

わが国鉱業〔金属〕における親方制度の解体過程

——「わが国鉱業労働における封建性と親方制度」補論その一——

大山 敷 太 郎

一、は し が き

わが国鉱業における親方制度の解体過程に関しては、さきに、「わが国鉱業労働における封建性と親方制度」¹⁾と題する拙稿中において、ある程度闡説しておいた。ところが、当時、当然触れるべくして触れ得なかった点や、省略せざるを得なかった点がすくなくなかった。特に、その解体過程を問題とする以上、その最終段階における措置如何は、重要な一齣といわねばならぬが、旧稿においては、全くこれに触れる余裕がなかったのは、筆者みずから遺憾とするところであった。

この点に関して、二三の先学同友の諸兄から御指摘をいただいたのは、いつもながらの学恩を深謝する次第である。かたがた、筆者として、いくばくかの用意がないわけでもないから、旧稿の一補論として、まず、特に金属鉱山方面の一事例として、佐渡鉱山のそれについて、若干を紹介してみようとおもう。ただ、抛るべき資料は、いずれも断簡に過ぎず、極めて不十分であって、本稿の如きは、その限りにおいて察知し得られる事情を伺

うにとどまる。

二、三菱本社における親方制度解体方針の確立

わが国鉱業経営一方の雄として著名な三菱鉱業会社において、ここに問題とする親方制度の解体について、本腰を入れたしたのは、つとに、大正七年にあるようで、その後、『機ヲ見テ之ガ整理ニ努メ来』²⁾ ったという。だが、その実質は、むしろ、遅々として進まず、それから約十年後の昭和初年に至って、ようやく、具体化して来たものの如くである。

すなわち、この問題に対する同社の根本方針を示唆するものとしては、次の如き、昭和三年十二月二十七日付、本社総務部長名での、所属各鉱山長宛通達の内容が注目せられる。曰く、

『世話方ニ係ル件

拜啓

陳者貴方世話方取扱ノ現況ニ関シ、左記事項承知致度候ニ付テハ、貴方事情ニ応ジ、適宜御調査ノ上、乍御手
數明年一月末頃マデニ、御回報相煩度、御依頼迄、此段得貴意候 謹言

総務部長 村上伸雄 ㊦

・・・ 鉱山長

御中

記

一、世話方制度ニ関スル事項

(一)、名称〔世話方、直轄世話方、部屋主、飯場頭ノ如キ〕

〔大正十五年四月十六日付弊信、「鉱夫所屬別員数及鉱夫ヨリ取立金ニ係ル件」参照〕

(二)、取扱資格〔在籍労務者、準雇員ソノ他ノ區別〕

(三)、採用基準〔銓衡標準、世襲ノ許否等〕

(四)、職責権限〔募集・有付・出稼奨励・善化行事補助・労務者団体ニ於ケル地位等〕

二、世話方経歴及ビ所屬労務者ニ関スル事項〔個人別〕

(一)、世話方氏名年齢

(二)、履歴〔附、世話方採用年月日〕

(三)、家計状態並ニ所屬労務者員数〔昭和三年十二月末現在ニ於ケル在籍者、非在籍者別及ビ男女職別〕

三、世話方在職中ノ給与、收得ニ関スル事項

左記給与並ニ收得ノ算定基準及ビ金額〔昭和三年度一カ年間ニ於ケル個人別金額〕

(一)、基礎的給与〔例ヘバ、月手当、繰込又ハ入番手数料、有付手当等ノ如キ、定時的給与ニシテ、世話方生計ノ基本的収入ト認メラルモノ〕

(二)、附随的給与〔例ヘバ、中元、年末手当賞与、安米差金等ノ如キ、臨時的給与ニシテ、附随的給与ト認メラルモノ〕

〔附〕、労務者取扱施設中ノ表彰、住宅、医療扶助、救済制度等適用ノ有無及ビ適用基準

わが国鉱業〔金属〕における親方制度の解体過程（大山）

(三)、其ノ他ノ収得〔例ヘバ、飯場収入其ノ他ノ概要〕

四、世話方支出負担ニ関スル事項〔個人別〕〔例ヘバ、募集費、回収不能ノ貸金、保証金、勘場入線給料手当、義捐金等、昭和三年度一ケ年ニ於ケル負担支出概要〕

五、世話方退職給与ニ関スル事項〔退職手当算定基準及び既往ニ於テ退職手当給与ノ世話方中、当方ヘ報告ナキ分（個人的給与額）〕

六、世話方制度運用ノ慣行乃至規定ニ関スル事項〔前記諸項取扱ニ関スル規則、内規、其ノ他慣行規律一括添付アリ度〕

七、世話方制度ニ関スル意見〔当該場所世話方制度ノ得失並ニ改善ニ関スル意見〕

追テ、貴方常置の請負人ニシテ、大体世話方取扱ニ該当スル者有之候ハバ、右調査ニ準ジ、併セテ御報告相煩度 以上』

云々と。

右にいう、「世話方」とは、さきにも指摘しておいたように、本格的な親方たる飯場頭〔若くは納屋頭〕のある程度転化したもの、いわば、解体過程のそれであつて、時として、世話人とも呼ばれる。但し、その呼称そのものとしては、一部には当時、なお、「飯場頭」なる呼称が残存しつつあつたらしく、そのような地域では、おそらく、実質としても、本来的な性格をある程度残存したものであつたと解せられよう。それはともかく、このような存在に関して、右のような各項目に互つて、詳細を所属各鉱山から聴取しようとした三菱本社当局の意図が、その文面からみてもほぼ察知せられる通り、この制度の改革、否、むしろ、徹底的廃止を断行しようとする

