

大正・昭和初頭三井三池炭礦における坑夫雇用状況 の推移

畠山, 秀樹
大阪大学大学院経済学研究科博士課程

<https://doi.org/10.15017/13644>

出版情報：エネルギー史研究：石炭を中心として. 8, pp.12-20, 1977-06-01. エネルギー史研究会
バージョン：
権利関係：

大正・昭和初頭三井三池炭礦における坑夫雇用状況の推移

大阪大学大学院 島 山 秀 樹

はじめに

三井三池炭礦は、明治中後期にかけてめざましい近代化を達成するのであるが、しかし、それは、排水および主要坑道の機械化に限られていた。切羽部門におけるそれは、第一次大戦後に始まる長期の不況下において、その合理化策として本格的にとりあげられることになる。

さて、以上のような結果として、ほぼ大正期を通じて、切羽作業はもっぱら単純な重筋肉労働に依存することになった。このため、出炭量の増大は、なによりも採運炭夫の募集と定着、出役（＝出勤）とモラル（Morale）の向上にかかわる問題となった。

ところで、三池炭礦では明治三〇年代に、その労働力の主体を囚人労働から一般労働へ転換したのであるが、その際注意すべきことは、納屋制度を解体しつつ直備制を志向したことである。ともかくも、この措置によって、三池炭礦では明治三〇年代に初期的な雇用管理機構の創出がみられ、(a)閉鎖的労働市場の形成、(b)採用坑夫の「土着永住」策、(c)「世慣レザルモノ」募集方針、以上三点を基軸とする三池雇用・賃金政策が確立されたのである。

本報告は、以上のような三池雇用政策のもとに、大正期以後どのような雇用状況が展開され、また戦後においてどのような変化を受けたのかを具体的に観察し、三池における雇用状況の特質を明らかにすることを課題とするものである。⁽²⁾

一 大戦期における雇用状況

(一) 雇用管理概観

明治末から第一次大戦開始前後にかけて景気は沈滞し、三池炭礦においては、新規採用はなるべく「直入」（＝門前募集）によってまかなおうとしていた。そのため、募集活動は消極化し、明治末から大正の初めにかけて、募集は一時中止されていたのであるが、大正二年「出役不良ノ為一月ヨリ募集ヲ開始」⁽³⁾しなければならなかった。同年六月には、さらに与論船積人夫を採運炭夫に転役採用することを決定して、坑夫の充足をはかった。⁽⁴⁾

ところで、この大正二年には、高島・崎戸両炭礦の募集人が大牟田近辺に進出して募集を開始するという事件が起った。三池炭礦では、ただちに両炭礦と交渉を行ない、大牟田での募集を中止させることに成功した。三井三池と三菱高島との間には、明治三〇年代にすでに募集地協定が結ばれており、高島との交渉は理解できるが、そのような協定が存在しない崎戸炭礦に対しても募集中止を求めたということは、三池当局の閉鎖的労働市場形成＝募集地の囲い込みへの強い姿勢を窺うことができる。つづいて、翌三年八月には、三井系筑豊三山（田川、山野、本洞炭礦）に対し、三池炭礦の鉱夫の採用を厳禁する旨を指令した。先に明治三八年一〇月には、三井系田川・山野・三池三山募集地協定が結ばれており、募集地を分割した上でさらに、三池から筑豊への坑夫移動をできるだけ遮断しようとするものであった。

ところで、第一次大戦が始まると炭況は一層悪化し、大正三年末から募集は再び中止されるに至った。しかし、翌四年下期頃より景気の立直りは

めざましく、それにつれて炭況も回復し始めた。こうして、ようやく炭鉱労働市場にも復調の兆しが現われ、三池においても四年九月より募集を開始した。さて、このような時期に、予想される経営秩序の動揺に備えるべく同年八月「鉱夫取締規則」を制定した。これは、従来三池各事業場によって区々であった取締罰則を統一・整備したものである。

大正五年にはいると、景気は大戦ブームの状況を呈するに至り、激しい坑夫争奪戦の時期を迎えた。三池では、この時期以降、募集料・募集賞与の引上によって募集に努める一方で、移動・出役対策に全力を注いだ。

ところで、五年六月には、再度三菱高島の募集人が大牟田近辺の久留米で募集を開始し三井側はただちにその中止を求めた。このような、三菱高島側の三井三池がテリトリーとする募集地域への度重なる進出事件が、後に大正八年五月、募集地協定確認の意味をこめて、三井三池・三菱高島間の募集地協定改訂へと発展していったものと思われる。

