

## 明治・大正期における鉱山の技術革新と労働社会の 構造変動：足尾銅山を対象として

土井，徹平  
九州大学大学院比較社会文化学府

<https://doi.org/10.15017/13766>

---

出版情報：エネルギー史研究：石炭を中心として. 16, pp.61-79, 2001-03-25. 九州大学石炭研究資料  
センター  
バージョン：  
権利関係：

# 明治・大正期における鉱山の技術革新と労働社会の構造変動

——足尾銅山を対象として——

土井 徹平

はじめに

従来、労働者が労使関係に関連してであれ労働市場に関連してであれ、歴史的に語られる際、彼らは「労働者」という「階級」、あるいは社会的に「原子化した個人」として語られてきた。ここにおいて彼らの集団的な存在性は、企業に統括されるマスであるという意味でしか認められずにくると言える。さらに、これまで労働者は、「前近代的」存在から「近代的」存在への移行（Ⅱ「労働者階級」の形成）という極めて抽象的かつマクロな図式下において捉えられてきたことから、彼らの集団的・社会的性格の特質及びその変容の様態が個別・具体的に問われ、社会変動論的な俎上で検証されることは稀であった。

では、労働者とは実際、「階級」あるいは「原子化された個人」、企業に統括されるマスでしかなかったのであろうか。けしてそうではない。「階級」が実存していたとしても、彼らは「階級」に昇華する以前に身近な社会的関係を有す個人であったのであり、企業に統括されるマスの一員である一方で、職種や地縁に基づいた社会的集団に属していた。今日、我々が常に社会的存在であるように、歴史上における労働者もまた同様に社

会的存在であったのである。

このような労働者らの側面に留意し、労働者の集団性・社会性に関する研究を行ってきたのが、産業社会学あるいは社会史分野の諸研究であり、主にそれは本稿でも研究対象とする鉱山の労働社会を対象として行われてきた。日本における産業社会学的研究は、鉱山に関する研究から始まったと言っても過言ではない。そしてそれは鉱山の坑夫（Ⅱ採鉱夫）が、歴史的に「友子交際」という独自の社会的交際を有しており、このため鉱山の労働社会が他と比較し分析対象としやすかったことによつていた。

友子交際とは、「友子」（Ⅱ「取立式」にて親方との徒弟関係を結んだ坑夫）の間で行われていた社会的交際であり、傷病に対する寄付金の下附や冠婚葬祭の際における扶助等の多角的な相互扶助を基本的な特徴とするものであった。そしてこの友子交際は、けして一鉱山内のみにとどまるものでなく、全国で横断的に行われていた交際であった。例えば傷病で採鉱労働が困難となった坑夫（友子）に対しては、「奉願帳」、「寄附帳」が下附され、これを持った坑夫は友子交際の存在する鉱山であればどこでも、同じ坑夫（友子）からの「一飯一宿」の恩恵にあずかれ、また寄付金

を受取ることができたのである。

そしてこの友子交際を支えていたのが、鉱山に居住する坑夫らによって形成されたいわゆる「友子社会」の存在であった。

坑夫間に所謂法律の如き制裁の設ありてただ之を厳にせり<sup>①</sup>

坑夫の虎の巻憲法とも云ふべきものがあつて之れには種々の儀式  
礼法もあれば刑罰等を行う条件もある<sup>②</sup>

こうした言葉に示されるように、友子間では厳格な慣習法規範、そしてヒエラルキーが存在していた。友子交際の多角的な相互扶助もまた、「親分、子分、兄弟分の契約は極めて厳重に結ばれ」、「一度、この契約を結ばむか、修身、仲間に設けたる規約を履行せざるを得ず」と言われているように、友子独自の規範に則った社会的義務として行われていたのである。事実、「交際を怠る者は交際泥棒と云ふて」<sup>④</sup>「制裁の対象とされ、時には退山処分されたうえ、日本国中の各銅山銀山金山等へ山中一同から廻状を出して通知をするので其本人は何処へ行つても〔採鉱夫として〕使はれなくなる」<sup>⑤</sup>（亀甲括弧内筆者）というような厳しい処分も下された。

先にも述べたが、鉱山においてはこうした明確な社会的関係が存在していたことから、これまで多くの鉱山労働者に関する社会学的・社会史的な研究が行われてきた。松島静雄の『友子社会の社会学的分析——鉱山労働者の営む共同生活体分析——』（一九七九年、御茶ノ水書房）や村串仁三郎の『日本の伝統的労使関係——友子制度史の研究——』（一九八九年、世界書院）はまさにこの代表作とも言える研究書である。その他にも、村上安正をはじめ、炭鉱社会に関して市原博らが、積極的に坑夫の社会的性格についての分析を行っている。

これらの研究が歴史上における坑夫及び友子社会のあり様を理解する

うえで、多くの注目すべき成果をあげてきたことは、ここであらためて具体的に説明するまでもなからう。しかし一方で、これらの多くはあくまで「友子社会の分析」にとどまっており、友子社会がその時代のいかなる歴史的条件の下、存立しており、またいかなる契機によって変容を余儀なくされたのかという点の具体的解明には少なからぬ限界があつたと言える。このため、労働者の集团的・社会的性格の歴史の変容に関して、先に述べたような「前近代的」存在から「近代的」存在へとという抽象的な説明原理とは別に、個別・実証的な研究成果に基づく説得的な解釈あるいはその材料（それが旧来の説明原理を肯定するものであれ、否定するものであれ）を提供し得てきたかと言えれば疑問である。

こうした限界性は、そもそも産業社会学や労働社会史と、労使関係史、労働史等、伝統的な労働者研究とが、現在まで方法論的に統合されずにくたという事実に由来するものと考えられる。近年においては市原博、二村一夫らが社会学的・社会史的な労使関係史研究を積極的に行っているが、彼らと同じ視座に立つ研究は今だに多いとは言えない。

こうした問題意識に則り、本稿では戦前まで日本屈指の大鉱山としてあり、財閥であつた古河鉱業の足尾鉱業所（以下鉱業所）が経営していた足尾銅山を対象とし、明治から大正初期にかけての友子社会の構造変動の過程を、社会変動論の俎上に乗せて分析する。具体的には、友子社会及びその変容過程を、当時の労働形態・労使関係のあり様及びそれらの変容との関連で捉え分析することで、社会変動を招いた直接的要因を明らかにし、この歴史的性格を問う。大正初期までに時期を限定して考察を行うのは、後に詳しく論じることとなるが、明治末から大正初期という時期に、最も根本的な友子社会の構造変動がみられることからである。

## 一 抜き掘法採鉱と作業請負制、友子社会

### (一) 明治十年代における足尾銅山の経営状況

明治初期から中期にかけての全国の主な鉱山、炭鉱では、労働形態として、頭領制、飯場制度、納屋制度といった、鉱主以外の第三者による作業請負が行われており、実質的な経営、つまり坑夫の雇用・解雇及び採鉱・開坑・採鉱・選鉱・製錬等は、実質的に請負人の責任の下行われていた。

足尾銅山においても、古河鉱業社長古河市兵衛の買山当初（明治十年）の状況は、下稼人各々が「切羽（＝採鉱現場）での採掘免許―鑑札」を所有することで、各切羽を「持間歩」とし、そこでの独占的操業権を握っていた。このため、「採掘しつづつあった稼ぎ場所は七十四ヶ所あつてそれが三十六の下稼人によって個々別々に操業されていた」、「操業の実権は全く坑主の手を離れ」ていたとあるように、古河鉱業の指揮下にはない下稼人による自由採掘が行われていた。<sup>(6)</sup>

こうした状況は明治十年代後半になると、少なからず克服された。鉱業所主導の下での積極的な採鉱により発見された「直利」（＝富鉱）が直営化されるとともに、経営の中心がそちらにシフトされたことで、下稼人が旧来より排他的に所有する切羽自体の相対的価値が喪失されたためである（明治十四年に鷹ノ巣鋪「直利」＝富鉱、明治十六年には横間歩鉱大直利、明治十八年、有ノ木坑直利、明治十九年、小滝坑直利、明治二十八年にはすのこ橋出会坑直利が発見）<sup>(7)</sup>。

