

満鉄撫順炭鉱の把头制度：1907年から1911年までを中心として

庾, 炳富
九州大学大学院比較社会文化学府

<https://doi.org/10.15017/4494487>

出版情報：比較社会文化研究. 8, pp.1-21, 2000-10. 九州大学大学院比較社会文化研究科
バージョン：
権利関係：

満鉄撫順炭鉱の把头制度

——1907年から1911年までを中心として——

庾 炳 富

はじめに

本稿の課題は、南満州鉄道株式会社（以下満鉄と呼ぶ）撫順炭鉱における労務管理を通して、日本国家資本による植民地炭鉱経営の本質を究明する試みである。

かかる課題を達成するために、対象時期は1907年4月から1911年3月までに限定する。

対象時期の限定は、「満州」¹の炭鉱におけるマニファクチュア段階から近代的経営への移行のなかで、資本家的な炭鉱経営における炭鉱労資関係の構造的特質が明らかにされるからである。

撫順炭鉱を取り上げたのは、同炭鉱が当時日本国家資本の勢力圏内において最大規模であり、日本のみならず各植民地の産業において非常に重要な役割を果たしたためである。そしてその炭鉱労資関係においても、中国人労働者組織である「把头制度」を巧妙に利用し、労働力を搾取した点において日本国家資本による炭鉱経営の典型を示しているからである。

こうした労働力の搾取は、植民地経営の基本的な要素であり、民族間対立と中国人間の対立の基底になっていた。特に、かかる対立の構造と内容は石炭産業に著しく現れていた。本来石炭産業は労働集約的産業であり、労働条件および作業環境の劣悪性によって特殊な労働統制方式が要求される。かかる労働統制方式が植民地下に置かれていた満州で如何に展開されたかについて労資関係の基礎過程を明らかにし、その構造を検討する。

まず、撫順炭鉱の労働者に関する主要な研究を考察しておこう。

第一に、戦後満鉄の研究のなかで撫順炭鉱を主題とした研究は多くないが、その先駆的な成果として、安藤彦太郎編『満鉄 —日本帝国主義と満州』（御茶の水書房、1965年）

が挙げられる。同書では撫順炭鉱に関する記述は多くないが、日露戦争から1930年代までの全般的経営と中国人労働者に関して若干論じられている。²

その中で、とくに経営合理化政策の推進過程で、日本人を中国人労働者に代用する理由を廉価な賃金に注目し、そこから生じる差額が撫順炭鉱利益の基本的な要素として分析したのが主要な業績である。

また撫順炭鉱の中国人労働者組織である把头制度を取り上げ、中国人による中国人の労務管理構造について論究している。しかし把头制度を「把头制にくみ込まれた中国人労働者の労務管理は、把头がその一切を請け負って行われていた。」³「……給料は把头が、会社から与えられた請負金額のうちから支払っているのである。把头は、作業の請負だけではなく、宿屋、質屋等、人夫請負から、商品の紹介、金貸等々流通消費の面から利益を求め手広い商賈をなしていた。工人の賃金は、普通、労働者の日々の出来高（作業量）に応じて、把头が毎日決め……ピンハネがなされ……」⁴と規定しているのは、撫順炭鉱における労務管理が終業まで一貫して把头制度が展開されていたと勘違いしやすい。確かに、撫順炭鉱は1911年3月までは大把頭によって上記のような労務管理が展開されていたが、その後は炭鉱側が直接に管理し、大把頭は追加労働力を供給するいわゆる「労働者供給請負制」に変更された。さらに機械化および雇用の安定化によって1931年からは「一步作業頭制度」に変更されたことを見失っている。このような把头制度の変化を正確に区分せず、日本国家資本の植民地における炭鉱経営の特徴を把握することは不可能である。

第二に、高綱博文「解放前中国における炭鉱労働組織—把头制度を中心として—」（『日本大学史学科五十周年記念歴史学論文集』、1978年4月）がある。同研究は戦前中国において炭鉱業の本来の形態の把头制度を炭鉱資本の形態を

1 「満州」とは現在の中国東北三省であり、歴史的用語としては「 』」をするべきだが以下では省略する。

2 安藤彦太郎編『満鉄 —日本帝国主義と満州』御茶の水書房、1965年、105～123頁。

3 同上『満鉄 —日本帝国主義と満州』117頁。

4 同上『満鉄 —日本帝国主義と満州』118頁。

用いて説明している。氏は「炭鉱業の把头制度が炭鉱資本の一定の発展を前提として形成された労働制度であり、炭鉱資本の蓄積構造の一環に位置づけられる制度である」⁵とする。そして把头制度は技術面では排水のため蒸気汽罐を使用し、企業形態は「合股」式の資本制経営をしている「半近代式土法炭鉱」と、企業形態が「公司」、「株式会社」であり、排水および捲揚が機械化された「近代式炭鉱」で見られる制度であるとしている。そしてかかる炭鉱における把头制度は基本的に採炭作業請負制度として確立・展開したとしている。⁶

また、同氏には『『満州』における炭礦労働管理体制 — 撫順炭礦労働管理成立史—』「日本大学紀要、共同研究『近代中国の経済と社会』、1979年」がある。

同研究は前述した論文の如く採炭作業請負制度だけではなく、炭鉱資本の発展に伴って撫順炭鉱の把头制度が如何に変容していったかを創業から1925年まで明らかにしている。同氏は1911年3月を分岐点としてそれ以前を「親方作業請負制度」、以後を「直轄制度」と規定した。特に一部であるが、イギリス資本下にあったカイルン炭鉱の労働管理と撫順炭鉱の労働管理を比較し、植民地的な性質を持っている会社でありながらも各々異なる経営方針で把头制度が如何に展開したのかを明らかにしたのが特徴である。

第三に、村串仁三郎「満州への石炭技術移転と労働力」(『国際連合大学 人間と社会の開発プログラム研究報告』1981年)がある。

同研究は、日本国家資本が自ら蓄積した炭鉱技術を如何なる過程で中国に持ち込み、該当炭鉱に如何に適用させ、独自の技術を創出し、中国石炭産業に如何なる影響を与えたのかについて論じられている。また、技術移転という側面と、炭鉱経営における労働管理という側面から、主に撫順炭鉱を対象とした研究である。特に撫順炭鉱の把头制度を、1912年を分岐点としてそれ以前を「前期把头制度」、その後を「後期把头制度」と規定した。⁷しかし把头制度の変化過程における各々の規定は問題ではないが、分岐点に関しては若干見失われているのではないだろうか。⁸さらに「後期把头制度」後に「領頭制度」に移行したとされているがその前に「一步作業頭制度」に改革し、その後「領頭制度」に移行したのである。⁹

上述した先行研究は撫順炭鉱の労働管理を理解するには重要な業績である。しかし把头制度の起源である苦力幫との関係、把头制度における大把頭の機能、そして植民地炭鉱における把头制度の特徴などがあまりにも明確ではない。そこで本稿では把头制度を中国におけるギルドのうち不熟練労働者団体である苦力幫との関係を明らかにし、把头制度の原点は如何にあるかを探ってみる。

また炭鉱資本に対する大把頭の機能を具体的に分析し、各過程における把头の任務を明らかにする。特に採炭請負制度下における大把頭の任務の一つである労働過程の請負を第一次世界大戦中、日本軍が占領し、経営していた山東省淄川(ZI CHUAN)炭鉱の「採炭請負人並坑夫規程」を取り上げ、撫順炭鉱の労働過程の請負が如何に実施されていたかを分析する。

更に植民地炭鉱における把头制度は本国炭鉱経営における請負制度とは異なるものである。本国では請負者として中間介入者が現れるが、植民地では買弁として中間介入者が現れるのである。植民地における炭鉱経営において炭鉱資本と大把頭は相互に連携して労働管理を行い、炭鉱資本は民族間の問題を労働者団体の内に解決し、大把頭は労働者を集め、炭鉱資本に提供して利益を得ていた。上述した先行研究はかかる点について明確ではない。

第1章 撫順炭鉱の労働管理

第1節 労働力の構造

満鉄の国家的な使命は、なるべく多くの日本人を満州に送り込み、日本人による満州経営を行うことにあった。表一1は管理層社員の構成である。これから創業当時、満鉄の社員は海軍工作部を除いてすべてが日本人であったことが分かる。とくにここで注目すべき点は、中国人社員が占める割合が非常に少ないことである。

すなわち、創業当時の満鉄は日本人による経営をめざしたのであった。

しかし創業翌年にその趣旨は一変して日本人を中国労働者に入れ替えた。それは当時満鉄が資金難に逢着し、経営合理化のため日本人従業員の大量解雇に踏み切ったためである。『満鉄十年史』によれば「……会社創業当時ノ従業員

5 高綱博文「解放前中国における炭礦労働組織 — 把头制度を中心として—」『日本大学史学科五十周年記念歴史学論文集』1978年、4月、628頁。

6 同上「解放前中国における炭礦労働組織 — 把头制度を中心として—」637頁。

7 村串仁三郎「満州への石炭技術移転と労働力」『国際連合大学 人間と社会の開発プログラム研究報告』1981年、35頁。

8 同氏の根拠が何処にあるかは明確ではないが、南満州鉄道株式会社刊『南満州鉄道株式会社二十年略史』176頁には1911年3月から「全礦にわたり直轄制度を実施する」と記録している。また『満鉄十年史』496頁にも明確に記してある。

なお、本稿では『南満州鉄道株式会社十年史』、『南満州鉄道株式会社第二次十年史』、『南満州鉄道株式会社第三次十年史』、『南満州鉄道株式会社第四次十年史』を以下『満鉄十年史』、『満鉄二次十年史』、『満鉄三次十年史』、『満鉄四次十年史』と各々略称する。

9 「一步作業頭制度」の導入については『満鉄三十年史』下巻1725頁に1931年からとされている。

(表一) 創業当時引継人員数及び給料額 (1907年4月1日)

所 属	人員(人)	給料額(円)	手当(円)	給料合計(円)	備考
提理部	1,878	49,243	62,826	112,069	月給
安奉鉄道班	237	6,380	8,107	14,487	〃
採炭班	49	1,976	2,030	4,006	〃
海軍工作部 備人	2,180	57,945	73,277	131,222	〃
提理部	3,458	4,393			日給
安奉鉄道班	330	431			〃
採炭班	307	395			〃
海軍工作部 日本人	4,215	5,370			〃
中国人	24	17			〃

出典：前掲『満鉄十年史』131頁より作成。

注：①提理部、安奉鉄道班、採炭班、海軍工作部は高等官及待遇と雇員以上の合計である。

②中国人を常備として使用したのは海軍工作部のみである。

ハ其大部分野戦鉄道提理部時代ヨリ従事セル者ニシテ中ニハ所謂野戦的ニ気荒レ心怠リ粗笨ニ傾キ放逸ニ流レ加之新ニ採用セシ社員ト調和ヲ欠キ到底風紀ヲ維持シ執務ノ真摯ヲ期スル能ハサルヲ慮リ一大整理ヲ断行スルコトトシ……」¹⁰と記録されているが事実はそれではなかった。日本人従業員が乱暴・懶惰であるから解雇したのは口実であった。そのことを裏付ける資料として安藤彦太郎編『満鉄—日本帝国主義と中国—』では当時大蔵省理財局長であり、満鉄の経理監督の責任者であった勝田主計の書類である『勝田家文書』(一一八冊二四号)を用いて真実を解明している。¹¹

「満鉄会社カ本年(1908年)十月末迄ニ要スル資金ハ約一五〇〇万円ニシテ之ニ株主払込金二〇〇万円ヲ充ツルモ尚約一三〇〇万円ノ不足ヲ生スルノ見込ナリ

右不足ヲ補足スルタメ資金ノ調達ヲ要ス、ソノ方法ハ大要左ノ如クナルヘシ

- (1) 一般会計ヨリ国債整理資金ニ繰入未済額ハ一億二〇〇〇余万円アルニ付キ、ソノ内約一〇〇三万円(ママ、1,300万円であろう)ヲ實際繰入ヲ要スル時機ニ先チ一般会計ヨリ国債整理資金繰入ルルコト
- (2) 国債整理資金ハ右繰入余裕金ヲ以テ預金部所有五分利公債(買上行賞賜金公債)ヲ買取ルコト
- (3) 預金部ニ於テハ右買取ニヨリ生シタル現金ヲ以テ日本興業銀行債券ニ応募スルコト
- (4) 日本興業銀行ハ債券1003万円(ママ、1,300万円であろう)ヲ発行シ前項ニヨリ預金部ニ於テ引受ケ之ニヨリテ得タル資金ヲ漸次必要ニ応シ南満州鐵道株式会社ニ貸付

クルコト(手形割引方式トス)……」

このように当時満鉄は資金難に逢着し、その打開策として大蔵省が会計操作で対応しようとしたのが窺える。そして満鉄は大蔵省から資金の調達を受ける代わりに大蔵省の要求を受け入れなければならなかった。その要求の一つは経営合理化政策として満鉄社員の人員減縮及び部課の改廃であり、もう一つは労働力を中国人労働者で代用する事であった。¹²そして満鉄は賃金が高い日本人労働者を中国人労働者に切り替えることになり、以後、満鉄の労働政策の典型になったのである。実に1918年頃満州における日本人労働者の一日賃金は最高が1日3円から最低1円程で、当時において日本内地の労働者より約5割高かった。¹³このことを勘案すれば中国人労働力の使用は経営合理化の目的であった。

