

麻生炭坑で働く労働者：  
納屋制度から直接管理制度へ

2023 年 2 月

ISS Discussion Paper Series

J-247

森本真世\*

※本稿は、森本真世「第 2 編 特集 1-3 麻生炭坑で働く労働者：納屋制度から直接管理制度へ」  
（麻生グループ 150 周年プロジェクト委員会編）『麻生百五十年史』株式会社麻生、764-793、806-  
809 頁、2023 年 2 月をディスカッションペーパーにしたものであり、引用の際や史料の撮影画  
像は必ず元原稿をご参照ください。）

---

\* 東京大学社会科学研究所 准教授 [morimoto@iss.u-tokyo.ac.jp](mailto:morimoto@iss.u-tokyo.ac.jp)

文学作品、テレビドラマや、映画のなかには、炭坑労働をテーマにした作品が数多くあり、物語性の高い炭坑に対する人々の興味関心が高いことがうかがえる。それは、炭坑労働が、納屋制度を代表とする興味深い労働環境とともに存在したことが理由の一つであろう。本稿においては、1900年代に麻生によって操業された藤棚第二坑を事例として、納屋制度の実態を検討し、管理体制の変遷（間接管理から直接管理体制への移行）について考える。藤棚第二坑は、納屋制度が依然として残る一方、「直轄納屋」と名付けられた、企業側の管理の介入が試みられた納屋や、納屋頭を保証人とし、人事係の雇員による募集・採用である「事務直轄」採用がなされており、納屋制度から直接管理制度への管理体制移行を分析する点でふさわしい事例であろう。そこで、本稿ではまず第1節において納屋制度について概観し、次に第2節において事例として取り上げる藤棚第二坑について述べる。そして、第3節においては、麻生の遺した史料によって、藤棚第二坑における募集・採用を通し、第4、5節において勤怠管理を通し、労務管理の実態をみていく。

## 1 納屋制度の概観<sup>1</sup>

まず、納屋制度について概観しておこう。研究史においては、納屋制度の定義について意見が多少分かれる部分がある。本稿においては次節以降において取り上げる麻生藤棚第二坑の労務管理への理解を深める目的での概観に

とどめ、それについて細かな議論は行わない。1906（明治39）年6月に農商務省鉱山局によって行われた調査をまとめた『鉱夫待遇事例』をもとに納屋制度とはいかなる役割を果たしていたのかについて検討する。『鉱夫待遇事例』は、500人以上の労働者を使役する鉱山についての調査を主に記録したものである。史料内では、金属鉱山で使用されていた納屋制度と類似する「飯場制度」を「納屋制度」との統一の呼称として使用している。まずは史料1において納屋頭の職務について見ていこう。

### 史料1<sup>2</sup>「第十四章 鉱夫の監督、直轄及び飯場制度」

〔前略〕

- 一 新に備入の鉱夫に対しては納屋を供給し且つ飲食品及鍋釜、炊事具等の家具用品及職業用の器具類を貸与すること
- 一 単身鉱夫は自己の飯場に寄宿せしめ飲食其他一切の世話を為すこと
- 一 所属鉱夫の繰込を為し又は事業の配当を為し現場に於て其監督を為すこと
- 一 所属鉱夫死亡、負傷、疾病等の節相当の保護を与ふること
- 一 所属鉱夫日常の挙動に注意し逃亡等なからしむこと
- 一 事業の受負を為して所属鉱夫に稼業せしむること
- 一 所属鉱夫に対し日用諸品を供給すること

---

<sup>1</sup> 本節の内容は森本（2017a）による結果を改訂、要約したものが含まれている。

<sup>2</sup> 農商務省鉱山局編（1908）254-255頁。引用史料における句読点及びキッコウ括弧内注記は引用者による。以後同じ。

- 一 所属鉦夫の賃金を一括して鉦主より受取り各鉦夫に配布すること
  - 一 鉦夫間の争闘、紛議を仲裁し又は和解すること
  - 一 鉦山より鉦夫に対する通達を取次ぎ又鉦夫に代り鉦主に事情を陳すること
- 飯場頭にして右記載する権限の全部を有するものは甚た稀にして、二三の鉦山に例を見るのみ、多くは日用諸品の供給、賃金の代理受取を禁し、或は事業の受負を禁するか如き、又たんに独身者を寄宿せしめて、飲食其他日常の世話を為すに過ぎるものあり、その範囲区々なるのみならず、一鉦山にして、飯場制度と直轄制度とを併用し単身者と家族持との区別に依り又は他府県人と土着者との区別に依り、或は採鉦に関する鉦夫と他の鉦夫との区別に依り、或は又傭入の節飯場頭の仲介に依るものと否らさるものとの区別に依り、前者は飯場制度とし後者は之を直轄とせるものあり。〔後略〕

『鉦夫待遇事例』には、間接管理組織の利点と欠点について以下のように述べられている。

#### 史料 2<sup>3</sup>「第十四章 鉦夫の監督、直轄及び飯場制度」

〔前略〕飯場制度の利害得失は、鉦山に於ける実地の状況に応じ、之を決すべきものにして、概括的に之を速断スルを得すと雖、飯場制度に於て普通利益なりとする主要の事項を挙示すれば左の如し。

- 一 鉦夫の募集上便利なること
  - 二 新参鉦夫の世話並に単身鉦夫生活上の世話等懇切周到なること
  - 三 鉦夫の勤惰を監督し鉦夫の繰込及事務の配当等、利便にして鉦山の手数を省き役員の数減し得ること
  - 四 急速事業の進捗を計り若は産額の劇増を計らんとする場合等に於て利便あること
- 又飯場制度に随伴する弊害なりとして、普通称する所のものは概ね左の如し。
- 一 鉦夫の団結を容易ならしめ多数人の力を藉かり鉦山に対抗する傾向あること
  - 二 鉦夫の賃金を減殺すること
  - 三 営利上鉦夫に飲食を強ひ負債を生せしめ其他不当の利を貪り鉦夫の自由を羈束するの弊あること
  - 四 飯場頭又は納屋頭間に於ける確執の弊あること
  - 五 坑内濫掘の弊あること

上来述ふるか如く、飯場の制に付ては一利一害あるを免かれずと雖、無制限なる飯場制度は、之を有害視し、漸々減少の傾向を呈せり。

〔後略〕

史料 1 においても、所属坑夫の賃金を一括して受け取り、彼らに分配することはもはや納屋頭の役割ではなくなっていた、とあったが、それは史料 2 にあるように、納屋制度の欠点として、賃金支払の際、納屋頭によって不当に差し引かれる部分があるからだろう。また、

<sup>3</sup> 農商務省鉦山局編（1908）255-256 頁。

所属坑夫に日用品を売ることも納屋頭には委ねられておらず、金銭にかかわることでの弊害が示唆される。多くの坑山においては1906年時点で、企業から採炭事業を請け負うことは、もはや納屋頭に担われておらず、炭坑によっては単身坑夫を自らの納屋におき、世話をするという役割を与えるのみであったという。

二村（1988）は、納屋頭の役割を大きく分けて、業務上の監督、賃金管理、労働者の日常生活管理の機能の3点とした<sup>4</sup>。納屋制度を大きくくりで考えると、炭坑企業が自炭坑の運営のために、納屋頭に対して業、務、の提供を目的とする契約を結んだものであろう。納屋頭らによって提供される業務は何であったのか。村串（1976）は、納屋制度の「前期」的形態として、その業務内容は、採炭業務全般であり、採炭はもちろん、労働の監督指揮、納屋の運営、鉱夫の募集が含まれていた。その後、採炭の請負が廃止され、提供されるべき業務は、労働の監督指揮、納屋の運営、鉱夫の募集の3点となり、これを「後期」納屋制度とした<sup>5</sup>。荻野（1993）は村串（1976）の分析した高島炭鉱における、「前期」納屋制度の採炭請負人は、納屋を経営した確証はないと指摘し、その請負制を納屋制度と理解すべきではない、としている。これらをふまえ、史料1、2から検討すれば、少なくとも1900年代後半には納屋頭が提供することを期待された業務内容は、(1)主に食住にかかわる生活管理、(2)業務上の監督（入坑督励、発生する問題への対応などを含む）、(3)労働力の供給の3点ではないだろうか。

また、採炭作業全般を依頼され請け負っていた頭領、請負人、納屋頭などと呼ばれた者は、当初は炭坑企業側と雇用関係はなかったが、採炭の請負が廃止されるとともに企業に雇用され、一労働者になる<sup>6</sup>。そこで、頭領や請負人という呼称の者は活躍なくなり、上記の3点を基本とした管理などを依頼され納屋の運営を行う納屋頭が、企業と労働者との間に存在する中間管理者となる。この時点で納屋制度は、請負制ではなく、間接管理制度と呼ばれることになるだろう。

