

近代の鉱山における「飯場制度」の合理性

— 1880年代から1910年代の足尾銅山を事例として —

土井 徹 平

はじめに

近代の鉱山で労働者は、企業と直接、雇用契約を結ぶ場合であっても、「飯場頭」と呼ばれる中間者の管理下に置かれることとなった。飯場頭は企業に代わって「鉱夫」¹を集め、自ら経営する「飯場」に収容して鉱夫を統轄する存在であり、実質的に鉱夫の募集と管理を企業から請け負う立場にあった。

ではなぜ鉱山では、このような中間者の存在が必要とされたのだろうか。本稿では、近代の鉱山で一般的にみられた間接的な労務管理制度である「飯場制度」が持った時代的合理性について分析する。

現在でも飯場は、作業員の休憩所として労働現場に設けられているが、本来飯場とは、交通が不便な現場に、作業員が一定期間、居住できる施設として建設された寄宿舎のことである。「飯」場という名前の通り、ここでは食料品をはじめとする生活・労働物資が提供された。

鉱業は、自然資源の採取・販売を目的とした採取産業であり、操業上不可欠な「鉱床(こうしょう)」（有用鉱物を多く含有する部位）は市街地から離れた山間部に形成された。このため社宅等、福利施設が整備される以前の鉱山には、必ず飯場が設けられ、飯場を経営する飯場頭が鉱夫の衣食住を保障していた。そしてこの飯場を基礎単位として鉱夫を統轄する間接的な労務管理制度のことを、一般に飯場制度と言った。

飯場制度はながらく、日本資本主義が初期に抱え持った「負の側面」として研究の対象とされてきた。例えば飯場制度研究のパイオニアとして知られる大山敷太郎は飯場制度を、親分—子分の封建的な上下関係を前提に、飯場頭が鉱夫の自由を制限し、強権をもって労働を強いる、いわゆる「原生的労資関係」の一類型として理解している²。

この背景には、鉱山労働自体がその苛酷さから、強制性・非人道性といったネガティブなイメージとともに理解されてきた事実があった。鉱夫を粗末な造りの飯場に収容し、日常的に監視し管理する飯場制度は、まさに上述のイメージを裏付ける事実として理解された。飯場制度が説明される際、しばしばその特徴として、賃金のピンはね、債務を理由とした労働の強制、飯場内でのリンチといった事実があげられるのも、飯場制度が「資本の論理」を貫徹するうえ

1 鉱山には、坑道の掘削と鉱石の採取にあたった「採鉱夫」、坑道の保全にあたった「支柱夫」、鉱石や廃石などの運搬に従事した「運搬夫」、見習いとして、採鉱夫・支柱夫の下、坑内労働の雑務にあたった「手子」、鉱石と廃石との選別を行なった「選鉱夫」、鉱石の溶解・鍊銅にあたった「製鍊夫」などが存在した。「鉱夫」という言葉は、通常、上述の鉱業に従事する労働者一般を指して用いられる。また「坑夫」と書く際は、労働者一般ではなく、熟練労働者としてあった採鉱夫・支柱夫のみを指す。本稿もこの一般的な用例に従い各名称用いる。

2 大山敷太郎『鉱業労働と親方制度』、1964年、有斐閣。

での「暴力装置」とみなされてきたことを反映している。

こうした飯場制度認識に疑問を呈し、鉱山経営において飯場制度が持っていた合理性を、当時の技術的基盤との関連で説明したのが二村一夫である³。二村はもし飯場制度が、従来主張されてきたほどの「強度な支配力を保持していたのであれば、労働者がどれほど経済的に窮乏していたとしても、反抗に立ち上がるのは困難ではなかったか？」と考え、1907年に栃木県の足尾銅山で起こった坑夫による「暴動」を事例に、飯場制度存立の根拠と、それが喪失していった歴史的プロセスを検証している⁴。

二村によれば、飯場制度のルーツは近世の「山師制」に求められるという。山師制とは、「山師」と呼ばれる専門業者が、鉱山の開発権利者（「山主」）より鉱石の採掘に係わる一切の事業を請負った近世の鉱山経営体制のことを指す。

当時の鉱山経営では、地中に眠る鉱床の規模や走向を見立て（それに応じて必要となる労働力や資金を調達し）、開坑・採鉱計画を立てる、経験と知識に裏付けられた特殊な技能が必要だった。山師は、こうした技能を持たない山主に代わり、鉱夫を雇用し山下に住まわせるとともに、彼らを指揮監督し開坑・採鉱にあたった。

近代になり、経営の実権を企業が掌握するようになると山師的技能は不要なものとなっていく。しかし坑内の「切羽（きりは）」（掘削・採鉱現場）では、1900年代に至るまで、伝統的な採掘法である「抜き掘」が行われており、ここでは、依然、長年の経験と知識が不可欠だった。

二村はこの点に注目し、「日本鉱山業の産業革命期における技術的特質」に飯場制度存立の根拠を求めた。つまり、産業革命期の鉱業が、生産過程を掌握するに十分な技術的基盤を獲得していなかったことが、専門知識を有する飯場頭への作業請負（飯場を単位とした団体請負）を必然化し、かつて山師が行っていた鉱夫の徴集や生活の保障、作業の監督等の役割が、そのまま飯場頭に引き継がれることとなったと理解したのである。

そして、1900年代、足尾銅山を経営した「古河鉱業」をはじめとして、資本を蓄積した財閥系企業を中心に、西歐式の採掘法が導入され、「抜き掘」が廃止されたことによって飯場制度が弱体化し、このことが「暴動」発生の遠因となったと主張した⁵。

一連の二村の研究は、飯場制度を技術史・労務管理史・労使関係史の俎上に載せ、同時代的な合理性を実証的に明らかにしようとしたものだった。この点で二村の研究は、「史的アプロー

3 二村一夫「足尾暴動の基礎過程 — 「出稼型」論に対する一批判」（法学会誌『法学志林』57巻1号所収、1959年）。

4 二村一夫『足尾暴動の史的研究 鉱山労働者の社会史』、1988年、東京大学出版会、134～135頁。

5 この二村の説は、飯場を単位とした作業請負（団体請負）が1900年代まで継続していたことを前提としている。二村は足尾銅山関連史料（栃木県史編さん委員会編『栃木県史』通史編8近現代三、1984年所収、1897年刊行の高野安太郎「足尾銅山景況一斑」や、日本鉱業会編『日本鉱業会誌』第18号、1886年8月所収の「栃木県足尾銅山点検報告」、同誌第25号、1887年3月所収の「足尾銅山記事」）に「請負」に関する記載があることを根拠に、「少なくとも1897年までは採鉱部門でも作業請負が行われていたと見られる」としている（二村前掲書、146頁）。しかし足尾事業所の経営史料には、「請負方法ニハ個人請負（一類夫ノ請負）ト頭請負（二類夫請負）トノ二種アリ」とあり、「請負」という言葉にはふたつの慣用法があった（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『大正四年末現在 各所執務手続第壹輯 足尾、院内、阿仁、太良、不老倉』、1915年所収「足尾鉱業所執務手続」より）。1907年の「暴動」の主体となった坑夫は「一類夫」にあたり「個人請負」の対象である。そして二村が依拠した史料にある記述も、個人を対象とした「請負」（出来高制）に関するものと解釈できる。このことから坑夫については1880年代、すでに飯場を単位とした作業請負が行われていなかった可能性を指摘でき、「団体請負」の継続を飯場制度存立の根拠と考える二村説には再考の余地がある。この件については拙稿「足尾銅山の労働編制と飯場制度—飯場制度論再考—」（金属鉱山研究会『金属鉱山研究』第82号、2006年）を参照せよ。

手の決定的優位を明確化した労作」として確固たる地位を築き⁶、これ以降の飯場制度研究は、いずれも二村の説に依拠して行われるようになった⁷。

ただ皮肉にも、この結果、飯場制度に対する理解が一面的なものとなり、二村が存立の根拠とした作業請負以外の重要な機能、すなわち鉱夫の徴集と生活保障・管理に関する研究が手薄となったことは否めない⁸。

確かに鉱夫統轄のあり方を明らかにするためには、労働力そのものが持った歴史的な性格を理解する必要がある。そのうえで生産過程における労働編成とそれを規定した技術的基盤は無視できない。しかしこれとともに、近代の鉱夫を理解するうえで必ずふまえておかなければならないファクターがある。それが同時代、顕著に見られた労働市場の流動化である。

近代の鉱業はいわゆる「労働集約的産業」としてあり、鉱山の基幹的労働である掘削・採鉱は、1920年代に至るまで機械化が進まず、もっぱら肉体労働に依存して行われていた。また西欧技術の導入に伴い地下深部の開発が可能となると、運搬も含む坑内労働全般で、さらに大量の人員を要することとなり、近代の鉱山では、常時、数百から数千人の鉱夫が必要となった。

1880年代から1910年代は、わが国の鉱業の発展・確立期にあたり、銅の総産出量は、1880年において約4600tだったものが、1890年になると約1万8000tに増加し、1900年代には約3万tを突破した。銀産出量も劇的な増加をみせ、1870年代から1900年代までに、産出量はほぼ10倍へと増加している⁹。

これに伴い、鉱夫数も漸次、増加していき、1880年代、5万人ほどだった金属鉱山の鉱夫数は、1910年には7万4千人に増加した¹⁰。しかし、生産規模の拡大のペースと比して鉱夫数の増加率は緩慢で、同時期に急増した労働需要を充たすには十分ではなかった。そのうえ、1890

6 中西洋『日本における「社会政策」＝「労働問題」研究の現時点』、1979年、東京大学出版会、181頁。

7 例えば二村一夫と並んで近代鉱山史研究の第一人者とされる武田晴人は、二村一夫の研究を、「飯場制度に関して最もよく整理された定義を与えた」研究として高く評価している。そして、『日本産銅業史』（1987年、東京大学出版会）では、二村の枠組みを基本的に踏襲し、採鉱法の組織化に伴い、「飯場制度に基づく作業請負が、採鉱法の改善を阻む障害物であることは明白になっていった」ため、19世紀末、団体請負の廃止と、「新たな労務管理方式の採用による労資関係の再編制」が求められる事態となったとした。また神岡鉱山の飯場制度を研究した坂牧三郎（「鉱業飯場制度の技術的基礎」、専修大学経済学会『専修経済学論集』第6巻第1号、1970年）も、二村と同様の飯場制度認識を示している。坂牧は、飯場制度を、資本が「伝来の労働過程」を形式的に包摂することによって成立した請負制度と捉え、その形態・機能は、「資本のもとへの労働の形式的包摂」から「資本のもとへの労働の実質的包摂」によって規定づけられるとした。そして神岡鉱山の飯場制度は、鑿岩機の導入等によって「伝来の労働過程」が解体される1912年、技術的基礎が崩壊することとなったと理解した。

8 鉱夫の徴集と生活保障における飯場制度の役割を重視した研究者に左合藤三郎と麓三郎がいる。左合と麓は、『日本労務管理年誌』の「炭坑鉱山における飯場制度の推移」という項目の中で、足尾銅山、別子銅山、生野鉱山、佐渡鉱山などの事例を紹介し、飯場制度の成立の要因は、鉱山経営上最も問題である鉱夫募集と鉱夫管理にあるとしている。そして二村が、20世紀初頭に行なわれた作業請負の廃止によって飯場制度は存立の根拠を失ったと理解したのに対し、左合・麓は、鉱夫の風紀改善、居付良化がなされ、鉱夫募集と鉱夫管理の困難性が払拭されない限り、例え「制度を改革して飯場頭の権限を制限しても、また直轄制度化しても、つねに飯場頭或はそれに準ずるような存在の再現を可能とするものを胚胎」し続けることとなったと述べている。ただ、1960年代すでに示されていたこの視点は、その後、鉱山史研究者に引き継がれることはなく、『日本労務管理年誌』以降、同様の研究は生まれていない。（左合藤三郎・麓三郎「炭坑鉱山における飯場制度の推移」、労務管理史料編纂会編『日本労務管理年誌』第一編下巻、1964年、日本労務管理年誌刊行会所収、35頁、59～60頁、64頁）。