しかしながら、採鉱過程における作業請負制自体は、ほとんどの切羽の直営化が実現された後においても、「飯場制度」として継承され、これは

実質的に明治三十年代後半まで継続していた。「鉱夫ハ職別ニ由リ若クハ便宜ニ若干組合ヲ設ケ」、「同職中ヨリ信認ノアルモノヲ選抜シテ之ヲ命ジ組内一般ノ取締ヲ為サシム」、「当該工場ノ首位ニアル職工ヲ以テ之ニ命ジ部内職工ヲ率テ各其業務ニ従事」とされ、「組内一般ノ取締」を担う飯場頭と、彼の補佐として「部内職工ヲ率」る夫頭によって、採鉱作業が実質的に指揮・監督されていたのである。<sup>(8)</sup>

### (二) 作業請負制の背景

では、なぜ鉱業所が操業上の実権を掌握した後においても作業請負制が存続されることとなったのであろうか。この背景として、当時の採鉱方法が下稼人による自由採鉱が行われていた時代と変わらぬ「抜き掘法」による採鉱であったという事実があつたことは極めて重要である。

この採鉱方法は、鉱床や地層の常に変化する状況を「経験的な眼」によって見極め、鉱脈に沿いながら富鉱部でかつ採掘しやすい場所のみを、タガネと鎚を用いて掘進していく方法であった。このことから採鉱に従事する労働者には高度な熟練技術及び知識が要求されていた。

こうした方法上、採掘計画を立てること自体が不可能であるとともに、鉱床、地層等に対する「経験的な眼」を持たぬ鉱業所役員が、採鉱過程に介入できる余地は存在せず、結果として、坑夫中より選抜された飯場頭・夫頭らによって採鉱が管理・監督されざるを得なかつた。さらに「抜き掘法」が鉱脈に沿って掘進するという方法である一方、足尾銅山の鉱脈は他の鉱山と比較しても特に広範囲にわたり微細に張り巡っていることを特徴としていたため、結果的に坑内には蟻の巣のように不規則な坑道が巡り、切羽はその分、多数に分散していた。このため一元的な

労務管理を行う客観的条件は整備されておらず作業請負制を必然化していたのである。

また採鉱方法上の問題の他にも、労働力の恒常的確保といった問題もまた、作業請負制存続の重要な背景としてあげることができる。先に述べたように、採鉱作業が坑夫の熟練技術・知識に依存していたことにより、銅山全体の生産性を左右する重大な問題として、鉱業所側が状況に応じて必要な量の熟練労働力を確保する必要があった。しかし銅山が労働力供給源から遠く離れた山間僻地あることに加え、熟練労働力の需要は、銅山の盛衰、切羽の数、規模等の状況に規定され極めて可変的であった。このことから、その時々々の需要に応じて、その度に新たな坑夫を雇用しようとしては非合理的であるうえ、そうすること自体、困難であった。こうした状況下において銅山が効率的に経営されるためには、熟練労働力が銅山下において一定量、日常的にストックされ、必要に応じて労務供給が成されることが望ましかった。

以上のような事情により、熟練労働力の恒常的確保とその必要に応じた提供（労務供給）を行うとともに、坑内における労務管理もまた使命とする、第三者による作業請負制度が必然化され、これが飯場制度として確立していたのである。<sup>(9)</sup>

### (三) 熟練労働と友子社会

一方、上記の飯場頭による労務供給が恒常的・安定的に行われるためには、銅山における労働力の需要の変化に常に対応できるだけの熟練労働者を、飯場頭が手元に置いておく必要があった。このため、飯場頭（実際には募集請負人が）は日常的に坑夫を募集して全国を歩くということ

をしていたが、こうした方法には言うまでもなく限界があった。このため、熟練労働力の恒常的確保は銅山下におけるその再生産に大きく依存していた。つまり銅山下で居住する坑夫と採鉱労働を希望する非熟練労働者との間で親方―子方関係が結ばれ、そこで熟練技術・知識の伝承が行われることで恒常的に熟練労働者が確保されていたのである。そして銅山下に集まった坑夫らが、この親方―子方関係を起点としつつ形成していたのが、彼らの社会、いわゆる友子社会であった。

「友子」とは「取立式」にて銅山下で親方との徒弟契約を結んだ坑夫のことを意味しており、子方となる坑夫は、この「取立式」において多数同職者の立会いの下で「出生免状」を下附され、友子として「出生」したとされた。つまり友子とは、熟練技術・知識の伝授を坑夫間で認可された人間のことを指していた。

この事実を示唆されているように、いわゆる友子社会は、M・ヴェーバーの言葉を借りれば「社会的閉鎖」を特徴とする社会であったと考えることができる。ここで言う「閉鎖」とは特定の共同社会形成に参加する社会的チャンスの制限である。

前述したが、当時、採鉱労働に従事していくためには、熟練技術・知識の獲得が絶対的に必要であった。この事実を前提として、坑夫らは熟練技術・知識を社会的な「資源」として独占的に保持する一方、以下の証言に示されるように、親方を持たぬ坑夫（すなわち非友子）を社会的に許容しないことで、「資源」の獲得と共同体への参加を不可分のものとし、これによって「資源」の希少性を恒常的に維持するとともに、友子社会自体のアドバンテージもまた保証してきたと考えられる。

初めの中は親分を持たないで坑夫をやっていたが坑夫仲間では親分

がないと兎に角と酒を買ひの御馳走をせよのと難題の様な事を吹きつけられ自分の立場が苦しくなった<sup>10)</sup>

こうした認識に則るならば、彼ら独自の社会的交際である友子交際もまた、友子社会の「閉鎖性」を前提として行われていた交際であつたと言ふことができるであろう。というのも、まず友子交際の主体は、言うまでもなく友子であり、友子であるという事は、先に述べたように、「取立式」において親方との徒弟契約を結び、多数同職者の立会いの下で「出生免状」を下附されることで、友子として「出生」した坑夫のことを指していた。つまり友子とは社会的に認知され、初めて存在を許される社会的主体であつた。そして友子交際を拒んだもしくは怠つた者は「交際泥棒」として社会的制裁の対象とされていくという事実を示されるように、この交際は友子にとつての行わざるを得ない義務としてあつた。すなわち友子交際とは坑夫間での相互扶助の必要性に基づき行われていたものではあつたものの、単にそうした性格のみでなく、社会的に独占された「資源」の配分が社会的に許される代りに、「閉鎖性」を維持していく主体として全友子に課せられる社会的義務としてあつたのである。

以上の考察より明らかであるように、友子社会は、熟練技術・知識の獲得が各坑夫にとつて絶対的に必要であるという事実、言い換えるならば、採鉱が抜き掘法に依つており、熟練技術・知識に依存していたという事実を前提に、この熟練技術・知識を重要な媒体として成立していた坑夫と採鉱夫による社会的な結合であつたのである。

## 二 採鉱方法の轉換

### (一) 抜き掘法採鉱の弊害

抜き掘法採鉱が採用されており、飯場頭による作業請負制が行われていた当時においては、採鉱過程での労務管理を行う実質的な権限は、飯場頭あるいは夫頭にあつた。そして実際に坑内で坑夫の指揮・監督にあつたのは飯場頭であるよりも夫頭であつたと考えられる。飯場頭は自分の飯場内に少なくとも数十人、多ければ百人以上の坑夫を従えていた。ゆえに抜き掘法採鉱によつて幾多にも分散した切羽で採鉱に従事する配下坑夫すべての指揮・監督にあたることは事実上、不可能であつた。このため彼を補佐するという名目で夫頭が任命されていたのである。

そしてこの夫頭は「当該工場ノ首位ニアル職工」であつたように坑夫の中でも特に熟練技術・知識を身につけた坑夫、つまりは友子の親方あるいは兄弟であつた。そして、坑夫は親方と徒弟契約を結ぶことで熟練技術・知識を獲得したということは先に述べたが、技術・知識の伝授がなされたのはまさに夫頭―親方・兄弟に統率される坑内労働組織内においてであつた。つまりは夫頭は坑内での労務管理を鉱業所から委任された存在である以前に友子の親方・兄弟であり、彼らに統率される労働組織は坑外での日常的な社会的結合と連続性を有するものとしてあつたのである。

このため坑夫らの労働組織は鉱業所から相対的に自律しており、厳格な労務管理を夫頭らに求めたとしても、実際それを実行させることは困難であつた。例えば時間に遅刻したとしても「相当な理由」があるのならは恩情的な処置がとられ、厳しく処分されるようなことはなかつた。

