

## 戦間期の筑豊諸炭鉱における鉱夫統轄

——納屋制度から直轄制度へ——

鮎 川 伸 夫

### I はじめに

筆者はさきに、戦間期における筑豊の石炭産業の直接的生産過程の発展を考察し、採炭機構の合理化によって、石炭産業の生産の編制が、残柱式採炭方式・一先編成労働組織・手掘採炭を基本とする段階から、長壁式採炭方式・共同採炭労働組織・機械採炭を基本とする段階へと発展し、筑豊主要炭鉱に工場体制が一応の成立を見たこと、また、それにともなって労働に対する資本の指揮権もまた新たな段階へと発展したことをみた<sup>1)</sup>。

本稿の課題は、前稿のいわば続編として、戦間期の筑豊諸炭鉱の労資関係・鉱夫統轄の変化・特質を考察することにある。いいかえれば、前稿でみた労働過程に対する資本の指揮権の強化・発展が、労働力再生産過程をも含む鉱夫統轄全体にいかなる変化をもたらしたのかを考察することである<sup>2)</sup>。戦間期における筑豊諸炭鉱の労資関係は、基本的には採炭機構の合理化と炭鉱労働運動のありように規定されつつ、納屋制度の廃止・直轄制度への移行と労資協調機関や福利施設による鉱夫統合とを主軸として再編された。この点に関してはすでに少なくない先行研究があるが<sup>3)</sup>、本稿では納屋制度から直轄

制度への移行にともなう鉱夫統轄のあり方の変化を個別炭鉱の実態に即してあとづけるとともに、その変化のもつ意味をとらえ直してみたい。というのも、従来の研究はともすれば鉱夫統轄のシステム上の変化の考察に重点がおかれ、その実態の面からの考察は不十分なように思われるからである。実態に即してみた場合、鉱夫統轄の変化が炭鉱資本と鉱夫に対してもつ本質的な意味、したがってまた労働に対する資本の指揮権<sup>4)</sup>に対してもつ意味もまた明らかになるのではないかというのが、筆者の問題意識である。したがって本稿では、企業側のみでなく労働者側からの資料もふくめて、鉱夫統轄の具体的な実態を重視しつつ考察を進めたい。

主な事例としては、三菱方城炭鉱、貝島大之浦炭鉱、三井田川・山野炭鉱をとりあげる。後にみるように三菱・貝島・三井は筑豊を代表する三大炭鉱資本であったからである。そのさい、三菱方城炭鉱については納屋制度そのものの衰退の過程を、貝島炭鉱については納屋制度の残存形態たる飯場頭の実態を、三井田川・山野については納屋制度に替わる直轄制度のもとの

1) 拙稿「戦間期における採炭機構の合理化と労働指揮権」(史学研究会『史林』第79巻第3号1996年5月)。

2) 本稿では「鉱夫」を炭鉱労働者を意味する用語として使用する。「坑夫」と表現する場合には採炭夫を中心とする坑内夫の意味で使用(ただし資料の引用の場合は、この限りではない)。

3) この点に関連する論文を収めた主な著作としては、間宏『日本労務管理史研究』(ダイヤモンド社、1964年)、隅谷三喜男『日本石炭産業分析』(岩波書店、1968年)ノ

ノ同『日本賃労働の史的的研究』(御茶の水書房、1976年)、吉村朔夫『日本炭鉱私史注』(御茶の水書房、1984年)、田中直樹『近代日本炭鉱労働史研究』(草風館、1984年)、西成田豊『近代日本労資関係史の研究』(東京大学出版会、1988年)、荻野喜弘『筑豊炭鉱労資関係史』(九州大学出版会、1993年)などがある。また、納屋制度に関する研究としては、大山敷太郎『鉱業労働と親方制度』(有斐閣、1964年)、村串仁三郎『日本炭鉱賃労働史論』(時潮社、1976年)などがある。

4) 「労働に対する資本の指揮権」(労働指揮権)に関しては、カール・マルクス『資本論』第1巻、328ページ、および尾崎芳治『経済学と歴史変革』(青木書店、1990年)、16ページほか参照。

第1表 1930年5月における筑豊諸炭鉱の企業別鉱夫数および出炭高

資本（企業）	三井	三菱	住友	古河	貝島	明治
炭坑数	5坑	4坑	1坑	2坑	6坑	7坑
鉱夫数	8,452人	10,392人	3,741人	2,099人	11,212人	5,924人
対組合全鉱夫比率	11.2%	13.8%	5.0%	2.8%	14.9%	6.7%
1930年5月出炭高	139,233 t	152,300 t	38,200 t	27,579 t	137,367 t	95,871 t
対組合全出炭比率	14.5%	15.8%	4.0%	2.9%	14.3%	10.0%
資本（企業）	麻生	他の大手	大手計	中小	総計	
炭坑数	6坑	8坑	39坑計	27坑計	66坑計	
鉱夫数	7,738人	11,810人	61,368人	14,942人	76,310人	
対組合全鉱夫比率	10.3%	15.7%	80.4%	19.6%	100%	
1930年5月出炭高	75,453 t	150,373 t	816,376 t	145,480 t	961,856 t	
対組合全出炭比率	7.8%	15.6%	84.9%	15.1%	100%	

(注) 「他の大手」は大正、蔵内、嘉穂、飯塚の各炭鉱。

(資料) 筑豊石炭鉱業組合事務所「筑豊石炭鉱業組合所属炭坑現況調査表」(昭和5年5月分)、九州大学石炭研究資料センター所蔵より作成。

鉱夫管理の実態を考察する。そして最後に三大資本の対極にある中小炭鉱の鉱夫統轄の実態を一瞥して結びとしたい。

本論に入るにさきだって、戦間期の筑豊における炭鉱資本の展開の状況を概観しておこう。

第1表は、1930年5月の筑豊石炭鉱業組合傘下の各炭坑からの報告をまとめた「筑豊石炭鉱業組合所属炭坑現況調査表」をもとに、鉱夫数と出炭高を企業別・資本類型別に集計したものである。大手炭鉱は11企業39炭坑あり、そのうち財閥資本の経営するものが4企業12炭坑、地場の大手資本経営が7企業27炭坑となっている。一方、それらのいずれにも属さない中小炭鉱は27坑があげられている<sup>5)</sup>。

いま企業の規模の面にかぎっていえば、財閥系の三井・三菱と地方大手の貝島がほぼ拮抗して他より抜きんでており、この三社で筑豊鉱夫総数の約40%、総出炭高の45%を占めている。それらを含む大手炭鉱全体では、鉱夫総数の

80%、総出炭高の85%に達する。中小炭鉱の占める割合は鉱夫総数の20%、総出炭高の15%である。すなわち戦間期の筑豊における炭鉱資本は、財閥系を中心とするトップ炭鉱、それに続くその他の大手炭鉱、そして裾野に多数の中小炭鉱という重層構造をなしていたのである。

## II 納屋制度の衰退と直轄制度の展開

### ——三菱方城炭鉱にみる——

採炭機構合理化の進展した時期における、納屋制度の衰退と直轄制度の展開の過程を、三菱が経営する方城炭鉱の事例でみていこう<sup>6)</sup>。

#### 1 直轄鉱夫と納屋鉱夫

1918年に三菱方城炭鉱で実習した学生谷口は、「鉱夫雇傭ニ関シテハ…炭坑直轄ノモノト納屋付属ノモノトアリ。直轄制度、納屋制度ハ各々得失アランモ直轄制度ノ方可ナラント思ワル」と報告しており、当時の方城炭鉱では直

5) ここでいう炭坑数は「現況調査表」で独立して数値をあげている炭坑の数をいう。たとえば貝島の場合、大浦炭鉱は「一・二坑」「三坑」など五つに分けて報告されており、それに大辻炭鉱を加えて6炭坑とみなした。なお当該「現況調査表」は九州大学石炭研究資料センター所蔵のものである。

6) この時期の三菱の新入炭鉱や鯉田炭鉱の納屋制度については、田中直樹が「採炭機構の合理化と炭鉱労働問題」(『近代日本炭礦労働史研究』草風館、1984年所収)で詳しく論証しているが、方城炭鉱については詳しい資料が挙げられていないので、あえてとりあげてみたい。

轄・納屋両制度が行われていたことを示している。また、当時の鉱夫は「採炭夫1242人、支柱夫530人、棹取夫159人など合計数2657人（1918年6月調査）」であり、それを直轄・納屋別でみると「採炭夫・支柱夫…直轄又ハ納屋、坑内運搬夫…全部納屋、選炭夫・工作夫・機械夫…全部直轄、坑内雑夫…直轄又ハ納屋、坑外雑夫…全部直轄」であった<sup>7)</sup>。

当時の方城炭鉱「鉱夫雇傭労役規則」<sup>8)</sup>によると、鉱夫には炭坑が辞令を交付する甲種鉱夫と辞令を出さない乙種鉱夫とがあり、納屋頭は「直轄坑夫世話方と同じく甲種に属した」<sup>9)</sup>が、一般鉱夫は直轄鉱夫も納屋鉱夫も含めて乙種鉱夫とされていた。鉱夫志願の書類および身体検査は甲種・乙種とも同様であり、したがって乙種鉱夫のうちの直轄鉱夫と納屋鉱夫との雇用手続き上の違いはなく、いずれも炭坑の責任において雇用が決定されていたものとみられる。また義務的な勤儉貯金も一律であった。