さて、坑夫移動が激化した五年一〇月、「三池炭鉱鉱夫募集員及周旋人心得」を制定して募集員の自覚を促すとともに、移動激化にともなう募集坑夫の質の低下を防ごうとした。

この「心得」は、従来すでに出されていた個々の通達をまとめたものであり、その周知徹底をはかったものである。つぎに、参考としてその抄録を掲げておく。⁵⁾

「三池炭鉱鉱夫募集員及周旋人心得」

一、(1) 既ニ坑夫ト言フ必ズヤ坑内稼働ナラザルベカラズ 然ルニ往々坑外稼働ト心得来ルモノアリ 募集ノ当初坑内稼働ナルコトヲ充分心得サセラルベシ

(中略)

一、(4) 其人人物如何ニヨリ採用セザルコトアルヘシ 然レドモ募集料ハ支払フ限りニアラズ

一、(5) 総ジテ採用セザル者ハ如何ナル事情アルモ募集料ヲ支払ハズ

(中略)

一、(7) 応募者ヲ連レ来リタル時ハ採用調査又ハ健康診断ニ立触ルベカラズ

一、(8) 高島炭坑各坑、天草魚貫炭坑、別子銅山、足尾銅山ニ経歴アルモノハ採用セ

ズ 高知県人、朝鮮人ハ応募セラルベカラズ

(中略)

一、(2) 坑夫ヲ募集スルニ当リ往々甘言ヲ以テ之ヲ誘引スルモノアリ 甚ダ不都合ナリ

一、(3) 坑夫須知記載以外ノコトハ無用ナリ 充分ノ注意ヲ望ム

一、(4) 他ノ坑夫人夫雇人等ヲ引出シテ応募セシムルコトハ嚴禁ナリ 又引出スニ非ルモ他鉱山工場等ノ付近ニ於テ募集スルコトモ同断ナリ

(以下略)

第一条は、坑内労働であることを隠して募集されてくる者が多かったことを物語っている。当時、新入の未経験者は坑内を一見しただけで恐怖心を起して逃走するケースがかなりあったと言われている。これは、第二十一条とも関連する。

第四条は、三池の「人物」重視方針の現われであり、三池雇用政策の観点から、不適格と判定される場合を想定したものであろう。

第七条は、募集員の権限が単に募集に限られており、採用権限はあくまで会社側にあることを明らかにしたものである。

第二十一条は、募集員の自覚を促したものであるが、ここからは当時の募集の実情を推測することができる。しかし、募集員の質は募集坑夫の質に結びついてくることは明らかであるから、この頃より「旧来の無責任なる募集方法は漸次規則化し、如何はしき募集員も良質化」⁶⁾することに力が注がれるようになった。

さて、景気は大戦の経過にともない一層過熱化し、坑夫争奪戦も一段とエスカレートした。このため、従来の募集規則(明治三八年一月制定)の部分改正ではこのような事態に対処しえなくなり、大正七年七月新募集規則の制定をみた。新募集規則は、従来のもものと比較して、基本的な内容に大きな変化はみられない。ただ、激化した坑夫不足を反映して、募集料・募集賞与が大幅にアップされ、また新設された点および、坑夫の出役と定着に各種の賞与を設けた点に最大の特徴がある。

ところで、第1表はこの時期における募集費の推移を示したものである。大戦ブーム期における経営の募集努力は、まず募集地域および募集員

第 1 表 採運炭夫募集費調 (募集員募集)

	募集採用人員 (A)	旅費 (B)	宰領費	募集料 (C)	募集賞与 (D)	合計 (E)	募集地域	募集者	1人当り旅費 (B/A)	1人当り募集料 (C/A)	1人当り賞与 (D/A)	1人当り募集費 (E/A)	募集員平均 (F)
	人	円	円	円	円	円	県	人	円	円	円	円	人
明治34(1901)年	2,779					8,670.48	14	4				3.1	694.8
37(1904)年	130					274.31	2	12				2.1	10.8
43(1910)年	2,426	3,090.62	3,556.67	4,560.60	1,507.00	12,714.89	9	21	1.3	1.9	0.6	5.2	115.5
大正4(1915)年	843	1,788.18	652.71	1,632.00	800.00	4,872.89	4	16	2.1	1.9	0.9	5.7	52.7
5(1916)年	3,147	7,300.74	2,904.83	6,076.00	2,334.00	18,615.57	6	56	2.3	1.9	0.7	5.9	56.2
6(1917)年	2,182	6,602.54	2,675.36	4,744.00	2,238.50	16,260.40	6	64	2.5	2.2	1.0	7.4	34.1
7(1918)年	1,818	6,238.46	4,597.74	5,488.00	3,448.00	19,732.20	9	109	3.4	3.0	1.9	18.9	16.7
8(1919)年	1,793	11,784.65	9,088.10	6,789.00	19,860.00	47,521.75	12	89	6.6	3.8	11.1	26.5	20.1
9(1920)年	1,584	14,252.95	9,461.64	7,992.40	12,815.00	44,521.99	12	114	9.0	5.0	8.1	28.1	13.9

