

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態

—「わが国鉱業労働における封建性と親方制度」補論その四—

大 山 敷 太 郎

目 次

一、 は し が き

二、 三菱本社の「友子団体」「友子同盟」調査

(一)、「友子団体」「友子同盟」調査の方針とその意図

(二)、「調査報告書」の資料的意義

三、 三菱傘下「友子団体」「友子同盟」の沿革

(一)、「友子団体」「友子同盟」の創始

(二)、「友子団体」「友子同盟」の消長

四、 「友子団体」「友子同盟」の組織・機関

(一)、「友子団体」「友子同盟」加入資格

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態(大山)

〔イ〕、制限なしとするもの〔ロ〕、年令の制限を主とするもの〔ハ〕、従業員及びその家族を含むとするもの

〔三〕、従業員に限るとするもの〔ホ〕、親方を持つ鉱山労務者たることを条件とするもの

〔二〕、取立式

〔イ〕、取立式の意義とその次第〔ロ〕、取立免状〔ハ〕、解体期における実態

〔三〕、組織力の強弱・労働者の関心程度

〔イ〕、組織力脆弱・関心乏しとするもの〔ロ〕、漸次脆弱化せしも、なお相当関心ありとするもの

〔ハ〕、組織力・関心共に相当強しとするもの

〔四〕、役員組織・団体員数

〔イ〕、生野の場合〔ロ〕、雄別の場合〔ハ〕、細倉の場合

〔五〕、集 会

〔イ〕、大集会（又は「山中大集会」）〔ロ〕、定期集会〔ハ〕、臨時集会（「臨時大集会」）

五、「友子団体」（「友子同盟」）の機能・経理状況

〔一〕、「友子団体」（「友子同盟」）の機能

〔イ〕、内部的機能〔ロ〕、対外的機能（浪人救済）

〔二〕、「友子団体」（「友子同盟」）の経理状況

〔イ〕、経理方法〔ロ〕、交際金の徴収（取立）〔ハ〕、経理状況

六、鉱山当局の「友子団体」（「友子同盟」）対策

〔一〕、成行きに任せ放任するもの

〔二〕、ある程度弱体化を策しつつも、むしろ、自然消滅をまつとするもの

(三)、消滅にやや積極策を採るもの

七、むすび

一、はしがき

わが国鉱業労働における封建性と親方制度とは、密接不離な関連があるが、これについては、すでに、「わが国鉱業労働における封建性と親方制度」以下の諸拙稿¹⁾において、ある程度の説明をとげたつもりである。ただ、これらの諸拙稿にあつて、筆者が「親方制度」と呼びなしたのは、もっぱら、いわゆる「飯場制度」(又、飯場頭制度)あるいは「納屋制度」(又、「納屋頭制度」)の意味におけるそれであつた。

ところが、わが国鉱山にあつては、この飯場制度(又、納屋制度)と相並んで、労働者の結合組織として、なお注目すべきものに、いわゆる「友子同盟」(又、「友子組合」、後には更に又、「友子交際」その他種々の呼称を持つ)なるものがある。これは、前者が、「飯場頭」(「納屋頭」)たる親方を中心とした一個の労働組織として、経営者に対して、労務提供を任とするものであるのに対し、もともと、一山の鉱夫の相互救済組織として、「尤も、これは、拡大されて、全国的規模にまでおしすすめられる)、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、同時に、それは、いわゆる親方子方といった封建的身分關係によって、強く結びつけられたそれである点に、その基本的な性格が見出されるものである。そして、この際、忘れてならないのは、このような結合關係そのものが、鉱山労務の円満な遂行を可能ならしめる上に、極めて大きな役割を果していた事実そのものである。²⁾

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態(大山)

現実として、「飯場頭」「納屋頭」の地位にあるものが、同時に又、この「女子同盟」「女子組合」にあって、重要なポストを占めたものであるが、その加盟・約諾・除名・責務等の規約が、すこぶる厳正を極めたことから見ても、このような統轄組織が、ほとんどそのまま、労働組織の上に大きく反映したことは、むしろ、当然というべきであろう。

従って、わが国鉱業労働における封建性と親方制度の関連を問題とする以上、この「女子同盟」そのものの研究は、「飯場制度」のそれと共に不可欠といわなければならない。ただ、本稿としては、このような「女子同盟」そのものを直接の対象とするものでなく、その解体期における実態如何を、鉱業界一方の雄たる三菱鉱業傘下の諸鉱坑の事例に即して、いささか、うかがってみようとする過ぎないが、同時に、これを以て、旧稿「わが国鉱業労働における封建性と親方制度」の一補論とするに足るかとおもう。

なお、本稿抛るところの資料は、三菱鉱業本社文書たる「女子団体調査ニ係ル件」（昭和十二年八月）を主とするが、同文書は、同社労務部として、その傘下に属する高島・筑豊・美唄・大夕張・飯塚等々、ほとんど、全国に亘って散在した多数の鉱坑に対して、首題に關した調査報告を徴した成果を、取まとめたものであって、本問題の考究上、すこぶる貴重すべき好個の資料というべきであろう。

二、三菱本社の「女子団体」「女子同盟」調査

（一）、「女子団体」「女子同盟」調査の方針とその意図

三菱本社において、ここに問題とする「女子同盟」の調査に着手したのは、昭和十二年八月のことであった。

すなわち、同年八月廿五日付、傘下諸鉱坑〔鉱山及び炭坑を含む〕に対して、次の如き通牒を發している。曰く

『 友子団体調査ニ係ル件

拜啓、陳者貴方勞務者間ニ於テ、頭書団体〔別名、友子組合、友子同盟又ハ坑夫交際所等〕ノ組織有之候ハ
バ、左記事項当方参考迄承知致度ニ付、可成詳細御内查ノ上、御回報相成度、此段得貴意候 謹言

記

- 一、沿革〔貴方ニ於ケル同団体ノ發生、經過、消長〕
- 二、組織、機關〔同団体加入資格、組織力ノ強弱、一般勞務者ノ關心程度、飯場頭、大小当番等ノ役割〕
- 三、団体員數〔職別、在籍勞務者トノ比較〕
- 四、事業狀況〔集會、取立式、廢役者救済、浪人交際等〕
- 五、經理狀況〔收入、支出狀況、所有財産、事業所ニ於テ交際費取立代行セルヤ否ヤ〕
- 六、貴方同団体ニ対スル対策〔従前並將來ノ措置、対策等〕
- 七、附近同業事業場ニ於ケル概況〔貴方団体トノ連絡狀況ヲ含ム〕
- 八、其他参考トナルベキ事項〔友子団体規約写等〕

追而、貴方該団体ノ組織無之トキハ其ノ旨御回旨相成度候

以上

右によつて、同社の「友子団体」調査方針は、ほぼ明瞭である。ところで、ここに掲げられた諸事項は、「友子同盟」の實態を徴する上において、ほとんど間然するところのない、いわば網羅的なものといふことができよう。このような諸事項に關して、「可成詳細」に、内査の結果を回報すべしとした本社勞務部の意図は果して那

辺にあつたか。右の通牒面では、一応、『当方参考迄承知致度』とだけあるが、実は、それは、もとより、更に、より深いところにあつたとみられる。すなわち、それは、このような古い、封建臭に満ちた組織をなるべく早い時期において、解体せしめたいとのそれである。この推察は、かつても指摘しておいたように、同社として、「飯場制度」の意味における親方制度の解体方針を、これよりさき約十年の昭和初頭にすでに確立し、その具体化を進めている事実に徴して、おそらく、誤りであるまいとおもう。

（二）、調査報告書の資料的意義

次に、このような通牒をうけたのは、同社傘下の高島・筑豊・美唄・大夕張・飯塚・勝田・榎峰・尾去沢・佐渡・生野・細倉・尾平・手稻・荒川・綱取・宝・出石・金谷川・南沢・根羽沢・東山・鎌内・朝鮮・茂山・内幌・塔路・雄別・茂尻・崎戸等、実に二十九の多数にのぼる諸鉦坑であつて、もとより同社傘下の鉦坑を網羅し、その範囲は、北海道・九州等の主要地をはじめとする内地はいうまでもなく、樺太・朝鮮にまでも及んでいる。このことは、上掲のような、「友子同盟」の実態を徴する上において、ほとんど網羅的といふべき諸事項に対して、なるべく詳細な調査結果を求めた本社の方針と相俟つて、以下筆者の依拠しようとする「友子団体調査ニ係ル件」なる文書の資料としての価値を重からしめている。つまり、それは、この際の諸鉦坑からの報告書を集成しているから、当面的問題究明上、屈強のものとするに足るのである。

尤も、調査時において、右のすべてにあつて、調査対象たる団体が存在したかというに、それはそうでなかつた。すなわち、高島・筑豊・大夕張・飯塚・勝田・南沢・崎戸・榎峰・尾平・東山・朝鮮・茂山・佐渡の諸鉦坑が、前掲通牒追書に従つて、『当方当該団体無之』の答申をしており、別に又、『未ダ組織体トシテノ存在』はな

いが、『他山ニテノ免許持交際坑夫二十八名ヲ算スルニ至』^(註)っているというが如き(根羽沢)が、若干ある。しかし、『当該団体無之』とするものうち例えば、東山が『就而、当方勞務者ハ地方部落民ヲ使用致居候ニ付、該団体ノ組織無之候』^(註)といひ、又、朝鮮が『頭書ノ件ニ就キテハ、当局ガ勞務者団体排撃ノ方針ヲ執リ居ルヲ以テ、管内ニ組織無之』と答えているようなものもあるが、果して、当初からこのような組織を欠いていたかどうかについては、かならずしも判然としない。又、例えば、佐渡からは『右団体組織ハ昭和七年解消、現在其組織無之』云々と伝え、比較的至近時までそれが持続していたことを示しているが、それには、なお、その解消事情として、『昭和二年健康保険組合ノ設立ト共ニ、団体存立ノ意義ヲ弱メ、剩ヘ廢役者救済多ク、經理状態極度ニ逼迫シ、昭和七年遂ニ団員ノ合議ニ依リ解散セリ』

云々と述べている如きは、この種団体当時の命運を、ある程度示唆するものとして、注目ししよう。^(註)この点に關しては、なお後述参照)。

以下、諸鉱坑よりの報告書に拠り、大体、通牒において要求せられた事項別に、「友子団体」^(註)の實體をうかがうと共に、若干の解説と批判とを加えてゆこうとおもう。

(註)「友子団体」の呼称は一般的でなく、むしろ、「友子同盟」・「友子組合」等が普通であるが、三菱本社として、この呼称を用いたのは、「友子同盟」以下、現地での種々の呼称を総括して示そうとしたものかとおもう。以下、一応このことを重んじて、これに従い、それが「友子同盟」等を総括的に意味するものとして、「友子団体」(「友子同盟」)として記すこととする。