乙種鉱夫内での直轄鉱夫と納屋鉱夫との「規

則」上の違いは、乙号契約書のなかに散見される。すなわち賃金は「自分並ニ納屋頭ニ於テ」受け取るとの規定は、直轄鉱夫の場合は本人が受け取るが、納屋鉱夫の場合は納屋頭が代理で受け取る旨を規定したものと考えられる。また炭坑が販売する米等の物品の購入の場合も、納屋鉱夫の場合は所属納屋頭名で購入したらしい。ただしその場合も、「代価ハ賃金内ヨリ御支払い可致事」と規定して代金は本人の賃金から差し引くことにしているのは、納屋頭が物品販売を仲介して収奪することを防ごうとしたものであろう。つまり、方城炭鉱における納屋鉱夫は炭坑と直接雇用契約を結んでいる点では直轄鉱夫と同じであり、違いは募集のありかた、賃金受取り、就業督励や生活管理等の面で納屋頭の統轄下におかれていた点にあった。

納屋頭そのものの職務については谷口報文には記述はないが、1914年の三菱鯉田炭坑の例では、納屋頭は「身分は雇人で、所属坑夫の管理全般を担当した。すなわちすべて炭坑係員の指揮に従って採炭、修繕等の坑夫を繰出し、納屋頭またはその配下の人繰が構所内で坑夫の稼業を督励し、また納屋に住み込んだ配下の身元保証の責任を負ってこれを取り締まった」とされている<sup>10)</sup>。方城炭坑の納屋頭もほぼこれと同様であったと考えられる。つまり、納屋頭もまた炭坑の雇員であり、炭坑係員の指揮のもとに、納屋頭が募集し炭坑の責任において雇い入れた鉱夫の管理に当たったのである。したがってここにおける納屋頭はむしろ一種の世話役であって、三菱諸炭鉱のこの時期の「納屋制度」なるものの実質は「世話役制度」と見るべきであろう<sup>11)</sup>。

7) 谷口憲道『方城炭鉱報文』京都帝国大学、1919年、京都大学工学部資源工学科図書室蔵、89ページ。以下学生の実習報告（文中では「○○報文」と略記）はすべて同図書室蔵のものである。

8) 方城炭鉱の1918年当時の「鉱夫雇傭労役規則」から関連する条文を挙げれば次のとおりである（谷口前掲報文、附記7～13ページ）。

（第二条）鉱夫タラント欲スル者ハ氏名、生年月日、本籍、族籍、履歴ノ概要ヲ記シタル志願書ヲ差シ出シ雇傭ヲ願出ツベシ。

（第三条）前條ノ出願者ニ付テハ当炭坑医局ニ於テ体格検査ヲ施行シ合格者ヲ雇入スベシ。

（第四条）雇入ノ認諾ヲ受ケタルモノハ直チニ保証人ヲ立テ、甲種鉱夫ハ甲号契約書、乙種鉱夫ハ乙号契約書ヲ差出スベシ。但甲種鉱夫トハ賃金ヲ定メ當炭坑ヨリ辞令書ヲ交付スルモノニシテ乙種鉱夫トハ其他ノ鉱夫ニシテ辞令書ヲ交付セザルモノヲイフ。

（第十三条）鉱夫ハ其雇傭中勤儉貯金トシテ当坑ニ下記ノ預金ヲナスベシ。

一、甲種鉱夫毎月賃金ノ百分ノ三

二、乙種鉱夫毎月賃金ノ百分ノ六

〈乙号契約書〉

（第四条）賃金ハ自分並ニ付属納屋頭ニ於テ御坑規定ノ計算日ニ受取可申事。

（第五条）飯米其他諸品ノ拂下ゲヲ願フトキニ付属納屋頭ノ名義ヲ以テシタル場合ト雖モ諸物品代価ハ賃金内ヨリ御支払い可致事。

9) 田中直樹、前掲書、400ページ。

10) 三菱鉱業セメント株式会社発行『三菱鉱業社史』1976年、300ページ。

11) 1926年当時、同じ三菱の上山田炭鉱では、納屋頭を統轄する者は「納屋頭」ではなく「世話方」と呼ばれており、ほかに直轄鉱夫を統轄する「直轄世話方」も設けられていた。ちなみに、「世話方」の手当は事業賃金の1割～1割2分であり、「直轄世話方」の手当は6分～8分であった（荒島義賢『上山田炭鉱報文』京都帝国大学、1927年、94～95ページ）。なお、本来の納屋制度と世話役制度との違いについては、荻野喜弘が「納屋頭が坑主と坑夫との雇用関係に介入し、間接的雇用関係が発生しており」、「生活点である納屋の管理に従事する納

第2表 方城炭坑における納屋・直轄ごとの事業高と納屋頭手当（1918年5月）

鉱夫の所属	所属鉱夫の事業高				対全事業高比率(%)	事業高の比率からみた推定鉱夫数	5月の納屋頭手当(円)	対事業高比率(%)
	採炭 円	請負 円	日役 円	合計 円				
松 永納屋	4080.09	6667.19	650.97	11398.25	27.4%	728人	1126.80	9.89%
柳 澤納屋	3772.89	880.40	1019.03	5672.32	13.6%	361人	546.85	9.64%
大 原納屋	2694.05	3040.72	1272.49	7007.26	16.8%	446人	675.27	9.64%
長谷川納屋	1006.17	1273.23	267.73	2547.13	6.1%	162人	248.35	9.75%
矢 野納屋	1344.67	982.55	254.41	2581.63	6.2%	165人	253.07	9.80%
内 海納屋	2382.36	1136.64	255.16	3774.16	9.1%	242人	367.31	9.73%
田 中納屋	553.27	1164.79	665.31	2383.37	5.7%	152人	225.03	9.44%
中 村納屋	1320.17	769.06	327.12	2416.35	5.8%	154人	235.09	9.73%
直 轄	2119.35	1286.62	466.46	3872.43	9.3%	247人		
事業高合計	19273.02	17201.20	5178.68	41652.90	100	2,657人	3677.77	8.83%

(注) 各納屋の「坑夫数」は、配下坑夫数が事業高に比例すると仮定して算出した推定値。比率も筆者が計算したものである。

(資料) 谷口憲道「方城炭鉱報文」京都帝国大学、1919年、京都大学工学部資源工学科図書室所蔵、91ページより作成。

さて、納屋頭の収入は、「日役ニアリテハ事業高ノ八分、他ノ坑夫ニアリテハ一割ヲ会社ヨリ受」け取った<sup>12)</sup>。1918年5月における納屋頭とその所属坑夫の事業高及び納屋頭手当は第2表のとおりであった。

これによると納屋は八つあり、納屋坑夫の事業高は全事業高の90%以上で、直轄坑夫のそれは9.3%に過ぎなかった。各納屋ごとの所属坑夫および直轄坑夫の実数は不明だが、事業高の比率をもとに試算してみると、直轄坑夫は250人ほどであったと推定される。また各納屋の所属鉱夫数は、松永納屋が700人以上でとりわけ多く、柳沢・大原納屋がそれに次いで400人前後、最も小規模の田中・中村納屋で150人程度であったと推定できる。もっとも、納屋頭手当の所属鉱夫の事業高との比率は9.4~9.9%ときわめて平準化されており、納屋の大小による差はみられない。一方、当時の方城炭坑の採炭夫

一人一日の平均賃金1円40銭、就業率63.8%<sup>13)</sup>から推定すると、採炭夫の平均月収は25円程度と考えられる。それと比較すると、最低でも225円、最高では1126円に達する納屋頭手当つまりは鉱夫からの中間搾取がいかに法外なものであったかが窺い知られよう<sup>14)</sup>。

ところでこの方城炭鉱では、学生谷口が実習をした直後の1918年8月、蔵内鉱業峰地二坑における大規模な騒動に触発されて、一部坑夫が物品販売所などを襲い、廉売を強要・略奪する米騒動が発生、さらに三菱金田炭鉱、鯉田炭鉱でも争議の動きがみられた<sup>15)</sup>。これへの対策のひとつとして三菱鉱業では、同年11月に、「納屋制度ヲ廃シ漸次直営制度ニ改ムルコト」<sup>16)</sup>と

「屋頭が坑夫統轄に当たるという固有の意味での納屋制度」と、「経営による鉱夫の実質的な直接雇用が実現しているなかで、中間管理者が募集、労働指揮、生活管理などを委任されているという過渡的形態（としての一引用者）世話役制度」とに区別している見解を援用しておきたい（荻野喜弘「日本資本主義確立期における筑豊炭鉱労資関係」〔筑豊炭鉱労資関係史〕九州大学出版会1993年、40~57ページ）。

12)、13) 谷口、前掲報文、90~91ページ。

14) 織井青吾『流亡の果て』（大月書店、1980年）によると、1914年当時、「松永、大原といえはすくなくとも十三はかかえていた方城炭坑の納屋のなかでも最右翼で、筑豊においても関係者でその名を知らないものはないといわれた存在であった」（113ページ）という。同書はまた、松永納屋の勢力を示すエピソードとして、広島農村から金で売られて料理屋で働いていた娘を、納屋頭松永策郎の弟で、納屋で勤場をしている人物が百円か百五十円出して身請けしたという事実を指摘している。表にみるとおり1918年時点で、月に千二百円もの手当を得ている松本納屋であれば、当時「それくらいの金は右から左であったろう」（96ページ）と考えられる。

15) 荻野喜弘、前掲書、207ページ。

16) 前掲、『三菱鑛業社史』、302ページ。

第3表 方城炭鉱直轄鉱夫と納屋鉱夫 (1923年4月)