しかし日本人労働者を中国人労働者に取り替えるという問題が表面化する前に、日本軍経営期における撫順炭鉱では「事務員以下七十名の人員淘汰あり……東北窮民百五十名は同炭坑に使用する」¹⁴とされ、既に同炭鉱では合理化が進んでいた。このような人員削減による合理化は「今回満鉄より罷免されたるもの六百余名にして現人員の十五分の一に當る而して一箇月の満鉄総俸給高は三十六万円にして今回の減員にて二万余円を減し得べし……」¹⁵のように人件費の節約が目的であった。

かかる政策に伴って労働者編成も頭脳労働は日本人によって、他方、肉体労働は中国人によって編成された。そして職場では日本人が管理人として中国人を支配することになった。¹⁶

(表二) 撫順炭鉱の従業員数(各年度末人員)

年 度	全従業員数	中国人	比 率
1907年	2,589	1,843	71.1
1908年	6,085	5,112	84
1909年	6,934	5,879	84.7
1910年	9,098	7,913	86.9
1911年	13,649	12,228	89.5

注：鉱山懇話会『日本鉱業発達史』中巻、611～612頁より作成。

表二は撫順炭鉱における中国人労働者の増加動向を示した表である。表一で説明したように創業当時の満鉄は日本人による経営を計っていた。しかし経営の合理化が進むにつれ、相対的に賃金が安い中国人労働者を利用し、同様に撫順炭鉱も日本人を中国人労働者に取り替えていった。

10 前掲『満鉄十年史』130頁。

11 前掲『満鉄—日本帝国主義と中国—』111～113頁。

12 同上『満鉄—日本帝国主義と中国—』112頁。

13 南満州鐵道株式会社鉱業部地質課『満州ニ於ケル鑛山労働者』1918年、12頁。

14 『満州日報』明治39年5月4日。

15 『満州日報』明治39年8月20日。

16 南満州鐵道株式会社 鉱業部地質課『満州の鑛山労働者』12頁。

日本軍による占領期には350人の中国人労働者を使用していたが¹⁷、1907年全従業員数は2,589人で中国人労働者が占める割合は71.1%であった。しかし翌年には炭鉱開発計画の進展によって追加労働力も増加し全従業員数も3倍弱増えた。そして中国人労働者の割合は84%に急増し、石炭産業における最も重要な労働力を中国人から構成し、経営を開始したのである。1911年には13,649人に急増し、翌年にはその割合も90%に達した。

また満鉄は満州において鉄道業をはじめ、炭鉱業、埠頭、などの産業を営む一大コンツェルン化した国策企業であった。このような大企業は多くの労働力が必要であった。ちなみに、下記の表一3に各事業所における中国人労働者の常備数を記した。周知のように満鉄の各事業体のなかで中国人労働者を最も必要とする事業所は撫順炭鉱であり、次に各埠頭、各駅、鞍山採炭総局の順であった。

(表一3) 満鉄における中国人労働者常備数(1927年調査)

事業所別	最高(人)	最低(人)	平均(人)
各 駅	4,897	3,155	3,570
各石炭販売所	829	244	434
各 埠 頭	15,194	10,432	12,588
各 工 場	1,824	1,605	1,696
撫 順 炭 鉱	20,855	16,960	27,247
鞍山採炭総局	3,271	2,159	2,706
各用度事務所	158	116	125
合 計	47,028	34,671	48,366

出典：満鉄『満鉄各箇所使役華工調査報告』30～31頁より引用。

注：①主に常備工であるが事業所によって臨時工も含まれている。

②最高常備数が平均常備数より少ないのは、平均常備数は明確であるが最高と最低常備数が不明なところがあるからである。

以上、満鉄が経営合理化のため、どのようにして中国人労働者を使用することになったのかについて考察してきた。それでは次に、労務管理の側面から何故中国人労働者を使用したかについて、当時の日本人の中国人に対する認識が如何に形成されていったか、という側面から検討してみよう。

第一に、中国人労働者は健康・無病、無知という認識である。

満州における大半の中国人労働者は山東省及び河北省出身である。表一4の如く、撫順炭鉱の労働者もおおよそ80%以上がかかる地域出身であった。特に採炭夫と雑役は山東

(表一4) 撫順炭鉱労働者の出身地別構成比(1930年12月)

出身地	常役夫(人)	採炭夫(人)	雑役夫(人)	合計(人)	構成比(%)
山 東	4,870	5,959	5,354	16,183	56.8
河 北	2,854	2,052	2,110	7,016	24.6
遼 寧	2,426	332	712	3,470	12.2
京 兆	286	189	288	763	2.7
熱 河	43	399	68	510	1.8
河 南	38	118	94	250	0.9
江 蘇	16	59	41	116	0.4
山 西	6	32	18	56	0.2
吉 林	7	10	1	18	0.1
朝 鮮	61	—	—	61	0.2
そ の 他	2	14	27	43	0.2
計	10,609	9,164	8,713	28,486	100

出典：満鉄労務課『南満州炭山労働事情』30頁より作成。

省出身が6割以上を占めていた。

彼らは春に出稼ぎに出て冬になると郷里に帰ってくる、いわゆる季節型出稼労働者であった。かかる労働者は満州に出て商・工業、農業、鉱山、雑役などに、主に不熟練労働者として従事していた。このように各産業で不熟練労働者として労働に従事していた労働者を「苦力」と呼んでいた。¹⁸

健康・無病と言う認識は当時、出稼労働者の大半が20歳から40歳の健康な労働者であり、遠い山東省から満州まで出てくるので健康でないと出稼労働者にならないことに起因する。

表一5に記したように、中国人労働者の80%以上は20歳から40歳までの健康な労働者であった。特に20歳から30歳までの労働者が過半数を占めている。

また中国人労働者が無知無学という認識である。因みに満鉄が経営している大連鉄道工場は識字者が多いところであり、文字を理解する労働者は全体の40%を占めていた。一方、鉱山労働者の識字者の割合は最も低く、90%以上が文字を理解できない労働者であった。¹⁹

次に、勤勉・命令に従順という認識である。

当時の山東省は人口に対して耕地面積が少なく、土地が瘦薄、山岳地帯が全省の半分を占める地域であった。人口密度については「三千万以上ノ人口ヲ包容シ支那十八省中人口ノ夥多ナル點ニ於テ四川省二次キ其密度ニ至リテハ支那第一ナリトス」²⁰とあったように、その密度が非常に高いことで絶対窮乏層労働者が発生し、やむを得ず移民する者が出ていた。

17 『満州日報』明治39年3月14日。

18 苦力とは英語の Coolly 或いは Coolie をタミル語でクーリーと言う訳語で、その意味は雇用の意味である。それを外来語の表記として中国語の苦力となっていた。18世紀以来白人に雇用されたインド人及び中国の不熟練労働者に限って苦力と呼んでいた。これに対し中国語には做工者、力作者(以上文語)、做工的、力作的、売力的、売力氣的(以上俗語)、工人、小工、苦人(以上文語・俗語共通)と言われていたが、中華民国の建国によって華工と呼ばれていた。その後、満州は満州国の建国によって「華」と言うのが満州国に相応しくないという理由で工人と呼ばれていた。(満鉄調査部『満州の苦力』南満州鐵道株式会社、1939年、22～25頁。)

19 満鉄労務課『南満州炭山労働事情』1931年、5、7頁。

20 前掲『満州ニ於ケル炭山労働者』30頁。

(表一五) 撫順炭鉱における炭鉱労働者の年齢別構成表

年齢別	1931年12月末					1937年12月末	
	常役夫(人)	採炭夫(人)	雑業夫(人)	合計(人)	平均(%)	総員(人)	比率(%)
15才未満	112	2	4	118	0.3	75	0.2
20才	1,438	644	625	2,707	7.5	2,008	5.2
25才	3,000	3,876	2,438	9,314	25.7	7,983	20.3
30才	2,831	4,429	2,499	9,759	26.9	10,178	25.9
35才	1,615	3,045	1,640	6,300	17.4	8,131	20.7
40才	1,055	2,682	1,399	5,136	14.2	6,479	16.5
45才	361	1,176	466	2,003	5.5	3,218	8.2
50才	140	462	150	752	2.1	921	2.3
55才	36	72	18	126	0.3	280	0.7
55才以上	19	10	4	33	0.1		
総計	10,607	16,398	9,243	36,248	100	39,273	100

出典：1931年は『南満州炭山労働事情』26頁より作成。
1937年は『満州の苦力』33頁より作成。

特に東部地域は耕作地が山岳地帯であり、「螺旋型ノ道ヲ設ケ麓ヨリ頂上迄能耕耘セラル」²¹のような自然状況で生活しており勤勉及び忍耐強い。このような自然状況下で育てられた彼らは出稼先でもその仕事を発揮したので彼らは勤勉な者と見なされた。

しかし財産を持ち、貧困とはあまり関係がない者もいる。

彼らはより財産を蓄積するため、冠婚葬祭の如き突然必要な費用を準備するため仕事を探す。実に満州に出稼ぎする労働者の大部分はこの類型である。

かかる地域から出てくる労働者数は年間40万から50万人であり、その内30万から40万人が満州を目指して出稼ぎに移動していた。²²

(表一六) 入満労働者状況

(単位：人)

年 度	去 客				来 客				差 (来客-去客)
	天 津	牛 荘	其 他	計	天 津	牛 荘	其 他	計	
1907年	6,707	14,764	121,054	142,525	11,040	11,781	133,371	156,192	13,667
1908年	6,673	10,806	135,297	152,776	14,292	10,467	143,621	168,380	15,604
1909年	5,879	10,880	111,304	128,063	10,977	12,594	127,518	151,089	23,026
1910年	8,864	9,762	147,571	166,197	4,598	10,713	150,691	166,002	-195
1911年	4,696	5,508	72,281	82,485	6,869	6,845	93,841	107,555	25,070
1912年	4,500	21,920	127,949	154,369	7,443	7,558	137,771	152,772	-1,597
1913年	4,901	18,365	124,853	148,119	7,166	7,971	126,885	142,022	-6,097
1914年	4,469	12,513	96,086	113,068	7,874	5,954	116,099	129,927	16,859

出典：南満州鉄道株式会社 鉱業部地質課『満州ニ於ける鑛山労働者』25頁より作成。

注：1914年芝罘港を対象に調査した華洋貿易清冊によるものである。

上記の表一六は山東労働者が山東の各港を利用して満州へ移動した状況を示した表である。出稼者の数は彼らの本業である農業の作柄によって左右され、豊作の時は出稼ぎ数が減ることになり、凶作の時はその数も増加した。このように労働市場は常に不安定な状況であった。また治安の欠如、伝染病の流行が続き、1910年には山東省萊州府で暴動が起き、郷里に残っている親戚を避難させる為に帰郷す

る労働者が多くなった。²³更に1911年には満州にペストが発生し、入満及び出満の数が前年に比べ翌年から一年に亘って来客数が減少した。²⁴

また、彼らについて「……内地に於て労働者を百人使用するよりも満州に於て苦力千人を使用する方が遙に楽である。」²⁵とされ、労務管理において中国人労働者が使い易いと認識されていた。しかしこれは資本による労働力の完全

21 青島軍政署『山東人ノ性格』1916年、3頁。

22 『満州日日新聞』明治43年10月8日。

23 『満州日日新聞』明治43年12月1日。

24 『満州日日新聞』明治43年2月6日。

25 満蒙産業研究會編纂『満州産業界より見たる支那の苦力』満州日日新聞社、1920年、32頁。

な掌握という意味ではない。それは資本と労働の間に第三者が介入し、資本による労働の支配を第三者に委ねるシステムがあったから可能になったのである。その機能を果たしたのは「幫」である。

中国では古くから同郷、同業、同階級の間、相互の生活の保護及び利益を守るためギルドが形成されていた。²⁶

かかるギルドの起源は正確に何時から発生したかはまだ明らかにはなっていないが、唐宋時代にはギルドが存在していたとされている。²⁷ 中国のギルドは大きく同業商人を主として形成されていた商業ギルド、即ち「Merchant Guild」と手工業を主として形成されていた手工業ギルド、即ち「Craft Guild」に分けられる。その内、本稿で主に取り上げるのは手工業幫であり、特に注目するのは苦力幫である。手工業幫はその熟練度によって熟練幫と不熟練幫に形成されていた。主に技術を重んじる組合に属している団体は熟練幫であり、労働力の提供を主とする労働者団体は不熟練幫いわゆる苦力幫である。より具体的な内容は第二章に譲るが、ここで取り上げたいのは苦力幫における「苦力頭」の役割であり、若干検討を加えておこう。

手工業幫は生産者を主軸とし、事業の独占を目的として形成されていた組合である。これに対し、苦力幫は、同郷・同業を中心に苦力頭によって統率され、個人的な労働者によって組織され、資本家に対抗し、自らの利益を守ることを目的として形成された。苦力幫の構成員は擬制的な血縁関係により結ばれている。しかし幫属の労働者に対する命令は絶対的であった。苦力頭は企業家に対して自分が率っている苦力幫の代表として作業の請負を交渉していた。このようなシステムでは資本家と苦力頭の間では労務管理問題が解決されるのである。満鉄はこのような中国人労働者

組織を理解し、中国人労働者を「命令に従順な者」として認識していたと考えられる。

第三に、賃金の差である。

まず中国内地における賃金の差を考察してみよう。山東省は人口密度が高く、労働力が豊富である故に他の地方より賃金が低廉であった。

1917年10月の調査であるが、山東省にある淄川（ZICHUAN）炭鉱と撫順炭鉱における中国人労働者の採炭夫の賃金差をみると、山東省の炭鉱は一日0.234円であったが、撫順炭鉱では0.571円であった。²⁸ その差は約2.5倍であり、これが満州への出稼ぎ労働の大きな要因であると考えられる。

