

第一次大戦後不況期の三池炭礦経営と労務管理

——「万田騒擾」の衝撃と「全三池争議」の前提——

春日 豊

はじめに

一 「万田騒擾」後の労務管理

- 1 「騒擾」の遺産とその後の労働者対策
- 2 共愛組合の設立
- 3 共愛組合の組織と事業
- 4 組織改革と労務管理の変化

二 大戦後の経営状況——「全三池争議」の前提——

- 1 経費の増大と利益の激減
- 2 「経費削減」の遂行
- 3 賃銀の削減

結び

はじめに

本稿は、「万田騒擾」後の労働者対策の変化とその実態、および「全三池争議」（一九二四年）の歴史的前提条件を解明することにある。その分析にあたって、万田騒擾の影響、大戦後の経済不況の深化・関東大震災の影響、大正デモクラシーを背景とした労働運動、世界史の流れ、この四つの視点を考慮して検討する。

第一次大戦末期に発生した万田騒擾は、三池炭礦の経営に大きな影響を及ぼした。多くの職工・鉱夫を地元から採用し、夫婦共稼ぎを積極的に雇入れて定着を推進した三池炭礦は、大戦期まで「経営家族主義」が機能していたと言っている。しかし、大戦期の労働力不足のなかで、採炭夫を中心に遠隔地から大量に若年層を採用した。勤続が短く企業への帰属意識の浅い彼等と経験ある熟練坑夫の処遇への不満が結びつき、米騒動の波及・影響と重って採炭夫の不満が一挙に爆発したのが、万田騒擾であった。この騒擾により、「経営家族主義」という労働者を企業内に包摂する経営側の施策・理念は、充分機能しなかったと言ってよい。

その衝撃は大きかった。労働者にとって、騒擾によって得た遺産が何であり、経営側にどのような衝撃をもたらしたのか。騒擾後、経営側はどのように対応し、労働者対策をどのように変化させたのか、それらを解明するとともに、騒擾後の諸々の対応策にも拘わらず、なぜ万田騒擾を遥かに上回る「全三池争議」が生じたのか、その歴史的前提条件は何だったのか、それらを解明することが、本稿の目的である。¹⁾

(1) 本稿に関連する先行研究は、隅谷三喜雄「炭鉱における労務管理の成立―三池炭鉱坑夫管理史―」（『脇村義太郎教授還

歴記念論文集・企業経済分析』所収、のち『日本賃労働の史的研究』に収録、御茶の水書房 一九七六年）、橋本哲也『三池炭鉱における共愛組合―その成立過程を中心に』（『三井金属修史論叢』第三号 一九六九年）、畠山秀樹『三井三池における経営労働政策の確立過程』（『大阪大学経済学』第二五巻四号 一九七六年）、佐口和郎『日本における産業民主主義の前提』（東京大学出版会 一九九一年）の「第一章 三井三池炭鉱の事例」である。隅谷の該当部分は、『三池炭業所沿革史』（第七巻）と『三井鉱山五十年年史稿 卷十六 労務』（第十編）による三池炭礦の労務管理の概論である。橋本、畠山、佐口の各論文は、強調点や視角の違いを持ちつつ、いずれも共愛組合を主軸に論じている。橋本、畠山論文については、万田騷擾の経営・労務管理に与えた影響の分析が弱い点である。佐口論文は、その弱点を克服している。同論文は、「産業民主主義の前提」という視角に絞って分析しているため、経営実態の変化と労使の関係の変化を関連させて追求する分析は少ない。本稿では、経営実態とりわけ三池炭礦の収益の変化に充分注意を払って分析した。

一 「万田騷擾」後の労務管理

1 「騷擾」の遺産とその後の労働者対策

「騷擾」直後の改善策と遺産 争議の余燼が残る一九一八年九月十日、藤岡浄吉三池鉱業所長は、各坑主任宛に諸鉱山の争議の主要動機を参考に、当面の直ぐに実行できる対策を指示した。役員等と鉱夫の接触機会の増大、鉱山直営販売店の価格・数量の適正、採炭のやり方の公平・正確と鉱夫代表者の検炭への立会、炭回りの適正、積立金の現状・共済金の収支の公示など、九項目である。その後、争議が最終的に終息し、平静を取り戻した九月二七日、藤岡は本店取締役宛に「善後策ノ事」を提示した。

その内容は、鉱夫の要求について、その必要と認められるものは改善を図る事が事業上最も重要としたうえで、諸々

の鉱夫要求を整理し、賃上げとそれ以外とに大きく二分した。賃上げ以外の要求は、「医局、売勘場、検炭等二対スル不平即ち役員二対スル感情問題」に帰着すると述べ、賃上げ以外の鉱夫の要求を受入れ、その具体的実施策を明示した。賃上げについては、今実行するのは困難であり、各地の鉱山等を調査して検討するとして、今後の課題とした。⁽¹⁾

軍隊が出動して鎮圧した採炭夫主体の争議は、三井鉱山首脳部に深刻な衝撃を与えた。賃銀を除いて鉱夫の要求をほとんど認めた点に、それが現れている。それだけでなく、その後の炭礦経営や労使関係の前提となる遺産も残した。それは、およそ次ぎの三点である。第一に、福利施設の改善と鉱夫の人格権・生活権の拡大であり、第二に、労働条件の向上であり、第三に、労務管理の変化である。これらについては、すでに拙稿で大まかな指摘をしたが、⁽²⁾ 騒擾後の労務政策は、この三点をめぐって遂行された。それらの施策は一言でいえば、争議により「経営家族主義」が機能しなかった事態を踏まえて、改めて労働者を企業内に包摂すること、労働者包摂策であった、と言えよう。そこで、それらの施策がどのように展開されたか、順次検討しよう。

労働者包摂策の推進 第一の福利施設については、争議直後に藤岡が医局の利用と売勘場の改善などを指示し、その改善策を公表した。その後、生活の質の向上と教育に力を注いだ。前者では、住居の拡充・質の向上を目指して社宅の建設が進められ、一九一七年に初の二階建二室制鉱夫住宅が建設されているが、二〇年十一月には一間多い三室制二階建が建設された（なお、同年一月二四日には「長屋」を「社宅」と改称している、また同年には「鉱夫」を「稼働者」と改称）。住居の拡充と質の向上は、同時に「稼働者」の定着・企業内包摂を意図していた。争議後、採炭夫をすべて社宅に収容した点に、それは表れている。⁽³⁾ 保育所の拡充・充実も押し進めた（保育所は一九〇六年四月に設置されている）。これは妻帯者の採用を積極的に実施して夫婦共稼を推奨し、居着を良くするためであった。

鉱夫・職工等稼働者の生活を支えるための主軸は、米の扱いにあった。米騒動の波及が、万田騒擾の引き金になった

事を思えば、その取扱は重要であった。一九一八年一月に一升二四錢であった米価（市価）が、七月には三〇錢、米騒動があった八月には四五錢に急騰した。その対処として、三池炭礦では特別販売を実施し、とりわけ採炭夫には勤続年数により出役一方の値段に差つけて販売し、定約諸職工・日雇にも採炭夫より若干高くして販売し、争議後も継続していた。この特別販売は、売勘場で買い外部に売る抜売者が出て、市・町の業者の反対もあり、一九二〇年十一月に廃止した。しかし、出役一方に付き、一升一〇錢（市価二五錢）で渡す方米制度は継続していたが、米の販売による労働者対策との批判を回避するために、一方二五錢宛供与する方式に変更した。⁴⁾

米だけでなく、生活必需品の安価な供与は稼働者の生活安定に必須であり、売勘場の改善（平等な利用・便利さ・品数の拡大・品質の向上など）はその一環であった。それを受継いで設立されたのが、三池共愛購買組合であった（一九二三年五月一日設立）。産業組合法に基づいて設立され、販売に税金が掛からないため、安く物品を販売できた。

教育については、三池では日露戦後の一九〇九年二月には三井三池尋常小学校を建設している。この措置も鉱夫の定着策の一環として推進され、大戦期に拡充され、三池小学校本校のほか万田小学校、亀谷・勝立・三川の三分教場が設けられ、在籍児童数は 一二六七人（一九一八年九月現在）にのぼった。争議後には、三池炭礦夜学会専門部会を開設し（一九九年九月）、普通部と専門部を設けた。普通部は尋常小学校卒業程度で稼働者から選抜し、三年間で中学三年修了程度とし、専門部は普通部卒及び同等の学力の者に業務に必須の専門学科（機械、電気、応用化学、採鉱、土木、建築、商科の七学科）を教授し、甲種実業学校卒業程度とした。各部一週間六時間宛で、授業料は無料であった。一九二三年十二月末の生徒数は、普通部一一七人、専門部一〇六人であった（教員・普通部八人、専門部十五人⁵⁾）。

第二の労働条件の改善については、労働過程に係わる諸問題は現場でそれぞれ対処したが、全体に係わる重要問題が、労働時間の短縮と増給にあった。労働時間は、一九年十一月十六日に二交代制から三交代制へ移行し、それに対応して

十二時間労働制（拘束）から九時間制（坑内採炭労働八時間制）に短縮された。三交代制については、一九〇九年に万田坑で水害対処のため、その試行がおこなわれている。諸側面の分析結果が報告されているが、総括として一人当出炭高は減少するものの出役率が著しく向上するため、全体としては二交代と変わらず出炭高が落ちることはない、と結論付けていた。⁽⁶⁾ こうした実績を踏まえ、一九一九年九月の川崎造船所ストライキの要求である八時間制が、同造船所で十月一日より実施され、「急速度ニ各工場ニ伝播」したのに対応し、三池では三交代制に伴う諸準備を整備した後、採炭夫の要求に応じて三交代（八時間労働）へ移行した。⁽⁷⁾ その移行は、後に言及するように、全国的な労働運動の高まりが、直接的な契機であった。

一貫して拒否していた賃上げについても、諸賞与と組み合わせながら実施されている。採炭夫の賃銀指数（一九一四年一〇〇）は、争議のあった一八年前期の一・二五から下期には一・八一に一挙に跳ね上がり、二〇年下期には三四三と大幅に増給した（第1表参照）。争議のあった万田坑の採炭夫賃銀は、一八年六月の一方一円二二銭から十二月には二円七銭、翌年十二月には二円八三銭と急増した。月額ではこの間三〇円四四銭から七〇円三四銭へと、僅か一年半で実に二倍を大きく上回った（第2表参照）。鉱夫職工残業手当給与制度が確立したのもこの時期であった（一九年十一月九日設定）。

この結果、二〇年にはそれまで一貫して田川・山野両礦より低位であった三池採炭夫賃銀が両礦を上回った（後述）。採炭夫の賃銀上昇が牽引役となって、万田坑の他職種賃銀の引上げを誘引し、三池炭礦全体の稼働者の賃銀引上げを促進した。それまで三池炭礦の賃銀は九州の三井鉱山傘下炭礦で最も賃銀が安く、三池炭礦のなかでも万田坑の賃銀が低かった。⁽⁸⁾ その万田坑採炭夫の賃銀の大幅な引上げが、三池炭礦賃銀全体の底上げを促進した。大戦期まで三池炭礦各坑でバラバラであった賃銀が、坑内整備（一部機械化）の進展により一九一八年頃より統一化されたことも、鉱夫・職工

第1表 物価・炭礦賃金指数推移
(1914年=100)

	東京	三池	
	物価	採炭夫	総員
1914（大正3）上	103	100	100
下	100	98	100
15（「4）上	99	84	95
下	102	79	93
16（「5）上	119	85	96
下	123	100	105
17（「6）上	137	104	110
下	168	112	118
18（「7）上	186	125	129
下	213	181	152
19（「8）上	219	241	223
下	266	280	252
20（「9）上	317	337	270
下	247	343	277
21（「10）上	207	305	248
下	216	266	225
22（「11）上	214	291	251
下	206	287	256
23（「12）上	203	299	265
下	214	277	266
24（「13）上	220	260	246
下	217	280	268
25（「14）上	219	296	283
下	211	256	272
26（「15）上	197	307	278
下	186	309	281
27（昭和2）上	180	317	293
下	180	336	300
28（「3）上	179	332	304
下	181	333	307
29（「4）上	181	349	314
下	174	353	315
30（「5）上	158	356	316
下	138	354	301

出典）「物価賃金対比表」（『三井鉱山五十年史稿
巻十六労務』所収）より作成。

に共通の基盤が形成され、全体の賃銀底上げの基盤になった⁽⁹⁾。

また万田騷擾後の翌年八月一日、臨時手当の増額が少くないとして不満が噴出し、各事業所ともに不穏な形勢となったため、十五日に所長会議を開いて追加増給を決定した。さらに既述の川崎造船所の賃銀増額と八時間制の採用により、八時間制が全国の各工場に急速に波及した。「友愛会ノ勃興」による労働者の氣勢の高まりがその背景にあった。その事態を踏まえ、十一月十二日に東京から植木常務が来山し、労働問題・賃銀に関して「内評議」があり、翌日所長会議のうえ、「全山坑夫及諸職工鉱夫賃銀一割増額及九時間制（坑夫ハ三番交代）二更生来ル十六日より実施ノコトニ決議シタリ」と賃銀値上げと労働時間の短縮を決定した⁽¹⁰⁾。この推移からも判るように、賃上げ・労働時間の短縮は、経営側の意向に先行して三池炭礦関係労働者と大正デモクラシーを背景とする全国的労働者の要求が反映されていた。