	直 轄		納 屋					
	純直轄	乙 純	田 中	中 村	長谷川	池 田	大 原	柳 沢
月末在籍人員	651人	121人	45人	47人	32人	35人	191人	106人
对在籍比率%	49.1%	9.1%	3.4%	3.5%	2.4%	2.6%	14.4%	8.0%
稼動延人員	10,302人	2,259人	822人	882人	568人	617人	3,718人	1,811人
賃金及賞与 a	18,974円	4,747円	1,450円	1,671円	947円	1,332円	3,026円	3,742円
納屋頭手当 b		218.11円	111.39円	123.70円	112.50円	90.74円	904.79円	459.34円
b/a %		4.6%	7.7%	7.4%	11.9%	6.8%	12.9%	12.3%

(注) 乙純は朝鮮人坑夫で世話方(中山, 万田, 中川)に属する(原資料に書き込まれている)。比率は筆者が計算したもの。賃金及賞与は少数一位で四捨五入した。

(資料) 塚崎久一郎『方城炭坑報文』京都帝国大学, 1924年, 147頁より作成。

の方針を確認している。さらに1920年には労務係を設置したが、ただちに納屋制度の廃止には至らなかった。

## 2 納屋制度の衰退

次に、谷口の実習から5年後の1923年に同じ方城炭鉱で実習した学生塚崎の報告を見ると、直轄鉱夫と納屋鉱夫との構成は第3表のように変化している。ここでは納屋頭は8名から6名となり、最大の勢力を持っていた松永を含む3名がやめ<sup>17)</sup>、新たに池田が納屋頭として登場している。

松永に次いで400人前後の坑夫をかかえていた大原納屋と柳沢納屋は、なお相対的には大きいとはいえ、所属坑夫は5年前の半分ないし3分の1以下となり、全体として納屋坑夫は大幅に減少している。納屋頭の手当を見ると、5年前には所属坑夫事業高に対する納屋頭手当の比率はほとんど均一であったのが、この時点では7%前後から13%まで二倍近い格差が生じており、大原は所属坑夫数では半分以下に減らしているにもかかわらず手当額は逆に増加している。全体として納屋頭の勢力が衰退するなかで、納

屋頭間の勢力争いが激化し、柳沢、大原らが相対的に地位を高めたのであろう。一方納屋頭池田の場合は手当ての比率が最も低いが、これは池田が新参の納屋頭だからであろうか。

ところで5年前と比べての最大の変化は、全坑夫の1割程度に過ぎなかった「純直轄坑夫」がほぼ半数を占めるに至っていることである。さらに表には「乙純」と記載され、三名の世話方に属する朝鮮人坑夫が約1割あり<sup>18)</sup>、納屋坑夫は全体の約4割に減少している。

以上、1918年と23年との比較から、三菱方城炭坑における鉱夫の、炭坑との直接的雇用関係の拡大と納屋制度(世話役制度)の衰退がかなり早いテンポで進行している事実を確認することができる。この点について塚崎の報告は、「当坑ニ於テハ専ラ直轄制ノ下ニ坑夫ヲ置カント種々苦心シツツアリ其ノ利益特質ハ各々アレドモ其ノ主眼トスル所ハ命令ノ伝達ノ敏ナルコト役員ト坑夫ノ関係ノ(ママ)密ナラシメルガ為ナリ」<sup>19)</sup>と述べており、資本が鉱夫を直接統轄すべく努力しているさまが窺える。

ところで、これらの動きとの関連で見落としにならないのは、1918年時点では方城炭鉱では

17) 納屋頭松永策郎は、1914年に起こったわが国炭鉱事故史上最大の惨事である方城炭坑大事故で長男を亡くしたという。(織井, 前掲書, 113ページ)。1918年時点でも群を抜いた勢力を有していた松永納屋が1923年には姿を消しているのは、そのことと関係があるのではなかろうか。

18) 三菱の諸炭鉱はこの時期すでにかかなりの朝鮮人労働者を雇用していた。その労資関係は重要な研究課題であるが、本稿では立ち入らない。

19) 塚崎久一郎『方城炭坑報文』(京都帝国大学, 1924年), 150ページ。

すべて残柱式採炭方式を採り、先山・後山のいわゆる一先編成労働組織で、鶴嘴による手掘採炭を行っていたのが、1923年には、残柱式と並んで長壁式採炭法が採用され、一部では鑿岩機を使用した共同採炭も行われ、切羽運搬には「戸樋流し」が採用されるなど採炭機構の合理化が進行していることである。直接的生産過程におけるこのような技術と労働編成の変化こそが、直轄鉱夫の増加・納屋鉱夫の減少の、したがってまた資本の労働者支配の形態の変化の背景をなしていたのである<sup>20)</sup>。

以上みてきた方城炭鉱をふくむ三菱の各炭鉱の納屋制度は「筑豊鉱業所各炭坑が昭和4年1月、飯塚が同年8月…と漸次廃止されて行った」<sup>21)</sup>。

### III 納屋制度廃止後における

#### 飯場頭による鉱夫支配

——貝島大之浦炭鉱の場合——

上述の例のように戦間期には納屋制度は衰退・解体の過程をたどり、直轄制度への移行がほぼ完了したが、納屋制度的な中間支配的管理形態は払拭されたとはいえ、とくに単身鉱夫の合宿所においてそれが顕著に残存した。その例を地方大手の貝島大之浦炭鉱に見よう。

#### 1 直轄制度のもとでの飯場主

貝島大之浦炭鉱では、1906年時点で直轄制度と納屋制度とが併用されていた。といっても、直轄鉱夫を統轄する鉱夫係は、「鉱夫の雇入、

保証、疾病・負傷等の世話、鉱夫業務の監督及日常挙動の監視」に当たり、鉱夫頭は「終日坑内に入り鉱夫を指揮監督」し、報酬としては「一か月間使役者の数に依り、十五円以上三十円以下の手当を支給」されるほか「出炭函数を標準として斤先金」を支給された。一方、納屋鉱夫を統轄する「納屋頭の職務は所属鉱夫の賃金を受取り之を部下鉱夫に分配するの外直轄制度の鉱夫頭と同じ」であった<sup>22)</sup>。したがって、ここでいう直轄制度・納屋制度はいずれも一種の世話役制度とみることができよう。

第一次世界大戦後の大之浦炭鉱の鉱夫統轄制度についてみると、まず協調会が1921年に調査し翌年にまとめた『石炭鉱業労働事情概説』では、「三井、安川、貝島系統の山は殆ど全部純直轄制度で、万般の施設において科学的に処理されておる（例えば…大之浦等）」<sup>23)</sup>と記述している。また、その報告作成の基礎の一つとなったと思われる「菅牟田炭坑労働事情調査」の詳細な報告の中でも、菅牟田炭坑（大之浦炭鉱のなかの主力炭坑のひとつ）は「全部直轄制度ニシテ人事係員二十一人ヲ以テ之ヲ監督シ、鉱夫住宅ハ之ヲ数区ニ分チ、係員ノ受持ヲ定メ居住、衛生、繰込其ノ他、ノ世話ヲ為ス」と記述されている<sup>24)</sup>。

次に、大阪地方職業紹介局による1926年の調査では「大之浦は総て純直轄」とされている<sup>25)</sup>。さらに翌27年に大之浦第三坑で実習した学生は、「鉱夫使役法ハすべて直轄制度デ鉱夫ノ募集モ坑外人事係ガ直接コレニ当タッテイル。即チ人事係デ鉱夫志望者ヲ募集シ、所属係監督ガ其人ノ性質及ビ思想等ヲ充分調査シタ後、一定健康

20) 採炭機構合理化の詳細については前掲拙稿参照。といってもこの時期の方城炭鉱における採炭機構の合理化はまだ緒についたばかりで、生産力の指標たる鉱夫一人一ヶ月当たり出炭高は、1918年7.2tから23年8.4tと微増にとどまった。これが飛躍的に発展するのは、合理化が一定の到達点に達する1930年代前半（1929年11.2t、32年20.1t、35年22.2t）であり、同時にそれは同鉱における納屋制度が廃止された後の時期である（数値はいずれも『三菱鉱業社史』巻末資料による）。

21) 前掲『三菱鉱業社史』302ページ。なお、廃止をめぐる具体的な経過については、市原亮平・田中光夫「炭鉱納屋制度の崩壊(三)」(『日本労働協会雑誌』第64号、65号)が、三菱諸炭坑の「世話方制度」の廃止として詳細に分析している。

22) 「貝島会社年表草案」、九州大学石炭研究資料センター編『石炭研究資料叢書』、NO. 10、1989年、69～70ページ。

23) 協調会編『石炭鉱業労働事情概説』（1922年）、15ページ。

24) 田中直樹、『法制大学大原社会問題研究所架蔵「貝島炭鉱株式会社菅牟田炭坑労働事情調査」復刻』、25ページ。なお「菅牟田炭坑」は「菅牟田炭坑」の誤記と思われるので本文では「菅牟田炭坑」を使用した。

25) 大阪地方職業紹介局『筑豊炭山労働事情』、1926年、21ページ。

診察ニ合格シタ者ノミヲ当坑主任ガ採罷(ママ)ヲ決定スル」と報告している<sup>26)</sup>。

これらの報告で見るかぎり、大之浦炭鉱では1920年代にはすべて直轄制度に移行していたと考えられる<sup>27)</sup>。

しかし、直轄制度になったとはいえ、以下に見るとおとくに単身鉱夫に対しては事実上の世話役制度というべき管理方式が残存していた。『貝島炭鉱70年史資料』<sup>28)</sup>のうち「合宿制度」によってその点をみていこう。