〔出典〕『三池炭業所沿革史』第7巻付表より作成。

の増加となって現れた。ついで、募集料(C/A)・募集賞与(D/A)が六年以降、急激に増加している。旅費(B/A)は漸増傾向にあったが、ことに八、九年と大幅な伸びを示した。これは、すでに近距離からの供給が枯渇し、しだいに遠距離募集となっていたことを示すものである。以上のような諸経費の増加により、募集費(E/A)はうなぎのぼりとなって、七年は対前年度比約二・六倍、八年のそれは約一・四倍となっており、九年には実に一人当募集費は二八円の高額を示すに至ったのである。

さて、以上のような募集費増加による募集努力の強化を実施する一方で、雇用管理機構の整備も進められた。

まず、大正七年一二月、鉱夫主任に坑内夫全員の募集権限が移管され、つ

づいて翌八年には鉱夫・職工の全採用事務を鉱夫主任に集中した。ここに、労務係による一元的な雇用管理が形成され、同年八月には「鉱夫職工採用標準」を制定して採用事務の統一と、採用鉱夫の質のレベル・アップをはかった。

(二) 移動状況

三池炭礦は、比較的定着性の良好な農村出身鉱夫の獲得に力を注いできたため、第2表に示すように、その移動率は全国炭礦平均に比べれば、雇入・解雇率ともに相当低くなっていた。

第2表 移動率および出役率比較

		雇入率	解雇率	出役率	
明治39年	三池炭礦(全鉱夫)	64.5%	58.3%	60%	
	全国炭礦(全鉱夫)	141.6	138.0	70	
明治43年	三池炭礦	坑夫	126.1	122.4	—
		全鉱夫	74.0	73.1	—
	全国炭礦	坑夫	152.8	149.5	—
		全鉱夫	122.1	118.7	—

〔出典〕『鉱夫待遇事例』(「九州近代史料叢書」第5輯)、『三池炭業所沿革史』第7巻、付表、「鉱夫調査概要」(労務管理史料編纂委員会編『日本労務管理年誌』第1巻(下))より作成。

第3表は、三池炭礦坑夫の年別移動状況調である。

第3表 採運炭夫年別移動状況調

	採用数 (A)	解雇数 (B)	年末在籍 (C)	雇入率 (A/C)	解雇率 (B/C)	移動率 (A+B/2C)	歩留率
	人	人	人	%	%	%	%
明治34(1901)年	3,842	3,197	1,639	234	195	215	16.8
明治35(1902)年	4,308	3,690	2,257	191	163	177	14.3
明治36(1903)年	2,561	2,739	2,079	123	132	127	△7.0
明治37(1904)年	1,856	1,853	2,082	89	89	89	0.2
明治39(1906)年	4,214	3,764	2,847	149	132	140	10.7
明治40(1907)年	3,261	3,324	2,784	117	119	118	1.9
明治43(1910)年	4,395	4,268	3,486	126	122	124	2.9
明治44(1911)年	4,007	3,513	3,980	101	88	94	12.3
明治45(1912)年	3,220	3,039	4,161	77	73	75	5.6
大正2(1913)年	4,066	3,596	4,631	88	78	83	11.6
大正3(1914)年	4,358	4,240	4,749	92	89	91	2.7
大正4(1915)年	2,469	2,821	4,397	56	64	60	△14.3
大正5(1916)年	5,718	5,226	4,889	117	107	112	8.6
大正6(1917)年	4,806	4,869	4,826	100	101	100	△1.3
大正7(1918)年	4,649	4,172	5,303	88	79	83	10.3
大正8(1919)年	5,455	4,760	5,998	91	79	85	12.7
大正9(1920)年	3,982	4,676	5,304	75	88	82	△17.4

〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第7巻，1230～1231頁および1234頁より作成。

一般に、移動率は好況時に上昇し、不況時に低下する傾向がみられるが、この表からもほぼそのような傾向を看取できる。明治末から大正四年にかけて、移動率はしだいに低下してきたのであるが、翌五年には急激な上昇をみた。五～八年にかけて、増員要請を満たすべく募集に全力を投入したのであるが、六年は歩留率で減少を示した。しかし、戦後の本格的な反動恐慌が襲来した大正九年の歩留率マイナス一七・四％は、むしろ募集努力の減退に起因するものである。

第4表 出役率の推移

	採運炭夫		坑内外職工日雇		採運炭夫出炭能率	
	上期	下期	上期	下期	一方当り (A)	出炭量 / 在籍数 (B)
	%	%	%	%		
明治42(1909)年		64.0			100.0	100.0
明治43(1910)年	66.7	63.2				109.4
明治44(1911)年	65.0	63.2				106.6
明治45(1912)年	67.4	66.5				111.3
大正2(1913)年	67.3	65.7			99.5	100.0
大正3(1914)年	67.9	64.5			95.0	92.3
大正4(1915)年	64.5	61.2			89.6	83.8
大正5(1916)年	61.7	57.4			96.5	81.9
大正6(1917)年	58.6	55.8			99.0	88.3
大正7(1918)年	57.3	54.4			101.0	75.3
大正8(1919)年	57.7	54.5			95.0	69.5
大正9(1920)年	54.5	54.5	79.0	77.1	94.5	73.6

〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第7巻，付表より作成。

これによれば、大正九年を除いて常に、出役率は上期の方が下期よりも高くなっている。また、明治末から大正二年の初めにかけて、特に前述したような出役率の低下という事実はみられない。ということは、出役率低下のために同年特に募集を再開したというよりは、慢性的な出役率の低位

ところで、三池雇用政策は「世慣レザル」農村出身坑夫の獲得と養成に重点を置いてきたので、前述したように、移動率では他の炭礦に比して相対的に低位の水準にあったが、その反面、先に掲げた第2表からも知られるように、出役率は他の炭礦よりも低くなっていた。その理由について、『三池鉱業所沿革史』は「慣レタル坑夫ト異ナリ一日勤ムレバ一日其勞ヲ慰シ人員ノ割合ニ出役上ラズ」と説明しているが、三池雇用政策には、苛酷な採運炭労働とあいまって、元来このような傾向を生む矛盾と特質を有していたのである。つぎに、第4表において出役率の推移を示しておく。

第 5 表 募集方法別移動状況調

	募集員募集			紹介			直 入			合 計		
	採 用	解 雇	歩留率	採 用	解 雇	歩留率	採 用	解 雇	歩留率	採 用	解 雇	歩留率
大正 3 (1914)年	人 1,746 (40.1)	人 1,698	% 2.7	人 62 (1.4)	人 73	% 17.7	人 2,550 (58.5)	人 2,469	% 3.2	人 4,358 (100)	人 4,240	% 2.7
大正 5 (1916)年	3,185 (55.7)	2,907	8.7	103 (1.8)	33	68.0	2,430 (42.5)	2,282	6.1	5,718 (100)	5,226	8.6
大正 6 (1917)年	1,417 (57.6)	1,424	△ 0.5	126 (5.1)	119	5.6	919 (37.3)	1,092	△ 18.8	2,462 (100)	2,635	△ 7.0
大正 7 (1918)年	742 (39.5)	781	△ 5.3	204 (10.9)	107	47.6	932 (49.6)	1,007	△ 8.0	1,878 (100)	1,895	△ 0.9
大正 8 (1919)年	2,110 (35.8)	1,837	12.9	2,789 (47.4)	1,774	36.4	989 (16.8)	1,147	△ 16.0	5,888 (100)	4,760	12.7
大正 9 (1920)年	1,376 (34.6)	1,478	△ 7.4	1,664 (41.8)	1,891	△ 13.6	937 (23.6)	1,342	△ 43.2	3,977 (100)	4,711	△ 17.4
大正 10 (1921)年	1,609 (46.9)	1,668	△ 3.7	972 (28.4)	1,435	△ 47.6	847 (24.7)	1,252	△ 47.8	3,428 (100)	4,355	△ 27.0
合 計	12,185 (44.0)	11,795	3.2	5,920 (21.4)	5,432	8.2	9,604 (34.7)	10,595	△ 10.3	27,709 (100)	27,822	△ 0.4

〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第 7 巻, 1235 頁。(注) 第 3 表との数字が相違する理由は不明である。

と移動のために、募集中止を行なう時期の方が例外的であったと考える方が妥当であろう。ともあれ、出役率の低下は大戦期により顕著なものとなつて、五下期に六〇%を割つて以後、五五%前後を上下している。これが、当時の移動率の上昇と重なつて、募集努力の強化をより一層必要とさせたのであり、また、雇用管理機構の整備を促し、労務世話方制度（「納屋管理」）の存続を意義あらしめたものと言えよう。つぎに募集方法別の移動状況をみることにしたい。

第 5 表から明らかなように、歩留

率は紹介すなわち縁故募集が最も良好で八・二%、ついで募集員募集の三・二%、直入すなわち門前募集が最も不良でマイナス一〇・三%となつてゐる。縁故募集で歩留率が高いのは当然としても、募集員募集と直入で生じる差は、やはり前者には募集員による圧力が相当加わつていたためである。縁故募集は、大正中期に入ると労働運動対策として重視されるようになるが、このように居付（「定着」）良好な坑夫獲得方法でもあった。万田抗争の翌八年に紹介坑夫の割合が激増しているが、これは、経営の要請するこの両面を満足させるものと判断したからであろう。

二 戦後における雇用状況の変化

(一) 雇用管理概観

第一次大戦後も、なおブームはしばらく継続したのであるが、大正九年には戦後の反動恐慌がはじまり、その後も政府のインフレ政策による中間景気をはさみつつも、しだいに日本経済は不況の度を深めて世界恐慌に至るのである。この間、石炭産業の景況は以上のような日本経済の動きを反映して、九下期頃より下降し始め、事業の整理・縮小期に入つていったのである。

ところで、一般に不況期には採用希望者が増加し、門前募集で必要労働力の多くをまかなえるはずであったが、三池炭礦の場合には必ずしもこれはあてはまらなかつた。『三池鉱業所沿革史』は、大正九下期の雇用状況を「失業鉱夫ノ来者殆ント無カリシト且之等失業者ニ就テハ人物選択ヲ一層厳ニセシ為募集難ヲ緩和スルコトヲ得ザリシ」と伝えてゐる。つまり、不況期における募集難の理由として、第一に門前募集が不振であつたこと、第二に採用を厳選したこと、以上二点があげられてゐる。

さて、第二の問題は三池雇用政策の強化として理解できる。つまり、「世價レザルモノ」獲得方針は、大戦ブーム期における坑夫不足を通じて攪乱され、「不真面目ナル渡リ鉱夫益々多キ傾向」があり、その建て直しを強く求められていたのである。

つぎに、第一の問題は、なによりも三池の賃金水準と深くかわるものであった。この間の事情について、『三池鉱業所沿革史』が記録するところを摘記してみることとする。

大正一〇年 「地方ノ賃銭比較的低廉ナラザル為メ地方人ノ応募者一般ニ尠少¹⁰⁰」

大正一一年 「地方民ハ労働比較的高キ地方的事业ニ就キ応募者少ナク現在人員ヲ維持スルサエ非常ノ困難¹⁰¹」

大正一二年 「本年ハ地方事業界好況ノ為メ失業者ノ帰農ニヨリ坑夫ノ吸収困難¹⁰²」

以上は、長年にわたる三池の低賃金水準のために、大戦期の移動を通じて賃金問題に敏感になってきた労働者の吸収に大きな困難が生じてきたことを示すものである。ところが、この問題は、大正一三年の全三池争議を契機として解決されることになった。この争議後、三池の賃金水準は上昇し始め、翌一四年には高水準にある北海道地方の炭礦賃金水準に近づくに至ったのである。こうして、一三年の下期には「当鉱ノ所得ハ漸騰シテ人気ヲ呼ビ」、募集難は解消したのである。しかしながら、雇用問題はこの時期以降、所定人員の補充を基本とするような消極的なものへと大きく変化し始めるのであった。

