

昭和期における友子制度の変質と解体(1)三菱鉱業の友子団体調査にみる友子制度の衰退状況

MURAKUSHI, Nisaburo / 村串, 仁三郎

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経済志林 / The Hosei University Economic Review

(巻 / Volume)

62

(号 / Number)

3・4

(開始ページ / Start Page)

59

(終了ページ / End Page)

84

(発行年 / Year)

1995-03-30

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008595>

昭和期における友子制度の変質と解体（一）

——三菱鉱業の友子団体調査にみる友子制度の衰退状況——

村 串 仁 三 郎

目 次

はじめに

一 調査報告の概要

二 友子制度が存在しないか著しく衰退しつつある鉱山

(1) 友子制度の消滅した鉱山または友子が禁止されている鉱山

(2) 友子制度の極度に衰退している鉱山

三 友子組織の根強く残存している鉱山

(1) 友子の組織率と衰退状況

(2) 友子活動の衰退状況

四 鉱業所の友子対策と友子の変質

はじめに

そもそも友子制度は、きわめて歴史的な制度であって、徳川時代後期に生成して、明治二〇年代から三〇年代前期までに鉱山の近代化の過程で制度的に確立し、さらに明治末から大正期にかけて鉱山業の発展の過程で発展・成熟し、変容しはじめ、大正九年の大恐慌を契機に、昭和一〇年代前半期までに衰退し、質的な変容を強めながら、昭和戦時体制の過程で大方消滅したが、その間それぞれの時代に固有の特質をもっていた。

従来の友子研究の弱点は、以上のような友子の歴史的な変化を無視、あるいはひどく軽視してきたことにある。わたくしの友子研究は、こうした弱点を克服するために、当初は、従来全く行われてこなかった徳川期における友子の生成過程と明治初期の友子制度の実態、さらに明治末までの鉱山近代化の過程で制度的に確立する友子制度の実態の解明に全力を投じてきた。その成果は、一九八九年に『日本の伝統的労資関係―友子制度史の研究―』（世界書院）としてまとめ、刊行した。

そのためわたくしの友子研究は、大正期と昭和期の友子制度については何らふれることがなかった。その後、大正期の友子制度について、主に当時の二大鉱山である足尾銅山と別子銅山の友子制度を分析し、大正期における友子制度の典型的な変容傾向について解明した。また大正期における友子の労働組合化をも分析し、友子が置かれた労資関係の歴史的な位置と友子の二つの傾向への分化について解明し、大正期における友子制度の特質の一部を明らかにした。⁽¹⁾しかし大正期の友子制度の特質は、以上の分析で十分であるとは思わないが、わたくしは、友子研究をさらに昭和期の友子の実態に迫ることにした。

小論は、昭和期における友子制度の実態を解明するための論稿の一つである。昭和期の友子制度の特質は、いわば従来の友子制度がさらに変質し、解体し消滅しつつあるという点にある。従来の友子研究では、変質しつつある友子があたかも友子の本来の姿であるかのように理解する向きがあったが、これから論じようとする昭和期の友子制度の実態分析は、昭和期の友子制度が、従来の友子をどのように変型しながら、消滅していったかを解明し、従来の友子論の誤りを正していくだろう。

昭和一二年に、三菱鉱業の労務部は、傘下の鉱山に友子組合についての調査を行い、内部資料としてまとめた⁽²⁾が、その結果を分析して公表しなかった。そのためこの調査報告書は一般に知られていないし、昭和期の友子研究にあまり役立ってこなかった。

戦後のあるいはこれまでの友子研究のもっとも優れた成果である松島静雄氏の『友子の社会学的な考察』でも、この資料は使われていない。ただし例外があり、鉱山における飯場制度、納屋制度を親方制度として研究した大山敷太郎は、戦後まもなくこの資料を利用して「三菱傘下諸鉱坑にみる『友子同盟』解体期の実態⁽³⁾」という論文を書き、主に資料の内容を詳細に紹介した。しかし大山氏には特別な友子観や友子研究があるわけではなく、この論文は、資料紹介の域をでていない。氏の主張は、しかしさすがに友子についての特別な論文を書いただけあって、友子制度と飯場制度との混同をさけ、昭和期の友子を衰退期の友子制度と捉える歴史感覚はある。しかし氏の主張には、従来どおり友子⇨相互救済組織説にとどまっており、また昭和期以前の友子についての積極的な意見開陳があるわけではない。

そうした事情でわたくしは、最近、故左合藤三郎が生前に私家版として近い人々に頒布したこの報告書を、改めてわたくしの友子論の立場から昭和期における友子の実態を解明する格好の資料として取り上げることにした。

しかしこの報告書は、友子制度についてのきわめて一般的な実態しか明らかにしていないことも事実である。幸いにも昭和期の日立鉱山における友子資料が残されており、次回にはそれを取り上げ、かなり具体的な友子の実態分析を行うことによって、小論の抽象性を補うことにしたい。

注

- (1) 拙稿「足尾銅山における友子制度の変遷」上下、『経済志林』第六〇巻、第一・二号、第三・四号、「別子銅山における友子制度の変遷」、同誌第六二巻第一号。「大正期における友子の労働組合化」、同誌第六二巻第二号。
- (2) この報告書の正式名は『友子団体調査二係ル件』であるが、一九五〇年代に労務管理史の研究に没頭していた故左合藤三郎氏により発見され、左合氏の努力で『友子団体調査報告』、『鉱業資料集・第一集』として、一九八四年に自主出版された。幸い左合氏の努力で報告書の全文を見ることができるようになった。
- (3) 大山敷太郎『鉱業労働と親方制度』、一九六四年刊、所収。
- (4) 本誌次号掲載の「日立鉱山の友子資料『永代記録簿』にみる昭和期の友子制度の実態」を参照。

一 調査報告の概要

この報告書は、三菱鉱業傘下の三三二の鉱業所・鉱山に、各鉱山の友子の沿革、組織状況、事業・活動状況、経理状況、鉱業所の友子政策、周辺の友子の状況、友子規約などの参考資料の有無、などについての質問事項を送り、各鉱山からの回答をそのまま集めて綴ったものであり、結果の分析などはない。

