

わが国鉱業労働における封建性と親方制度

——特に、その解体過程に関連させての一試論——

大 山 敷 太 郎

一、はし が き

二、鉱業における親方制度とその特異性

三、典型期における鉱業親方制度の概略

四、鉱業労働における封建性と親方制度

五、鉱業における親方制度の解体過程

六、む す び

一、はし が き

わが国産業の諸分野における労働関係にあつて、封建性の残存が相当根強いものがあること、更には又、その封建性の一温床として、いわゆる親方制度存続の事実が重視せらるべきことは、さきに、わたくしのしばしば指摘したところである¹⁾。

ここに問題とする鉱業労働の面にあつても、それは、決して例外でなく、むしろ、そこでは、その特殊事情の

ゆえに、最も濃厚に、且つは組織化せられたものとして、存続せられてきたといふことができる。ただ、本稿は「鉱業労働における封建性と親方制度」と題しながら、その全面的な考察は、しばらく他日にゆずり、以下、主として、その解体過程に関連して、若干を述べるにとどめるものである。

二、鉱業における親方制度とその特異性

わが国鉱業における親方制度は、飯場制度若くは納屋制度の名を以て呼ばれる（尤も飯場の呼称それ自身は、他に土建業などにあつても存する）。飯場制度とは、主として金属鉱山にあつての呼称であり、納屋制度とは、主として石炭鉱山（炭坑）での呼称であるが、その実質に至つては、兩者ほとんど区別すべき点がないようにおもつた。兩者呼称のこの相違は、おそらく何等かの縁由があるうが、その詳細は未だ知ることができない。

多くの鉱山にあつて、長屋建ての数組乃至数十組から成る飯場（若くは納屋、以下同じ）なるものがあり、労働者達は、それぞれの組に分属し、そこで飲食・座臥を共にするのであつて、普通各組毎に親方たる飯場頭があり、〔納屋頭、以下同じ〕多くは、組の名称はその親方の姓を冠して呼ばれる。各組所屬の鉱夫（坑夫）は、すなわち、それぞれの飯場頭の子方であつて、親方たる飯場頭は、みずからの子方の飲食の世話から、座臥・進退・風紀・衛生等の一切の取締と保護に任ずる。それというのも、この飯場頭なるものが、経営者に対して、もっぱら自己の計算と責任において、みずからに所屬している子方を稼働させるといふ基本的関係によつてである。これを、やや具体的にいへば、彼は、子方たる労働者の募集雇入につき、まず、これが折衝に当り、雇傭関係成立後にあつては、その子方の身分を保証し、子方の行為によつて生じた損害に対しては、経営者に対して、賠償の責任を

へ負う。そして、実際に、作業を開始するに当っては、全子方の仕事の割当をなし、作業用具をみずから用意して、これを子方に貸与する。又、子方間に紛議が生じた際には、みずからこれが仲裁を買って出る等々。鉦山局編纂とみられる「鉦夫待遇事例」〔明治四十一年刊〕は、この飯場頭の職能に関して、次の通り列挙している。²⁾

『一、鉦夫ノ募集傭入ニ関スル万般ノ世話ヲ為スコト

一、鉦主ニ対シ鉦夫身上ノ保証ヲ為スコト

一、新ニ傭入ノ鉦夫ニ対シテハ納屋ヲ供給シ、且ツ飲食品及鍋釜、炊事具等ノ家具用品及職業用ノ器具類ヲ貸与スルコト

一、單身鉦夫ハ自己ノ飯場ニ寄宿セシメ、飲食其他一切ノ世話ヲ為スコト

一、所屬鉦夫ノ繰込ヲ為シ、又ハ事業ノ配当ヲ為シ、現場ニ於テ其監督ヲ為スコト

一、所屬鉦夫死亡、負傷、疾病等ノ節、相当ノ保護ヲ与フルコト

一、所屬鉦夫日常ノ挙動ニ注意シ、逃亡等ナカラシムルコト

一、事業ノ受負ヲ為シテ所屬鉦夫ニ稼行セシムルコト

一、所屬鉦夫ニ対シテ、日用諸品ヲ供給スルコト

一、所屬鉦夫ノ賃金ヲ一括シテ鉦主ヨリ受取り各鉦夫ニ配付スルコト

一、鉦夫間ノ争鬭、紛議ヲ仲裁シ又ハ和解スルコト

一、鉦山ヨリ鉦夫ニ対スル通達ヲ取次キ、又鉦夫ニ代リ鉦主ニ事情ヲ陳スルコト』

ただ、右は典型期における飯場頭の権限のすべてを網羅したものであって、これらの権限のすべてを具有した

飯場頭は、同書に附言する通り、若干その例を見るにとどまり、多くは、その重要な一二、若くはより多くを欠き、時としては、単に、『独身者ヲ寄宿セシメテ、飲食其他日常ノ世話ヲ為スニ過ギザル』ものさへあり、特に時代の前後によって、その権限にいちじるしい相違のあつたことは、後にやや詳述する如くである。だが、ともかく、右のような各条項を一覧しただけで、彼等飯場頭の子方たる所属労働者に対する把握が、如何に力強く、且つ直接的であるかが、一応分明であろう。これを経営者の例からみれば、いわゆる労務管理上の一切を、彼等飯場頭に任せ得て、全く安泰というほどであつた。これを事実を徴するも、労働者の自覚が乏しかったゆえもあるが、かつては、職制上、今日の労務部又は労務課はおろか、労務掛といったものさへ、ほとんど何処にもみられなかつたのである。

なお、右の飯場制度と相並んで、鉾山における労働者の結合組織として注意すべきは、いわゆる友子同盟、若くは友子組合と呼ばれるもの、これである。これまた、いわゆる親方子方といった封建的身分関係によつて結びつけられている点から、ややもすれば、前者と混同視せられ易いが、この両者は、前者すなわち飯場制度が、前述の通り、飯場頭たる親方を中心とした一個の労働組織として、一鉾山限りのものであるのに対して、後者、すなわち友子同盟〔若くは友子組合〕は、鉾山労働者間の相互救済組織として、一種の道義的觀念を骨子として結ばれた、いわば、友好的な組織であり、しかも、それは、一山限りの組織であるにとどまらず、更にひろく、全国的な組織として連つていた点において特色を持つものであつて、截然として區別せらるべきものなのである。だが、しかも、更に注意すべきは、現実においては、このような後者の組織の中心人物たるべき地位を、同時に、前者、すなわち飯場制度の中心人物たる飯場頭の地位にあるものそのものが兼ねるのが、ほとんど必然的ともい

うべきであったこと、これであり、後者における加盟・約諾・除名・責務等はすこぶる厳正なものであったが、このような厳正な規約それ自体、前者における労務の円滑な統制と遂行を可能ならしめる上に、与つて大いなる力があつたことを忘るべきでないとおもう。

三、典型期における鉱業親方制度の概略

鉱業における親方制度の形態と機能は、ほぼ上述した通りであるが、個別的にみた実態としては、もとよりそれぞれ若干の特徴があつて、かならずしも、これと一致するものではない。よつて、ここでは、更に、ほぼ典型的とおもわれる時期における、若干の鉱山での実態を紹介しておこう。

このような実態を察知すべき好資料として、「鉱夫待遇事例」に拠ることとする〔同書はその凡例として『本書ハ鉱夫待遇上ノ事例ヲ摘載シ参考ノ資料ニ供スルヲ以テ趣旨トス』以下簡単な編纂方針を記すだけで、奥附もなく、編纂者も不明であるが、恐らく、農商務省鉱山局の編纂かと解せられ、全十四章、三百七十頁に亘つて分説せられ、わが国鉱業労働に関する貴重すべき好資料であるが、今日として流布極めて稀であるのは惜むべきである。〕「明治四十一年一月十二日印刷」とだけ末尾に記載されているが、記事の内容は、主として、同三十九年頃の資料に基いていようである。

まず、当時〔明治四十年前後〕における親方制度〔飯場制度〕普及の実情をみよう。同書では、鉱夫五百人以上を使用する鉱山についてこれを調査しているが、それに拠ると、³⁾金属鉱山にあっては、五〇%が飯場制度だけを探り、他に直轄制度と併用しているものが二五%ある。従つて、ともかく飯場制度の普及という点からいえば、実に、全金属鉱山の七五%にあつて、それがみられたわけである。これに対して、石炭鉱山〔炭坑〕にあっては、

飯場制度〔炭坑では納屋制度という場合が多いが〕だけというのは比較的すくなく、二六％にすぎないが、直轄制度と併用しているものは四二％に達しており、兩者を合算すると、普及度としては矢張り六八％の高率となる。又、金属・石炭鉱山の総数についてみれば、飯場制度だけのもの三六・五％、直轄制度と併用のもの、三五・五％となり、全体として飯場制度の普及度は七二％となる。

この比率は、当時であつて、飯場制度の支配的存在を物語るものとして注目されよう。しかも、同書では、鉱夫数五百人以下という、いわば、中・小鉱山は一応除外せられているのであるが、後年の諸資料によるに、このような鉱山があつて、むしろ飯場制度が強く、永続し勝ちであつた点からみれば、若し、同書の調査に當つて、これら中・小鉱山をも対象として含めていたとすれば、右の比率は、一層高くなつていたものとおもわれる。次に示すのは、このような時期における、代表的鉱山での飯場制度の存在形態の概略である。