三、三菱傘下友子団体〔「友子同盟」〕の沿革

〔一〕「友子団体」〔「友子同盟」〕の創始

三菱傘下「友子団体」〔「友子同盟」〕の創始年代については、遺憾ながら、概して、詳細不明というの外はない。その創始が、大正年間というもの〔美唄⇨大正二年・雄別⇨大正九年等〕あり、更には、昭和年間というもの〔出石⇨昭和四年・手稲⇨昭和七年・金谷川⇨昭和八年・内幌⇨昭和九年等〕さえあるのをみれば、それが、比較的近時のものであることが知られる。しかし、これらにあっては、多くは、それぞれの開敏と同時にほじまつており、いわば、開敏が新しいことからきている事実であつて、全般的にいつて、「友子団体」〔「友子同盟」〕の沿革の新しいことを示すものとはならない。例えば、歴史のやや古い生野の如きに関して、『当山ニ於ケル友子団体ノ創設ハ明治六年頃ヨリト伝ヘラルルモ、其年月日ハ不詳ナリ』云々とあり、更には、荒川に関して『明治二十年頃或ハ明治四十三年頃トモ云ヘルガ』、云々といった具合であつて、要するに、『当時ノ記録等無キ為メ、何レモ確タル根拠ナク、詳細不明ナリ』というのが、偽らざるところであつた。しかし、開敏年代の古いものにおいては、例えば、綱取に関して、

『団体発生ノ時期等ハ明瞭ナラズ、元來同盟友子ノ制度ハ徳川時代ノ遺物ニシテ今日猶ホ其ノ遺風ヲ繼承スルモノナルガ故ニ、敏山稼ギヲ專業トスルモノニアリテハ、殆ンド友子ノ盟約ヲ結ブモノナレバ、恐ラク当山開発ト同時ニ発生シタルモノナル可キハ、疑フ余地ナシ』

云々とあり、又、宝に關して

『当組合ハ固ヨリ当山独特ノモノニアラズ、他鉾山ニ存在スルモノト同様、其ノ淵源ハ遠ク徳川家康ノ山法ニ基クモノニシテ、所謂友子ナルモノガ、一鉾山ニ二名以上稼動スルニ至レバ、必ず一組合ヲ組織スルモノナリ、当山ニ於ケル發生モ、亦恐ラク、当山ノ事業開始ト同時ナル可キハ、容易ニ想像シ得ルモ、当組合ニ於テ調査スルニ、大正以前ノ記録ハ極メテ稀ニシテ、其ノ組合發生当初ノ状態ヲ知ルニ由ナキモ、当山ガ明治三十六年三菱ノ経営トナレル当時既ニ存在セシハ現存者ノ言ニヨリテ之ヲ知ルコトヲ得』

云々と説くところに従うべきかとおもう。

〔註〕普通に「山例五十三ヶ条」と称せられる。江戸時代の鉾山業についての規定であつて、特に「山師」・「金掘師」の特権を許容したものとして、重要視せられた。但し、それが徳川家康の制法だとする点については、確たる傍証なく、かならずしも信をおき難い。今日、各地に巻物などにして伝えられているものがすくなくないが、内容を異にしている点もあつて、統一せられていない。³⁾

〔二〕、「友子団体」「友子同盟」の消長

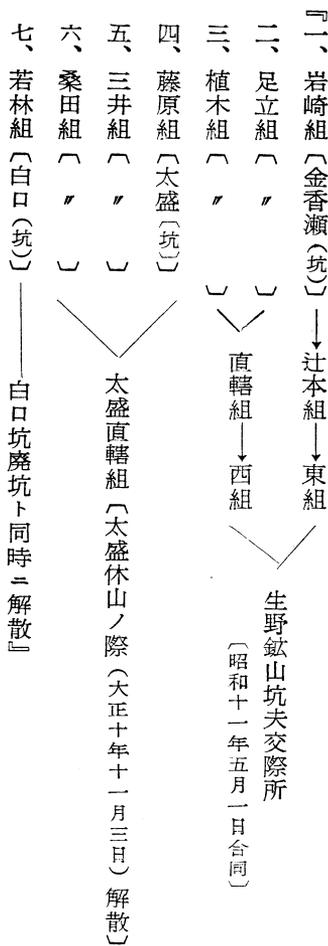
「友子団体」「友子同盟」の消長に關しても亦、かならずしも一様でなかつたという外はない。まず、生野からは、

『当時〔註、明治初年を指す〕ヨリ稼働坑夫間ニ數個ノ坑夫交際所ヲ組織シ居リ、且全国友子同盟ニ加入シ居タルガ、交通機關ノ發達ト共ニ、全国各交際所中救済ニ要スル經費ノ負担ニ堪ヘ難キ向漸ク多ク、殊ニ大正七、八年頃ノ物価急騰ト共ニ、全国各交際所共経営難ニ陥リタル模様ナリ、当山交際所ハ大正九年春全国友子同

わが国鉾業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

盟ノ崩壊ヲ見越シ、全国鉱山ニ回章ヲ発シテ、全国的交際ヲ絶チタル旨ヲ通告シ、爾後山内限り交際共助ヲ為スニ止メ、今日ニ及ブ。現在山内交際所ハ生野鉱山坑夫交際所一ヶ所ノミナリ』

云々と、伝えている。ここで、特に注目されるのは、全国的情勢として、第一次世界大戦中の物価急騰による経営難から、この組織が大きく影響される転機がもたらされた事情を指摘している点であろう。なお、同所に関しては、『山内交際所ノ変遷』を、次の如く図示しているのが、不完全ながら参照せられる。すなわち、



とあるのが、それである。

又、同所の支山である明延に關しては、明治末年から大正初年にかけての頃を以て、最隆盛期であつたとし、大体の消長を次の如く述べている。曰く、

『明治三十六年頃、神子畑加盛鉱山ヨリ坑夫五名明延鉱山ニ転勤シ、同地ニ於テ勞務者ヲ採用シ、同時ニ約十名位ニテ明延坑夫交際所ヲ新設シ、漸次勞務者ヲ増加シ、明治四十一年頃ハ勞務者三百余名中九十余名、交

際所ニ加盟スルニ至レリ。鉦山ノ事業發展ニ伴ヒ、労務者数モ次第ニ増加シ、明治四十五年頃ハ一年一回ノ新加盟者（取立式ニ依ル）六十余名ニ及び、最モ盛ンナリ。大正三年頃ハ労務者千五百余名、交際加盟者五百余名ニ達シ、交際所ノ数モ四ヶ所ニ設置シ、全国的ニ交際ヲナン居リシモ、大正十年頃ハ鉦山ノ事業衰へ、労務者二百五十余名ニテ交際所二ヶ所ニ減ジ、加盟者モ八十名トナリタリ。其後再ビ鉦山ノ事業隆盛ニ向ヒ、労務者数モ増加シ、昭和七年ニハ労務者四百五十名トナリタルモ、時代ノ趨勢ニ依リ、加盟者ハ昔日ノ盛況ニ至ラズ、百三十余名位ニテ、鉦山労務係ノ指導ニ基キ交際所ヲ一ヶ所トシ、交際ノ円滑ト經費ノ節約ヲ計レリ。現在労務者千百五十名ニ対シ、交際加盟者ハ二百五十名ナリ。』

云々と。

ここで、念のため一応注意しておきたいのは、この加盟が、その本質上当然の強制的でなかったこと、これである。すなわち、右の例によれば、最盛期の大正三年頃全労務者千五百余名中、五百余名の加盟者というから、約三三%に当り、その後、大正十年には三二%、昭和七年には二六%（強）、昭和十二年には二一%（強）というように、大勢として漸減の傾向を示している。しかし、この点に關しても、事情は各鉦にあつて、かならずしも同一でなかつたらしく、例えば、茂尻からの報告書によれば、大正七年の開坑当初からこれが存在していたが、『大正十四・五年頃ヲ以テ全盛期トシタルガ』最近（昭和十二年当時）に至つて、會員漸減し、『自然消滅ニ至ルモノノ如シ』云々とあるが、これに反し、細倉では、昭和九年以後、事業そのものの盛大化のゆえもあつて、全従業員の激増を来すと共に、加盟者も急増し、その基礎が確立したという。すなわち、同所からの報告書の一齣に曰く、

『（前略）、当山ニ於ケル友子団体モ鉱山事業ノ盛衰ニヨリ幾変遷ヲ經タルガ、大正十二年四月当鉱山火災後、一時消滅ノ状態ノ処、翌大正十三年六月頃、一部坑内夫ノ發起人ニ依リ、之ガ再起ヲ図リ、今日ノ基礎ヲ作りタルモノニシテ、当時加盟者五十名位（全従業員労働者三七四名、比率一四・四％）ナリシガ、其後事業主側ノ取立式立会、交際金ノ取立代行等、直接間接ノ援助ニ依リ漸次發達シ、昭和九年三月当社事業経営後、従業員ノ激増ニヨリ、団体加入者亦急増シ、基礎愈々定マリシカバ、昭和十年六月青森同盟友子交際所ヲ脱退シ、独立交際所トナリ現在ニ至レリ』

云々と。

右の外にも、さきにも一言した通り、昭和年間創業と共に、この種団体の誕生をみているもの若干があり、特に又、昭和十二年当時の情況として、なお、組織樹立が要望されたものさえあった。すなわち、

『従来労働者間ニ共助的団体組織ノ策動アリ、結局鉱山側ノ拒否方針ニ依リ、見合ノコトトナリタル由ナルモ、早晩斯種団体ノ実現ヲ要望セラルル状態ナリ』〔南沢の場合〕

云々というのが、それである。更に又、鷲合森の如きにあつては、一時凋落せしものが、この頃に至つて、再び盛大化したとして、

『昭和初期ノ不況時代ニハ非常ニ凋落シ、殆ンド機能ヲ失ヒタル由ナルモ、近時ニ至リ、概シテ員数増加ノ一途ヲ辿リ居ルモノノ如シ』

云々と報告せられている。しかし、これらは、もとより、少数の例外というべく、南沢における組織樹立の要望の如きも、一部少数者のそれであり、大部分のものにとっては、すでに、それは、関心外にあつて、全体として

みれば、ほぼ大正末年・昭和初年の間にあって、次第に衰滅に向いつつあったと云えるかとおもう。その然るゆゑんについては、種々の事情が考えられるが、これに關しては、なお、後述する。

なお、右に關連して、この際、この種団体の、団体としての組織力の強弱如何が併せ考えらるべきで、いわば、加盟者数の多少は、かならずしも、直ちに団体としての組織の強弱の反映とはいえないことを注意する必要があるが、この点に關しても、頂を別にして後述することによろう。

四、女子団体（「女子同盟」）の組織・機關

〔一〕、「女子団体」「女子同盟」加入資格

団体加入資格にも、種々段階的相違があつて、決して一様でなかつた。今、その主要なものを示せば、およそ、次の通りである。

〔イ〕、制限なしとするもの〔例、美唄〕

尤も、規定上は「制限なし」とあつても、常識的にいって、實際には、一定年令以上とかいった制限はあつたのではないかとおもう。又、普通は男子に限つたかとおもう。一般的にいって、格別に加入資格について規定をおかないものが相当にあり、単に希望者を募り、役付のものが時折勧誘する旨記されているものがある〔例、手稲〕が、これらも、この部類に入るであらう。なお、『年令ヲ問ハズ、職業ヲ問ハズ、又、同一歛山稼働者タル事ヲ要セス〔綱取〕云々とハッキリ明記しているものがあるが、これなどこそ、文字通りの無制限といえよう。