大之浦炭鉱では1923年「6月1日より単身者飯場主へ対し其の坑夫稼働一日に付一人拾銭宛を支給する」ことになった。この飯場主へのいわゆる繰込手当は、1926年には「採炭夫稼働一日に付拾五銭、仕繰夫・跡間夫拾銭」となった。続いて、1933年には「飯場(合宿所)取扱方」が定められ、「飯場」の名称は「合宿所」と改められ、収容人員は一カ所5人以上20人以下と定められた。合宿所主の手当は「合宿所単身者の就業手当」と呼ばれ、採炭夫一人稼働一方につき12銭、仕繰夫・跡間夫8銭、棹取夫5銭となり従来より値下げされた。また鉱夫が支払う合宿所の賄費は一日50銭とされた。さらにこの規定は3年後には改定され、名称は「労務者合宿所」となり、収容人員は現実に20名を超えている合宿所が多いことを考慮して上限をなくし、就業手当(「合宿所主手当」と改称)は、「収容労務者中稼働方数多き者25人を限度として」支給されることになった。ちなみに大之浦第三坑における合宿所数と所属鉱夫数は、1923年時点

では5か所、115人であったのが、ピークとなる1937年には、34か所、958人となっている。

ここにみる繰込手当が、飯場主の鉱夫に対する暴力的就業督励の動機となったであろうことは容易に想像できるのであるが、その実態はどうであったろうか。

## 2 合宿所における鉱夫管理の実態

貝島大之浦炭鉱における単身鉱夫合宿所の実態については、1935年に日本石炭坑夫組合がまとめた「筑豊炭坑労働事情」が生々しい実態を伝えている<sup>29)</sup>。

「大之浦炭坑では飯場代五十銭であったが、昭和九年十月頃より五銭値上げして金五拾五銭を取っている。之に炭坑側より繰込賃として採炭夫拾銭、仕繰(操)夫拾二銭を補助致しているが、多くの飯場主はそれにあきたらず坑夫の給料を無断で使込み、甚だしきは二、三ヶ月も支払しないために坑夫は小使にすら

29) 九州大学石炭研究資料センター編『石炭研究資料叢書』NO. 4, 1982年所収。このレポートは日本石炭坑夫組合が1935年に筑豊諸炭坑の労働事情について調査しまとめたもので、炭鉱労働者の側からの、しかも組織的な調査にもとづく数少ない資料のひとつとして貴重である。調査の方法について、『叢書』の「解題」では、「坑夫組合の事務所に組合員に来てもらって、各炭鉱の事情を聴取し、組合員がいない炭鉱についてはそれらの経験を聞いて作成した」(150ページ)と解説しているが、本文のなかには、「昭和10年6月15日日本石炭坑夫組合員の石原業澄が、この調査書作製の為労働事情調査の為に坑所内に入らんとした為無断にて入所なすと称し労務詰所に連行し、文字通り打つ殴る蹴る」(205ページ)の暴行を加えられた旨の記述があるので、聞き取りだけでなく組合員が直接炭坑に赴いて調査したケースもあったことが分かる。この調査では「負傷者に対する待遇」および「暴力を以て鉱夫を虐使する」(152ページ)問題の告発を重点としている。当時の炭鉱労働者の執筆によるものであり、誤字や脱字・文脈のおかしい点も多く、さらに組合の告発レポートとしての性格上ある程度の誇張が含まれている可能性もあるが(現に1935年11月九州産業調査所発行の『社会運動団体の現況』には、「炭坑側に暴行を受けるのは日本石炭坑夫組合の一手敗(販)売であって、殴られて慰養料をもらうのを商売にしていると口の悪い人は言ふている」(九州労働運動ニュース綴, 『石炭研究資料叢書』, NO. 8, 107ページ)との批判がある)、以下にも引用するごとくきわめて具体的に事実が記されており、1930年代半ばの筑豊諸炭鉱の鉱夫支配の実態を知る貴重な手がかりとなるものである。

26) 文源注『大之浦炭鉱第三坑報文』京都帝国大学, 1928年, 136ページ。

27) ただし、1923年に福岡鉱務署が調査した「大正12年1月、福岡、佐賀、長崎、山口四県下ニ於ケル納屋頭ニ関スル調査」では、納屋頭を置く炭鉱として大之浦炭鉱の名前が挙がっている。上述の調査・報告とはくいちがっているが、ここでいう納屋頭は広い意味での鉱夫世話役をも含んでおり、大之浦炭鉱の場合、以下にみるような単身鉱夫の飯場頭などの実態を指したものと思われる。なお福岡鉱務署の調査については、田中直樹前掲書(416~427ページ)および荻野喜弘前掲書(408ページ)に詳しい。

28) 福岡県宮田町石炭記念館所蔵。以下合宿所についてはいずれも同資料による。

困るという有様である。又繰込賃を得る為め暴力によって入坑せしめている。

「中尾飯場主は自宅の独身坑夫の九月分賃□(金カ)を自己の生活費や遊興費に費消し、十二□(月カ)迄も支払っていない」「木上飯場主は炭坑の御用町会議員であるが、昭和九年拾月頃採炭夫某(小納屋)を入坑しないと自宅に呼込んで惨々殴打して、二日位の打撲傷を与えた」。

「飯場主某は昭和九年十二月頃、自己の募集している坑夫、入籍して四年位になる者が入坑せないで、棍棒で惨々殴打して治療七日間位の打撲傷を与えている」。

「木上飯場主は四国の山村より三名の坑夫を募集し来たり。(一名は不合格で帰郷、他の二人も二、三日後に帰郷を申し出ると)木上飯場主は非常に立腹し、彼らの持ち金式拾円四拾五銭の内式拾円を取上げた上惨々殴打し、若し此の事が社会に知れたらお前達はそのままには捨て置かぬと恐意(ママ)を腕(抱)かしめて追い出している」<sup>30)</sup>。

これで見ると、1935年時点でも合宿所主は依然として「飯場主」と呼ばれており、繰込賃を得るために文字通り暴力的な就業強制を行っている。しかも上述の規定にはないが実際には所属坑夫の賃金を本人に代わって受け取っており、さらには坑夫の募集にも携わっているのである。これらの実態からすると、貝島大之浦炭鉱における合宿所主は単なる下宿屋の主人ではなく、あきらかに世話役の機能のかなりの部分を継承しているのである。家族持ち鉱夫と比べて労働意欲に欠けがちな単身鉱夫を、過酷な地下労働に就労させるには、炭鉱資本はなおかかる中間支配者による管理を必要としたのであろう<sup>31)</sup>。

とはいえ、合宿所の弊害が資本にとっても問題になっていたことは会社側の資料からも窺われる。すなわち1933年の規定で、「合宿所主は一カ月十五方以上稼働すべきこと」とされていることは、合宿所鉱夫数の上限が定められていたことと合わせて、合宿所主が強大な中間支配者となることを防ごうとしたものと見られる。この点は、三井田川炭鉱における「請負名義人」が「自ら子方に先んじて能く働くことが要求され、子方の数も多くは許されない」<sup>32)</sup>とされていたのに通じるものといえる。もっとも、貝島の規定では「但し實際上稼働し得ざるものは之を免除す」とも定められており、実態としては稼働しない合宿所主が多かったものと思われる。さらには、規定に「合宿所主は現在の本人限り」と明記されたことは、会社側が合宿所の弊害を意識しその解体を望んでいたことを示しているといえよう。現にこの後1938年には合宿所主を「世話方」と改称し、手当を廃止して固定給を支給することとした。さらに翌39年には合宿所を純然たる炭坑直営とし、労務係を舎監として、世話方はその補助員として日給を支給されることになった<sup>33)</sup>。したがって、少なくとも単身鉱夫の管理にかぎり、貝島炭鉱における中間支配者による鉱夫統轄は、戦時期に入ってようやく完全に解体したということができよう<sup>34)</sup>。

30) 賃金を会社は支払ふけれど、飯場頭は月に一度仕払ふのみであり、しかもその半月分の飯代は後半月分の食はざる飯代を前引きし」ている。また、「飯場にて購入する場合必ず商店よりも三割ほど高く品物代を取って」いた。さらに坑夫繰込賃も得ていたらしく、「昭和九年六月梅原と称する飯場頭が、下宿人の独身者が病気の為め入坑なし得ない者を強制的に入坑させたので、病気は重くなり作業中途にして昇坑せし者を打つ、ける、なぐるの暴行を加え、(中略)その二、三日後に彼は死去」したという。ここでも飯場頭は単なる下宿屋の主人ではなく、坑夫賃金の受取りをし、おそらく繰込賃をも得ていたのであって、世話役制度の機能を濃厚に残していた(前掲、『石炭研究資料叢書』、NO.4、196ページ)。

32) 隅谷三喜男『日本石炭産業分析』(岩波書店、1968年)317ページ。

33) 直営化をひかえて世話方の一部が休業して功労金を要求、やがて大之浦全坑に波及したため、炭坑当局は功労金を支給したという。

30) 前掲、『石炭研究資料叢書』、NO.4、182~183ページ。

31) 飯場主が実質的に世話役制度を継承して支配力をふるっている例は、貝島と同じ地方大手の大正鑛業中鶴一坑でもみられた。「筑豊炭坑労働事情」によれば、「飯場頭は本年(1935年—筆者)2月に廃止せられたけれども、名称を変更したのみで制度上においては依然たるもので、しかもこの飯場頭の横暴なる実に甚だしく、月二回のノ



