

連載誌上講座

新人企業福祉担当者のための企業福祉基礎講座

企業内共済会制度の歴史 (7)

『王子製紙・富士製紙共済組合』

～製紙工場における共済制度～

中央学院大学講師(企業福祉論)・(社)企業福祉・共済総合研究所専任講師 永野 佳 佳

製紙業は日本が近代化を推し進める上で、重要な役割を果たした基幹産業の一つであった。比較的早くから財閥支配による独占化が進んだこと、国内需要を中心とした平和産業という性格を持っていたために、政府の保護育成政策の対象にならず、一貫して民営企業として歩んできた。今回は製紙業の主導的立場で業界をリードしてきた王子製紙を中心に富士製紙も加えて、大正期から昭和初期に至る時代の、福利厚生制度・共済会制度を取り上げる。

わが国の製紙業の歴史 (明治時代～終戦)

日本の紙、パルプ産業は1873(明治6)年、渋沢栄一の発議による抄紙会社(後の王子製紙)の設立に始まった。欧米より輸入した製紙機械で、初めは外国人技師の指導により製造されたが、やがて日本人技術者によって製造されるようになった。

明治維新以来の近代化の進展に伴い、増加する紙の需要を満たすために、パルプ用針葉樹林の豊富な北海道、樺太(現在のサハリン)にも多くの工場を建設した。第一次世界大戦時には紙の生産量、輸出货量ともに拡大したが、昭和に入ってから不況と競争激化による製紙業界の混乱を打開するため、1933(昭和8)年に藤原銀次郎の主導により王子製紙、富士製紙、樺太工業の三社が合併して、日本

の洋紙生産量の85%を占める王子製紙が誕生した。

1940(昭和15)年に、日本の紙・板紙の生産量は戦前のピークに達した。日中戦争に続く太平洋戦争により、紙の統制、製紙工場の再編成が行なわれ、軍需工場への転換も行なわれた。空襲による工場の被害、外地工場の喪失などにより、1946(昭和21)年には生産量は極端に激減した。

製紙工場における福利厚生制度

『社会政策時報』100号(昭和4年1月)の中の吉田寧氏執筆による「製紙工場に於ける福利施設」という論文に、大正末期から昭和初年にかけての製紙業における福利厚生の実態が述べられている。

「充分なる労働条件の下に福利施設を行なふことは職工をして休戚に安んぜしむるものであって、大に好ましき事に相違ないが、従業員に対する給与その他の労働条件が充分であれば、福利施設の必要度は甚だ薄弱となる。我国の工場鉱山に於ける福利施設なるものを仔細に観察すると温情主義の殻を被り然も業務上の都合から出発したものが多く、殊更誇大に宣伝してゐるもの程真意が募集政策に在ったり、或は職工の足止策乃至は出勤奨励策にある、所謂政策本位に出でたものが多い。……又職工の教育修養方面が今少しく向上し

ない間は、給与のみを増しても底なき器に水を盛るの感が無いでもないのであるから、給与方面を相当程度に止めて置いて福利施設に依って、欠を補ふことも現下の状態では止むを得ないことのやうにも思はれる。」

従業員制度

明治時代、技術導入期の製紙業においては、職員と職工の間には、身分上の格差の隔たりはそれほど大きなものではなかった。そこでは下級職員＝上級職工という形態が取られていて、職員と職工とが身分上完全に連続していた。やがて、企業が安定し、組織の上でも身分制が確立するにつれて、職員と職工との身分的な断層は越えがたいものになっていった。

大正期から昭和初年にかけても、諸外国における(本来的な職務の違いによる)ホワイトカラーとブルーカラーの違いに似ているが、日本の場合、職員と職工とは身分的な上下関係として明確な制度であった。しかし王子製紙には、職工が能力によっては職員に昇格して行ける昇格制度があった点は注目に値する。

王子製紙・富士製紙共済組合

大正期から昭和初期にかけての共済制度(扶助救済)の変遷を見ると、二つの社会的立法が大きな節目になっている。その一つは1916(大正5)年、工場法の施行によって公傷病死者の救済が法律によって初めて義務付けられたこと、他の一つは1926(大正15)年、健康保険法の実施によって私傷病についても、その救済の責任が事業主に負わされることになった点である。その結果、王子製紙旧職工規則は、新たな職工扶助規則に改正が重ねられた。

