

わが国鉱業〔石炭〕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」補論その三——

大山 敷太郎

目次

一、はしがき

二、「周旋人」〔納屋頭〕制度とその廃止〔昭和四年八月〕

〔一〕「周旋人」制度の意義

〔二〕「周旋人」制度の実態

〔三〕「周旋人」制度の廃止とその措置

三、なお、続く、親方制度の残影〔I〕Ⅱ「飯場主」制度

〔一〕「飯場主」制度の意義

〔二〕「飯場主」制度の実態

〔三〕「飯場主」制度の廃止とその措置

〔四〕「飯場主」達の制度改革反対の動き

四、「飯場世話方」〔直轄合宿〕制度の創始〔昭和十四年五月〕

〔一〕「飯場世話方」制度の意義

〔二〕「飯場世話方」制度の実態

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

五、なお、続く、親方制度の残影〔Ⅰ〕Ⅱ「委託合宿監理人」制度

〔一〕「委託合宿監理人」制度の意義

〔二〕「委託合宿監理人」制度の実態

六、「飯場世話方」・「委託合宿監理人」制度の廃止〔昭和十四年六月～同二十二年九月〕

〔一〕「飯場世話方」制度整理方針

〔二〕「飯場世話方」制度の廃止とその措置

〔三〕「募集協力員」制度の設置・廃止

〔四〕「委託合宿監理人」制度の廃止とその措置

七、むすび

一、わがし が や

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⁾」と題する拙稿の一齣として若干を論述し、続いて、「わが国鉱業〔金属〕における親方制度の解体過程²⁾」と題し、特に金属鉱業面での事例に即して、その実情を窺うところがあった。ここでは、表題の示す通り、わが国石炭鉱業面での親方制度の解体過程を、ある程度究明したのである。

筆者としては、この目的の達成のために、かなり多くの炭坑に就いて、根本資料の探訪に努めたつもりであるが、資料の蒐集は、誠に遅々として進まず、未だ決して満足するまでに至っていない。これは一つには、もちろん、筆者みずからの努力の足りないためでもあるが、根本的には、この種の資料が従来、ほとんど無視せられ、多くは、僅々数年の保存期間経過後は、紙屑同様に廃棄せられて顧みられない実情のゆえと断言できるかとおも

う。特に、致命的な打撃は、かの敗戦当時の混乱期に際会して、各鉱山会社当局が、倉皇として、書類の廃棄「多くは焼却処分」に狂奔した実情によつてもたらされた結果として、味い知らされたところである。

だが、若干の会社当局では、このような廃棄処分の際して、特に主要な書類の謄写その他の残存措置を採られてあり、筆者の資料採訪に対して、快よく、これを提供せられ、種々の厚意を示され、更には、これが研究方を力強く慫慂せられる向きであったことは、全く感銘の外はない。本稿論述の依拠資料としたものは、これ等のうち、特に某社のそれであるが、(秘)扱の書類等も多いので、遠慮の意味で、仮に某鉱業と呼び、人名・地名等も全く伏せることとした。このため、御厚意に預つたK労働部長その他の諸彦にも、芳名を掲げて謝意を表し難いのであるが、この点御了承を賜り度い。

なお、右の某鉱業における親方制度の解体過程は、昭和初頭以来、大きく分けて、およそ三段階を経ているようにおもわれる。すなわち、昭和四年八月の「周旋人」「納屋頭」制度の廃止、同十四年五月の「飯場世話方」「直轄宿舎」制度の創始、同二十二年に終結した「飯場世話方」・「委託合宿監理人」制度の廃止がそれである。然し、後にや、詳述する通り、この過程は、かならずしも、一路直進という形態をとつたものでなく、むしろ、相当、いわば、ジグザグ的なものというべきであった。以下、項を分つて、順次、その具体的経過を述べて、その然るゆえんを明らかにしめてゆきたいとおもう。

- (1) 拙稿「わが国鉱業労働における封建性と親方制度」「立命館経済学」第三巻四号。
- (2) 拙稿「わが国鉱業〔金属〕における親方制度の解体過程」「立命館経済学」第四巻一号。

二、「周旋人」「納屋頭」制度とその廃止〔昭和四年八月〕^{〔註〕}

【一】「周旋人」制度の意義

某鉱業では、一般にいわれる納屋頭を呼んで、別に又、「周旋人」とも呼んでいたようである。けだし、彼等の主要任務として、坑夫を募集周旋し、労務に従事させる点が、特に重要視せられたところから来た呼称であろう。ともかく、同社に「周旋人廃止ニ関スル調査」と表題した書類があるが、そのうちには、あたかも、この際のこととして、『当坑納屋制度廃止』云々といった文言がみられ、又、『於昭和四年八月末日納屋廃止ノ際』の「桑野屋」〔註、桑野某を納屋頭とする納屋という意味である〕ヨリ直轄へ引継鉱夫各簿」とか、「納屋頭貸金調査表」とかといったものがあることは、これを裏書きするものというべきであろう。しかもなお、ここで注意を怠つてならないのは、この際「周旋人」「納屋頭」制度の廃止とはいいいながら、実質的にみる限り、それは決して文字通りのそれではなかつたこと、これである。すなわち、後にも詳述する通り、ここに「周旋人」「納屋頭」制度の廃止」とはいうものの、それは、一応単なる形の上でのそれであつて、実態としては、なお多分に、旧態としての親方制度を温存するものであつたのである。

〔註〕 尤も、次掲〔第二表〕の調査年月日に徴するときは、この昭和四年八月末を以て、各方面の周旋人が一挙に廃止せられなかつた如く解せられることを、一応注意しておきたいとおもう。

【二】「周旋人」制度の実態

昭和四年八月末における「周旋人」「納屋頭」制度廃止の際の調査に拠れば、当時某鉱業所属各坑における周旋人の員数及びそれぞれに所属した鉱夫人数は次表の通りであつた。⁴⁾

〔第一表〕 各坑別周旋人〔納屋頭〕員数及び所属鉦夫数

坑名	周旋人員数	所属坑夫数
坑	五 _人	八 _人 九 _人 四 _人
Y ₁ 坑	二	外(一九)
M坑	二	一四四
Y ₂ 坑	二	四五〇
A坑	一	一三六
計	一〇	一、六二四 外(一九)

〔備考〕

- 一、昭和四年八月三十一日現在調。
- 二、坑夫数欄内書は朝鮮人坑夫数である。

〔第二表〕 Y₁坑・M坑・A坑周旋人別勤続年数及所属坑夫数表

所属坑名	周旋人氏名	勤続年数	所属坑夫数
Y ₁ 坑	H・S	一八 _年	一八〇 _人
〃	S・S	一六	二四五 _人
〃	M・K	一六	内一六八 _人
〃	T・J	一二	内一五七 _人
所属坑名	周旋人氏名	勤続年数	所属坑夫数
Y ₁ 坑	M・J	一〇 _年	内一四六 _人
M坑	M・J	二七	三七 _人
〃	N・T	一四	七三
A坑	K・I	五	一三六

〔備考〕

- 一、昭和四年八月三十一日現在調。
- 二、坑夫数欄内書は朝鮮人坑夫数である。

尤も、某鉦業所属坑としては、他になお数坑があるが、それ等の「周旋人」〔納屋頭〕員数は詳らかでない。しかも、右掲の各坑にも、なお、右の員数と別個に「棹取積場・周旋人」の名を以て、若干名のものがあつたから、

わが国鉦業〔右炭〕における親方制度の解体過程(大山)

右を以て正確な人員表とは看做し難いのである。この類の「周旋人」に関しては、次の如き第三表を示すことができる。⁵⁾

〔第三表〕 棹取・積場周旋人別勤続年数及所属坑夫数表

坑名	氏名	勤続年数	所属坑夫数	坑名	氏名	勤続年数	所属坑夫数
Y ₁ 坑	M・H	一五・七 ^年	八一人	M 坑	Y・Y	二〇・一〇 ^年	四五人
〃	U・T	四・六	三二	Y ₂ 坑	T・T	一七・六	六五
〃	K・N	一・六	二〇	〃	N・M	二二・九	四四
〃	I・T	一二・五	一四八	〃	Y・Y	一二・一	六九
K 坑	N・D	六・一一	二二一	T 坑	N・Y	六・一〇	一〇〇
M 坑	E・T	二八・六	三七	A 坑	H・Y	一四・一一	三七
合計				合計			八八九

〔備考〕

一、昭和五年八月五日現在調。

二、所属坑夫数のうちには、朝鮮人坑夫数を合算しているかとおもう。

右の諸表は、種々の意味で、この段階における石炭鉱業での親方制度の実態を伺う上に、一応の参考資料たり得るであろう。例えば、第一表に拠れば、各「周旋人」一人当たり所属坑夫数は、平均して一六四人〔強〕であるが、第二表に拠れば、それは多きは二二一人、少きは二〇人というが如く、かなりのひらきがあること、ところで、この最少の二〇人を持つ「周旋人」は、その勤続年数も、最短の一・六年であるが、この勤続年数の長短

と、所属坑夫数の多少とは、もちろん、かならずしも、比例するわけではなく、例えば二一人を擁するK坑のN・Dの如きは、その勤続年数は僅かに六・一一年であるのに、二八・六年も勤続のM坑のE・Tの如きは僅かに三七人の所属坑夫数しかないといった具合であること。又、この所属坑夫数の多少如何は、おそらく、多くの場合、そのまま各「周旋人」「納屋頭」すなわち親方の親方としての勢力の大小の反映とみられるであろうが、それがかならずしも、勤続年数の長短によるものでないことを教えられ、更には、この勤続年数そのものは、右の第二・三表所掲二十名の「周旋人」のうち、一・六年という如き短かいものが一名あるが、他は、四・六年、五年、六・一〇年、六・一一年の各一人計五名を除いては、いずれも一〇年以上であり、二〇年以上が三名あること等、悉じて、ほぼ永続的とみることができよう〔これは一般坑夫のそれが、多くの場合一ケ年未満のものが過半数、もしくはそれにちかひものがあつたことと対比して、このようにいう〕。惜しむらくは、ここで、各「周旋人」の年齢の記載がないので、確言できず、不明であるが、上記の最多数の坑夫を擁する、勤続年数の比較的短かい「周旋人」の如きにあつては、或いは父子相継いだもので、相続後間もないという事実があつたかともおもわれ、類例はなお、他に存したかともおもふ。

【三】「周旋人」制度の廃止とその措置

このような「周旋人」「納屋頭」制度は、前述の如く、昭和四年八月末廃止せられたが、この廃止に當つて、会社当局のとつた措置、特に餞別その他の給与金は、果してどんなものであつたか。これに關しては、次のような表を示すことができる。

【第四表】 各坑「周旋人」に対する給与金内訳表

わが國鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

坑名	周旋人 人数	所属 坑夫数	坑夫数に 応じた給与金	同上坑夫 一人当り	所属坑夫の勤続年 数に応じた給与金	餞別金	合計	同上坑夫一人 当り(平均)
坑 A	一	一	一、三〇〇・〇〇	一〇・〇〇	四〇〇・〇〇	五〇・〇〇	一、八〇〇・〇〇	一、三〇〇
坑 Y ₂	二	二	五、四〇〇・〇〇	二、七〇〇	一、三〇〇・〇〇	三〇〇・〇〇	六、九〇〇・〇〇	一、五〇〇
坑 M	二	二	一、七六〇・〇〇	二、〇〇〇	四三〇・〇〇	五〇〇・〇〇	二、六九〇・〇〇	一、三四〇
坑 Y ₁	五	八 (九)	一〇、六四〇・〇〇	* 二、〇〇〇	* * 二、六三三・五〇	八〇〇・〇〇	一四、〇七三・五〇	一、五・〇〇
計	一〇	一、六四〇 (一七)	一九、一〇〇・〇〇		四、八三三・五〇	一、五〇〇・〇〇	二五、五三三・五〇	一、五・〇〇 (平均)

〔備考〕

一、昭和四年八月三十一日現在調査。

二、所属坑夫数欄の内書は、朝鮮人坑夫数である。

三、* 坑夫一人当り給与金一二円とあるが、朝鮮人坑夫については、この半額である。

四、* * 一人一年当り金三円の計算である。但し、朝鮮人坑夫については、この半額の計算である。

右のうち、特に、Y₁坑「周旋人」各人別の給与金としては、次の第五表がある。⁸⁾

〔第五表〕 Y₁坑「周旋人」各人に対する給与金総計表

周旋人氏名	年勤 数	所属 坑夫数	坑夫数に 応じた給与金	同上坑夫 一人当り	所属坑夫の勤続年 数に応じた給与金	餞別金	合計	同上坑夫一人 当り(平均)
H・S	一八	一八	三、一四〇・〇〇	* 三、〇〇〇	* * 五八・五〇	三〇〇・〇〇	三、九七三・五〇	一、六・〇〇
S・S	一六	一六	三、九〇〇・〇〇	三、〇〇〇	七二七・五〇	一五〇・〇〇	三、七六七・五〇	一、五・〇〇
M・K	一六	一六	一、九八〇・〇〇	三、〇〇〇	四九八・五〇	一五〇・〇〇	二、六四七・五〇	一、五・〇〇
T・J	一三	一三	一、八八〇・〇〇	三、〇〇〇	四四〇・五〇	一〇〇・〇〇	二、七二三・五〇	一、五・〇〇
M・J	一〇	一〇	一、七〇〇・〇〇	三、〇〇〇	四三三・五〇	一〇〇・〇〇	二、二六七・五〇	一、五・〇〇
計	一四・四 (平均)	一三八 (平均)	一〇、六四〇・〇〇		二、六三三・五〇	五〇〇・〇〇	一四、〇七三・五〇	一、五・〇〇 (平均)

〔備考〕

- 一 昭和四年八月三十一日現在調査。
- 二 所属坑夫数欄の内書は、朝鮮人坑夫数である。
- 三 * 坑夫一人当り給与金一二円とあるが、朝鮮人坑夫については、この半額である。
- 四 * * これは、一人一年当り金三円の計算である。但し、朝鮮人坑夫については、この半額の計算である。