第2表 鉱夫所得推移（万田坑）

			1918年 6 月		同年12月		1919年 6 月		同年12月										
			一	方	月	収	同	左	同	左	同	左	同	左					
坑内使役	採炭夫		円	1.22	円	30.44	円	2.07	円	52.40	円	2.05	円	49.48	円	2.83	円	70.34	
	運炭夫			0.99		25.01		1.79		45.34		1.70		40.67		2.40		59.63	
	支柱夫			0.86		21.96		1.28		26.83		1.19		28.46		1.69		49.44	
	棹取夫			0.83		20.06		1.31		30.42		1.25		30.00		1.70		46.40	
	馬 夫			0.97		24.11		1.44		30.76		1.42		34.01		1.86		50.92	
	大 工			0.84		22.96		1.39		30.78		1.28		36.33		1.67		47.87	
	石 工			0.85		21.40		1.21		29.06		1.16		31.09		1.62		52.24	
	唧筒運転手			0.92		25.78		1.31		38.66		1.33		36.98		1.90		52.98	
	機械運転手			0.76		21.12		1.13		32.05		1.10		30.67		1.57		43.40	
	雑役夫			0.59		14.39		0.76		14.33		0.80		19.25		1.13		30.11	
	請負人夫			0.79		20.73		1.14		25.95		1.23		29.36		1.76		44.51	
	計			0.91		22.98		1.48		34.90		1.41		33.66		1.95		50.82	
	うち女	運炭夫			0.90		22.60		1.65		40.90		1.72		40.16		2.40		58.34
		雑役夫			0.44		9.17		0.62		8.88		0.59		12.09		0.82		18.77
		請負人夫			—		—		—		—		*0.79		10.99		1.07		22.85
坑外使役	棹取夫			0.79		20.15		1.31		32.98		1.24		30.85		1.78		49.50	
	撰炭夫			0.36		8.43		0.51		11.69		0.49		12.13		0.72		18.14	
	雑役夫			0.61		16.20		0.81		20.07		0.78		21.29		1.15		32.42	
	機械職			0.72		19.89		1.07		26.71		0.98		26.17		1.45		41.24	
	火夫			0.75		20.74		1.02		29.10		1.01		29.01		1.34		38.96	
	唧筒運転手			—		—		—		—		—		—		—		—	
	機械運転手			0.97		28.61		1.35		39.33		1.27		37.79		1.81		58.96	
	大工			1.01		24.54		1.31		36.36		1.31		40.37		1.66		47.10	
	請負人夫			0.46		11.62		0.81		14.88		0.74		15.98		0.88		16.90	
	計			0.66		17.59		0.95		24.07		0.90		24.36		1.27		35.35	
	うち女	雑役夫			0.43		9.54		0.56		11.44		0.54		12.96		0.74		17.64
撰炭夫			0.36		8.43		0.51		11.69		0.49		12.13		0.72		18.14		
請負人夫			—		—		—		—		—		—		—		—		
合 計			…	…			1.37		32.88		1.30		31.89		1.82		47.15		

出典）「使用工数ト其所得」（「万田月報」大正7、8年6月、12月分 三池鉱業所史料 総務2084）より作成。

注）1. 一人一方平均所得（左）、一人1か月平均所得（右）。
2. *印は養成夫。—は事実なし。…は不明。

その後の三池炭礦の賃銀を物価との関係で見ると、物価指数（一四下期一〇〇）は二〇年上期の三一七をピークに下落し、二三年上期には二〇三と大きく落込んだにも係わらず、三池炭礦の賃銀は同期にピークから下がったとは言え、採炭夫二九九、同総員二六五と物価指数の落込みと比較し、高い水準を維持していた。しかし、この水準を維持することが、大きく落込んだ利益を回復したい経営側にとっては桎梏となっていた。この点は、次節で検討しよう。

第三の労務管理の変化、その根本は言うまでもなく鉱夫対策に力を注いだ点にある。その最も重要な施策が、共愛組合（工場委員会）の設立（一九二〇年三月）である。これについては、次項で詳しく検討し、また労務管理の変化に関連する組織体制についても、後に検討することにして、ここでは共愛組合の施策の一環でもある鉱夫・職工の企業内包摂策を見ておこう。その一つが、企業内諸団体の設立・強化である。一九一九年五月に「社宅婦人会」を設立、翌二〇年三月一日には「社宅青年会」設立、さらに二二年五月二七日に「社宅世帯主会」を設立している。これらの組織が、労働者相互の紐帯を強め、労働者を企業内に包摂する手段として設置されたのは間違いないだろう。

社宅青年会は、義務教育修了以上満三〇歳未満で組織され、「聖旨ヲ奉載シ其本分ヲ遂ゲシムルヲ目的」として、総会・小会・茶話会を開催し、講話や名士講演会などを行なった。会員数は五九八人だった（一九二三年十二月末）。また社宅婦人会は尋常小学校卒業程度の年齢の女子で、「婦徳ヲ涵養シ相互親睦ヲ図ルヲ以テ目的トス」とされ、大会・名士講演・説教師説教（主に本願寺布教師）などを行なった。会員数は一九八八人（前同期）であった。⁽¹⁾

こうした組織化と並行して、娯楽の充実も推進した。社長より趣味・娯楽涵養の下付金が交付され（二二年二月、共愛組合員一人宛一五銭）、労働者の公休日を利用して山神祭などを挙行し、社宅青年会では遠足会などを実施している。また直轄夫公傷死亡者の社葬を開始し（一九九年十月一日）、目に見える形で係員との懸隔の溝を縮める施策を推進した。これまで騒擾後の諸施策を検討してきたが、福岡鉱務署も騒擾後の三池の対労働者施策に多大な関心を寄せていた。

同署長は騷擾後の施策報告を要請し、それに応じて、三池では一九二三年十月十四日高島主事が鉦務署に出向き「争議後ノ改善事項」を手交した。改善事項として以下の十項目を挙げ、各項目を説明している。⁽¹²⁾

「一、共愛組合ノ組織改正ノ事 二、方米制度廃止ノ事 三、特別賃金給与ノ事 四、貯金規程改正ノ事 五、遅刻早引ノ規程ヲ改正シタル事 六、公傷米給与ニ関スル事 七、請負単価、供給人夫二特別賃金給与ノ事 八、採運炭夫出役慰勞規程改正ノ事 九、鉦夫二忌引休暇ヲ与フル事 十、恩給内規賃金算出標準改正ノ事」
以上の十項目である。

一は次項で取扱ふこととし、二、三（出役廉売米の賃銀操入れ）はすでに言及した。四は、強制貯金を廃止し、貯金額を従来の等級制から種類別にして各人の希望に変更し、五は争議前に施行しているとして説明を省き、六は「欠役中精米其他購買組合物品貸渡」の制度を制定し、公傷欠役者には精米一日一升以内を時価で貸渡すこと、それ以外の物品貸渡は公傷による欠役では療養手当の六割、公傷以外の欠役には共愛組合共済贈与金の六割以内に貸渡範囲を定め、七は請負単価の七歩増、供給人夫には特別賃金として一方一〇銭宛支給。なお、供給人夫は大戦開始頃に導入され、労働力不足を補強するためであった。⁽¹³⁾ 八の「採運炭夫出役慰勞規程」改正では、従来一回目の基本額を定め、二回目以降五回目までは、出役が一回増す毎に金額を増額し、五回目以降は同額であったが、五回目以降も一回増す毎に半月精勤賞与を増額した（受賞回数履歴により基本額に差があり、増給も差がある）。九では父母・養父母・配偶者・子に二日、祖父母・同居の兄弟姉妹に一日の忌引休暇を与え、出役と見なした。最後の十では、従来の等級賃金による算出から実際の賃金による算出に改正した（稼高払の者は従来通りの等級賃金による）。

以上が、万田争議後の会社側が「改善」項目として挙げた事項と説明である。それらは鉦夫・職工の不満の解消と同時に出役督励の施策であった。次に、労働者包摂策の主軸であった共愛組合について検討しよう。

2 共愛組合の設立

設立経緯 万田騷擾直前に植木平之充から三池鉱業所長に就任した藤岡浄吉（就任前採鉱技師長）は、現状のままでは労働者が労働組合に支配されてしまう、として組合対策も考慮した設立案を騷擾後本店に持参した、と回顧している。どのような案であるか不明であるが、藤岡の提起が共愛組合設立の起点だった、と思われる。⁽¹⁴⁾ 長沢一夫（文書課長）が、本店で七海兵吉総務部長と直接労働者の声を聞く機関の必要性を議論したと回想したのは、恐らく藤岡案を踏まえてのことであろう。

共愛組合設立の起草案に係わった長沢は、万田騷擾が発生した時期の日本の状況について、工場委員会関連の本が日本にも流入し、先達が米国の雑誌・新聞を読んで「ジョイント・コミッTEE」などを翻訳する様な時代であった、と回想し、そうした時代の状況も踏まえて何らかの組合の必要性を主張したのである。⁽¹⁵⁾ その前提となる状況が、三池炭礦にはあった。その一つが共済組合の設立・普及であり、もう一つが経営陣等の欧米調査であった。

万田坑には共導会などの組織があり、一九〇六年（明治三九）頃から共済方法の記録が残っていたとされるが、共済組合として最初に規約を制定したのは、四山共済組合が最初であった。同組合は、船積与論人夫によって組織され、一九一一年九月実施された。その後、一九一二年二月に勝立坑採炭夫共済組合、翌年には大浦坑、万田坑などに順次組織され、一六年五月には各所別の共済事業を統一し、「採鉱夫共済組合規約」を制定した。一八年末には組合員は、六〇〇名を突破していた。⁽¹⁶⁾

他方で、七海兵吉等は、一九〇六―七年にサンダーランド、ピッツバーク、ペンシルバニア、ニューカッスルなど英国、米国等の労働組合の事務所を訪問して、共済会の規則など様々な契約を持ち帰っている。一九一五、六年の三池製

作所の製缶工場、電気工場などの争議以来、團琢磨が会社と従業員との意志疎通機関の組合を作る必要を言い始めたのは、七海らの欧米調査の影響があった。⁽¹⁷⁾

こうした状況を踏まえ、牧田環常務は、労働者に会社の趣旨をよく伝える機関の案を創るように命じた。その命に応じて起草委員となったのが、植木平之充（元三池鉱業所長）、七海兵吉総務部長、長沢一夫文書課長の三人であった。

実際に起草を担当したのは長沢であり、その案の中に「会社に対する希望の申達」の一句を原案に入れ、その案を三人で議論し常務に提出した。同案は、三井鉱山重役会を経て三井合名の議題となり、そこで一ヶ月半停滞した。長沢は、問題視されたのは、「希望の申達」という条項にあったと推測している。また、長沢は鉱山毎に名前を入れればよいと考え、提出した案では〇〇組合としたが、合名からの返却案には〇〇に「共愛」の字が書かれていたと述べ、好まなかったとも言明し、合名は常に統制させる、と不満を吐露している。⁽¹⁸⁾

加えて、労働組合らしくするか、「ジョイント・コミュニティ」にするかという問題に触れたことがあったが、労働組合らしくすることは一切不可で名前には触れなかったとも述べている。⁽¹⁹⁾このほか七海の提案を受け、「共愛組合」では多数決を避けるため、長沢は「懇談熟議」とし、同時に「全会一致」を入れたと証言している。こうした経緯を辿って、一九一九年十二月に共愛組合の骨子が成立し、同月二十四日に本店取締役から三池鉱業所長宛にその要旨が内示され（「各山共愛組合ノ要旨」）、その説明を付して組織準備の着手が発令された。⁽²⁰⁾

それらの内容については、後に検討することとし、先に組合設立の経過を見ておこう。三池鉱業所ではそれらを慎重に検討し、十二月二十八日には疑問点を本店取締役会に提示し回答を求め、翌二〇年一月八日に回答を得て、二月七日三池所長会議を開催し、共愛組合設立に関する十一項目議案を協議し、さらに二四日の所長会議で十七項目の申合をするとともに、各坑各所別に鉱夫職工の代表である当番頭・伍長を招聘し、共愛組合組織の趣旨・内容を発表し、了解を求

めた。これらの内容についても後述するが、これに対して、三池鉱業所の各坑では宮原坑を除いて、円滑に設立が進行した。宮原坑では機械運転手の一団十二・三名が、共愛組合は会社が吾々を束縛するために勝手に拵えた御用組合だとして、反対した。

反対者には係員が「宥メタリ嚇シタリ」して説得し、合名の許可を得て一九二〇年三月一日までに三池鉱業所関係の四五組合すべてが成立し、翌日には三池共済組合を改組する形式により共愛組合の規約・申合協議が終了し、従来の共済組合を共愛組合に吸収した。三月三日には山ノ上倶楽部で所長主任会議が開かれ、相談役会の性格など協議事項三〇項目を附議し、組合の成立日を三月一日とし、第一回相談役会を三月八日に実施した。鉱業所の組合成立が円滑に進展したのは、共済組合の実績が大きかった。⁽²¹⁾

他方で強硬に反対したのが、三池製作所の労働者であった。すでに彼等は友愛会の影響を受けて、「工働会」（のち「労働会」として創立）という労働組合的組織を自主的に創っていた。⁽²²⁾

共愛組合と工働会 共愛組合反対の中心のメンバーが工働会員（のち労働会）であり、会社に都合が良いように作った御用組合には反対、というのが彼等の主張であった。三井鉱山本社では、大牟田所在関係事業所一斉に共愛組合を設立する計画で、三池製作所に同組合の設立を強く求め、矢の催促をするが、職工達は「工働会」が出来デ居ルカラ別二組合ハ要ラナイ」と反対が根強かった。⁽²³⁾ このため製作所の共愛組合設立が遅れ、三月二日には製作所の中山主事が工働会（労働会）の委員を召集して趣旨を説明して説得するが、職工達は工働会の維持に腐心し応諾せず、数日に渡って折衝が重ねられた。二月二四日の所長会議の申合の中には、他の組合に入会しない、との項目があり、共愛組合の設立と労働会（工働会）の存続は矛盾した。このため止むを得ず、本社の承認を得て労働会を今まで通り存続させることを条件に全員を加入させ、三月十六日総代選挙、十八日相談役選挙を実施して、設立に漕ぎ着けた。⁽²⁴⁾

労働会（工働会）の存続を認めた背景には、職工が一枚岩ではない点が作用したと思われる。共愛組合設立案が協議されている最中の一九年十月十六日、製作所の工場職工は「労働会」の創設を企画し、その委員会を職工食堂で開催するため、使用の認可を求めた。共愛組合設立と矛盾する「労働会」創設に対し、その使用を認可した背景には、この「労働会」設立が、友愛会の流れを汲む工働会に対抗する組織になる可能性があったからである。この点について、製作所長を務めた横山貞嗣は、次ぎのように証言している。