〔第一〕 金属鉱山における飯場制度の存在形態⁴⁾

(一) 尾去沢鉱山の場合 『本鉱山ハ飯場制度ニシテ、飯場頭三名、村方総代〔鐵夫中ヨリ任命ス〕三名アリテ、

飯場頭ハ自己ノ募集シタル鐵夫ニ限り、其他ノ鐵夫ハ村方総代ニ於テ傭入ヲ為シ、坑内ノ見廻リ、取締ヲナシ、及鉄業人ト鐵夫間ニ於ケル一切ノ事項ヲ処理スルニアリテ、報酬トシテハ日給ヲ支給セラル、ノ外、飯場頭ハ自己ノ支配スル坑夫ノ入坑数ニ依リ手当金ヲ鉄業人ヨリ支給ス』

(二) 小坂鉱山の場合 『本鉱山ハ主トシテ飯場制度ニ依ルト雖モ、飯場ニ居住セザル鐵夫全体ノ取締ヲ為サシムル為メ、鐵夫中ヨリ鐵夫取締ナルモノ二名ヲ選出シ、相当ノ日給ヲ支給シ、日々長屋ヲ巡視セシム。

飯場頭ハ十八名アリテ、鐵夫ノ募集宿泊ヲ專業トシ、飯場居住者ノ取締、所屬鐵夫ノ賃金ヲ受領シ各鐵夫二分

配ス。報酬トシテハ、其募集シタル鉦夫及飯場ニ居住スル鉦夫ガ労働ニ服シタルトキハ、稼働日数ヲ標準トシ手当ヲ与へ、又、飯場頭傭入ノ鉦夫ニシテ家族ヲ有シ、長屋ニ居住スルモノ一戸ニツキ一時金二円以上七円以内ヲ鉦業人ヨリ支給ス』

(三) 足尾鉦山の場合 『本鉦山ハ飯場制度ニシテ、頭役及組頭ナルモノヲ置キ、前者ハ坑夫、支柱夫・進鑿夫

・坑内運転夫ヲ支配シ、後者ハ其他ノ鉦夫ヲ支配ス。而シテ其職務ハ鉦夫ノ傭入レ、部下鉦夫ノ飲食物其他日用品ヲ給与シ、賃金ノ代理受取ヲ為シテ之ヲ分配シ（傭入後三ヶ月ニ至リ其鉦夫ヲ独立セシメ、物品ノ供給及賃金ノ支払ヲ受ケシムルモ）、鉦夫ノ保護ト監督ヲ為ス。其報酬ハ会社ヨリ頭役ニ職頭手当ト入坑鉦夫取扱手数料ヲ給ス。其他採鉦部独立鉦夫ハ一ヶ月間ニ於ケル所屬鉦夫ノ入坑工数ニ応ジテ支給ス』

(四) 生野鉦山の場合 『本鉦山ハ飯場制度ニシテ、部屋主ナルモノ十三名ヲ置ク。部屋主ハ出鉦課並ニ製鉦課所屬鉦夫二十名以上ヲ供給シ得ルモノニ対シ之レヲ許可シ鉦夫ノ募集傭入保証ヲ為シ、日用品ノ供給、賃金ノ受取ヲ為サシム。又、鉦夫ヘ金円ノ貸与ヲナシ、鉦夫一切ノ取締ニ任ジ、其不品行ヲ誠メ、日々需用人員ノ供給ヲナシ、又仕事場ニ就テ勤惰ヲ監督ス。其他鉦業人ニ対シテハ居住及ビ生計上ニ関スル一切ノ事項ニ関シ鉦夫ヲ代表シ、其實ニ任ズルモ、部屋主ハ鉦夫ノ業務上ニ付テ容喙ノ權ナク、且ツ傍ラ鉦夫ヲ兼ヌルコトヲ得ズ。又部屋主ヨリ物品ノ供給ヲ欲セザルモノハ、一定ノ金円ヲ借受クルコトヲ得。之ヲ金定量ト云ヒ、稼高ノ範圍内ニ限り、普通坑夫ニハ四十五錢、手子ニハ三十錢ヲ貸与シ、而シテ月八歩ノ利子ヲ徴収ス。若シ稼高範圍ヲ超過セシトキハ、月一割ノ利子ヲ徴収ス。

右部屋主ノ手数料ハ鉦夫稼働日数ニ応ジ支給スルノ外、自己ノ出勤ニ対シ、所屬鉦夫数ニ依リ、三十錢乃至五

十銭ノ日給ヲ受ク。

又、当鉱山ニハ鉱夫代表機関トシテ、大当番十人当番ナルモノアリテ、鉱夫間ノ周旋世話ヲ為セリ』

〔第二〕 石炭鉱山〔炭坑〕における飯場制度の存在形態⁵⁾

(一) 夕張第一礦の場合 『鉱夫長屋ニ飯場ナルモノアリテ、单身鉱夫ヲ寄宿セシメ、鉱夫ニ飲食ヲ供給シ、宿

泊休養其他ノ便ヲ与フ。又、賃金ヲ代理受領ス。此飯場ナルモノ、目下二十二ヶ所アリテ、飯場頭ハ鉱夫募集ヲ托セラレシトキ日当ヲ受クルノ外、鉱山ヨリハ何等ノ報酬ヲ受クルコトナシ。

右ノ外、鉱山ニ鉱夫世話役ナルモノアリ。鉱夫志願者ニ鑑札ヲ下付シ、鉱夫過不足ノ調査、鉱夫間ノ苦情爭議ノ和解、鉱夫ノ扶助ノ申立、其他鉱夫ノ世話ヲ為シ、輕微ナル事項ハ鉱山ト鉱夫間ノ意思疏通ヲ計レリ。此世話役ハ現今三名ニシテ、鉱山ノ業務ニ従事スルカ故ニ、一定ノ報酬ヲ受クルコトナシ』

(二) 新入炭坑の場合 『本炭坑ハ納屋制度ニシテ、納屋頭三十名ヲ置キ、鉱夫ノ募集傭入及其身分ノ保証、稼賃金ノ代受ヲ為シ、又乙種鉱夫ノ石炭殻及米ノ下渡ヲ受ケ、之ヲ各鉱夫ニ配付スルノ外、坑内ニ於ケル鉱夫ノ指揮監督、鉱夫坑内外ノ一切ノ挙動ヲ取締ル。其報酬ハ出炭高賃金ヲ標準トシ、七分乃至一割一分ノ手当金ヲ鉱業人ヨリ受ク。又日役ヲ使用スルトキハ其給料ノ八分ヲ給ス。

又、右納屋頭ノ外ニ取締係ナルモノ五名アリ。鉱夫ノ取締ニ従事シ、兼テ納屋頭ヲモ監督シ、一日一回坑内ニ入り取締ヲ為スベキモノトス』

(三) 上山田炭坑の場合 『本炭坑ハ純然タル納屋制度ニシテ、納屋頭八名ヲ置キ、鉱夫ノ募集傭入、身元保証、又ハ、单身者ノ賄ヲ為シ、及ビ日用品ヲ供給シ、又、切端ノ配付ヲ受ケテ、之ヲ部下ノ鉱夫ニ割当ヲナシ、納

屋ノ分配、鉦夫業務ノ督励、賃金ノ代理受取ヲ為ス。其報酬ハ一ヶ月間ノ稼賃金高ヲ標準トシ、鉦業人ヨリ支給ス』

(四) 下山田炭坑の場合 『本炭坑ハ納屋制度ナルモ、普通納屋頭ヨリ其権限ヲ制限シ、普通廿名位ノ鉦夫ヲ取扱フヲ目的トシ、鉦夫中ヨリ選抜シ、十先長ト称スルモノヲ置キ、鉦夫ノ傭入保証其他一切ノ世話ヲ為サシム。其報酬トシテハ所屬鉦夫十五日間ノ稼賃金高ヲ標準トシ、鉦業人ヨリ支給ス』

以上、煩を敢てして、数例を掲げたのは、一つには、「鉦夫待遇事例」そのものが、当面の問題考察上有力な資料であるにも拘らず、今日、全くの希觀書と化して、容易に一般の目に触れ難い存在である事、他方又、右によつて、等しく飯場制度といひながら、各地各鉦山によつて、その取扱いが区々に互つて、それぞれ特徴を有したことがうかがい知られるとおもつたからである。すなわち、右によつて、当時概して『純然タル納屋制度』が支配的であつたとみられるが、そのうちでも、納屋頭〔飯場頭〕の権限には、幾分ずつの相違があり、しかも、すでに、『普通納屋頭ヨリ其権限ヲ制限』するものが生れつつあつたというが如き、この制度そのものの推移變遷を察知するに足るであろう。この事情は、右に例示したもの以外にあって、例えば、『従来飯場制度ナリシヲ、明治四十年二月廢止シテ直轄制度トシ、各課職員ヲシテ所屬鉦夫ノ取締ヲ為セリ』〔日平銅山〕云々といったものが生じている一方、『本炭坑ハ直轄納屋ノ兩制度ナリシヲ、明治三十六七年ノ頃之ヲ廢シ直轄ト為セシモ、明治三十八年頃ヨリ、大部分ニ納屋制度ヲ復活スルニ至レリ』〔香春炭鉦〕云々とあるものもあり、それぞれ、その理由とするところの説明を欠いているが、事情は、かならずしも単一でなかつたことを物語っている。