それどころか、「彼等は日給の爲めに労働しつつありとは思はず、兄親分子分或は兄弟分のなる名義の爲めに労働せる」と言われたように、むしろ友子の間では坑内労働は坑外での社会生活に準じる位置に置かれており（置くことが求められており）、友子交際の理由で欠勤や遅刻・早退することは決して否定されるべきことではなかったのである。

採鉱作業が全く各坑夫の熟練技術・知識に依存しており、かつ鉱業所側が前述したように、労務管理を厳格に行い得なかったということは、銅山全体の生産性が常に各坑夫の勤怠如何によつて左右されざるを得ないということを意味していた。

このため、当時、鉱業所は坑夫の労働能力・労働成果と賃金高とを直結して「技量優等ナル鉱夫」を優遇し、坑夫の勤労及び技術の向上を奨励するという間接的手段に頼らざるを得なかった。具体的には、鉱石十貫目につき何銭と定められた買い上げ代価に基づいて賃金が支給される純粋出来高制<sup>12</sup>「定目法」が採用されていた。しかしながらこうした純粹出来高制は一方で、労働成果が向上した分だけ支払うべき賃金も高くなるという問題、すなわち鉱業所の支出が坑夫の労働成果によつて左右されるため計画的に予算が組めないあるいは支出の抑制を図れないという問題を抱えていた。この問題はひいては生産コストを管理できないという問題を招くという意味で重大であった。

こうした弊害に鑑み、鉱業所は明治二十年代より漸次的ながら直轄の切羽を設け、直轄坑夫に対しては「定目法」に換え「本番賃金制」を採用している<sup>13</sup>。この本番賃金制は「其ノ労働時間ニ依リ定メ」られる、言わば「日給」「日役」と呼ばれる賃金支給方法であり、鉱床の状態や地質、石質から「一日（六時間又ハ八時間）一人ニテ採掘スヘキ定量」（＝定目）が

半月に一回、鑑定によつて設定され、鑑定基準の労働成果が達成された場合には、既定の「本番賃金」が坑夫に支給されるという方法であった。そして本番賃金は「技量優等ナル」か否やを基準として、一等から十一等までの等級を設け、それに応じて賃金高が設定されていた。これは賃金高をあらかじめ設定することにより固定化したという点で、賃金の定額化を志向する賃金制度であったと言える。

しかし一方で、鑑定基準以上の採鉱が達成された場合、特別基準に則つた高額な鉱石買い上げ代価が、「工程賞与」として支払われていた。直接的に労務管理を行えなかった当時においては、やはりこうした間接的な労働奨励策を廃することはできなかったのである。本番賃金制もまた鉱業所側が支出を管理できないという矛盾は抱えたままの制度であったと言えよう。

## （二）階段掘法の導入

以上の考察から明かであるように、当時、鉱業所が生産性を向上させるとともに支出を抑制しようとするれば、作業請負を廃し鉱業所主導による計画的かつ効率的な採鉱を実現するとともに、各切羽においては、直接、鉱業所が労務管理にあたる必要があった。そしてそのためには、これらの実現を阻んでいた最大の要因であった抜き掘法を廃し、採鉱方法を抜本的に改革する必要があったのである。まして、抜き掘法が鉱脈・地層の状況に応じ臨機応変に掘進していくというものであったため、狭隘な坑道が縦横無尽に掘り巡らされるのみでなく切羽の不規則な分散を招き、この結果、採鉱が進むたびに出水、通気、運搬に困難を来たしていたことから、採鉱方法の転換は至上的な課題となっていた。

こうしたことから鉱業所は特に明治二十年代において、採鉱方法の転換を視野に入れた切羽、坑道の集約・整理作業に努めている。具体的には、直営坑の比重を拡大するとともに計画的に坑道・堅坑を設けており、明治十年代から二十年代の間に設けられた坑道及び堅坑は総数、それぞれ二十七、十一にまでに及んだ。さらに明治二十九年、延長九千三百尺にして「本山各方面に於て採鉱し得たる凡ての鉱脈を貫いて借区境界まで達する」大通洞の完成によって、従来の網の目のように掘めぐらされた坑道（四十四条）が連絡された。そしてこのことを受け、明治三十年以降、採鉱方法の転換が抜き掘法から「階段掘法」への移行として漸次的に実施されることとなったのである。<sup>14)</sup>

明治三十八年において本山、通洞、小滝の採鉱方法は今だ富鉱部<sup>15)</sup>抜き掘法、中等鉱部<sup>16)</sup>階段掘法、貧鉱部<sup>17)</sup>「進み掘」という三つの採掘法が併存しているという状態であったが、二年後の明治四十年には次のように証言されている。

六十四条ノ鉱脈ニ対シ百二地区ニ於テ採掘ヲ行ヒ交通及運搬ノ甚ダ不便ナルスノコ橋ニ於テ抜掘ヲ行ヘル外ハ凡テ階段掘ヲ採用すなわち階段掘法採鉱への転換が実質的に達成されたのは明治三十九年から四十年とみてよいであろう。

この新採鉱方法の導入は以下の意味において、当時、画期的であった。階段掘法は、鉱脈に沿って上下に平行に坑道を開き、次に一定の間隔において小堅坑を切り上げ上下の坑道を連絡する、その後、鉱山全体の観点から鉱源の品質・鉱量を統制しながら、一定の高さ、幅の区画を決め順次に段形に掘進し、区間の鉱脈に含まれる全ての鉱石を不要な岩石とともに全て採取するという方法であった。<sup>18)</sup>

この方法は、鉱脈に沿って鉱石を採取していく抜き掘法とは異なり、設定された一定の区域を採掘していくというものであったことから、必然的に切羽は鉱業所の意図の下、集約・整理された。そして、これが区域内の鉱石のみならず岩石をも選別せずに掘りつくすという方法であったことから、従来の採鉱方法で求められた鉱床・地層等の状況を見極める「経験的な眼」や鉱脈・地層の状況に依拠して鑿を打っていくという特殊な技術が必要としないものであった。採鉱作業において求められるのは鑿を用いて掘進する技術と体力のみとなったのである。すなわち階段掘法の導入は、従来、続いてきた採鉱過程における熟練技術・知識への絶対的な依存という状況が根本的に克服されることを意味していた。

### (三) 作業請負制の廃止と現場員の配置

階段掘法の導入による切羽の集約及び熟練労働力への絶対的依存という状況の克服は、鉱業所による直接的な坑夫の管理・監督を不可能としてみてもなく、飯場頭による作業請負及び夫頭による坑内労務管理の必要性が実質的に喪失されたということであった。この結果、頭役と夫役とに「組内一般ノ取締ヲ為サシム」、「部内職工ヲ率テ各其業務ニ従事セシム」とするこれまでの規程は廃止され、以下のように改変されることとなった。

採鉱係長ノ下ニ採鉱方ト見張方（普通判座ト云フ）アリ、採鉱方ハ坑内ニ於テ所持区域ヲ定メ各区ニ五名乃至十名ヲ配置シ此内主席者一名ヲ区長トシ昼夜交代シテ所持区長ニ於ケル採鉱・開坑・運搬・排水等坑内一切ノ作業ヲ監督シ又坑内保安ノ事ヲ掌ル、見張方ハ坑口若ハ坑内ノ各所ニ設置シアル見張所ニ一名乃至五名在リテ鉱夫鑑



### 札ノ授受及鉦夫ノ勤惰ヲ監督ス

つまり飯場頭・夫頭に代り「坑内一切ノ作業ヲ監督」する労務管理者として現場員「採鉦方」・「見張方」が各所に配置されるようになったのである。

一方、頭役・夫頭に関しては、「監督者ノ事務ヲ補助シ鉦夫ヲ監督ス」「役員ヲ補助シテ坑内作業ノ取締ヲナス」とし、彼らを現場員の補助者という従属的な位置に置いた。そしてさらに、「役員ノ採用ハ支柱夫二限ル」とし、現場員にあえて採鉦作業の経験のない支柱夫を任命することで、従来、坑夫と労務管理者間にあつた「しがらみ」を断ちきつた。

鉦業所側は階段掘法の導入を契機に、坑夫による坑夫の指揮・監督という状況を根本的に改革し、坑夫の日常的な社会的結合と直接的な繋がりを持たない人間を新たな管理主体とし、彼らに「坑内一切ノ作業ヲ監督」させた。そしてこれにより鉦業所の意図を直接反映することのできる厳格な労務管理システムを確立したのである。この具現化としての一例として、鉦業所による坑夫の出入坑管理の強化があげられる。

