九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

納屋制度と炭鉱賃金 : 近代的賃金関係の成立過程

馬場, 克三

https://doi.org/10.15017/4355409

出版情報：經濟學研究. 15 (3/4), pp.60-90, 1950-03-25. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

納屋制度と炭鉱賃金

——近代的賃金関係の成立過程——

馬場克三

目次

一　序——ゾムバルトの扶養賃金と業績賃金
二　炭鉱における経営関係の諸型
三　納屋制度の崩壊と賃金合理化の過程
(1)　納屋頭の收入
(2)　納屋頭の役割
(3)　納屋制度の崩壊
(4)　納屋労働関係の性格
(5)　子方鉱夫の賃金
四　結び

一　序——ゾムバルトの扶養賃金と業績賃金

資本制生産社会における労働は賃金労働として現われるわけであるが、この関係のもとにおいて労働とは、労働者がそ

の労働力を雇主に提供し、それと引換えに賃金を受取るということを意味している。そこでは労働力は商品となつて居り、賃金はこの商品の價格に外ならない。これは決して單なる比喩ではない。然しながら労働者がその労働力を商品化しうるためには、何よりもまず彼はその労働力を自由に処分しうるものでなくてはならない。從つて、賃金労働関係は自由な労働者の存在を当然の前提とする。

ところで、ここに云う自由とは二重の意味に解される。すなわち、一つには、奴隷労働の場合のように労働力が奴隷所有者の排他的占有のもとにあるのでもなく、また農奴労働の場合のように労働者が土地に緊縛されているのでもなく、労働者がその労働力の処分について何物からも拘束されないという自由を意味する。その二は、労働者が労働力の提供以外には如何なる生活の手段をも他に有しないという意味における自由である。手工業者や農民は土地、道具など生産手段との結びつきをもつことによつて純粋の労働力の賣手となつて現われることが出來ないばかりか、それらの結びつきは彼等を身分的に拘束していた経済構造との断ち難い関係をも示して居り、その意味においても自由ではあり得ない。

ゾムバルトは労働関係が資本家的経済制度に照應したものとなるためには次の如き諸條件が必要であると述べている。

(1) 資本主義的な純然たる企業家（Nur-Unter nehmer）と無産の純然たる賃金労働者（Nur-Arbeiter）とが相対應すること。

(2) 明確な資本主義精神が双方を支配していること。從つて雇主の側では最高の利潤を、労働者の側では最高の賃銀を追求するために市場の狀況を最高度に利用する如くなつていること。

(3) 労働関係は自由契約に基き厳密な貨幣的報償の原則に従つて契約されること。契約は専ら、なされる労働とそれに対する報酬を内容としそれ以外に渉らぬこと。従つて、(イ)契約期間は短期となり、(ロ)純粋の貨幣的取引となる。

(4) 労働力が専ら物的、合目的方法で利用されること。

然しながら、このような純粋な形における資本主義的労働関係は資本制生産が充分な展開を見せた後にその典型的なものを示すと考えられるのであつて、具体的な労働関係は現実には、かかる典型的なものを基礎にもちながら、資本制生産のその時々の発達の程度に従つて様々な過去の遺物を担つているものと見なくてはならない。ゾムバルトはこのような遺物として、(イ)奉公人関係（Gesindeverhältnisse）と、(ロ)前貸関係（Verlagsverhältnisse）をあげている。[2]

ゾムバルトに従えば、奉公人関係は家族、奴隷、召使などが主人に奉仕するときに成立する主人と下僕との労働関係である。この関係において主人と下僕とは身分的に区別され、後者は身分上、前者に隷属する。而して、奉公人は主人によつて扶養されるという関係に立ち、かかる扶養にあずかる当然の帰結として身分上、その労働力を「無償」で主人に提供することを強制されるのである。もちろん、召使、下僕などについては、少くとも労働力提供の期間、報酬など労働條件についての極めて簡単な取りきめがなくてはならぬが、その雇傭期間は終身、もしくは年を単位する長期のものであるのが常である。しかも、労働力提供は何ら明確な報償関係には立つて居らず、主人によつて日々の生活を賄なわれ、部屋を與えられ、病氣または老年など労働不能に際し主人より配慮をうけるという如き、内容の把捉し難い現物給與を以てその報酬となしているのである。現物給與は、ある場合には耕地、牧草地、住宅の提供、薪炭、食料品などの形で支給され、ま

たある場合には労働の成果たる生産物を以つて支給される。このほか、貨幣形態による給與も全然、存在しないではないが、しかし、それは現物給與を以つてしては充し得ないわずかの必要についてのみ與えられるに止まるのである。

かくて、ゾムバルトは奉公人関係のもとにおける労働の報酬を、それが扶養の意味をもつところから、扶養賃金（Unterhaltslohn）と呼び、且つ、それが單純に雇傭中の時日の経過によつて與えられるものであるところから、この扶養賃金を後の時間賃金と同一の系列におくのである。

さて、近代的労働関係の第二の始源としてゾムバルトのあげている前貸関係は、前述の扶養的関係とは全く対蹠的に、労働者の生活は全くこれを問うところではなく、專ら労働が齎らしたところの生産物の数量の如何によつて報酬を與えようとするものである。

周知のごとく、前貸関係は産業資本の確立に先立つ時期において、小生産者と商人資本との特有の結合様式から生じた関係であつて、市場の拡大につれて一方ではより大なる資本を必要とし、他方では市場そのものとの連絡をもち得ないところから、小生産者が商人資本の支配に服せざるを得なくなる事情に基ずくものである。小生産者らはまずその生産物の販賣について商人に依存するが故に、價格の上において、または代金支拂の上において常に不利な地位に置かれ、貨幣の欠乏は次第に彼等を債務者の地位に陥しいれ、原料、道具などの生産手段はもちろん、日々の生活手段をも前貸をうけねばならなくなり、今や債権者である商人以外の何もののためにも彼等は生産しないことを義務ずけられ、引渡した生産物の数量に應じてのみ支拂われるところの事実上の賃金労働者に顚落するのである。前貸関係がこのような狀態にまで発展

しているとき、ゾムバルトはこれを請負労働関係（Gedingeverhältnisse）と呼ぶ。そして彼は、このような関係の下において出來高に應じて支拂われる賃金を、前述の扶養賃金との対照において、業績賃金（Leistungslohn）と名付け、扶養賃金を時間賃金の系列に置いたのと同一の仕方でこれを出來高拂賃金の系列におくのである。