ともかく、後に示す資料から推して、当時は、その後、第一次歐洲大戰後に至るまでの期間を含めて、飯場制

度の、なお、支配的な時代とみることが出来ようかとおもう。尤も、これは後年のものであるが、明治四十年勃発した足尾鉾山の騷擾事件を目して、『会社当業者ノ困陋ト飯場頭ノ因襲的專横』⁹⁾に對する、無知鉾夫の反感から出ているとする見解（大正十年稿「足尾労働觀察報告」）があり、この封建的な組織に對する反感は、典型的存在形態として普及していた当時、すでに早く一部には産れ出でつつあったことが窺われる。しかし、その成長は、概して緩慢な過程を辿つたようである（なお後述参照）。

四、鉾業労働における封建性と親方制度

鉾業方面にあつても、そこでの労働関係の封建性の有力な温床は、親方制度である。従つて、この封建性の濃淡は、親方制度そのものの消長と相隨伴するものとみて、ほぼ差支えないとおもう。以下、このような前提の下に、鉾業労働における封建性を問題としよう。

〔一〕 雇傭関係における封建性

(1)、募集方法 鉾夫の募集は、直接申込者を採用する事も、絶無ではなかつたが、このような事例は、むしろ稀れであつて、多くは、鉾山職員が直接出張して募集するか、飯場頭の仲介により募集したもので、特に、飯場頭を利用することが多かつた。すなわち、「鉾夫待遇事例」に拠るに、『飯場頭ヲシテ募集セシメ、鉾山直接ニ雇入ヲナスコトナシ』⁹⁾「尾去沢鉾山」というが如きが多く、又、『部屋主（註、飯場主のこと）ヲ介シテ雇入ヲナスヨ常トシ、偶々、事務員ヲ各地ニ派遣シ募集スルコトアルモ、結果不良ナリ』¹⁰⁾「生野鉾山」といい、『鉾山直接ニ雇入ヲ為ス場合ト頭ノ仲介ニ依リ雇入ヲ為ス場合トノニアリ』¹¹⁾「釜石鉾山」という場合であつても、『直接募

集ノトキハ現場役員ニ頭又ハ職頭ヲ附随セシメテ派遣』するといった、實質的には、主として飯場頭に依存するものであった。これは、前述したように、飯場制度が、当時支配的形態だったことと相表裏する事実と解せられよう。

そして、このように、雇傭関係發生の端緒たる募集に、飯場頭が主として當ったことから、『鉦夫ノ募集宿泊ヲ專業トシ、飯場居住者ノ取締、所屬鉦夫賃金ヲ受領シ、各鉦夫ニ分配』するのを任とした飯場頭の權威を大ならしめ、一般鉦夫を身分的にさへ支配せしめ勝ちであったもので、そこでの封建性が、極度に濃厚であつたのも、ほとんど必然的といふべきであつた。しかも、募集競争の激化するや、しばしば、鉦夫の争奪戦が展開せられ、甘言を以て、これを誘うが如きことが、常套手段とせられたのは、もちろん、『甚ダシキニ至リテハ甲募集人ノ坑夫ヲ金錢飲食ヲ以テ乙募集人引込ミ、為メニ坑夫ハ其ノ時機ヲ謀リ、甲募集人ノ借金ヲ踏ミ倒シ、乙募集人ニ至ル等種々ノ手段ニ罹リ、大ニ彼等ヨリ籠絡セラレ、取締上甚ダ不都合ノ廉尠ナカラズ』¹²⁾といった弊風が稀でなかつた。

(ロ)、雇傭契約書 応募者に対しては、鉦山によって多少の相違はあるが、本人の原籍、生年月日系累の有無・教育の程度等を調査し、体格検査に合格したものを採用する。採用確定者に対しては、雇傭契約書に飯場頭をして連署せしめて提出させる。雇傭期間は概して一ケ年とするが、これは、もちろん、継続せられるのが普通である。然し、これに関連して、後述するような前貸金を理由として、ややもすれば本人の意思を無視しての、拘束を敢てするといった人権無視の悪風が、みられ、まして、期間中は、雇傭契約書に『契約坑夫ハ期限内ト雖モ、近親ノ疾病其ノ他止ムヲ得ザル事故ノ為メ帰郷ヲ申出ズル場合ハ之ヲ許容スルコトアルベシ』¹³⁾などある如きは、脱出

逃走を危惧する餘り、ほとんど画餅というに等しかつたようである。「高島炭坑夫虐待ノ実況」の一齣に、同炭坑飯場制度下における、労働者への圧制振りを指弾して、

『請負人乃チ納屋頭ナル者ヲ設ケ、坑夫ヲ雇入レ且取締ヲ為サシメタリ。納屋頭ハ各地方ノ博徒其ノ他ノ者ニ依頼シ、殆ンド誘拐同様ノ手段ニテ雇入レタレバ、目下本坑ニ従事スル坑夫ハ皆其ノ姦計ニ陥リタルコトヲ悔ヒ、非憤激昂セザルモノナシ。……サレバ之等ノ者ハ皆欺瞞セラレタルヲ知ルニ及ビ、請負人等ニ向ヒ、種々談判ヲ為スト雖モ、更ニ受付ケザレバ、衆咸ナ悲憤号哭シ、或ハ海中ニ身ヲ投ジ、或ハ山上ニ飢死シ、又ハ坑中ニ於テ屠腹縊死スル等、其慘酷亡状実ニ滿身粟立スルヲ覺ユルナリ。然ルニ、請負人乃チ納屋頭ト称スル数人ノ者等、斯ル不正ノ手續キニテ携ヘ来レル坑夫ヲ分割シ、各自其ノ小屋ニ畝メ置キ、非常ノ労働ニ服役セシメ、炭坑社ハ其賃銀ヲ直接ニ坑夫等ニ贈与セズ、納屋頭ニ下附スルコトトシ、坑夫中ヨリ炭坑社ニ苦状ヲ訴フルヲ許サザル也』¹⁴⁾

云々と論難し、当時の社会の耳目を聳動せしめた。これには多少の扮飾があるにしても、今、これら納屋頭達が同島人民総代と取替わした「約定書」なるものが厳存し、それに拠れば、『各納屋坑夫ニシテ、……或ハ山林畑地に潜伏スル者……其他脱走セントスル者アルヲ認ムル等ノコトアルトキハ、直ニ取押ヘ雇主ニ報知スル事』¹⁵⁾等が申合されている（明治十九年九月）から、全然事実無根の言辭とみることは、到底出来ないであろう。そして、他の鉱山で同様の事態にあつたというわけではないが、程度を異にしては、このような事態がなかつたわけでないようである。

鉱業労働組織における封建性は、最も端的に親方制度のうちに見出される。前掲「鉱夫待遇事例」に列挙している飯場頭の職能中、直接ここに関連した条項を示せば、

(一)、所属鉱夫ノ繰込ヲ為シ、又ハ事業ノ配当ヲ為シ、現場ニ於テ其監督ヲ為スコト

(二)、事業ノ受負ヲ為シテ所属鉱夫ニ稼行セシムルコト

の二者であるが、これを労働組織としてみれば、すべて飯場頭を中心とし、時としてその代理者（人繰り・助手等の名称がある）を置き、その全部下を統轄せしめるものであり、この際、飯場頭の権威は、ほとんど絶対的というべきを普通とした。やや具体的に説明すれば、次の通りである。まず、(一) 鉱夫の繰込みとは、坑内夫を入坑させることをいい、それは、前日中に、明朝入坑するかどうかを確かめておき「もちろん、故なく濫りに休ませない」、入坑予定者について、起床入坑を督促し、採鉱伝票・安全燈借用伝票に氏名その他を記入し与う。(二) 事業配当とは、その時々の場合に応じ、適当に、作業の分担を各鉱夫に指示し、これを遂行させるもので、この際、作業の現場を巡回して、鉱夫の勤怠を監視し、同時に危害予防の注意を与へ、採鉱方法等に関して適切な助言をする。(三) 右の外、新入鉱夫に対しては、特に、有付と称して、作業個所を賦与すると共に、その個所としての採掘技術を指導教授するという重任があつた。しかも、なお、(二)の『事業ノ受負ヲ為シテ所属鉱夫ニ稼行セシムル』場合には、実質上、おそらくいわゆる労務供給請負業（親方）としての存在に外ならず、更にこれは、売炭権をこそ有しないが、石炭鉱業界にいうところの斤先人と、ほとんど區別出来ない存在とまで成長（「出炭販売受託」といつた形式の下に）する場合も絶無でなかつた。