わが国斂業における「女子同盟」の解体期の実態（大山）

〔ロ〕、**年令の制限を主とするもの**（例、生野・茂尻等）

生野では、『坑内手子ニシテ、満十八才以上ノモノ』とし、茂尻では、『自坑夫 満十五才以上 渡リ坑夫 同十二才以上』の男子としている。但し、後者にあつては、別に又、『品行方正ニシテ、友子会ノ承認ヲ得タルモノ。友子会ヨリ除名サレタルモノ。及友子会ヨリ退会シタル者ノ再加入ヲ許サズ』との附帯条件がある。又、細倉では、加入資格の一としてではあるが『年令ハ十五才程度ヲ標準トシ、十五才未滿ノ者ハ保護者ノ同意若クハ保護者ノ单独意志ニテ加盟ス、但シ他山ニテ同団体ニ加入セシ者ハ年令等ノ制限ナシ』云々と規定している。更に、荒川では、資格の一として、満五才以上（渡リ坑夫）、満七才以上（自坑夫）を挙げているが、これなどは、実際上の効果からみれば、疑問というべく、實質的には、むしろ、(イ)のうちの『年令ヲ問ハズ』とあるのにかいかとおもう。

〔ハ〕、**従業員及びその家族を含むとするもの**（例、雄別・荒川等）

雄別で、『炭坑内住居ノ男子ニシテ、身体健全ナルモノ』とし、特に、『年令ヲ問ハズ、子供ニテモ資格ヲ有ス、而シテ此ノ団体ニ加入スレバ鉦夫ノ名称ヲ得』と明記している如きは、注目に値しよう。いわば、このような点にこそ、互助的な友好団体としての面目の一端が現われており、今日の労働組合などとの本質的な相違点がうかがわれよう。前掲の荒川での『荒川鉦山ニ居住スル鉦夫及其家族ニシテ、満五才以上ノモノ（「渡リ坑夫」）、七才以上ノモノ（「自坑夫」）』云々という規定も、これにかいかい。尤も、後者で、男女を問わないか、どうか、まだ確かめ得ていない。

〔ニ〕、**従業員に限るとするもの**（例、内幌・細倉等）

内幌では単に『炭坑鉱山従業員ニ限』るとあるが、細倉ではある程度これを緩和し、『鉱山従業員タルコトヲ主タル条件トシ』、なお、別に、従業員以外のものであつても、『従業員ノ身許保証アル者ハ加入セシム』と規定している。後者ではなお、前掲の如く、『年令ハ十五才程度ヲ標準トシ、十五才未満ノ者ハ保護者ノ同意若クハ保護者ノ単独意志ニテ加盟ス、但シ、他山ニテ同団体ニ加入セシ者ハ年令等ノ制限ナシ』とした。

〔ホ〕、親方を持つ鉱山労務者たることを条件とするもの〔明延・佐渡等〕

明延（生野の支山）では『職親アル鉱山労務者』たることとあり、佐渡では『坑夫取立免状所有者ニ限ル』と規定しているが、その意味するところは、全く同じく、鉱山労務者であつて、親方を持つものに限られていゝる。しかし、現実をいへば、この団員たるものは、すべて職親を持ち、又、坑夫として取立をうけるのであるから、この条件を条件とすることは、奇異の感がある。

右の如く、「加入資格」は区々にわたり、多種多様というべきであつたが、これは、一見すれば、同一会社傘下の諸鉱坑として、すこぶる不統一の觀をまぬがれない。だが、「友子同盟」といった団体が、労働者間の自主的な団体であつて、鉱山当局とは、一応離れた存在として、個々のに發達してきた事実に顧みれば、これは、あえて異とするに足らないであらう。いわば、このような点にも、「友子同盟」といった団体の特殊性格を看取できるかとおもう。

〔二〕、取 立 式

〔イ〕、取立式の意義とその次第

加盟希望者あるとき〔実際には、五名乃至十名以上にまとまつたとき〕、大集会〔總會〕の議を経て、加盟承認を行

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

う式を取立式という。この際、新加盟者としては、同時に子分として、特定の親分との間に親分子分の縁組を結ぶもので、これを出生と呼ぶ。ただし、坑夫としてこれ以後、新しい生涯に入ることを意味するものである。雄別からの報告書の一齣に、この取立式の説明をして、次の如くいう。

『取立式説明

雄別 炭坑居住ノ男子ニシテ、身体健全ナルモノ、団体加入申込ヲナシ、十名以上ニ達シタルトキハ、役員会尺別

ニ諮リ、役員会ニ於テ異議ナント認メタルトキハ、更ニ臨時總會ヲ開催、会員ノ承認ヲ得テ、左記役員及立会人ヲ推薦、取立式ノ準備ヲナス。

(一) 立会人。 老翁立会 若干名、山中立会 二名、大当番立会 一名乃至二名、箱元立会 一名、評議

員立会 二名、頭役立会 二名、飯場立会 二名、中老立会 若干名。

(二) 世話人。 鎚分 一名、大工世話人 二名、世話人^(モトノマセ) 三名、堀子世話人 二名。

右役員中、鎚分以下各世話人ニ於テ、親分子分トナルベキ会員ヲ選定、本人ノ承諾ヲ得テ〔子分氏名ハ極秘ニテ発表セズ〕親分以下ノ組合セヲ選定、取立式ニ於テ発表、職親子ノ關係ヲ結び、左記条例ヲ誓約ス。^(後掲)

是ニ要スル費用ハ、友子会ヨリノ補助金並ニ親分、兄分、子分トナルベキモノノ醸出金ニ依リ、諸経費ヲ支出スルモノトス。

この際の立会人としては、なお、「浪人立会人」・「隣山立会人」・「鉾山関係招待者」を加える例もあるが、総じて、その拳式はすこぶる厳正であつて、席順の如きも一定して、これをみだることは決してなかつた。

〔口〕取立免状

新たに坑夫〔友子〕に取立てられたものに対しては、取立免状を授与する。次に槇峰鉦山のそれを例示しよう。曰く、

三 坑夫取立免状

示言

左之人名立会之上、此度坑夫ニ昇進セシムル上ハ、向後益々我職務ニ勉勵努力シ、一日モ怠ル不可、汝等ノ出精地ハ当槇峰鉦山ナリ、然ルニ未ダ其業熟練セザレバ、平素老坑夫ノ教ヲ受ケ、職務勉勵専一ニ心得ベシ、又、決シテ立会人ノ恩義ヲ永遠ニ忘却スル勿レ、謹言

親分	日向	何	某
兄分	日向	何	某
子分	阿波	何	某
客人立会人	摂津	何	某
八戸鉦山立会人	伊予	何	某
槇峰鉦山鍛冶屋立会人	豊後	何	某
製煉立会人	備中	何	某
飯場立会人	伊予	何	某
中老立会人	日向	何	某

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

世話人 日向 何 某

右昇進者何方諸鉾山同盟御飯場へ相便り罷越候共、其際不悪御交際御引立之程、伏而御依頼申上候 敬白
年 月 日

宮崎県東臼杵郡北方村檜峰鉾山

山中箱元一同 匱

大日本帝国

諸鉾山同盟 御中

』
なお、この際、新たに取立をうけた坑夫に対しては、その心得書を示して誓約させるのを普通とした。次は、雄別におけるそれである。

『 取立条例

第一条 当山ニ於テ取立ナセシ坑夫タル者ハ、徳義ヲ重ンジ、三年三月十日間ハ、如何ナル事情アルト雖モ、他ニ行キ義務ニ背ク可カラザル事

但シ、自身病氣又ハ父母病氣及ビ徴兵適齡ニ相当シ、止ムラ得ザル場合ハ此ノ限りニアラズ
第二条 当山ニ於テ取立ナセシ坑夫タルモノハ、平素能ク其職親ヲ父母ノ如ク貴ブベキモノニシテ、毫モ不遜ノ拳働アル可ラザル事

第三条 職親ヲ輕蔑シ其道ヲ尽サズ、又、怠惰ニシテ職業ヲ怠リ、脱走ヲナシ、他人ニ迷惑ヲ掛ケ、不義ノ所業有之時ハ、直チニ免状ヲ取消シ、之ガ云々ヲ詳記シ、諸鉾山ニ通知シテ其職業ヲ停止スル事

第四条 前各条ニ抵触シタル者ハ他山ノ立会ヲ要セスシテ、整理人及ビ世話方ノ協議ヲ以テ免状ヲ取消シ、之ガ処分ヲナス事

右之条々堅ク可相守候事

〔ハ〕、解体期における実態

〔イ〕・〔ロ〕に述べたところは、いわば、典型期における形態であつて、ここに当面の問題とする解体期における実態としては、当然に、規定としては、なお、存続しつつも、多くは、単なる形式化し、しかも有名無実化して、実際には、ほとんど行われなくなつてきていた。例えば、佐渡では『取立式ナシ』といい、美唄では『昭和六年以来加盟希望者ナク、取立式ヲ行ハズ』とあり、又、綱取の如きも『昭和二年頃行ヒ以来本年（昭和十二年）ハジメテ行ヘリ』といつた程度に過ぎず、出石でも『昭和五年、同十年ノ二回行ヘルガ、昭和十年ニハ殆ンド形式ノミニシテ、従前ノ如ク、多大ノ経費ヲ要セシ等ノコト無シ』との報告であつた。逆にいえば、まさに、このような事態にあつたればこそ、われわれとしては、この時期を以て解体期と呼ぶわけなのである。

〔三〕、組織力の強弱・労働者の関心程度

これには、〔イ〕、組織力脆弱・関心乏しとするもの〔ロ〕、漸次脆弱化せしも、なお相当関心ありとするもの〔ハ〕、組織力・関心共に相当強しとする三段階があつた。全体としてみれば、〔イ〕が最も多く、〔ロ〕がこれに次ぎ、〔ハ〕に至つては僅々一・二を数えるにすぎない。（尤も、報告書に記載を欠くものもあるが、他の記事を綜合して、このように推察できる）。このような事態も亦、当時が、解体期と呼ぶにふさわしいことを示している。

〔イ〕、組織力脆弱・関心乏しとするもの〔例、内幌・美唄・生野等〕

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

まず、内幌では『組織力ハ現在頗ル脆弱ニシテ、一般勞務者ノ関心乏シ』とし、美唄でも『実勢力更ニナク、形骸ヲ止ムルニ過ギザル状態ナリ』といい、生野では『近時事業主ノ給濟制度完備ニ伴ヒ、存在意義殆ンドナク、一般勞務者モ交際所ニ対シテハ、往時ノ遺物視シ、関心極メテ薄シ。交際所ノ組織力ハ概シテ弱ク、只冠婚葬祭等ノ場合、交際人相互ノ勞力補助ニヨリ比較的密接ナル關係ヲ見ラルルノミ』云々という。その他、手稻の如きにあつても、『一般ニ無関心ノ状態』とせられ、その具体的なあらわれとして、『交際金ノ徴収モ滞納者相当アリテ、成績上ラズ、財政薄弱ナリ』と指摘されている。