にあつたことは、ほとんど疑問の余地がない（なお、後述参照）。

三、解体過程における親方制度の実態——佐渡鉱山の場合——

上掲文書に列挙せられてある諸項目は、いわゆる世話方制度に関する重要事項を、ほとんど網羅したものとすることができる。従つて、これら諸項目についての、関係各鉱山当局の答申書は、当面の問題を考察する上に、かならずや、重要な参考資料たり得るであろう。このような着眼から、わたくしとしては、三菱本社ならびに、各鉱山について、ある程度、関係文書の探訪に努力したつもりであるが、今日まで、僅かに探訪し得たのは、佐渡鉱山のそれに過ぎなかつたのは遺憾であつた。ここでは、以下、右に基づいて、解体過程における親方制度の実態の一斑をうかがつてみようとするものである。

佐渡鉱山では、同鉱山長の名を以て、昭和四年一月二十八日附、本社総務部長宛、「世話方ニ係ル件」と題した一篇の答申書を提出している。いうまでもなく、前述した本社側の要求に応じてのそれであるが、その内容は、まさしく、当面の問題究明のための好箇の一資料といふことができるかとおもう。

今、これに拠るに、当時、同鉱山では、「世話方」と称して、準雇員待遇のものが三名あつた。彼等のうち、二名は『労務係所属取締』という現職にあり、他の一名は、かつて、同様の地位にあつたという。この「世話方」に関しては、鉱山長みずからは、炭坑での直轄世話方、すなわち、会社直属のものに類似するとみて、

『当方世話方ハ、炭坑ニ於ケル直轄世話方ニ類似スルモノニシテ、純直轄制度ト世話方制度トヲ折衷シタルモノナレバ、其ノ運用宜シキヲ得バ、両制度ノ長所ヲ充分發揮シ得ルノ便アリ』

云々とて、『其ノ運用宜シキヲ得バ』との条件付きではあるが、むしろ、積極的な評価を下していることが、注目せられる。なお、右にこの制度を以て『純直轄制度ト世話方制度トヲ折衷シタルモノ』云々というのは、とりも直さず、この「世話方」なるものが、解体過程にある親方であることを表明するものに外ならないであろう。

ところが、この答申書の一齣には、その職責権限として、なお、次の如くいう。すなわち、曰く、

『坑内鋳夫募集並ニ其ノ身許保証、飯場経営、手附鋳夫ニ対スル監督、出勤奨励其ノ他万端ノ世話、善化行事補助』

云々と。

この職責権限として挙げられている諸事項は、さきの飯場頭〔若くは納屋頭〕のそれと、ほとんど区別しがたいものというべく、これを以てみれば、このいわゆる「世話方」なるものは、ある程度、解体過程にあることは疑なしとするも、実質的にいって、むしろ、これと相去ること遠からぬ存在であったというべきであろう。

では、このような「世話方」なるものは、どのようにして採用せられたものであったか。あるいは、その採用基準は、どんなものであったであろうか。これに關しては、又、次の如く見えている。曰く、

『多年部屋頭ノ配下ニアリテ、實際ニ鋳夫ヲ取扱ヒ、勞務者ニ対シテ相当威望アリ、会社ノ信用アル者。世襲ヲ許サズ』

云々と。

要するに、相当の実地体験を有することを以て条件とするものであって、けだし、この限りにおいて、適切な規定というの外はない。それにしても、この最後の一齣にいう『世襲ヲ許サズ』の一事は、この際、特に注目さ

るべきであろう。思うに、いわゆる飯場頭「親方」なるものの地位は、一種の特権的なものである。そして、その特権とは、いうまでもなく、相当大きな経済的収益を伴うものであった。それだけに、この地位の世襲は、往時にあっては、その子弟にある程度の能力さえあれば、むしろ、普通に許容される場合が多かつたようである。それが、この段階に至って、特に明記して、ハッキリと否定せられているのである。この限りにおいては、何と云っても、その地位の弱体化を証拠だてるものといわざるを得ないであろう。

人、あるいは、この事情と、前述の、職責権限上この「世話方」が実質的にみて、かつての「飯場頭」とはほとんど区別したい存在だとする愚見との矛盾を指摘せられるかとおもう。だが、私見によれば、この間の矛盾は、決して存在しないであろう。というのは、右にいうように、世襲が許されなくなったのは、おそらく、それによるもう一つの弊害を矯正せんとする趣旨から出たもので、その意味で、その地位がある程度弱体化せられたということ、職責権限上、旧飯場頭と、ほとんど区別したい存在だということとは、一応、別個に切離して考え得られるからに外ならない。要するに、この段階にあって、鉾山での親方制度は、ある程度弱体化したことは、争えない事実である。だが、それは、他の面においては、その機能を保持しつづけたことも、亦これを否定し兼ねる事実だとおもう。