三菱鉱業が、そうした調査を行った理由は、衰退しつつあるとは言え、なお根強く残存している友子について、実態を把握した上で、本社の最終的な友子政策を決めるためではなかったろうか。

三菱鉱業は、すでに大正中期に友子の労働組合化や労働組合運動の侵入にたいして、従業員団体を設立して、それに対抗した。⁽¹⁾さらに三菱鉱業は、昭和期に入って労使関係の合理化の一つの過程として、昭和七年に各鉱山の従業員団体を統一して「協和会」⁽²⁾を組織して労使間の安定をはかってきた。しかし友子は、必ずしも企業内の組織ではなく、「協和会」に統合されなかった。もちろんその時点で、三菱鉱業は、左合藤三郎氏が指摘したように「友子団体に対しては、従前から自然消滅化方針の下にその活動を注意して来た」⁽³⁾。しかし実際には、各鉱山の友子の実態は、各鉱山でかなり異なっており、自ずから鉱業所の対応にもかなり違いがあった。そうした状況を踏まえて、三菱鉱業は、統一的な政策を打ちだそうとしたのではないかと思われる。

調査にたいする回答では、調査鉱山三三鉱山の内、友子組織がもとも存在しなかったと思われる九州の五炭鉱とかつては存在したがいまは存在しないと回答にに応じてきたカラフトの炭鉱と北海道の大夕張炭と檜峰、尾平、東山の三鉱山、さらに朝鮮の二鉱山が具体的な回答に應じなかった。回答に應じた二〇鉱の内、すでに一鉱山で友子が消滅し、三鉱山で友子が存在しない事情の回答がなされた。結局、詳しい回答を寄せたのは、一六鉱山であった。

報告書は、「一、沿革（貴方ニ於ケル同団体ノ発生、経過、消長）」について寄せられた回答によれば、友子制度の衰退状況と残存状況をよく示している。また、「二、組織、機関（同団体加入資格、組織力ノ強弱、一般労務者ノ関心程度、飯場頭、大小当番等ノ役割）」、「三、団体員数（職別、在籍労務者トノ比等）」⁽⁴⁾についての回答は、当時の友子の組織実勢を示している。これらの友子組織についての報告は、当時の友子組織が、すでに相当に衰退し、組織が辛うじて存在しているような状態から、活動の内容はともあれ、友子組織としてもなおかなりしっかりと残存して状態にある二つの傾向を明らかにしている。

四、事業状況（集会、取立式、廢役者救済、浪人交際等）、五、經理状況（収入、支出状況、所有財産、事業所ニ於テ交際費取立代行セルヤ等）についての回答は、当時の友子の活動の実態をよく示しているが、組織の狀態を反映して、友子の活動の形骸化している組織とそれなりに活動を維持している二つの組織に分かれる。しかし当時の友子の活動には、かつて持っていたような友子による鉦夫の熟練養成の機能は大幅に薄れ、あるいは全く失い、活動の中心は、伝統的な鉦夫の職能意識に基礎をおく親睦、あるいはそうしたつながりの物質的な現れとして共済活動に偏っていることがわかる。

注

- (1) 大正八、九ごろに鉦山において従業員団体が設立されていく事情については、左台藤三郎氏や市原博氏の次の論文が参考になる。左合「大正期三菱鉦業における従業員団体概要」、秀村選三先生退官記念論文集『西南地域の史的展開』近代篇所収。市原「戦間期日本の財閥系炭鉦の労使関係」、荻野喜弘編著『戦前期筑豊鉦業の経営と労働』所収。
- (2) 前掲『友子団体調査報告』、左合氏の解説、二〇八頁。
- (3) 同右、二〇八頁。
- (4) 同右、九頁。

二 友子制度が存在しないか著しく衰退しつつある鉦山

- (1) 友子制度の消滅した鉦山または友子が禁止されている鉦山

まず友子の組織状況を詳しくみておこう。三菱鉦業の幾つかの鉦山では、友子組織は、昭和期に入ってから衰退

し、昭和一二年まですでに消滅してしまっていた。当時すでに鉾山としてもかなり衰退していた佐渡鉾山の友子は、昭和七年に消滅していた。そのほか、かつて友子が存在していたにも拘らず、宮崎県の榎峰鉾山、尾平鉾山、福島県の東山鉾山の三鉾山では、調査時点で消滅したと報告されている。

中鉾山である榎峰鉾山における友子は、少なくとも大正一一年に存在が確認されるが、何時のころか廃止されたようである。その直接の理由は不明である。尾平、東山などの小鉾山でもすでに友子は存在していなかった。北海道の炭鉾地方では、友子がながらく残存したのだが、大夕張炭鉾では、すでに友子が存在しないと報告されている。その他、明治時代には、朝鮮の日本系鉾山でも友子が存在していたようであるが、三菱鉾山関係の朝鮮の茂山鉾山、朝鮮鉾山所では、すでに友子の存在が否定されている。

報告書によれば、佐渡鉾山では、友子は「昭和七年遂ニ団員ノ合議ニ依リ解散⁽²⁾」したとある。その理由について報告書は、「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、剩ヘ廃役者救済多ク経理状態極度ニ逼迫⁽³⁾」たからであると指摘している。解散時の友子のメンバー数は、一三名と報告されており、鉾山所は、とくに友子についての政策について報告していないが、抵抗なく消滅したようである。

ちなみに友子の存立条件の消失は、すでに詳しく検討したように四点ある。⁽⁵⁾すなわち、第一に、採鉾部門における近代化、旧型の手労働の採鉾熟練の解体、切羽でのさく岩機の使用などにより友子の徒弟制度による熟練鉾夫養成の不要化である。第二は、不況による熟練鉾夫の過剰により、友子を通じた鉾夫の移動、募集の不要化、また取立制度による熟練鉾夫の供給の意義の喪失、などである。第三に、労働政策、労務管理政策の進展により、友子の共済制度の比重が低下したことである。第四に、労務管理の充実により鉾山所の友子の自治的機能への依存が低下したことである。