以上は中国における地域間の賃金差にみる労働力の移動要因である。それでは満州における民族間の賃金は如何なる構造であるかについて検討してみよう。

下記の表は1907年から1912年までの大連における労働者の日給を民族別に示したものである。まず各時期別における全体の賃金動向を見てみよう。満鉄の創業年である1907年には日露戦争後の治安の不備という特殊な状況下、労働力が不足し賃金の昂騰を招いた。当時の日本人平均日給は2円08銭、中国人労働者は77銭であった。このような昂騰は翌年からの満州への出稼ぎ労働者の増加を招き、日本人の平均日給は1円40銭、中国人は67銭に安定し、1912年までに日本人の平均日給は1円67銭、中国人の平均日給は62銭になっていた。

それでは各職業別における民族別賃金差について考察してみよう。表一七の如く、日本人労働者の賃金は石工が一番高く、次は左官、大工、指物、煉瓦積、洋服裁縫であり、活版工が最下位であった。中国人の賃金は石工が一番高く、次は洋服裁縫、左官、指物、鍛冶、大工の順であり、雑役

（表一七） 大連における労働者の平均日給

（単位：円）

年度	大工		指物		左官		石工		煉瓦積		ペンキ		鋳力		鍛冶		活版		洋服裁縫		雑役 苦力	平均	
	日	中	日	中	日	中	日	中	日	中	日	中	日	中	日	中	日	中	日	中		日	中
1907	—	—	—	—	—	—	—	—	2.50	0.80	2.50	1.00	2.50	0.80	2.50	1.20	1.00	0.40	1.50	—	0.40	2.08	0.77
1908	—	—	—	—	—	—	—	—	1.50	0.70	1.20	0.60	1.20	0.80	1.50	0.80	1.00	0.50	2.00	1.00	0.30	1.40	0.67
1909	—	—	1.60	0.70	—	—	—	—	1.70	0.80	1.80	0.70	1.50	0.60	1.50	0.80	1.50	0.50	1.80	—	0.30	1.63	0.62
1910	2.00	—	1.80	—	2.00	—	2.20	—	2.00	—	1.50	—	1.70	—	2.00	—	—	—	—	—	—	1.90	—
1911	1.40	0.60	1.25	0.70	1.90	0.75	2.15	1.00	1.40	0.35	1.50	0.70	1.80	0.75	1.40	0.75	1.25	0.45	1.50	0.70	0.33	1.56	0.64
1912	1.40	0.48	—	—	—	—	—	—	1.38	0.37	—	—	—	—	1.50	0.52	1.50	0.40	—	—	0.30	1.45	0.41
平均	1.60	0.54	1.55	0.70	1.95	0.75	2.18	1.00	1.33	0.44	1.20	0.50	1.24	0.54	1.32	0.57	1.05	0.37	1.33	0.85	0.25	1.67	0.62
格差	3	6	4	4	2	3	1	1	5	9	9	8	8	7	7	5	10	10	6	2	11		

出典：『満州日日新聞』1912年2月29日、同年5月3日より作成。なお、表中の日は日本人、中は中国人を示している。

26 ギルドを中国では「幫」や「行會」、あるいは「行」と呼んでいた。詳しくは、例えば、仁井田陞『中国の社會とギルド』岩波書店、1951年、44頁を参考されたい。

27 根岸佶『支那ギルドの研究』斯文書院、1932年、3頁。

28 前掲『満州ニ於ケル鑛山労働者』38頁。

労働者が最下位であった。因みに、同族間の賃金差、すなわち日本人労働者のなかで一番高い日給である石工（2円18銭）と、一番安い日給である活版（1円05銭）の場合、その差が二倍以上である。一方、中国人労働者の一番高い日給である石工（1円）と一番安い日給である雑役（25銭）の賃金差は4倍であった。

また異民族間の賃金差は日本人最下（活版1円05銭）中国人最下（雑役25銭）は4倍以上、日本人の最高日給（石工2円18銭）と、中国人最高賃金（石工1円）の差は約2倍以上であり、日本人の最高日給（石工2円18銭）と中国人最下（雑役25銭）の差は8.7倍までに拡大していた。

しかし、かかる民族別賃金差は、満州の手工業に従事する労働者のみならず、満鉄に従事する労働者にも存在していた。下記の表は創業初期における満鉄の従業員数及び賃金の表である。前述したように1908年9月から11月までに日本人傭人を614人、12月には875人、更に、傭人以上を382人、合計1871名の日本人従業員を削減した。しかし日本人の社員の減員は同じ日本人の傭人よりその割合が少ない事が注目される。管理者層である社員の数は会社の営業拡張に伴い増員するが、傭人よりその増加幅が少ない。それは国策会社である満鉄の経営は管理職は日本人に、労働者は中国人という経営方針が立てられていたことの証拠である。

（表一八） 各年度末別従業員数及び賃金

年 度	社 員			傭 人						合計人員
	人 員	月 給	一人当月給	日 本 人			中 国 人			
				人員	月給	一人当月給	人員	月給	一人当月給	
1907年	2,953	171,235	57.99	6,135	214,470	34.96	4,129	56,047	13.57	13,217
1908年	2,739	156,008	56.96	4,811	164,462	34.18	4,456	56,521	12.68	12,006
1909年	3,251	182,755	56.22	5,589	180,571	32.31	6,267	74,778	11.93	15,107
1910年	3,801	211,167	55.56	6,961	216,766	31.14	7,210	80,230	11.13	17,972
1911年	3,919	219,789	56.08	7,356	228,068	31.00	8,212	93,327	11.36	19,487
1912年	4,239	241,162	56.89	7,666	232,077	30.27	8,570	95,025	11.09	20,475
1913年	4,693	271,122	57.77	8,213	246,934	30.07	8,901	98,366	11.05	21,807
1914年	4,712	275,670	58.50	8,420	253,884	30.15	9,663	107,370	11.11	22,795
1915年	4,716	288,068	61.08	9,025	269,953	29.91	9,827	109,616	11.15	23,568
1916年	4,935	306,958	62.20	9,776	290,919	29.76	10,526	119,627	11.36	25,237

出展：前掲『満鉄十年史』132頁より作成。

注：社員の人員は職員、雇員、嘱託の合計である。

表一八の如く日本人社員と傭人は1908年より人数が減ったが中国人傭人は人数が増えている。また日本人の社員は1908年から1916年までに180%、日本人傭人は203%、支那人は236%に増加したが、日本人の社員と傭人は中国人よりその増加幅が大きい。それは満鉄の経営合理化政策として日本人社員を中国人に変える展開過程である。

それでは社員、日本人傭人、中国人傭人の賃金の差はどのくらいであったかを窺ってみよう。表一八より各労働者の月給を計算すると中国人傭人の月平均賃金は11円、日本人傭人は31円、日本人社員は58円になり、その差は歴然として違っていた。しかし日本人傭人における賃金の変化の推移をみると、社員は増加、中国人傭人は横ばいであるのに対して段々減少していくのがわかる。従って満鉄の合理化政策の目当ては日本人を代用して中国人にし、賃金の節約を通じて経営の合理化を計ることであった。

以上のように満鉄は健康・無病、勤勉・命令に従順、安価な賃金という認識から日本人を中国人労働者に取り換えた。そして満鉄は経営の合理化のため、また円滑な労務管理のため、中国人労働者の使用を決定し、満鉄が終業するまで一貫して維持していったのである。

第2節 労働者の雇用形態

(1) 上級労働者

本節では撫順炭鉱における労働者が如何に雇用されていたのかについて検討していく。詳しくは第三章で述べるが、まず、本節で簡単に当時撫順炭鉱の労務管理は如何なる形態を持っていたのかを取り上げておこう。

創業当時、撫順炭鉱ではすでに近代化された中国の炭鉱で広く実施していた労務管理の形態である請負制度を導入していた。この請負制度は「把头制度」と呼ばれていた。把头制度は資本が労働をどの程度掌握するかによって変化していく。すなわち初期は労働過程を請負う「採炭請負制度」として現われ、その後、採炭過程が機械化されると追加労働力を供給する「労働者供給請負制度」に変化するのである。撫順炭鉱は1907年4月から1911年3月までに採炭請負制度を導入していた。その後は労働者供給請負制度に変更した。²⁹ 実は1908年9月から千金寨坑の一部でその成果を試すために労働者供給請負制度をすでに実施していた。しかし全面的に実施されるのは1911年3月からである。したがって、労働者の管理は1908年9月までは大把頭の主導によってなされ、その後、一部の労働者を炭鉱資本が、そ

の他の労働者は大把頭によって管理されたのである。そして1911年3月から積込夫と選炭夫を除くすべての採炭夫は炭鉱資本によって管理されていた。³⁰

撫順炭鉱の労働者は上級労働者である傭人,³¹ 常役夫³²と下級労働者である採炭苦力, 請負苦力, 臨時苦力に分けて雇用されていた。

① 傭人

まず, 傭人は熟練した労働者であり, 炭鉱側に直接雇用されていた。その採用は傭人の場合, まず実習期間として一週間以上実務に従事させ, 体格, 技量などの面で傭人になる可能性がある者には試験を行い, 合格した者を傭人として採用した。傭人の年齢別構成は20才から30才が25%, 31才から40才が50%, 41才から50才25%であった。³³ このように年齢は30才以上の比率が非常に高く, 経験や技術が豊富な労働者が当該職階であった。

その待遇は社員と同じような恩恵を受けられ, また義務が加せられていた。まず恩典とは, 「一, 採用ノ際辭令ヲ交付セラレ本社ノ名簿ニ登録セラル 二, 毎季會社ノ賞與ヲ受ク 三, 社宅ヲ貸與セラル 四, 本人又ハ其家族公私傷病ノ場合ハ無料ニテ診察セラレ且公傷ノ場合ハ規定ノ手當ヲ受ク 五, 物品配給所ヨリ掛ケニテ日用品ヲ購買スルコトヲ得。」³⁴としていた。そして義務とは, 「一, 毎月給料受領ノ際傭人救済基金へ成規ノ醵金ヲ為ス 二, 社宅掛費ヲ負擔スルコト」³⁵であった。

かかる傭人数は, 採炭請負制度を実施していた1909年において日本人712名, 中国人667名であり, 日給額は日本人傭人の場合, 最高3円, 最低25銭で平均1円23銭, 中国人傭人は最高3円, 最低20銭, 平均51銭であった。³⁶

しかし採炭請負制度が廃止され, 労働者供給請負制度を

導入し, 生産が拡大するに伴い, 傭人数も増加していた。1917年における撫順炭鉱の労働者数は36,852名であった。そのうち, 傭人は4,743名で全体の約13%を占めていた。その内訳は日本人1,994名, 中国人2,749名で, 中国人が1909年に比べ急上昇した。ここで注目すべきは日本人の割合が漸次減少していく点である。一方, 平均日給額は下記の表一9の如く, 日本人は1.15円, 中国人は0.43円で1909年より減少した。³⁷ このように撫順炭鉱における傭人の増加は, 全社的な労務費の低減をともしつつ, 炭鉱資本による直接労務管理がある程度可能になったことにその根本的な理由が求められるのである。

傭人という呼称は, 1919年11月に「傭員」に改称され, 経費節約のため採用が制限された。³⁸ 1920年8月には傭員を「甲種傭員」と「乙種傭員」に分けた。甲種傭員は労働の指揮・監督をする管理労働者であり, 乙種傭員は甲種傭員より技術の熟練水準が低く, 各種作業に従事しているものである。³⁹

この増加率は増え続け, 1930年には労働者総数38,648名のうち, 傭員は6,193名で総数の16%を占めていた。その割合は日本人2,039名, 中国人4,154名であった。

以上の如き, 傭人(傭員)は熟練労働者であり, 炭鉱経営が資本に直接包含されるに伴い, 中国人傭人の割合が増えていった。しかし日本人傭員の割合は漸次減少していった。それは労働力を中国人に変え, 経営の合理化を計るのが目的であった。また, 炭鉱に長く勤務させるのは熟練労働者の確保という点から非常に重要であった。1923年の調査によれば中国人傭員総数5千余名のうち, 10年以上勤続者が150名(3%), 5年以上勤続者が600名(12%)であった。⁴⁰ かかる勤続年数は以後, 考察する常役夫, 採炭労働者

29 把頭制度の変化における各段階の定義は研究者によって様々である。高綱博文『「満州」における炭礦労務管理体制—撫順炭礦労務管理成立史—』(日本大学紀要, 共同研究『近代中国の経済と社会』1979年)には, 初期を「親方作業請負制度」と, 後期を「直轄管理」と呼んでいる。村申仁三郎『満州への石炭技術移転と労働力』(『国際連合大学 人間と社会の開発プログラム研究報告』1981年)には, 初期を「前期把頭制度」と, 後期を「後期把頭制度」と呼んでいる。

30 前掲『満鉄十年史』496頁。

31 傭人とは, 鉱夫, 支柱夫, 棹取夫, 坑内木工, ポンプ方, 坑内火番, 捲方, 安全燈夫, 選炭夫, 運炭夫, 製罐, 木工, 仕上工, 鑄工, 鍛冶工, 旋盤工, 木挽工, 火夫, 道具番庫守, 鋳力工, 煉瓦工, 木型工, 試錐夫, 持方, 運搬夫修繕方, 積込方, 馬丁, 圖工, 水道工, 電気工, 測量工, 泥工, 石工, 畳工, 雑役夫, 小使, 坑内小頭, 電気工, 測量工, 事務見習, 技術見習, 看護婦見習等を含む。(前掲『満州二於ケル鑛山労働者』, 235~236頁。)