階段掘法導入以後、坑口と坑内に見張所が設置された。そして坑夫らは決められた入坑時間に坑口見張所において現場員「見張方」に鑑札を預け、代わりに「合札」を受取り、その後には決められた時刻までに坑内の各就業区の見張所に移動し、そこで今度は合札を提出し人物の照合を終えた後、就業を開始せねばならなくなった。作業終了の際にも同様に時間厳守が求められ、入坑時とは逆の手順で出坑手続きを行わねばならぬとされた。そして遅刻・早退に対しては「鉦夫賞罰施行細則」に基づいて罰金処分とすることで坑夫の出入坑は厳しく管理されたのである。ちなみに明治三十九年、改正された細則には、坑夫の無届遅刻・早退に対し

て「十分の一工減給」として定められていた。

こうした厳格な出入坑管理が行われるようになった背景には、階段掘法採鉦が前もって編成された労働組織によつて計画的に採鉦を進めていくという性格のものであつたことから、坑夫の出入坑管理が重要であつたこと、そして管理を厳格に担える現場員が配置されたということがあつたのである。

### 三 熟練労働力の価値の相対的低下と賃金制度

#### (一) 間代制の導入

指定された区域の鉦石のみならず岩石をも掘り出すという新たな採鉦方法、階段掘法が採用されたことにより、これまで必要とされてきた鉦脈や地層の状況を「経験的な目」でもつて見極め、その結果に応じて掘進する方向、鑿を入れる角度等を決定するといった熟練技術・知識は、実質的に不用のものとなつた。そして先に述べたように、この方法が指定された区域を掘進するというこの方法であつたことから、分散していた切羽は必然的に集約された。このことにより鉦業所側は、そこに現場員を配置することで直接、坑夫の作業の管理・監督を行わせることが可能となり、効率的な採鉦は坑夫の自主性に委ねるのではなく、鉦業所自ら企画することができるようになつた。

こうした変化は、熟練技術・知識の程度が生産性向上のうえで極めて重要な意味を持っていたという事実を前提として、これに応じて高賃金を設定することで、坑夫の勤労及び技術の向上を間接的に奨励してきた

旧来の賃金制度自体の必要性を全く喪失させることとなった。つまりは、採鉱方法の転換・直接的労務管理の実現により、旧来与えられてきた熟練技術・知識の価値自体が相対的に低下することとなったのである。

事実、このことは、階段掘法への転換がほぼ完了したことを受けて、明治三十九年、新たに採用された賃金制度―「間代制」に具体的なかたちで示されている。<sup>20</sup>以下、具体的に間代制の性格について考察していこう。

「間代」とは十尺の掘進に対する労働代価を意味しており、実際に、坑夫が掘進した距離が測られ、間代を基準に支払われるべき賃金高が決定されたことから、間代制はすなわち掘進距離に応じた出来高制であった。しかしこれが従来のように採掘された鉱石の量・質に応じた出来高ではなく掘進距離に応じた出来高とされたのは以下の理由による。

階段掘法は従来の富鉱のみを掘り進む抜き掘法とは異なり、設定された一定の区域において鉱石のみならず、不要な岩石もまた採掘していく採鉱方法であった。さらに足尾銅山は採掘の対象となる鉱脈が六十四条を数え、各鉱脈がそれぞれの変化に富む採掘条件を持っていた。そのためここにおいて出来高制を採用する場合、これまでと同じく採掘された鉱石の量や質のみを基準とするのであれば、配分された切羽条件の良悪によって坑夫間に大きな賃金格差が生じざるを得なかった。こうした事情から掘進距離を基準とした出来高制が採用されたのである。

間代は次のような方法で決定された。まず、半月ごとに各切羽で行われた「大鑑定」で鉱脈の硬軟及び岩石の性質や火薬の効き目の程度等から掘進条件の査定がなされ、その結果に基づいて坑夫一人が一日で採掘できるであろう延長と今後必要であろう一日の予想経費（火薬代、タガ

ネ代、切羽から主要坑道までの鉱石の運搬費等）が算定された。そしてその後、標準賃金六十五銭／一日に照らし合わせるかたちで決定された。ここでの間代の決定は、決して半月間変更されないわけではなく、五日毎に行われる現場員⇨採鉱方の視察により掘進状況の審査（⇨「小鑑定」）が成され、つど修正された。またこれが出来高制であったことから、「取り」において実際の採掘距離が計られ、坑夫の受け取る前半月分の賃金高が決定された。例えば十尺二十円として請け負われた切羽において、実測した結果、前半月で平均六尺／一人掘進されていたと分かった場合は、十二円／一人が間代として坑夫に支給されたのである。

## （二）黒間代・赤間代・無間代

間代には「黒間代」・「赤間代」・「無間代」の三種があったが、ほとんどの坑夫らはこの中の黒間代によって賃金を支給されていた。

黒間代とは間代からの収入とは別に、採掘された鉱石を鉱業所が買い上げ、その代価もまた坑夫の収入とされる場合、一貫につき五銭の単価に基づく坑夫の収入を考慮に入れ、間代が決定される方法である。

具体的には、一人当たりの鉱石の産出量、つまり鉱業所が支払う鉱石代価が前以て予想され、これに加えさらに、前にふれた予想採掘距離、予想経費を考慮に入れ、鉱業所によって決定されていた標準賃金高に基づいて間代が決められた。例えばある切羽で採掘される鉱石の量が、鉱脈・岩盤等の状態及びこれまでの採鉱記録に基づいて一人平均五貫目／一日であると予想されたとする。そうするとその買い上げ価格は、五貫目×単価五銭であるから二十五銭／一日と予想される。そして一人当たりの必要経費が十銭／一日と予想された場合、これらは坑夫負担とされ

ていたため、坑夫の手取りはこの時点においては十五銭／一日となる。しかし坑夫一日の標準賃金は六十五銭／一日とされていたため、鉱業所側は残りの五十銭、坑夫が得られるようにせねばならない。この五十銭分が間代として坑夫に支払われた。大鑑定において、一人が一日で坑道掘進できる延長が平均四寸／一日と予想されていた場合は、一寸は代価は十二銭五厘であり間代は十二円五十銭円と算定されたのである。

無間代というものは間代決定方法の種類ではなく、上記の黒間代によれば坑夫に過剰の利益を生じさせてしまうような、多量の良質の鉱石が存在する切羽に対しての処置のことであった。このような切羽では間代が定められず、単に前に記した単価による鉱石の買い上げのみを坑夫の収入とされたのである。例えば鉱石を多量に産出でき、鉱石の買い上げ価格のみで標準賃金の六十五銭／一日に達するような切羽の場合には、あらかじめ無間代切羽と指定し坑夫に対する過剰な支出を抑えたのである。

そして最後に赤間代であるが、これは黒間代でなく無間代であっても坑夫に過剰な利益が生まれるような、多量の良質鉱石を含有するような切羽に当てられた間代決定方法であった。具体的には鉱石の代価を元に間代を定め、坑夫よりその金額を上納させ、鉱石の買い上げ価格から上納金額を差し引いた残余をもって坑夫の受け取るべき賃金とされた。例えば出鉱量が一人平均二十貫目／一日であり、予想経費が一人当たり十五銭／一日であった場合、坑夫の受け取る鉱石代価は一日百銭つまり一円であり、そこから必要経費が差し引かれ、坑夫の収入はそのままでは一日八十五銭となる。しかし標準賃金は六十五銭／一日であったことから、差額の二十銭分が上納間代として設定された。つまりある切羽での延取りの際、予想された坑道掘進距離が四寸／一日であった場合、十尺

の代価つまり間代は五円となり、半月分の実際の掘進距離に応じた代価が坑夫から鉱業所に上納されたのである。この赤間代における延取りに関しては、「延べ尺ノ取り方ハ常ニ嚴重テアリマシテ余分ニ掘リタルトキハ罰金ニ処セラレマス」とあるように、坑夫の収入の増大を防ぐ処置が特に厳しく取られていた。