これを要約的に言えば、鉾業所にとっては、もはや従来のように本来的な友子の存在はほとんど意義がなくなつたのであり、しかも一般の鉾夫からみても本来の友子はどうしても従来通り必要なものではなくなつてしまつたといふことなのである。ここでは第一点と第四点が直接指摘されているにすぎないが。

他方、三菱鉾業系の比較的あたらしい小鉾山では、はじめから友子の組織化が抑圧されていたらしく、三鉾山で友子の組織がないと報告されている。昭和一〇年に三菱鉾業の傘下に入った山形県の南沢鉾山では、七四名の鉾夫が働いており、鉾夫たちは改組に際し友子の組織の承認をせまつたが、「鉾山側ノ拒否方針ニ依り見合せノコトトナリタル」⁽⁶⁾と報告されている。このケースは、鉾業所が、友子を否認していることが、友子の存在しない理由といえよう。群馬県の根羽沢鉾山でも、二八名の交際鉾夫がいたが、組織はなかつた。⁽⁷⁾宮城県の鎌内鉾山⁽⁸⁾や、網取鉾山の支山であつた翁沢鉾山でも友子の存在が否定されている。⁽⁹⁾

他方この地域の他の企業の鉾山では、友子が依然として組織されており、日本鉾業の日坂鉾山では「会社トシテハ他ニ惡傾向モ無ケレバ成行ニ委セ默認」⁽¹⁰⁾していたと報告している。報告書は、こうした小鉾山でも、「友子交際者中ニハ鉾山業ニ従事スル以上友子ノ關係ハ断チ難ク、他山ノ交際モ致方ナシトノ觀念ヲ固持セルモノ如ク」⁽¹¹⁾と述べ、友子組織存続の根強い要求があつたことを指摘している。

しかしそうした友子の存在意義は、かつての本来の友子の存在意義を意味するものではなかつた。小鉾山のように、労働組合もなく、また共済組合もないような場合には、友子の鉾夫が親睦団体として友子を維持しようとしたことは、容易に理解しうる。事実南沢鉾山には、昭和一〇年に三菱鉾業系鉾山で一般的に組織された「協和会」という鉾夫従業員団体さえ存在しなかつた。そうした状況の中で、伝統的に親しんできた友子組織を鉾夫たちが求めるのは自然のなりゆきであつた。

とは言え、以上に見てきたように昭和一〇年ころには、すでに小鉱山だけでなく大鉱山でも、友子組織が存在しない傾向がみられたのであり、友子の必要性が著しく低下してきていることが分かる。

注

- (1) 前掲『友子団体調査報告』の一七頁には、横峰鉱山の「大正一一年の取立状が紹介されている。
- (2) 同右、一五頁。
- (3) 同右、一五頁。
- (4) 同右、一六頁。
- (5) 前掲拙稿「足尾銅山における友子制度の変遷(下)」、三〇八頁以下。
- (6) 前掲『友子団体調査報告』、二二頁。
- (7) 同右、二六頁。
- (8) 同右、二七頁。
- (9) 同右、一六一頁。
- (10) 同右、二二頁。
- (11) 同右、二二頁。

(2) 友子制度の極度に衰退している鉱山

多くの鉱山では、友子はかつて大正期中頃まで隆盛をきわめていたが、大正九年の恐慌以降、また昭和期の鉱山不況の中で、急激に衰退していった。三菱鉱業では、二炭鉱で急速な友子の衰退がみられた。報告書は、美唄炭鉱と内幌炭鉱についてその過程を明らかにしている。

まず北海道の美唄炭鉱からの報告によれば、美唄炭鉱は大正二年に三菱鉱業傘下に入ったが、その時は六〇〇名

の友子会員がいた。その後も友子の発展は目覚ましかったが、大正九年の恐慌の翌年から衰退がはじまり、「昭和六年以降数次ノ炭界不況ニ因ル労銀低下並人員淘汰ノ為メ漸次交際人減少シ、尚斯種団体ノ重要ナル支援者タリシ私設鉦夫寄宿舎（世話方）ノ廃止ニヨリ全ク凋落⁽¹⁾」した。当時二つの友子組織があったが、全体の炭鉦従業員が一〇四五名ほどの中で、友子の会員は五五名にとどまり、友子の組織率は、一・九パーセントにすぎなかった。報告書は、ここの友子組織は「形骸ヲトドムルニ過ギザル状態ナリ」と指摘し、「加盟者自身存続ニ付熱烈ナル意思認め難シ」、「一般ノ労務者ノ関心程度」は「殆ど其存在ヲサエ知ラレズ⁽²⁾」と報告している。

友子衰退の理由について、報告書は、鉦業所の友子抑圧政策があったことを指摘している。すなわち、

「友子団体ハ相当弊害ヲ誘致シ、労務統制上支障ヲ生ジ面白カラサルヲ以テ、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転換ノ便トナシ自然消滅ヲ策シタル結果、現在僅ニ其ノ名ヲトドムルニ過ズ⁽³⁾」。ここで自然消滅を策すと言っていることを、文字どおりに鉦業所が、友子にたいして手をこまねいて何もしないで、ただ見ていたと解釈してはならない。明らかに鉦業所は、明治後期あたりから、友子に関心を示し、友子の企業内化と労務管理への協力を求めてきた。特に大正末からの合理化の過程で、従業員団体を独自に組織して自立的な友子にたいしては、警戒の態度をとり、また友子組織の支えになっていたかつての飯場制度の変型である「私設鉦夫寄宿舎（世話方）⁽⁴⁾」を廃止したり、すでに歴史的な使命を終えた友子の解体を陰に陽に策してきたと言わなければならない。

樺太の内幌炭鉦も同じ傾向だった。報告書は、内幌炭鉦では、昭和九年に友子が組織され、当初二三〇名いた会員数は、その後衰退し、昭和一二年には、六五名に急激に縮小し、在籍者八八三名の五・七パーセントにすぎず、「衰勢ニ在リ⁽⁵⁾」と報告している。衰退の直接の理由は、報告書が指摘しているように、鉦業所が、新しく鉦夫を採