9 東京鉱山監督署編『日本鉱業誌』上巻、1911年（復刻原本、1991年、原書房）、「諸表」より。

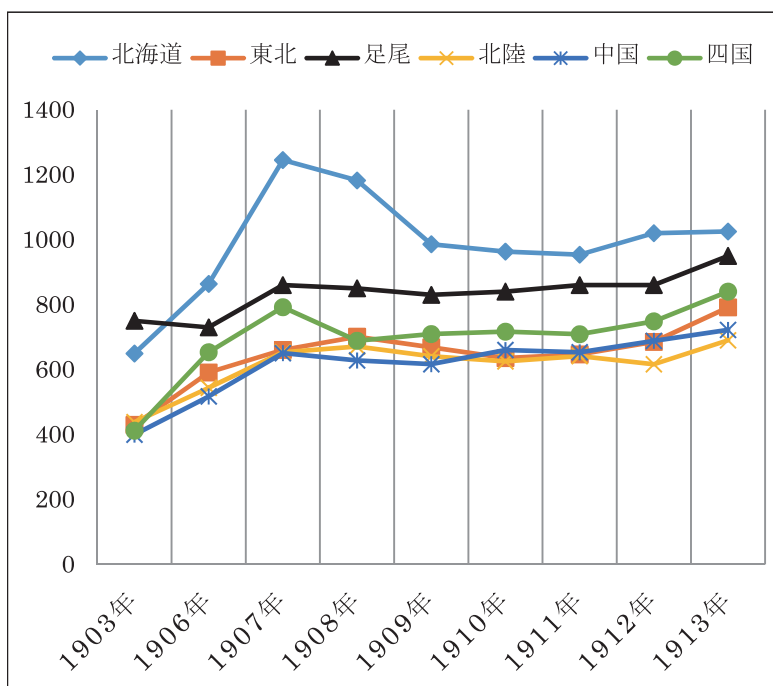
10 通商産業大臣官房調査統計部編『本邦鉱業の趨勢50年史（続編）』、1964年、通商産業調査会、194～195頁、及び、鉱山懇話会『日本鉱業発達史』下巻、1932年、鉱山懇話会、322～323頁を参照。

年代以降、北海道での炭礦開発が本格化し、さらなる労働需要が生じたことで、わが国の鉱業は慢性的な労働力不足に陥ることとなった。

図1、2は、全国の主要鉱山を対象とした農商務省による調査をもとに、鉱夫中、特に多くの人員を必要とした採鉱夫・採炭夫と運搬夫の平均賃金を地域別に示したものである。1900年代、各地域とも賃金水準が上昇していたことがわかる。特に北海道での上昇の幅が大きいのが、これは同時期、三井傘下の「北海道炭礦汽船株式会社」を中心として、財閥系企業による新規の炭礦開発が行われた結果である。

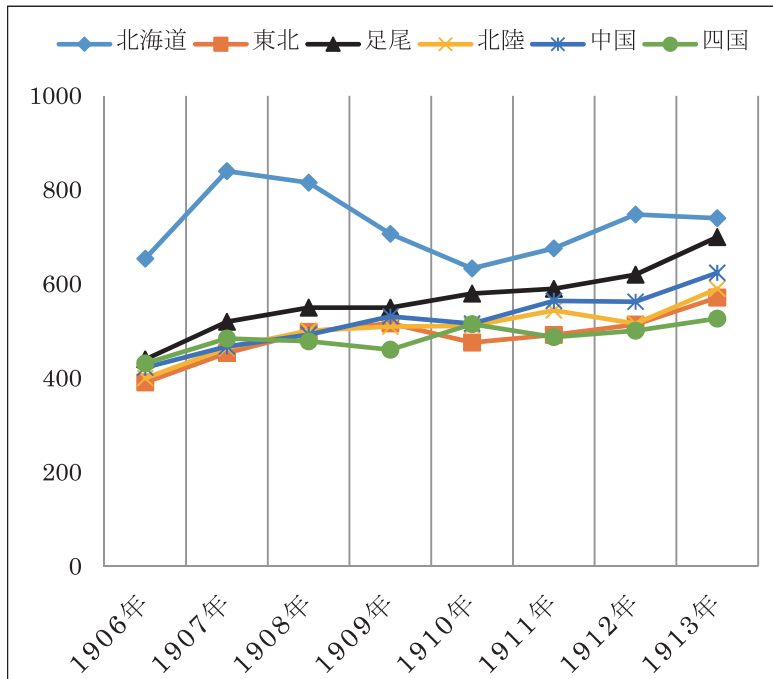
開拓地北海道における炭礦の勃興は、外部からの労働力の大規模な移入を必然化することとなった。この際、財閥系企業が潤沢な資本を武器に、他地域で働く鉱夫を誘引しようとしたことがこのグラフからうかがえる。地域間の鉱夫の争奪は、鉱夫の賃金水準を引き上げ、10年間で採鉱夫・採炭夫の賃金は平均で約7割上がり、不熟練労働者の運搬夫の賃金ですら、ほぼ5割の上昇をみるることとなった。

図1 地域別平均賃金（採鉱夫・採炭夫） 単位：厘



典拠：1903年は農商務省商工局編「鉱夫年令賃金勤続年限ニ関スル調査」（1904年）、1906年から1912年は農商務省鉱山局編『本邦鉱業一斑』（1907年～1913年）、1913年は農商務省鉱山局編『本邦重要鉱山要覧附表』（1914年）より作成

図2 地域別平均賃金（運搬夫） 単位：厘



典拠：農商務省鉱山局編『本邦鉱業一斑』（1907年～1913年）、1913年は農商務省鉱山局編『本邦重要鉱山要覧附表』（1914年）より作成

北海道における炭礦の勃興や足尾銅山における賃金の上昇は、相対的に賃金水準の低かった北陸や中国地方で働く鉱夫の労働移動を促すこととなった¹¹。また「売り手市場」が成立したことで、鉱夫がよりよい待遇を求め、鉱山間あるいは鉱山・炭礦間を頻繁に移動するようになり、労働市場の流動性が著しい高まりを示すこととなっている。

表1は、農商務省鉱山局が調査した全国の主要鉱山を事例に、鉱夫の総数と年間の移動者数を示した表である。

表1 主要鉱山の鉱夫数および移動率

	鉱夫数	雇用	解雇	移動率
1908年	68,880	53,202	51,818	76.2%
1909年	69,540	48,520	48,288	69.6%
1910年	72,431	49,298	47,309	66.7%

典拠：農商務省鉱山局編『鉱夫調査概要』、1913年より作成

備考：移動率は（雇用者数+退山者数）÷（2×鉱夫数）×100で計算

¹¹ 同時期の鉱夫の地域間移動については、拙稿「近代の鉱業における労働市場と雇用—足尾銅山及び尾去沢鉱山の「女子」史料を用いて—」（社会経済史学会『社会経済史学』第76巻1号、2010年）を参照せよ。

一年の間に雇用者に匹敵する数の解雇者があったことから察せられるように、ここにある「解雇」は、企業側の都合による解雇ではなく、鉱夫による自主退山を受けての解雇と理解してよい。鉱夫は恵まれた雇用機会を背景として、いったん雇用契約を結んでも、よりよい待遇を得られる鉱山・炭礦があれば、解雇手続きをとるか、あるいは契約を一方的に破棄し「逃亡」を行うようになったのである（企業側の了解を得ずして行なわれた退山のことを一般的に「逃亡」と言った）。

「逃亡」は、全国的にみて高水準の賃金を支払っていた足尾銅山においても同様に見られた現象だった。表2は、1906年（上半期）の足尾銅山における1ヶ月の平均雇用者・解雇者数を示したものである。採鉱夫に次いで多数の労働力を必要とした坑内運搬夫・手子（坑夫見習い）の移動率が特に高く、年間で総員を遥かに上回る数の鉱夫が、足尾銅山を出入りしていたことがわかる。

表2 足尾銅山における職種別移動状況

職 種	総人員	雇 入	転 役	転 職	解 雇	懲戒解雇	死 亡
採 鉱 夫	3,255	309	3	49	239	2	0
支 柱 夫	895	149	0	96	191	0	2
進 鑿 夫	46	1	0	3	3	0	0
坑内運搬夫・手子	2,184	537	0	108	513	2	2
選 鉱 夫	1,206	33	0	2	38	0	1
製 錬 夫	96	1	0	0	8	1	0
坑外運搬夫	361	14	0	0	25	0	0
そ の 他	1,459	70	1	20	86	0	0
計	9,502	1,114	4	278	1,103	5	5

典拠：大河原三郎「足尾銅山冶金報告 三巻之内第二巻」（東京大学工学部資源開発工学科所蔵学生実習報告、1907年）所収「明治三十九年上半年各々ヶ月平均鉱夫賃金及異動表」より作成

以上のような時代状況の下、深刻な経営課題として浮上することとなったのが、生産に必要なだけの労働力の安定的な確保であった。特に「労働集約的産業」として常時数百から数千人の鉱夫を雇用しなければならなかった鉱山にとって、この問題は深刻だった。

しかも商業圏から離れた山間部に開発された鉱山では、雇用した全ての鉱夫に対し、住居や食料、生活必需品を供給できなければならなかった。生産活動を安定的に遂行するためには、大量な労働者を集めるのみでなく、彼らの生活もまた企業が保障する必要があったのである。

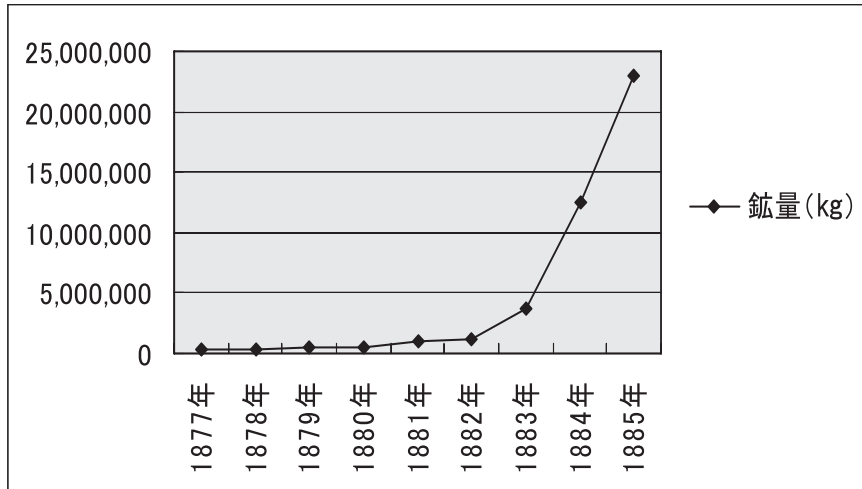
この事実をふまれば、上記全ての役割を担った飯場頭・飯場制度の存在が、近代の鉱山経営にとって極めて重要な意味を持っていたことを理解できるであろう。しかし先に述べた理由からこの点に関する研究に蓄積はなく、鉱山での労働力の安定的な確保に対し、飯場頭がいかなる形で寄与したのか、具体像も明らかになっていない。

この点に鑑み本稿では、当時、国内最大級の鉱山としてあった足尾銅山を事例として、飯場制度が流動的な労働市場の下で果たしていた役割について実証的に検証する。

1. 「飯場制度」と「倉庫品貸下制度」の成立

足尾銅山は現在の栃木県日光市足尾町にあり、後に財閥へと成長する古河鉱業（以下、古河）によって経営されていた。近代における足尾銅山の発展は1883年より始まる。発展の端緒となったのは、延長2.5km、高さ1kmにも及ぶ区域に豊かな鉱脈を蓄えた富鉱帯「横間歩直利」の発見だった。この富鉱帯の発見により、足尾銅山の採鉱量は、以下のグラフを見てわかるように、劇的な増加をみせることとなる。

図3 足尾銅山における採鉱量の推移



典拠："Box list Mine Reports "Supreme Commander for the Allied Powers(SCAP): Natural Resources Section: Mine & Geology Division (米国国立公文書館所蔵、RG331 Box9174) 所収「足尾粗鉱量年別調査表」より作成

こうした急速な発展は、新たに大量な労働需要を生み出し、古河による経営当初（1877年）、わずか172人だった足尾銅山の鉱夫数は、1888年には1万人を突破して10,529人となった¹²。

これに伴い、鉱夫を収容する飯場の数も漸次増加していくことになった。1884年時点の記録によれば、足尾銅山における飯場数は、全て合わせても16戸に過ぎなかった¹³。しかしその後、生産規模が拡大していくと、足尾銅山は「本山」「通洞」「小滝」の三地区（坑場）に分かれることとなり、それぞれの地区に少ない所で20人、多い所では100人を超える鉱夫を収容する飯場が、30～35戸設けられることとなっている（1907年時点）¹⁴。