これ等の諸表〔特に第五表〕にあって特に注目せられることは、問題の「周旋人」制度廃止に当つての給与金が、餞別金の名によるものの外、各「周旋人」の所属坑夫数及びそれ等坑夫各人の勤続年数に応じて決められている一事であろう。しかも、餞別金〔総額、八〇〇円〕に対して、所属坑夫数に応じた給与金〔総額、一〇、六一七円〕は、約十二倍〔強〕、所属坑夫の勤続年数に応じた給与金〔総額、二、六五三・五〇円〕は、約三、三倍〔強〕というウニイトを示している。考えようによつては、これ等の要素を打つて一丸として、単に餞別金の名を以て支給してもよいわけであろうが、それが、そうでなく、このように、所属坑夫数乃至その勤続年数といった要素を示し、しかも、それ等について基本単位金額を明示して、給与金を算出しているのは、果して、何のゆえであろうか。いうまでもなく、これは、これ等の要素を重要視した結果に外なるまい。では、どうして、これ等の要素が重要視せられたかというに、これも亦、およそ、ここに問題としている「周旋人」「納屋頭」といった存在の重要性の軽重が、各人の所属坑夫の多少乃至は、それ等坑夫の勤続年数といったものによつて決定づけられたからに外ならないであろう。換言すれば、これは、各「周旋人」「納屋頭」の所属坑夫に対する把握力の大小を裏付けるものであり、そして又、この事実そのものが、とりも直さず、各「周旋人」「納屋頭」の鉱山当局に対する地位の重要性を左右したわけであつたといふのであろう。

この点は、当面の問題たる鉱業における親方制度の考究上、相当基本的ともいふべきものであって、一般的にいって、親方の親方としての地位は、もっぱら、その子方〔所属坑夫〕を如何に多く、且つ如何に力強く、把握しているか、によって決定づけられたものである。この意味において、子方〔所属坑夫〕なるものは、決して、親方の私的所有物ではないのであるが、それに近いものとして観念せられ勝ちであった。そして、このように観念せられる度合が強ければ強い程、両者の関係は、いわゆる親方・子方関係として、本格的なものであったとみられる。

問題の場合に関連して、M坑会計係から、某鉱業本社総務部宛提出した「納屋廃止ニ付支払金報告ノ件」〔昭和四年九月七日附〕なる文書があるが、その一齣に、

『一金八百六十四円也	西山納屋所属坑夫	七十二人	一人ニ付金十二円ニテ買収代金
一金二百十六円也	西山納屋所属坑夫	七十二人	一人ニ付金三円ニテ買収代金

如々とあるが如きは、この意味において、まさに注目に値するといふべきであろう。つまり、それは、従来「周旋人」〔納屋頭〕に所属していた坑夫を、会社の直轄に転換させるに当って、前述の通り、所属坑夫一人当り十二円、所属坑夫の勤続年数一人一年当り三円の計算を以て、「周旋人」に対して給与したものであるが、これを目して、鉱山当局者としては、「周旋人」〔納屋頭〕所属坑夫を会社側が『買収』した『代金』と観念していたことを、最も端的且つ明白に示しているのである。そして又、このような事実それ自身、疑いもなく、「周旋人」〔納屋頭〕及びその所属坑夫の間の関係が、上述の如く、観念せられていたことの反映であるといわざるを得ないであろう。

なお、さきにも示した通り、等しく「周旋人」〔納屋頭〕と呼ばれるものにも、「棹取・積場」のそれがあつたが、

これ等の給与金に關しては、まず、次のような第六表が示される「棹取」とは運搬のことである¹⁰⁾。

〔第六表〕 各坑別棹取積場「周旋人」に對する給与金内訳表

坑名	所属坑夫数〔男〕		所属坑夫数〔女〕		計		周旋人数
	人数	坑夫数に應じた給与金	人数	坑夫数に應じた給与金	人数	給与金額	
Y ₁ 坑	一四一人	* 四一・〇〇 円	一三人	* 三六・〇〇 円	二六人	七七・〇〇 円	四人
K 坑	一七	三三・〇〇	四	一八・〇〇	二一	五一・〇〇	一人
M 坑	四	三三・〇〇	六	七・〇〇	一〇	四〇・〇〇	二人
Y ₂ 坑	九	二〇・〇〇	六	一六・〇〇	一五	三六・〇〇	三人
T 坑	五〇	一〇・〇〇	五	一〇・〇〇	五五	二〇・〇〇	一人
A 坑	三	一〇・〇〇	二	四・〇〇	五	一四・〇〇	一人
計	四三	一、四七・〇〇	四六	八三・〇〇	八九	* 二六・〇〇	一三

〔備考〕

- 一、昭和五年八月五日現在調査。
- 二、* 男坑夫一人につき、金三円。女坑夫一人につき、金二円である。
- 三、** 次の第七表と対照するに、この表には、饒別金の項目を脱落していることが明白であるが、今、姑らくこのままとする。

更に、右の各坑「周旋人」別についてみれば、次の第七表の通りである。¹¹⁾

〔第七表〕 各坑「周旋人」別各給与金内訳表

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

坑 名	事項	氏 名	周 旋 人	勤 続 年 数	給 与 金		人 数	餞 別 金	給 与 金 合 計	同上 所 属 坑 夫 一 人 当 り
					* 所 属 坑 夫 数 に 応 じ た 給 与 金	円				
Y ₁	坑	M	H	一五七	三三〇〇	円	八	五〇〇	三三〇〇	三・四
〃	〃	U	T	四六	九〇〇	円	三	一〇〇	一〇一〇	三・〇
〃	〃	K	N	一六	五〇〇	円	二	—	五〇〇	二・〇
〃	〃	I	T	二五	五〇〇	円	一	—	五〇〇	二・〇
K	坑	N	D	六二	五九〇	円	三	一五〇	五四〇	二・六
M	坑	E	T	六六	一〇〇	円	七	一〇〇	一〇〇〇	五・六
〃	〃	Y ₁	Y ₁	一〇〇	九〇〇	円	五	七〇〇	一六〇〇	三・五
Y ₂	坑	T	T	一七六	一〇〇	円	五	五〇〇	一〇〇〇	二・七
〃	〃	N	M	二九	一三〇	円	四	一〇〇	一三〇〇	三・六
〃	〃	Y ₂	Y ₂	一一一	一四〇	円	六	一〇〇	二四〇〇	三・〇
T	坑	N	Y	六〇	二五〇	円	一	一五〇	三〇〇	二・五
A	坑	O	Y	一四二	一〇〇	円	七	一五〇	一五〇〇	四・六
合 計	一 二 人				二、六〇〇	円	八九	四四〇	二、七六〇	三・六 平均

〔備考〕

一、昭和五年八月五日現在調。

二、* 第六表と対照するに、本表では、男女の性別によつて人数を区別せず、合計を示している。然し、給与金としては、もちろん、男一人三円、女一人二円の計算である。

右の二表からも亦、いわゆる「周旋人」「納屋頭」に関する若干の事情を看取することができる。何よりもまず

注目せられるのは、等しく、「周旋人」「納屋頭」の名で呼ばれながら、この種のものにあっては、前掲のものと比較して、いちじるしく、給与金が軽少であること、これであろう。すなわち、さきの場合には所属坑夫一人当たり十二円の給与金が、この場合には三円「男」〜二元「女」にすぎず、まさに、 $\frac{1}{4}$ 乃至 $\frac{1}{6}$ の少額であり、しかも、さきの場合に支給せられた所属坑夫の勤続年数に依じての給与金が、この場合には全く支給せられていないし、餞別金の如きも、さきの場合一人平均百六十円が、この場合三十七円と、矢張り $\frac{1}{4}$ 「弱」にすぎず、中には全くこれを支給せられないものもあるのである。かくして、給与金の総額についてみれば、この場合の十二人の「周旋人」「納屋頭」の全集計額「二千七百六円」は、さきの場合五人の平均額「二千八百十三円」にさえ及ばないのである。

この事実は、いったい、何を意味しているか。今、両者を比較するに、所属坑夫数においてこそ、前者が平均して百七十八人「強」であるのに対して、後者は、七十四人とはるかに少数であるが、勤続年数においては、前者の十四年「強」に対して、後者十三年「弱」と、ほとんど相違するところがない。しかも、後者の場合でも、坑夫数二百十一人、百四十八人を擁するものがあり、勤続年数にしても二十八年以上に達するものさえあるのである。これ等の点からみれば、両者の給与金に如上の大きな相違があるのは、ほとんど、不可解ともいうべきであろう。ただ、前者にあっては、男坑夫のみであるのに対して、後者にあっては、約半数近くの女坑夫を雑えているのは、この際、看過できない点である。これは、もちろん、この労働分野が、比較的体力を要せず、婦女子でも作業が可能なことから来ているのであるが、この事実が、とりもなおさず、これ等を統轄する「周旋人」「納屋頭」の地位の低さを決定付けている最大の要因であろう。

ともかく、等しく「周旋人」「納屋頭」と呼ばれながら、その解体整理に際しての給与金に、右のように大きな相違があったことは、その地位が、決して一樣でなかったことの証明であるが、それは、延いて又、彼等によって統轄せられる労働者「所属坑夫」の、労働者としての地位の軽重を示すものに外ならないであろう。再言すれば、より軽く扱われる「周旋人」「納屋頭」の下に統轄せられる労働者「所属坑夫」の地位は、必然的に、より軽からざるを得なかったと解せられる。

(3) 「周旋人廃止ニ関スル調査」〔表題に、昭和四年八月の日附があるが、末尾には、昭和二十二年の「募集協力員」制度廃止に關する資料を含む〕。

(4)(5) 「同上書」所収の資料に拠る。

(6) 「坑夫雇傭状態に關する調査」一五頁以下、その他これに關する資料はすくなくない。

(7)(8)(9)(10)(11) 「周旋人廃止ニ関スル調査」所収。

三、なお、続く、親方制度の残影「I」Ⅱ「飯場主」制度

【I】「飯場主」制度の意義

以上の如くにして、いわゆる「周旋人」「納屋頭」制度の整理が断行せられたものであったが、冒頭にも一言しておいたように、これによって、親方制度そのものが全くその影を消したものでなかったことが注目せられる。

それが、どのような措置により、又はどのような経過をとって温存せられたかについては、ハッキリした資料を獲ていないが、ともかく、それが、「飯場主」の呼称の下に続けられていたことは、昭和十二年七月制定の「飯場主年功取扱内規」¹²⁾なるものの内容によって、ほとんど全く疑問の余地がない。

この規定に拠るに、この「飯場主」とは、『常時鉱夫ノ雇入周旋ヲナシ得ル者』をいうとある〔第三条〕。然しもちろん、それだけが「飯場主」の要件ではないのであって、飯場を経営し、坑夫の面倒をみ、会社のためにその監督乃至督励に当る等が、他の主要任務であつたことは、いうまでもない。又、この「飯場主」は「鉱夫トシテ雇傭セラルルコトナシ」〔第五条〕と明記せられたが、『恩恵のニ其ノ年功ヲ認メ』られ、「従業員年功賞与」乃至は、「退職手当内規」等によつて、退職手当金の支給を認められている〔第六条〕。ただ「健康保険法」及び「退職積立金及退職手当法」の適用からは除外されている〔第七条〕。

ところで、現に本職として、会社と雇傭関係にある鉱夫で、『飯場ヲ兼業スル者』もあつたが、これは、当然、『鉱夫トシテ取扱ヒ、飯場主トシテハ取扱』はれなかつた〔第四条〕。尤も、『従前鉱夫ニシテ飯場ヲ兼業シ』ながら、現在、『鉱夫トシテ稼働セザルモ』依然として、『鉱夫ノ名義ヲ有スルモノ』が若干あり、これ等に対しては、この際〔昭和十二年七月一日〕ハッキリ鉱夫名簿から除籍し、飯場専業者と改むべしとされた〔第九条〕。

なお、この「飯場主」に準ずべき存在として、「賄方」なるものがあつた。これに関しては、『常時周旋ヲナサザル者ハ、単ニ賄方ト見做シ』〔第三条〕云々とあるが、これは、もちろん、この「賄方」が全く周旋に携らないという意味でなく、その周旋が「飯場主」のように「常時」でないものと解せられ、その他の諸点では、両者ほとんど区別すべきものがなかつたようである。例えば、坑夫繰込手当に関して、『飯場主及び賄方ニシテ、延人員一ヶ月一〇人以上ヲ繰込ミタル場合ニ限り、支給スルコト』等と規定せられ、全く同様の取扱となつてゐるものがある〔尤も、この賄方も『周旋ノ資格ナキ賄方ニハ繰込手当ハ支給セザルコト』といつた規定あるをみれば、一様の存在でなかつたようである〕。

右の「飯場主年功取扱内規」はその後〔昭和十三年三月廿五日〕若干改正せられたが、特に、この際の「追加事項¹³⁾」としての、次の諸項が注目せられよう。

『一、飯場主積立金

飯場主ニ対シテハ、身許保証金トシテ最低金二百円ニ達スル迄、毎月積立金ヲ行ハシムルコト

二、兼業禁止

職員又ハ職員補助員ハ飯場ヲ兼業スルコトヲ得ズ

三、以後、飯場主ハ増員セザルコト

但、特ニ止ムヲ得ザル事情ニヨリ増員ヲ要スル場合ハ、本社ニ申請シ許可ヲ受クルコト

四、飯場主罷免

飯場主三十日ヲ通ジ、収容鉱夫五名ニ達セザルモノハ、雇入能力無キモノトシテ、飯場主ヲ免ズルコト』

以上述べたところによつて、ここにいわゆる「飯場主」なるものの性格が、ある程度明らかとなつたかとおもう。さきにも指摘しておいた通り、元来、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〕なるものがあり、普通各組毎に親方たる「飯場頭」〔納屋頭〕があり、これに所屬する労働者達が、この「飯場」で飲食・座臥を共にし、作業上においては、すべてこの親方たる「飯場頭」の統轄に服したもので、同時に又、子方たる労働者の募集雇入について、親方はみずからこれが折衝に当り、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、賠償の責さへ負つたものである。¹⁴⁾ここで問題とする「飯場主」なるものが、このような典型的な「飯場頭」と、全く性格を同じく