「（創設の）其内容ハ職工中硬軟両派アリ、硬派ハ純然軟派ニ対抗セント期ス、軟派ハ知識啓発、救助普及ヲ謀リ友愛会ノ加盟誘引ヲ防遏シ製作所労働会ヲ樹立シ同会ニ対抗ヲ理想スルト云フ、幸ヒ軟派ハ多数ヲ制ス、此際彼等ノ希望ヲ黙諾スル利アルヲ推定シ軟派ノ諸説ニ同意ヲ表シ黙認シテ其設立ヲ視タリ、以降同会委員ト折衝スルトコロアリ尚本会ニ対シ大ニ警戒ヲ超工偏ニ善導ヲ計リタリ」⁽²⁵⁾

この証言から、友愛会関係の進出を阻止し、労使協調勢力の拡大を援助する目的が、「労働会」設立を認めた重要な要因であったことが判る。「労働会」設立後に、工働会が解消した否かは判明しない。

3 共愛組合の組織と事業

設立準備の諸申合・規則案 以上、設立の経緯を見てきたが、検討を後回しにした諸申合・規則・組織などについて、ここで少し詳しく見ておこう。一九年十二月、共愛組合の骨子案が三池鉱業所長に内示された。その「各山共愛組合ノ要旨」⁽²⁶⁾は、次ぎの七項目で構成されている。第一 組合ノ組織 第二 組合ハ労使協調ノ主義ニヨルコト 第三 事業 第四 組合役員 第五 組合資金 第六 組合組織手続 第七 各種労働団体ニ対スル方針、以上である。

「組合ノ組織」は、各事業所の組合設置の仕方を例示し（三種類に分類）、三池製作所は一事業所一組合、三池鉱業所

は各坑内に職種別に数組合とする例として示される。組合の性格を知る上で重要なのは、第二と第七である。

第二の「組合ハ労使協調ノ主義ニヨルコト」では「凡テノ事項ハ会社役員側及職工鉦夫側ヨリ選出セル拾名内外ノ相談役ノ懇談熟議ニヨリテ解決スルヲ本旨トシ多数ニヨラズ評議熟セザル間ハ何回ニテモ調査審議懇談ヲ尽ス」とし、その間、会社側相談役は「充分会社ノ意志ヲ照合シ」、職工鉦夫側は「職工鉦夫ヲ諭示緩和セシメ」、万一解決出来ない場合は「仲裁調停ヲ發議スルノ余地ヲ存スル」とした。ここでは多数決を排除していること、組合があくまでも意志疎通機関である事を強調している。しかも、職工鉦夫側の代表である相談役に対し、職工鉦夫の説得を期待していることが読み取れる。七海が多数決回避を提案し、それを受けて長沢が「懇談熟議」を入れ、同時に「全会一致」挿入した案である。⁽²⁷⁾

第七の「各種労働団体ニ対スル方針」は二項目で「一、社外労働団体ニ対シテハ加入ヲ禁スル方針ヲ以テ、本組合成立後嚴重ナル申合ヲ作ラシムルコト 二、社内ノ各組合ハ漸次本組合ニ併合セシムルコト」である。ここには本組合の重要な目的が、労働運動の外部との連携・影響を断ち切ること、もう一つが共愛組合以外の組合を吸収糾合して、対抗する組合の存在を無くすこと、この二点にあることを示している。この第一、第七に貫かれている思想は、職工鉦夫を新たに企業内に包摂することである。万田騒擾によっていったん破綻した「経営家族主義」による企業共同体（稼働者と企業との一体化）を、共愛組合を通して新たな形で再構築することにあった。

第三の「事業」は、「共済」と「改善」に二分され、その「改善」にも右の企業共同体への志向が滲み出ている。同項では「各種申合ヲ作り職工鉦夫ノ自発ニヨリ、責任ヲ以テ共済、衛生、貯金、勤勉、取締其他ヲ勵行セシムルト同時に、雇傭条件及会社ノ施設ニ対スル希望等ヲ一定ノ順序ヲ經テ腹藏ナク開陳セシメ、不穩ノ心事ニ対スル安全弁ヲシムルト共に、制規ヲ以テ節制シ、懇諭ヲ以テ了解セシム」と記載し、職工鉦夫の自発性を強調し、かつ会社に対する諸

要求を吐き出させて、それを「不穩ノ心事ニ対スル安全弁」としている点にも見出せる。しかも組合長は各坑所主任であり、副長二名のうち一名は会社側の推薦者である（第四）。

以上から判るように、共愛組合は職工鉦夫の自発性を喚起し、その要求を汲み取りつつ、最終的決定権を会社が保持し、会社の思惑の範囲内で運営する組織として構想されたのである。そうした意図を、本店文書主任発所長宛の「組合ノ要旨ニ付説明状」（全文八項目）は、明瞭に示している。⁽²⁸⁾ まず「組合ノ要旨」について「労働者トノ協調融和二関スル会社方針ト、此方針ヲ実行スルタメ組合設立ノ要項トヲ大略内示セルモノ」と述べ、「労働者ニ対シテハ命令ヲ以テ組合ヲ設立スルニハ非ズ」と説明し、会社規則として組合規約を公布するものではないが、労働者の十分な理解を得て「大体ニ於テ本要旨ニ変更ヲ加フルノ要ナクシテ組合ノ成立ヲ見、其ノ実績ヲ挙ゲウベキト、存ジ候」と、要旨の変更をしない範囲内での設立を要望している。ただし、「要綱」（「要旨」）に実情に照らして問題があれば、至急上申するように指令している。次いで「要領」「規約」を例示し、三〇五は「組合運用ノ骨髓ハ相談役ニ之有」として、相談役の役割・人選・人数・選出方法などの注意を記している。六は後に回し、七は「共済贈与ノ種類ト金額」、八は「設立手続」である。

六は、「要旨」の最も顧慮すべき点として以下の三点を指摘し、その対応を記載している。①組合長の選出に係わる会社側相談員が、非組合員にもかかわらず、組合の意思決定の最高役員となる不合理への非難、②それと関連して此の組合が労働者の組合ではなく「一種ノ協調機関」だという批評、③それらの非難・批評から「社外ノ煽動者流」によって「攻撃煽動惑乱ヲ企テシムル怖アルコト」、これらである。

これへの対応として以下の三案を用意し、現場でも熟考して欲しい、と要請した。〈第一案〉会社職員を組合の賛助員または特別会員等の名称で組合員とする案、〈第二案〉会社側相談役は組合の役員ではなく、組合の意志決定機関は

労働者側相談役にあることを明示し、本組合の業務が会社と協調すべき事項故に、会社の意志を明らかにする必要上、必ず会社側相談役と懇談の手續を必要とする案、なお規約中から会社側相談役の選挙法などを削除し、すべて労働者側相談役を主格と規定する。〈第三案〉組合主義を排して、労働問題を解決する最も進歩したのが協調主義とする説に基づき、「組合ノ文字ヲ棄テ、協調委員会ヲ以テ組合ニ代フル趣旨」とする案である。

三池では、以上の本店からの内示に対し、慎重に検討した結果、三点についての見解を本店に寄せた。一つが名称である。組合の名称を用いず、何々会とする。しかし、共愛会とすると、友愛会と類似するので他に良い名称があれば教示して欲しい、と要請。これは、第三に近い案である。二つめが、賃銀問題の取扱である。同問題について、希望がある場合には相談役で懇談審議すべきか否かと自問し、「賃銀二関スル希望申出ハ絶対ニ受理セズ」として、それ以外の事項を協議しても「比較的輕微ニ止マル」ゆえに、本組合の「相互ノ意志疎通ヲ計リ懇談ヲ以テ協調ノ実ヲ挙ゲントスル趣旨ノ大部分ヲ減却スルコト、ナリ、且又最も重要ナル賃銀問題ヲ除外シタル組合ニ加入スルガ為ニ、他ノ組合ニ加入セザル申合ヲ為サシムル如キハ益々困難ナリ」と、賃銀問題を審議せず、他組合に参加させないのは困難だと述べた。他方で本組合の目的に賃銀問題を明記すれば、却って賃銀にかんする議論百出する恐れがあるので、会社原案通り概括的文句に止め、鉱夫側より特に質問があった場合に限り、懇談する旨回答する意外に無い、と述べている。

三つ目が、相談役の選定方法である。「要旨」の案では、相談役を会社側半数・鉱夫側半数とし、両者がそれぞれ定員の倍数を推薦し、そのなかから両者が半数ずつ指名する。此の案では、鉱夫側定員の半数を会社が指名するため、会社の指名者は会社に懐柔された者との嫌疑をかけられ、鉱夫の信頼が得られないとし、それぞれ半数を選出する方が単純かつ実効性がある、と提言している。

これらの提言に対し、二〇年一月八日本店から以下の回答があった。名称は「組合」の文字を用いること、賃銀問題

については「議題上提^(ママ)ニ依ッテ相互ノ論争ヲ惹起スル様ナコトハ望マナイガ、不幸問題ガ発生シタ場合ニハ、コレヲ組合ノ協議ニ附シ熟議協調シテ相互ノ意思ノ疎通ヲ計リ度イ」と賃銀問題を組合の議題とすることも容認した。相談役選定方法については、三池の申出通りに実行したい、と。

この回答を踏まえ、二月七日開催の三池所長会議では、附議された組合設立の具体的課題十一項目を協議した。相談員の数、相談員を選出する総代の選挙方法、発会方式の研究、賛助員の適任者の性格や会費関係などである。そのうち四項目が賛助員への言及であり、同員は現場に直接関係ある者に限る、また出来るだけその職場に直接関係ある部内に区分して振り分けること、など職工・鉱夫と直接接する人材を配置する措置を盛り込んでいる。彼等の心情が理解できる人材の配置により、争議などの発生を抑止し、企業共同体を推進する重要な核として重視したのである。

二月二四日、再度所長会議を開催し、十七項目の申合を決定した。諸役員の選挙方法、共済会との関係、相談役会出席と出役との関係、組合組織結成の順序、総代は五〇人に一人、相談役は総代の半数、創立時の鉱業所組合数は四九の小組合とするなどのほか、新たに他の組合に入会しない申合を導入した。

所長会議の後、各坑各所に鉱夫職工の代表である当番頭・伍長等を招致し、共愛組合組織の趣旨・内容を発表して、その了解を求めた。それが「鉱夫職工ニ示シタ共愛組合組織ノ要旨及内容」である。⁽²⁹⁾そこでは、まず共愛組合の組織が、「諸君自身カラ發議」して、我々（会社側）と諒解の運びとなるのが「本意」であるが、労働者は多数で段取りが困難なため、「止ムヲ得ズ大体ノ案ノ摘要ヲ私ノ方カラ出シ」それを協議する方が近道と思うと述べ、それ故提案は「規則トカ命令」ではなく、「諸君發議セラルル代リニ便宜私ノ方カラ斡旋助力スル」だけである、と労働者自身の「發議」によって創設された形をとることを強調している。

その後に組合の理念を説明し、組合とは「三池炭礦ノ社員ト一致協同ノ精神デ互ニ和合団結シテ努力」しなければ、

円満な発達は困難故に、「諸君ト関係ノ深い情誼ヲ同ジウスル社員ヲ賛助員」として「常ニ懇談熟議」するのが、最良の方法だと述べ、掛金と同額を会社から補助して共済の実績を上げるのが、本組合である、と強調している。そのあとに以下の内容を列挙し、具体的に説明している。組織・事業・組合の資金・組合役員・組合事務等である。これらは、設立された組合規約と同じ内容である。

これらの経緯を踏まえて開催された三月三日の所長主任会議は、三〇項目を協議し、「組合主任会議協議事項」として具体的に詳細な申合をした。注目点は、「相談役会ハ決議機関ニ非ズ、懇談熟議ノ上全員一致ヲ得ルコト」が改めて確認され、「規約申合ノ制定改廃」については所長の許可を得たうえで、合意をすること、役員側相談役は協議の際に軽々発言せず、組合長に助力して発言すること、が挙げられる。⁽³⁰⁾ 会社側相談役は、厳しく発言を規制されていた事を示している。こうした協議を踏まえて、組織と規約が成立した。

設立された共愛組合の規約は、十二条である。第一条で、「三井鉱山株式会社ハ本組合ヲ組織シ、（三池鉱業所何々坑何々夫）総テ之ニ加入」し、職員は賛助員になることができるとし、第二条で、「本組合ハ会社ト組合員ト相協力シテ事業ノ発達ニ貢献シ組合員ノ幸福ヲ増進スルヲ目的トス」と規定した。

第三条で、組合長一人・組合副長二人・相談役・惣代（数の記載無し）と役員名を列挙し、第四条では役員の選出方法を次ぎのように規定している。「組合長ハ（何々主任）ニ依頼」し、組合副長は組合長推薦・相談役及惣代推薦と相談役各互選により、各一名を選挙し、相談役は惣代互選で定数の半数、半数は賛助員より組合長の推薦とし、惣代は五〇人に一人、組合長以外の役員の任期は一年（再任可）とした。第五条では組合長・相談役会の職務を「組合長ハ本組合ヲ代表シ、且相談役会ヲ召集シ、之ヲ主宰ス、相談役会ハ組合長主宰ノ下ニ懇談熟議シ合意ヲ以テ組合ノ業務ヲ処理ス」と規定した。これらの規定から、此の組織が飽くまでも会社側主導のものと、労働者の自発性を喚起しつつ、既述