さて、「扶養賃金と業績賃金」、「時間賃金と出來高拂賃金」の対照が單に外形の上でのみ一致するものであることは云うまでもない。ゾムバルトもその賃金関係が全く異つた精神によつて支配されていることを強調しているが、しかし問題は、その支配されている精神というよりもより多く、それが近代的労働関係——自由なる労働者の存在——に基ずいているかどうかにある。奉公人関係のもとにおける扶養賃金が身分的なものを背負つていることは云うまでもないことであり、前貸関係のもとにおける業績賃金も、一つには生産者が事実上の賃金労働者の地位に陥いつて居りながらしかもなお小生産者たるの臍帶を存していること、二つには商人資本そのものが未だ労働過程を充分に把握するに至つて居らないこと、この二点において労働者はいまだ生産手段から解放されて居らないのである。だから、われわれは扶養賃金と業績賃金とを共に前期的賃金と呼んでよいであろう。

だが、扶養賃金と業績賃金の関係は、近代的賃金たる時間賃金と出來高拂賃金との関係が論理的な発展として把握されるのと同一の仕方で理解されるわけにはいかない。時間賃金と出來高拂賃金とは同一の根源から同時に理解できるが扶養賃金と業績賃金とは慥かにそれが理解されるための基礎を異にしている。何故なら扶養賃金から業績賃金えの展開は、あ

らかじめ生産者が商人資本に從属せしめられ、労働関係が奉公人関係から前貸関係えと変化せしめられていることを必要とするからである。從つて扶養賃金と業績賃金とは形態的に相互に轉換しうるというものであるよりも、むしろ、新たな労働関係がいまや業績賃金をもつて支拂われる新たな労働者をつくり出したものとしなければならない。

ところで、扶養賃金と業績賃金とが一應異つた労働関係を背景としていることは両者における労力管理方式の相違を特質すける事情でもある。扶養賃金関係は労働の極めて低い、且つ個人的な手工段階を現わして居り、そこでは身分的な管理によつても充分に労働の強度を保証することが可能である。他方、この段階では、労働力はいまだ一般に拘束されて居り、雇主が自由に支配しうる労働力の量は乏しいところから扶養的溫情関係によつて雇傭を維持する必要をも生ずるのである。然るに業績賃金関係は從來からの独立生産者が商人資本に隷属して事実上の賃金労働者に顚落してゆく段階に現われるのであり、この時期はまた雇主の支配に委ねられる労働力の基礎が拡大してゆく時期でもある。かくて、ここでは資本の圧力による管理が労働の強度を保証する立てまえに切り替つてゆく。しかしこの段階でも労働力の供給は未だ充分ではあり得ないので、至るところ誘拐、強制労働などが行われる。殊にその時期にあつて比較的大規模であり、しかも技術の未発達の故にその労働が苦役にも等しかつた鉱山業の如きにおいては労働力の確保に絶えず困難を感ぜざるを得なかつたのであつて、このような事情から鉱山業においては当時の社会からの脱落者である最も劣等な労働力の貯水池が形成され、かかる劣等な労働力にふさわしい労力管理方式が身分的な扶養賃金関係と結びついて現われて來たらざるを得なかつたのである。紡績、織布などの家内工業の部面では、機械の進出と竝行して原則として、一路、自由な労働者の創出に向

つて事態は進行するわけであつて、この点でゾムバルトが扶養賃金関係の近代的賃金関係への轉化を継続的に進行した過程と見るのは肯ずけるが、しかし鉱山業などの如く技術的におくれた部面では業績賃金と扶養賃金とが結びついたまま、なお久しく残存することになるのである。

註 1) W.Sombart, Der Moderne Kapitalismus, Bd. II, 1916, S.811.

2) W.Sombart, A. a. O. S.819.

二　炭鑛における經營關係の諸型

石炭の採掘は農民の焚料採取のための一時的な稼行から始まるわけであるが、この場合、農民は当然、領主もしくは土地所有者から採掘権を獲得しなければならない。然るに鉱山の経営はそれが露頭の採掘からいくらかでも進むならば直ちに個人的な労働方式では不可能な点に逢着するのであつて、自然、初期の鉱山は坑夫組合、あるいは鉱山組合による経営の形をとるのである。鉱山組合による経営は、しかしながら、やがて間もなく限界にぶつからねばならない。けだし彼等の手工的な技術の段階では、その能力に比して極めて大きな困難と戰わねばならず、收益が極めて不安定であるばかりでなく、一とたび湧水、断層、災害などにぶつかると経営を放棄するか、もしくは再開のために巨額の資金を他に仰がねばならぬという状態に追い込まれるからである。このようにして鉱山業においては生産者は早くから前貸資本に依存することとなるのである。[3] この場合、鉱山組合員の中で富裕となつたもの、もしくはその子孫が前貸資本を提供するという形態

がまず現われ、組合は出資組合員（Kostgebende Gewerke）と作業組合員（Arbeitende Gewerke）とに分裂する。ゾムベルトはこのような分裂がすでに十四世紀において起つていることを指摘している。しかし次第に、生産物の販賣に從う商人資本が前貸資本として有力に登場するようになるのは云うまでもない。これらの前貸はいずれの場合でもまず最初は賃金支拂や作業費の前貸から初まるのであつて、いわゆる費用契約（Kostenverträge）の形をとり、その際、前貸資本家は生産物の販賣權を独占することとなる。そしてこの段階では生産物はまだ生産者の支配力の範囲内にある。然るにこの関係はやがて一定の條件によつて生産物を引渡すという請負契約（Gedingevertrage）に発展し、この関係が更らに進むと今や、生産者の労働がその生産物の数量に應じて前貸資本家によつて支拂われるという事実上の賃金労働関係に轉化する。ここに至ると生産者の有した採掘權は前貸資本家に移轉し、生産物はもはや完全に前貸資本家に所属するものとなる。しかし、この場合の賃金労働関係が前期的なものであることは勿論であつて、例えばJ・U・ネフの傳えるところによると「十八世紀、カンベーランドの炭鉱において坑内運搬に馬匹が使用されるようになつたとき、馬匹は屢々、日給で坑内運搬作業に雇われている地方農民の所有であつた」。[4] また十八世紀のドイツの鉱山においても鉱夫は各々その生産高によつて支拂われるが、労働者らは生産手段たる坑夫用具、照明用具、火薬などを自弁し、屢々坑内並びに坑外運搬方を雇い自らこれに支拂つているのである。[5] 從つて生産者は前貸資本家から賃金を支拂われる労働者であると共に生産手段を所有し、補助労働者を傭うところの独立生産者の性格を有したのである。

もちろん資本の侵入は至るところ前期的な労働関係を解体せねばならぬ。しかし問題は鉱山業においてかかる解体を妨

げるさまざまな要因が存したという点にある。そしてこの阻止的要因の根源は鉱山労働なるものの特殊な性質に存したとしなければならない。鉱山が概ね山間僻地に所在すること、その労働が環境條件の最も劣悪な地下重筋労働であること、他の産業における機械化の進展に甚だしくおくれていること、これらの事情は鉱山における労働力の獲得とその管理を困難な問題たらしめているのである。このことは反面、鉱業における資本がそこにおける労働過程を完全に包攝しうる状態に達し得ていないことを示しているのである。