#### IV 直轄制度下での炭坑の直接的労働者支配

##### —三井田川・山野炭鉱の場合—

では、直轄制度を全面的に確立して、鉱夫に対する直接的労務管理へと移行した炭鉱における実態はどうであったろうか。財閥系の三井田川・山野炭鉱の例で考察しよう。

三井田川炭鉱の場合、1900年に子方の争奪をめぐる納屋頭同士の紛争から一方の納屋頭が殺害されるという事件が発生したことがきっかけとなって納屋制度が廃止され、かわって「請負名義人制度」が設けられていたが、「労資の間に介在する中間的制度を全廃し、直接的統轄組織を採る必要が痛感される」に至り、1925年から30年にかけてこの請負名義人制度も廃止され

た<sup>35)</sup>。三井山野炭鉱でもほぼ同じ時期に請負名義人を廃止し、直轄制度を確立した。

三井田川炭鉱における鉱夫統轄の職掌は、当初の警務方が鉱夫方となり、1912年からは鉱夫主任・鉱夫係と呼ばれてきたが、全面的な直轄制度確立後の1933年に労務主任・労務係と改められた。1937年に定められた労務管理組織では、労務主任のもとに本部勤務労務係と各坑派出所勤務労務係とが置かれた。本部勤務労務係は「庶務、諸給与、教化団体、労政立案実施、諸調査、鉱夫名簿整理、労務統計等一般事務に従事」し、各坑派出所勤務労務係は「募集、採用、繰込、扶助その他、諸給与、住宅、医療、衛生等直接現場に於て労務管理に当る」ものとされた。

また、「平常における一般居住上の統轄」としては、各労務派出所首席労務係員のもとに、一般事務調査整理にあたる内勤係と現場で鉱夫管理に当る外勤係がおかれた。外勤係は「繰込係（社宅内受持区域の鉱夫の業務上又は業務外の一般の世話）、傷病係（公傷並に平病患者の世話）、衛生係（社宅内の衛生）、巡察係（社宅内の警備）、通勤係（通勤者の一般世話）、人事相談係（従業員のための無料代筆並に人事相談）、付長（社宅内の世話）」に分かれていた<sup>36)</sup>。

この組織によれば従来の納屋頭ないし世話役が請負っていた募集、繰込、巡察等の仕事が、すべて会社の職制として派出所勤務労務係員の業務となっている。とくに外勤係の職制のうち、「鉱夫の業務外の世話」や「社宅内の警備」「社宅内の世話」などは、炭坑当局が鉱夫の就業はもちろんのこと日常生活まで直接に管理するようになったことを示している。では労務管理の具体的な内容のいくつかについてみていこう。

34) 単身鉱夫の合宿所主による鉱夫支配では、住友が経営する忠隈炭鉱にもその例が見られた。忠隈炭鉱では1929年に納屋制度が廃止されたが、田中直樹の研究によればそのさいに、納屋頭の使用人であった中納屋頭のうち希望する者を炭坑が独身鉱夫の賄方として採用したという。それは当時430人ほどいた独身鉱夫の住宅設備として彼らの納屋を利用するため及び彼らの力を対外警備に利用するためであった（田中、前掲書、435ページ）。ところで「筑豊炭坑労働事情」はそれから6年後の彼らの実態を次のように伝えている。や、長くなるが引用しておこう。「義勇会とは昔し大納屋時代に労働争議や組合運動者のピラ撒きに暴力的に対立する為め、納屋頭を始めとして勘場（会計）・人操（繰込一筆者）等によりて組織したものであるが、納屋廃止となり、現在では昔の中納屋現在の飯場頭がメンバー。」「飯場頭とは下宿屋の主人である。現在忠隈に七飯場あり、坑夫一日の飯代五十銭、炭坑より一名につき一日十銭の補助金あり。一飯場平均四十人、一人より一日に上る利益は炭坑の補助金を合計して三十銭であるので、飯場頭のひどいのはメカケ二人妻合せて三人も持って居る。一人は飲食店をさせ、下宿人のみに飲食させて居る。下宿内にてバクチを打たせ、自分がポン賃を取り、遊び人と称する若い者をいつでも二、三人をゴロゴロさせて居る。下宿所は二十枚数（敷）ぐらいで、一枚の布団に四名である。一番が入坑する時間には二番方が昇坑するので又其の中にもぐり込み、年中床を上げないので冬でさえシラミやノミのたえまなし」（前掲、『石炭研究史料叢書』、NO. 4、169ページ）。これを見るかぎり忠隈炭鉱の場合は、もとの中納屋頭たる下宿屋の主人は、大之浦炭鉱などとは違って所属鉱夫の入坑や稼高に応じた手当を得ているわけではなく、したがって納屋頭時代の権限の多くはすでに失っているものの、依然として「飯場頭」とよばれて、単身鉱夫に住居を提供してその生活を管理し、鉱夫から徴収する下宿代と炭坑からの補助金とによって大きな利益をあげていたのである。

35) 『三井田川炭業所史料・労務管理1』（九州大学石炭研究資料センター所蔵）89～95ページ。

36) 前掲、『三井田川炭業所史料・労務管理1』、56～58ページ。

## 1 鉱夫の採用

まず鉱夫の採用についてみよう。採用に当たっては「鉱山労働者は一般に比して、特に強壮なる身体と、堅実なる思想を持たねばならぬ」との立場から、「満十六歳以上五十五歳未満のもの」で「小学校卒業程度のものを最も歓迎」し、「あまり知識の程度の高いもの、または劣等なものは採用しない」こととしていた。ことに採炭夫には「商人・官吏等の前歴者はなるべく採用を避け」た。社会的な知識に乏しく資本に柔順なものを採用しようとする意図が明白である。志願者があると、まず各坑派出所において首席労務係が「性行経歴を問い糾したのち」に身体検査を受けさせ、さらに労務主任が再調査をしたうえで採否を決定した。そのさいとくに、「備付の『リスト』によって思想関係を調べ、労働運動関係者の潜入を警戒した<sup>37)</sup>。

採用された鉱夫の多くは鉱夫住宅に住むことになるが、鉱夫住宅そのものが鉱夫管理のための施設であった。山野炭鉱の場合でみれば、「住宅の周辺には高さ二間余の外柵をなし、二ヶ所の出入口を造り、その出入口のせまきこと又いちじるしい。出入口は見張りを置き、いちいち外来者の氏名並びに用件を聞く。しかる後入所せられるのである。三井の炭坑を訪問なして第一の印象は刑ム所に行ったる感じ<sup>38)</sup>であったという。炭鉱資本は、鉱夫の逃亡を防止して労働力の確保を図るとともに、労働組合員によるピラマキなどで労働運動の影響が及ぶことを防ぐために、外部のものが住宅区域内に入って鉱夫と接触することを極端に警戒したのである。

## 2 就業督励

第一次世界大戦後から昭和恐慌へと続く不況期において、生産コストを引き下げするためには、

炭鉱資本は採炭機構合理化によって鉱夫を最小限に削減するとともに、鉱夫の就業率を向上させる必要に迫られた。直轄制度への移行は、従来納屋頭や世話役に依存していた就業督励を資本みずからが行うことを必要にし、同時に可能にもしたのである。三井では就業率を高めるために、係員を利益誘導して鉱夫の就業を督励させる方法と、就業する鉱夫個人に利益を供与することで就業意欲を高める方法とが行われた。

前者の典型例として、山野炭鉱では、請負名義人廃止前後の1921年から33年にかけて「人繰賞与」の制度が導入されていた。就業督励を担当する係員（人繰）に対して支給したもので、担当区域ごとに受持ち坑夫総数の一ヶ月間の入坑歩合を算出し、それが一定率以上に達した場合に賞与が与えられた。就業歩合と賞与額は第4表のとおりである。発足当初の1921年時点では、採炭夫の入坑歩合54%以上で賞与2円を支給、最高は70%以上の10円まで、入坑率が高いほど賞与も増額された。これ以後山野炭鉱の就業歩合は、第5表にみるように顕著に向上した。もちろんその背景には採炭機構合理化と不況を理由とした人員整理があるが、同時にこの人繰賞与が係員をして担当坑夫の入坑を強制せしめる作用を果たしたであろうことは想像に難くない。そして全体として入坑歩合が向上すると、賞与の基準自体も引き上げられ、1930年の規定では入坑歩合65%以上で賞与2円とされ、最高額は85%以上で8円となっている。

ところで、1927年の規定の中に、人繰の担当する坑夫が「百名未満ノ場合ハ賞与額壹円ヲ減ジ、百五十名以上ノ場合ハ壹円ヲ増ス」と定められていることからすると、人繰一人当たりの担当坑夫は百数十名であったと推定される。この数は、かつての納屋頭の配下鉱夫数にほぼ匹敵する。貝島大之浦炭鉱では単身鉱夫に対する就業督励法として採用された繰込手当が、ここでは全鉱夫に対するそれとして行われたのであり、労務係たる人繰はいわば世話方として機能したのである。この意味では直轄制度のもとにおける人繰賞与は、炭鉱資本が納屋制度的労働

37) 前掲、『三井田川鉱業所史料 労務管理1』, 76~78ページ。

38) 前掲、「筑豊炭坑労働事情」【石炭研究資料叢書】, NO. 4, 178ページ。なお「筑豊炭坑労働事情」には、労働組合員の宣伝行動に対する炭坑労務係の暴力的対応の事実が数多く告発されている。

第4表 三井山野炭鉱における人繰賞与

就業歩合%	54%	55%	57%	60%	62%	65%	70%	75%	78%	80%	83%	85%
1921年賞与	2円	3円	4円	5円	6円	8円	10円					
1930年賞与						2円	3円	4円	5円	6円	7円	8円