史料1、2にあるように、納屋制度は欠点もあり、1900年代後半には「無制限」に納屋制度が使用されることはなく、「直轄制度」と併用されるようになっていた。全国の鉱山において、28.0%「直轄制度」、36.5%間接管理制度、35.5%両制度を併用している。金属鉱山では、順に25.0%、50.0%、25.0%、炭鉱では、32.0%、26.0%、42.0%となっている<sup>7</sup>。炭坑業

---

<sup>4</sup> 二村（1988）、136頁。

<sup>5</sup> 村串（1976）、24-46頁。

<sup>6</sup> あとで述べるように1917年の鯉田炭坑において、納屋頭もほかの坑夫と同様、炭坑と「直接雇傭ノ干係」にあったと記されている（四方田貞『鯉田炭鉱報告』1917年〈九州大学文書館所蔵〉）。

<sup>7</sup> 「鉱夫の供給及之か保護監督の機関として特に役員を置きて之か任に当たらしめ」ているのが直轄制度、それを飯場頭に「管掌せし」めているのが飯場制度、両制度の併用は、役員の職務は「各山の定むる処に依りて相同しからさるも鉱夫の募集傭入を為し且つ日常諸般の世話並に之か取締を為すは略同一なり」としている（農商務省鉱山局編（1908）254-255頁）。

においては、1892（明治25）年の鉱業条例の第70条において「鉱夫ノ姓名年齢等ヲ付ケル帳面」と定義された「鉱夫名簿」を「備へ置キ氏名、年齢、本籍、職業、雇入及解雇ノ年月日ヲ記入」することが義務づけられた。これをきっかけとして、少なくとも1900年代には経営側と坑夫との間に直接的な雇用契約が成立するに至ったであろう。しかし、これまで納屋頭が労働供給機能について企業から請け負う形をとっており、実質的な採用や解雇の決定権が納屋頭に帰属する場合も多かったため<sup>8</sup>、上に挙げた「直轄制度」や併用に関しては、直接的な雇用契約の成立、との認識にある坑山もあると考えられる。こうした「直轄化」がなされても依然として、坑夫募集や監督、日常生活の管理については納屋頭などの中間管理者が担当する過渡的形態がとられた。納屋頭に付与された権限の大きさは各炭坑によって異なっただろうが、この形は1930（昭和5）年代までとられ続けた<sup>9</sup>。

『鉱夫待遇事例』において調査が行われた1906年時点で弊害を明らかに感じながらも、納屋制度、あるいはそれに類似した過渡的形態が長く採用され続けた理由を考えてみたい。請負制度は経営側の指揮監督能力の欠如により選択されるといわれている<sup>10</sup>。炭坑でもこれがあてはまるとすれば、なぜ炭坑企業の経営側に労働者の指揮監督能力がなかったのだろうか。

そもそも炭坑という物理的に特殊な労働現場が生み出す要因がある。採炭業務に携わる者、つまり採炭夫は切羽と呼ばれる石炭を切り出す場所で作業にあたる。切羽は坑内のさまざまな場所に散らばっている。一般的には切羽において二人一組の一先と呼ばれる単位で採炭を行う。長くて暗く、狭い坑道の先にある数多くの切羽で働く数多くの鉱夫すべてを企業の雇員で管理するのは容易ではないだろう。鮎川（1997）は当時の京都大学工学部の学生による実習報告から、企業の雇員である工手や小頭が採炭の監督及び保安を行うが、各坑夫が彼らの直接の監督を受けるのは全労働時間のうちの10～20%しかなかったことを明らかにしている<sup>11</sup>。このように経営側から労働者が見えにくい場合、個々の労働者に与えられている裁量が大きくなり、経営側の指揮監督能力が低くなるだろう。

また、切羽が分散していることにより、各採炭夫が採炭した石炭を入れる炭箱及びそれを運ぶ炭車を割り当てなければならないが、その待機時間が発生し、また箱の取り合いなども起こった。こうしたことが起こるたびに作業は中断され、経営側が一貫して対応することが難しかったという。さらに、坑夫らの労働は肉体的な負担が大きく、こうした炭箱運搬の時間や、休憩をとる時間を含め、時間の使い方が彼らの裁量に委ねられているところが大き

---

<sup>8</sup> 荻野（1993）、41、51-53、56-57頁。

<sup>9</sup> 荻野（1993）、407-410頁。

<sup>10</sup> 兵藤（1971）、55-85頁。

<sup>11</sup> 鮎川（1996）、81、82頁。

く、経営側が実労働を把握することが難しい状態であった<sup>12</sup>。

労働者に与えられている裁量が大きいという点では、彼らに必要とされる技能にも注目しなければならない。技能の高低は、ほかの職種、さらに他産業の職種と相対的に議論されなければならないが、少なくとも、炭坑における採炭夫の技能は、彼らの体力や経験から得られたカンやコツに依存するところが大きく、標準化された技能ではなかった。そのため経営側には、例えば、各労働者がどれくらいの時間でどれほどの出炭が見込める切羽であるかなど判断ができないため、坑夫自身や納屋頭に任せるほかなかったのである。炭鉦によっては、坑夫出身の炭坑主もいるが、その場合にも上述のような個々の労働者に大きな裁量を与えられてしまう状況は大きく変わらないだろう。また、採炭に必要な道具である鶴嘴や、火薬なども鉦夫自身で準備しなければならず、この点も、労働者に与えられた裁量が大きくなった要因であろう<sup>13</sup>。こうした炭坑労働が生み出す裁量の偏りが、経営側に労働内容について情報劣位に導き、労務管理を第三者へ委託する納屋制度を選択させたのであろう。また、このような状況において、坑内のあちこちで作業する個別労働者に対して監督を行ったり、生産性を向上させる働きかけを行ったりすることは、企業の雇用が行うよりも、炭坑における労働経験のある納屋頭に委託するほうが費用は低く済んだため、納屋制度が選択されたのであろう。

また、単純に、労働力の確保という理由で用いられていたという点も指摘できる。炭坑業は少なくとも機械化が進む以前には労働集約的である代表的な産業の一つであり、非常に多くの労働力を必要とした。そのため、労働力を確保し、入職後の生活管理に納屋頭を当たらせたと考えられる。経営側が、募集や生活管理のためだけの追加的な費用を負担するであろうか、という疑問が生じるが、それほど労働需要の存在と、さらには、労働者の移動が頻繁であったことから、彼らをなるべく定着させるため、企業の雇用よりも炭鉦労働の経験があり鉦夫との信頼関係のある納屋頭に委託したのではないだろうか。

採炭夫は出来高賃金制であるため、採炭量という成果を監視すればよいだろうが、坑夫は現代のようにより多くの収入を得て余暇を楽しむという思考はなかったようである。後述するように、坑夫は1カ月に10日程度しか入坑しなかった。従って、少しでも多くの出炭を目指した経営側には、納屋頭に管理を委託するほうが、より低い費用で、より円滑に採炭に従事させることができたのであろう。

次節より、1900年代に操業した麻生藤棚第二坑における労務管理の状況を分析していくが、まず、九州大学の実習報告を用いて、そのおよそ10年後、つまり1910（明治43）年代後半の芳谷炭坑と鯉田炭坑の状況を紹介しておこう。1910年代後半であれば、納屋頭の存

---

<sup>12</sup> 鮎川（1996）、77-85頁。

<sup>13</sup> 鮎川（1996）、80、81頁。

在が小さくなっているかと予想したが、実際には状況は大きく変わっていなかったようである。

芳谷炭坑第一坑において1915（大正4）年7月より2カ月間の実習を行った報告には、「管理」と題した章の「第4節鉦夫第2項礦夫雇入監督及ビ納屋ト直轄」のなかで、「納屋ノ坑夫ニ対スル職務」について『鉦夫待遇事例』を引用して説明している。そして、「直轄ト納屋トヲ比較スルニ理想トシテ直轄制度可ナル可キモ往々ニシテ之レニ反スル事アリ」、「直轄ハ事務ノ煩少ナキ納屋ニ若カザルノ觀ナキニシモアラズ」とあることから、納屋制度に依存する部分が未だ多く、直轄制度といってもその運営方法は納屋制度と大きく異ならなかったようである。

当炭坑においては、当時、12の納屋があった。全在籍鉦夫3373名のうち、合計2160名が納屋に所属していた。一方、直轄制度によるグループは三つあり、合計1213名がそれに所属していた（表1）。過半数以上が未だ納屋に所属していることから、直轄制度への移行が遅々としていたと考えてよいだろう。ただし、「費用上ヨリ見ルニ直轄ハ納屋ヨリ経済的ヤモシレズ」とのことである<sup>14</sup>。