ネフは十六――十七世紀に起つたイギリス炭鉱業における経営組織の変化を石炭に対する急激なる需要増加に起因するものとなし、その変化の方向を、一つには経営規模拡大の必要に伴つて独立生産者が前貸資本に従属せしめられてゆく過程に、二つには労働者数の増加と分業の拡大が技術上、組織上の特殊管理者を産み出してゆく過程に見出している。[6] 第一の過程については前段で述べたところであるが、第二の過程は第一の過程が終始貫徹され得ないところに現われるわけである。第二の過程は最も極端な姿では、一六〇六年及び一六四一年の法令によつて固定化されたと言われるスコットランドの炭鉱奴隷制度に見られる。ここでは身分的拘束によつて労働力を確保しようとする経過が現われている。しかし、一般的には労働力及び技術をめぐるこの過程は初期炭鉱経営のマニュファクチュア的性格に基礎をおくものと考えられる。

周知の如く、手工的な基礎の上に立てられる大規模な経営はマニュファクチュア分業に導かざるを得ないのであるが、かかる分業は必然的に労働力の等級的編成に導き、しかもこれを固定化させる傾向をもつている。而して炭鉱における如く資本が未だ充分に労働過程を実質的に包攝し得ないでいるところでは、この等級編成の頂点に立つところのものは、資

本に対してある程度の独立性をもち、資本と労働との中間に介入する存在となるのである。かかる中間者は一方の極では、鉱業権の賃借人として一切の経営を統率する斤先人（Sublessee）として現われ、他方の極では単純な使用人としての坑長乃至は坑夫頭（banksman）として現われる。そして鉱業権者の資本の下で一組の労働者を督励して稼行する石炭採掘請負人（contractor）はこの両者の中間的なものとして理解できるであろう。

以上、われわれは炭鉱業における経営関係の均衡の種々なる型を辿つてきたのであるが、そこに描かれた初期炭鉱に特有な図は、独立生産者の下に抱かれた奉公人関係とこの独立生産者が前貸資本の支配に従属するに至つて形成する前貸関係との特有な結びつき、従つて扶養賃金と業績賃金との特有な結び付として眺めることができるのである。われわれはかかる図の一つとして、次にイギリス炭鉱業における中間請負制度（butty system）を簡単に見ておくことにする。

Butty system は十六世紀末から十七世紀にかけて、イギリスの鉄道がまだ石炭に対する國内市場を充分に拡大するに至らない間、多数の中小炭鉱において廣く行われ、なおずつと後の年代にまで残存する一種の請負制度であるが、イギリス炭鉱賃金の研究家たるローヴェによると[8]

「Butty というのは一種の中間請負者（subcontractor）であつて、炭鉱の所有者とトン当り幾何で石炭を採掘することを契約し、時間賃金で労働者を雇い、炭鉱所有者との契約價格と生産費との差額を收得するものである」と。従つて彼は炭鉱の所有者でも経営者でもなく、ただ作業に必要な道具及び馬匹を有し、多くて二十名、少くて六—八名の労働者を日給で抱えていてこれを稼働せしめるものである。炭鉱資本家にとつては労働力を調達し坑内作業を直接監督する労を避け

ることができ、しかも労働強化の利益をあげることができるという利益があるわけである。けだしバッテイはその請負収益を挙げるためにその配下の労働者を最も激しく働かせようと努力するからである。ローヴェの記述によれば、このような制度はイギリスの最も後れた炭鉱地帯であるフオレスト・オブ・ディーン地方で一九一〇年頃まで行われていたということである。

ところで、右のバッテイ制度の残滓と見られるべきものが今日なお（戦前）発見されるということを知るのは興味がふかい。例えば、カンバーランド地帯では、採炭作業は二人一組であつて、一組で採炭個所における一切の作業（採炭、支柱、切羽運搬、整備）を負担するのである。然るに、この組織を仔細に検すると、これに二つの種類があつて、一つの型ではこの組は二人の熟練採炭夫から構成されるが、もう一つの型では一人だけが熟練者であり、他の一人は見習坑夫である。この場合、熟練採炭夫はその組の採炭高に対して出來高賃金を受取り、その中から見習坑夫に賃金を支拂うのである。しかもこの賃金は時間賃金である。われわれはここに縮少化されたバッテイ・システムを見る。このような縮少化されたバッテイ・システムは戦前、イギリスの炭鉱の至るところで見られたのであつて、それは採炭のみならず坑内運搬においても存し、熟練労働者が自己の責任において補助労働者を直接雇傭することが行われたのである。もちろん、これは次第に経営者の責任に切替えられてゆきつつあつたのではあるが。ローヴェは一九二〇年代におけるフォレスト・オブ・ディーン地方の労働狀態について次のように述べている。[9]

「各切羽では二、三乃至四人の採炭夫が作業に従事し、切羽面における一切の作業を行う。炭壁がくずされると石炭は

スラ曳き（hod boy）によつて掻き集められる。……スラ曳きはそれを可成りの距離……トロッコ道まで運ばねばならぬ。トロが一杯になるとこれを主要坑道まで押してゆき、石炭はそこで大型の炭車に移され、馬によつて捲揚機まで運ばれる。この炭車は掻い込み夫（filler）によつて積込まれる……。数年前までは殆んど專らベッテイ・システムが行われていて二人または屢々三人の採炭夫が出來高を均分し、補助坑夫や hod boy や filler を日給で雇入れていた。請負坑夫はこれらの補助坑夫を経営者とは何の関係もなしに雇入れ、直接に賃金を支拂つていたのである。しかし、最近に至つて変化が初まり、多くの炭坑では補助坑夫は経営者によつて雇われ且つ支拂われるようになり、この傾向が急速に拡まりつつある。」と。

註 3) W.Sombart, Der Moderne Kapitalismus, Bd. II, S. 709.

4) J.U.Nef, The Rise of the British Coal Industry, Vol. I, 1932, p. 414.

5) W.Sombart, A. a. O. S. 326.

6) J.U.Nef, op. cit. p. 413.

7) T.S.Ashton and J.Sykes, The Coal Industry of the Eighteenth Century, 1929, p. 70—82.

8) J.W.F.Rowe, Wages in the Coal Industry, 1923, p. 63.

9) J.W.F.Rowe, op. cit. p. 151.

