわけられている。盆工は表の中の③に占めるものが圧倒的であり、全盆工数の95%以上を占めている。替車は、その女工内における地位からもうかがわれるように、盆工と正車の賃金ランクの間に位置しており、④に占める割合が約67%である。だが、中間といっても、盆工の約99.6%が占める③、④のランクに、替車の約86.6%が位置しているのに対し、約99.5%の正車が占める⑤、⑥のランクには、替車の約14.5%しか位置していないのである。替車の賃金ランクは、はるかに盆工のそれに接近しているのである。

替車は盆工と同じく、基本的には見習い工であり、その得るところの賃金は自らの生活を支えるにも不足するものであった。上海の各製糸工場では、この替車を多数雇用していたわけであるが、管車への従属度の強い替車の多数の雇用は、正車にとって無言の圧力になったであろう。たとえば、正車の中に賃金引上げ等の要求があった場合、通常では盆工としての労働に従事している替車を、いつでもそうした正車にとってかえることができたのである。

こうしてみると、製糸工場の経営にとって、通常は盆工と同様の仕事をし見習い工として管車への従属度が強いが、一応の繰糸技術を身につけている替車は、単なる女工の繰糸技術習得過程における一階梯という、あるいは正車の不足を補うという意味にとどまらず、そのクラスの女工を意図的に多数雇用することによって、一人前の繰糸技術を有し管車からの自立性の強い正車の労働条件改善の要求を抑えるという意味をももっていたのではないかと考えられる。盆工から替車への昇格と異なって、替車から正車への昇格期間に、一定の目安といったものが設定されようとしなかったことも、おそらくこうしたことと関連しているであろう。

製糸女工に対する賞罰制度は、日本のように厳しいものではなかったようであるが、「切断検査」、「デニール検査」、繰糸量の検査、その他を

通じて行われた。「切断検査」は、毎日午前中18人分、午後18人分が抽選で行われ、無切断のものには5仙の賞金が与えられ、逆に2回以上切断する時には、1回毎に5仙を、50仙にいたるまで罰金としてとられた。「デニール検査」は、繰糸労働の途中に随時に行われ、目的の織度より上下半「デニール」ごとに1仙の割合で、10仙にいたるまで罰金とられた。また繰糸量が不足する時には、その多少によって1～10仙の罰金とられた。その他については、生糸の品質をおとした時に、5仙から50仙の罰金とられた。以上は、いずれも「罰」が中心である。「賞」については、繰糸した生糸の品質が良好で、織度も目的にかなっている場合に30仙が賞金として与えられた。また、1か月皆勤した女工に2日分の工賃が、1日しか休まなかった女工に1日分の工賃が、賞金として与えられた<sup>51</sup>。これは1910年頃の場合であるが、1920年代において上海の製糸工場間で協定していた出勤状況についての「賞」はもう少し複雑で、1週間皆勤について各女工にみあった賞金が与えられるほか、1か月のうち1.5日欠勤、1日欠勤、0.5日欠勤、1か月皆勤といった基準で、半日分の賃金から4日分の賃金までが、それぞれ賞金として与えられるようになっていた<sup>52</sup>。罰もないではなかったが簡単で、上海では、1か月のうち出勤日が20日未満の場合、1日分の賃金がさしひかれた。

出勤状況を基準にした賞罰が、出勤を促すという意味から「賞」中心であったほかは、いずれも「罰」が中心であった。事実、上海のある製糸工場について、1920年代に実際に調査された結果によれば、1か月の間に女工が賞金をうけた例はほとんどなく、罰金のみであった<sup>53</sup>。また、無錫の製糸工場においても、賞金をうけるのは1年に1、2回あるかないかで、女工達はとにかく罰金を課せられなければ満足している状態であった。無錫では、月末に計算される各女工の罰金額は、2、3角から2、3元にのぼったといわれる<sup>54</sup>。いうまでもなく、こうした罰金は、常に経営者側に支払いが保留されている2週間分の賃金から、容易にさしひかれたであろう。

繰糸設備の各单位、各女工の成績について確認するのは、総管車でであり管車であった。月末には、それぞれの成績は経営者側に報告されるとともに、各单位や女工にも通知された。各单位の成績については総管車から通知があったが、それは管車をして配下の女工を競争させ労働を強化しようとする意図したものであった。各女工の成績については、管車から通知された<sup>65)</sup>。

各女工に対する管車による労働の監督、成績の判断、それについての賞罰の制度が果たした機能は、ごく僅かの可能性としての賞金の付与というエサと、罰金というムチによって女工を相互に競争させ労働の強化をもたらすだけにとどまらなかった。賞罰制度は、繰糸女工の育成過程と結合した女工の内部構成と関連して、女工の間の連帯感の成長を阻害するというもう一つの機能も果たした。