およそ、以上のような組織下にあつて、そこにおける飯場頭とその所属鉱夫との関係が、極めて封建的従属關

係の濃いものであった事は、むしろ、当然とすべく、しかも、それは、さきに指摘しておいたように、いわゆる友子同盟といった身分的な結合関係と密接不離な関連を持った以上、なおさら強化せられざるを得なかつたのである。なお又、労働組織と直接の関係はないが、例へば前述した募集雇入に關しての飯場頭の積極的役割、その他、鉦夫雇入の際、更には、従業員における鉦山よりの前貸金に対する保証、飯場頭への賃金の一括支払、日常生活万般の世話監督、特に負傷疾病吉凶等における種々の援助、鉦夫相互間の紛争の調停仲裁等々、いずれもみな、飯場頭とその所属鉦夫との、親方子方的な関係、そこにおける封建性の維持・存続の、力強い支柱というべきであつた。

〔三〕 賃金制度における封建性

賃金制度における封建性に關連して、注目すべきは、前貸制・一括支払制及び物資供給制等であらう。

(一)、前貸制 前貸制なるものが一般的にいつて、経営主として、労働者の生活上余裕に乏しい実情に乗じて、賃金の一部を前渡する事によって、これを拘束し、必要労働力を継続的に確保するために採られ、連鎖としての役割を持った巧妙な手段であり、そこに、必然的に封建性の浸透をみる事は、さきに指摘した通りである。この事情は、鉦業の方面にあつても決して例外でなく、却つて、極めて顕著に見られたようである。社会局監督課編「鉦夫募集及其移動状況ニ關スル調査」¹⁷⁾（大正八年乃至十年の調査）がこの制度の必然性とその弊害を次の如く説いているのは、適切だと思ふ。

『九州炭田ニハ、古クヨリ雇入ノ際前貸ヲ為ス風アリ〔註、九州炭田に限らぬ〕。現在ニテモ尙一般ニ行ハレ一朝労働ニ対スル需要増大シ、募集困難ヲ訴フルニ至ルヤ、前貸金額ヲ通増シテ鉦夫争奪ノ具トナスヲ常トス。

前貸金ノ制度ハ貯蓄心及貯蓄力ニ乏シキ鋳夫ニトツテハ、極メテ便ナルベキモ、之ニ伴フ弊害モ亦尠ナカラズ。即チ前貸金ハ債務關係ヲ以テ鋳夫ヲ拘束シ、其移動ノ自由ヲ著シク制限スル一面ヲ有スルト共ニ、又前貸制度ノ存スルガ為メ、前貸ヲ目的トシテ転々シ、反ツテ移動ヲ多クスルノ事実モアリ。然シテ、転々スル間ニ前貸金ノ踏倒ヲ為スモノ頻出スルニ至ルハ、自然ノ数ナリト謂フベシ。其他前貸金ノ存在ハ、鋳夫ノ貯蓄心ノ向上ヲ阻害シ、從ツテ鋳夫地位ノ改善ニ対シ、大ナル障礙ヲナスモノアリ。心アル鋳業經營者ハ之ガ一般的廢止ヲ主張シ、自ラ率先シテ全廢スルモノ無キニアラザルモ、尙一般ニハ鋳夫募集ノ方便トシテ、依然トシテ行ハルルハ嘆ズベキコトナリ』云々と。

今少しく、右を補足して説明する。まず、いうが如く、前貸金を踏倒して転々する鋳夫あるは事實であるが、同時にこのことは、これを未然に防止せんとする措置を必至ならしめたもので、これが必要以上に、しかも、鋳夫の自由を無視した、いわゆる人権蹂躪的なものになり勝ちであつた点に、大きな問題があると思う。

なお、前貸金は、鋳夫日々の稼賃金のうちから、その一割内外を控除して回収するのを通常としたが、鋳夫逃走のため回収不能となるものが相当あることは、注目に値する。前掲書には、これに關して次の表を示している。

〔第一表〕 前貸金回収不能額表¹⁸⁾

項別 県別	鋳山数	大正八年	大正九年	大正十年	計
福岡県	五三二六五、三五五 ^四	一一二一八、五〇七、〇七二 ^四	八一八、〇二六 ^四	六一二、六五〇、二一	
長崎県	一一一六、三四六、三二	三二、七二八、五三	一一、三〇五、九四	五〇、三八〇、七六	
佐賀県	八	四、二二五、九六	三、〇七八、五五	六、四一二、六六	一三、七二七、一七

〔備 考〕

一、右表ニ掲ケタル福岡県五十三鉱山ニ於ケル大正十年六月末現在使用鉱夫數ハ、九三、五四五名ニシテ同期ニ於ケル三池ヲ除キタル県下石炭山鉱夫總數一三五、〇九七名ニ対シ、六九、二%ヲ占ム。

二、長崎県下十一山ノ使用鉱夫ハ一七、五三一名ニシテ、県下石炭山鉱夫總數三四、一九八名ニ対シ、七二、四%ヲ占ム。

三、佐賀県下ハ鉱山ノ使用鉱夫數一三、三三八名ニシテ、県下石炭山鉱夫總數二三、九四三名ニ対シ、五五、七%ヲ占ム。

ところで、問題は更に、この回収不能額が貸附総額に対して、果して、どの程度の比率を占めたかであるが、これに関しては、不十分な資料しかないが、例へば、福岡県下二十二鉱山の分について、大正八年乃至同十年間の貸附金総額八七〇、八三九円五三に對し、回収不能額は一二五、七二三円三五を數へ、約一四・四%に當り、長崎県下六鉱山の平均によると、約一〇%に當っている。そして、一般に比較的多額の前貸をすると認められる同県松浦郡地方(この地方は、比較的零細な炭坑が多く、すべての点において封建性が特に濃厚に残存する)で、最も低率「八・八%」になっているのは、一見すこぶる奇異の感があるが、それは、この地方での鉱夫が、債務のために束縛せられることが、比較的大きいことを示すものに外ならないであろう。

(三)、一括支払制 これは、労働の対価たる賃金が、個々の労働者に直接支払われず、彼等を子方として隷屬關係におく親方に対して、一括して支払われる制度をいう。²⁰⁾ もちろん、ここで最も問題となるのは、この際、親方が全く自己の独断で、一括支払われた賃金の幾分かを、必らず天引して、その所屬労働者に残りを渡すという事実である。これが、かつて、かなりひろく一般に行われて、問題となったものである事は、さきにやや詳しく指摘したのであるが、このような事情も、鉱業方面では、特に顯著であつたようである。時として勃發した鉱山での

騷擾事件にあって、経営当局だけでなく、飯場頭そのものがその攻撃の対象とせられ、飯場制度の撤廃がその要求箇条の一に掲げられているようなのが²¹⁾あるが、これらは、一つには、このような中間搾取を非難する意も込められていたことであろう。

いうまでもなく、このような中間搾取は、大きな弊風として、敗戦後労働基準法・職業安定法等によって嚴禁せられることゝなったものであるが、ここでは、一々の具体的事例を示す代りに、かつて昭和初年（昭和三年）に、これを改めて、賃金直接支払制とするについて、その可否如何を某鉦長で各鉦長に諮問した際の答申のうち、注目すべき一二を示し、当時の当局者の見解の一端を窺ってみよう。

それには、T₁鉦長の如く、『鉦夫世話役各人間ノ貸借金ヲ、各調印ノ上届出シメ支払額ヨリ控除』することとすれば、可ならんといった賛成論も出たが、他はいずれも、これに反対で、その趣旨は次のようなものであった。
(一)、T₂鉦長の見解 『役箇所ニ於ケル鉦夫ノ一日ヨリ十五日稼働シテ、其賃金ヲ受クル迄ニハ二十五日ヲ要ス。

其期間ニ於ケル鉦夫ノ生活費及就業用品代ハ全部世話役ヨリ貸与セリ。若シ、個人払トナル時ハ、世話役ニ於テ貸与セル費用ノ回収ハ非常ニ困難トナリ、世話役ニ於テ鉦夫ノ申出通り毎日ノ費用貸与ヲ逡巡スルニ至ルベク、延イテハ鉦夫ノ生活状態ニ脅威ヲ受ケ、就業能率ニ大ナル影響ヲ及ボシ、遂ニハ異動ヲミルニモ至ラン。
役箇所稼働鉦夫ハ大部分ニ負債アル模様ナリ。

今、跡間賃ノ如キ賃金ヲ各個人払トスレバ、其負債ノ整理ヲ一先ヅ完了シ、其後稼働鉦夫ノ毎日ノ生活費及ビ就業用品代ハ所ニ於テ負担貸与シ、給料払ニ於テ稼高ヨリ控除スルカ、又ハ毎日世話役ヨリ右費用ヲ貸与セシメ、毎半期毎ニ、鉦夫ト連名ニテ、其貸与費用明細ヲ報告セシメ、給料払ノ際其稼高ノ一部ハ直接各個人ニ払

渡シ、残部ハ世話役ヨリ提出セル貸与費用ノ控除ニ充當スルガ如キ方法ヲ採ラザルベカラズ。

要スルニ、個人払トスルコトハ大ナル支障アルモノト認ム』

(二)、I 斂長の見解 『行程払賃金ハ従来半期毎ノ支払ナル為、世話役ハ稼高証明書ニ依リ、日用品其他ノ講入ヲナシ、斂夫ノ半期間ノ購入ヲナシ、斂夫ノ半期間ノ生活ヲ保証シ居レリ。然ルニ、之ヲ本人直接払トナストキハ、此制度ヲ廢止セザルベカラズ。サスレバ、彼等斂夫ノ半期間ニ於ケル生活ハ如何ナル方法ニヨリ保証スルヤ。此点直チニ支障ヲ来ス。