次に、1917（大正6）年7月中旬より鯉田炭坑において2カ月間の実習を行った報告によれば、当炭坑は上述の芳谷炭坑と同じく三菱が所有している炭坑であるが、管理については多少異なっていた。「納屋制度、直轄制度及請負制度ノ三者以外に鯉田炭礦ニハ世話方鉦夫制度ナルモノアリ」とのことである。坑内作業に従事する者は「納屋鉦夫、世話方鉦夫、直轄鉦夫ノ三者ニ分」れるが、坑外において使役する者については請負制度で炭坑と雇用関係のない第三者が請負人となっていたという。

当炭坑の納屋制度はこれまで見てきたものと特別に異なることはない。「納屋頭ヲ中心トシタル制度」であり、「坑夫ノ募集、監督及一切ノ世話ハ納屋頭之ヲ行ヒ炭坑ハ直接ニ干係スルコトナク作業ノ人繰ノ如キモ先ヅ納屋頭ニ命ジテ所要ノ坑夫ヲ繰出サシムルモノ」である。納屋頭もほかの坑夫と同様、炭坑の被雇用者であるが、自己の配下坑夫を募集する際には「自身ノ費用ト労力」をもって募集する。納屋頭が配下坑夫から口銭を徴収することなどは禁止されており、配下坑夫といえども納屋頭の「使傭者」ではなく、炭坑側と「直接雇傭ノ干係」にあり、「炭坑ニ対シテ坑夫ノ身元保証人」という立場でしかない、と述べられている。日々の作業については納屋頭が前日に「坑務係」など「各係」から指示を受け、自己の配下坑夫を使役する。賃金については一括して納屋頭が受領、配下坑夫にそれぞれの作業高に応じて分配する。賃金の一括受領及び分配については、上述の『鉦夫待遇事例』によれば、1900年代後半において既に廃止されていた炭坑も多かったが、鯉田炭坑では依然として賃金の受け渡しにも関与させていた。納屋頭の報酬としては、以下のとおり配下坑夫の

---

<sup>14</sup> 柳沼善介『芳谷炭坑第一坑報告』1916年（九州大学文書館所蔵）、172-176頁。

1 カ月総稼ぎ高に応じて支給される。1 カ月稼ぎ高が 200 円未満のとき、その 7%、200 円以上 300 円未満のとき 8%、300 円以上 700 円未満のとき 9%、700 円以上のとき 10%である。

当炭坑において納屋制度の評価をするに、「長短如何ハ容易ニ断言スルコトヲ得ズ」としているが、この報告者は短所のほうを多く感じているような印象である。まず、坑夫募集を行う際の費用等は、納屋頭が行う場合は、企業の負担はないが、納屋頭が負担する手数及び費用は、企業による直轄坑夫を募集するそれと変わらないという。ここから、納屋頭ではなく、企業が募集し、納屋坑夫を積極的に増やす必要はない、ということが黙示される。さらに、急に坑夫確保が必要になった際には、納屋頭は自身の費用負担を懸念して坑夫募集に励まないため、支障が生じるという。『鉱夫待遇事例』において納屋制度の利点として「鉱夫の募集上便利なること」が挙げられていたが、そうとも限らない現状があったようである。さらに、納屋頭が「坑夫ノ監督、世話等ノ点ニ就キテ見ルモ之ガ全権ヲ握ル結果貸金其他ノ方法ニヨリ坑夫ヲ不当ニ圧迫シ束縛」し、坑夫が一生懸命坑内で働いても納屋頭の腹を肥やすばかりで、納屋制度に嫌気が差している一方、この制度から抜け出すこともできず、「不逞の徒」のような振る舞いをするため、納屋制度は弊害のほうが多く、「直轄坑夫制度ノ優レルヲ見ルベシ」と結論づけている。

鯉田炭坑の直轄制度は、募集、監督、使役の一切を炭鉱が行う制度で、「専任取締係員」、「繰込方」をおき、「取締係主任」の指揮を受け直轄坑夫に関することを扱わせるという。納屋制度が「坑夫ノ世話一切ヲナスモノ」である一方、直轄制度及び世話方制度においては「単ニ作業ニ関スル世話ノミヲナス」ものであるという。直轄坑夫のなかから、居住の納屋の区画によって組を決め、各組から「総代坑夫」を 1 名設け、上記の係員の指揮監督の下、命令の伝達及び直轄坑夫の監督と共済を行わせる。鯉田炭坑の納屋坑夫の募集には納屋頭が一切を担うとのことであったが、直轄坑夫の採用には、「引受人連署ノ志願書ニ炭坑医師ノ健康証明書ヲ添ヘテ」提出させ、「詮衡ノ上雇入ヲ決定」という手順で、雇入から 20 日勤務し続けていれば、「雇入周旋者」に対して家族持ち坑夫の場合にはひとりにつき金 3 円、単身鉱夫の場合には金 2 円を周旋料として支給したという。直轄坑夫への賃金支払いであるが、後述の世話方坑夫と同様で、坑夫に直接支払い、第三者を介することはなかった。また、直轄坑夫、世話方坑夫には、「勤儉預金」として各自の賃金の 1 割を積み立てさせていた。

世話方制度は「坑務係」、「取締係」監督の下に「坑夫世話方」を置き、雇入、繰込、その他坑内外に関する一切の世話をさせる制度である。「坑夫世話方」が受け持つことのできる坑夫の数は基本的には 150 名までであるという。世話方が新たに雇い入れた労働者については、雇入から 20 日勤務し続けていれば「金五円以内（目下二円也）」の手当を支給す



る。目下2円とのことだが、直轄坑夫の周旋者よりも支給金額の設定が高い。さらに、1カ月に増加した募集員数が5人以上、受け持ち坑夫が140名以上の世話方に対しては、募集坑夫1名につき、家族持ち鉱夫には金4円、単身鉱夫には金3円を支給した<sup>15</sup>。

直轄制度の管理者は「専任取締係員」、「繰込方」であり、坑夫というよりは企業側の従業員のようなのだが、世話方についてはどちらかが判然としない。どちらにせよ企業との雇用関係にあるものには間違いない。しかしそれは納屋頭についてもそのとおりである。

二つの実習報告から、直轄制度への移行を強く進めていた一方で1910年代においてもなお、納屋制度が存続していたことがわかった。実習報告においても、欠点が報告されているなかで、この時期まで納屋制度を使用し続けたのは何故であろうか。鯉田炭坑の実習報告において、鉱夫に対する納屋頭の関係は世話方に比べて親密である、と述べられており、そうした点がプラスに働くこともあるだろう。しかしそれと同時に親密であるが故に「坑夫一身ノ浮沈ヲ支配スルモノト云フベシ」とし、マイナスの面も存在するようである<sup>16</sup>。森本(2019)においては、近代採炭方式を導入しようとした技師に坑夫らが当初反発したことが書かれており、現場坑夫にとっては近代技術や企業からの直接管理を受け入れがたかったようである。もちろん、納屋制度を廃止する場合には納屋頭の職務、そして報酬がなくなるため、彼らが抵抗することは明らかであるが、企業側は抵抗があるからといって、弊害と費用の発生するものをそのまま用いることはしないだろう。欠点が顕在しつつも長く使用された理由を見出すには多くの史料の渉猟が必要である。まず本稿においては「麻生家文書」を用い、直接管理制度を試行していた麻生藤棚第二坑の労務管理について見ていく。

## 2. 麻生藤棚第二坑の概要

まず、藤棚第二坑の詳細を確認しておこう。当炭坑は、1882(明治15)年に許斐鷹助が本洞炭坑と称された本坑と、藤棚炭坑と称された藤棚第一坑を所有し、1885(明治18)年猿田坑を開鑿、その後も増借区を出願し、1891(明治24)年には合計で48万365坪となったものが始まりである。翌年、このうちの21万9390坪を藤棚坑、残りの26万975坪を本洞坑と命名した。後者が本稿にて取り上げる藤棚第二坑である。後者は一度、山本周太郎の名義となるも、1896(明治29)年に許斐鷹助の所有に戻り、1900年11月に堀三太郎の手に渡り、1902(明治35)年7月に麻生太吉の所有となった。そして、藤棚第二坑と改称され、麻生商店所属の一坑山となった。徐々に坑区を増加し、1907(明治40)年5月時点において76万8019坪となった<sup>17</sup>。その後、1907年7月に三井鉱山に売却される。

---

<sup>15</sup> 四方田貞『鯉田炭鉱報告』1917年(九州大学文書館所蔵)、142-147頁。三菱鉱業の炭坑においては1920年代末から1930年代初頭に納屋制度は完全に廃止され、また、世話方についても彼らの存在理由が消滅したとし、1929(昭和4)年に世話方制度も廃止する方向で進められた(市原：1997、167-170頁)。