なお、同答申書には、「世話方」三名の略歴を載せている。これは、いわゆる「世話方」といった地位の人々が、如何なる経歴の持主であったかを知る上の参考となるとおもわれるから、左に摘記しておこう。

『(一)、〇〇××「氏名」明治二十年十月十八日生

明治四十一年三月、県立佐渡中学校卒業、同四十二年三月、高田輜重兵第十三大隊へ輪卒トシテ入営、五月除

わが国鋳業「金属」における親方制度の解体過程（大山）

隊。同四十三年四月、佐渡郡立佐渡測候所技手トナリ、同四十五年八月ヨリ大正元年十二月迄中央气象台ニ於テ、氣象天文地文学講習。大正三年依願退職。同年九月、朝鮮忠清北道忠州郡ニ至リ、金銀鉦ノ試掘ヲ為シ、同七年二月、帰国。爾來父ニ從ヒ、人夫請負人大塚〇〇配下ノ飯場ヲ営ミ、大正八年四月ヨリ同十一年五月迄、前記大塚請負人ノ事務員ト為ル。同十一年六月、佐渡鉦山取締拜命、今日ニ至ル。

(二)、〇〇△△ 明治二十七年八月十五日生

明治三十七年三月、相川尋常小学校卒業。大正七年九月ヨリ同十一年十一月迄、佐渡鉦山大立坑人夫。大正十一年十一月ヨリ昭和三年五月迄、大立坑鉦夫頭。昭和三年五月、佐渡鉦山取締拜命、今日ニ至ル。

(三)、〇〇、、、 明治九年八月二十七日生

明治二十年金沢市尋常小学校卒業。明治二十九年十二月歩兵第三十五聯隊入營。同三十二年十一月、除隊。同年十二月ヨリ佐渡鉦山坑夫。同三十九年一月、鈴木〇〇請負大切坑工場世話役。同四十四年七月、佐渡鉦山小頭。大正三年一月、佐渡鉦山取締拜命。昭和二年二月、病氣ノ為メ取締依願解傭使』

云々と。なお、右に關連して、彼等の家計状態として、一名については、『多少ノ不動産ヲ有シ、中流以上ノ生活ヲ営ム』とあり、他の二名については『別段財産ナキモ、普通ノ生活ヲ営ム』と記され、いずれにしても、一般坑夫とは格段の差があったことが察せられる。そして、又、右のような経歴の持主は、あたかも、前掲の採用基準『多年部屋頭ノ配下ニアリテ、實際ニ鉦夫ヲ取扱ヒ、勞務者ニ対シテ、相当ノ威望アリ、会社ノ信用アル者』というに該当したものであろう。

解体過程における親方制度の実態は、以上の外、なお、別の面からの考察を必要とする。すなわち、まず、こ

の段階にあって、いわゆる「世話方」なるものは、果して、どの程度の配下労働者を擁したものであったか。そして、それは又、当該鉱山における全坑夫数に対して、どれ程の割合を持つものであったか等の点である。これに關しては、左の第一表の示すような実情にあったという。

【第一表】 世話方別所属労働者数 (昭和三年調)

世話方氏名	労働者種別						合計
	鑿岩夫	坑夫	支柱夫	人夫	運転夫	合計	
〇〇××	五	二四	五	三二	〇	六八	
〇〇△△	六	一四	三	二四	一	四八	
〇〇、、	六	五	三	一九	一	三四	
總計	一七	四三	一一	七五	二	一四八	

上の如く、各「世話方」によって、若干の差があるが、この総数百四十八名を平均すれば、一名当たり約五十名となる。そして、この総数を

のものは、当時の同鉱山における総坑夫数約六百名⁴⁾に対比して、二五%に当ることを知るのである。このような比率は、おそらく、当面の問題としたこの佐渡鉱山での、親方制度の解体過程上の存在としての実勢が、当時、相当弱体化していたことを示すものに外ならないであろう。〔鉱山局編「鉱夫待遇事例」によれば、明治四十年前後においては、全金属鉱山を通じて、飯場制度のみによるものが、実に五〇%の多きを占め、これと直轄制度とを併用するものが、なお、二五%であったということである。⁵⁾ だが、然し、例えば、権威視されている「日本鉱業発達史」の如きが、あたかも、これと同じ時期のその実情として、

「鉱業経営が漸やく近代的組織に改めらるるに及んで、漸次これ〔註、親方制度を指す〕が改廃の機運を醸成

し、今日に於ては筑豊炭田の一二に存続せる外、殆んどその影を見ず⁶⁾』

云々と論断している如きは、実地検証の不足から来た速断として、斥けられなければならぬとおもふ。のみならず、同書が、右を承けて、

『即ち、従来の飯場制度は、鉾山直轄の近代的寄宿舎制度に代り、飯場制度は、鉾山係員の資格を有する「世話役制度」に変更せられ、募集・有付・賃金・監督等の事務も亦、組織ある労務事務に変更せられ』