(資料) 『三井山野炭業所沿革史』第3巻 九州大学石炭研究資料センター所蔵, 286~296ページ。

第5表 三井山野炭鉱における就業歩合の推移

年次	1921	1923	1925	1927	1929	1931	1933	1035	1937	1939
採炭夫の就業歩合	0.61	0.52	0.57	0.60	0.64	0.73	0.79	0.80	0.80	0.76
全鉱夫の就業歩合	0.70	0.66	0.73	0.75	0.78	0.84	0.85	0.85	0.83	0.80

(注) 歩合はいずれも年度の上半期のもの。

(資料) 『三井山野炭業所沿革史』第12巻, 224頁。

統轄方式を継承した典型的な例の一つといえよう。なおこの制度は、「自己の担当職務を執行するに当り賞与を給することは不合理であり」、かつ「財界不況の折柄経費節約のため」との理由から、14名の係員の一定額の昇給を条件に1933年に廃止された<sup>39)</sup>。

一方三井田川炭鉱では、「直接的督励」と「間接的督励」とを行ったという<sup>40)</sup>。「直接的督励」の主要な手段としては精勤賞与の制度がある。「旧盆や正月の前後、或は地元の祭礼等で、入坑者が減少のおそれのある時期を見て」支給したもので、たとえば1931年1月から半月間精勤した採炭夫には3円、一方欠役の場合は1円50銭を支給した(同年7月からは、半月満勤の採炭夫に1円50銭となる)。「間接的督励」としては、乳児保育所を開設したほか、1927年には共同炊事場を設けて「米飯の炊出及び味噌汁の実費販売」を始めた(のちに女子の入坑禁止により解消)。また鉱夫の睡眠不足からくる欠勤を防止するために、1930年からは毎夜10時に一斉に社宅の電燈を点滅して就寝合図をする

こととした。さらに1937年からは、二番方の鉱夫が昼間熟睡できるよう社宅の門口に午睡札を掛けて訪問者は面談を遠慮することとするなど、鉱夫の全生活の管理を徹底したのである。

同時に注目すべきことは、1936年からは「五人以上寄宿者あるものには、出役世話料を支給すること」としている点である(38年からは寄宿者一人の場合でも支給)。これは貝島の合宿所主への手当と同じものであり、三井においても単身鉱夫の就業督励には暴力的就業強制の動機となる制度を採用したことを示している。

### 3 坑内労働10時間制度と就業時間

次に就業時間についてみよう。田川炭鉱では1930年から実施された改定「鉱夫労役扶助規則」による坑内労働10時間制への対策として、就業時間の合理化を図り空費時間の短縮に勤めた。すなわち従来昼夜二交代であった坑内夫を、一・二番方採炭・三番方仕練の三交替制とし、空費の原因となっていた運搬不良の改善を図った。その結果、採炭機構の合理化とあいまって、従来は10時間半の在坑時間のうち純稼働時間は平均6時間半にすぎなかったのに、1934年の各坑別調査の平均では在坑時間10時間08分(切羽までの往復を含む)のうち実際労働時間が7時間30分となり、実労働時間の延長を実現した。

「以て十時間制限に対する出炭量の減少を喰止めることができたのである」<sup>41)</sup>。

39) 人繰賞与については『三井山野炭業所沿革史』(九州大学石炭研究資料センター所蔵), 第3巻, 286~296ページ。

40) 前掲, 『三井田川炭業所史料 労務管理1』39~45ページ。なお三井田川炭鉱における就業率は、1921年には採炭夫58%, 全鉱夫73%であったのが、1926年には67%と76%, 1930年には76%と83%(いずれも各年上期)と向上している(同史料103ページ)。

ただし、「筑豊炭坑労働事情」によれば、三井田川炭鉱の就業時間はなお改定「鉱夫労務扶助規則」に違反している。同規則は、「鑛夫ヲシテ一日ニ付十時間ヲ超エテ坑内ニ於テ就業セシムルコトヲ得ス」(第5条)、「坑内ニ就業スル鉱夫ニ付テハ坑口ニ入りタル時ヨリ坑口ヲ出デタル時迄ノ時間ヲ其ノ就業時間ト看做ス」(第7条の2)と定めているが<sup>41)</sup>、「三井田川坑では午前五時に入坑致して坑内に見張所が在り、此所で入坑時刻のスタンプを押す。坑口より見張所迄約三、四十分を要し、又昇坑の時も同じく見張所にてスタンプを押すので、約一時間余り手数がかかるので、朝入坑の時の如きは午前三時半より出かけねばならぬ」という状態であった。すなわち坑口から就業受付の見張所までの時間およびそこでの入坑手続きの時間は就業時間外とされたのである<sup>43)</sup>。

#### 4 資本による鉱夫の全生活管理

最後に、労資協調機関についてひとことだけふれておこう。1920年前後に筑豊主要炭鉱では相次いで労資協調機関が結成されるが、三井鉱山でも1920年に「共愛組合」(のちに「共愛会」)がつくられた。三井「田川鉱業所共愛組合は労資間の意思疎通と共済事業などを目的とし、鉱夫を組合員、職員を賛助員とする従業員団体であり、委員制による意思疎通機関をもって、鉱夫側委員は鉱夫による選出とされていた」<sup>44)</sup>。その活動は、「能率、作業、風紀衛生、

医事、災害教育等に関する施設、計画並びに改善を始め、労働条件の維持改善、考案品の審査、相互共済、金融、娯楽、教化団体の経営又は支持など、実に従業員生活の全般に互って」いた。炭坑側にいわせれば、「従業員と共愛会とは絶対不可分の関係にあり、職場に於てであれ、家庭に於てであれ、組合の恩恵を受けないものは一つとして」なく、「従って全労務管理の基盤をなしているもの」<sup>45)</sup>であった。つまり労資協調機関はいまや直轄制度のもとでの労務管理の主要な手段として位置づけられたのである。しかし、実態としては鉱夫の労働条件改善要求などはあまりとりあげられず、鉱夫にとって、労資協調機関が労働組合の代替機関としての意味をもちうるものではなかった<sup>46)</sup>。

以上、直轄制度を確立した三井田川・山野両炭鉱の労務管理の実態を一瞥したが、鉱夫の採用から就業、日常生活の管理に至るまで、資本の意図が直接に貫徹できる労務管理体制ができつつあったことは明白である。採炭機構合理化によって労働過程をとらえることに成功した資本の労働指揮権は、かくして鉱夫の、それも家族をも含めた全生活への指揮権へと展開していったのである<sup>47)</sup>。といてもそれは、人繰賞

41) 前掲、『三井田川鉱業所史料 労務管理1』、36～37ページ97～98ページ。

42) もっとも同規則は、鉱夫点検場所が坑内の坑口に近い所にある場合はそこを坑口とみなしてよいとしているが、坑口から30分もかかる場所を近いとはいえない。

43) 前掲、『石炭研究資料叢書』、NO. 4、179ページ。なお、三菱上山田炭鉱の就業時間は、1932年時点でも坑内夫は6時から6時までの12時間二交替であり、実習した学生は「交替時ニ於ケル死節時ヲ考慮セバ正味稼働時間八十時間以内トナルナリ」(西谷民雄『三菱上山田炭坑報文』京都帝国大学、1934年、4ページ)と説明しているが、これも明白な法規違反であった。

44) 荻野、前掲書、245ページ。荻野は同書のなかで、各炭鉱の意思疎通・労資協調機関結成の経過およびその活動についても詳しく分析している。

45) 前掲、『三井田川鉱業所史料 労務管理1』、59～60ページ。

46) 三井田川共愛会が1938年に処理した事項は合計739件で、そのうち「坑内外の作業並びに設備に関する件」が259件、「教化福利施設に関する件」が118件を占め、それらのほぼ75%が承認されたのに対し、「賃金その他給与に関する件」は91件で、しかも承認されたのはその23%にすぎなかった(前掲、『三井田川鉱業所史料 労務管理1』、61ページ)。これに関連して「筑豊炭坑労働事情」では、「三井炭坑に於ける共愛会は坑夫代表と職員代表に依って組織され、職能は労働条件の問題にふれる事があるが、そう云ふ問題が出た時は、会社は坑夫代表を視察と称して夏は海水浴、冬は禁酒会ソッチノケの大散財をなし、坑夫代表をローラクナすので、現在の坑夫心情は共愛会に対して(衍)何等の機(期)待を持っていない」(前掲、『石炭研究資料叢書』、NO. 4、179ページ)と厳しい指摘をしており、共愛会が必ずしも鉱夫統合に成功してはいないことを示している。