昭和に入ると、炭況は一段と悪化し、しかもその回復は当分望み得なくなってきたので、三年には広島・岡山の募集員に廃業手当を支給して整理する措置がとられた。

さて以上述べてきた時期において、募集費はどのような動きを示したであろうか。第6表は、採運炭夫募集費調である。

まず、募集地域からみると、一〇―一二年と拡大されており、募集員の人数は一三年にピークに達している。これより、一三年頃までは募集力の増強をはかっていたことが知られる。そして、同一三年以降、その必要がしだいに消失していったのは、前述したところである。

つぎに、募集費(E/A)をみると、大正七年以降上昇してきたものが、

第6表 採運炭夫募集費調 (募集員募集)

年	募集員 採用人 (A)	旅費 (B)	宰領費 (C)	募集料 (D)	募集賞与 (E)	合計 (F)	募集地域	募集費					募集員 平均 (G/A)
								1人 募集費 (B/A)	1人 宰領費 (C/A)	1人 募集料 (D/A)	1人 賞与 (E/A)	1人 合計 (F/A)	
大正10(1921)	1,676	15,908.33	10,513.08	8,113.49	9,980.00	44,514.90	15	89	9.5	4.8	6.0	26.6	18.8
大正11(1922)	2,917	37,230.66	17,480.17	12,007.00	7,665.00	74,382.83	16	135	12.8	4.1	2.6	25.5	21.6
大正12(1923)	4,369	65,630.82	42,050.48	20,169.00	14,477.00	142,327.30	20	133	15.0	4.6	3.3	32.6	32.8
大正13(1924)	3,699	46,085.60	26,721.09	16,928.00	12,777.00	102,511.69	19	146	12.5	4.6	3.5	27.7	25.3
大正14(1925)	1,233	15,369.90	8,732.62	5,859.00	9,595.60	39,557.12	17	64	12.5	4.8	7.8	32.1	19.3
大正15(1926)	198	1,411.24	801.66	272.66	80.00	2,564.90	9	12	7.1	1.4	0.4	13.0	16.5
昭和2(1927)	1,272	10,223.00	8,349.88	6,181.00	2,696.00	27,449.88	7	12	8.0	4.9	2.1	21.6	106.0
昭和3(1928)	851	7,986.26	6,492.91	4,230.00	2,621.00	21,330.17	5	11	9.4	5.0	3.1	25.1	77.4
昭和4(1929)	735	6,835.28	6,653.95	3,665.00	2,520.00	19,674.23	5	9	9.3	5.0	3.4	26.7	81.7

【出典】『三池鉱業所沿革史』第7巻、各付表より作成。

一〇、一二年と頭打ちとなったが、一二―一四年にかけては一段と高原状態を示し、大正一五年を除いて相当な高水準を維持している。これは、多額の旅費に起因するところが大である。その理由としては、第一に採用を厳選する結果、不採用者の旅費負担がかなりの額に上っていたことが指摘できる。

第二に地元を除けば、「世價レザルモノ」を求めて、募集地としては鹿児島、宮崎、大分、沖縄、広島、島根、愛媛など比較的遠隔地に募集努力を向けてきたことによるであろう。

(二) 移動状況

移動状況は、戦後の反動恐慌が石炭産業に深刻な影響を及ぼし始める大正九年の下期頃から大きく変化し始めた。第7表に示すように、解雇率が

第7表 採運炭夫年別移動状況調

	採用数	解雇数	年末在籍	雇入率	解雇率	移動率	歩留率
	(A)	(B)	(C)	($\frac{A}{C}$)	($\frac{B}{C}$)	($\frac{A+B}{2C}$)	
大正10(1921)年	3,428	4,355	4,377	79%	99%	89%	△ 27.04%
大正11(1922)年	4,815	4,851	4,341	111	112	111	△ 0.75
大正12(1923)年	7,122	5,686	5,176	138	110	124	10.88
大正13(1924)年	6,505	5,217	5,599	116	93	105	6.30
大正14(1925)年	3,675	4,308	4,526	81	95	88	△ 48.07
大正15(1926)年	1,838	2,339	4,162	44	52	50	△ 15.51
昭和2(1927)年	2,724	2,976	3,845	71	77	74	△ 11.32
昭和3(1928)年	1,959	2,379	3,391	58	70	64	△ 20.20
昭和4(1929)年	1,860	1,918	3,302	56	58	57	△ 4.73

〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第7巻, 1230~1231頁および1234頁より作成。