12 二村一夫『足尾暴動の史的分析 鉱山労働者の社会史』、1988年、東京大学出版会、202頁、及び、栃木県史編さん委員会編『栃木県史』史料編近代九、1980年、306～307頁より。

13 大原順之助「足尾銅山現況等」、1884年（『日本鉱業史料集』第16期明治篇（前）・下、1993年所収）より。

14 本山飯場組合『明治三拾七年四月拾六日 坑夫交際金集帳』（村串仁三郎氏所蔵史料）、1904年、及び「坑夫飯場定員数制定の件」、1903年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『明治三十四年四月記 坑部課令達綴 通洞十六号』所収）、左合藤三郎編『鉱業資料集第二集 古河鉱業・使用人一般状況』、1986年、193頁より。村串仁三郎氏所蔵史料は、法政大学名誉教授の村串仁三郎氏が収集した坑夫の同職集団「友子」に関する一次史料で、現物および複写物によって構成される。足尾銅山の「友子」史料は、現在、足尾町にある龍造寺が所蔵しており、本稿で用いた史料はその複写物である。古河鉱業足尾事業所所蔵文書は、『栃木県史』が編さんされる際、県史編さん委員会が古河より提供を受け、現在、一部非公開史料を除き、その写しが栃木県立図書館で公開されている。

足尾銅山で飯場制度が公式な制度として確立したのは1886年のことであり、この事実と同時期の鉱夫数・飯場数の急増とは決して無関係ではないだろう。

古河がまとめた「明治以後之足尾銅山」という文書には、足尾銅山では1886年に職制改革が行われ、この際、「飯場取締役ヲ改メテ頭役〔飯場頭〕トナシ専ラ従業員ノ秩序ヲ定ムルニ尽カシ」めることとしたとある（亀甲括弧内筆者、以下同）¹⁵。また1902年の報告書にも、以下のような記述がある¹⁶。

坑夫頭役職務章程坑夫取締役給料規程ハ今ヲ去ルコト十有六年前即チ明治十九年五月三十一日ノ
発布スル所ノモノナルヲ以テ今日之ヲ適用ニハ稍々不適當ト認メ別冊之通り改正案ヲ起草仕候

これらの記述より、足尾銅山では1886年、「坑夫頭役職務章程」と「坑夫取締役給料規程」が制定されたことで、飯場制度が公式な制度として確立していたことがわかる（残念ながら、この章程・規程は現存していない）。そしてこの規程が制定されて以降、足尾銅山では1902年までの16年間、一切、制度的改変がなされていない。しかも別の史料によれば、足尾銅山では20世紀初頭に至るまで、「種々の規程が設けられてみてそれに依つて鉱夫を待遇するのではなく、その取扱ひは殆ど悉く飯場の頭役に「任せ」てあつた」という¹⁷。ここから、鉱夫の管理に古河が直接関与していなかったことがうかがえる。

とは言え、企業側が飯場頭に、鉱夫の管理を文字通り全面的に「任せ」ていたというわけではない。そもそもこれを全面的に委ねられることは、飯場頭にとっても現実的に不可能なことだった。それは、飯場頭が鉱夫の生活保障を任務としており、これを遂行するうえで山間僻地に位置した鉱山では、企業の資本力に頼らざるを得なかったためである。

新たに獲得した労働力を確保しておくためには、鉱夫に居住する場を与え、そのうえで彼らに食糧をはじめとした必需品を安定的に、しかも鉱夫の生活を圧迫しない程度の価格で提供し、鉱夫の生活を最低限、保障しなければならなかった。しかし周囲を海拔1000mから2000m級の山々に囲まれた狭隘な谷間に位置した足尾銅山に、数千人分の需要を充たすに十分な商品市場はもとより存在せず、当然、飯場頭個人の資力だけで、十分な生活物資を鉱夫に提供することも不可能だった。

鉱夫に提供する食糧の不足は、経営当初よりすでに問題となっており、足尾の食糧事情について次のようにある¹⁸。

不便なことばかりで、野菜なども不足でした。野菜を作る畑が無かつたのです。それで青物は総て野生を採つたもので、山林中に繁殖したものを用ひたさうです。たまには馬の背に依つて胡瓜、茄子、泥鰌などが里から来ましたが、かうして運んだものは大層値が高かつたさうです。〔中略〕

15 「明治以後之足尾銅山」、年代不詳（古河鉱業所足尾事業所所蔵文書『事務的調査書類其一』所収）。

16 「総長殿 足尾銅山」、1902年（古河鉱業所足尾事業所所蔵文書『自明治二十八年下季至大正三年下季 本店■書』所収）。

17 古河鉱業所足尾事業所所蔵文書『大正八年足尾銅山騷擾史 前編 経理課人事係』、1919年。

18 「木村長七翁伝」（足尾鉱業所『鉱夫之友』第46号、1917年3月所収）。

その時分土地で獲れた鹿が一頭七十五銭位でした。泥鰯一升と八十九貫の鹿と同価格であつたと一寸妙に聞えますが、実際の話であつたさうです。

こうした現実を前に古河は、自らの資本で輸送路を改修し、資材や物資を円滑に運び入れるための鉄索（空中ケーブル）の設置や、牛馬車鉄道の敷設を進めることで、輸送体系の抜本的改善を図っている¹⁹。

そしてこれと同時に、生活物資を「会社自身ノ信用ト大量購買トヲ利用シテ」一括して買い付け、これを古河自身が整備した輸送体系を利用して輸送することで、可能な限り安価に貸し下す（掛売りによって販売する）廉売制度を構築していた²⁰。これを、山下の倉庫に貯蔵した物資を貸し下す制度という意味で「倉庫品貸下制度」と呼んだ。倉庫品貸下制度の目的について古河の記録には次のようにある²¹。

物資供給ノ上ニ於テ稍特筆ス可キハ鉱業ニ従事スル社員並ニ労働者ニ対シ日常ノ要ニ給スル食料品等ヲ原価ニテ供給スルコト之ナリ即チ当山ノ如キ僻陬^{へきすう}ノ地ニアリテハ公共交通ノ便普カラス從ツテ物価ノ低廉ナラサルハ自然ノ数ナリ左レハ一面ニ鉱業専用ノ運搬機関ヲ利用シテ運賃ヲ低減ナラシムルト全時ニ多量ノ物資ヲ購入スル為メ比較的廉価ヲ以テ需要者ニ分ツコトヲ得ベキナリ

この倉庫品貸下制度が成立したのは、1886年のことであり²²、飯場制度が公式な制度として確立した年とまったくの同じ年であった点は決して看過できない。古河は鉱夫の生活保障を飯場頭に委ねる制度を公式化する一方で、これとは別に古河が鉱夫に生活物資を供給する独自のシステムを整備していたのである。

では、倉庫品貸下制度と飯場とはいかなる関係にあったのだろうか。以下、倉庫品貸下制度と飯場制度との相関関係を明らかにすることを通じて、鉱山において鉱夫の生活保障がいかなる形で果たされていたのかを検討する。

2. 生活物資の販売条件

古河は自らに対する信用を担保として、生活物資を一括して買い付け、これを鉱夫に提供していた。足尾事業所がまとめた『沿革史』には、古河が仕入っていた物品の種目が示されている（■は判読不可能。以下同）²³。

初代総長カ銅山操業時代ニ在ツテハ労働者少数ナリシト雖トモ運搬至難ニシテ日用品ノ需要ニ応スルノ店舗ナカリシヲ以テ之カ不便ヲ補ハシ為メニ倉庫品トシテ貸下ヲナスコト、トシ以テ労働者ノ便ニ備ヘタリ而シテ該品ハ駄馬ニヨリテ鹿沼、粕尾ヲ経テ足尾ニ到リシモノニテ其品種左ノ

19 古河鉱業足尾事業所蔵文書『米国万国博覧会出品解説書』、1892年。

20 古河鉱業足尾事業所蔵文書『足尾銅山沿革史 沿革史資料』、1917年。

21 古河鉱業足尾事業所蔵文書『大正参年足尾鉱業所事業概要』、1914年。

22 「明治以後之足尾銅山」、年代不詳（古河鉱業所足尾事業所蔵文書『事務的調査書類其一』所収）の中に、1886年、「職工及役員ノ日用品通帳貸売ノ制ヲ敷キテ生計ノ便ナラシメ」たとある。

23 古河鉱業足尾事業所蔵文書『足尾銅山沿革史 沿革史資料』、1917年。

如シ

草鞋掛、足袋、落紙、半紙、罫紙、鯉節、砂糖、膳箱、茶碗、シャツ、上酒、並酒、上米、並米、塩、大麦、麩、上醤油、並醤油、上味噌、糯米、塩引、郵便切手、晒、上石鹼、並石鹼、下駄、麻裏、布団、手拭、大豆、小豆、黒豆、八角鋼、セット、ハンマー、導火、縄、吠、草鞋、武力カンテラ、棍棒、水油、石油、酢、牛桶、■、山下、琉球表、早島表、上箒、並箒、心糸、木炭、一升罐、五合罐、並釜、一升釜、折尺、二升富貴竈、三升富貴竈、炭團、梅干、上茶、並茶、馬轡、風呂鉄砲、マニラ縄、■■■、合紗、ランプホヤ、水中導火、鯨、干鱈、田作、数ノ子、蠟燭、マツイ、柄杓、飯杓子、斗杓子、メンバ、鍋、木炭、右ハ役員ニハ上モノ労働者ニハ並モノヲ貸下テ上並ノ二種ナキモノハ役員労働者トモ同種類ノ貸下ヲナセリ

ここからわかるように、当時の足尾では、主食である米はもちろんのこと、石鹼や下駄、釜や箒に至るまで、日常で必要とされるあらゆる物品が、古河によって獲得・供給されていた。換言すれば、これだけの品目を古河自らが仕入れ提供せざるを得なかったということである。

そしてこれらの物品を古河は、できるだけ価格を抑え、鉱夫に販売する必要があった。事実、古河は主食の米について「米価不動主義」をとり、和米1升16銭5厘、外国米13銭5厘の価格で据え置く処置を講じている²⁴。

価格の変動の激しい米について「米価不動主義」をとる以上、当然、米価の変動に伴い損失が生じる結果となった。1907年7月の「操業月報」によれば、米の貸し下しを通じた損失金額は実に月7,030円にもものぼっており、これを全て古河が負担していた。

表3 米の購入費および貸下時の損失

	上白米	和白米	外国米
1石あたりの仕入れ値段	19円60銭	17円40銭	14円51銭
1石に対する運賃はじめ経費	1円	1円	1円
貸下総量に対する損金額	559円86銭	3195円77銭	3275円4銭

典拠：古河鉱業足尾事業所所蔵文書『自明治四十年二月至〃四十二年 月報 製鍊課 工作課 調度課 庶務課』所収「七月中調度課事業月報」、1907年より作成

ただ、ここで注目すべきは、古河が「直接ニ倉庫品其他ノ前貸ヲ為スヲ避ケ飯場頭ノ名義ニ於テ之ヲ貸下ケ」ていたことである²⁵。つまり、古河は1886年の時点ですでに廉売制度を整備・確立していながらも、あえてそこに中間者＝飯場頭を置き、鉱夫と直接的な取引関係を結ぶことを避けていたのである。

足尾銅山にはじめて来山した鉱夫は、まず飯場に入り、古河からではなく飯場頭から生活物資の貸与を受けた（貸金を前借するという形で掛売りされた）。ここで飯場頭が貸与した生活物

24 農商務省鉱山局編『鉱夫調査概要』、1913年、216頁、及び、「調発第三三一号」、1911年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『大正三年 本店各課往復書類綴 庶務課』所収）、農商務省鉱山局編『鉱夫待遇事例』、1908年、74頁より。ちなみに「職員用ノ上米ハ十八銭ヲ最下底トシ相場ノ高騰ニヨリ更ニ仕払価格ヲ上スコトアリ」とされていた（「調発第三三一号」、1911年、古河鉱業足尾事業所所蔵文書『大正三年 本店各課往復書類綴 庶務課』所収）。

25 農商務省鉱山局編『採鉱法調査報文』第2回、1907年、97頁。

資が、古河より飯場頭に貸し下された倉庫品であったことは言うまでもない。つまり飯場頭は、古河から自らの名義でもって倉庫品の貸し下しを受け、それを鉱夫に転売していた。