47) この点に関連して、隅谷三喜男の次の指摘は直轄制度の本質をついたものとしての的確である。

「直轄制度はただちに炭坑労働者の自由な賃労働者への解放を意味するものではなかった。なるほど納屋頭、飯場頭、その化身としての世話役は多くの炭坑において姿ノ

第6表 1930年5月の筑豊における炭鉱資本別の能率・賃金等比較

資本	炭鉱名	対全鉱夫比率%		一人1月出炭高		一日平均賃金円		出炭1 吨当賃金		稼働千人当死傷者数
		採炭夫	坑内夫	採炭夫	全鉱夫	採炭夫	全鉱夫	採炭夫	全鉱夫	
三井	5坑計	34.8%	79.6%	2.60 t	0.81 t	2.245	1.868	0.862	2.297	2.37人
三菱	4坑計	32.6%	75.2%	2.32 t	0.70 t	2.208	1.722	0.953	2.457	3.25人
住友	忠隈	44.8%	77.9%	1.53 t	0.51 t	2.143	1.649	1.401	3.233	4.47人
古河	2坑計	29.0%	76.3%	2.72 t	0.64 t	2.137	1.757	0.786	2.725	4.72人
小計	12坑計	34.9%	77.2%	2.30 t	0.69 t	2.218	1.761	0.964	2.552	3.26人
貝島	6坑計	35.2%	78.0%	1.98 t	0.64 t	2.007	1.725	1.016	2.714	4.52人
明治	7坑計	44.5%	71.6%	2.11 t	0.86 t	2.062	1.589	0.979	1.854	4.09人
麻生	6坑計	57.0%	77.0%	1.08 t	0.54 t	1.611	1.394	1.487	2.568	2.38人
地大	8坑計	45.3%	77.0%	1.52 t	0.62 t	2.033	1.624	1.336	2.603	3.69人
小計	27坑計	44.6%	76.6%	1.93 t	0.63 t	1.935	1.598	1.003	2.537	3.75人
計	39坑計	40.6%	76.8%	2.06 t	0.66 t	2.039	1.681	0.990	2.547	3.54人
中 小	27坑計	58.6%	78.5%	1.09 t	0.54 t	1.466	1.331	1.345	2.465	3.35人
総計	66坑計	44.2%	77.2%	1.80 t	0.63 t	1.882	1.597	1.046	2.535	3.51人

(注) 「地大」は貝島・明治・麻生以外の地方大手(大正, 蔵内, 嘉徳, 飯塚)。

賃金は 月間総賃金(賞与・手当を含む)÷稼働延人員で計算。

稼働千人当死傷者数は、原表の記載には明らかなまちがいが多かったので計算し直した。

(資料) 第1表と同じ資料より作成。

に象徴されるように、けっして納屋制度がもっていた人身支配的管理方式を排除するものではなかった。

## V 中小炭鉱の労務管理の特質

以上、筑豊を代表する三大炭鉱資本の労働統轄について見てきたのであるが、最後にその対極にある中小炭鉱の労資関係の特質について一瞥しておきたい。

### 1 筑豊における中小炭鉱の状況

まず、筑豊における中小炭鉱の生産力・労働条件を大手炭鉱との比較で見ておきたい。第6表は、第1表と同じ1935年5月の現況調査を集計しまとめたものである。

を消したが、坑内における労働条件は別としても、社宅における炭坑労働者の生活は、労務係の第一線である外勤、寮長、繰込等によって厳重に管理統轄されていたのであり、従来世話役を通じて間接的に加えられた資本の圧力が、今や直接的に加えられるようになったのである。」(隅谷, 前掲『日本賃労働の史的研究』, 109ページ)。

石炭産業の生産力の指標たる一人当たり出炭高をみてみよう。採炭夫一人当たりでは、大手炭鉱の平均が2.06 tであるのに対し中小炭鉱は1.09 tで、大手の半分程度に過ぎない。ところが全鉱夫一人当たりでは、大手の0.66 tに対して中小は0.54 tで、大手の8割強を確保している。これは全鉱夫に占める採炭夫の比率が、大手炭鉱では4割であるのに対して中小炭鉱では6割近くと極めて高いからに他ならない。次に一日の平均賃金をみると、採炭夫では中小は大手の7割強、全鉱夫では8割弱である<sup>48)</sup>。一方、出炭1トン当たりの賃金コストを試算してみると、採炭夫賃金コストでは中小炭鉱は大手炭鉱より4割近く高いが、全鉱夫賃金コストでは逆にわずかながら低くなっている。

総じて中小炭鉱は、間接職種を最小限度に抑え、直接に石炭を掘る採炭夫に人員の最大限を振り向け、かれらに肉体的限界までの労働を強

48) ただし、能率・賃金いずれをみても地方大手の麻生が中小並みであるのは、同炭鉱の各坑の炭層の賦存状態の悪さと悪評の高かった劣悪な労働条件を示している。

第7-1表 鉱種別法規違反件数

	金属山	石炭山	石油山	非鉄	合計	石炭比
全国鉱山数(1931年6月)	406	372	92	129	999	37.2%
鉱山法及鉱夫労役扶助規則関連	74件	318件	7件	1件	400	79.5%
鉱夫雇傭労役規則関連	46	354	1	5	406	87.2%
工業労働者最低年齢法関連		3			3	100%
合計	120	675	8	6	809	83.4%

(注)「石炭比」は筆者が計算した。

(資料)『筑豊石炭鉱業組合月報』第28巻, 339号, 1932年, 55~64ページ。

第7-2表 監督局別法規違反状況

	札幌	仙台	東京	大阪	福岡	福岡比
鉱山法及鉱夫労役扶助規則関連	17件	40件	16件	28件	299件	74.8%
鉱夫雇傭労役規則関連	8	19	5	22	352	86.7%
工業労働者最低年齢法関連	0	0	0	1	3	100%
合計	25	59	21	50	654	80.8%

(注)「福岡比」は筆者が計算した。

(資料) 第7-1表と同じ。

いるとともに、その賃金を低く抑えることによってかろうじてその経営を維持していたのであった<sup>49)</sup>。このことはまた、戦間期に進行した採炭機構の合理化が中小炭鉱までは及んでいなかったことを示している。したがって、中小炭鉱の鉱夫統轄についていえば、採炭機構合理化を進めた大炭鉱において見られたような変化は、この時期には生じなかったとみることができよう<sup>50)</sup>。

この点に関連して「筑豊炭坑労働事情」は、互助会系中小炭鉱の「労働行政」の特徴として、

49) 荻野喜弘は戦間期における炭鉱労資関係の変化の特徴の一つとして、「炭鉱労資関係の類型的特質は……従来のごとき地域別というよりは、むしろ大手、中小という経営規模別に強く見られる」(前掲書, 279ページ)ようになり、「炭鉱労資関係において二重構造が成立したと見てよかろう」(同434ページ)と指摘している。もっとも、第6表のデータでみるかぎり、同じ大手炭鉱でも、全体として財閥経営の大手と地場資本経営の大手との間で明確な格差がみられる点は注目に値する。

50) 採炭機構合理化のおくれた中小炭鉱の稼働千人当り死傷者数が、大手炭鉱よりもかえって低くなっている点は注目される。もちろん偶然的な要素のある事故について1ヶ月だけの数値で判断するのは早計であるが、採炭機構合理化が必ずしも炭鉱労働の安全性を高めたとはいえないことだけは指摘できるであろう。この点に関しては、前掲拙稿(『史林』107ページ)参照。

「賃金の安きこと」のほか、「暴力」と「法規の違反」をあげている<sup>51)</sup>。ここでは「法規違反」について考察してみよう。

## 2 炭鉱における法規違反

第7表は、内務省社会局が調査した1931年の全国鉱山における法規違反状況である。臨時検査等によって把握した限りでの数字であるから、法規違反の全貌を伝えていたと言いはれが(1931年度の臨検実施鉱山は261で全国鉱山の2割6分にすぎない)、全体の傾向を知ることはできよう。

まず鉱種別の違反件数では、第7-1表にみるとおり全鉱山数の37.2%を占める石炭山に法規違反の83.4%が集中しており、鉱山のなかでも炭鉱における法律無視がいかに多いかを示している。つぎに地域別で見ると、違反のほぼ80%が福岡鉱山監督局管内に集中している(第7-2

51) 前掲、『石炭研究資料叢書』, NO. 4, 202ページ。ただし、暴力については、互助会系のうちで「比較的实力のある大炭坑において頻繁」で、小炭坑では「坑夫に対して暴力をなさず。中炭坑の如く人事係・人練係等の人件費なき為に暴力行為極く少数である」(225ページ)と指摘している点は興味深い。

表)。福岡管内ではほとんどが石炭山であり、しかもその約6割は筑豊に集中していることからすれば、法規違反が極端に多いのが筑豊諸炭鉱であることは明らかである。

違反の内容を見ると、「鉱業法及び鉱夫労務扶助規則」関連では、「鑛夫名簿の作成備付又は整理を怠る」が110件でもっとも多く、次いで「就業時刻、休憩、休日に関する事項の掲示を怠る」が80件、「雇傭労務規則及扶助規則の周知方を講ぜず」が46件となっている。これらはいずれも手続き上の規則違反であるが、手続き上の杜撰さが実質的な法規無視につながることは容易に推察できる。現に「鉱夫雇傭労務規則」関連では「所定の就業時間を履行せず」(41件)、「交替班の終業時転換方法を所定通り実行せず」(48件)「所定の如く休日又は休憩を与えず」(47件)というように就業時間や休日に関する実質違反が多い。次いで多いのが、「賃金を通貨を以て支払わず又は直接本人に支払わず」(41件)、「所定の日に賃金を支払わず」(37件)など賃金に関する法規違反である<sup>52)</sup>。

内務省社会局のその後の調査の結果を見ると、1932年の法規違反件数は707件で前年より102件減少しているが、「例年の如く福岡其の大部分を占む」と指摘されている<sup>53)</sup>。ついで1933年の法規違反件数は721件、1934年は592件と減少してきた<sup>54)</sup>が、1935年になると1644件と前年の約3倍に急増した。そのうち福岡管内は956件で総数の58%を占める。しかも違反の内容をみると、「注目すべきは従来は形式的手続き上の違反が大部分を占めつつありたるに、本年に於ては実質的違反が激増したことである。即ち賃金支払いに関するもの、就業時間・休日に関するもの特に保護鉱夫の就業時間・休日に関するもの、保護鉱夫の深夜業禁止又は坑内使用禁止に関するもの等が著しく多数に達した」と、実質的違反の急増を指摘している。またその原因と