三　納屋制度の崩壊と賃金合理化の過程

炭鉱業において如何にして中間的な管理者乃至は請負人が現われるか、そしてこの存在が如何にして業績賃金と扶養賃金の結節点を成すかは今まで述べてきたところである。次に問題とする納屋頭或いは飯場頭もかかる存在の一種に外ならぬ。以下、わが國の納屋制度の概要とその変貌を辿りながら炭鉱賃金近代化の跡を追及することにする。

さて、納屋制度もしくは飯場制度は古くから金属鉱山に存した制度であると云われるが、明治に入つてから規模の大きな鉱山や炭鉱において廣く行われたものであつて、筑豊地区では明治初年から、[10] 常盤地方では明治三十年頃から見られるという。[11] この制度はまず最初、資本に従属した請負業者の形で現われるのであるが、次第に三つの方向に発展してゆくものと考えられる。すなわち、㈠そのあるものは独立性を強めて、所謂、斤先業者となつてゆく。もしくは㈡特定部分作業についての請負契約関係に入つてゆく。ところが、この何れにも轉化しないものは、㈢労働力募集および労働力管理の役割を引受けるところの、いわば前期的な形態の労務係として残るのである。この三つの形態はそれぞれ今日においてもなお残存するのであつて、最後の類型こそ納屋制度の本來的なものを代表するものと云つてよいであろう。[註(1)] 第二の形態たる特定請負はむしろ納屋制度が合理化されてゆく一つの段階を現わしていると見ることができる。

註(1)「鉱夫取締の事、之を沿革的に観察すれば、其の始め納屋頭ありて坑夫を養い、事業家に対して一種請負的業務に従事したるもの、自然因襲して今日に至りたもの多く……。」高野江基太郎、再版日本炭鉱誌、明治四十四年、八二頁。

(1)の二　納屋制度の全貌については、菊池勇夫、石炭鉱夫労働狀態の変遷、法政研究、第二巻一号、一六九頁以下を参照のこと。

次に納屋制度が具体的にどのようなものであつたかを見るに、この制度の中心人物である納屋頭は概ね無頼の博徒であつて多数の手下を有し、[12] これら身内のものを呼び集め更らに貧窮農民を誘拐同様の手段で雇入れ、これらを自己所有もしくは炭鉱所属の納屋に收容して使役するものであつた。もちろん、これらの労働者の雇傭関係は炭鉱経営者との間の契約となるものであつて、納屋頭自身も経営者の一被傭人に外ならないのである。

註 10) 浅井淳、日本石炭誌本、昭和十六年、三〇九頁。

11) 山口彌一郎、炭鉱聚落、昭和十七年、二七一頁。

12) 浅井淳、前出書、三〇九頁以下。

一　納屋頭の收入　納屋頭は炭鉱経営者ではないので賃金もしくは類似の所得によつて生活しなければならない。その所得はもともと業績賃金とも云うべき一種の請負收入であつて出炭高に應じて支拂われるものである。しかしその收入は「鉱夫の賃銭中歩合を定めて若干を控除し、残余を本人に給して、更に其の内より自家に於ける賄料を徴するを例とし」[13] 云々と云われているごとく、納屋頭は配下鉱夫の賃金を一括して会社より受取り、この金額の若干を頭ハネして己れの收入となすものである。[註(2)]

註(2) 納屋制度は時代によつて変遷を見ているので種々な異つた形態があり、すべてが、こゝに述べる通りのものであるとは云えない。明治末期、三池炭鉱における納屋制度下の賃金支拂方法は次の如くであつた。

(一) 採炭納屋頭（四人） 組下鉱夫ハ納屋頭ノ手ヲ経ルコトナク直接ニ炭鉱ヨリ工賃ノ支拂ヲ受ケ納屋頭ノ手当ハ函数ニ應ズルモノニシテ一日一函ニ付出炭百五十一函以上ハ一錢七厘、二百一函以上ハ二錢、三百一函以上ハ二錢七厘、三百五十一函以上ハ三錢、四百一函以上ハ四錢ノ割合ニテ之ヲ受ク

(二) 開鑿納屋頭（三人） 納屋鉱夫ニ代リテ賃金ヲ受取リ世話料トシテ普通賃金ノ一割ヲ徴ス尤モ仕事ノ都合ニヨリ適宜ニ手加減ヲ爲スコトヲ其都度炭鉱ヨリ許可セラル

(三) 車夫納屋頭（二人、ウチ一人ハ坑内、一人ハ坑外） 坑内頭ハ日役者稼一方ニツキ三錢ノ手当ヲ受ク所属鉱夫ハ各自ニ炭鉱ヨリ賃金ヲ受取ルナリ、又坑外頭ハ納屋子ニ代リテ炭鉱ヨリ賃金ヲ受取リ世話料トシテ一割ヲ收ム（後略）農商務省鉱山局、鉱夫調査概要、大正二年、一〇七—八頁。

然しながら、貝島太助の傳記によると、明治五年頃、納屋頭たる棟領の給與は石炭一〇〇斤につき二〇文及び酒二合半、米四合であつて、当時これだけの給與では到底生計を立てることができなかつたので、組下鉱夫の賄をなして收入を計つたと云う。[14] また納屋にはすべて日用品を供給する賣勘場なるものがあつて納屋頭の経営するところであつて、この賣上げ收入もまた納屋頭の所得を構成したわけである。従つて納屋頭の收入の基礎は生産過程よりもむしろ流通過程に拡がつて行つて居り、納屋頭は賃金労働者であるよりもむしろ坑夫に寄生する中間搾取者の性格を明瞭に見せている。いま、明治二十年頃筑豊地方に行われた飯場制度を見ると次の如くであつて、流通過程を通ずる搾取機構が最も明瞭である。

「当時十数名の納屋頭が子方鉱夫を若干もつていて、会社の要求によつて子方を働かせる。且つ納屋頭は各自、賣勘場を持つていて鉱夫の日用品を販賣していた。会社から鉱夫に対する賃錢支拂は石炭一、〇〇〇斤を一円に見積つた切符を

発行し、納屋頭との間に受拂をなし、毎月二回、日をきめて現金と引換えることとなつていたが、納屋頭は更らに各自納屋限りの納屋切符なるものを発行し、納屋内の賣勘場で適宜日用品と交換させることに定めたため現金引換の期日に至つても、その現金は特に鉱夫が必要を生じた場合の外は納屋切符と交換することはしなかつた……。」[15] いわゆる炭券と称せられたものがそれで、これは炭鉱付近の商店でも通用したので紙幣同様の作用をなしたが、信用を失つて價値下落を生ずることも稀ではなかつたと云われる。明治廿三年の鉱業條令は鉱夫賃金は通貨を以つて支拂うべき旨を定めていたが、九州地方では大正八年六月福岡鉱務署から石炭切符廃止の達しが出るまで依然として利用されていた。[16]

納屋頭の收入がいろいろな名儀の收得から可成りの額に上るものであつたことは、明治四十五年頃常盤地区の飯場頭、日野氏（三五〇名の子方を有した）の收入に関する次の数字が物語つている。すなわち、同氏が「十五日分として会社より受領する金額二、〇〇〇円のうち、直接坑夫に給與する金額は三〇〇円程度であつたと云うから粗雑な住居費、食費を差引くも莫大な收入があつた」と見られるのである。[17]

註 13) 高野江基太郎、再版日本炭鉱誌、八二頁。
14) 浅井淳、前掲書、三〇九頁以下。
15) 浅井淳、前掲書、四一七頁。
16) 三井田川鉱業所五十年史稿。
17) 山口彌一郎、前掲書、二七二頁。