云々と説き、更に又、

『最近各鉾山共に直轄制度を実行したる結果、今日に於ては純然たる歴史的遺物として研究せらるるに過ぎざる』

ものとする如きも、上に指摘した実情に即してみる限り、多くの場合、たとい、制度の単なる外形的推移を伝え得たものとはするも、その実質的な実相に触れ得たものとは、決していえないであろう（なお、後述参照）。

次に問題とすべきは、この「世話方」なるものの給与・取得は、果してどの程度のものであったかの点である。この点は、一般労働者と比較しての、この「世話方」の地位の想定資料たるだけでなく、この制度の撤廃・解体に際しての措置にも、当然関連する事柄として、重要視せられるのである。つまり、一つの特権的地位とみられるこの「世話方」の、その地位に伴う、いわば、特権的収入の大小如何に従って、これを解体させようとする際の処遇には、おのずから、軽重があつた筈と考えられるからである。

この点については、「世話方」三名のうち、二名に対しては、取締としての給料が、月額二十七円と二十五円とがそれぞれ支給せられていた。この額は、当時として、大体下級職員のそれにほぼ該当するものであった。と

ところが、彼等「世話方」には、これとは別に、「世話方」としての基礎的給与と目されるものがあり、その昭和三年度一カ年分は次表の通りであったという。

【第二表】 世話方の基礎的給与年額表（昭和三年度）

事項	月手当	入 番 手 当			合 計
		特別入番手当	普通入番手当	夜勤手当	
世話方氏名					
〇〇××	一二〇、〇〇〇 ^円	三〇六、二〇六 ^円	二〇六二七、二二一 ^円	一八、八〇八五二、二一九七二、二二一 ^円	
〇〇△△	一二〇、〇〇〇	一五三、六九四六九、二三三		一八、〇八六四一、〇〇七六一、〇〇〇	
〇〇、〇、〇	一二〇、〇〇〇	一三八、一五三八八、八三三		一〇、二四五三七、二二二六五七、二二二	

今、これに対して、

若干の解説と分析を試みよう。まず、「月

手当」とあるのは、

「世話方」としての

それである。最初の

二名には、この外、前述の通り「取締」としての地位が与えられており、その分の手当が月額にして二十七円乃至二十五円あったのである。次に、「入番手当」とは、所属労働者を入坑させ、作業に従事せしめたことに對する手当であつて、もちろん、これあるがゆえに、「世話方」としては、その所属労働者を督励して、極力稼働させるよう努力したものである。この「入番手当」の「特別」とは、一カ月につき二十三日以上出勤者一工につき金六銭を支給するものをいい、同じく「普通」とは、同二十二日以下出勤者一工につき金四銭を支給するものである。又、「夜勤手当」とは、夜勤一工につき金四銭を支給するものであつた。

以上の合計額につき、各自の一カ月分の収得額を算出してみると、それぞれ、八十一円〔強〕、六十四円〔弱〕、五十五円〔弱〕となる。

次に、附随的給与としては、「中元手当」・「年末手当」・「募集手当」等があり、その年額は次表の通りであつた。

わが国鉱業〔金属〕における親方制度の解体過程（大山）

【第三表】 世話方の附随的給与年額表（昭和三年度分）

事項 世話方氏名	中元手当	年末手当	募集手当	合計
〇〇××	/	/	六〇、〇〇 _円	六〇、〇〇 _円
〇〇△△	/	/	三五、〇〇	三五、〇〇
〇〇〇〇	一〇、〇〇 _円	一〇、〇〇 _円	三〇、〇〇	五〇、〇〇

上の表で、最初の二名に、「中元手当」・「年末手当」が欠けているのは、「取締」としての給与を与えているからであるという。又、「募集手当」は、もちろん、各年度間におけるその実績によるものであって、従って、その実額は、その年々によって、おのずから

異動があった筈である。

右表の合計額につき、各自の一カ月分の収得額を算出してみると、それぞれ、五円、二円九十銭〔強〕、四円二十銭〔弱〕となる。

更に、その他の収得として挙ぐべきものに、「飯場収得」がある。いうまでもなく、飯場においての所属労働者に対する世話費とみるべきもので、それは次表の通りであったという。

【第四表】 世話方の飯場収得年額表（昭和三年度分）

事項 世話方氏名	飯料	利益	一ヶ月平均 人員
〇〇××	九七九、一三 _円	九七、九一 _円	一七
〇〇△△	七六二、九〇	七六、二九	一二
〇〇〇〇	九四〇、〇八	九四、〇八	一七

尤も、上の表に対しては、若干の疑問がある。その一は、利益を『約一割と推定』したとの註記があるのであるが、この推定には甘さがあるのではないかの点である。時として、この利益は、二割〜三割、あるいはそれ以上にさえのぼったかの如き事例を聞く。その二は、一カ月平均人員十二名乃至十七名というのは、どうい

とを示すのか。さきに第一表で示した所属労働者数とのひらきが多いが、これだけのものが飯場に起居し、他の多くは通勤といったものであったからか、どうか。何等の説明がなく、十分に理解し兼ねるのは遺憾である。