32 常役夫は, 大きく坑外常役華工と坑内常役華工に分けられ, 坑外常役華工には給仕小使, 華工世話方, 保衛夫, 雑役, 選炭運炭積込夫, 機関工, 火夫, 木工, 電気工, 仕上・旋盤・製罐, 鍛冶工, 運転工, 安全燈方, 軌道工, 事務方, 定傭工, 雑夫等が含まれる。他方, 坑内常役華工には, 坑内測量工, 坑内煉瓦工, 配車運搬工, 採炭工, 支柱工, 坑内木工, 電気工, 運転工, 充填工, 発破方, 通気口, 火番方, 定傭工, 棹取夫, 坑内雑夫等が含まれる。(満鉄『中国人労働者の賃銀』1929年, 94~95頁。)

33 『調査時報』第3巻第1号, 1923年1月1日, 49頁。

34 前掲『撫順炭鉱』243頁。

35 同上『撫順炭鉱』244頁。

36 同上『撫順炭鉱』244頁。

37 前掲『満州二於ケル鑛山労働者』231頁。

38 撫順炭鉱編纂『炭鉱讀本』1939年, 94頁。

39 同上『炭鉱讀本』372頁。

40 前掲『調査時報』49頁。

(表一 9) 撫順炭鉱の平均一日賃金

(単位：円)

年度別	備 人		常 役 夫		臨 時 苦 力	直轄採炭苦力		採炭苦力 請負(中)	採炭苦力 世話人(中)	請負積込・選炭苦力 中国人
	日本人	中国人	日本人	中国人		採炭苦力	把头手当			
1910	1.20	0.48	0.89	0.35	0.26	0.37	0.18	0.47	—	0.26
1911	1.15	0.45	0.80	0.34	0.29	0.34	0.38	0.49	—	0.29
1912	1.14	0.42	0.82	0.34	0.26	0.35	0.42	—	—	0.33
1913	1.14	0.43	0.80	0.34	0.28	0.35	0.44	—	0.33	0.37
1914	1.15	0.43	0.89	0.33	0.25	0.34	0.48	—	0.32	0.32
1915	1.14	0.41	0.82	0.30	0.23	0.34	0.41	0.35	0.32	0.30
1916	1.12	0.41	0.79	0.31	0.25	0.37	0.43	0.42	0.32	0.35
平均	1.15	0.43	0.83	0.33	0.26	0.35	0.39	0.43	0.32	0.32

出典：南満州鐵道株式会社 鉱業部地質課『満州ニ於ける鑛山労働者』144～145頁より作成。

と比較すれば定着率は非常に高いものであった。そのため炭鉱側は傭人に対して福利的な側面から積極的に支援して定着化を図ったのである。

② 常役夫

常役夫とは、常傭の労働者のうち未だ傭員より技術熟練の程度が低い者として技術養成過程にある者、あるいは傭員になる見込みがない半熟練労働者を常役夫または「常傭方」と呼んでいた。そのなかで日本人は「常役人夫」、中国人は「常役苦力」と呼んでいた。したがってその待遇も社員・傭員とは異なっていた。採用の際、傭員は辞令を交付したが常役夫は交付されず、賞与も受けられなかった。しかし社宅には傭人と同じように社宅掛費を負担することを前提に居住することが認められた。

常役夫の年齢別構成は15才から20才が5%，21才から30才が30%，31才から40才が40%，41才から50才が25%で構成されていた。⁴¹ これを同じ上級労働者である傭員と比較すると、30才以下の割合が多く、41才以上が少ないのが特徴である。これは熟練労働者が主に30才以上の者が主流であり、半熟練労働者は主に30才以下の者が主流であったからである。

上記の表一 9 の如き、常役夫のうち日本人の平均日給は1916年まで0.83円、中国人は0.33円であった。中国人常役夫の賃金は直轄採炭夫の賃金との差をみると採炭夫が高かった。それは石炭産業において原動力である採炭夫を確保するための賃金体系であった。賃金の支払方法は傭員には月給制、常役夫は20工数を以て支払われていた。⁴² このように支払方法が異なるのは就業率を高めるためである。即ち、賃金を貰った労働者は翌日に就業することが非常に少なく、計画的な採炭に影響するため工数によって支払っていたの

である。

勤続年数は傭員ほど長くはないが1928年には10年以上が1.5%，5年以上が14.8%であった。⁴³ これは傭員と同じように労働力及び技術者を安定的に調達するための労務管理方法であった。しかし全労働者の総数に占める割合は1917年には46.7%であったが、第一次世界大戦の好況から不況に転じた1920年頃からは経営の合理化を図るため、かかる職階の人員を削減し、1930年には23.2%に減少した。

(2) 下級労働者

① 採炭夫

まず採炭夫は「常傭夫」、また「採炭苦力」とも呼ばれ、炭鉱労働の原動力である。

採炭夫の労務管理には炭鉱側が直接管理する直轄制度(労働者供給請負制度)と把头による請負管理方法(採炭請負制度)があった。撫順炭鉱は創業期から創業期以前に採用されていた労務管理形態である採炭請負制度を再び利用した。即ち、採炭夫と炭鉱資本とは何ひとつ関係がなく、大把頭によって管理されていた。採炭夫は炭鉱において中核的な労働者であるゆえに労働者供給請負制度の初期は上級労働者の資格である常役夫であったが、その後下級労働者になっていた。⁴⁴

採炭請負制度による労務管理は、当時中国の近代的な炭鉱において広く採用されていた管理方法である。かかる制度は、採炭請負の主体である大把頭が炭鉱側から労働過程を請け負い、自己の計画によって採炭が行われる制度である。その際、採炭夫は把头に直接雇用されるのである。即ち、炭鉱側と労働者は何ら関係がないのである。⁴⁵

このような採炭請負制度は、1908年7月千金寨坑の一部

41 同上『調査時報』53頁。

42 前掲『撫順炭鉱』246頁。

43 前掲『南満州鑛山労働事情』54頁。

44 前掲『満州ニ於ケル鑛山労働者』238頁。

45 前掲『満鉄十年史』496頁。

の炭坑に資本による労働の掌握のため、直轄管理を導入した。さらに1911年3月には炭鉱による直轄管理が拡大実施されることになり、採炭夫は会社の管理下に置かれたが、それ以外の雑作業における労働者については依然として把頭による作業請負制度を実施していた。その後1930年4月には全ての中国人労働者を直轄制度の下で管理した。⁴⁶ 賃金は上級労働者のように勤務時間によって支払われるのではなく、作業量によるいわゆる出来高払いの賃金形態であった。

直轄制度における作業形態は、3班交代制では8時間労働を1工数とするもの、2班交代制では10時間労働を1工数とする、2種類があった。賃金は出来高制とし、稼働20工数を以て1満工とし、1満工に達して初めて賃金を受け取っていた。⁴⁷ このように採炭夫も工数によって賃金が支払われていた。それは賃金を受け取ると、2、3日は欠勤するので一律に全労働者に払うと採炭に大きな影響が出るからである。⁴⁸

出来高制による採炭苦力の採炭賃は、切羽の遠近・難易によって半トン車一函に付き、甲・乙・丙・丁・戊に分けて計算していた。甲は小洋35銭、乙は小洋30銭、丙には小洋26銭、丁は小洋23銭、戊は小洋20銭に各々定められていた。⁴⁹ その後採炭賃はより詳細に区分され、1929年には25等級に分けて計算した。一等級は小洋33銭から25等級は小洋6銭までに分けられていた。⁵⁰

創業初期における撫順炭鉱の採炭は、先山二人と後山一人が一組になって採炭が行われ、一人が一日において平均2函～2.5函を採炭した。⁵¹ しかしその後は採掘の難易度、運搬距離の長短、傾斜の緩急によって先山と後山の数を調節した。

一方、請負採炭の賃金は、上記の採炭苦力賃金決定方法のほかに、一ヶ月の出炭函数に対して把頭に手当を支給した。それは一級から六級まで定められていた。一級は16,000函以上の出炭を出した場合に小洋650円を支給し、二級は14,000函以上に対して小洋598円を、三級は12,000函以上に対して小洋507円を、四級は10,000函以上に対して小洋455円を、五級は8,000函以上に対して小洋403円を、六級は6,000函以上に対して小洋312円の手当を把頭に支

給したのである。⁵²

その後、1911年3月から採炭請負制度は、労働者供給請負制度に改革され、労働者は炭鉱側に属することになり、労働者の賃金は、中間介入者である把頭を排除して直接に労働者に支払われた。上記の表—9の如き、採炭夫の平均賃金は中国人常役夫の平均賃金より2銭高かった。その差はその後も続き、1929年5月には中国人常役夫の平均賃金46銭に対して、採炭夫の平均賃金は55銭で相変わらず高位を占めていた。⁵³ それは採炭業における採炭夫は当該産業の原動力であるゆえに可能であった。そして大把頭の給与は所属採炭夫総稼働工賃の3.5%を毎月支給した。また小把頭の給与は所属採炭夫総稼働工賃の5%を支給され、尚各小把頭の成績を斟酌して奨励金が毎月支給された。⁵⁴

しかし採炭夫の賃金は1918年から1927年の間、奉天における手工業に従事する中国人労働者の平均賃金1.36円に比べ2倍以上の差があった。⁵⁵ そして雑役と比較すると55銭と同一であるが、採炭夫は就業日数が短いため労働者のなかでも最も安価であった。

② 臨時夫（臨時苦力、供給工）

臨時夫は、炭鉱の土木・建築及び機械助手等のように臨時的な工事がある場合において採用する労働者である。その呼び方も日本人の場合には臨時人夫、中国人の場合に臨時苦力と呼んでいた。臨時苦力は把頭が率いて毎年4月から11月まで坑外の工事に従事していた。その延人員数も1908年には436,489人であり、労働者の階級のなかで首位を占めていた。⁵⁶ しかしそれは創業初期において新たな採炭法の導入、工場の建設、線路の建設などの坑外の工事が頻繁に行われていたからである。

臨時苦力の賃金は1909年4月以前には日給で支払われていたが、その後は日給小洋30銭を標準賃金として設定し、作業能率が良い場合には33銭を、悪い場合には27銭とした。そして能率の結果を明確に区分するために炭鉱側が白・紅・緑の三種類のカードを作り、白票は能率が普通なものに、紅票は能率が優秀なものに、緑票は劣等なものに発給し、各苦力は授与された該当票を把頭に提出し賃金に引き替えた。⁵⁷ その際、把頭は所定の額以下の賃金を労働者

46 鑛山懇話会『日本鑛業發達史』1932年、608頁。

47 前掲『中国人労働者の賃銀』96頁。

48 前掲『炭鉱讀本』111頁。

49 前掲『撫順炭坑』248頁。

50 前掲『中国人労働者の賃銀』96頁。

51 前掲『撫順炭坑』248頁。

52 前掲『撫順炭坑』249頁。

53 前掲『中国人労働者の賃銀』94～96頁。

54 『支那鑛業時報』第18号、1912年。

55 満鉄『過去十五年間の満州に於ける日本人及中国人手工業労働者賃銀の趨勢』1927年、6頁。

56 前掲『撫順炭坑』247頁。

57 同上『撫順炭坑』248頁。

に支払い、そこからピンハネし、自己の利益にした。このような標準賃金による支払方法は労働者間に競争心を起こすことになり、作業目標を早期に達成した。そして炭鉱側は把头に労働者一人当たり小洋3銭を支給した。その結果、炭鉱側と把头は利益を受けることになったのである。

上記の表—9の如き、臨時夫の賃金は下級労働者のなかで最も低かった。

賃金支払方法はその後改革され、1921年8月「臨時華工規程」によると賃金及び奨励金は10日払いとし、一括に大把頭に払う方法と、大把頭が炭鉱側の代わりに毎日賃金及び奨励金を配下労働者に払う方法を取っていた。この際、炭鉱側は把头に口銭と手当を月末に払い、大把頭は配下労働者1工数につき2銭以内を、小把头には出勤1日につき配下労働者の1日の日給と同一額を支給し、更に月額金10円以内の手当を支給した。⁵⁸

更にその後、臨時夫は甲種臨時労働者（時間給）と乙種臨時労働者（請負給）に分かれ、甲種臨時労働者は個人計算個人払い、乙種臨時労働者は総括計算総括払いとなった。つまり、甲種臨時労働者には日給を支払うのである。その基準はまず、10時間を1工数として30銭を支払う方法である。しかし未成年及び女子は1歩ないし3歩を引いた。次に、10時間を超えて就業する場合は1時間につき1歩を増給し、満たない場合は1歩を減給した。

把头の手当は炭鉱側から毎月支給された。大把頭は配下労働者稼ぎ高の5歩以内を、小把头は月額10円以内の手当と出勤1日につき配下労働者1日の日給と同一額を支給された。

乙種臨時労働者の賃金は作業完成後大把頭が当日の出来高に応じ、大把頭の利益を控除し、その残額を支給した。⁵⁹

③ 請負工（請負苦力）

請負工は、建築、削土、選炭等に従事し、請負人によって使役される労働者であった。請負工は社外請負人及び把头による請負に属し、採炭作業以外の坑内および坑外の作業に従事していた。賃金の支払方法は個人計算個人払い、個人計算総括払い、総括計算総括払いの多種があった。その後個人計算個人払いとして直轄制度のように把头に手当を支払い、請負鉱夫を炭鉱の支配下に置いた。⁶⁰しかし1939年頃には請負工を社外請負人に属させ、創業初期に於

ける採炭請負制度のように炭鉱の統制を排除した。従って、配下労働者に関する管理は請負人の責任とされた。このように採炭請負制度に戻ったのは、作業が特殊及び臨時的であり、常備夫を使用するより便利ではあったが、作業量の増減、監督、賃金計算が困難であったため、やむなく採用されたのであった。⁶¹