二　納屋頭の役割

納屋制度が如何なる基盤から生ずるものであるかはすでに見たところであつて、われわれは納屋頭なるものを大約、炭鉱特有の前期的な労務係と規定したのである。

ところで、鉱山における坑夫雇入れの方法は、[18]㈠坑夫自ら來りて使役を申出ずるもの、㈡募集の方法によるもの、㈢定められた坑夫供給業者より雇入るるものの三方法があるが、納屋制度が存在する限り、自発的來山者も納屋に收容されて大部分、納屋頭の統率下に入り、募集によるものも「鉱山ガ直接ニ行フコト稀ニシテ多クハ飯場頭又ハ受負人ニ鉱夫供給ノ責務ヲ負ハシメ」[19]るものであり、最後の坑夫供給業者によるものは、その極端なものは監獄部屋とつながるものである。典型的な納屋制度の存するところでは配下の坑夫を募集補充することは納屋頭の責任とされて居り、從つて雇入れ募集の費用は原則として納屋頭の負担となるのである。[註(3)]

註(3)「飯場頭ハ自費ヲ以テ鉱夫ヲ募集シ、組下ヲ補充スル任務ヲ有スルモノナルヲ以テ飯場頭ガ募集スル場合ノ費用ハ自弁トス」（不老倉鉱山）。

「傭入レノ必要アルトキハ飯場頭ヲシテ募集セシム。此ノ場合ニ於テハ募集費ハ飯場頭コレヲ負担シ……」（小坂鉱山）。

――農商務省鉱山局、鉱夫調査概要、大正二年、一七―一九頁。

ところで、この募集費なるものは実は雇入れ坑夫のための旅費もしくは仕度金に外ならないのであり、坑夫の前借金として残るものであつて、納屋頭の負担とならないばかりか、前借金の存在が坑夫をして納屋頭に隷属せしめ、その労働強化、足留めの役割を果すものであつたのである。他方、坑夫も前借金を目当てに山から山へと移動し、前借金は坑夫争奪の手段でもあつたのである。[註(4)、(4)の二]

註(4)「由來、炭坑々夫には肩入金と称する一種特殊の賃金前貸の風習が行われ…雇れ当初は肩入金の束縄を受けて一時熱心に稼働するも、暫時にして放縦惰慢の心を起し、漸く移動性を現わし、更に他を頼りて肩入金を調達し、終始之を反覆し各地を轉々浮動する弊習を作す。」日本鉱山協会、鉱夫稼働狀況調査報告、昭和七年。

(4)の二納屋制度の下における方が直轄制度の場合よりも坑夫の移動は激しかつたようである。「直轄制度と納屋制度との鉱山につき一ヶ月平均百人に対する集散の歩合を比較すれば、…石炭山は前者において退出九人四分、雇入十人、後者において退出十二人七分、雇入八人二分…なるを示せり。」高野江基太郎、日本炭鉱誌、八三頁。

然しながら、坑夫雇入れについては種々な段階があり、会社が募集費を納屋頭に貸與するもの、または会社が負担するものがあり、更に後の場合においても、例えば日立鉱山において見られたように、「應募者ニ貸渡シタル旅費ハ同時ニ募集シタル鉱夫ガ悉ク六ケ月間勤務スルニ於テハ右旅費ヲ返済スルノ要ナシト雖モ若シ脱逃者アルトキハ其者ニ対スル旅費ハ残存者ノ責任タルモ結局飯場頭ノ負担ニ帰スルモノトス」[200]…というが如き過度的複雑さを露呈しているものもあるのである。然るに納屋制度が次第に解体してくると、今度は雇入れ坑夫の紹介者に対して、その坑夫定着後、一定の募集手当を支給するという風に変化してくるのであつて、この変化は納屋制度が一歩ずつ合理的なものに道をゆずつてゆく度合に照應したものと云うことができる。註(5)

註(5) 三井田川鉱業所における坑夫募集手当の概要。

(一) 明治三十三年頃。鉱夫雇入れ周旋をなしたるものに、その鉱夫が家族持のとき一名につき五〇錢、独身者一名につき四〇錢。家族に稼働するものあるとき一名につき二〇錢。但し三十日以上稼働したる上支給する。

(二) 明治三十七年—八年頃。一人当二円、三十方出役すれば更に一円を追加支給。

(三) 大正七年頃。新規採用坑夫出役したるとき二円、三方稼働後募集料二円、三十方稼働後五円（家族持ノトキハ七円）、一ヶ年稼働契約満了後五円。——三井田川鉱業所五十年史稿。

以上の如くして募集された鉱夫は独身者はすべて納屋に入り、夫婦者はいわゆる小納屋と称する独立家屋を與えられるのであるが、いずれも納屋制度が行われている限り納屋頭の統率下に入り、納屋頭およびその部下の督励のもとに稼働するのである。この督励が監獄部屋の如き極端な場合を除いてもなお暴力を背景とすることは云うまでもないが、前借金や吉凶その他の機会に配慮をうけるという扶養的関係が鉱夫らを労働強化に追い立てるものである。なおその上重要なことは、納屋頭はその部下たるいわゆる「人繰り」と称する労務係をして毎日各鉱夫に作業個所を指定せしめるのであつて、このことは殆んど鉱夫の死命を制するものであつた。[註(6)]

註(6) 石渡信太郎氏談「納屋棟領……に反抗しようものなら酷い目に合うのみか、仕事の出來る切羽をくれない……。」——三井田川鉱業所五十年史稿。

このような督励は、納屋制度の後退と共に作業個所の割付けが現場係員の手に移され、納屋が会社の委託合宿所、直轄合宿所に切替えられた後には、坑夫の出役世話料として出勤督励手当が舎監に支給されるという風に変つてくる。この手当は昭和十年頃、一方につき五—一〇銭程度であつた。このような出勤督励手当は坑夫の労働意欲、健康を全く無視して、とも角坑夫を現場に送り出しさえすればよい、という極めて無責任な督励となる不合理さをもつているわけである。

ところで納屋頭が募集費を負担して鉱夫を募集し、多数の子分を養つて鉱夫を統制督励するのは納屋制度によつて前項

でのべたような諸種の收益をあげる道があるからに外ならない。しかしそのような道が一つ一つ鎖されてゆき、募集手当や督励手当が分化して來、なされた用役に対して別個に手当が支拂われるという風になるのは次第に事柄が合理化されて來たことを示すものである。