然し、一応右表によって算出すれば、各人の一カ月分の「飯場収得額」は平均して、八円二十銭〔弱〕、六円三十六銭〔弱〕、七円八十銭〔強〕となる。

以上、三種の収得一カ月分を各人につき集計すれば、それぞれ、九十四円二十銭、七十三円二十六銭、六十七円となる。そして、さきの二者には、「取締」としての給与がこの外に、月額二十七円と二十五円が支給せられているから、全収得額は、それぞれ、百二十一円二十銭、九十八円二十六銭となる。

このような額は、当時としては、相当な高額というべく、普通労働者の二倍乃至三倍、若くはそれ以上でさえあったといえよう。すでに、解体過程にあり、ある程度弱体化せられていたとはいえ、かくては、「世話方」の地位をして特権的地位たらしめていた特権的収得は、決して、軽少であったとはいえないであろう。

四、親方制度存廃に関する鉱山長の意見

上述の如く、三菱本社では、昭和三年末に、所属各鉱山長に対して、「世話方制度」の実態に関する調査報告を徴したものであったが、それに加えて、『世話方制度ノ得失並ニ改善方策ニ関スル意見』の提出を求めた。ところで、これに対して、佐渡鉱山長は、『其運用宜シキヲ得レバ』と一応条件付きでこそあつたが、十分肯定的とみるべき、すくなくとも、なお自分の間は、この種制度の存続を必要とする旨答申している。すなわち、曰く、

『当方世話人ハ炭坑ニ於ケル直轄世話方ニ類似スルモノニシテ、純直轄制度ト世話方制度ヲ折衷シタルモノナ

レバ、其運用宜シキヲ得バ、兩制度ノ長所ヲ充分發揮シ得ルノ便アリ。則チ、一方凡テ会社ノ直接指導監督ノ下ニ、鉦夫取扱ニ従事スルヲ以テ、所謂世話方制度ノ弊ニ陥ルコト少ナキト共ニ、他方世話方制度ノ長所タル、鉦夫募集上ノ老練ナル手腕ヲ充分發揮シ得ルモノアリ。殊ニ世話人三人中二人迄ハ、勞務係取締（坑夫檢身其他外勤助手）ヲ兼務サセ居ルヲ以テ、其ノ鉦夫取扱上ニ於テ、殆ンド純直轄ト大差ナキ狀況ニ在リ。故ニ、少クモ当方現下ノ実情ニ在リテハ、過度的時代トシテ、当分或ル程度迄此種世話方存在ノ必要ヲ認ム』云々と。

右の如きは、現地の最高責任者たる鉦山長の意見として、当面の問題考察上、注目に値する。だが、それは、あくまで、経営者の立場に立つてのそれであつて、そこには、おのずから、若干批判の余地なしとしないのである。すなわち、例えば、右に、『凡テ会社ノ直接指導監督ノ下ニ、鉦夫取扱ニ従事スル』がゆえに、いわゆる「世話方制度」の弊に陥ることがすくないとあるが、いうところの『会社ノ直接指導監督』そのものからして、当時の実態として、果して、十全なものであり得たかどうか。疑問の余地がある。然し、これは、一応文字通りに請取るとしても、『会社ノ直接指導監督』さえあれば、労働者の取扱上、果して、不都合なことがなかったといえるか、どうか。又、労働者の立場は尊重せられ、その利益は、擁護せられて、遺憾なきを得たか、どうか。さきに指摘したような特権を把持して、労働者を牛耳っていた「世話方」の存在形態からみて、大きな疑問だといわざるを得ないとおもう。更には又、この制度によって、『世話方制度ノ長所タル』〔原文の表現を借用して、仮りにいう〕『鉦夫募集上ノ老練ナル手腕ヲ充分ニ發揮シ得ル』というのであるが、これこそ、全く、経営者の立場に立つての意見であつて、かつては指摘しておいたように、労働者募集上、右に、種々な悪弊が随伴したこと

は、当時顕著な事実であつた。従つて、いうが如く、『鋳夫募集上ノ老練ナル手腕ヲ充分發揮セシメ得ル』ことは、会社側にとつてこそ、好都合なことであつたが、それは、とりもなおさず、その悪弊を一層顕著に随伴せしむることを結果したといふべきであるが、このような事情に対する顧慮の如きは、ここでは、全く払われていないのである。

五、三菱本社の親方制度解体措置

さきに一言した通り、三菱本社としては、親方制度解体に関する根本方針は、つとに、大正七年に確立されていた。すなわち、この年、傘下の各鋳山長を招集して開催せられた場所長〔鋳山長〕会議において、

『所謂納屋制度ニ代フルニ、直轄制度ヲ以テスルコトニ定メラレ』

たもので、『其ノ後、機ヲ見テ漸次之レガ整理ニ努メ来』つたという。だが、その進捗は、かならずしも、はかばかしくなく、ようやく、昭和初年に至つて、具体化の域に近づいた模様で、例えば、昭和四年一月には、筑豊鋳業所において、又、同年三月には唐津鋳業所においてという如く、この方針が貫徹せられた。このことは、当時、本社総務部長から発せられた次のような通達によつて、知ることができる。曰く、

