

大正期の工場看護婦

— 製糸経営による看護婦養成の事例から

榎 一江

はじめに

- 1 工場衛生と看護婦養成
- 2 工場における看護婦の勤務実態
- 3 企業による看護婦養成の意義をめぐって

おわりに

はじめに

近代資本主義社会の労働を議論する際に、近代産業部門における工場労働に焦点をあてることに異議を唱える者はいないであろう。しかしながら、近年、その他の部門に目を向ける必要性が指摘されている。とくに、女性労働をめぐっては、工場労働者と競合関係にあった「女中」「家事使用人」⁽¹⁾や、そもそも雇用労働に属さない「小経営」に焦点をあてる研究が注目される⁽²⁾。工場労働に関する研究は、さまざまな働き方を問い直す実証的な試みによって相対化されつつあるとあってよい。もっとも、ここでいう工場労働とは直接生産者を念頭においたものであり、より具体的には繊維産業における「女工」の労働を指す。それは、工場法の立案を目指す官僚が、「職工事情」等の調査によって発見した「弊害」から工場制労働関係の帰納的な構成を試みたのと同様に、労働問題の研究が資本主義社会の「矛盾」の凝集点をそこに見出したことに基づいている⁽³⁾。そうした立場からひとまず自由になると、近代産業部門における「工場」自体が、多様な雇用労働を需要した事実素朴な驚きをおぼえる。たとえば、「看護婦」はその一例であった⁽⁴⁾。本稿は、この「工場」に配置された看護婦に焦点をあて、その生成過程を明らかにする。

(1) 荻山正浩「産業化の開始と家事使用人」『社会経済史学』64-5, 1999年。同「第一次大戦期における家事使用人」『土地制度史学』164, 1999年。

(2) 谷本雅之「近代日本の女性労働と『小経営』」氏家幹人他編『日本近代国家の成立とジェンダー』柏書房, 2003年, 144~187頁。

(3) 下田平裕身「明治期労働政策思想の形成——明治35年工場法案の成立過程の分析(上, 下)」『経済と経済学』東京都立大学経済学会, 31・32号, 1972年。

(4) 現在では「看護師」と呼ぶべきではあるが、歴史的な用語として看護婦のまま記述する。

とはいえ、「工場」における看護婦の存在は、生産組織に不可欠な要素とは考えられず、工場労働を議論するうえで等閑に付されてきたし、看護史においても、資料的限界から十分に論じられることはなかった。研究蓄積の乏しいテーマを設定するにあたり、その意義をあらかじめ説明しておく必要があるだろう。

産業看護職の歴史を概観する場合、そのはじまりは、大正中期ごろに求められる⁽⁵⁾。大工場を中心に医療施設の整備が進み、そこに看護婦の存在が確認できるからである。もちろん、それは、看護婦の資格が全国的に統一されたことと無関係ではなかった。「看護婦規則」（1915年6月30日内務省令発布、10月1日施行）は、看護婦資格を18歳以上で地方長官の免許を要すると規定した（第2条）。取締りを意図した同規則において、資格取得は、1年以上看護の学術を修めて看護婦試験に合格するか、指定学校を卒業することが要件となった。ただし、各府県令による従来の資格を有し、現に営業している看護婦は、施行後3ヶ月以内に願ひ出ることによって無試験で免許を得られたから、1914年末に1万4,507人であった看護婦の数は、16年末に2万7,714人へと倍増したのである⁽⁶⁾。大工場を中心に看護婦の配置が進んだのも、こうした事態の表れと見ることができるが、看護労働市場の動向と相俟って、それはいかに進展したのであろうか。

残念ながら、その詳細は明らかになっていない。『職業婦人調査』（1927年）によると、大正末期の大工場では、何らかの医療施設を設け、数人の看護婦を配置しておくことが常となっていたとの指摘があるものの、その実数さえ判然としない⁽⁷⁾。病院看護婦が主流を占めるなか、その労働実態は病院看護婦に準じるものと想定されたためである。しかし、労働者が集団で働く工場制とともに「衛生」問題が顕在化し、社会政策の課題となったことを想起すれば、医療・看護の問題が工場制と親和的であることに気づく。とりわけ「医療の社会化」が進んでいない時代に、近代看護の担い手が「工場」に求められたという事実は、注目すべき検討課題と言えよう⁽⁸⁾。それは、産業看護の歴史を明らかにするだけでなく、近代日本の工業化と医療・看護のあり方を切り結ぶ論点となり得るのである。

以下、「工場衛生」に一定の取り組みを見せた製糸経営の事例に即して、看護婦の配置過程とその勤務実態を明らかにし、そこから「医療の社会化」をめぐる企業活動の意義に言及したい。

(5) 志岐初子「大阪の産業看護の歴史」『大阪の労働衛生史』大阪の労働衛生史研究会、1983年、244頁。

(6) 内務省衛生局『衛生局年報』各年。

(7) 中央職業紹介事務局『職業婦人調査（産婆・看護婦）』1927年、88頁。同調査は、看護婦を病院看護婦、看護婦会の看護婦（派出看護婦）、その他の看護婦（「会社工場に属する看護婦」、「社会事業に関するもの」、「学校看護婦」、「開業医の家にゐるもの」）に区分した。詳細が判明する地域に関しては、44%が病院看護婦、26%が派出看護婦、のこり18%がその他の看護婦となっていたが、この比率は地方によって大きく異なっており、京都府では、病院看護婦が最も少なく、その他の看護婦が最も多かった。これは、看護婦の存在形態が地方によって大きく異なっていたことを示唆している。

(8) 日本における近代看護はジェンダー化した職業として「輸入」され、1880年代に、主に病院看護婦の養成からはじまった点が強調される。そのことが公衆衛生看護に及ぼした影響については、高橋彩「看護職と国家——ロックフェラー財団による戦間期公衆衛生事業の考察」（前掲『日本近代国家の成立とジェンダー』、215～231頁）に詳しいが、民間部門における看護職の発展過程については今後の課題とされている。