註 20) 菊池勇夫、前掲論文、一六七頁以下。

19) 農商務省鉱山局、鉱夫調査概要、大正二年、一五頁。

18) 同右、同右、二八頁。

三　納屋制度の崩壞　以上のべた如く、納屋制度は納屋頭がいわゆる業績賃金の受領者であるところから、その配下の労働者を強制して労役に服せしめることとなるものである。ことに住居及び食事が納屋頭の管理下におかれる結果、鉱夫は日々の出役の督励を受けることは勿論、屢々、労働力の再生産を無視した苛酷な強制労働のもとに置かれ、いわゆる監獄部屋を生むに至るのである。更らに彼等は飯場の賄、賣勘場の日用品代、炭券、前借金などを通じて流通過程からも收奪をうける。かくて納屋頭は一應、賃金労働者として資本に隷属しながらしかもその配下に奉公人関係を――しかし扶養的溫情的要素を博徒的に歪がめ、從つてある場合には極度に苛酷な形で、維持するのである。

農商務省鉱山局が大正二年に調査したところによると、[21] 全國鉱山のうち、飯場制度をとるもの九%、両制度を併用するもの四〇%、請負制八%、直轄制度をとるもの四三%、となつて居り、納屋制度衰退変遷の過程を断面的に示している。

筑豊地区では明治三十二年に安川関係の炭鉱において直轄制度が初めて採用され、漸次これが普及を見た。[22] 三井田川鉱

業所では明治三十三年頃より納屋制度は部分的に廃止され、過渡的制度として請負名儀人なるものを置いた。註(7)

註(7) 明治三十二年七月に開業した田川採炭組は前経営者の田川採炭株式会社から継承した十八人の納屋頭を解約し、改めて四人の納屋頭を選任して請書を徴した。明治三十三年三月これが三井鉱山に買収されたときこの制度はなお存続したが、同年六月頃、本坑の納屋頭緒方勘治と同古川末次郎との間に子方の爭奪から紛爭が起り、緒方は殺害され古川は捕縄されるという事件が起つた。この事件を契機として本坑から納屋制度が廃止された。…然し、この改革に際し鉱夫の動揺あることを恐れ、又、納屋類似の擡頭を防ぐため一種の請負制度を設けた。——三井田川鉱業所五十年史稿。

この請負名儀人は坑内外の作業を請負わせるため会社によつて選定されたもので、これに若干名の子方（多数を許可せず、一番方に二—三名、二番方、三番方まで就業の必要あるとき最大限一〇名まで）を持たせ請負作業に従事させるものである。請負は主として坑内仕操、掘進に関するもので、同所明治三十三年例規綴によると受負人契約書々式には「受負ニ使役ノ礦夫ハ御契約礦夫ニ限ル。モシ止ムヲ得ス他ヨリ雇入候節ハ一々御坑ノ認可ヲ受ケ可申事」の定めがあり、[23] 請負名儀人の下で働く会社の坑夫を直轄坑夫と区別して「貸與鉱夫」と称した。しかし貸與鉱夫という言葉からもわかるように子方は請負名儀人において募集補充するのを常則としたもののようである。募集費も稀には会社が融通することもあつたが原則として名儀人負担であり、且つ、名儀人は子方に対し作業用具を貸與し、必要に應じて金銭、食料を融通し、独身子方の宿泊を世話した。もちろん、以上のような形では名儀人も従來の納屋頭と異るところがないことになるのであるが、然しこれが著しく異る点は、従來の自然発生的な納屋頭制度を廃してこれを新たに会社との間の明確な契約関係の上においたことであり、更に、前述の如く子方持数が制限されて居ることと、名儀人が子方に率先して稼働することが要求

されていることであつて、賃金労働者としての性格を一層強めている点である。

請負金の支拂方法は見積られた請負金から工事に要した材料費を差引き、更に名儀人が請負金の一〇%見当を手数料として差引いた殘額について、予め協定しある自己及び子方の技倆と出役日数によつて按分するものであつた。この賃金計算は名儀人の作成した傳票に各子方の捺印をとつて会計方に提出するという風に改められているが、しかし現金の支拂が支拂日に名儀人に一括支給されるところになお前期的なものが濃厚に認められる。

三井田川鉱業所におけるこの請負名儀人も大正十四年以降、漸次廃止され、昭和五年までに廃止された。名儀人の数は一〇六名、子方一、四一三名となつている。常盤地方では[24]大正三年頃採炭関係の飯場制度が廃止されてこれに代る組長制度が設けられ、飯場頭の宗像氏（当時一五〇名の子方を有した）は補償金六五〇円を受けてこれを直轄に移した。また磐城炭鉱では請負制度全廃の補償金として昭和六年に一二、〇〇〇円を支出している。このような補償がなされねばならなかつたということのうちに納屋労働関係が奉公人関係を内包した独立生産者の性格を有したことが窺われる。

註 21) 農商務省鉱山局、前掲書、一〇〇頁。
22) 浅井淳、前掲書、四一七—一八頁。
23) 三井田川鉱業所五十年史稿。
24) 山口彌一郎、前掲書、二七四頁。

四　納屋勞働關係の性格　以上のべて來たような鉱山労働における労働関係の特殊な姿は、この産業の自然技術的な特

殊性とこれを囲繞する國民経済的諸條件によつて支えられているものであるが、直接的には、すでにも指摘したように、資本がいまだ充分に経営を実質的に包攝するに至つていないことを示すのである。資本は前貸関係に見られるように、まず生産物の販賣や資金提供などの労働行程の外殼から経営を支配してゆくのであるが、労働行程そのものを支配の下におくに至つても資本はなお、從來の手工労働をそのままに存置し、もしくは前期的労働関係を好んで利用するのである。然し資本の力が一層強くなり、より深く労働行程を包攝するに至ると同時にもはや前期的な関係によつて労働力を確保し管理する必要を認めなくなるのである。機械化はこの過程を端的に表現する。從つて鉱山業に限らず、およそ資本が侵入することに障碍を感する部面には何らかの前期的な関係が殘存することになる。例えば機械作業において要求される特殊の熟練が屢々この熟練工を一種の親方（ボス）たらしめていることは周知の通りである。[註(8)]

註(8) 職業紹介者を中心とする座会（昭和十五年十月七日）の一節。

A「私の管内に月收千二百円というのがある。それの日給を調べたところが五円五十錢だと云う。五円五十錢で千二百円になるのはどう云う訳か、時間増にした所で毎晩徹夜してもそうはならないし、又毎晩徹夜など出來るわけがないが、どう云う訳かという十錢というものを請負で取り、親方は自分のグループの者の請負額の内から一個につき二十錢、三十錢というように頭を刎ねる。それで自分の請負の賃金に前に子分の頭を刎ねたのが入るので千二百円になる訳ですと云つた。然し、毎月斯んなにとるのかと思つたら、それは毎月ではありませんでした。」

B「八百円も取ると云うのは実際を仮に訊いて見ると、そう云つた者は組下を持つている。それに分けてやる分もあつて結局、実際

の收入は三百円位らしい。自分で機械を持つていて組下の人間を使つて稼ぐ訳です。」社会政策時報、賃銀問題特輯、昭和十五年十一月、一九四頁。

これはいわゆる組下制度であつて、イギリス炭鉱におけるバッテイ・システムと殆んど同じ性質のものである。技術的條件にせよ、労働條件にせよ、資本がかかる中間的労務者を利用し敢えて労働行程の内部に突きすすもうとしないところに共通のものがある。そしてこの種の中間的労働者は独立生産者と賃金労働者の間を絶えず浮動する性格をもつものである。