第8表 出役率の推移

	採運炭夫		坑内外職工日雇		採運炭夫出炭能率	
	上期	下期	上期	下期	一方当り(A)	出炭量/在籍数(B)
	%	%	%	%		
大正10(1921)年	54.3	54.5	77.0	80.0	107.4	81.9
大正11(1922)年	58.0	54.6	78.6	78.5	117.9	86.7
大正12(1923)年	54.6	53.1	81.0	77.0	110.9	76.4
大正13(1924)年	54.3	50.8	81.0	83.0	108.0	70.2
大正14(1925)年	53.9	54.7	87.0	83.0	110.0	98.8
大正15(1926)年	56.1	55.0	85.0	86.0	130.3	107.3
昭和2(1927)年	56.0	56.0	86.0	86.0	147.8	122.8
昭和3(1928)年	60.0	61.0	87.0	87.0	161.2	142.8
昭和4(1929)年	63.0	62.0	88.0	86.0	174.6	158.4

〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第7巻, 付表より作成。

第9表 大正10年雇入鉱夫の前稼働地

県名	鉱山ヨリ転来セルモノ		其他ノ職業ヨリ転来セルモノ		計
福岡県	148	(17.2)	711	(82.8)	859 (100.0)
熊本県	10	(2.0)	482	(98.0)	492 (")
鹿児島県	1	(0.3)	296	(99.7)	297 (")
宮崎県	0	(0.0)	137	(100.0)	137 (")
長崎県	71	(64.0)	40	(36.0)	111 (")
佐賀県	54	(60.7)	35	(39.3)	89 (")
その他	14	(5.5)	242	(94.5)	256 (")
計	298	(13.3)	1,943	(86.7)	2,241 (100.0)

〔出典〕福岡地方職業紹介事務局編『坑夫雇傭状態に関する調査』, 58頁。

雇入率を上回るようになり、大正一二、一三年の兩年を除けば歩留率は九年以降マイナスを示している。そのため、坑夫在籍数は一三年をピークとして減少し始め、昭和四年には一三年の六割にも満たなくなってしまう。もちろん、このような在籍数の減少は、第8表に示すような一三年を底として上昇し始めた出役率および出炭能率(A)によって補なわれていた。ところで、移動率は一二年をピークとして、不況の深化とともに低下していったのであるが、とはいえ五〇%を割ることはなかった。ここで、高

水準の移動率を示す原因について、少し観察を加えたい。

第9表は大正一〇年における雇入鉱夫の前稼働地調査である。当時、移動率を高める主要な原因の一つとして、いわゆる浮動性の高い「渡り鉱夫」の存在があったが、「鉱山ヨリ転来セルモノ」全員を「渡り鉱夫」とみなしても、一三・三%にすぎない。その他に属する者八六・七%の大部分は農村出身者と考えられる。第10表は解雇者帰趨調査であるが、炭山・鉱山に転出した者の割合は大正一〇年七・二%、一五年二・四%、昭和九年二・一%となっており、これらの鉱夫全員を「渡り鉱夫」とみなしても、その比率は一割にも満たない。ところで、この表で意外に低いと思われるのは「帰農セシモノ」の割合である。大正一〇年一三・七%、一五年二三・二%、昭和九年二八・六%

第10表 解雇者帰趨調査

	大正10(1921)年	大正15(1926)年	昭和9(1934)年
他炭山ニ転坑セシモノ	406 (4.9)	25 (0.7)	58 (1.7)
他種鉱山ニ転シタルモノ	193 (2.3)	66 (1.7)	15 (0.4)
帰農セシモノ	1,146 (13.7)	880 (23.2)	966 (28.6)
其他ニ転出セシモノ	1,177 (14.1)	747 (19.7)	372 (11.0)
未就職者	541 (6.5)	805 (21.3)	1,838 (54.4)
不詳ナルモノ	4,875 (58.5)	1,264 (33.4)	125 (3.7)
合計	8,336 (100.0)	3,787 (100.0)	3,376 (100.0)

〔出典〕『三井鉱山五十年史稿』巻16, 60頁。

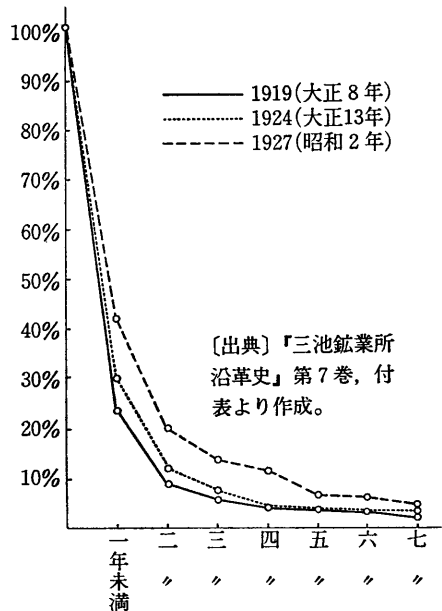
えればカーブはかなりゆるやかに近づいていく。昭和二年においても、一年未満で四〇％近くにまで減少するのである。