するとはいえず、恐らく、多くの点で、それぞれ弱体化した存在であろうことは、疑いなくであろう。然し、この両者は、恐らく、単に名称の上で似通っているというだけでなく、この名称の上での相似を裏付けるべき、本質的な共通点を、後者が弱体化せられながらに、持っていたことと察せられるのである。前掲、「追加事項」四の飯場主罷免の唯一の事由として、『三十日ヲ通シ收容鉦夫五名ニ達セザルモノ』が『雇入能力無キモノ』として示されている如き、特に、この『雇入能力』の有無こそが、「飯場主」の存否を決すべきものとして、他の如何なる条件よりも重大視せられていたことを示すわけであろう。なお、三として『以後、飯場主ハ増員セザルコト』が掲げられていることも、この制度が当時会社当局によって、如何に扱われたかを卜知すべき一バロメニアとなろう。

このようにみると、ここで問題となるのは、さきに述べた「周旋人」「納屋頭」制度廃止との関連如何ということ、これであろう。親方制度としての体臭濃き存在たる「周旋人」「納屋頭」制度廃止後の存在としての「飯場主」なるものの性格が、果して右の如しとすれば、これは、当然の疑問といわねばなるまい。この間の実情を窺うべき、確証を獲られないのは遺憾であるが、若干の資料に基づいて、一応の憶測を試みてみよう。

おもうに、さきに述べたような「周旋人」「納屋頭」制度は、その方針通り一トまず、廃止せられことに間違いはあるまい。然し、それは、ある程度の抵抗を伴わざるを得なかったであろう。そして又、若干のシコリを後に残したであろう。いうまでもなく、これは関係当事者の古くから続いた当事者としての權益えの、ある意味での執着のゆえと解せられる。にも拘らず、この廃止方針は断行せられた。だが、それは恐らく、後間もなく、ある程度復活せられたものではなかったか。後にやや詳しく説明するが、昭和十八年一・二月の交に、「世話方」〔これ

は、親方制度として、より一層弱体化せられた存在である」整理の際の関係当事者の履歴をみるに、『昭和七年八月』乃至『昭和八年九月』に『当坑飯場主トシテ採用セラレ』たというものがある。¹⁵⁾この「飯場主」はもちろん、前述のそれと全く同じ存在である筈で、このような性格のものが、新らしく採用せられているのは、すくなくとも、この頃にあつて、さきに一度が廃止せられた「周旋人」「納屋頭」制度が、すなわち、又、親方制度が、名称を代えて、ある程度、復活せられことを示すものと解せられようかとおもう。もちろん、これは、さきの「周旋人」「納屋頭」であつたその人が、「飯場主」として、復活したということではない。このようなものが、絶無だという確証もないが、残存資料だけに拠れば、そのような事実は見出されないのである。そして、このような復活を促したゆえんのうちに、かつて指摘したような親方制度をたやすく根絶させ得ない種々の事情が、根強く残存し続けたことが看取せられるわけである。¹⁶⁾

【二】「飯場主」制度の実態

次に問題とすべきは、右のような性格を持つところの「飯場主」制度の実態如何ということ、これである。このような「飯場主」制度の廃止が討議せられた際、所長「坑長」会議の一資料として作成せられた次の如き「飯場主」収入調がある。¹⁷⁾この際の退職金その他の給与も、おそらく、前述した「周旋人」制度廃止の場合と同じくその勤続年数乃至は所属坑夫数を重要な基礎資料として決定せられたものであろうが、直接的には、該当者の具体的な収入それ自体が、基準として考慮せられたものと解せられるし、且又、この数字の内容そのものは、この「飯場主」の実態を知る上に、好箇の一資料たり得るであろう。

【第八表】各坑「飯場主」平均月収額一覽表

坑名	専兼別		区内		内		地		人		朝		鮮		人	
	収入種別	飯場	専	兼	専	兼	専	兼	専	兼	専	兼	専	兼	専	兼
Y ₁ 坑	特別 周旋料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	繰込手当	5,000	11,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	合計	11,000	16,000	1,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
K 坑	特別 周旋料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	繰込手当	5,000	11,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	合計	5,000	16,000	1,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
A 坑	特別 周旋料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	繰込手当	5,000	11,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	合計	5,000	16,000	1,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
M 坑	特別 周旋料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	繰込手当	5,000	11,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	合計	5,000	16,000	1,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
	特別 周旋料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	繰込手当	5,000	11,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	合計	5,000	16,000	1,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000

わが国鉱業（石炭）における親方制度の解体過程（大山）

名は「飯場専業者」とはいいながら、おそらく、生業とするに足らなかつたに相違ないであろう。これに対して、後者の四九一円という額は、実に六一倍〔強〕乃至七〇倍〔強〕の多額であつて、当時としては、一般サラリーマンとしては、全く足許にも及ばない高額所得であつたといわねばならないのである。次に、「飯場主」にも、内鮮人の区別があつたが、概していえば、朝鮮人「飯場主」の方が所得高額のものが多い。朝鮮人は、各坑共「飯場主」として存在していたが、特にT坑の如きは、その数多く、且つ有力なものが多かつたことが知られる。なお、内地人「飯場主」についていえば、各坑によつて、例えば、「飯場専業者」のみのK坑・A坑の如きがあると共に、「自身稼働せる飯場」だけのY₁の如きがあるといった具合で、その態様はかならずしも一様でなかつた。更に又、各坑における「飯場主」の実勢力は、その人数の多少と共に、その収入総額の多少によつても推測せられるが、この観点からみても、例えば、A坑の如きが、五名、二七〇円であるのに対して、T坑の如きは、二名、二二四六円の多きに達している。なお、ここで、後者が、前者に対して、人数において四・四倍であるのに、収入総額においては八・三倍〔強〕であるのも、個々の「飯場主」の収入総額が、より多いことを示している。更に又、内地人「飯場主」に比して、朝鮮人のそれが個々のみにみて、実勢力が大きかつたが、右のM坑についてみれば、前者の平均月收入額五三円〔弱〕に対し、後者のそれは、一五一円〔強〕と約三倍であり、更に、Y₁坑の如きでは、実に三三五円六・三倍の多きに達していたことを知る。

尤も、別の資料として、A₂坑に関しては、同年〔昭和十四年〕一月分のそれとして、次表の如きものがあつて、いわゆる「飯場主」の実態を徴する上において、これ亦、一資料とするに足るであろう。

〔第九表〕

A₂坑「飯場主」各人別収入額表

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

【一】内地人「飯場主」の分

飯場主名	特別周旋料	繰込手当	その他の収入	総一ヶ月収入高	摘要
S	一五・〇〇	五一・〇〇	七一・三〇	一三七・三〇	* 飯場賃
T ₃	〇	〇	* 一五・五〇	一五・五〇	
T ₂	三・〇〇	〇	三九・八七	四二・八七	* この外請負月收入八〇円位あり
Y ₂	三・〇〇	二八・八〇	四〇・三〇	七二・一〇	
Y ₁	九・〇〇	五四・一八	* 四九・六〇	一一二・七八	
I	三・〇〇	三三・〇〇	九一・一八	一二七・一八	
O	〇	九・八四	一八・六〇	二八・四四	
M	三・〇〇	〇	七四・九三	七七・九三	
T ₁	六・〇〇	三四・二〇	五二・七二	九二・九〇	

【二】朝鮮人「飯場主」の分

飯場主名	特別周旋料	繰込手当	その他の収入	総一ヶ月収入高	摘要
B ₂	九・〇〇	四六・三二	一五・五〇	七〇・八二	* この外請負月收入八〇円位あり
S ₁	二四・〇〇	二二七・四三	二七・九〇	二七九・三三	
K ₁	一八・〇〇	七〇・五六	一八・六〇	一〇七・一六	
B ₁	六・〇〇	八〇・七三	三一・〇〇	一一七・七三	
O ₁	〇	一八・七六	二四・八〇	四三・五六	
M ₁	〇	三六・四八	* 五二・七〇	八九・一八	
	四	〇	二四・八〇	四三・五六	

I	F	M ₄	K ₄	M ₃	O ₂	S ₃	H	N	M ₂	T ₂	U	S ₂	B ₄	K ₃	K ₂	B ₃	T ₁
二二・〇〇	〇	〇	九・〇〇	六・〇〇	〇	九・〇〇	一二・〇〇	〇	〇	九・〇〇	〇	一五・〇〇	九・〇〇	六一・〇〇	八一・〇〇	二四・〇〇	三三・〇〇
三二七・五二	〇	〇	〇	三三三・一二	二〇・一〇	一八・五〇	一三・五六	一七・七八	一四・〇四	五一・六〇	二五・一〇	一五一・五六	六三・五二	一六四・八八	六四・三三	三八・一六	五七・〇四
二八・七〇	二二・七〇	三・一〇	二七・九〇	四〇・三〇	三七・二〇	五・六〇	二七・九〇	二四・八〇	二四・八〇	一六・〇九	二四・八〇	五二・七〇	四三・四〇	一二〇・九〇	三四・一〇	一八・六〇	一二・四〇
四四八・五二	五〇・四〇	三・一〇	三六・九〇	七九・四二	五七・三〇	七〇・九〇	五九・〇六	四二・五八	三八・八四	一七六・六九	四九・九〇	二一九・二六	一一五・九二	三四六・七八	一七九・四三	八〇・七六	一〇二・四四

〔備考〕

一、本表中「其の他の収入」欄は「飯場合宿者の飯代収入」〔一日一人十銭ヲ基準トス〕及び工賃を記載したものであつて、純粋の収入に近いものとする。「この「工賃」とは「第八表」という「自己の稼働賃金」のことかと思われる。』

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

- 二、朝鮮人「飯場主」は其の配下に小飯場あるも、「其の他の収入」欄には之を合算せず。
- 三、「特別周旋料」は一月中の分であるが、月により雇入の多寡が甚だしいため、本表だけでは正確ではない。

右の「第九表」を前の「第八表」と比較して、直ちに氣附くことは、「第八表」にあつて加算せられてない「飯場合宿者の飯代収入」が加つてゐる点であろう。「表においては、「其の他の収入」のうちに含まれてゐること、備考にいう如し。「第八表」の諸坑の「飯場主」として、この収入が全く無かつたとは、到底考えられないから、「第八表」の数字は今一つ完璧のものとはいひ得ないであろう。然し、例えば、さきに引例したA坑の「飯場專業者」でその収入として、僅かに、「特別周旋料」七円とのみあるものの如きについての説明は、この限りにおいては、是正すべき必要はないのである。そして、ここでも亦、彼等の収入の基礎が何処に主として置かれてゐるかについては、決して、一樣でないであつて、等しく「飯場主」とはいつでも、その態様が区々に互つてゐることが明白である。

ともかく、いずれにせよ、右に掲げた二表よつてみるに、この「飯場主」なる存在には、單なる「飯場專業者」と、同時に兼ねて、みずからも稼働するもの、及び、「飯場專業者」でなくて、みずから稼働するだけのものとの三類型があつた。「朝鮮人「飯場主」のほとんどが、前掲第八表によつて、「稼働賃金」ゼロとなつてゐるのは、彼等がほとんどみずから稼働しなかつたことを示してゐるであろう。そして、この三種の類型のいずれなるかを問はず、彼等の収入の基礎となつたものは、「特別周旋料」の名を以て呼ばれた坑夫を周旋したことに對する会社からの報酬、「繰込手当」、すなわち、その坑夫をして会社の作業に従事せしめたことに對する手当、又、その坑夫を飯場に宿泊・飲食せしめることによつて得る収入、及びみずから稼働するものにあつては、その稼働に對する賃金

等がこれである。この点からみるだけでも、この「飯場主」を以て、なお、続いている親方制度の残影とみるに、十分であろうとおもう。

【三】「飯場主」制度の廃止

さきに述べたように、「周旋人」制度の廃止後にあつて、なお、実質的にいつて、親方制度の残影とみる外はない「飯場主」制度なるものが、温存せられたのである。だが、昭和十四年五月に至り、新らしく、「世話方」制度の名の下に「直轄合宿」が始められるに當つて、これは、終に廃止せられた。この廃止が、如何なる方針〔案〕の下に行われたかについては、ハッキリした資料を獲ていないが、前掲の「第八表」「第九表」の如きは、明らかに、このための予備調査資料として作成せられたものである。すなわち、この「飯場主」制度を廃止するに當つても、その退職金の算定には、彼等「飯場主」達が従来獲得した収入額が、すくなくとも、その重要基準の一となつたことは、まさに当然といふべきであらう。

ところで、ここに、別に又、この際の「飯場主」制度廃止の案に基づいて、各坑から十名の「飯場主」を選んで、その整理費の概算をした次の如き、第十表を示すことができる。¹⁹⁾

【第十表】「飯場主」整理費概算表

事項 区分	採用 年月日	勤続年月	在籍人員		普通退職手当金		特別退職手当金		解雇予告手当金	
			現在 一人	平均 一人	支給日数	金額	支給日数	金額	支給日数	金額
T坑 N・Y	昭和四年 五月五日	三年 二月	10	11	三七日	六・一八 円	二〇日	三六・〇〇 円	二日	三六・〇〇 円
M・R	一九一〇年 十月	四年 十月	10	10	四八日	九・八五 円	〃	〃	〃	〃