鉱夫はこの後、労働の対価をもって飯場頭に対する借金を返済することとなるが、仮に完済できなかった場合、その後も古河は当該鉱夫に、直接、倉庫品を貸し下すことはなかった。言い換えれば、鉱夫が直接、古河から倉庫品の貸し下しを受ける条件は、飯場頭に対する借金を完済することにあつた。

飯場頭からの借金を返済しておらず、飯場頭名義で貸し下された倉庫品を購入することで生活する鉱夫のことを、飯場頭と同一生計下にあるという意味で、足尾銅山では「組下鉱夫」と言った。これに対し、借金を完済し「金銭上飯場より独立シタル鉱夫」を「独立鉱夫」と言った²⁶。貸し下しの対象は、あくまで「独立鉱夫」に限定されていたのである。

しかも「独立鉱夫」となったからといって、その後、無条件で倉庫品を購入できたわけでもなかった。なぜなら、鉱夫への倉庫品の貸し下しには、厳しい制限が設けられていたためである。1904年の「坑課令第壹号 坑場掛」には以下のようにある²⁷。

- 一 貸越金アルモノニシテ調度品貸下ケヲ申出テタルトキハ坑用品、木炭、石油及味噌ニ限り当月分稼金額ノ範囲内ニ於テ貸越金ヲ減少スヘク思料セラル、モノニ対シテハ適宜貸下ケヲナスコトヲ得
- 二 貸越金八円以上アルモノハ総テノ調度品貸下ケヲ停止ス
但本人若クハ保証人ニ於テ弁済ノ方法ヲ立テ頭役ノ証明ヲ経テ願出テタルモノニシテ認容シ得ヘキ事実アルモノハ前項ニ準シ貸下ケヲナスコトヲ得
- 三 三ヶ月ヲ通シ八円以上ノ貸越金ヲ有シ猶ホ近ク償却シ得ヘキ見込ナシト見トムルモノハ独立夫タルノ資格ヲ喪失セシムルモノトス

倉庫品は即金でなく、月一回の勘定日に貸金から代金が差引かれ決済される形で販売されていた。したがって、貸金高を上回り支払い不能となった分の代金は、翌月の決済まで古河に対する借金という形で残されることとなった。これを足尾では「貸越金」と言った。

先の史料を見ると、古河は貸越金が生じた場合、即座に貸し下しを制限していたことがわかる。制限が加えられた場合、鉱夫が得ることのできる倉庫品は、坑用品、木炭、石油、味噌のみだった。そして仮に8円以上の貸越金が生じた場合、古河は、倉庫品一切の貸し下しを停止し、返済の見込みなしと判断すれば「独立鉱夫」としての資格を剥奪した。

言うまでもなく坑用品、木炭、石油、味噌のみで生活していくことはできなかった。したがって、こうした鉱夫は、再び飯場頭を通じて物資を手に入れざるを得なくなり、結局は「組下鉱夫」に戻る事となった。

ここから「独立鉱夫」は、あくまで自己の資力で倉庫品の代金を支払える個人であることを条件としていたことがわかる。古河は飯場頭に対する借金を完済し、なおかつ新たな借金を生まない個人にのみ、倉庫品の直接的な貸し下しを認めたのである。

26 前掲書、97頁。

27 「坑課令第壹号 坑場掛」、1904年（古河鉱業足尾事業所蔵文書『明治三十四年四月 坑部課令達綴 通洞十六号』所収）。

以上の事実をふまえると、飯場制度と倉庫品貸下制度が、極めて密接な関係を有していたことがわかる。古河は直接、鉱夫に物資を供給することを避け、鉱夫との間に飯場頭を介在させていた。飯場頭は、自ら労することなく、古河の倉庫から必要とするだけの物資を安価に仕入れることで飯場を経営することができた。飯場制度は倉庫品貸下制度を基礎として成立していたと言ってよい。

足尾銅山において飯場制度と倉庫品貸下制度が、同じ1886年に制度化されていたのも決して偶然ではなく、山間僻地において飯場が存立するためには、鉱山独自の物資供給システム、倉庫品貸下制度の確立を待つ必要があったためであった。

では古河は、鉱夫に直接、生活物資を供給できる制度を整えておきながら、なぜそうすることを避け、あえて飯場頭という中間者を介在させたのだろうか。そうすることに古河はいかなる意義、メリットを認めていたのだろうか。

このことを知るうえで、重要な手がかりを与えてくれる、興味深い証言が残されている。1894年、足尾銅山を視察するため訪れた県議会議員に対し、古河の所員が倉庫品の貸し下しに関し以下のような説明を行っていた²⁸。

元来当地ハ下野中最モ僻^{へき}陋不便ノ村落ニシテ日用品衣食品共悉ク他ノ地方ヨリ■カサルヲ得ス然ルニ雇入ルハ処ノ多数ノ職工ハ素ヨリ入山ノ際ハ余贏ナキモノ故入山スルヤ否食糧蒲団其他必要品ヲ取揃ヘ直チニ之レヲ貸与シ就業ノ上月賦返上セシムルコトトスルモ中ニハ弁済ニ至ラスシテ疾病ニ罹ルモノアリ是等ノモノト雖トモ病氣中食料品ヲ供給シ又ハ当山設立ノ医局ニテ療養セシムル等他ノ鉱山ニ於テ敢テ其例ヲ見サル待遇ヲ施セリ然ルニ斯ル恩恵ヲ受ケツ、弁償ノ義務ヲ果サスシテ年ニ逃亡スルモノ僅少ニアラサルヘシ是等ノ損失ヲ積算セハ明治十六年ヨリ廿六年迄実ニ拾数万円ノ巨額トナレリ是何ノ為ニ生シタルト云ヘハ倉庫品貸下ノ為ニ被リタル結果ナリ今倉庫品ノ貸下ケテ停止セハ此損害ハ免ル、トスルモ土地ニ之レニ当ル商売ナク仮今アリトスルモ誰カ出入頻替ノ職工ニ多額ノ物品ヲ貸与スルモノアラン

この証言は、当時、鉱夫の雇用に大きなリスクが伴ったことを示している。鉱業を営むには、多数の鉱夫を鉱山に集め、彼らの生活を保障する必要があった。しかしこれには、鉱夫の募集、インフラの整備、物資の仕入れなどに多大なコストがかかった。そしてこのことが、雇用に大きなリスクを伴わせることとなった。そのリスクとは、払ったコストの回収が不可能になるというリスクである。

3. 鉱夫の雇用に伴うコストとリスク

山間部の鉱山に数百から数千人の鉱夫を集めるためには、まず鉱夫の募集に伴う出張員の旅費・日当、周旋人に支払う周旋料、そして鉱夫を自山に連れてくるまでの旅費などの経費が発生した。

さらに、来山した鉱夫の多くは、「無一物ニシテ諸道具其他ノ費用ヲ有セサル」者で²⁹、彼らに対し住居はもちろん食料や日用品などを貸与し、当座の生活を保障する必要があった。した

28 〔県議会議員視察に際しての問答記録〕、1894年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『自明治二十年上季至明治三十四年下季 本店照会 庶務課庶務係』所収）。

29 農商務省鉱山局編『採鉱法調査報文』第2回、1907年、97頁。

がって雇用に際し企業側は、多額の先行投資を余儀なくされた。

この内訳を示す足尾銅山の記録が現存していないため、ここでは三菱合資会社が経営した荒川鉱山（秋田県）の史料を援用する。表4は、荒川鉱山で、雇用の際に生じることとなった経費の内訳である。

表4 荒川鉱山における雇入れ時のコスト

年 度	雇入人数	物品代(円)	支度金(円)	募集費(円)	1人あたり貸金(円)	一人あたり募集費(円)
1909年	214	—	—	303.31	11.2	1.42
1910年	271	2,662.25	198	581.98	10.55	2.15
1911年	215	2,883.19	327	776.91	13.1	3.17
1912年	463	5,667.88	660.5	1,746	12.83	3.54
1913年	293	2,539.71	200	571.86	8.48	1.77

典拠：三菱合資会社庶務部調査課編『労働者取扱方ニ関スル調査報告（第一部）第三卷 荒川鉱山 尾去澤鉱山 大夕張炭礦』、1915年より作成

荒川鉱山では、鉱夫一人を獲得するごとに平均で13.64円の経費がかかっており、その6割ないし8割を占めていたのが、雇用された鉱夫が当面必要となる生活物資の貸付代価であった。表5は、同じ荒川鉱山で雇用した鉱夫1人につき提供された物品のリストである。

表5 荒川鉱山における供給品リストおよび価格

種 別	数 量	代価(厘)	種 別	数 量	代価(厘)
白 米	1斗6升5合	2,065	鍋 大	1枚	400
味 噌	500匁	120	鍋 小	1枚	280
種 油	1升	380	湯 沸	1個	220
石 油	1升	240	飯 櫃	1個	300
油 入	2個	220	摺 鉢	1個	150
ランプ	1個	300	手 桶	2個	600
カンテラ	1個	90	鑿	2メ目	1,800
布団大	2枚	5,000	鎚	1個	700
布団小	2枚	3,400	粉カキ	1本	50
布 筵	5枚	750	柄 木	1本	50
荒 筵	1枚	60	込 棒	1本	20
膳	2枚	300	木 炭	5メ目	350
椀	2個	100	薪	若干	—
茶 碗	2個	60	計	—	18,005

典拠：三菱合資会社庶務部調査課編『労働者取扱方ニ関スル調査報告（第一部）第三卷 荒川鉱山尾去澤鉱山 大夕張炭礦』、1915年より作成

生活・労働物資は、あくまで掛売りという形で鉱夫に提供されたのであり、支度金や募集にかかった費用も、理論的には獲得した労働力を使用し続けることによって、いずれ回収できるコストだった。

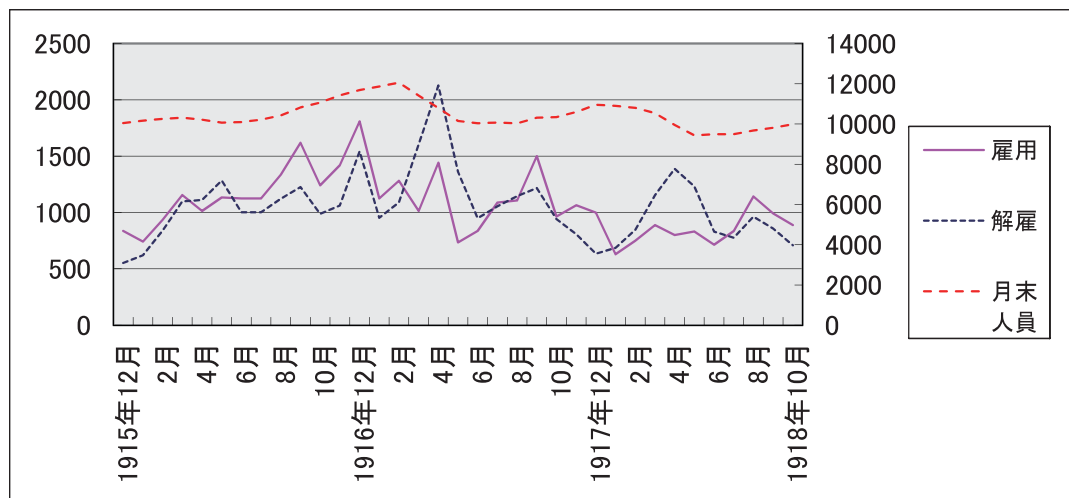
しかし実際には、これらの経費は往々にして回収されず、その多くが損失に転化することとなった。それは、雇用した鉱夫の多くが短期間の内に退山していったためである。

先に示した県議会議員に対する証言にあったように、鉱夫は、募集や雇用のために要した費用が回収される以前に、その多くが「逃亡」して行った。この件につき、1915年の三菱の史料には以下のような報告がある³⁰。

余親シクタ張礦ノ一技師ニ聞クニタ張礦ニテハ年々一万人近クノ鉱夫ヲ雇入ル而シテ大部分ハ募集ニヨルモノニシテ其ノ募集費ハ一人平均三十円ナリト、而シテ募集ニヨリタル鉱夫ハ其ノ半数ハ二、三ヶ月以内ニ逃亡スト云フ、今之レヲ計算的ニ見ルニ一万人ノ雇入鉱夫中八千人ヲ募集ニヨリタリトシ其ノ内三千五百人逃亡セシトセンカ当鉱ハ逃亡ニヨリ一箇年ニ約十万余円ノ損失ヲ受ケツハアルナリ（実際ハ更ニ大ナル金額ト云フ）以テ如何ニ鉱夫ノ逃亡ガ事業ノ上ニ損失ヲ与ヘ居ルカヲ知ルコトヲ得ベシ