第2章 中国人労働者団体

第1節 中国のギルド

中国人労働者は、同一労働に従事する関係および同郷関係を利用し、自衛の為に自ら労働者団体を組織し、維持していた。この同業・同郷関係を利用して組織した労働者団体を「幫」と呼んでいた。⁶² 満鉄はその経営地が本国ではなく異国である故に外国人である中国人労働者の管理に創業以来最も力を注いでいた。

前述したように満鉄の経営は、廉価な賃金で経営合理化を計り、安定的に労働者を調達・管理するには中国人による中国人の管理が先決条件であった。そこで満鉄は中国人労働者団体である「幫」に着目し、利用していた。

本章では当時中国における社会集団である「幫」の編成構造を明らかにし、当時の中国労働者は如何なる労働者組織をしていたかについて検討・分析を試みる。

中国では古くから同族（血縁）、同郷（地縁）、同学（学縁）、同教（教縁）、同業（業縁）などの各縁を基礎に組合が組織されていた。かかる組織は擬制的な血縁であり、各組合における内部の構成人は、親分、子分、兄弟のように結ばれていた。また彼らは多数の団体のうち一つに限らずいくつかに属して関係を持っていた。このような団体を外国人はギルドと呼んでいたが中国では「会館」、「公所」、「幫」などと呼ばれていた。⁶³

中国のギルドは、中国本土だけではなく外国にも「会館」や「公所」を設けていた。⁶⁴ 同郷団体は同郷出身の人との間に経済的な利益を追求するため、親睦を固めるため、共に神を祀るため、貧困者を扶助するため、共同の危険を防衛するために「会館」および「公所」に定期的に集まり、結束を高めていた。

中国のギルドは既に唐代には存在し、各時代における経

58 『調査時報』第3巻第1号、1923年1月1日、65頁。

59 前掲『中国人労働者の賃銀』94～96頁。

60 同上『中国人労働者の賃銀』97頁。

61 前掲『炭鉱讀本』97頁。

62 小山清次著『支那労働者研究』東亜実進社、1920年、45頁。

63 「会館」、「公所」はギルドの建物或いは事務所のことであり、本名は「社」または「会」と呼ばれた。特に商工ギルドは「行」と呼ばれた。詳しくは、前掲『支那ギルドの研究』23頁を参考されたい。

64 台湾、南洋、日本などの進出国の商人との競争に勝ち抜く為に各ギルドを組織していた。同上『支那ギルドの研究』47～72頁を参考されたい。

済事情の変遷によって発展・変化していった。そしてギルドは新たな生産組織、大規模な新興企業、外国貿易などによって、独占・共同利益追求という根本的な目的の解体過程を辿るのである。

特に清代にはアヘン戦争の結果、欧米の影響によって大きく変化していった。晩清の時代にはそれ前に商業組合と工業組合が分離していたが商・工混合ギルドが発生するに至った。芝罘、天津、営口、奉天の有力な商工業者は、全市商工業者の利益を図りつつ市政に干渉するために「工所」の上に「公議会」を設置し、欧米諸国の経済侵略に対応しようとした。しかし欧米諸国の経済侵略は徐々に激しく中国の商権を脅かした。それに対して中華民国政府及び商工人は、その対策として全国的に外国人を駆逐するために地方的な機能を果たした「公議会」の組織を全国的な機関である「商業会議所」に変えた。そしてその下に同業者の間に「公会」を、商工企業家及び使用人組合である「商民協会」、不熟練労働者組合である「工会」を設けていった。⁶⁵

このような自衛の働きにもかかわらず中国市場は世界市場に開かれることになり、いまだ工業水準が手工業の段階であった中国の工業は萎縮していった。従って中国ギルドもその勢力の萎縮或いは内部崩壊を余儀なくされた。⁶⁶

中国のギルドは大きく同業商人を主として形成されていた商業ギルド⁶⁷ 即ち、Merchant Guildと手工業を主として形成されていた手工業ギルド即ち、Craft Guildに分けられる。⁶⁷

「幫」は労働者が従事している仕事の熟練度別に或いは職

業別に組織されていた。まず苦力のような不熟練労働者の組織である「苦力幫」、そして在来産業における手工業労働者の組織である「手工幫」⁶⁸、機械工業に従事している労働者の間に組織されている「熟練労働者幫」がある。⁶⁹

以上、中国のギルドと労働者団体について簡単に検討してきた。

第2節 苦力幫

本章では把头制度を分析するために、当時満州において広く存在していた不熟練労働者組織である苦力幫を主な対象としてその構造を明らかにするのが目的である。したがって以下は苦力幫について分析してみよう。

苦力幫は不熟練労働者の間に形成されていた労働者組織である。⁷⁰

苦力幫については「夢梁録に據るに、南宋の首都、杭州に於て、官吏の越任するとか、私人が帰郷するとか、学生が遊学するとか云ふ場合に当たり、出陸行老に人夫の雇入を頼めば、途中間違がないことを書いて居る。出陸行老は飛脚人夫に關する組合であつて、行老は其頭目であるやうに解釈される。」⁷¹のように、南宋の時期に飛脚人夫の組合がその嚆矢である。その後、近代化による社会の分業が進み、多種の不熟練労働者団体が形成されたと思われる。そのうち海峽植民地と中国南部海岸の間に往来する出稼労働者は官吏や富豪の圧迫に対抗するため苦力幫を形成し、廈門、北海に会館を建立した。⁷² もともと苦力幫は熟練労働者団体である手工業幫より資金が乏しかったため会館や公所

65 同上『支那ギルドの研究』207～209頁を参考されたい。

66 前掲『中国の社会とギルド』40頁を参考されたい。

67 満鉄北京公所研究室輯『北京満鉄月報』第二年 第三号、1925年4月、77頁。

68 手工幫とは、手工業における手工業者の間に形成された労働者組織である。彼らは相互に団結して対外的には市場の独占を狙い、対内的には労働条件を一定し、自由競争を避け相互の利益を増進する目的で組織されていた。

組織の構成員になれる条件は苦力幫の如く同郷及び同業関係が重視されていた。特に同幫における労働者は同居して労働を共にするのが普通であるから地縁関係を重視していた。

組織の編成は手工幫の代表者である師傅(親方)、職人である夥計、そして徒弟によって形成されていた。師傅は配下の労働者のように同じく労働をしながら生産された商品を提供する等の労働者と経営者の二つの機能を持っていた。その際、親方の役割は労働管理と経営者の二つの機能を持っていた。故に二つの機能をうまく達成する事が至難であり、それを補う為に手工幫の間には公所が設けられていた。公所は親方における一方の機能である経営者たちの組合であり、手工幫の安定的な定着には欠かせない機関であった。

公所は居住地域の市場を独占し、消費者の注文を同業者間に分配し、自ら需給を調節する機関であった。かかる機能は12世紀から18世紀に至るまでにヨーロッパに存在していた職業組合である Guild と同じ性格を持っていた。

労働管理の側面からの親方は配下の職人及び徒弟を隷属し、それらは賃金及び労働条件、労働の自由が奪われ、その人格は社会的に無視されていた。「師傅は保證人を有する十二三歳の同郷人二三名を徒弟として収容し、最初五六年間は食、衣、住の外、何等賃銀を支給する事無く其の技術習得を俟ち、普通十八九歳より夥計に進級せしむ。一師傅に隷属する夥計は通常一二名にして、勤続約十年にして獨立して師傅となるものあり、」と記してあるが技術習得の期間には無賃銀であるのか他幫と異なっている。前掲『支那労働者研究』46～52頁。

69 熟練労働者の幫は機械工業で同業関係を重要視して形成された組織である。同幫は苦力幫或いは手工幫が同郷関係を重視する点と異なるものである。それは熟練労働者の需給関係に起因する。即ち、不熟練労働者は容易に調達ができるが熟練労働者の場合、近辺から調達するのが容易ではないからである。従って、同幫の団結力は外の幫より貧弱であった。前掲『支那労働者研究』45頁。

70 不熟練労働者として組織されていた苦力幫は土木建築業苦力、採炭苦力、採鉱苦力、荷役苦力であり、苦力頭によって統轄されていた。前掲『満州の苦力』30頁。

71 前掲『支那ギルドの研究』292頁。

72 同上『支那ギルドの研究』292頁。

を設けることができなかつた。

そして北京以北の苦力幫は如何に存在していたのか。北京には荷物運搬を業とする「擔夫組合」があった。かかる組合は稀に清朝から独占権が与えられ、「非組合人が荷物を運ぶことを防ぐ」⁷³のを目的として形成されていた。

また各港には貨物運送を業とする組合があった。芝罘では「抗袋的」という組合が形成され、縄張りを守っていた。貨物運輸の際に生じる損失、破損がある場合には幫が責任を負うので構成人による窃盗はなかつたという。彼らの収入は出来高制によって業者から一括に苦力頭に渡され、苦力を1とすると、小頭目が1.25から1.5、苦力頭が1.5から3.5という比率で分配されていた。

天津の場合は開港以前に「脚行」が既に存在していた。そして開港以後には各埠頭に苦力幫が発生し、各汽船会社に専属し、労働者を供給し、自らの縄張りおよび仕事を独占していた。その仕事は貨物の積み卸し、貨物の整理、運搬、貨物の包装などであった。

満州は山東省及び直隸省からの出稼労働者が多い地域であった。そして同地方出身者の間に苦力幫が形成されていた。その方法は10人程が集まって1班となり、そこで信任、経歴、指導力がある者が小頭目になるのである。かかる1班は他の班との関わりを求め、大団体を形成し、そこから信任、経歴、財力、指導力がある者を大頭目に推戴して指導者にするのである。⁷⁴

上述したように当時中国各地には不熟練労働者の団体である「苦力幫」が自らの利益を守るために職業・地縁を基礎として形成されていた。それでは苦力幫の内部組織は如何なるものであるかを具体的に検討しておこう。

苦力の労働は頭脳労働ではなく主に肉体労働であった。その労働形態は分業ではなく協業の形であり、彼らは常に独立した労働より団体で労働し、能率の上昇を計るため如何なる手段を取るかなど考えず従来の労働の仕方に沿って労働していた。そして当座の仕事が終わると外の仕事に、地域を転々として移動する故に移動率が高く、熟練度は低かつた。このような高い転業度は本稿第1章の第1節で述べたように満州における大半の労働者が季節を利用した出稼労働者、いわゆる季節型出稼労働だったという事に起因する。

また、彼らは仕事と労働の配分が不平等や不調和になったりすることに最も適して、兼業および協業は中国労働者社会で著しく発達していた。その特徴から彼らは個人

による能率を高め、収入を増大する事より相互の協力による全効率を高めることしか考えなかつた。それ故に農業労働者の場合、農閑期には付近の都市に出て熟練度が必要ではない仕事に就き労働するのが普通であった。⁷⁵そして同地域及び同職業によってそれぞれの苦力幫が形成されていた。

各苦力幫にはそれぞれの規律が定められ、構成員はその規律を守らなければならなかつた。しかしその規律は不文律であった。その内容は次の如く、

「第一に、新に苦力幫に入會するに際しては、當該苦力幫所属苦力の紹介並に保證を要する事。

第二に、入會に際しては紹介人、其他當該苦力幫内の勢力家に對し、或は若干の禮物を送り、或は之等幾人かの主要人物に對し、一夕の小酒宴を開けば即ち足る。

第三に、苦力幫に加入せる以上、苦力頭の許可を経ずして他の苦力幫の仕事に兼業するを得ず。

第四に、労働に就ては萬事苦力頭の指揮、命令を受くる事。

第五に、當該苦力幫所属苦力が幫の費用を凡ゆる機會に於て、一々分擔するの煩を避けんが為め、苦力頭は幫属苦力の賃銀の頭を撥ね、苦力頭は之を以て自己の生計を立てると共に、該幫の經常費用を支辨す。尚幫属苦力の疾病、傷害、老廢、失業等の救済に際し、所要金額大ならざる時は苦力頭は一人にて扶助金を負擔し、其額大なる時は臨時に各苦力をして之を分擔せしむる事等。』⁷⁶となっている。

このように苦力幫には規律が定められ、その構成員は従順でなければならなかつた。ここで苦力頭は上述の規律を維持し、構成員の意識を統一し、縄張りの維持、幫の体表として資本家との労働契約を結ぶのが主要な任務であった。

上記の規律は入会方法、苦力頭の命令に対する遵守事項、幫の運営方法、共済機能について定め、幫に属している組合員は相互の共通の利益を求めて堅く結束していたのである。

まず入幫の方法は、従前の幫に属していた時期に上記のような規律の違反について調べた上で入幫が自由であった。それは「當該苦力幫所属苦力の紹介」の前提として自分の意志によって自由に移動していた。それは熟練労働者幫の徒弟制度のように身分が親方に属するのではなく一個の自由な組合人であるゆえに可能である。⁷⁷しかし幫の内部は構成員数を増加及び安定させるために紹介人に奨励制度が設けられていた。上記のように紹介人は礼物あるいは酒宴

73 John Stewart Burgess 著、申鎮均訳『北京のギルド生活』生活社、1942年、97頁。

74 以上は前掲『支那ギルドの研究』195～291頁を参考にした。

75 前掲『支那労働者研究』45頁。

76 同上『支那労働者研究』55頁。

77 前掲『支那ギルドの研究』295頁。

を開いてもらうのがその例である。しかし幫内の各役員にも礼物あるいは酒宴を送らなければならないから、自由に移動が可能であっても新しく他の幫に加入するのは大変であったと推測される。