1 工場衛生と看護婦養成

(1) 工場衛生への取り組み

郡是製糸株式会社は、1896年京都府何鹿郡の「郡是」として、168釜で創設された製糸工場であった。しかし、1906年以降、買収による工場増設を開始し、京都、兵庫を中心に岡山、岐阜、山形、宮崎、島根へと工場設置地域を拡大した。1920年には工場数は20を超え、従業員数も1万人を数える企業となっていた。このように急速に拡大しつつあった後発の製糸経営において、工場衛生はいかなる問題を構成したのであろうか。そもそも、製糸業の先進地である長野県諏訪地方では、工場寄宿舎に病室を設け、病人に医師の診療を受けさせていた例が明治期から確認される⁽⁹⁾。長野県を対象とする調査によると、1910年前後から大経営を中心に製糸工場に付属する私立病院の設立が相次いでおり、医療施設の整備が進んでいた⁽¹⁰⁾。一方、郡是製糸では職工の罹病率が高く、肺結核の蔓延甚だしいとの世評を蒙っていた。1910年に入社し、まもなく本工場長となった小野蔵三の回顧によると、厳しい労働環境で自然病人がでてしまい、その多くは肺病で、これに罹ると大方死んだという⁽¹¹⁾。こうした問題に対し、同社では1910年秋から深呼吸運動である息心調和術を就寝前に実践し、1913年には1枚の敷布団で二人が寝る状態を改め一人一床とした。また、13時間の就業時間を12時間に短縮し、食事その他に注意を払うといった対策がとられた⁽¹²⁾。小野は、工業教育会が関西の工場に呼びかけて開催した第1回工場衛生研究会（1913年7月）にも参加しており、同社におけるこうした取り組みの一翼を担ったと考えられる⁽¹³⁾。

工場衛生研究会では先進的な試みとして、保健婦という職務を新設した鐘紡兵庫支店を紹介している⁽¹⁴⁾。そこでは、1912年頃から資格を有する看護婦を採用して保健婦とし、治療ではなく保健に重点を置く試みがなされていた。その職務は、健康に異状のある者を発見すべく寄宿舎を巡視する事であり、健康不良者の就業を阻止し、普通居室に病者が混入するのを防いだ。また、医師の命令による保健事務の遂行、具体的には新入職工の体格検査や健康診断、衛生思想の普及にも従事した。この時期の工場では、防疫の観点から、専ら患者の発見に力を注ぐことが、職工の健康を保つ施策の中心的位置を占めていた。

さて、表1によると、郡是製糸において最も多くの罹病者を出していたのは、感冒、胃を含む腹痛、皮膚病であった。1916年には外皮病に関する適当な対応策がなかったものの、トラホームや感冒の流行を抑えたことが罹病者数の激減につながっていた。当時の工場衛生において実践されたのは、先述のように、患者の発見と隔離による伝染の予防であったことが窺える。問題の肺を患う者

(9) 清水勝嘉「明治期の諏訪地方における製糸工女の医療費負担について」『防衛衛生』26-6。

(10) 病院名（所在地、許可年、収容人員）を挙げると、片倉病院（松本市、1909年、76）、平野製糸共同病院（諏訪郡、1910年、58）、俊明社病院（上高井郡、1911年、62）、依田社病院（小縣郡、1911年、57）、須坂病院（上高井郡、1911年、58）がある（農商務省商工局工場課『大正五年工場監督年報（第一回）』1918年、124頁）。

(11) 小野蔵三『八十八年の回顧』対山荘、1973年。

(12) 中央職業紹介事務局『本邦製糸業労働事情』1928年、166頁。

(13) 宇野利右衛門『第壹回工場衛生研究会記事 附伝染病防禦法』職工問題資料C1、工業教育会、1913年。

(14) 宇野利右衛門編『保健医師及保健婦（鐘紡兵庫支店衛生設備の一）』職工問題資料C17、工業教育会、1914年。

は、千人に対し16人から2人へ激減した。疾病のために休業した者は千人につき947人から908人へ、その延べ日数は6,162日から5,196日に減少したという⁽¹⁵⁾。平均一患者あたりの休業日数は6.5日から5.7日に減少し、一年間の労働日を320日とすれば、平均一日の病欠欠勤率は1.92%から1.62%へ低下したことになる。同社の取り組みは、工場労働の「弊害」が問題視されるなか、成果を挙げた事例に数えられた。

表1 郡是製糸における年間罹病者数（対千人）

病 種	A (人)	B (人)
肺	16	2
トラホーム以外の眼病	148	85
トラホーム	121	22
歯牙及口腔	118	38
感冒	611	378
胃腹	510	387
レウマチス筋痛肩凝	180	140
外皮病	433	438
その他	289	167
合 計	2426	1657

資料) 中央職業紹介事務局『本邦製糸業労働事情』（1928年）167～169頁。

注) 病症の如何を問わず、診療を受けた人員の在籍人員1000人に対する率を示す。

資料にある22の病種のうち、「肺」と年間100人以上の罹病者を数えるもののみ掲載。

Aは1911年から15年にいたる5年間の平均値、Bは1916年の数値。

とりわけ注目すべきなのは、各工場へ配置する衛生係（のちに看護婦）の自社養成を開始した点である。例えば長野県でも、病院を持たない製糸経営のうち、比較的大きな工場では、看護婦を雇い入れる措置をとっていた⁽¹⁶⁾。ただし、工場寄宿舎での病人の世話は看護婦しか行えない業務ではなかったし⁽¹⁷⁾、流感に際して、職工が看病に当たることもあった⁽¹⁸⁾。こうした現状のなかで、同社は看護専門職員として衛生係の養成を開始し、のちに看護婦の養成に乗り出していったのである。この実態を探るため、清水重治作成の人事に関する上申書類、郡是製糸株式会社「任免上申書（仮）」〔1917年7月～1924年5月、ゲンゼ(株)所蔵〕の分析に入りたい。清水は1917年4月より1924年9月まで衛生課長の任に当り、郡是産婆看護婦学校設置後は、その校長も兼任した。在任期間中に記した社長宛上申書は、生徒採用、職員任用、昇級、増給、転勤、休職、辞職に関するもので、

(15) 前掲『本邦製糸業労働事情』168頁。

(16) 前掲『大正五年工場監督年報（第一回）』124、125頁。長野県は、他府県に先駆けて「工場及付属建物取締規則」（1916年11月）を公布し、「普通病者ヲ収容スル病室及ヒ急性熱性伝染病ノ疑アル者ヲ一時収容スル特別病室ヲ一般職工ノ寢室ト區別シテ設置スヘキコト」を定めたから、工場法適用工場を中心に病室が整備されていった。1917年3月中の実地臨検調査によると、156の調査工場中29工場にしか特別病室は設備されていなかったものの、107工場が病室を備えており、看護婦を配置する工場も見られた。

(17) 「看護婦しか行えない」療養上の世話及び診療の補助という業務独占が規定されたのは、戦後になってからである。看護婦資格の変遷については、山下麻衣「明治期以降における看護婦資格制度の変遷」『大阪大学経済学』50-4、2001年参照。

(18) 「今回ノ病氣ニ対シテ看病ニ従事シタル職工ニ対シテハ一日三拾銭位ノ見当ニテ謝礼スルコト」（「場長会録事」1918年12月〔ゲンゼ(株)所蔵〕）が確認されている。