用するときは、友子に「加入セシメザル方針ヲ執リ、……自然消滅ヲ図ラント」したり、「取立式ハ現在ヲ行ハシメズ」と言った友子抑圧政策をとったことである。

以上のように、友子組織が著しく衰退してきている鉱山が、二つの炭鉱で確認される。ここでは、友子の顕著な衰退の大きな直接の理由として、鉱業所がはっきりと友子制度の弊害を認識し、友子廃止の必要を認め、友子抑圧政策をとったことがあげられる。

注

- (1) 前掲『友子団体調査報告』、二八頁。
- (2) 同右、二九頁。
- (3) 同右、二九頁。
- (4) 同右、二八頁。
- (5) 同右、三八頁。
- (6) 同右、四〇頁。

三 友子組織の根強く残存している鉱山

(1) 友子の組織率と衰退状況

他方で鉱山によっては、友子組織がなお相当の人員を組織して根強く残存しているところも少なくなかった。いな友子は、組織としては、依然として多くの鉱山に一般的に残っていたと言わなければならない。これには、二つ

表1 友子の組織率

(昭和12年現在)

	従業員数 男 A	友 子 会員数 B	友子の組 織率 B/A	友子の職種別人員と組織率					
				坑夫(採炭夫)	さく岩夫	支柱夫(仕繰夫)	運搬夫	(内坑内)	(内坑外)
	人	人	%	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %
明延鉾山	1,119	252	33.2	14 (100)	119 (82)	14 (100)		47 (12)	
尾去沢鉾山	(1,820)	546	30.2	—	—	—	—		
細倉鉾山	1,297	308	23.7	—	—	—	—		
生野鉾山	1,321	144	10.9	6 (38)	61 (65)		37 (10)		
宝 鉾 山	(189)	104	57.8	27 (96)	6 (100)	29 (100)	—		
鷺合森鉾山	171	80	46.8	20 (95)	7 (58)	8 (89)		13 (26)	4 (29)
荒川鉾山	333	141	42.3	17 (90)	20 (77)	14 (93)		33 (52)	
手稲鉾山	410	167	41.0	[76 (78)]		18 (53)		46 (44)	
出石鉾山	178	57	32.0	38 (83)	9 (82)	8 (100)	2 (4)		
網取鉾山	99	56	56.5	[31 (97)]		3 (60)		7 (24)	2 (100)
金谷川鉾山	64	28	43.7	[19 (95)]		6 (100)	2 (12)		
雄別炭鉾	1,062	429	40.4	[204 (30)]		59 (82)		20 (46)	
茂尻炭鉾	(1,194)	252	21.1	[90 (27)]		30 (60)		33 (20)	
尺別炭鉾	297	162	54.5	[87 (61)]		9 (90)		11 (79)	

注1. 『友子団体調査ニ係ル件』より作成。

2. 職種別区分で、〔 〕でくくったものは、金属鉾山では、坑夫の中にさく岩夫が含まれており、炭鉾では、もともとさく岩夫の分類がなく、また後山もここに含まれている。また主要でない職種は省いた。

3. 従業員数で()で示したものは、組織率から従業員数を推計したものである。

の傾向があった。一つは、全体としての組織率も、坑内夫の組織率も低くなっている鉱山、もう一つは、全体として、友子会員数が多いか、全体としては組織率は低い、坑内夫の組織率がかなり高い鉱山である。

表1は、友子会員数と組織率を示したものである。

まず全体として友子の組織率の高かった鉱山をあげれば、概して中金属鉱山で、宝鉱山は、五七・八パーセントにも達している。ついで鷺合森鉱山の四六・八パーセント、手稲、荒川の両鉱山は四一・二パーセントである。小鉱山でも綱取鉱山、五六・五パーセント、金谷川鉱山、四三・七パーセントで、組織率はかなり高い。他方大鉱山では、概して組織率は低く、相対的に高い明延鉱山は、三三・二パーセント、尾去沢鉱山がそれに近く、生野鉱山は、一〇・九パーセントで非常に低い。細倉鉱山が二三・七パーセントでその中間である。炭鉱は、中炭鉱の尺別炭鉱で五四・五パーセントで組織率が高く、雄別炭鉱も四〇・四パーセントで高く、茂尻炭鉱で二一・一パーセントでかなり低い。

もっとも友子の組織率は、明治期においては、近代的な大鉱山では、間接部門の鉱夫が増えるので熟練鉱夫を中心とした友子の組織率は低くなり、小鉱山では、逆に間接部門が小さく組織率は高かったと思われる。したがって表1に現れた各鉱山の組織率は、大鉱山では明延鉱山、尾去沢鉱山で従来並、細倉、生野両鉱山で低下きみであると言えよう。他方中小鉱山では、組織率がかなり高いが、友子の一般的な衰退傾向が指摘されながら、逆に組織の活性化が示唆される。

こうした全体としての組織率とは別に採鉱夫、採炭夫など坑内熟練鉱夫の組織率を見てみよう。そこには、友子が伝統的には熟練鉱夫を中心とした同職組合であるという性格を反映して熟練鉱夫の組織率が非常に高い傾向が読み取れる。大鉱山の明延鉱山は、全体としても友子の組織率は高いほうだが、坑夫と分類されている採鉱夫は、組

織率一〇〇パーセント（一四名）、さく岩夫は、八二パーセント（一一九名）である。他方坑内の運搬夫は、一二パーセント（四七名）であった。他方生野鉱山では、さく岩夫の組織率は、六五パーセント（六一名）で、坑夫も三八パーセント（六名）、運搬夫一〇パーセント（三七名）であった。

しかし生野鉱山を例外として、他の金属鉱山は、坑内の採鉱夫、さく岩夫、支柱夫など熟練的な鉱夫の組織率は相当高く、採鉱夫（さく岩夫を含む）が七八パーセント（七六名）、支柱夫が五六パーセント（一八名）にすぎなかった手稲鉱山を別にすれば、他の鉱山はみな組織率は八、九割にも達している。これは、友子があくまで熟練鉱夫を中心とした同職組合であった歴史的な本質を反映していると言わなければならない。この点は、後にもふれるように、友子が共済機能に特化しながらも、決して単なる共済組合ではなかった理由がここにある。