尙、世話役ノ肩入金等モ、賃金ガ直接本人ノ手ニ入ルトキハ、毎日払斂夫ト異ナリ、回収上頗ル困難ヲ来スコトト思惟ス』

これらの見解は、現行制度の弊害については、何等言及する事なく、いたずらに、因襲墨守的ながらも解せられようが、同時に、現地の声として、このような主張が多かったという事実のうちに、一部に論難せられながら、親方制度の下での賃金一括支払制〔延いてはそこにおける中間搾取〕が、牢固として抜き難い、力ある存在であった事を思いみるべきでなからうか。

(三)、物資供給制 これは、米麦その他の食料品を主とし、日常生活要品を供給した制度である。これは、時として、現物給として、賃金の一部を構成していたとも解せられる。然し、斂山にあつては、これが経営者直接でなく、飯場頭等の手を介して行われたことが尠くなく、ここでも又、しばしば中間搾取が行われ勝ちであつて、問題があつた。特に、これが、前掲の賃金一括支払制と不可分に結合し、賃金受渡の委任をうけたものが、同時にこれに携ることによつて、弊害が倍加されたのは、むしろ当然であらう。つまり、この制度にあつて、物品の賃

借がほとんど自由に行われ「否、かくすることにより、甘い汁をすうことが、被委任者のはじめからの意図である」、委任者たる欽夫達としては、随時要望を満たしうる便宜があるので、知らず知らずのうちに多額の借越をし、これに、毎期重利によつて高利が附けられ、容易に抜き難い苦境に陥るものがすくなくなつたものであつた。明治四十二年M鉱山でこの弊風を刷新しようとし、『稼動賃金ハ本人出頭ノ上受取方ヲ為スベシ』²⁴⁾以下教条を励行せしめようとしたが、この時、四十九名のものが、連署して提出した次の如き歎願書は、如何に彼等がこの措置に周章狼狽し、その立場の擁護に熱心であつたか、又、如何に彼等が従来、甘い汁をすい続けていたかを、はしなくも自ら暴露している好箇の資料だとおもつから、左に紹介する。曰く、

『委任廃止ノ件ニツキ歎願

頃日御発表ニ相成候勞役者賃金受取方委任行為御停止ノ影響ニ依リ、生等ノ苦窮無限ノ内情、幸ニ一片ノ御憐憫奉仰度、茲ニ愚情ヲ陳述シ、歎願ノ不止得次第ト相成申候。尤モ生等下流経営ノ状態、御貴殿ニ対シ多少憚候儀モ有之候得共、事実ヲ飾リ候ハ歎願ノ主旨ニ相悖リ候為メ露骨ニ縷述申上候。

抑モ、勞役者対生等間ニ委任行為ノ發生致候原因ハ、殊更申述候迄モ無之、金錢貸借ノ結果、生等ニ於テ止ムヲ得ザル債権保全ノ目的ニ存スルモノニ有之、決シテ單純ナル委任タラザルノミナラズ、弁済ノ義務ヲ全クスルノ期間ハ必ラズ解除スベカラザル堅キ条件ノ下ニ成立シタル契約ニ有之候。

斯ル契約ノ下ニ普通以上ノ利息ヲ附シ候慣行ニ就テハ、或ハ過酷ナルコトノ御裁決ヲ相受ケ候ヤモ不被計候得共、実ニ救フベカラザル債権ノ薄弱ハ、勢ヒ茲ニ及ビタル旧慣ニ相成申候得共、亦世間一般ノ高利貸者流ト其趣大ニ異ナルモノアリト相信シ候。尙、彼等逃走惰慢等御事業上ニ影響スベキ原因ガ、生等経営上ヨリ生ジ候

様弊害モ有之候ハバ、会社ニ対シ、生等ノ慚恥誠ニ措ク能ハザル次第候モ、元ハ渠等対生等ノ間ニ委任契約ノ生ジルヤ、爾来恰モ親族關係ノ如ク、師弟ノ交誼ノ如ク喜凶俱ニ相尽ス慣習、否、自然ノ保護(モトメ)訓陶ノ職、陰ニ備ハリ候様ノ情誼トモ相成候次第、決シテ打算的ニ利得ヲ見ル如キハ、情トシテ不可能ノ事ニ候次第ハ、幸ヒ御賢察ノ程ヲ願上度候。殊ニ逃亡憎慢ノ防禦ノ關係上、忽ニス可ラザルモノニ有之候得共、又単ニ会社ノタメ、陰ニ陽ニ尽シ得候事、實ニ不尠モノト相信申候。

右等事情ノ下ニ、年來経営罷在候生等ノ業務モ、今回ノ御刷新ニ因リ、愈々倒滅ノ不止得ニ瀕シ、十余万ノ投資ハ乍遺憾一朝ニ甜メ尽クサレ候事ニ相成候。

生等ノ多数ハ直ニ餓ヲ呼ブノ悲境ニ立至リ申候。

斯ノ如キ生等ノ窮狀ニ対スル勞役者ノ影響ハ如何ノモノニ候可キヤ。幸ニ債務ノ履行ヲ脱シ得タルモノトシ、窃ニ狂喜スル輩モ或ハ有之候ハンガ、是等ハ皆怠惰放恣、一片ノ信用ナク、従ツテ生等間ニ於テ同情ノ涙ヲ注ギ能ハザル一部ノ無頼党ニ過ギザル事ニ候テ、多数ノ勞役者ハ痛切ニ今後ノ急策ヲ講ズルノ途杜絶シタルコトヲ、只管嗟嘆致居ル現狀ニ御座候。

賢明尊嚴ナル富田主任閣下ニ拝伏シ、陳述斯ノ次第ニ御座候。幸ニ御憐憫、生等ノ動作宜シキヲ得ザル点ハ、御指揮相仰ギ候事ニ相願ハレ候ハバ、今回同業組合ヲ組織シ、不当ノ利得其ノ他ノ弊ヲ一掃シ(モトメ)可キ何卒歎願ノ次第御採用被下度。 百拝頓首。

〇〇坑富田主任殿

松 ○ 万 ○

〔外四十九名連署〕

五、鉱業における親方制度の解体過程

「足尾労働視察報告」²⁵⁾は、明治四十年、足尾鉱山での、騒擾事件直後から十年間における労務対策、特に、ここで問題としている飯場制度対策を、次のように概言している。曰く、

『最近十年間ノ飯場ノ歴史ハ、其頭権力ヲ抑フルニアリ。……永年歴史ヲ有セル足尾ノ飯場トハ、飯場頭ヲ中心トシテ、其ノ個人的権力ノ下ニ相互扶助ヲ目的トシテ職業ノ連鎖ヲ以テ結バラタル団体也。私的団体ニ於テ、殊ニ經濟關係ヲ連鎖スル団体ニ於テ、個人的権力ノ余リ逞シキハ万般ノ禍源也。明治四十年以後、一昨秋ニ到ル十ヶ年間ノ飯場ニ対スル足尾鉱業ノ方針ハ偏ヘニ飯場頭ノ権力ヲ削リ、其支配力ヲ抑ヘテ所屬鉱夫個々ノ権利ヲ伸張セシムルヲ以テ目的トセリ』

云々と。足尾鉱山当局の方針が、そのいう如く『所屬鉱夫個々ノ権利ヲ伸張セシムル』を以て目的としたかどうかは疑問だとしても、飯場頭の権力の過大を禍根なりとし、その権力削次に努力を払ってきた事だけは、後の経過事情からみても、肯定できようかとおもう。

同報告は、更に、大正八年秋勃発した同鉱山の騒擾を以て、次のような事情の裡に醸成せられたとみている。曰く、

『飯場頭ノ権力ヲ抑フルコト、次第ニ功ヲ奏シツツアルニ際シ、従来ノ羈束ヲ緩メラレタル鉱夫ハ、時勢ノ民衆本位論ニ魅セラレ、急激ナル躍進ヲ促サレテ、更ニ問題ヲ重ヌルニ到レリ』
云々と。

そして、この騷擾に際会した足尾鉾山当局は、

『再び飯場頭ノ権力ヲ復興シテ、鉾夫統御ノ具トスベキカ。又ハ、民衆本位ノ時論ニ聽從シテ、飯場ヲ廢シテ新制ヲ編ムカ』

の岐路に迷つた結果、終に、断乎、方針として後者をとり、前者の歴史を斟酌して新制を樹てることに決したものであったという。

おもうに、その動機はかならずしも同一でなく、且つその具体的内容や時期において、寛嚴遲速の別は当然あったが、多くの鉾山での飯場制度改廢への歩みは、ほぼ、同様な方向に向つていたということが出来よう。ただ、事實に即してこれを見るに、全体としてこの歩みは緩漫であり、いわば、多分に飯場制度の分子を残存し続けつつのそれであった。以下において、やや具体的に、この解体過程の一端を説明してみようとおもう。