したように労働者・職員を一体化し、労働者を企業内に包摂する企業共同体を志向したことが判る。⁽³¹⁾

共愛組合設立後の経緯

三池鉱業所全体で四九あった組合数は、その後合併が進み、設立翌々年の二二年にはまだ四八あったが、二三年には三七、翌二四年には二五に纏められた。その理由は、坑内夫不足による移動・転職が頻繁となり、餞別金が膨れあがるなど共済資金が赤字に転落したためであった。このため組合を合併して餞別金の支出を不要にしただけでなく、本店総務部は各組合長に対し勤続年数によって加増した餞別金を一律一円にするように指示した。加えて、貸越を過重せず収支相償うよう指示した。三池では組合員の掛金を増額せず、組合員に支給する共済金を減額して対応した。この対応により、二三年末には約五・八万円の残高（黒字）に転換させた。二三年後半は「経費節約」を推進した時期と重なっており、共済金の減額が鉱夫職工に与えて影響は無視できないであろう。⁽³²⁾

組合設立後、会社側の意図通りに組合が機能した訳ではなかった。三池鉱業所は、既述した共済組合の流れで円滑に機能した状況にあったが、三池製作所では工働会の関係が尾を引いていた。共愛組合設立後、製作所の工働会幹部は同会の解散も許容していたが、若手がそれを許さなかった。⁽³³⁾ 同組合に対して鉱夫職工は、「共愛組合ノ決議事項ヲ守ルノハ守ルガ『コンナ事ダカラ会社ノ御用組合ハ駄目ダ我々ハヤハリ工働会ガ良イ』等ト文句ヤ不平許リ言フ有様デシタ」と村上が語るような状況があった。このため会社側では、工働会対策を徹底し、工働会ノ要求はすべて拒否し、一年かりで実質的な解散に迫込んだ。⁽³⁴⁾

確かに表面上は、工働会（労働会）の動きは自然消滅のようになったかもしれないが、製作所の共愛組合が充分機能していた訳ではなかった。この点について、長沢は次のような問題に言及し回顧している。中山製作所長と組合員との話合いのなかで、もしストライキが起こった場合には共愛組合はどういう働きをするのか、との話題について組合員が「要求を出す時までは共愛組合の名前で出すが、其の後はおいてきぼりを食ってしまふでせうと云ふことを言って居

る」⁽³⁵⁾と。製作所職工労働者が、鉱業所の鉱夫職工と相対的に異なる行動を採るようになった背景には、大戦期の三井鉱山事業の拡大に伴う機構改革があり、また労務管理の変化があった。そこで次にこの問題を見ていこう。

4 組織改革と労務管理の変化

大戦期の事業拡大に対応して、一九一八年八月十五日、三池炭礦に包摂されていた各事業を分離独立させ、三池製作所、三池染料工業所、三池港務所とし、三池炭礦事務所は三池鉱業所と改称した。神岡鉱山傘下の三池製煉所も独立事業所となった。同時に、三井鉱山の九州における業務全体を統括する機関として設置された九州炭礦部（一九〇五年七月設置、のち九州炭礦事務所と改称）は廃止され、かわりに三池駐在常務取締役が置かれ、九州炭礦事務所長植木平之充（元三池炭礦事務所長）が就任した。万田騒擾が起る半月程前の事であった。この騒擾を踏まえて、労務管理の問題が大きくクローズアップされ、その改革が進められた（なお、二〇年十二月八日には、三池駐在常務取締役制も廃止、代わって三池各事業所の事務統一のために、三池鉱業所内に「所長協議会」が設置された）。

まず進められたのが、万田騒擾の主体であった採炭夫対策であった。長沢は、この点について次ぎのように述べている。「それ（万田騒擾…引用者）が動機となって（採炭夫を）全部社宅に収容して、採炭夫と云ふものの指導、愛護と云ふやうなことを真剣にやるようになった。……それから其の採炭夫だけは一つの社宅に収容して、それからずっと訓練したから、近年の三池採炭夫と云ふものはよい者が出来た。三池が一番進んで居る。……大正十三年のストライキのときは、深川君が僕を掴まえて『此の大騒ぎの際に私共が直轄して居る採炭夫は微動もしませぬ、此の点を見て下さい』⁽³⁶⁾と」。

万田騒擾前までは、坑夫係・坑夫方の中心業務は、坑夫（採炭夫）募集であり、その延長で募集した採炭夫を管理し

ており、鉦夫主任も採炭と馬匹のみを担当し、その業務の関係から採炭夫だけを担当し、それ以外の職工・鉦夫は各坑主任の管轄であった。労務は「余所カラ集メテ来タ人間トイフモノヲ世話シテ居ッタトイフ事ハ事実デ、土地ノ人間、採炭外トイフ様ナ土地カラ得ラレタ人ハ吾々労務ノ管轄デハナカタ」と述べている。⁽³⁷⁾

ここで深川は労務という言葉を使っているが、そもそも労務関係の纏まった部署は、本店にも三池にも無かった。まして新設の三池製作所では、工場主任、設計主任、事務主任の三主任体制で、工場主任の業務は「製作ニ関スル事務」であり、職工を管理する部署は無かった。他の新設事業所も同様であった。

労務部門の設置に本格的に乗出したのは、團琢磨の一九二二年秋からの欧米視察後のことであった。團に同行した長沢は、洋行後に労務掛設置の必要性を痛感し、それを訴えて設置されたのが、臨時調査部であった。長沢は、これについて次のように語っている。

「洋行なんかして帰って来て、どうしても労務掛と云ふものを設置しなければいかぬと云ふことを上申し、それは重役室も、合名会社も其の必要を感じられていた際で、本店にも臨時調査部と云ふものが出来て、労務と云ふものを統一して労働行政をやらなければならぬと云ふ時代になった」と。⁽³⁸⁾

一九二三年七月十八日付の「達」第七号により、臨時調査部が設置された。「労務に関する事務を管掌」する部署と明確に規定し、全六条の規約が制定された。その第一条に「労務施設調査ノ為メ臨時調査部ヲ置ク」と規定され、同部に主事を置き業務を担当させる事が明記された(第二条)。その設置理由について、次ぎのように記している。「主トシテ当時欧州大戦后ノ経済界ノ不況ト軍備縮小二件フ労働者ノ生活苦難ニヨリ労働運動ハ益々深刻ノ度ヲ加フルニ至リ之ニ対応シテ会社ノ労務管理機構ノ独立整備ヲ必要トスルニ至リシ為ナリ」と。⁽³⁹⁾

労務部とせずに、臨時調査部と名称したのは、三井財閥が労働運動に対抗する部署を設置した、との危惧を回避する

ためであった。⁽⁴⁰⁾ こうした労務管理の変化は、世界的な潮流を見据え、新たな労務管理体制を整備する必要性を十分に認識していた結果であった。臨時調査部のもので、後に長沢が「魂の入らぬ木仏」と批判的に回想した共愛組合は、「三池争議」の後に本格的改組が実施された。

以上見てきたように、三井鉱山では、万田騒擾の経験と国内労働運動および欧米労働運動の高揚を背景に、労働者対策に慎重に取組んでいた。その一貫した施策は、万田騒擾によっていったんその機能を喪失した「経営家族主義」を再考・補強し、労使一体の企業共同体を再構築することにあった。労働者の心情に寄り添いつつ、きめ細かい施策を実施したにも拘わらず、万田騒擾をはるかに上回る争議が二四年五月下旬に発生し、一ヶ月間以上に及んだ。その要因を明確に知るためには、同争議の多面的な分析が必要である。それについては今後の課題にして、以下ではその要因の基盤となる経済的条件について、検討・分析しよう。

(1) (2) これら藤岡の対策提言および医局、売勘場、検炭の改善策については、拙稿「第一次世界大戦末期の三池炭礦労働争議―米騒動の波及と『万田騒擾』―」（『三井文庫論叢』第五四号所収）一六八―一七〇頁参照。

(3) 「長沢一夫氏談話」三井文庫所蔵 三井鉱山五十年史稿本資料三九四。以下同資料は「五十年史資料」と略す。与論島からの人夫は総て社宅に収容し、他の人夫から社宅入居希望があったことも影響していた。社宅は居住費をとらなかつたためである。

(4) この点について、牧田は次ぎのように回想している。「之（米の廉売：引用者）が欧羅巴大戦の終り頃まで続いたが、其頃になって大分世間で労働問題が喧しくなり、賃金も上げて居るが、米を安く売って資本家が胡麻化すんだ、米で労働者を釣って居るんだと云ふので、九銭八厘を止して、それを賃金に振替えた」（『牧田環氏談話』九頁『談話聴取録 本店分』所収「五十年史資料」八三二―一八九）。

- (5) 「鉦夫月報」(大正七年九月) 三井文庫所蔵 三池鉦業所資料 総務五三三、「記 大正十二年十二月末」(「市役所往復」所収 三池鉦業所資料 総務一六二二)より。なお、開設・設立・開始などの年月日は、『三池鉦業所沿革史』各巻の年表による。三池製作所では、早くから徒弟制度を採用し、満一五歳以上二〇歳未満の職工志望者を選抜して就業の傍ら徒弟とし、必要な技術・学科を伝習し、修業五年後に製作所職工として事業に従事させた。さらに市立大牟田実業夜学補習学校の経費の一部を会社が補助し、徒弟の入学希望者を就学させている(前掲「記 大正十二年十二月末」)。
- (6) 「万田坑 採炭夫就業三交代成績」(『補助簿 三井鉦山株式会社三池炭礦事務所』所収 武松資料B4 大牟田市教育研究所所蔵)。
- (7) 「三池製作所在勤懷旧資料 横山貞嗣述」七八頁(『五十年史資料』八三一―三九)。
- (8) 前掲・拙稿五四号所収論文参照。
- (9) この点について、下川は次ぎのように語っている。「明治時代ノ昇給ハ各坑所バラバラデアッタガ大正七年頃カラ各坑所一斉ニ昇給セル様ニナリマシタ、其レ迄ノ昇給ハ一年二回デ第一回ハ八月一日第二回ハ一月二回ニ稟議ヲ出シテ一月一日カラ昇給スルト言フ風デシタガ、其ノ後各坑所一斉ニ昇給セル様ニナツテカラハ三月ト九月ト二回昇給シテ居マシタ」(下川一郎氏談話)『談話聴取録(三池) 其三』所収「五十年史資料」五一九。また、賃銀統一について国友房雄は、大戦期の各事業所の拡張による人手不足のため、供給入夫のうち真面目な者はドンンドン賃上げしたので、他の鉦夫から苦情が出てゴタゴタした。「逐ニ庶務ノ方カラ各坑所デ区々ニ賃銀ヲ定メテ貰ッテハ困ルト言フ抗議ガ出テ供給入夫ノ賃銀ヲ統一スル事ニナリ大正五年頃勤務年数及ビ年齢ヲ基準トシテ供給入夫ノ最高最低ノ賃銀ガハッキリト規定サレマシタ、之ト相前後シテ直轄夫ノ初給並ニ平均賃銀等モ規定サレタ様デス」(日野松太郎他二氏談話)『談話聴取録(三池) 其二』所収「五十年史資料」五一八」と証言している。
- (10) 前掲「三池製作所在勤懷旧資料 横山貞嗣述」七七頁。
- (11) 前掲「記 大正十二年十二月末」より。
- (12) 「大正十二年ノ三 鉦務署往復」三池鉦業所資料 総務一五一〇。

- (13) 前掲・国友談話のうち、「四 供給入夫ノ起源」（『談話聴取録（三池）其二』所収）。また、請負人夫は、その大部分が地元のもので、地元の請負人が募集した。一九二一年に「請負人夫組合」（会長森忠右衛門）を結成し、規約を制定している。同規約では、会社に対して不穏な行動を一切とらぬこと、入夫の争奪は一切せぬこと、などを決めている。（『森森忠右衛門氏、森初蔵氏談話』『談話聴取録（三池）其三』所収）。
- (14) 「私が東京に来て、今の状態ではどうにもならぬ。つまり労働組合にすっかりやられてしまう、だからして何か拵へなければならぬといふ訳で、案を持って行った。それから東京でも色々練って貰って、共済（共愛？…引用者）組合を拵へた。その時に合名会社の有賀さん、團さんなども集まって話をされた。その時分に有賀さんは全く賛成しない。そんなことはしなくても宜いじゃないかという訳だ。團さんは、それは必要だろう。併し、賃銀問題などを協議事項に入れるのは間違ひだという訳だ。」（賃銀については協議事項から削除され、後に賃銀についても挿入）（藤岡丈吉氏談話速記録「五十年史資料」四二八）。
- (15) 前掲「長沢一夫氏談話」一〇五～六頁。
- (16) 『三池鉱業所沿革史 第七巻 労務課其五』第九章共愛組合 第一節第一項 組織準備、第三節第一項第一 共済組合成立前後ノ状況、参照。
- (17) 「七海兵吉氏談話」五一～五三頁『談話聴取録 本店分』所収（『五十年史資料』八三一～二九）。
- 中山岩吉は、この点について次ぎのように回顧している。「大正四、五年頃カラ製缶工場、電気工場等デ争議ガアリマシタ、此ノ争議ハ大シタ事ハナク四、五日デ解決シマシタガ之以来團サンガ『会社デ組合ヲ作ッテ従業員トノ意志疎通ヲ図リ争議ノ勃興ヲ防止セネバナラナイ』ト言フ事デ共愛組合ノ根幹トナル規約ヲ思イ付カレタト言フ話デス」（『日野松太郎氏他二氏談話』『談話聴取録（三池）其二』所収）。
- (18) 前掲「長沢一夫氏談話」一〇七～一一三頁。
- (19) 『三池鉱業所沿革史 第七巻 労務課其五』第九章共愛組合 第一節第一項参照。なお「要旨」「組合ノ要旨ニ付説明状」の全文は、別紙第一号、第二号として掲載されている（各三〇七六、三〇八一頁）。

(21) 前掲『沿革史』第九章第一節第二項及び「国友房雄氏談」一四六頁（『談話聴取録（三池）其二』所収）参照。なお、組合成立における共済組合の役割について、滝原事務長は次ぎのように回顧している。