8000人を募集してその4割が2～3ヶ月の内に「逃亡」したという証言は、一見、誇張のように感じるが、これが当時の実態に即した事実であることが、下の図を見ればわかる。これらは1910年代における月末人員および各月の雇用者・解雇者数の推移を示した図である。右の縦軸は月末人員数を、左の縦軸は雇用者・解雇者数を意味する。近代の鉱夫の労働移動の一般的な傾向性を示すため、ここでは足尾銅山に加え、三菱合資会社が経営した荒川鉱山（秋田）、尾去沢鉱山（秋田）、生野鉱山（兵庫）、吉岡鉱山（岡山）の事例をサンプルとしてあげる。

図4 足尾銅山



30 三菱合資会社庶務部調査課編『労働者取扱方ニ関スル調査報告（第一部）第三卷 荒川鉱山 尾去沢鉱山 大夕張炭礦』、1915年、288頁。

図5 荒川鉱山

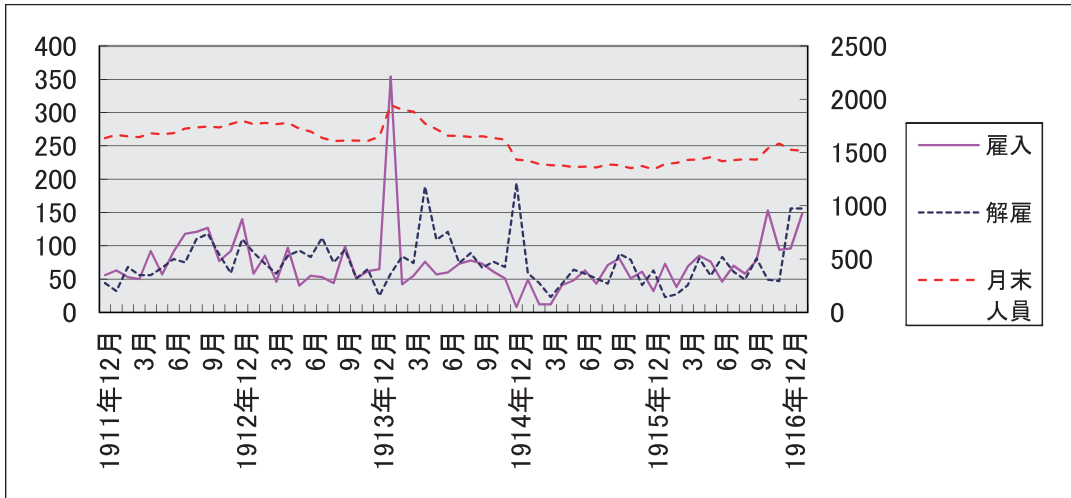
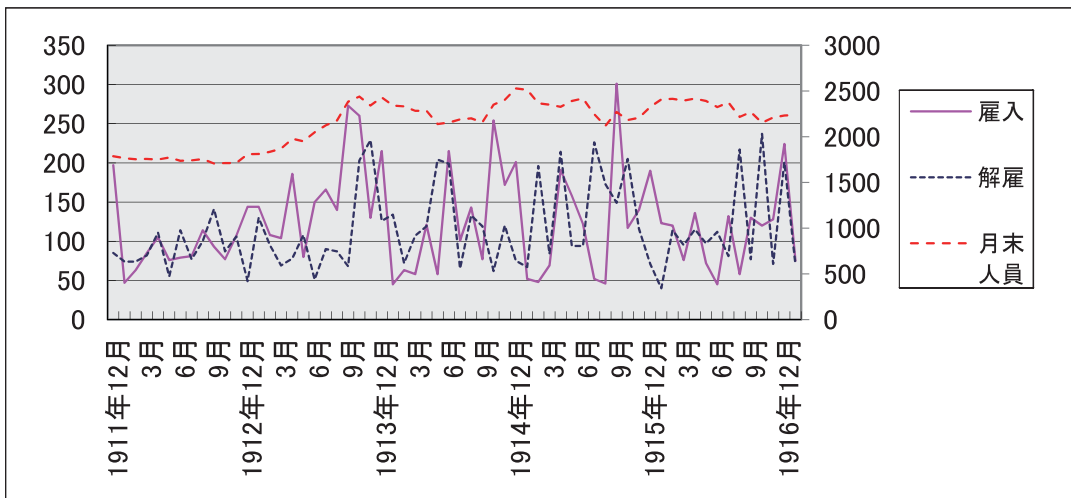


図6 尾去澤鉱山



これらのグラフから、入山者の「山」と退山者の「山」がシンクロして生じていた傾向を見て取ることができる。例えば、雇用者数が増加した月あるいはその翌月に、解雇者数が増加する傾向があった。

足尾銅山では1916年の9月に1620人を雇用したところ、同月に1226人の退山者を出し、同年12月に1809人を雇用したところ、同月に1544人の退山者を出していた。三菱諸山の雇用事情もほぼ同様であり、尾去沢鉱山では1913年の9月に273人、10月に260人を雇用したところ、10月に203人、11月に229人の退山者を出していた。

これは、「売り手市場」にあつて鉱夫が、いったん雇用されても現場を知り不安や不満を抱

図7 生野鉱山

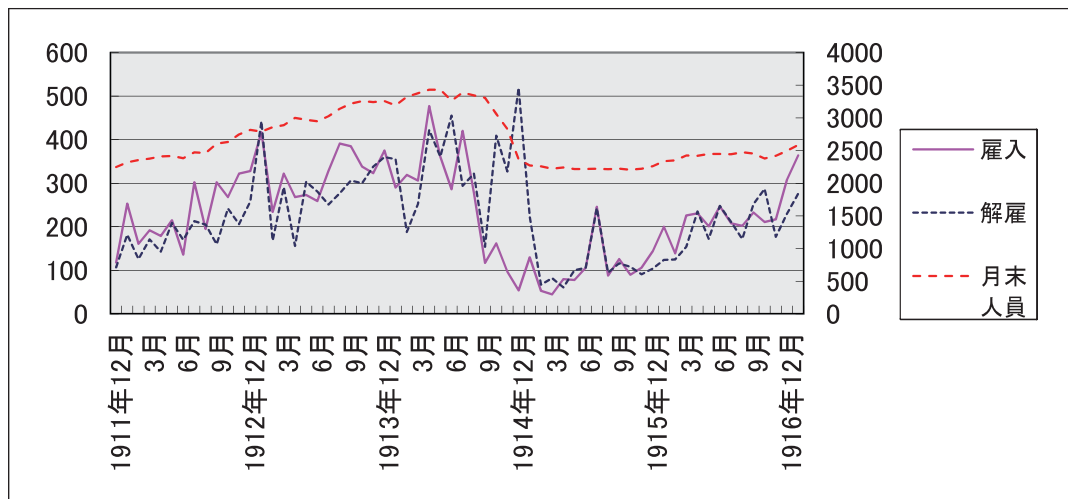
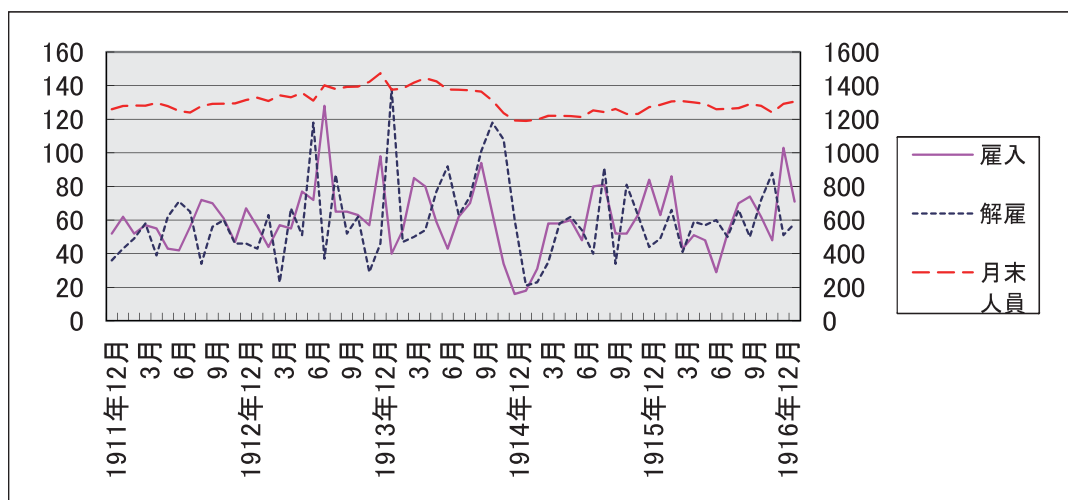


図8 吉岡鉱山



典拠：荒川鉱山、尾去澤鉱山、生野鉱山、吉岡鉱山については三菱合資会社「月報」（三菱経済研究所付属三菱史料館所蔵）、足尾銅山については古河鉱業「大正八年使用人一般状況」、1919年（左合藤三郎編『鉱業資料集第二集 古河鉱業・使用人一般状況』、1986年所収、5頁）より作成

くと、わずか1ヶ月から2ヶ月で退山してしまったためである。

中にはたまたま募集に応じて、あるいは周旋人の甘言につられて来山した者も多くあり、また下記の証言にあるように、はじめから支度金目当てで募集に応じるしたたかな者もいたという³¹。大量に労働力を必要とし、数百人単位での雇用が日常的に行われていた当時、このような労働者をあらかじめ除外することは困難だった。

31 「大正ごろのこと 石原シナの聞き書き」（村上安正編『足尾に生きたひとびと』、1990年、随想舎所収、62頁）。

東京の例では、浅草あたりでぶらぶらしている食いつめ者が募集所に来て、金を受け取って逃げる。前金で食いつなぐ。一度逃げた人夫がウソをついて他の飯場へくるといふ、循環した関係があった。どうにか飯場におさまっても、坑内に入るとこわくなり、翌日には逃げ出してしまふ。

〔中略〕銅山に出す鉱夫帳簿に、脱走した時は赤字で書いたが、一〇人連れてきて三人ぐらいしか残らず、ひどい時は二十五人連れてきて、三日もすると二人ぐらいしか残らなかった。

企業はこうした鉱夫の流動性をふまえたうえで、必要となる労働力を集めなければならなかった。1910年代、「百人ノ鉱夫ヲ必要トセバ予メ二百人ヲ募集スルコトヲ要ス」と言われており³²、企業は時々の退山者数に応じて雇用者数を調整し、労働力の安定的な確保を図らなければならなかった。各山の月末人員数は、概して急増も急減もせずになだらかに推移している。これは、継続的な雇用調整が一定の功を奏していたことを示している。

ただ、雇用後、間もない内に発生した「逃亡」は、さらなる問題を惹起することとなった。それが募集・雇用のためにかかった経費の損失化である。

鉱山における物品販売は、基本的に掛売りによって行われており、つまり鉱夫らは「ツケ」によって生活していた。そしてこの「ツケ」は、しばしば「逃亡」によって踏み倒された。それどころか、負債を理由として逃亡する者も多く、また「逃亡スルガ如キ者ハ逃亡ノ覚悟ヲナスヤ出来得ル限り負債ヲナシ之レヲ踏倒シテ逃亡」したという³³。

負債ハ鉱夫逃亡ニ附随ノ原因ニシテ他ノ理由ニヨリ逃亡スル者ト雖モ逃亡スルガ如キ者ハ逃亡ノ覚悟ヲナスヤ出来得ル限り負債ヲナシ之レヲ踏倒シテ逃亡スルモノナリ、負債ヲ奇麗ニ消却シテ然ル後逃亡セシモノハ未ダナシト云フ

こうした現実を前に、企業は多額な損失を回避すべく、以下のような対策を講じる必要性に迫られることとなった。すなわち、鉱夫に負債を生ませないよう、彼らの日常生活を管理・監督し（そうすることで「逃亡」自体を予防し）、また「逃亡」されることを見越して、鉱夫との直接的な金銭・物品の貸与関係を、極力避けるということである。そのうえで、重要な役割を担ったのが、飯場であり飯場頭だった。