繰糸労働は、もちろん繰糸女工（正車時には替車）が中心に担うわけであるが、上海を中心とする江浙地方の製糸工場では、日本の場合と異なって煮繰分業の体制をとっており、繰糸女工が1人で完全に行うわけではなかった。すなわち、繭を煮沸、解舒し糸口をさがしだす繰糸労働の最初の部分は、盆工が行うのである。そうであれば、繰糸技術についての賞罰をうけるのは繰糸女工であるが、そこには繰糸女工の労働はもちろんのことであるが、盆工の労働も関係していたのである。

繰糸女工は自らが罰をうけると、「屢々其下に働く幼年工を虐待し自ら満足する」といわれ<sup>66)</sup>、また盆工は「繰糸女工からは煮方が悪いと言っては打たれたり、熱湯を浴びせかけられ」たりしていたといわれる<sup>67)</sup>。繰糸女工は、経営者側の設けた罰金制度から生じた不満を、その制度に対してよりは、盆工に対してむけることが多かったようである。そして、管車はそれをあおるような態度をとっていた。

すでに述べてきたような盆工の工場内における育成過程での徒弟的な位置づけ、それに加えてこうした賞罰制度の客観的な機能は、経営者側に対する製糸女工の間の連帯意識の成長を阻害し、女工の内部を分断する作用をはたしたであろう。

## お わ り に

女工内部の構成に焦点をあてながら、上海の製糸工場における女工の把握方法について検討してきたが、最後に、これまで述べてきたことを簡単に整理しておこう。

上海の製糸工場の繰糸室に配置される女工は、盆工、替車、正車によって構成されていた。これらの女工は一定数の繰糸設備を管轄する管車の監督の下におかれていた。管車の監督の下における、こうした女工の内部構成は、女工の育成過程を示す繰糸技術の習得度による序列を、また同時に女工内部の身分的な序列をなしていた。この女工内部の序列の秩序づけは管車の手によって行われ、それが、管車が女工に対して強い規制力を発揮する根拠になっていた。

製糸工場では、こうした管車の役割に加えて、賃金の一部支払い保留といった強力な方策によって、季節性のある操業のための労働力の確保をはかっていた。こうして全体に女工の拘束をはかりながら、製糸工場では女工内の身分的な序列、替車にみられる女工の意図的な配置、賞罰制度を通じて、女工の内部を分断しその抵抗力を抑えながら、女工に過酷な労働条件の下での労働を強制していた。

上海の製糸工場における、このような女工の把握方法は、製糸女工の労働者としての階級的な成長にとって困難な問題をもたらすことになった。これまでの論述の中にもうかがうことができるように、女工自身の中にある身分的な上下関係の意識は、簡単に克服されそうになかった。製糸女工における階級的な成長の過程や労働運動の展開については、あらためて考えなければならない課題である。

## 【 注 】

- (1) 中国の労働者、労働運動に関する研究についての貴重な文献目録として、中国労働運動史研究会編「中国労働問題・労働運動史文献目録」(波古書院 1978年)がある。

- (2) 松林陽子「中国における紡績工業労働者の状態」 『史学研究』123号、高綱博文「中国近代産業労働者の状態」(『講座中国近現代史』第5巻 東京大学出版会 1978年)。
- (3) 小野和子「旧中国における『女工哀史』」 『東方学报』(京都) 第50冊。
- (4) 小野和子「旧中国における『女工哀史』」。
- (5) 農商務省生糸検査所(紫藤章)『清国蚕糸業一斑』 明治44年 95頁。
- (6) 『清国蚕糸業一斑』 94頁。
- (7) 「上海糸廠業之調査」 『経済半月刊』第2巻12期。
- (8) 蚕糸業同業組合中央会『支那蚕糸業大観』 昭和4年 292頁。
- (9) (7)に同じ。
- (10) 旧中国的資本主義生産関係編写組『旧中国的資本主義生産関係』 人民出版社 1977年 239頁。
- (11) 東亜研究所『支那蚕糸業研究』 昭和18年 301頁、鴻巣久『支那蚕業之研究』 大正8年 266頁。
- (12) 東亜研究所『支那製糸業に関する一資料』 昭和17年 43頁。
- (13) 農商務省生糸検査所『朝鮮支那蚕糸業概観』 大正2年 243頁。
- (14) 日本の器械製糸業について、「優等糸」を生産する製糸工場と「普通糸」を生産する工場とを比較した場合、前者は教婦や繰糸工程を円滑にすすめるための補助的な仕事に従事する女工の数が多いのに対し、後者は女工の労働の監督等にたたる男工の数が多いたことが指摘されている(石井寛治『日本蚕糸業史分析』 東京大学出版会 1972年 341頁、龍澤秀樹『日本資本主義と蚕糸業』 未来社 1978年 325頁)。
- (15) 「支那の蚕糸業」 臨時産業調査局資料第16号 大正7年 89頁、「清国蚕糸業一斑』 91頁、「支那蚕糸業大観』 255頁。
- (16) 「支那の蚕糸業』 90頁。
- (17) 「清国蚕糸業一斑』 92頁。
- (18) 「旧中国的資本主義生産関係』 239頁。
- (19) 「旧中国的資本主義生産関係』 238頁。
- (20) 「支那蚕糸業大観』 292頁。
- (21) 「支那の蚕糸業』 90頁。
- (22) 「時報』 1918年5月17日。
- (23) 「上海糸廠業之調査」、「清国蚕糸業一斑』80頁、「朝鮮支那蚕糸業概観』 252頁。
- (24) 「朝鮮支那蚕糸業概観』 245頁。
- (25) 「時報』 1912年2月5日。
- (26) 「時報』 1917年7月2日。
- (27) 仁井田陞『中国の法と社会と歴史』 岩波書店 1967年 74頁。
- (28) 「時報』 1917年5月10日。