「僕が赴任シテ来タ時、鉱業所デハ坑夫主任ノ岩垣サンガ採炭夫ニ付イテ既ニ『共済組合』ヲ作ッテオラレ、時々集会モ開イテオラレタ、此ノ為ニ大正九年共愛組合ガ出来タ時鉱夫達ハ判リガ早ヤカッタ、之ニ反シ製作所、染料等ノ事業所方面デハ組合ノ趣旨ガ良ク判カラナカッタ殊ニ労働運動ノ盛ナ時ダッタノデ、何故出来タカ、指導方針ハ何カ全ク判ッテゐナカッタ、是ハ爭議ノ一要因トナッタト思ワレル」（滝原事務長三池時代回顧談）『談話聴取録 本店分』所収 五十年史資料八三一―一九。

(22) 「工働会」の設立については、拙稿「第一次世界大戦末期の三池炭労労働争議」（『三井文庫論叢』第五四号所収）一八二頁参照。

(23) 「日野松太郎氏他二氏談話」の村上廉三談話（『談話聴取録（三池）其二』所収）。また、その後の経緯について、村上は次ぎのように述べている。

『製作所ハ未ダ共愛組合ハ設立サレナイノカ、各坑所ノ分ハ既ニ設立ハ終ッテ居ル早ク拵ヘロ』ト本社カラハ矢ノ様ナ催促ガ参リマスガ職工達ハ『工働会ガ出来テ居ルカラ別ニ組合ハ要ラナイ』ト反対スルノデ止ムヲ得ズ工働会ハ今迄通り存続サセル事ヲ条件トシテ全員ヲ加入サセヤツト設立ヲ終マシタ」（村上廉三同前）。工働会の黙認について、中山岩吉もまったく同じ証言をしている（『日野松太郎氏他二氏談話』の中山談話）。

(24) 以上については、前掲『沿革史』第七巻 労務其五』第九章第一節第二項 組合成立、「日野松太郎氏他二氏談話」の国友房雄（一四七頁）、中山岩吉談話参照。また、全山一斉設立を見合わせ、製作所の設立を後回しにした事については、国友の以下の証言がある。「大体三池全山各坑所一斉ニ共愛組合ヲ設立スル筈デシタガ、製作所ハ一番難シイノデ最初ニ手ヲツケテ否決サレルヨウナ結果ニデモナレバ三池全体ニ害毒ヲ流ス怖レガアリマシタノデ本店ノ承認ヲ得テワザト製作所ノ設立ハ後ラセタノデス」（国友房雄・前掲所収）。

(25) 「三池製作所在勤懷旧資料 横山貞嗣述」七九頁 「五十年史資料」八三一―三九。なお、横山は、先の引用に続けて、

「労働会モ黙認シタリ当時其解散ヲ強庄スルコト時期ニ非ズト推定シ彼輩ノ行動ヲ黙認シ後日解散ヲ期シタリ」（前掲 横山貞嗣述）。

(26) 前掲『沿革史』第七卷 労務課其五』第九章第一節第一項所収 別紙1。

(27) 前掲「長沢一夫氏談話」一一八頁。

(28) 前掲『沿革史』同項所収、別紙2。なお、以下の叙述も同項より。

(29) (30) 同右、別紙3（三二〇二頁）、別紙4号（三一一〇頁）。

(31) 前掲『沿革史』第九章第二節第一項所収。

第六条以下の条文の内容は以下の通り。

第六条では、惣代は組合員と相談役の仲を斡旋する役と規定している。第七条で、共済事項の申合を定めて、各種贈与金を決めることを謳い、第八条では、組合の改善事項の申合を定めて施行し、風紀・衛生・教育・業務・施設改良その他に付、「希望ノ申達」をする、と明記した。第九条は組合経費を組合員・賛助員の掛金と会社の補助その他の収入によるとし、組合員掛金（月額男三〇銭、女一五銭）・賛助員掛金給料の二〇〇の一（最低一五銭）と定めた。第十条は組合の収支の取扱、第十一条は幼年者を十六歳未満とし、第十二条では組合規約関係の選挙で同数の場合には年長者優先を規定している。

なお、惣代を組合員五〇人に一人とした意図を藤岡浄吉は、次ぎのように証言している。

「一番初めは組合員の数を少なくして、大きなメンバーでは工合が悪いと言ふので、五十人を単位にしたものだ。そうして組合長は係員、副組合長は係員ともう一人は稼働者を入れて、それを安全弁にする訳だ。副組合長に権利を持たせるといふか、大いに不平でも何でもほとんどん言ふうやうに仕向けたものだ」（藤岡丈吉氏談話速記録）一三七〜八頁、「五十年史資料」四二八）。

(32) 前掲『沿革史』第九章 第二節 組織第二項、第三節 目的及事業第二項。

(33) 長沢は團に随行して欧米視察し、一九二二年夏に帰国後に見聞した共愛組合について「三池の採炭部の共愛組合は其の

時分訓練が一番能く行き掛けて居った。製作所の共愛組合は一番問題であつた。」と述べている（前掲「長沢一夫氏談話」）。また、工働会の幹部の動向について、村上廉三は「共愛組合ガ出来テカラハ幹部ノ連中ハ工働会ハ解散シテモ良イト考エテ居タラシイガ其ノ下ノ若イ連中ニ相当過激ナ奴ガ居テ引キズツテ行ッタ様ナ恰好デシタ」と語っている（「日野松太郎氏他二氏談話」の村上談話『談話聴取録（三池）其二』所収）。

(34) 以上、村上談話、また共愛組合切崩しについて、次ぎのように語っている。

「ドウニカシテ工働会ヲ解散サセ様ト思ヒ各工場ノ主任係員ニ頼ンデ工場別ニ切崩シ策ヲ講ジ一方デハ公ニ言ヘン様ナ策略ヲ廻シタモノデス、其ノ一例ヲ申シマスト共愛組合ガ出来テカラハ総代ノ手ヲ経ナケレバ工働会ノ要求ハ受付ケヌ事ニ致シマシタ、其ノ上工働会ノ要求ハ片ッ端カラ否決シマシタノデ陰デハ勢力ガアツカモ知レナイケレドモ表面上ハ何ノ勢力モナイ訳デアツテモナクテモ同ジ事ダト言フ事ニナリ其ノ上職工ハ工働会ニモ共愛組合ニモ会費ヲ二重ニ負担セネバナラヌノデ到頭自然消滅ト言フ形ニナッタモノデス、シカシ之ハ表面上ノ観方デアツテ自発的ニ解散セシムル様ニ我々ノ手デ仕向ケタ訳デスガ解散迄ニハ一年近く掛リマシタ」（前掲「日野松太郎氏他二氏談話」の村上廉三談話）。ほぼ同様の切崩し話を、中山岩吉もしている（同前所収中山談話）。

(35) 前掲「長沢一夫氏談話」一一八〜九頁。(36) 同前長沢談話 八九〜九〇頁。

(37) 「深川正夫氏座談会記事」（『談話聴取録（三池）其二』所収）、また下川一郎は「採炭夫丈ハ鉱夫主任ノ管轄」と述べている（「下川一郎氏談話」『談話聴取録（三池）其三』所収）。長沢一夫も「坑夫掛、坑夫方と称するのは、舎宅に収容して居る採炭夫を管理して居った。採炭以外の炭坑の選炭夫も、坑外夫も、坑内の棹取も、それは坑の主任が直轄して居った」と証言している（前掲「長沢一夫氏談話」九一頁）。

(38) 前掲「長沢一夫氏談話」九四〜九五頁。

(39) 「本店ニ於ケル労務制度ノ変遷」（五十年史編纂 労務資料（一）本店労務課篇 「五十年史資料」五九八）。

(40) この点について、太田徳太郎は次ぎのように回想している。「当時は自由労働運動の華やかなるに財閥三井が之等に対抗の爲めにする惧れあることを避け、仮称表現の名称として『臨時調査部』（臨調）としたのであった。」（太田徳太郎

「大正初期神岡鉱山の思い出」『三井金属修史論叢』第二号所収）。なお、太田は一九二三（大正十二）年四月一日に三井鉱山本店に労務部が設置された、と述べている。

二 大戦後の経営状況―「三池争議」の前提―

1 経費の増大と利益の激減

大戦後半期には大戦好況により、石炭価格が急騰した。三池炭のトン当手取単価は、一九一六年（大正五）下期の三・三五円から一八年下半年には一二・三九円、大戦後も一時的景気回復もあり、二〇年下半年には一七・八三円に達し、一六年下半年の五倍を上回った。しかし、その後大戦好況から一転して、長い不況に陥った。関東大震災がそれに拍車をかけた。このため手取単価は、二〇年下半年を頂点に下落を開始し、二二年下期以降には二〇年下半年の半値以下の八円台に落込んだ（第3表参照）。

他方で、大戦期に増大した営業費は、低減することはなかった。それどころか石炭トン当営業費が、大戦初期の一九一五年（大正四）下期の二・一三円、大戦終結の一八年下半年四・八六円から二〇年上期には一〇・三六円へと急増し、その後も六円台を下回することはなかった（前掲表）。

大戦後不況期の手取単価の急減と営業費の増大は、トン当益金の減少をもたらした。大戦中の一六年下半年にトン当一・〇一円の底から一九年上期には八・五五円に急増したトン当益金は、その後減少の一途を辿り、二二年下期には一・九一円へ低落した。この結果、三池炭礦の益金は、一九年上期の七八六・四万円から二二年下期には八六・六万円、さらに二三年上期には六二・九万円まで低落し、一九年上期の一〇分の一以下に激減した。この間、石炭聯合会による

第3表 三池炭価・営業費・益金推移

		トン当り金額			益金総額	出炭高	販売数量	販売額
		手取 単価	営業費	益金				
年		円	円	円	千円	千トン	千トン	千円
1915	上	3.69	2.34	1.35	1,155	901	915	3,374
	下	3.57	2.13	1.44	870	825	910	3,211
16	上	3.40	2.14	1.26	894	971	992	3,374
	下	3.35	2.34	1.01	678	908	950	3,181
17	上	5.05	2.60	2.45	1,787	1,032	1,019	5,146
	下	6.20	3.00	3.20	2,463	966	1,004	6,230
18	上	9.80	3.39	6.41	5,278	1,008	1,005	9,849
	下	12.39	4.86	7.53	6,102	866	903	11,729
19	上	15.44	6.87	8.55	7,864	1,010	1020	16,744
	下	16.45	8.51	7.94	6,194	948	960	15,805
20	上	17.35	10.36	6.99	6,435	989	1,049	18,208
	下	17.83	10.30	7.53	6,102	939	903	17,522
21	上	14.13	8.51	5.62	3,538	926	850	12,020
	下	10.66	7.96	2.70	1,589	756	764	8,183
22	上	9.14	6.38	2.76	2,356	902	784	8,888
	下	8.70	6.79	1.91	866	853	863	9,512
23	上	8.81	6.26	2.55	629	933	914	8,050
	下	8.97	6.58	2.39	728	940	916	8,197
24	上	8.77	5.93	2.84	1,361	987	950	8,334
	下	8.44	7.78	0.66	738	854	862	7,201
25	上	8.44	6.71	1.73	627	1,151	1,0??	8,479
	下	8.38	6.30	2.08	840	840	927	7,777

出典) 「三池炭礦創業以来各坑別損益表」、同「毎期別営業費決算表」(『三池鉱業所沿革史 第十巻 会計課』所収)、「石炭販売高・手取単価調」(『三井鉱山五十年史稿 巻五-二営業』所収)より作成。

- 注) 1. トン当り益金は、手取単価から営業費を差引いた金額。
2. 手取単価は、販売金額を販売数量で除した数値。
3. 千円、千トン未満四捨五入。営業費は少数以下第3位を四捨五入。
4. ?印は、資料不鮮明で判断不可。

出炭制限・送炭制限が実施されたため、出炭高・販売数量はほぼ一定の水準で推移しており(前掲表)、益金の減少は、右のように単価の下落が大きな要因であるが、同時に不況下にもかかわらず営業費が減少しなかった点にあった。このため利益確保のために推進したのが、「経費削減」であった。

2 「経費削減」の遂行

まず「経費削減」の中心課題がどこにあったか、それを検討するために営業費構成の推移を見ておこう。それを示したのが、第4表である。炭礦の場合、営業費に占める人件費とりわけ鉱

第4表 三池炭礦営業費構成推移

		総 計		主要内訳構成（トン当）							
		総 額	トン当	工 賃		用 品		係 費		受 負	
				金額	比率	同 左		同 左		同 左	
	年	千円	円	円	%	円	%	円	%	円	%
1913	上	2,202	2,018	0.748	37.1	0.603	29.9	0.460	27.3	0.160	7.9
	下	2,169	2,004	0.770	38.4	0.618	30.8	0.440	22.0	0.158	7.9
14	上	2,306	2,133	0.810	38.0	0.634	29.9	0.450	21.1	0.154	7.2
	下	2,296	2,349	0.842	35.8	0.742	31.6	0.501	21.3	0.172	7.3
15	上	2,108	2,338	0.904	38.7	0.785	33.6	0.441	18.7	0.172	7.4
	下	1,758	2,131	0.939	44.1	0.867	40.7	0.438	20.1	0.168	7.9
16	上	2,081	2,143	0.874	40.8	0.754	35.2	0.366	17.1	0.225	10.5
	下	2,121	2,336	0.997	42.6	0.878	37.6	0.454	19.4	0.244	10.4
17	上	2,685	2,599	0.977	37.6	0.968	37.2	0.502	19.3	0.247	9.5
	下	2,895	2,996	1.074	35.8	1.122	37.4	0.717	23.9	0.248	8.3
18	上	3,422	3,394	1.104	32.5	1.450	42.7	0.868	25.6	0.330	9.7
	下	4,215	4,864	1.552	31.9	1.666	34.3	1.463	30.0	0.344	7.1
19	上	6,940	6,871	1.792	26.0	2.831	41.2	1.875	27.3	0.521	7.6
	下	8,988	8,584	2.586	30.1	3.348	39.0	2.457	28.6	0.694	8.1
20	上	10,251	10,364	2.609	25.2	3.690	35.6	3.213	31.0	0.908	8.8
	下	9,682	10,301	2.635	25.6	3.760	36.5	3.253	31.6	1.013	9.8
21	上	7,795	8,512	2.450	28.8	3.101	36.4	2.521	29.6	0.848	10.0
	下	6,015	7,958	2.363	29.7	2.629	33.0	2.546	32.0	0.761	9.6
22	上	5,757	6,379	2.073	32.5	2.060	32.3	1.876	29.4	0.651	10.2
	下	5,795	6,792	2.311	34.0	2.164	31.9	2.011	29.6	0.635	9.3
23	上	5,846	6,261	2.246	35.9	1.849	29.5	1.758	28.1	0.713	11.4
	下	6,129	6,584	2.330	35.4	1.862	28.3	1.948	29.6	0.741	11.3
24	上	5,852	5,928	2.199	37.1	1.708	28.8	1.681	28.4	0.683	11.5
	下	6,645	7,781	2.771	35.6	1.949	25.0	2.128	27.3	0.907	11.7
25	上	7,719	6,708	2.559	38.1	1.521	22.7	1.596	23.8	0.838	12.5
	下	6,469	6,296	2.462	39.1	1.538	24.2	1.569	24.9	0.808	12.8