内務省社会局監督課が「鉾山労働資料」として調査した「鉾山の納屋頭に關する調査」なるものがある。²⁶⁾ その調査対象が福岡・佐賀・長崎・山口の四県下の鉾夫百名以上を使用する鉾山に限定せられているため、決して、十分なものとはいいい得ないのであるが、原則として大正十一年一月末現在としての調査である点において、恰かも、ここで問題とする時期に該当するものとして援用できるようにおもう。以下、これに基いて、当時における飯場制度の実態を考えてみよう。まず、同書には、四県の鉾山中、納屋頭〔飯場頭というに実質上同じ〕を置くものと置かないものとの比較として左表を掲げている。

〔第二表〕 納屋頭〔飯場頭〕を置く鉾山と置かない鉾山との比較

種別	納屋頭を置く		置かない		合 計	納屋頭を置く 鉦山の比率
	山	鉦山	山	鉦山		
県別						
福岡県	五〇	三二	八二	三二	一三三	六一%
佐賀県	五	八	一三	一三	二六	三八%
長崎県	一七	一三	三〇	一三	四三	三八%
山口県	七	三	一〇	三	一三	七〇%
合計	七九	五六	一三五	五九	一三九	五九%

今、右の比率をみれば、佐賀県がやや低率なのを別にして、なお相当の高率といふべきであらう。これを、直ちに、前掲「鉦夫待遇事例」に示された比率と比較することは、必ずしも當を得ていないが、一応の比較として、約十五ヶ年を経過している当時、しかも、前述のように、第一次歐洲大戦後の革新的な社会風潮のうちにあつたものとしてみると、案外の高率で、このような比率は、むしろ、わたくしの飯場制度漸減の見解を否定するかの如くである。だが、同調査にも指摘しているように『本調査ニ所謂納屋頭ハ既ニ述ベタル如ク、比較的広義ノモノニシテ、同ジク納屋頭トイフモ、其或者ハ鉦夫ニ対スル支配力極メテ強ク、純粹ノ納屋頭ト見ルベク、又、或者ハ殆ンド支配力ヲ有セズシテ、全ク鉦山ノ役員ト同様ト見ルベク、其間非常ナル懸隔アリテ、納屋頭ヲ置ク鉦山ト雖モ、必ラズシモ鉦夫統轄ノ組織トシテ純粹ノ納屋制度ヲ採ルモノト云フヲ得ズ。其或者ハ納屋制度ヨリ寧ロ直轄制度ニ近キモノモ多ク、……従ツテ今納屋頭ヲ置ク鉦山ト然ラザルモノトヲ對比シテ、県別ニ表示スルト雖モ、之ヲ以テ直チニ鉦夫ノ從属關係ノ程度ヲ明確ニ示シタルモノトハ云フヲ得ズ。唯広義ニ於ケル納屋頭ノ分布範圍ヲ示シ、兼ネテ鉦夫ノ從属程度ノ大体ノ傾向ヲ示シタルニ過ギズ』とすれば、数字的の比率はとも

かく、實質的に飯場制度が弱体化しつつあつたことは、ほとんど疑問の余地がないであろう。

だが、だからといって、形の上で飯場制度が顕現していないからといって、それだけで、飯場制度が絶滅しつくされたとみるべきではない。例えば、前掲「足尾労働視察報告」(「大正十年」)によるに、同欽山大正八年秋の騒擾後の改革において『民衆本位ノ時論ニ聽従シテ、飯場ヲ廢シテ新制ヲ編ム』の新方針が採られたというが、その実は、かくして成立したいわゆる新制なるものも、『古ヘノ飯場ノ組織ヲ轉化シテ造レルモノニシテ、飯場頭ヲ其内ニ混融シ活用セムトスルモノ也』とせられ、多分に、旧制度の温存がなされたものであつた。すなわち、同欽山の「欽夫關係施設一般」²⁷⁾に拠るに、この時の改革の結果として成立した「欽夫組合」なるものの概略は、およそ、次の如くであつた。曰く、

『当所ニ於ケル労働組織ノ単位ヲ組ト称シ、多数ノ組相集リテ其方面ニ一組合ヲ作ル。欽夫組合ニハ現在ハ探鉱所屬ノモノト、用度課所屬ノモノトアリ。前者ハ本山・小滝及通洞ノ三方面ニ各十数個ノ欽夫組合ヲ組織シ、之カ各結合シテ其方面毎ニ一組合ヲ組織ス。後者ハ工作及調度ノ二係ニ屬スル数個ノ組合結合シテ組合ヲ組織ス。即チ全山ニ六十九組、四組合ヲ存ス。探鉱課所屬ノ三組合ハ更ニ合シテ組合連合会ヲ組織ス。而シテ各組員ノ意思ハ組ノ委員会ニ於テ、組ノ意思ハ組合ノ評議員会ニ於テ発表シ、尙更ニ三組合協議ヲ要スル事項ニ就テハ、組合連合会ニ於テ発表スルモノトス』

云々と。なお、これは、『従来ヨリ古キ歴史ヲ有スル欽夫自治団体飯場ト称スルモノ存シ、当所ニ使備スル者ハ凡テ此処ノ所屬トナリテ欽業所ト雇傭契約ヲ締結』するといった、純然たる飯場制度を改革してのものであること、前述の通りであるが、この際、旧来の「欽夫飯場組合規約」を改正した主要点は、

『一、各飯場ヨリ二名宛ノ評議員ヲ選出セシメ、其組ノ意思ヲ代表シテ、組合ノ評議員会ニ臨ミ、欽夫ノ利害問題ニ関スル事項ニ就テ審議セシム』

二、組合ノ収入支出ニ関シテハ監査ヲ設ケテ之ヲ監査セシム』

三、其機関トシテ、組合長・理事会・評議員会・相談役及監査等ヲ設ケ、以テ欽夫一般ノ意思ヲ尊重シ審議ノ結果ハ其ノ意思ヲ欽業所ニ伝達セシム』

というに在ったという。然し、問題は、このような機構そのものが、実質的にいって、果して、どの程度革新せられたものであったかの点にある。ところが、これに關しては、

『従来ノ飯場ノ名称ヲ廢シ、之レヲ組ト稱シ、頭役ヲ世話役ト呼ビ、其ノ所屬タリシ欽夫ハ其ノ儘組ニ所屬セシメ、組ノ監督取締ハ世話役之レヲナス』

云々とあり、更には、

『現時ノ組ハ従来ノ飯場ト其ノ觀念ニ於テ何等異ル処ナク、其ノ目的トスル所ハ組員ノ一致共同相互ノ親睦ヲ敦クシ、公利及生活ノ円満ナル發達ヲ図リ福利ヲ増進シ作業ヲ奨励シ、以テ産業ト日常生活ノ向上トヲ企図スルニアリ』

云々と規定されているによれば、多少の新味は看取すべしとするも、實質的にいって、果して、どれだけ革新せられたか、どうか。これを過大に評価するにはいささか躊躇せられるようである。

更にいえば、ここで組とは、従来ノ飯場ノ名称ヲ廢シ、これに代らせた稱呼だという。そして、世話役とは従来の飯場の頭役「飯場頭」を、そのままの地位に据えたものだという。世話役については、別に又、

『世話役ハ組ノ代表者ナリ。対内的ニハ其組内ニ於ケル「善良ナル父」ノ職分ヲ有シ、常時其ノ所属斂夫ヲ保護監督シ、公私共万事ニ付ケ世話役タリ。然シテ対外的ニハ所属斂夫ノ意思ヲ代表シテ、組合及連合会ニ提出シ、一方斂業所ニ上申ス。又、常ニ斂業所ノ意思ヲ所属斂夫ニ伝達シテ両者連絡ヲ保チ、意思ノ疏通ヲ図ルモノトス。世話役ニシテ、真ニ其職務ヲ尽サバ、其ノ為スベキ事柄ハ千種万態ニテ組内人事事項一切ヲ処理セザルベカラザルナリ。其繁忙一人ノ能クスル事能ハザル所ナルヲ以テ、組織改正ト同時ニ、若干名ノ組委員ト二名ノ組総代トヲ選出シテ世話役ヲ補佐セシメ、組ノ全能ヲ發揮セントセリ』

とあり、更に又、

『世話役ハ其ノ職務上ノ関係ヨリシテ、其ノ所属斂夫ニ対シ、監督ノ任ヲ帶ブルガ故ニ、相当拘束力ヲ有スト雖モ、両者ノ間ニ於テハ何等雇傭関係ノ成立スルモノニアラズ。而シテ、当所ノ組織ハ総テ斂夫ハ特権ノ者ヲ除ク外ハ組ニ所属セシメ、世話役ノ監督ノ下ニアルモノトス』

とも見えている。だが、ここでも、この世話役が『人望力量アル者ヨリ斂業所之レヲ選任ス』と規定せられ、現実において、旧來の飯場頭「職頭」そのものが、これに選任せられたという事実を、そして又、この事実が、果して、何を意味するかを、見逃してはならぬであろう。この事は、組・組合・組合連合会を通じて、(一)斂業所の所員が随時出席して意見を述べること、(二)規約の改正はすべてその同意を必要とすることと規定せられたのと対照して、思い半ばに過ぎよう。要するに、この改革によって、旧來の飯場頭の権力は、確かに凋落した。然し、それは、絶滅し尽くされたわけではなく、経営者において必要な限りに於いて、その旧來の力を温存せしめ、労働者の統轄上利用せられたとみるべきであらう。