富士製紙、王子製紙とも、古い創業である関係もあり、温情主義を基調として福利厚生 of 諸制度を実施して、相当の効果を収めている。

製紙工場における共済組合は富士製紙会社共済組合、王子製紙会社王子、伏木両工場における共済組合(各工場毎の互助組織)、印刷局(抄紙

部)共済組合であるが、富士製紙会社共済組合は所属工場全部および姉妹会社富士パルプ会社を加えた最も大規模のものであり、又印刷局における共済組合は共済事業の外に健康保険組合の事業をも兼ね行なっているもので、他の組合とは性質が異なっている。ここでは富士製紙、王子製紙会社における共済組合の概要をご紹介します。

(1) 会員

両社の組合とも会社若しくは工場の全従業員を会員とする。

(2) 掛金

富士製紙会社は毎月給料月額100分の1であるが、健康保険の被保険者である会員は月額1000分の5としている。王子工場は名誉会員毎月25銭以上5ヵ年間、特別会員毎月25銭以上6ヵ年間、正会員毎月10銭づつ7ヵ年間、準会員は毎月6銭若しくは5銭宛8ヵ年間納めしめる。伏木工場は毎月男工10銭、女工5銭である。

(3) 基金

両社の組合ともに会社から基本金を支出しているが伏木工場のみは基金を職工の金融に使用しているが、他はいずれも基金には手を触れぬこととしている。

(4) 役員

- 1) 富士製紙…会長(社長)、副会長(専務又は常務取締役)、理事(社長、専務、常務、各部長、秘書役、各工場長、事務所長および本部に在る会員の互選に依り当選したる者3名乃至5名)、評議員(理事以外の取締役および監査役)
- 2) 王子工場…会長(工場長)、幹事(会長指名)、評議員(名誉会員全部)、評議員補(特別会員以上の工頭および職工)
- 3) 伏木工場…会長(工場長)、理事(工場職員中より若干名会長指名)、常務員、庶務会計係員全部、評議員(会員中より会長指名)

(5) 給付

①死亡給付

- 1) 富士製紙…加入年数2年未満日給30日分、同5年未満60日分、同10年未満90日分、10年以上は5年まで毎に日給30日分を加ふ、但し職

員以外の使用人および月給40円以下の職員は20%を加算す。(以下同じ、但し脱退給与金および家族死亡給与金を除く)

2) 王子工場…5円以上50円

3) 伏木工場…入会1年未満7円、3年未満10円、5年未満15円、7年未満20円、10年未満30円、10年以上は3年未満を増す毎に3円を加ふ、又女工は前記の6割とす。

② 災厄給与金

富士製紙は日給30日分以内、王子工場は5円以上20円、伏木工場は20円以上50円。

③ 応召給付

富士製紙は10円、王子工場は入会2年以上の会員に限り1円以上20円、伏木工場は3円～20円(年限および入営・予後備応召・事変応召により異なる)

10年以上は3年未満を増す毎に2円を加ふ。

④ 脱退給与

1) 富士製紙…加入1年以上2年以内脱退当時の掛金額に加入当月より脱退当月までの月数を乗じたるものの10分の5、3ヵ年以内同10分の7、3ヵ年を超えたるもの同全額。

2) 王子工場…加入2年以上20円。

3) 伏木工場…加入3年以上2円、5年未満5円、7年未満7円、10年未満10円、10年以上は3年未満を増す毎に2円を加ふ、転勤により脱退の場合は加入3年未満3円、5年未満5円、7年未満7円、10年未満10円、10年以上には3年未満を増す毎に2円を加ふ。

⑤ 勤続給与

1) 富士製紙会社…入会3年以上の会員疾病退社又は入会10年以上の会員自己退職の場合、左の金額を給与す。

加入年数給与額 加入年数給与額

310日分 740日分

420日分 845日分

530日分 950日分

635日分 1055日分

10年を超ゆる時は1年毎に5日分を加ふ。

⑥ 傷病給与

王子工場…疾病欠勤1円以上15円、公傷欠勤1円以上5円、但し欠勤が2ヶ月以上に亘る時は1ヶ月毎に支給する。

以上列举の外に家族不幸の場合、王子工場は1円以上10円、富士製紙は10円以上20円、伏木工場は2円以上5円を支給しており、伏木工場では結婚、出産、職員登格等に対しても1円以上5円位までを給与している。

富士製紙共済会規定

王子製紙では3社合併後、1935(昭和10)年6月樺太共済会規定が統一され、全社的なものはさらに遅れて1940(昭和15)年10月より産業報国会の共済部として会社より半期一人当たり18円の寄付を受けて発足しているの、ここでは1919(大正8)年10月施行、1931(昭和6)年改正の富士製紙の全社統一の共済会規定を紹介する(富士製紙は1934(昭和8)年5月王子と合併した会社で製紙業としては最も共済規定が充実している)。