<sup>16</sup> 四方田貞『鯉田炭鉱報告』1917年(九州大学文書館所蔵)、144頁。

<sup>17</sup> 『筑豊石炭鉱業組合月報』第36号、1907年、22-23頁。

筑豊石炭鉱業組合（1907）の「筑豊各坑近状」によれば、藤棚第二坑は坑口を、第一坑（下境村字猿田）、第二坑（勝野村字林口）、第三坑（下境村字奥の谷・字道平）の三つを持った炭坑であった。坑口別の概要を表2にまとめた。「麻生家文書」には、第一、第二坑の記録は日誌や勤怠管理を中心に豊富に遺されているが、第三坑に関するものはほとんど遺されていない。表2中の使役人数や納屋現住人員数及び機械の設置数を見ると、第三坑は他坑より少ないことから相対的に規模が小さいと考えられる。そのために資料が残らなかったのかは判然としないが、本稿において主に議論されるものは藤棚第二坑の一坑、二坑における労務管理の記録である。

藤棚第二坑の「人事日誌」によれば、1905（明治38）年5月1日付の記録として、「本日より本洞炭坑ノ名義ヲ廢シ藤棚炭坑第貳坑ト改称ナシタル旨本店ヨリ通達アリタリ、是迄本洞猿田第一坑ノ名称ハ藤棚第貳坑ノ一坑ト改ム」<sup>18</sup>とある。従って、もともと本洞炭坑などの名称で呼ばれていたものが「本洞猿田第一坑」であり、これが、藤棚第二坑の一坑、そして勝野村字林口のほうが、藤棚第二坑の二坑であることがわかる。

前述の「筑豊各坑近状」には、当坑における1907年5月調査時点で所有した排水設備や選炭機、捲揚機について書かれているが、採炭機械については言及がなかった<sup>19</sup>。従って、採炭工程は一般的な炭坑と同様、手作業に依存していたのであろう。当坑の管理体制については、第4、5節において詳しく見るように、納屋制度による管理が確認されるが、直接管理制度を試行していた。まず、労務管理の面において、「直轄納屋」を採用していた。少なくとも名称から容易に推測するに、従来の納屋よりも経営側の支配を強めることが意図された納屋であろう。さらに、採用面においても、納屋頭に依存しない企業による直接的な採用（「事務直轄」採用）を行っていたのである。

藤棚第二坑においても、納屋制度は、少しずつ形を変え過渡的な形態をとっていたことが見受けられる。荻野（1993）は、当坑が1903（明治36）年には「直轄組織改正」を試みたことにも言及している<sup>20</sup>。

藤棚第二坑の管理形態として注目すべきは、第一、第二坑において、それぞれの納屋組織がまったく異なり、一方は納屋が固定的に運営されているが、一方は流動的な納屋運営である点である。これは、主に「勤怠表」から確認できる<sup>21</sup>。一坑は、麻生によって操業され

---

<sup>18</sup> 「日誌」、二坑B-12、〔麻生家文書〕

<sup>19</sup> 『筑豊石炭鉱業組合月報』第36号、1907年、22-26頁。

<sup>20</sup> 荻野（1993）、91-92頁。

<sup>21</sup> 運営された納屋については「業務日報」においても、納屋名と藤棚第二坑の第一、第二坑別に観察することができる（「業務日報」、二坑C-14、〔麻生家文書〕）。

たほとんどの期間において、一番納屋、三番納屋、四番納屋、直轄納屋によって組織され、変化することがなかった。納屋頭は、順に神谷重太郎、山本忠作、神谷金三であった。1906年1月2日より、納屋名称が番号ではなく、納屋頭の姓に改称された<sup>22</sup>。二番納屋も渡辺久五郎が納屋頭として存在したが、少なくとも1904（明治37）年10月には消滅している。これは、後述する藤棚第二坑の二坑の渡久納屋の納屋頭である渡辺久五郎と同一人物と推測され、一坑から二坑の業務へ、納屋ごと移転したと考えられる。一方の藤棚第二坑の二坑は、直轄納屋、渡久納屋、池田納屋、安川納屋など、合計10前後の納屋によって組織され、時間の経過とともに、納屋が消滅、統合、また新設される納屋もあった（詳細は第4節を参照）。以上のことより、一、二坑では、納屋の運営方法が異なり、一坑のほうが、納屋頭の権限が相対的に強いのではないだろうか。さらに、勤怠表や日誌のなかで、一坑については、直轄納屋に関する勤怠管理が最後に書かれている（もしくは綴じられている）が<sup>23</sup>、二坑については、直轄納屋がまずはじめに書かれていることから、同様のことが推察できるだろう。

表2において各坑口の採炭夫就業歩合を見ると、第一坑は第二坑より、出役歩合及びひとりあたり平均採炭高が高い。炭層の質等は不明であるし、機械の設置数も異なることから、一概に断言することはできないが、納屋頭の権力が相対的に強かったと推測されるグループと、企業が積極的に管理に入り込んでいたグループとの間でこのような差が存在するのであれば、生産性に関しては納屋頭による管理が優れていたといえるかもしれない。

### 3. 募集・採用の実態：「志願書」の分析<sup>24</sup>

藤棚第二坑においては、雇用契約書にあたる「志願書」が遺されており（「志願書」の撮影画像：図1-1、1-2、1-3）、当坑における募集及び採用の状況をうかがうことができる。「志願書」は、1890（明治23）年に公布された鉱業条例（1892年施行）の第70条において「鉱夫ノ姓名年齢等ヲ付ケル帳面」と定義された「鉱夫名簿」を「備へ置キ氏名、年齢、本籍、職業雇入及解雇ノ年月日ヲ記入」することが義務づけられたことを受けて、作成された文書の一つであろう。このほかにも、「戸籍簿」や「除籍簿」などが作成され、当坑が坑夫個々人について管理を試みていたようである。

---

<sup>22</sup> 「又是迄納屋ニ番号ヲ附シ称号ナシ居リ候処爾来ハ之ヲ廃止シ姓ヲ以テ何ノ某納屋ト改称シタリ」（「服務日誌」、二坑B-16、〔麻生家文書〕）

<sup>23</sup> 藤棚第二坑の一坑については、勤怠表において直轄納屋が出現するのは1905年4月以降になる。しかし、日誌においては、それ以前も入坑先数の記録として、一、三、四に加え「直」と書かれており、なんらかの直轄管理のグループがあったことが示唆される。1905年4月9日の日誌の記事として「本日第壹坑ニ直轄ヲ創設シ久野久三郎ヲ周旋人ト定ム」とあり、正式な直轄管理グループとしては勤怠表との平仄が合う（「日誌」、二坑B-12、〔麻生家文書〕）。

<sup>24</sup> 本節の内容は森本（2013）、Morimoto（2017）、Morimoto（2020）による結果を改訂、要約したものが含まれている。

残存する「志願書」は全部で 454 枚であり、操業期間の 1902～1907 年のうち、1905 ～ 1906 年に作成されたものが大半を占めている（表 3）。「志願書」の形式であるが、右側に簡単な服務規程が印刷され、左側に 3 名の志願者情報を記入する欄が設けてあった。夫婦や家族と思われる同姓の 2、3 名が 1 枚の志願書に名前が書かれたり、住所も苗字も異なる数名の男性が 1 枚の志願書に名前が書かれることもあった。左側の志願者情報の最後に、志願日、保証人氏名（その捺印もしくは拇印）を書かれるようになっていた。不採用などの記載があるものは発見されなかった。そもそも不採用の者がいないのか、そうした志願書が遺されなかったのかについては推測の域を脱しない。ただ、当時の筑豊炭鉱業における高い労働需要、また高い労働移動から推測するに、不採用となった者はほとんどいなかったのではないだろうか。「志願書」の様式及び不採用者が見られないという点から、「志願書」は雇用契約書として用いられていたと考えてよいだろう。

志願者情報として、志願者の戸籍、身分、直近の前職、氏名、生年月日を記載する欄が設けてある。志願者氏名の下には本人の拇印もしくは捺印がなされていた。残存するすべての「志願書」から発見された筆跡は 3 種類程度であり、藤棚第二坑の雇員である人事係の者、数名が記録したものであろう。「志願書」の記載事項は、すべて記入されることもあったが、前職や生年月日の欄は無記入であることもあった。しかし、戸籍や氏名、保証人氏名の欄が抜け落ちることはほとんどなかった。