『 世話方後継者ニ係ル件

拜啓

陳者社内世話方制度ハ、時勢ノ推移ニ伴ヒ、事業管理上之ガ存続ニ付テハ、考慮ヲ要スベキ案件ナルガ、吾社ノ方針トシテハ、已ニ大正七年場所長會議ニ於テ、所謂納屋制度ニ代フルニ、直轄制度ヲ以テスルコトニ定メ

わが國鋳業〔金屬〕における親方制度の解体過程（大山）

ラレ候処、其後、各場所機ヲ見テ漸次之ガ整理ニ努メ来リ、本年一月ニハ筑豊鉱業所ニ於テ、又、同三月ニハ唐津鉱業所ニ於テ、何レモ其ノ世話方ヲ撤廃スルニ至リ候ガ、今後共右方針ヲ持シ、現在世話方制度実施ノ場所ニ於テ、世話方〔飯場頭・部屋主〕原註〕死亡・退職等ニ依リ、欠員ヲ生ジタル場合、世襲的取計ハ素ヨリ、一般後継者ノ採用ヲ避ケ、該所属鉱夫ハ其儘之ヲ直轄トシテ統制スル事ニ致シ度ク、此ノ辺ノ事御如才無之トハ存シ候モ、為念此段得貴意ヲ候。

昭和四年七月十五日

総務部長

佐渡鉱山長御中

とあるのが、それである。右によつて、当時として、整理進捗中とはいいながら、なお、これを完了しない所屬鉱山もすくなくなつたことも知られる。

では、どうして、納屋制度〔親方制度〕廃止の根本方針樹立後、十カ年という短かからぬ歳月を費して、なお、このような遅々たる整理の進捗状況にあつたのか。重要視すべき問題点であろう。これは、もちろん、会社当局の整理方針として、漸進方策がとられたためであるが、肝心なのは、では、何が、会社をして、このような漸進方策をとらしめたかの点、これである。

会社の漸進方策の端的な現れは、右文書中の『世話方〔飯場頭・部屋主〕ノ死亡・退職等ニ依リ、欠員ヲ生ジタル場合』云々という一齣にみられる。つまり、それは「世話方」の整理は、『死亡・退職等ニ依リ、欠員ヲ生ジタル場合』だけに限り、会社の一方的な意思により、強制的にこれを敢行しない方針が採られていたことを示すものである。そして、この事実は、多少は、会社当局の世話方に対する一種の恩恵的措置の結果とはするも、

別に又、すでに弱体化しつつあったとはいえ、多数の労働者を擁しての「世話方」の勢力の、なお、無視し難いものがあつたためかと解せられる。

この推測は、他の鉱山での事例ではあるが、このような整理敢行の際、多数の子分を擁しての親方が、相当活潑な反対運動を展開している事実⁹⁾によって、ある程度裏付けられるであろう。現に、佐渡鉱山にあつても、昭和三年、老衰の本人の自発的願出によって、一名の世話方〔部屋頭〕を整理しているが、この際、鉱山長から本社宛報告書の末尾には、『尚、同部屋所属鉱夫ハ二十二日至極平穩裡ニ直轄ニ引継ヲ了シ候間、為念申添候』云々と附言せられているが、これなども、このような、自発的な願出の場合にあつてさえ、かならずしも、『平穩裡ニ』引継が終了せられるとは限らない実情にあつたことを、暗に物語っている文言だといえようかとおもふ。

ところで、「世話方」整理の具体的処置は、果してどうであつたか。これについては、まず、昭和三年十一月、同鉱山の一世話方が、老齡のゆえを以て退職願を提出し、自己の部屋を解散廃止したい旨を申出でた〔後、いくばくもなく、本人死亡〕。これを認容した鉱山当局としては、前例參酌の上で、退職手当金及び功労金を給与することとし、立案の上、本社へ伺出、伺の通りの指令を得たが、それに拠ると、この場合の退職手当金三千円、功労金四千五百円、合計七千五百円也であつた。この金額は、当時の一般給与水準乃至は、貨幣価値からみるときは、かならずしも、少額とはいえないであらう。

次に、昭和五年に至つて、同鉱山では、最後まで残つた二名の「世話方」の整理を断行することとなつた。この際の解体措置としても、もちろん、前例による既定方針の貫徹以外になかつた筈であるが、それには、なお、若干の曲折を免れ得なかつた。すなわち、会社当局としては、この二名を、専任勞務係員として採用することと

なつたのであったが、これと同時に、各自の所属労働者は、これを直轄に移し、飯場止宿者は、これを直営寄宿舎に転ぜしめるか、乃至は、その他の方法により、ともかく『従来ノ世話方所轄関係ヨリ離脱セシムベク』、『世話方』も、