154通（延べ人員415人）ある。このデータをもとに、同社における看護婦養成制度の形成と彼女らの勤務実態について検討することしよう。

(2) 看護婦養成の開始

郡是製糸では、1社1工場（168釜）で創業した当初から、242人の標準配置人員のうち、看護婦1名を計上していた¹⁹⁾。しかし、会社の事務執行機関を定めた1909年には、看護婦の記載はなく、総務係のうちに衛生係を設けた。さらに、1917年に本社・工場の区分を明確にして部課制を敷いた際には、本社総務部に衛生課を設け、各工場には隣接する医療施設（養生院）に衛生係を置いた。同年の新社則で、職員は参事（1-4等）、書記（5-10等）／技師（2-4等）、技手（5-10等）／教諭（2-4等）、助教諭（5-10等）／雇員（7-10等）／見習（7-10等）の名称及び等級に分けられることになり、衛生係もこれに準じた。

1917年における本工場衛生係を含む衛生課員は、21人の女子（技手1、雇3、見習15、生徒2）と、課長の清水を除き、2人の男子（雇2）から構成されており、その主力が女子にあったことがわかる²⁰⁾。この女子衛生係を社内で養成するために設けられたのが郡是女学校衛生係養成科であった。1917年3月の同校設置以前は、半年ほどの養成期間をへて任用されたようである。「任免上申書」によると、1916年末に5人が入社し、一律に月3円の手当てを受けていた彼女らは、17年7月に2人、10月に3人が「見習」となっていた。

表2 学 則

学校	分 科	目 的	入学資格	修業年限	教 科 目	月授業時数	定員
郡是女学校	衛生係養成科	衛生係養成		2ヵ年	修身・衛生学・細菌学・生理学・解剖学・看護学・看護実習・繙帯学・救急法・調剤法・鏡検法・反応試験法・身体検査法・衛生法令	324時間	10
郡是産婆看護婦学校	看護科	看護婦養成	高等小学校卒業以上ノ学徳ヲ有シ身体強壯ナル者	2ヵ年	修身・衛生法令・衛生学・消毒学・看護学・調剤法・鏡検法及反応試験法・看護実習	1学年 137時間 2学年 152時間	30
	産婆科	産婆養成	看護科ヲ卒業シ現ニ当会社ニ於テ看護ニ従事シ品性学力優良ナル者	2ヵ年	修身・産婆ニ関スル法令・衛生学・消毒学・産婆学・産婆実習	1学年 57時間 2学年 115時間	10

資料)『ゲンゼ株式会社八十年史』ゲンゼ株式会社、1978年、198～201頁。

注) ①郡是女学校は1917年3月設立（1923年9月誠修学院と改称）。

同校には、衛生係養成科以外にも工女養成科、裁縫科、教婦養成科、教育係養成科が設けられた。

②郡是産婆看護婦学校は1918年12月設立、1952年認可の私立郡是准看護婦学校となり、1959年廃校。

さて、表2の学則によると、郡是女学校衛生係養成科の修業年限は2ヵ年で、月授業時数は324時間に及ぶ²¹⁾。教科目は多岐にわたり、看護要員としての専門教育を行っていたことがわかる²²⁾。

(19) 人員配置、社則に関しては、郡是製糸株式会社『郡是四十年小史』1936年、52～57頁。

(20) 1923年度においては女子が教育（教諭2）と看護（雇21）の各係に分かれ、男子は事務（雇2）となっていた（前掲「任免上申書」所収、「各年度給料申請」）。

(21) 授業は、毎日午前6時から午後6時までとされていたから、休憩その他を勘案せずに1日12時間とすれば、27日間の計算になる。授業時数はかなり多いものの、工場の操業時間に準じていたと推察される。（ゲンゼ株式会社『ゲンゼ株式会社八十年史』1978年、199頁）。

もっとも、月授業時数のうち250時間は看護実習に当てられていたから、病室での雑務に従事することも多かったと推測される²³。表3によると、1917年度には14歳以上の6人が入社していたが、18年度の生徒13人には年齢の開きが見られ、月3円ないし4円の生徒手当が支給された。「見習」任用後の月給は一律5円で、18年8月に2名、9月に8名、19年4月に3名が従来どおり半年ほどで任用された。生徒の出身地は、表4のⅠによると、兵庫の出身者が多く、京都、岡山の3府県に限定されていた。京都、兵庫の各郡は工場所在地であり、岡山県人の出身地である真庭郡はのちに工場が設置される地域であった。いずれにせよ、衛生係養成科生徒は、学歴・年齢の基準もあいまいなまま、縁故により入学定員を目安に集められたものと見て差し支えないだろう。その際、彼女らと同校の工女養成科生徒とを別つものとして注目されるのは、諸費用の取扱である。学則によると、両者とも学費は徴収されないものの、学用品に関しては工女養成科のみ貸与および給与することが明記されている²⁴。衛生係になるには、そうした支弁に耐えうる最低限の経済力が必要であった。この点を確認するのは、同じく郡是女学校に入る者にとって、工女と衛生係との間にどのような差異があったのかを明確にしておきたいからである。それは、両者の関係を知る一助となるだろう。

表3 入学生徒の年齢・学歴

年度	年齢 (人)	12歳 (人)	13歳 (人)	14歳 (人)	15歳 (人)	16歳 (人)	17歳 (人)	その他 (人)	合計 (人)	平均 年齢
1917				5	1				6	14.0歳
1918			1	1	3	1	3	不明 ⁴	13	13.9歳
1919	1 尋卒 ¹	5 高一 ⁵	3 高卒 ² 高一 ¹	3 高卒 ¹ その他 ²					12	13.7歳
1920		1 高卒 ¹	5 高卒 ⁵	1 高卒 ¹	1 高卒 ¹		19歳 ¹ その他 ¹		9	15.3歳
1921		1	7	1	2		18歳 ¹		12	14.7歳
1922			6	4					10	14.4歳
1923		1 高卒 ¹	10 高卒 ⁹ 高一 ¹	1 高卒					12	14.0歳

資料) 郡是製糸株式会社「任免上申書」より作成。年齢は入学年度4月時点での満年齢。

注) ① 1917、18年度は郡是女学校衛生係養成科、1919年度以降は郡是産婆看護婦学校看護科の入学者。ただし、1917年度は、入社者を入学者と見なした。うち5人は18年1月に、1人は3月に「見習」に任用された。