右改革の数年後〔大正十四年〕臨時評議員会において、規約改正案が附議せられ、『世話役ハ総代中ヨリ鉱業所之レヲ任ズ』〔第八條〕とあるを、『組合ニ於テ組合員ノ信望アルモノヲ推ス』と改められたが、この際の議事録に拠るに、その説明として、

『世話役職頭トイフ事ハ、皆サンノ仲間ニ信望ガアル人ヲ、従来ハ会社ガ之ヲ表面カラ任命シタノデスガ、今回ハ之レヲ資格及実質的方面カラ規定シ、組合及組合員ノ信望アルモノ即チ職頭中カラ之ヲ組合員ガ推シ、会社ガ之ヲ認ムルトイフ形式ニ改メタノデアリマス』

云々とあり、単なる形式的な改正に過ぎないことを示しているが、同じ会議で、足尾総連合会が成立したのに対して、会社当局の挨拶として、次の如くあるのをみれば、明治四十年飯場制度改革以来ここに至るまでの、その關心振りと、抱負の一端とを察知出来ようかと思う。曰く、

『皆サンノ御承認ニヨツテ、総連合会ガ茲ニ成立シタトイフコトハ、日本ニ於テ足尾ガ一番始メニ成立シタ訳デアリマス。今日ノ総連合会ヲ設立スルニ付テハ、社会局ノ諒解ヲ得タモノデアリマス。……何シロ、明治四十年飯場制度ノ昔ヨリ、種々ト御尽力御指導ヲ賜ツタモノガ、今日コウイフ風ニ育クンデ来タノデ、其ノ喜ビモ一層デアリマス。……此ノ総連合会ニ対シテ、世間ニハ兎角ノ批難攻撃スルモノモナイトモ限リマセンガ、之レニヨツテ鉱業所御用組合ト云フヤウナモノヲ作ロウトイフ意思ハ毛頭ナイト云フ事ヲ申上ゲテ置キマス。コウイフモノヲ作ツテ、隔意ナク意見ノ交換ヲシ、皆サンノ福祉増進ヲ一層高メタイト云フ外地意ハナイノデアリマス。……、此種総連合会ノ成立ハ日本ニ於ケル鉱山ニ於テハ、一番初メデアリマシテ、足尾ノ誇リデアリマス。将来労働法ガ実施サレタ場合、直チニ当嵌ル組合デアリマス。充分ニ發達ヲ希望シテ置キマス』

云々と。

前掲「足尾労働視察報告」の筆者は、特に、足尾の組合の最高機関たる評議員会の構成を重視し、巧知なる新制だとして、次の如くいっている。曰く、

『足尾ノ組合ノ最高機関タル評議員ノ一半ハ、純然タル鉦夫ノ被選ニカカリ、他ノ一半ハ我社ノ共愛組合ニ於テハ会社職員ヨリ任選セラルルニ代ヘテ、足尾ニ於テハ飯場頭ヲ世話役トシテ任選セリ。世話役ハ鉦夫ニ近く、職員ニ近ケレ共、其何レニモ非ズ。鉦夫ノ福利ト鉦業所ノ利害ヲ合セテ批判シ、主張スル位置ニ在ル者也。数ニ於テ純然タル鉦夫出身ノ評議員ノ半数ニ過ギザル点、及ビ種類ヲ異ニシ易キ会社ノ職員ガ鉦夫自身ノ組合ニ与ルノ不合理ヲ避クル点ニ於テ、我社ノ共愛組合ヨリモ遙カニ平民的ニシテ、所謂時代ノ主張者ノ非難ヲ蒙ルコト尠ナルベク、而モ従来ノ歴史的関係ノ伏在ニヨリ会社ノ意思ノ伝達機関タラシメ、鉦夫ヲシテ奔逸スルヲ許サズ。其思慧ノ粗ナルヲ補フベク、而モ之ニヨリテ飯場頭問題ノ難澁ヲ一掃シ得ベク、誠ニ巧知ナル新制ト言フベシ』

云々と。以て、足尾鉦山当局這次の改革が、当時として、相当英断的なものとして注目せられた一端を知るに足るであろう。それにしても、飯場制度の弊風を刷新しようとした足尾鉦山当局が、苦心勘案の結果として到達し得たところのものが、畢竟、旧組織を転化し、『飯場頭ヲ其内ニ混融活用』するの域を出なかつたことは、凋落しつつあつたとはいえ、旧勢力たる飯場頭の存在が、当時としては、なお、無視出来ないものであつたことを物語っているとおもう。ただ、同報告の筆者が、結びとして、世話役、飯場頭の前途を予見して凋落の外無しと断じているのは、けだし、達見とするに足り、当面の問題考究上、充分参看傾聴すべき価値があるであろう。曰く、

「然レ共、状勢ヲ推測スルニ、世話方ハ飯場頭ノ前途ハ凋落ノ外無キガ如シ。過去ノ余瀝ニ因ル特殊ノ給与ヲ受ケ——世話役ハ会社ヨリ六十円ノ月給ト平均五十円内外ノ手当ヲ受ク——座シテ獲ラルルガ故ニ、就役者監督ノ勞ヲ怠リ、經濟界ノ不況ノタメ、又ハ採斂計畫ノ一変ノタメ、新タニ斂夫ヲ募集スルノ要モナク、状勢ノ變化ニヨリテ、組員ノタメニ尽スベキ余地ハ日ニ蹙リ、斂夫ト共鳴スベキ連絡ハ絶タレテ、反感ハ常ニ充ツ。況ンヤ、其智見ハ古クシテ、会社ノ要望スルガ如キ新時代ノ重任ニハ適セザルベシ。既ニ社内ニ於テモ、頭ヲ中心トスル屬人的組織ヲ改メテ、住宅又ハ業務ニ基ク屬地制ノ主張多シ。一度従来ノ組織ヲ改ムレバ、世話役ノ勢望ハ寸忽ニシテ凋落スベク、殆ンド無為ナラム』

云々と。筆者は更に進んで、彼等の凋落につれて發現し來るべき新情勢を、次の如く予断している。曰く、

『世話役ト並立セル斂夫出身ノ評議員中ニハ、幾多ノ友愛會員アリ。事件ニ際シテ、組合長タル世話役ハ、評議員ヲ召集シテ応急処置ヲ講ズルノ威力ナク、又、コレガ召集ヲ試ミルモ、此種ノ労働組合運動ノ信者タル評議員ヲ一堂ニ集メテ議ヲ纏ムルコトハ不能事ナリシガ如シ。彼等ハ斂夫中ノ先覺者ナリ、有力者也。将来、彼等ヲ除外スレバ、彼等ハ野ニ下リテ、御用組合視スルモノヲ敵トシテ挑戦ノ心ヲ堅クスベク、彼等ガ、今後事變ニ際シテ、評議員トシテ自ら進ンデ集マルノ日ハ、即チ彼等ガ会社ノ公認組合ヲ左右シテ会社ニ迫リ得ルノ自信ヲ生ゼルノ時ニシテ、此ノ時ニ於テハ彼等ハ背後ニ控ヘタル社外労働団体ノ代表者トシテ、公認組合ヲシテ純然タル工場委員會タラシメ、事実ニ於テハ、工場委員會ヲ通ジテ会社ト社外労働団体トガ接觸戦闘スル事ニ成リ了ルベシ。此ノ予測ヲ以テスレバ、今日ニ於テ彼等ヲ説キ訓ヘテ、彼等ヲ改宗セシムルノ事アルノミ。然レ共、之レ、難中ノ難也。一度労働組合運動ノ洗札ヲ受ケタル反資本家思想ノ信者ガ根柢ヲ得タル斂夫ノ間ニ

ハ、純然タル工場委員会制ノ外、勞資相扶クルガ如キ縦断組合ノ發達ハ殆ド難イカナ。況ンヤ、世話役ノ凋落ニ伴ヒテ、弦ヲ放レタル矢ハ直ニ奔ルベシ。古河ノ当局ハ皆社内公認団体ノ改善ヲ主張シ、其ノ成功ヲ期スルノ心アリ。然レ共、未ダ成案ナキガ如シ。恐クハ此ノ成案ヲ得ルコトハ甚ダシク難事ナルベシ」云々と。