この表によって、逆に、この際の「飯場主」制度廃止の案「方針」を、ある程度察知することができる。すなわち、退職手当金〔広義〕を大きく分けて、退職手当金〔狭義〕と退職慰労金の二者とする。前者は、更にこれを分つて、〔一〕普通退職手当金〔これは、ある基準—おそらく勤続年月・在籍坑夫人員数等であろう—に基づき、これに一定金額を乗じて算出〕、〔二〕特別退職手当金、〔三〕解雇予告手当金〔この二者は、勤続年数乃至は在籍坑夫人員数にかかわらず、一定の基準により各人平等支給〕とする。後者、すなわ、退職慰労金は、〔一〕過去一ケ年の各月平均在籍坑夫数に対し、一人当り金二十円を乗じたる金額、〔二〕「飯場主」退職時における現在在籍坑夫数に対し、一人当り金十五円を乗じたる金額の兩者を合算した合計額とする。

ところが、前表において、なお注目すべきは、各「飯場主」に、それぞれ、相当多額の会社からの借金があり〔尤も実際には、これは、「飯場主」自身の借金でなく、自己配下の坑夫のそれであるのに、単に名儀上だけ、「飯場主」のそれとなっている場合が、相当あったという。²⁰⁾しかも、その坑夫が、実はこれを踏み倒して、逃走退散してしまっている場合が、これまた、すくなくなかったという。²¹⁾これを差引かれれば、これ等の退職金も、ほとんどいうに足らず、甚だしきは、差引して、なお、借金が残るような始末のものもあったという事実、これであろう。前掲第十表によれば、十名の「飯場主」のうち、実に四名までがそれであり、就中、退職金の総額は二三〇円〔余〕であるのに、借金がその三・三倍〔強〕に当る七六六円もあるものがあり、僅かに、五円とか二八円とかだけ、借金より退職金の方が多いものもあった始末である。尤も、前掲表では、別に家具買上高〔予想平均坑夫在籍人員数に一人当り十八円を乗ず〕が概算せられているため、これを再度差引いて、なお不足者は二名だけとなっている〔前掲表中、△印が差引不足〕。ともかく、ほぼ、このような措置によって、この、なお続いた親方制度の残影も、一応、すくなくとも形の上一

では、解体せられたわけであった。然し、実質的には、未だ、そうと断定し兼ねるものがあつたことをハッキリ指摘せざるを得ないのである〔後述参照〕。ところが、この「飯場主」制度廃止の原案発表に当り、ここに、はしなくも、当事者達の猛然たる制度改革反対の叫びが発せられ、ある程度の会社側の譲歩が余儀なくせられた事実がある。よつて、次に、この「飯場主」達による制度改革反対の動きの一斑を説明しておこう。

【四】「飯場主」達の制度改革反対の動き

かねて「恐らく、前年末頃からか」、「飯場主」制度を廃止し、後述のような「直轄合宿」による「飯場世話方」制度への転換を、慎重に計画していた会社当局が、いよいよこれを公表、実施することにしたのは、昭和十四年五月のことであつた。従つて、この「飯場世話方」制度の解説と説明が前後する嫌があるが、「飯場主」制度廃止に関連しているわけであるから、ここで、この際の改革に、相当強烈な反対の叫びが挙げられた事実があるから、これについて若干を述べておこう。

今、「飯場問題顛末」と題する記録²²⁾に拠るに、この制度改革が公表せられたのは、同年五月十六日（「坑だけ遅れて十八日」のことであつたが、その反響如何に對して、ひそかに危懼の念を抱いていた会社当局は、その後も、公表後の各飯場の状況、動静に注目し、これに對処すべき取扱方針その他に關して、種々協議を重ねつつあつた。俄然、同二十日に至つて、T坑内地人飯場七人（或いは九人ともいう）、M坑のK、Y₁坑のK、A坑のM及びT、K坑の飯場にて四人等々、随所に『不穩ノ状アリ』との飛報が入つた。直ちに偵察したところ、未だ別段の行動めいたものはなかつたが、ともかく、特高主任に面會して、一応の状況報告をしている。

だが、事態は、もとより、放任を許さぬものがあり、かくて、他方に飯場の連中が、某所に集合、鳩首協議す

るに對処して、二十三日には各鋳業所長〔坑長〕・労務主任等を本社に召集し、部長以下本社関係者會議を開いたが、夜十時に至つて、ようやく、公表原案に對する修正案を作成し、翌二十四日これを公表した。その骨子は、若干の讓歩にあつたが、二十五日夕各坑からの報告で、大体これを受諾したとの電話連絡があり、会社当局としては、安堵の色が濃かつた。然し、これも束の間、翌二十六日には、早くもA坑長から、飯場主達がK山に集合との飛報があり、事の意外に驚かされた。翌二十七日には、F市において社長へ直接談判。二十八日、T坑では、「飯場主」を集め、極力、個人別に説得を試みたが、更に応ずるものがなかつた。二十九日午後には、総勢にて本社に來り、社長面会を再度強要したが、不在のゆえを以て、代つて、部長が面会し、ともかく、明日回答の旨中渡して、やつとこのことで退散せしめた。三十日、特高主任に経過報告、同十時より『飯場主ヲ特高課ニ召集、主任ヨリ説諭』があつた。『午後三時、一同本社ニ至り、昨日ノ回答ヲ求』めたが、部長より、『方針ニ變リ無キ旨』を答えたので、遂に、一同総退職を申出でた。なお、この日の特高主任の説諭の内容は、説諭の名において、実は『団体交渉禁止・解散命令』であつたという。同夜、各坑毎に飯場主に對し、十分の説得が出来たわけではなかつたが、ともかく、飯場主達としては『不服乍ラモ承服』ということとなつた。おそらく、特高主任の高圧的命令がこの結果を招いたものと解せられる。

尤も、この紛議によつて、ある程度は、「飯場主」達の立場が再考慮せられなかつたわけではない。それは、それだけに、残影とはいへ、この親方制度的イキの通つた人達の存在を確認させるものであつたといえよう。とはいへ、これによつて、制度改革の会社当局の当初の根本方針は、決して、枉げられなかつた。このことは、後述するところによつても、明白であるが、なお、この紛議解決の直後、会社当局幹部が、『飯場改革ニ付、

今後ノ取扱方法』に關して、鳩首協議した条項の一齣に、『合宿人ニ対スル賃金見合金』に關連して、

『受取方 本人ニ渡スヲ原則トスルモ、就業日ノ仕払ニ付、世話方ヲシテ受取ラシムルモ、止ムヲ得スト
 スルモ、確實ニ本人ニ交付セシムベシ。見合金ヲ世話方ニ於テ流用スル事ヲ嚴禁シ、不都合ヲ生ジタル場合
 ハ、断然処分スルコト』

云々と力強く規定しているうちに、看取せられて十分だとおもう。つまりは、旧來の制度に随伴した悪弊深き諸事項の剪除は、制度改革の根本方針として、極力、貫徹を期した意気込が、そこに見出されるでもあろう。しかも、更に、ここで注意したいのは、にも拘らず、これを實質的にみる限りにあいては、それは、相当弱体化せられながらも、なお、残存を続けようべきであったこと、これである〔後述参照〕。

- (12) 「飯場主年功取扱内規」 「飯場世話方取扱に關する書類」所収。
- (13) 「同上改正内規」 「飯場世話方取扱に關する書類」所収。
- (14) 拙著「日本労働關係の特質」一一四頁参照。
- (15) 「世話方整理ニ付退職給与金支給方申請ノ件」。
- (16) 拙稿「わが国鉱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 参照。
- (17) 「飯場主收入調」 「飯場世話方取扱ニ關スル雜書類」所収。
- (18) 「同上書」所収。
- (19) 「案ニ基キ各坑ヨリ十名ヲ選リ概算」 「同上書」所収。
- (20) (21) 「世話方整理ニ付退職金給与支給方申請ノ件」。
- (22) 「飯場問題顛末」 「飯場世話方取扱に關する雜書類」所収。
- (23) 「同上書」。

四、「飯場世話方」〔直轄合宿〕制度の創始〔昭和十四年五月〕

【一】「飯場世話方」制度の意義

さきに、昭和十四年五月「飯場主」なるものを廃止したと述べたが、これは、決して、いわゆる飯場そのものの廃止を意味したものではなかった。すなわち、飯場そのものは、依然としてこれを存置し、ただ、これを会社の直轄合宿の形に改め、従来の「飯場主」若くはこれに準ずる「賄方」としての役割に従事したものを、会社直接の従業員として、新たに採用する形式を採ったものであった。この際の「直轄合宿ニ関スル内規」²⁴⁾によるに、ここにいわゆる「飯場世話方」〔若くは単に「世話方」〕とは、『(イ) 従来、飯場ヲ専業トシタル内地人(ロ)、鮮人「周旋人」の二者を包括するという。このうち、(イ)はおそらく、従来の「飯場主」を転換させたものと解せられるが、(ロ)は朝鮮人として、ほぼ、(イ)と同様の地位にあったものであるが、その呼称として、さきに、昭和四年に廃止せられた筈の「周旋人」の名を持ったものが、なお、この種の特別例外者として残存して来たものかとおもわれるが、詳細は不明である。なお、この「飯場世話方」に準ずべき存在として、「準世話方」〔従来、当坑従業員ニシテ、飯場ヲ兼業トシタル内地人及朝鮮人〕及び「賄方」〔従来、鮮人「周旋人」ノ下ニアリテ賄人タリシ者〕の二者があった。このうち、後者は、呼称としては、前述の「飯場主」に準ずべき存在としての「賄方」と、全く同一であることを一応注意したいとおもう。

【二】「飯場世話方」制度の実態

これ等は、上述の通り、会社直接の従業員として、新たに採用する形式が採られたものであるが、「準世話方」

として、従来の本職を有するものが、そのままの業務名である外、「世話方」及び「賄方」は、共に、「坑外労働雑夫」という業務名を与えられ、本人はもちろん、その家族及び使用人に至るまで、すべて、嚴重なる身体検査を経て、採用し、特に、伝染性疾患あるものは、一切採用せず〔家族及び使用人がこの種患者たる場合は、そのものを、完治するまで別居させる〕、又、その勤務に関しては、次の如く規整せられていた。²⁵⁾ 曰く、

『(1)、世話方ハ出勤日毎朝夕定規ノ時刻ニ勤務係ニ出頭シ、勤務簿ニ捺印セシムルモノトス。

但シ、準世話方ハ之ノ限りニアラズ。

(2)、世話方・準世話方及賄方ハ担当合宿ニ於ケル合宿人ノ起居及食事其他合宿ニ関スル一切ノ世話ニ任ジ、且

ツ日々詳細ニ規定ノ帳簿ニ記帳ヲ為スモノトス。

云々と。

更に、彼等の「標準報酬日額」としては、次の如き規定であった。曰く、

『(1)、世話方 当分ノ間自坑採炭夫標準日額ノ平均額トシ、今後改定期ニ於テ、本人ノ収入ニ依リ決定ス〔但シ最高二元二千錢トス〕。

(2)、準世話方 本人稼働スル者ニアリテハ、本人ノ決定額。

但シ、自坑採炭夫標準報酬平均額ヨリ下ルコトナシ。

(3)、賄方 健保標準報酬日額第七級〔日額金一元〕トス。

云々と。

なお、右の外「世話方手当」〔世話方、準世話方、賄方に共通であるが、「家持坑夫ノ繰込」は含まない〕の名の下に、

次の如く支給せられた。すなわち、

『収容合宿人繰込延人員ニ対シ、一人ニ付金十五銭五厘ヲ乗シタル金額ヲ月手当トシテ支給ス。

但シ、月額金十五円ヲ下ルコトナシ。

』
というのが、これである。

右に抛つてみれば、この「飯場世話方」以下のものが、さきの「飯場主」と比較して、いちじるしく、その性格を異にした存在であることが分明である。それをかくあらしめた根底が、彼等が、会社の従業員としての地位と身分とを、はじめて確定せられた点にあることは、敢えて、指摘するまでもあるまい。この意味において、この際の改革は、当面の問題考察上、まさに劃期的といふべきであろう。再言すれば、ここに至って、いわゆる親方制度そのものが、ほとんど全く、その本来の姿を喪つたというも、過言でないかのである。ただ、「合宿内規」²⁶⁾「世話方、準世話方及賄方担当合宿ニ共通」と題する他の記録に徴すれば、なお、若干の経過的措施を必要としたらしい。すなわち、例えば、「合宿」の食事に関して、

『食事ハ勞務主任特ニ監督シ、原則トシテ現物給与炊事、スナハチ、全部通帳ニヨリ買入シ、月末ニ於テ合宿人及家族割前計算』

することが望まれるが、なお、

『当分ハ請負炊事トナスモ致シ方ナシ』

云々とあるが、この『請負炊事』とは、いうまでもなく、その主体は「飯場世話方」等なるべく、ここに、なお、さきの「飯場主」的性格の残鱗が看取せられるのである。事情は、「合宿」に必要とされる寝具及びその他器具

わが国鉱業（石炭）における親方制度の解体過程（大山）

に關しても、ほとんど同様であつた。すなわち、

『原則トシテ、備品ハ凡テ社有トナス方針ナルモ、当分世話方ノ器具ヲ使用シ、之ニ対シテ器具代ヲ支払フモノトス』

云々であるのが、これを物語っている。然し、この際、可能な限り、旧來の親方制度に随伴を免れなかつた弊風の除去が、考慮せられたものであることは、否定できない。例えば、右の記録の一齣に、「金銭貸借」と題して、次のような方針が明示せられているが如きが、それである。曰く、

『(1)、合宿人ト世話方間ノ金銭貸借ヲ禁ズルコト

(2)、金銭ニ関スル件ハ凡テ勞務主任ノ監督ノ下ニ勞務係ニテ取扱フコト』

云々と。

さきにも指摘した通り、²⁷⁾親方子方間において、金銭貸借關係〔主として賃金の前貸〕とか、親方による賃金の一括支払とかいった慣行が、ほとんど普遍的に存在し、これが、両者間の從屬的關係を強め、且つ持続させる一要因であつたのであるが、右の規定は、もちろん、こういった弊風の除去を狙つたものに違いないとおもう。