- (29) 『時報』 1917年7月2日。
- (30) 『支那蚕糸業大観』292～3頁。なお、「上海糸廠業之調査」は、益工の替車への昇格期間を3か月から半年と記述しているが、各種の女工の平均年令のひらきが大きいことから、これには疑問がのこる。ただし、ここでいう3、4年の益工から替車への昇格期間は、必ずしも技術習得のために実際にその程度の期間が必要だったというわけではないであろう。
- (31) 「錫邑会商整理糸廠問題」 『工商半月刊』第4巻10号。
- (32) 『支那蚕業之研究』 266頁。
- (33) 大阪市役所商工課『支那蚕糸業と生糸貿易』（支那貿易叢書第三輯）大正13年 69～70頁。
- (34) 農商務省農務局（松下憲三郎）『支那製糸業調査復命書』 大正9年 30頁。
- (35) 『支那蚕糸業大観』 298頁。
- (36) 『支那蚕糸業大観』 301頁。
- (37) 汪敬虞編『中国近代工業史資料』第二輯下 科学出版社 1957年 1259頁。
- (38) 東亜同文会『支那經濟全書』 明治41年 第12輯 45頁。
- (39) (37)に同じ。
- (40) 東亜同文会調査編纂部『支那工業綜覧』 昭和5年 190頁。
- (41) 『支那の蚕糸業』 90頁。
- (42) 『清国蚕糸業一斑』 97頁。
- (43) 『支那製糸業調査復命書』 80頁。
- (44) 『支那蚕糸業大観』399頁。糸廠蠶業總公所は、1900年に無錫と紹興に開設されたものを嚆矢とする蠶業公所の代表と、製糸工場の経営者の代表によって構成されている団体である。1909年に糸蠶總公所として成立し、1914年にいって安徽省の蠶業公所の代表も参加し、江浙皖糸廠蠶業總公所と改称された。
- (45) 『時報』 1914年4月1日。
- (46) 生活費については、松林陽子「中国における紡績工業労働者の状態」の中にあげられている数字を参考にした。
- (47) 『支那製糸業に関する一資料』49頁。なお原文では正車と選蠶工の人数が逆になっている。
- (48) 『支那工業綜覧』 189頁。
- (49) 同上。
- (50) 『支那蚕糸業大観』 255頁。
- (51) 『清国蚕糸業一斑』 98頁。
- (52) 『支那蚕糸業大観』 294頁。
- (53) 『支那蚕糸業大観』 280頁。
- (54) 蔣逸馨「無錫糸廠女工の生活状況」（続） 『国聞週報』第7巻5期。
- (55) 『清国蚕糸業一斑』 133頁。
- (56) 宇高寧『支那労働問題』 大正14年 278頁。

57) 「支那蚕糸業大観」 292頁。

## Conditions of the Female Workers in The Silk—Reeling Industry in China

Saburō SODA

The silk filature was usually divided into five manufacturing departments:

- (1) cocoon peeling,
- (2) cocoon sorting,
- (3) silk reeling,
- (4) silk finishing and re-reeling, and
- (5) waste preparing.

The most important department was the silk reeling. The boss in the silk reeling room was known as *tsungche*. Under him there were several foremen called *kwangche*. The female workers in the room were divided three groups under a foreman: (1) regular reelers, (2) substitute reelers, (3) basin workers. Substitute reelers took the place of regular reelers when they were absent or took a rest for short time. As for basin workers, played the part of boiling or cocoon.

The female workers were recruited, trained, and supervised by the foreman. The method of training was similar to a system of the apprenticeship and supervision was so strict that the workers could not be independent of the foreman.