残存するすべての「志願書」より、延べ 775 名の志願者が発見された。男性が 590 名（76.1%）、家族とともに志願したものは 366 名（47.2%）である。保証人の欄に「人事係」や、「事務直轄」、「直轄」との記載と人事係の雇員の氏名が書かれることもあった。その場合、納屋頭などの保証による採用ではなく、企業による直接的な採用とわかるが、そうした採用経路での入職はわずか 50 名（6.5%）であった。ほとんどが納屋頭や坑夫を保証人とした採用であり、労働力の確保については納屋制度を基本とした間接管理に依存していたことがわかる。

志願鉱夫の出身地については、表 4 にまとめた。半数以上が福岡県の出身であるが、当坑の所在した下境村の出身者は 13 名、勝野村は 11 名であった。少数であるが、奈良や和歌山からも志願している。

遺されたすべての「勤怠表」に記された納屋名を参照することにより保証人を納屋頭、直轄納屋頭、坑夫保証人に分けることができた。志願書で確認された保証人は、合計 79 名おり、そのうち納屋頭が 22 名、直轄納屋頭が 3 名、坑夫保証人が残りの 54 名であった。各保証人種別の保証数は表 5 にまとめた。やはり、納屋頭による保証が最も多くなっている。

前職については、残念ながら無記入であることがほとんどであったが、それら以外でも多かったのは農業出身者であった（表 6）。先行研究で述べられているとおり、1900 年代には農閑期に副業として働く兼業坑夫ではなく、専業坑夫として入職するものが多かったと考えられるが<sup>25</sup>、農業出身者は主要な労働供給源であったようである。その次に多いのは、経験者である「採炭夫」、「仕繰夫」であった<sup>26</sup>。採用経路と前職との関係を分析した研究（Morimoto, 2018）によれば、企業によって採用された者及び直轄納屋頭の保証で入職した者は、農夫などの新規参入者が多い傾向にある一方で、坑夫保証人は新規参入者を保証しない傾向にあった。坑夫保証人は、前職が採炭夫や仕繰夫などの者を保証する傾向があった。採炭夫や仕繰夫以外の鉱業経験者は、坑夫保証人及び企業による採用によって入職する傾向が高かった。いずれも、納屋頭の保証傾向を基準として比較した分析であるが、直轄納屋頭を含めた企業による採用は、新規参入者を積極的に採用しており、従来の炭坑文化に染まっていなかったような者を企業側に包摂しようとしていたのかもしれない。

#### 4. 納屋組織の実態：「勤怠表」の分析<sup>27</sup>

本節及び次節においては、麻生炭鉱における納屋制度の実態を探るため、前項と同様に藤棚第二坑を事例として当坑の「勤怠表」を用いて分析を行う（「勤怠表」の撮影画像：図 2-1、2-2、2-3）。本節では「勤怠表」の概要及びそこから読み取られる納屋組織について検討する。次節においては、管理の実態を具体的に観察する。

藤棚第二坑の「勤怠表」は、月ごとに個別坑夫の勤怠状況について記録したものであり、操業期間のほとんどの期間において遺されている。本稿の分析において用いる「勤怠表」は、1905 年 7 月、1906 年 1～3、5～6 月のものであり、これらは第二坑の二坑の勤怠表である<sup>28</sup>。一坑の勤怠表も遺されているが、本稿第 2 節で述べたように、一坑は大規模納屋が固定的に運営されている一方、二坑は、10 程度の納屋が存在し、消滅、統合、新設がなされている。従って、納屋制度から直接管理制度への管理体制の移行期における組織の多様性を観察するため、二坑に焦点をあてる。すべての時点において、「直轄納屋」もしくは「事務直轄」と名付けられた管理グループがあり、その名称からも、企業側の直接的な管理が認められた納屋であることがうかがえる。

概して「勤怠表」に含まれる情報としては、納屋名、坑夫氏名、入坑状況である。まず入坑状況として、各入坑日に、「一」（一番シフト）、「二」（二番シフト）の印が捺されてい

---

<sup>25</sup> 隅谷（1968）、165-168 頁。

<sup>26</sup> 史料において坑道の整備を行う仕繰夫は「仕操夫」と書かれることがほとんどであったが本稿においては「仕繰夫」と表記する。

<sup>27</sup> 本節及び次節の内容は森本（酒井）（2015）による結果を改訂、要約したものが含まれている。

<sup>28</sup> 「勤怠表」、二坑 E-19、25、43、44、46、47 [麻生家文書]。1905 年 8-12 月、1906 年 4 月は藤棚第二坑の二坑の勤怠表が遺されていない。

るが仕繰作業が行われた場合には、「仕」の印が捺されている。すなわち、「勤怠表」は、選炭夫などの職種の坑夫ではなく、切羽で採炭作業を行う採炭夫と仕繰夫の入坑状況を記録したものである。「休」や「病」といった印影も確認される。以上の印判による入坑記録のほか、手書きによる「退坑」、「病気」、「帰省」などの情報も記録されている。欄外にも情報が遺されており、ある鉱夫氏名の上部に、別の坑夫の名前が記されているなどした。そこに書かれた名前は納屋頭や志願時の保証人でもない人物の名前であることも多かった。

まず、各月の在籍人数を見ていこう。1905年8～12月、1906年4月は史料が確認できないが、表7によれば、1906年1月に大きく減少し、直後の翌月に最も多くなり、再度1906年6月には最も少なくなっている。納屋数も徐々に減少している<sup>29</sup>。1906年1月は延べ在籍人数も少ないが、退坑者も少ない<sup>30</sup>。そのほかの時点ではおよそ2割が退坑している。

各月において、企業の直接管理がより強いと考えられる「直轄納屋」が一つ、仕繰夫が所属したと考えられる仕繰納屋が一つ、そして、複数の通常の納屋、という構成になっている。全体の2割が「直轄納屋」に所属、仕繰納屋が1割程度、ほとんどが通常の納屋に所属していた。これは第1節で見た芳谷炭坑と大きくは変わらない（表1）。仕繰納屋に所属していない者でも、「仕」の印判が捺されていたため、仕繰納屋に所属した者は、専門的に仕繰作業に従事する者であろう。また、仕繰夫は、長らく請負制が残るとされている職種である<sup>31</sup>。彼らの作業は「総業請負」と呼ばれ、一つの仕事の完成までの労働力を「或一団」、つまり一つの集団の坑夫で請け負うことがあり<sup>32</sup>、仕繰作業が必要となった際に、グループでそれを請け負い、その都度賃金を受け取っていたとされている。この「勤怠表」においても、仕繰納屋の構成員の記録には出勤の印判があまり捺されていないため、採炭作業のように毎日稼働するわけではなく、必要に応じて作業していたのであろう。

次ページの図3には各時点における納屋と所属人数の推移を示した。まとまった人数の坑夫が移動している場合、矢印を描いている。各時点において同姓同名であれば同一人物とみなし、勤続傾向も観察することができる。すると、1905年7月時点で藤棚第二坑の二坑に所属した者のうち、83名は1906年6月時点においても発見することができた。1906年1月から6月の半年間で見ても、3割を超す坑夫が勤続していることが判明した。当時の炭坑労働市場は労働需要が高く、非常に流動的であったため、一度退坑したあと、再度志願して入職するケースも考慮しなければならないが、1900年代ですでに1年近く勤続する者がいたことは驚きである。

---

<sup>29</sup> 当坑が売却される直前の1907年3月の勤怠表では再度増加している（「坑夫勤怠簿」、二坑E-39〔麻生家文書〕）。

<sup>30</sup> ここでいう退坑は逃亡も含む。

<sup>31</sup> 萩野（1993）、76頁。

<sup>32</sup> 大阪地方職業紹介事務局（1926）、31-32頁。

図3より、納屋組織の変遷を追っていこう。興味深い点として、1906年1月に、1905年7月時点で直轄納屋所属だった者20名が池田納屋への移動が見られることである。納屋頭の姓が付けられた納屋はいずれも伝統的な納屋であるとする、1905年8月以降5カ月間の遷移を追うことはできないが、直轄納屋から独立して納屋が発生することもあることがわかる。さらには、いくつかの納屋が消滅しているが、そのなかには、納屋頭の世代交代が起こっていると推測される点が興味深い。例えば、1906年1月に存在が確認される渡鹿納屋は、1905年7月の管納屋が消滅し、その筆頭者である渡辺鹿吉が納屋頭となって独立した納屋である。また、1906年2月に発生した山口納屋の納屋頭である山口幸三郎は、1906年1月まで存在した長谷川納屋の筆頭者であり、長谷川納屋に所属した勤続者はすべて山口納屋に所属が確認できている。1906年5月まで存在した麻生納屋と1906年6月に発生した神田納屋の関係も同様である。一方で、1906年3月まで存在した森安納屋は、彼らとは異なり、誰かに継承せず、14名が直轄納屋へ、3名が仕繰納屋へ移動した。継承ではない形で新設されたのは、1906年2月から確認される児島納屋である。1906年5月には消滅し、どの納屋にもその構成員は継承されていないようである<sup>33</sup>。