第一章 総則

- 1 本会は会社の監督保護の下に同会社の所属員を以て組織し、会員の相互救済を為すを以て目的とする。
- 2 本会の資金は会社より交付を受けたる共済基金を以て成り、共済基金は永久に保存するもので運用利殖の方法に付ては予め会社の承認を受くることを要す。
- 3 本会は本部を本店内に、支部を工場、事務所、派出所におく。

第二章 会員

名誉会員会社の重役又は重役たりし者、本会に特別の援助をなしたる者、特別の功勞ありたる者より之を推挙する。

通常会員職員以下使用人(但し臨時工は除く)、入社の日より会員となる。死亡、退職、休職、召集のとき脱会。

第三章 役員及会議

- 1 会長(1名)会社の社長
 - 2 副会長(1名)専務
 - 3 理事(若干名)重役・工場長・事務所長及び本部に在る会員の互選で当選した者3~5名
 - 4 評議員(若干名)前項以外の重役
- 本会に左の職員を置く、職員は会長の指名による。

幹事長1名、幹事若干名、会計監督1名。

支部には支部長1名(工場長)、委員(支部会員の互選)、幹事(指名)若干名をおく。委員は支部長の諮問に答申、委員会の決議により会長に建議をすること得、任期2年。

(理事会は3分の2以上の出席と過半数の決議とし、議題としては本会の規則の改廃、所定外の救済又は給与、その他重要事項)

第四章 掛金

通常会員、毎月給料の100分の1、但し健保の被保険者は1000分の5、日給者は日給の28倍を給料月額とする。

第五章 救済…次の7種とする。

1 傷病給与金

第一等重傷死日給の100日分

第二等終身自用に弁ずること能はざる者日給100日分

第三等終身業務に服すること能はざる者日給70日分

第四等従来の労務に服すること能はざる者日給60日分

第五等旧に服すること能はざるも引続き従来の労務に服すること得る者日給40日分

2 療養給与金

傷病に罹り10日以上休養を必要とするとき11日目より1日に付日給の2分の1相当の療養給与金、但し会社より給料又扶助料の支給を受くる者はこの限りに在らず、1事業年度を通じ80日を限度とす。

3 死亡給与金

加入年数2年以下、日給30日分を遺族に支給。加入年数2年を超ゆる者、1年に付10日分を増

額、但し100日分を限度。

4 産婦給与金

1年以上勤続者、分娩前2週間、分娩後3週間を限り1日に付日給の2分の1(但し給料を受けざるとき)相当の産婦給与金を支給。

5 災厄給与金

①水火震災、其他非常の災厄に罹りたる時、日給の30日分以内、本部では会長、支部では支部長が定める。

②配偶者、父母、同籍の直系尊属、卑族の死亡したるとき。

③伝染病のため交通遮断を受け休業し給料を受けざるとき、その期間日給の2分の1、但し2週間を限度。

6 応召給与金

徴用又は召集のとき10円、一時召集はこの限りではない。

7 脱退給与金

1ヵ年経過して脱退した時(脱退当時の掛金×加入月数)×1/4、死亡による時は支給せず。

以上の救済金は会長において特別の事由ありと認めたるときは理事会の決議を経て、本則所定外の救済を為すことを得、本章の規定は名誉会員には適用せず。

その他の福利厚生制度(福利施設)

(1) 物品供給施設

賃金と物価は並行して動かない場合が多く、物品供給施設は単なる便・不便の問題を超越してきわめて重要である。製紙工場の多くには、日用品供給施設があり、物価高騰時代において市価を牽制し、中間商人の暴利を抑制した活動振りには目覚しいものがあつた。

(王子製紙・苫小牧工場の例)

消費組合と称しているが、会社独自の経営の配給所で、資金を無利子で会社から借入、供給品は米・味噌をはじめ日用品一切で、市価に比べて平均20%の安値で毎月5~6万円の物品を供給(野菜と魚類は指定商人から供給させている)している。

(王子製紙・伏木工場の例)