だが、他方、納屋頭や親方の独立生産者的性格に対應して、子方たる坑夫(徒弟)もまた小生産者的性格を濃厚に保有して居り、炭鉱出稼人の多くは一と稼ぎしようという目的から納屋、監獄部屋に落ちこんでゆくのである。もともと明治初年から炭鉱における坑夫の移動は顕著な現象であつて、傭主にとつて頭痛の種であつたのであるが、この移動性は近代的賃金労働者になりきつていない坑夫の小生産者的性格に基ずいたものと考えてよいであろう。高野江基太郎が初期の炭鉱業を描いて「一個のカンテラと一挺の鶴嘴とを携へるたる先山夫が一荷の荷籠をかつぎたる後山夫を從へ、狐穴に類する小坑を鑿ち僅かに燒先より十間内外の炭層を採掘し、出水その作業を妨ぐるに至ればこれを放棄して他方に轉ぜし……」[24]と云つた狀況と、明治の中期において、「夫は仕事道具を肩に妻は鍋釜を持つて、炭鉱の煙突目当てに山から山へと移動した」[26]という狀況とは全く同一の図でなければならない。このような性格をもつた坑夫はまた能力と機会が惠まれるならば自ら納屋頭的存在たらんことを狙うものであつて、ある場合には斤先業者となり、ある場合には受負人として坑内外の作

業に從事し、もしくは炭鉱業に附着する種々の業務――沈澱あげ（洗炭機に流れ殘つた微粉炭の採取）、ボタ炭拾い、不用坑木の拂受け、陷沒地工事請負、その他炭鉱用品納入などの利權に寄生しようとする。少くとも彼等は賃金勞働者として終始しようとする意図に欠けるものがあるのである。かかる事情は賃金の額及び形態を合理的なものたらしめようとする意欲を失わしめるばかりでなく、むしろ却つて納屋制度的なものと緊密に結びつき、この制度にまつわる利得に均霑せんとする関心を常にもたしめるのである。

註 25) 高野江太郎、筑豊炭礦誌、付三池炭礦誌、明治三十一年。

26) 浅井淳、前掲書、三八二頁。

五　子方鑛夫の賃金　納屋制度下における子方が如何なる仕方で賃金を支拂われるかについては、前段で触れるところがあつたが、もうすこし詳細に述べておこう。

さて、イギリスのバッテイ・システムにおいては勞働者らは定額時間賃金によつて支拂われたのであるが、納屋制度の下における坑夫は先にも見たごとく出炭高に應ずる出來高拂によつて支拂われている。もちろん、坑外運搬、雜役、機械工などは時間賃金であつて出來高賃金は主として採炭夫についてである。すなわち、先山一人歩に対して後山八合乃至七合歩の割合で出炭に應じて支拂われたものである。註(9)

註(9) 明治三十三年頃、「採炭夫、支柱夫、仕操夫等は直轄と否とに拘らず必らず請負給としたが、坑外職工、雜役夫は概ね定額給であつた」――三井田川鉱業所五十年史稿。

(9)の二　田川炭鉱賃銀支拂仮手続（昭和三十八年十一月七日）

一、採炭賃ハ採炭正味ノ函数ニヨリ計算シ職工及ビ日役賃ハ其ノ出役歩合ニ依リ各賃銀計算表ニ記入スベシ

二、坑内跡間又ハ枠張ソノ他ノ工事請負賃ハ十五日毎ニ実地ヲ調査シ、工程及ビ請負金額ヲ受負計算表ニ記入スベシ

この点、一見するとイギリスのベッテイ・システムとは異る如くであるが、しかし納屋制度の下における実狀は出炭高と各人の歩合とによつて賃金を計算するが如き経理事務を容れうるごとき性質のものではなかつたもののようである。殊に納屋坑夫の賃金が一括して納屋頭に支拂われ、そこで種々の控除をうけるという事情のもとでは、実際において、坑夫は納屋頭が任意に決定する日給相当額の支拂を以つて満足せねばならなかつたものと考えねばならぬ。この意味で子方賃金の納屋頭えの一括支拂は納屋制度にとつて決定的な重要性をもつたものと云わねばならぬ。

云うまでもなく、賃金関係の近代化は会社の賃銭支拂規定のみでは実現されうるわけのものではなく、むしろ労働行程そのものが社会的な構成をもつに至らなければ未だ充分な基礎に立つたとは云えない。だから、先山と後山二—三人程度の手工業的構成をもつていたいわゆる一丁切羽による殘柱式採炭法が納屋制度を特徴すけていたものとすれば、長壁法による切羽集約の普及、三〇—五〇人一と組を一と先とする共同切羽の実施は、一層社会的な作業形式の展開を意味し、ここに至つて、前期的な労働関係もその基礎を次第に失ない、賃金関係の合理化の途も開かれることとなつたのである。そして前期的な労働関係はより後れた小炭坑のいわゆる個人切羽における極めて不規則な作業方法にその姿を止めることになるのである。[27]

三井田川鉱業所で共同切羽が初めて採用されたのは大正二年であり、共同切羽の採用はやがて納屋頭の勢力を減退させ、賃金の決定を民主化させる作用を生じた。けだし共同作業の出來高賃金は当然に共同作業員間の賃金配分の問題を正面に押し出すからである。そしてこの配分は現場係員と責任先山との合議によつて賃金等級を決定する歩立制の採用によつて解決せられたのである。註(10)

註(10)「田川鉱業所では明治四十四年第二坑本卸右九片拂に共同切羽を試みたが鉱夫の評判悪く、ために直ちに中止となつた。大正二年四月、第一坑四尺層で七—二〇人を一先とする共同切羽制を実行したところ、成績頗る良好で、採炭夫の氣受けもよく漸次一人当出炭量の増加の見込がついたので、これから漸次普及して行つた。たゞ共同採炭の欠点と云うべきものは、新参鉱夫が…技術未熟のため往々故参鉱夫から排斥されることがあり、新参のみならず故参でも技倆に幾分上下あるは当然で、この技倆の相違から屢々鉱夫間に不平をとなえるものがあることである。この弊を除くため…歩立の制を実行した。」三井田川鉱業所五十年史稿。

大正十四年には受負名儀人による子方賃金一括受取りの制を廃止して会社から直接支拂うこととなり、採炭切賃、仕操單價の決定、檢炭規則などに合理化の跡が見られる。註(11)

註(11) 三井田川鉱業所鉱夫雇傭労役規則（昭和二年十一月一日）

さて、賃金における前期的殘滓は更に、労働者が生産手段の一部分を負担するところに現われているが、從來、炭鉱労働者は採炭用具を自弁せねばならなかつたのである。註(12)