なお炭鉱では事情がやや異なっている。尺別炭鉱では、一般に友子の組織率が高かったように、坑内夫の組織率も高かった。しかし雄別、茂尻の両炭鉱での組織率は、支柱夫はかなり高くなっているが、採炭夫では三割前後にとどまっている。

さて全体としてみると、友子の組織率はまだにかなり高く、友子の残存傾向が著しいことがわかった。しかし報告書によれば、そうした表面的な数字とは別に、友子は、依然として組織の強固さが指摘されているところもあるが、一般的に見れば、衰退を深め、形骸化しつつあると指摘されている鉱山が圧倒的に多い。

相変わらず友子が強力であると指摘されている鉱山は、細倉鉱山、茂尻炭鉱、雄別炭鉱の三鉱山くらいである。例えば細倉鉱山の友子について、報告書は、「同山友子同盟ハ相当歴史古キモノ故」、友子廃止の方針に係わらず、友子にたいする「関心相当深キモノ如ク」、「精神的結合力依然強固ナリ」と指摘している⁽¹⁾。

茂尻炭鉱の友子組織は、「会員数ノ漸減シツツアル事ハ前述ノ通ナルモ、其組織力ニ於テハ、前者（自友子）ハ

後者(渡り友子)ニ比地シ相当根強キモノアリ」⁽²⁾と指摘されている。渡友子の組織は衰退しているが、自鉾夫の友子はなお根強く残存していることがわかる。雄別炭鉾については、「組織力相当強く、労務者ノ関心程度亦相当強キ模様ナルモ、對抗意識、策動等ナシ」⁽³⁾と指摘されている。

他方報告書は、組織率の高さにも係わらず、友子の衰退傾向についてどの鉾山についても言及している。

明延鉾山の友子組織について、「以前ハ会社ト労務者ニ於ケル唯一ノ団体交渉機関トシテ労務者間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存在セルニ止マリ漸次薄弱トナレリ」⁽⁴⁾と指摘している。尾去沢鉾山については、「同盟組織ハ自ラ其ノ存在理由ヲ失ヒツツアル現状ニシテ、加入希望者ハ年々減少シツツアリ」⁽⁵⁾と。生野鉾山については、「近時事業主ノ給済制度完備ニ伴ヒ存在意義殆ンドナク、一般労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」⁽⁶⁾と。

以上の大鉾山にたいして、中小鉾山についてみると、手稲鉾山については、「永年ニ亘リ鉾山稼ギヲ為シツツアル者ヲ除キ一般ニ無関心ノ状態ニテ、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」⁽⁷⁾、荒川鉾山については、「時代ノ推移ニ伴イ漸次其ノ組織力ヲ失イツツアルガ如ク思料セラレルガ、特ニ近時ハ該鉾夫ノ出入極メテ僅少ナルヲ以テ、之ガ活動トシテ特記ノモノナク、一種ノ遺物ト見ル方妥当ナルベク、組織力強大トハ為シ難タシ」⁽⁸⁾と報告されている。網取鉾山については、「事業運営状況殆ド見ベキモノナシ」⁽⁹⁾、鷺合森鉾山については、網取鉾山に同じ、と報告されている。小鉾山については、特に友子の衰退について言及していないが、活発だったとの指摘はない。

以上のようにこの調査報告書によれば、一部の鉾山では友子組織は、なお強力に残存してはいるとはいえ、全体

として見れば、友子組織の衰退傾向ははっきりと窺え、すでに友子組織の消滅した鉾山もあり、またほんのひとりの会員があるだけの鉾山もある。また友子組織の強力な鉾山でも、近年急速に組織の衰退が顕著になってきていることがわかる。

注

- (1) 前掲『友子団体調査報告』、一一七頁。
- (2) 同右、六五頁。
- (3) 同右、五一頁。
- (4) 同右、一一〇頁。
- (5) 同右、八四頁。
- (6) 同右、一〇三頁。
- (7) 同右、一三五頁。
- (8) 同右、一四四頁。
- (9) 同右、一六〇頁。

(2) 友子活動の衰退状況

友子組織の著しい残存は、友子活動の著しい残存と誤解されやすい。以上に指摘した友子組織の残存傾向は、しかし以前のような本来の友子の活動の残存をそのまま意味しない。次に当時の友子の活動がどんなものであったかを見ることにしよう。

友子の活動は、本来的には、第一に、取立制度による鉾夫の技能養成、第二に、相互扶助、あるいは共済活動、

第三に、労働市場への干渉、労働移動の促進と需給調整、第四に、生活、労働秩序の自治的維持、などであった。すでにこれまでの研究で指摘してきたように、これらの活動は、明治末期、大正期を通じて少しずつ変化してきた。

報告書は、一般的に昭和期の友子の活動が、本来的な活動をすべて行うことなく、もっぱら共済活動や親睦の維持に傾き、活動そのものは停滞ないし形骸化してきていると報告している。

例えば、友子組織の強固な残存が指摘されている雄別炭鉱の友子の場合でも、「単ニ救済ヲ目的トシ活動概シテ穩健ニテ⁽¹⁾」と言われ、またこの友子組織の前身である然別坑と中ノ沢坑の両友子は合併して昭和四年に「互助団両友子⁽²⁾」と称したと指摘されている。これは、友子が自らを共済的組織を自認したことを意味している。

こうした指摘は、細倉鉦山の友子の活動にもみられる。報告書は、「労務者ノ関心相当深キモノノ如ク、疾病・死亡ノ救済ニ付テハ歎心ヲ以テ迎ヘラレ居⁽³⁾」と指摘している。

生野鉦山の友子の活動では、大正九年に「全国友子同盟ノ自然崩壊ヲ見越シ、全国鉦山ニ回章ヲ発シテ全国的交際ヲ絶チタル旨ヲ通知シ、爾後山内限りノ交際共助ヲ為スニ止メ今日ニ及⁽⁴⁾」と報告されている。生野鉦山の友子は、友子の箱元交際を絶つ宣言をしたわけだが、これは、生野鉦山の友子が、従来盛んに行われてきた登山浪人鉦夫に一宿一飯を施したり、奉願帳をもって登山してくる浪人鉦夫に寄付を与えたりしないで、友子の交際を企業内に限定することを宣言したものである。