② 1917、18、21、22年度については、学歴記載無し。

③ 尋卒 = 尋常小学校卒業、高一 = 高等小学校1年修了、高卒 = 高等小学校卒業。

④ 1919年度、その他2名の内訳は蚕業学校卒業1名、裁縫学校卒業1名。

⑤ 1920年度、その他1名は尋卒後、産婆見習を経て宮崎工場で採用された依託生徒。

表4 生徒の出身地

府県	養成科		Ⅰ 衛生係		Ⅱ 看護婦	
			内 訳 (人)		内 訳 (人)	
京都府	5	何鹿2 天田2 船井1	26	何鹿10 天田10 加佐3 熊野2 久世1		
兵庫県	8	氷上4 城崎1 養父1 多可1 宍粟1	8	朝来2 氷上3 城崎1 養父1 多可1		
他 県	3	岡山3	11	岡山3 滋賀2 岐阜2 福井1 高知1 埼玉1 宮崎1		

資料) 郡是製糸株式会社「任免上申書」より作成。

注) Ⅰは1917年度入社者、18年度の入学生のうち同年中に職員に任用された10人、計16人の出身地。

Ⅱは1919、20、21、23年度入学生45人の出身地。ただし、福井県出身者は、京都府何鹿郡在住者。

②) 同校入学者のうち、のちに看護婦の資格を得たものも「任免上申書」から確認できる。

郡是女学校衛生係養成科の組織は、まもなく郡是産婆看護婦学校（1918年12月設立）に引き継がれた。同校は、「看護婦規則」の指定学校ではなかったから、卒業生は、京都府の実施する看護婦試験に合格して看護婦資格を得ることになる。校長には衛生課長清水重治が就き、助教諭に羽室琴枝他2名が配置され、専門科目の教授には、嘱託医師3名が任命された。表2の学則によると、同校は、看護婦を養成する看護科と産婆を養成する産婆科の二科を設けていた。入学資格から、高等小学校〔以下、高小〕卒業者を養成して同社の看護婦とし、さらに優秀なものに対して産婆養成を行う方針であったことがわかる。ただし、表3で第1期から第5期（1919～1923年度）までの看護科生徒について詳しく見ると、実態は少し異なっていた。生徒数は、定員30人にもかかわらず10人前後で推移していた。また、1919年度には、尋常小学校卒業〔以下、尋卒〕や高小1年修了での採用が目立つ。後者のうち、3人は早生まれで13歳になったばかりであったから、当初は生徒募集に困難を生じ、必要数を確保するために低年齢化せざるを得なかったようである。その後、入学者の年齢は徐々に14歳に収斂し、学歴規定も厳守され、高小を卒業して同校看護科に進学するコースが確立されていく様子が見てとれる。当時、養成工女養成科の入学資格は尋卒であったから、入学時の学歴に明確な区別が設けられたことになる²³⁾。もっとも、養成中の手当には大きな差はなかった。詳細が判明する第2、3、4期生の生徒手当は月6円で、養成工女の手当が1日20銭であったから、休日を除けば、ほぼ同水準に設定されていた²⁴⁾。看護科生徒の場合、1年後に「見習」に任用されたが、第3期生以降は「雇10等」に任用され、月給10円又はそれ以上に処遇された。

表4のⅡによると、生徒の出身地は京都府内が半数以上を占めており、本社のある何鹿郡、天田郡が多かった。しかし、兵庫県をはじめ多くの県に出身地が拡散している点にも着目しておきたい。生徒出身地の広がり、そのまま工場所在地の広がりを意味するものであったからである。ただし、彼女らは出身地の工場に勤務するために工場ごとに採用されたわけではなく、幾度となく転勤していた点は特筆すべきであろう²⁵⁾。後述のように、看護婦が勤務先を変えることの少なかった当時において、転勤は工場に配置された看護婦特有の制度であり、彼女らが同社職員として任地に赴いていたことが分るからである。工場勤務の実態について検討を進めよう。

2 工場における看護婦の勤務実態

(1) 工場勤務

1918年当時の工場における衛生係の動向を伝える資料がある²⁶⁾。ここには、衛生課長清水が見習衛生係（15歳）を連れて雲原工場〔京都府天田郡〕に行き、彼女と交替で3週間の看護を終えた衛

23) 宇野利右衛門「皇后陛下の行啓を仰ぎし郡是製糸会社の教育施設」『職工問題資料G拾弐』工業教育会、1917年、12、13頁には、各科目の授業時数が紹介されている。

24) 学則第6条（前掲『ゲンゼ株式会社八十年史』198頁）。

25) 同社における職工の採用基準をめぐる議論については、成田一江「製糸業における採用管理の形成——郡是の『職工改革』を通して——」『経営史学』36-2、2001年を見よ。

26) 前掲『本邦製糸業労働事情』1928年、73頁。養成工女の休日は、5のつく日に設定されていたが、看護科生徒にこの規程はない。

生係を連れて帰社する様子が描かれている。このとき、郡是製糸には15の工場があったから、衛生係は、本社と工場との間を幾度となく往復しながら、工場での看護に従事したようである。それは「外勤」と呼ばれ、患者の発生に伴い、期間を定めて派遣されるという意味で派出看護婦の勤務形態に近かった²⁹⁾。もっとも、年齢から見て、彼女が看護婦の資格を有していたとは考えにくく、同社衛生係として「外勤」に赴いていたと思われる³⁰⁾。しかし、対外的には、看護婦の資格が強調されるようになっていった。

1920年時点での「医務局又ハ治療所」に関する質問に対し、郡是製糸は、「医局、内科診療室、外科眼科診察室、看護事務室、消毒室、医員室、衛生科長室、^(ママ)実験室看護婦教室等を包含する一棟及患者百人を容るる病室一棟（寝台式）、患者食堂及隔離病舎」の施設を有し、「嘱託医師三名、看護婦七名、清潔係五名の係員を配置し更に本社としては産婆、看護婦学校を設置し各工場へ派遣すべき看護婦の養成に務めつつあり」と回答した³¹⁾。医療施設のうちに看護婦の人員が計上され、各工場へ派遣する看護婦養成への着手が強調されている。それは、同社の女子衛生係であったが、看護婦であることが重要視されていた。ちなみに、同社の位置する京都府何鹿郡において、看護婦は1920年末に4人、1921年末に9人しかいない³²⁾。そのほとんどすべてが同社の職員であったとすれば、注目に値することは言うまでもない。

さて、工女数だけで千人を超える本工場に対し、工女数280人ほどの同社萩原工場では、「寮舎内の一室に医務室を設け衛生部員一名、看護婦一名を常置し毎日嘱託医の出張を乞い、患者の診療、軽症者の手当、其他医薬を調剤し実費を以て患者に分与しつつあり但し診察手当は無料とす。稍重き患者に対しては別に平屋建四室より成る静養室を設け之に収容し看護婦をして手当を為さしめ慰安的静養をなさしむ」とあり、看護婦の常置が確認される³³⁾。看護婦の任務が、寮舎から隔離された病室での患者の世話にあったことも窺えよう。比較的小規模で工女数50人ほどの口上林工場の場合、「養生院の設置あり一名の嘱託医をおきて治療の任に当らしめ、保健予防看護の事は女子寮長是を兼任す」となっていた³⁴⁾。「保健予防看護」が並列されている点は工場衛生の新しい展開を踏