### (三) 鉱業所の意図

間代制は坑夫の掘進距離に応じて賃金が支払われるという意味においては、従来と変わらぬ出来高制、すなわち坑夫の実際の労働能力・労働成果と受け取る賃金高とを直結させるという賃金支払方法であった。しかし、これは単純に実際の労働結果に応じて賃金が支給されるという方法とは多少異なり、まず各切羽における一人当たりの予想採鉱量、つまり坑夫の得る鉱石の代価が算定された後に、標準賃金高に照らし合わせるかたちで賃金が決定されるというものであった。つまり間代制は出来高制でありながら出来高制でないという点を特徴とするものであったのである。ここで、この特徴を具体的に確認してみよう。

例えば一日一人十貫目の鉱石を産出できる切羽Aと、一日一人五貫目産出できる切羽B、そして一日一人二十貫目産出できる切羽Cがあるとす。さらにA、B、Cではともに予想必要経費十銭／一人・一日、予想坑道掘進距離四寸／一人・一日であるとする。仮に採鉱量に基づく単純な出来高給であったならば、当然切羽Cで作業する坑夫が最も多くの収入を得て、次にA、Bの順となるのは明白である。しかし標準賃金に基づいて間代が支払われたことよって、このようにはならなかった。

上の条件に基づくと切羽Aの間代は六円二十五銭、切羽Bの間代は十

二円五十銭と設定され、切羽Cに関しては赤間代が採用され、六円二十五銭の上納間代となる。そして鉱脈、岩盤等諸条件に全く変化がなく、予想通りに作業が実行されると仮定するならば、切羽A、B、Cでは半月間（十五日）で単純計算上、一人六尺掘進されるわけであるから、間代から得る切羽Aにおける一人当たりの収入は三円七十五銭となり、Bの坑夫は七円五十銭、Cの坑夫はマイナス三円七十五銭となる。

黒間代における坑夫の収入は、間代からの収入プラス鉱石買上げ代価（一貫につき五銭）マイナス必要経費であったことから、間代からの収入に、鉱石の代価から必要経費を引いた収入（A $\parallel$ 四十銭 $\parallel$ 一日 $\times$ 十五日、B $\parallel$ 十五銭 $\parallel$ 一日 $\times$ 十五日、C $\parallel$ マイナス（九十銭 $\parallel$ 一日 $\times$ 十五日）を加えると、結果、以下のようになる。各切羽の坑夫が半月間の労働で得る収入額は、Aの坑夫が六円プラス三円七十五銭で九円七十五銭、Bの坑夫が二円二十五銭プラス七円五十銭で九円七十五銭、Cの坑夫が十三円五十銭マイナス三円七十五銭で九円七十五銭となる。つまりこれら三切羽から得る収入は、各切羽の条件を問わず、全くの同額となるのである。

このように間代制は出来高でありながら、大鑑定における鉱業所の査定通りに作業が行われる限りにおいては坑夫の賃金高が一定とされる賃金制度であった。さらにこの間代制における鉱業所の意図を明瞭に示しているのが大鑑定とは別に行われた小鑑定であった。

大鑑定で査定される予想掘進距離、予想出鉱高、予想経費があくまで「予想」にすぎなかったため、実際には上記の坑夫A、B、Cの例のように単純に坑夫賃金を一定化することができたわけではなく、往々にして誤差や予想ミスが生じた。また、変則的とは言え出来高制であったため

坑夫の努力によって予想以上の結果がおさめられれば、その分支払うべき賃金も高くなった。ゆえに鉱業所は五日毎に小鑑定と称し採鉱方に各切羽を視察させ、大鑑定の際に決定された間代を変更したのである。

例えば採掘条件に変化はないものの、視察によって大鑑定時の予想以上の尺数を掘進できていたことが明かになった場合は、その後の可能掘進距離は以前より長く予想され、当然、十尺当たりの労働価値 $\parallel$ 間代もまた引き下げられることとなった。そしてこの小鑑定においては「間代低廉ニシテ収支償ハサル故間代増額ノ事ヲ願ヒシニ現場員ハ実査シテ切羽ノ悪シキコトヲ認メナカラ増額ヲ許サス」、「坑夫ヨリ（間代の）変更ヲ申込ムコトカアリマスカ時ニ聴キ入レテ呉レルコトカアリマスカ多クハ聴キ入レテ呉レマセン」とあるように、坑夫に有利になるような間代の変更は行わなかった。その一方、採鉱量の増加といった鉱業所側不利な状況の変化が確認された場合には、以下の証言のように即座に処置が講じられたのである。

〔鉱石の〕出高多クシテ坑夫ニ於テ非常ノ利益アリト認ラルトキハ切羽ヲ変更スル坑夫ノ意見ノ如何ニ不拘直チニ間代ヲ引下ケ（赤間代ナラバ之ト反対ニ引上クルナリ）又赤間代ヲ黒間代又ハ其他ノ間代ニ引直スノテアリマス<sup>22)</sup>

これは「現場員カ会社ノ予定賃金ニ超過シテ一円以上ノ番当リノ稼キヲサセタルトキハ会社ニ始末書ヲ取ラル」というように、鉱業所が間代の決定に携わる採鉱方に対して、坑夫に一日六十五銭以上の収入を与えることのないよう、厳しく徹底されていた結果でもあった<sup>23)</sup>。

以上のように間代制は形式的には出来高制であったものの、けして純粹出来高制、つまり労働能力・労働成果と賃金高との相関性を是認する

ものではなく、むしろ坑夫の労働成果の向上がそのまま鉱業所の支出増加とならぬよう未然に操作され、各坑夫一律に標準賃金六十五銭が一日の賃金として配分されるといった変則的な出来高制であった。言い換えるならば、間代制は一人六十五銭づつという計算で設けられた予算以上の支出が出ないよう、賃金操作が行い得る賃金制度であり、言わば鉱業所が生産コストの抑制を意図して採用された賃金制度であったのである。

#### 四 採鉱方法の転換と友子社会

##### (一) 熟練労働力の価値の相対的低下と友子社会

全くの新技術である階段掘法の導入の結果、計画的な採鉱が実現されるとともに鉱業所による生産性の直接的な操作が可能となった。このことにより、かつてのように「技術優等ナル鉱夫」を優遇することで生産性の向上を奨励するということもはや必要なくなったことを受けて、鉱業所はさらに、生産コストの抑制を可能とする間代制を採用したのである。すなわち間代制の採用は、階段掘法の導入による熟練労働力価値の相対的低下という事実が、鉱業所と坑夫とのまさに「接合点」において具現化されたものであったと言える。

ここで看過すべきでないのは、熟練労働力への絶対的な依存状況が克服され、労働成果・労働能力と支払われる賃金高との相関性が否定されたという事実が坑夫らに与えた影響である。前に確認したように、熟練技術・知識が採鉱過程において絶対的に必要であり、これに対する価値

が保証されてきた(Ⅱ高賃金が保証されてきた)という事実こそは、熟練労働力の再生産を担ってきた親方―子方関係が存立していくうえでの基礎条件であった。つまり、採鉱労働が熟練技術・知識に依存しなくなったということは、親方―子方関係自体の存在意義を動揺させることを意味していた。そしてこのことは同時に、熟練技術・知識を社会的な「資源」として独占し、これを友子にのみ伝授することで存立してきたいわゆる友子社会の動揺を必然的にもたらした。「資源」自体の有意味性が喪失されたことよって、もはやそれを友子内で独占的に保持することと希少性を維持する意義は実質的に失われてしまったのである。

##### (二) 社会的な「閉鎖性」の希薄化

採鉱方法の転換がもたらしたこうした変化については、明治四十一年に制定された「坑夫養成規定」、そしてそれに則って設立された「鉱夫寮」の考察を通じて具体的に確認することができる。<sup>24)</sup>

まず注目すべきは、「坑夫養成規定」における「見習坑夫ノ修行期間ハ六ヶ月以内トス」という規程である。かつて坑夫らは「取立式」にて親方をもらい坑夫として「出生」した後、三年三ヵ月十日は採鉱技術・知識を得とくするための修行期間として他山への移動が禁じられていた。<sup>25)</sup>しかし一方、「鉱夫寮」においては、見習坑夫は当初より親方ではなく鉱業所の現場員の指導の下、最高六ヶ月の修行期間を受け、その後、実地試験で合格した者は即坑夫になれたのである。指摘するまでもなく、極めて大幅な修行期間の短縮であった。しかも、採鉱に必要な技術・知識はもはや親方によってではなく鉱業所の現場員の指導によって身につけられるようになったのである。