こうして生野鉦山の友子は、「近時事業主ノ給済制度完備ニ伴イ存在意義殆ンドナク、一般労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労力補助ニ依リ比較的親密ナ関係ヲ見ラルルノミ⁽⁵⁾」と言われるような状態であった。

明延鉦山の友子については、昭和七年に鉦山が盛況となって友子の会員も増えたため、「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存在セルニ止リ漸次衰弱トナレリ」⁽⁶⁾と報告されている。また荒川鉦山の友子については「極メテ漫然タル儀礼的交際寄合」であり、「取立式以外ノモノハ漸ク形式ヲ保チ居ルニ過ギ」ぬと指摘されている。⁽⁷⁾綱取鉦山の友子については、「旧来ノ因習ニ依リ相互扶助的事項ヲ扱フモノニ過ギズ」⁽⁸⁾と指摘されている。

以上のように、昭和期の友子は、その活動を共済的なものに大きく制限してきていることがわかる。かつて友子の活動を友子間のいわゆる箱元交際と呼ばれる企業外に係わる活動にも力を注いだのだが、昭和期の友子の活動は、奉願帳交際のような活動に否定的である。その典型は、生野鉦山の友子であり、すでに指摘したように、生野鉦山の友子は、大正九年に全国に回状を廻して、箱元交際を拒否した。

奉願帳制度の拒否は、細倉鉦山の友子規約に見られる。細倉鉦山の昭和一〇年改正の友子規約には、奉願帳に準じた寄付帳の制度が廃止されており、⁽⁹⁾それに先立ち奉願帳制度がすでに否定されていたことがわかる。⁽¹⁰⁾

昭和期の友子は、以上にみてきたようにその活動を共済活動に、しかも企業内の共済活動に特化してきたのであるが、その共済活動の内容は、労働政策的には、昭和二年から実施された健康保険組合制度による救済活動、さらに大正五年から始まった「鉦夫労役規則」による鉦夫扶助、さらに労務政策的には、企業主催の共済組合制度、従業員団体の実施する共済制度などにより、著しく重要さの低いものとなり、従来友子だけが実施していた共済活動の独自性と優位性を著しく失うことになった。

次に友子の活動として最も重要だった取立制度についてみると、以前に指摘したように、取立制度は、鉦夫の技能養成制度の性格を、大正初期から少しずつ失い、大正九年の大恐慌以後の鉦山合理化、鉦内の機械化によって、

従来友子が厳しい徒弟制度を通じて持っていた後輩鉦夫の技能養成機能を、大幅に失った。

報告書は、組織の残存著しい鉦山における取立制度の鉦夫技能養成の側面について全く触れておらず、すでに昭和期の友子の取立制度は、そうした機能を殆ど失ってしまったと言えるであろう。例えば綱取鉦山では、昭和二年以来取立式が行われなかったこと、⁽¹¹⁾出石鉦山では昭和五年、一〇年に行われただけだったことが指摘されている。しかし一般的には他の鉦山ではほぼ毎年取立式が実施されていたことが指摘されている。こうした取立式は、會員の補充上不可欠であるが、取立式の実施がそのまま鉦夫の技能養成を意味しないことは、言うまでもない。

しかしすでに見たように、昭和期の友子の中心メンバーが、まだ採鉦夫や採炭夫を中心に行っていたことも事実であり、わたくしはこの事実から、特に金属鉦山の友子は、若干とは言え、採鉦夫の技能養成に係わっていたのではないかと考えている。と言うのは、採鉦の労働は、鉦山が近代化されたとは言え、熟練性を維持していたのであり、またさく岩夫による機械の使用が生じたとはいえ、さく岩労働も多分に熟練を要したのであるから、鉦山は、採鉦夫の熟練養成の必要はそれなりに維持していたのである。もちろん基本的には、そうした機能は、昭和期の段階では鉦業所の果たすべきものになったであろうが、しかし友子がお存在し、採鉦夫がお非常に高い組織率で友子にとどまっているとすれば、友子が後輩の技能養成に何らかのかたちで関与していた可能性はある。⁽¹²⁾

従来わたくしは、そうした点を軽視してきたように思えるが、今回の昭和期の友子分析で、当時の友子が相変わらず採鉦夫を中心に行っていることに注目すると、当時の友子の熟練養成機能の残存も指摘できるように思われる。

昭和期の友子の活動で、労働移動と熟練鉦夫の供給調整についてはどうであったろうか。従来の活動で活発であった浪人制度について報告書は、何か特別の報告をしているわけではない。浪人制度とは、熟練鉦夫が鉦山を移動する場合に、各鉦山の友子交際所を訪ねて、職の紹介を受け、職をみつけることができない場合は、一宿一飯の

便宜を受け、餞別をもらって他の鉱山に移動する制度である。こうした鉱夫の労働移動を促進し、ある程度保障しようとするこの浪人制度は、著しい労働移動を前提にしていた。しかし大正九年の大恐慌以後は、労働力の過剰が一般的になり、労働移動は著しく停滞し、鉱夫たちは同一鉱山に固定的に働くようになってきた。したがってこうした労働市場の変化した状況では、浪人制度の衰退は必然であった。

例えばこの点については、手稻鉱山の報告に「特ニ近時ハ該鉱夫ノ出入極メテ僅少ナルヲ以テ、之ガ活動トシテ特記ノモノナク、一種ノ遺物ト見ル方妥当ナルベク」⁽¹³⁾とあるのは、労働移動がなくなったことによる浪人制度の衰退を直接示唆したものである。

熟練鉱夫の供給を規制していた取立制度は、すでに指摘したように、熟練鉱夫の養成機能を基本的に失ったので、熟練鉱夫の供給を規制する機能も失ったと言わなければならない。また友子が経営から自立的に存在しない以上、取立制度が、熟練鉱夫の供給を調節する作用もはや問題にならなかった。新たに友子に加入することさえ、多くの鉱山で抑圧されていた。