4. 飯場頭の地位と責任

募集・雇用のためにかかった経費は、それが回収される前に鉱夫が「逃亡」することで損失化することとなった。しかし近代の鉱山においては、これが実際に企業の損失として計上されることは稀だった。なぜなら、企業は「逃亡」により損益を出さないよう、あらかじめリスクマネジメントを行っていたからである。

古河の経営史料に「故ノ組頭役十南桑吉在職中ノ功績調」（1912年）という文書が残っている³⁴。これは古株の鉱夫、十南桑吉の死後、彼の長期の勤続を讃えるべく、存命中の功績を調査

32 三菱合資会社庶務部調査課編『労働者取扱方ニ関スル調査報告（第一部）第三巻 荒川鉱山 尾去澤鉱山 大夕張炭礦』、1915年、21頁。

33 前掲書、291頁。

34 「故ノ組頭役十南桑吉在職中ノ功績調」、1912年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『自明治二十八年下季至大正三年下季 本店■書』所収）。

報告させたものである。この中で、十南の来歴について以下のように記されている。

故ノ組頭役十南桑吉ハ元ト品川桑吉ト称シ生野銀山ニ於テ坑夫頭ニ就業職中明治十九年四月元ト該山ノ役員ニシテ後ニ古河家ノ役員トナリシ篠沢氏ノ募集ニ応ジ部下坑夫四十五名ヲ引率シ当所ニ来山直チニ組ノ名称ヲ下附セラレ其頭役ニ任命セラル

頭役拜命後約三カ年間ニシテ生野銀山ヨリ引率セシ部下坑夫ハ殆ント全部逃走或暇ヲ取ラレ〔中略〕坑夫脱走者ノ負債ヲ全部負担スルコトトナリ其額実ニ六百円以上ニ昇レリ（附言其当時ノ六百円ハ現今ノ約二千円位ニ相当セリ）ソレガ為メ以来永年非常ニ財政困難ヲ来シタレトモ遂ニ十数年ニシテ全部皆済事務所ニ対スル部下ノ債務ヲ果セリ

十南は生野鉱山の「坑夫頭」だった。彼は後に足尾銅山の役員となる生野鉱山役員の勧誘に応じ、1886年、配下にあった坑夫45人を引き連れて足尾銅山に来山した。しかしその後、「約三カ年間ニシテ生野銀山ヨリ引率セシ部下坑夫ハ殆ント全部逃走或暇ヲ取ラレ」ることとなったという。この際、彼は退山者が残した600円にものぼる負債を全て肩代わりし、その完済に十数年を要していた。

ここで十南が、退山者の負債を肩代わりしなければならなかったのは、足尾銅山では以下のような契約関係が成立していたためである。

坑夫ノ負債ニ干スル処理制度ハ実際ノ保証シタル当事者ノ債務ノ義務ヲ負フノミナラズ第三者ノ債務ヲモ負フ習慣ナリシガ故ニ殆ント一飯場連帯保証ノ如キ制度ナリシ為メ（其当時ハ保証ノコトヲ「ツリバン」云ヒシ）³⁵

つまり、ある鉱夫が自らの債務を弁済しなかった場合、連帯責任としてその鉱夫の所属する飯場に弁済義務が課せられたのである。こうした債務を巡る関係を「ツリバン」と言った。そして、ここで弁済義務を実際に負ったのが、飯場の長である飯場頭だった。

全国の主要鉱山における労働慣行についてまとめた農商務省鉱山局の『鉱夫調査概要』には、「飯場制度ノ下ニ於ケル飯場頭ノ性質職務」について、「鉱主ニ対シ自己組下鉱夫ノ身上保証、引負金或ハ損害賠償ノ義務代弁」とある³⁶。ここから、「ツリバン」の慣行は、飯場制度の採用される鉱山一般に見られるもので、飯場頭が鉱夫の債務の弁済義務を負わねばならなかったのは、彼らが鉱夫の身元引受人として存在していたためだったことがわかる。

事実、足尾銅山では、来山し飯場に収容された鉱夫は、飯場頭とともに鉱業所の「人事方」に出頭し、「使役願」を提出した。ここで飯場頭は、鉱夫の「紹介人」として、「本人身上ニ就テハ紹介人ニ於テ一切引受可申候」という一文に同意し署名・捺印している³⁷。つまりは、鉱夫の身元引受人となることに同意したのである。

³⁵ 前掲書。

³⁶ 農商務省鉱山局編『鉱夫調査概要』、1913年、97頁。

³⁷ 「鉱夫雇傭労役規則」、1915年（古河鉱業足尾事業所蔵文書『大正四年末現在 各所執務手続第壹輯 足尾、院内、阿仁、太良、不老倉』所収）。

「本人身上」の具体的内容については、「誓約書」により詳しく記されている。「誓約書」とは、「使役願」を提出し正式な雇用が決定した鉱夫が、再び飯場頭の署名・捺印を得て鉱業所に提出したもので、以下のような誓約条項があった³⁸。

今般何々夫ニ御採用被下候ニ付左ノ条項誓約仕候

- 一 御当所鉱夫雇庸勞役規則其他緒規則御命令ヲ遵守シ誠実ニ業務勉勵可致事
 - 一 御使役中ハ止ムヲ得サル事故アルニアラサレハ自己ノ便宜ヲ以テ御解雇相願申間敷事
 - 一 御当所ニ対シ不都合ノ行為有之候為メ御解雇相成ルカ又ハ御当所ノ御都合ニ依リ民法第六百二十七条ノ規定ニ拘ハラヌ御解雇相成候共決シテ異議申間敷且ツ速ニ退山可仕事
 - 一 御当所ヨリ借用セン生計上ノ必要品ハ他へ転売若クハ他ノ物品ト交易スルカ如キ事ハ一切致間敷事
 - 一 職業ニ必要ナル爆発薬御下渡相成候分ハ火薬類取締規則等ヲ厳守シ大切ニ之ヲ取扱ヒ其使用ノ残余ハ日々御係員ニ返納可仕若シ自家ニ携帯シタルトキ又ハ御指図以外ノ事ニ使用シ或ハ他ニ持出候等ノ節ハ如何様ノ御処置相成候共聊カ異議申間敷事
 - 一 御当所ノ機械器具其他造営物ハ大切ニ扱ヒ苟モ故意ニ毀損スルカ如キコトヲ為サハルハ勿論無用ノ土地ニ立入り猥リニ竹木並ニ副産物等ヲ採取仕間敷事
 - 一 御当所ノ緒職工ヲ他へ周旋シ若クハ誘導等致間敷事
 - 一 本人ニ於テ引負金又ハ損害賠償ノ義務相生シ候カ其他身上ニ関シ如何様ノ義出来候共総テ保証人ニ於テ引受ケ処弁致シ御当所ニ対シ聊カ御迷惑相掛ケ申間敷事
 - 一 前数行ノ誓約ニ相悖リ候コト有之候ハ、如何様ノ御処置相成候共決シテ異議申間敷事
- 右御当所諸規則熟覽ヲ遂ケ以上各項誓約仕候為後日保証人連署ヲ以テ誓約書差出候也

ここで注目してもらいたいのは、「本人ニ於テ引負金又ハ損害賠償ノ義務相生シ候カ其他身上ニ関シ如何様ノ義出来候共総テ保証人ニ於テ引受ケ処弁致シ御当所ニ対シ聊カ御迷惑相掛ケ申間敷事」という誓約事項である。この誓約条項が、「使役願」における誓約文、「本人身上ニ就テハ紹介人ニ於テ一切引受可申候」と対応していることは明らかである。

古河と雇用契約を結んだ鉱夫の「身上」については、全て飯場頭が責任を負った。したがって、鉱夫が債務弁済あるいは損害賠償の義務を負い、その責を本人が果たせない場合、「保証人」が代わって責任を負うこととなったのである。先に述べた「第三者ノ債務ヲモ負フ習慣」＝「ツリバン」は、まさに上述の関係を基礎とするものだったことがわかる。

そしてここで注意すべきは、飯場頭が保証したのは、債務だけではなく鉱夫の「身上」だったということである。飯場頭は鉱夫の身元引受人だった。したがって、債務保証や損害賠償のみならず、鉱夫の生活・労働上における世話・面倒を見ることも飯場頭の責務とされた。

先に述べたように足尾銅山では、来山した鉱夫は、まず全て飯場頭の「組下鉱夫」となった。飯場頭は、彼らに対する保護・責任者として、企業に代わり「食糧蒲団其他必要品ヲ取揃へ直チニ之レヲ貸与」した³⁹。その後も自らの名義で生活・労働物資の貸し下しを受け、飯場での賄

38 前掲書。

39 農商務省鉱山局編『採鉱法調査報文』第2回、1907年、97頁。

という形で、鉦夫の飲食その他一切の世話をなすことが、鉦夫の「身上」を引き受ける飯場頭の任務とされた⁴⁰。

このため、仮に鉦夫が「逃亡」したとしても、倉庫品代価が回収不可能となることもなかった。「逃亡」した鉦夫の負債は、あくまで飯場頭に対するものであり、倉庫品代価は貸し下しの名義人であった飯場頭が全て負うこととなったためである。まさに飯場頭は、「御当所ニ対シ聊カ御迷惑相掛ケ」ぬよう、鉦夫の「身上ニ関シ如何様ノ義出来候共」、そこで生じた損害の賠償義務を果たしたのである。

そしてこれと同じ理由で、飯場頭は鉦夫の日常生活の管理・監督の責任を負った。例えば鉦夫は、「金銭ヲ得レバ先ヅ飲ミ、先ヅ打ツナリ金ノアル間ハ連日休ミ」、時には「酒ヲアフリ短刀ヲ閃カシ大カヲ誇リテ男子ノ意気ナリトシ」喧嘩をした。飯場頭は身元引受人として、飯場において飲酒、博打、欠勤を戒め、入坑を奨励した。また、仮に「不法行為者生ズル時ハ〔中略〕之レガ将来ヲ責任ヲ以テ引受貰ヒ行ク」ことにより、「彼等ヲ指導保護シ一切ノ世話」を担い、「役員ト鉦夫トノ中間ニ立チテ上下意思ノ疎通」の役割を果たしたのである⁴¹。

さらに、こうした飯場頭の責任、特に損害に対する賠償責任が、近代の鉦山においては、「労働力の損失」に対する賠償をも義務付けることとなっていたという事実は極めて重要である。

三菱の『労働者取扱方ニ関スル調査報告』には、「飯場頭ニ鉦夫逃亡ノ責任ヲ負ハシムル為メニ其ノ周旋鉦夫ノ身許保障及ビ鉦山ニ対スル負債ノ連帯債務ヲ負ハス鉦夫ノ逃亡ヲ飯場頭ノ利害ト一致セシメ之レヲ警戒防止セシム」とある⁴²。つまり「逃亡」の責任は、鉦夫の管理・監督義務のある飯場頭に課せられた。したがって飯場頭は、自らの過失で損失させてしまった労働力を補填する義務、すなわち新たに鉦夫を募集する責任を負った。

足尾銅山では、鉦夫の募集が飯場頭の責務とされていた。しかも「頭役ノ負担ニテ之ヲナシ、鉦業所ヨリハ何等ノ援助ヲ与フルコトナカリキ」とあるように、それにかかる費用は全て飯場頭が負った⁴³。古河が直接、必要人員・職種を指定し、飯場頭に募集を依頼した場合ですら、飯場頭に支給されたのは旅費のみで、しかも鉦夫が古河と雇用契約を結ぶ際、飯場頭は以下のような誓約書に「保証人」として署名・捺印していた⁴⁴。

右私議今般何地ニ於テ御当山御規則ヲ遵奉シ車夫志願仕候処御採用被成下候上、御規則ノ旅費金御下附相成、正ニ難有奉存候。然ル上ハ御当山御規則ハ勿論時々ノ御布達ニ至ル迄堅ク相守リ、誠実親切ヲ旨トシ、満一ヵ年以上勉勵就業可仕候、万一如何様ノ事状差起リ候トモ、就業六ヶ月未滿ニシテ御暇願出候カ、或ハ一ヵ年未滿ニシテ御規則ニ因リ御解雇相成候節ハ、兼テ御支給相成候旅費金悉皆返納可仕候。若シ又就業中万一負債等相醸シ、其他不都合相生候節ハ保証人ニ於テ万事引受、決シテ事務所へ御迷惑相掛ケ申間敷候。仍テ誓約書如件。