〔口〕、漸次脆弱化せしも、なお相当関心ありとするもの〔例、明延・綱取・鷲合森・茂尻等〕

すなわち、明延では『協和会組織以前ハ会社ト勞務者間ニ於ケル唯一ノ団体交渉機関トシテ（会社ヨリ公認セル交渉団体ニハアラザルモ、他ニ団体ナキタメ、自然ト交渉相手ト爲リ居レリ）、勞務者ニ相当ノ勢力ヲ有シ、且ツ職親子ノ交渉ヲ厚クシ居リタルモ、組織力強固ナリシモ、現在ニ於テハ単ナル相互扶助機関トシテ、漸次薄弱トナレリ』といいつつ、勞働者ノ関心程度としては、なお、『交際所ニ加盟セルモノハ、傷病休業及死亡ノ場合ニ物質及ビ精神的ニ救助アル為メ、相当関心ヲ持チ居レリ』とし、綱取でも『組織力トシテ高度ノ力ヲ有セズ、旧來ノ因襲ニ依リ相互扶助的事項ヲ取扱フモノニ過ギズ、統帥者トシテノ卓越セル技術ヲ有スルモノモナク、協和会ノ組織並ニ活動ノ顯著ナル現時ニ於テハ団体的勢力ノ認ム可キモノナシ』という一方、勞働者ノ関心としては、なお相当のものがあるとして、『該団体ノ目的トスルコロハ友子並ニ其ノ家族ノ傷病死亡ノ場合ニ処シ、相互扶助ノ隣保關係ヲ規定スルモノニシテ、会社給濟規則ト略其ノ目的ヲ同一ニス、今日ニアリテハ其ノ給濟モ極メテ小額ナルモノ多キモ、死亡ノ場合ノ救済及援助、病者移送、又ハ廢疾救済等

ハ經濟力小ナルモノノ最モ關心事タルヲ失ハズ、恐ラク往時ニアリテハ、此ノ団体組織ニ依リテ秩序ヲ保チ風教ヲ維持シタルモノナル可キモ、既ニ社会制度發達セル今日ニ於テハ、殆ンド其ノ使命ノ大眼目ヲ失ヒタルモノトイフ可キモ、因襲ノ久シキ、鉦山專業者ニアリテハ、団体加入ヲ殆ンド義務ト心得居ルモノノ如シ』云々というのが、なお、相当關心が持たれつつあつたゆえんを説明するものとして、注目に値する。なお驚合森にあつても、ほぼ右の綱取と同様にみられている。

〔ハ〕、組織力・關心共に相当強しとするもの（例、雄別・細倉等）

雄別では、『加入者ハ親分子分ノ關係ヲ生ジ、一旦盟約ヲ為セバ、其ノ住居ノ如何ニ拘ラズ、特別ノ事情ナキ限り、解消スルコトナシ。然レドモ、団体ノ体面ヲ毀損スル行為アリタルトキハ、本人除名ハ勿論、親子關係ノ解消等相当嚴格ナル制裁ヲ設ク』とし、なお、『当地方ハ社外各坑ニ於テモ、相当強固ナル組織ヲ有シ』たとし、このような事情が、ひとり同鉱だけのものではなかつたことを示しているのが注目せられる。そして、一般労働者の關心程度については『該団体ハ主トシテ救済事業ヲ目的トシ、會員ハ災厄ニ罹リタル場合其ノ救済ヲ受ケ得ルノミナラズ、久シキ因習モアリ、勞務者ハ今尙相当ノ關心ヲ有ス』と記している。又、細倉では『最近ニ至リ、資金枯渴ノ為メ、其ノ運営困難ナル状態ニアルモ、精神的結合力相当鞏固ナリ』とし、又、『団員員ノ負傷疾病死亡（家族共）ノ場合、相互救済ヲ目的トスルモノナルヲ以テ、其ノ關心頗ル深キモノアリ』とみられている。

〔四〕、役員組織・団体員数

役員組織の点では、ここで当面の問題とする解体期にあつても、ほとんど旧態のままのものが多くようである。

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

尤も、それは単なる名称の上のことであつて、多くは、實質的にみれば、相当額勢にあつたことは、到底否定できなからう。この点は、会員数の上でもいえることで、よし、それがいちじるしく減退してはいないとしても、単なる形骸的存在にすぎない場合がすくなくないことが、当然考えられるのである。次に、これら役員組織・団体員数について、若干を例示しよう。

〔イ〕、生野の場合

生野では、この団体を交際所と呼ぶ。かつては、それは数個存在したが、昭和十二年現在では、生野鉾山坑夫交際所の名称を持つもの一ヶ所だけとなつた（既述参照）。この会を代表する責任者として、主として経営を担当する「交際所頭」なるものを（一名）おく。その下に、大当番（二名）・小当番（三名）なるものがあり、この三者いずれも全員の選挙によつて選出、任期は、所頭を除き一ヶ年とする。（「生野鉾山坑夫交際所規約第四条」に拠るに、「任期一ヶ年、但シ所頭ニハ之ヲ適用セズ」とあるが、所頭の任期、改選等に関しては、規定するところがない。思うに、適当とせられる時期にそれがなされたであろうが、この辺に、なお、封建的な残姿がうかがわれよう。）」「大当番」は「交際所頭」の諮問機関であり、「小当番」は「交際所頭」の命をうけて、交際所経営の庶務に従う。なお、役員に対する報酬は、名譽職として『無シ』とするのが普通であるが、ここでは、「交際所頭 三円」、「大当番 一円五十銭」、「小当番 一円」の月手当を支給している。

『一四四人

対在籍労働者百分比 一〇・九%

内訳

支柱夫	四〇人	対同職在籍労働者百分比	五五・五%
坑夫	六	"	三七・五%
鑿岩夫	六一	"	六五・二%
手子	三七	"	九・九%

なお、生野の支山たる明延での団体員数は次の通り〔昭和十二年九月現在〕で、その備考として、『生野本山ニ於テハ職頭ニ登用セラレタルトキハ交際ヲ脱スルモノトス』云々とあるが、この点は、生野側の規約には見えないが、この際注目すべき点であろう。

職別	在籍労働者数	交際加盟者数	百分比
職頭	一四人	一一	七八・六%
支柱夫	九七	六二	六三・九%
鑿岩夫	一四六	一一九	八一・五%
坑夫	一四	一四	一〇〇・〇%
手子	四八九	四七	一一・〇%
計	七六〇	二五三	三三・三%
其他	三五九	—	—
通計	一一一九	二五三	二一・七%

このような表によつて、同じく鉱山労働者であっても、職種の如何によつて、団体加盟者の率に、相当のひ

らきがある点が知られる。

〔口〕、性別の場合

実際の役員の名称及びその役割は、次の如し。

『名称 役割』

大当番 会務ヲ統括シ、本会ヲ代表ス

箱元 大当番ヲ補佐シ、会計事務ヲ処理ス

相談員 本会ノ重要事項ニ参議シ、常ニ大当番ノ諮問機關タルモノトス

評議員 本会ノ重要事項ニ参議シ、常ニ大当番ノ諮問機關タルモノトス

飯場頭 交際所ヲ維持シ、浪客人ノ取扱ヲナス』

ただ、右に關し、選出方法、任期等が未詳なのは、遺憾である。

次に、団員員数に關しては、次表がある。

坑内		坑外	
人数	在籍数	人数	在籍数
採炭夫	六八六	機械夫	二四
仕繰夫	七二	工作夫	二二五
運搬夫	四三	運搬夫	五
工作夫	一一	雑夫	三三
雑夫	一六	助手	一七
助手	二〇		
計	八五九	計	二〇三
	三七一・七%	歩合	五一・七%

〔備考〕

在籍者ニアラザル非稼働者友子会員

九〇名

全体ノ平均

四〇・四%

〔ハ〕、細倉の場合

役員の名稱・員数とその役割は次の通り。

『名 稱 員数 役 割

箱 元 一人 主トシテ、団体ノ収入支出ノ決算ニ従事ス

書 記 一 文書記録等ニ従事ス

大当番 三 団体ノ代表機関トナリ、外部トノ折衝ニ当ル

議 員 五 箱元及大当番ノ顧問トナリ、総テノ相談ニ応ズ

区 長 四 担任区内ノ救済事故調査ニ当ル

当番頭 九 区長ヲ補佐シ、担任区内ノ救済事故調査ニ当ル

〔備考〕 箱元、大当番及議員ハ団体員ノ選挙ナルモ、書記ハ箱元ノ指名、区长及当番ハ箱元、大当番及議員ノ合議指名ニヨル。各役員ノ任期ハ六ヶ月トス。

次に、団役員数としては、次の如し。

『坑内 鑿岩夫(男) 六三人 坑外 運搬夫(男) 一人

” 坑 夫 ” 二八 ” 機 械 夫 ” 二

” 支 柱 夫 ” 四五 ” 工 作 夫 ” 三一

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態(大山)

なお、右と別に、各係別人員を示し、在籍者数との比率を示した次表がある。

係別	加入人員		在籍者数		対比
	加入人員	在籍者数	加入人員	在籍者数	
運搬夫	七一	〇	製煉夫	二六	
機械夫	一二	〇	選鉱夫	八	
雑夫	一〇	〇	雑夫	九	
計	二二九	〇	職頭	二	
			購買会労務者	一	
			職員	二	
			計	八二	
			非稼働者	二二	
探鉱係	二四七人	四八一人			五一・三%
選鉱係	八	一二五			六・四%
製煉係	三〇	三五一			八・六%
工作係	一八	二六三			六・八%
分析係	四	二一			一九・〇%
労務係	一	二六			三・〇%
其ノ他	〇	三〇			〇

計

三〇八

一、二九七

一三・七%

〔備考〕

一、昭和十二年八月現在調

二、右の外、購買会労務者 一、職員 二、稼働者家族 一五、非稼働者 七、計 二五があって、合計

三三三人となる。

これらのうち、特に問題視せられたのは、『職員 一』の存在である。この点は他の鉾山でも、おそらく類例のないところであって、本社としても、これを以て、『同山職員 二名、友子同盟ニ加盟シ居ルガ、右ハ如何ナルモノヤ、対策上一考ヲ要スベシ』とし、更には、『職員加盟ハ監視的作用アルベキモ、此種団体ニ対スル場所〔現地の意味〕意向ニモ微シ、適當機会ニ脱退スル様斗ラレテハ如何』云々と勧告を發している。