27) 例外的に、九州・宮崎工場で採用された生徒は、推薦により依託生として同校に入学し、半年で職員に任用され宮崎工場に帰った。工場で採用された者も、即衛生係に任用されるのではなく、推薦制度を利用して同校生徒として教育を受けた点に留意しておきたい。

28) 白露「雲原紀行」『淑女の友』〔1918年〕。同誌は、郡是製糸に勤務する教育係、教婦、看護婦を中心に結成された組織、淑女会の機関紙である。発行年は、内容により推定した。

29) この時期の派出看護については、遠藤恵美子「大正期の派出看護について——看護婦会を中心に——」『医学史研究』47、1976年を参照。

30) 「看護婦規則」は附則で「地方長官ハ第二条ノ資格ヲ有セザル者ニ対シ当分ノ内其ノ履歴ヲ審査シ看護ノ業務ヲ免許シ准看護婦免状ヲ下付スルコトヲ得」と定めたから、年齢の達しないものを准看護婦とする場合もあったが、京都府においてはそれほど多くない。

31) 京都府『府下各工場ニ於ケル職工待遇ニ関スル施設概要』（1921年）14頁。引用文中の清潔係とは、男子衛生係を指す。当時、衛生課員男子には調剤等の事務に当たる職員と、清掃等の補助的作業に従事する人夫とがいた。

32) 京都府『京都府統計書』1920年、1921年。

33) 前掲『府下各工場ニ於ケル職工待遇ニ関スル施設概要』16頁。

34) 同前20頁。

まえたものと言えるが、それは看護婦ではなく寮長によって遂行された。おそらくは、このような形態が工場衛生への初発の対応であったものの、看護婦の配置は必至となっていたように思われる。

看護婦の自社養成が開始された直後には、経験者の採用が相次いだ。1918年10月から20年3月にかけて採用された経験者は、5人であった。まず、①1918年10月採用者〔年齢22歳、出身地京都府与謝郡〕は、京都佐伯病院で産婆看護婦卒業免状を受け、同院勤務をへて自宅で産婆を開業していた。②1919年5月採用者〔19歳、兵庫県朝来郡〕は、大阪府で産婆看護婦試験に合格し、緒方病院に勤務した経験をもつ。③1919年6月採用者〔19歳、京都府何鹿郡〕は、尋常小学校を卒業後、郡是製糸の玉糸工場で工女として勤務し、1915年に退社したのち、医師のもとで看護学を習っていた。また、④1920年2月採用者〔24歳、岡山県邑久郡〕は、日本赤十字社の出身であった。⑤1920年3月採用者〔21歳、京都府天田郡〕は、1916年4月から20年3月まで、福知山病院にて看護見習いの経験をもつ。いずれも、都市部での病院勤務の経験を有していたが、出身地は生徒とおなじく、同社工場の位置する地域であった³⁵⁾。こうした看護経験者を含む衛生係は、看護婦として同社工場に勤務したものの、一般の病院看護婦とは異なる勤務形態をとっていた。その特徴の一つは、勤務地の変更を伴う転勤の多さにあった。

(2) 転勤の諸相

「任免上申書」によると、1920年10月、京都・兵庫の各工場へ衛生係として13人に工場勤務が命ぜられた³⁶⁾。これは、転勤として確認される最初の事例であり、表5は、その13人(A～M)の動向を追跡したものである。Dは、先述の雲原工場での「外勤」に就いた見習衛生係であったが、このときには雇9等に任ぜられ、梁瀬工場へ赴任した。彼女らは、Cを除き、いずれも入社後2年以上を経過し、郡是女学校に入学した者、あるいはそれ以前から勤務していた者であった。工場勤務には、2年以上の経験が必要であったことが窺える。先述の経験者②であるCは、雇8等に処遇され、短期の養成をへて江原工場に配置されたものの、その後は不明である。同工場には、翌年8月にHが転勤しているから、勤務を継続しなかったのであろう。

ところで、工場への転勤を命ぜられた衛生係の月給は14円から20円の間分布していた。この頃、同社工女の賃金は日給55銭(含年功賞)を中心に各工場で調整することが予定されていたから、一月あたり15円弱となる³⁷⁾。衛生係の賃金は平均的な工女に比し著しく高くはないものの、勤続年数や経験如何によっては月給の上昇が見られ、賞与等を含めればその差は歴然となっていた。養成中の手当はほぼ同水準であったから、勤続によって平均賃金の格差が拡大すると見て良いだろう。さて、13人の動向を追跡すると、21年2月から22年6月にかけて9人がそれぞれ次の工場へ転勤し、2人が辞職、2人が不明となっている。当初、不定期に実施された異動は、春と秋の年2回

35) 諏訪においても、看護婦の出身地は製糸工女の募集地域とほぼ一致していた(清水勝嘉「大正15年の諏訪地方における製糸工場病室の看護婦名簿について」『防衛衛生』28-10)。

36) 「指示事項」(1920年10月6日付、原料課長「大正8年起場長会協議綴」所収)によると、「従来本社ヨリ派遣シタリシ看護婦ハ自今其工場所属扱トス」とあり、これ以降、看護婦の各工場への異動は所属の変更を伴うものとなった。

37) 「場長会録事」(1920年9月)。

が主流となっていった。例えば、産婆看護婦学校1期生（1905年生）の場合、21年6月に萩原工場〔京都府天田郡〕へ、22年4月に長井工場〔山形県西置賜郡〕へ、23年10月衛生課に戻り、同年11月梁瀬工場〔兵庫県朝来郡〕へ赴任している。1920年から24年にかけて確認される異動は、京都・兵庫の工場を中心に75件に及ぶ³⁸⁾。

表5 衛生係の転勤

	I	II	等級・月給	1920年	1921年	1922年	1923年～
A	1900 1918	20 2	8等 20円	10月養父工場	6月本工場		23年6月辞職（病気）
B	1902 1918	18 2	9等 19円	10月園部工場		4月江原工場	23年10月山崎工場
C	1900 1919	20 1	8等 19円	10月江原工場			不明
D	1903 1916	17 4	9等 19円	10月梁瀬工場	2月本工場		
E	1902 1917	18 3	9等 19円	10月萩原工場	4月本工場		23年5月辞職（家事）
F	1902 1918	18 2	9等 19円	10月成松工場	11月養父工場		
G	1902 1917	18 3	9等 19円	10月福知山工場		8月帰宅→解雇	
H	1904 1918	16 2	9等 19円	10月雲原工場	8月江原工場 11月衛生課	5月辞職（病気）	
I	1901 1918	19 2	9等 15円	10月八鹿工場	4月美濃工場	4月本工場	
J	1904 1918	16 2	9等 15円	10月宮津工場		3月辞職	
K	不明 1918	不明 2	9等 15円	10月舞鶴工場		6月山崎工場	23年10月江原工場 24年5月辞職（結婚）
L	不明 [1918]	不明 [2]	不明 不明	10月和知工場			不明
M	不明 1918	不明 2	9等 14円	10月山崎工場		2月本工場 3月宮津工場	24年5月江原工場