なお、昭和十四年七月から施行の「世話方給与規定」²⁸⁾〔改定〕の内容は、單なる給与に關してだけでなく、この「世話方」の実態を窺う上に、十分参照の価値があるとおもわれるから、左に摘載しておこう。

『一、給与改定

〔イ〕、女中給ヲ支給ス。

合宿者繰込方數一方ニ付、金三錢宛ヲ支給ス。

但シ、一ヶ月繰込延方数百方迄ハ支給セズ。百一方以上二百方ニ達シタル時ハ、延方数ニ対スル半額ヲ支給ス。二百一方以上ニ達シタル時、同ジク全額ヲ支給ス。

〔ロ〕、世話方及一般労働者ノ募集出張旅費。

日当金一円五十銭、宿泊料金二円五十銭、船車賃三等実費。

出張日数ハ状況ニ応ジ、労務主任ニ於テ監督ノ上決定スルコト。

〔ハ〕、繰込賞与改定。

従来ノ規定ハ一ヶ月繰込数百人未滿ハ繰込賞与ヲ支給セザリシモ、今回制限ヲ廢シ、百人未滿モ繰込率ニ依リ支給スルコトニ改ム。

〔ニ〕、道具貸金保証期限。

採用時ニ於ケル合宿者ノ道具ハ、現品ヲ貸与スルヲ原則トスルモ、場合ニ依リ金十円以内ヲ貸与ス。

右貸金保証ニ付、本人稼働十五方以内ニテ逃走シタル時ハ、貸金残額ノ二分ノ一、稼働三十方以内ノ時、同ジク三分ノ一ヲ保証人〔世話方〕ニ代償セシムルコト。

〔ホ〕、世話方ノ周旋シタル労働者ニシテ、直當合宿ニ之ヲ転宿セシムル時、又ハ世話方ノ合宿者ニシテ家庭ヲ持チ、引続き自坑ニ勤ムル時。

以上、何レモ金十円ヲ世話方ニ支給ス。

〔附〕

一、家持労働者貸金保証期限ノ件

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

縁故募集奨励ノ一方法トシテ、従来周旋シタル者ノ貸金保証期限無制限ナリシヲ、左記ノ通り改ム。但シ、採用当時ニ於ケル貸金ニ限ル。

(イ)、本人ノ稼働三十万ニ達シタル時。

当初ノ貸金三十万以内ハ保証ヲ解消ス。金三十万ヲ超エル金額ニ対シテハ半額ヲ負担セシム。

(ロ)、本人ノ稼働五十万ニ達シタル時。

当初ノ貸金五十万以内ハ保証ヲ解消ス。金五十万ヲ超エル金額ニ対シテハ半額ヲ負担セシム。』

右によれば、例えば、「繰込賞与」の支給といい、又縁故募集奨励策といい、要するに、ここでも亦、親方制度的残鱗を感得せざるを得ないのである。

(24) 「直轄合宿ニ関スル内規」 「飯場世話方取扱に関する書類」所収。尤も、この「飯場世話方」といつた呼称そのものは、かならずしも一様でなかったが、実質的にいって、同種のもの、他にも類例が多かった。例えば、某社では、ほど同じ頃、「直営合宿寄宿舎監」という、一層近代化した呼称を持つ制度を創始している。ところが、それが、在籍の取扱でなく、このため、「待遇上何等特典無く、亦退職等ノ場合ニ於テ相当考慮ヲ要シ、其ノ取扱甚ダ困難ナルモノ有之」とされ、「労務員(抗外雑夫)在籍者」として取扱ったらどうかとの稟議がなされている実例がある(「M 鉱業、A 鉱業所」諸内規稟議簿に拠る)。

(25) 「同上書」。

(26) 「合宿内規」 「飯場世話方取扱に関する書類」所収。

(27) 拙著「日本労働関係の特質」一三〇頁以下参照。

(28) 「世話方給与規定」 「飯場世話方取扱に関する書類」所収。

五、なお、続く、親方制度の残影〔Ⅱ〕Ⅱ「委託合宿管理人」制度

〔一〕「委託合宿監理人」制度の意義

以上述べた通り、昭和十四年五月における「飯場主」の廃止、同時に創始せられた「飯場世話方」制度の実態をみれば、問題の場合、若干の経過的措施こそあったが、いわゆる親方制度は、その本来の姿をほとんど没し去つたとみてよからうかとおもう。

だが、にも拘らず、われわれは、重ねて、なお、続く親方制度の残影を、そこに見逃すわけにはゆかないのである。ここに、なお、続く親方制度の残影とは、外ならぬ「委託合宿監理人」制度の名を以て呼ばれる存在である。いわゆる「委託合宿」とは、『会社ノ直営ニ非ラザル総テノ合宿所又ハ飯場ヲ指称ス』るものであって、要するに、会社の直営でなく、会社から委託せられた形式の下で、労働者を起居飲食せしめ、会社のために労働者を監督するもので、かの「大納屋制度」¹⁹「私宅居住家族持労働者及通勤者ノ賃金取得高ニ依リ、一定ノ納屋金又ハ名義人手当ノ名称ノモノヲ徴収スルモノ」²⁰の納屋頭の如きも亦、これに準ぜられるという。これ等のものが、先述の「飯場主」廃止後にあつて、なお、旧態依然として、ある程度、親方制度的体臭を持って、石炭鉱業労働界の一角に、その存在を続けたものであることを指摘せざるを得ない。

〔二〕「委託合宿監理人」制度の実態

今、これが実態を徴すべき資料を多く示し得ないのであるが、例えば、昭和十八年三月、福岡鉱山監督局は、管下の諸炭坑当局に対して、この「委託合宿」に関して、次のような照会に及んだ。²⁰⁾曰く

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

委託合宿ニ関スル件

執務上必要有之候条、貴鉱業所委託合宿ノ内容調査ノ上、左記様式ニ依リ、来ル四月五日迄ニ報告相成度、此段及照会候也

〔様式〕

委託合宿 監理人		〃		事務員		附屬勞務者數 〔三月末日現在〕		同上過去一ケ年間移動		繰込手当及監理 人手当支給方法	
氏名	年齢	月収	氏名	年齢	月収	雇入數	解雇數	雇入數	解雇數	雇入數	解雇數

そして、この文書の末尾に註書として、右に示した「委託合宿」の定義めいたものが附記せられている。このような照会に対する報告書の内容は、この「委託合宿監理人」制度の実態を知る上の好個の参考資料と考えられる。その一例を示せば、次の通りである。

〔第十一表〕 Y₂坑「委託合宿監理人」一覽表³⁰⁾

「委託合宿」監理人			〃			事務員			所屬勞務者數 〔三月末日現在〕		過去二ケ年の移動		繰込手当及監理人 手当支給方法	
氏名	年齢	月収	氏名	年齢	月収	氏名	年齢	月収	雇入數	解雇數	雇入數	解雇數	雇入數	解雇數
A	四〇 ^才	二五〇 ^円	*A'	三〇 ^才	五〇 ^円				三一人	五四人	四五人			***別記の通り
B	五七	九三							一四	五	三			
C	四一	一八〇							二〇	九	三			

L	K	J	I	H	G	F	E	D
四八	四二	四三	三八	四四	四六	四六	四七	六六
一四九	一五〇	四五七	四八七	四九四	七〇	三六	四五	六五
四五	一六	九	一五	三三	九	七	九	一〇
二九	一九	六	二八	五二	五	三八	四二	〇
一五	五	一〇	二五	六一	一七	三九	三四	一

〔備考〕

一、昭和十八年三月末日現在調査。

二、*この月収の並記の説明なく、何を意味するか、不明である。

三、**以下の記載は欠く。該当者の有無何れか、不明である。

四、***次掲参照。

〔記〕

繰込手当及び監理人手当支給方法

(イ)、繰込手当ハ内地人・半島人ニヨリ其ノ支給金額ヲ異ニス

(1) 内地人ノ場合

各飯場一ヶ月平均
入坑歩合

六割未満

一ヶ月繰込総人員
一〇〇人以上ノ場合

八銭

一ヶ月繰込総人員
一〇〇人未満ノ場合

支給セズ

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

- (2) 朝鮮人ノ場合
- | | | |
|----------|----|---|
| 六割以上七割未満 | 一〇 | 〃 |
| 七割以上八割未満 | 一二 | 〃 |
| 八割以上 | 一四 | 〃 |

各飯場一ヶ月平均
入坑歩合

一ヶ月繰込総人員
一〇〇人以上ノ場合

一ヶ月繰込総人員
一〇〇人未満ノ場合

- | | | |
|----------|----|------|
| 六割未満 | 七錢 | 支給セズ |
| 六割以上七割未満 | 八 | 〃 |
| 七割以上八割未満 | 九 | 〃 |
| 八割以上 | 一〇 | 〃 |

(ロ)、食費補助

- | | | |
|------|-----|-----|
| 一方ニ付 | 坑内夫 | 一九錢 |
| | 坑外夫 | 一四錢 |

(ハ)、女中給ノ支給

- (1) 合宿者繰込方数一方ニ付、金三錢宛ヲ支給ス。
但シ、一ヶ月繰込数百万迄ハ支給セズ。
- (2) 百一方以上二百万ニ達シタル時ハ、延方数ニ対スル半額ヲ支給シ。
- (3) 二百万以上ニ達シタル時、同シク全額ヲ支給ス。

右の資料に徴すれば、この「委託合宿監理人」なるものにも、所属労働者があり、その入坑歩合、一定数以上の繰込総人員の多少に応じて、繰込手当・監理人手当等が支給せられるのであって、この点で、さきに述べた「飯場主」といった存在と、ほとんど全く異なるところのないものというべきであろう。すなわち、これを以て、なお持続した親方制度の残影と呼ぶゆえんである。そして、なお、注意せられるのは、右の鉱山監督局の照会が、各炭坑に対して発せられていることに徴すれば、このような存在が、ひとり、ここに問題とした炭坑にのみ限られなかったと察知せられること、これであろう。詳しくは、なお、他日を期したいとおもう。

② 福鉱発十八年労第一一六三号、「委託合宿ニ関スル件」。

③ 「飯場世話方取扱に関する書類」所収。

六、飯場世話方・「委託合宿監理人」制度の廃止（昭和十四年六月～同二十二年九月）

〔一〕「飯場世話方」整理方針

「飯場世話方」の整理方針は、ほとんど、その創始と共にうち樹てられていたといえ、如何にも、背理的のようであるが、上述した通り、もともと、この制度が、会社当局の方針として、旧来の親方制度の否定の上に出発した筈でありながら、なお、幾分かの経過的措施として、その残影を許さざるを得なかったことを想起すれば、かならずしも、怪しむに足らないであろう。この間の事情は、この制度樹立の翌月たる昭和十四年六月、早くも、「直轄合宿世話方整理ニ関スル件」³¹⁾と題する次のような伺書が、労務係より提出せられていることによつて、極めて明白である。すなわち、曰く、

『 昭和十四年六月十三日

労務係

わが国鉱業「石炭」における親方制度の解体過程（大山）

伺 直轄合宿世話方整理ニ関スル件

現在世話方及準世話方数 各坑合計

内地人 五六人 半島人 四一人 計 九七人

現在賄人数 各坑合計

内地人 五人 半島人 一七人 計 二二人

右ハ遅クモ一ケ年以内ニ全部純直轄トシ、共同炊事ノ整備ヲ必要ト存シ、今後出来ル丈ケ合宿ヲ併合シ、世話方数ヲ減シ度、就テハ之ガ整理方ニ対スル退職金ニツキ、貸金ハ全部回収スル建前トシ、尚他社ノ振合モ考慮致シ、左記ニ依リ支給如何哉ト存シ、此段及伺候也云々と。

そして、この文書の本文として記されている次の内容が、おそらく、この「飯場世話方整理方針」のハッキリ具体化したものであろう。それは、

『一、退職手当金 事業ノ都合ニ依ル解雇取扱

(イ) 退職手当金 規定額

(ロ) 特別手当金 賃金ノ二十日分

(ハ) 解雇予告手当 賃金ノ十四日分

二、過去一ケ年平均ノ合宿人収容人員ニ対シ、一人ニ付約一ケ年分ノ繰込手当ニ相当スル金二十円ヲ乗シタル

金額

三、整理ニ於ケル現在合宿人数ニ対シ、一人ニ付金十五円ヲ乗ジタル金額

以上三項ノ合計金額ヨリ貸金ノ金額ヲ控除シタル残金ヲ支給スルヲ本旨トスルモ、貸金ノ回収ニ付テハ、相当深刻化スベク考ヘラルルヲ以テ、其ノ時ノ事情ニ応ジ、適當ノ措置ヲ認メラレ度

四、別ニ寝具其他ノ合宿用器具ニシテ、有用ナル物ハ適當ノ価格ニテ買上ヲナス

云々というものであった。

尤も、これよりさき、同年五月二日の所長「坑長」会議の結論としても、

『現下勞務者ノ募集困難ノ実情ニ於テハ、勉メテ問題ノ生ズルヲ避ケ』³²⁾

の趣旨の下に、大体右と同じの方針が確認せられたらしく、この何より数日後の所長会議でも、引続き『飯場改革後ノ一般情況』に関する報告後、『世話方今後ノ待遇方法』について、種々意見が重ねられたが、そこでもなお、「世話方」を必要とするとの意見がかなり有力であつて、結局、専務の意見として、

『實際問題トシテ、世話方必要ナリトセバ、之ガ安定ノタメ、十五人単位ノ計算ニテ、一通り世話方ノ生活シ得ル位ノ待遇ヲ可トス』³³⁾

といったところに落着いたようである。これを以てみれば、会社当局の態度が、如何にも事勿れ主義に墮しているかの如くであるが、これをそうさせた当時の情勢も亦、否定できないであろう。特に、前掲伺書中に見えるように、退職手当金の総計中から貸金の全額を控除し支給することは、一応本旨とはされながら、このような方法による貸金の回収は、それが多くはいわゆるコゲ着きの状態にあつた実情（前述参照）から、『相当深刻化スベク考ヘラレ』たもので、この一点からだけでもこの整理の進捗は、相当な難局が予測せられたものであった。か