またこのような事実と関連して以下のような変化ももたらされて  
いる。<sup>25)</sup>

足尾銅山は大正五年から大正八年の時期、第一次世界大戦の影響による  
好況の波を受け「当山始まつて以来の活気」を呈したことにより、深刻な  
労働者不足が生じた。そしてその際、最も不足したと言われるのが坑夫Ⅱ  
採鉱夫であった。この時期、「採鉱課所属の頭役は人夫の募集に全力を傾注」  
するのみでなく、各方面の人事係自らが極力労働者の募集に努めたとある。  
そして注目すべきは次の証言である。

頭役の紹介して来る者は殆ど全部之を使役するといふ状態であつた。  
大正五年より六年七年と此の三カ年程の間の足尾の労働者の移動は実  
に空前絶後の状況であつたであらうと思はれる。採鉱課に於けるのみ  
でも己に其の採用する鉱夫の数が一日平均百名を下らなかつた。

労働者としての大体の資格を具備して居れば、それを病院に送つて体  
格検査を了し、翌日より就業せしめ、その作業振りに拠つて本人の技  
量を見て採否や等級を決定したのである。

つまりは、坑夫として労働していくうえで、もはや数年に及ぶ修行を  
積むことはなく、「労働者としての大体の資格を具備して居れば」即、  
現場で労働することができたのであり、事実、「取立式」を経ずして「一  
日平均百名」を下らない大量の労働者が坑夫として採用されていたので  
ある。

こうした修行期間の大幅な短縮や多量の新坑夫の流入という事実は、  
まさに採鉱に要する技術の平準化が実現し、それによつてもはや採鉱技  
術・知識が親方―子方関係下で伝授される必要がなくなつていたことの  
証であつた。この時点で、友子として「出生」することの絶対的必要性あ

るいは各坑夫にとつての誘因は失われていたのである。

そして、このような大量の労働者の非友子坑夫としての流入の事実は、  
友子社会の「閉鎖性」が著しく希薄化していたことを意味している。つ  
まりは、採鉱労働において熟練技術・知識が不可欠であり、この価値が  
保証されてきたという事実からくる「資源」としての絶対的な価値は採鉱  
方法の転換により失われ、もはやその希少性を「閉鎖的社会」の形成によ  
つて維持していくことの意義は実質的に喪失されていたのである。

## 五 飯場組合の設立と友子社会の構造変動

### (一) 飯場組合の設立

以上、考察してきた友子社会の諸変化を背景として、鉱業所は明治四  
十年に飯場制度の改革と称し、「各飯場ニ於ケル鉱夫ノ保護監督並ニ教  
養ノ方法ヲ研究一定シ鉱業所及其他ニ対シテハ飯場所属鉱夫ヲ代表シ相  
互ノ意思ノ疎通ニ務メ以テ業務ノ執行ヲ円満ナラシムルヲ以テ目的」  
とする機関、「飯場組合」を設立している。

本来、飯場組合は足尾銅山下の飯場頭のみを成員とした非公認組織で、  
各飯場の飯場頭が坑場への諸届・申入れや火事見舞金、水害見舞金の割  
振り、夜警番割等について衆議する場として自主的に組織したものであつ  
た。これを鉱業所は明治四十年、公認の組織とし、新たに「鉱夫飯場組合  
規約」、「鉱夫飯場組合規約施行細則」そして「鉱夫飯場申合規約」を制定  
することで、全坑夫を組合員とする全く新たな機関として編成し直した  
のである。

こうした公認組織が飯場制度改革の一環として設立された具体的経緯は以下のものであった。

飯場制度は、前述したように、熟練労働力の恒常的確保及び労務供給の必要性から日常的に坑夫を管理・監督してきたシステムであった。しかしそれは、採鉱が抜き掘法によっていたという事実を前提とするものであったことから、階段掘法の導入による作業請負制の廃止を契機に、その役割は大きく変化することとなった。飯場頭はもはや請負主体・熟練労働者としての、言わば坑夫の「大親分」的な性格を剥奪され、労働力の恒常的確保、具体的には坑夫の雇い入れ、そして飯場賄や坑夫の経済生活の補助のみに携わる坑夫の後見人的な存在となっていた。そしてこうした変質により、「坑夫等ハ頭役力無クトモ自由ニ鉱業所カラ金ヲ受取ル事モ出来又仕事モ出来ルカラ頭役ハ必要ハナイ」という言葉に示されるように、坑夫にとつての飯場頭の存在意義は薄弱なものとなり、つまりは飯場頭が坑夫を管理・監督していくうえでの具体的根拠が希薄化していた。

こうした時期であった明治四十年の二月四日、足尾銅山下で坑夫の集合体による「暴動」が発生した。明治末、鉱山・炭鉱で連続的に発生した「暴動」のさきがけとして有名な、いわゆる足尾暴動である。この際、「如此面倒ノ解決機関タルベキ当局者モ唯恐愕度ヲ失シ、策ノ出ル処ヲ知ラス、一時遂ニ上下混乱ノ状ヲ呈スルニ到レリ」といった状況に陥つたことを憂慮した鉱業所が、同年、飯場制度の抜本的改革、飯場組合の設立を企図することとなったのである。

ここで注目すべきは、鉱業所があげている飯場組合設立の理由である。当時山中交際ノ事ヲ司ル者ニ大当番(山中委員又ハ箱元トモ称ス)

ト称スル者アリテ其牛耳ヲ司リ、多クハ鉱夫中ノ勢力者ガ之レニ任  
ジ威望甚ダ高カリキ。素ヨリ鉱業所ノ承認ヲ得タルモノニアラス、  
又頭役ノ監督ヲ受ケ居ルモノニアラスシテ極メテ無節制ナルモノニ  
テ<sup>(31)</sup>

ここで言う「山中交際」とは友子交際を指しており、「大当番」とは友子内で選出された総代のことであった。鉱業所は「暴動」の発生について、「従来山中ニ権威ヲ振ヒ居タル大当番(山中委員又ハ箱元トモ称ス)ナル者ガ至誠会ニ煽動セラレシ結果ニ因ルモノ」と解釈していた。このため鉱業所は、飯場頭の坑夫に対する影響力が弱化していた一方で、鉱業所の承認を得ず、飯場頭の管理も受けない独自の権威が存在していたことこそが、「暴動」が発生しそれを鎮撫できなかった原因であると考えたのである。このことは事実上、坑夫が熟練技術・知識を「資源」とした独自の社会的結合を有しており、それが鉱業所(「正規」)の労務管理システム(飯場制度)から相対的な自律性を有して存在してきたことを、鉱業所が労務管理上の弊害として認識していたことを意味していた。

## (二) 友子交際のサブシステム化

このような問題意識に則り、鉱業所は明治四十年をもって「断然此ノ大当番ヲ全廃」<sup>(32)</sup>するとし、さらに先に述べたように、飯場組合を公認組織とし、新たに「鉱夫飯場組合規約」、「飯場組合規約施行細則」そして「鉱夫飯場申合規約」を制定した。そして、「鉱夫飯場組合規約」には以下の五項目が飯場組合の事業として規定された。<sup>(34)</sup>

一、各飯場所属鉱夫ヲ代表シ鉱業所ニ請願又ハ上申ヲナス

二、鉱業所ノ〇又ハ告示ヲ鉱夫ニ伝達ス

三、飯場組合規約施行細則及飯場申合規約ヲ定メ各飯場ヲシテ之レヲ遵守セシム

四、山中交際鉦夫ノ交際事務ヲ掌理ス

五、定時又ハ臨時ニ当山三飯場組合總會ヲ開催シ重要要件ニツキ歩調ヲ一ニシ相互補佐ヲナス

つまりは、飯場組合を坑夫の代表機関かつ鉦業所との意思疎通機関とするということであるが、ここで注目すべきは「山中交際鉦夫ノ交際事務ヲ掌理ス」という項目であろう。すなわち飯場組合が友子に替わり友子交際の全ての事務を取扱うというのである。

実際、「飯場組合規約施行細則」には、飯場組合の掌理する事業として、「奉願帳」、「寄附帳」作成上の規程(第四条・第五条)や「奉願帳」、「寄付帳」持参者への給与金額の規程(第六条・第九条)、山内交際坑夫死亡時の葬儀・香典の支給等に関する規程(第十一条・第十三条・第十五条・第十六条)、浪人坑夫に対する「附合」<sup>(35)</sup>「餞別等」の支給に関する規程(第十七条)、そして坑夫の「取立」・「出世免状」の下附に関する諸規程(第十九条・第二十条・第二十一条・第二十二条・第二十三条・第二十六条・第二十七条)などが明記されている。<sup>(35)</sup>