資料) 郡是製糸株式会社「任免上申書」より作成。1920年10月付け「勤務任命」をもとに、その後の動向を追跡。

注) Iは上段=生年, 下段=入社年, IIは上段=年齢, 下段=勤続年数。

とくに本工場への異動には、理由があった。Aの場合、「工場勤務中伝染病ニ感染シ〔中略〕健康上猶注意ヲ要スル義ニ付」本工場に転勤させるとし、後任としてFが赴任した。伝染病の感染にさらされていた看護婦が、実際に健康を害した場合、工場長の要請により本社衛生課・本工場が引き取るケースが見られた。また、D・Eを本工場に戻す際には、「最早産婆学ヲ教フベキ資格」が生じたため、本工場へ異動させる旨記されている。学則にあった産婆養成が現実機能するのは、資格を有する看護婦が一定数に達した1920年代半ば以降であり、「看護婦将来ノ幸福ノ為及ビソノ勤続ヲシテ長カラシムル為希望者中ヨリ古参順ニ選ビテ産婆養成ヲ開始スルコト」が改めて会議に諮られた³⁹⁾。産婆養成は、転勤を含む工場勤務に耐えた同社看護婦に対する恩恵的施策と考えられており、養成後の工場勤務を経て、「産婆生徒」として本社に戻り、産婆資格を得るための教育を受けるとい同社看護婦の標準的な勤務形態が形成されていったのである。もっとも、20年代のはじめには、すべての看護婦が産婆資格の取得を目指したわけではなかった。

(3) 辞職の理由

衛生課員の辞職に際しては、本人からの願い出に対して、衛生課長清水が調査を行い、妥当性が

³⁸⁾ 男子衛生係に関しては、工場間の異動が見られず、工場ごとに採用された可能性が大きい。

³⁹⁾ 衛生課「産婆養成二千スル件」（「場長会録事」1925年8月）。

認められれば、その旨社長に上申される。辞職の理由は、家や会社における看護婦の位置づけを知る上で貴重な情報を提供してくれる⁽⁴⁰⁾。表6に示すとおり、看護婦（含看護科生徒）の退社28件のうち、最多理由は家事都合であり、ついで結婚、病気と続く。これは、同社工女の退社理由と類似の傾向を示しており、両者の行動様式に共通性を見出すことができる⁽⁴¹⁾。ただし、少数ながら工女に見られた転職は想定されておらず、少なくともそれが看護婦の辞職理由になることはなかった。同社で養成された看護婦である以上、その職業資格を他で生かすといった状況にはなかったようである。

表6 退社理由（1920-23年）

理 由	人数（人）
家事都合	12
結 婚	6
病 気	5
不 明	2
退校処分	2
解雇	1

資料) 郡是製糸株式会社「任免上申書」より作成。

注) 女子衛生課員のうち、病人用寝具整理担当者1名を除く。

ところで、家事都合による辞職は妥当とみなされる傾向にあった。その具体例をあげよう⁽⁴²⁾。

①〔1919年4月～20年2月勤務、年齢不詳〕は、「父病気ノ為メ看護欠勤致居其後父死亡致兄ノ職業ヲ手伝居候モ今回親族ニ手不足ヲ生ジ到底会社ニ勤メ得ザルニ付」、②〔1918年3月～20年4月勤務、19歳〕は、「昨年秋兄入営後農事ニ従ウモノナク両親ハ身体虚弱殊ニ母昨今起〔居〕ノ自由ヲ失ヒ一家ノ整理出来難ク頗ル困却致居ル実況ニ」、③〔1918年4月～22年3月勤務、18歳〕は、「従来宅ニ居リシ兄ハ過日巡査ヲ志願シ京都教習所ニ入りシ為メ母ノ看護上辞職スルノ止ムヲ得サル事情ニ立至リタル状況ニ」なったため、退社が認められた。また、④〔1920年2月～20年5月勤務、24歳〕は、婚期との関係で退社を迫る近親の者に対し、24歳という年齢からやむを得ないものと認められた⁽⁴³⁾。彼女は先述の元日赤の看護婦であり、即戦力となりえたものの、年齢の点で勤続を期待できなかった。以後、経験者の採用は敬遠されたものと推察される。その後、1922年11月に岡山県で看護婦試験に合格していた者（19歳）を採用するに当たり、「永ク当社ニ勤務スルノ精神有之」と特筆されていることから、それが窺える。このように、家族の病気、兄の就職など家の都合で呼び戻されるケースにおいては、勤続年数にかかわらず退社が認められていた。このことは、看護婦が“一生をかけた特殊な職業”とは考えられていなかったことを如実に示している⁽⁴⁴⁾。

一方、理由によっては勤続を要求する場合もあったが、強制することはできなかった。⑤〔1917

(40) 対照的な男子課員の退社事例5件を概観しておこう。まず、掃除担当者3名につき、飲酒を理由とした免職（勤続3ヶ月）、死亡（同8ヶ月）、一身上の都合による辞職（同3ヶ月）が確認される。また、雇員2名につき、無断欠勤を重ね、自家の蚕業に従事していた者が他に悪影響を及ぼすという理由で、また、海軍で教育を受けた「予備海軍一等看護兵」が、「職務上不都合ノ行為」によって解雇されている。いずれも勤続1年未満であった。

(41) 前掲「製糸業における採用管理の形成——郡是の『職工改革』を通して——」。

(42) 以下、具体例の引用は、前掲「任免上申書」による。

(43) この事例は、結婚を理由とした辞職に数えるべきかも知れないが、一定の年齢に達しながら看護に従事し続けることに異議を唱える近親者の都合に配慮している点が重要であろう。