しては、「鉱業界の活況に伴ひて、法規に暗き小企業の簇生したること、施設の整はざるに増産を施行したること、今尚一部の賃金に通貨を以て支払はざる悪風の存すること等を挙ぐることができる」としている<sup>55)</sup>。

以上の公的調査の報告と照らし合わせてみる時、1935年に作成された「筑豊炭坑労働事情」が筑豊の中小炭鉱に法規違反が多いと指摘しているのはけっして誇張ではなく、筑豊中小炭鉱においては、法規違反はむしろ常態化していたとみることができよう。

では、社会局の報告が実質的違反として挙げているもののなかで、賃金支払に関する問題にしばって掘り下げてみよう。

### 3 筑豊中小炭鉱における賃金支払形態

「筑豊炭坑労働事情」によれば筑豊石炭鉱業互助会傘下の中小炭鉱では、「賃金を現金にて支払はざる所多し。互助会系の炭坑は労働賃金を金にて支払はず、金券にて支払ふか、見合と称し他にて通用せざる物を発行し、是が非でも高き自家の購買会より購入させんとし居ることも共通である」<sup>56)</sup>という。これに記載されている互助会傘下の炭鉱24のうち、賃金支払形態について記述のあるのは15炭鉱であるが、そのうちの12炭鉱までが賃金の一部または全部を切符や通帳で支払っていると報告されている。二、三の例を挙げよう<sup>57)</sup>。

「賃金支払いは一月二回にして、しかも賃金は現金にて支払はず、支払までには賃金の見合金はキップ(山幣)にて支払ふ事は他の炭坑と同じである。そのキップの価格の決定の数字に於てしめさず、素焼券(ツルハシの穂先を焼キ)と称してそれを一錢で他の物品を購買会にて購入することができる。他に薬券・米券等を発行なして炭坑内にては紙幣となん等変わることなし。キップは年に二回現金と交換なす」(橋上鉱業所・桃谷炭坑上山

52) 『筑豊石炭鉱業組合月報』, 1932年版, 第339号, 55～64ページ。

53) 『石炭時報』, 第8巻, 1933年版, 58ページ。

54) 『石炭時報』, 第10巻, 1935年版, 264～267ページ。

55) 『石炭時報』, 第11巻, 1936年版, 354～357ページ。

56), 57) 前掲, 『石炭研究資料叢書』, NO. 4, 201～235ページ。

炭坑)。「労働賃金は現金にて五割、残り五割を通帳にて購買会の物品購入によって仕払して。福利施設たるべき購買組(ママ)の物品は市価より三割高く、物品の素質悪く、特に米わ唐米以上に悪い」(金丸鉱業・金剛炭坑)。「労働賃金を現金にて三割、切符にて七割を仕払いつつあったが、最近わほとんど現金わなく切符にて、此の切符たるや殆んど永久に現金とわ取換えられない」(松尾鉱業所・新高江炭坑)。

以上に見るごとく筑豊の中小炭鉱の鉱夫は、低賃金の上に他では通用しない金券や通帳による支払いによって炭鉱に緊縛され<sup>58)</sup>、しかも購買会で高値で購入させられることによって二重・三重の収奪を受けたのである。中小炭鉱の鉱夫は、いわば坑主を納屋頭とする納屋制度そのものの支配下にあったとみなすこともできよう。

## VI 小 括

以上戦間期の筑豊諸炭鉱における納屋制度の解体過程、鉱夫統轄の変化とその実態を概観してきた。筑豊における三大炭鉱資本たる三菱・貝島・三井の各炭鉱いずれにおいても納屋制度の廃止、直轄制度への移行がなされ、中間支配者として鉱夫を搾取・収奪してきた納屋頭・世話役は基本的には姿を消した。ただし、そのことは必ずしも納屋制度にともなっていた人身支配的鉱夫統轄の解消を意味するものではなかった。単身鉱夫に対する管理については貝島の合宿所の例のように納屋制度とほぼ同じシステムをもつケースもみられたし、直轄制度のもとでの労務係の人繰賞与もまた納屋制度的管理方式

を継承したものであった。一方、採炭機構合理化に取り残された中小炭鉱の場合には、賃金の切符払いなどに象徴されるように、炭鉱そのものがいわば一個の納屋ともいえる状態におかれ、鉱夫統轄上の変化はほとんどみられなかった。

とはいえ、筑豊主要炭鉱に関するかぎり、鉱夫はすべて炭鉱資本の直接管理下におかれることとなり、その意味では採炭機構の合理化とともに鉱夫統轄もまた合理化された。すなわち炭鉱資本が、納屋頭ないしは世話役という中間的支配者を介して、したがってその個々の個性や資質を媒介として鉱夫を統轄せざるを得なかった段階から、全鉱夫を直接一律に管理する段階へと鉱夫統轄が合理化され、資本の意図が直接に貫徹できる条件が整ったのである。

いま、鉱夫統轄のありかたを労働に対する資本の指揮権の見地からみた場合、納屋制度下であれ直轄制度下であれ、炭鉱資本が一貫して追求したのは鉱夫の全生活に対する丸ごと管理の体制をいかに確立するかという点であった。一般に個別資本は、必要な労働力の確保が円滑に行われるかぎりでは、労働者の消費生活すなわち労働力の再生産過程については私事として介入しない。しかし、石炭産業にとっては、その労働の特質から労働力の確保が円滑に行くことはむしろ少ない。炭層の賦存状態に強く規定される石炭生産においては、機械の自動体系としての工場体制の確立が困難であり、戦間期に採炭機構合理化が進んだとはいえ、生産過程の一部で手作業＝人力への依存が避けられなかった。しかもその労働は、他の社会から隔絶したところでの「ひとをして最後選ばしむる苦役」<sup>59)</sup>ともいうべき過酷な地下労働である。したがって炭鉱労働への忌避・蔑視の観念はなお根強く、炭鉱資本にとっては、労働力すなわち鉱夫とその就労の確保が、絶えず炭鉱経営上の重要課題であり続けた<sup>60)</sup>。

58) とはいえ、これを中小炭鉱のみに特有のものともみなすことはできない。さすがに大炭坑では金券による支払いは姿を消していたとはいえ、先にみたとおり単身鉱夫の賃金は飯場頭に支払われるケースがみられたし、住友忠限炭鉱では、鉱夫が高利貸から借金せざるを得ないため、「高利貸は借主に金を渡す時、借主の労働賃金を受取る印を抵当として受取り、炭坑の賃金支払日には高利貸がれつをなして賃金の支払日に袋を持って立って居る診(珍)風影(景)を呈していた」(前掲、『石炭研究資料叢書』, NO. 4, 169ページ)という。

59) 吉村朔夫、前掲『日本炭鉱史私注』, 40ページ。

60) 鉱夫移動率は戦間期に低下したとはいえ、不況が深刻化しつつあった1930年5月時点でも、筑豊における鉱夫移動率=(解雇数+雇入数)×100/(鉱夫数×2)は、ノ



こうした事情から、鉱夫を炭鉱につなぎとめ、その就労率を高めるために、家族をも含む鉱夫の全生活の丸ごと管理が不可欠とされたのである。炭鉱資本としては、「労務管理が、労働能率の増進をその目的の一つとするものである以上、その対象は従業員のみに止まらず、当然その全家族に及ばねばならない。換言すれば単に職場に於てのみでなく、家庭に於ても従業員を管理せねばならぬ」<sup>61)</sup>のであった。納屋制度から直轄制度への移行は、そのための条件を整備することによって、炭鉱資本の鉱夫の全生活に対する丸ごと管理を強化した。その意味では、大炭鉱における労資協調機関や福利厚生施設、あるいはさまざまな教化団体などによる新たな鉱夫統合方式もまたその一環であったとみることができる。同時に炭鉱資本は、単身鉱夫に対

する合宿所主の管理にみられるように、丸ごと管理に必要な限りでは、納屋制度的管理方式の部分的採用をも躊躇しなかった。

総じて、納屋制度から直轄制度への移行による鉱夫統轄方式の合理化は、労働に対する資本の指揮権を、労働過程の管理から鉱夫の全生活に対する直接の丸ごと管理にまで拡大・強化せしめたのである<sup>62)</sup>。そしてこの強化された指揮権が、労働者の資本に対抗する唯一の武器である「団結」すなわち労働運動への、徹底した弾圧・抑圧という条件<sup>63)</sup>のもとで行使される以上、それは炭鉱労働者の資本への従属の深化をもたらすこととならざるを得なかった<sup>63)</sup>。

かかる状況のもとに、1930年代末からの戦時体制を迎えると、炭鉱労働者は文字通りの労働監獄に緊縛されて行くこととなる。

61) 三井で4.2% (年率換算50.4%)、三菱で5.9% (同70.8%)、貝島で7.6% (同91.2%)、中小炭鉱では8.6% (同103.2%)に達していた (第1表と同じ資料より算出)。

61) 前掲『三井田川鉱業所史料 労務管理1』、45ページ。

62) 鉱山または炭鉱労働運動にかぎって見ると、鉱山労働者の労働組合数は、1926年の8組合から1934年の20へと増加しているが、組合員数では1926年7,966人、27年11,198人が1934年には6,460人に急減している。また炭鉱労働者の争議参加人数をみると、1924年の5,851人から1934年の648人にまで減少している (協調会発行『労働組合及労働争議統計』1935年改定増補再版による)。

63) もちろんこのことは、この時期に炭鉱労働者の賃金や福祉などの面での前進、生活の一定の向上があり得ることを否定するものではない。それらをも含めて、資本による鉱夫支配は総体として深まったのである。