出典）「三池炭礦創業以来毎期別営業決算表」（『三池鉱業所沿革史 第十巻 会計課』所収）より作成。

注）1. 総額は千円未満四捨五入、比率は少数第2位以下四捨五入。

2. 総計は雑収入を差引いた数値であるため、構成比率が100%を上回る場合がある。1915年下期には雑収入が19.3万円（トン当0.234円）ある。

夫等への工賃の比率が大きい。実際、第4表を見れば、それは一目瞭然である。大戦期に高騰した諸物価が下落せず、用品代の比重が高かった一九年～二一年の一時期を除けば、営業費の三割五分～四割近くが工賃であった。二一年以降工賃を除けば、他の費目とりわけ用品代や係費は大きく減少した。用品代は二〇年下期のトン当三七六円から二三年上期には一・八四九円へと半減し、係費も同期に

三・二五三円から一・七五八円へと大幅に減少した。これに反し、工賃は二・六三五円から二・二四六円と小幅な減少に留まった。

工賃の減少が小幅に止まった要因は、万田騒擾がその背景にあった。すでに述べたように、万田騒擾を契機に採炭夫の賃銀が引上げられ、それに連動して鉱夫・職工全般の賃上げが実施された。騒擾を鎮静化し、鉱夫を企業内に包摂するためである。賃下げは、騒擾の再燃が想起され、困難を伴った。しかし、不況の長期化と関東大震災によるその深化は、経営に深刻な打撃を与え、工賃の抑制・減額の遂行を不可避と認識させるに至った。

関東大震災直後の一九二三年九月二七日、本店常務取締役牧田環は三井傘下各炭礦所長（三池、田川、山野、松島、砂川、川上、基隆、湯本各炭礦）宛に以下の指示を発した。すなわち、不況により石炭需要は激減し、石炭鉱業聯合会理事会による出炭制限で価格維持を図ることは困難であるため、「当面ノ方針トシテハ生産費減ヲ以テ之ニ処シ、差向工賃一割減ヲ最低トシテ一斉ニ引下ケ方各地石炭鉱業会及組合ニ出状ノ事ニ申合セ候」と最低一割減の賃銀引下げを石炭生産業界全体が実行することを申合せ、その提案を受け「北海道鉱業会ニテハ生産費就中工賃ノ低減ヲ実行シ且徹底的ニ節約宣伝ノ事ニ申合セ既二九月一日ヨリ貳割減実施ノ向キアリ又常磐鉱業会ニ於テモ同様工賃を割以上引下実行ノ事ニ相成リ候」と業界の近況を述べ、それに続けてこの際貴方においても「非常難関ニ善処スル為メ上下協力徹底的ニ緊縮方針ヲ以テ経費節減ニ努力」するように求めた。同時に営業以外の諸工事はすべて中止することを指示した。⁽¹⁾

これを受けて、十一月十四日三池鉱業所庶務主任は大牟田所在各事業所長・三池鉱業所各坑主任宛に「経費削減ニ就テ」を通知した。⁽²⁾その内容は、不況と関東大震災の打撃による経済界の極度の不振により炭価が下落し、経営が困難となっており、このため生産費の節約と各自の勤儉力行が求められ、諸経費節約と「賃銀ノ低下（止ヲ得ズ）^(ヤム)」を実施せざるを得ず、北海道・常磐地方は約一・二割の賃下げ、筑豊では約一・一・五割の賃下げを実行している、と團と同様

の状況説明をした後に、三池炭礦もこの一般的傾向を免れ得ず、諸般の経費削減を実行するとして、以下の六点を明示した。⁽³⁾

第一に、貯金の励行。不慮の支出に備えるためと説明し、現行の上期のみの貯金を下期も同額を貯金とし、万止むを得ない場合以外引出さない、とする。利子は、年九歩で銀行・郵便貯金より高率だ、と有利さを強調している。強制貯金であり、資金流出削減策Ⅱ自己資金確保増大策であることは言うまでもない。

第二は、精勤賞与の改正（採炭夫を除く）。同改正は、実質的に同賞与の削減と出役督励にあった。改正の内容は、①従来出役方数（出勤回数）に応じて全員に賞金を給付していた方法を、満勤を標準にそれ以上は追加し、それ以下の欠勤方は低減支給すること、②欠勤三方及びそれ以下は、賞与無しにしたこと、この二点である。

第三は、「直轄定約夫戦時特別賃金補給」（一九一七年八月一日実施）、「非定約供給人夫米味噌代補給」（同前）、「与論人夫特別賃金補給」（二二年三月十六日実施）、「供給夫米味噌補給」の廃止。賃金補給と米味噌補給の廃止の代わりに、それらを賃銀に加算し、その総額より一割減を賃銀とした。以上の賞与の改正によって鉱夫・職工は一割減の所得減になるが、他の鉱山と比較して高位にあると述べている。⁽⁴⁾ この改正は、高賃銀者ほど削減額が大きくなり、経営側の支出削減に有利に作用したと言えよう。

第四は、採炭夫に供与していた「特別賃金補給」「賃金賞与」「臨時出役奨励」の廃止。

第五は、養成日雇の補給廃止。それに伴う賃銀減率が大きいため、従来を区分を寛にして六区分等級のうち五等級目以上の等級を一等級繰上げ。

第六は、医院料金の改正。一九一三年制定の料金は著しく安価であり、医院経費を償える料金に医院診療規定を改正。現行の葉価四銭〜六銭を社内患者一〇銭（使用人、雇員等二〇銭）、手術料一等〜一五等一〇円〜一三銭を社内患者五

○円↘二〇銭（同上 一〇〇円↘四〇銭）など大幅に引上げた。なお、採運炭夫・与論人夫は従来無料であったが、料金改正に伴い改正料金の半額を徴収することとした。この改正でも、一般医師の料金の半額であることを強調している。

最後に、以上の賞与の改正により所得の減少になるが、改めて他の諸鉱山・工場より「幾分高位」にあり、「目下非常緊縮」の時であり「各自能ク勉勵精勤スレバ従来ニ劣ラザル収入ヲ挙グルコトモ決シテ困難ニ非ザルベシ」と述べ、さらに「参考」として役員は戦時手当の半額を貯金として引出しは不可とし、「特別賞与金ハ今季ヨリ著シク減少スルヲ以テ鉱夫以上ノ減少率ナレリ」と追加している。この「経費削減」案は、十二月十五日に共愛組合相談役に説明した後、採運炭夫以外の賃銀削減策を「揭示」し、鉱夫・職工に普く知らせ、十六日に実施された。

この賃銀削減の内容と意義については、次項で詳しく検討しよう。賃金削減の実施と並行して進められたのが、係員の鉱夫取扱「心得」を徹底することであった。賃金削減は、鉱夫・職工の反発を買うことが目に見えていた。それを和らげ、争議などに発展させずに削減目標を達成するためには、鉱夫・職工の反感を買うような態度は、徹底して排除しなければならなかったからである。

係員・従業員の鉱夫取扱に関する「心得」については、八月から十一月にかけて以下のように次々と現場から提案された。「労働者取扱二付テ」（一坑内乙方 大正十二年八月七日）、「鉱夫取扱心得二関スル腹案」（大正十二年八月八日、里村主任宛中山茂）、「鉱夫取扱心得二関スル腹案」（年月日不明 大正十二年八月頃カ 宮原坑主任）、「鉱夫取扱二関スル注意」（記載名・年月日不明）である。おそらく実際に役立つ「心得」を作成するため、鉱夫と直接接する現場係員・従業員の意見を聴取したと思われる。それらの案は、現場に精通している者のみが提案可能な極めて具体的な内容であった。

一坑内乙方「労働者取扱二付テ」（八月七日付）をみると、「社会ノ進歩二件ヒ逐年労働問題ヲ惹起」している労働現

場の状況から、「吾人下級現場員ハ：日常ニ於テ現在直接労働者ニ接触取扱上左記各項ノ注意ヲナシ労働者ノ人格ヲ尊重シ親切懇篤ヲ旨トシ相互ニ着実穩健ノ美風ヲ要請シ：労働者ニ範ヲ示シ彼等ノ思想ヲ善導スル」と述べ、十項目の実践項目を掲げている。そのうち安全対策などの一般的提言を除く、鉱夫への係員が心がける態度を列举すると、

①言語を慎む：乱暴な言葉、相手を見下す言葉を使わない（「貴様」など）

②新入鉱夫への適切な対応

③繰込みの場合、相手の名前をはっきり呼び、作業個所を明示するなどにより、鉱夫を安心させること、また疑問・不安にも丁寧に対応すること

⑥仕事場巡回により安全に注視し、「科程」の軽重に注意して各事業の「科程」の標準を定め、不公平が無いようにすること

⑦宮原坑では、囚人が保護鉱夫として採用され先山となる場合、後山（女）の「荷ヒ」も先山が担い、過重負担になり能率が悪くなっている、是正が必要である、と指摘。後山（女）が「荷ヒ」を実施すると、仲間の女から罵声をかけられるなど「女子仲間ノ圧迫アリテ充分自由ニ各自行動ヲサヌ状態」を指摘。

⑩「新入鉱夫ノ居付」について。成績優良者には一つの方策として、また一般鉱夫にも「或ル資格ヲ設ケ許可スル」。

この措置により、良結果が得られるだろう、と。これらに加えて、宮原坑では採運炭夫以外には馬丁の一部に社宅居住を許可し、その他の鉱夫はその恩恵に預らず不平の声を聞くので、「満三カ年勤続者ニシテ永住ノ見込アリ、品行方正着実ノ思想ヲ有スル者ニ共愛及現場係員ト両者ヨリノ推挙ニ依リ許可スル」ニシタシ」と提案している。

ここには「労働者ノ人格ノ尊重」が取扱の基調として説かれ、個々の労働者の不満を蓄積させないよう細部に注意が払われている。

宮原坑主任「腹案」でも、鉦夫と接触する係員は「鉦夫ノ人格ヲ尊重シ苟モ感情ヲ害スル如キ言語動作ヲ慎」むよう鉦夫の「人格」の尊重が強調され、実行すべき具体策として九項目を提案している。その内容は、鉦夫の悪感情を呼ぶ呼称（奴シ、ワガ、貴様）を止めることなど、前の乙方提案と多くが重なるが、安全対策などの項目は最小限に留め、いっそう鉦夫への接し方に比重がおかれている。「鉦夫一般ニ対シ係員ハ常ニ温情ヲ以テ接シ誘導啓発スルコト」など鉦夫の感情を害さないこと、鉦夫への丁寧な対応、不熟練のカバー、新入鉦夫・募集鉦夫への配慮、賃金の違算の申出への機敏な対応、仕事の終りには巡回し、賞賛や「科程不足」「工事不出来」の場合にはその原因を調べ、怠慢の場合には訓戒・相当の制裁を課し、そうでない場合には「科程」の軽重技倆の巧拙を考慮して次の配置の参考とすること、鉦夫負傷の際には親切に世話をし、その原因を精密に調査し、過失の場合には注意し、不可抗力の場合にはその予防措置を講じ再発を防ぐことなどが細かく記されている。

中山茂案でも、人は精神的に服従しなければ、専心的に活躍するものではなく、職工鉦夫ではなおさらである。役員を敬服しなければ心から働かない。そのため自らの人格尊重に努力するようにしなければならない。それには部下を教育・指導する素養が必要であり、其の要素として六点挙げ、それを前提に一二項目の細部にわたる鉦夫への対応を記述している。この案も前二案と多くが重なるが、提案がいっそう具体的である。その提案内容を見ると、係員に鉦夫間に交じって作業を手伝う「賞励法」を設ける、人は好きな事をすれば能率が挙ることを念頭におくこと、鉦夫に対して親が愛児に対する如く温情を以て接する事（役員の中には特殊な権利を授けられた如く考え、權威により部下を左右する傾向があるが、誤りであり、とくに「言語等ニ於テ最モ甚ダシ」、労働者と係員は常に意志疎通を計り了解を得る事、「目下労働者ノ思想大ニ変化シ知識階級ノ程度モ余程高潮シ来レル時代ナルヲ以テ労働者ニ対シテハ常ニ言語ガ暴ニ渡ラザル様又凡テノ処置ニ対シテモ公明正大ナルヲ要ス：一句ノ言葉ニテモ感情ヲ害シ大事ヲ惹起スル事アルヲ以テ注意

ヲ要ス」、「公平ハ鉱夫取扱ヒノ要訣ナリ」、部下へ仕事を課す場合には「良ク目的ヲ了解セシメ作業ノ方針、着手ノ順序、用具其ノ使用方面ニ渡リ」注意を与え指揮すること、事業の改善に部下の意見を聴取し参考とする時は、有力なる情報を得られるので、常に労働者の有力者・代表者の意見を聞き取ること、体力には限界があるので、休憩無く作業させては能率が挙らないので時間を期して休憩をとること、「等級計算法、歩増等ノ違算ナキ様特ニ注意ヲ要ス」この間違ひは「稼働者ノ精神」に与える影響が大きいので「特ニ此ノ点心掛け正確ヲ旨トスベシ」など、鉱夫の心情に即した注意を具体的に提案している。「鉱夫取扱ニ関スル注意」の案は、前三案の諸項を一四項目に集約したような内容である。