年4月～21年10月、19歳〕は、「辞職願出候モ理由ナキニヨリ父ニ懇篤説諭致候処結婚期ヲ失ヒ居ルニヨリ宅ニ居テ縁ヲ求メザレバ遂ニ結婚シ得ザルニ至ルベキニ付辞職致度趣キ申張り候当人ハ卅五年生レニシテ未ダ婚嫁期ヲ過ギタル事モ無之一昨年看護婦ノ資格ヲ受ケタル者ニシテ近來漸ク能率ヲ挙クルニ至リシ者ニ有之候得共強テ引留メ置候テモ致方無之ニ付」、退社を認めるに至った。具体的な縁談がない場合、ある程度の勤続が認められても、看護婦資格を得て間もない者の退社には、難色を示したことがわかる。この事例を含む6件が結婚を理由とした辞職であったが、興味深いことに、結婚が決定した後に辞職した残り5名のうち3名までもが「結婚中止」等の理由で再雇用されていた。1920年代初頭においては、「結婚退社」はいまだ慣例化しておらず、看護婦としての勤続を要求する以上、「看護婦将来ノ幸福ノ為」に産婆資格を取らせようとした同社の方針にもつながったと考えられる⁽⁴⁵⁾。

3 企業による看護婦養成の意義をめぐって

(1) 「工場」における看護婦の役割

産婆養成の本格的な開始からも分かるとおり、一定数に達した同社看護婦は、1926年、羽室琴枝を会長として「淑女会」を結成した⁽⁴⁶⁾。この組織の活動を通して、同社看護婦の役割について追究していこう。そもそも同組織は、1910年、当時女子寮長であった清水重治によってつくられた修養団体であった。最初の会員は、わずかに5名であったが、のちに工場での技術指導者である教婦、寮舎での管理を担当する室長、看護婦のほとんどが入会する組織となり、「自ら寮風を支配するところの、愛社の精神に満ちた、有力な自治の修養団体」としての自負を表明するにいたった。たとえば、「火曜会」を開いて新入社の工女らの指導と保護に当り、賛美歌、寮舎生活の心得を教え、その他奉仕的な労役を行ったという。看護婦は、養生院での看護に従事するだけでなく、日常的に工女の指導に当たる存在であった。しかし、会社の教育組織が拡充され、清水重治が衛生課長となったことなどにより、「淑女会」は会員の入会を一時停止した。寮舎における教育は、教育係を中心とした会社のフォーマルな組織で実行されるようになり、それに譲る形で「淑女会」は私的

(44) 大正中期以降、看護婦が「職業婦人」の中に組み込まれることによって、“一生をかけた特殊な職業”というイメージを脱し、“結婚までの一時的な女性の職業”となっていたとの指摘（遠藤恵美子「大正期の看護婦像」『医学史研究』54、1980年）とも整合的である。

(45) もっとも、「結婚退社」は一般化しつつあった。前掲「任免上申書」によると、1918年4月に郡是女学校衛生係養成科に入学した生徒の一人は、1921年7月付で産婆看護婦学校の「科外採用教員」として裁縫教師を命ぜられ、看護婦に裁縫等を教授した。さらに、詳細が判明する1934年度の退社看護婦17人のうち、13名までもが結婚、あるいは結婚準備を理由に退社していた。彼女らの近況について、「結婚退社された諸姉は何れも堅実な家庭婦人として御生活の御容子。順境逆境は別ものとして、郡是の飯を戴いた女子として、あくまで立派な主婦たる範をお示くださること信じ、且つ御幸福を祈ります」という言葉を贈っている。ちなみに、その他の理由は、病気2人、出産1人、死亡1人となっており、「家事都合」の記載はない（『淑女の友』1935年5月号）。看護婦は、「家事都合」に優先されるべき職業となっていたが、その位置づけは、“結婚までの一時的な女性の職業”として確定したことがわかる。

(46) 以下、淑女会の沿革については、「淑女会の沿革」『淑女の友』1935年5月号による。

な修養活動を継続することになった⁴⁷⁾。

こうした「淑女会」の一員として工場に派遣された初期看護婦の役割は、看護だけにとどまらなかった。とりわけ、他経営から引き継いだ工場の場合、本社から派遣される看護婦は数少ない女性職員として工女の模範となるよう求められていた。たとえば、日下製糸場〔1882年創業〕を買収して同社の工場とした梁瀬工場〔兵庫県朝来郡、1917年操業開始〕の場合、「郡是になってからも郡是の精神がわからずに多くの人々が余程困難した処」であったが、ここに派遣された看護婦が工女に良い影響を与えたと言う。看護婦を「梁瀬ニやってから梁瀬の工女さんハ初めて郡是の精神がわかりすなほな女となり郡是風の工女さんになったのであります。〔中略〕郡是ノ看護婦ハ実ニ見なりを忘れて精神的ニ親切を尽し郡是の名を揚げてくれました⁴⁸⁾。」と清水は述懐している。このように、工場に配置する看護婦は、「郡是の精神」を体現する存在として位置づけられていた。急速に多工場化を進めた同社が、看護婦養成を開始した理由のひとつは、そうした役割を看護婦に期待していたことにあるのかもしれない。それは、頻繁な異動の理由にもなっていた。

もっとも、現実には、郡部に展開する工場に適当な人材を得られないという技術的な要因があったであろう。実際、京都府における1917年末の看護婦数は1,450人であったが、うち1,277人までもが京都市内で免許を受けており、地域的な偏りは大きかった⁴⁹⁾。さらに、時期はずれるが、京都市の職業婦人調査（1926年）によると、調査数663人の看護婦のうち75%が原籍を京都府以外としており、他府県からの流入者が目立った⁵⁰⁾。また、看護婦の8割が勤務先の移動経験がなく、1度だけの者を含めると9割を超える⁵¹⁾。ここから、看護婦は他府県から流入し、勤務先を変更しないでおそらくは養成を受けた場所で継続勤務するといった傾向が読み取れる。流動的とは言いがたい労働市場において、郡部の工場に看護婦を引き抜く困難は想像に難くない。同社の経験者採用が、いずれも工場所在地の出身者であったことはこれを物語っている。一方、養成を行えば、「実習」と称して看護上の雑務に充当することも可能である。その意味で、看護婦養成の開始は、企業にとって合理的な選択であった。

ただし、そこには、単に不足する人材を確保するという目的のみならず、看護婦の向上という目論見があったことを見逃してはならない。郡是産婆看護婦学校の初代校長清水は、本格的な看護婦養成の開始後10年を経て、次の一文を表した。ここには、先鞭者としての自負が示されている。

近時、世の変遷は看護婦の向上を需むるに至りしこそ、目出度き事と云ふべし。〔中略〕省みて、郡是が十年前より看護婦の向上を図り、医師の給仕小使たりし状態を改めて医業の提携者同業者となせし事は今の社会に対し聊か先鞭をつけたるの誇を持つものと云ふも可なり。茲に於てか郡是ハ先鞭者の責任上看護婦学校の課程を現社会の要求する一步前に進めざるべからざ

47) 同社の教育をめぐる問題については、成田一江「『模範的工場』の労働史的研究——江口章子の『女工解放』を手がかりとして——」『日本歴史』651、2002年8月号を見よ。