また「鉦夫飯場申合規約」には、第四条に、「祝儀」<sup>(36)</sup>「取立」・「出産」・「入営」・「香典」の支給金額、退山者への餞別の金額についての規程や、傷病者に対する見舞金、「奉願帳」、「寄付帳」持参者への給与金の規程、浪人坑夫への賄に関する規程などが記されている。<sup>(36)</sup>これら飯場組合での事業として規定された相互扶助は全て、従来、友子自らが行ってきた友子交際そのものであった。

さらに、鉦業所は各飯場内に「別交際」というものを別個に設けている。<sup>(37)</sup>

別交際とは「鉦夫飯場組合規約」や「鉦夫飯場申合規約」に規程された交際とは別に、各飯場の坑夫間で「相互間ノ社交的救済」を目的に、傷病者に対する扶助や冠婚葬祭の際の扶助を行うというものであった。そしてこれは飯場内に設立された飯場頭を会長とする「別交際会」<sup>(37)</sup>が、一ヶ月十銭から二十銭の会費を飯場所属坑夫から徴収することで運営された。これは、従来親方―子方関係によって形成された擬制的家族集団内で行われてきた、言わばインフォーマルな相互扶助を明文化・システム化したものであった。

そして鉦業所は、「鉦夫ハ日常生活ニ於テ、相互扶助ノ義務ヲ有シ」とし、上記のような本来、友子独自の社会的交際としてあつた友子交際や別交際を、「飯場本来ノ目的タル相互扶助」と規定している。さらにその一方で、「各一飯場組合ヲ組織セシメ、山中交際ノ円満ヲ計ルト共ニ各飯場ノ団結ヲ強固ナラシメ」としていた。<sup>(38)</sup>つまり鉦業所は、友子交際や別交際を各飯場内における自治活動と解釈し直すことで、これらを飯場制度内に包括・存続させるとともに、それにより坑夫間の社会的紐帯を飯場制度下での団結のために転用すること、つまりは友子交際を飯場制度強化のためのサブシステムとすることを企図したのである。

事実、坑夫らの交際を具体的に掌理したのが、友子の「大当番」に代り鉦業所によって飯場頭中から選任された飯場組合の組合長・相談役、組合長によって任命された事務員、そして各飯場の飯場頭たちであった。組合長は言うまでもなく飯場組合の総代表であり、相談役は諮問事項を審議するとともに組合長を補佐する存在として各飯場組合で飯場頭四人が選出された。事務員は組合運営及び友子交際の庶務・会計の担当として各飯場組合で一名づつ任命された。<sup>(38)</sup>これはもともと友子交際上、存



在していた役職、「元老」を飯場組合長に、そして「大当番」を相談役あるいは各飯場頭に、「大当番」から選出されていた「箱元」を事務員に移し替えるものであった。

すなわち飯場組合制度は、友子独自の社会関係、友子交際をほぼそのまま包括し、かつてこれを掌理してきた「大当番ヲ全廢」する一方、彼らの権限・職務をそのまま飯場頭に移管することで、友子の諸活動を「頭役ノ監督ヲ受ケ居ルモノ」とするものであった。

### (三) 飯場組合の設立と友子社会の変質

ここで、決して看過すべきでない事実が存在する。それは友子交際の飯場組合に包括されたことによる変質であり、具体的には「鉦夫飯場申合規約」で、以下のように交際の対象となる坑夫が規定されるようになった<sup>⑩</sup>ということである。

交際坑夫トシテ毎月飯場割五拾銭ヲ醸出スルモノニ限り、交際坑夫ニアラザル者(飯場割参拾銭ノモノ)ニハ之ヲ許サズ。

「飯場割」とは、山中交際費その他雑費に充当すべく、交際坑夫各々から飯場頭が徴収する言わば組合費であり、坑夫が一月につき一人一円であった。飯場組合制度下において、坑夫間の相互扶助を受ける交際坑夫とは、「飯場割」を一定以上支払っている坑夫とされていたのである。また、傷病により労働が困難となった者に授与される「奉願帳」及び「寄付帳」の作成に関しても、「交際坑夫トシテ毎月飯場割五拾銭ヲ醸出スルモノニ限」るとされており、扶助を受けることは「飯場割」の税金に応じて与えられる、組合員としての資格という性格を与えられるようになった。従来、友子とは「取立式」にて親方―子方の契約を結び、「出生免状」

を下附された坑夫のことであり、友子交際とは彼らによる社会の「閉鎖性」を維持するとともに、彼らの間で相互扶助を行っていく必要性から、各友子に社会的な義務として課せられた社会的交際であった。つまり友子交際の対象とされるということは、熟練技術・知識を伝授される資格があり、共同体成員に友子として生きていくことを社会的に認知されるということを意味していた。

飯場組合制度下において、交際坑夫の持つ上記のような文化的な性格は、交際の対象が「飯場割」の税金に応じて決定されるようになったことで剥奪された。そしてまさにこの表象とも言えるべき変化が、「鉦夫飯場申合規約」での「村方坑夫」、「坑夫見習」、「村方坑夫見習」、「手子」への「飯場割」出金の義務付けであった。「鉦夫飯場申合規約」では、「村方坑夫」が一月につき一円、「坑夫見習」が七十銭、そして「村方坑夫見習」も七十銭、さらに「手子飯場組下ニシテ坑夫飯場へ交際スルモノ」も七十銭を出金することを義務付けられるようになったのである。この事実が極めて重要である。なぜなら、「村方坑夫」、「坑夫見習」、「村方坑夫見習」、「手子」は友子ではなく、従来、友子交際の対象とされてこなかった人間たちであったからである。

「村方坑夫」とは最初より親方を持たぬ坑夫であり、「取立式」を経ずして採鉦夫として労働に従事する非友子であった。ゆえに親方―子方関係による擬制的家族集団に包括されることなく、近隣の町村で独自の生計を立てていたことから、旧来より「村方坑夫」と呼ばれていた。そして「坑夫見習」、「村方坑夫見習」とは、明治四十一年に制定された「坑夫養成規定」に則って設立された「鉦夫寮」に入寮していた見習坑夫のことであり、親方―子方関係外で修行を行っていた人間であった。当然、「取立

式」を受けてはいなかった。最後に「手子」であるが、これは「鉱夫寮」に入っていないかった見習坑夫のことで、「取立式」にて「出生免状」を下附される以前の友子の卵であった。つまり、これら人々はいづれも友子社会の成員として認められていない言わば社会的外部者であり、「正規」のプロセスで熟練技術・知識を得ることのない人間か、今だその取得が社会的に許容される以前の人間であったのである。

すなわち友子交際は飯場組合のサブシステム化されることで、その対象範囲を大幅に拡大し、友子・非友子を問わず（「取立式」を受けたか否やを問わず）、「飯場割」を出金した全ての坑夫が対象とされることとなったのである。この変質は、交際坑夫イコール「資源」の配分を認められた共同体成員という従来の意味連関を断ち切ることを意味していた。

ここで、前述した採鉱方法の転換による熟練技術・知識の価値の相対的低下という事実を思い出すならば、上記のような意味連関の断絶がなされ得た背景には、採鉱労働において熟練技術・知識が不可欠であったという事実からくる「資源」としての絶対的な価値が失われ、もはやその希少性を「閉鎖的社会」の形成によって維持していくことの意義が、実質的に喪失されていたという時代状況があったと考えるべきであろう。すなわち飯場組合は、採鉱方法の転換による熟練技術・知識の価値の相対的低下を前提として設立されたものであり、友子交際をサブシステム化することで、熟練技術・知識の社会的「資源」Ⅱ社会的結合媒体としての機能を、鉱業所が直接的に喪失させるものであったと考えるのが妥当であろう。

坑夫の従来の社会的結合媒体を喪失させる一方で、新たに坑夫らを飯場組合下に統括することは、自律的な友子社会の存在を「無節制」として

労務管理上の弊害と見なしていた鉱業所がまさに目した結果であったのであり、鉱業所は採鉱方法の転換によって言わば弱化した坑夫らの社会的結合を、「暴動」を契機として意図的に解体・再編したのである。