くて、これが遅々として進まなかつたのは、敢えて怪しむに足らないであろうが、しかも、實際上、この整理は、所詮成しとげられねばならぬと要請せられた。前掲伺書の日付から約十ヶ月後の昭和十五年四月十七日付、本社総務部労務係長より各鉱業所長への次の如き通達の内容は、大体において、当初の方針を踏襲したものの如く、ここに至って、それがはじめて確認せられたことを示すかとおもう。特に、この適用を受くべきものを『別紙記載ノモノニ限ル』として、特定しているのは、これが、いよいよ具体化したことを知らしめる。曰く、

『世話方準世話方ヲ解雇スル場合ノ処理方針』

一、世話方、準世話方ヲ整理スル場合ハ、凡テ事業ノ都合ニヨル解雇ト見做シ、本内規ニ従ヒ処理スルコト
 二、本内規ノ適用ヲ受クル世話方、準世話方ハ、昭和十四年六月末日ニ於テ飯場又ハ準飯場トシテ認メラレタルモノニシテ、別紙記載ノモノニ限ル

三、昭和十四年五月十日付発表セラレタル飯場及周旋人改革ニ関スル件ノ取扱方針(この内容は遺憾ながら未詳)ハ本内規ニヨリソノ效力ヲ変更セラルコトナシ

四、解雇ニ対スル支給金ノ種類及金額左ノ如シ

〔1〕 退職手当金 全額

〔2〕 特別手当金 二十日分(但、勤続満三年以上ノ者ハ三十五日分)

〔3〕 解雇手当金 十四日分

〔4〕 世話方及準世話方ノ積立金

〔5〕 退職慰労金 退職時ヨリ遡リテ過去二ケ年間ニ於ケル收容鉱夫ノ繰込延人員ヲ操業日数ヲ以テ

除シタル商ニ金二十円也〔坑外夫十三円〕ヲ乗シタル金額

〔6〕 鉦夫引受金

退職時ニ於ケル實在收容人員ニ対シ、金十五円〔坑外夫十円〕ヲ乗シタル金額

〔7〕 家具類買上金

可成必要品ノミヲ買受ケルコトトシ、其ノ価格ハ勞務係、經理係、倉庫係或ハ分配所係ト立会ノ上、正当ナル価格ヲ附スベキコト

五、貸金ハ全額回収スルコト

六、申請書類ニハ算定ノ基礎トナルベキ数字ヲ明記シ、引受鉦夫ノ氏名ヲ添付スルコト

〔二〕「飯場世話方」制度の廃止とその措置

以上の如くにして、この「飯場世話方」制度の廃止方針が確定せられたが、然し、このことは、決して、直ちにそれが断行せられたことを意味するものではない。後述するように、それは、むしろ、徐々に、間歇的は、適当な機会毎に行われ、以て、労働基準法施行に伴うこれが整理完遂の時期〔昭和二十二年九月〕に及んだものであった。

今、この措置に関して述べるに先だつて、前掲処理方針の末尾に別紙として示された、この内規の適用有資格者について、若干を説明しよう。それによれば、A₁坑〔世話方一人、準世話方五人〕を最多とし、以下、Y₁坑〔世話方六人、準世話方六人〕・T坑〔世話方四人、準世話方四人〕・M坑〔世話方二人、準世話方五人〕・A₂坑〔世話方四人、準世話方一人〕・Y₂坑〔世話方二人、準世話方二人〕の各坑にそれぞれ分散していた。これを集計すれば、「世話方」三十三人、「準世話方」二十三人、合計五十六人となる。この数字は、このような存在の解体期を直前にした残存形態とその意義を伺う上に、一応の参考資料となるであろう。尤も、超えて、昭和十八年十一月、『執務ノ参考ニ

「資」する必要ありとして、各坑に提出を促した結果によれば、「世話方」四十二人を含めて計七十三人となっている。³⁵⁾ 後者のうちには、さきに一応除外せられながら、後に追加を認められたものが加っているのかも知れず、又前掲処理方針確定以後において、新らしく「飯場世話方」として採用せられたものさえあるようである（次表参照）。この際の人員すべてを網羅したものではないが、次表は、このような段階における「世話方・準世話方」の実態を伺う上に、好個の一資料といえよう。

〔第十二表〕 各坑別「世話方」・「準世話方」一覧表

氏名	所属坑別 世話方、 準世話方	職名	生年月日 <small>年月日</small>	雇傭年月日 <small>年月日</small>	飯場採用 年月日 <small>年月日</small>	月末在宿人員		繰込人員	
						家族持単身者	家族持単身者	一七年一〇月	一八年一〇月
T・K	Y ₁ 坑世話方	労務雑夫	明治三〇、四九	昭和九、九三	昭和二七、一	〇	一四	〇	八九三
M・T	〃	〃	〃三、三二六	〃八、一〇、〇	〃三、七一	〇	〇	〇	三、六四〇
Y・K	〃準世話方	〃	〃三七、三二四	〃三、三三八	〃四、六三	〇	一六	〇	九七七
T・T	〃	〃	〃三七、一〇、一四	〃二、七九	〃二、七九	〇	三三	〇	五五
K・T	〃	〃	〃二〇、一〇、一五	〃一〇、六八	〃一〇、六八	一	三三	二	二六
Y・S	〃	採炭夫	〃二九、七一	〃三、三九	〃三、一〇	〇	三三	〇	二六
O・B	K坑世話方	労務雑夫	〃三、一〇、一七	〃三、八一	〃三、八一	一〇〇	四	〇	三、三三九
N・S	〃	〃	〃九、四、八	〃七、六三〇	〃五、四三	一九	一〇	一七	三、三三九
K・T	〃	採炭夫	〃三、八、二	〃五、六二六	〃五、六二六	八	〇	三	五三
Y・B	A ₁ 坑世話方	労務雑夫	〃五、一〇、三	〃七、六一八	〃七、六一八	〇	一八	五	三三三

Y・H	S・K	Y・S	K・T	H・S	Y・S	F・S	N・I	K・K	Y・M	B・K	M・T	F・S	I・K	O・H
〃	Y ₂ 坑世話方	〃	〃	〃	〃	Y ₂ 坑世話方	〃	A ₂ 坑 准世話方	〃	〃	A ₂ 坑世話方	〃	T坑 准世話方	〃
坑外雑夫	〔?〕	坑外雑夫	〃	〃	〃	坑内雑夫	〃	〃	〃	〃	坑外雑夫	〃	〃	〃
大正一、七、三	ク三、四、五 (モトノヤ)	ク元、六、三	ク三、四、八	ク元、三、〇	ク三、七、〇	ク三、三、三	ク六、二、四	ク三、二、七	ク三、二、七	ク四、四、五	ク六、一、〇	ク元、五、三	ク四、九、二	ク元、二、四
昭和七、九、六	〔?〕	昭和三、七、二	大正二、五、二、二	昭和五、二、八	大正七、七、七	ク八、二、三	ク八、一、八	ク八、九、八	ク八、九、八	ク八、六、七	昭和〇、九、二、四	ク四、六、二	大正三、三、〇	ク四、一〇、八
〔?〕	〔?〕	ク六、六、八 (モトノヤ)	昭和三、四、三	大正二、三、四、五	ク七、九、六	ク八、〇、二、四 (モトノヤ)	ク八、二、七	ク四、四、〇、六	ク八、九、八	ク八、六、七	昭和〇、九、二、四	ク四、六、二	大正三、三、〇	ク四、一〇、八
語	七	四〇	〇	〇	〇	〇	〇	三	三	三	五、	三	五三	四三
〇	三	八	四	七	二	〇	一九	四	一八	七	一四	二	三	三
六	七	三	〇	〇	〇	〇	〇	一九	一六	一六	究	〇	四	〇
〇	八	九	〇	五	三	八	一一	一四	一四	三	九	四	三	〇
六九〇	四二四	一、二六七	九七	一六四	一八五	一六六	四一	六三	三七三	六七二	一七三	三、三四〇	三、六三三	八六九
五〇五	三三三	九八四	〇	一三五	四	一九〇	三三	四八五	二六八	四六六	一、六六一	一、九八八	一、五八三	〇

〔備考〕

- 一、昭和十八年十一月現在調査。
- 二、これ等のうち、半数以上は朝鮮人である。但、所屬労働者に関しては、この区別判然とせず。
- 三、A₂坑・Y₂坑等において、坑内雑夫・坑外雑夫とあるは、いわゆる労働雑夫を、坑内・坑外に区別しての呼称かと解せられる。

要するに、ここでも亦、一口に「世話方」・「準世話方」とはいつても、当然のことながら、その実態は、各人各様、かならずしも一樣でなかったというべきであろう。ここで、通観して気附く一・二の点をいえば、例えば、彼等の年令が、全員二十五人中、最年長五五才、最年少二九才が各一人あるが、五〇才台五人、四〇才台十三人、三〇才台六人、二〇才台一人とあり、壮年層の三・四〇才台のものが全体の七六%を占めているのは、このような年配者が、労働者の統轄という、この職掌柄から当然要求せられるところとみられよう。ところで、又、その「世話方」・「準世話方」としての勤続年数が、約半数のものが十ヶ年に満たず、二十ヶ年以上のものは、一割にも足らないことをみれば、一般職員と比較してみても、その生命が案外短かいことを知るのである〔然し、一般坑夫のそれが、一年未満のものが過半数を占めると対比すれば、なお、いちじるしく永いといわねばなるまい〕。

前述の通り、「世話方」整理は、昭和十七年頃から、種々の事由により、徐々に間歇的に断行せられて来たが、その具体的措置を一事例によって伺ってみよう。次の一文は、K坑労務係より提出のこの整理に関する報告書〔昭和二十年十月〕であるが、この段階における「飯場世話方」の実態をも察知し得られる好資料と解せられるから、次にその全文を掲げよう。

『 飯場世話方整理ニ関スル報告書⁸⁵⁾

○・B

明治三十三年十月十七日生

右者昭和十三年十月十一日×××坑ヨリ当K坑ニ世話方トシテ転坑、以来約七ヶ年間（×××坑以来滿八ヶ年）勤メ、収容合宿人員モ、多キトキハ八十名ニモ及ビ、家族持ヲ合スル時二百五十名ヲモ超ユルニ至リ、其間自ら

率先炭坑ノ指導方針ニ従ヒ、石炭増産ニ協力セシ功労スクナカラズ、特ニ戰時中食生活ノ窮乏ハ勤勞条件及ヒ周囲ノ變化トニ依リ、独身者及ビ家族持ノ相次グ逃走ヲ見、其ノ數モ漸次著減スルニ至リ、且又、他鉱山世話方ハ、近時土木關係等ニ転移スルヲ常トスルモ、現在迄永ク当会社ノ恩恵ヲ蒙リ、自分等ノ今日アルモ、実ニ会社ノ御蔭ナルヲ以テ、身分ヲ堵シテモ、御恩報ジ致度シト申居候。

就テハ在来ノ如キ地位ニテ鉱員ノ指導モ絶対出来兼ヌルト思考セラレ、身辺ヲ整理致シテ、純粹ナル一鉱員トテ将来当坑ノタメ奮闘致サセ度ク考ヘ居候、就テハ彼ノ過去ニ於ケル功勞人物及ビ物ノ考ヘ方家族數ヲ參斟シ、算定スルヲ普通トスレド、昭和十八年以来收入モ激減シ、本人ノ生活維持ニモ困窮ノ狀況ナルモ、從來カラノ外部關係ハ本人ノ收入ヲ顧ミズ行ハレ、本人モノノ交際ヲ中断スルコトナク続ケタノデ、外部ノ人カラノ借財モ募リ、更ニ彼ガ名義ノ会社ヘノ借金モ、実ハ收容鉱員ノ貸金ヲ彼ガ保証人トナリタル為、逃走者等ノ回収不能ノ分ハ、スベテ彼ガ收入ヨリ保証立替トシテ賃錢ヨリ引去ラレルトイフ状態ガ今日迄至ル、又、借用ノ貸金モ、殆ンド独身者ノ生活備品等ニ使用セラレタルモノニシテ、自身ノ贅沢ノタメ使用セラレタルニ非ズ。然シ、毎月收入ヨリ相当額ヲ差引カレシニモカカワラズ、別紙ノ如キ借金ノ残金アリ、然シ乍ラ本人ノ過去ノ功勞ヲ認め、且又、現在ノ本人ノ精神ヲ賞シ、又、別紙ノ如ク、家族ニ妻ノ外二十才ノ長女ヲ頭ニ、五男四女アリ、彼等将来ノタメニ、別紙ノ如キ金額ヲ支給致度候條、特別ノ御詮議ヲ以テ御同情アル御処置ヲ相願度、此段及稟議候也

次に、この際申請の退職手当の計算を示せば、左の通りであった。

『一、退職慰勞金二千五百四十八円

わが國鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

(1) 坑内 繰込人員 (過去二ヶ年分、以下同シ) 七六、二八四人

操業日数 (過去二ヶ年分、以下同シ) 六五二日

(2) 坑外 繰込人員 一〇、四三二人

操業日数 六五二日

カクテ、七六、二八四ヲ六五二ヲ以テ除シ、一一七ヲ得、コレニ二十円ヲ乗ジタ二千三百四十円ガ、坑内分ノ退職慰勞金デアリ、又、一〇、四三二ヲ六五二ヲ以テ除シ、一六ヲ得、コレニ十三円ヲ乗ジタ二百八円ガ坑外分ノ退職慰勞金デアッテ、コノ合計ガ二千五百四十八円トナル。