これまでに見た諸案を総括し、取り纏めたのが「従業員心得」（記載名・年月日不明）と思われる。⁶⁾これは印刷され、鉱夫主任・製煉所・製作所・染料工業所・港務所など関係各所に多数配布された。同「心得」は、以下の五項目すなわち「一、稼働者ニ対スル言語応答」「二、繰込及配役」「三、作業監督」「四、保安」「五、新人者指導」に整理され、各項目できめ細かい指示を与えている。一では、「温情を本として信頼」を得るように心掛けること、「応答は親切なること」、野卑に聞こえる呼称「キサマ」などを止め「キミ」などに行すること、軽蔑する言葉「馬鹿ガ」・「コラ」などを慎むこと、賃金・賞与・手当その他現業に関する諸規則を充分承知し置き、稼働者の質疑あれば親切に説明・諒解させること、など八項目を列挙している。二では、自ら進んで挨拶し、気持ちよく仕事に取り掛からせること、配役は公平のこと、など六項目、三では「科程」は適当公平に定め厳重に履行すること、「科程不足者を濫りに咎めず」その原因を調べ、次ぎの配役の参考とすること、など八項目、「四、保安」も六項目あり、危険予防の種々の注意指示項目のあと、最後の二つは「傷病者は親切に世話保護をなすこと」「罹災死亡者は最も尊重に取扱ふこと」である。これらの項目を見れば、作業に係わる種々の指示注意事項も、稼働者目線で丁寧な説明・説得し、稼働者に受容される様に配慮されて

いる点が基調となっているのが判る。最後の「五、新入者指導」の以下の六項目には、それが如述に出ている。「1. 新入者に対しては特に一の各項に注意し懇切に教導すること、2. 配役場所及其の往復道中に迷よはしめざるやう注意すること、3. 配役は本人の希望をも斟酌すること、4. 新入者科程には殊更注意すること、5. 古参者が新参者に対する態度に注意し親切丁寧に指導すること、6. 諸規則共愛組合の事その他必要なる事項は親切に説明すること」、以上である。

このような鉱夫の人格を尊重し、心情を配慮した鉱夫取扱を従業員に徹底した背景には、次ぎの二つの要因があった。一つは万田騒擾の衝撃である。万田騒擾は、職員の鉱夫に対する態度への不満と人格の蹂躪が重要な要因であり、その教訓を踏まえた点にある。もう一つは、すでに検討した「経費削減」のために実施する賃銀削減への反発の防止である。賃銀削減が稼働者の反発を呼ぶことは、充分予想された。それを争議に発展させないための方策だったことは、疑い得ない。こうした教訓・対策を踏まえて、「経費削減」の中心的課題であった賃銀の削減を実行したのである。そこで次項では、賃銀削減の実態を大戦期以降の労働者（鉱夫・職工）の賃銀の推移のなかに位置付けて検討しよう。

3 賃金の削減

三池炭礦の労働者の賃金推移をみると、第一次大戦前半期には開戦前よりも賃金が低下したが、後半期以降には賃金が急増した。この推移は三井傘下の筑豊の炭礦でも同様であった。いずれの炭礦も一九一七年度から戦前水準を上回り、二〇年度にピークに達した。とりわけ三池炭礦の賃銀上昇は著しく、採炭夫賃銀が同年度下期には一五年度下期の四倍を上回り、鉱夫総員でも三倍を上回った（第5表）。ここで注目すべきは、既に前節で指摘したように、三井傘下筑豊の田川炭礦や山野炭礦より低位にあった三池炭礦の賃銀が、二〇年下期には指数で採炭夫・総員共に上回ったことであ

第5表 三井鉱夫所得指数推移（1906年100）

	三 池		田 川		山 野	
	採炭夫	総 員	採炭夫	総 員	採炭夫	総 員
1914（大正3）上	138	135	} 185	139	156	131
下	135	135			138	119
15（"4）上	116	128	} 141	100	120	112
下	109	125			107	105
16（"5）上	117	129	} 155	110	114	108
下	137	141			139	120
17（"6）上	143	148	} 216	145	169	132
下	155	159			201	153
18（"7）上	173	174	} 337	293	235	183
下	250	205			309	236
19（"8）上	333	301	} 430	289	336	254
下	385	340			367	278
20（"9）上	414	364	} 459	306	436	319
下	473	378			374	287
21（"10）上	421	334	} 380	225	321	290
下	361	304			278	256
22（"11）上	401	338	395	267	327	290
下	396	344	394	270	342	298
23（"12）上	412	356	421	289	360	310
下	382	359	394	273	346	301
24（"13）上	359	331	366	253	318	286
下	386	361	391	263	344	296
25（"14）上	408	382	390	272	375	319
下	404	366	385	270	362	319
26（"15）上	423	374	392	272	363	324
下	426	379	380	267	374	327
27（昭和2）上	437	394	409	281	390	337
下	463	405	396	277	383	331
28（"3）上	458	410	426	288	385	339
下	459	414	454	295	365	312
29（"4）上	481	423	480	304	359	330
下	486	424	475	303	361	324
30（"5）上	491	426	460	300	358	328
下	488	407	437	287	360	321

出典）「従業員所得一覧表」（『三井鉱山五十年史稿 卷十六労務』所収）より作成。

注）1906年（明治39）上期を100とする。

る。この結果、一九一〇年代には一貫して田川、山野を下回り、最も低かった三池炭礦の採炭夫賃銀が、二〇年度下期にはそれまで最も高かった田川を上回った。⁽⁷⁾ 各炭礦の実質賃金を見ると、三池採炭夫賃銀（一方）が一五年度下期の六四錢八厘から二〇年度下期には二円八二錢二厘に急上昇し、鉱夫総員でも五七錢から一円七〇錢二厘に急増した。田川では同年度に採炭夫七七錢六厘から二円五一錢二厘、総員六四錢四厘から一円九六錢五厘になった（半期資料無く年

第6表 稼働者所得推移 (1人一方)

		炭 礦						工 場 等					
		三 池		田 川		山 野		三池製煉所	三池染料工業所	三池製作所	三池港灣所		
		採炭方	総 員	同 左	同 左	同 左	同 左						
年		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1914 (大正3)	上	0.823	0.614	} 1.014	} 0.842	0.974	0.686						
	下	0.807	0.616			0.862	0.633						
15 (" 4)	上	0.693	0.584	} 0.776	} 0.644	0.745	0.591						
	下	0.648	0.570			0.669	0.556						
16 (" 5)	上	0.699	0.587	} 0.848	} 0.704	0.712	0.574						
	下	0.820	0.643			0.864	0.634						
17 (" 6)	上	0.855	0.674	} 1.185	} 0.934	1.053	0.698						
	下	0.925	0.727			1.254	0.809						
18 (" 7)	上	1.030	0.793	} 1.846	} 1.532	1.464	0.968						
	下	1.491	0.933			1.924	1.228						
19 (" 8)	上	1.986	1.371	} 2.353	} 1.853	2.095	1.346						
	下	2.304	1.549			2.285	1.456						
20 (" 9)	上	2.770	1.659	} 2.511	} 1.965	2.718	1.691	1.470	1.177	1.630			
	下	2.822	1.702			2.332	1.523	1.457	1.186	1.590			
21 (" 10)	上	2.514	1.521	} 2.070	} 1.634	1.999	1.532	1.472	1.086	1.420			
	下	2.193	1.384			1.729	1.335	1.445	1.048	1.300			
22 (" 11)	上	2.392	1.540	2.160	1.716	2.040	1.538	1.485	1.217	1.488	1.317		
	下	2.366	1.569	2.155	1.734	2.128	1.579	1.448	1.214	1.410	1.253		
23 (" 12)	上	2.457	1.625	2.305	1.857	2.241	1.641	1.368	1.223	1.471	1.244		
	下	2.279	1.635	2.157	1.755	2.153	1.597	1.424	1.264	1.482	1.284		
24 (" 13)	上	2.141	1.511	2.001	1.615	1.982	1.518	1.299	1.240	1.425	1.203		
	下	2.302	1.646	2.139	1.691	2.144	1.568	1.432	1.396	1.567	1.339		
25 (" 14)	上	2.435	1.740	2.136	1.745	2.334	1.693	1.525	1.449	1.688	1.492		
	下	2.411	1.670	2.106	1.735	2.254	1.689	1.528	1.434	1.615	1.440		
26 (" 15)	上	2.524	1.764	2.144	1.744	2.261	1.716	1.555	1.490	1.651	1.503		
	下	2.545	1.728	2.078	1.716	2.328	1.733	1.535	1.512	1.709	1.476		

出典) 「従業員所得一覧表」(『三井鉱山五十年史稿 卷十六労務』所収)より作成。

度)。総員では田川の賃銀が上回ったが、山野の賃銀を凌駕していた(第6表参照)。

三池炭礦の賃銀、とりわけ採炭夫の賃銀が大戦末期から急増した大きな要因は、一八年九月に発生した万田騒擾にあった。既述したように、係員の鉱夫に対する「人格」否定等に加えて、低賃銀に対する不満が、騒擾の大きな要因であり、その主体は採炭夫であった。この万田騒擾への最も重要な対応の一つが、採炭夫の賃上げであった。第6表の採炭夫賃金の推移を見れば、万田騒擾前の賃金上昇は、多くて半期一〇銭台であったが、騒擾があった一八八下期には四六

錢も賃上げしている。賃上げが騒擾対策にあったことは、明らかであろう。すでに前節で万田坑の賃上げについて検討したが、その賃上げが三池炭礦の採炭夫全体に波及し、さらに全鉱夫にも影響を及ぼしたと言つてよいであろう。

万田坑の事態が三池炭礦全坑に波及する基盤には、昇給の仕組の変化があった。大戦末期の一八年頃から、それまで各坑バラバラであった昇給の状況が、各坑統一して実施する様になったことである。⁽⁸⁾明治期には新規開削も次々実施され、坑道条件等に大きな相違があり、かつ納屋制度があったため、賃銀支給のあり方にばらつきがあった。しかし、納屋制度が廃止され、坑内・坑道の整備が進展し、また経験の蓄積により各坑の条件が明瞭となった結果、賃金支給の統一の実施が可能となったのである。このため一部の特定坑のみの賃上げが困難となり、また職種の賃銀のバランスも考慮せざるを得ず、賃上げが全坑・全職種に波及する条件となったのである。賃銀昇給が統一的に実施されるようになったため、労働者側でも経営側に労働者全体として賃銀値上げを要求する基盤ができたと言えよう。

万田騒擾以降二〇年下期まで大幅な賃上げが続いたが、同期を頂点にそれ以降は不況のために、賃銀は下降局面に入つた。万田騒擾の苦い経験もあり、いったん上昇した賃金を大きく切り下げるのは困難であつた。しかし、既述のように経営利益は二二年下期～二三年下期には著減し、経営側にとっては経費の主軸である賃金削減が不可避となり、慎重に労働者慰撫策を採りながら二三年下期から二四年上期にかけて、諸賞与の廃止に伴う賃金切下げをいっせいに実施した。

三井傘下の三池、田川、山野各炭礦の賃銀指数の変化を示した**第5表**を見れば、二三年上期から下期にかけて一斉に賃下げが実施され、とりわけ二四年上期の賃金低下が著しい。三池炭礦を見れば、二三年上期～二四年上期三期間の僅か一年半で採炭夫賃銀指数が、四一二→三八二→三五九と急速に低下した。総員でも減少幅は緩和されるものの、同期間に三五六から三三一に減少した。これを職種別実賃銀で示したのが、**第7表**である。採炭夫賃銀は二三年上期の二円

第7表 稼働者一人一方平均所得

		年 1920下	年 1922下	年 1923上	同 下	年 1924上	同 下	同 11月
坑 内 使 役	採炭夫	円 2.894	円 2.472	円 2.667	円 2.526	円 2.317	円 2.596	円 2.805
	運炭夫 (男)	2.557	2.108	2.219	2.145	1.995	2.237	2.380
	〃 (女)	2.503	2.078	2.227	2.113	1.920	2.143	2.315
	計	2.703	2.262	2.398	2.291	2.114	2.363	2.529
	支柱夫	1.708	1.575	1.618	1.621	1.406	1.604	1.732
	棹取夫	1.727	1.463	1.603	1.571	1.392	1.560	1.719
	馬 丁	1.642	1.421	1.496	1.412	1.353	1.534	1.686
	大 工	1.760	1.650	1.702	1.660	1.494	1.623	1.749
	ポンプ運転手	1.721	1.486	1.543	1.470	1.221	1.400	1.513
	機械運転手	1.697	1.441	1.417	1.403	1.207	1.456	1.681
	雑役夫 (男)	1.091	1.005	1.092	1.081	0.961	1.096	1.208
	〃 (女)	0.777	0.659	0.670	0.679	0.638	0.798	0.918
	養成夫 (男)	1.271	1.098	1.069	1.114	1.072	1.153	1.258
	〃 (女)	1.117	0.900	0.879	0.843	0.773	0.903	1.020
	石 工	1.656	1.547	1.721	1.660	1.530	1.715	1.829
	請負人夫	1.602	1.457	1.599	1.605	1.527	1.622	1.662
	供給人夫	1.195	男 1.156 女 0.824	1.179	1.367 0.785	1.123 0.706	1.409 0.839	1.403 0.826
	計	1.902	1.304	1.409	1.409	1.273	1.432	1.537
坑 外 使 役	棹取夫	1.638	1.414	1.503	1.461	1.301	1.462	1.653
	撰炭夫*	0.787	0.614	0.614	0.602	0.537	0.678	0.797
	雑役夫 (男)	1.133	0.986	1.007	1.024	0.928	1.083	1.194
	〃 (女)	0.743	0.590	0.598	0.587	0.554	0.716	0.815
	機械職(鍛冶)	} 1.425	1.221	1.282	1.266	1.134	1.171	1.402
	〃 (仕上)		1.240	1.290	1.335	1.187	1.339	1.455
	火 夫	1.473	1.298	1.298	1.337	1.152	1.385	1.426
	ポンプ運転手	1.738	1.515	1.584	1.517	1.306	1.418	1.472
	機械運転手	1.730	1.562	1.576	1.516	1.310	1.497	1.571
	大 工	1.461	1.280	1.358	1.392	1.251	1.469	1.579
	請負人夫	1.322	1.234	0.916	0.968	0.885	0.879	0.908
	供給人夫 (男)	—	1.411	1.368	1.287	1.420	1.943	1.192
	〃 (女)	—	0.628	0.588	0.606	0.532	0.641	0.630
	計	1.300	1.116	1.156	1.165	1.037	1.209	1.307
合 計		1.773	1.510	1.607	1.574	1.430	1.609	1.727