工場廃材を薪として市価の6分の1位で供給している。

(2) 米価補助

苫小牧工場では、白米一俵の価格を14円以下として、1ヶ月に本人1斗8升、家族大人1斗5升、15歳未満1斗、10歳未満5升を限度として米の廉価提供をしている。

王子工場など廉価提供をしない工場については出勤1日に対して男工20銭、女工10銭の米価補助金を支給している。

(3) 住宅・寄宿舍

<住宅>

北海道では工場創設当時、付近に住家が少なく、ある程度住宅施設がなくては職員の雇い入れが困難であり、第一次大戦中従業員の急増に反し、住宅難は深刻で、幸い会社も好況であったので、住宅を増設した。その後の不況により、幾分荒廃の姿になっている。

(王子製紙・苫小牧工場の例)

900戸の社宅があって従業員の過半数(居住できない志望者約100名)が入居している。希望者は勤続年限の多いもの、作業上工場付近に住まわせる必要のあるものを優先する。家族持ちで社宅に入居できない者には住宅補助金を支給する。

(王子製紙・王子工場の例)

社宅は3戸しかなく、鳶、鍛冶職を住まわせている。職人には住宅補助とし得出勤1日に付き男15銭、女8銭を支給している。

(王子製紙・伏木工場の例)

7~8戸の社宅があり、間取りは8・6畳、6・4、5畳の2種類。家族持ち職工で地方から移住してきたものについては家主連署で届け出ることを条件に月4~5円を補助。

<寄宿舍>

(王子製紙・苫小牧工場の例)

収容力250人。現在80人収容。宿料1ヶ月10円(盛夏の標準)、但し秋から翌春までは会社で多額の補助あり。

(王子製紙・伏木工場の例)

収容定員25人。平素20人位。賄料1日60銭。

(本人負担45銭、不足分会社負担)

(4) 医療施設

健康保険法施行後、医療施設は衰微の傾向にあるが、苫小牧工場の場合は各科を網羅する大病院があり、特殊の傷病以外職工および家族とも自社において治療している。

(5) 扶助救済

① 扶助

公傷病(死)の扶助は、大正5年の工場法施行令第15条に基づき制定された業務上傷病の扶助規則は度々改正を重ねた(職工扶助規則)。休業扶助料、傷害扶助料、遺族扶助料、埋葬料、打切り扶助料などが定められている。(詳細は略)

② 救済

王子、富士の二大製紙では救済規程はなく、扶助規定の割増規定の運用で臨機救済している。

(6) 貯金・金融

① 貯金

(イ) 身元保証金

(ロ) 勤勉貯金(自由貯金)

利子日歩2銭(市中金利より若干良)

(ハ) 納税貯金

納税のため一時の出金の苦痛を除くため積立てさせるもの

② 金融制度

(王子製紙・苫小牧工場)

納税組合(納税貯金)で1口30円以下で月賦で返させる(月1%の利子)。市から奨励金が交付されるので前記1%の利子と併せて預金者に毎半期1円に付き8銭を割戻している。

共済組合でも金融しており、利用者は20人。1口100円位である。

(王子製紙・伏木工場)

共済組合の事業の1つとして金融を行なっているが利用者は多い。資金は会社より3000円を無利子で借り受け、身元保証金積立額の70%までを限度として日歩2.2銭で貸付け、10ヶ月間で返済させる。

(7) 教育修養

(富士製紙)

明治20年代より、子飼い幼年養成制度、職工伝習工制度、伝習生制度などの技能者養成制度が完備していた。

(王子製紙)

全社的な養成工制度はなかった。随時対応的に技能者養成を行なった。中堅幹部工員の養成を中心に行なわれた。

(8) 慰安娯楽

毎年春秋もしくは地方祭、工場祭等に運動会、遠足等を行なって職工を慰安することは一般産業共通であって製紙業に限ったことではない。王子製紙の昭和10年度における全社の実施例は遠足、運動会、水神祭、慰安会、祭典、酒肴料などであった。

常設的施設として苫小牧の劇場の例がある。平

素は一般興行主に貸しているが、多数集会の場合或いは従業員慰安会の節はこれに利用している。

王子製紙はその後、分割・合併を繰り返して現在に至っている。現在の株式会社王子製紙共済会は、当時の共済組合から連続しているものである。

<引用・参考文献>

成田潔英著『王子製紙社史』

(王子製紙社史編纂所・昭和31年6月15日)

田中慎一郎著『戦前労務管理の実態』

(日本労働協会・昭和59年)

『社会時報』100号(昭和4年1月)

『紙の歴史と製紙産業のあゆみ』

(財団法人紙の博物館)

間宏著『日本労務管理史研究』

(御茶ノ水書房・1979年)