なお、団体員数と在籍者数との比率を、坑夫〔坑内・坑外〕・準坑夫〔同上〕に分ち、しかも、それを各渡坑夫・自坑夫に分ち、且つ又、非在籍労働者〔臨時夫・家族・その他〕の団体員数をも示して、最も詳細なものとして、荒川のそれを次頁に示し、若干の解説を加えておこう。

今、これに拠れば、荒川鉾山昭和十二年九月末現在の在籍鉾夫総数〔準坑夫を含む〕は三四五人であって、標準のため方にもよるが、まず中位の鉾山ということができよう。そこで、鉾夫〔準坑夫を含まず〕は三三〇人、準坑夫は僅かに一五人、よって、まず、前者だけについてみるに、そのうち、坑内夫は一五二人、坑外夫は一七八人、坑内夫一五二人のうち、「友子団体」員数は、九七人であって、六三・八%を占めている。特に、支柱夫・坑夫・鑿岩夫が高率であって、それぞれ、九三・三%、八九・五%、七六・九%といった、ほとんど大多数のものが「友子団体」員である。これに反して、坑外夫は、一七八人のうち、三九人と比較的少数で、二二・七%に過ぎない。

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

二七（七四七）

荒川鉱山友子団員數一覽表（昭和十二年九月末現在）

職別		種別 性別		在籍人員		渡坑夫		自坑夫		計		
				月未 現在數	人員	人員 對%	人員	在籍人員 對%	人員	在籍人員 對%	人員	在籍人員 對%
鉞	坑內	鑿岩 坑柱 支運 機雜	夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫	男	26	12	46.1%	8	30.8%	20	76.9%	
				〃	19	10	52.6	7	36.8	17	89.5	
				〃	15	8	53.3	6	40.0	14	93.3	
				〃	64	18	28.1	15	23.4	33	51.6	
				〃	19	8	42.1	1	5.3	9	47.4	
				〃	9	—	—	4	44.4	4	44.4	
		計	〃	152	56	37.5	41	27.0	97	63.8		
	夫	坑外	運搬 機工 製選 雜	夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫 夫夫夫夫夫夫	男	17	1	5.9	1	5.9	2	11.8
					〃	2	1	50.0	—	—	1	50.0
					〃	53	3	5.7	2	3.8	5	9.4
					〃	47	18	38.3	6	12.8	24	51.1
					〃	19	—	—	3	15.8	3	15.8
〃					34	1	2.9	3	8.8	4	11.8	
	計	男女計	172	24	14.0	15	8.7	29	22.7			
		男女計	6	—	—	—	—	—	—			
		男女計	178	24	13.8	15	8.4	39	21.9			
合	計	男女計	男女計	324	80	24.7	56	17.3	136	42.0		
			男女計	6	—	—	—	—	—	—		
			男女計	330	80	24.2	56	17.0	136	41.2		
準鉞	坑內	助手	男	男	4	3	75.0	1	25.0	4	100.0	
				〃	3	1	33.3	—	—	1	33.3	
				〃	2	—	—	—	—	—	—	
	坑外	助其	〃 男女計	男女計	6	—	—	—	—	—	—	
				男女計	11	4	—	—	—	—	50.0	
				男女計	9	4	44.4	1	11.5	5	55.6	
			男女計	6	—	—	—	—	—			
			男女計	15	4	26.7	1	6.7	5	33.3		
總	計	男女計	男女計	333	—	25.2	57	17.1	141	42.3		
			男女計	12	—	—	—	—	—	—		
			男女計	345	—	24.3	57	16.5	141	40.9		
非勞 在籍者	臨時 勞務者 其	夫家 族他 人				10 11 4		4 8 1		14 19 5		

尤も、職種によつて、一概にはいえず、製煉夫の如きは四七人のうち二四人と、五一・一%の高率であるが、工作夫の如きは、五三人のうち、僅かに五人であつて、九・四%に過ぎないのである。しかも、ここで、また注目せられるのは、雑夫四〇人のうち、女が六人あるが、これは一人も「女子団体員」となっていないこと、これである。又、準鋳夫は総在籍人員そのものが一五人の少数であるが、そのうち坑内夫（助手）四人はすべて団体員であるが、坑外夫一人は、一人も団体員でなく、うち女六人を含む。かくて、総計としてみれば、総在籍人員三四五人のうち、団体員総数は一四一人であつて、四〇・九%であり、男子のみについてみれば、三三三人のうち一四一人、四二・三%となつてゐる。更に又、非在籍労働者の全員が、団体員となつてゐる。

以上を総括するに、(一) 総在籍人員の四〇・九%が団体員であること、(二) 職種によつて、男子のみについていえば、最高支柱夫の九三・三%、最低工作夫の九・四%（準坑夫の坑外夫のうち、「其ノ他」というに男子二人の在籍者が非団体員であるが、姑らく考慮の外におく）といつた大きなヒラキがあること、(三) 団体員が各職種に多少を問はず、分散せられてゐること（同上）、(四) 女子労働者はもともと在籍一二人とごく少数であるが、団体員は一人もいないこと等の点が、注目せられよう。^(註)

〔註〕松島静雄氏の「労働社会学序説」に拠れば、「女子」に加入するのは、原則的に採鋳夫・支柱夫・手子等のみに限られ、比較的熟練を要しない運搬夫や、製煉夫・選鋳夫の如き坑外労働者にあつては余り見掛けられず、雑夫の如きも亦、普通「半交際」といわれ、あくまで本格的な交際は許されていなかったとのことであるが、右に論述したところからみて、疑わしい断定だとおもう。〔なお、この点に関しては、前掲の雄別・細倉等の資料参照〕。

ところで、前述した通り、「女子団体」〔「女子同盟」〕は決して、強制加盟でなく、もっぱら希望者だけの任

意加盟によるものであるが、上掲のような加盟・非加盟の色分けに、単なる希望の有無という外に、何か別の基調があるか、どうか。軽々に速断できない点であろうが、これに關しては、「宝鉾山坑夫交際組合ニ係ル件」の一齣に、

『従業員中組合員タラントスル者ハ、鉾夫稼業ヲ以テ終生ノ生業ト志ス者ト称ス可ク、從テ自宅ニ於テ農業等ヲ本業トスル者ノ子弟ハ多クハ組合員トナラズ、前者ニ於テハ他山へ転稼ノ場合、或ハ災厄時ニ於ケル各種ノ相互扶助利益等ヲ考慮シ、殊ニ前年度ニ於テ組合員トナレル者ガ早く兄分ナル地位ヲ獲得セントスル慾望ヨリスル勧誘モ大ニ原因シ、且ツ本人モ鉾山ニ稼グ以上、組合員トナルヲ当然タル如ク思惟スルモノノ如シ』

云々とあるのが、すこぶる傾聴に値する。ほぼ、これと同様の説明は、筆者としても、歴訪した各鉾山の古老から聞いたところで、特に、田体員たる坑夫は、それ以外のものより、いわゆる中がきいたという。この点に關して、久根鉾山の機関誌たる「久根鉾山」第七号所載「永年勤続者座談会」の速記録をみると、次のようにある。曰く、

△『坑夫には村方と本坑夫とあつて、村方は親分をとつていない坑夫でした。……』

『子分になるには、飯場勤めをしなければならなかった。仕事に行つてきて、御飯を食べるとすぐ飯場へ行つて勤めさせられた。その勤めが悪いと、兄貴分が世話をやいて、「そんな勤め振りでは子分になれん」というので、それでは困るので一生懸命やったものです。……』

□『親分をとらずに入つたものは、みじめなものだった。村方坑夫といつて、ほんとに小使みたいなものだっ

た。……』

云々と。又、以て参照するに足るであろう。

〔五〕、集 会

集会は、普通これを分つて、定期・臨時の二種とする。場所によつては、年二回乃至五回の集会を「大集会」〔又は、「山中大集会」乃至は「定期総会」〕と呼び、定期集会は毎月一回とし、これは、単に役員だけの集会〔役員集会〕である場合も、すくなくない。臨時必要のある場合に、臨時集会〔又、「臨時大集会」〕をひらく。しかし、これは、一般的にいったもので、具体的には、その持ち方はかならずしも一様でない。

〔イ〕、大集会〔又は「山中大集会」〕

いうまでもなく、もつとも重大視せられる。例えば、役員の改選の如き、坑夫の取立決定の如き、乃至は規約の改正の如きは、もつぱら、この会議によるべしとせられる。「美唄炭山共立友子山中規録」〔第十五条〕は、この大集会に關して、次の如く規定している。曰く、

『山中大集会ハ友子交際上最モ重大ナル諸問題ヲ協議スル議會ナルニ付、議員当番ヲ派シ、集会振レ致スベキニ付、其ノ集会期日ニ間違ヒナク来会スベク、集会振レハ洩レナキ様、一週間前ニ浴場ニモ掲示致シ置クベク、若シ集会セザル友子ハ、大集会決議ニハ何等異議ノ申立ヲ得ザルモノトス。』

但シ大集会振レニハ議題項目ヲ記載参会ノ否ヤノ捺印ヲ受クルモノトス。』

〔ロ〕、定期集會

これは、多くは、毎月定例的に開催するが、一に「役員集會」とも呼ぶように、団体員全部の會議とせず、

わが国鉱業における「女子同盟」の解体期の実態（大山）

役員だけが集って、山中の庶務・会計を処理し、その都度案件となるべき事項につき協議する。この集會については、特にこれを規定しないものも、すくなくない。しかし、規定しないからといって、直ちに、このような集會が持たれぬと速断はできない。けだし、このような意味の集會は、役員として、当然のこととして、あえて、規定しない場合が推察せられるからに外ならない。この會議の協議事項は、時として、更に、「イ」の大集會に附議して、審議の上最終的決定を必要とする。

〔ハ〕、臨時集會〔又、「臨時大集會」〕

臨時必要の場合の集會であつて、役員だけにより、又、全員の参集の上、行う。議題の内容による區別であることは、いうまでもない。具体的にいへば、臨時に奉願帳作成の必要を生じた場合の如き、重要視せられたい。

五、「友子団体」〔「友子同盟」〕の機能・經理狀況

〔一〕、「友子団体」〔「友子同盟」〕の機能

もともと「友子団体」〔「友子同盟」〕の特質が鉉(坑)夫の相互救済組織にありとする以上、その機能とは、この相互救済が如何にして、又、如何に發揮せられたかの点に求められる。これを大別して、内部的機能と対外的機能とする。

〔イ〕、内部的機能

ここで内部的機能とは、一山の団体員〔友子〕相互間の救済のそれをいう。尤も、救済とはいうものの、い

わゆる冠婚葬祭における祝儀香奠の類はもとより、特に傷病者に対する見舞をも含み、なお香奠の如きにあつては、当人のみならず、その家族にまでも及ぶのを普通とする。その程度は、もちろん、各鉞かならずしも一樣でなかつたが、次に、佐渡の場合についてこれを例示しよう。すなわち、ここでは、

(一)、友子結婚の際の祝儀は金一円。

(二)、友子内出産あるときの見舞金五十銭。

(三)、友子死亡の際、野菜料〔？〕として金二円を贈与する外、友子一同で、白米一升づつを持参する。〔友子の家族死亡の時は、同じく金一円及び白米五合づつ〕。尤も、十五才以下の友子の場合には半交際でよい。