40 農商務省鉦山局編『鉦夫待遇事例』、1908年、71頁。

41 三菱合資会社庶務部調査課編『労働者取扱方ニ関スル調査報告（第一部）第三卷 荒川鉦山 尾去澤鉦山 大夕炭張礦』1915年、268頁、279頁、277頁。

42 前掲書、294頁。

43 古河鉦業「大正八年 使用人一般状況」、1919年（左倉藤三郎編『鉦業資料集第二集 古河鉦業・使用人一般状況』、1986年所収、201～202頁）。

44 「車夫募集ノ件」、1897年（左倉藤三郎編『鉦業資料集第三集 飯場制度関係資料』、1989年所収、36～37頁）。

明治 年 月 日

右本人
何 誰 印
右保証人
何 誰 印
右保証人
何 誰 印

6ヶ月未満に退山（「逃亡」）するか1年未満に解雇となった場合は、旅費を返還するのみならず、鉱夫の負債全てを飯場頭が弁済するという契約は、飯場頭に「逃亡」に対する責任を負わせ、雇用に伴うコストとリスクを転嫁するための処置である。

これは足尾に限ったことではなく、三菱の諸山についても同様の事実が確認できる。例えば、尾去澤鉱山では、「鉱夫取締役」が周旋人の協力を得て鉱夫を募集し、尾去澤鉱山に連れ帰っていた。そして、この際の周旋料及び出張費は、「鉱夫取締役」の自己負担とされていた⁴⁵。生野鉱山についても、「鉱夫ノ募集ハ部屋主之ヲ行ヒ其所属鉱夫ニ就テハ鉱山ニ対シ身元保証人トナリ仕事場以外ニ於テハ鉱夫ニ関シ一切ノ取締ノ任ニ当ル」、「部屋主ハ各課ニ対シテ日々需要ノ人数ヲ供給スルノ義務ヲ負フ」とある。そして募集費の負担について以下のようにある⁴⁶。

旅費ニ就テハ其前借ヲ願出ツル場合部屋主ノ手数料及手当月額ヲ限度トシテ貸与スルモノトス而シテ募集費ハ先仮ニ支給シ募集後三ヶ月以内ニ逃亡シタル者アル場合ハ総募集費ヲ募集鉱夫数ヲ以テ除シ其一人当金額ヲ逃亡人数ニ応シ返納セシム

本来、鉱夫の募集を行うべきは企業側であり、ましてや鉱夫の募集を飯場頭に委託した場合、その費用を企業が負担するのは当然だった。しかし実際には、募集の任及びその費用は、全て飯場頭が負うこととされ、企業が飯場頭に募集を依頼した際においてすら、一定期間を経過せずして鉱夫が「逃亡」すれば、飯場頭がかかった費用を負担しなけりなかつた。

これは、鉱夫の「身上」に関し飯場頭が一切の責任を負うという、企業・飯場頭間での契約関係を前提として、鉱夫の雇用が行われていたためである。

5. 飯場頭の權益

鉱夫の生活保障、債務保証・損害賠償、労働力の補填（鉱夫募集）は、あくまで身元引受人が負うべき義務であつて、企業から請け負う業務ではなかつた。したがって原則として飯場頭は、これらを全て自弁で行つた。

飯場頭は一定の給金を企業から支払われていたが、それは、飯場頭が担っていた職務のほんの一部に対するものに過ぎず、しかもその額は極めて小額だった。足尾銅山において企業が飯

45 三菱合資会社庶務部調査課編『労働者取扱方ニ関スル調査報告（第一部）第三巻 荒川鉱山 尾去澤鉱山 大夕張炭礦』、1915年。

46 前掲書、102～103頁。

場頭に直接支払った給金は、年手当（「職頭手当」）と「入坑鉱夫取扱手数料」のみだった。「入坑鉱夫取扱手数料」とは、その名の通り、鉱夫一人の入坑につき1銭（1901年時）ないし1銭5厘（1906年時）支払われる入坑奨励金だった⁴⁷。

三菱の鉱山に関しては史料に、「手当トシテハ別ニ之ヲ支給セス」、「報酬ハ一定セス或ハ無報酬ノモノアリ」とある⁴⁸。こうした事実からも、当時、飯場頭が、コスト・リスクが企業に集中化することを避ける「緩衝壁」としての役割を果たしていたことがわかる。

ただし、企業側は、一方的に責任を飯場頭に転嫁していたわけではなかった。年手当や入坑奨励金のみでは、到底、上述の責務を飯場頭が果たすことはできなかった。したがって企業は、飯場が「貸し倒れ」を起こさないよう、飯場頭を経済的に保護する必要があった。

その一例が、鉱夫の賃金を代理で受け取る権利の付与である。近代においては、鉱夫を直接雇用する場合でも、飯場頭が鉱夫の賃金の代理受取りをするというのが一般的だった。これは下記の史料にあるように、飯場頭が代理で受取った賃金が担保金としての性格を持っていたためである⁴⁹。

鉱山ハ新参者ヲ飯場頭ノ一家同様ニ見做シ又此新参者カ飯場頭以外ノ或者ニ負債ヲ有スルモ飯場頭ニ対スル前借金ノ残存スル間ハ其賃金ニ付キ飯場頭ニ前貸金ヲ先取スルノ特権ヲ有セシム

鉱夫に対する日用品の供給は、一般的に掛売りという形で行われた。「逃亡」を繰り返す相手にあえて掛売りをすることは、一見、リスクなように感じる。しかし賃金からの控除という形態がとられたことによって、仮に鉱夫が負債を残したまま「逃亡」したとしても、本来、その者に支払われるはずであった賃金を、そのまま損失の補填に充てることができた。

そしてこの「前貸金ヲ先取スルノ特権」は、飯場頭に金銭的利益ももたらすこととなった。飯場頭がこの権利を利用し、日用品の代価とともに、様々な名目で「ピンハネ」を行ったためである。その一例が、足尾銅山の飯場頭による「五分金」の徴収である。

古河の経営史料の「職頭等ニ給与シ居ル手当」という文書には、「五分金」の性格について以下のような記載がある⁵⁰。

組下鉱夫賃金ノ五分ヲ職頭ノ名ニ於テ積立テ遂ニ其有ニ帰ス之レカ為メニ職頭ハ組下ノ者ノ為メニ自己ノ名ニ於テ米味噌薪炭等ノ日用品ノ貸下ヲ受け下山解雇、脱走等ノ場合ニ於ケル下リノ危険ヲ負担ス

「下り」とは「下り金」、すなわち未払い金のことを指し、「下りノ危険」とは前貸金が回収不可能となるリスクという意味である。

47 「坑部課鉱夫取扱手数料支給規程」、1901年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『明治三十四年四月記 坑部課令達綴通洞十六号』所収）、「職頭等ニ給与シ居ル手当」、1907年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『自明治三十五年上季至同四十年下季 本店照会』所収）。

48 三菱諸山の飯場頭の給金については、農商務省鉱山局編『鉱夫待遇事例』、1908年、257頁～265頁を参照。

49 農商務省鉱山局編『採鉱法調査報文』第2回、1907年、97頁。

50 「職頭等ニ給与シ居ル手当」、1907年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『自明治三十五年上季至同四十年下季 本店照会』所収）。

別の鉱夫による証言には、「五分金」とは「身元保証トシテカセギ方ノ五分宛積立テ置クモノ」とある⁵¹。つまり飯場頭は鉱夫の賃金から前貸金を控除するだけでなく、さらに賃金の5%を鉱夫それぞれの賃金から差引き、配下の鉱夫が「逃亡」した場合の担保金を積み立てていたのである。

そして賃金の代理受け取りと並んで、飯場頭にとって不可欠な特権となっていたのが、鉱夫に対する倉庫品の独占的販売権だった。

足尾を典型として、主に山間僻地に位置した鉱山には、企業によって仕入れられた物資に依存した、非競争的な商品市場が成立していた。ここで企業から労せずして物資を安価に獲得できた飯場頭は、これを鉱夫に高値で売り利ぎやを稼ぐことが可能だった。

このことを確認できる飯場の帳簿は残されていないが、足尾銅山の飯場に鉱夫として潜入し、自らが体験した飯場生活の実態を報告したルポルタージュに、「足尾銅山坑夫の惨状」がある⁵²。ここには「坑夫日用の需要品は皆な此所〔飯場〕にて売る。物品は総て高価なり〔中略〕豆腐野菜の類現に目前授受の間に於て之に高利を附し売る」、「定価二十銭の煙草を二十三銭若くは二十五銭に売る」といった事実が記されている。

そして物資の独占的販売権は、さらに飯場頭のリスク分散も可能とした。足尾銅山の飯場頭は、自分の息のかかった者に、正規の飯場とは別に、独立した飯場を設けさせていた。このもうひとつの飯場を「下飯場」といった（これに対し正規の飯場のことを「本飯場」あるいは「元飯場」と称した）。「下飯場」は企業が公認しない私営の飯場で、ほとんどの飯場の下に「下飯場」が存在したという。

そしてこの主は、「本飯場」から倉庫品の横流しを受け、これを「下飯場」に収容された鉱夫に高値で売ることでは生計を立てていた。そしてその見返りとして、「本飯場」の飯場頭に代わって鉱夫の募集を行った⁵³。

史料には、「下飯場」は「主として坑夫飯場でなく、掘子飯場即ち手子や雑夫を収容する飯場に多かつた」とある⁵⁴。表2で示した通り、鉱山で多くの人員を要するのは採鉱夫と坑内運搬夫・手子であり、特に坑内運搬夫・手子の移動率は高かった。「下飯場」に収容されていたのは、これらの特に流動性の高い労働者で、つまりは「逃亡」のリスクの高い鉱夫の募集と管理を、飯場頭は「下飯場」の主にならせたのである。

当時、「本飯場の頭役は人夫募集に出ても費用の多額を要する割に収穫のない所から、その下飯場の者に任せて置くといふ状態」で、「直接人夫の募集の任に当る者は、主として此下飯場の主人であつた」。「下飯場」が設けられることとなった背景について、古河も次のような見解を示している⁵⁵。

51 「被告人井守信吾調書」、1907年（古河鉱業足尾事業所蔵文書『南助松外百七拾九人兇徒聚衆被告事件記録』総拾冊第拾所収）。

52 北公輔「足尾銅山坑夫の惨状」（『読売新聞』、1890年10月26日、第4799号～同年11月4日、第4808号所載、明治文化研究会編『明治文化全集』第15巻社会篇（続）、1957年、日本評論新社所収、221頁）。

53 古河鉱業「大正八年 使用人一般状況」、1919年（左合藤三郎編『鉱業資料集第二集 古河鉱業・使用人一般状況』、1986年所収、201～202頁）。

54 古河鉱業足尾事業所蔵文書『大正八年足尾銅山騒擾史 前編 経理課人事係』、1919年。

55 前掲書。

彼等が斯の如き行為を敢てするに至るのも亦原因があるのだ。一方から見るとその罪労働者側にあるので、飯場の経営者とても道楽にやつて居る訳ではない。相当の資本を投じて苦心をしつゝ経営して居るのだ。多額の費用を投じて伴れて来て、また会社に紹介もせぬ内に逃走せられては、それに要した費用は全く徒労に帰して了ふ。損失は多額である。それが多くあるのだから飯場の経営者も随分困難であるには違いない。鉱業所に於ても常時使役してゐる労働者の数が、壱万人以上に上つて居るのだから、その者の移動に就いては可なり苦心して居るが思ふ様には行かぬ。未だ紹介せぬ者に対してまで鉱業所も責任を負ふ訳に行かぬから、その費用は飯場の負担といふことになる。引いて彼等はそれを他に転課せんければならぬことになり、遂には食費や品物の代価が高くなつたり、不当な行為となつて表はるゝのである。

古河は、鉱夫の「逃亡」の責任を飯場頭に負わせることで、鉱夫の雇用に伴うコストとリスクを全て飯場頭に課していた。一方、飯場頭は、古河から得た倉庫品を横流しし、第三者に「甘い汁」をすすらせることで、自己の責務を「下飯場」に丸投げしていた。つまり足尾銅山では、鉱夫募集・管理の下請けの下請け、「孫請け」が行なわれていたのである。

年間、鉱山の総員を超える数の鉱夫が出入する状況下にあつて、飯場頭が負担すべきコストとリスクは大きかった。したがって、企業側がそうしたのと同じく、飯場頭もそれらの分散を考えざるを得なかった。そして飯場頭は、自らが保持していた権力資源、すなわち独占販売を認められていた物資を私的に利用することでそれを行ったのである。