48) 「看護婦と看護婦の品性」『淑女の友』1927年10月号。

49) 京都府『京都府統計書第4編』1919年、103頁。

50) 京都市役所社会課『職業婦人に関する調査』22、23頁。『京都府統計書』によると、1926年末現在の看護婦数は1,783人であったから、調査数は看護婦全体の37%にあたる。

51) 同前25頁。

るなり⁵²。

1927年、同社は普通病院としては府内郡部でもっとも大きく、病床数75を備える郡是病院を設立した⁵³。郡是産婆看護婦学校はここに吸収され、看護婦養成のさらなる充実が図られることになったのである⁵⁴。

(2) 「医療の社会化」と企業活動

「工場」における看護婦の配置過程とその勤務実態を明らかにすることを目的として、看護婦の養成から病院の設立へといたる製糸経営の事例を見てきた。初期工場看護婦の実態は、病院看護婦や同社工女との差異を通して幾分明らかになったであろう。そこで、こうした看護婦の養成や病院の設立に着手した企業活動のあり方を、当時の社会状況の中で敷衍しておきたい。

郡是製糸の事例をあげるまでもなく、企業が病院をつくる事例は散見される。それは、企業活動に不可欠な社会的基盤の整備として実施された⁵⁵。長野県で製糸工場に付属する病院の設立が進み、工場労働の「弊害」に対する自衛手段がとられたのもその一例といえる。しかし、往々にして、企業が用意したのは地域で最先端を誇る医療施設であった。そもそも「工場」が「衛生」問題の発生源の一つであったことを考えれば自然の成り行きとも言えるが、近代的な医療施設の整備が企業によって進められたケースは少なくない。本稿の事例では、企業が近代看護の担い手を自ら養成することによって、その需要を満たした。このことは、日本の医療とその担い手の形成を論じるうえで、看過できないと思われる。

とりわけ、1920年代にかけて、企業による医療施設の整備がいつそう進んだのは、健康保険法（1922年公布）の施行をめぐって要求された「医療の社会化」と、それへの対応という側面もあった点を指摘しなければならない。このとき企業は、上質の医療サービスを提供することに、独自の価値を見出していた。製糸工場を観察した協調会参事桂皋は、「殊に最近には病舎の立派なものを建てるのが、一種の流行とも云う可き位に行はれて居る、其多くは平時の患者数に対して多大の余裕を持って居るから、其の一部が裁縫教室等に使用されて居るものが多い、工女父兄の来場せるとき、先づ見せるのは此の立派な病舎である!!!」と驚きをもって記している⁵⁶。医療施設を備えることそのものが、職工募集の要件として重要視されていた様子が窺える。それは、何よりも「工女父兄」の歓心を買う手段であった。企業による看護婦養成は、このような文脈で理解することも必要であろう。

52) 『淑女の友』1927年5月号。

53) 『昭和二年京都府統計書第4編』京都府、1929年、161頁。この年の入院患者実人員2074人、外来患者6522人。

54) 社史編纂委員会編『郡是製糸株式会社六十年史』1960年、117頁。生徒を含む「淑女会」の会員数は、1933年には120名を数え、その後、1935年には生徒募集を停止し、退社数が増加したことにより会員は98名に減少しているが、100名前後の会員を擁していた（『淑女の友』1935年5月）。

55) 一例として、足尾における社会的基盤の整備については、武田晴人「非鉄金属鉱業の発展と地域社会——足尾銅山を中心として」同編『地域の社会経済史——産業化と地域社会のダイナミズム——』有斐閣、2003年、248頁。

56) 中央職業紹介事務局『本邦製糸業労働事情』（1928年）158頁。原文は、社会政策時報（40号、1924年1月～44号、1924年4月）に発表された。

例えば、東洋紡績は1922年9月四貫島工場内に付属看護婦学校を設置し、1924年8月31日に第1回卒業生を出した⁵⁷⁾。社史では、このころ各工場に整備されつつあった「工場病院に勤務する看護婦を養成する目的」で、「女子職工のために、看護婦学校を設けた」とある⁵⁸⁾。看護婦の自社養成が、多くの工場を経営する企業にとって、各工場に均質な医療サービスを提供する手段であると同時に、それが「女子職工のために」設けられた点を直截に示している。企業による看護婦養成の開始には、寄宿舎を有し多くの女子労働者を雇用する繊維産業に特有の意義も見えてくる。誤解を恐れずに言えば、工場看護婦は、医療・看護に携わる者が社会的に資格職として認知されていく過程で、「工場」における女子労働者の機能分化として再編成された側面もあったように思われる。本稿が、工場看護婦と工女との関係に留意しつつ、その勤務形態を明らかにしてきたのはそのためでもある。こうした観点から、看護婦の養成や病院の設立に着手した企業活動をとらえ直すならば、そこから「医療の社会化」の歴史的位置を知ることにも可能であろう。

おわりに

大正期は、一応の職業資格の確立と従事者の急増にともない、看護とそれに携わる人々が改めて社会的に位置づけられていく時期であった。本稿は、「工場」において看護専門職員が生成される過程を見てきた。製糸経営による看護婦養成の事例から、初期工場看護婦について、得られた知見をまとめておこう。

まず、看護婦の名称そのものは1896年の創業時から確認されたものの、有資格者であったかどうかは不明である。看護専門職員は衛生係と呼ばれ、半年ほどの養成を経て任用された後は、患者の発生に伴い、各工場へ「外勤」に出た。工場衛生への関心が高まるにつれ、各工場に衛生係を常置すべく組織的な養成が開始され、それは、産婆看護婦学校での本格的な看護婦養成に引き継がれた。ここで養成された看護婦の実態については、やや詳細に述べたとおりである。1920年代半ばには、同校での養成を経て看護婦となり、工場勤務を経験したのちに、本社に戻って産婆資格を取得するといった勤務形態が形成された。この過程において、同社看護婦は、看護労働に従事するだけでなく、工女への指導的役割を担う重要な存在として位置づけられていたことを確認した。このことは、自社養成の必要を認める一因となったであろう。

この事例にみられたような企業の取り組みは、看護労働市場の十分発達していない状況において、公衆衛生看護における民間部門の独自の対応を示すものとして注目される。その意味で、「工場」における看護婦の存在は、近代日本の多様な「工場」の姿を浮き彫りにするだけでなく、「医療の社会化」の一側面を明らかにするものと言える。

[付記] 資料の収集に当たっては、グンゼ株式会社人事開発部の協力を得た。記して謝意を表したい。なお、本稿は科学研究費補助金（特別研究員奨励費）による研究成果の一部である。

（えのき・かずえ 日本学術振興会特別研究員）

57) 東洋紡績株式会社「東洋紡績七十年史」編集委員会編『東洋紡績七十年史』1953年、592、593頁。

58) 同前242頁。