(四)、友子が傷病で休業する場合は、一週間で金二十銭、二週間で金五十銭、三週間で金一円、四週間で一円五十銭見舞として贈与する。

(五)、三カ月に及んでなお全治しない場合は、役員相談の上特別見舞金を贈呈する。この際の金額は役員の相談にて決める。別に又、

(六)、四十日以上休業者には、友子一人につき、白米五合づつを見舞とする。この見舞米は当番頭が集め会計係に渡す。独身者にて都合あしきものは時価の金額にて金見舞も妨げない。

(七)、友子傷病で入院の場合には、公傷私傷を問わず、看護料として、一日につき金五銭の割で贈与する。尤も、三カ月以上となり、上掲の特別見舞をうけたものに対しては、これを省く。

(八)、公私傷病を問わず、庶役者として奉願帳及び寄附帳調製の出願があつた場合には、役員これを調査し、然る後、大当番が臨時大集会を開いてその決を求めた上にて決定し、規定に従い救済をする〔具体的処置

わが国鉞業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

は未詳）。

尤も、右のうち、廃役者救済の如きが、ここに問題とする解体期にあって、果して規定通りに実施せられたか、どうかについては、若干の疑問がある。佐渡の場合については、この団体は、昭和七年団員の合議によって、解散しているが、その主因として、『昭和二年健康保険組合ノ設立ト共ニ、団体存立ノ意義ヲ弱メ』たことと、この『廃役者救済多ク、経理状態極度ニ逼迫シ』たことを指摘している。事情は、弱体化しつつも、当時なお存続していた他鉦坑のそれにあつても、ほとんど、相違するところがなかつたであろう。そして、このことは、おそらく、既述した組織力の弱体化の大勢とまさしく、表裏する事実であつたであろう。手稻からの報告書の一齣には、この点に関して、『廃役者救済ハ創立以來只一人ニシテ、單身飯場ニ居住ノ者（坑夫、T・K）廃役者トナリシ時、奉願帳作製ニ意見ノ一致ヲ見ズ、希望者各個人ヨリ集金シテ救済セリ』云々とある。おもうに、廃役者救済は、相互救済のうちで、最も肝心なものであるが、それだけに、経理状態が逼迫してくれば、そこまで手が届き兼ねるといふのが、実情であつたに相違ない。そして、このような事実が、団体の機能減退を意味することはいふまでもなく、それは同時に、この団体の魅力喪失に外ならなかつた。

〔ロ〕、対外的機能（浪人救済）

右に述べたような内部的機能の發揮によって、友子相互間の救済が、ある程度の意義を持つたことは当然であるが、それにももちろん限界があつて、決して十分なものではあり得なかつた。そこで、この欠を補うために採られたのが、ここにいう浪人救済であつて、これを前者に対比して対外的機能とすることができる。衆

知のように、鉱業労働は一般に過酷且つ危険性が多いが、その当然の結果として、傷病者の発生が高度であるのが普通である。そして、それらのうちには、作業能力を喪失し一生若くは相当長期に亘って、廢人化するものがすくなくない。これらに対する内部的な救済が、前項(八)に示した廢役者救済であるが、この種のものの救済は、その負担が大きく、一山限りの救済では到底十全を期し得ないため、ここに全国的に各鉱山に呼びかけて、共同の負担を以て救済しようとして採られたのが、「奉願帳」又は「寄附帳」の制度である。「奉願帳」は一生の廢役者に対し、又、「寄附帳」は相当長期に亘るそれに対して、詮議の上交附されるもので、これを持参して、「尤も、「寄附帳」の方は、『一山限り』とするものがかなり多かった」各鉱山を歴訪するものが、いわゆる「浪人」である。「浪人救済」とは、來訪の「浪人」に対して、各鉱山としていわゆる「一宿一飯」の恩義をかけ、幾分かの喜捨をして立去らしめる仕組のものをいう。

このように、廢役者としての指定は、その影響するところが大きいので、相当慎重であり、すべて、特に臨時の大集会を開いて、その決定をまつたものである。この廢役者に対する救済は、その山としても、他の救済に比して、特に鄭重であつた筈であるが、従つて又、この『廢役者救済』が多ければ、いきおい団体の経理状態が『極度ニ逼迫』するような結果を惹き起しやすいのは、ほとんど必然的というべきであらう。しかし、かつては、このような機能も相当強く、このことが、この種団体の組織力を強からしめる最大の魅力であつた。それが、ここに問題とする解体に当面した時期にあつて、内部的にさえ、その指定が困難視せられ、結局、それがために、この団体それ自体の存続を危からしめるに至つては、いわゆる「浪人救済」が有名無実化したのも、あえて怪むに足るまい。佐渡鉱山の如き、その昭和五年七月制定〔改正〕の「友子団体規約」の第一条に『一宿一飯浪

人來リシ時ハ、宿泊料トシテ金一円ヲ支出ス、但シ其人半期ニ一回トス、再度ハ受付ヲ堅ク断ル事』云々と規定しながら、その実は『当方ニ浪人ノ出入シタルコト殆ドナシ』といった実情であつたという。そして、ここでは、その後、僅かに二年の昭和七年には『廢役者救済多ク、經理状態極度ニ逼迫』したことを一因として、遂に『全員ノ合議ニヨリ』、団体の解散を断行している。又、美唄の如きにあつても『數年來奉願帳・寄附帳ヲ附与セルコトナク、又他ヨリノ浪人來宿等ノ事例稀有ナリ』とせられ、特に、生野の如きは『殊ニ大正七、八年頃ノ物価急騰ト共ニ、全国各交際所共經營難ニ陥リタル模様ナリ』と概観し、『当交際所ハ大正九年春全国友子同盟ノ崩壊ヲ見越シ、全国鉱山ニ回章ヲ発シテ、全国的交際ヲ絶テタル旨ヲ通告シ、爾後山内限りノ交際共助ヲ為スニ止メ、今日ニ及』んだという。おもうに、このようにして、この団体の対外的機能たる「浪人救済」の機能も、衰頹の一途を辿つたものであつた。

〔二〕、「友子団体」「友子同盟」の經理狀況

〔イ〕、經理方法

經理方法としては、(一)、団員から毎月定額の交際金を徴収する外、団員中不幸があつた際には、その都度、不幸金として別途徴収するもの（荒川）もあつたが、多くは (二)、『前月分ノ經費ヲ、各人ニ割當テテ徴収スル』方法が採られていた。尤も、後者にあつても、特別支出の必要がある場合には、臨時集會を開いて、その議を経べきことを規定しているものもあつた（茂尻、自坑夫の場合）。

〔ロ〕、交際金の徴収〔取立〕

交際金の徴収〔取立〕は、各人平等を原則とした。しかし、これには若干の例外があり、交際三十カ年以上

にわたるものは、「老翁」〔又は「老人」〕と称して、これを免除するのが普通であつた。尤も、これには定員三名といった限定をするもの〔内幌〕もあつた。又、「老翁」以外の役員に対しても交際金を免除するもの〔茂尻〕もあり、そこでは、又、十五才以下のものに対しては半交際とした。綱取でも『友子加入者ニテ少年ニテ労役ニ堪ヘザル者ハ交際金丈々半額トス』と規定したが〔昭和八年十二月の「綱取鉾山同盟友子交際規約」第九条〕、ただ「少年」とあるだけで年齢の明記を欠いている。序ながらこれに関連して、『少年ニシテ労役ニ堪ヘザル者ト云共、友子ノ捨弟〔舎弟の意か〕持チタル者ハ一人前ノ交際金ヲスル事』とあるのは、すくなくとも、このような該当者の存在が予想せられたことを示し、問題視せられよう。

なお、この交際金の徴収〔取立〕は、ほとんど団体として自主的に行われたが、若干の鉾山では、経営当局によつて代行せられ、各自の稼賃金から引去られていた〔生野・明延・細倉・宝等〕。例えば、宝では、会費徴収方法として、

『毎月其ノ月ニ於テ、救済事故ニ対シ支出セル金額ヲ、全組合員ニ割当、之ヲ交際組合會計担当者ノ名儀ヲ以テ、鉾山會計係ニ依頼シ、各自ノ稼賃金中ヨリ引去リ居レリ』
とのことであつたが、これに対しては、本社から、

『此種任意的団体ノ会費ヲ、鉾山ニ於テ賃金ヨリ控除徴収スルガ如キハ、不識々ノ聞ニ、同団体ヲ支援スルガ如キ結果トナリ不面白、適當機会ニ右取扱ハ廢止可然カ〔控除徴収ヲ廢スレバ、恐ラク財政不安定トナリ、団体ハ自然消滅ニ至ルベシ〕』

云々ときびしく批判せられているのは、本社当局の基本方針がうかがわれて、注目に値する〔この点に関して

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

は、なお後述参照）。

更に又、この交際金の不納者は、これを除名処分に附するとの規定は、団体の維持存続上からみて、むしろ当然というべきであつたが、現実には、『毎月ノ交際費ノ滞納ハ義兄弟其他身内ノ者（註、すなわち、親子兄弟分等の關係に連なるもの）ニテ負担スル事』昭和十二年八月当時現行の（『宝鉱山坑夫交際規約』第五条）が、ほとんど慣行的に行われて、実際に除名処分に附せられるものは、余りみられなかつたようである。尤も、実際には、不納者に対して、直ちに除名処分に附せず、交際人としての特典の享受（例えば、病氣・負傷・不幸等に対する救済）を停止する方法が採られた。

〔八〕、經理 状 況

さきにも引例したが、佐渡では、『廢役者救済多ク、經理狀態極度ニ逼迫シ、』これが主因となつて、昭和七年には遂に『団員ノ合議ニ依リ解散』してしまつてゐる。事情は、他の鉱山のそれにあつても、ほとんど異なるところがなかつたらしく、美唄などでも『月々ノ交際費收入ハ支出ニ追ハレ、殆ンド余剩ヲ生ゼザル模様』とみられ、かくて、『従来、不納者（交際金）続出スルニ鑑ミ、今後三ヶ月間不納シタル交際人ニ対シテハ、病氣、負傷並ニ不幸ヲ生ジクル共、山中トシテハ絶対ニ其ノ願出ニ応ゼザル事』（昭和七年一月「第五区両友子会規約」附則）が、山中大集会において決議せられる始末となつた。

尤も、帳簿上の実際をみれば、例えば、生野の支山明延の場合について、

『収入 一、七七五円七五

自昭和十二年一月
至昭和十二年九月

交際人ヨリ徴収額

支出 一、七七三、七七

内訳

七三五円五〇	廃役者五人分救済金
三〇〇、二九	傷病休業者百五十六人分見舞金
九九、三八	交際人二人、同家族四十六人死亡香奠
一一一、五〇	出征軍人三十五人、解雇退山者三十三人餞別
二四、二〇	浪客人三十人宿泊料、付合金
二七、七〇	取立式諸費
六六、五〇	大当番二人、中当番四人分手当
一八、〇〇	交際所 <small>(モトメ)</small> 一ヶ年分手当
三五六、二〇	総会費二回分
二四、三〇	諸用紙其他雑費
一円九八	収支差引残金