註(12) 三井三池炭鉱事務所、坑夫雇入及び取扱規則。第八條、坑夫作業用器械物品の内鶴嘴及び其の属具、鍬、担ひ棒、火皿、雁爪等は坑夫の自弁とし燈油燈心緒繩等は本社より給與すべし。尤も坑夫自弁の器械と雖も本坑到著の日より一ヶ月以内は其の請願により本

社より貸渡すことあるべし。――高野江基太郎、筑豊炭鉱誌、明治三十一年。

(12)の二 三井田川鉱業所では明治三十八年九月から損料を徴して道具を貸與することが行われ、支拂損料が道具の原價に達すれば道具は鉱夫の所有となつた。――五十年史。

また発破採炭が普及するにつれて火薬代が坑夫の負担となり、安全燈が用いられるに至つて安全燈代が油代として徴收された。註(13)

註(13) 明治三十九年五月頃、三井田川鉱業所。電氣ピス一発一〇錢、マイト一発八錢、ピス一発一錢、導火線半把七錢、火薬一発三錢。

大正十一年十二月火薬類代金徴收規定を定めたが、大正十四年一月一日これを廃止す。

明治三十三年十月、安全燈取扱規則、三井田川鉱業所。安全燈一個油代二錢。これは油を用いないエヂソン・ランプ採用後も廃止されず、昭和十三年七月に至つて廃止。――五十年史。

このような生産手段の一部を労働者に負担させる関係は、労働者の責任による工具管理、原料節約の意味をもつわけであつて、多くの炭鉱において今日に至るまでなお残存しているところである。たとえば、昭和二十四年、飯塚地方の大手筋某炭鉱の賃金日計表を見ると次の如くであつて、そこでは、ダイナマイト、雷管など火薬代のほかに破損品代なるものが控除されている。

採炭請負賃金日計表　（昭和24年11月　日）

人員及び責任者名	延持歩	荒函数	欠引	硬引	正味函数	能率	採炭賃 単價	採炭賃 炭代	大安	小安	雷管	火薬代	破損品代	支拂合計	一人平均	一工賃
						%	円	円	本	本	ケ	円	円	円	函	円
39人(何某)	39.35	53	2.8	16.9	33.3	47	98.00	3,263.40	160	1	80	59.60	0.05	6,020.75	1.53	154.37
45人(何某)	44.95	148	5.4	48.5	94.1	116	107.00	10,068.70	186	4	98	75.60	0.10	9,993.00	3.28	222.06
36人(何某)	36.00	91	1.9	28.1	61.0	100	109.00	6,649.00	122	15	78	53.30	0.05	6,595.65	2.52	183.21
41人(何某)	41.00	164	1.0	50.7	112.3	141	122.00	13,700.60	212	—	110	84.80	—	13,615.80	4.00	332.09
37人(何某)	37.00	40	0.6	10.5	28.9	—	109.00	3,150.10	120	—	65	49.60	0.10	4,662.17	—	83.79

三〇―四〇人の共同作業において器具破損品代五―一〇錢が控除されているという前期性の痕跡は興味のふかい一事実である。

註27）柳瀬徹也、我國中小炭礦業の発展形態、昭和二十一年、七六頁以下。

四　結　び

以上、納屋制度の変遷と賃金支拂様式の推移を辿ってみたのであるが、炭鉱経営の内部に亘る資料が極めて乏しいので極めて不充分な跡付けで止まらざるを得なかった。且つ、問題の大筋を追及するに急で炭鉱賃金に関する諸多の事例の

詳細に立ち入ることができなかつた。この点改めて筆をとらねばならぬと考えている。たゞ、最後に納屋労働関係の下にあつた炭鉱業と明治の紡績業との簡單な比較を素描してこの稿を了えることにしたい。

周知の如く、わが國紡績業における機械の導入は明治維新前から初まるのであるが、この過程が大約成就したのは明治二十年代である。この点、炭鉱業においてその採炭労働過程に機械の導入されたのがやつと昭和年代に入つてからであるのと著しい対照をなす。紡績業においては資本は早くから労働過程のなかに深く入りこんで居り、炭鉱業において見られたものとは大いに異つた労働関係を成立せしめたことは云うまでもない。もちろん、明治時代の産業にとつては、自由なる労働者の創出過程と産業革命とが同時に進行せねばならなかつたので、労働力の獲得は極めて困難、重大な問題であつた。このことは紡績業にとつても同様であつた。すなわち、ここでも紡績女工の誘拐、寄宿舎えの拘束、前借金、長期雇傭契約などが廣く行われ、身分的、奉公人関係の上に資本家的賃金労働が打ち立てられようとした。この点は炭鉱の納屋制度と本質的には異らないであろう。然しながら紡績業においては資本がともかく労働行程を把握するに至つていたことは重要である。従つて、ここでは特別の熟練も特殊の体力も必要とされず、従順な少女の労働を充用することが可能であり、且つ最早、納屋制度の如き中間労働管理者を必要としなかつたのである。従つて、納屋制度の下では納屋頭が業績賃金の收得者であり、子方は扶養賃金の收得者であつたとすれば、いまや正に対蹠的に、紡績業では女工が出來高賃金、すなわち「賃業給」を以て支拂われ、概ね女工監督の地位におかれた男工が日給を以つて支拂われているのである。綿絲紡績職工事情によると、当時関西十六工場についての調査の結果は、男工六、〇二四人のうち、七九%が日給者であり、女

工一二、二〇五人のうち、七〇%が賃業給者である。[28] 出來高賃金と時間賃金の組み合わせが、炭鉱納屋労働関係と紡績労働関係とにおいて全く顚倒していることは興味がふかい。

たしかにこの顚倒は、労働関係の上では紡績業が炭鉱業より一歩先んじていたことを物語るものと云つてよいであろう。然しながら炭鉱業に最も時代に遅れた型の労働力、いわば社会の脱落者が集中したのと対照的に、紡績業では最も低級な未熟練労働力が集中したのである。このことは紡績労働者の平均賃金を当時の日傭労働者の賃金と比較することによつて知られる。「低賃金」の問題がここに存するわけである。だが、わが國の「低賃金」問題が明治紡績業において明白な露頭を見せているとすれば、この問題がどのように炭鉱労働関係に現われているかの問題も極めて重要でなければならぬ。本稿では全くこの点に触れることなしに叙述をすすめたが、これまた次の機会に俟たねばならぬ。

註 28) 土屋喬雄校閲、職工事情、第一巻、七三頁。

附記　本稿の執筆に当つて、五十年史の閲読を快諾されし三井鉱山田川鉱業所の方々にこゝで謝意を表したい。なお、福岡石炭局長占部保磨氏にも種々教示をうけたことを併せてこゝに記して御礼申上げる。

（二・二六・一九五〇）