全体の半数程度が家族とともに就労しているが、必ずしも夫婦というわけではなく、同姓であっても、どちらも男性である場合もあった。筑豊地方では、男性が先山として切羽において石炭を掘り出し、その妻などが後山として掘り出された石炭をカゴや箱に入れて主要運搬坑道まで運び出すという作業形態が一般的であった。「勤怠表」に記録された労働者らそれぞれが先山であるか後山であるかは判然としない。しかし、夫婦と思われる2名や隣同士に記載された労働者らがほとんど同じ出勤日である場合が多く、夫婦でなくとも先山と後山の一先体制で勤務することが一般的であったことがわかる。

## 5. 勤怠管理の実態：「勤怠表」と「日誌」の分析

本節においては、「勤怠表」より判明した坑夫の出勤率に注目し、人事係によって記録された「日誌」によって勤怠管理の実態を見ていく。納屋ごとの実質出勤率の推移を表8に示した。実質出勤率は、出勤シフト数を1カ月勤続日数で除したものである。直轄納屋、直轄納屋以外、さらに、上述のように、仕繰納屋の出勤傾向がほかとは状況を異にし、実態を反映していない可能性があるため、納屋頭の姓が付けられた「伝統的な納屋」を取り出して表記した。仕繰納屋が含まれているためか、「直轄納屋以外」は、最も低い出勤率となっている。1905年7月、1906年1、2、5月については直轄納屋の実質出勤率が最も高く、全期間をとおして見た実質出勤率も直轄納屋所属坑夫が最も高い。1906年3、6月については直轄納屋所属坑夫の出勤率はほかの納屋と同じとなっている。入坑させるという意味での管理

---

<sup>33</sup> 納屋名称だけを追うと、1906年7月時点の勤怠表において児島納屋は再度存在が確認できる（「礦夫勤怠簿」、二坑E-48〔麻生家文書〕）。

については、直轄管理が成功していたといえるだろう。

さらに興味深いことには、途中資料が欠落している期間はあるが 1905 年 7 月から約 1 年で、いずれの納屋も実質出勤率が向上している。当坑の操業期間としては後半期であるが、後述するような採炭奨励策が打ち出されるなど、出勤頻度の向上が成功していたと考えてよいだろう。

一方で、全期間での平均実質出勤率がおおよそ 40%弱という数字は、各月の途中で退坑せず在籍していた場合、月に 12 日しか出勤（入坑）していない、ということになる（ $0.4 \times 30 = 12$ ）。現在、一般的な会社員であれば、週に 5 日最低 8 時間働いているが、月に 12 日の出勤というのは、こうした現代の働き方から考えると非常に少なく感じる。また、半月以上働かず、生活ができるのか、という疑問も生じる。農商務省鉱山局（1908）によれば、1906 年中における当坑にあたる本洞第二炭鉱において採炭夫を意味する「坑夫」の 1 日の平均賃金が男性 64 銭、女性 54 銭、単身坑夫の納屋寄宿料は賄料込みで 1 日 22 銭であるという<sup>34</sup>。従って、1 カ月（30 日間）の生活費は 6.6 円となり、男子単身坑夫であれば 1 カ月の生活費を得るために必要な稼働日数は約 10.3 日（ $6.6 \text{ 円} \div 0.64 \text{ 円}$ ）となる。つまり、食べていくための最低限の稼働はするが、それ以上はほとんどしない、ということがわかる。荻野（1993）において、1908（明治 41）年ころの貝島大之浦炭鉱について同様の計算がなされ、必要な稼働日は 14.25 日であり、「ごくふつうの生活をするためには隔日ごとに稼働するだけでよ」かったと述べられており<sup>35</sup>、藤棚第二坑の鉱夫が特別に怠惰であるというわけではなく、少なくとも当時の炭鉱労働者に共通した働き方の傾向ではないだろうか。しかし、21 世紀において働く我々からすれば、このような低い出勤率を目の当たりにすると、一体休んで何をしていたのか、ということに興味に移る。

もちろん公式に定められた休日もあった。藤棚第二坑の「賃金に関する規定」「休業に関する規定」によれば、毎月 1 日、16 日が賃金支払日かつ休業日であり<sup>36</sup>、多くの人事日誌にも毎月 1 日が採炭休業としていたことが書かれている。また、正月や陰暦の正月には 3 日程度の採炭休業を実施していた。

しかし、1905 年 2 月 7 日の「日誌」には、「本日ハ陰暦正月四日ニテ三日間採炭休業ノ余響入坑少数ナラントノ虞アリ」と記され、休業が続いたあとにその余韻としてそのまま仕事をしない傾向にあった。そのため、「充分操（繰）込方ニ尽カシ」たそうである<sup>37</sup>。また、

<sup>34</sup> 農商務省鉱山局（1908）、61、93、95-96 頁。

<sup>35</sup> 荻野（1993）、60 頁。高野江（1898）は、1905 年 8 月時点の大之浦炭鉱において「事業の出来方よきものは概して其の業に勉勵せず一日就業すれば一日休業するの風ある」と述べている。

<sup>36</sup> 『筑豊石炭鉱業組合月報』第 35 号、1907 年、26 頁、36 号、1907 年、26 頁。

<sup>37</sup> 「日誌」、二坑 B-11、〔麻生家文書〕



給料日かつ採炭休業日の翌日は欠勤者が多く出るようで、1905年6月8日の日誌には「各納屋前日之休業之為メ夜遅ク迄直方へ遊歩ナシタルモノト飲酒ノ為メ故障ヲ生ジ特ニ懸賞ナシタルモ入坑夫少数ナリ」<sup>38</sup>とあり、休日に給料を握りしめ、飲み歩き、翌日は出勤せず、出勤したとしても、二日酔いであるためか、なんらかの事故などの支障を生じさせたのである。

さらに、欠勤の原因として、「〔1904年〕拾壹月貳拾貳日 曇天 本日ハ多賀神社祭礼ニテ壺貳番共入坑者ナシ」といったものもあった。また、日露戦争の勝利を祝うためという場合もあった。1905年1月5日には、「旅順陥落ノ祝意ヲ表スル為メカ各納屋入坑自然少数ナリ」、翌日には「本日ハ旅順陥落祝捷会下境猪ノ久保川原ニ於テ開催ノ為メ入坑ヲ減ズ」、またその翌日には祝勝会の余韻のため「旅順陥落祝捷会ノ余響ニテ入坑数少ナシ」と3日にわたって入坑数が減少したことが記録されている<sup>39</sup>。

また、納屋頭の母親の葬儀への出席のため欠勤者が多く出たり<sup>40</sup>、事故などで死者が出た際、その翌日には「壺番方入坑者少ナキハ三番納屋ニ死者アリシ為メ」<sup>41</sup>と欠勤者が出たことが記録されている。死者への畏怖の念か、事故発生に対する恐怖の表れであろうか、または企業側の安全管理不徹底とみなし、ストライキであろうか。

坑夫、特に「勤怠表」でその出勤が記録された採炭夫などの坑内夫の肉体的疲労度は、現代人の多くが従事するデスクワークとは比べものにならないだろう。従って、この出勤率の低さを規律の低さとすぐに結びつけることは誤りであろう。しかし、企業側としては、より多く出勤させようとさまざまな策を講じていた。それが採炭賞与などの奨励策である。以下においていくつか紹介しよう。

#### 史料<sup>342</sup> 1906年1月22日の「通達」

来ル一月二十八日ヨリ二月十日迄（旧正月四日ヨリ全十七日マテ）十四日間、採炭夫ニ限り左記之通懸賞ス。

壺等（賞品布団壺枚）

懸賞期間に壺先ニ付拾三方以上入坑シ其切羽ノ見込函数ヲ採炭シタルモノニ賞予ス。尤採炭カ見込函数ニ達セザルモノニハ貳等賞ヲ給ス。但切出ハ半賞トシ三人以上ト雖トモ壺先ト見做ス。以下二等三等此間同シ。