二、鉦員引受金 千九百六十円

實在籍人員 坑内 一二〇人 坑外 一六人。

カクテ、一二〇ニ十五円ヲ乗ジタ千八百円ガ坑内夫分ノ引受金、一六二十円ヲ乗ジタ百六十円ガ坑外夫分ノ引受金デアリ、コノ合計ガ千九百六十円トナル。

三、特別慰勞金 二千円

但、コノウチ金千六百五円ヲ借金ノ返済トシテ、会社へ払込マシメル。

四、家具類引受金八千九百五十五円五十銭

右ノ内訳ハ、次ノ通り。

〔家具引受一覽表〕

品目	単価	数量	金額	備考
布団	二〇〇、〇〇	四〇	八、〇〇〇、〇〇	掛布団ノミ、綿打直シ補修後ニシテ直チニ使用シ得
蚊帳	一〇〇、〇〇	三	三〇〇、〇〇	八帖敷分一枚、四帖敷分二枚
茶碗	一〇〇、〇〇	三〇	三〇、〇〇	
釜	一〇〇、〇〇	三	三〇〇、〇〇	一斗四升炊キ二ケ、一斗炊キ一ケ
鍋	五〇、〇〇	二	一〇〇、〇〇	アルマイト五升入一ケ、アルミニウム四升入一ケ
丸ジヨウケ	一〇〇、〇〇	二	三〇、〇〇	大三ケ、小二ケ
櫃	五〇、〇〇	三	一五、〇〇	大一ケ、小二ケ
タラシ	一〇、〇〇	二	二〇、〇〇	
湯ツカシ	一〇、〇〇	一	一〇、〇〇	アルマイト製
櫛	一〇、〇〇	七	七〇、〇〇	配給所廻シ
バケツ	一四、〇〇	三	四二、〇〇	金属製三ケ、木製三ケ
焼酒カメ	四、五〇	三	一三、五〇	
	五、〇〇	三	一五、〇〇	
		計八	計八、九五五、五〇	

右の申請は、ほとんどそのまま承認せられたが、これによれば、この「飯場世話方」の廃止の際の措置は、当時の貨幣価値を考へるとき、ますますのところがといえよう。然し、この本人は、前掲「第十二表」第七番目にあるもので、さきの報告書に徴するも、最も有力なもの一人である。従つて、「飯場世話方」のすべてが、この程度の退職手当にありつけたわけのものでは、決してなかつたことは、一応注意する必要がある。例えば、昭和十

わが植鋳業「石炭」における親方制度の解体過程（大山）

八年二月退職のT坑「飯場世話方」H・Yの如きは、『昭和八年九月三十日当坑飯場主トシテ採用セラレ、昭和十四年六月一日世話方ニ任用、爾来銳意努力致シ、其ノ成績モ当坑随一』とまでいわれたが、その退職手当金の総額は、一応、千二百九十五円六十銭と算定せられながら、貸金九百六十八円七十六銭（しかも、実際の貸金千四百八十三円五十八銭であつたのを、特に、五百十四円八十二銭を会社負担として控除せられたもの）を差引かれ、結局の手取額は、僅かに三百二十六円八十四銭に過ぎなかつた。³⁹⁾

【三】「募集協力員」制度の設置・廃止

右の「飯場世話方」制度の廃止は、適時行われ、結局、さきにも触れておいたように、かの労働基準法の施行に伴うこれが整理完了の時期（昭和二十二年九月）に及んだものであるが、これと同時に断行せられた「委託合宿監理人」制度の廃止事情について説明する前に、昭和二十年十月、新たに設置せられた「募集協力員」制度に若干言及しなくてはならない。

この『募集協力員』の何たるかについては具体的説明が獲られないが、その名称からみて、炭坑労働者の募集に協力（否、実質的には、これを担当）するものに相違ない。このようなものを、今更ら設置するのは、上述した「飯場世話方」乃至「委託合宿監理人」等、同じく、この募集を本来の一主要業務とした建前のもについて、その廃止方針が確認せられ、且つこれが実現せられつつさえあつた当時として、一見、すこぶる不可解のようである。ただ、このようなものを、この際、新らしく設置した会社当局としては、従来の「飯場主」・「飯場世話方」・「委託合宿監理人」等々の業務から、特にこの募集だけを切り離し、これを、いわゆる「募集協力員」なるものに、専念、担当せしめようとの考えではなかつたかと解せられる。当初の人員は未詳であるが、昭和二十二

年四月に至つて、労働者の充足難に直面し、増員を行い、二十一人に達したという。然し、これは『濫設シタル傾向アリテ、實際ノ效用少ナシ』と反省せられ、同年六月には『一県下二名ヲ限度』とすることに改められたという。⁴⁰⁾「募集協力員ニ関スル事蹟」なる記述によれば、明記こそないが、この「募集協力員」なるものは、各府県を単位として、それぞれに駐在して、その業務を遂行したものの如くである。^(註)（なお、後述参照）。

〔註〕 昭和十五年四月、当時の労働員関係産業中、労務需給調整が特に困難と認められた「鉾山及び纖維産業」に、各地の職業協会〔財団法人〕所属として、労務補導員なるものを配置し『職業紹介機関の労働者供出に協力せしむ』ることとなつた〔同年四月、厚生省職業部長より各地方長官宛通牒〕。この労務補導員なるものは、その職務の施行は職業紹介所長の指揮に従うべく、もし、単独にこれを行うときは、労働者募集取締令に抵触するとし、その指導に遺憾なきことを期すべきやうとの通達であつた。然し、とはいいながら、このようなものを設置した趣旨は、いうまでもなく、当面の急務であつた募集効果の十全を期する点にあつたため、『業者ノ必要ニ応ジ募集従事者設置亦差支無キ方針』であつたとされ、設置要綱にも、特に『求職開拓』といった文句を使用し、實質的には、これが『所謂募集行為ヲ意味スル』も、募集取締令との抵触を避けるためのものに外ならなかつたとされ、『補導員ニ依ラザル非合法的個々面接募集ハ公認セラレ居ラザルモ、募集難ノ折柄、之ガ取締ハ現在通り默認的態度ヲ持スル内意ナル哉ニ充分窺ハル』と諒解せられていた〔M鉾山労働部長より所属鉾山長に対する昭和十五年五月四日附通達〕。本稿で問題とした「募集協力員」なる存在は、もちろん、この「労務補導員」と直ちに同視することは出来ないであろうが、右通達中に、この補導員に關して、『職業協会ニ於テハ無給ナルモ、業者ヨリ適宜給与勿論差支無キコト』とか、『尚補導員ハ職員以外ノ者ニ委嘱差支無ク』云々とかいう一齣が散見せられるところからみれば、その呼称の相違にも拘らず、實質的にみる限り、ほとんど同視して差支えないものであつたかとおもう。なお、詳しくは、後日の検討を期する。

それにしても、ここに示した通達の内容は、よし、当時戦時中で、労務需要が極めて旺盛であつたときのものといへ、当局の労働行政が、如何に表面だけの、いわば御座なり式のものであつたかを、たまたまハッキリと暴露するものとして、本稿で主題とした問題の考察上からみても、すこぶる注目に値するとおもう。

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

ところが、この「募集協力員」の制度は、昭和二十二年八月に至つて、近く実施されることが確定していた労働基準法に抵触するところから、これ等協力員の身分を「労務係嘱託」に転換させることとなり、その処遇を新らしく規定した。すなわち、同年八月十三日労務係長宛「募集協力員取扱ニ関スル件」に次の如くあった。曰く、

募集協力員取扱ニ関スル件

爾今(八月以降)、募集協力員処遇ニ関シテノ実務的取扱ヒ、即チ俸給〔幹旋料ヲ含ム〕旅費等ノ支給ハ、一切貴係ノ責任ニ於テ処理サレル様御通達致シマス。尚ホ、近ク労働基準法ノ実施ヲミマスノデ、募集協力員ノ身分ハ貴係所屬ノ嘱託ニ転換サセ、併セテ一県下ニ名迄ニ整備サレル様御依頼シテオキマス。

募集協力員処遇規定

(1) 固定給

定額給料トシテ、月額五百円ヲ支給ス。

但シ、一ヶ月間ヲ通ジテ幹旋人員五名ニ達セザル場合ハ、右ノ金額ノ半額ヲ支給ス。被幹旋人就業十方未満ニシテ、本人ノ都合ニ因リ離職シ、又ハ坑外夫ニ転職セル場合ハ、其ノ者ニ付テハ右ノ幹旋人員ニ加算セズ。

(2) 能力給

幹旋人員一名ニ付百円支給ス。

但シ、被幹旋人就業十方ニ達セズシテ、離職若クハ転職セシ場合ハ、幹旋人員ト見做サズ。

(3) 旅費

勞務課長若クハ勞務係長ノ命ニ依リ、社用デ出張セシ場合ニノミ、日当四十円、宿料百三十円、車馬賃実費ヲ支給ス。

但シ、県内出張ノ場合ハ日当四十円ノミヲ支給ス〔鉦員旅費規定ニ準ズ〕。

右の如く、この「募集協力員」の処遇に關しての実務的取扱、すなわち俸給〔幹旋料を含む〕・旅費等の支給を、一切、直接勞務係長の責任において処理させることとなつたのは、近く実施されることゝなつていた勞働基準法との關係上、この身分をあらかじめ勞務係囑託に轉換させておくことを得策としたからであつたのだが、処遇の具体的内容からみれば、例えば、固定給とはいいながら、但書にいう如く、幹人員が所定の員数に達しないときは、半額しか支給しないとか、その被幹旋者が、就業間もなく〔十方未滿〕離職又は転職の場合は、幹旋人員と認めないといった点は、この「募集協力員」なるもの特殊性格を示すものといわざるを得ない。

又、「募集協力員ニ關スル事蹟」の昭和二十二年十月の項にも、この間の事情に關して、次のように記されているのが注目に値する。曰く、

『勞働基準法及職業安定法ニヨツテ、協力員ニヨル募集ハ違法行為ナルコトガ明確トナツタ。加フルニ充足難ハ解消セラレ、却ツテ受入ニ困難ヲ感ズルノ状態ニ迄ナリタルタメ、之ガ改廢ニツキ論議セラレ、若シ之ヲ存置セシムルナラバ、名義ノ変更等ヲナサネバナラズ、協力員ナル呼稱ヲ廢止シ勞務係囑託トナス。』

云々と。

なお、この際、「募集協力員」から「勞務係囑託」に轉換せられたもの、計十一名であつた。

次に、この轉換措置の後間もなく、同月三十日付を以て、勞働部勞働課長から、これら勞務係囑託に発せら

れた通達の内容は、このよう性格を持った人々による当時の募集事情の一端を徴するに足るから、左にこれを掲げておこう。すなわち、

『謹啓 時下残暑酷しき折柄益々御清栄の段奉賀候

陳者予而弊社勞務充足に關しては格別の御尽力を煩はし、御蔭様にて各炭坑共殆ど充員完了の域に達し深謝仕居候

就而第三、四半期〔十、十一、十二月〕充足に關しては、目下本省に割当申請中に付、近く具体的な募集指針が決定し得るものと存じ候も、不取敢現在の処、左記の如く計画仕り居候条、何分の御協力を願上候

記

一、本省の方針が、募集は地元県中心主義で、遠隔の地は可成避けることに相成り居るに付、重点主義で許可の有無確定せざるも、左記の県を目下申請致し居り候

九州地方

福岡県〔各炭坑〕

大分県〔T坑〕

熊本県〔Y₂坑〕

宮崎県〔K坑〕

鹿児島県〔A坑〕

中国地方

広島県〔Y₂坑〕

岡山県〔T坑〕

島根県〔Y₂坑〕

四国地方

香川県〔T坑〕

徳島県〔T坑〕

高知県〔Y₂坑〕

近畿地方

大阪府〔各炭坑〕

京都府〔各炭坑〕

尚、此の申請については、極力其の筋に実現認可方努力致居候も、九州以外は如何様に削減されるか、断定

困難に御座候

二、自今八月分より固定給、主幹旋料、其の他の費用は総て所轄各炭坑から一切支払ふことに改正仕候条、左様御了承被下度

三、本社労務課としては労務囑託斡旋の志願者は、優先的に努めて採用すべく各炭坑指示してあるも、宿舍との関係密接なるもの有之關係上、今後労務者派遣に關しては、所轄炭坑募集係員と時々打合せ連絡の上御協力願度、尚増産に対する所要に應じ、十月末頃には寮の拡張、住宅の増築も一部完成の見込みにつき、従つて労務充足面も活氣的なるものと見通し居候条為念申添

四、本省よりの正式割当認可ある迄「一ヶ月位かゝる見込」の貴職の活動と割当認可が削減された場合の方針に關しては、特に所轄炭坑の労務係長と直接御連絡の上決定致され度

追而労務充足に關する全般的計画並交渉等は、本社労務課に於て致居候に付、職務遂行上支障を來たす如き問題、或は改善を要する如き問題あらば、所屬炭坑労務係長に連絡すると同時に、尚当該課宛御連絡被下度
願上候 以上

云々というのが、それである。

なお、この「募集協力員」は、前述の通り、「労働基準法」及び「職業安定法」との關係上、その名称を改めて「労務係囑託」としたものであるが、このような名義上の変更だけに止まらず、その後、その存廢それ自体が論議の対象となり、結局、原則として、「労務係囑託」としても、その全員を整理するのが妥当であるとの結論に達し、T坑を先驅としてこれが断行せられた（昭和二十二年十月）。この事實は、いったい、何を物語るものであるか。それは外でもなく、このような「労務係囑託」といった存在は、さきの「募集協力員」が単に名義の上で

変更されただけのもの、いわば、偽装されたそれに過ぎなかったことを物語っているであろう。なお、この時の該当者は、計十一名。この際、退職金の名義を以て、過去の幹旋人員と在職年数とを基準として、若干の金額が支給せられたが、その在職年数は、最も永いもので、二ヶ年「二名」、最短は半ヶ年未満「四ヶ月のもの二名、五ヶ月のもの二名」であり、幹旋人員も、最も多いもので百五十七人、以下、九十二人、八十三人が各一名、他はいずれも二十人以下といったもので、従って、退職金額も、最高五百円というごく軽少なものであった。このような実情は、とりも直さず、この段階における、このような存在の存在意義を、おのずから物語るものといえよう。