出典) 「所得金額一人一方平均所得」(「三池炭鉱帳簿」武松資料 B1) より作成。

- 注) 1. 表出以外の職種として、坑内使役に左官が史料に掲載されているが、限られた坑の極く限られた時期なので省略した。*印の撰炭夫は女である。三池炭礦 6 坑の平均値。
2. 上期は 12 月～翌年 5 月、下期は 6～11 月。

第8表 三井鉱山傘下工場等稼働者所得推移（指数）

	三池 製煉所	三池染料 工業所	三池 製作所	三池 港務所
1920（大正9）上	100	100	100	…
下	99	101	98	…
21（「10）上	100	92	87	…
下	98	89	80	…
22（「11）上	101	103	91	100
下	99	103	87	95
23（「12）上	93	104	90	94
下	97	107	91	97
24（「13）上	88	105	87	91
下	97	119	96	102
25（「14）上	104	123	104	113
下	104	122	99	109
26（「15）上	106	127	101	114
下	104	128	105	112
27（昭和2）上	106	134	106	115
下	98	130	103	104
28（「3）上	109	138	111	120
下	112	140	118	122
29（「4）上	112	140	124	126
下	107	136	114	101
30（「5）上	110	139	119	123
下	108	140	110	118

出典）前掲「従業員所得一覧表」より作成。

注）…は不明。

六六錢七厘から二円三一錢七厘へと一三％減少した。全体でも一円六〇錢七厘から一円四三錢と一一％減少した。経営側が目指した一割減を実現した。表を見れば判るように、この期間で、とりわけ減少幅が大きかったのは、二四年上期であった。「経費削減」が鉱夫・職工に宣言され、実施された時期に照応していた。

賃金切下は、三池炭礦にのみ実施されたわけではなかった。三井傘下の炭礦にとどまらず、関連する事業所である製作所、染料工業所、製煉所、港務所を巻込んで実施された。その推移を指数で示したのが、第8表である。独立して日の浅かった各事業所は、不況の影響・打撃も様々であったが、二四年上期には全事業所で賃銀が、いっせいに下落した。言うまでもなく、先に言及した「経費削減」方針の結果であった。製作所と製煉所の賃銀の落込みは、大きかった。二〇年上期を一〇〇として、二四年上期には前者八七、後八八まで落込んだ。

製作所の賃銀は、その技術能力に比し安価であった事は否めない。二〇年上期には一円六三錢であり、三池炭礦の様々な技術関連職を下回っていただけでなく、三池総員平均賃銀をも下回っていた（前掲第6表参照）。二

第9表 稼働者季末手当給与比例推移

		各季給与率					給与率比例				
		a 1年以上 3年未満	b 3～5	c 5～10	d 10～20	e 20年以上	a	b	c	d	e
年	%	%	%	%	%	%					
1918	上	5	6	8	10	12	1	1.20	1.60	2.00	2.40
	下	6	7	9	11	13	1	1.17	1.50	1.83	2.17
20	上	6	7	9	11	13	1	1.17	1.50	1.83	2.17
	下	5	6	8	10	12	1	1.20	1.60	2.00	2.40
21	上	3	4	6	8	10	1	1.33	2.00	2.67	3.33
	下	2	3	5	7	9	1	1.50	2.50	3.50	4.50
24	上	2	3	5	7	9	1	1.50	2.50	3.50	4.50
	下	1.5	2.5	4	6	8	1	1.67	2.64	4.00	5.33
25	上	1.5	2.5	4	6	8	1	1.67	2.64	4.00	5.33
	下	1.2	2	3	5	6.5	1	1.67	2.50	4.17	5.42

出典)「稼働者季末手当給与比例調」(「本店達」所収 三池鉱業所史料 総務 1859)より作成。

注) 季末手当は、各人の賃金支払高総額に上記比率を乗じた額である。なお、採炭夫はそれら算出した数値の二割増としている。1年未満の者は無支給。

四年上期には、さらに二〇銭以上減額され、一円四二銭五里となった。このため製作所職工の不満は、大きく膨らんだ。当時の職工は、技術と賃銀の向上を目指して、他の職場を渡り歩く「渡り職工」が一般的であった。しかし、三池製作所に残った職工は、それが出来ない家族持ちが多かった。その状況を村上廉三(製作所職員)は、次ぎのように証言している。「之ハ横山貞嗣サンノ日記抄カラ見たノデスガ伝習生デ一人前ノ腕前ニナルト大阪ヘドンドン逃ケ出シテ了マフノデ横山サンモ其レヲ見テ大分嘆カレタ様デス、残ッタモノハ皆家庭ノ事情デ飛ビ出セヌ者許リデスカラ ソコヘ飛ビ出シタ奴カラ色々ト誘惑ノ手紙ガ来ルノデ益々不幸ヲ抱ク用ニナル訳デ、コンナ奴ガ爭議ノ時ナド急先鋒デシタ、中ニハ本場ヲ踏ンデ来ナクテハ一人前トシテ幅ガ利ケンと言フノデ武者修行ノ様ニ腕ヲ磨ク為ニ大阪ニ行ク奴モ大分居リマシタ」⁽⁹⁾。

この談話から、低賃銀への不満が鬱積していたのが判る。同時に、職工の定着の困難さが判る。定着を促進するための方策の一つが、勤続年数による手当の大きな差であった。その事例として表示したのが、季末手当の給与比率を示した第9表である。三井鉱山傘下の九州所在全事業所の労働者に適用された。この季末手当も経費削減

の対象となり急減した。注目すべきは、短期勤続者と長期勤続者との削減比率の差である。三年未満勤続者では季末手当が、二〇年上期の賃金総額の六％から二四年上期には二％へと三分の一に減少した。これに対し、一〇年以上二〇年未満では一〇％から七％、二〇年以上では一二％から九％と3％の減少に留まり、削減比率が小さかった。この結果、長短勤続者の支給比率が拡大し、三年未満と一〇年以上勤続者との支給率の差が、二〇年下期の二・四から二四年上期には三・五と四・五に広がった（前掲表）。長期勤続奨励策の一つであった。

長期勤続奨励策は、三池の実施した一貫した方策であり、既婚者採用の重視、保育所の設置、小学校の開設なども、その施策の一環であった。労働移動が激しい炭礦で、職工・鉱夫を熟練職工・鉱夫として定着させ、能率を向上させるのが目的である。捲上げ運転手・ポンプ運転手など熟練が必須の職種もあり、三年契約賞与や一九二五年からは二五年以上勤続者には不動産（土地）や家が供与された。⁽¹⁰⁾ こうした種々の方策にも拘わらず、既述した賃銀切下は、職工・鉱夫に大きな不満をもたらした。とりわけ知識・技術を獲得していた製作所職工の不満は大きかった。共愛組合を主軸とした諸々の労務対策にもかかわらず、諸事業所に及ぶ大争議が発生した大きな要因・基盤はそこにあったと言えよう。

（１）「本店往復」（大正十二年）所収 三井文庫所蔵 三池鉱業所資料 総務一四五四。

（２）「通知」（大正十二・十三年）所収 三池鉱業所資料 総務五三八。

（３）なお、大正十二年九月一日付で、不況と関東大震災のため「経費節減、勤儉貯蓄ヲ励行 即チ半月精勤賞与の改正、特別賃金補給・米味噌補給・賃金賞与・臨時出役奨励金ノ各制度ヲ廃止シ、医院料金ノ値上ヲ実施ス」（『三池鉱業所沿革史 第七卷 労務課其一』「年譜」と記載があるが、九月一日に実施した訳ではなく、同日を起点に各事業所にそれらを「励行」した、と理解していいだろう。

(4) すでに、米の廉売の廃止（一九二〇年十一月十五日）、方米制度廃止（二年八月一日）は、実施されていた。なお、

大戦期には、以下の様な各種の労働者督励規定が制定された。「従業員季末手当給与制度」創始（一九一七季末）、「三池炭礦採運炭夫半月精勤賞与規程」（一九一七年十月十六日実施）、「三池各事業所鉱夫職工半月精勤賞与規程」（一九一六年一月日実施）など、その変遷については、『三池鉱業所沿革史 卷七 労務課 三』参照。賃金補給と米味噌補給の廃止の代わりに、それらを賃金に加算し、その総額より一割減を賃金とした修正賃金額は、以下のように算定された。

(イ) 成年以上の定約夫・非定約夫の男子…一方八〇銭以下三銭増、八一銭〜九〇銭以下と製作所二銭増、九一銭〜一円以下一銭増、一円一銭以上増給無し

(ロ) 成年以上の定約夫・非定約夫の女子…一方六〇銭以下二銭増、六一銭〜七〇銭一銭増、七一銭以上増給無し なお、成年未達成者は増給せず、但し明年が昇給時期で優良者は相当の昇給を実施し、成年者と均衡を保つ、非定約者で優良者は半月で定約にすることができる。成年は数えて男二二歳、女十八歳以上で壮健者、製作所徒弟終了者は、すべて成年者として取扱う。

(ハ) 供給夫米味噌補給廃止による賃金加給の例として、以下の事例を提示…六〇銭（現賃金）十八銭（補給金）〓六八銭一六・八銭〓六一・二銭（厘以下四捨五入）とする。

(5) 以上は、前掲「通知」所収 三池鉱業所資料 総務五三八。

(6) 同右「通知」所収。

(7) 三池炭礦の賃金の低さの要因については、前掲拙稿「第一次世界大戦末期の三池炭礦労働争議」一七七〜九頁参照。

(8) この点について、前節の注（9）の下川一郎の回想参照。

(9) 「日野松太郎氏他二氏談話」（『談話聴取録（三池）其二』所収）。

(10) 三年契約賞与は、三年勤務で昇給と一時金の賞与があった。なお、三年契約の労働者の意識について、国友房雄は金よりも名譽心の満足の方が大きかったと、次ぎのように語っている。「三年契約ニ依ッテ三年目ニハ幾ラノ金ヲ会社カラ貰ヘルト言フ喜ビヨリモ自分ハ三年契約ヲサレル程ノ優良ナ人物ダト言フ事ニ対スル名譽心ノ満足ノ方ガ大キカタ」と。

〔日野松太郎他二氏談話〕『談話聴取録（三池）其二』所収。三年契約、不動産供与については、牧田環も証言しており、不動産供与は家族内で場所等をめぐって問題を起すことがあり、後には七五〇円の供与に変更した、と述べている（「牧田環氏談話 第三回」二〇～二一、三〇～三一頁「五十年史資料」四一三）。

結 び

本稿の課題は、万田騒擾が三池炭礦の経営に与えた影響を分析し、労働者対策Ⅱ労務管理にどのような変化をもたらしたか、その実態を解明するとともに、新たな労働者対策にも拘わらず、万田騒擾を遥かに上回る「全三池争議」が発生した基盤Ⅱ前提条件を探ることにあった。

万田騒擾は、福利施設の改善と鉱夫の人格権・生活権の拡大、労働時間の短縮・賃銀増給など労働条件の向上、労務管理の変化をもたらした。これらの具体的内容について、本文のなかで明らかにしたが、それら全体を包括する経営者側の政策に貫かれている基本的意図は、労働者を企業内に如何に包摂するかにあった。その中心的施策は、共愛組合（工場委員会制度）の設立であった。同組合は、欧米視察の体験を踏まえた三井鉱山幹部が、国内外の労働運動の高揚を背景に、万田騒擾の経験を踏まえて、労働者の意見を吸収しつつ、新たな企業共同体の構築を目指した組織であった。それまでの「経営家族主義」が、万田騒擾によって機能喪失した後、経営側では新たな企業共同体の再建を意図していた。共愛組合は、確かに労働者の自発性を尊重することを重視したが、共愛組合の主導権は経営者側にあった。同組織は、労働者が自ら組織した組合に対抗し排除する目的があり、経営者側の意図の範囲内で労働者の意見・権利を認める組織であった。その意図に沿う状況が進展するとともに、経営側の意図通りには機能しない局面も現出した。

経営側の意図が進展した背景には、労働者側の要求とりわけ賃銀増額を認め、不況下にもかかわらず増額した賃銀の切下げを抑えていた要因が大きかった。しかし、不況の深化による炭価の下落と経費とりわけ労賃コスト圧縮の困難により、収益が一九二三年上期には一九年上期の十分の一以下に激減した。このため経営側にとって、「経費削減」が必至の課題となり、経費の中で最大であった労賃の圧縮が不可避となった。この結果、三池炭礦だけでなく、分離独立した三池製作所・三池染料工業所・三池港務所・三池製煉所など在大牟田の全事業所・全職種に及ぶ賃銀切下げが実施された。大戦期前までは、労働現場の施設状況・雇傭状況が多様であったため、同一職種でもバラバラであった賃銀が、大戦期には施設・雇傭形態の整備・進行と並行して統一・整備されていたため、労働者側の要求が統一できる条件が形成されていた。こうした条件下で、一斉の賃金切下げが実施された。この賃銀切下げが、経営側の様々な労働者対策にもかかわらず、「全三池争議」発生の基底的な条件となったのである。もちろん、それは、あくまでも基底的条件であって、その本格的説明は次ぎの課題となる。

〔本稿はJSPS科学研究費助成事業18K01742 基礎研究（C）の研究成果の一部である〕