以上、明らかにしたように、一年未満の短期勤続者によって移動率が著しく高められているのであるが、この短期勤続者を「調査不可能」な逃走者であるともみならずは合理的であろう。劣悪な労働環境下において苛酷な重筋肉労働を強いられる坑内労働は、それだけで新入の未経験坑夫にとって離職の意思を生じさせるのに十分な条件であった。大正五年制定の「募集員心得」に記されている、「既ニ坑夫ト言フ必ズヤ坑内稼働ナラザルベカ

にすぎない。これに対し、「不詳ナルモノ」は一〇年、一五年と最大の割合を占めている。これについて、「不詳」とあるのは主として逃走者で帰趨調査不可能なもの」と記されているように、これはまさに「炭鉱労働の特異性を物語って剩すところがない」と言えるであろう。この逃走者の中には帰農した者もかなり含まれていると考えられる。以上より、移動は主として逃走によって生じていることが明らかである。

第1図は坑夫移動の時系列をグラフ化したものである（「採運炭夫勤続年数別調」より作成）。大正八年、一三年では採用後一年未満で二〇〜三〇％にまで減少し、二年未満で一〇％前後になっている。この年を越

第1図 労働移動の時系列（各年の採用数を100とし、以後の在籍数の変化）



〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第7巻, 付表より作成。

〔出典〕『三池鉱業所沿革史』第7巻, 付表より作成

れることになったのである。

明治期には「新参者指導員制度」が設けられ、また、雇入後当座の生活費補助や賞与が支給されていた。大正に入ると、同三年には「新参鉱夫ノ居付ヲ良クスル為メ」、納屋世話方に「自分新参者ヲ坑口ニ於テ係ノ者ニ引渡シタル後続ヒテ入坑 新参者ノ者共就業ノ状態如何ヲ最モ親切ニ觀察セシメラレ度」としたことである。これは、納屋の生活管理に限定されていた世話方が、労働管理にも進出してきたものとして注目すべき現象である。八年には「養成夫制度」が設けられ、「相当ノ訓練ヲ習得シタルモノ

ヨリ遂次本番ノ職制ニ転入セシメ主トシテ採炭夫トシタ」のである。しかし、移動原因が主として坑内労働に内在するものであったことから、これらの対策にもかかわらず移動率の低下はみられず、それは大正末と昭和のきわめて深刻な不況下において実現されることになったのである。

〔注〕

- (1) 詳しくは、拙稿「三井三池炭鉱における経営労務政策の確立過程」(『大阪大学経済学』Vol. 25No. 4) 参照。
- (2) 明治期三池炭鉱の雇用状態については、田中直樹「明治中・後期三池炭礦における坑夫の雇傭状態」(『宮本又次先生古稀記念論文集(近代経済の歴史的基盤)』所収)。参照
- (3) 『三池鉱業所沿革史』(稿)第七巻、七九九頁。以下、『沿革史』と略す。
- (4) 与論島出身者は、従来船積人夫として採用していたのであるが、明治四四年より採運炭夫としての採用を開始した。
- (5) 『沿革史』第七巻、七九六～八〇〇頁。
- (6) 『三井鉱山五十年史稿』巻一六、四頁。
- (7) 『沿革史』第七巻、七四五頁。
- (8) 同書、八三六頁。
- (9) 同書、八三五頁。
- (10) 同書、八四三頁。
- (11) 同書、八五一頁。
- (12) 同書、八五四頁。
- (13) 同書、八五九頁。
- (14) 福岡地方職業紹介事務局編「坑夫雇傭状態に関する調査」一〇頁。
- (15) (16) 『三井鉱山五十年史稿』巻一六、七頁。
- (17) 『沿革史』第七巻、七三八頁。
- (18) 同書、六八頁。

〔付記〕本稿で利用した三井鉱山関係の史料は、三井鉱山株式会社所蔵のものである。閲覧に際し、三井鉱山株式会社および三井文庫に大変御世話になった。記して感謝の意を表したい。