<sup>38</sup> 1905年6月8日の記事（「日誌」、二坑B-14、〔麻生家文書〕）

<sup>39</sup> 「日誌」、二坑B-11、〔麻生家文書〕

<sup>40</sup> 1905年2月16、17日の記事（「日誌」、二坑B-11、〔麻生家文書〕）

<sup>41</sup> 1905年10月4日の記事（「服務日誌」、二坑B-16、〔麻生家文書〕）。このほかにも同様のことが多数見受けられた。

<sup>42</sup> 「通達簿」、こ-78、〔麻生家文書〕

式等賞（賞品反物壹反）

同間ニ拾式方以上入坑シ壹先ニ付其切羽ノ見込函数採炭シタルモノニ賞与ス。尤採炭カ見込ニ達セザルモノニハ三等賞ヲ給ス。

三等賞（賞品白米四升）

同間ニ拾壹方以上入坑シ其切羽ノ見込函数採炭シタルモノニ賞与ス。尤採炭カ見込ニ達セザル時ハ〔「尤」以降、抹消。〕

但採炭数カ見込ニ達セザルモノニハ賞与セス。

右及通達候也。

藤棚第二坑〔藤棚二坑印〕〔柏羽印〕

明治三十九年一月二十二日

第一坑内外係〔福島印〕〔平島印〕

第二坑内外係〔野入之章印〕

監量係〔やまもと印〕

運炭係

倉庫係〔重にマル〕

右御中

1906年1月22日の「通達」によれば、同年1月28日から14日間に、決められた出炭を行ったうえで、13シフトの入坑をした者は、1等と見なし、布団1枚が与えられ、2等は12シフトの入坑で、反物を1反、3等は11シフトの入坑で、白米4升（約6キロ）を与える、としている。3等でさえ、14日中11シフト入坑しなければならない。先に見た出勤率から、当時の坑夫らにとっては、高い目標設定であると言える。

また、1905年5月10日には、「採炭坑夫へハ十一日方十五日迄採炭賃金壹人ニ付金三円廿五銭ニ達スルトキハ金貳拾五銭ヲ賞与ス」<sup>43</sup> (43) という奨励方法もあった。つまり、5日間毎日入坑した場合、1日に65銭を稼いでいれば、追加的に25銭のボーナスが支払われる。前述のとおり、1日の平均賃金が男性64銭、女性54銭とあるため<sup>44</sup> (44)、男性であれば、毎日出勤し、奮励すれば達成可能な水準である。

一方で、「懸賞期日ノ終リタルト例休日ニ相当」したために入坑数が減少するという弊害があった<sup>45</sup> (45)。懸賞期間には入坑するが、終われば休むのである。「連続入坑者ノ多数休業セントニ因ル」<sup>46</sup> (46) とあり、連続勤務した者が多く出たあとには入坑者が少なくなることはよくあったようである。具体的な連続勤務シフト数は8シフトであればやや容認し

<sup>43</sup> 「日誌」、二坑B-12、〔麻生家文書〕

<sup>44</sup> 農商務省鉱山局（1908）、61頁。

<sup>45</sup> 1905年4月1日の記事（「日誌」、二坑B-12、〔麻生家文書〕）

<sup>46</sup> 1905年9月13日の記事（「日誌」、二坑B-15、〔麻生家文書〕）

ていたようすで、「八方以上継続入坑ニ付休業セシモノ」<sup>47</sup> (47) として欠勤先数を記録していた。

現代の一般的な会社員のように週5日8時間勤務し残業も厭わないような働き方をするようになったのは高度成長期以降であろう。発展途上の日本における、さらには肉体的疲労度の大きな炭鉱においては、企業の入坑督励策も簡単に成功しなかったことは想像に難くない。

## 6. おわりに

本稿においては、1902年から1907年に操業された藤棚第二坑が遺した労務管理に関する史料を分析した。一つの中規模炭鉱の事例ではあるが、坑夫個々人の実態を記録した史料を以て、採用、勤務、管理それぞれの時点において分析した研究は管見の限り未だ多くない。こうした一つ一つの資料の分析によって、納屋制度の実態や管理体制移行期の企業の奮闘がうかがえるだろう。「志願書」の分析により、納屋頭などの保証人を使用した募集は支配的であり、労働力確保には重要な存在であったことがわかった。坑夫保証人は鉱業経験者を保証する傾向にあり、企業は、炭鉱業において蓄積された経験を重視して募集することは不得意だったのかもしれない。一方で、企業は農夫などの鉱業新規参入者を多く採用する傾向にあり、彼らのやり方で労働者を包摂しようとしていたのだろう。

さらに「勤怠表」の分析によって、納屋組織の発生や消滅などの変遷について判明した。直轄納屋から独立して納屋を立ち上げる者もいれば、世代交代のような納屋の発生もあった。延べ6カ月間の出勤率を見ると、直轄納屋の出勤率が相対的に高く、企業は入坑督励という点での管理では伝統的な納屋よりも成功していたといえるだろう。しかし、平均して1カ月に10日程度の出勤にとどまっており、企業側はさまざまな採炭奨励を実施していた。

これまでに分析を行った麻生藤棚第二坑の「日誌」には納屋頭について負の側面が明示的に記録されることはなかったが、あとの特集2において記すように、規則などに違反した者に対する懲罰の判断について、納屋頭に権限が与えられていないことがわかった。主要炭坑において納屋制度が完全に廃止されるのは1930年代はじめといわれてきたが<sup>48</sup> (48)、本稿の分析によって、1900年代においても企業による直接的な労務管理がかなり機能していたといえるだろう。

1906年調査の『鉱夫待遇事例』や1910年代後半の実習報告においてさえ納屋制度の弊害が明らかに感じられながらも納屋制度は用いられ続けた。納屋頭は、周旋人としてだけ

---

<sup>47</sup> 1905年3月20日の記事（「日誌」、二坑B-11、〔麻生家文書〕）

<sup>48</sup> 荻野（1993）、407-410頁。

ではなく、なぜ所属坑夫の稼ぎ高に応じた報酬を手にできたのであろうか。企業は投入した費用に見合う利益が得られなければその費用を払うことをやめるはずである。依然として分析が待たれる大量の史料を分析し、この点について解明することが本稿に残された課題である。

## 謝辞

第3、5節及び特集2の3において「日誌」を中心とする史料の翻刻にあたり、高槻泰郎先生（神戸大学経済経営研究所）にご指導いただき、また伊藤悠氏（東京大学大学院経済学研究科博士課程）及び山中貴広氏（東京大学大学院経済学研究科修士課程、〈当時〉）の助力を得た。ここに深謝の意を表す。本稿の作成においては、JSPS 科研費 18K12824 の助成を受けた。

## 参考文献

### 一次資料

「志願書」：「麻生家文書」4-二坑A-23、24（目録：秀村選三ほか編『九州石炭礦業史資料目録』第4集、西日本文化協会、1978年、61頁）；「麻生家文書」4-二坑B-67（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第4集、69頁）；「麻生家文書」4-二坑D-29-32（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第4集、84頁）；「麻生家文書」4-二坑E-74、75（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第4集、90頁）

「勤怠表」：「麻生家文書」二坑E-19、25、39、43-47（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第4集、86-88頁）

「日誌」：「麻生家文書」4-二坑B-11、12、14-16（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第4集、65頁）

「業務日報」：「麻生家文書」4-二坑C-14（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第4集、77頁）

「通達簿」：「麻生家文書」1-こ-078（目録：『九州石炭礦業史資料目録』第1集、375頁）

### 刊行資料

大阪職業紹介事務局（1926）『筑豊炭山労働事情』

高野江基太郎（1898）『筑豊炭礦誌』、中村近古堂

筑豊石炭鉱業組合（1907）『筑豊石炭鉱業組合月報』

農商務省鉱山局（1908）『鉱夫待遇事例』

四方田貞『鯉田炭鉱報告』1917年（九州大学文書館所蔵）

柳沼善介『芳谷炭砒第一坑報告』1916年（九州大学文書館所蔵）

### 学術雑誌等の参考文献

Morimoto, Mayo (2018) “Referral Hiring of Miners: Case from the Coal Industry in Early Twentieth-Century Japan,” ISS Discussion Paper Series, F-164.

Morimoto, Mayo (2020) “Inkan Seals as Tools of Labor Selection in Early 20th Century Mining,” Social Science Japan Journal, 23 (2), Summer 2020, pp. 225-257.