## 総括と展望

友子社会は、熟練技術・知識の獲得が各坑夫にとって絶対的に必要であるという事実、言い換えるならば、採鉱が抜き掘法によっており、熟練技術・知識に依存していたという事実を前提として、坑夫らが熟練技術・知識を社会的な「資源」として独占的に保持し、「資源」の獲得と共同体への参加を不可分のものとすることによって、「資源」の希少性を恒常的に維持するとともに、友子社会自体のアドバンテージもまた保証してきた自律的な社会的結合であった。

しかし、一方で抜き掘法は直接的な労務管理や計画的採鉱、生産コストの抑制等の面で多くの問題を生む採鉱方法であった。このため、鉱業所はこの抜き掘法を廃止し新たに階段掘法を導入した。これにより採掘過程において必ずしも熟練技術・知識が不可欠でなくなると同時に、これまでそれに与えられてきた価値が相対的に低下したことで、熟練技術・知識を社会的な「資源」とし、その希少性を維持していく意義自体が失われ、また各坑夫の行為選択を社会的に規定する際における根拠としてあった、「資源」の絶対的価値もまた失われた。すなわちこの時点において、もはや坑夫らの社会的結合は解体せざるを得ない状況にあったと言える。

そして実際に友子社会を解体させたのが飯場制度改革であり、飯場組合の設立であった。ここで、かつて採鉱労働が熟練技術・知識に依存していたことから坑夫らが有してきた鉱業所からの自律性は完全に失われ、彼らの社会的関係は鉱業所の監視下に置かれることとなったのである。

以上、足尾銅山を対象とし、明治から大正初期にかけての友子社会の構造変動の過程を当時の労働形態、労使関係のあり様及びそれらの変容との関連で分析してきた。この結果、友子社会の構造変動は、社会がシステムとして存続していくことを保証してきた先行要件＝機能的要件がその有効性を失った結果であったことが具体的に明らかとなったであろう。

本稿において説明された以上の事実を前提とするならば、今後さらに、友子社会解体以後の、坑夫らの集团的・社会的動態が明らかにされることが極めて重要であることは言うまでもない。紙面の都合上、この具體的考察については今後の課題とするが、この作業を進めていくにあたり、明治四十年において坑夫によって実行された「暴動」、及び大正八年において同様に坑夫によって起こされたいわゆる「大騒擾事件」を分析することが重要な意味を持つこととなることを最後に指摘しておきたい。この理由は、まず「暴動」が実行された明治四十年という時期が、まさに友子社会の「閉鎖性」の希薄化をもたらすこととなる採鉱方法の転換がほぼ完了したとされる時期であったことである。興味深いことに、この「暴動」は、その実行を正当化し、これに参加・協力することを「友子の義務」、「友子の分」であるとともに、これに従わぬ者を社会的義務の不履行者として制裁の対象とするという、坑夫（＝友子）間での集合的な意識・心性を背景にした行動であった。すなわち友子社会を組織的な基盤とした坑夫らによる集合行動であったのである。<sup>41)</sup>

一方、大正八年の「大騒擾事件」は飯場制度撤廃を要求として掲げて実行された集合行動であり、それは友子社会を根本的に解体・再編することを意図して設立された飯場組合を廃止することを目的とした行動であった。こうした点に留意するならば、これら二つの集合行動を分析することは、社会変動下における坑夫らの様態、特に意識・心性を明らかにするうえで極めて有効であり、またそれは彼らの集团的・社会的性格の歴史的な変容過程を具体的に知ろうとするならば不可欠な作業であると見えよう。

- (1) 風俗画報編纂所編「足尾銅山図絵」(一九〇一年、風俗画報社)、四一九頁。
- (2) 永岡鶴蔵著「坑夫の生涯」(「日本労働運動史料」二)。
- (3) 風俗画報編纂所編「足尾銅山図絵」(一九〇一年、風俗画報社)、四十四頁。
- (4) 永岡鶴蔵著「坑夫の生涯」(「日本労働運動史料」二)。
- (5) 塩野良作者「名山足尾」、一六八頁。
- (6) 五日会編「古河市兵衛翁伝」(五日会、一九二六年)、一一八頁。
- (7) 日本経営史研究所編「創業 年史」(古河鉱業株式会社、一九七六年)を参照。
- (8) 「古河足尾銅山鉱夫使役規則」(風俗画報編纂所編「足尾銅山図絵」一九〇一年、三十二頁)。
- (9) 飯場制度の成立と抜き掘法との関連性については二村一夫著「足尾暴動の史的分析——鉱山労働者の社会史——」(一九八八年東京大学出版会)、第二章「飯場制度の史的分析——「出稼型」論に対する一批判——」に詳述されている。
- (10) 塩野良作者「名山足尾」(一九〇四年、出版社不明)、一六八頁。

- (11) 二六新聞(『栃木県史』史料編・近現代二、七七五頁)。
- (12) 大原順之助編『足尾銅山現況等』(日本鉱業史料集刊行委員会編『日本鉱業史料集』所収、一九九三、五十二頁)。
- (13) 本番賃金制については、『証人小滝坑場長江刺重寿調書』(南助松外百拾九人兇徒聚衆被告事件記録)(以下「被告事件記録」)総第八冊第八ノ二)及び「明治十八、九年足尾銅山」(『栃木県史』史料編・近現代二、十二頁)を参照。
- (14) 「足尾銅山」(著者不明)より。
- (15) 階段掘法については、二村一夫著『足尾暴動の史的分析』(東京大学出版会、一九八八年)、第二章「飯場制度の史的分析——〈出稼型〉論に対する「批判」——」に詳述されている。
- (16) 「証人小滝坑場長江刺重寿調書」(被告事件記録)総第八冊第八ノ二)。
- (17) 「明治三十九年鉱夫待遇事例(抄)」(『栃木県史』史料編・近現代九、一九八〇年、二九八頁)。
- (18) 「第一審判決判決理由」(『栃木県史』史料編・近現代二、六五四頁)。
- (19) 「鉱夫賞罰施行細則」(大正四年末現在各所執務手続「足尾鉱業所諸規定」より)。
- (20) 間代制の説明については、『栃木県史』史料編・近現代二「証人小滝坑場長江刺重寿調書」(被告事件記録)総第八冊第八ノ二)を主に利用。
- (21) 「証人小滝坑場長江刺重寿調書」(被告事件記録)総第八冊第八ノ二)。
- (22) 「被告板井良平公廷陳述」(労働運動史料委員会編『日本労働運動史料』二、二三三頁)、『証人小滝坑場長江刺重寿調書』(被告事件記録)総第八冊第八ノ二)より。
- (23) 「証人小滝坑場長江刺重寿調書」(被告事件記録)総第八冊第八ノ二)。
- (24) 「鉱夫寮」は、坑場が置かれていた三地区(通洞・本山・小滝)にそれぞれ設置され、通洞は大正元年五月、本山に大正四年六月、小滝に大正五年三月に設立された。
- (25) 「足尾鉱業所所規定」(大正四年末現在各所執務手続)より。
- (26) 太田貞祐編『足尾銅山の社会史』(ユークン企画、一九九三年、十頁を参照)。
- (27) 「大正八年足尾銅山騒擾史」中編より。
- (28) 「古河鉱業 大正八年使用人一般状況」(以下「使用人一般状況」)(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、二〇四頁)。
- (29) 「証人通洞飯場頭田村亀太郎調書」(大正八年拾一月足尾騒擾事件予審調書)八冊ノ内三三)。
- (30) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、一八六頁)。
- (31) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、二〇四頁)。
- (32) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、二〇四頁)。
- (33) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、二〇四頁)。
- (34) 「鉱夫飯場組合規約」(大正八年事件史料)第二号)より。
- (35) 「鉱夫組合規約施行細則」(大正八年事件史料)第二号)より。
- (36) 「鉱夫飯場申合規約」(大正八年事件史料)第二号)より。
- (37) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、一九六頁より)。
- (38) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、一八四頁、一九五頁、二〇四頁より)。
- (39) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、二〇五頁より)。
- (40) 「使用人一般状況」(左合藤三郎編『鉱業資料集』第二集所収、二〇六頁より)。
- (41) こうした足尾銅山「暴動」の特質の詳しい内容については、拙稿「足尾銅山「暴動」の構造的特質について」(日本歴史学会編『日本歴史』二〇〇〇年十二月号所収)を参照。
- (どい・てつべい 九州大学大学院比較社会文化研究科修士過程)