とあるように、一応収支のバランスがとれているが、これは、上述したように、『前月分ノ経費ヲ、各人ニ割当テテ徴収スル』方法が採られていたことの、当然の結果に外ならず、決して、これを以て、収支のバランスがとれ、経理状況が申分なしといえるものでなかった。この点は、『所有財産ナン』というものがかなり多く、前述佐渡の如きが、解散当時僅かに『残金二円三十銭アリシモ、解散式ノ飲食費ニ充當セリ』とあるのは別とするも、不動産のあるものなど、皆無で、現金としても、僅々数円乃至数十円程度を有するに過ぎず、ほとんどいうに足らなかつた点からも、推察に難くない。

六、鉦山当局の「友子団体」「友子同盟」対策

鉦山当局の「友子団体」「友子同盟」対策としては、簡単に『対策ナシ』というものの外、大別して、「一」成行きに任せ放任するもの、「二」、ある程度弱体化を策しつつも、むしろ、自然消滅をまつとするもの、「三」、消滅にやや積極策を採るもの等がある。

「一」、成行きに任せ放任するもの

これにも、根本的に見解を異にする二つの立場があることが、まず注目せられる。その一は、荒川の如く、『漸次組織ヲ喪失シツツアルノ現状ニシテ、一路衰退ノ傾向ヲ辿リツツアルヲ以テ』、『其ノ成行ニ放置セリ』というものである。これに対し、別に又、綱取の如きは、『当団体が解散スルガ如キ事想像シ得ザル処ナリ』とし、『現状ヲ以テセバ、何等会社運営ノ上ニ矛盾スル処ナク、寧ロ給濟制度ノ届カザル点、例へバ重症者ノ移送、葬儀当番等ニ勞務者ノ実生活ニ即シタル方法ヲ執ル点モアルニ付、之レヲ破壊スル方策ヲ採ルニ於テハ徒ラニ刺戟スルノミナラズ、実アツテ益ナキモノト思ハル故ニ、寧ロ知ラザルモノノ如ク、関セザルモノノ如クシテ、其ノ動静ニ注意ヲ怠ラズ、一方協和会等ノ施設充実並ニ其ノ運用ニ依リ、教養向上ヲ之レ努メバ、当団体ノ存在ハ深ク意トスルニ足ラズ』といった見解があり、又、宝の如きも、『組合ソノモノ』が『單純ナル相互交際及相互救済ノ隣保關係ナルヲ以テ、此儘存置セシムルモ、何等危懼ナカルベシト考ヘラル』とし、組合員の教化は必要だともしているが、彼等の考え方が『現在迄永ク繼續セルモノナルヲ以テ、今直チニ之ヲ廢止スヘシトスル』ものなく、『古キ伝統ノ親分子分ノ習慣ニヨリ、会社ノ施設ノミニ任セル事ハ交際ノ仁義立タザル感ジアリ』といっ

たものである以上、たとい説得しても、容易に磨絶を肯んずる筈なしとして、この見地から『組合ニ対シ積極的ニ廃止スル様働キ掛ケル事困難ナルベシ』云々と報告している。

〔二〕、ある程度弱体化を策しつつも、むしろ、自然消滅をまつとするもの

これにも、それぞれにおける団体勢力の強弱によって、考え方に幾分の相違がある。すなわち、すでにある程度弱体化の進んだものにあつては、「協和会」〔会社として設立の互助的機関〕の運営活動を促進することによって、『同団体が旧時代ノ遺物タル事ヲ漸次認識セシムル方針』〔細倉〕によって、自然消滅を待つとし、事実として、美唄の如きでは、このような方策が奏效し、現在僅かにその名をとどめるに過ぎないとて、次のように報じている。

『友子団体ハ相当弊害ヲ誘致シ、勞務統制上支障ヲ生ジ面白カラザルヲ以テ、当所ハ夙ニ其ノ頽勢ヲ図リ、親和会〔協和会ノ前身〕創立、健康保険法施行等ニヨリ、相当有利轉換ノ便トナシ、自然消滅ヲ策シタル結果、現在僅カニ其ノ名ヲトドムルニ不過、終焉ニ近キガ如キ情勢ニ立到リ』云々というのが、それである。

ところが、他方、友子団体〔「友子同盟」〕を以て、『ヤヤモスレバ礦業所ト對抗的存在タルオソレアル』ものとし〔雄別の支山大祥内〕、又『四囲ノ状況、昔日ノ遺風今尙相当根強ク』、『愈激ニ之ヲ彈圧スルガ如キハ、却テ問題惹起ノ虞アリ』〔雄別〕云々、更には『従来ヨリノ久シキ歴史ト伝統ニ培ハレタル役付級ノモノハ、案外根強ク之ニ執着ヲ有シ、又一方弊害ノ些ンテ認ムベキモノナキニヨリ、今直ニ之ニ彈圧ヲ加フルハ、却ツテ平地ニ波亂ヲ引起スノ虞レアルベキヲ顧慮』〔手稻〕といった見地から、この方策を採りつつあるものがあつたことが、

当面の問題考察上、注目せられる。

〔三〕、消滅にやや積極策を採るもの

これにも、その方策とするところは、もとより、一様ではなかつた。例えば、生野の如きでは、極力、統制・干渉を試み、

『統制上、交際所ノ会合等ハ必ズ事前ニ届出ヲ為サシムルト共ニ、鉦山係員モ必ズ之ニ臨席シ、尙経営ニ関シテハ常ニ労務係ト連絡セシメ、万遺漏ナキヲ期セリ。

尙ホ現在ハ之ニヨリテ特ニ弊害等ヲ認メズト雖モ、既ニ存在ノ要ヲ認メザルヲ以テ、之ガ経営ニ関シテハ充分注意シ、機ヲ見テ漸時解散セシムル様指導ノ方針ナリ』

云々とせられ、茂尻にあつては、『団体一切ノ集會行事ニ対シテ不認方針』が採られ、又、『新採用者ニ対シテ、入会セザル事ヲ採用条件トス』るといつた方策により、消滅を促進せしめようとした。

七、むすび

以上、三菱本社工書に依拠して、「わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態」に関して、一考察を試みたものであるが、今、これに若干を補説して、むすびにかえよう。

筆者としては、三菱本社工書に基づき、この調査の実施せられた昭和十二年を前後とする時期を以て、「友子同盟」の解体期とみなしたものであるが、この妥当か否かが、まず、問題とせられよう。もちろん、本稿依拠資料が、単なる三菱傘下の諸鉱坑のそれに限られているため、厳密にこれをかく規定づけることは、遠慮しなくて

はならず、他の諸鉦坑のすべてにわたって、それがそうだと断定すべきでないことは、いうまでもない。だが、ここに問題とした「女子同盟」と、ほほ表裏一体的な関連を持った「飯場制度」そのものの命運が、大体において、大正末年から昭和初頭にかけて衰頽しはじめ、ほほ同じ時期を解体期としたことから推して、概言して、ある程度、規模の大きな鉦坑にあつては、本稿で闡説した三菱傘下諸鉦坑のそれと、ほほ事情を一にしたとみて、おそらく、謬りでなからうとおもう。

ただ、本稿でも指摘した通り、全体として解体期にあつたとみられるうちにも、例外的に、若干のものにあつては、その組織力・労働者の関心その他の諸方面からみて、なお、強力とみるべき存在があつたが、一般的にみても、主として、小規模鉦坑にあつては、ある程度そのような実態がうかがわれたようである。このような一事例として、次に、南沢からの報告書に基づき、これに隣接した日坂・吉野両鉦山における実態を示し、併せて、それらに影響せられたという同鉦山当時の実状を紹介しておこう。すなわち、それによれば、この日坂鉦山は、当時従業員僅か二十五人という小さなものであつたが、昭和十二年八月、一部の古参坑夫の首唱によって、十二三人の坑夫達が協議した結果、山中箱元と称して、この組織を樹立し、部落の旅人宿を交際所として、『交際規録』（註、原文のまま。詳しくは、『日坂鉦山友子交際規録』という。全二十四条より成る）をも作成して、新らしく出発した。間もなく、『従業員二十五名中、坑内稼働者全部加入』し、団員は二十人となり、なお、従業員の増加と共に、漸増の勢いにあつたが、会社側としては、『他ニ悪傾向モ無ケレバ成行ニ任せ黙認シ』ていたという。そして、ここでは、『因襲ニ囚ヘラレタル行動トテ、交際費（毎月十銭）等モ、確實ニ集マル様子ニテ、日ハ浅ク浪人斃役者等ノ来訪モナク、経理状況モ円満遂行ノ状態ナリ』ということであつた。なお、吉野

鉦山でも、このような組織樹立を唱えるものがあるが、未だ成立には至らぬ。しかし、『早晚設置ノ機運ニ有リ』とのことであつた。

ところで、隣接鉦山におけるこのような事態は、当南沢鉦山にも波及しつつあつた。この南沢というのは、昭和十年七月、前所有者（清野某）から、三菱傘下に帰属したばかりのもので、当時（昭和十二年九月）在籍労働者七十四人の一小鉦であつた。それが、昭和十二年春、二十五人のものが首唱して、互助会なる会を組織したいと申出たが、『当山ニハ法律ニヨル扶助規則有り、又、健康保険法、退職手当法等ノ適用モ亦有テ、扶助救済等ニハ充分ナル制度有レバ、其レ以上ノ必要モ認メラレズ、健康保険法ノ如キハ、相互扶助ノモノナレバ、二重ノ交際トナル所以ヲ説』いて、見合せさせた。ところが、前記の如き日坂での事態に刺戟せられて、再度の願に及んだが、『各自ノ交際ハ拒否セザルモ』、会社としては認め難いとして説得した結果、当分見合せのこととなつた。ただ、実情としては、なお、『友子交際者中ニハ鉦山業ニ従事スル以上、友子ノ関係ハ断チ難ク、他山トノ交際モ致方ナントノ觀念ヲ固持セルモノノ如ク』みられていたという。

尤も、右に挙例したような事態は、全体としてみて、当時を以て「友子同盟」の解体期とするものの反証となりうるか、どうか。これに関しては、なお、ひろく検証しての断言ができないのを遺憾とするものであるが、おそらく、それは、そうでないであろう。すなわち、それらは、単に、個々の小規模鉦坑での、散在的な事態たるに止まり、大勢としては、このような古い組織は、当時として、もはや解体期にあつたこととみるものである。そして、このような解体の過程を、ほぼ決定的に促進したものは、あたかもこの調査とほとんど時を同じくした日華事変の勃発、引続いての第二次世界大戦への拡大・進展によつてもたらされたインフレの進行そのものであ