ところで、同鉱山における、この制度その後の推移如何に關しては、残念ながら的確な資料に接し得ていない。ただ、昭和二十一年二月に至り、新たに総代役並に補導制を実施することになり、同時に、追書を以て、さきの大正八年四月制定の頭役使用規則を廢止し、各坑の世話役制度廢止の旨通達されているから、一張一弛はあつたであろうが、ともかく、創始以来、終戦後の新機運勃興に及ぶまで連続二十余年の久しい間、この飯場制度の一変型とみられる世話役制度が残存したとみられる。因みに、この時の総代役規程によれば、総代役なるものは、(一)勤続十年以上にして、鉱員多数の信望ありと認められ、(二)資性温厚、身体強健にして、相当の教養常識を有し、統御の力あるものという二条件を具備する、鉱員又は鉱員であつたものゝ中から選任し(「第二条」、(一)鉱業所の指示命令の傳達、鉱員の陳情申達等各種連絡、(三)整員及稼働の督励、(四)鉱員の日常生活及家庭状況の知得及行状考査並に之に対する援護、(五)鉱員の指導、(六)鉱員の転退職に關する意見具申及其指導、(七)其他必要なる事項に任ずべきものとされ「第一条」、その任免賞罰は、鉱務課長の稟申に基き所長がこれを決する「第五条」ものとなり、補導は常時この総代役を補佐するものとせられ「補導規程第一条」だが、ここに至つて、旧來の親方制度たる飯場制度はその制度上全く姿を没することとなつたといえよう。だが、鉱山に働く人々相互間の精神的結合面にあつては、今日、なお、その殘影的分子が、時として点滅するやに見受けられるようにおもふ。

以上、これを要するに、鉱山労働における封建性の温床たる親方制度は、第一次歐洲大戰後の時期において、

ある程度弱体化せられた。だが、それは、それによって、急速に絶滅の命運を辿ったわけではなく、そのような状態のものとして、かなり遅くまで「多くは、今次大戦終了後まで」残存しつづけたという事が出来る。

なお、飯場制度「その弱体化したものとしての世話役その他の名称を持つもの」解消の際における措置如何が、問題となる。この点に関して、若干の資料を獲ているが、姑らく他日にゆずっておく。

六、む す び

以上、「わが国鉱業労働における封建性」を考察せんがため、その有力な一温床としての親方制度をまず、その典型的なものにつき考察し、次で、如何にして、且つ如何に、それがそうであったかを窺ってみた。又、特に、その解体過程に関連させて考察してみたのは、この産業分野にあって、ごく最近まで、それがある程度具体的に、残存形態とはいいながら、存続していた事実に顧み、その実情を探りたく考えたからであった。

不十分ではあるが、本稿によって、鉱業分野にあって、親方制度は、大体、第一次欧洲大戦後をエポックとして、弱体化していること「處によっては、早くも、この頃表面上全く影を没している」、だが、形の上で、それが現われていないからといって、全く、それが、絶滅したものとは見てはならぬこと、つまり、それは、ある程度弱体化せられたが、そのまゝ衰滅せず、弱体化せられた状態のまま、かなり遅くまで残存し続けたものであったこと等が、幾分かは察知できたかとおもう。

本稿は、いろいろの点で、不十分であり、あくまで試論の域を出ていないが、他日、機会を得て、これを補足したいものである。全体としての「結論」めいたものは、その際にゆずって筆を擱くゆえである。

〔昭和二九・八・七〕

- (1) 拙著「日本労働関係の特質」その他の諸論文の参照を乞う。
- (2) 「鉱夫待遇事例」、二五四頁
- (3) 「同上書」、二五五頁
- (4) 「同上」、二五九頁以下
- (5) 「同上」、二五七頁
- (6) 「同上」、二六九頁
- (7) この報告書は、三井鉱山庶務課長某氏の筆になるものであるが、恐らく勤務先の命で視察した報告書であろう。自分の閱覽し得たのは、足尾鉱山記録中においてであるが、騰写刷の一小冊子で、三井鉱山本社で騰写の上、足尾鉱山宛贈られたものかと思う。ともかく、この問題に關する貴重すべき資料として推賞したい。
- (8) 「鉱夫待遇事例」、二五九頁
- (9) 「同上書」、二六〇頁
- (10) 「同上」、二八頁
- (11) 「〇〇鉱業所沿革史」「写本」第七卷 所收〔本資料に關しては、事情あつて特に鉱業所名の公表を遠慮した。②についても同じ〕
- (12) 「同上書」所收
- (13) 「明治文化全集」第二十一卷「社会篇」所收、（同書一〇頁）
- (14) 「同上書」、一二頁
- (15) 拙著「日本労働関係の特質」、一三〇頁以下
- (16) 社会局監督課編「鉱夫ノ募集、納屋頭及鮮人鉱夫ニ關スル調査」の第一部で、鉱務官小林采男氏を主査とし「福岡・佐賀及長崎の三県下における重要、準重要石炭山につき、大正八年より同十年に至る三年間に於ける」調査である。「鉱山労働資料」として騰写刷を以て、關係方面に頒布せられたものようである。が、今日として流布極めて稀で、貴重な資料だとおもう。尤も、その一部が、福岡鉱山監督局調査として、「福岡、佐賀、長崎県下に於ける鉱夫募集状況調査」の題名下に公表せられており、これは、更に福岡地方職業紹介事務局編集の「坑夫雇傭状態に關する調査」中に収録せられている。

(18) (19) 社会局監督課編「鉱夫募集及其移動状況ニ関スル調査」〔騰写本〕第四章第四節、「賃金中ノ回收不能又ハ債務免除類」に依る

(20) 拙著「日本労働関係の特質」一三四頁以下

(21) 「佐渡鉱山文書」

(22) 「賃金直接支払ノ可否如何ニ関スル各鉱長ノ意見」(仮題)〔二鉄二瀬文書〕

(23) 「鉱夫待遇事例」七一頁以下

(24) 「〇〇鉱業所沿革史」(写本)第七卷所収

(25) 註(8)参照

(26) 註(17)参照、社会局監督課編「鉱夫ノ募集、納屋頭及鮮人鉱夫ニ関スル調査」の第二部。主査、鉱務官新倉利広氏。

(27) 「足尾使用人問題調」、巻下「足尾文書」にも、同文が収録されている。

(28) 大正十四年一月十九日、「製煉職夫組合臨時評議員会記録」〔足尾文書〕

(29) 「総代役併補導制ノ実施ニ関スル件」〔昭和二十一年二月十五日労働課長より通達〕〔足尾文書〕

【附記】 本稿は文部省人文科学研究費補助による研究〔題目、親方制度の研究〕の一部である。

【追記】 本稿依拠資料の採訪蒐集に際して、各方面から多大の御高配に預つたことを深謝する。特に、日本石炭鉱業連盟〔専務理事早川勝氏〕九州石炭鉱業連盟〔理事長田中丑之助氏、理事小山田昌勝氏〕日本鉱業協会〔労働調査部長北里忠雄氏、同課長伊地知守彦氏〕、三菱鉱業株式会社〔監査役麓三郎氏労働部管理課長播磨俊雄氏、新入鉱業所副長奥高春氏、同勤労課長天辰登吉郎氏、同勤労主任白土正明氏〕、太平鉱業株式会社〔労働部監理課長岩崎功氏、生野鉱業所長中山等氏、同副長山道成之氏、同労働課長佐藤大介氏、結城醇造氏、佐渡鉱業所長原庄七氏、副長河野達吾氏、労働課長秋池小次郎氏、尾去次鉱業所長相原章一氏、副長中島孚氏、労働課長伊藤貞治氏、今井文武氏、勝田鉱業所長井上幸一氏、高島鉱業所庶務課長榎米男氏〕三井鉱山株式会社〔三池鉱業所人事部長服部義彦氏、労働課長水町潔氏、田端文雄氏〕共同石炭株式会社常務取締役久保田晴三氏、同浜田茂宏氏、庶務課長狩野豊一氏、総務部小泉幸之輔氏、日吉鉱業所長宇佐美敦一氏〕、貝島炭鉱株式会社〔勤労部長今村栄造氏、勤労課長安川稻次郎氏〕、古河鉱業株式会社〔足尾鉱業所長岩村清氏、副所長関野清氏、労働

課長横山英爾氏、庶務課長桐野邦男氏）、日鉄鉱業株式会社〔釜石鉱業所長今井史郎氏、次長岡林広士氏、勤勞課長松本栄蔵氏、二瀬鉱業所総務部長塩川啓三氏、労働部長岩垣初太郎氏、総務課長柴田鉄哉氏）、神岡鉱業株式会社〔神岡鉱業所長高林敏巳氏、次長松山寛氏、葛谷利春氏）、麻生鉱業株式会社〔労働部長熊谷敏朗氏）、日本鉱業株式会社〔日立鉱業所長築瀬武氏、副所長塚本義郎氏、選鉱課長山下則保氏、勤勞課長庭野正之助氏）、同和鉱業株式会社〔小坂鉱業所総務課長豆白吉一氏、勤勞課長古之正三氏）、別子鉱業株式会社〔参事向井芳彦氏、庶務課長岡崎清次郎氏、伊藤寿氏）、宇部松浜炭坑〔土井四郎氏）、杵島炭鉱株式会社〔取締役山内英二氏、労働課長野中保久氏）、〔次第不同又、御所属並に御職名はすべてわたくしが御厄介になつた当時の儘である〕の各位及び業界の古老たる元三菱鉱業御勤務の平沢幹、元別子鉱業御勤務の鷲尾堪解治の両氏に対して、厚く御礼申上げる次第である。なお多小尊名掲記に脱漏の惧れがあるが、御諒察を賜り度いと思ふ。