【四】「委託合宿監理人」制度の廃止

さきに述べたように、なお続いた親方制度の残影たる「委託合宿監理人」制度も、敗戦後の劃期的立法たる「労働基準法」の実施を機として、遂に廃止せられることとなった。すなわち、昭和二十二年九月二十二日日本労働部労働課より各抗長宛、次のような通牒が発せられた。曰く、

『委託合宿整理に関する件

今般九月一日より労働基準法実施に伴ひ、委託合宿世話方準世話方を左記要領により整理致し度く候条、可然御取計ひ相成度、此段及移牒候也

記

一、退職手当金

昭和十九年九月三十日にて打切り計算の金額

二、特別解職手当金

今回の整理により退職し退山者に対しては、特別解職慰労金として、過去三ヶ月間の平均月収の三ヶ月分を支給する

三、退職慰労金

現行退職慰労金規程による計算の金額（八月三十一日現在にて計算）

四、世話方準世話方解雇処理方針に基くもの

1、鍼引受金

2、世話方準世話方退職慰労金

右に就而昭和十五年四月十七日付通牒による計算をなし、合算したる金額を二十七倍したる金額

追而、二十七倍とは、昭和十五年四月の坑内外一日平均賃金と、昭和二十二年七月坑内外平均賃金との比率

五、家具類買上

家具類の買上は、会社として必要なるものみに限り、市価にて買上げる

六、世話方及準世話方にして、引き続き在籍し転職者に対しては、一、二、三の手当金並びに慰労金は支給せず

七、右、一、二、三、四迄の計算を、各坑別各人別に表示すれば、別表の如し

八、委託合宿としての取扱及給与一切は、八月三十一日限りを以て打ち切り、九月一日よりは、夫々転退職に応

じ、別途考慮したる取扱をなす事

なお、右の第七項にいう「各坑別各人別」退職手当金に関する別表とは、次の通りである。

〔第十三表〕「委託合宿監理人」退職手当金一覽表

わが国鉱業〔石炭〕における親方制度の解体過程（大山）

坑名	氏名	年齢	勤続年月	退職手当金	退職慰勞金	飯場退職慰勞金	特別解職手当金
Y ₁ 坑	T・T	四 ⁺	二・三 ^年	七,000 ^円	五,四二六 ^円	一三,六八〇 ^円	
ク	K・T	六	二・三	四,三三六 ^円	五,七七八 ^円	二〇,三六〇 ^円	
K 坑	K・T	七	七・三	二〇,一〇〇 ^円	四,八八六 ^円	一九,五三九 ^円	
A 坑	Y・M	六	一・四	六,四〇〇 ^円	六,〇〇〇 ^円	五,二九八 ^円	
ク	M・I	七	一・三	六,七七一 ^円	六,〇〇〇 ^円	三,七五五 ^円	
Y ₂ 坑	S・K	九	七・五	三,〇二五 ^円	三,二二五 ^円	四,七三三 ^円	
計		(平均) 四	(平均) 二・〇	二六,三二九 ^円	三三,二二五 ^円	一五,一〇三 ^円	

右の表で、一・二注目すべき点を挙げれば、まず、その金額が、さきの「飯場世話方」等の場合と比較して、いぢるしく多額であるが、これは、前掲の処理基準（第四項）として、貨幣価値低落に応じた特別措置がとられている結果であつて、この意味において、むしろ、彼此格別の相違がないように取計られているといふべきであらう。次に「特別解職手当金」の分が、全くの空欄となつてゐるが、その理由はハッキリしない。だが、全体として、この表の数字は、一応、案に基いて算出せられたというに止まり、これが、現実に交附されたものであつたか、どうか。つまり、この該当者、すなわち、整理に遭ひ退職したものが、あつたか、どうかは、未だ確めていない。私見に拠れば、おそらく、彼等前掲第十三表の「委託合宿監理人」達は、一応この整理に際し処置をうけながら、別の名義「職名」を以て、引続き何等かの職場をこの会社の一隅に与えられたものと察せられる。そして、又、これは、他の鉱山での事例ではあるが、今、なお、職長とか、作業指導員とかいった呼称を持つものが

ある。それ等は『あくまでも職階上における役職であり、身分的色彩の薄いものである』⁴⁵⁾と一応されているが、全体として、そこにいう『身分的色彩』が、決して払拭されきっていないというのが、多くの場合、まぎれもない現実のようである。

- (31)、「直轄合宿世話方整理ニ関スル件」〔飯場世話方取扱に関する雑書綴〕所収。
- (32)、「飯場改革ノ件」。
- (33)、「所長会議協議事項」。
- (34)、「世話方準世話方ヲ解雇スル場合ノ処理方針」〔飯場世話方取扱に関する書類〕所収。
- (35)、「世話方及準世話方ニ関スル調査ノ件」〔同上書〕所収。
- (36)、「執務ノ参考ニ致度」として、「世話方及準世話方ニ関スル調査」を求められた各鉱業所長から提出せられた資料に基く。
- (37)、「坑夫雇傭状態に関する調査」その他。
- (38)、「飯場世話方整理ニ関スル報告書」〔飯場世話方取扱に関する書類〕所収。
- (39)、「同上書」。
- (40)、「募集協力員ニ関スル事蹟」〔周旋人廃止ニ関スル調査〕所収。
- (41)、「募集協力員取扱ニ関スル件」〔周旋人廃止ニ関スル調査〕所収。
- (42)、「労務第二二八六号〔昭和二十二年八月三十日付〕無題の書類」〔周旋人廃止ニ関スル調査〕所収。
- (43)、「募集協力員ニ関スル事蹟」所掲。
- (44)、「委託合宿整理に関する件」〔労務第二三〇八号〔昭和二十二年九月十二日付〕〕。
- (45)、「久根鉱山」〔久根鉱業所機関誌〕第九号〔昭和二十七年六月一日号〕参照。

七、むすび

かつて指摘して置いた通り、わが国鉱業労働における親方制度の存在は、極めて厳然たるものがあつた。⁴⁶⁾すなわち、飯場頭若くは納屋頭等の名称を以て呼ばれた親方の、その子方たる所属労働者に対する把握は、直接的

であり、且つすこぶる力強いものがあつたし、これを経営者の側からみれば、いわゆる労務管理上の一切を、彼等に任せ得て、全く安泰といふべきであつた。「鉱夫待遇事例」に拠るに、明治四十年前後におけるその普及の实情は「尤も、この調査は、鉱夫五百人以上を使用する鉱山に限られている」、金属鉱山にあつては、五〇%が飯場制度だけを採り、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へば、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〕にあつては、飯場制度〔又は飯場頭制度。炭坑では同一の存在を納屋制度又は、納屋頭制度という場合が多いが〕だけといふのは比較的すくなく、二六%に過ぎないが、直轄制度と併用しているものは、四二%に達しており、両者を合算すると、普及度としては、やはり、六八%という高率となる。更に、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。

およそ、このような実態は、まさしく、わが国鉱業労働における飯場制度の支配的存在を物語るものとして、注目に値する。〔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、後年の諸資料に徴するに、このような鉱山にあつてこそ、むしろこの飯場制度が強く、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、一層高められていたとおもわれる。〕ただ、これも、さきに指摘した通り、等しく、飯場制度〔納屋制度〕とはいひながら、各鉱山によつて、その取扱いは区々に亘つて、それぞれ特徴があり、かならずしも一様でなかつたことを忘るべきでない。当時、概して、『純然タル納屋制度』が支配的であつたうちでも、納屋頭〔飯場主〕の権限に、幾分ずつの相違があり、特に、

当時〔明治末年〕すでに『普通納屋頭ヨリ権限ヲ制限』するものが生れつつあった〔下山田炭坑の場合〕というが如き、更には又、『従来飯場制度ナリシヲ、明治四十年二月廃止シテ直轄制度トシ、各課職員ヲシテ所屬鉱夫ノ取締ヲナセリ』〔日平鉱山〕云々といったものさえ生じている事實は、たとい、例外的とはいへ、この制度そのものの推移を察知すべきであろう。ところが、別に又、『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』〔香春炭坑〕云々と、いわば、むしろ逆行を示すものがあるなど、事情は決して単一でなかつたようである。そして、そこに、一張一弛はあつたにせよ、概ね第一次歐洲大戰後まで、ほぼ、このような実態が持続せられたことはほとんど疑いが無い。⁴⁸⁾

第一次歐洲大戰後の時期に至つて、この鉱山労働における封建性の温床たる飯場制度〔納屋制度〕が、ある程度弱体化せられた。これは、当時急速に生長の気配をみせた社会一般の民主化の線に沿つたものに外ならないが当時の民主化の趨勢そのものに大きな限度があつたと同じく、この弱体化も亦、いわば相対的の意味のものに過ぎなかつた。すなわち、それは、さきにも述べた通り、急速に絶滅の命運を辿つたわけではなく、ある程度弱体化せられつつ、かなり遅くまで「多くは、今次大戰終了後まで」、残存しつづけたといふことができる。

ところで、このような過程そのものも亦、決して、単調なものでなく、それは、それ相當に迂余曲折を経たものであつた。この間の実情については、本稿及びさきの二拙稿において、ある程度究明したつもりである。では、どうして、このような迂余曲折をみたものであつたか。若くは、それを余儀なくせられたものであつたか。以下この点について管見を試みてみよう。おもむきに、それには、一面においては、経営者において、若干はその弊害に氣附きながらも、制度改革の熱意なく、又、その後の十分な見透しを持たず、いたずらに旧態の裡に安きをむさば

る安慰的態度に禍された点がなかったわけではない。特に、これは、主として中小鉱業にあって、その事例が多かったようである。そして、これは、彼等として、大鉱業との競争に圧迫せられ勝ちで、いわば、その日暮らしのともいふべき経営維持に終始し、制度の根本的改革にまで顧慮が及び難かったのによるであろう。これを事実に徴するも、これ等にあつては、若干の改革はあつたにせよ、ほとんど全く、旧態依然たる飯場制度〔納屋制度〕がそのまま存続せられて来たものさえ、絶無でなく、多くは、いわば申訳的な、若くは思いつきの改革が僅かにみられたに止つていた。

これ等にあつて、かの労働基準法等の戦後の刷新的な労働立法がまさに衝撃的ともいふべきものであつたのは、敢えて指摘するまでもあるまい。もちろん、この際、糊塗的な措置は許さるべくもなかつた筈であるが、事実上は、局部的には、なお、それにちかひものがすくなく、実質的にいってなお親方制度の残影的分子が、今日にあつても、未だ絶無といきれないのが、真相のようにおもう。特に、いわゆる中小炭坑にあつて、これが多く見受けられる。その実態としては、表面上は、その所属坑夫を、会社の直轄夫としておいて、例えば、坑内掘進作業の如きを、請負人〔親方〕にやらせる。この直轄夫というのも、ほとんど全く臨時夫である。このような形態の残存を許容しているのは、おそらく、景気の如何によつて、たやすく坑夫数を増減しようといつた、もつぱら経営上の便宜に基づく点が多いかとおもう。だが、この場合、あくまで注目を怠つてならないのは、この名目上の直轄夫も、いわば、一種の偽装にすぎず、実質的には、これが、子方として、請負人〔親方〕との間に、旧態とほとんど異るところなき関係が、依然として残存しているという厳然たる事実、これである。

これに対して、大鉱業のそれにあつては、同じく迂余曲折を経たとはいつても、流星に、今日、そのようなこ

とは、ほとんどみられない。これを個々のみる限り、もちろん、程度と遅速の差がなかったわけではないが、概していえば、遅くも、第一次歐洲大戰直後頃には、このような古い封建的体臭濃い存在が、新時代に適合しないとの認識が芽生えはじめ、いわゆる経営合理化の点からみても、その存続が、かならずしも得策でないと見抜かれて来たもので、ここに、根本方針としてその廃止方針の樹立が具体化した。だが、その貫徹には、ほとんど例外なく、相当永い期間を必要とした。すなわち、種々なる形態の下に、その弱体化が進捗させられながら、なお、その残影を持続しつつ、今次大戰の終了後にまで及んだものが、決して、すくなくなかったもので、本稿に論述したところの如きは、まさしく、その一典型といふことができよう。そして、それを、そうさせたのは、疑いもなく、弱体化しつつも、なお、無視できない力をもった、飯場頭・納屋頭といった、親方そのもの存在であつたというべきであらう。

およそ、以上の如しとすれば、さきにも指摘したところであるが、権威視されている「日本鉱業発達史」の如きが、昭和初年の実情として、

『鉱業経営が漸やく近代組織に改めらるるに及んで、漸次これ〔註、親方制度を指す〕が改廢の機運を醸成し、今日に於ては筑豊炭田の一二に存統せる外殆んどその影を見ず』とか、又、

『最近各鉱山に直轄制度を實行したる結果、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』⁴⁰⁾ものとする如きが、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ことは、極めて、明白であらう。〔一九五五、六、一脱稿、六、二四補筆〕

- (40) 拙稿「わが国鉱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。
(41) 鉱山局編「鉱夫待遇事例」、二五五頁、なお、前掲拙稿参照。

(48)、拙稿「わが国鉱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〕。

(49)、鉱山懇話会編「日本鉱業発達史」下巻、三三五頁、四二九頁等

〔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。この際、このことを附記して、関係当局に謝意を表する次第である。なお、本稿依拠資料の蒐集は、主として、昭和二十七年八月のことであつたが、他との比較考究の必要もあり、その他種々の事情に制せられて、公表が、いちじるしく遅延せざるを得なかつた。資料の採訪蒐集に当って、労働部長K氏その他の各位から格別の御好意に預つたことは、終生忘じ難いところである。たゞ、冒頭に一言した通り、本稿主題の如き取扱対象が比較的最近時の事に属するため、当分のうち、ハッキリと芳名を掲記して謝意を表することを遠慮申上げたことを、切に御了承願ひたいとおもふ。