った。もちろん、一応はその機能の維持存続のための努力が、救済金の増額等の形で、団員自らの力で払われたことは否定できないが、このような努力も、畢竟、ほとんど無力というにちかかった。しかも、他方において「友子同盟」のような相互救済を主な機能とする団体の存在意義は、これよりきき、すでに早く、「鉱業法」〔明治三八年制定〕乃至は「鉱夫労役扶助規則」〔大正五年制定〕等の制定・改正によって、なお、不十分ながら、ともかくも、労働者の保護救済が漸次進んだことによつても、おのずから、減退しつつあつたものである。

このようにみると、同じく鉱業労働者の結合組織である飯場制度が、飯場頭たる親方を中心とした一個の労働組織として、ある程度弱体化しつつも、その命脈を永く敗戦時、若くは一部では、それ以後にまで保持しつづけたのと、おのずから異なるゆえんを知ることができよう。だが、ここでも亦、その残影的存在は、極めて稀有とはいへ、今日なおみることができ。すなわち、「日立鉱山山中友子交際会」の如きが、まさしく、それであつて、約七百人程の団員を擁し、友好親睦的団体として、その存在意義を持ちつづけていることが、注目せられる。はじめ筆者が、この存在を聞かされたとき、これは、資本家の御用団体として、新興勢力たる労働組合による、いわゆる労働攻勢に対して、一種の防波堤の役割を持つ存在とのことであつた。しかし、後に、直接、現地で関係者から⁹⁾聞くに、それは、全くの誤解であつて、彼等団員も、もとより、労働組合員であり、労働組合の存在意義は充分に認識している。にもかかわらず、彼等が、これと別個に、このような組織を持ちつづけているのは、新興の労働組合といった組織のうちに欠けている旧来の情誼的・友好的な持味えの強いノスタルジアに外ならぬとのことであつた。

このように聞けば、その気持はわからぬわけではないようにおもわれ、本来、相互救済を主な機能としたこのよ

うな組織が、すでにその機能が、ほとんど有名無実化した後にも、なお存続しつつあるゆえんを、そこに見出しうるであろう。確かに、「友子同盟」と労働組合とは、異質的な存在というべく、単に、前者を封建的な、後者を近代的な組織とだけ、割り切ってしまうところのものを持っていることが感得せられるようである。

（一九五五・九・二八、早暁）

- 一、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）、同「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』第四卷一号）、同「高島炭坑に見る明治前期の親方制度の実態」（『立命館経済学』第四卷二号）、同「わが国鉱業（石炭）における親方制度の解体過程」（『立命館経済学』第四卷三号）等参照。
- 二、拙著「日本労働関係の特質」一一六頁以下参照。
- 三、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』第四卷一号）。
- 四、「日本鉱業発達史」上卷二八頁にその一例が示されている。
- 五、松島静雄氏によれば『大正期に入るとともに漸次衰滅への動きを見せはじめる』（同氏著「労働社会学序説」四二〇頁）という。
- 六、松島氏「労働社会学序説」二一三頁以下参照。
- 七、「久根鉱山」（『久根鉱業所機関誌』第七号（昭和二十七年一月一日号））。
- 八、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）、その他の諸稿参照。
- 九、「日立鉱山本山交際事務所」阿久津小太郎氏談。
なお、この日立鉱山山中女子交際会の規約（昭和二十六年八月現行）は、『本会ハ女子会員ノ信条ト友愛ニ基イテ、相互扶助ノ精神ヲ伸長シ、会員相互ノ親睦・作業技術ノ進歩改善ヲ図リ、生産ノ向上ニ努メ、以テ日立鉱山ノ民主的発展ノ興隆ニ寄与スルヲ目的トスル』（第一章総則、第二条）云々といった、ある程度新味を帯びたものであるが、全体としての内容は、なお、多くの点で、旧態を残したものであって、この点において、「友子同盟」規約の最後にまで残ったものとして、注目に値するから、参考のために、その主なものを次に掲載しておく。なお、この際、この好個の資料をわざわざ惠授せられた阿久津小太郎氏の御好意を深謝する。

- 本会ハ日立鉱山及諏訪鉱山ニ居住スルモノニシテ、所定ノ方法ニ依リ入会セシモノヲ以テ組織ス〔第二章 組織第三条〕
- 本会入会後滿三十年ヲ経タルモノハ名誉会員トスル、但シ他山ニ於テ友子トナリタルモノハ当山ニ於テ五年以上ヲ経ナケレバナライ〔同上、第五条〕
- 会員タルモノハ規約ヲ遵守シ、会ノ統制ヲ紊シ名譽ヲ毀損スルガ如キ行為ヲナサザルコト〔同上、第六条〕
- 總會ハ全会員ヲ以テ構成シ、年二回六月、十二月會長之ヲ招集スル、役員会ニ於テ必要ナリト認メタルトキ及会員總數ノ二分ノ一以上請求アリタル時ハ會長ハ遲滞ナク臨時總會ヲ招集スル〔第三章 機関、第九条〕
- 總會ハ左ノ事項ヲ審議々決スル
 - 一、役員会ニ於テ必要ト認メタル事項
 - 一、其ノ他特ニ必要アル事項〔同上、第十条〕
- 本会ニ左ノ役員ヲ置ク
 - 一、顧問 一名
 - 一、會長 一名
 - 一、副會長 三名
 - 一、常任委員 五名
 - 一、委員 若干名
 - 一、常任書記 一名
 - 一、交際所委員 一名〔第四章 役員、第十五条〕
- 會長副會長ハ常任委員以上ヨリ、役員ノ選挙ニ依リ選出スルモノトス〔同上、第十七条〕
- 常任委員、委員ハ地区毎ニ会員ノ選挙ニ依リ選出スル〔同上、第十九条〕
- 役員任期ハ毎年七月一日ヨリ翌年六月末日マデノ一ケ年トシ、再選重任ヲ妨ゲズ〔同上、第二十一条〕
- 本会員ハ毎月十円也ヲ会費トシテ醸出スルモノトス、但シ会費ハ如何ナル事由アルモ、之ヲ返付セズ〔第五章 會計、第二十五条〕
- 本会ノ収支決算ハ毎月一回之ヲ行フ、決算報告ハ常任委員会之ヲ作成シ役員会ノ承認ヲ經テ之ヲ会員ニ公示スルモノトス〔同上、第二十六条〕
- 本会会費ノ徴収方法ハ日立鉱山経理課ニ委嘱シ、毎月ノ給料ヨリ控除スルモノトス〔同上、第二十七条〕
- 本会ノ運営上特ニ必要ヲ生ジタル時ハ役員会又ハ臨時總會ノ決議ニ依リ、臨時ニ会費ヲ徴収スルコトヲ得〔同上、第二十九条〕
- 本会ニ左ノ共済ヲ設ク

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）

一、会員死亡ノ際 金五百円也

一、会員ノ父母（山内居住者） 金二百円也

一、配偶者 金二百円也

一、其ノ他ノ親族（同居者） 金百円也

但シ、会員及ビ親族死亡ノ際、各地区委員ハ前日ニ出棺ヲ確カメ、地区委員ニ通知シ、止ムヲ得ザル事情ナキモノハ必ズ送葬スルコト

一、会員疾病ニ依リ通院休業シタル場合、一日金三円ノ割ニテ見舞金ヲ支給ス

但シ、支給期間ハ一八〇日ニテ之ヲ止ム

一、会員結婚シタルトキ 金二百円也

一、配偶者分娩シタルトキ 金百円也

一、会員転勤又ハ退職シタルトキ

（イ）三年未満 金三十円也

（ロ）三年以上五年未満 金五十円也

（ハ）五年以上十年未満 金百円也

（ニ）十年以上 金二百円也

但シ、功勞者ニ対シテハ委員会ノ決議ニヨリ記念品ヲ贈呈スルコトヲ得〔第六章 救済、第三十一条〕
○会員ニシテ将来労働ニ能ハザルト医師ノ認メタル者ハ、特別共済トシテ左ノ金額ヲ支給ス

但シ、特別共済ハ一回限リトス

一、不具痼疾及ビ疾病ノタメ将来労働ニ従事スルコト不能ト医師ノ診断アリタルモノハ金五百円也〔同上、第三十二条〕

○本会取立式ハ山中取立トシテ、毎年五月之ヲ舉行スルモノトス〔第七章 取立、第一条〕

○本会員取立舉行ニ際シテハ、左ノ委員ヲ設クルモノトス

一、後見 二、鑑分 三、世話人〔同上、第二条〕

○取立委員ノ任期ハ式舉行準備期間ニ始リ、取立事務ノ終了マデトス〔同上、第五条〕

○取立委員ノ任務左ノ如シ

一、後見、鎚分ハ世話人ヲ指導シ、取立ニ関スル諸般ノ事務ヲ監督シ、式執行ニ当ルモノトス

一、世話人ハ後見、鎚分ノ指示ヲ承ケ、取立ニ関スル事務ヲ分掌ス〔同上、第六條〕

○取立ニ関スル諸経費ハ新入会者及職親職兄ノ負担トシテ、取立ニ関スル諸寄附ハ経費ニ繰入レルモノトス〔同上、第七條〕

○取立式奉行ニ際シテハ左ノ立会ヲ置ク

一、本会常任委員以上ノ役員 一、隣山同業女子会〔註、同代表者ノ意〕〔同上、第十條〕

○本会ニ新入会セントスルモノハ、取立委員ヨリ願書ヲ受領シ、本会員ノ保証人ヲ連署ノ上取立委員ニ申込ムモノトス〔同上、第十一條〕

○新入会者ハ取立式奉行ノ当日ハ必ず式場ニ出席シ、取立委員ノ指示ニ従ヒ、式ヲ終了スルモノトス 入会者幼少ノ場合ハ後見人ノ附添ヲ要ス〔同上、第十二條〕

○取立式場ニ於ケル列席順ハ友子トナリタル年次ノ古参者ヲ上席トシ、同年次入会者間ニ於テハ、職親ノ年次順位トス〔同上、第十三條〕

○取立委員ハ次ノ事項ヲ厳守スルコト

一、職親・職子・職兄等ノ組合セニ関シテハ、職親・職兄ノ同意ヲ得ナケレバナラナイ

一、取立組ミ合セ者ノ氏名発表ハ式当日ト雖モ、面状検分式開始マデハ厳秘ニシナケレバナラナイ

一、職親・職兄ノ自渡ヲヨク調査シ、組合セニ間違ヲ生ゼヌ様、特ニ注意シナケレバナラナイ

一、取立委員ハ職親ヤ職兄ニナルコトハ出来ナイ

但シ、式場立会ノ同意ガアレバ此ノ限りデハナイ〔同上、第十四條〕

〔追記〕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、本稿依拠資料は、三菱金属鉱業本社庶務課長佐藤大介氏の並々ならぬ御高配によって、借覽し得たものである。同氏には、かつて、氏が生野鉱山労働課長御在勤当時から終始かわらぬ御援助をいただいていることを附記して、特に、深甚なる感謝を捧げたいとおもう。

わが国鉱業における「友子同盟」の解体期の実態（大山）