熟練鉱夫の多くがなお友子に加入しており、新たに採鉱夫になろうとする鉱夫たちが、友子に加入しているとはいえ、友子自体の熟練養成機能が失われている以上、労働市場や直接経営にたいする熟練鉱夫の供給を規制する側面は、もはや全く失われたと考えてさしつかえないであろう。

また友子の自治的な性格は、鉱山内の生活・労働の秩序化に役だってきたが、昭和期に入ってから、こうした面の活動も著しく形骸化し衰退したことが確認される。友子の組織そのものは、友子が反経営的にならず一定の秩序を維持しているかぎり、経営者の労務管理にとって意義があった。

鉱山経営者は、明治末年ころまでまだ充分な労務管理のシステムも経験ももっていなかった。足尾銅山の鉱夫暴

動、そして友子が労働組合化した労働組合と同じ役割を果たすことがあると気が付いた鉦山経営者は、友子制度の保持している自治的な機能に警戒し、足尾銅山を先進的な事例として、別子銅山、三井砂川炭⁽¹⁴⁾などで友子を従業員組織の中に包摂したり、友子にたいして干渉し友子を企業側に引き寄せ、労務管理の末端組織にし、労働組合浸透の防波堤の一つにしようとして試みてきた。

この報告書では、友子にたいする干渉は、あまり指摘されていないが、後に鉦業所の友子政策について見ればわかるように、鉦業所は、友子の自立化を抑圧するために、常に友子の動向を監視し、暴走しないように注意を怠らなかった。例えば生野鉦山では、「従来統制上交際所ノ会合等ハ必ず事前二届出ヲ為サシムルト共ニ、鉦山係員モ必ず之ニ臨席シ、尚経営ニ関シテハ常ニ勞務係ト連絡セシメ萬遺漏ナキヲ期ス⁽¹⁵⁾」と指摘されている。こうした方針は、生野鉦山の友子が鉦業所から監視され、大きな制約を受け、企業内化の傾向を十分に示唆している。

生野鉦山の支山であつた明延鉦山でも、同じような政策であつた。例えば「当方交際所ハ極メテ円満ニ交際人相互ノ扶助ヲ為シ、集合其他総テ勞務係ニ諒解ヲ求メ係員立会シ事業ヲ遂行セルニ付キ、現在ニ於テハ何等弊害ヲ認ムル点ナキ⁽¹⁶⁾」と指摘されている。

さらにこの期の友子は、ある程度自治的に存在したとしても、一樣に経営にたいして対立的な性格は持っていなかったと指摘できる。すでに引用したことであるが、友子組織の強く残存する雄別炭鉦でも友子は「該シテ穩健ニテ⁽¹⁷⁾」対抗意識、策動ナシ⁽¹⁷⁾」と伝えられている。もとより反抗的な友子の存在余地は、労働組合でさえ殆ど存在できなかった昭和期にもとよりあつたのであるが。

この報告書では、指摘されていないが、友子組織は、熟練鉦夫の結束力の硬い組織として、労務管理のために積極的に利用されていたのであつて、昭和期にまで友子が残存した一つの大きな理由がその点にあつたとも言えるの

である。

以上のように、報告書は、組織のかなり強く残存している鉾山の友子の活動については、はっきりと衰退傾向を指摘し、また友子の活動が共済活動や親睦的な面に一面化し、財政的な困難化や鉾夫の友子への無関心化の傾向を確認している。

注

- (1) 前掲『友子団体調査報告』、五三頁。
- (2) 同右、五〇頁。
- (3) 同右、一一七頁。
- (4) 同右、一〇二頁。
- (5) 同右、一〇三頁。
- (6) 同右、一一〇頁。
- (7) 同右、一四四頁。
- (8) 同右、一六二頁。
- (9) 同右、一二五頁。
- (10) 奉願帳については、すでに詳しく論じたことがあるが(拙稿「鉾夫の自主的労災救済制度の一考察」明治末・大正初期の友子の奉願帳制度の実態」、『経済志林』第五八巻第一・二合併号)、奉願帳の発行は、一般的には大正末から昭和初年に減少し始めたが、その後も奉願帳の存在が各地の鉾山で発見されており、細々と奉願帳制度が長らえていたようである。奉願帳が何時ごろから廃止されたか、一般的にはわからないが、日立鉾山では、他山からの奉願帳もちの登山と彼らへの寄付は否定されていないが、自山では、すでに昭和四年の記録には奉願帳の発行は記録されておらず、奉願帳制度に代わって、特別救済制度が行われ、もっぱら日立鉾山の友子鉾夫が労働能力を喪失した時に、従来奉願帳を発行したと同じ手続きで、救済金を贈与している。これは、他山の友子を回って寄付を仰ぐようにはなっていない。

(11) 前掲書、一六一頁。

(12) この点については、昭和期の日立鉱山における友子の分析の際に詳しく論じたい。

(13) 前掲書、一四四頁。

(14) 友子組織が従業員団体の中に包摂されたケースは、足尾、別子の両銅山のほか三井砂川炭鉱の友子がある。三井炭鉱鉱夫親和会規約については、左台藤三郎編「大正期鉱業従業員団体規則集(上)」、『エネルギー史研究』No.14に所収、を参照。

(15) 前掲書、一〇六頁。

(16) 同右、一一三頁。

(17) 同右、五三頁。

四 鉱業所の友子対策と友子の変質

報告書は、各鉱業所の友子対策について回答をよせているが、それほど詳しいものではなく、簡単な方針が指摘されているだけである。各鉱業所の友子にたいする方針は、一般的にみて積極的に友子を支援したり、利用したりするものではなく、がいて否定的な傾向が窺われる。しかし注意してみると、そこには各鉱山における友子の歴史的な事情もあって、鉱山ごとに友子政策に若干の違いがみられる。

特に友子組織が残存している各鉱業所の一般的な政策には、第一に、友子のマイナス要因を意識してかなり否定的に対応するように主張しているケースと、友子はほとんど問題のない組織として認識し傍観しているケースの二通りがある。友子にたいする鉱業所の対応は、友子を公認しているかどうか、会費の代理徴収を行っているかどうか、また取立式を公認しているかどうか、などにとって判断できる。