6. 企業と飯場頭の依存関係

鉱夫募集・管理の「孫請け」、ピンハネや高値での物品販売を、企業が公認していたわけではない。「米価不動主義」に代表されるように古河は、生活・労働物資を可能な限り安価に供給する方針を示しており、これに反する飯場頭たちの行為は、むしろ改善しなければならない問題であつた。

しかし、これらに対応したことを示す記録は1910年代まで一切確認できない。それは、飯場頭が正規の収入のみで、企業に代わって多大なコスト・リスクを負担することは現実的に不可能で、企業としても、負担を一方的に強いて彼らを破綻させてしまわないよう配慮する必要があつたためである。また、ピンハネや飯場での賄は、やり方次第で莫大な利益を飯場頭にもたらした点で、彼らの自助努力を引き出すうえで重要な役割を果たしており、企業側としても否定することはできなかった。

飯場頭にとって、より多くの鉱夫を收容していれば、それだけ多くの鉱夫からピンハネをでき、また物品販売を通じ多くの利益を得ることができた。そのうえ飯場頭の得る利益の多寡を決めたのは、単純に鉱夫の数ではなく、このことが飯場頭に鉱夫の管理・監督に対するインセンティブを与えていた。

例えば、多額の金をピンハネし、また著しく高い物資を販売すれば、必然的に鉱夫の生活は圧迫された。生活に貧し多額の借金を負った鉱夫は、それを返済せずして「逃亡」した。そして鉱夫が「逃亡」すれば、飯場頭は身元引受人としてのペナルティーを受けることとなつた。

したがって飯場頭がより多くの利益を得ようとすれば、多くの鉱夫を收容するのみならず、

その鉱夫を「逃亡」させず、できるかぎり長期間、自己の飯場に留まらせることが必要だった。そしてそれは飯場頭の鉱夫統轄能力と飯場を経営する手腕次第だった。

表6は、足尾銅山の「本山」地区にあった坑夫の飯場を事例に、1904年1月から1905年12月までのほぼ2年間における平均飯場員数と退山者の数を示したものである⁵⁶。

表6 足尾銅山本山坑の平均飯場員数および飯場別退山者数

飯場名	平均飯場員数	退山者数	飯場員数に対する退山者の割合
二組	41.0	26	63.4 %
ホ組	20.0	13	65.0 %
へ組	57.2	29	50.7 %
ト組	21.3	18	84.5 %
ル組	32.8	51	155.5 %
ヲ組	29.0	8	27.6 %
カ組	36.4	21	57.7 %
ヨ組	79.2	45	56.8 %
レ組	21.7	20	92.2 %
ネ組	42.7	19	44.5 %
ナ組	32.8	30	91.5 %
ラ組	42.6	41	96.2 %
ウ組	26.2	39	148.9 %
ノ組	47.2	44	93.2 %
ヤ組	64.0	38	59.4 %
テ組	30.0	21	70.0 %
メ組	46.3	14	30.2 %
支柱	51.5	22	42.7 %
合計	721.9	499	69.0 % (全飯場の平均 73.9 %) 12ヶ月換算= 34.5 % (全飯場平均= 37.0 %)

典拠：本山坑夫交際取扱所『明治三十七年壹月 坑夫人名簿』、『明治三十七年三月 浪人原籍簿』、『明治三十七年四月起 浪人原籍簿』、『明治三十七年四月拾六日 坑夫交際金集帳』（村申仁三郎氏所蔵史料）より作成

1904年1月から1905年12月までの24ヶ月で、坑夫の約7割が退山していた。これを12ヶ月に換算すれば、全体の約3割5分から3割7分の坑夫が退山していたこととなる。飯場によっ

56 拙稿「近代の鉱業における労働市場と雇用—足尾銅山及び尾去沢鉱山の「女子」史料を用いて—」（社会経済史学会『社会経済史学』第76巻1号、2010年、8頁、表1）より引用。この表には、1905年の6月に新たな名簿との差し替えを行なっているタ組（平均人員数24.4名）、8月に差し替えを行なっているロ組（同40.7人）、12月に差し替えを行なっているヌ組（同114.2名）と、退山の記録が帳簿に書き加えられていないハ組（同95.1名）、チ組（同23.9名）、サ組（同33.2名）の退山者数が抜けている。このため、実際には、2年間で、499人+200人ないし250人の退山者があったものと推測される。ちなみに『坑夫人名簿』は、不定期に更新されており、必ずしも新規雇用者全員が網羅的に記録されているわけではない。帳簿が更新された後に雇用され、再び更新された際には、すでに退山していた坑夫の記録が抜け落ちている可能性があることに留意せよ。

ては退山率が約2年間で155%に達していたところもあり、わずかな期間で総員が全て入れ替わるほどに坑夫の流動性は高かった。

この流動性ととも注目すべきは、飯場ごとに退山率が大きく違っていたことである。飯場の規模と退山率とに明確な相関性はない。例えば、最も退山率が高かったル組飯場（平均飯場員数32.8人）では、1年で成員の約8割が退山していたのに対し、ル組と飯場員数ではほとんど違いのなかったヲ組飯場（平均飯場員数29.0人）では、1年で成員の1割程度しか退山していなかった。飯場間で退山率に大きな差が生じたのは、各飯場における個別的な問題、特に飯場頭による管理・監督の良し悪しが、少なからず影響したためと考えられる。

飯場頭が語られる際、現在でもしばしば「逃亡者」に対するリンチなどが例示され、その暴力的な性格が強調されることがある。より多くの鉱夫を「逃亡」させず、長期間、飯場に収容しておくことが、直接、自己の利益につながった飯場頭が、鉱夫を暴力的に威圧し、「逃亡」を防止しようとした事例は、おそらく実際にあっただろう。

ただし、下記の証言が指摘するように⁵⁷、過度な中間搾取や肉体的・精神的拘束は、鉱夫の反発を招き「逃亡」を誘発することで、結果的に飯場頭の首を絞めることとなった。したがって、強制力のみでは十分でなく、むしろ鉱夫が自主的に鉱山・飯場にとどまるよう、飯場頭は「宜しく」待遇しなければならなかったのである。

元来飯場頭ナルモノハ坑夫ニ藉リテ衣食スルモノニシテ多クノ坑夫ヲ有スル飯場頭ハ其収入多カリシ、自然ニ其勢力大ナリ、反之坑夫ノ寡キモノハ其収入少クシテ從テ其勢力微弱ナルヲ免レス、即坑夫ノ数ノ多少ハ一面ニ於テハ其収入ノ多寡ニ影響シ、一面ニ於テハ自己ノ勢力ノ消息ニ関係ヲ有スルコト重大ナルヲ以テ或目的ヲ遂クルカメメ輕シク所属ノ坑夫ヲ犠牲ニ供スル如キハ容易ニ為得ヘキ処ニアラス

以上のことからわかるように、身元引受人としての権益、そして身元引受人として受けるペナルティーは、より多くの鉱夫を獲得し、鉱夫を管理・監督しようとする飯場頭の自助努力を引き出すうえで、極めて重大な役割を果たしていた。そして、こうした飯場頭の自助努力によって大きな便益を得たのが、他でもなく鉱山を経営する企業だった。

飯場頭が多くの鉱夫を獲得し、長期間、「逃亡」させることなく引き止められれば、企業は流動的な労働力を安定的に確保することができた。したがって、企業にとっても、飯場頭のインセンティブを高い水準で維持させる権益の存在は、否定することのできない重要性を持っていた。

こうした事情から、企業側は、鉱夫の「取扱ひは殆ど悉く飯場の頭役に「任せ」という態度を取る一方で⁵⁸、ピンハネに代表される飯場頭の不当な利益追求を「必要悪」として黙認した。つまり企業は「何もしない」ことで、最大限の便益を享受したのである。

「逃走を「計る」者と「されまい」と努むる者との関係であるから中には面白くない関係を

57 「兇徒衆衆被告事件裁判控訴意見書」、1908年（栃木県史編さん委員会編『栃木県史』史料編近現代二、1977年所収、682～683頁）。

58 古河鉱業足尾事業所蔵文書『大正八年足尾銅山騒擾史 前編 経理課人事係』、1919年。

惹き起すものも尠少ではない」とは、前述した「下飯場」に対する古河の所感であるが⁵⁹、この言葉はそのまま企業と飯場頭との関係に当てはめることができる。

常に流動する不安定な「個」を大量に獲得・確保しようとする以上、そこには管理と賠償の必要性が生まれた。これをそれぞれが他に転嫁し負担を軽減しようと努力する中で、多少「面白くない関係」が生じることは、企業側にとってもやむを得ざることだった。

おわりに

以上、近代の鉱山で飯場制度が果たした役割について考察した。一連の議論より、飯場制度が鉱夫を抑圧的に支配し搾取するための機構ではなく、また坑内の技術革新によって存立の根拠が揺るがされる制度でもなかったことは明らかであろう。飯場制度は中間搾取という負の側面を伴いながらも、雇用に伴うコストとリスクが企業に集中することを避けるための「緩衝壁」として、近代の鉱山において重要な役割を果たしていた。したがって鉱夫の流動性が高い水準で推移する限り、飯場制度は存立の根拠を持ち続けたし、実際にそうだった。

飯場制度はこの後、廃止されるか、あるいはまったく別目的の組織に再編されるようになるが、一般的にそれは1910年代末から1920年代になってからのことである。この時期、いわゆる「日本的雇用慣行」の萌芽が見られ、各鉱山では新たに「人事課」が設けられ、企業が自ら鉱夫の「福利厚生」を図ることで、鉱夫を生活面から管理・監督する体制が整えられていく。つまり鉱夫の管理を飯場頭に一任し、「面白くない関係」を黙認してきたかつての姿勢があらためられ、中間者を排除し、企業自らが鉱夫に対する生活保障と監督義務を負うようになるのである。

この背景には、まず1917年以降の全国における労働組合の急増と労働争議の頻発という事実があった。「労働組合簇生の年」として知られる1919年には、1年間に設立された労働組合が211団体に及び、1917年から1920年までのスト件数は1,395件、参加人数は19万8,402名となっている⁶⁰。こうした事態を受け各鉱山では、企業自らが積極的に鉱夫の統轄に携わらざるを得なくなる。

足尾銅山を経営した古河は、他の企業が直面することとなった危機を、約10年前に経験していたため対応は早かった。足尾銅山では、1906年に労働組合「大日本労働至誠会」が組織され、1907年には坑夫を主体とした大規模な「暴動」が発生していた。このため同年、古河は早くも「坑夫ヲ保護シテ頭役〔飯場頭〕ノ羈絆ヲ脱セシメ直接当所ノ監督被護ノ下ニ立タシメントスル」方針を採用している⁶¹。そして1913年には、古河が全ての鉱夫に対し、無条件で倉庫品を貸し下すこととした。一方、これにより生活保障の機能を失うこととなった飯場制度は、労使間の意思疎通と鉱夫の質的改善を目的とした自治団体（自己修養団体）へと改編されることとなった。

ただ、古河がいち早くこうした改革を断行できたのは、全国の銅生産の20～30%を占める生産量を誇った足尾銅山を経営していたからであり⁶²、財閥にまで成長した古河の資本力なくし

59 前掲書。

60 渡部徹「第一次大戦直後の労働団体について」（京都大学人文科学研究所『人文学報』第26号、1968年）より。

61 「飯場制度改革に関する照会」、1907年（古河鉱業足尾事業所所蔵文書『自明治二十三年十二月至大正七年十二月規則ニ関スル同及照会書類 庶務係』所収）。

62 日本経営史研究所編『創業100年史』、1976年、古河鉱業合名会社、76頁。

てこの選択は難しかった。それは本稿でも示した通り、1910年代は近代鉱業の発展期にあたり、特に1915年に「大戦景気」が発生し、さらなる雇用機会が生まれたことで、鉱夫の流動性が著しく高まっていったためである。

鉱夫の流動性と並行して雇用に伴うコストとリスクが高まった1910年代、これらの分散を可能とする飯場制度の必要性はむしろ強まることとなった。飯場制度を廃止ということは、企業がコストとリスクを一身に負うことに他ならず、これは特に資本規模の小さい企業にとって決して合理的な選択とはならなかった。したがって飯場制度の廃止や改編は、労働組合の台頭により飯場制度体制の限界が明らかとなり、なおかつ「戦後恐慌」の影響で労働需要が大幅に減少する1910年代末から1920年代まで待たざるを得なかったのである。