しかし炭鉱で見られた労働者の暴力、足止めなどは少なかった。なぜならば苦力幫の形成動機は苦力頭が組織した団体ではなく下部から形成され、相互扶助という関係であった故にその結束力は強く、また地縁社会を基礎として構成された故に苦力頭は配下の労働者の暴力等による統率は容易でなかった。また不満を持っていた者が所属幫を脱会すればその存在も崩れる可能性があった。そして構成員は出稼労働者であり、単身労働者である故に組織内に強制的に足止めする事が不可能であったからである。更に炭鉱労働者のように熟練度を要求しない仕事、作業環境の安定性があるゆえに虐待や暴力、足止めによる労務管理は必要がなかったと思われる。

次に苦力頭の命令に対する遵守事項である。

自由に移動していた苦力は当該苦力幫に属して自分の利益追求及び共同の利益を追求するためには苦力頭の指揮・監督を受けなければならなかった。それは請負制度であるために一人が怠けると全体の出来高の比率が下がるから労働を強化しなければならない事に起因する。従って全体の出来高を増加し、収入を高く確保するためには個人自らの労働の強化のみならず苦力頭による労働監督の強化が必然化される。そして苦力幫は所属労働者を指揮・監督して所属内を取締り、他の幫との兼業を厳しく禁止することによって全体の労働能力及び収入の増加を計ったのである。

第三に、苦力幫の運営方法である。

苦力幫の収入源は請負によって得られる出来高賃である。その際、苦力頭は苦力幫の代表であり、資本家との請負契約の張本人である。彼らは実際の仕事には従事せず請負契約と労働者の指揮・監督をするのが主な任務である。この点が「手工業幫」の師傅と異なるのである。苦力頭の収入源は一定ではないが、総収入である出来高賃から配下の苦力に支払うべき金額を控除した分である。⁷⁸そして出来高賃からピンハネしていた苦力頭はその金額の一部を幫の経常費用に与えていた。

また苦力幫には小苦力頭があり、幫内において苦力頭の執務を代行し、労働の指揮・監督をしていた。その際、小苦力頭は一般苦力と同じように作業に従事するのである。これが苦力頭と異なる点である。小苦力頭の収入源は総収入である請負賃から配下苦力に支払うべき金額を控除した

ものである。このようにピンハネは苦力頭と同じであるが、その金額は定められていて総収入である請負賃の10%前後を取っていた。⁷⁹そして彼らは作業に従事していた分を分配の際に一般苦力と同一の賃金で受け取るのである。従って、彼らは10%前後の収入と労賃が主な収入源である。次の分配は会計を担当する「先生」、炊事を担当する「師夫」の順に行われ、最後に労働者に支払われていた。このように苦力幫のなかには各々職階が定められ、賃金の差が存在していた。

第四に、共済機能である。

苦力幫は組織内に救済機能を持っていた。即ち「幫属苦力の疾病、傷害、老廃、失業等」に救済を実施したのである。その方法は救済に必要な金額は基本的に苦力頭が一人で支給した。しかし苦力頭が支払う能力を超えるときは、各苦力から臨時に醸金して支払う仕組みであった。これは労働力再生産という側面及び幫を維持するには極めて重要なものである。苦力頭は苦力を雇用し、出来高制による収入の増加を計るためには、労働力の確保が何よりも優先である。従って救済機能は苦力頭の恩恵として与えられ、苦力に忠誠を強要して随従させるのである。仮に、苦力幫にかかる救済機能が無ければ配下苦力は当該幫を離脱する事になり、結局、崩壊を招くのである。このように苦力幫は同職及び同郷関係が労働者団体の形成に重要な要素である点、また前提された自由な移動、収入の分配方式から見れば前近代的な労働者組織であった。

以上、当時の不熟練労働者の組織である苦力幫について検討してきた。次は炭鉱業における苦力幫を撫順炭鉱の労働者組織を取り上げて分析してみよう。

第3章 把頭制度（採炭請負制度）

撫順炭鉱における労働者組織である「苦力幫」は、「把頭制度」と呼ばれていた。「把頭制度ナル語ハ、満州ニ於テ撫順炭鉱ガ日本ノ手デ始メラレタ当時、日本人ニヨツテ作ラレタ言葉デ、日本語デアル。本来、華語デハ『包工制』デアル。」⁸⁰とされた如く、日本人による呼び方であった。従って、把頭とは撫順炭鉱の満鉄による経営期からの呼び方であると考えられる。ちなみに、中国語では把頭を「人夫頭」又は「苦力頭」と呼んでいた。⁸¹「包工制」とは中国語で請負制度を指し、前章で考察した苦力幫において苦力頭のように把頭制度の頂上に大把頭が立ち、対外的な機能から見た定義であると考えられる。従って、前述した満州における不熟練労働者の労働者組織は「苦力幫」であり、同

78 前掲『支那労働者研究』83頁。

79 同上『支那労働者研究』82頁。

80 大橋周治『支那鉱業労働ノ問題点』北支経済調査所、1944年、9頁。

81 前掲『炭鉱讀本』95頁。

郷出身を構成要因とし、作業を請け負い、請負賃は出来高制にして一括に苦力頭に支払うという側面から考察すれば、当該期の把头制度もおなじ性質を持っている労働者組織であると考えられる。

しかし本当に炭鉱業における労働者組織である把头制度が、一般の不熟練労働者団体である苦力幫と同一な性格を持っていたのか。炭鉱業は石炭を掘る、いわゆる採炭夫だけでは成り立たない産業である。石炭産業は採炭、運搬、排水が主な作業である。また坑口で支柱作業をする支柱夫は半熟練した大工が必要である。かかる石炭産業の請負は半熟練した労働者が必要とされ、団体のうちに労働者を養成しなければならなかったのである。このような性格は苦力幫と把头制度の大きな差である。本章では一般労働者団体と異なる炭鉱労働者の団体である把头制度が資本によって如何に変容していくかを考察してみる。

把头制度は上述したように撫順炭鉱における請負制度である。しかし該当制度は炭鉱資本が一定の発展によって変化していく制度でもあった。すなわち、撫順炭鉱において把头制度は三つの段階に変化して存在していた。

第一は、創業から1911年3月の間に見られた請負制度である。かかる制度は近代化された中国炭鉱で一般的に存在していた形態であり、把头が炭鉱側から労働過程を請け負い、採炭を行うものである。本稿ではこれを「採炭請負制度」と呼ぶことにする。

第二は、1911年3月から1930年の間に実施された請負制度である。同制度は把头が炭鉱側から採炭請負を担うのではなく、追加労働力の募集を主な任務とする請け負いである。本稿ではこれを「労働者供給請負制度」と呼ぶことにする。⁸²

第三は、1931年から実施された請負制度である。同制度は把头の権限が著しく縮小され、炭鉱側の一つの労務管理補助機関として存在していた。本稿ではこれを「一步作業頭制度」と呼ぶことにする。⁸³

以下、本章では創業から1911年3月まで撫順炭鉱で導入・実施されていた採炭請負制度の分析を試みる。

それではまず、把头制度の本質は如何なるものかについて考察してみよう。

「把头制度ノ本質的ナ特徴ハ、鑛山経営者ガ把头ニ労働過

程ヲ請負ハセ、請負賃ガ団体出来高制ニヨツテ一括把头ニ支払ハレル点デアル。コノ場合把头ハ使用労働者ノ募集、作業上必要ナ物質ノ調達ヲ自ラ行イ、請負賃ニ基イテ自己ノ計算ニ於テ作業ヲ行フノデアツテ、経営者ハ労働者ノ募集ハ勿論、其ノ賃銀、生活、労務管理一切ヲ把头ニ一任シテ全ク関与シナイ。」⁸⁴

上記の如き、把头制度とは炭鉱資本が労働過程を大把頭に一括して請負わせ、請負賃は出来高によって一括して把头に支払う制度である。このように「把头制度」は日本の高島炭鉱が行った1874年から1876年における「請負人」による請負制のようなものであり、⁸⁵ 大把頭はこの際、一括請負の代表者であり、独立した資本家であった。

大把頭は上記のように(1)労働過程の請負、(2)労働者の募集、労働の指揮・管理、(3)配下労働者の日常生活の管理が主な任務であった。それでは作業請負制度において大把頭の各々の任務について検討してみよう。

(1) 労働過程の請負

創業初期において撫順炭鉱の採炭は大把頭に労働過程を請け負わせた。それは「把头は所謂苦力頭で、最初は採炭の社外請負人を稱した。即ち當時は會社對把头の關係のみで、會社と把头の配下苦力との關係は全然なく且把头は配下工人を身分的に隷屬せしめて居た。」⁸⁶ とし、創業初期において採炭は大把頭の採炭請負によって行われた。このように大把頭と炭鉱側は資本家と資本家の関係であった。そして経営側は労働者に対して一切の干渉をしなかった。

創業初期における撫順炭鉱の経営は、満鉄の巨大な資金力が入り、炭鉱経営を開始していたが、採炭の手労働性および切羽の分散によって炭鉱側が労働過程を直接に掌握することが不可能であった。また同郷関係を重視する中国人労働者の特色および外国人労働者であるゆえに、意思疎通が困難であった。その理由から炭鉱資本は請負人に労働過程を把头に請け負わせ、採炭の増加及び利益の増加を計るために採炭請負を導入したのである。撫順炭鉱もかかる資本と労働の乖離によって創業初期から労働過程を大把頭に請け負わせていた。⁸⁷

それでは何故、撫順炭鉱は採炭請負制度を導入したのか

82 手塚正夫、前田隆良訳、トルガシェフ著『支那炭業労働論』中央公論社、1943年、73～75頁を参考されたい。

83 同期間について村串仁三郎「満州への石炭技術移転と労働力」『国際連合大学 人間と社会の開発プログラム研究報告』1981年を参照されたい。なお、前掲『支那炭業労働論』では一步作業頭制度について論じられていない。

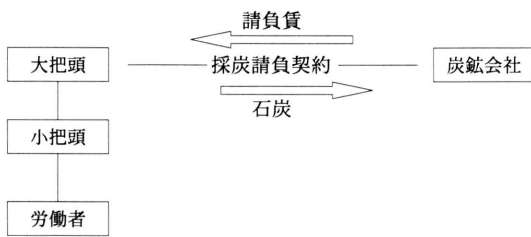
84 前掲『支那炭業労働問題点』10頁。

85 村串仁三郎『日本炭鉱賃労働史論』時潮社、1976年、32～37頁には同時期を前期納屋制度として分析している。しかし荻野喜弘『筑豊炭鉱賃労働関係史』（九州大学出版会、1993年）41頁によれば、同該期の「小頭」（納屋頭）は採炭を請負っておらず、したがって、この納屋制度は「採炭請負制度」であるとされている。そして納屋頭を請負の主体とする納屋制度は、1876年に成立したとされている。

86 前掲『満鉄三次十年史』1724～1725頁。

87 1933年の河北、山東、河南、安徽、江西省における9ヶ所の各炭鉱は平均67%が請負制度を実施していた。財団法人東亜研究所『支那の石炭と炭礦業』159頁。

図一1 採炭請負制度



について考察してみよう。

撫順炭鉱の前身である第一採炭班による経営時期から採用していた支那式採炭法から残柱式採炭法、すなわち「十間角ノ炭柱ヲ残シテ掘進」⁸⁸する採炭法へと移行していった。このように新しい採炭法を導入するにはそれに伴う危険が生じる。坑内は地中にあるから上下左右からの地圧に

よって落盤、そして支柱の損傷が発生し、事故が起こりやすくなる。かかる危険に伴う採炭法の切替を炭鉱資本によって実施すると、増加する負傷労働者の救済に多くの資金が投下される事になり、資金難及び労働争議に発展することになる。その危険性を避けるために炭鉱側は採炭請負制度を導入したのである。その一つの例として直接管理期である1915年2月には老虎台坑で発生した火災の復旧工事に再び作業請負制度を導入し、⁸⁹大把头に危険な作業を請け負わせ、労働力を調達したのがその事例である。

第二は、採炭及び切羽から主要坑道までの運搬が依然として手労働段階に止まっていたことである。撫順炭鉱の経営初期における機械化（蒸気罐）は捲揚、排水、通風、坑道運搬のみであった。このような生産体系は切羽における大量の労働力を必然化した。

(表一10) 撫順炭鉱の機械導入状況

(単位：台)

年 度	坑 口 別	ポ ン プ	捲 揚 機	送 風 機	選 炭 機	汽 罐	備 考
1907. 4 ～1908. 3	千金寨	3	5			1	
	老虎台	1	1			1	
	陽柏堡		2	1		1	
1908. 4 ～1909. 3	千金寨		3				発電所に発電機を導入
	老虎台		4			6	
	大山坑		3				
	東郷坑		1				
1909. 4 ～1910. 3	千金寨	3					捲揚機の蒸気から電気に切替 ポンプの動力に電気と蒸気を併用
	大山坑	3				1	
	東郷坑	2		1		3	
	陽柏堡					1	
1910. 4 ～1911. 3	大山坑	1			1		
	東郷坑	2		1	1		
	千金寨	1		1	1	2	
	老虎台	1		1	1		
	陽柏堡			1			

出典：『南満州鉄道株式会社 営業報告書・株主姓名表』龍溪書舎，第1回～9回より作成。

上記の表の如く、当時すでに大半の捲揚・排水過程は蒸気機関によって機械化されていたが、切羽における採炭は鶴嘴及びシャベルで作業し、切羽運搬は柳籠を利用して引き出され、坑内運炭は石炭を半トン炭車に積み込み人力で押し、捲揚機によって坑外に搬出された。このように採炭過程が主に手労働であり、大規模な採炭には大量の鉱夫の確保が前提条件であった。

そして残柱式採炭法は、切羽が分散していたために炭鉱側による労務管理は極めて困難であった。なぜなら炭鉱の

作業現場は地上の工場のように労働現場で集中して労働することとは異なり、労働現場が地下の暗黒に広く分散しているゆえに炭鉱資本が坑夫を直接に管理・監督するのは至難であり、莫大な費用が必要とされるからである。