『一旦純然タル労務係員ニ登用ノ上ハ、飯場経営等ヨリ全然手ヲ引カシメ、飽クマデ労務管理ノ見地ヨリ之ガ統制ヲ期スル事肝要』

なりとせられ、本社より、嚴重にこれが励行方要求があつた。

ところが、これに対して、鉱山当局としては、その特殊事情を申立てて、若干の例外措置の希望を求めている。すなわち、それは、一つには、直営寄宿舎収容力の関係上、にわかに行行し難い実情にあること、これであり、更には、「世話方」本人達の希望、乃至は『飯場止宿者等ノ世話人ニ対スル同情等モ考慮シ』てのそれであつて、結局は、経過的措施として、今しばらく、『下宿ノ形式ヲ以テ、従来通りノ止宿ヲ認』むべきよう了承を申出たものであつた。この間の事情は、昭和五年十二月二十七日付、「世話人廃止後ノ取扱ニ関スル件」が、明瞭に物語っている。曰く、

『世話人廃止後ノ取扱ニ関スル件

拜啓

頭書ニ係ル去ル十七日付親展貴信拜承、御申越之趣委細拜承仕候。世話人経営飯場ニ関シテハ、御来旨ノ如ク、世話人制度廃止ト同時ニ之ヲ撤廃シ、同止宿者ヲ直営寄宿舎ニ転宿方決行可致処、直営寄宿舎収容力ノ関係上（収容力約五十人ノ処、当時廿八人居住、世話人飯場止宿者四十名現在）、遽カニ実行難致事情有之、旁々世話人

ノ希望並同飯場止宿者等ノ世話人ニ対スル同情等ヲモ考慮シ、経過的取扱トシテ、今暫ラク下宿ノ形式ヲ以テ、従来通りノ止宿ヲ認メ、余リ遠カラザル適當ノ機会ニ於テ、直営寄宿舎ニ転宿其他ノ方法ヲ取運ビ申度所存ニテ、其旨世話人等ニモ充分申合メ居候次第ニ付、左様御了承被下度」〔以下省略〕

云々というのが、それであつた。

右に対し、本社としては、更に重ねて、

『〔前略〕、右ニ付テハ前弊信ニテ得貴意候通り、……、一旦世話人資格ヲ解キ、純然タル労務係員ニ登用ノ上ハ、同時ニ従来ノ所謂飯場経営ヲモ罷メシムルコト当然ノ儀ニ候ガ、御申越ノ如キ特殊事情アリトセバ、不得止、差当リノ便宜トシテ、暫ク下宿ノ形式ヲ以テ、在来ノ者ニ限り、一時同人方ニ止宿ヲ認ムルモ、其ノ内容ハ飽ク迄、直営寄宿舎ニ準ゼシメ、余リ遅レザル内ニ此種変則ノ取扱ヲ改ムル様御取運相成度』

云々と、いわば、戒告的な条件付きを以て、ようやくこれを認容したものであつた。これによつて、三菱本社工局のこの制度廃止に關しての、根本方針貫徹の決意の程を察することができるとおもふ。

以上によつて、三菱系統の鉱山での親方制度解体が、ほぼ完結したわけであるが、なお、右の「世話方」廃止後、職制上「傭使補」なるものが定められてあり、これが、昭和十年夏まで残置していた事実がある。この「傭使補」については、会社当局によつて、

『職員ト労務者トノ中間的立場ニ在ツタモノ』

であり、

『之ハ昔ノ小頭デ、鉱夫ノ籍ニハアルガ、純粹ノ鉱夫トハチガツテ、鉱夫ヲ指導シテオイタノヲ、色々ノ方法

デ優遇シテ職員ニ取立テタモノ』

云々と説明せられているが、これも亦、昭和十年夏に至って廃止せられたのであるが、その廃止理由として、

『命令系統が正員カラ傭使、傭使カラ傭使補、傭使補カラ労務者ト幾重ニモナルノハ面白クナイノデ』

云々と説かれているのをみれば、この「傭使補」なる存在が、いわゆる「世話方」廃止後、なお、存続した親方制度の残影であったといえるかとおもう。この見解にして誤なしとすれば、この廃止によって、はじめて、親方制度の解体措置は、完遂の域に達したといふべきであろう。

六、むすび

以上、わが国鉱山会社一方の雄として聞ゆる三菱鉱業に例をとって、わが国金属鉱業における親方制度の解体過程、特に、その解体に際しての措置に關して考察したものである。

今、これを要約すると共に、若干を附言しよう。同社で封建的な親方制度を以て、種々の悪弊があるとし、これが解体を目論見、その根本方針を樹立したのは、比較的早く、すでに大正七年のことであった。この年次は、一般にわが国での労働運動が活潑化した第一次歐洲大戦後よりも、いささかながら先んじていることが、一応、注目せられてよからう。だが、それが、真に具体化して来たのは、この根本方針樹立後、なお、約十カ年の後であったことは、一見、不可解のようでもあるが、要するにそれは、若干は他の事情もあったにせよ、主として、過去永い伝統と、相当強い組織を持った、一の特権的地位と目すべき親方(飯場頭・納屋頭等)の存在が、にわかには無視しがたいものであったことであろう。ところが、にも拘らず、会社当局としては、かかる悪弊多き古

い形態の存続を許すべきでないとし、昭和初年以來、これが解体・廢絶の根本方針貫徹の決意を新らたにした。しかも、更に、それにも拘らず、一挙に断行することをせず、なお、ある程度、漸進的方策を採ったのは、現実問題の処理上、むしろ、これを採らざるを得なかつたものであらう。そして、その事情も亦、依然として、親方制度の存在が輕視しがたい力を、ある程度持ち続けたことであつたものと解するものである。