- 鮎川伸夫（1996）「〈論説〉 戦間期における採炭機構の合理化と労働指揮権」『史林』第79巻第3号、391-421頁。
- 市原博（1997）『炭鉱の労働社会史— 日本の伝統的労働・社会秩序と管理』、多賀出版
- 荻野喜弘（1993）『筑豊炭鉱労使関係史』、九州大学出版会
- 新鞍拓生（2010）『筑豊炭業主麻生太吉の企業化史』、裏山書房
- 二村一夫（1988）『足尾暴動の史的分析: 鉱山労働者の社会史』、東京大学出版会
- 兵藤釧（1997）『日本における労資関係の展開』、東京大学出版会
- 秀村選三ほか（1975）『九州石炭礦業史資料目録』、第1・4集、西日本文化協会
- 村串仁三郎（1976）『日本炭鉱賃労働史論』、自潮社
- 森本（酒井）真世（2015）「過渡期炭鉱業の労働市場と労働組織— 筑豊麻生炭鉱における鉱夫の募集と管理」『社会経済史学』第81巻第3号、127-149頁
- 森本真世（2019）「危機対応と共有信念織— 明治期における鉱山技師・石渡信太郎を事例として」、東大社研・玄田有史・飯田高編、『危機対応の社会科学 上 — 想定外を超えて』、東京大学出版会、217-239頁
- 森本真世（2017）「近代鉱山業における労働市場と労働組織 — 鉱業」、深尾京司、中村尚史、中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第3巻 近代 19世紀後半から第一次世界大戦前（1913）』、岩波書店、78-95頁
- 森本真世（2013）「労働市場と労働組織 — 筑豊炭鉱業における直接雇用の成立」、「内部労働市場の形成—筑豊炭鉱業における熟練形成」、中林真幸編（高槻泰郎、中林真幸、結城武延、共著）『日本経済の長い近代化 — 統治と市場、そして組織 1600-1970 — 』、名古屋大学出版会、218-258、259-302頁
- 山本作兵衛（2011）『筑豊炭鉱絵巻 新装改訂版』、海鳥社

表1. 芳谷炭鉱第一坑における各納屋の収容  
人数（1915年7月）

納屋名	人数(名)	(%)
浅田納屋	87	(2.58)
中茂納屋	70	(2.08)
井村納屋	80	(2.37)
共同納屋	100	(2.96)
工藤納屋	109	(3.23)
高山納屋	115	(3.41)
浦部納屋	107	(3.17)
朝川納屋	190	(5.63)
権三納屋	263	(7.80)
原口納屋	290	(8.60)
長島納屋	69	(2.05)
岸岳	680	(20.16)
一直轄	324	(9.61)
二直轄	161	(4.77)
三直轄	728	(21.58)
合計	3373	

資料) 柳沼善介『芳谷炭硯第一坑報告』1916  
年（九州大学所蔵）、176頁より作成。

表2. 藤棚第二坑の概要

	第一坑	第二坑	第三坑	
所在地	下境村字猿田	勝野村字林口	下境村字奥の谷・字道平	
坑口	入気人道及捲揚斜坑 排気兼排水豎坑	入気人道及捲揚斜坑 排気豎坑	入気捲揚兼人道斜坑 排気斜坑	
汽罐数 (台)	14	3	0	
排水設備数 (台)	19	2	0	
捲揚機械数 (台)	1	1	1	
採炭夫 (男)	262	160	92	
採炭夫 (女)	126	74	10	
仕繰夫 (男)	80	60	19	
仕繰夫 (女)	10	5	0	
運搬夫 (男のみ)	0	16	0	
坑内日役 (男)	20	15	0	
坑内日役 (女)	15	14	1	
坑外日役 (男)	10	6	0	
使役人員数 坑外日役 (女)	10	8	3	
安全灯方 (男のみ)	8	5	0	
竿取 (男のみ)	25	51	3	
鉄工 (男のみ)	57	0	0	
火夫 (男のみ)	14	2	0	
木工 (男のみ)	14	3	1	
選炭夫 (男)	0	13	0	
選炭夫 (女)	0	63	0	
	計	651	495	129
100人中出役歩合 (人)	69	65	80	
採炭夫就業歩合 1人平均採炭高 (トン)	0.75	0.65	0.51	
1人1日平均所得 (厘)	600	580	630	
納屋数 (棟)	42	40	4	
納屋戸数 (戸)	225	266	16	
納屋 納屋坪数 (坪)	120,975	11,686	8,565	
納屋 納屋畳数 (枚)	1,149	1,345	108	
現住人員 (人)	471	352	48	
1人あたり畳数	2.44	3.82	2.25	

資料) 筑豊石炭鉱業組合 (1907)、「筑豊各炭坑近状」より。

注) 1907年5月1日時点調査。

表3. 記述統計

	観測数	%	平均	標準偏差	最小値	最大値
志願書総枚数	454					
全志願者数	775					
<b>志願書提出年</b>						
1902	3	0.4%				
1904	1	0.1%				
1905	283	36.5%				
1906	161	20.8%				
1907	314	40.5%				
無記入	13	1.7%				
<b>志願者の情報</b>						
男性	590	76.1%				
家族同時志願者	366	47.2%				
女性単身者	14	1.8%				
直接採用された者	50	6.5%				
<b>年齢</b>						
全サンプル	711		27.80	8.86	0.98	66.07

出典) Morimoto (2020)より抜粋。

資料) 「志願書」 (1902-1907年)

注)1903年に提出された「志願書」は見つかっていない。最低年齢は11ヶ月の男児である。志願後すぐに勤務する者だけでなく、納屋に住まう家族の名前も記載していた。



表4. 藤棚第二坑における鉱夫志願者と出身地方 (人)

九州地方	479
福岡	272
佐賀	37
長崎	16
熊本	57
大分	84
宮崎	7
鹿児島	6
中国地方	172
鳥取	6
島根	32
岡山	13
広島	90
山口	31
四国地方	108
徳島	8
香川	22
愛媛	72
高知	6
近畿地方	16
大阪	4
兵庫	7
奈良	2
和歌山	3
合計	775

資料)「志願書」(1902-1907年)

表5. 保証人種別と各保証鉦夫数

保証人を通した採用	納屋頭	487
	直轄納屋頭	55
	鉦夫保証人	164
企業による採用		50
記載なしなど不明		19

資料)「志願書」(1902-1907年)

表6. 志願者の前職

	人数	(%)
採炭夫	61	(7.9)
仕操夫	51	(6.6)
棹取夫	7	(0.9)
その他坑夫（日役など）	24	(3.1)
農夫	106	(13.7)
その他（漁業など鉱業や農業以外の者）	8	(1.0)
無記入	518	(66.8)
合計	775	(100)

出典) Morimoto (2020)より抜粋。

資料)「志願書」(1902-1907年)

表7. 麻生藤棚第二坑における勤怠管理の実態

	1905年7月	1906年1月	1906年2月	1906年3月	1906年5月	1906年6月
のべ鉱夫数	555	440	558	545	498	314
男性	400 (72%)	311 (71%)	395 (71%)	378 (69%)	354 (71%)	220 (70%)
家族同時就労	296 (53%)	277 (63%)	350 (63%)	335 (61%)	282 (57%)	174 (55%)
直轄納屋所属	145 (26%)	66 (15%)	75 (13%)	98 (18%)	104 (21%)	71 (23%)
通常納屋所属	347 (63%)	317 (72%)	427 (77%)	403 (74%)	305 (61%)	243 (77%)
仕操納屋所属	63 (11%)	40 (9%)	56 (10%)	44 (8%)	89 (18%)	0 (0%)
通勤者	0 (0%)	33 (8%)	40 (7%)	16 (3%)	0 (0%)	0 (0%)
退坑者	144 (26%)	42 (10%)	117 (21%)	119 (22%)	120 (24%)	57 (18%)
月末時点在籍数	411 (74%)	398 (90%)	441 (79%)	426 (78%)	378 (76%)	257 (82%)
全納屋数	15	10	11	11	10	8
通常納屋数	13	8	9	9	8	7

資料) 「勤怠表」二坑E19,25,43,44,46,47 (「麻生家文書」)。

注) 出勤率は、(出勤シフト数)÷1ヶ月、実質出勤率は、(出勤シフト数)÷(1ヶ月勤続日数)。1906年1月時点には「通勤」と「渡久借家」があり、これらは納屋とは認識しない。またその所属の全員を通勤者とみなした(「渡久借家」のうち2名以外は全員の欄外に「通」が記載されていたが、記載されなかった2名も通勤者とみなす)。1906年5月には、抹消され一文字も判読不能な鉱夫が2名おり、男女を判別できない。またその2名については家族同時就労者かどうか不明のままとする。

表8. 各所属鉱夫の実質出勤率の推移

時点	直轄納屋のみ	直轄納屋以外	伝統的な納屋のみ
1905年7月	0.35	0.25	0.26
1906年1月	0.44	0.33	0.36
1906年2月	0.41	0.33	0.36
1906年3月	0.40	0.40	0.42
1906年5月	0.47	0.38	0.48
1906年6月	0.51	0.51	0.51
全期間	0.42	0.36	0.39

資料) 「勤怠表」二坑E19,25,43,44,46,47 (「麻生家文書」)。

注) 「実質出勤率」は、(出勤シフト数)÷(1ヶ月勤続日数)。「直轄納屋以外」は仕繰納屋や通勤などの者も含む。「伝統的な納屋」のみ、は直轄納屋、仕繰納屋、通勤者は含まない。

図3. 藤棚第二坑第二坑における納屋の変遷