撫順炭鉱の採炭請負契約は如何に結ばれたかについての資料は現在のところみあたらないが、ここでは第一次世界大戦中に日本軍が占領し、経営していた山東省の淄川（ZICHUAN）炭鉱の「採炭請負人並坑夫規程」を取り上げ、撫順炭鉱の請負契約を窺ってみたい。⁹⁰本資料を利用した

88 前掲『撫順炭鉱』225頁。

89 前掲『満鉄二次十年史』176頁を参考されたい。

90 淄川（ZICHUAN）炭鉱の採炭請負制は撫順炭鉱とはその性格が異なっている。まず第一條から第十條までは撫順炭鉱と同じように採炭請負制度と見られるが、第十一條及び第十二條のように経営側による労働配置の干渉、第十三條の労働時間の制定、第十五條の賃金分配に干渉、坑夫規程などは労働者供給請負制と見られる。

のは日本軍が山東省を占領し、その経営のため陸軍省が満鉄に協力を求め、満鉄は占領した山東鉄道の経営のため鉄道従事員80名を、炭鉱経営のために撫順炭鉱からは炭鉱次長以下8名を山東に派遣した。⁹¹ すなわち、これは山東省炭鉱の経営に撫順炭鉱の経営方式が適応されたことを示していると考えられるためである。

「採炭請負人並坑夫規程」

採炭請負人

第一條 採炭ハ總テ請負組織トナシ採炭ニ経験アリ且資力信用ノ確実ナル把头ヲシテ之ヲ請負ハシム

第二條 坑内請負個處及ヒ毎函ノ採炭賃ハ炭礦ト請負人トノ合意ニ依リテ之ヲ定ム

第三條 採炭賃ハ毎月十五日及ヒ末日ノ二回ニ請負人ノ採炭高ニ応シテ之ヲ支拂フ

第四條 切羽ニ支柱ハ係員ノ指揮ニ從ヒ請負人之ヲ施行ス可シ但支柱ニ用フル木材ハ炭礦ノ負担トス

第五條 採炭跡遠隔ノ填石ハ係員ニ從ヒ請負人之ヲ施工ス可シ但遠隔ノ場所ヨリ岩石ヲ運ヒ來リテ填塞スルトキハ相当ノ工賃ヲ支拂フコトアル可シ

第六條 切羽ヨリ大馬路ニ至ル運搬及ヒ之ニ要スル軌條及ヒ鉄管ノ接続延長ハ請負人ノ負担トス

第七條 坑内糞便ノ掃除及ヒ搬出ハ請負人ノ負担トス

第八條 鍬筐及円匙ノ類ハ請負人ノ負擔トス但鍬頭ノ焼刃ハ炭礦ノ負担トス

第九條 爆薬ノ類ハ請負人ノ負担トス但炭礦ヨリ実費以内ノ價格ヲ以テ之ヲ売渡シ可シ

第十條 坑道ノ掘進ハ炭礦ノ負担トス之ヲ請負ニ付スル場合ハ隨時其賃銀ヲ協定シ可シ

第十一條 請負人ハ係員ヨリ指定セラレタル坑夫數ヲ準備シ之ヲ各切羽ニ配置シ可シ若シ其命ニ從ワサル時ハ採炭賃ヲ減スルコトアルヘシ

第十二條 請負人ハ配下ノ坑夫ヲ監督シ作業ニ指導セシムル為メ係員ヨリ指定セラレタル員數ノ小把头ヲ使役ス可シ、小把头ニハ炭礦ノ指定スル腕章ヲ附キセシム可シ

第十三條 採炭作業ハ左ノ三班トス

第一班 午前六時始業午後四時終業

第二班 午後四時始業翌日午前二時終業

第三班 午前二時始業午前六時終業

第十四條 請負人ハ配下坑夫ニ貸付スヘキ安全燈數ヲ借用證ニ記載シテ安全燈ヲ借用シ使用終ラハ該借用證ト引換ニ安全燈ヲ還付ス可シ

第十五條 請負人カ配下坑夫ニ支給スル賃銀ヲ過小ナリト認ムル時ハ炭礦ヨリ之ヲ増加セシムルコトアル可シ

第十六條 左ノ場合於テハ採炭賃ヲ減額ス

一、容量不足ナルトキ

二、硬石ノ混入過多ナルトキ

三、塊炭ニ粉炭ヲ混入シタルトキ

第十七條 請負人ノ配下ノモノノ為ニ炭礦所屬ノ機械又ハ其他ノ物品ヲ破損、紛失又ハ窃取セラレタル時ハ請負人ヲシテ之ヲ賠償セシム

第十八條 小把头ニシテ坑夫ヲ監督スル能ハス又ハ相当ノ技術ナシト認ムルトキハ請負人ヲシテ之ヲ解職セシム

第十九條 請負人左ノ一ニ該當スルトキハ請負ヲ解除スルコトアルヘシ

一、小把头又ハ坑夫ヲ監督スルコト能ハサルトキ

二、不正行為アリタルトキ

三、炭礦指定ノ坑夫數ヲ充ス能ハサルトキ

四、工賃ノ支拂ヲ怠リ配下坑夫ヲシテ不平又ハ暴動ヲ起サシメタル時

五、炭礦ノ指揮命令ニ從ハサルトキ

第二十條 請負人ハ此ノ規程ニ附属シタル様式ノ請負誓約書ヲ炭礦ニ提出シ可シ

坑夫

第二十一條 坑夫ハ總テ請負人ニ屬シ炭礦指定ノ牌子ヲ携帯ス可シ

坑夫通門ノ際ハ此牌子ヲ着到取扱人ニ表示ス可シ

第二十二條 左ノ各號ノ一ニ該當スルモノハ坑夫ラルヲ許サス

一、身體虚弱ナルモノ

二、傳染性疾病アルモノ

三、年少又ハ老年ニシテ作業ニ堪エスト認ムルモノ

四、採炭技量未熟ナルモノ

五、犯罪行為アリタルトキ

第二十三條 坑夫入坑ノ際ハ燐寸烟管、煙草、其ノ他ノ危険物ヲ携帯スルヲ得ス犯ス時ハ現品ヲ没収シテ以後坑夫タルヲ許サス

第二十四條 坑夫自己ノ重大ナル過失ニ基因スルニアラスシテ業務ノ為傷痍ヲ受ケテ死去シ又ハ身體ノ自由ヲ失ヒタル時ハ左例ニヨリ撫恤金ヲ支給ス
前表ノ等級ニ該當セサル傷痍ハ近似セル等級ヲ準用スヘシ

第二十五條 前條ニ該當スルモノ又ハ輕傷ヲ受ケテ炭礦醫院ノ治療ヲ受クルモノハ治療費ヲ徴収セス

91 『満州日日新聞』大正3年11月11日。

入院中ハ食費トシテ一日ニ付銀十錢以内ヲ支給スルコトアルヘシ

採炭請負誓約書(様式)

私儀今般貴礦ヨリ採炭請負ヲ命セラレタルニ付テハ貴礦御制定ノ採炭請負人並坑夫規程ヲ遵奉シ尚左記各項ノ通り誠實ニ従事致スヘキコトヲ此ニ誓約ス

請負個處ハ坑内〇〇〇〇ニシテ其採炭賃ハ塊炭一函ニ付銀〇〇〇切込炭一函ニ付銀〇〇〇ノ割合タルコト但採炭請負人並坑夫規程第十六條ニ該當スル場合ハ一函ニ付銀〇〇〇〇〇

跡間ハ貴礦御指定ノ賃銀ニ依ルコト

私儀自ラ此請負ニ従事スル決シテ他人ニ転業シ又ハ下請負ヲ使用セサルコト

配下ノ小把頭及ヒ坑夫ニ対シテハ每期誠實ニ賃銀ヲ支払ヒ決シテ不平騷擾等ヲ起サシメサルコト

此請負ノ保證トシテ銀〇〇〇〇円ヲ貴礦提供可致若シ私儀義務ヲ履行セサル時ハ此保證銀ヨリ控除セラル、モ異議無キコト

私儀ノ都合ニ由リ請負解除ヲ申出ツルトキハ必ス一ヶ月前ニ貴礦ニ申告致ス可キコト

請負人ニ於テ貴礦ニ對スル義務ヲ履行セサル時ハ保證人ニ於テ必ス之ヲ履行致スヘキコト

右確守ノ證トシテ左ニ記名捺印スルモノ也

年 月 日

生地、現住地 請負人 何 某

生地、現住地 保證人 何 某

淄川炭礦御中⁹²

このように淄川(ZI CHUAN)炭鉱の採炭請負は請負の代表者である大把頭と請負契約を結んでいた。この際に請負人である大把頭は採炭の経験があり、資本金及び信用が契約の重要な条件であった。本資料「採炭請負誓約書(様式)」の5項目目に明記されているように契約の際、保証として所定の金額を炭鉱に提供し、大把頭が契約条件を履行しない場合には炭鉱側が保証金から控除した。また契約の際、大把頭以外の現地人に第三者の連帯保証人を立てて契約を結んでいた。

従って、撫順炭鉱も「鉱山経営者が把頭ニ労働過程ヲ請負ハセ」のように炭鉱側は大把頭と請負契約を結び、上記の如き、把頭は炭鉱側に保証金及び第三者の連帯保証人を立てていたと考えられる。

採炭請負の方法は、労働過程を請け負うのであるが、労働過程に必要な生産手段は両者が相互に協議して決めるのである。淄川(ZI CHUAN)炭鉱の場合、炭鉱側は切羽の

支柱作業に必要な木材(第四條)、坑道の掘進(第十條)を負担した。一方、請負人は切羽から坑道までの運搬及びその運搬に必要な軌条・鉄管の接続延長(第六條)、爆薬(第九條)を負担していた。

採炭賃は炭鉱側と大把頭との合意によって決めた。撫順炭鉱の場合も同じように両者の協議によって決定されたと考えられる。

ちなみに撫順炭鉱における採炭請負賃は、切羽の遠近・難易によって半トン車1函につき、採炭賃が定められていた。採炭賃は「甲 小洋 三十五錢、乙 同 三十錢、丙 同 二十六錢、丁 同二十三錢、戊 同 二十錢」⁹³まで5段階に設定され、各大把頭は炭鉱側から切羽の配当を受け、所属坑夫に分配し、坑夫を繰り込み、入坑して作業を奨励した。

このように採炭請負制度における大把頭は、労働過程において鉱夫に対する切羽の割当権を掌握していたゆえに、大把頭の権限は絶対的であり、採炭過程において親方的な支配が可能になったのである。

第三に、労働者団体の特徴である。

前記の苦力幫を分析する際、中国における不熟練労働者団体は同郷関係が何よりも重要な要素であり、外国資本である撫順炭鉱の経営下では労働力の掌握は極めて困難であった。

従って、炭鉱側は資本による科学的な労務管理よりも、「支那の如く労働者が夫々自己の郷土關係を以て結ばれ、個々別々に企業に雇傭され難い社会」⁹⁴では、同郷關係を利用して中国人による中国人の管理をせざるを得なかった。また、彼らは季節を利用して移動する出稼労働者であるゆえに、炭鉱側による安定的な労働力の調達には限界があったので把頭制度の導入は必然であった。

最後に意思疎通の問題である。

撫順炭鉱の経営地は日本ではなく中国であるため、使用する坑夫も中国人であった。創業初期には日本人による中国人坑夫の管理・監督は意思伝達上に問題が生じたと推測される。特に炭鉱のような危険な仕事において意思伝達は人の命に直接に係わる重要な問題である。また、多数の中国人労働者に意思を疎通させ、労働を指揮・監督し、出炭の増加及び利益の増加を計るには中国人による中国人の管理・監督が必要であったと考えられる。

(2) 労働者の募集、労働の指揮・管理

上記のように撫順炭鉱は新たな採炭法に切替、採炭の手労働性、切羽の分散、労働者団体の特徴、意思疎通という

92 前掲『満州ニ於ケル鑛山労働者』305～311頁。

93 前掲『撫順炭坑』248頁。

94 前掲『支那の石炭と炭礦業』159頁。

問題から労働過程を大把頭に請け負わせた。このように炭鉱側は大把頭に採炭を請け負わせ、把头は自己の責任で労働者を募集し、指揮・管理したのである。

創業初期における撫順炭鉱では、運搬・排水過程は機械化（蒸気汽罐）されていたが、採炭・掘進などは依然として採炭道具による手労働であり、坑内において生産力のアンバランスが生じるのである。そのために炭鉱側は出炭の増加及び労働の強化を計り「採炭費における労務費の比重が大きいので、これを引き下げるため」⁹⁵に採炭請負を実施したのである。採炭請負の導入によって炭鉱側は労働者の募集、そして労働の指揮・管理における費用を省き、請負炭価の切り下げによって利益の増加を計ることができたのである。一方、請負人は炭鉱側と請負炭価を契約し、配下労働者には低廉な日給或いは出来高給を支払い、その差額をもって自己利益の増加を計ったのである。従って請負制によって経営側と請負人は利益の増加を計ることができたのである。しかし労働者は炭鉱側の請負炭価の切り下げと請負人による賃金切り下げという二重の搾取を受けることになったのである。

このように請負制は労働力の搾取が主な目的である。請負の代表者である大把頭は自己の利益を増加させるためには、決められていた期限内により多くの出炭量を確保しなければならない。