かくて、このような事情は、さきにも指摘しておいた通り、足尾銅山大正八年の改革に當つて、『民衆本位ニ時論ニ聽從シテ、飯場ヲ廢シテ新制ヲ編ム』との新方針が採られたといわれながら、かくて成立したいわゆる「新制」なるものも、畢竟、『古へノ飯場ノ組織ヲ転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、旧来の「鉦夫飯場組合」を改正して出来た新機構そのものも、實質的にいって、『従来ノ飯場ノ名称ヲ廢シ、之レヲ組ト稱シ、頭役ヲ世話役ト呼び、其ノ所属タリシ鉦夫ハ其ノ儘組ニ所属セシメ、組ノ監督取締ハ世話役之レヲナス』云々といったものにすぎなかつたのと、かならずしも、相去ること遠くないものであつたといわざるを得ないであらう。

さきに、わたくしは、鉦山労働における封建性の温床たる親方制度の命脈に関して、次のように述べておいた。曰く、多少の例外はあるにしても、全般的趨勢としてみる限りにおいては、第一次歐洲大戰後の時期に至つて、ある程度弱体化せられたのであるが、だからといって、それが、間もなく絶滅し去つたとみてはならぬのであつて、それはある程度弱体化せられた状態のまま、かなりおそくまで「多くは、今次大戰の終了後まで」残存しつづけたものであつたといひ得ようかと。本稿論述したところによつてみれば、佐渡鉦山「延いては、三菱傘下の諸鉦山も、ほぼ同様の事実にあつたものと察せられるが」の事例に拠れば、親方制度解体の根本方針の確立及び解体措

置の完遂は、若干これに先行しているといひ得る。だが、それにしても、この間、十数年という永い期間を必要としたのは、それをそうさせた親方制度の根強い残存であったことを、重ねて指摘したいとおもう。

しかも又、一応、形の上で解体を了した親方制度も、これを実質的にみると、かならずしも、そうとばかりいい得なかつた点を見逃すべきであるまい。というのは、労働者各自相互の關係において、永い伝統に培われて来た親方子方的結びつきが、各自の意識のうちにおいて、なお、依然として、存続しつづけた点がなかつたとは、到底いきれないからである。要するに、形の上で、制度として解体させただけで、人間としての相互の結合關係としての親方子方的結びつきは、かならずしも、絶滅させうるものでないからなのである。このような実情は、各地において、実に、しばしば見聞するところである。かつて、寓目した足尾銅山での「生活改善申合規約」〔昭和十五年〕第三条に、『本規約ニ於ケル親類ノ範圍ハ左ノ如シ』とて、その第一項『血族及姻戚』に次いで、第二項として、『鈹夫交際ニ於ケル親分・子分・兄弟分』云々とあるが、これなどは、最も端的に、このような実情を表明しているようにおもう。

〔昭和二十九年一月一九日脱稿、昭和三〇年二月一八日補筆〕

- (1)、拙稿「わが国鈹業労働における封建性と親方制度」〔立命館経済学〕第三卷四号
- (2)、「佐渡鈹山文書」〔以下、特に挙示しないものは、すべて同じ〕
- (3)、前掲「拙稿」参照
- (4)、鈹山局編「本邦重要鈹山要覽」〔大正一五年版〕二二九頁
- (5)、鈹山局編「鈹夫待遇事例」二五五頁その他
- (6)、鈹山懇話会編「日本鈹業発達史」下卷三三五頁
- (7)、「同上書」四二九頁

(8)、前掲「拙稿」参照

(9)、同上

(10)、九州の一炭鉱における事例である。この炭鉱での親方制度の解体措置に関しては、本稿の姉妹篇として稿を別にして、近く公表する予定である。

(11)、普通には、このような措置の外、なお、飯場頭所持の食器・寝具その他を然るべく評価し、これを会社側で買取っている。当鉱山において、これに関する資料が見当たらないのは、或は、ここでは、当時、すでに、会社のもを使用させるまでに進んでいたのかも知れないが、詳細は、にわかには断言出来ない。

(12)、昭和十年十月、「労務主任会議々事録」(三菱本社で、傘下の佐渡・生野・高島・美唄等々十六鉱山の労務主任を召集して、労務対策審議を行った際の記録)による。

(13)、拙著「日本労働関係の特質」一一九頁参照

〔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。なお、本稿は、都合上、金属鉱業のその事例として論述したものであって、鉱山としての他の分野たる石炭鉱業のそれに関しては、稿を別にして、近く公表の予定である。

〔追記〕 本稿に関する主要依拠資料の採訪は、昭和二十六年盛夏のことであったが、種々の事情に制せられて、取纏めがすぐる遅延せざるを得なかった。ここに、拙い小論を公表するに当り、当時の佐渡鉱山長原庄七氏、同副長河野達吾氏、労働課長秋池小次郎氏等の示された御厚情を深謝し、その御健在を切に祈る次第である。