まず友子の会費を代理徴収し、友子を事実上公認している鉾山は、生野、明延、宝の三鉾山にすぎない。しかしこれは友子が重視されているからではなく、むしろ生野鉾山の友子は「弊害ヲ認メズ」、「存在ノ要ヲ認メズ」⁽¹⁾と、かるんじられているからであった。他の鉾山の事情も同様である。

他方多くの鉾山が、会費の代理徴収を行っていない。しかしこれらの鉾山では、友子を積極的に否認したわけではなく、殆どが暗黙の承認を与えている。ただしすでに問題にした友子が否認されて極度に友子組織が衰退している鉾山を除き、かなり友子組織が残存している鉾山のうちで、手稲鉾山では、「取立式否認ノ方針」⁽²⁾であると報告されている。もっともこの方針は「過般北海道・樺太地方労務担当者協議会開催以来ノ指示方針」と付け加えられている。こうした方針が直ちに取立式の否認までいった例は手稲鉾山だけで、他の鉾山は取立式を否認したわけではなく、取立式は多くの鉾山で行われていた。ただ友子をやや積極的に否定していく方策として、新規採用者については友子への加入を認めず、そうして友子の自然消滅を図ろうとする鉾山も散見される。

例えば、友子の残存が著しかった雄別炭鉾では、友子が「稍モスレバ鉾業所ト對抗的存在タル恐アル」との認識を前提して、友子を「漸次解消」させる方針をたて、「当釧路地方ニハ未ダ昔日ノ遺風相当根強く浸潤シ居ル現状ニ鑑ミ、急激ニ彈圧ヲ加フルコトハ却ツテ問題惹起ノ虞ナシトセズ」と慎重な態度を示し、具体的には、「新採用者ノ者並ニ助手級ノ会員ニ対シ漸次加入ヲ阻止シ或ハ脱退セシムル方針」⁽³⁾をとり、協和会を強化すると指摘されている。

茂尻炭鉾では、昭和になって三菱鉾業の所有になったため、それまで公認されていた友子を「一切不認ノ方針」としたが、実際は黙認せざるをえず、「労務者採用ニ当リテハ友子会ニ入会セザルコトヲ条件トシ……加入者ノ阻止ニヨリ自然消滅ヲ計ル方針」⁽⁴⁾をとったと報告されている。

「細倉鉦山は、昭和九年に三菱鉦業傘下に入ったが、「当初ハ『我レ関セズ』ノ方針」だったが、増加した友子を抑えるために、具体的には昭和一一年に従来行われていた「交際費取立代行ヲ廃止」し、「取立式立会並祝儀支出取止」を行い、「協和会」の強化をはかった。⁽⁵⁾ 尾去沢鉦山でも、細倉鉦山と同じような方針が指摘されている。

もっともこうした方針は、左合氏によれば、すでに昭和一二年六月に開かれた北海道・樺太労務係事務連絡兼研究打合会で三菱鉦業の労務部長が提起した方針に沿ったものであった。それは、「友子ハ現在何処デモ盛デナイ。労務者ニシテモ熱烈ナル存続ノ意思ガアルノデハナイカラ、社交規約ノ励行、協和会ノ活動ヲ旺盛ナラシメテ、漸次自然消滅ノ方法ヲ講ジ、社ノ方針ニ合致セシムル様努ムルベキ」との方針であった。

しかし現実には、報告書の中で、しばしば指摘されているように、伝統的な友子は、不要であるが容易にはなくならない存在でもあったのである。友子は、本来の性格を失いつつも、熟練鉦夫の共済活動を中心に、かつて友子の伝統的な同職組合の意識をよりどころに、親睦団体として存続しようとしたのである。

そして昭和一〇年代の後半に戦時経済という特殊な状況のなかで、産業報国会という翼賛組織の出現によって吸収されるまで、友子は、衰退し形骸化しながらも、根強く存在してきたのである。

以上の分析を総括的にまとめるならば、昭和期の友子制度は、従来のギルド的な鉦夫同職組合的の性格を大幅に失いつつ、共済活動に特化した極めて変型的な友子制度であったと言えることができる。それは、もはや明治期や大正前期の伝統的な友子制度ではない。技能養成や自治的な機能、労働市場への介入による労働力供給を調整する機能を殆ど喪失し、友子の活動を共済活動に特化した友子制度の遺制であり、遺物であった。その限りでこの期の友子は、典型期の友子とは、別物である。しかもそれらの遺物は、単に共済組合であったということにもわたくしは抵抗がある。わたくしは、この期の友子はあくまで衰退過程にある同職組合の遺物、共済組合的に変型した遺制と

呼んでおきたい。それ故、この期の友子は、あくまで鉦夫一般の共済組合と言うのではなく、熟練鉦夫を中心とした、すでに主要な機能を失いながらも、共済活動をよりどころにし、企業よりな性格を維持して存在している親睦団体であると規定したい。

報告書には、友子の規約が掲載されているが、それらは、殆どが明治、大正時代の規約であって、それらが、昭和一〇年ころに利用されていたとしても、それらの規約の規定から当時の友子の性格や活動内容を推測することはできない。従ってここでは、当時の友子の規約の分析はあえて行わなかった。

先にも触れたように、幸い日立鉦山の友子資料である昭和四年から一九年までの『永代記録簿』が残されており、これを詳細に分析し、昭和期の友子の実態、組織と活動の実態、性格を具体的に解明することによって、小論の分析の不十分さを補うことにしたい。

〔本稿の作成は、前稿「別子銅山における友子制度の変遷」、「大正期における友子の労働組合化について」(『経済志林』第六十二巻の第一号、第二号)と同様に、一九九四年度法政大学特別研究助成金の成果によるものである。〕

注

- (1) 前掲『友子団体調査報告』、一〇六頁。
- (2) 同右、一三三頁。
- (3) 同右、五六頁。
- (4) 同右、六二頁。
- (5) 同右、一二四頁。
- (6) 同右、一二五頁の左合氏の「解題」。