一方、労働者はより多くの賃金を得るためには採炭量をより多く増やさなければならない。そのために採炭夫は不

正な方法も使うのである。たとえば契約に定められた容量に満たないまま搬出する方法、石を石炭に多く混入する方法、塊炭に粉炭を混入する方法等である。炭鉱側はこの不正な方法による損失を防ぐため、大把頭に淄川（ZICHUAN）炭鉱「採炭請負人並坑夫規程」の第16條のように不正行為がある場合、採炭賃を減額するという契約を結び、大把頭は小把头を使い、採炭労働者を管理させた。

また、大把頭は作業道具の管理（同規程14條）、配下労働者による炭鉱所属の機械・物品の破損、紛失、窃取等の弁償（同規程17條）の責任を負うので指揮・管理が厳しくなされていたと考えられる。

撫順炭鉱の経営初期におけるアンバランスな生産体制下での出炭量の増加は、必然的に労働力の増加を意味するものである。従って、把头は自己の利益を増加させるためにより多くの労働者を雇い入れ、労働過程において厳しく指揮・管理しなければならない。しかし撫順炭鉱の労働者は季節を利用した出稼労働者であるゆえにその移動率は平均90%と非常に高かった。⁹⁶そのために炭鉱側はかかる高い移動率によって生じた労働力の欠損を補うことができなかったのである。

また、彼らは同郷関係を中心に結合していた労働者団体であるゆえに炭鉱側が労働者を直接に雇用して労働の編成を行うことは無理であった。

表—11は各炭坑における大把頭に属する労働者の出身地別構成を記したものである。周知のように労働者の約

（表—11）採炭労働者の出身表（1918年4月）

（単位：人）

坑別	把头名	出身省別							
		山東省	東三省	直隸省	河南省	江蘇省	山西省	朝鮮	合計
千金寨坑	干作学	671	5	3		4			683
	劉善斎	634	29	37	2				702
	王道均	936	7	27				2	972
大山坑	張福山	210	50	219	1				480
	干雲鴻	366	24	61			1		452
	直轄	54	12	32					98
東郷坑	曹邦義	672	48	131		27	1		879
	李金山	193	57	511	1		3	1	766
	夏景祥	54	172	305				5	536
陽柏堡坑	鄭輔臣	371	73	895			11		1,350
	邵貞順	557	44	111	1				713
	孫德謙	59	21	525					605
老虎台坑	何顯利	582	13	102	2				699
	徐殿魁	354	33	292	3	1			683
万達屋坑	直轄	374	19	340					733
計		6,087(59%)	607(5.8%)	3,591(34.7%)	10(0.1%)	32(3.1%)	16(0.2%)	8(0.08%)	10,351

出典：前掲『満州ニ於ケル鑛山労働者』232～233頁より作成。

95 隅谷三喜男著『日本石炭産業分析』岩波書店、1968年、405頁。

96 前掲『満鉄二次十年史』586頁。

60%が山東省、約35%が直隸省出身である。ここでは大把頭の出身地が明記されていないが、中国人労働者団体の特徴から見れば同郷出身の大把頭に属され、採炭をしていたと考えられる。各坑における地域別の構成比率を見れば、千金寨坑・大山坑は山東省であり、陽柏堡坑は直隸省、老虎台坑・東郷坑・万達屋坑は混合の形態であった。⁹⁷

創業初期における撫順炭鉱の採炭法は残柱式であった。この段階での採炭は手労働であり、切羽が分散し、地下労働であるゆえに労働条件が悪く、労働生産性が低く、働きにくいものであった。また、切羽の労働条件が、切羽の遠近、炭層の厚薄・硬軟によって不均等であったゆえに、坑夫に切羽の分配、繰込、作業の督励、出来高記帳等の労働の指揮・管理を炭鉱側が実施するとその管理費用が莫大に投下されたのである。⁹⁸ また異国人である中国人労働者を管理するには意思疎通の面からも極めて困難である。このため炭鉱側は大把頭に労働者の募集、労働の指揮・管理を一任させ、資本による労務管理機能を把頭に転化し、利益の増加を計ったのである。

(3) 配下労働者の日常生活の管理

労働者に支払う賃金は出来高賃金制であった。かかる賃金制は請負制が必然化されるのであり、そこで中間介入者である大把頭が存在するのである。ここで大把頭は出来高賃金制によって得られた総請負賃を炭鉱側から一括に受け取り、作業量によって労働者に支払うのである。

撫順炭鉱の大把頭の収入は中国の鉱山における請負業者の場合に「経営者より請負業者に給付される額より10%乃至20%、或いはそれ以上の口銭を差引かれた金額」⁹⁹を配下労働者に支給していた。また、大把頭は労働者を募集する際に労働者からの謝礼金、炭鉱側から受ける手当等を加算すればその金額は増加するのである。実に、かかる請負業者が得る利益は「経営者の給付額に對して40%乃至60%に上る」¹⁰⁰までに収入を得たのである。そしてその残額を配下労働者に分配するのである。しかし大把頭の配下には各職階があり、大把頭の下には小把頭があり、その下に会計を担当する「先生」、賄いを担当する「炊事」、労働者の健康状態を管理する「衛生夫」、そして苦力の生活を補助する「小打」がいた。¹⁰¹ 従って、分配にも各職階ごとに賃金の差

があり、上級から差し引かれ、苦力の手に至るとその金額は上級と比較すると非常に少ない金額であると考えられる。

また大把頭は「食物、嗜好品及日用諸雜貨等は把頭の経営に係る賣店に依り供給せしめたる」¹⁰²のように売店と食堂を経営して利益を得ていた。¹⁰³

そして宿舎は配下の労働者を把頭が経営している宿舎に「若干ノ掛費ヲ徴シテ住居セシメ」¹⁰⁴ていた。

このように採炭請負制によって把頭は配下労働者の労働分配権により、出来高賃を炭鉱側から一括に受け、労働者を自己の責任で雇用し、労賃を配下労働者に分配するという権利、すなわち、賃金決定権を持ち、そして売店・食堂・宿舎の経営を掌握していた。これが作業請負制度の特徴である。

上記のように作業請負制度における大把頭は第2章で述べた不熟練労働者団体である苦力幫の苦力頭とかなり異なるのである。

まず、暴力、足止めによる労務管理である。

不熟練労働者の団体である苦力幫は相互扶助のために同業・同郷を中心に下部から形成された組織であり、熟練性を要求しない仕事、作業環境の安定性があるゆえに虐待や暴力、足止めによる労務管理の必要がなかった。しかし撫順炭鉱の大把頭は同業・同郷を中心として構成されているのは苦力幫と同一であるが、資本の蓄積を目的として自ら構成した団体である故に大把頭は専ら利益の追求に専念する請負者であった。そのため、一般作業より作業環境の劣悪性、熟練した坑夫の確保、保安のための虐待や暴力、足止めによる労務管理が必要化されたのが異なる点である。

次に、買弁である。¹⁰⁵

苦力幫は同業・同郷を中心として相互扶助を目的として構成された非営利団体であり、同業・同郷出身の労働者の間で共同の利益追求のために構成された相互扶助団体である。これに対し、撫順炭鉱の把頭制度における大把頭は同業・地縁を利用し、労働者を募集し、労働者から労働力を搾取し、外国資本に労働力を提供して自己の利益を得る買弁である点が異なるのである。これは各帝国主義が植民地の経営において民族間の対立及び同族間の対立を解決し、経営の合理化を計るために普遍的に使用した方法である。

97 しかし地縁による構成は千金寨が明確であるが他坑はそれではない。特に各把頭における配下労働者の構成比をみると大山坑の張福山、陽柏堡坑の鄭輔臣、老虎台坑の徐殿魁はその区別が明確ではない。本稿は具体的な記述を次の機会に譲る。

98 村串仁三郎『日本炭鉱賃労働史論』39頁を参考した。

99 前掲『支那の石炭と炭礦業』159頁。

100 同上『支那の石炭と炭礦業』160頁。

101 前掲『満州の苦力』32頁。

102 満鉄弘報課『大陸資料』1940～1943年、8頁。

103 前掲『南満州鑛山労働事情』32頁。

104 前掲『満州ニ於ケル鑛山労働者』202頁。

結 論

以上、撫順炭鉱における労務管理を考察してきた。撫順炭鉱の経営において管理職及び上級労働者は主に日本人を、下級労働者には中国人労働者を雇って経営活動が行われた。このような民族別の労働力編成は民族間、中国人の間における対立の基底となり、その賃金差はその対立を更に深める構造であった。このような民族間、中国人の間の対立を解決し、経営の合理化を計るために導入したのが把头制度である。かかる把头制度は不熟練労働者団体である「苦力幫」から変容していった。

苦力幫は本来同職・同郷を基礎として構成され、技術を持たないいわゆる不熟練労働者の団体である。その目的は構成人間の相互扶助であり、苦力頭が自分の利益を蓄積するための団体ではなく、下部の労働者から自分の利益を確保するための団体である。

また大半が出稼労働者であるゆえに労働市場は不安定であった。かかる構造では請負を専業とする「中間介入者」が必然化され、かつての相互扶助を目的とした団体は、炭鉱業における把头制度の把头のような一つの利益追求の団体に変容していったのである。

炭鉱業における把头制度が、同業・同郷を中心として形成された労働者団体である点は苦力幫と同一な性格であるが、資本の蓄積を目的として把头が自ら構成した組織であり、一般作業より作業環境の劣悪化による労働力の確保、半熟練鉱夫の確保、保安などの問題から暴力、足止めによる配下労働者の管理が異なる点である。また同制度におけ

る労働者は炭鉱資本から請負炭価の切り下げ、把头からは賃金切り下げのように二重の搾取を受ける仕組みであった。

前述したように採炭請負制度下における把头と炭鉱資本は資本家と資本家の拮抗関係である。この段階で炭鉱資本と労働者の関係は一見、何らかの関係がないと見られるが実は把头という中間介入者を媒介とする資本・賃労働関係である。

しかし、把头制度を単に資本・賃労働で解明できるだろうか。前述したように撫順炭鉱は労働問題を解決する一つの中間介入者として把头を存在させていた。それは資本・賃労働関係、階級の対立があったからであるが、植民地炭鉱はそれに加え、民族対立という次元を異にする問題をも抱えており、その解決のためにも把头制度は必要であった。すなわち、把头は同業・同職を中心に労働者団体が構成される習慣を利用し、同族の労働者を募集して労働力を搾取し、外国資本に利益の根元になる労働力を提供し、自己の利益を得る買弁の機能を持っていた。この要因こそ植民地炭鉱経営の特徴であり、民族間の対立を買弁に代行させ、経営の安定化を計っていったのである。

従って撫順炭鉱における把头制度を単に「親方請負制度」と位置づけられないのである。それは買弁性を加えた「買弁親方請負制度」である。かかる買弁性こそ植民地炭鉱の特徴であり、民族対立を把头の主導によって把头制度内部で解決させる方法であった。それ故に植民地炭鉱である撫順炭鉱は労務管理が安定し、莫大な利益を得たのである。

105 買弁 (Compradore) とは、洋行が中国の言語、習慣、商情などに精通しないため、中国商人と直接に取引をすることを避け、実力ある当地の中国商人を買弁として契約し、一定の給料や手数料を払い、取引を取次ぎ及び保証させ、商売の安全を計るものである。実力ある当地の中国商人を買弁にするのは、地元では信望が厚いため、また一流の商店と有利な条件で取引が可能であり、万一、相手が契約不履行の場合生じる損害を買弁に責任を負わせるためである。そして洋行は本国に安座して手広く経営活動をするのである。一方、買弁は自己の意思によって商売の相手を選択し、洋行と商売の相手から手数料を受け取るほか、洋行から商品を安価に仕入れ、物価の騰貴を待ち商売の相手に売るなど両者の間で利益を得るので洋行との契約を結び買弁になるのである。このように買弁の中間着服は商売に被害をもたらすようになり、中国のみならず洋行も排斥するようになった。洋行は単に貿易に従事するのみならず、銀行、保険、倉庫、海運などのサービス部門の投資活動にも参加していた。また製造業をはじめ、鉄道、鉱山、通信などに投資して中国のあらゆる産業に浸透していた。このように広範囲な経営活動が可能になったのは中間介入者として買弁の存在である。それゆえに中国の官民からは「打倒買弁」の攻撃的となり、洋行は長期間に亘って中国との取引をしていたから中国の商売状況の把握し、また自国の社員に中国語を教え直接中国の一般商人との取引を試みた。さらに市況や中国商人の信用調査のため専門の中国商業使用人を使用するようになった。

また買弁を排除する理由として手数料の問題がある。1900年前後、列強諸国は更に中国に進出し、互い競争をすることになった。そのため買弁に支払う手数料が経営の負担となり、廃止を余儀なくされた。

さらに、取引額が巨額になり、取引不履行の場合に損失を買弁が賠償する能力を超えていた。

そして買弁は洋行の取引に補助するブローカーや外廻、倉庫係、支配人化することになった。それでは買弁が1900年前後になくなったのか。実は第二次世界大戦後にも残存していた。特にイギリス系洋行は一貫して買弁を使用していた。その理由は第一に、実力ある当地の中国商人を買弁にするのは地元では信望が厚いため、一流の商店と有利な条件で取引が可能である。第二は、買弁が洋行の変わりに取引をするから中国人とのクレームが生じて自分には除かれるし、巨額の利益を得て排外運動が起きても、その標的から免れるからである。第三は、高賃金を支払うイギリス人より廉価な賃金で雇い、人件費を節約することができる。第四は、内陸の奥地に市場を開拓するためには買弁の使用が必要である。この四つの理由により買弁が第二次世界大戦後まで残存することになった。買弁に関する研究は、根岸信著『買弁制度の研究』日本図書株式会社、1948年。聶宝璋著『中国買弁資産階級の発生』中国社会科学出版社、1979年。天津市政府協文史資料研究会編『天津的洋行与買弁』1987年などを参考されたい。